

図 11-2 婚姻形態と睡眠時間の関係(N=1,914)

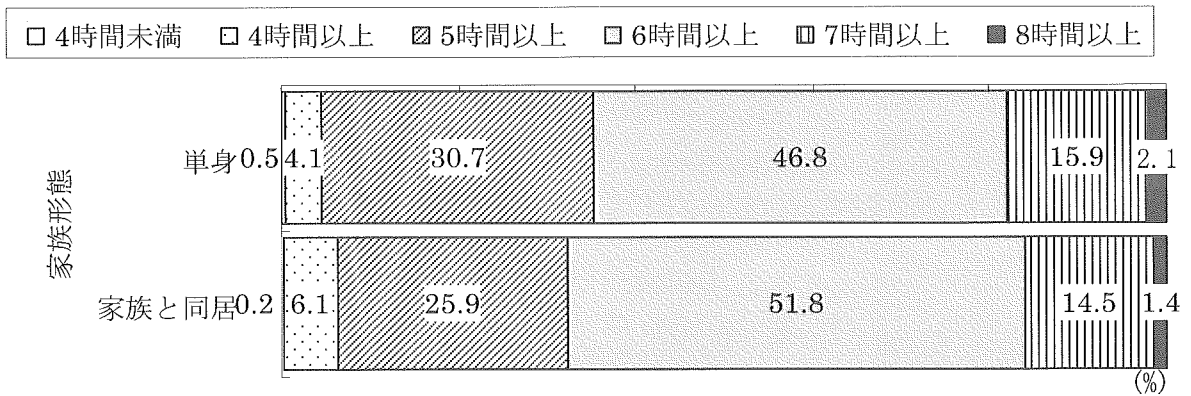


図 11-3 同居の家族の有無と睡眠時間の関係(N=1,914)

## 7 考察

労働に関する生活条件である時間外労働時間と通勤時間は睡眠時間に影響を与えており、時間外労働時間や通勤時間が長くなるほど睡眠時間は短くなっていた。

労働外の生活条件である家族形態については独身の方が睡眠時間は短くなっており、また同居の家族がいない方が睡眠時間の短い者の割合が多かった。

また、年齢が睡眠時間に影響を及ぼすことも明らかであったが、典型的な加齢による生理的な睡眠リズムの変化のパターンを示していなかった。原因として職位や業種・事業場による年齢構成の差異や年齢による時間外労働時間や通勤時間、家族形態の差異といった社会的条件が睡眠時間の成立に影響を及ぼしたことが考えられた。

尚、平成 18 年度は事業場別の睡眠時間や時間外労働時間と睡眠時間の相関関係について、さらに検討をおこなう予定である。

## 8 参考文献

- 1) Talvi AI, Jarvisalo JO, Knuts LR. A health promotion programme for oil refinery employees: changes of health promotion needs observed at three years. *Occup Med (Lond)*. 1999 Feb;49(2):93-101.
- 2) 井上正岩, 政木小恵子, 藤井ひろみ, 佐々木宣夫. 労働者の健康意識と定期健康診断結果との関連について. *山口県医学会誌* 2005;39:35-42
- 3) 金一成. 睡眠は職場のストレスと事故を軽減させるか. 労働者での実践. *産業ストレス研究* 2004;12(1):58
- 4) 小西美智子, 尾崎伊都子. 健康診断後における勤労者への保健指導と行動変容. *Quality Nursing* 2003;9(7):588-594
- 5) Testa MA, Simonson DC. Health economic benefits and quality of life during improved glycemetic control in patients with type 2 diabetes mellitus: a randomized, controlled, double-blind trial. *JAMA*. 1998 Nov 4;280(17):1490-6.
- 6) Watanabe T et al. 交替勤務労働者の睡眠の自己評価におけるビタミン B12 と明光療法の効果. *Psychiatry and Clinical Neurosciences* 1995;49(2):21
- 7) Matsumoto M et al. 夜間交替勤務労働者の睡眠習慣リズムに及ぼす明るい照明の影響. *Psychiatry and Clinical Neurosciences* 1995;49(2):S18
- 8) Matsumoto M et al. 夜勤労働者における傾眠リズムに対する明光の影響. *The Japanese Journal of Psychiatry and Neurology* 1994;48(2):494-495
- 9) Watanabe T 回り持ち交替勤務労働者の睡眠の自己評価におけるビタミン B12 の効果. *The Japanese Journal of Psychiatry and Neurology* 1992;46(4):991
- 10) 菅井芳郎, 白倉卓夫. 終夜勤務後の入浴とプロラクチンの反応. *医学と生物学* 1982;105(6):437-439
- 11) KhaiTon T, Kawakami T, Kogi K. 小企業は地域の資源を使用して夜勤および交代勤務の条件をどのように改善したか.(How a small enterprise improved the conditions of night and shift work using local resources) *Journal of Human Ergology*. 2001;1230(1-2):173-178
- 12) 原谷隆史, 中田光紀, 高橋正也, 川上憲人, 清水弘. 12 時間交替制勤務の導入による工場労働者の睡眠への影響 8 時間交替制からの変更. *産業衛生学雑誌* 2000;42(臨):175

12 医師による面接指導に関する健康情報の取り扱いについての  
調査研究

## 12 医師による面接指導に関する健康情報の取り扱いについての調査研究

佐々木直子、堀江正知、筒井隆夫、永野千景、川瀬洋平  
産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健管理学

### 1 目的

平成 17 年度改正の労働安全衛生法は、長時間労働者の健康の保持を目的として、事業者に対して長時間労働者を対象にした産業医による面接指導の実施を義務づけている。一方、同年度より個人情報保護法が全面施行されたことに伴う労働者の健康情報の取り扱いについて、現場では様々な対応が必要となっている。本調査は、長時間労働者に対する医師による面接指導で取得される健康情報の取り扱いについて、産業保健専門職の意見を把握することを目的とした。

### 2 方法

調査内容は、長時間労働者に対する医師による面接指導で取得される健康情報の取り扱いについて望ましいあり方とした。まず面接指導の記録は誰が保存すべきかたずね、その記録は法定の健診結果と比ほどの程度厳しく管理すべきか、面接指導の結果は職場の誰に報告すべきか、結果のうち職場に報告すべき情報は何かの 4 問について意見をたずねた。選択肢より 1 つ、又はすべて選択させる形式として調査票を作成した。このほかに対象者の属性、法定健診項目の取り扱いについての質問の項目も設けた。質問には無記名で回答し事業場が特定できないようにした。(社)日本産業衛生学会の専門医又は指導医 358 人を対象として平成 18 年 1 月に調査票を配布し、2 月 10 日までに郵送で回収した。

### 3 結果

郵送した調査票は 6 人分が返送されてきたため 352 人が対象となった。合計で 213 人から回答が得られ、そのすべてが有効回答であった。回答率は 60.5%であった。

回答した産業医のうち常勤は 43.1%、非常勤 43.6%であった。

担当事業場の主な業種は多い順に製造業 54.5%、情報通信業 8.1%、自治体 5.7%、医療・福祉業 4.7%、担当事業場の社員数は多い順に 1000~2999 人が 23.2%、500~999 人もしくは 3000 人以上が 19.9%、100~299 人が 11.8%、300~499 人が 9.5%であった。

