

小規模事業場産業保健活動指針等検討会  
産業保健活動推進分科会報告書

平成15年6月

労働福祉事業団

## 目次

はじめに	1
1 小規模事業場産業保健活動指針等検討会産業保健推進分科会設置の趣旨等	1
2 検討項目	2
3 用語の定義等	2
第1章 小規模事業場における標準的産業保健活動	4
1 標準的産業保健活動の項目	4
2 標準的産業医活動の内容	4
第2章 企業形態、雇用形態等に応じた多様な産業保健活動の仕組み	7
1 小規模事業場の企業形態・業種別の類型	7
2 企業形態、業種等に応じた効率的・効果的な産業保健活動の仕組み	7
3 その他、産業保健活動に当たっての留意事項	10
第3章 小規模事業場に対する産業医活動の年間目安時間	12
1 産業医活動の年間目安時間の試算	12
2 試算の適用限界	12
第4章 小規模事業場に対する産業医活動を実施するために必要な知識・経験	14
1 事業者から理解を得られる産業医活動の実施の必要性	14
2 小規模事業場の産業医活動を実施するために必要な知識・ノウハウ	14
3 必要な知識・経験を習得するための方策	15
第5章 地域産業保健センターの登録保健師や地域の保健師の活動促進方策	16
1 保健師による産業保健活動の実態と必要性	16
2 保健師による産業保健活動に当たっての課題	16
3 保健師活用のための具体策	16
付録編	17
付録 産業医活動の年間目安時間の試算方法	18

## はじめに

### 1 小規模事業場産業保健活動指針等検討会産業保健推進分科会設置の趣旨等

厚生労働省に設置された「小規模事業場における健康確保方策の在り方に関する検討会」の報告書（以下「小規模報告書」という。）が平成13年9月にとりまとめられ、その中で、小規模事業場の産業保健活動を促進するためには、小規模事業場における産業保健活動の方法を具体的に示した指針（マニュアル）の策定・指導と企業形態、雇用形態等に応じた多様な産業医活動の実施が必要であるとの提言がなされた。

労働福祉事業団は、産業保健推進センターにおける産業保健スタッフに対する支援を通じて事業場の産業保健活動を促進するのみならず、地域産業保健センターへの支援や産業医共同選任事業を通じて小規模事業場の産業保健活動の促進を図っていることから、今年度、国の要請を受けて、このような小規模事業場の産業保健活動支援機能の一層の充実と事業場における産業保健活動への取組みの円滑化を図るため、学識経験者等により構成される小規模事業場産業保健活動指針等検討会を設置し、上記提言に基づく「指針」のとりまとめその他具体策について検討を行った。

検討会では、小規模事業場の事業者向けの産業保健活動の指針を作成する「指針作成分科会」と産業保健関係者による産業保健活動の促進を図る方策等を検討するための「産業保健活動推進分科会」を設けて検討を行った。

本報告書は、産業保健活動推進分科会での検討内容をとりまとめたものである。

#### (1) 産業保健活動推進分科会の構成

- |                        |            |
|------------------------|------------|
| ・産業医科大学学長              | 大久保 利晃（座長） |
| ・厚生労働省労働衛生課主任中央労働衛生専門官 | 浅田 和哉      |
| ・日本医師会常任理事             | 羽生田 俊      |
| ・船橋市医師会理事              | 深沢 規夫      |
| ・神奈川産業保健推進センター所長       | 石渡 弘一      |
| ・浜松労災病院副院長             | 井上 章       |
| ・こうかん会鶴見保健センター長        | 廣 尚典       |
| ・大阪市立大学医学部教授           | 圓藤 吟史      |
| ・三菱化学（株）鹿島事業所事務部長代理    | 武田 繁夫      |
| ・静岡県金属工業健康保険組合保健師      | 青山 京子      |
| ・日本労働組合総連合会雇用労働局次長     | 中桐 孝郎      |

#### (2) 検討スケジュール

第1回検討会全体会合 平成14年11月11日（月）

- イ 検討会設置の趣旨等
- ロ 小規模事業場における産業保健活動に関する既存調査
- ハ 諸外国における産業医活動投入時間
- ニ 小規模事業場に対する産業保健サービスの提供体制の整備についての論点

第1回分科会 平成14年12月25日（水）

- イ 産業医共同選任事業受給対象事業場の調査結果

ロ 検討課題の分析

第2回分科会 平成15年2月6日(木)

各課題ごとの検討

第3回分科会 平成15年3月17日(月)

各課題ごとの検討

第2回検討会全体会合 平成15年3月17日(月)

イ 産業保健活動推進分科会検討内容のとりまとめ

ロ 報告書のとりまとめ方法

## 2 検討項目

本分科会での検討課題は、小規模報告書を踏まえ、以下のとおりとした。

### (1) 企業形態、雇用形態等に応じた多様な産業医活動の実施促進方策

以下の2点を例として、小規模事業場で実施されるべき標準的な産業医活動を具体的に示すとともに、企業形態等に応じた産業医活動の仕組みを具体的に示す。

イ 総括産業医の選任による、企業内小規模事業場の産業保健活動の促進方策

ロ 親企業の産業医による構内外下請の小規模事業場の産業保健活動への関与・統括的指導方策

### (2) 業種・業態に応じ、かつ労働者数に応じた産業医活動時間の目安

(1)で検討した産業医活動の実施に必要とされる産業医の活動時間の目安を提示する。

### (3) 保健師の活用促進方策

地域産業保健センターや地域の保健師の活用促進についての支援策を示す。

## 3 用語の定義等

(1) 本報告書でいう「産業医」とは、産業医となる要件を備えた医師という意味であり、労働安全衛生法に基づき事業者から産業医として選任されているかどうかは問わないものとする。

