

令和4年11月14日

第2回 産業保健のあり方に関する検討会

資料1

今後の産業保健のあり方に関する論点

【第一回検討会における主な意見】

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

1 多様化するニーズに対応した産業保健の位置づけについて

- 産業保健は業務に起因して発生する疾病や、業務により疾病が増悪することを予防することを一義的な目的としてきたが、多様化する産業現場の課題やニーズの変化を踏まえ、今後産業保健が担うべき役割、目指すべき姿は、どうあるべきか。
- 疾病を抱える者の疾病管理や就業管理（治療と仕事の両立支援）、生活習慣病等の疾病の予防、女性の健康問題への対応、感染症対策など、業務と直接的な関連がない健康問題への対応は、産業保健の中でどのように位置づけるべきか。

【第一回意見】

- ・ 全ての従業員が健康で安全に働ける職場環境を構築することが重要で、業務起因性疾病的の予防だけでなく、それ以外の健康課題への対応も産業保健活動として位置づけるべき。
- ・ 産業保健という言葉の幅が広いので、優先度をつけて取り組むべき。業務起因性のある疾病の予防が一義的な産業保健の目的であることは堅持すべき。そのうえで、産業保健活動の範囲を広げることにについて、事業者の法的な責任範囲が拡大することには懸念があるので慎重に検討すべき。
- ・ 産業保健活動の定義について、労働衛生の3管理や5管理との関連も含めて整理が必要。
- ・ 企業規模に関わらず全ての事業場において、現場の実情をよく知る労使が産業保健スタッフともこれまで以上に連携を深め、業種・業態ごとの課題を洗い出し、同じ職場で働く者が安全衛生課題の改善に主体的に取り組んでいける体制を整備することが重要。

2 取組を推進すべき産業保健活動について

- 今後、産業保健において重点的に取り組むべき課題は何か。また、どのように取り組むべきか。
 - ・ 増加するメンタルヘルス不調を予防するためのストレスチェック制度をはじめとする有効策
 - ・ 疾病による離職を防ぐための治療と仕事の両立を推進するための方策
 - ・ アブセンティーズムの防止のみならず、生産性向上やプレゼンティーズム防止のために産業保健において進めるべき疾病予防、疾病管理、重症化予防の取組
 - ・ 高年齢労働者が増加する中での加齢による身体機能の低下に対する対策
 - ・ 女性の健康問題への対応
 - ・ 化学物質の自律的な管理における健康管理対策
 - ・ テレワークの増加に伴う分散型の就業形態における健康管理対策

【第一回意見】

- ・ メンタルヘルス対策や両立支援、女性の健康問題等に重点的に取り組むべき。
- ・ 高年齢労働者対策を行うためにも、若年期からの健康管理が重要。
- ・ 女性の健康問題への対応、がん罹患後の就労支援等は大きな課題。
- ・ がん検診実施率が低い。事業者への義務づけは困難と認識しているが、実施率向上のための周知啓発、受診しやすい環境整備、自治体の行う検診の受診勧奨等は職域でもできるのではないか。
- ・ 化学物質の自律的な管理への移行に伴う健康管理対策に関連して、特にリスクアセスメント結果に基づき実施する健康診断後の健康評価等については専門性の担保が必要。

3 産業保健の実施体制・担い手について

○ 産業医の職務について、どう考えるか。

- ▶ 現行の法令においては、産業医は広範な役割を担うこととされているが、そもそも医師の資格を有する者として、中心的に担うべき職務にはどのようなものがあるか。
- ▶ 医師不足の地方部の事業場や、事業場数が多く業種・業態が多様な中小企業も含めて必要な産業保健サービスが提供されるために、産業医としてのリソースを有効に活用する観点から、重点とすべき職務は何か。

【第一回意見】

- ・ 職務適性に関する医学的判断、リスクマネジメントの視点での全体の総括管理、独立性を持った勧告権の行使は残すべき。
- ・ 医師にしかできないことは、どう働かせるかの医学的判断。

○ 衛生管理者の職務について、どう考えるか。

- ▶ 衛生管理者は、総括安全衛生責任者の職務のうち、衛生に関する技術的事項を担うこととされているが、現場では具体的にどのような役割を担っているか。
- ▶ 今後、衛生管理者は、どのような立ち位置で、どのような役割を果たすことが、現場の実態にも即したものとなるか。安全管理者のいない事業場でも、労働者の健康とも関連が深い転倒等の災害が多発している現状を踏まえ、衛生管理者が果たすべき役割はあるか。