#### 1) 面接指導の記録は、誰が保存すべきと考えますか。(重複選択可)

健康情報の管理者として望ましい職種	産業医が常勤		産業医が非常勤		合計	
衛生管理者	24	26.4%	41	43.6%	74	34.7%
産業医	79	86.8%	66	70.2%	169	79.3%
保健師・看護師	55	60.4%	53	56.4%	125	58.7%
心理専門職	7	7.7%	11	11.7%	25	11.7%
人事部門	19	20.9%	16	17.0%	37	17.4%
上記のいずれでもない	2	2.2%	2	2.1%	4	1.9%

2) 面接指導の記録は、法定の健診結果よりも厳しく管理すべきと考えますか。(一つを選択)

記録の管理状況	産業医が常勤		産業医が非常勤		合計	
健診結果ほど厳しく管理しなくてよい	7	7.7%	3	3.2%	12	5.6%
健診結果と同等に管理すればよい	76	83.5%	78	83.0%	174	81.7%
健診結果より厳しく管理すべきである	9	9.9%	13	13.8%	27	12.7%
分からない	1	1.1%	0	0.0%	1	0.5%

3) 面接指導の結果の職場への報告は、誰にすべきと考えますか。(重複選択可)

面接指導の結果を報告すべき職位	産業医が常勤		産業医が非常勤		合計	
事業所長	32	35.2%	38	40.4%	80	37.6%
人事部門	54	59.3%	44	46.8%	106	49.8%
衛生管理者	23	25.3%	41	43.6%	76	35.7%
本人の所属部門の長	67	73.6%	57	60.6%	134	62.9%
本人の直接の上司	42	46.2%	41	43.6%	96	45.1%

4) 面接指導の結果のうち職場に報告すべきと考えるところは何か情報は何ですか。(重複選択可)

職場に報告すべき情報	産業医が常勤		産業医が非常勤		合計	
自覚症状	23	25.3%	24	25.5%	54	25.4%
今かかっている病気	16	17.6%	23	24.5%	46	21.6%
過去にかかった病気	5	5.5%	8	8.5%	15	7.0%
喫煙・飲酒習慣	4	4.4%	11	11.7%	19	8.9%
睡眠時間	13	14.3%	24	25.5%	43	20.2%
通勤時間	12	13.2%	24	25.5%	43	20.2%
血圧	7	7.7%	13	13.8%	23	10.8%
体重の変化	8	8.8%	9	9.6%	20	9.4%
主観的な仕事量	19	20.9%	28	29.8%	51	23.9%
仕事の達成感・満足度	13	14.3%	16	17.0%	34	16.0%
帰宅時刻	14	15.4%	27	28.7%	49	23.0%
職場の人間関係	15	16.5%	23	24.5%	45	21.1%
休日出勤の有無・頻度	29	31.9%	48	51.1%	93	43.7%
実際の残業時間	34	37.4%	58	61.7%	109	51.2%
主観的な今後の業務見通し	27	29.7%	35	37.2%	69	32.4%
実際の職場環境	32	35.2%	43	45.7%	85	39.9%
今後の就業上の措置	89	97.8%	86	91.5%	197	92.5%

#### 4 考察

面接指導の記録の管理者や、面接指導の結果の報告者として望ましい職位として、産業医が非常勤の場合で衛生管理者の果たす役割が大きい傾向にあった。面接指導の結果の管理については、産業医の常勤・非常勤に関わらず、法定健診の結果と同程度の管理でよいとする回答が8割以上を占めていた。面接指導の結果のうち職場に報告すべき情報としては、「今後の就業上の措置」という項目以外すべての項目に対して、産業医が非常勤の場合のほうが多く選択していた。

産業医が非常勤である場合、職場の健康情報の管理を衛生管理者が担っているということがうかがえる結果であった。また、非常勤の産業医は面接指導で取得した健康情報をより多く職場に還元することで、産業医が不在の場合に職場が対応できるよう対処していることも示唆された。

13 中小企業における過重労働対策の現状についての調査研究  
(大分県)

## 13 中小企業における過重労働対策の現状についての調査研究(大分県)

永野千景<sup>1</sup>、永渕祥大<sup>1</sup>、西山知宏<sup>1</sup>、増田将史<sup>1</sup>、那須藍、  
林五月、大渡由美子、寶珠山務<sup>1</sup>、堀江正知<sup>1</sup>、東敏昭<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>産業医科大学

### 1 背景と目的

大分県下における労働者一人当たりの 2004 年の年間総実労働時間は 1,853 時間と全国平均の 1,846 時間を上回っており、過重労働による健康障害防止等対策が必要とされることが予想され、中でも専属の産業保健医療職を欠く中小企業においては、その対策がどこまでおこなわれているか、またおこなうことが可能か疑問視される場所である。

本調査は、大分県の某労働衛生機関が対象としている事業場について過重労働およびその対策の実態把握を行うことを目的として実施した。

また、この研究結果は改正労働安全衛生法の施行（平成 18 年 4 月）にあたって、どのような産業保健サービスを提供できるかを検討するための基礎的知見を得ることを目的としている。

### 2 対象

平成 17 年に大分県の某労働衛生機関による定期健康診断および生活習慣病健康診断を受診した労働者が所属する 2,758 事業場

### 3 方法

対象事業場に別紙のアンケートを配布し、任意、無記名で健康管理担当者に回答してもらい、結果を集計、検討した。



(別紙)

## 長時間労働対策についての実態調査

記入日 平成 18 年 月 日 所属部署名( ) 例)総務課、健康管理課等

\* 有資格者は☑をご記入下さい ☐衛生管理者☐(安全)衛生推進者☐保健師☐看護師☐医師☐その他( )

### I. 貴事業場のプロフィールについて、最もあてはまる記号 1 つに○をつけて下さい。

- 1 貴事業場の業種は何ですか。
  - a. 農業 b. 林業 c. 漁業, d. 鉱業 e. 製造業 f. 建設業 g. 不動産業
  - h. 電気・ガス・熱供給・水道業 i. 情報通信業 j. 運輸業 k. 卸売・小売業
  - l. 飲食店,宿泊業 m. 金融・保険業 n. 医療,福祉業 o. 教育,学習支援業
  - p. 公務 q. その他のサービス業 r. その他 ( )
- 2 貴事業場の従業員数は何人ですか。
  - a. 1-49 人 b. 50-99 人 c. 100-499 人 d. 500-999 人 e. 1,000 人以上
- 3 貴事業場では管理職以外の労働者の労働時間をどのように把握していますか。  
この問いは、あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。
  - a. 自己申告 b. タイムカード c. パソコンの電源の管理 d. 上司の申告
  - e. その他 ( ) f. 把握していない g. わからない
- 4 貴事業場では管理職の労働時間をどのように把握していますか。  
この問いは、あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。
  - a. 自己申告 b. タイムカード c. パソコンの電源の管理 d. 上司の申告
  - e. その他 ( ) f. 把握していない g. わからない
- 5 貴事業場では産業医を選任していますか。
  - a. 専属の産業医を選任している
  - b. 非専属の産業医を選任している。訪問は月 1 回以上である。
  - c. 非専属の産業医を選任している。訪問は月 1 回未満である。
  - d. 嘱託の産業医を選任しているが、訪問はしていない
  - e. 産業医を選任していない
  - f. わからない
- 6 貴事業場では産業看護職（保健師、看護師）が訪問していますか。
  - a. 専属の産業看護職（保健師、看護師）が訪問している
  - b. 非専属の産業看護職（保健師、看護師）が月 1 回以上、訪問している
  - c. 非専属の産業看護職（保健師、看護師）が月 1 回未満、訪問している
  - d. 産業看護職（保健師、看護師）は訪問をしていない
  - e. わからない
- 7 貴事業場では健康診断後の事後措置として、医師の意見聴取をおこなっていますか。
  - a. ほとんどすべての労働者の健康診断の結果について医師の意見聴取をおこなっている
  - b. 一部の労働者の健康診断の結果について医師の意見聴取をおこなっている
  - c. 医師の意見聴取はおこなっていない
  - d. わからない

