

## 産業保健専門職のコンピテンシー育成に関する研究（Ⅰ）

### [研究メンバー]

主査	矢野栄二	帝京大学大学院公衆衛生学研究科教授
	原 邦夫	帝京大学大学院公衆衛生学研究科教授
	福田吉治	帝京大学大学院公衆衛生学研究科教授
	村上 文	帝京大学法学部法律学科教授
	井上まり子	帝京大学大学院公衆衛生学研究科准教授
	河野啓子	四日市看護医療大学名誉学長・帝京大学客員教授
	宋 裕妃	日産自動車株式会社 産業医
	磨田百合子	株式会社日立マネジメントパートナー 保健師
	岩井川庸伸	株式会社日立製作所 産業医療統括センター

### [報告書目次]

1. 研究目的
2. 研究期間
3. 研究者
4. 研究内容
5. 研究報告
  - 5.1 わが国の産業保健の現状と課題
  - 5.2 産業看護職のコンピテンシーに関する研究
  - 5.3 産業保健における産業看護職の役割とコンピテンシーの明確化
  - 5.4 今後の課題
6. 引用文献
7. 参考文献
8. 調査に関する資料

### [内容要旨]

#### 1. わが国の産業保健の現状と課題

##### 1) 労働者および企業組織を取り巻く環境の変化

産業構造の変化に伴い、わが国の伝統的な正社員・終身雇用制を基本とした雇用形態やフルタイムの就業態様は、非正規雇用の増加、労働時間法制の弾力化等による労働力の多様化などで大きく変化してきている。また技術革新や市場のグローバル化、高度情報化などの経営環境の変化

に伴い、過重労働やストレスの増大など、業務による労働者の心身の負荷も顕在化し、過労死等防止対策、メンタルヘルス対策に加え、高齢化社会も反映して治療と仕事の両立支援対策などの新たな課題も生じている。

## 2) 産業保健の現状

労働環境の変化と雇用・就業形態の多様化に伴い、労働者の健康を確保すべき産業保健専門職には、産業保健に関する専門的知識や経験に基づく労働者の健康障害の予防のみならず、多様で柔軟な働き方や労働者個人の価値観を最大限に尊重しながら、労働者一人ひとりを支える仕組みづくりなど、産業保健専門職や事業者が取り組むべき労働者の健康確保の在り方も変化してきている。また、産業保健専門職は、事業者が自主的かつ積極的に推進しようとする労働安全衛生対策、ならびに事業者および労働者にとって必要な諸対策についても、他の関係スタッフと協働し、専門的かつ中心的役割を果たすことが期待されている。しかし、従来の産業保健は、産業医が中心であり、かつ産業保健については必ずしも十分な資質や能力を持たない臨床医が兼務する場合も多く、十分機能していない現状がある。また、特に中小規模事業場では、ほとんどの産業医は非常勤であり、かつ産業看護職（産業現場にて労働者および事業者を対象にして産業看護活動を実践する保健師および看護師の総称とする。）を雇用することが難しい事業場が多く、事業者の責務である労働者の心身の健康を損なうことがないようにする義務、すなわち安全（健康）配慮義務に基づく安全衛生活動は、主に労務担当者や安全衛生担当者によって遂行されており、産業保健専門職が担う役割は十分発揮できていない現状にある。

## 2. 産業看護職のコンピテンシーに関する研究

### 1) 産業保健専門職の育成の現状

産業保健専門職の育成については、産業医の専門医制度や産業保健専門看護職などの制度議論は進んでいるが、実際の教育の中身についての議論ははまだほとんどなされていない。一方医学教育を含めた専門職教育については従来の“学”の体系に沿った教育ではなく、専門職に求められる能力・資質（コンピテンシー）に基盤を置く、コンピテンシー基盤型教育が標準となりつつあり、産業保健専門職の育成においてもそのような考え方が必要とされる時代となった。

そこで、新しい雇用・労働状況のニーズを分析し、それに対応し問題解決できる産業保健専門職の育成のために、今日求められる産業保健専門職のコンピテンシーを明確化し、産業保健専門職の育成のための具体的なカリキュラムの作成、教育効果指標の開発が必要とされている。

