

産業医需要供給実態調査事業報告書

平成三十年三月

平成 30 年 3 月

産業医需要供給実態調査事業委員会

学校法人産業医科大学 ・ 公益財団法人産業医学振興財団

はじめに

近年、職場においてストレスからくるメンタル面の不調や長時間労働などによる脳心臓疾患が問題となっており、少子高齢化社会を迎える中で、労働者が健康を維持しつつ働き続けることができる環境の整備が大きな課題となっています。平成 29 年に策定された国の働き方改革実行計画においても、長時間労働の是正、治療と仕事の両立支援、高齢者の就業促進などが掲げられ、各事業所で労働者の健康確保対策に取り組む産業医や産業保健従事者への需要と期待が高まっています。

産業医科大学はわが国で唯一の産業医を育成する教育機関ですが、企業からの産業医求人は年々増加し、産業医資格を取得できる研修会への受講希望も大幅に増加しています。産業医学の振興と職場における労働者の健康管理の充実を使命とする公益財団法人産業医学振興財団は、平素から厚生労働省、日本医師会、都道府県医師会、(独)労働者健康安全機構とともに質の高い産業医を輩出するために全国の産業医を対象とした産業医研修事業に取り組むとともに、質の向上に資する調査研究事業を行ってきました。昨今、働き方改革、健康経営等により事業所から質の高い専属産業医、嘱託産業医の求人が増加している一方で、産業医資格を有する医師が、産業医を希望しても産業医契約締結まで進まない事例、即ちアンマッチについてよく聞きます。

そこで、産業医科大学は平成 29 年度の調査研究事業として、産業医を採用する事業所から産業医に期待する活動内容、採用の際の勤務条件、有効な採用ルートなどを調査し、一方産業医からは産業医活動をする際に望む環境条件、勤務条件、有効な入職ルートなどを調査することにより、求人と求職にかかるアンマッチの原因を探索することを目的とし、産業医需要供給実態調査事業を産業医学振興財団と共同で行うこととしました。

この調査研究事業を行うにあたっては、調査研究計画の企画、実施、調査結果の分析、課題の検討などを行うために、産業医学、産業保健、企業における産業保健活動、地域における医療政策など幅広い分野の専門家の方々に参加いただくことが必要であり、産業医需要供給実態調査事業委員会を設置し、本調査研究事業を進めて参りました。

今回、多くの事業所、産業医、産業医希望者の皆様にアンケート調査にご協力をいただき、その結果に基づき委員会で検討を重ねた結果、事業所が採用したい産業医、産業医が勤務したい事業所とのギャップ、産業医契約締結を目的とする事業所と産業医資格者とを仲介する機関の周知、機能強化など、様々な事業所と産業医資格者とのマッチングについて論点となる事項を取りまとめることができました。

この調査事業報告書が、端緒となって、今後、様々な分野で円滑な事業所と産業医のマッチングの研究が進展することを期待するとともに、本調査研究事業にご協力いただいた皆様方に委員会を代表して感謝申し上げます。

平成 30 年 3 月 20 日

産業医需要供給実態調査事業委員会

座長 櫻井 治彦

目 次

はじめに

第 1 章 調査事業の概要

1 本事業の趣旨	1
2 委員会での審議事項	1
(1) 産業医の需要供給の実態把握のあり方	1
(2) 産業医の実態調査の実施と調査の結果	1
(3) 調査結果から見た産業医の需給調整に係る委員の意見	4
(4) 今後に向けた論点	7
3 調査の方法等について	8
(1) 調査対象の選定について	8
(2) 回収状況等について	9
(3) 集計方法、調査結果のまとめ方について	10
別紙	11

第 2 章 事業所調査結果

1 事業所の所在都道府県、業種、常用労働者数について	14
2 現状の産業保健部門の業務見通しについて	15
3 平成 29 年 6 月 30 日現在の産業保健部門の職員数と 5 年前と比べた人数の変化、今後の増員希望数	16
4 今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野	22
5 平成 29 年 6 月 30 日までの 2 年間に産業医の退職・転勤あるいは契約者変更はありましたか	25
5-1-1 当該の産業医の退職・転勤あるいは契約者変更理由	28
5-1-2 当該の産業医の退職時等の年齢区分	34
5-1-3 当該の産業医の勤続年数	34
5-1-4 後任の産業医選任で苦慮されたことはどのようなことですか	35
5-2-1 現産業医の勤続年数	37
6 近年、事業所で産業医を確保する場合、人材確保は容易と考えていますか	39
7 産業医の採用あるいは選任ルートに関する質問	52
8 産業医の採用において困る点について	57
9 採用した産業医の職務能力向上にはどのような能力向上機会がありますか	61
10 産業保健活動の支援を受ける先を持っていますか、またあれば利用したいですか	64
11 今後の産業保健部門の運営には、どのような機能の向上や確保が必要と考えますか	67
12 今後の産業保健活動を充実する場合に大事だと考えている事項について	70

第 3 章 産業医個人調査結果・産業医希望者調査結果

1 産業医個人調査結果	73
1-1 回答者性別・年代	74

1-2	現在持っている産業医に関する資格	75
2-1	当該事業所における産業医勤務年数	76
2-2	他事業所も含めこれまでの産業医としての経験年数	76
2-3	当該事業所への産業医出務頻度	76
2-4	現在、産業医（常勤・非常勤）として選任されている事業所数	77
2-5	現在、産業医活動（常勤・非常勤）に従事できる1カ月当たりの最大累積日数	77
2-6	当該事業所における勤務形態	80
2-7	当該事業所へ産業医として選任された際の経路	83
2-8	当該事業所との産業医契約について	86
3-1	産業医の職務を行う上で、以下の項目をどの程度重視しますか	89
3-2	充実した産業医活動を行うために、以下の項目についてどの程度、重要と考えていますか	94
3-3	産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報について、優先度の高い項目の番号を3つまで選んで下さい	103
3-4	充実した産業医活動を行ったり有益な産業保健情報を取得するために、必要な産業保健関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、重要度の高い項目の番号（積極的に活用したい項目の番号）を3つまで選んで下さい	105
4-1	今後、産業医として選任される際、利用したい経路はどれですか	109
5-1	産業医として以下の活動にこれまでどの程度取り組んできましたか。また、今後どの程度取り組みたいと考えていますか	112
補足資料	事業所調査と産業医個人調査の相互比較	126
1	産業医が利用したいと考える紹介経路別の事業所が実際に利用したことがある紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）	127
2	産業医が利用したいと考える紹介経路別の事業所がサービスを充実してほしいと考える紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）	128
3	事業所が産業医採用の際に困る事項別の産業医が採用の際重視する点について（分析対象設問；事業所調査票8、産業医個人調査票3-1）	129
4	事業所が実際に利用したことがある紹介経路別の産業医が利用したいと考える紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）	130
5	事業所がサービスの充実を望む紹介経路別の産業医が利用したいと考える紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）	130
2	産業医希望者調査結果（夏期講座受講者）	131
0	夏期講座受講者およびアンケート回答者の地域分布	132
1-1	受講者性別・年代	133
1-2	医師としての活動年数	133
1-3	現在の主な所属先	134
1-4	現在の勤務先所在地（都道府県）	134
1-5	現在の専門診療科	135
2-1	産業医資格を取得しようと思った理由	136
2-2	今後、取得したいと思う産業医に関する資格	137

2-3	今後、産業医として勤務する際に希望する勤務形態	137
2-4	今後、産業医活動に従事できる1カ月あたりの最大累積日数	138
2-5	今後、産業医として新規に選任される際に利用したいと思う経路	138
2-6	今後、産業医として職務を行う際に、以下の項目をどの程度重視しますか	139
2-7	今後、充実した産業医活動を行うために、以下の項目についてどの程度重要（必要）だと考えていますか	140
2-8	今後、産業医として以下の活動にどの程度取り組みたいと考えていますか	141
2-9	今後、産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報について、優先度が高いと考える項目を3つまで選んでください	142
2-10	今後、あなたが充実した産業医活動を行ったり、有益な産業保健情報を取得するために、産業保健関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、重要度が高いと考える項目を3つまで選んでください	143

第4章 産業医需要供給実態調査結果からみた主な意見

1	産業医の俸給水準の目安	145
2	事業所が考える人材確保の困難度、産業医に望む業務内容、増員希望	145
3	産業医大への求人依頼	145
4	製造業、大規模事業所の専属産業医の確保	146
5	産業医の契約の仕方と勤続年数の評価	146
6	企業側からみた産業医の採用	147
7	産業医の業務量と適正人数	148
8	産業看護職などスタッフとの連携の充実	148
9	産業医選任のための紹介業・派遣業の質の担保は今後の課題	149
10	「その他」について	149
11	地域別・業種別の分析	150
12	産業医の年齢による取り組みたい産業保健活動の違い	150
13	人間工学的対策のニーズの高まり	151
14	安全の問題・教育の場の問題	152
15	嘱託産業医の高年齢の偏りをどう解析するか	152
16	女性の産業医の就業実態	153
17	産業医の働き方は相当多様になっている	153
18	有害物取扱い業務等があるリスクの高い事業所の産業医を増やすには	154
19	統計調査では見えない課題	154

附属資料

1	産業医の採用と勤務に関する調査—事業所調査票—	159
2	産業医の採用と勤務に関する調査—産業医 個人調査票—	165
3	産業医の採用と勤務に関する調査—産業医 個人調査票（夏期講座受講者用）—	170

第1章 調査事業の概要

1 本事業の趣旨

近年、企業の産業医に対する需要は増し、産業医科大学への求人数も大幅に増加している。背景には企業内の産業保健活動の拡大や多様化などがあると考えられるが、このような状況に企業は産業医等どのようなスタッフ体制で対応し、その確保にどのように対処しようとしているか。こうした実態を把握し、その課題を検討することは、今後の産業医の育成や就職・求人充足を考える上で大変重要である。

このため、産業保健、安全衛生管理、医療政策等の分野の専門家から成る「産業医需要供給実態調査事業委員会」を立ち上げ、実態把握のための調査を実施するとともに課題について検討した（別紙参照）。

2 委員会での審議事項

(1) 産業医の需要供給の実態把握のあり方

実態把握のため、約4,000か所を対象に事業所調査、個人調査（産業医、研修受講者）を実施することとした。主な調査項目は以下のとおりとする。

ア 事業所調査

- ① 産業医等産業保健スタッフの人数の変化と活動を期待する分野
- ② 産業医の確保は容易か困難か、その理由
- ③ 産業医採用のルート（現状と希望）
- ④ 産業医の能力向上機会や支援の有無等

イ 個人調査

- ① 産業医勤務で重視した条件
- ② 産業医への就職ルート（現状と希望）
- ③ 産業医活動で重視したい活動分野
- ④ 産業医活動の充実に必要な事項等

(2) 産業医の実態調査の実施と調査の結果

ア 調査の実施

事業所調査、個人調査とも平成29年8月に実施し、平成29年9～10月に回収し結果をまとめた。調査対象の選定と回収は、事業所調査は事業所規模、産業別に層化抽出法により全国4,562事業所を選定し、回答は535事業所、回収率は13.1%であった。

個人調査は、事業所調査票を送った事業所の産業医を対象とし、回答は459件、回収率は11.2%であった。また、個人調査では産業医科大学で実施している産業医学基礎研修会集中講座（夏期）の受講者991人に対して調査し、300件、30.3%の回答を得ている。

イ 調査結果の概要

(ア) 事業所調査

a 回答事業所の属性

回答事業所の所在地は、東京・神奈川115所、北海道・東北53所、九州・沖縄68所などである。業種別にみると、製造業39.3%と多く、医療、福祉も20.7%と多い。

b 産業保健部門の業務量とスタッフの人数

産業保健部門の業務量と人数の関係について、おおむねバランスがとれているとす

る割合が7割を超えるが、業務量が多いとする割合も2割強ある。

5年前と比べた産業医の人数について、増えたとする事業所の割合は規模の大きい事業所ほど多く、また増員を希望する事業所も大規模事業所で多い。

c 産業医活動を強化したい分野

事業所が産業医活動で強化したい分野は、「メンタルヘルスに関する相談」が61.1%と最も多く、「健診結果に基づく事後措置の指導」54.2%と多い。

d 最近2年間の産業医の退職等

最近2年間では、31.4%の事業所で、産業医の退職等があった。理由をみると、「定年、契約満期での退職」が26.8%と最も多いが、規模別にみて1,000人以上では「医療機関への転職」が22.1%、「他企業へ産業医として転職」12.8%と多くなっている。

退職時の年齢をみると、30歳代～60歳代まで、ほぼ同程度である。

後任の産業医選任について、「困難はなかった」44.0%、「応募者がなかなかみつからなかった」35.7%が多いが、業種別にみると、医療や教育以外の業種では「応募者がなかなかみつからなかった」が42.3%と多い。

e 産業医の採用、選任

近年の産業医の確保について、「容易である」よりも「困難である」とする事業所の方が多。規模別には大規模事業所の方が、業種別には医療、教育以外で困難が多い。

「容易」とする理由では、「医療人材を事業所或いは社内に有している」32.1%、「産業医・産業保健業務の委託先がある」23.2%、「医師会から紹介を受けられる」9.7%などが多い。

規模別には1,000人以上で、また業種は医療で、社内に産業医人材がいるとする割合が高い。

「人材確保が困難である」理由として、「人材確保のルートがない」26%、「応募者がなかなかみつからない」20.5%、「地域的に採用が難しい」18.4%、「事業所が望む専門能力を有する産業医がみつからない」11.1%などが多い。「地域的に採用が難しい」は規模別には1,000人以上で、業種別には医療、教育以外の業種で多い。教育、医療の業種では「業務内容や業務量、勤務時間で折り合いがつかない」が28.3%と多い。

産業医の採用・選任のルートについて、利用した手段及び実際に採用できた手段ともに、「前任者からの紹介」「社内、関連会社の共同選任」が多いが、今後、整備・充実を望む手段としては「産業医科大学への求人依頼」「地元の医師会からの紹介」が多くなっている。規模別にみると、1,000人未満では「地元の医師会」、1,000人以上では「地元大学の医局等のネットワーク」が多くなっている。

産業医の採用に関して、事業所が困ると考える項目としては、「希望労働時間の不一致」が20.2%と最も多く、「希望賃金の不一致」が15.3%となっている。

f 採用後の産業医の職務能力向上、業務支援

採用後の産業医の職務能力向上機会について、「なし」が45.0%と最も多く、「産業保健に関わる各種研修会の利用」20.2%、「研究日・研修日を設け外部機関で研鑽」13.3%となっている。規模別には、1,000人以上で研修機会を設ける割合が高い。

産業保健活動の支援を受ける先としては、「関連会社や企業グループの支援」が25.8%で最も多く、次いで「地元医師会・地域産業保健センターの支援」17.9%、「都道府県産業保健総合支援センターの支援」17.9%が多く、この両者に関しては今後の利用希望も多い。

今後の産業保健部門の運営に必要なものは、「指導的役割を負う者の人材確保」27.9%と多く、次いで「業務拡大に伴う人材確保」18.1%、「事業所規則や業務内容への精通」15.1%が多くなっている。「業務拡大に伴う人材確保」は、特に1,000人以上の事業所、教育、医療の業種で多くなっている。

(4) 産業医個人調査

a 回答した産業医個人の属性

回答者の性別は、男性77.1%、女性22.9%である。年代別にみると、40歳代～60歳代が76%と多くなっている。

勤務形態は、常勤が53.8%、非常勤が46.2%であるが、年齢の若い方で常勤が多い。規模別では、1,000人以上は常勤、1,000人未満では非常勤が多くなっている。

b 選任された経路

産業医として選任された経路は、「知人・縁故による紹介」26.4%、「医局からの紹介」14.2%、「出身大学からの紹介」11.3%となっている。非常勤では、「医師会」「企業外労働衛生機関」がともに10.1%と多くなっている。

今後、利用したい経路については、「知人・縁故による紹介」が56.9%と最も多く、次いで「医師会からの紹介」35.1%、「医師紹介斡旋会社、求人情報誌、求人サイト」31.2%となっている。

c 事業所との契約形態

事業所との契約形態は、正規職員が37.7%、有期・パートタイマーが17.9%である。規模別にみると、1,000人以上では、正規職員52.5%、有期・パートタイマー19.3%であるのに対し、1,000人未満では、正規職員20.9%、有期・パートタイマー15.6%、業務委託契約15.6%、医療機関との委託契約13.7%となっており、正規職員の割合が少なくなっている。

d 産業医の職務を行う際に重視する条件等

産業医として職務を行う上で、重視する条件としては、勤務地や勤務日数・勤務時間を上げる者が多いが、「事業所の産業保健活動に対する理解」を上げる割合も高い。

充実した産業医活動を行うためには、「事業者（経営者）の産業保健への理解」や「職場の各部署の管理監督者の産業保健への理解」を上げる者も多くなっている。また、1,000人以上の大規模事業所では、「産業看護職の雇用」や「産業看護職との十分な活動時間の確保」を重視する者も多い。

産業医活動を行う際に取得したい情報としては、「事業所内の健康管理情報」87.4%が最も多いが、「他社の労働衛生対策事例（好事例）」66.7%、「法令はじめ制度等に係る基本情報」36.2%なども比較的多くなっている。

有益な産業保健情報を取得するために連携したい産業保健機関やシステムとしては、「同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフとの連携」53.6%、「健康診断・健康情報の管理システム」40.1%、また「地域医師会・地域産業保健センターとの連携」

37.0%などが多くなっている。

e 産業医として取り組む活動、取り組みたい活動

産業医として取り組んできた活動としては、「健康診断の実施や事後措置」「メンタルヘルス対策」「過重労働対策」「労働者の生活習慣病対策、保健指導」などが多く、今後とも取り組みたい活動も同様の傾向がみられるが、このほかに「職場の喫煙対策」「治療と職業生活の両立支援」を上げる者の割合が大きく増えている。

(ウ) 夏期講座受講者個人調査

a 回答した受講者の属性

回答者の性別は、男性70.0%、女性25.7%である。年代別にみると、30歳代、40歳代、50歳代がそれぞれ3割弱となっている。

主な所属先は、「病院（勤務者）」62.7%で、「教育研究機関（大学・研究所等の職員）」10.7%となっている。

b 産業医資格取得の理由

産業医資格を取得しようと思った理由は、「今後、何かの役にたつと思ったため」61.3%と最も多く、次いで「非常勤産業医として就業するため」が38.0%となっている。産業医として勤務する際の希望する勤務形態としては、89.7%が非常勤を希望している。一月当たりの活動日数としては、「月1～3日」48.3%、「月4～7日」28.0%となっている。

c 産業医として選任される際の経路

産業医として新たに選任される際に利用したいと思う経路について、「知人・縁故による紹介」（53.7%）、「医師会からの紹介」（50.3%）が5割を超えており、「斡旋会社・医師紹介会社・求人情報誌・求人サイト」が47.3%となっている。

e 産業医として勤務する際、重視する条件

産業医として職務を行う際に重視する項目としては、「勤務地」「勤務日数・勤務時間」や「給与（報酬）」の割合が高いが、「事業所の産業保健活動に対する理解」「事業所が求める産業医の専門性や業務内容」をあげる者も多くなっている。

とくに、「事業者（経営者）の産業保健への理解」を重要だと考える者が多い。

d 産業医として取り組みたい活動や取得したい情報

産業医として取り組みたい活動として、「メンタルヘルス対策」「治療と職業生活の両立支援」「労働者の生活習慣病対策・保健指導」などをあげる者が多い。

産業保健活動を今後行う際に、産業保健情報を取得するため連携したい機関やシステムについて、「地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用」を上げる者が60.7%と最も多く、次いで「同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフとの連携」52.0%をあげる者が多くなっている。

(3) 調査結果から見た産業医の需給調整に係る委員の意見

今回の実態調査結果を踏まえ、委員会ではそのデータの読み方、踏み込んだ分析及び調査結果から読み取れる課題などについて、意見交換を行った。主な意見の内容は次のとおりである。

ア 産業医の俸給水準の目安

- （産業医の選任に際し）それぞれの地方で、目安の金額の周知が必要なのではないか。

イ 事業所が考える人材確保の困難度、産業医に望む業務内容、増員希望

- （産業医の応募者の確保が困難なことについて）事業所が産業医にどの程度の仕事を求めているかに左右される。メンタルヘルス活動をしっかりやってほしいと言って募集するとなかなか来ない。
- 反面、産業医は全体を見るのが仕事でありメンタルヘルスだけ見るのが仕事ではない。産業医が全体を見て必要な患者さんにはメンタルヘルス対策（精神科医師への紹介含む）を実施すれば良い。

ウ 製造業、大規模事業所の専属産業医の確保

- 製造系の大規模事業所で、専属産業医を探すのに非常に苦労している。

エ 産業医の契約の仕方と勤続年数の評価

- 専属産業医も2年などの有期で契約しているケースが多い。勤続年数の問題は、契約の仕方を実際に見ていかないと分からない。専属産業医でも、雇用期限のない契約と1年更新を繰り返す人に分かれる。産業医が長期を望まない場合、常勤嘱託というような名目をつける。
- 企業は、産業医について通常の社員と違う俸給水準にする必要がある。
- 需給調整を考える時、勤続年数について、企業側はできるだけ長い方がいいが、調査結果を見ると勤続期間は短く契約のそういう仕方があることを理解する必要がある。
- 契約など医師はあまり意識しない。60歳を過ぎると年俸制などを多少意識して契約する。

オ 企業側からみた産業医の採用

- 企業の採用担当者は医師採用の専門職ではないので、医師が何回も転職していると「大丈夫か？」と心配し採用をためらう傾向もある。企業側に、産業医などの採用や標準的な働き方について、啓蒙的な情報も充実させて発信していく必要がある。
- 給与の算出の仕方についても、短い勤務を希望する方は退職金などをあてにされない。
- 産業医の採用について、できるだけ長く勤務していただきたいと考えていたが、逆に今では医療関係の処遇を別個に作り、ある程度入り口の敷居を上げて10年ぐらいをひとつのめどにするという考え方かなと思う。
- 良い先生であれば、歳は関係なく常勤で来て非常に発展をされる先生もいる。

カ 産業医の業務量と適正人数

- 産業医の仕事も、ストレスチェックなど時間のかかる仕事が増えている。産業医でなければできない仕事を分けするか、産業医の数を増やさないと仕事が回らない。従業員1,000人で産業医1人では、回らない。3,000人を超えたら2人というのも、現実的ではない。

キ 産業看護職などスタッフとの連携の充実

- 産業保健活動は1人だけ専属産業医を置いてもできない、産業保健部門のスタッフを置いてくれないとできないことが調査結果に出ている。
- かつてのような労務管理の要素も産業医に回っているケースも少なくない。健康管理も産業医の時間をとる仕事は増えている。
- 事業所の健康確保対策に取り組む産業医と他の職種との役割分担も重要である。
- 産業医を2人採りたくても地域によって難しい場合、業務をできるだけ細分化し、保健師や衛生管理者に任せる仕事を増やしている。本当に産業医の先生でなければできな

い仕事を選ぶようにしている。

ク 産業医のための紹介業・派遣業の質の担保は今後の課題

- 産業医の仲介をする紹介業や派遣業が出始めているが、双方のニーズ、報酬などの調整が適切に行われているか調査が必要である。
- 契約について、雛型を用意しているところもあるが、ざっくりとした内容しか書かれていないので、何をどこまでやるかが不明瞭な契約がある。
- 「有料人材派遣業」や「有料人材紹介業」は、かなり都市部に偏っている。地域別に、有効な手段をある程度示せるといい。それを示せば、企業や求職中の医師にとって、どの情報提供の仕方が効果的かという方向性を出せるのではないかと。

ケ 産業医の年齢による取り組みたい産業保健活動の違い

- 今の仕事と今後やる仕事について、産業医の世代や年齢との間に相関があると思われる。
- 「今後力を入れたい」項目で、優先度が高いものに、マネジメントシステムや人間工学的対策がある。これらは若い方に多いようである。事業場の産業保健活動として大事だが、この分野は産業医にとって苦手な部分ではないかと思う。

コ 人間工学的対策のニーズの高まり

- 製造業で再雇用などが多い企業では、腰痛対策をお願いしますと言われる。色々な企業も高齢者対策や、生活型災害の対策をとるところは増えており、今後の講習会などニーズは高まる。
- 今、定年延長や労働確保の観点から、技術を持った方で、65歳、70歳まで働きたい方、或いは女性の配置について、産業医の先生にもっと対応して欲しいと注文が出る。

サ 安全の問題・教育の場の問題

- 安全関係で、産業医のニーズとして高齢労働者の転倒災害の防止などはすぐにできるが、案外、そういう人材、専門家が減っている。この調査は産業保健、産業医学の部門についてであるが、多くの会社で安全は別の部門になっている。
- 安全について、社会人のための講座があり、社会人入学をさせたりしながらやっていて、いくつか探せば人材育成をしているところはある。
- 人材育成について、年齢の高いところからの採用もあるが、これからは医師の方もリカレント教育などもう1回キャリアチェンジするための教育の充実は課題として提示する必要がある。
- そういう機会の提供について、事業場側にはまったくそういう考えがない。

シ 嘱託産業医の高年齢への偏りをどう解析するか

- 嘱託産業医の年齢が高い層に偏っている。これから大量に退職、引退をされていくので、需給の本質に関わる場所である。団塊の世代が抜けた後はどうするのか。
- もう少し40代や50代の層に、嘱託産業医活動をしてもらえるような工夫をしないといけない。
- 今は60歳や65歳代で産業医に方向を変える方が多く、40～60歳ぐらいで、産業医に進路を変更する方はあまり多くないのではないかと想像している。
- とくに常勤産業医よりは嘱託産業医活動の方たちについてである。フルタイムで嘱託産業医という方も結構いる。そのあたりの考察が需給のところに大きく影響するのではないかと思う。

ス 女性の産業医の就業実態

- 結婚・出産を経て、非常勤で産業医をする人が30代、40代にいる。もう少し年代が上になると臨床をセミリタイアし、嘱託産業医をする人が出てきている。
- 女性については非常勤産業医の回答数が少なく、常勤産業医の回答は多かった。どこの会社も産休などはしっかりしており、女性の先生は、非常勤は望まれない。
- むしろ、常勤として長く続けてくれる傾向がある。そういう状況を認識してくれると産業医への志向は高まる。

セ 産業医の働き方は相当多様になっている

- 首都圏は企業も多く、産業医も多い。人材紹介会社経由で、病院を週に3日、あとの2日は産業医という人、複数の産業医を掛け持ちする人など産業医の先生方の働き方のパターンは、サラリーマンのパターンとはまったく違う。
- 複数の事業所で全体をコントロールするのは、統括産業医で、会社でいちばん職位が高い先生にやってもらう。
- 求職側の産業医のニーズは勤務地の地域性が強いが、需要側に地域性はなく、勤務の仕方が週に1日と細切れになっている人が多いのは、まるでアメリカの専門医のよう。日本でも交通の便はかなり良いので、そういうのは広がる方向ではないか。

ソ 有害物取扱い業務等があるリスクの高い事業所の産業医を増やすには

- 製造業、建設業を中心に有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉じん等）取扱い作業対策は重要だが、産業医希望者で今後取り組みたい方は37%と産業医の59.3%に比べて低い。
- メンタルヘルス対策はイメージしやすいのに対し、有害物取扱い作業はイメージしにくいこともあるが、産業医研修で有害物取扱い作業に取り組む産業医の専門性、魅力を十分伝えきれていないのではないか。
- 有害物取扱い作業対策は、法定対策のため、いきなり法令説明から入るため講義の入口で興味が失せているのではないか。
- 医師は個別の患者さんや社員に対応することは入り込みやすいが、作業場とか作業からだとなかなかなじみが無い。

タ 統計調査では見えない課題

- 開業産業医というスタイルや統括産業医として全国を飛び回っている先生もいる。事業所ごとの調査では、そこが横断的には見えない。働き方や会社のコンプライアンスの問題については、統計からだけではわからない。
- コンプライアンスの問題や、産業医の募集に係る問題、報酬についての問題などについてのレポート、この統計結果を解説するようなレポートがあればよい。

(4) 今後に向けた論点

今回の調査結果を踏まえた前記の主な意見の中から見えてきた今後に向けた論点として、主なものは以下のとおりである。

- ①産業医に対する需要は今後も増加し、特に大規模事業所では複数必要とするところが増えていくのではないか。また、産業医の専門分野にこだわる求人が増えるかもしれない。
- ②産業医の採用や契約の仕方に企業の悩みも見られ、契約の「事例」などの情報提供などの必要があるのではないか。また、それらを通じ、勤続年数が短いという指摘を改善し

ていく方法があるのではないか。

- ③産業医の業務量が増えているが、従来の労務管理上の課題も入ってくるなど懸念もある。一方で、高齢化などに伴うニーズの増加もあり、他の職種などの全般的活用も課題になってくるのではないか。
- ④産業医に対する需給を調整する役割に、新たに紹介業などが入ってきており、安心して役割を担ってもらうためにその実態などの把握が必要ではないか。
- ⑤事業所では、高齢化などもあり健康の確保に関して、人間工学的な課題の需要が増えており、これへの対応を考える必要があるのではないか。
- ⑥産業医の年齢構成の高齢化という問題がある一方、調査結果でも30～40代など若い人が増えていること、女性の産業医が働きやすい環境を作る問題などが産業医の需要供給にとって重要な課題となるのではないか。
- ⑦産業医になる年齢層、契約内容、活動の重点など産業医の働き方、産業医活動に対する意識は多様化しており、事業所側、産業医側、それぞれに合った対応が必要になるのではないか。
- ⑧産業医研修で有害物取扱い作業に取り組む産業医の専門性、魅力を十分伝える必要があるのではないか。

本格的な少子高齢化を迎え、労働者が健康に働き続けられる環境の整備はますます重要な課題となっている。こうした中、産業医に対する期待の高まりに対応していくため、今回指摘された論点なども含め、今後さらに実態の把握や課題への対応が必要となってくると考える。

3 調査の方法等について

(1) 調査対象の選定について

対象数は平成26年経済産業省経済センサスより算出し、事業所規模、都道府県別、業種大分類において層化抽出し送付数を決定した。母集団は、本学求人票データベース、工場ガイド(データフォーラム社)、各種業界団体、商工会議所の公開資料から作成しており、都道府県、業種、事業所規模を基に無作為抽出し、企業ホームページ等で統廃合の有無や住所規模等を確認したのち、送付先として確定した。

ア 事業所調査

(ア) 抽出率について

従業員規模別に次のとおりの抽出率で4,566所を選定し、うち4,562所に調査票を送付した。

1,000人以上	(100%、1,630所)
100～999人	(2%、1,107所)
50～99人	(2%、1,829所)

(イ) 送付数について

送付総数は4,562所で、業種別に次のとおりの送付数とした。

農業、林業	9所
漁業	1所
鉱業、採石業、砂利採取業	0所
建設業	149所

製造業	1,122所
電気・ガス・熱供給・水道業	31所
情報通信業	242所
運輸業，郵便業	354所
卸売業，小売業	660所
金融業，保険業	145所
不動産業，物品賃貸業	49所
学術研究，専門・技術サービス業	146所
宿泊業，飲食店	189所
生活関連サービス業，娯楽業	107所
教育学習支援業	184所
医療，福祉	694所
複合サービス事業（協同組合、郵便局）	47所
サービス業（他に分類されないもの）	444所

イ 産業医個人調査

調査対象事業所に所属する産業医1名を事業者を選定を依頼し、産業医が回答および返した。従って、送付先総数は、事業所調査と同じく4,562所であった。

ウ 夏期講座受講者調査

産業医科大学の平成29年7、8月の夏期講座受講者991人を対象とした。

(2) 回収状況等について

ア 事業所調査

全体の回収数は535件、回収率13.1%（宛先不明等を除く、4,083所を母数とした）であった。

送付先規模別回収数は次のとおりである。

1,000人以上	270件	18.4%
100～999人	131件	12.8%
50～99人	131件	8.2%
分類不能※1	3件	

回収された調査票を精査すると事業内容や規模等の変化により、

1,000人以上	210件
100～999人	213件
50～99人	88件
50人未満	24件

との回答を得てこれを集計している。

※1 調査票に回答を書いて提出されたため、送付先事業所が特定できず分類不能とした。なお、調査票には事業所規模の設問があるため、分析時の企業規模で分類不能はなかった。

イ 産業医個人調査

全体の回収数は459件、回収率11.2%（宛先不明等を除く、4,083所を母数とした）であった。

送付先規模別回収数は次のとおりである。

1,000人以上	281件	19.1%
100～999人	96件	9.4%
50～99人	73件	4.6%
分類不能※2	9件	

回収された調査票を精査すると事業内容や規模等の変化により、

1,000人以上	238件
100～999人	146件
50～99人	60件
50人未満	6件
分類不能※2	9件

との回答を得てこれを集計している。

※2 調査票に回答を書いた、あるいは回答票の事業所番号が読み取れないため、所属事業所が特定できず、送付時及び回収時の事業所規模が不明のため分類不能とした。1,000人以上、1,000人未満で分析する場合は、分類不能9件を除き450件で分析している。

ウ 夏期講座受講者調査

全体の回収数は300件、回収率は30.3%であった。

(3) 集計方法、調査結果のまとめ方について

ア 調査結果の集計は、本来は事業所の規模別抽出率の違いを踏まえ、産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出、復元倍率を用い事業所数、構成比等を算出し集計すべきであるが、

①抽出率と回収率の違いが大きく復元倍率による偏差発生問題があること。

②設問内容が、事業所に勤務する産業医活動や入職経路等の実態を把握するものであり、必ずしも規模別の違いを考慮する要素が小さいこと。

などから、復元倍率を用い構成比等を算出しないまま全体集計を基本とした。

イ 事業所調査において、規模別、業種別（とくに医療、教育の業種に偏りがある）、或いは地域別に違いがみられる設問については、これらを分けて集計し全体集計との違いを明確にして分析した。

ウ 産業医個人調査においても同様に、規模別、業種別、常勤・非常勤別に分けて集計した。

エ 規模・業種のクロス集計、規模・地域のクロス集計や、事業所調査と個人調査結果の比較などは、詳細分析として行った。

オ 統計処理にはIBM SPSS StatisticsV25を使用した。

産業医需要供給実態調査事業委員会

1 委員名簿

安福 慎一	新日鐵住金株式会社 人事労政部・安全推進部 上席主幹
一瀬 豊日	産業医科大学 進路指導部 副部長
池上 和範	産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 講師
岩崎 明夫	ソニーコーポレートサービス株式会社 人事センター産業保健部 産業医
及川 桂	産業医学振興財団 事務局長
尾澤 英夫	産業医科大学 常務理事
小池 創一	自治医科大学 地域医療学センター地域医療政策部門 教授
櫻井 治彦	産業医学振興財団 理事長
竹田 透	労働衛生コンサルタント事務所オークス 所長
土肥 誠太郎	三井化学株式会社 本社健康管理室長・統括産業医
増田 将史	イオン株式会社 グループ人事部 イオングループ総括産業医
松本 吉郎	公益社団法人 日本医師会 常任理事

2 委員会開催経過

平成29年5月19日	第1回委員会 事業方針、調査票案の検討
7月5日	第2回委員会 調査票の確定、調査対象等の確定、分析の方向性について検討、 分析、担当委員の決定
8月～9月	調査実施・督促
10月～11月	集計
12月7日	第3回委員会 調査結果の検討、詳細分析の方向性 平成30年1～2月 追加分析、報告書案の執筆
2月15日	第4回委員会 調査結果の追加分析、報告書のまとめかた
3月19日	第5回委員会 報告書の取りまとめ

3 調査事業委員会事務局

篠原 正行	産業医科大学大学事務部卒後支援課長
加藤 晃子	産業医科大学大学事務部卒後支援課進路指導第1係長
平山 智博	産業医科大学大学事務部卒後支援課進路指導第1係主任
遠藤 明夫	産業医科大学東京事務所長
高崎 論子	産業医科大学東京事務所業務係係長

加島佐知子 産業医科大学東京事務所（平成29年12月まで）
中井 千春 産業医科大学東京事務所（平成29年12月から）
鮫島 裕司 産業医学振興財団事務局次長
伊津野信之 産業医学振興財団審議役
南 明彦 産業医学振興財団企画課長補佐（平成29年8月から）
野津 昭行 産業医学振興財団修学資金課主任

第2章 事業所調査結果

概 要

平成29年8月～10月に産業医需要供給実態調査を行うため、全国の事業所4,562か所に質問票を発送した。

宛先不明であった420事業所、回答不可の連絡があった59事業所の計479事業所を発送無効とした。

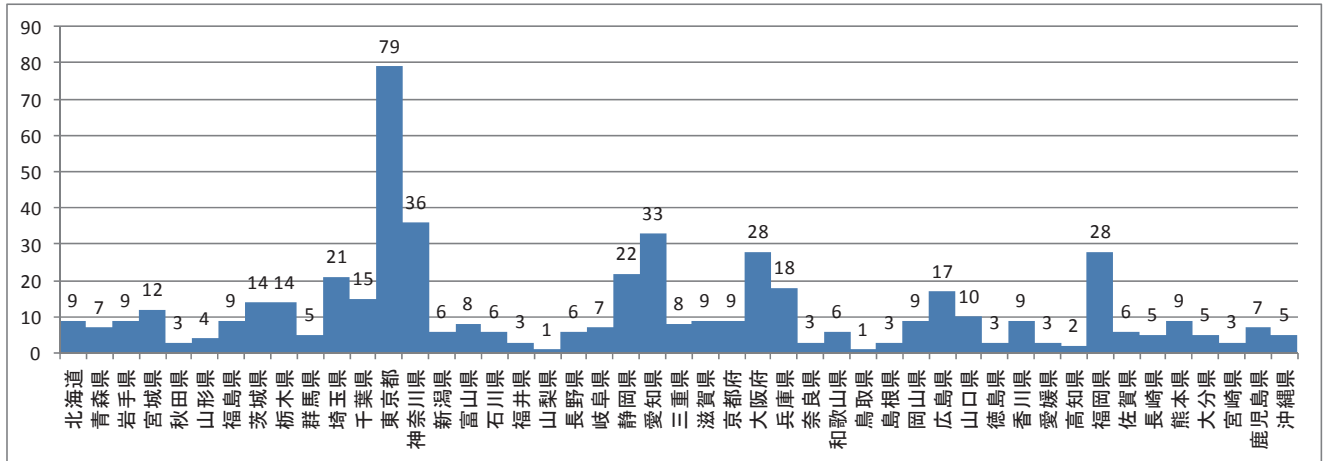
質問票の有効発送数は4,083事業所で、うち535事業所から回答を回収した（回収率13.1%）。

※単一回答の設問に複数回答があった場合按分にて処理をしているため、回答事業所数が異なる場合がある。

事業所に関する事項について

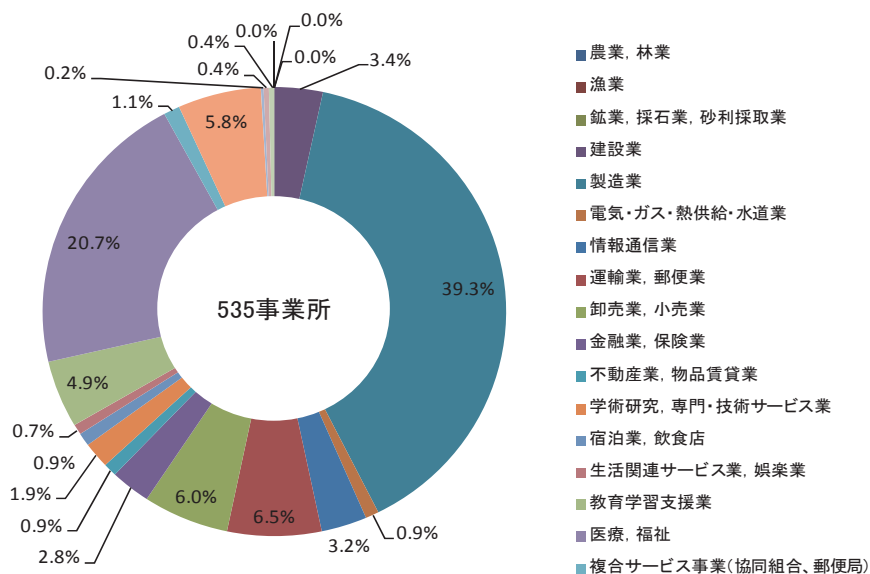
1 事業所の所在都道府県、業種、常用労働者数について（回答事業所数 535 所）

事業所の所在地をみると、東京都が 79 所、神奈川県が 36 所、愛知県が 33 所、大阪府と福岡県は 28 所となっている。



事業所の業種についてみると、製造業が 39.3%、医療、福祉が 20.7%を占めている。

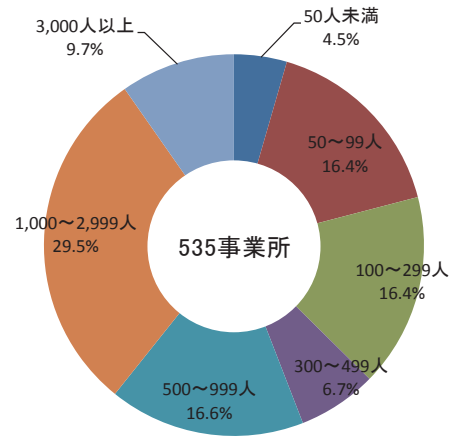
(単位：事業所)				(単位：事業所)			
A	農業，林業	0	0.0%	L	学術研究，専門・技術サービス業	10	1.9%
B	漁業	0	0.0%	M	宿泊業，飲食店	5	0.9%
C	鉱業，採石業，砂利採取業	0	0.0%	N	生活関連サービス業，娯楽業	4	0.7%
D	建設業	18	3.4%	O	教育学習支援業	26	4.9%
E	製造業	210	39.3%	P	医療，福祉	111	20.7%
F	電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.9%	Q	複合サービス事業（協同組合、郵便局）	6	1.1%
G	情報通信業	17	3.2%	R	サービス業（他に分類されないもの）	31	5.8%
H	運輸業，郵便業	35	6.5%	S	公務（他に分類されるものを除く）	1	0.2%
I	卸売業，小売業	32	6.0%	T	分類不能の産業	2	0.4%
J	金融業，保険業	15	2.8%	O,P	教育学習支援業，医療，福祉	2	0.4%
K	不動産業，物品賃貸業	5	0.9%				



事業所における平成 29 年 6 月 30 日現在の常用労働者数をみると、「1,000～2,999 人」が 29.5%、「500～999 人」が 16.6%、「50～99 人」、「100～299 人」が 16.4%となっている。

(単位：事業所)

1	50 人未満	24	4.5%
2	50～99 人	88	16.4%
3	100～299 人	88	16.4%
4	300～499 人	36	6.7%
5	500～999 人	89	16.6%
6	1,000～2,999 人	158	29.5%
7	3,000 人以上	52	9.7%



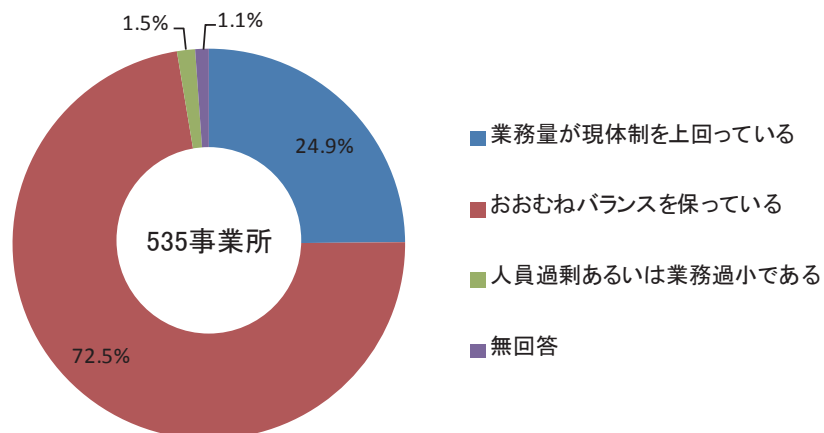
産業医所属部門・産業保健部門の現状と業務見通しについて

2 現状の産業保健部門の業務見通しについて (回答事業所数 535 所)

現状の産業保健部門の業務見通しに関して、72.5%がおおむねバランスを保っていると回答している一方で、業務量が現体制を上回っているとの回答が 24.9%あった。

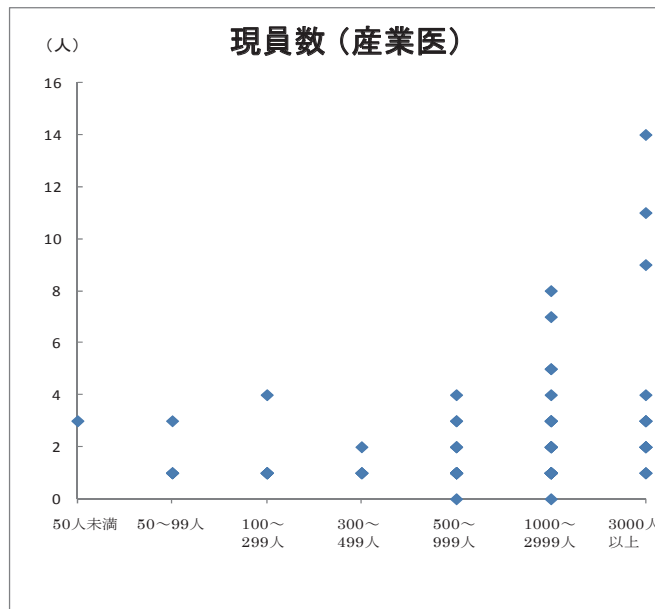
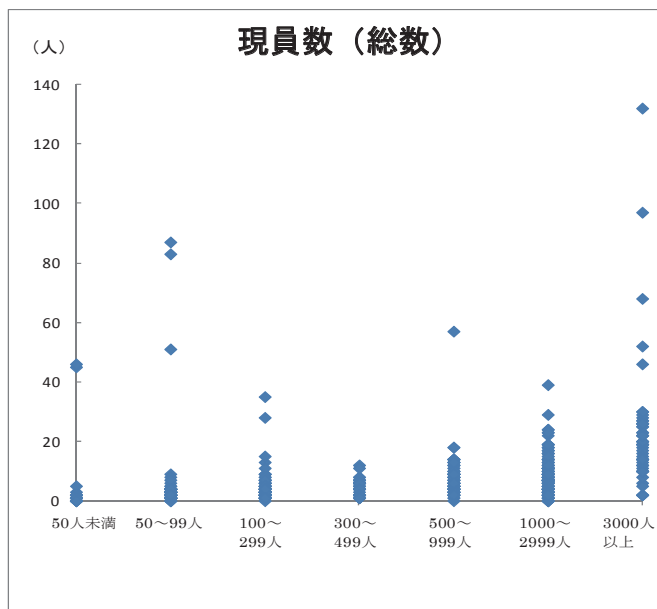
(単位：事業所)

1	業務量が現体制を上回っている	133	24.9%
2	おおむねバランスを保っている	388	72.5%
3	人員過剰あるいは業務過小である	8	1.5%
	無回答	6	1.1%



3 平成 29 年 6 月 30 日現在の産業保健部門の職員数と 5 年前と比べた人数の変化、今後の増員希望数（回答事業所数 535 所）

産業保健部門の現員数の総数と産業医の人数をみると、総数も産業医の人数も常用労働者数が多い事業所ほど、現員数も多くなっている。



(単位：事業所)

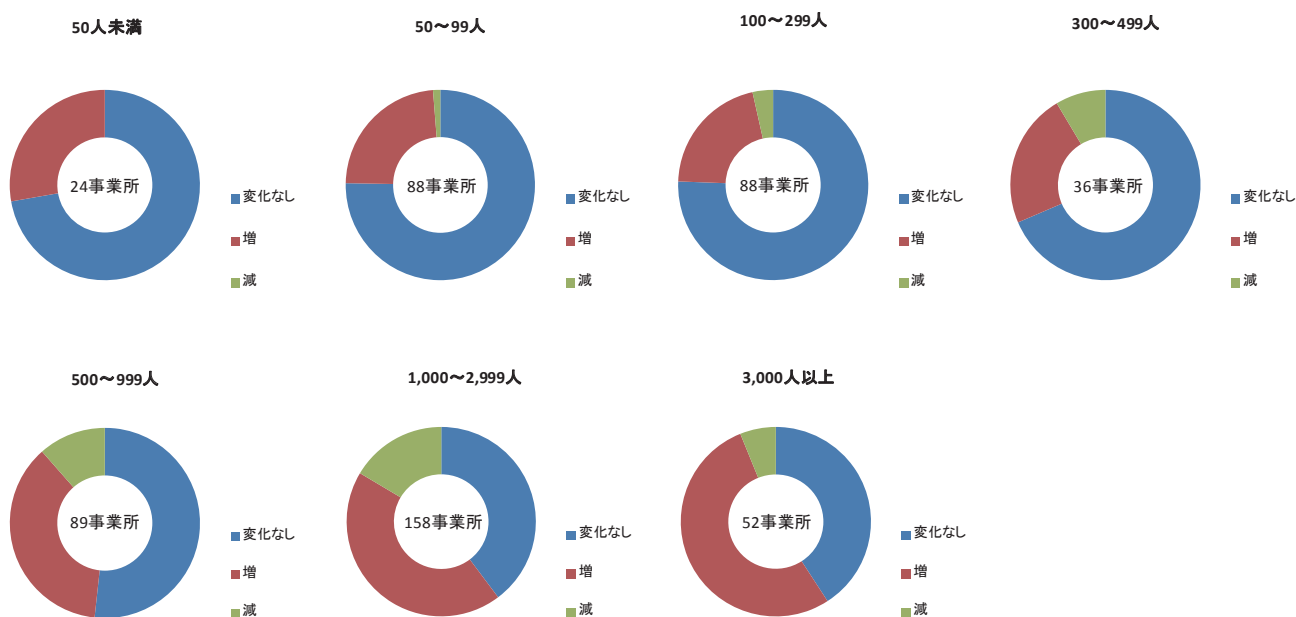
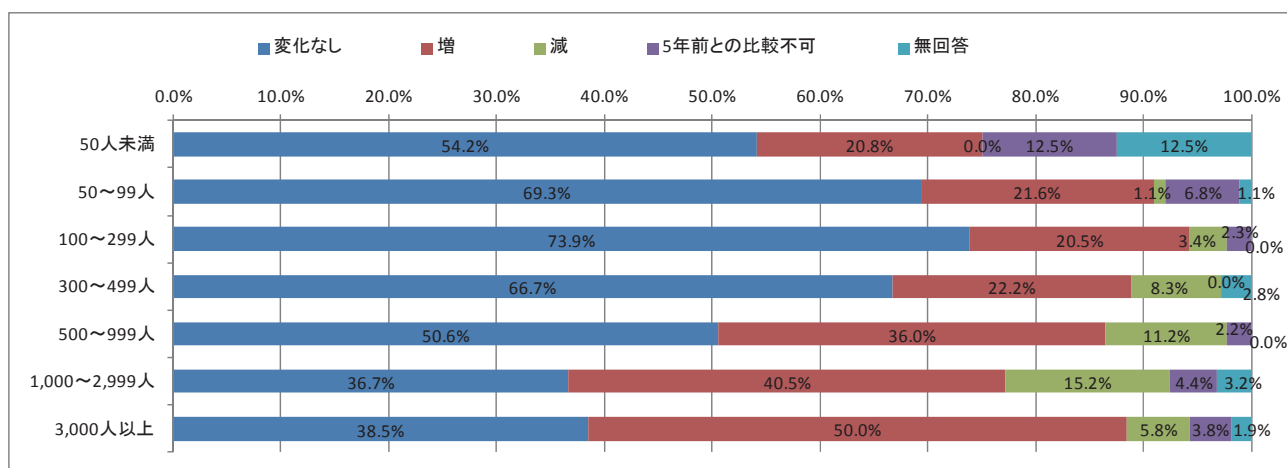
	50人未満	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000人以上
21人以上	2	3	2		1	7	21
11~20人			3	2	15	42	18
6~10人		4	14	14	33	54	7
2~5人	6	60	56	16	37	43	4
1人	8	18	12	4	2	6	
0人	5	3	1		1	4	
無回答	3					2	
計	24	88	88	36	89	158	50

	50人未満	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000人以上
21人以上							2
11~20人							4
6~10人						1	4
2~5人	1	2	6	6	29	67	33
1人	8	77	79	28	53	77	5
0人	12	9	3	2	6	8	
無回答	3					2	
計	24	88	88	36	89	158	50

5年前と比べた総数の変化をみると、常用労働者数が3,000人以上の事業所は純増44.2%、1,000～2,999人の事業所は純増25.3%、500～999人の事業所が純増24.7%と変化している。

(単位：事業所)

