

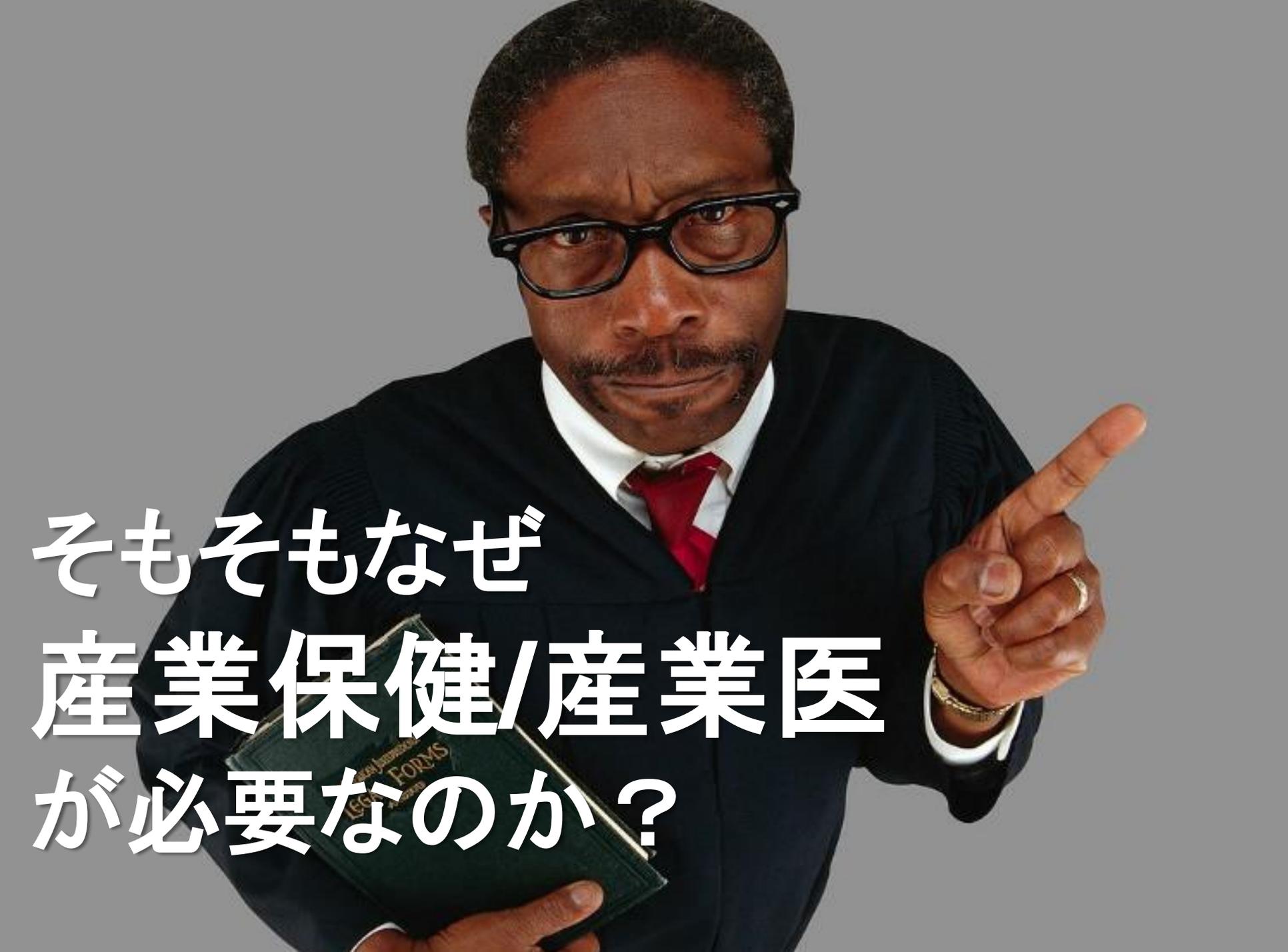


今、産業保健の
パラダイムシフトが起きている！

浜口伝博 (はまぐちつたひろ)

産業医科大学 産業衛生教授

(株)ファーストリテイリング 統括産業医



そもそもなぜ
産業保健/産業医
が必要なのか？

胆管がん 印刷会社捜索…安全衛生法違反疑い

大阪府中央区の校正印刷会社「SANYO-CYP」の元従業員ら17人が胆管がんを発症し、16人が労働された問題で、健康被害の防止措置を怠っていた疑い。労働安全衛生法違反が疑われ、捜索を始めた。



