

## 産業保健生涯教育ガイドライン要綱

日本産業衛生学会生涯教育委員会

日本産業衛生学会生涯教育委員会は、産業保健専門職の生涯研修のあり方と研修内容について検討を重ねてきたが、その討議結果を「産業保健生涯教育ガイドライン要綱」としてまとめ、平成 15 年 12 月 23 日の日本産業衛生学会理事会において承認されたので報告する。この「要綱」は、生涯研修に必要と認められる 16 ステップで構成されており、学際的な産業保健専門職活動としての生涯研修プランの全体の枠組みを示すものである。産業保健専門職のための研修計画の策定、研修実施にあたっての助言、研修の効果的な進め方等について、参考とされることが望まれる。

### <生涯教育ガイドラインのねらい>

産業保健専門職には、産業現場に働く労働者の健康を保護し、その従事する事業の健全な経営に資するために、その役割をよく認識して専門能力を十分に発揮することが求められている。したがって、この活動目的に沿って日常業務を遂行するとともに、生涯研修に不断に努めることが各専門職にとって欠かせない。

この生涯教育ガイドライン要綱は、産業保健専門職が日常行う専門業務にとって必要な範囲、その業務遂行上の要件、基礎的方法について総合的に研修する際の共通学習内容を要約してまとめている。研修に当たっての個々の研修項目の内容と技法については、さらに詳述した解説が必要であるが、研修の目標と範囲、意義をまず知ることが極めて重要と考えられるので、ここに要約部分をガイドライン要綱として提示することとしたのである。

今、産業保健業務は、国際的にみて大きな転換期にあり、生涯教育を行うに当たっても、新しい産業保健業務のあり方を組み込んで研修していく必要がある。そうした産業保健業務の転換の背景となっているのが、情報通信システムを含む新技術の急速な進展と就業構造の多様化、さらに人口構成における高年齢化および少子化の影響を受けた労働者の健康問題の変化である。それに伴い、労働者の健康問題の解決に、労働安全衛生マネジメントシステムの円滑な運用が必要であると認識されるようになった。産業保健業務についても、そうした企業経営と一体となった労使による安全衛生マネジメントシステムを直接支援する取り組み方が重視される。労使による職場の健康リスクの評価と対策実施をどう支えられるかが、産業保健専門職の中心の課題になっており、職場の健康リスク評価とその評価結果に基づく対策実施とについて労使に助言し、改善を支援する方向をとる必要がある。

そこで、生涯教育に当たっては、こうした新しい動向にそった専門職としての総合的な業務範囲と向かうべき方向を知り、自らの具体的な条件に即して力点をおく領域を見定めておくことが大切である。このガイドライン要綱は、生涯教育のこの意味の目標設定に役立つ指針が得られるように構成されている。

この要綱は、「日本産業衛生学会産業保健専門職倫理指針」

にそって構成されており、この倫理指針とあわせて読むことが望まれる。

### <生涯教育ガイドライン要綱の構成>

次の 16 ステップに産業保健専門職が生涯教育を目標として研修する範囲がまとめられており、各ステップごとにそのねらいと研修内容を示してある。

#### (1) 産業保健活動を職場に組織する

- <ステップ 1> 産業保健活動の課題を理解する
- <ステップ 2> 産業保健に必要な情報を収集しニーズを把握する
- <ステップ 3> 産業保健方針と計画を確立する
- <ステップ 4> 産業保健組織を確立し維持する

#### (2) 職場の健康リスクの総合評価と対策を推進する

- <ステップ 5> 健康有害要因を評価する
- <ステップ 6> 労働者の健康影響を評価する
- <ステップ 7> 現場ごとに必要な健康リスク対策を選定する
- <ステップ 8> 健康リスク対策の実施を推進する
- <ステップ 9> 健康増進活動を促進する

#### (3) 連携して産業保健活動を充実させる

- <ステップ 10> 作業適性と病後復職を支援する
- <ステップ 11> 救急およびプライマリーケア体制を確保する
- <ステップ 12> 環境マネジメントを促進する
- <ステップ 13> 科学的研究とその普及に貢献する
- <ステップ 14> 産業保健活動を監査する

#### (4) 専門能力をいっそう向上させる

- <ステップ 15> 産業保健専門能力を向上させる
- <ステップ 16> コミュニケーション能力を発揮する

### <各ステップの内容>

生涯教育ガイドライン 16 ステップの各ステップは、次の内容で統一されている。

[A：このステップのねらい]

2～4 項目の研修達成点、つまり産業保健専門職としての専門能力 (competence) の定義を記述してある。併せて、直接のパートナーと主な関係条項・指針の一覧を付記してある。

[B：研修内容]

研修目標、研修する内容、研修のポイントの 3 つの欄からなる。「目標」は、先の研修達成点に対して具体的な目標を示しており、「内容」では各目標に関して 2～3 の具体的研修内容を示している。また、「ポイント」では研修の取り組みに当たって考慮すべき点について触れている。

それぞれのステップごとに、研修のねらいと内容が完結するように配慮されている。研修を行うに当たって、各自の状況や実務経験に合わせて生涯教育として取り組む範囲と方向性がつかみやすいように [B：研修内容] の中で必要なサブステップを (a) と (b) の 2 つに分けて示して、研修内容の概要を解説している。主として、(a) は研修に必要な範囲を示し、(b) はその研修の実を挙げるために必要な経験と演習を示すように考え

られている。

また、各サブステップの内容は、上述のように、全体の 16 ステップの中に位置づけられているので、常に総合的な見地からみた産業保健業務との関連を確かめながら各自の状況に合わせた重点的な研修を行うように構成されている。

#### <ガイドライン要綱の利用について>

各ステップに含まれる専門知識、専門能力のレベルは、従前の修得内容や実務経験にしたがってさまざまであると考えられる。しかし、総合的な産業保健のアプローチ、専門職として果たすべき助言と職場支援の役割は基本的に共通しているはずであり、16 ステップの内容を全体としてカバーした研修成果がえられるように各自の研修計画をたてることができると考えられる。本要綱の利用の方法は、研修者によって異なると考えられるが、一般的な研修のすすめ方を「利用の手引き」としてまとめてあるので、参考にいただければ幸いである。

生涯教育委員会では、このガイドライン要綱の解説としての研修の要領と Q & A を作成しており、要綱とあわせて配布することを企図している。また、産業保健専門職の職種別に参考となる、より詳細な内容も逐次まとめる予定である。

このガイドライン要綱が、会員の生涯研修に際して目標の設定と研修方向付けに役立つことを期待している。研修に必要な資料と教材についても整備する必要がある、会員の豊富な経験に基づいてこの要綱をさらによりよいものにしていくべきと考えられる。本要綱についてのご意見とその利用にあたっての提言を委員会事務局宛に寄せてくださるようお願いする次第である。

連絡先：216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 労働科学研究所  
日本産業衛生学会生涯教育委員会事務局  
FAX: 044-977-7504  
E-mail: a.ito@isl.or.jp

日本産業衛生学会 生涯教育委員会  
委員長 小木和孝  
委員 (五十音順) 伊藤昭好  
加藤登紀子  
川上憲人  
日下幸則  
熊谷信二  
高田志郎  
千葉百子  
富山明子  
中屋重直  
藤代一也  
矢野栄二  
渡辺巖太郎  
渡邊達夫

## 産業保健生涯教育ガイドライン要綱の 利用の手引き

まず 16 ステップの構成をよく理解することが勧められる。現在の産業保健専門職の専門能力は、労使による安全衛生マネジメントシステムを直接支援する取り組みを基盤としているので、その視点から、研修に取り組むことが望まれる。例えば、本要綱は次のように利用していくことができる。

1. 生涯教育ガイドライン要綱は 16 ステップからなるので、全体の構成を通覧して、研修に当たって力点をおくステップを選んでおくことが勧められる。各ステップについて、掲げられている研修目標から見て、当面必要な研修内容をおおよそ洗い出しておく。16 項目全体について順を追って研修課題とする場合と、力点をおくステップをその中から適宜選んで研修課題としていく場合とがあると考えられる。

2. 次に、研修課題にしたステップごとに、現状から見て必要な研修内容を把握する。そのステップの終わりに行えるようになる事項が「A.このステップのねらい」に記載されているので、それに従って当面必要な知識および実地業務を概観することができる。現在日常行っている産業保健実務からみてどの点に研修の力点をおくべきかを見極めるようにする。

3. 「B.ステップの研修内容」には、研修目標を区分けして「研修する内容」が述べられているので、この内容を見て、各自が力点をおきたい研修内容の具体的な方向づけを行うことがすすめられる。これらの研修目標ごとに、現状に即して特に詳しく研修すべき点をまず書き出しておくことが望まれる。

4. このようにステップごとにそのねらいを (A) から学び、(B) 各ステップの研修内容を概観した上で、優先順位を決めて、必要度の高い研修内容から重点的に研修を行うことができる。述べられている研修内容は、各自の達成度を評定する際にも役立てられる。

5. このため、ステップ番号の若い方から順番に研修を進めていく必要は必ずしもなく、場合によってはステップ 16 を最初に研修する等、各自が利用しやすいように組み立てていくことが望まれる。

6. また、独自に研修会等を企画する際に、これらの 16 ステップのどこに力点をおくかを定める上で、この要綱を参照する利用の仕方もある。例えば、「メンタルヘルスマネジメント」などのように個別テーマを扱う場合も、その内容としてステップ 5・6 を核としてステップ 1~4 を扱い 7, 9 等にも関係する内容とすることができる。今後専門職への研修を企画する場合、本ガイドライン要綱のどのステップを中心に、かつ他のどのステップに関係するかを意識しながらプログラムを作成することが期待される。

7. 本ガイドライン要綱は、産業保健専門職としての必要最低限度の知識・技能を挙げたものではなく、生涯にわたって研鑽する際の羅針盤のような機能を目指したものである。学会員各位におかれては、本要綱を常にデスクサイドにおき、本学会の「産業保健専門職倫理指針」と併せて活用されることが希望される。

## 《ステップ 1 産業保健活動の課題を理解する》

### 1A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

労働安全衛生管理の助言役としての認識：産業保健専門職が、事業場内の労使による労働安全衛生管理および自主マネジメントシステムの推進に関して、関係者とともにも助言し支援する役割を積極的に担う。

産業保健専門職の基本任務と条件：国際標準とわが国の労働安全衛生法体系に基づく産業保健領域の責任体制と活動範囲およびその基本条件を理解し、産業保健活動の基礎とする。

産業保健専門職の倫理基準：産業保健活動における倫理基準について理解し実践する。

直接のパートナー 経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、安全衛生業務責任者  
労働者代表  
他の産業保健専門職

主な関係条項・指針 ・ILO155・161号条約 ・ILO-OSH2001  
・国内労働安全衛生法規 ・厚生労働省 OSHMS ガイドライン  
・産業保健専門職倫理指針 ・ICOH 専門職倫理規定

