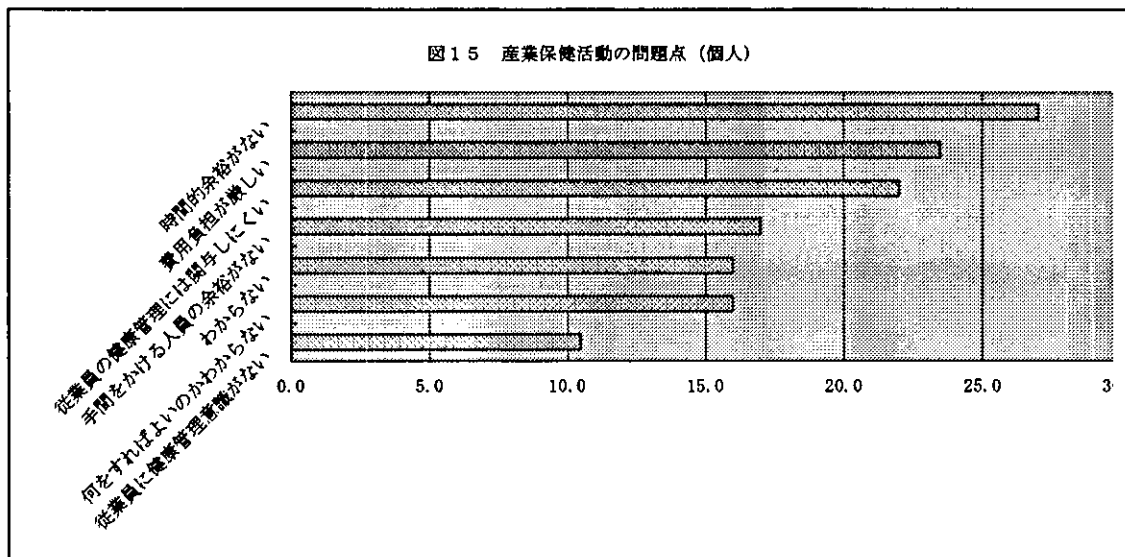
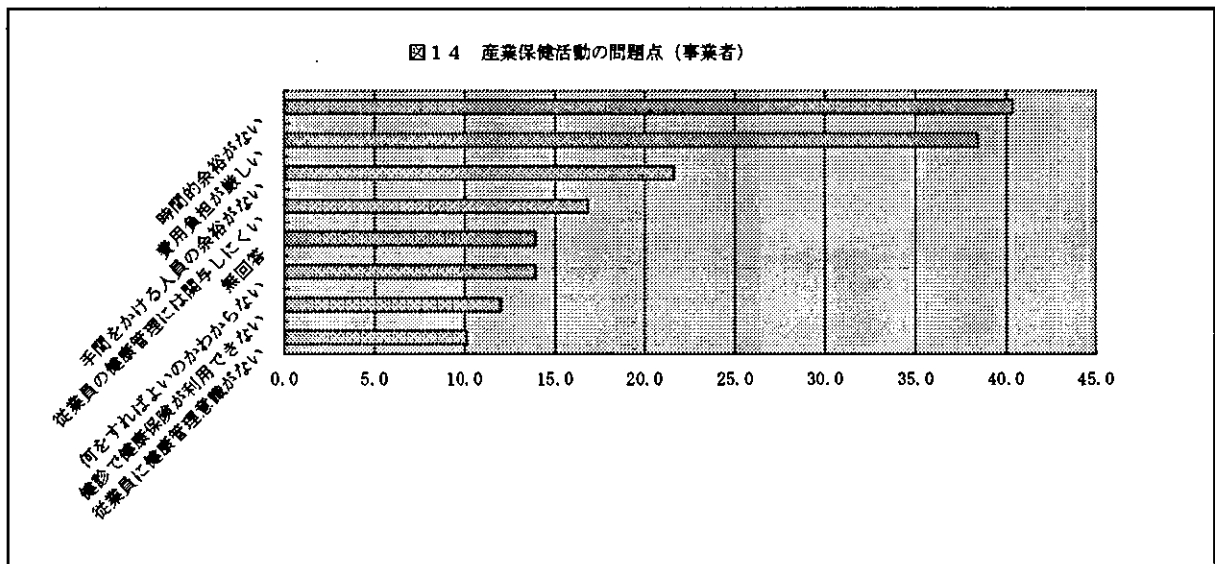
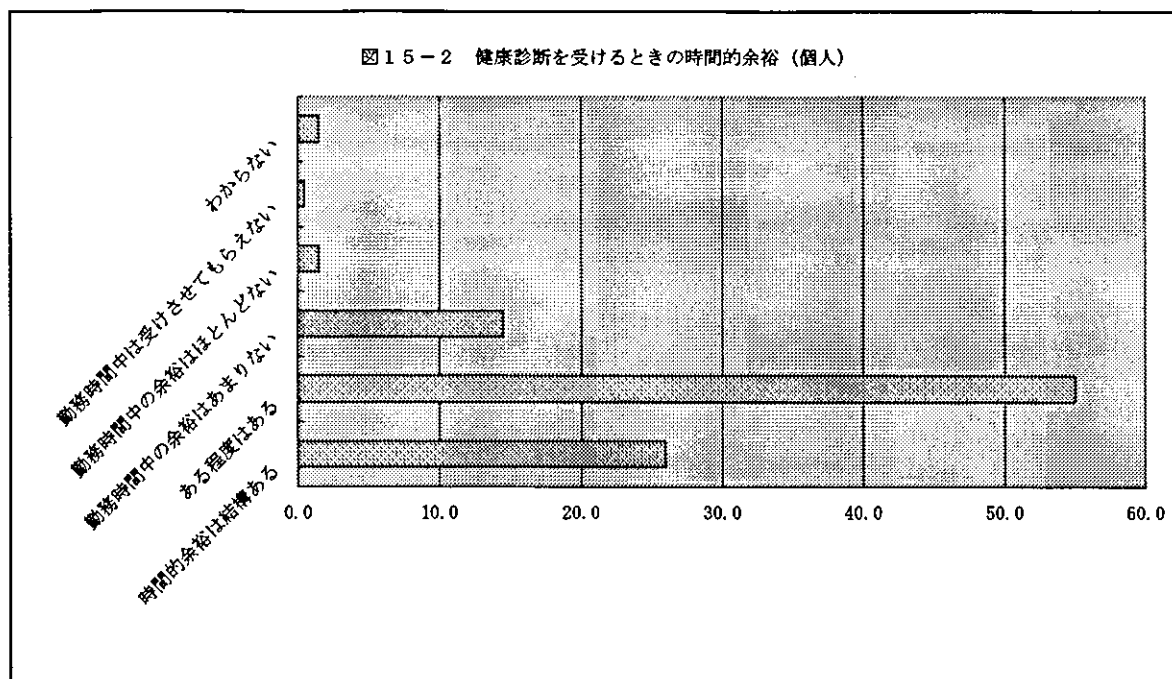


5%、「手間をかける人員の余裕がない」が21.6%という順で問題点が指摘されている。また「健康管理は従業員が自ら行うべきことであり、事業主が関与しにくい」という回答が16.8%、「どんなことをすればよいか分からない」13.9%、「健診などで健康保険の利用ができない」12.0%、「従業員に健康管理についての意識がない」10.1%という結果になっている。一方、個人の回答をみても、同じような傾向を示している。

このように、小規模事業場における産業保健活動の問題点としては、時間的余裕、費用負担の問題が大きく、人員の余裕や事業主が関与しにくいといった問題がそれに続いている。

これに対し、健康診断を受けるときの時間的余裕について、個人を対象にきいた結果をみると、「時間的余裕は結構ある」という回答が26.0%、「ある程度ある」が55.0%となっており、合わせて8割強が時間的余裕はあると回答している。このように個人の実感では、時間的余裕はあるにもかかわらず、事業場全体としてみた場合は産業保健活動の問題点として時間的余裕がないことが最上位にくることを考えると、産業保健活動が活発に行われるかどうかは、時間的余裕がないことよりも、事業主あるいは会社側が産業保健活動を熱心に行うと決めるかどうかにかかっているように思われる。





### 〈仮説1の検証〉

#### 仮説1（産業保健活動に対する情報不足と低い認知度、理解度）

小規模事業場の事業者および労働者は、健康診断の必要性は認識しているものの、有所見者のフォローの方法や産業医の共同選任など産業保健活動のシステムそのものの重要性について十分な情報を持っておらず、したがって理解も不十分なのではないか。

このようなケースに対しては、健康管理の重要性や産業保健活動の仕組みそのものに対するきめの細かい個別指導、教育、情報提供などが必要と考えられ、行政、健診機関、産業医、地域産業保健センター等サービスを提供する側のこれまでの姿勢や方法についての改善が必要なのではないか。

次に本調査の仮説1について検証を試みてみよう。

結論から先に言えば、この仮説1は以下の回答傾向からみて、検証されたとみてよいであろう。すなわち、産業保健活動に対する認知度は事業者、労働者ともに低い。とくに「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」や「産業保健センター」（長崎産業保健推進センター、地域産業保健センターの双方）についての認知度が非常に低いことが分かった。

したがって、産業保健活動に関わる費用負担の軽減や手続きの簡便化、産業保健センターのサービスをはじめ施策内容のPRの徹底を推進することが必要である。また、小規模事業場に対する産業医の関わり方や業務内容の改善、健診機関のサービスなどこれまでのサービスのあり方をレベルアップさせることによって、産業保健活動が充実する可能性がある。同時に産業保健活動に対する事業主や労働者の関心を高める努力も必要と思われる。

