



産業保健体制①

産業保健体制構築による健康増進とリスク防衛！

メンタルヘルス不調者が増加する昨今、精神疾患の原因が業務に起因するという労災認定の件数が増加している。このため、企業のリスク防衛としてメンタルヘルス対策がクローズアップされている。また、少子高齢化による医療費不足を抑える為に、生活習慣病を予防するためのメタボリックシンドローム対策が本格的にスタートした。かつてないレベルで従業員の心や体の健康増進のための体制作りが企業に求められ、「産業保健体制」の構築及び整備が今や不可欠な課題となっている。今号から2回に渡り、企業の「産業保健体制」について解説する。1回目は体制の基礎部分である法定項目についての説明である。

アクタスマネジメントサービス株式会社
社会保険労務士 森崎 和敏

「産業保健体制」とは？

近年、メンタルヘルス不調者の発生により慌ててメンタルヘルス対策に着手する会社が急増している。弊社のクライアントからもメンタルヘルスに関する相談が後を絶たない。このような会社に共通していることが、「産業保健体制」の未整備である。

では、「産業保健体制」とは何を指すのか？

一言で言えば「社員の健康増進と企業のリスク防衛を同時に充たす安全衛生管理の一環」である。そもそもメンタルヘルス対策や生活習慣病予防策は社員の健康増進の一環であり安全衛生管理の一部である。したがって、個々の対策のみを導入しても安全衛生管理体制が整備されていなければ大きな効果は期待できず、単発的な対策に終わってしまう。そこで「産業保健体制」の構築が望まれるのである。

具体的な体制とポイント

では具体的な産業保健体制を見てみよう。

まず、産業保健体制は以下のように大別できる（図表1）。

図表1 産業保健体制

産業保健体制	法定部分（従業員50人以上）
	法定部分（全ての事業所）
	任意実施部分

法定部分とは、主に安全衛生法や健康保険法により企業に実施が義務付けられている施策や体制である。例えば、従業員50人以上の事業所には産業医や衛生管理者の選任義務があり、衛生委員会の実施が義務付けられている。法律で義務付けられているため、これらの実施は不可欠であり、未対応の場合は労働者との紛争が起きたときに企業側が不利になる。

任意実施部分は、法的な強制力は無いが効果的な産業保健体制の構築には不可欠な部分である。例えば、社員の健康教育や健康管理、休職ルールの完備、メンタルヘルス対策のための諸施策があげられる。特に、メンタルヘルス対策については厚生労働省からいくつかの指針が出ており、法的義務はないものの、企業対応が求められている。

次に、産業保健体制の具体的な項目を図に表し、その内容を解説しよう（図表2）。

図表2 産業保健体制の項目

法定部分 (従業員50人以上)	50人未満任意	組織体制	1. 産業医
			2. 衛生管理者
			3. 衛生委員会
			4. 安全委員会※特定業種のみ
法定部分	健康管理	5. 過重労働対策	
		6. 健康診断	
任意	規則	7. 就業規則・休職規程	
		メンタルヘルス対策	8. 精神科顧問医
			9. メンタルヘルス研修
			10. 休職・復職プログラム
	11. 組織診断		
	健康作り	12. 相談体制	
		13. メタボ対策	
		14. 健康教育	

1. 産業医

産業医は、安全衛生法により従業員50以上の事業所に選任義務がある。月1回の職場巡視義務があり、役割としては①従業員の健康管理、②従業員の就業可否の判断・就業支援、③医療機関との情報貢献、④衛生委員会への参加・職場環境改善の為の助言、⑤感染症の予防、⑥緊急医療対応等があげられる。

★産業医専任のポイント

「産業医」には様々なタイプの医師がおり、得意分野や専門分野も多様である。選任義務があるから選任するのではなく、企業の状況に合った産業医を選任するために以下の点に注意したい。

- ・必要な分野の知識や経験を有している医師の選任（特に内科や精神科分野が企業では重視される。製造業では外科も重要である）。
- ・産業分野の知識や経験を有しており、企業の立場に立った判断ができる医師の選任。
- ・十分な臨床経験を有している医師の選任。

2. 衛生管理者

衛生管理者は国家資格であるため、国家試験に合格しなければならない。安全衛生法により従業員50以上の事業所に選任義務がある。次に述べる衛生委員会の中心メンバーや事務局が当資格を取得していることが望ましい。