写真の拡大

労働局は、強制捜査に入る。2日午前、大阪市。井孝幸撮影

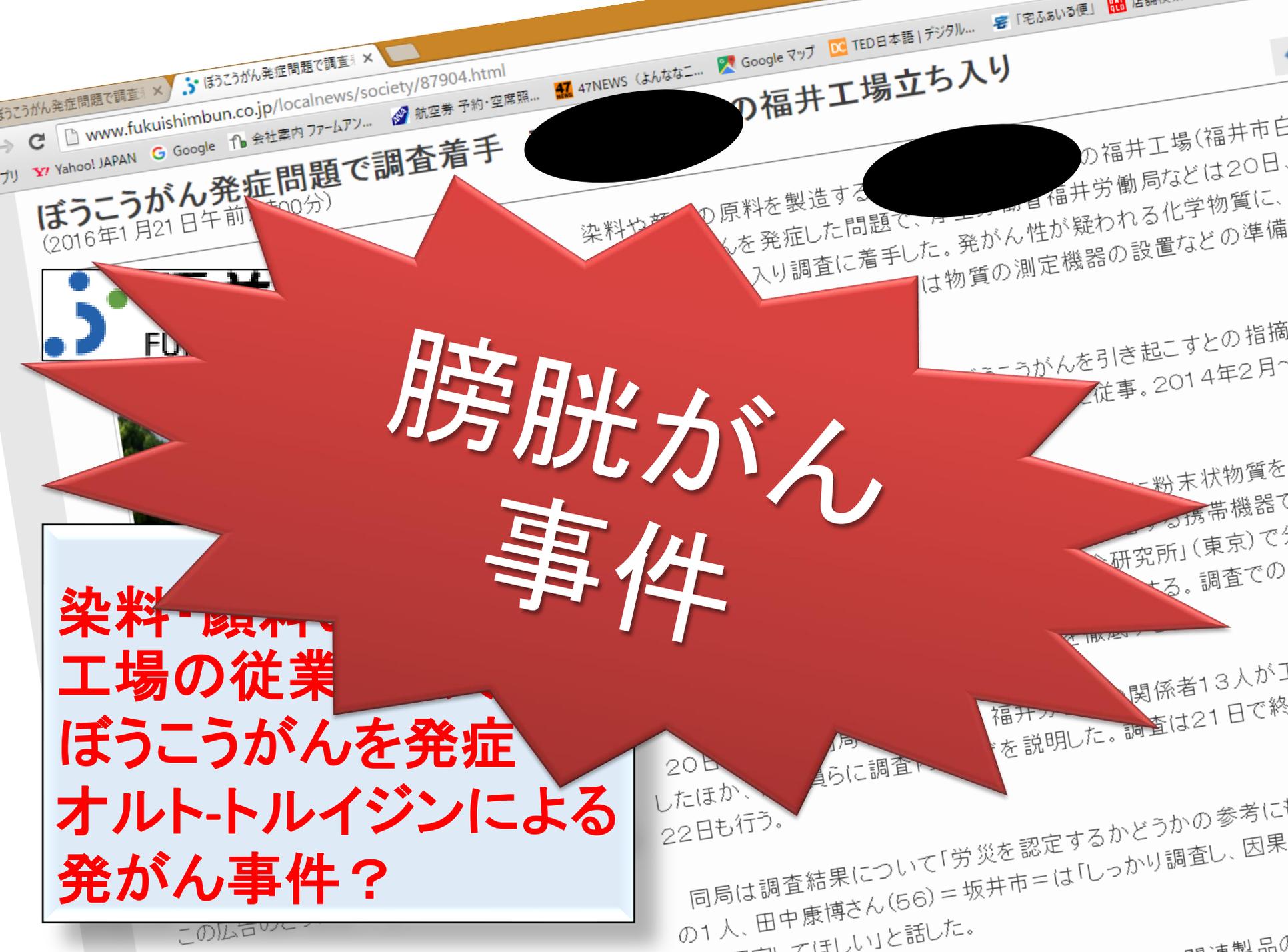
胆管がん 事件

学... する事業所... がある。... 疑い

一方、これまでの調査... 「パン」を含む印刷機用の... 置が必要となっ... た01年以降、早期に選任... ている。

労働局は、容疑が固まれば同社と社長（6... 阪地模... する方... 労働安全衛生法の罰則では、産業医を未設置の場合、50万円以下の罰金と定められる。

このほか、労働局は昨年5月、同社に対し、労働安全衛生法に反して衛生管理者を選任していないほか、定期健康診断の結果も労働基準監督署に報告していないとして是正勧告。これらについてもさらに詳しく調べる。今後、押収した資料の分析や同社幹部らの聴取を行い、胆管がん多発問題の解明を進める。



膀胱がん事件

染料・顔料工場の従業員、
ぼうこうがんを発症。
オルト-トルイジンによる
発がん事件？

ぼうこうがん発症問題で調査着手
(2016年1月21日午前10時00分)

の福井工場立ち入り

染料や顔料の原料を製造する福井工場(福井市白旗)で、従業員が膀胱がんを発症した問題で、厚生労働省福井労働局などは20日、工場立ち入り調査に着手した。発がん性が疑われる化学物質に、人体がさらされるのは物質の測定機器の設置などの準備

