

1) 産業医などの選任について

産業医などの選任については、「専属の産業医がいる」という回答はわずか2.2%である。「親企業の産業医がいる」が3.1%、「共同で選任した産業医がいる」は2.2%、「本社の産業医がいる」が0.7%で、親企業に産業医がいる場合などを含めても、何らかの形で産業医を確保しているのは10%にも満たない。「産業医はいないが、かかりつけの医師（または病院）がいる」という回答は34.0%あったが、産業医や産業保健師はいないという回答が56.3%もあり、これは前年調査と比べてかなり悪い結果になっている（前年調査では、専属の産業医がいるという回答が10%で、その他の産業医を加えると22%に達しており、産業医はいないという回答は33%であった。）。

2) 産業医や産業保健スタッフに期待すること

産業医や産業保健スタッフへ期待するサービスについては、「従業員の健康保持に関すること」（事業者60.7%、労働者45.2%）、「健康診断後のフォローに関すること」（事業者46.6%、労働者44.0%）、「健康づくりに関すること」（事業者31.6%、労働者32.6%）で、これらが産業医や産業保健スタッフに期待することのベスト3である。

3) 期待する理由

期待する理由についてみると、「企業や従業員の活性化はまず健康面にあるため」（事業者70.4%、労働者60.9%）が圧倒的に多く、以下、「福利厚生のために」（事業者31.1%、労働者32.8%）、「安全配慮義務を果たすために」（事業者24.9%、労働者17.9%）となっている。

4) 産業医など専門家の指導の必要性について

産業医などの専門家の直接的な指導を必要としているかどうかについては、事業者の回答をみると、「おおいに必要である」が3.3%、「ある程度は必要である」が36.6%で、専門家の指導は必要との回答が約40%を占めている。これに対し、「あまり必要でない」という回答は32.0%、「ほとんど必要でない」が5.3%あり、合わせて必要でないという回答が37%になり、意見が分かれているのが特徴である。

5) 産業医に関わる提案や課題で共感するもの

産業医制度全般の提案や課題などで共感する提案や課題については、無回答（事業者で27.2%）や「わからない」（労働者で44.8%）という回答が多く、産業医の問題についての考えや意識は全般的に薄いといえる。その中で比較的共感を得た項目は「折角、産業保健センター等より出張で来て、従業員が少なかったり、逆に滞在時間が短時間では全員の相談を受けがたいことがある（従業員の作業の合間をぬって行うため、効率的でなく全員が受けられない）ので、時間外でできるとよい」（事業者21.0%、労働者13.7%）、

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
 今後の産業保健のあり方に関する研究

「どの地域においても産業保健活動に熱心に取り組むことが可能な、認定産業医を確保することが望まれる」（事業者 20.8%、労働者 15.2%）、「事業場の労働安全衛生（法）に関する指導もお願いしたい」（事業者 19.6%、労働者 13.9%）などである。

（回答結果一覧表 その2）

設 問	事業者の回答		労働者の回答	
産業医などの選任について	かかりつけの医師がいる	34.0%	かかりつけの医師がいる	32.4%
	親企業の産業医がいる	3.1%	親企業の産業医がいる	3.0%
	専属の産業医がいる	2.2%	専属の産業医がいる	2.2%
	共同で選任した産業医がいる	2.2%	共同で選任した産業医がいる	1.0%
	本社の産業医がいる	0.7%	本社の産業医がいる	0.7%
	産業保健師がいる	0.4%	産業保健師がいる	0.5%
	産業医・産業保健師はいない	56.3%	産業医・産業保健師はいない	41.2%
			わからない	17.4%
産業医や産業スタッフにどのようなことに関するサービスを期待するか	従業員の健康保持	60.7%	従業員の健康保持	45.2%
	健康診断後のフォロー	46.6%	健康診断後のフォロー	44.0%
	健康づくり	31.6%	健康づくり	32.6%
	作業環境	13.5%	メンタルヘルス・ケア	16.5%
	メンタルヘルス・ケア	13.5%	救急医療やプライマリケア	8.8%
	救急医療やプライマリケア	9.1%	作業環境	8.7%
	安全衛生活動の方向性	8.4%	安全衛生活動の方向性	4.7%
	作業方法	6.6%	専門機関との連携	4.3%
	安全衛生委員会	4.9%	作業方法	3.8%
	専門機関との連携	4.2%	適正配置	3.7%
	適正配置	4.0%	安全衛生委員会	2.2%
	その他	2.2%	その他	1.5%
期待する理由	健康面の充実が活性化の源	70.4%	健康面の充実が活性化の源	60.9%
	福利厚生の充実のために	31.1%	福利厚生の充実のために	32.8%
	安全配慮義務を果たすため	24.9%	安全配慮義務を果たすため	17.9%
	社会的責任を果たすため	16.8%	社会的責任を果たすため	12.1%
	法令を遵守するために	8.2%	法令を遵守するために	8.1%
	その他	2.0%	その他	1.6%
産業医などの指導について	おおいに必要	3.3%	/	
	ある程度は必要	36.6%		
	どちらともいえない	21.2%		
	あまり必要でない	32.0%		
	ほとんど必要でない	5.3%		
産業医に関わる提案や課題で共感するもの	時間外の相談を可能にする	21.0%	熱心な産業医を確保する	15.2%
	熱心な産業医を確保する	20.8%	安全衛生（法）に関する指導	13.9%
	安全衛生（法）に関する指導	19.6%	時間外の相談を可能にする	13.7%
	書類作成に終わることが多い	12.8%	産業歯科医も必要	9.6%
	産業医の有資格者リスト公表	11.5%	書類作成に終わることが多い	9.3%
	パトロールや安全衛生委に参加	8.4%	パトロールや安全衛生委に参加	8.8%
	産業歯科医も必要	7.5%	産業医の有資格者リスト公表	3.8%
	産業医紹介手続きが煩雑	4.4%	局排設置を産業保健チームで	3.3%
	局排設置を産業保健チームで	3.8%	産業医紹介手続きが煩雑	2.7%
	その他	4.0%	その他	1.0%
	無回答	27.2%	よくわからない	44.8%

3. 助成金、産業保健推進センター、地域産業保健センターについて

1) 「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」について

「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」については、「知らなかった」という回答が79.2%と全体の80%近くを占めた（前年調査では「知らなかった」は62%であった。）。「知っていた」という回答は9.1%、「聞いたことがあったが、忘れていた」は10.4%であった。

2) 助成金の利用と、自己負担の限度額について

この助成金の利用については、「負担がゼロなら利用したい」が63.1%、「負担できる額なら利用したい」が9.3%で、これらを合わせると70%以上が利用したいという意向を示している。また、「すでに利用している」という回答は0.9%で、1%にも満たなかった。

また、従業員一人当たり負担できる年額の限度額については、1000円以上3000円未満が21.4%、3000円以上5000円未満が14.3%、5000円以上7000円未満が31.0%、10000円以上が23.8%というように意見が分かれたが、平均すると、一人あたり5184円であった。

