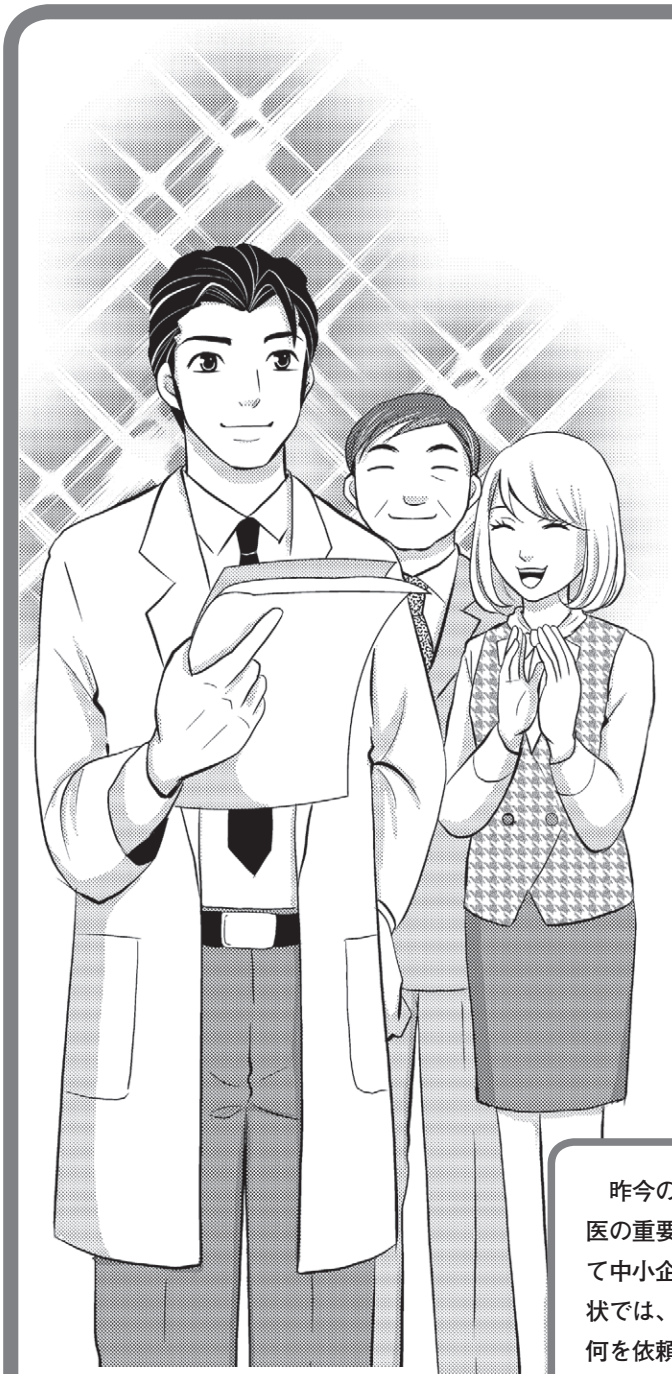
産業医とは何か、何をしてくれるのか

第1回 教科書には載らない産業医の仕事 ～健康管理（身体）編～



原作／松谷 将宏

株式会社産業医グループこころみ
代表　産業医　精神科医
URL　http://www.cocoro-me.com/
E-mail　info@cocoro-me.com

マンガ／緒方 京子

昨今の働き方改革や健康経営の流れをうけ、産業医の重要性は益々高まっています。その業務について中小企業経営者は知っておくべきです。しかし現状では、産業医と契約している会社からも産業医に何を依頼してよいのかわからないといった声が聞かれます。産業医にはいったい何を期待してよいのでしょうか。まずは産業医が実際にどのように働いてくれるのか具体的な内容を、実際の事例を通して見ていきましょう。今号では健康管理のなかの身体面について、次号ではメンタルヘルスについて取り上げます。

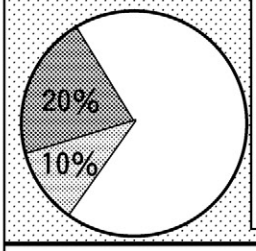
※事例は一部改変して記載しています。

産業医／大谷将太
国立大学医学部を卒業
大学病院での
初期臨床研修を修了後
精神科医として働く
精神科専門医を取得した後
嘱託産業医として
複数のクライアントの
元を訪れている
嘱託産業医は
クライアント企業へ
月に1～2回程度訪問して
健康相談を受付け
アドバイスをしている
産業医がいて助かった
【事例 1 ／健康診断編】
中堅商社A社
社員の毎年の
定期健康診断受検率は
ほぼ100％
結果は本人の元へ
届くが、その後
受診する・しないは
自己判断
大谷先生
そんなわけで
弊社の働き方改革…
健康改革に着手
してください
承知しました
こちらこそ宜しく
お願いします
まずは
すべての
健康診断結果の
再確認から始めるか…
結果
約4割の社員に
異常所見がみられた
特に
男性社員の
Bさん53歳は
検査結果
肥満と高血圧と
重度の糖尿病を放置
毎年
数値は確実に
悪化している…
まずいな
心疾患や脳卒中など
重い病気を
いつ発症しても
おかしくない状態だ

