

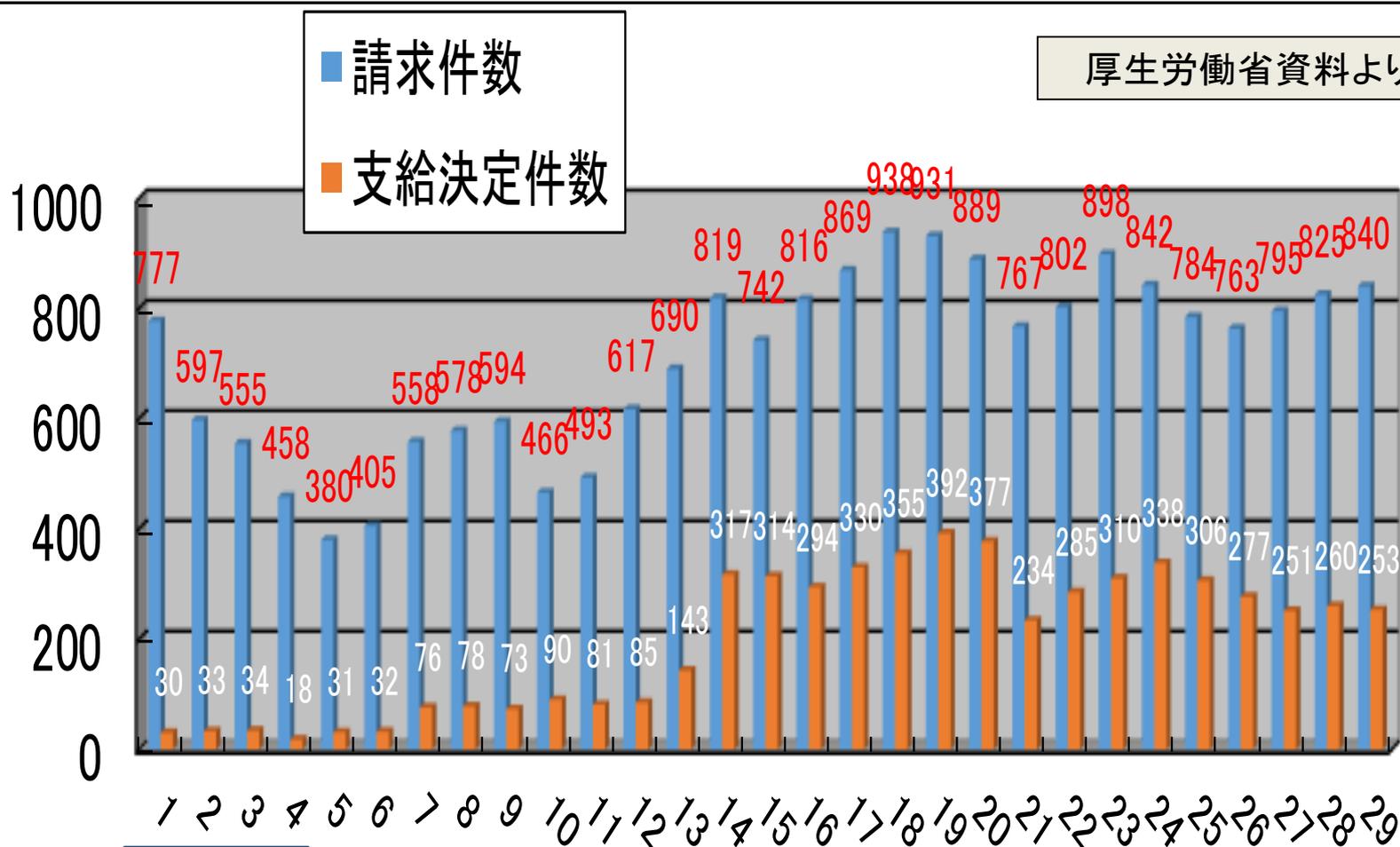
The background features a stylized globe with a grid pattern. Overlaid on the globe are several black silhouettes of business professionals in various poses, some carrying briefcases, suggesting a global business context. The text is centered over the globe.

# 働き方改革と これからの産業保健

浜口伝博(はまぐちつたひろ)  
産業医科大学産業衛生教授  
ファームアンドブレイン(有)取締役

# 脳血管疾患及び虚血性心疾患等 （「過労死」含む）の労災補償状況

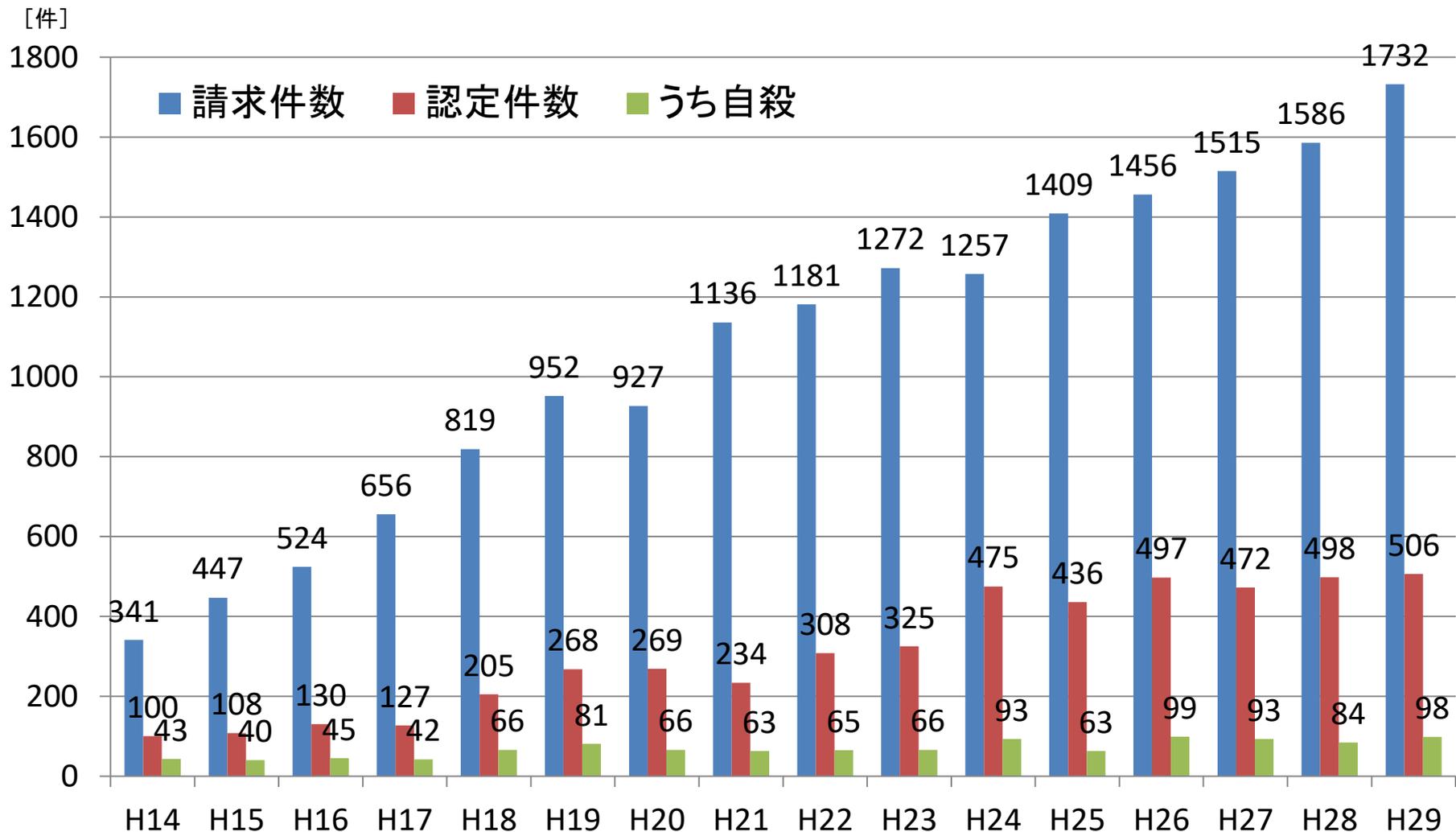
厚生労働省資料より作成



平成

新しい認定基準平成13年12月

# 精神障害等の労災補償状況



注：自殺には未遂を含む

(出典：脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況)

# 第12次労働災害防止計画の実績

資料2

## 【労働災害全体】

厚生労働省労働基準局安全衛生部 平成30年8月30日

目標	実績
【死亡災害】 死亡災害の撲滅を目指して、平成24年と比較して、平成29年までに労働災害の死亡者数を15%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 1,093人 → 978人 (10.5%減) 
【死傷災害】 平成24年と比較して、平成29年までに労働災害による休業4日以上の死傷者の数を15%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 119,576人 → 120,460人 (0.7%増) 

