

検討会での意見概要

1 求められる労働衛生管理について

産業現場の実態やニーズを踏まえ、求められる労働衛生管理について

- 事業場の業種を問わず必要な労働衛生管理は何か。
- このほか、事業場の特徴に応じて必要となる労働衛生管理は何か。
- 作業管理、作業環境管理、健康管理を効果的に運用するために望ましい管理体制はどのようなものか。

【第1回意見】

- 業種別の産業現場のニーズを把握すべき。
- 労働衛生管理は多様性を増しており、労働時間、ストレス、業務管理、休暇管理など、労働衛生の三管理の枠組みでは対応できなくなっている。三管理という考え方そのものを見直すべき。
- 行うべき職務だけでなく、行われた措置の効果を検証する仕組みも必要ではないか。
- 治療と職業生活の両立支援も労働衛生管理に含めるべき。

【第2回意見】

- 産業保健サービスの提供について、外部機関の活用を検討すべき。
- 業種の違いや規模の違いもあるので、その違いに応じた検討も必要。
- 産業医に関する法令をこれ以上複雑にすることは避けるべき。
- 産業医と現場を結ぶコーディネーターが必要ではないか。
- 産業医の負担が増大しているので、軽減策を考えるべき。
- 産業医の質を高める対策も考えていくべき。

2 産業医に期待される役割について

1の求められる労働衛生管理の中で、医師である産業医が担う役割・職務について

- 全ての事業場において期待される役割は何か。
- 有害業務のある事業場において期待される役割は何か。

- 他の医師、産業保健スタッフ等、労働衛生管理の実務に当たる者がいる場合、産業医が担うべき役割は何か。
- 現在は有害業務の有無にかかわらず一律の基準となっている、産業医や衛生管理者の職場巡視のあり方についてはどう考えるか。

【意見】

- 産業医として最も重要な職務は産業保健チームのリーダーであること。個別の業務に縛られるのではなく、経営者と対峙し、労働者のケアを行うことが重要。
- フランスでは、産業医には、産業保健のチームリーダーであること、就業判定の機能が重視されている。産業医は産業保健の PDCA サイクルの核となるべき。
- 産業医の職務が多すぎ、作業環境管理や作業管理までカバーするのは難しいのではないかと。そこは他のスタッフに任せるべき。
- 作業環境管理や作業管理に関しても、医師として関わる場面はあるのではないかと。
- 労働衛生管理のとしての職務を列举し、そのうちどの職務が医師にしかできないのかという整理が必要ではないかと。医師がやるべきことの明確化、方法論の明確化が必要。
- 医師にしかできない業務は、就業上の医学的判断ではないかと。その周辺の業務は保健師が通訳として対応可能。
- 産業医は、職場巡視で現場の問題点を指摘する必要はなく、職場巡視の目的は、就業上の判断を行うために、事業場の現場（どんな働き方をしているのか）を知ることであるべき。
- サービス業等での職場巡視の必要性に疑問。職場巡視よりもメンタルヘルス対応が重要。事業所によって優先順位は変わるので、巡視は月1回ではなく年12回にするなどフレキシビリティを高めるべき。

3 医師以外の産業保健スタッフの役割について

1の求められる労働衛生管理を実現するために、医師以外の産業保健スタッフに期待される役割と、その方策について

- 看護職（保健師、看護師）の役割についてどう考えるか。
- 技術専門職（衛生管理者、労働衛生コンサルタント、作業環境測定士等）の役割についてどう考えるか。

- チーム体制等、産業医その他の看護職、技術専門職の役割分担と連携強化についてどう考えるか。

【意見】

- 看護職、衛生管理者の法的な立ち位置について検討すべきとの提言が学術会議からなされている。
- 産業医の業務量は増加しているため、チーム体制を組むことが適当との提言が学術会議からなされている。
- 産業医の資質も様々であり、看護職を含むチームによるサポートが必要。
- 産業医と外部の医師や支援機関との連携も重要。

4 小規模事業場における労働衛生管理の強化について

産業医選任義務のない 50 人未満の事業場の労働衛生管理の問題点と充実方策について

- 小規模事業場における労働衛生管理の問題点は何か。
- 法定事項（健康診断及び事後措置、長時間労働の面接指導）の確実な実施のための方策として何が考えられるか。
- 産業医、衛生管理者、衛生委員会等の設置基準のあり方についてどう考えるか。
- 小規模事業場における労働衛生管理を充実させるために活用できるリソースとして何が考えられるか。

【意見】

- 複数の事業所を地域ごとにまとめて管理する手法も一般化しつつあり、小さな営業所などについても、従来の事業場別の管理を前提とした手法には無理が出てきており、そうした分散型の小規模事業場における産業医選任の在り方を検討すべき。
- 小規模事業場でも健康診断の実施義務はあるのであって、例えば健診機関の医師が保健指導や就業上の措置について意見を言うことは、産業医サービスの提供に他ならないものであり、産業医の選任という形にとらわれなければ、より幅広く小規模事業場をカバーすることができるのではないか。
- 産業医として働く事業場がないという医師がいる一方、産業医が見つからないという事業者側の悩みもあり、両者をマッチングする仕組みが必要ではないか。

5 事業者と産業医の関係について

- 産業医の立場について、産業現場で課題となっていることはあるか。また、事業者と産業医はどのような関係であるべきか。

【意見】

- 産業医の立場について、ILO 条約 161 号に基づいた提供中立的な立場を確立すべきとの提言が学術会議からなされている。
- 事業者が産業医で本当にいいのかと疑問。中立的な機関が労働衛生管理に携わるべき。

6 その他

(1) 産業保健サービスを提供する外部機関の質の確保について

- 産業保健サービスを提供する外部機関の種類、及び課題など。

【意見】

- 外部専門機関の実態調査を行うべき。

(2) 遠隔による労働衛生管理活動のあり方について

- 遠隔による労働衛生管理活動の有効性、許容される条件など。

【意見】

- 小規模事業場が多く、産業医がカバーできないケースもある。小規模、中山間部の事業場はサービスが受けられない。遠隔活動の在り方について真剣に議論すべき。

(3) 産業医やその他の産業保健スタッフの資質向上のあり方について

- 産業医やその他の産業保健スタッフの資質の確保・向上の課題と方策など。

【意見】

- 産業医のトレーニングの場がたりない。新たな制度に対応できる資質向上の仕組みが必要。

(4) その他