

### 3-3 産業医による産業保健サービスの提供について

#### 3-3-1 現状の評価

##### 3-3-1-1 事業場のニーズを満たしているもの

事業場が産業医へ期待する活動と産業医の活動実態を比較すると、産業医が事業場の期待以上に行っているものとしては、「健康診断結果に基づく就業上の措置に関する意見陳述」（実態：75.6%、期待：37.6%）、「健康診断有所見者に対する保健指導」（実態：69.7%、期待：53.0%）、「職場巡視の実施」（実態：54.4%、期待：24.7%）、「健康診断の実施」（実態：52.3%、期待：14.8%）、「衛生委員会における助言・指導」（実態：39.4%、期待：22.8%）が挙げられる（労働福祉事業団（現 独立行政法人労働者健康福祉機構）「産業保健に係るニーズ調査、満足度調査」（平成16年））。

##### 3-3-1-2 事業場が期待している産業医の業務

同じ調査において、実際に産業医が行っている割合に比べ、事業場からの期待が高い業務は、「労働者のメンタルヘルス対策に関する助言・指導」（実態：14.6%、期待：38.4%）、「快適な職場の形成対策に関する助言・指導」（実態：12.0%、期待：23.3%）、「労働安全衛生マネジメントシステムの運用に関する助言・指導」（実態：4.3%、期待：9.0%）となっている。

#### 3-3-2 産業医による産業保健サービスのあり方

産業医は、健康管理、作業環境管理、作業管理、健康教育、健康相談、健康障害の原因調査、再発防止措置等で、医学的な専門的知識が必要な職務について、その中心的な役割が期待される。こうした活動として、具体的には、労働災害等安全衛生に関する情報の把握、労働衛生や健康についての事業者等に対する適切な助言・勧告、健康診断等健康管理活動の企画・立案・実施・事後措置、安全衛生管理計画等安全衛生活動への関与等の様々な活動が行われている。

ただ、産業医が行う産業保健サービスの内容や程度は、業種、仕事の内容、規模によって多様に異なるものである。また、労働者からの産業医によるサ

ービスへの希望についても、仕事の内容や就業形態等によっても異なることが考えられる。産業医が活動していくに当たり、こうした多様なニーズに対応していくとともに、多様なニーズにおける優先度やコストベネフィットについて判断できる人材の育成が必要となっている。

作業管理や作業環境管理については、作業主任者や衛生管理者等による管理対策が進んでいるが、事業場の事業内容や労働者の作業内容によっては、なお産業医による対応が必要となっている。

化学物質等のリスクアセスメントやその結果に基づく措置を行っていく場合にも、産業医の専門的知見が必要な場合があると考えられる。また、職場において、作業関連疾患等、職場での健康に関する事項について産業医が労働者からの相談に対応し、必要な情報提供などを行うことも重要となっている。

上記3-3-1のような産業保健サービスや産業医業務について期待される業務の状況を踏まえれば、メンタルヘルス対策や過重労働などによる健康障害の防止対策への取組みに一層の役割を果たすことが期待されていると考えられる。

例えば、メンタルヘルス対策や過重労働対策などについては、同一企業内の異なる事業場において、事業場規模にかかわらず同じ水準のサービスが提供できるような企業単位の管理を進めていくことが期待される。

### 3-4 関係者の連携によるサービスの提供について

このように、メンタルヘルス・過重労働対策への取組が必要となるなど、産業医の活動の専門性が高まり、また、その活動の多様化が進む中では、産業医間あるいは産業医と臨床医、外部機関等との連携が重要となってくる。

#### 3-4-1 産業医間のネットワーク

産業医の全国的なネットワークとして、産業医科大学の産業医実務研修センターにおいて、卒業生以外でも利用できる相談窓口やメーリングリストが設けられている。

また、地域レベルにおいては、都道府県ごとに設けられた産業保健推進センターにおいて、産業医に対する専門的な研修・相談及び産業医とともに地域の産業保健の実情について調査研究を行い、指導能力向上や事業場内の産

業保健活動の活性化等に寄与している。

これに加え、地域産業保健センター、地域の医師会等を核として、産業保健について習熟している専属産業医と臨床医としても活動する嘱託産業医の連携等産業医間のネットワークを構築することにより、その両者の特性を活かし産業保健サービスの質の向上を図ることが期待される。