#### (2) 産業保健活動の認知度

まずはじめに、産業保健活動の目的や内容についてどの程度知られているのかみてみよう。事業者の回答をみると、産業保健活動の目的や内容について「よく知っている」という回答は5.8%、「ある程度知っている」という回答が45.7%で、全体の約半数しか産業保健活動が認知されていないことが分かった。「あまり知らない」は30.3%、「ほとんど知らない」は16.3%であった。同じ設問を個人に対して行ったところ、事業者の場合と同様に「よく知っている」2.5%、「ある程度知っている」26.5%、「あまり知らない」42.0%、「ほとんど知らない」27.0%という結果であった。

個人の場合はまだよいとしても、事業者にあつては、産業保健活動の認知度が低いということは問題である。このことは小規模事業場の産業保健活動を考えるにあたって最初に念頭に置いて

おくべき重要な問題であろう。

図16 産業保健活動の認知度(事業者)

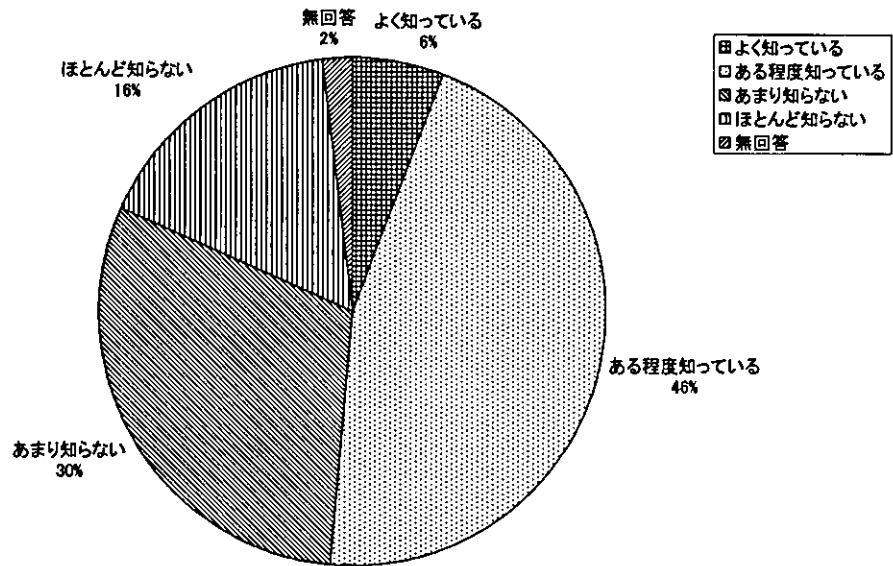
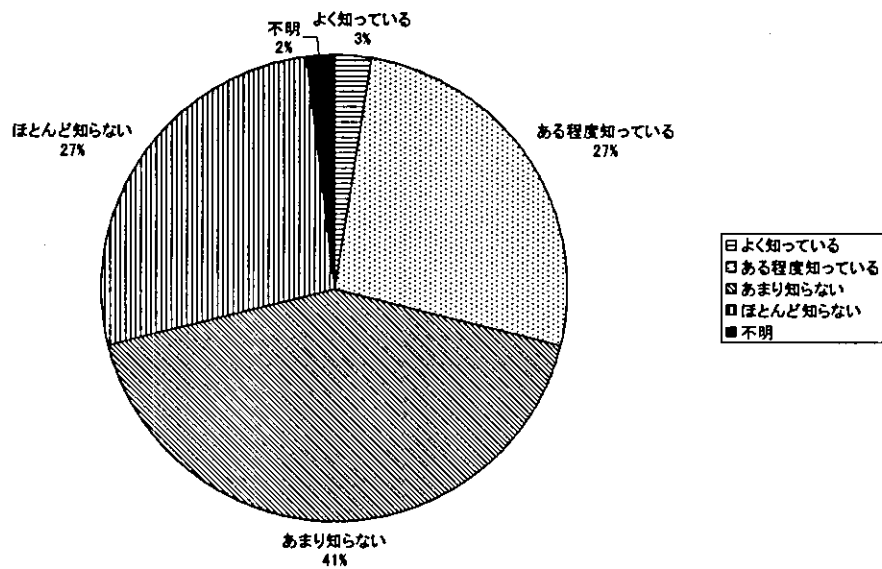


図17 産業保健活動の認知度(個人)

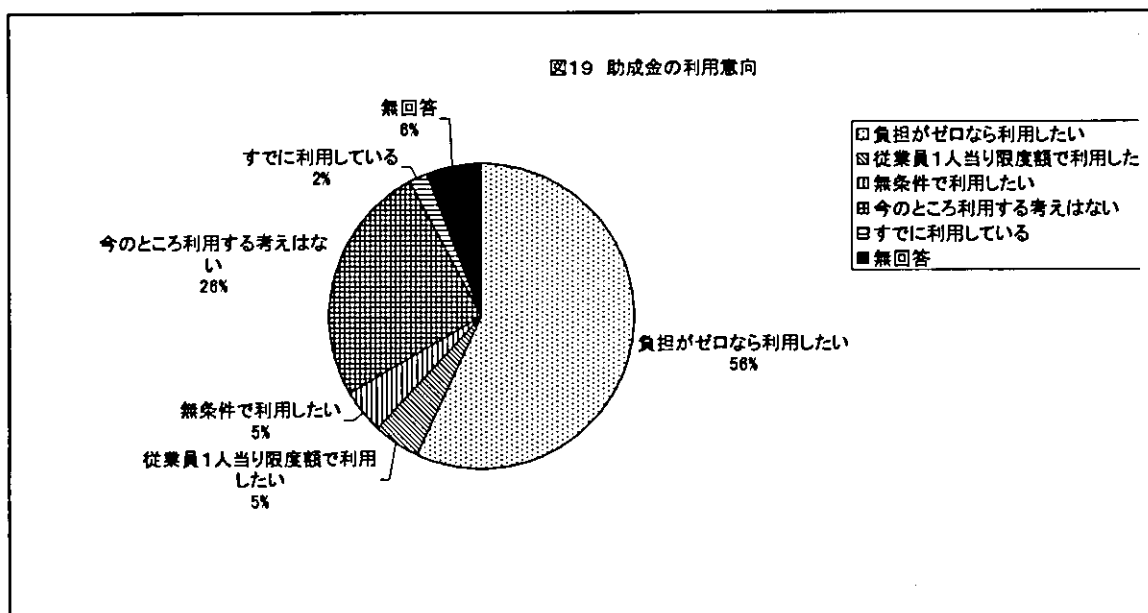
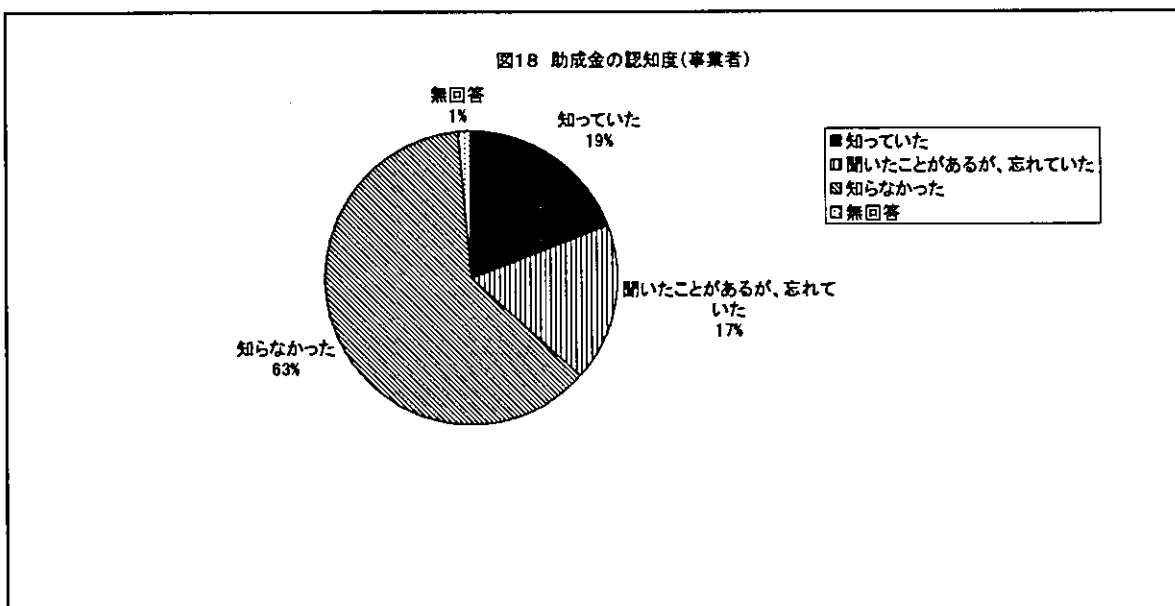


(3)「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」の認知度

この助成金は、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ためのものである。この制度を知っているかどうか事業者に尋ねたところ、「知っていた」19.2%、「聞いたことがあったが、忘れていた」17.3%、「知らなかった」62.0%という結果となり、こうした小規模事業場の産業保健活動を支援する助成金制度が多くの事業場で知られていないことが確認された。

なお、この制度をすでに利用している事業場はわずか1.9%であった。また、この制度を利用したいと思うかという設問に対しては、「負担がゼロなら利用したい」が56.7%、「負担が従業員1人あたり年額〇〇円位までなら利用したい」が4.8%、「無条件で利用したい」が4.8%、「今のところ利用する考えはない」が25.5%であった。

