

産業医制度の在り方に関する検討会における これまでの議論を踏まえた論点の整理案（修正案）

1 求められる労働衛生管理

(1) 求められる労働衛生管理

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

- 事業場の業種を問わず必要な労働衛生管理は何か。

労働者の高齢化等が進展している中、定期健康診断の有所見率は、年々増加し、近年は5割を超えるに至っている。

また、過労死、メンタルヘルスに関する問題への対応が、近年、社会的にも重要な課題となっている。（脳・心臓疾患に係る労災認定件数 251 件（平成 27 年度）、精神障害に係る労災認定件数 472 件（平成 27 年度）など）

さらに、疾病、障害のある労働者等、多様化する労働者の健康確保も、近年、重要な課題となっている。（仕事をもちながらがんで通院する者 32.5 万人（平成 22 年国民生活基礎調査に基づく推計）、雇用障害者 45 万人（平成 27 年障害者雇用状況報告）など）

労働者が、就労することにより疾病に罹患することを防止するなど、労働者の健康を確保することは事業者の責務であり、また、労働者自らも健康の保持増進に努めることなどが必要であることから、事業者は、業種を問わず、健康診断等に基づく就業上の措置、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策、積極的な健康保持増進対策などを的確に行うこととともに、労働者は、事業者が実施する健康診断の受診、健康診断の結果等を利用した健康の保持増進に努めることなどが必要であり、このための健康管理をはじめとする労働衛生管理が求められているのではないか。

また、労働安全衛生法（以下「法」という。）において事業者の責務等を規定した第 3 条第 1 項では、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」とされるなど、法令により義務とされた対策に関

する労働衛生管理のみならず、法令による努力義務、通達に基づく対策などに関する自主的な労働衛生管理も重要ではないか。

- 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。

腰痛、熱中症、化学物質による疾病などの業務上疾病者は、年間約 8 千人を数えている。

化学物質の取扱い、暑熱環境下での作業などの有害業務（特定化学物質障害予防規則等の特別規則で規制された業務、労働安全衛生規則第 13 条第 2 項で規定された業務など）の状況に応じて、作業環境測定に基づく作業環境改善などの作業環境管理、作業方法、作業時間の改善などの作業管理、健康診断に基づく健康管理が必要ではないか。

ただし、有害業務が少ない事業場においては、作業環境管理、作業管理に関する業務の必要性は、比較的少ないのではないか。

(2) 効果的な運用のための管理体制

- 健康管理、作業環境管理、作業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。

事業場において、健康管理、作業環境管理、作業管理を効果的に運用するためには、必要に応じて外部機関等も活用しながら、連絡・調整機能をも有した、産業医等の産業保健のチームとしての対応・体制が重要ではないか。

また、産業保健のチームには、行われた各管理に係る措置の効果を検証する仕組みが必要ではないか。

2 産業医、産業医以外の産業保健スタッフに期待される役割

(1) 産業医に期待される役割

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

- 全ての事業場において期待される役割は何か。
- 有害業務のある事業場において期待される役割は何か。
- 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。

産業医の職務は、労働安全衛生規則第 14 条第 1 項において、①健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること、②長時間労働者に対する面接指導及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること、③ストレスチェック、高ストレス者への

面接指導及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること、④作業環境の維持管理に関すること、⑤作業管理に関すること、⑥上記以外の労働者の健康管理に関すること、⑦健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進のための措置に関すること、⑧衛生教育に関すること、⑨労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止に関することで、医学に関する専門的知識を必要とするものとしており、事業者に対して法令により実施が義務付けられている労働衛生対策のみならず、法令により努力義務とされている労働衛生対策及びその他の自主的に事業者が実施する労働衛生対策に関すること、また、健康障害の原因の調査など必ずしも恒常的に実施するとは限らない労働衛生対策に関することも職務としている。

※産業医の職務は、労働安全衛生規則第 14 条第 1 項に関する通達において、例えば、第 4 号の労働者の健康管理に関することには、健康管理計画の企画・立案に参画すること、化学物質等の有害性の調査及びその結果に基づく措置に関することのほか、疾病管理及び救急措置に関すること等があることなどとしている。

