

第 1 回のまとめ

1 産業保健支援事業の現状と課題

(前回意見)

(1) 地域産業保健事業の支援対象事業場

○小規模事業場のうち、大企業の支店や営業所も地域産業保健事業の支援対象としているが、この運営の在り方について検討が必要である。

(2) 地域産業保健事業の内容

○地域産業保健事業のうち、健診結果に基づく医師の意見聴取への対応については、事業者が本来やるべきことを支援しており、支援の在り方をどうするのが今後課題である。本来事業者がやらなければいけないことがずっと無料でできるという構造になっている可能性がある。就業上の措置や保健指導に関しても同様である。

○地域産業保健事業の支援の枠組みで、有害要因への対策が十分できていないのではないか。

(3) 地域産業保健事業の実施方法

○地域産業保健事業を円滑に実施するため、事業単位は以前の労働基準監督署(郡市区医師会)単位に戻すべきである。

(4) 地域産業保健事業の調達方式

○地域産業保健事業の調達方式が単年度ごとの企画競争方式であるため事業を円滑に実施しにくい。調達方式の見直しが是非必要である。

(5) メンタルヘルス対策支援事業の評価

○メンタルヘルス対策支援事業の目標設定について、メンタルヘルス対策は 1 回で完結せず、信頼関係、関係性を構築するのが重要である。単発で件数を

評価するのが妥当なのか。

(6) メンタルヘルス対策支援事業の調達方式

○メンタルヘルス対策は重要である。メンタルヘルス対策支援事業は、平成25年度から一般競争入札（最低価格落札方式）に変わったが、安ければいいのかという疑問がある。事業の品質の担保がされるべき。

(7) 産業保健を支援する事業の変更の影響

- 産業保健を支援する事業の近年のさまざまな変更により、地区医師会の産業医のモチベーションが下がっている。そのことを十分考慮する必要がある。
- 産業保健推進センターの集約化により連絡事務所になり、産業保健支援がやりにくくなった。
- 産業保健への支援事業の最近のさまざまな変更により、うまくいっている地域やうまくいっていない地域がある。

(8) 地域産業保健事業の周知

- 地方では産業保健活動を支援する事業が周知されていない。また、「非常に使い勝手が悪い」、「実際にあまり使えていない。」などの意見がある。
- 地域産業保健センターの知名度、認知度が低い。事業の周知徹底を図る必要がある。

(9) 地域産業保健事業の支援の強化の必要性

○小規模事業場は健診実施率が低く、未受診者も多く、事後措置も不十分である。また、メンタルヘルスとフィジカルが別々に対応されており、有機的な連携が必要である。このため、小規模事業場の健康支援は、更に強化の必要性がある。

(まとめ)

(1) 支援の内容・対象

○地域産業保健事業について

- ・大企業の支店や営業所等を支援対象とすることについて検討が必要である。
- ・事業者に義務づけられた活動を支援している場合がある。支援の内容や在り方をどうするのか課題である。
- ・有害要因への対策の支援が十分できていないのではないかと。

(2) 事業の調達・実施方法

○事業の調達方式が、単年度ごとの企画競争や一般競争入札（最低価格落札方式）のため、事業の質の確保や円滑な実施に問題がある。

○地域産業保健事業は労働基準監督署（郡市区医師会）単位に戻すべきである。

(3) その他

○近年のさまざまな変更により、産業医のモチベーションが下がっている。

○地域産業保健センターの周知が不十分。

○小規模事業場の健康管理は不十分であり、更に支援の強化の必要性がある。

## 2 今後の産業保健支援事業の在り方

(前回意見)

### (1) 地域産業保健事業の支援の目標

- 効率的な運営の評価は、労働者自身の健康を保持増進し、健全に労働力を発揮できる環境を整えていくという本質的な成果（アウトカム）があつてのことである。
- 事業者が安衛法を遵守できるよう支援するとともに、すべての労働者が定期健診を受診できることができ、事後措置を確実に受けられる体制が必要である。
- 小規模事業場は、健康診断後の医師の意見聴取、それに伴う就業上の措置、保健指導があまり実施されていない。これらの指標が良くなる事業にすべきである。健診後の医師の意見聴取、その後の職場や就業の在り方の改善及び保健指導等の実施状況を管理指標として、これらができるようになることが望ましい。

### (2) 地域産業保健事業の支援の対象事業場

- 地域産業保健事業の支援対象の事業者については、他にリソースがある大企業の支店、大企業と一体の構内下請け事業場、大企業と連携の深いグループ企業などよりは、独立の中小企業のほうが重要であり、例えば、中小企業法の中小企業の小規模事業場を支援するのが重要である。