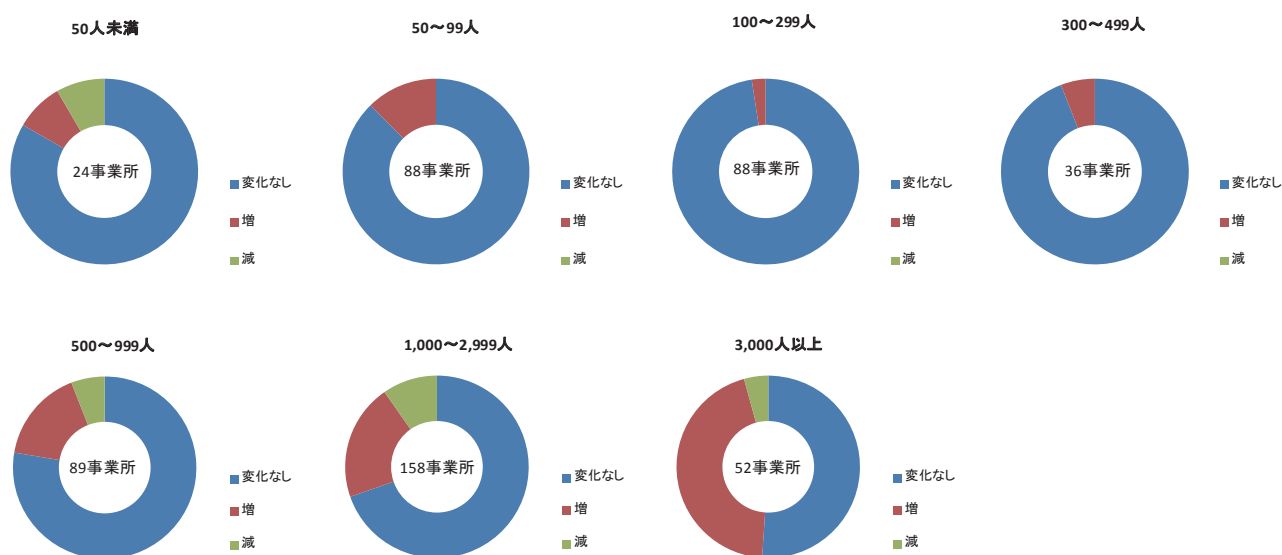
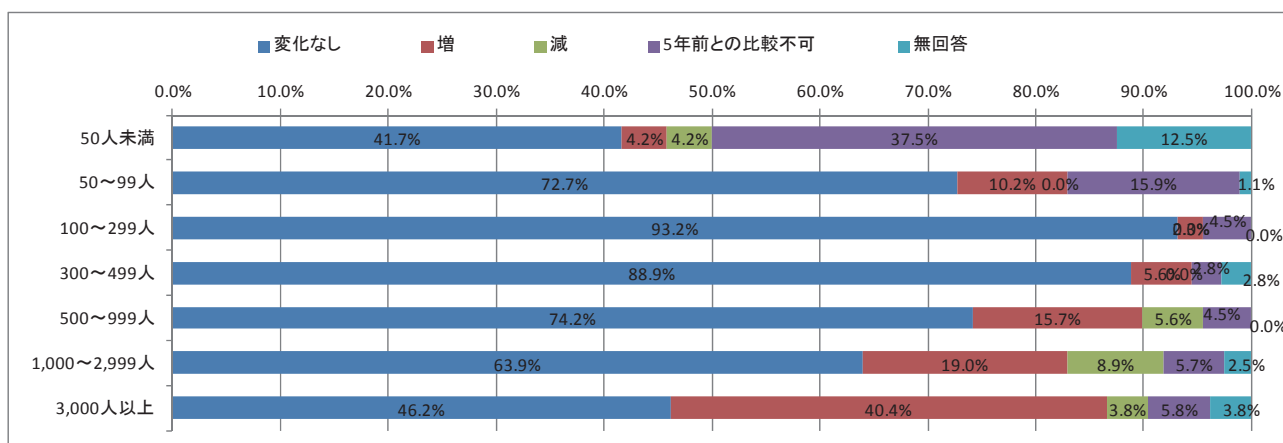
	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上
変化なし	13	61	65	24	45	58	20
増	5	19	18	8	32	64	26
減	0	1	3	3	10	24	3
5年前との比較不可	3	6	2	0	2	7	2
無回答	3	1	0	1	0	5	1
純増%	20.8%	20.5%	17.0%	13.9%	24.7%	25.3%	44.2%
増%	20.8%	21.6%	20.5%	22.2%	36.0%	40.5%	50.0%
減%	0.0%	1.1%	3.4%	8.3%	11.2%	15.2%	5.8%



5年前と比べた産業医人数の変化をみると、常用労働者数が3,000人以上の事業所は純増36.5%、50～99人の事業所は純増10.2%、500～999人及び1,000～2,999人の事業所は純増10.1%と変化している。

(単位：事業所)

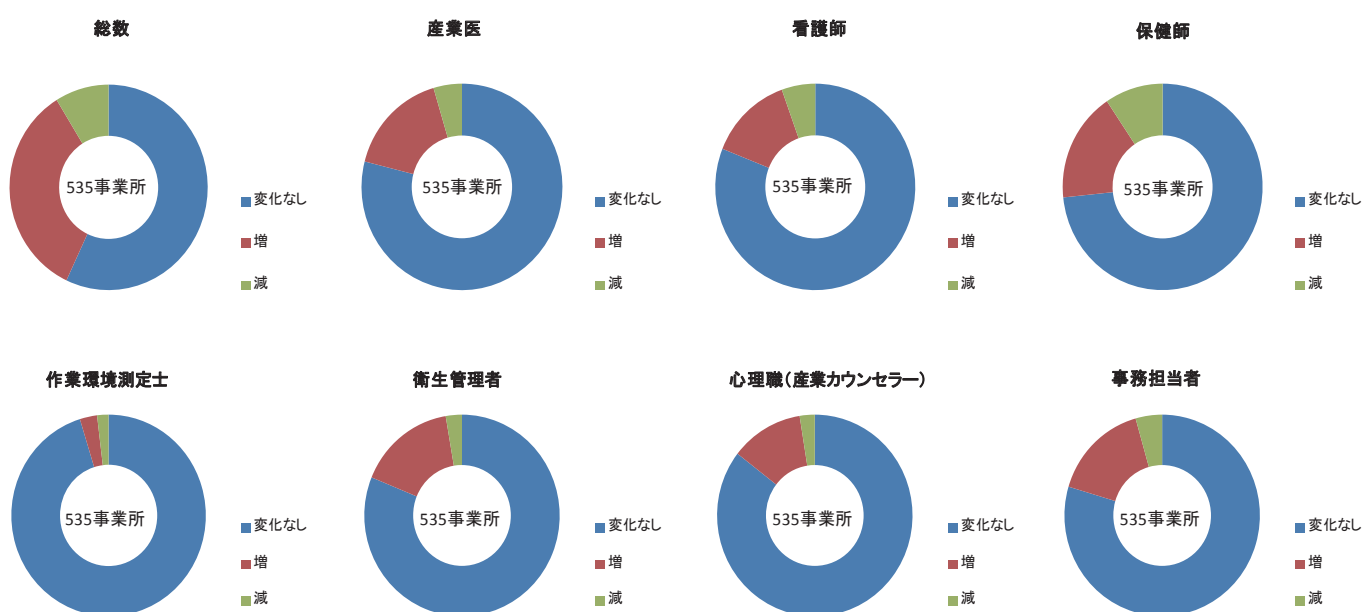
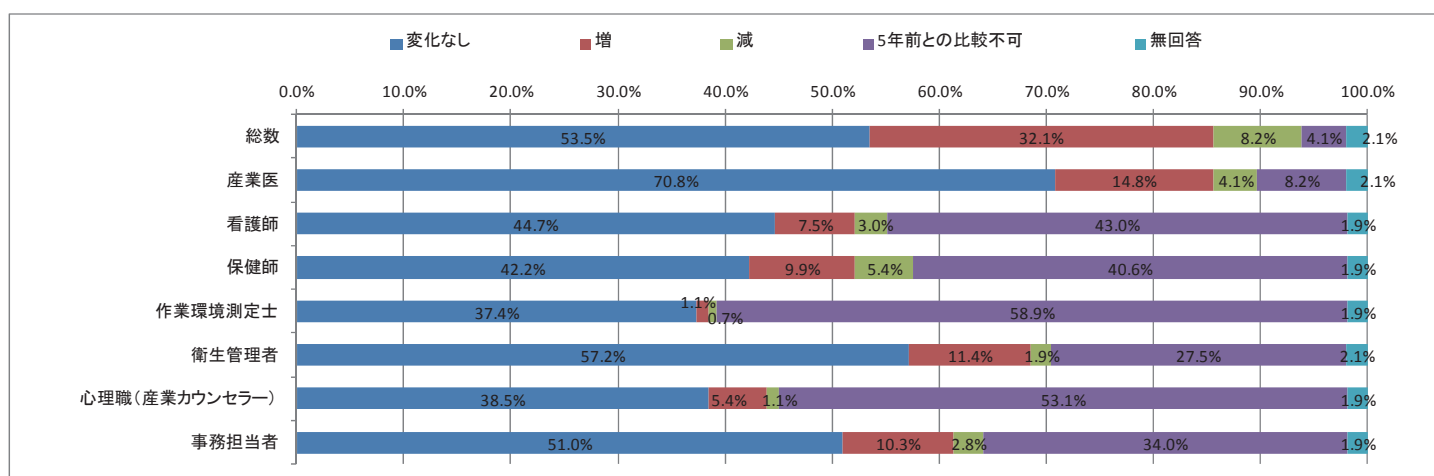
	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上
変化なし	10	64	82	32	66	101	24
増	1	9	2	2	14	30	21
減	1	0	0	0	5	14	2
5年前との比較不可	9	14	4	1	4	9	3
無回答	3	1	0	1	0	4	2
純増%	0.0%	10.2%	2.3%	5.6%	10.1%	10.1%	36.5%
増%	4.2%	10.2%	2.3%	5.6%	15.7%	19.0%	40.4%
減%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	8.9%	3.8%



職種別に5年前と比べた人数の変化をみると、総数が純増24.4%、産業医が純増10.9%、衛生管理者が純増9.7%と変化している。

(単位：事業所)

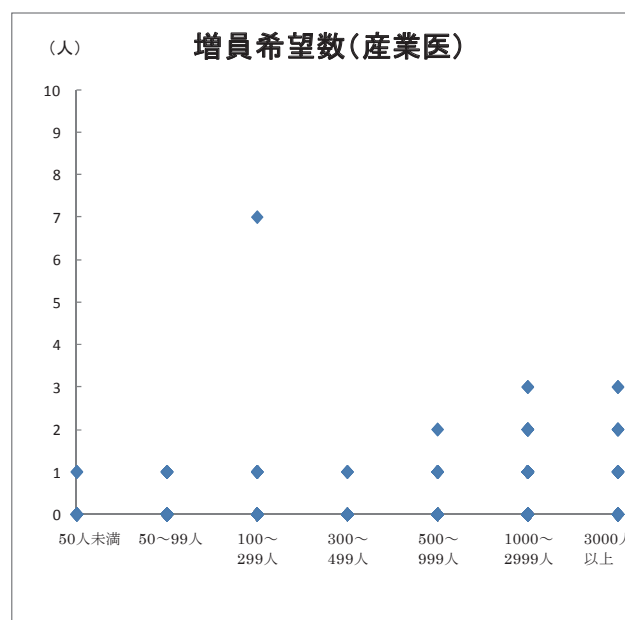
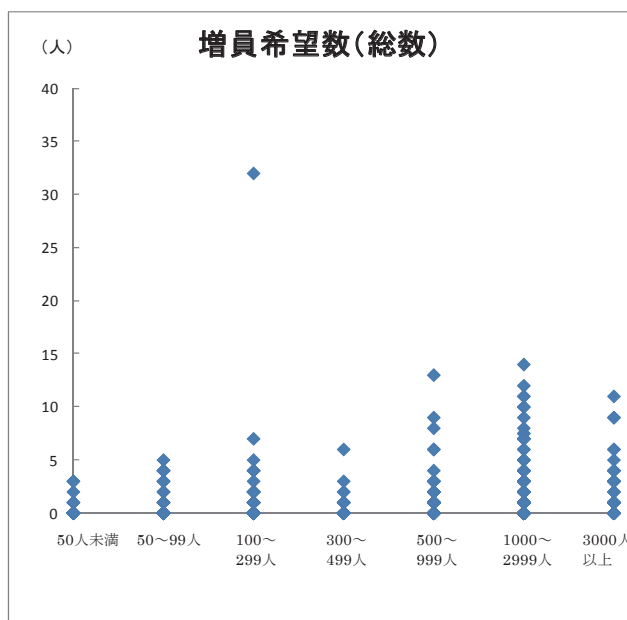
	総数	産業医	看護師	保健師	作業環境測定士	衛生管理者	心理職 (産業カウンセラー等)	事務担当者
変化なし	286	379	239	226	200	306	206	273
増	172	79	40	53	6	61	29	55
減	44	22	16	29	4	10	6	15
5年前との比較不可	22	44	230	217	315	147	284	182
無回答	11	11	10	10	10	11	10	10
純増%	24.4%	10.9%	4.6%	4.6%	0.4%	9.7%	4.4%	7.6%
増%	32.8%	15.1%	7.6%	10.1%	1.1%	11.6%	5.5%	10.5%
減%	8.4%	4.2%	3.0%	5.5%	0.8%	1.9%	1.1%	2.9%



増員を希望する事業所数は195所で、全職種が増員希望数は608人であった。

増員希望数を職種別にみると、産業医が増員を希望している事業所が113所(151人)、保健師が増員を希望している事業所が85所(115人)、事務担当者の増員を希望している事業所が62所(91人)、衛生管理者が増員を希望している事業所は53所(151人)であった。

	増員希望事業所数	増員希望数計(人)
総数	195	608
産業医	113	151
看護師	29	33
保健師	85	115
作業環境測定士	8	14
衛生管理者	53	151
心理職(産業カウンセラー等)	37	46
事務担当者	62	91
その他	8	9



(単位：事業所)

	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上
21人以上			1				
11～20人					1	4	1
6～10人			1	1	4	12	4
2～5人	3	11	12	3	12	37	14
1人	3	4	9	5	15	28	10
0人	15	70	65	26	56	73	23
無回答	3	3		1	1	4	
計	24	88	88	36	89	158	52

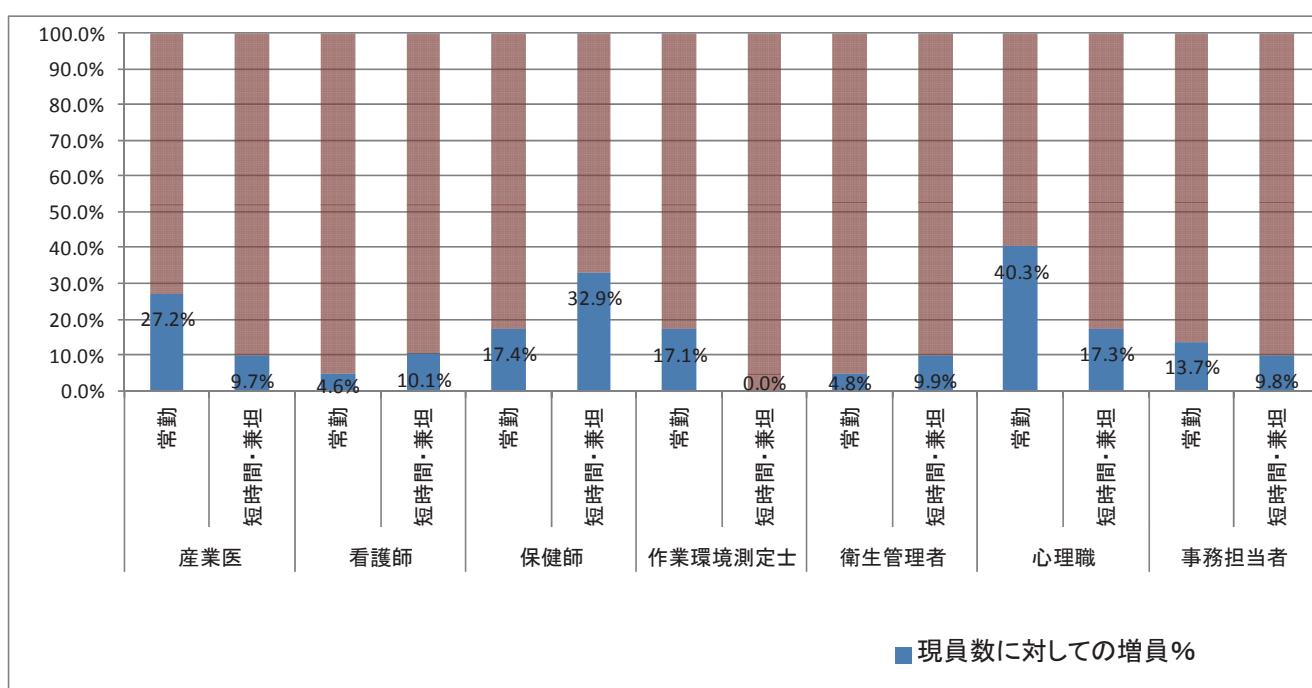
	50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上
21人以上							
11～20人							
6～10人			1				
2～5人					2	15	9
1人	3	10	9	4	13	35	12
0人	18	75	78	31	73	104	31
無回答	3	3		1	1	4	
計	24	88	88	36	89	158	52

		増員希望数(総数)						
常用労働者数		50人未満	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上
事業所数		6	15	23	9	32	81	29
増員希望数計(人)		11	40	82	18	87	274	96

		増員希望数(産業医)						
50人未満		50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上	
		3	10	10	4	15	50	21
		3	10	16	4	17	68	33

職種別増員希望数を常勤、短時間・兼担に分け、各現員数に対する割合をみると、常勤の心理職が40.3%、短時間・兼担の保健師が32.9%、常勤の産業医が27.2%であった。

	総数		産業医		看護師		保健師		作業環境測定士		衛生管理者		心理職		事務担当者	
	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担	常勤	短時間・兼担
合計数	436	172	88	63	21	12	90	25	14	0	121	30	27	19	72	19
平均値	0.8337	0.3289	0.1683	0.1205	0.0402	0.0229	0.1721	0.0478	0.0268	0.0000	0.2314	0.0574	0.0516	0.0363	0.1377	0.0363
中央値	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	31	11	5	3	2	2	5	10	3	0	30	6	3	2	5	2
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
現員数に対する増員%			27.2%	9.7%	4.6%	10.1%	17.4%	32.9%	17.1%	0.0%	4.8%	9.9%	40.3%	17.3%	13.7%	9.8%

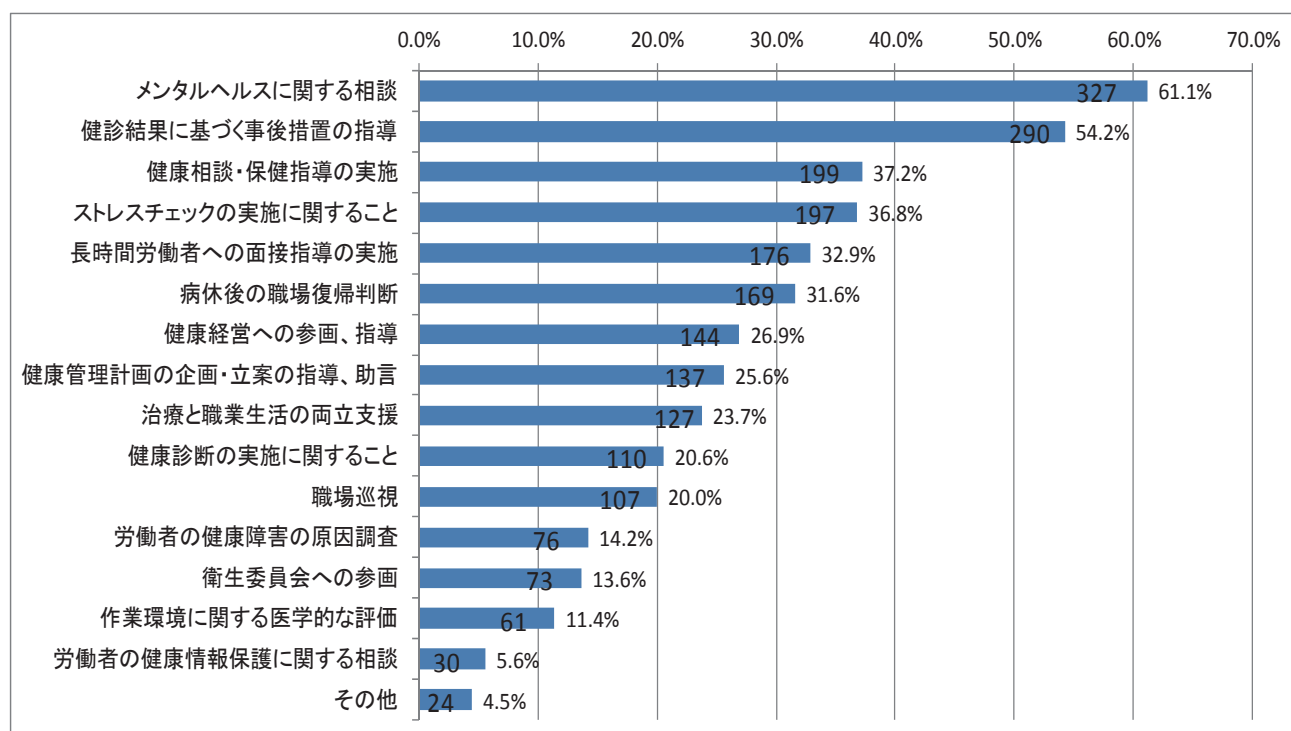


4 今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野（複数回答可）

回答事業所数 535 所のうち、今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野は、「メンタルヘルスに関する相談」が 327 所（61.1%）、「健診結果に基づく事後措置の指導」が 290 所（54.2%）、「健康相談・保健指導の実施」199 所（37.2%）となっている。

（単位：事業所）

メンタルヘルスに関する相談	327	61.1%
健診結果に基づく事後措置の指導	290	54.2%
健康相談・保健指導の実施	199	37.2%
ストレスチェックの実施に関する事	197	36.8%
長時間労働者への面接指導の実施	176	32.9%
病休後の職場復帰判断	169	31.6%
健康経営への参画、指導	144	26.9%
健康管理計画の企画・立案の指導、助言	137	25.6%
治療と職業生活の両立支援	127	23.7%
健康診断の実施に関する事	110	20.6%
職場巡視	107	20.0%
労働者の健康障害の原因調査	76	14.2%
衛生委員会への参画	73	13.6%
作業環境に関する医学的な評価	61	11.4%
労働者の健康情報保護に関する相談	30	5.6%
その他	24	4.5%

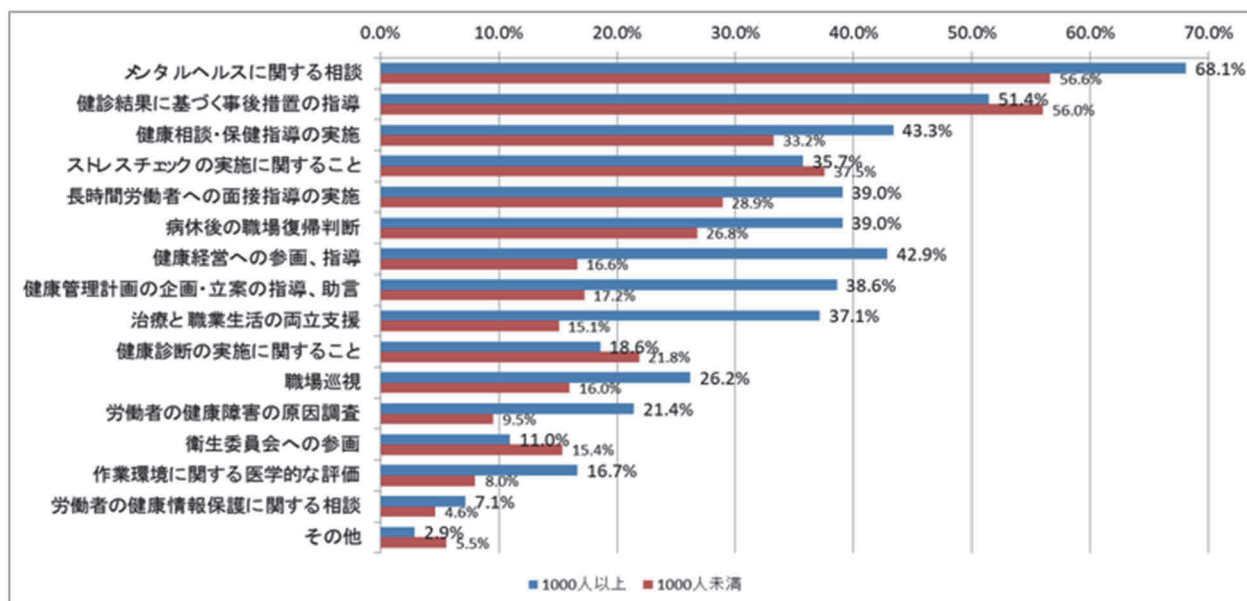


■事業所規模別

今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野（複数回答可）

1,000人以上の従事者を有する事業所と1,000人未満の事業所では、「メンタルヘルスに関する相談」「長時間労働者への面接指導の実施」「病休後の職場復帰判断」「健康経営への参画、指導」「健康管理計画の企画・立案の指導、助言」「治療と職業生活の両立支援」「労働者の健康障害の原因調査」「作業環境に関する医学的な評価」に関して活動を強化したいかどうかの意向が異なる。

	事業所数	1,000人以上	事業所数	1,000人未満
メンタルヘルスに関する相談	143	68.1%	184	56.6%
健診結果に基づく事後措置の指導	108	51.4%	182	56.0%
健康相談・保健指導の実施	91	43.3%	108	33.2%
ストレスチェックの実施に関する事	75	35.7%	122	37.5%
長時間労働者への面接指導の実施	82	39.0%	94	28.9%
病休後の職場復帰判断	82	39.0%	87	26.8%
健康経営への参画、指導	90	42.9%	54	16.6%
健康管理計画の企画・立案の指導、助言	81	38.6%	56	17.2%
治療と職業生活の両立支援	78	37.1%	49	15.1%
健康診断の実施に関する事	39	18.6%	71	21.8%
職場巡視	55	26.2%	52	16.0%
労働者の健康障害の原因調査	45	21.4%	31	9.5%
衛生委員会への参画	23	11.0%	50	15.4%
作業環境に関する医学的な評価	35	16.7%	26	8.0%
労働者の健康情報保護に関する相談	15	7.1%	15	4.6%
その他	6	2.9%	18	5.5%
合計	210		325	

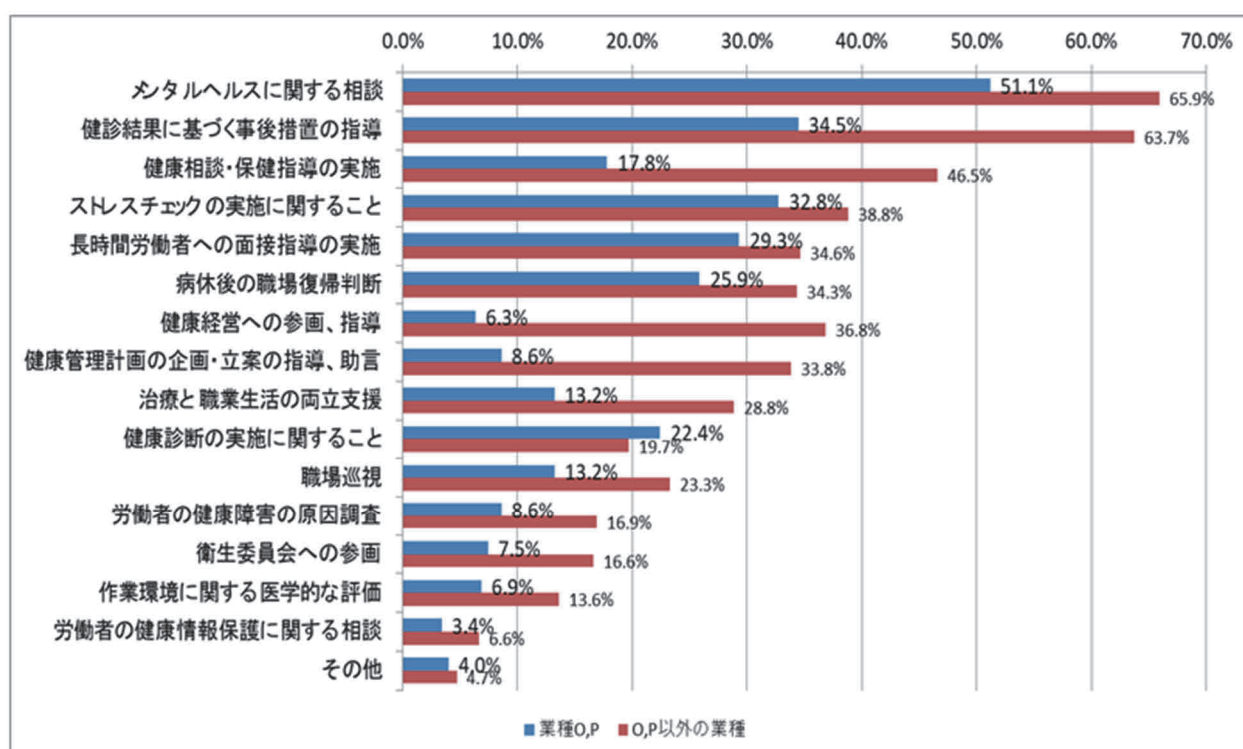


■業種別

今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野（複数回答可）

医療業（業種0）及び教育学習支援業（業種P）とそれ以外の業種では、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野に差異がある。

	業種0, P		0, P 以外の業種	
	事業所数	%	事業所数	%
メンタルヘルスに関する相談	89	51.1%	238	65.9%
健診結果に基づく事後措置の指導	60	34.5%	230	63.7%
健康相談・保健指導の実施	31	17.8%	168	46.5%
ストレスチェックの実施に関すること	57	32.8%	140	38.8%
長時間労働者への面接指導の実施	51	29.3%	125	34.6%
病休後の職場復帰判断	45	25.9%	124	34.3%
健康経営への参画、指導	11	6.3%	133	36.8%
健康管理計画の企画・立案の指導、助言	15	8.6%	122	33.8%
治療と職業生活の両立支援	23	13.2%	104	28.8%
健康診断の実施に関すること	39	22.4%	71	19.7%
職場巡視	23	13.2%	84	23.3%
労働者の健康障害の原因調査	15	8.6%	61	16.9%
衛生委員会への参画	13	7.5%	60	16.6%
作業環境に関する医学的な評価	12	6.9%	49	13.6%
労働者の健康情報保護に関する相談	6	3.4%	24	6.6%
その他	7	4.0%	17	4.7%
合計	174		361	



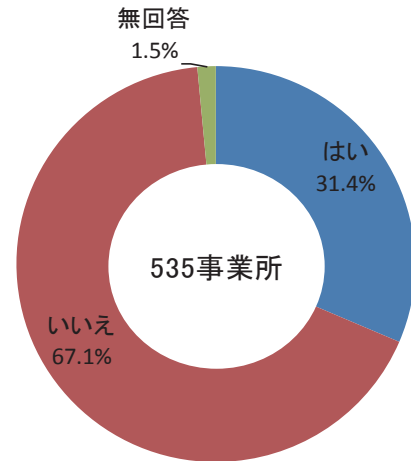
産業医の退職・転勤・契約者変更について

5 平成 29 年 6 月 30 日までの 2 年間に産業医の退職・転勤あるいは契約者変更はありましたか (回答事業所数 535 所)

平成 29 年 6 月 30 日までの 2 年間に産業医の退職・転勤あるいは契約者変更はあったと回答した事業所は、31.4%であった。

(単位：事業所)

1	はい	168	31.4%
2	いいえ	359	67.1%
	無回答	8	1.5%

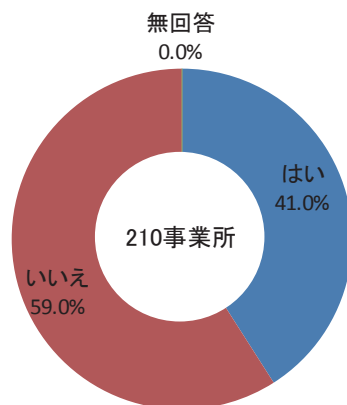


○事業所規模別 産業医の退職・転勤・契約者変更の有無

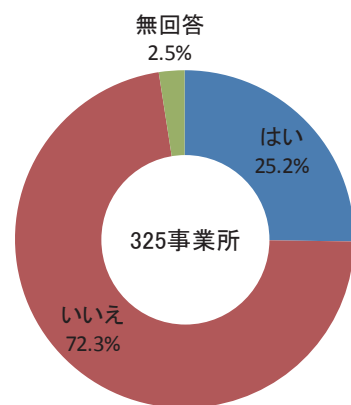
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満		
	1	はい	86	41.0%	82
2	いいえ	124	59.0%	235	72.3%
	無回答	0	0.0%	8	2.5%

1,000人以上の事業所



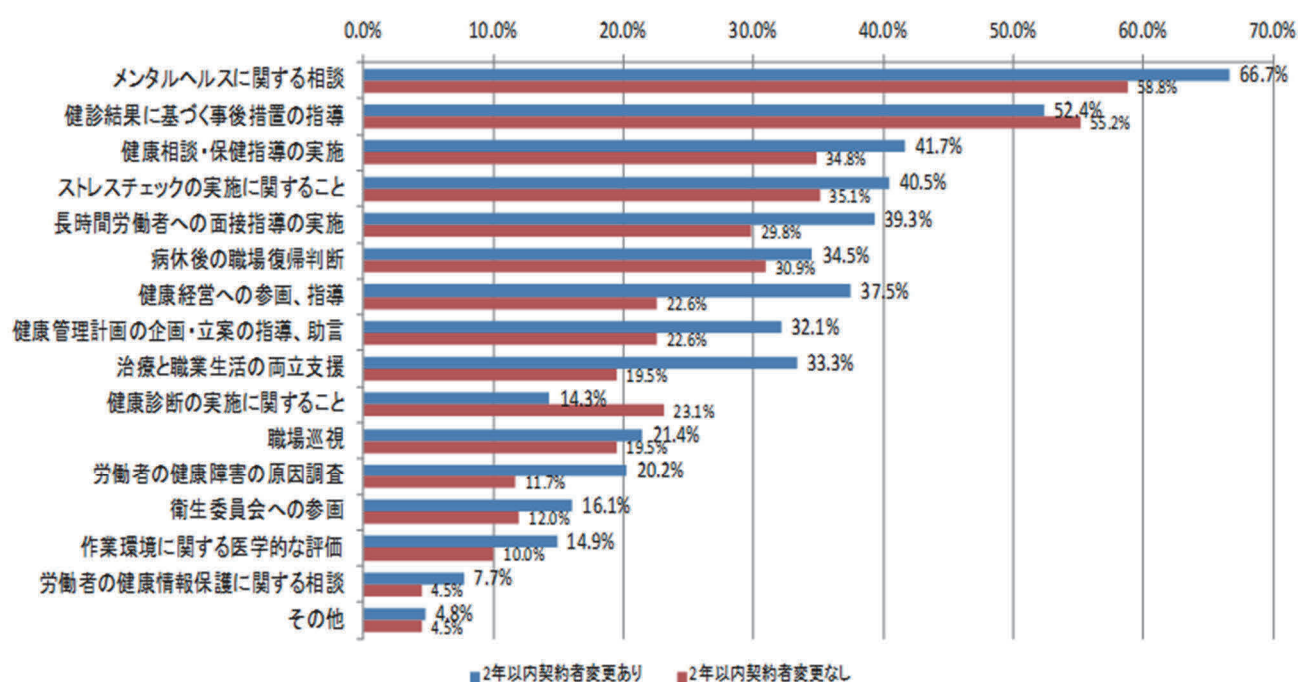
1,000人未満の事業所



契約変更があった事業所とない事業において「4. 今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野（複数回答可）」に差を有するか解析した。

契約者変更があった事業所群の方が、多くの項目で強化したい事項が多い。事業所側が強化したいから前任の産業医と契約変更に至った原因であるのか、契約変更により弱体化していたため事業を側が現産業医に強化を望んでいる結果なのかは、本調査からは判別できない。

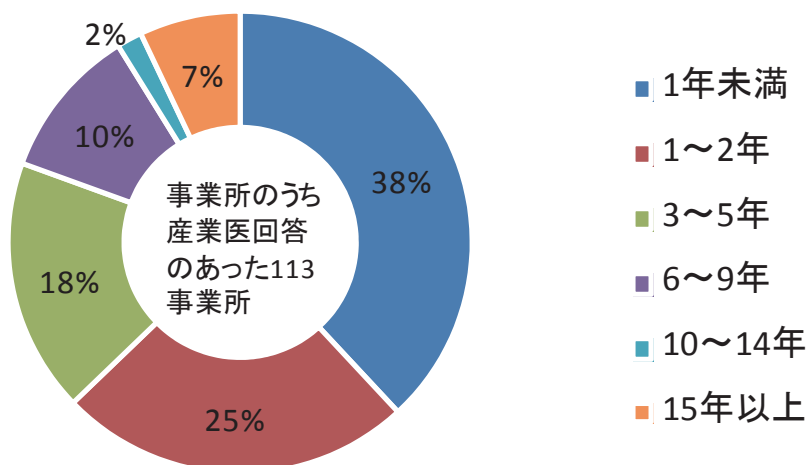
	2年以内契約者変更あり		2年以内契約者変更なし	
	事業所数	%	事業所数	%
メンタルヘルスに関する相談	112	66.7%	211	58.8%
健診結果に基づく事後措置の指導	88	52.4%	198	55.2%
健康相談・保健指導の実施	70	41.7%	125	34.8%
ストレスチェックの実施に関すること	68	40.5%	126	35.1%
長時間労働者への面接指導の実施	66	39.3%	107	29.8%
病休後の職場復帰判断	58	34.5%	111	30.9%
健康経営への参画、指導	63	37.5%	81	22.6%
健康管理計画の企画・立案の指導、助言	54	32.1%	81	22.6%
治療と職業生活の両立支援	56	33.3%	70	19.5%
健康診断の実施に関すること	24	14.3%	83	23.1%
職場巡視	36	21.4%	70	19.5%
労働者の健康障害の原因調査	34	20.2%	42	11.7%
衛生委員会への参画	27	16.1%	43	12.0%
作業環境に関する医学的な評価	25	14.9%	36	10.0%
労働者の健康情報保護に関する相談	13	7.7%	16	4.5%
その他	8	4.8%	16	4.5%
合計	168		359	



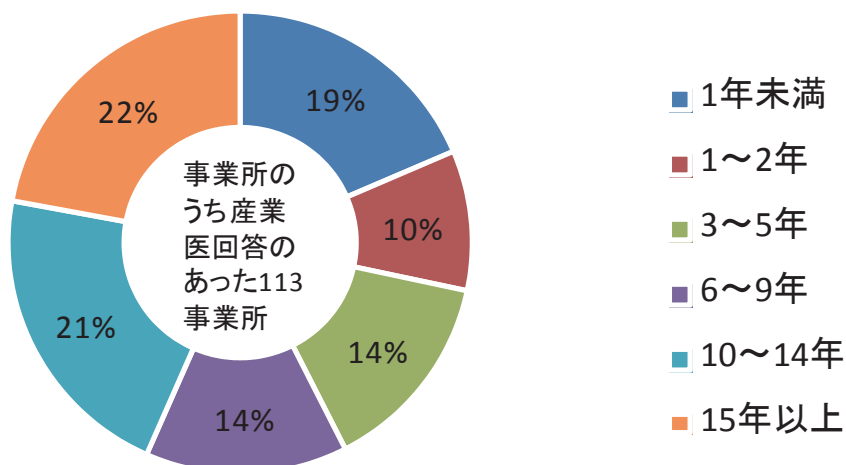
契約変更があった事業所とない事業所において産業医個人調査票に回答した産業医の「当該事業所での勤続年数」および「産業医としての経験年数」の突合解析をした。つまり、解析結果は新任あるいは現任残留産業医の特徴を示している。

およそ3分の2の事業所の産業医の当該事業所勤続年数は2年以下、3分の1強は1年未満であった。しかしながら、産業医経験1年未満のものは19%、1～2年10%、3～5年14%、6～9年14%であるから、全く新任のものではなく他の事業所での経験者が40%以上おり、1～2年程度での勤務先変更をするものが少なくとも2割を超えていることが推定される。

2年以内に産業医が交代した事業所で回答を得た産業医の当該事業所での勤続年数



2年以内に産業医が交代した事業所で回答を得た産業医の産業医経験年数

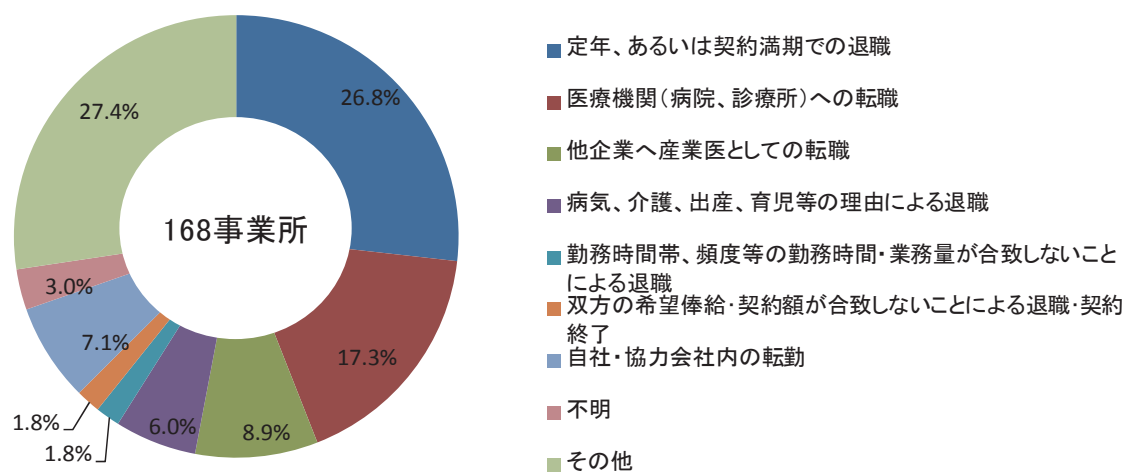


5-1-1 該当の産業医の退職・転勤あるいは契約者変更理由（回答事業所数 168 所）

産業医の退職・転勤あるいは契約者変更理由としては、「定年、あるいは契約満期での退職」が 26.8%、医療機関（病院、診療所）への転職 17.3%。「その他」46 件、27.4%の具体的内容は次頁の自由記述内容のとおりであった。

（単位：事業所）

1	定年、あるいは契約満期での退職	45	26.8%
2	医療機関（病院、診療所）への転職	29	17.3%
3	他企業へ産業医としての転職	15	8.9%
4	病気、介護、出産、育児等の理由による退職	10	6.0%
5	勤務時間帯、頻度等の勤務時間・業務量が合致しないことによる退職	3	1.8%
6	双方の希望俸給・契約額が合致しないことによる退職・契約終了	3	1.8%
7	自社・協力会社内の転勤	12	7.1%
8	不明	5	3.0%
9	その他	46	27.4%



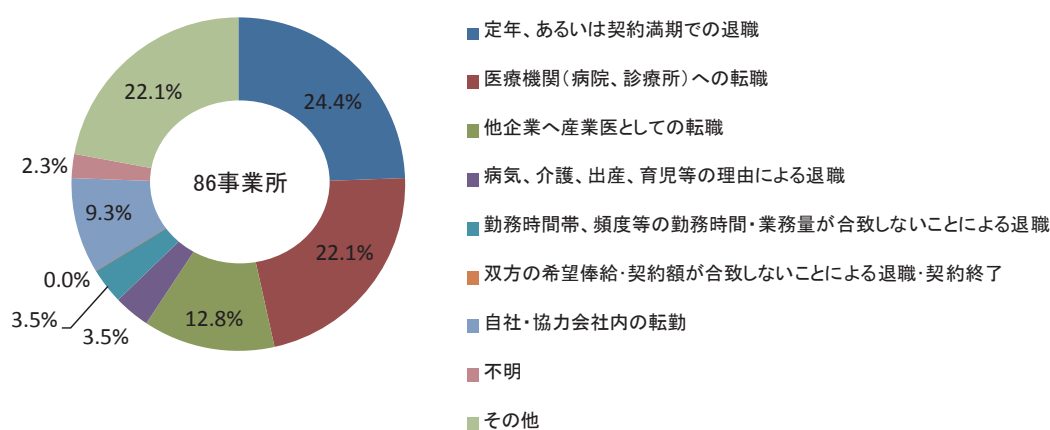
自由記述内容	件数
任期満了に伴う改任	2
グループ会社間での体制構築のため	1
グループ会社内他事業所の担当となったため	1
ストレスチェック実施にともなう契約者変更	1
ストレスチェック実施に伴い、前契約産業医が対応できない申出があったため。	1
ストレスチェック実施に伴って	1
医局ローテーションとしての契約年限満了による	1
医療機関での昇進による（病院から派遣を受けているため）	1
家族の都合	1
介護休業等の取得による	1
会社都合	1
海外留学のため退職	1
業務委託契約の終了	1
健診機関変更に伴い契約終了	1
県（人事課）で産業医派遣を委託しており、委託先の産業医が変更されたもの	1
見解の相違	1
産業医としての力量不足	1
産業医所属団体への不信	1
死亡	1
従業員 1,000 人以上になったことによる専属雇用のため	1
常勤から非常勤への契約内容変更	1
常勤産業医	1
常勤産業医の採用	1
嘱託産業医の転勤	1
専属医着任により嘱託医の必要性が不要となった	1
専属産業医の入職により、非常勤産業医の契約終了	1
双方の勤務日・時間が合致せず別の産業医と交代した。	1
他の主たる勤務先の事情	1
他医療機関へ異動	1
他機関への転職	1
他施設の産業医業務が多忙となり退職	1
大学教員への転職	1
大学講師	1
担当事業所変更（ローテーション）	1
適性の問題	1
内科医の産業医から産業保健分野に特化した産業医への変更	1
病院であるが、理事長兼産業医が不適切になったため他医師を選任した。	1
病院を閉鎖された為	1
病気療養中の為	1
弊社他事業所への勤務地変更	1
方針の不一致	1
問診だけで役に立たないので、社内ルールに基づき健康診断を随時実施	1
勇退（年齢によるもの）	1
無回答	2
計	46

○事業所規模別 産業医の退職・転勤あるいは契約者変更の理由

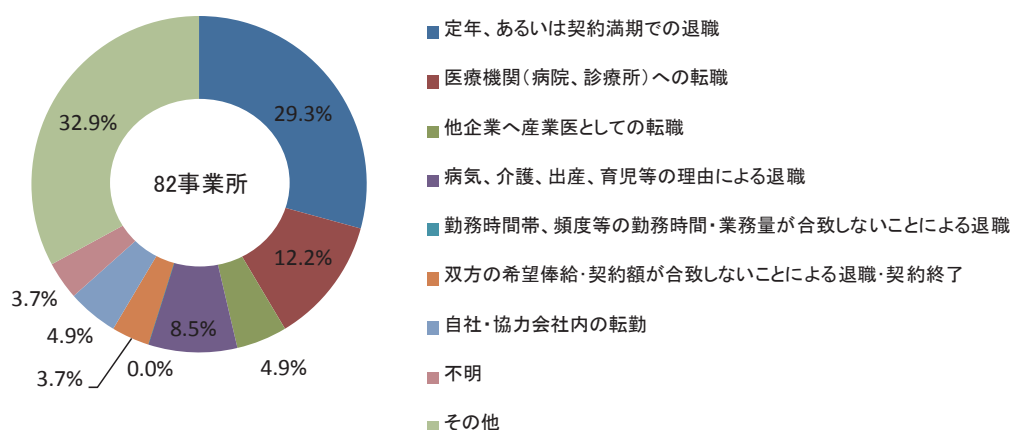
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
	数	割合	数	割合
1 定年、あるいは契約満期での退職	21	24.4%	24	29.3%
2 医療機関（病院、診療所）への転職	19	22.1%	10	12.2%
3 他企業へ産業医としての転職	11	12.8%	4	4.9%
4 病気、介護、出産、育児等の理由による退職	3	3.5%	7	8.5%
5 勤務時間帯、頻度等の勤務時間・業務量が合致しないことによる退職	3	3.5%	0	0.0%
6 双方の希望俸給・契約額が合致しないことによる退職・契約終了	0	0.0%	3	3.7%
7 自社・協力会社内の転勤	8	9.3%	4	4.9%
8 不明	2	2.3%	3	3.7%
9 その他	19	22.1%	27	32.9%

1,000人以上の事業所



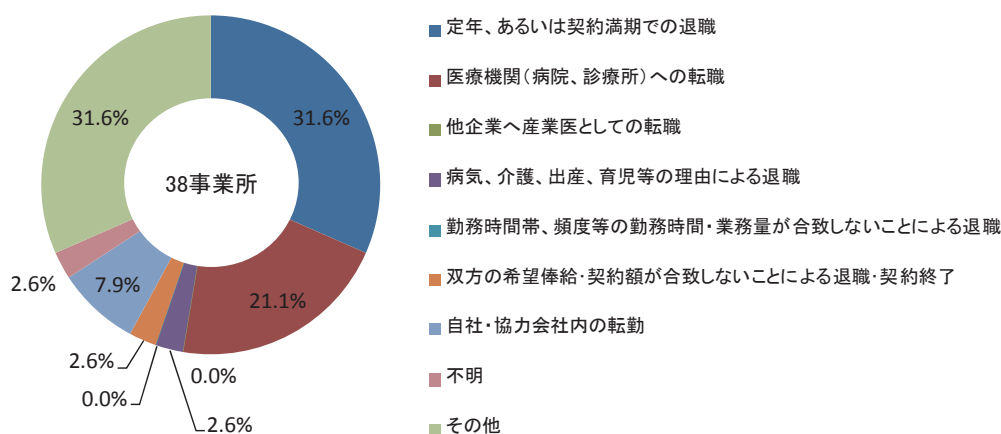
1,000人未満の事業所



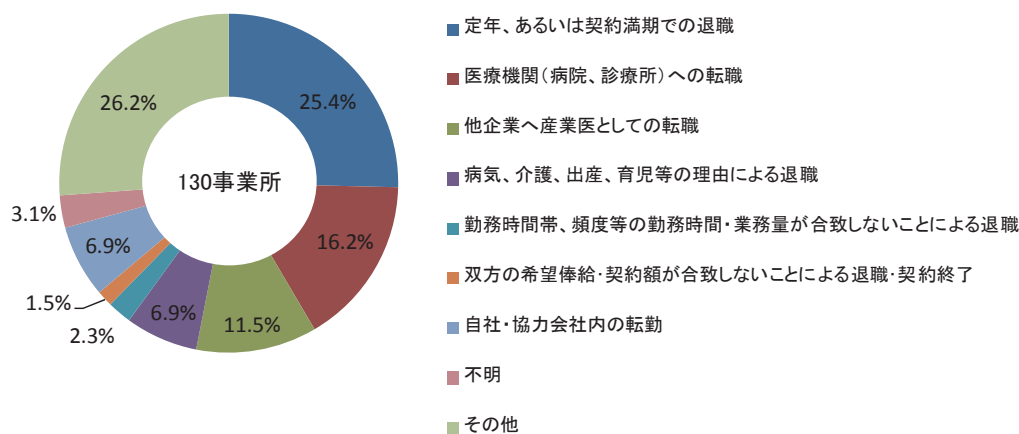
○業種別 産業医の退職・転勤あるいは契約者変更の理由

	業種 O,P		(単位：事業所) O,P 以外の業種	
	数	割合	数	割合
1 定年、あるいは契約満期での退職	12	31.6%	33	25.4%
2 医療機関（病院、診療所）への転職	8	21.1%	21	16.2%
3 他企業へ産業医としての転職	0	0.0%	15	11.5%
4 病気、介護、出産、育児等の理由による退職	1	2.6%	9	6.9%
5 勤務時間帯、頻度等の勤務時間・業務量が合致しないことによる退職	0	0.0%	3	2.3%
6 双方の希望俸給・契約額が合致しないことによる退職・契約終了	1	2.6%	2	1.5%
7 自社・協力会社内の転勤	3	7.9%	9	6.9%
8 不明	1	2.6%	4	3.1%
9 その他	12	31.6%	34	26.2%

業種O,P



O,P以外の業種

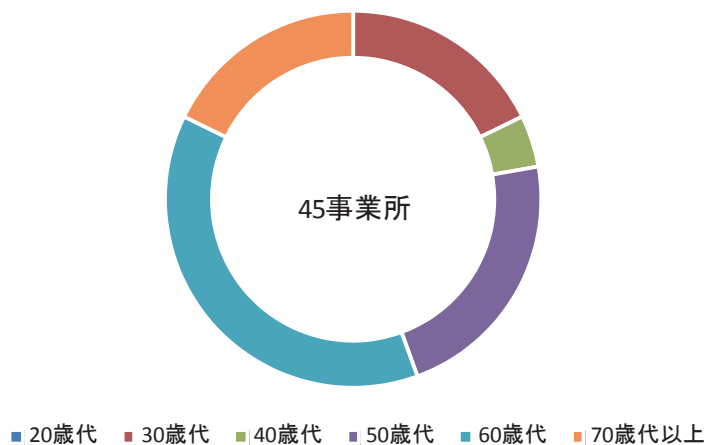


■定年、あるいは契約満期での退職の45の事業所の詳細解析
 定年もあるが、若壮年の契約満期が半数程度あると考えられる。

▽年齢分布 (単位：事業所)

20歳代	0
30歳代	8
40歳代	2
50歳代	10
60歳代	17
70歳代以上	8
合計	45

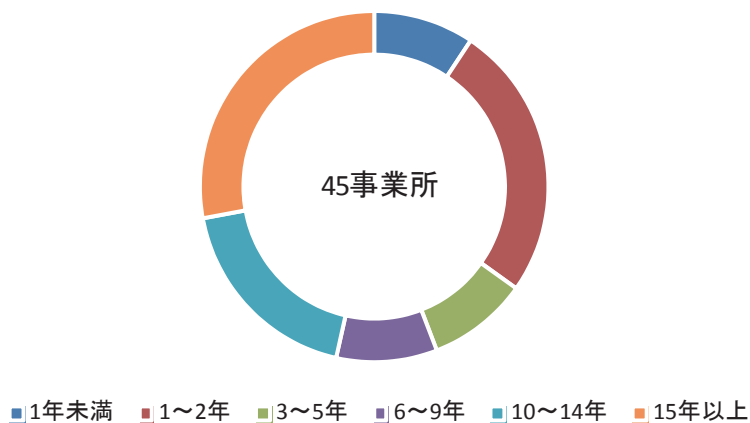
定年、あるいは契約満期で退職した産業医の年齢



▽勤続年数 (単位：事業所)

1年未満	4
1～2年	11
3～5年	4
6～9年	4
10～14年	8
15年以上	12
合計	45

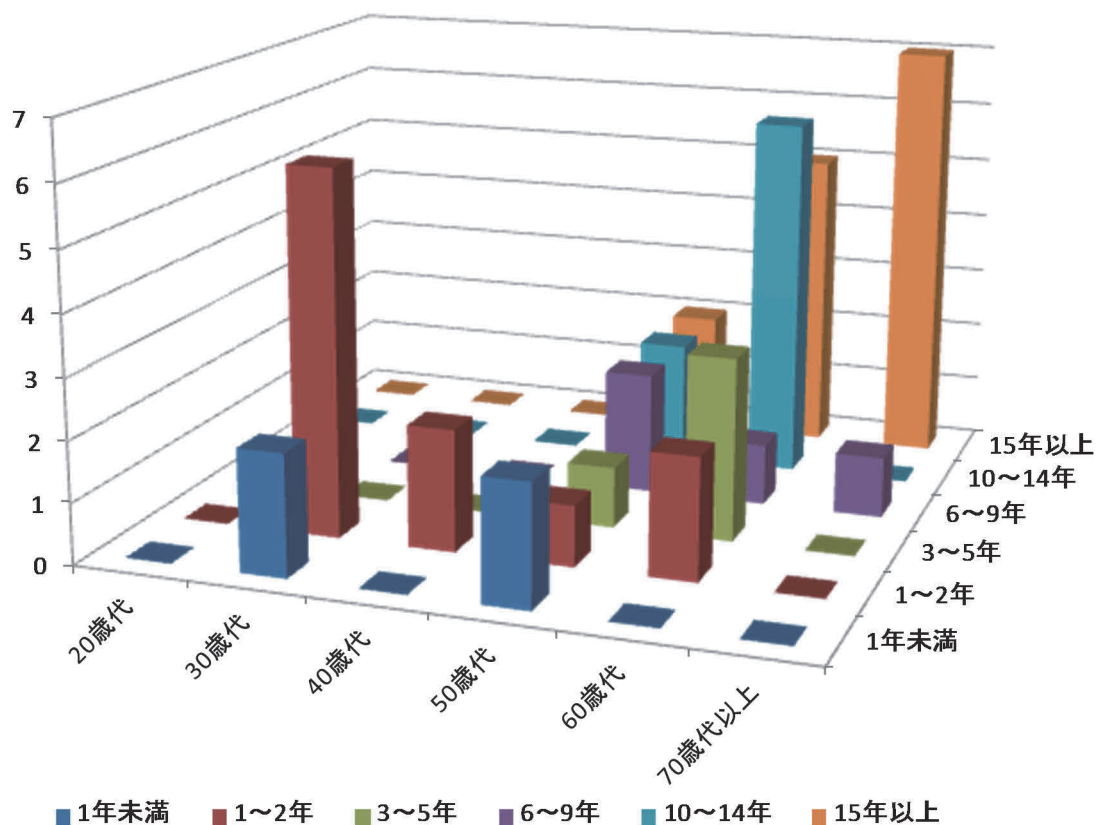
定年、あるいは契約満期で退職した産業医の勤続年数



▽年齢分布・勤続年数 (単位：事業所)

