

研究結果概要(令和3年～令和5年)

産業医制度に関する課題把握と産業医の育成および質の向上による

課題解決のための調査研究

研究代表者: 森 晃爾 産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学教授

研究分担者: 一瀬豊日 産業医科大学 進路指導部副部長(准教授)

川波祥子 産業医科大学 産業医実務研修センターセンター長(教授)

大久保靖司 東京大学 環境安全本部教授

永田昌子 産業医科大学 医学部 両立支援科学准教授

永田智久 産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学准教授

小田上公法 産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学助教

【目的】

産業医制度が機能するためには、量および質の需給関係が整っていることが不可欠である。現在の解決策を考えるうえで、産業医側からのアプローチと事業者側へのアプローチがあるが、2つのアプローチが、並行して進むことによって相乗効果が期待できる。そのような好循環を生み出すために、産業医制度に関する課題を正確に把握し、産業医の育成や産業保健活動の質の向上に寄与するための基礎資料を作成することを目的とした。

【研究成果】

3年間の研究機関に、10 に分類される分担研究を行うとともに、3年間の成果をもとに「日本の産業医制度が機能し、広く労働者の健康保持増進に貢献できるために必要な事項に関する提言」を策定した。

産業医の需給に関する課題として、地域偏在などの問題とともに、質的な問題があることが想定された。現在は有資格者の頭数中心の統計が主だが、業医の職務範囲や期待している産業医の質と関連する指標は、労働安全衛生のアウトカム指標であり、既存統計の活用を含めた整備が有効な指標になると考えられた。

産業医の質を向上させるためには、その役割を明確にして、必要なコンピテンシーに対して有効な研修が実施される必要がある。そこで既存のすべての産業医に必要な能力を再度見直した。その結果、“すべての産業医”に求められる実務能力の 51 項目版が作成された。また、IT 技術の進化および COVID-19 パンデミックに伴う在宅勤務の浸透によって、近年、遠隔通信機器を用いた産業医活動の機会が急増していることを受けて、産業医活動の質に影響する可能性のある遠隔産業医活動の可能性と留意点をまとめた。

産業医の資質向上を図るために、優先順位の高い 15 の項目を取り上げ、教授設計学の概念をもとにプログラムを開発して、有効性を検証した。15 プログラム中 11 プログラムで習熟度の有意な向上を認め、すべての研修において研修前後で研修テーマに関する産業医活動を行う自信度が上昇した。

産業医の中には、産業医をキャリアとして築く医師がおり、モデル的かつ専門的な活動を

実践し、教育研修においても講師となるなど、日本の産業医制度の発展においては不可欠な存在である。そのようなキャリア産業医を支援するための研修プログラムについて、既存プログラムを評価した結果、産業医科大学や関連する学会が提供する自律的な産業医活動やキャリアに合わせた産業医活動を支援するための既存プログラムが存在し、産業医活動のニーズに応じた質の高い研修が提供されていることが確認された。しかし、自律的な取り組みを行うことができる専門産業医のコンピテンシーの中には、「特定の事例や施策の経験や深い検討」が有効とされているものが多い。そのようなコンピテンシーを向上するための経験を実践の中に計画的に盛り込むことは困難であるため、ケース教材を用いたケースメソッド教授法による研修が有効であり、キャリアパスに合わせた研修プログラムを強化するために、ケース教材の開発を行った。

キャリア産業医の育成の課題やキャリアに応じた支援を提供するためには、産業医のキャリアについて、その概念を明らかにする必要がある。そこで、キャリアの初期にある若手産業医と一定のキャリアを築いている産業医を対象としたインタビュー調査を実施した。その結果、産業医科大学卒業生と他学卒業生でキャリア産業医を目指すグループ間で、「キャリア形成のための情報」の記録単位に差があり、これは他学卒業生が産業医を目指す際の情報が不足しており、大きな壁があることが明らかになった。一方、一定のキャリアを築いた産業医では、産業医としてのキャリア形成の中で初期のキャリアの中で産業医としての基盤が作られることが重要であると考えられた。また、後進の育成や若手産業医が産業医活動を行う上でのモチベーションの維持のためにも情報の発信やネットワークの構築などのキャリア形成のための支援体制の構築が重要であると考えられる。

