

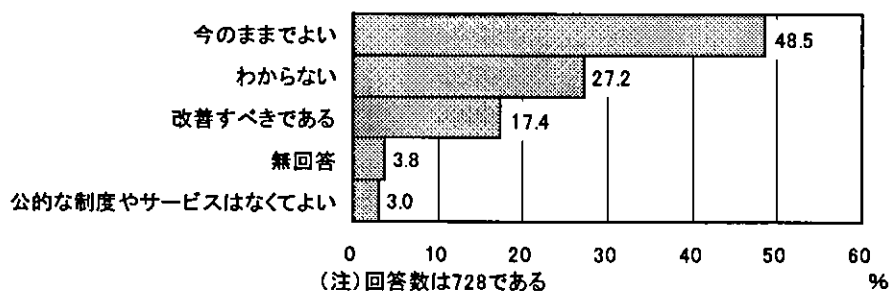
（3）公的な制度やサービスの改善 Q24 q21

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）」という回答が事業主で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、事業主21.2%、労働者17.4%で、20%程度になっている。

（事業主回答）

No.	カテゴリー名	回答数	構成比 (%)
1	改善すべきである	96	21.2
2	今のままでよい	300	66.2
3	公的な制度やサービスはなくてよい	23	5.1
	無回答	34	7.5
	回答数	453	100.0

（労働者回答）

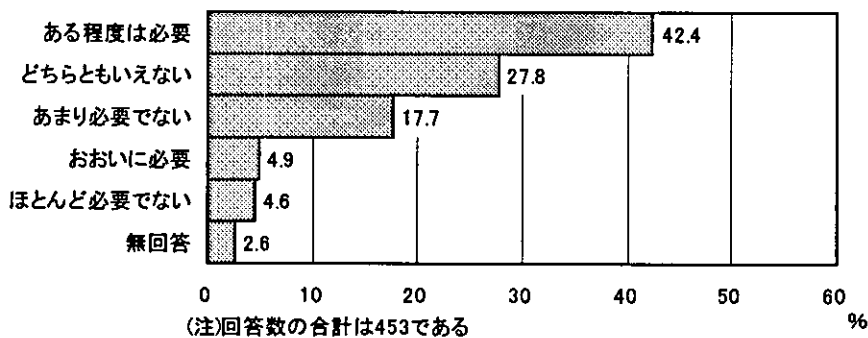


（4）法令による義務化 Q23 q20

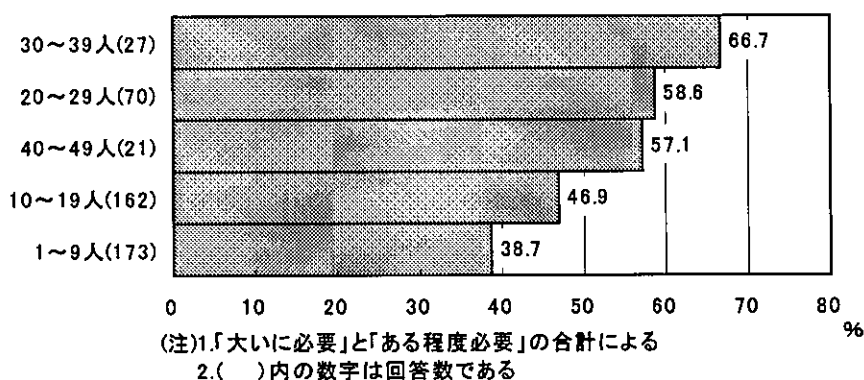
産業保健活動に関して、法令による義務化を進めることについては、「おおいに必要」が4.9%、「ある程度は必要」が42.4%となっており、法令による義務化を進めることに対して半数近い47%の事業主が必要と回答しており、必要でないとしている事業主の22%を大きく上回っている。一方必要との回答は、労働者でも58%と過半数を超えており、必要でないとする割合（9%）を大幅に上回っている。

なお、法令による義務化が「必要」であるとする事業場の回答を規模別にみると、20人～40人規模の事業場では過半数ないしは3分の2が賛同している。

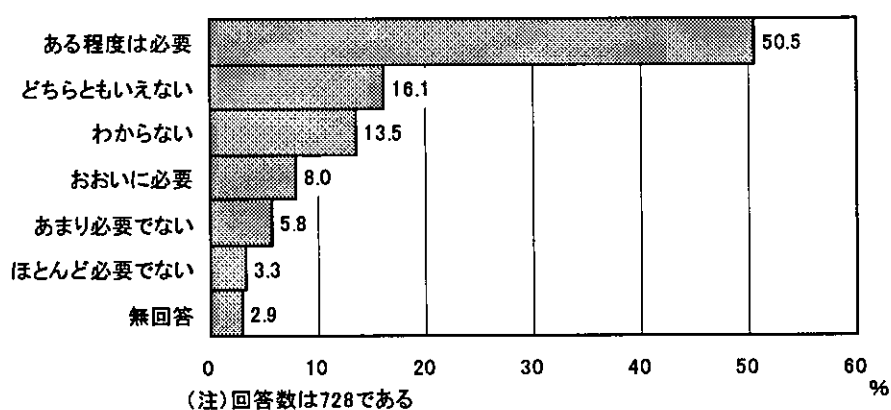
（事業主回答）



<規模別にみた「産業保健活動の法令による義務化が必要である」とする割合>



(労働者回答)

