

産業保健専門職のコンピテンシー育成に関する研究（Ⅱ）

【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	株式会社日立マネー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】

はじめに

I 産業保健専門職に求められる資質・能力（コンピテンシー）とその教育

1. 研究の背景：今日の産業現場と産業保健
2. 今、産業保健専門職の求められるもの
3. 新しい専門職教育
4. 1 問題解決能力の教育
4. 2 ケースメソッドを用いた産業保健の専門能力の教育
4. 3 高度専門職の教育機関

II 産業医のコンピテンシー養成：問題解決の体系に従った実践例

1. 日本の産業医の養成制度における問題点
2. 問題解決アプローチによる新しい産業医教育システムの提案
3. 実証研究1：昇進と精神疾患—症例対照研究—
4. 実証研究2：製造業労働者の精神障害による病気休職
5. 実証研究に基づき問題解決アプローチを用いた産業医活動の実例
6. 新しい産業医養成システム開発計画

III 産業看護職コンピテンシーモデル・コア・カリキュラム

1. 産業看護学教育の課題
2. 看護基礎教育における産業看護学カリキュラム

3. 産業看護職に求められるコンピテンシーの開発
4. コンピテンシーを高める産業看護教育のあり方
5. 産業看護職コンピテンシーモデル・コア・カリキュラム

【内容要旨】

はじめに

わが国の雇用と労働の環境は大きく変化し、雇用形態と身分の多様化、ワークライフバランスの推進、女性管理職の増加、メンタル不調者の増加など、雇用・労働と健康を巡って次々と新しい課題が生じている。こういう状況の中で、従業員の健康守り増進させる産業保健専門職の役割も変わってきているが、そのためにはどのような能力・資質(コンピテンシー)が必要でそれをどう育成すべきかについて、国際産業保健研究会は昨年労働問題リサーチセンターの補助を得て、まず産業看護職のコンピテンシーについて内外の先行研究を踏まえた調査を行い、結果を取りまとめた。

I 産業保健専門職に求められる資質・能力(コンピテンシー)とその教育

上記の職場環境の変化で求められる産業保健専門職の役割とそのため資質能力は変化しているが、同時に現在専門職教育一般については、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る。従って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ている。そこで今年度は産業医・産業看護職を含めた産業保健専門職の教育をどう進めるかについて、21世紀の保健医療専門職教育改革の考え方に立ち、保健医療システムを変えていく変革者としてのコンピテンシーをもった専門職教育を提起した。それはまず、疫学、統計学、政策経営科学、産業環境衛生学、社会行動科学などの基礎的な知識・技術の体系の習得が必須である。それに加え産業現場の新たな状況・様々な問題に対する問題解決アプローチを習得する必要がある。これは根拠に基づく医療(EBM)に対応した根拠に基づく産業保健であるが、具体的には「問題の発見・同定」、「問題の定量化(X, Y)」、「問題の定量化」、「情報、文献の収集と体系化」、「利害関係者の同定・分析」、「複数の対案作成、優先順位決定」、「実施計画立案、介入実施」、「評価(構造、過程、結果)」の8ステップからなる。そしてその教育においては単に手法としてそれを習い覚えこませるというのではなく、現場の問題をシミュレーションしたケースを用いて、現場に即した形で分析し調査し、解決策を考え実施するというケースメソッドで教育行うことの有効性を提起した。

II 産業医のコンピテンシー養成：問題解決の体系に従った実践例

問題解決の体系に従った産業医のコンピテンシー養成の例を、実際の産業現場で問題解決の手順に沿った産業医活動を通してコンピテンシーを獲得していった産業医の経験と、

その現場での研究を踏まえた実績をとおして、そのコンピテンシーの全体像を明らかにした。その研究の内容は、ある製造業における精神障害による病気休職を減らすための問題解決アプローチであり、その問題解決の体系の中で、精神障害のために病気休職した作業者を症例群に対照群をおいた、コホート内症例対照研究を行った。その結果、昇進した者は精神障害が原因の休業になる可能性が約2倍（オッズ比=2.18）という結果が得られた。この結果は対象数が限られたため有意ではなかったが、新たに昇進した労働者を対象とした予防措置および戦略の必要性を示唆している可能性がある。

次に精神障害による病気休職について労務データに加え、毎年行われる一般定期健康診断と簡易ストレス調査票の情報をを用いて、後ろ向きコホート研究を行った。その結果、2万1千人のデータを解析したところ、上司との意思疎通が不十分であることとハラスメントを容認する職場風土が精神障害を原因とする休職と有意に関連していた。従って病休の予防のためには、望ましくない職場の人間関係および雰囲気に関心を当て、その原因に関する調査、ならびに個々の行動の変化および作業環境を改善するための介入試験を行う予定である。さらにこのような実証研究をもとに、実際の職場の改善のための方策が現在進行中である。この実践の中心になった産業医が専門職大学院の援助を受けながら獲得していった資質・能力が産業保健専門職のコンピテンシーである。

Ⅲ 産業看護職コンピテンシーモデル・コア・カリキュラム

以上が産業医のコンピテンシーについての研究に加え、昨年度の産業看護職のコンピテンシーを明らかにするための研究をさらに具体化し、それをどうやって教育するかについての研究を本年度も行った。専門性を持った産業医が絶対的に不足する中、現場で産業看護職の必要性は極めて高いが、現行の看護教育の中での産業看護の教育は質・量ともに極めて不十分である現状を、看護学士課程の教育、看護基礎教育、公衆衛生看護教育のそれぞれについて分析することで整理し提示した。そしてこれを踏まえ、昨年度に行った産業看護職に求められるコンピテンシー開発研究の成果に基づき、コンピテンシーを高める産業看護教育のあり方を示すとともに、産業看護職コンピテンシーモデル・コア・カリキュラムを提示した。