

# 厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

## 第1回会合

### 開催要項

#### 1 本研究事業の趣旨と概要の説明

- ・産業保健法と産業安全法の双方の研修を所掌
- ・関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上が一義的目的

#### 2 メンバーの紹介

（あいうえお順）

##### 【学識者・学会運営者】

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授

統計学、厚生労働科学研究制度に関する専門的見地、学会の予算管理の見地からの調査の計画と実施に関する提言等

高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授

教育工学、e-learning システムの観点からの講座カリキュラム作成・調査計画への提言等

西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師

調査の具体的設計、データ採取・分析、報告書のコンテンツの作成、カリキュラム作成・調査計画への提言等

林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長

カリキュラム作成・調査計画への提言、被験者（受講者）派遣企業の紹介、連絡等

三柴 丈典 近畿大学法学部教授

調査統括、質問文原案作成等

森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授

産業保健にかかる問題解決／課題達成に必要な産業保健者のコア・コンピテンスの同定、効果的な教育研修プログラムの設計への提言等

##### 【研修委員会】

\*今後の学会研修での活用を見越しての講座カリキュラム作成・調査計画への提言等（特に効果、可能な技術、予算との関係を意識して）

井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士

小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士

渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医

【企業関係者（被験者＜受講者＞派遣）】

\*特に、調査の項目、対象、方法についての提言

【協力委員】

阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事

山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

【事務】

早川 智栄 日本産業保健法学会

徳永 文子 同上（厚労科研中心）

3 主な委員会のタスク

- ・問題解決能力及びそのコンピテンシーの同定、
- ・それを習得するための知識ラダーの設計、
- ・現在構想されているカリキュラム及びテキストのアレンジ、
- ・講師教育の設計・実践、
- ・受講者の受講動機の調査、受講直後の認識の測定、
- ・受講者の所属先での本人及び周囲へのフォローアップ調査、結果の分析

4 テキスト原案の紹介

判例＋監督指導の実際を中心とする

- ・産業保健法関係
- ・産業安全法関係

5 被験者（受講者）のターゲットの設定、呼びかけ・選定の方法、選定人数

- ・学会会員への呼びかけ

見込み：独立系産業医、独立系社労士、企業内産業医、企業内社労士

\*特に独立系の場合、何を評価指標とするか

- ・林委員、阿部 obs.、山田 obs.を通じた企業への呼びかけ（派遣担当者／派遣される者：

5～10社）

- ・選定数の目安：合計 30？

6 今後の会合の日程調整（年度内3回分）

7月

10月

12月

# 厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

## 第1回会合

### 要点メモ

2022年7月6日（水曜日）

午後8時から10時半

於）Zoom

#### 参加者

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授  
高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授  
西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師  
林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長  
三柴 丈典 近畿大学法学部教授  
森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授（\*事前の意見聴取によるご参加）  
井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士  
小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士  
渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医  
阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事  
山田 剛彦 産業医学振興財団審議役  
川住 幸子 仙台かわすみ産業医事務所・産業医（学会事務局からの特別参加）

#### 1 当日の実施内容

研究統括の三柴より、

##### ①本研究会のメンバーの紹介とお願いしたい役割の提案

・全員ご承諾

\*高橋朋子先生には、e-learning システムの操作もお願いすることとなった。今後、川住幸子先生との受け渡しを行う予定。

##### ②研究事業の趣旨と概要

・最終的には関係者の問題解決能力の向上が一義的目的であること、そのため有効な法教育手法を開発すること

##### ③欠席された森委員から事前に得られた示唆の紹介

・産業医らは、自己完結的に業務を行うのではなく、ステークホルダーへの働きかけで

業務を行うことが多いため、教育研修効果として、「質問の仕方」の向上が鍵となること

④主な委員会のタスク

⑤テキスト原案

が説明された後、

このプロジェクトが最終目標とする問題解決能力の評価指標について議論した。

## 2 測定指標に関する議論から得られた示唆

・不調者への個別対応で、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。

・不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の発案／決定を促進したか。

・職域での産業保健に関するルールづくり（修正を含む）に関与したか。

促進

発案

協議への参加

個別対応関係

組織的対応関係

・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、実施にこぎつけたか（既に実施されている場合には省略）。

