

産業保健のあり方に関する検討会における検討状況

2022年12月12日 第7回健康投資WG

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

産業保健のあり方に関する検討会

※ 令和4年10月設置

目的

職場における労働者の健康保持増進に関する課題は、メンタルヘルスや働き方改革への対応、労働者の高齢化への対応、女性の就業率の増加に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援、テレワークの拡大による課題への対応、化学物質の自律管理への対応など、多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが求められている。

また、法令に基づく産業保健体制が整備されているものの、産業保健活動が効果的に行われず、労働者の健康保持増進が有効に図られていない事業場も多いことや、保健事業を実施する保険者との連携が十分に行われていない事例もあることから、より効果的に産業保健活動の推進を図る必要がある。

さらに、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業所においては、産業保健活動が低調な傾向にあり、地域医療・保健との連携なども含め、こうした小規模事業所における産業保健体制の確保と活動の推進が必要となっている。

こうしたことから、産業現場のニーズを踏まえつつ、より効果的に産業保健活動が推進されるよう、産業保健に関わる者の役割分担や連携のあり方、保険者等との連携のあり方、小規模事業場における産業保健活動のあり方について検討することとする。

検討事項

- (1) 産業保健活動における課題に関すること
- (2) 産業現場のニーズを踏まえた産業保健活動のあり方と事業場内外の関係者の役割分担とチームによる産業保健体制・活動に関すること
- (3) 産業保健関係者の確保及び資質向上に関すること
- (4) 産業保健活動における新技術の活用に関すること。
- (5) 超高齢社会や女性就業率が高まる中での産業保健の役割・あり方に関すること。
- (6) 保険者、健診機関等との連携による産業保健活動の推進に関すること
- (7) 小規模事業場における産業保健体制・活動のあり方に関すること
- (8) 企業活動における産業保健の意義・位置づけ、具体的な体制構築・活動推進のための普及啓発、支援、人材育成等の環境整備に関すること
- (9) その他

1 職場における健康課題の多様化と深刻化

- **労働安全衛生法が制定された当時には想定されていなかった健康課題が生じている。**
 - ・ メンタルヘルス対策及びメンタルヘルス不調者への対応（職場復帰、就業管理等）の増大
 - ・ 高年齢労働者の増加に対する疾病管理や重症化予防（増加を続ける健診の有所見率）
 - ・ がん等の病気の治療と仕事を両立する労働者への疾病管理や就業管理
 - ・ 女性就業者の増加に伴う女性の健康問題への対応
 - ・ 化学物質の自律的な管理への移行に伴う健康管理対策
 - ・ COVID-19対応等の感染症対策（突発的な業務への対応による過重労働等対策を含む）
 - ・ テレワークの増加に伴う健康管理上の問題等への対応

- **これらの新たな課題を含む職場の健康課題は、年々深刻化している。**
 - ▶ ストレスチェック制度が制度化されたものの、小規模事業場の実施割合は極めて低く、職場改善まで実施している事業場は全体の3割程度にとどまり、**精神障害で労災認定される数は増加の二途**をたどるなど、メンタルヘルス不調者の減少という結果に結びついていない。
 - ▶ 高血圧症・糖尿病・脂質異常症・眼科疾患等の有病率が高まる**ハイリスク年齢層である60歳以上の高年齢雇用者数が増加**しており、一般健康診断における**有所見率は増加**を続けている。
 - ▶ 身体機能が低下する**高年齢層の転倒が大幅に増加**し、**腰痛も社会福祉施設を中心に幅広い年齢層で増加**を続けている。
 - ▶ 何らかの疾病で通院している労働者は増加を続けており、反復・継続して治療が必要な**疾病を抱える労働者の約2割が必要な配慮をうけられなかった**としている。
 - ▶ **女性の就業率が全ての年代で大幅に増加**しており、**半数以上の女性が、女性の健康問題（更年期障害、月経関連の症状・疾病）により勤務先で困った経験**を有している。また、4割が勤務先で働く女性に対するサポートがないとしている。

2 法令が想定する産業保健活動と実態の乖離

- 法令に規定されている産業医や衛生管理者の職務が多様化する課題に即しておらず、産業医や衛生管理者の資質、実際の活動内容とも乖離が生じている。

【現行の安衛法で規定されている産業医及び衛生管理者の職務】

<産業医>

- ・健康診断の実施及びその結果に基づく措置
- ・長時間労働者に対する面接指導及びその結果に基づく措置
- ・ストレスチェックの実施、高ストレス者に対する面接指導及びその結果に基づく措置
- ・作業環境の維持管理
- ・作業の管理
- ・健康教育、健康相談その他の健康保持増進措置
- ・衛生教育
- ・労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止措置
- ・月1回以上の職場巡視
- ・月1回以上の衛生委員会への出席（産業医は衛生委員会の構成員）

<衛生管理者>

- ・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
- ・労働者の衛生教育の実施
- ・健康診断の実施その他の健康の保持増進措置
- ・労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ・週1回以上の職場巡視
- ・月1回以上の衛生委員会への出席（衛生管理者は衛生委員会の構成員）