### 3-4-2 産業医と臨床医の連携

職場で生ずる種々の疾病や健康確保上の問題について、ケースによっては早期に臨床医による対応の必要があることなどから、産業医と臨床医の連携が確保されることが必要である。

例えば、メンタルヘルス対策に関しては、臨床精神科医との連携が十分とれていないとの回答が4割を超えているとの調査がある（産業医科大学精神医学教室「職場のメンタルヘルスの現状」（平成17年））。現在、都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センター及び労災病院勤労者メンタルヘルスセンター等において、連携強化が進められているが、精神疾患を発症した者を精神科医に受診させるためにも、また、精神疾患から快復途上の者の円滑・確実な職場復帰のためにも、こうした連携が重要である。

### 3-4-3 事業場内の産業保健スタッフとの連携

事業場における産業保健サービスの実施には、産業医が保健師等の産業保健スタッフと連携して活動する必要がある。特に今後対応を進めていく必要のあるメンタルヘルス対策においては、保健師や産業カウンセラーなどが産業医と協力しながら相談に対応するなど専門スタッフとの連携が極めて重要である。

今後、スタッフの専門性を育てつつ、積極的な活用を図るとともに、密接に連携を図っていくことが期待される。

### 3-4-4 外部機関との連携

#### 3-4-4-1 労働衛生機関との連携

労働衛生機関は、労働安全衛生法等に基づく健康診断、作業環境測定を実施しているほか、機関によっては、産業医活動への支援、事業者やその労働者を対象として健康教育や健康管理への支援などを行っている。

最近では、健康診断等の実施により日頃より事業場の状況を把握するとと

もに信頼関係を構築しているというメリットを活かし、精神科医等とも連携して、メンタルヘルスなど特定の支援サービスを行う機関も出てきており、このような取組が各地に拡がることが期待される。

また、地域の関係機関と連携して、各事業場に対して、健康診断から生活習慣病やメンタルヘルス等に係る保健指導まで産業保健サービスを一括して提供していくこともできると考えられる。

#### 3-4-4-2 専門的産業保健サービスを提供する機関等との連携

平成13年度に中央労働災害防止協会が実施した調査によると、「メンタルヘルス・サービスを提供する医療機関」と契約している事業場は約2割、「カウンセリングを提供する機関」と契約している事業場は約1割であった（中央労働災害防止協会「EAP活用調査検討委員会報告書」（平成14年3月））。企業がこうした外部機関を利用する場合に、こうした専門的産業保健サービスを提供する機関と産業医等の事業場内産業保健スタッフが情報をどのように共有するのかなど連携のあり方についても検討していく必要がある。

#### 3-4-4-3 勤労者医療を担う機関との連携

労働者健康福祉機構においては、労災病院や都道府県産業保健推進センター等の他、労働者の健康確保、労働災害の発生の予防等の観点から、勤労者予防医療センター（9施設）及び勤労者予防医療部（23施設）を設置し、過重労働による健康障害の防止、心の健康づくり、勤労女性の健康管理等を行っている。

具体的には、作業関連疾患に関する健康相談・指導の実施、事業場の要請に応じた嘱託産業医の派遣や医師・保健師による事業場の産業保健活動の支援を行っている。

また、依頼のある企業に対して労働者の健康確保に関する教育に対し講師派遣を行っているほか、地域における勤労者医療を支援する観点から、労災疾病に関するモデル医療を普及するため、産業医等に対する症例検討会や、勤労者及びその家族、企業の健康管理者等を対象として、生活習慣病等の予防及び症状の改善、増悪防止を目的として講習会を実施している。

今後とも、勤労者医療の中核機関としての機能を有する労働者健康福祉機構と連携するなどして、労災疾病等の発生状況を踏まえたその的確な予防、被災労働者の早期職場復帰の促進等を推進し、労働者の健康と福祉の

増進に寄与することが期待される。

### 3-5 産業保健サービス及び産業医学に関する研究の推進について

労働者の疾病の予防や健康の保持増進に関しての新たな知見や治療・予防技術の向上のため、産業保健及び産業医学に関する研究の推進を図ることが必要である。また、産業構造、労働力供給の構造、勤労者意識が変化する中で、就業形態の多様化や賃金制度、労働時間制度、昇進制度等も変化している。これらの労働の現場における変化に対応した産業保健サービスのあり方及び産業医学について研究を進める必要がある。