Bさんに「要治療」と「受診後の報告」を促す返信項目が付いたレターを渡し他の異常所見が認められた社員に対しても同様のレターを渡した

やばい…オレまずいじゃん

すると異常所見がみられた4割の社員の70%が既に受診しているという結果がわかり一安心



残りの20%はレターをきっかけに病院を受診し精密検査の結果を大谷先生に報告した

大谷先生のおかげで見過ごすと大変な病気を早期発見できました

問題は返信がない残りの10%

Bさんもか…

担当者に言って面談機会をもうけないと

自宅でのBさん…

駅前のラーメン屋でビールとラーメン食ったから夕飯はいいや

ソファーで寝たら風邪ひきますよ

おやすみなさい…

●Bさんとの面談

脚のしびれもあります

でも、残業が多く通勤時間も長いので病院に行くチャンスなんてありませんよ

健康障害リスクが高く健康配慮義務の観点からも見過ごすことができません

会社側に配慮が必要である旨を伝えます

エッ そんなことしてくれるんですか？

きちんと伝えて受診してもらいます

というわけで受診のための時間を与えてください

わかりました

Bさんに何かあったら会社の大きな損失です

人事労務部

●精密検査を受けるBさん
・問診
・採血
・レントゲン
・血圧検査
・心電図検査
・超音波検査
病気を放置しすぎです
働き方や食生活など
ライフスタイルや心の持ち様を本気で変えて治療にあたらないと大変なことになりますよ
わかりました
今まで無理をし過ぎたか…

Bさん最近顔色もよく若返りましたね
ありがとう
会社に迷惑をかけなくてすんだよ
大谷先生のおかげで命拾いした
ねえねえ
どうよオレも若返った？
アハハ…

●問診で
夜しっかりと寝ているはずなのに日中に異常に眠たい…
大事な商談中にも眠気を感じることが…
社員Eさん

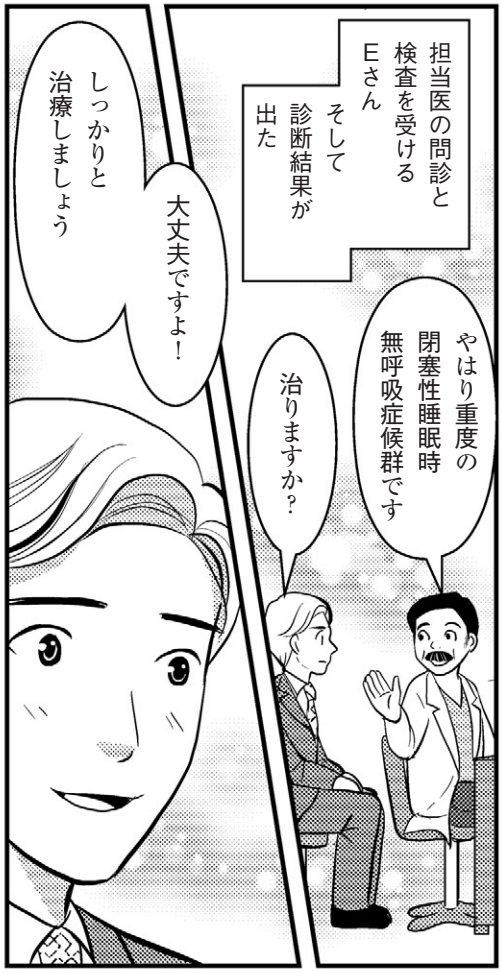
産業医がいて助かった【事例２／健康相談編】
●中堅製造業B社
どうです産業医の仕事を理解していただけましたか
嘱託産業医の訪問では…
症状はあるけど何科に行けばいいのか…
はたして病院に行くほどの症状なのかな…
では続いて事例2を見てみましょう
などの相談も気軽にしてもらっています

