

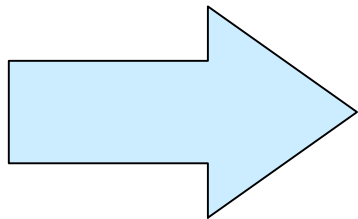
# 千葉県下産業医の 過重労働者への対応の実態調査

主任研究者：千葉産業保健推進センター  
産業保健相談員 本吉 光隆

発表者：千葉大学大学院医学研究院  
助手 上谷 実礼

# 研究の背景

- 企業間競争の激化
- 企業における能力主義
- 成果主義的な賃金、処遇体制の導入など  
人事労務管理の差別化



雇用の多様化  
長時間労働の常態化

# 研究の背景

厚生労働省

平成14年2月

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の策定

平成16年4月

「過重労働・メンタルヘルス対策のあり方に係る検討会」の設置

平成18年4月1日より

改正労働安全衛生法施行

# 研究の目的

- 千葉県下産業医の過重労働者への対応の実態を調査する
- 法改正後の産業医による過重労働者への対応のあり方に対して提言を行う

# 対象及び方法

- **対象** : 産業医(千葉市、市原市および船橋市の産業医名簿に記載されている全ての会員558名)
- **方法** : 質問紙法

# 調査内容

- 事業場規模および雇用形態、資格
- 事業場の安全衛生管理体制について
- 厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の周知状況
- 過重労働面談実施の有無とその実情
- 面談指導に対する産業医の評価
- 今後望まれる対策

# 回収結果

回答者数 240名

回収率 43.0%

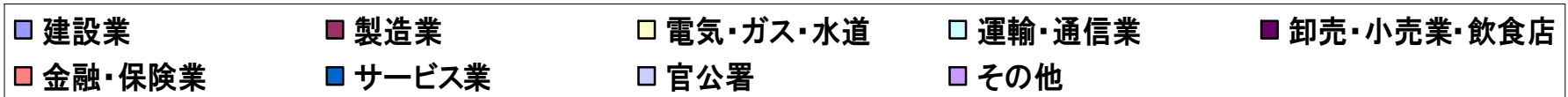
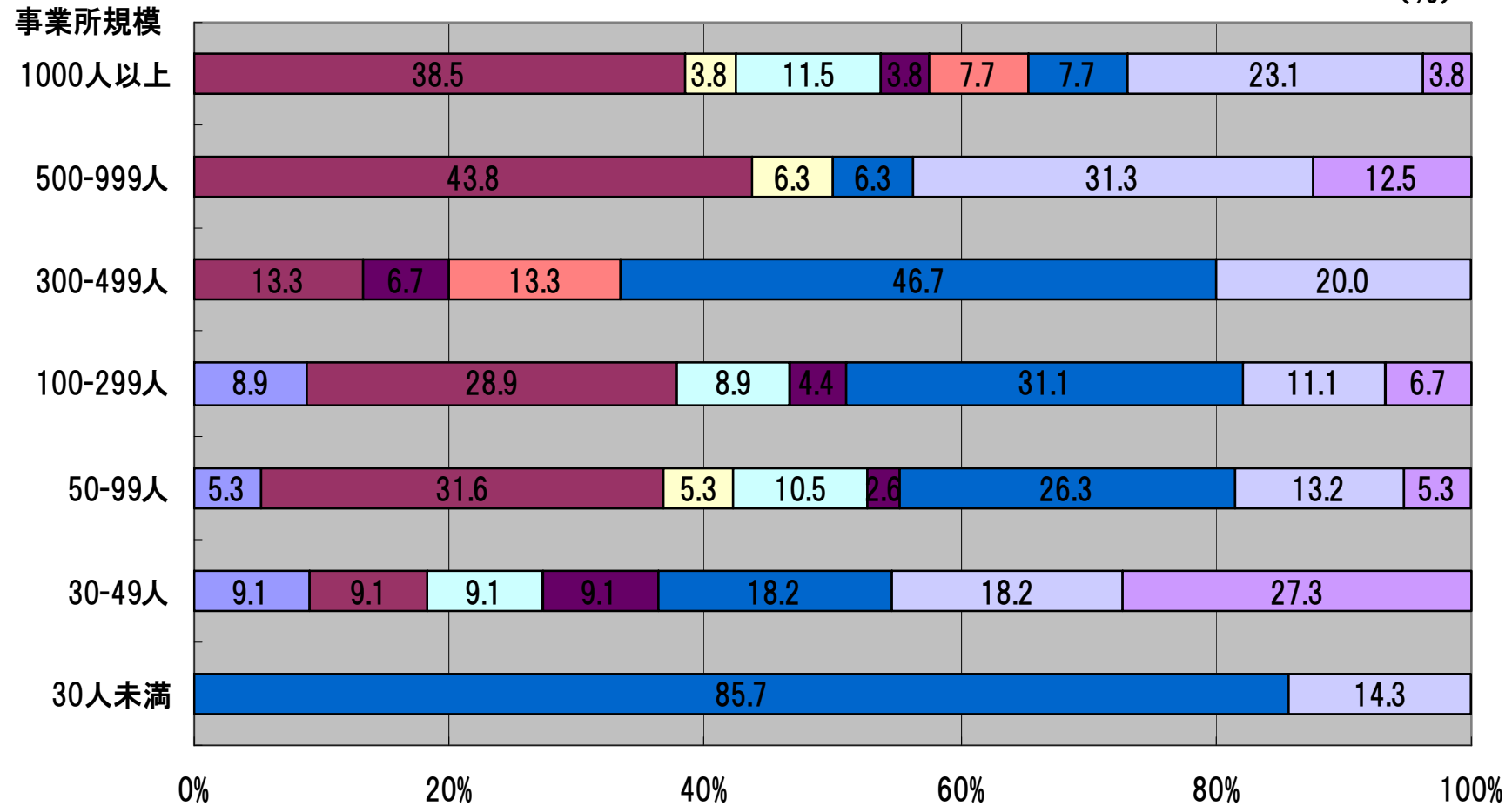
⇒産業医活動を行っていない78名を除外

