

産業看護職の人材育成制度について		
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・人材育成制度 ・能力開発 ・教育カリキュラム ・産業保健看護専門家制度 ・ ・
15		
改善・取組みの背景と課題	<p>企業における産業保健活動は、労働安全衛生法に基づいた法定健診の実施、事後措置、体調不良者への応急処置等を主な活動としてきた。それに加え、近年は化学物質対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策など、産業看護職(以下、看護職)に多種多様な知識や企画力・実践能力・課題解決能力などが求められるようになってきている。質の高い看護職の育成は、企業の生産性向上や CSR 活動の促進を図るうえで欠かすことのできない課題である。</p> <p>当社では、複雑化・多様化した健康課題に柔軟に対応できる人材を組織的・体系的に育成すること、従業員の視点を十分理解した上で多角的に支援を行うこと等を目的として2016年7月に看護職の雇用形態を契約社員から正社員へと変更した。それに伴い、新たに看護職向けの人材育成制度を構築したので報告する。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>今回、看護職を育成するために、以下の4項目について整備し、運用を開始した。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 資格制度(レベル)の適用 2) 能力開発ガイドラインの整備 3) 教育カリキュラムの策定 4) 資格取得褒章制度の整備 	
改善・取組みの概要	<ol style="list-style-type: none"> 1) 看護職の資格(レベル)は、Ⅰ期(新任期)、Ⅱ期(中堅期①)、Ⅲ期(中堅期②)、Ⅳ期(管理期)の4期で構成されている。(表1) 2) 能力開発ガイドラインは、看護職に期待されるイメージ像と具体的な能力要件が明示された資格基準である。前述したとおり、看護職には産業看護に関連した専門知識のみならず、多様な健康課題を総合的に分析し、戦略的に解決する課題解決能力、健康課題を組織的にとらえてアプローチする組織力、様々なライフステージにある従業員を支援するための効果的なコミュニケーション力、など多様な能力が求められる。このガイドラインには、看護職の資格(レベル)ごとに必要となるコンピテンシーを記載し、成長過程の道標としている。(表2) 3) 教育カリキュラムは、「社内教育」、「外部研修」、「自己啓発」「資格取得」の項目から構成され、看護職自らが自分に適した研修を選択することができる。 また、産業保健活動を実践する上で必要な基礎知識を取得してもらうため、約12時間かけて入社時研修を行っている。さらに、各事業場の特徴や労働実態を学ぶことを目的として、製造拠点や研究開発センターで1-2日間のOJTを行っている。 社内教育としては年2回、産業医や外部の専門家が講師となり、化学物質管理教育、AED トレーナー教育、個人情報保護に関する教育など、その時々で話題となっているテーマを選択して、教育を行っている。 4) 専門性の高い資格については、資格取得褒章制度の対象として整備を行った。日本産業衛生学会の産業保健専門家制度も本制度に含まれている。 	

＜表1＞看護職の資格(レベル)と求められる能力

レベル (目安:産業保健 経験年数)	当社の 資格レベル	実践能力	産業保健看護 専門家制度
IV. 管理期 (15年以上)	プロフェッショナル レベル	・社内、グループ会社全体における保健施策の組織化、体系化へ貢献できる ・リーダーシップを発揮し、活動の推進、施策立案、運営が実施できる	上級専門家
III. 中堅期② (10-14年)			専門家
II. 中堅期① (4-9年)	スタッフレベル	・集団に対するアプローチができる ・新人の指導ができる	専門家 登録者
I. 新任期 (1-3年)	新入社員レベル	・個別的に従業員に対応できる	登録者

＜表2＞能力開発ガイドライン(一部抜粋)

	I. 新任期	II. 中堅期①	III. 中堅期②	IV. 管理期
健康診断	1) 健診の実施、結果通知、保健指導、再検査実施、個人の健康状態把握等	1) 同左 2) 保健指導の評価・課題抽出・改善活動 3) 健診結果の集計・分析 4) 会議・委員会等を活用した実績報告	1) 2) 3) 4) 同左 5) 全体視点での課題抽出と改善施策の立案・提案・実行	
作業管理	1) 有害業務従事者、過重労働従事者、交替勤務従事者等の健康管理	1) 同左 2) 職場巡視、情報提供、改善アドバイス 3) 安全衛生委員会等での安全衛生教育の実施	1) 2) 3) 同左 4) 全体的視点での教育施策の企画・提案	
作業環境管理	1) 有害業務(有機溶剤、騒音等)の把握	1) 同左 2) 作業環境改善アドバイス、分煙促進や食堂改善等 3) 安全衛生委員会等での安全衛生教育の実施	1) 2) 3) 同左 4) 全体的視点での教育施策の企画・提案	
メンタル対策	1) 相談対応、産業医・専門家との連携	1) 同左 2) 休業者・復職者への対応、支援状況の把握・課題の抽出 3) 職制・総務担当者との連携、メンタルヘルス教育の実施	1) 2) 3) 同左 4) メンタル施策、職場環境改善施策の企画・提案、社内研修の講師	
窓口対応	1) 疾病・体調不良者への対応 2) 外傷や労災への対応 3) 医療機関への紹介判断、連携	1) 2) 3) 同左 4) 急患等の緊急時の措置対応	1) 2) 3) 4) 同左 5) 新興感染症への対応、予防施策	
特定保健指導/健康増進活動	1) 特定保健指導の計画・実施 2) 健康増進の個別アドバイス	1) 2) 同左 3) 特定保健指導の成果目標の達成 4) 健康づくり教室の企画・開催	1) 2) 3) 4) 同左 5) 活動の進捗管理、施策検討、提案	
人材育成		1) 後輩看護職の相談対応・助言	1) 同左 2) 後輩看護職の実務指導・進捗管理 3) 看護職の業務分担の策定・マネジメント	

写真・図表・
イラスト

効果

- 1) 資格制度を適用することで、自身の能力や期待役割のレベルを把握することができ、また、能力を客観的に評価し、賃金に的確に反映することが可能になった。
- 2) 産業保健看護専門家制度と対応させることにより、産業保健活動の展開に必要な知識・技術を継続的に学び、自身の実践能力を高めていくことを可能とした。
- 3) 能力開発ガイドラインが具体的に示されることで、達成できている能力や不足している能力を看護職・評価者ともに認識することが可能となり、看護職一人ひとりの育成を具体的に検討・支援することができるようになった。
- 4) 様々な学習機会が提供され、学会や研修会に積極的に参加できるようになった。
- 5) 現職の看護職も他事業場の見学・情報交換に赴き、産業保健活動の情報収集・手法の習得、看護職間の情報共有等に努めるようになった。

この GPS の
経験から学
ぶことができ
るポイント

- ・産業看護職は入社前の経験業務や職種にばらつきがあるため、個人の経験や専門性を考慮したうえで、育成プランを作成し、実践する必要がある。また、目標やスキルの確認を定期的に行うことができる体制を構築することが課題である。
- ・社会の変化にあわせて人材育成制度を定期的に見直し、修正していく必要がある。

参考資料

- 1) 中野愛子: 組織内における保健師の人材育成—スタッフの能力を引き出すための教育体制の構築—。健康管理, 63(4):28-32, 2016
- 2) 公益社団法人 日本産業衛生学会: 産業保健看護専門家制度委員会
<http://hokenkango.sanei.or.jp/>

投稿者

奥名絵里

e-mail

2018年1月26日