会議中に眠ってしまって上司から叱責されて…
仕事の能力はありますでもこのような体調不良で現在は低評価を受けています

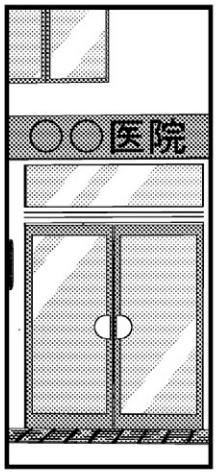
日中の眠気については
・不眠症
・特発性過眠症
・ナルコレプシー（同じく過眠症の一種）
・睡眠時呼吸障害
・薬剤性（薬剤の使用が原因となっているもの）
など
様々な原因がある

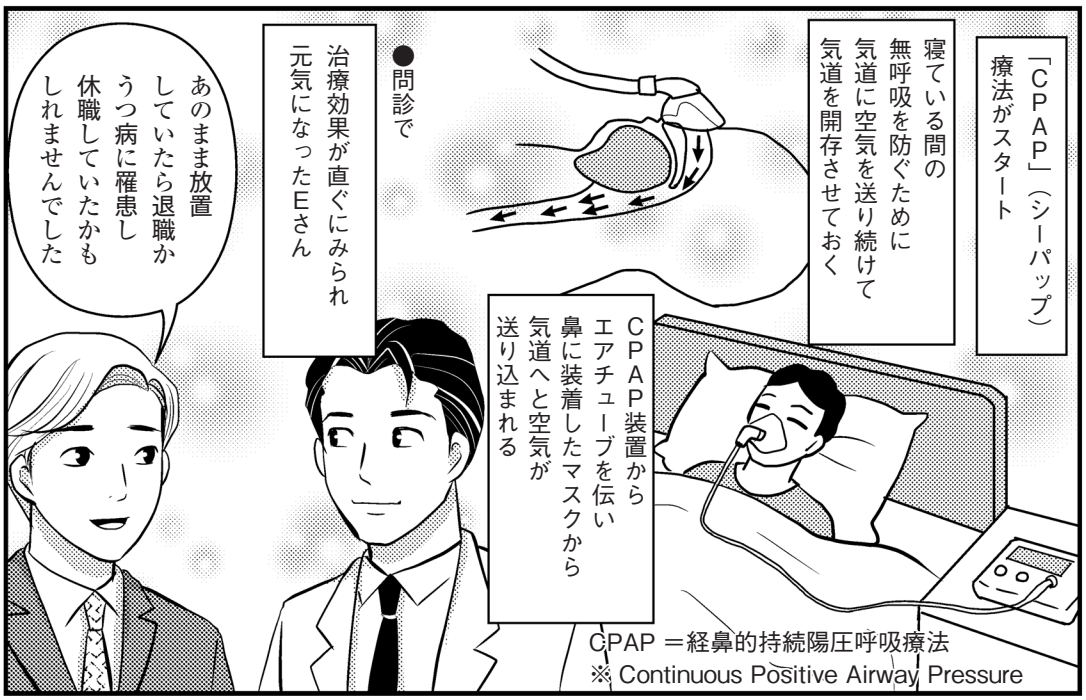
Eさんは「睡眠時呼吸障害」が最も疑わしいと考えらた
営業の若手のエースも今じゃ居眠り王子か…
カクン
おいEさん