【第一回意見】

- ・ 中小企業では、産業医や看護職は兼務や非常勤がほとんどだが、衛生管理者だけは現場に常駐し現場の実情を知っているので、現場の責任者として配置すべき。
- ・ 衛生管理者は、単に資格を取得しているだけという実態が多く、もっと役割を整理し、活動の場を広げるべき。

今後の産業保健のあり方に関する論点【第一回検討会における主な意見】

3 産業保健の実施体制・担い手について

○ 産業医と衛生管理者に限定されている現在の仕組みについて、今後のあり方をどう考えるか。

- ▶ 産業医・衛生管理者以外にも、保健師・看護師、化学物質管理者、作業環境測定士等様々な者が活動する中で、今後の産業保健活動は、どのような体制で実施することが（どのような役割分担で、誰がどのような役割を果たすことが）、現場のニーズにも合ったものとなるか。

【第一回意見】

- ・ 法律で規定されている産業医の業務は、産業医でないとできない業務とそれ以外の業務がある。その中には保健師が実施できるものも多い。業務を整理すべき。
- ・ 産業医の職務を補完するような役割を保健師に与えるべき。
- ・ メンタルヘルス対策や両立支援、女性の健康問題等の支援について、看護職が中心となり主治医との連絡調整等を行うことが可能。
- ・ 保健師の業務を整理し、企業が保健師を採用できる体制を整備すべき。
- ・ 事業場の産業保健活動を支援する意味で健診機関の保健師を活用すべき。
- ・ 企業へのアンケート結果で、「産業医と人事の連携を図ってほしい」「産業医は短い面談しかしてくれない」というような意見が多かった。現場のニーズにあった実効性のある産業保健提供体制となるよう、産業医以外のスタッフも含めた役割分担を整理することは時宜にかなう取組みと考える。
- ・ 健康情報について、誰が保存・管理するのかの役割分担の視点も重要。

- ▶ すでに多くの現場で活動している保健師・看護師は、今後どのように位置づけるべきか。

【第一回意見】

- ・ 看護職の活用を進め、現場で活動している保健師・看護師について法律上に位置づけ、質の向上も図るべき。

今後の産業保健のあり方に関する論点【第一回検討会における主な意見】

- 50人未満は衛生推進者以外の体制はなし、50人以上は産業医と衛生管理者の選任が義務（ただし産業医の活動量についての基準はなし）、1,000人以上は専属産業医の選任義務という現在の仕組みについて、どう考えるか。
 - ▶ 事業場の人数規模で、50人、1,000人という区分けを設ける仕組みは妥当か。多種多様な業態に合った仕組みになっているか。
 - ▶ 現在の仕組みは、必要とする全ての労働者に産業保健サービスを提供できる仕組みとなっているか。

【第一回意見】

- ・ 全ての労働者に産業保健サービスが届くようにすべき。
- ・ 規模によらず全ての事業場に、実態に合わせて産業保健体制を整備すべき。
- ・ 現行の法制度が緩和されるような形となり、法令に基づかない自主的な活動を含め事業場の現行の健康管理の取組が後退しないように留意すべき。
- ・ 本社の産業医、保健師等が傘下の小規模事業場の健康管理支援を行っている例があり、事業場単位ではなく、企業単位で体制を構築していく考え方も必要。

今後の産業保健のあり方に関する論点【第一回検討会における主な意見】

- 主に事業場内の産業保健スタッフによる活動が想定されている現在の仕組みに対し、保険者、健診機関、健康管理サービス会社等の外部組織による産業保健サービスの提供はどう位置づけるべきか。
 - ▶ 既存のリソースを有効に活用する観点からも、どのような主体が、どのようなサービスを提供する体制が、合理的かつ効果的と考えられるか。多様な形を柔軟に取ることができるようにするべきか。

【第一回意見】

- ・ 産業保健推進に向けた事業者支援については、健診機関、保険者、自治体、地域の経済団体と連携することが効果的。健診機関は人的リソースもあるのでサービス提供機関として適切。
- ・ 保険者のデータヘルス計画に基づくスコアリングレポート、事業書カルテといったデータや保健事業（民間事業者のソリューション）を上手に使って協力して進めるべき。
- ・ 外部機関を活用するにあたっては、質の確保のため精度管理はしっかりすべき。全衛連やコンサルタント会の既存の枠組みの活用も考えられるが、国がしっかり支援することが必要。

