

6) 個人情報管理

(1) 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。

図 7-1 に健康情報の生データの取り扱い状況を示す。健康情報の生データを人事部門が直接取扱っている事業場が半数以上を占めていた。

図 7-2 に事業場規模(従業員数)と健康情報の生データの取り扱い状況との関係を示す。事業場規模(従業員数)別に見ても 1000 人未満の事業場では半数以上が直接取扱っていた。

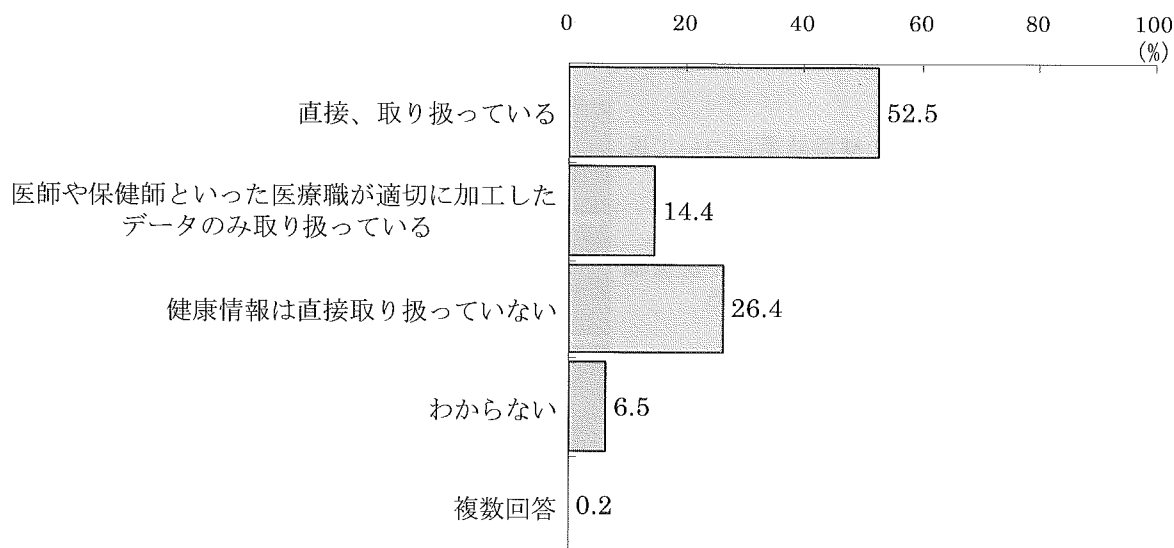


図 7-1 健康情報の取扱い状況

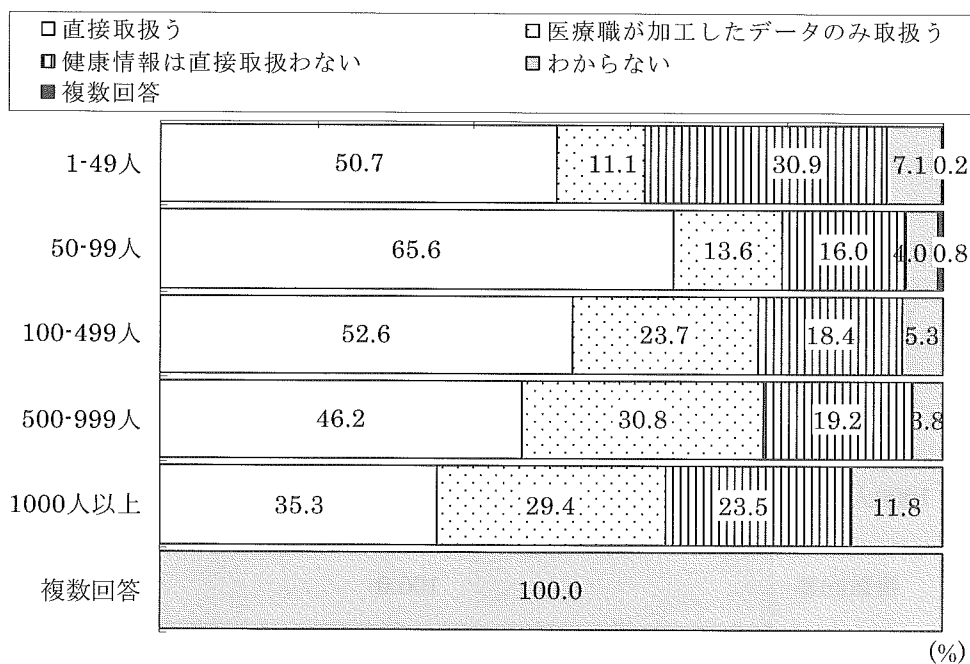


図 7-2 事業場規模(従業員数)と健康情報の取扱い状況

(2) 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。

図 7-3 に健康診断の情報取得にあたっての承諾を得る方法についての状況を示す。特に同意を得ていない事業場が 4 割を占めていた。その他の回答として、就業規則の改定中であつたり、安全衛生委員会で検討中であつたりと、対応途上である事業場が多かった。また、法定項目に限定して取扱うとしている事業場も多かった。また、社内で健康情報の取得に関する通知文書を配布、提示し、同意しない者のみ申し出てもらうといった黙示の同意を得ている事業場も複数認められた。

図 7-4 に事業場規模(従業員数)と健康診断の情報取得にあたっての承諾を得る方法との関係を示す。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど個別に文書で同意を得ている事業場や就業規則や健康管理規定で規定している事業場の割合が増加し、口頭で個別に同意を得ている事業場や特に同意を得ていない事業場の割合は減少していた。衛生委員会で労働者の代表の同意を得ている事業場は 500 人未満の中小規模の事業場で見られたが、1 割以下であつた。

