



独立行政法人労働者健康安全機構

奈良さんぽ

奈良産業保健総合支援センター

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32

奈良交通第3ビル3F

TEL: 0742-25-3100

FAX: 0742-25-3101

HP <https://www.naras.johas.go.jp>

Eメール info@naras.johas.go.jp

Vol. 45 2021年 春号

かわら版

(健康経営®は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標)

健康経営と産業医

DMG森精機株式会社

健康管理増進センター長

専属産業医 車谷典男

自社ロゴに加え、取得した認証ロゴを整列印刷してある企業名刺には思わず見入ってしまいますが、近頃その並びに加わるようになったのが「健康経営」のロゴです。企業規模などに応じて複数種類あります。

2014年に策定された「日本再興戦略」が発端となった認定制度で、経済産業省主導の「健康経営度調査」に回答した企業の中から日本健康会議による審査・決定を経て、公表されています。2020年実績で、「健康経営銘柄」として30業種40社、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」として1,476社、ホワイト500としてそのうち上位500社、また「同（中小規模法人部門）」として4,815社が各々認定されています。ちなみに右の図が「ホワイト500」のロゴです。認定期間は前年度実績が評価された翌年度のみとしているため、そのことを示すここでは2020という西暦が記入されています。



1. 健康経営

経済産業省のホームページに入り、「政策について→政策一覧→ものづくり/情報/流通・サービス→ヘルスケア産業」と順にクリックすると「健康経営」に到達します。経産省は「ヘルス産業政策」の一つとして「健康経営」を位置づけていることが分かります。その中で「健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」と説明しています。そして、健康経営の考え方に基づいた具体的な取組となる投資を通じて、「企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がること」が期待されると述べています。ちなみに横文字では Health and Productivity Management と表現されているようです。

実は、「健康経営」という4文字は商標登録されています。経産省のホームページでも商標登録であることが、本拙文のタイトル下の括弧書きのように明記されています。次頁の本は、その健康経営なる4文字を商標登録しているNPO法人健康経営研究会の岡田邦夫理事長の手によるもので、経団連出版社から2015年に出版されています。健康経営のエッセンスが凝縮された90頁弱の図書です。



この中で、岡田先生は「経営者と健康保険組合、従業員、産業保健スタッフがお互いに知恵を出し合って、働きがいのある健康意識の高い職場を創造することを健康経営と名づけた」と書いておられます。

時間的な流れは、岡先生の「名づけ」が先にあり、経産省の上記のような「説明」が出てきたという関係です。しかし、健康経営の「名づけ」と「説明」の内容には開きがあります。この開きは、大阪ガス本社の統括産業医としても活躍された岡田先生が「企業における産業保健スタッフの役割や影響力の範囲に限界があること、そして経営者や管理監督者は従業員の健康管理者であることをつくづく実感しました」（同書 13 頁）という、産業医の「実感」で埋めることができます。

2. 産業医の職務

労働安全衛生法第 13 条の「事業者は・・・産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない」を受けて、労働安全衛生規則第 14 条第 1 項は産業医の職務を列挙しています。専属であっても嘱託であっても同じです。法改正の都度増え続けてきた産業医の職務内容を、日本医師会産業保健委員会が表のごとく数項目に分類整理した上で優先順位を付けています。1)から 19)には対応する関係法令条文も原文では記載されていますが、ここでは紙面の関係で割愛しています。

「産業医が・・・」と関連条文に明記されているのは、実のところ優先順位 1 の項目だけです。ただ、「労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に知りえる立場にある」のは産業医であるので、5)から 19)の項目のいずれについても重要な役割があり職責があるということになります。一方、優先順位 4 の項目は法令の規定にはないものの、事業者が医師たる職種に一般に期待している事項です。

なお、この表からは削除していますが、産業医の職務でないものとして**優先順位 5**も記述されていて、27)事業場において患者の保険診療を行うこと、28)事業場の顧客に対して、疾病の予防や治療を行うこと、29)医療保険者による保健事業(特定健康診査等)を行うこと、30)産業医契約を結んでいない企業において産業医の職務を行うこと、31)労働衛生関連の訴訟に関して助言すること、32)採用の可否判定を行うこと、が列挙されています。このうち 29)は協同ではあり得る職務と考えます。

3. 健康経営と産業医

ここで、健康経営の話に戻してみましよう。健康経営とは「健康管理を経営的視点から考え(ること)」「知恵を出し合って、働きがいのある健

日本医師会 HP からダウンロードできる (抜粋・筆者一部編集)

産業保健委員会答申 (2018 年 3 月)

優先順位 1 産業医が行うべき業務 (法令で産業医が明記されている職務)

- 1) 職場巡視
- 2) 衛生委員会への参加
- 3) 健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書の確認
- 4) 職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し助言や指導すること

優先順位 2 産業医が行うことが最も適切な業務 (法令で医師等と明記されているもの)

- 5) 健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること
- 6) 長時間労働に従事する労働者の面接指導
- 7) ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導
- 8) 健康診断及び長時間労働の面接指導、ストレスチェック等の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと
- 9) 診断書その他の健康情報を解釈、加工し、就業上の措置に関する意見を述べ、治療と就業の両立支援等の労務管理に活用すること

優先順位 3 産業保健スタッフや外部機関の協力で産業医の業務負担が軽減可能な業務

- 10) 健康診断結果に基づく労働者の保健指導
- 11) 健康診断の実施
- 12) ストレスチェックの実施
- 13) ストレスチェックの結果に基づく集団分析
- 14) 健康診断の問診や診察等の医療記録の保存
- 15) 面接指導の記録の保存
- 16) 作業環境測定の結果を確認し、職場環境改善に関する意見を述べること
- 17) 職場や作業の快適化に関する助言
- 18) その他の健康管理・健康相談・健康の保持増進
- 19) 労働衛生教育を行うこと

