中小企業事業者の為に

産業医ができること

目指せ
健康経営！

独立行政法人 労働者健康安全機構

はじめに

事業者の皆さま、「産業医」という資格を持った医師の存在をご存知ですか？

本テキストは、「50人以上の事業場だから選任しなくてはいけないと言われてお願いしているけれど何をしてくれる人なのかわからない。」「産業医を活用して従業員の健康管理に取り組みたいが何をすれば良いかわからない。」と悩んでいる事業者や人事担当者の方へ向けて書かれたテキストです。

事業者が産業保健に取り組むことは、従業員の健康の保持増進を通じ、自社の生産性の向上や優秀な人材の確保にも繋がり、将来の企業価値を高める「投資」としての意義もあります。このような健康経営の視点からも産業医を積極的に活用していくことが重要です。

そのため本テキストでは、産業医とはどのような役割をし、どのように活用したら事業場にとって有益となるのかということについて、一番基礎となる部分に絞って解説しました。

本テキストを通して、産業医を活用した従業員の健康管理にお役立ていただければ幸いです。

平成31年3月　労働者健康安全機構

本テキストの作成にあたり「事業者向け産業医活用セミナーテキスト作成委員会」を開催し、検討・作成しました。

【委員長】

大西　洋英　　労働者健康安全機構　勤労者医療・産業保健担当理事

【検討委員会委員】（50音順　敬称略）

伊藤　直人　　産業医科大学　産業医実務研修センター　助教
東川　麻子　　株式会社OHコンシェルジュ　代表取締役
松下　和正　　株式会社松下産業　代表取締役社長
松本　雅彦　　松本医院院長　埼玉県医師会産業保健委員会委員長　大宮医師会会長
森本　英樹　　森本産業医事務所　代表
矢内　美雪　　キヤノン株式会社　人事本部　安全衛生部　副部長

目　次

～イントロダクション～ …… 3

産業医とは …… 3

1　産業医の職務 …… 3

2　産業医に期待できること …… 4

3　産業医との出会い方 …… 5

4　最後に …… 6

～産業医活用編～ …… 8

1　健康診断 …… 8

(1)　健康診断の種類 …… 8

(2)　定期健康診断 …… 8

(3)　健康診断の活用 …… 9

(4)　健康診断結果の報告 …… 12

2　治療と仕事の両立支援 …… 13

(1)　労働者が持つ病気について …… 13

(2)　両立支援が必要な病気とその特徴 …… 13

(3)　両立支援を行うことで得られるもの …… 14

(4)　両立支援の進め方 …… 14

(5)　相談窓口、備考など …… 16

(6)　まとめ …… 16

3　ストレスチェック制度と長時間労働者への面接指導 …… 21

(1)　ストレスチェック制度 …… 21

(2)　長時間労働者への面接指導 …… 22

4　職場巡視 …… 23

(1)　職場巡視の頻度 …… 23

(2)　目的 …… 23

(3)　職場巡視の方法 …… 23

(4)　事務所における職場巡視 …… 24

5　（安全）衛生委員会 …… 25

(1)　概要 …… 25

(2)　衛生委員会の委員 …… 25

(3)　調査審議事項 …… 25

(4)　開催と議事録 …… 26

6　情報管理 …… 27

(1)　健康の情報管理 …… 27

(2)　書類の保存期限（表１） …… 27

(3)　健康情報の取扱方法 …… 28

(4)　最後に …… 28

〈参考資料〉

産業医契約書（参考例） …… 29

コラム

①　弊社と産業医 …… 7

②　雑談からその会社のことを知ろう　産業医より …… 10

③　産業看護職の活用　産業医より …… 11

④　お昼の休憩時間の話がきっかけになった例　産業医より …… 26

イントロダクション

産業医とは

Point!

- 労働者が50人以上の事業場では産業医を選任し労働者の健康管理等について相談し、アドバイスをしてもらう（意見聴取する）ことが必要です。
- 産業医は、労働者が健康に就労できるような支援を行います。産業医の活躍を主に期待できるものとして、健康診断とその結果に基づく措置、治療と仕事の両立支援、ストレスチェック制度や長時間労働者に対する面接指導などがあります。

1　産業医の職務

産業医は労働者の健康管理等を行う役割を担っています。そして労働者が50人以上の事業場（注：人数要件は事業場単位であり企業単位ではありません。また、短時間労働者や契約社員などの雇用者だけでなく、自社に派遣されている労働者も含みます）では、事業者に産業医を選任することを義務づけています[1]。また労働者数が50人未満の事業場でも医師等にその役割を担わせることを努力義務としています[2]。なお、1,000人以上の大規模事業場などでは専属産業医を選任することが必要です。

産業医の職務は、法律上９つに分類されています[3]。

産業医の職務（安衛則第14条第１項）

①健康診断の実施とその結果に基づく措置
②長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置
③ストレスチェックとストレスチェックにおける高ストレス者への面接指導その結果に基づく措置
④作業環境の維持管理
⑤作業管理
⑥上記以外の労働者の健康管理
⑦健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置
⑧衛生教育
⑨労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置

また産業医はこれらの活動に加え、月に１回の職場巡視や衛生委員会への参加、長時間労働者に関する情報の把握が必要であり、これらを通じ労働者の実態と現状を知ることでより適切な健康管理等を行うことができます[4-6]。

参考文献・引用
〔1〕労働安全衛生法　第13条
〔2〕労働安全衛生法　第13条の２
〔3〕労働安全衛生規則　第14条
〔4〕労働安全衛生規則　第15条
〔5〕労働安全衛生法　第18条
〔6〕労働安全衛生規則　第52条の２　第３項

なお、50人未満の産業医の選任義務のない事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）が労働者の健康管理等に係る業務についての相談やその他の必要な援助の支援をしています。

2　産業医に期待できること

産業医が会社に関わることで期待できる主要な点を記載します。

産業医には、医学的な立場から労働者の健康保持増進や職場環境の改善などについて助言してもらい、より働きやすい職場を作り上げていくよう一緒に考えてもらいましょう。

①　健康診断とその結果に基づく措置

健康診断は実施することだけが目的ではありません。その結果から労働者が就労できる健康状態かを確認することが主な目的です。健康診断結果が届いたら産業医に個別の健康診断結果を確認してもらい、これまでと同じ働き方で問題ないか産業医の意見を確認しましょう。健康上の課題があり、現行の就労が危ぶまれる場合には、労働者は治療などを行い健康上の課題を軽減するように努めるとともに、事業者は安全配慮義務の観点から産業医の就業に関する意見を踏まえ、労働者の働き方の変更に取り組みましょう。

また、健康診断は生活習慣病の予防と治療の契機にもなります。早期に対応を行うことは、現時点の病気を改善するだけでなく、将来的に体調を崩して長期に仕事ができなくなる状況を避けることができるかもしれません。医療機関への受診勧奨や保健指導を産業医等に対応してもらいましょう。

②　治療と仕事の両立支援

以前は「病気の治療＝仕事を休んでの自宅療養・入院治療」と考えがちでしたが、今は治療をしながら就業する労働者が増加傾向にあります。このような労働者がいる場合、本人からの申出に加え産業医にその労働者と面談してもらい、専門的な見地から就業の可否・適正な配慮の必要性などについてアドバイスをしてもらいましょう。本人はつい無理をしがちで、病気が悪化してしまうこともあります。事業者が産業医に適切な意見を求めることで、適切な治療を受けながら就労を継続することが期待できます。

③　ストレスチェック制度や長時間労働者への対応

事業場のメンタルヘルス対策の一次予防を促進する目的でストレスチェック制度が定められており、産業医はストレスチェック制度における実施者の役割を行うことが望ましいとされています[7]。また、ストレスチェックによりストレスが高いと判断された労働者が申し出た場合、医師による面接指導が必要となります[8]。会社の状況を理解した医師が面接指導の役割を担うことが望ましく、日頃から社内の健康に関わる事項について相談に乗ってもらっている産業医に面接指導を担当してもらうことが良いでしょう。

参考文献・引用
〔7〕厚生労働省　ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/
〔8〕労働安全衛生法　第66条の10　第３項

なお、長時間労働は脳心疾患や精神疾患のリスクとなり、労災認定の要件にも含まれています。過重労働による健康障害を防止する観点から、一定の要件の下で医師の面接指導制度が定められており、これらの活動に産業医が必要です。会社のリスク管理の観点からも長時間労働の従業員に対する「健康リスクの評価と対策」について産業医と相談しましょう。

④　職場巡視

産業医が職場巡視をする目的は２点に大別できます。１つ目が「健康な労働者が、会社で働くことにより健康状態を悪化させないようにする」こと、２つ目が「病気を持っている労働者が、会社で働くことによりその病気を悪化させないようにする」ことです。産業医は医学の視点から労働者を個別に診るだけでなく、職場を併せてみることにより、これらの目的を遂行します。

⑤　衛生委員会

産業医は衛生委員会のメンバーです。委員会では、健康管理体制や職場環境、働き方について審議されますが、その際に医学的な立場からアドバイスをしてもらいましょう。また、産業医が委員会に参加することで事業場の活動状況や課題をより詳しく産業医に理解してもらうことも期待できます。

⑥　情報管理

健康情報は機微な情報であり、取扱いには細心の注意が必要です。職場で病気が悪化しないように配慮をする場合は、ある程度、職場への説明と理解が必要ですが、同時にプライバシー保護の配慮も必要です。健康情報の開示について労働者の同意をとりつつ、産業医が医療情報を適切な形で加工し、従業員の健康状態をわかりやすい形で人事や上司などに説明することで、労働者への配慮、職場環境の改善が適切に行えるようになることが期待できます。