また、メンタルヘルス不調や過重労働への対応、ナノ物質等新たな化学物質等に対する対策、高齢者の職務遂行の維持向上などの必要性は指摘されているものの、実際に現場で活動する際の科学的根拠が十分でないものが少なくない。産業保健活動は実践的であり、その科学的根拠を得るためには、実際の労働者集団における疫学研究で実証される必要がある。労働の負荷、能力と健康の構造やメンタルヘルス不調の予防、職場復帰対策等について研究を進めることにより、適正配置、職場復帰等を図る必要がある。

さらに、医学的観点からの研究のみならず、労働者の疾病予防、健康対策に必要な労務管理手法や労働者の支援方策に資する様々な方策について研究するとともに、医学のみならず、衛生工学など関連分野と連携しつつ学際的な研究を進めることも必要である。

なお、これらの研究については、独立行政法人労働安全衛生総合研究所、産業医科大学、労働者健康福祉機構の労災疾病研究センター等において、それぞれの特長を活かしつつ、連携して行われることが望まれる。

## 4 産業医の職務について

### 4-1 今後の産業医の職務のあり方について

4-1-1 労働安全衛生規則は、産業医の職務について、①「健康診断、面接指導等とその事後措置」、「作業環境管理」、「作業管理」、「その他の健康管理」、②

「健康教育、健康相談その他健康保持増進措置」、「衛生教育」、③「健康障害の原因調査、再発防止措置」を定めている（1-3参照）。

これらの職務は、産業医が実際に関与した業務の状況や事業者の期待する業務の内容（2及び3参照）からすれば、今後とも実施される必要があり、職務に関する現行の規定は基本的には維持されるべきである。

4-1-2 他方でこうした規定は包括的であるので、具体的な産業医の職務の範囲を明確化することについて検討すべきである。例えば、今後、産業医による取組が一層期待されるメンタルヘルス対策や過重労働対策がある（3-3参照）。これは、「健康診断、面接指導等とその事後指導」、「その他の健康管理」、「健康教育、健康相談」に含まれるが、法令上は明確に示されていない。このため職務についてより明確化を図るための方策を検討すべきである。その際、例えば、必要なガイドラインの作成などにより、産業医に対する支援を行っていくことが考えられる。

※ 財団法人産業医学振興財団が「産業医の職務—産業医活動のためのガイドライン—」を発行している。

4-1-3 また、メンタルヘルス対策など個人の状況を把握し、対策を講じていく必要のある課題が増加してきていることから、産業医の職務として、個々の労働者に対する健康相談や教育が重要になってきている。

このため、産業医が労働者に対し直接面接・相談することを促していくことが必要であり、その方策について検討する必要がある。

また、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施は、できる限り産業医が関わって行われるよう促すための方策について検討する必要がある。

4-1-4 さらに、効率的、効果的に産業保健サービスを提供していくためには、関係者との連携が不可欠である。

ことに、専門的な対応を必要とする医療分野について、臨床医や医療機関との連携が職場や労使のニーズに対応して行われるよう、その円滑化のための方策等について検討することが必要である。

4-1-5 健康情報の保護に関して、医師等については、法令で守秘義務が課されており（刑法第134条）、また、労働安全衛生法では、健康診断や面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している（労働安全

衛生法第104条)。また、メンタルヘルスに関する個人情報については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において、その保護のための配慮事項が定められている。

しかしながら、産業医が事業者に対して、事業者が労働安全衛生法上必要な労働者の健康管理等を行うために必要な情報として知らせなければならない情報がある一方、労働者の健康情報（個人情報）で産業医が知ったとしても事業者などには開示すべきではない情報がある。産業医が得た労働者の健康情報一般について、どの範囲で事業者やその従事者に開示することができるかについて明確でない点もあるので、この点について今後検討する必要がある。

また、産業医の選任義務のない小規模事業場における健康情報に関しても、小規模事業場の有する健康情報の管理について検討を進めるべきである。

4-1-6 また、産業医が、単に職業上の疾病の予防を職務とするのではなく、健康の保持増進を図ることも重要である。

こうした視点から労働者に健康保持に対する自覚を持つような教育を実施していくことも重要である。例えば、こうした労働者に対する健康教育プログラムの開発を図ることも今後の検討課題として考えられる。