### 1B. ステップ 1 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 1B-1. 労使による労働安全衛生管理の助言役としての認識

a. 産業経済社会の発展における労働安全衛生管理の役割と最近の動向について十分認識する。	(1) 産業発展に伴う労働安全衛生のおよその変遷を知る。 (2) 労働災害・職業病等の統計を知って、実地に活かせるようにする。	・国際動向との共通点・相違点を理解する。 ・主要な職業性傷病の統計と歴史を知る。
b. 労使による自主管理とそのシステム運用を適切に助言支援する姿勢を確立する。	(3) 現場との直接交流を図って労使がもともとめているもの、自主安全衛生管理への期待を理解する。 (4) 労使と会う機会を十分利用して、どのような助言や支援が必要かを認識する。	・現場の支援と職場巡視を重視する。 ・信頼に基づく助言の内容とあり方を良好事例から学ぶ。

#### 1B-2. 産業保健領域の責任体制と活動範囲

a. 国際標準と労働安全衛生法規に基づく事業場内の安全衛生責任体制について十分認識するとともに、自事業場内の体制を点検する。	(1) 労働安全衛生に関する国際標準の概要と労使の責任と権利に関する主な法規および最近の自主安全衛生マネジメントシステムの動向を理解し、自事業場内の体制をそれとの関連で把握する。 (2) 自他産業で自主管理システムが果たしている積極的な役割、産業保健に必要な活動範囲と自産業における優先課題を理解し、実践の基礎にする。	・国際動向とその意義を理解する。 ・労使の責任・権利に即した適切な助言の範囲を知る。 ・内外のマネジメントシステム規格の特徴と自事業場における役割を把握する。
b. 自主管理システムのなかで産業保健活動が果たす役割の観点から活動範囲と優先課題とを把握する。	(3) 安全衛生委員会、事業場労使の参加する会合に出席して、経営管理と働きやすい職場づくりのために産業保健がどう役立つかについて意見交換する。 (4) 自事業場や内外の産業保健活動報告を検討し、利点や不十分な点はどこにあるかを理解し、それを労使との交流の中で活かすようにする。	・事業場内接触の目的とあり方を知る。 ・良好な産業保健活動の事例を活用する。

#### 1B-3. 産業保健スタッフの基本任務と条件

a. 産業保健スタッフの基本任務である予防活動項目とその意義を把握し、事業者に対する産業医の勧告権の意義を理解する。	(1) 国際標準と国内法規に定められた産業医および産業医以外の産業保健スタッフの基本任務とその意義をまとめる。 (2) 事業者に対する産業医の勧告権を中心にした産業保健向上のための助言のあり方を理解する。	・最近の法規改定の力点と産業保健スタッフの勧告権の範囲を知る。 ・事業場内 OSHMS における役割を把握し、事業場各部門との連携を考慮に入れる。
b. 産業保健業務の遂行上の基本条件、必要な専門性、独立性についての的確に理解する。	(3) 事業場内の産業保健スタッフと基本任務についてよく話し合う。 (4) わが国における産業保健業務の実践に学んで、産業保健職の選任条件、職務上の専門要件、業務遂行に当たっての独立性について、具体的に理解する。	・法規上の任務と資格要件を知る。 ・専門性と独立性を確保する上で配慮すべき点を整理する。

#### 1B-4. 産業保健専門職の倫理基準

a. 産業保健を専門的立場から担当する専門職の助言機能および専門性、独立性を基にした倫理のあり方を完全に理解し、実践する。	(1) 産業衛生学会およびICOH 倫理指針による高度の専門性とその遂行に必要な独立性、予防と環境保護への貢献について、基本的な考え方を把握する。 (2) 自主安全衛生管理における産業保健専門職の役割を再認識して実践に活かす。	・産業衛生学会倫理指針とICOH 指針を自事業場に即して把握する。 ・一次予防を支援する上で必要な専門性の範囲を知る。 ・独立性を確保する体制を把握する。
b. 産業保健情報、とくに医学データの守秘やプライバシー保護の徹底、そのために不可欠な独立性について条件整備を図る。	(3) 産業保健情報のプライバシー事例のグループ討議から、情報取り扱い上の問題点を理解する。 (4) 保健情報の的確な取り扱いを実践できる条件をまとめ、自ら整備する(その際、守秘義務、プライバシー保護の不可欠性について十分理解する)。	・守秘義務の法的根拠と範囲を知る。 ・プライバシーと安全配慮義務とを両立させる健康情報の扱い方を事例に学ぶ。 ・インフォームドコンセントの要件を把握する。

## 《ステップ2 産業保健活動に必要な情報を収集しニーズを把握する》

### 2A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**産業安全保健情報の収集：**産業保健担当者が、事業場内の労使による労働安全衛生管理を推進するにあたって、必要な一般情報、現場の共通ニーズ、その他の関連情報を優先順位にしたがって収集する手段を確立する。

**産業保健法規・基準の理解：**産業保健法規・基準を理解して労働安全衛生計画立案と実施に役立てるための手順を確立して、日常生活でできるようにする。

**産業保健ニーズの分析：**当事業場の産業保健に関するニーズについて枠組みを理解し、ニーズに応じた責任体制のありようを理解する。

<b>直接のパートナー</b>	経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、安全衛生業務責任者 他の産業保健スタッフ 労働行政機関、研究機関、事業場外労働衛生機関 産業保健推進センター、地域産業保健センター 産業衛生学会委員会・研究会
<b>主な関係条項・指針</b>	・国内労働安全衛生法規 ・厚生労働省 OSHMS ガイドライン ・産業保健専門職倫理指針 ・産業保健マニュアル類

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

### 2B. ステップ2の研修内容

a. 自主的な安全衛生管理を推進するための必要情報を理解し、収集体制を確立し、支援する。	(1) 安全衛生法規等を常時収集して労使に提供できるように入手手段を明らかにする。 (2) 労働者保護がもれなく周知される取り組みをまとめる。	・労使に提供する情報の事例から良好な提供方法を学ぶ。 ・必要な情報を日常収集する体制を把握する。
b. 情報を収集するにあたっての問題点を把握し、解決して、得られた情報を労使と共有できるように図る。	(3) グループ討議やアンケートなどを活用して情報収集支援の必要性を判断する。 (4) 的確な情報提供によって労使協力して現場改善が行われた事例を検討する。	・有害業務従事者が必要な関心を持つような支援のあり方を知る。 ・インターネットによる必要情報の取得法を修得する。

#### 2B-1. 産業安全保健情報の収集

a. 事業場内の産業保健活動における有害要因とその健康影響評価を含む法規・基準情報を把握し収集する。	(1) 自事業場が産業保健活動に必要な法規・基準をリストアップし、その概要を通覧する。 (2) 事業場の特性から見て必要な法規・基準情報を収集のための事業場内体制を設定する。	・国際標準と国内法規のリストを活用する。 ・事業場独自の安全・健康リスクの特徴に見合った情報収集法を考慮に入れる。
b. 自主安全衛生管理のなかでの一次予防を含む産業保健活動範囲の理解を促進する。	(3) 産業活動の現状からみた自主マネジメントと一次予防における産業保健の活動範囲を良好事例から把握する。 (4) 国内および業界の産業保健活動における優先課題を理解し、実践の基礎にする。 (5) 一次予防を推進するマネジメントの確立に役立つ産業保健活動を良好事例から学ぶ。	・国内と業界の動きにマッチしたマネジメントシステム構築を考慮に入れる。 ・労使が特に関心をもつ産業保健対策を学ぶ。 ・一次予防促進からみた健康情報管理のあり方を知る。

#### 2B-2. 産業保健法規・基準の理解

a. 安全と健康に関する事業場の基本姿勢からみたニーズの概要を知る。	(1) 事業場の有害要因と健康状況からみたニーズの範囲を知る。 (2) 健康ニーズについての現場の情報周知の良否を検討する。 (3) ニーズ理解の促進方法を把握する。	・広い視点からの職場内の健康ニーズ把握に力点を置く。 ・活動実績に基づくニーズ間の優先度比較の事例を学ぶ。
b. ニーズの把握における産業保健専門職の立場を理解してもらい、日常の支援に活かす。	(4) 現場との交流から産業保健職についての要望を知る方法を理解する。 (5) 事業場内の産業保健専門職業務の利点をまとめ、日常の労使支援に有効な良好事例に学ぶ。	・健康な事業場イメージ確立における専門職の役割を知る。 ・良好事例の収集方法と活用経験を学ぶ。

#### 2B-3. 産業保健ニーズの分析

### 《ステップ3 産業保健方針と計画を確立する》

#### 3A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**事業者による労働安全衛生方針に関する助言：**事業者が設定する労働安全衛生方針について自主管理を推進する立場から、事業場内の健康リスク要因と健康影響の現状についてのレビューに基づいて助言を行う。

**産業保健領域の事業場計画に関する助言：**事業場が自主的に確立する労働安全衛生計画、とくに労働安全衛生マネジメントシステムのもとでの短期・中期目標との関連における活動計画について、産業保健領域を中心に助言し、計画の有効性について評価して必要があれば提言する。

**産業保健領域の計画の文書化と運用の支援：**事業場内の産業保健方針と計画について、その文書化と周知徹底、フォローアップを支援する。

**直接のパートナー** 経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、安全衛生業務責任者  
 特定作業主任・労働者  
 労働者代表  
 他の産業保健専門職

**主な関係条項・指針**

・ILO161号条約等	・ILO-OSH2001
・国内労働安全衛生法規	・厚生労働省OSHMSガイドライン
・有害業務等の指針	・産業・事業場内基準
・産業衛生学会勧告・指針類	

(注) 職域で取り上げられることの多い健康有害要因についてはステップ5を参照する。

#### 3B. ステップ3の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

##### 3B-1. 事業者による労働安全衛生方針に関する助言

a. 労働安全衛生に関する事業場の基本方針の宣言内容について助言する。	(1) 労働安全衛生の事業場方針の書き方、その意義を理解する。 (2) 安全衛生方針に盛り込まれる基本姿勢のあり方のグループ討議に参加し、方針作成に助言する点をまとめる。	・具体的で簡潔な方針策定に力点をおく。 ・ラインの管理責任を含むマネジメントシステム確立要件を把握する。 ・事業場に適した方針のあり方を事例に学ぶ。
b. 労働安全衛生方針の周知徹底を図り、法基準・自主基準の順守を確認するプロセスを修得する。	(3) 現場管理者や労働者との接触を通じて、方針が適切に受けとめられているか検討し助言する方策を学ぶ。 (4) 産業保健職の助言やその応答から必要な資源が配分され、また法基準順守と自主マネジメント確立に生かされているかを把握できるようにする。	・健康な事業場イメージに寄与した産業保健事例を学ぶ。 ・事業場内の資源配分の良好事例を知る。

