

現行の産業医制度の概要等

現在の産業医制度

産業医の選任義務（安衛則第13条第1項）

	1～49人	50～999人	1000～3000人	3001人以上
産業医の選任義務の別	選任義務なし (医師等による健康管理等の努力義務)	産業医 (嘱託可※)	産業医 (専属)	2人以上の産業医 (専属)

※ただし、有害業務に500人以上の労働者を従事させる事業場においては、専属の産業医の選任が必要。

産業医の職務（安衛則第14条第1項）

次の事項で、医学に関する専門的知識を必要とするもの

- ① 健康診断・その結果に基づく措置
 - ② 長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置
 - ③ ストレスチェック、高ストレス者への面接指導・その結果に基づく措置
 - ④ 作業環境の維持管理
 - ⑤ 作業管理
 - ⑥ 上記以外の労働者の健康管理
 - ⑦ 健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進措置
 - ⑧ 衛生教育
 - ⑨ 労働者の健康障害の原因の調査、再発防止
- ……具体的措置を、産業医以外の他の医師に委ねることができるもの

産業医の権能

- ◇ 事業者、総括安全衛生管理者への勧告
(安衛法第13条第3項、安衛則第14条第3項)
 - ◇ 衛生委員会における労働者の健康障害防止対策等の調査審議
(安衛法第18条)
 - ◇ 衛生管理者への指導、助言
(安衛則第14条第3項)
 - ◇ 労働者の健康障害防止のための職場巡視及び現場における緊急的措置の実施
(安衛則第15条)
- 《平成29年6月施行》
- ◇ 長時間労働者等に関する情報の把握
(安衛則第51条の2、第52条の2等)

産業医の選任状況等について

【産業医の選任義務がある事業場における産業医の選任状況】

事業場規模	事業場数	労働者数	産業医選任率
1000人以上	1,944	3,774,310	99.8%
500～999人	3,973	2,752,037	98.7%
50～499人	158,428	18,154,574	86.5%
合 計	164,345	24,680,921	87.0%

(平成22年労働安全衛生基本調査、平成26年経済センサス(一部推計含む))

【産業医の養成研修・講習を修了した医師の数】

- ・ 現在、産業医の養成研修・講習を修了した医師は約9万人(実働は推計約3万人※)。

※(公社)日本医師会産業保健委員会答申(平成28年3月)からの推計。

有効な認定産業医資格を有している者の数 × 産業医活動を行っている認定産業医の割合

- ・ なお、年度ごとに新たに産業医の資格を取得した医師数の推移は以下のとおり(厚生労働省調べ)。

	研修 (日本医師会)	研修 (産業医科大学)	産業医科大学卒業生 (産業医科大学)
平成24年度	1,662	901	94
平成25年度	1,687	630	92
平成26年度	1,691	1,017	98
平成27年度	2,401	996	101

産業医の職務実施状況等について

【長時間労働者への面接指導制度】

事業場規模	1000人～	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人
産業医を選任し、面接指導に関与させている事業場割合※	86.7%	66.1%	49.8%	34.4%	14.5%
面接指導等実施事業場割合	83.0%	60.5%	42.1%	28.5%	12.6%

※ 産業医を選任している事業場の割合 × 産業医が実際に関与した業務として「長時間労働者への面接指導の実施」を回答している事業場の割合

(平成22年労働安全衛生基本調査)

【ストレスチェック制度】

検査実施者							
産業医	事業場内の 医師等 (産業医以外)	事業場外の 医師等	面接指導 実施	面接指導実施			面接指導 実施なし
				産業医 が実施	事業場内 の医師 (産業医以外) が実施	事業場外 の医師 が実施	
49.0%	8.6%	42.4%	27.0%	(80.1%)	(5.8%)	(14.1%)	73.0%

※ () 内は面接指導を実施した事業場の内訳

(平成29年3月時点速報値・厚生労働省労働基準局調)

