

令和4年10月17日	参考資料2
第1回 産業保健のあり方に関する検討会	

産業保健業務の具体化に向けた現状整理・課題抽出のためのWG報告書

令和4年7月

産業保健業務の具体化に向けた現状整理・課題抽出のためのWG

I WGの趣旨・開催状況

1 趣旨

平成31年4月施行の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により、産業医・産業保健機能の強化について制度整備が図られるなど、産業医やその業務に関する法令改正が近年立て続けになされたところであり、その効果的・効率的な運用のためには、事業者と産業医とのマッチングが適切になされるとともに、産業医の資質をさらに向上させていくことが必要不可欠である。

このため、産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会（以下「委員会」という。）の下に本ワーキンググループを設置し、産業医がより現場のニーズにあった実践力を獲得できるよう、産業医の業務の具体化や資質の向上について、現状整理と課題抽出等を行うこととした。

2 参集者（※○：座長）

金子善博	独立行政法人 労働者健康安全機構 本部 産業保健ディレクター
神村裕子	公益社団法人 日本医師会 常任理事
土肥誠太郎	三井化学株式会社 本社健康管理室 室長・統括産業医
永田昌子	学校法人 産業医科大学 医学部両立支援科学 准教授
東川麻子	株式会社 OH コンシェルジュ 代表取締役
増田将史	イオン株式会社 人事企画部 イオングループ総括産業医
三柴丈典	近畿大学法学部法律学科 教授
宮本俊明	日本製鉄株式会社 東日本製鉄所 統括産業医
○森晃爾	学校法人 産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室 教授

3 開催状況

令和3年10月	7日（木）	第1回開催
令和4年	1月14日（金）	第2回開催
	3月30日（水）	第3回開催
	5月20日（金）	第4回開催
	7月8日（金）	第5回開催

II 検討結果

検討を行った結果は以下のとおりである。

この検討結果を踏まえて、必要な制度の見直し、産業医教育の充実強化など、必要な対応が行われることが望まれる。

はじめに

(1) 産業医の役割

- 産業医は、労働安全衛生法及び同規則において、必要な医学の知識に基づいて、労働者の健康管理等を行うこととされている。労働者の健康管理においては、健康診断結果に基づく就業上の措置等の業務に加え、近年は過重労働対策やメンタルヘルス不調への対応が特に重要となっている。
- また、産業医には、医療機関における診断や治療等といった患者個人への対応とは異なり、会社組織や現場について十分に理解した上で、労働者個人だけではなく、事業者、管理者、人事労務担当者とのコミュニケーションを図り、専門家として労働者・事業者等に対して必要なアドバイスや指導を行うことが求められる。
- 法令上求められている健康管理を理解し、労働者個人への対応や会社組織や現場についての理解のもとに行う事業者への指導は、事業場の規模、業種、専属か嘱託かなどを問わず、全ての産業医に共通して求められるものであり、産業医として活動する者は、そのことを理解した上で、必要な知識（労働法制や過去の判例に関する知識を含む）を習得し、経験を重ね、産業医としての活動の質を向上させていくことが重要である。

(2) 産業現場のニーズの変化と産業保健の役割の増大

- 労働安全衛生法の制定に伴い産業医制度が創設されてから半世紀が経過し、社会情勢は大きく変化している。メンタルヘルス対策、長時間労働対策、高年齢労働者や女性労働者の増加、治療と仕事の両立、化学物質規制の大幅な見直しなど、新たな課題が重要性を増し、産業保健が担う範囲が拡大しており、法令制定当時に想定されていた産業医の業務と、現在の産業現場のニーズや実態との間に乖離が生じてきている。
- また、産業保健の範囲の拡大に伴い、産業医が担うべき業務が増大しており、医師である産業医が担うべき職務を明確化し、産業保健看護職、衛生管理者、化学物質管理者、労働衛生コンサルタントなど、他の専門職との役割分担、チームによる対応が必要となっている。

(3) 産業医の資質向上に向けた教育のあり方

- こうしたニーズの変化に合わせて、産業現場で必要とされる産業医の知識や能力を習得するための教育について、教育内容や方法の見直し、オンライン化の推進による利便性の向上などとともに、産業医に対する情報提供やサポートの充実強化が重要となっている。