	1年未満	1～2年	3～5年	6～9年	10～14年	15年以上	小計
20歳代	0	0	0	0	0	0	0
30歳代	2	6	0	0	0	0	8
40歳代	0	2	0	0	0	0	2
50歳代	2	1	1	2	2	2	10
60歳代	0	2	3	1	6	5	17
70歳代以上	0	0	0	1	0	7	8
小計	4	11	4	4	8	14	45

退職した産業医の年齢分布と勤続年齢

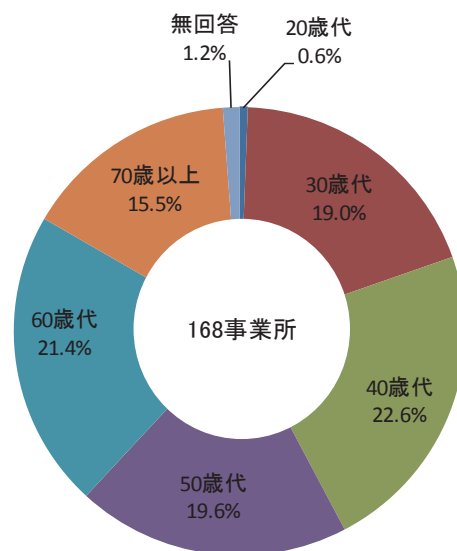


5-1-2 該当の産業医の退職時等の年齢区分（回答事業所数 168 所）

産業医の退職時等の年齢区分は 20 歳代で 0.6%と低いが、30 歳代、40 歳代、50 歳代、60 歳代は 19.0%から 22.6%と偏りはみられず、70 歳以上でも 15.5%であった。

(単位：事業所)

1	20 歳代	1	0.6%
2	30 歳代	32	19.0%
3	40 歳代	38	22.6%
4	50 歳代	33	19.6%
5	60 歳代	36	21.4%
6	70 歳以上	26	15.5%
	無回答	2	1.2%

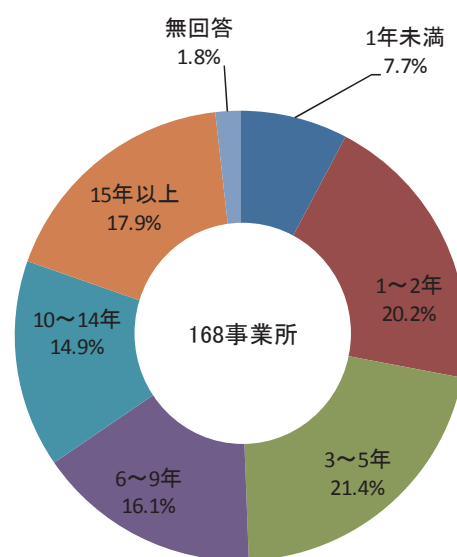


5-1-3 該当の産業医の勤続年数（回答事業所数 168 所）

産業医の退職時等の勤続年数は、1 年未満は 7.7%と低いが、1～2 年、3～5 年、15 年以上は 17.9%から 21.4%、6～9 年、10～14 年も 14.9%から 16.1%であった。

(単位：事業所)

1	1 年未満	13	7.7%
2	1～2 年	34	20.2%
3	3～5 年	36	21.4%
4	6～9 年	27	16.1%
5	10～14 年	25	14.9%
6	15 年以上	30	17.9%
	無回答	3	1.8%

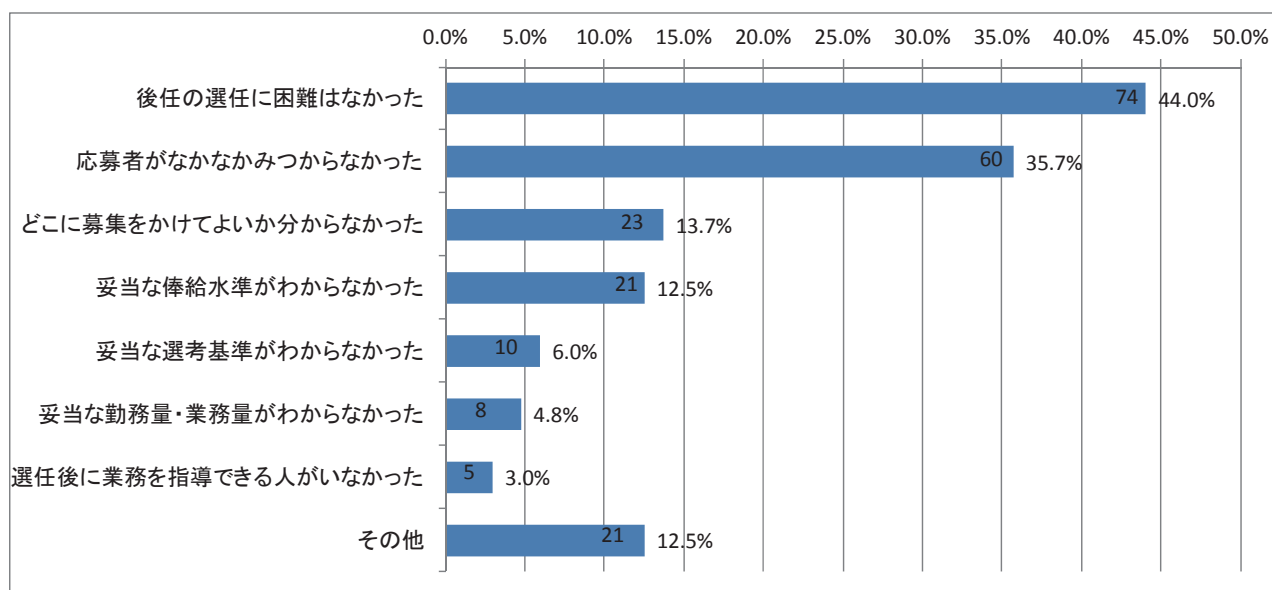


5-1-4 後任の産業医選任で苦慮されたことはどのようなことですか（複数回答可）

回答事業所数 168 所のうち、後任の産業医選任で苦慮されたことは「後任の選任に困難はなかった」が 74 所（44.0%）であったが、その他 21 所を除く 73 所は苦慮し、「応募者がなかなかみつからなかった」が 60 所（35.7%）、「どこに募集をかけてよいか分からなかった」が 23 所（13.7%）となっている。

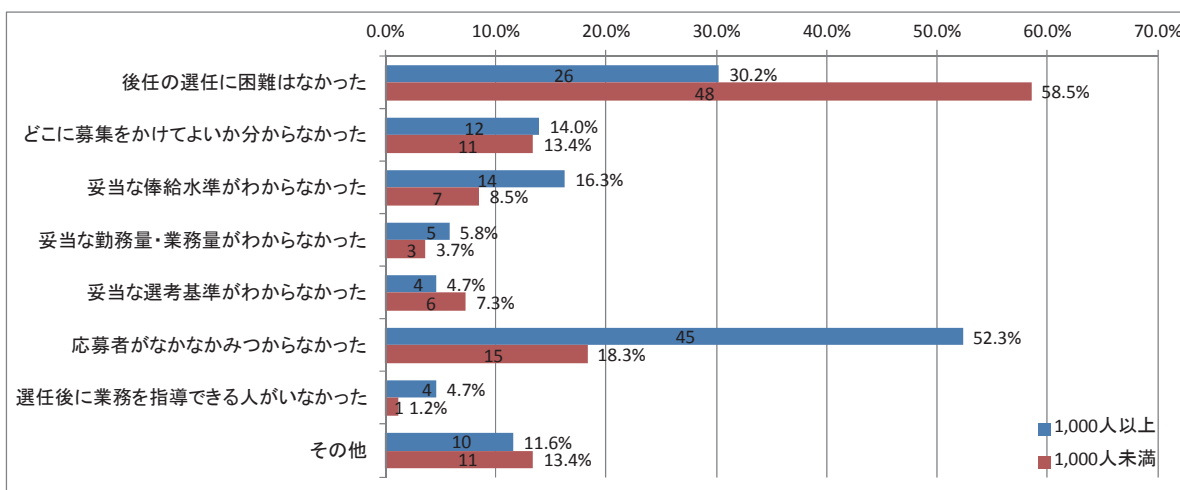
（単位：事業所）

後任の選任に困難はなかった	74	44.0%
応募者がなかなかみつからなかった	60	35.7%
どこに募集をかけてよいか分からなかった	23	13.7%
妥当な俸給水準がわからなかった	21	12.5%
妥当な選考基準がわからなかった	10	6.0%
妥当な勤務量・業務量がわからなかった	8	4.8%
選任後に業務を指導できる人がいなかった	5	3.0%
その他	21	12.5%



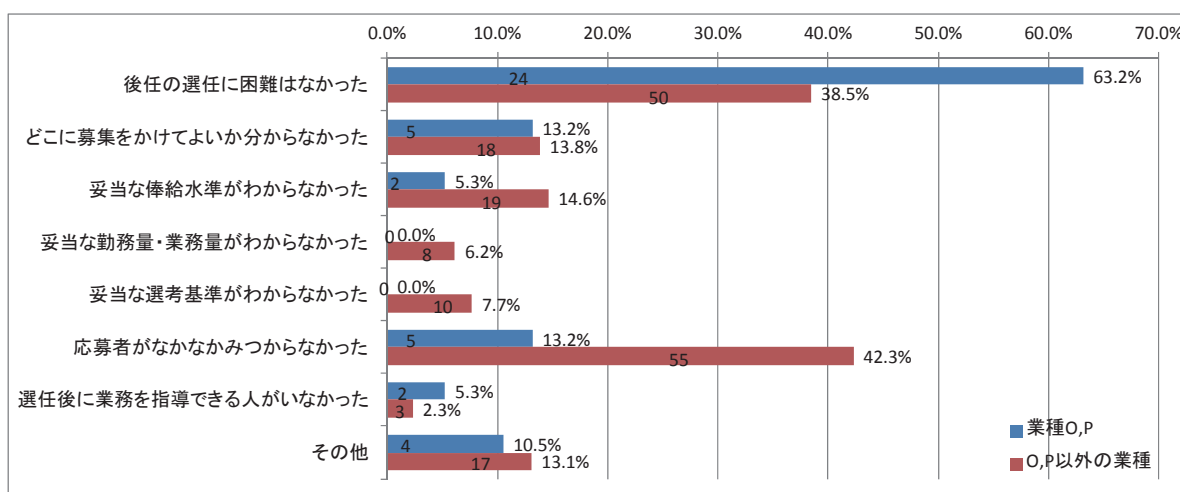
○事業所規模別 後任の産業医選任で苦慮したこと

	1,000人以上 (86事業所)		1,000人未満 (82事業所)	
	件数	割合	件数	割合
1 後任の選任に困難はなかった	26	30.2%	48	58.5%
2 どこに募集をかけてよいか分からなかった	12	14.0%	11	13.4%
3 妥当な俸給水準がわからなかった	14	16.3%	7	8.5%
4 妥当な勤務量・業務量がわからなかった	5	5.8%	3	3.7%
5 妥当な選考基準がわからなかった	4	4.7%	6	7.3%
6 応募者がなかなかみつからなかった	45	52.3%	15	18.3%
7 選任後に業務を指導できる人がいなかった	4	4.7%	1	1.2%
8 その他	10	11.6%	11	13.4%



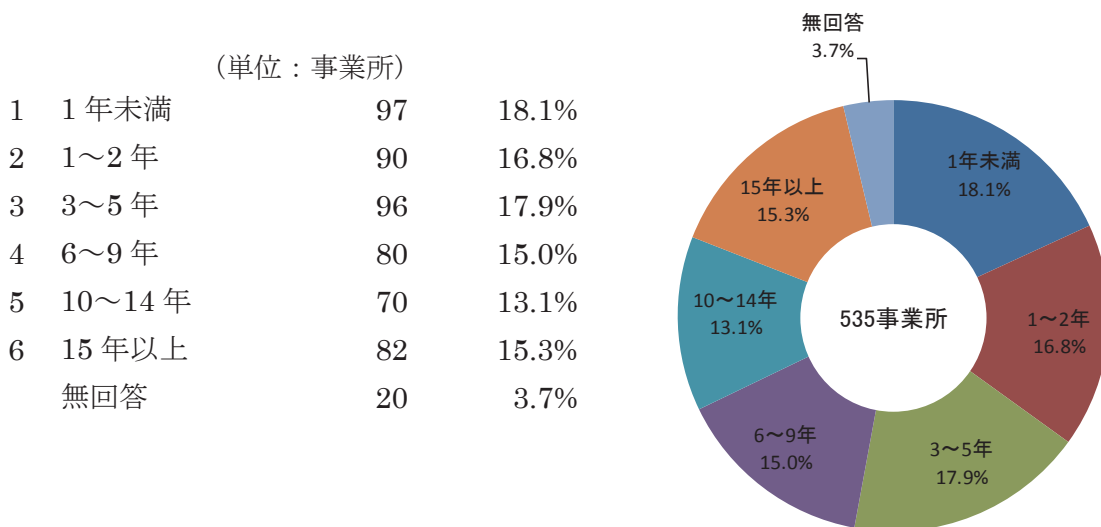
○業種別 後任の産業医選任で苦慮したこと

	業種 O,P (38事業所)		O,P以外の業種 (130事業所)	
	件数	割合	件数	割合
1 後任の選任に困難はなかった	24	63.2%	50	38.5%
2 どこに募集をかけてよいか分からなかった	5	13.2%	18	13.8%
3 妥当な俸給水準がわからなかった	2	5.3%	19	14.6%
4 妥当な勤務量・業務量がわからなかった	0	0.0%	8	6.2%
5 妥当な選考基準がわからなかった	0	0.0%	10	7.7%
6 応募者がなかなかみつからなかった	5	13.2%	55	42.3%
7 選任後に業務を指導できる人がいなかった	2	5.3%	3	2.3%
8 その他	4	10.5%	17	13.1%



5-2-1 現産業医の勤続年数（回答事業所数 535 所）

現産業医の勤続年数には、年数による偏りはみられなかった。

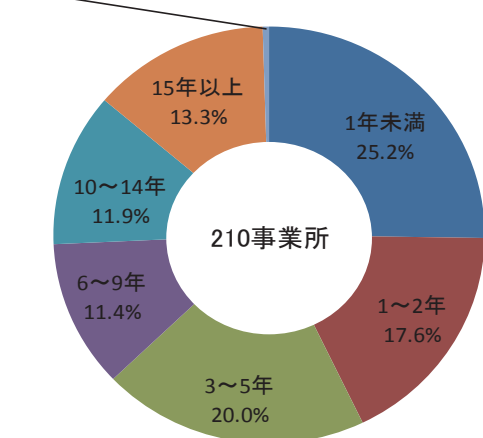


○事業所規模別 現産業医の勤続年数（回答事業所数 535 所）

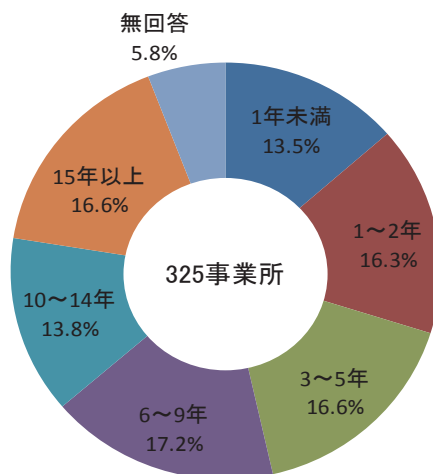
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満		
1	1年未満	53	25.2%	44	13.5%
2	1～2年	37	17.6%	53	16.3%
3	3～5年	42	20.0%	54	16.6%
4	6～9年	24	11.4%	56	17.2%
5	10～14年	25	11.9%	45	13.8%
6	15年以上	28	13.3%	54	16.6%
	無回答	1	0.5%	19	5.8%

無回答 0.5%
1,000人以上の事業所



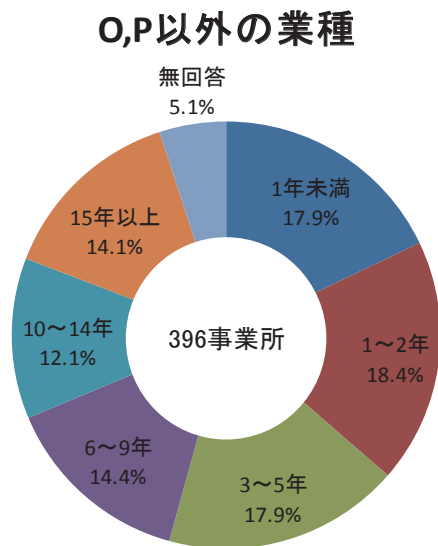
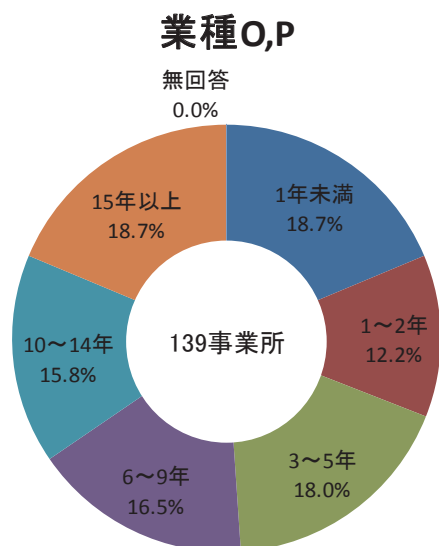
1,000人未満の事業所



○業種別 現産業医の勤続年数（回答事業所数 535 所）

（単位：事業所）

	業種 O,P		O,P 以外の業種	
1 1年未満	26	18.7%	71	17.9%
2 1～2年	17	12.2%	73	18.4%
3 3～5年	25	18.0%	71	17.9%
4 6～9年	23	16.5%	57	14.4%
5 10～14年	22	15.8%	48	12.1%
6 15年以上	26	18.7%	56	14.1%
無回答	0	0.0%	20	5.1%



産業医の採用、選任契約について

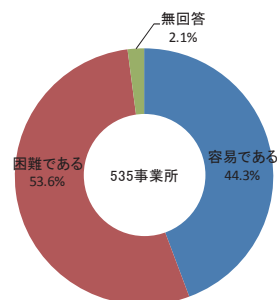
6 近年、事業所で産業医を確保する場合、人材確保は容易と考えていますか。

(回答事業所数 535 所)

近年、事業所で産業医を確保する場合には、53.6%と半数以上の事業所は困難であると考えている。

(単位：事業所)

1	容易である	237	44.3%
2	困難である	287	53.6%
	無回答	11	2.1%

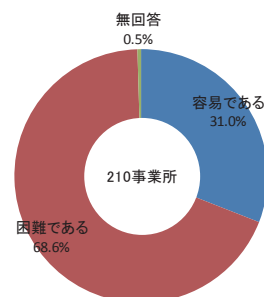


○事業所規模別 人材確保が容易であるか困難であるか

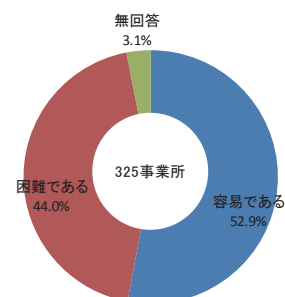
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
	数	割合	数	割合
1 容易である	65	31.0%	172	52.9%
2 困難である	144	68.6%	143	44.0%
無回答	1	0.5%	10	3.1%

1,000人以上の事業所



1,000人未満の事業所

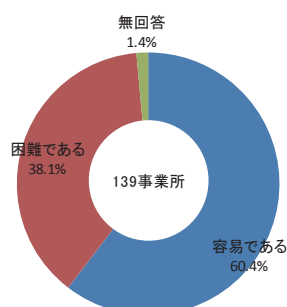


○業種別 人材確保が容易であるか困難であるか

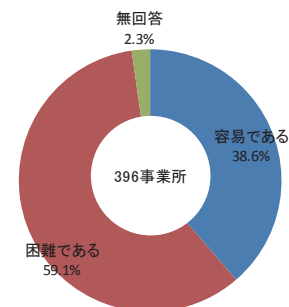
(単位：事業所)

	業種 O,P		O,P以外の業種	
	数	割合	数	割合
1 容易である	84	60.4%	153	38.6%
2 困難である	53	38.1%	234	59.1%
無回答	2	1.4%	9	2.3%

業種O,P



O,P以外の業種



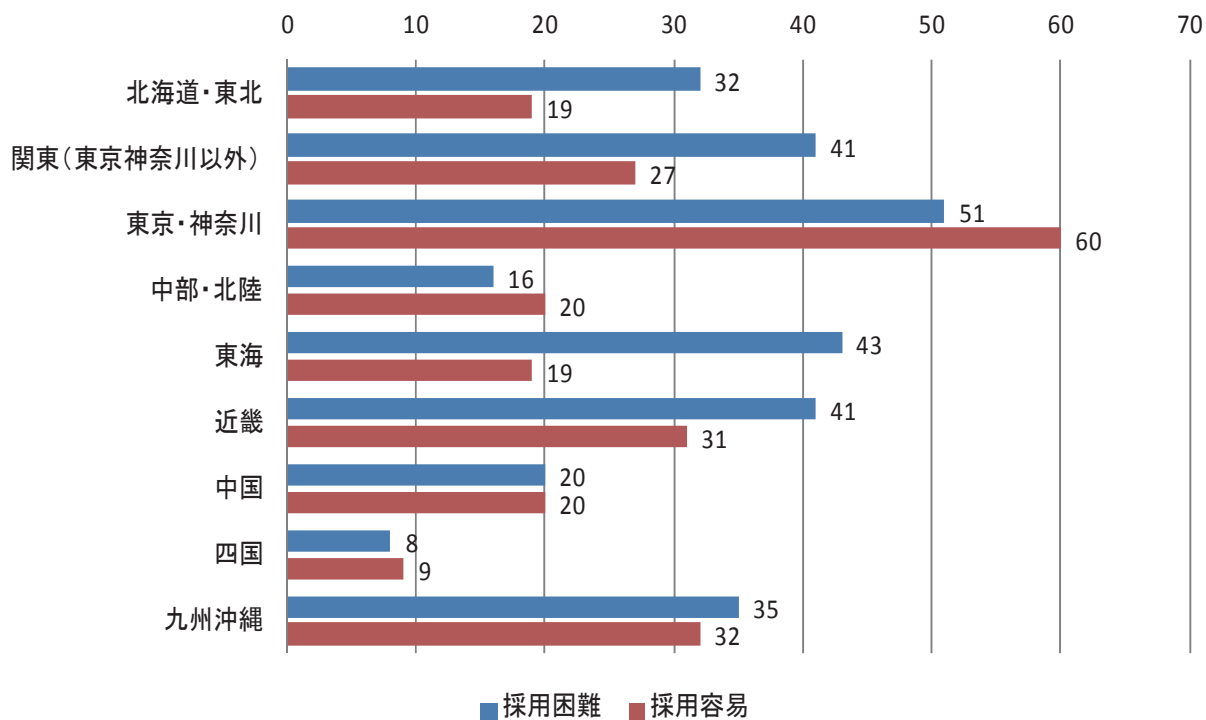
■産業医の採用、選任契約の容易、困難における地域分析

東京都、神奈川県のみ採用容易が上回っている。北海道・東北地方、関東(東京都、神奈川県以外)、東海地方で採用困難が大きく上回っている。

(単位：事業所)

	採用困難	採用容易	小計
北海道・東北	32	19	51
関東(東京神奈川以外)	41	27	68
東京・神奈川	51	60	111
中部・北陸	16	20	36
東海	43	19	62
近畿	41	31	72
中国	20	20	40
四国	8	9	17
九州沖縄	35	32	67

産業医採用の容易困難の地域別内訳



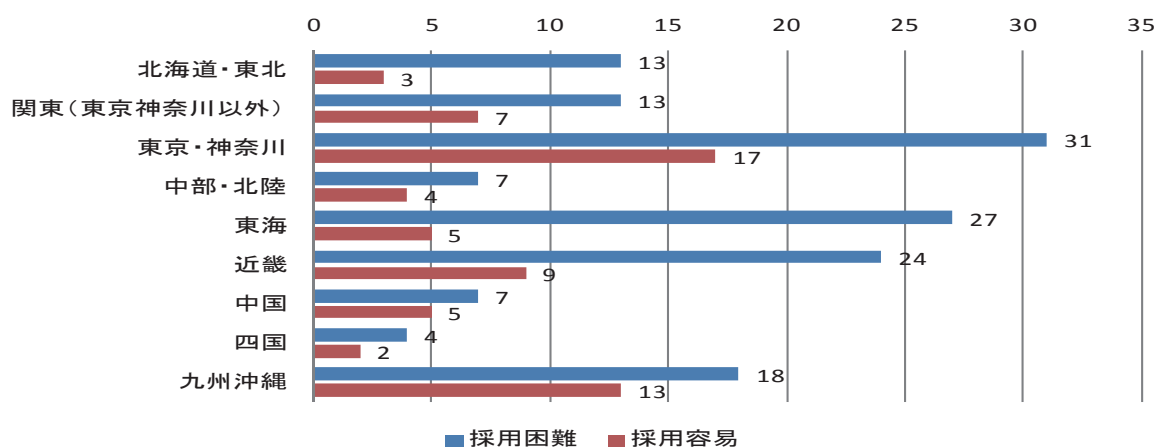
■産業医の採用、選任契約の容易、困難における規模別の地域分析

1,000人以上の事業所は全ての地域で採用困難が採用容易を上回る。1,000人未満の事業所は北海道東北地方、関東（東京都、神奈川県以外）、東海地方で採用困難が採用容易を上回る。

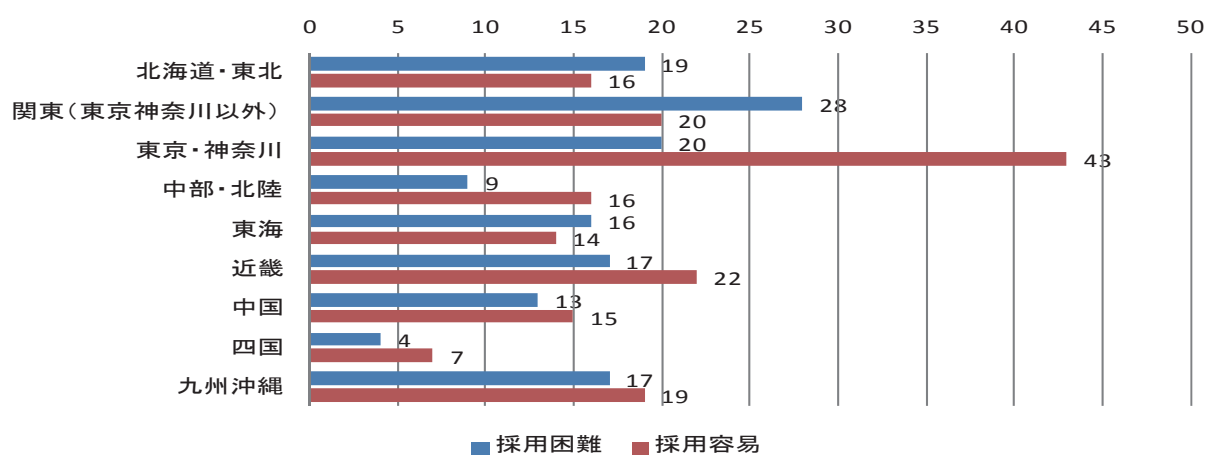
(単位：事業所数)

	1,000人以上の事業所			1,000人未満の事業所		
	採用困難	採用容易	小計	採用困難	採用容易	小計
北海道・東北	13	3	16	19	16	35
関東（東京神奈川以外）	13	7	20	28	20	48
東京・神奈川	31	17	48	20	43	63
中部・北陸	7	4	11	9	16	25
東海	27	5	32	16	14	30
近畿	24	9	33	17	22	39
中国	7	5	12	13	15	28
四国	4	2	6	4	7	11
九州沖縄	18	13	31	17	19	36

1,000人以上の事業所の採用選任の容易困難



1,000人未満の事業所の採用選任の容易困難



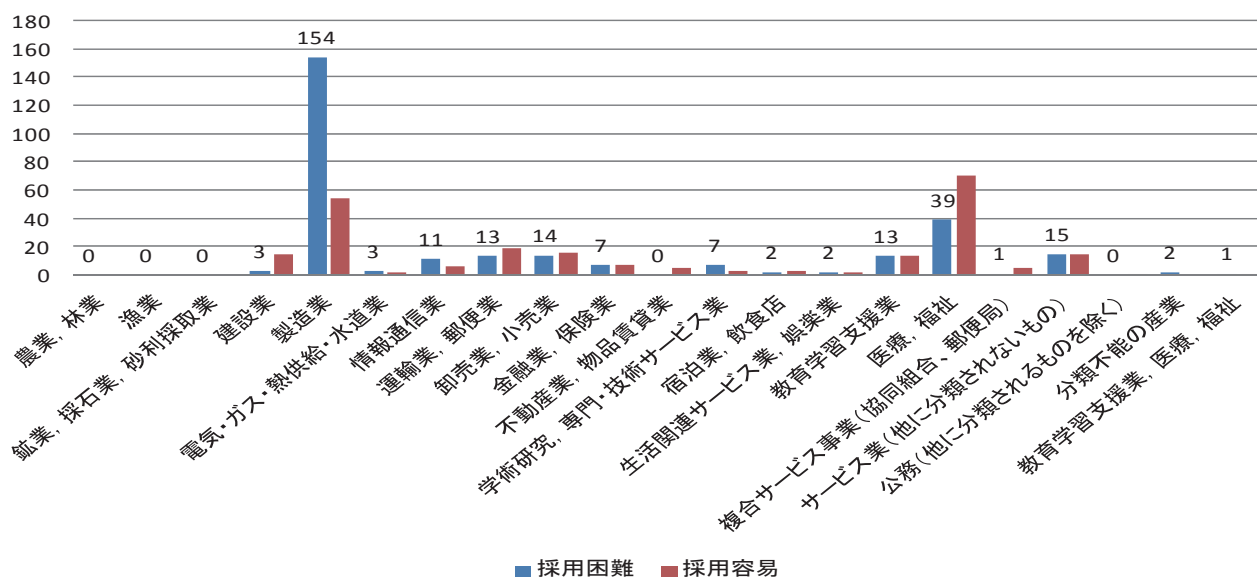
■産業医の採用、選任契約の容易、困難における業種分析

容易が困難を均衡あるいは上回るのは、サービス業、医療福祉業、教育学習支援業、金融保険業、卸売り小売業、運輸郵便業、建設業である。製造業では、採用困難が採用容易を大きく上回るとの回答が目立つ。

(単位：事業所数)

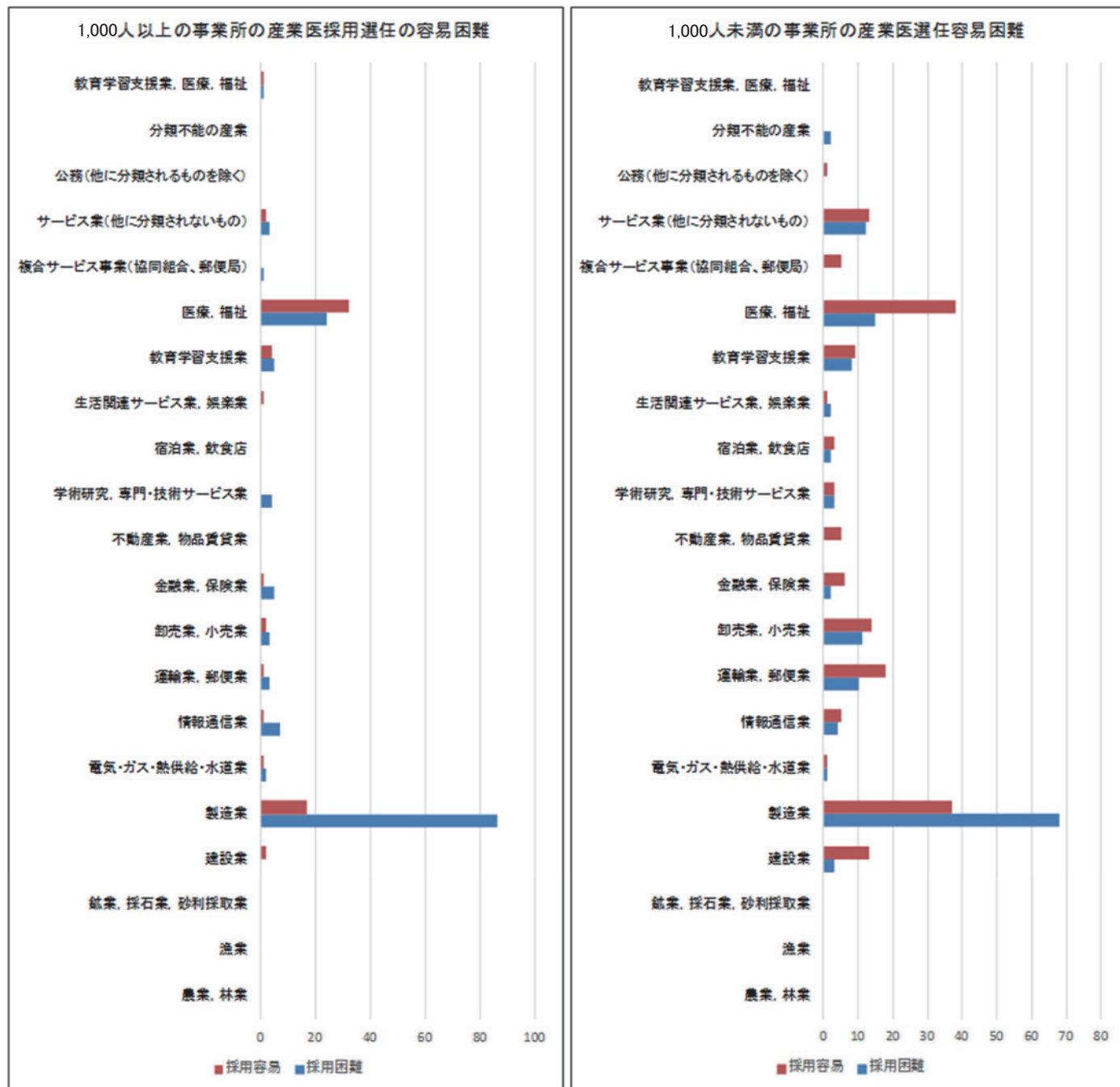
	採用困難	採用容易	小計
農業、林業	0	0	0
漁業	0	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0
建設業	3	15	18
製造業	154	54	208
電気・ガス・熱供給・水道業	3	2	5
情報通信業	11	6	17
運輸業、郵便業	13	19	32
卸売業、小売業	14	16	30
金融業、保険業	7	7	14
不動産業、物品賃貸業	0	5	5
学術研究、専門・技術サービス業	7	3	10
宿泊業、飲食店	2	3	5
生活関連サービス業、娯楽業	2	2	4
教育学習支援業	13	13	26
医療、福祉	39	70	109
複合サービス事業（協同組合、郵便局）	1	5	6
サービス業（他に分類されないもの）	15	15	30
公務（他に分類されるものを除く）	0	1	1
分類不能の産業	2	0	2
教育学習支援業、医療、福祉	1	1	2

産業医採用・選任の容易困難業種分析



■産業医の採用、選任契約の容易、困難における規模別の業種分析

規模別にみても、1,000人未満の事業所においても製造業における産業医選任が困難と回答の事業所が上回っているのが目立つ。

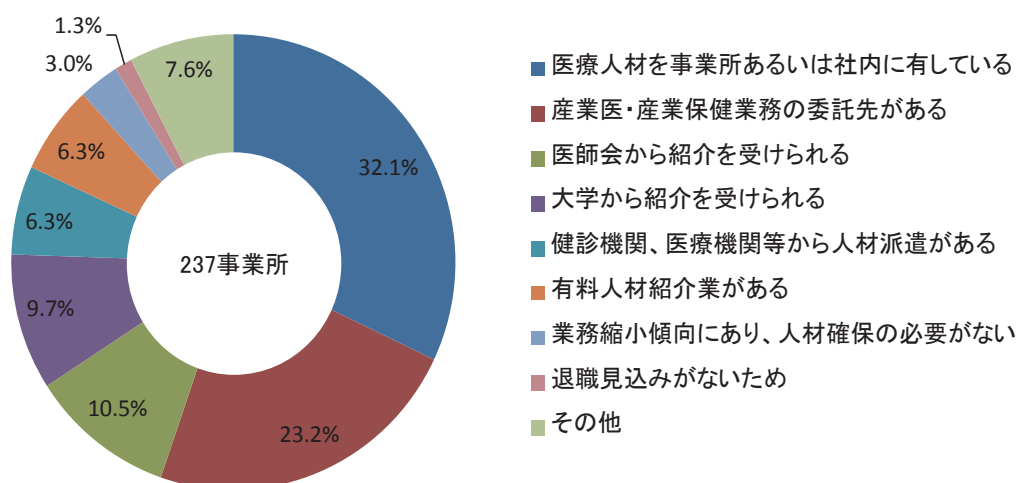


■容易である理由（回答事業所数 237 所）

人材確保が容易である理由については、「医療人材を事業所あるいは社内に有している」が 32.1%、「産業医・産業保健業務の委託先がある」が 23.2%となっている。

（単位：事業所）

医療人材を事業所あるいは社内に有している	76	32.1%
産業医・産業保健業務の委託先がある	55	23.2%
医師会から紹介を受けられる	25	10.5%
大学から紹介を受けられる	23	9.7%
健診機関、医療機関等から人材派遣がある	15	6.3%
有料人材紹介業がある	15	6.3%
業務縮小傾向にあり、人材確保の必要がない	7	3.0%
退職見込みがないため	3	1.3%
その他	18	7.6%

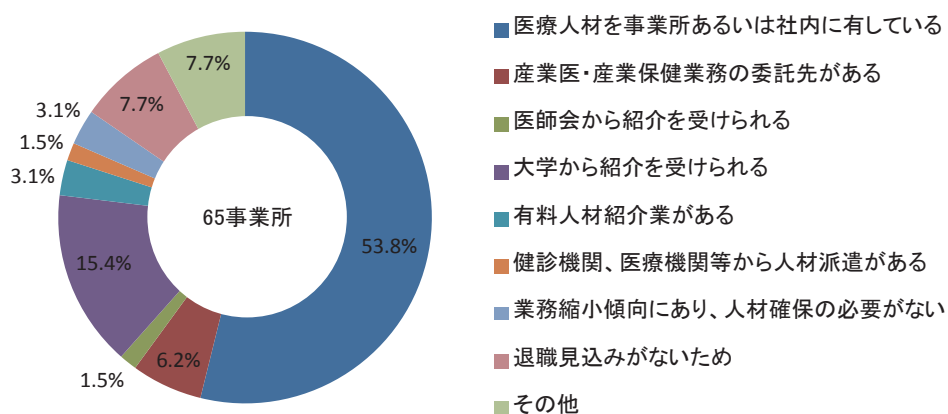


○事業所規模別 人材確保が容易である理由

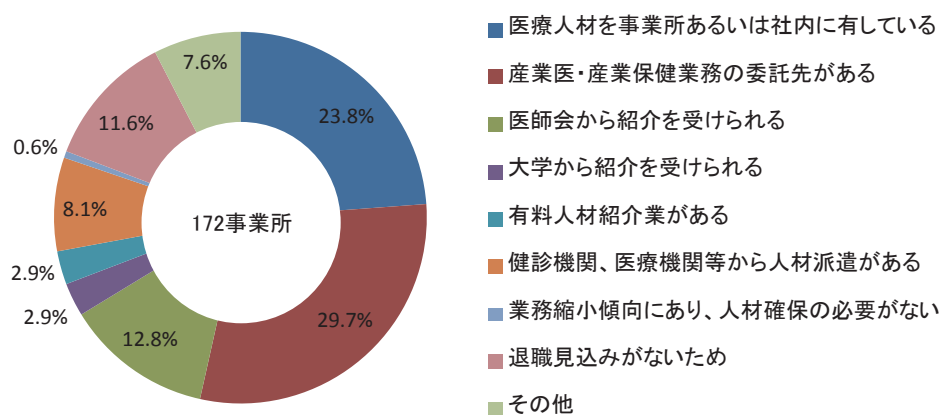
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
	数	割合	数	割合
1 医療人材を事業所あるいは社内に有している	35	53.8%	41	23.8%
2 産業医・産業保健業務の委託先がある	4	6.2%	51	29.7%
3 医師会から紹介を受けられる	1	1.5%	22	12.8%
4 大学から紹介を受けられる	10	15.4%	5	2.9%
5 有料人材紹介業がある	2	3.1%	5	2.9%
6 健診機関、医療機関等から人材派遣がある	1	1.5%	14	8.1%
7 業務縮小傾向にあり、人材確保の必要がない	2	3.1%	1	0.6%
8 退職見込みがないため	5	7.7%	20	11.6%
9 その他	5	7.7%	13	7.6%

1,000人以上の事業所



1,000人未満の事業所

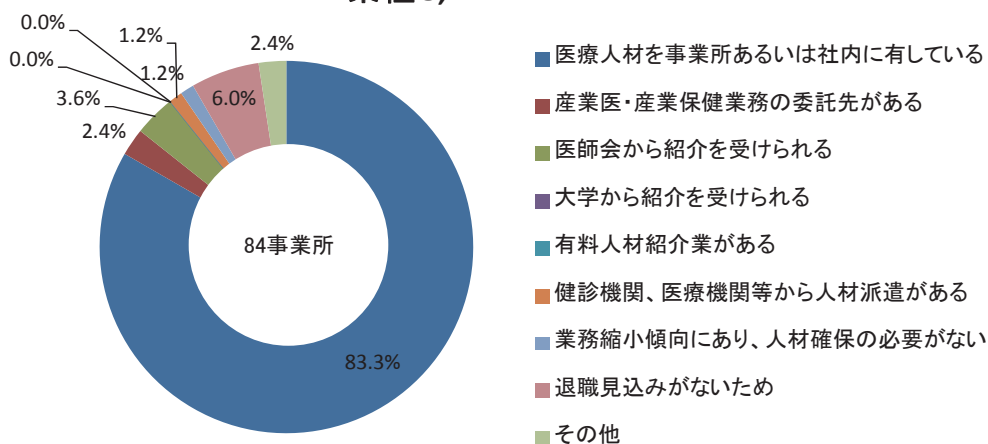


○業種別 人材確保が容易である理由

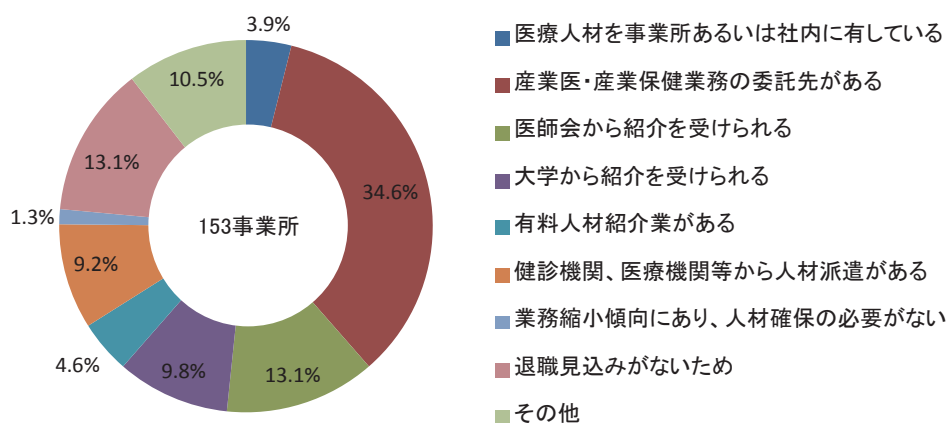
(単位：事業所)

	業種 O,P		O,P 以外の業種	
	数	割合	数	割合
1 医療人材を事業所あるいは社内に有している	70	83.3%	6	3.9%
2 産業医・産業保健業務の委託先がある	2	2.4%	53	34.6%
3 医師会から紹介を受けられる	3	3.6%	20	13.1%
4 大学から紹介を受けられる	0	0.0%	15	9.8%
5 有料人材紹介業がある	0	0.0%	7	4.6%
6 健診機関、医療機関等から人材派遣がある	1	1.2%	14	9.2%
7 業務縮小傾向にあり、人材確保の必要がない	1	1.2%	2	1.3%
8 退職見込みがないため	5	6.0%	20	13.1%
9 その他	2	2.4%	16	10.5%

業種 O,P



O,P以外の業種



●容易であると回答した事業所（237所）の詳細分析

◇社内に医療人材あり

76所中、東京12、大阪7、神奈川6、福岡5、愛知4、群馬・埼玉4、他は0,1,2である。
医療福祉業、教育学習支援業が80%を占めている。

◇産業医委託先あり

55所中、茨城県4、東京都6、大阪府4、広島県3、福岡県4、熊本県3の他は、0,1,2である。1,000人以上の規模の事業所で委託先を有するのは、茨城県、東京都、福岡県のみで小規模事業所が多い。

◇医師会が紹介

25所中、50～99人の事業所がほとんどであり1,000～2,999人の事業所の回答があったのは愛知県、500～999人の事業所の回答があったのは東京都、広島県であった。

◇大学が紹介

23所中、最多6件を占めるのは東京都。業種は製造業が9件。規模は1,000人以上が10件を占めるが、東京都で1,000人以上の製造業は1件のみである。

◇健診機関から

15所中、東京都4件、神奈川県2件、岡山県2件、福岡県3件の他は分散。50～99人が7件を占める。3,000人以上の卸売り小売業の東京都が特異的である可能性がある。

◇有料紹介業から

15所中、東京都4件、千葉県1件、神奈川県1件、福岡県1件で関東地方が主である。業種は製造業2件の他は分散。規模は1,000～2999人が2件、500～999人が2件50～99人が1件、100～299人が2件と非常勤選任であるものが多いと推測される。

◇その他（18所）

1. よくわからない。
2. 親会社に選任を一任しているため。
3. 産業医が全員同じ大学病院出身者のため、何かあればそのついでで紹介いただける。
4. 産業医からの紹介。
5. 人的ネットワークによる紹介。
6. 社内既契約産業医からの紹介を頼りにしている。
7. 都市部は容易、僻地は困難と×している。
8. 病院等から紹介を受けられる。
9. 元々医療職場のため、適任者がいる。
10. 現職産業医のネットワークや紹介会社の利用で今のところ問題ない。
11. 産業医科大学様のご紹介で助かりました。

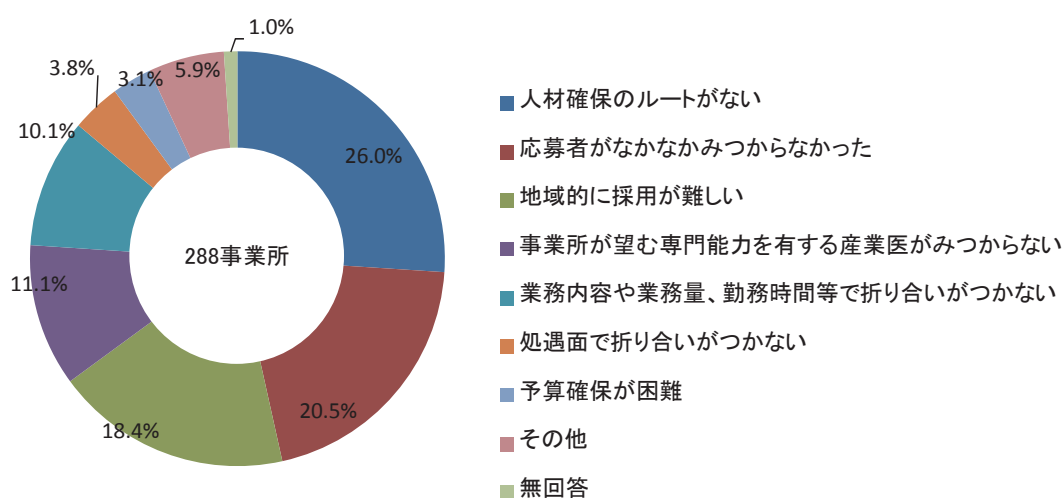
12. 健診機関先病院内の産業医の紹介を受けられる。
13. まだ確保したことがないのでわからない。
14. 県の産業医については人事課(本庁)で一括して対応しており当事業所では不明です。
15. 親会社の産業医に兼務してもらえるから。
16. 近隣の開業医に委託。
17. 健診センターからの紹介を受けられる。
18. 現産業医の後継者が引続予定、医療法人代表者。

■ 困難である理由 (回答事業所数 287 所)

人材確保が困難である理由については、「人材確保のルートがない」が 26.0%、「応募者がなかなかみつからなかった」が 20.5%となっている。

(単位：事業所)

人材確保のルートがない	75	26.0%
応募者がなかなかみつからなかった	59	20.5%
地域的に採用が難しい	53	18.4%
事業所が望む専門能力を有する産業医がみつからない	32	11.1%
業務内容や業務量、勤務時間等で折り合いがつかない	29	10.1%
処遇面で折り合いがつかない	11	3.8%
予算確保が困難	9	3.1%
その他	17	5.9%
無回答	3	1.0%



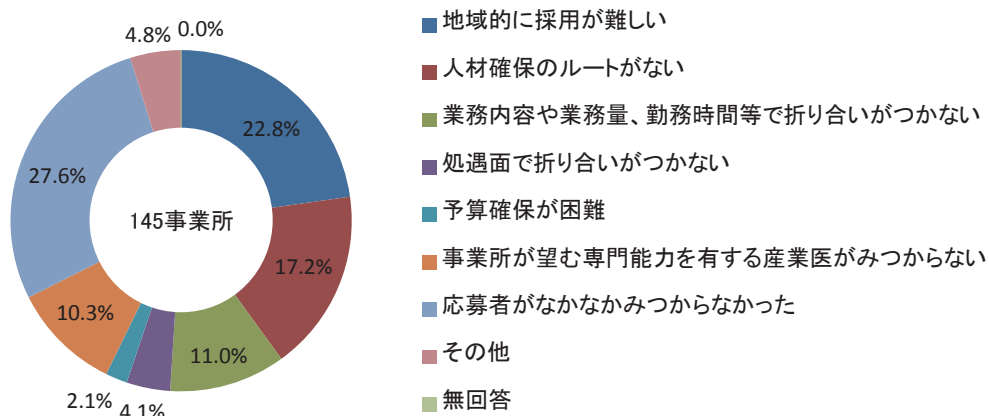
※単一回答の設問に複数回答があった場合按分にて処理をしているため、回答事業所数が異なります。

○事業所規模別 困難である理由

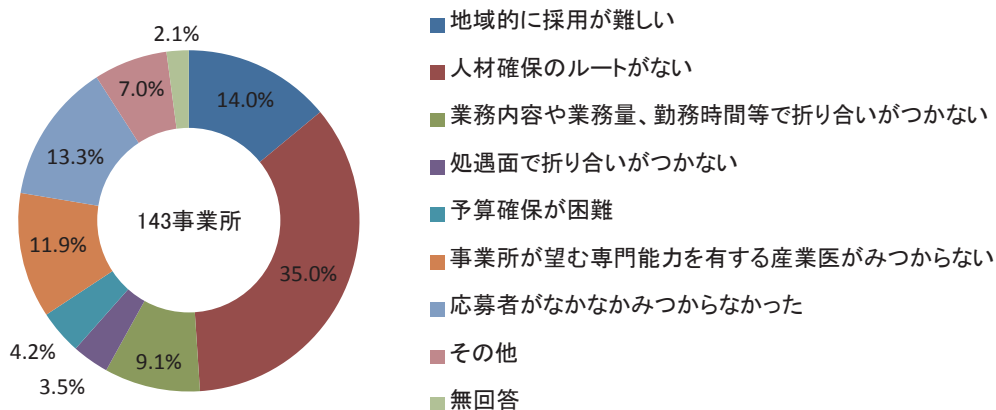
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
1 地域的に採用が難しい	33	22.8%	20	14.0%
2 人材確保のルートがない	25	17.2%	50	35.0%
3 業務内容や業務量、勤務時間等で折り合いがつかない	16	11.0%	13	9.1%
4 処遇面で折り合いがつかない	6	4.1%	5	3.5%
5 予算確保が困難	3	2.1%	6	4.2%
6 事業所が望む専門能力を有する産業医が見つからない	15	10.3%	17	11.9%
7 応募者がなかなかみつからなかった	40	27.6%	19	13.3%
8 その他	7	4.8%	10	7.0%
無回答	0	0.0%	3	2.1%

1,000人以上の事業所



1,000人未満の事業所

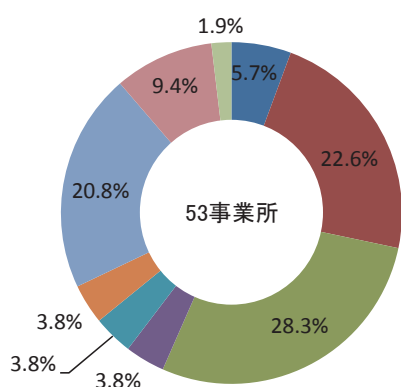


○業種別 人材確保が困難である理由

(単位：事業所)

