



## 産業保健活動のご案内



北九州病院グループ  
一般財団法人西日本産業衛生会

# 産業医と産業保健師が連携し働く人の健康をサポート

『産業保健』は、職場における労働者の安全と健康を確保し、心身ともにイキイキと働くことで生産性の向上を図ることを目的としています。弊会の産業医および産業保健師は、企業外労働衛生機関の専門職として、労働者が健康で活力ある職場づくりをサポートするとともに、企業の労働安全衛生活動における問題解決に向けた支援を行います。



## 1. 労働衛生の5管理

職場の健康とは、職場において労働者が健康で安心して働けること。そのためには事業場による様々な取り組みや支援が必要です。



- 1.作業環境管理**  
作業環境中に存在する有害物質の除去、または一定レベル以下に管理
- 2.作業管理**  
作業内容、方法などを管理し、作業負荷や有害因子による影響を最小限にする
- 3.健康管理**  
業務による健康障害の防止および健康の保持増進を図る
- 4.労働衛生教育**  
教育により安全または健康に関する問題の発生予防、改善を図る
- 5.総括管理**  
1～4の実施体制を構築・管理し、職場の労働衛生管理が効果的に行えるようにする

## 2. 産業医とは

産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。産業医の選任義務は、労働者数(短期労働者・契約社員・派遣社員を含む)や業務内容によって異なり、選任する人数もそれに依りて変わります。

〈産業医の選任義務〉

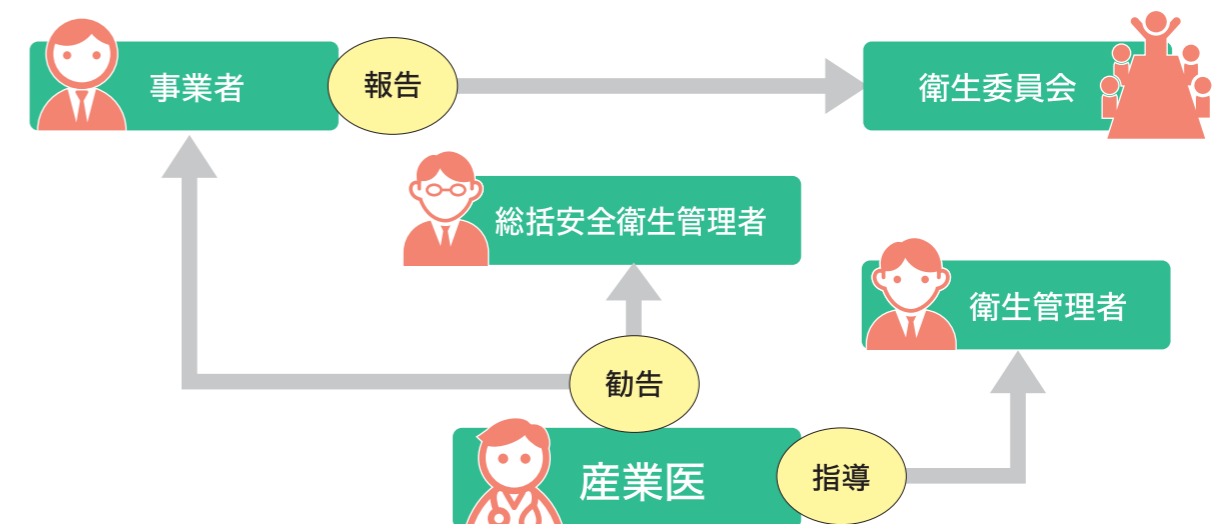
事業場の規模	1～49人	50～499人	500～999人		1,000～3,000人	3,001人～
			有害業務なし	有害業務あり		
選任義務	選任不要	選任(囑託可)	選任(囑託可)	選任(専属)	選任(専属)	2人以上選任(専属)

## 3. 産業医の職務

項目	内容
1 職場巡視(毎月1回以上) ※事業者から所定の情報を毎月提供されている場合、事業者の同意を得ている場合は2ヶ月に1回以上	職場環境、作業状況を把握し、健康に影響を及ぼす問題点について助言、指導を行う。
2 安全衛生委員会または衛生委員会の参加	労働衛生に関する問題を共有し、必要な助言、指導を行う。必要に応じて委員会に調査審議を要請する。
3 健康診断・その結果に基づく措置 (就業区分判定)	健康診断の医師の判断を確認し、就業の可否、就業上配慮の必要性など判断する。
4 健康相談、労働者の健康の保持増進措置	健康診断結果、その他労働衛生、健康に関する様々な相談に対応。必要に応じ、医療機関の紹介、生活習慣改善に関する指導を行う。
5 長時間労働者に対する面接指導の実施・その結果に基づく措置	長時間労働者と面接を行い、意見書の作成、労働者の適正配置への支援を行う。
6 メンタルヘルス対応 ストレスチェック、高ストレス者への面接指導・その結果に基づく措置	メンタルヘルス対策の進め方、個別相談、各種事例の対応、セルフケア教育、管理監督者教育などを行う。
7 治療と仕事の両立支援	病気を抱えながら働く意欲のある労働者に対し、専門的な見地から就業の可否・適正な配慮の必要性等を助言する。
8 衛生教育	生活習慣病予防、腰痛予防など、健康や労働衛生に関する各種講話を行う。
9 労働者の健康障害の原因の調査、再発防止	業務により健康問題が発生した場合、原因を調査し予防法について周知する。
10 作業管理	作業姿勢、保護具の使用等について指導を行う。
11 作業環境の維持管理	作業環境測定の結果に基づき、助言や指導を行う。

産業医はこれらの職務を産業保健師等、他の専門職と協力しながら効果的に実施

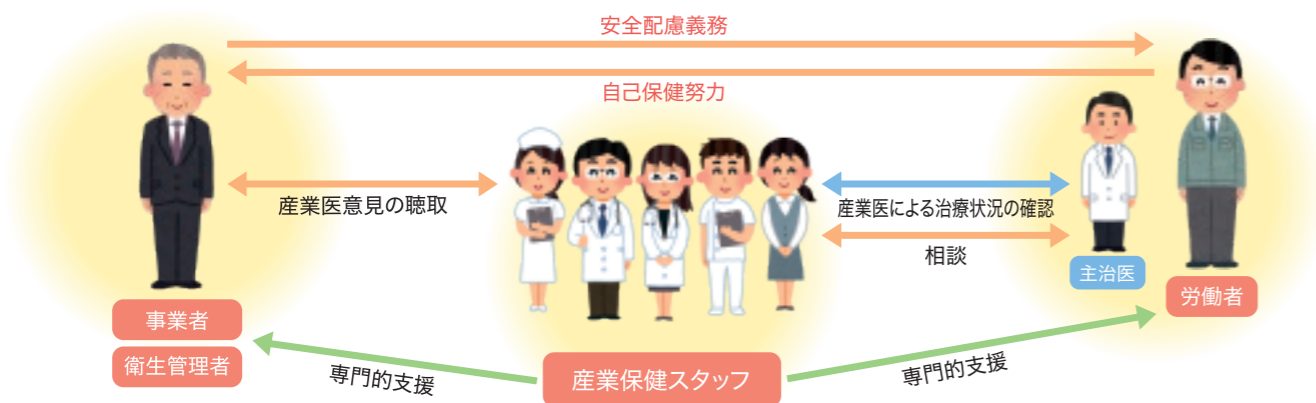
## 事業場における産業保健活動の体制



## 4. 企業が負う安全配慮義務

安全配慮義務とは、労働者が安心・安全で健康に働くことができるよう企業が配慮すべき義務のことで、「労働安全衛生法 第3条」「労働契約法 第5条」に定められています。安全配慮義務を怠ったことで労働者に何らかの損害が生じた場合、違反の対象となり、企業側は労働基準監督署から指導・是正命令を受けたり、裁判で多大な責任を問われたりする可能性があります。

事業者・労働者・産業保健職・主治医の関係



### 安全配慮義務の例

#### 労災事故防止

- 機械設備に柵を設置
- 危険予知活動の実施



#### 過重労働対策

- 年次有給休暇取得促進
- 時間外・休日労働時間の削減



#### ハラスメント対策

- ハラスメント相談窓口の設置
- ハラスメント教育の実施



#### 妊産婦に対する配慮

- 業務転換、勤務時間短縮
- 母性健康管理に関する管理職研修



#### 高齢労働者に対する配慮

- 立位作業・高所作業の削減
- 身体機能維持のための健康指導



#### 障害者に対する配慮

- ※ 障害者の状態に合った合理的配慮の提供



安全配慮義務は法律を守るだけでは義務が履行されたことにはなりません。それぞれの職場の実情に即した職場環境改善がなされることが求められています。

### 安全配慮義務 (過重労働対策の場合)

#### 法律上の義務

長時間労働者に対する  
医師の面接指導



- 高血圧等、既往症がある従業員の深夜勤務日数を減らす
- 出張回数の制限
- 定時退社日の設置 など



## 安全配慮義務違反に関する裁判で、企業が損害賠償を命じられたケース

### (1) 過重労働による精神疾患や身体疾患の発症、過労自殺、過労死

#### 事例1 過重労働によりうつ病を発症、解雇

うつ病のために3年間私傷病休職し、休職満了により解雇となった元社員が、うつ病を発症したのは業務に起因するものであるため解雇は無効であるとして会社を訴えた事案。毎月の残業時間が平均で約70時間だったというケースについて、ライン立ち上げのリーダーという重責を担っていたこと、またメンタル的な病気に関しては他の身体的病気よりも会社側に申告しづらい内容であり、使用者は必ずしも労働者から申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っていると認め、会社側に損害賠償を命じました。



#### 事例2 高血圧症を有していた労働者が脳梗塞を発症し死亡

夜間及び休日の警備業務に従事していた男性(68歳)が降圧剤を服用しながら勤務していたが、宿直室で脳梗塞を発症し死亡。遺族が会社と代表者に対し安全配慮義務違反を主張して損害賠償を請求した事案。労働時間は脳梗塞発症前の4週間で拘束時間が432時間、労働時間が320時間であり、その間休日全くなかったこと、仮眠場所は安眠することが困難な環境であったこと、同様の業務を12年間以上行ってきたことについて、発症前の労働時間が労働基準法の最低基準に違反しており、作業環境や長年の労働態様を見ても過重であると判断された。また健康状態等に応じて作業内容の軽減、就業場所の変更等適切な措置をまったくとらなかったとして安全配慮義務違反があったと判断され、損害賠償が命じられた。



### (2) ハラスメント(パワハラ・セクハラ等)関連

#### 事例3 パワハラにより精神疾患を発症し長期間休職

元社員が上司から受けたパワハラや長時間労働で精神疾患になり休職を余儀なくされたとして、会社と上司などに対し安全配慮義務違反を主張して損害賠償を請求した事案。元社員は上司から達成困難な指示を受け、繰り返し厳しく叱責を受けた。叱責は過去の問題や業務と関係ない理由でも長時間続いていた。判決では、度重なる長時間の叱責は「業務指導の範囲を逸脱するいじめ行為」と指摘。過重なる仕事量に加え、長時間の叱責で時間外労働を余儀なくされた上、精神的な負荷を受け続けた結果、適応障害を発病して休職を余儀なくされたと判断され、上司と会社に損害賠償が命じられた。



## 5. あなたの会社の健康管理チェックリスト

企業の健康管理に関して、労働安全衛生法等の法令にて様々な事柄が義務付けられています。次の項目について実施状況进行评估し、あなたの会社がやらなければならない事を確認しましょう。

	チェック項目	評価 (○△×)
選業 任医	「総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告」を所轄労働基準監督署へ提出している。	
	産業医の業務内容について、事業場内の見やすい場所に掲示するなど従業員に周知している。	
巡職 視場	毎月、産業医・衛生管理者による職場巡視を行っている。報告書を作成し保存している。	
委安 員衛 生会	毎月1回以上衛生委員会または安全衛生委員会を開催し、議事録を作成している。	
	議事録は産業医が確認し、従業員へ周知している。また3年間保存している。	
健康 診断 の実 施報 告・ 事後 措置	「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長へ提出している。	
	健康診断の結果、必要に応じて産業医や保健師による保健指導を行っている。	
	精密検査の必要がある従業員に対し、精密検査の受診を勧奨している。	
	精密検査の結果を事業者へ提出するよう働きかけている。結果を受診者の同意を得たうえで保存している。	
	健康診断や精密検査の結果などの健康情報をもとに、医師の意見(就業区分判定)を聴取している。	
	医師の意見を委員会へ報告し審議している(個人が特定されないよう、適宜情報を加工)	
	産業医に就業上の措置内容を提供している。	
長時 間労 働者 の医 師面 接	健康診断の結果は、法令で定められた年数について保存している。	
	長時間労働の従業員に対し、労働時間の状況に関する情報を通知している。	
	産業医に対し、長時間労働の従業員の氏名や労働時間の状況に関する情報を提供している。	
	長時間労働の従業員に対する産業医の面接指導を行っている。	
	面接実施後、産業医より意見聴取を行い、必要に応じて事後措置を行っている。	
	産業医に措置内容などを情報提供している。	
	産業医からの勧告と措置の内容を衛生委員会に報告している。	
メン タル ヘル ス対 策	面接指導結果は5年間、産業医の勧告と措置内容の記録は3年間保存している。	
	ストレスチェックを実施している。未受検者に対し受検勧奨を行っている。	
	ストレスチェックの結果、医師の面接指導の申出があった従業員に対し、医師の面接指導を実施している。	
	「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を所轄労働基準監督署長へ提出している。	
	医師による面接指導実施後、就業上の意見を医師より聴取している(産業医へ意見書を求める)	
	医師の意見をもとに、必要に応じて就業上の措置を行っている。	
	従業員の職務に応じたメンタルヘルス教育を実施している。	
	メンタルヘルス不調で休業する従業員が円滑に職場復帰するための支援体制を整えている。	
	ストレスチェックの結果を集団分析し、必要に応じて職場環境を改善するよう努めている。	
集団分析の結果は5年間保存している。		
ハラスメント防止対策として研修の実施や相談窓口を設置している。		

## 6. 西日本産業衛生会の産業保健サービス

リソース(資源)を各事業場の現状に沿った形でコーディネートすることで、最大限に活用し、よりよい労働衛生環境の実現に向けてお手伝いすることが可能です。

産業医として活動する医師同士(産業医チーム)のノウハウの伝授はもとより、連携先である産業医科大学や関連諸機関との情報交換や連絡、調整を行い、さらに望ましい方向を探ることもできます。

### 西日本産業衛生会の強み

#### 1 総合力

- [健康診断][産業保健][作業環境測定]など貴社の労働安全衛生を総合的に支援。
- 産業医・産業保健師・管理栄養士・健康運動指導士などの専門職が連携し、貴社の安全衛生活動・健康経営をチームでサポート。
- 北九州病院グループ内の北九州総合病院等との連携により、精密検査等が必要な場合も迅速な対応が可能。



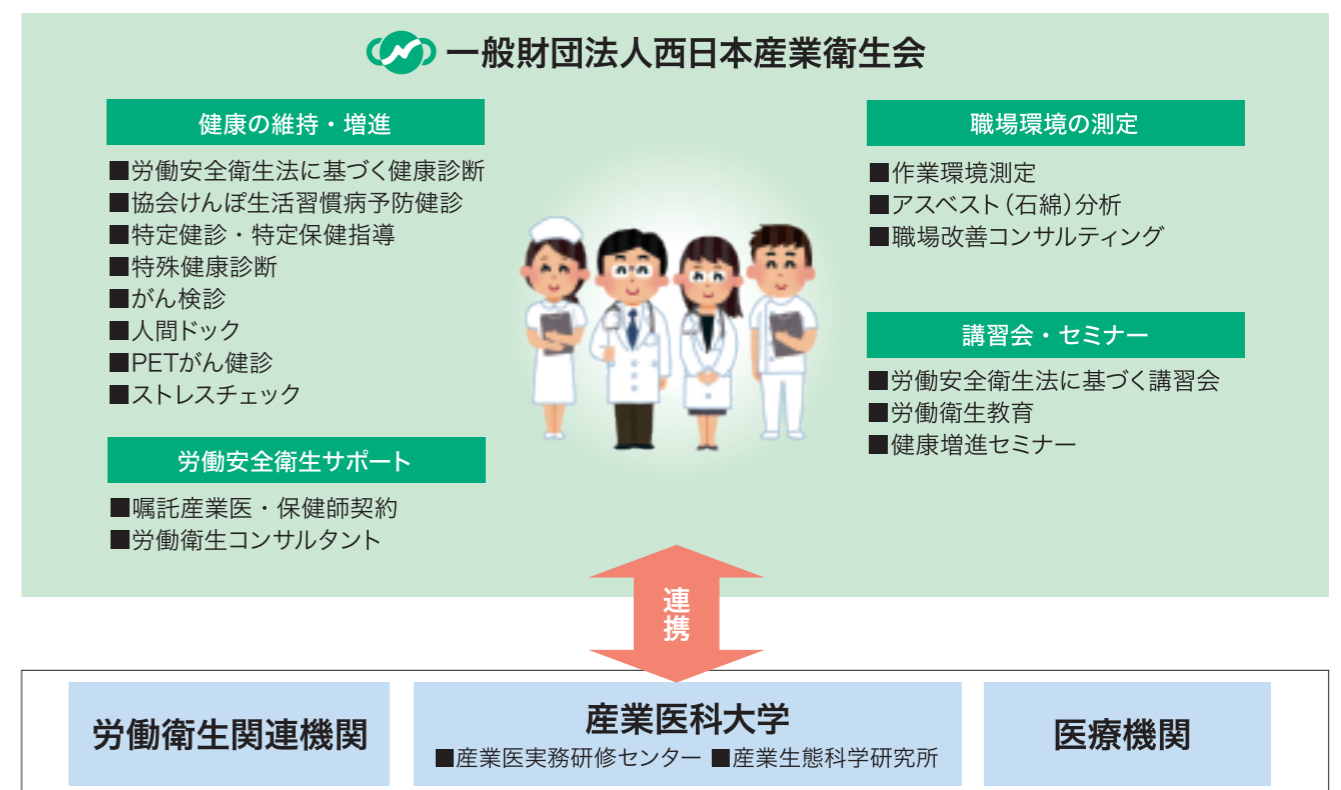
#### 2 経験と実績

主に産業医科大学(産業医を育成する唯一の医科大学)出身の産業医や産業保健師が在籍。契約事業場数は600事業場以上。



#### 3 オーダーメイドの対応

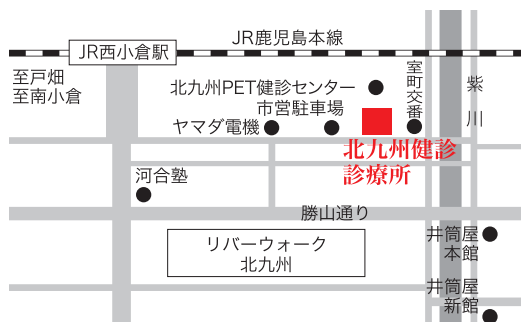
貴社の課題や優先度、ニーズに応じて最適なサービスをご提案、実効性のあるサービスを提供。



## 健康診断・産業医契約に関する問い合わせ

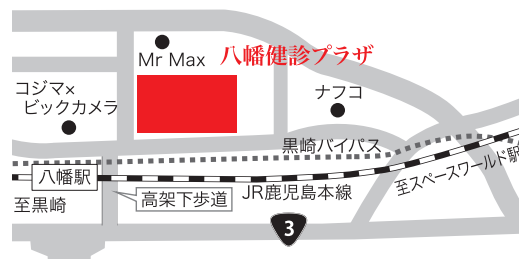
### 北九州健診診療所

〒803-0812 北九州市小倉北区室町3丁目1-2  
TEL : 093-561-0030 FAX : 093-582-0936



### 北九州産業衛生診療所(八幡健診プラザ)

〒805-0071 北九州市八幡東区東田1丁目4-8  
TEL : 093-671-8100 FAX : 093-671-8140



### 福岡健診診療所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-20-1 大博多ビル6F  
TEL : 092-471-1165 FAX : 092-413-3258



### 大分労働衛生管理センター

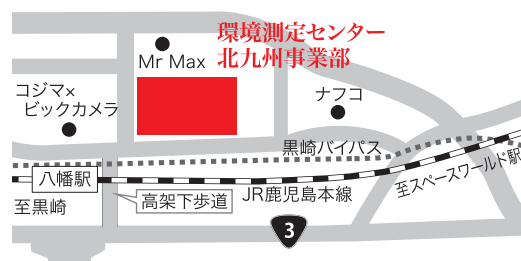
〒870-0155 大分市高城南町11-7  
TEL : 097-552-7788 FAX : 097-552-7880



## 環境測定に関する問い合わせ

### 環境測定センター 北九州事業部

〒805-0071 北九州市八幡東区東田1丁目4-8  
TEL : 093-671-3575 FAX : 093-671-3576



### 環境測定センター 大分事業部

〒870-0155 大分市高城南町11-7  
TEL : 097-552-8366 FAX : 097-504-3588

