設置の趣旨等を記載した書類

資料　目次

		頁
別紙１	リーダー的な産業医の必要性に関する企業調査の結果概要	45
別紙２	専門的な産業医に必要な能力に関する企業調査の結果概要	54
別紙３	修士号を取得した産業保健師の必要性に関する企業調査の結果概要	58
別紙４	産業衛生学専攻に関する看護学生及び卒業生の入学希望調査の結果概要	59
別紙５	産業医学専攻の修士課程への医学生及び初期臨床研修医の入学希望調査の結果概要	63
別紙６	各年次での時間割（例）	65
別紙７	教員の資質向上を図るための研修	68

別紙 1

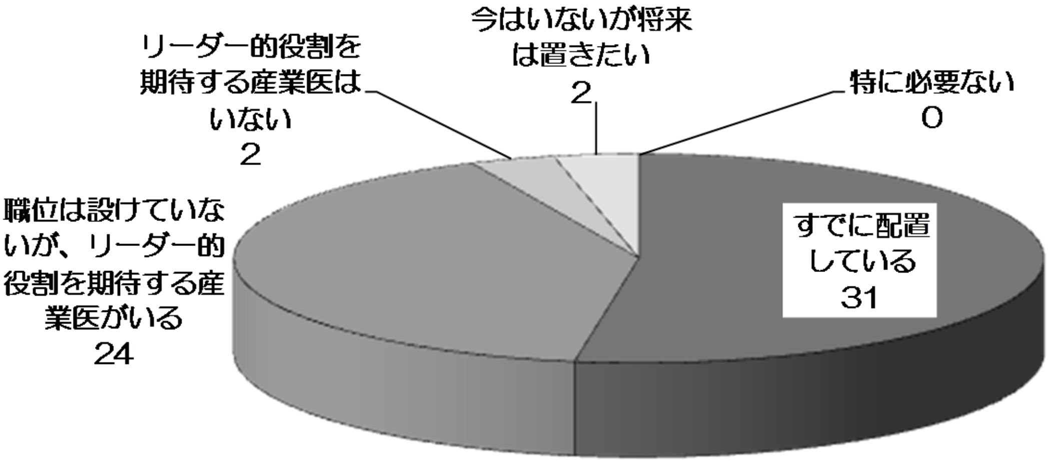
リーダー的な産業医の必要性に関する企業調査の結果概要

調査主体：　産業医科大学
調査時期：　平成 23 年 2 月実施
調査方法：　回答企業名等を記入する方式のアンケート（A4 版 2 ページ）の郵送と回収
対象者：　産業医科大学で産業医の募集経験のある東証 1 部上場企業 72 社の安全衛生担当者
回答数：　回収数 63（回収率 87.5%）
調査内容：　大企業における高度な専門性を有するリーダー的な産業医の必要性等

1　企業全体のリーダー的な産業医（統括産業医や総括産業医等）の配置の現状

現在、専属の産業医を常勤職として雇用しているような大企業では、現行の法制度には規定されていないものの企業全体のリーダー的な産業医（統括産業医や総括産業医等）を配置しているところが 87%に達していた。

すでに、欧米の企業では産業衛生に関する専門家が活躍しており、関連分野で複雑化する課題を解決するために、わが国においても大企業では産業衛生に関して高度な専門性を有する産業医を配置していることが明らかとなったと考えた。



（回答数 63 社）

図 1　企業全体のリーダー的な産業医（統括産業医や総括産業医等）の配置の現状

自由記載意見：

事業所の産業医の意見を企業全体に反映させることがある。

企業全体を担当する産業医の職位は検討されていない。

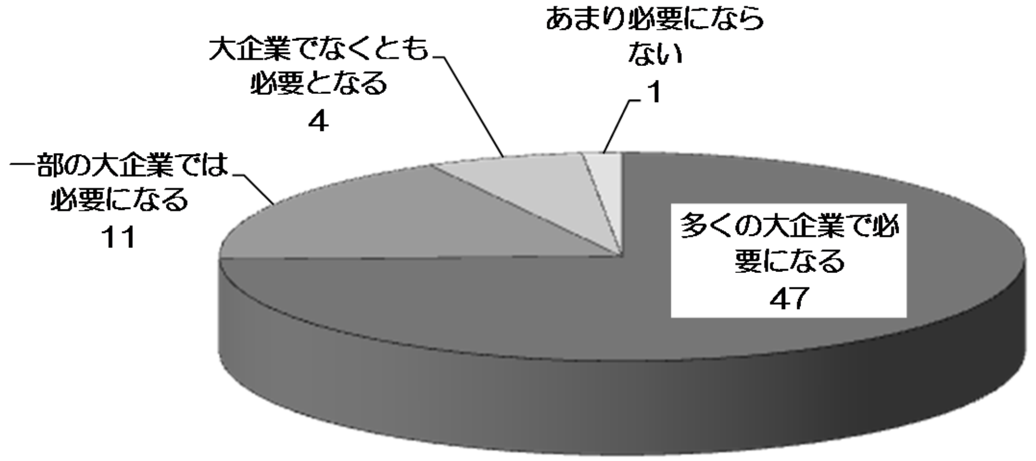
全社産業医の会議体における議長は設けている（統括的役割）

弊社グループでは約 60 名の産業医がおり、健康保険組合・健康管理センターに在籍し、健康管理センター所長が統括しているが、多数の産業医と事業体のため、その中のいくつかのグループには取り纏め役として「グループ長」を任命している。

2　わが国の企業全体におけるリーダー的な産業医の今後の必要性

将来、多くの大企業をはじめとする企業でリーダー的な産業医が必要になると考えているところが本調査の対象範囲では80%を超え、「あまり必要にならない」という回答は１社のみであった。

そのような産業医の需要を満足するためには、法制度が規定する産業医としての被選任要件を超えて専門的な産業衛生学に関する知識とその実践ができる技能を有している者を養成する必要があると考えた。産業衛生学に特化した教育課程を有し医師の入学を想定している大学院が存在しないことから、産業医科大学において産業衛生学専攻を設置して専門的な医師を養成する必要があると考えた。



（回答数63社）

図２　わが国の企業全体におけるリーダー的な産業医の今後の必要性

自由記載意見：

必要とするところは出てくると思うが訴訟等が絡む場合も考えられ職責が重すぎないか心配。

現時点ではなんとも言えない。

多くの大企業で必要となるが、それ以外でも必要となる。

3　リーダー的な産業医に期待する役割

本調査の対象範囲では、リーダー的な産業医に期待する役割として挙げられたものは、「産業保健方針やプログラム策定への参画」が 94%と最も多く、「従業員の健康状態や職場の衛生管理状況の経営層への報告」が73%、「企業の危機管理体制構築への貢献」が65%とそれに次いで多く、「企業全体の産業保健専門職の調整」、「産業医や保健師などの採用や育成」、「事業所の産業保健プログラムの評価や監査」、「海外拠点での安全衛生体制構築への支援」も過半数に達した。労働組合や健康保険組合との調整といった役割の期待は低かった。

産業衛生に関する事項は、企業の経営に直結する課題であることが認識されており、専門家として経営層に助言する役割や専門家として企業内外との調整を行う役割が重視されていると考えた。したがって、産業衛生学専攻の教育課程では演習や実習を活用して、関連分野の知識を企業組織内で有効に活用するための実践的な技能を体得させることが重要であると考えた。