4-1-7 産業医の職務に関連して、労働安全衛生法は、産業医が衛生委員会の構成員である旨定めている。しかし、産業医の衛生委員会への参加は約3割に止まっている。このため、健康・衛生に対する対策について産業医も参加しつつ医学に関する専門的な知見を踏まえてより効果的な調査審議が行われるよう、例えば、産業医が労働安全衛生マネジメントシステムに関与し、事業場の管理者に対して適切な助言ができるようにするための研修を行うなどの方策について検討を進める必要がある。

## 4-2 職務遂行の記録について

現在、産業医の職務遂行に関する記録について法令上の規定はない。

事業場において、長期にわたって産業保健活動を推進していくためには、過去の指導内容等を把握しておくことが必要である。また、産業医の活動を活性化する観点からも、例えば、指導、助言の内容や職場巡視などにより把握され

た事業場の実情等についての記録を作成し、その後の活動に役立てていくことについて検討する必要がある。

## 5 産業医の選任方法のあり方について

### 5-1 選任基準について

労働安全衛生法施行令等は、産業医の選任義務について、事業場において使用する労働者数を基準としている（1-4参照）。

こうした現行の規定について、事業場における産業保健サービスのニーズに応じて産業医による産業保健上の措置が実施されるためには、業務内容及び労働者数等に応じた標準投入時間数等を考慮すべきでないかとの考え方がある。

現行の基準では、有害業務に労働者を従事させる事業場における選任基準を別に設けているものの選任基準が大まかであり、他の産業保健スタッフの活用を視点に入れつつ、今後さらに検討していく必要があるのではないかと考えられる。

### 5-2 企業の規模、活動、組織の多様化に対応した選任方法のあり方について

5-2-1 3-3でみたように、メンタルヘルス・過重労働等の課題に対応していくためには、事業場単位だけではなく、企業単位での健康確保対策を講ずることも必要となっている。

このため、支店や営業所等の複数の事業場を有する大企業については、企業内の事業場の産業保健活動の促進について指導する総括的な産業医（総括産業医）の活用について、そのあり方を検討する必要がある。

また、構内下請を有する親企業やフランチャイズチェーン等のうち、複数の事業者の行う同様の事業を統括する事業者において、親企業の産業医や労働衛生機関に所属する産業医が、構内下請等の事業場の産業保健活動にも関与し、その事業場の特性に対応して統括的に指導している例もみられるが、このような産業医（統括産業医）の活用について、そのあり方を検討する必



要がある。

5-2-2 また、近年、企業の分社化など会社組織の変更が増加している状況に対応して、資本的、人的関係が強く、事業場も近接している複数の会社について、選任義務をどう定めていくかについても検討する必要がある。この点については、こうした事業場の安全衛生管理体制がどのように構築されるのが望ましいかという点について検討した上で、これとの関連で将来的に検討すべき課題であると考えられる。

5-2-3 パート労働者や有期契約労働者など企業における就業形態の多様化が進展しているが、産業医の健康管理等の対象から外れている場合もみられることから、これらパート労働者等についても、産業医の健康管理、相談、指導等その職務の対象となるので、その徹底を図る必要がある。

5-2-4 派遣労働者については、派遣元及び派遣先の双方の事業者が、法令に定める要件に従い、産業医を選任しなければならない。派遣元の事業者を選任された産業医の派遣労働者についての職務は、一般健康診断とその事後措置、健康保持増進措置、雇入時の衛生教育等に関する事項と定められている。しかしながら、派遣労働者はそれぞれの派遣先の事業場で個別に就労しており、その実態は派遣元の産業医においては把握しにくいのが現状である。このため、派遣元の事業者はその選任する産業医に、派遣先の産業医等にも協力を求め、派遣労働者の健康管理等を的確に行わなければならない。

5-2-5 産業医の選任に関連して、新たに産業医を選任する必要がある場合については、地域産業保健センターにおいて産業医の名簿を作成し、情報提供を行っているところであるが、大規模事業場も含めより円滑に事業者が産業医の選任を行うことができるようにするため、事業者が産業医を紹介する仕組み、方策について検討を行うことが必要である。

