

#### ・産業医の問題意識・意見

産業医から、事業場内の雇用・就業に関する多様性について問題意識及び意見を聞き取った結果、以下の4点が主な点として挙げられた。

- 「事業場内だけでなくグループ企業内でポジション兼務者が多く、複数の事業場を行き来(出張の繰返)しているため健康管理が行き届かない。」
- 「今回総務に聞いて、担当は契約企業の正社員のみと聞いて驚いた(非正社員や、他企業の労働者も管理していると思っていた)。」
- 「労働衛生管理体制について、安全管理(事故災害管理)についてはこれまでの実績が積み上げられてきて十分機能・確立していると思われる(安全衛生委員会など)が、健康管理(生活習慣病対策など)については不十分な感じがする。」
- 「産業医契約の対象ではない社員がいることは知っているが、全て健康管理室の看護師の指示に従って対応しており、あまり問題は感じない。」

各事業場ごとの調査結果はそれぞれにまとめ、表4～7とした。

#### C-2. 資料を用いた就業形態と健康診断状況の評価

定期健康診断の機会提供は雇用形態によって異なることが示された(表8)。一般社員(9項目平均で83.3%)は契約社員(71.3%)に比べて健康診断の機会提供率

が高く、さらに契約社員はパート(42.7%)に比べて健康診断の機会提供率が高い( $\chi^2$ 検定、いずれも $p < 0.001$ )。

健康診断受診率も雇用形態によって異なり(表9)、一般社員は、契約社員やパートに比べ、全体での受診率および機会提供者中の受診率、共に高い( $\chi^2$ 検定、いずれも $p < 0.001$ )。ただし、機会提供者中の受診率に関し、契約社員とパートの間に有意な差は見られなかった( $\chi^2$ 検定、 $p = 0.162$ )。

健診結果の有所見率を調べると、契約社員は一般社員に比べ高かった(表10)。しかしパートと一般社員の間に有意な差は示されなかった。

#### C-3. 就業形態と健康状態の事例研究

調査前半年間の平均時間外労働時間は過重労働者群85時間、非過重労働者群24時間であった(表12)。過重労働者群の平均睡眠時間(5.8時間)が有意に短い他は(非過重労働者群では6.3時間、Studentのt検定)、年齢、喫煙率など基本属性について両群間に有意差は認められなかった。

月経前緊張症の症状を示す者の割合は、過重労働者群の方が有意に高かった(過重労働者群76%、非過重労働者群56%、 $p = 0.029$ ) (表13)。しかし、月経周期が不順な者、月経困難症の症状を示す者の割合については、両群間で有意差はなかった。月経前後に鎮痛剤を服用する者の割合は、過重労働者群において有意に高かった(過重労働者群68%、非過重労働者群47%、 $p = 0.033$ )。

同様の解析を妊娠出産経験のある10人(うち、過重労働者群に1人含まれる)を除

いて行ったところ、月経周期の不順および月経困難症の症状について両群間に差は見られなかったが、鎮痛剤の服用割合は、過重労働者群において有意に高かった(過重労働者群 67%、非過重労働者群 45%、 $p = 0.035$ )。月経により仕事の能率が下がると感じる者の割合は妊娠出産経験を含めた解析、含めない解析ともに両群間で差はなかった(いずれも  $p > 0.1$ )。

#### D. 考察

##### D-1. 事業場の労働衛生管理に関する事例収集

同一事業場において存在する存在組織(親会社、子会社、関連会社など)および労働者の就業形態(常時雇用されながらも出張や出向で事業場内に常時居ない、など)が事業場ごとに異なり複雑であった。企業の健康管理室を中心として労働衛生管理体制を見ると、産業医、保健スタッフ(保健師、看護師)、人事・総務などの事務系スタッフで業務運営しており、特に産業医は「医師」としての専門性が強く、他のスタッフが労働者の形態を管理するという、役割分担をしていた。健康診断に関しては法令の定めに従い(労働安全衛生法第 66 条および労働安全衛生規則 43 条)、「常時使用する労働者」を対象としていたが、定義に従う対象者の把握は現場産業医にとって困難であった。産業医以外のスタッフによると、同事業場内の別組織、さらには同組織内の個別部署ごとに健康管理の契約が存在し、健康管理契約の有無で、健康診断を行う場合と行わない場合があることが示された。すなわち、雇用形態に関わらず、事業場内の組織の位置や予算等の関係により、健康管理

を行う者が流動的に決定されることが示唆される。また、健康診断以外の安全情報や健康情報についても、事業場内の所属組織の位置や雇用身分等による共有の程度が不明確で、定型的な情報交換のシステムが不備であると思われる。ただし、健康管理室に診療所機能がある場合、正社員・非正社員、さらに健康管理契約の有無に関わらず常に手当て、応急措置などの健康サービスは提供されている。事業形態の複雑化に伴い、人事・総務であっても事業場内の就業者を把握するのが困難だという報告もあり、健康管理室を含めた各部署統合が今後予定されるとのことだった。

##### D-2. 資料を用いた就業形態と健康診断状況の評価考察

有所見について、性別や年齢によってこれらの有所見率は影響を受け、本調査結果ではこうした属性を含めて検討できないため、契約社員は一般社員に比べて健康状態が悪い(有所見者が多い)という結論は得られないが、少なくとも、契約社員については一般社員に比べ健康診断の機会提供率、受診率が低いのに有所見率は高いという健康管理上の問題が推測される。

