

できるようなサービスの開発が必要である。

また、2及び3でみたように、事業者は快適な職場の形成対策に関する助言・指導に対する期待が大きいのに比し、実際に産業医が助言・指導している割合は低いことから、例えば、快適職場の認定を受けた事業場が労災保険制度の特例メリット制度の適用を受けることを利用して、産業医の指導により職場環境の改善を図ることを通じて労災保険の特例メリット制の利益を受けることも一つの方策である。

これに関連して、今後、産業医などの専門家が関与してメンタルヘルス対策についての改善を行うことなどについて、事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針の規定のあり方に関して検討することも考えられる。

5-3-5 また、小規模事業場の労働者が医師（産業医）に接することのできる限られた機会が、健康診断実施時であることから、この機会を利用したメンタルヘルス面のチェックの実施等産業保健サービスの実施を推進すべきである。

5-3-6 なお、現行法上は、産業医は事業者を選任されてはじめて法律上「産業医」となるが、事業者を選任されない医師も事業場において産業医と同様の「職務」を行う場合がある（例えば、地域産業保健センターの医師が小規模事業場の労働者の健康管理等を行う場合）ことから、産業医の定義づけについても、今後検討していく必要がある。

5-4 専属産業医の選任について

5-4-1 労働安全衛生規則は、常時1,000人以上（有害業務については、常時500人以上）の労働者を従事させている事業場については、専属の産業医の選任を義務づけている。

労働安全衛生規則においては、「専属」と「専任」は異なる概念である。「専属」とは、当該事業場のみ属している者を指し、産業医の職務のみを行っている「専任」とは区別されている。

したがって、専属産業医が、産業医以外の職務に従事しても、法令に反するものではないが、専属産業医が行う当該事業場の労働者に対する診療は、産業医の本来の職務の妨げにならない範囲かつ産業医活動と診療行為を明確

に区分した上で実施することが望まれる。

なお、産業医の選任については、契約上は、雇用契約によることも、準委任契約によることも可能であると考えられる。産業医の円滑な選任のために、このような契約のひな型を作成し、提供していくことについても検討する必要がある。

5-4-2 企業の分社化等組織変更に対応して、一の事業場の専属産業医が他の事業場の非専属の産業医を一定の場合に兼務できることについては、通達により示されている。

また、総括産業医等企業グループ単位の専属産業医を選任した場合の個別の事業場における産業医の選任のあり方についても今後検討する必要があると考えられる。

5-4-3 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とから、複数の産業医が一定の産業保健活動を行った場合に、専属産業医を選任したことと同等とみなすことについて、今後検討していく必要がある。

6 産業医等の育成のあり方について

産業医は、労働安全衛生法令上の規定に係る職務を遂行できるよう、産業医科大学における産業医学基本講座等の教育課程又は日本医師会の認定産業医制度における基礎研修課程等を修めることが求められている。

しかしながら、2及び3でみたとおり、メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害の防止対策等、近年、産業医に求められる能力は変化、多様化、高度化しているところである。また、産業医の職務は実践的であることが求められており、事業場の実情に応じた方法で、その能力を効率的・効果的に適用する経験と技能を備えていることが求められている。今後の社会の急激な変化による新たな健康課題に常に対応できるための能力向上が必要である。

このような状況に対応するため、産業医科大学においては、産業医実務研修センターを設置し、卒前教育に加え、卒後の専門的・体系的な教育、研修により、広く産業医等の資質向上のための教育、研修その他の関連業務を行って

る。

また、日本医師会の認定産業医制度においては、認定産業医を対象とする生涯研修のための研修会を、日本産業衛生学会産業医部会の地方組織では、産業医等を対象とする研修会を、都道府県産業保健推進センターにおいては、産業医を対象として作業関連疾患の研修会を開催し、それぞれその時々状況に対応するべく活動している。

さらに、地域で活躍する産業医が、都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センター、労災病院、大学等の連携の下、研究会を立ち上げ、特定のテーマについて検討している事例も見受けられる。

このように、時代の変化に応じて産業医科大学や日本医師会等はその都度適切に対応しているものと思われるが、今後、産業医等を育成するに当たっては以下の事項を踏まえることが望ましいと考える。

6-1 産業医の育成の方向性

産業医の活動は、労働者の健康の保持増進を図るため、事業場に存在するリスクやニーズに基づく実践的な活動であり、こうした活動のできる産業医の育成が必要である。すなわち、多様な課題に対して、実践的で効果的な支援を行うことのできる産業医を育成する必要がある。