その後大谷先生とEさんは一緒に相談しながら診断と治療ができて通いやすいエリアの病院を探してEさんは受診することを決めた
この病院で診てもらいます


担当医の問診と検査を受けるEさん
そして診断結果が出た
やはり重度の閉塞性睡眠時無呼吸症候群です
治りますか？
大丈夫ですよ！
しっかりと治療しましょう

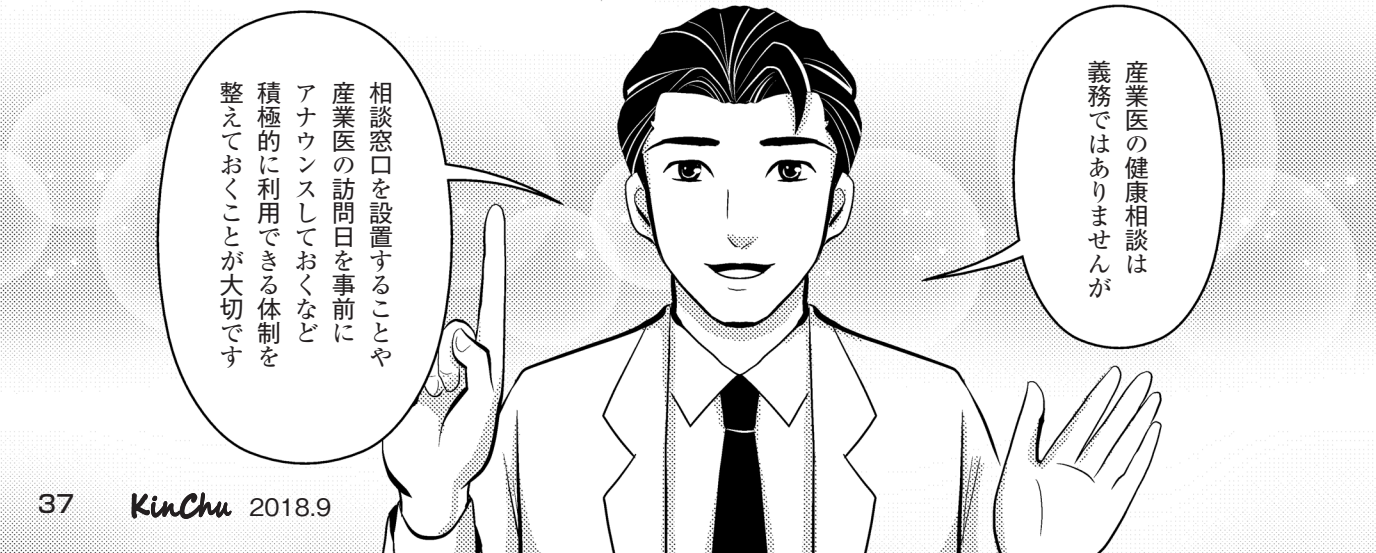
怖がらずにしっかり診てもらって病気を治そう…


○○医院


「CPAP」（シーパップ）療法がスタート
寝ている間の無呼吸を防ぐために気道に空気を送り続けて気道を開存させておく
CPAP装置からエアチューブを伝い鼻に装着したマスクから気道へと空気が送り込まれる
●問診で
治療効果が直ぐにみられ元気になったEさん
あのまま放置していたら退職かうつ病に罹患し休職していたかもしれませんでした
CPAP ＝経鼻的持続陽圧呼吸療法
※ Continuous Positive Airway Pressure

見事に大事な商談のプレゼンテーションを終えたEさん
完全に眠りから覚めたナ…

産業医の健康相談
私も受けてみるか…


産業医の健康相談は義務ではありませんが
相談窓口を設置することや産業医の訪問日を事前にアナウンスしておくなど積極的に利用できる体制を整えておくことが大切です

中小企業が実施すべき健康管理業務【身体編】

●産業医の職務

図1に、主な産業医の職務をまとめてみました。会社には産業医を通じて、

・労働者の健康状態を把握する
・作業及び作業環境との関連を検討する
・衛生教育等により社員の健康を保持増進する

以上の3つが求められます。

ちなみに、今号は図1「①健康管理」の中の身体面について取り上げています。

●医師への情報提供

図2は、産業医業務の中で実際に行われている割合が多い事項を示しています。

図2　産業医が関与した割合の高い業務

・健康診断の実施、事後措置
・健康相談、保健指導
・職場巡視
・メンタルヘルスに関する業務
・衛生委員会への参加
・長時間労働者への面接指導

図1　産業医業務の全体像

① 健康管理	健康診断・事後措置、生活習慣病・作業関連疾患の予防・療養指導、過重労働による健康障害対策、メンタルヘルスケア、職場復帰支援など
② 作業環境管理	化学的・物理的因子に関する情報の管理、作業環境測定、個人ばく露測定、健康障害リスクの評価、作業環境の改善など
③ 作業管理	有害作業の点検・管理・改善、過重労働による健康障害・作業関連疾患の管理、労働条件の改善、作業姿勢・保護具の管理など
④ 統括管理	職場巡視して作業現場の把握、労働衛生管理体制の整備、衛生委員会への参加、健康障害の原因調査、行政への対応
⑤ 労働衛生教育	労働衛生教育・安全(健康)配慮義務および自己健康管理義務についての教育・健康教育

これらは最も重要なことであり、産業医体制が整っていない会社はここから着手するのも一手です。まずは、確実に健康診断を実施して受検率100%を目指しましょう。

そして、必要に応じて有所見者の業務内容について産業医に情報を提供し、就労に関する意見を聴取し、適切な就業上の措置をとらなければいけないとされています。

●安全（健康）配慮義務

図3に、健康診断の目的をまとめました。健康障害を早期に発見することは、離職予防と生産性低下の予防につながります。経営面で考えても重要です。また、リスクマネジメントの観点からも確実に実施する必要があります。

会社は、労働者を健康かつ安全に働かせなければならない「安全（健康）配慮義務」を負っています。この義務に違反して労働者が健康を害した場合には、損害賠償請求によって思わぬ損失を被るリスクがあります。健康診断を産業医に確認させていなかった、体調不良に気づかずに業務に就かせていたなどのケースは、会社側に賠償責任が発生してしまう可能性があります。

