

産業医制度の在り方に関する検討会における これまでの議論を踏まえた論点の整理案

1 求められる労働衛生管理

(1) 求められる労働衛生管理

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。

労働者の高齢化等が進展している中、定期健康診断の有所見率は、年々増加し、近年は5割を超えるに至っている。

また、過労死、メンタルヘルスに関する問題への対応が、近年、社会的にも重要な課題となっている。(脳・心臓疾患に係る労災補償件数 251 件(平成 27 年度)、精神障害等に係る労災補償件数 472 件(平成 27 年度)など)

さらに、疾病、障害のある労働者等、多様化する労働者の健康確保も、近年、重要な課題となっている。(仕事を持ちながらがんで通院する者 33 万人(平成 22 年)、雇用障害者 45 万人(平成 27 年)など)

これらを踏まえると、事業者が業種を問わず、健康診断等に基づく就業上の措置、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策、積極的な健康保持増進対策などを的確に行うことが重要であり、このための健康管理をはじめとする労働衛生管理が求められているのではないかと。

また、規制による労働衛生管理だけでなく、自主的な労働衛生管理も重要ではないかと。

- 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。

腰痛、熱中症、化学物質による疾病などの業務上疾病者は、年間約 8 千人を数えている。

化学物質の取扱い、暑熱環境下での作業などの有害業務の状況に応じて、作業方法、作業時間の改善などの作業管理、作業環境測定に基づく作業環境改善などの作業環境管理、健康診断に基づく健康管理が必要ではないかと。

ただし、有害業務が少ない事業場においては、作業管理、作業環境管理に関する業務の必要性は、比較的少ないのではないかと。

(2) 効果的な運用のための管理体制

- 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。

事業場において、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は、必要に応じて外部機関等も活用しながら、連絡・調整機能も有した、産業医等の産業保健のチームとしての対応・体制が重要ではないか。

また、産業保健のチームには、行われた各管理に係る措置の効果を検証する仕組みが必要ではないか。

2 産業医、産業医以外の産業保健スタッフに期待される役割

(1) 産業医に期待される役割

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。

過重労働による健康障害対策、メンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策、積極的な健康保持増進対策などについて、職場の状況を把握した産業医が積極的に関与することが期待されているのではないか。

特に、健康診断、長時間労働者・高ストレス者への面接指導等の結果を踏まえた、就業上の措置に関する医学的な判断は、医師のみが行える業務であり、全ての事業場において、専属産業医、嘱託産業医ともに、職場の状況を把握した産業医が行うことが期待されているのではないか。

これらの産業医が関与することが期待されている役割のうち、治療と職業生活との両立支援対策については、明確に産業医の職務として位置付けるべきではないか。

化学物質の取扱い、暑熱環境下での作業などの有害業務に関して、医師である産業医は、健康診断等に基づく健康管理とともに、作業環境管理、作業管理等に関する業務についても、作業環境測定士等の有資格者と連携

した上で、医学的知見に基づく判断などを中心に実施、関与することが必要ではないか。

その際の有資格者との連携については、衛生工学に関する事項を管理する衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、労働衛生コンサルタント等の有資格者が行った作業環境管理、作業管理等に関する業務の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行うことなどが必要ではないか。

また、産業医は、労働者の健康確保のため、必要があると認めるときは、事業者に対して的確に勧告することが必要ではないか。

(2) 産業医に必要な情報取得のあり方

- 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職場巡視のあり方についてはどう考えるか。

産業医は、毎月 1 回以上の頻度で、職場巡視を行い作業方法などを把握して労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じることが求められている。

産業医による職場巡視は、作業環境、作業方法等の問題点を把握するのみならず、健康診断の結果等に基づく就業上の措置のフォローアップ、就業上の措置に関する意見を適切に述べるためにも有益である。

しかし、近年は、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策などが事業場における重要な対策となっており、また、嘱託産業医を中心により効率的かつ効果的な職務の実施が求められている中、職場巡視のみが、必ずしも、これらの対策に関して必要な措置を講じるための効率的な情報収集の方法ではないのではないか。

これらから、過重労働対策などにとって有用な労働時間等の情報、衛生管理者が行う週 1 回以上の職場巡視の結果などの情報について、一定の情報は定期的に、その他のより詳細な情報は産業医の求めに応じて、事業者から産業医へ提供することを義務付けることとともに、産業医の職場巡視の頻度を柔軟に対応することができるようにしてはどうか。

