

# 50人未満の事業所における長時間労働者の 面接指導の効果的な推進対策

大阪産業保健推進センター

久保田昌詞<sup>1)</sup> 岡田邦夫<sup>2)</sup> 圓藤吟史<sup>3)</sup> 酒井國男<sup>4)</sup>

1) (独)労働者健康福祉機構 大阪労災病院 勤労者予防医療センター

2) 大阪ガス(株)健康開発センター

3) 大阪市立大学院大学医学部環境医学講座

4) 大阪府医師会(会長)

# はじめに

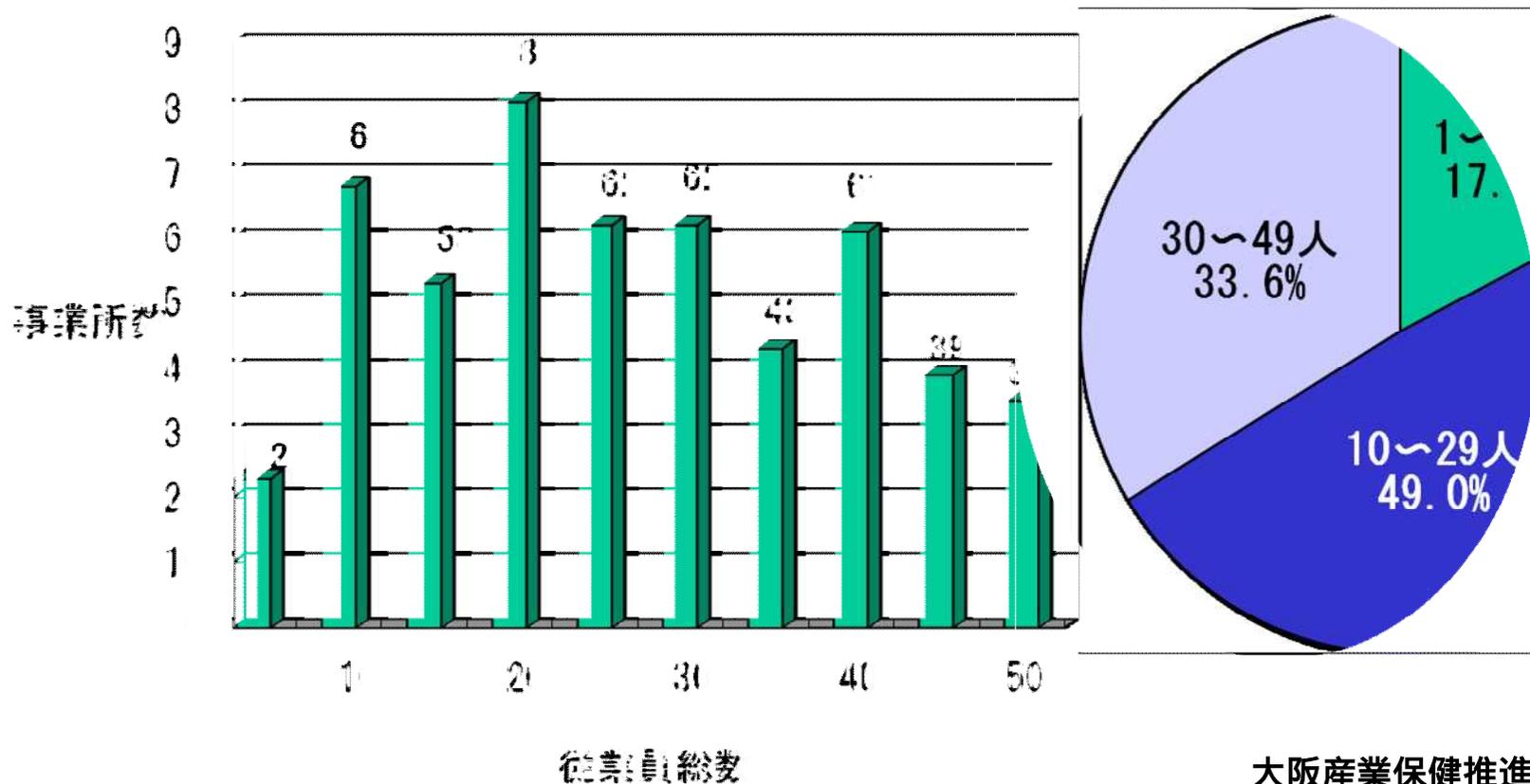
- 平成18年4月施行の改正労働安全衛生法では、長時間労働者に対する面接指導が義務化されたが、従業員数が50人未満の事業所においては平成20年3月31日まで猶予された。
- 長時間労働による過労死・過労自殺の防止のために健康診断、ならびに長時間労働者に対する面接指導が重要な役割を果たすと期待される。
- 50人未満の事業場において面接指導を実施するに際しては多くの困難や問題点が予測される。そのような問題点を認識し、現場の意見を反映した解決法を模索することは、労働者のみならず事業者にとっても有益であると考えます。
- このような趣旨で、大阪産業保健推進センターは大阪労働局の協力を得て、平成20年度からの全事業場における面接指導実施を前に、大阪府下の50人未満の事業所を対象にアンケート調査を行い、面接指導の周知度や課題となる点を調査した。

# 調査対象と方法

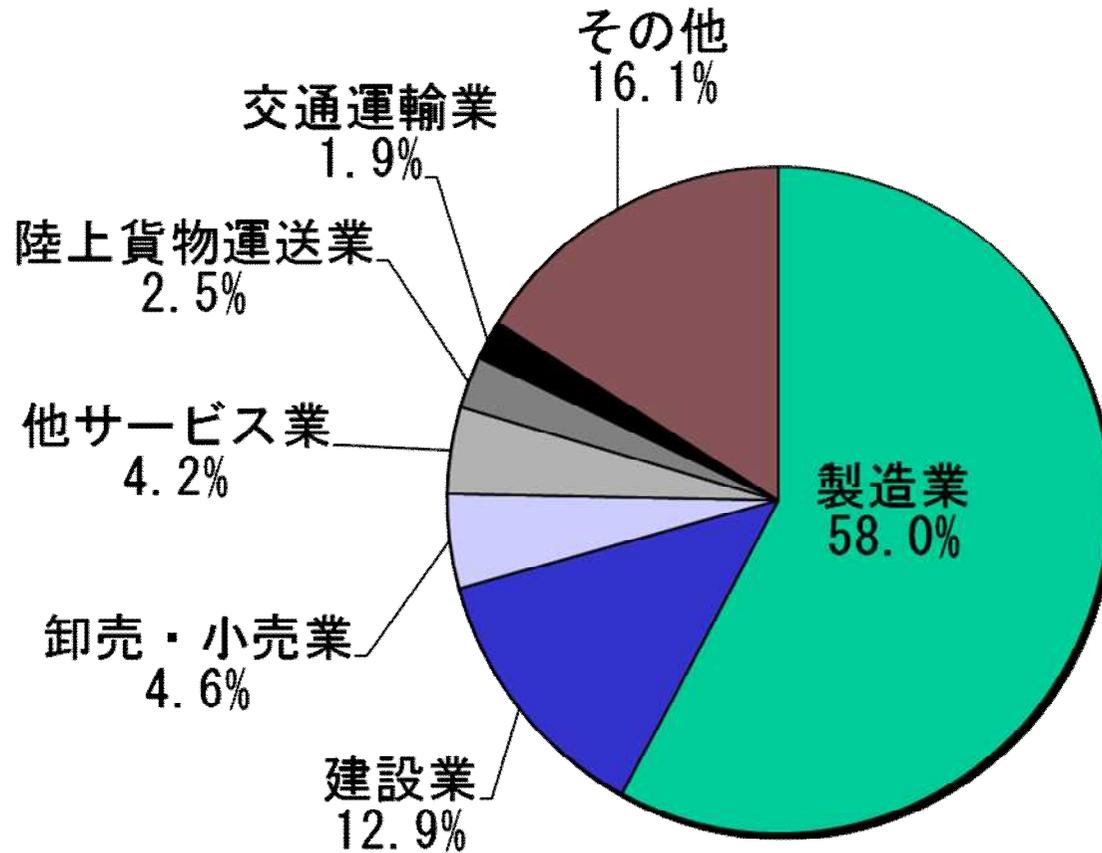
- 2007年10月初めに、八尾商工会議所ならびに大阪府下の10労働基準協会の会員企業のうち、従業員数50人未満の事業所2070箇所に全数調査としてアンケート調査を実施した。
- 25問におよぶアンケートを郵送し、記入後、事業所名を匿名で返信してもらった。
- アンケートの質問事項は
  - 面接指導義務化や制度の内容の認知に関する質問
  - 時間外労働時間の計算法
  - 面接指導の実施の有無
  - 面接指導の対象者の選別
  - 面接指導にあたる医師の種別
  - 面接指導の場所、時間、費用、結果報告書、事後措置
  - 過重労働対策に対する認識
  - 従業員数および類型
- アンケートは、従業員数の群別、類型別に集計して解析した。
- 有意差検定は  $\chi^2$  検定によった。

# 回答のあった事業所の従業員総数

- 回答のあった事業所は527事業所(回収率25.4%)
- 従業員数は24 ± 13人(mean ± SD)
- 従業員数別 0-9人:17.4%、10-29人:49.0%、30-49人:33.6%



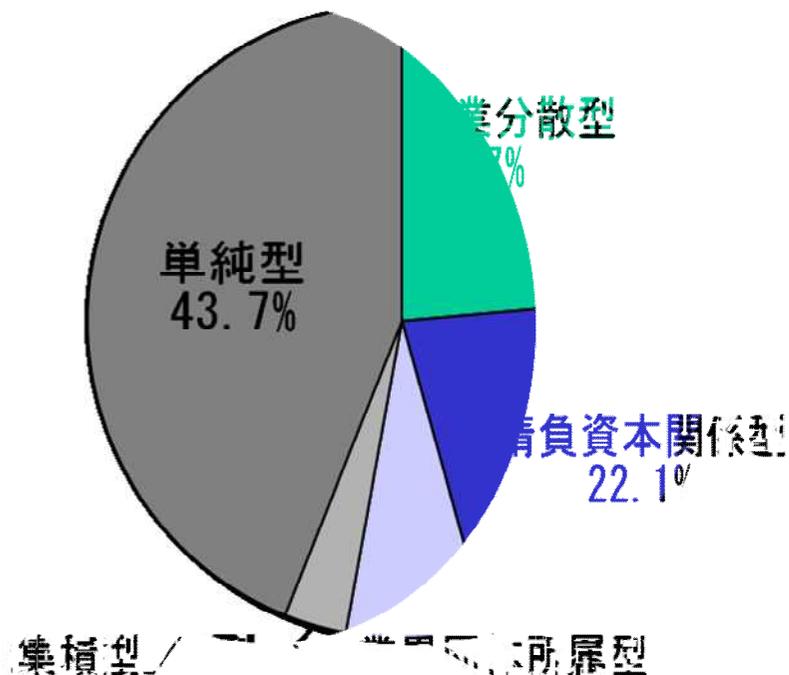
# 回答のあった事業所の業種



業種別では製造業が58.0%を占め、建設業12.9%、卸売・小売業4.6%などの順

# 類型

型	説明
単独企業分散型	本支店、営業所、チェーン店が分散しており、そのうちのひとつである
請負・資本関係型	元請や親会社との結びつきの強い協力会社・子会社のひとつである
業界団体所属型	協同組合・専門工事業組合・商工会議所・総合健康保険組合など、業界団体との結びつきが強い企業のひとつである
地域集積型	工業団地・共同工場・商店街・卸団地など、地域的にまとまっている企業のひとつである
単独型	上記のどれにも該当しない、単独企業である

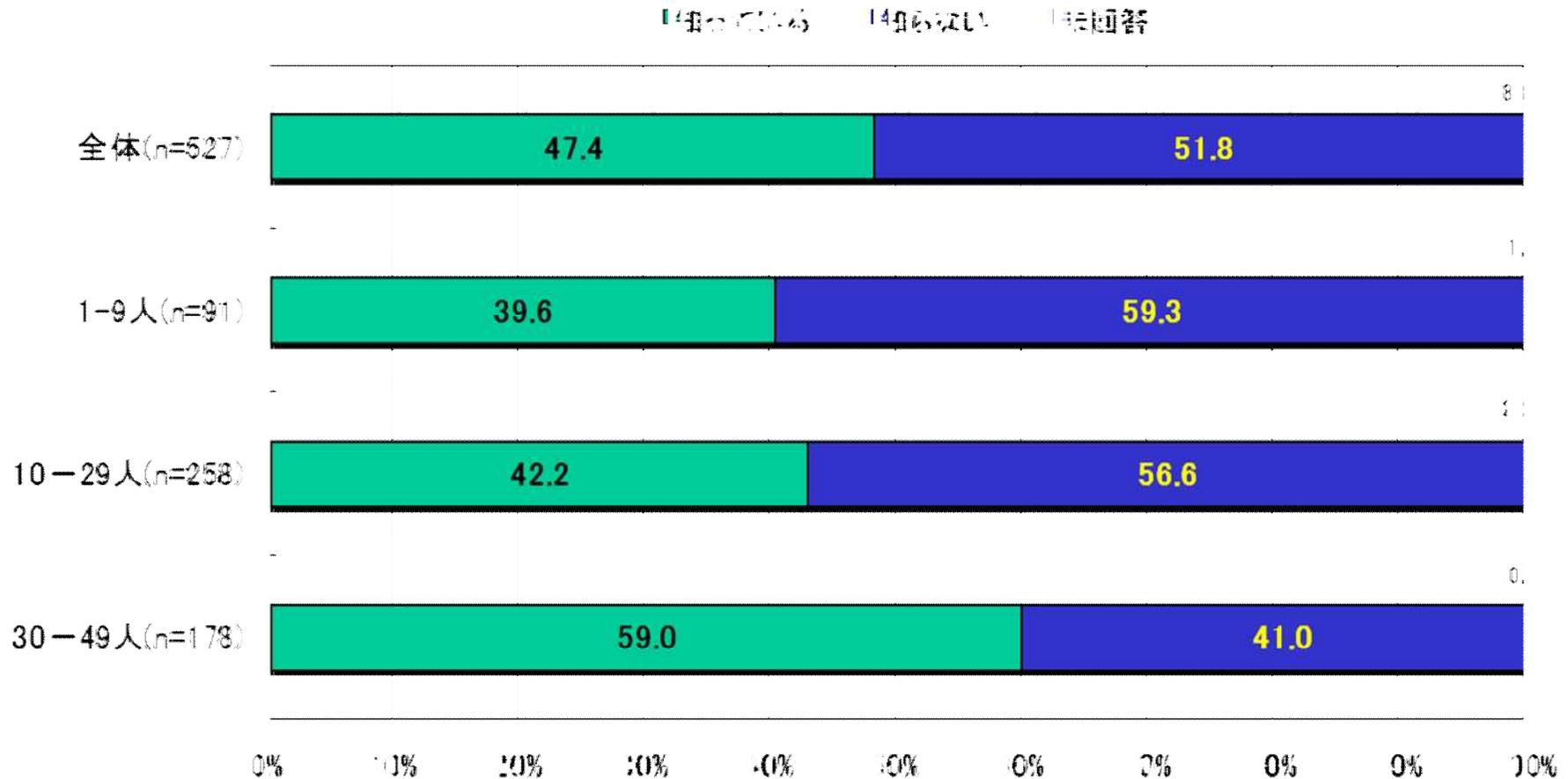


圓藤らは平成16年度調査研究「小規模事業場の類型別産業保健活動の実施状況」報告書(平成17年3月)の中で、類型別の特徴について、「単独企業分散型」は、企業全体としては50人以上の従業員を擁しているが、事業場としては50人未満であり、本社や他の事業場と合わせた産業保健活動が期待できる事業場である一方、他の類型は一企業一事業場の事業場(企業)であり、それらの事業場と他社との結びつきの強さでもって分けたものとしている。同報告書では、産業医の選任率について、単独企業分散型や請負・資本関係型での選任率が高いこと、また、(安全)衛生委員会の設置率も請負・資本関係型、単独企業分散型が高いと報告されている。