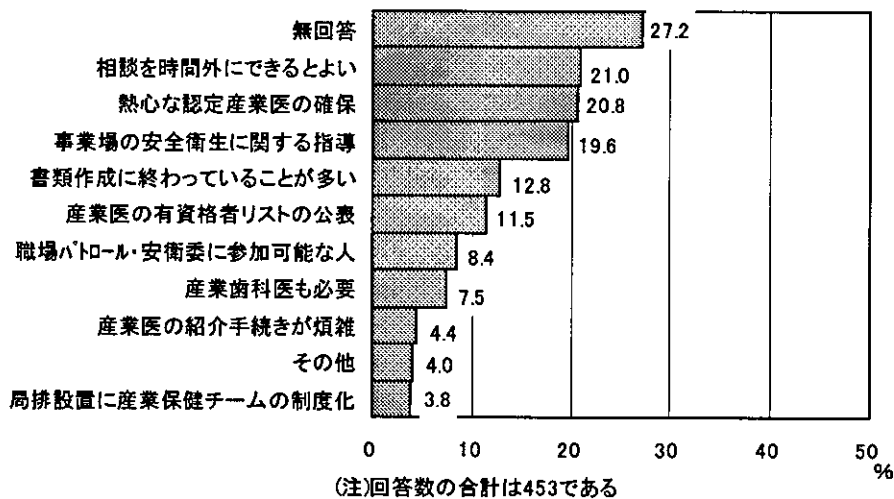


6 サービス機関、事業主及び行政機関等に対する提案や課題について

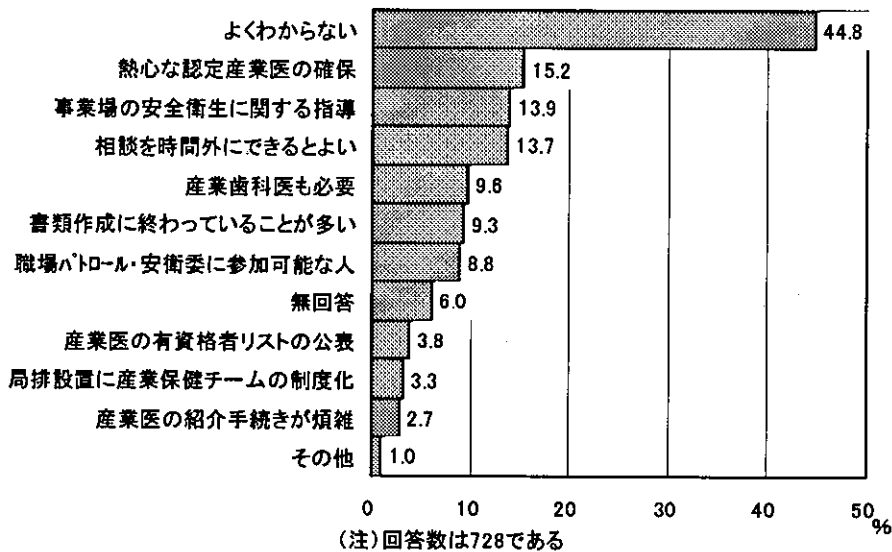
(1) 産業医に関わる提案や課題で共感するもの Q25 q22

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（事業主で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、従業員の相談者が少なかったり、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」（事業主21.0%、労働者13.7%）、「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」（事業主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」（事業主19.6%、労働者13.9%）などである。

（事業主回答）



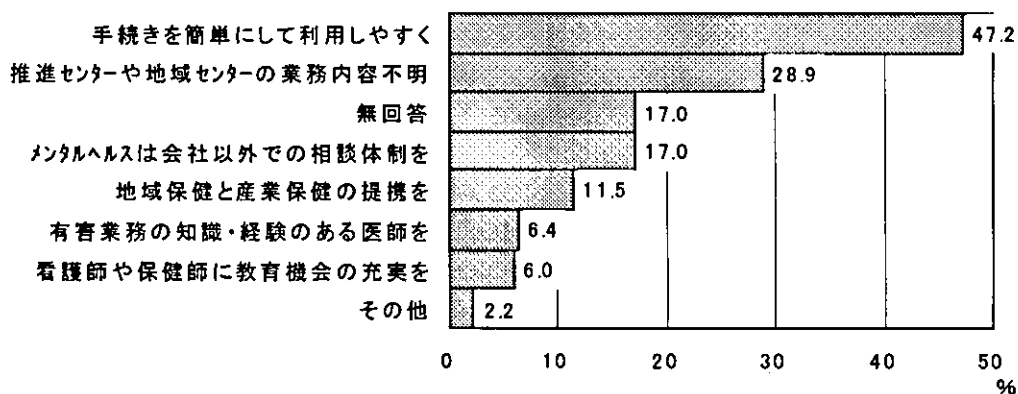
（労働者回答）



（2）健診機関に対する提案や課題 Q26 q23

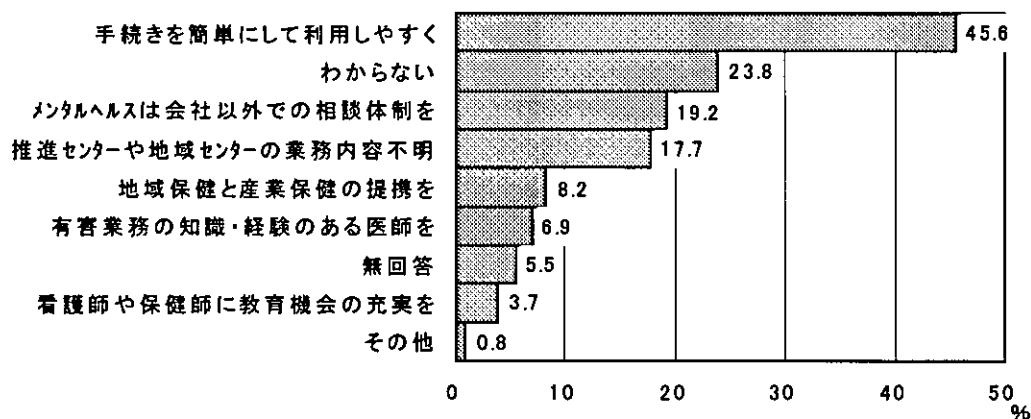
健診機関に係わる提案や課題で共感できるものは、「手続きを簡単にして利用しやすくしてほしい」が事業主47.2%、労働者45.6%とトップである。第二位は、事業主では「産業保健推進センターや地域産業保健センターで行っている業務内容がわからない」が28.9%、労働者では「メンタルヘルスは偏見をもたれやすい。またメンタルヘルスに問題があると昇給や昇進に支障が出る等の心配から会社での健診をきらう傾向があるので、会社以外の健診機関での相談体制の整備が必要」が19.2%という結果になっている。

