

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

産業保健法学研修の効果測定プロジェクトの成果：

調査デザインおよび調査項目の作成

研究協力者（分担報告書等執筆担当） 西本 実苗 神戸女子大学心理学部・講師
研究協力者 高橋 朋子 近畿大学教職教育部・准教授
分担研究者 森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所・教授
研究協力者 泉 陽子 東北大学 東北メディカル・メガバンク機構・教授
研究協力者 井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士
研究協力者 岩井 龍人 公益財団法人佐々木研究所
研究協力者 岩村 和典 ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者 海野 賀央 SCSK 株式会社
研究協力者 熊谷 明男 元日立ソリューションズ人事総務部長
研究協力者 国分 茂行 某社人事労務部員
研究協力者 小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士
研究協力者 境 浩史 株式会社島津製作所
研究協力者 渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医
研究協力者 深田 浩嗣 阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
分担研究者（研究統括） 三柴 丈典 近畿大学法学部・教授

研究要旨

本研究では、産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定を行い、産業保健関係者に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ることを目的として、その目的を達成するために必要な、研修効果測定調査のデザインおよび調査項目の作成を行った。

研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目の作成は、①厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会（以下、委員会とする）における議論およびそれらの議論から抽出された研修における効果測定指標（9 つ）、②委員会の高橋委員により検討・作成され

た「R・ガニエによる学習成果の5分類」による研修における効果測定指標（9つ）についての整理、の2つを基に、文献や先行研究も参考にして行った。

調査デザインについて、第3回委員会会合にて了承された研修カリキュラム案および研修スケジュール、調査参加者（受講者）に基づいて作成した。研修効果測定のための調査は、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）の3期に分け、産業保健法學研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の受講者を対象に実施することとした。

調査項目について、研究の目的に照らし、次の4つの方針を基本において作成した。

- ・ 調査の測定対象は、（基本的には）研修参加者の自己評価（自己認識／主観）の Before/After の変化
- ・ 調査項目は、委員会での議論から抽出された9つの効果測定指標と、高橋委員により作成された「R・ガニエによる学習成果の5分類」による研修における9つの効果測定指標についての整理を基に作成する
- ・ 調査項目は、（上述の）「R・ガニエによる学習成果の5分類」のうち、受講中の小テスト等により確認しづらい「⑤態度」および「③認知的方略」を主なターゲットとして作成し、それぞれ本人が「そうである」と思う程度について尋ねる（リッカート尺度を利用）
- ・ 研修のターゲットである「関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）」については、いわゆる「多職種連携」力に類似している面もあると思われるため、「多職種連携」の先行研究（医療・福祉系に多い）も参考にする

結果として、Before/After の比較の中心となる問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）全17項目を作成し、また、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）の3期それぞれにおいて利用する自由記述式アンケート項目9つと数値評価アンケート項目1つを作成し、研修効果測定調査で利用する調査票を完成させた。

A. 研究目的

本研究は、以下の 2 つを目的として行われた。

①産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定を行い、産業保健関係者に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ること。

②①の目的を達成するために必要な、研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目を検討し作成すること。

B. 研究方法

本研究における研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目の作成は、①厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会（以下、委員会とする）における議論およびそれらの議論から抽出された研修における効果測定指標（9 つ）、②委員会の高橋委員により検討・作成された「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」による研修における効果測定指標（9 つ）についての整理、の 2 つを基に、文献や先行研究も参考にしに行った。

まず①について、計 3 回の委員会会合（第 1 回：2022 年 7 月 6 日、第 2 回：2022 年 10 月 12 日、第 3 回：2022 年 12 月 14 日）での議論より、以下に示す研修における効果測定指標 9 つが抽出された。

1. 不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わす能力を身につけている。

→実務的には（会社の思う方向に誘導するため）本音を隠しながらの合意形成になる面もあるため、(R・ガニエによる学習成果の：カッコ内筆者補足)5 分類のうち①をベースとして、傾聴姿勢や提案などが必要となる点では、②⑤との関係が深いだろう。

2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策を発案する力を身につけている。

→企業等によっては、話し合いの場を設定すること自体が困難かつ有用なので、下線部を個別の指標化すべきではないか。

3. 職域での産業保健に関するルールづくりを促進、発案、協議する力を身につけている。

→当初案どおり、「ルールづくり（修正案を含む）」とすべきではないか。

4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施する力を身につけている。

→組織内で法情報を踏まえたやりとりは殆ど行われなし、ハレーションを生むこともあるので、下線部を、「法制度や判例等を踏まえて」に修正すべきではないか。

5. トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を獲得する力を身につけている。

→下線部の権限を得られるかは、就労する企業等による課題の重要性認識

などにも左右されるので、それにつながり得る周囲の評価の変化等も指標とすべきではないか。

6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。

→1にもつながり得るが、個別的で繊細なコミュニケーションの力を示すものである。

7. トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組める力を身につけている。

→主観の確認であり、特に修正の必要なし。

8. 組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している。

→「労働生産性」がキーワードと思われ、定量化が可能となり得る点で1~7とは異質だが、1~7を踏まえた多義的かつ包括的な意味合いになるのではないか。

また、積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反行動の抑制など、マイナスをゼロにする行動も評価対象となるのではないか。