# 長時間労働者に対する面接指導に 関する認知度とその実施

# 長時間労働者に対する面接指導の義務化の認知度

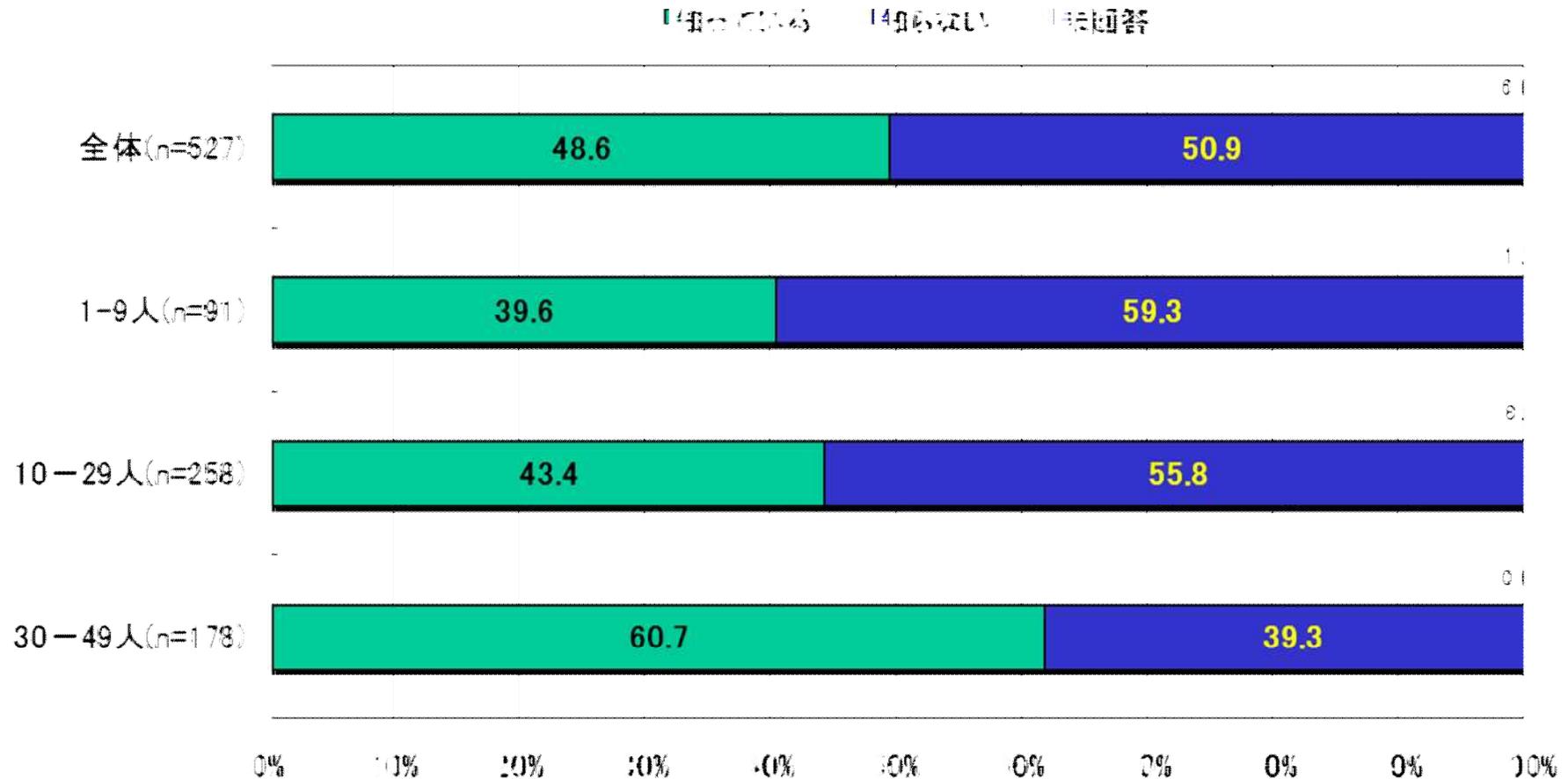
平成17年の改正労働安全衛生法により、長時間労働者に対して面接指導を行うことが、50人未満の事業場においても平成20年4月から義務となります。貴事業場は、このことをご存知ですか？ 知っている 知らない



1. 「知っている」は全体で47.4%
2. 認知度は従業員数が多いほど高かった ( $p = 0.0032$ )

# 面接指導となる対象者の要件に係る認知度

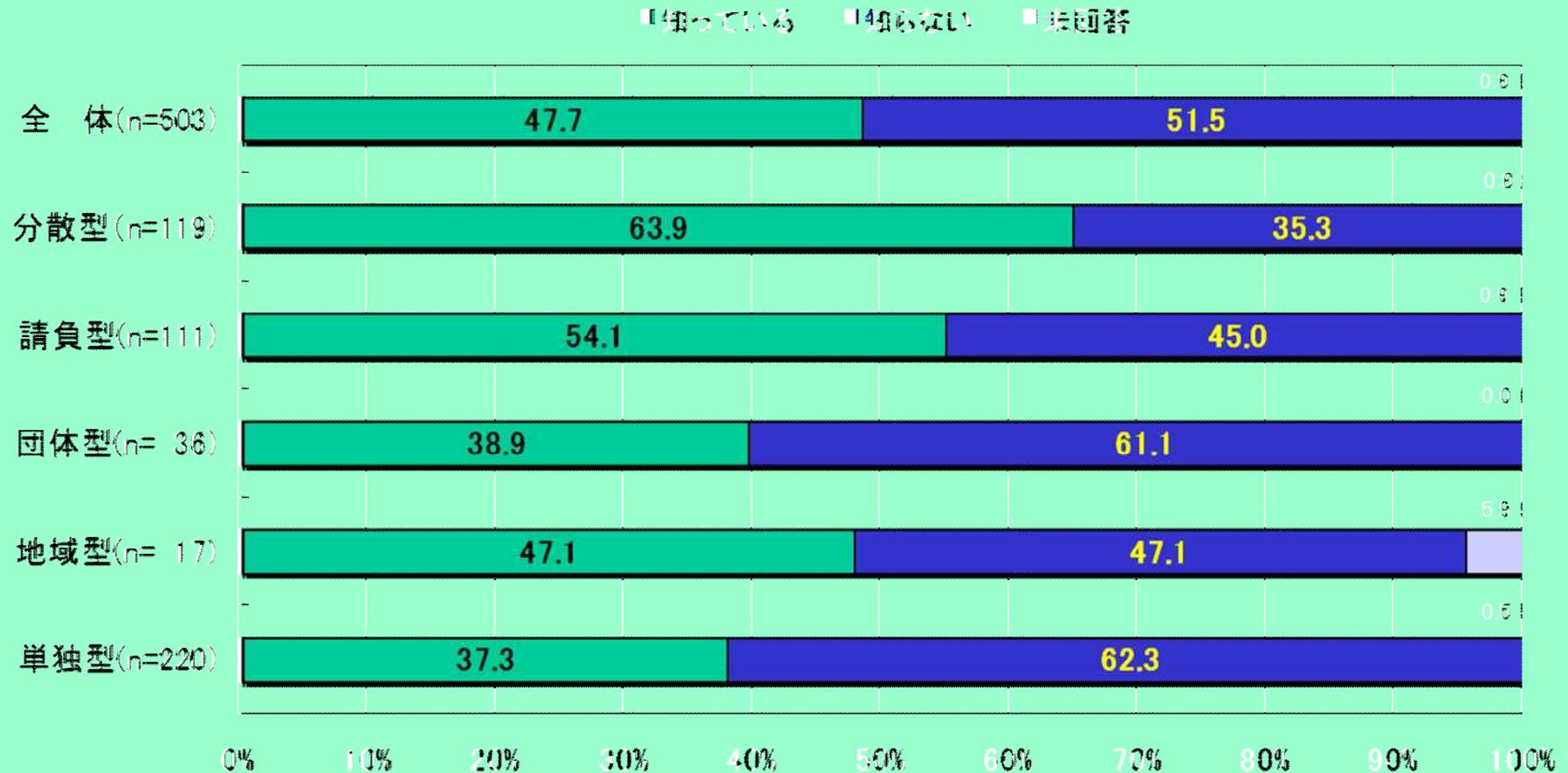
改正労働安全衛生法で定められている面接指導の対象者は、月あたりの時間外労働時間が100時間を超える方で、疲労の蓄積があり、かつ、医師による面接を希望する方です。貴事業場はこのことをご存知ですか？ 知っている 知らない



1. 「知っている」は全体で48.6%
2. 認知度は従業員数が多いほど高かった ( $p = 0.0018$ )

# 長時間労働者に対する面接指導の義務化の認知度

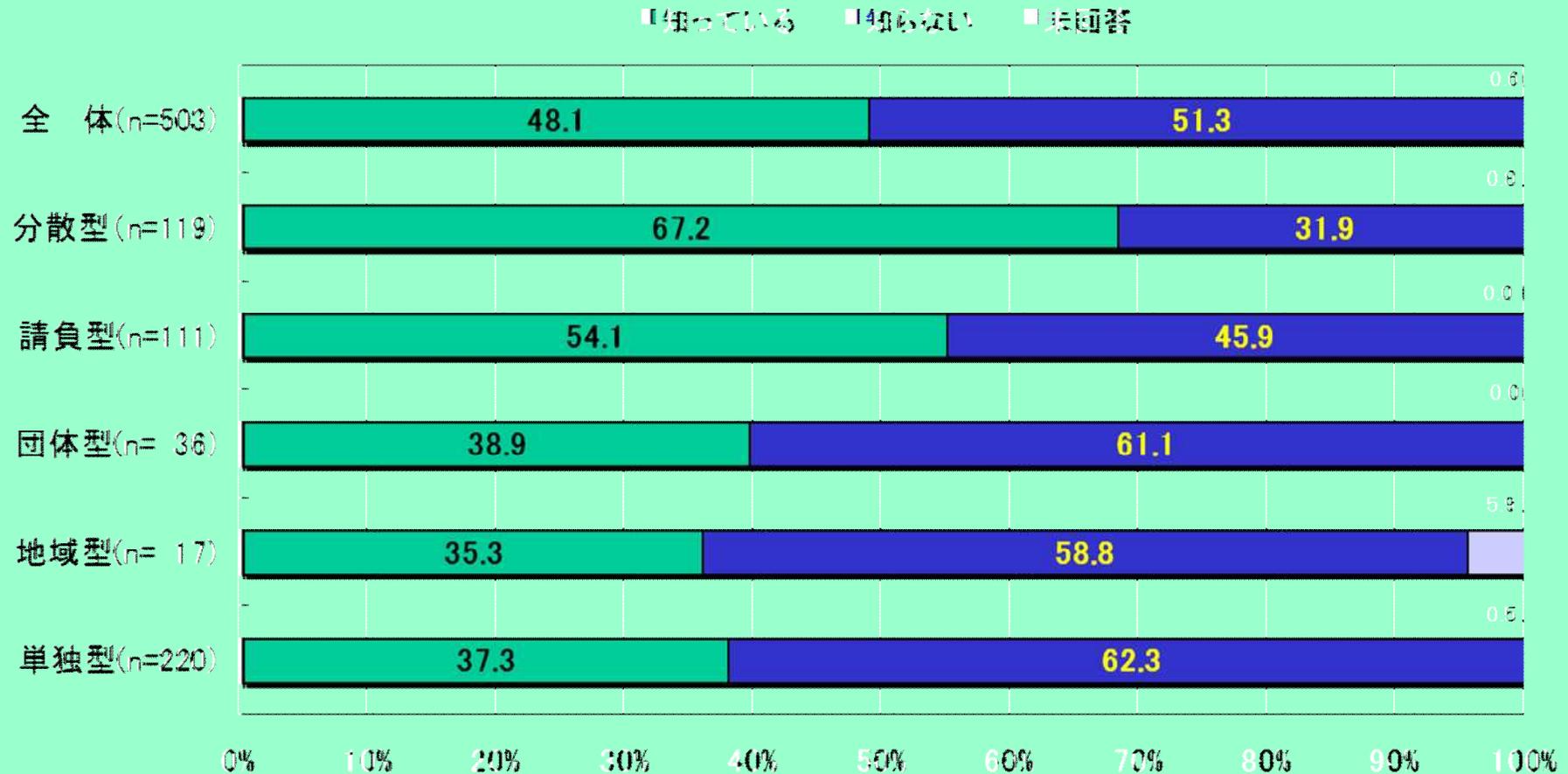
平成17年の改正労働安全衛生法により、長時間労働者に対して面接指導を行うことが、50人未満の事業場においても平成20年4月から義務となります。貴事業場は、このことをご存知ですか？ 知っている 知らない