・たとえ履行補助者、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。

・問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか。

## 3 次回以後の会合

第2回 10月12日（水曜日） 午後7時半から

第3回 12月14日（水曜日） 午後7時半から

# 厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

## 第2回会合

### 開催要項

2022年10月12日（水曜日）

19：30～21：00

於) Zoom

#### 1 本研究事業の趣旨と概要の説明

- ・産業保健法と産業安全法の双方の研修を所掌
- ただし、今回は産業保健法学研修について議論する。
- ・関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上が一義的目的

#### 2 メンバーの紹介

（あいうえお順）

##### 【学識者・学会運営者】

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授

統計学、厚生労働科学研究制度に関する専門的見地、学会の予算管理の見地からの調査の計画と実施に関する提言等

高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授

教育工学、e-learning システムの観点からの講座カリキュラム作成・調査計画への提言等

西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師

調査の具体的設計、データ採取・分析、報告書のコンテンツの作成、カリキュラム作成・調査計画への提言等

林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長

カリキュラム作成・調査計画への提言、被験者（受講者）派遣企業の紹介、連絡等

三柴 丈典 近畿大学法学部教授

調査統括、質問文原案作成等

森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授

産業保健にかかる問題解決／課題達成に必要な産業保健者のコア・コンピテンスの同定、効果的な教育研修プログラムの設計への提言等

#### 【研修委員会】

\*今後の学会研修での活用を見越しての講座カリキュラム作成・調査計画への提言等（特に効果、可能な技術、予算との関係を意識して）

井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士

小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士

渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医

#### 【企業関係者（被験者＜受講者＞派遣）】

\*特に、調査の項目、対象、方法についての提言

#### 【協力委員】

阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事

山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

#### 【事務】

早川 智栄 日本産業保健法学会

徳永 文子 同上（厚労科研中心）

### 3 主な委員会のタスク

- ・問題解決能力及びそのコンピテンシーの同定、
- ・それを習得するための知識ラダーの設計、
- ・現在構想されているカリキュラム及びテキストのアレンジ、
- ・講師教育の設計・実践、
- ・受講者の受講動機の調査、受講直後の認識の測定、
- ・受講者の所属先での本人及び周囲へのフォローアップ調査、結果の分析

### 4 前回の議論と示唆の確認

#### 【資料】

### 5 研修講座のアンケートの確認

産保法研の時に比べ、受講動機の“将来への備え”が増えている。

#### 【資料】

## 6 カリキュラム

### 6. 1 1 コマの時間

学会の研修講座 (e-learning) は 60-70 分  
この講座では、150 分 / コマではいかがか  
2.5 時間 × 2 / 日  
土日  
来年 4 月 ~ 半年程度 (月 1 回ベース)

### 6. 2 内容と回数

1) 現在の学会の研修講座 (無償譲渡を受ける)

2) + 産業保健と法 (1)、~~産業安全と法 (1)~~ (座学 : 最初は三柴) ?

テキスト

判例と監督指導の実際を中心とする

両者ともに労働大学校用の資料ではどうか

\* 高齢者の安全等も入れていけるだろう

\* 保健だけだと背骨が入らないのでは

←→

\* 製造業等に関わらない産業医も多い

#### 【資料】

3) + 労働災害の失敗学 ~ 多職種で事件を考える ~

多職種事例検討 (産業保健事件編) (5) ?

未然防止策・事後解決策についてこのグループで予め課題を立てて、検討する方式では  
どうか

コメンテーター : 法律系、産業保健系、人事系、心理系

人選・委嘱 法律系 (小島)、産業保健系 (渋谷)、人事系 (阿部)、心理 / 精神科系 (三  
柴)