9. *会議後、熊谷アドバイザーより、

（産業保健に関する問題についての）
リスクの察知（発見）力、それを関係者と共有するためのネットワーク形成力
も重要との指摘があった。

これら 9 つの効果測定指標を基に、調査

項目の検討と作成を行った。

また、調査デザインについては、第 3 回委員会会合にて了承された研修カリキュラム案および研修スケジュール、調査参加者（受講者）に基づいて作成した。

次に②について、計 3 回の委員会会合での議論より抽出された研修における効果測定指標 9 つそれぞれについて、高橋委員より、「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」について表を用いて整理した結果が示された（資料 1）。これらの結果も基にして、調査項目の検討と作成を行った。

C. 研究結果およびD. 考察

本研究は、研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目を検討し作成することを目的に行われたため、研究結果と考察を切り分けて議論することが困難である。そのため、研究結果と考察を含めて記述することとする。

1. 調査デザイン

第 1 回～第 3 回の委員会会合での議論および、第 3 回委員会会合にて了承された研修カリキュラムおよび研修スケジュール、調査参加者（受講者）に基づいて作成した、研修効果測定調査のデザイン（調査参加者、調査の流れ）について述べる。

1.1. 調査参加者

産業保健法学研修（日本産業保健法学会が付与するメンタルヘルス/産業保健法務主任者の資格取得・更新に必要な単位が取

得できる研修講座)の受講者で、本厚労科研の一環として行われる実践的な産業保健法学会研修の開発プロジェクトへの受講者としての参加を了承した産業保健関係者を対象に調査を行うこととする。

調査参加者の人数は、研修後のフォローアップ調査にてインタビュー調査など定性的な調査を行うことを考慮して、30名前後(25~35名)とする。

調査参加者の募集方法について、委員会の(企業等の人事関係者から構成される)人事委員からの推薦および、メーリングリスト等による日本産業保健法学会会員への呼びかけにより募集する。なお、調査参加者を選定する際の留意点として、以前に日本産業保健法学会が実施する研修の受講歴がないこと、職種(産業医、保健師等)をなるべく分散させること、全てのプログラム(研修講座)を受講できること、の3点が第3回委員会会合にて了承された。

1.2. 調査の時期、調査内容の概略および調査方法

調査参加者の研修前後の変化、特に自己評価(自己認識/主観)について測定することをねらいとして、まず研修開始前(Before)、研修講座受講中、研修終了直後(After)の3期に分けて調査を実施することとした。表1に調査時期、調査内容の概略および調査方法について示す。

調査時期について、第3回委員会会合にて了承された研修講座スケジュール(2023年3月~9月)に合わせて計画した。研修講座は、動画研修(日本産業保健法学会から

無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習)と、対面(2回)およびWeb(3回、Zoomのブレイクアウトルームを利用の予定)での事例演習(産業保健の失敗学)の2つから構成されている。前者の動画研修は2023年3月1日より開始予定であり、4月22日に第1回目が予定されている事例演習(産業保健の失敗学)に先立ち学習できるよう、3月、4月の受講が推奨されている。後者の事例演習(産業保健の失敗学)は2023年4月22日に第1回(対面)、同5月27日に第2回(Web)、同6月24日に第3回(Web)、同7月22日に第4回(Web)、同9月2日に第5回(対面)が予定されている。

これらのスケジュールを考慮して、まず研修開始前(Before)調査は、動画研修が開始する2023年3月1日に先立つ、同2月中旬~同2月末までの実施とした。研修講座受講中調査については、動画研修開始日である2023年3月1日から、最後の事例演習(産業保健の失敗学)の実施日である同9月2日から1週間後の同9月9日までの実施とした。研修終了直後(After)については、最後の事例演習(産業保健の失敗学)の終了直後である2023年9月2日18時から9月9日までの実施とした。なお、研修後ある程度経過した時点でのフォローアップ調査については、研修受講による資格(メンタルヘルス/産業保健法務主任者)申請のタイミング(2023年12月初旬)に合わせて実施することとした(調査項目について本稿執筆時点では検討中)。

表 1 調査時期、調査内容の概略および調査方法

調査時期	調査内容の概略	調査方法
研修開始前 (Before)	属性調査（職種等） 産業保健に関わるようになったきっかけ・経緯 （自由記述式アンケート） 問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート） 研修参加動機、研修に期待するもの（自由記述式アンケート）	e-learning サイト のアンケート機能 を利用
研修講座受講中	受講後アンケート（mhlw 受講後アンケート） 受講後のふりかえり（自由記述式アンケート）	
研修修了直後 (After)	研修開始前 (Before) 調査で使用した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）を再度実施 研修への期待の達成度（数値で評定してもらう） 研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったもの、研修内容の活用可能性、研修全体のふりかえり（自由記述式アンケート）	

調査内容の概略について、研修開始前 (Before) では、調査参加者の属性（職種、年代、所属先、所属先の規模、（嘱託産業医や社会保険労務士の場合）主な顧問先の規模）について選択肢式項目で、産業保健に関わるようになったきっかけについて自由記述式項目で尋ね、続いて委員会での議論から抽出された 9 つの効果測定指標を基に作成した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）、最後に研修参加動機および研修に期待するものについて自由記述式項目で尋ねることとした。

研修講座受講中では、全 18 講座からなる e-learning 講座および 5 回の事例演習（産業保健の失敗学）講座それぞれについて、属性や講義の理解度などについて尋ねる受講

後アンケート（「mhlw 受講後アンケート」として、本研究の調査参加者だけでなく、日本産業保健法学会の研修講座受講者全てに尋ねているものを使用）に加え、講座受講後の簡単なふりかえりを「ふりかえりミニレポート」として自由記述形式で提出してもらうこととした。

