

〈提言5-1〉

安全衛生措置に関しては、「産業保健活動に関する措置」を追加することを提案するものである。

すなわち「産業医共同選任事業」を拡充し、新たに「産業保健活動に関する措置」を構築して、「安全衛生措置」に追加するものとする。

①平成9年9月9日付け労働省基発第619号「小規模事業場産業保健活動支援促進事業の実施について」に基づき労働者健康福祉機構（都道府県産業保健推進センター）に、助成金の申請を行った集団の構成事業場であって、以下の②及び③の要件を満たす「産業保健活動推進計画書（様式2）」を策定し、実施すること。

②次の安全活動のいずれか1つ以上の活動を含むこと。

- A 安全委員会の開催
- B 安全衛生パトロールの実施
- C 災害事例等検討会の開催
- D 危険予知活動の実施
- E 安全衛生大会の開催または参加
- F 交通災害防止に関する講習会の開催または参加

③次の産業保健活動のうち、6つ以上の活動を含むこと（ただし、AからEまでは必ず含むこと）。

- A 健康診断の実施と受診率の向上
- B 職場巡視
- C 健康診断結果に基づく健康指導
- D 健康教育・健康相談
- E 衛生教育
- F 過重労働対策
- G 衛生委員会の開催
- H 作業環境測定
- J 作業環境改善
- K 衛生面の改善・工夫提案
- L 衛生設備の改善
- M 衛生保護具の新規購入や点検整備
- N 有害作業の管理
- O 職場体操、スポーツ競技の実施
- P メンタルヘルス対策

（参考）現在、認められている「安全衛生措置」は、快適職場推進計画に基づく快適な職場環境の形成のために講ずる措置のみである。

すなわち、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第61条の3第1項の規定による認定を受けた同項に規定する計画（以下「快適職場推進計画」という。）に従い事業主が講ずる措置であって、具体的には、平成4年7月1日付け基発第391号「快適職場形成促進事業の施行について」により都道府県労働局長の認定を受けた快適職場推進計画に基づく快適な職場環境の形成のために事業主が講ずる措置であって、以下の要件をすべて満たすものである。

①快適職場推進計画を作成し、都道府県労働局長から当該計画の認定を受けていること。

②認定を受けた快適職場推進計画に従い、職場環境の改善に着手していること。

「職場環境の改善に着手している」とは、快適職場推進計画の完了をいうものではなく、快適職場推進計画のうちいずれか1つ以上の項目について、工事の着工、発注又は機器の納入、据付け等をいうものである。

ここで、「着手している」とは、着手初年度を指すものである。

また、安全衛生措置が講じられた保険年度の次の保険年度の初日から6箇月以内に特例申告することができる。

なお、かつて、「安全衛生措置」として認定されていた措置がある。

次のような枠組みとして設定されていた。

具体的には平成7年3月22日付け労働省発基第22号「中小企業安全衛生活動促進事業助成制度について」に定める中小企業安全衛生活動促進事業助成制度の一環として事業主が講ずる措置であって、以下の要件をすべて満たすものとされていた。

- ①中小企業安全衛生活動促進事業助成制度における認定集団の構成員であること。
- ②認定集団としての助成対象である次の安全衛生活動のいずれか1つ以上の活動に参加したこと。
- A 集団安全衛生活動運営委員会の開催
 - B 集団安全衛生大会の開催
 - C 相互安全衛生パトロールの実施
 - D 災害事例等検討会の開催
 - E 経営首脳者安全衛生セミナーの実施
 - F 職場環境改善講習の実施
 - G 健康教育の実施
 - H 危険予知活動及び交通災害防止に関する講習会の開催
 - I 安全衛生改善等研究会の開催
 - J 快適職場形成推進委員会の開催
- ③認定集団の構成員として助成対象である次の安全衛生活動のいずれか1つ以上の活動を実施したこと。
- A 安全衛生教育
 - B 技能講習及び特別教育
 - C 安全衛生診断
 - D 特定自主検査
 - E 機械の本質安全化
 - F 健康診断
 - G 作業環境測定
 - H 健康診断結果の評価及び健康指導
 - I 作業環境改善

〈提言5-2〉

100人未満20人以上規模の事業場であれば、「安全衛生措置」を実施している事業場は、特例メリット制度の適用対象とする改正を提案する。

「安全衛生措置」を実施している事業場の事業主の申請(申告)があれば、100人未満20人以上の規模の事業場にも特例メリット制度を適用できるようにして、「労働者規模の基準」を例外的に適用しない、との改正を行う。

現行法令では、「20人以上100人未満」の事業場であって、「労働者数 $\geq 0.4 \times$ 業務災害労災保険率」の条件を満たす継続事業とされているため、小規模事業場でも、適用されないことが多い。例示すると次のようになる。

食料品製造業	66人以上が適用される
繊維工業又は繊維製品製造業	87人以上が適用される
印刷又は製本業	98人以上が適用される
化学工業	79人以上が適用される
機械器具製造業	66人以上が適用される
電気機械器具製造業	98人以上が適用される
輸送用機械器具製造業	87人以上が適用される
その他の各種事業	98人以上が適用される

※ その他の各種事業には、飲食業、卸小売業、サービス業などが含まれる。

ちなみに、労働者数による基準を、「20人以上100人未満」の事業場であって、「労働者数 $\geq 0.2 \times$ 業務災害労災保険率」の条件を満たす事業に適用する、としたとして、上記業種についての労働者規模による適用基準は次のようになる。

食料品製造業	33人以上が適用される
繊維工業又は繊維製品製造業	44人以上が適用される
印刷又は製本業	49人以上が適用される
化学工業	40人以上が適用される
機械器具製造業	33人以上が適用される
電気機械器具製造業	49人以上が適用される
輸送用機械器具製造業	44人以上が適用される

その他の各種事業 49人以上が適用される

※ 現行以前は、「30人以上、100人未満」の事業場であって、「労働者数 $\geq 0.5 \times$ 業務災害労災保険率」としていたが、昭和62年度から現行基準に改正された。

※ 「20人以上100人未満」は、法律事項(徴収法第12条第3項第2号)であり、「0.4」は、省令事項(徴収法施行規則第17条第2項)である。

〈提言5-3〉

特例メリット制の適用年限を三年に限定しない。また、建設業にも適用する。

産業医共同選任事業の助成金の助成期間を5年に延長する改正の提案をしていること、及び助成期間終了後も引き続き産業医を共同して選任している事業場には、その期間は特例メリット制を延長して適用する改正を提案したい。

また、労働者健康福祉機構の調査によると、産業医共同選任事業を活用しているのは三分の一が建設業であることから、建設業にも特例メリット制度の適用を提案したい。

〈提言6〉

民間企業やNPOに産業保健サービス事業への参入を認める

- (1) 民間企業やNPO団体が、産業保健サービス事業に参入することで活性化を図る

※産業医や医師の健康診断結果に基づき、事業主との連携を図る中で、当該事業場の労働者の産業保健活動に関するサービスを代行して行う。

※事業主の管理下において、民間企業やNPO団体に産業保健活動の代行業務を認める

※安全衛生関係の人材資源の活用を図る

※「産業医共同選任事業」は、現在、都道府県産業保健推進センターのみが専管事項として行っているが、これを民間企業にも開放できないか。

〈提言7〉

その他の検討課題

- (1) 健診機関に係る諸処の提案、課題

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」が事業主47.2%、労働者45.6%とトップである。第二位は、事業主では「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。

	事業主回答	労働者回答
○手続きを簡単にして利用しやすく	47%	46%
○推進センターや地域センターの業務内容不明	29%	18%
○メンタルヘルスは会社以外での相談体制に	17%	19%

- (2) 事業主に係る諸処の提案、課題

	事業主回答	労働者回答
○健康管理でもセフィティネットを	35%	18%
○労働者の関心を高める措置を	28%	18%
○産業保健の業務内容を認識していない	23%	14%
○健康管理の認識が不足	19%	13%
○健診の費用負担が大きい	18%	8%

- (3) 労働者に係る諸処の提案、課題

○2次健診や治療の確実な実施	53%	46%
○夜間や休日にサービスを可能に	43%	41%
○任意に無料での受診を可能に	37%	32%
○健診の必要をもっとPR	31%	27%