- 8 貴事業場では健康診断後の事後措置として、医療職（医師、産業看護職）による保健指導をおこなっていますか。
- ほとんどすべての労働者の健診結果について医療職による保健指導をおこなっている
  - 一部の労働者の健康診断の結果について医療職による保健指導をおこなっている
  - 医療職による保健指導はおこなっていない
  - わからない
- 9 貴事業場では健康診断の結果のうち、診断名や検査値等のいわゆる生データを人事部門の担当者が直接、取り扱っていますか。
- 直接、取り扱っている
  - 医師や保健師といった医療職が適切に加工したデータのみ取り扱っている
  - 健康情報は直接取り扱っていない
  - わからない
- 10 貴事業場では健康診断の情報を医療機関から直接取得することについて、労働者の承諾を得ていますか。
- 個別に文書で労働者の同意を得ている
  - 個別に口頭で労働者の同意を得ている
  - 就業規則や健康管理規程で規定している
  - 衛生委員会等で労働者の代表の同意を得ている
  - 特に同意を得ていない
  - その他（）
  - わからない

II. 貴事業場の長時間労働等による健康障害対策（以下、**過重労働対策**）について、ご回答下さい。

- 1 労働安全衛生法および労働安全衛生規則が改正（平成 18 年 4 月 1 日施行予定）され、事業者は1週間当たり 40 時間を超えて労働させた時間が1か月あたり 100 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者の申出があった場合に医師による面接指導をおこなわなければならないという規定が公布されました。この改正内容をすでにご存知でしたか。最もあてはまる記号 1 つに○をつけて下さい。
- 内容までよく知っている
  - 内容はよく知らないが、改正されることは知っている
  - 全く知らなかった
- 2 「過重労働による健康障害防止のための総合対策（平成 14 年 2 月 12 日）」について知っていますか。最もあてはまる記号 1 つに○をつけて下さい。
- 内容までよく知っている
  - 内容はよく知らないが、存在は知っている
  - 全く知らなかった

3 長時間労働者の対策としてどのようなことを行っていますか。

あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| a. 残業時間を正確に把握する     | i. 業務の身体的負荷を減らす      |
| b. 作業改善にて残業時間を削減する  | j. 業務の心理的負荷を減らす      |
| c. 作業時間の見積りに余裕を持たせる | k. 特別な健康診断を実施する      |
| d. ノー残業デーを実施する      | l. 過重労働対策のための組織を編成する |
| e. 有給休暇の取得を奨励する     | m. 衛生教育を実施する         |
| f. 休憩方法や休憩所を改善する    | n. 特に対策はおこなっていない     |
| g. 問題部署の作業員数を増員する   | o. その他 ( )           |
| h. 事業場の組織体制を見直す     |                      |

4 すでに長時間労働者に対する面接指導を実施していますか。

最もあてはまる記号1つに○をつけて下さい。

- 毎月、過重労働者に産業医等の医師による面接指導を実施している
- 毎月ではないが年に数回、過重労働者に産業医等の医師による面接指導を実施している
- 毎月、過重労働者に保健師、看護師等の産業看護職による面接指導を実施している
- 毎月ではないが年に数回、過重労働者に保健師、看護師等の産業看護職による面接指導を実施している
- 過重労働者に面接指導は実施していない
- わからない

5 貴事業場で過重労働対策の対象者（以下、過重労働者）をどのような基準で選定していますか。あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。

- 1か月の残業時間を基準にしている
- 複数月の平均残業時間を基準にしている
- 労働者の睡眠時間を基準にしている
- 深夜の帰宅時間を基準にしている
- 労働者の自覚症状を基準にしている
- 一部の部署や組織を対象としている
- 希望者を対象としている
- 産業医の意見を基準にしている
- 健康診断の結果等により健康リスクが大きい者を対象としている
- 問診票やアンケートの結果を基準にしている
- その他 ( )
- 特に基準を設けていない
- わからない

6 貴事業場で時間外労働時間が100時間以上になる従業員の割合はどのくらいですか。

最もあてはまる記号1つに○をつけて下さい。

- g.ほとんどいない b. 10%未満 c. 10-30%未満 d. 30-50%未満 e. 50%以上 f.わからない

7 貴事業場では過重労働者に対する医師による面接指導にどのようなことを期待しますか。

あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。

- |                    |                                       |
|--------------------|---------------------------------------|
| a. 過重労働そのものの削減     | g.脳血管疾患（脳出血や脳梗塞）や循環器疾患（狭心症や心筋梗塞）の早期発見 |
| b. 過重労働の原因の調査      | h. その他（ ）                             |
| c. 適正配置に関する意見の提示   | i. わからない                              |
| d. 就業モラルの改善        | j. 特に期待していない                          |
| e. メンタルヘルス不調者の早期発見 |                                       |
| f. 自殺の予防           |                                       |

8 過重労働者に対し面接指導の対象者であることをどのように本人に通知していますか。

最もあてはまる記号1つに○をつけて下さい。

- a. 月に1回、本人に直接通知している
- b. 毎月ではないが年に数回、本人に直接通知している
- c. 月に1回、直属の上司を通じて本人に通知している
- d. 毎月ではないが年に数回、直属の上司を通じて本人に通知している
- e. その他（ ）
- f. 特に通知していない
- g. 過重労働者に面接指導は実施していない

9 貴事業場で過重労働対策を実施するにあたって課題となることは何ですか。

あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。

- a. 事業場で過重労働の実態を把握できていない
- b. 医療職（産業医、産業看護職）の関与がない
- c. 過重労働対策の実施に労働者が協力的でない
- d. 過重労働対策の実施に事業者が積極的でない
- e. 過重労働対策を実施する時間がない
- f. 過重労働対策を実施する資金がない
- g. 過重労働の実態はあるが、どのような対策をおこなってよいかわからない
- h. 過重労働の実態はあるが、対策を実施する意義を感じない
- i. その他の理由（ ）
- j. 特に課題はない
- k. 過重労働対策はほとんどおこなっていない

