

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。」

「最近では、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></p> <p>正社員 1624人以上</p> <p>専門契約社員 290人</p> <p>嘱託社員 3人</p> <p>臨時的雇用者 2人</p> <p>パートタイム労働者 42人</p> <p>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</p> <p>出向社員(他企業から) 160人</p> <p>派遣労働者 390人 (グループ会社の一つについて3-4割)</p> <p>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</p> <p>作業環境管理・作業管理について差はない</p> <p>安全教育は一律</p> <p>健康教育は<u>一律ではない</u></p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>配置転換についてはこれまで事例なし</p> <p>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)。</p> <p>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ではなく、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</p> <p>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^a)

	Total	Group assignment	
		Overtime work	Non-overtime work
	[<i>n</i> =120]	[<i>n</i> =38]	[<i>n</i> =82]
Age (years)	28 (25-33)	29 (25-31)	28 (25-33)
Body mass index ^b (kg/m ²)	19 (18-21)	18 (18-20)	19 (18-21)
Mean blood pressure ^b (mmHg)	83 (8)	82 (8)	83 (9)
Smoking habit (%) [<i>n</i> of “yes”]	13 [16]	13 [5]	13 [11]
+ Past smoking habit (%) [<i>n</i> 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)

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

^b 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 (%) [<i>n</i> of “yes”]	Group assignment		P values
		Overtime work [<i>n</i> =38]	Non-overtime work [<i>n</i> =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 ^a	62 [74]	76* [29]	56 [45]	0.029
Mastocnus	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 ^b	54 [63]	68* [26]	47 [37]	0.033
Performance deterioration ^c	53 [63]	63 [24]	48 [39]	0.111
No visit to gynecologists (Reasons for no visit)	85 [102]	79 [30]	88 [72]	0.217
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

^a One subject was missing with respect to premenstrual syndrome.

^b Four subjects were missing with respect to medication usage.

^c 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).