~~多職種事例検討 (産業安全事件編) (3) ?~~

~~未然防止策・事後解決策についてこのグループで予め課題を立てて、検討する方式では  
どうか~~

~~コメンテーター : 法律系、産業保健系、人事系、心理系、安全・衛生工学系~~



—大選・委嘱—法律系（三柴？）、産業保健系（森？）、人事系（林？）、心理系（）、安全・衛生工学系（）—

4) + 察し方、尋ね方

有効な研修方法は？講義と実技指導？

復職判定委員会の司会で求められる集团的調整（コーディネート）力編（1）、個別対応編（1）

ネガティブ講座（NG、あるあるパターンで笑い合う）ならニーズもあるし、短時間でも可能では？

→森先生に講師紹介を依頼する（コーチングスキルも参考に産業医のロールプレーを見るところから始める等はいかが？）？

5) + 想定事例を用いたディベート（1）

GWで主張内容を考え、代表が登壇し、口火を切って、その後、随意の発言を求める全員参加方式ではどうか？

未然防止策・事後解決策の検討も行うことではどうか

7 被験者（受講者）のターゲットの設定、呼びかけ・選定の方法、選定人数

・学会会員への呼びかけ

見込み：独立系産業医、独立系社労士、企業内産業医、企業内社労士

保健師・看護師（両方。応募者なしなら仕方ない）、心理職（資格は問わない）

弁護士（小島おさそい）

\*特に独立系の場合、何を評価指標とするか

・林委員、阿部 obs.、山田 obs.を通じた企業への呼びかけ（派遣担当者／派遣される者：5～10社）

・選定数の目安：合計 30？

8 今後の会合の日程調整（年度内 3 回程度）

12月14日（水曜日） 午後7時半から

2023年

3月15日（水曜日）

6月14日（水曜日）

10月 要調整

# 厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

## 第2回会合

### 要点メモ

2022年10月12日（水曜日）

19:30-21:30

於）Zoom

#### 参加者

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授  
高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授  
西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師  
三柴 丈典 近畿大学法学部教授  
井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士  
小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士  
渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医  
阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事  
山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

#### 1 冒頭でのリマインド

研究統括の三柴より、

①本研究会のメンバーの紹介とお願いしたい役割

②研究事業の趣旨と概要

・最終的には関係者の問題解決能力の向上が一義的目的であること、そのため有効な法教育手法を開発すること

③主な委員会のタスク

が改めて説明された。

#### 2 前回の議論を踏まえた研修効果測定指標の議論

前回の議論を踏まえて統括者（三柴）が起案した研修効果測定指標について、改めて議論し、以下の暫定案となった。

・不調者への個別対応で、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（有効に機能すれば、口約束や文字の合意も含む）。

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

・不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の発案／決定を促進した／しているか。

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

・職域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

協議への参加

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

\* 個別対応関係か組織的対応関係かは区分

・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、実施にこぎつけた／しているか（「既に実施されていた」の回答も準備する）。

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

・たとえ履行補助者、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。

・問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。

・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みそうか。

・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。

<留意事項>

<ul style="list-style-type: none"><li>・でき・ふできの自己評価を5段階程度で尋ねる</li> <li>・ para-meter 定型的にできたのか／臨機応変に（創造的に）できたのか 一人でできたのか／相談してできたのか を確認する。ただし、全問について細分化すると、回答、整理・分析共に複雑になるので、全般にわたってどうだったかを確認するなど簡素化する。</li> <li>・ before/after を両方聞く。 双方で、「やれそうな気がする」という主観を聞く。</li> <li>・ 教育工学では、「現にしているか」を尋ねる傾向がある。ただし、場面によるので、その前提で質問の仕方を再度見直す。</li></ul>
---

3 カリキュラムの検討

- ・ 1 コマの時間は 150 分とする
- ・ 150 分×2 コマ／日とする
- ・ 基本的に土日に開催する
- ・ 来年 4 月から半年程度かけて実施する
- ・ 最初（4.22）と最後（9.2）の回のみ現地（東京）での開催として顔合わせを行い、あとは Zoom でブレイクアウトルーム等を用いて実施する。

- ・ 産業保健の失敗学～多職種で事件を考える～

受講者が職種が分散するように構成されたグループに分かれ、個々の事件につき、立場をとって主張を交わすと共に、問題解決策（未然防止策と事後解決策）を議論する。最後に、多職種のコメンテーターが、それぞれの専門の立場から、問題解決策につきコメントする。

コメンテーターは、

法律系（小島委員委嘱）

産業保健系（渋谷委員委嘱）

人事系（阿部 Obs.委嘱）

心理／精神科系（三柴委員委嘱）

とする。

2022.3.1-4.21 動画研修（学会から無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習）

4.22 ① 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）産業保健と法の概論：三柴

後半）国・京都上労基署長（島津エンジニアリング）事件（大阪高裁 R2.7.3 労働判例 1231.92）を用いたワーク

5.27 ② 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）NTT 東日本北海道支店事件（最 1 小 H20.3.27 労判 958.5）を用いたワーク

