


□産業医のあり方検討会 説明内容

1. 会社・社員を取り巻く環境変化
2. 社員の健康管理面における変化
3. 産業医に期待される役割の変化
4. 産業医制度等に対する要望事項

パナソニック(株)
人事労政部 安全衛生・福祉課
松 田 朗

1. 会社・社員を取り巻く環境変化


- 産業構造の変化に伴う、事業の統廃合・M&A等の加速
- 多様な資本関係のグループ会社の出現
 - グループ会社からの離脱、新規加入が日常化

- 
- 同一拠点に複数の(多様な)会社、事業所が混在し、拠点運営が複雑化
 - 事業拠点の統廃合(閉鎖、集結)に伴う大規模な社員の異動、再配置と単身赴任者の増加
 - 職務内容の大幅な変更(技術→営業・製造、製造→総務等)

- 人事・総務業務のシェアドサービス化が進行


2. 社員の健康管理面における変化

- 高年齢化に伴う脳心疾患の増加
 - 平均年齢45歳超、労務構成のピークが50歳台へ
- 労働災害の内容変化
 - 「挟まれ、巻き込まれ」から転倒・行動災害が増加
 - 長時間労働と関連した疾病発症懸念
- メンタル疾患の高止まり
 - 若年層の新規発症者をいかに抑制するか

- 
- 働き方の見直し～管理職含めた長時間労働対策
 - 生活習慣病対策の推進
 - 社員の気付きと自発的な行動を促す取り組み

3. 産業医に期待される役割の変化

- 高年齢化の進行に対応した脳心疾患等に対するリスク管理
 - 健康診断結果に基づく保健指導・就業措置の着実な推進
 - 疾病予備軍社員に対する指導・意識付け
- メンタル疾患への適切な対応（リスク対応含む）
 - 若年層の新型うつ、休復職（退職含む）への対応
 - ストレスチェック結果に基づく就業措置推進

- 
- 事業運営の変化に対応し柔軟な健康管理室運営を推進するマネジメント力・コミュニケーション力
 - 働き方の見直しも含めた総合的な健康づくり施策の企画推進力（健康経営への協力）

産業医の役割拡大に対応した育成プログラムが必要

4. 産業医制度等に対する要望事項

1. 事業・組織の再編に対して会社の産業保健体制として吸収・対応できるような弾力的運営の許容
(事業場単位の管理から法人単位の管理へ)
 - 総括産業医等の位置付けを明確化し、その責任のもと、フレキシブルな対応を可能とする運営
 - 小規模拠点における保健師の役割拡大による管理レベルの向上(保健師等の法的位置付けの明確化)
2. 産業医に期待される多様な役割を果たすことができる人材育成への取り組み
 - コミュニケーション力、マネジメント力等の強化
3. 衛生管理者の役割拡大
 - メンタルヘルスに関する基本知識、対応力向上

産業医の不足を補完する弾力的な運用が必要