

産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び 資質向上のための方策に係る研究

研究代表者	中谷 淳子	産業医科大学 産業保健学部 教授
研究分担者	錦戸 典子	東海大学 医学部看護学科 客員教授
	井上 彰臣	産業医科大学 I R 推進センター 准教授
	吉川 悦子	日本赤十字看護大学 看護学部 准教授
	千葉 敦子	青森県立保健大学 健康科学部 教授
	金森 悟	帝京大学大学院 公衆衛生学研究科 准教授
	後藤 由紀	四日市看護医療大学 看護医療学部 教授
	久保 善子	共立女子大学 看護学部 准教授
	伊藤 美千代	東京保健医療大学 看護学部 准教授

研究要旨

労働者のニーズが多様化する中で、中小企業を含むすべての職場において産業保健機能の強化が重要性を増しており、産業看護職の需要も高まっている。本研究は、産業現場で活動する看護職に求められる知識・能力を明確化し、それに基づく実践的な教育モデルの開発を目的としたものである。今回その2年目として、1年目の成果に基づき以下の方法で教育モデル（研修プログラム及び教材）の開発を行った。

1. 教育モデル開発方針の検討

班会議において、①教育の目的（本研修を行う目的）および目標、②対象受講者の明確化、③教育の評価方法について検討した。

2. 教育項目の抽出

令和5年度に実施した「産業看護職に求められる実践能力およびコンピテンシー」に関するスコーピングレビューと、「中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズ」に関するインタビュー調査の結果から研修に取り入れるべき知識、技術を網羅的に抽出し、質的分類を繰り返し、粒度を考慮した上で層化して教育項目案を作成した。

3. 各教育項目の到達目標の設定

教育項目ごとに、教育設計学（Instructional Design ;ID）の知見に基づき「何を」「どのような条件で」「どの程度」できるようになるかの観点で教育ゴールを設定した。

4. 研修プログラム案の設計

次に、各教育項目の到達目標が知識習得を目的とするか、技術習得を目的とするかを

区別し、前者にはeラーニング、後者には対面型の集合研修を適用する構成とした。さらに、既存の初学者向けテキスト等を参照して学習順序を整理し、研修プログラム案を設計した。

5. 産業医および管理的立場にある看護職を対象としたヒアリング

プログラム案の妥当性を検証するため、産業医および管理的立場にある看護職それぞれ5名を対象に、①入職前に最低限身につけて欲しい能力、②プログラム内容の妥当性について意見を聴取し、教育内容に反映した。

6. 研修用教材の開発

受講者の主体的学習を促すことを目的とし、推奨図書による自己学習を前提に、その理解を補完する教材および確認テストを項目ごとに作成した。教材の質にばらつきが出ないようにグラウンドルールを定め、eラーニング教材の基礎となるスライドを整備した。

上記の過程を経て7章25節53項目からなるeラーニングおよび約2日間の対面型集合研修による研修プログラムを設計した。令和7年度のモデル事業実施に向け、研究班で作成したスライド教材をもとにeラーニング教材および集合研修用教材の開発を進めるとともに、実施体制の整備を進めている。今後、実践的な運用を通じてプログラムの最終調整を行う。

研究協力者

柴田 喜幸	産業医科大学 産業医実務研修センター 教育教授
梶木 繁之	(株) 産業保健コンサルティング アルク 代表
安部 仁美	湘南医療大学 看護学科 講師
松井 加江	(株) 本田技術研究所 統括機能センター 保健師
栗山 知子	産業医科大学 産業保健学部 講師
小川 有希子	日本赤十字九州国際看護大学 看護学部 助教
品川 祐子	県立広島大学 保健福祉学部 助手

A. 研究目的

近年、産業保健現場では、労働者の高齢化、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、これらを包括した健康経営の推進などにより産業保健機能の強化が重要性を増している。活動の担い手として、労働安全衛生法上選任の定めのある産業医や衛生管理者に加え、複雑化、多様化する産業現場のニーズに対応するために保健師や看護師（以下、産

業看護職とする）の更なる活躍が期待されている。加えて、大企業と中小規模事業場との産業保健活動の格差も問題となっており、中小規模事業場への産業保健サービスの提供者としての産業看護職の需要も高まっている。このような中、産業看護職の量的な確保と期待に応えうる実践力を持つ人材の育成が求められ、体系的な教育プログラムの必要性が高まっている。現在、産業看護職の卒後教育として関