IV. 2003年度の調査結果の概要

〈川崎市、横浜市、京都市、福岡市及び北九州市における調査結果概要〉

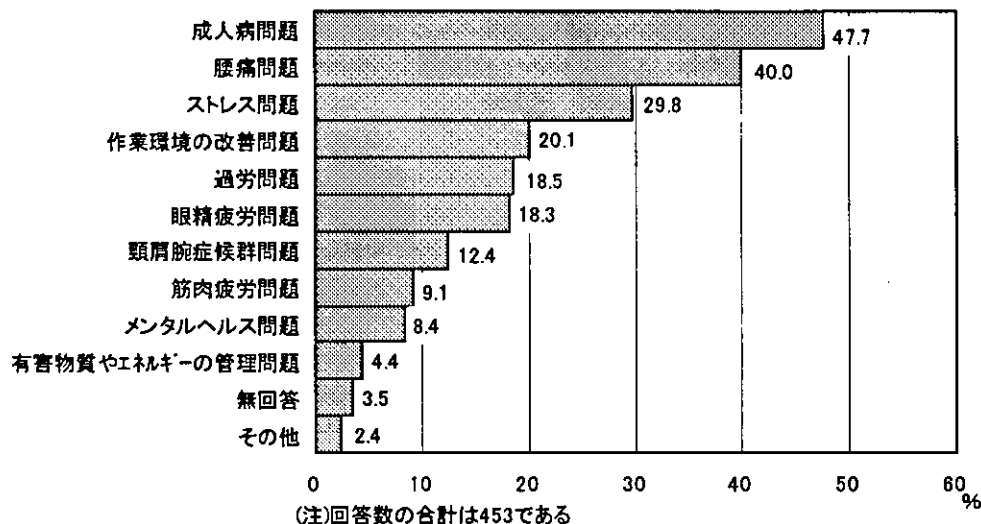
1 健康管理活動の現状について

- (1) 健康管理を考えるうえで気がかりなこと Q9 q10

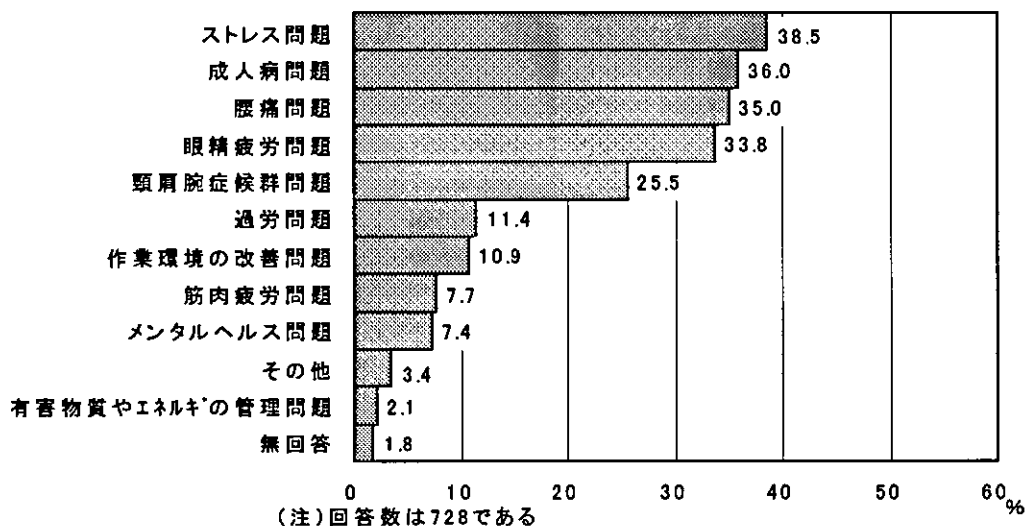
労働者の健康管理を考えるうえで気がかりなことは、事業主の回答では、生活習慣病といわれている「成人病問題」が47.7%、「腰痛問題」が40.0%、「ストレス問題」が29.8%で、これらが上位から3番に挙げられた。これに対し、労働者個人の回答をみると、「ストレス問題」が38.5%とトップにきており、以下、生活習慣病（「成人病問題」）36.0%、「腰痛問題」35.0%、「眼精疲労問題」33.8%となっている。

※ここで、「Q9」とは「事業主に対する調査票」の質問9を指し、「q10」とは「労働者調査票」の質問10を指すものである。以下同じ。

（事業主の気がかり）



（労働者の気がかり）



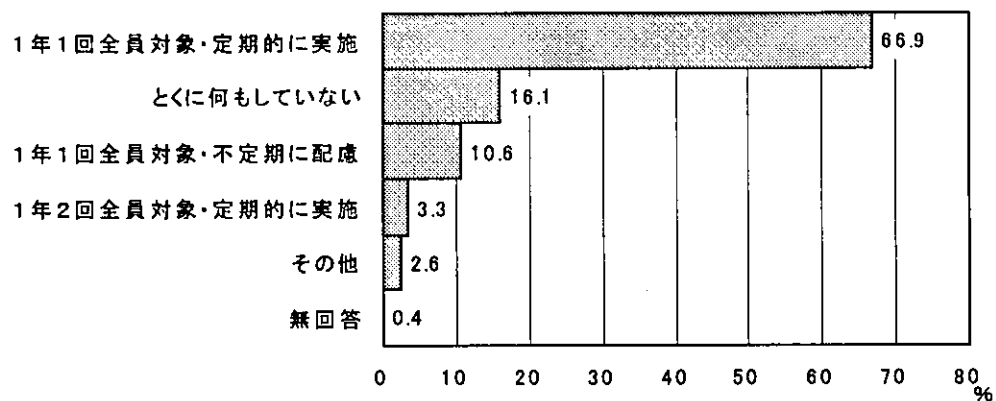
(2)健康診断の実施状況 Q5 q4

回答のあった453社の小規模事業場における健康診断の実施状況は、事業主の回答では、「1年に1回全員を対象として定期的実施している」という回答が66.9%、「1年に2回全員を対象として定期的実施している」が3.3%で、合わせて70%程度の事業場が定期的健康診断を実施していると回答している。労働者の規模別に「1年に1回全員を対象として定期的実施している」という回答割合をみると、20人以上の規模の事業場でも80%台の実施率で10~20人規模では67%、10人未満では54%となっている。労働者の回答をみると、法定の定期健康診断の受診率は66%事業主回答の実施率と同じような結果になっている。