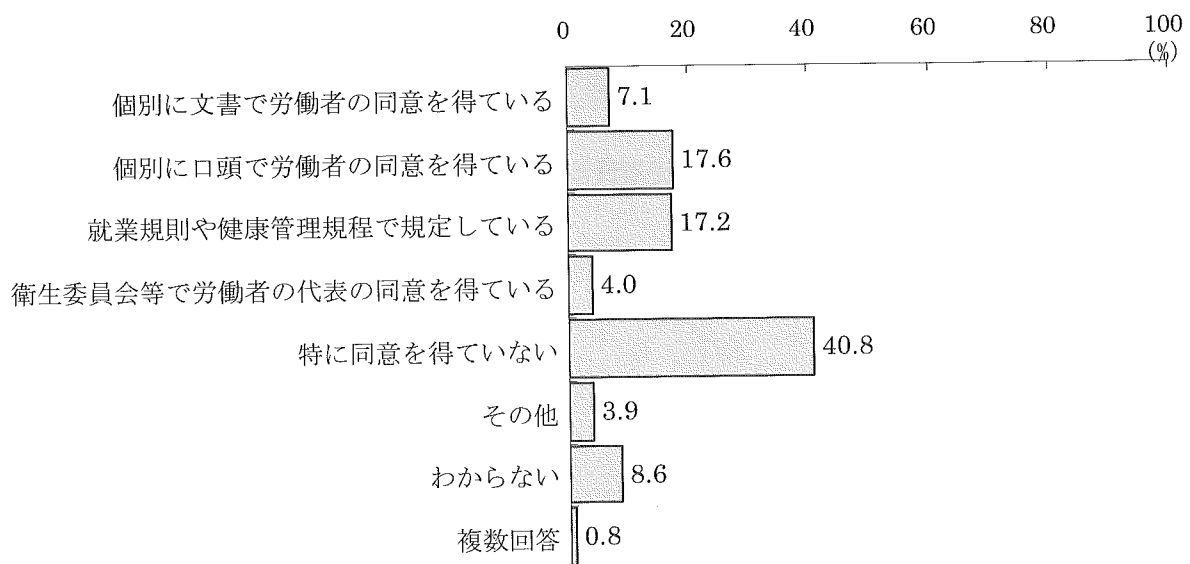


図 7-3 健康情報の取得方法

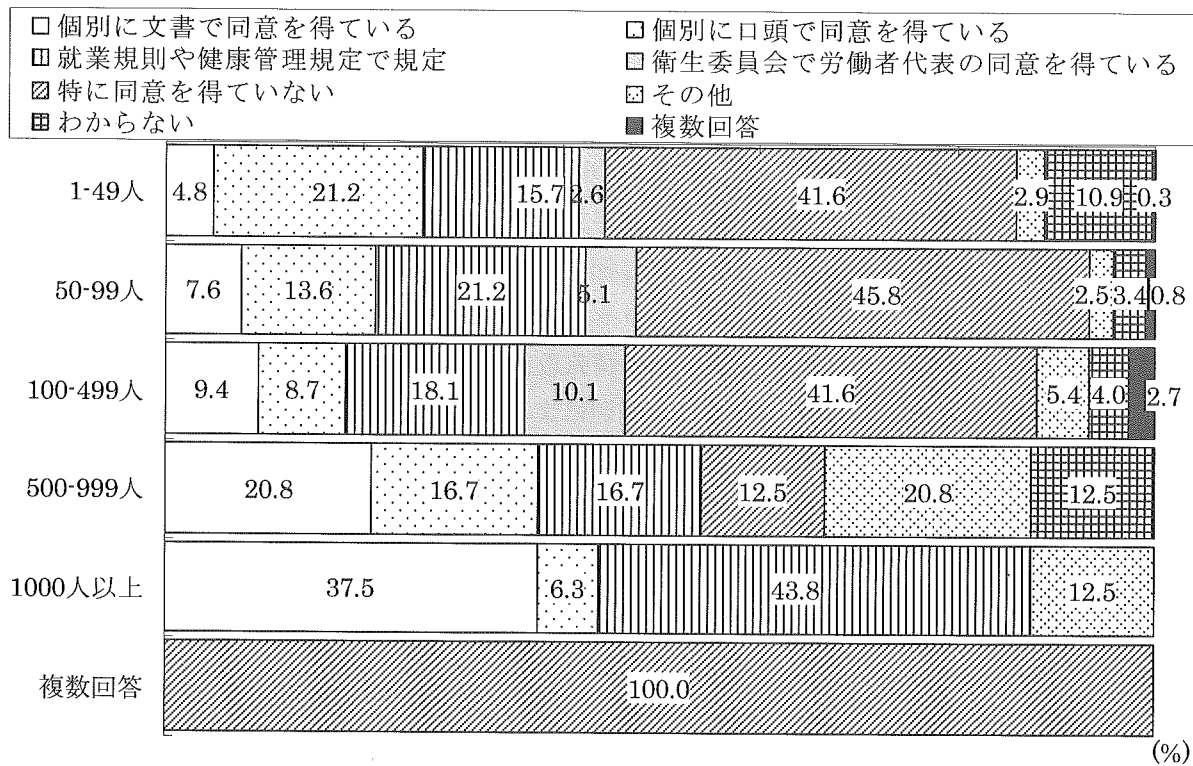


図 7-4 事業場規模(従業員数)と健康情報の取得方法

7) 回答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

(1) 過重労働対策に関する法律の周知について

- 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。

図 8-1 に改正労働安全衛生法についての周知状況を示す。7 割以上の事業場が今回の改正について情報を得ていた。

図 8-2 に事業場規模(従業員数)と改正労働安全衛生法についての周知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、より情報を得ている割合が増加していた。

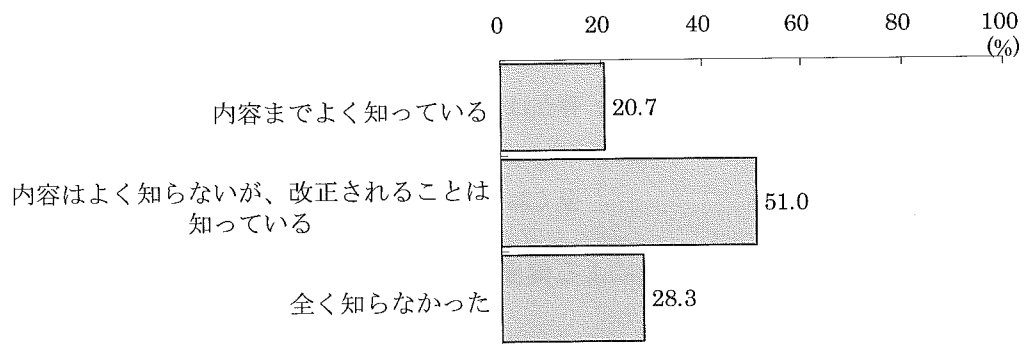


図 8-1 改正労働安全衛生法の周知状況

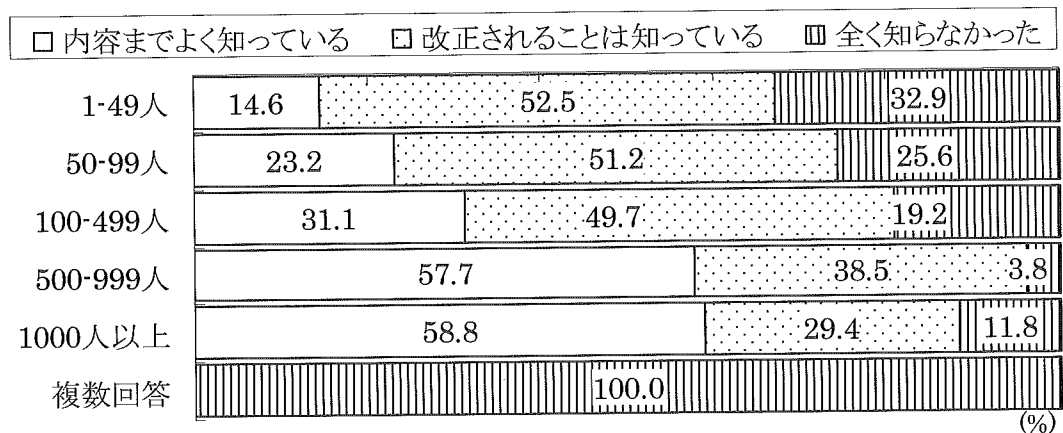


図 8-2 事業場規模(従業員数)と改正安全衛生法の周知状況

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。

図8-3に「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）」についての周知状況を示す。5割以上の事業場が存在を知っていたが、内容まで熟知しているのは1割程度であった。

図8-4に事業場規模(従業員数)と「過重労働による健康障害防止のための総合対策」についての周知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、より情報を得ている割合が増加していた。