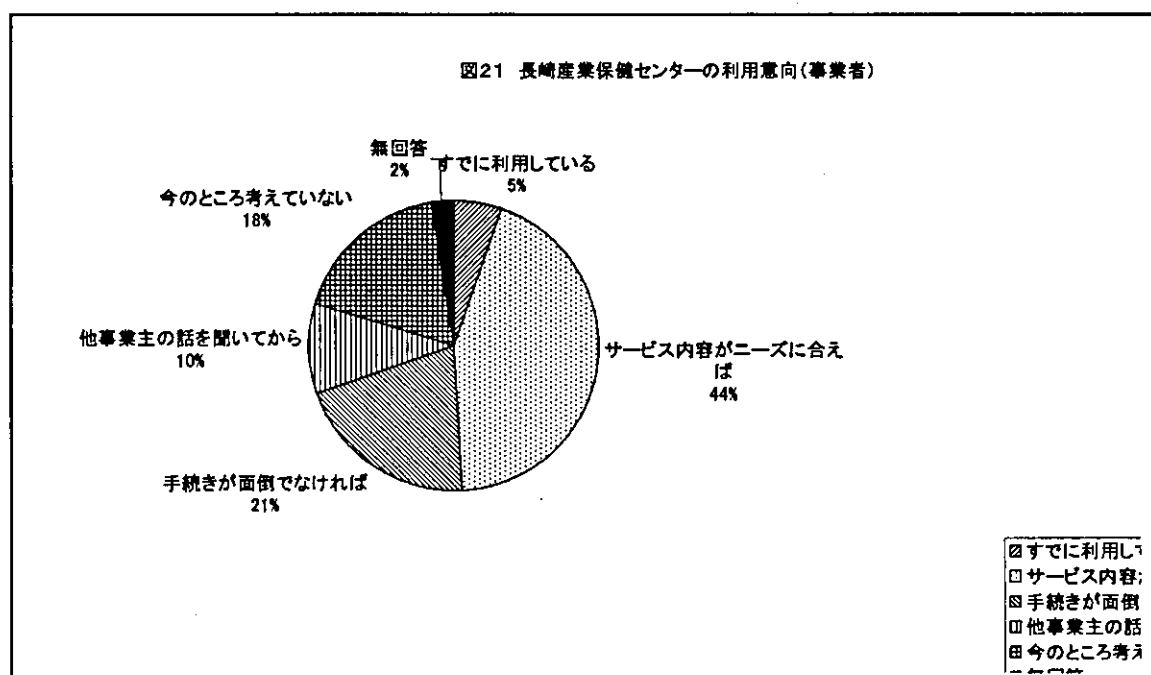
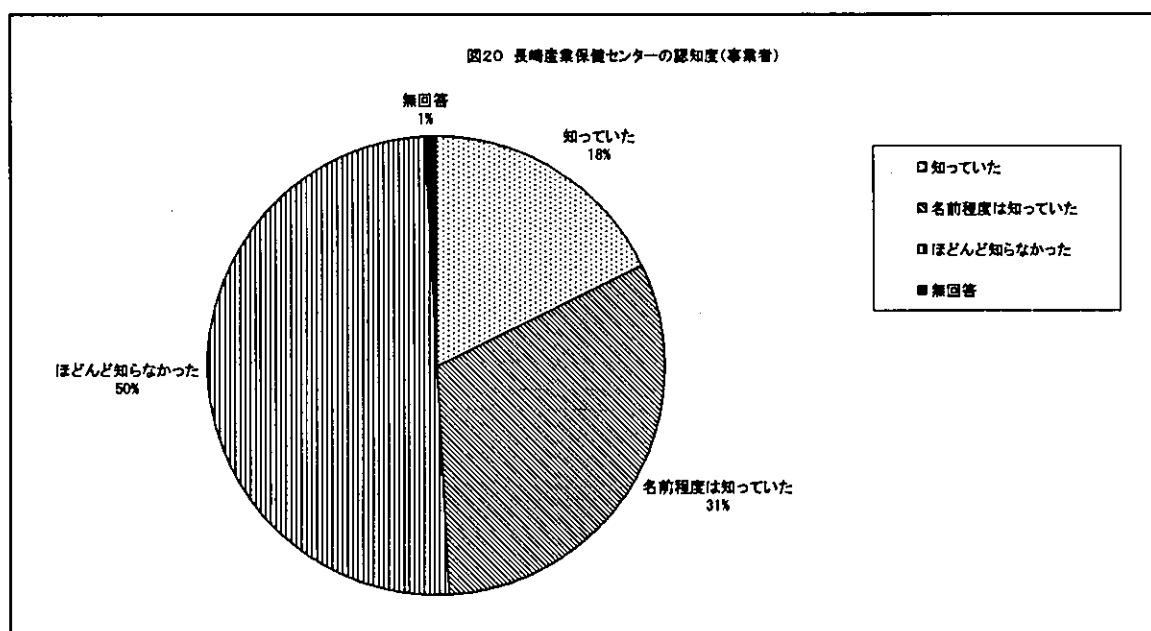
この結果をみると、負担があっても助成金を利用したいという希望を示した事業場は10%近くもあり、負担の限度額は、従業員1人あたり年額で最低1000円という回答から最高12000円までで、回答のあった9社の平均で4277円という結果になっている。



(4)長崎産業保健推進センターの認知度

次に、この助成金の受付などを行っている長崎産業保健推進センターの認知度についてみると、「知っていた」は17.8%、「名前程度は知っていた」が31.3%、「ほとんど知らなかった」が50.0%という結果となり、上記の助成金ほどではないにしても、認知度は低いことが分かった。

また、長崎産業保健センターのサービスを利用したいと思うかという設問に対しては、「すでに利用している」という回答は5.3%と少数であり、「サービスの内容が事業場のニーズに合えば考えたい」という回答が43.8%、「手続きが面倒でなければ考えたい」が20.7%、「他の事業主の話聞いてから考えたい」が10.1%であり、これらを合わせると74.6%もの事業者が利用の意向を示していることも確認された。因みに「今のところ利用しない」という回答は17.8%であった。

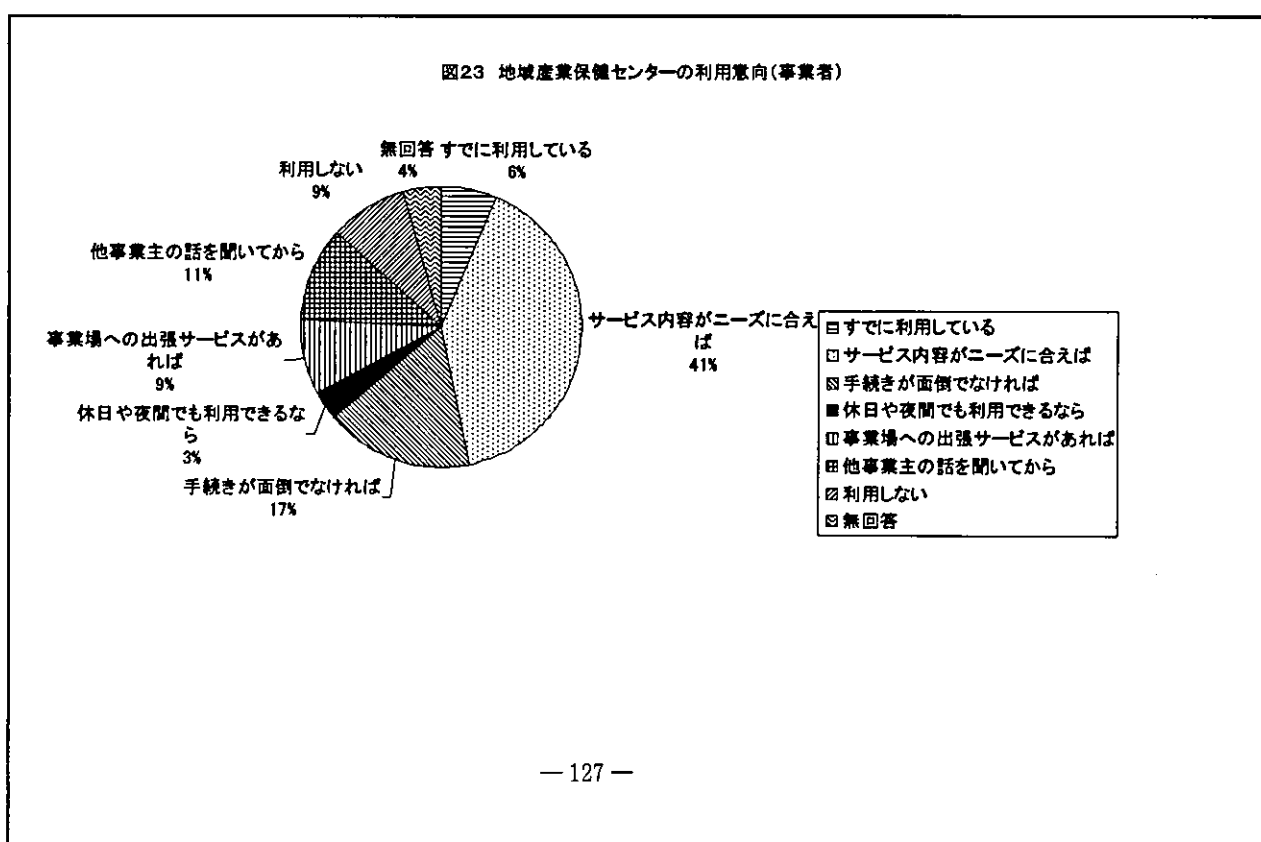
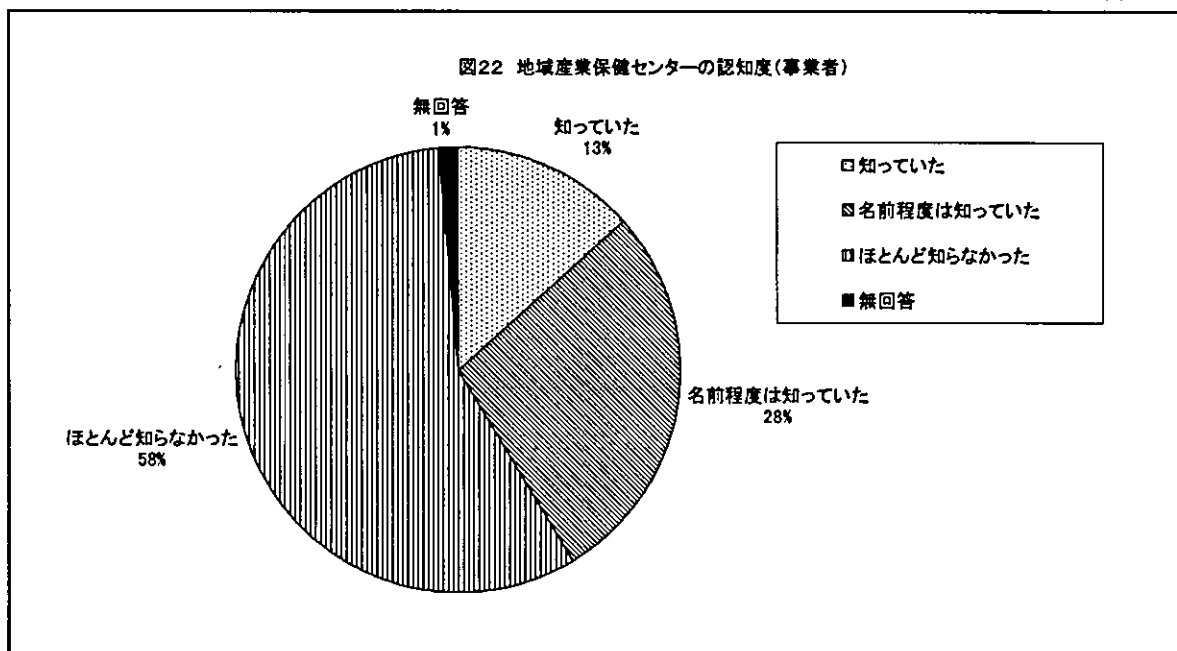