後半）横河電機（SE・うつ病）事件（H25.11.27 労判 1091.42）を用いたワーク

6.24 ③ 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）シュプリンガー・ジャパン事件（東京地裁 H29.7.3 労判 1178 号 70 頁）を用いたワーク

後半）黒木宣夫教授選定事件を用いたワーク

事例報告者：黒木宣夫教授

7.22 ④ 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

察し方・尋ね方を考える

\* コーチングスキルを活用し、産業医のロールプレーを見せるところから始めることも考えられる

\* 短時間なので、NG あるあるパターンを中心とした構成も考えられる

\* 森委員に内容とファシリテーターにつき相談する。

前半）復職判定委員会の司会で求められるコーディネート力編

後半）個別対応編

9.2 ⑤ 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）前田道路事件高松高判（H21.4.23 労判 990.134）を用いたワーク

後半）想定事例を用いたディベート（第 2 回大会模擬裁判用）

\* GW で主張内容を考え、代表が登壇し、口火を切って、その後、随意の発言を求める全員参加方式。未然防止策・事後解決策の検討も行う。

#### 4 被験者

選定数の目安：30 名

##### 1) 非学会会員

企業の人事／安全衛生担当者につき、林委員、阿部 Obs.、山田 Obs. で委嘱して頂く。

\* 産業医等の専門職は除く

\* 適任者は本委員会の委員となって頂く

\* 無償だが、調査協力（受講後の変化に関する数回のアンケート調査等）が必要なこと

につき、予め了解を得る。

2) 学会会員

呼びかけて、応募者の中から、

独立系産業医、独立系社労士、企業内産業医、企業内社労士、保健師・看護師（できれば双方）、心理職（資格は問わない）  
を依頼する。

5 次回以後の会合

第3回 12月14日（水曜日） 午後7時半から  
2023年

第4回 3月15日（水曜日） 午後7時半から

第5回 6月14日（水曜日） 午後7時半から

# 厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

## 第3回会合

### 開催要項

2022年12月14日（水曜日）  
19：30～21：00（最長21：30）  
於）Zoom

#### 1 本研究事業の趣旨と概要の説明

- ・この委員会は産業保健法と産業安全法の双方の研修を所掌  
ただし、一部のメンバーは前者（産業保健法学研修）のみを議論する。
- ・関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上が一義的目的
- ・成果は国に報告すると共に、先ずは当学会で実践する。

#### 2 メンバーの紹介

（あいうえお順）

##### 【学識者等】

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授

統計学、厚生労働科学研究制度に関する専門的見地、学会の予算管理の見地からの調査の計画と実施に関する提言等

高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授

教育工学、e-learning システムの観点からの講座カリキュラム作成・調査計画への提言等

西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師

調査の具体的設計、データ採取・分析、報告書のコンテンツの作成、カリキュラム作成・調査計画への提言等

林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長

カリキュラム作成・調査計画への提言、被験者（受講者）派遣企業の紹介、連絡等

三柴 丈典 近畿大学法学部教授

調査統括、質問文原案作成等

森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授

産業保健にかかる問題解決／課題達成に必要な産業保健者のコア・コンピテンスの同定、効果的な教育研修プログラムの設計への提言等

#### 【企業関係者】

\* 人事関係の受講者の派遣またはご自身での受講（アドバイザーを除く）及び調査の項目、対象、方法についての提言

アドバイザー

熊谷 明男 元日立ソリューションズ 人事総務部長

委員（あいうえお順）

岩井 龍人 公益財団法人佐々木研究所附属杏雲堂病院

岩村 和典 ニッポン高度紙工業株式会社

海野 賀央 SCSK 株式会社

国分 茂行 株式会社メディヴァ

境 浩史 島津製作所

菅野 博之 株式会社華為（ファーウェイ）

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

#### 【学会研修委員会】

\* 今後の学会研修での活用を見越しての講座カリキュラム作成・調査計画への提言等（特に効果、可能な技術、予算との関係を意識して）

井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士

小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士

渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医

#### 【協力委員】

阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事

山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

#### 【事務】

早川 智栄 日本産業保健法学会



今後、事務支援業者が加わる予定

### 3 主な委員会のタスク

- ・問題解決能力及びそのコンピテンシーの同定、
- ・それを習得するための知識ラダーの設計、
- ・現在構想されているカリキュラム及びテキストのアレンジ、
- ・講師の選定、できれば講師教育の設計・実践、
- ・効果測定（受講者の受講動機、受講直後の認識、受講者の所属先での本人及び周囲での評価の変化等）、結果の分析

