

産業医の職務と具体的機能

第2回「船員の健康確保に関する検討会」

2019年10月28日

三井化学(株) 人事部 健康管理室長

統括産業医 土肥誠太郎

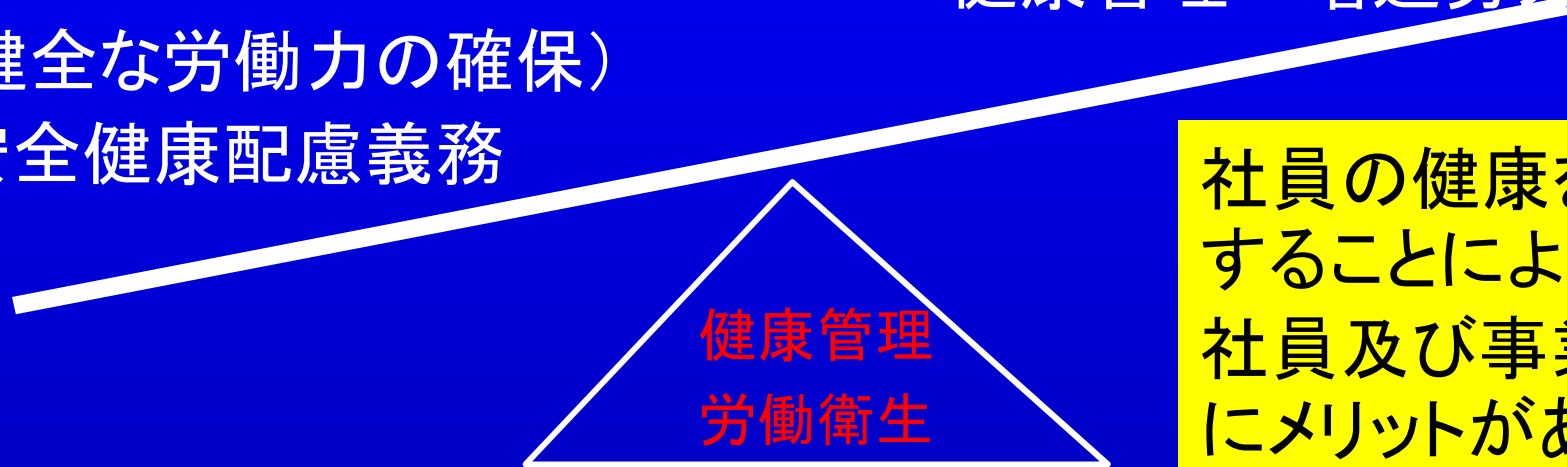
雇用制度と健康管理義務

◆ 雇用者（事業者）

- 終身雇用義務
（健全な労働力の確保）
- 安全健康配慮義務

◆ 被雇用者（社員）

- 健康診断受診義務
- 健康管理・増進努力義務



社員の健康を増進することにより、社員及び事業者 にメリットがある。

安全配慮義務

労働安全衛生法及び関連法規

産業医の役割

(産業保健の視点)

＜立場＞労働者と企業に対して中立的な立場を守りながら、

＜目的＞労働者が健康かつ幸福に生活できるように、また企業活動が効率的にかつ円滑に進むように、

＜行為＞健康という側面から個人及び企業にアドバイス・指導・勧告すること。

2、労働衛生関係法令(1)健康管理

労働安全衛生法＝法、労働安全衛生規則＝則

<法 第七章 健康の保持増進のための措置>

- 1、健康診断・就業上の措置 (法第66条、66条の4・5・)
- 2、保健指導の努力義務(法第66条の7)
- 3、長時間労働対策(法66の8)
- 4、ストレスチェック等(法66の10)
- 5、健康増進に関して(安衛法第69条、70条)

健康増進に関して、事業者及び労働者は、それぞれに努力義務がある。

- ・第六十九条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。
- ・2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。
- ・第七十条(体育活動等についての便宜供与等)
- ・第七十条の二 :THP(トータルヘルスプロモーションプラン)・心の健康保持増進

2、労働衛生関係法令(2)産業医の選任

労働安全衛生法＝法、労働安全衛生規則＝則

5

法第十三条では、一定規模以上の事業場について、一定の医師のうちから「産業医」を選任し、専門家として労働者の健康管理等に当たらせることとなっています。

1、産業医の選任

常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場で選任することとなっています。

(常時3,000人を超えると、2人以上の産業医を選任)