研修修了直後 (After) では、研修開始前 (Before) 調査で利用した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）を再度実施し、Before/After の比較を行う。さらに、研修全体の印象について尋ねる。まず（当初の）期待の達成度を数値（100 点満点）で評定してもらった上で、研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったものについて、それぞれ自由記述式項目で尋ね、続いて研修内容

の（自分の）業務における活用可能性および、業務に活用できるかわからないが印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて、それぞれ自由記述式項目で尋ねることとした。

調査方法について、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）の 3 つの時期全ての調査について、動画研修の学習で利用している e-learning サイトのアンケート機能を利用することとした。

2. 調査項目

第 1 回～第 3 回の委員会会合での議論を基に検討・作成した、研修効果測定調査で用いる調査項目について詳述する。

本研究における調査項目の検討と作成は、研究目的に照らし、次の 4 つを基本において行った。

- ・ 調査の測定対象は、(基本的には) 研修参加者の自己評価(自己認識/主観)の Before/After の変化
- ・ 調査項目は、委員会での議論から抽出された 9 つの効果測定指標と、高橋委員により作成された「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」による研修における 9 つの効果測定指標についての整理を基に作成する
- ・ 調査項目は、(上述の)「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」のうち、受講中の小テスト等により確認しづらい「⑤態度」および「③認知的方略」を主なターゲットとして作成し、それぞれ本人が「そうである」と思う程度について尋ねる(リッカート尺度を利用)
- ・ 研修のターゲットである「関係者の問

題解決能力(予防+事後解決)」については、いわゆる「多職種連携」力に類似している面もあると思われるため、「多職種連携」の先行研究(医療・福祉系に多い)も参考にする

まず、9 つの効果測定指標と高橋委員により検討・作成された「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」による研修における 9 つの効果測定指標についての整理を基に作成した、Before/After の比較の中心となる問題解決能力のレディネス(ベースライン)を測定する調査(選択肢式アンケート)全 17 項目の検討と作成について述べる。

9 つの効果測定指標の 1 つ目、

1. 不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わす能力を身につけている。

→実務的には(会社の思う方向に誘導するため)本音を隠しながらの合意形成になる面もあるため、(R・ガニエによる学習成果の:カッコ内筆者補足)5 分類のうち①をベースとして、傾聴姿勢や提案などが必要となる点では、②⑤との関係が深いだろう。

以上に対応する調査項目として、次の①と②の 2 項目を作成した。

「①不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。」

「②不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束(合意)を交わすことができる。」

①については、「傾聴姿勢」に対応する項

目が必要と考え、先述の「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」の効果測定指標の 1. に対応する「⑤態度」の項に「・相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。【研修中に確認できない】」とあるものが「傾聴姿勢」や「合意形成」に必要な態度をよく表現していると思われること、「研修中に確認できない」とされていることから、調査項目として採用した。

②については、①で表現される傾聴と合意形成に向けた丁寧な説明だけでなく、「実務的には（会社の思う方向に誘導するため）本音を隠しながらの合意形成になる面」を表現する項目も必要と考え、委員会による効果測定指標にある文章をほぼそのまま用いることとした。なお元の文章では「有効な約束」であったが、①の「合意形成」と表現を揃える方が適切と考え、「有効な約束（合意）」とした。

9つの効果測定指標の2つ目、

2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策を発案する力を身につけている。

→企業等によっては、話し合いの場を設定すること自体が困難かつ有用なので、下線部を個別の指標化すべきではないか。

上記の効果測定指標については、「話し合いの場の設定をすること」と「(話し合いの場をもった上で)対応策を発案する力」の2つに切り分けることが適切と考え、次の③と④の2項目を作成した。

「③不調者対応について、関係者間で現状

や課題を共有し話し合う機会をもっている。」

「④不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。」

③は「話し合いの場の設定をすること」に対応する項目として作成した。介護分野での多職種連携の状況を調べる「顔の見える関係評価尺度」の「患者（利用者）に関わるいろいろな職種が直接会って話す機会がある」「地域連携に関して、課題や困っていることを共有し話し合う機会がある」の2項目[1]を参考にした。

④は、「(話し合いの場をもった上で)対応策を発案する力」に対応する項目として、産業看護職による管理監督者との関係形成のための関わり方に関する研究結果[2]や、メンタルヘルス不調の相談対応における関係者の役割について概説している文献[3]も参考にし、「対応策」について「本人と職場の状況に応じた対応策」と、もう少し具体的な表現とした。

効果測定指標の3つ目、

3. 職域での産業保健に関するルールづくりを促進、発案、協議する力を身につけている。

→当初案どおり、「ルールづくり（修正案を含む）」とすべきではないか。

以上については、「⑤担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。」の1項目を作成した。

この⑤については、産業看護職を対象とした半構造化面接調査の結果についての記

述「組織全体を理解した上でメンタルヘルス対策の仕組みやルールをつくったり」[2]を参考にし、元の「職域での」という表現から「担当組織全体を理解した上で」という表現に変更した。

効果測定指標の 4 つ目、

4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施する力を身につけている。

→組織内で法情報を踏まえたやりとりは殆ど行われなし、ハレーションを生むこともあるので、下線部を、「法制度や判例等を踏まえて」に修正すべきではないか。

以上については、効果測定指標の文章は比較的具体的であり、原文の通りで調査項目として使用するのが適切と考え、「⑥健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等を踏まえて説得し、実施することができる。」とすることとした。

効果測定指標の 5 つ目、

5. トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を獲得する力を身につけている。

→下線部の権限を得られるかは、就労する企業等による課題の重要性認識などにも左右されるので、それにつながり得る周囲の評価の変化等も指標とすべきではないか。

以上については、「影響力をもつ要素」が「①情報」「②権限」「③スキル」の 3 つに分類されていることから、①～③のそれぞれに対応する調査項目を作成する必要があると考え、文献や先行研究を参考にして作成した。