10 今後、過重労働対策を行うにあたって、どのようなサービスの利用を希望しますか。

あてはまる記号すべてに○をつけて下さい。

- a. 医師による過重労働者への面接指導および事後措置
- b. 産業看護職（保健師、看護師）による過重労働者への面接指導
- c. 健診機関による過重労働者の特別な健康診断の実施
- d. 地域産業保健センターによる相談体制
- e. 特に希望しない
- f. その他（ ）

## 4 結果

### 1) 回答率

941 事業場から回答が得られ、回答率は 34.1%であった。

### 2) 回答者のうち資格を有する者の割合

回答者のうち有資格者であるとの旨、回答があったものは 431 名であり、その内訳を図 1 に示す。衛生管理者が最も多く、4 割を占めていた。その他の資格としては、労働衛生コンサルタント、安全管理者、薬剤師、介護福祉士、社会保険労務士、保育士、助産師等の回答があった。

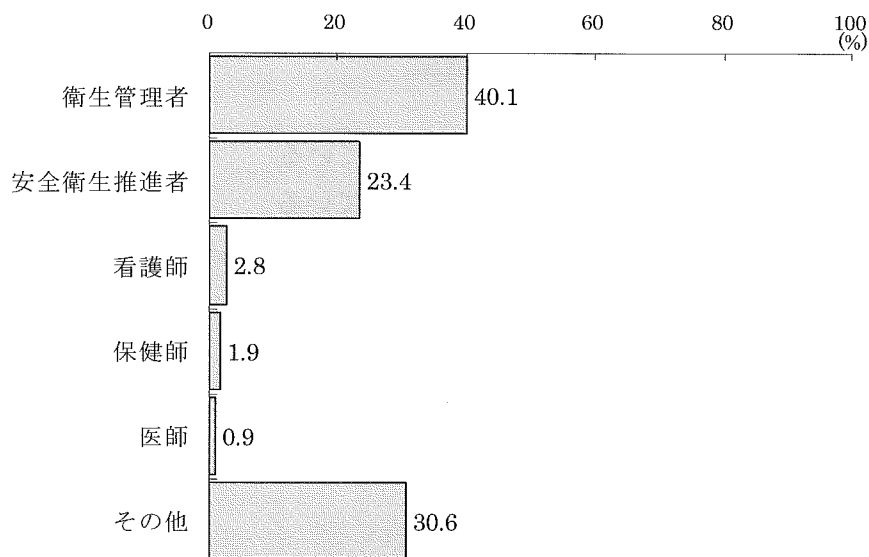


図 1 有資格者

### 3) 回答事業場概要

#### (1) 業種

回答事業場の業種は日本標準産業分類の大項目の中から回答を得た。その内訳を図 2-1 に示す。製造業が最も多く、25.5%を占めていた。

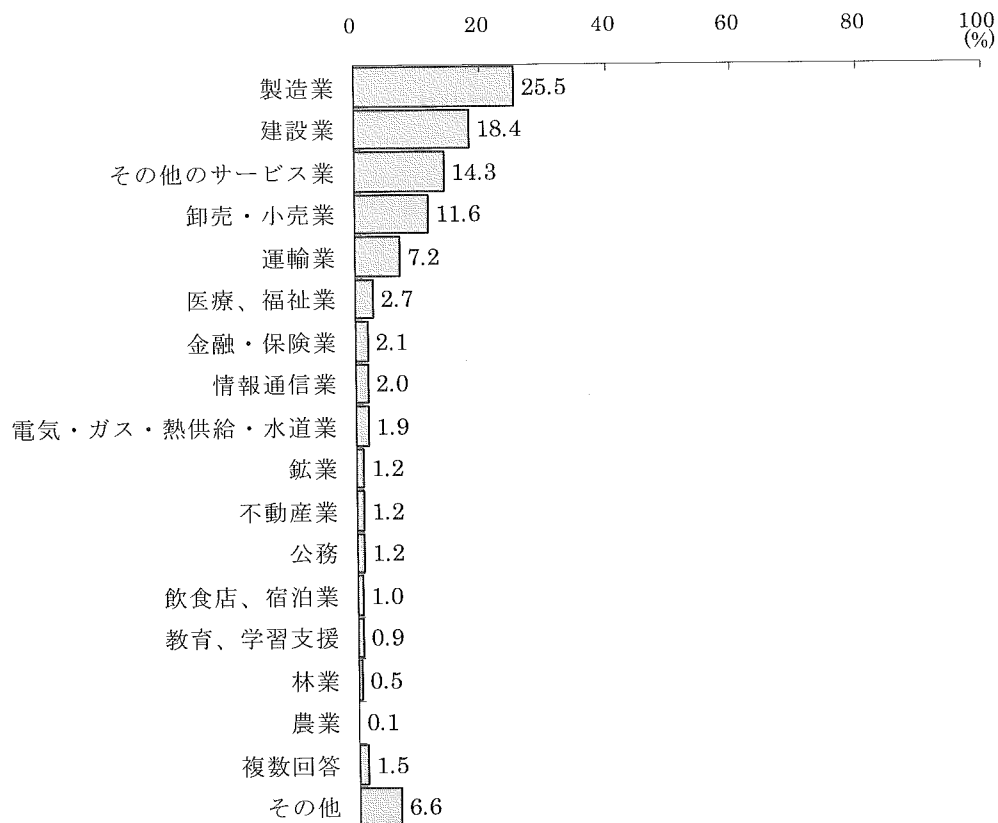


図 2-1 業種

(2) 従業員数

図 2-2 に回答事業場の従業員数を示す。6 割以上が 50 人未満の小規模事業場であり、1000 人以上の大企業は 2 割程度であった。

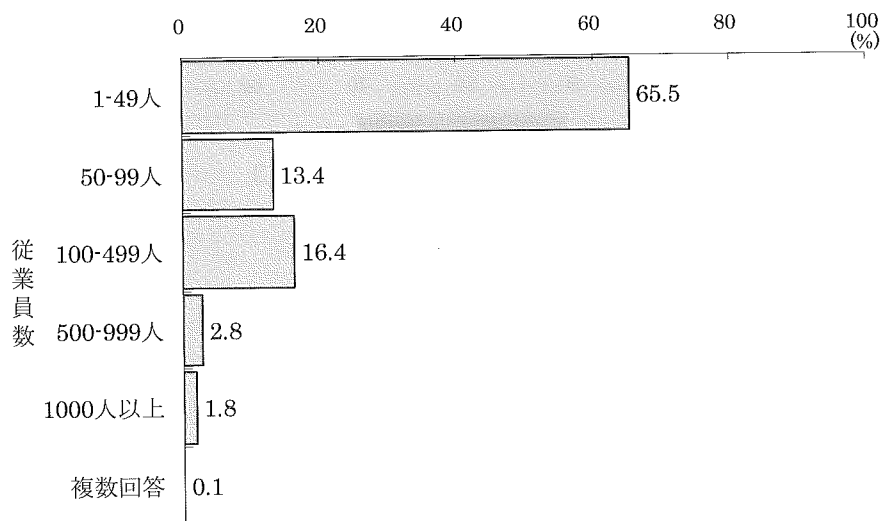


図 2-2 事業場の規模(従業員数)

4) 労働時間管理

(1) 貴事業場では管理職以外の労働者の労働時間をどのように把握していますか。(複数回答可)

