

産業保健のあり方検討会 ヒアリング

産業医科大学 産業生態科学研究所

産業精神保健学研究室

江口 尚



本ヒアリングの目的

- 産業保健サービスが届いていない(又は)低調な中小企業において、どのような課題があり、中小企業の産業保健活動を有効に機能させるためには、どのような取り組みが必要か

産業医科大学からの推薦という立場

目的

職場における労働者の健康保持増進に関する課題は、メンタルヘルスや働き方改革への対応、労働者の高齢化への対応、女性の就業率の増加に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援、テレワークの拡大による課題への対応、化学物質の自律管理への対応など、多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが求められている。

また、法令に基づく産業保健体制が整備されているものの、産業保健活動が効果的に行われず、労働者の健康保持増進が有効に図られていない事業場も多いことや、保健事業を実施する保険者との連携が十分に行われていない事例もあることから、より効果的に産業保健活動の推進を図る必要がある。

さらに、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業所においては、産業保健活動が低調な傾向にあり、地域医療・保健との連携なども含め、こうした小規模事業所における産業保健体制の確保と活動の推進が必要となっている。

こうしたことから、産業現場のニーズを踏まえつつ、より効果的に産業保健活動が推進されるよう、産業保健に関わる者の役割分担や連携のあり方、保険者等との連携のあり方、小規模事業場における産業保健活動のあり方について検討することとする。

検討事項

- (1) 産業保健活動における課題に関すること
- (2) 産業現場のニーズを踏まえた産業保健活動のあり方と事業場内外の関係者の役割分担とチームによる産業保健体制・活動に関すること
- (3) 産業保健関係者の確保及び資質向上に関すること
- (4) 産業保健活動における新技術の活用に関すること。
- (5) 超高齢社会や女性就業率が高まる中での産業保健の役割・あり方に関すること。
- (6) 保険者、健診機関等との連携による産業保健活動の推進に関すること
- (7) 小規模事業場における産業保健体制・活動のあり方に関すること
- (8) 企業活動における産業保健の意義・位置づけ、具体的な体制構築・活動推進のための普及啓発、支援、人材育成等の環境整備に関すること

第7回 健康投資ワーキンググループ 参考資料2

自己紹介

- 2001年産業医科大学卒業、産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経済学研究室、福岡徳洲会病院・臨床研修医、一般財団法人京都工場保健会・産業医、エクソンモービル有限会社・専属産業医、京セラ株式会社滋賀蒲生工場・専属産業医、2013年8月北里大学医学部公衆衛生学単位（相模原地域産業保健センター登録産業医）、2018年4月北里大学病院トータルサポートセンター非常勤医師、2020年7月から現職
- 社会医学系指導医、日本産業衛生学会指導医
- 2008年経営学修士（大阪府立大学大学院）、2013年医学博士（信州大学大学院）
- 2017年日本医師会ハーバード武見国際保健プログラム修了

労働安全衛生法

(目的)

第一条 この法律は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより**職場における労働者の安全と健康を確保**するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

労働者保護

労働安全衛生法

（事業者等の責務）

- ・ 第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における**労働者の安全と健康を確保**するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。
- ・ 2 機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生防止に資するように努めなければならない。
- ・ 3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。

労働安全衛生法

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(以下「労働者の健康管理等」という。)を行わせなければならない。

2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

2 前条第四項の規定は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

労働安全衛生規則

労働安全衛生規則

(産業医及び産業歯科医の職務等)

第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

- 一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- 二 法第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- 三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- 四 作業環境の維持管理に関すること。
- 五 作業の管理に関すること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
- 七 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- 八 衛生教育に関すること。

九 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

2 法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。

一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等(以下「労働者の健康管理等」という。)を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣の指定する者(法人に限る。)が行うものを修了した者

二 産業医の養成課程を修め

で卒業した者

三 労働衛生の養成課程を修め

四 学校教育法による大学において労働衛生の養成課程を修め

五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

3 産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。

4 事業者は、産業医が法第十三条第五項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

5 事業者は、令第二十二條第三項の業務に常時五十人以上の労働者を従事させる事業場については、第一項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。

6 前項の事業場の労働者に対して法第六十六条第三項の健康診断を行なつた歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害(歯又はその支持組織に関するものに限る。)を防止するため必要な事項を勧告することができる。

7 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

作業管理

作業環境管理

健康管理

労働衛生教育

総括管理

労働安全衛生規則

（産業医の定期巡視）

第十五条 産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であつて、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

一 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果

二 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であつて、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

（産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等）

第十五条の二 法第十三条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。

2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同項に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。

3 第十四条の二第一項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報について、第十四条の二第二項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。