(2) 本報告書でいう「小規模事業場」とは、常時雇用する労働者の数が50人未満の事業場をいう。

(3) 本報告書でいう「健康診断機関」とは、もっぱら健康診断を実施している機関をいう。

(4) 本報告書でいう「労働衛生機関」とは、健康診断機関のうち、(社)全国労働衛生団体連合会の労働衛生機関評価機構が実施する労働衛生機関評価の認定を受けた機関等、健康診断と事後措置両者の実施が可能な機関をいう。

(5) 本報告書でいう「総合健康保険組合」とは、複数の企業が共同で設立する健康保険組合をいう。主として同一業種の企業で構成される。

(6) 本報告書でいう「産業医活動」とは、産業保健活動のうち、産業医が実施するもの(産業医の指導のもとに保健師が実施するものを含む。)をいう。

(7) 本報告書でいう「総括産業医」とは、企業全体の産業保健活動を総括し、地理的に散在する各事業場の嘱託産業医等産業保健関係者が企業方針に沿って、一致して整合性ある活動ができるよう調整・支援を行う産業医をいう。具体的業務としては、企業

全体の産業保健方針の作成、予算、産業保健関係者の教育、保健業務の企画、リスクアセスメント、産業保健情報管理、労働衛生機関・健康診断機関の評価、各事業場への監査、情報提供等を行う。

- (8) 本報告書でいう「産業医共同選任事業」とは、小規模事業場が共同で産業医を選任して産業保健活動を行うことを助成金によって奨励する事業をいう。

## 第1章 小規模事業場における標準的産業保健活動

小規模事業場における産業保健活動には、労働安全衛生法（以下「法」という。）により義務付けられているもののほか、産業医の選任、保健指導の実施等の努力義務の規定がある。本章では、小規模事業場での標準的な産業保健活動の項目を整理するとともに、これに対応した産業医活動の内容について検討する。

### 1 標準的産業保健活動の項目

小規模事業場の事業者が実施する産業保健活動として考えられるものは以下のとおりである。

- (1) 小規模事業場で実施しなければならない産業保健活動（義務付けられているもの）
  - イ 健康診断の実施、結果の通知、記録（法66条、法66条の3、法66条の6）
  - ロ 衛生推進者の選任（労働者数10人以上の事業場）（法12条の2）
  - ハ 健康診断結果についての医師等からの意見聴取（法66条の4）
  - ニ 医師等からの意見を勘案した健康診断実施後の就業上の措置（法66条の5）
    - ① 職業性疾病予防  
有害要因の把握（作業環境測定等）、リスク評価（作業環境評価等）、リスクに応じた対応（作業環境管理、作業管理等とその定期的な見直し）
    - ② 作業関連疾患予防  
健康診断結果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を含む）、作業管理等
  - ホ 労働者からの意見聴取（安衛則23条の2）
- (2) 小規模事業場で実施すべき産業保健活動（勧奨事項）
  - イ 産業医の選任（法13条）
  - ロ 産業医等による労働者の健康管理等の実施（法13条の2）
  - ハ 産業医又は保健師による有所見者への保健指導等の実施（法66条の7）
  - ニ 衛生委員会の設置（法18条）
  - ホ 健康教育、健康相談、体育活動等への便宜供与（法69条、70条）
  - ヘ 健康の保持増進（法70条の2）  
THP指針に基づく対策、THPステップアッププランへの参加等
  - ト メンタルヘルス対策  
心の健康づくり指針に基づく対策等
  - チ 快適な職場環境の形成のための措置（法71条の2）
  - リ その他  
母性保護（母性健康管理）（均等法第22条、23条）

### 2 標準的産業医活動の内容

上記1の標準的産業保健活動に対応し、小規模事業場の産業医が実施する産業医活動として考えられるものは以下のとおりである。

(1) 健康診断結果に基づく意見陳述

事業者意見に述べるに当たっては、以下の点に留意する。

- イ 健康診断の結果に基づき、異常の所見がある労働者の健康を保持するために必要な就業上の措置等に関する意見を述べる。
- ロ 事業者の産業保健に対する理解を深めてもらうため、産業医は、上記イの措置に加えて、事業者健康診断結果に基づく措置の必要性を理解してもらうための意見交換を実施することが大切である。

(2) 職場巡視の内容及び頻度

職場巡視の実施に当たっては、以下の点に留意する。

イ 職場巡視の内容

- ① 作業場において、健康影響を及ぼす有害要因の有無を確認し、有害要因があった場合（リスク評価の必要があるかどうかの判断を含む）には、そのリスクの程度及びリスクに対する対策を確認する。
- ② 健康診断結果に基づく就業上の措置に関する意見を述べる際に必要な職場における作業負荷等の情報を入手する。
- ③ 巡視が終わった後に、巡視の結果を作業環境管理・作業管理・健康管理に生かすため、事業者助言・指導を行う。