また、中毒等の職業性の疾病だけでなく、メンタルヘルスや過重労働等近年問題となっている作業関連疾患について、医学的知見や技術の進歩に対応した健康管理や相談、教育等を行うことが必要となっていることから、こうした観点からの研修の内容面の充実を図っていく必要がある。

また、労働者の高齢化が進展する中で、高齢者の職務適性を見極め、必要な措置を講じることや健康管理等について、積極的な役割を果たすことのできるよう知識を修得することが必要である。

さらに、社会や事業場の特徴や変化によって発生する健康リスクに対して自律的な取り組みを行うことができるよう産業保健に関するマネジメントシステムの構築に貢献できる産業医を育成する必要がある。

その際、労働者の健康管理についてのマネジメントを適正に進めるためには、リスクアセスメント、リスクマネジメントに基づく手法が重要である。

産業医の育成に関しては、ヨーロッパにおいて、産業医の研修内容を標準化し、研修コースを認定すること等について検討が開始されている。どのような

能力のある産業医を育成していくかについては、こうした諸外国の動向にも十分注意を払いつつ、検討を進める必要がある。

加えて、我が国の経済環境、労働慣行の変化にも十分対応する必要がある。

6-2 産業医の育成の方法について

変化に対応した専門性を持ち、実践的な活動のできる産業医を育成していくための具体的方策としては、現在活動している産業医に対する生涯教育面での支援体制の充実と、これから産業医になる医師に対する教育の整備の両面から考える必要がある。

実践的な活動ができ、事業場の状況の変化に対応した専門性を持った産業医を育成していくためには、専門知識や実地経験、産業医等としての活動の違い等に対応した多様な産業医の育成コースを設ける必要がある。

日常的な産業医活動を実践する者をどのように育成していくかということに加え、後継者の養成や産業保健の研究者、産業保健における高度な専門家の育成についての検討も重要である。

また、産業医の育成を進めるに当たっては、そのことによって産業医の能力が向上し、産業医が企業や社会から一段と評価され、処遇の更なる改善につながり、このことが優秀な産業医の増加にさらに結びつくという好循環となっていく環境づくりが大切である。

6-2-1 現在活躍中の産業医に対しては、生涯教育の充実が必要である。日本医師会の認定産業医制度では、認定医資格の更新制度が設けられ、労働衛生法規の改正、社会的環境や作業態様の変化に伴い、必要に応じた研修が実施されており、現在必要な生涯教育を受けているものと考えられる。また、産業医科大学産業医実務研修センターでは、この資格更新に必要な更新研修を通年にわたり実施している。産業医は、これらの研修を受講する等して、その資質の継続的な向上に努める必要がある。

今後、産業医科大学は、産業医実務研修センターと同様の研修を行うための研修センターを北九州以外の場所にも、例えば労災病院など、既存施設の利用も考慮しつつ設置することが期待される。

また、地域産業保健センターを中心に産業医間の連携を強化し、地域における産業医の自主的な研修や情報交換等の活動を進めることは産業医育成の

観点からも効果的である。具体的には、都道府県産業保健推進センターや地域産業保健センターにおける事例検討会や共同研究活動が挙げられるが、体系的な産業保健の教育を受けた者の参加がその活動を活性化させている例も見受けられる。したがって、高度な専門家を目指す修練生や大学院生などをこうした活動に参加させることが効果的である。また、都道府県産業保健推進センターにおいては、域内の地域産業保健センターの活動に対する支援を充実させることが望まれる。

6-2-2 これから産業医になる者の実務能力の育成に関しては、産業医科大学において、平成元年に卒業生医師を対象にした産業医修練制度が設置され、当初は我が国初めての制度ということで試行錯誤の時代もあったが、現在では、産業医科大学出身産業医の大部分は、この制度による実務研修を経て産業医として活躍している。この修練課程は、これを修了して産業医になった医師の修練内容に対する満足度や、修了者を採用した経験のある事業者から修了者を指定する求人が増加しつつある事実などから、その研修内容、習得された能力経験に関して、既に実績が高く評価されていると考えられる。