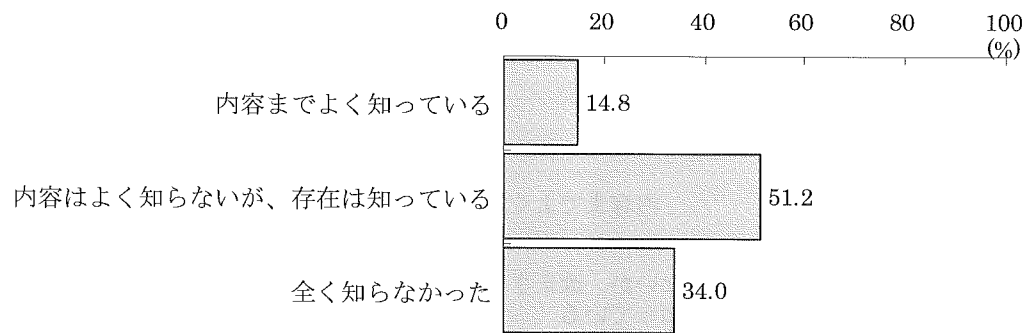


図8-3 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の周知状況

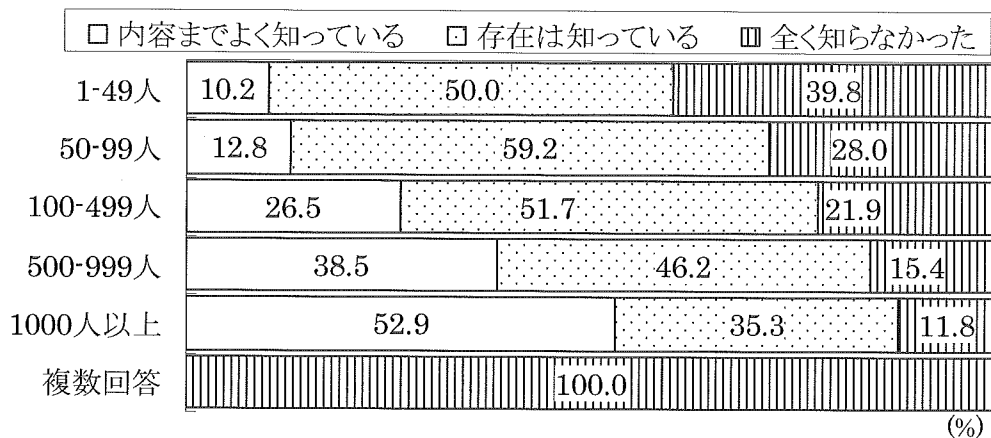


図8-4 事業場規模(従業員数)と「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の周知状況

7) 過重労働対策の実態

(1) 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。(複数回答可)

図 9-1 に過重労働対策の実施状況を示す。最も多かったのは残業時間を正確に把握することであり 25.0%を占めていた。その他の対策としては労使協定で詳細を取り決めていたり、代休の取得促進をおこなったりしている所が多かった。また、疲労蓄積度チェック等のアンケートの実施、フレックス制の実施、管理職に対する注意・指導や労務管理教育、宿泊施設の提供等がおこなわれていた。

図 9-2 に事業場規模(従業員数)と過重労働対策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、ノー残業デーを実施している事業場が増加していた。

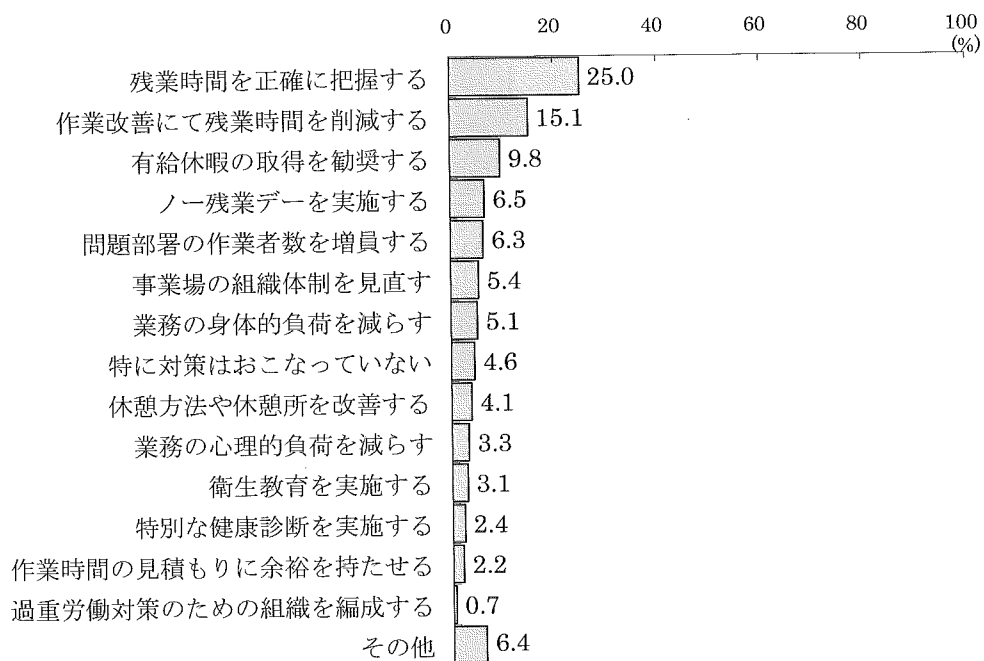


図 9-1 過重労働対策の実施状況

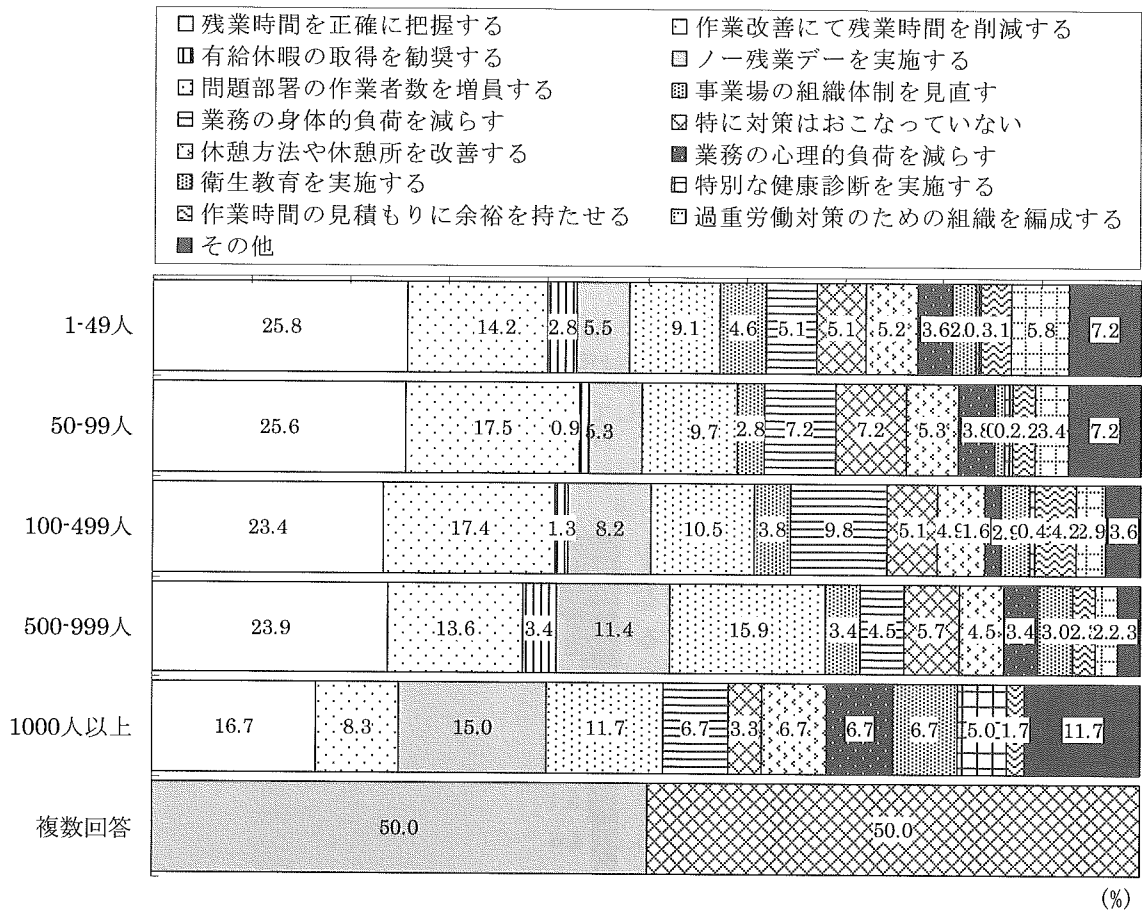


図 9-2 事業場規模(従業員数)と過重労働対策の実施状況

(2) 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。

図 9-3 に長時間労働者に対する面談の実施状況を示す。6 割以上が特に面接指導を実施していなかった。毎月、産業医等の医師による面接指導を実施しているのは 3%程度であった。