3. 衛生委員会

衛生委員会は、安全衛生法により従業員50以上の事業所に設置及び月1回以上実施の義務がある。審議事項は、①健康障害防止の為の基本対策、②健康の保持増進の為の基本対策、③労働災害の原因及び再発防止対策、④健康障害の防止及び保持増進に関する事等があげられる。

★衛生委員会実施のポイント

衛生委員会は法的実施事項を形式的に実施するのではなく、効果的な運用を行うことによって企業内の様々な環境改善が図れる。そのポイントは以下の通りである。

- ・トップの明確な方針の基での実施。
- ・委員会メンバーから職場環境に関する様々な意見を吸い上げ(社員の声を聞く)、改善を実施する。
- ・審議事項の範囲を限定しない。(これにより様々な改善活動が実施できる。)

4. 安全委員会

安全委員会は、安全衛生法により従業員50以上の特定事業所（製造業等）に設置義務及び月1回以上実施の義務がある。衛生委員会と合同で安全衛生委員会として実施することもできる。審議事項は、①労働者の危険防止対策、②労働災害の原因及び再発防止対策、③労働者の危険防止に関する重要事項等である。

5. 過重労働対策

過重労働対策とは主に労働時間管理である。平

成18年の労働安全衛生法改正により、「時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超える長時間労働者であって、申出を行ったもの」については、医師による面接指導が義務付けられた。面接指導の結果、必要に応じて労働時間の短縮等の措置も講じなければならない。

★過重労働対策のポイント

精神疾患の労災認定で特に重点を置かれるのが過重労働であったか否かである。このため、申出のない社員であっても月80時間以上の時間外労働を行っている者については、医師による面接指導等を実施することがリスク防衛に繋がる。

6. 健康診断

安全衛生法により、入社時及び毎年1回、従業員の健康診断を行うことが義務付けられている。特殊業務に就く従業員には特殊健康診断を実施することも義務付けられている。これらに加え、健康保険法の改正により、平成20年4月から40歳以上の医療保険加入者にメタボリックシンドロームに着目した特定健康診査および特定保険指導の実施が義務付けられた。

★特定健康診査とは？

特定健康診査は、メタボリックシンドロームに着目して内臓脂肪の蓄積を把握し、生活習慣病の予防を図ることを目的としている。具体的には従来の健康診断項目に、腹囲測定、LDL コレステロール測定などが加わった。この診査結果によって生活習慣病発症リスクのランク付けを行い、リスクの高い者には保健師による指導等の生活習慣改善支援が義務付けられている。

7. 就業規則・休職規程

常時10人以上の従業員を有す企業が休職制度を

設けた場合、就業規則にその制度を掲載する、または別規程として作成する必要がある。

休職制度の設置自体は義務化されていないが、社員が私傷病により長期間欠勤する時のルールを明確にすることは、社員の安心感を醸成するとともに労使の紛争回避にも繋がる。休職に関する多くの判例の中でも、休職ルールの適切な運用の有無が注目されている。休職制度を整備し、規程化して社員へ周知することがリスク防衛に繋がる。

産業保健体制の効果的な運用を！

これまで述べてきた産業保健体制法定部分の構築は、法律で義務付けられている以上当然実施しなければならない。しかし、実際は対応できていない企業も多いのが現状である。これら基礎的部分が未整備のままメンタルヘルス対策やメタボリックシンドローム対策を導入しても一時的な対策にしかならず、企業側のリスク防衛にも役立たない。仮にメンタルヘルス不調者が労災認定を申し出た場合、法定項目を実施していない企業がその申出を否定することは極めて困難である。

一方、基礎的部分から産業保健体制を完備すれば、リスク防衛のみならず、社員の健康増進や職場の環境改善、さらには組織活力の向上へと可能性が大きく広がる。企業活力の向上に向けての基盤作りとして産業保健体制構築が望まれる。

次号では産業保健体制の後半部分を解説する。

●執筆者紹介

■森崎 和敏（もりざき かずとし）

慶應義塾大学卒業後、教育機関、大手メーカー人事総務部門を経て現職。人事労務相談から各種人事制度、教育制度の設計・運営支援や退職金制度、就業規則の策定支援等、人事コンサルティングを手がける。メーカーでの休職者対応や医務室管理経験を生かし、メンタルヘルス対策を中心とする産業保健体制構築にも注力。