##### 3B-2. 産業保健領域の事業場計画に関する助言

a. 事業場内の有害要因を幅広く確認し、当面の管理目標についての合意形成を支える。	(1) 既存の職場点検報告や職場巡視結果などを利用して、事業場内の潜在的な健康有害要因を列挙して確認するプロセスを把握する。 (2) 職場内の予防推進に必要な措置目標について点検し、事業場計画策定について助言する点をまとめる。	・幅広いリスク要因の洗い出し方法を知る。 ・職場内の意見を反映させる方策を学ぶ。 ・優先策選定法を学ぶ。
b. 事業場の安全衛生計画のなかで産業保健領域の優先ニーズに対処する活動について助言する。	(3) 事業場内の産業保健業務の分担をリストにまとめ、事業場計画からみて適切かどうかを責任者と協議するプロセスを把握する。 (4) 有害な健康影響予防にとって優先度の高い活動が、職場全体の取り組みとして取り上げられていくよう、産業保健領域の活動の内容と日程計画を作成する。	・労使の役割を明確化した職場改善の計画化に力点をおく。 ・予防主体の活動に力点をおく。 ・優先策事例に学ぶ。

##### 3B-3. 産業保健領域の計画の文書化と運用の支援

a. 産業保健領域の活動計画の文書化と運用を支援する。	(1) 現場の関係者と一緒に産業保健計画が的確に実施されて予防のための改善に結びつくように、計画を検討するプロセスを修得する。 (2) 手順書が文書として配布利用され、計画に沿った実施が行われていくようにする支援策をまとめる。	・現場の参加と安全衛生委員会等の活用を事例に学ぶ。 ・健康リスク対策マニュアルを活用する。
b. 産業保健領域の計画実施に必要な教育訓練と人材育成を支援する。	(3) 産業保健計画のなかで、その実践に必要な教育訓練計画案を作成し準備段階から実施・評価までについて支援できるようにする。 (4) 必要な人材の育成、外部機関・コンサルタントなどの利用を事例を通して学ぶ。	・職場の活性化と予防推進に役立つ教育訓練のあり方を知る。 ・グループワークを重視する。 ・人材育成のための外部機関の活用方法を学ぶ。

## 《ステップ 4 産業保健組織を確立し維持する》

### 4A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**安全衛生管理組織の確立に関する助言：**事業場が確立する労働安全衛生管理組織について、産業保健領域を中心に助言し、事業場外安全衛生推進組織との協力体制も含め、組織の具体的な運営を支援する。

**産業保健専門職の事業場内における責任と権限の確認：**国際標準とわが国の労働安全衛生法体系に基づく安全衛生管理組織の各構成員の役割と任務を理解し、各事業場の実状に応じて求められる組織づくりとそのチームワークのあり方について、事業者へ助言する。

**産業保健活動の範囲の決定：**事業場内の産業保健活動において、達成目標と実践手段について助言し、良好なチームワークとコミュニケーションの形成を進め、具体的な活動を支援する。

(注) 産業保健組織とは：

産業保健活動は労使が自主的に行う安全衛生管理の一環として取り組まれる。職場ごとの健康リスクを判定して必要な措置・改善を行う上で、産業保健専門職の助言と支援が欠かせない。このために専門職を核とした産業保健組織が事業場内または事業場外にあって助言支援機能を担う。総括管理体制と方針・計画、リスク評価と対策実施、健康増進活動、作業適性・救急体制・環境管理などの促進・監査などを扱い、通常産業医、産業看護職、産業衛生技術職などのチーム活動として展開される。

<b>直接のパートナー</b>	経営責任者、総括安全衛生管理者、安全衛生委員会委員、各部門責任者 安全衛生業務責任者 特定作業主任・労働者、他の産業保健スタッフ 労働者代表 労働基準監督署、産業保健推進センター、地域産業保健センター、保健所
<b>主な関係条項・指針</b>	・ILO161号条約等 ・国内労働安全衛生法規 ・有害業務等の指針 ・ILO-OSH2001 ・厚生労働省 OSHMS ガイドライン ・産業・事業場内基準

### 4B. ステップ 4 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
<b>4B-1. 安全衛生管理組織の確立に関する助言</b>		
a. 事業場内安全衛生管理組織の確立について助言する。	(1) 事業場において安全衛生法規やマネジメントシステムから求められる具体的な安全衛生管理体制について積極的に助言する内容をまとめる。 (2) 特に安全衛生委員会の組織と任務、活動の活性化をはかるための支援策についてまとめる。	・国際動向を知る。 ・安全衛生法規と安全衛生マネジメントシステム規格・指針を総合して把握する。 ・業界指針を知る。
b. 自主的な安全衛生活動とそのマネジメントシステムを運用する体制を把握する。	(3) 現場の管理者、労働者、安全衛生委員の意見に基づく自主的な体制強化策を把握する。 (4) 安全衛生管理組織の良好事例について検討し、有効に運営されるように働きかける方策を学ぶ。 (5) 自主的な安全衛生マネジメントシステム運用の良好事例をグループ討議する。	・安全健康リスクの特性に基づく管理区域の区分法を知る。 ・経営責任者・労働者の自主参加を重視する。 ・継続的改善の良好事例から労使への働きかけ方を学ぶ。

### 4B-2. 産業保健専門職の事業場内における責任と権限

a. 事業場内の産業保健専門職の責任と権限について理解する。	(1) 安全衛生法規や自主安全衛生マネジメントシステムの動向に照らし、各事業場に求められる産業保健専門職体制とその責任分担と権限を理解する。 (2) 経営者・労働者を積極的に産業保健活動へ参画させるために、協力すべき諸点を明確にする。	・安全衛生法規と安全衛生マネジメントシステム規格・指針による産業保健業務を総合的に把握する。 ・産業保健各職の責任分担の明確化を学ぶ。
b. 自主安全衛生管理のなかで産業保健専門職が果たす具体的な役割を把握する。	(3) 産業保健チームが事業場内で有効に機能を発揮するための要件を把握する。 (4) これまでの成功例・失敗事例をとりあげてグループ討議する。	・事業場内の労使の自主参加促進のためのあり方を良好事例に学ぶ。 ・業種と事業規模に見合った産業保健チーム内協力の事例を知る。

### 4B-3. 産業保健活動の範囲の決定

a. それぞれの事業場に求められる産業保健活動の具体的な内容を理解する。	(1) 職場における健康有害要因に基づくリスクの確認や予防対策、衛生教育や健康診断など具体的な産業保健活動項目をリストアップする。 (2) 上記それぞれのアクションを実施する上で産業保健スタッフが果たす役割を確認する。	・国際動向、国内の進展状況を把握する。 ・業界動向を知る。 ・安全衛生マネジメントシステム内の役割に特に力点をおく。
b. 自主安全衛生管理をすすめるため事業場ごとの具体的な活動範囲を把握する。	(3) 良好事例から、事業場に即した有効な産業保健活動と自主安全衛生マネジメントシステムによって継続的改善を促進する方策を把握する。 (4) 過去に構築されてきた他部門や事業場外組織との関係について整理し、よいコミュニケーションのとりかたについてグループ討議する。	・事業場の各部門との連携を具体例に学ぶ。 ・現場責任者・労働者の意見を反映して活動を改善する方策を知る。

## 《ステップ5 健康有害要因を評価する》

### 5A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

健康有害要因の評価の重要性とリスク要因の内容の理解：職場の健康有害要因を評価することの重要性を理解し、リスク要因にはどのようなものがあるかを知る。

健康有害要因の点検：職場の特性に応じた健康有害要因を見出す。

各健康有害要因への曝露の度合の決定：職場における調査・点検等により各健康有害要因への曝露の度合を決定する。

健康有害要因の総合的評価：各要因が複合的に健康リスクを増強する可能性を理解し、職場ごとの総合的な評価を支援する。

直接のパートナー 経営責任者、総括安全衛生管理者、安全衛生管理者  
他の産業保健専門職、公害防止管理者  
地方行政機関（地方公共団体）

主な関係条項・指針 ・ILO155・161号条約 ・国内労働安全衛生法規  
・許容濃度・管理濃度等 ・学会・専門機関の報告書  
・産業・事業場内基準

(注) 健康有害要因とは：

労働現場における健康有害要因は、業務遂行に伴う作業環境や作業設備、作業方法、作業組織および労働生活の諸要因のなかで健康に有害な影響を及ぼすおそれのある要因である。通常、次の諸要因グループを含む。物理的要因、化学的要因、生物学的要因、人間工学的要因、心理社会要因、労働生活要因など。これらの健康有害要因は、通常、複合して存在し、さまざまな健康有害影響を労働者にもたらす。有害要因の作用の度合いや期間が一定の限度をこえれば、疾病状態に至る。それぞれの労働の場で有意な健康有害要因を確認し、それへの曝露の度合いを評価することが予防活動の出発点となる。

### 5B. ステップ5の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 5B-1. 健康有害要因の評価の重要性とリスク要因の内容の理解

a. 過去の職業病や作業関連疾患の事例から職場の健康有害要因が労働者にもたらす深刻な影響を学び、リスク要因を評価することの重要性を理解する。	(1) 職業病・作業関連疾患事例を当該労働者の視点から学ぶ。 (2) その事例の解決に至る経過を社会的、医学的、工学的視点から検討する。	・職業病や作業関連疾患の事例を取り上げ、文献を読み当事者の話を聞く。 ・行政、産業界、労働組合などがどのように対応したかを知る。 ・法規の改訂が行われたかを調べる。
b. 労働安全衛生に関する国際標準と国内法規の中で、管理することが規定されている健康有害要因と、法規等で規定されていないが、職場で問題になっている健康有害要因を理解する。人間工学的要因や心理社会要因について具体的に取り上げる。	(3) 法規により、どんな有害要因が管理の対象になっているかを知り、それらが産業現場の中でどのような形で存在しているのかを把握する。 (4) 新規化学物質、あるいは局所負担や精神ストレスなど、法規で明確に規定されていない有害要因や作業関連疾患を引き起こす要因について知り、それらが産業現場の中でどのような形で存在しているのかを学ぶ。	・国際条約と国内法規に規定されている健康リスク要因を学ぶ。 ・新規化学物質の導入など、新たな健康リスク要因を知るとともに、人間工学や精神ストレスなど、新たなリスク要因にも目を向ける。 ・MSDSを取り寄せて検討する。

#### 5B-2. 健康有害要因の点検

a. 職場に存在する多様な健康有害要因を見出す方法を学ぶ。作業環境、人間工学的要因、心理社会要因、生活要因について総合的に取り上げる方法を学ぶ。	(1) 既存の質問紙、チェックリストなどの使用方法を学ぶ。 (2) 自社の職場やこれまで見たことのある職場をイメージして、どこにどのような健康有害要因があるかリストアップし、汎用されている分析法の範囲を理解する。	・既存チェックリストの使い方を学ぶ。 ・リスク場面をイメージして、健康リスク要因を考える。 ・現場の写真やビデオを見て、健康リスク要因を見出す。 ・他の産業保健スタッフの意見も参考にする。
b. チェックリストなどを用いて職場を点検し、健康有害要因を見出すとともに、より適切なチェックリストを作成する。	(3) 複合健康有害要因を点検するチェックリストなどを使用して、実際に現場を点検し健康有害要因を見出すとともに、安全衛生委員会などで意見交換する。 (4) 既存のチェックリストの効用と限界を理解するとともに、産業保健スタッフと意見交換して、自職場用に改変することを考えてみる。	・現場パトロールを行い、健康リスク要因を見出す。 ・良い事例と悪い事例を見出す。 ・産業保健スタッフや現場監督者・労働者と一緒に検討する。 ・安全衛生委員会で議論する。