図 9-2 に事業場規模(従業員数)と長時間労働者に対する面談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、産業医等の医師による面接指導を実施している事業場が増加していた。100 人未満の小規模事業場においては 6 割以上で面接指導の実施はなかった。

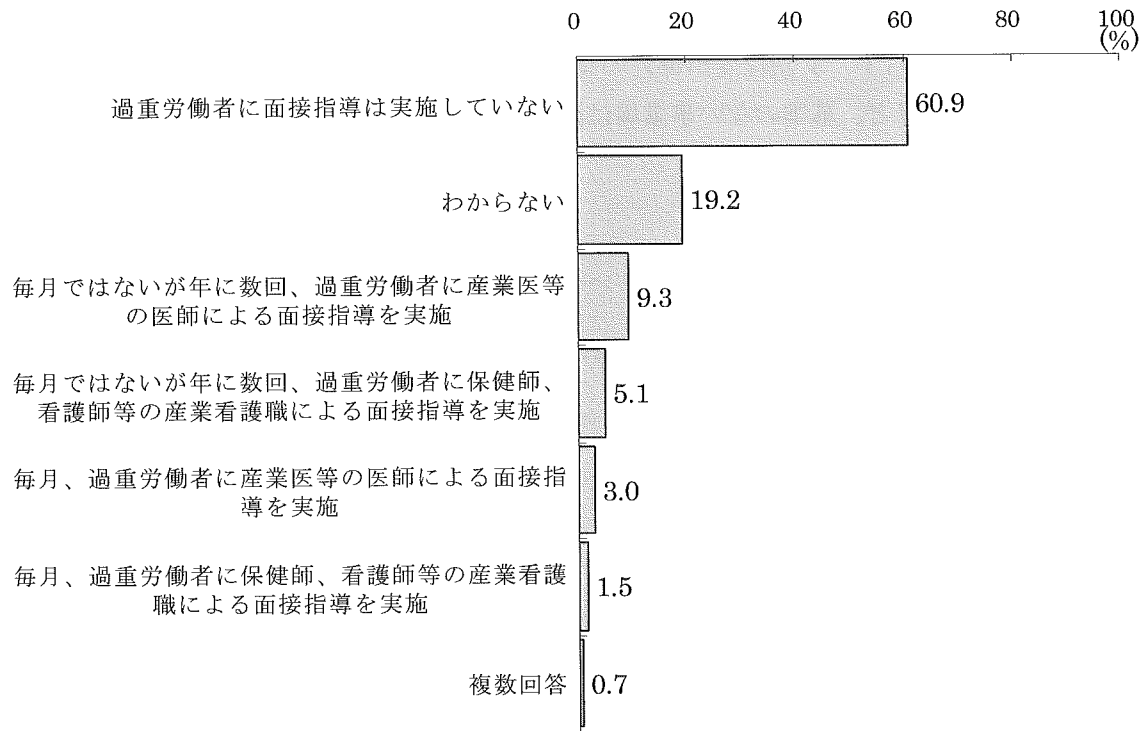


図 9-3 長時間労働者に対する面談の実施状況

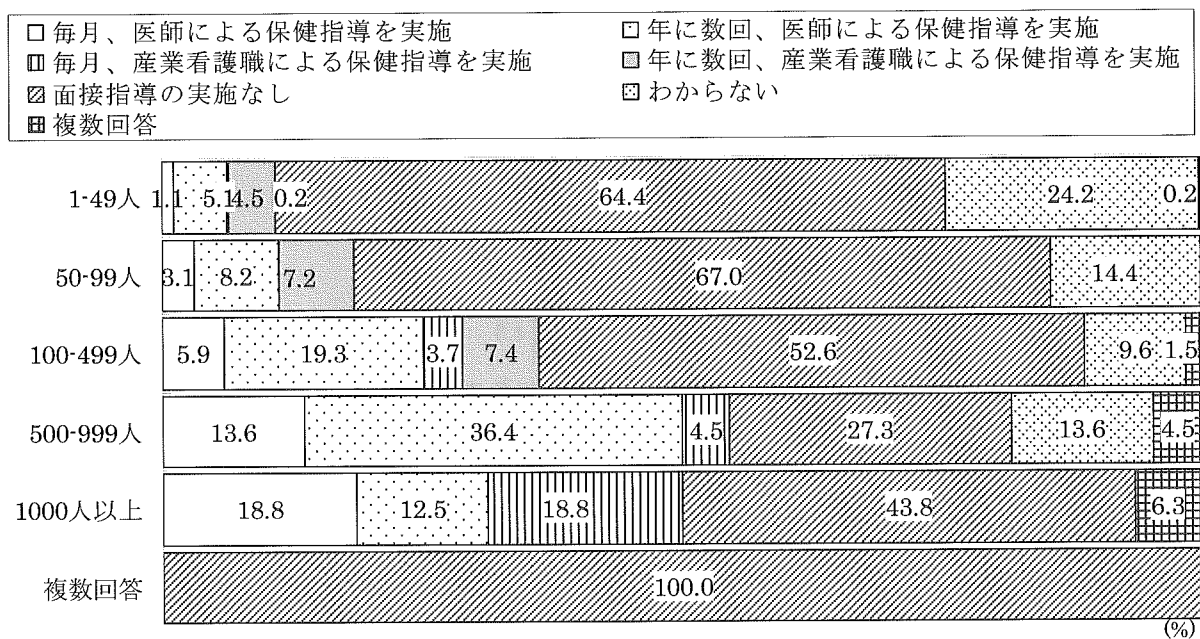


図 9-4 事業場規模(従業員数)と長時間労働者に対する面談の実施状況

(3) 対象者の把握、通知

① 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。（複数回答可）

図 10-1 に過重労働対策の対象者の選定基準を示す。3 割が 1 か月の時間外労働時間を基準に選定していた。2 割が特に基準を設けていなかった。その他の選定基準としては管理職による観察や年間の時間外労働時間等の方法がとられていた。

図 10-2 に事業場規模(従業員数)と長時間労働者に対する面談の実施状況との関係を示す。事業場規模(従業員数)に関わらず、3 割程度が毎月の時間外労働時間を基準にしていた。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど、基準のない事業場は減少していた。