3) 「産業保健推進センター」について

「産業保健推進センター」については、「知っていた」が4.9%、「名前程度は知っていた」が13.2%であったが、「ほとんど知らなかった」という回答が81.0%を占め、かなり多かったことから、「産業保健推進センター」の認知度は相当低いということができよう。（前年調査では「ほとんど知らなかった」という回答は50%であった。）

「産業保健推進センター」のサービスを利用するかどうかについては、「サービスの内容が事業場のニーズに合えば考えたい」が35.8%、「手続きが面倒でなければ考えたい」が23.0%で、これらを合わせると利用したいという回答は60%近くに及ぶ。また、「すでに利用している」は2.0%であった。（前年調査は5.3%）

4) 「地域産業保健センター」について

一方、「地域産業保健センター」についても、「知っていた」という回答は4.0%、「名前程度は知っていた」が14.8%で、「ほとんど知らなかった」が80.1%を占めており、「産業保健推進センター」の場合と同様に、認知度は相当低いことが分かった。（因みに前年調査では、「ほとんど知らなかった」は57%であった。）

「地域産業保健センター」のサービスを利用するかどうかについては、「サービスの内容が事業場のニーズに合えば利用したい」が38.0%、「手続きが面倒でなければ利用したい」が15.5%、「休日や夜間でも利用できるなら利用したい」が7.1%、「事業場まで出張してサービスしてくれるなら利用したい」が4.9%となっており、利用したいという回答は全部で65%ほどを占めた。また「すでに利用している」という回答は1.5%と少数であった。（前年調査では「すでに利用している」は6.3%であった。）

（回答結果一覧表 その3）

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
今後の産業保健のあり方に関する研究

設 問	事業者の回答	労働者の回答
小規模事業場 産業保健活動 促進支援助成 金制度につ いて	知っていた 9.1% 聞いたが忘れていた 10.4% 知らなかった 79.2%	
この制度の利 用について	負担ゼロなら利用したい 63.1% 負担できる額なら利用したい 9.3% 無条件で利用したい 2.9% 今のところ利用しない 19.4% すでに利用している 0.9%	
この制度の利 用にあたって の一人あたり 負担限度額	1,000 円以上 3,000 円未満 21.4% 3,000 円以上 5,000 円未満 14.3% 5,000 円以上 7,000 円未満 31.0% 7,000 円以上 10,000 円未満 0.0% 10,000 円以上 23.8% ※平均 5,184.2 円	
産業保健推進 センターにつ いて	知っていた 4.9% 名前程度は知っていた 13.2% ほとんど知らなかった 81.0%	
産業保健推進 センターのサ ービスの利 用について	すでに利用している 2.0% ニーズに合えば利用する 35.8% 手続きが面倒でなければ利用 23.0% 他の事業主の話を聞いてから 11.3% 今のところ考えていない 23.4% 無回答 4.6%	
地域産業保健 センターにつ いて	知っていた 4.0% 名前程度は知っていた 14.8% ほとんど知らなかった 80.1%	
地域産業保健 センターの利 用について	すでに利用している 1.5% ニーズに合えば利用する 38.0% 手続きが面倒でなければ利用 15.5% 他の事業主の話を聞いてから 13.9% 休日や夜間に利用できるなら 7.1% 出張サービスがあるなら 4.9% 利用しない 10.2% 無回答 9.1%	

4. 産業保健活動を活発化させるための方策

1) インセンティブやペナルティについて

産業保健活動に対するインセンティブ（奨励金など）やペナルティの必要性は全般的に低いとみられる。すなわち「実行した事業場にインセンティブ（奨励金など）が与えられればよい」という回答は、事業者で 16.3%、労働者で 21.0%である。「実行しなかった事業場にはペナルティを課すとよい」は、事業者 0.4%、労働者 5.2%であった。さらに「インセンティブもペナルティも両方とも必要である」は事業者 6.4%であり、事業者、労働者ともに 25%前後がインセンティブやペナルティを必要と考えているが、これらを積極的に導入しようという考えは少ない。とくにペナルティについては、事業者で必要との回答はごく少数であった。

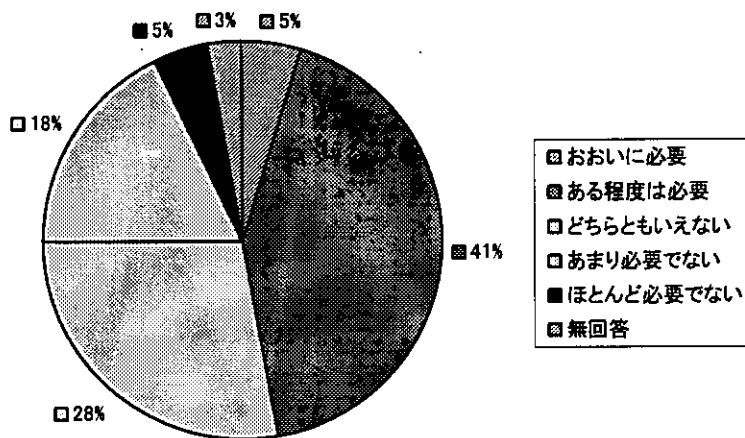
2) 表彰制度について

産業保健活動に熱心な事業場などを表彰する制度については、事業者で「おおいに必要」が 5.5%、「ある程度は必要」が 26.3%となっており、必要との回答が 30%強（労働者は 40%強）を占めた。これに対し、事業者で「あまり必要でない」は 22.5%、「ほとんど必要でない」が 15.9%で、合わせると必要でないという回答が 40%弱（労働者は 26%）となり、表彰制度の必要性については意見が分かれた。

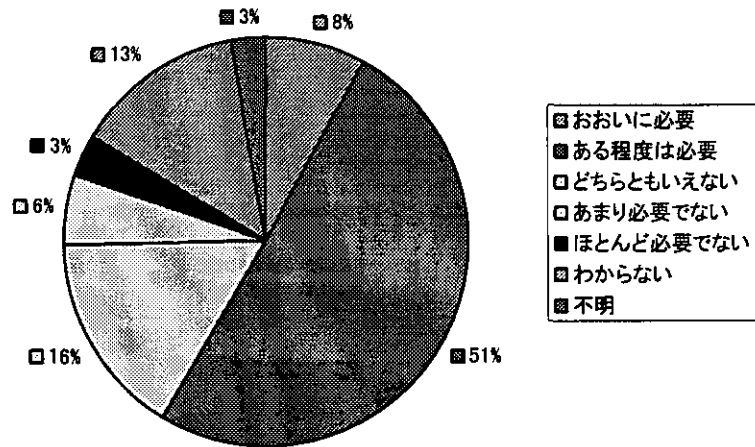
3) 法令による義務化を進めることについて

従業員 50 人以上の事業場に健康診断の実施や産業医の選任などが義務づけられているように、法令による義務化を進めることについては、「おおいに必要」が 4.9%、「ある程度は必要」が 42.4%となっており、法令による義務化を進めることに対して半数近い 47%の事業者が必要と回答している。必要との回答は、労働者では 58%と過半数を超えている。