**5B-3. 各健康有害要因への曝露の度合の決定**

a. 個々の健康有害要因への曝露の度合を定量的に、あるいは半定量的に決定する方法を学ぶ。	(1) 健康有害要因への曝露の度合の指標（例：有害物濃度、騒音レベル、労働負荷、上肢の連続挙上時間など）を理解するとともに、チェックリストを使用した半定量法やより正確な定量法を学ぶ。 (2) 各指標の評価法を学ぶとともに、過去に実施した作業環境測定や特殊健康診断の結果などを使って、具体例について評価してみる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際基準を調べる。</li> <li>・許容濃度や管理濃度を調べる。</li> <li>・学会や研究会の勧告を学ぶ。</li> <li>・過去の作業環境測定や健康診断の結果を調べる。</li> <li>・感受性の個人差について学ぶ。</li> </ul>
b. 実際に職場を点検し、個々の健康有害要因への曝露の度合を決定し、次の総合的評価につなげる。	(3) チェックリストによる現場の点検結果や、職場の管理者や労働者の声を基に、健康有害要因への曝露の度合を半定量的に決定するとともに、リスクが大きいと判定された項目について、可能であれば有害要因への曝露をより正確に決定する。 (4) 決定した有害要因への曝露の度合について、グループ討議する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業環境測定や健康診断の結果を用いてリスクの定量化を行う。</li> <li>・曝露濃度を測定しリスクの定量化を行う。</li> <li>・定量化に際して、現場の管理者や労働者の意見を取り入れる。</li> <li>・安全衛生委員会で議論する。</li> </ul>

**5B-4. 健康有害要因の総合的評価**

a. これまで知られている相加作用、相乗作用を知るとともに、職場ではリスクは常に複合的であることを認識する。	(1) 具体的な事例（アスベスト+タバコ、有害物+労働負荷など）を学び理解する。 (2) 実際に職場で見出した健康有害要因について、相加作用や相乗作用に関する報告があるか調べる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複合リスクに関する文献や学会の研究報告を学ぶ。</li> <li>・疫学における複合リスクの取扱いを学ぶ。</li> </ul>
b. 健康有害要因に曝露される労働者の視点に立って、職場を総合的に評価し、職場環境の改善につなげる。	(3) 個々の健康有害要因への曝露の度合と複合的な影響を考慮して、総合的な評価を行う方法を学ぶ。 (4) 単に現状の評価をするだけでなく、職場の改善の指針になりうる評価を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複合リスクを考慮して総合評価を行う。</li> <li>・改善に繋がる評価が重要であることを認識する。</li> </ul>

## 《ステップ 6 労働者の健康影響を評価する》

### 6A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**健康影響調査の企画と実施：**労働者の健康影響を評価する健康診断等の調査を企画し、実施するよう支援する。

**健康有害要因との因果関係判断：**健康調査データを収集し、職域内外の有害要因との関係を評価して、これをもとに労使への助言・提言ならびに環境改善の実践を進める。

**健康調査データの保護と活用：**健康調査データの保護の原則と情報活用範囲について、理解し実践する。

**直接のパートナー** 経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、安全衛生業務責任者  
他の産業保健専門職  
当該作業員  
事業場外労働衛生機関、労働行政機関

**主な関係条項・指針**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO161号条約</li> <li>・厚生労働省 OSHMS ガイドライン</li> <li>・産業保健専門職倫理指針</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内労働安全衛生法規</li> <li>・ICOH 専門職倫理規定</li> <li>・刑法第 134 条</li> </ul>
---	--

(注) 労働者の健康影響を評価するのは、現在健康影響がどの程度現れているかという観点と、今は現れていないが将来に予想される影響はどの程度であるかという観点とがある。したがって、情報は単に幅広くというだけでなく方法や内容の面で的確に入手するよう努めなければならない。また、健康診断には採用時と定期検診、特殊健康診断などがあり、方法として問診、質問紙調査、ストレス調査なども含まれる。

### 6B. ステップ 6 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 6B-1. 健康影響調査の企画と実施

a. 調査目的を明確にし、結果を効果的に活用する方法を企画する。	(1) 法定の健康診断の実施と既存データの収集を企画する。 (2) 労働や生活が健康にどう影響しているか、を調査するための調査法、健康診断の充実についてまとめる。 (3) 健康診断実施の手順と運営法、結果のまとめ方について学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去の健康診断データや欠勤、休業統計の利用方法を学ぶ。</li> <li>・産業保健スタッフと被検者の接点について考える。</li> <li>・医療機関が関与できる範囲を限定する。</li> </ul>
b. 経済損失と労働力損失の防止のためとそれ以外のねらいについても認識する。	(4) 被検者に内容を説明し理解を得る手順を学ぶ。 (5) 結果から予想される不利益への対応策を把握する。 (6) 具体例について作業内容の概要、作業環境測定記録、被検者の個人情報など必要と考えられる情報を得られるよう任務分担する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施責任は経営者にあることを認識する。</li> <li>・信頼性、経済性、精度管理、法規遵守について検討する。</li> <li>・継続実施の可能性、調査自体の限界性について検討する。</li> <li>・産衛学会倫理指針について学ぶ。</li> </ul>

#### 6B-2. 健康有害要因との因果関係判断

a. 職業性健康障害の探索に際しては、職場内の健康リスク要因の情報幅広く収集し検討する。	(1) 職場巡視、作業員の訴え、産業衛生学的知見など産業保健職の専門領域で得られた情報をもとに職業性健康障害として認められる範囲や作業関連要因の関係について学ぶ。 (2) 検査結果は単なる病名の判定でなく、作業関連要因の判定をめざすよう具体例をもとに問題点を点検する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問診の手法を学ぶ。</li> <li>・スクリーニング検査の敏感度と特異度について理解する。</li> <li>・診断基準、判定結果の位置付け、関連性と因果関係について理解する。</li> <li>・生物学的モニタリング、個人曝露モニタリング結果を活用する。</li> </ul>
b. 職場内外の健康リスク要因曝露の関与を総合点検する方法を応用する。	(3) 職場の特性や性年齢・生活習慣を考慮した判定基準を設定する。 (4) 職場のリスク要因による健康影響の可能性を広く取り上げ、産業保健職スタッフ間で討議する (5) 例をあげてグループワークの演習を行なう。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確実な診断に至るまで追求しないでよい場合を検討する。</li> <li>・機関により診断が異なる場合を考える。</li> <li>・複合要因や生活習慣の関与割合評価の困難さと重要性を認識する。</li> </ul>

#### 6B-3. 健康調査データの保護と活用

a. 疫学手法を用いて健康情報を分析し、プライバシーを尊重する手順を把握する。	(1) 将来予測を立て必要な継続的観察を行なう方法を学ぶ。 (2) 被検者への事後指導を通知するとともに、プライバシー保護策を応用する手順をまとめる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断結果の保存期間、方法について認識する。</li> <li>・官庁への届出の必要性を把握する。</li> <li>・情報の公開について理解する。</li> </ul>
b. 事業者の安全配慮義務のサポートとして、労働者の適正配置・職場環境改善・リスク対策と保健指導の役割を果たすようにする。	(3) 就業上の措置を指示する際の根拠となる具体例を検討する。 (4) 保健教育の実施に役立つ実例を討議する。 (5) 得られる範囲の健康情報等を自己利用できるように点検する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労制限にともなう不利益について理解する。</li> <li>・個人情報を開示する場合の原則について理解する。</li> </ul>

## 《ステップ7 現場ごとに必要な健康リスク対策を選定する》

### 7A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**健康リスク低下策の理解：**健康リスクの背景や特性を見きわめ、リスクアセスメントに基づいてリスク低下策を導き出す方法を案出する。

**優先するリスク対策の選定：**導出された複数のリスク低下策を必要性、緊急性さらに費用対効果などから総合的に判断して、リスク低下策実施の優先順位を決定できるように、助言・支援をする。

**リスク対策実施の手順：**優先順位の決定したリスク低下策を、責任体制、期日管理などを明確にして、マネジメント手法により実施する手順を組み立てられるように助言・支援する。

<b>直接のパートナー</b>	経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、安全衛生業務責任者、安全衛生マネジメントシステム推進責任者 他の産業保健専門職、労働者代表
<b>主な関係条項・指針</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内労働安全衛生法規 (特に作業環境測定法、じん肺法など)</li> <li>・疫学研究指針類、各疾病診断・治療指針類</li> <li>・化学物質による健康障害防止ガイドライン</li> <li>・厚生労働省 OSHMS ガイドライン</li> <li>・労働基準法、均等法</li> <li>・MSDS 集</li> <li>・健康日本 21 と心の健康づくり指針</li> </ul>

### 7B. ステップ7の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 7B-1. 健康リスク低下策の理解

a. 作業関連リスクを低下させる機器や技術について理解する。	(1) リスクを低減させる基本的な方法を理解する。 (2) 現場の事例を研究して個々の技術を実地体験として学びとる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の手法を整理する。</li> <li>・作業環境データや機器の点検結果、安全衛生統計の活用法を学ぶ。</li> <li>・現場担当者の調査・会議や職場巡視に参加し助言する。</li> </ul>
b. 個人要因による健康リスクを理解し保健指導の資料を作成する。またリスクが複合する場合の相互の関連性について理解し、低下策を総合的に検討する。	(3) 個人別の健康診断結果と生活習慣から問題点を抽出する。 (4) 生活習慣関連疾病のリスク要因の同定とそれらの相加・相乗効果について理解する。 (5) 職場・個人リスク表を作成して具体策を現場スタッフと連携して考える。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各疾病診断・治療ガイドライン、健康日本 21 計画、心の健康づくり指針について理解を深める。</li> <li>・健康診断結果の活用について理解し、保健指導の事例研究を進める。</li> <li>・健康相談やチェックリストを活用し事例調査を進める。</li> </ul>

#### 7B-2. 優先するリスク対策の選定

a. リスクアセスメントをもとに既存の対策をとり上げ有効性について検討する。	(1) 過去の事例や想定されるリスクをすべてあげ、対策の効果について検討する。 (2) 具体例についてリスクによる健康影響を定性・定量データとしてまとめる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チェックリストの活用法やハザードとリスク、定性・半定量・定量について学ぶ。</li> <li>・事例研究結果や安全衛生統計を活用する。</li> </ul>
b. リスクアセスメントを基盤にして、リスク低下策を検討し、総合的見地からリスク低下策の優先順位を決定できるように助言・支援をする。	(3) 具体例について有害要因の重大さと発生可能性から種々のリスクレベルを決定する。 (4) リスクレベルに基づいてリスク対策の必要性と緊急性を点検し、残存リスクレベルを評価する。 (5) 一度判定したリスクでも状況の変化に応じて再評価できるように準備する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク判定方法について学ぶ。</li> <li>・現場担当者の会議、職場巡視、機器点検の実際、安全衛生委員会に参加し助言する。</li> </ul>