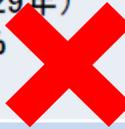
## 【労働災害件数を減少させるための重点業種対策関係】

目標	実績
【小売業】 労働災害による休業4日以上の死傷者の数を20%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 13,099人 → 13,881人 (6.0%増) 
【社会福祉施設】 労働災害による休業4日以上の死傷者の数を10%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 6,480人 → 8,738人 (34.8%増) 
【飲食店】 労働災害による休業4日以上の死傷者の数を20%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 4,375人 → 4,721人 (7.9%増) 
【陸上貨物運送事業】 労働災害による休業4日以上の死傷者の数を10%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 13,834人 → 14,706人 (6.3%増) 

## 【重篤度の高い労働災害を減少させるための重点業種対策関係】

目標	実績
【建設業】 労働災害による死亡者の数を20%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 367人 → 323人 (12.0%減) 
【製造業】 労働災害による死亡者の数を5%以上減少させる。	(平成24年) (平成29年) 199人 → 160人 (19.6%減) 

## 【健康確保・職業性疾病対策関係】

目標	実績
<p><b>【メンタルヘルス対策】</b> 平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。</p>	<p>(平成24年) (平成29年) 47.2% → 58.4% (11.2ポイント増)</p> 
<p><b>【週労働時間】</b> 平成23年と比較して、平成29年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を30%以上減少させる。</p>	<p>(平成23年) (平成29年) 9.4% → 7.7% (18.1%減)</p> 
<p><b>【化学物質対策】</b> 職場における化学物質管理の推進のため、平成29年までにGHS分類において危険有害性を有する全ての化学物質について、危険有害性の表示と安全データシート(SDS)の交付を行っている化学物質製造者の割合を80%以上とする。</p>	<p>(平成26年) (平成29年) ラベル: 47.7% → 68.6% (20.9ポイント増) SDS: 48.0% → 62.6% (14.6ポイント増)</p> 
<p><b>【腰痛】</b> 平成24年と比較して、平成29年までに社会福祉施設の腰痛を含む労働災害による休業4日以上之死傷者の数を10%以上減少させる(労働災害件数を減少させるための重点業種対策における目標と同じ)。</p>	<p>(平成24年) (平成29年) 社会福祉施設: 957人 → 1,227人 (26.9%増)</p> 
<p><b>【熱中症】</b> 平成20年から平成24年までの5年間と比較して、平成25年から平成29年までの5年間の職場での熱中症による休業4日以上之死傷者の数(各期間中(5年間)の合計値)を20%以上減少させる。</p>	<p>(平成20～24年の合計) 1,948人 (平成25～29年の合計) 2,423人 (24.4%増)</p> 
<p><b>【受動喫煙】</b> 平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にする。</p>	<p>(平成24年) (平成29年) 51.8% → 37.3% (14.5ポイント減)</p> 

