

## 「産業医制度のあり方に関する検討会」での意見概要

### 1 求められる労働衛生管理について

産業現場の実態やニーズを踏まえ、求められる労働衛生管理について

#### ① 事業場の業種を問わず必要な労働衛生管理は何か。

- 産業保健活動の目的は①業務による健康障害の予防、②労働者の健康状態に合わせた配置による健康状態の悪化の予防、③労働者の健康増進を図ることにより、労働者が安全で健康に業務を行えることに加え、生産性の向上に寄与すること。
- 労働衛生管理は多様性を増しており、労働時間、ストレス、業務管理、休暇管理など、従前の労働衛生の三管理の枠組みだけでは対応できなくなっている。
- 有害要因への対策などは三管理でうまくいっているが、三管理で対応できない課題も生まれてきている。
- ソリューションとして三管理の枠組みは重要。
- 高齢化の進展に伴い、基礎疾患を有する者の労働災害の防止も課題。
- 労働者が高齢期で元気に働くためには、健康を守るだけではなく、前向きな視点が必要。
- メンタルヘルス対策、過重労働対策に関するニーズが増加。また、これらの対策には高い専門性が必要。
- 治療と職業生活の両立支援も労働衛生管理の中で推進すべき。
- 産業保健活動について、法令で細かく規定するのではなく、事業場の自主管理を中心とすべき。
- 規制による管理ではなく自主管理を基本とする場合、専門家の専門性（産業医の場合は専門医、保健師の場合は産業保健看護専門家）で担保すべき。
- 規制の発達により産業保健の職務が増加している。産業保健とは何のためにあるのかを考えつつ、ヒントを規制に求める発想が必要。

- 労働衛生管理の努力義務を推進させるため、健康経営的な視点からの評価がインセンティブとして必要。インセンティブには表彰、融資、税制なども考えられる。

② このほか、事業場の特徴に応じて必要となる労働衛生管理は何か。

- 非製造業においては、製造業の労働衛生管理手法が当てはまらない場合がある。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く、健康管理面がより重要。
- 業種別の産業現場のニーズを把握すべき。
- 業種の違いや規模の違いもあるので、その違いに応じた検討も必要。
- 「業種」より「業務」の違いからの観点が必要。

③ 作業管理、作業環境管理、健康管理を効果的に運用するために望ましい管理体制はどのようなものか。

- 産業医の業務量は増加しているため、チーム体制を組むことが相当との提言が学術会議からなされている。
- 多職種の産業保健専門職によるチームでの活動が有効。
- 嘱託産業医と現場を結ぶコーディネーター、現場において産業保健サービスのコーディネーターが必要。
- 法律を現場に合わせて自律的に運用するコーディネーターの役割が重要。
- 精神疾患の観点からは、職場、家庭環境など労働者の全てを把握したコーディネーターが必要。
- 産業保健サービスの提供について、外部機関の活用を検討すべき。
- ストレスチェック制度の面接も供給できるような労働衛生機関が必要。
- 行うべき職務だけでなく行われた措置の効果を検証する仕組みも必要。

## 2 産業医に期待される役割について

1 の求められる労働衛生管理の中で、医師である産業医が担う役割・職務について

- ① 全ての事業場において期待される役割は何か。
- ② 有害業務のある事業場において期待される役割は何か。
  - 長時間労働者への面接指導等により、産業医の負担は増加。
  - ストレスチェックへの対応など、産業医の負担感も増加。
  - 産業医の負担が増大しているので、対処法を考えるべき。
  - 産業医の究極の役割は、就業上の措置に関する医学的な判断。
  - 労働衛生管理の職務を列挙し、そのうちどの職務が医師にしかできないのかという整理が必要。医師がやるべきことの明確化、方法論の明確化が必要。
  - 産業医の職務を他の有資格者が代行することが必要。安衛則第 14 条第 1 項（産業医の職務）のうち、2、3、6 号は他の有資格者が実施し、産業医に報告する。
  - 事業場には衛生管理者、衛生工学衛生管理者、作業主任者等の専門家がいることから、産業医については作業環境管理、作業管理を産業医の選択科目にして、健康管理を必須の職務とするなど柔軟な対応が必要。
  - 産業医のメンタルヘルスへの関わりは、労働者への啓発、労働者との面談、職場の観察などのコミュニケーター的な役割。
  - 産業医に関する法令をこれ以上複雑にすることは避けるべき。
  - 産業医として最も重要な職務は産業保健チームのリーダーであること。
  - 嘱託産業医の場合は、月 1 回程度しか職場に来られないことから、小規模事業場においては衛生管理者がコーディネーターとなる必要がある場合もある。
  - 産業医活動を専門に行っている産業医（専属産業医）と臨床診療の傍ら産業医活動を行っている産業医（認定産業医）を一緒に議論することに疑問。専門医の位置付けについて検討が必要。
  - 産業医が健康管理を行うためには、作業管理、作業環境管理をも把握することが必要。