### (3) メンタルヘルス対策支援事業の内容

- 企業のメンタルヘルス活動は、まず現場の把握、三次予防の対策から会社の仕組みに発展し、自然と未然予防に進歩していくという流れがある。この3者が有機的に結合するときが一番大事なのは、コンサルティング機能である。メンタル不調の原因、組織の課題を一貫してみることにより効率的にサポートできる。3事業を一緒にするのであれば、一貫したコンサルティング機能ができたらすばらしい。

#### (4) 産業保健を支援する事業の支援の内容

- 本来は事業者責任できちんとやらせ、それをいかに支援するかという視点で今後整理していくべき。
- 事業者が実施すべきことをどこまで支援するかということを整理すべきである。法律上の義務と努力義務により、ある程度事業のやり方の整理がつく。
- コンサルティング機能については、外部から企業の中のことを理解して行うのは難しい。また、一定のリスクを伴う。支援の範囲を超えているのではないか。コンサルティングできる者を紹介するというのが支援の在り方ではないかと思う。例えば、地産保事業では、現場を把握した後、問題の本質を専門にしているところを紹介するという機能に特化していったらどうか。
- 活動の枠組みとして、どういう方向にもっていったらよいかというところまでのサポートではないか。最終的には企業内で判断するもの。
- 支援として行うコンサルティングは一定のレベルまで、として範囲の区分は可能と思われる。
- 3事業について、事業者、労働者にとって利用しやすい、わかりやすいというのが重要な視点である。効率的な体制とする一方で、きめ細かなサービス提供を行うために、また小規模事業場は数が圧倒的に多いため、どうしてもマンパワーが必要である。その兼ね合いを踏まえた方向性を出していく必要がある。

#### (5) 地域産業保健事業の実施主体

- 産業医サービスは労働者の健康管理であることから、サービス提供は、労働者の健康に関する業務を行っている労働者健康福祉機構が主体となるべき。

#### (6) 産業保健を支援する事業の実施体制

- 産業保健推進センターを47センターの体制に戻した上で、3事業を一体化事業とし、都道府県医師会が主体になってやっていくのが望ましい。
- 3事業を一括して行うことが一番理想である。
- 将来の姿として、3つのセンターがよく連携して統括的に運営されていくこ

とは非常に良い。

○事業仕分けを受けて産業保健事業の体制の変化があったが、そのために生じた変化を踏まえるべき。

#### (7) 産業保健を支援する事業における保健師の活用

○産業保健領域において働く保健師は現在4000人ほどおり、地域で産業医を効果的にサポートする機能を十分に持ち合わせている。また、地産保を含め総合調整機能を果たしていくことは、本来保健師がもつ調整機能の業務に相当するので、非常に効果的かつスムーズにいく。

○小規模事業場の健康施策の推進と健康管理の徹底を計画的継続的に行っていくため、地域医師会や産業医と同じ医療者として保健指導を行う保健師の役割を明示するとともに、その予算の確保が望まれる。

○一元化されるセンターに保健師が常在することによって、労働者への心身両面の健康支援に常時対応できる。研修等を計画的に行い、地域とのつながりをつけることにより、効果的に展開でき、産業医との連携体制が整い、ひいては労働者が健康に働き続けられる環境整備にこれまで以上に寄与できる。保健師の有効な活用と常時配置が望まれる。

○地域産業保健事業における保健師の活用に関して、検討のための情報として、産業医と保健師のこれまでの活動の割合も重要である。

(まとめ)

(1) 支援の目標

○支援の目標は、良好な職場環境を形成し労働者の健康を保持増進するという本質的な成果にある。健診後の医師の意見、それに伴う就業上の措置、保健指導等の実施状況を管理指標として事業を実施することが望ましい。

(2) 地域産業保健事業の支援対象

○地域産業保健事業の支援対象としては、大企業の支店・営業所等より、独立の中小企業のほうが重要である。

(3) 支援の範囲と内容

○支援の範囲について

- ・事業者が実施すべきことをどう支援するかを整理すべきである。法律上の義務と努力義務により事業の整理ができる。
- ・最終的には企業内で判断するものであり、企業の活動の枠組みの方向性までの支援が適当ではないか。
- ・事業者、労働者にとって利用しやすい、わかりやすいというのが重要な視点である。効率的な体制とする一方で、きめ細かなサービスの提供を行うために、また小規模事業場は数が多いためマンパワーが必要である。その兼ね合いを踏まえ、方向性を出していく必要がある。