3　産業医との出会い方

医師が産業医になるためには、産業医の養成研修・講習を修了するなどの必要があります。研修を修了している医師は約10万人おり、医師の届出数が約32万人ですので約31％が産業医資格を持っている[9]計算になります。産業医を専業とする医師は主に大企業や企業外労働衛生機関に勤務していますが、大半の産業医は兼業であり、日頃病院やクリニックで患者さんの病気の治療にあたっています。

産業医を探す方法はいくつかあり、①都道府県医師会や郡市区医師会に相談する、②近隣の医療機関に相談する、③健診を依頼している機関に相談する、④医師を紹介する会社に相談する、⑤同業他社や近隣の会社で選任している産業医を紹介してもらう　などがあげられます。

その際に重要なのが、「産業医に何を期待するか」をできるだけ明確にしておくことです。各会社で産業医に求めるニーズは多様で、特に力を入れてもらいたい分野が異なります（例えば、健康診断後の面談、メンタルヘルス対策、がん等の治療と仕事の両立支援、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導など）。また、企業規模が大きくなるにつれ、面談が必要な労働者が多くなり、産業医の活動時

参考文献・引用
〔9〕厚生労働省　平成28年（2016年）医師・歯科医師・薬剤師調査の概況（2017年）
https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/16/index.html

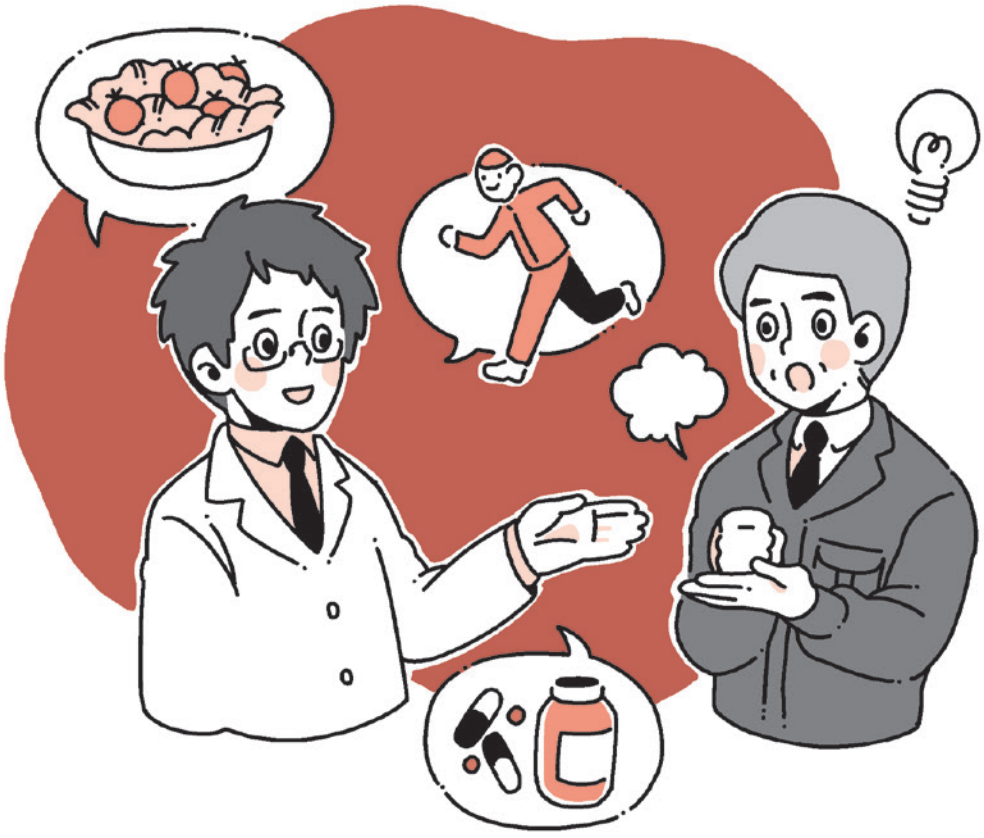
間は増します[10]。「面談をして欲しい労働者は多くいるものの、産業医が対応できる時間の制約から健康管理活動が停滞してしまう」という事態に陥らないよう、産業医との契約前に、具体的な要望や業務の進め方、必要な活動時間等を医師に提示し、方針をすり合わせておいた上で健康管理を進めていくことが事業者と産業医の双方にとって有益です。

契約に当たっては、委託範囲を明確にし、書面で締結することが大切です。

4　最後に

本稿では産業医の職務を中心にまとめています。本テキストでは事業者が産業医と連携することで得られる効果について、主だった内容に限局し簡潔に言及することを目的としています。このためテキストに記載している内容を遵守することが法的要求事項をすべて満たすというわけでない点をご理解ください。

参考文献・引用
〔10〕厚生労働省　平成12年労働安全衛生基本調査



コラム① 弊社と産業医　（株式会社松下産業　代表取締役社長　松下和正）

社員の幸せ・やりがいの保証と、社員の健全な心身維持は重要です。そのためには産業医と企業の円滑かつ「有効的（友好的）」関係構築が必要です。

弊社は総合建設業ですが、産業医は本社の事務、設計、見積などの部署を巡視するだけでなく、計画的に建築・土木現場にも足を運び、就業環境をきめ細かく把握してくださっています。現場職員に案内してもらい、説明を受けながら、外部足場に上って高所作業の様子やアスベスト除去作業の管理状況などの確認までもしてくださいます。そのために、抽象的な事務、現場という区分ではなく、部署ごとの勤務状態に応じた対応ができています。必ずしも現場がハードワークで危険、事務や設計など本社勤務の負担が少ないというわけではない事を実感してくださっているのです。

こまめな巡視のため、社員と産業医の直接の接触も多く、産業医が身近な存在となっており、面談や相談が比較的気楽に行われやすくなっています。

特にメンタル面の主治医の診断に対する産業医としての対応は、現場と社員を十分把握しているからこそ実効的なものとなっていると思われます。時には主治医との面談を行ってくださったこともあります。

社員の中にはがんなど治療方法を産業医に相談したり、主治医への質問事項の整理をお願いしたり、また「主治医からはこう言われているのですが」と産業医の見解を聞いてみたりとセカンドオピニオンとして機能している面もあります。

産業医も専門外の事は専門家と連携し対応してくださるので、たらいまわしや放置といったことはなく、「産業医に相談すれば安心」と、いっそう社員からの産業医への信頼が増しています。その他、タイムリーな社内報への寄稿、安全衛生大会等での講演などの啓発・予防的指導もお願いしています。

また、健康診断、がん検診先のクリニックに所属する産業保健師に依頼し、開業医でもある産業医の負担が過分にならないような体制を整えています。産業保健師の優しくきめ細やかな対応は社員に大変好評で、「今まで二次検査に行くことが怖くて二の足を踏んでいたが、今後はきちんと治療しようと考えている」などヘルスリテラシーの向上が図れています。

こうして、産業医、産業保健師、社内スタッフのスムーズな連携が実現できているのは、人柄をきちんと見極めて「この人なら」と依頼したこと、企業文化、価値観を理解してくださる方であることが上手くいく秘訣と考えます。

中小企業こそ親身に動いてくれる産業医との出会いが企業発展・維持のポイントになるのではないでしょうか。また、医師にとっても、頼りにされる、感謝される（嘱託）産業医はやりがいのある仕事であるのではないかと思います。

解説 産業医を活用するメリットとは

そもそも職場における健康管理は何のために実施しているのでしょうか。労働基準監督署の指摘を受けないため？従業員の福利厚生のため？どちらも間違いではありませんが、もっとも大きな目的は、会社の経営のためでしょう。健康に関連したリスクは、売上の数値や顧客の満足度などと違い把握しづらいもので、健康管理を進めても効果が上がっているのか、実感しにくいものです。しかし、一定の従業員規模になれば、風邪を引く人は一人もいない、健康診断で異常を指摘される人は一人もいない、なんて職場はありません。必ず、一定の割合で健康に関連した問題は発生しています。それは、皆さんが想像しているより、はるかに多くの問題があると思った方がよいでしょう。健康管理を進めても、風邪を引く人がいなくなる、健診で異常を認める人がいなくなる、という状況にはなりませんが、従業員一人一人が健康に関する意識が高い、そして会社の経営者が健康面も踏まえた経営を考えている、という会社では日々発生する健康問題を早期に対処し、経営への影響を最小限にすることができています。一つのリスクを見逃していると、従業員の命に関わることにも繋がり、会社の経営に大きく影響することにもなり兼ねません。まずは社内に潜んでいる従業員の健康リスクにどんなものがあるか、産業医と一緒に洗い出してみましょう。

産業医活用編

1 健康診断

Point!