③ 他の医師、産業保健スタッフ等、労働衛生管理の実務に当たる者がいる場合、産業医が担うべき役割は何か。

- 産業医の業務量は増加しているため、チーム体制を組むことが適当との提言が学術会議からなされている。
- 産業医は、就業上の措置に関する医学的な判断ができ、また、全体を俯瞰して動かせる現場のコーディネーター。
- 産業医として最も重要な職務は産業保健チームのリーダーであること。個別の業務に縛られるのではなく、経営者と対峙し、労働者のケアを行うことが重要。産業医は事業者のためにもなるが、労働者のためものなる存在であるべき。
- 安衛則第 14 条の産業医の職務は、産業医は関与すべきであるが、産業医だけが担うものではない。産業医が関与し総責任者となった上で作業環境測定士、衛生管理者等も担うことが必要。
- フランスでは、産業医には、産業保健のチームリーダーであること、就業判定の機能が重視されている。産業医は産業保健の PDCA サイクルの核となるべき。
- 作業環境管理や作業管理に関しても、医師として関わる場面はある。
- 産業医の職務が多すぎ、作業環境管理や作業管理までカバーするのは難しいことから他のスタッフに任せるべき。
- 嘱託産業医の場合は、月 1 回程度しか職場に来られないことから、小規模事業場においては衛生管理者がコーディネーターとなることが必要な場合もある。
- 治療と職業生活との両立支援においては、産業医と外部の医師や支援機関との連携も重要。

④ 現在は有害業務の有無にかかわらず一律の基準となっている、産業医や衛生管理者の職場巡視のあり方についてはどう考えるか。

- 産業医は、職場巡視で現場の問題点を指摘する必要はなく、職場巡視の目的は、就業上の判断を行うために、事業場の現場（どんな働き方をして

いるのか) を知ることであるべき。

- サービス業等での職場巡視の必要性に疑問。職場巡視よりもメンタルヘルス対応が重要。事業所によって優先順位は変わるので、巡視は月1回ではなく年12回にするなどフレキシビリティを高めるべき。
- 月1回の職場巡視が意義のある職場とあまりない職場がある。

### 3 医師以外の産業保健スタッフの役割について

1の求められる労働衛生管理を実現するために、医師以外の産業保健スタッフに期待される役割と、その方策について

#### ①看護職（保健師、看護師）の役割についてどう考えるか。

- 看護職、衛生管理者の法的な立ち位置について検討すべきとの提言が日本学術会議からなされている。
- 医師にしかできない業務は、就業上の医学的判断であるが、その周辺の業務は保健師が通訳として対応可能。
- 看護職を含むチームによるサポートが必要。
- 産業保健師を含めた産業看護職の活用を法律上明確にする必要。

#### ② 技術専門職（衛生管理者、労働衛生コンサルタント、作業環境測定士等）の役割についてどう考えるか。

#### ③ チーム体制等、産業医その他の看護職、技術専門職の役割分担と連携強化についてどう考えるか。

- 日本では、専門職種を選任を想定しておらず、産業医以外、看護職、ハイジニスト、人間工学士などの専門職が育成されていない。
- 多職種の産業保健専門職によるチームでの活動が有効。
- 嘱託産業医の場合は、月1回程度しか職場に来れないことから、小規模事業場においては衛生管理者がコーディネーターとなる必要がある場合もある。
- 衛生管理者の機能が形骸化されつつある。充実を図る必要。