1. 認知度は分散型、請負型、地域型の順に高かった ( $p < 0.0001$ )

# 面接指導となる対象者の要件に係る認知度

改正労働安全衛生法で定められている面接指導の対象者は、月あたりの時間外労働時間が100時間を超える方で、疲労の蓄積があり、かつ、医師による面接を希望する方です。貴事業場はこのことをご存知ですか？ 知っている 知らない

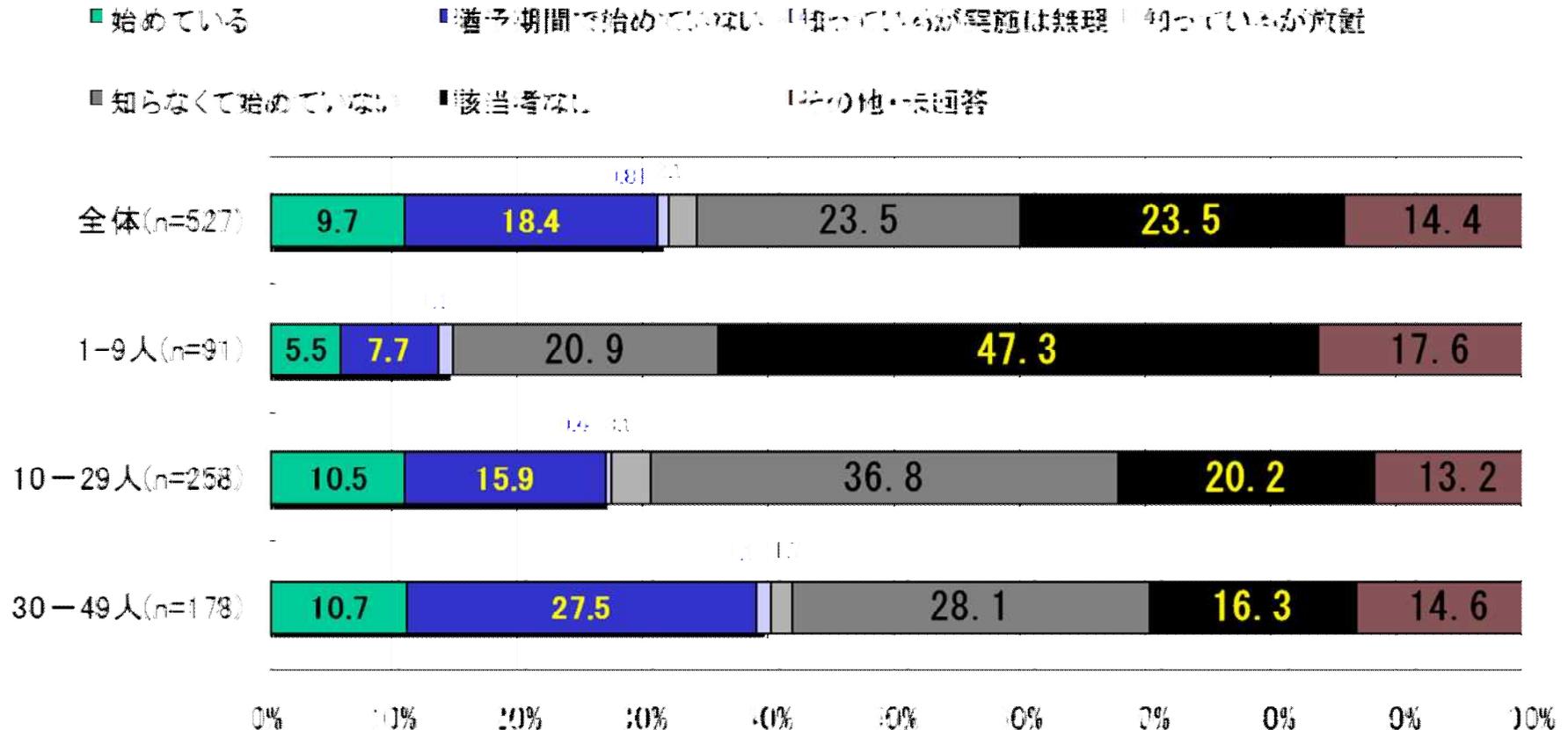


1. 認知度は分散型、請負型の順に高かった (p<0.0001)

# すでに面接指導を始めているか

面接指導の実施は50人未満の事業所では平成20年3月31日まで猶予されていますが、貴事業所はすでに面接指導を始めておられますか？

始めている      当事業場では時間外労働はないので該当者がいない      法律できまっていることを知らなかったため、はじめていない。  
 法律で決まっていることは知っていたが、猶予期間内だから始めていない      法律で決まっていることを知っていたが、当事業場では実施は無理  
 法律で決まっていることを知っていたが、具体的にどうすればよいのか判らず放置していた      その他      回答できない・したくない



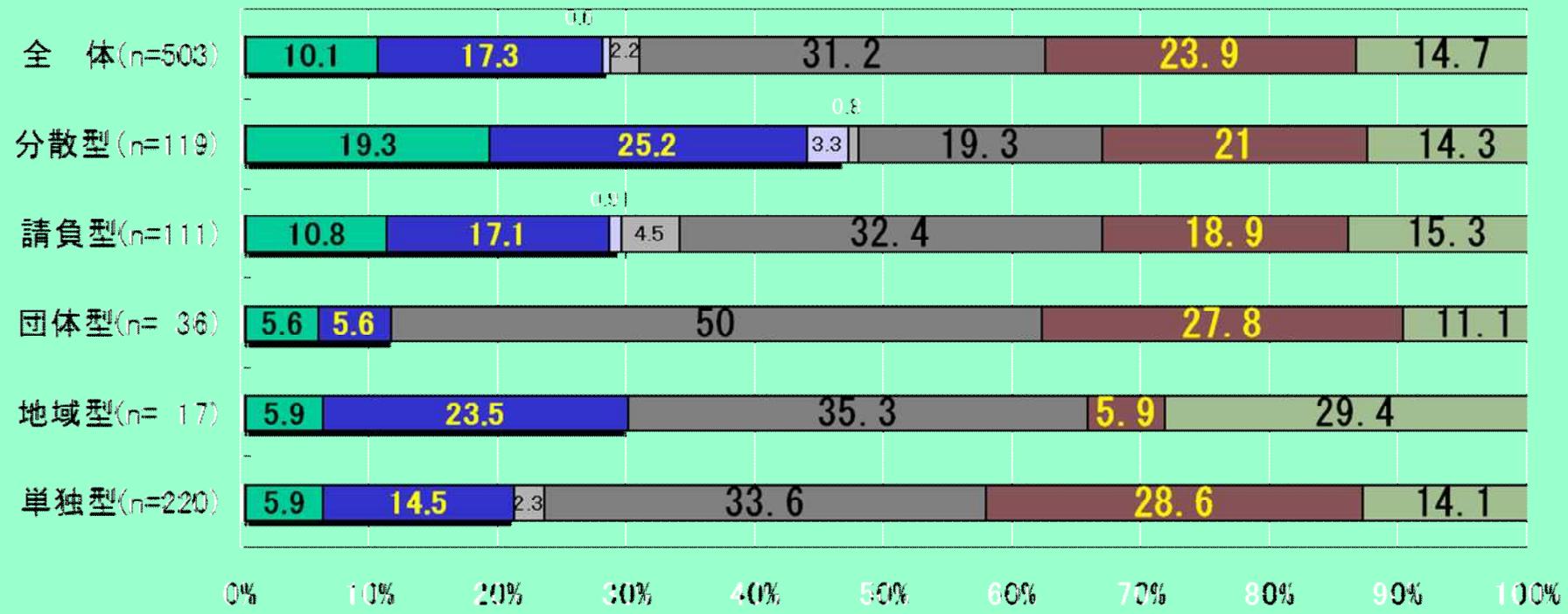
- 「始めている」は全体で9.7%、「猶予期間で始めていない」は18.4%、
- 「始めている」と「猶予期間で始めていない」を合わせた比率は従業員数が多いほど高い(p < 0.0001)

# すでに面接指導を始めているか

面接指導の実施は50人未満の事業所では平成20年3月31日まで猶予されていますが、貴事業所はすでに面接指導を始めておられますか？

始めている                      当事業場では時間外労働はないので該当者がいない                      法律できまっていることを知らなかったなので、はじめていない。  
 法律で決まっていることは知っていたが、猶予期間内だから始めていない                      法律で決まっていることを知っていたが、当事業場では実施は無理  
 法律で決まっていることを知っていたが、具体的にどうすればよいのか判らず放置していた                      その他                      回答できない・したくない

■ 始めている                      ■ 猶予期間で始めていない                      ■ 知っているが実施は無理                      ■ 知っているが放棄  
 ■ 知らなくて始めていない                      ■ 該当者なし                      ■ その他・未回答



1. 「始めている」は分散型、請負型の順で多かった。
2. 「猶予期間で始めていない」を入れても分散型が最多
3. 「知らなくて始めていない」は団体型で最多、分散型で最少 ( p = 0.0050 )

# 小括 その1

- 面接指導の義務化の認知度は47.4%で、従業員数が多いほど高かった

0-9人:39.6%、10-29人:42.2%、30-49人:59.0%

- 面接指導を「始めている」事業所や「猶予期間のために始めている」事業所はいずれも従業員数が多いほど多かった

「始めている」 全体:9.7%、0-9人:5.5%、10-29人:10.5%、30-49人:10.7%

「猶予期間」 全体:18.4%、0-9人:7.7%、10-29人:15.9%、30-49人:27.5%

- 類型別にみて義務化の認知度は分散型、請負型、地域型で高かった

分散型63.9%、請負型54.1%、地域型47.1%、団体型38.9%、単独型37.3%

- 類型別にみて面接指導を「始めている」事業所や「猶予期間で始めている」事業所は分散型、請負型、地域型に多かった

「始めている」 分散型19.3%、請負型10.8%、地域型5.9%、単独型5.9%、団体型5.6%

「猶予期間」 分散型25.2%、地域型23.5%、請負型17.1%、単独型14.5%、団体型5.6%

# 長時間労働者に対する面接指導の実際

# 面接指導を実施する医師

面接指導を実施している、あるいはその予定の医師は次のいずれにあたりますか？

■ 貴事業場が選任している産業医

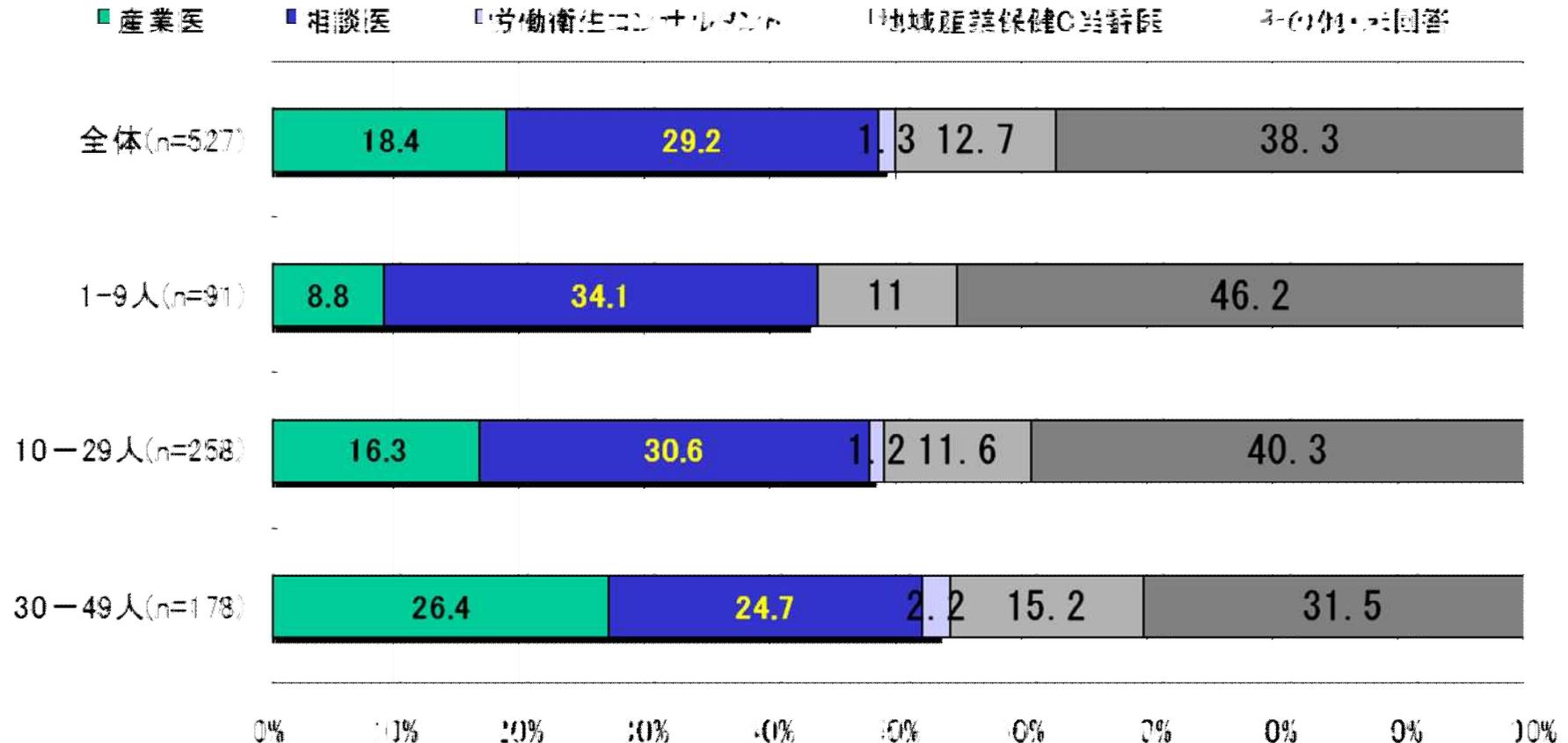
■ 貴事業場が普段よく相談している医師(病院勤務医または開業医)