まず「①情報」については、嘱託産業医向けの Q&A をまとめた文献[4]を参考にし、組織のトップの考え方や組織の文化等について理解しているか尋ねる調査項目「⑦組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。」を作成した。

「①情報」についてはさらに、精神科医が直接職場に関わる際の留意事項について挙げた論文[5]を参考にして「⑧職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。」も作成した。

前述の調査項目⑦と⑧については、担当組織についての「情報」を「獲得する力」であるが、「トップマネジメントや組織全体に影響力をもつ要素」としての「情報」には、

（産業保健の）専門職としてもっている「情報」すなわち専門知識や最新の動向・知見を知っていることも含まれると思われる。このような「情報」を踏まえた上で「トップマネジメントや組織全体」の意思決定に「影響力をもつ」ような働きかけ（説明）ができる「②権限」をもっているか尋ねる調査項目として、産業精神保健分野における公的なアウトリーチ支援に必要なコンピテンスを評価する「アウトリーチコンピテンス」の項目「事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する」[6]も参考にして、「⑨組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応

じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。」を作成した。

最後の「③スキル」については、嘱託産業医向けの Q&A をまとめた文献[4]を参考に、「⑩組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。」を作成した。

効果測定指標の 6 つ目、

6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。

→1にもつながり得るが、個別で繊細なコミュニケーションの力を示すものである。

以上については、「質問力」にはいわゆる積極的傾聴の姿勢も必要であろうが、「問題解決を促進する」とあることから、問題解決を促進するための情報収集に重点があると考え、「⑪（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。」として作成した。

効果測定指標の 7 つ目、

7. トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組める力を身につけている。

→主観の確認であり、特に修正の必要なし。

以上については、委員会での意見として「主観の確認であり、特に修正の必要なし。」とあるため、「⑫トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。」

として原文のまま調査項目として採用した。効果測定指標の 8 つ目、

8. 組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している。

→「労働生産性」がキーワードと思われる、定量化が可能となり得る点で 1~7 とは異質だが、1~7 を踏まえた多義的かつ包括的な意味合いになるのではないか。

また、積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反行動の抑制など、マイナスをゼロにする行動も評価対象となるのではないか。

以上については、「積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、」「マイナスをゼロにする行動も評価対象になるのではないか」という委員会での意見があったため、「積極的に労働生産性を向上させる」面と「マイナスをゼロにする行動」の面の 2 つに分け、「⑬組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。」「⑭不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。」の 2 項目を作成した。

測定指標の 9 つ目、

9. *会議後、熊谷アドバイザーより、（産業保健に関する問題についての）リスクの察知（発見）力、それを関係者と共有するためのネットワーク形成力

も重要との指摘があった。

以上については、「リスクの察知(発見)力」と「それを関係者と共有するためのネットワーク形成力」の2段階(2つ)に分けて捉える方が望ましいと考え、中小企業白書のリスクマネジメントの必要性に関する記事[7]も参考にして、「⑮産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。」「⑯産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。」の2項目を作成した。

さらに本研究では、以上述べた9つの効果測定指標に基づき作成した調査項目に加え、産業保健関係者の問題解決能力(予防+事後解決)のひとつとして「労働安全衛生関連法令の基本的理解と活用」について問う調査項目「⑰業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。」も作成した。9つの効果測定指標の多くは労働安全衛生関連法令についての基本的な知識を修得していることを(暗黙の)前提としているように見えるが、それらの知識(理解)について直接尋ねる項目も必要と考えたからである。この調査項目⑰の作成においては、看護師向けの産業保健活動についての文献に「課題解決の施策を実現するためのスキル」のひとつとして「労働安全衛生関連法規の基本的理解。法律を暗記する必要はないが、どの法規を調べればいいのか、解釈はどうしたらいいのか、疑問に思ったときに調べて正しく理解する経験を積む。」[8]とあるのを参考にした。

以上に示した全17項目について、「そうである」「まあそうである」「どちらともいえない」「あまりそうではない」「そうではない」の5件法で尋ねることとした。ただし、回答者の職種によってはあてはまらない(業務の範囲外である)内容の項目がある可能性も考慮し、「あてはまらない」の選択肢も用意した。

次に、研修開始前(Before)、研修講座受講中、研修修了直後(After)に実施する自由記述式のアンケート項目について示す。

研修開始前(Before)の調査については、3つの自由記述式のアンケート項目を作成した。調査票の冒頭に配置する職種など属性について尋ねる項目に続いて、「産業保健(とそれに関連する分野)に関わるようになったきっかけ(経緯)について、(プライバシーに問題ない範囲で)簡単にお書きください。」といった、調査参加者の(産業保健業務に関するところの)“過去”を尋ねる項目を準備した。

続けて、問題解決能力のレディネス(ベースライン)を測定する調査(全17項目の選択肢式アンケート)の後、調査票の最後に、研修参加動機、研修に期待するものを尋ねる自由記述式の質問項目2つ、「本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。」「本研修により得られると期待しているものについて教えてください。」を配置した。

研修講座受講中の調査については、全18講座からなるe-learning講座および5回の事例演習講座それぞれについて、属性や講義の理解度などについて尋ねる受講後アンケートに加え、「ふりかえりミニレポート」として「①今回の講座で扱ったことを簡条

書きでまとめてください。」「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」の2点について自由記述式で回答してもらうこととした。