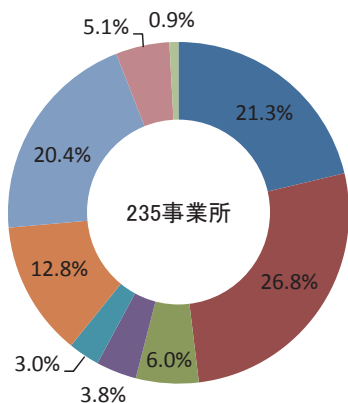
	業種 O,P		O,P 以外の業種	
	数	割合	数	割合
1 地域的に採用が難しい	3	5.7%	50	21.3%
2 人材確保のルートがない	12	22.6%	63	26.8%
3 業務内容や業務量、勤務時間等で折り合いが見つからない	15	28.3%	14	6.0%
4 処遇面で折り合いが見つからない	2	3.8%	9	3.8%
5 予算確保が困難	2	3.8%	7	3.0%
6 事業所が望む専門能力を有する産業医が見つからない	2	3.8%	30	12.8%
7 応募者がなかなかみつからなかった	11	20.8%	48	20.4%
8 その他	5	9.4%	12	5.1%
無回答	1	1.9%	2	0.9%

業種O,P



- 地域的に採用が難しい
- 人材確保のルートがない
- 業務内容や業務量、勤務時間等で折り合いが見つからない
- 処遇面で折り合いが見つからない
- 予算確保が困難
- 事業所が望む専門能力を有する産業医が見つからない
- 応募者がなかなかみつからなかった
- その他
- 無回答

O,P以外の業種

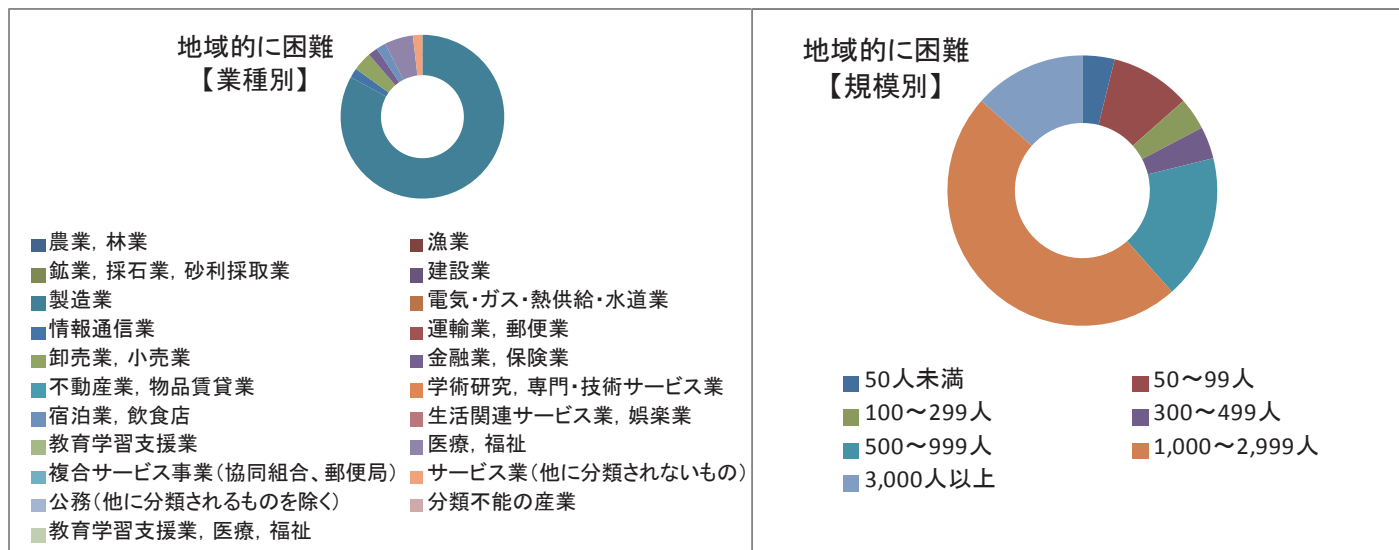


- 地域的に採用が難しい
- 人材確保のルートがない
- 業務内容や業務量、勤務時間等で折り合いが見つからない
- 処遇面で折り合いが見つからない
- 予算確保が困難
- 事業所が望む専門能力を有する産業医が見つからない
- 応募者がなかなかみつからなかった
- その他
- 無回答

● 困難である理由の理由別詳細解析

◇ 地域的に困難

53 所中、製造業が 44 事業所を占める。規模は 1,000 人以上が 33 事業所を占める。比較的に採用や選任が容易と答える神奈川県でも 4 事業所が困難理由としていることから、同一県内でも地域性が高い可能性も考えられる。



◇ 採用ルート無し

75 所中、製造業が 39 所、卸売り小売業が 6 所を占めるが、医療職を有する医療福祉業が 7 所、教育学習支援業が 5 所、採用ルート無しと回答している。

◇ 条件の折り合いがつかない

29 事業所中、医療福祉業が 11 所を占める。

◇ 処遇面で折り合いがつかない

11 事業所中、東京都の 3000 人以上の事業所が 3 所を占める。

◇ 予算確保が困難

9 事業所中 1,000～2999 人規模の事業所が 4 所 100 人未満の事業所が 4 所と両極に分かれる。

◇ 事業所が望む専門能力を有する産業医がみつからない

32 事業所中、東京都が 9 所、次いで大阪府の 3 所が占める。業種は製造業が 16 所を占める。1,000 人以上の事業所が 15 所を占める。

◇ 応募者が見つからない

59 事業所中、製造業が 35 所、医療福祉業が 10 所を占める。規模は 1,000 人以上の事業所が 40 所を占める。採用や選任が容易と答える事業所が多い東京都でも 6 所(情報通信業 2 所、教育学習支援業 1 所、学術研究専門技術サービス業 1 所)、神奈川県でも 5 所(製造業 3 所、運輸業 1 所、医療福祉業 1 所)がある。

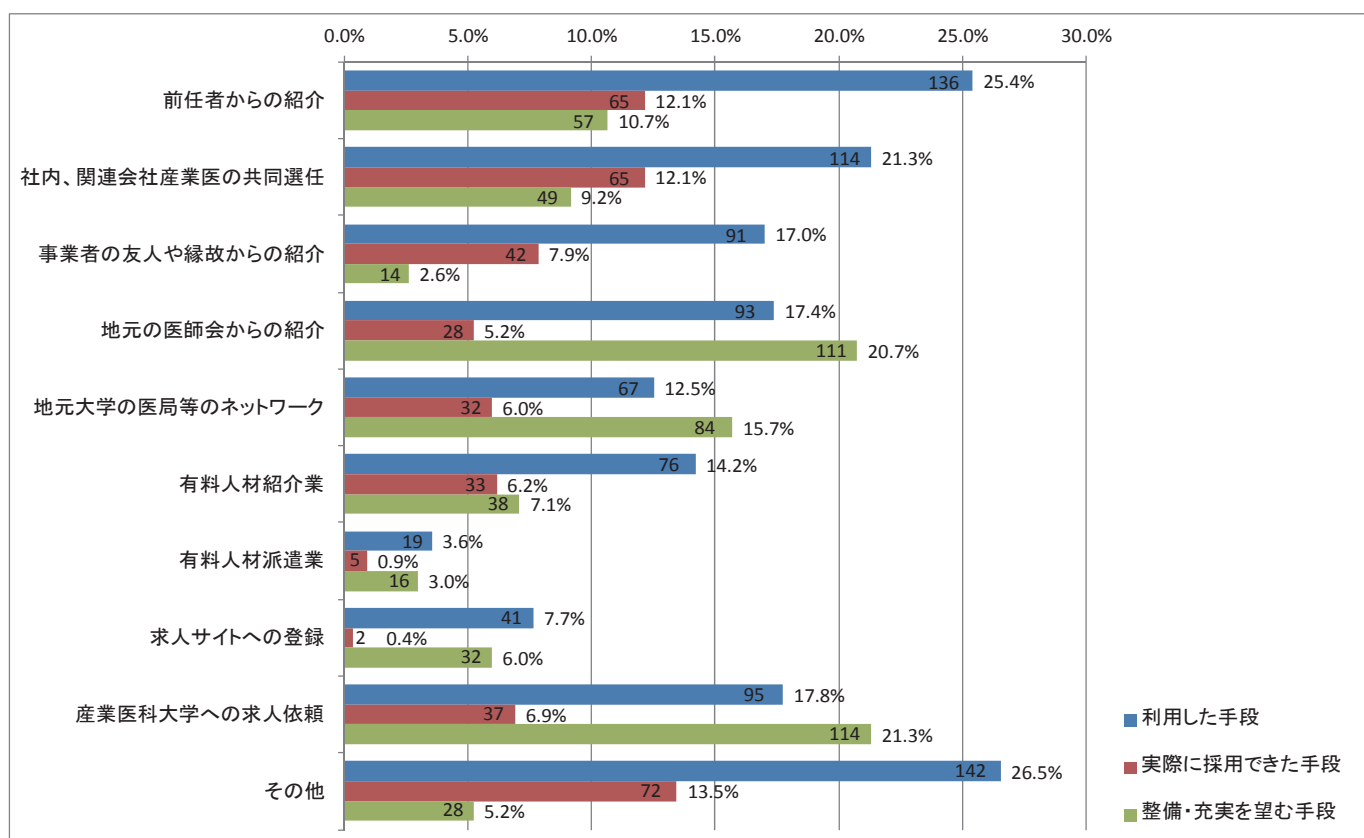
7 産業医の採用あるいは選任ルートに関する質問（複数回答可）

回答事業所数 535 所のうち、産業医の採用あるいは選任ルートに関して利用した手段は、「前任者からの紹介」が 136 所（25.4%）、「社内、関連会社産業医の共同選任」が 114 所（21.3%）、「産業医科大学への求人依頼」も 95 所（17.8%）であった。その内実際に採用できた手段は、「前任者からの紹介」、「社内、関連会社産業医の共同選任」が 65 所（12.1%）、また「事業者の友人や縁故からの紹介」も 42 所（7.9%）となっている。

また、整備・充実を望む手段は、「産業医科大学への求人依頼」が 114 所（21.3%）、「地元の医師会からの紹介」111 所（20.7%）となっている。

（単位：事業所）

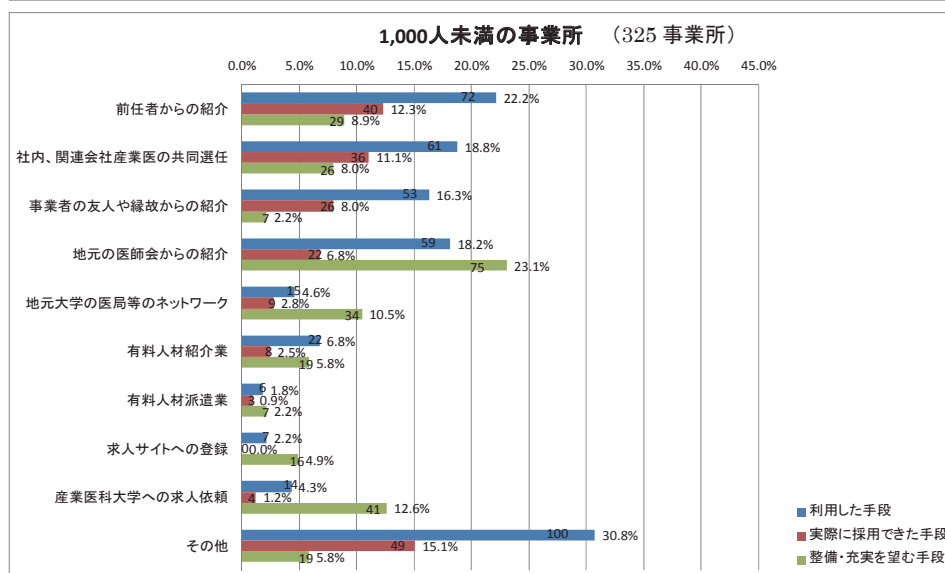
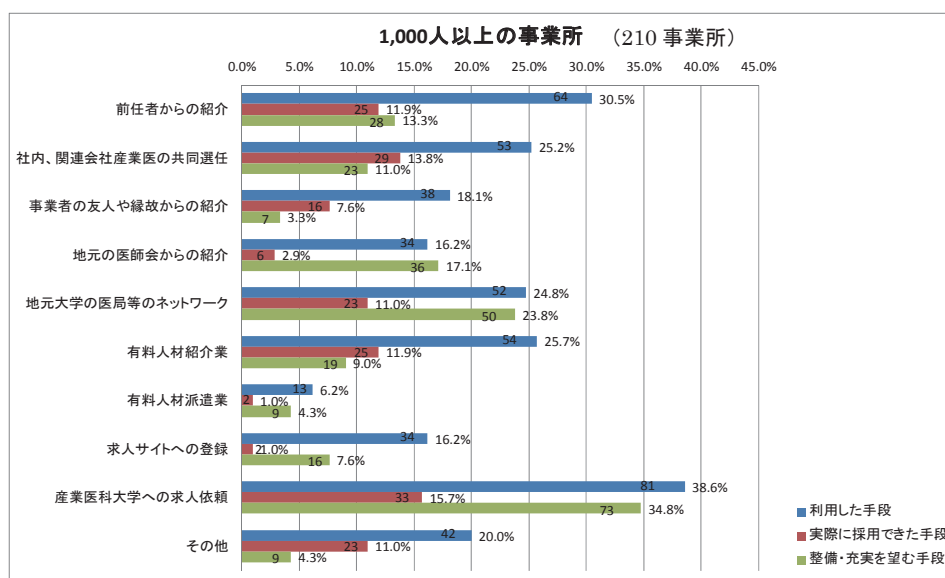
	利用した手段		実際に採用できた手段		整備・充実を望む手段	
	数	割合	数	割合	数	割合
1 前任者からの紹介	136	25.4%	65	12.1%	57	10.7%
2 社内、関連会社産業医の共同選任	114	21.3%	65	12.1%	49	9.2%
3 事業者の友人や縁故からの紹介	91	17.0%	42	7.9%	14	2.6%
4 地元の医師会からの紹介	93	17.4%	28	5.2%	111	20.7%
5 地元大学の医局等のネットワーク	67	12.5%	32	6.0%	84	15.7%
6 有料人材紹介業	76	14.2%	33	6.2%	38	7.1%
7 有料人材派遣業	19	3.6%	5	0.9%	16	3.0%
8 求人サイトへの登録	41	7.7%	2	0.4%	32	6.0%
9 産業医科大学への求人依頼	95	17.8%	37	6.9%	114	21.3%
10 その他	142	26.5%	72	13.5%	28	5.2%



○事業所規模別 産業医の採用あるいは選任ルート

(単位：事業所)

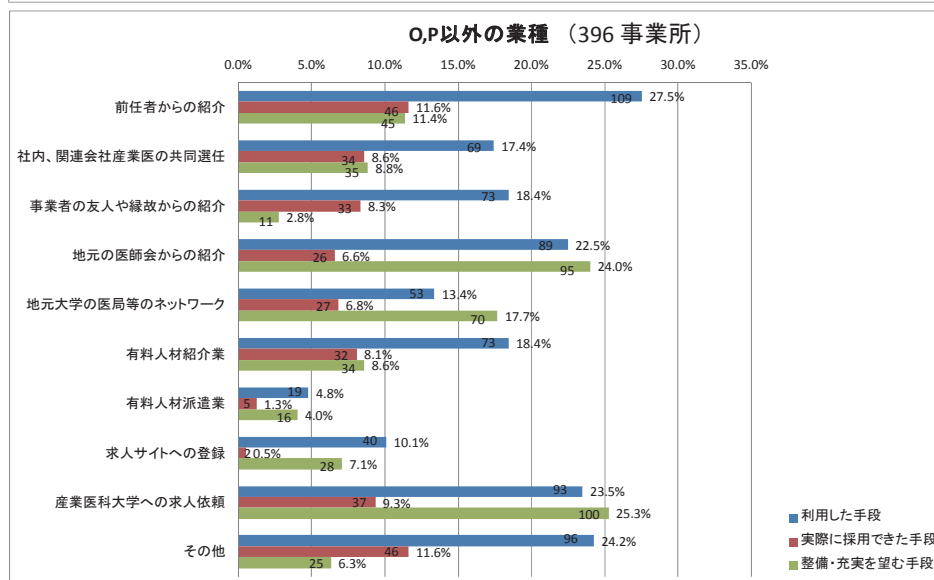
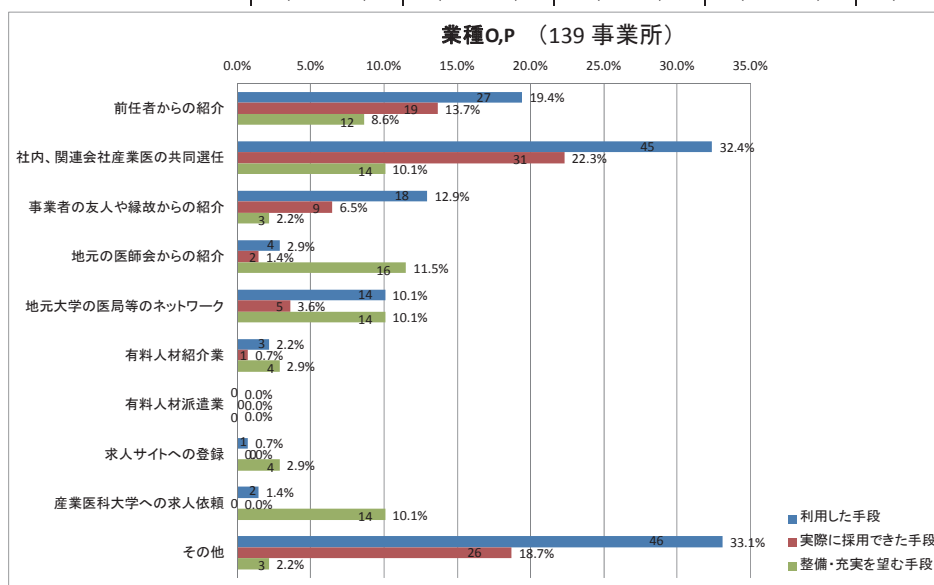
	1,000人以上			1,000人未満		
	利用した手段	実際に採用できた手段	整備・充実を望む手段	利用した手段	実際に採用できた手段	整備・充実を望む手段
1 前任者からの紹介	64 (30.5%)	25 (11.9%)	28 (13.3%)	72 (22.2%)	40 (12.3%)	29 (8.9%)
2 社内、関連会社産業医の共同選任	53 (25.2%)	29 (13.8%)	23 (11.0%)	61 (18.8%)	36 (11.1%)	26 (8.0%)
3 事業者の友人や縁故からの紹介	38 (18.1%)	16 (7.6%)	7 (3.3%)	53 (16.3%)	26 (8.0%)	7 (2.2%)
4 地元の医師会からの紹介	34 (16.2%)	6 (2.9%)	36 (17.1%)	59 (18.2%)	22 (6.8%)	75 (23.1%)
5 地元大学の医局等のネットワーク	52 (24.8%)	23 (11.0%)	50 (23.8%)	15 (4.6%)	9 (2.8%)	34 (10.5%)
6 有料人材紹介業	54 (25.7%)	25 (11.9%)	19 (9.0%)	22 (6.8%)	8 (2.5%)	19 (5.8%)
7 有料人材派遣業	13 (6.2%)	2 (1.0%)	9 (4.3%)	6 (1.8%)	3 (0.9%)	7 (2.2%)
8 求人サイトへの登録	34 (16.2%)	2 (1.0%)	16 (7.6%)	7 (2.2%)	0 (0.0%)	16 (4.9%)
9 産業医科大学への求人依頼	81 (38.6%)	33 (15.7%)	73 (34.8%)	14 (4.3%)	4 (1.2%)	41 (12.6%)
10 その他	42 (20.0%)	23 (11.0%)	9 (4.3%)	100 (30.8%)	49 (15.1%)	19 (5.8%)



○業種別 産業医の採用あるいは選任ルート

(単位：事業所)

	業種 O,P			O,P 以外の業種		
	利用した手段	実際に採用できた手段	整備・充実に望む手段	利用した手段	実際に採用できた手段	整備・充実に望む手段
1 前任者からの紹介	27 (19.4%)	19 (13.7%)	12 (8.6%)	109 (27.5%)	46 (11.6%)	45 (11.4%)
2 社内、関連会社産業医の共同選任	45 (32.4%)	31 (22.3%)	14 (10.1%)	69 (17.4%)	34 (8.6%)	35 (8.8%)
3 事業者の友人や縁故からの紹介	18 (12.9%)	9 (6.5%)	3 (2.2%)	73 (18.4%)	33 (8.3%)	11 (2.8%)
4 地元の医師会からの紹介	4 (2.9%)	2 (1.4%)	16 (11.5%)	89 (22.5%)	26 (6.6%)	95 (24.0%)
5 地元大学の医局等のネットワーク	14 (10.1%)	5 (3.6%)	14 (10.1%)	53 (13.4%)	27 (6.8%)	70 (17.7%)
6 有料人材紹介業	3 (2.2%)	1 (0.7%)	4 (2.9%)	73 (18.4%)	32 (8.1%)	34 (8.6%)
7 有料人材派遣業	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	19 (4.8%)	5 (1.3%)	16 (4.0%)
8 求人サイトへの登録	1 (0.7%)	0 (0.0%)	4 (2.9%)	40 (10.1%)	2 (0.5%)	28 (7.1%)
9 産業医科大学への求人依頼	2 (1.4%)	0 (0.0%)	14 (10.1%)	93 (23.5%)	37 (9.3%)	100 (25.3%)
10 その他	46 (33.1%)	26 (18.7%)	3 (2.2%)	96 (24.2%)	46 (11.6%)	25 (6.3%)

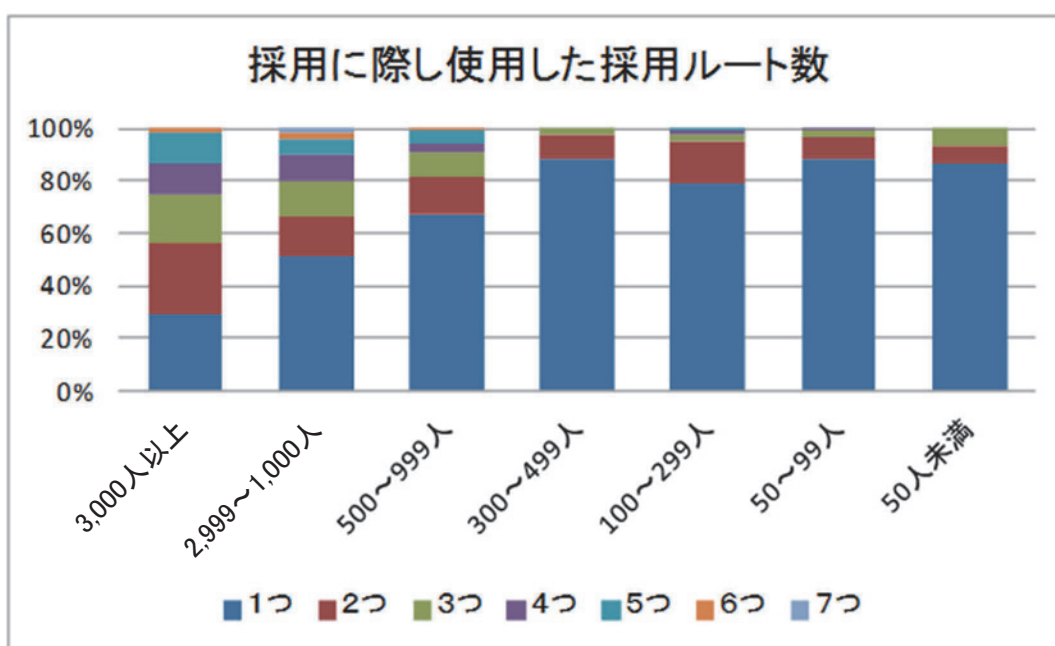


■産業医の採用あるいは選任ルートに関する質問（複数回答可）の詳細解析

◇採用あるいは選任ルートに関しいくつの手段を用いているか解析した。

大規模事業所ほど採用に際し使用した手段が多い。

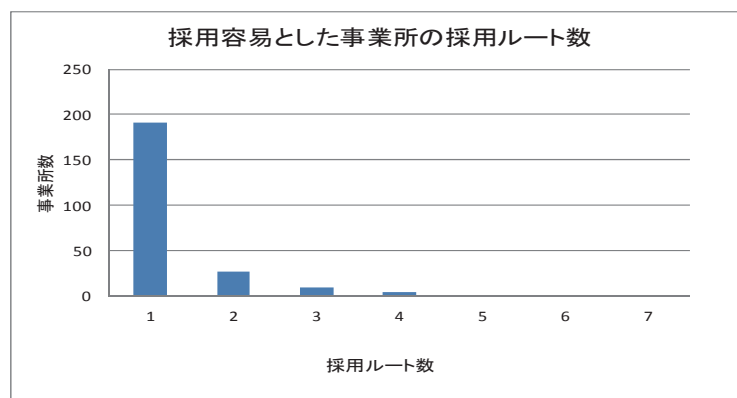
	3,000人 以上	2,999～ 1,000人	500～999 人	300～499 人	100～299 人	50～99人	50人未満
1つ	15	77	57	31	67	74	13
2つ	14	24	12	3	14	7	1
3つ	10	20	8	1	2	2	1
4つ	6	16	3	0	1	1	0
5つ	6	9	4	0	1	0	0
6つ	1	4	1	0	0	0	0
7つ	0	2	0	0	0	0	0



●産業医人材確保の容易困難（6）と採用あるいは選任ルートに関し用いた手段数（7）の関係 1

採用や人材確保が容易と答えた事業所の採用あるいは選任ルートに関し用いた手段数は、容易と回答した事業所は、使用した手段数が少なく、1つの手段のみが8割を占めた。

ルート数	事業所数
1つ	191
2つ	27
3つ	9
4つ	4
5つ	1
6つ	0
7つ	0

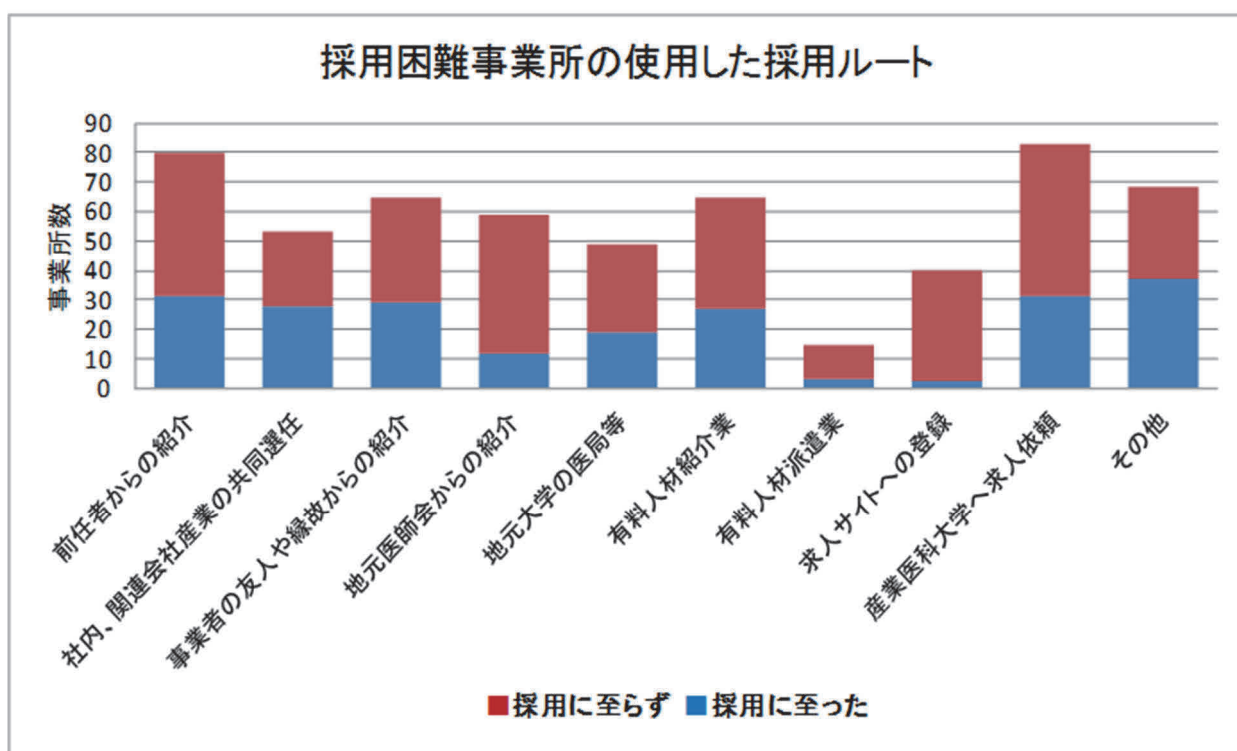
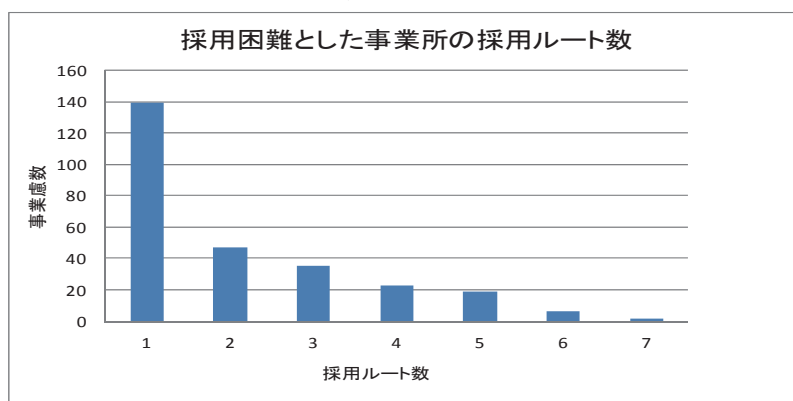


●産業医人材確保の容易困難（6）と採用あるいは選任ルートに関し用いた手段数（7）の
関係 2

産業医人材確保困難と回答した事業所でも使用した手段数1つである事業所が5割を占める。一方で、各使用手段と採用に至った手段では、有料派遣業と求人サイトへの登録による成功率が低いものの、成功率に大きな差は認められない。事業所においては複数の選任あるいは求人ルートを試みるように勧奨することも必要と考えられる。

採用や人材確保が困難と答えた事業所の採用あるいは選任ルートに関し用いた手段数

ルート数	事業所数
1つ	139
2つ	47
3つ	35
4つ	23
5つ	19
6つ	6
7つ	2

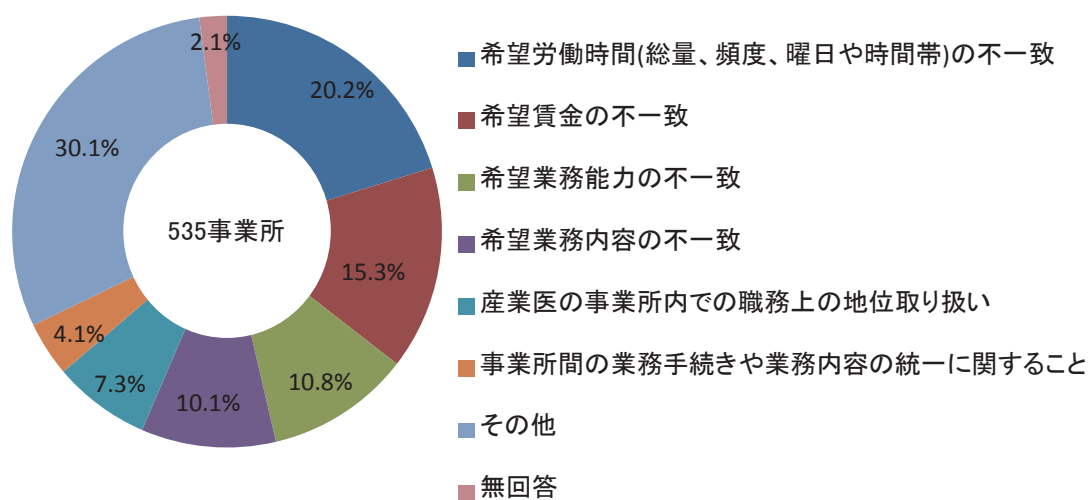


8 産業医の採用において困る点について（回答事業所数 535 所）

産業医の採用において困る点は、「希望労働時間(総量、頻度、曜日や時間帯)の不一致」が 20.2%、「希望賃金の不一致」が 15.3%、「希望業務能力の不一致」が 10.8%、「その他」も 30.1%となっている。

(単位：事業所)

希望労働時間(総量、頻度、曜日や時間帯)の不一致	108	20.2%
希望賃金の不一致	82	15.3%
希望業務能力の不一致	58	10.8%
希望業務内容の不一致	54	10.1%
産業医の事業所内での職務上の地位取り扱い	39	7.3%
事業所間の業務手続きや業務内容の統一に関すること	22	4.1%
その他	161	30.1%
困る点あり 45 所 (その内 24 所は人材不足、応募者が少ない)		
困る点なし 116 所		
無回答	11	2.1%

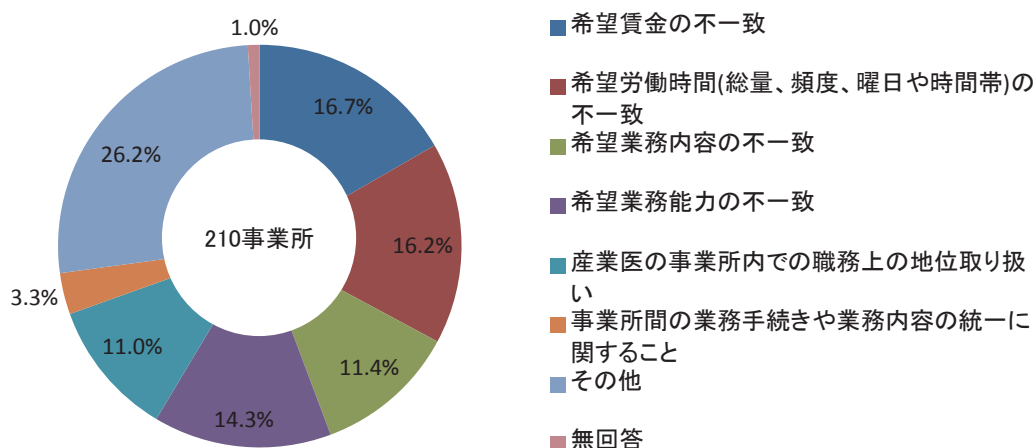


○事業所規模別 採用において困る点

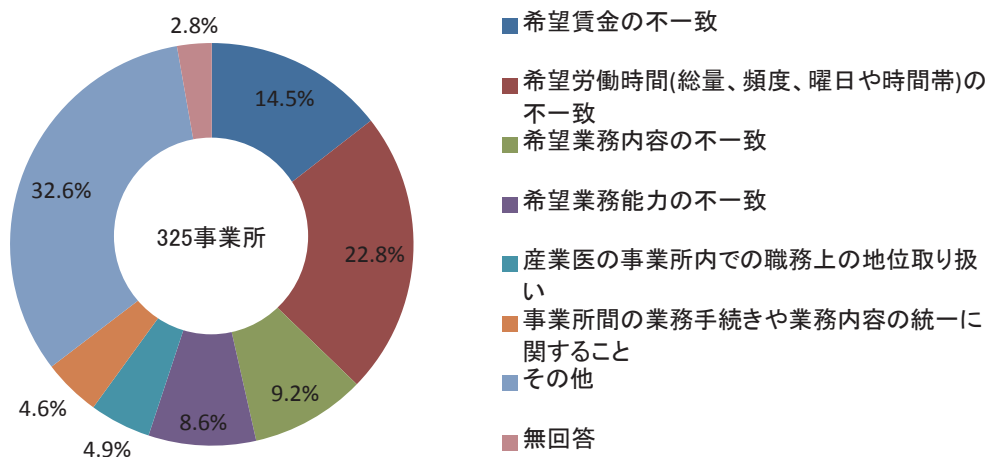
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
	件数	割合	件数	割合
1 希望賃金の不一致	35	16.7%	47	14.5%
2 希望労働時間(総量、頻度、曜日や時間帯)の不一致	34	16.2%	74	22.8%
3 希望業務内容の不一致	24	11.4%	30	9.2%
4 希望業務能力の不一致	30	14.3%	28	8.6%
5 産業医の事業所内での職務上の地位取り扱い	23	11.0%	16	4.9%
6 事業所間の業務手続きや業務内容の統一に関すること	7	3.3%	15	4.6%
7 その他	55	26.2%	106	32.6%
無回答	2	1.0%	9	2.8%

1,000人以上の事業所



1,000人未満の事業所

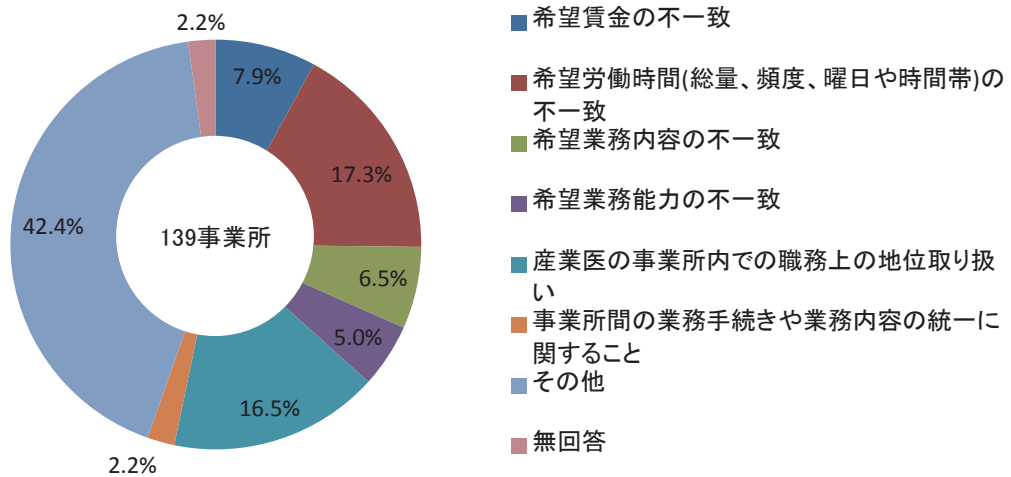


○業種別 採用において困る点

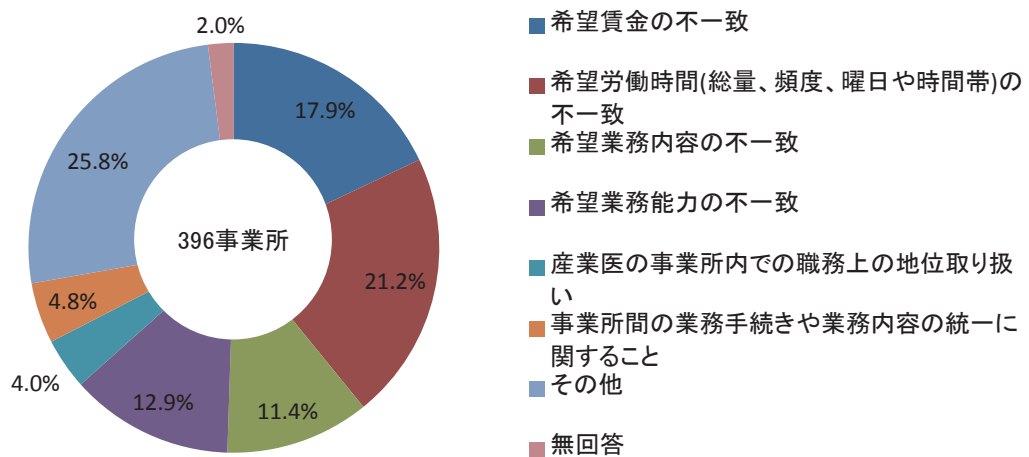
(単位：事業所)

	業種 O,P		O,P 以外の業種	
	件数	割合	件数	割合
1 希望賃金の不一致	11	7.9%	71	17.9%
2 希望労働時間(総量、頻度、曜日や時間帯)の不一致	24	17.3%	84	21.2%
3 希望業務内容の不一致	9	6.5%	45	11.4%
4 希望業務能力の不一致	7	5.0%	51	12.9%
5 産業医の事業所内での職務上の地位取り扱い	23	16.5%	16	4.0%
6 事業所間の業務手続きや業務内容の統一に関すること	3	2.2%	19	4.8%
7 その他	59	42.4%	102	25.8%
無回答	3	2.2%	8	2.0%

業種O,Pのみ



O,P以外の業種



●産業医の採用において困る点に関する詳細分析

◇希望賃金の不一致

82 の事業所中、35 所を製造業が占める。1,000 人以上が 35 所、300 人以下が 34 事業所と両極に別れる。

◇希望労働時間(総量、頻度、曜日や時間帯)の不一致

108 の事業所中、48 所を製造業、19 所を医療福祉業が占める。

◇希望業務内容の不一致

54 の事業所中、23 所を製造業が占め、次いで 6 所を運輸業、郵便業及び医療福祉業が同件数で占める。

◇希望業務能力の不一致

58 の事業所中、39 所を製造業が占め、次いで 7 所を医療福祉業が占める。

◇産業医の事業所内での職務上の地位取り扱い

39 の事業所中、17 所を医療福祉業が占め、次いで 8 所件を製造業が占める。

産業医に対する採用後の社員教育・職務能力向上、事業所が望む業務支援

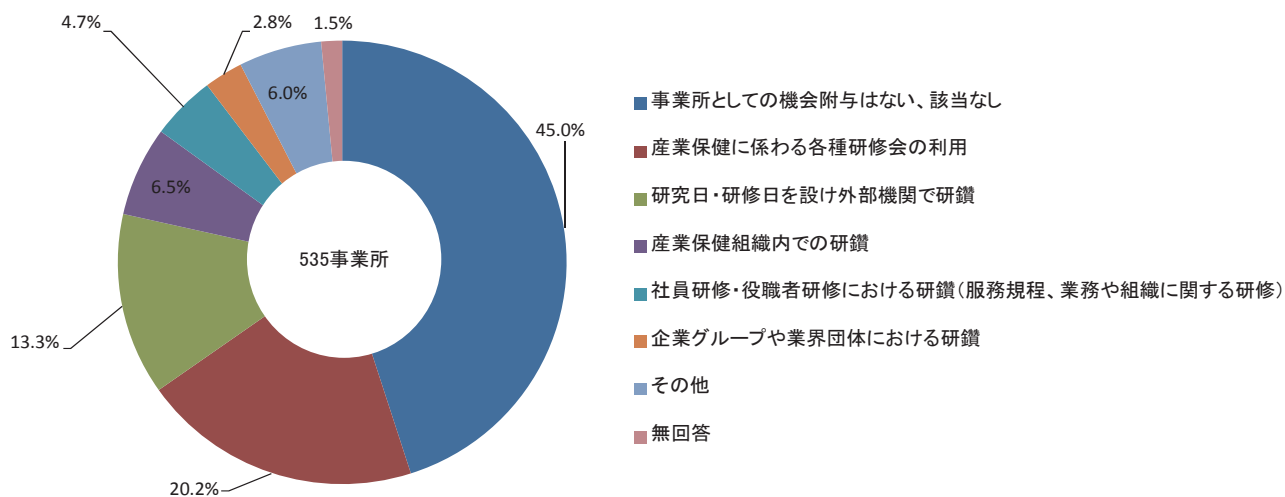
9 採用した産業医の職務能力向上にはどのような能力向上機会がありますか。

(回答事業所数 535 所)

採用した産業医の職務能力向上機会については、「事業所としての機会付与はない、該当なし」が 45.0%、「産業保健に係わる各種研修会の利用」が 20.2%、「研究日・研修日を設け外部機関で研鑽」が 13.3%となっている。

(単位：事業所)

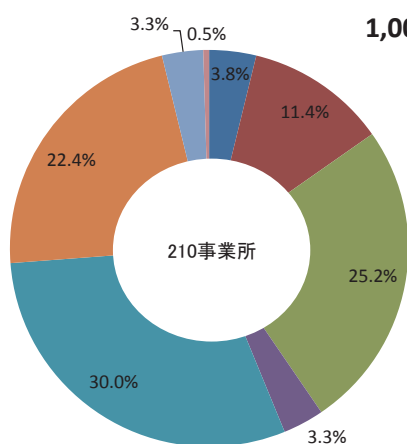
事業所としての機会付与はない、該当なし	241	45.0%
産業保健に係わる各種研修会の利用	108	20.2%
研究日・研修日を設け外部機関で研鑽	71	13.3%
産業保健組織内での研鑽	35	6.5%
社員研修・役職者研修における研鑽（サービス規程、業務や組織に関する研修）	25	4.7%
企業グループや業界団体における研鑽	15	2.8%
その他	32	6.0%
無回答	8	1.5%



○事業所規模別 産業医の職務能力向上機会

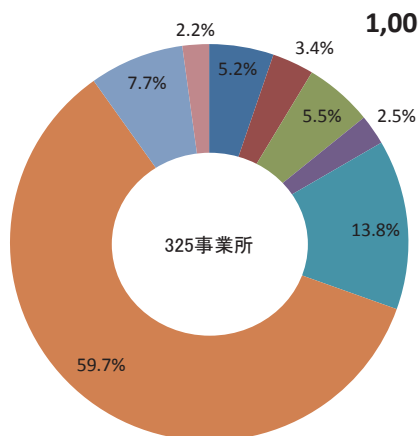
(単位：事業所)

		1,000人以上		1,000人未満	
1	社員研修・役職者研修における研鑽（服務規程、業務や組織に関する研修）	8	3.8%	17	5.2%
2	産業保健組織内での研鑽	24	11.4%	11	3.4%
3	研究日・研修日を設け外部機関で研鑽	53	25.2%	18	5.5%
4	企業グループや業界団体における研鑽	7	3.3%	8	2.5%
5	産業保健に係わる各種研修会の利用	63	30.0%	45	13.8%
6	事業所としての機会附与はない、該当なし	47	22.4%	194	59.7%
7	その他	7	3.3%	25	7.7%
	無回答	1	0.5%	7	2.2%



1,000人以上の事業所

- 社員研修・役職者研修における研鑽（服務規程、業務や組織に関する研修）
- 産業保健組織内での研鑽
- 研究日・研修日を設け外部機関で研鑽
- 企業グループや業界団体における研鑽
- 産業保健に係わる各種研修会の利用
- 事業所としての機会附与はない、該当なし
- その他
- 無回答



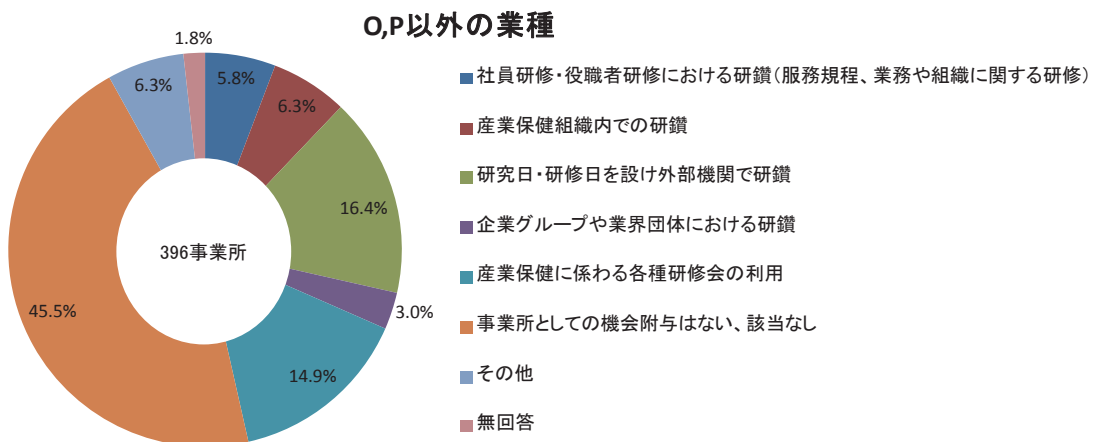
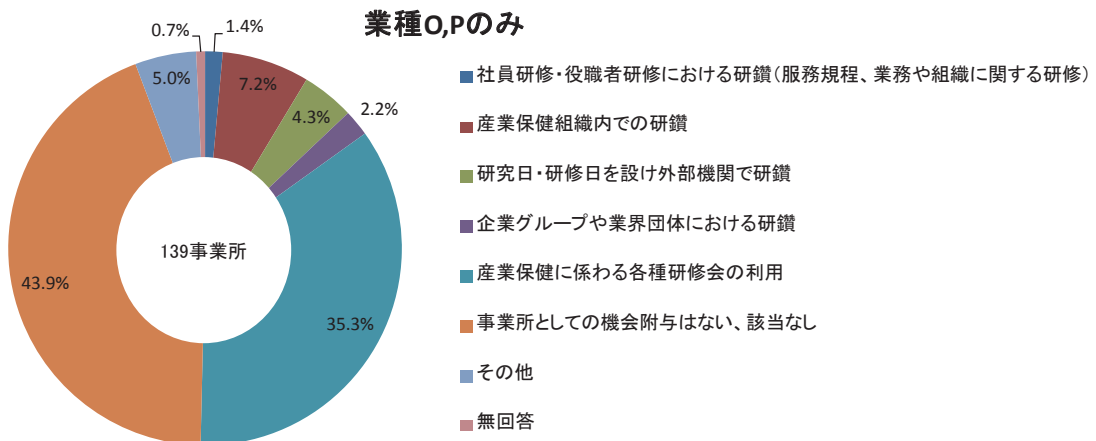
1,000人未満の事業所

- 社員研修・役職者研修における研鑽（服務規程、業務や組織に関する研修）
- 産業保健組織内での研鑽
- 研究日・研修日を設け外部機関で研鑽
- 企業グループや業界団体における研鑽
- 産業保健に係わる各種研修会の利用
- 事業所としての機会附与はない、該当なし
- その他
- 無回答

○業種別 産業医の職務能力向上機会

(単位：事業所)

		業種 O,P		O,P 以外の業種	
1	社員研修・役職者研修における研鑽（サービス規程、業務や組織に関する研修）	2	1.4%	23	5.8%
2	産業保健組織内での研鑽	10	7.2%	25	6.3%
3	研究日・研修日を設け外部機関で研鑽	6	4.3%	65	16.4%
4	企業グループや業界団体における研鑽	3	2.2%	12	3.0%
5	産業保健に係わる各種研修会の利用	49	35.3%	59	14.9%
6	事業所としての機会付与はない、該当なし	61	43.9%	180	45.5%
7	その他	7	5.0%	25	6.3%
	無回答	1	0.7%	7	1.8%



10 産業保健活動の支援を受ける先を持っていますか、またあれば利用したいですか。

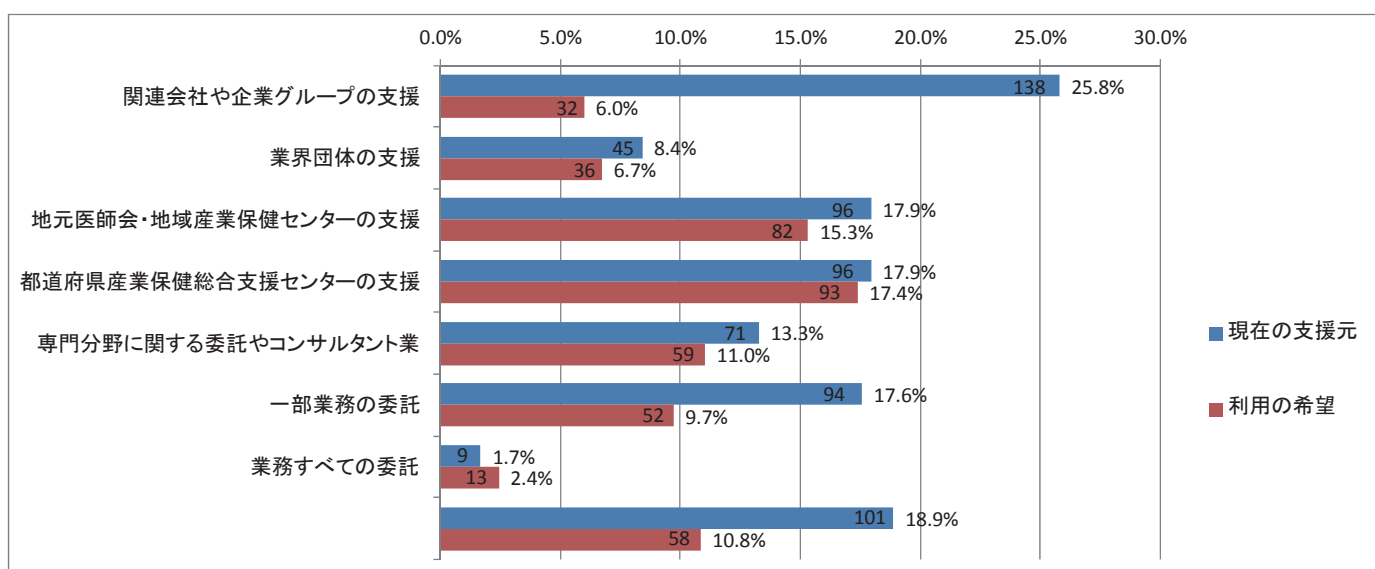
(複数回答可)

回答事業所数 535 所のうち、産業保健活動の支援先として「関連会社や企業グループの支援」が 138 所 (25.8%)、「地元医師会・地域産業保健センターの支援」及び「都道府県産業保健総合支援センターの支援」が 96 所 (17.9%) となっており、利用したい支援先としては、「都道府県産業保健総合支援センターの支援」が 93 所 (17.4%)、「地元医師会・地域産業保健センターの支援」が 82 所 (15.3%) となっている。

(単位：事業所)

	現在の支援元		利用の希望	
	事業所数	割合	事業所数	割合
1 関連会社や企業グループの支援	138	25.8%	32	6.0%
2 業界団体の支援	45	8.4%	36	6.7%
3 地元医師会・地域産業保健センターの支援	96	17.9%	82	15.3%
4 都道府県産業保健総合支援センターの支援	96	17.9%	93	17.4%
5 専門分野に関する委託やコンサルタント業	71	13.3%	59	11.0%
6 一部業務の委託	94	17.6%	52	9.7%
7 業務すべての委託	9	1.7%	13	2.4%
8 その他	101	18.9%	58	10.8%