# 目次

—働き方改革とこれからの産業保健—

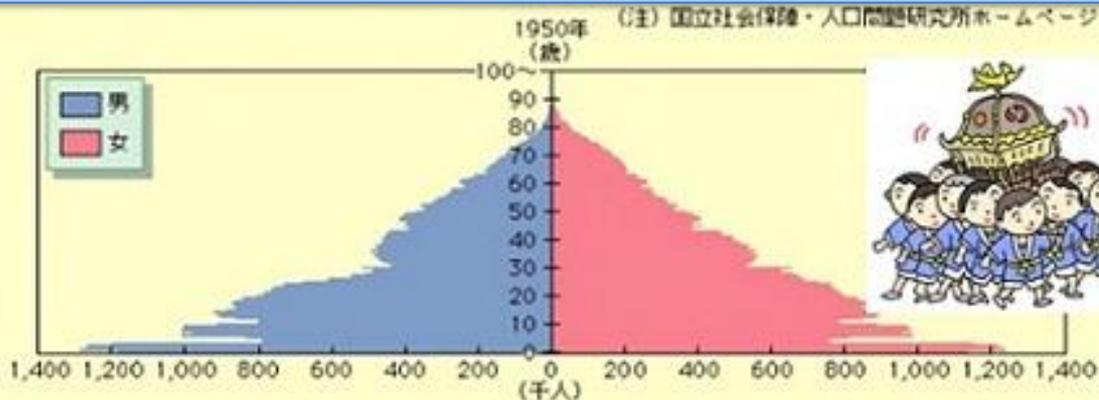
## I. 働き方改革の背景

## II. 安衛法改正と産業医活動

## III. これからの産業保健

# 日本の人口の推移

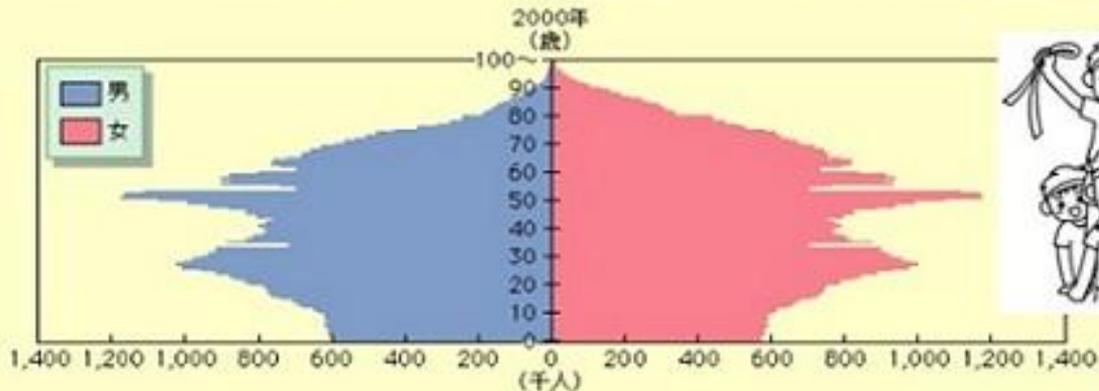
1950年



おみこし

労働者11人で、高  
齢者一人を支えた

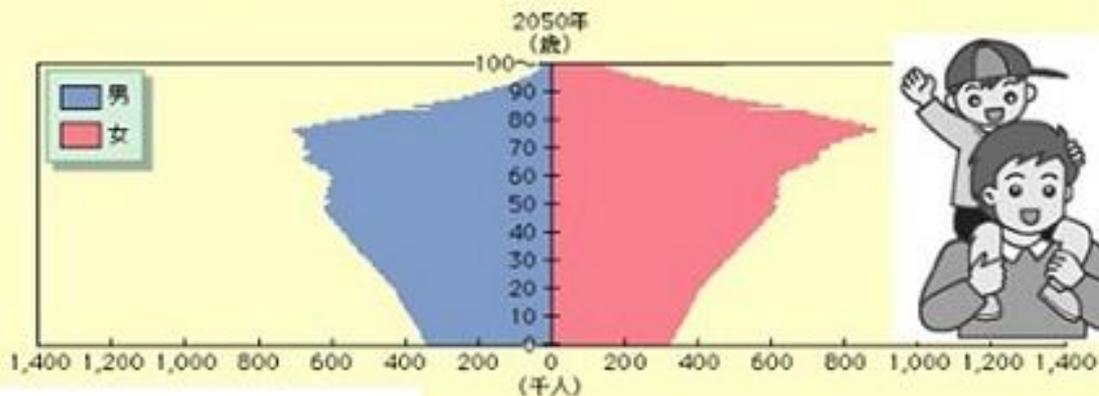
2000年



騎馬戦

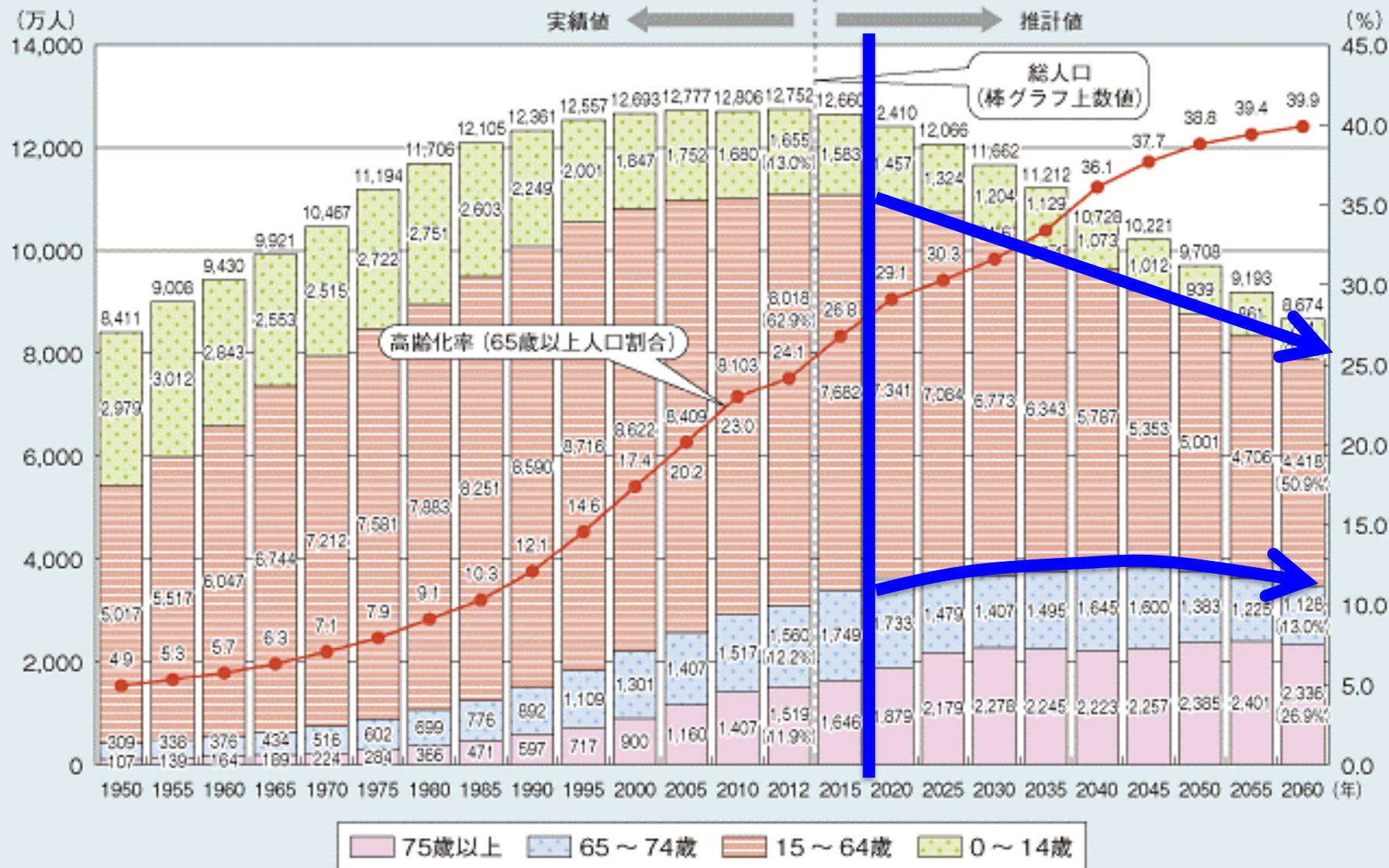
労働者2~3人  
で高齢者一人  
を支える

2050年



肩車

労働者一人が高齢者  
一人を支える

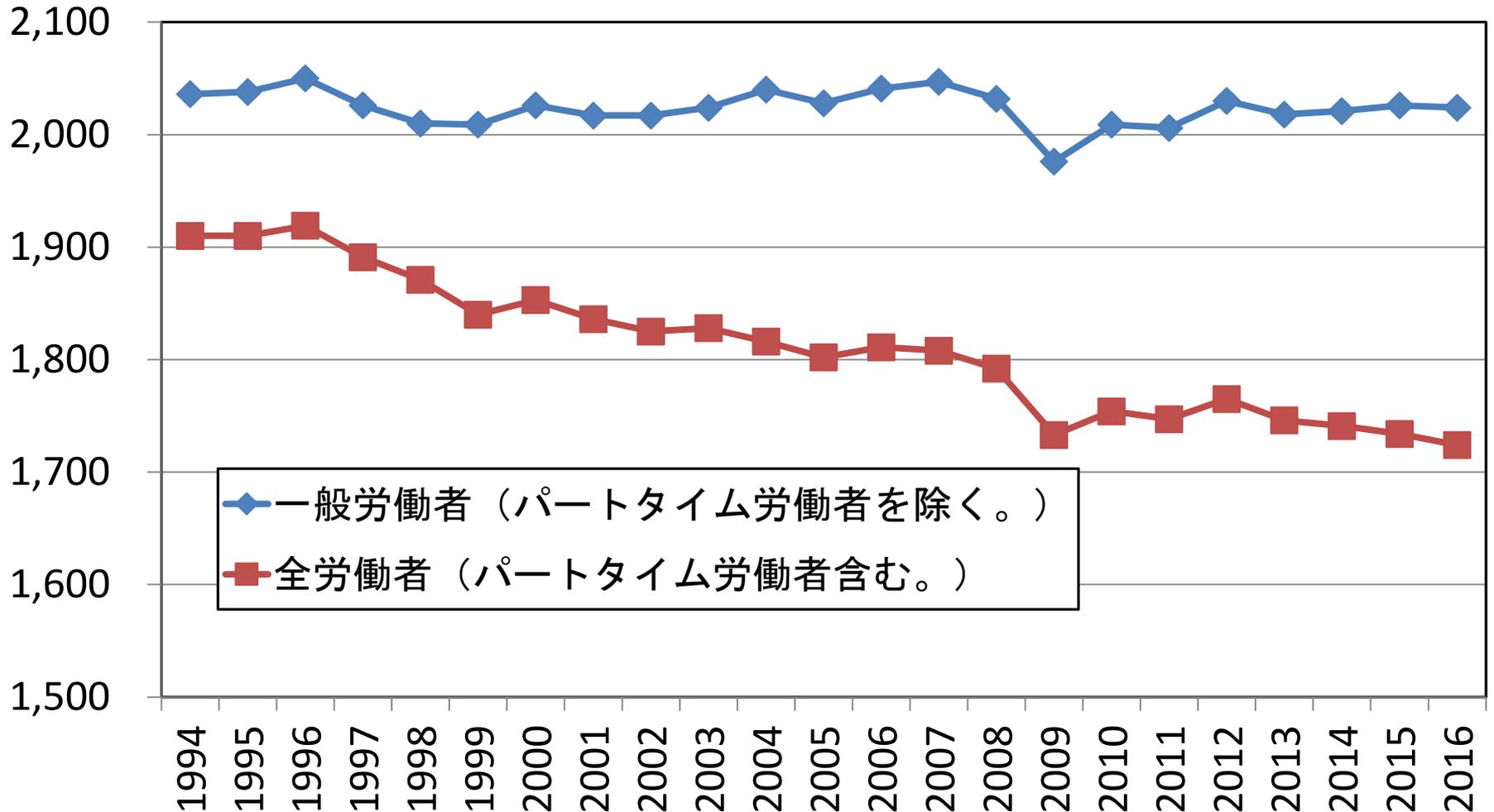


資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2012年は総務省「人口推計」（平成24年10月1日現在）、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

（注）1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

# 年間総労働時間の推移

年間総労働時間（時間）



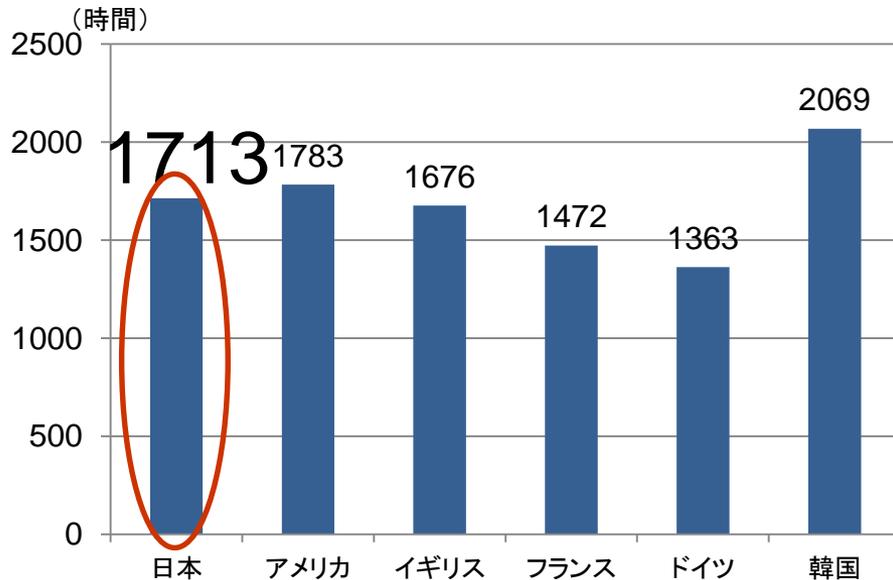
（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）事業所規模5人以上

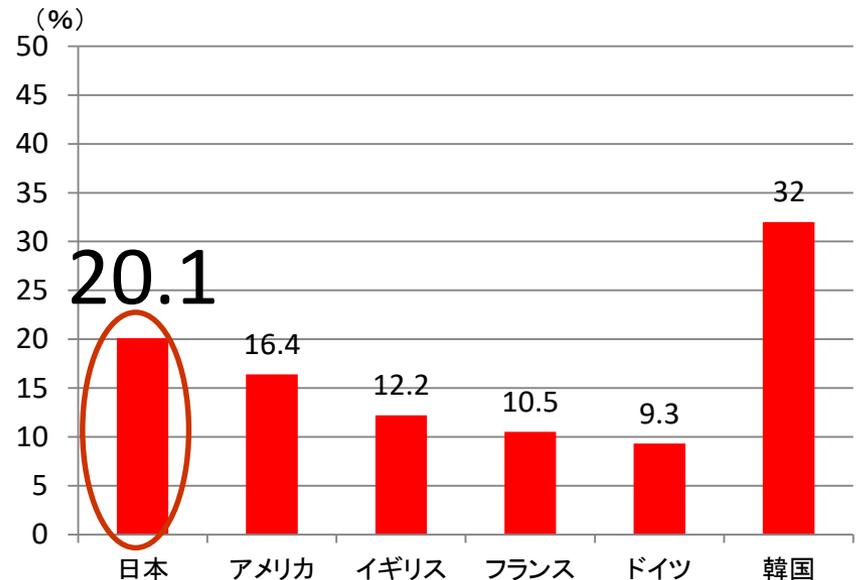
# 年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