●過重労働者

さらに「過重労働者」についても一言触れておかなければなりません。一定以上の時間外労働をした社員が、疲労の蓄積を自覚し申請した場合には医師の面接指導を受けさせる義務があります。

また、時間外労働が100時間を超えた社員については、産業医にその情報を提供しなければなりません。そして、産業医の意見を聴き適切な措置をとることが必要です。義務という理由だけではなく、不調に早期に気づき対処するために必ず産業医面談を実施しましょう。

図3　健康診断の目的

1．労働者の健康状態把握
2．作業起因性健康障害の把握
3．適正配置のための健康状態把握
4．生活習慣病の早期発見・受診勧奨
5．健康状態に応じた保健指導の実施
6．作業関連疾患の把握
7．配置転換や就業制限等の就労判定

産業医に期待できること

マンガを通じて産業医業務の実状を紹介しましたが、事例1のように健康診断は、その結果の活用法により、社員の健康を守ることが期待できます。また、会社全体の健康度を上げることにもつながります。

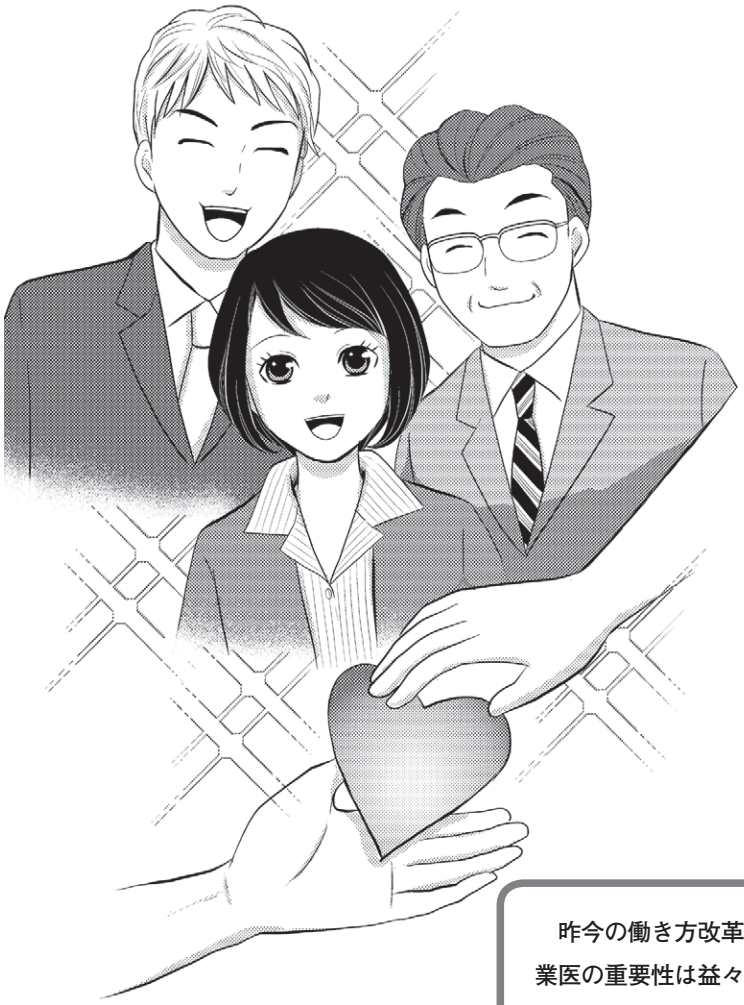
事例2から考えられるのは、産業医が健康相談を行うことで経営面でも大きな力となることです。中でも、人員の慢性的不足に悩む中小企業は、産業医が離職を防ぐ一助となる点に注目してください。過重労働者へ産業医面談を実施することで疲労度の高い社員に、早期に休養をとらせることなどができ、突然の離職を予防につながります。

産業医による業務は「法令遵守とリスクマネジメント」の視点から見られがちですが、今回の事例からもわかるように「経営面の施策」と捉えて体制を整備しておくことが大切です。そして、健康管理を進めることで得られる何よりも大きなメリットは、会社の貴重な財産である社員の健康を守ることです。

次号は、メンタルヘルスに関して、産業医に期待できることをお伝えします。

産業医とは何か、何をしてくれるのか

第２回
教科書には載らない産業医の仕事
～メンタルヘルス編～



昨今の働き方改革や健康経営の流れを受けて、産業医の重要性は益々高まっています。中小企業経営者は、その業務内容を知っておくべきですが、現状では産業医と契約している会社からも「産業医に何を依頼していいのか分からない」と言った声が聞こえてきます。では、産業医に一体何を期待すればいいのでしょうか。まずは、産業医が実際にどのように働いてくれるのか具体的な事例を見ていきましょう。今号では〝メンタルヘルス〟について取り上げ、次号でストレスチェックの活用法をお伝えします。
※事例は一部改変して記載しています。