このように、小零細規模事業場ほど、法令で定められた健康診断が行われていない。健康管理

を行うための基礎データが元々把握できていないことになる。

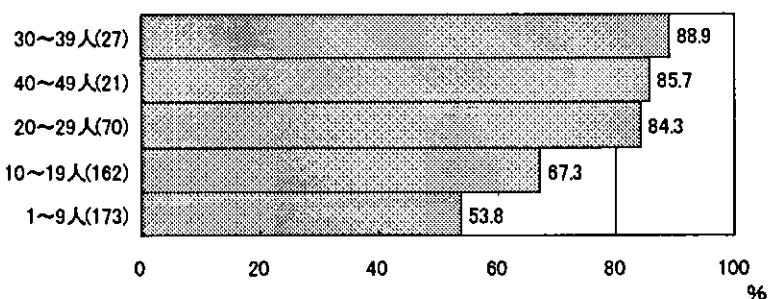
（事業主回答）



（注）回答数の合計は453である

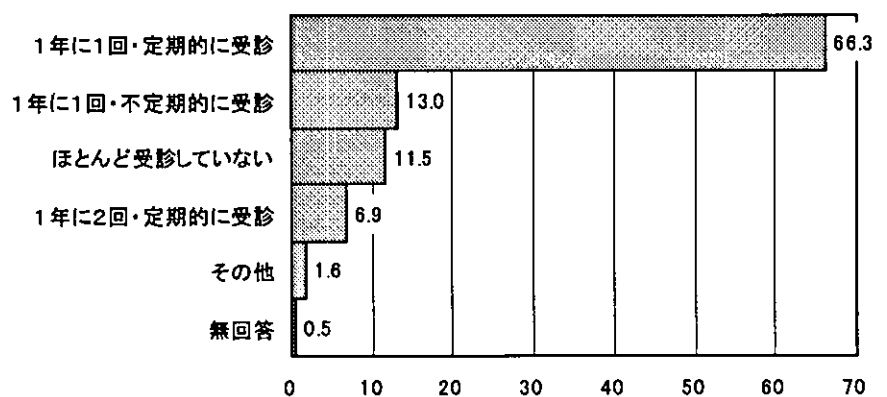
<規模別にみた「1年1回全員対象・定期的に実施」している割合>

〈1年1回全員対象・定期的に実施の規模別状況〉



（注）（ ）内の数字は回答数である

（労働者回答）



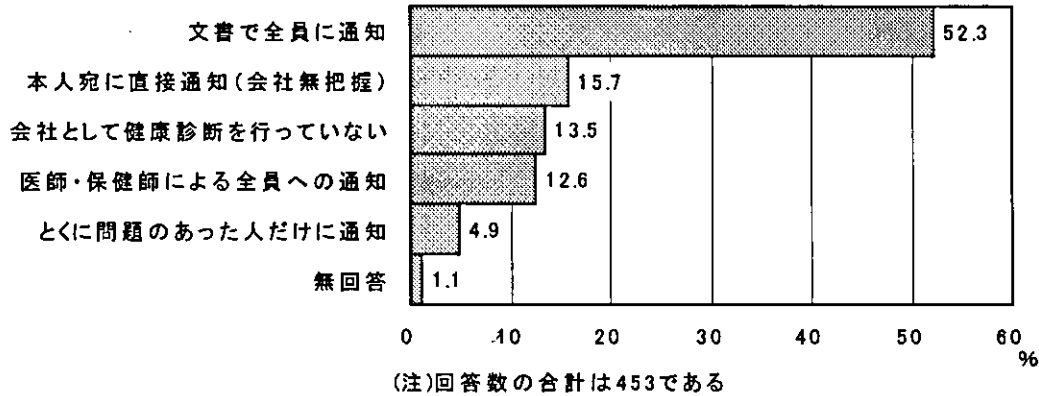
（注）回答数は728である

（3）事後措置～健康診断結果の取り扱い Q6 q5

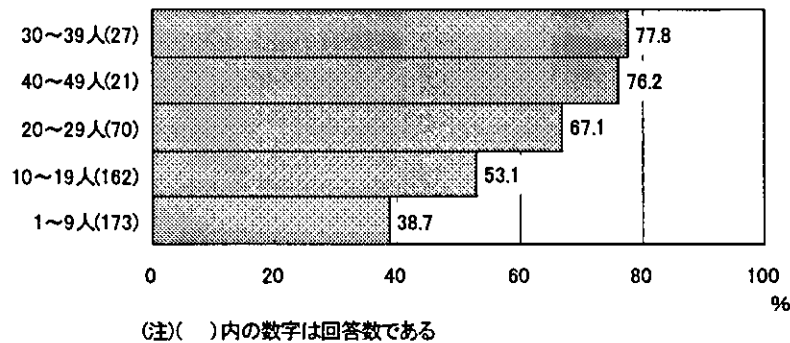
健康診断結果の取り扱いについて事業主の回答をみると、「全員に診断結果を文書で通知する」という回答が52.3%と最も多い。これを規模別にみると、1～9人規模では38.7%、10人～19人規模では53.1%となっている。また、「担当医師や保健師との面談により、受診

者全員に結果を知らせるようにしている」という回答は12.6%と、「文書で全員に通知」を合わせて65%が結果の通知を文書で行っている。一方、「とくに問題のあった人だけに知らせる」が4.9%、「本人宛に直接通知（会社無把握）」が15.7%、「会社として健康診断を行っていない」が13.5%と全体の35%程度の事業場が、健康診断結果に関して問題があると思われる。このような不適切な措置をしている事業場を規模別にみると、1～9人規模で51%、10～19人規模で30%、20～20人規模で18%となっている。このように小規模事業場での健康診断結果の通知に関しては問題があり、記録の保存に関する懸念される。事業主が労働者の健康状態を把握し、記録するという点、労働者も自ら自分の健康状態を把握するという点に問題があり、健康管理をする際の基礎的情報の把握面に欠陥がある。

（事業主回答）



<規模別にみた「文書で全員に通知」している割合>



なお、労働者個人は健康診断の結果をどのように活用しているかについてみると、「結果に問題があれば、かかりつけの医師などに相談して指導を受けるようにしたり、自分で日常生活改善に心掛けている」という回答が70.9%と最も多かった。また「診断結果は見るが、そのまま何もしないでいる」という回答も18.4%と20%近くを占めていた。

（労働者回答）

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	医師の指導や日常生活改善	516	70.9
2	診断結果は見るが何もしない	134	18.4
3	注意深く見たことがない	8	1.1
4	結果自体もらったことがない	2	0.3
5	その他	7	1.0
6	そもそも健康診断を受けていない	52	7.1
	無回答	9	1.2

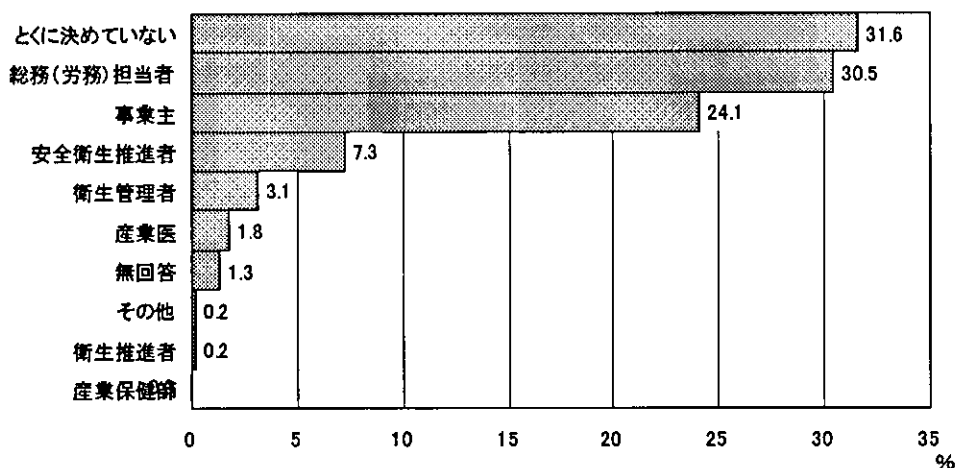
回答数	728	100.0
-----	-----	-------

(4) 健康管理・衛生管理の担当者 Q8 q9

法令では労働者を10人以上50人未満使用する事業場では、衛生推進者を選任し、健康診断業務の実施や健康管理などに係る業務を担当させることになっている。

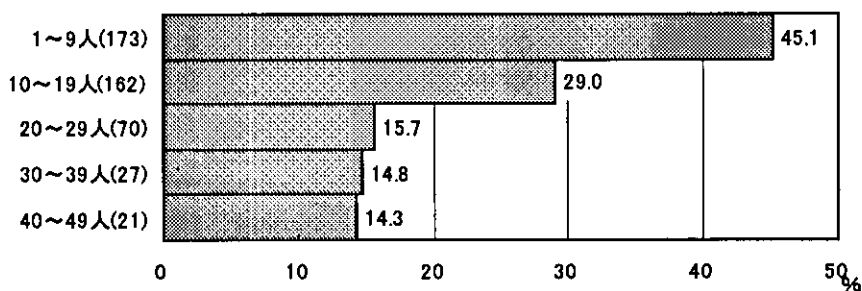
調査結果によると、健康管理や衛生管理を主に担当しているのは、事業主の回答をみると、「とくに決めていない」が最も多く31.6%を占めている。次いで、「総務(労務)担当」30.5%、「事業主」24.1%で、総務(労務)担当ないし事業主が務めている事業場が50%以上を占めている。衛生推進者や安全衛生推進者が健康管理の担当になっている事業場はそれぞれ0.2%と7.3%とごく少数である。担当を決めていない事業場を規模別にみると、小零細規模ほど多くなっている。労働者個人の回答も、同様の結果を示している。

(事業主回答)