#### 7B-3. リスク対策実施の手順

a. 選定された優先順位の決定したリスク低下策が現実的で実効性のあるものかを明確にする。	(1) 選定されたリスク低下策が適切かどうか、現場のスタッフと産業保健スタッフが協力して再度検討する。 (2) 新しい低下策により作業への影響、新たな危険有害要因が発生しないかなど、十分に検討する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ OSHMS 規格・指針や ISO 諸規格を理解する。</li> </ul>
b. リスク低下策をマネジメント化されたシステムの一部分として位置付け、計画-実施-評価-改善 (Plan-Do-Check-Act: PDCA) サイクルの計画の段階を作成し、現場の責任者と期日管理を明確にする。	(3) 職場と産業保健専門職が協力して PDCA サイクルで自主的に実行できるようにする。 (4) 常に優先すべき対策が明らかになり継続的改善がめざせるように職場のデータや経験、知恵などの集約ができるようにグループ討議する。 (5) 具体的な職場について安全衛生目標を定め安全衛生計画を策定する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場担当者の会議、安全衛生管理責任者、安全衛生委員会に助言する。</li> <li>・ TQC 活動や安全衛生計画策定を支援する。</li> </ul>

## 《ステップ 8 健康リスク対策の実施を推進する》

### 8A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**健康リスク対策の教育・研修：**健康リスク対策に必要な教育・研修の実施，マニュアル等の準備，機器・設備や人材，事業場外からの情報や助言の確保について支援する。

**健康リスク対策の実施：**健康リスク対策の実施をモニターし，円滑な実施を支援する。

**健康リスク対策の評価：**健康リスク対策の評価を支援し，その改善について支援する。

<b>直接のパートナー</b>	経営責任者，総括安全衛生管理者，各部門責任者，現場の職長・作業主任 安全衛生業務責任者，他の産業保健専門職，事業場内の関連する専門職 労働者代表，現場労働者 事業場外の労働衛生機関
<b>主な関係条項・指針</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO161 号条約等</li> <li>・国内労働安全衛生法規</li> <li>・産業保健専門職倫理指針</li> <li>・ILO-OSH2001</li> <li>・厚生労働省 OSHMS ガイドライン</li> <li>・刑法 134 条</li> </ul>

### 8B. ステップ 8 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 8B-1. 健康リスク対策に必要な教育・研修の実施，情報や助言の確保についての支援

a. 個別の健康リスク対策の実施条件となる教育・研修，マニュアル，機器や設備，関連する有資格人材，および事業場外の情報源や助言の確保の方法について理解する。	(1) 環境管理，作業管理，健康管理，健康増進，快適職場形成など個別の健康リスク対策の実施に必要な教育・研修の内容および方法について学ぶ。 (2) 健康リスク対策に必要な資格条件（作業環境測定士，衛生管理者，酸素欠乏危険作業主任者など）とその取得方法について理解する。 (3) 事業場外の情報源や労働安全衛生専門家の種類と特徴について学ぶ。	・健康リスク対策の実施における担当者および事業場の各階層に対する説明教育・研修の重要性を認識する。 ・法的に定められた資格や研修だけでなく，独自に必要な人材が求められる場合にも留意する。
b. 個別の健康リスク対策の実施条件となる教育・研修，マニュアル，機器・設備，有資格人材および事業場外からの情報や助言の確保と活用について，実際の現場に即して選択し，具体的に助言できるようにする。	(4) 当該事業場における，これまでの効果的な教育・研修，マニュアル類，機器・設備，人材の確保と活用の具体例について学ぶ。 (5) 事業場外機関の教育・研修プログラムの活用方法を知る。 (6) 事業場外の情報源や専門家へのアクセスの実際およびその活用事例について討議する。	・担当者や労働者の主体的関わりを促す教育・研修の方法やマニュアルについて学ぶ。 ・事業場外の研修の活用方法を検討する。 ・事業場外からの情報や助言と事業場内のノウハウを蓄積する。

#### 8B-2. 健康リスク対策の実施のモニターと円滑な実施の支援

a. 健康リスク対策の円滑な実施の支援，後での実績評価，事業場内ノウハウの蓄積のために，健康リスク対策の実施状況をモニターし，記録するための基本的な手順や方法について理解する。	(1) 健康リスク対策の実施状況のモニターおよび記録の方法についてまとめる。 (2) 実施直後や日常的な小さな不具合の発見と改善方法について学ぶ。	・記録や文書化の重要性を知る。 ・記録を活用したリスク対策の良好事例を学ぶ。
b. 健康リスク対策の実施状況のモニターおよび記録を実際に支援することができるようになる。実施直後や日常的な健康リスク対策の問題点の把握と改善について助言できるようにする。	(3) 健康リスク対策の実施マニュアルの作成，実施状況のモニターおよび記録手順の実際例（スケジュール表の作成など）について点検する。 (4) 事業場内の事例から，実施直後や小さな不具合を把握し，これの改善を支援する方法についてまとめる。	・担当者および労働者の自主的な取り組みの推進方法を工夫する。 ・個人差について配慮することを学ぶ。

#### 8B-3. 健康リスク対策の評価と改善についての支援

a. 健康リスク対策の目標達成度や，健康リスク対策の実施状況を評価し，健康リスク対策をさらに改善し継続するための方法の種類，特徴について理解する。	(1) 健康リスク対策の実施状況の評価（過程の評価）および健康リスク軽減効果の評価（効果評価），それぞれの方法について理解する。 (2) 健康リスク低下効果評価のための基礎的な方法論（疫学，統計学など）について理解する。 (3) 定量的および定性的な効果評価の方法についてまとめる。	・健康リスク対策の実施状況の評価（過程の評価）および健康リスク軽減効果の評価それぞれの意義や目的を理解する。 ・定性的または半定量的な評価方法にも十分着目する。
b. 実際の健康リスク対策の評価を行い，評価結果に基づいて，対策の改善や継続について助言，支援できる。	(4) 対策の評価方法を具体的事例に応用して，問題点を討議する。 (5) 評価結果を健康リスク対策の改善にうまく結びつけた好事例について学ぶ。	・評価の目的について担当者や関係者の正しい理解を深める。 ・評価結果を健康リスク対策の改善に結びつけるために支援する。

## 《ステップ9 健康増進活動を促進する》

### 9A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

健康増進活動の重要性と推進の支援者としての認識：労働者および事業者が健康増進の概念とその重要性を認識し、健康増進活動が事業場に寄与する要因を理解し支援する。

自主的な健康増進の体制づくりと展開における基本の理解：事業者が自主的に健康増進活動を展開できるための具体的な組織化、方針の決定、実施、効果の評価などに関し、助言、支援し、協働しつつ改善推進する。

健康増進活動における健康指導技術の評価と計画的な推進：健康増進活動において健康指導等は重要な働きかけであると認識し、労使の参画を得て保健指導技術の開発、評価をおこない、実施する。

直接のパートナー 経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、安全衛生業務責任者  
労働者代表、労働者  
他の産業保健専門職、健康保持増進スタッフ、健康保持増進サービス機関

主な関係条項・指針

- ・ WHO 憲章
- ・ 国内労働安全衛生法規
- ・ 事業場における労働者の健康保持増進のための指針
- ・ メンタルヘルズ指針
- ・ ILO161 号条約
- ・ 健康増進法
- ・ 健康日本 21

### 9B. ステップ9の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 9B-1. 健康増進活動の重要性と推進の支援者としての認識

a. 健康増進活動を概観しその重要性について認識する。	(1) 疾病の変化に伴う、健康の定義の変遷、オタワ憲章、国の施策の変遷を知る。 (2) 疾病の5段階を理解し QOL の向上、労働者の Well-being を実地に活かせるようにする。	・ 国際動向と国の動向について着目する。 ・ 産業保健活動に QOL の向上についての考えかたを事業場に定着させる。
b. 労使による健康増進活動は経営活動の基本となるとの認識と支援する姿勢を確立する。	(3) 現場との直接交流を図って労使が求める健康づくりを理解し、健康増進活動を推進していく。 (4) 健康増進活動は人、健康をどのように捉えているかの、経営活動の基本になるとの認識に立って支援する。	・ 現場との気軽な交流と職場巡視による意識啓発を行う。 ・ 信頼を獲得する。

#### 9B-2. 自主的な健康増進の体制づくりと展開における基本の理解

a. 労働安全衛生法規に基づく事業場内の安全衛生責任体制のなかに健康増進活動が位置づけるとの認識と、自事業場内の体制を点検する。	(1) 労働安全衛生に関する体制と労使の責任と権利を確認し健康増進活動の体制づくりをおこなうため、自事業場内の体制を把握する。 (2) 労使の健康に関するニーズを把握しながら、他の安全衛生活動との関連での展開をおこなえるような体制を支援する。	・ 労働安全衛生管理体制での健康増進活動の体制を重視する。 ・ 労使の責任・権利を確認し目的を明確にした体制作りを目指す。 ・ 安全衛生活動と連動した展開に着目する。
b. 安全衛生活動のなかの健康増進活動が推進し自主健康管理を育成するよう企業風土を推進する。	(3) 安全衛生委員会、事業場労使の参加する会合に出席して、健康増進活動のデザインを提示し、労使の健康増進の理解と共有化のための意見交換をする。 (4) 自事業場や内外の健康意識を把握しながら、健康増進活動の推進状況や問題点を検討し、利点や不十分な点がどこにあるかを理解し、それを労使との交流の中で活かすようにする。	・ 保健関係者との交流を重視する。 ・ 指針の基本にもとづいて健康増進活動のデザインを労使で構築する。

#### 9B-3. 健康増進活動における保健指導技術の評価と計画的な実施

a. 産業保健スタッフは健康保持増進の重要な保健指導（健康指導）の意義を理解し、その技術の習得と評価をおこなう。	(1) 健康増進に有用な保健指導、健康教育のスキルを把握しその有効性を評価し活用する。 (2) QOL の向上、セルフケアに視点を置いた指導、教育が実施できるような技術の習得をする。 (3) 指導、教育での効果（行動変容、経済性等）の評価をおこない、労使で検討できるようにする。	・ 保健指導、健康教育に必要な情報収集をする。 ・ セルフケアの指導技術を習得する。 ・ 評価の技術を習得する。 ・ 労使で検討するための資料を作成する。
b. 保健指導（健康指導）を評価するため計画的に実施する。	(4) 保健指導・健康教育の評価をおこなうために、健康増進活動実施前に産業保健スタッフと検討し評価の目標を明らかにして実施する。 (5) 評価をおこなっていくためには、健康保持増進活動の計画的な実施が必要であることを理解しておく。	・ 評価をおこなう計画デザインを重視する。 ・ 評価をおこなうための継続的な実施の理解を図る。