⇒産業医活動を行っている162名について集計

# 結果 1

## 事業所の業種と規模

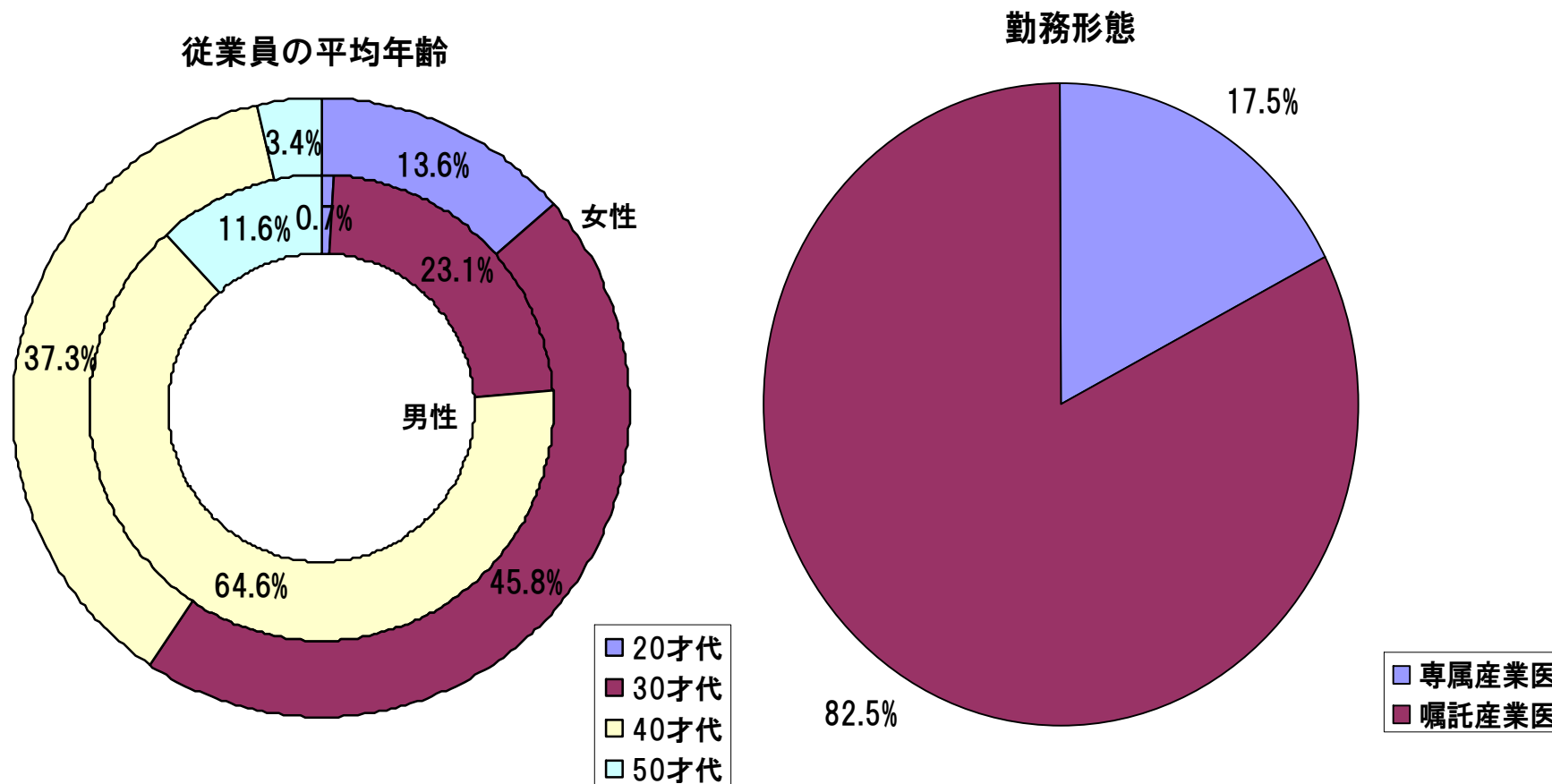
(%)