### 4 本日の審議事項

- 1) カリキュラム等
- 2) 効果測定指標
- 3) 委員の研修会参加費用（交通費・宿泊費）の補助  
\* 研究運営側としてであれば、班会議と同様に支給可能
- 4) 受講者（被験者）のメリット  
\* 知識、人脈、学会認定資格の単位でよいか
- 5) 受講者（被験者）候補への説明文書（調査概要含む）  
\* 文案あり。本日の議論を踏まえて、プロジェクト運営者及び事務局一任でよいか。

#### 4. 1 カリキュラム等

- ・1コマの時間は150分とする
- ・150分×2コマ/日とする
- ・基本的に土日に開催する
- ・来年4月から半年程度かけて実施する
- ・最初（4.22）と最後（9.2）の回のみ現地（東京）での開催として顔合わせを行い、あとはZoomでブレイクアウトルーム等を用いて実施する。
- ・統一テーマを「産業保健の失敗学～多職種で事件を考える～」として、受講者が職種が分散するように構成されたグループに分かれ、個々の事件につき、問題解決策（未然防止策と事後解決策）を議論する。最後に、多職種のコメンテーターが、それぞれの専門の立場からコメントする。
- ・コメンテーターは、

法律系、産業医、精神科医  
で構成する。

**2022.3.1-9.2** 動画研修(学会から無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習)

\*ただし、3, 4月の受講を推奨する。

**4.22 <第1回>** 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) 産業保健と法の概論: 三柴

後半) 国・京都上労基署長(島津エンジニアリング)事件 (①) (大阪高裁 R2.7.3 労働判例 1231.92)) を用いたワーク

**5.27 <第2回>** 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) NTT 東日本北海道支店事件 (最1小 H20.3.27 労判 958.5) (②) を用いたワーク

後半) 横河電機 (SE・うつ病) 事件 (H25.11.27 労判 1091.42) (③) を用いたワーク

**6.24 <第3回>** 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) シュプリンガー・ジャパン事件 (東京地裁 H29.7.3 労判 1178 号 70 頁) (④) を用いたワーク

後半) 黒木宣夫教授選定事件を用いたワーク

事例報告者: 黒木宣夫教授

**7.22 <第4回>** 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

察し方・尋ね方を考える

\* コーチングスキルを活用し、産業医のロールプレーを見せるところから始めることも考えられる

\* 短時間なので、NG あるあるパターンを中心とした構成も考えられる

\* 森委員に内容とファシリテーターにつき相談する。森委員による講師の推薦が難しい場合、委員会で講師を検討し、適任者がみつからない場合、他の回と同様に事件を素材とした検討を行う。

前半) 復職判定委員会の司会で求められるコーディネート力編

後半) 個別対応編

**9.2 <第5回>** 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) 前田道路事件高松高判 (H21.4.23 労判 990.134) (⑤) を用いたワーク

後半) 想定事例を用いたディベート (第2回大会模擬裁判用)

\* GW で主張内容を考え、代表が登壇し、口火を切って、その後、随意の発言を求める全員参加方式。未然防止策・事後解決策の検討も行う。

\* 講師内諾者、会場は別紙 (個人情報があるため投影にとどめる)。

\* 事件の報告者は、三柴より関係者に依頼することで良いか

#### 4. 2 被験者 (受講者)、呼びかけ・選定の方法、選定人数

・被験者 (受講者): フォーカスグループは合計 25~35 人ではどうか

・ 人事関係者

人事関係委員からの推薦

1-3 人/委員ではどうか。

・ 学会会員への呼びかけ

ア ベースライン合わせのため、既研修受講者は外す

イ 職種を分散させる

独立系産業医

独立系社労士

企業内産業医 (専属等)