連団体による研修等が随時開催されているが、実務経験が必要であるもの、受講要件があるもの、単発のテーマであり体系的なプログラムではないものなど、これから産業保健活動に携わろうとする者を含めた全ての看護職を対象とした体系的な公的な教育プログラムは存在していない。

本研究では、産業看護職の資質向上を目的に、求められる業務や必要な能力を明確化し、新任期や産業看護活動未経験者の受講を想定した体系的な学習機会を提供するための研修プログラムおよび教材を開発する。2年目となる今年度は、1年目の成果に基づき教育項目の抽出、研修プログラムの開発、教材開発を行った。

B. 方法

1. 教育モデル開発方針の検討

班会議において、①教育の目的(本研修を行う目的)および目標、②受講対象者の明確化、③教育の評価方法について検討し、教育モデルの開発方針を明確にした。

2. 教育項目の抽出

令和5年度に実施した「産業看護職に求められる実践能力およびコンピテンシー」に関するスコーピングレビューと、「中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズ」に関するインタビュー調査の結果を照合し、産業現場で活動する看護職に求められる知識・能力を網羅的に抽出した。抽出した項目は質的分類を繰り返し、初学者向けのテキスト等も参考に粒度を考慮した上で層化し教育項目案を作成した。

3. 各教育項目の教育到達目標の設定

各教育項目について「何を」「どのよう

な条件で」「どの程度」できるようになるか、という観点から到達目標を設定した。

4. 研修プログラム案の設計

各教育項目の教育到達目標に応じた教育方法ならびに学習の順序性を検討し、到達目標に達するための教育方法や学習順序を考慮して研修プログラム案を設計した。

5. 産業医および管理的立場にある看護職を対象としたヒアリング

研修プログラム案の妥当性を検証するため、産業医および管理的立場にある看護職それぞれ5名を対象に、①入職前に最低限身につけて欲しい能力、②プログラム内容の妥当性について意見を聴取し、教育内容に反映した。

6. 研修用教材の開発

教育到達目標に到達するための教材のあり方について班会議で検討を繰り返し、教材開発のグラウンドルールを作成した。グラウンドルールに則り各教育項目に応じた教材開発を行った。

C. 結果と考察

1. 教育モデル開発の方針

実効性のある研修プログラムおよび教材を開発するためには、対象者を明確にした上で到達目標を設定し、到達度を評価する方法をあらかじめ設定する必要がある。今回、教育設計学(Instructional Design)の知見を参考に、本教育モデルを開発する目的及び目標、対象者の分析、教育の到達目標、評価方法を改めて検討して教育モデルの開発方針とし、研究班における共通理解とした。

1) 本教育モデルを開発する目的及び目標の明確化

本研究の目的は、産業現場で活動する看護職の資質向上を図るために、産業看護職に求められる知識・能力を明確化し、それに基づく実践的な教育モデルを開発することである。日本では労働力不足が進行しており、労働者が安全かつ健康に働くことは、労働生産性の向上や健康経営の推進において重要な課題である。さらに、労働者の健康ニーズが多様化・複雑化する中で、産業保健機能の強化が求められており、産業看護職の需要も高まっている。

これらの背景を踏まえ、本教育の目的は「中小零細企業を含むすべての事業場において、基本的な産業保健活動を推進できる、量的・質的に充実した保健師・看護師を育成すること」とし、目標を「労働衛生に関する知識・技術・マインドを備えた保健師・看護師が、中小零細企業を含むすべての事業場で支援を行い、産業保健活動を活性化させること」と設定した。

2) 受講対象者の明確化

本教育モデルの対象とする看護職について改めて検討を行った。現在実施されている産業保健関連の研修における受講者像としては、以下の2つが想定される。

①産業保健活動を始めたが、実務経験がない、または浅い者

②十分な経験を持ち、既に産業保健活動を実施している者

今回の教育目的である「基本的な産業保健活動を推進できる保健師・看護師の量的・質的な充足」を考慮すると、①のような初学者を主な対象とし、さらに、今後産業保健に関わろうとする看護職も含め、広く人材育成を行うことが適切と判断し

た。

以上を踏まえ、本教育のベースターゲットは、保健師・看護師の免許を有する者とし、以下のように設定した。

- 産業保健を基礎から学びたい人
- 産業保健活動を始めたい人
- 中小企業の産業保健活動に関心がある人
- 実務経験がない、またはしばらく産業保健に従事していない人
- 過去1年以内に産業保健の実務を行っていない潜在保健師・看護師

