

産業医の職務内容の変遷等について

1. 産業医とは

産業医とは、事業場において労働者が健康で快適な作業環境のもとで仕事が行えるよう、専門的立場から指導・助言を行う医師をいう。産業医学の実践者として産業保健の理念や労働衛生に関する専門的知識に精通し労働者の健康障害を予防するのみならず、心身の健康を保持増進することを目指した活動を遂行する任務がある。

2. 国立市における産業医の主な役割

① 職員定期健康診断における役割

産業医は所見に異常がある場合に、職員が就労できる状態か意見を述べる役割を担っている。事業所はその意見を勘案して就業上の措置を決定することとなる。また、産業医は医療機関への受診勧奨や保健指導を実施する。

② 治療と仕事の両立支援

治療をしながら就労する職員に対して、専門的な立場から職員に対して助言・指導を行い、事業者に対しては就業の可否や適切な配慮について助言する。

③ ストレスチェック制度における役割

産業医はストレスチェックの実施者となり、実施後は高ストレス者面談を実施する。

④ メンタルヘルス対策における産業医の役割

随時の職員面談の実施、病気休業者の復職支援のための面談を実施する。

⑤ 長時間労働者の産業医面談

長時間労働者に対し面接指導を実施し、事業者に対して意見を述べ、緊急の場合には措置の指示、さらに必要な場合には勧告を行うこととなっている。

⑥ 職場巡視

各職場を巡視し、医学の観点から職員個人のみを診るのではなく、職場を合わせてみることで、職員の健康の保持増進のための助言指導をする。

⑦ 安全衛生委員会への参加

安全衛生委員会では、健康管理体制や職場環境について審議するが、産業医は医学的な立場からの助言をする役割を担っている。

3. 産業医の条件

1996（平成8）年の労働安全衛生法の改正により「産業医は労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める一定の要件を備えた者でなければならない」と規定され、医師資格に加え、労働安全衛生法により以下の要件が定められている。

(1) 厚生労働大臣が定める産業医研修の修了者

（該当する研修会：日本医師会認定の産業医学基礎研修・産業医科大学の産業医学基本講座）

(2) 労働衛生コンサルタント試験（試験区分保健衛生）に合格した者

(3) 大学において労働衛生を担当する教授、助教授、常勤講師の職にあり、又はあった者

- (4) 産業医の養成課程を設置している産業医科大学その他の大学で、厚生労働大臣が指定するものにおいて当該過程を修めて卒業し、その大学が行う実習を履修した者。

4. 産業医の果たす役割の変遷について

近年、労働安全衛生分野においては長時間労働による過労死問題やメンタルヘルス不調が問題となり、平成 27 年にはストレスチェック、平成 30 年には「働き方改革」が進められ、様々な法令等の改正がなされた。この中で、産業医の位置づけについても拡充・強化が図られ、産業保健分野において中心的な役割を担うこととなっており、産業医の果たす役割はますます重要となってきた。

さらには、人口減少下における労働力の確保が課題となり、定年延長により高齢労働者の増加が見込まれている。これに伴い、病気の治療をしながら就労を継続するいわゆる両立支援についても今後ますます重要視されるものと考えられる。

上記の 3 点、メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策、病気の治療と仕事の両立支援対策は第 13 次労働災害防止計画（厚生労働大臣策定）の上でも大きなポイントとなっている。

5. 国立市における産業医の活躍と今後の展望

国立市の産業医の活動としては平成 27 年までは職場巡視と労働安全委員会への参加に限られていた。

平成 30 年に職員課に保健師を配置し、産業保健活動をチームですすめる体制をとることとした。この体制のもと、本来産業医の担う業務をよりの確に実施していただくようになっている。産業医の業務も、以下に挙げるように増大・拡大しており、また今後も拡大が見込まれている。

産業医の限られた勤務時間の中で、多種多様な職員の健康問題にきめ細かく対応することが求められており、今後もますます重要性を増すものと考えられる。

(1) 定期健康診断事後フォロー

労働安全衛生法に基づき、定期健康診断で異常が認められる場合には、産業医に報告することとなっている。国立市では平成 26 年に産業医報告基準を作成し、この基準を超える職員についてまず保健指導を行い、その結果で産業医に報告を行っている。

かつては報告をするのみとなっていたが、令和 2 年より、産業医報告後の就労判定結果と産業医からの指導内容を対象職員に書面で返し、生活習慣の改善に取り組むことを促し、再度結果を確認するという PDCA サイクルでの支援を行うようにしている。また、必要時には産業医が直接保健指導を行うこととしている。

今後、この PDCA サイクルの入り口である保健指導について、何らかの事情で指導を受けない職員への支援についても、今後産業医と共に取り組む必要がある。

(2) 病休者の増加と復職支援

全国的に地方公務員の長期病休取得率は平成 25 年度にいったんボトムを迎えたが、その後は右肩上がりの増加となっている。国立市でもほぼ同様に平成 26 年にボトムを迎えたもののその後は増加の一途をたどっている。