企業内社労士

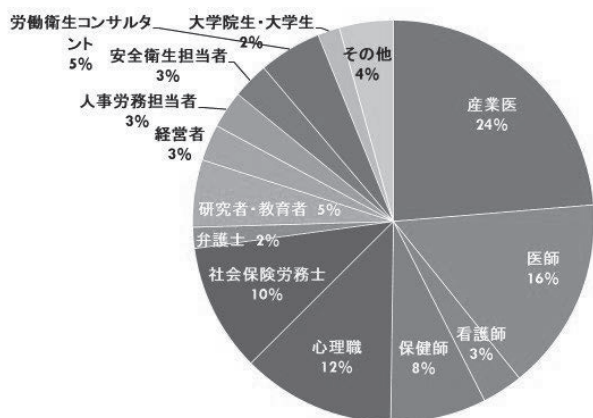
保健師・看護師

心理職 (資格の有無・種類は問わない)

その他 (安全・衛生管理者、コンサルタント等)

【2022 年はじめ頃の会員内訳】

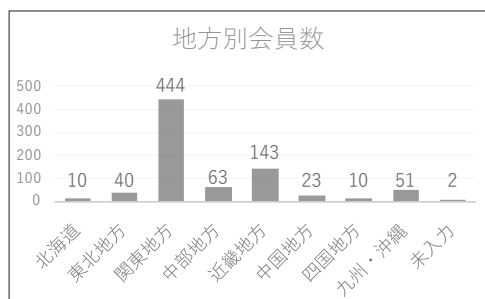
## 一社) 日本産業保健法学会学会員内訳



産業医	267
医師	175
看護師	37
保健師	87
心理職	139
社会保険労務士	116
弁護士	19
研究者・教育者	61
経営者	33
□□□□□□	34
□□□□□□	33
労働衛生コンサルタント	57
大学院生・大学生	20
その他	49

## 一社) 日本産業保健法学会学会員内訳

2020年11月～2021年12月



北海道	10	石川県	4	岡山県	4
青森県	2	福井県	2	広島県	12
岩手県	2	山梨県	3	山口県	5
宮城県	28	長野県	8	徳島県	3
秋田県	2	岐阜県	5	香川県	0
山形県	3	静岡県	10	愛媛県	5
福島県	3	愛知県	27	高知県	2
茨城県	12	三重県	5	福岡県	33
栃木県	6	滋賀県	7	佐賀県	2
群馬県	5	京都府	31	長崎県	1
埼玉県	24	大阪府	66	熊本県	6
千葉県	23	兵庫県	27	大分県	1
東京都	296	奈良県	3	宮崎県	2
神奈川県	78	和歌山県	4	鹿児島県	2
新潟県	4	鳥取県	1	沖縄県	4
富山県	0	島根県	1	無記入	2