## 《ステップ 10 作業適性と病後復職を支援する》

### 10A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

作業適性にあった配置と配置転換への支援者としての認識：産業保健領域の責任体制のもと、労働者の健康維持・健康障害からの予防のため、関係者と職場・作業状況と個人特性、健康状態にもとづいた配置や配置転換に支援する役割を担う。

就労でのリハビリと病後復職への支援：健康上の配慮をするため産業保健スタッフは、関係者ととも職場・作業に配慮し社内規定を活用するとともに、地域の社会資源を活用できるように支援する。

健康を理由とした退職、就労中の死亡のケアと支援：関係者ととも、労働者、家族への産業保健スタッフ領域からの支援をおこなう。

直接のパートナー	総括安全衛生管理者、人事労務担当部門、各部門責任者、安全衛生業務責任者 労働者代表 他の産業保健スタッフ、主治医、地域リハビリテーション関係者、家族、遺族
主な関係条項・指針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ WHO 憲章</li> <li>・ 労働基準法、労働安全衛生法規、労働災害保険法</li> <li>・ じん肺法、結核予防法、エイズ感染予防法</li> <li>・ 運輸労働の基準・指針、身体障害者雇用率制度</li> <li>・ ILO 条約</li> <li>・ 産業保健専門職倫理指針</li> <li>・ 事業場内管理規定</li> </ul>

### 10B. ステップ 10 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 10B-1. 作業適性にあった配置と配置転換への支援者としての認識

a. 事業場の部署ごとの身体的、精神的特性を把握し作業適性に見合った配置を助言・支援する。	(1) 作業保健スタッフの責任体制を明確にし、関係者とともに対応する。 (2) 事業場の部署毎の作業適性を把握し、配置に必要な資料を整理し支援策を関係者と検討する。 (3) 個人特性、個人の健康状態を把握し適正配置に活用するが、個人のプライバシー保護を重視する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関わり方の役割分担を明確にする。</li> <li>・ 作業適性配置につき関係者と共有する。</li> <li>・ プライバシーの保護、配慮を明確にする。</li> </ul>
b. 作業適性、個人特性、個人の健康状態から関係者との調整・管理の支援を確立する。	(4) 作業適性にあった配置、配置転換の事例にもとづいて討議し、どのような支援が必要かを認識する (5) 事例から配置に必要な知識、技術を習得する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配置、配置転換の事例を収集し関係者と討議する。</li> <li>・ 事例から必要な知識、技術を習得する。</li> </ul>

#### 10B-2. 就労でのリハビリと病後復職への支援

a. 就労でのリハビリ、病後復職には、事業場の体制勤務条件、作業・施設改善を含む支援策について個別対応できるようにする。	(1) リハビリ、病後復職の事業場内受け入れを検討するための体制のもとで受け入れ条件、本人との確認、合意、フォローアップ等討議できるようにする（主治医の意見、職場の意見、人事労務の意見、産業医の意見、産業保健スタッフの意見等）。また、討議のなかで相互の役割分担を確認する。 (2) 個別対応から、社内規定を確認し、改善、作成して運用を図れるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受け入れを検討するための話し合いを重視する。</li> <li>・ 役割分担を決めて対応する。</li> <li>・ 社内規定を作成するための情報を収集する。</li> </ul>
b. リハビリ、病後復職に際しての配慮ができるように運用ルールを活かしながら関係者と個別対応を図ることができる。	(3) 関係者との話し合いで、リハビリ、復職時の指示、職場でおこなわれる支援、対策についての計画を立てるとともに優先順位をつけて対応し、労働者保護のためになっているか、職場への配慮ができていのかどうか意見交換をする。 (4) 事例から運用ルールを作成しながら検討をして役立つルールづくりをする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係者との意見交流のなかで立場の違いによる理解を深めた対応を図る。</li> <li>・ 運用ルールの見直しを図ることを前提につくる。</li> </ul>

#### 10B-3. 健康を理由とした退職、就労中の死亡のケアと支援

a. 健康を理由に退職する、就労中の死亡についてはそれまでの経過を重視しながら対応する、また、対応者がその役割を適切に支援する姿勢を確立する。	(1) 健康を理由とする退職までの実態を知り、産業保健スタッフは、退職に伴う諸規則、制度、事業場内ルールを知り退職後の健康に対する生活について本人と話し合う個別対応をする。 (2) 就労中の死亡者の家族への支援、職場の支援について対応者の役割を話し合い適切に支援する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 退職による実態を知りメリット、デメリットの検討をする。</li> <li>・ 退職に伴う諸規則諸制度、ルールを把握し対応を図る。</li> <li>・ 死亡者家族、職場への支援の役割を知る。</li> </ul>
b. ケア・支援の事例検討をおこない、その役割と専門性を理解し、関係者への調整を図れるようにする。	(3) 退職者の事例、死亡者の事例について役割、支援についてまとめていく。そして、産業保健スタッフと関係者で検討をする。 (4) 退職者、死亡者事例に対応するため、関係者への調整が取れるよう専門領域を理解し、対応技術を事例から学び助言・支援策をまとめる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事例から役割、支援について関係者で検討をする。</li> <li>・ 実践報告から支援策を構築する。</li> </ul>

## 《ステップ 11 救急およびプライマリーケア体制を確保する》

**11A.** このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

労使による緊急時対応のシステムの確立とその運用の助言役としての認識：事業場内で発生予測される災害、急病の種類、重傷度を把握し、労使による事業場内の救急措置および緊急時対応のシステムの確立とその運用の助言役としての認識をする。

緊急時を含むプライマリーケア体制の確立と実践教育：緊急時対応を含めた事業場内のプライマリーケア体制を確保し、特に救急業務が遂行できるように必要な知識と実技について支援する。

地域保健、防災活動との連携と調整：産業保健での救急措置および緊急時システムと地域保健、防災活動との連携調整支援をする。

直接パートナー	経営責任者、総括安全衛生管理者、各部門責任者、特定作業主任者 安全衛生業務責任者、防災管理者、危険物取扱者 他の産業保健専門職、労働者代表 労働基準監督署、消防署、警察署 医療機関、病院救急センター、医師会、歯科医師会、保健所
主な関係条項・指針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO161 号条約</li> <li>・国内労働安全衛生法規</li> <li>・消防法、地域保健法、感染症予防規則</li> <li>・事業場内基準・規則</li> <li>・ILO-OSH2001</li> <li>・厚生労働省 OSHMS ガイドライン</li> <li>・労働災害補償保険法</li> </ul>

### 11B. ステップ 11 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 11B-1. 労使による緊急時対応のシステムの確立と運用に関する助言

a. 緊急時対応システムの確立と実践にむけての事業場の方針と体制を見直し改善点について支援する。	(1) 労使により事業場内で発生予測される災害、急病の種類、重傷度を把握する。 (2) 事業場の方針、地域に即した救急体制、緊急時対応の手順とその点検をする。 (3) 緊急時体制、手順を文章化し労働者全員に周知する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場内で予測される救急マップを作成する。</li> <li>・地域に即した救急システムを確立する。</li> <li>・体制、手順を文章化し全員に周知する。</li> </ul>
b. 救急時誰でも対応できるような救急措置と運用を設定する。	(4) 現場との直接交流を図って緊急時対応システムの事例についてグループで討議し必要な改善点をまとめる。 (5) 労使と運用について常に話し合いいつでも救急対応に応じられるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場との気軽な交流で事例の討議をすることで、現場の参加に期待する。</li> <li>・運用マニュアルを常時見直す。</li> </ul>

#### 11B-2. 緊急時を含むプライマリーケア体制と教育の実践

a. 救急処置を含むプライマリーケア体制のもとでおこなう実務を点検し、役割分担、情報ルートを明確にし、向上をはかれるようにする。	(1) プライマリーケア体制がどのようになっているのか、そのなかで緊急時対応がどのような方針でおこなわれているのか、また、役割分担、情報ルートなどのマニュアルが実際に異なっていないか点検し改善を図っていく。 (2) 職場で発生する、災害、事故と職場の環境、作業が理解できる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プライマリーケア体制の確認をする。</li> <li>・緊急時対応における役割分担、情報ルート等のマニュアルを作成、点検をする。</li> <li>・職場の環境、作業を理解できた救急対応となるようにする。</li> </ul>
b. プライマリーケア体制を点検し、見直しを行うとともに、実技の習得を含めた実践的継続的な教育計画を樹立する。	(3) 事業場内外のプライマリーケア体制、運用マニュアルの事例をとりあげ、マニュアルを見直すための討議を関係者と行っていく。 (4) 緊急時対応がおこなえるように、実技の習得を取り入れた継続的な教育計画を行うことを定着させる、また、現場との交流で現場に即した事例をとりあげる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係者との交流によるマニュアルの見直しを図る。</li> <li>・実技と継続的な教育計画を推進する。</li> </ul>

#### 11B-3. 地域保健、防災活動との連携と調整

a. 事業場での救急対応と地域保健・防災活動との連携について理解し強化する。	(1) 地域のパートナーの活動領域と連携方法を把握するための情報収集をし、連携を関係者で検討する。 (2) 緊急時の地域保健・防災活動の連携について大事故および自然災害を想定して、関係者と救急体制、連携、情報ルートを計画的に点検する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場の救急対応とシステムをパートナーに紹介し連携体制をつくる。</li> <li>・地域パートナーとの多様な連携をもつ。</li> <li>・中小事業場では特に重要となる。</li> </ul>
b. 日常のプライマリーケア体制が地域保健、機関との連携でスムーズに対応できるようにする。	(3) 地域のパートナーとの情報交換の体制づくりをおこない、連携事例から連携のあり方を見直していく。 (4) 関係者との討議により、必要により協議の機会をもって、連携を強化する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携事例を把握し連携の必要性を確認する。</li> <li>・事業場と連携機関と相互支援体制を確認し連携を強化する。</li> </ul>

## 《ステップ 12 環境マネジメントを促進する》

**12A. このステップのねらい：**このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**産業保健活動と環境マネジメント活動との接点についての理解：**産業保健スタッフとしての活動を通して、環境マネジメント活動との接点についてより理解を深める。

