

企業における取組

産業医の職務



事業者

選任、権限の付与

勧告

産業医

総括安全
衛生管理者

勧告

衛生管理者

指導・助言

- 健康診断及び面接指導の実施、これらの結果に基づく措置
- 作業環境の維持管理
- 作業管理
- 健康教育、健康相談
- 衛生教育
- 健康障害の原因調査及び再発防止措置

事業場規模別の労働衛生管理体制

小規模事業場
(50人未満)

選任義務なし

安全衛生推進者(※)

衛生推進者(※)

実施義務あり

報告義務なし

(一般定期健診に限る)

実施義務あり

産業医

労働安全衛生
管理体制

健康診断

事後措置

中～大規模事業場
(50人以上)

選任義務あり

総括安全衛生管理者(※)

安全管理者(※)

衛生管理者

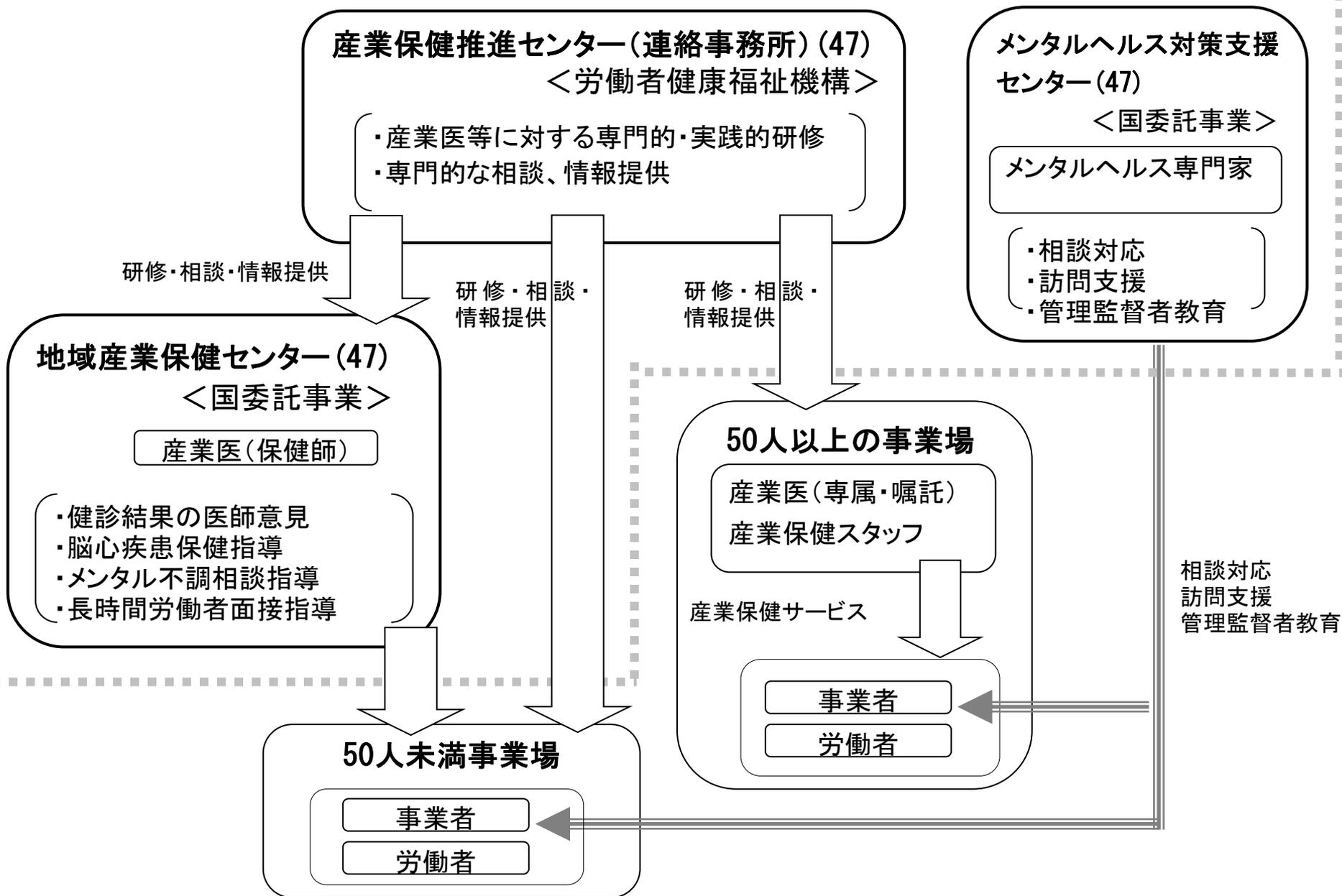
実施義務あり

報告義務あり

実施義務あり

※ 事業場規模、業種によっては必置ではない。

産業保健への支援体制



都道府県産業保健推進センター(連絡事務所) (対象:産業医等の産業保健関係者)

- 1 産業医等に対する研修その他の支援
- 2 産業保健に関する専門的相談
- 3 産業保健情報の収集提供等
- 4 産業保健に関する広報啓発
- 5 地域産業保健センターの支援

(独立行政法人労働者健康福祉機構法)

第12条 機構は、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。

一 ～二 (略)

三 労働者の健康に関する業務を行う者に対して研修、情報の提供、相談その他の援助を行うための施設の設置及び運営を行うこと。

四～九 (略)

2 (略)

地域産業保健センター

(対象:50人未満の小規模事業場)

1 特定健康相談

- ・健診実施後の医師の意見聴取への対応
- ・脳心臓疾患のリスクが高い労働者の保健指導
- ・メンタル不調を自覚する労働者に対する相談・指導

2 長時間労働者に対する面接指導

(労働安全衛生法)

第19条の3 国は、第十三条の二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。

(労働安全衛生規則)

第15条の2 (1項 略)

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条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。

定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について (平成22年3月25日 基発0325号)

趣旨等

- 有所見率の上昇及び高水準な脳・心臓疾患による労災支給件数を踏まえ、時間外・休日労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しに加えて、脂質異常症、高血圧等の脳・心臓疾患の発症と関係が深い健康診断項目が有所見である方々に対し、労働時間の短縮等の就業上の措置を行うとともに、保健指導、健康教育等を通じて有所見項目の改善を図り、脳・心臓疾患の発症リスクを引き下げることとしたもの。

事業者による取組

- 定期健康診断結果に基づく医師からの意見聴取及び定期健康診断実施後の措置の実施
- 定期健康診断結果の労働者への通知