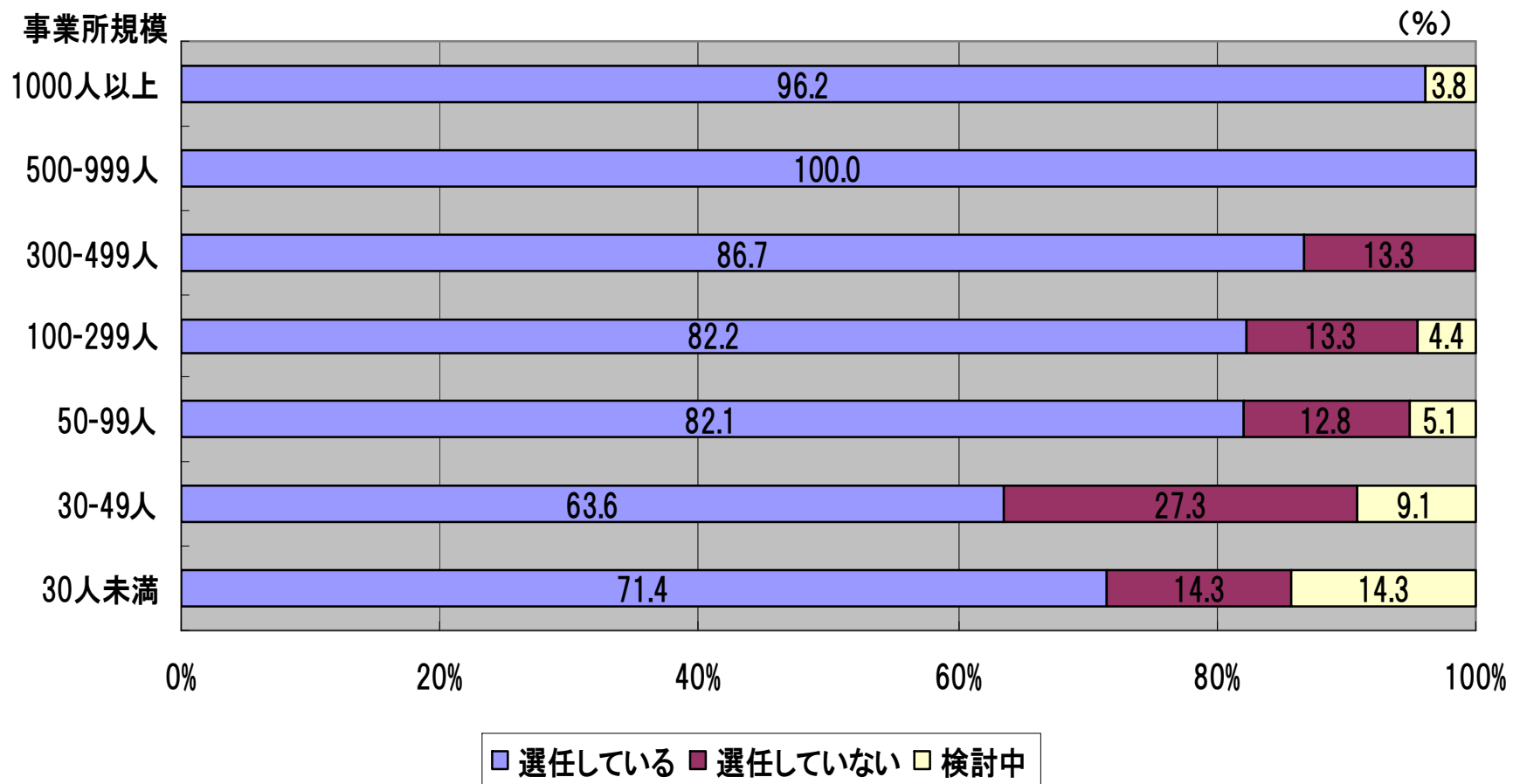
# 結果 2

## 従業員の平均年齢と勤務形態



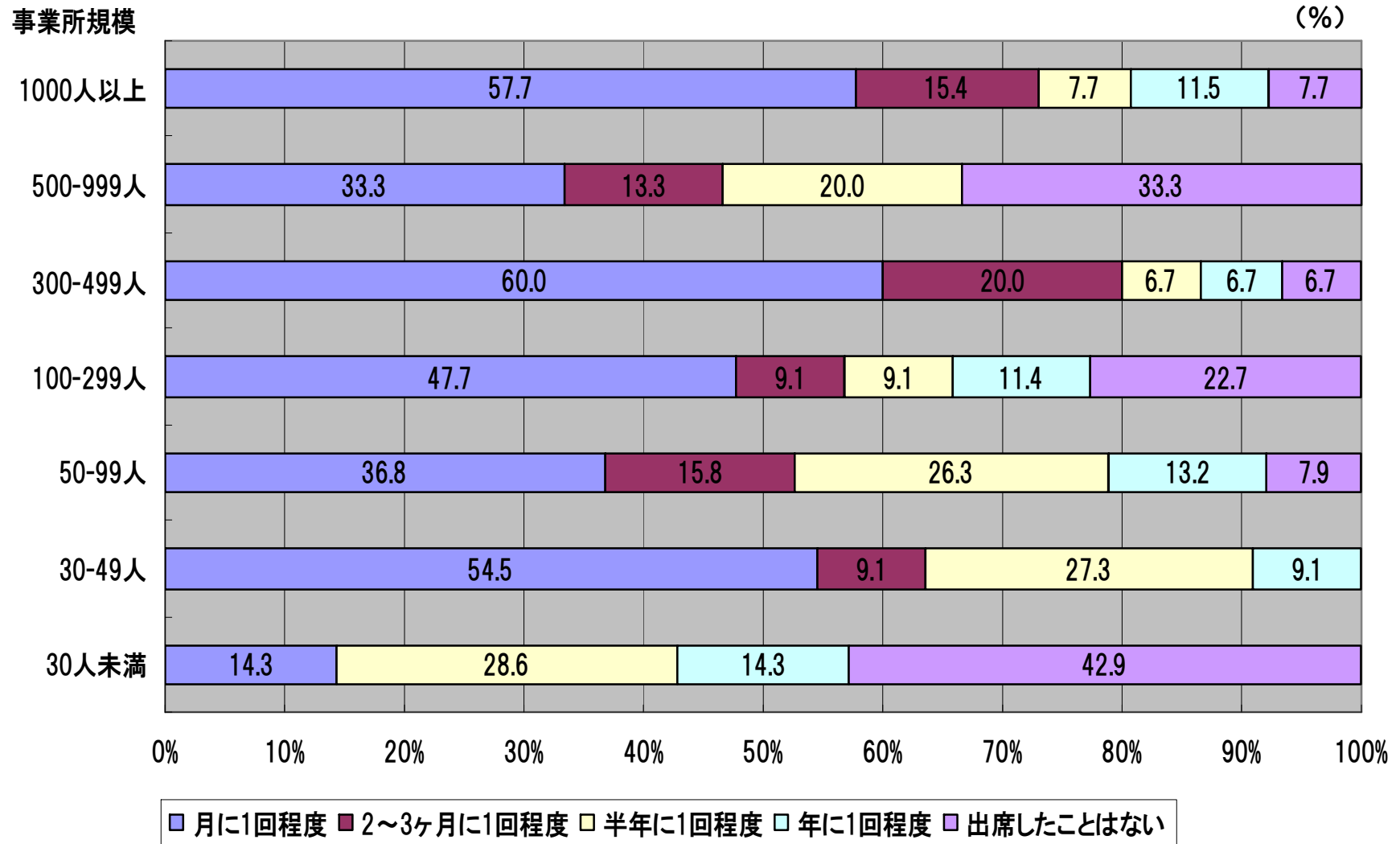
# 結果 3

## 衛生管理者または(安全)衛生推進者の選任状況



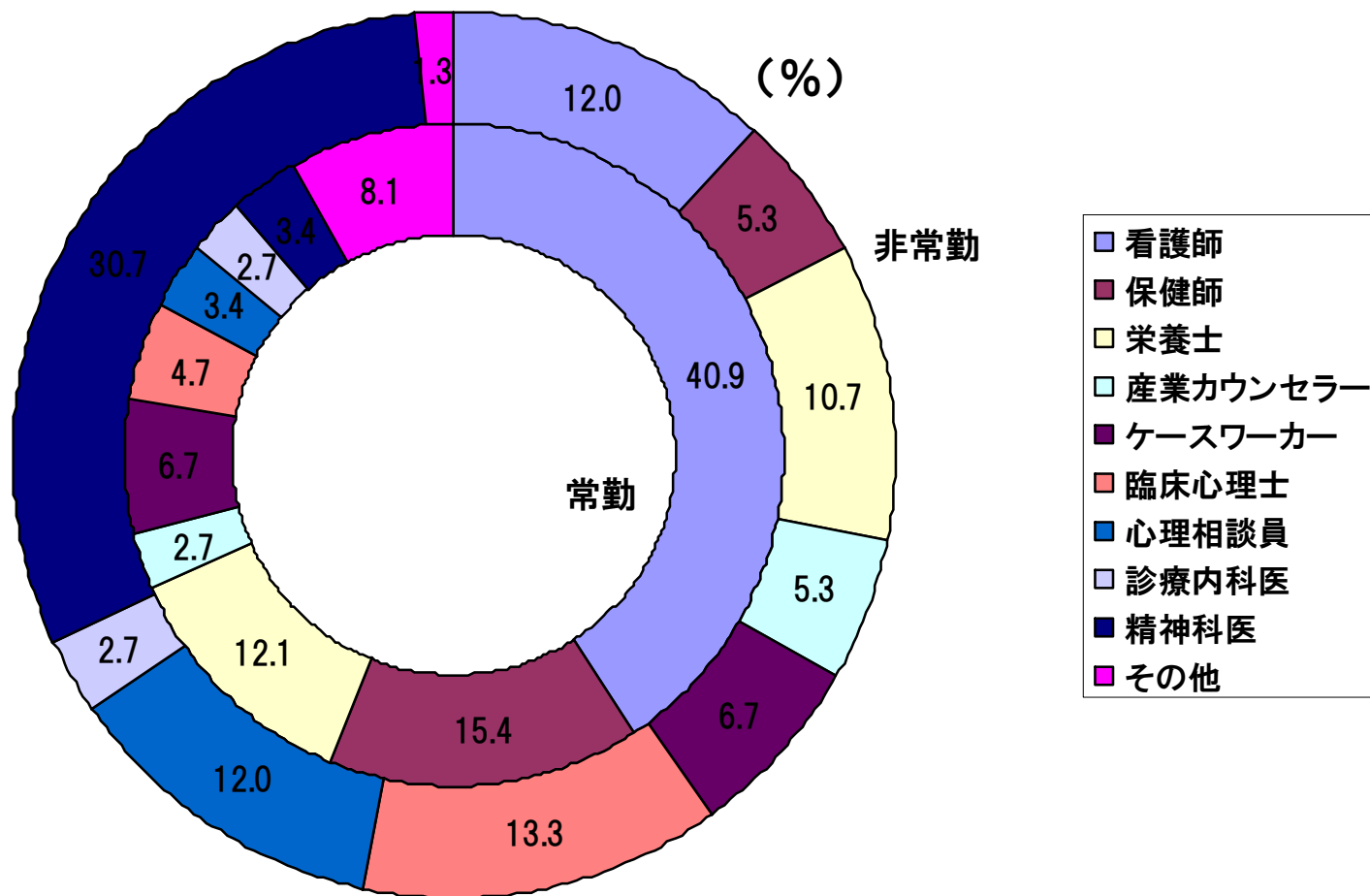