「定期健康診断結果調」(表 11)と比較して、契約社員の有所見率は労働者全体の中でも高い部分に属することが推測される。

##### D-3. 就業形態と健康状態の事例研究

20~49 歳の女性を無作為抽出した全国調査(H12 年度厚生科学研究)によると、月経痛のための鎮痛剤使用率は 38%となっている。この全国調査データと比較して本研究対象の鎮痛剤使用率は高く、特に過重労働

働者群の鎮痛剤服用率は1.7倍で、妊娠出産経験者を除いても同様の結果が得られた。本研究対象は月経前後で仕事の能率に差を感じておらず、鎮痛剤の服用等により女性特有の健康状態をコントロールしている可能性がある。

## E. 結論

事例収集結果より、嘱託産業医が存在する規模の現在の事業場は、労働者の雇用・就業形態のみならず、同一事業場において存在する組織および労働者の種類が複雑で、健診対象者の把握が困難であることが示された。また同事業場内であっても組織ごと、個別部署ごとに健康管理の契約が存在していることが明らかになった。各企業の健康管理室では、産業医、保健スタッフ、人事・総務などが相互に役割分担のうえ管理を行っていたが、企業間（出向先と元、請負と請元、派遣先と派遣元など）において、健康診断以外の安全情報や健康情報について共有の程度が不明確で、定型的な情報交換システムは確立されていなかった。しかし、健康管理室に診療所機能がある場合、正社員・非正社員、さらに健康管理契約の有無に関わらず常に健康サービスは提供されていた。今後は事業形態の複雑化に伴い、健康管理室を含めた各部署統合が予定される。

健康診断の実施については、労働者が直接雇用契約にある場合は健康診断を行うことが多く、また、その際は正社員と同様の内容で行われていた。出向社員の位置づけは難しく、事業場によって対応は様々であった。本調査の結果は全国調査の結果と一致するもので、さらに契約社員については一般社員に比べ健康診断の機会提供率、受

診率が低い一方で有所見率は高いという健康管理上の問題が示唆される。

就労女性の「月経前後の鎮痛剤の服用率」は高く、特に過重労働者において服用率が高いという観察結果より、過重労働は女性特有の健康に影響し、月経関連の不快感をより強く生じさせることが示唆された。女性労働者は男性労働者に比べ非正社員の形態で雇用・就業している場合が多いことをあわせて考慮すると、これらの対象については特に労働現場での健康管理が不十分な可能性が示唆された。

## 参考文献

- 1) 「労働者健康状況調査報告」厚生労働省大臣官房統計情報部、平成14年。
- 2) 厚生科学研究(子供家庭総合研究事業)「リプロダクティブ・ヘルス(生徒生殖に関する健康)から見た子宮内膜症等の予防、診断、治療に関する研究 平成12年度研究報告書」主任研究者 武谷雄二、平成13年。

## F. 健康危険情報

該当せず

## G. 研究発表

1. 論文発表  
Mariko NISHIKITANI, Mutsuhiro NAKAO, Kanae KARITA, Kyoko NOMURA and Eiji YANO. Influence of Overtime Work, Sleep Duration, and Perceived Job Characteristics on the Physical and Mental Status of Software Engineers. INDUSTRIAL HEALTH. (投稿中)
2. 学会発表  
錦谷まりこ、中尾睦宏、森田美保子、矢野栄二。就労女性の過重労働と月経に関連す

る健康状態. 第 78 回日本産業衛生学会 2005  
年 4 月、東京

H. 知的財産権の出願登録・状況  
該当せず

表 1. 資料上の調査対象者の定義：太字は本研究の解析対象

勤務時間	雇用期間の定めなし	雇用期間の定め有り	
		1年以上	1年未満
フルタイム勤務	一般社員	契約社員	その他
時短勤務	パートタイム労働者	パートタイム労働者	その他

表 2. 4 事業場の産業医と組織構成

(事業場業種)	事業場内組織数	事業場内労働者の構成 (下線は管理対象)	産業医数	回答産業医の経験年数	回答産業医の勤務頻度
A (金属製造業)	5 組織	<u>(正) 370 人</u> ...(非) 15 人:	1 人	1 年	2 週に 1 回
B (金属製造業)	9 組織	<u>(正) 500 人</u> ...(非) 300 人	1 人	4 年	週 2 回
C (輸送機械製造業)	20 組織以上	<u>(正) 2000 人~</u> (非) 不明	4 人	2 年	週 1 回
D (情報産業)	4 組織以上	<u>(正) 1000 人~</u> (非) 3-4 割	3 人	5 年	週 1 回

表 3. 4 事業場の非正社員の種類と管理・教育の差

(事業場業種)	非正社員の種類 (多い順)	管理・教育の差	直接雇用非正社員の健康診断		直接雇用ではない非正社員の健康診断	
				在籍型出向者		他社からの出向者
A(金属製造業)	嘱託、派遣、出向	なし	同様に行う	情報連絡しない	行わない	
B(金属製造業)	派遣、パート、臨時、専門契約、嘱託(請負不明)	教育に差有り	規定に合えば同様に行う	健診しない	行わない	同様に行う
C(輸送機械製造業)	海外部署出向者、海外からの研修生	作業管理について(特殊業務に従い)差有り	同様に行う	情報連絡しない	行わない	(該当なし)
D(情報産業)	派遣、出向、パート	教育に差有り	行わない	全て本人を通じて連絡	(該当なし)	(該当なし)