日本は欧州諸国と比較して、①年平均労働時間が長く、②49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



○49時間/週以上働いている労働者の割合



<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2016年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

※ フランスのみ推計値

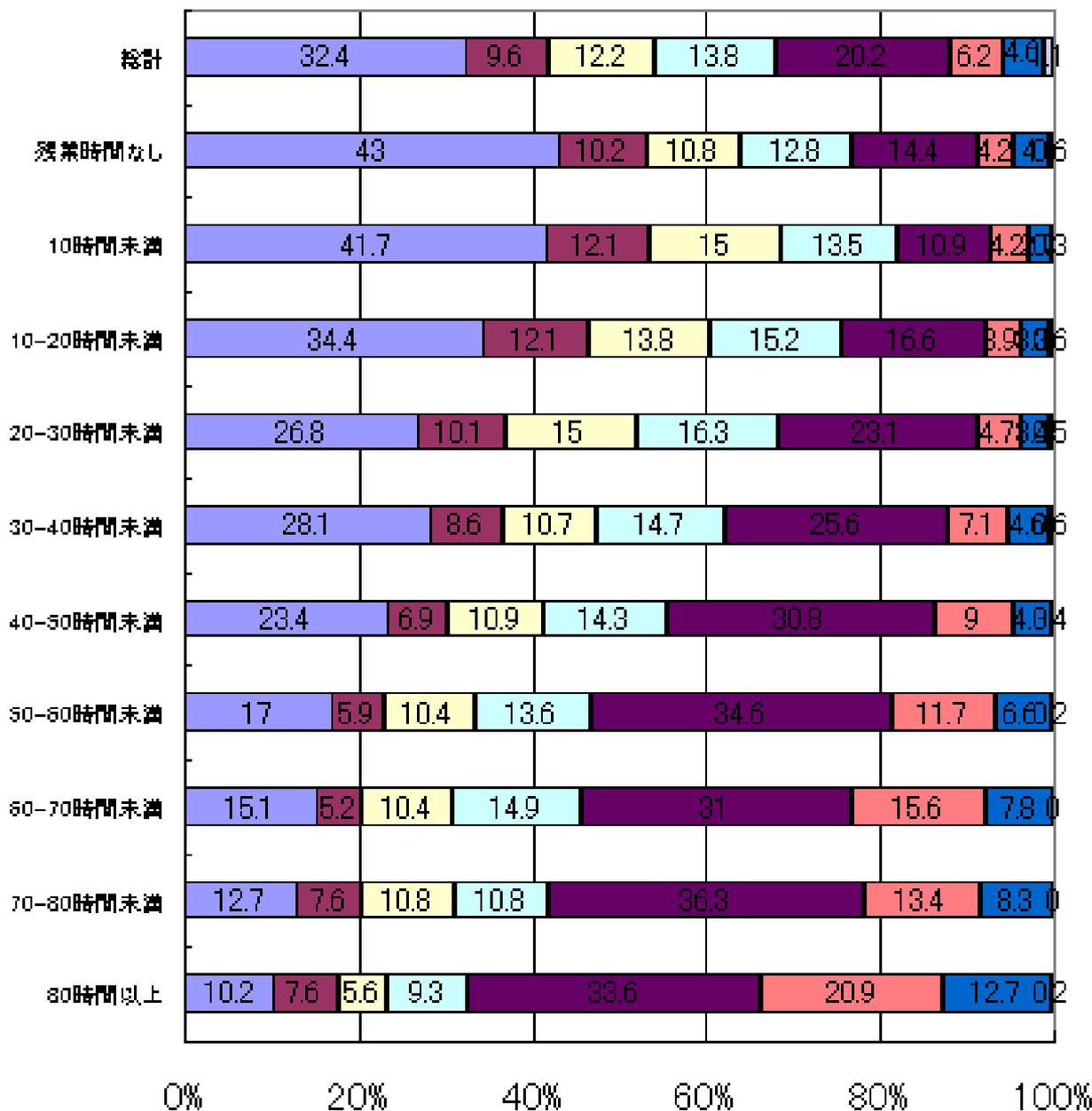
<事務局注>

※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す(韓国は2015年)。

(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」  
OECD Database

(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」  
ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)

1週間のうち、家族(配偶者)と一緒に夕食をとっている回数(既婚者) (残業時間別)



休み方改革  
が必要だ！

- ほぼ毎日
- 週5,6回くらい
- 週4回くらい
- 週3回くらい
- 週2回くらい
- 週1回くらい
- ほとんどない
- NA

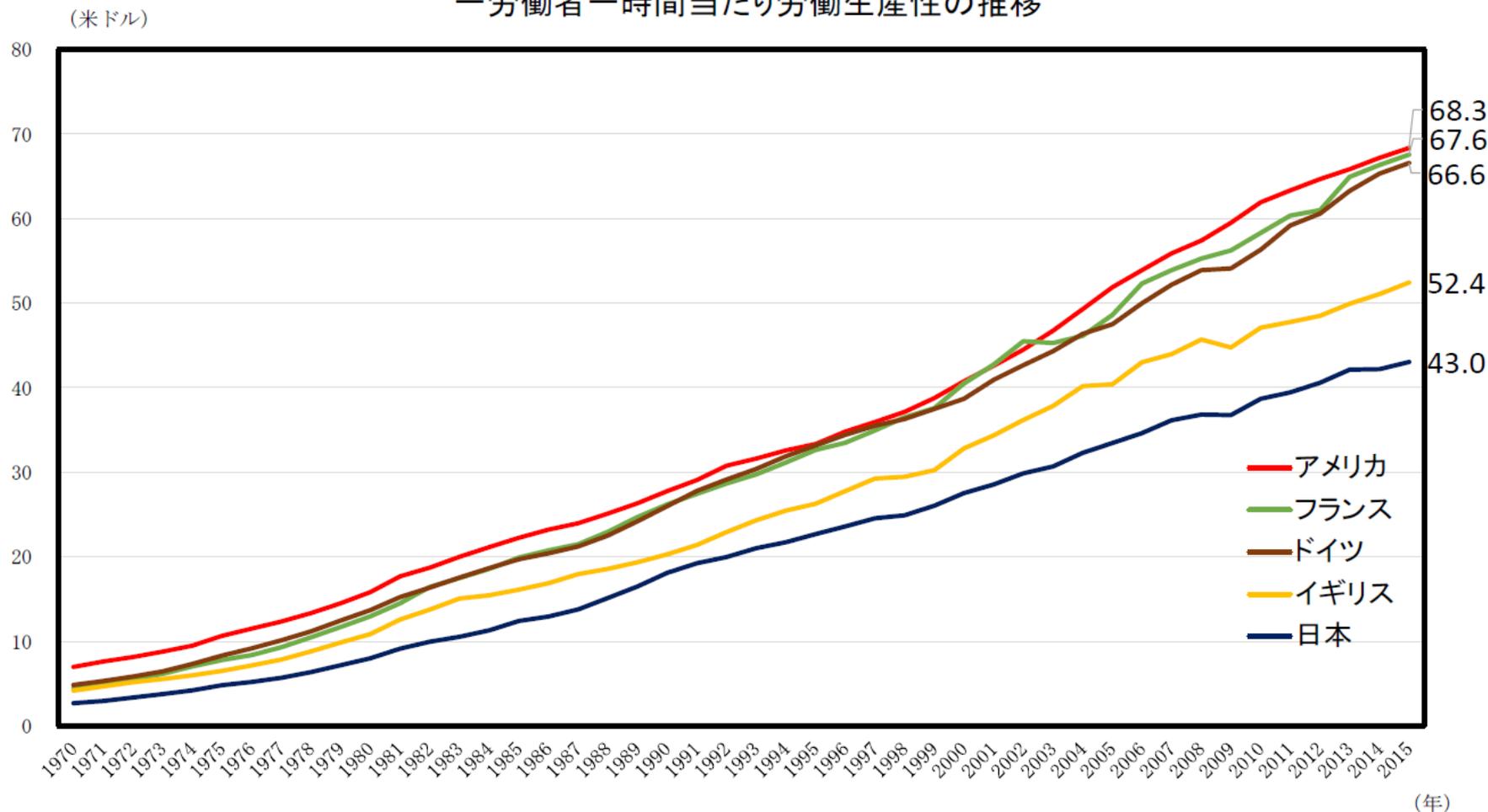


連合：2002年  
実施、約2万3  
千人(配布43,  
860枚)