法令による義務化を進めることについて(事業者)



法令による義務化を進めることについて（労働者）



4) 制度やサービスの改善について

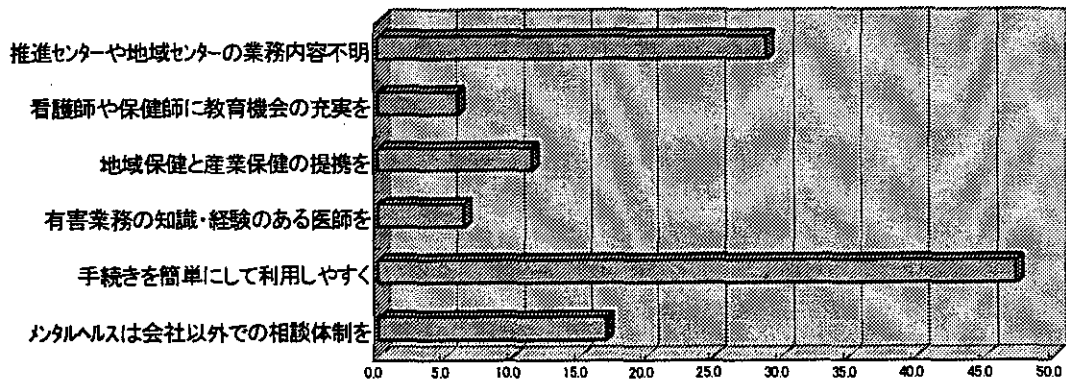
今後、公的な制度やサービスを改善していくことについては、「今のままでよい（事業主の自主性に任せるべきである）」という回答が事業者で66.2%、労働者で48.5%を占めている。これに対して「改善すべきである」という回答は、事業者21.2%、労働者17.4%で、20%程度になっている。

5) 健診機関に対する提案や課題について

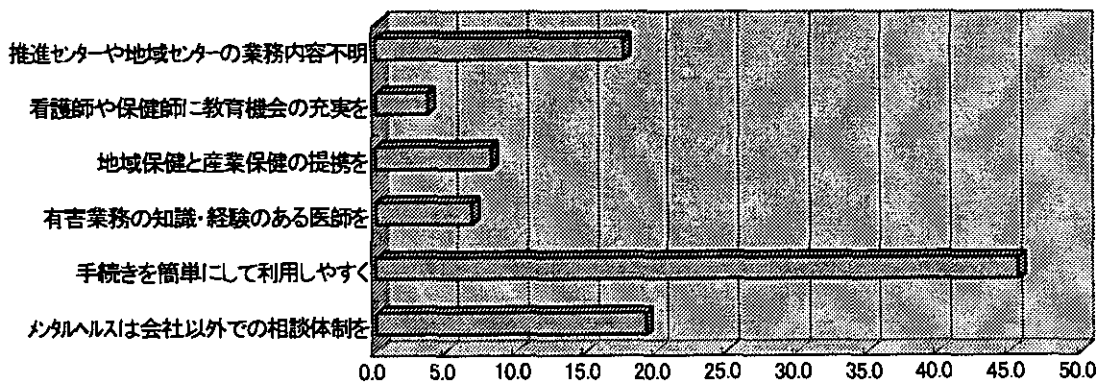
健診機関に係わる提案や課題で共感できるものは、「手続きを簡単にして利用しやすくしてほしい」が事業者47.2%、労働者45.6%とトップである。第二位は、事業者では「産業保健推進センターや地域産業保健センターで行っている業務内容がわからない」が28.9%、労働者では「メンタルヘルスは偏見をもたれやすい。またメンタルヘルスに問題があると昇給や昇進に支障が出る等の心配から会社での健診をきらう傾向があるので、会社以外の健診機関での相談体制の整備が必要」が19.2%という結果になっている。

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
 今後の産業保健のあり方に関する研究

健診機関に関する意見(事業者)



健診機関に関する意見(労働者)

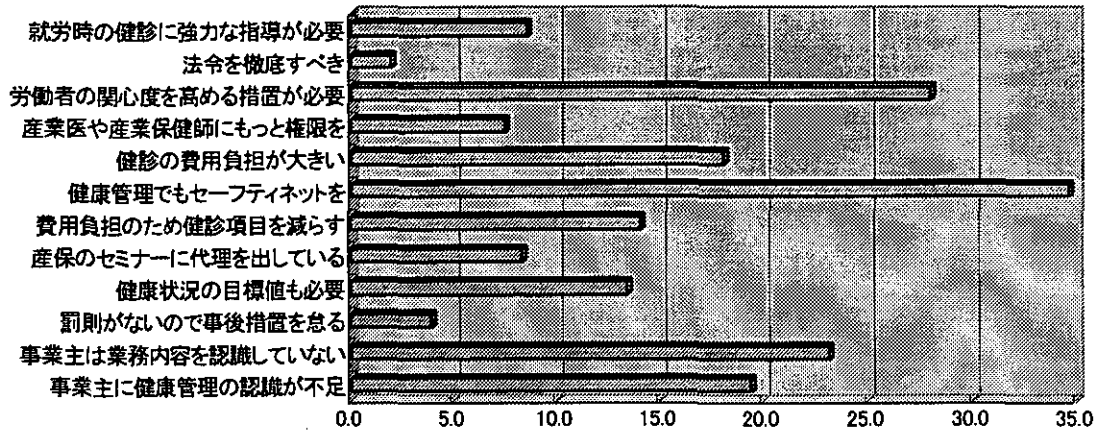


6) 事業主に対する提案や課題について

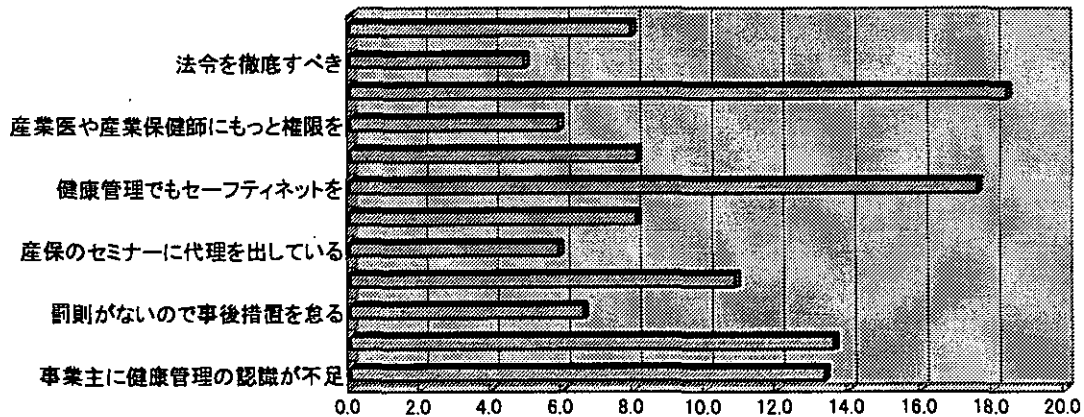
事業主に係わる提案や課題で共感するものは、事業者では「小企業の悲哀で、景気低迷のあおりを受けており、産業保健サービスに関する対応まで頭が廻らない。資金繰りに追われて従業員の健康管理は二の次、三の次となっており、この分野でも行政のセーフティネット機能の充実を急ぐ必要がある」が34.7%（労働者では17.6%）と最も多く、「予防の観点より労働者の関心度を高めさせる措置を図ることが重要」が28.0%（労働者は18.4%）、「事業主は義務の内容について明確に認識していない」が23.2%（労働者は13.6%）などが上位にきている。