産業医等の選任状況

(※)「産業医等」とは、事業所の労働者数が50人以上の場合は、労働安全衛生法で定める産業医、50人未満の場合は、労働者の健康管理を行うために事業者から選任された医師をいいます。

(%)

事業所規模	定期健康診断を実施した事業所の割合(A)	左記事業所のうち産業医等を選任している事業所の割合(B)	(A) × (B)
5000人以上	100	100	100
1000～4999人	99.6	99.2	98.8
500～999人	100	97.9	97.9
300～499人	99.6	98.8	98.4
100～299人	99.5	94.1	93.6
50～99人	98.5	78.6	77.4
30～49人	95.9	43.4	41.6
10～29人	88.7	33.3	29.5

(平成23年労働災害防止対策等重点調査報告)

長時間労働者への産業医等による面接指導

時間外・休日労働時間※が100時間／月超の労働者からの申出

※時間外・休日労働時間：休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間。（以下、本分科会資料において、この語は同様の定義で用いる。）

産業医等が面接指導を実施

対策の方向性（事務局案）②
面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して相談できるための方策
【例】健康情報の企業内での取扱いの明確化、適正化の推進

産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる

（意見を勘案し、必要があると認めるとき）

事業者が就業上の措置を講じる
（配置・作業転換、労働時間短縮、深夜業減）

対策の方向性（事務局案）①
長時間労働者等への就業上の措置に対する産業医によるフォローアップが確実に行われるための方策
【例】
・就業上の措置内容の産業医による適切な把握
・就業上の措置内容を踏まえ、さらなる対応が必要な場合、産業医がその実施を求めることができる仕組み（産業医による勧告）の強化

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に勧告

ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者への 産業医等による面接指導

ストレスチェックの結果高ストレス者として選定された者であって、
面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者からの申出

産業医等が面接指導を実施

産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる

(意見を勘案し、必要があると認めるとき)

事業者が就業上の措置を講じる
(配置・作業転換、労働時間短縮、深夜業減)

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると
認めるときは、事業者に勧告

対策の方向性（事務局案）②

面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して相談できるための方策
【例】健康情報の企業内での取扱ルールの明確化、適正化の推進