表 4. 事業場 A の産業医インタビュー調査結果

事業場の構成
<p>契約企業(300人以上)、関連会社、協力会社(委託・請負)の4企業(全500人以上)を担当</p> <p>正社員 370人 (平均雇用期間 約40年)</p> <p>うち、出向社員(在籍型) 20人 (出向期間約3年)</p> <p>非正社員 15人</p> <p>嘱託社員 10人 (平均雇用期間 約40年)</p> <p>派遣社員 5人</p> <p>出向社員 ?人</p>
労働衛生管理の内容
<p>① 正社員と非正社員の間一般的な労働衛生管理の差</p> <p>作業管理・作業環境管理に差はない</p> <p>安全教育・健康教育は一律</p> <p>② 直接雇用関係にあるもの(正社員以外)→健康診断～事後処置について調査</p> <p>嘱託社員→健康診断～事後措置について正社員と同様に行う</p> <p>出向社員(在籍型)→事業場内でのみ健康管理を行い、出向先には健康情報の連絡等しない (逆の連絡については不明)</p> <p>出向先との間に安全衛生に関する事項について「契約」があるかは不明</p> <p>③ 直接雇用関係にないもの→健康管理に関する雇用元との関係を調査</p> <p>派遣社員→特に健康管理を行っておらず、管理情報の提供もしない</p> <p>派遣元との間に安全衛生に関する事項について「契約」があるかは不明</p> <p>出向社員(他企業から)→健康管理を行い、必要に応じて情報交換するシステム(人事担当者が連絡する)だが、管理情報の提供はしない</p> <p>出向元との間に安全衛生に関する事項について「契約」はない</p>
産業医の問題意識や意見
<p>「当事業所においては雇用・就業形態に違いによる健康上問題はあまり指摘されていない。 正社員以外の派遣はむしろ管理職となる傾向にある。」</p>

表 5. 事業場 B の産業医インタビュー調査結果

事業場の構成
<p>契約企業、子会社(5箇所)、協力会社(請負、3箇所)などの混在する中で、<u>3企業(全500人以上)</u>を担当、但し契約企業の一部門は事業場が別の県に存在</p> <p>正社員 500人 (平均雇用期間 約15-20年)</p> <p>非正社員 300人</p> <p>専門契約社員 10人</p>

嘱託社員 10人

臨時的雇用者 20人

パートタイム労働者 100人

派遣労働者 200人(平均雇用期間 3-5年)

出向社員、請負労働者については不明

#### 労働衛生管理の内容

##### ① 正社員と非正社員との一般的な労働衛生管理の差

作業管理・作業環境管理に差はない

安全教育・健康教育は一律ではない

例：労働組合の集会で安全情報の共有をしている

事業場内の企業秘密(合金の含有材料等)については伝えられない

組織によっては毎月の安全衛生委員会で健診結果の総括などが伝えられる

管理者教育(ラインケアなど)を受けない

イントラネットのID保持者のみ情報連絡が行く(IDはパートのうち特に時短の者、清掃担当者などPC非保持者には配布されない)

##### ② 直接雇用関係にあるもの(正社員以外)→健康診断～事後処置について調査

就業前健康診断について→本社が行うが、現場で把握していない

パートタイム労働者→契約1年以上で、一定時間以上勤務している場合(週25時間以上くらい)、一般健診の対象となる

他、健康診断～事後措置まで、正社員と同様に行う

嘱託社員→健康診断～事後措置について正社員と同様に行う

出向社員(在籍型)→当該事業場で健康管理を行わない

出向先との間に安全衛生に関する事項について「契約」があるかは不明  
その他の管理情報は必要に応じて提供されるはず

##### ③ 直接雇用関係にないもの→健康管理に関する雇用元との関係を調査

請負労働者・派遣社員→健康管理は行っていない、管理情報は問合せに応じて提供する

派遣元との間に安全衛生に関する事項について「契約」があるはず(担当に聞けば内容はわかるが、これまで聞いたことがない)

出向社員(親会社から)→健康管理を行い、必要に応じて情報交換するシステム(連絡は本人、保健師、総務などが行う)だが、管理情報の提供については不明  
出向元との間に安全衛生に関する事項について「契約」も不明

産業医の問題意識や意見

「事業場内だけでなくグループ企業内でポジション兼務者が多く(特に管理職)、複数の事業場を行き来(出張の繰り返し)しているため過重労働であり、健康状態が悪いにもかかわらず、安全健康管理が行き届かないように思う。出張先の各事業場全てに健康管理室等がないことも原因だろう。」

「最近、業務形態が細分化され複雑に過ぎるので総務(人事掌握)、福利・厚生(社宅の支給など)、労働衛生管理(健康診断など)、簡略、一元化しようとしている。」

「派遣労働者など、事業場内の労働組合に入っていない人は情報が十分に伝達されていないので心配。派遣を含め他企業から来ている労働者は一般的に職場に関して意見を言いにくい上、職場における健康上のリスクが高いように思う。」