産業医としてのキャリアを考えた場合、企業が専属産業医の専門性の向上や職位等の待遇への配慮を行わないとすれば、長期にわたり特定の企業にとどめることは困難である。一方、経験が少ない段階で専属産業医となった若手医師が、長期にわたって特定の企業で専属産業医としてキャリアを形成している企業事例も存在する。そこで、そのような企業の統括産業医(または総括産業医)にインタビューを行い、キャリアパスという視点から、企業の産業医育成体制等に関する現状を聴取した。各社のインタビュー結果は、①産業保健部門の位置づけおよび体制、②産業医のキャリアおよびその支援、③産業医のキャリア形成に関する課題でまとめられた。企業内キャリア形成上の課題解決のためには、産業医という職種の性質や需給を正しく伝え、経営層の理解を得ることが不可欠であると考えられた。

産業医活動の有効性に関して、健康・安全リスク低減と健康経営の視点による効果検証を、Analytic Hierarchy Process(AHP)法を用いて試みた。産業医活動によって健康・安全リスクは低減していると考えられているが、それを数量化して評価はされていないことから、産業医に期待される業務をリスク低減等の観点で再分類しそのリスク低減への寄与を数量化し、明らかにした。また、産業医活動による健康・安全リスク低減効果検証を目的として事例収集を12社の協力を得て実施した。産業医活動の企画はシステム的に行われていない傾向があり、日常的な業務において偶発的に課題を発見もしくは遭遇したこと由来する活動が多く、便益や効果を指標とした活動の評価も行われていなかった。

産業医の選任義務のない小規模事業場は、通常モデルではカバーできない対象である

ため、安全衛生のリスク低減に対する効果検証のモデル事業を実施した。地域経済団体を介して産業医が訪問した場合、安全衛生のリスクを低減することに繋がっていることを確認した。しかし、ニーズが健在化している事例は少なく、経済団体等を基盤とした同様の事業を行う場合は、小規模事業場の責任者ならびに安全衛生の担当者が安全衛生上の課題に気づき、労働衛生サービスのニーズが顕在化する必要があると考えられた。併せて、多様な小規模事業場への産業保健サービス拡大のための方策の検討するために、既存の団体、企業、個人が小規模事業場に、提供している産業保健サービスの実態、それぞれの課題と良好事例を調査した。いずれの形態においても小規模事業場向けの産業保健サービスの経済合理性は高くなく、そのみを提供しているわけではなかった。また、事業者の顕在化したニーズに合わせて提供されていた。小規模事業場向けに産業保健サービスをさらに拡大していくための課題としては、産業保健専門職の人員不足、小規模事業場による地域産業保健センターの長期利用、小規模事業者のニーズがないことが共通で挙げられた。

産業医活動の広がり考虑し、産業医活動の健康経営的指標による効果検証を試みた。健康経営度調査票の回答結果を用いた分析では、常勤の産業保健スタッフ(特に看護職)がいることが良好な喫煙率、および、血圧に関する良好な健診事後措置(職務適性評価、受診勧奨およびその後の良好な血圧コントロール)の効果指標と関連することが明らかとなった。また、健康経営を経営レベルの会議で議論すること、その会議に産業医が同席している企業では、総合偏差値が有意に高いことが明らかとなった。また、健康経営の導入は、産業保健活動の優先順位に影響を与えるため、健康経営を導入することによるデメリットも聴取した。いくつかの課題が提供されたものの総じてデメリットに比べて大きなメリットを感じている事が語られた。

産業保健活動は、事業者の資源を用いて、労働者に提供されるサービスである。しかし、労働安全衛生の原則に則り、その計画および実施においては、労働者の意思が反映されなければならない。そこで、可能な限り日本の労働力人口に合わせた集団を対象としたインターネット調査を行った。その結果、性別、年齢、雇用形態、事業場の規模によって異なるニーズがあり、これらの要素を考慮した産業保健サービスの提供が必要であることが示唆された。

以上の結果を総括したうえで、研究代表者および研究分担者によって検討を行い、「日本の産業医制度が機能し、広く労働者の健康保持増進に貢献できるように必要な事項に関する提言」を策定した。