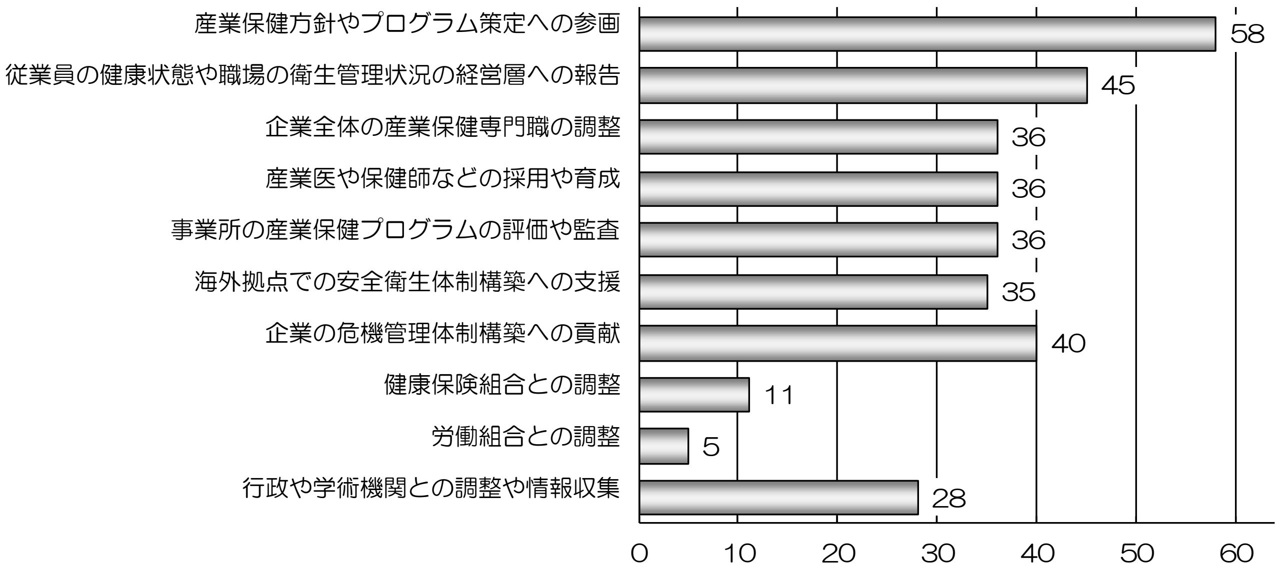


図 3　リーダー的な産業医に期待する役割　（回答数 62 社）

自由記載意見：

企業の産業保健活動を支援（産業保健課題の分析のみならず対策へも参画）すること。

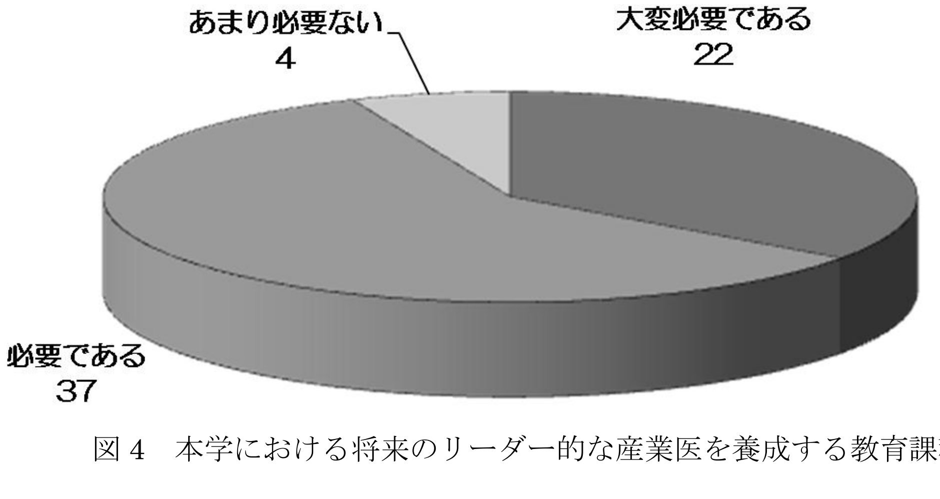
各事業所の産業医に対して指導（コンサルタント）すること。

企業の健康管理・社員管理上の課題に関する改善提言、事業所の労務・社員管理についての健康管理面から積極的に助言すること。

4　産業医科大学における将来のリーダー的な産業医を養成する教育課程の必要性

本調査の対象範囲では、産業医科大学に「学部卒後の教育課程」として将来のリーダー的な産業医を養成する課程が「大変必要である」と「必要である」とする回答を合わせると 94%に達した。

本調査結果は、大学院修士課程として、将来のリーダー的な産業医を養成する教育課程を設置する企業側の強い要望が表れていると考えた。



（回答数 63 社）

図 4　本学における将来のリーダー的な産業医を養成する教育課程の必要性

5 リーダー的な産業医を養成する教育課程で学位を授与された医師の採用や配置における考慮

リーダー的な産業医を養成する教育課程を修了した医師を企業が採用やその後の配置の際に、役職や待遇面で優遇する医師があるかどうかについては、本調査の対象範囲では、「実際の能力をみた上で、配属や職位で配慮する」が 56%と最も多く、「採用後の社内での能力・キャリア形成を考慮した配属を考慮する」という回答が 43%で続いた。優遇する手段の中では「採用において優先的に検討する」の 35%が最も多く、「給与面で優遇する」ところは 19%にとどまった。

一般職では、学士卒よりも修士卒のほうが給与面で優遇されることが多いが、医師等の専門職に関しては必ずしも学位の有無によって給与面で待遇が有利になるという社会制度になっていないのがわが国の現状であると考える。このことは医療機関における医師の専門医制度でも同様である。一方で、「実際の能力」が重視されていることから、一般の医学部ではほとんど教育されていない産業衛生学に関して卒業後に教育することによって企業が期待する能力を付与することで企業において優遇される専門職を養成することができると考えた。

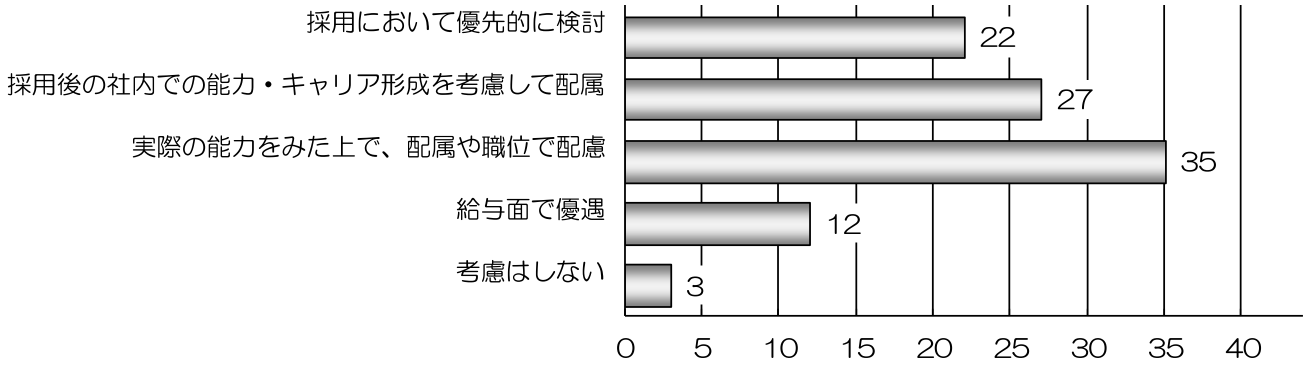


図 5 リーダー的な産業医を養成する教育課程を修了した医師の採用や配置における考慮

自由記載意見：（回答数 63 社）

学位に見合った職務を当社が必要とするなら考慮すべき。

入社段階での給与面の処遇はしないが、実際の能力による配置や職位の結果として給与面の処遇が伴う。

6 リーダー的な産業医に必要な能力

本調査の対象範囲では、リーダー的な産業医に必要な能力として挙げられたものは、「安全衛生や健康管理などに関する体系的かつ専門的知識」と「コミュニケーション力」が両者ともに 84%と最も多く、「リーダーシップ」が 83%、「マネジメント能力」が 70%、「問題の分析・解決能力」企業の危機管理体制構築への貢献」が 68%とそれらに次ぎ、「社外の専門資源とのネットワーク」も 54%と過半数となった。予め提示した選択肢の中で「臨床能力」は 27%と低かった。

リーダー的な産業医には、安全衛生や健康管理に関する体系的かつ専門的知識が求められていることから、医学部での教育や医療機関での研修によって得られる知識や技能とは大きく異なる内容の知識を付与する教育課程が必要であり、これは大学院における教育として行っていくことが不可欠であると考えた。これに合わせて、企業組織で一般に必要とされるコミュニケーションやマネジメントの能力が必要とされており、演習や実習を通じて、医師等の専門職には不十分となりやすいこれらの技能を付与していく教育課程が必要であると考えた。

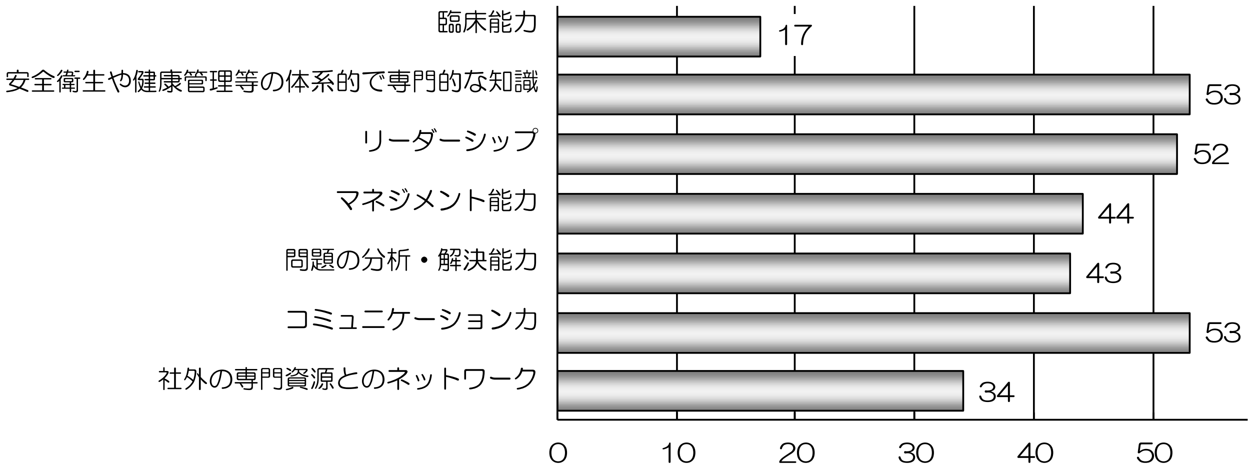


図 6　リーダー的な産業医に必要な能力　(回答数 63 社)

自由記載意見：

事業的な背景も含め、組織の機能、風土について理解、分析できる識見。

企業経営に関する知識・ノウハウも必要。

社員が業務遂行可能かどうかの判断基準と明確な提言力。

会社特有の業務形態に合わせた健康管理指導力。

人事労務部門との調整においては、会社と一定の距離を保ちながら中立的な立場での勧告、指導を行うことを基本としつつ、事象によっては、医学・疫学的視点のみに留まらず、事業者が事業を運営していくうえで必要となる現実的な最適解を導き出すことのできる「思考の柔軟性」も併せて求めたい。

人間性。

社員の労務・健康管理は会社としての責務であり、この責務を産業医に全て委ねることは考えていない。産業医には、社員の相談事に医療面から親身に助言する姿勢と、会社が見落としがちな安全配慮義務履行上の留意点についての専門的助言を期待する。