（事業主回答）



（注）回答数の合計は453である

（労働者回答）

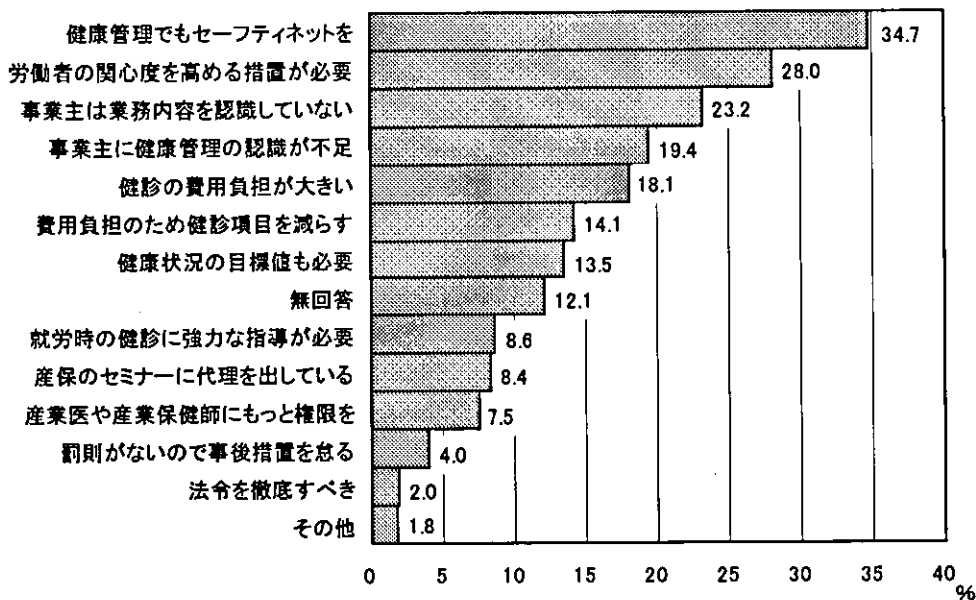


（注）回答数は728である

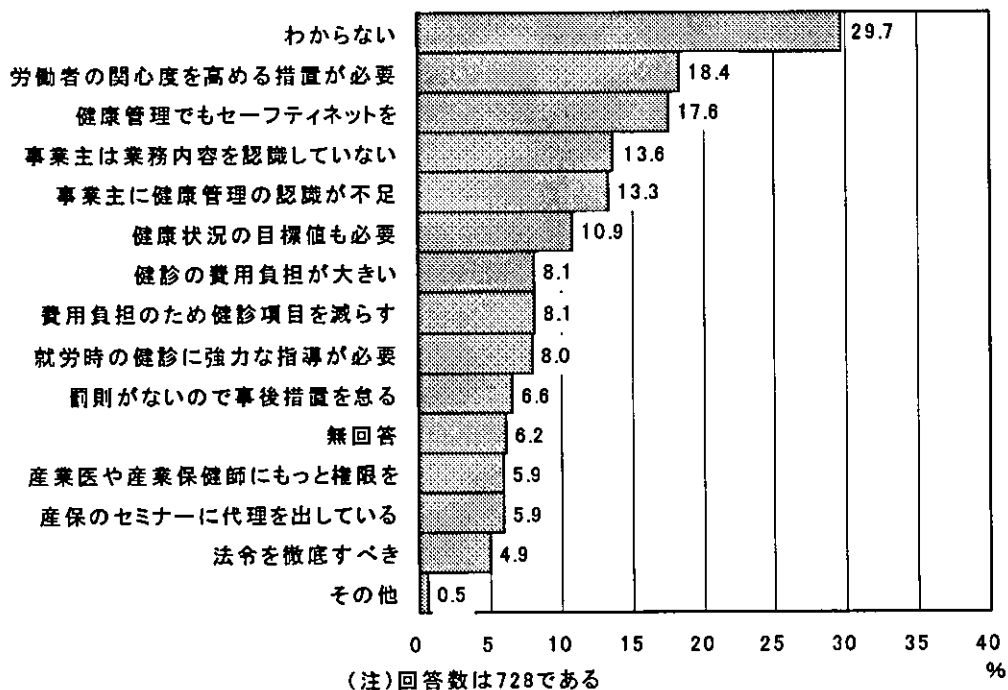
（3）事業主に対する提案や課題 Q27 q24

事業主に係る提案や課題で共感するものは、事業主では「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。

（事業主回答）



（労働者回答）

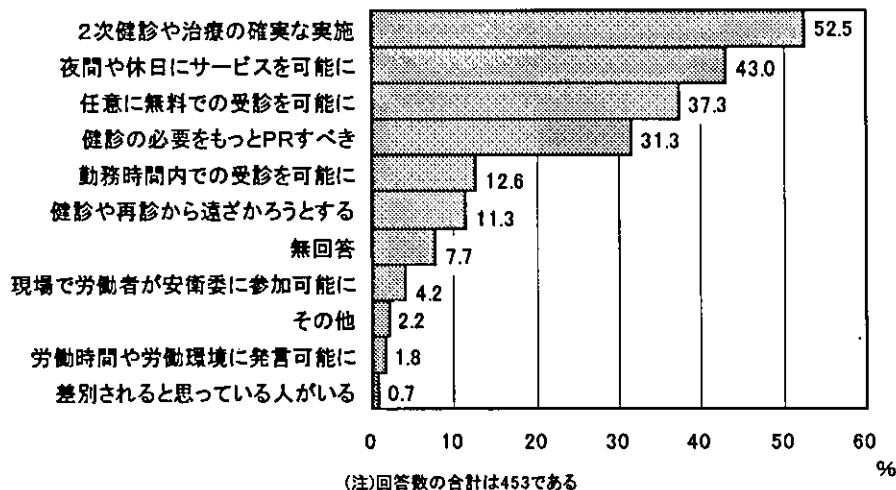


（4）労働者に対する提案や課題 Q28 q25

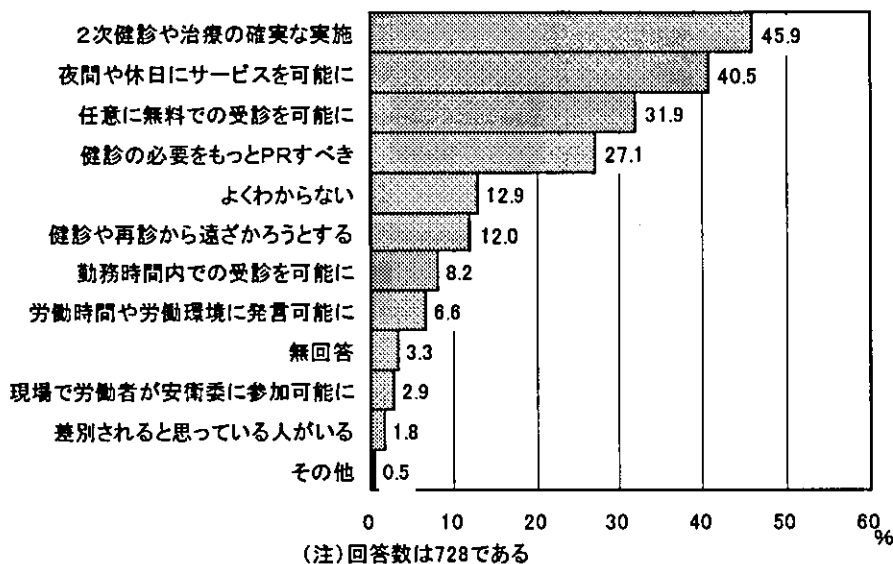
労働者に係わる提案や課題で共感するものは、「健康診断を受け異常が指摘されているのに、自覚症状がないので放置して平気な労働者が多い。自分の身体は自分で守ってほしい。2次健康診断や治療を確実に実施してほしい」（事業主52.5%、労働者45.9%）、「夜間や休日に労働者が