# 我が国の労働生産性

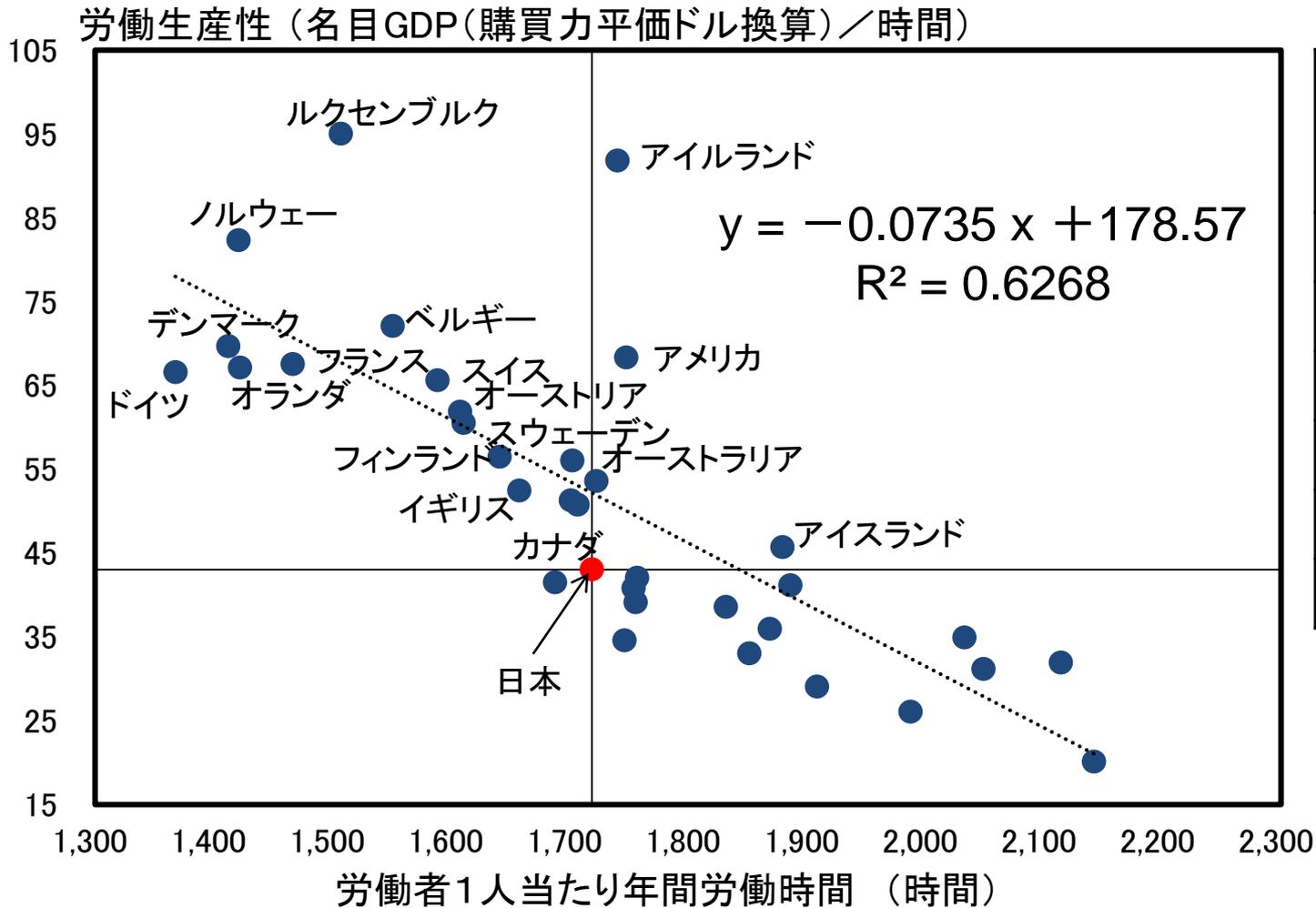
○他の先進国と比べ、我が国の時間当たり労働生産性は低く、米仏独との差は拡大傾向。

一労働者一時間当たり労働生産性の推移



- (備考) 1. OECD.Statにより作成。  
2. 労働生産性は一労働者一時間当たりの名目GDPで、購買力平価 [Current PPP] でドル換算したもの。

# 年間総労働時間と労働生産性の相関



（備考） OECD.Statにより作成。 2015年の値。

# 日本の労働制度と働き方にある課題

**正規、非正規の不合理な処遇の差：** 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、**頑張ろうという意欲をなくす。**

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく

正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって**労働生産性が向上**していく。

**長時間労働：** 健康の確保だけでなく、**仕事と家庭生活との両立を困難**にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

長時間労働を自慢するかのような現状を変えていく

長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、**労働参加率の向上**に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの**労働生産性向上**につながる。

**単線型の日本のキャリアパス：** **ライフステージに合った仕事の仕方**を選択しにくい。

単線型の日本のキャリアパスを変えていく

転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、**自分に合った働き方を選択**して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の**生産性の向上**にも寄与。

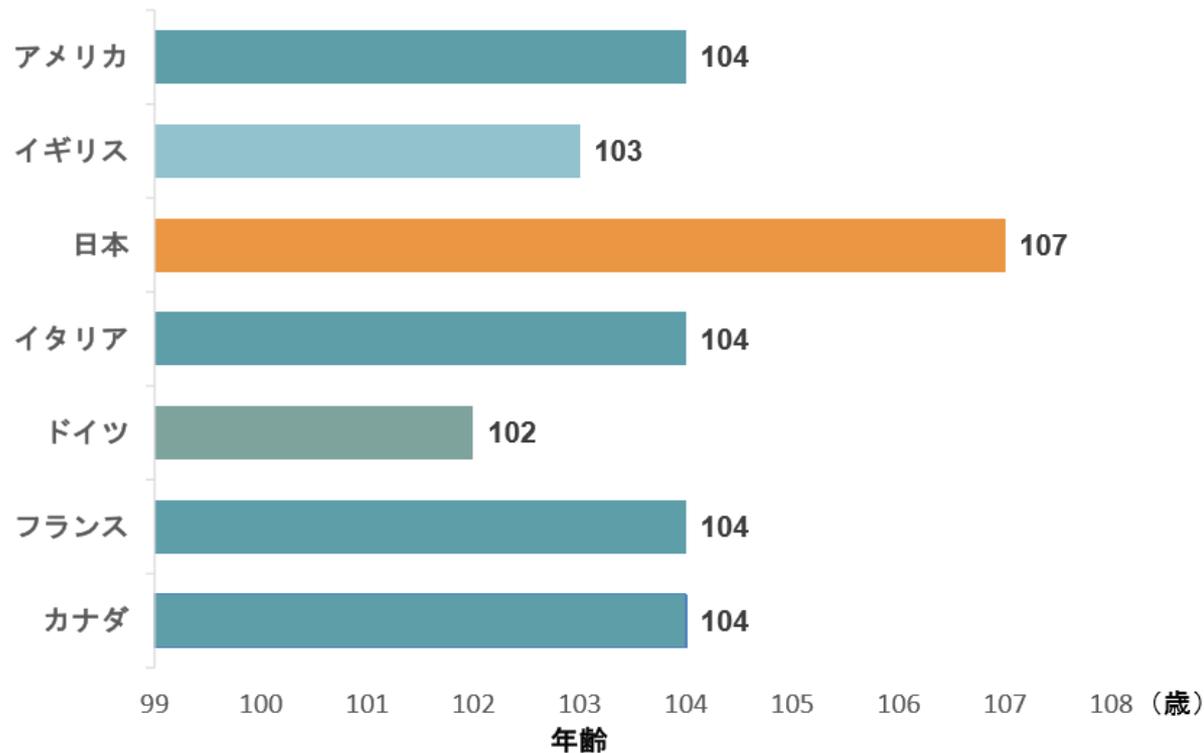
# 働き方改革の背景(まとめ)

- 少子高齢化による労働力人口の減少  
→ 女性・高齢者等の更なる活躍が必要
- 一億総活躍の目指すもの  
→ 女性・高齢者等の活躍促進  
→ 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要  
(※) 長時間かつ硬直的な労働時間(正社員)  
低賃金と不安定な雇用(非正規)等
- 経済が好転し、雇用情勢がタイトな、今がチャンス
- 一億総活躍 → 働き方改革という流れ