ロ 職場巡視の頻度

- ① 50人未満の事業場に対する職場巡視の頻度は定められていないが、有害業務のない小規模事業場については、少なくとも半年に1回程度の実施とする。
- ② 製造現場等有害業務がある小規模事業場については、当初は少なくとも2か月に1回程度実施し、作業環境改善等が進み、リスクが十分低減された後は、少なくとも半年に1回程度実施する。ただし、作業内容、設備等の変更が行われた場合はその都度実施する。
- ③ ①、②の頻度は、使用している機械設備、有害物質、作業態様等に応じ、産業医の判断で増やすものとする。
- ④ なお、平成14年に財団法人産業医学振興財団が実施した「産業医活動に関する調査」（以下「財団調査」という。）によると、小規模事業場であっても職場巡視が月1回必要であるとする意見は18.4%にとどまっており、多くの産業医が、小規模事業場の実態に合わせて従業員50人以上規模の事業場より頻度を減少させても十分な産業医活動が可能であると考えている。

(3) 産業医、保健師による有所見者への保健指導

保健指導の実施に当たっては、以下の点に留意する。

- イ 健康診断結果が出た時期に合わせて少なくとも年1～2回実施する。
- ロ 保健指導は、面接によることを原則とするが、有所見の程度によっては書面によって行っても差し支えない。
- ハ 上記指導に加え、精密検査の結果（診断）が出た際等、有所見の程度に応じ、主治医と連携を図りつつ適切に保健指導を実施する。

(4) 衛生委員会・関係労働者からの意見聴取の頻度、産業医の出席の必要性

衛生委員会・関係労働者からの意見聴取に当たっては、以下の点に留意する。

イ 法定の衛生委員会に準ずる会議を開催するように事業者に働きかける。頻度としては、少なくとも年1～2回程度とする。会議の内容は、法令の調査審議事項に準ずるものとし、具体的には、衛生に関する規程の作成、年間安全衛生計画の審議、衛生教育の実施計画の策定、作業環境測定及び健康診断の結果に基づく作業環境等の改善対策、各種衛生に関する計画・対策の事後評価等を審議するものとし、これらの審議に産業医も参加すべきである。

ロ なお、財団調査では、法定の衛生委員会を月1回開催すべきであるとする意見は16.2%であり、多くの産業医が、小規模事業場においては、50人以上の規模の事業場の基準よりも回数(68.4%)、出務条件(43.4%)を緩和しても十分な産業医活動が可能であると考えている。ただし、衛生委員会自体設置しなくてもよいとする意見は5.9%であり、小規模事業場であっても衛生委員会は必要であるとするものが大多数である。

ハ 事業者が法定の衛生委員会に準ずる会議を実施しない場合は、事業者は安全又は衛生に関する事項について、職場懇談会を開催する等、関係労働者の意見を聴くための機会を設けなければならない。また、産業医が職場巡視、保健指導等のために事業場を訪問した際に、事業者及び労働者を交えて産業保健活動に関する意見交換等を行うことも効果的である。

#### (5) 健康教育、健康相談等の必要性

全労働者を一堂に集めた、あるいは集団を単位とした健康教育は、産業医を選任したメリットを事業場が実感できる良い機会であるという認識を持つ事業者が多い。また、個別労働者に対する健康相談も個々の健康ニーズに直接応えるものであり、作業内容や作業環境を熟知した産業医は生活改善等において適切なアドバイスができることが少なくない。このため、健康教育、健康相談等を継続的かつ計画的に実施することが望ましく、健康診断や職場巡視などの機会を利用し、少なくとも年1回程度は実施すべきである。

#### (6) 産業医に選任される際の留意事項

イ 産業医に選任される際には、事業者と契約書を取り交わすことが望ましい。契約書を取り交わすことにより、産業医の職務内容、報酬等があらかじめ明確になり、無用なトラブルの発生を未然に防止することができる。

産業保健推進センターが産業医共同選任事業のための標準的な契約書を作成しており、また、都道府県医師会が標準契約書を作成している場合もあるので、それらを参考として契約する。

ロ 特に元請・親企業の専属産業医が請負・資本関係のある事業場の産業医を兼務する場合は、両者の間で利益が相反する場合も考えられる。この場合、産業医としての倫理を守り、労働者の健康保持増進のため必要があれば、専属事業場に負担を与えるような場合であっても、労働安全衛生法に基づく事業者への勧告権限を適切に行使する。

## 第2章 企業形態、雇用形態等に応じた多様な産業保健活動の仕組み

小規模事業場での産業医活動を実施するに当たって、産業医は、多様な小規模事業場の企業形態、業種等に合わせた効果的な活動を実施する必要がある。産業保健活動の実施責任の主体は事業者であるが、産業医や産業看護職としても、効果的な産業保健活動の方法を理解し、それが実施されるように事業者とともに取り組むことが必要である。