1 産業医が行うべき業務やその重要度・優先度の具体化・明確化について

(1) 産業医業務の中での重要度・優先度の明確化の必要性

- 産業医の業務の実態（事業者から対応を求められる事項等）を踏まえ、産業医が多様なニーズにおける優先度を考え、産業医活動をよりやりやすくするために、何をどの程度実施するかを整理することが必要。
- 健康経営の一環で事業者からの要望が増えたことによって安衛法上の義務事項との間で優先順位付けにずれが生じており、早急に整理すべき。
- 産業医の職務は安衛則第 14 条及び第 15 条に規定されているが、実際に事業者から求められる業務は条文どおりではないことも多く存在する*。
※ 健康診断の健診機関等への委託や、職場での新型コロナウイルス感染症への対応等。
- 現行の安衛法令で示された職務内容は、具体性に欠ける部分や文字どおりで読むと産業医の能力を超えるように思われるものもあり、産業医業務を再整理することは当然に必要。その中には、産業医が標準的に対応することが困難な業務が存在する可能性もある。
- 既存の指針等には、安衛法令の職務だけではなく現場で求められるプラスアルファの業務について記載されているものもあるので、現場ではそれも活用しながら、産業医の役割、位置づけを再度周知する必要がある。また、現場に合わせてどのような仕組みが適切か考える必要がある。ただし、安衛法令上の職務は、状況に応じて重点が変わり得る産業医業務の性格等を踏まえ、広く定められているので、その内容が狭く解釈されないように留意する必要がある。

(2) 産業医業務の整理と役割分担

① 産業医の業務

(業務内容)

- 産業医の業務は、以下のような分け方が考えられる。
 - ・ 産業医がすべきもの、産業医ではない医師でよいもの、医師でなくてよいもの
 - ・ 法令上必要なものと事業者への働きかけや求めに応じて実態として行うもの
 - ・ 労働者個人への対応と職場の環境整備への対応

- ・ 知識が必要なもの、経験の蓄積が必要なもの、事例検討を重ねることで問題解決能力の向上が必要なもの
- 日本医師会 H28-29 産業保健委員会答申について、
 - ・ 職域接種、急病対応、副業・兼業労働者の健康管理等の社会情勢の変化を踏まえた内容を取り入れていくことも必要。
 - ・ 法令で規定されていること以上の実用面での記述等も付記すべき。
- 「健康診断の結果についての意見聴取」、「長時間労働者に対する面接指導」、「高ストレス者への面接指導」など、全事業場において医師による実施義務のある活動については、確実に産業医（又は連携した医師）が行えるよう、優先順位を高くすることが必要。
- 平成 30 年の安衛法改正で産業医への情報提供が義務付けられた際、健診事後措置等の法令根拠のあるものだけが法令上に明示されたが、職場復帰の面接指導やメンタルヘルス相談の内容等も何らかの方法で明示することが必要。

(産業医の独立性)

- 産業医の勧告権など現行法令でも一定の仕組みはあるが、産業医が必要に応じて、事業者から独立した立場からの判断を行い、事業者に対して指導・助言が可能となるような法的な仕組みの強化が必要。
- 平成 30 年の安衛法改正で産業医の独立性・中立性が強化されたが、事業者との契約がある産業医の立場を考えると、判断が事業者寄りになってしまうことも懸念される。産業医として業務を遂行するに当たり、労働者側にも十分配慮した判断ができるよう、独立性や中立性の担保をどのように強化するかが課題。

② 他の専門家との役割分担とチームによる対応

- 産業医が行うべき業務の中でも各々の産業医が不得手な分野はあり、衛生工学衛生管理者、化学物質管理専門家、労働衛生コンサルタント、保健師等の専門家の支援が必要となる場合[※]もある。産業医業務に求められる包括性と実際の業務に必要とされる担当者の専門性についても分担や連携のあり方を考えることが重要。

※ 化学物質管理に係るリスクアセスメントの実施や作業環境測定等。

- 産業医と事業者をマッチングさせるためには、各地域それぞれの産業医有資格者の得手・不得手や事業者が産業医に求める優先順位を踏まえつつ、他の産業医有資格者との業務分担や事業場内での産業保健に関わる者との役割分担をしていくというスキームが必要（地域により嘱託産業医のなり手が

少ないことに留意。)

- 産業医が行うべきことと多職種連携で補完できることを明確にする必要がある。従前より遠隔でのサポートを活用した分業制も容易になっており、中小事業場でもそれらをうまく活用していくことは必要。ただし、事業場内で業務の役割分担を適切に行うためには、多職種間の信頼関係と併せて、各職種間でのレベルのバラツキ等を踏まえた、言語化された総括管理・評価が必要になる。
- 各業務の所要時間などを考慮して法令上の産業医の選任数などの規定に反映させることが考えられる。また、多職種連携を活用した業務の効率化を推進することも重要。