事業者が実施する労働衛生対策のうち有害業務の有無等に関わりなく、過重労働による健康障害対策、メンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策、積極的な健康保持増進対策などについては、職場の状況を把握した産業医が積極的に関与することが期待されているのではないか。

特に、健康診断、長時間労働者・高ストレス者への面接指導等の結果を踏まえた、就業上の措置に関する医学的な判断は、医師のみが行える業務であり、全ての事業場において、専属産業医、嘱託産業医ともに、職場の状況を把握した産業医が行うことが期待されているのではないか。

これらの産業医が関与することが期待されている役割のうち、治療と職業生活の両立支援対策は、治療技術の進歩等によりがんの治療のため仕事をもちながら通院している者が 32.5 万人に上るなどの中、適正配置に関する法第 62 条の規定、健康診断の結果に基づく就業上の措置に関する法 66 条の 5 の規定等を踏まえて、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（平成 28 年 2 月 23 日基発第 0223 第 5 号等）」が作成されたところであり、事業場においては、少なくとも、疾病のある労働者を就労により当該疾病を増悪させないように、病状や就業継続の可否等に関する主治医が記載した書面等が提出された場合には、産業医が主治医

等と連携して就業上の措置等に関する意見を述べ、当該意見等を勘案して、事業者は、必要に応じて就業上の措置を行うことなどが重要である。

これらから、事業者が実施する自主的な労働衛生対策に関する産業医の職務の1つとして明確に位置付け、治療と職業生活の両立支援対策に関する産業医への研修及び産業医を養成するための研修の充実などにより、本対策に関する産業医の的確な関与の促進を図るべきではないか。

(従前の案：これらの産業医が関与することが期待されている役割のうち、治療と職業生活との両立支援対策については、明確に産業医の職務として位置付けるべきではないか。)

化学物質の取扱い、暑熱環境下での作業などの有害業務に関して、医師である産業医は、健康診断等に基づく健康管理とともに、作業環境管理、作業管理等に関する業務についても、作業環境測定士等の有資格者と連携した上で、「医学に関する専門的知識」に基づく判断などを中心に実施、関与することが必要ではないか。

その際の有資格者との連携については、衛生工学に関する事項を管理する衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、労働衛生コンサルタント等の有資格者が行った作業環境管理、作業管理等に関する業務の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行うことなどが必要ではないか。

また、産業医は、労働者の健康確保のため、必要があると認めるときは、事業者に対して的確に勧告することが必要ではないか。

(2) 産業医に必要な情報取得のあり方

- 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職場巡視のあり方についてはどう考えるか。

産業医は、毎月1回以上の頻度で、職場巡視を行い作業方法などを把握して労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じることが求められている。

産業医による職場巡視は、作業環境、作業方法等の問題点を把握するのみならず、健康診断の結果等に基づく就業上の措置のフォローアップ、就業上の措置に関する意見を適切に述べるためにも有益である。

しかし、近年は、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策などが事業場における重要な対策となっており、また、嘱託産業医を中心により効率的かつ効果的な職務の実施が求められている中、職場巡視以外にも、これらの対策に関して必要な措置を講じるための有効な情報収集の方法があるのではないか。(原文：職場巡視のみが、必ずしも、これらの対策に関して必要な措置を講じるための効率的な情報収集の方法ではないのではないか。)

これらから、過重労働対策などにとって有用な労働時間等の情報、衛生管理者が行う週1回以上の職場巡視の結果などの情報について、一定の情報は定期的に事業者から産業医に提供、その他のより詳細な情報は産業医の求めに応じて事業者から産業医へ提供又は産業医が自ら作成するなどにより把握し、課題等に対応するとともに、産業医の職場巡視の頻度を、より産業医の判断により事業場の状況に応じて対応することができるようにしてはどうか。(原文：柔軟に対応することができるようにしてはどうか。)

(3) 産業保健のチームでの対応

求められる労働衛生管理を効果的に運用するためには、産業保健のチームにより対応することが重要であり、その際の産業医、産業医以外の産業保健スタッフの期待される役割は以下のとおりである。