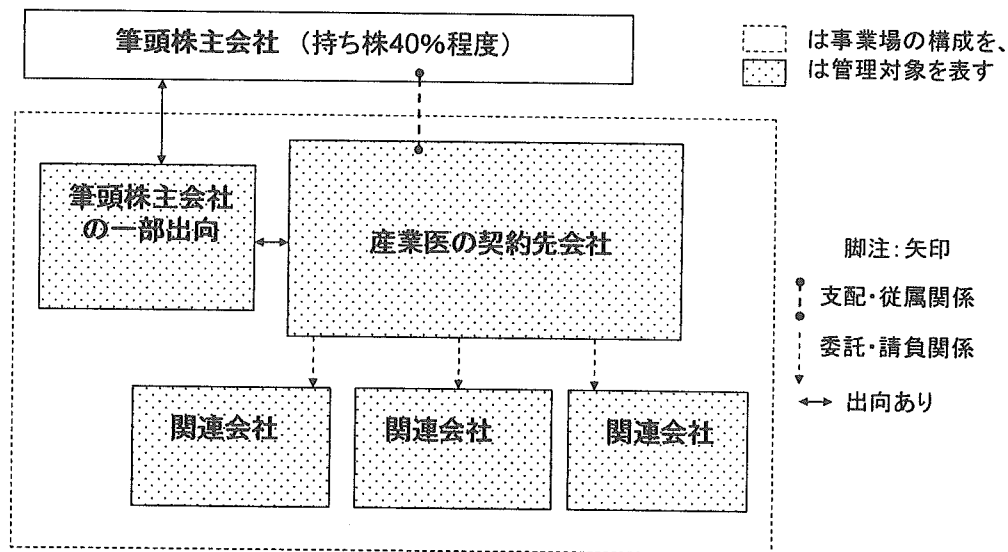


図1. 事業場A

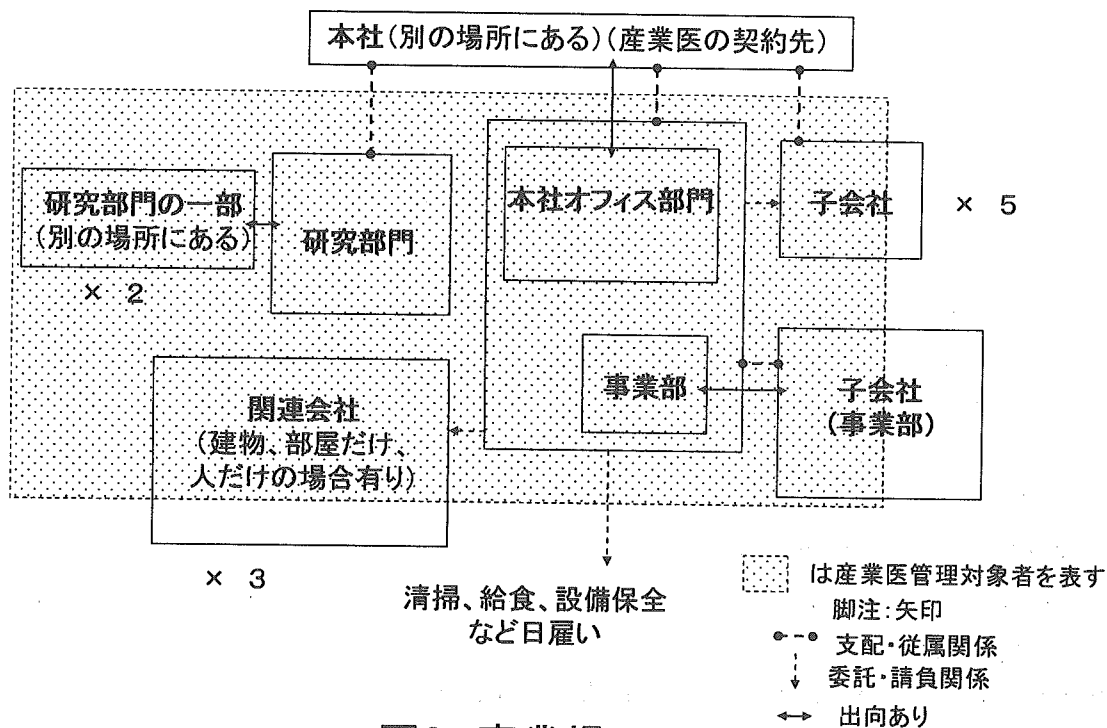


図2. 事業場B

(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?注

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○)注

●担当されている労働者の規模

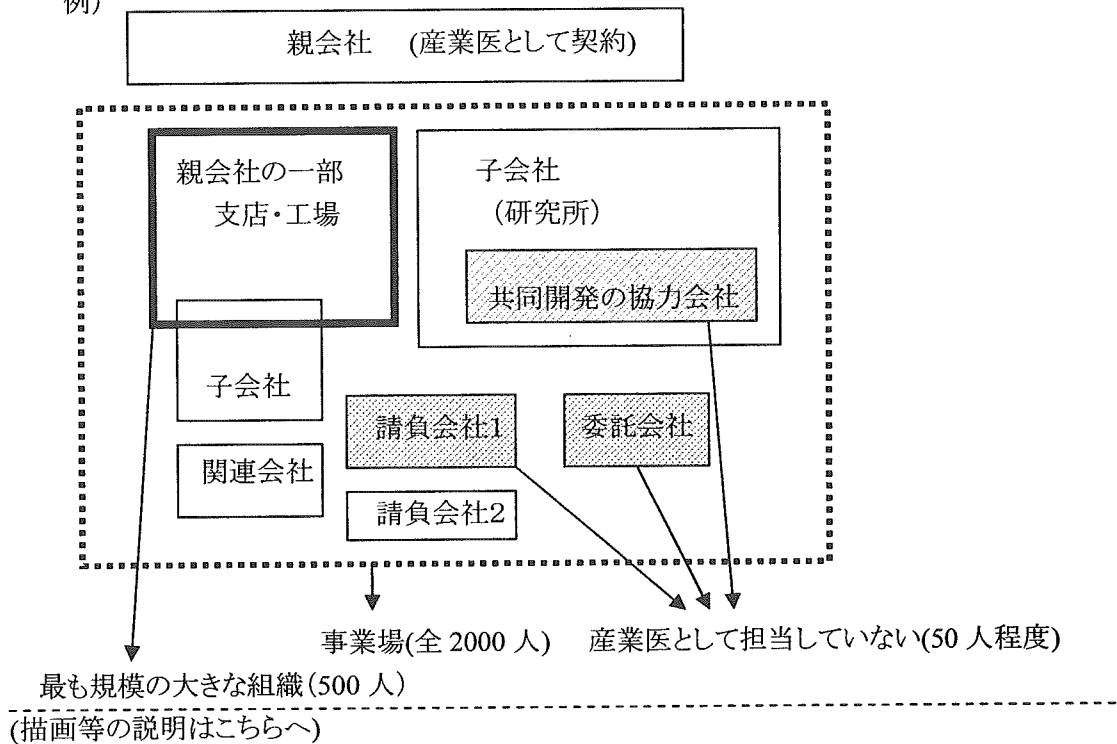
1)1,000人以上 2)500人以上 3)300人以上 4)100人以上 5)50人未満 6)50人未満

●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

以下は「事業場と直接雇用契約を結んでいる非正社員」の健康管理についてお聞きします。

5. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、業務開始前に一般健康診断を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1)実施していない。	2)正社員と同様に実施している。	3)実施しているが、正社員より簡略化している。	4)正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

6. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、定期一般健康診断を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1)実施していない。	2)正社員と同様に実施している。	3)実施しているが、正社員より簡略化している。	4)正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

7. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、特殊健康診断を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1) 特殊健診の必要な非正社員がない。	2) 正社員と同様に実施している。	3) 実施しているが、正社員より簡略化している。	4) 正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

8. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、定期一般健康診断の健診後保健指導を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入してください)

	1) 該当者がいない又は健診を行っていない。	2) 正社員と同様に実施している。	3) 実施しているが、正社員より簡略化している。	4) 正社員より詳しく実施している。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

9. 産業医として担当している下記の非正社員に対して、定期一般健康診断の健診後必要な場合があれば事後処置を実施していますか。(表の該当箇所に○を記入して下さい)