本章では、小規模事業場を企業形態・業種別に類型し、それぞれの類型ごとに効果的な産業保健活動の仕組みを示す。

なお、小規模事業場における具体的な産業保健活動の実施方法の検討については、「指針作成分科会」に委ねることとする。

### 1 小規模事業場の企業形態・業種別の類型

産業保健活動の実施の観点から分類した企業形態・業種別の類型は以下のとおりである。

- (1) 請負関係、資本関係を持たない単独の小規模事業場（単独型小規模事業場）  
単独の小規模事業場（製造業、出版・印刷業、サービス業等）
- (2) 地域的に組織化されている小規模事業場（地域集積型小規模事業場）  
工業団地、共同工場（製造業）、商店街（サービス業等）、卸団地
- (3) 業界団体等に所属する小規模事業場（業界団体所属型小規模事業場）  
専門工事業者団体（建設業）、協同組合（製造業）、総合健康保険組合（製造業・サービス業等）、商工会議所、商工会（業界団体等）、フランチャイズ企業の加盟店（商業等）
- (4) 請負関係、資本関係がある小規模事業場（請負・資本関係型小規模事業場）
  - イ 健康管理センター等を持つ元請・親企業の協力事業場（建設業、製造業・造船業等のいわゆる構内下請）
  - ロ 健康管理センター等を持たない元請・親企業の協力事業場（建設業、製造業等）
- (5) 単一企業に所属し、地理的に分散している小規模事業場（単一企業分散型小規模事業場）  
鉄道会社、多数の営業所を持つ商社、小規模の支店を多数持つ金融会社、フランチャイズ企業の直営店等、企業全体としては大きい、事業場としては小規模なもの（製造業、運輸業、サービス業等）

### 2 企業形態、業種等に応じた効率的・効果的な産業保健活動の仕組み

産業医共同選任事業に対する調査結果等を踏まえ、類型別に小規模事業場の産業保健活動を効率的・効果的に進めるための仕組みとしては以下のものが考えられる。

- (1) 単独型小規模事業場で実施可能な仕組み
  - イ 近隣の診療所等に在籍する産業医による健康診断実施、産業医活動（いわゆる企業のかかりつけ医）

① 内容

近隣の産業医を選任し、健康診断結果に対する意見聴取、保健指導、健康相談等を活動の柱として、その企業の産業保健に関わる活動全般について助言指導を受けられる関係を構築する。健康診断も産業医が所属する診療所等で実施することが望ましいが、できない場合は近隣の健康診断機関で実施する。

② 特色

単独企業でも可能な仕組みである。事業者、労働者と産業医が個人的関係を構築しやすく、産業保健活動が無理なく長続きしやすい。産業医共同選任事業の事業場調査によると、いわゆる企業のかかりつけ医が産業医としての評価が最も高い。

③ 留意点

いわゆる企業のかかりつけ医になってもらえる事業場は、近隣に産業医が開業しているものに限られる。産業医が所属する診療所等で健康診断を実施する場合は、健康診断機器（オージオメーター等）をそろえる必要がある。

(2) 地域集積型小規模事業場で実施可能な仕組み

イ いわゆる企業のかかりつけ医による産業保健活動

(1)のイに準じて実施する。

ロ 健康診断機関による健康診断、地域の産業医による産業医活動

① 内容

工業団地等の地域集団の事務局が中心となり、健康診断機関に出張してもらって健康診断を実施する。健康診断結果の意見聴取、保健指導等は、近隣の産業医、最寄りの地域産業保健センターの登録産業医等から受ける。

② 特色

スケールメリットを生かした効率的な方法である。個別の事業場で行うよりも比較的容易に健康診断を実施することができる。

③ 留意点

請負・資本関係のない集団であるので、集団を構成する事業者は、集団内の合意形成や集団の維持に留意する必要がある。

ハ 労働衛生機関の医師・保健師による健康診断実施、産業医活動

① 内容

工業団地等の地域集団の事務局が中心となり、労働衛生機関に出張してもらって健康診断を受ける。健康診断結果の意見聴取、保健指導も労働衛生機関の医師・保健師に依頼する。

② 特色

健康診断実施及びその事後措置を含む一括契約である場合は、経費的、労力的に効率的である。

③ 留意点

請負・資本関係のない集団であるので、集団を構成する事業者は、集団内の合意形成や集団の維持に留意する必要がある。労働衛生機関の場合は、産業医として選任される事業場数が多くなる傾向があるので、産業保健サービスの低下をき

たさないように留意する必要がある。

### (3) 業界団体所属型小規模事業場で実施可能な仕組み

#### イ 総合健康保険組合を活用した産業保健活動

##### ① 内容

健康診断に総合健康保険組合が関与し、総合健康保険組合所属の保健師が事業場に出向いて健康診断結果に基づいて保健指導を行っている場合、事業者はこれを有効に活用する。さらに、事業場からの要望により、保健師が健康教育を実施する場合もある。

##### ② 特色

同一業種の健康実態等を踏まえた保健指導を受けられる。

##### ③ 留意点

保健師は、保健指導の実施に当たって、事業場の産業保健活動に関与する産業医との連携を図る必要がある。さらに、産業保健推進センター等により、産業保健の経験が不足している保健師に対する支援体制の構築が必要である。また、総合健康保険組合での健康診断結果の取扱いについては、健康診断結果の利用を産業保健に限定するなど、プライバシー保護の配慮が必要である。

