

多職種連携とその実践

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

近年、産業医や事業者の産業保健活動に期待される法的必要事項やニーズは、急速に広がりました。ストレスチェックとメンタルヘルス対策、働き方改革と過重労働対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の健康に関して推進すべき課題はより多様になっています。このような状況に対応するため、産業保健活動において多職種によるチームづくり、専門職間の連携と外部機関の活用が重視されてきました。2019年3月には厚生労働省が「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」をとりまとめ、より一層の産業保健チームにおける多職種連携の推進が期待されています。そこで今回は、産業保健チームの構築と多職種連携に焦点をあてて、その実践について振り返ってみましょう。

1. 産業保健チーム構築の考え方

労働者の健康確保と安全(健康)配慮は事業者の責務であり、そのためには事業者が産業保健活動の主体となり、労働者も協力して進めることが望ましく、事業場の実情に合う体制をつくっていく必要があります。事業者は産業医、衛生管理者、総括安全衛生管理者等を選任し、各職種が連携して産業保健チームとして産業保健活動を推進していくことが求められます。また、これまでも定期健康診断／特殊健康診断の実施やストレスチェックの実施等は、外部の健診機関やストレスチェック実施機関と契約・連携して推進することはよく行われており、このような外部機関との連携も産業保健チームを構成する重要な要素といえます。

近年は産業保健をめぐる変化が著しく、ストレスチェック制度の導入とメンタルヘルス対策への取組、働き方改革と過重労働対策の強化、疾病の治療をしながら就業を継続する労働者のための両立支援対策の推進、化学物質管理の拡大、高年齢労働者の増加と健康安全確保対策、産業医・産業保健機能の強化、健康経営の推進をめぐる動き等、事業者に求められる法的必要事項や社会的ニーズは広がりを見せています。このため、

従来型の産業医と衛生管理者のチームだけでは対応が不十分になることがあり、その場合は産業保健チームの再構築や産業保健体制の見直しが必要となることがあります。

一般的に産業保健チームは産業医がリーダーシップをとることが多いといえます。事業者が主体であることが原則ですが、実際のところ、健康課題には医学や産業保健の専門知識を必要とすることも多いため、適切に産業医と連携して進めることは重要です。産業医が囑託である場合、多くは活動時間が限られていることが課題であり、産業医の担う役割と分担の見直しが必要となることがあります。産業医や保健師等の他の専門職のそれぞれの強みを活かして、業務や役割の分担と連携を行うことで、時間の限られた産業医にとっては専門性の高い業務に専念することができ、それ以外の周辺の業務負担の軽減が可能となります。このため、産業保健チームの業務効率が上がり、労働者のきめ細かな健康管理に寄与する等、事業場全体の産業保健活動の充実につながります。

一定の規模の事業場や複数の事業場を持つ企業グループであれば、選任の産業医と衛生管理者(保健師等含む)による事業場の担当チームと事業場間で横連携し

て全体課題に対応する専門チームを構成し、産業保健上の健康課題に対応していく形態の産業保健チームがよく見られます(コラム参照)。事業場や企業グループの規模にもよりますが、最近では事業場の枠組みを越えて、会社や企業グループ全体を統括する立場の全社産業医、あるいは統括産業医を確保する企業が増えてきています。また、産業医は非常勤であることも多く、統括産業医を置き、かつ全社の窓口となる常勤の統括保健師を配置して産業保健チームを構成することもあります。労働安全衛生法は事業場単位が基本的な構成ですが、事業場間で共通の健康課題も多く、産業保健チームの横連携は重要な課題です。

一方、中小規模事業場では、産業保健専門チームを構成するには限界があるため、内部の構成メンバーの役割範囲の再検討とともに、一時的なものも含めて、外部機関や専門家への依頼・活用や連携を通して、事業場の健康課題に応じて柔軟な構成による産業保健活動の展開を目指します。この場合は、健康課題の抽出・把握の段階から外部専門家との連携を進めることも一案です。

表1. 労働安全衛生規則で規定されている産業医の職務

<p><安衛則第14条第1項第1号から第9号(産業医の職務)></p> <ul style="list-style-type: none"> 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること(第1号) 長時間労働者に対する面接指導及び必要な措置の実施等(第2号) ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置(第3号) 作業環境の維持管理に関すること(第4号) 作業の管理に関すること(第5号) その他の労働者の健康管理に関すること(第6号) 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること(第7号) 衛生教育に関すること(第8号) 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること(第9号) <p><安衛則第14条第3項></p> <ul style="list-style-type: none"> 産業医は総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。 <p><安衛則第14条の4></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、産業医に対し、第14条第1項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。権限には、次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。 <p>一 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。</p> <p>二 第14条第1項各号に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。</p> <p>三 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。</p> <p><安衛則第15条></p> <ul style="list-style-type: none"> 産業医は少なくとも月に1回(一定要件を満たせば2月に1回)職場巡視を行い、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。 事業者は産業医に職場巡視の実施に必要な権限を与えなければならない。
--