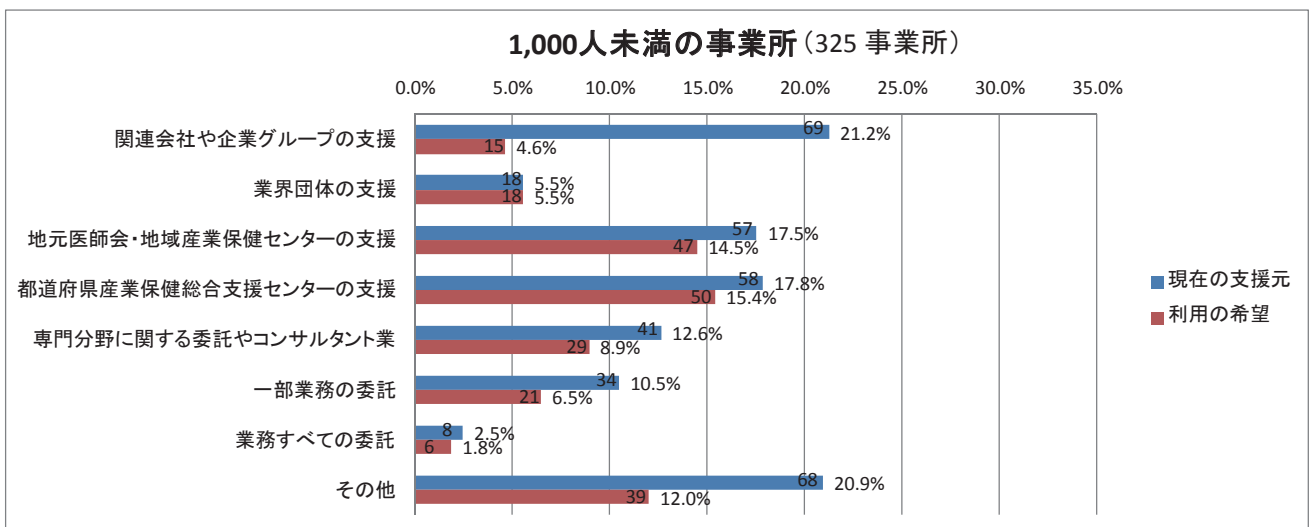
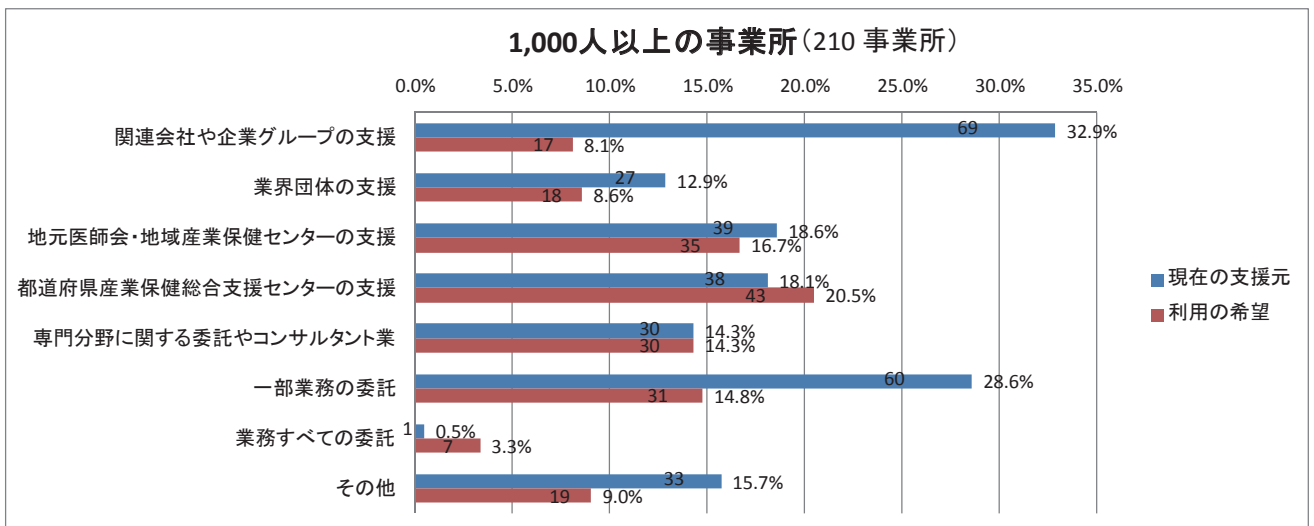
(支援先あり 18 所、支援先なし 83 所)



○事業所規模別 支援元、利用希望先

(単位：事業所)

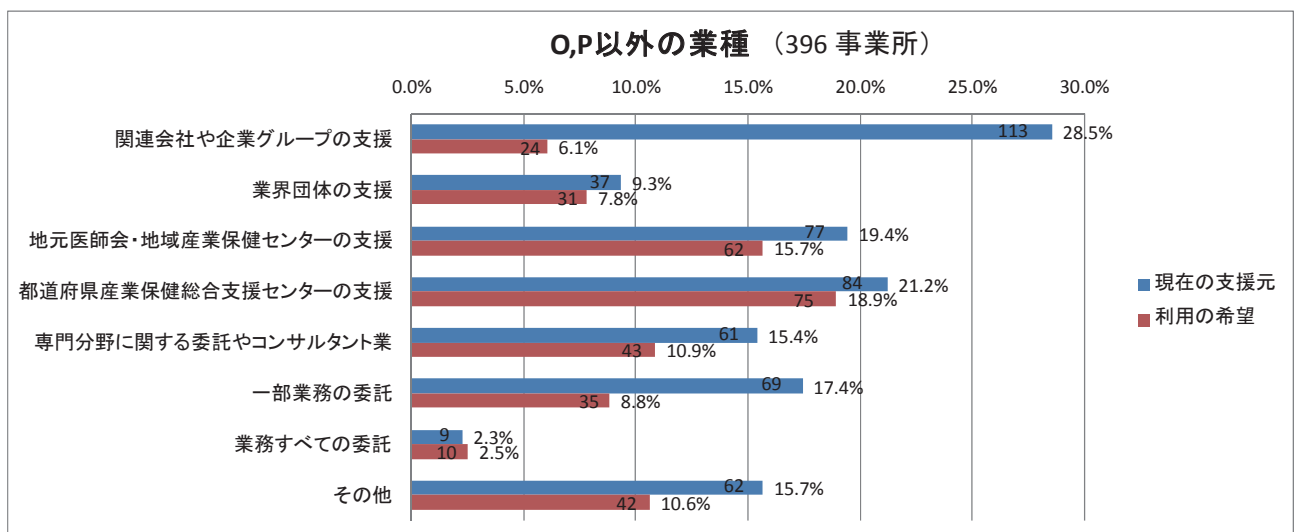
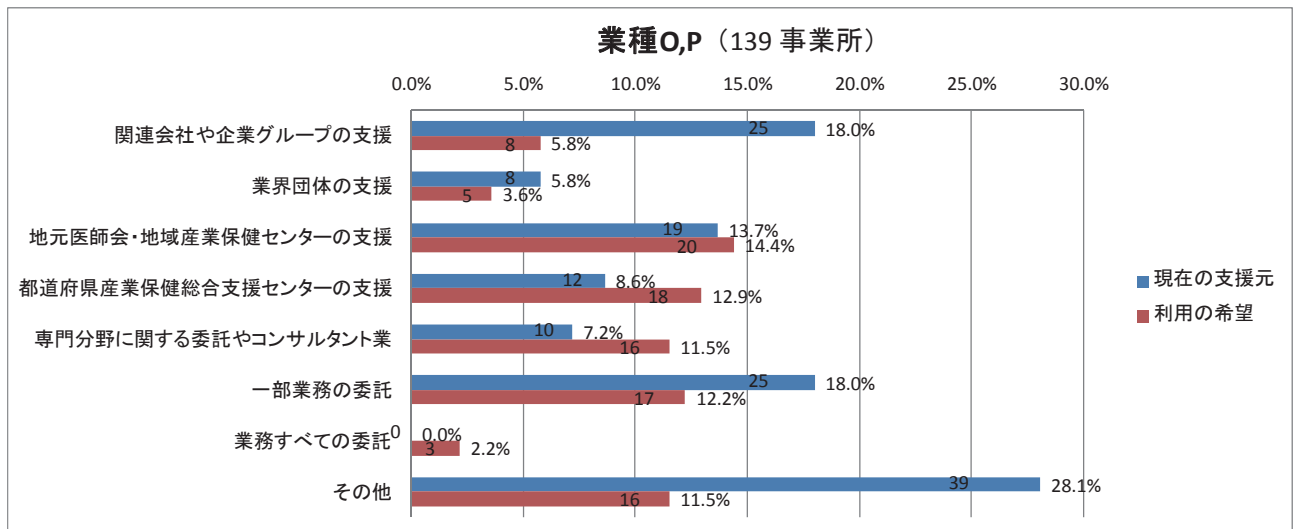
	1,000人以上				1,000人未満			
	現在の支援元		利用の希望		現在の支援元		利用の希望	
1 関連会社や企業グループの支援	69	32.9%	17	8.1%	69	21.2%	15	4.6%
2 業界団体の支援	27	12.9%	18	8.6%	18	5.5%	18	5.5%
3 地元医師会・地域産業保健センターの支援	39	18.6%	35	16.7%	57	17.5%	47	14.5%
4 都道府県産業保健総合支援センターの支援	38	18.1%	43	20.5%	58	17.8%	50	15.4%
5 専門分野に関する委託やコンサルタント業	30	14.3%	30	14.3%	41	12.6%	29	8.9%
6 一部業務の委託	60	28.6%	31	14.8%	34	10.5%	21	6.5%
7 業務すべての委託	1	0.5%	7	3.3%	8	2.5%	6	1.8%
8 その他	33	15.7%	19	9.0%	68	20.9%	39	12.0%



○業種別 支援元、利用希望先

(単位：事業所)

	業種 O,P				O,P 以外の業種			
	現在の支援元		利用の希望		現在の支援元		利用の希望	
1 関連会社や企業グループの支援	25	18.0%	8	5.8%	113	28.5%	24	6.1%
2 業界団体の支援	8	5.8%	5	3.6%	37	9.3%	31	7.8%
3 地元医師会・地域産業保健センターの支援	19	13.7%	20	14.4%	77	19.4%	62	15.7%
4 都道府県産業保健総合支援センターの支援	12	8.6%	18	12.9%	84	21.2%	75	18.9%
5 専門分野に関する委託やコンサルタント業	10	7.2%	16	11.5%	61	15.4%	43	10.9%
6 一部業務の委託	25	18.0%	17	12.2%	69	17.4%	35	8.8%
7 業務すべての委託	0	0.0%	3	2.2%	9	2.3%	10	2.5%
8 その他	39	28.1%	16	11.5%	62	15.7%	42	10.6%

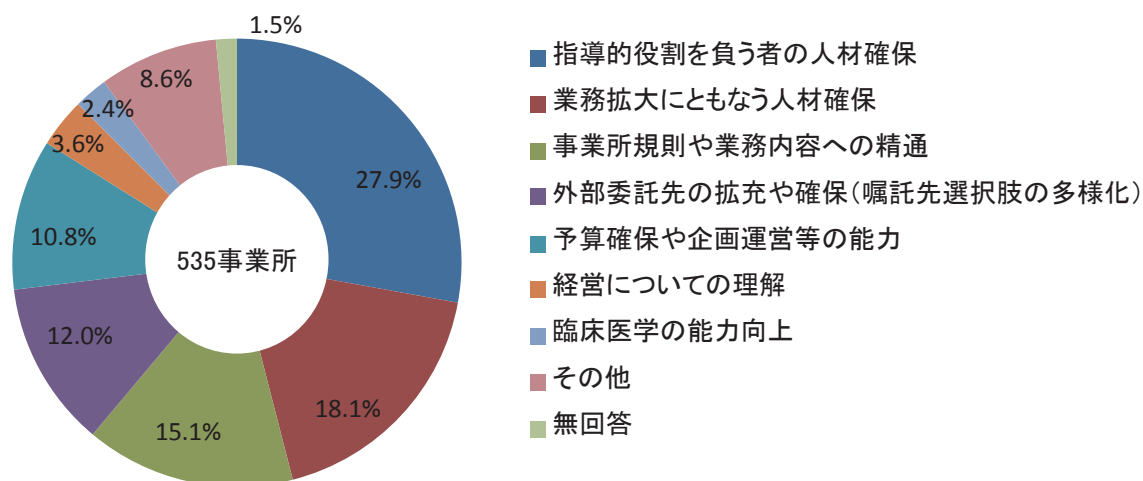


11 今後の産業保健部門の運営には、どのような機能の向上や確保が必要と考えますか。
 (回答事業所数 535 所)

今後の産業保健部門の運営には、「指導的役割を負う者の人材確保」(27.9%)、「業務拡大にともなう人材確保」(18.1%)、「事業所規則や業務内容への精通」(15.1%) などが必要と考えられている。

(単位：事業所)

指導的役割を負う者の人材確保	149	27.9%
業務拡大にともなう人材確保	97	18.1%
事業所規則や業務内容への精通	81	15.1%
外部委託先の拡充や確保(嘱託先選択肢の多様化)	64	12.0%
予算確保や企画運営等の能力	58	10.8%
経営についての理解	19	3.6%
臨床医学の能力向上	13	2.4%
その他	46	8.6%
無回答	8	1.5%

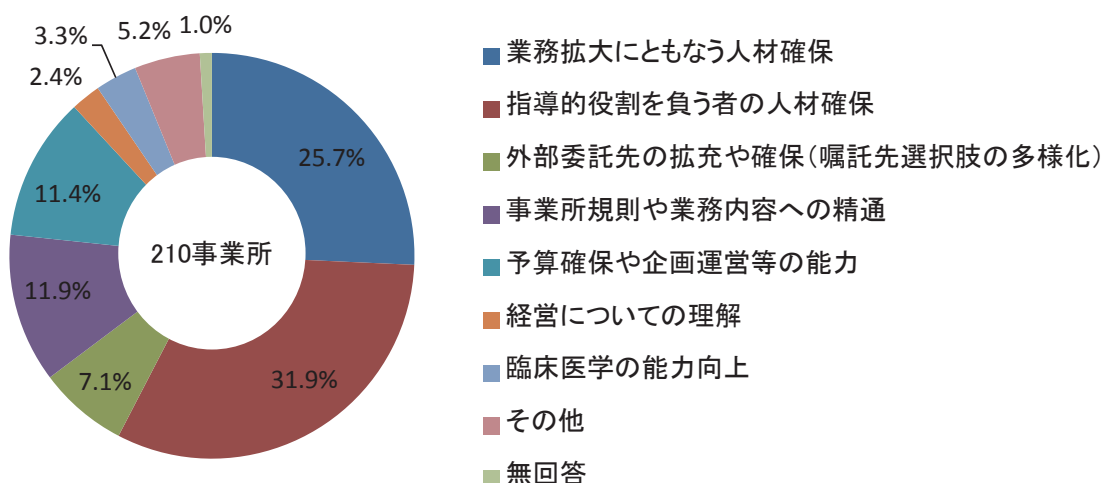


○事業所規模別 今後の運営に必要な機能の向上や確保

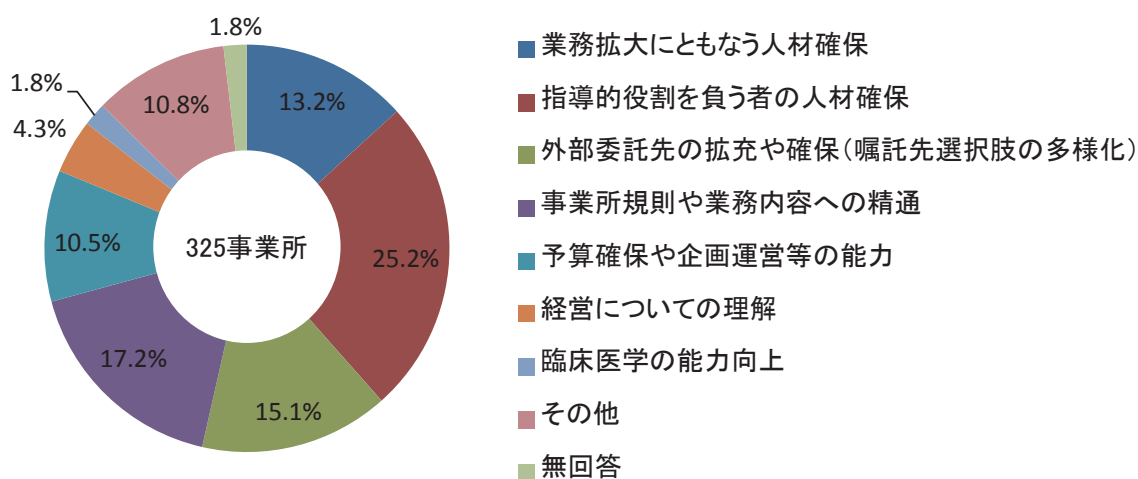
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
	件数	割合	件数	割合
1 業務拡大にともなう人材確保	54	25.7%	43	13.2%
2 指導的役割を負う者の人材確保	67	31.9%	82	25.2%
3 外部委託先の拡充や確保（嘱託先選択肢の多様化）	15	7.1%	49	15.1%
4 事業所規則や業務内容への精通	25	11.9%	56	17.2%
5 予算確保や企画運営等の能力	24	11.4%	34	10.5%
6 経営についての理解	5	2.4%	14	4.3%
7 臨床医学の能力向上	7	3.3%	6	1.8%
8 その他	11	5.2%	35	10.8%
無回答	2	1.0%	6	1.8%

1,000人以上の事業所



1,000人未満の事業所

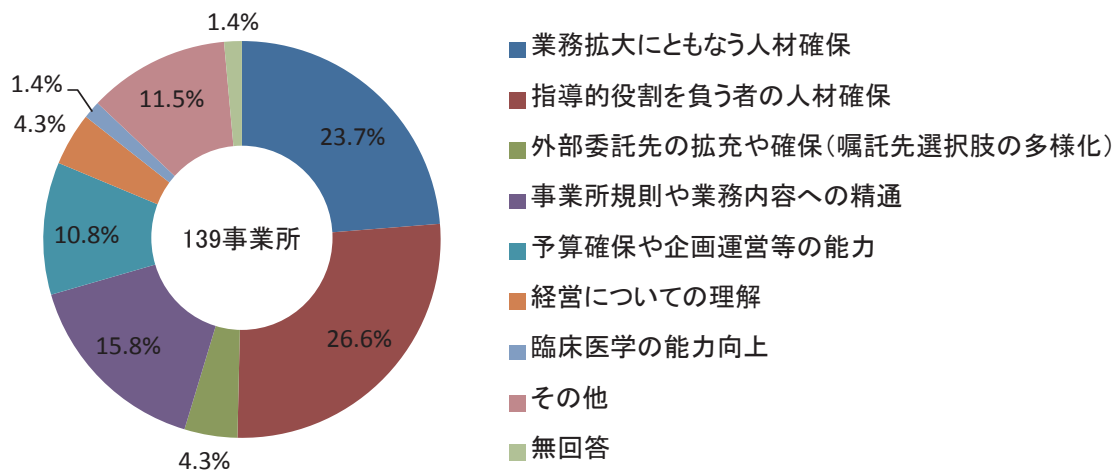


○業種別 今後の運営に必要な機能の向上や確保

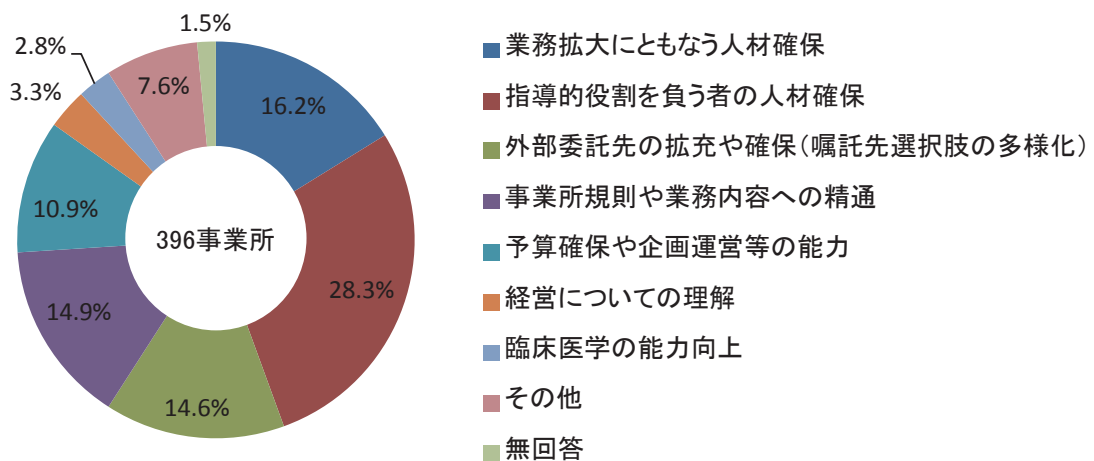
(単位：事業所)

	業種 O,P		O,P 以外の業種	
	件数	割合	件数	割合
1 業務拡大にともなう人材確保	33	23.7%	64	16.2%
2 指導的役割を負う者の人材確保	37	26.6%	112	28.3%
3 外部委託先の拡充や確保 (嘱託先選択肢の多様化)	6	4.3%	58	14.6%
4 事業所規則や業務内容への精通	22	15.8%	59	14.9%
5 予算確保や企画運営等の能力	15	10.8%	43	10.9%
6 経営についての理解	6	4.3%	13	3.3%
7 臨床医学の能力向上	2	1.4%	11	2.8%
8 その他	16	11.5%	30	7.6%
無回答	2	1.4%	6	1.5%

業種O,P



O,P以外の業種

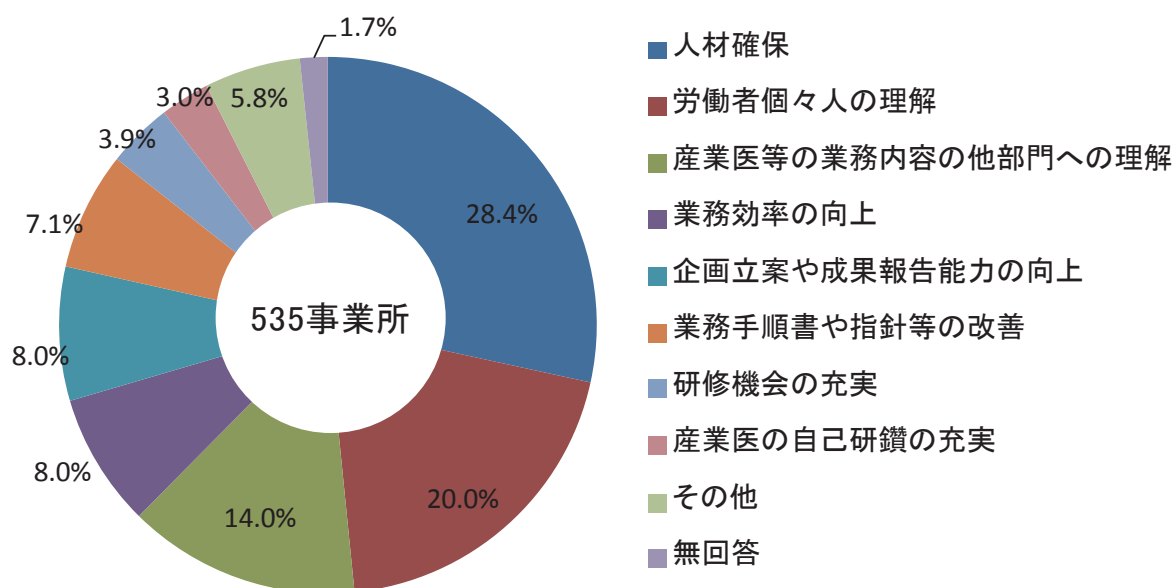


12 今後の産業保健活動を充実する場合に大事だと考えている事項について
 (回答事業所数 535 所)

今後の産業保健活動を充実する場合に大事だと考えている事項については、「人材確保」が 28.4%、「労働者個々人の理解」が 20.0%、「産業医等の業務内容の他部門への理解」が 14.0% となっている。

(単位：事業所)

人材確保	152	28.4%
労働者個々人の理解	107	20.0%
産業医等の業務内容の他部門への理解	75	14.0%
業務効率の向上	43	8.0%
企画立案や成果報告能力の向上	43	8.0%
業務手順書や指針等の改善	38	7.1%
研修機会の充実	21	3.9%
産業医の自己研鑽の充実	16	3.0%
その他	31	5.8%
無回答	9	1.7%

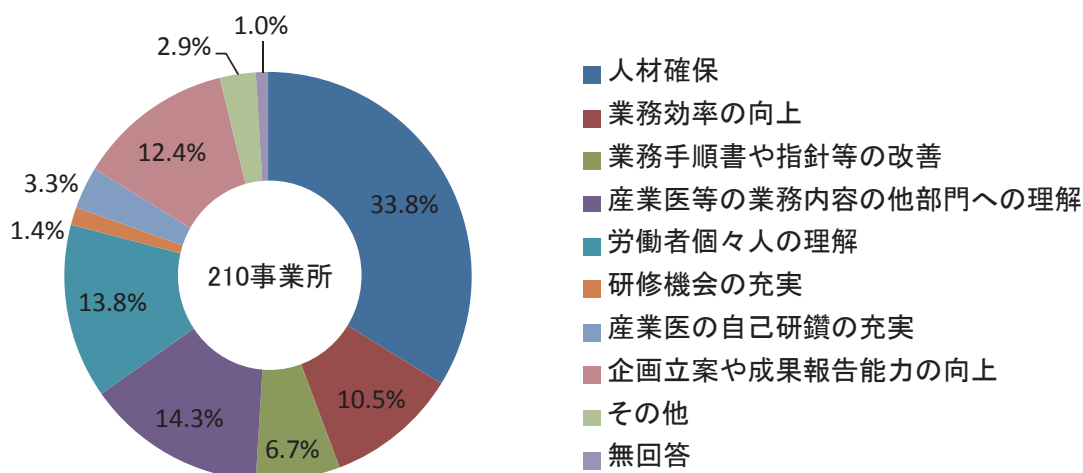


○事業所規模別 今後の産業保健活動を充実するのに大事な事項

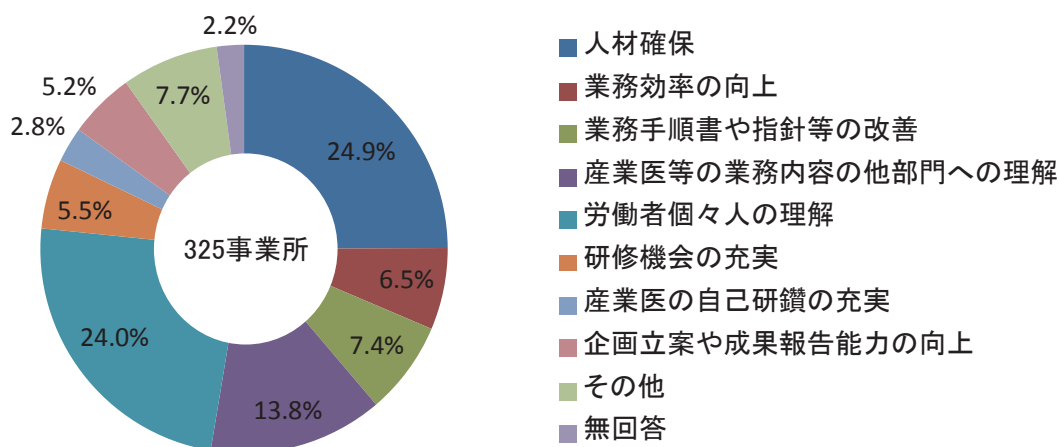
(単位：事業所)

	1,000人以上		1,000人未満	
	件数	割合	件数	割合
1 人材確保	71	33.8%	81	24.9%
2 業務効率の向上	22	10.5%	21	6.5%
3 業務手順書や指針等の改善	14	6.7%	24	7.4%
4 産業医等の業務内容の他部門への理解	30	14.3%	45	13.8%
5 労働者個々人の理解	29	13.8%	78	24.0%
6 研修機会の充実	3	1.4%	18	5.5%
7 産業医の自己研鑽の充実	7	3.3%	9	2.8%
8 企画立案や成果報告能力の向上	26	12.4%	17	5.2%
9 その他	6	2.9%	25	7.7%
無回答	2	1.0%	7	2.2%

1,000人以上の事業所



1,000人未満の事業所

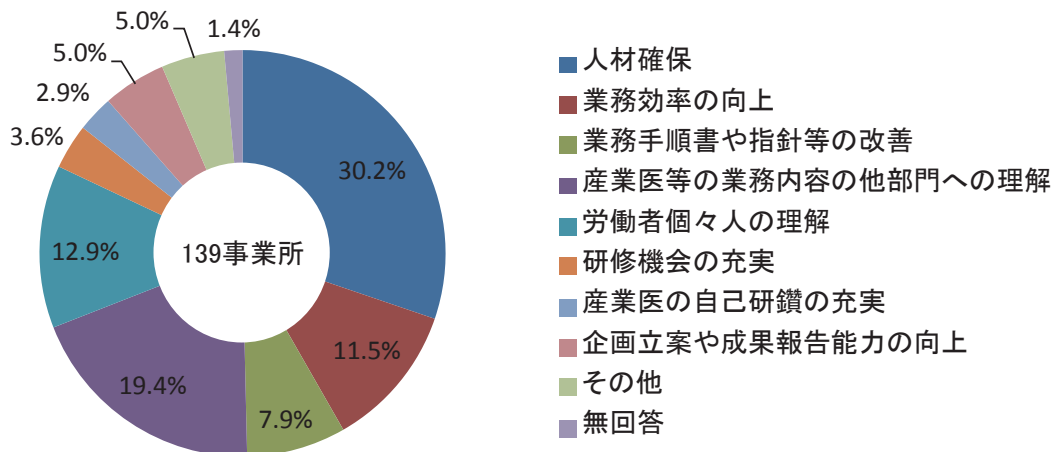


○業種別 今後の産業保健活動を充実するのに大事な事項

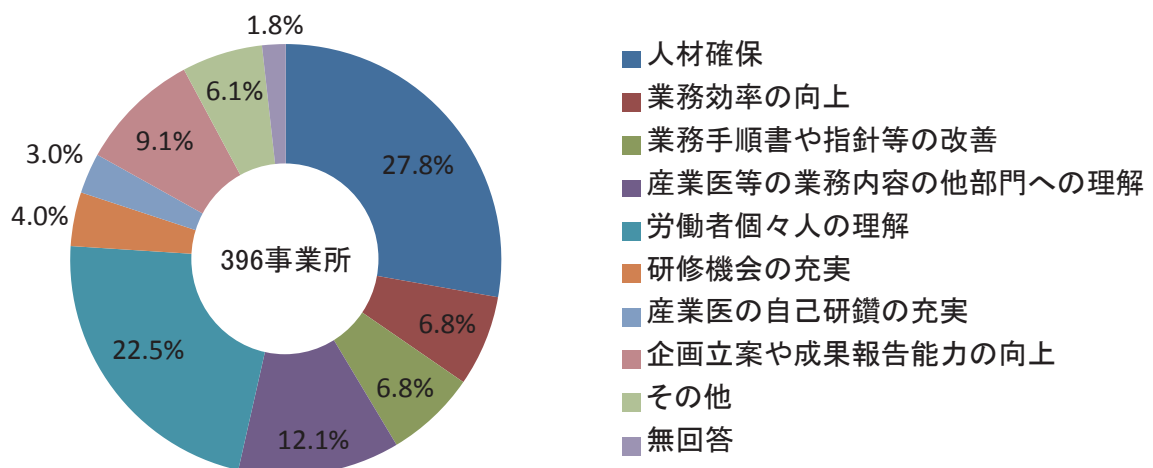
(単位：事業所)

	業種 O,P		O,P 以外の業種	
	件数	割合	件数	割合
1 人材確保	42	30.2%	110	27.8%
2 業務効率の向上	16	11.5%	27	6.8%
3 業務手順書や指針等の改善	11	7.9%	27	6.8%
4 産業医等の業務内容の他部門への理解	27	19.4%	48	12.1%
5 労働者個々人の理解	18	12.9%	89	22.5%
6 研修機会の充実	5	3.6%	16	4.0%
7 産業医の自己研鑽の充実	4	2.9%	12	3.0%
8 企画立案や成果報告能力の向上	7	5.0%	36	9.1%
9 その他	7	5.0%	24	6.1%
無回答	2	1.4%	7	1.8%

業種O,P



O,P以外の業種



第3章 産業医個人調査結果・産業医希望者 調査結果

1 産業医個人調査結果

概 要

平成29年8月～10月に産業医需要供給実態調査を行うため、全国の事業所4,562か所に質問票を発送し、事業所経由にて産業医の調査を実施した。

宛先不明であった420事業所、回答不可の連絡があった59事業所の計479事業所を発送無効とした。

質問票の有効発送数は4,083事業所で、うち産業医459人から回答を回収した（回収率11.2%）。

凡例（調査結果のコメントに記載されている業種別の略名は下記のとおり。）

A	農業，林業	L	学術研究，専門・技術サービス業
B	漁業	M	宿泊業，飲食店
C	鉱業，採石業，砂利採取業	N	生活関連サービス業，娯楽業
D	建設業	O	教育学習支援業
E	製造業	P	医療，福祉
F	電気・ガス・熱供給・水道業	Q	複合サービス事業（協同組合、郵便局）
G	情報通信業	R	サービス業（他に分類されないもの）
H	運輸業，郵便業	S	公務（他に分類されるものを除く）
I	卸売業，小売業	T	分類不能の産業
J	金融業，保険業	O,P	教育学習支援業，医療，福祉
K	不動産業，物品賃貸業		

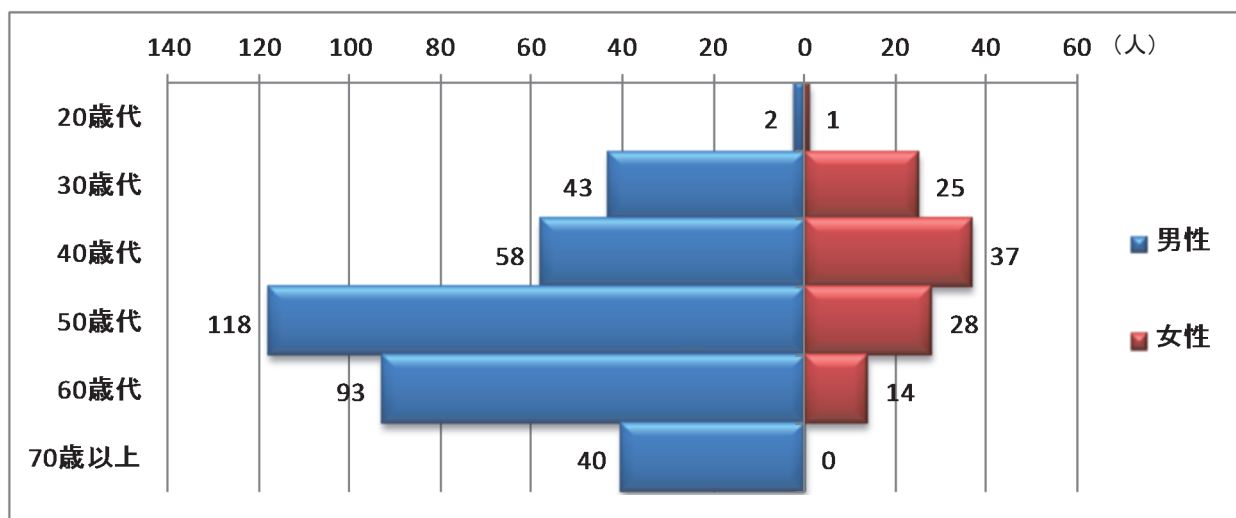
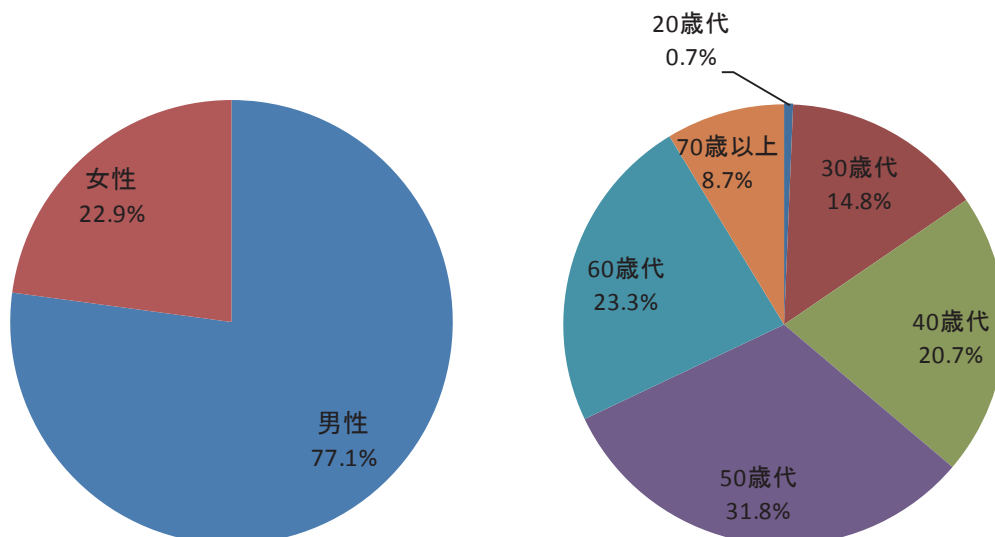
1 回答者自身についての質問

1-1 回答者性別・年代（回答者数 459 人）

回答者を性、年代別にみると、男性が 77.1%、女性が 22.9%、年代別には 40 代～60 代が約 76%と多くなっている。

男性は 50 歳代、女性は 40 歳代が最も多くなっている。

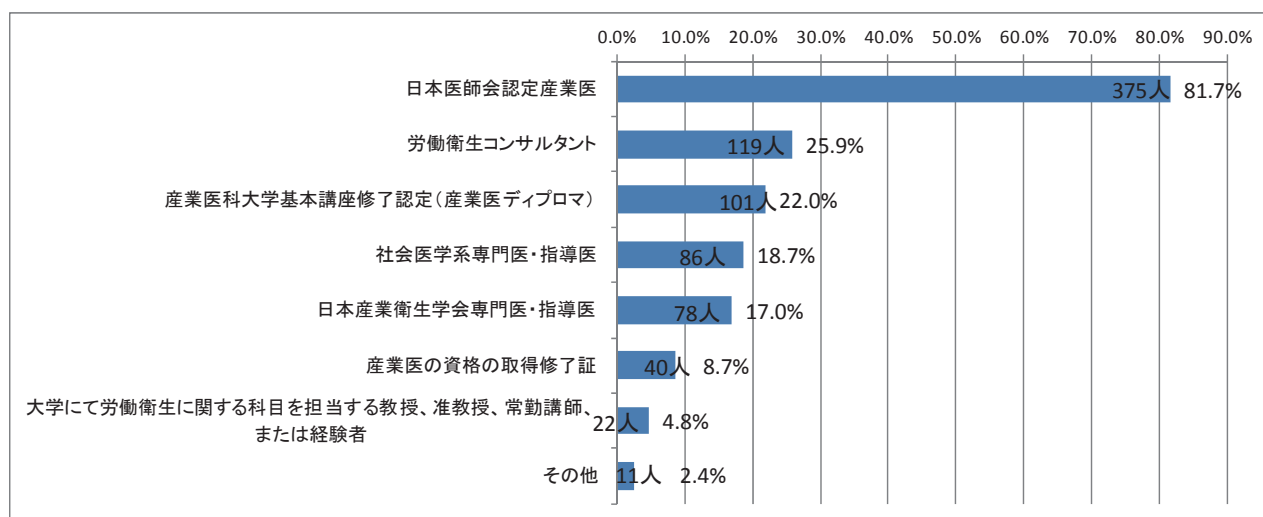
1	男性	354 人	77.1%	1	20 歳代	3 人	0.7%
2	女性	105 人	22.9%	2	30 歳代	68 人	14.8%
				3	40 歳代	95 人	20.7%
				4	50 歳代	146 人	31.8%
				5	60 歳代	107 人	23.3%
				6	70 歳以上	40 人	8.7%



1-2 現在持っている産業医に関する資格（複数回答可）

回答者 459 人のうち、現在取得している資格は「日本医師会認定産業医」が 375 人（81.7%）、
「労働衛生コンサルタント」が 119 人（25.9%）となっている。

1	日本医師会認定産業医	375 人	81.7%
2	労働衛生コンサルタント	119 人	25.9%
3	産業医科大学基本講座修了認定（産業医ディプロマ）	101 人	22.0%
4	社会医学系専門医・指導医	86 人	18.7%
5	日本産業衛生学会専門医・指導医	78 人	17.0%
6	産業医の資格の取得修了証	40 人	8.7%
7	大学にて労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授、常勤講師、または経験者	22 人	4.8%
8	その他	11 人	2.4%

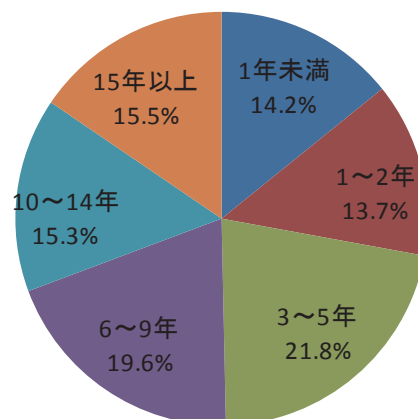


2 事業所における産業保健活動などに関する質問

2-1 当該事業所における産業医勤務年数（回答者数 459 人）

当該事業所における産業医勤務年数は偏りなく分布し、「3～5年」が21.8%で最も多く、「6～9年」が19.6%となっている。

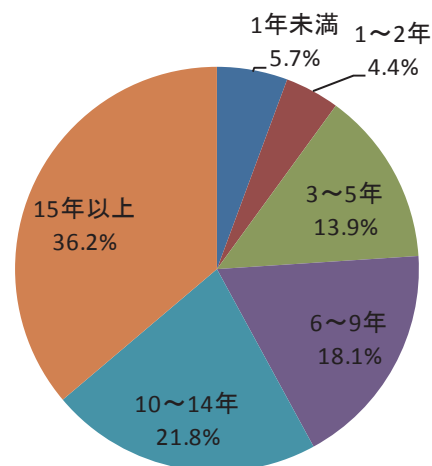
1	1年未満	65人	14.2%
2	1～2年	63人	13.7%
3	3～5年	100人	21.8%
4	6～9年	90人	19.6%
5	10～14年	70人	15.3%
6	15年以上	71人	15.5%



2-2 他事業所も含めこれまでの産業医としての経験年数（回答者数 459 人）

産業医としての経験年数は、10年以上が58.0%と約半数を占め、15年以上が36.2%と最も多くなっている。

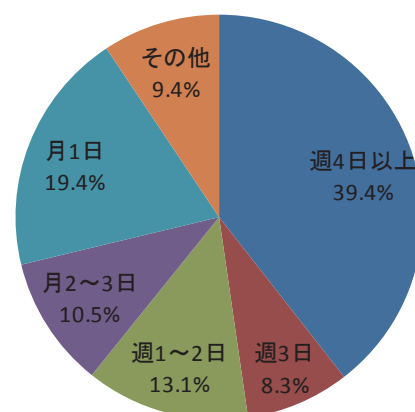
1	1年未満	26人	5.7%
2	1～2年	20人	4.4%
3	3～5年	64人	13.9%
4	6～9年	83人	18.1%
5	10～14年	100人	21.8%
6	15年以上	166人	36.2%



2-3 当該事業所への産業医出務頻度（回答者数 459 人）

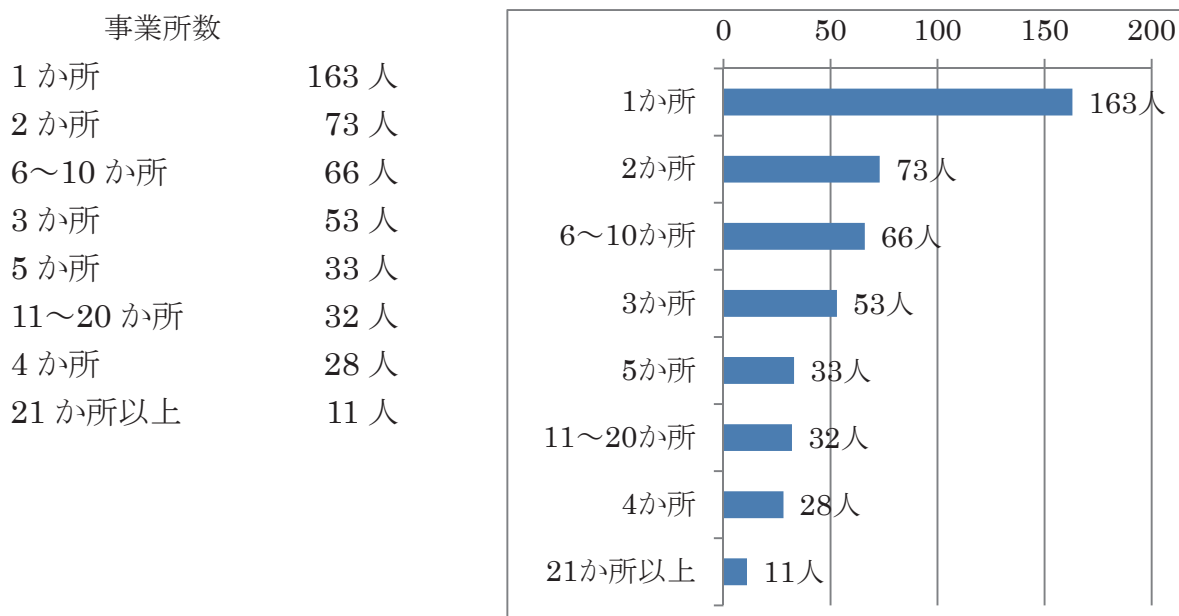
当該事業所への産業医出務頻度は、週4日以上が39.4%、月1日が19.4%となっている。

1	週4日以上	181人	39.4%
2	週3日	38人	8.3%
3	週1～2日	60人	13.1%
4	月2～3日	48人	10.5%
5	月1日	89人	19.4%
6	その他	43人	9.4%



2-4 現在、産業医（常勤・非常勤）として選任されている事業所数（回答者数 459 人）

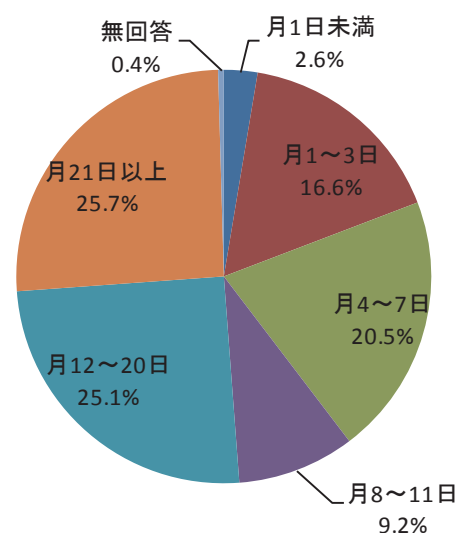
産業医として選任されている事業所数は1か所が163人と最も多く、2か所が73人となっている。



2-5 現在、産業医活動（常勤・非常勤）に従事できる1カ月当たりの最大累積日数（回答者数 459 人）

産業医活動に従事できる1カ月の最大累積日数については、「月21日以上」が25.7%、「月12～20日」が25.1%となっている。

1	月1日未満	12人	2.6%
2	月1～3日	76人	16.6%
3	月4～7日	94人	20.5%
4	月8～11日	42人	9.2%
5	月12～20日	115人	25.1%
6	月21日以上	118人	25.7%
	無回答	2人	0.4%

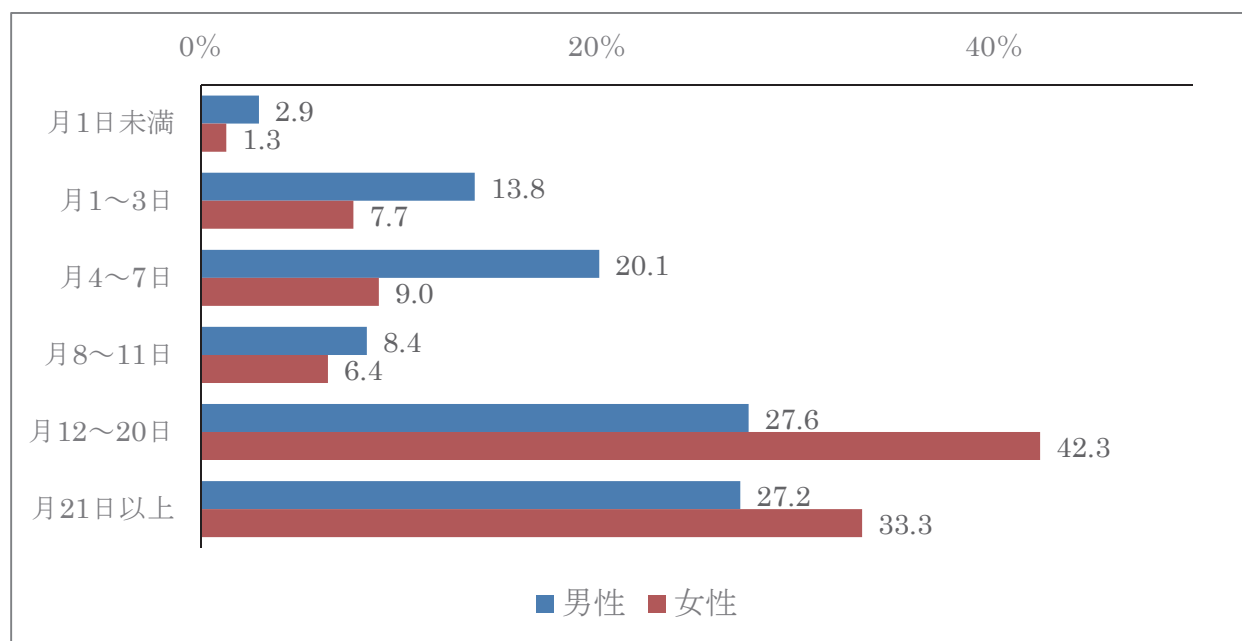


■性別による比較

産業医個人調査票の各設問について、性別による比較を行った。尚、結果については、有意な性差が認められた設問のみを示す。

産業医活動に従事できる1カ月の最大累積日数について、全体分析では「月21日以上」、「月12～20日」がともに25%程度で多く分布していた。男女別では、女性が「月21日以上」が33.3%、「月12～20日」が42.3%と、産業医活動に従事できる期間が顕著に多く認められた。

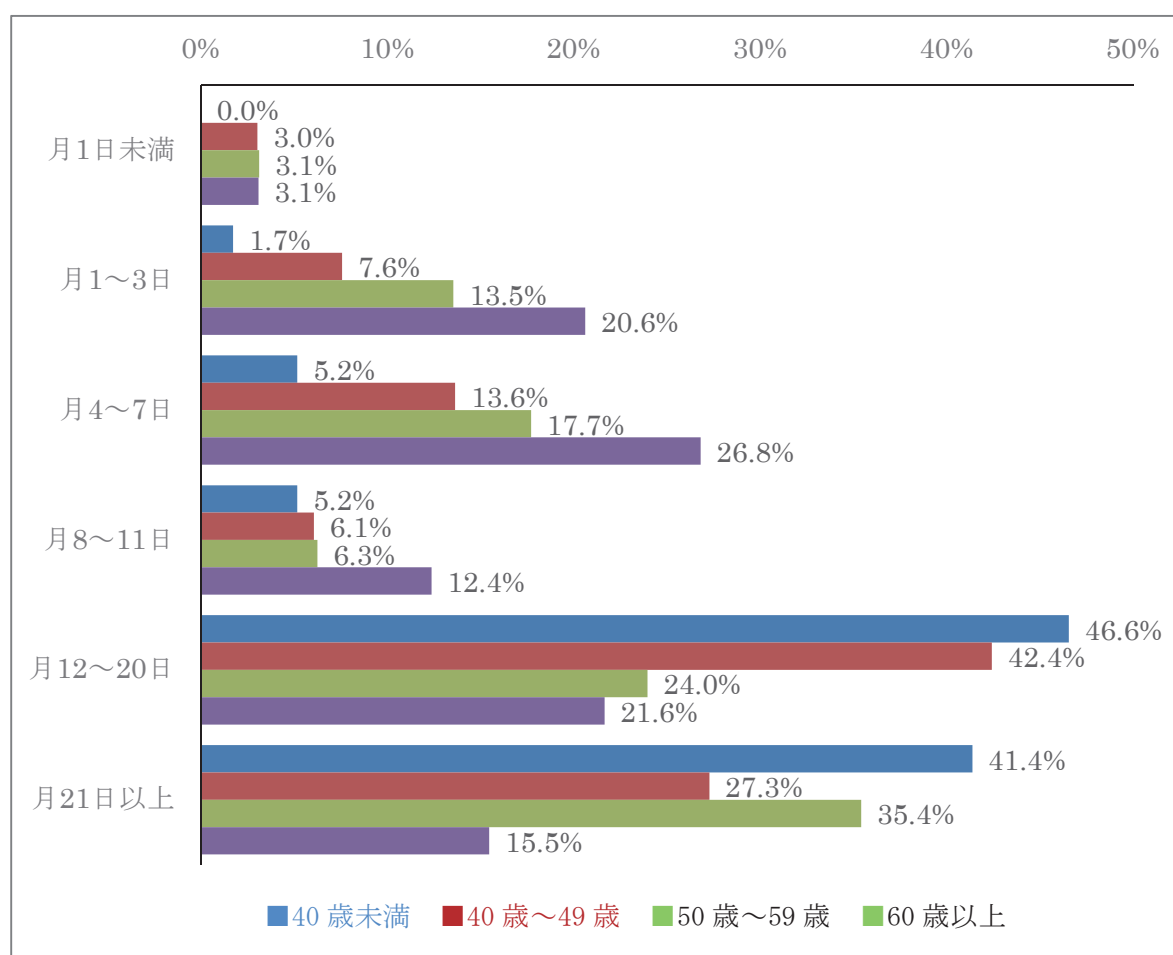
	男性 (n=239)		女性 (n=78)	
	n	(%)	n	(%)
月1日未満	7	(2.9)	1	(1.3)
月1～3日	33	(13.8)	6	(7.7)
月4～7日	48	(20.1)	7	(9.0)
月8～11日	20	(8.4)	5	(6.4)
月12～20日	66	(27.6)	33	(42.3)
月21日以上	65	(27.2)	26	(33.3)



■年代による比較

産業医活動に従事できる1カ月の最大累積日数については、40歳未満では、「月21日以上」(46.6%)、「月12～20日」(41.4%)となっていた。年代が高くなるにつれて、産業医活動(常勤・非常勤)に従事できる1カ月当たりの最大累積日数は短くなる傾向が認められた。