ぼうこうがんを引き起こすとの指摘
に従事。2014年2月～

粉末状物質を
携帯機器で
研究所(東京)で
る。調査での

関係者13人が工
福井労働局
を説明した。調査は21日で終
20日、工場立ち入り調査に
したほか、従業員らに調査
22日も行う。

同局は調査結果について「労災を認定するかどうかの参考にと
の1人、田中康博さん(56)＝坂井市＝は「しっかり調査し、因果
関係がはっきり」と話した。

新潟市、医師の長時間労働対策で緊急宣言

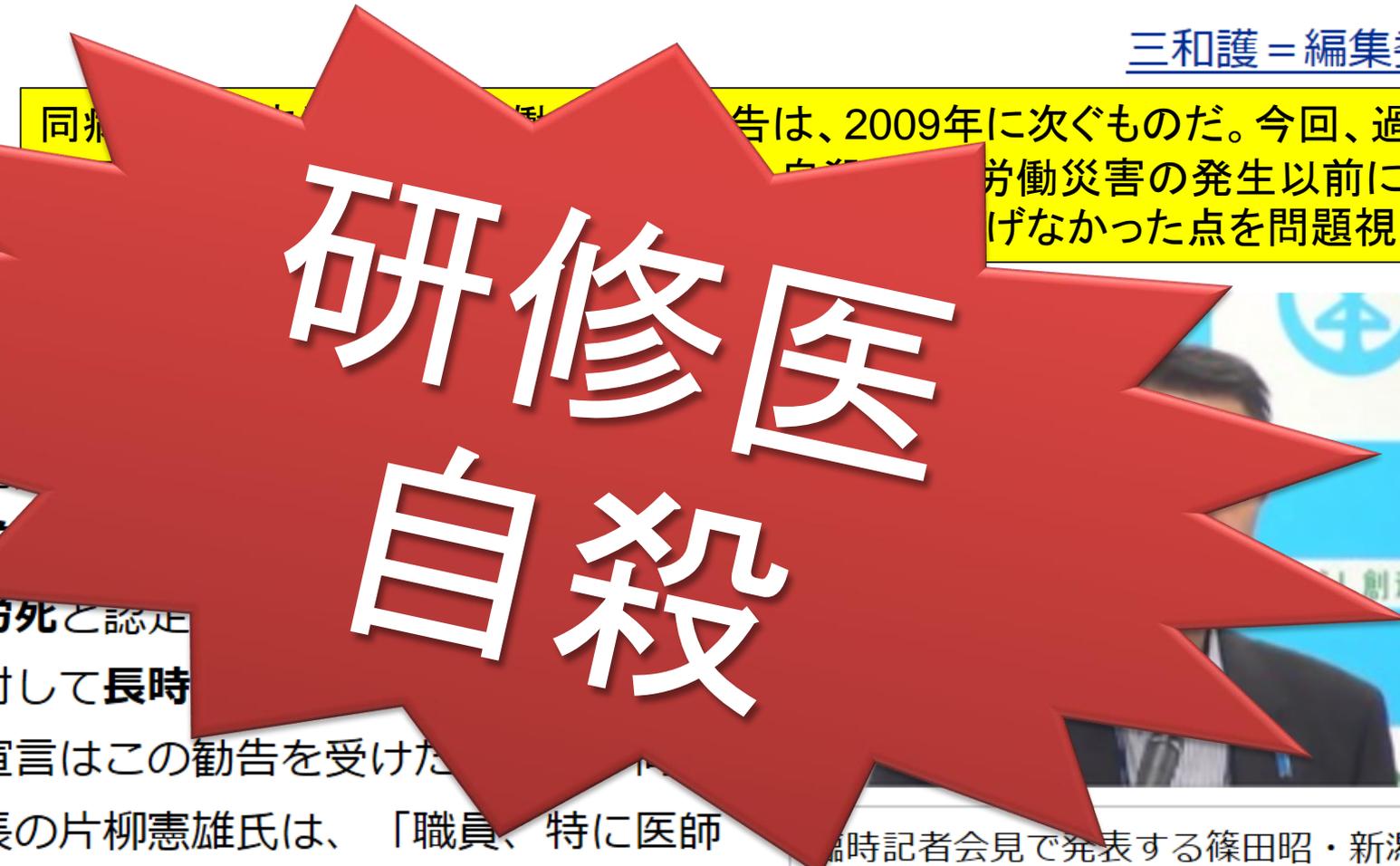
2017/6/7

三和護 = 編集委員

フェイスブック シェア 268

同病... 告は、2009年に次ぐものだ。今回、過... 労働災害の発生以前に... げなかった点を問題視。

新潟... 見を明... 表した。... 37歳)の... 督署が過労死と認定... 同病院に対して長時... た。緊急宣言はこの勧告を受けた... した病院長の片柳憲雄氏は、「職員、特に医師の勤務時間の縮減と適正化を図っていく」と表明した。



研修医自殺



臨時記者会見で発表する篠田昭・新潟市長 (市長記者会見動画から)

新潟県、研修医過労死事件

働くことで、不幸に
してはいけない！



働くなかには危険
がいっぱいある！

働くなかには危険 がいっぱいある！



有機溶剤、化学物質、
粉じん、電離放射線...



健康問題、
障害、悩み...

医学的 な適正 管理

残業、休日出勤、
無理な作業姿勢、ノルマ、
パワハラ、人間関係...

労働者

仕事



働くなかには危険 がいっぱいある！



有機溶剤、化学物質、
粉じん、電離放射線...



健康問題、
障害、悩み...

医学的 な適正 管理

残業、休日出勤、
無理な作業姿勢、ノルマ、
パワハラ、人間関係...

労働者

仕事



働くなかには危険
がい



労働衛生の5管理

- 作業環境管理
- 作業管理
- 健康管理
- 労働衛生教育
- 総括管理

物質、
泉...

効、
ルマ、
係...



健康
障害、

労働者



Specialty of occupational health physicians.



— いただいたご質問 —

1. 会社は産業医の見方は変わってきていますか？ 経営者と一体となって取り組むヘルスケアで、変化はありましたか？
2. 経営者との対話は変わってきましたか？ 安衛法の責務の観点から、産業医は経営者から独立したほうが良いですか？
3. 健保とは、メンタルや過労死、メタボなどで共通の課題がありますが、何があると事業者責務との距離を縮められますか？



追い風1

働き方改革シフト

「働き方改革」の「実現会議」で安倍首相が表明した9項目の方針

- 1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
 - 2 賃金引き上げと労働生産性の向上
 - 3 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
 - 4 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
 - 5 テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
 - 6 働き方に中立的な社会保障制度・税制などの女性・若者が活躍しやすい環境整備
 - 7 高齢者の就業促進
 - 8 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
 - 9 外国人材の受入れの問題
- 
- 

兼業・副業も労災対象に 残業時間の計算見直し、厚労省

2019年12月10日20時58分

シェア ツイート ブックマーク メール 印刷
list 0

記事に戻る

文字を隠す

労働時間は副業も通算
労災認定で



二つの会社で合計月260時間働き心臓疾患に



(左記事より)

いまは複数の勤め先があっても残業時間は会社ごとに出すため、労災認定のハードルが高い。厚生労働省は複数社の労働時間を通算したうえで、法定労働時間を超える残業時間を出す方式に改める。兼業や副業をする人が増えるなか、いまよりも過労死などが労災に認定されやすくなる。

A man with glasses, wearing a dark blue lawyer's robe over a white shirt and a red tie, is pointing his right index finger towards the viewer. He is holding a green book in his left hand. The book's cover has the text 'LEGAL FORT' visible. The background is a plain, light gray.