#### ロ いわゆる企業のかかりつけ医による産業保健活動

(1)のイに準じて実施する。

#### ハ (2)の地域集積型に準じた仕組み

構成事業場が地域的に集積している場合は、(2)のロ又はハに準じて実施する。

### (4) 請負・資本関係型小規模事業場で実施可能な仕組み

#### イ 元請・親企業の健康管理センター等による健康診断実施等の産業医活動

##### ① 内容

元請・親企業の健康管理センター等で健康診断を受診させ、その結果について元請・親企業の産業医から意見を聴取し、併せて保健指導を受診させる。

##### ② 特色

元請・親企業による一貫した産業保健活動が実施できる。さらに、経験豊富な専属産業医による指導を受けることが可能である。

##### ③ 留意点

元請・親企業に健康管理センター等がある場合に限られる。さらに、専属産業医は、本来業務の遂行に支障のないように嘱託産業医として選任される事業場数には自ずと制限があることに留意する必要がある。また、産業医は、事業者が元請・親企業に依存しすぎて自らの事業者責任が曖昧とならないように事業者に助言する必要がある。

#### ロ 元請・親企業と合同での健康診断実施、元請・親企業の産業医による産業医活動

##### ① 内容

元請・親企業が実施する健康診断に併せて健康診断を受診し、健康診断結果に対して、元請・親企業の産業医から意見を聴取する。保健指導も元請・親企業の産業医、保健師から受ける。

② 特色

元請・親企業による一貫した産業保健活動が実施できる。

③ 留意点

産業医は、事業者が親企業・元請に依存しすぎて自らの事業者責任が曖昧とならないように事業者に助言する必要がある。また、この方式では、産業保健活動が元請・親企業の都合に左右されやすいので、産業医は、事業者に主体的な取り組みを行うよう助言する必要がある。

ハ いわゆる企業のかかりつけ医による産業保健活動

(1)のイに準じて実施する。

(5) 単一企業分散型小規模事業場で実施可能な仕組み

イ 本社の総括産業医の指導による産業保健活動

① 内容

本社に総括産業医を置き、全社で整合性のある産業保健活動を実施させる。都道府県を越えて多数の小規模事業場を有する事業場では、各都道府県毎に保健師を配置する等によって広域の産業保健活動体制を構築し、それを支援する。さらに、小規模事業場毎に産業医と契約することが望ましい。この場合、産業医は近隣の診療所等に在籍する産業医（いわゆる企業のかかりつけ医）であることが望ましい。系列や下請がある場合は、それらとの連携体制の構築も行う。

② 特色

全社で統一的な産業保健活動が実施できる。事業規模を生かし、小規模事業場であっても高いレベルの産業保健活動が実施できる。

③ 留意点

総括産業医には、産業保健に十分な知識・経験を持つ者を配置する必要がある。総括産業医は、事業者に関々の事業場の産業医との連携に留意するよう指導する必要がある。

ロ いわゆる企業のかかりつけ医による産業保健活動

(1)のイに準じて実施する。

### 3 その他、産業保健活動に当たっての留意事項

(1) 建設業の現場単位での産業保健活動の仕組み

長期工事等の場合は、現場単位の産業保健活動を行うことが効果的な場合もある。この場合は、2の(4)のロに準じて実施する。この場合、健康手帳や個人票を活用し、工事期間終了後にも継続可能な仕組みを構築することが望ましい。

(2) 派遣労働者に対する産業保健活動

イ 労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）により、一般健康診断の実施とその結果に基づく事後措置は派遣元の義務とされている。産業医は、派遣労働者が定期健康診断等一般健康診断を受診しているかどうかを確認し、受診していない場合は事業者を通じて派遣元に対して一般健康診断を実施するように求める必要がある。

ロ 特殊健康診断とその結果に基づく事後措置は派遣先の義務であるので、産業医

は、派遣労働者と一般の労働者とを区別せずに産業保健活動を実施する必要がある。  
(3) 地域産業保健センターを活用した産業保健活動の仕組み

2で述べた仕組みの中で、産業医を選任できない場合、事業者は、地域産業保健センターが実施している窓口相談、訪問相談等を活用して、産業医の代わりに健康診断結果に対する意見陳述、保健指導等を実施する。

### 第3章 小規模事業場に対する産業医活動の年間目安時間

第1章の2に記載されている小規模事業場に対する標準的産業医活動を実施するために、年間どの程度の活動時間が必要とされるかの目安を試算した。

#### 1 産業医活動の年間目安時間の試算

本分科会では、以下の2とおりの方法により、小規模事業場に対する産業医活動の年間目安時間を試算した。

##### (1) 活動内容別積み上げ方式

財団調査の第42表（付録の表1参照）における安全衛生委員会、職場巡視、衛生教育等の産業医活動内容別の活動時間を用い、健康管理等の人数に比例して活動時間が増加するものと、安全衛生委員会等の人数に比例しないものに分け、各活動時間を積み上げることにより、事業場規模別の総活動時間を計算した。詳細な計算方法については付録の2に示す。

