

今後望まれる労働安全衛生活動のあり方 —産業保健職の視点から—

主任研究者 新潟産業保健推進連絡事務所 相談員 中平 浩人
共同研究者 新潟産業保健推進連絡事務所 代表 興梠 建郎
共同研究者 新潟産業保健推進連絡事務所 相談員 遠藤 和男

【はじめに】

昨今、現行の産業医を中心とする産業保健制度の改革機運が高まっている。発端は、増え続けるうつ病や自殺を防ぐ目的の「ストレスチェック」の職場健診への義務化方針であった。その後、現在の産業保健全体に大きな影響を及ぼす以下の報告書等が次々と出された。

- ・誰もが安心して生きられる、温かい社会づくりを目指して（厚生省自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム 2010. 5. 28）
- ・厚生労働分野における新成長戦略について（厚生労働省 2010. 6. 18）
- ・職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書（厚生労働省労働基準局2010. 9. 7）
- ・事業場における産業保健活動の拡充に関する検討会最終報告書（厚生労働省労働基準局 2010. 11. 22）
- ・今後の職場における安全衛生対策について（労働政策審議会建議 2010. 12. 22）

これらに対して、日本産業衛生学会は事例ごとに、以下のように懸念を表明してきた。

- ・健診時うつ病チェックの導入および外部専門機関・同総括医師精度等提案内容に関する問題点。（産業医部会理事会 2010. 12. 18 日本医事新報）
- ・産業医制度の大幅変更の動きと産業医に今求められているもの（産業医部会 2011. 1. 15 日本医事新報）

我が国の産業保健の基盤法である労働安全衛生法が1972年に施行されて40年以上が経過した。本法は、事業者一律に課す実施義務を具体的に規定する法体系を構築してきた。また、最低限の実施内容として義

務づけられた労働衛生管理を規定するものが中心である。その結果、最新で有効な科学的エビデンスであっても法令に規定がなければ検討もされない状況にある。一方、安全衛生活動の国際的潮流は、「法令による規制内容の簡素化」と「事業者に対する結果責任の追求」であり、「事業者による自主的な安全衛生活動」をよりよい方向に促すものである。

現在の産業保健制度の中で、多くの中小規模事業場で働く労働者を担当する嘱託産業医および産業保健の現場で労働者の身近で働く産業看護職が、現行の施行後40年以上が経過した労働安全衛生法を基盤法とする労働安全衛生体制をどのように評価し、どのような改正を望んでいるかを調査し、産業保健現場の意見を反映する産業保健制度改革につながる結果を導き出すことを目的とした。

【方法】

- 1) 研究デザイン：テキストマイニングの手法。
- 2) 調査対象者：新潟県医師会登録の日本医師会認定産業医および新潟県産業看護部会会員で、新潟産業保健研究会の幹事19人。
- 3) 調査方法：調査対象者に、本研究目的をテーマにしたグループディスカッションの案内を出し、参加協力を募った。以下のインタビュー・ガイドによった。
 - ① 現在の産業保健で評価できること：5管理の視点から、
 - ② 現在の産業保健で問題と考えること：5管理の視点から、
 - ③ 労働安全衛生法について、
 - ④ 今後の産業保健のあり方(3事業一体化)について。
- 4) データ収集・回収：グループディスカッションでは、インタビューガイドに従い議論をした。全員から

了承を得て、議論における発言を録音した。また、グループディスカッションに参加できなかった幹事およびグループディスカッションにて自らの考えを十分発言できなかった参加者に、文書による意見の提出を求めた。

5) データ解析: ① インタビュー内容をテキスト化し整理して、一つのファイルに統合した。② テキストマイニングの手法を用いて、一次分析としてキーワード抽出、二次分析として感性分析を行った。IBM SPSS Text Analytics for Surveys 4 および IBM SPSS Statistics 21 を用いた。

6) 倫理: 産業保健調査研究倫理審査委員会の審査を受け承認された。

【研究成果の活用予定】

今後の産業保健活動の参考となるように、本調査研究成果を学会誌に掲載する予定である。関連学会での発表も予定している。また、次年度以後の各種研修・セミナーのテーマとしての活用を予定している。

【結果及び考察】

調査研究対象者の 10 人から参加協力が得られた。内訳は、新潟県医師会登録の日本医師会認定産業医 6 人、産業歯科医 1 人、産業看護師 1 人、保健師 1 人および産業カウンセラー 1 人であった。

キーワード抽出の結果、分類は、語彙の多い順に、産業保健体制・安全衛生管理体制（語彙数 79）、これからの産業保健（27）、現行法の簡素化（13）、労働者（10）、労働安全衛生法（9）、企業・事業場（9）、メンタルヘルス活動（9）産業保健事業（8）、事業一体化（7）、医師会（6）、特定健診・保健指導（6）、医療費適正化（5）、産業保健専門職（5）、保険者（5）、事業者・事業主（3）、および国（1）であった。また、発言のうち、ネガティブな内容（59）、ポジティブな内容（32）、その他 - 問い合わせ（1）、およびその他 - 提案・忠告（1）であった。労働安全衛生法については、「仕組み」として有効であり、諸事態に柔軟に対応できたと評価

された。衛生管理者や衛生推進者の役割が重要であるとされた。一方、労働安全衛生法の問題点として、衛生推進者の立場が軽く能力が不十分であり 50 人未満事業場ではメンタルヘルス対策ができない、50 人未満事業場が努力義務対象であるのは事業場に抜け道を与えるものであるとされた。事業者の認識不足が問題に挙げられ、嘱託産業医についてはその活動の不充分さ、レベル差拡大、数の不足が課題とされた。現行の労働安全衛生法下では、小規模事業場や非正規労働者が適用から除外されている項目が多く、守られるべき安全や健康に差が生じているとの認識で一致した。

今後の課題として、産業保健活動の価値を高め、事業主に理解してもらい事業主が積極的に産業保健に取り組む環境を作り上げることが重要であるとされた。そのために、衛生推進者のモチベーション向上、小規模事業場での事業場内外の産業保健専門職を活用した労働安全衛生体制づくり、産業医と産業看護職との結びつき強化、産業保健専門職チームでの産業保健活動などが重要とされた。

また、産業衛生活動の輪を広げるには労働安全衛生法の改正により、適応事業場規模を 30 人未満にする、不足を補うべく産業医の質的を担保する、優秀な産業看護職確保のために産業看護職を国家資格にする、産業歯科分野を法的に承認する、特定健康診査にがん検診も義務付けるなどの実現が必要であるとされた。法体系を現行のまま維持するか欧米式の自主管理方式にするかの議論では、国民性を鑑みると、到達すべき基準の体系化を強化するが優先されるとした。

独立型小規模事業場を対象とした 3 事業一体化は妥当な判断であるとの評であった。3 事業が一体化によるスケールメリットが期待される。一方、予算削減の心配や従来の組織センターの専門職にモチベーション低下の恐れがあると懸念された。