(5)地域産業保健センターの認知度

さらに、地元医師会の協力を得て従業員の健康管理などの支援活動を行っている県内6ヶ所に設置されている地域産業保健センターについてみると、「知っていた」は13.5%、「名前程度は知っていた」が27.9%、「ほとんど知らなかった」が57.2%となっており、前述の長崎産業保健推進センターよりも認知度が低かった。

また、地域産業保健センターのサービスを利用したいと思うかという設問に対しては、「サービス内容がニーズに合えば利用したい」が40.4%と最も多く、以下「手続きが面倒でなければ利用したい」17.3%、「他の事業主の話を聞いてから考えたい」10.6%、「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」8.7%、「休日や夜間でも利用できるなら利用したい」3.4%という順になっている。因みに「利用しない」という回答は9.1%であった。

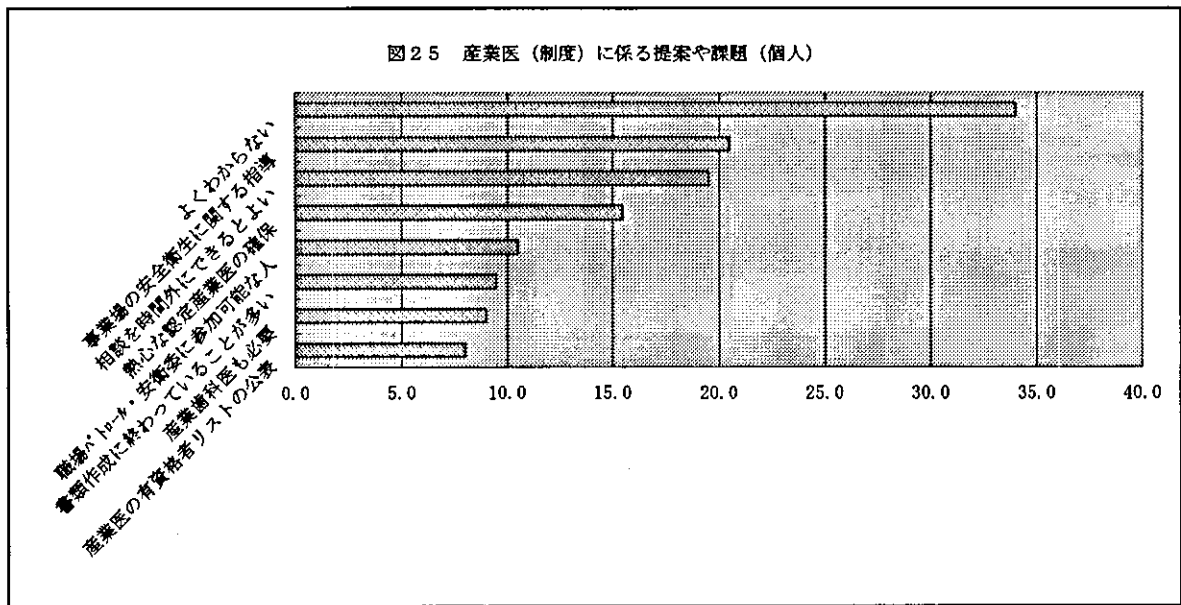
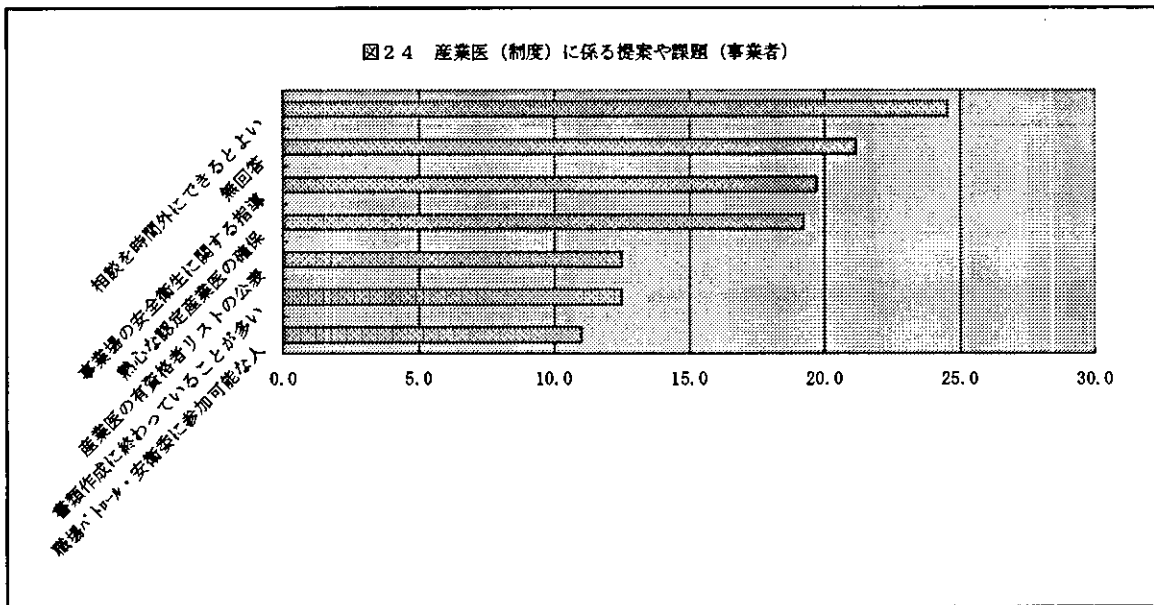
このようにみえてくると、助成金並びに産業保健推進センター、地域産業保健センターに関する情報が各事業場まで行き渡っておらず、まず、情報提供をしっかりと行うことが必要なこと、次に、サービスの内容を各事業場のニーズに合ったものに改善していくことが必要であることが分かる。



(6)産業医（制度）に係る提案や課題

小規模事業場の事業者や労働者個人は産業医についてどのようにみているのであろうか。事業者の回答をみると、産業医（制度）に係る提案や課題として挙げられた項目は、「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難いことがある（従業員の作業の合間を縫って行うため、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」が24.5%、「事業場の労働安全衛生（法）に関する指導もお願いしたい」が19.7%、「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事が望まれる」が19.2%、「産業医活動が単なる書類作成に終わっていることが少なくないように思う」が12.5%、「事業場の選択の幅を拡げるために、産業医の有資格者リストを公表する」が12.5%、「月1回の職場パトロール及び安全衛生委員会には、必ず参加できる人を選任すべき」が11.1%などである。

同じ設問を労働者個人に対して行った結果をみると、ほぼ事業者の場合と同じような回答傾向になっている。個人の場合「よくわからない」という回答が34.0%あったが、個人に回答してもらうには少し難しいこの種の設問として当然の結果であろう。しかし、各人とも真剣に考え、回答してくれたことは確かである。

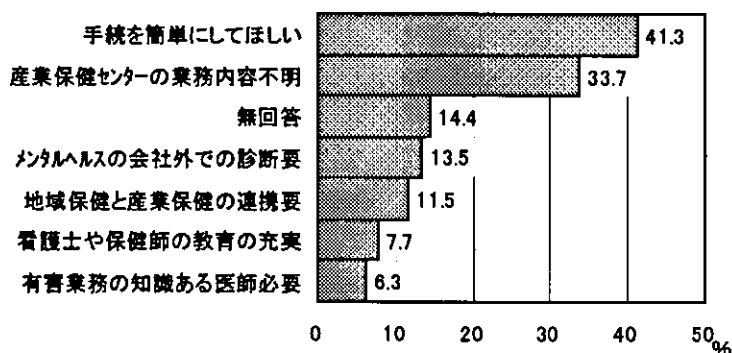


(7) 健診機関に対する提案や課題

次に健診機関に対する提案や課題についてみてみよう。事業者の回答をみると、「手続きを簡単にして利用しやすくしてほしい」が41.3%と最も多く、以下「長崎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」33.7%、「メンタルヘルスは偏見を持たれ易い。また、メンタルヘルスに問題があると昇給昇進に支障が出る等の心配から会社での健診をさ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」13.5%、「地域保健と産業保健の連携を考えると欲しい」11.5%、「看護師や保健師に対する産業保健の教育の機会を充実させるべきである」7.7%、「健診機関に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」6.3%という順になっている。同じ設問を労働者個人に対して行った結果をみても、「手続きを簡単にして利用しやすくしてほしい」が45.0%と最も多くなっており、事業者の回答と同じような傾向になっている。因みに、この設問に対する個人の回答で「よくわからない」は21.5%であった。