##### (2) 一人当たり平均時間方式

専属産業医の上限人数3,000人から算出した労働者一人当たり活動時間に、人数に比例しない基礎的な活動時間を加えることにより、事業場規模別の総活動時間を計算した。詳細な計算方法については、付録の3に示す。

##### (3) 試算結果

(1)及び(2)による年間目安時間の試算結果を表に示す。一人当たり平均時間方式は専属産業医の人数上限を主たる根拠としている(2)による試算結果と、財団調査を根拠としている(1)による試算結果がおおむね合致することは試算方法の妥当性を推定する根拠となると考えられる。

労働者数 (人)	(1)活動内容別積み上げ 方式(時間)	(2)一人当たり平均時間 方式(時間)	財団調査 (時間)
5	14.9	17.5	15.8
10	18.1	20	—
20	24.4	25	22.4
30	30.6	30	—
40	36.9	35	36.9
50	43.2	40	—

表 小規模事業場における産業医活動年間目安時間の試算結果

#### 2 試算の適用限界

上記試算の適用に当たっては、以下の点に留意する必要がある。

- (1) 上記2つの試算は、財団調査と専属産業医の法定上限担当人数の2つを根拠として試算したものである。今後、事業場規模別の活動時間調査を行い、その結果を踏まえた試算を再度行うべきである。
- (2) 試算の根拠となった数字は、全て平均値であるため、個々の事業場のばらつきの大

きさを無視した試算となっている。ばらつきの要因としては、職場巡視等を行う頻度、衛生委員会の出席回数等、様々な事項が考えられる。このため、上記活動時間はあくまで平均値であることを念頭に置き、個々の事業場の実態により実際の活動時間は決定されるべきである。

なお、財団調査では標準偏差等が提示されていないため、本試算ではばらつきを定量的に示すことはできない。

- (3) 産業医の活動時間は業種、業態によって大きく異なると考えられ、また、有害業務の有無によっても大きく左右されると考えられる。有害業務を持っている事業場については、職場巡視、作業環境改善、特殊健康診断の事後指導等の業務が加わるため、一定の割り増し係数を乗じること等を検討すべきであるが、裏付けとなるデータが不足している。今後、このような調査が行われることが期待される。

## 第4章 小規模事業場に対する産業医活動を実施するために必要な知識・経験

これまで検討してきた標準的産業医活動を実施するためには、産業医側に相当の知識・経験が必要とされる。本章では、産業医に必要とされる知識・経験を示すとともに、それを習得するための方策について検討する。

### 1 事業者から理解を得られる産業医活動の実施の必要性

一般的に、大規模事業場と比較して小規模事業場の事業者から産業医活動に対する理解を得ることは難しいことが多い。しかも、小規模事業場には産業医の選任が義務付けられていない関係上、事業者の理解がないと産業保健活動が進まない実態がある。このため、小規模事業場での産業医活動を実施するに当たっては、事業者との意思疎通を図り、事業者の理解を得ることが非常に重要となる。

事業者から産業医活動に対する理解を得るために必要となる事項を検討するに当たっては、産業医を選任している小規模事業場の事業者に対する調査結果が参考になる。労働福祉事業団が平成14年度に実施した産業医共同選任事業の助成対象事業場への訪問調査の結果を以下に示す。

#### (1) 産業医活動に対する事業者側の評価

産業保健活動の実施に当たっては、個別の保健指導に加え、健康講話、衛生教育等の講演、職場巡視による作業環境改善への助言、衛生委員会への出席、作業環境測定への関与等、幅広い産業医活動を実施し、フットワークが軽く、事業場を訪問する頻度の高い産業医が高い評価を受ける傾向がある。一方、健康診断結果への意見陳述と保健指導のみしか実施していない場合には、健康診断機関による健康診断のみを実施しているときと大きな差がなく産業医選任のメリットが小さいため、評価が低くなる傾向がある。

#### (2) いわゆる企業のかかりつけ医に対する評価

近隣の診療所等の産業医を選任した場合（いわゆる企業のかかりつけ医）は、一般的に評価が高い。これは、いつでも困ったときに相談できる安心感、家族を含めた継続的な信頼関係の醸成の結果と考えられる。

#### (3) 事業者との意思疎通の必要性

事業者との意思疎通が不十分なまま、事業場側の望んでいる以上の産業医活動を行った場合、産業医の熱意に反して事業者側が産業保健活動を負担に感じ、結果的に産業保健活動が定着しない例が見られる。事業者との意思疎通を十分に行い、事業場の希望と客観的な必要性に鑑みた、合理的な頻度の産業医活動を実施する必要がある。