### 4. 3 委員への補助と受講者（被験者）のメリット

## 【厚労科研制度の要点】

### 1) 交通費について

厚労科研の旅費支給対象者は、研究代表者、研究分担者、研究協力者、講師等となっている（厚労科研の事務処理要領）

このため

ア 委員会委員は分担者 or 協力者になっていると思われるので支給可能

イ 厚労科研では一般的には被験者への交通費は認められない。

受講者全員を協力者扱いにすれば支給可能だが、顕名となるうえ、支給する以上全員となるので、35人の旅費計算と支給業務の事務負担が大きい。

ウ 旅費の積算には学会の旅費規程を準用できる。

### 2) 謝金について

ア 委員会委員は、科研制度上の分担研究者には支払い不可、協力者には可

イ 受講者については可。ただし、一般に薄謝なので、殆ど誘因にならず、事務手続き負担との関係でコスパが合わない。

（事務処理要領には、治験協力者への謝金支払いが、例示されている。

協力内容を勘案し妥当な単価を設定とされている。）

・委員については、委員会会議出席については交通費と謝金1万円、講座受講を希望する場合、交通費のみを支給する、

・被験者（受講者）については、

受講料は無償とし、

知識、人脈、学会認定資格の単位をメリットと考える前提で、

交通費、謝金等の補助は行わない、

という方針でよいか。

## 4. 4 受講者（被験者）候補への説明文書（調査概要含む）

既に文案あり。本日の議論を踏まえて、プロジェクト運営者及び事務局一任でよいか。

## 4. 5 効果測定指標

・前回までの議論を踏まえ、高橋委員が整理

→別紙（「産業保健法医学研修における到達目標」）参照

5 今後の会合の日程調整（年度内3回程度）

2023年

3月15日（水曜日）

6月14日（水曜日）

10月18日（水曜日）ではどうか

# 厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

## 第3回委員会の決議事項等

2022年12月14日（水曜日）  
19：30～21：00（最長21：30）  
於）Zoom

### 1, 開催要項に関する情報共有

- 1（本研究事業の趣旨と概要）
- 2（メンバーと役割）
- 3（主な委員会のタスク）
- 4（本日の審議事項）

について、三柴から説明し、共有された。

### 2, カリキュラム案（開催要項4. 1）と対象等（同4. 2）について

原案通り了承された。

ただし、習得した知識の定着化のため、レポートの提出等が望ましい旨の意見があった。

西本委員より、テキストマイニング等により、学習効果を測る方法もある旨の示唆があったことも受け、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とした。

体系的な学習に慣れていない人事労務部員にとって重たい内容との意見もあったが、見込まれる学習効果との関係では、産業保健関係者はもちろん、人事労務部員にとっても有益との評価で概ね一致をみた。

### 3, 委員への補助と受講者（被験者）のメリットについて

委員：会議出席謝金1万円+交通費実費

委員が自ら講習を受講する場合も交通費実費支給  
とすること、

受講者（被験者）：交通費・謝金は支給せず、

#### 知識、人脈、学会認定資格単位の認定

の3つをメリットと考えて頂くこと、

につき了解を頂いた。

4、会員に発信する受講者募集文面（講座内容とかかる負担の概要を含む）について

プロジェクト運営者及び事務局に一任された。

5、効果測定指標について

高橋委員より、ガニエによる学習成果の5分類が示された（以下の説明は三柴の理解）。

- ①言語情報：課題に関する教科書的な文字情報
- ②知識技能：実践に応用できるよう、①を整理した体系的知識
- ③認知的方略：①②④⑤を踏まえ、実際の問題解決ができる技能
- ④運動技能：脊髄反射的に対応する心身のパターン認識
- ⑤態度：課題に向き合う基本姿勢や価値観

本プロジェクトでの問題解決能力は、そのうち認知的方略（情報を踏まえて実践）に当たり、①②④⑤がそれを支えることになるので、考案された指標ごとにそれらを検討する必要があるが、指標によって、全てを満たす必要はないことが説明された。

その前提で、第2回会議までの議論を踏まえて考案された以下の指標について、全ての指標の必要性は同意された上で、以下の意見が述べられた。

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



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。

\*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。

## 6. 今後の会合の日程

2023年

3月15日（水曜日）

6月14日（水曜日）  
10月18日（水曜日）  
を指定させて頂いた。

### 【産業保健法学研修における到達目標】

R・ガニエによる学習成果の5分類（評価や支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）を用いて、研修における到達目標を整理する。その目的は、

- ・研修における内容および方法と、評価の一体化を図る
  - ・研修のゴールに対して、参画者の共通理解（共有ビジョンの獲得）を図る
- 

本研修での一義的到達目標は、関係者の問題解決能力（予防+事後解決）の向上である。調査項目は、

1. 不調者への個別対応で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
  2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の発案／決定を促進した／しているか、できると思うか
  3. 職域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、協議へ参加をしているか、できると思うか
  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、実施にこぎつけた／しているか、できると思うか
  5. たとえ履行補助者、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。
  6. 問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。
  7. 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。
  8. 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。
- 

上記の調査項目を踏まえて、研修における到達目標を考えると、（検討）例えば

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。
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。
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。
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。
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。
6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。
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。
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。

学習成果（研修実施前は到達目標にあたる）を、支援の仕方や評価方法で分類すると 5 種類あげられる。（ロバート・M・ガニエ他，2007 インストラクショナルデザインの原理）