- あなたの会社の社員は、健康に働けていますか。
  健康診断の目的は、病気の早期発見だけではなくて、健康面から「働いても大丈夫」という確認をするものでもあります。健康診断を実施するだけでなく、その結果を活用することで、健康診断をより意味のあるものにすることができます。

(1) 健康診断の種類

労働安全衛生法の関連で実施されている健康診断は、以下のように様々な種類があります。一般健康診断の項目は、給食従事者の検便以外はほぼ同じですが、特殊健康診断は、有機溶剤や騒音などの有害因子ごとに起こり得る健康障害が異なるため、それに応じて健康診断の項目も異なっています。また、事業者は労働者に対して一般健康診断と法令で義務付けられている特殊健康診断を実施しなければならず、労働者は事業者の実施する健康診断を受けなければなりません。

〈健康診断の種類〉

一般健康診断	特殊健康診断
■ 雇用時の健康診断 ■ 定期健康診断 ■ 特定業務従事者の健康診断 ■ 海外派遣労働者の健康診断 ■ 給食従事者の検便	■ 法令で義務付けられている健康診断 ■ 指導勧奨による健康診断（VDT作業や腰痛など）

(2) 定期健康診断

ここでは、健康診断の中で最もポピュラーと思われる定期健康診断について取り上げたいと思います。定期健康診断は、業務内容に関わらず１年以内ごとに１回実施する必要があります。

① 健康診断項目

定期健康診断の項目は以下のように決まっていますが、身長、腹囲、胸部X線検査、喀痰検査、採血検査（貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査）、心電図検査などは、若年者など医師が必要でないと認める場合に省略することができる条件が定められています[1]。しかし、このような判断は該当する年齢について一括して考えるのではなく、個別の労働者ごとに健康状態の経時的な変化や自覚症状・他覚症状等を考慮して判断することが重要です。なお、雇用時の健康診断の項目は省略できません。

参考文献・引用
〔1〕労働安全衛生規則第44条第２項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成10年６月24日労働大臣告示第88号）

〈定期健康診断の項目〉

- 既往歴及び業務歴の調査
- 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 血圧の測定
- 貧血検査（血色素量及び赤血球数）
- 肝機能検査
  （AST（GOT）、ALT（GPT）、γ-GTP）
- 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
- 血糖検査
- 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- 心電図検査

②　対象者

定期健康診断の対象者は、労働安全衛生規則第44条に「常時使用する労働者」と規定されています。それではパートタイム等の短時間労働者は「常時使用する労働者」と定義されるのでしょうか？

パートタイム労働者は、契約条件が無期契約もしくは１年以上の有期契約であり、正社員に対する週の所定労働時間が４分の３以上就労する者については、定期健康診断の実施義務があり、労働時間が２分の１以上の者については努力義務となります。〔2〕

パートタイム等の短時間労働者も勤務時間数等の条件によっては「常時」に含まれますので注意しましょう。

⑶　健康診断の活用

健康診断は実施するだけで終わりではなく、その結果をもとに就労に関する判断をします。そのため、健康診断結果が会社に届いたら、まずは産業医に目を通してもらいましょう。

①　診断区分と就業区分

健康診断の実施を外部機関に委託すると、健康診断の各項目に対して、「A異常なし」「B軽度異常」「C要経過観察・生活改善」「D要医療」「E治療中」などの診断区分がついた状態で返却されることが多いと思います。この分類や基準は、各医療機関がそれぞれ独自に設定しているものであり、これだけで事業者が判断できることはごくわずかです。

「異常所見と診断された労働者に対して、事業者は健康を保持するために必要な措置に関する意見を医師（産業医が望ましい。）から聴き、その必要があると認めるときは適切な措置を講じる必要がある。」とされていますが、そもそもどこからが「異常所見と診断された」とすればよいのかわかりません。各健診項目が基準値から大幅に超過していなかった場合でも、これまでの健診結果の推移から健康上の問題が疑われることもあります。すべての結果に目を通し、会社として何らかの対応をする異常所見のレベルか、対応は必要のないレベルなのかを産業医の視点で振り分けてもらいましょう。次に対応が必要な異常所見レベルであれば、通常勤務でよいのか、一定の就業制限を要するのか、休業を要するのかといった就業上の措置に関する意見（就業区分）を判断してもらいます。〔3〕

就業区分を検討する際には、労働者の業務に関する情報が重要となりますので、当該労働者の作業環境、労働時間、作業様態、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数などについて、意見を述べる医師に積極的に提供しましょう。

参考文献・引用
〔2〕短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について（平成26年７月24日）
〔3〕健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針　厚生労働省

〈就業区分の例〉

区　分	内　容	就業上の措置の内容
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、作業や就業場所の変更などを行う。
要 休 業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇・休職等により一定期間勤務させない。

コラム② 雑談からその会社のことを知ろう　産業医より

約60人のA社で月に１回、安全衛生委員会に出席するだけでした。巡視といっても、オフィス内をさっと見回るだけ。皆さん、忙しそうにしていて仕事の様子をのぞき込むのもためらわれました。「何か、困っていることはありますか」と尋ねても、「大丈夫です」と言われて１時間程度で訪問は終了していました。

一方、安全衛生担当者の方は、「先生はお医者様で、何だか気軽に相談できる雰囲気ではない」「ちょっと聞きたいことがあっても、『こんなくだらないことを』と思われてしまうのでは」と感じていました。

産業医をうまく活用できていない安全衛生担当者は、そもそも産業医にどんなことを相談してよいかも分かっていません。まずは、産業医と安全衛生担当者がコミュニケーションをとることからスタートすることが大事でしょう。

この会社では、安全衛生委員会と巡視が終わった後、産業医と担当者が話をする時間を設けるようにしました。特別な相談がないと言っても、「従業員の皆さんの業務内容にはどんなことがあるのか」「この仕事のどんなところが難しいのか」「会社の仕事に対するこだわりポイント」から、「従業員の皆さんはお昼ごはんにどんなものを食べているのか」、安全衛生担当者の休日の過ごし方（職場の人とゴルフに行っているなど）、など雑談と思える内容でも、まずはその会社のことを知ることに繋がります。

例えば、お昼ごはんの傾向から健康診断有所見との関係性が見えてきたり、腰痛で困っている人が多い、休日は運動している人が多いなどの傾向がみえ、社員に保健指導を行う際のヒントが多く得られます。

いずれにしても、産業医ってどんな話を聞いてくれる人なのか、会社の人達はどんなことを感じながら日々仕事をしているのか、お互いのことをよく知るところから始めてみるとよいでしょう。

②　受診勧奨・保健指導

健康診断の結果に「要受診」「要医療」と記載されていても、病院に行かないという人は多くいます。手元に結果が届いているのだから、ちゃんと病院に行かないのは本人の問題で会社は知らない、と済ませてはいけません。健康診断の結果は会社も把握している情報ですから、治療が必要な状態と知りながら、これまで通り勤務を継続させていたという点では会社側にも責任が生じます。

従業員に「ちゃんと病院に行きましょう。」とアナウンスしても、なかなか重い腰が上がらない人も多くいます。ただ面倒臭いだけでなく、どんな検査をするのかわからないので怖い、検査のためにお金がかかるのではないか、治療をせずに放置しているとどのような問題があるのか理解していない等、受診しない人の理由は実に様々です。産業医に面談してもらうことで医療機関受診へのハードルはグッと下がることがありますので、面談の場を設定し、産業医に相談に乗ってもらいましょう。

健康診断の目的は、すでに発症している病気の早期発見だけではありません。現段階では病気はないが、今の生活を続けていくと「将来病気を発症する可能性が高い」人を見つけることも含まれます。そのような人については、まず生活改善を考える必要があるので、生活改善が一番の「クスリ」です。現在どのような生活が健康に影響しているのか、どのように改善していけばよいのか等、保健指導を実施し、病気の発症を回避することは長期的な健康管理です。産業医の業務に余裕があれば、このような段階の人も面談の対象にしたいものです。

嘱託産業医の場合は、限られた時間で優先順位をつけて活動を行う必要があるため、保健指導まで手が回らないことも考えられます。その場合は、保健師へ依頼するなどの方法も検討しましょう。50人未満の事業場では、地域産業保健センターの登録保健師を利用することも考えましょう。なお、保険者（協会けんぽなど）では、40歳以上で一定の健康診断結果の方を対象に特定保健指導を実施しています。

コラム③ 産業看護職の活用　産業医より

従業員150人ほどのB社に月に１回約２時間の訪問をしていました。健康診断の有所見者に面談を実施し、受診勧奨を行っていました。しかし、その対象にはなっていなかった従業員の方で、血圧高値であった方が脳血管疾患を発症し入院したことが分かりました。会社としても、もう少し早く予防策が取れなかったか、と今後の健康管理を見直したいと希望しています。産業医面談の対象を広げることで予防できることはあると考えますが、一方で、産業医業務の時間には限りがあり、対応できるのかと言われれば、少々難しい状況にありました。

従業員規模の大きい会社では、産業看護職を活用した体制が取られているため、これに倣って、産業看護職のサポートが得られないか検討したところ、契約健診機関で、健康診断の事後措置として保健師さんの訪問保健指導を実施してくれることが分かりました。

過去の健康診断有所見数から対象となる人数の概算を出し、保健指導に関わる予算をどのくらい確保すればよいか、健康管理担当者とそれぞれの専門的な立場から意見交換し、手続きを進めました。