(2) 貴事業場では管理職の労働時間をどのように把握していますか。(複数回答可)

図 3-1 に管理職以外の労働者および管理職の労働時間の把握方法を示す。いずれも自己申告やタイムカードを用いた方法が多かった。管理職以外では上司の申告による管理も 1 割見られた。管理職は約半数が自己申告によるものであった。

図 3-2 に事業場規模(従業員数)と管理職以外の労働者の労働時間の把握方法の関係を示す。管理職以外の労働者については 50 人未満の小規模事業場と 1000 人以上の大企業で自己申告が多かった。また、1000 人以上の大企業ではパソコンの電源で管理していたり、把握していなかったりと、人数が多いため労働時間管理が困難であることが示唆された。1000 人未満の中～小規模事業場では上司の申告による管理も 1 割程度を占め、人数が少ないため管理しやすい状況が推定された。その他の管理職以外の労働者に対する時間管理の方法としては、作業日報や作業日誌による管理、本人や現場監督、主任による出勤簿や出欠表への記入、朝礼や作業中における対面点呼、タコメーター、ID カードでの入退社記録、インターネットのログインの記録および何らかの労働時間を把握するシステムによる管理といった回答が得られた。

図 3-3 に事業場規模(従業員数)と管理職の労働時間の把握方法の関係を示す。管理職については事業場の規模に関わらず、ほぼ半数が自己申告による時間管理をおこなっていた。また、管理職以外の労働者と比較して「把握していない」という回答が多かった。タイムカードによる管理は事業場規模(従業員数)が大きくなるほど少なく、1000 人以上の大企業ではパソコンの電源による管理の割合が比較的多かった。その他の管理職に対する時間管理の方法としては、管理職以外の労働者と同様、日報による管理、出勤簿や勤務表への記入、タコメーター、ID カードでの入退社記録、インターネットのログインの記録および何らかの労働時間を把握するシステムによる管理といった回答が得られた。管理職に特徴的な回答として、原則として管理職は時間管理をせず、あらかじめ一定の時間外労働時間を想定して賃金を設定しているという回答が複数社から得られた。