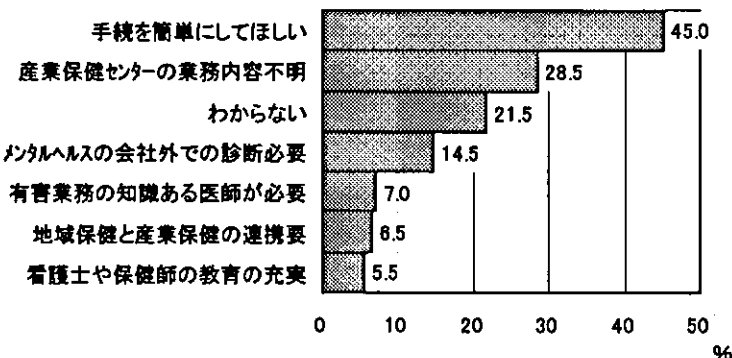
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	手続きを簡単にしてほしい	41.3
2	産業保健センターの業務内容不明	33.7
3	メンタルヘルスの会社外での診断要	13.5
4	地域保健と産業保健の連携要	11.5
5	看護師や保健師の教育の充実	7.7
6	有害業務の知識ある医師必要	6.3
7	無回答	14.4



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	手続きを簡単にしてほしい	45.0
2	産業保健センターの業務内容不明	28.5
3	メンタルヘルスの会社外での診断必要	14.5
4	有害業務の知識ある医師が必要	7.0
5	地域保健と産業保健の連携要	6.5
6	看護師や保健師の教育の充実	5.5
7	わからない	21.5



(8) 事業主に対する提案や課題

次に事業主に対する提案や課題についてみると、まず事業者の回答では、「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」が27.4%、「発注者の予算が常に限度ギリギリで当初から赤字が予測されるなかで、健診の負担は大きくて問題」が19.7%、「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19.7%、「事業主は義務の内容について明確に認識していない」が17.8%、「経営の数値目標のみならず、健康状況の目標値も必要」が15.4%、「就労時（入社時）の健康診断の励行について、強力な指導が必要」が10.4%という結果と

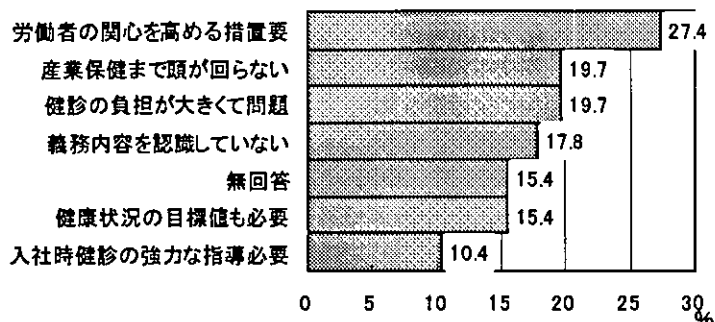


なっている。なお無回答が15.4%あった。

労働者個人の回答をみると、「予防の観点より労働者の関心を高めさせる措置を図ることが重要」が28.5%と最も多かった。また「よくわからない」という回答も22.5%あった。

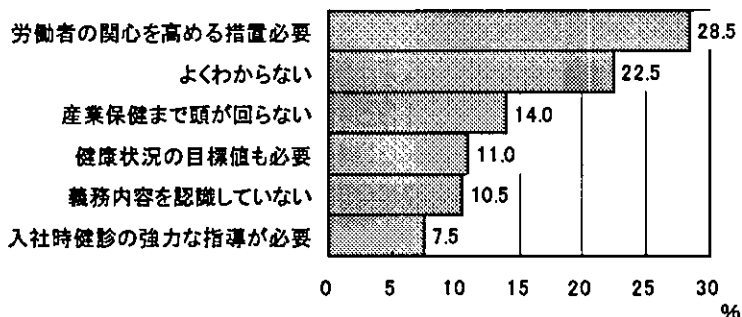
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	労働者の関心を高める措置要	27.4
2	健診の負担が大きくて問題	19.7
3	産業保健まで頭が回らない	19.7
4	義務内容を認識していない	17.8
5	健康状況の目標値も必要	15.4
6	入社時健診の強力な指導必要	10.4
7	無回答	15.4



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	労働者の関心を高める措置必要	28.5
2	産業保健まで頭が回らない	14.0
3	健康状況の目標値も必要	11.0
4	義務内容を認識していない	10.5
5	入社時健診の強力な指導が必要	7.5
6	よくわからない	22.5



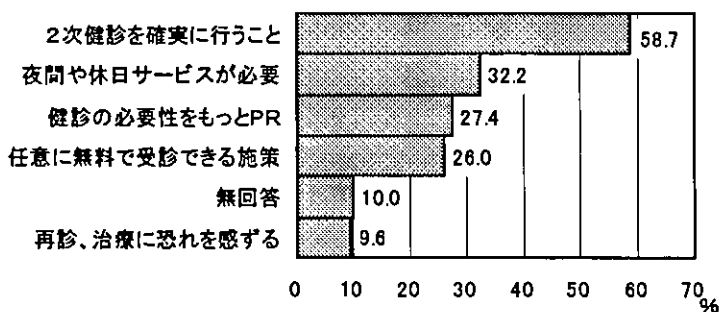
(9)労働者に対する提案や課題

一方、労働者に対する提案や課題については、事業者の回答をみると、「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。自分の体は自分で守って欲しい。2次健診や治療を確実に実施して欲しい」が58.7%とかなりの割合を占めた。以下「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」32.2%、「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」27.4%、「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。特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」26.0%、「再診そして治療ともなれば、仕事を失うおそれを感じるので、再診（場合によっては健診そのものを）から遠ざかろうとする」9.6%という順である。因みに無回答は10.0%である。

これに対し、労働者個人の回答をみると、「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。自分の体は自分で守って欲しい。2次健診や治療を確実に実施して欲しい」が58.0%とほぼ事業者の回答に等しい。以下の項目も似通った回答傾向になっている。なお「よくわからない」という回答は8.5%であった。

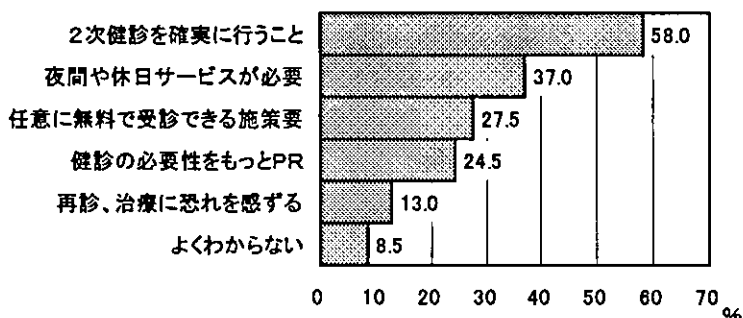
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	2次健診を確実に行うこと	58.7
2	夜間や休日サービスが必要	32.2
3	健診の必要性をもっとPR	27.4
4	任意に無料で受診できる施策	26.0
5	再診、治療に恐れを感じる	9.6
6	無回答	10.0



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	2次健診を確実に行うこと	58.0
2	夜間や休日サービスが必要	37.0
3	任意に無料で受診できる施策要	27.5
4	健診の必要性をもっとPR	24.5
5	再診、治療に恐れを感じる	13.0
6	よくわからない	8.5



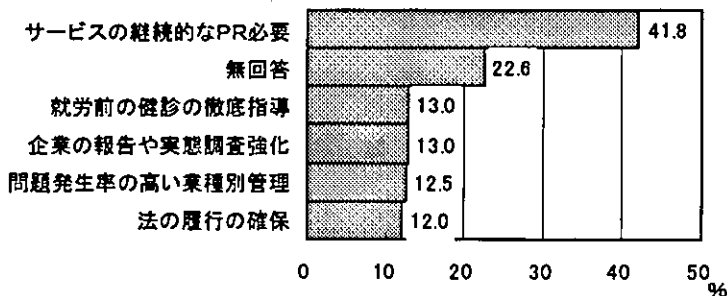
(10)行政指導や法令改正についての意見

この節の最後に、行政指導や法令改正に対する意見についてみてみよう。事業者の回答をみると、「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」が41.8%と最も多かった。以下「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」13.0%、「就労前の健診の実施を徹底して指導すべきである」13.0%、「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」12.5%、「法に従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欲しい」12.0%という結果となった。なお無回答は22.6%であった。

一方、労働者個人の回答をみると、「よくわからない」が29.5%と全体の3割近くを占め、個人にはかなり難しい設問であったが、それでも「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」が28.0%と最も多く、事業者の回答とかなり似通った結果になっている。

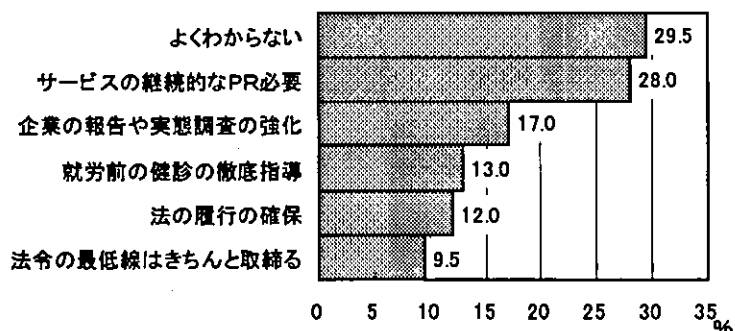
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	サービスの継続的なPR必要	41.8
2	企業の報告や実態調査強化	13.0
3	就労前の健診の徹底指導	13.0
4	問題発生率の高い業種別管理	12.5
5	法の履行の確保	12.0
6	無回答	22.6



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	サービスの継続的なPR必要	28.0
2	企業の報告や実態調査の強化	17.0
3	就労前の健診の徹底指導	13.0
4	法の履行の確保	12.0
5	法令の最低線はきちんと取締る	9.5
6	よくわからない	29.5