（国の援助）

第十九条の三 国は、第十三条の二第一項の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

労働安全衛生法

（体育活動等についての便宜供与等）

- 第七十条 事業者は、前条第一項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（健康の保持増進のための指針の公表等）

- 第七十条の二 厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

THP

（健康診査等指針との調和）

- 第七十条の三 第六十六条第一項の厚生労働省令、第六十六条の五第二項の指針、第六十六条の六の厚生労働省令及び前条第一項の指針は、健康増進法第九条第一項に規定する健康診査等指針と調和が保たれたものでなければならない。

（国の援助）

- 第七十一条 国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるものとする。
- 2 国は、前項の援助を行うに当たっては、**中小企業者に対し**、特別の配慮をするものとする。

多様化(モザイク化)する職場

◆多様な雇用形態

◆正規 3,589万人 非正規 2,121万人※1

◆65歳以上労働者 906万人(就業率25.1%)※2

◆女性の活躍の場の拡大

◆女性管理職の増加

◆外国人労働者数の増加:1,727,221人(前年比0.2%増)※3

◆専門的・技術的分野の外国人労働者の増加

◆障害者雇用の推進

雇用障害者数は59万7,786.0人、対前年3.4%(1万9,494人)増加※4

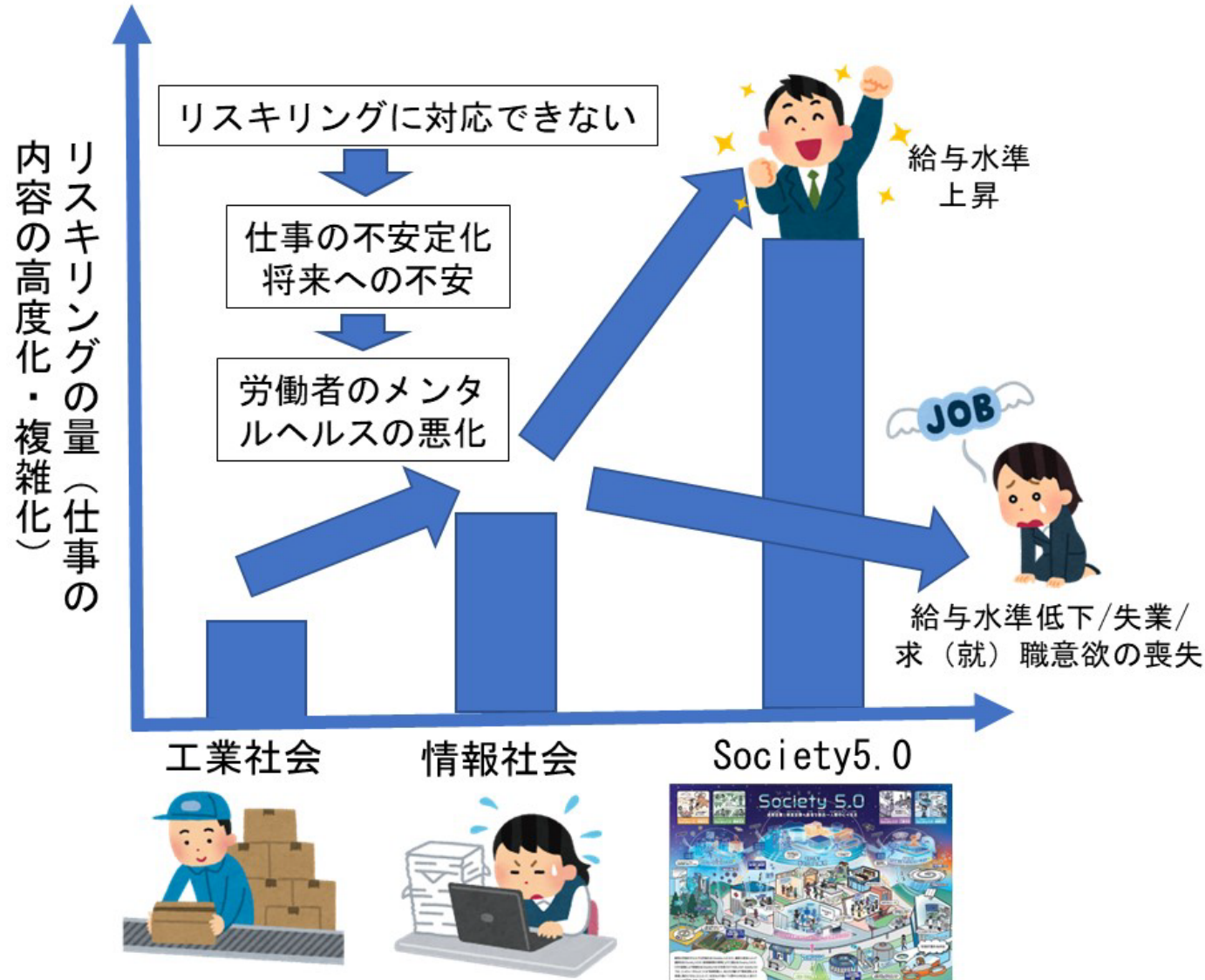
脆弱な立場の労働者の増加

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<u>2.3%</u>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	<u>2.6%</u>
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	<u>2.5%</u>