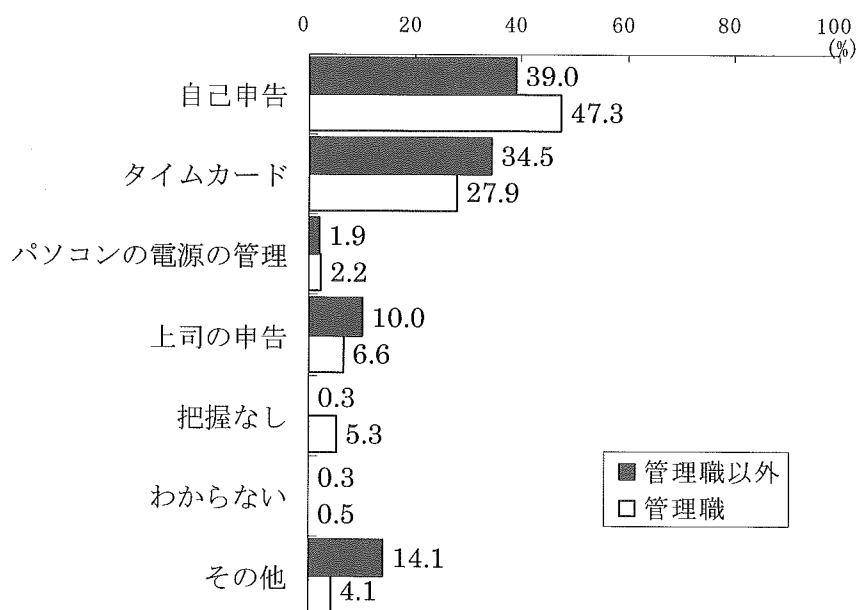


図 3-1 労働時間の把握方法

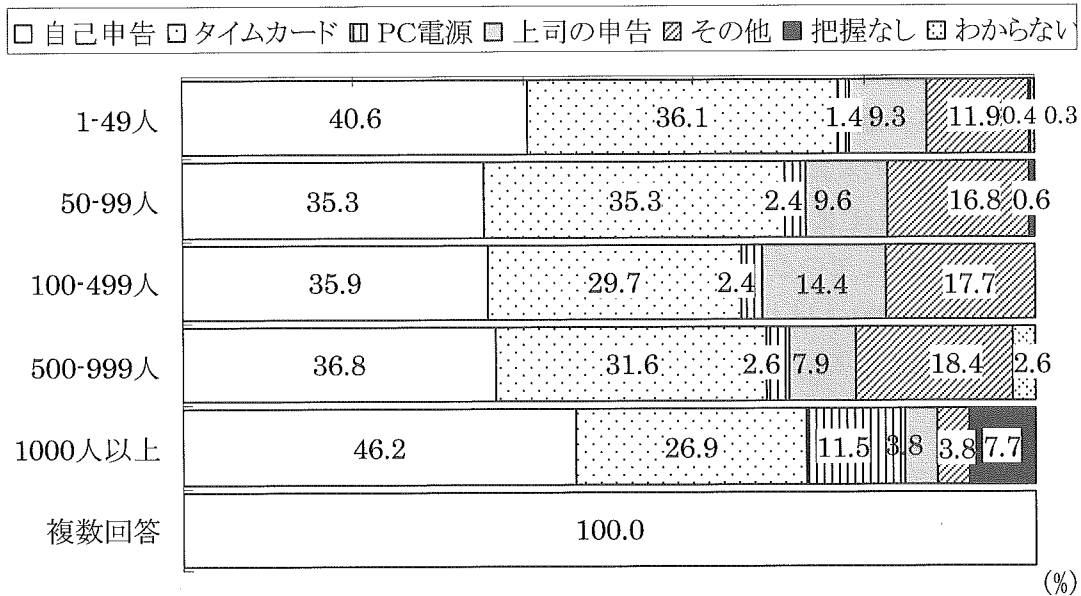


図 3-2 事業場規模(従業員数)と管理職以外の労働者の労働時間の把握方法

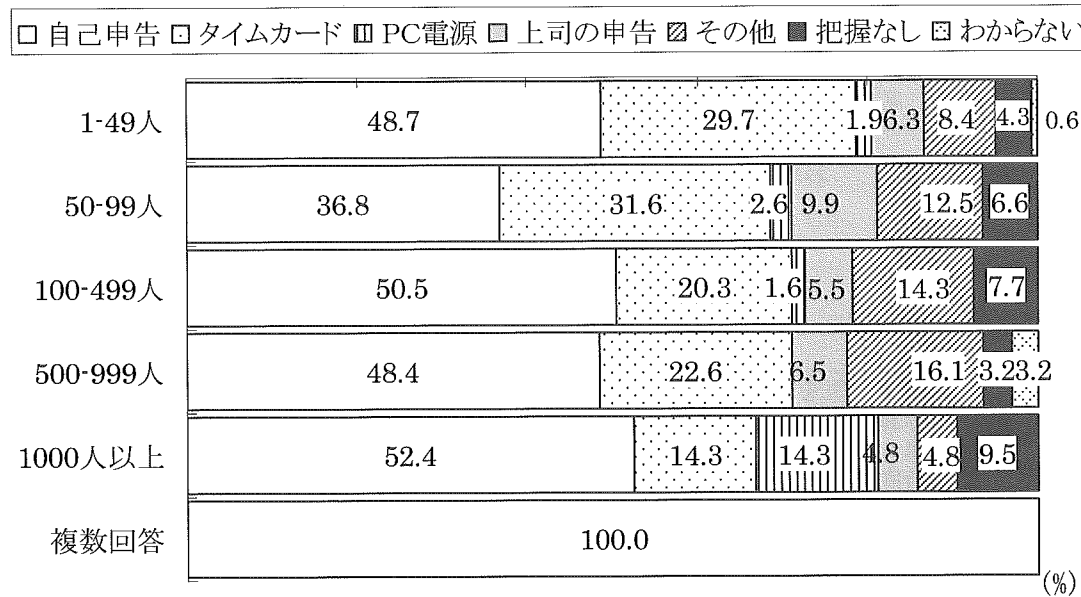


図 3-3 事業場規模(従業員数)と管理職の労働時間の把握方法



5) 安全衛生管理体制

(1) 産業医「貴事業場では産業医を選任していますか。」

図 4-1 に産業医の選任状況を示す。産業医を選任していない事業場が5割以上を占めており、その9割以上が50人未満の産業医の選任が法定でない小規模事業場であった。

図 4-2 に事業場規模(従業員数)と産業医の選任状況の関係を示す。50-499人規模の事業場でも専属産業医を選任しているという回答が3割程度みられ、産業医が数社兼任している状況が推測された。また1000人以上の大企業でも専属産業医を選任している事業場は4割程度であり半数以上が非専属の産業医を選任していた。

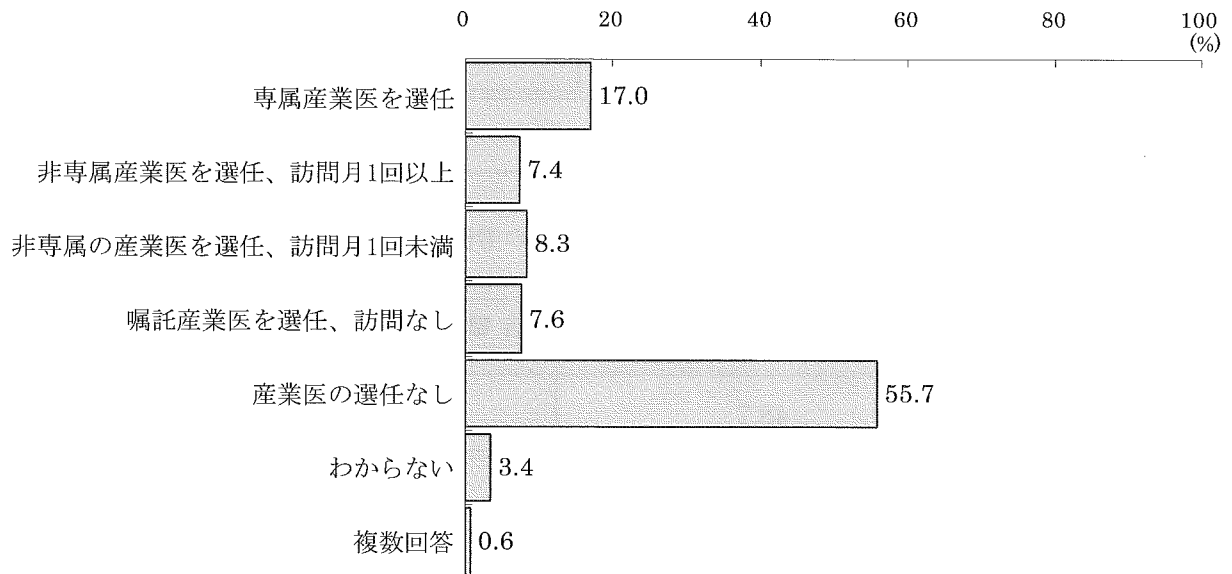


図 4-1 産業医

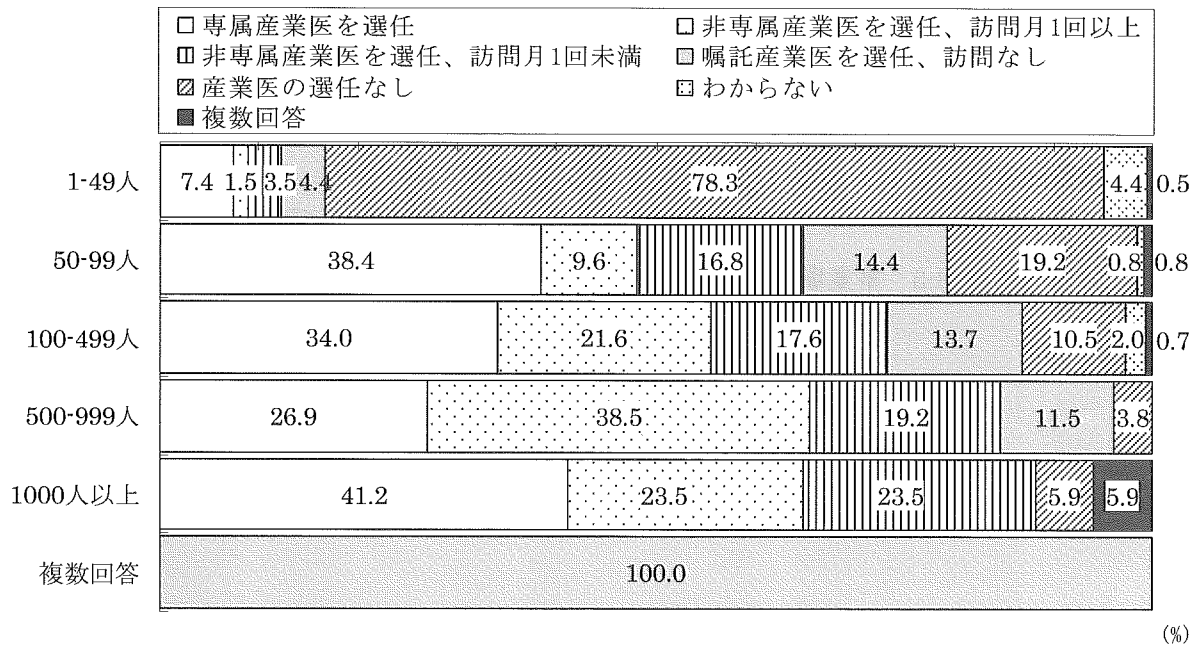


図 4-2 事業場規模(従業員数)と産業医の選任状況

(2) 産業看護職(保健師、看護師)

「貴事業場では産業看護職（保健師、看護師）が訪問していますか。」

図 5-1 に産業看護職(保健師、看護師)の活動状況を示す。保健師、看護師といった産業看護職の訪問があるのは 2 割程度であり 7 割の事業場で産業看護職の関与はなかった。

図 5-2 に事業場規模(従業員数)と産業看護職(保健師、看護師)の活動状況との関係を示す。事業規模(従業員数)が大きくなるほど産業看護職が関与している割合は増加し、1000 人以上の大企業では 8 割以上が何らかの形で活動をおこなっていた。