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
 今後の産業保健のあり方に関する研究

事業主に関する意見について(事業者)



事業主に関する意見について(労働者)

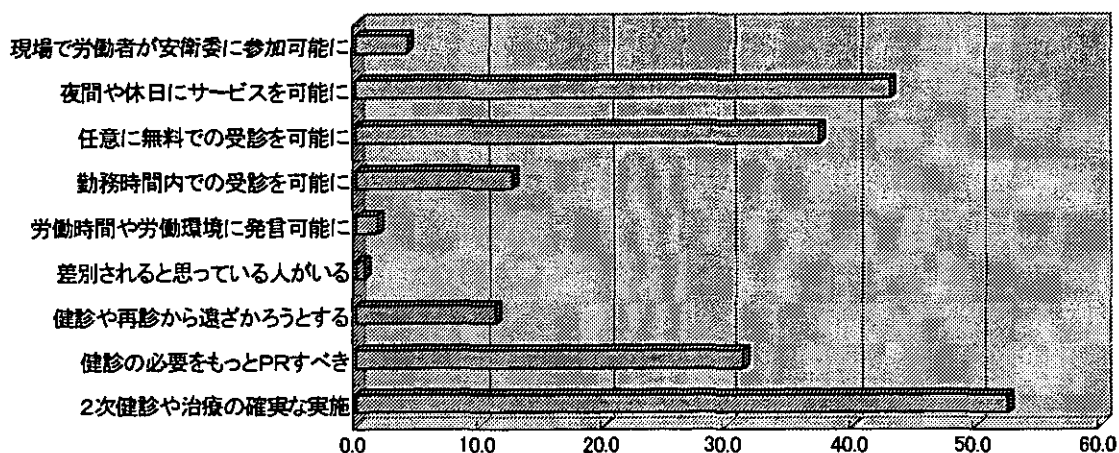


7) 労働者に対する提案や課題について

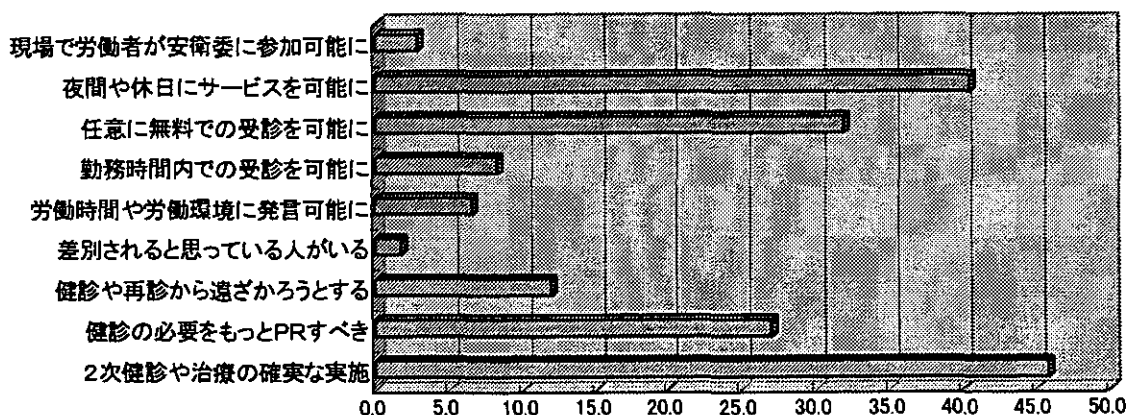
労働者に係わる提案や課題で共感するものは、「健康診断を受け異常が指摘されているのに、自覚症状がないので放置して平気な労働者が多い。自分の身体は自分で守ってほしい。2次健診や治療を確実に実施してほしい」（事業者 52.5%、労働者 45.9%）、「夜間や休日に労働者がサービスを受けられるような環境を作る必要がある」（事業者 43.0%、労働者 40.5%）、「市役所等の窓口で、いつでも任意に健康診断が無料で受けられるような施策があると便利である。所属企業がどこであろうと問わない。とくにメンタルヘルスの推奨は産業医を通して事業主に知られたくない面が多い」（事業者 37.3%、労働者 31.9%）、「健康診

断に対する労働者本人の自覚が足りない従業員が多い。診断の必要をもっとPRすべき（事業者 31.3%、労働者 27.1%）などが上位にきている。

労働者に関する意見(事業者)



労働者に関する意見(労働者)



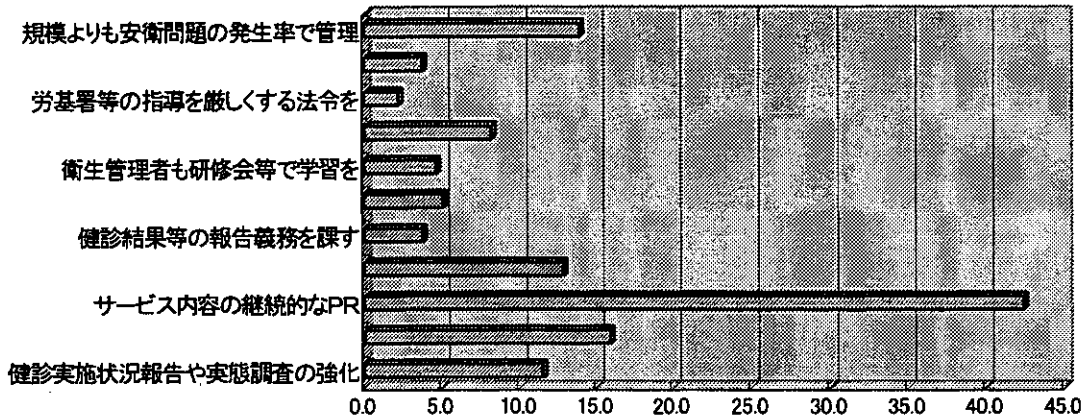
8) 行政や公的機関に対する提案や課題について

行政機関や公的機関に係わる提案や課題で共感するものは、「行政機関や公的機関は、事業主や労働者に提供しているサービス内容について継続的なPRをはかるべきである」（事業者 42.4%、労働者 25.0%）、「法にしたがって真面目に取り組む事業場とそうでない事業場では、後者のほうが「得」をするという矛盾が現実存在する。法の履行を確保してほしい」（事業者 15.9%、労働者 15.7%）、「企業の健康診断実施状況について報告させたり、実態調査を強化したほうがよい」（事業者 11.5%、労働者 17.0%）という順になっている。さらに「現行法令は、事業所規模により規制の輪をかけているが、産業保健活動の活性化のためには、安全衛生の問題の発生率の高い業種別に管理することも考えられる」（事

