

2015年12月15日

第2回 産業医制度の在り方に関する検討会

求められる労働衛生管理について ～非製造業の産業医の立場から～

イオン株式会社 グループ人事部
イオングループ総括産業医
増田将史（ますだまさし）

発表の内容

- 求められる労働衛生管理について
 - (非製造業の)産業現場において、必要とされている労働衛生管理とは何か。
 - 以前と比べた最近の(非製造業における)労働衛生管理の特徴・変化と、今後の見通しについて。
 - 現在の法制度の課題について。

労働力調査（基本集計）
平成27年（2015年）10月分（速報）

結果の概要

【就業者】

- ・就業者数は6432万人。前年同月に比べ42万人の増加。11か月連続の増加
- ・雇用者数は5704万人。前年同月に比べ75万人の増加
- ・正規の職員・従業員数は3331万人。前年同月に比べ33万人の増加。非正規の職員・従業員数は1997万人。前年同月に比べ17万人の増加
- ・主な産業別就業者を前年同月と比べると、「医療、福祉」，「学術研究，専門・技術サービス業」，「宿泊業，飲食サービス業」などが増加

【就業率】

- ・就業率は58.0%。前年同月に比べ0.4ポイントの上昇

【完全失業者】

- ・完全失業者数は208万人。前年同月に比べ25万人の減少。65か月連続の減少
- ・求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先や事業の都合による離職」が7万人の減少。「自発的な離職（自己都合）」が4万人の減少

【完全失業率】

- ・完全失業率（季節調整値）は3.1%。前月に

原数値	実数 (万人, %)	対前年同月増減 (万人, ポイント)			
		10月	9月	8月	7月
就業者	6432	42	37	16	24
自営業主・家族従業者	705	-26	-10	-28	-7
雇用者	5704	75	51	39	32
（雇用形態別雇用者）					
正規の職員・従業員	3331	33	21	24	29
非正規の職員・従業員	1997	17	16	24	17
パート	986	28	24	7	20
アルバイト	408	9	7	-1	-9
労働者派遣事業所の派遣社員	133	6	19	20	12
契約社員	281	-18	-32	2	8
嘱託	114	-3	3	1	-7
その他	76	-4	-5	-3	-7
（主な産業別就業者）					
農業，林業	214	-13	-9	0	5
建設業	516	-8	0	-15	7
製造業	1024	-4	-42	-24	-20
情報通信業	213	2	14	2	5
運輸業，郵便業	335	-6	-2	17	1
卸売業，小売業	1066	-16	-1	-13	-8
学術研究，専門・技術サービス業	223	13	15	-3	-9
宿泊業，飲食サービス業	398	13	7	4	-1
生活関連サービス業，娯楽業	234	2	-5	-11	-7
教育，学習支援業	308	10	6	10	9
医療，福祉	779	26	34	36	29
サービス業（他に分類されないもの）	409	11	0	-1	11
就業率	58.0	0.4	0.3	0.2	0.3
うち15～64歳	74.0	0.9	0.7	0.5	0.7
完全失業者	208	-25	-6	-6	-26
男	129	-13	-2	-7	-13
女	78	-13	-6	0	-12
（求職理由別）					
定年又は雇用契約の満了	24	-2	2	0	-4
勤め先や事業の都合	39	-7	-5	-3	-9
自発的（自己都合）	87	-4	-2	0	-4
学卒未就職	9	-3	-4	-2	-2
収入を得る必要が生じたから	28	-5	1	-1	-3
その他	17	-3	1	-1	-3
非労働力人口	4437	-17	-36	-17	-8

労働衛生分野において、第3次産業（特に小売業）は製造業に比肩する一大活動領域であると言える。

非製造業において求められる労働衛生管理の特色

- 非製造業においては、
 - 有害業務、重大災害は少ない
 - 設備面よりも行動面に起因する災害が多い
 - 労働者が小人数単位で点在している(小規模分散事業場)
- ⇒ 製造業の安全管理手法・基準が必ずしも効果的とはいえない