※1：労働力調査（基本集計）2022年8月分結果の概要 ※2：統計トピックスNo.132 統計からみた我が国の高齢者

※3：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在）※4：令和3年 障害者雇用状況の集計結果

セーフティネットとしての産業保健



セーフティネットとしての産業保健

経営上の合理的な判断が、脆弱な立場にある労働者により大きな影響を及ぼす可能性

経営と産業保健の適切な「綱引き」が必要ではないか

ダブルワーク：副業・兼業

一つの仕事では収入が賄えないから副業をしている

副業をしている理由（本業の就業形態別）

- 副業をしている理由について、全ての就業形態で「収入を増やしたいから」との回答が3割を超えていた。
- 「会社役員」を除く全ての就業形態で、「1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから」との回答が3割を超えていた。
- その他、「臨時・日雇社員」は「働くことができる時間帯に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから」、「会社役員」は「自分で活躍できる場を広げたいから」との回答が3割を超えていた。

			副業をしている理由(複数回答可)														
			収入を増やしたいから	1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから	働くことができる時間帯に制約があり、1つの仕事で生活が営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから	収入を増やしたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	転職したいから	独立したいから	自分で活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で必要な能力を活用・向上させるため	時間のゆとりがあるから	副業の方が本心に好きな仕事だから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから(大学教授、研究者など)	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	社会貢献のため
本業の就業形態	正社員(n=5,427)	人	1,917	257	3,301	839	176	386	1,137	816	585	870	640	230	408	307	442
		%	35.3	4.7	60.8	15.5	3.2	7.1	21.0	15.0	10.8	16.0	11.8	4.2	7.5	5.7	8.1
	契約・嘱託社員(n=1,232)	人	541	91	702	165	33	55	235	143	115	212	146	54	93	48	116
		%	43.9	7.4	57.0	13.4	2.7	4.5	19.1	11.6	9.3	17.2	11.9	4.4	7.5	3.9	9.4
	パートタイム・アルバイト(n=4,456)	人	1,839	547	2,551	363	81	125	712	500	260	933	445	59	312	160	269
		%	41.3	12.3	57.2	8.1	1.8	2.8	16.0	11.2	5.8	20.9	10.0	1.3	7.0	3.6	6.0
	臨時・日雇社員(n=46)	人	21	16	22	10	2	2	8	5	5	7	1	0	5	3	4
		%	45.7	34.8	47.8	21.7	4.3	4.3	17.4	10.9	10.9	15.2	2.2	0.0	10.9	6.5	8.7
	派遣社員(n=663)	人	312	56	451	120	17	39	111	74	38	118	91	14	35	23	39
		%	47.1	8.4	68.0	18.1	2.6	5.9	16.7	11.2	5.7	17.8	13.7	2.1	5.3	3.5	5.9
	会社役員(n=434)	人	80	21	166	33	4	9	134	91	74	79	30	39	70	60	64
		%	18.4	4.8	38.2	7.6	0.9	2.1	30.9	21.0	17.1	18.2	6.9	9.0	16.1	13.8	14.7
	自営業(n=1,442)	人	688	89	673	157	9	33	256	199	120	287	87	71	142	94	131
		%	47.7	6.2	46.7	10.9	0.6	2.3	17.8	13.8	8.3	19.9	6.0	4.9	9.8	6.5	9.1
	自由業・フリーランス(独立)・個人請負(n=1,460)	人	637	130	745	88	26	85	417	243	243	306	118	185	105	101	126
		%	43.6	8.9	51.0	6.0	1.8	5.8	28.6	16.6	16.6	21.0	8.1	12.7	7.2	6.9	8.6
	家族従業員・家業の手伝い(n=73)	人	27	3	36	7	2	3	9	9	4	18	8	5	7	4	7
		%	37.0	4.1	49.3	9.6	2.7	4.1	12.3	12.3	5.5	24.7	11.0	6.8	9.6	5.5	9.6
その他(n=152)	人	41	12	62	8	3	6	29	16	14	31	19	13	10	12	33	
	%	27.0	7.9	40.8	5.3	2.0	3.9	19.1	10.5	9.2	20.4	12.5	8.6	6.6	7.9	21.7	