<仮説2の検証>

仮説2（産業保健活動はプライオリティが低いため、インセンティブの導入やサービスの質の改善が必要）

小規模事業場の事業者および労働者は、健康管理の重要性や産業保健活動の仕組みは理解しているものの、他に比べてプライオリティが低いと思っているか、もしくはつい忘れてしまいがちであるため、日常の忙しさを理由になかなか実行できないのではないかと。

このようなケースに対しては、健康管理や産業保健活動を活発化させる何らかのインセンティブの導入と事業者や労働者の都合を十分考慮したサービスの質の改善が必要ではないかと。

上記仮説2については、全体的な回答傾向からみると、検証されたとは言いがたい面がある。全体的には、企業の自主性を重視し、インセンティブや表彰制度以前の問題（たとえば法令に定められたものはしっかり実行することなど）をまず解決するほうが先決といえる。

たとえば、インセンティブやペナルティの導入については賛成、反対、どちらともいえないの3つに意見が分かれた。産業保健活動に熱心な事業場を表彰する制度については賛成意見が反対意見を上回っており、インセンティブよりは支持を得ている。サービスの改善についても、現状でよいとする意見が圧倒的に多い。しかし、法令で規制する必要については、事業場で65%、労働者で過半数が支持しており、ルールをしっかりと定め、それを実行していくことは必要と思われる。

3 新たなるメニュー

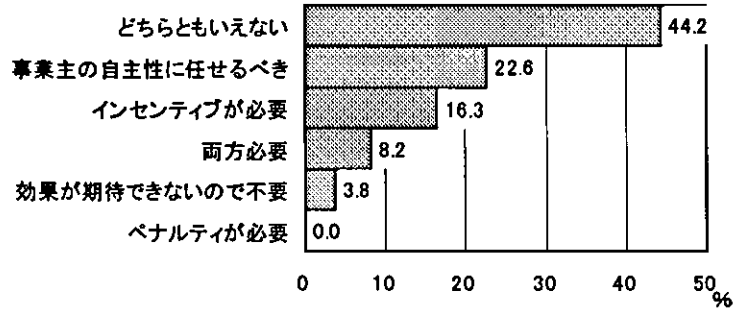
(1) 産業保健活動に関するインセンティブやペナルティ

産業保健活動に関するインセンティブやペナルティがあれば、産業保健活動がもっと熱心におこなわれるかどうかを尋ねた設問では、事業者の回答をみると、「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16.3%、「実行しなかった事業場にはペナルティを課すとよい」は0.0%、「インセンティブもペナルティも両方とも必要である」が8.2%で、これらを合わせても24.5%と全体の約4分の1の支持しか得られなかった。逆に「本来事業主の自主性に任せるべきことなのでインセンティブやペナルティは必要ない」という回答が22.6%、「インセンティブやペナルティを与えても効果が期待できないので必要ない」が3.8%あり、「どちらともいえない」が44.2%と最も多い結果であった。

同じ設問に対する労働者個人の回答をみても、「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」は20.0%、「実行しなかった事業場にはペナルティ（罰金など）を課すとよい」が6.0%であり、「もともと事業主の自主性に任せるべきことなのでインセンティブやペナルティは必要ない」は18.5%、「インセンティブやペナルティを与えても効果が期待できないので必要ない」が5.5%、「どちらともいえない」が33.5%、「わからない」が13.5%という結果となり、事業者の回答と似通った傾向を示している。

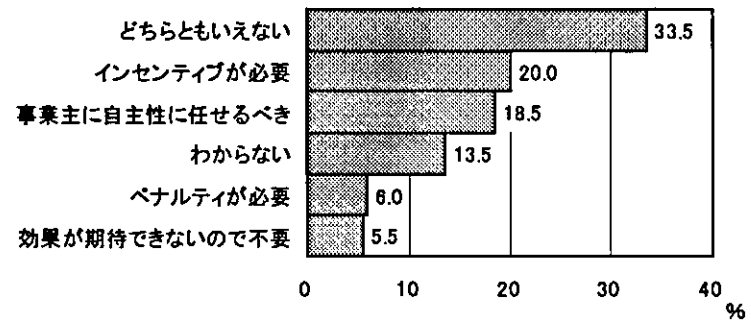
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	インセンティブが必要	16.3
2	ペナルティが必要	0.0
3	両方必要	8.2
4	どちらともいえない	44.2
5	事業主の自主性に任せるべき	22.6
6	効果が期待できないので不要	3.8



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	インセンティブが必要	20.0
2	ペナルティが必要	6.0
3	どちらともいえない	33.5
4	事業主に自主性に任せるべき	18.5
5	効果が期待できないので不要	5.5
6	わからない	13.5



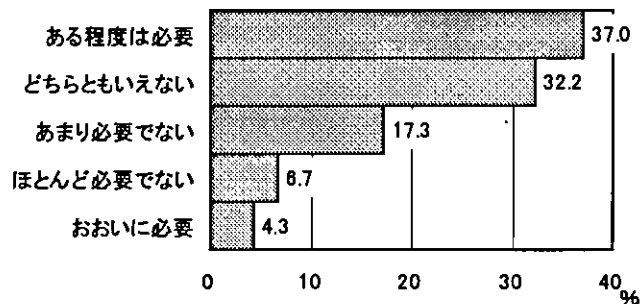
(2)表彰制度などの必要性

熱心で活発な産業保健活動を行っている事業場を表彰したり、社会的な評価を高めたりする制度があればよいと思いますかという設問に対しては、事業者の回答をみると、「おおいに必要」は4.3%、「ある程度は必要」37.0%、「どちらともいえない」32.2%、「あまり必要でない」17.3%、「ほとんど必要でない」6.7%というように、賛成意見は41.3%、反対意見は24.0%で、賛成意見のほうが多いが、賛成意見は全体の4割強に止まっている。

労働者個人の回答をみても、事業者の回答とほぼ同じような傾向を示していることから、表彰制度のようなインセンティブも、現段階ではそれほど必要だとは認識されていないようである。

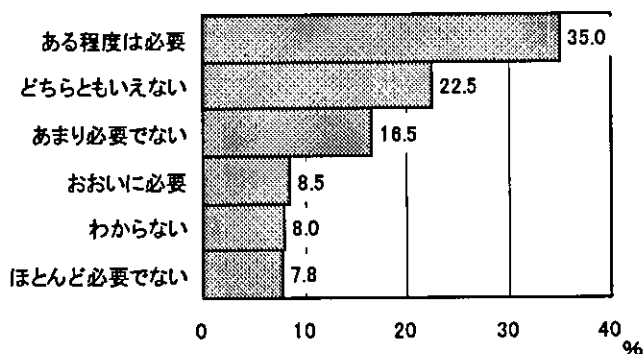
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	おおいに必要	4.3
2	ある程度は必要	37.0
3	どちらともいえない	32.2
4	あまり必要でない	17.3
5	ほとんど必要でない	6.7



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	おおいに必要	8.5
2	ある程度は必要	35.0
3	どちらともいえない	22.5
4	あまり必要でない	16.5
5	ほとんど必要でない	7.8
6	わからない	8.0



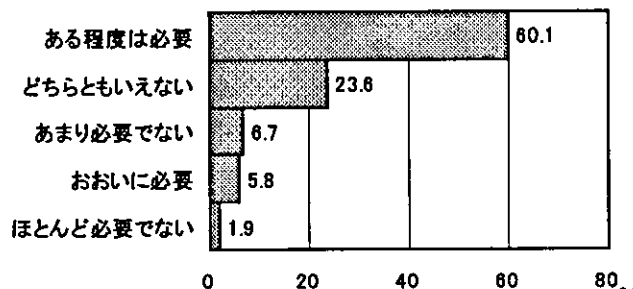
(3)法令による規制について

労働安全衛生法令では、雇入時健康診断・定期健康診断の実施、健康診断実施後の措置、50人以上の事業場における産業医の選任などが事業主に義務づけられているが、産業保健活動の充実に向けて、このように法令による義務化を進めることに対しては、事業者の回答をみると、「おおいに必要」が5.8%、「ある程度は必要」60.1%、「どちらともいえない」23.6%、「あまり必要でない」6.7%、「ほとんど必要でない」1.9%というように、賛成意見が65.9%と全体の3分の2を占めている。

労働者個人の回答をみても、「おおいに必要」7.0%、「ある程度は必要」45.5%、「どちらともいえない」24.5%、「あまり必要でない」8.5%、「ほとんど必要でない」1.5%、「わからない」10.5%というように、賛成意見が52.5%と過半数を占めており、前述のインセンティブやペナルティよりも、こうした法令による義務化のほうが優先順位が高いといえよう。

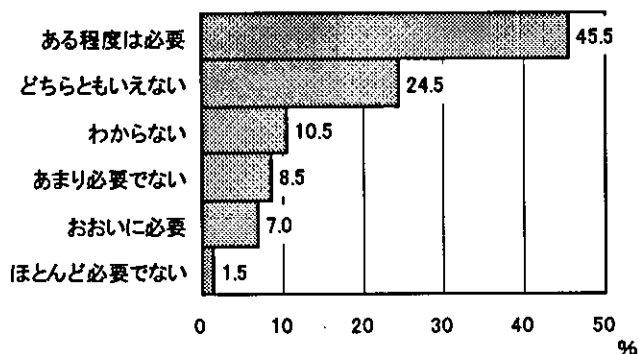
<事業主回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	おおいに必要	5.8
2	ある程度は必要	60.1
3	どちらともいえない	23.6
4	あまり必要でない	6.7
5	ほとんど必要でない	1.9



<労働者回答>

No.	カテゴリー名	構成比 (%)
1	おおいに必要	7.0
2	ある程度は必要	45.5
3	どちらともいえない	24.5
4	あまり必要でない	8.5
5	ほとんど必要でない	1.5
6	わからない	10.5