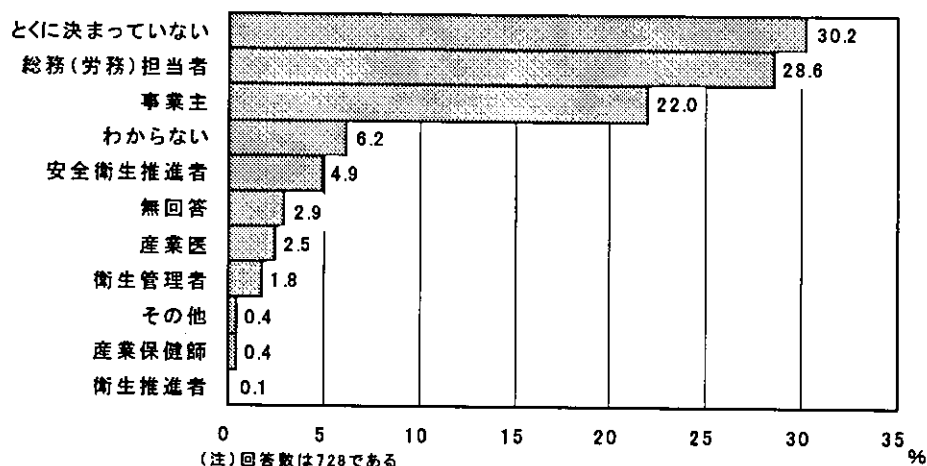
(注)回答数の合計は453である

<規模別にみた「健康管理や衛生管理の担当者をとくに決めていない」割合>



(注)()内の数字は回答数である

（労働者回答）

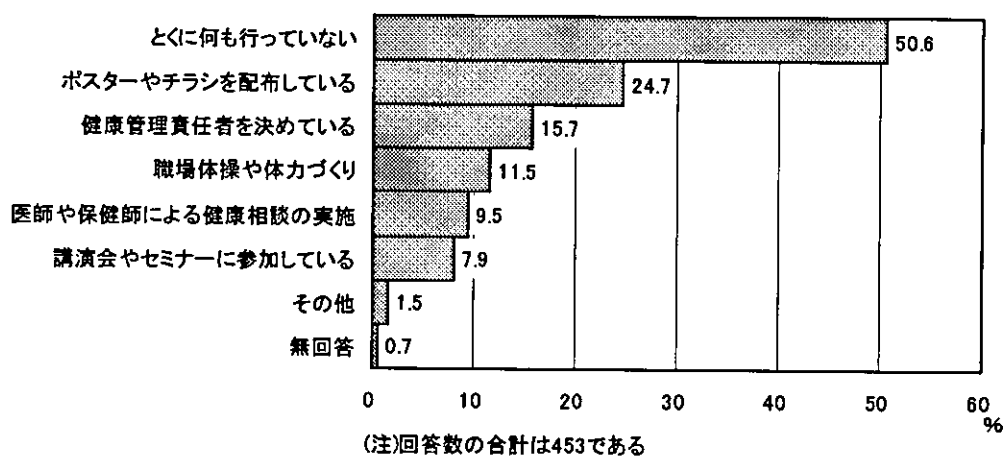


（5）健康管理推進のために行っていること Q7 q8

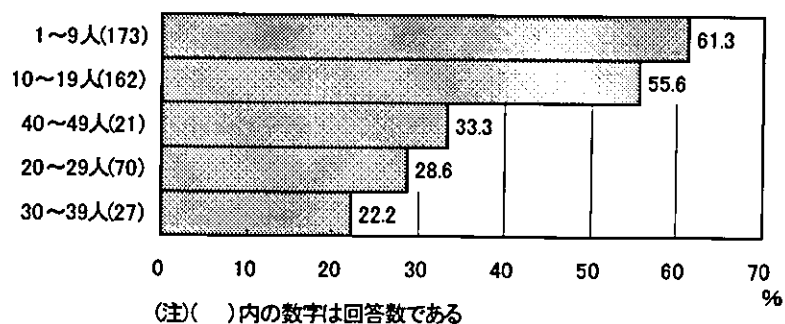
従業員の健康管理の推進についてどのようなことを行っているかについてみると、「とくに何もしていない」という回答が50.6%と過半数を占めた。これは、労働者の回答（51.1%）をみても同様である。規模別に「とくに何もしていない」事業場割合をみると、1～9人規模で61.3%、10～19人規模で55.6%となっており、全般的に健康管理の推進は低調といえよう。

そうした中で、取り組みの多かったのは「ポスターやチラシなどを従業員に配布している」（24.7%）である。

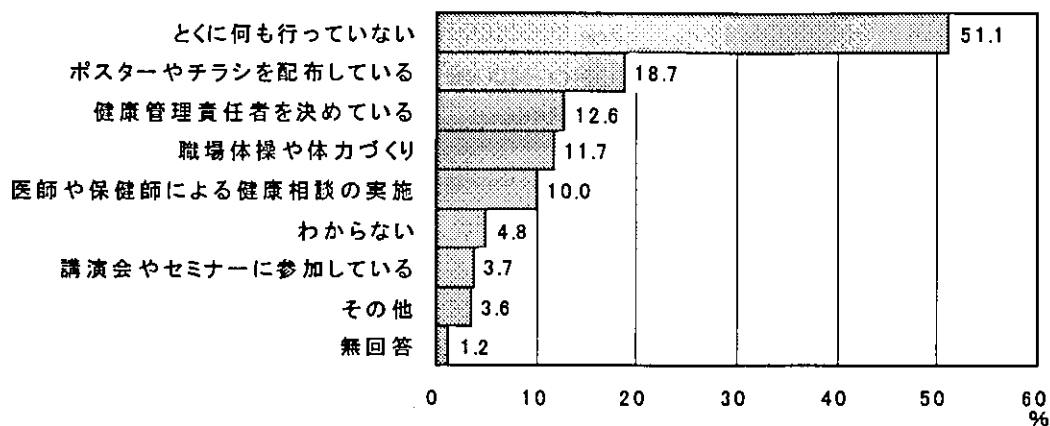
（事業主回答）



<規模別にみた「健康管理の推進についてとくに何も行っていない」割合>



（労働者回答）



（6）健康診断を受ける時間的余裕 q 6

一方、健康診断を受ける時間的余裕について労働者にきいたところ、「時間的余裕は結構ある」が28.6%、「ある程度ある」という回答が49.0%あり、これらを合計すると80%近くの労働者が健康診断を受ける余裕はあると回答している。

（労働者回答）

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	時間的余裕は結構ある	208	28.6
2	ある程度ある	357	49.0
3	勤務時間中の余裕はあまりない	98	13.5
4	勤務時間中の余裕はほとんどない	46	6.3
5	勤務時間中は受けさせてもらえない	5	0.7
6	わからない	10	1.4
	無回答	4	0.5
	回答数	728	100.0

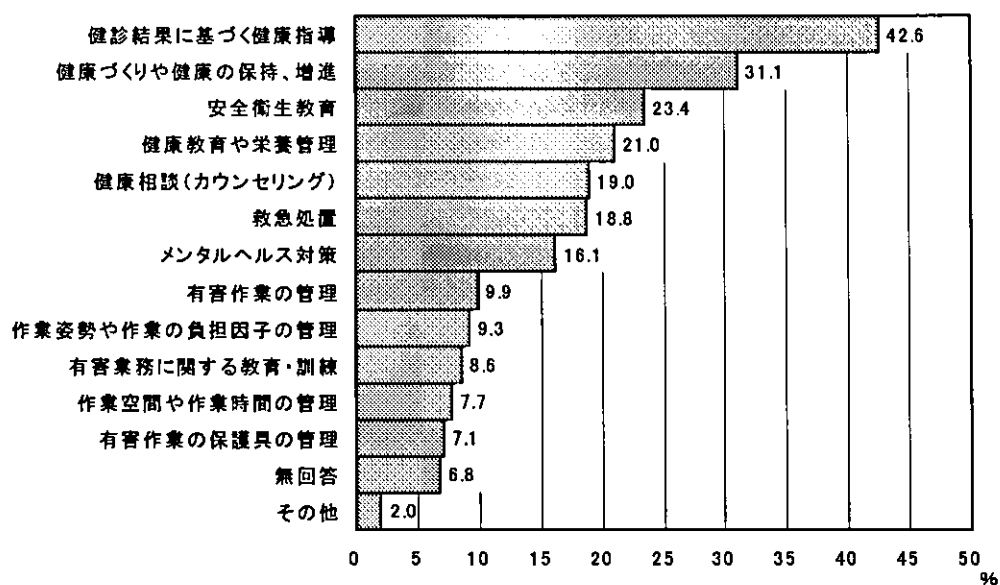
2 産業保健活動の現状について

（1）必要な産業保健サービス Q10 q11

必要と思われる産業保健サービスは、「健康診断結果に基づく健康指導に関すること」が第1位である（事業主42.6%、労働者45.9%）。以下、「健康づくりや健康の保持、増進に関すること」（事業主31.1%、労働者23.9%）、「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」（事業主21.0%、労働者25.7%）、「健康相談（カウンセリング）に関すること」（事業主19.0%、労働者23.6%）が上位にきている。