■ 医師の資格をもつ労働衛生コンサルタント

■ 地域産業保健センターの当番医

■ その他

■ 回答できない・したくない (99選択肢以外の回答)



1. 全体では「普段相談している医師」が最多29.2%、「産業医」は18.4%、「地域産業保健センター当番医」は12.7%
2. 従業員数が多いと「産業医」や「地域産業保健センター当番医」の比率が増え、「相談医」が減る ( $p = 0.0323$ )

## 面接指導の実施の有無と面接指導医

	既実施	未実施
産業医	42.0 %	17.4 %
相談医	26.0 %	32.9 %
労働衛生コンサルタント	6.0 %	0.9 %
地域産業保健センター当番医	14.0 %	15.5 %
その他	12.0 %	33.2 %

# 面接指導を実施する医師

面接指導を実施している、あるいはその予定の医師は次のいずれにあたりますか？

貴事業場が選任している産業医

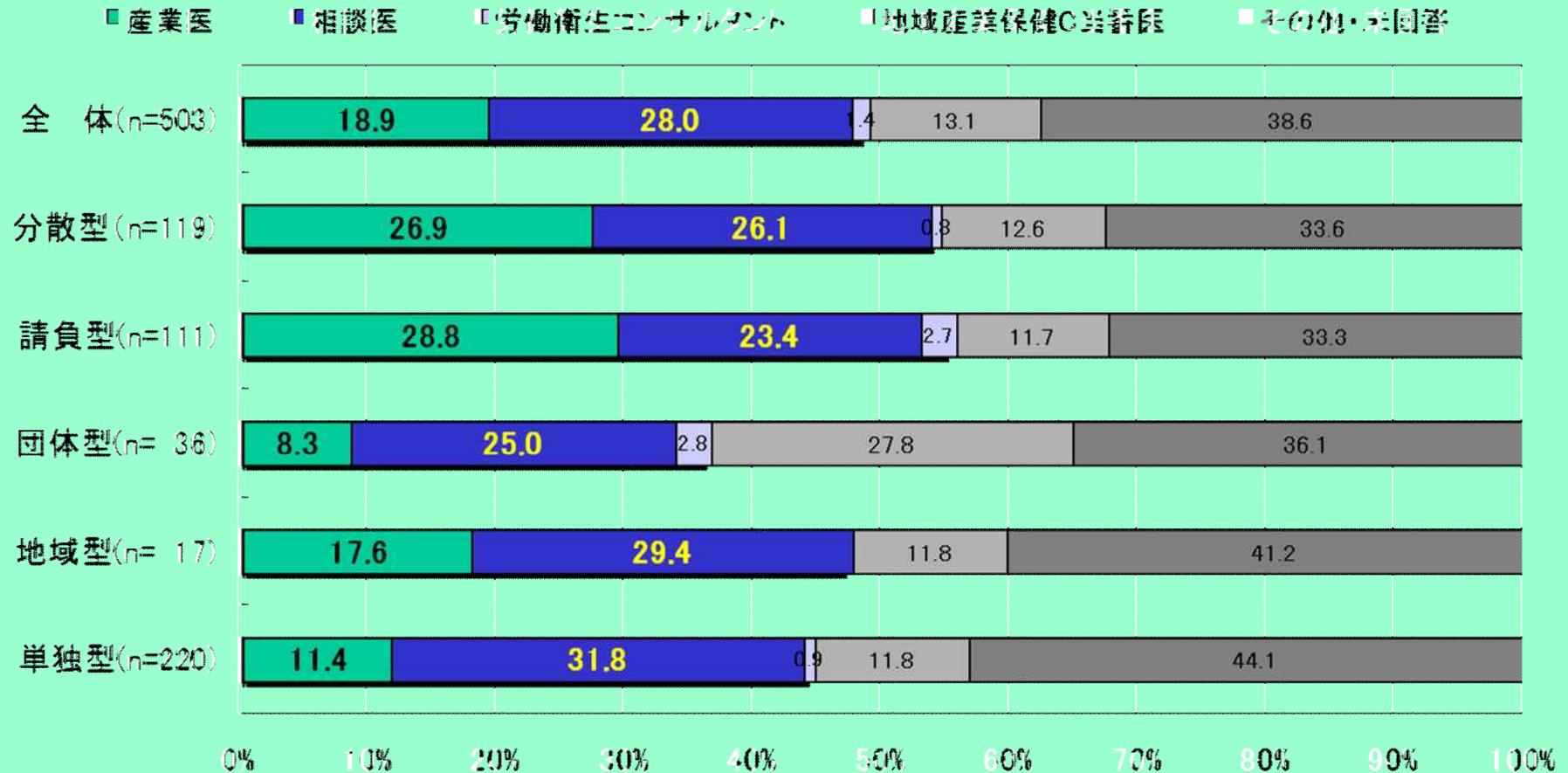
貴事業場が普段よく相談している医師(病院勤務医または開業医)

医師の資格をもつ労働衛生コンサルタント

地域産業保健センターの当番医

その他

回答できない・したくない (99選択肢以外の回答)



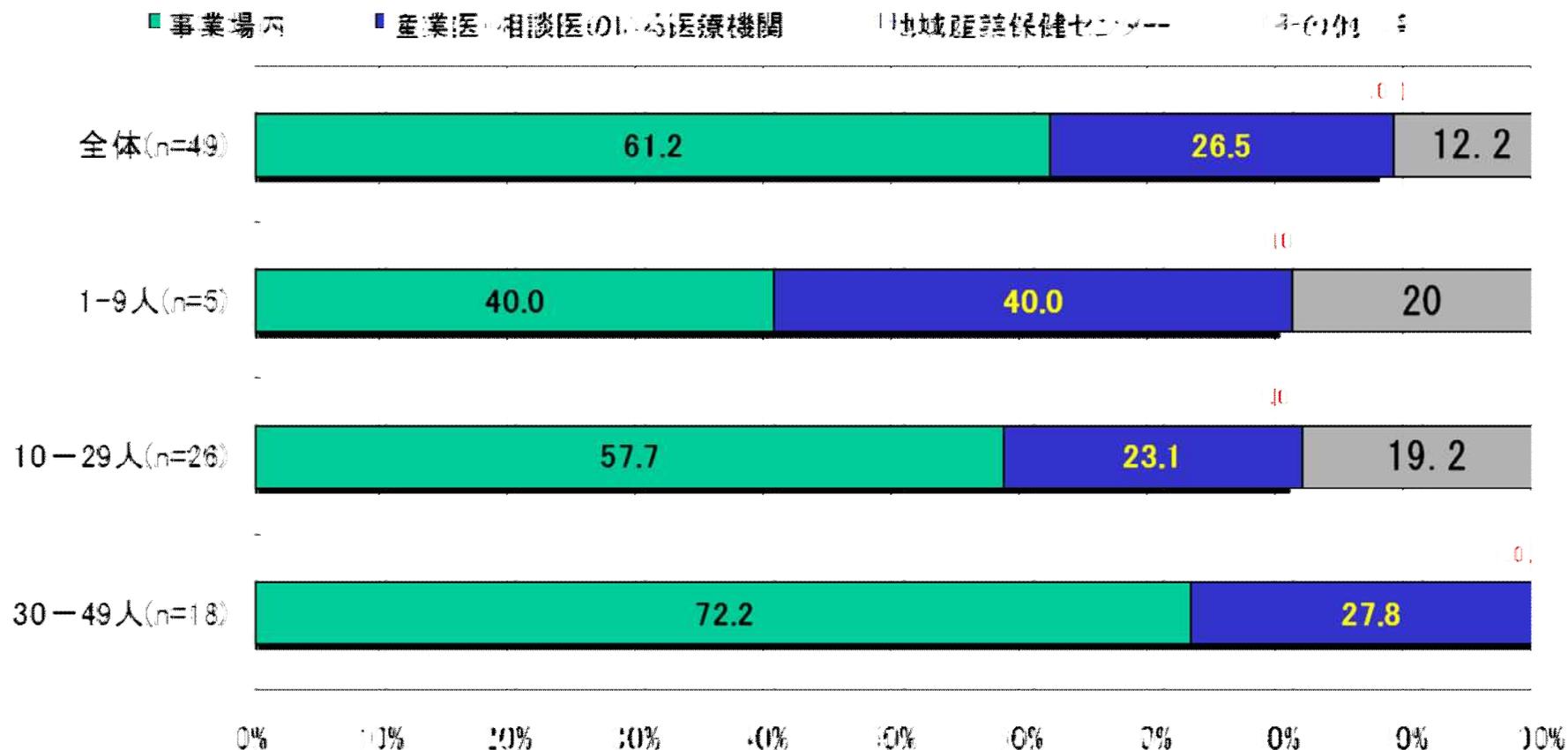
- 1.全体では「普段相談している医師」が最多28.0%、「産業医」は18.9%、「地域産業保健センター当番医」は13.1%
- 2.請負型や分散型では「産業医」の比率が高く、単独型や地域型では「相談医」が、団体型では「地域産業保健センター当番医」の比率が高い (p=0.0024)

大阪産業保健推進センター

# (すでに面接指導を始めている事業場での)面接指導の場所

面接指導を実施している、あるいはその予定の場所は次のどれですか？

■ 事業場内  
 ■ 産業医あるいは普段よく相談している医師のいる医療機関  
 ■ 地域産業保健センター  
 ■ その他  
 ■ 回答できない/たくない



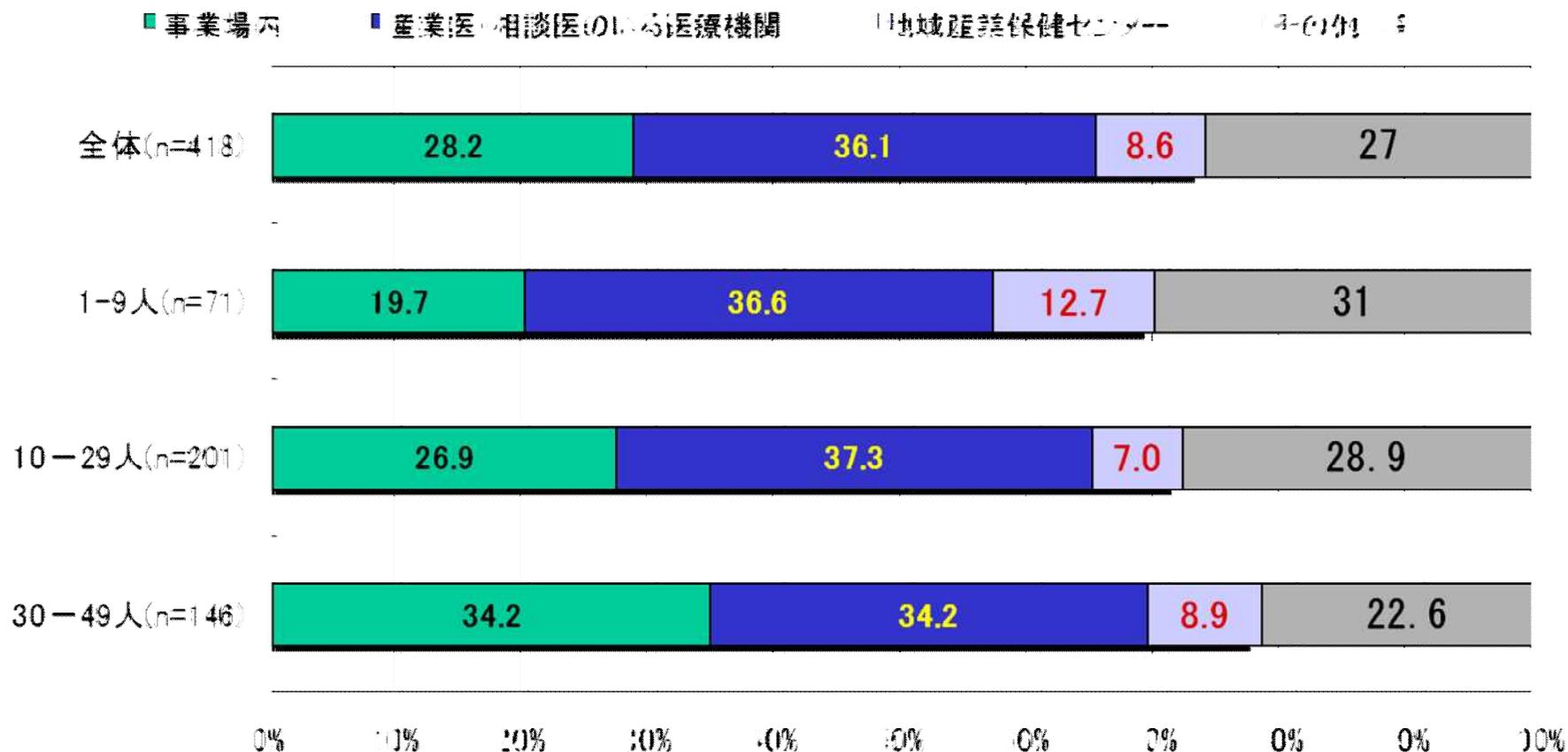
1. 全体では「事業場内」が最多61.2% 「普段よく相談している医師のいる医療機関」が26.5%
2. 従業員数が多いほど「事業場内」の比率が高い (群間に有意差はなし、 $p = 0.3159$ )
3. 面接指導場所として「地域産業保健センター」は皆無。