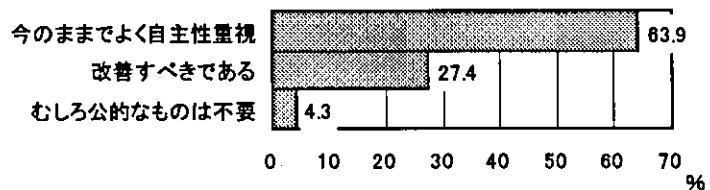
(4)今後の産業保健活動の改善について

今後、公的なサービス内容などを改善していくことか必要かどうかについては、事業者の回答をみると、「事業主がより活発に行えるように改善すべきである」という回答は27.4%、「今のままでよい（事業主の自主性に任せるべきである）」が63.9%、「むしろ公的な制度やサービスはやらなくてもよい」が4.3%という結果となり、全体の3分の2の事業者が公的サービスを充実させることよりも、事業主の自主性に任せるべきだと回答している。

労働者個人の回答をみても、「事業場での活動が活発に行えるように制度やサービスを改善すべきである」という回答は19.0%、「今のままでよい（事業主の自主性に任せるべきである）」が58.0%、「むしろ公的な制度やサービスはやらなくてもよい」が1.0%、「わからない」が19.0%という結果になっており、事業者の回答と同じような結果を示している。

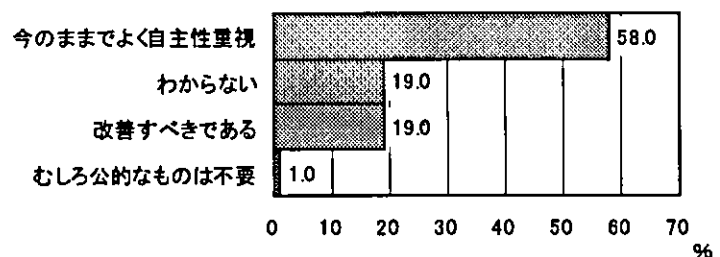
<事業者回答>

No.	カテゴリ名	構成比 (%)
1	改善すべきである	27.4
2	今のままでよく自主性重視	63.9
3	むしろ公的なものは不要	4.3



<労働者回答>

No.	カテゴリ名	構成比 (%)
1	改善すべきである	19.0
2	今のままでよく自主性重視	58.0
3	むしろ公的なものは不要	1.0
4	わからない	19.0



(5) 産業医の存在と産業保健活動

産業保健活動の推進にあたっては、専門家としての産業医の協力が不可欠である。しかし、産業医の選任が義務づけられているのは常時50人以上の労働者を使用する事業場となっていることから、今回の調査対象とした小規模事業場はそれに該当しない。ところが今回の調査結果をみると、前述のように、事業場対象調査で専属の産業医がいる事業場は10.1%、共同で選任した産業医がいる事業場4.3%、本社の産業医がいる事業場4.3%、親企業の産業医がいる事業場3.8%となっており、これらを合わせると22.5%となり、全体の2割強が産業医と関わりのある事業場であることが分かった。

そこで、何らかの形で産業医と関わりのある事業場とそれ以外の事業場とでは、産業保健活動に違いが見られるかどうかについて回答傾向を分析したところ、違いのあったのは次のような項目であった。

1) 健康診断の実施状況

健康診断の実施状況を見ると、何らかの形で産業医と関わりのある事業場は、従業員全員を対象とした健康診断を定期的に（年1～2回）実施しているという回答が産業医などいないと回答した事業場に比べると多い。とくに「(健康診断は)何も実施していない」という回答は、産業医と関わりのある事業場では全くみられなかった。

2) 健康管理推進体制

健康管理推進体制の内容を見ると、産業医と関わりのある事業場は、「健康管理者を決めている」という回答が、全体では42.8%であるのに対して、専属の産業医のいる事業場で57.1%、本社の産業医がいる事業場で66.7%、親企業の産業医がいる事業場で75.0%となっており、いずれの場合も全体より高い。また、「医師や保健師による健康相談」を実施しているという回答をみても、全体が19.2%であるのに対して、専属の産業医がいる事業場で33.3%、本社の産業医がいる事業場44.4%、親企業の産業医のいる事業場37.5%、共同で選任した産業医がいる事業場33.3%と高率である。このように、何らかの形で産業医と関わりのある事業場は、従業員の健康管理のため何らかの対策を行っている事業場が多いことがうかがえる。

### 3) 産業保健活動の認知度

産業保健活動の認知度については、産業医と関わりのある事業場の場合、「よく知っている」という回答は、専属の産業医がいる事業場で28.6%、本社の産業医がいる事業場で22.2%となっており、これは全体の5.8%に比べるとかなり高い比率である。また「ある程度は知っている」という回答をみても、全体が45.7%であるのに対して、専属の産業医がいる事業場が52.4%、本社の産業医がいる事業場55.6%、親企業の産業医がいる事業場87.5%、共同で選任した産業医がいる事業場55.6%となっており、いずれの場合も多くなっている。

#### (6)「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」の認知度

上記の産業保健活動の認知度に関連して、「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」について知っているかどうかを尋ねた結果をみると、「知っていた」という回答は、全体が19.2%であるのに対し、専属の産業医がいる事業場で33.3%、本社の産業医がいる事業場33.3%、親企業の産業医がいる事業場25.0%、共同で選任した産業医がいる事業場44.4%となっており、いずれの場合も多くなっていることが分かる。

#### (7)産業医の指導・相談の必要性

次に産業医の指導・相談の必要性に関する回答をみると、「おおいに必要である」という回答は、全体が7.2%と低率なのに対し、専属の産業医がいる事業場で23.8%と高くなっている。また「ある程度は必要である」という回答は、全体が38.9%であるのに対し、専属の産業医がいる事業場で52.4%、本社の産業医がいる事業場55.6%、親企業の産業医がいる事業場62.5%、共同で選任した産業医がいる事業場44.4%となっており、いずれの場合も高くなっている。

このように、何らかの形で産業医と関わりのある事業場は、産業医とかわりの薄い事業場と比べて、健康診断の実施をはじめ健康管理体制が比較的しっかりなされており、産業保健活動に関して知っている割合が高く、産業医の指導や相談の必要性を認めているケースも多いということが今回調査からうかがえる。

## 4 調査結果からの知見

### (1) 産業保健活動に対する情報不足、理解度不足への対応

今回調査の2つの仮説のうち、小規模事業場においては、「事業者および労働者は健康診断の必要性は認識しているものの、有所見者のフォローの方法や産業医の共同選任など産業保健活動のシステムそのものの重要性について十分な情報を持っておらず、したがって理解も不十分なのではないか」という仮説1については、ほぼ検証されたことは前に述べたとおりである。

このようなケースに対しては、健康管理の重要性や産業保健活動の仕組みそのものに対するきめの細かい個別指導や教育、情報提供などが必要である。そのため、行政、健診機関、産業医、地域産業保健センターなど各種サービスを提供する側のこれまでの姿勢や方法についての改善が求められる。

#### 1) 産業保健推進センター、地域産業保健センターのサービスの改善

今回の調査結果の特徴の一つは、小規模事業場に働く労働者に対する産業保健サービスを充実させることを目的として整備された産業保健推進センターと地域産業保健センターに対する認知度がかなり低かったことである。今回の調査結果をみると、そもそも産業保健活動そのものについても約半数の事業場にしか認知されていない傾向が確認されたが、「長崎産業保健推進センター」や「地域産業保健センター（長崎県内6ヶ所）」について「知っていた」という回答はそれぞれ17.8%、13.5%と2割にも満たなかった。「名前程度は知っていた」という回答がそれぞれ31.3%、27.9%あったが、これとでもどこまで知っていたのか、そのような名前をきいたことがあるような気がするといった程度では知っているうちに入らないであろう。行政側は、「知らなかった」という回答がそれぞれ50.0%、57.2%もあったことを素直に受け止め、今回の調査結果を産業保健推進センターや地域産業保健センターのサービスのあり方について見直すよい契機としなければならないであろう。

とくに、これらのセンターの利用については、「ニーズに合えば利用する」という回答がそれぞ

れ43.8%、40.4%とかなりの高率を占めていることから、小規模事業場のニーズをしっかりと把握することが求められよう。参考までに、今回の調査結果から小規模事業場のニーズをまとめると次のようになる。

- ①サービスを利用する場合、費用負担はゼロが望ましい。
- ②サービスを利用するときの手続きを簡単にする。
- ③センターに行くのではなく、出張サービスがあってほしい。
- ④夜間や休日など都合のよいときにサービスを受けられるようにしてほしい。

要するに、小規模事業場では、とくにサービスを利用するときの費用負担の問題や時間的制約がある中で手続き面を含めた利用のしやすさの問題が大きいのである。これら小規模事業場が感じている問題点やニーズを十分理解したうえで、産業保健推進センター、地域産業保健センターにおけるサービスの改善が望まれる。

## 2) 産業医への期待

前述のとおり、小規模事業場に対し、産業保健活動の重要性を認識させ、その実践を指導していくうえで、産業医に対する期待が大きい。

今回の調査結果をみると、先に述べたように、調査対象が労働者50人以下の小規模事業場であったにもかかわらず、専属の産業医がいる事業場が10.1%、共同で選任した産業医がいる事業場が4.3%、本社の産業医がいる事業場が4.3%、親企業の産業医がいる事業場が3.8%というように、これらを合計すると全体の2割強の小規模事業場が何らかの形で産業医との関わりを持っていることが分かった。しかも、これらの産業医と関わりのある事業場では、産業医との関わりの薄い事業場と比べて、健康診断の実施を中心とした従業員の健康管理体制が比較的しっかりしており、そのうえ産業保健活動や産業保健センターに対する認知度が高い傾向が確認された。