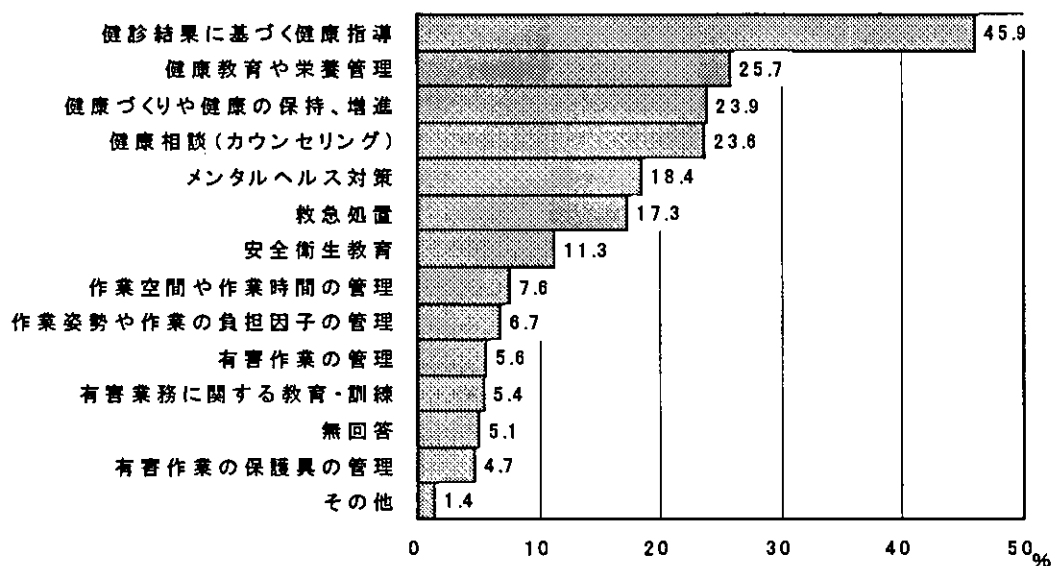
なお、事業主の回答では、「安全衛生教育に関すること」が第3位（23.4%）に挙げられている。

(事業主回答)



(注)回答数の合計は453である

(労働者回答)

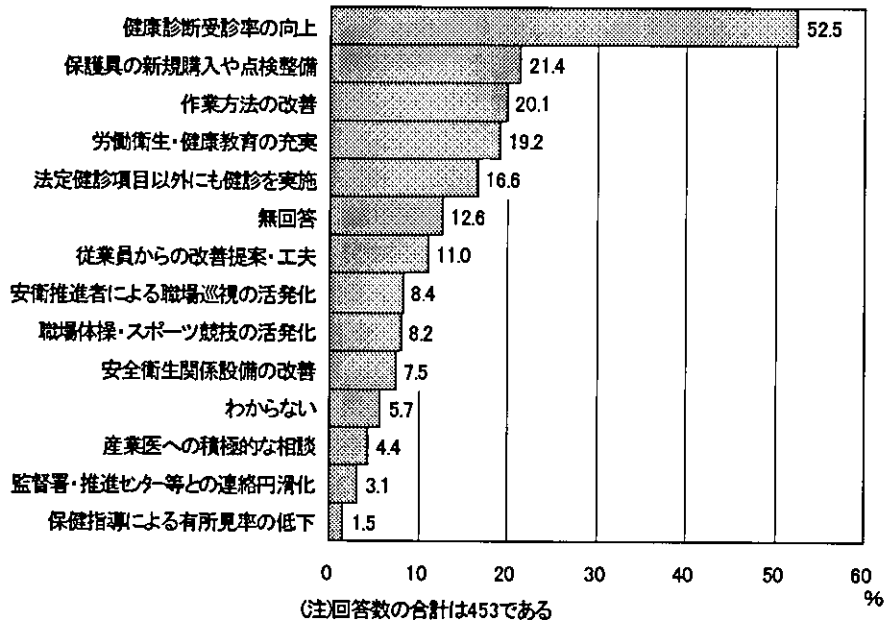


(注)回答数は728である

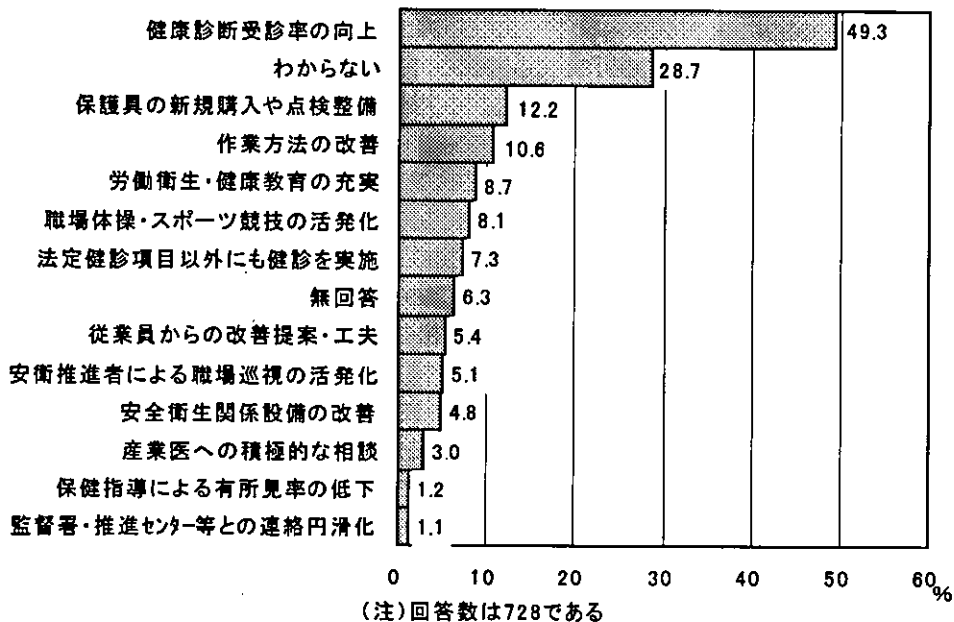
(2) 実施されている産業保健活動 Q15 q16

実施されている産業保健活動は、事業主、労働者ともに「従業員の健康診断受診率の向上」を第一に挙げている（事業主52.5%、労働者49.3%）。そのほかの活動については全般的に低調であり、健康診断以外の産業保健活動に活発に取り組んでいる事業場は少ない。

(事業主回答)



(労働者回答)



(3) 事業場に産業医や産業保健師、かかりつけの医師などがいるか Q11 q12

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。

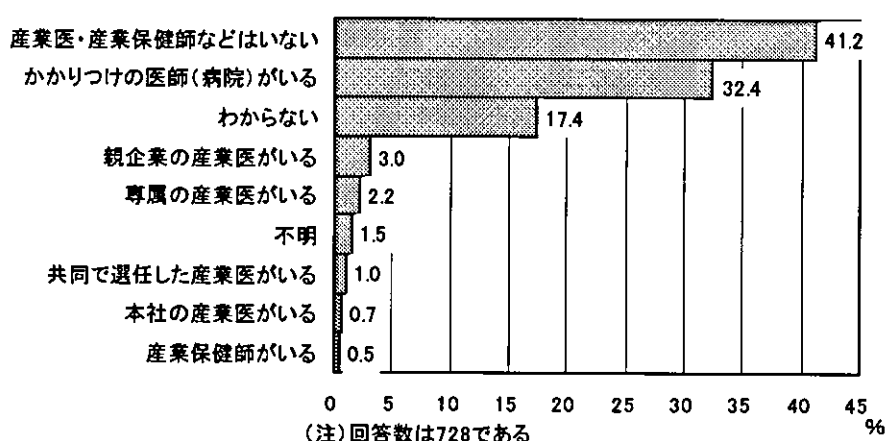
「産業医はいないが、かかりつけの医師（または病院）がいる」という回答は34.0%あった。