ひとり親世帯

- ・ 低い世帯収入
 - ・ 非正規雇用で、比較的高いスキルを求められない仕事
（販売、サービス、清掃等）
- ⇒産業保健サービスが届きにくい
- ・ 心身の健康上、脆弱な親が多い

表 2 3 - (2) ひとり親本人が困っていることの内訳（最も困っていること）

	総 数	住 居	仕 事	家 計	家 事	自分の健康	親族の健康・介護	そ の 他
母子世帯	平成23年 (100.0)	(13.4)	(19.1)	(45.8)	(1.5)	(9.5)	(5.1)	(5.7)
	平成28年 1,543 (100.0)	147 (9.5)	210 (13.6)	778 (50.4)	35 (2.3)	200 (13.0)	104 (6.7)	69 (4.5)
父子世帯	平成23年 (100.0)	(7.8)	(17.4)	(36.5)	(12.1)	(9.9)	(8.8)	(7.5)
	平成28年 267 (100.0)	12 (4.5)	41 (15.4)	102 (38.2)	43 (16.1)	27 (10.1)	31 (11.6)	11 (4.1)

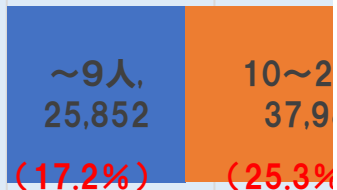
注：総数は「特になし」と不詳を除いた値である。

中小事業場における労働災害発生状況

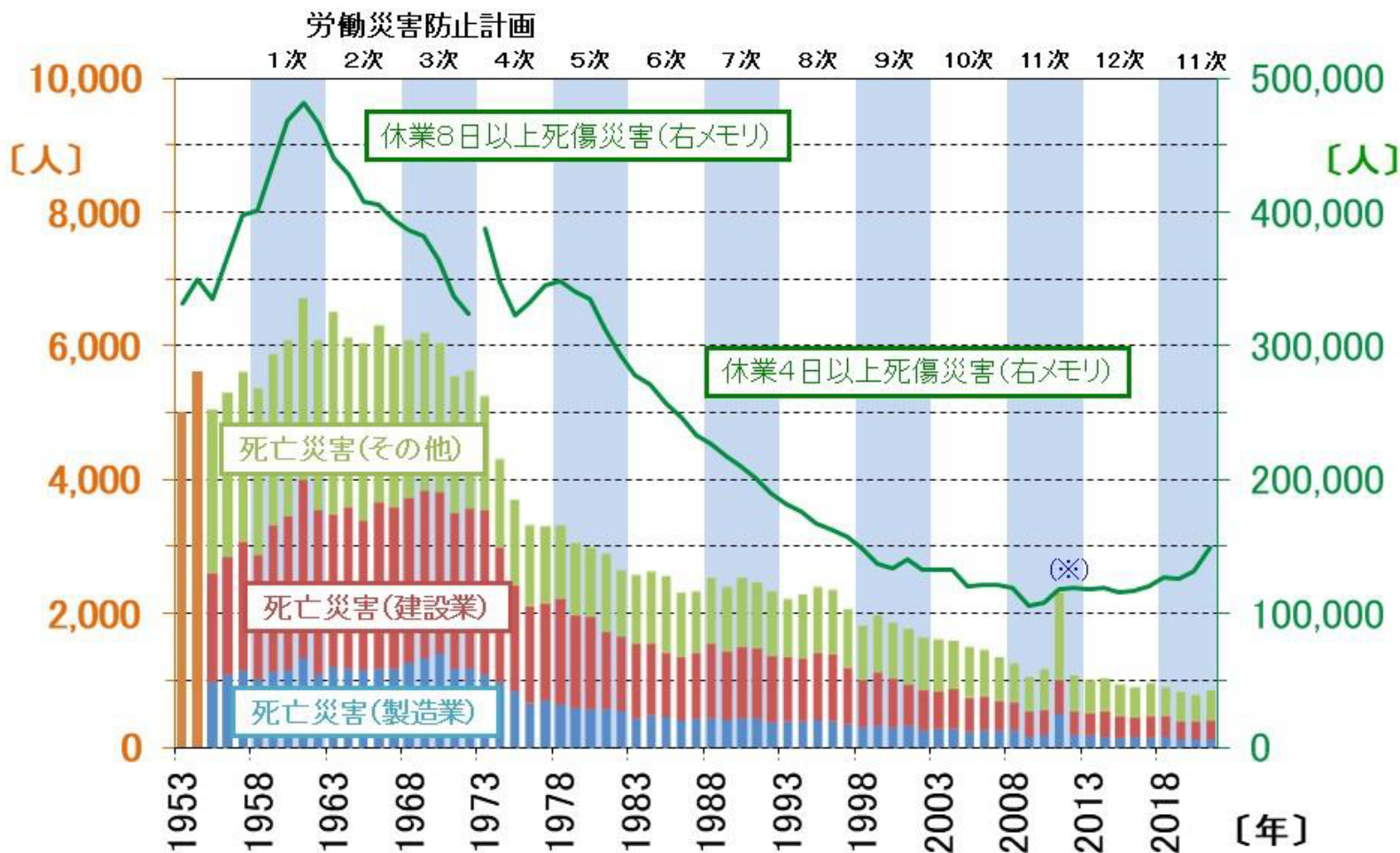
1. 事業場規模

労働災害全体のうち
中小事業場は57.3%を占める

中小事業場 (50人未満)



労働災害発生件数の推移



労働災害発生状況

は4割を超える。

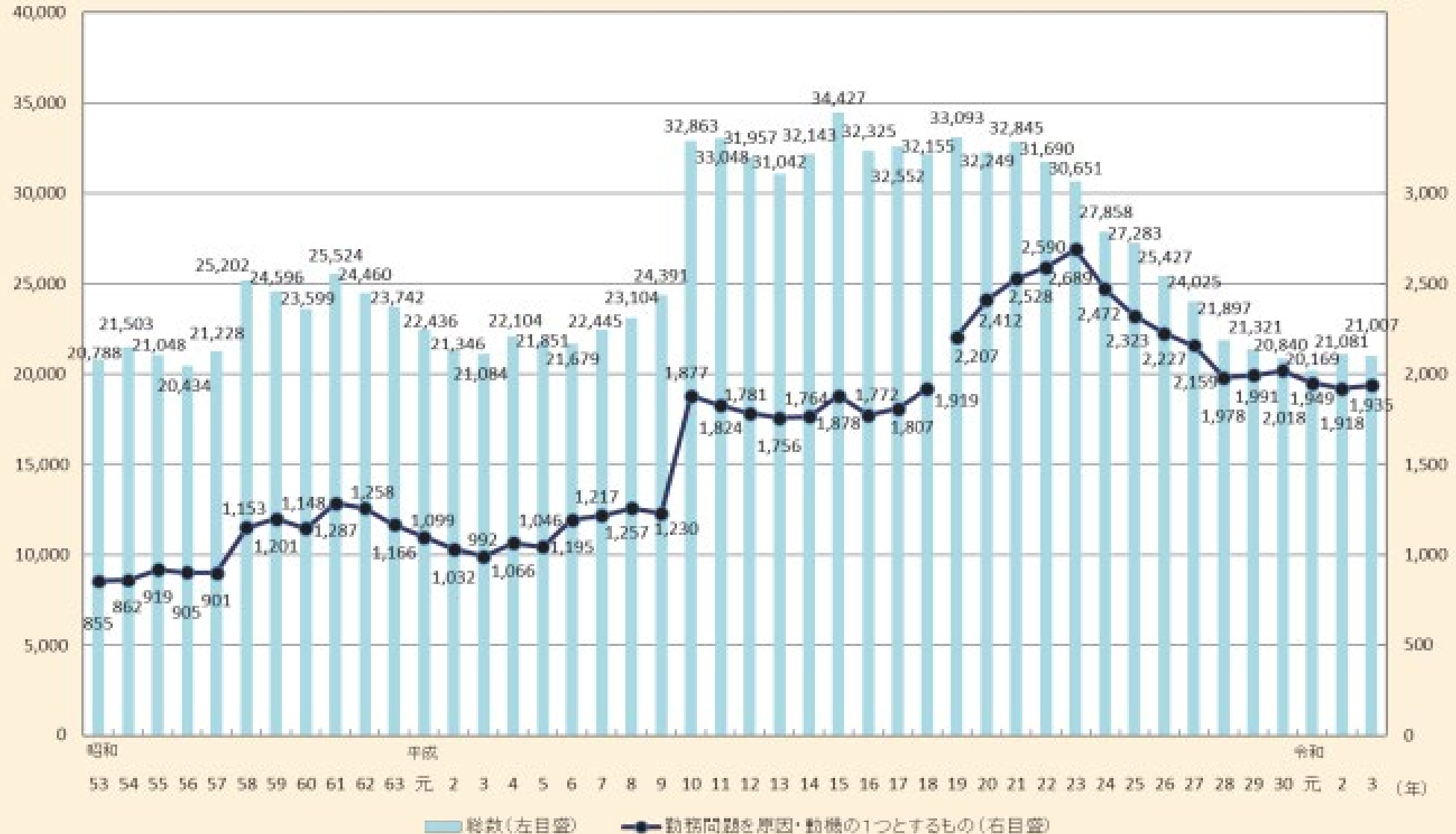
造業,
572,
7%

建設業,
14,977,
17%

交通業,
92, 11%

接客娯楽 ■ その他

自殺者の推移(勤務問題を原因・動機の一つとするもの)