大阪産業保健推進センター

# (まだ面接指導を始めていない事業場での) 面接指導の予定場所

面接指導を実施している、あるいはその予定の場所は次のどれですか？

貴事業場内 産業医あるいは普段よく相談している医師のいる医療機関  
 地域産業保健センター その他 回答できない・たくない



1. 全体では「産業医・相談医のいる医療機関」が最多36.1% 「事業場内」が28.2%
  2. 従業員数が多いほど「事業場内」の比率が高い（群間に有意差はなし、 $p = 0.3814$ ）
  3. 面接指導場所として「地域産業保健センター」は8.6%。
- 大阪産業保健推進センター

# (すでに面接指導を始めている事業場での) 結果報告書

面接指導指導の結果報告書を医師からもらっていますか、あるいはもらいますか？

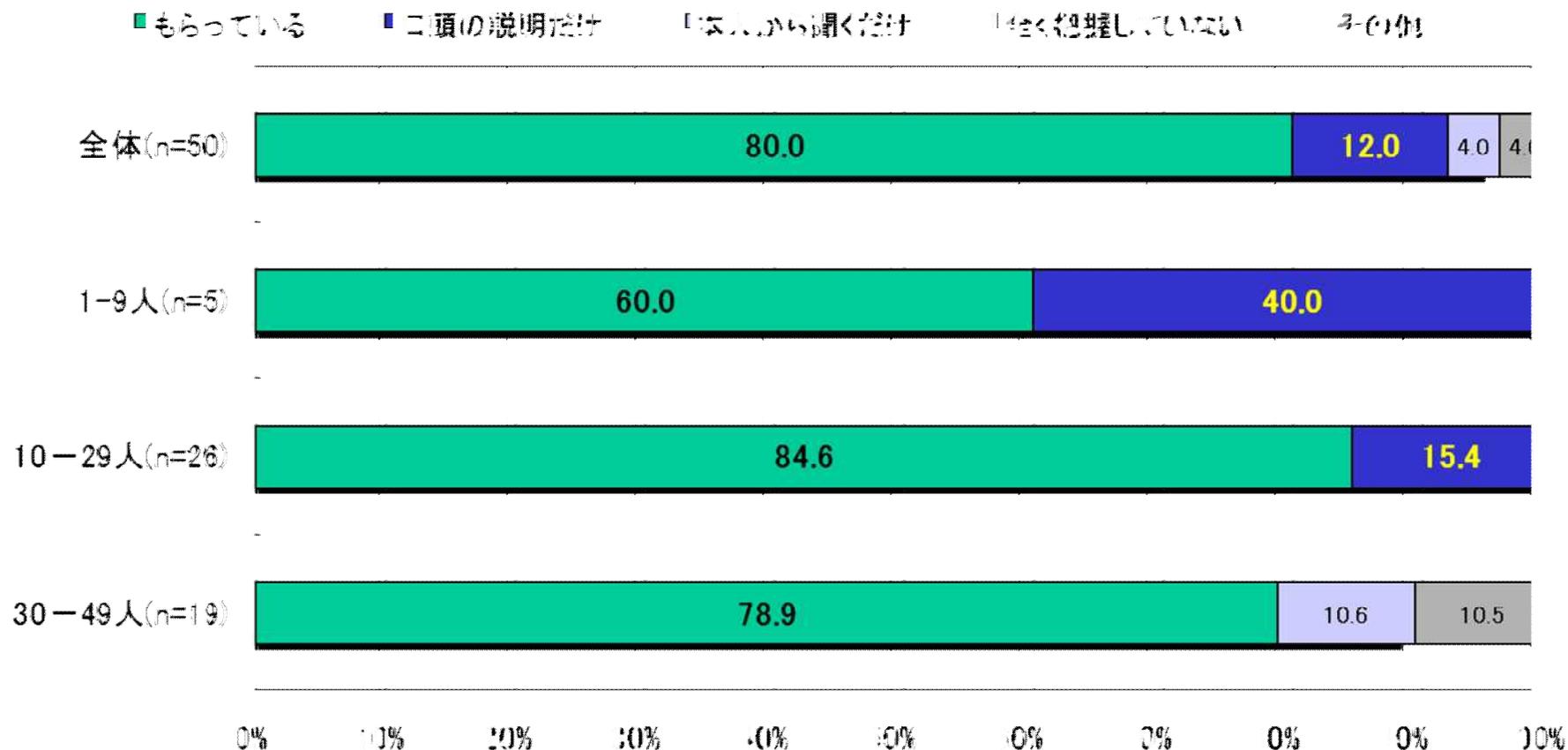
もらっている、もらう予定である

口頭の説明だけで報告書はもらっていない

口頭の説明もなく、結果については本人から聞くだけ

全く結果については把握していない

回答できない・たくない



1. 全体では「もらっている」が80.0%
2. 「口頭の説明だけ」は人数が多いほど少なくなる (  $p = 0.0491$  )

# (まだ面接指導を始めていない事業場で) 結果報告書

面接指導指導の結果報告書を医師からもらっていますか、あるいはもらいますか？

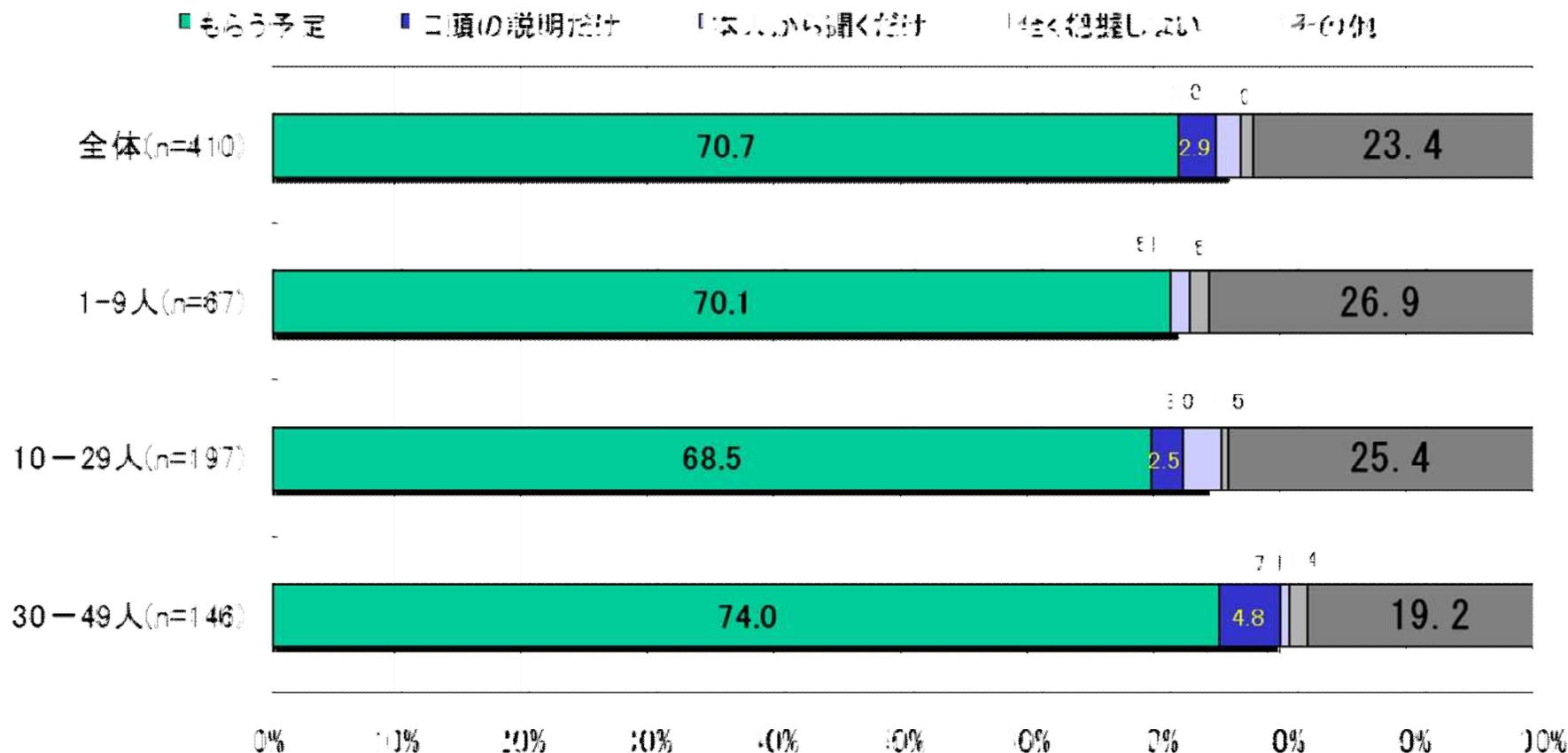
もらっている、もらう予定である

全く結果については把握していない

口頭の説明だけで報告書はもらっていない

回答できない・したくない

口頭の説明もなく、結果については本人から聞くだけ

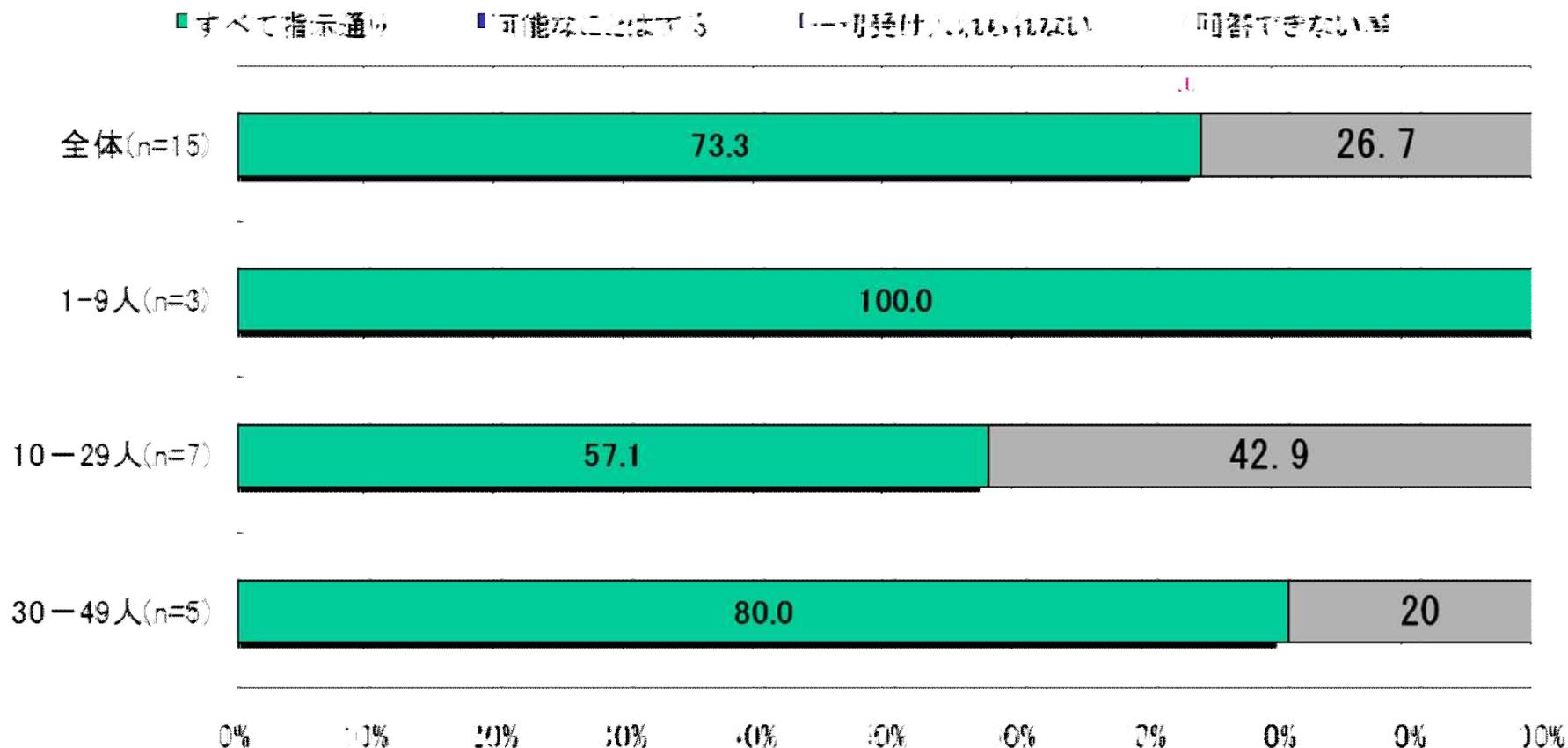


1. 全体では「もらう予定」が70.7% 群間には有意差なし ( p = 0.3203 )

# (すでに面接指導を始めている事業場での) 就業制限の実施

上記の医師から指示された就業制限を実際に行いましたか、あるいは可能ですか？

すべて医師の指示どおり実施した      事業所の実情からして可能なことはしたが、不可能なことはしなかった  
事業場の実情から一切の就業制限の指示は受け入れられなかった      回答できない・したくない