# 人生100年時代構想会議設置(29年9月8日)

## 日本への贈り物

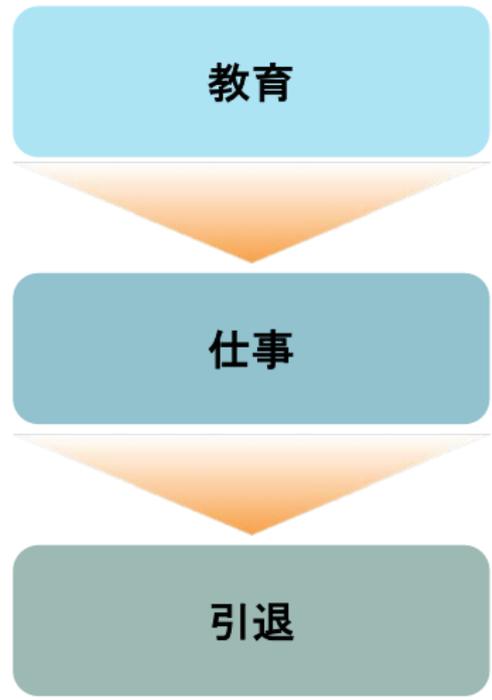
2007年生まれの子どもの50%が到達すると期待される年齢:



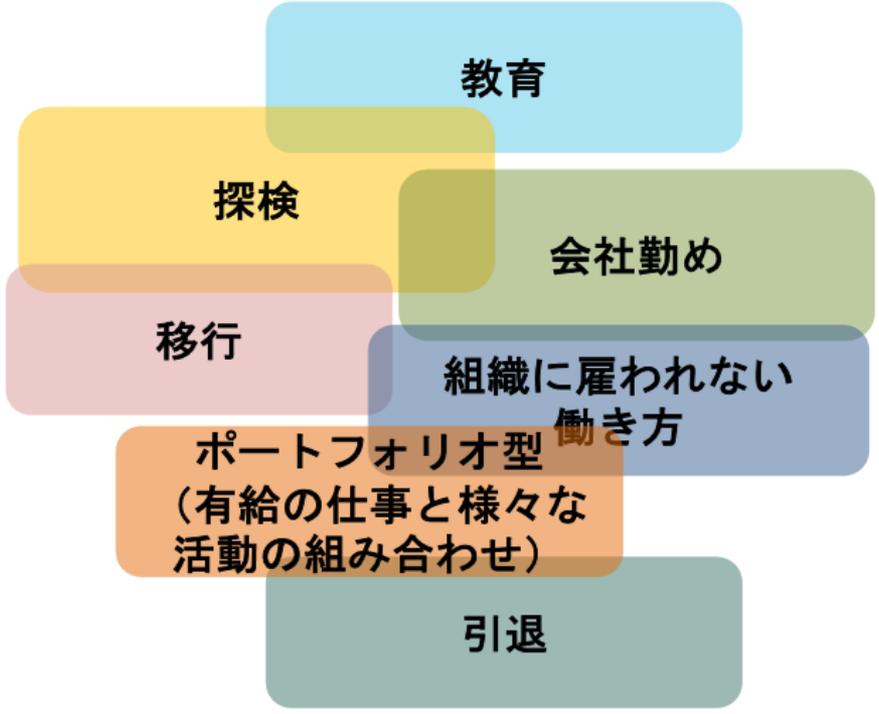
# 人生100年時代構想会議設置(29年9月8日)

## 1. マルチステージの人生

3ステージのモデル



マルチステージの人生



© PROFESSOR LYNDIA GRATTON 2017 © SLIDE 7  
Source: Lynda Gratton & Andrew Scott. (2017). The Corporate

# 人生の各段階における主な健康管理のイメージ

平成時代まで



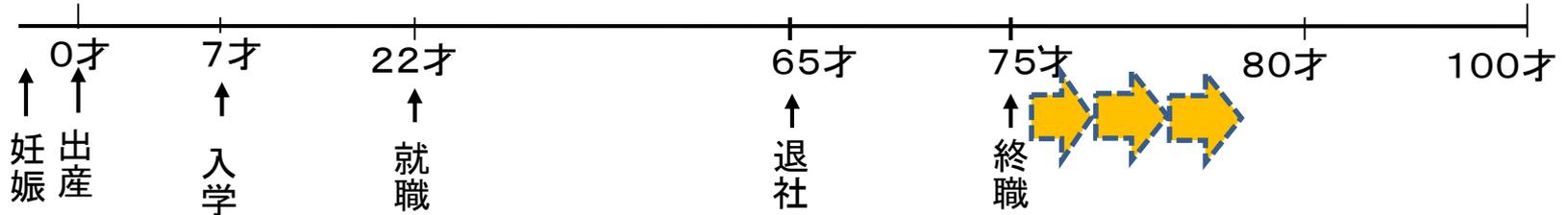
人生百年時代

産業医活動の拡大



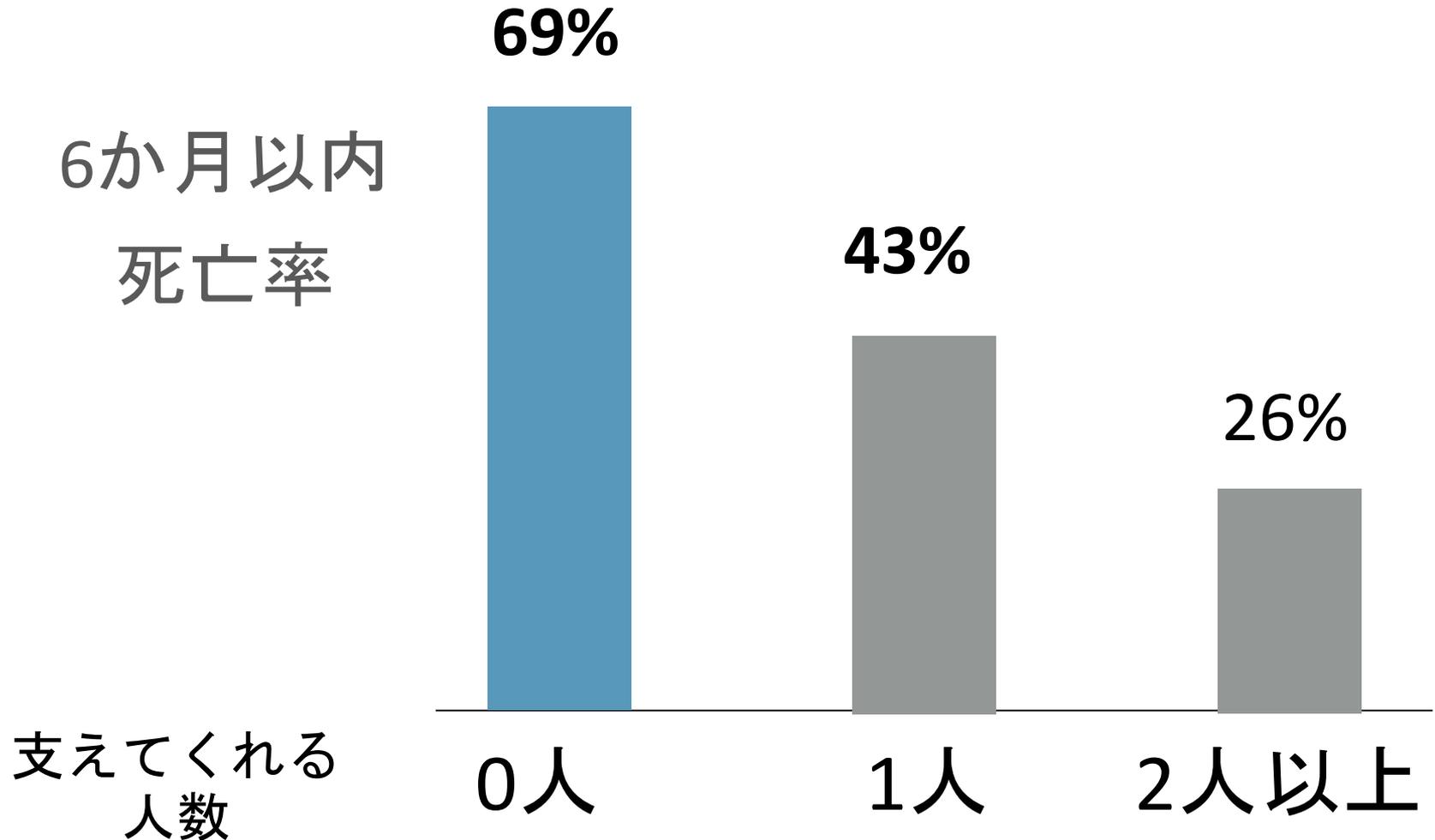
健康増進、疾病予防、健康教育、治療と仕事の両立 等

年齢



# 急性心筋梗塞で入院した75歳以上の男女117名

## ～見舞いの来室人数別死亡率（同一病院同一主治医）～



# 目次

—働き方改革とこれからの産業保健—

## I. 働き方改革の背景

## II. 安衛法改正と産業医活動

## III. これからの産業保健

# 労災構造の変化

## 疾病構造の変化

生活習慣病増加  
がんの増加  
高齢者健康管理  
メンタル不調対策  
感染症対策

過重労働問題  
精神障害問題  
過労自殺問題  
障がい者対応  
パワハラ対応  
セクハラ対応  
海外勤務者対応  
在宅勤務増加  
訴訟対策

## 産業構造の変化

第4次産業革命  
IoT、AIの進展

仕事と治療の  
両立支援の要求

リスク  
マネジメント  
の要求

ストレス管理  
の要求

有害業務  
対策要求

健康経営  
の要求

産業医へ  
の期待

# 産業医の担当業務

(産業医の不安)