企業人として関係部門と良好なコミュニケーションがとれ、信頼関係を構築できる人間的魅力。

会社の組織や経営方針の理解。

上記能力のバランスの良さ。

担当する範囲によると思うが、環境、安全衛生、健康管理、労務管理、人事評価、給与、セクハラ問題、パワハラ問題、海外健康管理（海外拠点がある場合）など、幅広く知識を有していると、総括的な業務を行う上では役立つと思う。

もちろん、自分だけが持っているというよりは、幅広い専門家とのネットワークを持っているという能力と言った方がよいかもしれない。

専門職集団（組織）を束ねるマネジメント能力としては、目標設定・評価を実行する能力。

部下の育成及びキャリアカウンセリングを実行する能力。

専門職組織から発信する施策及び方針などの重要性に関して、経営層及び上級管理者層を説得し、実行に導く説明能力及び行動力。

自分及び専門職組織の成果及び考え方等を外部に発信する能力。

企業経営を意識した産業保健。

ベースとなるビジネス感覚（企業人としての資質）。

リーダー的産業医には、複数の産業医、組織を束ねる力量が求められると思う。そのためには、

一般的な産業医の資質を超える人格や見識が必要で、それは産業保健分野での専門性と優れた人間性そのものではないかと思う。

企画力や提言力。

企業経営、組織・労務管理に関する基本的な知識。

グローバル化に対応した言語能力、企業への適応力、柔軟性。

マネジメント能力の１つであるが、組織掌握力および最適化マインド（自己・自分部門の利害や課題解決にとらわれることなく、チームワークを重視し、先見性と広い視野で物事に対処する意識）を兼ね備えている必要がある。

本調査の回答者（氏名記載分、企業名等は回答に記載された当時のもの）

HOYA㈱	HOYA グループ環境・安全衛生・健康担当兼総括産業医	小林　祐一
NEC㈱	事業支援部・健康管理センター勤労マネージャー・事務部長	渡辺　淳
TDK㈱	総務部人事課課長	三浦　文雄
旭化成㈱	環境安全部部長	永守　幸人
味の素㈱	川崎事業所次長	宮川　洋一
イオン㈱	グループ人事部部長	山本　博之
宇部興産㈱	取締役会長	田村　浩章
大阪ガス㈱	人事部理事・人事部長	藤原　敏正
九州電力㈱	安全推進部健康増進グループ	川田　進
京セラ㈱	環境本部安全防災部部長	玉泉　一男
黒崎播磨㈱	安全環境防災部部長	海老沢　洋
西部ガス㈱	人事労政部人事サービス室室長	関　光雄
シチズンホールディングス㈱	取締役	柿島　雄
新日本製鐵㈱	人事・労政部健康管理グループグループリーダー	中喜多　実
新日本無線㈱	人事本部労政部部長	大島　力
セイコーエプソン㈱	総務部部長	岩崎　眞明
ソニー㈱	人事部門産業保健部統括部長	加藤　篤
第一生命保険㈱	健康増進室室長	小林　三世治
東海旅客鉄道㈱	人事部取締役人事部長	坪内　良人
東京ガス㈱	人事部部長	傳　清忠
東京電力㈱	労務人事部副長	千住　武
豊田通商㈱	人事部労務厚生クループリーダー	山本　浩幸
西日本旅客鉄道㈱	人事部執行役員人事部長	倉坂　昇治
日本ガイシ㈱	人事部安全衛生グループサブマネージャー	岩野　弘秋
日本冶金工業㈱	総務部人事チームリーダー	小野寺　俊博
任天堂㈱	人事部本部長	竹村　薫
パナソニック㈱	健康保険組合専務理事	長井　輝臣
東日本旅客鉄道㈱	厚生部部長	鈴木　弘夫
富士重工㈱	常務執行役員人事部長	池田　智彦
富士ゼロックス㈱	人事部健康推進センター長	山中　俊治
プライムアース EV エナジー㈱	取締役	高木　省三
ブラザー㈱	人事担当執行役員	浅井　侯序
マツダ㈱	人事本部安全健康推進部部長	島本　泰吉
みずほ情報総研㈱	人事部部長	沢村　正彰
みずほフィナンシャルグループ	人事部部長	加藤　雅哉
三井物産㈱	人事総務部執行役員人事総務部長	石川　博紳
三菱重工業㈱	人事部安全衛生グループ主査	三鍋　克則
三菱樹脂㈱	人事部部長	和田　卓也
三菱レイヨン㈱	事務部事務部長	西村　嘉郎
矢崎総業㈱	総務人事室取締役室長	酒井　均
ヤマハ発動機㈱	人事部部長	廣永　賢二
ヤマハ㈱	人事部部長	細井　正人
ライオン㈱	人事部副主席部員	稲原　隆二
㈱IHI	人事労務グループ主査	尾原　寿子
㈱NTT データ	人事部健康推進室課長	村井　敏行
㈱SUMCO	九州事業所総務部部長	坂井　隆則
㈱アドバンテスト	人事総務部部長	藤田　敦司
㈱アルパック	取締役部長・人事部担当取締役	佐藤　孔史
㈱熊谷組	人事部部長	桜野　泰則
㈱クレディセゾン	人事部部長	武田　雅子
㈱小松製作所	安全健康推進部常務執行役員	日置　政克
㈱ジェイティービー	常務取締役	井本　博幸
㈱日立製作所	人材統括本部労政人事部部長	萩原　靖
㈱平和堂	教育人事部取締役部長	村上　茂人
㈱明電舎	人事企画部部長	花村　俊広
㈱森精機製作所	総務部ゼネラルマネージャー	柴山　裕樹
㈱リクルート	人事支援室エグゼクティブマネージャー	石綿　純
㈱リコー	人事本部ヒューマンリレーション推進部部長	杉浦　顕一

調査用紙

質問は、全部で 7 問です。以下の質問にお答えください。

Q1. 御社においては、企業全体の産業保健活動をリードする産業医（統括産業医や総括産業医と呼ばれる場合が多い）のための職位を設けて、配置されていますか？

a. すでに配置している。
b. 現在は職位を設けていないが、リーダー的な役割を期待する産業医がいる
c. リーダー的な役割を期待する産業医はいない
d. 今はいないが将来は置きたい
e. 特に必要ない
f. その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

Q2. リーダー的産業医を置いている企業は、まだそれ程多くはありません。今後、日本の企業におけるそのような産業医の必要性についてどのようにお考えですか？

a. 多くの大企業で必要になる
b. 一部の大企業では必要になる
c. 大企業でなくとも必要とするところがでてくる
d. あまり必要にならない
e. その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

Q3. Q2 で、「多くの大企業で必要になる」または「一部の大企業では必要になる」と回答された方にお聞きします。そのようなリーダー的産業医に、企業全体の産業保健活動の推進において、どのような役割を期待しますか？（**該当するものを、すべてお選びください。**）

a. 企業としての産業保健方針やプログラム策定への参画
b. 従業員の健康状態や職場の衛生管理の状況について、経営層への報告
c. 企業全体の産業保健専門職（各事業所の産業医や保健師など）の調整
d. 産業医や保健師などの採用や育成
e. 事業所の産業保健プログラムの評価や監査
f. 海外拠点での安全衛生体制構築への支援
g. 企業の危機管理体制構築への貢献
h. 健康保険組合との調整
i. 労働組合との調整
j. 行政や学術機関との調整や情報収集
k. その他（期待する内容があれば、以下に自由にお書きください。）

（次ページに続く）

Q4. 現在、本学では学部卒後に、就職に必要な実践力を身に付けることに焦点を当てた産業医修練コースを運営しております。これに加え、将来のリーダー的産業医となる人材を養成するための教育課程は必要と思われますか？

a. 大変必要である

b. 必要である

c. あまり必要がない

以下の質問は、Q4 で、「大変必要である」又は「必要である」と回答された方のみお書きください。

Q5. そのような教育課程（専門職大学院）修了者には、学位（現在、産業医学修士（専門職））が授与される予定です。専門職大学院の修了や学位は、産業医の採用や配置等において、何らかの考慮をされますか？（**該当するものを、すべてお選びください。**）

a. 採用において優先的に検討する

b. 採用後の社内での能力・キャリア形成を考慮した配属を考慮する

c. 実際の能力をみた上で、配属や職位で配慮する

d. 給与面で優遇する

e. 考慮はしない

f. その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

Q6. 企業からみて、リーダー的産業医として活動するためには、特にどのような能力が必要と思われますか？（**該当するものを、すべてお選びください。**）

a. 臨床能力

b. 安全衛生や健康管理などに関する体系的かつ専門的知識

c. リーダーシップ

d. マネジメント能力

e. 問題の分析・解決能力

f. コミュニケーション力

g. 社外の専門資源とのネットワーク

h. その他（企業として有するべきと考える能力について、自由にお書きください。）

会社名：		
回答者氏名：		
回答者所属：	職位：	
連絡先 TEL :	FAX :	e-mail

以上は、本学からの問い合わせ等、主に連絡用に用いるものです。
文部科学省への提出書類には、ご協力いただいた企業名および回答者所属・職位を一覧として掲載する予定です。氏名、連絡先などの個人情報は掲載いたしませんし、個別の回答を企業名と一緒に掲載することはありません。