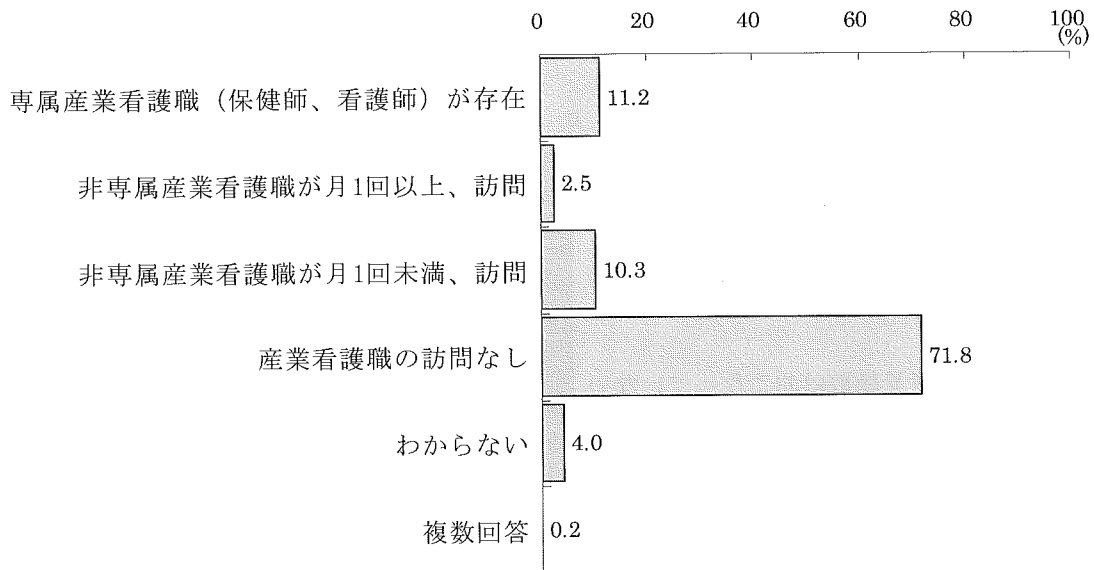


図 5-1 産業看護職(保健師、看護師)

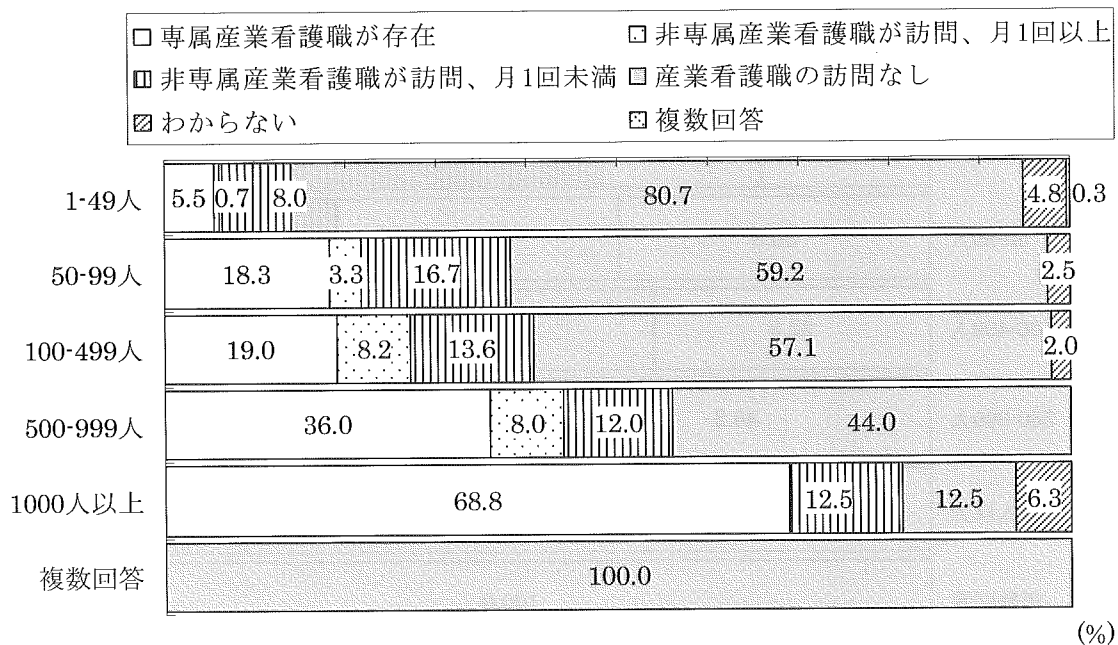


図 5-2 事業場規模(従業員数)と産業看護職(保健師、看護師)

(3) 健康診断の事後措置

① 医師の意見聴取

「貴事業場では健康診断後の事後措置として、医師の意見聴取をおこなっていますか。」

図 6-1 に事後措置としての医師の意見聴取についての実施状況を示す。半数以上が健康診断後の事後措置として医師の意見聴取を実施していた。

図 6-2 に事業場規模(従業員数)と医師の意見聴取の実施状況との関係を示す。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど実施割合は増加し、1000 人以上の大企業では半数以上でほとんど全ての労働者について医師の意見聴取をおこなっていた。一方、50 人未満の小規模事業場では医師の意見聴取を実施しているのは半数以下であった。