# 結果 4

## 衛生委員会への出席状況



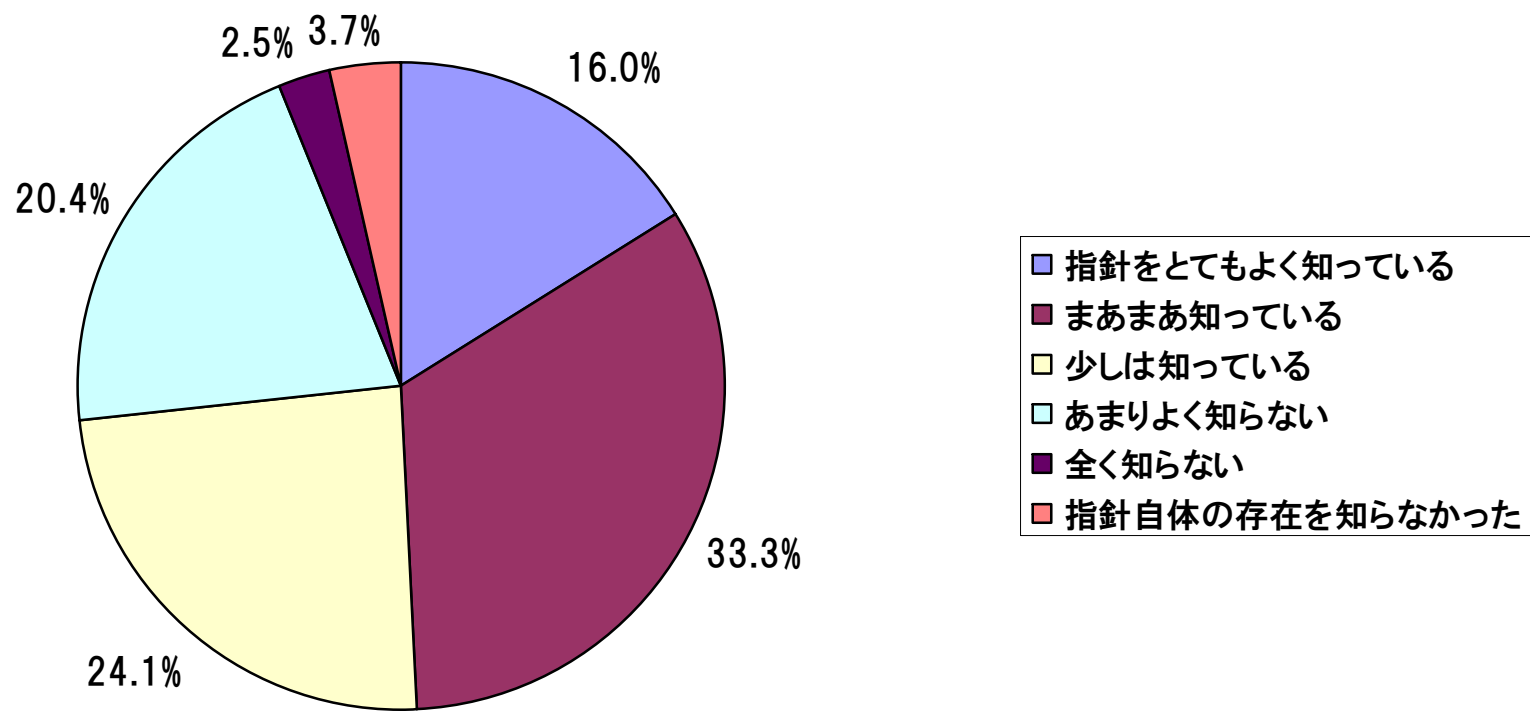
# 結果 5

## 産業保健スタッフ配置状況



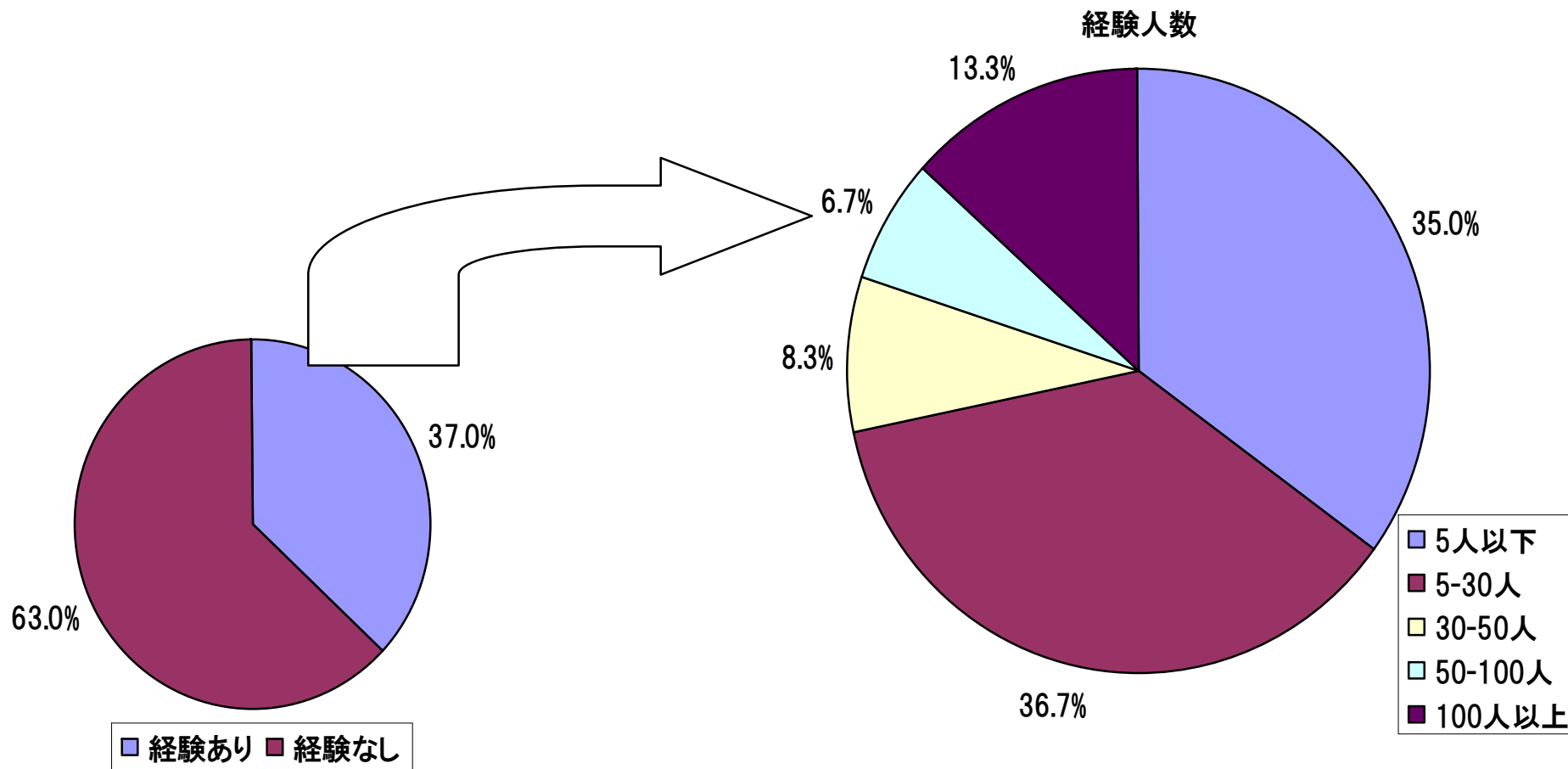
# 結果 6

## 厚生労働省指針の周知状況



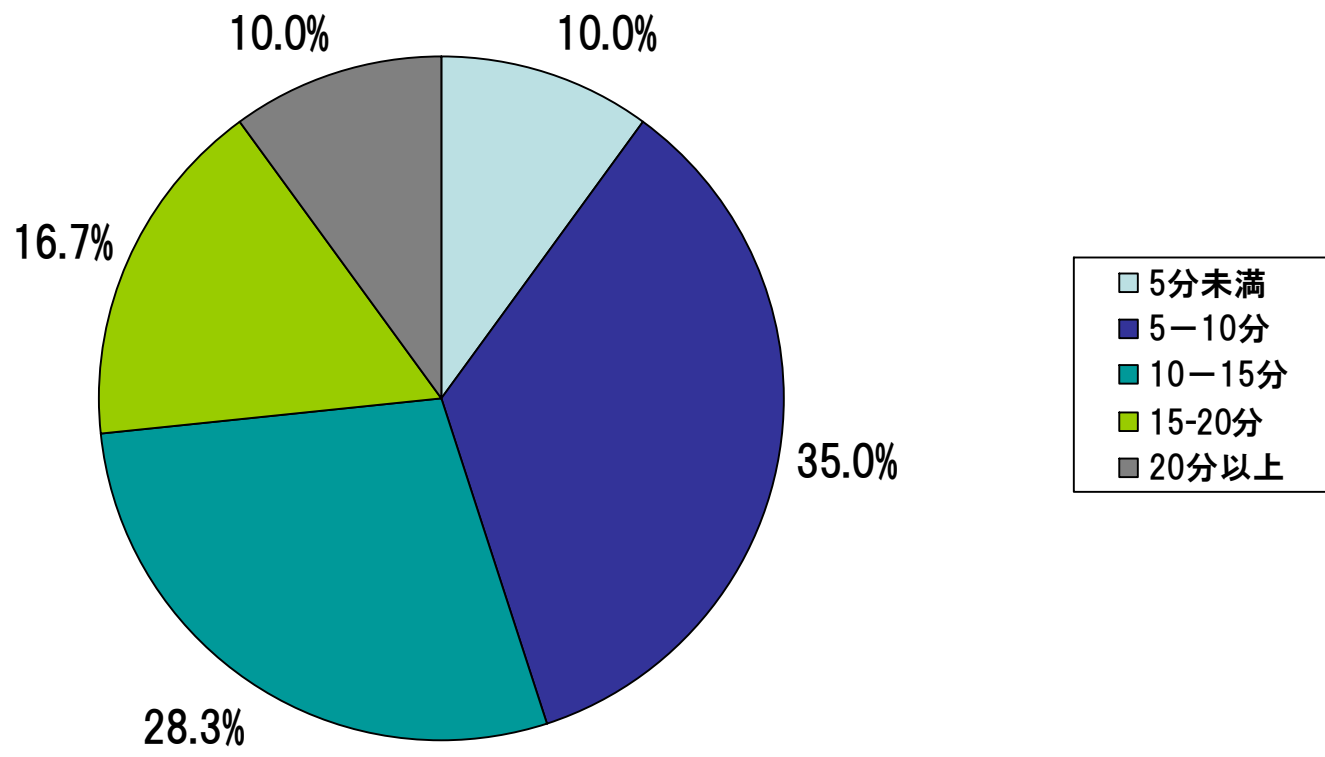
# 結果 7

## 過重労働面談経験の有無と経験人数



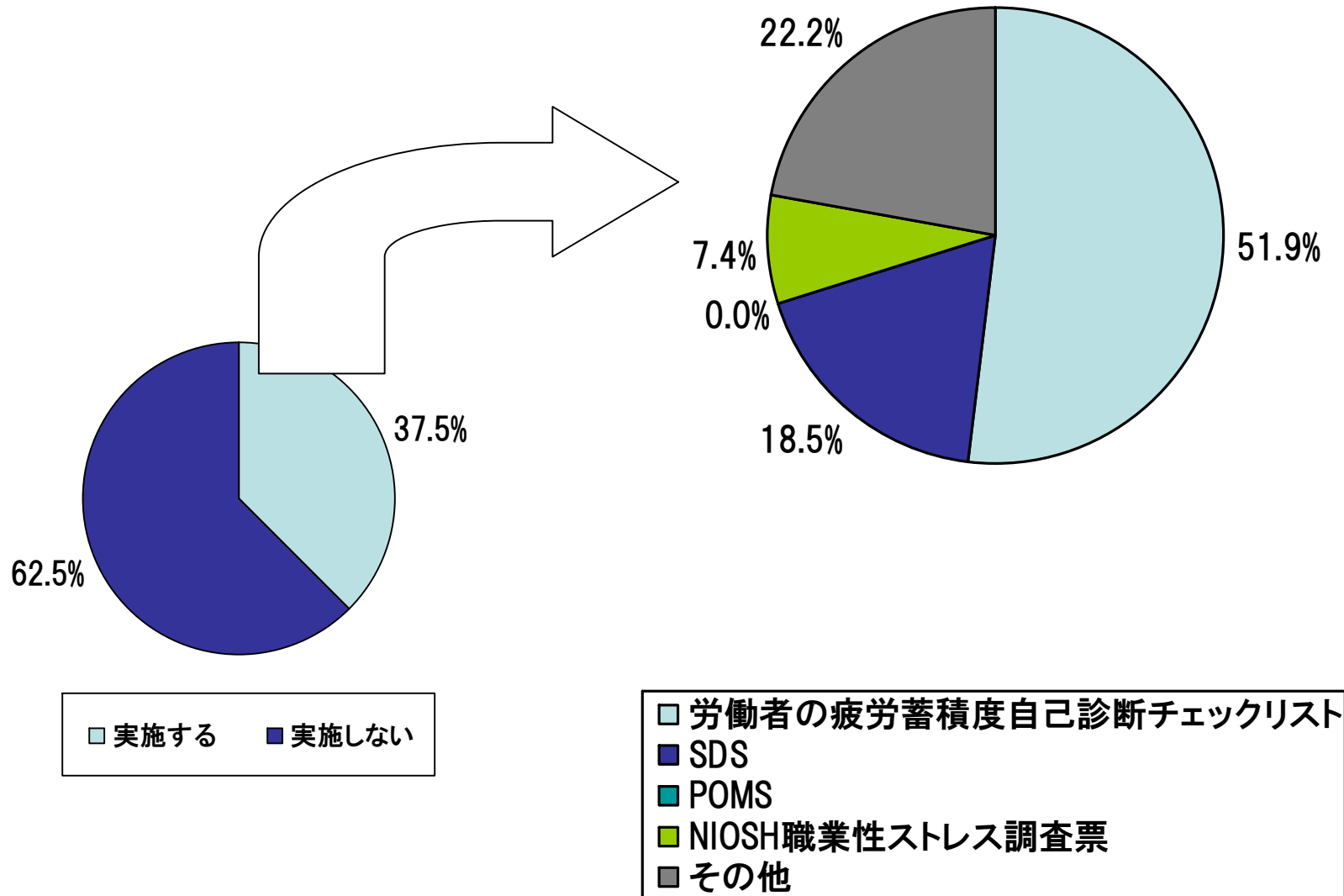