原作／松谷 将宏
株式会社産業医グループこころみ
代表　産業医　精神科医
URL　http://www.cocoro-me.com/
E-mail　info@cocoro-me.com

マンガ／緒方 京子

上野リカ（26歳）
社員数100名弱のAデザイン会社に勤務
明朗で誰からも好かれ
責任感も強いが
少々完ぺき主義な
ところもある
現在
クライアントB社へ
出向いて仕事をする
新プロジェクトに携わり
人間関係でつまずいている
上司へ相談する前に
自分が頑張らないと…
よッ！
お帰り
あれッ？
何か暗い顔
してんな
B社は
お堅い社風だから
やりづらいのか…
あッ
大丈夫、大丈夫…
オレもB社には
苦労した経験が
あるんだ
何かあったら
オレに相談しろよ
チャラ男の
アンタが
言うか！
プロジェクト完了まで
まだ半年以上か…
実際
ハルトの言うとおり
なんだよナ…

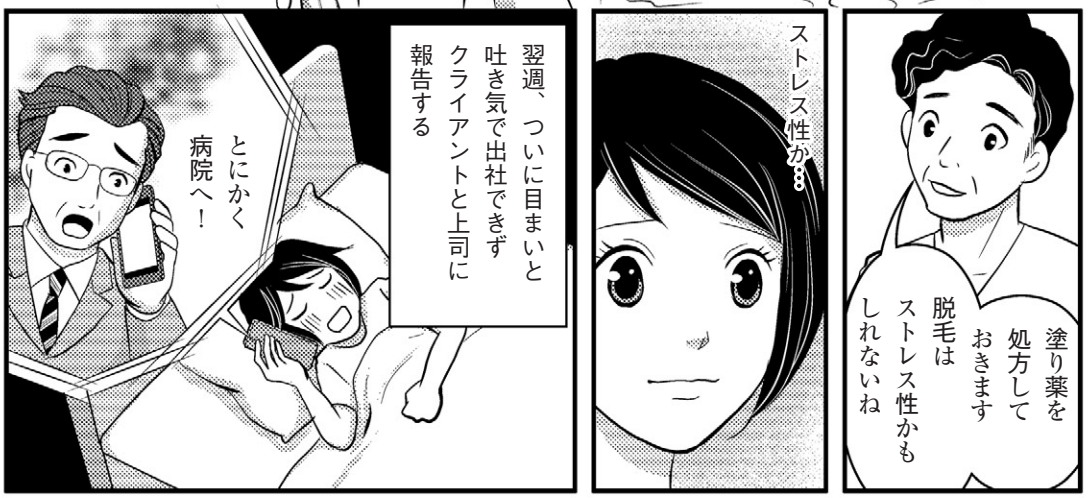
その後…
リカには
以下の症状が
顕著になってくる

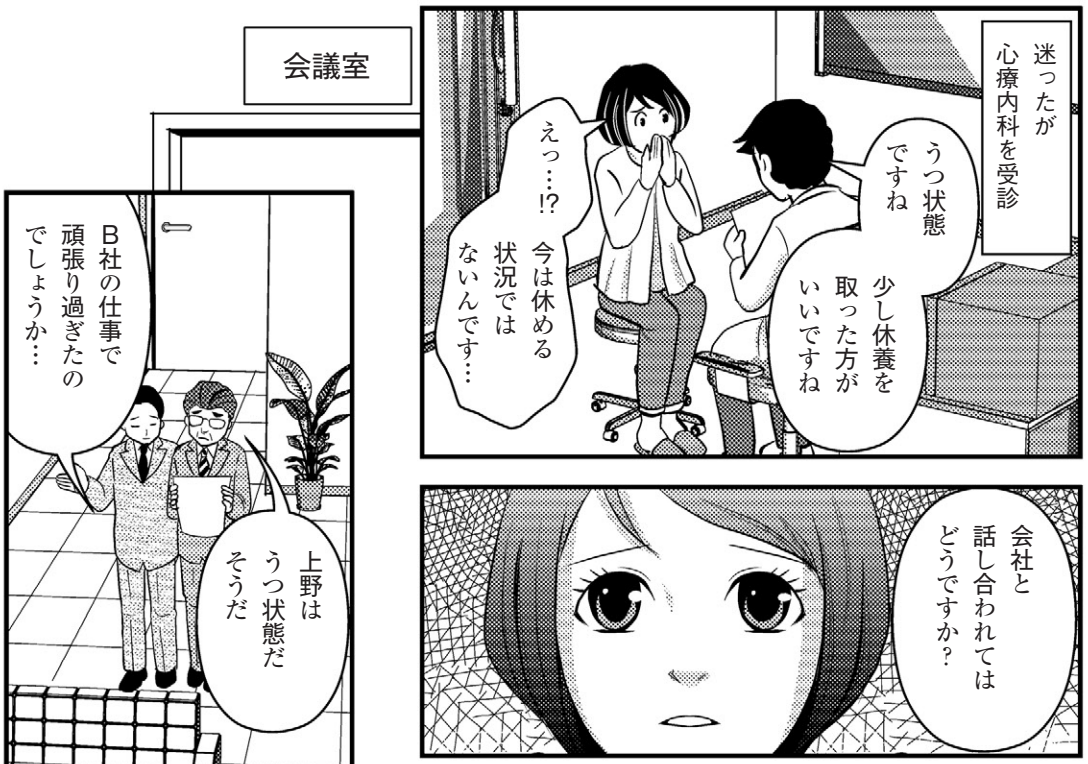
・夜、眠れない
・朝、起きられない
・遅刻ギリギリの出社
・休日は一日
横になっている
・肌荒れ
・脱毛