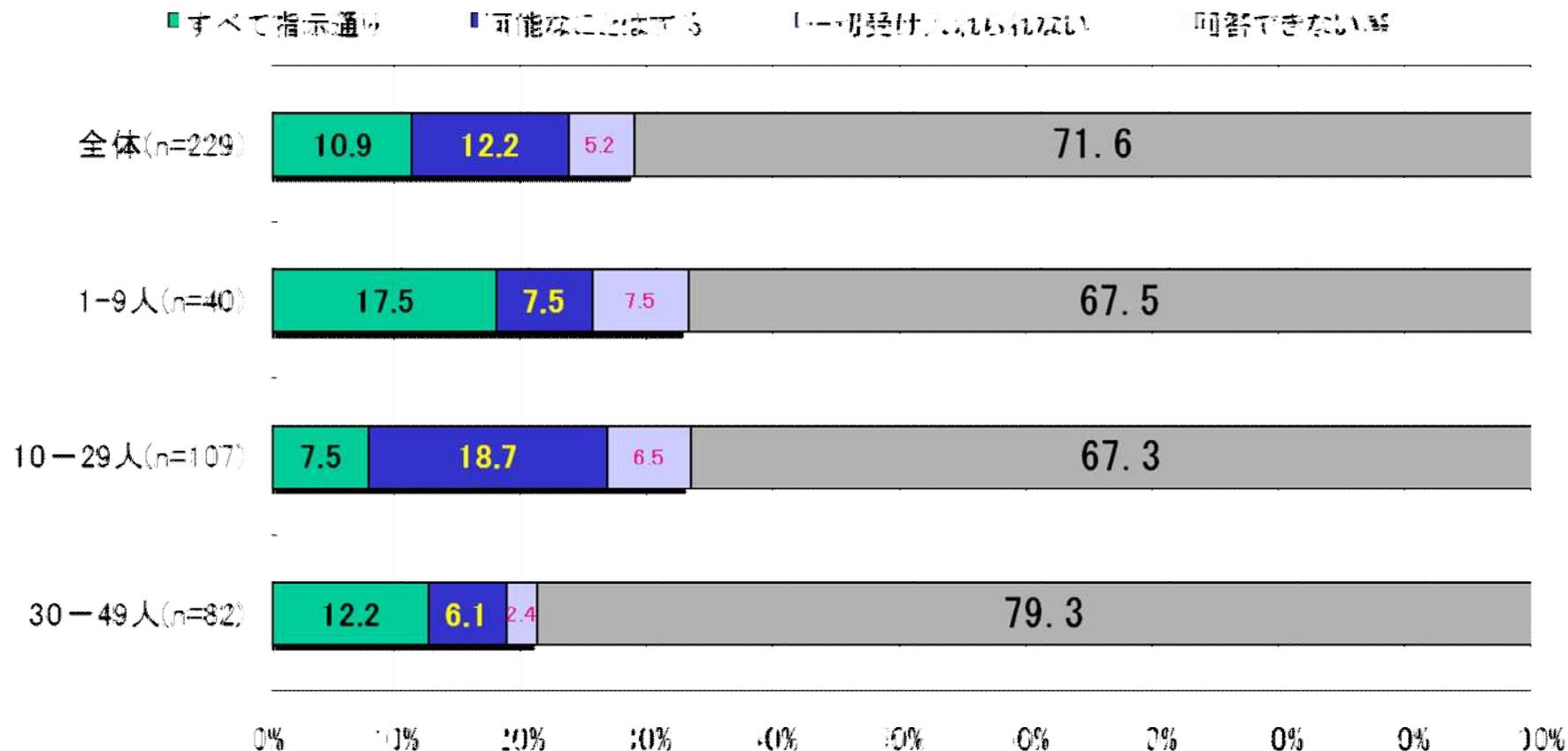


1. 全体で「すべて指示どおり」は73.3% ( p = 0.3425 )

# (まだ面接指導を始めていない事業場で) 就業制限の実施

上記の医師から指示された就業制限を実際に行いましたか、あるいは可能ですか？

すべて医師の指示どおり実施した      事業所の実情からして可能なことはしたが、不可能なことはしなかった  
 事業場の実情から一切の就業制限の指示は受け入れられなかった      回答できない・したくない



1. 全体では「すべて指示どおり」が10.9%      「可能なことはする」は12.2%      群間には有意差なし ( p = 0.0802 )

## 小括 その2

面接を既に行っている事業所(n=51)では

- 面接指導医は産業医42.0%、普段よく相談している医師26.0%、地域産業保健センター当番医14.0%の順であった。
- 面接場所は、事業所内61.2%、産業医・相談医のいる医療機関26.5%で、地域産業保健センターは皆無であった。
- 医師の指示通り就業制限を実施している事業所は73.3%であった。

未実施事業所(n=457)では

- 面接指導医は普段よく相談している医師32.9%、産業医17.4%、地域産業保健センターの担当医師15.5%であった。
- 面接場所は、産業医・相談医のいる医療機関36.1%、事業所内28.2%で、地域産業保健センターは8.6%であった。
- 就業制限については、「全て」もしくは「可能な範囲で」実施を合わせても23.1%に留まり、回答できないが71.2%であった。

# 面接指導医の種別に基づく部分解析

# Q. 面接指導を実施している、あるいはその予定の医師は次のいずれにあたりますか？

- 貴事業場が選任している産業医
- 貴事業場が普段よく相談している医療機関の医師
- 医師の資格をもつ労働衛生コンサルタント
- 地域産業保健センターの当番医
- その他
- 回答できない・したくない

産業医	97 事業場	} 251 事業場
普段の相談医	154 事業場	
地産保当番医	67 事業場	
その他	209 事業場	

産業医あるいは普段よく相談している医師のいる事業場（産業医相談医）

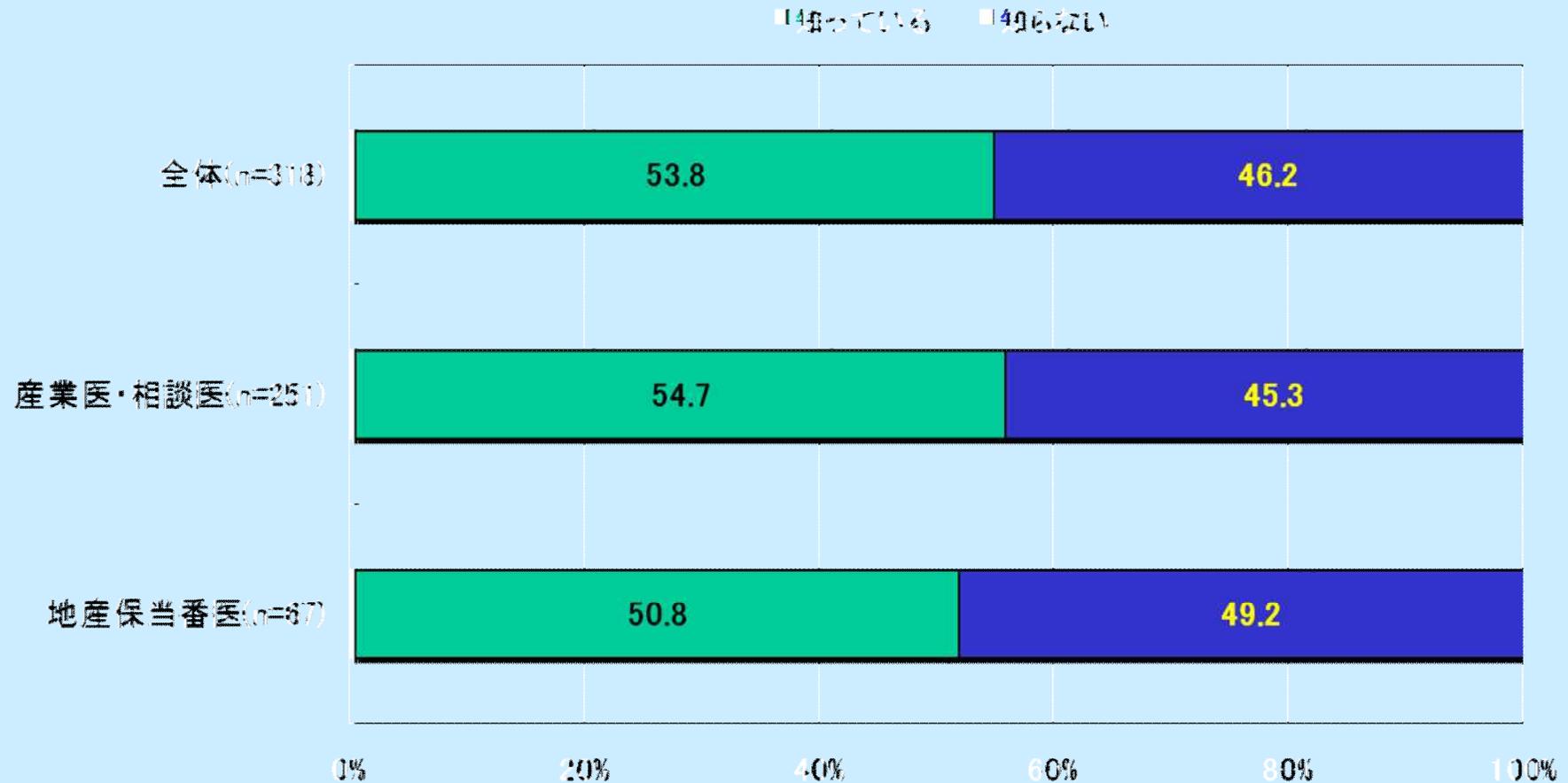
VS

地域産業センターの当番医に相談する事業場（地産保当番医）

# 面接指導の義務化の認知度

改正労働安全衛生法で定められている面接指導の対象者は、月あたりの時間外労働時間が100時間を超える方で、疲労の蓄積があり、かつ、医師による面接を希望する方です。

貴事業場はこのことをご存知ですか？ 知っている 知らない



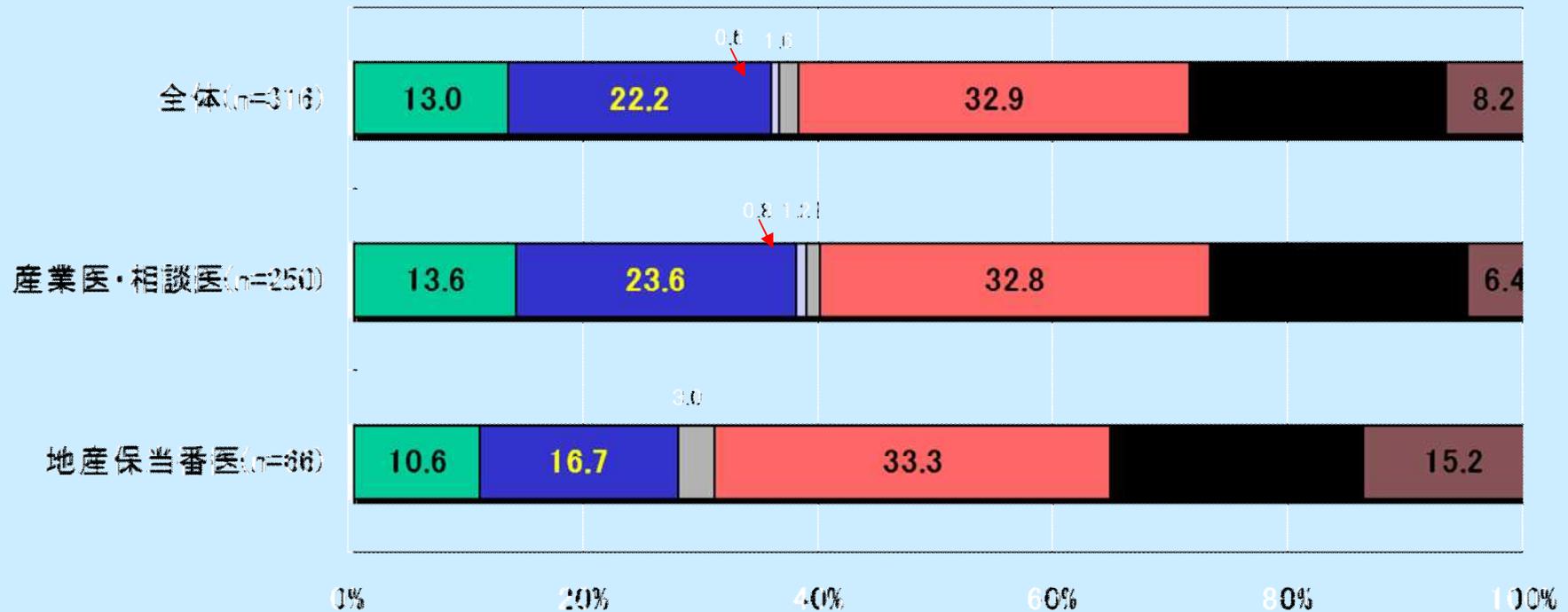
1. 「知っている」は全体で53.8%
2. 認知度は「産業医・相談医のいる事業場」がやや高いものの有意差は無い(p=0.5760).

# すでに面接指導を始めているか

面接指導の実施は50人未満の事業所では平成20年3月31日まで猶予されていますが、貴事業所はすでに面接指導を始めておられますか？

始めている 当事業場では時間外労働はないので該当者がいない 法律できまっていることを知らなかったので、はじめていない。  
 法律で決まっていることは知っていたが、猶予期間内だから始めていない 法律で決まっていることを知っていたが、当事業場では実施は無理  
 法律で決まっていることを知っていたが、具体的にどうすればよいのか判らず放置していた その他 回答できない・たくない

■ 始めている ■ 猶予期間で始めていない ■ 知っているが実施は無理 ■ 知っているが放置  
 ■ 知らなくて始めていない ■ 該当者なし ■ その他・未回答



1. 「始めている」は全体で13.0%、「産業医・相談医のいる事業場」13.6%、「地産保当番医に相談する事業場」10.6%
2. 「該当者がいない」や「知らなくて始めていない」は両者で変わらず。  
「猶予期間だから始めていない」は「産業医・相談医のいる事業場」の方が多。
3. 「知っている」のは「産業医・相談医のいる事業場」が39.2%、「地産保当番医に相談する事業場」が30.3%
4. この数字は義務化を知っているという回答より「産業医・相談医のいる事業場」では約10%、「地産保当番医に相談する事業場」では約20%低い(義務化は知っていても詳細は知らないところがある)