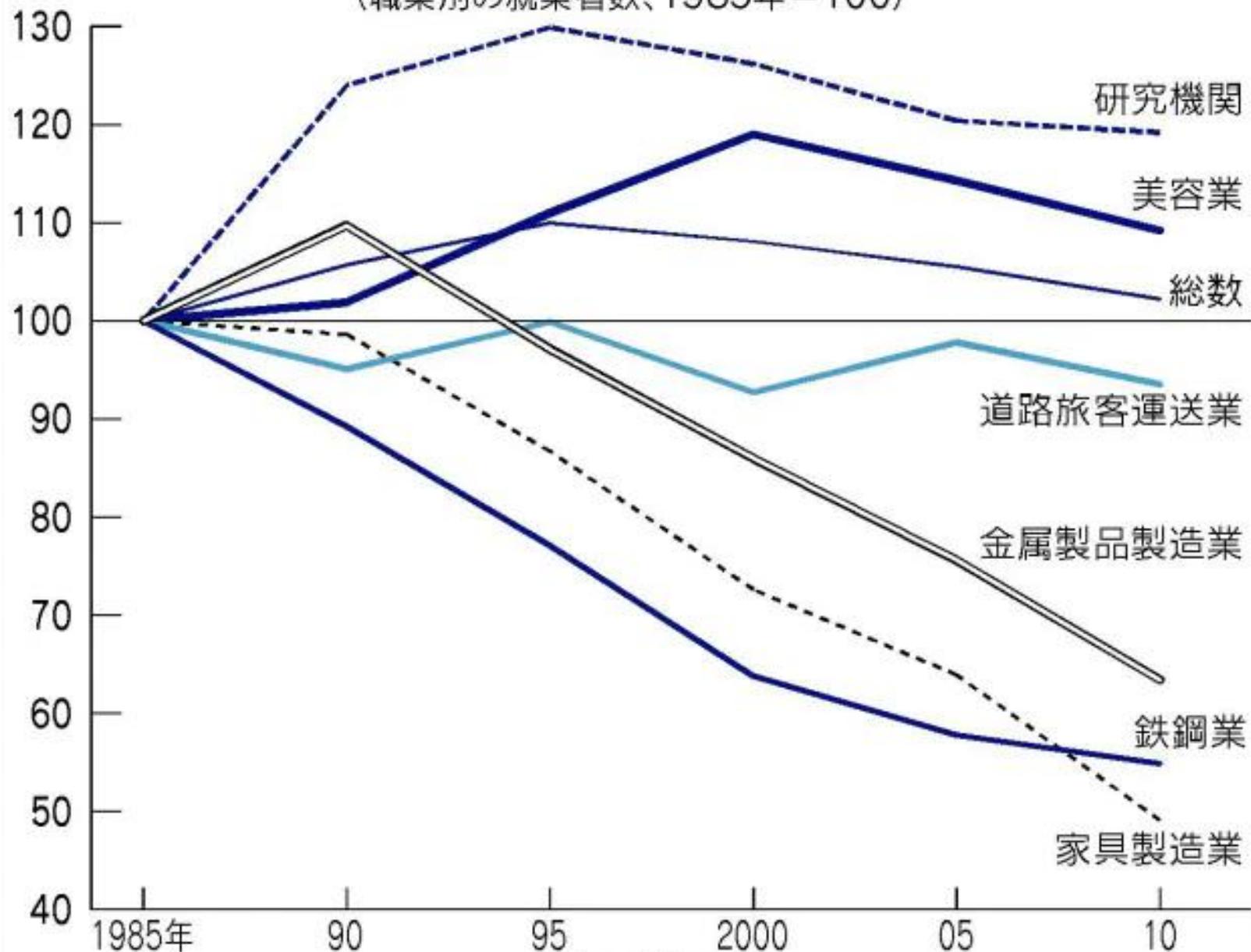
追い風2 産業構造の 変化

自動車税の減税論議が大詰めに。消費税率10%引き上げ後の自動車税引き下げはどうあるべきか？



製造業が減る一方、サービス業が増えている

(職業別の就業者数、1985年=100)

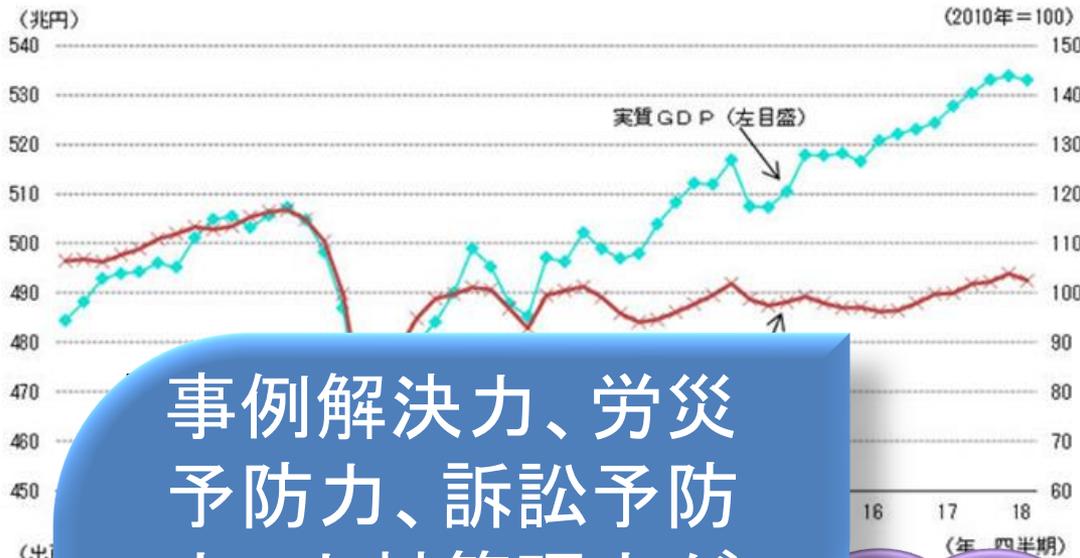


(出所)総務省

産業医 への要求1

ICT活用で産業医
配置の転換！

1. 量的な産業医需要は増えない
2. 定型的な産業医業務は減少する
3. 生産現場は地方に局在する



事例解決力、労災
予防力、訴訟予防
力、人材管理力が
求められる！

1. 「成長社会→成熟社会」への変化

- 1) 低機能製品→高機能製品
- 2) 製品の入替え需要が中心
- 3) 国内生産現場は増えない

2. 労働者実状の変化

- 1) 就業者は増えずに入れ替わる
- 2) 健康障害労災や裁判の増加
- 3) グローバル人材の需要が高まる



1. 多様な労働者への対応・管理職の教育とサポートができること
2. 事例への解決力が求められる
3. グローバル人材の維持管理力が期待される

2018年08月01日 鈴木明
(オンライン)

<https://ascii.jp/elem/000/001/719/1719426/>

産業医 への要求2

A man with short dark hair, wearing black-rimmed glasses, a dark blue suit jacket, a white shirt, and a red tie. He is pointing his right index finger upwards and holding a green book in his left hand. The book has the text 'ANALYSIS OF THE LEGAL PROCESS' on its cover. The background is a plain, light gray.