しかし、一方で産業医や産業保健師はいないという回答が56.3%もあった。

（事業主回答）

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	専属の産業医がいる	10	2.2
2	本社の産業医がいる	3	0.7
3	親企業の産業医がいる	14	3.1
4	共同で選任した産業医がいる	10	2.2
5	かかりつけの医師（病院）がいる	154	34.0
6	産業保健師がいる	2	0.4
7	産業医・産業保健師などはいない	255	56.3
	無回答	5	1.1
	回答数	453	100.0

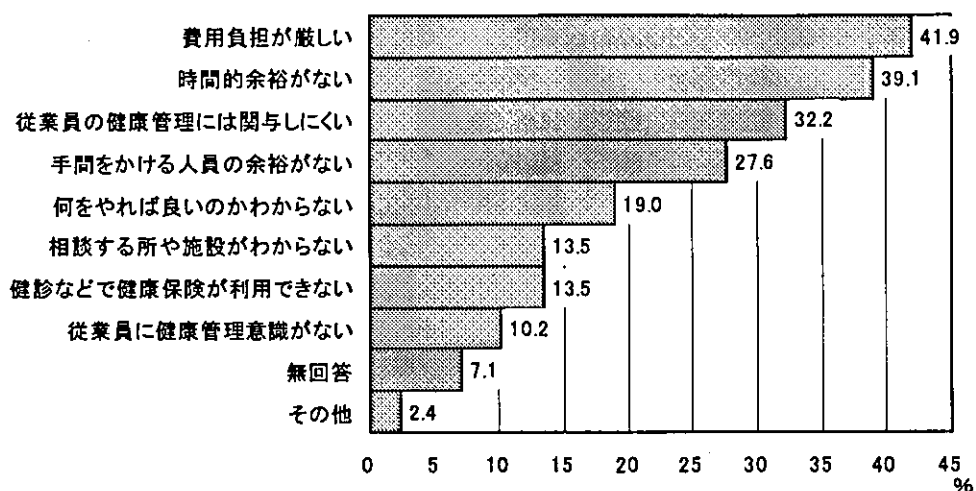
（労働者回答）



（４）産業保健活動を行うにあたっての問題点等 Q16 q17

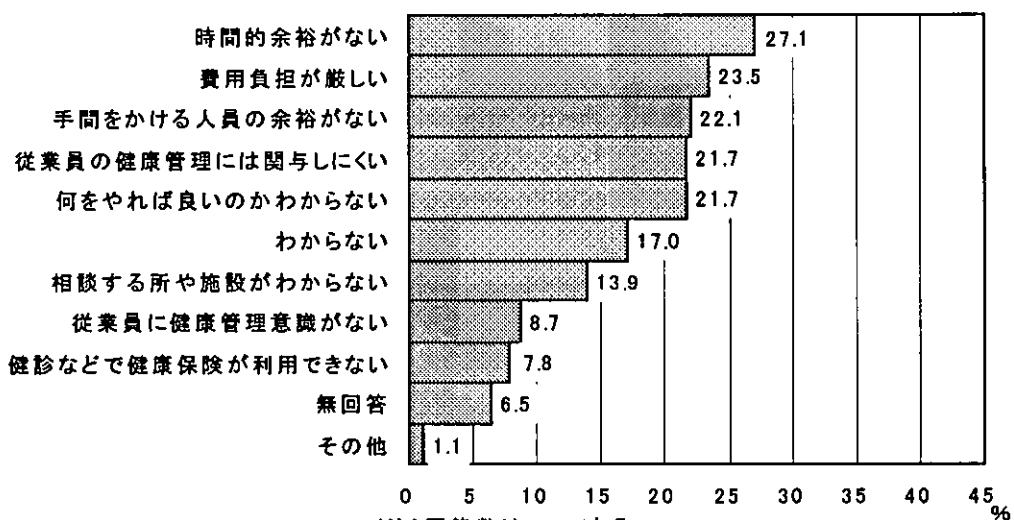
産業保健活動の問題点は、「費用負担が厳しい」（事業主41.9%、労働者23.5%）、「時間的余裕がない」（事業主39.1%、労働者27.1%）、「手間をかける人員の余裕がない」（事業主27.6%、労働者22.1%）などの理由が挙げられている。また、事業主の回答をみると、「健康管理は従業員が自ら行うべきであり、事業主が関与しにくい」が32.2%と3分の1を占めていることも見逃せない。さらに事業主の回答で「どんなことをやればよいのかわからない」という回答も19.0%あった。

（事業主回答）



（注）回答数の合計は453である

（労働者回答）



（注）回答数は728である

(5) 会社の費用負担についての考え q7

次に、産業保健活動に対する会社の費用負担についての労働者の回答をみると、「会社の費用負担が非常に厳しい状況にあると思う」という回答が12.4%あった。「ある程度厳しいと思う」は29.4%で、合わせると40%程度が厳しいとみている。これに対し、「そんなに負担ではないと思う」は19.1%あり、「ほとんど負担になっていないと思う」が4.5%で、合わせて20%強が費用負担はそれほど会社の負担になっていないとみている。

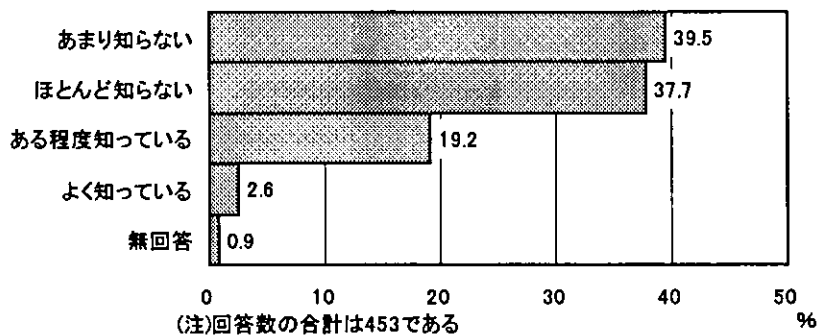
(労働者回答)

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	非常に厳しい状況にあると思う	90	12.4
2	ある程度厳しいと思う	214	29.4
3	どちらともいえない	159	21.8
4	そんなに負担ではないと思う	139	19.1
5	ほとんど負担になっていないと思う	33	4.5
6	わからない	87	12.0
	無回答	6	0.8
	回答数	728	100.0

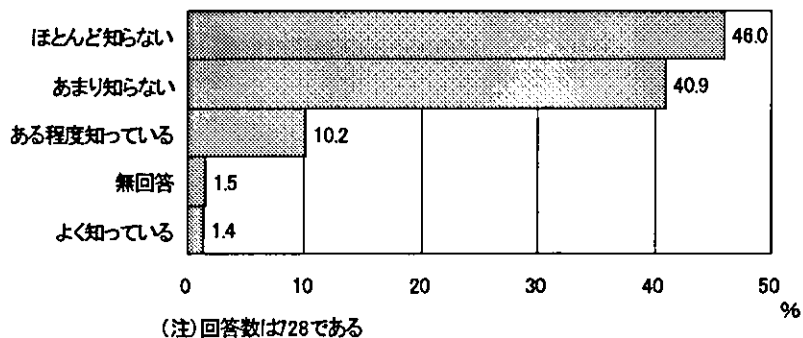
(6) 産業保健活動の目的や内容についての理解 Q14 q15

産業保健活動の目的や内容については、事業主の場合「あまり知らない」が39.5%、「ほとんど知らない」が37.7%で、産業保健活動の目的や内容について知らないという回答が事業主で80%近くを占めている。労働者でも、知らないという回答が85%以上を占めており、産業保健活動の目的や内容はほとんど知られていないといえよう。

(事業主回答)



(労働者回答)