サービスを受けられるような環境を作る必要がある」（事業主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」（事業主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」（事業主31.3%、労働者27.1%）などが上位にきている。

（事業主回答）



（労働者回答）

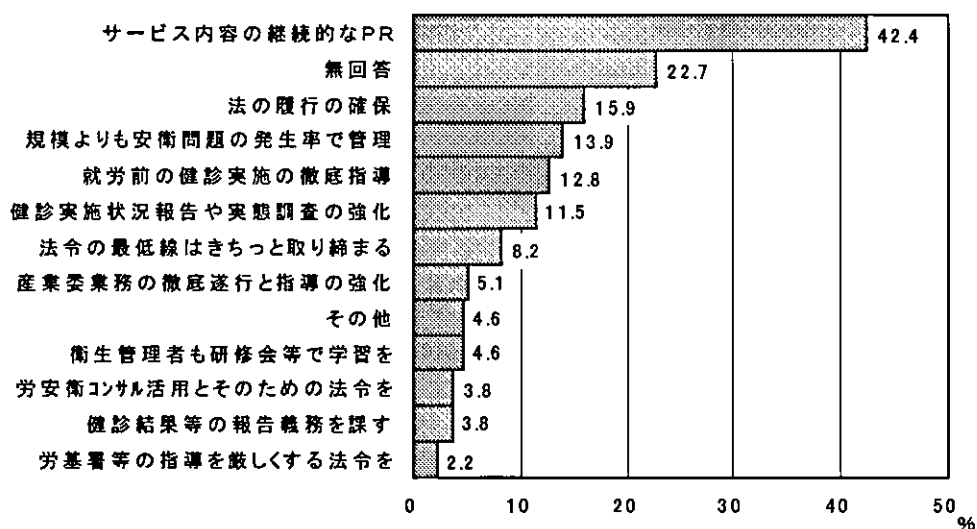


（5）行政や公的機関に対する提案や課題 Q29 q26

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」（事業主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に存在する。法の履行を確保してほしい」（事業主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」（事業主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」（事業主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」（事業主12.8%、労働者9.3%）