### 2) 産業看護専門職の育成における課題

保健師基礎教育において、2007年の指定規則の改正により「地域看護学」は、産業保健は含むものの地域および学校保健を中心とした公衆衛生看護活動に焦点があてられ、産業保健（看護）に関する具体的な教育内容は示されていない。現在保健師資格を取得すれば、衛生管理者の資格も申請できることから、早急に「産業看護学」として体系化された教育の充実が望まれる。その他、卒後教育として日本産業衛生学会産業保健看護専門家制度が設立されたものの、その教育内容は個人の自己啓発に一任されており、大きな課題を抱えている。

### 3) 産業看護職のコンピテンシーに関する先行研究

PubMedでは、「Occupational Health」、「Occupational Health Nurse」、「Competency」をキーワードにして検索した結果では31件が抽出された。それらを検討したところ「コンピテン

シー」の定義や考え方は、特に国内において、明確なものがなくそれぞれの研究者によって解釈されており、それぞれに示された産業看護職のコンピテンシーには相違がみられた。そこで、産業看護職に求められるコンピテンシーを明らかにするために、コンピテンシーに関する先行研究のレビュー結果を参考にして、本研究におけるコンピテンシーを、「産業看護活動において、高い成果・業績を生みだすための特徴的かつ顕在化された行動特性および業務遂行能力」と定義することとした。

### 3. 産業保健における産業看護職の役割とコンピテンシーの明確化

#### 1) 産業保健における産業看護職の役割

産業看護職等専門スタッフが事業場に配置されると産業医が本来の職務を遂行できるという仮説のもと、産業保健活動の実態を調査したデータを分析した。その結果、嘱託産業医についてその業務実施割合を、専門スタッフの有無で比べると、安全衛生委員会への参加では[毎回出席]、作業環境管理では[健康障害リスクの評価]他、作業管理では[有害な作業方法の改善]等の4項目、健康管理では[健診結果の再判定]等の2項目、労働衛生教育では[安全(健康)配慮義務および自己健康管理義務についての教育]において、専門スタッフがいる事業場は、いない事業場に比べて、嘱託産業医の業務実施割合が有意に高く、産業看護職等専門スタッフは、産業医のパフォーマンスを向上させる可能性が示された。(Togita Y, et al. Effects of Occupational Health Nurses and Staff on the Performance of Occupational Health Physicians in the Workplace. JOJ Nurse Health Care. 2017; 1(4) : 555566. DOI: 10.19080/JOJNHC.2017.01.555566)

#### 2) 産業看護職に求められるコンピテンシーの明確化

現場経験のある産業看護職の協力を得て、産業看護職に求められるコンピテンシーについてフォーカス・グループインタビューを実施し、インタビューデータをSCATを用いて分析した。その結果、12のコンピテンシーが抽出され、それらは3つのカテゴリーに分類された(研究①)。さらに、企業側が産業看護職に求めるコンピテンシーを明らかにするために、あるグループ企業の事業場に勤務する人事労務担当者の研究協力を得て、半構造化された個別インタビューを実施した。インタビューデータをSCATを用いて分析した結果、11のコンピテンシーが抽出され、研究①同様に3つのカテゴリーに分類された(研究②)。産業看護職が考えるコンピテンシー(研究①)と企業側が産業看護職に求めるコンピテンシー(研究②)の重複したものを調整した結果、16の産業看護職のコンピテンシーリスト(「情報課題分析力」、「具現化力」、「産業医業務の補完力」、「リスクマネジメント力」、「保健指導力」、「相談対応力」、「戦略的実践力」、「組織開発力」、「関係構築力」、「調整力」、「連携協働力」、「体制構築力」、「統率力」、「発信力」、「自己啓発力」、「職業倫理」)が作成され、3つのカテゴリー(『課題解決力』、『チームワーク力』、『専門性向上力』)に分類された。

今後、得られた産業看護職のコンピテンシーリストをもとに実態調査を実施し、産業看護職のコンピテンシーを醸成する教育目標とモデルコア・カリキュラム、および教育技法の構築、評価方法を検討する予定である。