(3) 産業保健チームでの対応

求められる労働衛生管理を効果的に運用するためには、産業保健チームにより対応することが重要であり、その際の産業医、産業医以外の産業保健スタッフの期待される役割は以下のとおりである。

ア 産業医のチームにおける役割

- ① 産業保健チームにおける専属産業医等の産業医の役割は、産業保健のチームリーダーであること、産業保健の PDCA サイクルの核となることが必要ではないか。

その際には、専属産業医等の産業医は、

- 1) 産業保健のチームリーダーとして、また、労働衛生について調査審議等を行う衛生委員会の委員として、各産業保健に関する業務の具体的な内容、実施時期、実施方法（外部機関を活用するか、また、各スタッフが実施するかなど）などを、検討、企画するとともに、実施状況、課題を把握し、その後の業務内容等に反映させること

また、事業場の関係部署への働きかけ、連絡・調整などを実施、関与すること

- 2) 健康管理に関する業務について、必要に応じて看護職等と連携し、就業上の措置などの医師のみ関与できる業務を中心に実施、関与すること

- 3) 作業環境管理、作業管理に関する業務について、専門の有資格者等と連携した上で、具体的には、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、作業主任者等の他の産業保健スタッフなどが行った作業環境管理、作業管理に関する業務の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行うなど、医学的知見に基づく判断業務などを中心に実施、関与すること

- 4) 衛生教育、健康教育、健康相談、労働者の健康障害の原因の調査・再発防止に関する業務については、産業医のみならず、衛生管理者等を含むチーム全体で対応すること

- 5) 産業医自ら職場巡視を行うとともに、衛生管理者が高頻度で行う職場巡視の結果の報告を受け、労働者の健康に及ぼす影響などの観点から指導等を行うこと

などを、事業場の状況に応じて行うことが期待されるのではないか。

- ② 事業場規模が比較的小さい事業場の嘱託産業医で時間的な制約がある場合には、産業医の役割については、衛生管理者などが、連絡、調整等を行うコーディネーターとなり、産業医が就業上の措置に係る意見具申などの医師のみ関与できる業務とともに、作業環境管理等における有資格者等との連携した医学的知見に基づく判断業務などを中心にしたものとする必要ではないか。

イ 産業医以外の産業保健スタッフのチームにおける役割

(7) 看護職

- 看護職（保健師、看護師）の役割についてどう考えるか。

保健師、産業保健に知見のある看護師が、引き続き、保健指導、健康相談等を積極的に実施するとともに、治療と職業生活との両立支援対策において必要に応じて産業医とともに主治医と連携するなど、積極的に、産業保健に関する業務を行うことが期待されているのではないか。

(イ) 技術専門職

- 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。

作業環境管理、作業管理などにおいては、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、労働衛生コンサルタント等の専門家が積極的に業務を行うことが期待されているのではないか。

ウ 具体的なチーム体制等

- 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。

健康診断等に基づく就業上の措置、過重労働対策、メンタルヘルス対策、治療と職業生活との両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策、積極的な健康保持増進対策、有害作業に関する健康障害防止対策などの産業保健業務を、事業場に状況に応じて、産業保健のチームで行うことが重要であるが、その際の具体的な産業保健のチーム体制、チームの事業場内外の構成員（産業医、歯科医師、看護職、衛生管理者、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、作業主任者、労働

衛生コンサルタント、心理職、事務職員、外部機関等)の役割分担、連携方法などについて、事例収集等を行い、専属産業医等の選任が必要な大規模事業場や嘱託産業医が必要な小規模事業場の別、有害業務の有無などのごとに、好事例、取り組み方法等を示すことが必要ではないか。

3 小規模事業場における労働衛生管理の強化について

- 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。
- 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。
- 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

- 1) 定期健康診断の有所見率が 50 %を超え、異常所見者の就業上の措置に関する医師からの意見聴取が、事業場規模にかかわらず義務とされており、また、当該就業上の措置に関する業務は産業医に期待される重要な職務である。

しかし、小規模事業場を中心に、異常所見者の就業上の措置に関する業務の実施が低調である。

このため、優先的に行うべき課題として、当該業務の充実・徹底を図るとともに、健康診断と同様に事業場規模に関わりなく義務付けられている医師による面接指導の業務の充実・徹底を図り、小規模事業場における産業保健サービスの改善を図るべきではないか。