翌年には、保健指導の対象者も増え、中には医療機関への治療に繋がった人もいました。産業看護職と産業医が連携することで、活動内容を広げることができました。

③　その他

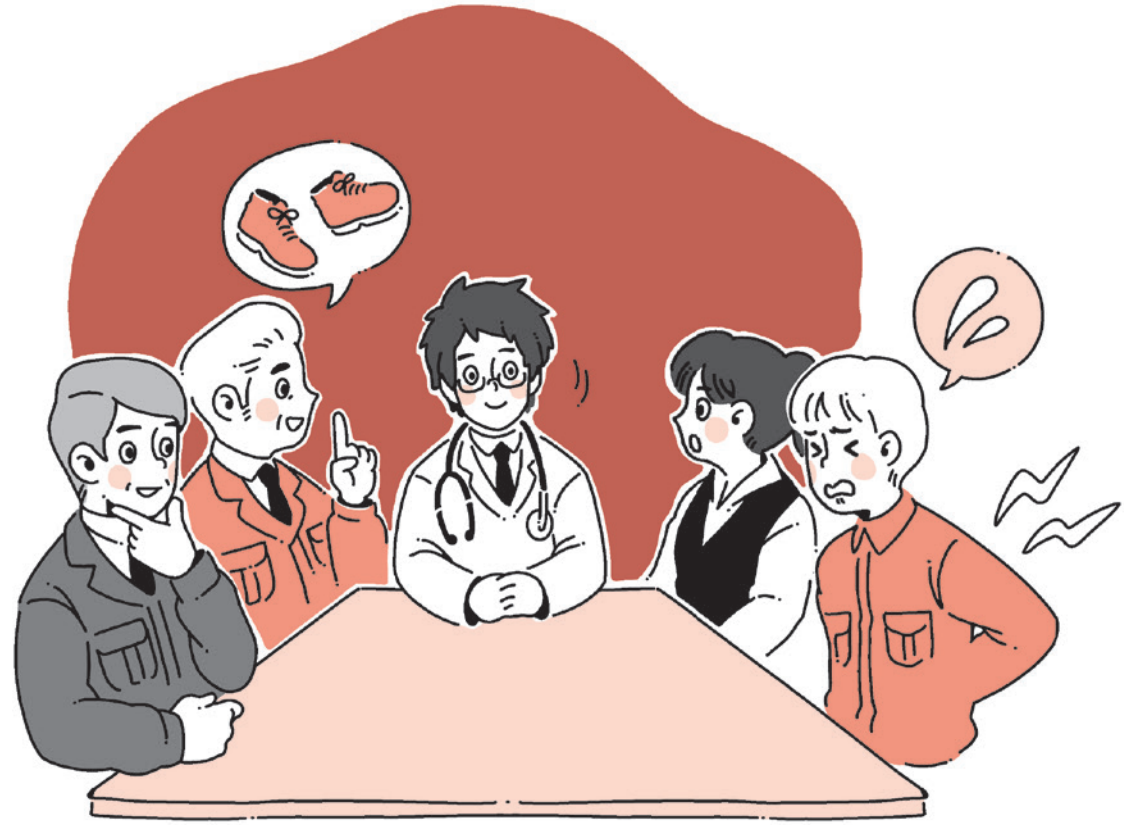
定期健康診断は年に１回労働者が自己の健康について振り返る良い機会となります。また、事業場全体の健康診断の結果をまとめ経年変化を確認したり、健康診断の結果を確認した産業医から聴取した事業場の特徴を、社内の健康管理施策に反映したり、その評価をすることなどへの利用も可能です。

(4)　健康診断結果の報告

労働者が50人以上の事業場では、定期健康診断の結果を所轄の労働基準監督署長へ報告しなければなりません。報告事項は定められており、産業医の氏名・所属医療機関の名称及び所在地を記載する必要があります。なお、現在は電子申請にて報告することとなっており、e-Govや帳票入力支援サービス[4]から申請可能です。

参考文献・引用

〔4〕労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス　厚生労働省
https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/



2 治療と仕事の両立支援

Point!

- 病気を持ちながら仕事をする従業員がおられます。会社が取り得る範囲の配慮を行いさえすれば働くことができた従業員が退職してしまったとなれば、会社にとっては労働力の大きな損失です。このような事態を防ぐためにも、主治医や産業医の意見を確認することが大切です。
- 現在では、従業員が治療をしながら仕事をすることを支援するガイドラインやマニュアル、相談窓口などがあります。まずは産業医と意見を交わしながら、会社にあった形での制度設計を進めてはいかがでしょうか。

(1) 労働者が持つ病気について

過去の調査によれば、３年間で病気（私傷病）を理由として１か月以上連続して休業、もしくは就業制限が必要な従業員がいる企業の割合は62.4％でした[1]。また、20歳で入社した人が60歳までにがんと診断される確率は、男性で７％　女性で10％（70歳までならば、男性20％　女性18％とさらに拡大）です[2]。

病気を持つすべての従業員に対して何らかの配慮が必要というわけではありませんが、定期通院の時間を確保することは多くの場合で必要になりますし、業務内容や勤務時間に何らかの配慮が必要な病気・状態もあります。このため休業中の従業員が職場復帰をする際にはその病状を確認することも必要です。一方で、89.5％の事業場が休業した従業員の配置転換や雇用管理等に苦慮したと回答している調査もあります（上位から、「病気や治療に関する見通しが分からない」「復職可否の判断が難しい」「代替要員の確保が難しい」）[1]。

両立支援は、医学的な評価・理解、適正な労務管理、社会保障制度の活用のいずれもが重要です。事業者と従業員とのコミュニケーションに加え、必要に応じて産業医などの医学の専門家や社会保険労務士など労務管理の専門家を活用しながら、これらを解決していくことが必要になります。実際に産業保健スタッフに相談することで状況が改善したと会社が感じた割合は77.7％（社会保険労務士の場合は72.3％）という調査もあります[1]。

(2) 両立支援が必要な病気とその特徴

厚生労働省が示すガイドラインでは、「反復・継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象としていない」とされています[3]。

参考文献・引用
〔1〕東京都福祉保健局　「がん患者の就労等に関する実態調査」報告書　2014年
http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/ryouritsu/other/houkoku.html
〔2〕国立研究開発法人国立がん研究センター　がん対策情報センター　最新がん統計
http://ganjoho.jp/reg_stat/statistics/stat/summary.html
〔3〕厚生労働省　事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン（令和6年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html

これらの病気の特徴として、

ａ）定期的な通院が必要であること

ｂ）病状や治療薬の変更により時に通院頻度が変わること

ｃ）病状の悪化・再発などにより、突然の入院や自宅療養が必要になる場合があること

などがあげられます。

注意する点としては、同じ病名であっても重症度や治療方針が違うことがあります。例えば、がんを例に挙げると、手術で完治する場合もあれば、あらゆる治療を行った場合でも１年後の生存を期待できないものまであります。つい「○○病だから心配ない、もしくは仕事ができない。」という考えになりがちですが、病名だけで判断はせず産業医などの意見を活用することが重要です。

(3)　両立支援を行うことで得られるもの

2017年現在、労働力人口における65歳以上の割合が12.2％と労働力人口の高齢化が進んでいます[4]。両立支援が必要な病気は、多くの場合年齢が上がるほどかかりやすくなります。その他、難病を持つ就労世代の人口は約63万人、民間企業で雇用されている障害者は約50万人と一定の人数がおられます[3, 5]。今後も60歳未満の労働力人口が減少し労働力人口の高齢化が進むことが予想される中、「働く意思と能力のある方が、適切な配慮のもと、会社で成果をあげる」ために両立支援の考えや制度を導入することが重要です。

その他、両立支援の考えや制度を導入することで、労働者の帰属意識やモチベーションの向上、優秀な人材の採用に繋がる可能性があります。なお、詳細は割愛しますが、健康経営優良法人認定制度の認定基準の１項目にも「病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み」が含まれています[6]。

(4)　両立支援の進め方

①　両立支援のための環境整備

ａ）事業者による方針の表明

事業者は、衛生委員会等で調査審議を行った上で「労働者が治療と仕事を両立できることは重要なテーマであり、会社はその支援をする」という方針や具体的な対応方法等の社内ルールを作成し、すべての労働者に表明することが必要です。このことにより、人事労務担当者が両立支援の詳細な取組を検討することができ、労働者の理解が進みます。

ｂ）相談窓口・役割の明確化

労働者が両立支援について相談したい場合の窓口を設定します。労働者が安心して相談を行えるよう、労働者から相談・申出内容の情報の取扱いを明確にしておく必要があります。窓口として人事労

参考文献・引用

〔4〕内閣府　平成30年版高齢社会白書　４．高齢者の就業　2018年

〔5〕厚生労働省　平成29年 障害者雇用状況の集計結果　2017年
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html

〔6〕経済産業省　健康経営優良法人認定制度
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

務部署が想定されますが、管理職など上司を経由することがスムーズな対応に繋がる場合もありますので、それらの関係者の役割と対応手順をあらかじめ整理しておくことが重要です。管理職への窓口の周知や両立支援に関する管理職研修を併用することも有効です。

ｃ）社内制度の整備（休暇、勤務制度など）

両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合や就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のため出勤時間をずらす必要がある場合などに対応するため両立支援の形として、時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度などを活用することが望ましい場合があります。これらは両立支援に限らず柔軟な働き方に繋がります。

② 実際の運用（図１、２）

ａ）労働者の申出・情報提供

両立支援の起点は労働者自らの申出から始まります。上司への相談や産業医との健康相談なども踏まえ労働者が申し出る場合もあるでしょう。

労働者が申出をするにあたっては、相談窓口が明確になっている必要があります。労働者の就業の配慮が健康上の理由による場合には、相談窓口から産業医等に情報提供を行い、産業医等と労働者との面談に繋げる流れになります。

ｂ）主治医からの情報収集

労働者本人からのヒアリングだけでは、病状や就労の配慮の必要性などの理由が明確でない場合があります。その際には労働者の同意を得て、産業医等を活用し、主治医に問い合わせをすることが望ましいでしょう。そして、勤務情報提供書（図３）を当該労働者が事業者、産業医等のサポートを得て作成し、主治医に提出することで治療の状況や就業継続の可否等に関する意見を主治医から情報収集します（図４）。

主治医から提供された意見は産業医等と共有します。両立支援を実施する上で不足する情報があれば、労働者の同意を得て産業医等が主治医に確認します。主治医は多忙なことが多く、返信まで時間がかかる可能性があることに留意しましょう。

ｃ）産業医等の意見聴取

産業医は主治医からの意見を踏まえた上で、就業の可否判断や、就業上の措置の必要性・内容について事業者に意見を述べます。その際に、産業医から事業者への要望として、当該従業員の就業の環境を確認する目的で、必要に応じて、追加の職場巡視や上司・人事労務担当者へのヒアリングをすることがあるでしょう。

