

長時間労働者への医師による面接指導を効果的に実施するためのマニュアルの作成
(180701-02)

研究代表者 堀江 正知

令和元年度 総括研究報告書

研究目的

本研究は、労働安全衛生法に基づく長時間労働者を対象とした医師による面接指導（以下、面接指導）の実施内容や方法等について、面接指導を行う医師が、法令の趣旨を踏まえつつ、限られた時間内に、対象者の就業適性を適切に判断し、事業者及び労働者に対して効果的な助言や指導を行うことができるように、科学的根拠となる文献と企業が保有する好事例を含めた面接指導のマニュアル（以下、マニュアル）を作成することを目的とした。

研究方法

長時間労働等の職場要因による循環器疾患及び精神障害に関する文献の体系的な整理と要約を進め、評価した。また、長時間労働等の職場要因に関する診療ガイドライン等を整理した。厚生労働省による労働安全衛生調査の結果に基づく図を作成した。企業調査における長時間労働対策の好事例 39 例からマニュアル用の下絵を作成し、ラフ画の作成を専門職に委託した。初めて面接指導を行う医師向けに効果的な面接指導実施のための要点を解説した動画の脚本案を作成し、シナリオの作成を専門職に委託した。そして、長時間労働の原因を 5 つに類型化し、面接指導の対象者選定、実施方法、事後措置、報告書記入の仕方等について知見を整理して解説し、収集した好事例を掲載したマニュアルの第二次案を作成した。

研究結果

長時間労働等の職場要因による循環器疾患及び精神障害に関する 214 文献を要約した。専門職による評価結果に基づきマニュアルに反映する 104 文献を抽出して整理した。長時間労働に関連する疾患等のガイドラインは、脳心血管疾患 9 編、脳心血管疾患の危険因子等 5 編、生活習慣等の危険因子 1 編、精神疾患 3 編の合計 18 の診療ガイドラインを分析した。職業性要因に関する直接の言及を認めたものは「心疾患患者の学校、職域、スポーツにおける運動許容条件に関するガイドライン」1 編だけで、心疾患の増悪要因として、労働時間週 60 時間以上、時間外労働月 50 時間以上及び所定休日半数出勤等の常態化、交替制勤務等が言及されていた。労働安全衛生調査に基づく図を作成したが、質問紙の用語の定義や解釈が一様でないものや客体数が少数のものがあることがわかり、マニュアルには収載しない方針とした。職場改善事例等のイラストとして、就業上の措置、職場環境の改善、業務分担の見直し、資料の簡素化、優先処理業務の明確化、無駄な会議の廃止、承認手続きの簡素化、

付帯業務の削減、ペーパーレス化、単純作業の外注化、指揮命令系統の一本化、遠隔会議システムの導入、出退勤時間の調整、良好な休憩環境の確保等に関する下絵 41 枚とラフ画を作成した。面接指導に関する動画用の脚本は、面接指導の事前準備、面接者の自己紹介、声かけ、プライバシーの保護、勤務状況の確認、疲労蓄積状況の確認、心身の状況の確認、事後措置、衛生委員会での審議などの場面について、良い例と悪い例（粗雑な態度、専門用語の多用、長話など）を取りまとめ、1 本 3～5 分で 6 編のストーリーに編集した脚本とシナリオ案を作成した。そして、面接指導マニュアル第二次案では、長時間労働が、肥満、血圧上昇、副交感神経活動低下、脂質代謝異常、血糖値上昇を介して循環器疾患の発症リスクとなる機序を示し、職場要因として短い勤務間インターバル、不規則勤務、時間的切迫感等が増悪要因となることを記し、診察室血圧、吹田スコア、JPHC スコア等によるリスクの層別化に関する知見を整理して記した。また、長時間労働に関する 34 の典型事例を、要因別に 5 つの類型（労働時間 5 例、業務内容 6 例、出来事 6 例、職場組織 7 例、本人側要因 10 例）に分けて記した。対象者選定に関しては、法改正による基準の変更を考慮したフローチャートを作成した。実際の面接時に利用できる確認事項のチェックリストを作成し、循環器疾患のリスクを層別化する図表を掲載した。産業看護職による面談の利用法も解説した。面接指導後の措置である医師からの意見聴取、事後措置の内容、産業医への情報還元は具体例を示した。そして、勤務情報や循環器疾患のリスクから事後措置の確認まで可能な長時間労働者に対する面接指導報告書の新たな様式を開発してマニュアルに収載した。

研究成果

循環器疾患及び精神障害と長時間労働との関連を探究した 214 文献と循環器疾患に関する 18 ガイドラインを分析し、評価し、マニュアルを修正した。職場改善等を行った 39 事例に基づきイラストのラフ 41 枚を作成した。面接指導の体制づくり、実施内容、事後措置までを平易に理解できる動画シナリオ 6 編を作成した。文献調査及びガイドラインの結果を踏まえ、労働者の勤務情報の把握や事後措置の確認までが可能な新しい面接指導報告書の様式を開発し、面接指導の流れに沿ったマニュアル第二次案を作成した。

今後の展望

来年度も長時間労働等の職場要因による循環器疾患及び精神障害に関する新たな知見を追加して整理する。面接指導を産業医が担当できない場合は、職場上司や衛生管理者等から担当する医師に職場環境や作業内容に関する情報の提供が不可欠であること、そして、担当する医師と産業医とが連携して実施後の措置を適切に実施する必要があることを踏まえたマニュアルを作成する必要がある。そして、専門職の意見に基づいてより実用性の高いマニュアルとなるよう加筆修正を進める予定である。今後、就業形態が多様化する中で労働時間管理の厳格化が進むものと予想されることから、面接指導が、業務起因性のある脳・心疾患や精神障害を効果的に防止し、その重要性が認識され広く普及することが期待される。