このような「ふりかえりミニレポート」を回答してもらうことが有効ではないかと考えた背景について述べる。（本研究の調査参加者だけでなく、日本産業保健法学会の研修講座受講者にも使われている）受講後アンケートにも自由記述欄（ご意見がございましたら、自由にご記入ください。）はあり、場合によっては「〇〇が勉強になりました」など、受講後のふりかえりに似た内容が投稿される場合もあるかもしれないが、本研究で調査するのは研修による効果、言い換えれば受講者が研修によって何がどう変化したかであるため、各講座に対する「意見」として尋ねるのは別にすべきと考えた。

なお受講後の小テスト（3問）で、各講座内容について「R・ガニエによる学習成果の5分類」のうち①言語情報、②知識技能の分野の到達目標についてはある程度確認できると思われるが、受講後に「ふりかえり」を記してもらうことにより、小テストによる測定を補強・補足できる可能性がある。

また、各講座後の「ふりかえり」は例えば200～400字程度であったとしても、全講座修了後では全体としてかなりの量のテキスト（データ）を得ることができると思われ、研修効果の評価に活用できる情報の量を格段に増やすことができる可能性もある。

研修修了直後（After）の調査については、問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（全17項目の選択肢式アンケート）の後、調査票の後半に配置する数値

評価アンケート項目1つと、自由記述式のアンケート項目4つを作成した。

まず、（研修修了直後時点での）研修への期待の達成度について、「本研修の開始前に「本研修の修了後に得られると期待しているもの」についてお尋ねしました。研修修了後の現在、その期待は達成されたでしょうか。100点満点で点数をつけてみてください。」として、数値で評価（入力）してもらうこととした。なお、あえて選択肢式回答（例えば「非常に満足」「まあ満足」など）にせず、数値入力形式にした理由として、120点など「100点満点」を超える回答がある可能性を考えたためである。

次に、研修で（期待通り）得られたもの、研修で（期待したほどは）得られなかったもの、それぞれについて「研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。」「反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。」の自由記述式のアンケート項目2つを作成した。

最後に、研修内容の活用可能性については「本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。」という項目で、研修全体のふりかえりについては「本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。」という項目で、それぞれ自由記述式で回答してもらうこととした。

なお、第3回委員会会合で「受講者に全講座の終了時に学習内容と活用に関する簡

単なレポートの執筆をお願いする」ことで了解を得たが、研修講座受講中に各講座に対する「ふりかえり」を提出してもらうのであれば、調査参加者の負担を考えると、全講座終了時の「簡単なレポート」は上記の自由記述式のアンケート項目に代えてもよいのではないかと考え、項目案として作成・提案を行った。

E. 結論

本研究では、産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の研修効果測定を行うための調査デザインおよび調査項目の作成を行った。当該調査デザインおよび調査項目の作成は、①委員会における議論およびそれらの議論から抽出された研修における効果測定指標（9つ）、②委員会の高橋委員により検討・作成された「R・ガニエによる学習成果の5分類」による研修における効果測定指標（9つ）についての整理、の2つを基に、文献や先行研究も参考にして行った。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし。

2. 学会発表

なし。

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

H. 引用文献

- [1] 藤田 淳子・福井 小紀子・岡本 有子 (2016). 過疎地域における医療・介護関係者の終末期ケアの実態と連携に関する調査. 日本公衆衛生雑誌, 63(8), 416-423. doi:10.11236/jph.63.8_416
- [2] 畑中 純子・高崎 正子・畑中 三千代 (2018). メンタルヘルス不調の労働者支援における管理監督者との連携のための産業看護職による関係形成の構造. 産業衛生学雑誌, 60(3), 69-77. doi:10.1539/sangyoeisei.2017-021-B
- [3] 佐久間 大輔 (2020). 管理監督者・人事労務担当者・産業医のための労働災害リスクマネジメントの実務 日本法令
- [4] 森 晃爾 (編) (2019). 改訂6版 嘱託産業医のためのQ&A 労働調査会
- [5] 廣 尚典 (2010). 産業保健からみた産業精神保健の変容. 精神神経学雑誌, 112(12), 1229-1234.
- [6] 真船 浩介・井上 彰臣・梶木 繁行 (2013). 公的メンタルヘルス対策支援の効果評価指標の開発の試み～公的アウトリーチの支援専門家に求められるコンピテンスの検討～ 厚生労働省厚

生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究 平成25年度 研究報告書（主任研究者 三柴丈典）(pp. 751-802)

- [7] 中小企業庁 (2016). 2016 年版 中小企業白書 https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/h28/html/b2_4_1_4.html (2023/02/20 アクセス)
- [8] 森 晃爾 (編) (2010). 看護職のための産業保健入門 保健文化社