表 6. 事業場 C の産業医インタビュー調査結果

<p>事業場の構成</p> <p>契約企業(2350人以上)のみ担当、ただし、事業場内に子会社・関連会社、協力会社(20箇所程度、種類・人数不明)など混在</p> <p>正社員のみ 2350人</p> <p>海外部署(主に工場)への出向者が常時 1-2割</p> <p>その他、海外研修生(インドネシア、中国など)が 50人くらい、滞在は 3-6ヶ月</p> <p>産業医契約外の同事業場における他組織については人数不明</p>
<p>労働衛生管理の内容</p> <p>① 正社員と非正社員の間一般的な労働衛生管理の差</p> <p>作業環境管理に差はない</p> <p>作業管理については特殊業務を請け負わせているので、それに対応して行っているはず</p> <p>例：警備、包装、販売、システムオペレーション</p> <p>安全教育は一律</p> <p>健康教育は一律ではない</p> <p>例：海外研修生や海外出向社員の一部について健康教育を行わない</p> <p>② 直接雇用関係にあるもの(正社員以外)→健康診断～事後処置について調査</p> <p>該当なし</p> <p>③ 直接雇用関係にないもの→健康管理に関する雇用元との関係を調査</p> <p>海外研修生→健康診断～事後措置を行わない、ただし滞在中の全医療費を負担</p> <p>海外出向社員→健康管理一般は行うが、出向先との連絡については不明(おそらくシステムがあると思うが、これまで経験なし)、出向先より管理情報は提供されない、出向先との安全衛生上の「契約」については不明</p> <p>同事業場他組織の労働者など→健康管理は行っていない、雇用元との間に安全衛生に関する事項について「契約」があるはず(事務がやっているので不明)、但し健康管理室の診療諸機能は利用できる</p>
<p>産業医の問題意識や意見</p> <p>「就業形態について違いを把握したいが、機会がない。」</p> <p>「今回、総務に聞いて、担当は契約企業の正社員のみと聞いて驚いた(非正社員や、他企業の労働者も管理していると思っていた)」</p> <p>「労働衛生管理体制について、安全管理(事故災害管理)についてはこれまでの実績が積み上げられてきて十分機能・確立していると思われる(安全衛生委員会などが、健康管理(生活習慣病対策など)については不十分な感じがする。企業側の健康管理の認識が弱いのではないか。(健康管理は健康診断受診率を上げる、という程度のことしかやっておらず、効果については疑わしい)」</p>

表7. 事業場Dの産業医インタビュー調査結果

<p>事業場の構成</p>
<p>契約先企業(1195人)とグループ会社4箇所(1001,110,35人など)のうち、契約企業とグループ会社の一部(3箇所)の<u>正社員のみ担当(実際には残りのグループ会社の嘱託産業医と</u>          正社員 1624人以上          専門契約社員 290人          嘱託社員 3人          臨時的雇用者 2人          パートタイム労働者 42人          出向社員(在籍) 71人プロジェクトごとに常に正社員の1割が事業場外に出向          出向社員(他企業から) 160人          派遣労働者 390人 (グループ会社の一つについて3-4割)          請負、その他なし</p>
<p>労働衛生管理の内容</p>
<p>① 正社員と非正社員の間一般的な労働衛生管理の差          作業環境管理・作業管理について差はない          安全教育は一律          健康教育は<u>一律ではない</u>          例：パート労働者等は入社時期が様々な為、新入社員健康研修を受けていない</p> <p>② 直接雇用関係にあるもの(正社員以外)→健康診断～事後処置について調査          専門契約社員・在籍型出向社員(全員)→健康診断～事後措置を正社員と同様に行う          パートタイム労働者・他企業からの出向者(所属組織ごとに)→健康診断～事後措置を行う場合もあれば行わない場合もある          配置転換についてはこれまで事例なし          出向社員→健康管理は正社員と同様に行い、全ての管理情報は必要に応じて看護師と本人がメールで連絡するシステム(本人以外の連絡担当者は出向先総務など)。          出向先の診療諸機能は利用できないため、問題が生じたら本人が自ら来る(突発的な事故による負傷などはなく、メンタルなどの疾患が多いため)。</p> <p>③ 直接雇用関係にないもの→健康管理に関する雇用元との関係を調査          該当なし</p>

産業医の問題意識や意見

「労働者の中に処方箋を出せる人と出せない人がいて産業医契約の対象ではない社員がいることは知っていたが、全ては健康管理室の看護師の指示に従って対応しており、あまり問題は感じない。」

「そもそも労働者の雇用状態や就業状態を嘱託産業医が産業医としての業務内で把握するのは困難である(そのほとんどが健康診断の計画、事後の指導、突発的な負傷や疾病への対応に占められ時間がない)。」

「多くの医師は目の前の患者(労働者)を診ることに専念していて形態については人事・総務や健康管理室の他のスタッフとの協力・分業という形で対応しているのが現実ではないか？いわゆる「医師の診療義務」が前提にあるので、管理・診療対象者の社会的属性等を考慮しない姿勢が一般的と思われる。」

「同じ事業場で勤務している以上、各労働者にとっては雇用形態に関わらず作業環境や場合によって作業業務が同じである。それらの違いを把握しつつ労働衛生管理について同様に扱うことは健康上メリットがあるかもしれない。しかし、そのためには今の産業医の業務内容では時間的無理があるので、全体管理・指示のみに従事するマネージャー的「管理産業医」と、現場で実際の業務を行う「産業医」などに分けなければ無理ではないか？」

「今回、総務に聞いて、担当は正社員のみと聞いて驚いた(色々な雇用形態の人を管理していると思っていた)」

表 8. 定期健康診断の機会提供率 (%)