**環境マネジメントにおける国際的な動向についての認識およびわが国の方針の理解：**国際的な動向およびわが国の方針を視野に入れ、事業場の環境マネジメント活動について参画・助言する。

**事業場の環境マネジメント活動等に対する参画および具体的な貢献：**産業保健スタッフとしての、知識および経験を活かして、環境マネジメント活動に参加・貢献する。

**直接のパートナー** 経営責任者、総括安全衛生管理者、安全衛生管理者  
他の産業保健専門職、環境マネジメント責任者  
公害防止管理者、地域行政機関

**主な関係条項・指針** ・ILO155・161号条約 ・厚生労働省 OSHMS ガイドライン  
・労働安全衛生法規と関係指針類 ・PRTR 法  
・環境基本法および関係法規 ・ISO14000  
・レスポンシブル・ケア指針

### 12B. ステップ 12 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 12B-1. 産業保健活動と環境マネジメント活動との接点についての理解

a. 職場で取扱われる物質の種類とその有害性、その他の環境影響について認識する。	(1) 産業保健活動により、直接排出されること等による環境負荷について把握する。 (2) 事業活動により、これらの物質が排出、搬出および廃棄される過程を把握する。 (3) 屋外作業が周辺環境に及ぼす影響を検討する。	・大気汚染物質、水質汚濁物質、感染性廃棄物についての動向と規制について学ぶ。 ・その他の環境負荷要因の動向と規制について学ぶ。
b. 事業場で取扱われる有害物質の量およびその移動の過程を把握し、関係法令に照らしての点検を把握する。	(4) 職場で取り扱われる化学物質・廃棄物をリストアップし法令上必要な対策等、環境マネジメント部門による点検を支援する。 (5) 法令に照らして必要な対策と産業保健活動との接点について理解し、支援する。	・MSDS 関連法規を学ぶ。 ・PRTR 法と併合して理解する。

#### 12B-2. 環境マネジメントにおける国際的な動向についての認識およびわが国の方針の理解

a. 地球的な規模において、将来的に安心して生活できる環境を維持するための方策の必要性を認識する。	(1) 国際的な環境活動の経緯、課題等について理解する。 (2) ISO 関連規格の果たしてきた役割について理解する。	・国際動向と我が国の貢献度について理解する。 ・COP3 京都議定書とその後の進捗状況について把握する。
b. わが国が環境汚染大国から環境対策大国へ変遷しなければならない理由について理解し、各事業所内における実践について助言・支援する。	(3) 国・自治体による炭酸ガス削減等の目標と実施方法について学ぶ。 (4) 事業場が排出する環境負荷要素について排出量を把握し、事業場の貢献について助言・支援する。 (5) 行政、事業場、市民のパートナーシップについて好事例に学ぶ。	・国内の ISO14000 取得状況を把握する。 ・地方公共団体等が実施している環境活動評価システムに学ぶ。 ・個人活動としての環境家計簿等を参照する。

#### 12B-3. 事業場における環境マネジメント活動等についての参画および助言

a. 事業場の環境マネジメントシステムが、適用される法律を充足していることを確認する。	(1) 関係する法律について学ぶ。 (2) 事業場の環境マネジメント組織および実行システムの推進状況について把握する。 (3) 事業場の環境対策の施設と能力について学ぶ。	・環境基本法と関連法規を学ぶ。 ・OSHMS との関係を理解する。 ・事業場内各部門の連携について把握する。
b. 産業保健スタッフとしての専門性を活かして活動に加わり積極的に助言する。	(4) 快適な職場環境の形成と環境マネジメント方針との調和を図る。	・環境マネジメント手法について学ぶ。 ・快適基準と環境負荷との整合性について認識する。

#### 12B-4. 環境マネジメント活動に対する具体的な貢献

a. 事業場が定めた環境活動実行計画について正しく理解する。	(1) 他社の環境活動・方針・報告書等に学ぶ。 (2) 事業場と地域の市民団体、NPO の協力事例について学ぶ。	・ライフサイクルアセスメント、ゼロエミッションについて正しく理解する。
b. 事業場が定めた具体的な実行計画について率先垂範で臨む。	(3) 環境活動全般の促進、また日常的な消耗品・廃棄物の削減やごみの分別収集の徹底や空調設備の温度設定など事業場内で日常行われる環境活動について助言をまとめる。 (4) 環境マネジメントを推進している産業保健スタッフの良好事例について討議する。	・資源の節約、廃棄物の再利用、再生資源の活用およびエネルギーの節減について理解し、実践する。

## 《ステップ 13 科学的研究とその普及に貢献する》

**13A.** このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**産業保健領域の科学的研究方法：**産業保健において、健康問題や現場の環境改善について独自の調査を基にした分析を行い、問題点を発見する。疫学的手法や関連領域の科学的手法の応用により、問題解決について提言する。

**科学的知識への貢献：**学会や学会雑誌に公表し、科学的知識の蓄積と研究の実践、応用を促す。

**直接のパートナー** 総括安全衛生管理者、安全衛生業務責任者  
健康保険組合、労働者代表  
他の産業保健専門職  
大学・研究機関、労働衛生コンサルタント、事業場外労働衛生機関

**主な関連条項・指針**

- ・科学研究の指針類
- ・科学論文の書き方指針
- ・産業保健専門職倫理指針

### 13B. ステップ 13 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 13B-1. 産業保健領域の研究手法

a. 今後取り組むべき問題を把握し、緊急性、重要性等を加味して優先順位を決定する手順を知る。	(1) 労働生活を豊かにするために解決すべき問題について取り上げ、数値化したり、図表化するとともに解決策の提言についてまとめ方を学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査対象の選択方法に留意する。</li> <li>・組織と個人に対するインフォームドコンセントについて学ぶ。</li> </ul>
b. 得られた結果を実践し、その成果を上げる経験を積む。	(2) 具体例について視覚化したものをグループで検討し、実践方法について、多くの人たちと協議し、成果を確認する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他人の意見をすぐには批判しないよう留意する。</li> <li>・全ての意見を紙に書いて記録してみる。</li> <li>・KJ法を応用したり、関連する研究についての共同研究をすすめる。</li> <li>・研究能率の向上に努める。</li> </ul>

#### 13B-2. 科学的知識への貢献

a. 学会参加や論文発表を通じて人類共通の知的財産としての普及と保存に努める。目的、方法、結果、考察と区分し、図・表にまとめる。	(1) 学会や各種学術集会に参加し、多くの研究者の批判をもらい、必要事項を修正した上で論文にまとめることができるようにする。 (2) 主張したい事柄のキー・ワーズを選び、統合、整理する。自分たちの主張を理解してもらい、様々な批判、意見をもらえるように発表する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他人の論理や知らなかった情報に接したり、研究のブラッシュ・アップに努める。</li> <li>・実験・観察の系や理論構成は出来るだけ単純にするように努める。</li> <li>・主張点を整理する。</li> </ul>
b. 特殊な例や良好活動が、経験則に基づいた問題解決の助けになることを認識し、報告に努める。	3) 目的の事項に関する情報をできるだけ広く集め、KJ法を応用するなどして、関連事項をまとめ、要約、統合化して事例報告にまとめる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時系列による収集を工夫する。</li> <li>・関連事項や事例報告の意義を理解する。</li> </ul>

## 《ステップ 14 産業保健活動を監査する》

**14A. このステップのねらい：**このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**監査目的の認識：**監査の目的を認識し、必要に応じて周知させる。

**監査基準の決定：**監査の基準を目的によって決定し、また決定された基準の妥当性を検討する。

**監査実施の手順：**関係者への監査実施の報告・連絡・相談をし、必要書類の準備をするとともに、その後監査を実施する。

**監査結果の報告：**監査の結果を関係者へ報告し、公開する。

**直接のパートナー** 経営責任者、総括安全衛生管理者、安全衛生業務責任者、各部門責任者  
労働者代表  
他の産業保健専門職  
事業場外労働衛生機関

**主な関係条項・指針**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO 条約勧告等と指針</li> <li>・国内労働安全衛生法規</li> <li>・労働基準法</li> <li>・労働災害防止計画（厚生労働省）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO-OSH2001</li> <li>・厚生労働省 OSHMS ガイドライン</li> <li>・その他の OSHMS 規格</li> <li>・その他の監査指針類</li> </ul>
--	---

### 14B. ステップ 14 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

#### 14B-1. 監査目的の認識

a. システム監査の目的を認識するとともに、各段階の監査の目的の相違点を把握する。	(1) 監査の定義と目的を理解する。 (2) 各監査の目的は、業種や規模で異なるものではないことを認識し、力点をまとめる。	・国際動向を知る。 ・関係法令、通達に注意を向ける。
b. 自主監査、事業場内もしくは外部監査の目的を関係者が相互に認識し、必要に応じて周知を図る。	(3) 産業保健担当者の勤務評定ではないことを明確にする。 (4) 産業保健活動というシステムを監査することを明確にし、共通理解の得られるようグループ討議する。	・経営責任者や労働者と協働する。 ・産業保健担当者のコミュニケーション能力が重要と十分に認識する。 ・信頼の獲得と使命感が必要なことを理解する。

#### 14B-2. 監査基準の決定

a. 監査基準は監査目的によって異なる可能性を知る。	(1) 日頃より種々の監査基準の情報を収集してまとめておく。	・監査基準の国際動向と業界動向を知る。 ・産業保健活動評価システムを知る。
b. 監査目的に合った妥当性が高くかつ標準的な監査基準を採用することにより、監査の信頼性を確保する。	(2) 自主監査に活用できる客観的基準をできる限りまとめる。 (3) 具体例について監査の際の標準的基準の妥当性を常に検討しておくことを学ぶ。	・産業保健関係者の妥当性検証能力が重要なことを理解する。 ・学会動向と業界動向を知る。

#### 14B-3. 監査実施の手順

a. 監査を効率よく進め、妥当な結果を得るためにその内容を理解し、周知を図る。	(1) 手順の具体的内容としてチェックリスト項目や質問リストを作成し、確認しておく。 (2) 関係者に周知させるチェックリスト項目や質問リストを作成する。	・監査実施の良好事例に学ぶ。 ・事業場各部門と連携する。
b. 監査の効率化と質の保証のため、関係者相互の意思疎通をはかり、産業保健担当者を含めて必要書類に遺漏ないよう努める。	(3) 監査実施に必要な書類を整理しておく。 (4) 自主監査も含めて第三者の立場をとることを具体例や良好事例の検討によって理解する。	・経営責任者や労働者と協働する。 ・産業保健担当者のコミュニケーション能力の力点を知る。 ・監査員の養成（自主監査、第2者監査）方策と外部監査機関を知る。

#### 14B-4. 監査結果の報告

a. 効果的な結果報告には、単なる結果集計のみではなく、論理的・客観的集約が必要であることを認識し、さらに広く理解を求めるときの公開方法を修得する。	(1) 監査結果のプレゼンテーションに有効な図表の選択や文書化技能について習熟する。 (2) 監査に用いた情報の取り扱い、非専門家からのアクセス等に注意すべき点をまとめる。 (3) 具体例について産業保健情報にはプライバシーに配慮するべきものも多いことを認識する。	・社内文書様式を知る。 ・マネジメントシステムによる監査結果の活用方法を理解する。 ・外部審査機関による監査結果の例を検討する。
b. 最終的には監査は改善に結びつくべきであり、そのために効果的な報告が重要であることを知り実践する。また公開の必要について理解する。	(4) 自主監査の結果報告を客観的にまとめる。 (5) 公開の際は非専門家でも理解できる方法で行うべきことを良好事例から学ぶ。	・プレゼンテーション能力を習得する。 ・文書作成能力を習得する。 ・社内業務分掌・組織を知る。