2、専属産業医の選任

次に該当する事業場にあつては、専属の産業医を選任することとなっています。

①常時1,000人以上の労働者を使用する事業場

②一定の有害な業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場

2、労働衛生関係法令(3)産業医の職務

6

労働安全衛生規則第十四条

- ①健康診断及び面接指導等(法第66条の8第1項に規定する面接指導及び法第66条の9に規定する必要な措置をいう)の実施並びにこれら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事
- ②作業環境の維持管理に関する事
- ③作業の管理に関する事
- ④労働者の健康管理に関する事
- ⑤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事
- ⑥労働衛生教育に関する事
- ⑦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事

2、労働衛生関係法令(4)産業医の権限

1)労働安全衛生法

第十三条 4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

2)労働安全衛生規則

第十四条 の四

- 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。
- 二 第十四条第一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。
- 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。

3、具体的機能(1)健康診断と事後措置

一般健康診断 と特殊健康診断

項目	一般健康診断	特殊健康診断
目的	①労働者の健康状態の把握と対処 ②労働適正の判断と是正(就業上の措置) ③作業関連疾病、特に脳心疾患とメンタルヘルス不調の予防と保健指導	有害職業因子による健康障害(職業病)の早期発見と対処(就業上の措置)
対象疾患	①業務・職域関連健康障害 ②作業関連疾患、生活習慣病 ③適正配置を検討すべき疾病	職業病
対象者	全ての労働者	有害業務に常時従事する者
時間負担	健診時間を労働時間とするが労使の協定による(労働時間とするように求められている)	健診時間は全て労働時間
判定	診断区分・就業区分・保健指導区分	A、B、C、R、T判定