資料1 高橋委員による「R・ガニエによる学習成果の5分類」を用いた整理

		R・ガニエによる学習成果の5分類(評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み)					参考にした 職業能力評価 基準における 能力ユニット※1
		①言語情報	②知識技能	③認知的方略	④運動技能	⑤態度	
1	本研修で何をしたか、何ができたようになったか	性質：指定されたものを覚える 書言的知識、再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する力、手続的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする力、学習技能	性質：筋力を使って体を動かす、コントロールする力	性質：ある物事や状況を把握しようとする力	労働管理専門 クレーム対応
	不調者への個別対応や不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わしたか、できると思うか 【研修内での到達目標：不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わすための手順や留意事項、配慮すべき事項を説明できる。】	・過去の労働管理上発生した問題事例、労働災害の発生状況等を説明することができる。 ・労働災害や労働管理上の重大な問題に対して、判例や過去の事例を踏まえ対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】	・不調者の対応策を立案するた めに、体系的な情報収集や調査 分析の手続きや方法について説 明することができる。 【研修中に確認できる】	・組織の人事戦略や方針等を踏まえ、 〇〇(例えば、安全衛生、就業管理、 福利厚生?)等に関する個別の不調者 対応策を立案することができる。 【事例を設定すれば、研修中に一部確 認できる?】	・担当組織の定性的・定量的成果を明 確の目標に照らして適正に評価し、課 題を明確にしている。 ・目標未達成の場合には原因分析を行 い、修正案を取りまとめている。 【研修中に一部確認できる?】 【研修中に確認できる?】 【研修中に確認できない】	・〇〇(経営ニーズ?)と〇〇 (従業員ニーズ?)双方を踏ま え、コスト・ベネフィットを勘案 しながら実効性のあるルールづく りを行っている。 【研修中に確認できない】	
2	不調者の到達目標・不調者対応について、組織の人事戦略や方針を踏まえた上で、対応策を立案することができる。【研修中に確認できる。】 ※下欄部は別の指標とした方がよいかという意見あり。一下線部は2番では削除し、9番に含めてはどうか。	・過去の労働管理上発生した問題事例、労働災害の発生状況等を説明することができる。 ・労働災害や労働管理上の重大な問題に対して、判例や過去の事例を踏まえ対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】	・不調者の対応策を立案するた めに、体系的な情報収集や調査 分析の手続きや方法について説 明することができる。 【研修中に確認できる】	・組織の人事戦略や方針等を踏まえ、 〇〇(例えば、安全衛生、就業管理、 福利厚生?)等に関する個別の不調者 対応策を立案することができる。 【事例を設定すれば、研修中に一部確 認できる?】	・担当組織の定性的・定量的成果を明 確の目標に照らして適正に評価し、課 題を明確にしている。 ・目標未達成の場合には原因分析を行 い、修正案を取りまとめている。 【研修中に一部確認できる?】 【研修中に確認できる?】 【研修中に確認できない】	・〇〇(経営ニーズ?)と〇〇 (従業員ニーズ?)双方を踏ま え、コスト・ベネフィットを勘案 しながら実効性のあるルールづく りを行っている。 【研修中に確認できない】	労働管理専門 ケアマネジメント
3	職場での産業保健に関するルールづくり(修正を含む)に 関与した/しているか、促進、発案、協議へ参加している か、できると思うか 【研修内での到達目標：職場での産業保健に関するルールづ くりに関し、各部署の関係者の主 張を聞きながら円滑に意見調整 しながら実効性のあるルールづく りを行っている。 【研修中に確認できない】	・産業保健に関するルール作り や運用に関する手続きや方法に ついて説明することができる。 【研修中に確認できる】	・産業保健に関するルール作り や運用に関する手続きや方法に ついて説明することができる。 【研修中に確認できる】	・担当組織の定性的・定量的成果を明 確の目標に照らして適正に評価し、課 題を明確にしている。 ・目標未達成の場合には原因分析を行 い、修正案を取りまとめている。 【研修中に一部確認できる?】 【研修中に確認できる?】 【研修中に確認できない】	・産業保健に関するルールづく りを行うための必要資料(例え ば、観察、記録、情報伝達、質 問、傾聴?)に関する技術を知 得している。 【研修中に確認できない】	・健康増進に関するルールづく りを行うための必要資料(例え ば、観察、記録、情報伝達、質 問、傾聴?)に関する技術を知 得している。 【研修中に確認できない】	
4	調査項目：健康づくりに関する組織診断(組織的なアセスメ ントや分析：ストレステックの集団分析を含む)を、法制 度や判例等を踏まえて、実施にこぎつけた/しているか、でき ると思うか 【研修内での到達目標：健康づくりに関する組織診断の実施 計画を、法制度や判例等を踏まえて説明することができる】	・健康づくりに関する組織診断の意義 や必要性について説明できる。 ・健康づくりに関する法制度や判例に ついて説明することができる。 *〇〇法 *△△法 *XXに関する判例 【研修中に確認できる】	・健康づくりに関する組織診断の流 れや留意事項、PDCAサイクルを用 いて説明することができる。 【研修中に確認できる】	・健康づくりに関する専門的な知見や アンケート調査などを実施し、事業場 における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】 ・事業場の実態や法制度や判例等を踏 まえて、健康増進計画を作成する ことができる。 【研修中に一部確認できる?】	・健康づくりに関する組織診断 を行うための必要資料(例え ば、観察、記録、情報伝達、質 問、傾聴?)に関する技術を知 得している。 【研修中に確認できない】	・健康増進計画の策定を進めるにあ たり、〇〇(例えば、個人情報 保護?)への配慮を行っている。 ・無意識に無理なく、意欲的に、 楽しみながら取り組める取り組み を検討している。 【研修中に一部確認できる?】	健康増進計画の策定