2 産業現場のニーズを踏まえた産業医等の資質向上に向けた教育・支援

(1) 産業医等に対する教育の充実強化

- 産業医が業務を行うに当たり必要とされる知識・技能を効率的に習得することができるよう、産業医に対して行う教育研修の内容の体系化・見直しを行うとともに、受講の利便性を向上させるため、オンライン研修の積極的導入の検討が必要。
- 求められる業務が複雑化することに伴って研修内容が拡大しすぎると、その結果として産業医のなり手が不足する。日常診療の中で接する住民でもある労働者の健康確保という概念が落ちないようにしつつ、受講しやすい研修の構築についても考えていく必要がある。
- 産業医研修の枠組みに、先輩の産業医に同行するという実地研修を組み込むことについて検討が必要。
- 巡視の研修について、少人数の産業医に指導する時には実際の巡視に同行してもらい、多人数の産業医に指導する時には映像コンテンツの活用を行うなど、より実践的なものを短期集中で行っていくようなものも必要。
- 事業場見学を伴う研修等については、部外者の立ち入りについて事業者側から理解を得られないこともあるため、協力する事業者に対するインセンティブがあるとよい。
- 産業医研修等では、臨床的知識を重視するのではなく、産業医の社会性（組織に対する働きかけ）やその重要性について、十分に伝えていくべき。また、産業医研修の一つとして、産業医活動の進め方に関する内容をより充実させることが必要。
- 産業医は臨床医と異なって伝聞レベルの知識で業務に当たっていることも

多く、実際の現場で指導医のもとで研修を行っていくことも必要だが、嘱託産業医がそのようなトレーニングを受けることは非現実的な面もあるため、実際の産業医活動の事例を見て学ぶことができる研修などが必要。

- 産業医業務の中にも法的に明確にされていない部分が増えてきており、産業医にかかわる訴訟事例も増えている。産業医も法知識を踏まえて問題解決に当たることが求められており、経営とともにリーガルマインドや最新の判例を学ぶことも必要。
- 多職種連携の中で、アクティブラーニング*を行うことも必要。
※ 具体的には事例検討等により問題解決能力を高められる。
- 新規の嘱託産業医向けに職場巡視や健診の事後措置等、どのような事業場でも求められる業務についての教材を示し、ある程度経験を積んだ産業医向けに事業場内の産業保健の体制づくり等の事業場のニーズに応じた業務についての教材を示すなど、産業医の経験等に応じた教材等を提供することについて検討が必要。
- 初めて単独で産業医を担当する1社目の事業場で業務を行う際にスムーズにスタートできるよう、1社目の訪問のイメージや、初めて行く事業場との打合せの様子等を見せることについて検討が必要。
- 実際の業務を文面だけではなく写真や短時間の動画で示しながら研修していくことも有効であり、そういったものを組織的にやっているとよい。
- 研修に出席する医師のモチベーションには差があり、モチベーションを持たせるような工夫ができるとよい。
- 産業医はアルバイトであるという先入観を持っている医師も多いため、学生の段階で産業医の仕事・定義づけについて学んでもらう必要がある。

(2) 産業医等に対する支援

- 産業医としての経験の少ない時期や危険有害業務のある業種をはじめて担当するとき等、1人で事業場の課題を解決することが困難な場合(いわゆる「1社目の壁」と指摘されるもの。)も想定され、その解決支援策の推進・拡充が必要。
※ (例) 産業保健総合支援センターでは、ベテランの産業医が職場巡視に若手産業医を連れて行き、職場巡視の手法を実体験させるようなモデル事業を実施。
- 経験のない産業医はマニュアルどおりにいかない場面で躓くことが多く、その際にわからないところを相談できる体制・環境整備が必要。
- 事業場の特徴(産業医業務への理解度を含む)も踏まえた、実践的なアドバ

イスができる人がいるとよい（特定の事業場について熟知しているという訳ではなく一般的に業種の特長や事業場とはこういったものということをよく知っている人を想定）。法的・公的な相談ではなく、うまく妥協点を見つけるためのアドバイスへの需要はある。ただし、面識のない経験豊富な産業医に相談することは難しいので、嘱託産業医の場合は都道府県医師会などの所属する団体が相談窓口を整備することが望ましい。