今後の産業保健のあり方に関する論点【第一回検討会における主な意見】

- 健康保険法や高齢者医療確保法に基づき、被保険者の健康増進に関する役割を担っている保険者と産業保健は、どのような連携体制を構築するべきか。
 - ▶ 安衛法に基づく健康診断後の保健指導と、特定保健指導の関係はどう整理するべきか。
 - ▶ 事業者と保険者のコラボヘルスを進めるに当たり、産業保健と保険者との関係は、どのように整理するのが効率的、効果的か。

【第一回意見】

- ・ 保険者と産業保健の役割分担をきちんとし、効率化すべき。
 - ・ 保険者による特定健診・保健指導と事業主による健診・保健指導で、問診項目や指導内容が重複している
 - ・ 各々の健診後の受診勧奨が別々に行われている
 - ・ 事業主健診と人間ドックにおいて胸部検査などで項目が重複している 等
- ・ 産業保健と保険者の保健事業各々に何に重点を置くのか整理すべき。
- ・ 産業保健と保険者の連携が取れていないところは対策が遅れており、連携が重要。
- ・ 企業規模が小さいほど健診実施率が低いという実態もあり、保険者と産業保健でしっかりと連携し、健康づくりのサポートを行うべき。
- ・ 傷病手当金に占める精神および行動の障害の割合が増加を続けている状況にあり、メンタルヘルス対策は保険者と産業保健の連携が重要。

4 産業保健を担う者の資質向上について

- 産業医、衛生管理者がそれぞれの役割を適切に果たすことができるように、どのような教育研修が必要か。

- ▶ 現行の仕組みで見直すべき点はあるか。
- ▶ 産業医や衛生管理者に対しては、どのような知識・技能を身につけられるべきか。またそのための方法はどうあるべきか。

【第一回意見】

- ・ 産業医には医学に関する知識の他、法令の知識や社会性も求められる。教育における産業医学の専門性を再定義すべき。
 - ・ 衛生管理者について特に初任時の教育が不足している。免許は取得したが現場で何をやればよいかわからない者が多いのが現状。
 - ・ 健診においては、個人情報を多く取り扱うのに守秘義務について分かっていない人が多い衛生管理者への教育が必要。
- 産業現場で活動する保健師・看護師については、どのように位置づけられるのか。またどのような教育研修が必要か。

【第一回意見】

- ・ 現場で活動する保健師・看護師に対する教育は重要で、ニーズも高い。新任期・中堅期・管理期の研修の体系化が必要。特に新任期は重点化すべき。
- ・ 保険者などでも研修は実施されているが、国で制度化し質の確保もすべき。
- ・ 現行の保健師・看護師養成時の基礎教育内容は行政分野に偏っているため、産業保健分野も同様に充実させるべき。

5 中小企業における産業保健活動について

- 中小企業において効果的な産業保健活動を行うためには、どのようなリソースを活用し、どのような体制で実施することが望ましいか。

【第一回意見】

- ・ 大企業と中小企業では状況が異なるので、人材の十分ではない地方の中小企業での実効性については懸念あり。
- ・ 大企業傘下の小規模事業場には、嘱託医と非常勤看護職の配置でも十分であるが、バックアップ体制として本社の常勤専門医等が支援する仕組みも効率的。
- ・ 企業規模が小さいほど健診実施率が低いという実態もあり、保険者と産業保健でしっかりと連携し、健康づくりのサポートを行うべき。（再掲）
- ・ 中小企業では人手不足が深刻であり、義務を重くすると受けきれずどんどんネガティブになってしまう。一方で、本来は一人休むと打撃が大きいので、本来は従業員の健康管理には重点を置くべき。うまくメリットと捉えられるよう意識付けが必要。

5 中小企業における産業保健活動について

- 中小企業の産業保健活動に対して、どのような支援が必要か。
 - ▶ 産業保健総合支援センターや地域産業保健センターは、どのような支援を行うべきか。
 - ▶ 地域に根ざした組織（経済団体、同業者団体等）との連携は考えられるか。
 - ▶ 経済的支援は、どのような形で行うことが効果的か。