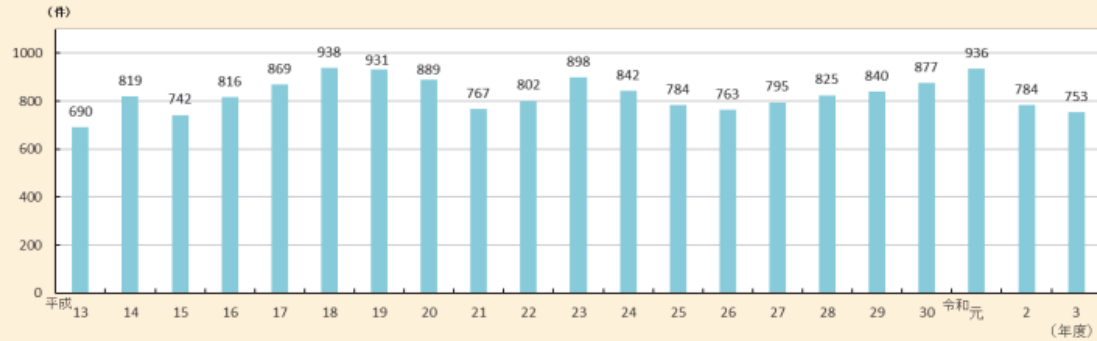
(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

令和4年版過労死防止対策白書

(注) 平成19年の自殺統計から、原因・動機を最大3つまで計上することとしたため、平成18(2006)年以前との単純比較はできない

過労死・過労自殺の状況

第2-1-1-1 図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



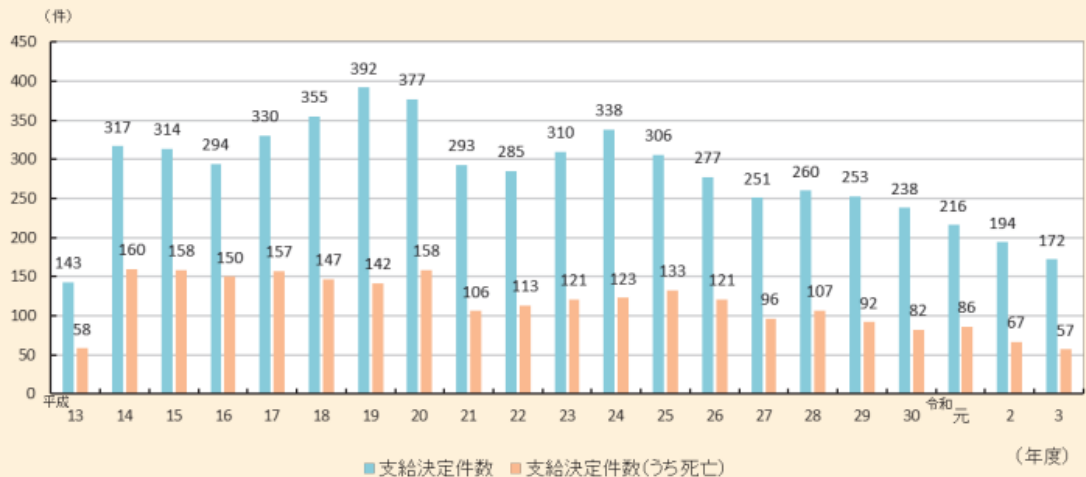
(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第2-1-2-1 図 精神障害に係る労災請求件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