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

2. 産業保健チームに関わる専門職

産業保健チームに関わる専門職を説明します。

(1) 産業医

産業医は、常時50人以上の労働者を雇用する事業場で、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識をもち、一定の要件を備えた医師として選任されています。その業務は表1のように労働安全衛生規則で規定されていますが、そのすべてを産業医のみで行うということではなく、必要に応じて保健師、衛生管理者等の専門職と連携して実施することにより、産業医はその専門性を活かして、より効果的、効率的に業務を進めることができます。

(2) 保健師・看護師

産業保健の現場ではすでに多くの保健師・看護師が活躍しています。本来、保健師と看護師は異なる専門性を持つため、実施する活動を分けている事業場もありますが、労働安全衛生法上の衛生管理者資格として活動することと合わせて、保健師と看護師を産業看護職と呼称して活動していることも多くあります。

産業保健チームとして保健師・看護師に期待される主な役割は労働者の健康管理ですが、労働者から気軽に相談できる身近な存在としての「窓口機能」、産業保健活

表2. 労働安全衛生法に規定された保健師・看護師に関する業務

<p>事業者に義務付けられている事項のうち、安衛法において保健師・看護師が行うことができると規定されている業務内容</p> <p>■保健師:</p> <p><安衛法第13条の2></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師もしくは保健師に労働者の健康管理等を行わせるように努めなければならない。 <p><安衛法第13条の3></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、産業医や保健師等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。 <p><安衛法第66条の7></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めなければならない。 <p><安衛法第66条の10>【ストレスチェックの実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。 <p>■看護師:</p> <p><安衛法第66条の10>【ストレスチェックの実施】(※)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。(※)ただし、検査を行うために必要な知識についての研修を修了する必要がある。

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

動において産業医・労働者・職場等をつなげる「ハブ(Hub)機能」、産業医等との専門職間の「連携機能」等は、特に重要な役割です。

(3) 衛生管理者(衛生工学衛生管理者)(表3)

衛生管理者は常時50人以上を雇用する事業場で選任する必要があり、事業者のもとで、衛生に係る技術的事項

表3. 労働安全衛生法に規定された業務内容等

安衛法で規定されている業務内容等	
■衛生管理者 <安衛法第12条> ・事業者は労働者の健康障害の防止措置、衛生教育の実施、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置及び労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関することなどの技術的事項を衛生管理者に行わせなければならない。 <安衛法第18条第2項> ・衛生委員会の委員として、衛生管理者のうちから事業者が指名した者をもって構成する。 <安衛法第19条第2項> ・安全衛生委員会の委員として、衛生管理者のうちから事業者が指名した者をもって構成する。 <安衛則第11条> ・衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、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。	
■衛生工学衛生管理者 <安衛則第12条> ・衛生工学的対策などの技術的事項として次のものがある。 ①作業環境の測定及びその評価 ②作業環境内の労働衛生関係施設的设计、施工、点検、改善等 ③作業方法の衛生工学的改善 ④その他職務上の記録の整備等	