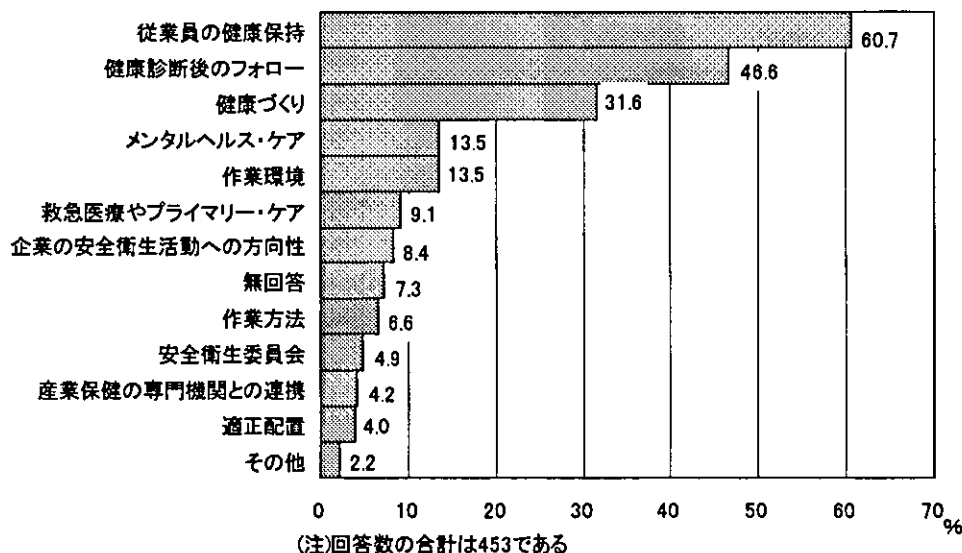


3 産業保健サービスの提供側に期待することと活性化の方向

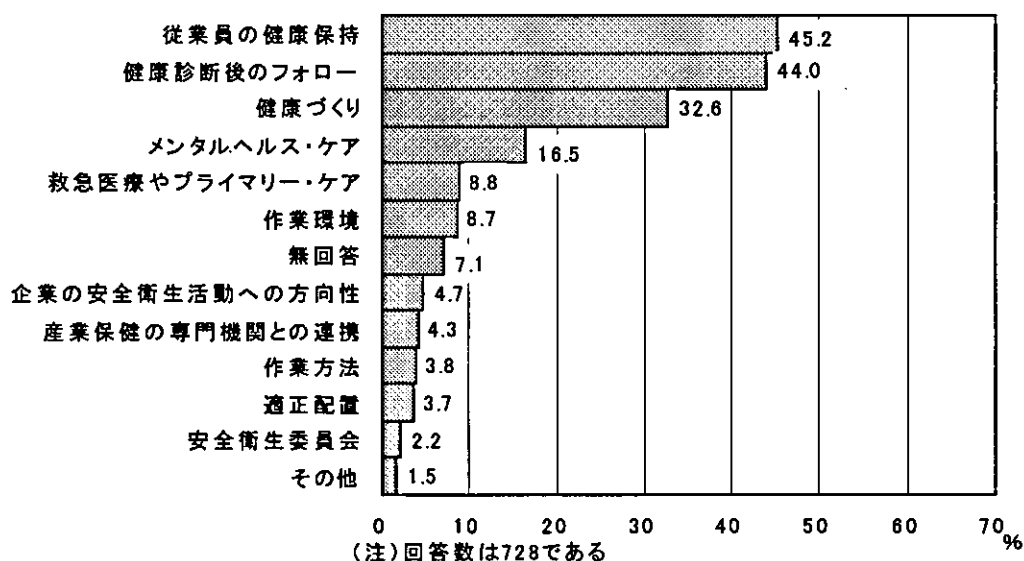
(1) 産業医や産業保健スタッフに期待すること Q12 q13

産業医や産業保健スタッフへ期待するサービスは、「従業員の健康保持に関すること」（事業主60.7%、労働者45.2%）、「健康診断後のフォローに関すること」（事業主46.6%、労働者44.0%）、「健康づくりに関すること」（事業主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上位の3つである。

(事業主回答)



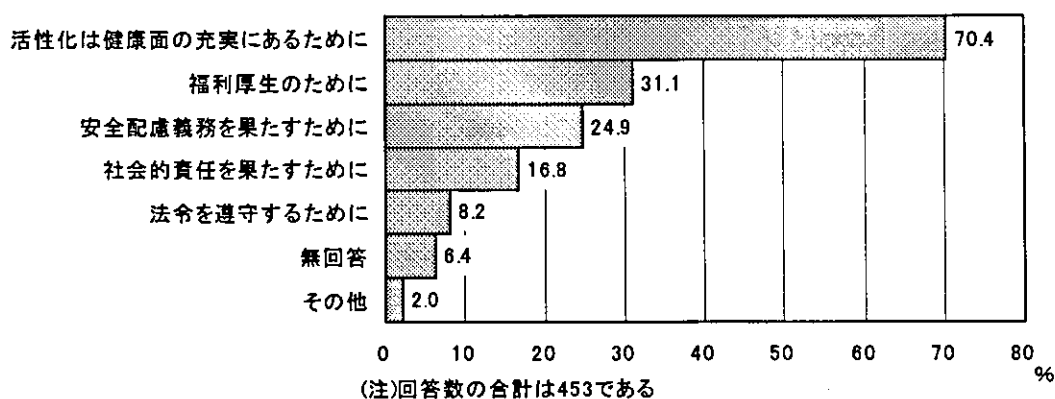
(労働者回答)



(2)

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」（事業主70.4%、労働者60.9%）が圧倒的に多く、以下、「福利厚生のために」（事業主31.1%、労働者32.8%）、「安全配慮義務を果たすために」（事業主24.9%、労働者17.9%）の順となっている。

（事業主回答）



（労働者回答）

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	会社が法令を遵守するため	59	8.1
2	会社が安全配慮義務を果たすために	130	17.9
3	会社が社会的責任を果たすために	88	12.1
4	福利厚生の充実のために	239	32.8
5	従業員の健康面の充実のため	443	60.9
6	その他	12	1.6
	無回答	49	6.7
	回答数	728	100.0

（3）産業医など専門家の指導の必要性 Q18

その一方で、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、事業主の回答をみると、「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、合わせると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。

（事業主回答）

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	おおいに必要である	15	3.3
2	ある程度は必要である	166	36.6
3	どちらともいえない	96	21.2
4	あまり必要でない	145	32.0
5	ほとんど必要でない	24	5.3
	無回答	7	1.5
	回答数	453	100.0

4 産業保健推進センターについて

（1）「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」について Q17-1

「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。「知っていた」という回答は9.1%、「聞いたことがあった」という回答は11.7%であった。

が、忘れていた」は10.4%であった。

（事業主回答）

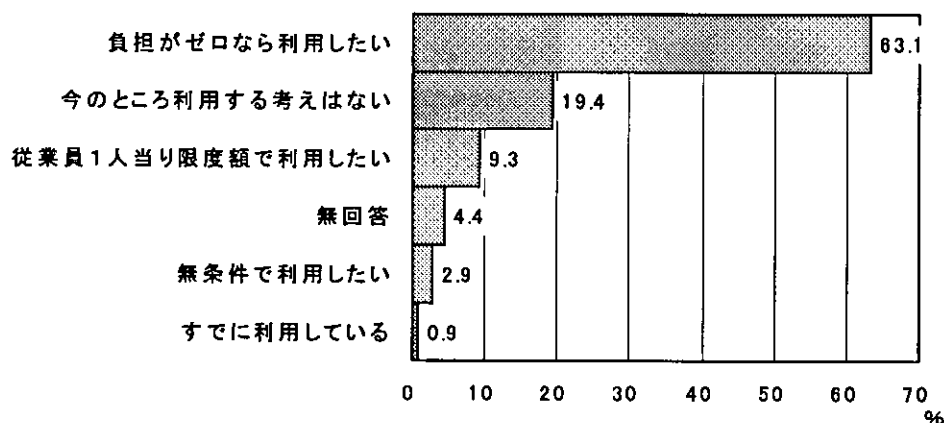
No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	知っていた	41	9.1
2	聞いたことがあったが忘れていた	47	10.4
3	知らなかった	359	79.2
	無回答	6	1.3
	回答数	453	100.0