診察券

とりあえず
皮膚科に
行ってみよう…

パラ…
パラ…
パラ…





本人と面談をしようと思っているがどのように接すればいいものか…
実際どのくらいの期間治療が必要なのかそれによって取引先への対応も…
心を病んだ人への励ましは良くないと聞くが…
でも安心してください
こういうときのために我が社は産業医と契約していますから
産業医!?
忙しさにかまけてそんなこと気付きもしなかった
従業員数が70名を超えたあたりから真剣に〝健康経営〟を考えるようになりました
早速連絡をしてみます
大谷先生実は…

産業医は精神科医でもあり
普段からクリニックで
うつ病患者の治療を行っており
メンタルヘルスには精通している

うつ状態
自律神経失調症にも
なっているな…

治療内容やストレス因
会社の課題などの
概要もつかめた…

半年後の
プロジェクト
完了までは
何とか
やり遂げたいと
思っています…

希望は
わかりました

私も定期的に
相談に乗りますから
まずは会社とよく
話し合いましょう

はい…

就業上の配慮を
せずにこれ以上
働かせていた場合は
会社側の
安全配慮義務違反
となる

会議室

もしこのまま上野さんを
働かせる場合は
何らかのサポートが
必要と思います
例えば
就業時間を制限した上で
気心の知れた同僚が彼女の
サポートに付いては
どうでしょうか…

はい
先生のアドバイスを
参考にさせてもらいます

そして
大谷先生と人事担当者
リカの三者による
話し合いが持たれた

その結果…

・プロジェクト完了
まで仕事を続ける
・時短勤務とする
・代わりにサポート
要員を一人派遣する
・進捗状況を上司が把握し、
取引先との仲介を引き受ける
・プロジェクト完了後、
一旦休職する
・以上を、B社に報告して
理解をしてもらう