# (すでに面接指導を始めている事業場で) 面接指導の場所

大阪産業保健推進センター

面接指導を実施している、あるいはその予定の場所は次のどれですか？

貴事業場内

産業医あるいは普段よく相談している医師のいる医療機関

地域産業保健センター

その他

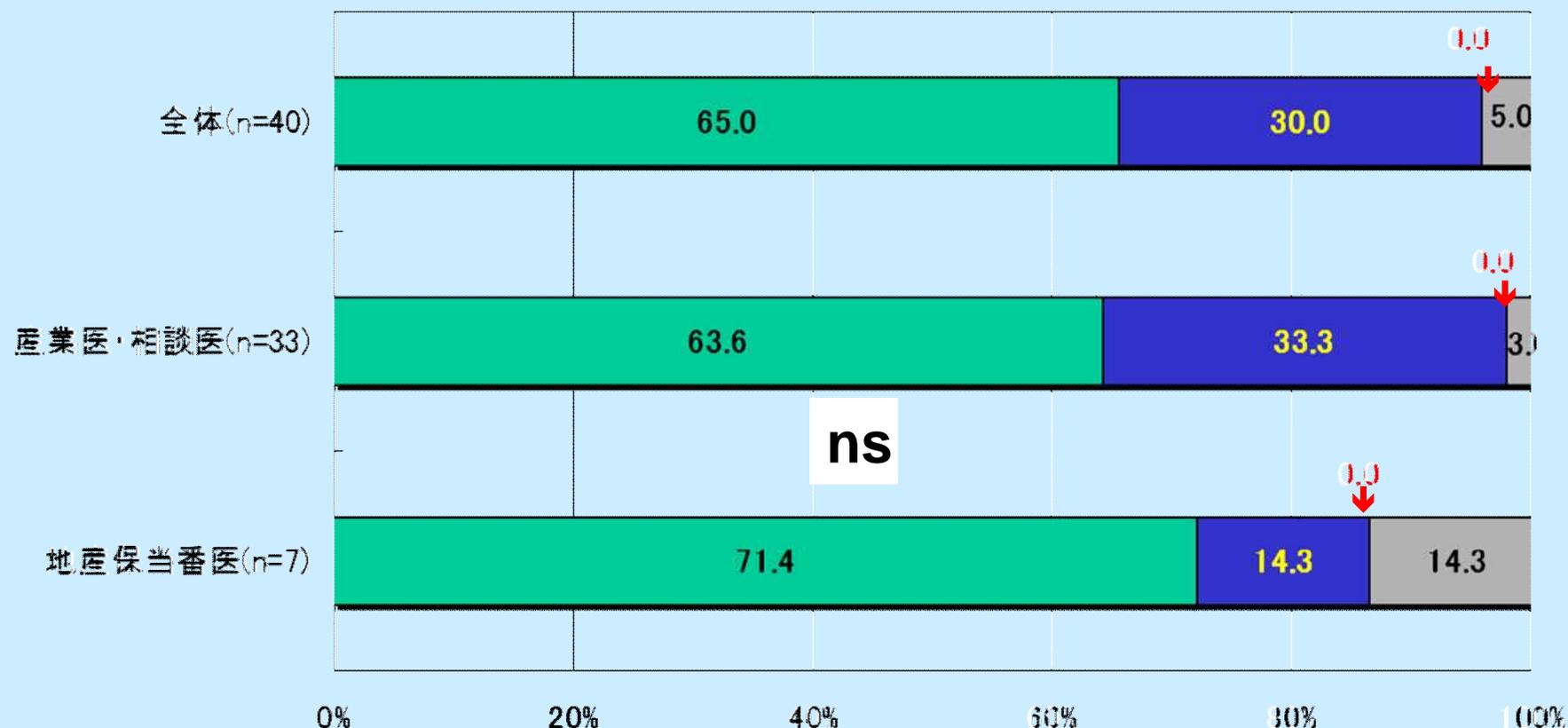
回答できない・たくない

■ 事業場内

■ 産業医・相談医のいる医療機関

■ 地域産業保健センター

■ その他



1. 全体では「事業場内」が最多65.0% 「普段よく相談している医師のいる医療機関」が30.0%
2. 「産業医・相談医のいる事業場」では「事業場内」と「相談医のいる医療機関」をあわせると97%
3. 「地産保当番医に相談する事業場」は実数が7事業所と少ないのであくまで参考であるが、面接指導場所として「地域産業保健センター」は皆無。「事業場内」が5事業所(71.4%)もある。

# (面接指導を始めていない事業場で) 面接指導の予定場所

面接指導を実施している、あるいはその予定の場所は次のどれですか？

貴事業場内

産業医あるいは普段よく相談している医師のいる医療機関

地域産業保健センター

その他

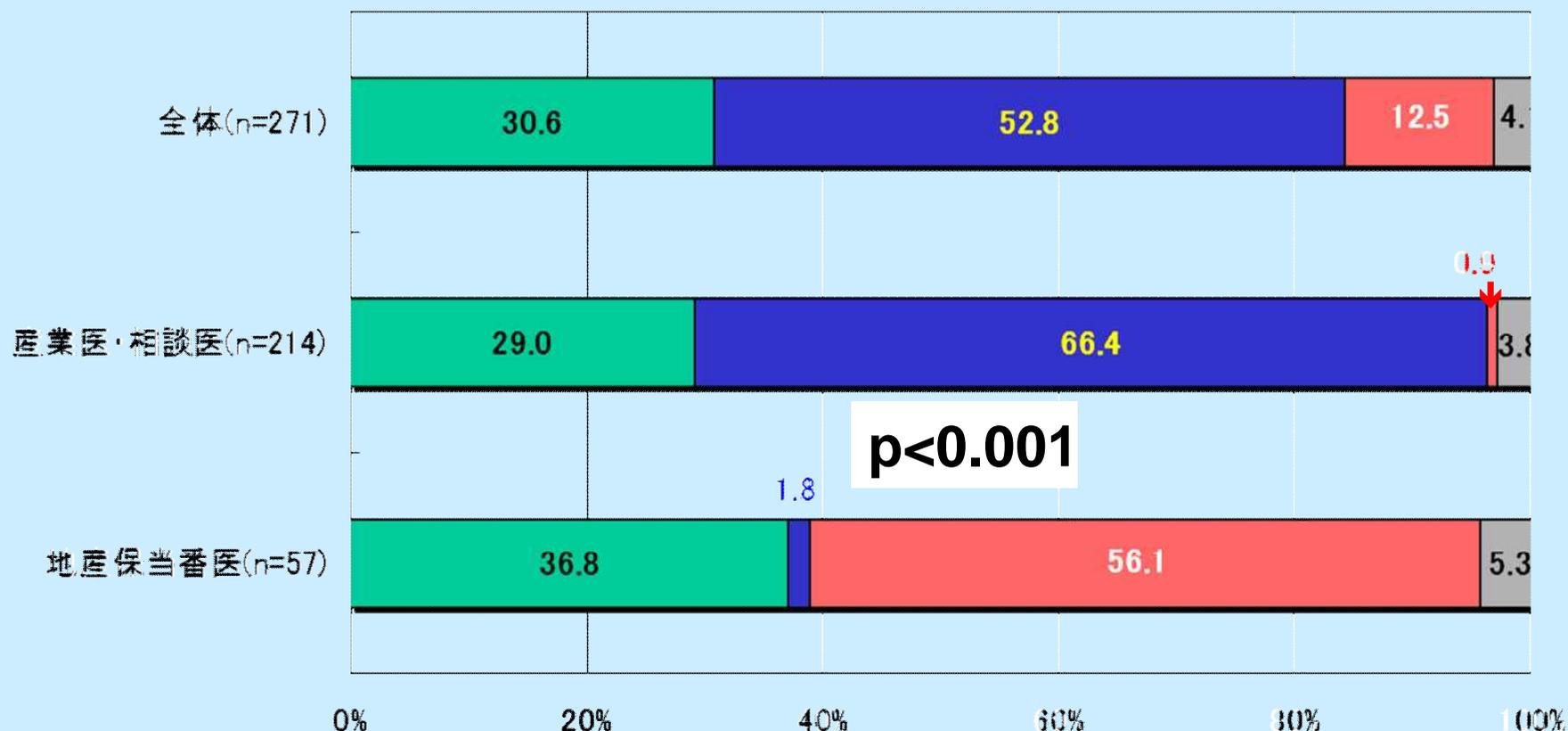
回答できない・したくない

■ 事業場内

■ 産業医・相談医のいる医療機関

■ 地域産業保健センター

■ その他



1. 全体では「普段よく相談している医師のいる医療機関」が最多52.8% 「事業場内」が次点30.6%
2. 「産業医・相談医のいる事業場」では「事業場内」と「相談医のいる医療機関」をあわせると95.4%
3. 「地産保当番医に相談する事業場」は「地域産業保健センター」が56.1%。しかし、「事業場内」を予定しているところが36.8%もある。

大阪産業保健推進センター

# (面接指導を始めている事業場での)結果報告書

面接指導指導の結果報告書を医師からもらっていますか、あるいはもらいますか？

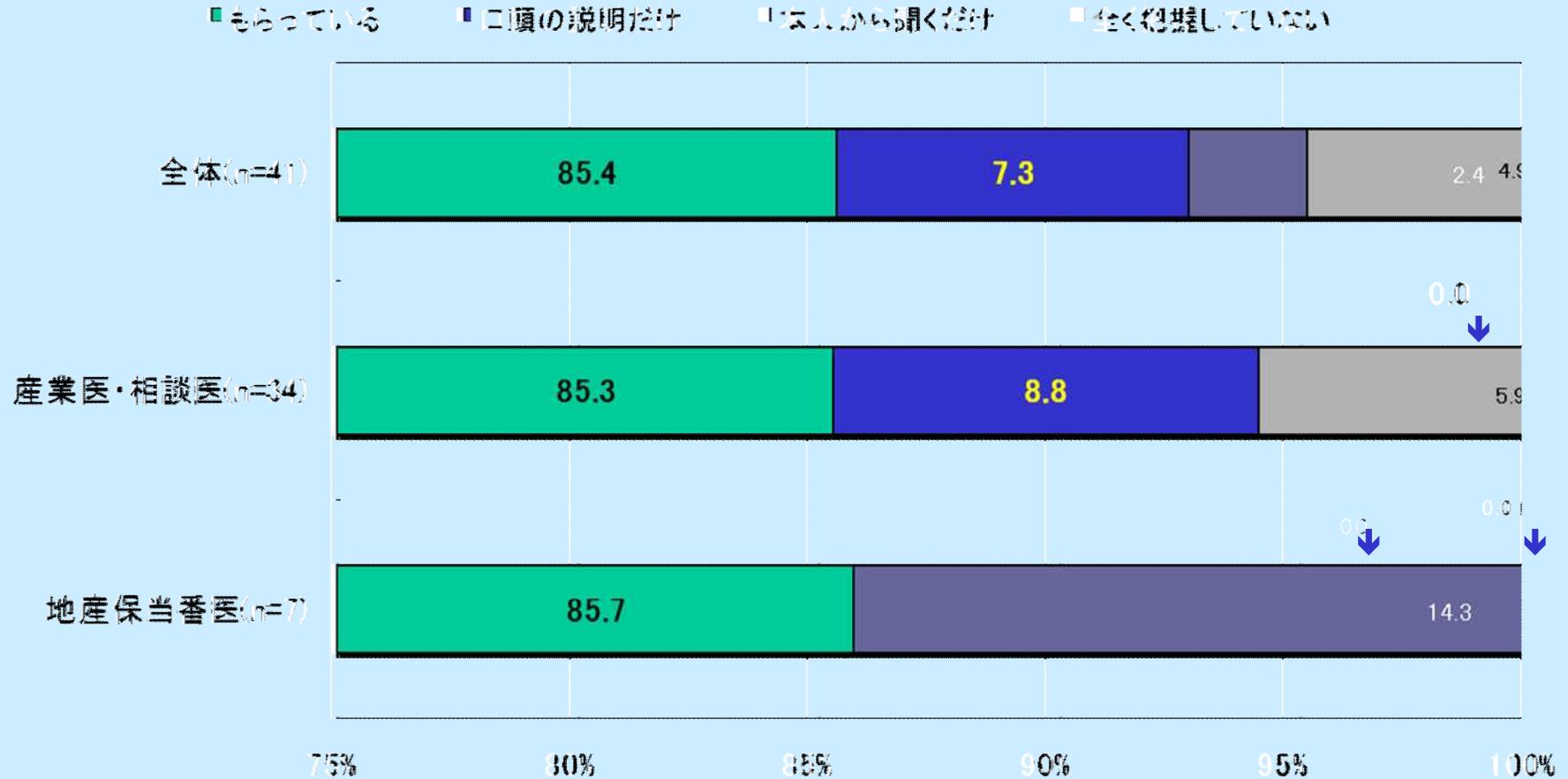
もらっている、もらう予定である

口頭の説明だけで報告書はもらっていない

口頭の説明もなく、結果については本人から聞くだけ

全く結果については把握していない

回答できない・たくない



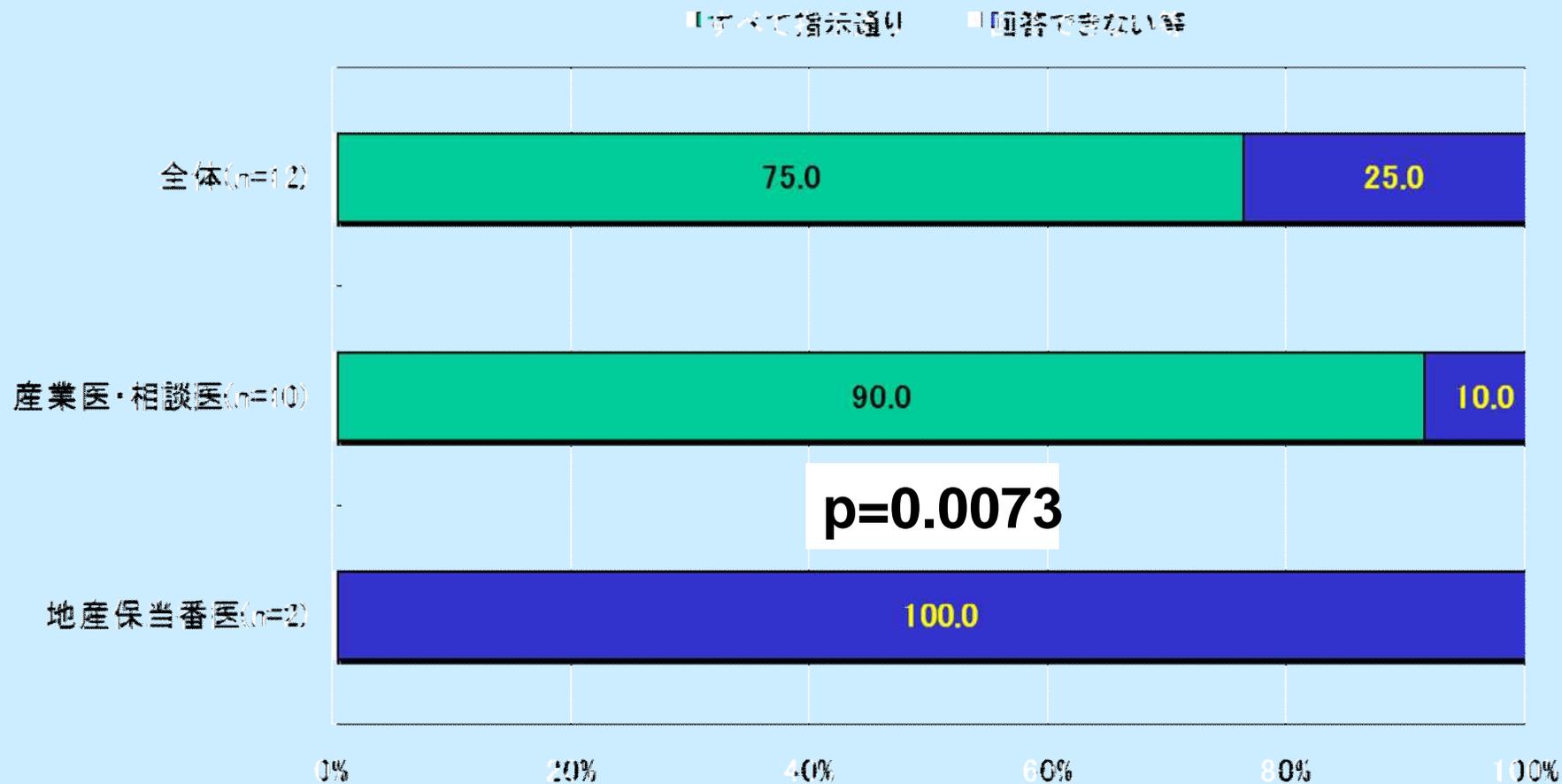
1. 「もらっている」は85.4%で最多、「産業医・相談医のいる事業場」と「地産保当番医に相談する事業場」に差はない