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

表4. 労働安全衛生法で規定されている業務内容と産業保健活動における役割

職種	安衛法で規定されている業務内容	産業保健活動における役割
総括安全衛生管理者	<安衛法第10条> ・労働者の健康障害の防止、衛生教育、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置など	・政令で定める規模の事業場ごとに、当該事業場の事業の実施を統括管理する者の中から、総括安全衛生管理者を選任する必要がある。 ・安全衛生管理体制の全てを統括する最高責任者である。 ・安全管理者・衛生管理者、安衛法第25条の2第2項に基づき技術的事項管理者を指揮する。
安全衛生推進者(衛生推進者)	<安衛法第12条の2(安衛則第12条の2)> ・労働者の健康障害の防止、衛生教育、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置など	・常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場において配置する(衛生推進者は安全衛生推進者を選任する必要がない事業場に配置)。 ・労働者の安全衛生に係る業務
作業主任者	<安衛法第14条> ・特定化学物質の取扱い作業等に従事する労働者の指揮など	・一定の作業について、その作業の区分に応じて、作業主任者を選任しなければならない。 ・特定の作業に関して、作業員を直接指揮・監視したり、使用する資材や機材を点検する。
作業環境測定士	<作業環境測定法第5条> ・作業環境を測定する者	・有害な業務を行う屋内作業場において、作業環境測定の業務を行う。
歯科医師	<安衛法第66条> ・有害な業務で政令で定めるもの(酸など)の歯科の健康診断 <安衛法第66条の4> ・有害な業務で政令で定めるもの(酸など)の歯科の健康診断結果についての意見 <安衛法第66条の10> ・ストレスチェックの実施	・歯科健康診断の実施や実施結果に対して事業者へ意見をすることなどの業務を行う。 ・衛生管理者やストレスチェックの実施者になることができる。 ・事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害(歯又はその支持組織に関するものに限る。)を防止するため勧告することができる。
公認心理師	<安衛法第66条の10> ・ストレスチェックの実施	・メンタルヘルスに関する専門職であり、個別面談や研修等の活動を行っている。
精神保健福祉士	<安衛法第66条の10> ・ストレスチェックの実施	・心に病を抱えた人がスムーズに生活を営むように、相談や生活支援、助言、訓練、社会参加の手助け、環境調整などを行う。
労働衛生コンサルタント	<安衛法第81条> ・事業場の衛生診断及び指導	・労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行う。
THP指導者(心とからだの健康づくり指導者)	<安衛法第70条の2> (事業場における労働者の健康保持増進のための指針)	・事業場でTHP(トータルヘルスプロモーションプラン)を進める場合、研修を修了した産業医が健康測定を行い、その結果に基づきTHP指導者が、健康指導(運動指導、保健指導、メンタルヘルスクア、栄養指導)を行う。

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

を管理する役割があります。衛生管理者は職場や作業について熟知していることが望ましく、職場や労働者に近い立場から選任することで、職場の衛生管理や労働者の有害作業の状況を的確に把握できます。また、常時500人以上を雇用し、そのうち法令で定められた有害作業に常時30人以上に従事させている事業場では、特に衛生工学的事項について管理する衛生工学衛生管理者の選任が必要です。これにより、作業環境の改善や維持、化学物質のリスクアセスメントを推進しています。

(4) その他の専門職(表4)

最近では、上記の他にも事業場の状況に合わせて、各種の専門職や選任された職種として、産業保健活動に連携して活動するようになってきました。労働安全衛生法に基づき、それぞれの業務内容と役割を整理しておきましょう。

3. 外部機関の活用と連携

ここでは産業保健活動を支援する外部専門機関について紹介します。事業場の実情に合わせて、各種の外部機関を活用・連携することで、産業保健チームの質の向上や効率化を実現することも期待できます。

(1) 産業保健総合支援センター・地域産業保健センター

産業保健総合支援センターは各都道府県に設置され、事業者に対して産業保健活動の啓発や個別訪問と支援、産業医等の産業保健スタッフに対して専門的相談への対応や専門研修の実施等の支援を提供しています。事業場への支援例として、メンタルヘルス対策の普及促進、治療と仕事の両立支援の導入や個別調整等に対応しています。

地域産業保健センターは、労働基準監督署の管轄ごとに設置され、主に産業医の選任義務のない50人未満の小規模事業場への直接支援として、事業者からの求めに

表5. 各種外部機関の設置状況とサービス内容

機関名	設置状況、サービス提供内容
精神保健福祉センター	・都道府県や政令指定都市に設置されている。 ・メンタルヘルスに関する問題(近年問題となっているアルコール関連・薬物依存の問題も含まれる。)に対し、専門的な知見を持っている相談員が応じている。
勤労者メンタルヘルスセンター	・労災病院の中に設置されている。 ・ストレス関連疾患の診療、相談等を行っている。
地域障害者職業センター ※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の機関	・うつ病などの精神疾患による休職中の人を対象に、職場復帰に向けたリワーク支援を行っている。 ・休職している労働者本人と事業者の双方に対し、リワーク支援を行っていることが特徴である。
治療就労両立支援センター	・労災病院の中に設置されている。 ・がん、糖尿病、脳卒中(リハビリテーション)、メンタルヘルス等について、休業からの職場復帰や治療と仕事の両立支援を実施し、事例を収集し、治療と就労の両立支援マニュアル(独)労働者健康安全機構作成)の普及を行っている。
難病相談支援センター	・難病患者に対する医療等に関する法律に基づき、都道府県と指定都市が運営している。 ・難病患者の療養や日常生活上の様々な問題に関して、地域の様々な支援機関と連携し、支援を行っている。
中央労働災害防止協会	・職場の安全衛生の向上を図り、安全で健康・快適な職場づくりを支援するための事業等を展開している。 ・事業には、安全・衛生管理者による安全・衛生診断などの専門家による技術支援の実施、安全衛生情報の提供、心身両面による健康・快適職場づくりの推進などがある。