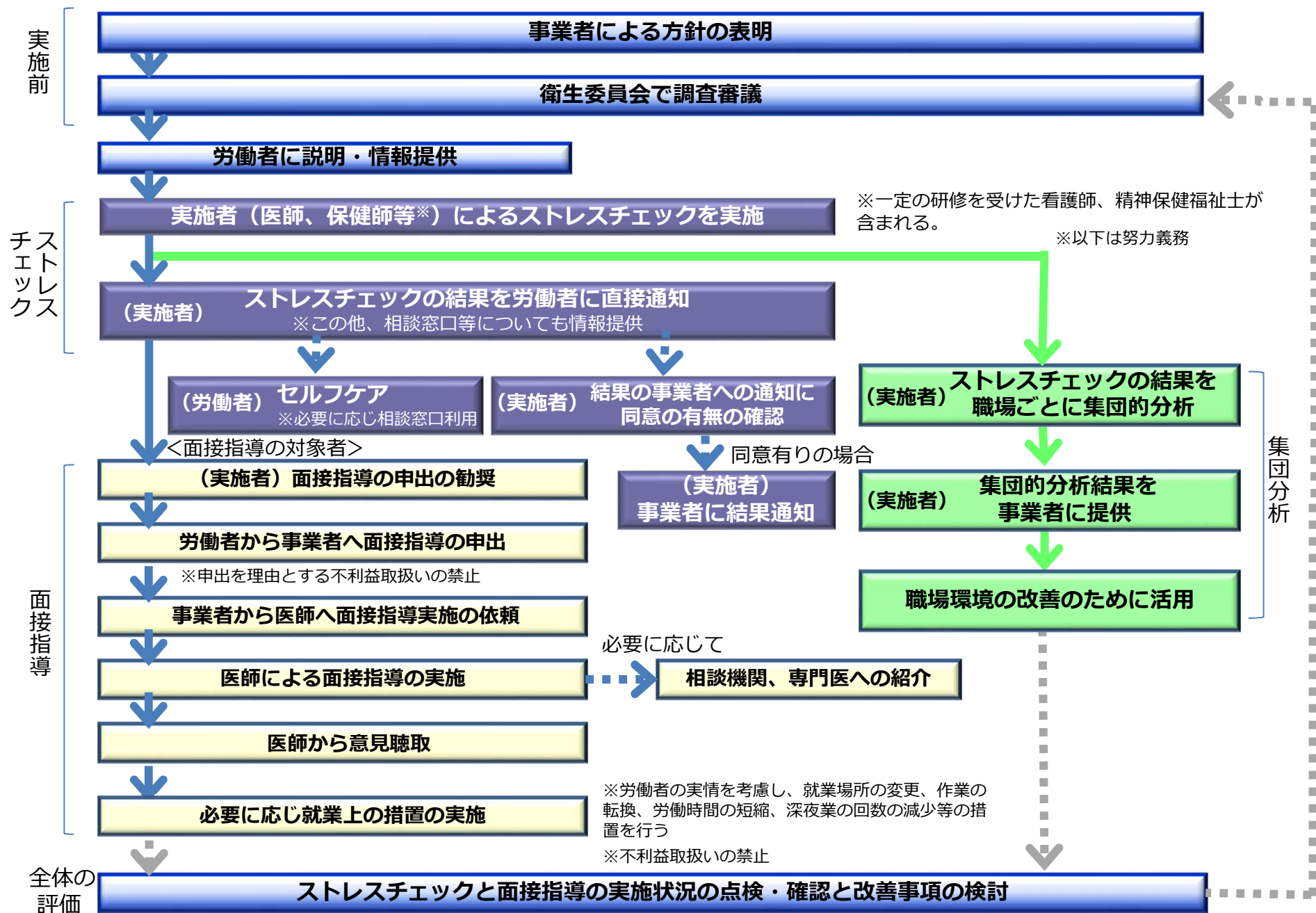
対策の方向性（事務局案）①

長時間労働者等への就業上の措置に対する産業医によるフォローアップが確実に
行われるための方策

【例】

- ・就業上の措置内容の産業医による適切な把握
- ・就業上の措置内容を踏まえ、さらなる対応が必要な場合、産業医がその実施を求めることができる仕組み（産業医による勧告）の強化

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



事業場における産業保健活動に係る体制

対策の方向性（事務局案）④
産業医の独立性、中立性を強化するための方策

【例】

- ・産業医が企業内で産業医学の専門的立場から、独立して職務を行いやすい仕組み
- ・産業医がより効果的に活動するために必要な情報が提供される仕組み

就業上の措置に係る意見
勧告

産業保健スタッフ

産業医

面接指導
健康相談

労働者

対策の方向性（事務局案）④
産業医の独立性、中立性を強化するための方策

【例】産業医が衛生委員会に積極的に提案できることその他産業医の権限の明確化

委員として参画

対策の方向性（事務局案）③
労働者が事業者を経由せず直接産業医等に相談できるための方策

【例】労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備や、その仕組みの労働者への周知

事業者

労働者への就業上の措置
(労働時間の短縮等)