事業者及び労働者による取組

- 定期健康診断結果に基づく保健指導
- 健康教育等

労働局による事業者の取組の促進

- 事業場に対する重点的な周知啓発、要請等
- 自主点検表を活用した自主点検の要請
- 業界団体等への要請
- 全国労働衛生週間等における取組の促進

労働時間等見直しガイドラインのポイント

1 基本的な考え方

- (1) 労働時間等の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - ・少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - ・企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるもの
- (2) 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- (3) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値) ○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
○「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など

2 仕事と生活の調和の実現のために重要な取組

- (1) 労使間の話合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - 計画的な年次有給休暇の取得
 - 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
 - 取得率の目標設定の検討等
- (3) 所定外労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等
- (4) 労働者各人の健康と生活への配慮
 - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - 育児・介護を行っている労働者
 - 単身赴任中の労働者
 - 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及事業

事業の趣旨

労働者の健康の回復、心身のリフレッシュ、家族との団らんのためや、地域活動・ボランティア活動への参加、犯罪等の被害に遭った労働者の被害の回復、裁判員制度における裁判員としての活動に必要な休暇等、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及を図る。

事業の内容

【普及啓発事業】

○セミナーの開催

・企業及び労働者を対象として、

①労働時間等見直しガイドラインにおいて定められている特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の推進

②企業の休暇制度の導入事例

についてのセミナーを行い、周知啓発を図る。

○休暇制度のパンフレットの作成

・休暇制度の導入事例についてのパンフレット

・犯罪被害者の被害回復のための休暇制度についてのパンフレット

【意識調査】

○企業及び労働者を対象として、特別休暇制度の導入についてのアンケート調査を実施
平成23年度の特別休暇を導入している企業の割合 51.0%