- 産業医に求められる活動の優先順位が製造業とは異なる
 - 頭脳労働が主体、対人スキルが要求される

⇒ 精神的健康がより重要視される

- 重要度:作業環境管理・作業管理 << 健康管理(特にメンタルヘルス)
※法令で明記されていない内容が喫緊の課題となっている。
- 産業医の職務として職場巡視は則15条に明記されているが、メンタルヘルスに関しては明確な記載がない。ストレスチェック関係は則14条に追加されたが、復職面接は依然として明示されたものはない。
- 産業現場では産業医にメンタルヘルス対応を優先して実施して欲しいと思っても、労基署の指導は職場巡視を重要視していることが多い

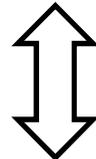
単一企業分散事業場における労働衛生管理上の課題

● 単一企業分散事業場の特徴

- 生産性・合理性追求の観点から、事業本部等に後方業務(人事・総務・経理等)の機能を集約させ、各事業場(店舗等)は営業活動に専念する体制
 - ※同一資本で11店舗以上の小売・飲食業はチェーンストアと呼ばれる
- 各事業場に十分に権限のある”事業者”がない。
 - 総括安全衛生管理者も「労働者」であり、労働衛生管理を的確に遂行するのに十分な権限がない(産業医からの指摘・就業意見に十分対応できない)。
- 各事業場から事業本部・本社等に集約され、そちらで対応。

⇒ 労働衛生に関する対応が各事業場で完結しない。

単一企業分散事業場の各事業場は、安衛法が定める「事業場」単位の要件を厳密にはみたしていない



● 法令では「事業場」単位での労働衛生管理が要求されている。

単一企業分散事業場における労働衛生管理上の課題

- 事業場単位での健康管理体制の限界

- 50人未満の分散事業場の健康管理は？

- 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者(法13条の2)で十分対応できているか？

- 実態としては本社が何らかの形で労働衛生管理を実施(本社産業医が分散事業場の労働者の健康管理についても対応、など)

⇒ 単一企業分散事業場の場合、法令で示された事業場単位ではなく、会社単位・事業エリア単位での独自の活動体制で労働衛生管理(健康管理)を実施しているのが現状

非製造業において産業医選任要件の厳格化は有効か？

- 「50人未満の事業場にも産業医を配置し、労働衛生管理を一層充実させるべきだ！」という意見もあると思うが・・・
 - 単一企業分散事業場の場合、各事業場で対応が完結し得ない(前述)
 - コスト負担
 - 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金は平成22年度で終了
 - ストレスチェック制度の助成金(従業員数50人未満の事業場向け)で復活(?)したが、平成27年12月10日で受付終了。
 - 産業医の活動状況に関して産業現場からしばしば寄せられる「声」
 - 「精神科は専門外なのでメンタルヘルス対応はお断り」と言われる
 - 産業現場に足を運んでくれない(年1回程度しか事業場に来ない)
 - 産業医の事業場滞在時間が10分/回
 - 医師1名で150事業場の産業医を兼務 などなど

勿論、
特殊な
事例だと
思うが..

⇒ 非製造業の企業が求める活動(メンタルヘルス対応)に十分対応しない・できない産業医の活動頻度を増やす意義は乏しい

非製造業において産業医選任要件の厳格化は有効か？

③産業医としての活動内容（1事業場当たり）

・職場巡視の実施状況

法令上は月1回＝
年12回職場巡視し
ていなければなら
ない筈

年間巡視回数	回答数	一回当たりの巡視時間	回答数
0回	66	15分未満	63
1回	373	15～30分未満	56
2回	281	30分～1時間未満	437
3回	114	1～2時間未満	949
4回	117	2～3時間未満	178
5回	25	3～4時間未満	46
6回	132	4～5時間未満	12
7回	16	5～6時間未満	5
8回	13	6～7時間未満	2
9回	7	7～8時間未満	2
10回	62	8～9時間未満	1
11回	12	9～10時間未満	0
12回	594	10時間以上	61*
13回～	33	回答なし	205
回答なし	172	合計	2,017
合計	2,017	※記載ミスの可能性あり	