追い風3

人材の活性化と リテンション

皆が、今よりもっと活力高く
「しあわせ」になることが
企業の力をも高めると考えています。

小島 玲子

企業が産業医を
役員として経営
会議に参加させ
始めた！





●社員が具体策提案

買い物客でにぎわう東京・新宿の昼下がり。小売り・金融の総合企業・丸井グループ（約5900人）の「新宿マルイアネックス」地下の事務室に下りると椅子がなかった。社員が乗るのはバランスボール。「仕事をしながら健康に」との社員提案が今春、採

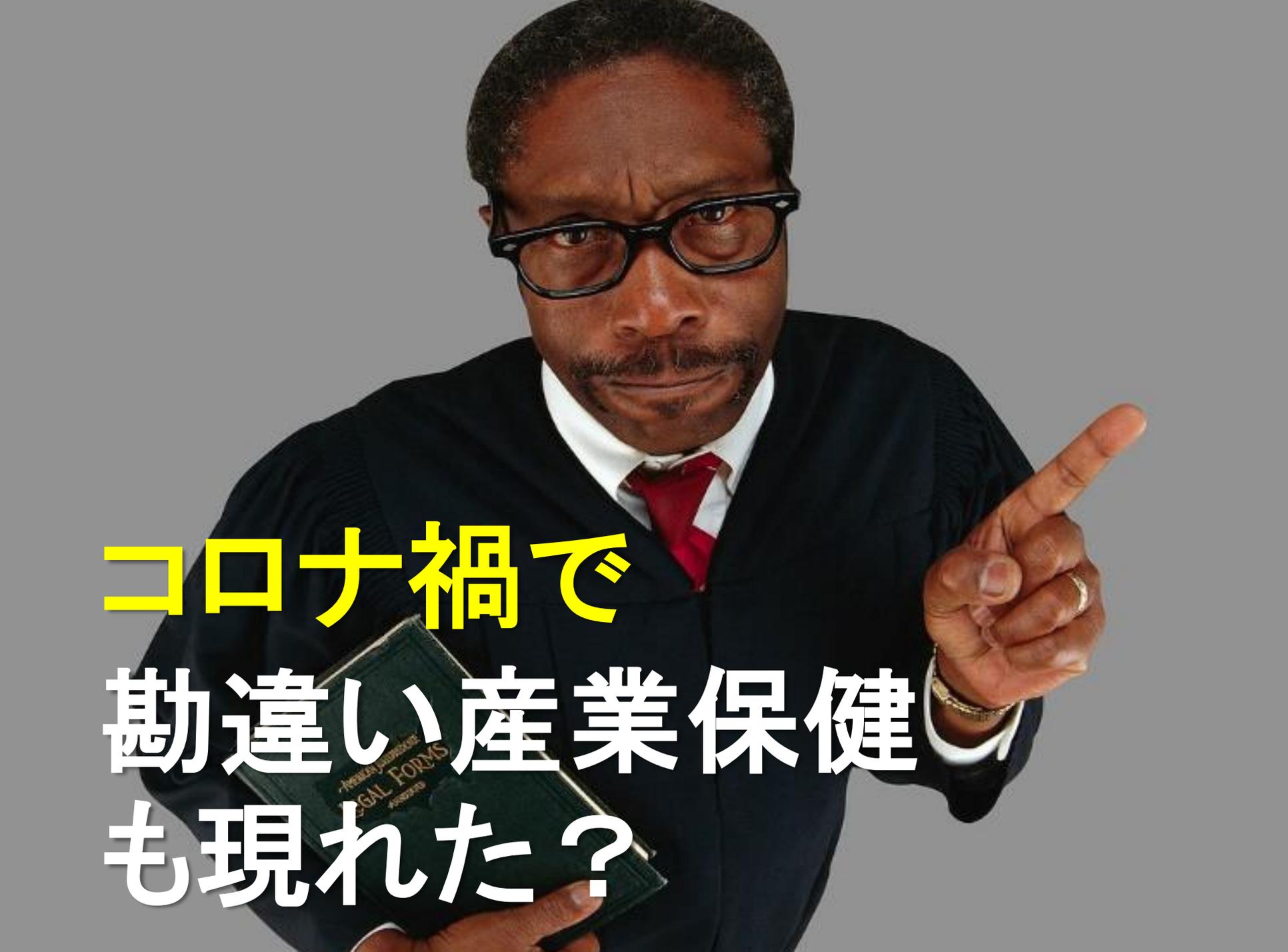
丸井グループ（40歳以上の従業員・家族）のメタボ該当者及びメタボ予備軍の推移



2000年代に不況で業績が低迷する中、3代目の青井浩・現社長が「カリスマ経営者のトップダウン方式」からボトムアップも取り入れた経営に転換した。

他社なら役員だけで構成する「中期経営推進会議」に、一般社員が小論文試験を受け参加・発言する。「マネジメントが大きく変化」（石井友夫常務執行役員）する中で「健康経営もその文化に乗った。社員が生き生きと幸せになるため健康経営がある」と産業医の小島玲子健康推進部長は話す。

丸井グループでは健康経営と同時に働き方改革も進む。昨年、労働協約に会社が「健康経営を推進」し従業員も健康を「維持・増進」と明記。残業時間を1人当たり月平均3.7時間に減らした。



**コロナ禍で
勘違い産業保健
も現れた？**

在宅者 遠隔で健康支援

日立、産業医が電話で診療

日立製作所は在宅勤務者への健康支援策を広げる。高血圧などの慢性疾患を抱えている社員には、産業医が電話で診療し、処方した治療薬を自宅に郵送する。産業医などが在宅勤務者の健康相談にテレビ電話などで応じる取り組みも始めた。日立は新型コロナウイルスの終息後も在宅勤務を継続する方針で、遠隔でも社員の健康管理ができる仕組みの構築を進める。

産業医による電話診療は本社など都心部にある拠点に勤務する本体やグループ会社の従業員が対

象となる。高血圧症の場合、自宅で血圧を測り、医師と相談して薬を服用する。日立では新型コロナウイルスの終息後も在宅勤務を継続する方針で、遠隔でも社員の健康管理ができる仕組みの構築を進める。