# 結果 8

## 面接指導のための一人当たりの時間



# 結果 9

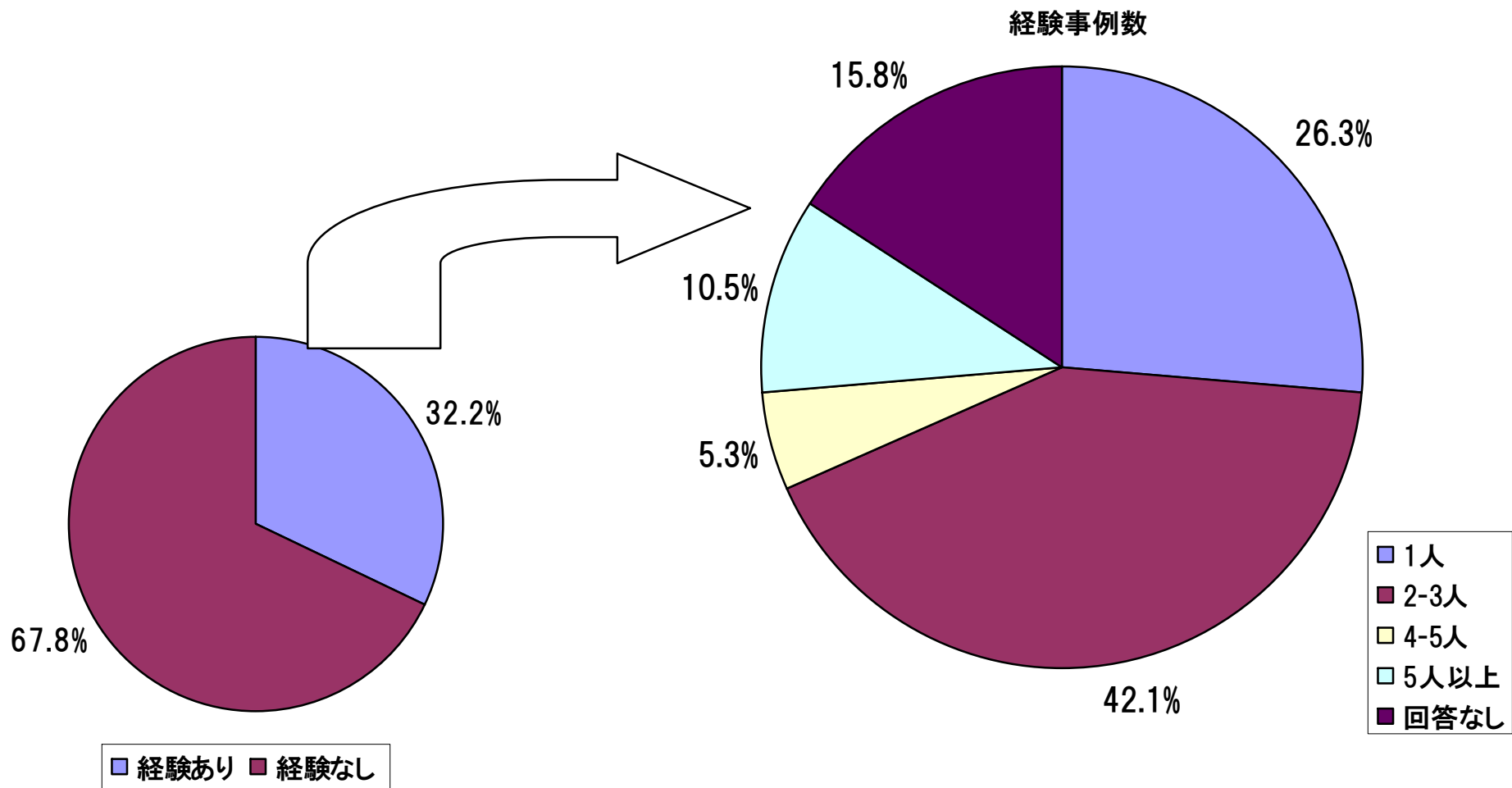
面接指導の前にアンケート調査を実施するかどうかとその種類





# 結果 10

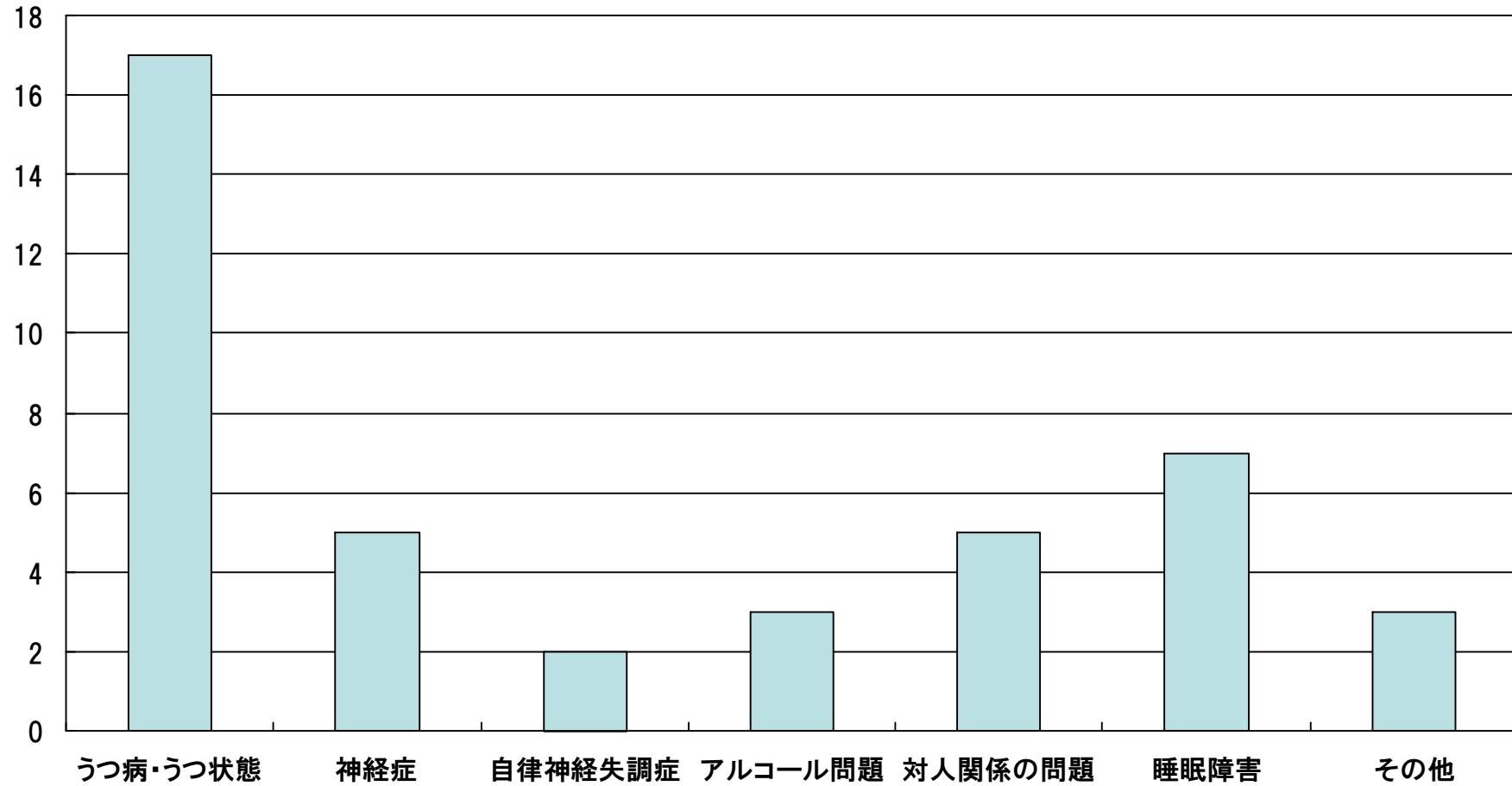