- 1000人未満の事業場では、産業医の活動時間が少なく、職場巡視や衛生委員会への出席が中心で、必要な健康管理活動が行えていない事業場が多い実態。
- 50人未満の事業場では、産業保健活動がほとんど行われていない事業場も多い実態。

産業保健に関する現状と課題

- **法令では、事業場ごとに産業医及び衛生管理者（50人未満の事業場は衛生推進者）を選任し、これらの者が産業保健活動を担うことが想定されているが、実際の産業保健活動の担い手は多様化しつつあり、法令と現状が合わない部分が生じている。**
 - ▶ **メンタルヘルス対策をはじめ、保健指導に対するニーズの高まりなどから、産業保健の現場で活動する保健師・看護師が増加しつつあり、多くの事業場で重要な役割を担っている。**
 - ※ 約半数の事業場が産業保健活動で保健師や看護師を活用しているとの調査あり。
 - ▶ **特定健康診査・特定保健指導の制度化以降、職域において事業者と保険者が連携した取組が重要となっている。**
 - ※ 40歳以上75歳未満は保険者に特定健康診査の実施義務がある（安衛法の健診と検査項目はほぼ同じであり、安衛法の健診をもって代えることが可能（労働者は安衛法の健診で代替））。
 - ※ 事業者による保健指導と保険者による特定保健指導が重ねて行われているケースもあり、両者で調整の上効率的な保健指導が行われるよう整理が必要。
 - ※ コラボヘルスにより、保険者と企業の協同による従業員の健康管理の取組が広がりつつある。
 - ▶ **ストレスチェック制度の導入に伴い、健康管理支援サービスが拡大している。**
 - ※ 健診機関が、健診に加えてストレスチェックを含めた健康管理支援を実施するケースが増えている。
 - ※ ストレスチェックを含む健康管理サービスを企業に提供する民間事業者が増えている。
 - ※ 産業医等の企業への派遣・紹介を行う民間事業者が増えている。

3 健康経営の広がりと経営者の意識の変化

- **従業員の健康を経営資源（投資）とみなす「健康経営」の考え方が広がりつつある。**
 - ・ 健康経営認定制度にエントリーする法人が8年で約500社から1.6万社に拡大（うち中小企業が1.3万社）
 - ・ 中小企業経営者の3分の2が健康経営を知っており、まだ取り組んでいない企業の約6割が取り組みたいと考えているとする調査結果がある。
- **健康経営に関心を持つ経営者が増えている一方で、法令違反にならないければよいと考える経営者も依然として存在する。**
 - ・ 産業医との契約を月1時間程度とし、法令上の義務となっている職場巡視や衛生委員会の出席だけを行っている（労働者の健康管理はほとんど行っていない）事業場がある。
 - ・ 労働者の健康管理への取組は、生産性向上やプレゼンティーズムの防止につながり、経営にプラスになるという理解が十分に広がっていない。

4 健康管理を支援するIT技術の拡大

- **AIシステムやウェアラブル端末など、健康管理に活用可能な技術開発が進んでいる。**
 - ・ 体温、血圧、心拍、心電図、睡眠状況、血中酸素濃度などを常時把握可能なウェアラブルデバイスが開発され、健康管理への活用が進んでいる。
- **テレワークの拡大による就業場所の分散化等により、産業保健活動のオンライン化のニーズが高まっている。**
 - ・ 東京都調査によれば、都内企業のテレワーク実施率は、令和2年3月（コロナ前）時点で24%であったが、コロナ後は60%前後で推移している。

1 多様化するニーズに対応した産業保健の位置づけについて

- 産業保健は業務に起因して発生する疾病や、業務により疾病が増悪することを予防することを一義的な目的としてきたが、多様化する産業現場の課題やニーズの変化を踏まえ、今後産業保健が担うべき役割、目指すべき姿は、どうあるべきか。
- 疾病を抱える者の疾病管理や就業管理（治療と仕事の両立支援）、生活習慣病等の疾病の予防、女性の健康問題への対応、感染症対策など、業務と直接的な関連がない健康問題への対応は、産業保健の中でどのように位置づけるべきか。

2 取組を推進すべき産業保健活動について

- 今後、産業保健において重点的に取り組むべき課題は何か。また、どのように取り組むべきか。
 - ・ 増加するメンタルヘルス不調を予防するためのストレスチェック制度をはじめとする有効策
 - ・ 疾病による離職を防ぐための治療と仕事の両立を推進するための方策
 - ・ アブセンティーズムの防止のみならず、生産性向上やプレゼンティーズム防止のために産業保健において進めるべき疾病予防、疾病管理、重症化予防の取組
 - ・ 高年齢労働者が増加する中での加齢による身体機能の低下に対する対策
 - ・ 女性の健康問題への対応
 - ・ 化学物質の自律的な管理における健康管理対策
 - ・ テレワークの増加に伴う分散型の就業形態における健康管理対策