ｄ）就業上の措置・治療に対する配慮の検討と実施

事業者は主治医と産業医の意見を踏まえた上で、当該労働者の就業の可否と就業上の措置、治療に対する配慮を決め、その旨を労働者に伝えます。また、産業医にその結果を伝達します。

就業上の措置については、時間の経過とともに変化することが多いため、両立支援プランを作成し、都度そのプランと現状との差異を確認することが望ましいでしょう（図５）。

e）休業している労働者の場合

休業開始前や休業中にも適宜労働者と接点を持ち、休業制度や休業可能期間についての情報提供を労働者にすること、労働者の治療状況や見込みについて確認すること、労働者自身による職場復帰に向けた準備を促すことなども職場復帰の適切なタイミングをはかるための重要なポイントです。

※　メンタルヘルス疾患の職場復帰の場合には、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参照してください[7]。

(5)　相談窓口、備考など

産業保健総合支援センターや労災病院の治療就労両立支援センターには相談窓口があります[8,9]。労働者の立場では、がん診療連携拠点病院を中心にがん相談支援センターがあり両立支援の相談をすることができます。

なお、いくつかの病気について独立行政法人 労働者健康安全機構からマニュアルが公表され[10]、同機構では両立支援コーディネーターを養成しています[11]。その他、各都道府県にある障害者職業センターでは、障害者の雇用や就労継続に関する相談や、メンタルヘルス疾患を対象としたリワーク事業を行っています[12]。リワークとは、職場復帰前に一定期間職場復帰支援プログラムを実施するもので、円滑な職場復帰と再休業率の低減を見込めます。また、障害者が就業する際には、障害者職業センターのジョブコーチ制度が有効なことがありますので、適宜、活用することも検討してみてください。

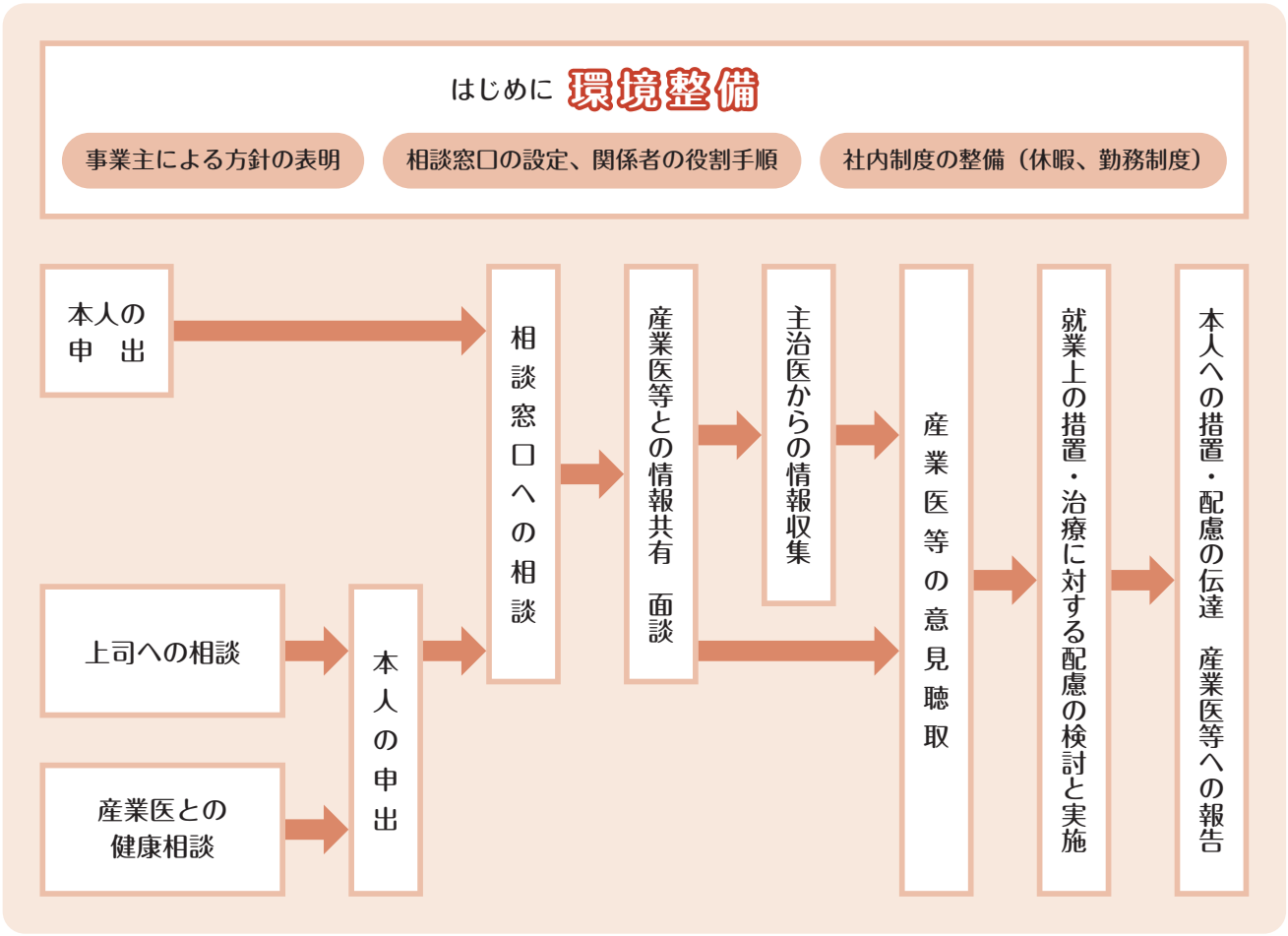
(6)　まとめ

両立支援は、医学的な評価・理解、適正な労務管理、社会保障制度の活用のいずれもが重要です。従業員が治療をしながらうまく仕事ができるようにするために、産業医を交えての情報共有や、医学的な評価を踏まえた就労の評価を進めてください。なお、健康情報の取扱いについては、6．情報管理の項目を参考にしてください。

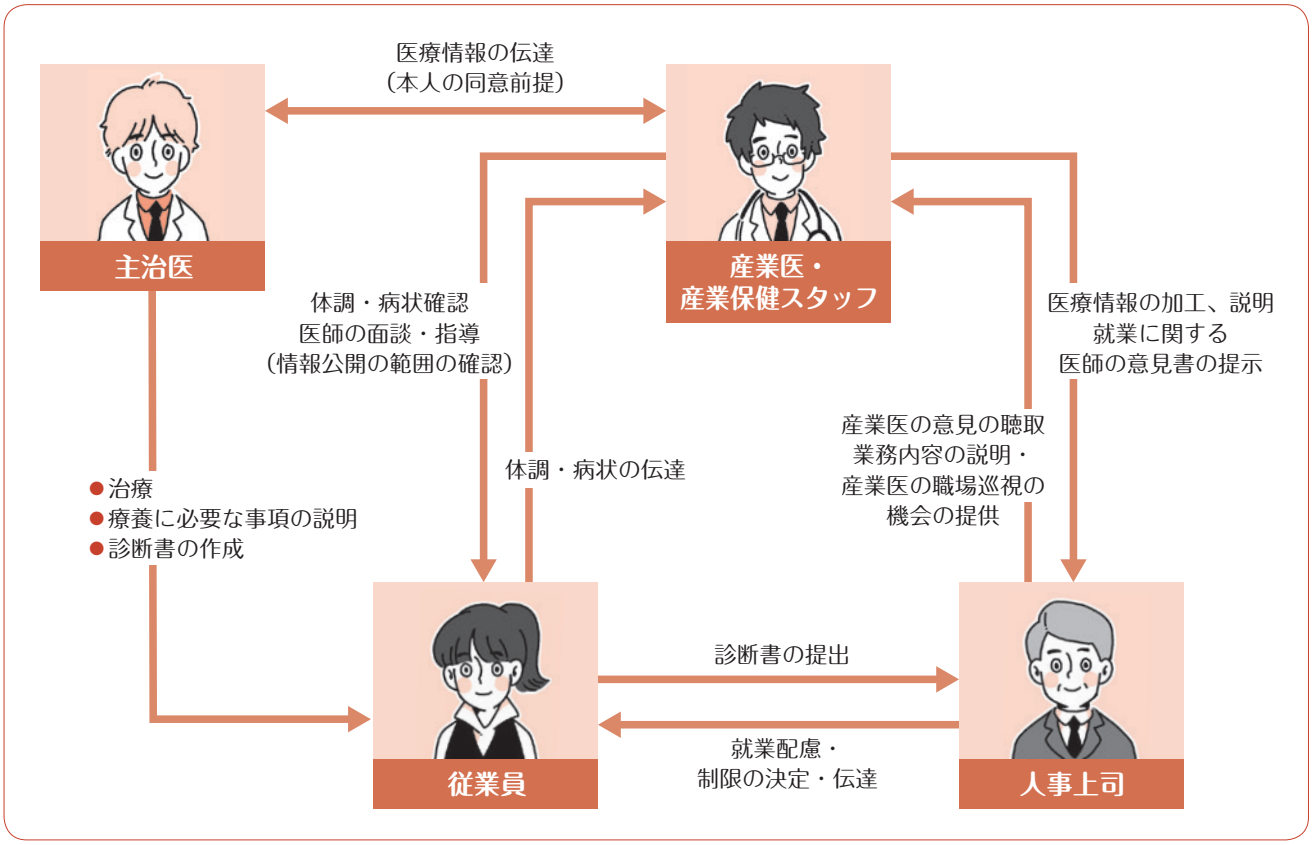
参考文献・引用

〔7〕厚生労働省　心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（2004年発行　2009年改訂）
https://www.johas.go.jp/Portals/0/pdf/johoteikyo/return_all2.pdf
〔8〕独立行政法人労働者健康安全機構　産業保健総合支援センター
https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx
〔9〕独立行政法人労働者健康安全機構　治療就労両立支援センター
https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/575/Default.aspx
〔10〕独立行政法人労働者健康安全機構　両立支援マニュアル
https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=1047
〔11〕独立行政法人労働者健康安全機構　両立支援コーディネーターの養成
https://www.johas.go.jp/ryoritsumodel/tabid/1015/Default.aspx
〔12〕独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　地域障害者職業センター
http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html