（2）助成金の利用と、自己負担の限度額について Q17-2 Q17-3

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%であった。平均すると、一人あたり5184円であった。

（事業主回答）



（注）回答数の合計は453である

<事業主による従業員1人当たり限度額（年額）>

平均	5184.2円
標準偏差	3278.6
最大値	10000以上
最小値	1000以上 3000円未満
回答数	38

（3）「産業保健推進センター」について Q19-1 Q19-2

「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。

「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。

（事業主回答）

<産業保健推進センターについてご存じでしたか>

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	知っていた	22	4.9
2	名前程度は知っていた	60	13.2
3	ほとんど知らなかった	367	81.0
	無回答	4	0.9
	回答数	453	100.0

<産業保健推進センターのサービスを利用したいと思いますか>

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	すでに利用している	9	2.0
2	サービス内容がニーズに合えば	162	35.8
3	手続きが面倒でなければ	104	23.0
4	他事情主の話を聞いてから	51	11.3
5	今のところ考えていない	106	23.4
	無回答	21	4.6
	回答数	453	100.0

（4）「地域産業保健センター」について Q20-1 Q20-2

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。

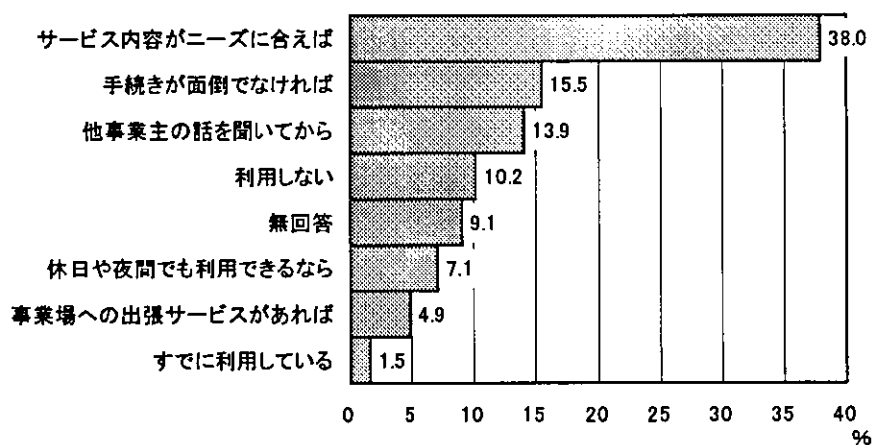
「地域産業保健センター」のサービスを利用するかどうかについては、「サービスの内容が事業場のニーズに合えば利用したい」が38.0%、「手続きが面倒でなければ利用したい」が15.5%、「休日や夜間でも利用できるなら利用したい」が7.1%、「事業場まで出張してサービスしてくれるなら利用したい」が4.9%となっており、利用したいという回答は全部で65%ほどを占めた。また「すでに利用している」という回答は1.5%と少数であった。

（事業主回答）

<地域産業保健センターについてご存知でしたか>

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	知っていた	18	4.0
2	名前程度は知っていた	67	14.8
3	ほとんど知らなかった	363	80.1
	無回答	5	1.1
	回答数	453	100.0

<地域産業保健センターのサービスを利用したいと思いますか>



(注)回答数の合計は453である

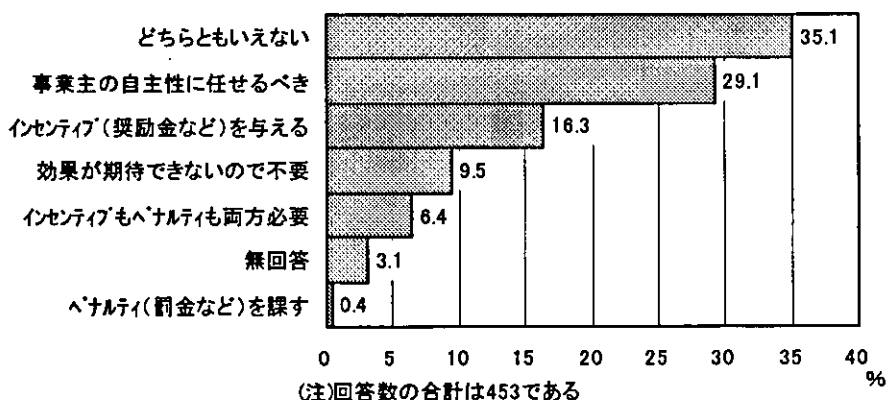
(5) 産業保健活動を活発化させるための方策について

5 産業保健活動を活発化させる方策について

(1) 事業主にインセンティブやペナルティを付加することについて Q21 q18

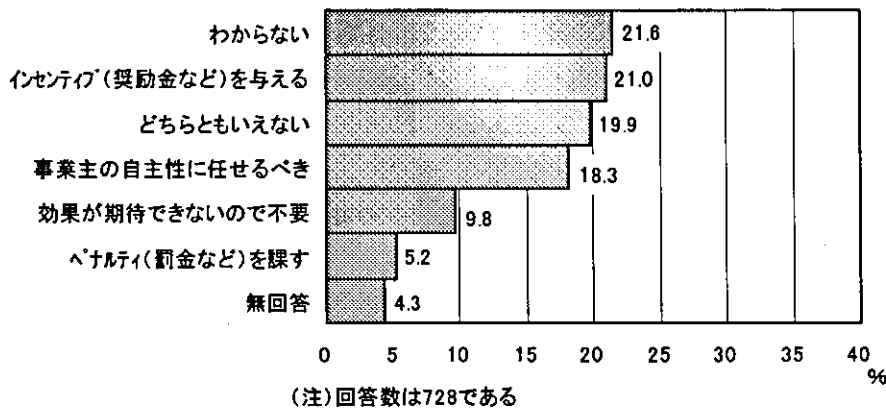
産業保健活動をもっと熱心にするために、インセンティブ（奨励金など）やペナルティを付加することについては、事業主回答で最も多かったのは「どちらともいえない」が35.1%、「事業主の自主性に任せるべき」29.1%、「インセンティブ（奨励金など）を与えられればよい」が16.3%で、労働者回答では「わからない」が21.6%、「インセンティブを与える」が21.0%、「どちらともいえない」が19.9%の順であった。すなわち「実行した事業場にインセンティブが与えられるという回答は、事業主で16.3%、労働者で21.0%、「実行しなかった事業場にはペナルティを課すとよい」は、事業主0.4%、労働者5.2%、さらに「インセンティブもペナルティも両方とも必要である」は事業主6.4%であり、事業主、労働者ともに25%前後がインセンティブやペナルティが必要と考えている。

(事業主回答)



(注)回答数の合計は453である

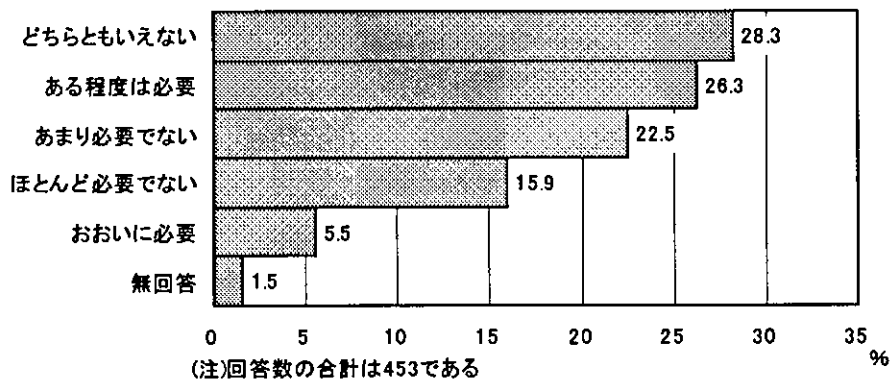
（労働者回答）



（2）事業主を表彰したり、社会的評価を高めることについて Q22 q19

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、事業主回答で最も多かったのは「どちらともいえない」が28.3%、「ある程度は必要」が26.3%、「あまり必要でない」が22.5%で、労働者回答では「ある程度必要」が31.3%、「どちらともいえない」が17.7%、「あまり必要でない」が14.6%の順であった。すなわち、事業主で「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、事業主で「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事業主回答では意見が分かれたが、労働者回答では賛成が多かった。

（事業主回答）



（労働者回答）