労働者の健康障害防止措置等について意見

衛生委員会

総括安全衛生
管理者 など

労働者代表

労働者の健康障害防止措置等の調査審議

○長時間労働者への産業医等による面接指導

事業者が残業時間が100時間／月超の労働者の情報を産業医に提供

※いない場合もその旨を情報提供する

産業医が残業時間が100時間／月超の労働者に面接指導の申出を勧奨

残業時間が100時間／月超の労働者からの申出

産業医等が面接指導を実施

産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる

事業者が就業上の措置を講じる

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に勧告

○健康診断の結果に基づく産業医等からの意見聴取

健康診断の実施

健康診断結果

異常所見者に関する健診情報

産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる

事業者が就業上の措置を講じる

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に勧告

(産業医等から求められたとき)
異常所見者の業務に関する情報を産業医等に提供

労働時間、業務内容等の情報

産業医の資質向上及び産業医活動の有効活用について

産業医・産業保健機能の強化については、制度的な機能強化のみならず、産業医の資質向上や事業者が産業医と連携した有効な産業保健活動の促進が必要

<現在の産業医の資質向上の取組>

- ①産業医の養成研修において、多様な分野の科目を必修としている
 - ※「面接指導」、「カウンセリング」等の科目により、長時間労働者やストレスチェックの面接指導にも対応する実践的な研修を実施
- ②産業医になった後も、能力の維持向上が図られるよう、
 - ・産業医向けマニュアルを作成
 - ・全国の産業保健総合支援センターにおいて産業医向け研修を実施
 - ※産業医向け「面接指導マニュアル」研修 受講者数：10,752人（平成28年度）
 - ※産業医向け研修 受講者数：43,997人（平成28年度）

今後の取組

<更なる産業医の資質向上の取組>

- 産業医研修について、より現場のニーズにあった実践力が系統的に獲得できるように、研修内容等の見直しを検討

<事業者が産業医の活動を有効活用し、産業保健の活性化を図る取組>

- 事業者による産業医の活用・連携に関する支援ツールの整備
- 事業者、人事労務担当者への研修を実施

産業保健スタッフ・事業者向け支援

産業保健総合支援センター

※47都道府県

事業場で産業保健活動に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などに対して、産業保健研修や専門的な相談への対応などの支援

○産業保健関係者に対する専門的研修等

(H28実績 約4,400件 約13.9万人)

産業医、保健師、看護師、衛生管理者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマの研修を実施。

○産業保健関係者からの専門的相談対応

(H28実績 約40,600件)

専門スタッフが産業保健に関する様々な問題について、窓口、電話、メール等で相談に応じ、助言を行う。

また、事業場の具体的な状況に応じた専門的な支援が必要な場合には、事業場を訪問する実地相談も実施。

○メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援

(H28実績 約5,900件 約1.8万人)

専門スタッフが中小規模事業場に赴き、ストレスチェック制度の導入について具体的なアドバイスをするなど、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行う。また、管理監督者や若年労働者を対象としたメンタルヘルス教育も実施。

○治療と職業生活の両立支援 (H28実績 約400件 約492人)

治療中の労働者が就労を継続するために、事業場に対する支援を行う。

○事業主・労働者に対する啓発セミナー

(H28実績 約700件 約2.7万人)

事業主を対象とした、職場における労働者の健康管理等の産業保健に関する啓発セミナーや、労働者を対象とした、労働者のメンタルヘルス、生活習慣病対策等のセミナーを実施。

小規模事業場向け支援

産業保健総合支援センター 地域窓口

※325地区

労働者数50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場の事業者や労働者を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供

○労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談

(H28実績 約73.3万人)

健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（「血中脂質検査」「血圧の測定」「血糖検査」「尿中の糖の検査」「心電図検査」）に異常の所見があった労働者に対して、医師または保健師が日常生活面での指導などを行う。また、メンタルヘルス不調を感じている労働者に対して、医師または保健師が相談・指導を行う。

○健康診断結果についての医師からの意見聴取

(H28実績 約54.8万人※)

健康診断で異常の所見があった労働者に関して、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聴くことができる。

○長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導

(H28実績 約1.5万人※)

時間外労働が長時間に及ぶ労働者やストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し、医師が面接指導を行う。

○個別訪問による産業保健指導の実施

(H28実績 約2.3万件※)

医師、保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行う。

※労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談の内数

○心の健康づくり計画（ストレスチェック実施計画を含む）の作成※

産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員から助言・支援を受け、事業者が心の健康づくり計画を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に一定額を助成する。