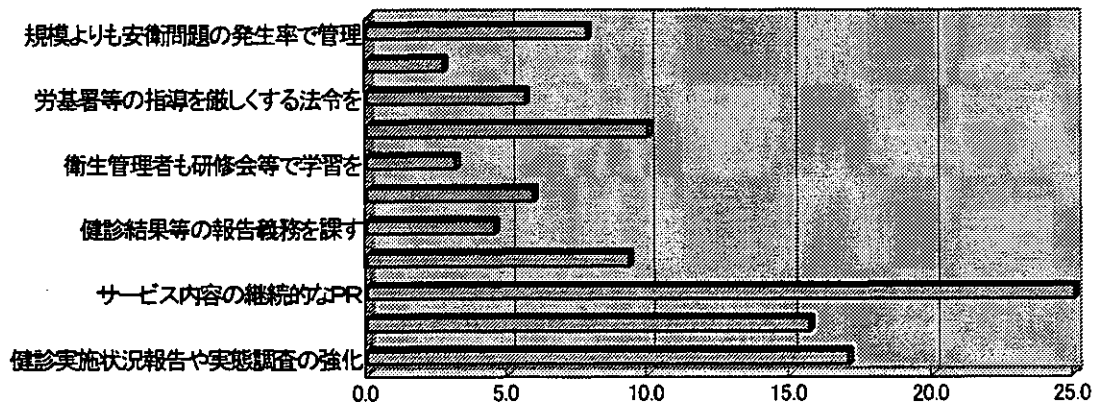
厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
 今後の産業保健のあり方に関する研究

業者 13.9%、労働者 7.8%）、「就労前の健診の実施を徹底して指導すべきである」（事業者 12.8%、労働者 9.3%）などが上位に挙げられている。

行政や公的機関に関する意見(事業者)



行政や公的機関に関する意見(労働者)



(回答結果一覧表 その4)

設 問	事業者の回答		労働者の回答	
インセンティブやペナルティについて	インセンティブが必要	16.3%	インセンティブが必要	21.0%
	ペナルティが必要	0.4%	ペナルティが必要	5.2%
	両方必要	6.4%	どちらともいえない	19.9%
	どちらともいえない	35.1%	事業主の自主性に任せる	18.3%
	事業主の自主性に任せる	29.1%	効果が期待できないので不要	9.8%
	効果が期待できないので不要	9.5%	わからない	21.6%
表彰制度などについて	おおいに必要	5.5%	おおいに必要	10.6%
	ある程度は必要	26.3%	ある程度は必要	31.3%
	どちらともいえない	28.3%	どちらともいえない	17.7%
	あまり必要でない	22.5%	あまり必要でない	14.6%
	ほとんど必要でない	15.9%	ほとんど必要でない	11.5%
わからない		わからない	12.5%	
法令による義務	おおいに必要	4.9%	おおいに必要	8.0%

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
今後の産業保健のあり方に関する研究

務化を進める ことについて	ある程度は必要	42.4%	ある程度は必要	50.5%
	どちらともいえない	27.8%	どちらともいえない	16.1%
制度やサー ビスの改善につ いて	改善すべきである	21.2%	改善すべきである	17.4%
	今のままでよい	66.2%	今のままでよい	48.5%
健診機関に対 する提案や課 題について	公的制度やサービスは不要	5.1%	公的制度やサービスは不要	3.0%
	わからない		わからない	27.2%
健診機関に対 する提案や課 題について	手続きを簡単にする	47.2%	手続きを簡単にする	45.6%
	産業保健センターの内容不明	28.9%	メンタルヘルスは会社外の相談体制	19.2%
事業主に対す る提案や課題 について	メンタルヘルスは会社外で相談体制	17.0%	産業保健センターの内容不明	17.7%
	地域保健と産業保健の連携	11.5%	地域保健と産業保健の連携	8.2%
事業主に対す る提案や課題 について	有害業務に精通した医師必要	6.4%	有害業務に精通した医師必要	6.9%
	看護師や保健師の教育充実	6.0%	看護師や保健師の教育充実	3.7%
事業主に対す る提案や課題 について	その他	2.2%	その他	0.8%
	わからない		わからない	23.8%
事業主に対す る提案や課題 について	健康管理でもセーフティネットを	34.7%	労働者の関心を高める措置	18.4%
	労働者の関心を高める措置	28.0%	健康管理でもセーフティネットを	17.6%
事業主に対す る提案や課題 について	事業主が内容を知らない	23.2%	事業主が内容を知らない	13.6%
	健康管理の認識が不足	19.4%	健康管理の認識が不足	13.3%
事業主に対す る提案や課題 について	健康診断の費用負担が大	18.1%	健康状況の目標値を定める	10.9%
	負担大きく健診項目を減らす	14.1%	負担大きく健診項目を減らす	8.1%
事業主に対す る提案や課題 について	健康状況の目標値を定める	13.5%	健康診断の費用負担が大	8.1%
	就労時の健診の強力な指導	8.6%	就労時の健診の強力な指導	8.0%
事業主に対す る提案や課題 について	セミナーに代理を出席させる	8.4%	罰則がないため措置を怠る	6.6%
	産業医などにもっと権限を	7.5%	セミナーに代理を出席させる	5.9%
事業主に対す る提案や課題 について	罰則がないため措置を怠る	4.0%	産業医などにもっと権限を	5.9%
	法令を徹底すべき	2.0%	法令を徹底すべき	4.9%
事業主に対す る提案や課題 について	その他	1.8%	その他	0.5%
	無回答	12.1%	わからない	29.7%
事業主に対す る提案や課題 について	無回答		無回答	6.2%
	2次健診や治療の確実な実施	52.5%	2次健診や治療の確実な実施	45.9%
労働者に対す る提案や課題 について	夜間や休日のサービス必要	43.0%	夜間や休日のサービス必要	40.5%
	無料で受診を可能に	37.3%	無料で受診を可能に	31.9%
労働者に対す る提案や課題 について	健診の必要をもっとPR	31.3%	健診の必要をもっとPR	27.1%
	勤務時間内の受診を可能に	12.6%	健診や再診から遠ざかる	12.0%
労働者に対す る提案や課題 について	健診や再診から遠ざかる	11.3%	勤務時間内の受診を可能に	8.2%
	現場で安全衛生委へ参加	4.2%	労働時間や環境への発言	6.6%
労働者に対す る提案や課題 について	労働時間や環境への発言	1.8%	現場で安全衛生委へ参加	2.9%
	差別されると思う人がいる	0.7%	差別されると思う人がいる	1.8%
労働者に対す る提案や課題 について	その他	2.2%	その他	0.5%
	無回答	7.7%	よくわからない	12.9%
労働者に対す る提案や課題 について	無回答		無回答	3.3%
	サービス内容の継続的なPR	42.4%	サービス内容の継続的なPR	25.0%
行政や公的機 関に対する提 案や課題につ いて	法の履行	15.9%	健診結果等の報告義務を課す	17.0%
	安全衛生問題の発生率で評価	13.9%	法の履行	15.7%
行政や公的機 関に対する提 案や課題につ いて	就労前健診の徹底指導	12.8%	法令の最低線の取り締まり	10.0%
	健診結果等の報告義務を課す	11.5%	就労前の健診の徹底指導	9.3%
行政や公的機 関に対する提 案や課題につ いて	法令の最低線の取り締まり	8.2%	安全衛生問題の発生率で評価	7.8%
	産業医業務の遂行指導	5.1%	産業医業務の遂行指導	5.9%
行政や公的機 関に対する提 案や課題につ いて	衛生管理者の学習機会充実	4.6%	労働基準監督署の指導強化	5.6%
	労働安全衛生コンサルタントの活用	3.8%	健診結果の報告義務化	4.5%
行政や公的機 関に対する提 案や課題につ いて	健診結果の報告義務化	3.8%	衛生管理者の学習機会充実	3.2%
	労働基準監督署の指導強化	2.2%	労働安全衛生コンサルタントの活用	2.7%