送付先

郵送の場合：〒807-8555　北九州市八幡西区医生ヶ丘 1-1　産業医科大学専門職大学院設置準備室

FAX の場合：093-692-4590　　e-mail の場合：　srx400@pub.uoeh-u.ac.jp　（担当　伊藤）

別紙 2

専門的な産業医に必要な能力に関する企業調査の結果概要

調査主体：	産業医科大学
調査時期：	平成 23 年 1～2 月実施
調査方法：	産業医科大学職員との面談により聴取して記録
対象：	産業医科大学卒業生の採用実績がある東証 1 部上場企業 3 社（安全衛生担当役員等）
調査内容：	今後の産業保健活動と高度な専門性を有する産業医に必要な能力等

1　三井化学株式会社

面談者：	尾辻　信一氏（取締役　人事部及び CSR 推進部担当・CSR 委員会担当）
実施日時：	平成 23 年 1 月 31 日

産業保健という視点では、例えば工場では取扱いに注意を要する多種の化学物質を扱っていることから、これらの取扱いに関する健康対策を行うなどのことを実施してきたが、今日の産業保健は、雇用の多様化、グローバル化、集団感染など課題が多様化している。

また、労働衛生活動にはそれ相応のコストが必要であり、大企業では健康保険組合もある。産業保健や健康管理にかけたコストをどう最適化するかということも、企業において持続的かつ効果的な産業保健活動を行うにあたっては重要な要素の 1 つである。

これらの課題については、事業所や現場単位の視点からの活動では整合性がとれず、効果的でない。このため、専門的知識・視点に加えて、企業の労働衛生活動を全体的にコーディネートでき、より高い視点からマネジメントできる人材が必要であると考えている。

今は社内に優秀な産業医がいて、このような業務を実際にこなしているが、今までの経験上、現場での実践ができる産業医は多いが、企業全体の産業保健活動をマネジメントできるような高い能力を持つ産業医はごく少数だ。このため、社内でも後進の人材育成に取り組んでいるが、大学としてこのような高いレベルの人材育成に取り組むことは歓迎したいし、特に大企業ではこのような人材は必要になるのではないかと思う。

専門職大学院を修了しているという事で、通常の博士、修士とは教育内容や能力が違うということであれば、何らかの処遇は考えられなくもないが、一般的にはすぐに特別の処遇があるという事はないと思う。実際の業務にしても、修了してすぐに高いレベルの業務ができるというわけではないので、現場を経験しながらのステップアップということが必要だ。ただ、専門職大学院を修了しているということは、他と違って高いレベルの専門的教育を受けており、仕事に対するモチベーションもより高いという点は十分評価に値するので、雇用するにあたっては、将来の役割・キャリアを見据えた上で、現場を経験してから本社勤務とするなど、それなりの業務に就かせ人材育成していくというキャリアプランを修了者には用意するということは十分に考えられる。

現在の企業はグローバル化への対応が 1 つのキーワードであり、このため将来のリーダーとなる人材の育成に力を入れている。リーダーシップには、業務経験に加えてマネジメントやコミュニケーション能力が重要であるが、今後の産業医に必要な能力も同様であると思う。大企業では事業所や工場も多く、それぞれに嘱託産業医がいるし、行政への働きかけが必要となることもある。事業所や工場の産業保健活動を統括し、対外的な活動も行うことを考えると、専門的知識と実務能力に加えて、マネジメントや

コミュニケーション等の高い能力と現場経験が必要である。

企業での産業保健活動は、企業の資源をうまく使いながら実施するということも重要である。全てに渡って完璧に実施できるというわけではないので、ある程度柔軟な対応も時には必要だ。かと言って、企業の考え方に引きずられすぎても良くないし、コンプライアンスに関する事は専門家として主張しなければならない。このように、企業で産業保健をマネジメントしていくためには、企業人、組織人としての在り方と専門家としての倫理の関係といったことも学ぶ必要があると思う。

入学者については、産業医としての実務経験を経た上で入学するのが良いように思う。

大学院修士課程を修了したから、就職してすぐにリーダー的役割ができるというわけではないと思う。その点は修了者に過大な期待がかかりすぎないよう、雇用する側の企業に認識してもらうことが必要であり、また、修了者も、就職したからといってすぐに高い評価を受けられるというわけではないという事を認識する必要があるように思う。

2　日立金属株式会社

面談者：　正久　哲也氏（人事総務部長）
　　　　　柴宮　久雄氏（人事総務部労務グループ長）
実施日時：　平成 23 年 2 月 9 日

統括的な役割を担う優秀な産業医ということで考えた場合、医学や労働衛生の立場からの判断・施策も大切であるが、経営や企業のマネジメントの立場も同様に大切であるということを理解することが必要であると思う。企業である以上、利益の追求が必要である。また、海外派遣など、従業員にとってタフな勤務を求めることも現実にはある。企業としてのそのような面も理解しつつ、コンプライアンス、健康などのリスクを的確に把握し、そのリスクをできるだけ小さくできるような専門家としての明確な指摘や対応を期待している。

例えば、コンプライアンスや健康管理の面からすると、産業医としては中止したり、修正すべきと考える経営施策については妥協することなく明確に指摘したりする必要があるし、このような場面では、産業医が経営や現場といたずらに対立せず対応を協議することが一層求められ、コミュニケーション力は重要な能力と言える。また、コンプライアンスや健康管理の観点から、どの程度なら可能なのかという判断のためには、豊富な知識・経験に加えて柔軟な応用力も必要である。

いずれにしても、労働衛生活動は、人事労務担当と産業医が相互に情報交換をしつつ一体となって取り組むことで効果が発揮できる。このためにも、コミュニケーション力、マネジメント力は重要なスキルである。

医師としての教育を受け、医師としての仕事を行ってきた者にとっては、このような企業活動という視点を持つことは難しいのではないかとも思うが、現在計画中の大学院修士課程で企業活動の理解につながるような教育もできれば良いと思う。

企業全体の労働衛生活動を統括しうる優秀な産業医は、今後必要になってくると思う。現在の多くの企業では事業所毎にいるという体制であるが、それを本社で束ねるということが理想的である。統括産業医は、事業運営の方針などの経営的視点を理解した上で、各事業所など個々の現場の労働衛生活動につなげることが、有効で整合性のある労働衛生活動を可能とする。

このような人材を育成しようということであれば、企業全体の問題点の把握から、個々の事業所毎の傾向や個々の従業員の健康状態の把握などの多面的な活動を、経営・事業運営の視点からの整合性をも

ってなしうる能力が必要である。

医学や労働衛生だけでなく、企業経営やマネジメントなども学んだ者であれば、企業に溶け込み易いし、現場での実務を通して様々な事を吸収するしっかりとした素地があると考えられるので、それなりのポストや処遇を考慮することはあり得ると思う。もちろん統括産業医であっても、個々の事業所の現場を知るという事は重要なことであり、経営・管理部門との意思疎通をしながら現場の実態も学び、研鑽することで、統括産業医としての実務ができるだけの能力や資質が培われるものであると思う。
また、現在計画中の専門職大学院では、修了後も大学院と修了者の関係は継続することになると思われるので、企業としては、このような課程を修了した産業医がいることで問題解決へのネットワークが広がるし、産業医の能力向上にも繋がることが期待できる。

現在の大きな課題の１つはメンタルヘルス不調であるため、この分野の教育は充実してもらいたい。また、昨今は従来の鬱病とは違うタイプのメンタルヘルス不調の例が出てきており、これは従来の対処法では効果がない。また、グローバル化により事業の海外展開が加速しており、現地駐在員の健康管理、進出先固有の疾患への知見を高めることも必要である。このように労働衛生や健康に関する課題は日々変化しているため、より現実を反映した教育内容となることを希望したい。

3　富士通株式会社

面談者：　三宅　龍哉氏（総務人事本部長）
　　　　　三宅　仁　氏（常務理事・健康推進本部長）
実施日時：　平成 23 年 2 月 9 日

従業員の高齢化による生活習慣病の増加、メンタルヘルス不調、海外展開による健康リスクなど、従業員の健康に関する課題は多様化している。従業員の健康は企業の生産性と表裏一体であり、人的資源を有効に活用することは企業経営の根幹であるため、従業員の健康への投資は企業として必要であると考えている。産業医は従業員の健康に対して大きな役割を担っており、特に、各事業所やグループ企業を総括し、産業保健活動をリードしマネジメントする高い能力を持つ産業医への期待は大きい。

例えば、予防の重要性を企業として方針化する、個々の問題を把握するといった事においては、疫学的視点から数値による問題の可視化といった能力が必要であるし、産業医は現場で何がおきているのかという事を把握し、対策を行うことが求められるが、そのためにはコミュニケーション力は重要な能力の一つとなる。また、必要に応じて医療機関等の専門機関との連携や、より効果的なメンタルヘルス対策の実施などの様々な施策について、中心的役割を担うことなど、リーダー的産業医は、現場の産業保健活動だけでなく、企業全体の従業員を俯瞰した産業保健活動をマネジメントする能力が求められる。このためには、高度な知識・能力も重要ではあるが、経営というマクロな視点から個々の業務、個人の働き方などミクロな視点まで、企業活動全般への関心と理解が重要である。疫学、医療統計学、医療経済学、マネジメント学といった公衆衛生学の基盤は、そのために有効であろう。また、従業員の健康問題については、様々な新たなケースが発生している。現状を反映したリアルなケースを教材とした教育を行うと良いと思う。

このような高度な実践的能力を養成する課程の教員については、学術知識だけでなく、実務経験が豊富である方が良い。その意味では産業医科大学に期待するところは大きい。

このような高い資質・能力を持つ人材は少ないため、専門に養成する課程は必要であると思う。特別な教育を受け、具体的将来像をイメージできている人材には、企業としてもそれなりの期待をするため、