	40歳未満 (n=58)		40歳～49歳 (n=66)		50歳～59歳 (n=96)		60歳以上 (n=97)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
月1日未満	0	(0.0)	2	(3.0)	3	(3.1)	3	(3.1)
月1～3日	1	(1.7)	5	(7.6)	13	(13.5)	20	(20.6)
月4～7日	3	(5.2)	9	(13.6)	17	(17.7)	26	(26.8)
月8～11日	3	(5.2)	4	(6.1)	6	(6.3)	12	(12.4)
月12～20日	27	(46.6)	28	(42.4)	23	(24.0)	21	(21.6)
月21日以上	24	(41.4)	18	(27.3)	34	(35.4)	15	(15.5)



2-6 当該事業所における勤務形態（回答者数 459 人）

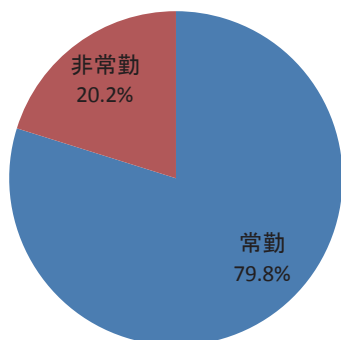
本調査の回答状況について、常勤産業医が 247 人、非常勤 212 人であった。

	回答者数	
1 常勤 (フルタイム、専属、週 3 日以上の勤務等)	247 人	53.8%
2 非常勤 (短時間、嘱託、兼担等)	212 人	46.2%

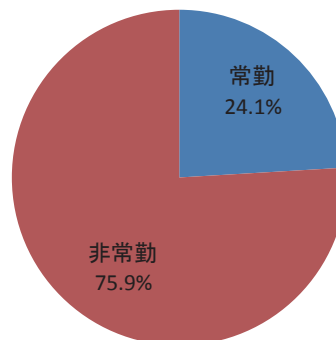
○事業所規模別 勤務形態

	1,000 人以上(238 人)		1,000 人未満(212 人)	
1 常勤 (フルタイム、専属、週 3 日以上の勤務等)	190 人	79.8%	51 人	24.1%
2 非常勤 (短時間、嘱託、兼担等)	48 人	20.2%	161 人	75.9%

1,000人以上の事業所



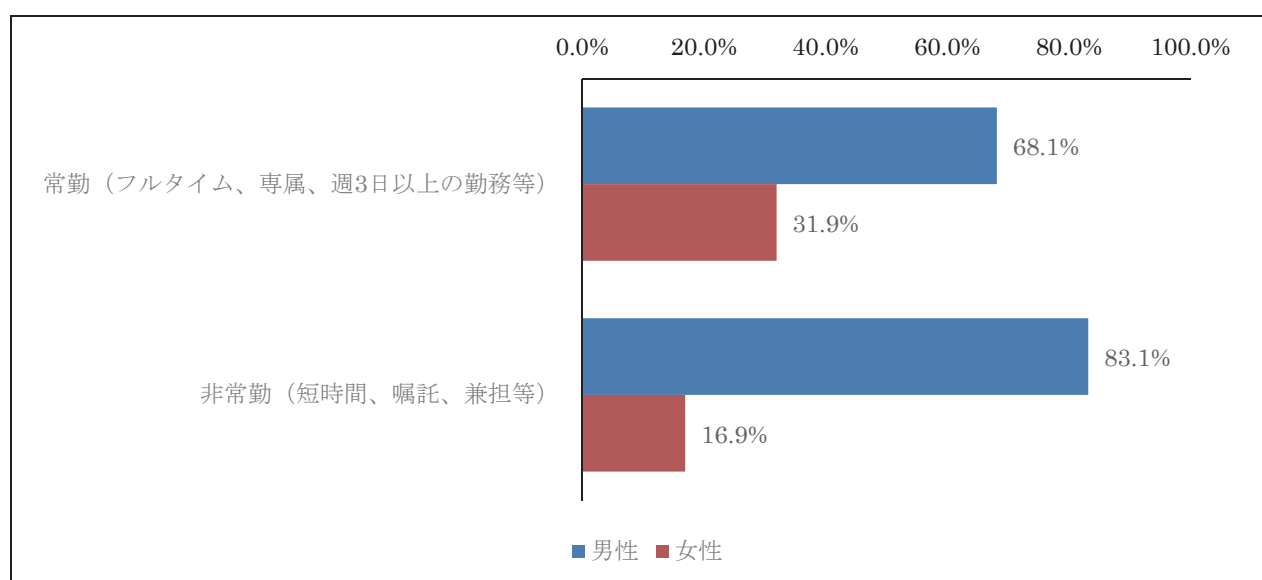
1,000人未満の事業所



■性別による比較

産業医としての勤務形態別の男女割合に関して、常勤産業医として勤務している医師は、男性が68.1%、女性が31.9%であった。非常勤産業医として勤務している医師は、男性が83.1%、女性が16.9%であった。女性は男性と比べ、常勤産業医に対する非常勤産業医のオッズ比が2.3と高かった。

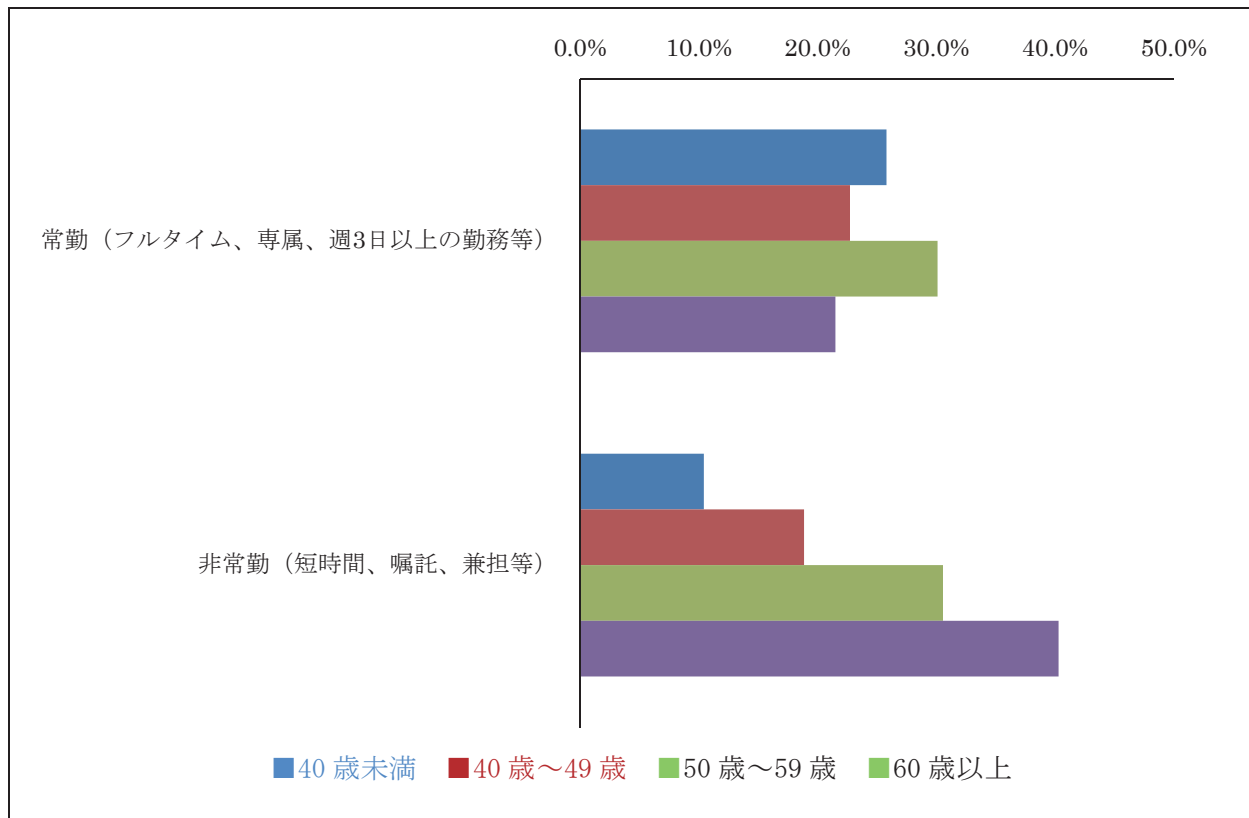
	常勤（フルタイム、専属、週3日以上の勤務等）（n=163）		非常勤（短時間、嘱託、兼担等）（n=154）	
	n	(%)	n	(%)
男性	111	(68.1)	128	(83.1)
女性	52	(31.9)	26	(16.9)



■年代による比較

産業医としての勤務形態別の年齢階級割合に関して、常勤産業医として勤務している医師は、50歳代が30.1%で最も多く、次いで39歳以下が25.8%であった。非常勤産業医として勤務している医師は、60歳以上が40.3%と最も多く、年齢階級高い方が、非常勤産業医として勤務している割合が高い傾向が認められた。

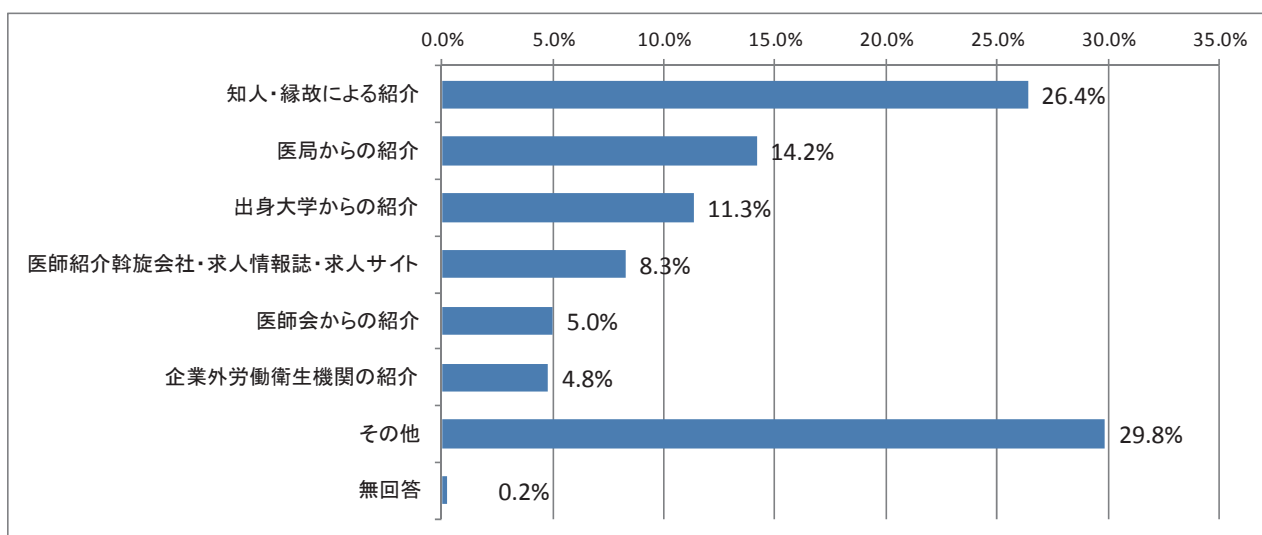
	常勤（フルタイム、専属、週3日以上 上の勤務等）（n=163）		非常勤（短時間、嘱託、兼担等） （n=154）	
	n	(%)	n	(%)
40歳未満	42	(25.8)	16	(10.4)
40歳～49歳	37	(22.7)	29	(18.8)
50歳～59歳	49	(30.1)	47	(30.5)
60歳以上	35	(21.5)	62	(40.3)



2-7 当該事業所へ産業医として選任された際の経路（回答者数 459 人）

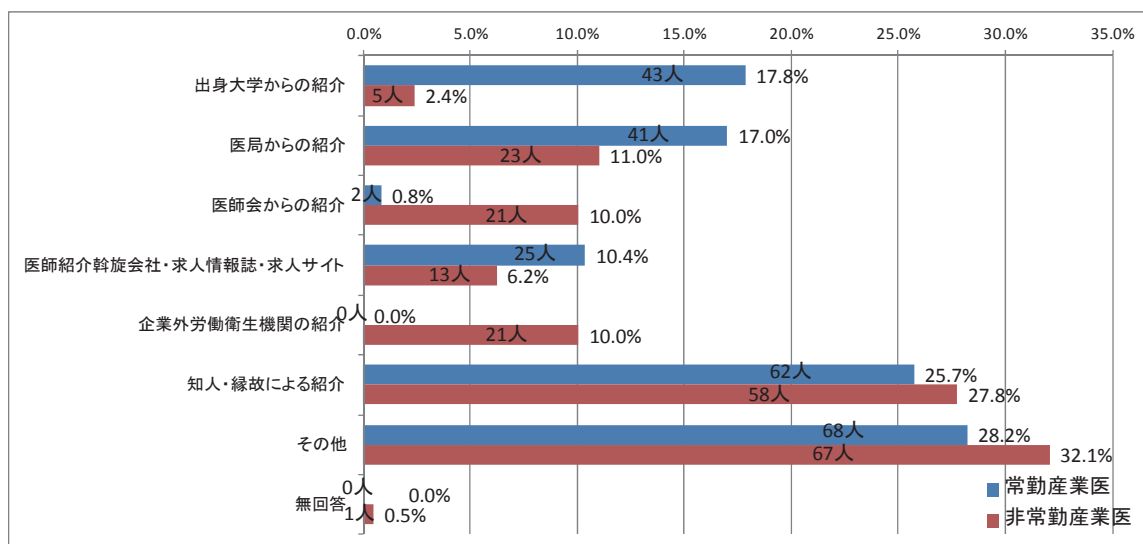
産業医として選任された際の経路としては、「知人・縁故による紹介」が 26.4%、「医局からの紹介」が 14.2%、「出身大学からの紹介」が 11.3%などが多く、「その他」も 29.8%となっている。

知人・縁故による紹介	121 人	26.4%
医局からの紹介	65 人	14.2%
出身大学からの紹介	52 人	11.3%
医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイト	38 人	8.3%
医師会からの紹介	23 人	5.0%
企業外労働衛生機関の紹介	22 人	4.8%
その他	137 人	29.8%
無回答	1 人	0.2%



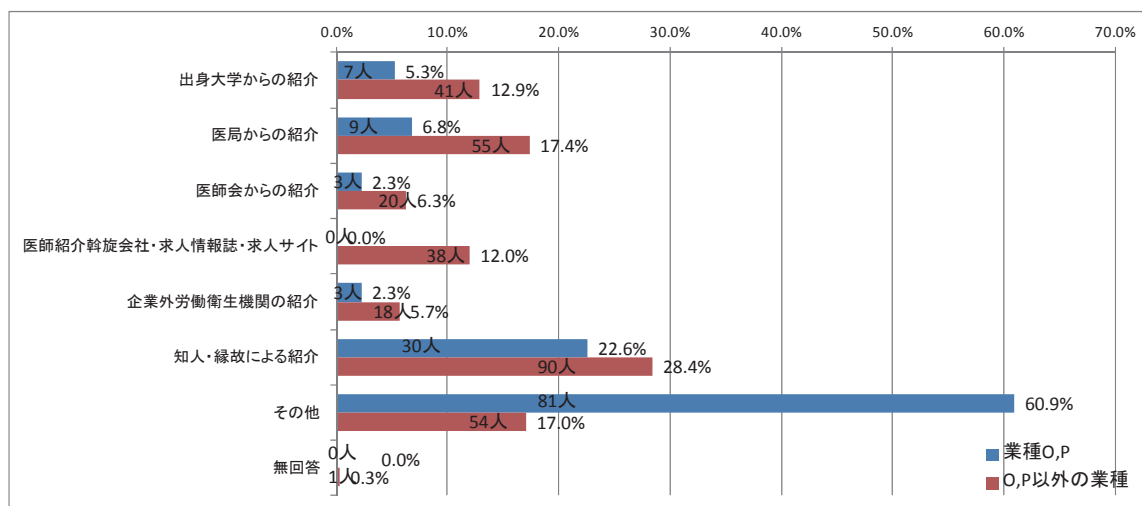
○勤務形態別 産業医として選任された際の経路

	常勤産業医(241人)		非常勤産業医(209人)	
1 出身大学からの紹介	43人	17.8%	5人	2.4%
2 医局からの紹介	41人	17.0%	23人	11.0%
3 医師会からの紹介	2人	0.8%	21人	10.0%
4 医師紹介斡旋会社、求人情報誌・求人サイト	25人	10.4%	13人	6.2%
5 企業外労働衛生機関の紹介	0人	0.0%	21人	10.0%
6 知人・縁故による紹介	62人	25.7%	58人	27.8%
7 その他	68人	28.2%	67人	32.1%
無回答	0人	0.0%	1人	0.5%



○事業所業種別 産業医として選任された際の経路

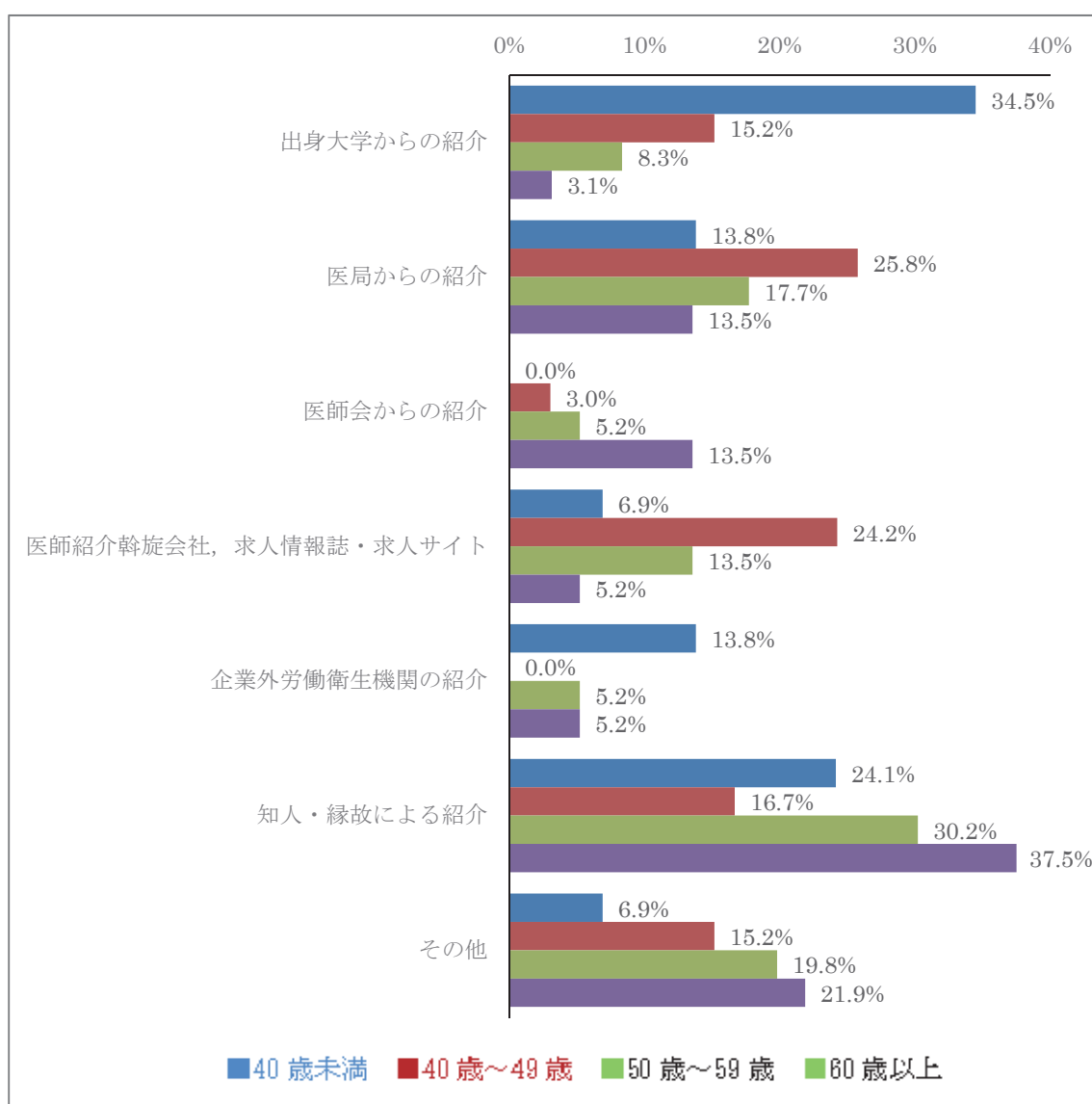
	業種 O,P (133人)		O,P以外の業種 (317人)	
1 出身大学からの紹介	7人	5.3%	41人	12.9%
2 医局からの紹介	9人	6.8%	55人	17.4%
3 医師会からの紹介	3人	2.3%	20人	6.3%
4 医師紹介斡旋会社、求人情報誌・求人サイト	0人	0.0%	38人	12.0%
5 企業外労働衛生機関の紹介	3人	2.3%	18人	5.7%
6 知人・縁故による紹介	30人	22.6%	90人	28.4%
7 その他	81人	60.9%	54人	17.0%
無回答	0人	0.0%	1人	0.3%



■年代による比較

産業医として選任された際の経路としては、低い年代で出身大学からの紹介が最も高く、年代が高くなるにつれて出身大学からの紹介が低くなる傾向が認められた。逆に、年代が高くなるにつれて医師会からの紹介が高くなる傾向が認められた。

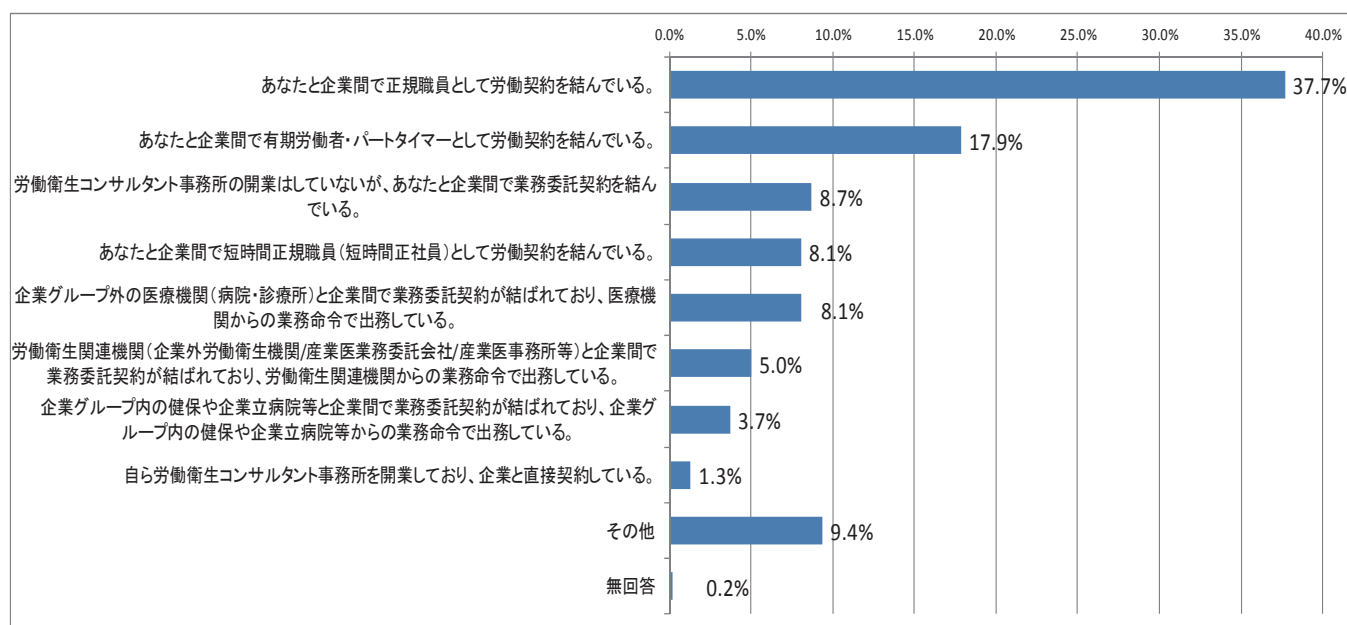
	40歳未満 (n=58)		40歳～49歳 (n=66)		50歳～59歳 (n=96)		60歳以上 (n=96)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
出身大学からの紹介	20	(34.5)	10	(15.2)	8	(8.3)	3	(3.1)
医局からの紹介	8	(13.8)	17	(25.8)	17	(17.7)	13	(13.5)
医師会からの紹介	0	(0.0)	2	(3.0)	5	(5.2)	13	(13.5)
医師紹介斡旋会社、求人情報誌・求人サイト	4	(6.9)	16	(24.2)	13	(13.5)	5	(5.2)
企業外労働衛生機関の紹介	8	(13.8)	0	(0.0)	5	(5.2)	5	(5.2)
知人・縁故による紹介	14	(24.1)	11	(16.7)	29	(30.2)	36	(37.5)
その他	4	(6.9)	10	(15.2)	19	(19.8)	21	(21.9)



2-8 当該事業所との産業医契約について（回答者数 459 人）

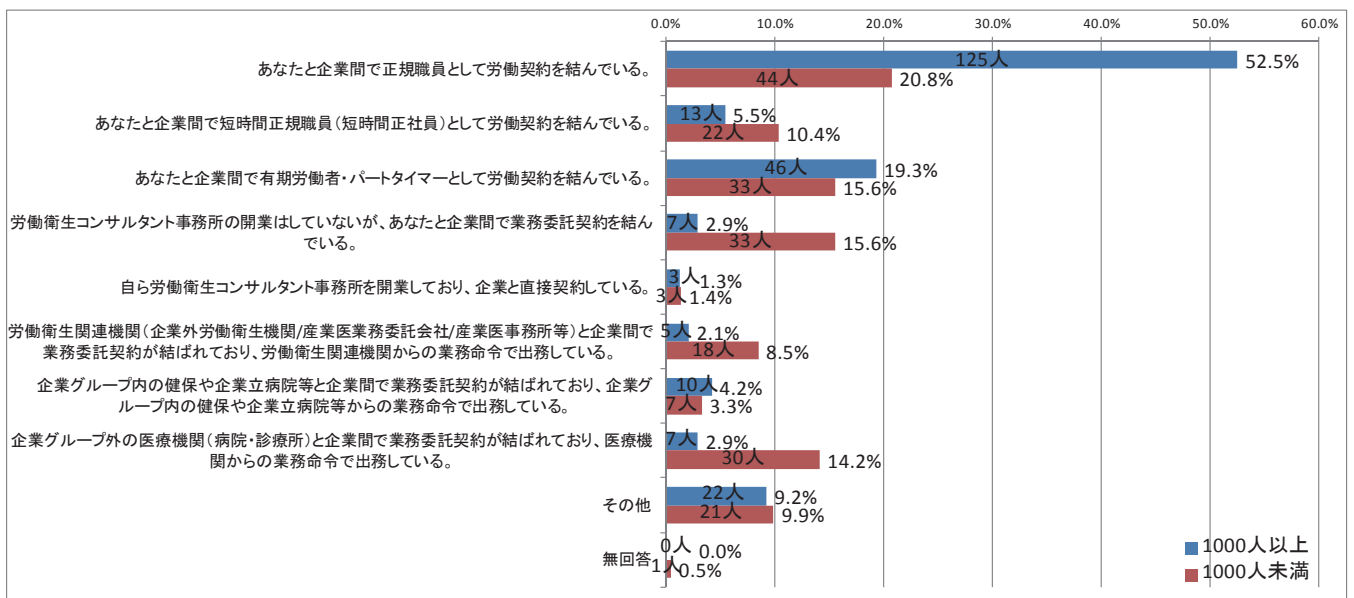
事業所との産業医契約については、「あなたと企業間で正規職員として労働契約を結んでいる」が 37.7%で最も多く、「あなたと企業間で有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる」が 17.9%となっている。

あなたと企業間で正規職員として労働契約を結んでいる。	173 人	37.7%
あなたと企業間で有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる。	82 人	17.9%
労働衛生コンサルタント事務所の開業はしていないが、あなたと企業間で業務委託契約を結んでいる。	40 人	8.7%
あなたと企業間で短時間正規職員（短時間正社員）として労働契約を結んでいる。	37 人	8.1%
企業グループ外の医療機関（病院・診療所）と企業間で業務委託契約が結ばれており、医療機関からの業務命令で出務している。	37 人	8.1%
労働衛生関連機関（企業外労働衛生機関/産業医業務委託会社/産業医事務所等）と企業間で業務委託契約が結ばれており、労働衛生関連機関からの業務命令で出務している。	23 人	5.0%
企業グループ内の健保や企業立病院等と企業間で業務委託契約が結ばれており、企業グループ内の健保や企業立病院等からの業務命令で出務している。	17 人	3.7%
自ら労働衛生コンサルタント事務所を開業しており、企業と直接契約している。	6 人	1.3%
その他	43 人	9.4%
無回答	1 人	0.2%



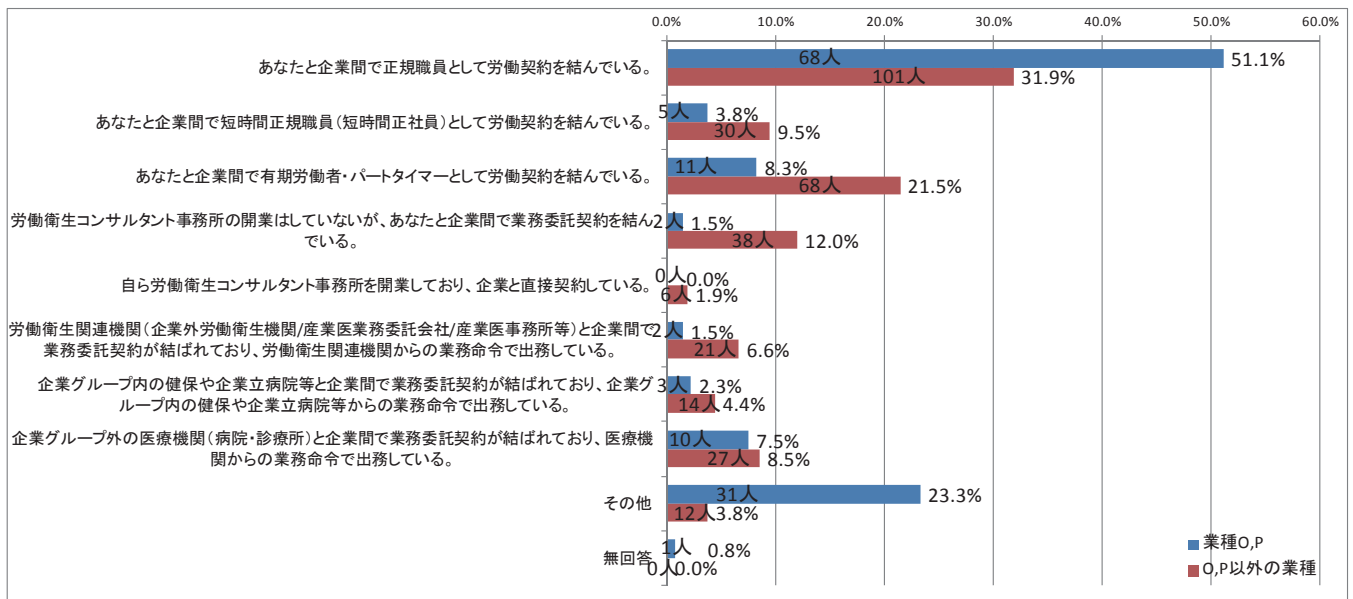
○事業所規模別 当該事業所との産業医契約

	1,000人以上 (238人)		1,000人未満 (212人)	
1 あなたと企業間で正規職員として労働契約を結んでいる。	125人	52.5%	44人	20.9%
2 あなたと企業間で短時間正規職員（短時間正社員）として労働契約を結んでいる。	13人	5.5%	22人	10.4%
3 あなたと企業間で有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる。	46人	19.3%	33人	15.6%
4 労働衛生コンサルタント事務所の開業はしていないが、あなたと企業間で業務委託契約を結んでいる。	7人	2.9%	33人	15.6%
5 自ら労働衛生コンサルタント事務所を開業しており、企業と直接契約している。	3人	1.3%	3人	1.4%
6 労働衛生関連機関（企業外労働衛生機関/産業医業務委託会社/産業医事務所等）と企業間で業務委託契約が結ばれており、労働衛生関連機関からの業務命令で出務している。	5人	2.1%	18人	8.5%
7 企業グループ内の健保や企業立病院等と企業間で業務委託契約が結ばれており、企業グループ内の健保や企業立病院等からの業務命令で出務している。	10人	4.2%	7人	3.3%
8 企業グループ外の医療機関（病院・診療所）と企業間で業務委託契約が結ばれており、医療機関からの業務命令で出務している。	7人	2.9%	29人	13.7%
9 その他	22人	9.2%	21人	10.0%
無回答	0人	0.0%	1人	0.5%



○事業所業種別 当該事業所との産業医契約

	業種 O,P (133 人)		O,P 以外の業種 (317 人)	
	人数	割合	人数	割合
1 あなたと企業間で正規職員として労働契約を結んでいる。	68 人	51.1%	101 人	31.9%
2 あなたと企業間で短時間正規職員（短時間正社員）として労働契約を結んでいる。	5 人	3.8%	30 人	9.5%
3 あなたと企業間で有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる。	11 人	8.3%	68 人	21.5%
4 労働衛生コンサルタント事務所の開業はしていないが、あなたと企業間で業務委託契約を結んでいる。	2 人	1.5%	38 人	12.0%
5 自ら労働衛生コンサルタント事務所を開業しており、企業と直接契約している。	0 人	0.0%	6 人	1.9%
6 労働衛生関連機関（企業外労働衛生機関/産業医業務委託会社/産業医事務所等）と企業間で業務委託契約が結ばれており、労働衛生関連機関からの業務命令で出務している。	2 人	1.5%	21 人	6.6%
7 企業グループ内の健保や企業立病院等と企業間で業務委託契約が結ばれており、企業グループ内の健保や企業立病院等からの業務命令で出務している。	3 人	2.3%	14 人	4.4%
8 企業グループ外の医療機関（病院・診療所）と企業間で業務委託契約が結ばれており、医療機関からの業務命令で出務している。	10 人	7.5%	27 人	8.5%
9 その他	31 人	23.3%	12 人	3.8%
無回答	1 人	0.8%	0 人	0.0%

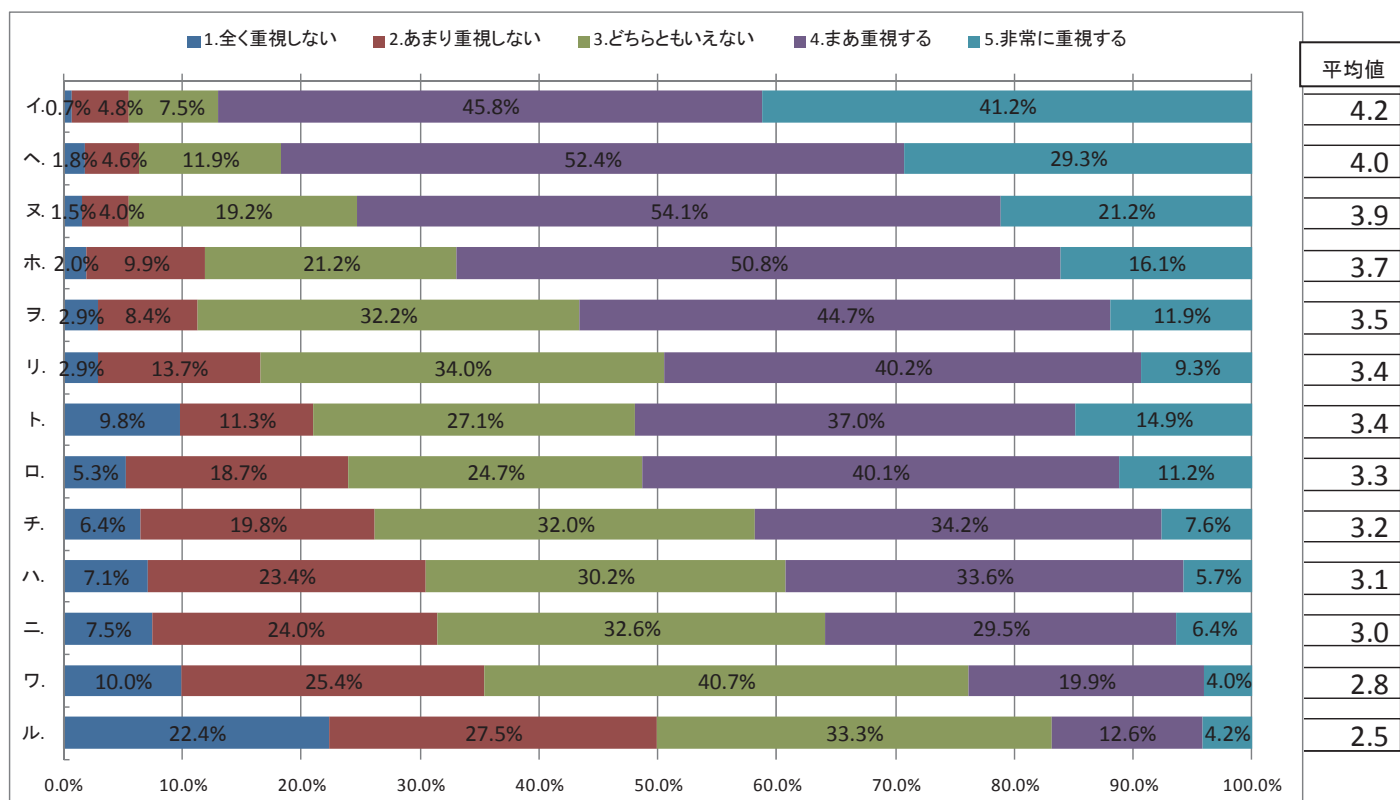


3 産業医の職務を行う上で重視する（した）条件に関する質問

3-1 産業医の職務を行う上で、以下の項目をどの程度重視しますか。

産業医として職務を行う上では、勤務地や勤務日数・勤務時間を重視する傾向がみられる。

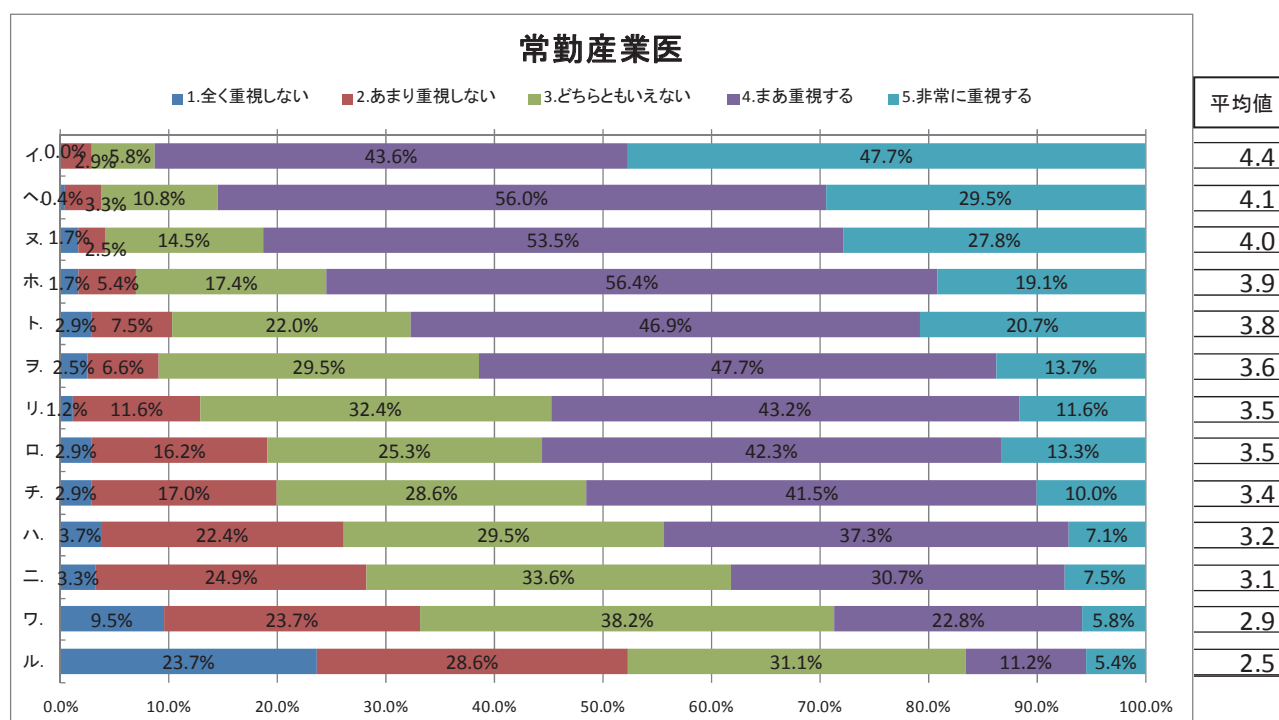
	全く重視しない	あまり重視しない	どちらともいえない	まあ重視する	非常に重視する
イ.勤務地	3人	22人	34人	208人	187人
へ.勤務日数・勤務時間	8人	21人	54人	238人	133人
ヌ.事業所の産業保健活動に対する理解	7人	18人	87人	245人	96人
ホ.給与（報酬）	9人	45人	96人	230人	73人
ヲ.事業所が求める産業医の専門性や業務内容	13人	38人	146人	203人	54人
リ.産業保健スタッフの数	13人	62人	154人	182人	42人
ト.有給休暇や研究日の取得	44人	51人	122人	167人	67人
ロ.業種（事業場の業務内容）	24人	85人	112人	182人	51人
チ.職責・職位	29人	89人	144人	154人	34人
ハ.（勤務する）事業所の規模	32人	106人	137人	152人	26人
ニ.企業全体（グループ）の規模	34人	109人	148人	134人	29人
ワ.医学研究への協力	45人	115人	184人	90人	18人
ル.（日本産業衛生学会等の）指導医による指導が受けられる	101人	124人	150人	57人	19人



○勤務形態別 産業医の職務を行う上で重視する項目

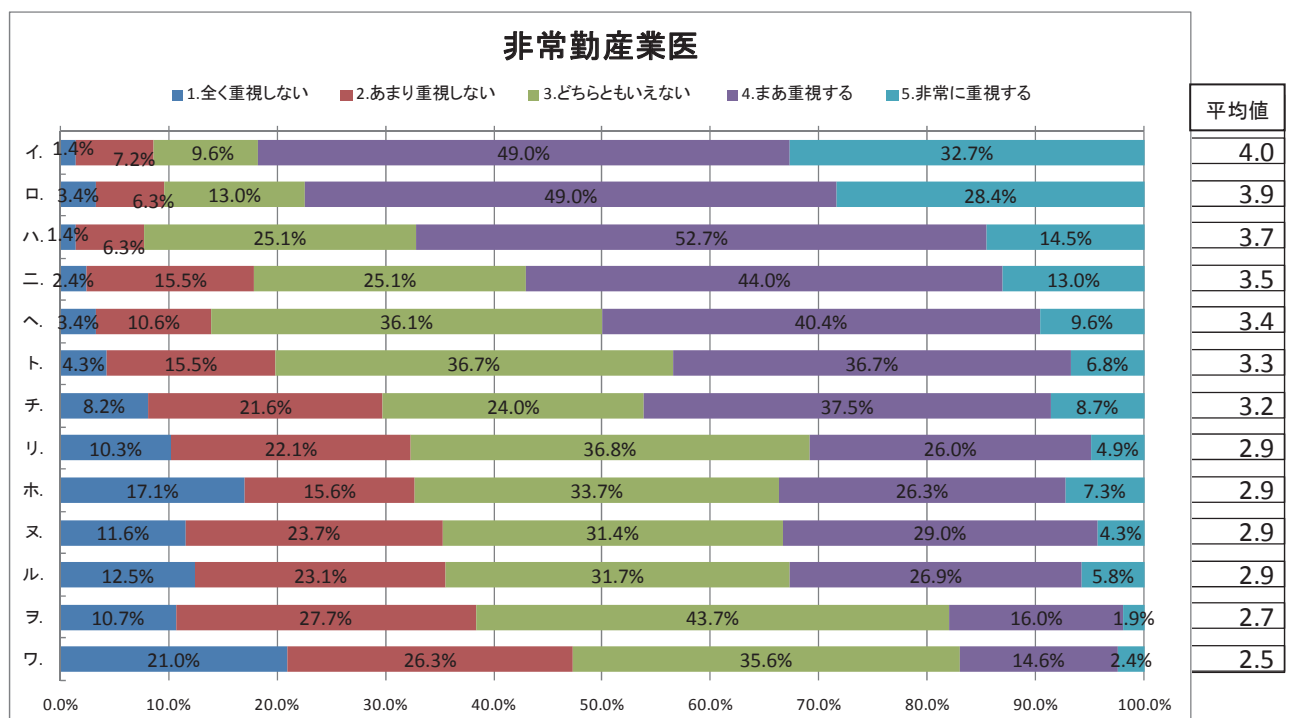
【常勤産業医】

	全く重視 しない	あまり重 視しない	どちらとも いえない	まあ重視 する	非常に 重視する
イ.勤務地	0人	7人	14人	105人	115人
へ.勤務日数・勤務時間	1人	8人	26人	135人	71人
ヌ.事業所の産業保健活動に対する理解	4人	6人	35人	129人	67人
ホ.給与（報酬）	4人	13人	42人	136人	46人
ト.有給休暇や研究日の取得	7人	18人	53人	113人	50人
ヲ.事業所が求める産業医の専門性や業務内容	6人	16人	71人	115人	33人
リ.産業保健スタッフの数	3人	28人	78人	104人	28人
ロ.業種（事業場の業務内容）	7人	39人	61人	102人	32人
チ.職責・職位	7人	41人	69人	100人	24人
ハ.（勤務する）事業所の規模	9人	54人	71人	90人	17人
ニ.企業全体（グループ）の規模	8人	60人	81人	74人	18人
ワ.医学研究への協力	23人	57人	92人	55人	14人
ル.（日本産業衛生学会等の）指導医による指導が 受けられる	57人	69人	75人	27人	13人



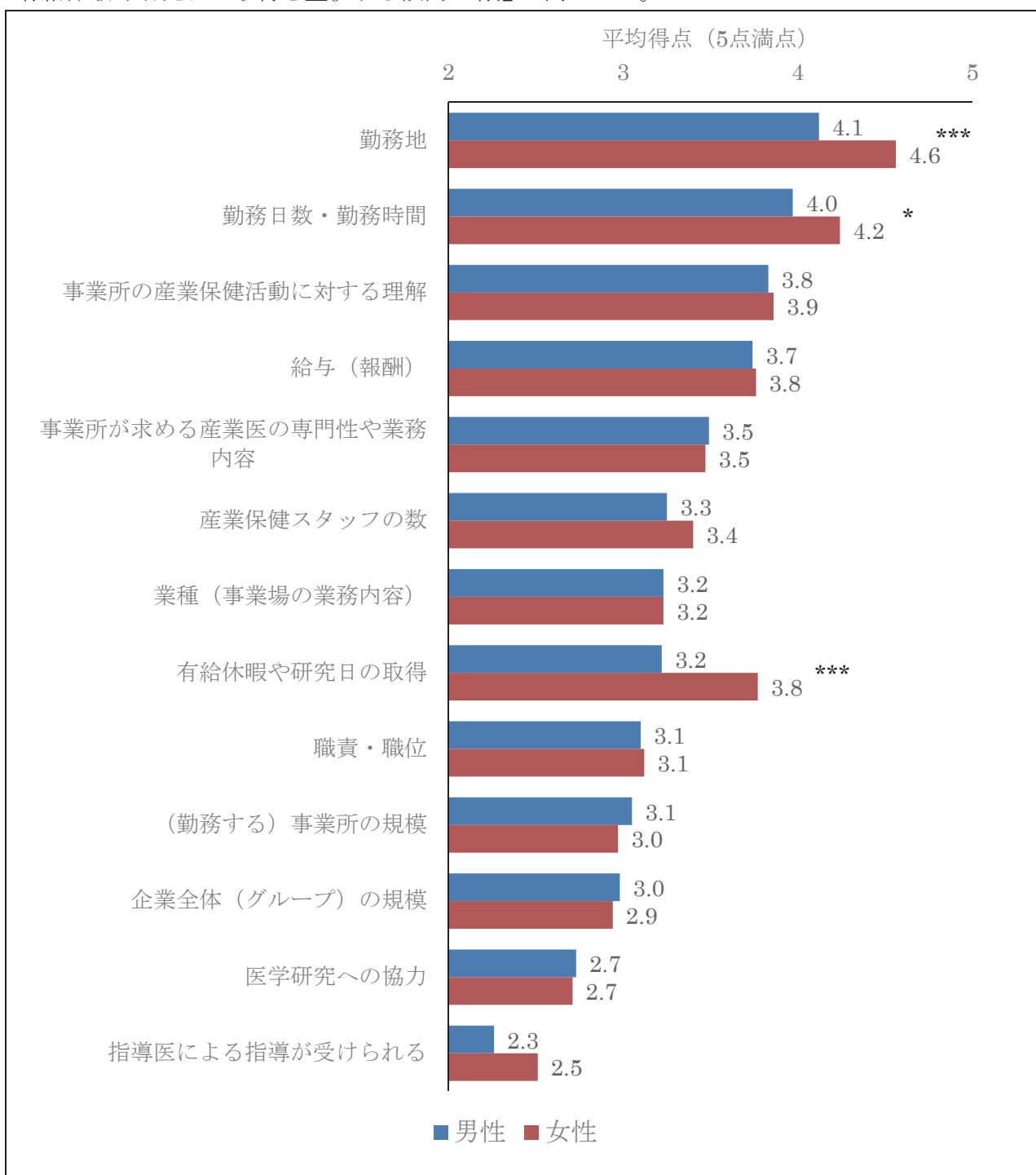
【非常勤産業医】

	全く重視 しない	あまり重 視しない	どちらとも いえない	まあ重視 する	非常に 重視する
イ.勤務地	3人	15人	20人	102人	68人
ロ.業種（事業場の業務内容）	7人	13人	27人	102人	59人
ハ.（勤務する）事業所の規模	3人	13人	52人	109人	30人
ニ.企業全体（グループ）の規模	5人	32人	52人	91人	27人
ヘ.勤務日数・勤務時間	7人	22人	75人	84人	20人
ト.有給休暇や研究日の取得	9人	32人	76人	76人	14人
チ.職責・職位	17人	45人	50人	78人	18人
リ.産業保健スタッフの数	21人	45人	75人	53人	10人
ホ.給与（報酬）	35人	32人	69人	54人	15人
ヌ.事業所の産業保健活動に対する理解	24人	49人	65人	60人	9人
ル.（日本産業衛生学会等の）指導医による指導 が受けられる	26人	48人	66人	56人	12人
ヲ.事業所が求める産業医の専門性や業務内容	22人	57人	90人	33人	4人
ワ.医学研究への協力	43人	54人	73人	30人	5人



■性別による比較

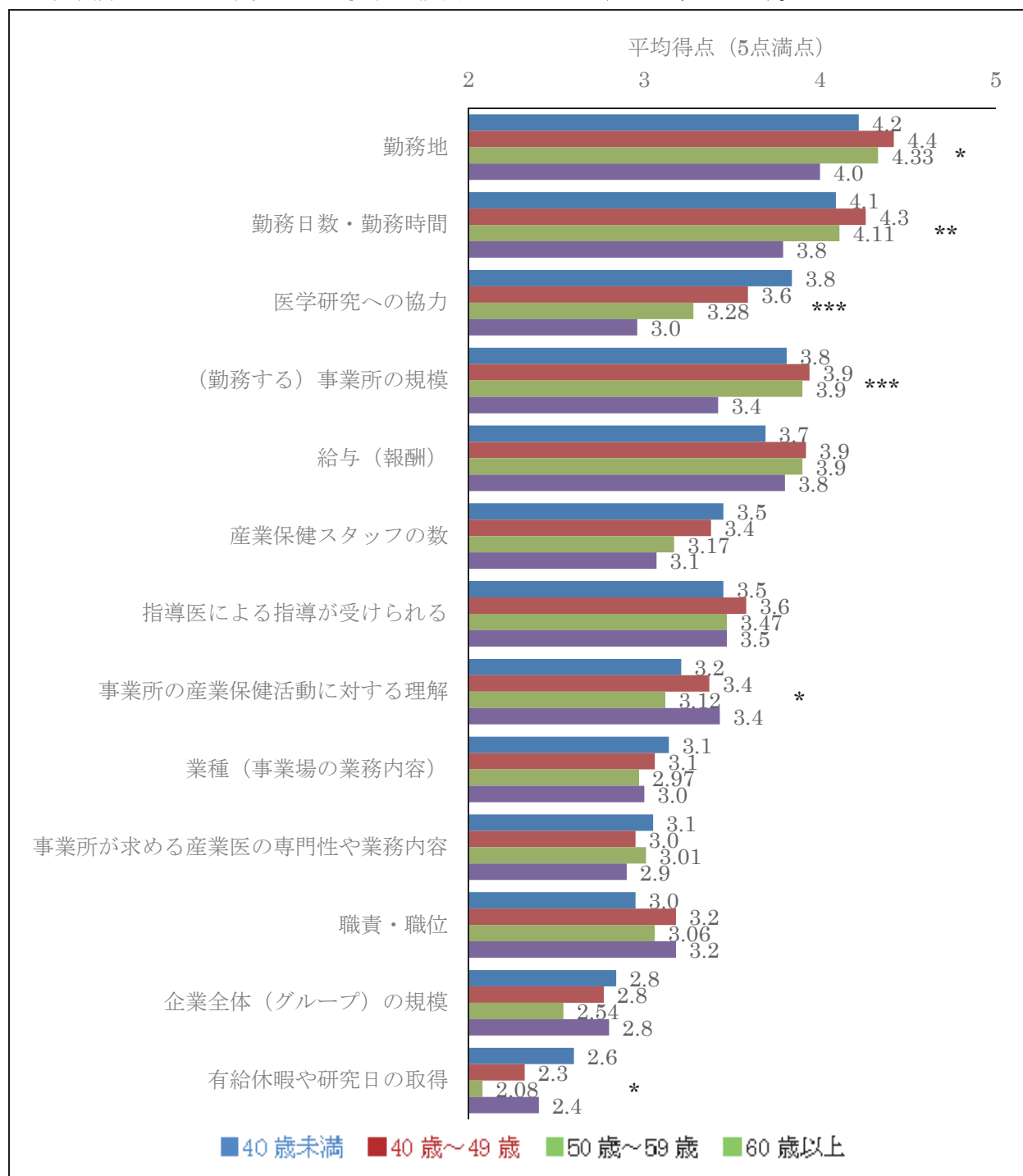
全体分析では、産業医として職務を行う上では、勤務地や勤務日数・勤務時間を重視する傾向がみられた。男女別による比較では、男性に比べ女性では、勤務地や勤務日数・勤務時間、有給休暇や研究日の取得を重視する傾向が有意に高かった。



* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

■年代による比較

産業医として職務を行う上では、40歳以上50歳未満の産業医で、勤務地や勤務日数・勤務時間を重視する傾向が強い傾向が認められた。40歳未満の産業医において、医学研究への協力を重視する傾向が認められ、年代が高くなるにつれ、医学研究への協力を重視する傾向は弱くなった。有給休暇や研究日の取得については、全体として重視する傾向は低いですが、なかでも40歳未満および60歳以上で重視する傾向が強かった（2.6点、2.4点）。

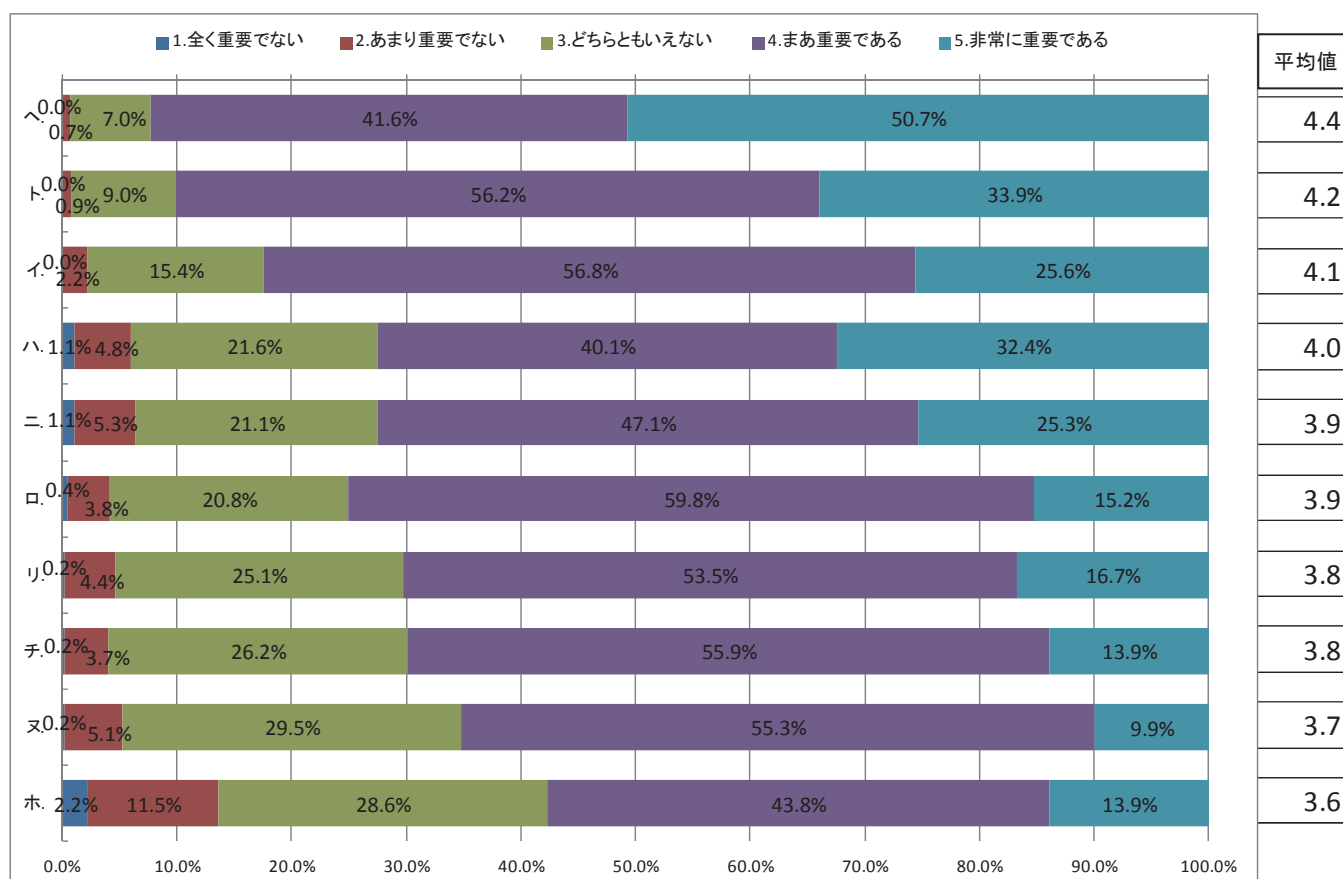


* $p < 0.05$ 、 ** $p < 0.01$ 、 *** $p < 0.001$

3-2 充実した産業医活動を行うために、以下の項目についてどの程度、重要と考えていますか。

充実した産業医活動を行うためには、事業者（経営者）や職場の各部署管理監督者の産業保健への理解、産業医の十分な活動時間の確保が重要だと考えている傾向がみられる。

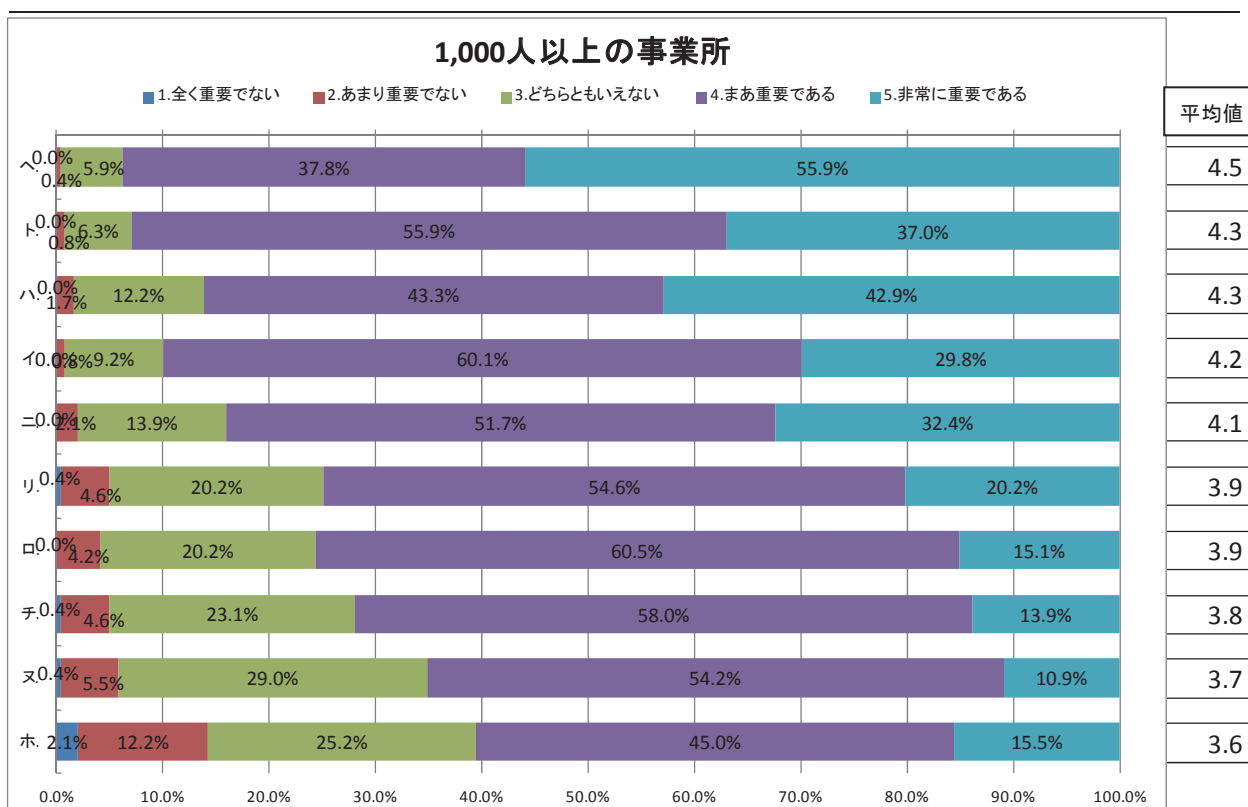
	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	3人	32人	189人	230人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	4人	41人	255人	154人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	10人	70人	258人	116人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	5人	22人	98人	182人	147人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	5人	24人	96人	214人	115人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	2人	17人	94人	271人	69人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	1人	20人	114人	243人	76人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	1人	17人	119人	254人	63人
ヌ.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	1人	23人	134人	251人	45人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	10人	52人	130人	199人	63人



○事業所規模別 充実した産業医活動を行うために重要であると考える項目

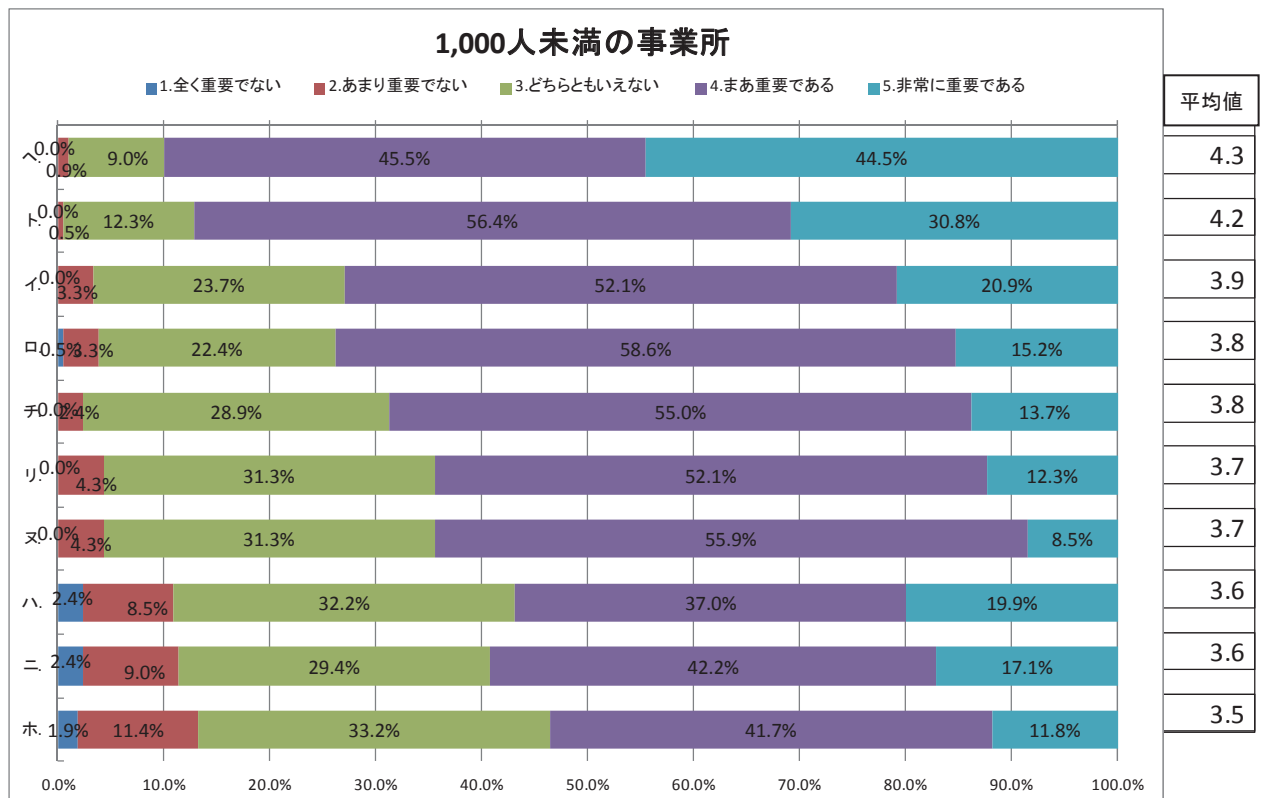
【1,000人以上の事業所】

	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	1人	14人	90人	133人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	2人	15人	133人	88人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	0人	4人	29人	103人	102人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	2人	22人	143人	71人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	0人	5人	33人	123人	77人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	1人	11人	48人	130人	48人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	0人	10人	48人	144人	36人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	1人	11人	55人	138人	33人
ヌ.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	1人	13人	69人	129人	26人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	5人	29人	60人	107人	37人



【1,000人未満の事業所】

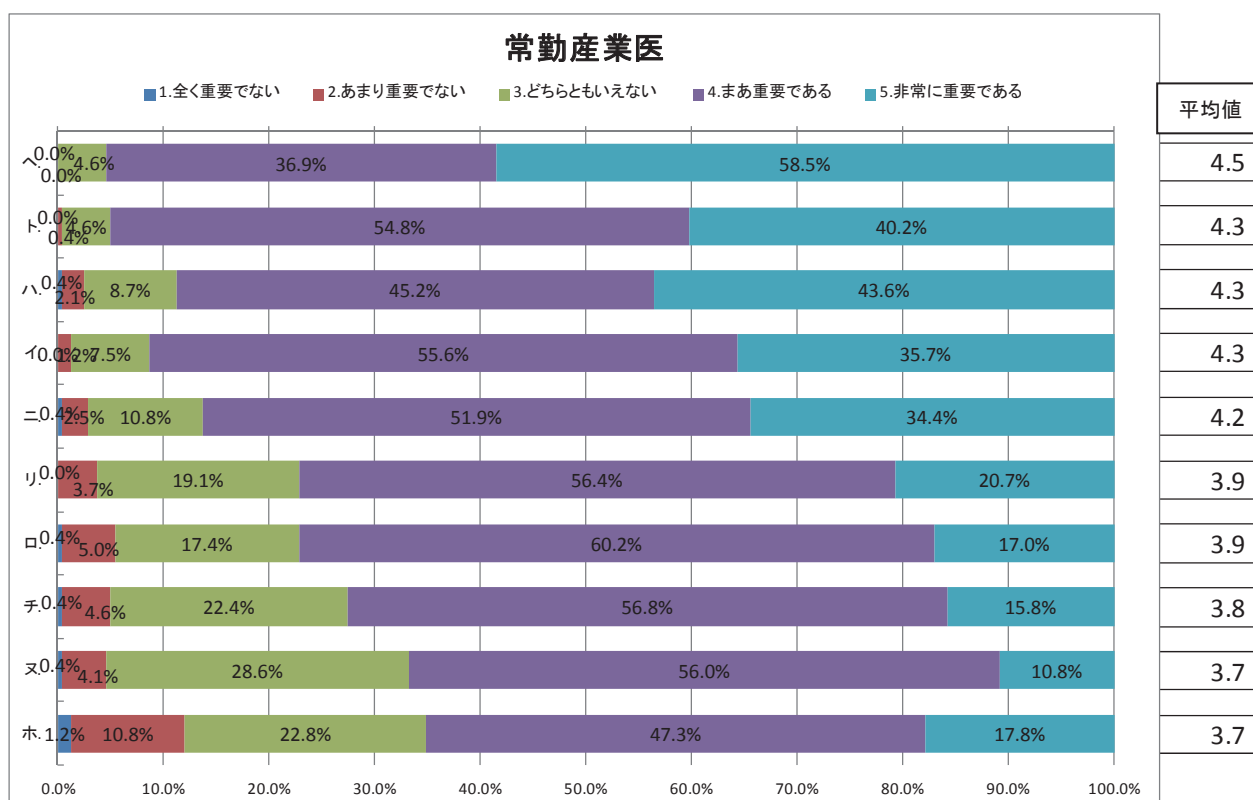
	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	2人	19人	96人	94人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	1人	26人	119人	65人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	7人	50人	110人	44人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	1人	7人	47人	123人	32人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	0人	5人	61人	116人	29人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	0人	9人	66人	110人	26人
ヌ.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	0人	9人	66人	118人	18人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	5人	18人	68人	78人	42人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	5人	19人	62人	89人	36人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	4人	24人	70人	88人	25人



○勤務形態別 充実した産業医活動を行うために重要であると考える項目

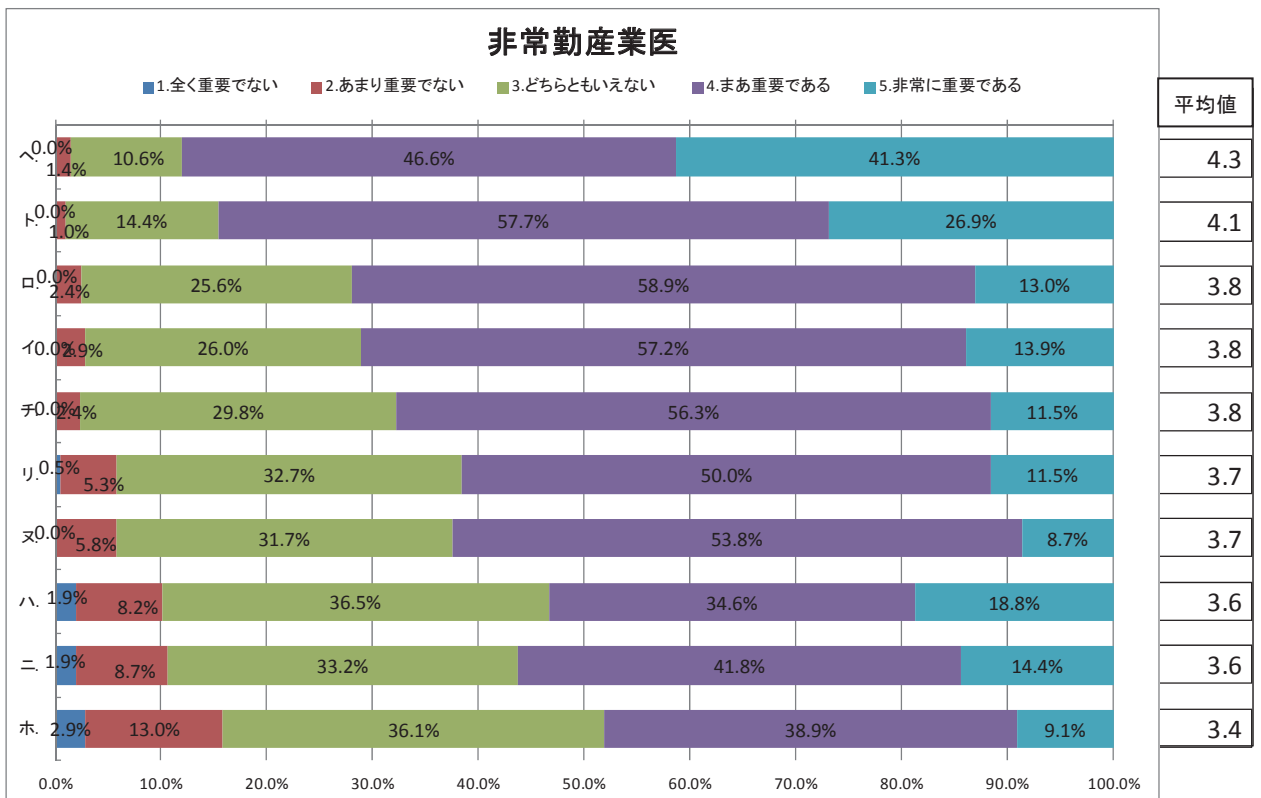
【常勤産業医】

	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	0人	11人	89人	141人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	1人	11人	132人	97人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	1人	5人	21人	109人	105人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	3人	18人	134人	86人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	1人	6人	26人	125人	83人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	0人	9人	46人	136人	50人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	1人	12人	42人	145人	41人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	1人	11人	54人	137人	38人
ス.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	1人	10人	69人	135人	26人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	3人	26人	55人	114人	43人



【非常勤産業医】

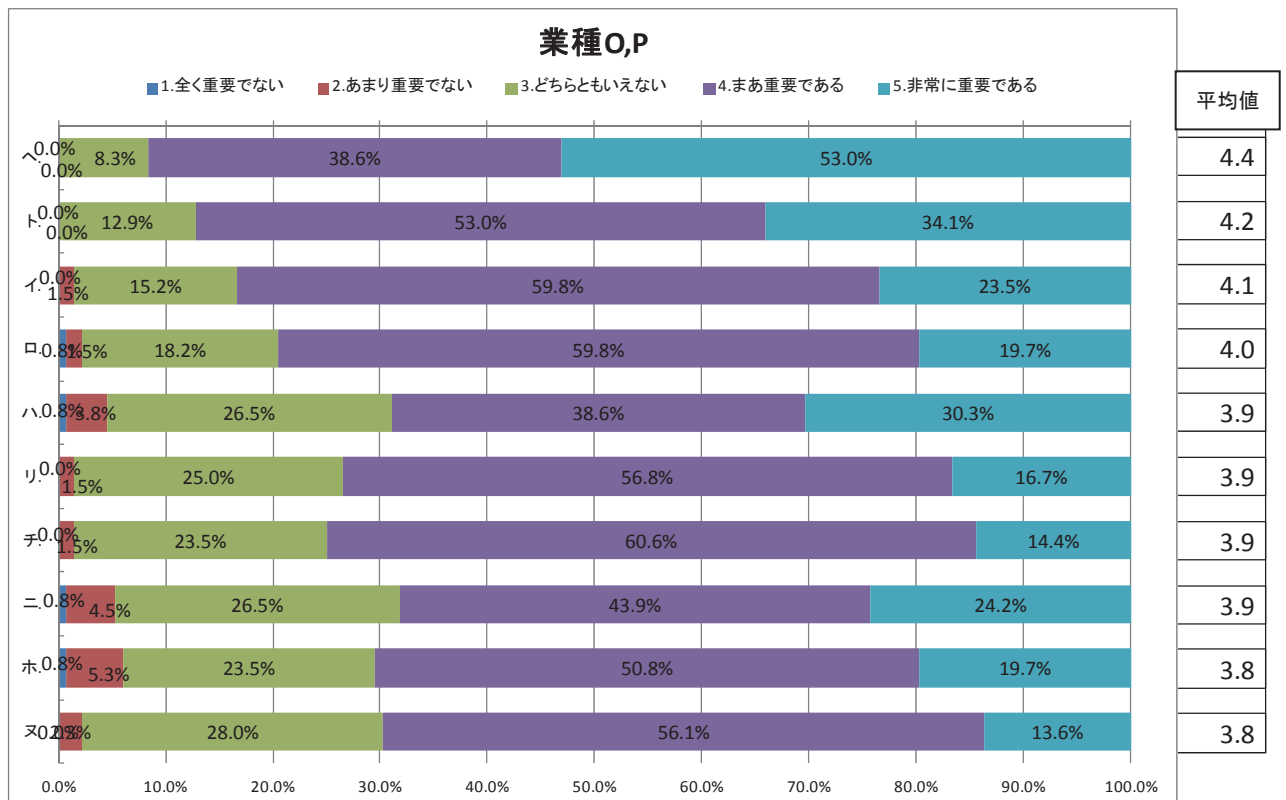
	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	3人	22人	97人	86人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	2人	30人	120人	56人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	0人	5人	53人	122人	27人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	6人	54人	119人	29人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	0人	5人	62人	117人	24人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	1人	11人	68人	104人	24人
ヌ.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	0人	12人	66人	112人	18人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	4人	17人	76人	72人	39人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	4人	18人	69人	87人	30人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	6人	27人	75人	81人	19人



○事業所業種別 充実した産業医活動を行うために重要であると考える項目

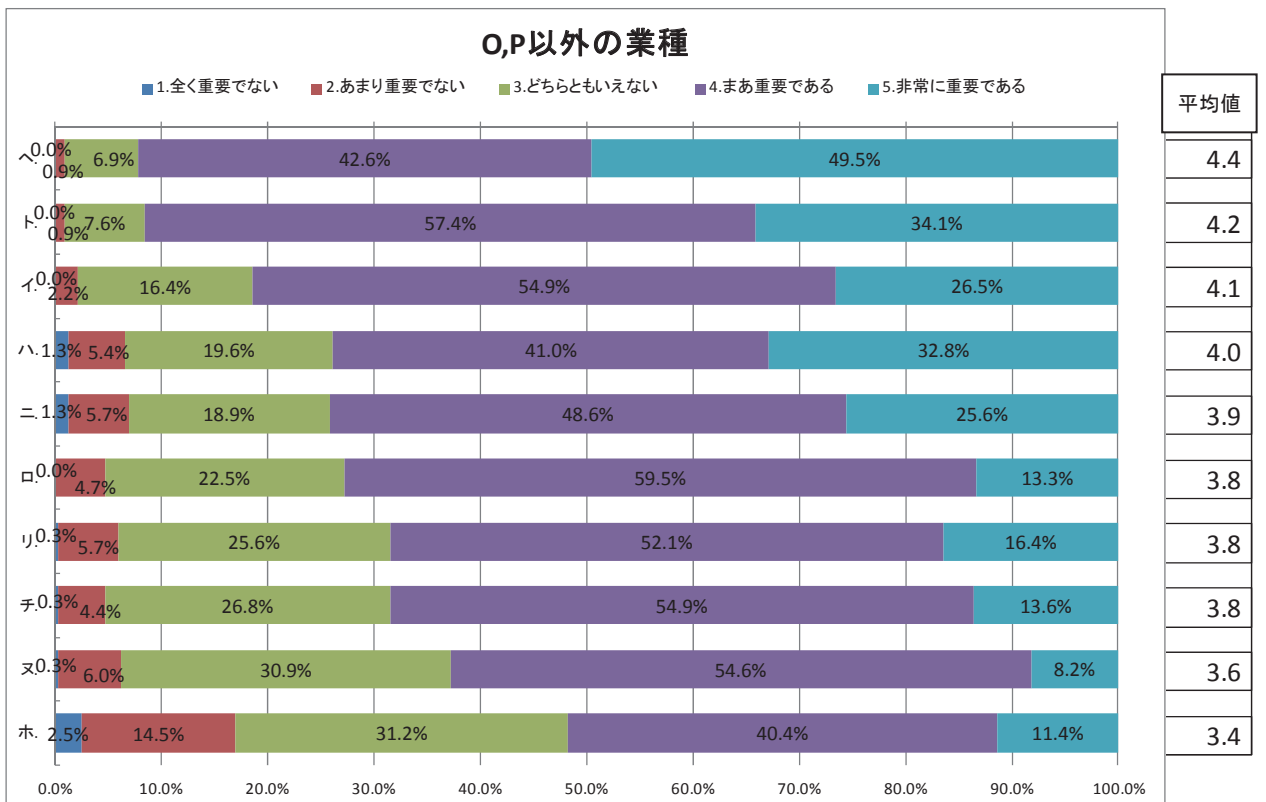
【業種 O, P】

	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	0人	11人	51人	70人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	0人	17人	70人	45人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	2人	20人	79人	31人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	1人	2人	24人	79人	26人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	1人	5人	35人	51人	40人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	0人	2人	33人	75人	22人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	0人	2人	31人	80人	19人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	1人	6人	35人	58人	32人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	1人	7人	31人	67人	26人
ヌ.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	0人	3人	37人	74人	18人



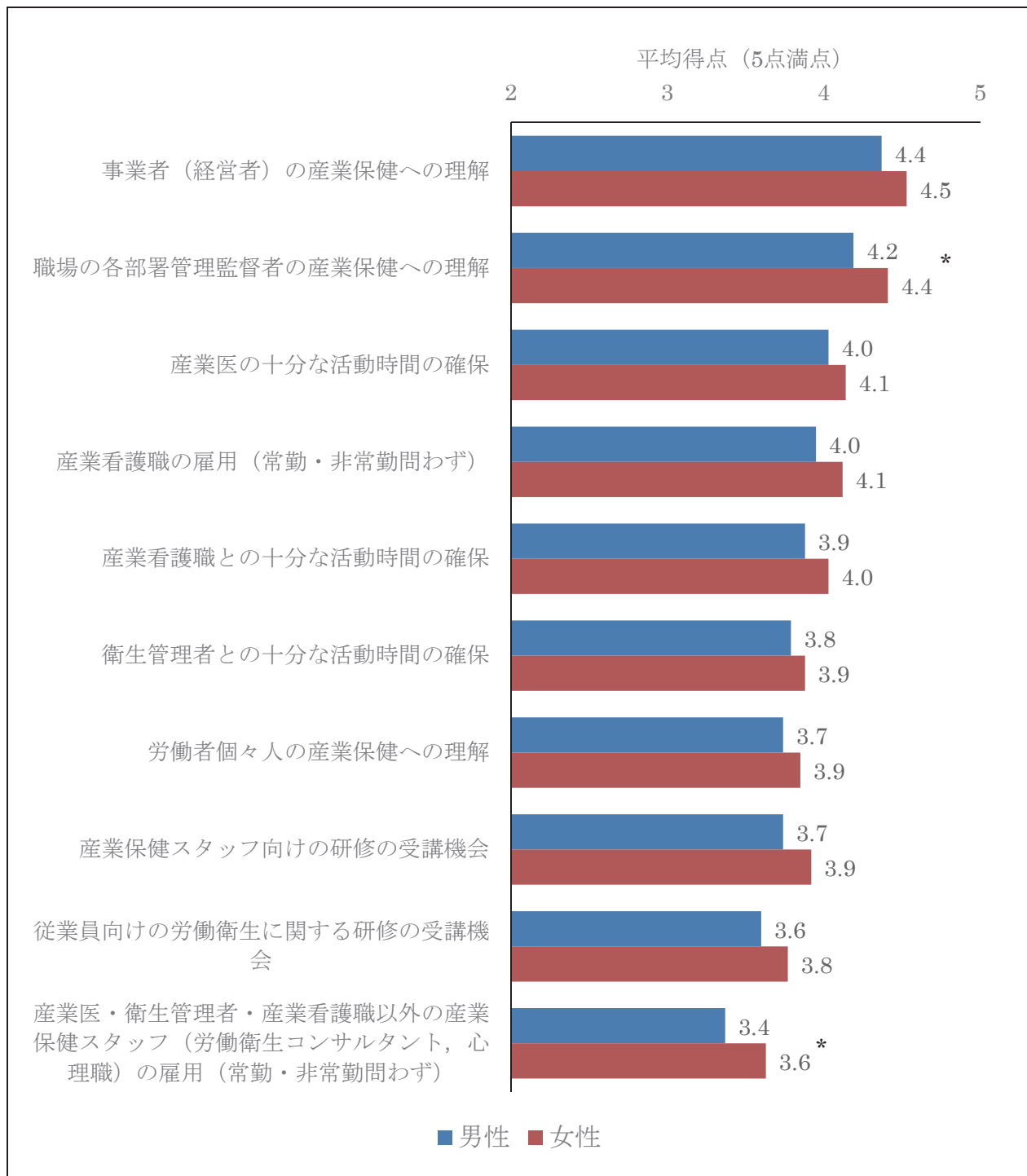
【0,P以外の業種】

	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ.事業者（経営者）の産業保健への理解	0人	3人	22人	135人	157人
ト.職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0人	3人	24人	182人	108人
イ.産業医の十分な活動時間の確保	0人	7人	52人	174人	84人
ハ.産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	4人	17人	62人	130人	104人
ニ.産業看護職との十分な活動時間の確保	4人	18人	60人	154人	81人
ロ.衛生管理者との十分な活動時間の確保	0人	15人	71人	188人	42人
リ.産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	1人	18人	81人	165人	52人
チ.労働者個々人の産業保健への理解	1人	14人	85人	174人	43人
ス.従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	1人	19人	98人	173人	26人
ホ.産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	8人	46人	99人	128人	36人



■性別による比較

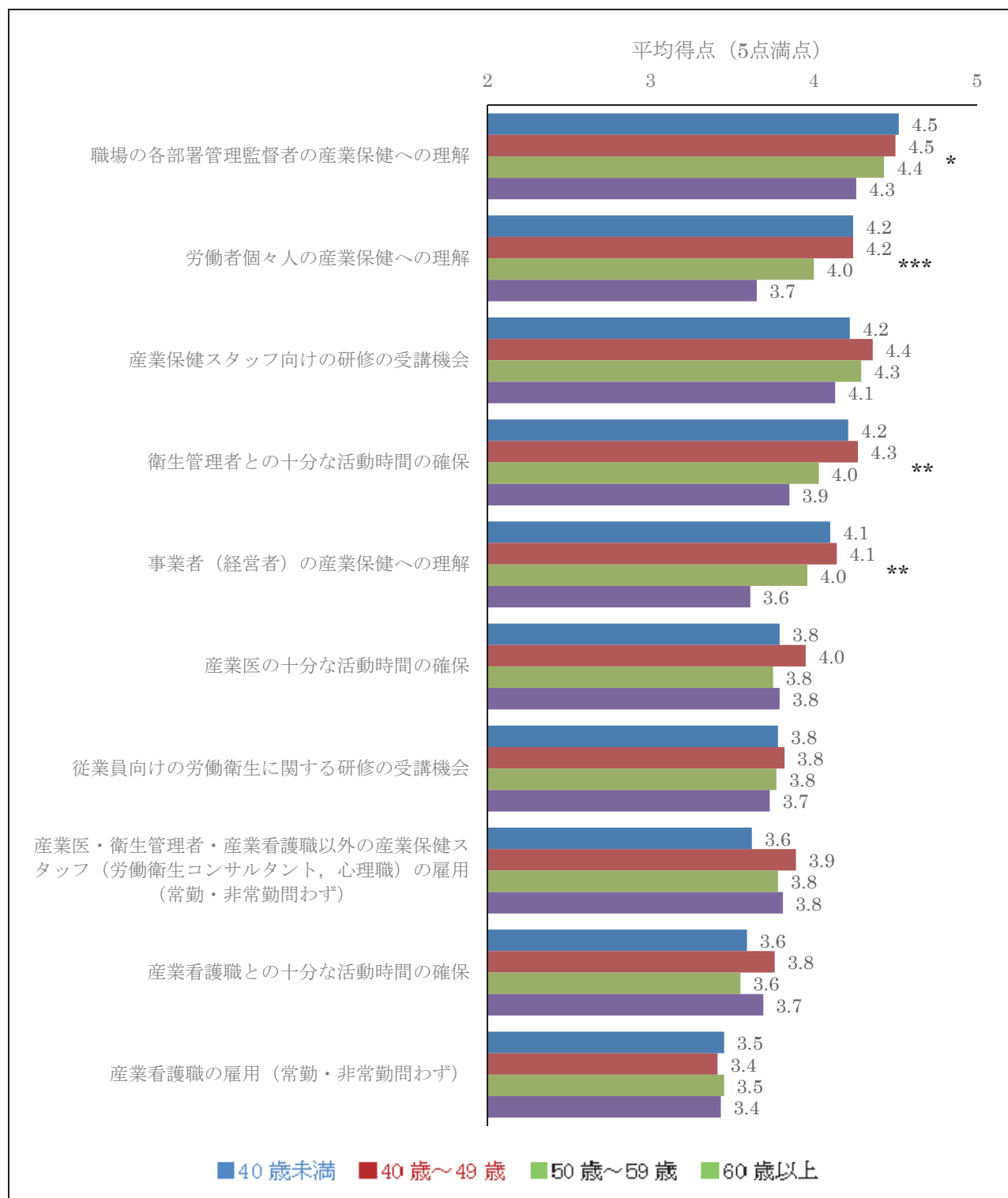
充実した産業医活動を行うために重要と考える項目に関する男女別の比較では、すべての項目について、女性の方が男性よりも高い得点を示していた。とくに、職場の各部署管理監督者の産業保健への理解と産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）について、男性に比べ女性の方が重要と考えている傾向が有意に高かった。



* $p < 0.05$

■年代による比較

40歳未満、40歳以上50歳未満の産業医において、充実した産業医活動を行うために事業者（経営者）や職場の各部署管理監督者の産業保健への理解、労働者個々人の産業保健の理解など、職場の産業保健の理解に関する項目が重要だと考えている傾向が認められた。

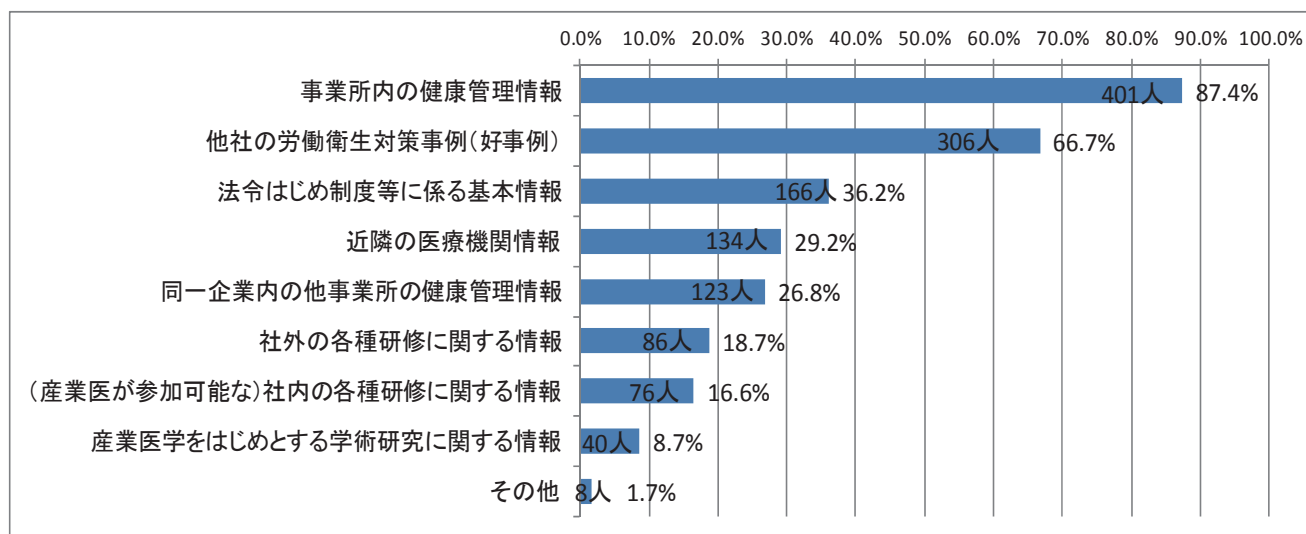


* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$

3-3 産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報について、優先度の高い項目の番号を3つまで選んで下さい。

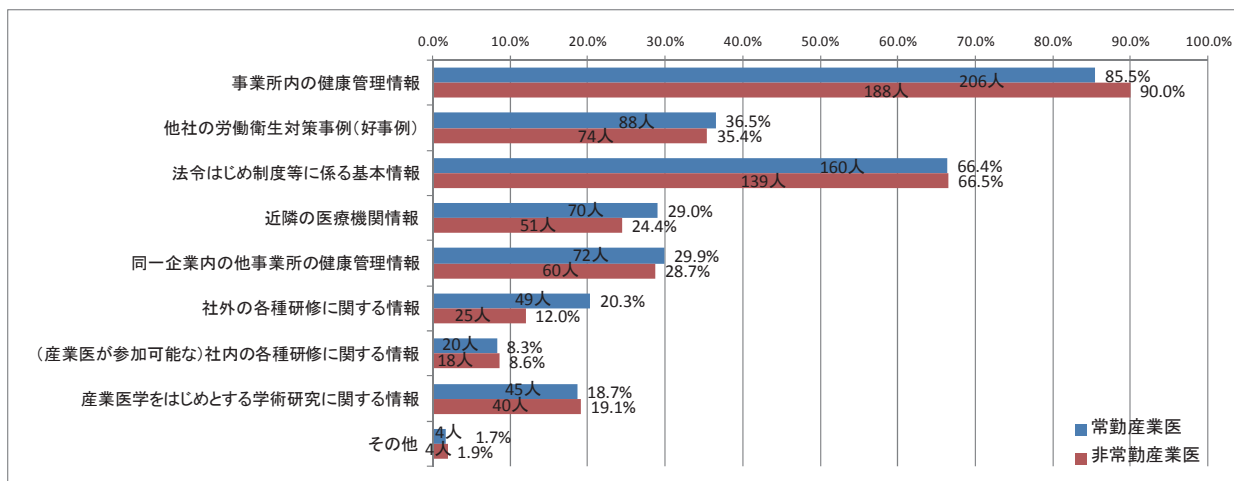
回答者数 459 人のうち、今後産業医活動を行う際に取得したい情報の中で、優先度が高いものとして「事業所内の健康管理情報」が 401 人（87.4%）、「法令はじめ制度等に係る基本情報」306 人（66.7%）などとなっている

事業所内の健康管理情報	401 人	87.4%
他社の労働衛生対策事例（好事例）	306 人	66.7%
法令はじめ制度等に係る基本情報	166 人	36.2%
近隣の医療機関情報	134 人	29.2%
同一企業内の他事業所の健康管理情報	123 人	26.8%
社外の各種研修に関する情報	86 人	18.7%
（産業医が参加可能な）社内の各種研修に関する情報	76 人	16.6%
産業医学をはじめとする学術研究に関する情報	40 人	8.7%
その他	8 人	1.7%



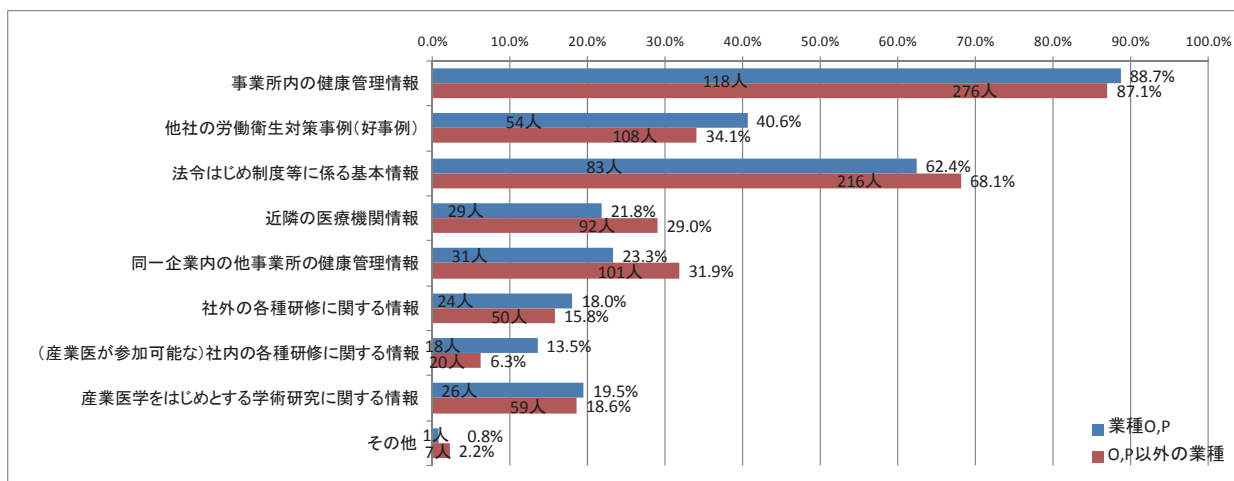
○勤務形態別 産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報

	常勤産業医 (241人)		非常勤産業医 (209人)	
1 事業所内の健康管理情報	206人	85.5%	188人	90.0%
2 他社の労働衛生対策事例（好事例）	88人	36.5%	74人	35.4%
3 法令はじめ制度等に係る基本情報	160人	66.4%	139人	66.5%
4 近隣の医療機関情報	70人	29.0%	51人	24.4%
5 同一企業内の他事業所の健康管理情報	72人	29.9%	60人	28.7%
6 社外の各種研修に関する情報	49人	20.3%	25人	12.0%
7 （産業医が参加可能な）社内の各種研修に関する情報	20人	8.3%	18人	8.6%
8 産業医学をはじめとする学術研究に関する情報	45人	18.7%	40人	19.1%
9 その他	4人	1.7%	4人	1.9%



○事業所業種別 産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報

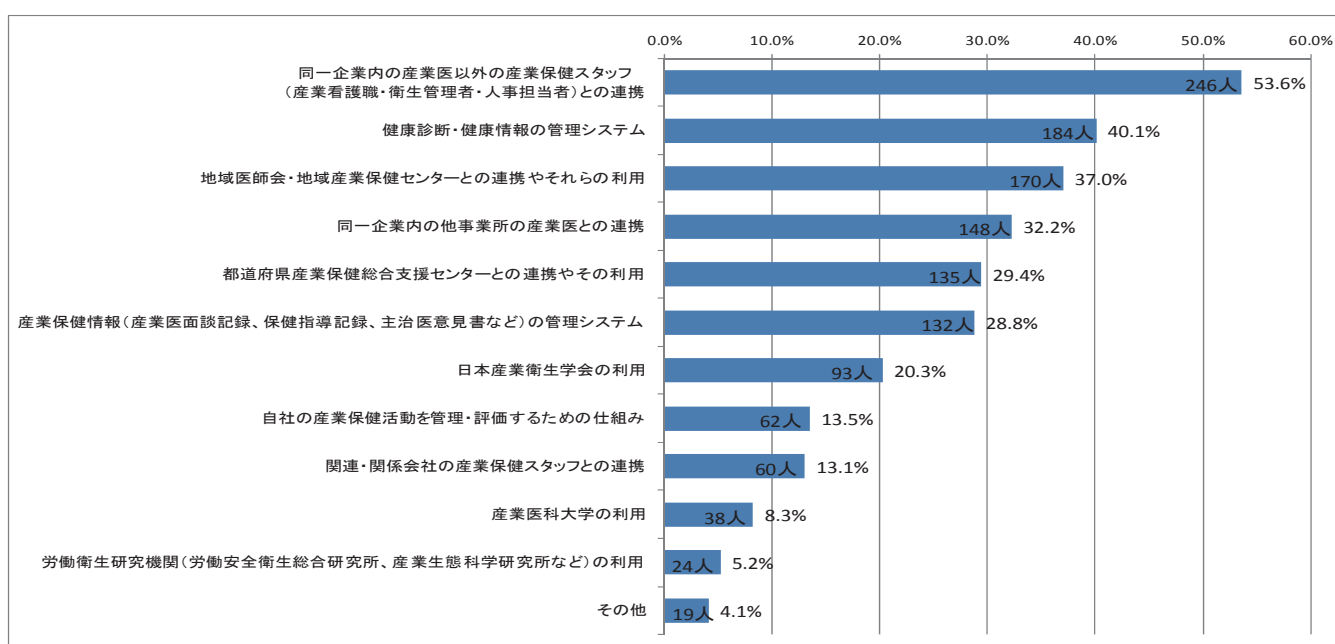
	業種 O,P (133人)		O,P以外の業種 (317人)	
1 事業所内の健康管理情報	118人	88.7%	276人	87.1%
2 他社の労働衛生対策事例（好事例）	54人	40.6%	108人	34.1%
3 法令はじめ制度等に係る基本情報	83人	62.4%	216人	68.1%
4 近隣の医療機関情報	29人	21.8%	92人	29.0%
5 同一企業内の他事業所の健康管理情報	31人	23.3%	101人	31.9%
6 社外の各種研修に関する情報	24人	18.0%	50人	15.8%
7 （産業医が参加可能な）社内の各種研修に関する情報	18人	13.5%	20人	6.3%
8 産業医学をはじめとする学術研究に関する情報	26人	19.5%	59人	18.6%
9 その他	1人	0.8%	7人	2.2%



3-4 充実した産業医活動を行ったり有益な産業保健情報を取得するために、必要な産業保健
 関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、重要度の高い項目の番号（積
 極的に活用したい項目の番号）を3つまで選んで下さい。

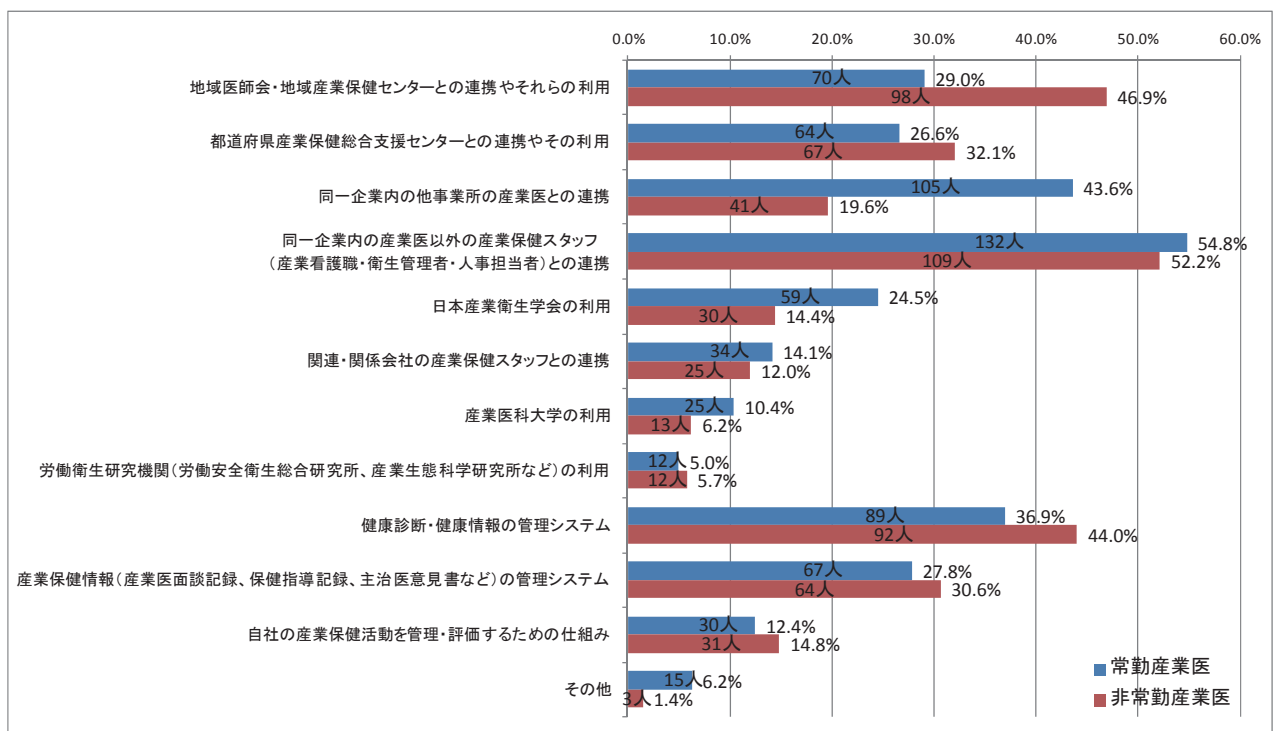
回答者数 459 人のうち、産業医活動に際し連携したい機関などについて、重要度が高いもの
 として「同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）
 との連携」が 246 人（53.6%）、「健康診断・健康情報の管理システム」が 184 人（40.1%）と
 なっている。

同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・ 人事担当者）との連携	246 人	53.6%
健康診断・健康情報の管理システム	184 人	40.1%
地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用	170 人	37.0%
同一企業内の他事業所の産業医との連携	148 人	32.2%
都道府県産業保健総合支援センターとの連携やその利用	135 人	29.4%
産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の 管理システム	132 人	28.8%
日本産業衛生学会の利用	93 人	20.3%
自社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み	62 人	13.5%
関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携	60 人	13.1%
産業医科大学の利用	38 人	8.3%
労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生態科学研究所など） の利用	24 人	5.2%
その他	19 人	4.1%



○勤務形態別 必要な産業保健関連機関との連携やその利用、産業保健システム

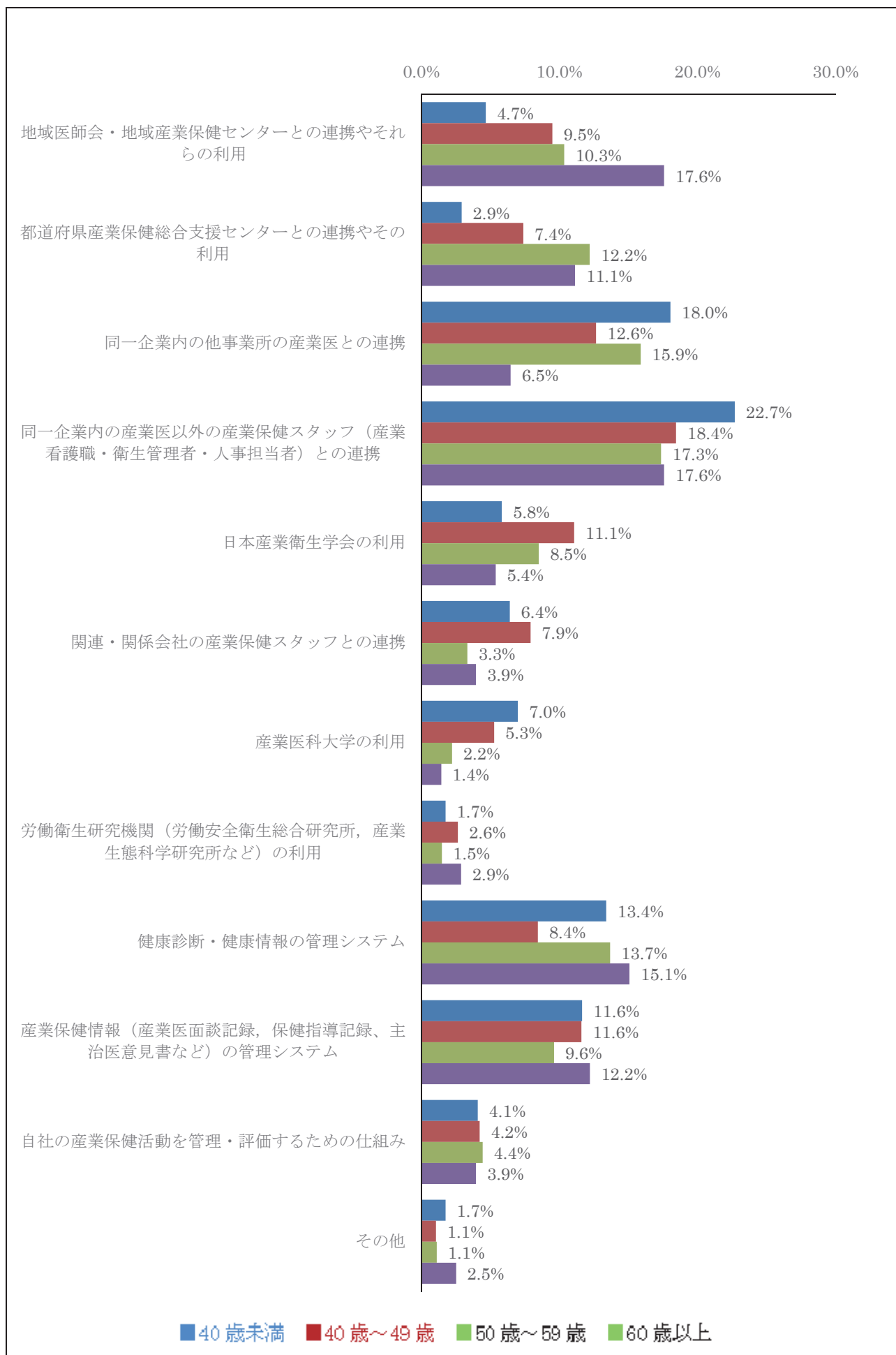
	常勤産業医 (241人)		非常勤産業医 (209人)	
1 地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用	70人	29.0%	98人	46.9%
2 都道府県産業保健総合支援センターとの連携やその利用	64人	26.6%	67人	32.1%
3 同一企業内の他事業所の産業医との連携	105人	43.6%	41人	19.6%
4 同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）との連携	132人	54.8%	109人	52.2%
5 日本産業衛生学会の利用	59人	24.5%	30人	14.4%
6 関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携	34人	14.1%	25人	12.0%
7 産業医科大学の利用	25人	10.4%	13人	6.2%
8 労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生態科学研究所など）の利用	12人	5.0%	12人	5.7%
9 健康診断・健康情報の管理システム	89人	36.9%	92人	44.0%
10 産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の管理システム	67人	27.8%	64人	30.6%
11 自社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み	30人	12.4%	31人	14.8%
12 その他	15人	6.2%	3人	1.4%