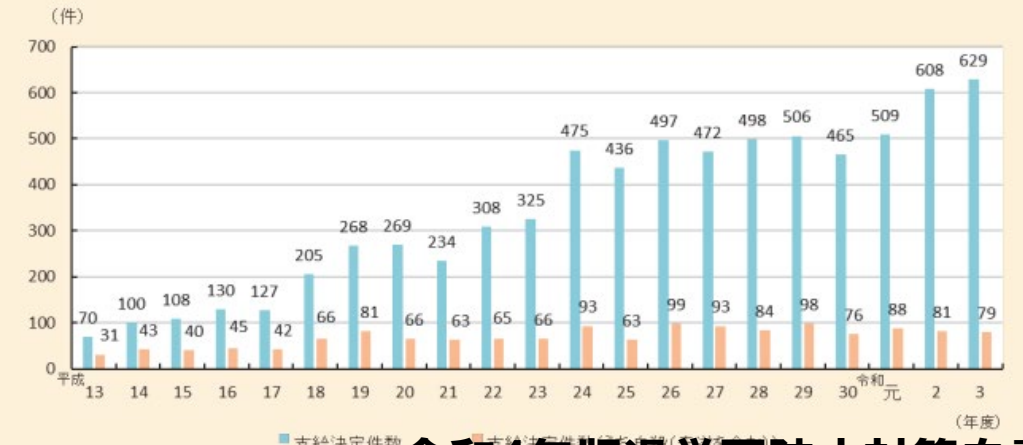
第2-1-1-2 図 脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

第2-1-2-2 図 精神障害に係る労災支給決定（認定）件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

令和4年版過労死防止対策白書

労働者の心の健康の保持増進のための指針

- ・ **小規模事業場**においては、8に掲げるとおり、必要に応じて産業保健総合支援センターの地域窓口(地域産業保健センター)等の事業場外資源を活用することが有効である。

地域職域連携協議会の活用

例)相模原市保健所の取り組み

中小企業の健康経営～わが社の健康経営・健康応援かべ新聞～一覧			
企業名	事業内容	わが社の健康経営	わが社の健康応援かべ新聞
AZAエンジニアリング株式会社	製造業	 2020年 (PDF 183.0KB) 	 2020年 (PDF 534.7KB) 
株式会社イノウエ	ヘアゴムの製造・販売	 2018年 (PDF 398.8KB) 	 2018年 (PDF 882.5KB) 
株式会社今井水道	管工事業	 2017年 (PDF 586.4KB) 	 2017年 (PDF 502.3KB) 
株式会社今商	仕出し料理・配達	 2017年 (PDF 483.0KB) 	 2017年 (PDF 269.3KB) 
エイム電子株式会社	製造業	 2020年 (PDF 173.9KB) 	—
株式会社SA	保険代理業・リスクコンサルティング業	 2019年 (PDF 305.6KB) 	—
学校法人 神奈川経済専門学校	専門学校	 2020年 (PDF 175.5KB) 	 2020年 (PDF 1.1MB) 

地域窓口(地域産業保健センター)の役割

地域産業保健センターの事業内容

- ① 労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談
- ② 健康診断の結果についての医師からの聴取（意見聴取）
 - 職場復帰に関する意見聴取はできない
- ③ 長時間勤務労働者（過重労働者）に対する面接指導
- ④ ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導
- ⑤ 個別訪問による産業保健指導の実施
- ⑥ 副業・兼業者からの健康相談
- ⑦ 産業保健に関する地域の情報整備
 - 産業保健に関する知見の普及・啓発
 - 各種イベント等への出張

コーディネーターとして、保健師や企業の安全衛生担当の経験者が在籍しており、小規模事業場の産業保健に関する相談に応じてくれる。メンタルヘルスについては、必要に応じて、上部組織の産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員や、地域産業保健センターの登録産業医の紹介をしてくれる。メンタルヘルス対策促進員や登録産業医は初回の活動は無料だが、継続的な活動については、個別の契約や助成金の活用を検討が必要となる。

意見聴取の実際

●●株式会社
担当者 様

提供された健康診断結果に基づ

健康診断結果票 56名

就業制限の有無 就業制限 要
有
要
無

指導内容

1. 要休業対象者 (1名)

氏名	指導内容
	HbA1c が 可能性が 判断して

2. 就業制限対象者 (2名)

氏名	指導内容
	血圧が1 自覚症状 安定する

事業者へのコメント

1. 要休業、就業制限対象者とはできるだけ早めに産業医との面談の機会を設けてください。←
2. 再検査、精密検査、治療等で医療機関を受診する場合には、今回の健康診断結果を必ず持参してください。←
3. 健康診断結果だけでは、就業の可否については判断ができないため、「要面談（判定保留）」としています。再検査、精密検査、等を受診した際には、必ず、本人から担当医に就業への影響を確認してもらい、その結果を会社に報告させて、その上で、就業上の配慮の要・不要、就業の可否についてご判断下さい。←

4. 健康診断実施後の措置の重要性←

労働者が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者（経営者）が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者については、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、←

- ① 就業場所の変更←
 - ② 作業の転換←
 - ③ 労働時間の短縮←
 - ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる←
- 等、適切な措置を講じなければなりません。←