### 2 小規模事業場の産業医活動を実施するために必要な知識・ノウハウ

事業者から理解を得ることのできる産業医活動に必要とされる産業医の知識・経験には以下のものが考えられる。

#### (1) 産業保健全般に対する能力

イ いわゆる企業のかかりつけ医のように気軽に相談でき、信頼される人間関係を築くことのできる能力

- ・気軽に相談できる人柄、人間関係
- ・産業医が地域的に近隣で、必要があればすぐに産業医に相談できること
- ロ 事業者には産業保健活動の必要性を理解させ、主体的な意識改革を図ることのできる能力
  - ・事業者に対して長期継続的な関与が可能であること
  - ・産業保健活動の必要性、効果を示すことのできる能力
- (2) 健康診断実施、事後措置に関する知識・経験
  - イ 小規模事業場で健康診断を実施するための方策に関する知識
    - ・自らの診療所で健康診断を実施する、あるいは複数事業場が合同で健康診断機関に委託して健康診断等を実施できるよう調整できる能力
  - ロ 健康診断結果に対する意見陳述に関する経験
  - ハ 特殊健康診断の実施に関する知識・経験
    - ・健康診断機関の紹介、届け出義務、記録保存義務等の指導ができること
  - ニ 特殊健康診断結果の評価と作業環境及び作業の改善に関する知識
- (3) 事業場内の産業保健関係者に対する指導力等
  - イ 衛生推進者（衛生管理者）に対する指導力
  - ロ 労働者からの意見聴取（衛生委員会を含む）に関する経験
- (4) 職場巡視、保健指導等に関する知識
  - イ 職場巡視とそれに伴う作業環境管理、作業管理、健康管理への助言に関する知識
  - ロ 個別の面接による保健指導、健康相談に関する知識
  - ハ 全従業員に対する健康講話、衛生教育に関する知識
  - ニ 外部の専門家（産業保健推進センターの産業保健相談員、労働衛生コンサルタント、労働衛生機関、作業環境測定機関、健康保持増進サービス機関等）の活用に関する知識

### 3 必要な知識・経験を習得するための方策

以上述べた知識・経験を産業医が習得するための方策については、以下のものが考えられる。特に、産業保健推進センターでの研修については、本報告書を踏まえ、産業医研修をより充実するものとする。

- (1) 産業保健推進センターが実施する産業医研修
- (2) 日本医師会の認定産業医講習
- (3) 産業医科大学の産業医実務研修
- (4) 地域産業保健センターでの活動（OJT）

## 第5章 地域産業保健センターの登録保健師や地域の保健師の活動促進方策

### 1 保健師による産業保健活動の実態と必要性

大規模な健康管理センター等を設置している事業場では、保健師が配置され、健康診断実務に加え、保健指導、衛生教育、情報提供などを積極的に実施しており、衛生教育も、労働衛生に詳しい保健師が実施している場合もある。労働衛生機関では、産業医の指導のもと、保健師による保健指導を実施しているところが多く見られる。総合健康保険組合では、保健師を組合員企業に派遣し、保健指導を行っているものも多く見られる。

総合健康保険組合や小規模事業場を多数持つ大規模事業場に所属する保健師は専属・継続的に小規模事業場に関わることが可能である。保健師が、特殊健康診断の結果等から有害業務による健康影響を把握する場合もある。事業者や衛生推進者等との信頼関係を構築し、事業場と産業医との橋渡しとしての役割が保健師には期待される。

### 2 保健師による産業保健活動に当たっての課題

保健師による産業保健活動に当たっての課題は以下のとおりである。

- (1) 保健指導の実施に当たっては、事業場の産業医と連携をとることが必要である。

このため、産業医と保健師が意見交換できる仕組みを確立する必要がある。

- (2) 事業場に勤務していない保健師は、労働衛生を経験する機会が少なく、産業保健に関する知識が不足している場合が多い。今後、健康増進法の施行に伴い、地域の保健師との連携も課題となるので、産業保健推進センター等での実務的な研修も検討すべきである。

### 3 保健師活用のための具体策

保健師による産業保健活動を活性化するための方策として以下の事項が考えられる。

- (1) 産業医が選任されている事業場で保健師が活動する場合は、産業医と保健師が連携を図れるよう、事業者が産業医から聴取した意見の内容、過去の保健指導の内容等が記載された健康診断結果を閲覧するとともに、必要に応じて産業医に連絡を取り、意見交換を行うものとする。
- (2) 産業保健に経験の浅い保健師のために、産業保健推進センター等において日本産業衛生学会認定の産業看護職研修相当の体系的・継続的な保健師研修を実施する。さらに、保健師が日常的に分野ごとに特定の労働衛生の専門家に継続的に相談できることが望ましいので、専門家を紹介してもらえる仕組みを構築する必要がある。相談先として産業保健推進センターの地域相談員、特別相談員の活用も考慮すべきである。
- (3) 地域産業保健センターは、保健師を登録できていることになっているが、ほとんど実績がない。保健師が担当することがふさわしい業務も少なくないことから、産業保健推進センターが日本産業衛生学会の産業看護師の認定を受けた保健師を紹介する等により、保健師の活用寄予すべきである。
- (4) 保健所等の保健師の活用のために、地域の保健師の研修を産業保健推進センター等で開催し、地域の保健師の活用について協議していくべきである。

## 付録編

## 付録 産業医活動の年間目安時間の試算方法

### 1 財団法人産業医学振興財団調査の概要

財団法人産業医学振興財団が平成14年に実施した「産業医活動に関する調査」（以下この付録において「財団調査」という。）によると、調査対象は産業医学に造詣が深く、経験豊富な産業医137人である。同報告書第42表において、安全衛生委員会、職場巡視、衛生教育等の産業医活動別の活動時間が示されている。表1にその主要部分を抜粋する。