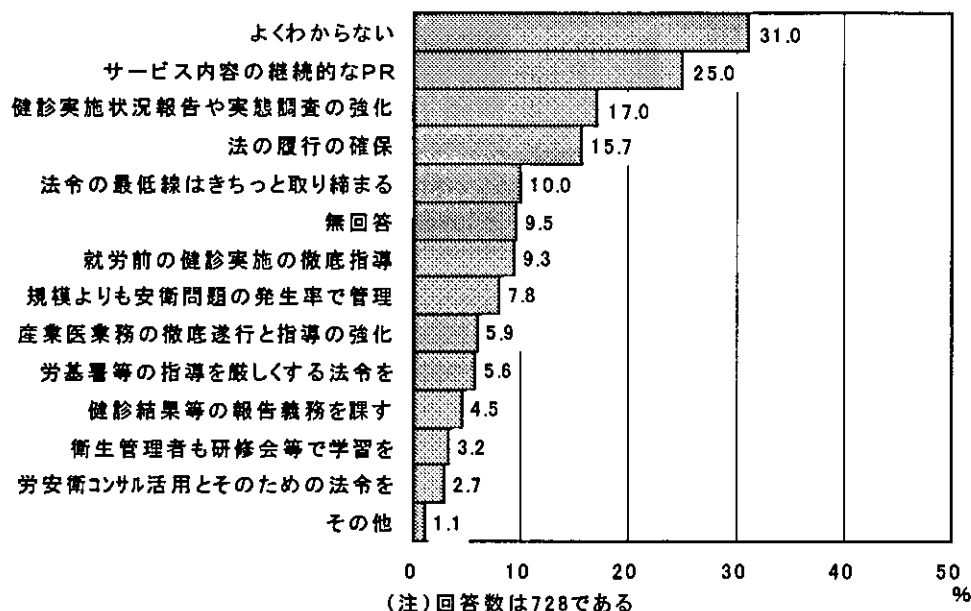
などが上位に挙げられている。

（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

## 7 クロス集計結果からみた特徴点

### （1）事業者の回答の特徴

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

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が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ろうか。

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) 従業員規模別にみた事業主回答の特徴

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。

- ① 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90%に達する（9人以下では50%、10～19人では70%程度）。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。



- ⑦ 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、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。
- ⑧ 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ろうか。

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。

### 3) 資本関係別にみた事業主回答の特徴

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%が知っているという回答している。
- 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、取り引き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。

### 4) 業種別にみた事業主回答の特徴

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や栄養管理に関すること	・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
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事業主回答の特徴

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と選ばれている。
- 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) 地域別にみた事業主回答の特徴

地域別にみた回答傾向に違いは次の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、横浜市の実業場では、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。

#### (2) 労働者の回答の特徴

次に、労働者個人の回答について、性別、年齢別、職種別、地域別に回答傾向に違いがあるかどうか確認してみよう。

##### 1) 性別にみた労働者回答の特徴

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) 年齢別にみた労働者回答の特徴

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ろう。

### 3) 職種別にみた労働者回答の特徴

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) 地域別にみた労働者回答の特徴

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）小規模事業場の産業保健活動に関するニーズ調査

事業者の自由回答内容

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。
- 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」としてはありますが、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）小規模事業場の産業保健活動に関するニーズ調査

### 労働者の自由回答内容

- 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。
  - 法令で決めれば、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。
  - 時間的余裕が必要と思う。
  - 小さな会社は、産業保健医がいないので、公的なものに頼るしかない。
  - 働く人の健康あつての企業であることを事業主が認識することが大切。
  - 気軽に健康診断が受けやすくなるよう、健康診断の負担額、診断場所やかかる時間などが身近なものとなってほしい。
  - 小企業でも出向いて健診などのサービスを行ってくれると参加しやすい。
  - インセンティブの実行や産業保健活動の実態の周知。
  - 保健関係のインフォメーション(健診の案内など)の公示、提供。
  - 情報提供、診断やセミナーの案内等、個人の意識向上につながるような電子メールやWebサイトを使った

システム化。

- 健康診断の再検査の医療費を保険で行えないのか。（今年の再検査で10,000円を超える社員が数名いる）
- 健康診断が形式上だけのものになっているため、それがもっと従業員にとって意義のあるものになるようにして欲しい。
- 年1回は必ず健康診断を受け、常に健康で働ける環境が必要と考える。
- 自職場は1人欠けるとローテーションがくる。誰が健康診断を受けたかを責任者がチェックした方が良いと思う。
- 事業場ではやっているが、個人での診断（時間、場所を問わない）も可能であれば便利。
- 各企業パトロールの強化（年1度は見る）＝表彰制度。

Q22-10 専門的立場から労働者の健康管理を行う産業医（制度）についてのお考え

- 信頼性が疑わしい場合あり、多数を扱うせいか血圧等（別の医者に行くとも問題なしという）検査データがおかしいとか。
- 土曜、日曜、祝日に健診が受けられるようにしてほしい。一般企業の休日にこそ健診機関を開けておくべきだと思う。
- 会社が休みの日（日曜・祝祭日）に健診を受けられる様にしてもらいたい。そうでないと無意味だと考える。
- 申し込んで実施まで時間がかかる。
- 健診結果の心配箇所の精密検査、相談を病院以外でやりたい。病院へ行くとすぐ薬にむすびつく為、なるべく薬を飲まない方法を探したいので。
- 予防が大切。啓蒙活動をしてほしい。

Q26-12 産業保健制度に関する指導的立場にある関係行政機関や公的機関に係る提案や課題等について

- 最低限の事（受診）について取締りと共に、救済措置（費用補助等）の事も検討すべき。
- 税制の税理士の様に、労働安全衛生士等の制度を整備すべきである。
- 零細企業への指導の強化を考えて欲しい。
- 受動喫煙についてももっと取り組んでほしい。行政指導や法にも入れてほしい。
- 従業員数で、人の健康・安全面が管理されるのではなく、少人数の事業所で働くものにも、色々な情報を知らせてもらえればと思う。