(%)	聴力	胸部 X線	血圧	貧血	肝機 能	血中 脂質	血糖	尿	心電 図	平均
一般	85.1	87.3	87.9	77.9	79.4	80.5	80.1	88.3	77.1	83.3
契約	71.5	75.4	77.2	66.9	67.1	68.6	69.1	74.3	66.2	71.3
パート	43.4	44.5	45.4	40.1	39.4	41.1	40.3	47.4	39.4	42.7

表 9. 定期健康診断の機会提供率 (%) および、機会提供者中の受診率(%)

	平均受診人数	全体の受診率 (%)	機会提供され た 推定人数	機会提供者中 の受診率 (%)
一般社員	10409	78.4	11062	94
契約社員	449	63.8	502	89
パートタイマ ー	748	37.1	861	87

表 10. 定期健康診断の受診者中の有所見率(%)

(%)	聴力	胸部 X線	血圧	貧血	肝機 能	血中 脂質	血糖	尿	心電 図	平均
一般	5.4	2.5	11.0	5.6	17.1	23.6	8.2	7.4	6.0	9.6
契約	8.5	4.0	18.0	6.5	16.2	24.6	8.2	8.8	11.0	11.7
パート	2.1	2.3	8.7	9.2	6.1	22.6	4.0	11.1	9.7	8.4

表 11. (参考：平成 14 年 定期健康診断実施結果(項目別の有所見率等))

(%)	聴力 *1	胸部 X線	血圧	貧血	肝機 能	血中 脂質	血糖	尿*1	心電 図	平均*2
有所見 者率	8.7	3.3	11.5	6.6	15.5	28.4	8.3	3.5	8.8	10.5

\*1 複数項目のうち、もっとも大きい値を採用

\*2 各項目の有所見者率を算術平均した値

表 12. 過重労働者群と非過重労働者群における基本属性の比較 (Basic characteristics of the participants and group comparison between overtime work group and non-overtime-work group<sup>a</sup>)

	Total	Group assignment	
		Overtime work	Non-overtime work
	[n=120]	[n=38]	[n=82]
Age (years)	28 (25-33)	29 (25-31)	28 (25-33)
Body mass index <sup>b</sup> (kg/m <sup>2</sup> )	19 (18-21)	18 (18-20)	19 (18-21)
Mean blood pressure <sup>b</sup> (mmHg)	83 (8)	82 (8)	83 (9)
Smoking habit (%) [n of "yes"]	13 [16]	13 [5]	13 [11]
+ Past smoking habit (%) [n of "yes"]	27 [32]	26 [10]	27 [22]
Sleep duration (hrs/night)	6.1 (1.0)	5.8* (0.9)	6.3 (1.0)
Overtime work (hrs/month)	38 (19-60)	85** (60-150)	24 (10-40)

<sup>a</sup> Values are medians with 25-75 percentiles in parentheses, arithmetic means with standard deviations in parentheses, or percentages with observation numbers in brackets.

<sup>b</sup> Seventeen participants at overtime work group and thirty-eight participants at non-overtime work group were available for the information.

\*P<0.05 (Student's t-test), \*\*P<0.01 (Wilcoxon's rank sum test).

表 13. 過重労働者群と非過重労働者群における月経関連の症状と健康行動の比較  
(Gynecological problem and health behavior for menstruation, and group comparison  
between overtime work group and non-overtime-work group)

	Total [n=120]	Group assignment		P values
		Overtime work [n=38]	Non-overtime work [n=82]	
Gynecological Problems:				
Menstrual cycle disorder	25 [30]	32 [12]	22 [18]	0.257
Dysmenorrheal syndrome	73 [87]	74 [28]	72 [59]	0.843
Abdominal Pain	83 [72]	75 [21]	86 [51]	0.187
Back pain	48 [42]	46 [13]	49 [29]	0.813
Head ache	13 [11]	14 [4]	12 [7]	0.751
Premenstrual syndrome <sup>a</sup>	62 [74]	76* [29]	56 [45]	0.029
Mastococcus	38 [28]	31 [9]	42 [19]	0.333
Sleepiness	41 [30]	48 [14]	36 [16]	0.277
Irritation	27 [20]	25 [7]	29 [13]	0.717
Bulimia	23 [17]	21 [6]	24 [11]	0.708
Stomach ache	16 [12]	14 [4]	18 [8]	0.650
Digestive symptoms	13 [10]	10 [3]	16 [7]	0.731
Health behaviors:				
Medication usage <sup>b</sup>	54 [63]	68* [26]	47 [37]	0.033
Performance deterioration <sup>c</sup>	53 [63]	63 [24]	48 [39]	0.111
No visit to gynecologists	85 [102]	79 [30]	88 [72]	0.217
(Reasons for no visit)				
Thinking no disease	71 [72]	58 [18]	75 [54]	0.067
Resistance of visit	16 [16]	16 [5]	16 [11]	0.935
Lack of proper information	8 [8]	10 [3]	7 [5]	0.696
No time to visit	6 [6]	6 [2]	6 [4]	1.000

<sup>a</sup> One subject was missing with respect to premenstrual syndrome.

<sup>b</sup> Four subjects were missing with respect to medication usage.

<sup>c</sup> Performance deterioration was defined as deterioration of work performance related to gynecological problems.

\* P<0.05 (Pearson's qui-square test, or Fisher's exact test).