労働者数 (人)	安全衛生委 員会 (時間)	職場巡視、 作業環境管理、 作業管理(時間)	健康管理 (時間)	労働衛生教育 (時間)	その他 (時間)	合計 (時間)
30-49	7.1	12.3	11.9	4.7	0.9	36.9
10-29	—	—	—	—	—	22.4
1-9	—	—	—	—	—	15.8

表1 財団調査結果第42表からの抜粋

### 2 活動内容別の活動時間の積み上げによる活動時間の計算(活動内容別積み上げ方式)

- (1) 表1によると、労働者数30-49人の事業場では、安全衛生委員会で7.1時間、職場巡視・作業環境管理・作業管理で12.3時間、健康管理で11.9時間、労働衛生教育で4.7時間、その他で0.9時間、合計36.9時間となっている。
- (2) 安全衛生委員会、労働衛生教育は基本的に労働者数が異なっても同じ時間が必要と考えられるが、健康管理等に要する時間は労働者数に比例すると考えられる。このため、30-49人の中央値である40人を用いて労働者1人当たりの活動時間をそれぞれ計算すると、表2のとおり、職場巡視等で0.31時間、健康管理で0.30時間、その他で0.02時間となる。
- (3) (2)で計算した一人当たり時間に労働者数を乗じ、それに(1)の安全衛生委員会、衛生教育の時間を加えると、労働者数規模に応じた活動時間が計算できる。

(例) 30人規模では、

$$7.1時間 + 4.7時間 + (0.31時間/人 + 0.30時間/人 + 0.02時間/人) \times 30人 = 30.6時間$$

事業場規模別計算結果を表3に示す。

	安全衛生委 員会 (時間)	職場巡視、 作業環境管理、 作業管理(時間)	健康管理 (時間)	労働衛生教育 (時間)	その他 (時間)	合計 (時間)
30-49(40)人	7.1	12.3	11.9	4.7	0.9	36.9
1人当たり	-	0.31	0.30	-	0.02	-

表2 労働者数30-49人(中央値40人)規模の事業場の活動内容別労働者1人当たり活動時間

労働者数 (人)	安全衛生委 員会 (時間)	職場巡視、 作業環境管理、 作業管理(時間)	健康管理 (時間)	労働衛生教育 (時間)	その他 (時間)	合計 (時間)
5	7.1	1.5	1.5	4.7	0.1	14.9
10	7.1	3.1	3.0	4.7	0.2	18.1
20	7.1	6.2	6.0	4.7	0.5	24.4
30	7.1	9.2	8.9	4.7	0.7	30.6
40	7.1	12.3	11.9	4.7	0.9	36.9
50	7.1	15.4	14.9	4.7	1.1	43.2

表3 労働者数規模別産業医活動時間（活動内容別積み上げ方式）

### 3 法定の専属産業医の業務量から逆算される労働者1人当たりの必要時間数と基礎活動時間の合算によって活動時間を計算する方法（一人当たり平均時間方式）

- (1) 労働安全衛生規則第13条第1項第3号では、専属産業医が1人で担当できる労働者数の上限は3,000人と規定している。専属産業医1人の年間労働時間は1,800時間、このうち研修・研究等の時間を除いた1,500時間程度を産業医活動時間とすると、労働者1人当たりの産業医活動時間は、0.5時間/人（1,500時間/3,000人）となる。
- (2) 上記活動には、職場巡視、作業環境管理、作業管理、健康管理のように人数に比例する活動時間のみならず、衛生教育、衛生委員会等のように人数には基本的に影響されない基礎的な活動時間が含まれる。大規模事業場の場合は全体時間に占める基礎活動時間の比率が低いので大きな影響を受けないが、小規模事業場の場合は全体の時間に対する基礎活動時間の比率が高いことから、人数比例部分と基礎活動時間を明示的に分けて考える必要がある。
- (3) この基礎活動時間を、財団調査（表1）から計算する。まず、人数比例活動時間の1人当たりの時間を(3)の30分とすると、1-9人規模（中央値5人）で2.5時間、10-29人規模（中央値20人）で10時間、30-49人規模（中央値40人）で20時間となる。これらをそれぞれの財団調査(第42表)の総活動時間から差し引くと、基礎活動時間は、1-9人で13.3時間、10-29人で12.4時間、30-49時間で16.9時間となり、ほぼ15時間前後で一定となっている。これらから、基礎活動時間を15時間とする。  
 なお、財団調査（表1）によると、30-49人の事業場では、安全衛生委員会、労働衛生教育にかかる時間が平均12時間程度であり、上記計算とおおむね合致する。
- (4) 基礎活動時間に人数比例時間を加えて総活動時間を計算する。  
 (例) 30人では、15時間（基礎活動時間）+30人×0.5時間/人=30時間となる。  
 事業場規模別の活動時間を表4に示す。

事業場規模（人）	基礎活動時間(時間)	人数比例活動時間 (時間)	総活動時間(時間)	財団調査(時間)
5	15	2.5	17.5	15.8
10	15	5	20	—
20	15	10	25	22.4
30	15	15	30	—
40	15	20	35	36.9
50	15	25	40	—

表4 事業場規模別産業医活動時間（一人当たり平均時間方式）