学位を持つ修了者には、将来の役割・キャリアを見据えたポジションを期待すると思われる。しかし、経営学修士（MBA）をもつ者であっても入社後ただちにマネージャーのポストにつくわけではないことと同じで、当初からそれを約束するのではなく、社内で現場の産業医などの一定の経験を積んだ上で、自他ともに認められた人がリーダーのポジションにつくことになる。当社の現状を考えると、そのような学位を持つ産業医に期待するポジションがいくつかある。現状では産業医の能力を客観的に判断しうる制度としては、学会の専門医、労働衛生コンサルタント等があるが、企業経営者には十分浸透していない。将来的に学位取得者の認知度が高まれば、学位取得によるプラスの処遇は考慮に値する。

また、多くの企業が将来の幹部候補を MBA コースに入学させているように、企業内の産業医の中で優秀な人材を将来のリーダー候補として大学院修士課程に入学させることができるようであれば、企業としてもより優秀な人材の確保と産業保健活動の推進に繋げることができる。

別紙 3

修士号を取得した産業保健師の必要性に関する企業調査の結果概要

電話調査実施者：池田　智子（産業・地域看護学教授）
実施日時：　　　平成 25 年 4 月 11 日，12 日
調査対象者：　　中小企業経営者 5 人，大企業統括産業医 5 人

修士を取得した産業保健師の必要性については、10 人の事業所経営者および企業統括産業医にヒアリングを行った結果、以下の意見を聴取した。

○産業現場では、従業員自身が主体的に健康増進や快適職場づくりに努められるよう支援するところに大きな特徴がある。産業保健師はその最適なファシリテイターであり、従業員が自己効力感を高められるような仕掛けをつくりながら、組織心理学や産業保健看護学の理論に基づいた実践に期待できる。
○健康診断記録や職場環境測定等のデータを分析し、個別の保健指導に留まらず、集団へのアプローチ、さらには健康づくり施策化や経営層への提言までできる能力を持った保健師は、多くの企業で必要とされている。
○保健指導や健康教育において、子供への教育とは異なる、大人への教育の効果的方法を開発してほしい。
○経営者とのコミュニケーションとして、数字を用いて説得力のある説明を行うなどのビジネススキルにも期待したい。
○現在、産業医数は企業数に比べて圧倒的に少ないため、中小企業のニーズを満たしていない。産業保健師が産業医の代替を務めることでこの現状を克服でき、中小企業にとってもメリットをもたらすと思う。
○職場には、顕在化しない問題が多くある。それをとらえて分析し対策を立てるという、自ら切り開き立案する能力に期待する。
○大企業においては、複数の保健師や看護師に対する指導的な統括産業保健師の役割を担ってほしい。

以上、確かな専門性と実践力を有する産業保健師に対する事業所からのニーズは高い状況にある。

産業衛生学専攻に関する看護学生及び卒業生の入学希望調査の結果概要

調査主体：　産業医科大学
調査時期：　平成 25 年 1〜2 月実施
調査方法：　学生（産業保健学部看護学科のみ）については、授業終了後に配布して回収して集計した。卒業生については、産業医科大学を卒業して医師、作業環境測定士、保健師等として企業等に勤務している者が利用しているメーリングリストに発信して返信を集計した。
対象：　産業医科大学産業保健学部看護学科 4 年生 65 人及び本学を卒業して医師、作業環境測定士、保健師等として企業等に勤務している卒業生
調査内容：　平成 26 年度に産業衛生学専攻が設置された場合の入学希望

1　看護学生の入学意識調査

産業衛生学専攻が設置された場合、平成 26 年度に入学を希望する看護学生の人数を学内で把握するための調査を看護学科の 4 年生（65 名）を対象に実施したところ、「ぜひ、入学したい」と「早速、入学を検討したい」はそれぞれ 1 名の合計 2 名（3%）で、「将来、入学を検討したい」が 9 名（14%）であった。一方、明確に「入学を希望する可能性はない」という意思を示した者は 20 名（30%）であり、「不明」が 34 名（52%）と最も多かった。

産業衛生学専攻への入学に当たって重視する事項としては、「将来の就職に役立つこと」が 68%と最も重視されており、次に「社会人をしながら履修できること」が 52%、「教育のプログラムが魅力的であること」45%、「自らのキャリア設計に組み込めること」38%の順であった。自由記載欄には入学金や授業料等の経済的な面で負担にならないようにしてほしいという意見が認められた。

調査した時期はすでに進路を決定していた者が多いこと、看護師や保健師には医療機関や企業等での実務を経験した後に進学を希望する者が多いこと、大学院を担当する学内での調査であり個人の具体的な入学意思として受け取られると困る考えられたことなどが原因となって、直接、入学の意思を示した者は、極めて少数にとどまった。しかし、医療機関や企業等に所属する看護職が応募すること、産業衛生学専攻の修士課程が存在しない大阪以西で 50 校以上ある看護学科の卒業生が応募することが考えられた。

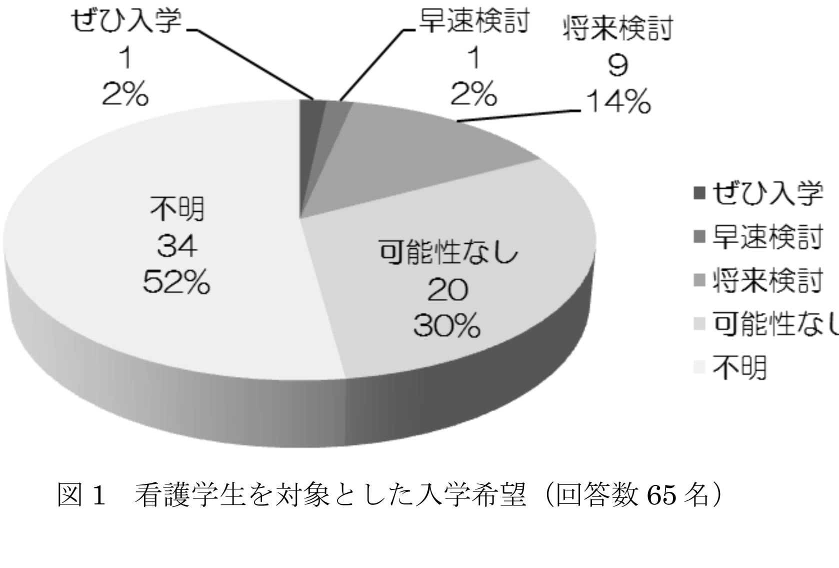


図 1　看護学生を対象とした入学希望（回答数 65 名）

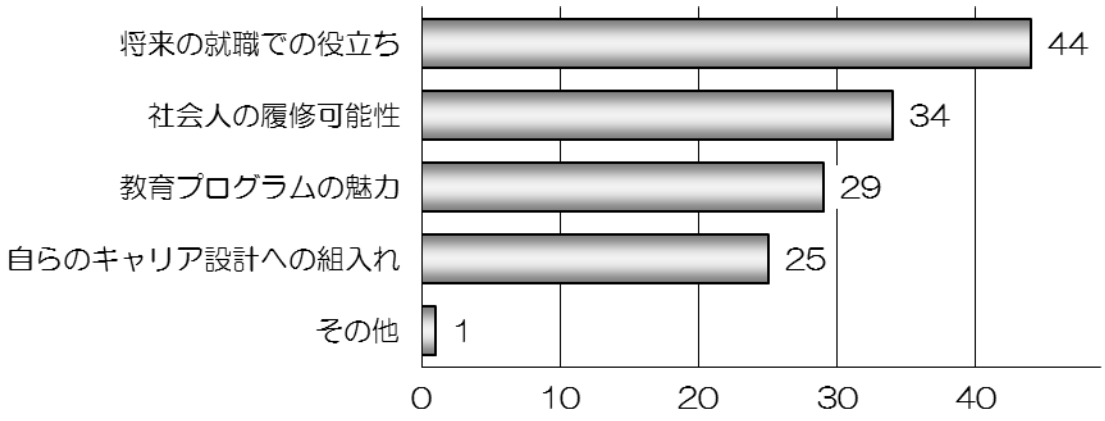


図２　看護学生が産業衛生学専攻修士課程への入学で重視する事項（65 名、複数回答あり）

「その他」の自由記載内容

入学金や授業料等の経済的な面で負担にならないようにしてほしい

2　卒業生の入学意識調査

産業衛生学専攻が設置された場合、平成 26 年度に入学を希望する者の人数を把握するための調査を企業に在籍する卒業生が利用するメーリングリスト（メーリングリスト登録アドレス数は 447）を利用して任意に尋ねたところ産業医科大学の卒業生 52 名（医師 14 名、衛生管理者 19 名、看護職 14 名、不明 5 名）から回答があった。その結果、本専攻修士課程に「ぜひ、入学したい」と「早速、入学を検討したい」は合計 7 名（14%）であった。「将来、入学を検討したい」という者は 15 名（29%）であった。一方、明確に「入学を希望する可能性はない」という意思を示した者は 10 名（19%）であり、「不明」が 15 名（38%）であった。職種別にみると、衛生管理者は、19 名中 4 名（21%）が「ぜひ、入学したい」又は「早速、入学を検討したい」と回答し、「入学を希望する可能性はない」は 2 名（11%）にとどまった。