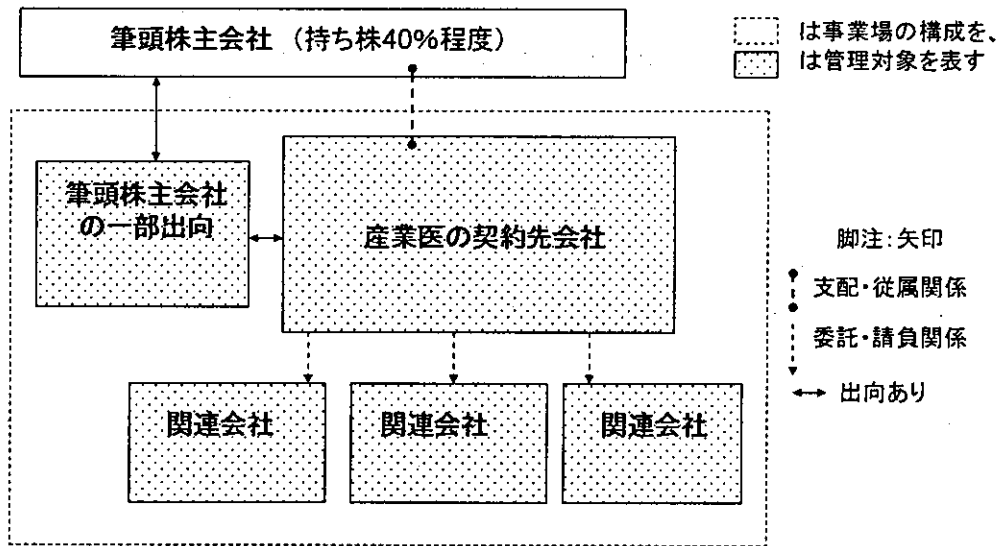


図1. 事業場A

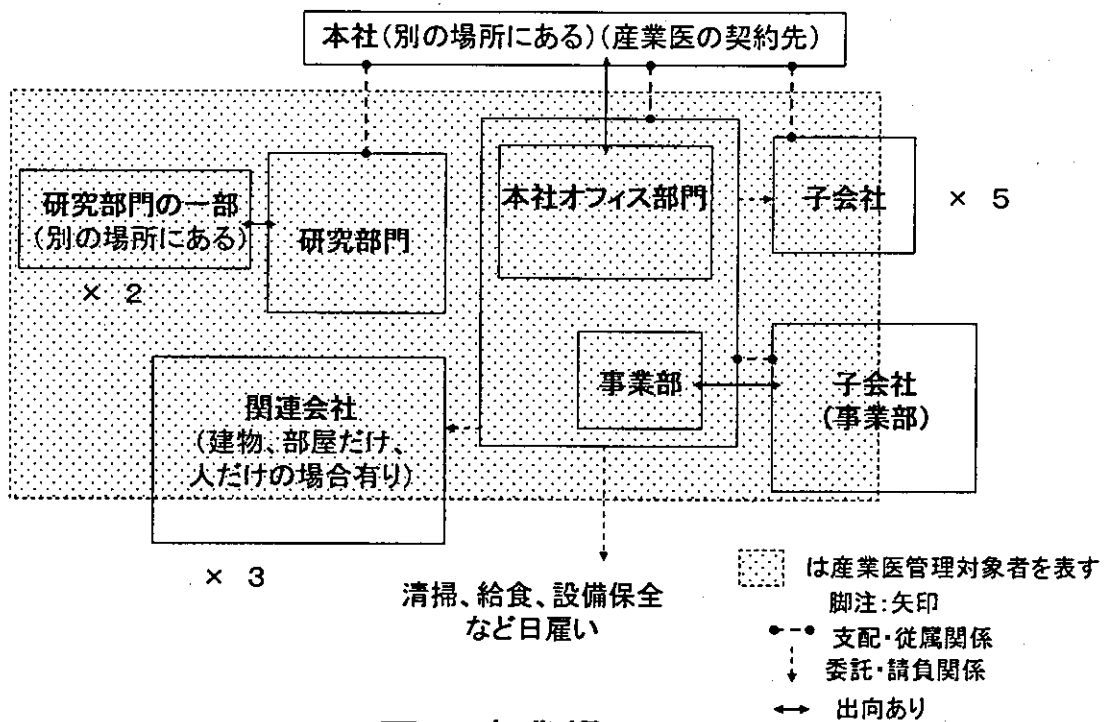


図2. 事業場B

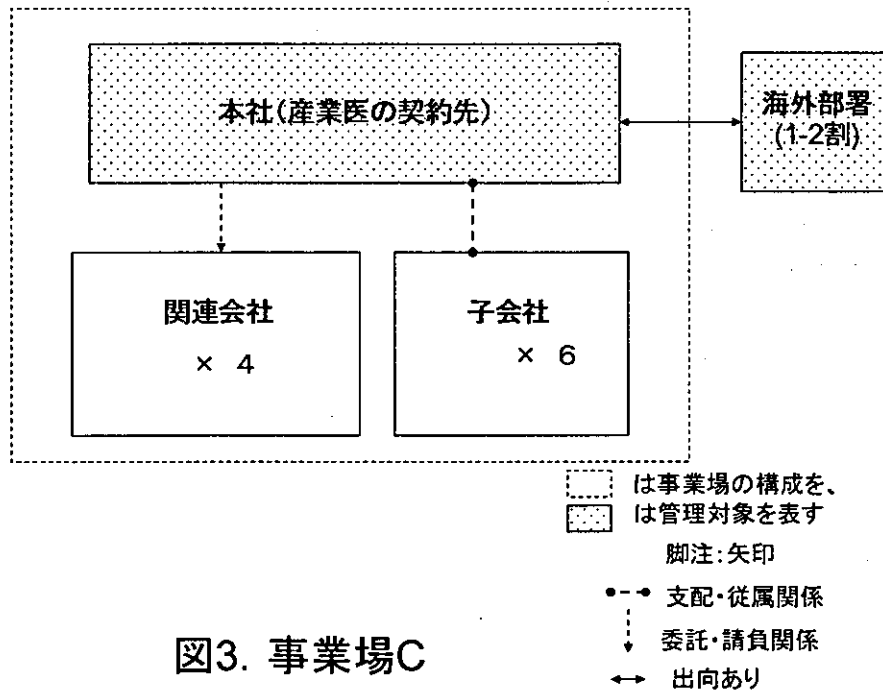


図3. 事業場C

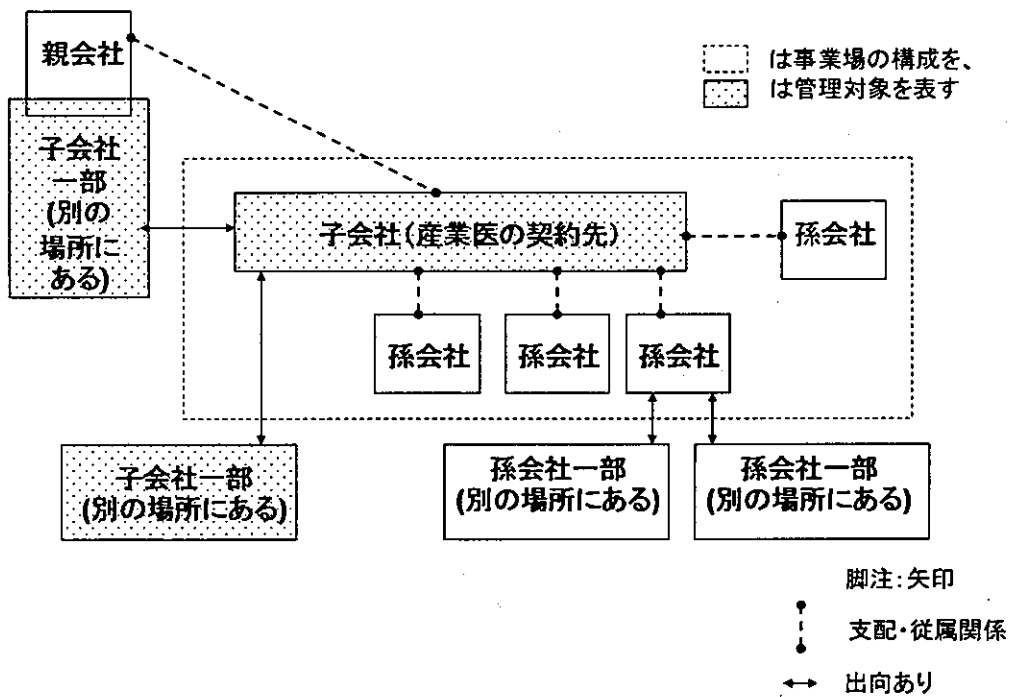


図4. 事業場D



(参考資料：調査表)

### 調査ご協力をお願い

最近、様々な雇用・就業形態の労働者が一つの事業場に存在するようになりました。それに伴い労働衛生管理上の新しい問題が生じていることが予想されます。そこで、現場産業医の先生が、実際にどのような不都合を抱えているかを教えていただきたいと思います。なお、この調査票は複数の事業所を対象に行っており、調査結果は事業所を特定することなく完全に匿名のまま集計されます。事業場その他のプライバシー権は保障されますのでご安心ください。

以上をご理解のうえ、下記調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

回答は、( )内に適切な数値を記入する他、選択肢から1つ選び、その数字もしくは該当する枠に○をつけてください。