○コンサルティング機能について

- ・企業のメンタルヘルス活動の支援には、コンサルティング機能が重要である。3事業を一緒にする場合、一貫したコンサルティング機能ができるとよい。
- ・コンサルティング機能について、支援の範囲は一定レベルまでであり、支援の範囲を超える部分についてはコンサルティングできる者を紹介するというのが支援の在り方ではないか。

#### (4) 産業保健を支援する事業の実施体制

- 産業保健推進センターを47センターの体制に戻した上で、3事業を一体化し、都道府県医師会が主導してやっていくのが望ましい。
- 将来、3つのセンターがよく連携して統括的に運営されていくことは非常に良い。
- 産業医サービスは労働者の健康管理であることから、サービス提供は、労働者の健康に関する業務を行っている労働者健康福祉機構が主体となるべき。
- 保健師は地域で産業医を効果的にサポートする機能を有しており、地産保を含め総合調整機能を果たしていくことができる。一元化されるセンターにおいては、保健師の配置とその予算の確保が望まれる。保健師が常時配置されることにより、労働者の心身両面の健康支援に常時対応できる。

### 3 関連意見

#### (前回意見)

#### (1) 産業医制度の在り方等

- 胆管がんを発生した大阪の事業場は産業医を選任していなかった。産業医の選任について国の指導を強化することが必要。
- 産業医の選任義務の在り方によってこの事業の在り方が決まる。50人未満の小さな事業場ほどできてない。産業医の選任義務の範囲を事業場当たり労働者数50人から下げることにについてなにかあれば将来のためによいのではないか。
- 昭和41年に労基法時代の安衛則で工業的業種で衛生管理者の選任基準が一旦30人に下げられた経緯がある。これが昭和47年に50人に戻っている。工業的業種について30人に下げることも考えられるのではないか。
- 産業医の解任届けの制度が法令上規定されていないため、いつの間にか未選任状態になっているということもあると思われる。実際に選任されている産業医数を行政が把握するため、事業場における産業医の選任状況のデータベースを設けることが必要である。それにより産業保健の支援も実態が伴ってくる。
- 大規模事業場において、産業医1人当たりの労働者数が非常に多い場合、個々の職場や労働者への目配りができなくなる。大規模事業場における産業医の人数の基準を今後見直していくべき。例えば、グループ企業での選任、企業単位での健康管理等も視野にいれておくべき。

#### (2) 保健師の機能

- 衛生管理者でもある保健師は、労働者との関係づくりに努め、軽症うつ等の早期発見や、産業医との連携で適切に医療につなぐなどの活動例が多い。産業医をわずらわせることなく医療的な観点から判断をしてタイムリーに産業医と連絡しあって対応できることは産業保健師の果たしている重要な機能である。

### (3) 労働者の健康確保のための事業者の取組の方向

- 心身両面から労働者を全人的にとらえて適切な指導をタイミング良く届けることが労働者の健康度を上げ生産性を高める。
- 事業者は労働者に対して作業関連疾患の予防を切り口に、直接的かつ継続的、計画的に健康へのアプローチをする必要がある。
- 事業者は労働者の精神面と身体面を切り離すことなく常時相談できる体制が必要である。
- 企業のメンタルヘルス活動は、ストレスチェック、相談窓口、職場改善活動、メンタル研修、復職プログラム、労務の6つの枠組みで決まっていると考えられる。この6つの活動はばらばらでなく、有機的に結合すべきである。

### (まとめ)

#### (1) 産業医制度の在り方等

- 産業医の選任義務の範囲を事業場あたり労働者数50人から下げることが検討が必要ではないか。
- 大規模事業場における産業医の人数の基準を見直していくべき。グループ企業での選任、企業単位での健康管理等も視野にいれるべき。
- 産業医の選任について国の指導を強化することが必要。
- 産業医の選任状況のデータベースを設け、選任状況を把握することが必要である。

#### (2) 保健師の機能

- 保健師は産業医との連携で適切に医療につなぐなどの活動例が多い。産業医と連絡し対応できることは産業保健師の果たしている重要な機能である。

#### (3) 事業者の取組の方向

- 心身両面から労働者を全人的にとらえて適切な指導をタイミング良く行うことが労働者の健康度を上げ生産性を高める。
- 事業者は労働者に対して作業関連疾患の予防を切り口に、直接的かつ継続的、

計画的に健康へのアプローチをする必要がある。

○労働者の精神面と身体面を切り離すことなく常時相談できる体制が必要である。

○企業のメンタルヘルス活動は、ストレスチェック、相談窓口、職場改善活動、メンタル研修、復職プログラム、労務の6つの枠組みで決まっていると考えられる。この6つの活動がばらばらでなく、有機的に結合する必要がある。