（参考3）小規模事業場産業保健活動支援促進助成金（産業医共同選任事業）  
の活用を促進するための検討事項

以下の点を検討することで、利用状況を改善するヒントが得られよう。

1. 共同選任事業に理解があり、かつ積極的に活動できる産業医の先生が少ないこと。
2. 引き受けた産業医の活動内容に不満がある事業者が多く、1年で解約するケースがあること。
3. 産業医の資格取得を機会に事業を引き受けたものの、現実には医師は概して多忙であり、活動が無理な場合があること。
4. 小規模の事業主は、健康管理の担当者を兼ねることとなる場合が多いが、多忙で産業医との接触が困難な場合があること。
5. 産業医と事業主のどちらもイニシアチブを取りにくい面があり、契約しても事業が進まないことがある。
6. 担当者、責任者と説得しても事業主の同意が無ければ実施できず、効率が悪いため成約件数が上がりにくい。
7. 事業場には金銭的メリットが全くないので事業には非常に消極的である。
8. 年間の定額制なので、熱心に事業場に行くほど単価が下がることになり、医師の積極性が失われやすいこと。
9. 事業の性格が、目に見えて成果が出るものではないため、日常業務の中で優先順位が低くなってしまう。
10. 現実問題として、社長との面識があれば成約の可能性はあるが、それ以外では実施の困難性が高い。
11. 知らない会社に、知名度の低い推進センター職員が訪ねて行って、会社に金銭的に

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）研究報告書

メリットのない事業を、産業医と組み合わせて、短期間に効果が顕著にでない事業を行わせる、というのが共同選任事業の現実の姿である。

※ 産業保健推進センターの職員から聴取した苦労話である。



## V. 2002年度調査結果の概要

（長崎県内における調査結果概要）

### 1 産業保健活動の現状

#### (1)健康診断の実施状況

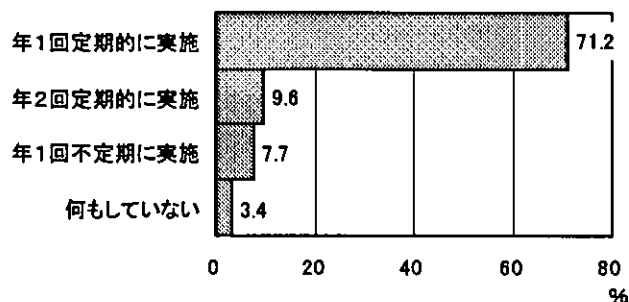
小規模事業場における健康診断の実施状況は、事業者の回答では、「1年に1回全員を対象として定期的を実施している」という回答が71.2%、「1年に2回全員を対象として実施している」が9.6%で、合わせて8割以上の事業場が定期的健康診断を実施していると回答している。これに「定期的ではないが、1年に1回は全員が受診できるよう配慮している」という回答の7.7%を加えると88.5%の事業場で1年に1回は健康診断が実施されていることになる。労働者個人の回答をみても、事業者の回答と同じような結果になっている。

このことから、健康診断については、小規模事業場においてもかなり気にかけて実施されていることがうかがえる。

<事業主回答>

No.	カテゴリ名	構成比 (%)
1	年1回定期的に実施	71.2
2	年2回定期的に実施	9.6
3	年1回不定期に実施	7.7
4	何もしていない	3.4

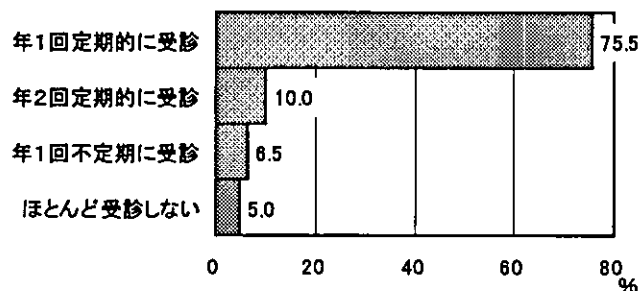
(注)回答数は208事業主。  
以下、同じ。



<労働者回答>

No.	カテゴリ名	構成比 (%)
1	年1回定期的に受診	75.5
2	年2回定期的に受診	10.0
3	年1回不定期に受診	6.5
4	ほとんど受診しない	5.0

(注)回答数は200労働者。  
以下、同じ。



#### (2)健康診断結果の取り扱い

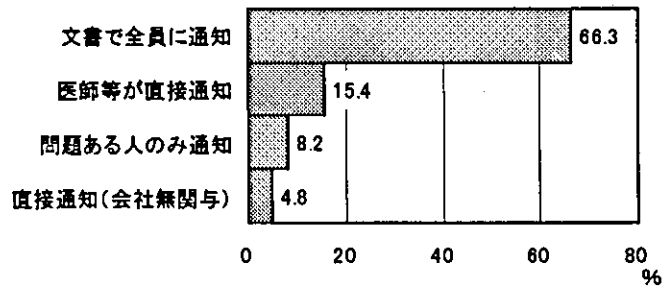
健康診断の結果の取り扱いについて事業者の回答をみると、「全員に診断結果を文書で通知する」という回答が66.3%と最も多い。「担当医師や保健師との面談により、受診者全員に結果を知らせるようにしている」という回答は15.4%、「とくに問題のあった人だけに知らせる」は8.2%、「本人宛てに結果が直接通知されるので、会社としては結果を把握していない」は4.8%であった。

一方、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というところ、「結果に問題があれば、かかりつけの医師などの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81.5%と圧倒的に多かった。また「診断結果は見るが、そのまま何もしていない」という回答も12.5%あった。

健康診断結果の通知方法や結果をもらってからの個人の対応行動も、今回の調査結果をみるかぎり、とくに問題はなさそうに見える。

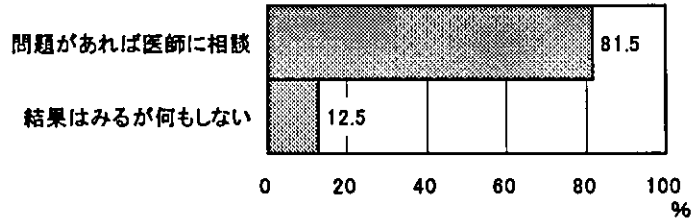
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	文書で全員に通知	66.3
2	医師等が直接通知	15.4
3	問題ある人のみ通知	8.2
4	直接通知(会社無関与)	4.8