#### A. 事業場について

1 産業医の先生は、ご担当の事業場とはどのような産業医契約をされていますか。(1つに○)

- 1) 専属 2) 嘱託

2 ご担当の事業場で契約している産業医は、全体で何人いらっしゃいますか。(1つに○)

- 1) 自分(回答者)を含め( )人いる 2) わからない

3 事業場の主な業種は次のいずれでしょうか。(1つに○)

- 1) 建設業 2) 食品製造業 3) 繊維工業 4) 木製品・紙製造業 5) 化学工業  
6) ゴム製造業 7) 窯業 8) 金属製造業 9) 一般機械製造業 10) 電機製造業  
11) 輸送機械製造業 12) 精密機械製造業 13) その他の製造業 14) 卸売・小売業  
15) 金融保険業 16) 運輸業 17) 通信業 18) 電気ガス水道業 19) 鉱業  
20) 医療業 21) 人材派遣業 22) サービス業 23) 公務 24) その他 25) 不明

4 どれくらいの頻度で事業場を訪問(勤務)されますか。(1つに○)

- 1) ほぼ毎日 2) 月に2~4回 3) 月に1回 4) 年に2~4回 5) 年に1回以下

5 事業場には下記のように呼ばれる複数の企業組織(子会社、協力会社など)が含まれますか?