〈両立支援の流れ〉（図１）



〈当事者の役割と連携〉（図２）



〈勤務情報を主治医に提供する際の様式例〉（図３）

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

（主治医所属・氏名）　先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名		生年月日	年　月　日
住所			

職種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など
職務内容	（作業場所・作業内容） （　　） ☐体を使う作業（重作業）　☐体を使う作業（軽作業）　☐長時間立位 ☐暑熱場所での作業　☐寒冷場所での作業　☐高所作業 ☐車の運転　☐機械の運転・操作　☐対人業務 ☐遠隔地出張（国内）　☐海外出張　☐単身赴任
勤務形態	☐常昼勤務　☐二交替勤務　☐三交替勤務　☐その他（　　）
勤務時間	時　分　～　時　分（休憩＿＿時間。週＿＿日間。） （時間外・休日労働の状況：　　） （国内・海外出張の状況：　　）
通勤方法 通勤時間	☐徒歩　☐公共交通機関（着座可能）　☐公共交通機関（着座不可能） ☐自動車　☐その他（　　） 通勤時間：（　　）分
休業可能期間	＿＿年＿＿月＿＿日まで（＿＿日間） （給与支給　☐有り　☐無し　傷病手当金●%）
有給休暇日数	残　　日間
その他特記事項	
利用可能な制度	☐時間単位の年次有給休暇　☐傷病休暇・病気休暇　☐時差出勤制度 ☐短時間勤務制度　☐在宅勤務（テレワーク）　☐試し出勤制度 ☐その他（　　）

上記内容を確認しました。

年　月　日　（本人署名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

年　月　日　（会社名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

〈治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例〉（図４）

治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例（診断書と兼用）

患者氏名		生年月日	年　月　日
住所			

病名	
現在の症状	（通勤や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等）
治療の予定	（入院治療・通院治療の必要性、今後のスケジュール（半年間、月１回の通院が必要、等））
退院後／治療中の就業継続の可否	□可　（職務の健康への悪影響は見込まれない） □条件付きで可（就業上の措置があれば可能） □現時点で不可（療養の継続が望ましい）
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと （望ましい就業上の措置）	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける　など 注）提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する　など 注）治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
上記の措置期間	年　月　日　～　年　月　日

上記内容を確認しました。

年　月　日　（本人署名）＿＿＿＿＿＿＿＿

上記のとおり、診断し、就業継続の可否等に関する意見を提出します。

年　月　日　（主治医署名）＿＿＿＿＿＿＿＿

（注）この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

両立支援プラン／職場復帰支援プランの作成例

作成日：　　年　　月　　日

従業員氏名		生年月日	性別
		年　月　日	男・女
所属		従業員番号	
治療・投薬等の状況、今後の予定	・入院による手術済み。 ・今後１か月間、平日５日間の通院治療が必要。 ・その後薬物療法による治療の予定。週１回の通院１か月、その後月１回の通院に移行予定。 ・治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載		
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	（参考）治療等の予定
（記載例） １か月目	10：00 〜 15：00 （1時間休憩）	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	平日毎日通院・放射線治療 （症状：疲れやすさ、免疫力の低下等）
２か月目	10：00 〜 17：00 （1時間休憩）	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	週１回通院・薬物療法 （症状：疲れやすさ、免疫力の低下等）
３か月目	9：00 〜 17：30 （1時間休憩）	通常勤務に復帰 残業１日当たり１時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	月１回通院・薬物療法 （症状：疲れやすさ、免疫力の低下等）
業務内容	・治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。		
その他就業上の配慮事項	・副作用により疲れやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。		
その他	・治療開始後は、２週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。（面談予定日：●月●日●〜●時） ・労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 ・上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。		

3 ストレスチェック制度と長時間労働者への面接指導

Point!

- ストレスチェックや長時間労働で、医師による面接指導が必要と判定された労働者には、医師（産業医）との面談を設定しましょう。
- 面接指導を実施する医師に、労働者の健康管理に必要な情報等を提供しましょう。

(1) ストレスチェック制度

① 目　的

2015年12月から労働者数50人以上の事業場では、ストレスチェックの実施が義務付けられました。ストレスチェックの主な目的は、労働者が自己のストレス状態を知り適切に対応することや、職場の環境改善に繋げることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止をすること（１次予防）です。

② 対　象

対象事業場にて常時使用する労働者※が対象であり、すべての対象者の受検が望まれますが、健康診断とは異なり、対象者に受検義務は課せられていません。

※契約期間が１年未満の労働者や労働時間が通常の労働者の所定労働時間の４分の３未満の短時間労働者は義務の対象外です。

③ 実施者

ストレスチェックの企画や結果の評価に関与する者であり、医師や保健師、または必要な研修を修了した歯科医師・看護師・精神保健福祉士・公認心理師が実施者になることができます。事業場の状況を把握している産業医が実施者になることが期待されます。

④ 調査票

ストレスチェックに用いる調査票は、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」の３領域が含まれているものであれば、実施者の助言等を基に、衛生委員会の調査審議を経て、事業者が決定します。厚生労働省は「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」の利用を推奨しています[1]。

⑤ ストレスチェックの実施

調査票を用いてストレスチェックを実施します。実施結果は労働者本人にのみ通知され、事業場の関係者は結果を見ることができません。

⑥ 医師による面接指導

ストレスチェックの結果、高ストレス者[2]など、医師の面接指導が必要と判定された労働者から申し出があった場合は面接指導を行います。後述のとおり、会社は面接を実施した医師から面接指導結果報告書で結果報告を受け、一定期間保管する義務があります。面接指導結果報告書や就業上の措

参考文献・引用

〔1〕職業性ストレス簡易調査票（57項目）厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/stress-check_j.pdf

〔2〕数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法　厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150803-1.pdf

置に係る意見書（例）[3] には、勤務の状況や就業区分（通常勤務、就業制限・配慮、要休業）、就業上の措置について記載する項目があります。これらの項目に関して、実態に即した具体的な意見を得るためには、職場の状況をよく把握している当該事業場の産業医に依頼することが必要です。

⑦　検査・結果の報告

ストレスチェックの結果は、１年以内ごとに１回、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。報告書の様式は決まっており、在籍労働者数、受検者数、面接指導者数、集団分析実施の有無等を記載し、産業医の氏名、所属医療機関の名称及び所在地と共に押印が必要となります[4]。

⑧　集団分析・職場環境改善

メンタルヘルス不調者の発生を未然に防止するため、より良い職場づくりを行うためには、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計分析（集団分析）し、その結果に基づき職場環境改善を行うことが重要です。職場のストレスを低減させるためにも、できるだけ実施しましょう。職場環境改善に関する様々なツールが公開されています[5]。

(2)　長時間労働者への面接指導[6]

①　目　的

時間外・休日労働時間が月45時間を超え、長くなればなるほど健康障害のリスクは高まります。長時間労働による健康障害を防ぐためには、時間外労働や休日労働の削減、年次有給休暇の取得等が重要となります。しかし、やむを得ない理由で長時間労働をした労働者に対しては、医師による面接指導を実施して必要に応じて事後措置を講じることが必要です。

②　対　象

月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者が申し出た場合は、医師による面接指導をしなければなりません。また、月80時間超となった労働者の氏名とその労働時間を産業医に提供する必要があります。またこの基準に該当しない場合でも事業場で独自に基準を定めて実施することが望まれます。

③　面接指導に関する資料

医師による面接指導で確認する健康障害は主に、メンタルヘルス不調と脳・心臓疾患になります。時間外・休日労働時間が増えるにつれて、これらのリスクも増大するので、面接指導する医師に、当該労働者の正確な労働時間を伝えましょう。また、脳・心臓疾患のリスクは血圧や血糖の値などによっても変化しますので、健康診断の結果を準備しましょう。労働者の疲労蓄積度チェックリストなどのツール[7] や高ストレス者の面接指導と同様に報告書・意見書の様式も公開されています。

ストレスチェック後の高ストレス者面接同様、会社は長時間労働者面接を実施した場合は、医師から結果報告を受け、報告書を一定期間保管する義務があります。

参考文献・引用
〔3〕長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル　厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/151124-01.pdf
〔4〕心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書　厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei36/24.html
〔5〕職場環境改善ツール　こころの耳　http://kokoro.mhlw.go.jp/manual/
〔6〕How to 産業保健No.９　過重労働対策・面接指導のQ＆A100（増補改訂版）
〔7〕労働者の疲労蓄積度チェックリスト　厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html

④　**その他**

産業医の面談対象者の中では比較的健康な労働者と接する機会が多いのが長時間労働者の面接指導の特徴と言えます。面接指導を通して、産業医が職場の概要を把握する機会や、労働者へ保健指導等を行う機会にもなります。また、一度産業医と面談したことがあると、体調不良等の相談をしやすくなるといった効果も期待できます。

4　職場巡視

Point！

- 産業医から、事業場の実態を踏まえた具体的な助言を得るためにも、産業医の職場巡視は原則毎月実施しましょう。

(1)　職場巡視の頻度

労働安全衛生規則第15条第１項「産業医は、少なくとも毎月１回（中略）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」とあるように、産業医の職場巡視は、原則毎月１回実施しなければなりません。