企業の期待

産業保健に関わる  
裁判判例

治療と就業  
の両立問題

労働者のメンタル不調  
問題

産業医への  
法的要求

健診後の事後措置  
職場巡視／衛生委員会出席  
衛生教育

電通事件 三菱電機事件  
ヒューレットパッカード事件

大阪K協  
会事件

EC事件

十全総合病  
院事件

難治疾患者 就業年齢の  
の就業継続 がんの増加

発達障害

新型うつ病

人格障害

産業医権限強化  
勧告権の尊重

うつ病 パニック  
障害

適応障害

ストレス反応

過重労働面接

復職判定  
復職支援

ストレスチェック  
高ストレス者面接

治療と仕事両立支援

年代の進行→

# 労働安全衛生法改正の概要

## 1 面接指導等

(安衛法) **研究開発業務**に従事する労働者及び**高度プロフェッショナル制度**の対象労働者が、長時間労働（安衛則により**1月当たり100時間超**）を行った場合、**申出なし**で医師による**面接指導の実施**を事業者**に義務付け**（**罰則付き**。労働者にも**受診義務あり**。）。

(安衛則) 一般労働者に対する面接指導の対象を、現行の「**1月当たり100時間超**」から「**1月当たり80時間超**」へ見直し。

(安衛法) **客観的な方法**その他適切な方法により**労働時間の状況を把握**することを事業者**に義務付け**。

(安衛則) 長時間労働者（**1月当たり80時間超**）に対し、**労働時間の状況に関する情報を通知**することを事業者**に義務付け**。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 2 産業医の独立性・中立性の強化

(安衛法) 産業医は、必要な**医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないものとする**（理念規定の創設）。

(安衛則) 産業医に、**知識及び能力の維持向上の努力義務**。

(安衛則) **産業医の解任等について衛生委員会への報告を事業者**に義務付け。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 3 産業医に対する情報提供等

(安衛法) **産業医への情報提供**を事業者に義務付け。

(安衛則) **提供を義務付ける情報**は以下のとおり。

- ・ **健康診断、面接指導**（長時間労働及びストレスチェック）  
を実施後の**就業上の措置の内容等**
- ・ **長時間労働者**（80時間超の時間外・休日労働）の氏名、**超過時間等**
- ・ **労働者の業務に関する情報**（産業医等が健康管理等を行うために必要と認めるもの）

# 長時間労働者の健康確保の強化

拡充

《ガイドライン→法律》  
事業者が全ての労働者の  
労働時間の状況を把握

拡充

《省令→法律》  
事業者が長時間労働者の  
情報を産業医に提供  
《100→80h/月超》

《省令》

産業医が長時間労働者に  
面接指導の申出を勧奨

拡充

《省令》  
長時間労働者が事業者に  
面接指導の申出  
《100→80h/月超》

新規

《省令》  
産業医が事業者から  
意見を求める  
(勧告を行う場合)

新規

《法律》  
事業者が措置内容等を  
産業医に情報提供

新規

《法律》  
事業者が勧告内容を  
衛生委員会に報告

《法律》

産業医が事業者に勧告  
(必要があると認める場合)

《法律》  
事業者が必要な措置に  
ついて医師の意見を聴く

《法律》  
事業者が医師の意見を  
踏まえて措置を講じる

《法律》  
事業者が医師による  
面接指導を実施

産業医が事業者に勧告  
(必要があると認める場合)

# 労働安全衛生法改正の概要

## 4 産業医の権限の明確化

(安衛則) 事業者が与えなければならない**産業医の具体的な権限を例示。**

- ・ **事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。**
- ・ **労働者から情報収集すること。**
- ・ **緊急時に、労働者に対して必要な措置を指示すること。**
- ・ **衛生委員会に対して調査審議を求めること。**

# 労働安全衛生法改正の概要

## 5 産業医の勧告の実効性の確保

(安衛則) 産業医が勧告をしようとするときは、**あらかじめ事業者の意見**を求めるものとする。

(安衛則) **産業医の勧告**について、**衛生委員会への報告**を事業者**に義務付け**。

(安衛則) **衛生委員会の意見**及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の**記録・保存**を事業者**に義務付け**。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 6 健康情報の取扱いルールの明確化・適正化

(安衛法・じん肺法) 事業者は、労働者の健康情報を取り扱うに当たっては、労働者の**健康の確保に必要な範囲内で取り扱う**（本人の同意がある場合等を除く。）。

(安衛法・じん肺法) 労働者の**健康情報を適正に管理**するために必要な措置を事業者に義務付け。

(安衛法・じん肺法) **厚生労働大臣は**、事業者による健康情報の取扱いの適切かつ有効な実施を図るため**必要な指針を公表**する（必要に応じて指導等ができる。）。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 7 産業医等に直接健康相談ができる環境整備

(安衛法) 産業医等が**労働者からの健康相談**に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備**等を、事業者の努力義務として規定。

(安衛法) 産業医の業務に関する事項等を、**労働者に周知**することを事業者<sup>に</sup>義務付け。

(安衛則) **周知を義務付ける事項**は以下のとおり。

- ・ **産業医の業務**の具体的な内容
- ・ 産業医に対する**健康相談の申出方法**
- ・ **健康情報の取扱方法**

# 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針①

## <指針の目的>

- 労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。
- 事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

## <指針のポイント>

労働者の健康情報

- ①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができる健康情報は労働者に周知した上で取得
- ②労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができない健康情報は、本人同意を得た上で取得

必要に応じて健康情報を加工

産業保健部門

(労働者の全健康情報を取得)

産業医



健康管理担当者



人事労務管理部門等



人事労務管理者



労働者の上司

労働者等の安全・健康確保の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

# 目次

—働き方改革とこれからの産業保健—

## I. 働き方改革の背景

## II. 安衛法改正と産業医活動

## III. これからの産業保健

# 第13次 労働災害防止計画 (2018年度～2022年度)

- (1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進
- (2) 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進
- (3) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進
- (4) 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進
- (5) 化学物質等による健康障害防止対策の推進
- (6) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化
- (7) 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進
- (8) 国民全体の安全・健康意識の高揚等

# 産業社会と産業医学

一次産業

二次産業

三次産業

農業社会

軽工業社会

重工業社会

技術社会

情報社会

ハザード

リスク

労働態様

有所見  
労働者

過重  
労働者

精神不調  
労働者

危機対策

人間の  
外側

人間の  
内側

有害業務対策

人間工学の  
適応

復元管理

リスク

アセスメント

マネジメント  
システム

メンタルヘルス

新型インフルエ  
ンザ対策

中毒学

安全衛生委員  
会の活性化

海外社員管理

ハラ/  
パハラ

感染症対策

生活習慣病  
対策

特定健診・特定  
保健指導

ゲーム  
世代

つながること  
で安心感

携帯世代

睡眠不足の  
慢性化

ネット  
世代

強い叱責  
に弱い

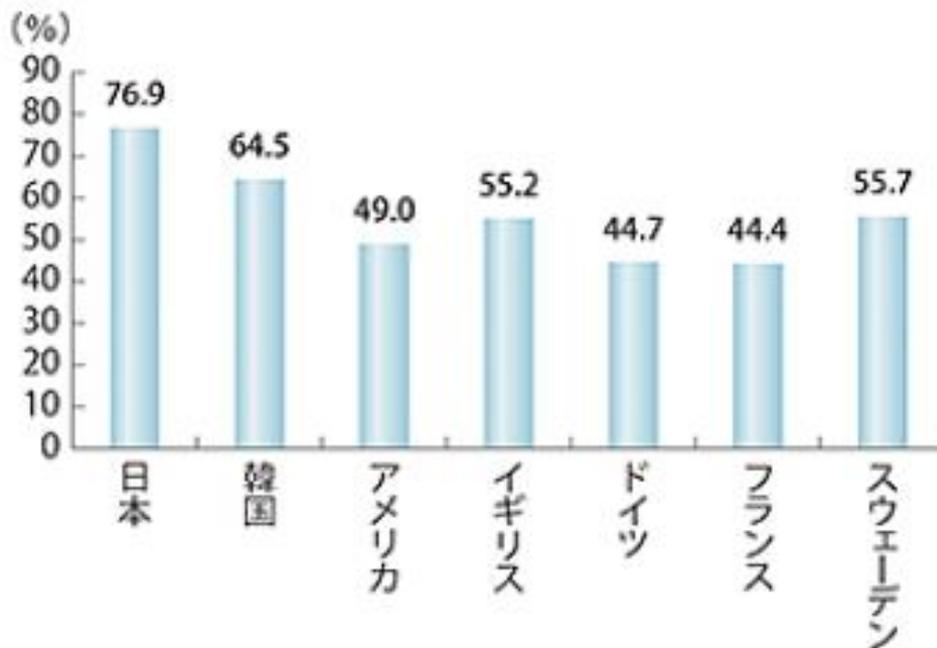
テキスト(文字)  
への過敏性

ゆい

日本を含めた7カ国の満13～29歳の若者を対象とした意識調査（我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成25年度）内閣府  
<http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26gaiyou/tokushu.html>