	1) 該当者がいない 又は健診を行って いない。	2) 正社員と同 様に実施して いる。	3) 実施している が、正社員より簡 略化している。	4) 正社員より 詳しく実施し ている。
a. 専門契約社員				
b. 嘱託社員				
c. 臨時雇用者				
d. パートタイム労働者				
e. その他の非正社員				

上記を実施されている場合で、「配置転換」が必要なときにはどうしますか。

	1) そのような例は起 こらない。	2) 正社員と同様の処置 をする。	3) 契約を解除する。
a. 専門契約社員			
b. 嘱託社員			
c. 臨時雇用者			
d. パートタイム労働者			
e. その他の非正社員			

10. ご担当の事業場で、他社へ出向中の社員(在籍型出向社員のみ)が居る場合、その健康管理について、お答えください。

a. 出向中の社員について健康管理を行っていますか。

1)行っている 2)行っていない 3)わからない

(2)、3)にお答えの場合は d. へお進みください)

b. 上記1)にお答えの場合、出向先会社と健康管理に関する連絡をどのように行っていますか。

1)連絡していない(健康管理については、当事業場内でのみ行っている)

2)毎月定期的に情報交換している

3)数ヶ月ごとに定期的に情報交換している

4)毎年定期的に情報交換している

5)必要な際に随時情報交換ができるシステムになっている

c. 上記2)～5)にお答え場合、出向先会社との連絡先担当者は決まっていますか。

1)決まっていない

2)決まっている

決まっているとすれば、どういう立場の人ですか。

3)産業医 4)保健師 5)出向元責任者 6)衛生管理者 7)総務などの安全衛生担当者

8)その他()

d. 出向先会社との契約上、安全衛生に関する事項はありますか。

1) ある 2) ない 3) わからない

e. 出向先会社から、出向先事業場に関する作業環境管理、作業管理等の情報を提供されていますか。

1) 提供される 2) 提供されていない 3) わからない

f. 出向先の事業場内に診療所機能がある場合に、出向中の社員は利用することができますか。

1) 診療諸機能があるかわからない 2) 診療所機能はない

診療所機能があり、3)利用できる 4)利用できない 5)(利用可能か)わからない

12. ご担当の事業場に派遣労働者が居る場合、その健康管理について、お答えください。

a. 派遣労働者の健康管理を行っていますか。

1)行っている 2)行っていない 3)わからない

(2)、3)にお答えの場合は d. へお進みください)

b. 上記1)にお答えの場合、労働者の属する派遣元会社と健康管理に関する連絡をどのように行っていますか。

1)連絡していない (健康管理については、当事業場内でのみ行っている)

2)毎月定期的に情報交換している

3)数ヶ月ごとに定期的に情報交換している

4)毎年定期的に情報交換している

5)必要な際に随時情報交換ができるシステムになっている

c. 上記2)～5)にお答え場合、派遣元会社との連絡先担当者は決まっていますか。

1)決まっていない

2)決まっている

決まっているとすれば、どういう立場の人ですか。

3)産業医 4)保健師 5)派遣元責任者 6)衛生管理者 7)総務などの安全衛生担当者

8)その他()

d. 派遣元会社との契約上、安全衛生に関する事項はありますか。

1) ある 2) ない 3) わからない

e. 派遣元会社に対し、事業場における安全衛生の立場から作業環境管理、作業管理等の情報を提供していますか。

1) 提供している 2) 提供していない 3) わからない

f. 診療所機能がある場合に、派遣労働者は利用することができますか。

1)利用できる 2) (診療所機能はあるが)利用できない 3)診療所機能はない

13. ご担当の事業場に出向して来ている社員(他企業から出向し、ご担当の事業場へ来ている者)が居る場合、その健康管理について、お答えください。

a. 出向して来ている社員の健康管理を行っていますか。

1)行っている 2)行っていない 3)わからない

(2)、3)にお答えの場合は d. へお進みください)

b. 上記1)にお答えの場合、出向元会社と健康管理に関する連絡をどのように行っていますか。

1)連絡していない(健康管理については、当事業場内でのみ行っている)

2)毎月定期的に情報交換している

3)数ヶ月ごとに定期的に情報交換している

4)毎年定期的に情報交換している

5)必要な際に随時情報交換ができるシステムになっている

c. 上記2)～5)にお答え場合、出向元会社との連絡先担当者は決まっていますか。

1)決まっていない

2)決まっている

決まっているとすれば、どういう立場の人ですか。

3)産業医 4)保健師 5)出向元責任者 6)衛生管理者 7)総務などの安全衛生担当者

8)その他()

d. 出向元会社との契約上、安全衛生に関する事項はありますか。

1) ある 2) ない 3) わからない

e. 出向元会社に対し、事業場における安全衛生の立場から作業環境管理、作業管理等の情報を提供していますか。

1) 提供している 2) 提供していない 3) わからない

f. 診療所機能がある場合に、出向して来ている労働者は利用することができますか。

1)利用できる 2) (診療所機能はあるが)利用できない 3)診療所機能はない