(2)　目　的

「作業方法又は衛生状態に有害のおそれ」を見つけ改善することが、法令上の目的となっていますが、職場巡視には他にも目的があります。

これまで見てきたように、産業医は労働者の復職可否や適正配置を検討する際には、当該労働者の健康状態と業務内容の双方を確認します。例え同じ健康状態であっても、業務内容によっては異なる判断となることもあるため、業務内容を直接確認できる職場巡視は非常に重要な機会です。また、職場の雰囲気や、コミュニケーションが活発な職場なのかどうかを知ることもできますし、職場の掲示物等から現在取り組んでいることなどを知ることもできます。

(3)　職場巡視の方法

大規模な工場では１回の職場巡視で工場全体を確認することはできませんので、年間計画の中で、すべての職場をもれなく巡視できるように計画しましょう。また、小規模の事業場では、今回は重量物の取扱い、次回は化学物質を重点的に確認するといったように、同じ職場でも異なる観点から巡視をすることも考えられます。

職場巡視では、職場の良好事項や指摘事項等を見つけ、職場側の対応者と共に改善の優先度や対策について協議し、その内容を巡視報告書として記載しましょう。各職場の良好事例の水平展開を促すという点からも、巡視報告書には指摘事項だけでなく、良好事項の記載も望まれます。

(4) 事務所における職場巡視[1]

製造現場がない企業もありますし、工場内にも事務職場はありますので、ここでは事務所における職場巡視について取り上げたいと思います。事務所内は、有害業務は少ないのですが、労働安全衛生法第71条の２で定められているように、事業者には安全な職場だけでなく快適な職場づくりも期待されています。

① 情報機器作業

事務所ではパソコン作業等の情報機器作業に従事している労働者が多いと思います。情報機器作業に伴う眼症状や筋骨格系症状を抑制するために、適切な作業姿勢・作業環境、連続作業時間への対応が重要です。情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインが公開されています[2]。

② 作業環境

事務所における作業環境は、事務所衛生基準規則により主に以下の様な基準が定められています。

気　　積　10m³／人以上

室内空気の基準：原則２月以内に１回定期的に測定する

気　　流　0.5m／秒以下
室　　温　18℃以上28℃以下
相対湿度　40%以上70%以下

照　度

精密な作業　300ルクス以上
普通の作業　150ルクス以上
粗な作業　70ルクス以上

参考文献・引用
〔1〕How to 産業保健No.５　まるわかり職場巡視　事務所編　産業医学振興財団
〔2〕情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて　厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/content/000539604.pdf

5 （安全）衛生委員会

Point！

- 産業医の選任が必要な事業場では、（安全）衛生委員会[1]の設置と毎月の開催が必要です。

(1) 概　要

常時使用する労働者が50人以上の事業場では、業種に関わらず衛生委員会を設置しなければなりません。また製造業などでは、業種と労働者数に応じて安全委員会を設置しなければなりません。両方の委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができます。ここでは衛生委員会について取り上げたいと思います。

(2) 衛生委員会の委員

衛生委員会の構成員は下記からそれぞれ事業者が指名した者ですが、①以外の委員の半数については、労働組合または労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名することになっています。

① 総括安全衛生管理者または事業の実施を統括管理する者、もしくはこれに準ずるもの
② 衛生管理者
③ 産業医
④ 事業場の労働者で衛生に関し経験を有するもの

(3) 調査審議事項

衛生委員会での調査審議事項は、

① 労働者の健康障害防止や健康の保持増進を図るための基本対策
② 労働災害の原因及び再発防止対策（衛生に係るもの）
③ 衛生規程の作成
④ リスクアセスメントや作業環境測定及びそれらの結果に対する対策の樹立
⑤ 安全衛生計画（衛生に関わる部分のみ）の作成・実施・評価・改善
⑥ 衛生教育実施計画の作成
⑦ 健康診断・長時間労働・メンタルヘルスに関する対策樹立等

などが定められています。

また、産業医から勧告を受けた場合は、当該勧告の内容、当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（講じない場合にあってはその旨及びその理由）を事業者は衛生委員会に報告しなければなりません。

これまで取り上げてきた項目の中で、衛生委員会の議題例を考えると、健康診断の有所見率・病院受診を指示した者の受診率、ストレスチェックの受検率・高ストレス者や長時間労働者に係る医師の面接指導実施率、長時間労働を行っている労働者数などがあります。

参考文献・引用
〔1〕How to 産業保健No.4　生きた安全衛生委員会の運営のために（増補版）

職場内におけるインフルエンザ対策など、専門的知識があった方がより質の高い議論ができるものは、適宜産業医にコメントを求めましょう。

関係者の衛生に関する知識向上のために、産業医が衛生委員会で毎月数分程度の衛生講話を実施している事業場もあります。

また、衛生委員会は、関係者にすでに内諾が得られている内容に関する報告がメインであったり、労使で話し合いを行う場であったり、事業場により様々ですので、他の事業場や他社の衛生委員会の進め方を参考にしてみるのもよいでしょう。

(4) 開催と議事録

委員会は毎月１回開催しなければなりません。また、委員会の議事概要を遅滞なく労働者に周知し、委員会の①意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容、②その他委員会における議事で重要なもの（①、②が記載されていれば議事録でも可）を記録し３年間保存しなければなりません。

コラム4 お昼の休憩時間の話がきっかけになった例 産業医より

約50人のC社（小売業）の産業医は、安全衛生委員会、職場巡視、健康診断で要治療と判定された人の指導、等は行ってきましたが、産業医活動はマンネリ化してきていると感じます。産業医活動が十分に浸透していて全く問題ないというわけでもなく、何となく各職場に問題はありそうなのですが、具体的にこれがという内容を把握できていないことをもどかしく感じます。

最近の人手不足で、会社側は従業員に長く勤務を継続してもらいたいと考えており、産業医活動の中で、会社のために何かできることはないかと考えていました。

そこで、これまでは健康診断で要治療となった方だけ産業医面談を実施していたのですが、健康診断の結果に関係なく、従業員全員と産業医が面談することにしました。

毎月の訪問時に約４名ずつ、年間を通して全従業員の方と面談する予定です。

順次、面談を開始してみると、この事業場の問題点が少しずつ見えてきました。ある人からは次のような話がありました。

「お昼の休憩時間は１時間と決まっているのですが、仕事が忙しい時期は強制されているわけではないが、休憩時間もそこそこで切り上げて仕事を再開する人がいて、なんとなく１時間も休憩時間を取っているのが悪いことのように感じてしまい、自分も早めに切り上げてしまう。自分としては、しっかり休憩を取りたい。」

これを受け、他の人の面談の際に、休憩時間を取れているか確認すると、同じようなことを不満に思っている人が多くいることが分かりました。

一定期間、複数人のヒアリングを実施した後、安全衛生委員会で休憩時間の問題について産業医から問題提起をし、休憩時間の取得方法が見直されました。

従業員からは、産業医は病気のことを相談する人だと思っていたが、休憩時間など働き方に関する相談もできるなんて知らなかった、相談してみて働きやすくなった、と好評価であり、その後、面談時に様々な相談が寄せられるようになりました。

6 情報管理

Point!

- 社内で保管する衛生・健康関連の情報は複数あり、一部は法定で保存期限が定められています。
- 2019年４月の法改正と指針により、労働者の健康情報を適正に管理するために事業者は必要な措置を講じなければならないことから、取扱規程を定める必要があります。また、心身の健康情報の漏洩は安衛法上罰則が定められているものもあり、指針を踏まえ情報を区分し、担当者と権限を規程で定めることが重要です。

(1) 健康の情報管理

健康診断の目的は何でしょうか？前の章にあったように、健康診断の目的の一つとして、「従業員が健康で働ける状態にあるかを確認する」ことがあります。健康診断の結果は50人以上の事業場では労働基準監督署への報告が必要ですし、鍵のかかる場所に保管している企業が多いと思います。とはいえ、衛生・健康に関する色々な情報をどう取り扱うべきかについて改めて考えると、よくわからないと感じる人が多いのではないでしょうか。

(2) 書類の保存期限（表１）

労働安全衛生法上、事業者に保存期限が定められているものは安全の分野を含めるとかなりの分量になりますので、ここでは特に重要なものに限定して説明します。

１つは健康診断に関する書類です。一般定期健康診断や雇入れ時の、健康診断の記録の保存期限は５年です[1]。有害業務に従事した場合の健康診断はその取扱物質によって保管期限が定められています。次に、長時間労働やストレスチェックによる医師の面接指導の報告書です。こちらも５年の期限です[2]。その他、衛生委員会の記録は３年[3]、有害物質を取り扱う場合に必要な作業環境測定は物質に応じた保管期限が定められています。その他、発がん性のある物質を取り扱う場合などで作業記録が必要な場合があります。産業医や衛生管理者が行う職場巡視に関しては、保管期限が法的には明確にはなっていませんが、上記に準じた取扱いが望ましいでしょう。なお、ストレスチェックの個人結果の保存については、実施者もしくは実施事務従事者が取り扱うことになっており、事業者は保存が適切に行われるよう必要な措置を講じることになっています[4]。

参考文献・引用
〔1〕労働安全衛生規則　第51条
〔2〕労働安全衛生規則　第52条の６　第１項、第52条の11、第52条の13　第２項
〔3〕労働安全衛生規則　第23条　第４項
〔4〕厚生労働省　労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（2016年改訂）
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/