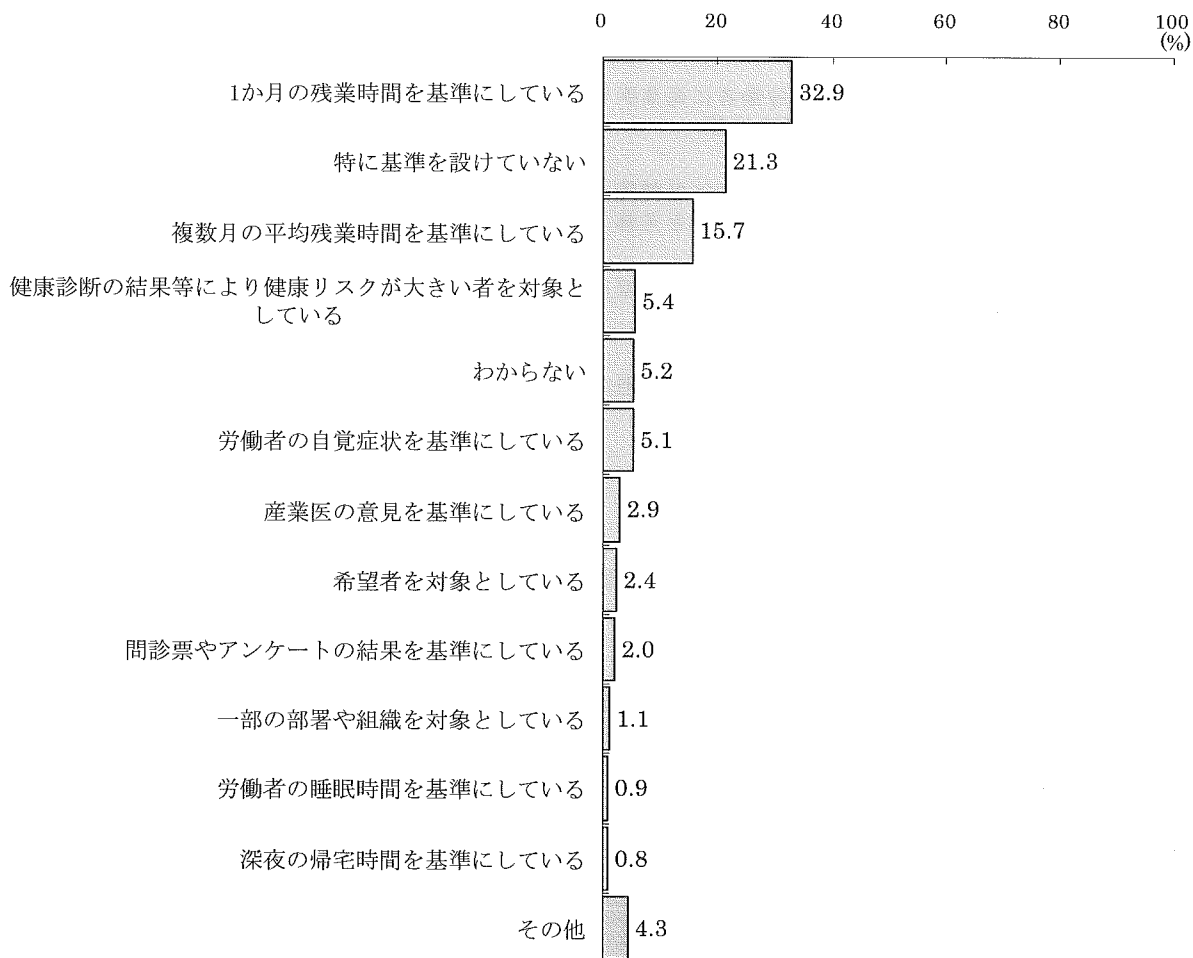


図 10-1 過重労働対策の対象者の選定基準

- 1か月の残業時間
- 労働者の睡眠時間
- 労働者の自覚症状
- 希望者
- 健診結果等の高リスク者
- その他
- わからない
- 複数月の平均残業時間
- 深夜の帰宅時間
- 一部の部署組織
- 産業医の意見による
- 問診票やアンケートの結果による
- 特に基準はない

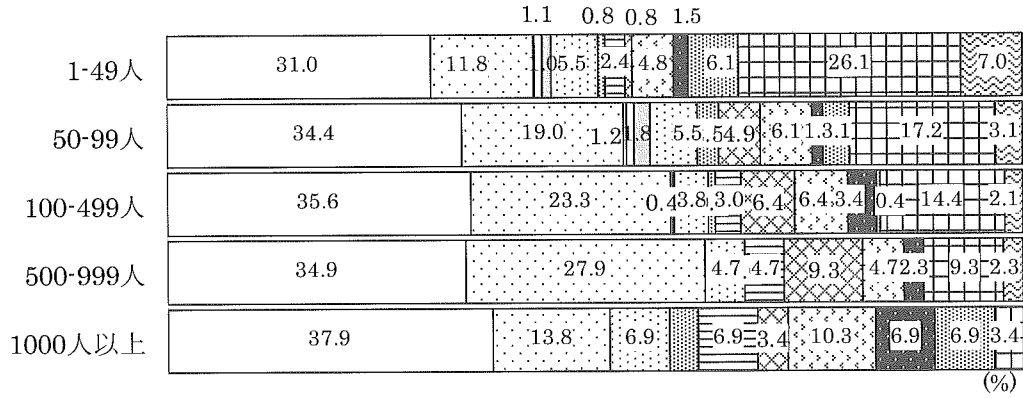


図 10-2 事業場規模(従業員数)と過重労働対策の対象者の選定基準

(4) 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。

図11-1に時間外労働時間が月に100時間以上の労働者の割合を示す。8割以上の事業場で100時間以上の労働者はいないという回答であった。100時間以上の労働者の割合が50%以上の事業場は1割未満であった。

図11-2に事業場規模(従業員数)と時間外労働時間が月に100時間以上の労働者の割合との関係を示す。事業場規模(従業員数)が500-999人の事業場で最も毎月の時間外労働時間が100時間以上の者の割合が多かった。

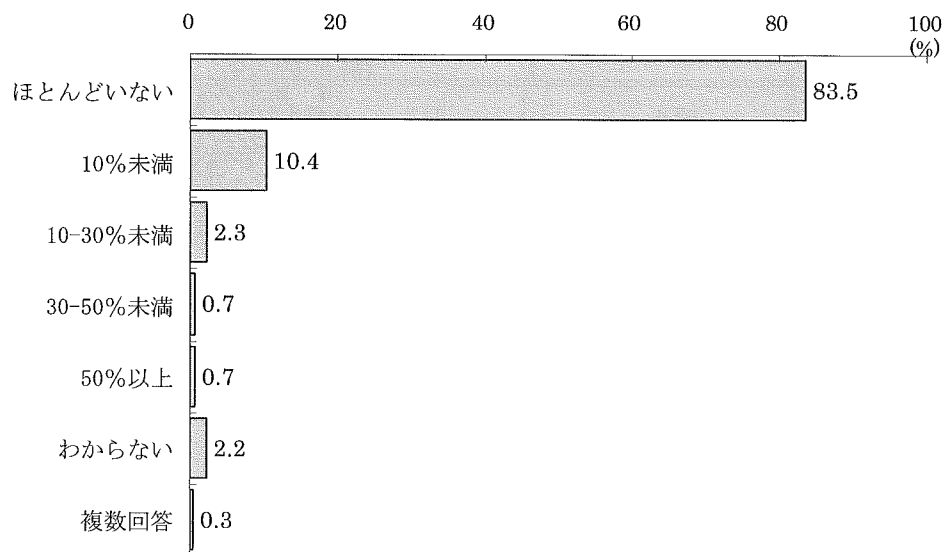


図11-1 時間外労働時間100時間/月の労働者の割合

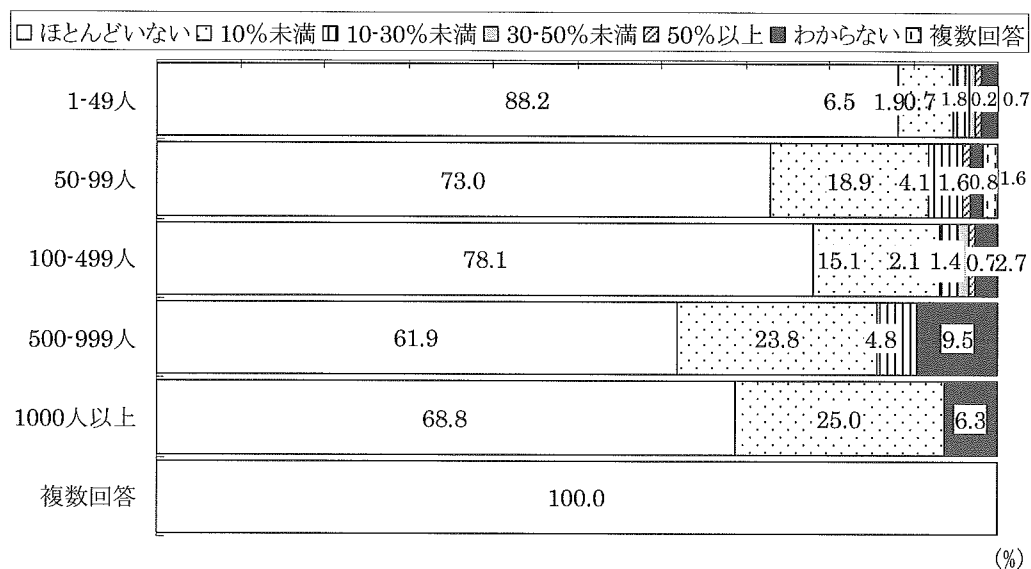


図11-2 事業場規模(従業員数)と時間外労働時間100時間/月の労働者の割合

(5) 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。

図 12-1 に過重労働者に対する面接指導の対象者であることについての通知状況を示す。4 割が特に通知を行っておらず、面接指導を実施していない事業場を含めると 6 割以上を占めていた。