また、日本医師会が行う産業医基本研修や他の研修においては、職場巡視や作業環境管理については実地研修を多く導入し、健康管理についてはメンタルヘルスケアについての事例研究、メタボリックシンドロームと定期健康診断、中小企業における面接指導の進め方など、近年特に重要性が高まっているものについても積極的に取り上げている。また、労働安全衛生マネジメントシステムやリスクアセスメントについても研修科目の一つにするなど産業医の実務能力を高めるための研修が組み込まれている。

こうした研修に関して、産業医の資格取得後、実践的な産業医活動のための実務研修等を希望する者が受けられるようにしていくとともに、研修の内容等について今後とも必要な見直しを検討していくことが必要である。

6-2-3 こうした基礎研修や実務修練に加え、実践的な活動のできる産業医養成の研修プログラムの開発ができる者や産業医に対する指導者など、高度な専門性を持つ産業医、研究者等の養成のあり方について、実務修練制度のあり方や大学院のあり方を含め研究していくことが必要である。

6-2-4 2-3でみたとおり、産業医の需給状況については、有資格者数や事業場の状況に加え、産業医の提供するサービス内容、産業医の質の問題等も含めて

検討する必要があるが、仮に産業医科大学卒業生がすべて産業医に留まるとしても、産業医を必要とする企業すべてに行き渡るわけではない。そうした現状を踏まえ、産業医科大学卒業生以外の産業医を育成する裾野を広げるための工夫が必要となる。このためには、産業医科大学において、例えば労災病院などで既存の施設を利用するなどしつつ、北九州以外にも東京、大阪などで産業医を養成するための研修センターを設置することについて検討することが望まれる。

また、産業医科大学以外の医学部においては、産業医学の教育は衛生学や公衆衛生学の中で行われているが、必ずしも十分な時間数が確保されているとは言えない。

産業医に対する関心を喚起し、実際に産業医としての専門職を目指す医師を増やす観点から、また、将来産業医となる医師の質の向上を推進する観点から、産業医科大学以外の大学の医学部において産業医学講座の開設等産業医学教育の充実が図られるよう、関係者の理解を得ることに努め、産業医に興味を持つ医師を増やすよう取り組むべきである。

6-2-5 こうした産業医の育成に必要な研修のあり方等について、今後、ワーキンググループを設けるなどして産業医科大学の貢献も期待しつつ、さらに検討を続けていくことが望ましい。

6-3 産業医として就職し、活動することの促進について

6-3-1 企業のニーズに合致した優秀な産業医が多くの企業や労働衛生機関で勤務し活動していくように、産業医としての定着率を高めていく必要がある。このためには、産業医の育成課程において、企業の現場を熟知している教員を積極的に採用し、現場に役立つ教育を重視すべきである。

また、産業医としてのロールモデルとなる人材を育成し、卒後キャリア形成支援などを効果的に実施すべきである。特に産業医の定着率の向上に向けて、産業医としてのキャリアを向上させるインセンティブとなり得るような魅力ある例を広く示す必要がある。

なお、産業医の資格があっても、臨床経験を積むことを希望する医師に対しては、産業医となると臨床医としての経験やキャリアが積めないとの不安を払拭していくことが必要である。

6-3-2 産業医の就職、採用を円滑にするための産業医の紹介システム、産業医のネットワーク化、データベース化について検討すべきである。

6-3-3 現在、医師に占める女性の割合は16.5%（平成16年12月）（厚生労働省「平成16年医師、歯科医師、薬剤師調査」）、また、医学部の学生に占める女性の割合は32.9%（平成17年5月）（文部科学省「平成17年度学校基本調査」）であり、その比率は増加傾向にある。

産業医としての定着を促進していくためには、女性医師を含めて、産業医として働きやすい環境を整備していくことが必要であり、ライフステージに応じて可能な時間勤務にすることなど、仕事と生活の調和が図られるように勤務形態などを工夫していくことが考えられる。

6-4 産業医以外の産業保健専門職等との連携について

産業保健は極めて実践的な分野であり、専門職種がそれぞれの専門性を最大限活かして参加するチームとして機能した時、社会的寄与は最大になることが期待される。

このため、産業医には、医師以外の産業保健専門職に対する健康管理、作業関連疾患の一次予防などの産業保健を推進するための指示、教育を行うことが期待され、このための研修を進めることも必要である。

また、事業場における産業保健サービスの向上のために、他の産業保健専門職、外部資源などとの連携・協力を積極的に行っていくべきである。

7 産業医科大学における産業医の育成等のあり方について

産業医科大学は、教育基本法及び学校教育法に従い、医学及び看護学その他医療保健技術に関する学問の教育及び研究を行う機関であり、労働環境と健康に関する分野におけるこれらの学問の振興と人材の育成に寄与することを目的として、昭和53年4月に開学した大学である。