ア 産業医のチームにおける役割

- ① 産業保健のチームにおける専属産業医、比較的多くの活動時間を確保できる嘱託産業医等の産業医の役割は、チームにおいて、産業保健業務を、計画・実行・評価・改善する PDCA サイクルによって実施する際のチームリーダーであることが必要ではないか。

その際には、専属産業医等の産業医は、

- 1) 産業保健のチームリーダーとして、また、労働衛生について調査審議等を行う衛生委員会の委員として、各産業保健に関する業務の具体的な内容、実施時期、実施方法（外部機関を活用するか、また、各スタッフが実施するかなど）などを、検討、企画するとともに、実施状況、課題を把握し、その後の業務内容等に反映させること
また、事業場の関係部署への働きかけ、連絡・調整などを実施、関与すること
- 2) 健康管理に関する業務について、必要に応じて看護職等と連携し、

健康診断及び長時間労働・高ストレス者への面接指導の結果に基づく就業上の措置、保健指導などの（削除：医師のみ関与できる）業務を（削除：中心に）実施、関与すること

- 3) 作業環境管理、作業管理に関する業務について、専門の有資格者等と連携した上で、具体的には、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、作業主任者等の他の産業保健スタッフなどが行った作業環境管理、作業管理に関する業務の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行うなど、「医学に関する専門的知識」に基づく判断業務など中心に実施、関与すること
- 4) 衛生教育、健康教育、健康相談、労働者の健康障害の原因の調査・再発防止に関する業務については、産業医が実施、関与するのみならず、衛生管理者等を含むチーム全体で対応すること
- 5) 産業医自ら職場巡視を行うとともに、衛生管理者が高頻度で行う職場巡視の結果の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行うこと
などを、事業場の状況に応じて行うことが期待されるのではないか。

② 事業場規模が比較的小さい事業場においては、必ずしも、事業場内に各産業保健活動を担う産業保健スタッフがいないことから、健康管理、作業管理、作業環境管理を効果的に運用するため、外部機関、労働衛生コンサルタント等を積極的に活用するとともに、嘱託産業医で時間的な制約がある場合の産業医の役割については、衛生管理者などが、連絡、調整等を行うコーディネーターとなり、以下の業務を中心としたものとする必要があるのではないか。

- 1) 健康診断及び長時間労働・高ストレス者への面接指導の結果に基づく就業上の措置に係る意見具申などの医師のみ関与できる業務
- 2) 衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、作業主任者などが行った作業環境管理、作業管理に関する業務の報告を受け労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行う業務

- 3) 産業医自ら職場巡視を行うとともに、衛生管理者が高頻度で行う職場巡視の結果の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行う業務

また、状況に応じて、健康診断の事後措置において、医師又は保健師が努力義務の措置として実施することが求められている保健指導、健康相談などを加えたものとする必要があるのではないか。

イ 産業医以外の産業保健スタッフのチームにおける役割

(ア) 看護職

- 看護職（保健師、看護師）の役割についてどう考えるか。

保健師及び産業保健に知見のある看護師は、産業医とともに必要に応じて主治医と連携するなど、保健指導や健康相談等、積極的に産業保健に関する業務を行うことが期待されているのではないか。

特に保健師は、引き続き、衛生管理者としての活用も期待され、産業医が実施することと規程されている業務の中で、医学的判断を伴う業務以外において、一次予防に関する業務も積極的に行うことが期待されているのではないか。

(イ) 技術専門職

- 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。

作業環境管理、作業管理などにおいては、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、労働衛生コンサルタント等の専門家が積極的に業務を行うことが期待されているのではないか。

ウ 具体的なチーム体制等

- 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。

健康診断等に基づく就業上の措置、過重労働対策、メンタルヘルス対策、治療と職業生活との両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策、積極的な健康保持増進対策、有害作業に関する健康障害防止対策などの産業保健業務を、事業場の状況に応じて、産業保健のチームで行うことが重要であるが、その際の具体的な産業保健のチーム体制、チームの事業場内外の構成員（産業医、歯科医師、看護職、衛