日立では新型コロナウイルスの終息後も在宅勤務を継続する方針で、遠隔でも社員の健康管理ができる仕組みの構築を進める。

企業内診療所に
戻りたいという産
業医集団もいる

人従業員向けには、16カ国語で対応する外部サービスを利用し、医療

の構築も急ぐ。

— いただいたご質問 —

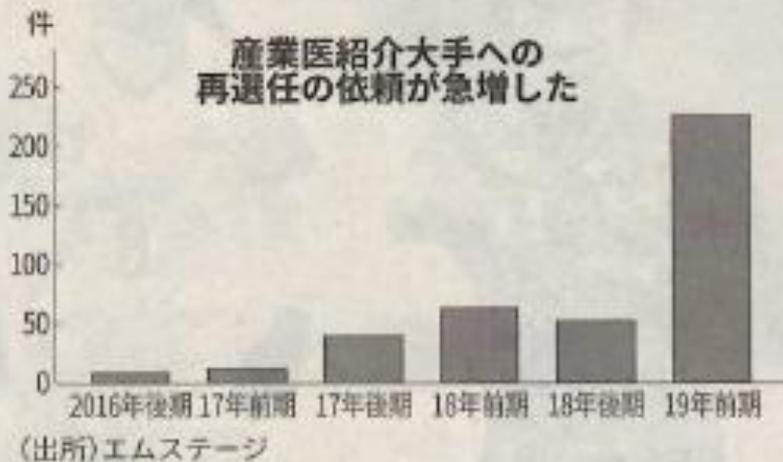
1. 会社は産業医の見方は変わってきていますか？ 経営者と一体となって取り組むヘルスケアで、変化はありましたか？
2. 経営者との対話は変わってきましたか？ 安衛法の責務の観点から、産業医は経営者から独立したほうが良いですか？
3. 健保とは、メンタルや過労死、メタボなどで共通の課題がありますが、何があると事業者責務との距離を縮められますか？

産業医 交代相次ぐ

社員の健康管理 法改正で見直し

産業医の役割を強化する働き方改革関連法が今春に施行し、産業医を再選任する企業が相次いでいる。ストレスチェック後の面接指導や職場巡視などの役割を果たせない「腰かけ産業医」が少なくないためだ。産業医の紹介会社には再選任の依頼が急増している。専門家は「アルバイト感覚で十分な知見がないまま産業医をしている医師は多い」と指摘する。

知見不足の医師 排除



▼産業医 労働者数50人以上の事業場に選任義務が生じる。職場の健康管理や衛生教育を健康増進のために進めることもできる。研修を修了したり、がある産業医科大を医師が選任を受ける

「私は内科が専門なので、難しいですね」
都内のITベンチャー企業は、労働者のストレス状況を調査するストレスチェック後の社員の面接指導を産業医に求めたところ、断られてしまった。同社は産業医との契約を打ち切り、面接を請け負ってくれる別の産業医と契約した。

政治家が運営する「地域産業保健センター」に面接を依頼していたが、1カ月以上の順番待ちが発生することもあった。

日本経済新聞
2019年12月12日(木)
朝刊42面

企業はストレスチェックの結果が悪い社員から申し出があった場合、産業医など医師の面接を受けさせなければいけない。冒頭のベンチャー企業の人事担当者は「法改正を受け、社内で面接を実施できる体制を整えたかった」と語る。

産業医紹介大手、エムステージ(東京・品川)の鈴木友紀夫・執行取締役は「法改正を受けて企業が体制を見直すうえで、産業医に求める水準と実際の能力のギャップが浮き彫りになり始めた」と指摘する。

同社への再選任の依頼は2019年6月までの半年間で226件。18年同期(63件)の3.6倍で、既に同年通期(115件)の約2倍だ。「ストレスチェック後の面談のほか、労使でつくる衛生委員会の運営を断る産業医の交代が目立つ」という。

医師は計50時間の研修を受けることなどで産業



産業医の

独立性

中立性

専門性

Section1 産業医の独立性・中立性の強化

Point

1

産業医の独立性・中立性の強化（改正労働安全衛生法第13条第3項）

- 産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、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基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

Point

2

産業医の知識・能力の維持向上（改正労働安全衛生規則第14条第7項）

- 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識・能力の維持向上に努めなければならない。

Point

3

産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告（改正安衛則第13条第4項）

- 産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければならない。 ※ 「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいいます。

！ 産業医から一身上の都合により辞任したい旨の申出があった場合の衛生委員会等への報告は？

- ☞ 産業医の辞任や解任の理由が産業医自身の健康上の問題であるなど、産業医にとって機微な内容のものである場合には、産業医の意向を確認した上で、「一身上の都合により」、「契約期間満了により」などと報告しても差し支えありません。