## 過重労働が原因と推測される健康障害事例



# 結果 11

## 過重労働が原因と考えられた健康障害の内容

回答数(件)



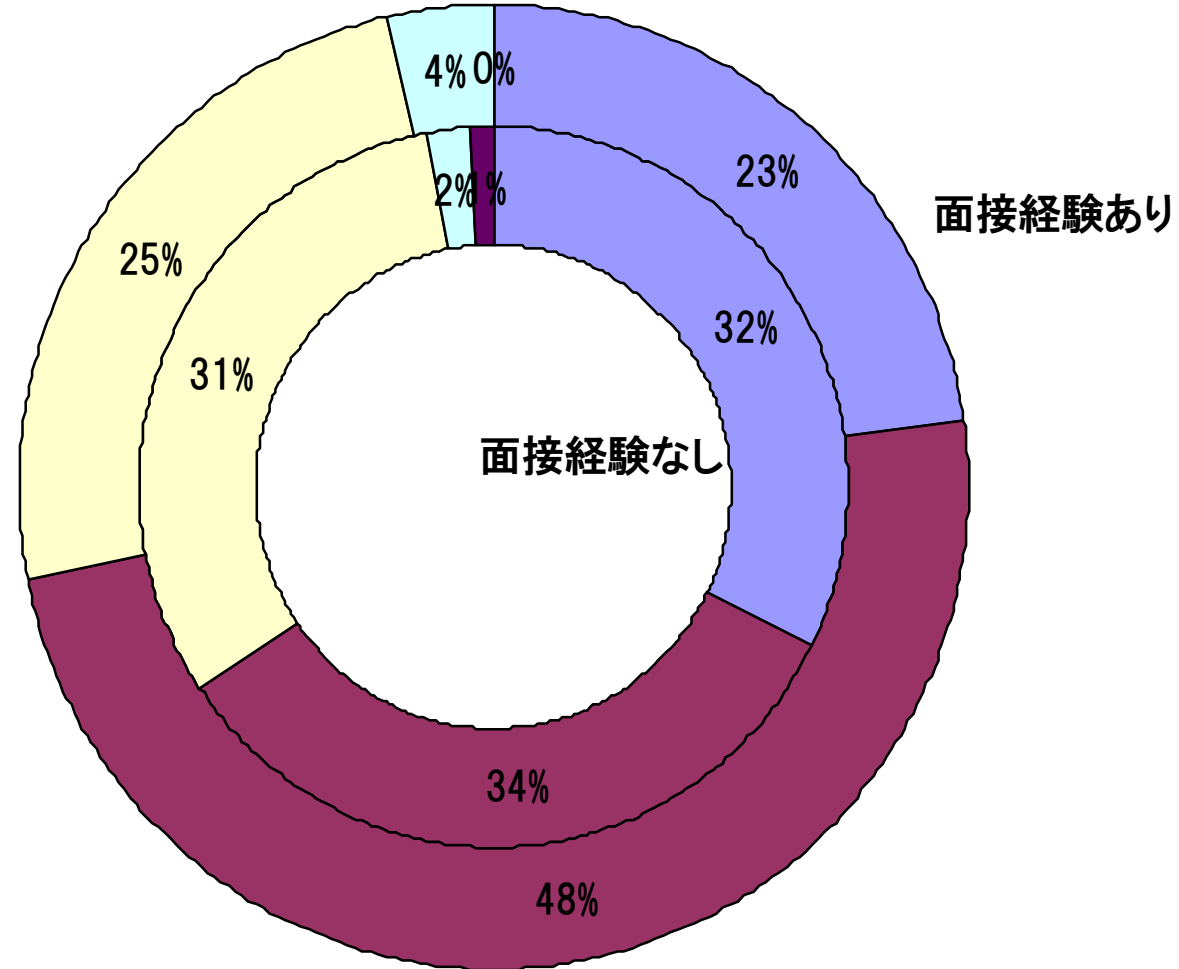
# 結果 12

健康障害が発生した事例についてどのように対応したか（複数回答）		
	回答数	%
すぐに休業を指示した	5	26.3%
上司に対して業務の量的・質的軽減を求めた	17	89.5%
短時間労働を指示した	5	26.3%
専門医受診を指示した	13	68.4%
定期的な産業医面接を指示した	11	57.9%
特に何もしなかった	0	0.0%
その他	2	10.5%
	19	

健康障害が発生した場合、産業医の助言・指導に対して事業所側はどのように対応したか		
	回答数	%
産業医の助言・指示通りに積極的に対応した	17	89.5%
まあまあ積極的に対応した	2	10.5%
あまり積極的に対応しなかった	0	0.0%
何もしなかった	0	0.0%
	19	

