

令和4年10月17日

第1回 産業保健のあり方に関する検討会

資料2

# 産業保健に関する現状と課題

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 産業保健に関する現状と課題

## 1 職場における健康課題の多様化と深刻化

- **労働安全衛生法が制定された当時には想定されていなかった健康課題が生じている。**
  - ・ メンタルヘルス対策及びメンタルヘルス不調者への対応（職場復帰、就業管理等）の増大
  - ・ 高年齢労働者の増加に対する疾病管理や重症化予防（増加を続ける健診の有所見率）
  - ・ がん等の病気の治療と仕事を両立する労働者への疾病管理や就業管理
  - ・ 女性就業者の増加に伴う女性の健康問題への対応
  - ・ 化学物質の自律的な管理への移行に伴う健康管理対策
  - ・ COVID-19対応等の感染症対策（突発的な業務への対応による過重労働等対策を含む）
  - ・ テレワークの増加に伴う健康管理上の問題等への対応
  
- **これらの新たな課題を含む職場の健康課題は、年々深刻化している。**
  - ▶ ストレスチェック制度が制度化されたものの、小規模事業場の実施割合は極めて低く、職場改善まで実施している事業場は全体の3割程度にとどまり、**精神障害で労災認定される数は増加の二途**をたどるなど、メンタルヘルス不調者の減少という結果に結びついていない。
  - ▶ 高血圧症・糖尿病・脂質異常症・眼科疾患等の有病率が高まる**ハイリスク年齢層である60歳以上の高年齢雇用者数が増加**しており、一般健康診断における**有所見率は増加**を続けている。
  - ▶ 身体機能が低下する**高年齢層の転倒が大幅に増加**し、**腰痛も社会福祉施設を中心に幅広い年齢層で増加**を続けている。
  - ▶ 何らかの疾病で通院している労働者は増加を続けており、反復・継続して治療が必要な**疾病を抱える労働者の約2割が必要な配慮をうけられなかった**としている。
  - ▶ **女性の就業率が全ての年代で大幅に増加**しており、**半数以上の女性が、女性の健康問題（更年期障害、月経関連の症状・疾病）により勤務先で困った経験**を有している。また、4割が勤務先で働く女性に対するサポートがないとしている。

# 産業保健に関する現状と課題

## 2 法令が想定する産業保健活動と実態の乖離

- 法令に規定されている産業医や衛生管理者の職務が多様化する課題に即しておらず、産業医や衛生管理者の資質、実際の活動内容とも乖離が生じている。

### 【現行の安衛法で規定されている産業医及び衛生管理者の職務】

#### <産業医>

- ・健康診断の実施及びその結果に基づく措置
- ・長時間労働者に対する面接指導及びその結果に基づく措置
- ・ストレスチェックの実施、高ストレス者に対する面接指導及びその結果に基づく措置
- ・作業環境の維持管理
- ・作業の管理
- ・健康教育、健康相談その他の健康保持増進措置
- ・衛生教育
- ・労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止措置
- ・月1回以上の職場巡視
- ・月1回以上の衛生委員会への出席（産業医は衛生委員会の構成員）

#### <衛生管理者>

- ・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
- ・労働者の衛生教育の実施
- ・健康診断の実施その他の健康の保持増進措置
- ・労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ・週1回以上の職場巡視
- ・月1回以上の衛生委員会への出席（衛生管理者は衛生委員会の構成員）

- 1000人未満の事業場では、産業医の活動時間が少なく、職場巡視や衛生委員会への出席が中心で、必要な健康管理活動が行えていない事業場が多い実態。
- 50人未満の事業場では、産業保健活動がほとんど行われていない事業場も多い実態。

# 産業保健に関する現状と課題

- 法令では、事業場ごとに産業医及び衛生管理者（50人未満の事業場は衛生推進者）を選任し、これらの者が産業保健活動を担うことが想定されているが、実際の産業保健活動の担い手は多様化しつつあり、法令と現状が合わない部分が生じている。
  - ▶ **メンタルヘルス対策をはじめ、保健指導に対するニーズの高まりなどから、産業保健の現場で活動する保健師・看護師が増加しつつあり、多くの事業場で重要な役割を担っている。**
    - ※ 約半数の事業場が産業保健活動で保健師や看護師を活用しているとの調査あり。
  - ▶ **特定健康診査・特定保健指導の制度化以降、職域において事業者と保険者が連携した取組が重要となっている。**
    - ※ 40歳以上75歳未満は保険者に特定健康診査の実施義務がある（安衛法の健診と検査項目はほぼ同じであり、安衛法の健診をもって代えることが可能（労働者は安衛法の健診で代替））。
    - ※ 事業者による保健指導と保険者による特定保健指導が重ねて行われているケースもあり、両者で調整の上効率的な保健指導が行われるよう整理が必要。
    - ※ コラボヘルスにより、保険者と企業の協同による従業員の健康管理の取組が広がりつつある。
  - ▶ **ストレスチェック制度の導入に伴い、健康管理支援サービスが拡大している。**
    - ※ 健診機関が、健診に加えてストレスチェックを含めた健康管理支援を実施するケースが増えている。
    - ※ ストレスチェックを含む健康管理サービスを企業に提供する民間事業者が増えている。
    - ※ 産業医等の企業への派遣・紹介を行う民間事業者が増えている。

## 3 健康経営の広がりと経営者の意識の変化

- **従業員の健康を経営資源（投資）とみなす「健康経営」の考え方が広がりつつある。**
  - ・ 健康経営認定制度にエントリーする法人が8年で約500社から1.6万社に拡大（うち中小企業が1.3万社）
  - ・ 中小企業経営者の3分の2が健康経営を知っており、まだ取り組んでいない企業の約6割が取り組みたいと考えているとする調査結果がある。
- **健康経営に関心を持つ経営者が増えている一方で、法令違反にしなければよいと考える経営者も依然として存在する。**
  - ・ 産業医との契約を月1時間程度とし、法令上の義務となっている職場巡視や衛生委員会の出席だけを行っている（労働者の健康管理はほとんど行っていない）事業場がある。
  - ・ 労働者の健康管理への取組は、生産性向上やプレゼンティーズムの防止につながり、経営にプラスになるという理解が十分に広がっていない。

## 4 健康管理を支援するIT技術の拡大

- **AIシステムやウェアラブル端末など、健康管理に活用可能な技術開発が進んでいる。**
  - ・ 体温、血圧、心拍、心電図、睡眠状況、血中酸素濃度などを常時把握可能なウェアラブルデバイスが開発され、健康管理への活用が進んでいる。
- **テレワークの拡大による就業場所の分散化等により、産業保健活動のオンライン化のニーズが高まっている。**
  - ・ 東京都調査によれば、都内企業のテレワーク実施率は、令和2年3月（コロナ前）時点で24%であったが、コロナ後は60%前後で推移している。