以上のことが
確認された

ホッ

その後
B社には

リカの
サポート要員として
同僚の神田ハルトが
派遣された

先生に話を
聞いてもらうと
気分が落ち着きます

そして、無事に
プロジェクトが完了

ご苦労さん！
少し休むと
いいよ

オレの
おかげだゾ！

皆さんの
おかげです

特に大谷先生には
感謝しないと！

中小企業が実施すべき健康管理業務「メンタルヘルス編」

●中小企業がとっておくべきメンタルヘルス対策

予防の観点からは、

- 1次予防（発生予防）
- 2次予防（早期発見・早期対応）
- 3次予防（不調者対応・再発防止）

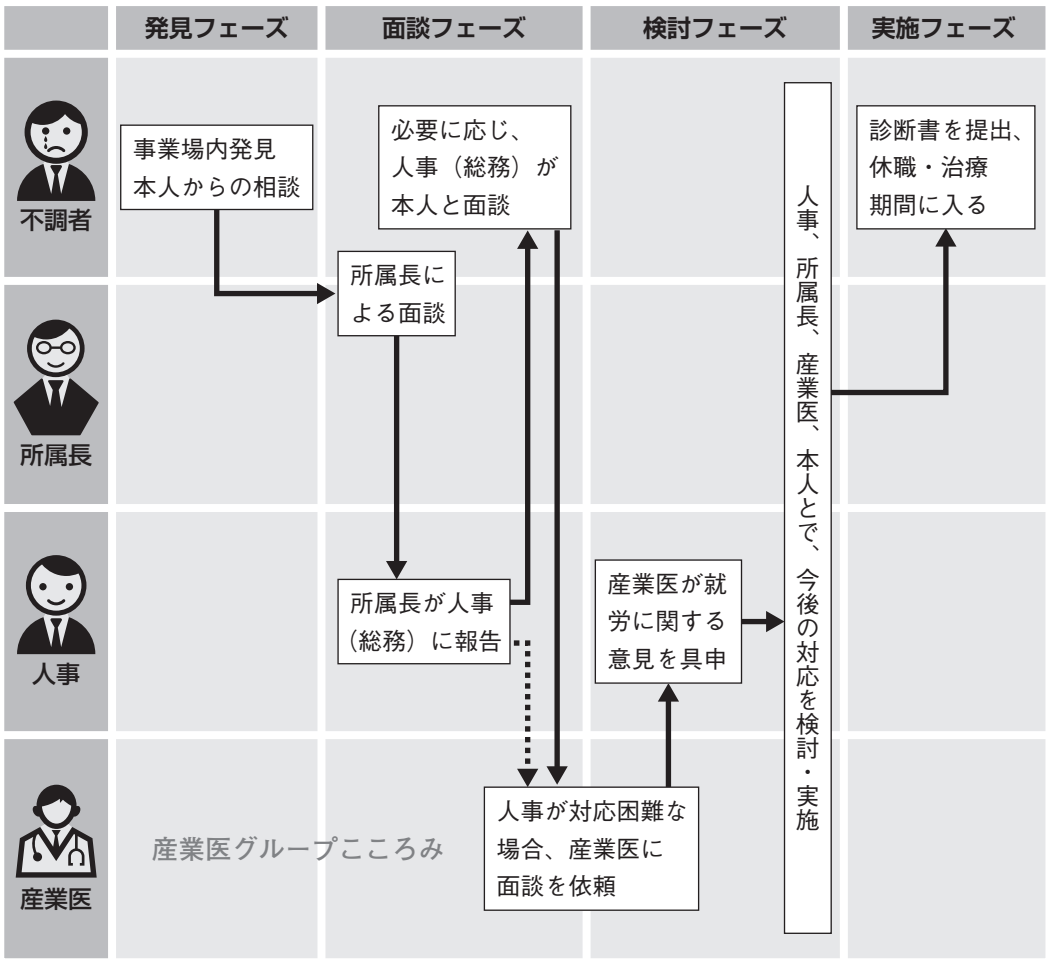
この様に分けて考えるといいでしょう。

それぞれに対して目標を立て整備していくことが望まれますが、まずは、現実的な対応のしやすさと重要度で考えると、「3次予防」→「2次予防」→「1次予防」という優先度にすることをお勧めします。

「3次予防」

不調者はいつ発生するか分かりません。中小企業としては、不調者が発生した場合のフローをまず確認し整備しましょう。

図1　メンタル不調者発生時の流れ



一般的な流れは図1のようになります。50名未満でもサポートを依頼できる産業医もいますので、探してみてください。

「2次予防」

ラインケアのポイントは、主に以下の3つがあります。

①声かけ・気づき
②面談・相談対応
③職場のストレスマネジメント

ここで、すべてを語ることはできませんが、特に注意してほしい点として「不調への気付き」が挙げられます。

では、確認してみましょう。

・声かけを実行し、図2のような症状があるかチェックをする

・面談を実施する。面談は、充分に時間があるときに行い、本人の訴えをまずはじっくり聴く。一般的に、面談実施後、産業医への相談という流れになるが、対応に迷った場合は、先に人事や産業医に相談する

・マネジメントは、会社全体の問題となるが、配置転換や仕事をアサインする際には、ストレス負荷と支援可能な体制かどうかも評価する

図2　様子がおかしい部下の早期発見チェックポイント

- □ 遅刻・早退・欠勤が増える
- □ 休みの連絡がないことがある
- □ 残業、休日出勤が不釣り合いに増える
- □ 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- □ 業務の結果がなかなか出ない
- □ 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- □ 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- □ 不自然な言動が目立つ
- □ ミスや事故が目立つ
- □ 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

●職場におけるケアは4つある（厚生労働省「メンタルヘルス指針」）

①セルフケア
従業員自身で行うケアです。

②ラインケア
管理監督者によるケアです。

③事業場内資源によるケア
社内カウンセラーや健康管理室所属の保健師などが行うが、中小企業ではそこまで体制が整っているケースは稀です。

④事業場外資源によるケア
EAPとよばれる従業員向け支援サービスや、嘱託カウンセラーなど外部資源を指します。

この中で最も身近で効果があるのは「②ラインケア」です。業務の質的量的負荷などのストレス増強要因に対し、「上司・同僚によるサポートなどストレス緩和要因は、他項目の3倍の強度がある」とされる研究結果も出ています。

※「1次予防」については、次号ストレスチェック編の解説で触れたいと思います。