獨立性
中立性

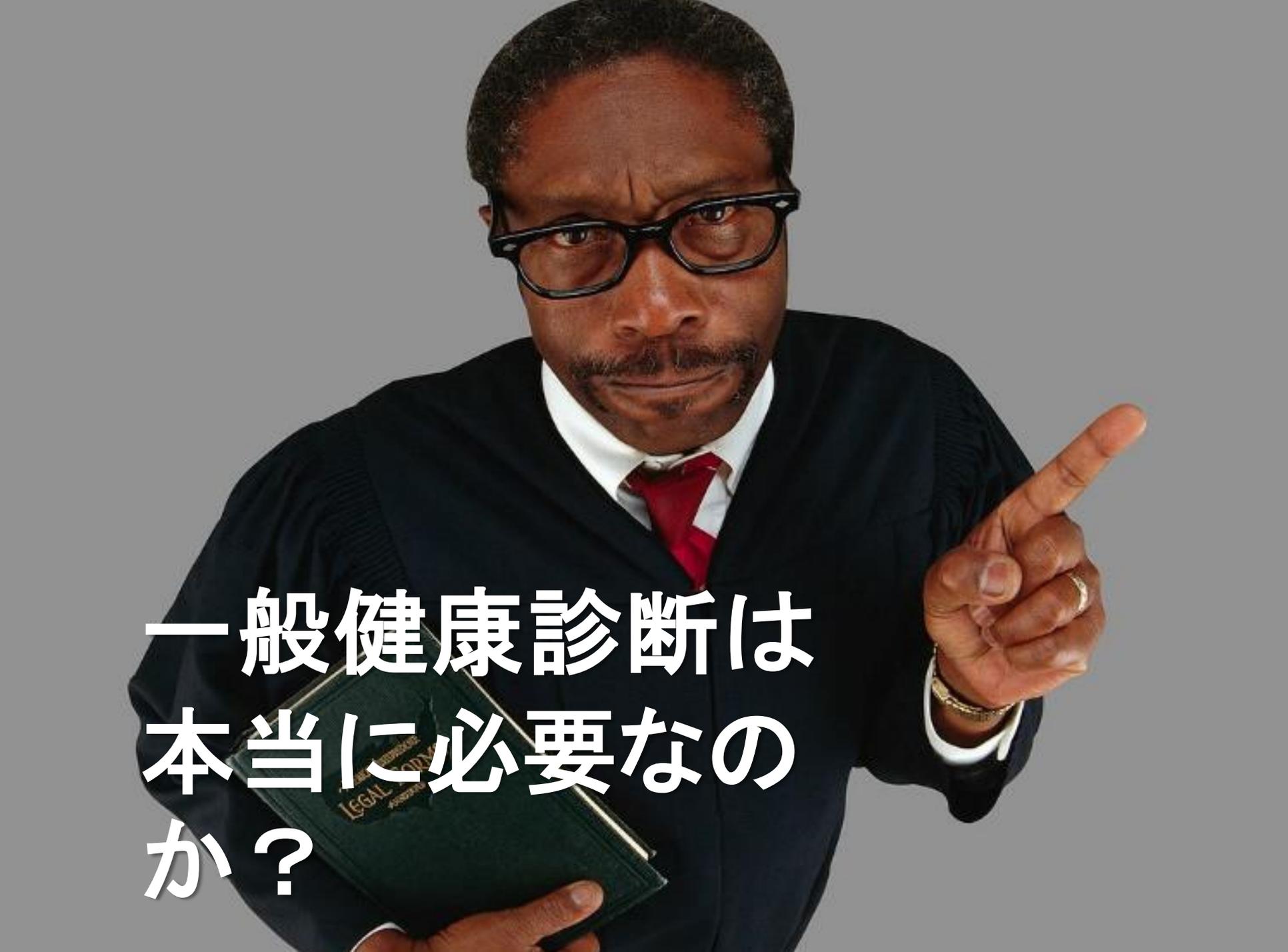
誠實職務
義務

知識能力
向上義務

專門的知識

— いただいたご質問 —

1. 会社は産業医の見方は変わってきていますか？ 経営者と一体となって取り組むヘルスケアで、変化はありましたか？
2. 経営者との対話は変わってきましたか？ 安衛法の責務の観点から、産業医は経営者から独立したほうが良いですか？
3. 健保とは、メンタルや過労死、メタボなどで共通の課題がありますが、何があると事業者責務との距離を縮められますか？

A man with glasses, wearing a dark blue lawyer's robe over a white shirt and a red tie, is pointing his right index finger upwards. He is holding a green book with the words 'LEGAL OPINION' visible on its cover. The background is a plain, light gray.

一般健康診断は
本当に必要なの
か？

第1編 第1章 新たな健診・保健指導の方向性

	これまでの健診・保健指導
健診・保健指導の関係	健診に付加した保健指導
特徴	プロセス重視の保健指導
目的	個別疾患の早期発見・早期治療
内容	健診結果の伝達、理想的な生活習慣に係る一般的な情報提供
保健指導の対象者	健診結果で「要指導」と指摘され、健康教育等の保健事業に参加した者
方法	一時点の健診結果のみに基づく保健指導 画一的な保健指導
評価	実施回数や参加人数(アウトプット評価)
実施主体	市町村

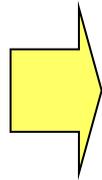
最新の科学的知識と、課題抽出のための分析

行動変容を促す手法

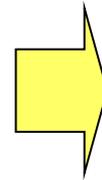
これからの健診・保健指導
内臓脂肪型肥満に着目した生活習慣病予防のための保健指導を必要とする者を抽出するための健診
結果を出す保健指導
内臓脂肪型肥満に着目した早期介入・行動変容リスクの重複がある対象者に対し、医師、保健師、管理栄養士等が早期に介入し、行動変容につながる保健指導を行う
自己選択と行動変容 対象者が代謝等の身体のメカニズムと生活習慣との関係を理解し、生活習慣の改善を自らが選択し、行動変容につなげる
健診受診者全員に対し、必要度に応じ、階層化された保健指導を提供 リスクに基づく優先順位をつけ、保健指導の必要性に応じて「情報提供」「動機付け支援」「積極的支援」を行う
健診結果の経年変化および将来予測を踏まえた保健指導 データ分析等を通じて集団としての健康課題を設定し、目標に沿った保健指導を計画的に実施 個々人の健診結果を読み解くとともに、ライフスタイルを考慮した保健指導
糖尿病等の患者・予備群の25%減少(アウトカム評価)
医療保険者

職場の健康診断の目的が拡大された！

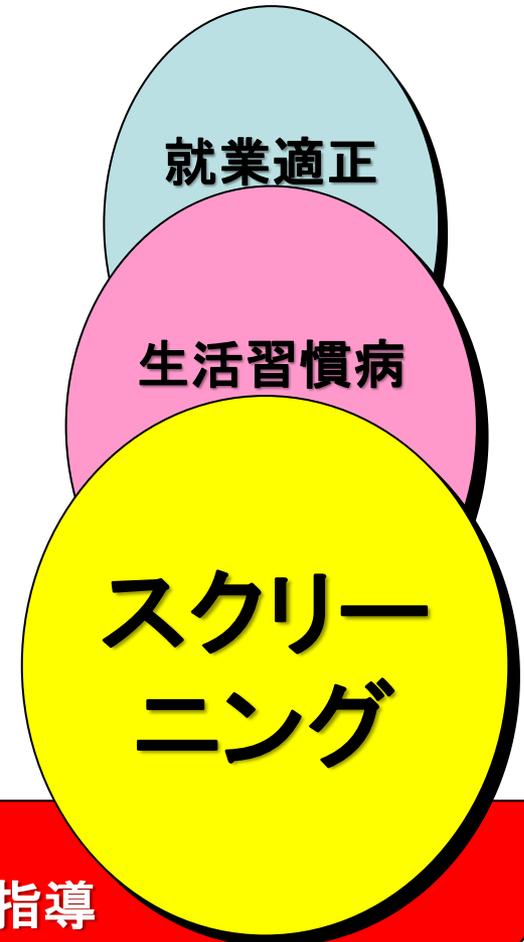
昭和47年(1972)



平成元年(1989)



平成20年(2008)



保険者による保健指導

— 健診の目的の違い —

事業者による健診(労働安全衛生法)

「健康診断」

労働による健康影響評価

就業の適正判定

作業関連疾患の予防

保険者による健診(高齢者医療確保法)

「健康診査」

保健指導
対象者の抽出

— 健診結果の活用の違い —

必須事項

「健康診断」

事後措置

保健指導

事業者保健指導は、
特定保健指導をしたこと
にはならない

- 労働安全衛生法

「健康診査」

医療措置

特定保健指導

必須事項

- 高齢者医療確保法

生活習慣病健診・保健指導の在り方に関する検討会 (厚生労働省健康局 平成17年. 7.)

<委員名簿>

- * 永井 良三 東京大学医学部附属病院長
- 太田 壽城 国立長寿医療センター病院長
- 岡山 明 国立循環器病センター予防検診部長
- 津下 一代 あいち健康の森健康科学総合センター健康開発監

浜口 伝博 日本IBM株式会社 産業保健部長

水嶋 春朔 国立保健医療科学院人材育成部長

宮崎 美砂子 千葉大学看護学部教授

* は座長

事業者／保険者のプライオリティの違い

職場



健康

仕事

保険者



健康

仕事

事業者／保険者のプライオリティの違い

職場



仕事

健康

保険者



健康

仕事



お互いがそれぞれの
の事業をすることで
すんでいた時代！

事業者／保険者のプライオリティの違い



労災補償の対象疾患
(過重労働対策)

健康診断結果
に応じた労働
規制の実施

生活習慣病の
主要疾患

禁煙活動の展
開と保健指導
の徹底

共通の課題になった！

脳血管疾患、虚血性心疾患、
糖尿病、高血圧、高脂血症

事業者／保険者のプライオリティの違い



労災補償の対象疾患
(精神障害対策)

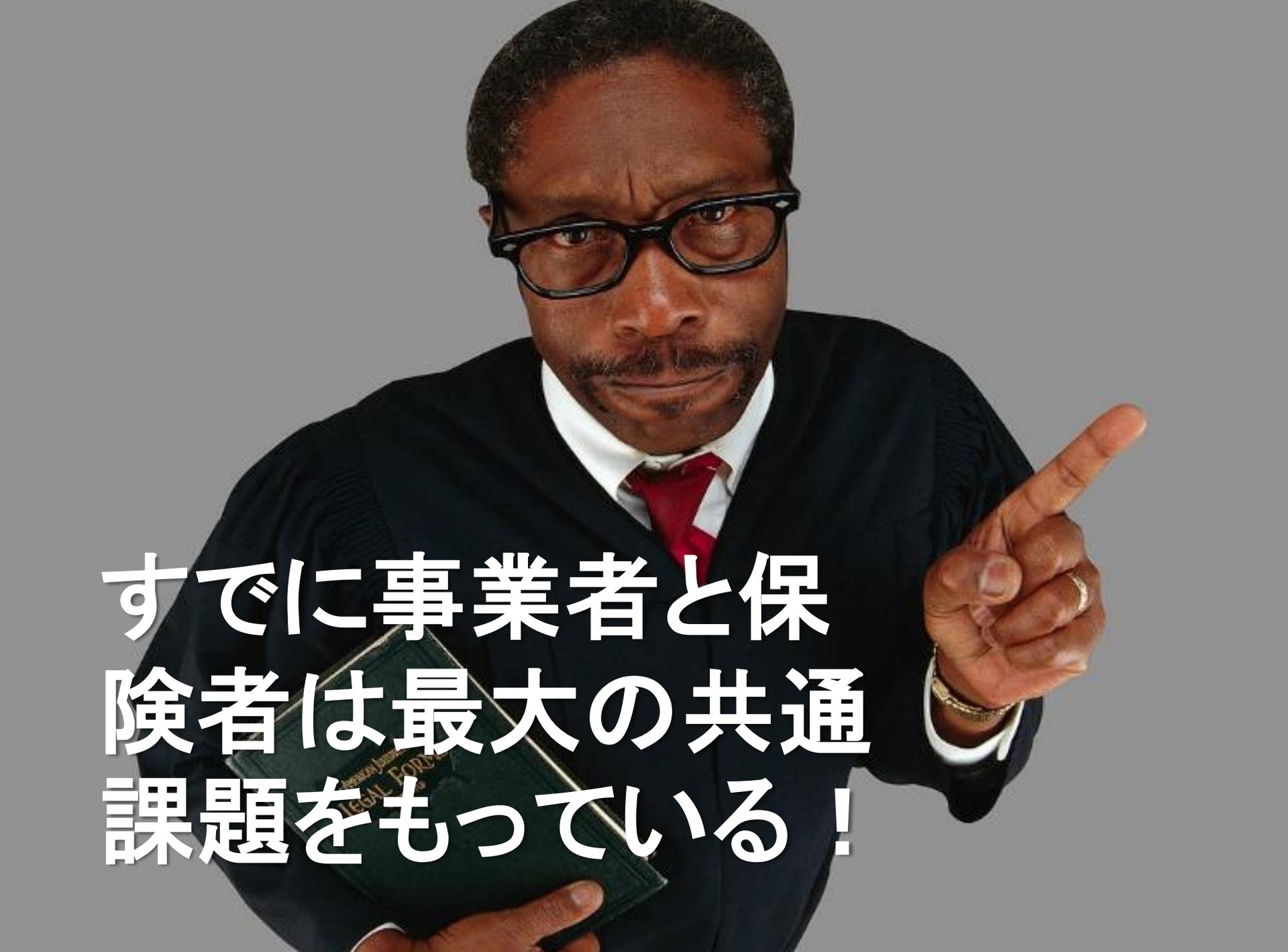
ストレスチェック
と組織分析
結果の活用

傷病手当金の
長期支給

傷病手当金申
請内容の吟味
と問合せ確認

共通の課題になった！

メンタルヘルス不調

A man with glasses, wearing a dark blue lawyer's robe over a white shirt and a red tie, is pointing his right index finger upwards. He is holding a green book in his left hand. The background is a plain, light gray color.

すでに事業者と保
険者は最大の共通
課題をもっている！

ご静聴
ありがとうございました！

浜口伝博
<http://www.fbrain.jp/>