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	問題があれば医師に相談	81.5
2	結果はみるが何もしない	12.5

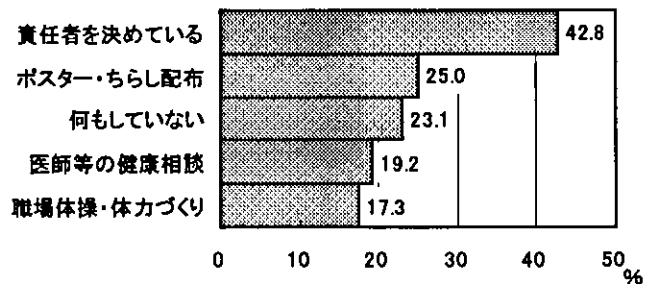


(3) 健康管理推進体制

従業員の健康管理の推進のため職場でどのようなことを行っているかについてみると、事業者の回答は「健康管理の責任者（衛生管理者など）を決めている」という回答が42.8%、「ポスターやチラシなどを従業員に配布する」が25.0%、「医師や保健師などの健康相談を実施している」が19.2%、「職場体操や体力づくりに行っている」が17.3%というように、あまり目だった体制はとられていないことが分かる。「とくに何も行っていない」という回答も23.1%と四分の1近くを占めている。こうした傾向は労働者個人の回答をみても同様であり、一般的に言って、小規模事業場では健康診断以外の健康管理体制としては確固たるものがないといえよう。

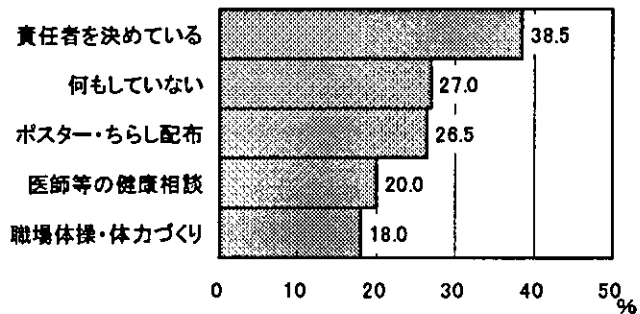
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	責任者を決めている	42.8
2	ポスター・チラシ配布	25.0
3	医師等の健康相談	19.2
4	職場体操・体力づくり	17.3
5	何もしていない	23.1



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	責任者を決めている	38.5
2	ポスター・チラシ配布	26.5
3	医師等の健康相談	20.0
4	職場体操・体力づくり	18.0
5	何もしていない	27.0



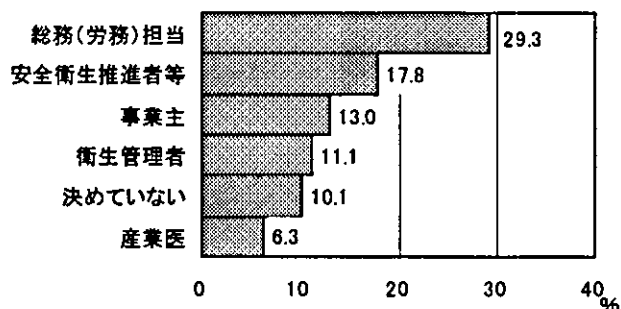
(4) 健康管理や衛生管理の担当者

健康管理や衛生管理を主に担当している「担当者」29.3%、「安全衛生推進者」17.8%、「事業主」13.0%、「衛生管理者」11.1%、「産業医」6.3%というように各社まちまちである。産業医などの専門家を担当者にして

いるケースは非常に少ない。「とくに決めていない」という回答も10.1%あった。こうした傾向は労働者個人の回答とほぼ同じである。

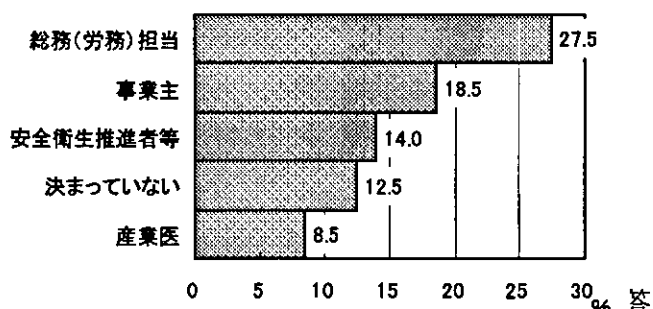
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	総務(労務)担当	29.3
2	安全衛生推進者等	17.8
3	事業主	13.0
4	衛生管理者	11.1
5	産業医	6.3
6	決めていない	10.1



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	総務(労務)担当	27.5
2	事業主	18.5
3	安全衛生推進者等	14.0
4	産業医	8.5
5	決めていない	12.5



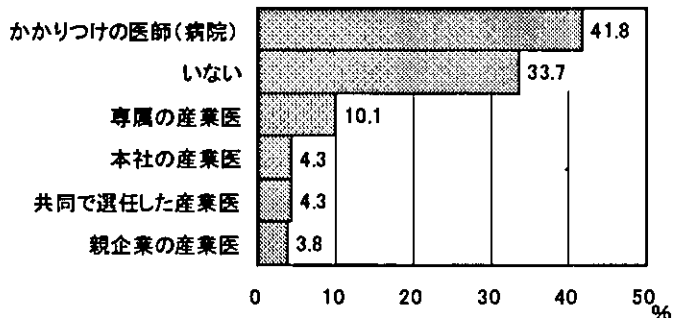
(5) 産業医などの選任

産業医や産業保健師、かかりつけの医師をみると、「産業医はいないが、かかりつけの医師（または保健師）がいる」という回答が51.0%で最も多かった。「専属の産業医がいる」は10.1%、「近隣の事業場等が共同で選任した産業医がいる」が4.3%、「本社の産業医がいる」が4.3%、「親企業の産業医がいる」が3.8%であり、これらを合計すると22.5%となり、2割強の事業場で産業医が何らかの形で選任されていることが分かる。なお「産業医、産業保健師、かかりつけの医師などはいない」という回答は33.7%を占めており、全体の3分の1の事業場では産業医等の専門家との関わりがないことも分かった。なお、労働者個人の回答をみても産業医等の選任に関しては同様の回答傾向を示している。