産業衛生学専攻への入学に当たって重視する事項としては、「社会人をしながら履修できること」69%が最も重視されており、次に「教育のプログラムが魅力的であること」60%、「自らのキャリア設計に組み込めること」50%、「将来の就職に役立つこと」46%の順であった。自由記載欄に記載された意見から大学卒業時のほか以前であれば入学していたという者やすでに他学で大学院に進学した者がいることがわかったほか、「産業衛生の実務は医学や保健学だけでは対処できない部分も多いので、経営等も含めた多面的なプログラムであること」といった教育課程に対する助言が認められた。

現在、企業等で実務を担当している者が具体的に進学を検討する際には、企業を休職又は退職することや社会人大学院生としての進学を検討する必要があることから、入学の意思を示した者は少数にとどまった。一般に、医師には初期臨床研修制度があるように医療職は、卒業後数年間は医療機関に所属して臨床面での実務を研修しているが、そのような医療職は調査そのものが困難で今回の調査対象に含まれていないため、潜在的に入学意思を有する医療職は卒業生にも相当数いると考えられる。産業衛生学専攻への意見として、社会人の受け入れに期待する意見が強かったことから、この要望に対応していくことが重要と考えた。また、就業現場の実態を踏まえて医療系の大学では履修できない内容を教育する課程を期待する意見については具体的に入学を検討している者の意見を反映しているものと考えた。

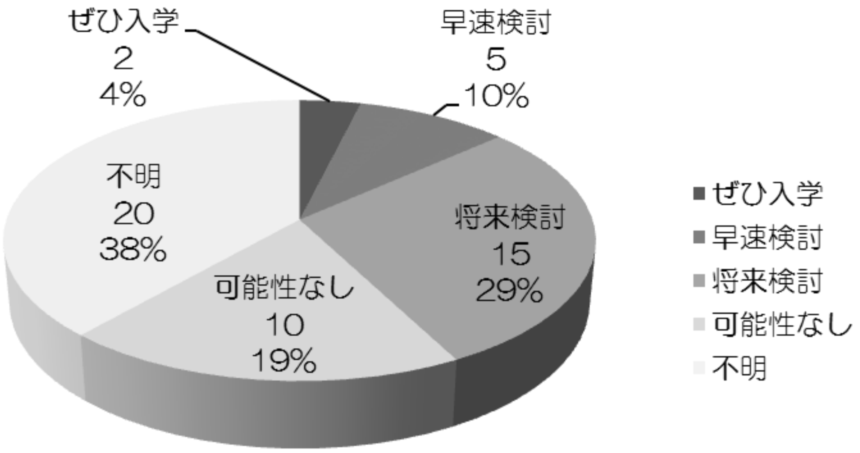


図 3　卒業生を対象とした入学希望（回答数 47 人）

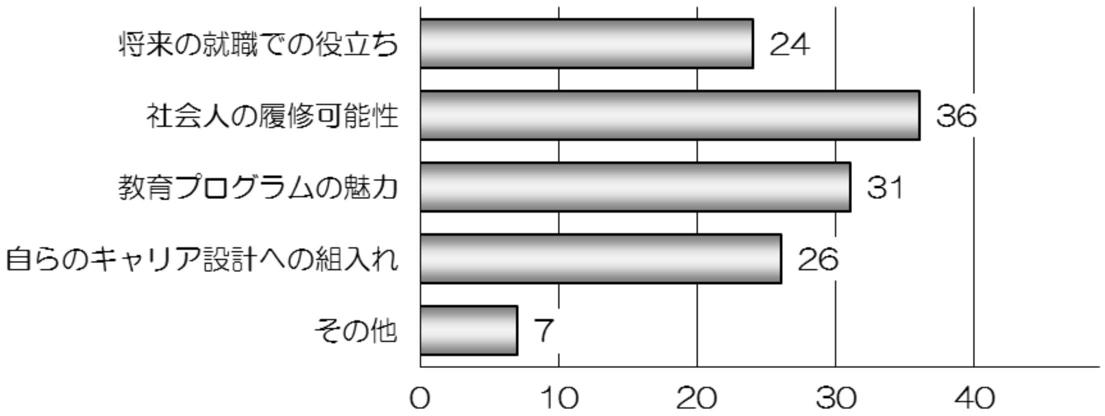


図 4　卒業生が産業衛生学専攻修士課程への入学で重視する事項（52 名、複数回答あり）

「その他」の自由記載内容

大学卒業時であれば入学した

もっと以前に設置されて入れば入学した

他学で医療系の大学院に進学した

産業衛生分野の全体で具体的な改善対策ができる修士課程にしてほしい

産業衛生の実務は医学や保健学だけでは対処できない部分も多いので、経営学等も含めた多面的な教育課程にしてほしい

産業衛生の社会的認知度が一層高まるよう期待している

調査用紙

新しい大学院（産業衛生学専攻）に関するアンケートへのご協力のお願い

産業医科大学大学院医学研究科長 興梠征典
同研究科改組準備委員会産業衛生学専攻分科会委員長 堀江正知

産業医科大学では、医学研究科に産業衛生学専攻の設置に向けて準備中です。この専攻課程では、産業衛生学分野の専門性を有する多彩な人材を育成することを目的としています。
４年生大学卒の学士も受け入れます。また、産業医科大学医学部卒業生卒後修練課程の専門産業医コースⅠに在籍しながら修士が取得できるようにします。
当初は２年間の修士課程として開講し、将来は後期課程（博士課程）の設置も考慮しています。

皆様には、次の問にお答えくださいますようお願いします。文部科学省に設置を申請する際に、回答の集計結果を提出します。個人情報は、開示しません。また、他の目的にも使用しません。

問1　産業衛生学専攻修士課程では、選択科目に応じて、次の称号を付与する予定です。開講された場合、入学を希望されますか。（あくまでも現時点でのお考えで結構です）

修士（産業医学）、Master of Occupational Medicine
修士（産業看護学）、Master of Occupational Health Nursing
修士（産業衛生工学）、Master of Occupational Hygiene

① ぜひ、入学したい。
② 早速、入学を検討したい。
③ 将来、入学を検討したい。
④ 入学を希望する可能性はない。
⑤ わからない。
⑥ その他（以下に記載）

問2　産業衛生学専攻修士課程への入学で、重視するのは何ですか。（すべてに○をつけてください）

① 教育のプログラムが魅力的であること
② 将来の就職に役立つこと
③ 社会人をしながら履修できること
④ 自らのキャリア設計に組み込めること
⑤ その他（以下に記載）

問3　あなたは、次の資格をお持ちですか。（すべてに○をつけてください）

① 医師
② 保健師
③ 看護師
④ 作業環境測定士
⑤ 衛生管理者
⑥ 理系の学士
⑦ その他（以下に記載）
⑧ 取得をめざしている資格（以下に記載）

ご質問は以上です。ありがとうございました。

事務担当　〒807-8555 北九州市八幡西区医生ヶ丘 1-1 産業医科大学教務課（担当 小田 歩）
メール：a-oda@pub.uoeh-u.ac.jp

別紙 5

産業医学専攻の修士課程への医学生及び初期臨床研修医の入学希望調査の結果概要

調査主体：　産業医科大学

調査時期：　平成 22 年実施

調査方法：　学生（医学部）については、授業終了後に調査用紙を配布して、後日、任意で回収して集計した。卒業生については、文書を郵送して、後日、任意で回収した。回答は無記名式とした。

対象：　産業医科大学医学部医学科 6 年生 95 名及び本学卒後修練課程に所属する初期臨床研修医 181 名（産業医学を主体とする研修コース 52 名及び臨床医学を主体とする研修コース 129 名）

調査内容：　産業医学を専攻させる修士課程（当時は、専門職大学院を想定）が設置された場合の入学希望

1 医学生の入学意識調査

産業医学を専攻させる修士課程（当時は、専門職大学院を想定）が設置された場合の入学希望について医学部医学科の 6 年生（95 名）を対象に尋ねたところ、31 名（回答率 33%）から回答があった。

その結果、「入学したいと思う」と「入学する方向で検討」はそれぞれ 2 名ずつの合計 4 名（13%）で、「希望するかもしれない」が 8 名（26%）であった。一方、明確に「希望しない」という意思を示した者は 7 名（23%）であり、「不明」が 12 名（39%）と最も多かった。

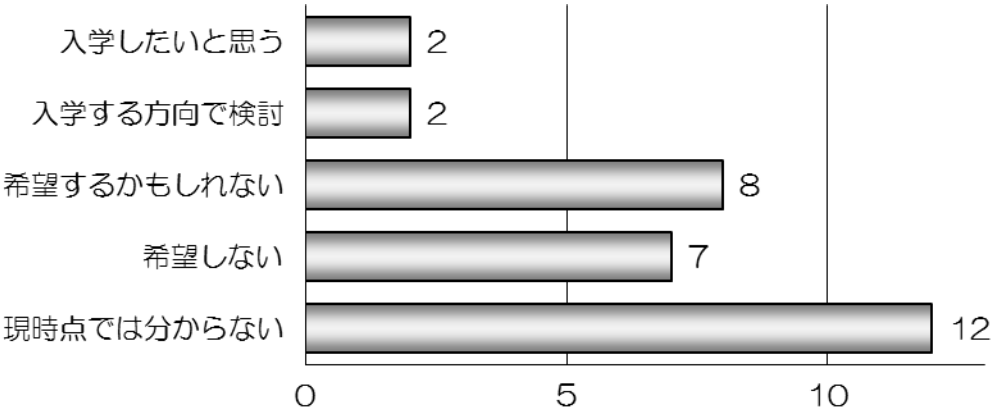


図１　産業医学専攻の修士課程への入学意思（医学部 6 年生 31 名）

2 卒業生の初期臨床研修医の入学意識調査

産業医学専攻の修士課程（当時は、専門職大学院を想定）が設置された場合の入学希望について、産業医科大学を卒業した初期臨床研修医 181 名（産業医学を主体とする研修コース 52 名及び臨床医学を主体とする研修コース 129 名）を対象に尋ねたところ、50 名（回答率 28%）から回答があった。内訳は、産業医学を主体とする研修コース 23 名（回答率 44%）、臨床医学を主体とする研修コース 27 名（回答率 21%）であった。