（「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」）←

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anken/dl/100331-1a.pdf> ←
この中で、本報告は、「医師等の意見を聴取」に該当します。このように事業者には、健康診断結果を活用して労働者の健康状態を把握した上で、その健康状態に応じて仕事を任せる責任があります。そのために、健康診断結果は放置せずに、結果を積極的に活用ください。←

胸部レントゲンで肺気腫を認めますが、未治療の状態です。自覚症状として、労作時の息切れも認めます。主治医の確認が取れるまで、呼吸用保護具の着用の禁止が必要なため、呼吸用保護具の着用が必要な作業を禁止します。

労働基準監督署から、健康診断結果の確認が不十分との指摘を受けて、地域窓口へ依頼が来るケースが多い。



健康診断結果のフォローが十分にできていない



事業場訪問（職場巡視）が重要

事業場を訪問し、職場巡視を行ってから、要面談者に対して面談を行い、産業医としての指導を行っている。

- ・ 登録産業医の多くは医師会の先生方であり、地域窓口の責任者は、地域医師会長が担っている。
- ・ 地域窓口の活動はコーディネーターの活動度に依存している。コーディネーターが保健師の場合にはより活動度が高い印象

産業医科大学が提供する研修事業

正式名称	産業医学基本講座		産業医科大学 産業医学基礎研修会 集中講座	日本医師会 認定産業医制度 基礎研修会 産業医科大学 産業医学基礎研修会 東京集中講座	産業医学実践研修	産業医学実務講座	首都圏 プレミアムセミナー
開催地	本学	東京都内	福岡県北九州市	東京都内	東京・大阪など	本学	Web開催
開催時期	4・5月	6～10月	7・8月	11月	6～2月	6～8月、1～3月	6～3月
期間	月～金・土	毎週 火・木 隔週 土	6日間	6日間	1日（各回）	月～金	1～2日（各回）
根拠条文	労働安全衛生規則 第14条第2項第1号		同左 第1号 （産業医科大学による研修）	同左 第1号 （日本医師会による研修）	—	—	—
備考	申請により日本医師会認定 産業医制度産業医資格（基 礎研修50単位 5年更新） を取得可		申請により日本医師会認定 産業医制度産業医資格（基 礎研修50単位 5年更新） を取得可	申請により日本医師会認定 産業医制度産業医資格（基 礎研修50単位 5年更新） を取得可	日本医師会認定産業医資格を更新するための 生涯研修単位取得可（対面に限る）		—
	労働衛生コンサルタント （保健衛生） 筆記試験免除						

医学部（6年間248時間）・産業保健学部において産業医学に関する教育機会を提供



産業医学教育を受けた特色ある卒業生を養成

今後の産業保健のあり方に関する論点

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

➡ 脆弱な立場の労働者は増加していることから、労働者保護の点により留意すべきではないか

2 取組を推進すべき産業保健活動について

➡ 生産性向上やプレゼンティーズム防止の視点が強調されると取り残される労働者が生じ得るため労働者保護が基本である労働安全衛生法の目的に含めることに懸念がある

3 産業保健の実施体制・担い手について

➡ 産業医活動の基本は5(3)管理であり、作業環境管理、作業管理があったうえでの健康管理である
民間企業の参入により、資金力がない事業者の産業保健活動がさらに停滞をするのではないか

今後の産業保健のあり方に関する論点

3 産業保健の実施体制・担い手について

➡ 産業保健分野で働く保健師、看護師の育成については、本学の産業保健学部を活用できる
事業者が保険料を100%負担する労働保険と事業者と労働者が保険料を50%ずつ負担する健康保険の活動が混在するとそれぞれの保険の目的が不明確になるのではないか

今後の産業保健のあり方に関する論点

4 産業保健を担う者の資質向上について

➡ 産業医大として日医の全国医師会産業医部会連絡協議会が行う産業医の資質向上の取り組みに協力していく

5 中小企業における産業保健活動について

➡ 地域産業保健センター、産業保健総合支援センターの活動をさらに充実させるべきではないか

今後の産業保健のあり方に関する論点

6 生産性向上効果について

- ➡ 健康経営や、生産性向上、プレゼンティーズム防止の視点が強調されると取り残される労働者が生じ得るため、労働者保護が基本である労働安全衛生法に含めることに懸念がある
個別の事業者の判断、対応に任せるべきではないか

7 IT技術の活用促進について

- ➡ 科研費、AMED研究、厚生労働科学研究等を通じて、本学においても、産業保健分野におけるIT技術の活用の促進に資する研究に積極的に取り組んでいく

ご清聴
ありがとうございました