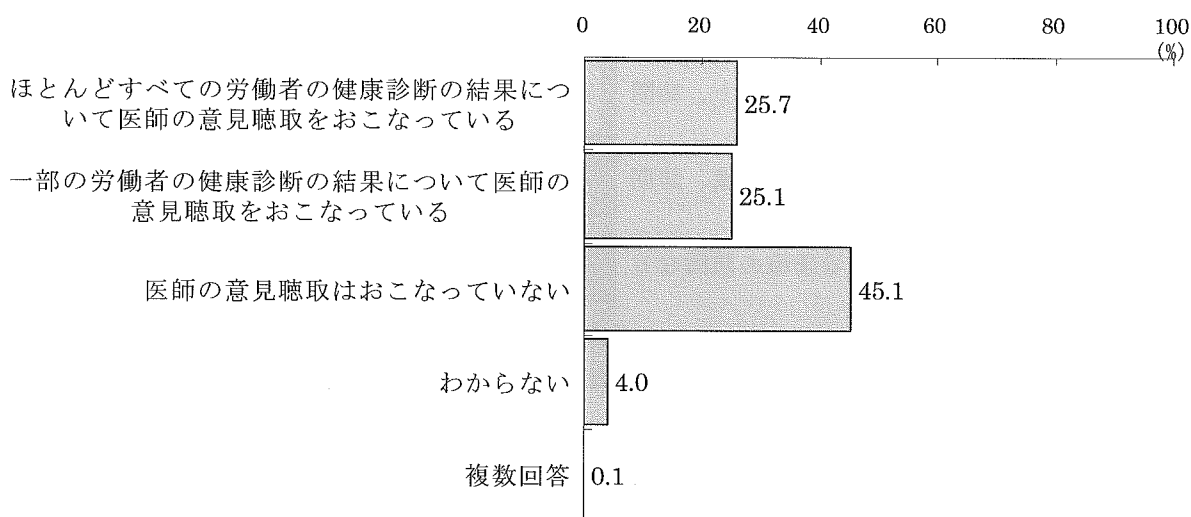


図 6-1 健診後の医師の意見聴取

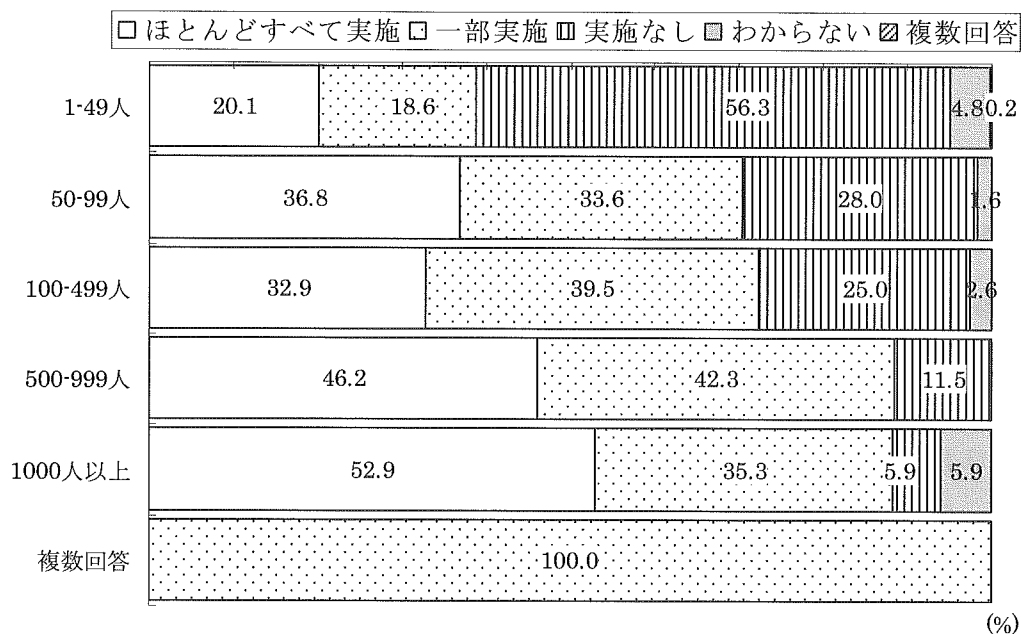


図 6-2 事業場規模(従業員数)と健診後の医師の意見聴取の実施状況

② 保健指導

「貴事業場では健康診断後の事後措置として、医療職（医師、産業看護職）による保健指導をおこなっていますか。」

図 6-3 に医療職（医師、産業看護職）による保健指導についての実施状況を示す。医療職による保健指導は半数以上の事業場で実施されていた。

図 6-4 に事業場規模(従業員数)と医療職による保健指導についての実施状況との関係を示す。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど保健指導の実施割合は増加し、50 人以上の事業場では 7 割以上が実施していた。一方、50 人未満の小規模事業場で保健指導を実施しているのは半数以下であった。

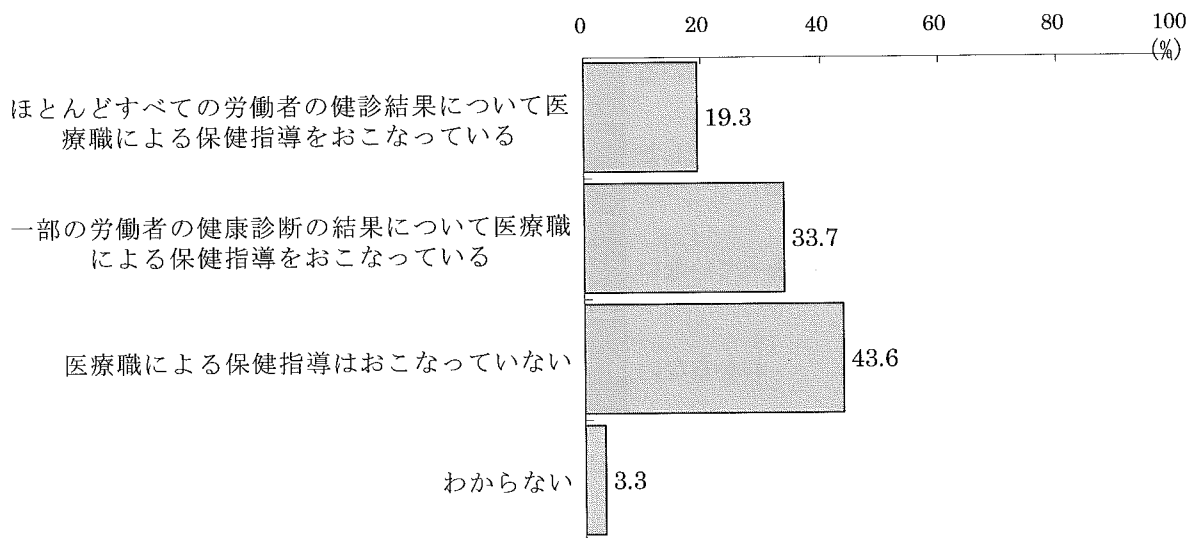


図 6-3 健診後の医療職による保健指導

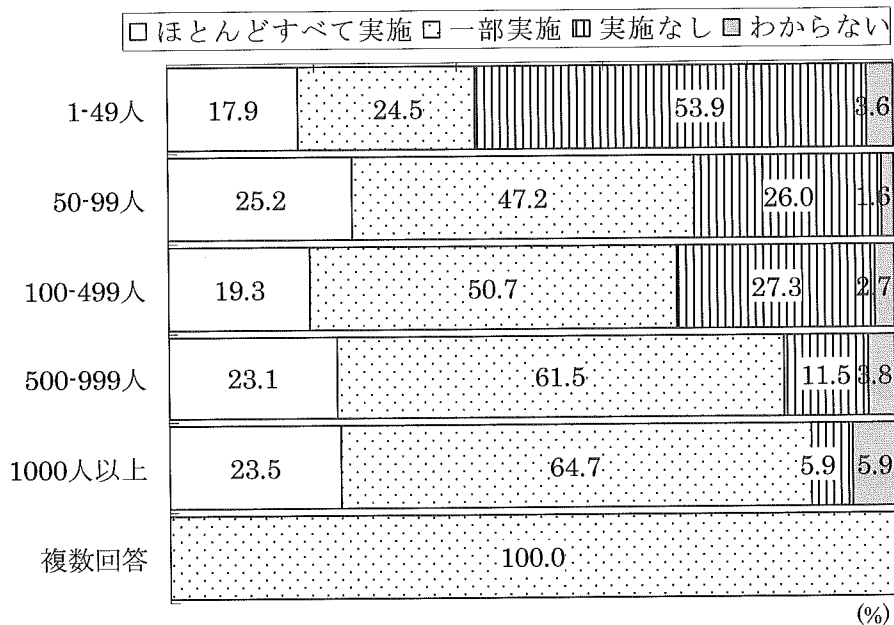


図 6-4 事業場規模(従業員数)と医療職による保健指導の実施状況