優先順位 4 法令での規定はないが、事業者が産業医に期待する業務

- 21) 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成
- 22) 事業場に滞在している時に発生した傷病者の救急措置
- 23) 運転業務等の特殊業務に従事する労働者の就労適性の診断
- 24) 感染症の予防や拡大の防止
- 25) 危険有害要因に関するリスクアセスメントについての助言
- 26) 緊急事態における地域医療システムとの連携に関する職務

健康意識の高い職場を創造すること」でした。日本健康会議は「健康経営優良法人」の認定にあたって、「健康経営度調査」の数多くある質問の中から精選して下の表に掲げた項目を評価対象とすることを公表しています。最重要事項は何といても経営トップの本気度ですが、「3.制度・施策実行」の中項目、そして各小項目、さらには評価項目を見てください。単に健診関連だけでなく、ヘルスリテラシーや働き方改革、職場の活性化や健康増進

を含めた幅広い実績が評価対象とされています。労働安全衛生法に定められた産業医の職務を含めた、社内の関係者と一体となって取り組むことが期待されている包括的な健康関連課題とも表現できます。「経営者や管理監督者は従業員の健康管理者であることの実感」を文字化した課題群であり、労働者の健康を管理し増進させることをうたった労働安全衛生法第1条の質を強化するための、経営トップ・従業員・産業保健スタッフの共通目標でもあります。

これらの評価項目を完成させるには、健診データの解析、社内規程の整備、取り組みのため組織づくり、そして実績測定が必要です。換言すれば、こうした評価項目とそれらの詳細項目（表では割愛）を健康経営活動の自己点検チェックリストとして用いることもできます。

4. 健康経営の取り組みを進める

健康経営優良法人認定の価値は認定されることそのものにあるのではなく、その過程にあります。すなわち、取り組みを進めることで、法的な職務を含んだ産業医の役割と職責を介して、全社的な共通認識と共同作業の結果として、労働者の健康の管理と増進を飛躍させることができる点にあります。この理念のもと、「健康経営」が広まることを期待しています。

長時間労働者・高ストレス労働者に対する 医師によるオンライン面接指導について

労働安全衛生法の規定に基づき実施しなければならない長時間労働者や高ストレス労働者に対する医師による面接指導について、厚生労働省から令和2年11月19日付け基発1119第2号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」通達により、情報通信機器を用いて行うこと（オンライン面接指導）について、その考え方及び留意事項が以下のとおり示されました。

健康経営優良法人2021（大規模法人部門）評価項目			
大項目	中項目	小項目	評価項目
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信） トプランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上
		保険者との連携	健保等保険者と連携
3. 制度・施策実行			
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定
		健康課題の把握	定期健診受診率（実質100%） 受診勧奨の取り組み 50人未満の事業場も含むストレスチェックの実施
		ヘルスリテラシーの向上	管理職又は従業員に対する教育機会の設定
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ワークライフバランスの推進	適切な働き方実現に向けた取り組み
		職場の活性化	コミュニケーションの促進に向けた取り組み
		病気の治療と仕事の両立支援	病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み
		保健指導	保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	健康増進・生活習慣病予防対策	食生活の改善に向けた取り組み
			運動機会の増進に向けた取り組み
		女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
感染症予防対策		従業員の感染症予防に向けた取り組み	
過重労働対策		長時間労働者への対応に関する取り組み	
メンタルヘルス対策		メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
取組の質の確保	受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	
	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	
4. 評価・改善			取組の効果検証
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)			健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施 定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など

1 基本的な考え方

法第 66 条の 8 第 1 項において、面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」とされており、医師が労働者と面接し、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）から労働者の疲労の状況やストレスの状況その他の心身の状況を把握するとともに、把握した情報を元に必要な指導や就業上の措置に関する判断を行うものであるため、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができる方法により行う必要がある。ただし、面接指導を実施する医師が必要と認める場合には、直接対面によって行う必要がある。

近年の急速なデジタル技術の進展に伴い、情報通信機器を用いて面接指導を行うことへのニーズが高まっているが、情報通信機器を用いて面接指導を行う場合においても、労働者の心身の状況の確認や必要な指導が適切に行われるようにするため、次の 2 に掲げる事項に留意する必要がある。

2 情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項

(1) 事業者は、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける労働者が業務に従事している事業場に関する事業概要、業務の内容及び作業環境等に関する情報並びに対象労働者に関する業務の内容、労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。また、面接指導を実施する医師が、以下のいずれかの場合に該当することが望ましいこと。

- ① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である場合。
- ② 面接指導を実施する医師が、契約（雇用契約を含む）により、少なくとも過去 1 年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している場合。
- ③ 面接指導を実施する医師が、過去 1 年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある場合。
- ④ 面接指導を実施する医師が、過去 1 年以内に、当該労働者に指導等を実施したことがある場合。



(2) 面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。

- ① 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
- ② 情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。
- ③ 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。

(3) 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。

- ① 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
- ② 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。

(4) 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場その他の場所の近隣の医師等と連携して対応したり、その事業場にいる産業保健スタッフが対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

以上



〒630-8115 奈良市大宮町 1 丁目 1 番 3 2 号 奈良交通第 3 ビル 3 階
独立行政法人労働者健康安全機構 奈良産業保健総合支援センター
電話：0742-25-3100 F A X：0742-25-3101
Eメール：info@naras.ihas.go.jp