その結果、「入学したいと思う」が 4 名、「入学する方向で検討」が 3 名の合計 7 名（14%）で、「希望するかもしれない」が合計 14 名（28%）であった。一方、明確に「希望しない」という意思を示した者は 8 名（16%）であり、「不明」が 16 名（32%）と最も多かった。

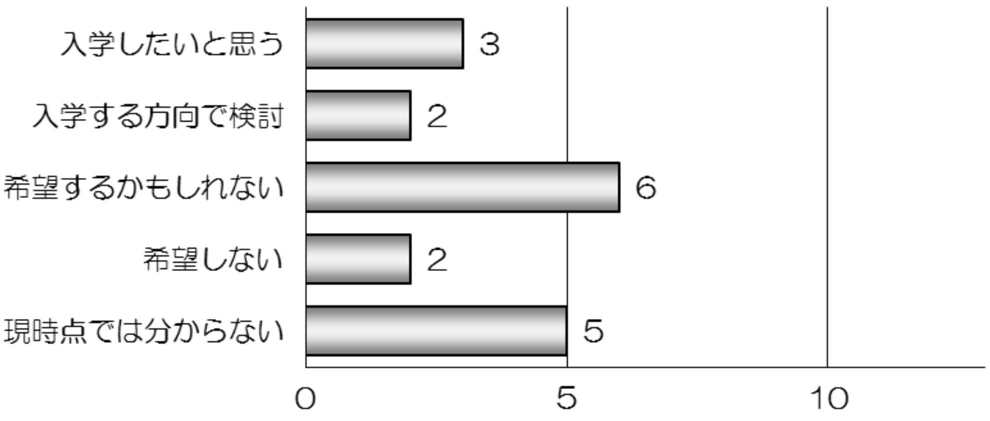


図 2　産業医学専攻の修士課程への入学意思（産業医学の研修コース初期臨床研修医 23 名）

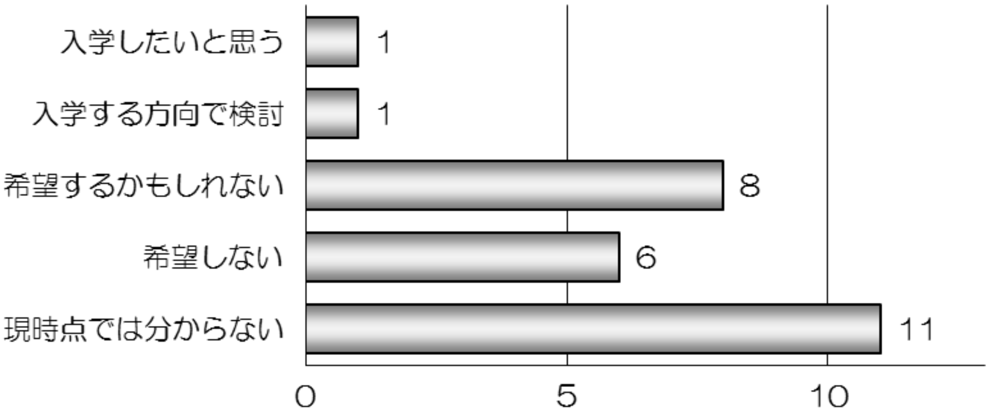


図 3　産業医学専攻の修士課程への入学意思（臨床医学の研修コース初期臨床研修医 27 名）

3 医学生及び初期臨床研修医の入学希望時期

産業医学専攻の修士課程（当時は、専門職大学院を想定）が設置された場合に入学を希望する場合、その時期について、医学生及び初期臨床研修医 81 名に尋ねたところ、「修練課程在籍中」が 11 名（14%）、「修練課程修了後（医学部卒後 5～7 年目以降）」が 5 名（6%）、「現時点では分からない」が最も多く 17 名（21%）であった。

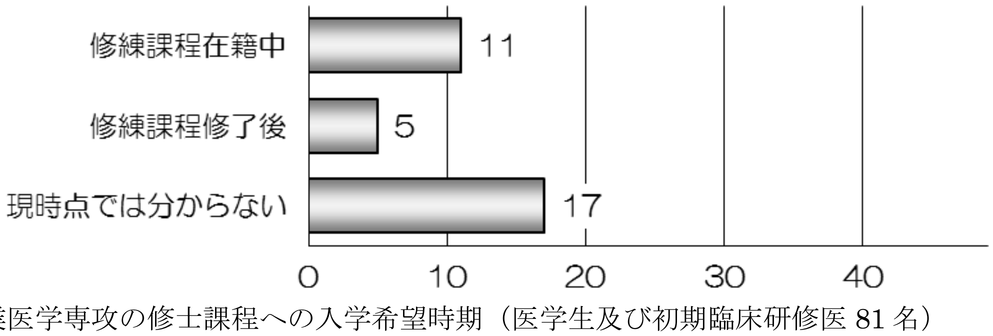


図 4　産業医学専攻の修士課程への入学希望時期（医学生及び初期臨床研修医 81 名）

別紙6　各年次での時間割（例）

Ⅰ時限　08:50～10:20　　Ⅱ時限　10:30～12:00　　Ⅲ時限　13:00～14:30
Ⅳ時限　14:40～16:10　　Ⅴ時限　16:20～17:50　　Ⅵ時限　18:00～19:30

1年前期

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ
月			産業衛生学研究概論			産業衛生学研究概論
火						
水			産業医学研究基盤コース／医学英語特別コース			産業医学研究基盤コース／医学英語特別コース
木						
金						

1年後期

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅵ
月			産業衛生学研究概論	環境物理学		産業衛生学研究概論
火						環境物理学
水	特論		環境化学	環境生物学		環境化学
木						環境生物学
金						
土	特論					

Ⅰ時限　08:50～10:20　　Ⅱ時限　10:30～12:00　　Ⅲ時限　13:00～14:30
Ⅳ時限　14:40～16:10　　Ⅴ時限　16:20～17:50　　Ⅵ時限　18:00～19:30

２年前期

<table>
<tr><th></th><th>Ⅰ</th><th>Ⅱ</th><th>Ⅲ</th><th>Ⅳ</th><th>Ⅴ</th><th>Ⅵ</th></tr>
<tr><td>月</td><td></td><td></td><td>演習</td><td></td><td></td><td>論文指導</td></tr>
<tr><td>火</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>水</td><td colspan="2">実習</td><td colspan="2">論文指導</td><td></td><td>論文指導</td></tr>
<tr><td>木</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>金</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>土</td><td colspan="2">実習</td><td>演習</td></tr>
</table>

２年後期

<table>
<tr><th></th><th>Ⅰ</th><th>Ⅱ</th><th>Ⅲ</th><th>Ⅳ</th><th>Ⅴ</th><th>Ⅵ</th></tr>
<tr><td>月</td><td></td><td></td><td>演習</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>火</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>水</td><td colspan="2">実習</td><td>論文指導</td><td></td><td></td><td>論文指導</td></tr>
<tr><td>木</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>金</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>土</td><td colspan="2">実習</td><td>演習</td></tr>
</table>

特論	職業性腫瘍学特論
	産業保健経営学特論
	健康開発科学特論
	産業衛生工学特論
	作業関連疾患予防学特論
	医学概論特論
	作業環境管理学特論
	精神保健学特論
	産業人間工学特論
	安全衛生マネジメント学特論
	呼吸病態学特論
	放射線健康医学特論
	産業保健疫学特論

論文指導	職業性腫瘍学論文指導
	呼吸病態学論文指導
	産業保健経営学論文指導
	精神保健学論文指導
	健康開発科学論文指導
	作業関連疾患予防学論文指導
	放射線健康医学論文指導
	医学概論論文指導
	作業環境管理学論文指導
	産業衛生工学論文指導
	産業人間工学論文指導
	安全衛生マネジメント学論文指導
	産業保健疫学論文指導

演習	職業性腫瘍学演習
	産業保健経営学演習
	健康開発科学演習
	医学概論演習
	作業環境管理学演習
	産業衛生工学演習
	呼吸病態学演習
	精神保健学演習
	作業関連疾患予防学演習
	放射線健康医学演習
	産業人間工学演習
	安全衛生マネジメント学演習
	産業保健疫学演習

産業医学研究基盤コース	8コマ
医学英語特別コース	8コマ
環境物理学	15コマ
環境化学	15コマ
環境生物学	15コマ

特論	4単位	30コマ
演習	4単位	30コマ
実習	4単位	60コマ
論文指導	6単位	45コマ

実習	職業性腫瘍学実習
	呼吸病態学実習
	産業保健経営学実習
	精神保健学実習
	健康開発科学実習
	作業関連疾患予防学実習
	放射線健康医学実習
	医学概論実習
	作業環境管理学実習
	産業衛生工学実習
	産業人間工学実習
	安全衛生マネジメント学実習
	産業保健疫学実習