管理A … 第一次健康診断のすべての検査項目に異常が認められないもの

管理B1 … 第一次健康診断のある検査項目に異常を認めるが、第二次健康診断が不要なもの

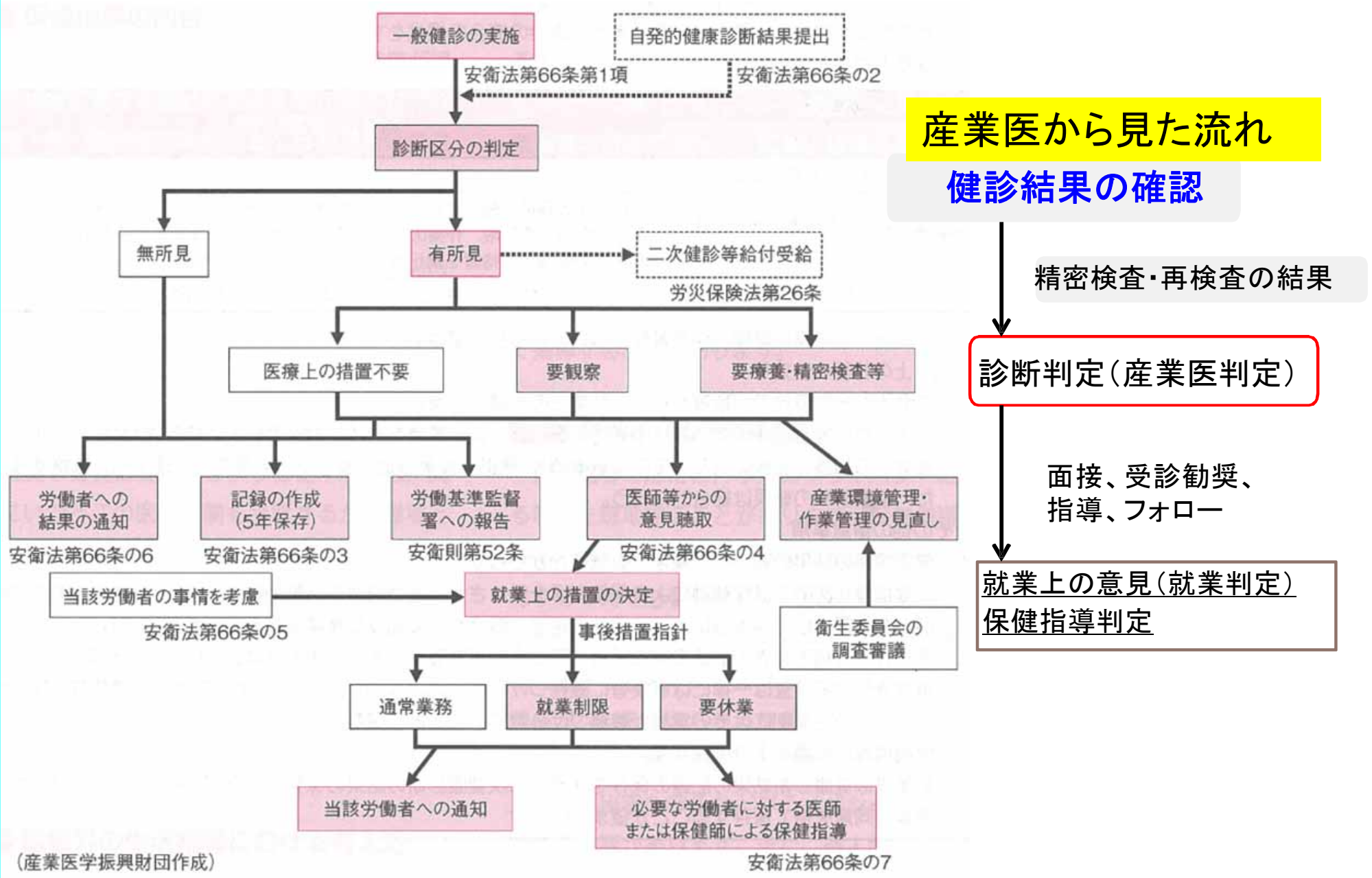
管理B2 … 第二次健康診断の結果管理Cに該当しないもの

管理C … 第二次健康診断の結果、当該因子による疾病にかかっているもの

管理R … 第一次健康診断の結果、当該因子による疾病または異常を認めないが、当該業務に就業することにより増悪するおそれのある疾病にかかっている場合または異常が認められる場合

管理T … 第一次健康診断の結果、当該因子以外の原因による疾病に罹患、または異常が認められる場合

3、具体的機能(1)健康診断と事後措置



(産業医学振興財団作成)

安衛法第66条の7

生活習慣病予防の全体

1次予防

ポピュレーション・アプローチ
教育プログラム
救急処置
生活習慣病予防
メンタルヘルス
健康づくり活動
講演会
ウォーキングイベント
ロングプログラム
フィットネス教室