※1 研修内での到達目標を検討するにあたり、厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。

厚生労働省、職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

分担研究報告書（西本 実苗・他 14名）

	R・ガニエによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）				参考にした 職業能力評価 基準における 能力ユニット※1	
	①言語情報	②知識技能	③認知方略	④運動技能		
5	<p>本研修で何をしたか、何ができたようになったか</p> <p>調査項目：たとえ履修補助者、外部支援者であっても、トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素：①情報、②権限、③スキル ①②③を新たに獲得したか。 【研修内での到達目標：なし】 ※他の項目ができるようになったら本項目は達成されたとし、ここで研修内での到達目標はなしでも良いのか。</p>	<p>性質：指定されたものを覚える 宣言的知識、再生的学習</p> <ul style="list-style-type: none"> 全体最適の立場から、影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を認識している。 	<p>性質：自分の学習過程を効果的にする力、学習技能</p> <ul style="list-style-type: none"> 各々の職場などで、①②③を新たに獲得する力を身につける。 【研修中に確認できない】 	<p>性質：筋肉を使って体を動かす、コントロールする力</p>	<p>⑤態度</p> <p>性質：ある物事や状況を選ぼう／選ばないという力</p>	
6	<p>調査項目：問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつづけるか。 【研修内での到達目標：設定されたある場面において、不調者に対して問題解決を促進するための質問を行うこと（ロールプレイ）ができる。】 ※実際には個別の繊細なコミュニケーションの力を指すが、研修では個別的は難しいため一般的な手法を取り扱うとした。</p>	<p>性質：規則の未知の事例に適用する力、手続的知識</p> <ul style="list-style-type: none"> 不調者の特徴に応じて、質問を使い分けることができる。 【研修中に確認できる】 	<p>性質：各自の職場など新たな場面で、不調者の問題解決を促進する「質問する力」を身につけている。 【研修中に確認できない】</p>	<p>性質：必要な観察・記録、情報伝達、質問、傾聴に関する技術を修得している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 問題を解決するための質問を行うことができる。（ロールプレイ） 【サンプル事例として、研修中に一部確認できる】 		ケアマネジメント
7	<p>調査項目：トラブル（のおそれがある状況）への介入に（慎重ながら）自信をもって取り組めそうか。 【研修内での到達目標：トラブルへの介入に自信をもって取り組み始めるように、未然防止するための施策や対応策を説明することができる。】 ※自信を持って取り組める力が身に付いたかを研修内で評価することは難しいため、研修での到達目標は検討する必要あり。例えばとして、未然防止するための施策や対応策を説明することができたとしても、何ができれば自信がつくといえるか。</p>	<p>性質：定期的未知の事例に適用する力、手続的知識</p> <ul style="list-style-type: none"> あるトラブルを未然に防ぐために講じられる施策や対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】 過去に起きたトラブルの事例や判例を理解している。 *必要な知識：リスクマネジメント、個人情報保護、守秘義務、〇〇法に関する知識など 【研修中に確認できる】 	<p>性質：不調者に関する業務に詳しく、トラブルの未然防止に向けた業務マニュアルや規定集等、職場で活用できるツールの開発に携わっている。 【研修中に確認できない】</p>	<p>性質：不調者に関する正確な情報を確認し、周囲と共有している。 【研修中に確認できない】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係者との交渉や事前根回し等を行い、協力体制を構築している。 【研修中に確認できない】 	<p>〇〇（例えば、プライバシーや守秘義務、個人情報保護とかが？）の重要性を認識し、その取り扱いに関して細心の注意を払っている。 【研修中に確認できない】</p>	トラブル防止

※1 研修内での到達目標を検討するにあたり、厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。

厚生労働省、職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

分担研究報告書（西本 実苗・他 14 名）

		R・ガニエによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）					参考にした 職業能力評価 基準における 能力ユニット※1
		①基礎情報	②知識技能	③認知方略	④運動技能	⑤態度	
8	本研修で何をしたか、何ができたようになるようになったか	性質：指定されたものを覚える 宣言的知識、再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する 力、手続き的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする 力、学習技能	性質：筋路を使って体を動か す、コントロールする力	性質：ある物事や状況を調べようとする力 ・与えられた役割は、最後まで責 任をもってやり遂げている。 【研修中に確認できない】	目標管理
	調査項目：産業保健に関する自分の業務により、組織（一定数の労働者）の労働生産性があがりそうか。 【研修内での到達目標：組織の労働生産性の向上や労務トラブルを回避（疾病罹患者の回復支援、秩序違反の行動抑制など）するための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している】 ※労働生産性だけでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反の行動抑制も評価対象ではないかという指摘あり。	・組織の目標・方針を正確に理解している。【研修中に確認できない】	・産業保健に関する知識や情報を、どこから、どのように集めたらよいか、概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知識 *コミュニケーション技術に関する知識（傾聴、共感、質問、伝達） 【研修中に一部確認できる】	・担当業務に関する課題を明確にし、目標設定を適切に行っている。 ・目標の達成度や成果について、結果やプロセスを検証し、次の目標設定や改善案を示すことができる。 【研修中に一部確認できる】	・実行計画に沿って、チームで連携をとりながら業務を推進している。 ・予定通り仕事が進まない場合には、早め上位者に報告・連絡・相談している。 【研修中に確認できない】	・傾聴、共感、質問、伝達などの技術を用いて、他者とコミュニケーションを取ることができ る。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	
9	リスク察知と連携	調査項目：産業保健に関する問題についてのリスクを察知（発見）したり、それを関係者と共有するためのネットワーク形成を行っているか。 【研修内での到達目標：産業保健に関するリスクやめそれらの解決方法を説明することができる。】 ※研修内での到達目標の設定によって、7番と9番が類似している。	・問題解決のために必要な知識や情報を、どこから、どのように集めたらよいか、概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知識 *コミュニケーション技術に関する知識（傾聴、共感、質問、伝達） 【研修中に一部確認できる】	・職場など新たな場面で、必要に迫じ外部に問い合わせるなど情報収集を行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	・傾聴、共感、質問、伝達などの技術を用いて、他者とコミュニケーションを取ることができ る。 ・関係機関と良好な関係を保つとともに、的確に連絡・調整などを行っている。 【研修中に確認できない】	・職場など新たな場面で、必要に迫じ外部に問い合わせるなど情報収集を行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	関係機関との連携
	調査項目：産業保健に関する問題についてのリスクを察知（発見）したり、それを関係者と共有するためのネットワーク形成を行っているか。 【研修内での到達目標：産業保健に関するリスクやめそれらの解決方法を説明することができる。】 ※研修内での到達目標の設定によって、7番と9番が類似している。	・問題解決のために必要な知識や情報を、どこから、どのように集めたらよいか、概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知識 *コミュニケーション技術に関する知識（傾聴、共感、質問、伝達） 【研修中に一部確認できる】	・職場など新たな場面で、必要に迫じ外部に問い合わせるなど情報収集を行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	・担当業務に関する課題を明確にし、目標設定を適切に行っている。 ・目標の達成度や成果について、結果やプロセスを検証し、次の目標設定や改善案を示すことができる。 【研修中に一部確認できる】	・実行計画に沿って、チームで連携をとりながら業務を推進している。 ・予定通り仕事が進まない場合には、早め上位者に報告・連絡・相談している。 【研修中に確認できない】	・傾聴、共感、質問、伝達などの技術を用いて、他者とコミュニケーションを取ることができ る。 ・関係機関と良好な関係を保つとともに、的確に連絡・調整などを行っている。 【研修中に確認できない】	・職場など新たな場面で、必要に迫じ外部に問い合わせるなど情報収集を行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】