出典：第1回産業医制度の在り方に関する検討会

資料6 産業医活動に対するアンケート調査の結果について

非製造業において産業医選任要件の厳格化は有効か？

・職場巡視以外の活動の実施状況

法令上は月1回＝
年12回衛生委員
会に出席していな
ければならない筈

まずは現在の
選任要件下で、
月1回の活動
が充足できる
ようにするの
が先決では？

衛生委員会 年間出席回数	回答数	1月当たりの 活動時間	一般健診 結果確認	保健指導	特殊健診 結果確認	長時間面 接指導
0回	14	1時間未満	485	406	294	401
1回	214	1～2時間未満	645	512	198	369
2回	164	2～3時間未満	192	107	37	87
3回	80	3～4時間未満	64	34	3	28
4回	86	4～5時間未満	32	29	6	20
5回	27	5～6時間未満	21	14	3	11
6回	107	6～7時間未満	13	6	0	6
7回	10	7～8時間未満	0	1	0	3
8回	12	8～9時間未満	4	5	0	4
9回	7	9～10時間未満	1	1	0	0
10回	56	10～15時間未満	22	18	6	6
11回	8	15～20時間未満	2	2	0	2
12回	603	20～30時間未満	6	4	0	5
13回～	20	30時間以上	9	5	1	7
回答なし	609	回答なし	521	873	1,469	1,068
合計	2,017	合計	2,017	2,017	2,017	2,017

出典：第1回産業医制度の在り方に関する検討会

資料6 産業医活動に対するアンケート調査の結果について

まとめ・提案(1)

- 非製造業においては、製造業の労働衛生管理手法は必ずしも効果的とはいえない(作業環境管理・作業管理面での活動の重要性は相対的に低い)。健康管理(メンタルヘルス)がより重要。
- 業務特性に応じて産業医の活動項目の優先順位や、活動頻度を設定できるようにすべき。
 - 例:職場巡視は必ずしも月1回実施しなくてもよいこととし、面談により多くの活動時間を割く
- 非製造業でしばしばみられる単一企業分散事業場の場合、
 - 労働衛生に関する対応が各事業場で完結しないので、産業医の選任基準の厳格化(例:50人→30人の事業場毎)の効果は限定的。
 - 事業場単位に依拠しない産業医選任・活動体制についての検討が必要
 - 本社産業医あるいは総括・統括産業医が分散事業場の健康管理を支援する体制であれば、各事業場の産業医選任要件は逆に緩和も可能。
 - 総括・統括産業医に関する法整備(日本産業衛生学会専門医・指導医の専門性に着目)

まとめ・提案(2)

- 産業医の選任要件を厳格化するならば、
 - － 産業医のメンタルヘルス対応の忌避を認めない。
 - ストレスチェック実施者あるいは共同実施者を義務化
 - ※ストレスチェック行政検討会②第2回検討会で、産業保健スタッフは必ず共同実施者を兼務すべき、という旨の意見も挙がっていた。
 - － 従業員数に応じた活動基準(活動時間、委員会出席など)、一人の産業医が担当する事業場数の上限を設定し、活動状況や選任状況を管理する仕組みの導入
- 業種毎に産業医の選任要件、活動要件を柔軟に設定すべき。
 - － 総括安全衛生管理者、衛生管理者は既に業種毎に選任要件を階層化済み(その上で、従業員人数に応じた選任基準が設定されている)
 - － 製造業と非製造業とで、産業医の選任要件、活動頻度・内容を分ける。

⇒ 業種特性に応じた産業医の再分配・再配置