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

応じて、面接指導や健康相談等に対応しています。

(2) 保健所・保健センター

保健所・保健センターは各地域における公衆衛生の中核組織として設置されています。地域にもよりますが、地域と職域の連携として、事業場の担当者向け講習会の開催や職域団体と共同で労働者向けの出前健康講座の開催等に取り組んでいる事例があります。

(3) 労働衛生機関

健康診断を主に実施している健診機関には、作業環境測定や特殊健診への対応等にも力を入れている労働衛生機関があります。なかには作業環境測定や健康診

断の結果をもとに、保健師や衛生工学衛生管理者等の専門職が対応する機関もあり、直接専門職を雇用しない場合でも専門職による支援を受けられます。

(4) 外部のメンタルヘルスや産業保健の支援機関

外部支援機関としては、ストレスチェックの実施や集団分析、面接指導、メンタルヘルス相談等、全般的な産業保健サービスを提供する機関があります。

(5) その他の外部機関

その他にも、メンタルヘルス、治療と仕事の両立支援、労働災害防止等を目的として、事業場の支援を行っている機関があります(表5)。

コラム 産業保健チームの多職種連携の好事例

産業保健チームの多職種連携については、これまでその重要性は指摘されてきましたが、企業や事業場の規模、固有の事情などもあり、具体的な好事例の横展開はなかなか進みませんでした。そこで、厚生労働省は2019年3月に「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」をとりまとめ、事業者がより効果的かつ効率的に産業保健チームを構築し、活用するための好事例を紹介しています。表は、その具体的な好事例10例のリストです。ここでは、そのうち2事例についてご紹介します。

【産業保健活動の基盤整備】

- 事例1：衛生管理者を中心とした職場からの情報収集と関係者との意見交換
- 事例2：統括部署の設置及び各事業場とのつなぎ役となる保健師の配置
- 事例3：経営幹部に対する働きかけ

【健康管理に関する個別活動】

- 事例4：衛生管理者・人事労務担当者・産業医間での面接指導が必要な労働者の共有
- 事例5：衛生管理者と産業医の情報共有と連携
- 事例6：衛生工学衛生管理者・産業医・保健師全員による職場アセスメント・職場巡視の実施
- 事例7：ストレスチェックの集団分析結果を職場と共有
- 事例8：外部支援機関(産業保健総合支援センター)を活用した両立支援体制の構築
- 事例9：衛生管理者による所属長を通じた健診の受診勧奨の徹底
- 事例10：労働者の課題に応じた適切な専門職との連携

事例2では「分散型事業場における全事業場統一的な活動への展開」のための産業保健チームの構築を紹介しています。見直し前のチーム構成では、各事業場単位で嘱託の産業医が選任され、衛生管理者である保健師とともに産業保健活動を推進していました。事業場単位ではそれで特に問題はありますが、それぞれの活動に独自性があり、活動の内容や水準には事業所間でばらつきが生

じていること、また会社として課題の把握が進まないという課題がありました。そこで、本社に全社の産業保健チームを統括する部署を設け、本社の産業医には、全社を展望した総括的役割をお願いしました。その結果、総括産業医の元で、全社的な方針を定め、推進のリーダー役や各産業保健チーム間の情報共有が進みました。総括産業医は統括産業医、あるいは全社産業医などと呼ばれますが、法的には選任義務があるわけではありません。しかし、産業保健上の課題解決のためには統括する産業保健チーム、および統括産業医の設置は有効です。

健康管理の個別活動の一例として、事例8の治療と就業の両立支援への取組体制の構築を紹介します。がんや難病などの治療を継続しつつ、就労の継続を希望する労働者が増えてきており、企業にとっても貴重な人材の確保のため、治療と就業の両立支援は産業保健上の重要課題といえます。本事例では、社内に保健師である両立支援コーディネーターを置き、外部の養成研修を受講しておきます。両立支援コーディネーターは、就業規則の観点から人事労務担当者、医学的観点からは適正就労の点では産業医、治療計画の点では主治医とも連携するチーム構成のハブとして中心的役割を担います。必要に応じて、外部の専門機関である産業保健総合支援センターの両立支援促進員のアドバイスと支援を受けることも可能です。このような仕組みづくりにより、治療を継続しながら就労できる環境を整えることの一助にもなるといえるでしょう。

このように、産業保健上の課題に対して、産業保健チームの役割を柔軟にとらえて、多職種連携の取組を展開していくことは今後ますます重要になることでしょう。