図表4

つまらない、やる気が出ないと感じたこと

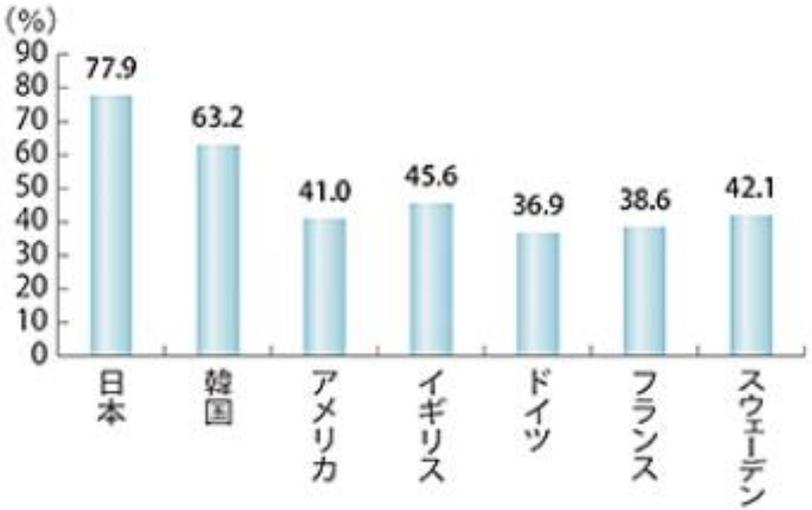


(注) この1週間の心の状態について「次のような気分やことがらに関して、あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。」との問いに対し、「つまらない、やる気がでないと感じたこと」に「あった」「どちらかといえばあった」と回答した者の合計。

- 諸外国と比べて、悲しい、ゆううつだと感じている者の割合が高い。

**図表5**

ゆううつだと感じた



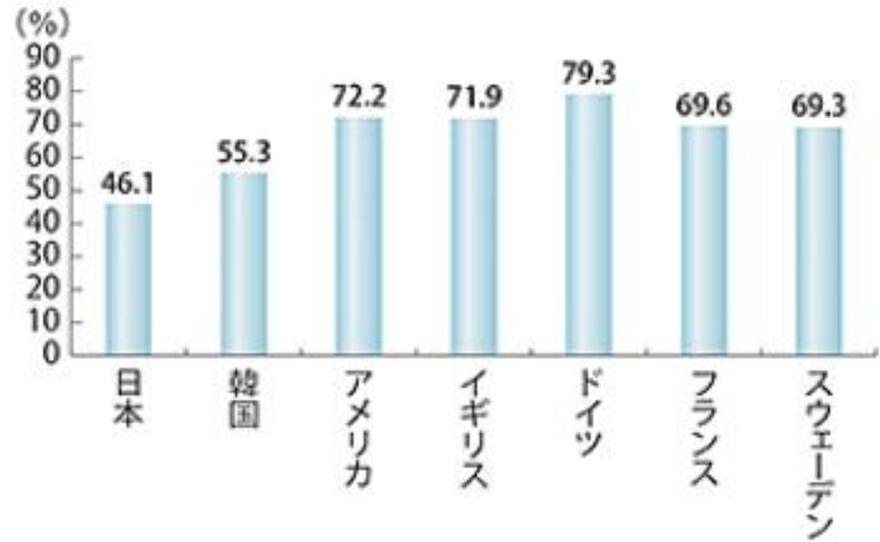
(注) この1週間の心の状態について「次のような気分やことがらに関して、あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。」との問いに対し、「ゆううつだと感じたこと」に「あった」「どちらかといえばあった」と回答した者の合計。

日本を含めた7カ国の満13～29歳の若者を対象とした意識調査(我が国と諸外国の若者の意識に関する調査(平成25年度)内閣府

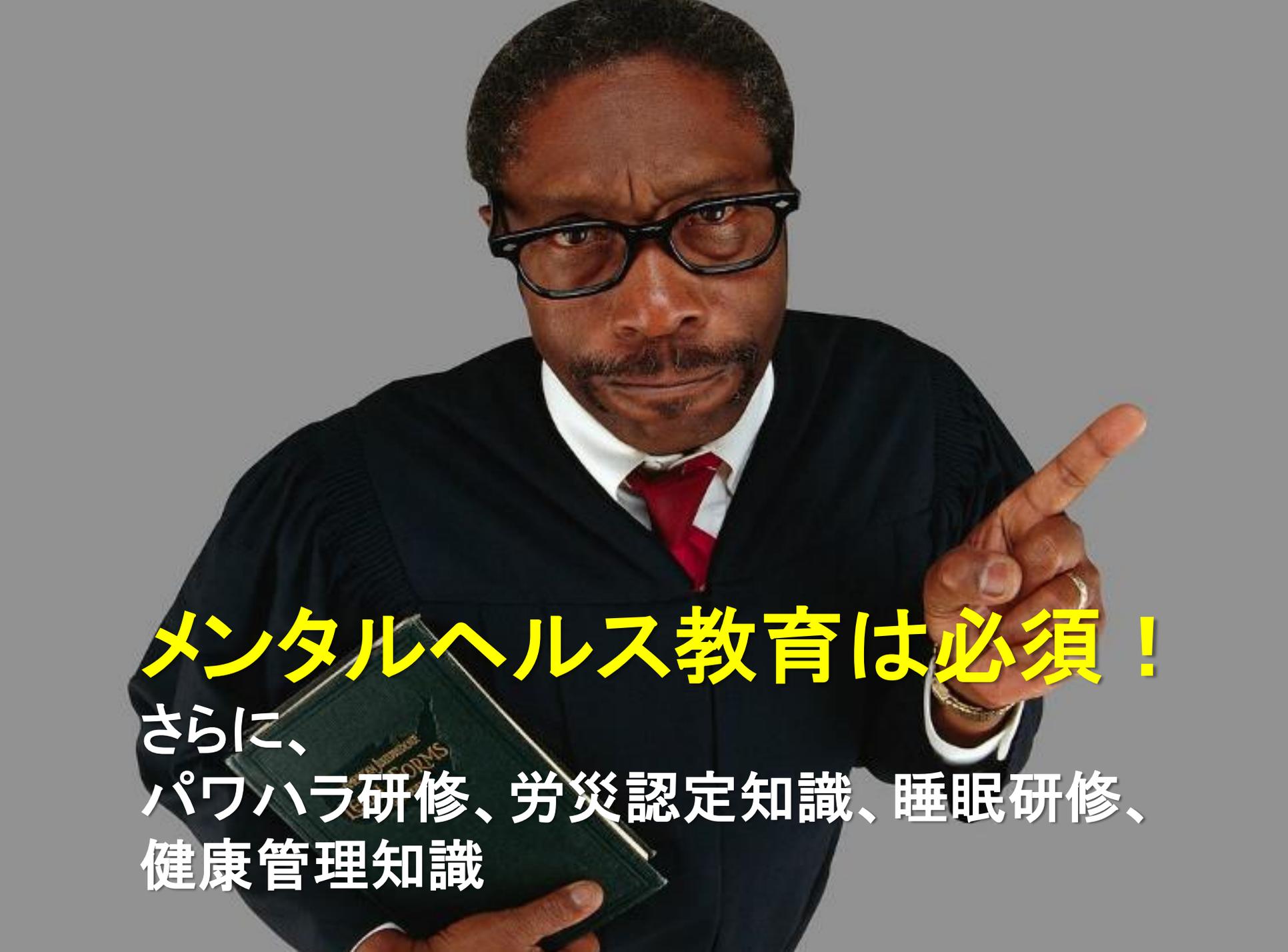
<http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26gaiyou/tokushu.html>

**図表16**

職場の満足度



(注) 「あなたは、今の職場に満足を感じていますか。」との問いに対し、「満足」「どちらかといえば満足」と回答した者の合計。

A man with short dark hair, wearing black-rimmed glasses, a dark blue suit jacket, a white shirt, and a red tie. He is pointing his right index finger upwards and holding a dark green book in his left hand. The book has some text on the cover, including 'FORMS'.

**メンタルヘルス教育は必須！**

さらに、

パワー研修、労災認定知識、睡眠研修、  
健康管理知識

人間は年を重ねた時老いる  
のではない。  
理想をなくした時老いるの  
である。

人間は信念とともに若く、  
疑念とともに老いる。

自信とともに若く、  
恐怖とともに老いる。

希望ある限り若く、  
失望とともに老いる。

いあぢわな  
いづも  
じぶんの  
こころが  
まいる

たしを  
あ

# 3D から 3S へ

・だって…

・でも…

・どうせ…



・すてき…

・すごい…

・すばらしい…



ご静聴  
ありがとうございました！



浜口伝博

<http://www.fbrain.jp/>