

分担研究報告書

嘱託産業医が iPHR を活用できるための
諸条件についての考察

分担研究者 櫻木園子

一般財団法人京都工場保健会 産業保健推進部

医療次長

嘱託産業医が iPHR を活用できるための諸条件についての考察

2015 年度 分担研究報告

一般財団法人京都工場保健会 産業保健推進部
医療次長 櫻木 園子

1. 初めに

中小企業の産業保健において、社員の健康情報をどのように管理するかは重要な課題である。専属産業医、看護職が常駐している事業場であればそれなりのシステムが(たとえアナログ方式であろうとも)存在すると考えられるが、嘱託産業医が「責任を持って」管理できる環境は限られる。

原則として月1回産業医が継続的に関わっている事業場でも、健康診断(健診)結果は事業場に保存されているが、面談記録の保管は産業医任せになっていることが多い。産業医が使える部屋(医務室、健康相談室など)があり、鍵付きキャビネットが使える事業場はかなり恵まれていると言える。最近ではノートパソコンを持参して産業医活動を行う産業医も多いと思われる。いずれにしても、健診結果と産業医面談記録、場合によっては看護職面談記録、さらに職場の環境測定結果や労働時間の情報など、産業保健における重要なデータがばらばらに存在している。本研究ではそれらの情報を一元管理し、産業医が個人の就業判定や企業への助言・指導を行うために必要な情報がすぐに取り出せるための産業保健版電子記録(iPHR)の開発と、こ

れらの情報を有効活用して労働者の健康管理を進めるための方策についてを検討してきた。ここでは、嘱託産業医が iPHR を活用できるための諸条件について考察する。

2. iPHR の使用環境について

1) 事業場にパーソナルコンピュータ(PC)を設置する場合

当然のことながら、産業医が事業場を訪問したときの利用に限られる。月1回定期訪問している場合、次の訪問までの間に社員の相談を持ちかけられることがあるが、その際にはデータにアクセスできないことになる。人事労務担当者が不用意にデータにアクセスしないようセキュリティの整備が必要である。

2) 産業医の私有 PC を利用する場合

産業医がいつでもデータにアクセスすることが可能となるため、利便性が高いと考えられる。産業医が訪問時間外に健康診断結果の判定をするなどの作業を行う場合は、それらの作業についても産業医活動に含めるなど契約の時点で確認しておくことが

必要である。

いずれの場合も、ネットワーク環境におけるセキュリティが確実に取られていることが前提となる。

3. iPHR の内容について

1) 健康診断事後措置

今回提示された保健指導マニュアルは、健診機関等の保健師等が面談することを想定している。健康診断事後措置には、健康診断結果をもとに就業判定を行うこと、健康診断結果をもとに受診勧奨など本人の健康管理を促すことが含まれる。保健指導マニュアルは主としてを想定していると考えられる。において、就業制限の要否を判断するための面談が必要な労働者はの対象者から絞り込まれることになるが、その手順を決めておくことが必要である。保健師が面談してから産業医面談が必要と思われる労働者を抽出する場合、危険・有害作業の制限を検討することが必要となる高血圧・貧血・心電図異常・高血糖など（重要所見者）については、優先的に面談を行い、速やかに産業医面談につなげるような仕組みが必要である。また、事業場によっては産業看護職の関与がない場合もある。健診データから重要所見者を抽出し、産業医面談を設定できると良い。抽出の条件を予め産業

医が設定し、その条件にあてはまる労働者を事業場の健康診断担当者がリスト化し、産業医面談のスケジュールを組むことができれば効率的である。

そのようなワークフローを構築した上で、就業判定区分や、保健指導の結果（受診状況など）が履歴として見える形になっていると良い。

2) 作業環境測定結果

作業環境測定結果を iPHR に組み込む際には、その記録をそこで作業している労働者と結びつけることが重要となる。通常、作業環境測定報告書には、作業場や作業者数が記載されるが、その職場で誰が作業をしているかということまでは含まれていない。人事異動があっても過去の履歴が判るように作業内容および作業環境測定の結果が個人にひも付けられていなければ、個人の健康管理のために用いることは困難である。

3) 勤怠・時間外勤務などの人事データ

事業場で集計しているこれらのデータを参照できるようにするための仕組みを作る必要がある。最低限、1 か月の集計ができた時点で閲覧できるようになっていることが望ましい。

4) 面談記録等

産業医・産業看護職が行なった面談記録等は当然 iPHR に含ま

れることになるが、事業場に公開する内容（産業医意見書等）と、事業場には非開示の部分、場合によっては本人には非開示の人事・労務担当者や上司との相談内容を分けて記録できることが望ましい。

4. まとめ

嘱託産業医がiPHRを活用できる利用環境と内容について述べた。法制化されたストレスチェックについては、本人の同意があれば企業に開示できることになるが、そのデータをどのように持つべきかは（持たない、という選択も含めて）検討が必要である。

ある労働衛生機関では、機関内のサーバー上に面談記録を保存し、産業医のノートパソコンから仮想ネットワークを通じて事業場からアクセスして使用している。残念ながら健康診断結果、作業環境測定結果とはリンクしていない。現在、健康診断結果とリンクしたアプリケーションを開発中だが、作業環境測定結果を個人と結びつけるまでには時間がかかりそうである。これらのデータはいずれも労働衛生機関内にあり、事業場側にある勤怠などの人事情報を、アプリケーション上で統合して表示できるようにするためには工夫が必要である。

iPHRの構築により、嘱託産業医や非常勤産業看護職が効率よく関わりながら、中小企業で働く労働者の健康が支えられるようになることを期待したい。