（助成額：一律¥100,000、事業者1回限り）

○ストレスチェックの実施

労働者数50人未満の事業場がストレスチェックを実施した場合に実費を助成する。

（助成額：上限¥500/人）

○ストレスチェック実施後の面接指導等医師による産業保健活動

労働者数50人未満の事業場がストレスチェック後の面接指導などの産業医活動を受けた場合に実費を助成する。

（助成額：上限¥21,500/回、事業場あたり年3回まで）

○ストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善計画の作成※

産業医、保健師、社労士、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員等の指導等に基づき、事業場がストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善計画を作成し、実施した場合に、コンサルタント費用および機器・設備導入費の実費を助成する。

（助成額：上限¥100,000、機器・設備導入費は事業場1回限り）

（注）機器・設備導入費は5万円まで、メンタルヘルス対策促進員の場合はコンサルタント費用は助成しない

○職場巡視、異常所見者への意見具申、保健指導等、医師による産業保健活動※

労働者数50人未満の事業場が産業医の要件を備えた医師と契約した場合に実費を支給する。

（助成額：上限¥100,000、事業場あたり2回まで）

長時間労働者への産業医等による面接指導等の実績

【1か月の法定時間外労働※1の実績（最長の者、事業場の割合）】

100時間超	80時間超100時間以下	70時間超80時間以下	60時間超70時間以下	50時間超60時間以下	45時間超50時間以下	45時間以下	(%)
0.8	1.1	1.1	1.4	2.7	1.9	91.0	

※1 法定労働時間（原則1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間。（法定休日労働時間は含まない。）

（平成25年労働時間等総合実態調査）

【長時間労働者への面接指導の実施割合】

平成27年7月1日が含まれる1か月に45時間を超える時間外・休日労働をした労働者に対する医師による面接指導の実施の有無別事業所割合

時間外・休日労働が100h/月超の者から面接指導の申出があった※2	時間外・休日労働が80h/月超の者から面接指導の申出があった※2			時間外・休日労働が45h/月超の者から面接指導の申出があった※2			(%)					
	全員に実施	一部実施	実施しなかった	全員に実施	一部実施	実施しなかった		全員に実施	一部実施	実施しなかった		
19.7(100)	(81.3)	(8.7)	(9.6)	15.2(100)	(76.8)	(12.0)	(10.7)	4.9(100)	(58.4)	(10.2)	(17.8)	

※2「当該時間外・休日労働をした労働者がいる事業所」のうち、「医師による面接指導の申し出があった事業所」の割合

（平成27年労働安全衛生調査（実態調査））

【面接指導の結果を踏まえた事後措置の実施状況】

時間外・休日労働が100時間超の労働者への医師による面接指導の結果を踏まえた事後措置の有無別事業所割合（面接指導を実施した事業所計を100とした場合の割合）

措置を講じた	時間外の労働の制限	仕事内容の変更(業務量の軽減を含む)	就業場所の変更	深夜業の回数の変更	休日の付与	その他	措置を講じなかった	(%)
87.9(100)	(55.7)	(45.3)	(4.1)	(0.7)	(23.4)	(20.5)	10.2	

（平成27年労働安全衛生調査（実態調査））

【面接指導を実施しなかった場合のその理由】

時間外・休日労働が100時間超の労働者への医師による面接指導を実施しなかった理由別事業所割合

（時間外・休日労働が100h/月超の者から面接指導の申出があった事業所計を100とした場合の割合）

時間外・休日労働が100h/月超の者から面接指導の申出があったが、面接指導を実施しなかった	理由						(%)
	制度を知っている	医師が面接指導を受ける必要がないと判断したため	医師等の確保が難しかったため	面接時間を与えられなかったため	経費がかかりすぎるため	その他	
18.3[100]	[90.0](100)	(31.7)	(26.1)	(33.8)	(-)	(36.3)	

（平成27年労働安全衛生調査（実態調査））

面接指導や健康相談等の体制に関する規定（1）

医師による面接指導

（100時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる労働者が対象）

必要な労働者に対し、確実に面接指導を実施することができるよう、月100時間を超える時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、

- ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
- ② 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
- ③ 労働者に対する体制の周知

を図ること。

なお、これらについては、衛生委員会等において調査審議すること。この調査審議の際には、申出を行うことによる不利益な取扱いが行われないようにすることなど、申出がしやすい環境となるよう配慮すること。

（労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について【平成18年2月24日付・基発第0224003号】）

【医師による面接指導】

（ストレスチェックの結果高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者が対象）

規則第22条において、衛生委員会等の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されており、当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めることとする。

また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するものとする。

- ・面接指導の申出の方法。
- ・面接指導の実施場所等の実施方法。

（心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針）

面接指導を受けることを希望する旨の申出は、書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を5年間保存することが望ましいこと。

（労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）【平成27年5月1日付・基発0501第3号】）

面接指導や健康相談等の体制に関する規定（2）

保健指導（健康診断の事後措置）

事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第66条の2の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

（労働安全衛生法）

保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うほか、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者（健康増進法（平成14年法律第103号）第6条に規定する健康増進事業実施者という。）等との連携を図ること。

（健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針）

保健指導の方法としては、面談による個別指導、文書による指導等の方法があること。

（労働安全衛生法の一部を改正する法律、労働安全衛生法施行令及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行について【平成8年9月13日・基発第566号】）

健康相談

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

（労働安全衛生法）

健康診断の情報の取扱いに係るこれまでの議論の経緯

労働者の健康情報の保護に関する検討会（平成16年）

- 労働者への健康診断受診義務づけに関して、
 - ・ 現行の安衛法の規定は、個人情報保護の観点からは適当ではない
 - ・ 過重労働による健康障害防止が存在する現状から、現時点で労働者の健康診断の受診義務をはずすことは危険が大きすぎる等の意見があった。
 - 今後の取組について、
 - ・ 国は、事業者が健康情報を取り扱うにあたって依拠すべき指針を示し、普及指導を図ることが必要
 - ・ しかし、国が一律に基準を示すことが難しい事項や、適当とはいえないような事項等、事業者と労働者の合意に委ねるほかないと考えられる事項もあり、こうした事項に関しては、事業者が労働者に事前に協議した上、収集・利用等その取扱いについて一定のルールを策定することが必要とされた。
- ⇒ 「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成16年厚生労働省告示第259号）」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（平成16年10月29日付基発第1029009号）」を策定。

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会（平成28年）

- 既往歴等の調査は、必要に応じて配置転換等を行い疾病による労働災害の防止等を図るための重要な調査であるが、特に機微な健康情報の調査であることから、これらの情報の取り扱い等については、別途、各業種、企業での取り扱いの現状と課題の把握、検討等を行い対応することが必要。

海外の産業医制度等（ドイツ・フランス）

		ドイツ	フランス
産業医	選任義務	選任義務あり ※小規模事業場も例外なく選任	選任義務あり ※小規模事業場も例外なく選任
	職務 その他	職務 ：健診、職場巡視、労働保護委員会への出席、事業者等への助言・指導等 ※一般診療は行わない 地位 ：事業場の長に直属 任免 ：事業者が行うが、事業場委員会（従業員代表委員会）の同意が要件 独立性 ：産業医学上の専門知識の行使に関し指揮命令を受けないことを法定 資格要件 ：医師免許＋1～2年の臨床研修 人数 ：約1万2千人（2015年） 労働人口 ：約4,200万人（2015年）	職務 ：左記に加え、安全衛生計画の立案、健康教育等 ※一般診療は行えない 地位 ：産業保健部門の構成員 任免 ：事業者が行うが、企業委員会等の承認が要件 独立性 ：職務遂行に係る職業的独立を法定（具体的には倫理規定に基づく） 資格要件 ：医師免許＋4年間の専門教育 人数 ：約5千人（2015年） 労働人口 ：約2,900万人（2015年）
(参考) 労働者の 健康診断 制度	一般	実施義務なし	実施義務あり（限定的）
	有害業務	実施義務あり	実施義務あり