【第一回意見】

- ・ 中小企業の経営者及び労働者が相談できる、身近な公的な機関があると良い。同時に相談を促す仕組み（商工会や金融機関、開業医などが相談機関を紹介）が必要。商工会や地産保にその役割を期待したい。
- ・ 中小企業支援のための産保センターの強化が必要で、産保センターへ専従保健師配置等を検討すべき。
- ・ 経済団体や同業者団体の活用は有効ではあるが、団体の事務局長等との調整をしっかりと行い、実効性のあるものとすべき。
- ・ 中小企業については、まずは、年1回は必ず受ける健診実施率向上が必要である。その後については健康づくりのサポートが重要になる。
- ・ 健康経営について小規模事業場には障壁が大きいので十分な支援が必須。

6 生産性向上効果について

- 健康経営に関心を持つ経営者が増えている一方、健康管理や健康増進への取組の実行に結びつかない企業が存在する現状において、産業保健活動を効率的に推進するためには、何が必要か。

【第一回意見】

- ・ 健康経営認定取得のために一部の職員が忙殺されていたり、単に認定されれば良いという認識になってしまっている現状があると聞く。もっと現場の健康管理に活きるよう、活用の仕方は慎重に考える必要がある。
- 労働者の健康管理は事業者の基本的な責務であることは前提であるが、法令上の義務だから違反にならないよう最低限の措置さえ実施すれば良いという発想を持つ経営者に対し、経営上生産性向上に繋がる重要な視点であることを啓発することも必要ではないか。

【第一回意見】

- ・ 従業員の健康に投資した結果が生産性向上になるというのが本来の流れであり、生産性向上の前に労働者の健康管理の推進が基本であることは忘れてはならない。生産性向上を第一目標にするべきではない。
- ・ 健康経営による労働者の健康保持増進の推進は重要だが、まずは従業員の健康確保については事業主の責務であるということが大前提。法令の義務事項や努力義務事項を実施する中で、結果として健康経営として評価され、企業価値向上に繋がると理解している。
- ・ コロナ渦で従業員の健康管理への意識も向上しているところであり、この機会を逃さず、健康管理が生産性向上につながるということを企業にすり込むべき。
- ・ 経営者意識への働きかけが重要。ストレスチェックの集団分析結果やスコアリングレポートの活用等を行い経営者に訴えている例もある。

6 生産性向上効果について

- 産業保健活動がもたらす効果は、健康寿命の延伸、企業力の向上や地域の活性化にもつながるのではないかと。また、そうした観点から、地方公共団体や地域に根ざした組織（経済団体、同業者団体等）も含め、より幅広く連携を図ることで、効果を高めていくことができるのか。

【第一回意見】

- ・働く人も地域住民であるので、産業保健の基礎としてもっと行政（特に都道府県庁）が地元企業に関心を持ち連携して取り組むことが必要。
- ・県庁の企画経営部門が中心になりPDCAをしっかりと回し、地元団体も巻き込んで活動を始めた結果、健康寿命が一気に改善したというよい事例もある。

7 IT技術の活用促進について

- IT技術を積極的に活用することにより、労働者の健康管理を充実し、効率化することが可能ではないか。どのような業務に、どのように活用することが考えられるか。

【第一回意見】

- ・ ITはもっと積極的活用すべき。利活用と広報が重要。
- ・ 健診結果の受け取りの効率化のためフォーマットを統一すべき。

- 産業保健活動において、オンライン化により効率化ができるものはあるか（産業医等の移動時間も含めて効率化できる業務はあるか）。

【第一回意見】 保健指導やメンタル面談、巡視などでもっと活用して効率化すべき。

- テレワーク等により、就業場所が自宅を含めて分散化・多様化する中で、職場巡視はどうあるべきか。また、職場巡視にどのようにIT技術を取り入れられるのか。

【第一回意見】

- ・ 衛生管理者が職場巡視を通じて人や環境もみることで適切な対応ができる。
- ・ 職務適性の判断という視点で勤務環境を知る必要性があり、その意味で産業医による職場巡視は必要。

その他の意見

【第一回意見】

- ・健康保持増進のためには、労働者自身のヘルスリテラシーを向上させ、自分自身による取組を促す仕組みも重要。