これらの義務とされた措置を確実かつ効果的に実施するためには、健康診断の事後措置に関する指針等で示された

- ア) 事業者が、意見聴取を行う医師へ、異常所見であった労働者の業務の状況等の情報提供を徹底すること
 - イ) 意見聴取を行う医師は、産業医学に関する知見を有する者とする
とともに、これらの医師に対して最新の知見等の提供、支援を行うこと
- などが必要ではないか。

- 2) また、法 13 条の 2 に基づき、50 人未満の事業場において選任することが努力義務とされている「労働者の健康管理等を担当する医師」

- の選任を促進するとともに、当該医師が、実施が義務とされている上記の異常所見者への対応等の業務を行うことにより、質の高い着実な実施が図られるのではないかと。
- 3) さらに、50 人未満の小規模事業場において、健康診断の異常所見者に係る医師の意見具申、長時間労働者への面接指導の充実・徹底を図るためには、これらの業務に関して知見を有する産業医有資格者、健康診断実施機関、地域の医療機関等を積極的に活用することが必要ではないかと。
 - 4) これらの異常所見者への対応などの業務を行う医師の支援のため、また、50 人未満の労働者の健康相談等の産業保健サービスの充実のため、(独)労働者健康安全機構、産業保健総合支援センター、地域産業保健センター等の充実を図るとともに、小規模事業場に対する助成金制度の活用・充実を図ることが必要ではないかと。
 - 5) 分散型の小規模事業場における産業医選任の在り方については、通達(昭和47年9月18日付け基発第91号)では、事業場は、「出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一活して一の事業場として取り扱うものとする。」とされており、本通達の周知・徹底なども必要ではないかと。
 - 6) 産業医の選任率は、労働者数50人～99人の事業場では81%(平成22年)などであり、産業医の選任の徹底が必要ではないかと。
 - 7) 事業場の規模等に応じて、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医及び衛生管理者の選任、衛生委員会の設置が義務付けられ、また、常時50人未満の労働者を使用する事業場では、労働者の意見聴取の機会の設定、健康管理等を担当する医師等の選任の努力義務、常時10人以上、50人未満の労働者を使用する事業場では安全衛生推進者等の選任が義務付けられているが、これらの実態、課題などについて、詳細な実態調査、調査研究等を行い、当該結果を踏まえて、必要に応じて、産業医、衛生管理者、衛生委員会等の設置基準等を検討すべきではないかと。

4 その他産業保健の機能向上等に関すること

(1) 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

- 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。

産業医、異常所見者及び長時間労働者の就業上の措置に関して意見を述べる医師等について、資質向上の場が十分ないことなどから、当該医師等の業務の充実を図るため、産業保健総合支援センター等を活用して、継続して、最新の労働衛生に関する最新情報の提供、専門的研修の実施などの支援を行うことが必要ではないか。

また、医師以外の産業保健スタッフに対しても、積極的に、産業保健総合支援センター等を活用して、継続して、最新の労働衛生に関する最新情報の提供、知識の獲得への支援等を行うことが必要ではないか。

(2) 産業医と事業者の関係

- 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、産業医と事業者はどのような関係であるべきか。

産業医は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康確保のため、事業者に対して勧告することができるが、法人の代表者等が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定され産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあることから、これを禁止する改正省令が平成 28 年 3 月に公布され、平成 29 年 4 月に施行されることから、当面は本改正省令の円滑な施行が重要ではないか。

また、引き続き、産業医と事業者との関係について状況の把握に努めることが必要ではないか。

(3) 産業保健サービスを提供する外部機関の質の確保

- 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。

産業保健サービスを提供する外部機関の質の確保のため、外部機関に関する実態調査を行い、課題等を検討すべきではないか。

(4) 遠隔による労働衛生管理活動のあり方

- 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。

衛生委員会のテレビ、インターネット等での開催など、衛生委員会が有効に機能するための条件等、また、産業医等が対応しにくい山間部などの事業場における遠隔による活動方法などについて、活用可能な機器

等の要件、活用方法、留意事項なども含めて、検討が必要ではないか。

(5) その他

産業医として働く事業場がないという医師、産業医が見つからない事業場も存在しており、両者をマッチングする仕組みの整備・普及が必要ではないか。

より適切な産業医の職務の実施等のため、産業医の労働者 1 人当たりの業務時間について調査、検討等を行うことが必要ではないか。