5-2-6 産業医の取り扱う業務が多様化する中で、複数の専門分野の異なる産業医が事業場の衛生管理等を行うことが、より効果的であるケースもあると考えられる。こうしたケースにおいて、複数の非専属の産業医がチームとして専属産業医と同等の職務を行う場合や、特定の医療機関に専属して従事する産業医が複数存する場合において、こうした医療機関との契約により、複数の

産業医がチームとして事業場に派遣される場合等の取り扱いについて、労働者の業務内容と業務に従事する労働者数を踏まえ今後検討していく必要がある。

### 5-3 小規模事業場における選任のあり方について

5-3-1 50人未満の事業場に係る産業保健上の措置については、労働安全衛生法第13条の2において「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の者（「地域産業保健センター事業の実施に当たり、備えている労働者の健康管理等に必要な知識を有する者の名簿に記載されている保健師」と定められている。）に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない」と定めているところである。

また、労働安全衛生規則は、その際、事業者は労働者の健康管理等を行う専門的知識を有する医師の選任、地域産業保健センター事業の利用等に努めるものとする旨を定めている。

こうした規定の周知等により、専門的知識を有する医師の選任や地域産業保健センター等の利用による小規模事業場における産業保健活動の促進が図られるようにしていくべきである。

5-3-2 小規模事業場における産業保健サービスの推進において重要な役割を果たす地域産業保健センターに関しては、小規模事業場の事業者や労働者に利用しやすいように、週末、夜間の健康相談窓口の開設、大都市圏においては、サテライト方式による相談を実施している。

今後、さらにその事業が小規模事業場のニーズに合って利用しやすいものとするため郡市区医師会などの関係者の理解を得つつ必要な取組が行われるよう検討していくことが望まれる。

また、小規模事業場における産業保健サービスの推進には、産業医共同選任事業の普及も重要であることから、労働基準監督機関や事業者団体の協力を得て一層周知を図るとともに、その普及方策についてさらに検討する必要がある。また、委託事業として実施されているメンタルヘルス対策の専門家の派遣事業もこうした小規模事業場の産業保健サービスの充実に活用されていく必要がある。

さらに、小規模事業場の労働者の健康診断等について大きな役割を果たしている労働衛生機関等が、その他の産業保健についても、健康診断によって

形成された事業場との関係を活かしつつ、事業者や労働者が必要とするサービスを提供していくことが有効であると考えられる。平成19年度においては、メンタルヘルス等労働者の健康確保支援対策をモデル的に実施する労働衛生機関等に対する支援事業が予定されているが、こうしたことを契機として、労働衛生機関を通じた小規模事業場に対する産業保健サービスが充実することが期待される。その際、小規模事業場には、50人以上の事業場での産業医の職務全てを行う必要がない場合もあると考えられることから、事業場の実情に合ったサービスが提供されるようにしていくことも考えられるべきである。

また、例えば、毎月1回の巡視等も必ずしも要しないとも考えられ、今後、どのような事項を産業医の職務として義務づけていくことが必要か検討する必要がある。

5-3-3 こうした措置、対策に加え、50人未満の小規模事業場について、産業医の選任を義務づけるかどうかは課題である。

この点については、現行制度上、産業医は安全・衛生管理者、安全・衛生委員会などとともに、企業において組織的な安全衛生対策を推進するための安全衛生管理体制の一環として位置づけられている。このため、どのような規模の事業場において産業医の選任を義務づけるかについては、安全衛生管理体制についての義務と連動して検討する必要がある。

例えば、安全・衛生委員会の設置義務のない小規模事業場であっても、中央労働災害防止協会の「小規模事業場の安全衛生対策の労働者参画等の実態に関する調査研究報告書」（平成18年2月）によると、委員会形式でない方法も含め、8割超の事業場において、何らかの方法で安全衛生に関する事項について労働者の意見を聴いている。

こうしたことから、産業医の選任義務を50人未満の事業場にも拡大することについては、5-3-2に示された小規模事業場における産業保健サービスの普及状況等も勘案し、引き続き検討を続ける必要がある。

5-3-4 こうした義務づけの要否についての検討とは別に、小規模事業場において産業医等による産業保健サービスを普及させていくためには、事業者や労働者のニーズにあったサービスが開発され、普及していくことが必要である。

こうした観点から、事業者や労働者の産業保健に関するニーズのリサーチや、事業者の有する労働者の健康の保持増進に係る課題を容易で安価に解決