すなわち、産業医科大学は、産業保健推進の中心的役割を担う産業医や勤労

者医療従事者、産業保健に通じた看護師、保健師、産業保健のマネジメントの専門家、産業医学研究者等産業保健分野の人材育成と産業医学の振興を目指しているものである。

こうしたことが労働者の安全・衛生の確保に必要な事業として労働者災害補償保険法に基づく社会復帰促進等事業から補助が行われている。

産業医科大学が設立された当時と比べ、現在においては、①中毒等の職業性の疾病だけでなく、メンタルヘルスや過重労働対策などの新たな産業保健上の課題への対応が必要となっていること、②労働者が生涯活力をもって職業生活を営むことができるよう、健康の保持増進対策が必要となっていることなど新たな課題が生じているところである。また、社会、企業の変化によって発生する労働者の健康課題に常に対応する必要がある。

現在、産業医科大学においては、平成16年度を初年度とする6年間の中期目標、中期計画を策定し、①スリムで質の高い教育研究体制を確立すること、②産業医学教育を充実し、産業医や産業医学に対する志向を高め、産業医数の増加を図ること等を基本的な目標として、産業医学の振興と優秀な産業医及び産業保健技術者の養成を行うという産業医科大学の設置目的を円滑かつ有効に達成するための取組が行われているところである。

大学設立時に策定された基本的設置目的である大学における卒前教育に加え、大学院教育、産業医実務研修センター、産業生態科学研究所等における産業医学実務講座、産業医卒後修練課程、産業医学基本講座などの卒後教育、夏期集中講座等の生涯教育など、設置後に順次加えられた一連の産業保健を中心とした卒後の教育訓練機能は、すでに大きな実績を上げてきた。これらの既存の産業保健に関する教育プログラムの継続的な改善について、産業医科大学の努力を期待する。

卒後教育、生涯教育、実務研修についても、今後増加していくと予想される産業医希望者のニーズに応えられるよう、産業医科大学や卒業生のこれらの分野での貢献が期待される。

このほか、産業保健に関するサービス提供のあり方など産業保健に関する研究、情報発信、国際的な窓口などの責務も重要であり、産業医科大学は我が国の産業保健に関するナショナルセンターとして一層の発展を遂げることが望まれている。

さらに、産業医科大学において主として産業医学に関する研究を続けられる環境を整備するとともに、医師を目指す若い人達から産業医科大学が選ばれる育成・養成システムを構築していくかということも重要である。

また、これらの検討を行う場合には、教育等の専門家や企業、労働衛生機関等の外部の意見も参考にすることが望まれる。

こうした観点を踏まえ、産業医科大学は、次のような事柄に留意しつつ、自主的・自律的に人材育成、情報収集、研究及び国際協力等を進めることが望まれる。

7-1 人材育成、情報の収集、研究等について

7-1-1 人材育成について

7-1-1-1 産業保健サービスの受け手である事業者や労働者側からみると、産業医科大学に対しては、2でみてきたような諸課題に対応し、自立的に解決する能力のある人材の育成に一層の効果を上げることが望まれる。ことに、産業医科大学が供給できる産業保健専門家が全国的な必要数を満たすことができないことを考慮すると、産業医科大学が育成した人材は、産業保健サービス提供の場で中核的な立場で活躍することが求められている。また、産業医科大学には、既述したように他大学卒業者に対する卒後の専門教育プログラムの提供や産業医学教育者の養成も期待されている。

7-1-1-2 産業医科大学は、これまで入学志願者を増やすため最大限の努力を払ってきた。また、単に志願者を増やすだけでなく、産業医としての求人が東京、大阪などの大都市圏から多数寄せられるのに対し、入学希望者は地元九州からの志願が多いため、卒業後の産業医就職を促進するために、推薦入試制度に地域推薦枠を設けたり、大都市圏の入学志願者の確保のための広報活動を通して入学者の地域偏在を是正する努力もされてきた。

7-1-1-3 産業医科大学における卒前教育においては、医学に関する教育に加え、産業医学に関する教育も行われている。

近年の医学部の教育においては、医師に対する教育として標準的に行うべき教育の内容が増大している状況にあり、こうした中で産業医科大学においては、産業医学現場実習等様々な工夫を行い、産業医学に関する教育を実施しているところである。こうした教育の中で、学生に対して、企業や労働衛生機関において産業医に期待される役割などについて、積極的に