この中でも特に重点を置くコアターゲットは以下のとおりである。

①これから産業保健活動を始める保健師・看護師（実務経験は問わない）

②中小企業で活動する可能性のある保健師・看護師（※大企業では業務が分担される傾向がある一方、中小企業では包括的な活動が求められるため）

また、想定される受講者の多くは、日本の看護基礎教育において産業保健や産業看護に関する体系的な教育を受けていないことが予測される（1-2）。加えて、現在産業保健に従事している者であっても、現任者教育が体系的でない、または受講資格に制限がある場合が多く、産業保健に関する基礎的な知識・技術を網羅的に学ぶ機会が限られている。

したがって、本教育モデルでは、産業保健活動を実施する上で必要となる基礎的な知識や技術を体系的に習得できるプログラムを提供することを基本方針とすることとした。

3) 教育の評価方法

教育の評価については、研修の項目ごとに到達目標および評価基準を設け、基準に則って確認テスト等を設定し評価す

るとした。

2. 教育項目の抽出

令和5年度に実施した「産業看護職に求められる実践能力およびコンピテンシーに関するスコーピングレビュー」3)および「中小規模事業場における産業看護職の活用ニーズに関するインタビュー調査」3)の結果から、それぞれ研修に取り入れるべき知識、技術、態度等を網羅的に抽出した。両研究の結果から抽出された要素を突合し、重複や類似点を整理したうえで1つの統合リストとし、質的な分類を繰り返し行った。その過程で各要素の粒度(詳細さ・抽象度)を考慮しながら層化を行い、最終的に教育項目の素案として体系的に整理した。さらに、作成した教育項目の妥当性を確認するために、初学者向けに発刊されている産業保健看護学のテキスト4)の目次等を参照した。その結果、抽出した教育項目は当該テキストの目次内容を概ね網羅しており、妥当性が確認できたと判断した。また、同テキストを参考にしながら、教育項目の表現についても精査を行った。

3. 各教育項目の到達目標の設定

第1項で検討した教育評価の方針に基づき、抽出した教育項目ごとに、「何を」「どのような条件で」「どの程度」できるようになるかという観点から到達目標を設定した。

まず、「何を」については、基本方針である「産業保健活動を実施する上で必要となる基礎的な知識や技術」に基づき、それぞれの教育項目に対応する具体的な内容を設定した。次に、「どのような条件で」については、座学による学習項目についてはすべて「参考図書を見ながら」または

「教材を視聴しながら」といった学習環境を前提とした。さらに、「どの程度」については、各項目に確認テストを設け、これに合格することを到達目標の達成基準とした。また、技術の習得を目的とする項目については、集合研修においてプレゼンテーションやロールプレイの実施を課すことで、実践的な理解と技能の定着を図ることとした。

4. 研修プログラム案の設計

次に、各教育項目の到達目標を達成するための教育方法について検討した。到達目標が知識の習得を目的とするものか、技術の習得を目的とするものかを区別し、前者にはeラーニングを、後者には対面型の集合研修を適用する構成とした。

また、既存の初学者向けテキスト等を参考にして、学習内容の系統性と理解の深まりを考慮した学習順序を整理し、それに基づいて研修プログラム案を設計した。

以上の過程から、7章25節53項目からなるeラーニングおよび約2日間の対面型集合研修による研修プログラムを設計した(表1、表2)。

5. 産業医および管理的立場にある看護職を対象としたヒアリング

研修プログラム案の妥当性を検証するため、看護職との協働や教育経験のある産業医および管理的立場にある看護職各5名を対象にヒアリングを行った。

産業医、看護職のバックグラウンドは以下の通りである。

【産業医】

- a. 大学教員
- b. 大学教員

- c. 大手企業の統括産業医
- d. 労働衛生機関の産業医
- e. 独立開業の産業医

【管理的立場にある看護職】

- f. 労働衛生機関所属，教育担当
- g. 大手企業専属，看護職のトップ
- h. 労働衛生機関所属，看護職のトップ，
協会けんぽでの看護職教育経験有
- i. 産業保健関連団体および労働衛生機
関所属，看護職トップの経験有
- j. 大手企業専属