# 結果 13

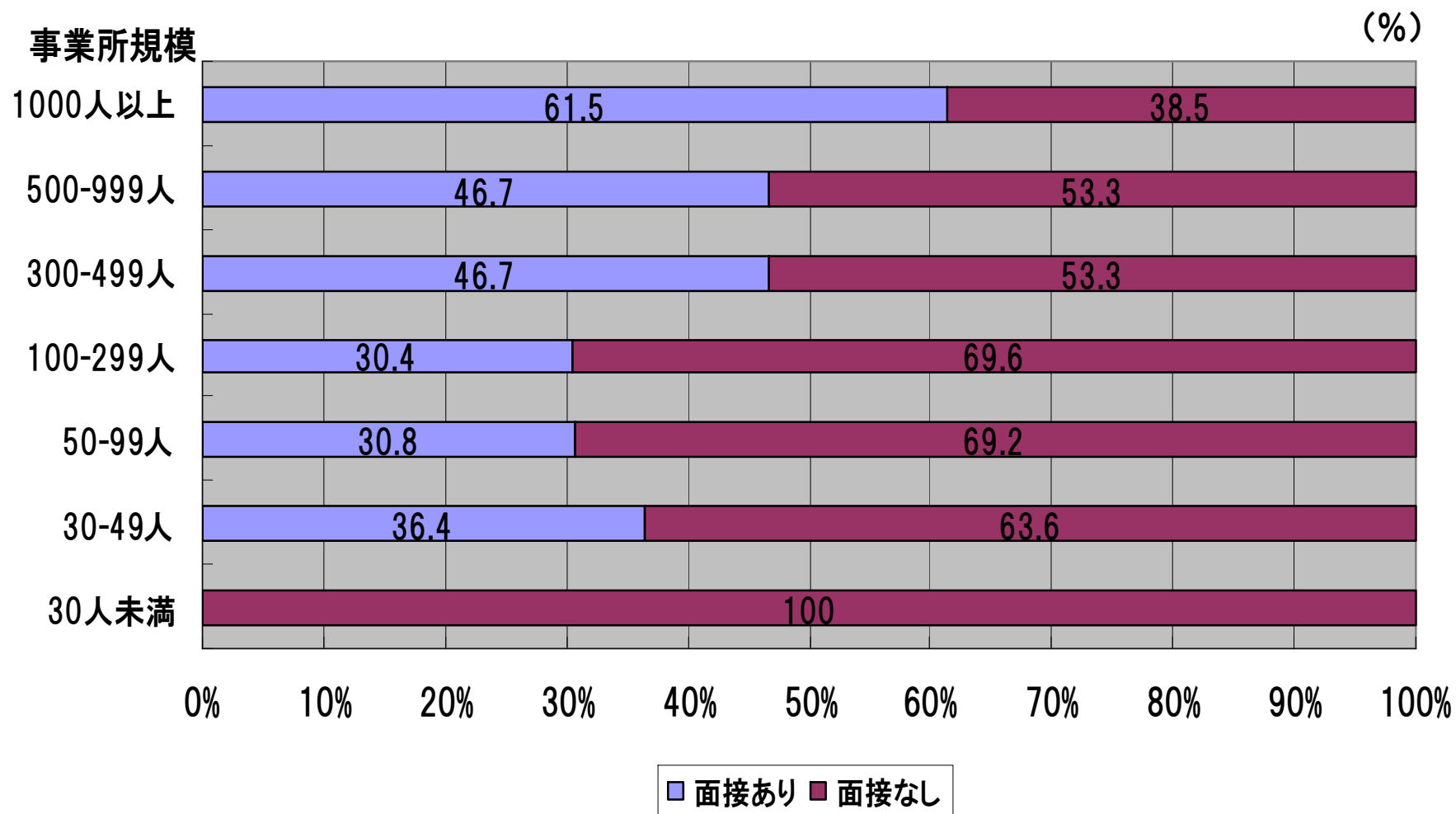
## 過重労働面接は有効か？



■ 大変有効である ■ まあまあ有効である □ 少しは有効である □ あまり有効でない ■ 全く有効でない

# 結果 14

## 事業所規模別過重労働面接経験の有無



# 結果 15

回答者が勤務する事業所の規模別過重労働面接を行っていない理由(複数回答)								
	30人未満	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	合計
	回答数(%)	回答数(%)	回答数(%)	回答数(%)	回答数(%)	回答数(%)	回答数(%)	回答数(%)
過重労働が発生していないから	7(100)	4(57.1)	19(70.4)	11(34.4)	4(50.0)	4(50.0)	4(40.0)	53(53.5)
人手が足りない	0	0	1(3.7)	1(3.1)	0	1(12.5)	0	3(3.0)
時間的余裕がない	0	1(14.3)	1(3.7)	3(9.4)	1(12.5)	1(12.5)	0	7(7.1)
経済的余裕がない	0	0	0	0	0	0	0	0
具体的にどうすればよいか分からない	0	0	0	0	1(12.5)	0	0	1(1.0)
事業所から依頼がない	0	3(42.9)	10(37.0)	19(59.4)	1(12.5)	3(37.5)	5(50.0)	41(41.4)
その他	0	1(14.3)	0	2(6.3)	0	0	1(10.0)	4(4.0)

# 結果 16

ロジスティック回帰分析による面接指導実施状況の関連因子

変数	オッズ比	95%信頼区間	
事業所規模(/ 50人未満)			
50-299人	2.222	0.58	8.49
300人以上	4.388*	1.09	17.70
勤務形態(/嘱託医産業医)			
専属産業医	0.892	0.33	2.39
衛生管理者選任状況(/選任なし)			
選任あり	0.863	0.23	3.18
検討中	6.323	0.76	52.69
衛生委員会出席状況(/出席経験なし)			
月に1回程度	1.192	0.39	3.62
2~3ヶ月に1回程度	0.212	0.04	1.05
半年に1回程度	1.317	0.35	4.98
年に1回程度	0.175	0.03	1.20
厚労省対策の周知状況(/知らない)			
知っている	1.227	0.26	5.78
少しは知っている	0.321	0.07	1.53

\*:P<0.05

# 考 察

- **事業所規模により面接指導実施状況に違いがあると考えられた。**
- **労働安全衛生法の改正がなされ、事業主の責任が明確化され、「過重労働は発生していない」「事業所の依頼がない」ために面接指導を行ったことがない産業医が面接指導を経験する機会が増えてくる可能性。**



# まとめ

1. 産業医の約半数が「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を知っていた。
2. 産業医は37%が過重労働者に対する面接を経験していた。
3. 面接指導が有効と考えている産業医は経験のある者で72%、ない者でも65%と高率であった。
4. 面接指導を実施していない理由は「過重労働が発生していない」と「事業所よりの依頼がない」であった。

# まとめ

5. 産業医の面接指導に対する評価は高い。
6. 事業者は産業医の助言・指導に積極的に対応していた。
7. 従業員数が300人以上の事業所では50人未満の事業所と比較して、オッズ比4.39、95%信頼区間(1.09-17.7)と統計学的に有意であり、大規模事業所では小規模事業所よりも面接を実施している回答者が多かった。

**過重労働者への対応に関する  
産業医や事業主への具体的な  
指導は、今後も産業保健推進  
センターの重要な継続課題である。**