3 産業保健の実施体制・担い手について

- 産業医の職務について、どう考えるか。
 - ▶ 現行の法令においては、産業医は広範な役割を担うこととされているが、そもそも医師の資格を有する者として、中心的に担うべき職務にはどのようなものがあるか。
 - ▶ 医師不足の地方部の事業場や、事業場数が多く業種・業態が多様な中小企業も含めて必要な産業保健サービスが提供されるために、産業医としてのリソースを有効に活用する観点から、重点とすべき職務は何か。

- 衛生管理者の職務について、どう考えるか。
 - ▶ 衛生管理者は、総括安全衛生責任者の職務のうち、衛生に関する技術的事項を担うこととされているが、現場では具体的にどのような役割を担っているか。
 - ▶ 今後、衛生管理者は、どのような立ち位置で、どのような役割を果たすことが、現場の実態にも即したものとなるか。安全管理者のいない事業場でも、労働者の健康とも関連が深い転倒等の災害が多発している現状を踏まえ、衛生管理者が果たすべき役割はあるか。

- 産業医と衛生管理者に限定されている現在の仕組みについて、今後のあり方をどう考えるか。
 - ▶ 産業医・衛生管理者以外にも、保健師・看護師、化学物質管理者、作業環境測定士等様々な者が活動する中で、今後の産業保健活動は、どのような体制で実施することが（どのような役割分担で、誰がどのような役割を果たすことが）、現場のニーズにも合ったものとなるか。
 - ▶ すでに多くの現場で活動している保健師・看護師は、今後どのように位置づけるべきか。

今後の産業保健のあり方に関する論点

- 50人未満は衛生推進者以外の体制はなし、50人以上は産業医と衛生管理者の選任が義務（ただし産業医の活動量についての基準はなし）、1,000人以上は専属産業医の選任義務という現在の仕組みについて、どう考えるか。
 - ▶ 事業場の人数規模で、50人、1,000人という区分けを設ける仕組みは妥当か。多種多様な業態に合った仕組みになっているか。
 - ▶ 現在の仕組みは、必要とする全ての労働者に産業保健サービスを提供できる仕組みとなっているか。
- 主に事業場内の産業保健スタッフによる活動が想定されている現在の仕組みに対し、保険者、健診機関、健康管理サービス会社等の外部組織による産業保健サービスの提供はどう位置づけるべきか。
 - ▶ 既存のリソースを有効に活用する観点からも、どのような主体が、どのようなサービスを提供する体制が、合理的かつ効果的と考えられるか。多様な形を柔軟に取ることができるようにするべきか。
- 健康保険法や高齢者医療確保法に基づき、被保険者の健康増進に関する役割を担っている保険者と産業保健は、どのような連携体制を構築するべきか。
 - ▶ 安衛法に基づく健康診断後の保健指導と、特定保健指導の関係はどう整理するべきか。
 - ▶ 事業者と保険者のコラボヘルスを進めるに当たり、産業保健と保険者との関係は、どのように整理するのが効率的、効果的か。

4 産業保健を担う者の資質向上について

- 産業医、衛生管理者がそれぞれの役割を適切に果たすことができるように、どのような教育研修が必要か。
 - ▶ 現行の仕組みで見直すべき点はあるか。
 - ▶ 産業医や衛生管理者に対しては、どのような知識・技能を身につけられるべきか。またそのための方法はどうかあるべきか。
- 産業現場で活動する保健師・看護師については、どのように位置づけられるのか。またどのような教育研修が必要か。

5 中小企業における産業保健活動について

- 中小企業において効果的な産業保健活動を行うためには、どのようなリソースを活用し、どのような体制で実施することが望ましいか。
- 中小企業の産業保健活動に対して、どのような支援が必要か。
 - ▶ 産業保健総合支援センターや地域産業保健センターは、どのような支援を行うべきか。
 - ▶ 地域に根ざした組織（経済団体、同業者団体等）との連携は考えられるか。
 - ▶ 経済的支援は、どのような形で行うことが効果的か。

6 生産性向上効果について

- 健康経営に関心を持つ経営者が増えている一方、健康管理や健康増進への取組の実行に結びつかない企業が存在する現状において、産業保健活動を効率的に推進するためには、何が必要か。
- 労働者の健康管理は事業者の基本的な責務であることは前提であるが、法令上の義務だから違反にならないよう最低限の措置さえ実施すれば良いという発想を持つ経営者に対し、経営上生産性向上に繋がる重要な視点であることを啓発することも必要ではないか。
- 産業保健活動がもたらす効果は、健康寿命の延伸、企業力の向上や地域の活性化にもつながるのではないか。また、そうした観点から、地方公共団体や地域に根ざした組織（経済団体、同業者団体等）も含め、より幅広く連携を図ることで、効果を高めていくことができるか。

7 IT技術の活用促進について

- IT技術を積極的に活用することにより、労働者の健康管理を充実し、効率化することが可能ではないか。どのような業務に、どのように活用することが考えられるか。
- 産業保健活動において、オンライン化により効率化ができるものはあるか（産業医等の移動時間も含めて効率化できる業務はあるか）。
- テレワーク等により、就業場所が自宅を含めて分散化・多様化する中で、職場巡視はどうあるべきか。また、職場巡視にどのようにIT技術を取り入れられるのか。