※1 研修内での到達目標を検討するにあたり、厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。

厚生労働省、職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

資料 2 研修効果測定調査調査票（紙ベースのイメージであり、実際に e-learning サイトに掲載された場合と外観は異なる）

厚労科研・日本産業保健法学会研修に関するアンケート調査

この調査は、実践的な産業保健法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。

回答いただいた個人情報には調査研究のためのみに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。

なお、この調査への回答内容は、今後受講していただく講座の成績評価には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。

どうぞよろしく願いいたします。

1. あなたご自身について、お尋ねします。

01. 職種

- 1：産業医・医師
- 2：保健師・看護師
- 3：心理職
- 4：衛生管理者・人事労務・
- 5：弁護士
- 6：社労士
- 7：その他の職種

02. 7：その他、を選んだ方は具体的にご記入ください。

03. 年代

- 1：20代以下
- 2：30代
- 3：40代
- 4：50代
- 5：60代以上

04. 所属（勤務先）

- 1：企業
- 2：教育機関
- 3：行政機関
- 4：医療機関・福祉施設
- 5：経営者（独立系産業医などの事務所を含む）
- 6：その他

05. 6：その他、を選んだ方は具体的にご記入ください。

06. 所属先（経営企業・事務所）の規模

- 1：1 - 49 人
- 2：50~499 人
- 3：500~999 人
- 4：1000 人～

07.（嘱託産業医や社会保険労務士の方など）主な(最も大きな)顧問先の規模

- 1：1 - 49 人
- 2：50~499 人
- 3：500~999 人
- 4：1000 人～

08. 産業保健（とそれに関連する分野）に関わるようになったきっかけ（経緯）について、（プライバシーに問題ない範囲で）簡単にお書きください。

2. ご自身が産業保健分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、ご自身があてはまると思われる選択肢を1つ選んでください。

なお、各項目について現在は行っていない、あるいは経験のない場合は、そのようなことが必要になった場合を想定してお答えください。

ただし、これは自職種にはあてはまらない(業務の範囲外である)と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	そうで ある	まあ そうで ある	どちら ともい えない	あまり そうで はない	そうで はない	あて はまら ない
不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。						
不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束（合意）を交わすことができる。						
不調者対応について、関係者間で現状や課題を共有し話し合う機会をもっている。						
不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。						

担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。						
健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。						
職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。						
組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。						
組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。						
（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。						
トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。						
組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直						

し改善案を示すことができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。						
業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。						

3. 最後に、本研修についてお尋ねします。

本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。

本研修により得られると期待しているものについて教えてください。

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。

今回の講座のふりかえりミニレポート

提出されたミニレポートの内容は、個人を特定できる情報を除いた上で、受講者間（研修開発プロジェクト参加者間）で共有できるようにいたします。

①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。

②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。

厚労科研・日本産業保健法学会研修に関するアンケート調査

この調査は、実践的な産業保健法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。

回答いただいた個人情報調査研究のためだけに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。

なお、この調査への回答内容は、受講された講座の単位認定には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。

どうぞよろしくお願いいたします。

2. ご自身が産業保健分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、ご自身があてはまると思われる選択肢を1つ選んでください。

なお、各項目について現在は行っていない、あるいは経験のない場合は、そのようなことが必要になった場合を想定してお答えください。

ただし、これは自職種にはあてはまらない(業務の範囲外である)と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	そうで ある	まあ そうで ある	どちら ともい えない	あまり そうで はない	そうで はない	あて はまら ない
不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。						
不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束（合意）を交わすことができる。						
不調者対応について、関係者間で現状や課題を共有し話し合う機会をもっている。						
不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。						
担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発						

案、協議することができる。						
健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。						
職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。						
組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。						
組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。						
（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。						
トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。						
組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した						

上で適切に評価することができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。						
業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。						

2. 次に本研修について、お尋ねします。

本研修の開始前に「本研修の修了後に得られると期待しているもの」についてお尋ねしました。研修修了後の現在、その期待は達成されたでしょうか。100 点満点で点数をつけてみてください。

（ ）点

研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。

反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。

本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。

本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。