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
今後の産業保健のあり方に関する研究

	その他	4.6%	その他	1.1%
	無回答	22.7%	よくわからない	31.0%
			無回答	9.5%

5. 属性別クロス集計結果からみた事業者の回答の特徴点

ここでは、事業者の回答について、健康管理や衛生管理の担当者別、資本関係別、従業員規模別、業種別、従業員の平均年齢別、地域別にその特徴についてみていくことにする。

1) 健康管理や衛生管理の担当者別にみた回答の特徴点

健康管理や衛生管理の担当者別にみた場合の回答傾向の違いは以下の8点である。

- ①健康管理や衛生管理の担当者として産業医を指定している事業場は8社と少数である。また、衛生管理者が担当者の事業場が14社、衛生推進者が1社、安全衛生推進者が33社となっており、これらの合計56社が産業医をはじめとする産業保健の専門家を担当者として指定していることになる。こうした事業場は、今回の調査では北九州市に多かった。
- ②健康診断の実施状況についてみると、担当者を決めていない事業場は概して実施状況が悪く、その40%は「会社としてとくに何もしていない」と回答している。これに対し、産業医が担当者になっている事業場では、定期的な健康診断がすべての事業場で行われており、年2回実施という回答割合も多くなっている。
- ③担当者を決めていない事業場では、健康管理について何も行っていないという回答が84%を占めており、事業主が担当者の事業場は46%、総務（労務）担当の事業場は35%が「とくに何も行っていない」と回答している。
- ④産業医や安全衛生推進者など産業保健の専門家が担当者の事業場は、「保護具の新規購入や点検」「作業方法の改善」などに取り組んでいるケースが多くみられる。
- ⑤専門家が担当者の事業場では、「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」や「産業保健推進センター」「地域産業保健センター」について知っていたという回答が多い。
- ⑥同様に、法令による義務化を進めることについても、必要との意見が多い。
- ⑦また、健診機関一般に対して、「有害業務についての知識、経験のある医師を置いてほしい」「地域保健と産業保健の連携を考えてほしい」という意見に対しても積極的姿勢がみられる。
- ⑧さらに、事業主に対しては、「予防の観点より労働者の関心度を高めさせる措置を図ることが重要」と考えており、労働者一般に対しては「夜間や休日に労働者がサービスを受けられるような環境を作る必要がある」という回答が多くみられる。

こうした違いから、次のことがいえるのではなからうか。

産業医や安全衛生推進者のような産業保健の専門家が健康管理や衛生管理の担当者になっている事業場は、全体としては少数であるが、産業保健に対する取り組みや意見についてはさすがに見るべきものがある。担当者を決めていない事業場は論外にしても、事業主や総務（労務）担当が健康管理や衛生管理の担当者となっている場合であっても、産業保健活動は不活発であり、不十分であることが多い。やはり健康管理や衛生管理の担当は、産業医などの専門家に任せるのが必要であり、そのようなことが容易になされるよう産業保健推進センターや地域産業保健センターの役割について再認識することが重要になってこよう。

2) 資本関係別にみた回答の特徴点

資本関係別にみた回答傾向の違いは、次の9点であった。

- ① 定期的な健康診断の実施状況は、独立型と請負型の事業場が不十分なところが多く、子会社や、系列企業では90%に近い実施率になっており、とくに構内協力企業は100%であった。
- ② 必要と思うサービスについては、子会社と構内協力企業の40%が安全衛生教育に関することを挙げている。
- ③ 子会社の40%、構内協力企業の57%が、何らかの形で産業医を選任している。
- ④ 産業保健活動についても、子会社の42%、構内協力企業の43%が知っていると同様回答している。
- ⑤ 子会社や構内協力企業は「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」についても知っていたという回答がそれぞれ23%、28%と多くなっている。
- ⑥ 産業医などの指導について、構内協力企業では、必要ないという回答が0であった。
- ⑦ 産業保健推進センターおよび地域産業保健センターの認知度も、子会社（それぞれ11%、7%）と構内協力企業（28%、28%）で高い。
- ⑧ 産業保健活動のインセンティブやペナルティ、表彰制度について、子会社や構内協力企業は必要性を認める回答が多い。
- ⑨ 法令による義務化についても、子会社と構内協力企業の70%以上が必要だと回答している。

これらのことから、次のことがいえるのではなかろうか。

子会社や構内協力企業は、産業保健活動に対する認識が高い。おそらくこれが親企業の施策に準ずるような形で産業保健活動が行われているためではなかろうか。これからは、資本関係だけでなく、地域の近隣関係や同業種の集まり、取引関係などでも協力的な産業保健活動のあり方を検討することにより、産業保健活動に熱心な事業場を見習うような活動のあり方を探っていく必要がある。

3) 従業員規模別にみた回答の特徴点

事業者の回答を従業員規模別にみた場合の違いは、つぎの8点であった。

- ② 従業員数が20人以上になると、健康診断を定期的実施している事業場の割合が9

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
 今後の産業保健のあり方に関する研究

0%に達する（9人以下では50%、10～19人では70%程度）。

- ③ 健康診断結果を文書で全員に通知する事業場は、30人以上で80%近くになる。
- ④ 健康管理対策で何も行っていないという回答は、20人以上になると30%程度に低下している。
- ⑤ 20人以上になると、健康管理や衛生管理の担当者をとくに決めていないという回答が15%程度に低下している。
- ⑥ 従業員数が多くなるほど、産業保健活動についてほとんど知らないという回答が少なくなっている。
- ⑦ 産業医などの指導について、30人以上では必要であるという回答が60%程度と多くなる。
- ⑧ 産業保健推進センターと地域産業保健センターの認知度はもともとかなり低いが、ほとんど知らなかったという回答が20人以上で70%程度に低下している。また、ニーズに合えば利用したいという回答が、30人以上で50%近くある。
- ⑨ 法令による義務化を進めることについては、20人以上で必要があるという回答が50%を超える。