3次予防

治療と継続
適性配置
就業上の措置

ハイリスク・アプローチ

1次、2次予防

個人別の生活習慣改善プログラムの提供

保健指導

定期健診・特定健診

健診による生活習慣・リスクのチェック

健康相談

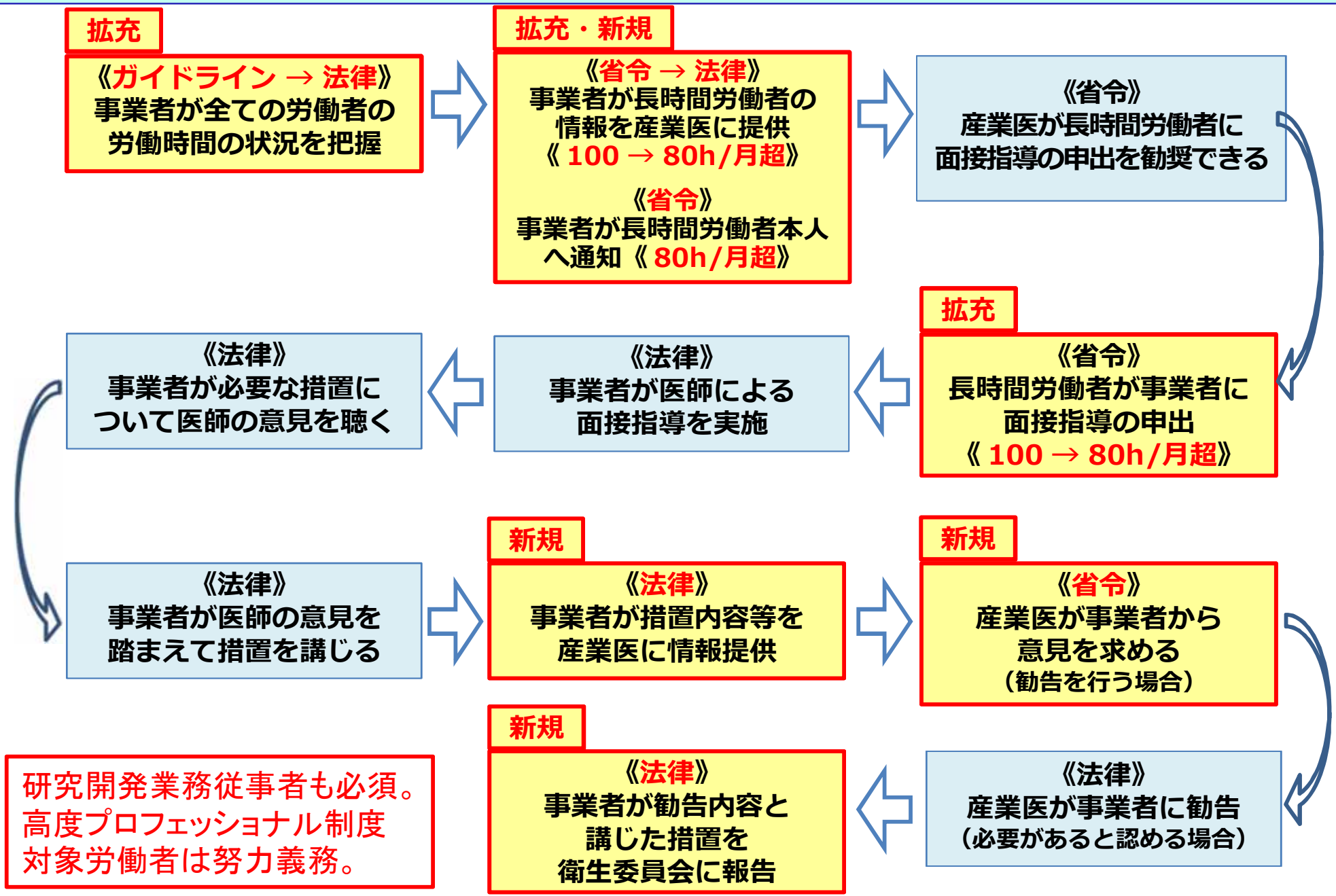
胃癌・大腸癌・前立腺癌検診
腹部超音波検診・歯科検診

3、具体的機能(2)職場巡視

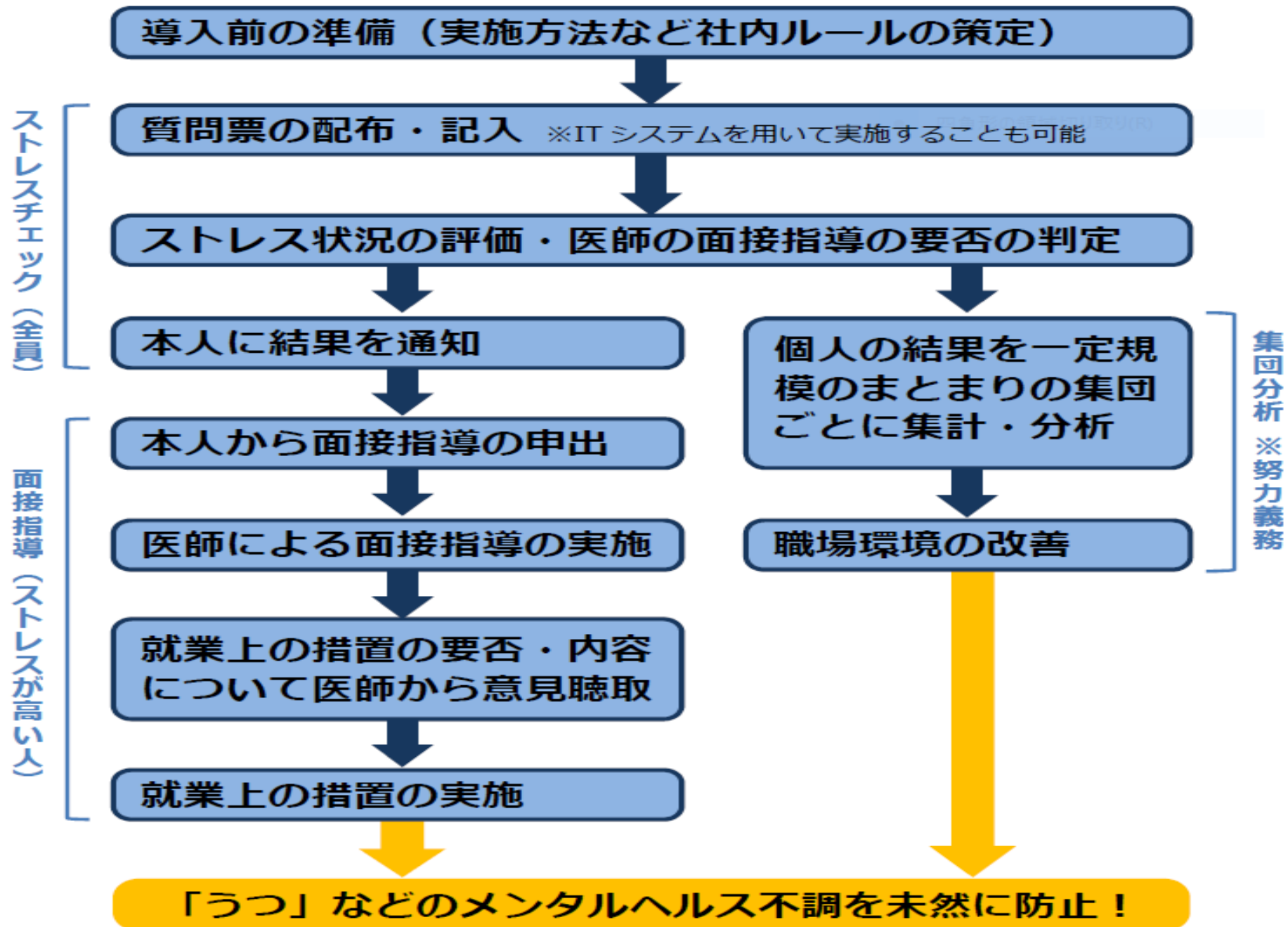
<定期巡視>

少なくとも毎月1回(産業医が事業者から毎月1回以上規定の情報を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも2か月に1回)作業場を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときに、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りません。

3、具体的機能(3)長時間労働による面接指導



3、具体的機能(4)ストレスチェックと面接指導



メンタルヘルス増進の目的と対策(基本戦略)

目的

過重労働防止と
安全配慮義務の履行

対策

予防

階層別教育、一般社員向け教育・PR
WEBを利用したEラーニング

健康
診断

職場のスト
レス度評価
と個人組
織への
フィードバック

職場内コ
ミュニケー
ション向上の
計画的
展開

健康情報
取扱い細則

カウンセ
リング

早期発見 初期対応

個人のストレス対処法

上司によるコミュニケーションと業務管理