別紙 7　教員の資質向上を図るための研修

1. 産業生態科学研究所オリオンゼミの実施状況

産業生態科学研究所では、すべての研究所の教員等を対象とした研究会「オリオンゼミ」を、8 月を除く毎月 1 回開催している。また、年に 1 回は、全研究室による合同研究発表会を開催している。以下に最近 1 年間の毎月の発表会の内容を示す。

平成 24 年 5 月 14 日（月）
大藪貴子（労働衛生工学）「吸入性粒子の物理化学的特性と有害性」
李云善（職業性腫瘍学）「放射線照射によって亢進する生体内酸化ストレスの測定」
大和浩（健康開発科学）「職場における喫煙対策の課題と今後の方向性」

平成 24 年 6 月 11 日（月）
秦浩一（作業関連疾患予防学）「労働時間と動脈硬化度の関連性」
井上彰臣（精神保健学）「フィンランド労働衛生研究所（FIOH）研修報告」
田中政幸（産業衛生学）「エコチル調査産業医科大学サブユニットセンターの現状」
上野晋（職業性中毒学）「化学物質の『麻酔作用』とは何か？－リガンド依存性イオンチャネルに対する修飾作用からの考察」

平成 24 年 7 月 9 日（月）
岡田崇顧（労働衛生工学）「新日本製鐵(株)君津製鐵所での産業医修練」
伊藤磨矢（人間工学）「帰学報告」
田中伸明（精神保健学）「事業場修練報告」
堀知絵美（精神保健学）「事業所研修を終えて」
益田和幸（精神保健学）「事業所研修で経験したことと今後の活動について」

平成 24 年 9 月 10 日（月）
村松圭司（公衆衛生学）「産業医修練報告」
谷澤有美（産業保健管理学）「事業所修練を終えて」

Chalermsiri Theppitak（人間工学）「Encoding time and repetition effect on discrimination and response bias in young and older adults」
梶木繁之（産業保健経営学）「日本企業の海外事業場における産業保健体制構築に関する包括的研究」

平成 24 年 10 月 15 日（月）
Lai Thi Thuan Viet（人間工学）「The effects of Working Memory Load and Maintenance Duration on Performance of Young and Old Adults」
Mehrnoosh Movahed（環境疫学）「Asbestos Use and Asbestos-related Diseases in Europe」
喜多村紘子（作業関連疾患予防学）「職業性肺疾患と私」
井上仁郎（産業保健管理学）「通信機器を使用する作業における騒音障害等の防止」

平成 24 年 12 月 10 日（月）
Nguyen Thi To Uyen（産業保健管理学）「Urinary 1-hydroxypyrene and 8-hydroxydeoxyguanosine concentrations among coke-oven workers in Vietnam」
李秉雨（労働衛生工学）「多層カーボンナノチューブ（MWCNT）の気管内注入試験における肺サーファクタント解析」
川波祥子（産業保健管理学）「暑熱作業時の防じんマスクは使い捨て式の方が生体負担が小さいか」
樋口善之（人間工学）「日本標準職業分類を用いた Web による職業調査の試み」

平成 25 年 1 月 21 日（月）
真船浩介（精神保健学）「看護職の活気ある職場づくり」
Donald John Wilson（職業性中毒学）「A Review of the Environmental Heavy Metal Status in the Fiji Islands」
江口泰正（健康開発科学）「労働者の転倒予防を目的とした職場体操の創作とその効果」
久保達彦（公衆衛生学）「産業保健面談における DPC 情報の活用」

平成 25 年 2 月 18 日（月）
水野光仁（作業関連疾患予防学）「当方の産業保健活動における 4 つの作業関連疾患予防学的課題についての検討報告」
高原しおん（産業保健管理学）「産業保健研修コースを修了して」
中村文（産業保健管理学）「大学での 2 年間の修練を振り返って」
深井航太（産業医実務研修センター）「私の履歴書～感謝～」

平成 25 年 3 月 11 日（月）
今野由将（健康開発科学）「育児休業を取得して考えた、男性としての育児や家庭への関わり方について」
野崎卓朗（精神保健学）「修練期間を振り返って」
守田祐作（健康開発科学）「卒後修練を振り返る」
堀江祐範（呼吸病態学）「ナノ粒子の細胞影響試験の妥当性」

平成 25 年 4 月 15 日（月）
太田雅規（健康開発科学）「運動習慣が精神的健康度に及ぼす影響」
立石清一郎（産業医実務研修センター）「有病者の就業支援について」
泉博之（人間工学）「ワークアビリティの概念を活用した産業保健活動の勧め」
藤木通弘（人間工学）「睡眠・リズム障害の研究とその産業医学領域での応用について」

2. 産業保健学部における教員の資質の向上を図るための方策

産業保健学部では、学部開設直後から、全教員対象の教員研修会「さんぽの会」を年 3～4 回開催している。当初は、教員相互の研究内容を発表し、他の講座の研究内容を知ることで、共同研究など、研究の活性化を目的として始めたものであったが、教育面の問題が重要になってきたことから、FD 活動の一環と位置付け、最近では外来講師を招聘して学部が現在抱えている課題に関連あるテーマで議論するなどの研修を行っている。
平成 17 年度以降に開催された「さんぽの会」の内容を以下に示す。

このほか、産業保健学部環境マネジメント学科の教員間では、学生の教育に関する FD 活動としては、学科運営会議を月 1 回開催しており、その中で、学生の教育の現状及び問題点等に関して意見交換を行っている。

〔平成 17 年度〕
（1）第 15 回
テーマ　：　「組織の社会的責任と産業保健専門職の役割について」
講　師　：　第 1 環境管理学　伊藤昭好
（2）第 16 回
テーマ　：　「救急医療の現状」
講　師　：　産業医科大学学長　重松昭生
（3）第 17 回
テーマ①：　「キャリアネットワーク構築のための基礎調査について」
講　師　：　第 1 看護学講座　正野逸子
テーマ②：　「企業の社会的責任」
講　師　：　第 1 環境管理学　秋山幸雄

〔平成 18 年度〕
（1）第 18 回
テーマ　：　「産業医学・産業保健のこれからと産業医科大学の役割」
講　師　：　産業医科大学副学長・産業医実務研修センター所長　森晃爾
（2）第 19 回
テーマ①：　「産業保健学部の国際交流について」

講　師　:　産業保健学部長･第２環境管理学　嵐谷奎一

テーマ②:　「女性アルコール依存症における性障害について」

講　師　:　臨床病態学　石明寛

（3）第 20 回

テーマ　:　「産業医科大学での 18 年間－産業保健学部と看護教育への雑感－」

講　師　:　第 1 看護学講座　川本利恵子

〔平成 19 年度〕

（1）第 21 回

テーマ①:　「産業医科大学産業保健学部ネットワークシステムの構想について」

講　師　:　人間科学　北島茂樹、第 1 環境管理学　近藤充輔

（2）第 22 回

テーマ　:　「大学全入時代の大学入試」

講　師　:　学校法人北九州予備校　小倉駅校事務長　二宮　仁　先生

（3）第 23 回

テーマ　:　How to Teach, How to Support 産医大生!?－新入生の学力低下にどう対応するか－

内　容　:　グループ学習討議

〔平成 20 年度〕

（1）第 24 回

テーマ①:　「産業医科大学、および産業保健学部の進むべき道について」

講　師　:　産業医科大学学長　和田　攻

テーマ②:　「産業保健学部の今後について」

講　師　:　産業保健学部長　保利　一

（2）第 25 回

テーマ　:　「効果的な入試広報活動について」

内　容　:　グループディスカッション

（3）第 26 回

テーマ①:　「指導教員制度における定期的な学生との面談について」

講　師　:　安全衛生マネジメント学　庄司卓郎

テーマ②:　「学生のメンタルヘルス及び学生相談室の現状について」

講　師　:　産業医科大学　学生相談室　カウンセラー　福盛英明

（4）第 27 回

テーマ　:　「学士力を考える」－大学中教審答申への対応－

講　師　:　成人・老年看護学　竹山ゆみ子

〔平成 21 年度〕

（1）第 28 回

テーマ　：　「リアリティ･ショックを防ぐために－自身の経験とその対応から－」

講　師　：　黒崎播磨株式会社　安全環境防災部　安部太喜氏

産業医科大学病院　上村彩氏

（2）第 29 回

テーマ　：　「大学の特性に応じたカリキュラムの展開」

講　師　：　成人･老年看護学　柴田弘子

（3）第 30 回

テーマ　：　「『大学教育・学生支援推進事業』について」

内　容　：　グループディスカッション

〔平成 22 年度〕

（1）第 31 回

テーマ　：　「組織活性化とコミュニケーション」

講　師　：　作家・放送ジャーナリスト　三浦彰　先生

（2）第 32 回

テーマ　：　「人間の理解について」

講　師　：　北九州市立大学地域創生学群･基盤教育センター　教授　中島俊介　先生

〔平成 23 年度〕

（1）第 33 回

テーマ　：　「人間観を点検する」

講　師　：　北九州市立大学地域創生学群･基盤教育センター　教授　中島俊介　先生

（2）第 34 回

テーマ　：　「幸せな人間関係を求めて」

講　師　：　北九州市立大学地域創生学群･基盤教育センター　教授　中島俊介　先生

〔平成 24 年度〕

（1）第 35 回

テーマ　：　「産業医科大学が世界に発信できること」

講　師　：　産業・地域看護学　中田　光紀

（2）第 37 回

テーマ　：　「印刷作業場における肝内・肝外胆管癌の多発」

講　師　：　産業保健学部・安全衛生マネジメント学　熊谷　信二