- 1) はい(複数含まれている) 2) いいえ(一組織から成り立っている)

子会社・関連会社…支配従属関係にある会社、親会社は子会社(もしくは関連会社)の意志決定機関を支配しているという関係をもつ(関係の強さ：子会社>関連会社)  
協力会社(委託・請負)…事業場では一般的指揮監督関係に入らず別事業者として独立して仕事を処理完成する(特定の業務処理を目的とする→委託会社、特定の仕事の完成を目的とする→請負会社)

6 担当する事業場に所属する企業組織(下記定義参考)はいくつあり、そのうち、いくつかの組織について産業医活動をされていますか？<sup>注</sup>

事業場内の組織( )ヶ所のうち、( )ヶ所について産業医を担当している

7 当該事業場で担当されている労働者の規模は次のいずれでしょうか(複数企業の場合はその合計)。また、その中で最も大きい組織の労働者の規模どのくらいでしょうか。(1つに○)<sup>注</sup>

●担当されている労働者の規模

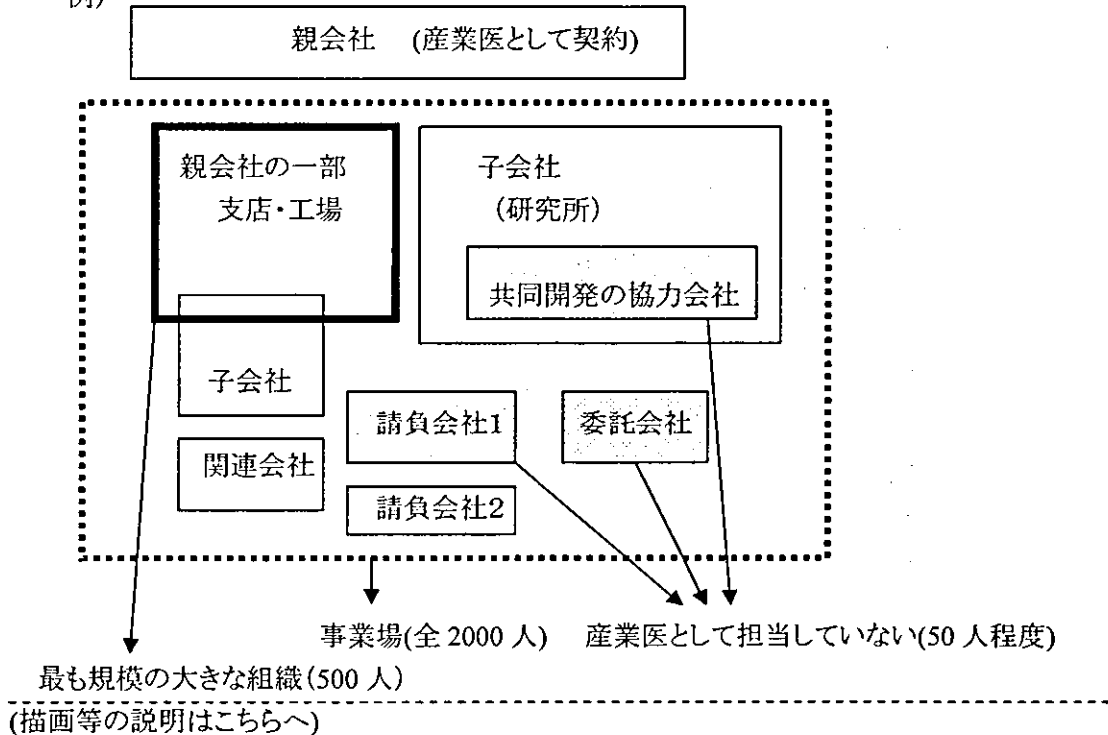
1)1,000人以上 2)500人以上 3)300人以上 4)100人以上 5)50人未満 6)50人未満

●担当される中で最も大きい企業組織に属する労働者の規模

2)1,000人以上 2)500人以上 3)300人以上 4)100人以上 5)50人未満 6)50人未満

注：もし、事業場の形態が複雑であるなら、以下のように図等で示してご説明ください。

例)



8 事業場における労働者の各雇用・就業形態について、以下の人数と平均雇用継続期間についてお答えください(注:定義を参考にしてください)。もし、事業場全体として説明するのが困難な場合は、担当されている企業組織の中で最も規模の大きなものについてお答えください。

1)～3)のうちお答えくださる該当番号に○をつけて下さい

{ 1)事業場全体 2)担当企業組織全体 3)最も大きい企業組織 } について

雇用・就業形態	定義	人数	平均雇用継続期間
正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や出向者などを除いた者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
非正社員	正社員以外の労働者(下記に分類)	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
専門契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
臨時的雇用者 (日雇いなど)	雇用期間が1ヵ月以内の者又は日々雇用している者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
パートタイム 労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヵ月を超えるか、又は定めがない者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
出向社員(在籍型)	雇用している労働者のうち、他企業を交えて出向契約を結び、当該企業へ出向している者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
出向社員(他企業からの出向者)	他企業より出向契約に基づき出向して来ている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
請負労働者	一般的指揮監督関係に入らない別事業者(請元と請負契約をしている)に雇用されている労働者。	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない
その他	上記以外の労働者。(何と呼ばれますか?具体的な定義とともにご説明ください: )	1)約 人 2) わからない	1)約 年 2) わからない