上司・同僚による健康管理室への誘導

教育
内容

適切な治療 への誘導

健康管理室による早期対応・カウンセリング

社外医療機関・カウンセリング機関との連携

復職とフォロ ーアップ

復職プログラムと職場での受け入れ
健康管理室・上司によるフォローアップ

- ・階層別教育: 新入社員教育(6時間)、新入社員向けメンタルヘルスEラーニング(2コース)
新任管理社員研修(4-8時間)、ライン管理者研修(毎年2-3時間)
- ・カウンセリング体制: 各事業所に心理相談員/産業カウンセラーを持つ保健師を配置し、必要に
応じ本社の上級カウンセラーが対応、産業カウンセラーとの契約(事業所内でカウンセリング)
- ・職場ストレス度調査: ハイリスク群への面接への誘導、職場でのストレス低減計画展開(05より)
メンタルヘルス風土調査の追加とグッドプラクティス水平展開
- ・入社後2年目までの社員全員に対して、産業医又はカウンセラーの面接実施、

4、健康経営

日本社会のサステナビリティの向上

会社と働く人が一体となった健康重視経営の推進
目的: ①働く人の健康の増進 ②企業価値の向上

保健・予防的アプローチ

産業医が
中心的役割

- ・心身の健康
- ・メンタルヘルス
- ・生活習慣病予防
- ・がん対策
- ・運動機能保持

人事的働き方アプローチ

- ・働きやすさ
- ・働きがい
- ・生産性
- ・エンゲージメント
- ・プレゼンティズム改善

労働時間の短縮 ワークライフバランス

労働衛生・健康管理

労働安全衛生法・労働基準法

健康診断・がん検診

有害要因による健康障害の防止・ストレスチェック