- 特に産業医として1社目にひとりで業務を開始する場合、情報・スキルが不十分のままに業務に当たることを避けるため、特別な支援が必要（例：一定期間、経験のある産業医と共同で事業場の情報・状況確認や業務計画の立案を行う、必要に応じて同行やその指導の下でのOJTを受けるなど）。そのような支援は、産業医活動を主業としていない産業医に向けて強く勧奨する、初めての産業医として選任される場合は原則とする等が必要。
- 地域における産業保健活動の活性化については、横展開による底上げ（地域特性に合った事例の選定や共通事項の抽出等が議論の焦点になり得る。）と、地域の核になる産業医を中心とした引き上げの2方向があり、双方をうまく組み合わせることで産業医活動に対する支援の改善を図るべき。
- 実務的なことを指導する指導医的なものをオーソライズしていくことも必要。指導する側の産業医は、日本産業衛生学会指導医や社会医学系指導医等の資格を有するのが望ましい。
- グループワーク、フリーディスカッション（ケーススタディー）も有効だが、フリーディスカッションにおいてはファシリテーターの資質やレベル分けも課題となる。
- 産業保健総合支援センターや地域産業保健センターには、相談を受けるほか、その相談事例をうまく教育現場に展開していく工夫、場所の貸し出しなど地域ごとの研鑽の取組みへの協力も求められると考えられる。
- 複数人の嘱託産業医が所属する組織では個々の事情を容易にシェアできる一方、専属産業医の勉強会では秘密保持なども課題になるため、守秘義務を入れつつシェアすることが必要。
- 産業保健を学ぶ際には、多種多様な考え方に触れることも重要であり、参加者が安心していろいろな意見が言える場を工夫して確保する必要がある。
- 専属産業医の教育・相談対応は、事業者側が産業医を育てるための経費を支出して整備していくという方法もある。
- ある事業場の産業医業務について、具体的にどういった業務が発生するかを整理できるような産業医の育成が必要。

- 産業医を事業者で紹介する者についても、事業場のニーズや課題に応じた適切な紹介が行える能力を有することなど一定の専門性が必要。

3 産業医の意義等に関する周知・意識啓発の強化

- 産業保健総合支援センター等が行う事業者、衛生管理者向けの研修や、労働基準監督署が行う研修（集団指導）の場で、安衛法令上事業者が実施すべき事項のうち産業医をどのように活用するか等について説明することについて検討が必要。
- 産業医の業務を具体化した上で、産業医とはどういった業務を行う医師であるのかを説明するパンフレットにより周知することについて検討が必要（化学物質の自律的管理や治療と仕事の両立支援、地域職域連携、多職種連携などについても盛り込む。）。
※ 事業者向けには産業医を活用するとどういったメリットがあるのか、産業医向けには仕事の楽しさややりがいのようなものを、事例を含めて盛り込むと良い。
- 産業医・事業者それぞれのニーズをマッチングさせる方法として、研修会やパンフレット等を通じて、産業医の業務モデルを産業医・事業者双方に示すことについて検討が必要。
- 健康診断の事後措置やメンタルヘルス不調からの復帰等のテーマ毎に、産業医及び事業者双方に対し、それぞれどういった役割が期待されているのか、また、産業医の業務について十分に理解していない労働者や事業者へのアプローチについて、動画教材の活用等、わかりやすい手法の検討が必要。
- 産業医の業務について国等がPRするには、PR会社と、どのようなキャッチコピーを立てればよいのか等相談していくとよい。また、TVCMの活用も有用である。
- 事業者の産業保健に対する意識向上のため、健康経営の観点から、健康経営指標への位置付けなど、事業者にアプローチすることについて検討が必要。

4 地域の医療機関等との連携

(1) 地域の医療機関等との連携の必要性

- 職域の産業医と地域の医師（外部資源）をどう連携させていくか、考えていくべき。

- 労働者の健康問題について、事後対応は主治医といった外部資源との連携により行うことになるが、予防的な対応は、産業医に求められるところになる（産業保健の中で行うべき部分はないか検討する必要がある）。
- 疾病予防は、地域でも重要視されており、産業保健側からアプローチを強化して、地域と連携して進めていくことが重要。

（２）地域の医療機関等との連携促進策の例と方向性

- 個々の医師や医療機関の顔が見えやすい職住接近の地方と、労働者が広域から集まってくる首都圏など、事業場立地の地域によって連携の相手や方法には違いがあり、こうした地域の特性も踏まえつつ、連携のあり方を考えることが重要。
- 地域の医師会や保険者（協会けんぽ等）、産業保健総合支援センター、業界団体等、地域とのネットワークを構築することが重要。
- 職域の産業医と地域の医師、保険者等が集まり、事例や課題を検討する場を設けることが有効。
- 地域・職域連携推進協議会に産業医を生業とする者が参画する方法もある。
- 産業医研修の項目の一つに、地域職域連携を盛り込むことについて検討が必要。