## 《ステップ 15 産業保健専門能力を向上させる》

### 15A. このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

産業保健に関する専門知識の修得：広くバランスのとれた知識を修得し、日常の産業保健活動を向上させると共に、新たに発生する様々な問題や状況に敏感に気づき、かつその重要度を的確に判断できる能力を持つと共に、新たな必要に応じた知識を修得することができる。また、自らの役割の認識と使命感をもとにチーム活動の能力向上を図る。

産業保健における実地技術の修得と向上および専門家としてのふさわしい態度の涵養：問題の発見、分析や対処の技術の積極的な利用により技術向上を図る。新たな事態に対処するための新たな技術を習得する。それとともに、常に現場で考える態度、現場とのコミュニケーション能力を通して、専門職としての能力向上の動機付けとなる問題意識を獲得する。

能力の評価・能力向上の評価：産業保健活動の評価システムについて学び、上司、同僚、当事者の評価・自己評価を活用する。また能力評価試験、資格試験、研究発表等による向上に努める。

直接のパートナー	経営責任者、総括安全衛生管理者、安全衛生業務責任者、各部門責任者 他の産業保健専門職 労働者代表、現場労働者 労働行政機関・労働基準監督署 産業保健推進センター、地域産業保健センター、大学・研究機関、学会・専門職団体
主な関係条項・指針	・ILO161号条約等 ・ILO健康サーベイランス指針 ・国内労働安全衛生法規 ・ILO 個人情報の保護実施要項 ・産業保健専門職倫理指針 ・刑法

### 15B. ステップ 15 の研修内容

研修目標	研修する内容	研修のポイント
<b>15B-1. 専門知識の修得</b>		
a. ルーチン化した業務について不断の改善を図る。新たな事態など専門的対処を必要とする特定領域について、最新の専門知識を修得する。	(1) 専門機関の報告書・専門誌・専門書などとインターネット等を活用して最新知識を習得する。 (2) 当事者との話し合い、同僚との勉強会、産業保健関係雑誌の購読、研修会参加で知識向上を図る。 (3) 必要に応じて外部専門家の援助を求める。	・科学知識の有効性の半減期は意外に短く、以前の知識が現在は陳腐化している可能性がある。 ・情報の質を判断する能力を培う。
b. 問題の早期発見に努め、発見した問題の重要度の評価を行う（PDCAで改善後の対応も含む）。	(4) 産業保健の広い領域にわたる基本的な知識を持つよう学び、他の事業場での事例の情報に注意を払う。 (5) 関連する他領域の知識を広く習得する。	・日常の巡視を活用する。 ・現場での話し合いを重視する。 ・基礎的な疫学を修得する。
<b>15B-2. 専門技術の修得・向上</b>		
a. 既得技術の積極的な利用と向上を図り、測定・調査の信頼性・妥当性の向上を図る。また介入・対処技術の効率性や満足度の向上に努める。	(1) 当事者との話し合いや利用満足度調査などにより、活動上の問題点を把握する。 (2) 同僚との勉強会、産業保健関係雑誌・学会誌の購読、研修会参加により必要な技術を向上する。	・On the Job Trainingを重視する。 ・ロールプレイなどの現場に即した方法が有効であることを体得する。
b. 新たな課題に対処するため外部専門家への依頼により新技術を修得する。	(3) 講習会・研究会への参加、専門機関・外部専門家との接触を図って新たな技術を習得する。	・単に最新・高度・専門ということに流れず、技術の適切性を判断する。
<b>15B-3. 専門家としてふさわしい態度の涵養</b>		
a. 専門職種としての基本的態度を確立し、また産業保健専門職種の中での自らの役割を認識すると共に、他の職種の役割を認識し尊重する。論理性と普遍性の尊重について学び科学的視点を確立する。	(1) 巡視、当事者との話し合い、意見調査により専門能力向上の態度を確立する。 (2) 産業保健担当者会議などにより当事者視点、協同についての理解を深める。 (3) 具体例やグループ討議から思いこみを排除し、慣習を絶対視せず、他の分野や立場からの視点を考慮して科学性のあり方を学ぶ。	・コミュニケーションの技術・態度専門能力がオールマイティとは考えず、その限界も考慮する。 ・コミュニケーションの技術・態度、業務外も含めた日常的な交流の重視、目的達成のための手段としての虚偽や誇張は認容しないようにする。
b. 専門家として得た情報を利害関係者に公開するとともに個人情報個人に還元し、その守秘、インフォームドコンセントを経た集団情報の科学的利用について理解する。	(4) 情報の持つ価値や重要性と影響力を認識するとともに、その帰属を尊重する。 (5) 産業保健専門職倫理の基本にそって情報公開と守秘義務について統一して理解し、具体例についてグループ討議する。	・個人情報の保護と、情報の利用により集団が得る利益を調整する。 ・明文化されたルールを作成する。
<b>15B-4. 専門能力向上の評価</b>		
a. 活動の目標達成の可否の原因分析を行って現状における能力獲得の達成度を評価する。事業場内能力評価の向上、資格取得などに努める。	(1) 能力向上の目標を明文化する。 (2) 活動の評価の中に専門職の能力評価の項目を加え、評価を試みる。 (3) 組織の中での考課を求め、問題点を知る。 (4) 外部評価や資格取得を達成度の目安とする。	・自己評価と他者評価を両方行う。 ・適切なインセンティブを付与する。
b. 活動経験や研究をまとめ関連研究と対比し考察する。	(5) 学会研究会参加と研究論文発表による交流を重ねて能力向上に資する。	・実務性を重視したとりまとめと、科学性を重視した研究の両者それぞれの役割を理解し尊重する。

## 《ステップ 16 コミュニケーション能力を発揮する》

**16A.** このステップのねらい：このステップの終わりに次のことが行えるようにする

**現場労使とのコミュニケーション：**ニーズに適切に対応した産業保健活動を展開するために現場労使とのコミュニケーションをよく保つ。

**事業場内諸部門，安全衛生および環境保護担当者との連携：**自主的な労働安全衛生管理をすすめる，日常および緊急時の産業保健活動を的確で効率的に行えるように事業場内の連携体制を構築する。

**公的機関，地域社会との適切な関係の維持：**労働安全衛生公的機関，地域社会，関連 NPO などと良好な関係を保って，産業保健活動を展開する。

**直接のパートナー** 経営責任者，総括安全衛生管理者，安全衛生業務責任者，各部門責任者  
現場管理者，現場安全衛生担当者，特定作業主任・労働者  
他の産業保健専門職，環境部門スタッフ  
労働者代表，現場労働者  
事業場外労働衛生機関，産業保健推進センター，地域産業保健センター  
地域社会諸機関，関連 NPO

**主な関係条項・指針**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO161 号条約等</li> <li>・国内労働安全衛生法規</li> <li>・産業保健専門職倫理指針</li> <li>・産業基準と指針</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO-OSH2001</li> <li>・厚生労働省 OSHMS ガイドライン</li> <li>・学会勧告・指針類</li> <li>・事業場内基準</li> </ul>
---	---

**16B. ステップ 16 の研修内容**

研修目標	研修する内容	研修のポイント
------	--------	---------

**16B-1. 現場労使とのコミュニケーション**

<p>a. 職場内の状況に通じ，現場労使とよいコミュニケーション関係を保つ。</p>	<p>(1) 産業保健計画の作成や現場巡視時，諸会議を活用して現場労使と交流を密にする経験を積む。 (2) 問題点の解明や問題解決に当たって現場の声を尊重する態度を身につける。 (3) 現場リスクや健康問題についての情報提供，現場への助言提供の手法をまとめる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・よい人間的な接触を心がける。</li> <li>・職場内の意見を聴取する。</li> <li>・目標との関連付けを常に行う。</li> <li>・優先ニーズへ対応する姿勢を保つ。</li> <li>・職場全体の取り組みを目標とする。</li> </ul>
<p>b. 安全で健康な職場に向けた安全衛生管理のすすめ方と産業保健活動についての要望を適切に把握する。</p>	<p>(4) 安全衛生上の意見や要望について労使と話し合う機会を持つ。 (5) 新しい問題や危機管理についての現場対応についてグループ討議する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的に現場を改善する。</li> <li>・予防への関心の強化を第一にする。</li> <li>・状況変化へ対応する心構えを保つ。</li> </ul>

**16B-2. 事業場内諸部門，安全衛生・環境担当者との連携**

<p>a. 事業場内諸部門とよいコミュニケーションを保ち，産業保健活動の推進を助ける。</p>	<p>(1) 計画の作成や諸会議を活用して諸部門の産業保健ニーズを理解する。 (2) 緊急時対応について各部門の問題点を調べる。 (3) 健康リスクや対策について事業場各レベルの責任者と交流する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標と関連付けて連携をとる。</li> <li>・諸部門の優先ニーズを把握する。</li> <li>・部門間のよい関係には日常の情報交換が基本であることを理解する。</li> </ul>
<p>b. 自主的な労働安全衛生管理，緊急時対応についてよい連携体制を構築しておく。</p>	<p>(4) 事業場内の管理体制について定期的に話し合う事項をまとめる。 (5) 新しい問題や対応策の具体例についてグループ討議の機会をつくる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的な改善に監査結果を生かす。</li> <li>・総合的管理を常に重視する。</li> <li>・安全衛生と環境対策とよく連携する。</li> </ul>

**16B-3. 公的機関・地域社会との関係**

<p>a. 労働安全衛生に関する公的な機関とよい関係を保ちながら産業保健活動を推進する方法と体制について理解と実践できるようにする。</p>	<p>(1) 事業場の有害要因と関連法規の現状，行政方針についてよくフォローして，事業場内に的確に周知徹底させる体制を維持するための方策をまとめる。 (2) 公的機関へ報告，情報提供する事項をまとめ，定期的に点検する方法を学ぶ。 (3) 産業保健推進センターや大学・研究機関・コンサルタントなどの連絡関係を保って，問題点と対策について技術的な支援を求める体制を点検する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的機関と地域社会の最新の動きをフォローする。</li> <li>・全国の動向を参考にする。</li> <li>・最新技術を利用する上で役立つ支援体制を知って活用する。</li> </ul>
<p>b. 地域社会の関連機関や自主活動とよい連携体制を構築しておく具体的手順を学ぶ。</p>	<p>(4) 地域社会の関連機関，NPO などの自主活動で関係を図る箇所をリストアップし，連絡や交流方法を検討する。 (5) 地域産業保健センターや自主組織と産業保健活動推進についてグループ討議する機会をもつ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域全体の状況を把握する。</li> <li>・保健諸機関と連絡体制を整備する。</li> <li>・緊急時対応と危機管理への準備体制を整備する。</li> <li>・環境対策と連携する経験を積む。</li> </ul>