生管理者、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、作業主任者、労働衛生コンサルタント、心理職、事務職員、主治医、外部機関等)の役割分担、連携方法などについて、事例収集等を行い、専属産業医等の選任が必要な大規模事業場や嘱託産業医が必要な小規模事業場の別、有害業務の有無などのごとに、好事例、取り組み方法等を示すことが必要ではないか。

3 小規模事業場における労働衛生管理の促進（従前は強化）について

- 小規模事業場における労働衛生管理の問題点は何か。
- 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。
- 小規模事業場における労働衛生管理を充実させるために活用できるリソースとして何が考えられるか。
- 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

1) 労働者数 50 人～ 99 人の事業場では、産業医、衛生管理者、安全衛生委員会等の選任率、設置率は、それぞれ、81 %、80 %、74 %（平成 22 年労働安全衛生基本調査）などであり、これらの選任・設置の徹底が必要ではないか。

2) 定期健康診断の有所見率が 50 %を超え、異常所見者の就業上の措置に関する医師からの意見聴取が、事業場規模にかかわらず義務とされており、また、当該就業上の措置に関する業務は産業医に期待される重要な職務である。

しかし、産業医の選任義務のない 50 人未満の小規模事業場を中心に、異常所見者の就業上の措置に関する業務の実施が低調である。（定期健康診断の結果、所見のあった労働者がいる事業場の割合は 77 %、うち健康管理等について医師又は歯科医師から意見を聴いた事業場の割合は 27 %（50 人未満 10 人以上の事業場では 22 %）（平成 24 年労働者健康状況調査）

このため、優先的に行うべき課題として、当該業務の充実・徹底を図るとともに、健康診断と同様に事業場規模に関わりなく義務付けられている医師による面接指導の業務の充実・徹底を図り、小規模事業場における産業保健サービスの改善を図るべきではないか。

また、10人以上29人未満の小規模事業場での定期健康診断を実施している事業場の割合が89%（平成24年労働者健康状況調査）であるなど、小規模事業場を中心に健康診断の実施の徹底が必要ではないか。

これらの義務とされた措置を確実に効果的に実施するためには、健康診断の事後措置に関する指針等で示された

- ア) 事業者が、意見聴取を行う医師に対して、異常所見であった労働者の業務の状況等の情報提供を徹底すること
 - イ) 意見聴取を行う医師は、産業医学に関する知見を有する者とするとともに、これらの医師に対して最新の知見等の提供、支援を行うことなどが必要ではないか。
- 3) 50人未満の事業場においては、上記2)の取組みを優先的に行うとともに、法13条の2に基づき、50人未満の事業場において選任することが努力義務とされている「労働者の健康管理等を担当する医師」についても、当該医師が義務とされている異常所見者への対応等の上記2)の業務を行うことにより、質の高い着実な実施が図られることから、小規模事業場に対する助成金制度などの指導援助の充実により、その促進を図るべきではないか。

（「労働者の健康管理等を担当する医師」の選任率は30～49人の事業場では42%、10～29人の事業場では30%である。（平成23年労働災害防止対策等重点調査報告）

（従前の案：法13条の2に基づき、50人未満の事業場において選任することが努力義務とされている「労働者の健康管理等を担当する医師」の選任を促進するとともに、当該医師が、実施が義務とされている上記の異常所見者への対応等の業務を行うことにより、質の高い着実な実施が図られるのではないか。

また、50人未満の事業場においては、ストレスチェックの実施は努力義務であり、その自主的な取組の促進を図ることが必要ではないか。

- 4) さらに、50人未満の小規模事業場において、健康診断の異常所見者に係る医師の意見具申、長時間労働者への面接指導の充実・徹底を図るためには、労働基準監督署等による事業場への指導の充実・徹底とともに、意見具申等の業務に関して知見を有する産業医有資格者、健康診断実施機関、地域の医療機関等を積極的に活用することが必要ではないか。