これらの違いから次のことがいえるのではなからうか。

従業員数20人以上とそれ未満の事業場では、産業保健活動に対する姿勢が異なる。すなわち、20人以上の事業場では、産業保健活動に対する意識は高い。
 したがって、必要な施策を実施する際は、現行の50人以上という規定を20人以上の事業場に拡大していくことが今後の検討課題となりうるのではないか。

4) 業種別にみた回答の特徴点

業種別にみた場合の特徴は次の2点である。

- ① 健康管理上気がかりな点、必要なサービス、産業医に対する意見の特徴は以下のとおりである。

業種	気がかりな点	必要と思うサービス	産業医に対する意見
建設業	筋肉疲労問題 過労問題	・救急処置に関すること ・安全衛生教育に関すること	・事業場の労働安全衛生（法）に関する指導もお願いしたい
製造業	作業環境の改善問題	・有害作業管理のこと ・有害作業の保護具のこと ・作業姿勢や作業の負担因子の管理に関すること	・時間外の相談ができるとよい
電気・ガス・熱供給業・水道業	腰痛問題 ストレス問題 成人病問題	・健康相談（カウンセリング）に関すること ・生活習慣改善のための健康教育や栄養管理に関すること ・メンタルヘルス対策に関すること	・産業医の有資格者リストを公表する ・熱心に取り組む認定産業医を確保する
運輸・通信業	腰痛問題 成人病問題	・健康診断結果に基づく健康指導に関すること ・生活習慣改善のための健康教育	・時間外の相談ができるとよい ・熱心に取り組む認定産業医を確保する

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
今後の産業保健のあり方に関する研究

		や栄養管理に関すること	
卸売・小売業	ストレス問題	・健康づくりや健康の保持・増進に関すること	・熱心に取り組む認定産業医を確保する
不動産業	眼精疲労問題 メンタルヘルス問題	・健康相談（カウンセリング）に関すること ・健康づくりや健康の保持・増進に関すること ・メンタルヘルス対策に関すること	・時間外の相談ができることよい ・産業歯科医も必要である
サービス業・その他	メンタルヘルス問題	・健康診断結果に基づく健康指導に関すること	・単なる書類作成に終わっていることが少なくない ・産業医の有資格者リストを公表する

② 製造業では、何らかの形で産業医を選任している事業場が 17%と、他の業種を圧倒している。

これらから、次のことが指摘できるのではなからうか。

業種によって抱えている問題が異なる。産業医に対する意見にも違いがみられるので、それぞれの業種のニーズを考慮したきめ細かな施策が必要になっている。

5) 従業員の平均年齢別にみた回答の特徴点

従業員の平均年齢別にみた回答傾向の違いが次の9点である。

① 平均年齢が 50 歳以上の事業場は、健康診断を定期的に行っている割合が低下しており、とくに 55 歳以上の事業場は 40%を切る低率である。

② 健康管理のうえで気がかりな点のトップは以下のとおりで、40 歳を超えると成人病問題がトップになっている。

25～29歳 腰痛問題

30～34歳 ストレス問題

35～39歳 腰痛問題

40～44歳 成人病問題

45～49歳 成人病問題

50～54歳 成人病問題

55歳以上 成人病問題

③ 産業医や産業スタッフへの期待の中で、メンタルヘルス・ケアに関することは、平均年齢が若い事業場ほど多くなっている。

④ 産業保健活動を行うにあたっての問題点は、55 歳以上の事業場で、費用負担が厳しいと同率で事業主が関与しにくい選ばれている。

⑤ 産業医などの指導について必要ないという回答は、50～54 歳の事業場で 44%、55 歳以上で 58%と高率である。

- ⑥ 産業保健推進センター、地域産業保健センターについては、29歳以下の事業場と50歳以上の事業場で知らなかったという回答が90%以上を占めている。
- ⑦ 法令による義務化については、55歳以上で必要なしという回答が50%を占める。
- ⑧ 産業医に対する意見の中で、25～34歳の事業場では熱心に取り組む認定産業医の確保を選ぶ事業場が多くなっている。
- ⑨ 事業主に対する意見としては、25～29歳の事業場の43%が健康管理の重要性に対する事業主の認識が不足しているを挙げている。

以上の点から次のことがいえるのではなかろうか。

従業員の平均年齢が50歳を超える事業場は、産業保健活動が満足に行われているとはいえない。29歳以下の事業場も同様の傾向がみられるが、まだこちらのほうが改善の余地があると思われる。

6) 地域別にみた回答の特徴点

地域別にみた回答傾向の違いは次の1点以外、見当たらなかった。

- ③ 業保健推進センターと地域産業保健センターについて、横浜市の事業場では、知っていたという回答が全くなかった。また、利用しているという回答も、横浜市、川崎市は0であった。

このことから、次のことがいえるのではなかろうか。

全般的にどの地域においても、産業保健活動に対する意識や実際の活動の程度は低い。

6. 属性別クロス集計結果からみた労働者の回答の特徴点

1) 性別にみた回答の特徴点

性別にみた場合の違いは次の3点である。

- ① 男性は職種が分かれているが、女性の90%近くは事務系である。
- ② 健康診断の受診状況は男性のほうが10%近くよい状況を示している
- ③ 健康管理上気がかりなことは、男性は「成人病」「腰痛」「ストレス」、女性は「眼精疲労」「ストレス」「頸肩腕症候群」の順に多い。

このことから、次のことがいえよう。

性別では、若干の差はあるものの、回答傾向に大きな違いは見られなかった。したがって、これからの産業保健活動について検討する場合、性差はそれほど意識しなくてもよいのではなかろうか。

2) 年齢別にみた回答の特徴点

年齢別にみた回答傾向の違いは、以下の6点である。

- ① 康診断の受診状況が最も悪いのは35～39歳で、ほとんど受診していないという回答が25%あった。
 - ② 健診を受けた結果、何らかの改善行動をとるのは年齢が高い層ほど多く、何もしないという回答は若い層ほど多くなっている。
 - ③ 健康管理上気がかりなことのトップは、39歳までは「ストレス」、40～44歳が「腰痛」、45歳以上が「成人病」である。
 - ④ 健診結果に基づいて健康指導を望む声は、40歳以上になるとほぼ50%を占めるようになる。
 - ⑤ 自分の職場の産業医の選任状況についての回答で、「かかりつけの医師（病院）がいる」という回答が年齢が高くなるほど多くなっている。
 - ⑥ 一般的に産業保健活動について「ほとんど知らない」という回答が多いが、これは若い層ほど多く、40歳以上になると知らないという回答は50%未満となる。
- これらのことから次のことを指摘できるのではなかろうか。