図 12-2 に事業場規模(従業員数)と過重労働者に対する面接指導の対象者であることについての通知状況との関係を示す。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど毎月、本人に直接通知している事業場の割合が増加し、通知していない事業場は減少していた。

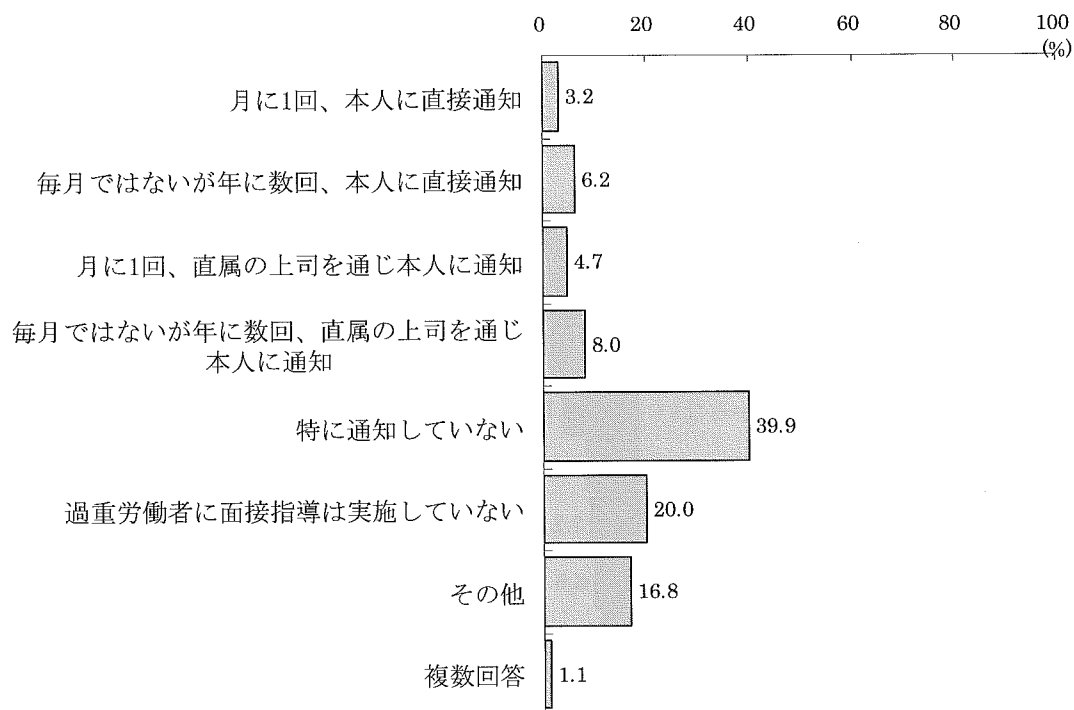


図 12-1 過重労働者への通知状況

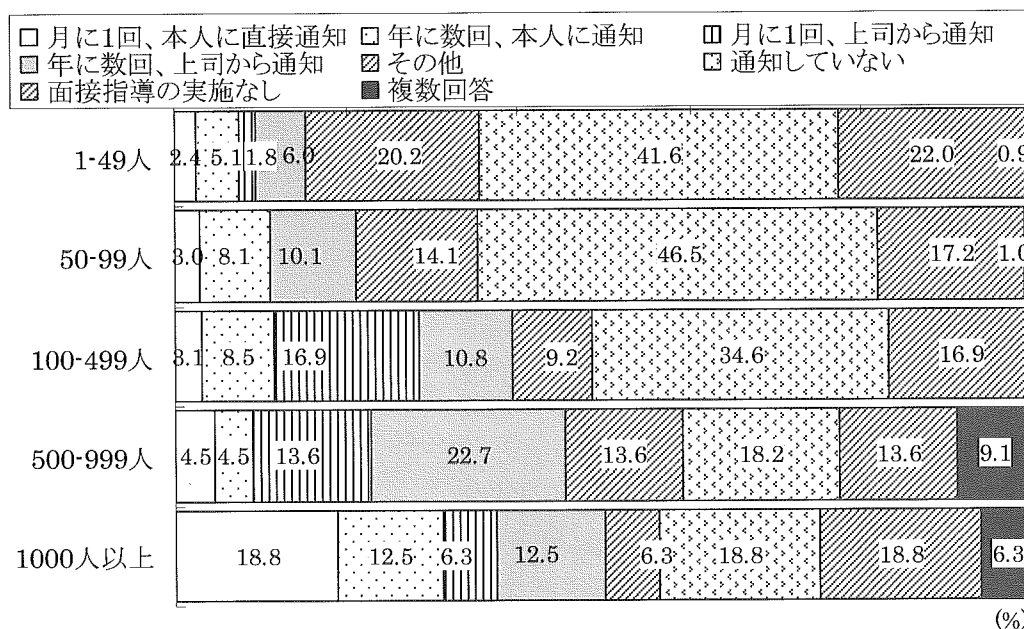


図 12-2 事業場規模(従業員数)と過重労働者への通知状況

(6) 過重労働対策の展望、課題

- ① 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。
(複数回答可)

図 13-1 に過重労働者に対する医師による面接指導に期待することの内訳を示す。最も多かったのはメンタルヘルス不調者や脳血管疾患や循環器疾患の早期発見であった。その他の意見としては過重労働者に対して軽度の体調不良の発見や自己の仕事のコントロール方法、業務改善について指導してほしいというものがあった。