- 衛生管理者の地位、権限の付与を実効性のある通達等で補完すべき。

#### 4 小規模事業場における労働衛生管理の強化について

産業医選任義務のない 50 人未満の事業場の労働衛生管理の問題点と充実方策について

##### ① 小規模事業場における労働衛生管理の問題点は何か。

- 複数の事業所を地域ごとにまとめて管理する手法も一般化しつつあり、小さな営業所などについても、従来の事業場別の管理を前提とした手法には無理が出てきている。そうした分散型の小規模事業場における産業医選任の在り方を検討すべき。
- 企業の分散事業場の労働衛生管理が課題。労働衛生に関する事項は各事業場から事業本部や本社に集約されている実態もある。
- 非製造業の場合、本社産業医が分散事業場の健康管理を支援する体制にて対応しており、事業場単位でない産業医活動の検討が必要。
- 分散事業場を持つ企業本社において、コーディネーターの配置が有効。コーディネーターは産業医の資格を持つ者が望ましい。

##### ② 法定事項（健康診断及び事後措置、長時間労働の面接指導）の確実な実施のための方策として何が考えられるか。

##### ③ 産業医、衛生管理者、衛生委員会等の設置基準のあり方についてどう考えるか。

- 有害業務の事業場などとは、例えば 30 人以上の事業場でも産業医を義務付けづけるようにすれば、労働者はより安全が確保されるのではないか。一方で、産業医の選任基準の引き下げ案にエビデンスがあるのか。
- 小規模事業場でも健康診断の実施義務はあるのであって、例えば健診機関の医師が保健指導や就業上の措置について意見を言うことは、産業医サービスの提供に他ならないものであり、産業医の選任という形にとらわれなければ、より幅広く小規模事業場をカバーすることができる。

- 小規模事業所においては、企業外労働衛生機関との契約により、各種専門職が選任されているとみなせるような法制度が必要。

## 5 事業者と産業医の関係について

- ① 産業医の立場について、産業現場で課題となっていることはあるか。また、事業者と産業医はどのような関係であるべきか。
  - 産業医の立場について、ILO 条約 161 号に基づいた中立的な立場での提供を確立すべきとの提言が学術会議からなされている。
  - 事業者が産業医を兼務して良いか疑問。中立的な機関が労働衛生管理に携わるべき。

## 6 その他

### (1) 産業保健サービスを提供する外部機関の質の確保について

- ① 産業保健サービスを提供する外部機関の種類、及び課題など。
  - 外部専門機関の実態調査を行うべき。

### (2) 遠隔による労働衛生管理活動のあり方について

- ① 遠隔による労働衛生管理活動の有効性、許容される条件など。
  - 小規模事業場が多く、産業医がカバーできないケースもある。小規模、中山間部の事業場はサービスが受けられない。遠隔活動の在り方について議論すべき。

### (3) 産業医やその他の産業保健スタッフの資質向上のあり方について

- ① 産業医やその他の産業保健スタッフの資質の確保・向上の課題と方策など。
  - 産業医の質を高める対策も考えていくべき。
  - 産業医の教育訓練の充実が必要。
  - 産業医のトレーニングの場がたりない。新たな制度に対応できる資質向上の仕組みが必要。

- ストレスチェック制度のように新たな枠組みを設けた際には、それに対応できる資質向上の仕組みを併せて検討すべき。
- 資質向上については、認定産業医の生涯研修のカリキュラム変更により対応可能。

#### (4) その他

- 国として労働衛生管理の数値目標を示すべき。
- 熱中症防止のための規則も必要。
- 特殊健康診断がどんどん複雑になっており、簡素化が必要。ハザードに基づく健診からリスクに基づく健診への移行も必要。個人暴露測定を推進すべき。インダストリアル・ハイジニストのような資格者が厳密にリスクアセスメントをしながら化学物質管理を行う方法も考えられる。
- 産業医として働く事業場がないという医師がいる一方、産業医が見つからないという事業者側の悩みもあり、両者をマッチングする仕組みが必要。