(3) 健康情報の取扱方法

次に取扱いの方法について言及します。従来からの通達[5]に加え、働き方改革の一環で定められた法律[6]・指針[7]が重要です。具体的には、労働者の健康に関する情報を取り扱う際には、不適切な取扱いを防止し、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするため、取扱規程を定める必要があるとされました。詳細は指針等を確認していただければと思いますが、取扱いは３段階に分けられ、ａ）事業者が必ず取り扱わねばならない情報、ｂ）労働者本人の同意は不要だが、取扱規程により適切な取扱いを定めることが適当である情報、ｃ）法令上の規定がないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり取扱規程としても定める必要がある情報、の３段階に分かれることは、事業者として理解をしておく必要があります。一例として、法定外の健康診断を実施している場合（例えば、胃のバリウム検査など)、事業者がこれを取り扱う際には労働者本人の同意が必要になります。

(4) 最後に

最後に、健康診断等の実施の事務に従事した者は、健康情報の取扱いについて知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないという規定があり、罰則も定められています[8]。必要以上に健康診断や産業医の面接指導の結果を展開せぬようご留意ください。健康診断や面談は心身の健康を確保するために重要な情報であるがゆえに慎重な対応が必要にはなりますが、事業者や産業医が適切に取り扱うことが、労働者から信頼感を得る一助となると考えています。

参考文献・引用
〔5〕厚生労働省　雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項（2017年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027272.html
〔6〕労働安全衛生法　第104条
〔7〕労働者の心身状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（2018年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01170.html
〔8〕労働安全衛生法　第105条

〈保存が必要な書類とその保存期限（一部)〉(表１)

書　類	保存期限	書　類	保存期限
健康診断結果	原則５年	〈電離放射線〉 健康診断 作業環境測定	 30年 ５年
作業環境測定	原則３年	〈粉じん〉 じん肺健康診断 作業環境測定	 ７年 ７年
〈特定化学物質〉 健康診断結果 作業環境測定	 原則５年 原則３年	〈石綿〉 健康診断 作業環境測定 作業記録	 40年 40年 40年
〈特定化学物質のうち特別管理物質〉 健康診断結果 作業環境測定 作業記録	 30年 30年 30年	〈医師の面接指導報告書〉 長時間労働者 ストレスチェックの高ストレス者	 ５年 ５年
		（安全）衛生委員会の記録	３年

参考資料

産業医が事業場において業務を行うには、事業者と産業医の間で職務内容を明確にしておくことが重要です。

近年の労働安全衛生法の改正等を踏まえ、事業場と産業医との間の契約書の例（日本医師会作成）を添付しますので、産業医と新たに契約する際や契約の見直しに当たって参考にしてください。また、各医師会でも地域の事情を踏まえた参考例を作成している所もありますので、お近くの医師会にご相談ください。

産業医契約書（参考例）

【法人名】（以下「甲」という）と【産業医名】（以下「乙」という）は、労働安全衛生法第13条に基づく産業医の委託に関して次のとおり契約を締結する。

（産業医選任）

第１条　甲は、労働安全衛生法第13条の規定に基づき、本契約書別表に定めた事業場（以下、「本事業場」という。）における産業医として乙を選任し、乙はこれを承諾する。

（職務内容）

第２条　乙は、本事業場において労働安全衛生規則第14条第１項及び第15条第１項が規定する職務並びにこれに付随する職務のうち以下のものを行う。

①　職場巡視を行うこと

②　衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として意見を述べること

③　健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること

④　健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、捺印すること

⑤　健康診断、長時間労働の面接指導、ストレスチェックその他の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと

⑥　診断書その他に記された労働者の心身の状態の情報を解釈し、加工し、就業上の措置に関する意見を述べること

⑦　職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと

２　甲は、乙に対し労働安全衛生規則第14条第１項が規定する以下の面接指導等を行うことを依頼することができる。

①　長時間労働に従事する労働者の面接指導

②　ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導

③　職場復帰の支援等をはじめとする治療と仕事の両立支援

④　労働者からの健康相談

3　甲は、乙に対し第１項及び第２項の各号に定めるもの以外の職務を行う場合は、甲乙協議の上、別に定める。

（甲の責務）

第３条　甲は、乙に対し労働安全衛生規則第14条の４第１項に基づき前条の職務を行う権限を与え、その職務遂行につき協力する。

2　甲は、乙を本事業場における衛生委員会の委員として指名する。

3　甲は、乙に対し本事業場の職務や作業について説明し、乙がその実態を把握し職務を遂行する上で必要な本事業場についての情報を提供する。

4　甲は、乙に対し労働安全衛生法第13条第４項及び労働安全衛生規則第14条の２に基づき、乙が健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べる上で必要な労働者についての情報を提供する。

5　甲は、乙が労働安全衛生法第13条第５項及び労働安全衛生規則第14条第３項に基づいて行う勧告、指導及び助言を尊重し、衛生委員会に報告する等の必要な措置を行う。

6　甲は、乙の業務に関する事項を作業場の見やすい場所に掲示する等して労働者に周知する。

（情報の取扱い）

第４条　乙は、前条第３項及び第４項に基づき提供された情報及び本事業場の労働者から得た個人情報（以下、「個人情報等」という。）を産業保健の目的以外に使用しない。ただし、個人情報保護法第16条第３項が定める場合を除く。

2　乙は、第１項の情報を甲の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。

3　乙は、個人情報を本人の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。ただし、個人情報保護法第23条第１項及び同条第５項が定める場合を除く。

（報酬）

第５条　甲は、乙の第２条第１項に定める職務に対して報酬として月額〇〇〇〇円を毎月〇〇日までに支払う。交通費・通信費等は別に算出した額を定額支給とする。

2　甲は、乙の第２条第２項に定める職務に対して報酬として１時間当たり〇〇〇〇円を毎月〇〇日までに支払う。

3　甲は、乙の第２条第３項に定める職務を委託する場合の報酬は、甲乙協議の上、別に定める。

4　甲は、本事業場以外の事業場（支社、支店等）について、乙に職務を依頼する場合には、甲乙協議の上、別に乙の報酬を定める。

（補償）

第６条　甲は、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、乙に生じた損害について損害賠償責任を負う。また、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、第三者に対して損害賠償責任を負った場合は、甲がこれを代償する。ただし、乙の故意又は重大な過失により生じた損害賠償責任についてはこの限りではない。

（契約の有効期間）

第７条　本契約の有効期間は○○年○○月○○日から１年間とする。また期間満了日の１か月前までに、甲乙いずれからも申し出がなければ、契約を更新するものとし、以後も同様とする。

２　甲又は乙が、本契約を解約する場合には、期間満了の１か月前までに、他方当事者に通知する。

３　甲又は乙が、本契約に違反した場合には、他方当事者は契約期間内であっても本契約を解除できる。

（反社会的勢力）

第８条　甲、乙ともに暴力団、暴力団員、その他反社会的勢力に関与しない。

（協議）

第９条　本契約に定めのない事項については、甲乙協議の上、取り決めるものとする。

２　甲と乙の間で訴訟の必要が生じた場合は、○○地方裁判所を甲と乙の第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本契約を証するため、甲乙押印の上、本書を各自１通ずつ保有する。○○医師会（立会人）は、本契約に立ち会うよう努める。なお、立ち会う際は、甲乙および立会人押印の上、甲乙および立会人が各１通ずつ保有する。

別　表

産業医担当事業場

法人名
本社・本店所在地
法人代表者名

事業場名
事業場所在地
事業場代表者名
衛生管理者名
衛生管理者連絡先

主な事業内容
主な有害業務
従業員数
健康管理対象者数
有害業務別従事者数

年　　月　　日

甲　　所在地
　　事業所名
　　代表者　　印

乙　　所在地
　　医療機関名
　　医師氏名　　印

立会人　所在地
　　医師会名
　　代表者　　印
（立会人が契約に立ち会う際に、署名・捺印を行う）

産業保健総合支援センター案内（全国47都道府県にあります。）

各都道府県に設置されている産業保健総合支援センターでは、事業場で産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理者をはじめ、事業者、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの支援を行っています

都道府県	電話番号
北海道	011-242-7701
青　森	017-731-3661
岩　手	019-621-5366
宮　城	022-267-4229
秋　田	018-884-7771
山　形	023-624-5188
福　島	024-526-0526
茨　城	029-300-1221
栃　木	028-643-0685
群　馬	027-233-0026
埼　玉	048-829-2661
千　葉	043-202-3639
東　京	03-5211-4480
神奈川	045-410-1160
新　潟	025-227-4411
富　山	076-444-6866
石　川	076-265-3888
福　井	0776-27-6395
山　梨	055-220-7020
長　野	026-225-8533
岐　阜	058-263-2311
静　岡	054-205-0111
愛　知	052-950-5375
三　重	059-213-0711

都道府県	電話番号
滋　賀	077-510-0770
京　都	075-212-2600
大　阪	06-6944-1191
兵　庫	078-230-0283
奈　良	0742-25-3100
和歌山	073-421-8990
鳥　取	0857-25-3431
島　根	0852-59-5801
岡　山	086-212-1222
広　島	082-224-1361
山　口	083-933-0105
徳　島	088-656-0330
香　川	087-813-1316
愛　媛	089-915-1911
高　知	088-826-6155
福　岡	092-414-5264
佐　賀	0952-41-1888
長　崎	095-865-7797
熊　本	096-353-5480
大　分	097-573-8070
宮　崎	0985-62-2511
鹿児島	099-252-8002
沖　縄	098-859-6175

独立行政法人労働者健康安全機構

勤労者医療・産業保健部　産業保健課

〒211-0021　神奈川県川崎市中原区木月住吉町１番１号
TEL：044-431-8660　FAX：044-411-5543
ホームページ　https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/649/Default.aspx

2021.8.10,000
（初版　2019年3月）