当然のことかもしれないが、年齢が高い層ほど健康への意識が高く、産業保健活動に対する認知度も高いことが確認された。今後は、若い年齢層に対して、産業保健活動の重要性をどのように理解させていくかが一つのポイントになるだろう。

3) 職種別にみた回答の特徴点

職種別にみた回答傾向の違いは、次の3点であった。

- ① 売・サービス系の人の健康診断受診率が相対的に悪く（ほとんど受診していないが25%）、健診結果をみても何もしない人が多い。
- ② 自分の職場の健康管理推進体制について、「とくに何も行っていない」という回答が販売・サービス系では70%に達している。また、健康管理や衛生管理の担当者が決まっていないという回答も販売・サービス系では41%を占めている。
- ③ 健康管理上気がかりなことのトップは、生産・技能系は「腰痛」、事務系は「眼精疲労」、営業系は「成人病」、販売・サービス系は「ストレス」である。

これらのことから次のことがいえるのではなかろうか。

職種別には販売・サービス系に問題がありそうなので、今後の産業保健サービスを考えるにあたっては販売・サービス系の仕事に従事している人々のことを意識しておくことが必要である。

4) 地域別にみた回答の特徴点

地域別にみた場合、回答傾向の違いがみられたのは次の1点のみであった。

- ① 康診断の受診状況をみると、京都市の労働者の回答が相対的に悪く、「ほとんど受診していない」という回答が22%あった。

このことから以下のことがいえる。

地域別には、ほとんど回答傾向に違いが見られなかった。

（参考1）事業者の自由回答

Q17-2-4 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金を今のところ利用する考えがない理由

※ 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金とは、労働者 50 人未満の事業場の事業者が産業医の要件を備えた医師を共同で選任し、その医師の行う職場巡視、健康診断の結果に基づく保健指導、健康教育、健康相談、衛生教育等の産業保健活動により、従業員の健康管理等を促進することを奨励するもの

- 個人、個人で永年のかかりつけの医者がある。
- 忙しくてそこまで考える余裕がない
- 会社存続が危ぶまれている
- 健康診断で状態を把握している
- 年1回の健康診断で十分である。
- 親会社の社員が産業医だから。
- 外での仕事なので事務所にはいない。
- 利用したくても利用できる状態にない。
- 親企業と一体になり活動している為
- 費用負担と人員の問題
- 定期健康診断を行い問題があればしかるべき医者の指導を受けている
- あまり効果を認めない。
- 人手が足りない。
- 現状、足りている。
- 手配する余裕なし。
- 政府管掌の健診で間に合っている。
- 時間的余裕。
- 個人でかかりつけの病院がある。
- 独自で活動を行っているから。
- 個人の管理にゆだねている。
- 時間的に無理。定期健診で。
- そこまで必要性はないように思われる。
- H16年度には従業員数が50人を超える予定で適用外。
- 薬局なので周りがそういう環境にある。

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
今後の産業保健のあり方に関する研究

○作業で外に出たりして、時間が合わない。

Q23-1 雇入時健康診断、定期健康診断等の実施、健康診断実施後の措置、50人以上事業場における産業医の選任などが労働安全衛生法令で事業主に義務づけられています。産業保健活動を今後充実させるために法令による義務化を進めることについて、貴事業場ではどのようにお考えですか。

「大いに必要」としてはいますが、義務化すべき内容についてお考えがあればご記入下さい。

○まだまだ従業員は弱い立場。体が悪くなってからあれこれ（裁判とか）しなければならなくなるのはおかしい。

○健康診断書の不正確さが正される機関が必要である。「再検査が必要」が多いように思われる。会社の負担もさることながら本人の仕事に対する意欲の減じ方がひどい。

○有害物質を取り扱っていることから、万一の保障問題が起こる可能性が高いので、雇用時における健診は、既往症の有無をチェックし、トラブルを最小限に抑えるために必要である。定期健診は言うまでもない。

Q24-1 貴事業場では今後の産業保健活動について、公的な制度やサービス内容などを改善していくことの必要性について、事業主がより活発に行えるように改善すべきであるとしていますが、改善すべき内容についてお考えがあればご記入ください。

○正しく実施した事業所に対する税制のフォロー

○産業保険活動は国の経済産業の発展と持続の観点から捉えるべきであり、労働者個々については国民健康保険の観点で捉えるべきでは？

○公的助成の拡充。作業環境改善支援等。

○もっとアピールすべし、費用面においても積極的になれるような配慮。

○1人1人の健康管理の為、義務化すべきだと思います。サービス、活動の存在すら知らなかったこと、経営者として責任を感じています。

○運送関係の為、従業員全員がそろいにくく、各自の就労時間がことなり、休日も全員一律ではない（交替制）の為、休日、夜間サービス、出張制度があれば良いと思われる。

○産業保健活動は利用したい時にいつでも各人が自由に利用できるように、各事務所、区役所に相談窓口があって、常勤していれば良い。助成金、奨励金等必要はないと思う。無駄な税金は使う必要ない。

○医療費が安く、日祭日でも診察してもらえるのであればよい。

○産業保健活動とは何をしているのか知りません。

（参考2）労働者の自由回答

Q20-1 雇入時健康診断、定期健康診断等の実施、健康診断実施後の措置、50人以上事業場における産業医の選任などが労働安全衛生法令で事業主に義務づけられています。産業保健活動を今後充実させるために法令による義務化を進めることについて、あなたは、おおいに必要としていますが、どんなことが必要だと思いますか。

- 奨励金・罰金・表彰。
- 法令で決まれば、企業もその取入れについて実行しやすい。
- 50人以上と区別しないで、以下の事業主にも義務づけは必要。
- 健康診断の受信項目が企業ごとにあまりにも違いすぎる点、診断後のカウンセリングなど。
- いろいろな事への早期発見、解決につながる。
- 社会は人が支えている訳だから。人の心身共健康であれば良いと思うから。
- 必要とは思いますが、国・企業共作業負担が増加することのない様な方策を。
- 事業主に責任をもたせる為に法令化が必要。
- 罰金など。
- 正社員と派遣等の従業員の関係をはじめとした、配置と雇用形態の区別や責任の所在から明確になるような、健康状態・把握の管理基準による診断のシステム。
- 仕事が終わってからでも、安価で健康診断が受けられる医療機関と提携して、健康診断を気軽に受けられる様にする。
- 従業員を雇用している企業が働く人の健康管理を行う事は必要である。
- 少人数の会社、企業も必ずできるように、奨励金を出してでも実施すべき。
- 零細企業等に対しては公的な補助も一案。
- 補助金や、税制等行政のフォロー。
- 奨励金・罰金・表彰。
- 健康診断が保健適応、もしくは細かい検査など低価格で出来るように行政が働きかけるべきである。
- 2次検査の費用負担を免除してほしい。
- ジムの法人契約等。
- スポーツクラブの利用。
- 健康重視の意識改革。
- 国や地方自治体が助成金又は補助金を出して、より内容のよい健康診断を会社に義務付けし、活動したらよいのでは。
- 年齢別に区分して、必要な制度を作成。