また、産業医などの指導の必要性については、事業者の回答であるが、「おおいに必要である」は7.2%と少ないものの、「ある程度は必要である」という回答は38.9%を占めており、合わせると46.1%の事業者が産業医等の指導の必要性を感じていることが分かる。「あまり必要でない」という回答は22.6%、「必要でない」は2.4%であった。

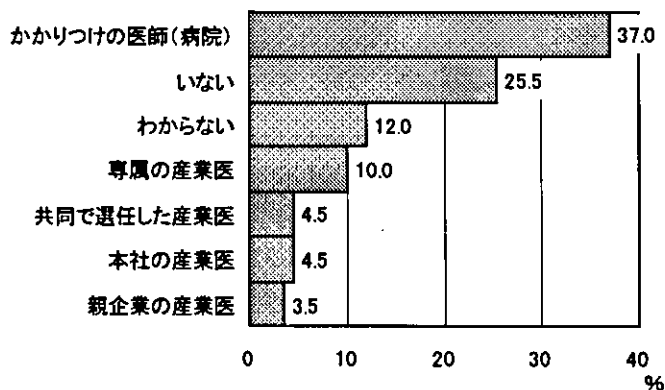
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	かかりつけの医師(病院)	41.8
2	専属の産業医	10.1
3	共同で選任した産業医	4.3
4	本社の産業医	4.3
5	親企業の産業医	3.8
6	いない	33.7



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	かかりつけの医師(病院)	37.0
2	専属の産業医	10.0
3	本社の産業医	4.5
4	共同で選任した産業医	4.5
5	親企業の産業医	3.5
6	いない	25.5
7	わからない	12.0

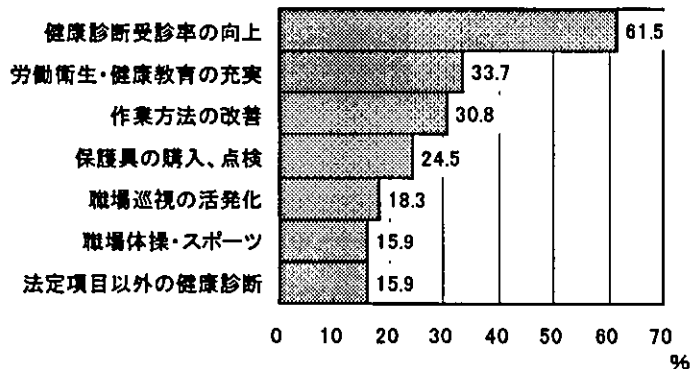


(6) 産業保健活動の実施状況

次に、産業保健活動としてどのようなことが行われているかについてみると、事業者の回答では、「従業員の健康診断受診率の向上」が最も多く61.5%を占めた。以下「従業員への労働衛生・健康教育の充実」33.7%、「作業方法の改善」30.8%、「保護具の新規購入や点検整備」24.5%、「安全衛生推進者等による職場巡視の活発化」18.3%、「法定の健診項目以外の項目についても、従業員の健康状況に応じた健診を実施すること」15.9%、「職場体操、スポーツ競技の実施の活発化」15.9%という順になっている。こうした回答傾向は個人の結果をみても同様であり、小規模事業場においては、健康診断以外の産業保健活動はあまり活発に取り組まれていないということがうかがえよう。

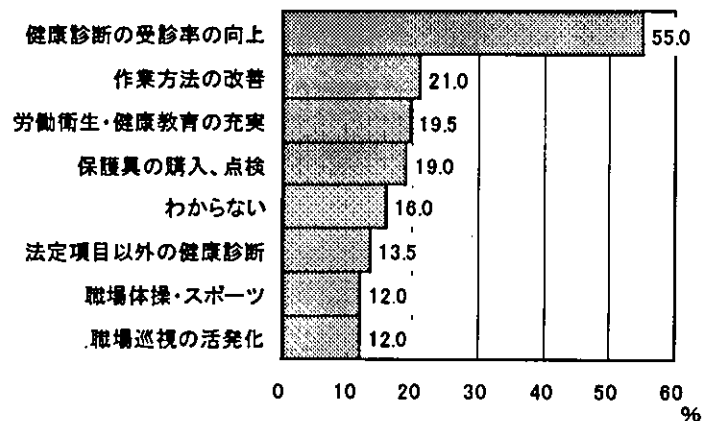
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	健康診断受診率の向上	61.5
2	労働衛生・健康教育の充実	33.7
3	作業方法の改善	30.8
4	保護具の購入、点検	24.5
5	職場巡視の活発化	18.3
6	法定項目以外の健康診断	15.9
7	職場体操・スポーツ	15.9



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	健康診断の受診率の向上	55.0
2	作業方法の改善	21.0
3	労働衛生・健康教育の充実	19.5
4	保護具の購入、点検	19.0
5	法定項目以外の健康診断	13.5
6	職場巡視の活発化	12.0
7	職場体操・スポーツ	12.0
8	わからない	16.0



2 産業保健活動の課題

(1) 産業保健活動の問題点

それでは、小規模事業場において産業保健活動を行う場合の問題点はどのようなものであろうか。事業者の回答をみると、「時間的余裕がない」が40.4%、「費用負担が厳しい」が38.