教育することが望まれる。

産業保健学部の看護学科は、産業保健全般の課題に精通した保健師等の育成を行っている。メンタルヘルスや過重労働対策などの新しい産業保健上の課題への対応は、個々の労働者への働きかけが効果的であることから、力を入れることが期待される。

産業保健学部の環境マネジメント学科は、作業環境測定及び労働安全衛生マネジメントシステムに関する専門性の確保に加え、企業行動を幅広く理解し得る教育の内容とすることが望まれる。

7-1-1-4 卒後教育については、産業医が企業や労働者のニーズに対応して産業医として力を発揮することのできるよう教育を行う必要がある。現場に役立つ教育を重視し、企業の実態を把握できるようなカリキュラム作りが期待される。

産業保健は、企業組織に所属する労働者の健康を確保し、労働と健康の調和を図り、企業の生産性を高めることを通じ、結果的に国の発展に寄与する分野である。この分野の活動を支える専門家としては、産業医、衛生管理者、作業環境測定士、産業看護職などで、産業医科大学は、大学に設置された教育課程で、必要な国家資格等を取得するまでの教育支援を行ってきた。

医学部卒業生の多くは、平成元年から設けられた卒後修練課程での実務修練を経て就職するようになった。

近年の修練の状況をみると、その課程において、大学当局の努力もあり、on the job training (OJT) として実際に企業の産業医（労働衛生機関において中小企業等に対する産業医活動を行う者を含む。）として、活動する者が増加している。産業保健は極めて実践的分野であり、こうした活動が修練の中で充実されていくことが望まれる。ただし、OJTを行うには、ある程度の基礎的な知識が既にあることが必要であり、初心者からOJTに全面的に依存しないようにすることにも留意することが望まれる。

さらに、高度な専門性を持つ産業医養成のための卒後教育のあり方については、今後、実務修練制度のあり方や大学院のあり方を含め研究していくことが望まれる。その際、専門性を持つ産業医を目指す産業医科大学卒業以外の医師に対する育成のあり方を念頭に置きつつ検討することが望まれる。

また、産業保健は前述のように、産業医と産業保健専門職がチームとして機能することが期待されていることから、こうしたことに関しても、修練課程においてOJTとしての産業医活動を行う際に、実践的に学習できるよう配慮されることが望まれる。

産業医は作業関連疾患等の一次予防や労働者の活力ある職業生活への貢献など魅力ある役割を担っていることを、産業医科大学の学生、卒業生等がより深く理解するよう引き続き努力することが期待される。同時に、こうした産業医活動に必要な臨床医学的素養の維持、向上のために、産業医科大学病院や労災病院、勤労者予防医療センター等を活用した課程が設けられているが、引き続きより効果的に活用する方法を検討することが望まれる。

7-1-1-5 生涯教育プログラム

産業医科大学の産業医実務研修センターにおいては、産業医に対し必要な生涯教育プログラムが提供されている。

医師の産業医資格取得のための支援としては、平成元年に開始された日本医師会の認定産業医制度に対し、日本医師会や都道府県医師会が主催する基礎研修会などへ、依頼に応じて大学の教員を多数派遣してきた。講師派遣による貢献は、大学だけに留まらず、全国で産業医として活躍している卒業生が、それぞれの地域で行われている医師会などの研修会へも協力してきており、産業医科大学の役割は大きなものとなっている。

また、平成9年から、それまでの50単位の基礎研修が分割受講されてきた実態を改善するため、夏期6日間の集中講座を設置することにより、我が国で初めて順序良い体系的な研修を実現した。この講座は受講者の評判が良く、受講希望者の急増に応えるために、その後、年によっては2回開催するなどの対応により、これまでに数千人の修了者を出しているが、これは有資格者のおよそ10%に達している。

今後、初期実務研修プログラムの他、産業医科大学出身の臨床医などに、労災病院や都道府県産業保健推進センター等とも連携し、定期的に生涯教育としての臨床・基礎産業医学等のコースを設けていくことが望まれる。

7-1-2 情報の収集、提供について

産業医科大学は、産業保健に関する様々なネットワークを持っており、この仕組みを通じて労働者の健康水準、職業性疾患の発生などの情報を収集し、