5) これらの異常所見者への対応などの業務を行う医師の支援のため、また、50人未満の事業場における労働者の健康相談、保健指導、努力義務となっているストレスチェックの実施等の産業保健サービスの充実のため、(独)労働者健康安全機構、産業保健総合支援センター、地域産業保健センター等の充実を図るとともに、小規模事業場に対する助成金制度の活用・充実を図ることが必要ではないか。

(定期健康診断の結果、所見のあった労働者のいる事業場のうち、再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った事業場の割合は10～49人の事業場では65%である。(平成24年労働者健康状況調査))

また、小規模事業場における産業保健活動の促進のため、好事例の公表等も必要ではないか。

6) 分散型の小規模事業場における産業医選任の在り方については、通達(昭和47年9月18日付け基発第91号)では、事業場は、「出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一活して一の事業場として取り扱うものとする。」とされており、本通達の周知・徹底なども必要ではないか。

7) 事業場の規模等に応じて、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医及び衛生管理者の選任、衛生委員会の設置が義務付けられ、また、常時50人未満の労働者を使用する事業場では、労働者の意見聴取の機会の設定、健康管理等を担当する医師等の選任の努力義務、常時10人以上、50人未満の労働者を使用する事業場では安全衛生推進者等の選任が義務付けられているが、これらの実態、課題などについて、詳細な実態調査、調査研究等を行い、当該結果を踏まえて、必要に応じて、産業医、衛生管理者、衛生委員会等の設置基準等を検討すべきではないか。

4 その他産業保健の機能向上等に関すること

(1) 産業医やその他の産業保健スタッフ等の資質向上のあり方

○ 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、異常所見者及び長時間労働者の就業上の措置に関して意見を述べる医師等について、資質向上の場が十分ないことなどから、当該医師等の業務の充実を図るため、産業保健総合支援センター等を活用して、

継続して、最新の労働衛生に関する最新情報の提供、専門的研修の実施などの支援を行うことが必要ではないか。

また、上記以外の産業保健スタッフに対しても、積極的に、産業保健総合支援センター等を活用して、継続して、最新の労働衛生に関する最新情報の提供、知識の獲得への支援等を行うことが必要ではないか。

さらに、治療と職業生活の両立支援対策において、労働者の病状、就業継続の可否等について意見を述べる主治医への研修等の充実が必要ではないか。

(2) 産業医と事業者の関係

- 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、産業医と事業者はどのような関係であるべきか。

産業医は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康確保のため、事業者に対して勧告することができるが、法人の代表者等が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定され産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがある。このため、これを禁止する改正省令が平成 28 年 3 月に公布され、平成 29 年 4 月に施行されることから、当面は本改正省令の円滑な施行が重要ではないか。

また、引き続き、産業医と事業者との関係について状況の把握に努めることが必要ではないか。

(3) 産業保健サービスを提供する外部機関の質の確保

- 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。

産業保健サービスを提供する外部機関の質の確保のため、外部機関に関する実態調査を行い、課題等を検討すべきではないか。

また、外部機関における専門家等の人的リソースが明確でない場合もあることから、外部機関の活用の促進のためには、これらをウェブ上で検索できる仕組みなどが必要ではないか。

(4) 遠隔による労働衛生管理活動のあり方

- 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。

情報通信機器を用いた衛生委員会の遠隔による開催など、衛生委員会が有効に機能するための条件等、また、産業医等が対応しにくい山間部などの事業場における情報通信機器を用いた遠隔による活動方法などについて、活用可能な機器等の要件、活用方法、留意事項なども含めて、

検討が必要ではないか。

(従前の案：衛生委員会のテレビ、インターネット等での開催など、衛生委員会が有効に機能するための条件等、また、産業医等が対応しにくい山間部などの事業場における遠隔による活動方法などについて、活用可能な機器等の要件、活用方法、留意事項なども含めて、検討が必要ではないか。)

(5) その他

産業医、保健師と事業場をマッチングする仕組みの整備・普及が必要ではないか。

より適切な産業医の職務の実施等のため、産業医の労働者 1 人当たりの業務時間について調査、検討等を行うことが必要ではないか。