図 13-2 に事業場規模(従業員数)と医師による面接指導への期待についての関係を示す。事業場規模(従業員数)による差異はほとんど認められなかった。

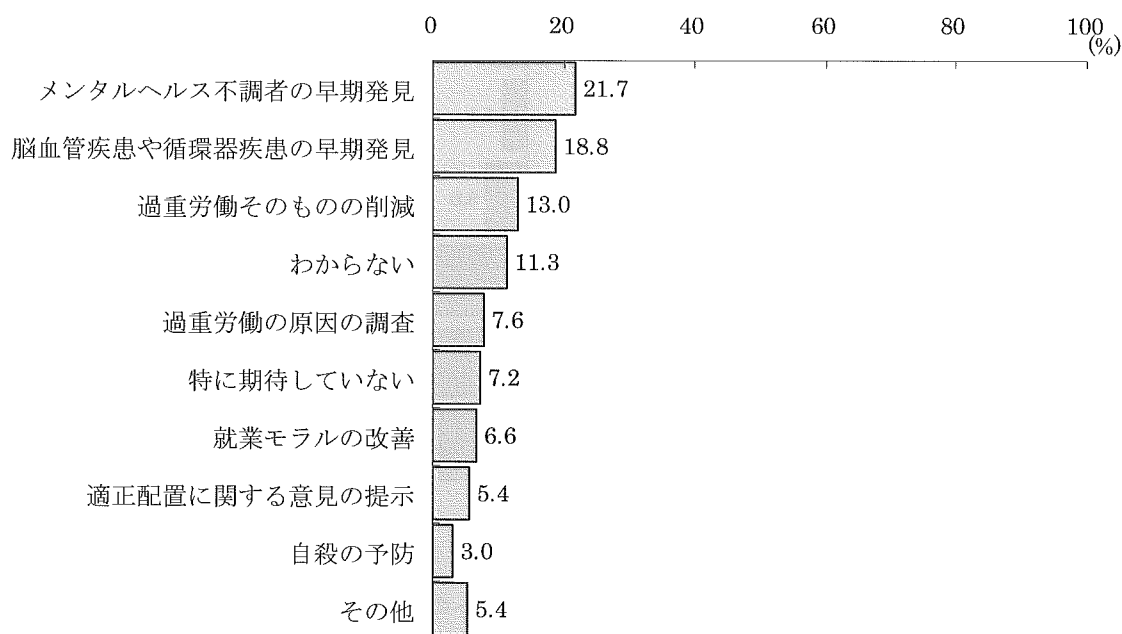


図 13-1 過重労働者に対する医師による面接指導に期待すること

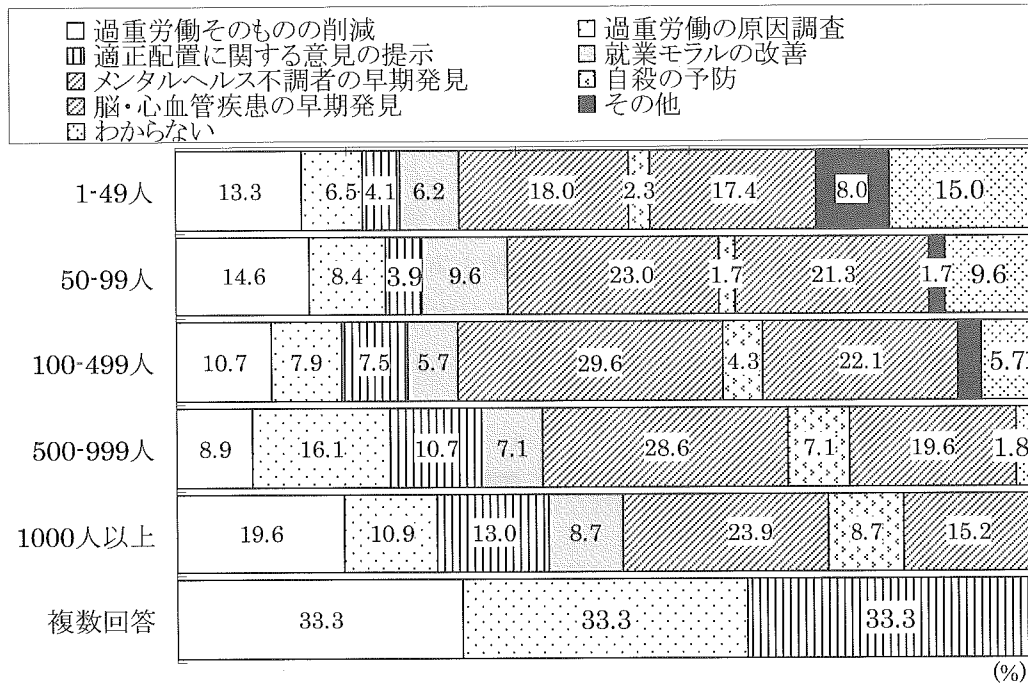


図 13-2 事業場規模(従業員数)と過重労働者に対する医師による面接指導に期待すること

② 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。(複数回答可)

図 13-3 に過重労働者対策を実施するにあたっての課題の内訳を示す。医療職の関与がないこと、どのような対策をおこなってよいかわからないということが課題として比較的多かった。その他の課題としては人手不足、仕事の裁量権が社外にあること、繁忙期の落差の大きさ、管理職の労働時間管理、過重労働による健康影響に対する認識不足等の回答があった。

図 13-4 に事業場規模(従業員数)と過重労働者対策を実施するにあたっての課題との関係を示す。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど実態の把握が困難であることを課題としてあげる事業場が多く、特に課題はないとする事業場は減少した。