ヒアリングにあたって、あらかじめ第1項で定めた研修目的および目標、受講対象者、および研修プログラム案を提示した上で、

- ①入職前に最低限身につけて欲しい能力
(知識、技術、姿勢)
- ②教育項目やプログラムの妥当性
について意見を聴取した。

ヒアリングでは、入職前に身に着けて欲しい能力に加えて、本研修で習得を期待する能力についても多く言及された。

教育項目の過不足については、全員から「必要な項目が網羅されている」との評価を得た。また、入職前に身につけておくべき能力として、産業医・看護職の双方からヒューマンスキル(基本的なマナー、協調性、積極性、責任感、向上心)を重視する意見が多く寄せられた。これらのスキルは教育項目には明示されていないものの、研修全体を通じて随時育成していくべき重要な要素と捉え、研修の各過程において適宜取り入れることとした。加えて、言及の多かった能力としては、企業や組織を理解して活動をする力、看護の専門性や役割を発揮する力、産業医との連

携や関係者とのコーディネートをする力、関連法規の理解、保健指導技術、5 管理や職業性疾病/作業関連疾患などの産業保健の基礎的な用語や概念の理解、継続的に自己研鑽する力などであった。これらはすべて教育項目として挙がっており項目の追加は行わなかったが、教育内容として特に重視すべき点についても具体的な意見が得られたためそれらを教育内容に反映させることとした。

6. 研修用教材の開発

到達目標を達成するための教育方法および教材の在り方について検討した。教育項目が多く、また多岐にわたる中で、一方的に教材を視聴するだけの学習方法では十分な学習効果が得られない可能性があることを踏まえ、受講者の主体的な学びを促進する方法を検討した。

その結果、初学者向けのテキストがすでに発刊されており 4-6)、教育内容もそれらに準拠していることから、複数の該当テキストを推奨図書として提示し、受講者がその中から少なくとも 1 冊を購入し、該当箇所を事前に読んだうえで受講することを前提とした。

教材は受講者の自己学習を基盤とし、その理解を補完する内容とした。各教材の冒頭には、事前学習の理解を確認するための設問を、末尾には到達目標の達成度を確認するためのテストを設けた。

また、教材の質にばらつきが生じないように、作成にあたってのグラウンドルールを策定し、それに基づいて e ラーニング教材の基礎となるスライドを整備した。

D. 結論

7 章 25 節 53 項目から構成される e ラ

ーニングと、約 2 日間の対面型集合研修による研修プログラムを設計した。本プログラムでは、令和 5 年度に実施した研究成果を活用し、根拠に基づいた教育項目を抽出した。

また、既存の初学者向けテキストとの整合性を確認するとともに、産業看護職教育に携わる産業医および看護職へのヒアリングを通じて、教育内容の妥当性を検証した。

令和 7 年度には、モデル事業の実施に向けて、研究班が作成したスライドをもとに e ラーニング用教材（動画）の作成および集合研修用教材の開発を進めるとともに、円滑な運営に向けた実施体制の整備を行う予定である。

E. 引用・参考文献

- 1) 河野啓子他，看護系大学における産業看護学教育の実態，看護教育 56(6)，548-554, 2015.
- 2) 吉川悦子他，保健師教育課程における産業保健看護に関する教育体制等の実態，産業衛生学雑誌 61(1)，16-23, 2019.
- 3) 中谷淳子他，令和 5 年度 厚生労働省 厚生労働行政推進調査事業費補助金「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」令和 5 年度総括・分担研究報告書.
- 4) 公益社団法人 日本産業衛生学会 産業保健看護部会 編，産業保健看護学-基礎から応用・実践まで-，産業医学振興財団，2024 年，東京.
- 5) 河野啓子著，産業看護学，日本看護協会出版会，2025 年，東京.
- 6) 森 晃爾編，看護職のための産業保健入門，保健文化社，2010 年，東京.

F. 学会発表

- 1) 吉川悦子，金森悟，久保善子，高見沢友美，中谷淳子，産業看護職の産業看護実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー，第 97 回日本産業衛生学会学術集会，2024 年 5 月，広島.
- 2) 後藤由紀，中谷淳子，千葉敦子，錦戸典子，安部仁美，中小企業担当者からみた看護職の活用ニーズ(第 1 報) 健康づくりの意義と活用きっかけ，第 97 回日本産業衛生学会学術集会，2024 年 5 月，広島.
- 3) 錦戸典子，安部仁美，中谷淳子，千葉敦子，後藤由紀，中小企業担当者からみた看護職の活用ニーズ(第 2 報) 看護職の支援役割と支援効果，第 97 回日本産業衛生学会学術集会，2024 年 5 月，広島.
- 4) 千葉敦子，錦戸典子，後藤由紀，安部仁美，中谷淳子，中小企業担当者からみた看護職の活用ニーズ(第 3 報) 産業保健看護職活用の課題，第 97 回日本産業衛生学会学術集会，2024 年 5 月，広島.

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし