

**認定産業医の活動実態並びに
事業場における産業医選任実態調査**

平成16年 3 月

労働福祉事業団

大阪産業保健推進センター

目次

目 的	1
方 法	1
結果並びに考察	1
1. 認定産業医へのアンケート調査について	1
1) 認定産業医の実像について	1
表1：性別	1
表2：年齢	1
表3：主務	2
表4：経験年数	2
表5：非活動の理由	3
興味がなくなった理由	3
表6：認定更新の希望	4
表7：産業医活動の窓口	4
非活動の認定産業医の意見	5
2) 産業医が活動する事業場の概要について	6
表8：業種	6
表9：事業場の実数	6
表10：対象従業員数	7
表11：健康管理組織	7
表12：任務遂行上の接触相手	7
3) 産業医活動の実務について	8
(1) 活動時間について	8
表13：活動時間に於ける実際と理想	8
(2) 活動実態について	9
表14：健康診断を実施している医療機関	9
表15：産業医活動 その1	10
表16：産業医活動 その2	11
表17：産業医活動 その3	12
表18：事後措置	12
表19：保健指導	13
表20：メンタルヘルスケア対策 その1	13
表21：メンタルヘルスケア対策 その2	14
表22：職場巡視回数	15
表23：職場巡視への考え方	16
表24：時間外労働の把握	17
表25：労災発生件数の把握	18
表26：ヒヤリハット件数	18
表27：労働衛生上の課題	19
4) 産業医活動の評価について	20
表28：貢献度	20
表29：産業医活動上のキーパーソン	21
表30：満足度	21
現状の産業医活動に不満な点	21
現状の産業医活動に満足している点	24

表 3 1 : 報酬への満足度	2 6
表 3 2 : 継続活動への願望	2 6
積極的な継続希望の理由	2 7
どちらでも良いとの理由	3 1
継続したくない理由	3 3
5) 各機関による産業保健活動の認知度について	3 4
表 3 3 : 各機関等の産業保健活動の認知度	3 4
6) 産業医継続に関する意見について	3 5
別紙 認定産業医の活動実態アンケート調査票	5 1
2. 事業場へのアンケート調査について	6 1
1) 事業場の概要	6 1
表 3 4 : 業種	6 1
表 3 5 : 従業員数	6 1
表 3 6 : 記入者の職種	6 2
2) 事業場における産業保健チームの組織	6 2
表 3 7 : 産業医・看護師の有無	6 2
表 3 8 : 産業医選任の有無	6 3
表 3 9 : 産業医を選任しない理由	6 3
表 4 0 : 選任の予定	6 3
今後も産業医を選任しない理由	6 4
表 4 1 : 看護師、保健師への研修	6 5
表 4 2 : 選任産業医の資格の有無	6 5
表 4 3 : 事後措置担当医	6 5
3) 産業医の活動実態	6 6
表 4 4 : 産業医活動の頻度	6 6
表 4 5 : 産業医からの勧告・指導・助言	6 6
表 4 6 : 産業医へ期待する業務	6 7
表 4 7 : 産業医へ期待する能力	6 7
4) 産業医の評価	6 8
表 4 8 : 産業医選任の長所と短所	6 8
表 4 9 : 産業医の貢献度	6 9
表 5 0 : 産業医への満足度	7 0
5) 事業場の産業保健への取り組み	7 0
表 5 1 : 有害業務	7 1
表 5 2 : 有害業務の対応	7 1
表 5 3 : 労働者の死因	7 1
表 5 4 : 喫煙対策	7 2
表 5 5 : THP対策	7 3
表 5 6 : 今後の労働衛生上の課題	7 4
6) 事業場の産業保健への理解度について	7 4
表 5 7 : 産業医活動への支援	7 4
表 5 8 : 「産業医共同選任事業」の認知度	7 5
表 5 9 : 「自発的健康診断受診支援事業」の認知度	7 5
種々意見の自由掲載	7 5
別紙 事業場における産業医選任実態アンケート調査票	7 9

研究員名簿

主任研究員

大阪産業保健推進センター所長 植松治雄

協同研究員

大阪産業保健推進センター相談員 梶屋義雄

大阪産業保健推進センター相談員 酒井英雄

大阪産業保健推進センター相談員 圓藤吟史

日本産業衛生学会近畿地方会産業医部会 岡田章

大阪市立大学環境衛生学教室 清田郁子

〔目的〕

認定産業医の活動実態を明らかにし、かつ選任義務を有する事業場の実態と選任産業医の評価を検討し、平成 16 年 1 月末日現在 61,013 人に達している日本医師会認定産業医の効率化、活用化を図る今後の産業保健施策に資する事を目的とした。

〔方法〕

大阪府医師会の協力を基に、大阪府下において登録している日本医師会認定産業医（以下認定産業医と省略する）約 4,500 人の内、無作為に抽出した 2,059 人に産業医活動の実態内容についてアンケート調査をした。次に関西経営者協会の協力を得て、50 人以上の就労者を有する大阪府下の事業場 12,300 社の内、無作為に抽出した 1,369 社について選任産業医の有無、評価についてアンケート調査をした。

〔結果並びに考察〕

1. 認定産業医へのアンケート調査について

回答は 1,025 人より得られ、回収率は 49.8%であった。

1) 認定産業医の実像について

回答した認定産業医は表 1、2 に示す通り、女性が 11.7%にみられ、40～50 才代が全体の過半数を占めていた。

表 1：性別

（問. 産業医である先生の性別を記入して下さい。）

男性	898	87.6%
女性	120	11.7%
無回答	7	0.7%
合計	1,025	

表 2：年齢

（問. 産業医である先生の年齢を記入して下さい。）

20代	2	0.2%
30代	98	9.6%
40代	288	28.1%
50代	279	27.2%

60代	175	17.1%
70代	157	15.3%
80代以上	21	2.0%
無回答	5	0.5%
合計	1,025	

主務は表3に示す通り、開業医が52.1%を占め、専属産業医は4.7%であった。厚生労働省の調査によれば、平成14年12月31日現在の届出医師総数262,687人の内、主たる業務が産業医業務もしくは業務種別で産業医と回答した者が1,091人、つまり0.4%であったが、今回のアンケート調査では、専属産業医は4.7%と高率が認められた。これは大阪という都市部をかかえる府県での調査であるため、専属産業医数が多い事、また、専属産業医ゆえにこのようなアンケート調査へ積極的に回答した事などによるものと思われた。

表3：主務

(問. 産業医である先生の主務を記入して下さい。)

専属産業医	48	4.7%
開業医	534	52.1%
大学・研究所医師	73	7.1%
病院・診療所勤務医	304	29.7%
健診機関勤務医	40	3.9%
産業保健推進センター相談員	3	0.3%
その他	31	3.0%
無回答	7	0.7%
合計	1,040	

n=1025

表4に認定産業医としての経験年数を示したが、未経験の認定産業医が46.7%に認められた。この産業医活動未経験の理由を表5に示した。産業医として活動を希望しているが、その機会に恵まれない認定産業医が59.5%に認められた。

表4：経験年数

(問. 産業医としての経験年数を記入して下さい。)

未経験	479	46.7%
1年未満	20	2.0%

1～4年	114	11.1%
5～10年	161	15.7%
11～15年	108	10.5%
16～20年	52	5.1%
21～25年	26	2.5%
26年以上	62	6.0%
無回答	3	0.3%
合計	1025	

表5：非活動の理由

(問. 産業医活動をしていないのは何故でしょうか。)

活動したいが産業医の選任を依頼されない	285	59.5%
忙しくて産業医活動ができない	170	35.5%
産業医活動に興味がなくなった	15	3.1%
無回答	39	8.1%
合計	509	

n=479

(産業医活動に興味がなくなった理由として、以下のことが記載されている)

- ・チャンスがあれば活動したいと思いますが、今のところそのチャンスがありません
- ・勤務している病院内では産業医としての活動は本年より開始する予定です
- ・高齢のため
- ・産業医として働く機会がない
- ・政府の改革で不況の為倒産（2ヶ所）産業医もリストラされる。政治不況が産業医の活動の場をなくしている
- ・当院は130名以上であるのに実際的には産業医を選任していない
- ・日常忙しいのと、年令的に体力の限界を感じるので任務遂行の自信がない

このことは、単純計算によれば約16,900名のいわゆるペーパー産業医の存在が推測されることになる。

(計算根拠)

$$\begin{array}{rclclcl}
 1,025 & \times & \frac{46.7}{100} & \times & \frac{59.5}{100} & = & 284.8 \text{ 人} \\
 \text{(回答者数)} & \times & \text{(未経験産業医)} & \times & \text{(産業医活動希望者)} & & 27.79\% \text{に相当} \\
 61,013 & \times & \frac{27.79}{100} & = & 16,955.5 \text{ 人} \\
 \text{(認定産業医総数)} & & & & & &
 \end{array}$$

なお、産業医活動に興味がなくなった理由として、産業医の選任を受けることなく長期間経過したためとの回答も多く見られた。認定産業医の有効活用ができていない事が、産業医を潜在化させて、やがては産業保健への情熱、興味を奪っていく状況を露呈しているものだと感じられる。

しかしかかる現状にも係わらず、表6に示す如く、76.4%の非活動の認定産業医が将来の活動に備えて認定更新を希望していると共に、表7に示すように、医師会や産業保健推進センター内に産業医選任事業場の紹介のための窓口の設置を希望している事も明らかになった。表7につづいて、非活動の認定産業医の意見を列挙した。

表6：認定更新の希望

(問. 産業医活動をしていないのに、産業医認定の更新を希望しますか。)

更新を希望しない	30	6.3%
更新を希望する	366	76.4%
検討中	39	8.1%
無回答	44	9.2%
合計	479	

表7：産業医活動の窓口

(問. 産業医として選任を受けるためにどうすれば良いと思いますか。)

産業保健推進センター等に紹介窓口を設けて欲しい	215	58.7%
医師会内に紹介窓口を設けて欲しい	248	67.8%
私的紹介施設があっても良い	81	22.1%
個人PRを認可して欲しい	21	5.7%
選任基準を見直して欲しい	26	7.1%
その他	22	6.0%

無回答	47	12.8%
合計	660	

n=366

非活動の認定産業医の意見

- ・私は眼科医です。その力が発揮される機会と訓練が少ない。現在の general 産業医と特殊領域産業医と言う、複数産業医制と研修産業医制とを採用して、我々（私）の力を発揮させて欲しい
- ・本当に企業は産業医を必要としているんですか？「おひなさま」だったらもういらないのでは？
- ・現在勤務（医）なので職場巡視等の時間的余裕がないので、できていないが常に関心をもっており、この知識を病院勤務職場で生かすようにしている
- ・医師会内に窓口があるがうまく機能していない
- ・近所の会社に依頼されれば活動したい。遠方は不可
- ・まず自分自身が産業医活動を行なう時間を作り出していきたい
- ・校医になる資格として、今後産業医の資格が必要となるかもしれないので、更新を希望しています
- ・産業医活動に時間をとられて主務がおろそかになってはいけないと思う。「産業医の実務とは」がはっきり認識できていない
- ・定期的に産業医宛で産業医を必要とする事業所の一覧表を郵送してほしい
- ・ある企業や事業所で同じ医師が何年も何十年も独占していると思われる。適正が同じレベルで持続しているなら納得できるが、活動実体のない産業医もいるときく、任期制にしてはどうか？
- ・現在は不可能だが将来的に産業医活動を希望したい
- ・大学にも紹介窓口を設けて欲しい
- ・産業医としての働き場所はない。あれば活動してみたいと思っている。現在は一度取り消しになった資格を再取得するのはしんどいので、講演会へは参加し、点数を得ている状態
- ・産業医になって未だ半年、未だ十分に理解できていない
- ・1人で、50件以上受け持っている先生方もいます。実際は真面目に活動しているとは言えないと思う。1人10件まで等、制限を設ける必要があります。

2) 産業医が活動する事業場の概要について

産業医を選任している事業場は表8に示す如く、製造業が過半数を示し、産業医の多くは、1事業場（表9）で労働者総数50人～200人（表10）を対象として担当していた。

表8：業種

（問. 事業場の業種は次のどれに該当しますか。）

事業場数	1	2	3	4	5	6～9	10～	計	
金属製造または金属加工業	63	10	2	3	0	0	0	78	14.3%
電気・輸送用を含む機械器具製造業	53	10	2	1	1	1	0	68	12.5%
食品	31	10	0	0	0	1	0	42	7.7%
上記以外の製造業	82	27	3	2	0	2	0	116	21.2%
砕石業	1	0	0	0	0	0	0	1	0.2%
建設業	31	4	3	1	0	0	0	39	7.1%
運送業	36	4	2	0	0	0	2	44	8.1%
サービス業	125	36	7	6	3	1	1	179	32.8%
その他の業種	122	21	10	6	2	3	1	165	30.2%
計	544	122	29	19	6	8	4	732	
無回答								35	
合計								767	

n=546

表9：事業場の実数

（問. 担当している事業場数を記入して下さい。）

1事業場	241	44.1%
2事業場	118	21.6%
3事業場	61	11.2%
4事業場	35	6.4%
5事業場	19	3.5%
6～9事業場	27	4.9%
10事業場以上	10	1.8%
無回答	35	6.4%
合計	546	

表 10：対象従業員数

(問. 担当している従業員総数を記入して下さい。)

1人～ 49人	45	8.2%
50人～ 200人	209	38.3%
201人～ 500人	111	20.3%
501人～1000人	71	13.0%
1001人～2000人	33	6.0%
2001人～3000人	11	2.0%
3001人～	17	3.1%
無回答	49	9.0%
合計	546	

事業場での産業医への支援体制をみると、衛生管理者は61%が在籍するものの(表11)、看護師は35.3%、保健師17.9%にとどまり、産業医が孤軍奮闘している様子が窺われる一方、59.9%が人事・労務担当者とのコミュニケーションを取っている(表12)事も明らかとなった。

表 11：健康管理組織

(問. 事業場の健康管理組織として在席する役職者は次のどれに該当しますか。)

衛生管理者	333	61.0%
保健師	98	17.9%
看護師	193	35.3%
作業主任者	154	28.2%
無回答	135	24.7%
合計	913	

n=546

表 12：任務遂行上の接渉相手

(問. 産業医として任務遂行にあたり直接接している人の役職名は次のどれに該当しますか。)

事業主、事業場の長	205	37.5%
人事・労務担当者	327	59.9%

衛生管理者	252	46.2%
他	28	5.1%
無回答	51	9.3%
合計	863	

n=546

(他記載)

- ・ ウェルセンター部長
- ・ 営業
- ・ 衛生委員の一員
- ・ 環境安全室室長
- ・ 管理薬剤師
- ・ 総務課長
- ・ 保健師
- ・ 留置所係長
- ・ 本庁-産業医 職員課保健師 研究所-安全管理者 安全推進員 衛生指導員
- ・ ほとんど不詳
- ・ 製造の実務上の責任者 (工場長 担当者)
- ・ 各ラインの班長やその他必要と思われる人
- ・ 看護師
- ・ 人事担当教頭
- ・ 特に役職のない一般事務職
- ・ 養護教諭
- ・ 労働組合

3) 産業医活動の実務について

(1) 活動時間について

実際の活動時間は1ヶ月当たり1~2時間が最多であり、同時に理想的とする活動時間と同一である事も判明した(表13)。

表13: 活動時間に於ける実際と理想

(問. 1事業場、1ヶ月あたりの活動時間を記入して下さい。)

(問. 1事業場、1ヶ月あたりの理想的と思う活動時間を記入して下さい。)

	実際の活動時間		理想の活動時間	
	人数	割合	人数	割合
1時間	103	18.9%	59	10.8%
2時間	101	18.5%	79	14.5%
3時間	41	7.5%	39	7.1%
4時間	26	4.8%	44	8.1%
5時間	13	2.4%	25	4.6%

6～10時間	50	9.2%	55	10.1%
11～20時間	40	7.3%	35	6.4%
21～30時間	9	1.6%	12	2.2%
31～40時間	5	0.9%	10	1.8%
41～50時間	1	0.2%	1	0.2%
51～100時間	8	1.5%	10	1.8%
101時間以上	19	3.5%	12	2.2%
無回答	130	23.8%	165	30.2%
合計	546		546	

(2) 活動実態について

表 14 に示すように多くの場合、認定産業医が問診や診察を自らしているが、血液検査、胸部 X 線は、健診機関で実施しており、事業場内診療所で実施している場合は、5～6%にとどまっていた。

本調査が表 10 に示す通り、1000 人以上の大規模事業場は 11.1%であり、中小規模事業場が対象として多くを占めている事を考え合わせれば当然の事と思われた。逆にいえば 1000 人以上の大規模事業場であっても、事業場内診療所を有していないところが約 1/2 存在する事が推測された。

表 14：健康診断を実施している医療機関

(問. 健診項目の中で、実際に実施している医療機関は次のどれに属していますか。)

	問診	診察	理学的検査	検尿	採血	血液検査	胸部 X 線	心電図	
先生ご自身	216	240	141	102	100	100	106	106	
先生の所属する医療機関	116	97	139	172	173	152	148	157	
他の医療機関(病院か診療所)	47	50	56	57	59	68	59	58	
健診機関	186	167	206	223	226	242	240	23	
会社の診療所	30	28	32	36	31	24	23	30	
無回答									41

n=546

表 15 でもみられるように認定産業医自らが、健康相談、健康診断、事後措置を実施し、

これらを主務とするが、事業主、および労務実務担当者との面談も 47.6%にみられ、連携が計られている様子も窺いえた。しかし、安全教育、作業教育は僅か 10.1%にみられるにとどまっていた。部外機関より講師を招いての研修会では、生活習慣病、メンタルヘルスケア、喫煙対策、新入社員教育等のテーマを取り上げているが、ここでも健康管理分野が主たるものであり、安全教育、作業教育は少ないようであった。

表 15 : 産業医活動 その 1

(問. 次の項目の中で産業医として実施しているもの、指導しているものを記入して下さい。)

	実施している		指導している	
一般診療	217	39.7%	14	2.6%
健康診断				
a. 一般健康診断	308	56.4%	63	11.5%
b. 特殊健康診断	123	22.5%	30	5.5%
c. 深夜業従事者への健康診断	88	16.1%	19	3.5%
d. 長時間労働者への健康診断 (定期以外に特別実施)	52	9.5%	11	2.0%
健康相談	390	71.4%	35	6.4%
事後処置	246	45.1%	20	3.7%
全員個別の保健指導	69	12.6%	21	3.8%
有所見者に限定した保健指導	217	39.7%	33	6.0%
必要とする者に限定した保健指導	174	31.9%	18	3.3%
希望する者に限定した保健指導	176	32.2%	16	2.9%
衛生教育、健康教育	172	31.5%	22	4.0%
安全教育、作業教育	55	10.1%	30	5.5%
職場体操	21	3.8%	19	3.5%
職場巡視	287	52.6%	4	0.7%
部外機関の講師を招へいしての講演・研修会の企画	34	6.2%	16	2.9%
健康管理全般に関する分析	97	17.8%	23	4.2%
事業主および労務実務担当者との面談	260	47.6%	9	1.6%
無回答	19	3.5%	19	3.5%
合計	3005		422	
	n=546		n=546	

(部外機関の講師を招へいしての講演・研修会の企画：内容記載)

- ・メンタル、生活習慣病 e t c
- ・喫煙問題
- ・栄養食事指導
- ・救急処置
- ・腰痛対策
- ・毎年異なるが本年はメンタルヘルス
- ・メンタルヘルス
- ・メンタルヘルス・安全衛生
- ・衛生週間中に健康に関する講演会開催
- ・高脂血症、高血圧、糖尿病の講演
- ・職場の新入社員を対象としたもの
- ・生活習慣病の対応、メンタルヘルスケアなど

表 16 に示すように、喫煙習慣、飲酒習慣など、生活習慣に関する問題は、よく聴き取り調査も実践されているが、時間外労働時間の調査は、僅か 12.5%にとどまり、法定外項目並みの実施状況にある実態も明白となった。

表 16：産業医活動 その2

(問. 次の項目の内で実施しているものを記入して下さい。)

	全員実施 している	一部実施 している	実施してい ない
喫煙習慣の聴取	247	147	94
運動習慣の聴取	181	165	127
飲酒習慣の聴取	245	145	92
栄養・食習慣の聴取	150	188	131
睡眠習慣の聴取	148	138	167
歯・口腔の問診または診察	35	80	310
追加の血液検査	45	265	142
胃検査	41	255	157
眼底検査	29	151	257
負荷心電図	6	140	294
腹部エコー	19	174	239
便潜血	70	220	160
運動機能検査	10	78	334
時間外労働時間の聴取	68	133	232
無回答			47

n=546

問診時の聴き取りのみならず、実際の活動面で、上記を表 17 で確認したところ、健康診断、健康相談は高頻度に認められたが、過重労働、管理者教育、作業管理は 10 数%しか認められなかった。これらの健診の結果として表 18 に示すように再検査、精査が指示されたが、休業や就業制限にまでは結びついていないようであった。

表 17：産業医活動 その 3

(問. 次の項目の内で実施しているものを記入して下さい。)

職場巡視	329	60.3%
健康診断	349	63.9%
健康相談	416	76.2%
過重労働	94	17.2%
作業管理	90	16.5%
保健指導	270	49.5%
作業環境管理	119	21.8%
健康教育	213	39.0%
管理者教育	102	18.7%
安全衛生教育	117	21.4%
その他	8	1.5%
無回答	35	6.4%
合計	2142	

n=546

(その他記載)

- ・ 一般診察のみ
- ・ 一般診療 家族の健康等の相談
- ・ 検診結果に目をとおすだけ
- ・ 腰痛健診
- ・ 署名捺印のみもあり
- ・ 診療

表 18：事後措置

(問. 事後措置で次の項目の指示をしましたか。)

就業制限	217	39.7%
要休業	176	32.2%
要再検	382	70.0%
要精査	411	75.3%

要医療	406	74.4%
無回答	79	14.5%
合計	1671	

n=546

保健指導の内容では、再検査指導と食習慣を始めとした栄養指導が主であり、ここでも労働時間や作業方法への指導は少ない事が明らかとなった(表 19)。メンタルヘルスケア対策は 33.7%認められたが、その積極的具體策は乏しく、約半数は症状がでたものについての対応となり(表 20)、なおかつ、表 21 にみられるように、過半数が専門医へ紹介しており、EAP の利用は殆んどみられなかった。

表 19 : 保健指導

(問. 次の項目の内の保健指導をしていますか。)

運動指導	269	49.3%
栄養または食習慣・食行動の指導	359	65.8%
禁煙又は節煙の指導	316	57.9%
その他の生活習慣の指導	293	53.7%
医療機関受診の指導	378	69.2%
心理相談・メンタルヘルスケア	184	33.7%
服薬指導	135	24.7%
勤務時間・勤務条件の指導	147	26.9%
作業方法など労働衛生上の指導	104	19.0%
その他の指導	10	1.8%
無回答	77	14.1%
合計	2272	

n=546

表 20 : メンタルヘルスケア対策 その1

(問. 次の項目のメンタルヘルスケア対策をしていますか。)

管理監督者にメンタルヘルス対策教育をしている	104	19.0%
労働者にメンタルヘルス対策教育をしている	76	13.9%
カウンセラーのシステムができています	60	11.0%
マネジメントシステムが完成している	25	4.6%
関与していない	97	17.8%

特別にしていがないが、症状の訴えがあれば対応している	252	46.2%
検討中	28	5.1%
その他	14	2.6%
無回答	79	14.5%
合計	735	

n=546

(その他記載)

- ・質問紙によりスクリーニングし、ひっかかった者を保健婦 or 医師が面談
- ・きかれれば答える程度です
- ・院内メンタルヘルス科にて対応
- ・会社が依頼した専門機関との提携によりアセスメントテスト（全員）・カウンセリングを行っている。会社としては個人のメンタルヘルスには直接は関与していない。
- ・管理監督者への指導教育に直接的にはたずさわっていないが、行なうよう担当者に指導している
- ・心療内科へ紹介する
- ・私自身精神科、内科専門でありカウンセリングの対応が可
- ・精神科医とコンタクトをとり必要な時は受診してもらっている。
- ・精神科医師に嘱託依頼済
- ・当院が心療内科をしているので、来院してもらってる。
- ・当院では心療内科（非業務医）がいるのでそこで、受診し、休業又は、出勤を判定している。
- ・別途メンタルヘルス担当の嘱託医が非常勤としている

表 2 1 : メンタルヘルスケア対策 その 2

(問. 次の項目のメンタルヘルスケア対策をしていますか。)

終始自ら対応している	59	10.8%
軽症例のみ対応している	145	26.6%
何らかの投薬が必要をも対応している	65	11.9%
医療機関へ紹介している	300	54.9%
EAP(Employee Assistance Professionals)を活用している	15	2.7%

無回答	145	26.6%
合計	729	

n=546

職場巡視は、表 22 の如く、月 1 回が多くを占め、又巡視への考え方として (表 23) に示すように、定期的とはするが、毎月実施しなくてもよいとの考えが 29.9%にみられた。デスクワーク中心の事業場では、この考えも納得でき、今後、産業医の裁量範囲として検討も必要かと思われた。更に、時間外労働者の把握は図 24 示すように、18.7%にとどまり、1～50 人の小規模事業場には明らかに、時間外労働が多く見られ実態も明らかになった。更に、50 人以上の中規模事業場では時間外労働を課している事業場は少ないものの事業場ぐるみでの時間外労働が行われている疑い例もあった。このような実態はよく喧伝されていたところであるが本調査で明らかとなった。

表 2 2 : 職場巡視回数

(問. 職場巡視の頻度を記入して下さい。)

全社		96
	1回/月	74
	2回/月	15
	3回/月	3
	4回/月	3
	6回/月	1
全社		52
	1回/2月	8
	1回/3月	10
	1回/5月	1
	1回/6月	17
	1回/12月	16
1社のみ		156
	10回/1月	1
	8回/1月	1
	4回/1月	2
	3回/1月	1
	2回/1月	2

	1回/1月	63
	1回/2月	13
	1回/3月	24
	1回/4月	4
	1回/6月	16
	1回/12月	13
	不明	16
2～3社のみ		35
	2回/1月	1
	1回/1月	13
	1回/2月	2
	1回/6月	8
	1回/3月	7
	1回/12月	2
	不明	2
4社以上		8
	5回/6月	1
	1回/2月	1
	1回/4月	1
	1回/6月	2
	不明	3
なし		83
無回答		116
合計		546

表 2 3 : 職場巡視への考え方

(問. 職場巡視をどのように考えていますか。)

月1回は必要である	124	22.7%
定期的とするが毎月実施しなくてもいい	163	29.9%
作業内容や規模を勘案して増減は産業医が決定すればよい	103	18.9%
問題があったときあるいはありそうと判断したときに実施すればいい	76	13.9%
当事業場では必要はない	67	12.3%

無回答	63	11.5%
合計	596	

n=546

表 2 4 : 時間外労働の把握

(問. 時間外労働者数を把握していますか。)

把握していない	412	75.5%
把握している	102	18.7%
無回答	32	5.9%
合計	546	

(問. 最も労働時間の長い事業場について記入して下さい。)

	件数	人数
45時間以内の労働者数:	41	3,972
1~50人	29	534
51~100人	3	207
101~1000人	7	1,731
1001人~	1	1,500
不明	1	
45時間を超え80時間以内の労働者数:	35	793
1~50人	31	283
51~100人	3	260
101~1000人	1	250
1001人~		
80時間を超える労働者数:	18	167
1~50人	16	107
51~100人	1	60
不明	1	
無回答	8	
	102	4,932

次に、労災発生件数も把握していない産業医が約 60%もみられ、1 日以上休業労災も決して少ない件数とはいえない状況にあった（表 25）。

表 25：労災発生件数の把握

（問. 労災発生件数を把握していますか。）

把握していない	323	59.2%
把握している	188	34.4%
無回答	35	6.4%
合計	546	

（問. 最も労災件数の多い事業場について記入して下さい。）

	件数	人数
不休労災	75	369
1～5人	57	135
6～10人	10	86
11人～	8	148
1日以上休業労災	83	269
1～5人	74	148
6～10人	7	56
11人～	2	65
死亡労災	6	13
1～5人	5	5
6～10人	1	8
不詳	2	3
1～5人	2	3
無回答	22	
	188	654

ヒヤリハット件数においても年間 100 件以上の事業場も複数見られた（表 26）。

表 26：ヒヤリハット件数

（問. ヒヤリハット件数を記入して下さい。）

1～10件/年	22	131
---------	----	-----

11～30件/年	3	59
31～50件/年	4	167
51件～100件/年	5	442
101件～/年	5	2,230
不明	2	
合計	41	3,029

かかる状況から、認定産業医からみた、事業場の労働衛生上の課題として、表 27 にみられるとおり、生活習慣病に主点があるが、メンタルヘルスケア対策への取り組みも多く見られ、産業経済界の不況による、メンタルヘルスケアを要する労働者が増加傾向にある現況を反映しているものと思われた。

表 27：労働衛生上の課題

(問. 事業場における労働衛生上の課題を次の内から、優先順位に記入して下さい。)

順位	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無し	計
化学物質や粉じんによる健康障害	30	12	9	7	5	2	3	5	10	1	29	113
騒音性難聴、振動障害等の物理的因子による健康障害	11	25	9	5	4	4	6	8	4		29	105
腰痛等の作業態様による健康障害	29	28	26	15	12	11	10	3			55	189
生活習慣病(成人病)	151	24	22	19	2	2	2	1			134	357
メンタルヘルス(心の健康)	23	51	30	15	13	9	5	2	3		91	242
健康保持増進対策(THP)	10	30	26	17	10	12	5	4	2		51	167
快適職場づくり	25	14	26	22	13	10	7	7	2		62	188
職場復帰	3	5	8	7	11	13	13	5	6		36	106
喫煙対策	16	27	25	23	26	14	4	2	4		85	226
その他												13
特になし												34
無回答												41

n=546

その他記載

- ・ 過重労働
- ・ VDT 対策
- ・ 労災をなくすため
- ・ 健診項目を増やす
- ・ 健診の個人フィードバック、改善
- ・ 救急対応策 (人工呼吸など)

- ・長時間労働
- ・アルコールの制限
- ・24 時間勤務に起因する高血圧等、心血管系疾患、多飲による高脂血症、肥満、などの健康相談

4) 産業医活動の評価について

表 28 に産業医の貢献度を示したが、健康診断受診率の上昇、相談件数の増加、法定外健診への積極的参加、人事労務担当者との面談の増加などに産業医活動が結びついているとの自己評価も得られた。

表 28 : 貢献度

(問. 産業医をして、事業場の労働衛生にどのように役立ったか該当項目の内から選んで下さい。)

従業員の健康診断受診率が向上した	234	42.9%
法定の健康診断項目以外の項目についても、従業員の健康状況に応じた健康診断を実施するようになった	178	32.6%
産業医の保健指導により従業員の健康診断の有所見率が下がった(所有見者が減った)	71	13.0%
従業員が積極的に産業医に相談するようになった	214	39.2%
従業員への衛生・健康教育が充実した	110	20.1%
職場体操・スポーツの実施が盛んになった	25	4.6%
作業方法の改善が図られた	42	7.7%
保護具の新規購入や点検整備が図られた	45	8.2%
設備の改善により、快適な職場環境の形成に役立った	73	13.4%
安全衛生管理等による職場巡視が活発化した	53	9.7%
従業員からの安全衛生面の改善提案・工夫が積極的になった	50	9.2%
労働基準監督署、産業保健推進センター、地域産業保健センター等との連携が円滑になった	21	3.8%
衛生管理者、労務担当者との円滑な面談が得られるようになった	161	29.5%
事業主との円滑な面談が得られるようになった	77	14.1%
その他	17	3.1%
無回答	70	12.8%
合計	1441	

n=546

このような産業医活動にとっての事業場でのキーパーソンは、事業主自身であることも明らかとなり（表 29）、これは中小規模事業場ほどこの傾向が強いことも想像できる。

表 29：産業医活動上のキーパーソン

（問. 産業医活動を行う上でのキーパーソンは次の誰ですか。）

従業員	73	13.4%
職長	68	12.5%
衛生管理者	196	35.9%
保健師・看護師	68	12.5%
人事労務担当者	161	29.5%
事業主	188	34.4%
無回答	23	4.2%
合計	777	

n=546

総括的に産業医活動の満足度を表 30 に示したが、79.1%の大多数がやや満足もしくは満足と答えた。

表 30：満足度

（問. 産業医活動としての満足度を記入して下さい。）

満足	71	13.0%
やや満足	361	66.1%
不満	89	16.3%
無回答	28	5.1%
合計	549	

n=546

但し以下に、不満な点、並びに満足な点の意見を抜粋して記載しておく。

現状の産業医活動に不満な点

- ・①事業主との接触度が低いこと。②産業医の重要性に対する認識度が低いこと。
- ・コストの関係では、十分な検査体制がとれない
- ・メンタルヘルス対策が建前になっており、改革提案が受け入れられないことがある
- ・もう少し職場を見る機会をもってもよい
- ・やはり、日頃は開業医（診察）があり、産業医と兼務しているので、とても充分とは思

えない……。時間がなさすぎる。(プライベートの時間など全くないにもかかわらず)
自分がいちばん時間外労働をしている。

- ・一部の比較的大(手)事業場を除き、産業医の活動に積極的ではない。不景気のためか、産業医に対するコストを削減したいためと思われる。
- ・会社（事業主や担当役員他、との連携、情報交換や意志の通じ合いが途中で中断することが多い。）
- ・会社自体から、あまり「お呼び」がかからない
- ・会社全体に健康管理の意識がない
- ・会社側の認識不足
- ・各事業場における産業医の活動時間の増加を希望する。現在、3ヶ月に1回（2時間）である。
- ・活動の場が少ない
- ・官公庁ですので、産業医が重視されていない
- ・看板産業医
- ・企業内での行動に制約がある。不景気で、社の関心が“衛生”に行きにくい 予算が不十分。報酬が低すぎる 等
- ・義務と責任(権利)を明確にした産業医が必要と考えます
- ・給与面
- ・教育を行ってもなかなか健康への意識が定着しない
- ・経費の面もあり依頼事項が少ない
- ・件数が少ない、余り相談がない
- ・健康管理の企画面での参画
- ・健康診断、相談は費用の面で積極的でない。職場巡視に対しては極めて消極的である。
- ・健診を急ぐ人、健診に洩れた人、洩れた項目など補助的な健診が殆どで事業所の様子は私には判らない。
- ・健診業務に追われて、個々の従業員の問題にかかわることが時間的に難しい
- ・兼任でない専門の衛生管理者が必要
- ・現在は健康診断と相談に来たケースのみ健康相談するだけ
- ・産業医が十分な活動していない。(活動に対して理解が低い。)報酬も不十分
- ・産業医としての活動を十分行なうことを事業主がのぞんでいない。

- ・産業医の存在を事業主が重要視していない
- ・仕事が少ない
- ・私は、前医の後を継いだ為、一般の健診管理程度である。もう少し、立ち回って職場巡視等もしたいが、こちらから言い出しにくい。
- ・事業者の理解が得づらい
- ・事業主、衛生管理者の不見識、不熱心
- ・事業主が安全衛生の知識に乏しいので、事業主から指導する必要がある
- ・事業主と直接、顔を合わせることがないこと
- ・事業主の安全衛生活動に対する認識が十分でない。
- ・事業主の経済的制約で十分活動できない
- ・事業所の意識が低く、受け入れられるのに時間がかかる。
- ・事業場は消極的
- ・時間が足りない
- ・時間的制限があり個々の従業員との面談が不十分
- ・時間的余裕なく産業医活動が充分できない。
- ・週1回3時間のみの勤務で（非常勤）時間が不足（一般診療でほとんど費やされる）
- ・充分できていない 健診のみになっている
- ・出務時間が限られていること
- ・小企業であるから、事業所自体の積極性が乏しい。
- ・詳しいことはわかりにくい。聞きにくい。
- ・職場巡視 e t c に対し、協力的でない
- ・前産業医は一度も職場に来たことがなく、それが当然のように思っているような空気、風潮が職場に残っている。産業医というものの必要性を実感していないので、協力体制が弱い。
- ・組織的な体制（衛生委員会）が不備
- ・他職種（栄養士、運動療法士など）との連携協力態勢を得やすい財政基盤が少ない
- ・多方面の仕事で多忙
- ・担当者の危機感の欠如
- ・中小企業であり、形式的な産業医としてしか（事業所に）希望されていない。
- ・提案に対して会社が実行することが少ない点

- ・費用が安すぎる
- ・病院と事業所で決定されていることが多く、伝わっていない点
- ・報酬が低い
- ・訪問を歓迎しない
- ・名目のみの存在
- ・明確な産業医として扱われていない
- ・有所見者が減らない
- ・有所見者が増加する一方である。
- ・余り厳格なことを会社側ものぞんでいない
- ・労働環境は良くないがなかなか改善できない
- ・労務、衛生管理者が産業医を必要としていない。
- ・労務担当者からの勤務状況、特に時間外（サービス労働部分）の集計が提出されない。

現状の産業医活動に満足している点

- ・キーパーソンの対応
- ・それほど忙しくなく経験が accrue する
- ・どういう仕事ではどういうことがおこるのが解かり、又働く人と話すことは楽しいです。
- ・ドック等の所見の相談に積極的に来る人が増えた。
- ・やはり、健診の結果、高血圧の統計に改善が見られたり、事前に症状が発見される。（極端な例ではダントツに癌が多い。）また腰痛対策や、（特に）そううつ病に対しては、各事業所とも、真剣に取り組むようになったこと。
- ・やりがい
- ・安全衛生に対する理解が得られている。
- ・意義ある活動と事業所内で認められていること
- ・衛生管理、健康管理に対して、労務管理担当者は概ねよく当方の意見を聞き、改善すべきはするとした態度がみられるようになってきた。
- ・衛生管理者が相談に来ることが多い
- ・衛生管理者が同時に役員でもあり、密接に連絡をとって、直ちに実行に移せること。

- ・衛生管理者は居るが、業務として選任されていない。
- ・会社との関係がスムーズなため
- ・会社の健康管理理想が明確でありそれが尊重されている。
- ・会社を通じて現状把握が出来る。(勉強になる)
- ・快適な作業環境で、健康体で動けば生産性も上るだろうと思考する。そのお手伝が少しでもできたら満足。
- ・各社とも委員会を作り活動している。
- ・各方面で協力が十分に得られる
- ・曲がりなりにも一応産業医の資格が役に立っているということ
- ・勤務医とは違うことができる。
- ・健康診断の項目の標準化されているところ。金額がはっきりする。
- ・健康相談などして信頼される
- ・健康相談にくる従業員の数が増え、信頼されつつある様に察せられるので。
- ・健診については積極的でほぼ100%の受診が出来ている。
- ・根がまじめな社員が多く、話はよく関心をもって聞いてくれる(時間が不十分だが)
- ・細かい健康管理ができています。
- ・細々とだけど産業医を続けられること
- ・産業医が役に立っている
- ・事業所と意志の疎通がうまく行っている
- ・事業所に行くのはめんどろではあるが収入が安定する
- ・事業上のキーパーソンの方々と連携が現在は充分とれている
- ・時間の経過にしたがって従業員との意志の疎通ができ、健康相談がスムーズになってきたこと。
- ・次第に産業医の重要性が認知されつつあること。
- ・自分の産業医としての習熟に役立っている。
- ・疾病予防に寄与できる
- ・社員の方が協力的であること
- ・従業員が積極的に健康管理の推進に応じるようになった
- ・従業員とのコミュニケーションがよくとれている。
- ・従業員の健康保持に少しでも役に立っていると考える

- ・紹介した患者さんが回復して職場に復帰されたときに満足感を感じる
- ・職場での分煙が徹底されたりして産業医の意見が反映されるから
- ・職場環境の改善ができたこと
- ・人事担当者の熱意
- ・早期疾病発見により重症化を予防できた例が多い
- ・早期受診、相談が徹底している
- ・働き盛りの人の健診をして健康状態がおおよそ把握出来ることに満足しております
- ・問題ある個人に対する指導、管理は充分に行えていると思われる
- ・予防医学に役立っていると思っている。
- ・労務管理が充実している

報酬に対する満足度（表 31）は可もなし、不可もなしが過半数を占めており、今後の産業医活動の継続希望についても表 32 に示すように積極的継続希望は 55.3%にみられ、どちらでもないを加えれば 82.2%が継続を希望していた。

表 3 1 : 報酬への満足度

(問. 報酬に満足していますか。)

満足している	85	15.6%
可もなし不可もなし	315	57.7%
不満足である	90	16.5%
無回答	56	10.3%
合計	546	

表 3 2 : 継続活動への願望

(問. 産業医活動を継続したいですか。)

したい	302	55.3%
どちらでもよい	147	26.9%
したくない	31	5.7%
無回答	66	12.1%
合計	546	

積極的な継続希望の理由は以下であった。

- ・「予防に勝る治療なし」の原点と考える故
- ・500人の健康をある程度見るのは面白い
- ・いろいろな立場の人間社会と接触できる
- ・ここまできたのだから、出来る限り、各会社のお役に立ちたい。但し、繰り返すようだが、時間が限られていることが残念。特に、心の病いに関する問い合わせは、私が産業医をしている全事業所から寄せられている。私は内科医（消化器）ではあるが、専門医と常に連絡を取り対処している。こういうケースは途中で放り出せるものでは決してない！
- ・とてもやりがいがある。家庭的な環境がつかれる。
- ・ボランティアでいい
- ・もう少し積極的に職場に関わって行く必要があるが…
- ・もっとよい労働環境作りに役立ちたい
- ・もっと産業医の地位向上を計りたい。
- ・やりがいのある仕事と思う
- ・やり甲斐がある（ない場合は退職した。安全については対策を立て実行すれば結果が直ぐに出る。しかし労働衛生は努力しても結果が出るのに4～5年かかる。4～5年全力を尽くしても会社幹部にやる気がなければだめ。）
- ・よりよい職場の環境づくり
- ・依頼される会社が産業医の活動について理解されていれば喜んで活動させていただきます。
- ・医院での日常診療以外の診療活動が出来、視野が広がる。
- ・医師の指導で、生活習慣病等の増悪するのが予防できると感じる
- ・医務分野以外での管理に興味がある
- ・医療、健康管理を行う上で重要であるから
- ・一次予防を重要視している。
- ・一般診療に役立つ 労働環境等職場の実態が判る。それが、一般診療の中で患者さんの職業を尋ねることで関連する疾病かどうか判明
- ・永年継続しているので死ぬまでやるつもりです
- ・衛生管理に興味があるから。

- ・会社の近く又は内部に健康相談ができることが必要。定期的に健康管理をする必要がある。
- ・会社の要求あり
- ・会社より、したわれている
- ・快適な労働環境が出来ており、社員一人一人が健康への関心を持って生活してくれている。
- ・開業医としての仕事にも役に立ちます（D r . の立場からだけでなく雇用者の立場に立っても考えられるようになったこと）
- ・各事業所の内容がよくわかる。
- ・各種労働に対して興味があり、場合によってはその疑似体験が出来る事もあるから
- ・楽しみながら出来ているから
- ・慣れておきたい。
- ・企業と自院との交流が活発になる
- ・気分転換になる
- ・興味があるから
- ・勤務医をしていてはわからない。社会を教えてもらっている。勉強させてもらっていると言える。
- ・勤務医とは違う面白さがある
- ・勤務先に不可欠のため
- ・啓蒙してやりたい
- ・経験を増したい、収入源
- ・経済的理由
- ・健康への意識向上が漸次はかられて来ている。
- ・健康或いは健診結果に不安を持つ職員に親身になって相談に乗って上げることで役立っていると自負するから。
- ・健康管理についての提言をつづけることで職場が変わると思われるから。
- ・健康管理の向上に努めたい
- ・健康診断が主であるが、異常所見については指導して、効果あるものと思う。
- ・健康診断の受診率向上のため
- ・健康増進に役立てるから。幅広い職業についての知識が得られるから

- ・健康保持（疾病の予防こそ大切であると考えます）
- ・健診機関である為、保険診療は小泉首相がおる限り上がる目度がたたない
- ・現場の従業員は気軽に相談できる医師を求めている
- ・現職として協力的で健診結果を生かした健康指導が出来る環境であるから
- ・根気よく改善されるのを期待
- ・昨今の診療報酬改定のため、診療所の運営のみでは収入が安定しない
- ・産業医が積極的に活動しないと従業員の健康は守られないと考えます
- ・産業医としての当然の義務
- ・産業医になって日も浅く勉強が追いついていない。しないといけない仕事が沢山ある。
- ・産業医の意見をよく聞いてくれるから。
- ・産業医の活動が従業員の健康管理のために役立っているから
- ・産業医の活動に与味が出てきたので。
- ・産業医の指導により従業員のメンタルヘルスの向上、生活習慣病を改善してゆく状況がある。
- ・産業医を頼りにしてほしい
- ・産業医学に対する興味
- ・産業医活動により事業場の健康度のアップに貢献できる。臨床医とまったく違う面の活動ができる。
- ・産業医活動は医師の重要な任務の一つ
- ・産業衛生に関わり、知識の向上がはかれ現実に役立つため
- ・産業保健の必要性としてである。
- ・補助収入源でもある。
- ・産業保健衛生の推移を見極めたい
- ・仕事を円滑にするため
- ・仕事内容はそれなりに充実しており、報酬には満足している
- ・止めれば各個人の健康についての関心が薄れる
- ・事業所における予防医学という考え方でやりがいがあると思う。
- ・事業場における安全衛生活動の推進に貢献したい。
- ・自分のスキルを保つため
- ・自分の産業医としての経験を増やしたい。

- ・疾病の早期発見、改善に役立つ。
- ・疾病の早期発見、予防が今後、益々重要となると思われるので、その活動の場として産業医活動は重要と考える。
- ・疾病予防（健康教育）が大切だと思うから。
- ・社員、職員はその会社の宝であり、医師が啓蒙して健康管理をおこない、その会社に喜ばれたい。
- ・社会的貢献を肌で感じることができるから
- ・社長が人間的に優れている
- ・集団と個の両方の健康管理を通じ、全体のレベルを向上させていけることに充実感を得られる
- ・従業員の衛生管理が必要
- ・従業員との関わりも長時間となり、いろいろと相談を持ちかけられる。
- ・従業員の健康管理は、必要だから
- ・従業員個々の健診相談窓口になりたい
- ・出来るだけ広い分野で活動していきたい為
- ・小人数の会社が多いので、健診を通じて各社員の健康状態の推移を見ていけること。
- ・少しでも役立っているかなと思ひまして。強力に再・精検をすすめて、結果的に早期癌が根治できた例もありました。
- ・障害者医療保健の推進により、社会参加に貢献できる。
- ・職員の健康管理。やりがいがある
- ・職場における健康管理は予防医学の基盤の一つと考えてるから。
- ・職場の衛生環境の改善や健康管理に役立っていると思うから
- ・職場の健康管理は必要であり、退職者を減らせる。
- ・職場の健康増進に努めたい
- ・職場環境の改善に寄与できる。
- ・職場内にある診療所で常時従業員と接している。
- ・身分の保障がないため専任出来ない。
- ・世間の事情がよくわかる
- ・生活習慣病が多い。指導により減らしたい
- ・生活習慣病対策に重点をおきたい。

- ・生活習慣病等に関する従業員の関心が高まり、有所見者が減少傾向にある。
- ・早期疾病発見により、有存率を下げ、結果的に医療費の削減につなげると考える
- ・多くの人の健康面にかかわれて、やり甲斐あるから
- ・大学と異なる医療に触れる
- ・地域医療の一環と考えている
- ・長年ライフワークとしてやって来た
- ・伝染疾患の発見と抑制のため
- ・普段の診療とちがう面から関われる
- ・保険医療で制限されている「予防医学」を実行できる貴重な活動の場であると思います。
やりがいは十二分にあります。
- ・望まれるから。
- ・本職の地域医療もさる事ながら産業医活動も興味深いから
- ・未だ低い産業医の重要性の認識度を向上させ、事業場の安全衛生及び健康管理の実を挙げたいと思っている。
- ・有意義である。当院の経済的観点
- ・有所見者の減少を目指したい。
- ・予防医学に力を入れたいから
- ・労働の割に報酬がいい
- ・労働者の健康向上に、さらに参与したい
- ・労働者への健康教育の充実
- ・労働予防医学の視点から重要である為

どちらでも良いとの理由は以下であった。

- ・この不景気では、中小企業にとって産業医は一体本当に役に立っているのか疑問に思うことがある。大事な仕事だとは思いますが、反面、休業指導をするとその人が失業するおそれもある。
- ・そのぐらゐの気持ちでやっていないと・・・
- ・マンネリ化のおそれがある。産業医の側に問題がなくともである。
- ・衛生管理者もいないし管理職もあまり関心を持っていない

- ・会社側がどの程度協力してくれるか、消極的にも思えますし、意気消沈しつつあります。
- ・会社側の事情により力の限界を感じる
- ・開業医をしながらの産業医ではなかなか行き届かない点多し。
- ・開業多忙
- ・企業の希望による
- ・義理で行う？
- ・健診だけ実施しているので、現状でよいと考えている。
- ・現在、開業医の為、本業で忙しい為、時間的に無理をしている。(気持ちの上ではしたい)
- ・現在、製造業の事務所とサービス業の健康管理センターに非常勤として勤務しており(いづれも複数の医師がいる)特に産業医として強く意識する機会はありません。
- ・現在の状況では十分な活動が行なえない
- ・現状では、ストレスフルでやりがいが少ない
- ・高令になり、満足な仕事をするのは稍しんどくなったので。
- ・産業医が軽視されておる！
- ・産業医として活動することは、勤労者の患者を一般の病院で診療していく上でもよい経験となる。
- ・産業医主導での治療は難しいこと
- ・認定産業医であるので、役立ちたいが会社側の熱意がなければ、やっても仕方がない。
- ・私自身の健康と相談の上。
- ・事業所からの要請があれば行ってもよい。
- ・時間的に余裕ができれば、積極的に活動したい。
- ・自分を必要とされるならする(企業のニーズに応じる努力もする)
- ・実態は名前だけ、必要なときだけの対応に終始やりがいが無い
- ・社会的、特に担当先の制度・運営上の状況による。
- ・主業務が健診業務(人間ドック)のため、産業医活動に充分の時間がとれない
- ・受動的立場
- ・職場の担当者が熱心であれば
- ・真剣に取り組むと本業にさしさわる。現状のままならよい
- ・診療という本業から逸脱しているように思えてならない。
- ・診療所業務との両立が現在可能である点

- ・積極的に収入とは関りがない
- ・専任での仕事の予定がありませんので
- ・全体を把握し、全体として健康増進に向かわせるには、現状では力不足である。専任者による管理が必要になると思われる。現在の兼任の状態では、どの程度関わるべきか不明でありモチベーションが今ひとつである。
- ・多忙なため
- ・適当なところがあれば行いたい
- ・適当な医師があれば交代も可
- ・当院関連企業であり、継続はやむを得ない。
- ・熱心に産業医に相談してくれる事業所はしたいが、必要で置いておくという考え方のところはやめてもいい。
- ・病院からの命令
- ・不況で健康よりも、リストラされないように働く人間が多く、医療の力が弱いから。
- ・法で決められているから産業医をおいているようなもの
- ・本業が多忙で本業に集中したい。
- ・本来的には職員の意識の問題
- ・本来業務の合間で活動するのは中途半端な感じがする
- ・要望があればひき受けるという意味です

継続したくない理由は以下であった。

- ・お互、仕方なくやっている所がある。
- ・会社倒産の模様
- ・勤務医であるので、**病院**の方の仕事に支障あり。
- ・経済大不況で会社が気の毒である。
- ・工場の経費のかかることに対して関係したくない。
- ・高齢のため辞任を考えている
- ・産業医としての役割りが現場でわかっていない。必要とされていないような感じである。
ただ規則だからと云う儀礼的である。重要視されていない。
- ・産業医を継続する為に講習を受けつづけているが企業の紹介がない。1件のみでは割に

あわない

- ・時間をさいて赴いても、十分に活動する場所がない
- ・時間的余裕がない
- ・日常の診療業務だけで多忙、何でもかんでも産業医に責任を押しつけてくるのは納得がいかない。
- ・本業多忙
- ・無報酬のため

5) 各機関による産業保健活動の認知度について

表 33 に大阪府医師会、大阪産業保健推進センター、地域産業保健センター、産業衛生学会の各々についての認知度は、医師会の認知度が高く、ついで大阪産業保健推進センターであったが、決して高い認知度ではなく、各々が周知に向け努力が必要と思われた。

表 33 : 各機関等の産業保健活動の認知度

(問. 次の各機関の産業保健活動について記入して下さい。)

大阪府医師会	知らない	71	13.0%		
	知っている	426	78.0%		
	良い			206	48.4%
	なんともいえない			157	36.9%
	悪い			4	0.9%

大阪産業保健推進センター	知らない	103	18.9%		
	知っている	376	68.9%		
	良い			162	43.1%
	なんともいえない			151	40.2%
	悪い			6	1.6%

地域産業保健センター	知らない	127	23.3%		
	知っている	324	59.3%		
	良い			118	36.4%
	なんともいえない			148	45.7%
	悪い			11	3.4%

産業衛生学会	知らない	126	23.1%		
	知っている	322	59.0%		
	良い			101	31.4%
	なんともいえない			165	51.2%
	悪い			7	2.2%

無回答				34	
-----	--	--	--	----	--

n=546

6) 産業医継続に関する意見について

アンケートの終わりに自由に記載を求めたが、以下に抜粋して記載する。

- ・〈産業医活動の需要と供給の調整について〉需要については、事業所での実際の活動の内要などについて、供給については、活動を希望する産業医の活動しうる日・時などについて、この調整をするところの施設の設立。既に設立されているならば、産業医に対しての周知徹底。
- ・規定がザルである ・業績のない事業所で健診は要か否か悩む
- ・産業医の資質は近年かなり向上しているので、事業場にとって産業医を選任する事は、設備投資と同じである事をPRする事。 ・専任産業医として活躍しておられる先生が多数みられるから、その後継者が育っているのか不安。
- ・ 1. 健診受診後の健康の充実 2. 過重労働（残業）への対応
- ・ 1. 生活習慣病に対する予防的指導 2. 禁煙の推進運動 3. 外国人労働者の衛生教育等
- ・ 1. 多くの事業所で契約もなく毎月の報酬も支払いもせず健康診断のみを依頼してくる事業場が一般的である。 2. 上記の事業場で健康診断の料金を値引きするところが時々ある。（いかにも大阪的である）
- ・ 1/2W30分程度でも職場の担当者に時間をとっていただきたい。多忙でこちらに時間がさげず、職場の性質上メンタル以外は事故がおこりにくい。
- ・ エネルギーシユにすると事業主が『けむたがった』中小企業のためか？中小企業は環境管理の改善を指示するとすぐお金があるのでいやがられる。
- ・ お金だけで名義借しの産業医は減らすか、なくすべきである！！
- ・ これからも、産業医を続けていくことになるが、年令的にいずれ、他の産業医にバトン

タッチすることも出てくると思う。その際、各会社の性格や雰囲気をも充分把握するためには引継ぎに時間をかける必要がある。具体的には、事業所にもよるが、来年から1年は欲しいと考えている。1～2ヵ月ではゼロからのスタートと何ら変わらない。やはり産業医は各会社のすべての仕事内容を把握し、特に心の問題のケースは、プライベート性も加えて、考慮する必要がある、(時には深夜の電話対応も必要。) そうなってくると1～2ヵ月ではわからない。

- ・これだけは必ずしなければいけないこと、することが望ましいこと e t c が明確に提示されるとありがたいです。
- ・これまで、産業医としての活動は全くありませんが、いざ依頼があっても具体的な方法・ノウハウ・実践方法を身近に consult できる場があれば良いと考えます。
- ・せっかく多忙な時間をさいて、産業医講習を受講してもそれに見合う産業医活動の斡旋も何もない。宝の持ち腐れ? 状態です。
- ・できれば他産業の産業医も経験したいが時間的に余裕のない事
- ・どこで産業医をすればいいのかわからない、紹介者が不明であるため。
- ・パートタイマーでは時間が不足である。引退の年齢が近い。
- ・メンタルヘルスケアについてのサポートが諸種機関で十分とはいえない
- ・メンタルヘルスの指標
- ・メンタルヘルスを希望している会社で仕事をしたいと思っているが、情報が得られない
- ・もう少し労働者側に立って考えていく必要があるかと思えます。労働組合(ユニオン)の代表者が定期的に会合に入ってくれるとおもしろいかも知れません。経営側からお金をもらってるということが、どうしても足かせになっているかも知れません。
- ・もっと事業主の教育、認識が必要である。産業医は勉強しているが、50人以下の事業所については積極的に医師会に協力してほしい(色々問題点あり)
- ・リストラームードの社会下に職場で知られたくない個人秘密と管理者の立場との調整
- ・依頼なければ更新の意味がない。
- ・医師会産業医担当理事です。当理事会は会社や工場など産業医を必要とする事業所が少なく、その為か産業医活動に熱心な医師会会員も少数です。以前は産業医活動の推進に多少の努力をしましたが、現在は“自然の流れ”にまかせています。
- ・医療を通じ、大げさないい方を許されるならば、社会参加が出来る唯一の場(機会)と考えている。労働衛生の学習のみにかたよらず、社会的・経済的な学習が出来る。医療

現場とは大きな隔たりがある事が分かることから有意義である。産業医としての心構えが大きいと考えている。(会社側の立場をもっと理解する事も大切)

- ・衛生管理者の教育を充実させること、社内の人事異動で変わることもあり、そのため新人の教育が必要と思う。
- ・過去に、希望…産業医として、やっていくにあたり…と文章で提出したが、今だに返事なし、事業主に産業医の意義も理解されておらず、産業保健の意義を理解してもらうことが第一、単に財政上のみの問題とは思えず次第に意欲が減少
- ・会社の意識
- ・会社の経営上の問題から社員の健康管理への予算が減らされないかどうか。
- ・会社側も当方も積極性が不十分
- ・開業医が片手間に務めたところで実績は上がらないと思います。かといって地方の支社や営業所のような小規模事業場に全力投球する必要があるとも思えませんし……。
- 50人以下の零細企業では、極めて劣悪な労働環境はあり得ると考えます。事業の規模や人数で区分している意味がわかりません。
- ・開業医と両立するにあたり、時間・(再)教育・実地経験が確保される制度が欲しい。
- ・各社とも、よく制度について理解している。
- ・確立された或いは必要とされている職務の評価がない。
- ・活動をいずれはしたいが申し込む所がわかりにくい
- ・活動範囲の拡大を計ってほしい。一人で五～六事業場がもてる様になれば理想的。
- ・企業の経営者側の理解を深めることが必要であるが、先に会社の営業成績が上がらないとそこまで頭が廻らないのであろう。
- ・企業経営の悪化と小生の年令もあり産業医を辞することとなった。小規模会社はうわさ、情報漏れが厳しいので産業医の立場は難しい。
- ・企業側の産業医活動に対する積極的協力が必要である。
- ・希望として、いろいろな事業場を紹介していただき、それらのなかで、当方にて対応可能な際に、産業医活動をしたい、労働衛生コンサルタントとしての活動とは？産業医との違いは？
- ・業務がない為(?)こちらから会社に対し巡視→指導を提案しづらい。形式だけのもので終わっているようで、内心申し訳ない気持ちでいる。
- ・形式だけの産業医活動しかしていませんが、それで特に何の問題にもならないことが問

題なのかもしれません。産業医の役割、権限を高め、その義務に応じた報酬が支払われるべきだと思います。

- ・ 経営上の勤務時間や人材配置の問題と社員の健康管理（勤務時間や職場配置）が時に相反することがある。
- ・ 経済状況が会社の産業医活動に影響を与えるので、作業環境改善など目的をしぼって国の補助などの制度整備が望まれる。
- ・ 健診判定基準、指導基準、会社に常備を勧めるべき器具等の情報がwebからたどれるところがあると、ありがたいです。
- ・ 現在産業医活動は行なっていないが、できれば関わりたい。開業しているので常勤では行けないが、属託でもいいという事業場があれば紹介していただきたい。
- ・ 現在中小企業を担当しているが、周辺にはおそらく産業医活動が十分に行われていない企業もたくさんある。産業医を登録して、適宜そのような企業に派遣するのようなシステムが必要なのではないか。
- ・ 現在無給でやっている。当たり前と思われている。
- ・ 現職場との兼任であるため、職場巡視を頻繁に行えない。
- ・ 個人の健康づくりと職場の健康保持との限界と関連
- ・ 公的団体ですら産業医の必要性等を十分に認識せず、又低い報酬で良いと考えている様子である。法律等で義務付け（罰則のある）が必要と考える。
- ・ 今行っている事業場は法的に行っているが、産業医をおかなくていい事業場の健診率が下がってきている。
- ・ 最近「心の病」が増えている。メンタルヘルスケアに視野をひろげる必要があるが、カウンセリングの等の専門医の必要を感じる
- ・ 最低限の勤務内容の設定が現状的には有用。産業医の摂理と義務の確立の2点が出来れば継続し易い。
- ・ 産業医が必要と職場は考えていないため労災の事後処理しかまわってこない。給与が月1万のためこれだけに専念するわけにもいかず、身分の保障がない。
- ・ 産業医としての、基本的コストの設定が必要、又、地域柄、小企業が殆んどで、改善すべき点が殆んどであるが、金銭面にて不可
- ・ 産業医としての活動時間、報酬等を確保できる制度を作ってほしい
- ・ 産業医としての仕事を仲介するシステムが必要

- ・産業医と雇う側の経済状態をとりわけ考慮する必要があります。理想と現実は大分違っております。
- ・産業医と事業主との接触を多くし、意見交換の機会を作り、職場の改善、従業員の健康管理に前向きに積極的に足並みを揃える様にして行きたい。担当者だけでは産業医の意見が途中で消え、トップまで通じ難いことが多い。
- ・産業医に対する一般的知識を持っていない者が、多過ぎるように感ずる
- ・産業医の依頼がありまして10年ぐらい（もう少し前）認定産業医になった頃、某社へ面接にまいりまして驚き、すぐさまお断りして帰ったことがあります。「月5,000円で巡回の必要はない。会合にも出ていただなくてもよいと。」（名前だけ貸してほしいようでした。）
- ・産業医の意見は時としては会社の経営に不利になることがある。（職場配置転換。休業など）

事業主は会社の利益を考えるので。又、リストラで社員の人数も少なくなって代理を出すのはむづかしいし、その意見を見無視することもあるし、産業医に相談したくないこともある。何か産業医は「よそのもの」という感じであるが、産業医は会社の一員であって、会社の事と共に社員の健康を考えるという仲間同志である認識をもって産業医と事業者の壁がないようにすればより効果があるのではないのでしょうか。

- ・産業医の講習費用が何故あのように高いのか、資料代として本もくれたりするが、希望者のみでいいのではないか。
- ・産業医の資格取得についても、もっときっちりすべき。テストも必要と思う。しかし、そのかわり、給与面での待遇の改善が必要。手当が安すぎる。
- ・産業医の待遇・出務時間等。
- ・産業医の地位の確立
- ・産業医の提言は必ずしも尊重されない。換気設備がないことなどで必要な勧告をしても、建物の建て替えを要するような場合はいつのまにか勧告を受けていないことにされてしまっている。勧告は受けているけれどもすぐには改善できないというのではない。
- ・産業医の必要性は、監督署あたりから、もっと事業所毎に指摘すべきだと思う。監督署に訪れて、申し込んでくる所が多い。
- ・産業医の報酬をある程度統一して基準を作って欲しい。
- ・産業医の立場は「健康でその個人のもつ能力を職場で充分発揮してもらうこと」ですが、

不況・リストラなどの環境の下では、労働者も本人が人事・上司を気にすることとなり、その個人の状況に応じた職種選択も出来なくなり比較的大きな企業でも、まだまだ未熟な社会環境のなかにあることを痛感する

- ・産業医をしている会社の景気が悪くなると、健康問題どころか会社が倒産しないかと全社員の心が暗くなり心身共に指導が出来なくなる。
- ・産業医を専門職としているわけではないので、あまり時間がとれない。
- ・産業医活動によって従業員の健康に対する意識は向上していると思いたいのであるが、健診における有所見率はむしろ上昇傾向にあり、成果を得ることの難しさを感じる
- ・産業医活動に対する協力者の充実を整えることが望ましい。
- ・産業医活動の自己評価がしにくい（一人だけで勤務している場合）いろいろな事務所のやり方を見学できる機会があればよいのですが。（会社によって条件がかなり異なるのでそのまま同じことができるとは限りませんが、良い所を取り入れていきたい）
- ・産業医講習をはじめとして、実際の臨床行為との間に興味をもてないことが多い。
- ・産業医資格を取って4年になりました。誰も依頼されていないので未経験になりました。来年は更新の時期になり、認定単位を十分取りました。企業とどうやって接触するか教えて下さい。
- ・産業医自身の評価体制が全くないこと（一生懸命やっても、形式だけであっても報酬は同じである。）
- ・産業医認定単位取得の講座、講演がもう少し多くあればよいのですが・・・
- ・産業衛生の向上のためには、もっと公的な援助が必要だと思われます。大企業の場合は良いが、中小企業に勤めるような人（特にパート）は仕事を失わないために、自覚症状を訴えないようにしている人をしばしばみかけます。
- ・私が行っている所はいわゆる零細企業等が多いので専属産業医は無理です。産保センターの活動が働く人の健康を守る「トリデ」と思います。
- ・事業主に改善しようという姿勢がない。過重労働で労働者が無報酬で働かされている。たとえばpm5:00に終了時間をパンチしその後働かされている。
- ・事業主が労働者の安全、健康管理をどこまで考えているのか疑問、仕方なしにやっているのでしょうかね。大企業は別。
- ・事業主に対して労働衛生管理の認識を高め。責任を重くする。
- ・事業主の産業医活動に対する理解が中小企業では悪い

- ・事業主への啓発が重要
- ・事業所は産業医の必要性を認識していない点。
- ・事業場により職長への協力が得にくいことがある
- ・事務系、サービス業など担当するが、製造系では今の制度で産業医をするのは難しい。
- ・時間的に定期的に事業所を訪問することがなかなかできないので、健診のみ行なっている所が多いが、そのあとの問題ある人のfollowが充分でない。
- ・実際、どこまで役立っているのか、不明な点がもどかしい。単に健診の後の処理に追われている事が多い時期もある。事業場全体の把握が、非専属の場合、できないので活動できる範囲は、限られているとは思いつながら出務しています。
- ・実際に活動されている産業医の方々と情報の交換の場が欲しい。監督署（担当の）との直接のパイプが欲しい。
- ・社員の健康・病気予防に対する意識の向上をいかに高めるか。
- ・社長さんやエライさんとの人間関係が全てだと思います。自分がその事業所の経営者になったつもりで、視点を持ち、総合的な判断が必要です。
- ・小さな会社を担当していますので、会社のトップ（クラス）が代わると、産業医に対する考えが違うためか、産業医活動がスムーズに行なえなかったり、「おかげさまで」にさえなってしまうことがある。
- ・小企業における産業医活動はむづかしい。いわゆるハンコ産業医で、安く対応してほしい会社が多く、医師でこれに適合している者が多いのは、問題である。ちなみに、小生は嘱託産業医であるが1/月出社を原則として、医師会の推奨する報酬をもらっている。これ以外では、やらない。産業医として型だけのものはだめと考えている。この点の関係当局の指導はあまい。
- ・小規模事業場の事業主の意識改革には、経済的支援が必要。3年間の共同産業医選任事業支援額は3～3.5万円/年であり小額すぎる。1年でよいから高額にすべき。
- ・上場企業であっても、産業医への報酬を節約する所もあるので、職場巡視さえ要求して来ない。名前だけで届出印のみ押す所もある。経済がよくならなければ従業員のことで余り考えられないのでは？無理もないとは思われる。
- ・職員の生活および仕事と生活習慣とのおりあいをどうつけるか
- ・職場の環境、労働内容について、質問しても会社側は意欲的でなく、よって、ある意味では、労働安全衛生法の適用をきびしくし、労働基準監督署も鋭意産業医の意見をとり

入れて啓蒙、取り締りなどを強化すべき。

- ・新しく産業医になっても、親の代からの企業をもっている人でないと産業医活動は出来ない
- ・診療業務を行っている中で、多数の職場巡視する時間が無い。担当者との面談で終わっている。巡視業務を正規に行なうには専従であるべきである。
- ・生活指導に当り食事、運動、喫煙、飲酒等十分に行っているつもりだが満足な効果が得られないむずかしい問題である
- ・生活習慣病が多い。食生活の改善が困難。
- ・生活習慣病対策が重要である。
- ・精神科に属託医として勤めています。週1勤務ですので、十分に活動できているとはいいたくない。メンタルヘルスの問題は労多くして益が少ないと感じます。内科医との連携が困難であること。責任問題の所在が不明である点が不安です。
- ・責任は重くなるが、評価が低い。給与評価が低い（非常に時間がとられる）
- ・責務のシバリが多く、自由度が少ないこと。事業所毎の特性に応じた対応をもっとしたい、個人情報保護との兼ね合いで、情報開示し難く、組織的な協力を得難い部分があるため。企業として削る対象になっている点。
- ・専任が望ましいが、1000人以上の事業場は減少している。パートタイムでは本格的な産業医活動は困難と思われる。
- ・選任前であっても受動的ではなく、能動的な活動ができれば複数の産業医が必要となる。個人では相談しにくい。
- ・大学からの派遣制度を維持してほしい
- ・単なるメンタルヘルス e t c よりも無断欠勤や、職場でのトラブル？などの性格異常、社会適合などのことが、企業でも問題。
- ・中間管理者が自覚、認識（健康・保持増進）し、メンタルヘルス面への啓蒙、心くばりが欲しい。
- ・中小企業では産業保健活動の恩恵が不十分。産保センター等が強制的にでも介入していかなければならないのでは。
- ・中小企業の産業保健活動を活性化するためには景気回復が第一である。
それに、事業主の保健管理に対する理解が何より重要である。
私、自身、戦後すぐ産業医の世界に入ったため、生涯この仕事に専念することが、宿命

であると考えている。

- ・ 中小企業事業主は、産業衛生を積極的に推進する意欲に乏しい。これを啓発し、産業医活動を実施し、それに見合う報酬を得ることは困難である
- ・ 中小企業、特に零細企業への指導がない、出来ていない、地域産業保健センターの協力が必要である
- ・ 定期健診の会社からの費用の削減があり、検査項目を減らした。
- ・ 適切な事業場における出勤日数、出勤時間を法的に定めると同時に日数、時間に応じた報酬の統一を決定して頂きたい。
- ・ 登録して、専門医があたるしくみが良いものかどうか分からない。片手間にするものかも疑問があります
- ・ 倒産が多く、健康診断も受けていない人が増えているのでは無いか。
- ・ 働き口はどこでみつけるのでしょうか？(今の所はいいのですが、)登録した医師と、会社のマッチングを行うシステムがあればいいと思います。(すでにあるかもしれませんが、聞いたことがないので)
- ・ 派遣の形で活動していたが、派遣業務を行う健診会社と依頼事業所の調整がとれていないので困った。
- ・ 不況により改善点を p o i n t o u t しても金額面で難しい面がある。健康への悪影響が多い。ストレス e t c .
- ・ 不況業種について、特に労働衛生に注意が必要。
- ・ 報酬を上げてほしいと言えないし、全国レベルで決めていただけたらありがたいですが…。
- ・ 法的責任の明確化
- ・ 法律を知らないのに責任ばかり押しつけられるのは納得できない。公衆衛生などの専門知識がないのにそこまで要求されても無理です。一般診療をしながらの産業医はどうてい無理です。
- ・ 問題点を感じ、勧告をしても、決定権は事業主や人事担当者、健康管理のシステムづくりのメンバーに産業医が入っていないこともあり、押し着せのこともある。
- ・ 役所、会社共、産業医を理解していないし、一度も産業医の資格書の提示を求められた事がない。現在では資格の有無は関係ない。
- ・ 良い生活習慣と、会社人としての、 a i t i v i t y との間の g a p . の大きいこと

- ・労働者の安全衛生を守る上で大切な職務である事の社会の認識が向上する事が大切、法があるからやっけて行くのではだめと思います。
- ・☆地域産業保健センターでの活動も産業医活動と思いますが、当アンケートでは、事業場を担当していないと産業医活動をしていないと言う認識のようですが。 ☆無記名を装っていますが、記名にすれば良いと思います。F a i rです。
- ・①産業医の顔がみえないために相談が少ないともいえる②産業医の事後指導における説明方法など一定のレベルに統一してほしい
- ・NPO が立ち入り検査（予告なしに）すること。従業員からの聞きとり調査すること。罰則を設けインターネット上で公表すること。現在あらゆる仕事で内容を公表する傾向にあります。人々にいろいろなことを情報公開し、知る権利を認めるようにしましょう！！そうすれば正しいことが行われます。
- ・いつもお世話になっております。これからも巾広い御活動をお願いします。認定産業医の就業情報もお願いしたいと思います。
- ・いわゆる会社から管理職の名のもとに、少しだけ外れた人達での過重労働が通常化している。このグループでのメンタルケアが必要な人が多いが相談にこれないのが現状です。
- ・どう考えても、不当な労働時間を強いるケースを我々が事業主に申告すべきですが、云われると参加者が、困る場合が増えている気がします。（自分の担当の会社ではありませんが）
- ・とってもやりがいのある分野ですが、部会のバックアップももっと欲しいと思います。
- ・マスコミを活用し、産業保健の重要性を強くアピールすべきである。
- ・メンタルの産業医として、さらに他社にも活動を広げていきたい。
- ・以前（約15年前）に、鉄工所の事業場にて指導していたが、『健康診断のみにしてくれ』と指示されていた。その事業所は今のところ産業医と云うより、健診時の出張2時間とペーパーによる事後処理のみ。
- ・以前、産業医活動をするに際し、現法(律)通りに活動を進めようとして、(職場巡視等)、囑託からはずされたことがある。中小の事業場で正しく活動するのは困難が伴う。又、異常にダンピングしたコストを提示して産業医を引き受ける所があり、活動が困難なことがある。(健診業者か病院等も含め)、健診代込みで引き受けている機関がある。止めて欲しい。
- ・以前産業医をしていた会社が縮小し、従業員が少なくなったので現在では産業医をして

いない。

- ・ 医師会の産業医報酬の目安を提示したら断られた。安く請け負う人が多いようで・・・。
- ・ 各事業場の専任の産業医のリストがあれば、いいなと思います。
- ・ 管理者としてメンタルヘルス面への配慮が少し足りなく、意志の疎通（部下に対して）がない。
- ・ 企業の景気、業績などにより不況の企業（殆どが）では、第一に従業員の健康保健管理に費やす費用をなくしてしまうことが多い。事業主は「従業員が健康であること」をなしにはその企業が健全に運営されることはないとの認識を十分に持ってもらいたい。
- ・ 健診システムを導入して、営利にはやる企業があるので厳しく対処したい。
- ・ 研修会に頻繁に出席をしていきたい。（今まで無関心な為）
- ・ 現在勤務医にて、産業医としての活動は行っていないが、勤務に大きく影響しないのであれば活動したい。又、定年後、機会があれば、活動したい。
- ・ 公的機関の仕事をするための健康診断のみで産業医と云えるのか疑問に思っている。
- ・ 講習会に何回か応募したが、定員がいっぱいでことわられることが多い。もう少し定員をふやすか、回数をふやしてほしい。
- ・ 今現在、来年1月下旬におこなわれる衛生コンサルタントの試験をうけようと必死に勉強しています。とても面白くて楽しいです。
- ・ 昨年、中小企業の事務所(従業員50名前後)2ヶ所が倒産、廃業して、回答者は、その任を解かれ、改めて経済不況の世情を実感させられた。
- ・ 産業医としてでなく、有機溶剤を仕事に使う会社の定期健診を依頼され10年余りやりましたが、安全管理など産業医としての職務はなかったのです。でも、私がこの会社の健診をやっていたことが産業医になるきっかけになりました。以後、現場を見に行ったり致しました。すべては私の勉強でした。きちんとやれば（当然ですが）仕事の片手間にやれることではないと実感しています。もう高齢になりましたので認定の更新は致しません。有難うございました。
- ・ 産業医としての学習は、一般診療の中での職場復帰等に役立っています。
- ・ 産業医として活動したくても、どの事業所で産業医を必要としているかの情報がなく、こまっている。
- ・ 産業医の権限の強化と仕事に対する正当な評価及び報酬の基準確立が必要と考える。
- ・ 産業医の更新研修にも参加しているが、実際産業医をしておらず実感が無い。認定され

ていない先生が引きつづき産業医をしていたり、5つも6つもかけもちをしていて、月に1回の職場巡視も実施できていないDr. がいると聞くが、そのためやる気のある医師が産業医ができないのではないかと。

- ・産業医の講習会で最初にチケットを渡すとそのまま帰るバカ者（何のため？お金だけか？）がいるのもう少し考えてほしい。
- ・産業医の資格を持っていても全く意味がありません。更新の単位取得のみで、ばからしくなってきました。産業医活動を希望しておりますが、窓口も無く半分あきらめています。
- ・産業医の選任の依頼が、一度あったが、報酬が、無料ということなので、おことわりをしました。事業場の考え方が、理解出来ません。
- ・産業医の知名度アップ、社会へのPRが必要。産業医活動をしようとしても、社会のニーズがまだまだ少なく、特殊な部分のイメージが残ります。各セクションが横のネットワークも構築して産業医の紹介活動も進める必要があると思います。地区の医師会では、企業からの依頼があれば希望医師に紹介していますが、まだまだ少なく年に3～4件程度あるかないか、選任医師は希望をつのり、くじびきで順番に紹介しています。
- ・産業医の役割が以前より重くなり、時間も長時間必要となっている。選任でないと十分な仕事ができないのではないかと。
- ・産業医の労働条件はどのようなものか、よく分かりません。（特に給与）情報も少ない様に思います。求人広告等をいただければありがたいです。
- ・産業医は現状の職場でどれだけの必要性を持たれているかよく知ったうえで、産業医をしなければ意味がないのではないかと思う。（産業医としてのアピールをしっかりとしてほしい。）
- ・産業医は独立開業してから活動をしていこうと考えていたが、現在、まだ大学病院を辞められず、とりあえず、取得した認定を更新するのみとなっている。活動する際、紹介施設を気軽に利用できればよいと思います。いずれは積極的に活動したいと思っております。
- ・産業医をしたが、選任を依頼されていない。どのようにしたら、依頼されるか、教えていただきたい。
- ・産業医活動に興味はありますが、仕事がいそがしく、自分で職場をさがせない状況です。一方、産業医を希望されている職場も大阪府下にはたくさんあると思います。折角、日

本医師会より認定していただいているのに、産業医活動ができておらず申し分けないと思います。

- ・産業医活動はしていないが中小企業の健診を行なっている。健康管理はひどい状況であり、産業医の選任を50人以上から20人以上に強化するとともに、健診の報告義務を50人以上を全事業場に課し、報告のない事業場は公共事業の下請けからはずすなど、強い指導が望まれる。
- ・産業医活動するにあたり、主務である診療に支障きたさない範囲で行動できるように調節する必要があるが、産業医としての責務を果たすことは片手間にできるものではないと考えます。そのため産業医を引き受けるのはむずかしいと考えており躊躇しています。
- ・産保センターの仕事をもっとふやさなければ、泉州地区の零細～小企業に働く人々の健康は守れないと思います。コーディネーター等の人的資源の確保をよろしく御願います。現在のコーディネーターはよく働いていただき産保センターの理事として感謝しております。当高石市では大企業は大阪大学等より専属産業医がこられています。がわずかです。
- ・仕事と報酬をきっちりと法的に定めない限り、いつまでも産業保健活動は不毛である。
- ・私は外科医ですが、勤務病院の産業医をしたくてもどうしても内科医優先となっている。いろいろ改善点はあるものの指導の機会を与えられていない。
- ・事業所は熱意がなく、巡視や、健診等もできれば避けたいと考えているようだ。
- ・時間外労働の多い人は、年齢に関係なく、年2回40才以上の人のチェックと同じ内容のチェックが必要と考える。
- ・自分自身が専任の産業医ではありませんので、十分な活動は出来ておりませんが私は、一般常識として、働き盛りの人の健康問題を知っておきたいと思っております。
- ・失礼を承知で言うと一回一回の息ぬきである。しかし、医師としても人間としての勉強をさせていただいているのが本音である。すごく刺激になっている。
- ・実際事業所に出向き、指導等を行なっていくことが、産業医のカテゴリー内にはいるのでしょうか。私のように従業員の健診をうけおっているのでは、産業医活動とはいいいがたいように感じています。
- ・住居地域で工場は移転し、産業医として活動する余地なし
- ・女性医師として、産婦人科医として、産業医活動に参加したいのですが、道は開けるのでしょうか。

- ・小さな事業所における従業員に対する健康管理の欠如が問題であり、事業所に対する産業医の必要性を教育することが必要である。
- ・小企業の健診を主に実施しているので、労働衛生の問題にかかわることが全く無いし、企業側も関心が少ないと思います。
- ・小規模産業医共同選任事業も余り効果的ではないように思われる。
- ・紹介窓口が是非必要と考えます。
- ・新たな産業医求人の方がほしい。産業保健推進センターにハローワーク的な役割を求め
- ・診療時間の空き時間と産業医活動の時間が合わなければ、活動できない。
- ・生活習慣病、喫煙などについて講演したり、労働安全衛生委員会で取り上げたりする際に資料やスライドなどの作成が難しい。そのような支援はないのでしょうか。
- ・責任の取り方の確立を急ぐべし
- ・多くの企業の産業医をされて、多くの収入を得ている人も、私のように1件のみでそれも月1万円の収入にしかない人も同じように研修を受けなければならぬのも不平等のような気がする
- ・多くの産業医が働く場所を見つけるのに困難を感じている。それらの職場の情報を産業医に流して欲しい
- ・多くの中小企業は、従業員の健康管理に経費が出せないでしょう。まだまだと思います。
- ・退職者の健康管理が必要
- ・大阪府医師会の、報酬基準でやっているけど、ダンピングしてくる医師もおり、府の基準を、もっと前面に出してほしい。
- ・只今産業医をしていますが、労働衛生には興味があり、定年退職後も勉強だけはしています。(認定医の延長もしています)それで一般内科で患者さんを見ていても自分の範囲が大きく広がった様に思われて楽しいです(?)
- ・地域産業保健センターは、仕事の依頼が少ないためか、本来、ひきうける必要のないことまで、している様に思う。(それでも、仕事は少ないのですが…)
- ・中小企業(従業員50人以下)の健診を3ヶ所、年にして1回健診している以外は医師会の産業医活動をしている程度しか活動していませんので、あまりアンケートに協力できませんでした。
- ・日本の産業発展に何とか貢献するため努力したい

- ・日本医師会を退会（職場変更などで一時的にせよ）した場合、研修会の案内もとどかず、他の学会のように独立した機関にどうしてしないのか。
- ・日本経済繁栄が何よりも（産業医を含む）先行大重要！！倒産続出で何んの産業医でしょう！！
- ・認定産業医でない医師が継続して産業医をしているところが多いのではないのでしょうか。講習を受け、認定を受けて、又、認定後も講習を受けていても産業医として、働く場所がないと、何のための認定かわからない
- ・認定産業医の更新もせず現在資格なし。産業医も現在していない。
- ・病院の勤務（健診・ドック）者として、・産業医の資格をとった理由は衛生管理者、保健師などからの相談もあり、その特性が産業医の資格ばかりか？
- ・健診機関の結果の取り組み方、指導層（経営者）の営業方針のためか、一向に改善が見られないし、改善しない。
- ・センターに相談をもちこむ以前の話が多すぎることに疑念を持ち、資格をとり次に労働衛生コンサルタントの資格を取る準備をしている
- ・産業医の中には臨床経験が少ないが、衛生関係の書類を持ち歩いている。改善があまりみられないケースが多いのか産業構造が受診する機会をうばっている。
- ・病院内の産業医を他所から来てもらっている。産業医のリストとどのように産業医として働きたいかの要望があれば、選択出来るので、是非、産業医を求める側からの意見も聞いて欲しい。
- ・保険医，看護師が長続きしないことが多く、継続的な対策をたてていくことが難しい。
- ・約 20 年位会社の衛生管理を行ったが、主として健康相談が主体であって、表記設問の如き事業には立ち合っていないので、回答はしていない。但しその会社は現在閉鎖しています。
- ・臨床医が産業医に携わるべきと考える。現状では、治療と職場実情の隔りがありすぎると実感している。（つまり、産業医が加療するのが、一番効率的である。）
- ・例えば報酬にしても一律には決められません。ケースバイケースで決めるべきだと考えています。質問の意味が不明な点も多く空白にしております。
- ・労災事故は明らかに減少して保険は黒字？産業保健推進センターの地区医師会に委託している相談会の企業出席数をみて下さい。あまりにも少い0のときもある。天下り先の下うけに赤字大国の予算を使うべきでない。政府の行政改革を断行すべし。
- ・労働者自身の自覚が最重要

日本医師会認定産業医 殿

—アンケート調査へのご協力のお願いについて—

「認定産業医の活動実態の調査」

拝啓

時下 益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃は、当センターの業務運営にご理解・ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、日本医師会認定産業医制度の発足以来10数年を経て、認定産業医は、現在、全国で約6万人、大阪府下では約5千人を数えています。しかし、この認定産業医に対する活動実態の調査は、いまだ十分には行われていないのが現状であります。

そこで、当センターといたしましては、府下日本医師会認定産業医の先生方のご協力を得て、認定産業医の活動実態の現状についてアンケート調査を実施し、実態の把握を行い、今後の産業保健の方策及び当センターの活動等を検討し、一層の活性化及び水準の向上に努めてまいり所存であります。

ご多忙中誠に恐縮に存じますが、当調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、記載された内容については秘密厳守としており、他に漏らすことは絶対にありませんので、念の為申し添えます。

お手数ですが、別添アンケート調査票を同封の返信用封筒にて、平成15年10月10日（金）までにご返送いただきますようお願いいたします。

敬 具

15年9月

労働福祉事業団
大阪産業保健推進センター
所長 植松 治雄

産業医活動を希望される先生にお尋ねします。

4) - 3. 産業医として選任を受けるためにどうすれば良いと思われますか。

(複数回答可)

- ①産業保健推進センター等に紹介窓口を設けて欲しい ()
- ②医師会内に紹介窓口を設けて欲しい ()
- ③私的紹介施設があってもよい ()
- ④個人PRを認可して欲しい ()
- ⑤選任基準を見直して欲しい ()
- ⑥その他 ()

〔調査は以上で終了です。御協力有り難うございました。御意見がありましたら
項目番号22のその他欄をご利用下さい。〕

以下は産業医としての経験のある先生にお尋ねします。

2. 産業医として、担当している事業場の概要についてお尋ねします。

1) 業種

複数事業場を担当している場合は事業場の実数を () 内に記入して下さい。

なお、先生が実際に勤務されている事業場が本来の業種とは別に営業等の業務のみをしている場合には [] 内にその実数を記入して下さい。(例:企業の業種は、金属製造業であるが、その事業場は営業、事務のみを行っている場合)

- ①金属製造または金属加工業 () []
- ②電気・輸送用を含む機械器具製造業 () []
- ③食品 () []
- ④上記以外の製造業 () []
- ⑤砕石業 () []
- ⑥建設業 () []
- ⑦運輸業 () []
- ⑧サービス業 () []
- ⑨その他の業種：具体的な業種を記入して下さい。
[] () []

担当している事業場の実数 () 箇所

2) 担当している従業員の合計人数：実数で記入して下さい。

() 人

3) 健康管理組織：在席する役職者（兼務者を含めた）に○印をつけて下さい。

[/] 内は〔該当事業場数／担当全事業場数〕でお答え下さい。以下の項目も [/] 内は同様の方法でお答え下さい。

- ①衛生管理者 () [/] ③看護師 () [/]
②保健師 () [/] ④作業主任者 () [/]

4) 産業医として任務遂行にあたり直接接触过している人の役職名

- ①事業主、事業場の長 () [/]
②人事・労務担当者 () [/]
③衛生管理者 () [/]
④他：具体的に記入して下さい。

[]

3. 産業医として実際上の仕事の内容をお尋ねします。

1) 実施項目

先生自身が実施されているものに○印、指導されているものに△印をつけて下さい。
(複数回答可)

- ①一般診療 ()
②健康診断
a. 一般健康診断 ()
b. 特殊健康診断（有機、特化、等） ()
c. 深夜業従事者への健康診断 () 年間 () 人
d. 長時間労働者への健康診断
(定期以外に特別実施) () 年間 () 人
③健康相談 ()
④事後措置（書面上） ()
⑤全員個別の保健指導 ()
⑥有所見者に限定した保健指導 ()
⑦必要とする者に限定した保健指導 ()
⑧希望する者に限定した保健指導 ()
⑨衛生教育、健康教育 ()
⑩安全教育、作業教育 ()
⑪職場体操、スポーツ教育 ()
⑫職場巡視 ()
⑬部外機関の講師を招へいしての講演・研修会の企画 ()
[内容：]
⑭健康管理全般に関する分析 ()
⑮事業主および労務実務担当者との面談 ()

2) 1事業場、1ヶ月あたりの実際の活動時間：実数を記入して下さい。

() 時間

3) 1事業場、1ヶ月あたり理想的と思われる活動時間：実数を記入して下さい。

() 時間

4. 健康診断項目の中で、実際に実施している医療機関は次の内いずれに属しますか。
該当項目に○印をつけて下さい。

	問診	診察	理学的 検査	検尿	採血	血液 検査	胸部 X線	心電図
①先生ご自身								
②先生の所属する 医療機関								
③他の医療機関 (病院か診療所)								
④健診機関								
⑤会社の診療所								

理学的検査とは、身体測定・視力・聴力とします。

5. 次の項目についても実施していますか。

事業場によって異なる場合は最大従業員を有する事業場を例にとってお答え下さい。

- 喫煙習慣の聴取 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 運動習慣の聴取 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 飲酒習慣の聴取 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 栄養・食習慣の聴取 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 睡眠習慣の聴取 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 歯・口腔の問診または診察 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 追加の血液検査 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 胃検診 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 眼底検査 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 負荷心電図 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 腹部エコー (全員 、 一部 、 行っていない)
- 便潜血 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 運動機能検査 (全員 、 一部 、 行っていない)
- 時間外労働時間の聴取 (全員 、 一部 、 行っていない)

6. 実際の活動内容をお尋ねします。

該当項目に○印をつけて下さい。(複数回答可)

[/] 内は [該当事業場数/担当の全事業場数] でお答え下さい。

- | | | | |
|-------|-----------|---------|-----------|
| ①職場巡視 | () [/] | ⑦作業環境管理 | () [/] |
| ②健康診断 | () [/] | ⑧健康教育 | () [/] |
| ③健康相談 | () [/] | ⑨管理者教育 | () [/] |
| ④過重労働 | () [/] | ⑩安全衛生教育 | () [/] |
| ⑤作業管理 | () [/] | ⑪その他 | { |
| ⑥保健指導 | () [/] | | |

7. 健康診断実施後の措置として次の指示を出したことはありますか。

該当項目の () に○印をつけて下さい。(複数回答可)

[/] 内は [該当事業場数/担当全事業場数] でお答え下さい。

- | | |
|------|-----------|
| 就業制限 | () [/] |
| 要休業 | () [/] |
| 要再検 | () [/] |
| 要精査 | () [/] |
| 要医療 | () [/] |

8. 保健指導で行っている指導は次のどれですか。

該当項目の () に○印をつけて下さい。(複数回答可)

[/] 内は [該当事業場数/担当全事業場数] でお答え下さい。

- | | |
|-----------------|-----------|
| 運動指導 | () [/] |
| 栄養または食習慣・食行動の指導 | () [/] |
| 禁煙または節煙の指導 | () [/] |
| その他の生活習慣の指導 | () [/] |
| 医療機関受診の指導 | () [/] |
| 心理相談・メンタルヘルスケア | () [/] |
| 服薬指導 | () [/] |
| 勤務時間・勤務条件での指導 | () [/] |
| 作業方法など労働衛生上の指導 | () [/] |
| その他の指導 | () [/] |

9. メンタルヘルスクエア対策はどのようにしていますか。－その1

該当項目の（ ）に○印をつけて下さい。(複数回答可)

[/] 内は〔該当事業場数/担当全事業場数〕でお答え下さい。

- ①管理監督者にメンタルヘルス対策教育をしている () [/]
- ②労働者にメンタルヘルス対策教育をしている () [/]
- ③カウンセラーのシステムができています () [/]
- ④マネジメントシステムが完成している () [/]
- ⑤関与していない () [/]
- ⑥特別にしていなくても、症状の訴えがあれば対応している () [/]
- ⑦検討中 () [/]
- ⑧その他 () [/]

10. メンタルヘルスクエア対策はどのようにしていますか。－その2

該当項目の（ ）に○印をつけて下さい。(複数回答可)

- ①終始自ら対応している ()
- ②軽症例のみ対応している (投薬不要例のみ) ()
- ③何らかの投薬必要例をも対応している ()
- ④医療機関へ紹介している ()
- ⑤EAP (Employee Assistance Professionals) を活用している ()

11. 職場巡視：実際に巡視されている程度を記入して下さい。

- ①全社 () 回/月
- ②全社 1回/() 月
- ③1社のみ () 回/() 月 ←〔1事業場のみ担当の場合は〕
- ④2～3社のみ () 回/() 月 ←〔この欄を使用して下さい。〕
- ⑤4社以上 () 回/() 月
- ⑥なし ()

12. 職場巡視をどのように考えていますか。

該当項目の（ ）に○印をつけて下さい。

- ①月1回は必要である ()
- ②定期的とするが毎月実施しなくてもよい ()
- ③作業内容や規模を勘案して増減は産業医が決定すればよい ()
- ④問題があったときあるいはありそうと判断したときに実施すればよい ()
- ⑤当事業場では必要はない ()

1 3. 先生の担当されている事業場の労働衛生上の課題は何ですか。

優先順に () へ数字を記入して下さい。

- ①化学物質や粉じんによる健康障害 ()
- ②騒音性難聴、振動障害等の物理的因子による健康障害 ()
- ③腰痛等の作業態様による健康障害 ()
- ④生活習慣病 (成人病) ()
- ⑤メンタルヘルス (心の健康) ()
- ⑥健康保持増進対策 (THP) ()
- ⑦快適職場づくり ()
- ⑧職場復帰 (私病又は労働災害による休職からの復帰) ()
- ⑨喫煙対策 ()
- ⑩その他 ()
- ⑪特になし ()

1 4. 産業医をされて、事業場の労働衛生にどのように役立ったと思いますか。

該当項目の () に○印をつけて下さい。

- ①従業員の健康診断受診率が向上した ()
- ②法定の健康診断項目以外の項目についても、従業員の健康状況に応じた健康診断を実施するようになった ()
- ③産業医の保健指導により従業員の健康診断の有所見率が下がった (有所見者が減った) ()
- ④従業員が積極的に産業医に相談するようになった ()
- ⑤従業員への衛生・健康教育が充実した ()
- ⑥職場体操・スポーツの実施が盛んになった ()
- ⑦作業方法の改善が図られた ()
- ⑧保護具の新規購入や点検整備が図られた ()
- ⑨設備の改善により、快適な職場環境の形成に役立った ()
- ⑩安全衛生管理者等による職場巡視が活発化した ()
- ⑪従業員からの安全衛生面の改善提案・工夫が積極的になった ()
- ⑫労働基準監督署、産業保健推進センター、地域産業保健センター等との連絡が円滑になった ()
- ⑬衛生管理者、労務担当者との円滑な面談が得られるようになった ()
- ⑭事業主との円滑な面談が得られるようになった ()
- ⑮その他 ()

15. 時間外労働を行っている労働者数を把握されていますか。

①把握していない ()

②把握している ()

(最も労働時間の長い事業場について記入して下さい。)

1月の平均(直近2~6ヶ月間)時間外労働時間
45時間以内の労働者数: ()人
45時間を超え80時間以内の労働者数: ()人
80時間を超える労働者数: ()人

16. 労災発生件数を把握されていますか。

①把握していない ()

②把握している ()

↓
労災件数(最も件数の多い事業場について記入して下さい)

2) - 1. 不休労災 () 件/年

2) - 2. 1日以上 of 休業労災 () 件/年

2) - 3. 死亡労災 () 件/年

2) - 4. 不詳 ()

ヒヤリハット件数の分かる場合は記入して下さい。

ヒヤリハット件数 () 件/年

17. 産業医活動を行う上でのキーパーソンは誰だと思いますか。

該当項目の () に○印をつけて下さい。

①従業員 ()

④保健師、看護師 ()

②職長 ()

⑤人事労務担当者 ()

③衛生管理者 ()

⑥事業主 ()

18. 産業医活動としての満足度はいかがですか。

該当項目の () に○印をつけて下さい。

①満足 ()

②やや満足 ()

③不満 ()

〔不満な点は? :

〕

〔満足な点は？： 〕

19. 報酬に対する満足度

- ①満足している ()
- ②可もなし不可もなし ()
- ③不満足である ()

20. 今後とも継続的に活動したいと思いますか。

該当項目の () に○印をつけて下さい。

- ①したい ()
 - 〔理由： 〕
- ②どちらでもよい ()
 - 〔理由： 〕
- ③したくない ()
 - 〔理由： 〕

21. 次の各機関等における産業保健活動をご存じですか。また、どのように評価していますか。○印をつけて下さい。

	知っている	知らない	評価		
			良い	なんとも いえない	悪い
大阪府医師会					
大阪産業保健 推進センター					
地域産業保健 センター					
産業衛生学会					

22. 今後産業医を継続していくにあたっての問題点を自由にお書き下さい。

[]

その他御自由にお書き下さい。

[]

ご協力ありがとうございました。

労働福祉事業団 大阪産業保健推進センター

〒541-0053 大阪市中央区本町2-1-6

TEL 06-6263-5234

FAX 06-6263-5039

2. 事業所へのアンケート調査について

回答は464社より得られ、回収率は33.9%であった。

1) 事業場の概要

業種は表34の如く、45%が製造業であり、労働者数は51~200人迄の中規模事業場が41.3%を占めていた(表35)。労働者の年齢層は60才迄はほとんど同率であったが、60才以上の高齢者は僅か3.2%であり、非常勤勤務者が全体の31.3%を占めていた。特に女性労働者は高齢になるに従い、非常勤勤務者が多く見られた。

表34：業種

(問. 業種は次のどれに該当しますか。)

金属製造または金属加工業	24	5.4%
電気・輸送用を含む機械器具製造業	46	10.4%
食品	13	2.9%
上記以外の製造業	116	26.3%
砕石業	1	0.2%
建設業	24	5.4%
運送業	15	3.4%
サービス業	65	14.7%
その他の業種:具体的な業種を記入して下さい。	150	34.0%
無回答	1	0.2%
合計	455	

n=441

表35：従業員数

(問. 従業員数を記入して下さい。)

~50人未満	130	29.5%
51~200人	182	41.3%
201~500人	61	13.8%
501~1000人	34	7.7%
1001~2000人	13	2.9%
2001~3000人	5	1.1%
3001人~	5	1.1%
無回答	11	2.5%
合計	441	

なお、これらのアンケートに回答した者は、大多数が人事・事務担当者であった（表 36）。

表 36：記入者の職種

（問. このアンケート記入者は次のどれに該当しますか。）

事業所長	19	4.3%
人事/事務担当者	339	76.9%
衛生管理者	72	16.3%
産業医	2	0.5%
保健師/看護師	14	3.2%
その他	14	3.2%
無回答	4	0.9%
合計	464	105.2%

n=441

2) 事業場における産業保健チームの組織

表 37 に産業保健チームの構成を示したが、大部分が非常勤嘱託産業医であり、保健師、看護師の採用は意外に少なく、産業医に対するアンケート結果でも示した如く、産業医が一人で活動している様子が窺い得た。

表 37：産業医・看護師の有無

（問. 産業医や看護師は何人いますか。）

専属産業医	常勤(週4日以上)	非常勤
1人	20	36
2人	2	
3人以上	1	

嘱託産業医	常勤(週4日以上)	非常勤
1人	5	230
2人	2	9
3人以上	0	9

保健師	常勤(週4日以上)	非常勤
1人	9	7
2人	6	1
3人以上	3	1

看護師	常勤(週4日以上)	非常勤
1人	34	11
2人	9	6

	3人以上	14	6
無回答	13		

次に、産業医の選任について表 38 に示した。31.1%が選任しておらず、その理由は規定がないから、必要でないからが多く占めていたが、2.9%に認定産業医が見つからないからが僅かながらでもあり（表 39）、先の産業医対象のアンケートでも触れた産業医活動を希望するペーパー産業医の活用の検討が必要と思われた。更に表 40 に示す如く、大多数は選任を考えておらず、僅か 7.3%事業場が選任を検討している実態も明らかとなった。選任を考えていない理由を、以下に抜粋して記載する。

表 38：産業医選任の有無

（問. 選任産業医はいますか。）

いる	304	68.9%
いない	137	31.1%
計	441	

表 39：産業医を選任しない理由

（問. 選任しない理由は次のどれに該当しますか。）

経済的理由	15	10.9%
選任の方法が不明	2	1.5%
産業医選任の規定がないから(労働者50人未満の場合は規定外)	87	63.5%
認定産業医が見つからないから	4	2.9%
必要でないから	48	35.0%
無回答	1	0.7%
合計	157	

n=137

表 40：選任の予定

（問. 選任の予定について記入して下さい。）

1年以内の選任を考えている	2	1.5%
3年以内の選任を考えている	8	5.8%
選任を考えていない	119	86.9%
無回答	8	5.8%
合計	137	

今後も産業医を選任しない理由

- ・ 50人以上になる見込みがない
- ・ 近くに親しい医師がいて随時相談できる
- ・ 近くのクリニックにて定期健診を実施、必要時通院
- ・ 近くの保健所を利用している
- ・ 経済的に無理
- ・ 結核予防会に健診委託、相談できる。人間ドック受診率が高い、40才以上は90%以上受診している。
- ・ 健康管理に留意しているため
- ・ 健保組合が病院を持っている
- ・ 健保組合の保健師に必要な際、随時
- ・ 健保組合や労働衛生総合センターの定期健康診断と指導を受けている為
- ・ 公的保健所で毎年、診断してもらっている
- ・ 指定の開業医院を持っているため
- ・ 事業場内に診療所があります
- ・ 事務的な仕事が多く、基本的に健康は自己管理していく事が大切
- ・ 社会福祉施設の職員配置基準により運営し、労基法上の健康健診、行政当局への届出を行っている。
- ・ 少人数 但し特定の健康管理センターを利用している
- ・ 人数が少なくなっていく規定外のまま
- ・ 前向きに検討中（他の関連会社とも歩調を合わせ）
- ・ 同じ法人内に看護師がいる
- ・ 年1回、健康診断を実施している。
- ・ 年1回の健康診断で問題ないと判断しています

表 41 に看護師、保健師の採用状況と研修体制を示したが、やはりこれらの採用は、約 80% にみられないものの、採用した者には、研修を受けさせている事が明らかとなった。選任産業医は大部分は 1 人であり、表 42 に、選任産業医が有資格者かどうかの把握状態を示したが、僅かながら、把握していない事業場が意外にも 13.4% にみられ、かつ、非認定産業医であると承知しながら、採用している事業場も 3.4% にみられた。

表 4 1 : 看護師、保健師への研修

(問. 看護師・保健師は産業保健に関わる研修を受けていますか。)

受けている	64	71.9%
受けていない	8	9.0%
不明	9	10.1%
無回答	8	9.0%
合計	89	

表 4 2 : 選任産業医の資格の有無

(問. 産業医は認定産業医ですか。次の項目について記入して下さい。)

		A	B	C	D	E
勤務状態	専属	35	3	1	1	1
	嘱託	182	13	8	4	3
認定産業医	労働衛生コンサルタント	15	0	0	0	0
	日本医師会認定産業医	187	15	7	4	3
	他機関による認定医	11	0	0	0	0
非認定産業医		8	0	0	1	1
わからない		37	1	1	0	0

産業医選任状況

1人	279
2人	14
3人	4
4人	1
5人以上	6
計	304

表 4 3 に健診後の事後措置を担当する医師の職種を示したが、大部分はやはり嘱託産業医であった。

表 4 3 : 事後措置担当医

(問. 健診による有所見者への就労について相談しているのは、次の内どの医師ですか。)

専属産業医	40	13.2%
嘱託産業医	185	60.9%
外部健診機関の医師	53	17.4%
本人のかかりつけの医師	48	15.8%

医師がいないのでしていない	1	0.3%
不明	4	1.3%
無回答	21	6.9%
合計	352	

n=304

3) 産業医の活動実態

表 44 に産業医活動の頻度を示したが、安全衛生委員会への出席や職場巡視がほとんどされていない事業場が過半数を占め、産業医の職務が遂行されているとは思えない実態も明らかとなった。

表 45 に産業医からの勧告、指導、助言の有無を示したが、やはり労働者の健康上の問題が多く、労働者の就労上に関する問題、特に過重労働についての助言等は少ないようであった。この事の裏返しでもある、事業場に於ける産業医に期待する業務としては(表 46)、健康相談と有所見労働者への相談や適正配置等が圧倒的に多くを占めていた。

ここでも労働者の就労時間の指導については僅か 2.3%しか期待が寄せられず、これは事業場の認識の低さと、触れてほしくない事項であるとの両面が考えられるが、労働者の安全配慮、健康配慮を考える上では極めて重要な問題であり、今後、事業者理解と協力を得る努力が多方面よりなされるべきと思われた。

表 44：産業医活動の頻度

(問. 次の各種産業医活動の頻度を記入して下さい。)

	週1回以上	月1回以上	年1回以上	ほとんどなし
安全衛生委員会への出席	0	57	57	143
職場巡視(パトロール)	1	52	73	133
衛生管理者との連絡	19	74	84	92
事業場の看護職との連絡	46	37	16	102
無回答	28			

n=304

表 45：産業医からの勧告・指導・助言

(問. 産業医よりの勧告・指導・助言について記入して下さい。)

	産業医の 勧告あり	産業医か ら指導・ 助言あり	ない	判らない
労働者の適正配置について	5	32	185	10

作業環境の改善について	3	57	172	13
衛生管理者の業務について	1	34	186	15
過重労働について	2	37	186	9
労働者の健康上の問題について	12	146	113	5
労働者の守秘義務について	3	34	179	15
就労制限について	8	59	167	6
無回答	27			

n=304

表 4 6 : 産業医へ期待する業務

(問. 産業医に期待する業務を優先順に次の内から 3 項目選んで下さい。)

医療機関への紹介	90	29.6%
診察、診療	65	21.4%
健康診断の診察・検査・読影・判定	134	44.1%
健康診断の有所見者や職場不適合者などの問題事例の相談や適正配置指導	179	58.9%
職場巡視及び作業環境測定や作業方法の教育指導	46	15.1%
健康相談	192	63.2%
健康に関する教育	70	23.0%
衛生教育	26	8.6%
労働衛生管理体制の企画や評価	31	10.2%
労働者の就業時間の指導	7	2.3%
無回答	22	7.2%
合計	862	

n=304

表 47 に事業者が産業医に希望する能力を示すが、ここでも、健康診断実務に関する事が多くを占めた。事業場は教育講演の技術、管理監督の力量、調整能力については、余り望んでいない事も明らかとなった。

表 4 7 : 産業医へ期待する能力

(問. 産業医に希望する能力を期待度順に次の内から 3 項目選んで下さい。)

	1番	2番	3番
外部医療機関との連携	28	31	30
診断に関すること	18	34	22
健康診断に関すること	71	38	19
職場改善に関すること	13	24	19
教育や講演の技術	8	10	14

管理監督者としての能力	5	3	7
労働衛生法規に関する知識	10	11	15
企業に対する理解	16	12	16
協調性や調整能力	4	6	7
学術研究に関すること	1	2	2
その他	3	0	2
特になし	71	1	10
無回答	29		

n=304

4) 産業医の評価

産業医を選任している長所、短所を表 48 に示しているが、メリットの大部分が労働者の健康に対する関心の高まりを挙げてくれている一方、デメリットとしては、経費の増加、産業医との時間調整や連携の困難さを掲げていた。

表 48 : 産業医選任の長所と短所

(問. 産業医選任のメリット・デメリットを記入して下さい。)

メリット	294	96.7%
①産業保健活動経費の補助に役立っている	17	
②従業員の健康に対する関心が高まった	147	
③仕事への志気が上がった	0	
④作業の能率が上がった	3	
⑤従業員が安心して仕事に打ち込めるようになった	64	
⑥従業員による職場の安全衛生活動が積極的となった	43	
⑦その他	20	
デメリット	144	47.4%
①産業医への報酬・設備などに経費が多くなり負担となっている	35	
②産業医の訪問時間にあわせて業務調整するのが難しい	37	
③必要なときに産業医がいない	39	
④産業医選任の事務手続きが煩わしい	16	
⑤その他	17	
メリット・デメリットも特になし	67	22.0%
選任が法で定められているので仕方がない	61	20.1%
無回答	177	58.2%
合計	743	

n=304

(メリットその他記載)

- ・ 緊急時に時間外も診察を受けることができる
- ・ 健康について不安になった時気楽に相談が出来る。又適当な病院を紹介してもらえる。
- ・ 健康問題に関するアドバイスが受けられる
- ・ 社員の健康に関して適切なアドバイスが受けられる
- ・ 社員の様々な病状に対して労働上の相談ができる
- ・ 即対応が可能なこと
- ・ 病気の早期発見と今後の指導
- ・ 病気への対応が早く行なえる

(デメリットその他記載)

- ・ 産業医変更時の引継等
- ・ 職場巡視もなく改善提案、健康相談も無い
- ・ 相談に対する適切な回答がない
- ・ 複数医師の意見調整

次に表 49 に産業医の貢献度を示したが、健康相談の増加、健康診断受診率の向上に努めていることが評価された。一方、職場体制の保護具の充実や作業工程への貢献は少ないようであった。

表 49 : 産業医の貢献度

(問. 職場の安全衛生に産業医がどのように役立っているか該当項目について記入して下さい。)

従業員の健康診断受診率が向上した	91	29.9%
健診項目の充実が図られた	65	21.4%
従業員が積極的に産業医に健康相談をするようになった	92	30.3%
従業員への健康教育が充実してきた	44	14.5%
職場体操、職場内のスポーツ競技の実施が盛んになった	5	1.6%
作業方法の改善が図られた	7	2.3%
保護具の新規購入や点検整備が図られた	6	2.0%
職場の環境整備が図られた	31	10.2%
安全衛生管理者等による職場巡視が活発化した	25	8.2%
従業員からの安全衛生面の改善提案・工夫が積極的になった	11	3.6%
労働基準監督署、推進センター、地域センター等との連絡が円滑化した	11	3.6%

以前とあまり変わらない	89	29.3%
その他	9	3.0%
無回答	28	9.2%
合計	514	

n=304

(その他記載)

- ・健康診断結果報告書が遅滞なく提出できるようになった
- ・健診後、積極的に治療するようになった
- ・健診後のフォローが充実した。外部の医療機関と提携が結べた。
- ・産業医の指導が無い
- ・社員の病気、特にあまり聞かない病気に対して助言が得られる
- ・選任しているから向上しているのではなく安全意識・危機管理意識の向上
- ・役立っていない

総合的に産業医への評価を表 50 に示したが、最高 5 点満点は 3.9%で、平均点の 3 点を過半数が占めていたが、1 点も 6.9%に認められた。

表 50：産業医への満足度

(問. 産業医に対する満足度を記入して下さい。)

1 点	最低	21	6.9%
2 点		17	5.6%
3 点		196	64.5%
4 点		31	10.2%
5 点	最高	12	3.9%
無回答		27	8.9%
合計		304	

5) 事業場の産業保健への取り組み

表 51 に有害業務の有無を示したが、有機溶剤使用作業が最も多く見られ、事後指導はされているが、評価や改善指導は比較的少なく、衛生教育はしていない方が多いようであった(表 52)。

表 5 1 : 有害業務

(問. 有害業務について記入して下さい。)

粉じん作業	57	12.9%
有機溶剤使用作業	88	20.0%
特定化学物質使用作業	41	9.3%
鉛作業	15	3.4%
四アルキル鉛作業	1	0.2%
電離放射線業務	23	5.2%
高気圧作業	4	0.9%
酸素欠乏危険作業	14	3.2%
無回答	321	72.8%
合計	564	

n=441

表 5 2 : 有害業務の対応

(問. 有害業務への産業医の関わりについて記入して下さい。)

	関与		関与	
	している	していない	している	していない
有害業務の特殊健診の判定や事後指導	89	29	74.2%	24.2%
有害業務の作業環境の評価や改善指導	59	48	49.2%	40.0%
有害業務の衛生教育	50	54	41.7%	45.0%
無回答	1			

n=120

表 53 に在職中の労働者の死因を示しているが、癌が最多で 58 人、自殺も 6 人が認められた。回答 464 社中 71 社が報告されておらず、実態の把握がされていないようであった。

表 5 3 : 労働者の死因

(問. 平成 14 年 1 月～12 月の間での在職中の死亡者数を死因別に記入して下さい。)

	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	合計
癌	32	5	1	2	1	41
心臓の疾患	12					12
脳の "	2					2
肺の "	1					1
肝臓の "	7					7
腎臓の "	0					0
糖尿病	3					3

自殺	6					6
事故	4					4
労働災害によるもの	2					2
その他不明	5	2		1		8
無記入	1					1
事業場数	75	7	1	3	1	87

(報告者数)

事業場数	
1人	51
2人	10
3人	6
4人	1
5人	2
6人	1
合計	71

表 54 に喫煙対策の実施状況を示したが、全面的禁煙を実施している場所は、会議室が多いが、それでもやっと 51%程度であり、応接室、事業場、食堂、事務室においても分煙が場所や時間を設定しながら、禁煙に取り組んでいる様子も窺われ、今後の更なる禁煙への推進が計りたいものである。

表 5 4 : 喫煙対策

(問. 喫煙対策について記入して下さい。)

事務室		
喫煙は自由	39	8.8%
時間により禁煙	16	3.6%
場所で分煙	156	35.4%
時間/場所で分煙	24	5.4%
全面禁煙	198	44.9%
計	433	

事業場		
喫煙は自由	23	5.2%
時間により禁煙	12	2.7%
場所で分煙	138	31.3%
時間/場所で分煙	28	6.3%
全面禁煙	172	39.0%
計	373	

食堂		
喫煙は自由	70	15.9%
時間により禁煙	11	2.5%
場所で分煙	66	15.0%
時間/場所で分煙	26	5.9%

休憩所		
喫煙は自由	139	31.5%
時間により禁煙	4	0.9%
場所で分煙	138	31.3%
時間/場所で分煙	28	6.3%

全面禁煙	142	32.2%
計	315	

全面禁煙	65	14.7%
計	374	

会議室		
喫煙は自由	110	24.9%
時間により禁煙	18	4.1%
場所で分煙	51	11.6%
時間/場所で分煙	18	4.1%
全面禁煙	225	51.0%
計	422	

応接室		
喫煙は自由	203	46.0%
時間により禁煙	8	1.8%
場所で分煙	51	11.6%
時間/場所で分煙	16	3.6%
全面禁煙	148	33.6%
計	426	

n=441

社外		
喫煙は自由	324	73.5%
時間により禁煙	0	0.0%
場所で分煙	33	7.5%
時間/場所で分煙	6	1.4%
全面禁煙	18	4.1%
計	381	

THP の実施状況についても表 55 に示したが、内容は知っていても実施したことがないが 43.8%、全く知らないが 34.2%にみられ、THP の認知は極めて低いといえる。THP の策定はわが国経済のバブル期に設定され、その後の同策定の普及期にバブル崩壊した事もあり、THP 推進が計られなかった可能性もあり得る。

表 55 : THP 対策

(問. THP について記入して下さい。)

ほぼ実施している	18	4.1%
一部のメニューを実施している	41	9.3%
実施していたことがあるが中断している	18	4.1%
実施したことがないが内容は聞いている	193	43.8%
全く知らない	151	34.2%
その他	11	2.5%
無回答	10	2.3%
合計	442	

n=441

この事は、表 56 の事業場の労働衛生上の今後の評価にもよく表れており、健康診断や健

康相談は今後とも必要性を感じているが、健康保持増進対策への積極的姿勢はみられないようであった。

表 5 6 : 今後の労働衛生上の課題

(問. 今後の方策として次の項目から該当するものを選んで下さい。)

健康診断の充実	217	49.2%
換気、騒音、ほこり等の改善のための施設・設備の整備	79	17.9%
産業医保健師、労働衛生コンサルタント、心理カウンセラー等の活用	137	31.1%
健康保持増進のための運動用機器等の購入又はフィットネスクラブ等の健康保持増進サービス機関の利用	47	10.7%
その他	17	3.9%
無回答	34	7.7%
合計	531	

n=441

(その他記載)

- ・教育の強化
- ・健康指導の充実
- ・健康診断結果の個人別反映
- ・健康診断受診率のアップ
- ・健康保険組合のサービスが充実しているので現状で十分
- ・産業保健スタッフのスキルアップ
- ・事業場の全面禁煙化
- ・就業環境の整備 ※工場の中の夏期における暑さ対策 (労働衛生管理以前の課題)
- ・職員への教育

6) 事業場の産業保健への理解度について

表 57 に産業医活動への支援を示したが、積極的支援 58.5%に対して、産業保健活動はしないが 13.4%にみられ、極めて遺憾といわざるを得ない。

表 5 7 : 産業医活動への支援

(問. 産業医活動への支援方針は次の項目の内どれですか。)

引き続き産業医を選任し、積極的に支援する	258	58.5%
今後は産業医を選任しないで、保健師等を活用する	7	1.6%

産業医保健師は選任しない。人事労務担当者が中心に実施する	57	12.9%
特に産業保健活動はしない	59	13.4%
その他	28	6.3%
無回答	32	7.3%
合計	441	

表 58 は産業医共同選任事業への認知度は、知らない人の方が2倍以上あり、この制度発足以来8年を費やして、認知度が低い事は憂慮されるべき状況といえる。

表 58 : 「産業医共同選任事業」の認知度

(問. 「産業医共同選任事業」を知っていますか。)

①知っている	127	28.8%
②知らない	298	67.6%
無回答	16	3.6%
合計	441	

更にこれ以上に、「自発的健康診断受診支援事業」についての認知度は29.8%にとどまっていた(表 59)。

表 59 : 「自発的健康診断受診支援事業」の認知度

(問. 「自発的健康診断受診支援事業」を知っていますか。)

知っている	118	26.8%
知らない	308	69.8%
無回答	15	3.4%
合計	441	

最後に種々な意見の自由記載を求めたので以下に列挙する。

- ・ 22①に関して、健診で有所見(特に肝、高脂血症、高尿酸 etc)者に対して医師の診察を受け、結果報告を求めています。しかし、大半の医師に認識が低いのか、「特に異常なし」とか「様子をみよう」、「大食制限、運動するように」という回答が帰ってきます。

- 出来ないから生活習慣病にかかっている。総務部としては個人及びその家族さらに会社の運営のことも考え有所見者に対し、毎年上記のような指導は行いつつも結果として、医師がなしくずしにしてしまうのは残念です。行政の方針を医師にも指導される必要があるのではないのでしょうか
- ・産保センターに TEL して対応して下さる方（事務員さん？）に話が通じず、何度も待たされのでは困ります。速やかな返答がほしい時がありますので…
 - ・PR 不足と思います
 - ・何か新しい情報があれば知りたい。
 - ・会社として、産業医選任につきまして興味がありません。
 - ・教育事業、特に学校法人については、その業務から過労になることは少ないと考えています。生活習慣から病気になるのは自己管理すべきもので、産業医の職務とは無関係だと思います。
 - ・健康に関する情報広報が欲しい。（メンタル面での対応など）一相談、受診方法、医療機関
 - ・健康診断実施。事故の場合も近くに病院等もあり、作業中の軽傷については、近くを利用している。
 - ・健康保険組合の各種サービスがあるので充分（産業医も健康保険組合診療所の医師）。今後、メンタルヘルス面での充実が必要。
 - ・健康保険組合の組織を活用して有効利用してほしい。2重には、いらないと思います。
 - ・健保組合の診療所がビル内にあり、医師が常駐しているため、産業医としては選任していません。
 - ・今後も、従前と同じく社会保険事務局から年 2 回送られてくる生活習慣病予防健診への診断を掲示板にて薦める方向で、自己管理の重要性を徹底して理解してもらっていきます。
 - ・最近の傾向として、病気・ケガよりも精神面でケアの必要な社員が増えてきた。従来、産業医は内科の先生だったがこうした対応をどうしていくのが課題。
 - ・産業医だけに頼るのではなく、労務担当者の方でも健康面に留意するよう心がけています。又、何か有益な情報がありましたら教えて下さい。
 - ・産業医に対する地元医師会の意向が別に存在し介入がある。医師が積極的でないため殆ど機能しない。

- ・産業医の意味が良くわからない（知らない）のであまり答えられませんでした。
- ・私共の会社は、大阪府貨物輸送健康保険組合の健康管理センター協力のもと、ある程度の予防活動を行っており、今のところ、問題なく今日迄ご指導頂いております。
- ・実務担当者として、又、一労働者として産業医（制度）の必要性・有効性を感じたことはありません。（業種、その他種々の理由によります）むしろ、きちんと整理された医療機関情報・医療情報等々をインターネット等を活用して提供していただけるなら、実務に係る者としてはその方が大いに助かります。
- ・従業員数が少ない為、全員の健康状態を把握している
- ・重要な活動を続けておられますことに敬意を表しますとともに深く感謝します。概要はホームページで拝見しました。
- ・申し訳ございませんが、「産業医選任」等に関してまったく知識・情報がありません。（法的に必要かどうかさえも…）もっと情報がほしいと感じています。
- ・定期健康診断は、内容は別としてほぼ 100%実施している（パート労働者を含む）。有所見者のフォローは、各自に任せきりで会社としては、特にしていないのが現状である。
- ・当初の主旨が守られておらず有名無実状況。講演を依頼しても 30 分以上遅刻する始末。
- ・日常的な健康管理業務は、保健室が行っている。
- ・認定産業医が非常に少ないので、近隣でお願いもできなく健康診断と連動もできない。
- ・年 1 回の健康診断の実施。平常は自己責任において健康管理をするべきもの。もちろん会社として、休みの充実・残業の制限・事務所の整備等の責任はきちんと実施しております。一番大切な事は安定した経営状態とリストラ・イジメ・セクハラ等がない環境だと思っております 弊社では、働きやすい職場作りは企業責任、健康管理は自己責任の考えで、資金投入しております。
- ・労働安全衛生規定により選任している要素も強い

平成15年9月22日

「事業場における産業医選任実態の調査」
アンケート調査への御協力をお願い

事業主殿

労働福祉事業団
大阪産業保健推進センター
所長 植松 治雄

拝啓

時下 益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、現在の日本経済の繁栄は目覚ましいものがありますが、これも偏に皆様方、企業の方々の御努力によるものが大きいものと万人の認めるところであります。

一方、技術革新、産業構造の変革に伴う作業態様の変化等により、生活習慣病の増加、疲労やストレスの増大等が惹起され、産業保健の現場では諸問題が山積みしているのも現状です。

そこで、当センターといたしましては皆様方の御協力を得て、産業保健活動の実状及び意識についてアンケート調査を実施し、実態の把握を行い、今後の産業保健活動の方策及び大阪産業保健推進センターの活動等を検討し、一層の活性化及び水準の向上に努めてまいり所存であります。

御多忙中誠に恐縮ですが事情御賢察戴き、当アンケート調査票を同封の返信用封筒にて、平成15年10月10日（金）までに御返送戴きますよう御協力の程お願い申し上げます。

なお、記載された内容については秘密厳守としており、他に漏らすことは絶対ありませんので、念の為申し添えます。

敬具

〈別紙〉

アンケート調査票
—事業場における産業医選任実態の調査—

1. この調査用紙に御記入いただいている方の職種について、該当するものに○印をつけて下さい。

- | | | | |
|-----------|-----|----------|-----|
| ①事業所長 | () | ④産業医 | () |
| ②人事／事務担当者 | () | ⑤保健師／看護師 | () |
| ③衛生管理者 | () | ⑥その他 | () |

貴事業場の概要についてお尋ねします。

2. 貴事業場の平成15年(2003年)9月1日現在の従業員数を下表にご記入下さい。

	常勤		パート・非常勤・派遣	
	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(人)
29歳以下				
30～39歳				
40～49歳				
50～59歳				
60歳以上				
合計				

総計 () 人

3. 貴社(企業)の業種に○印をつけて下さい。なお、当調査に御協力戴いている所(事業場)が本来の業種とは別に営業等の業務のみの場合は◎をつけて下さい。

- | | |
|-------------------------|-----|
| ①金属製造または金属加工業 | () |
| ②電気・輸送用を含む機械器具製造業 | () |
| ③食品 | () |
| ④上記以外の製造業 | () |
| ⑤砕石業 | () |
| ⑥建設業 | () |
| ⑦運輸業 | () |
| ⑧サービス業 | () |
| ⑨その他の業種：具体的な業種を記入して下さい。 | |

[]

4. 貴事業場に産業医や看護師は何人いますか？

担当者がいないときは0と明記して下さい。嘱託か専属かは、労働基準監督署への選任報告の記載内容に従って御記入下さい。貴事業場が医療機関で診療と兼務している場合は非常勤として下さい。

	常勤 (週4日以上)	非常勤
①専属産業医	人	人
②嘱託産業医	人	人
③保健師	人	人
④看護師	人	人

この項目は産業医を選任していない事業場についてのみお尋ねします。7～16については回答不要です。17へお進み下さい。

5. 産業医を選任しない理由

該当する項目に○印をつけて下さい。

- ①経済的理由 ()
- ②選任の方法が不明 ()
- ③産業医選任の規定がないから ()
(労働者50人未満の場合は規定外)
- ④認定産業医が見つからないから ()
- ⑤必要でないから ()

6. 今後選任の予定

該当する項目に○印をつけて下さい。

- ①1年以内の選任を考えている ()
- ②3年以内の選任を考えている ()
- ③選任を考えていない ()

〔理由

〕

7. 貴事業場の看護師・保健師は産業保健に関わる研修を受けていますか。

- ①受けている ()
- ②受けていない ()
- ③不明 ()

8. 貴事業場の産業医は認定産業医ですか。

複数の産業医が在籍の場合は5人までA～Eの欄の該当する事項に○印をつけて下さい。

産業医		A	B	C	D	E
勤務状態	専属					
	嘱託					
認定産業医	労働衛生コンサルタント					
	日本医師会認定産業医					
	他機関による認定医					
非認定産業医						
わからない						

9. 労働安全衛生法で、産業医の事業者に対する勧告権を定めていますが、過去に次の内容で産業医から勧告又は指導・助言を受けたことがありますか？当てはまる項目に○をつけて下さい。

	A) 産業医の勧告あり	B) 産業医から指導・助言あり	C) ない	D) 判らない
①労働者の適正配置について				
②作業環境の改善について				
③衛生管理者の業務について				
④過重労働について				
⑤労働者の健康上の問題について				
⑥労働者の守秘義務について				
⑦就労制限について				

10. 貴事業場の産業医に期待する業務を次項から優先順に三つ選び、その項目に○印をつけて下さい。

- ①医療機関への紹介 ()
- ②診察、診療 ()
- ③健康診断の診察・検査・読影・判定 ()
- ④健康診断の有所見者や職場不応者などの
問題事例の相談や適正配置指導 ()
- ⑤職場巡視及び作業環境測定や作業方法の教育指導 ()
- ⑥健康相談 ()
- ⑦健康に関する教育 ()
- ⑧衛生教育 ()
- ⑨労働衛生管理体制の企画や評価 ()
- ⑩労働者の就業時間の指導 ()

1 1. 貴事業場の産業医に対して今後一層身につけて欲しい能力を、期待度の高い順に
 () に 1・2・3 と三位までを記入して下さい。

- | | |
|------------------|-------------------|
| ①外部医療機関との連携 () | ⑦労働衛生法規に関する知識 () |
| ②診察に関すること () | ⑧企業に対する理解 () |
| ③健康診断に関すること () | ⑨協調性や調整能力 () |
| ④職場改善に関すること () | ⑩学術研究に関すること () |
| ⑤教育や講演の技術 () | ⑪その他 () |
| ⑥管理監督者としての能力 () | ⑫特になし () |

1 2. 貴事業場の産業医が行っている各種活動の頻度について当てはまる記号一つに○を
 つけて下さい。

	週 1 回以上	月 1 回以上	年 1 回以上	ほとんどなし
①安全衛生委員会への出席	A	B	C	D
②職場巡視 (パトロール)	A	B	C	D
③衛生管理者との連絡	A	B	C	D
④事業場の看護職との連絡	A	B	C	D

1 3. 事業者は、健康診断結果が有所見であった方のその後の就労に関して医師等の意見を
 聞くことになっていますが、貴事業場で相談している医師は主にどなたですか？
 該当する項目に○印をおつけ下さい。

- | | |
|----------------|--------------------|
| ①専属産業医 () | ④本人のかかりつけ医師 () |
| ②嘱託産業医 () | ⑤医師がいないのでしていない () |
| ③外部健診機関の医師 () | ⑥不明 () |

1 4. 産業医を選任しているメリット・デメリットについて、該当するものに○印をつけ
 して下さい。(複数回答可)

メリット

- | | |
|--------------------------|-----|
| ①産業保健活動経費の補助に役立っている | () |
| ②従業員の健康に対する関心が高まった | () |
| ③仕事への志気が上がった | () |
| ④作業の能率が上がった | () |
| ⑤従業員が安心して仕事に打ち込めるようになった | () |
| ⑥従業員による職場の安全衛生活動が積極的となった | () |
| ⑦その他 () | () |

デメリット

- ①産業医への報酬、設備の整備などの経費が多くなり負担となっている ()
- ②産業医の訪問時間にあわせて業務調整するのが難しい ()
- ③必要なとき産業医がいない ()
- ④産業医選任の事務手続きが煩わしい ()
- ⑤その他 ()

メリットもデメリットも特にない ()

選任が法で定められているので仕方がない ()

15. 産業医を選任していることによって職場の安全衛生に産業医がどのように役立っていますか。該当するものに○印をつけて下さい。(複数回答可)

- ①従業員の健康診断受診率が向上した ()
- ②健診項目の充実が図られた ()
- ③従業員が積極的に産業医に健康相談をするようになった ()
- ④従業員への健康教育が充実してきた ()
- ⑤職場体操、職場内のスポーツ競技の実施が盛んになった ()
- ⑥作業方法の改善が図られた ()
- ⑦保護具の新規購入や点検整備が図られた ()
- ⑧職場の環境整備が図られた ()
- ⑨安全衛生管理者等による職場巡視が活発化した ()
- ⑩従業員からの安全衛生面の改善提案・工夫が積極的になった ()
- ⑪労働基準監督署、進進センター、地域センター等との連絡が円滑化した ()
- ⑫以前とあまり変わらない ()
- ⑬その他 ()

16. 貴事業場に対する産業医の取り組み方についての満足度を最低1点、普通3点、最高5点で評価すると整数で何点くらいですか？

() 点

17. 貴事業場には次の有害業務がありますか？

有害業務	ある場合に○印
①粉じん作業	
②有機溶剤使用作業	
③特定化学物質使用作業	
④鉛作業	
⑤四アルキル鉛作業	
⑥電離放射線業務	
⑦高気圧作業	
⑧酸素欠乏危険作業	

18. 17. にていずれかに「ある」と回答した事業場にのみお聞きします。その有害業務と産業医との関与について次の項目のうちいずれかあてはまる記号一つに○をつけて下さい。

	関与している	関与していない
有害業務の特殊健診の判定や事後指導	A	B
有害業務の作業環境の評価や改善指導	A	B
有害業務の衛生教育	A	B

19. 平成14年（2002年）1月から12月までの間に在職中で亡くなられた方があれば、死因別に人数を記入して下さい。

（いないときは0と明記して下さい）

死因	人数（人）
①癌（悪性新生物全体）	
②心臓の疾患	
③脳の疾患（ガンを除く）	
④肺の疾患（ガンを除く）	
⑤肝臓の疾患（ガンを除く）	
⑥腎臓の疾患（ガンを除く）	
⑦糖尿病	
⑧自殺	
⑨事故	
⑩労働災害によるもの	
⑪その他・不明	

計（ ）人

20. 貴事業場では喫煙対策を実施していますか？それぞれ当てはまる記号一つに○印をつけて下さい。

	喫煙は自由	時間により禁煙	場所で分煙	時間／場所 で分煙	全面禁煙
事務室	A	B	C	D	E
事業場	A	B	C	D	E
食堂	A	B	C	D	E
休憩所	A	B	C	D	E
会議室	A	B	C	D	E
応接室	A	B	C	D	E
社外	A	B	C	D	E

21. THP（心と体の健康づくり活動）を実施されていますか。あるいはご存じですか。

- ①ほぼ実施している ()
- ②一部のメニューを実施している ()
- ③実施していたことがあるが中断している ()
- ④実施したことはないが内容は聞いている ()
- ⑤全く知らない ()
- ⑥その他 ()

22. 今後、労働衛生の水準の一層の向上のため、貴事業場ではどのようなことが必要だと思われますか。該当するものに○印をつけて下さい。

- ①健康診断の充実 ()
- ②換気、騒音、ほこり等の改善のための施設・設備の整備 ()
- ③産業保健師、労働衛生コンサルタント、心理カウンセラー等の活用 ()
- ④健康保持増進のための運動用機器等の購入又はフィットネスクラブ等の健康保持増進サービス機関の利用 ()
- ⑤その他 ()

23. 産業医活動の支援について、該当するもの一つだけ○印をつけて下さい。

- ①引き続き産業医を選任し、積極的に支援する ()
- ②今後は産業医は選任しないで、保健師等を活用する ()
- ③産業医、保健師は選任しない。人事労務担当者が中心に実施する ()
- ④特に産業保健活動はしない ()
- ⑤その他 ()

24. 「産業医共同選任事業」について知っていますか。

①知っている ()

②知らない ()

25. 「自発的健康診断受診支援事業」について知っていますか。

①知っている ()

②知らない ()

26. 御意見等がございましたら何でも御自由に記入して下さい。

[]

ご協力ありがとうございました。

労働福祉事業団 大阪産業保健推進センター

〒541-0053 大阪市中央区本町2-1-6

TEL 06-6263-5234

FAX 06-6263-5039