一方、小規模事業場からみて、産業医など専門家の指導の必要性について「おおいに必要である」という回答は7.2%と少数であったが、「ある程度は必要である」の38.9%を合わせると46.1%となり、回答を寄せた事業場の半数近くが産業医など専門家のサービスを必要としていることが分かった。

また、産業医に対しては、事業場の回答も従業員の回答も同じように、「折角、産業保健センターより出張で来て、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がたいことがある（従業員の作業の合間を縫って行うため、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」「事業場の労働安全衛生（法）に関する指導もお願いしたい」「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」という回答が多いことからみて、産業医の選任が今後の産業保健活動に充実にあたり、小規模事業場でも一つのポイントになるものと考えられる。

そのためには、行政側としては、認知度が19.2%と小さかった「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」についてのPR活動をもっと積極的に行い、こうした制度の存在自体を小規模事業場に知ってもらうことから始めることによって、産業医の共同選任をいっそう推進すべきであろう。

このようなことから、小規模事業場においても産業保健活動の重要性を認識させ、その実践活動を促進させていくうえで、産業医の存在はかかりつけの病院や医師以上に今後その役割に対する期待が大きいといえよう。

## (2) 産業保健活動活発化への対応策

「事業者および労働者は、健康管理の重要性や産業保健活動の仕組みは理解しているものの、他に比べてプライオリティが低いと思っているか、もしくはつい忘れてしまいがちであるため、日常の忙しさを理由になかなか実行できないのではないか」という仮説2については、前述のとおり検証されたとは言いがたい面があった。したがって、当初このようなケースがあるとしたら、健康管理や産業保健活動を活発化させる何らかのインセンティブの導入と、事業者や労働者の都合を十分考慮したサービスの質の改善が必要ではないかと予想したが、調査結果は必ずしもそうはならなかった。産業保健活動の現状は、インセンティブやサービスの質の改善以前の問題、すなわち、産業保健活動に関する法令の遵守や法的な規制を強化することのほうが表彰制



度やインセンティブないしはペナルティを与えることより優先させるべきだと考えられている傾向が認められた。

### 1) インセンティブや表彰制度の必要性

もう少し具体的にみると、「産業保健活動に対するインセンティブ（奨励金など）や実行しなかった場合のペナルティがあれば、産業保健活動がもっと熱心になると思うか」という設問に対する回答をみると、「どちらともいえない」という回答が44.2%と最も多く、判断に困った事業場が多かったことがうかがえる。「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16.3%、「実行しなかった事業場にはペナルティを課すとよい」は0.0%、「インセンティブもペナルティも両方とも必要である」は8.2%というように、何らかの賛成の意を表した回答は24.5%と全体の4分の1にも達しなかった。

一方、「本来、事業主の自主性に任せるべきことなので、インセンティブやペナルティは必要ない」という回答は22.6%、「インセンティブやペナルティを与えても効果が期待できないので必要ない」が3.8%で、このような反対意見も26.4%あり、賛成意見よりも反対意見のほうがやや多かった結果は、インセンティブやペナルティを導入することが時期尚早か、あるいはそれよりも先にやるべきことがあるのではないかという考えの表れではないかと思われる。

これと同様のことが表彰制度の必要性についてもいえる。すなわち、「熱心で活発な産業保健活動を行っている事業場を表彰したり、社会的な評価を高めたりする制度があればよいと思うか」という設問に対しては、「おおいに必要である」が4.3%、「ある程度は必要である」が37.0%で、合わせて41.3%と半数にも及ばなかった。「あまり必要でない」は17.3%、「ほとんど必要でない」が6.7%で、別に否定的な意見が多かったわけではないが、表彰制度もそれほど支持されているとはいえない結果となっている。

### 2) 事業主への提案や課題

それでは、事業主としては当面どのようなことに取り組みばよいのであろうか。「産業保健サービスを労働者に提供する義務を有する事業主に係る諸処の提案や課題等」を尋ねた設問では、「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」「発注者の予算が常に限度ギリギリで当初から赤字が予測されるなかで、健診の負担は大きく問題」「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」「事業主は義務の内容について明確に認識していない」「経営の数値目標のみならず、健康状況の目標値も必要」などの回答が比較的多く選ばれている。

これらをみると、産業保健活動まではなかなか頭が廻らない小規模事業場の実状がよく表れており、仮説2は半分程度は当たっているとみることもできよう。

### 3) 労働者への提案や課題

次に労働者は何をすべきであろうか。「サービスの受け手側である労働者に係る諸処の提案や課題」についてみると、「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。自分の体は自分で守って欲しい。二次健診や治療を確実に実施して欲しい」「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」「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」「市役所等の窓口で、いつ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。特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」「再診そして治療となれば、仕事を失うおそれを感じるので、再診（場合によっては健診そのものを）から遠ざかるようにする」などの項目が比較的多く選ばれている。

これらの回答から、労働者については、一般的に健康管理に対する自覚を持ってもらいたいこと、次に夜間や休日などのサービスおよび無料のサービスに対する要望、そしてプライバシーの保護などの問題があり、こうした課題を十分に考慮しつつ産業保健活動を推進していくことが望まれる。

### 4) 行政指導や法令改正の必要性

行政指導や法令改正などで産業保健活動を活発化させようという方策については、一般的に支持する意見がインセンティブなどに比べて多い傾向が今回調査で認められた。

すなわち、「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諸処の提案や課題等」についてみると、「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」という回答が最も多かった。しかし、それ以外の回答傾向をみると、意見は分かれているが、「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」「就労前の健診の実施を徹底して指導すべきである」「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」「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」などが選ばれている。

また、法令による規制については別の設問で「おおいに必要である」は5.8%と少数であったが、「ある程度は必要である」という回答が60.1%と非常に多いことから分かるように、人の健康を守る産業保健活動の面では、小規模事業場においても行政指導や法令遵守を強化すべき時代になっているとみてよいであろう。

これらのことから、産業保健活動をより活発化させるためには、インセンティブや表彰制度の導入よりも先に、行政指導や法令による規制を強化していくことのほうが重要になっているということを今回の調査結果は示しているといえるであろう。

## VI. アンケート調査票

**平成15年度厚生労働科学研究費補助金**  
**「今後の産業保健活動のあり方に関する研究」**  
**産業保健活動に関するニーズ調査**

平成15年11月  
長崎大学環境科学部労働環境研究室

本調査へのご協力のお願について

時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

平素は格別のご高配を賜わり、厚くお礼申し上げます。

さて今日、従業員の高齢化に伴う生活習慣病（いわゆる成人病）の増加やメンタル・ヘルス・ケアに対するニーズの高まりに代表されるように、疾病の早期発見と日常の健康づくり・健康管理など各事業場における産業保健活動への期待がますます大きくなっております。一方、厚生労働省は、とくに従業員50人未満の事業場における産業保健活動を支援するため、産業医の育成や、各地域の医師会のご協力のもとに「産業保健推進センター」及び「地域産業保健センター」の整備をはじめ各種施策の充実に努めております。

この調査は、こうした産業保健活動の今後のあり方を探るため、厚生労働省の厚生労働科学研究費補助金で実施する「今後の産業保健活動のあり方に関する研究」の一環として、神奈川県、京都府、福岡県の従業員50人未満の事業場約2,500社を対象として、長崎大学環境科学部労働環境研究室が実施するものです。また調査結果の集計・分析は財団法人社会経済生産性本部が行います。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解賜わり、積極的にご協力、ご回答いただきますようよろしくお願い申し上げます。

○本調査は調査票及び返信封筒とも「事業者用」と「個人用」との2種類同封しております。

「事業者用」は会社としてのお立場からの回答、「個人用」は従業員のうちどなたか2名（できれば別々の職種の方1名ずつ）の方にお渡し頂き、個人の意見としての回答をお願い申し上げます。

○お手数をおかけいたしますが、ご回答は同封の返信封筒にて、別々に12月10日までにご返送ください。

○なお、いただきましたご回答は、すべて統計的に処理いたしますので、特定の事業場や個人にご迷惑をおかけすることは一切ございません。また、本調査の目的以外に使用することも全くございませんことを申し添えます。

**※本調査につきましてご不明な点がございましたら下記までお問い合わせ下さい。**

（調査委託先）財団法人社会経済生産性本部・総合企画部（西原、石川）

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1

TEL 03-3409-1137 FAX 03-3409-2810

（調査実施主体）長崎大学環境科学部労働環境研究室（浜 民夫 教授）

〒852-8521 長崎市文教町1-14

TEL 095-819-2720（FAXも同じ）

（貴事業場の業種について）

問1. 貴事業場の業種について、次の1から9までの中から最もあてはまるものを1つ選び、番号に○印をつけてください。

- |                   |              |
|-------------------|--------------|
| 1. 農・林・水産・鉱業      | 6. 卸売・小売業    |
| 2. 建設業            | 7. 金融・保険業    |
| 3. 製造業            | 8. 不動産業      |
| 4. 電気・ガス・熱供給業・水道業 | 9. サービス業・その他 |
| 5. 運輸・通信業         |              |

（従業員数について）

問2. 現在、貴事業場で働いている従業員（パート・アルバイトを含む。）は何人ですか。次の口の中に数字（直近の人数）をご記入ください。

男 性	女 性	合 計
人	人	人

（従業員の平均年齢について）

問3. 貴事業場の従業員の平均年齢はおよそ何歳ですか。次の中から最もあてはまるものを1つ選び、番号に○印をつけてください。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1. 24歳以下  | 5. 40～44歳 |
| 2. 25～29歳 | 6. 45～49歳 |
| 3. 30～34歳 | 7. 50～54歳 |
| 4. 35～39歳 | 8. 55歳以上  |

（貴事業場の資本関係等について）

問4. 貴事業場の資本関係等について、次の中から最も近いものを1つ選び、番号に○印をつけてください。

1. 他社と資本関係や請負関係のない単独独立型企业
2. 子会社
3. 系列会社
4. 請負会社
5. 構内協力企業
6. 構外協力企業
7. その他（具体的に )