# (面接指導を始めている事業場における)就業制限の実施

上記の医師から指示された就業制限を実際に行いましたか、あるいは可能ですか？

すべて医師の指示どおり実施した  
事業場の実情から一切の就業制限の指示は受け入れられなかった

事業所の実情からして可能なことはしたが、不可能なことはしなかった  
回答できない・したくない



1. 「産業医・相談医のいる事業場」では9割は医師の指示通り実施

# (面接指導を始めていない事業場での)結果報告書に係る予定

面接指導指導の結果報告書を医師からもらっていますか、あるいはもらいますか？

もらっている、もらう予定である

全く結果については把握していない

口頭の説明だけで報告書はもらっていない

回答できない・したくない

口頭の説明もなく、結果については本人から聞くだけ



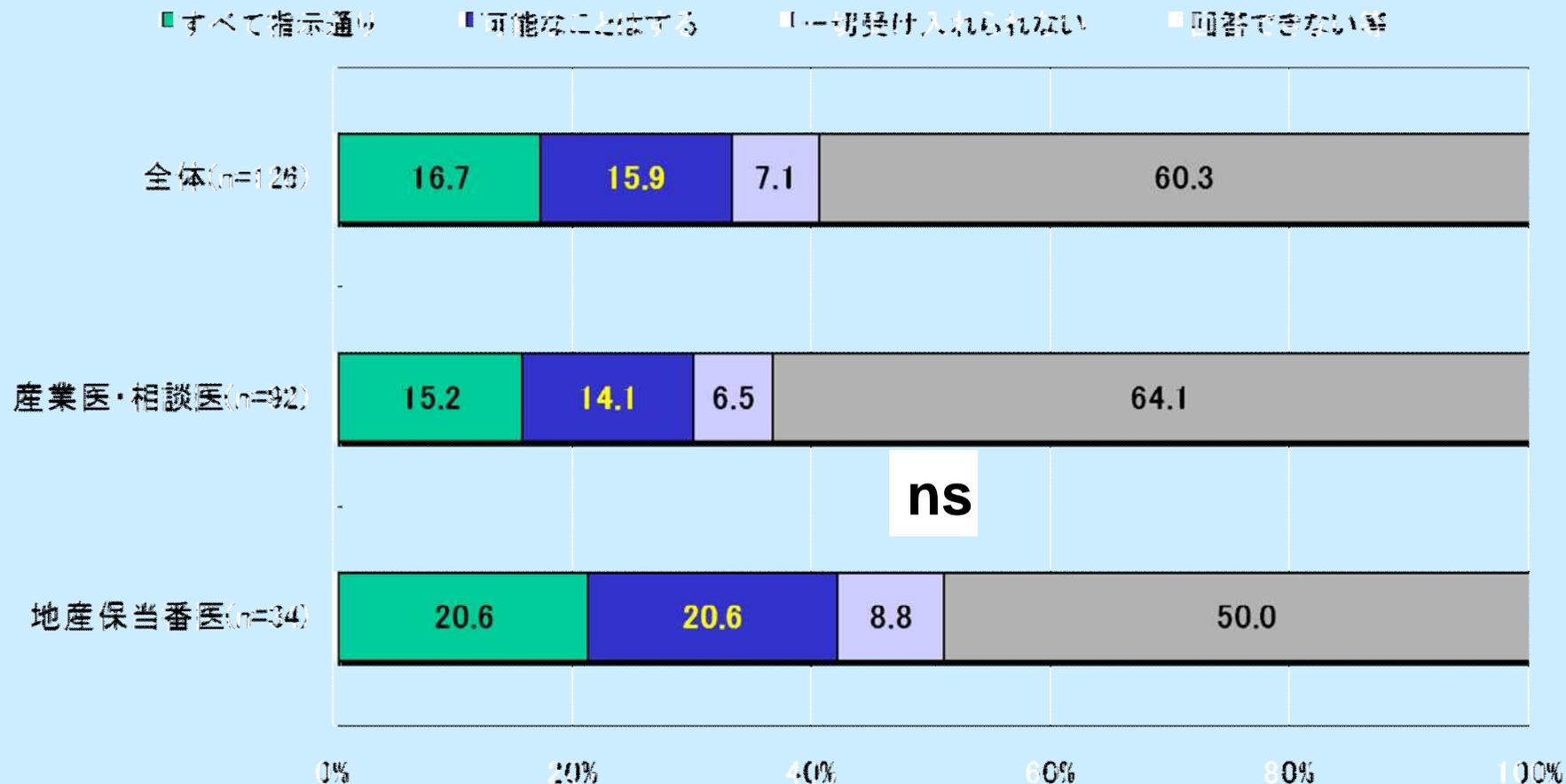
1. 「もらう予定」は全体で84.6%、地産保当番医に相談する事業場の方が「産業医・相談医のいる事業場」より「もらう予定」が多いが、有意差はない。

大阪産業保健推進センター

# (面接指導は始めていない事業場における)就業制限の実施予定

上記の医師から指示された就業制限を実際に行いましたか、あるいは可能ですか？

すべて医師の指示どおり実施した 事業所の実情からして可能なことはしたが、不可能なことはしなかった  
事業場の実情から一切の就業制限の指示は受け入れられなかった 回答できない・したくない



1. 「回答できない」が全体で60%、「すべて指示通り」は全体で16.7%、
2. 「地産保当番医に相談する事業場」の方が「すべて指示通り」、「可能なことはする」を入れると41.2%で「産業医・相談医のいる事業場」より多い

# 小括3

- 地域産業保健センター当番医に相談する(予定の)事業所(地産保当番医群, n=67)と、選任している産業医あるいは普段相談している医師がいる事業所(産業医・相談医群, n=251)では面接指導の義務化や対象者の要件、医師の要件についての認知度には差はなかった。
- 「既に面接指導を始めている」と「猶予期間で始めていない」の和は、地産保当番医群： $(10.6+16.7=)$ 27.3%に対し、産業医・相談医群： $(13.6+23.6=)$ 37.2%であった。
- 面接指導の未実施事業所における面接指導の予定場所として地産保当番医群では地域産業保健センターが56.1%で多数を占めたが、事業所内も36.8%もあった。
- 同じく未実施事業所において「結果報告書をもらう予定」は地産保当番医群：91.2%、産業医・相談医群：82.8%で有意差を認めなかった。
- また、就業制限についても「すべて指示通りする予定」と「可能なことはする予定」の両者の和は地産保当番医群： $(20.6+20.6)=$ 41.2%、産業医・相談医群： $(15.2+14.1=)$ 29.3%で、地産保当番医群の積極的な姿勢が目立った結果であった。

## 考察 - 面接指導制度の周知に関して -

- 周知のための具体的な企業へのアプローチを考える際には、類型と従業員総数の両者を意識した優先順位の決定が重要であるが、従業員総数は行政でも把握しづらく、また、流動的であることから、おそらくは、類型をより意識したアプローチにならざるをえないと推測する。
- その場合、単独企業分散型や請負・資本関係型では本企業や親企業を通じての情報伝達が、地域集積型では（限られた）地域における地道な広報活動や情報交換がこれまで有効に機能してきたと思われるが、これらの類型ではさらにそれを徹底していくことが能率的であろう。
- また、単独型は元よりこのような結びつきがない事業所であり、このような企業こそ行政や地域産業保健センターからの個別のアプローチが重要である。さらに、業界団体所属型では団体としての結びつきの度合により周知の効率が左右されると思われるが、団体を介した「単独型」と同様のアプローチが有効になることも多いと思われる。

## 考察 -面接指導の実施に関して-

- 業界団体所属型であった「地域産業保健センター当番医」に面接指導を依頼する比率が高いことは、裏返せば、産業医の選任率が低いこと、産業保健分野の情報を入手するチャンネルが少ないことを示している。
- また、「相談医」が必ずしも産業医学に明るいとは限らないこと、「地域産業保健センター当番医」は逆に事業所の事情をよく知らない可能性が高いことなどから、「相談医」や「地域産業保健センター当番医」の場合には事業所と医師の間の情報交換の齟齬が生じやすいのではないかと懸念される。そのような懸念を軽減するためには小規模事業場における産業医の選任率を少しずつでも高めていくことが重要と思われる。
- 圓藤らは、事業場での産業保健活動の向上を図るためには、(実際に単独企業分散型で見られるように)企業単位でのグループ化を図ることで可能と思われるが、(請負・資本関係型や単独型に比べて)業界団体所属型や地域集積型でのグループ化を図る事のできる対象事業場はそれほど多くないと思われる、とも述べている。従って、今後、小規模事業所にて面接指導の実施を積極的に促進していくためには、(単独型を含め)地域集積型や業界団体所属型を優先対象としたグループ化のための支援活動を押し進めていく必要がある。

# 地域産業保健センターを面接指導の場所として 利用する場合の問題点

(「地域産業保健センター事業に関するアンケート調査」の中間報告、圓藤吟史)

1. 地域産業保健センターの登録医・相談医は事業者と契約を結んでいないこと、職場全体の労働者を診ていないこと、職場巡視をしていないこと、定期的なフォローを行っていないこと、など産業医としての職務をしていない、
  2. そのような中で行う面接指導は、職場環境の実態を知らないで、事業者からの情報と労働者からの情報の確かさを確かめる方法が欠如しており、間違った情報に基づき面接指導を行う必要がないか、
  3. 対象者に対する保健指導や事業者への意見を具申するとしても、その後の医師・産業保健スタッフによるフォローが可能か、
- それ故に、地域産業保健センターの医師が面接指導した後で事業者に意見を述べるためには、労働者の勤務状況、労働者の疲労蓄積状況、その他労働者の心身の状況、の3点の事項が十分確認される必要がある、と述べている。

## 考察 -面接指導の実効性と精確性を担保する方策として-

- 地域産業保健センターの個別訪問産業保健指導の推進が挙げられる。実際に事業所を訪問し、職場巡視や健康診断結果の閲覧などにより、事業所の事情や従業員の健康状態を十分把握した上で、対象者に面接指導を行うことが理想的である。

### 課題として

小規模事業場は全事業所の97%を占め、膨大であること、各地域産業保健センターの事業範囲内にある事業所数には地域差が大きいこと、

入札制になったとはいえ実際に面接指導を担う各地区の医師会には本制度実施について極めて前向きのところも、後ろ向きのところもある

事業所と地域産業保健センター登録医とを結ぶコーディネーターが期待通りの役割を果たしてくれるのか？

よりの確な指導が期待できるとしても、短時間で多くの対象者と面談することは可能なのか？

ニーズが増えた時に経費は予算額をオーバーするのではないのか？

現実に大阪府下の地域産業保健センターの一部では、個別訪問による長時間労働者に対する面接指導を積極的に行っているところがある(この研究に並行して実施した地域産業保健センター5か所でのインタビューより)。ここでは長時間労働の面談の件数は1相談機会あたり10件。時には30人を超える場合もあると聞く。当然、一人あたりの指導時間は10分程度にならざるを得ないこと、従って、チェックリストでは時間がかかるので独自の問診票をつかっていること、時間が限られる場合にはコーディネーターが医師の意見を聴いて代筆していること、など困難を少しずつ乗り越える工夫をしている。

# 結語

- 法改正による面接指導の認知度が相対的に低い10人未満の事業所や、単独型、業界団体所属型などの事業所に本制度の周知を図る施策が望まれる。人数を視点において広報・周知活動を進めることは実際には困難と思われるので、類型別のアプローチがより重要と考える。
- 面接指導を始めているか否かによらず、地域産業保健センターの活用(予定)度が低いこと、面接指導を始めていないところでは就業制限を実際に行うかどうか未知数のところが多いこと、地域産業保健センターに面接指導を依頼する予定でも事業所内での指導を想定している事業所が36.8%もあることなどから、地域産業保健センターと個別企業の面接指導に関する提携を押し進め、事業所の実情をよく知る受け皿づくりを進めることが重要である。
- さらに、将来的には産業医を選任すべき事業所の従業員数を現行より引き下げる等の方策が必要と考える。そのことにより、産業医学関連の情報格差が緩和されるとともに、産業医学の恩恵を受ける労働者の拡大も期待できるであろう。