ガニエによる学習成果の 5 分類とは

言語情報	知識技能	認知的方略	運動技能	態度
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：筋肉を使って体を動かす，コントロールする力	性質：ある物事や状況を選ぼう／避けようとする力
規則やルール自体 ・製品情報を覚える ・作業手順を覚える	規則やルールの適用 ・トラブルシューティングする ・顧客の特徴に応じてセールストークを使い分ける	学び方，学習方略 認知的領域において高次のレベルで，長期的な練習が必要 ・新しい業務を効率的に学ぶ	技能，達人技 ・ピアノの上達 ・スピード，タイミング ・正確性	関心・意欲・態度 価値観の変容 揺さぶりと深化が期待できる
例) 黄金比を覚える 作り方を覚える ・ ・	例) 素材によって処理の仕方を変える ・ ・	例) 料理ができる(ようになる)力を身につける  ※認知的方略だけが育成されるわけではない。他の要素と関連しあい向上する。	例) 素早くきれいに切る ・ ・	例) 好きな味にするか健康志向か ・ ・
例) 支援方法 類似性や特徴を整理 関連する知識を提供 例) 評価方法 提示した情報を再生 できるかどうか	例) 支援方法 誤りやすい箇所の指摘 例) 評価方法 未知の例に適用できるかどうか	例) 支援方法 学習過程を振り返り課題を明確にする 例) 評価方法 学習過程の観察や自己描写のレポート	例) 支援方法 手本を見せる，良い例，悪い例示す 例) 評価方法 実演する	例) 支援方法 疑似体験，意見交換 他の論を紹介 例) 評価方法 行動観察，行動の意図を表明する

例えば調査項目 6. 問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。

→ 研修での到達目標：問題解決を促進する質問力を身につけている（認知的方略）

言語情報	知識技能	認知的方略	運動技能	態度
質問の方法，手順，配慮することを覚える。 NG あるある質問の仕方を認識する。	不調者の特徴に応じて質問を使い分ける。	各自の職場など新たな場面で問題解決を促進する「質問する力」を身につける。 (到達目標)	問題を解決するための質問を行う。(ロールプレイなど，知識とできるかは異なる)	コンプライアンスを遵守する。 守秘義務を守る。
支援方法	支援方法	支援方法	支援方法	支援方法
評価方法	評価方法	評価方法	評価方法	評価方法

認知的方略を踏まえて他に必要となる学習目標を検討する。それぞれの要素に設定された学習目標に応じて，研修での支援（やり方）や確認テストや課題などの評価方法を検討することができる。

		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）					対応する 研修の場面
		言語情報	知識技能	認知的方略	運動技能	態度	
本研修で何を学んだか、何ができたようになったのか		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：筋肉を使って体 を動かす、コントロー ルする力	性質：ある物事や状況 を選ぼう/避けようと する力	
調査項目 (本研修に おける到達 目標)	1	・不調者への個別対応で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 (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 を交わす能力を身につけている)					
	2	・不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の 発案/決定を促進した/しているか、できると思うか (到達目標：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)					
	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 (到達目標：職場での産業保健に関するルールづくりを促進、発 案する力)					
	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、実施にこぎつけた/しているか、できると思うか (到達目標：健康づくりに関する組織診断を、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)					
	5	・たとえ履行補助者、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 ①② ③を新たに獲得したか。 (到達目標：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）	影響力を持つ要素（①情報、② 権限、③スキル）を認識する。 判例や失敗事例から類似性や特 徴、上手くいかない理由を整理 する。	各自の立場に置き換えた時 に、組織全体に影響力を持つ 要素①②③を把握する。 (到達目標)	各自の職場などで、①②③ を新たに獲得する力を身に つける。 (到達目標)		
	6	・問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか/しつつある か。 (到達目標：問題解決を促進する質問力を身につけている)	質問の方法、手順、配慮するこ とを覚える。 NGあるある質問の仕方を認識す る。	不調者の特徴に応じて質問を 使い分ける。	各自の職場など新たな場面 で問題解決を促進する「質 問する力」を身につける。 (到達目標)	問題を解決するための 質問を行う。（ルール プレイなど、知識とで きるかは異なる）	7月22日察し方尋ね方 13:00-18:30
	7	・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。 (到達目標：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)					
	8	・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 労働生産性が上がりそうか。 (到達目標：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)					
(評価方法：各回の確認テスト、課題、レポート等で達成できたかを確認)		・記述する ・再生する	・把握する ・区別する ・適用する	・観察する ・自己描写する	・実演する	・行動意図を表明する ・観察する	