

# 1 安全衛生

## 産業医制度のあり方や業務の見直しなど提言——厚労省検討会報告

厚生労働省は昨年12月26日、「産業医制度の在り方に関する検討会」（座長：相澤好治・北里大学名誉教授）の報告書を公表した。検討会の目的は、産業構造の変化やストレスチェック制度の開始などを踏まえ、労働安全衛生法における産業医の位置付けや役割、小規模事業場における労働衛生管理体制などについて改めて検討すること。2015年9月～16年10月までの間に7回にわたって議論を重ね、報告書にまとめた。過労死やメンタルヘルス、疾病・障害がある等の多様化する労働者の健康確保対策などが重要だとしたうえで、長時間労働者の情報を産業医に提供すべきことなどを提言している。厚生労働省では、今回の報告書を受けて、「産業医制度の見直しなどに取り組んでいく」としている。

### 求められる労働衛生管理

労働者の高齢化等が進展するなか、定期健康診断の有所見率は年々増加しており、近年では5割を超えている。過重労働の防止対策やメンタルヘルス対策が社会的に求められているほか、仕事をもちながらがんで通院する人が32万5,000人（平成22年（2010年）国民生活基礎調査に基づく推計）、雇用障がい者も45万人（平成27年（2015年）障害者雇用状況報告）を数えるなど、多様化する労働者の健康確保が重要な課題となっている。

こうした現状を踏まえ、報告書は産業医の役割について、「事業者が実施する労働衛生対策のうち、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等については、事業場における有害業務の有無等にかかわらず、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」と指摘。さらに、「健康診断や長時間労働者・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、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」とした。

### 治療と職業生活の両立支援対策も産業医の重要な職務に

また、報告書は、治療と職業生活の両立支援対策に関しても言及。「事業者が実施する自主的な労働衛生対策に関する産業医の職務の一つとして一層明確に位置付け、これらに基づき、治療と職業生活の両立支援対策に関する産業医への研修及び産業医を養成するための研修の充実などを図り、本対策に関する産業医の適切な関与を促進すべき」として、健康診断や面接指導に加え、治療と職業生活の両立支援対策も産業医の重要な職務とすることを提言している。

### 産業医に長時間労働者の情報提供を

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。

こうした職場巡視について報告書は、

「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、産業医と事業者及び労働者との良好な関係の構築、就業上の措置に関する意見を適切に述べる等のために有益」とする一方、「近年は事業場における労働者の健康確保対策として、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策等も重要となっており、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なか、これらの対策に関して必要な措置を講じるための情報収集の手段として、職場巡視とそれ以外の手段を組み合わせることも有効」と説明する。

そして、事業者から産業医に対して、定期的（月1回以上）に長時間労働者に関する情報等が提供される場合は「産業医の職場巡視の頻度を、事業者の同意を条件として、『毎月1回以上』から『2月以内ごとに1回以上』へ変更を可能とすることが適当である」とし、産業医の職場巡視の頻度を変更しない事業者についても、「長時間労働者に対する面接指導の基準に該当する労働者及びその労働時間数の情報については、過重労働対策等にとって有用である」として、定期的（月1回以上）な情報提供を義務付けることの必要性を提言している。

### 産業保健のチームでの対応を

一方、報告書は、「産業医の職務として示された事項を含め、事業場において求められる労働衛生管理を効果的に運用するためには、産業保健のチームにより対応することが重要」と強調。

規模や業種、業務内容等、事業場の実情に応じて、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、心理職等の産業保健チームで対応することが重要とした。

その際の具体的なチーム体制やチームの事業場内外の構成員の役割分担、健康診断機関や作業環境測定機関等の活用、主治医や労働衛生コンサルタント、外部機関等との連携等については、事例収集等を行い、専属産業医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所の別、有害業務の有無等のケースごとに好事例や取り組み方法を示すことが必要だと提言している。

### 小規模事業場での労働衛生管理を促進

一方、小規模事業場での労働衛生管理については、①産業医、衛生管理者、安全衛生委員会等の選任率・設置率は、労働者数50～99人の事業場でそれぞれ、81%、80%、74%（平成22年（2010年）労働安全衛生基本調査）であり、これらの選任・設置の徹底が必要②定期健康診断の実施率については、実施している事業場の割合が労働者数10～29人の事業場では89%（平成24年（2012年）労働者健康状況調査）にとどまるなど、その徹底が必要③ストレスチェックの実施については、労働者数50人未満の事業場では努力義務であり、その自主的な取り組みの促進を図ることが必要④努力義務である保健指導については、実施している事業場の割合が労働者数10～49人の事業場では65%にとどまるなど、その促進を図ることが必要——などの状況にある。こうした観点から、報告書は、「引き続き労働衛生管理の徹底が必要」と

強調する。

さらに、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等からの意見聴取が、事業場の規模にかかわらず義務とされるなかで、「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」ものの、「産業医の選任義務のない労働者数50人未満の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」にある実情を指摘。優先的に行うべき課題として、「当該業務の充実や実施の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長時間労働者に対する面接指導の業務の充実や実施の徹底を図り、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」とした。

### 産業医やスタッフの資質向上のあり方

そのほか、報告書は、「産業保健の機能向上等に関すること」として、産業医や異常所見者およ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でないこと等から、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の活用促進を図ることにより、継続して最新の労働衛生に関する最新情報の提供や系統的な専門的研修の実施等の支援を行うことが必要」と指摘。あわせて「治療と職業生活の両立支援対策において、労働者の病状や事業場において配慮することが望ましい事項等について意見を述べる主治医に対する研修等の充実」の必要性も明記している。

### ICTを活用した遠隔管理や事業者との関係性も

また、情報通信機器（ICT）を用いて衛生委員会を開催するなど、「衛生委員会が有効に機能するための条件等や産業医等が対応しにくい山間部等の事業場における情報通信機器を用いた遠隔による活動方法等について、活用可能な機器等の要件、活用方法、留意事項等も含めて検討が必要」と提言している。

### 産業医と事業者の関係の把握を

産業医は、労働者の健康確保のために事業者に対して勧告することができる。しかし、法人の代表者等が産業医を兼務した場合には、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しないケースも想定され、産業医としての職務が適切に遂行されない恐れがある。このため、これを禁止する改正省令が2016年3月31日に公布され、2017年4月1日に施行されることになっている。

報告書は、こうした産業医と事業者の関係性についても触れ、「当面は本改正省令を円滑に施行していくことが必要」としたうえで、「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ある」とした。

### サービスを提供する外部機関の質の確保

なお、報告書は、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に、外部機関に関する実態調査を行い、課題等を検討することや、外部機関の活用の促進のために専門家等の人的リソース等をインターネット上で検索できる仕組みの必要性についても提言している。（調査部）