このような中、病休者の復職支援の重要性が増し、平成 29 年度からはリハビリ勤務の開始時や復職

時、また復職後も必要に応じて面談を実施し就労上の配慮について検討している。

現在は、復職の目途が立ってから産業医面談を実施していますが、今後は復職中から産業医がかかわることによって、より正確に復職の判断ができるようにしていく必要がある。

（３）メンタルヘルス対策

平成２７年１２月にストレスチェック関連法案が成立し、平成２８年度より国立市でもストレスチェックを開始している。

これに伴い、産業医はストレスチェックの実施者となり、高ストレス者面談を行うこととなった。また、平成３１年からは口頭ではなく、書面で就労判定結果を記載するようにしている。

（４）過重労働対策

平成２７年１２月に電通の過重労働事件が社会問題化した。地方公務員においても、同時期に全国的に病休者が増加し続け、問題となっていた。

国立市役所も例外ではなく、平成２９年より、長時間勤務職員に産業医面談を開始した。平成３０年には働き方改革として法整備がされたことも背景に、令和２年からは産業医意見を書面に記載し、本人及び事業所に通知することとしている。令和３年は新型コロナウイルスワクチン接種業務のため、長時間労働となった職員の面談をし、毎月文書にて事業所に助言、指導を行っている。

（５）健康管理対象者の拡大

地方公務員法の改正により、令和２年度以降、従前の嘱託職員を会計年度任用職員として任用することとなった。

会計年度任用職員は、一般職の公務員と扱われるため、健康管理においても常勤職員と同等の支援を行うよう移行しており、平成１８年に比べると健康管理の対象職員は大幅に増加している。

現状では、一部の健診項目では会計年度任用職員を対象外とする扱いにしている部分があるが、今後、健診項目等の差もなくしていくこととなるため、ますます広く職員の健康管理を行う必要が生じると考えられる。

（６）高齢労働者の健康管理

法改正により、今後、段階的に定年が延長されることとなっている。これにより職員の平均年齢が高まることで、加齢による健康課題が増加することが予想される。また、医療の進歩により、治療をしながら仕事をすることへの可能性が広がり、両立支援の必要性がますます増大している。

これらのことから、健康状態の確認を継続しつつ、就労上の配慮を要する職員は増加するものと考えられ、産業医の担う役割は増加していくものと考えられる。

国立市における産業医の活動内容の変遷

年度	国の動向	国立市の状況	国立市の産業医の活動内容
H18		<ul style="list-style-type: none"> 嘱託職員の定期健康診断受診者数は約160名、正規職員で健診受診者は60歳までであった 	<ul style="list-style-type: none"> 職場巡視と年4回の安全衛生委員会の出席
H23		<ul style="list-style-type: none"> 嘱託職員の定期健康診断受診者数は約330名と平成23年より2倍になる 	
H27	ストレスチェック関連法案 電通事件		
H28		<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックの開始 	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス者の産業医面談の開始
H29	地方公務員の長期病休者率は増加し続ける	<ul style="list-style-type: none"> 保健指導の対象に嘱託職員も含まれるようになった（ただし正職優先） 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働者の産業医面談を開始 メンタルヘルス面談を開始
H30	働き方改革関連法案	<ul style="list-style-type: none"> 職員課に保健師配置 保健指導は正規非正規の隔てなく行うこととした 	
H31 (R1)	地方公務員の長期病休者率は急激に増加		<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働者・高ストレス者・復職時の産業医意見について書面にて記録作成 健診結果で産業医報告となった職員について、生活指導のコメントをするように。
R2	新型コロナウイルス感染症拡大	<ul style="list-style-type: none"> 嘱託職員が会計年度任用職員となる 会計年度任用職員も大腸がん健診の対象とした 	<ul style="list-style-type: none"> 受診勧奨が必要な職員に紹介状の発行を開始 健診結果で産業医報告となった職員について、必要時継続的なフォローを保健師と連携して行う
R3	新型コロナウイルス予防接種の開始	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスワクチン接種対策室職員の長時間勤務が続く 会計年度任用職員の定期健康診断受診者は530人超過（平成18年より3.3倍となる） 70歳以上職員20名以上となる 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働者の健康状態の確認と就労判定を開始

平成18年度当時
労働安全衛生委員会(年4回)の出席
職場巡視と指導
(参考)定期健康診断対象者数 約630名

⇒

令和3年度現在
労働安全衛生委員会(年4回)の出席
職場巡視と指導
定期健康診断事後フォロー（意見書作成） 必要に応じて直接保健指導 継続的なフォローを実施
ストレスチェック・高ストレス者面談（書面記録・意見）
長時間労働者面談及び就労判定（書面記録・意見）
メンタルヘルス面談（書面記録・意見）
病休者面談（復職時等）（書面記録・意見）
必要な対象者に受診勧奨（紹介状発行）
(参考)定期健康診断対象者数 約1030名