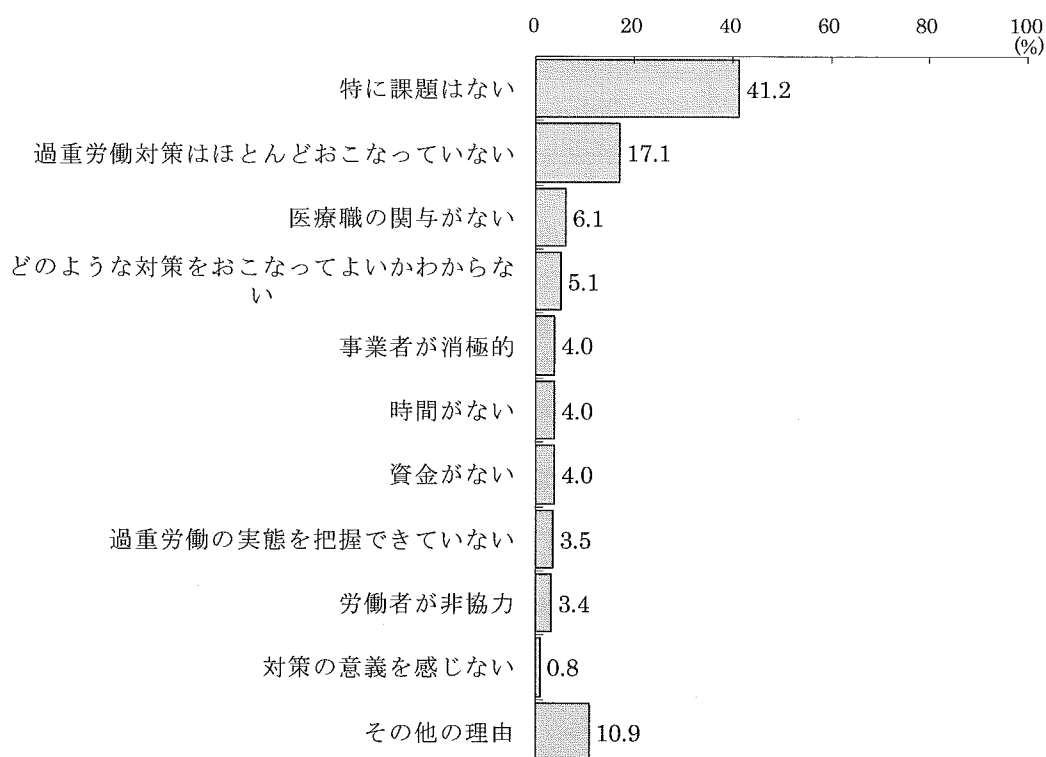


図 13-3 過重労働者対策を実施するにあたっての課題

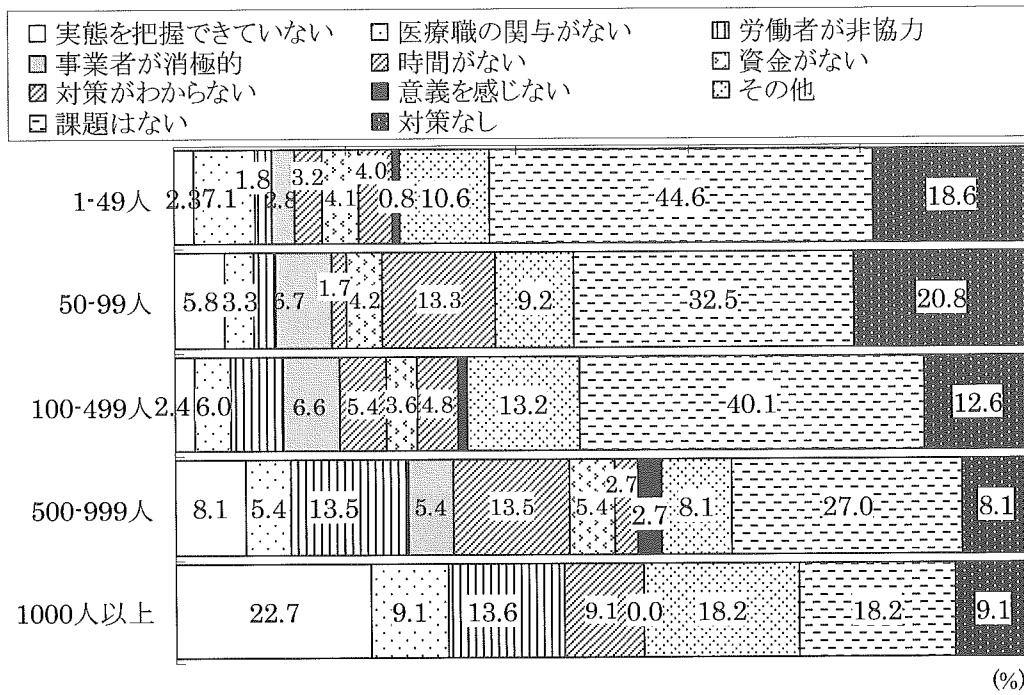


図 13-4 事業場規模(従業員数)と過重労働者対策を実施するにあたっての課題

③ 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。

図 13-5 に過重労働者対策にあたって利用を希望するサービスの内訳を示す。特に希望しない事業場が 3 割見られた。最も多かったのは特別な健康診断の実施であった。その他の希望としては過重労働対策に関する体制作りや相談、衛生教育等の回答があった。また、過重労働自体を解消する政策や社会構造の改善といったことを希望する意見も見られた。

図 13-6 に事業場規模(従業員数)と過重労働者対策にあたって利用を希望するサービスとの関係を示す。事業場規模(従業員数)が大きくなるほど医療職による面接指導についてのサービスを希望する事業場が多くみられた。

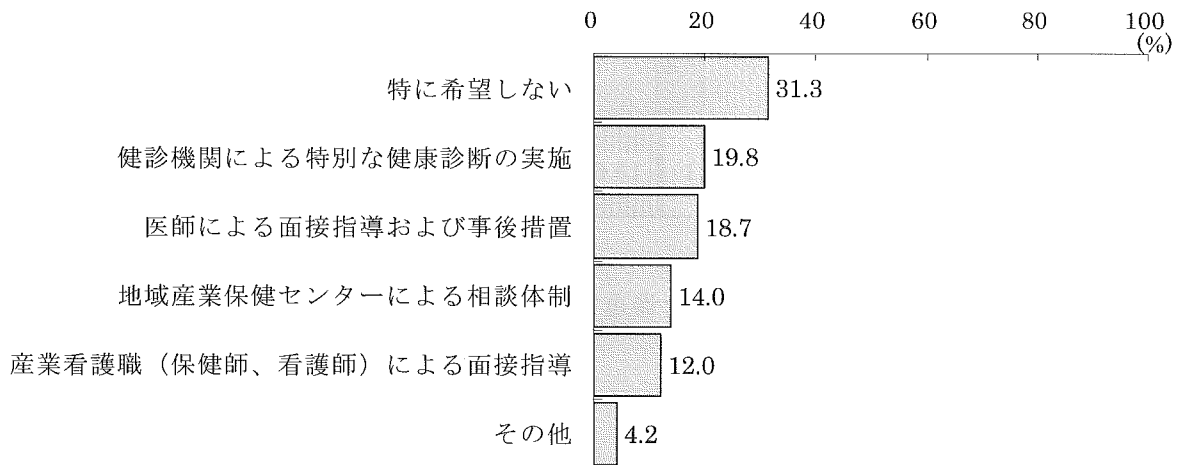


図 13-5 過重労働者対策にあたって利用を希望するサービス

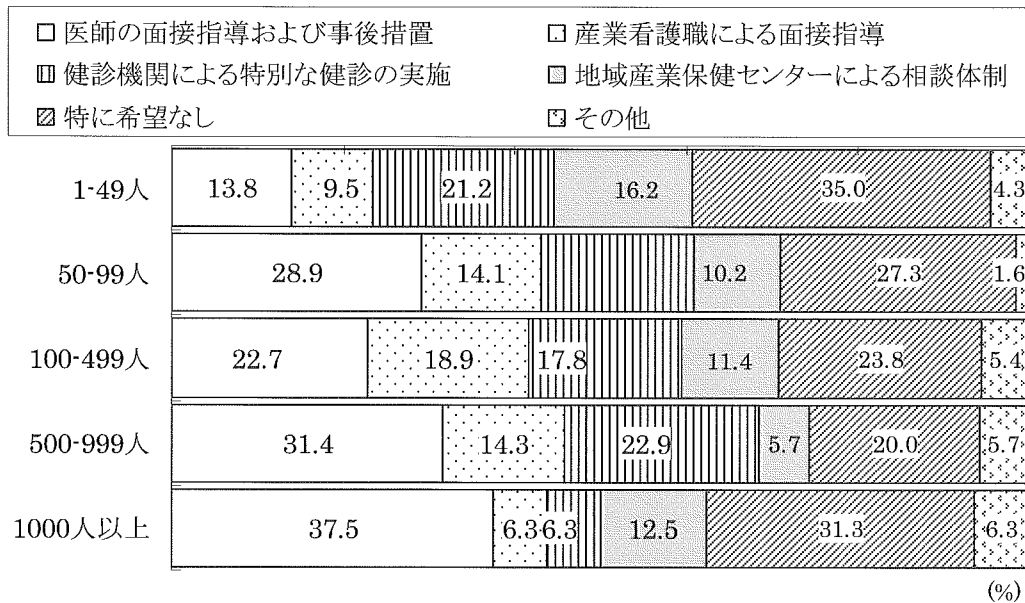


図 13-6 事業場規模(従業員数)と利用を希望するサービス

5 考 察

事業場の規模により過重労働の実態や安全衛生管理体制が異なるため、過重労働対策の実施状況に差異があること、また問題点や展望も異なることが明らかになった。

14 産業保健従事者のためのインターネットを介した情報提供ツール
「過重労働対策ナビ」のアクセス状況についての調査研究

14 産業保健従事者のためのインターネットを介した情報提供ツール 「過重労働対策ナビ」のアクセス状況についての調査研究

佐々木直子¹、堀江正知¹、寶珠山務¹、筒井隆夫¹、永野千景¹、川瀬洋平¹、津上正晃²
¹産業医科大学産業生態科学研究所、²ビズ・コレジオ（株）

1 目的

医師による面接指導に関する情報提供ツールとして過重労働の健康影響や対策に関する情報をインターネットで提供している「過重労働対策ナビ」の利用状況について調査することを目的として実施した。

2 方法

「事業場における過重労働による健康障害防止対策のための具体的方策に関する研究」（平成16年度厚生労働科学研究）において作成した過重労働による健康影響に関する論文の和文要約および同研究で収集した企業等における具体的な過重労働対策などを電子化し、個人や企業が特定されないように匿名化した。これらの情報をサーバーに保存し、企業の産業保健スタッフや人事担当者から簡便にアクセスし、過労死、衛生管理、安全管理、残業、脳卒中などのキーワードを入力することにより必要な情報を無料で検索することができるようにし、「過重労働対策ナビ」というサイト名で平成17年7月7日より <http://www.oshdb.jp> で公開した。またこのサイトへのアクセス数などについての解析ができるようにし、利用状況を調査した。

3 結果

平成18年2月28日現在の訪問回数（過去60分間にこのサイトに接続しておらず、新たにこのサイトを閲覧した外部から訪れた訪問者の数）と訪問者数（このサイトを訪れ、かつ最低1ページを閲覧したクライアントホストつまりIPアドレスの数）を図1に示す。平成17年6月のアクセスは開発者によるものである。同年7月の公開以降、労働安全衛生法改正案が衆議院解散に伴い廃案となったため、一時的に訪問回数および訪問者数が減少したが、法案成立後、平成18年4月施行に向けて次第に訪問回数および訪問者数が増加してきている。