参考資料1

現行の産業医制度の概要等

現在の産業医制度

産業医の選任義務（安衛則第13条第１項）

	1～49人	50～999人	1000～3000人	3001人以上
産業医の選任義務の別	選任義務なし （医師等による健康管理等の努力義務）	産業医 （嘱託可※）	産業医 （専属）	2人以上の産業医 （専属）

※ただし、有害業務に500人以上の労働者を従事させる事業場においては、専属の産業医の選任が必要。

産業医の職務（安衛則第14条第１項）

次の事項で、医学に関する専門的知識を必要とするもの

❶　健康診断・その結果に基づく措置
❷　長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置
❸　ストレスチェック、高ストレス者への面接指導・その結果に基づく措置
④　作業環境の維持管理
⑤　作業管理
⑥　上記以外の労働者の健康管理
⑦　健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進措置
⑧　衛生教育
⑨　労働者の健康障害の原因の調査、再発防止

●･･･具体的措置を、産業医以外の他の医師に委ねることができるもの

産業医の権能

◇　事業者、総括安全衛生管理者への勧告
（安衛法第13条第３項、安衛則第14条第３項）

◇　衛生委員会における労働者の健康障害防止対策等の調査審議
（安衛法第18条）

◇　衛生管理者への指導、助言
（安衛則第14条第３項）

◇　労働者の健康障害防止のための職場巡視及び現場における緊急的措置の実施
（安衛則第15条）

《平成29年６月施行》
◇　長時間労働者等に関する情報の把握
（安衛則第51条の２、第52条の２等）

産業医の選任状況等について

【産業医の選任義務がある事業場における産業医の選任状況】

事業場規模	事業場数	労働者数	産業医選任率
1000人以上	1,944	3,774,310	99.8%
500～999人	3,973	2,752,037	98.7%
50～499人	158,428	18,154,574	86.5%
合　　計	164,345	24,680,921	87.0%

（平成22年労働安全衛生基本調査、平成26年経済センサス（一部推計含む。））

【産業医の養成研修・講習を修了した医師の数】

- 現在、産業医の養成研修・講習を修了した医師は約９万人（実働は推計約３万人※）。

※（公社）日本医師会産業保健委員会答申（平成28年３月）からの推計。
有効な認定産業医資格を有している者の数　×　産業医活動を行っている認定産業医の割合

- なお、年度ごとに新たに産業医の資格を取得した医師数の推移は以下のとおり（厚生労働省調べ。）。

	研修 （日本医師会）	研修 （産業医科大学）	産業医科大学卒業生 （産業医科大学）
平成24年度	1,662	901	94
平成25年度	1,687	630	92
平成26年度	1,691	1,017	98
平成27年度	2,401	996	101

産業医の職務実施状況等について

【長時間労働者への面接指導制度】

事業場規模	1000人～	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人
産業医を選任し、面接指導に関与させている事業場割合※	86.7%	66.1%	49.8%	34.4%	14.5%
面接指導等実施事業場割合	83.0%	60.5%	42.1%	28.5%	12.6%

※　産業医を選任している事業場の割合　×　産業医が実際に関与した業務として「長時間労働者への面接指導の実施」を回答している事業場の割合

（平成22年労働安全衛生基本調査）

【ストレスチェック制度】

検査実施者				面接指導実施				面接指導実施なし
産業医	事業場内の医師等(産業医以外)	事業場外の医師等			産業医が実施	事業場内の医師(産業医以外)が実施	事業場外の医師が実施	
49.0%	8.6%	42.4%		27.0%	(80.1%)	(5.8%)	(14.1%)	73.0%

※　(　)内は面接指導を実施した事業場の内訳

（平成29年３月時点速報値・厚生労働省労働基準局調）

長時間労働者への産業医等による面接指導

残業時間が100時間／月超の労働者からの申出

↓

産業医等が面接指導を実施

↓

産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる

（意見を勘案し、必要があると認めるとき）

↓

事業者が就業上の措置を講じる
（配置・作業転換、労働時間短縮、深夜業減）

↓

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、事業者に勧告

検討項目（案）②
面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して相談できるための方策
【例】健康情報の企業内での取扱ルールの明確化、適正化の推進

検討項目（案）①
長時間労働者への就業上の措置に対する産業医によるフォローアップが確実に行われるための方策
【例】
・面接指導等の事業者による事後措置内容を産業医による適切な把握
・事後措置内容を踏まえ、さらなる対応が必要な場合、産業医がその実施を求めることができる仕組みの強化

ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者への産業医等による面接指導

ストレスチェックの結果高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者からの申出

↓

産業医等が面接指導を実施

↓

産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる

（意見を勘案し、必要があると認めるとき）

↓

事業者が就業上の措置を講じる
（配置・作業転換、労働時間短縮、深夜業減）

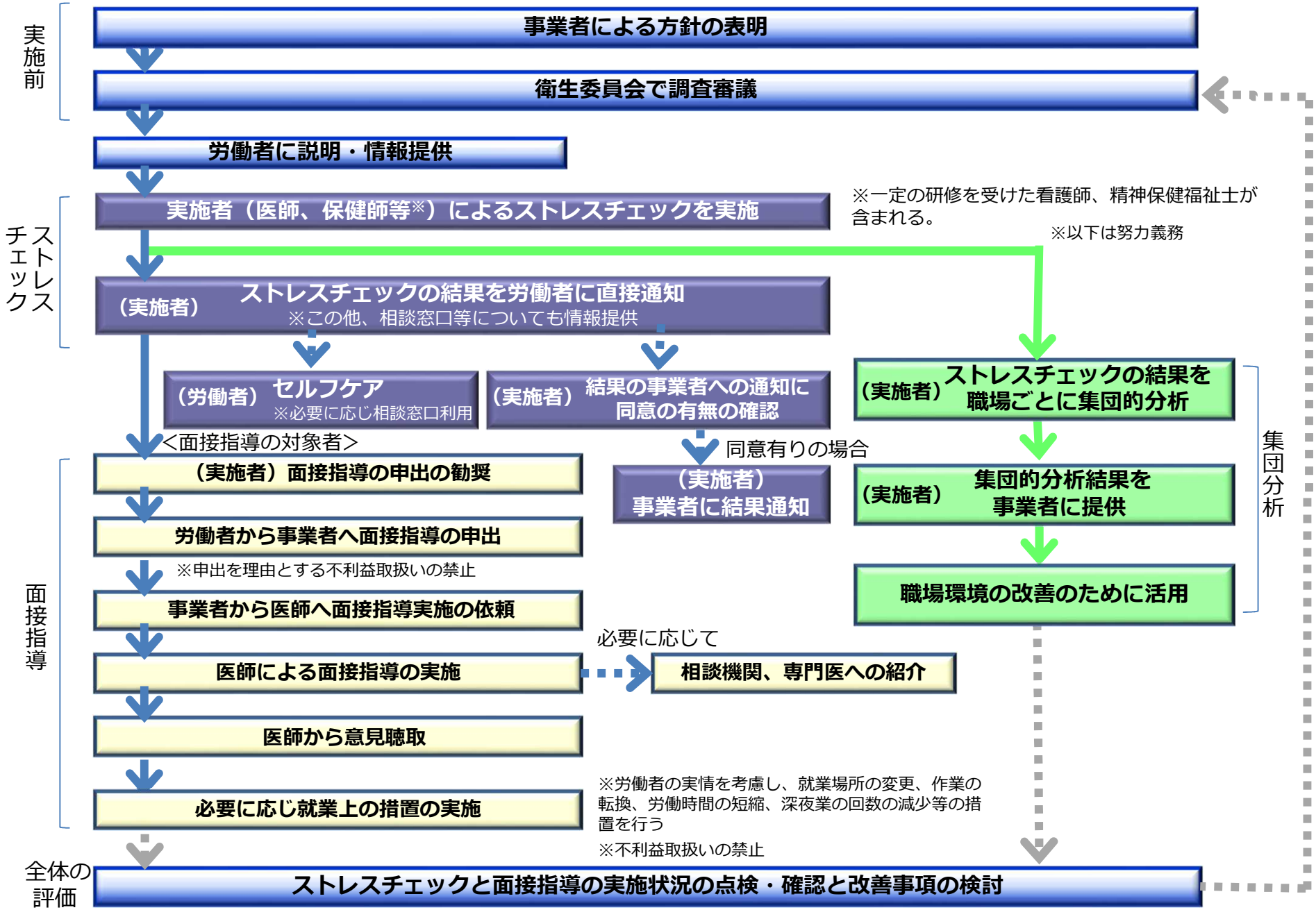
↓

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、事業者に勧告

検討項目（案）②
面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して相談できるための方策
【例】健康情報の企業内での取扱ルールの明確化、適正化の推進

検討項目（案）①
長時間労働者への就業上の措置に対する産業医によるフォローアップが確実に行われるための方策
【例】
・面接指導等の事業者による事後措置内容を産業医による適切な把握
・事後措置内容を踏まえ、さらなる対応が必要な場合、産業医がその実施を求めることができる仕組みの強化

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



事業場における産業保健活動に係る体制

検討項目（案）④
産業医の独立性、中立性を強化するための方策
【例】
・産業医が企業内で産業医学の専門的立場から、独立して職務を行いやすい仕組み
・産業医がより効果的に活動するために必要な情報が提供される仕組み

産業保健スタッフ

産業医

検討項目（案）④
産業医の独立性、中立性を強化するための方策
【例】産業医が衛生委員会に積極的に提案できることその他産業医の権限の明確化

健康相談
面接指導

労働者

・就業上の措置に係る意見
・勧告

委員として参画

検討項目（案）③
労働者が事業者を経由せず直接産業医等に相談できるための方策
【例】労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備や、その仕組みの労働者への周知

事業者

労働者への就業上の措置
（労働時間の短縮等）

労働者の健康障害防止措置等について意見

衛生委員会

総括安全衛生管理者　など

労働者代表

労働者の健康障害防止措置等の調査審議