■年代による比較

高い年代（50歳以上60歳未満、60歳以上）の産業医において、地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用、都道府県産業保健総合支援センターとの連携やその利用について、重要度が高い傾向が認められた。

年代 (全回答数)	40歳未満 (n=172)		40歳～49歳 (n=190)		50歳～59歳 (n=271)		60歳以上 (n=279)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用	8	(4.7)	18	(9.5)	28	(10.3)	49	(17.6)
都道府県産業保健総合支援センターとの連携やその利用	5	(2.9)	14	(7.4)	33	(12.2)	31	(11.1)
同一企業内の他事業所の産業医との連携	31	(18.0)	24	(12.6)	43	(15.9)	18	(6.5)
同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）との連携	39	(22.7)	35	(18.4)	47	(17.3)	49	(17.6)
日本産業衛生学会の利用	10	(5.8)	21	(11.1)	23	(8.5)	15	(5.4)
関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携	11	(6.4)	15	(7.9)	9	(3.3)	11	(3.9)
産業医科大学の利用	12	(7.0)	10	(5.3)	6	(2.2)	4	(1.4)
労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生態科学研究所など）の利用	3	(1.7)	5	(2.6)	4	(1.5)	8	(2.9)
健康診断・健康情報の管理システム	23	(13.4)	16	(8.4)	37	(13.7)	42	(15.1)
産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の管理システム	20	(11.6)	22	(11.6)	26	(9.6)	34	(12.2)
自社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み	7	(4.1)	8	(4.2)	12	(4.4)	11	(3.9)
その他	3	(1.7)	2	(1.1)	3	(1.1)	7	(2.5)

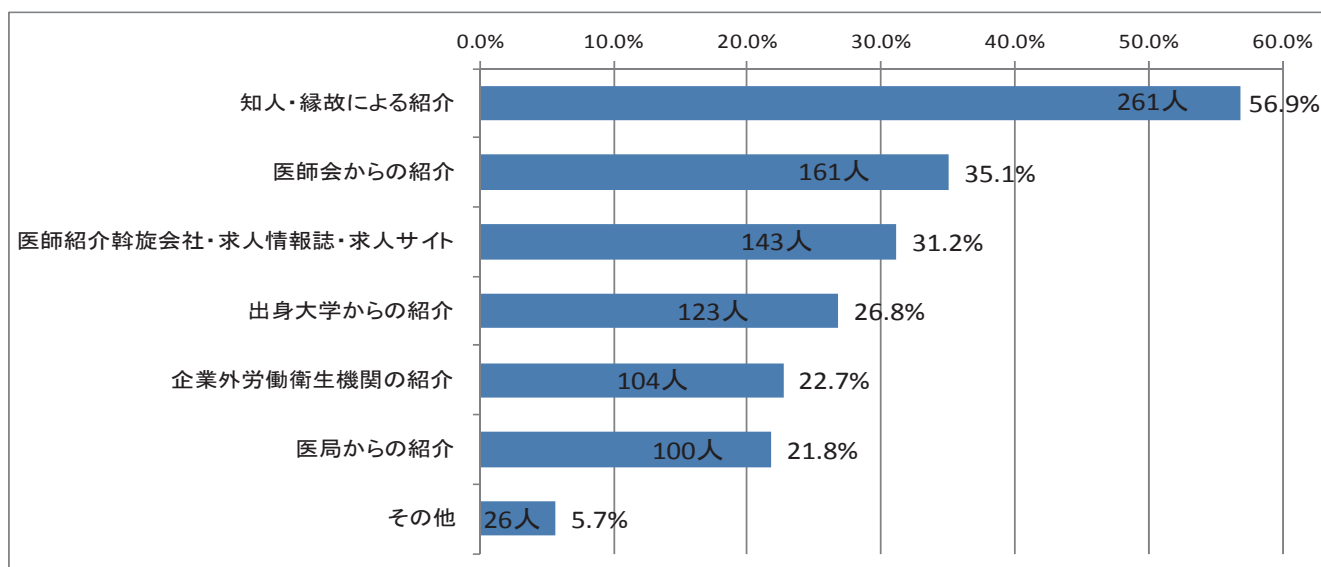


4 産業医として選任される際の紹介経路に関する質問

4-1 今後、産業医として選任される際、利用したい経路はどれですか。(複数回答可)

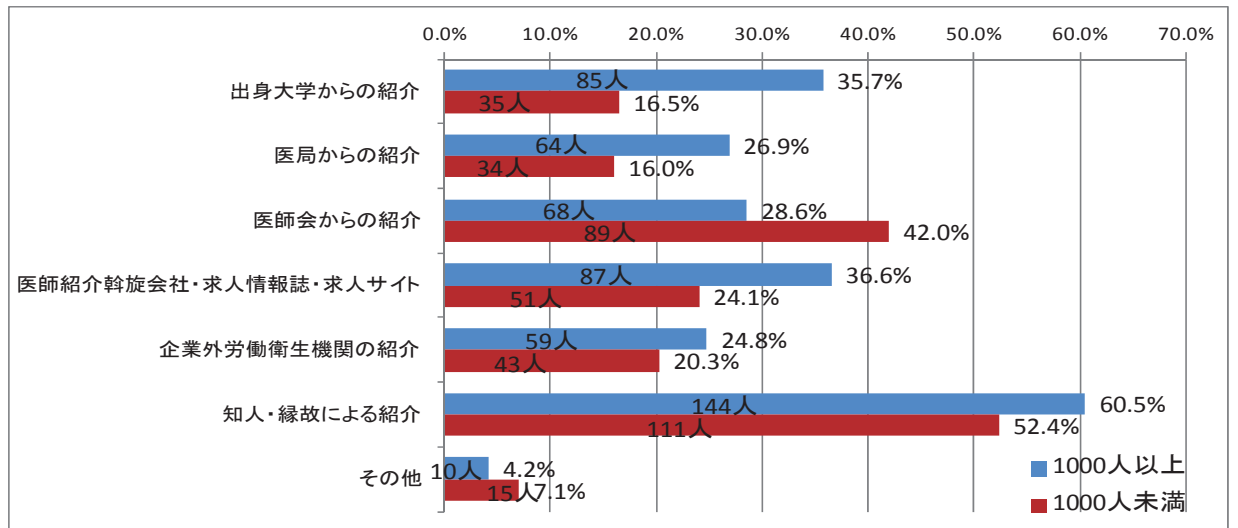
回答者数 459 人のうち、産業医として今後選任される際に利用したい経路については、「知人・縁故による紹介」が 261 人 (56.9%)、「医師会からの紹介」が 161 人 (35.1%) となっている。

知人・縁故による紹介	261 人	56.9%
医師会からの紹介	161 人	35.1%
医師紹介斡旋会社、求人情報誌・求人サイト	143 人	31.2%
出身大学からの紹介	123 人	26.8%
企業外労働衛生機関の紹介	104 人	22.7%
医局からの紹介	100 人	21.8%
その他	26 人	5.7%



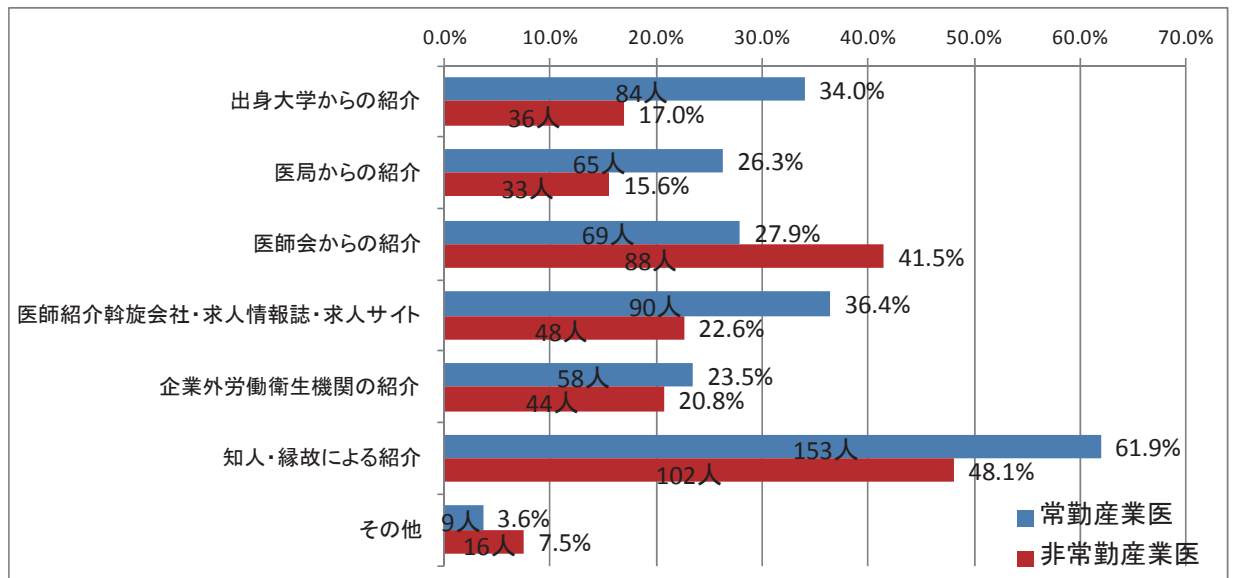
○事業所規模別 今後選任される際に利用したい経路

	1,000人以上 (238人)		1,000人未満 (212人)	
	人数	割合	人数	割合
1 出身大学からの紹介	85人	35.7%	35人	16.5%
2 医局からの紹介	64人	26.9%	34人	16.0%
3 医師会からの紹介	68人	28.6%	89人	42.0%
4 医師紹介斡旋会社、求人情報誌・求人サイト	87人	36.6%	51人	24.1%
5 企業外労働衛生機関の紹介	59人	24.8%	43人	20.3%
6 知人・縁故による紹介	144人	60.5%	111人	52.4%
7 その他	10人	4.2%	15人	7.1%



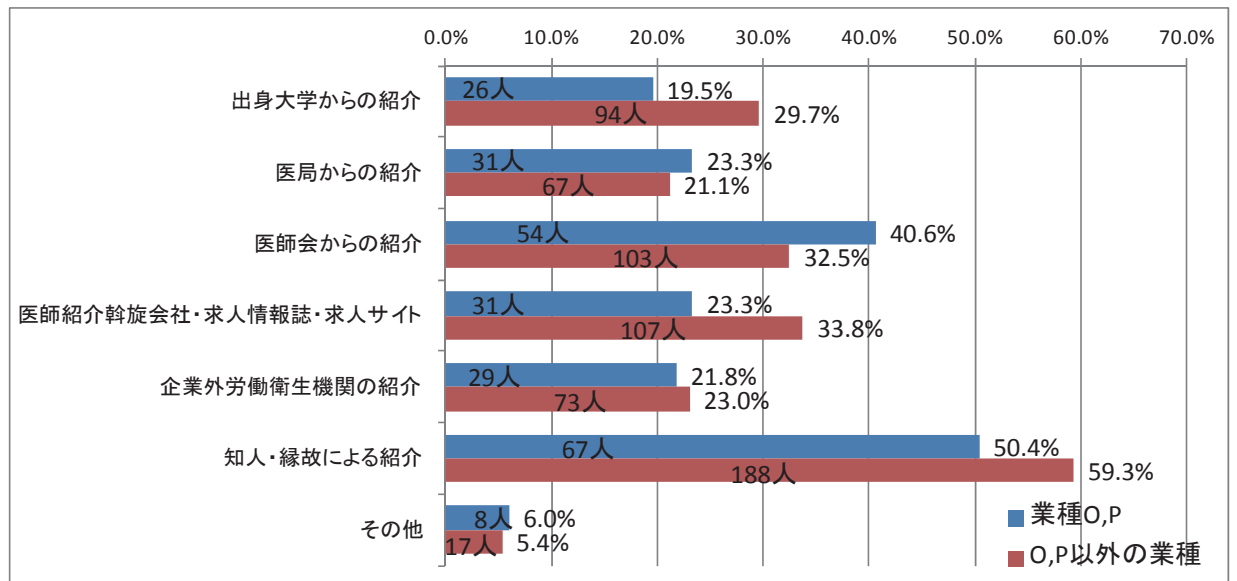
○勤務形態別 今後選任される際に利用したい経路

	常勤産業医 (241人)		非常勤産業医 (209人)	
	人数	割合	人数	割合
1 出身大学からの紹介	84人	34.0%	36人	17.0%
2 医局からの紹介	65人	26.3%	33人	15.6%
3 医師会からの紹介	69人	27.9%	88人	41.5%
4 医師紹介斡旋会社、求人情報誌・求人サイト	90人	36.4%	48人	22.6%
5 企業外労働衛生機関の紹介	58人	23.5%	44人	20.8%
6 知人・縁故による紹介	153人	61.9%	102人	48.1%
7 その他	9人	3.6%	16人	7.5%



○事業所業種別 今後選任される際に利用したい経路

	業種 O,P (133 人)		O,P 以外の業種 (317 人)	
	人数	割合	人数	割合
1 出身大学からの紹介	26 人	19.5%	94 人	29.7%
2 医局からの紹介	31 人	23.3%	67 人	21.1%
3 医師会からの紹介	54 人	40.6%	103 人	32.5%
4 医師紹介斡旋会社, 求人情報誌・求人サイト	31 人	23.3%	107 人	33.8%
5 企業外労働衛生機関の紹介	29 人	21.8%	73 人	23.0%
6 知人・縁故による紹介	67 人	50.4%	188 人	59.3%
7 その他	8 人	6.0%	17 人	5.4%



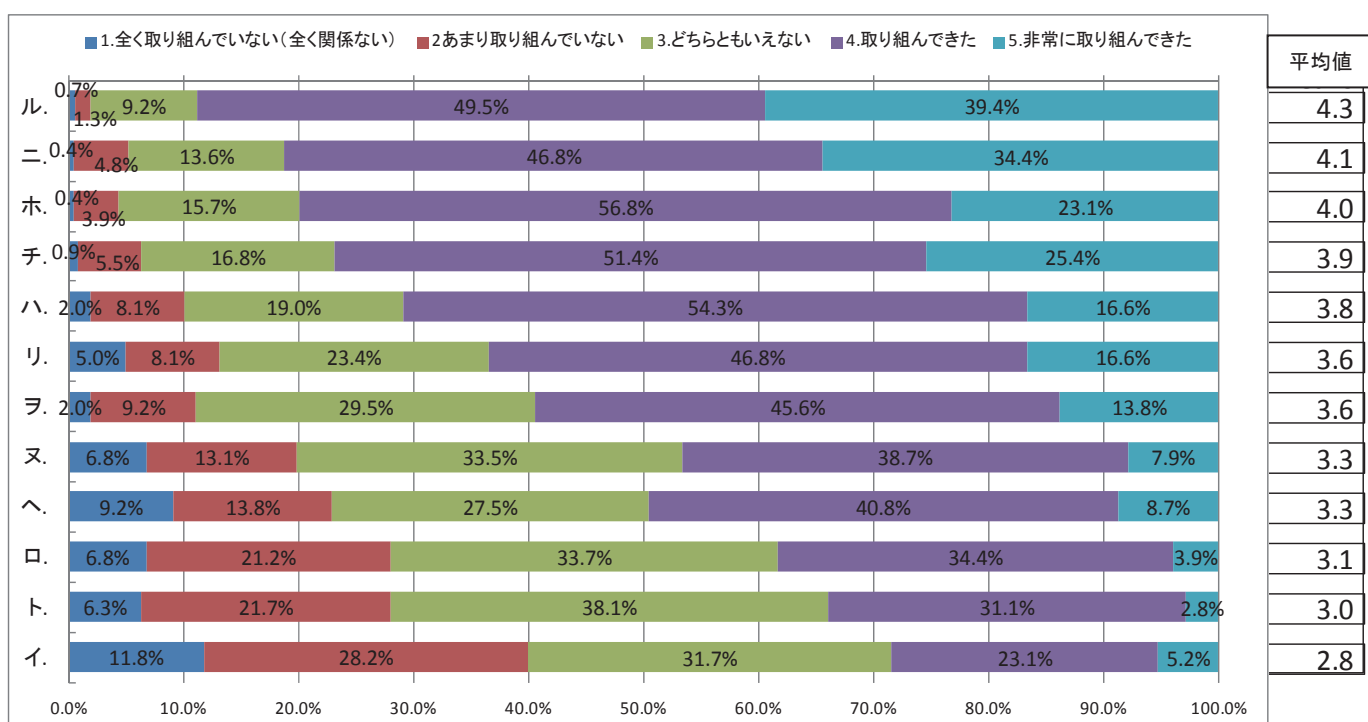
5 実際の産業医の活動内容に関する質問

5-1 産業医として以下の活動にこれまでどの程度取り組んできましたか。また、今後どの程度取り組みたいと考えていますか。

◇これまでの取り組み

これまで産業医として取り組んできた活動については、「健康診断の実施や事後措置に関すること」「メンタルヘルス対策」「過重労働対策」「労働者の生活習慣病対策・保健指導」などが多く挙げられる。

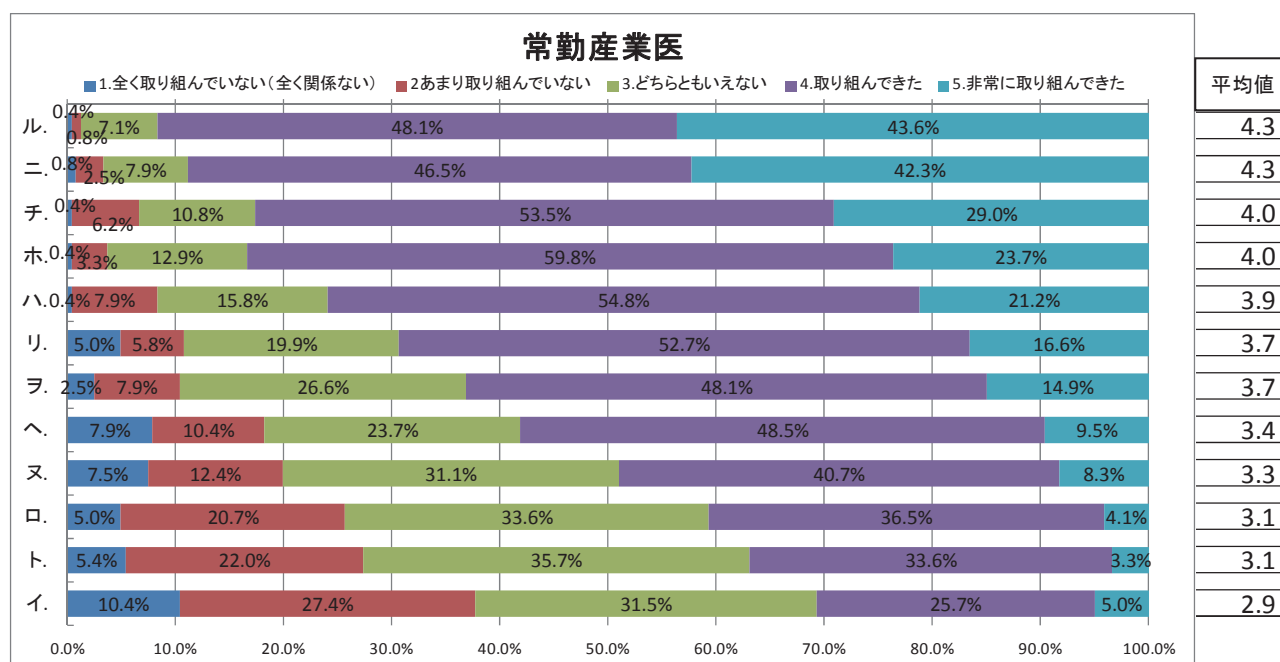
	全く取り組んでいない	あまり取り組んでいない	どちらともいえない	取り組んできた	非常に取り組んできた
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	3人	6人	42人	226人	180人
ニ.メンタルヘルス対策	2人	22人	62人	214人	157人
ホ.過重労働対策	2人	18人	72人	260人	106人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	4人	25人	77人	235人	116人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	9人	37人	87人	248人	76人
リ.職場の喫煙対策	23人	37人	107人	214人	76人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	9人	42人	135人	209人	63人
ヌ.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	31人	60人	153人	177人	36人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等） 取扱い作業対策	42人	63人	126人	187人	40人
ロ.リスクアセスメントの実施	31人	97人	154人	157人	18人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	29人	99人	174人	142人	13人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	54人	129人	145人	106人	24人



○勤務形態別 これまで取り組んできた活動

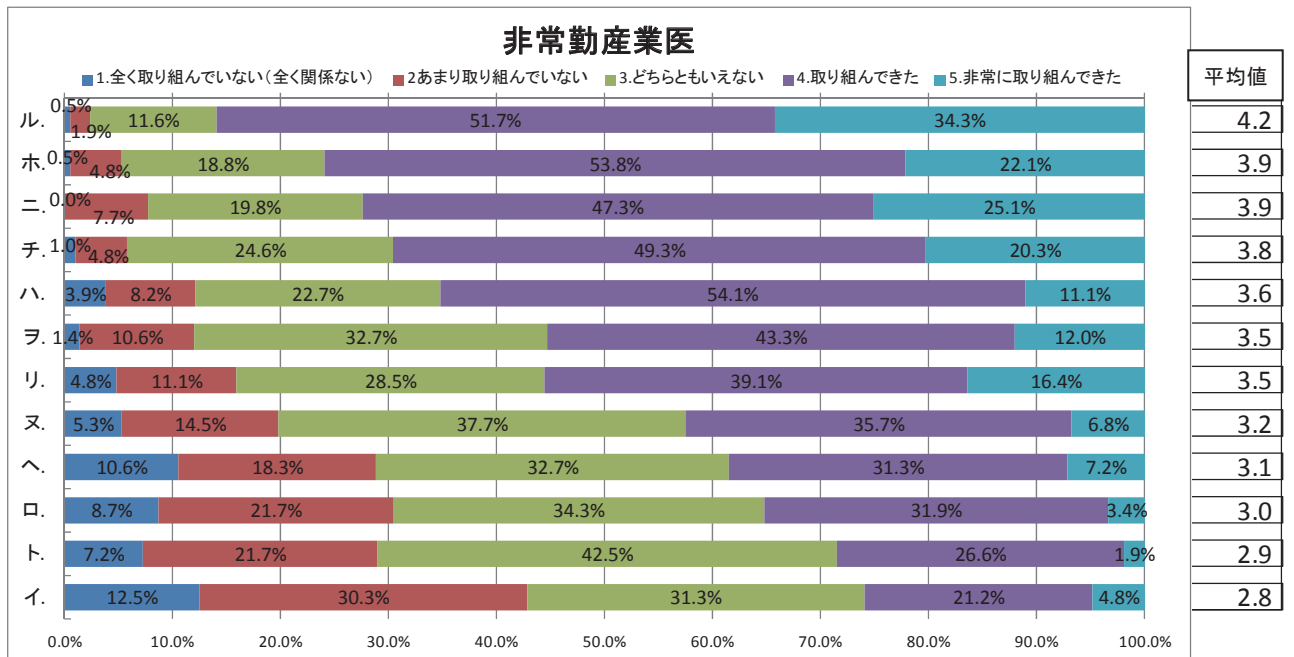
【常勤産業医】

	全く取り組んでいない	あまり取り組んでいない	どちらともいえない	取り組んできた	非常に取り組んできた
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	1人	2人	17人	116人	105人
ニ.メンタルヘルス対策	2人	6人	19人	112人	102人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	1人	15人	26人	129人	70人
ホ.過重労働対策	1人	8人	31人	144人	57人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	1人	19人	38人	132人	51人
リ.職場の喫煙対策	12人	14人	48人	127人	40人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	6人	19人	64人	116人	36人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等） 取扱い作業対策	19人	25人	57人	117人	23人
ヌ.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	18人	30人	75人	98人	20人
ロ.リスクアセスメントの実施	12人	50人	81人	88人	10人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、 量物等）	13人	53人	86人	81人	8人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・ 運用	25人	66人	76人	62人	12人



【非常勤産業医】

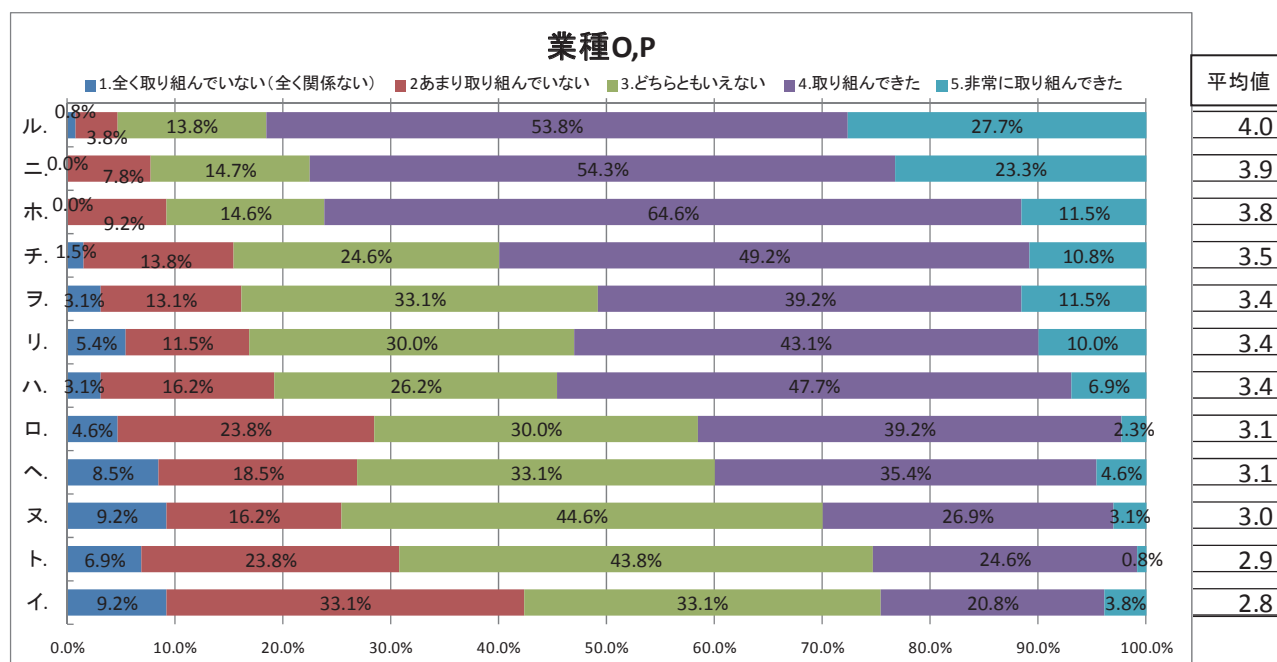
	全く取り組んでいない	あまり取り組んでいない	どちらともいえない	取り組んできた	非常に取り組んできた
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	1人	4人	24人	107人	71人
ホ.過重労働対策	1人	10人	39人	112人	46人
ニ.メンタルヘルス対策	0人	16人	41人	98人	52人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	2人	10人	51人	102人	42人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	8人	17人	47人	112人	23人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	3人	22人	68人	90人	25人
リ.職場の喫煙対策	10人	23人	59人	81人	34人
ス.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	11人	30人	78人	74人	14人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等） 取扱い作業対策	22人	38人	68人	65人	15人
ロ.リスクアセスメントの実施	18人	45人	71人	66人	7人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、 重量物等）	15人	45人	88人	55人	4人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・ 運用	26人	63人	65人	44人	10人



○事業所業種別 これまで取り組んできた活動

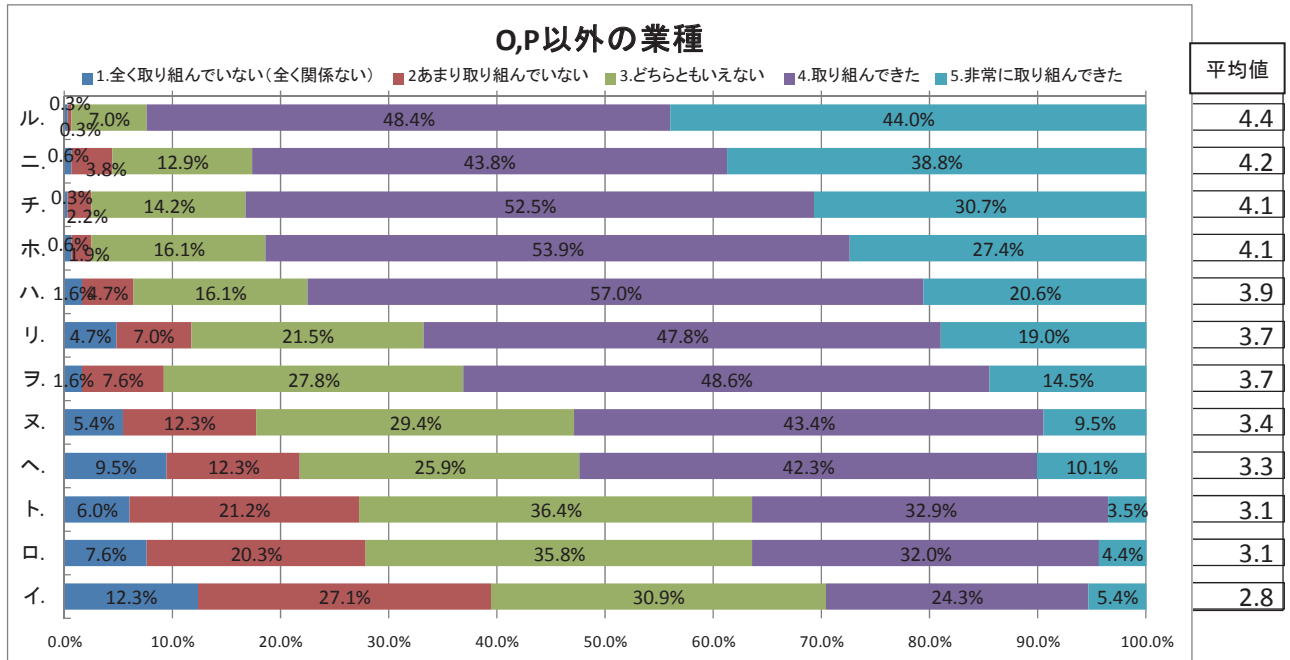
【業種 O, P】

	全く取り組んでいない	あまり取り組んでいない	どちらともいえない	取り組んできた	非常に取り組んできた
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	1人	5人	18人	70人	36人
ニ.メンタルヘルス対策	0人	10人	19人	70人	30人
ホ.過重労働対策	0人	12人	19人	84人	15人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	2人	18人	32人	64人	14人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	4人	17人	43人	51人	15人
リ.職場の喫煙対策	7人	15人	39人	56人	13人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	4人	21人	34人	62人	9人
ロ.リスクアセスメントの実施	6人	31人	39人	51人	3人
ヘ.有害物(有機溶剤、特定化学物質、粉塵等)取扱い作業対策	11人	24人	43人	46人	6人
ヌ.物理的要因(暑熱・騒音等)対策	12人	21人	58人	35人	4人
ト.人間工学的対策(作業姿勢、作業台、重量物等)	9人	31人	57人	32人	1人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	12人	43人	43人	27人	5人



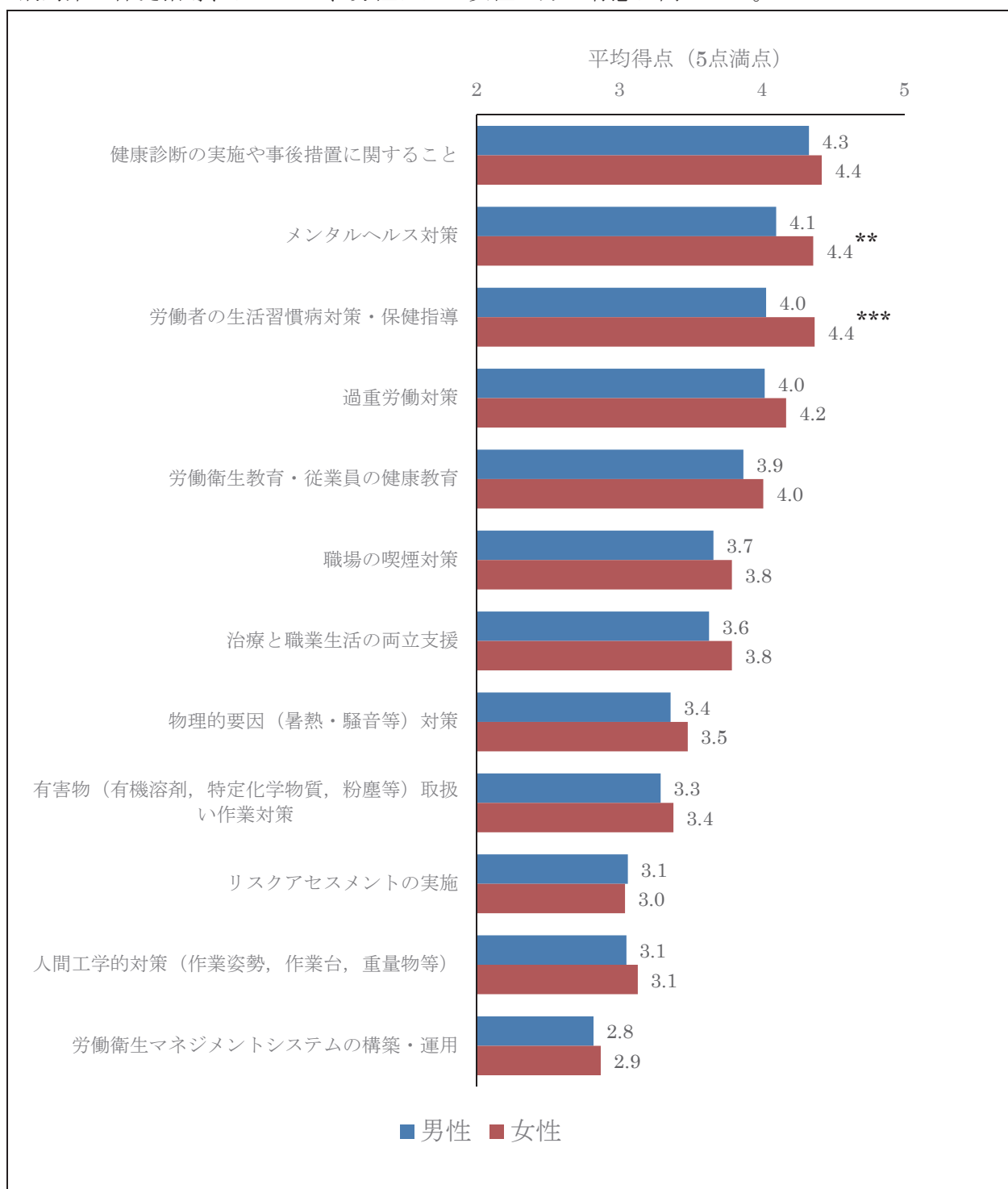
【0,P以外の業種】

	全く取り組んでいない	あまり取り組んでいない	どちらともいえない	取り組んできた	非常に取り組んできた
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	1人	1人	22人	153人	139人
ニ.メンタルヘルス対策	2人	12人	41人	139人	123人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	1人	7人	45人	166人	97人
ホ.過重労働対策	2人	6人	51人	171人	87人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	5人	15人	51人	180人	65人
リ.職場の喫煙対策	15人	22人	68人	151人	60人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	5人	24人	88人	154人	46人
ス.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	17人	39人	93人	137人	30人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等） 取扱い作業対策	30人	39人	82人	134人	32人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、 重量物等）	19人	67人	115人	104人	11人
ロ.リスクアセスメントの実施	24人	64人	113人	101人	14人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・ 運用	39人	86人	98人	77人	17人



■性別による比較

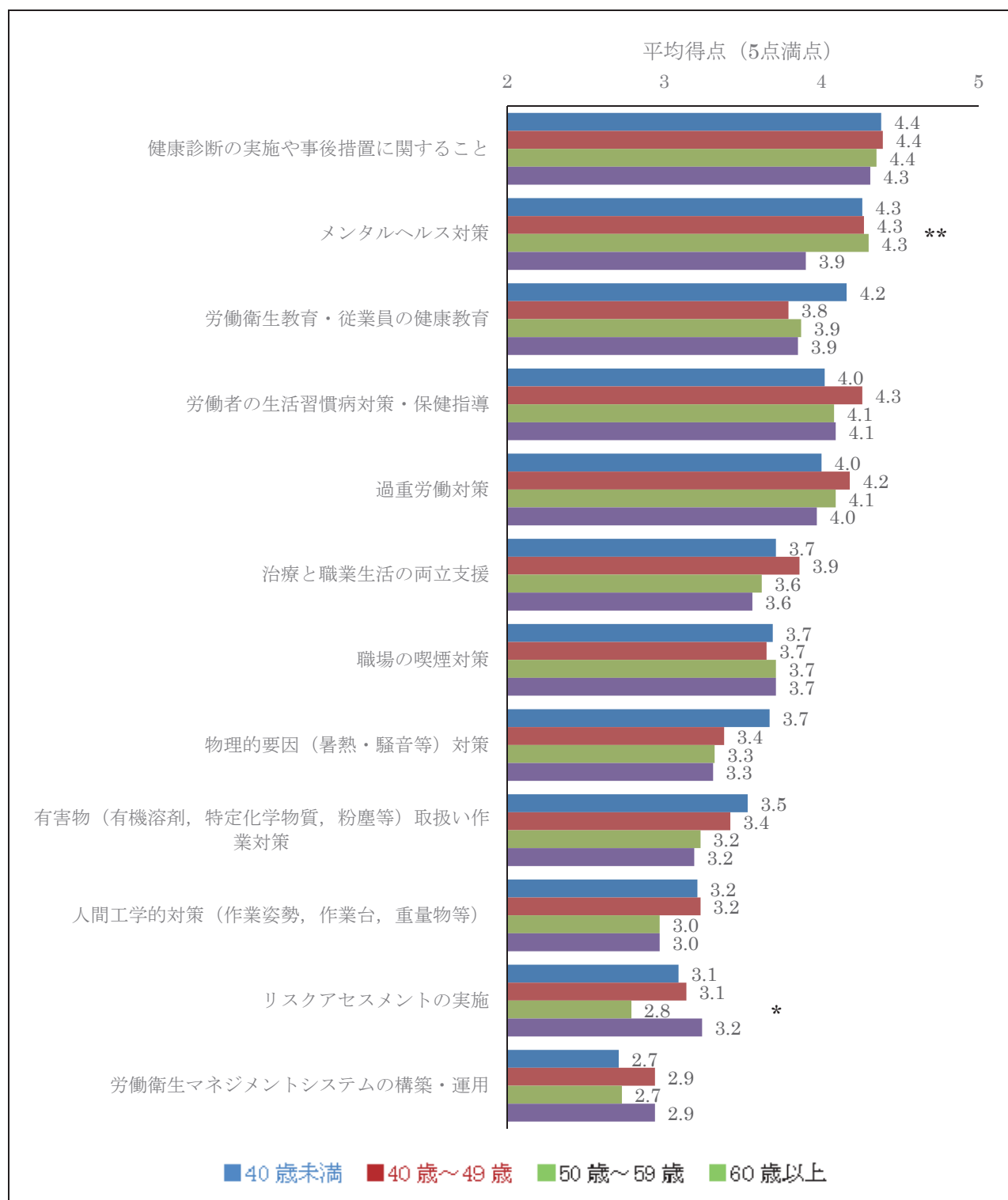
これまで産業医として取り組んできた活動に関する男女別の比較では、すべての項目について、女性の方が男性よりも高い得点を示していた。とくに、メンタルヘルス対策、労働者の生活習慣病対策・保健指導、について、男性に比べ女性の方が有意に高かった。



** $p < 0.01$ 、 *** $p < 0.001$

■年代による比較

60歳以上では、他の年代と比較して「メンタルヘルス対策」への取り組みに関する得点が低かった。

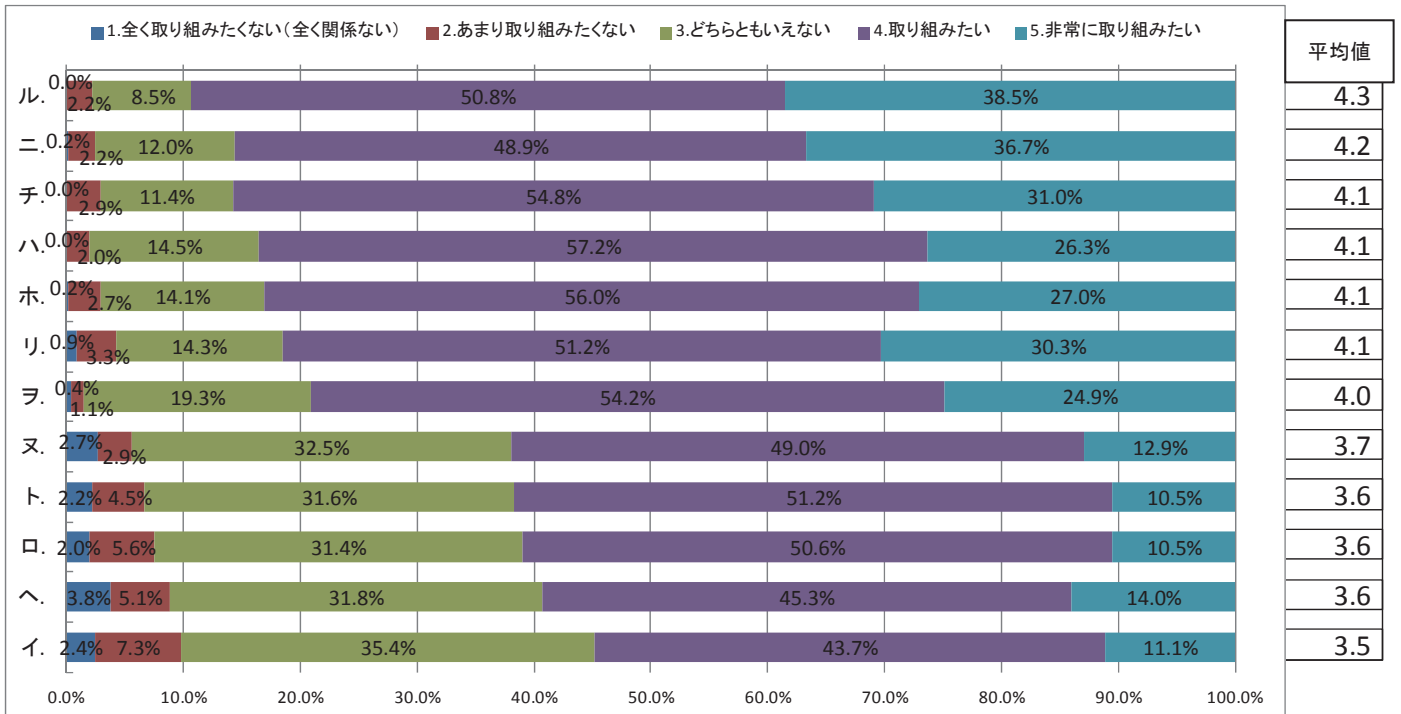


* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$

◇今後の取り組み

今後、産業医として取り組みたい活動については、これまで取り組んできた項目と同じく「健康診断の実施や事後措置に関すること」「メンタルヘルス対策」「労働者の生活習慣病対策・保健指導」「労働衛生教育・従業員の健康教育」「過重労働対策」などに加え「職場の喫煙対策」が多く挙げられる。

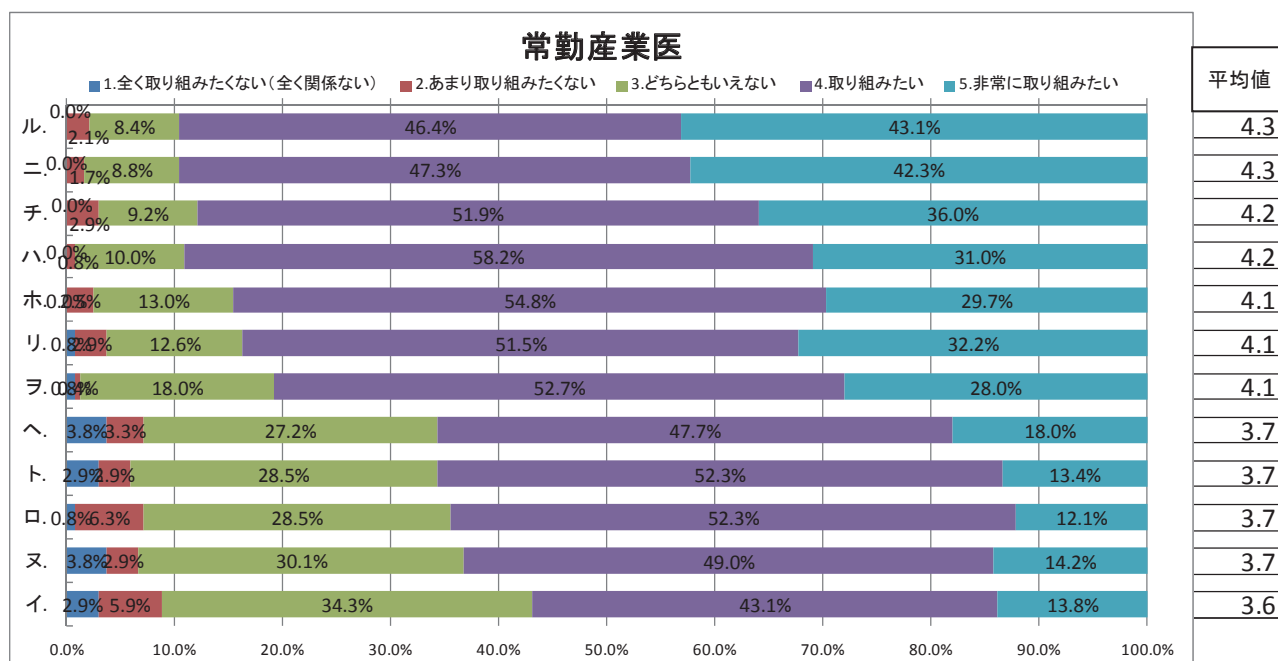
	全く取り組みたくない	あまり取り組みたくない	どちらともいえない	取り組みたい	非常に取り組みたい
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	0人	10人	38人	228人	173人
ニ.メンタルヘルス対策	1人	10人	54人	220人	165人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	0人	13人	51人	246人	139人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	0人	9人	65人	257人	118人
ホ.過重労働対策	1人	12人	63人	251人	121人
リ.職場の喫煙対策	4人	15人	64人	230人	136人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	2人	5人	87人	244人	112人
ヌ.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	12人	13人	146人	220人	58人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	10人	20人	142人	230人	47人
ロ.リスクアセスメントの実施	9人	25人	141人	227人	47人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策	17人	23人	143人	204人	63人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	11人	33人	159人	196人	50人



○勤務形態別 今後取り組みたい活動

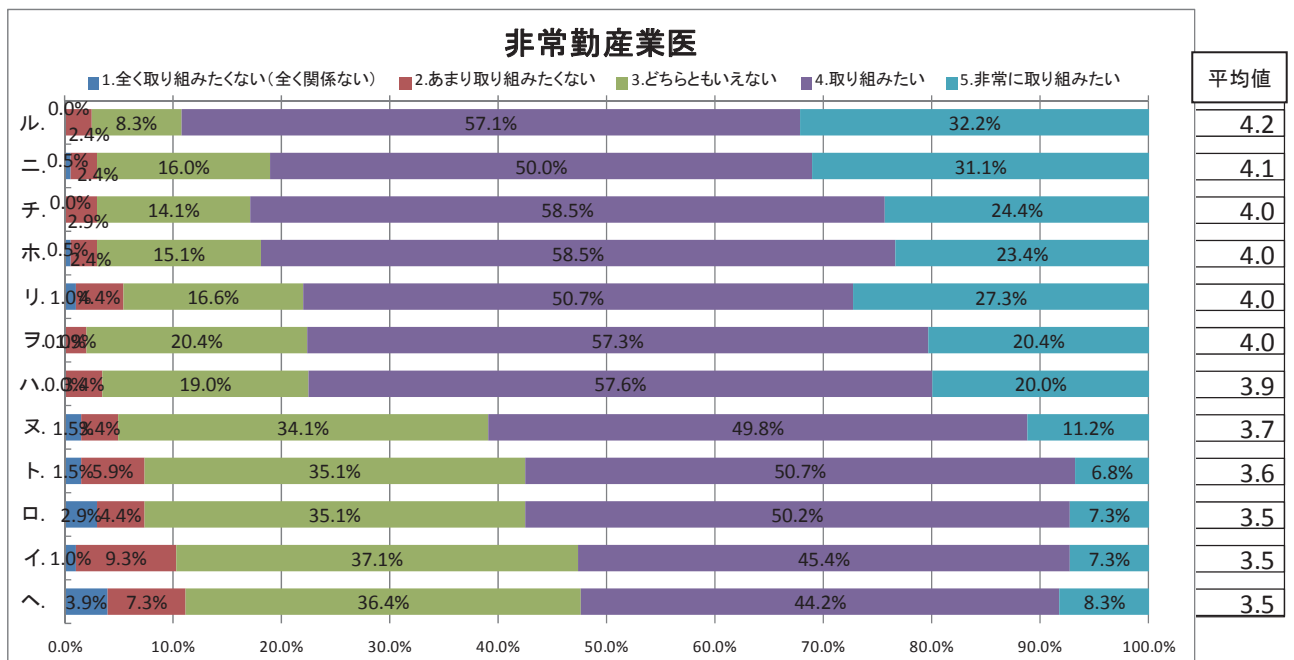
【常勤産業医】

	全く取り組みたくない	あまり取り組みたくない	どちらともいえない	取り組みたい	非常に取り組みたい
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	0人	5人	20人	111人	103人
ニ.メンタルヘルス対策	0人	4人	21人	113人	101人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	0人	7人	22人	124人	86人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	0人	2人	24人	139人	74人
ホ.過重労働対策	0人	6人	31人	131人	71人
リ.職場の喫煙対策	2人	7人	30人	123人	77人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	2人	1人	43人	126人	67人
ヘ.有害物(有機溶剤、特定化学物質、粉塵等)取扱い作業対策	9人	8人	65人	114人	43人
ト.人間工学的対策(作業姿勢、作業台、重量物等)	7人	7人	68人	125人	32人
ロ.リスクアセスメントの実施	2人	15人	68人	125人	29人
ヌ.物理的要因(暑熱・騒音等)対策	9人	7人	72人	117人	34人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	7人	14人	82人	103人	33人



【非常勤産業医】

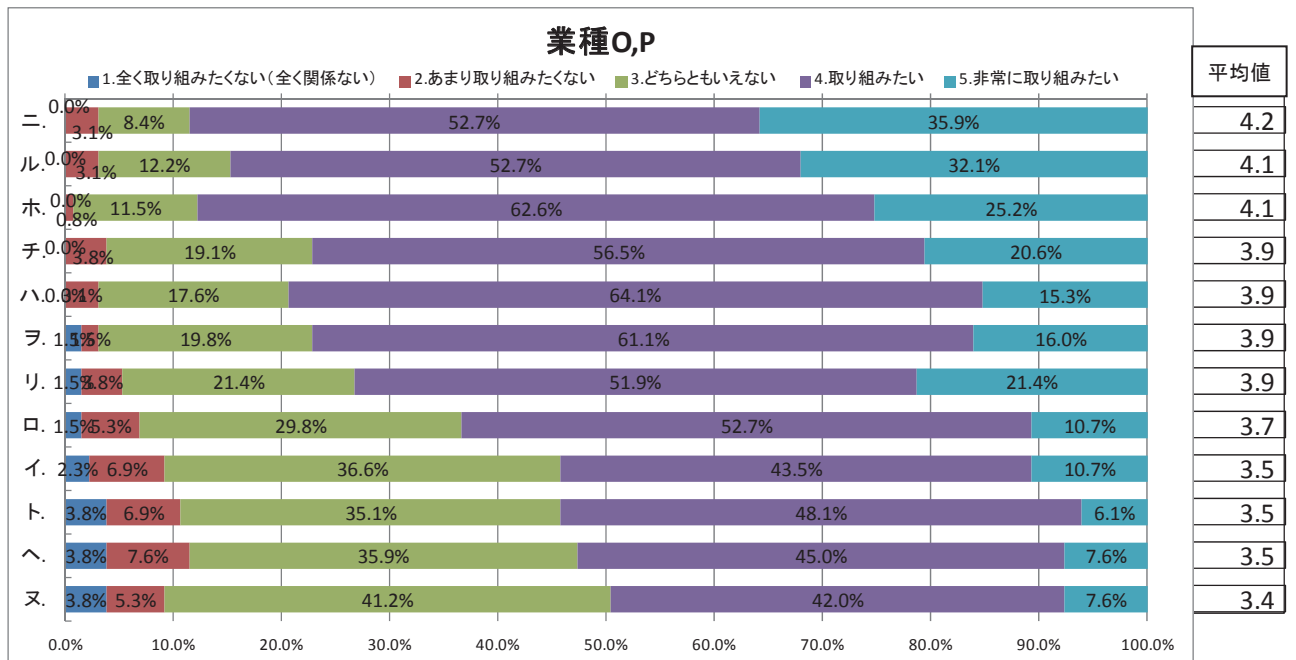
	全く取り組みたくない	あまり取り組みたくない	どちらともいえぬ	取り組みたい	非常に取り組みたい
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	0人	5人	17人	117人	66人
ニ.メンタルヘルス対策	1人	5人	33人	103人	64人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	0人	6人	29人	120人	50人
ホ.過重労働対策	1人	5人	31人	120人	48人
リ.職場の喫煙対策	2人	9人	34人	104人	56人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	0人	4人	42人	118人	42人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	0人	7人	39人	118人	41人
ス.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	3人	7人	70人	102人	23人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	3人	12人	72人	104人	14人
ロ.リスクアセスメントの実施	6人	9人	72人	103人	15人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	2人	19人	76人	93人	15人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等） 取扱い作業対策	8人	15人	75人	91人	17人



○事業所業種別 今後取り組みたい活動

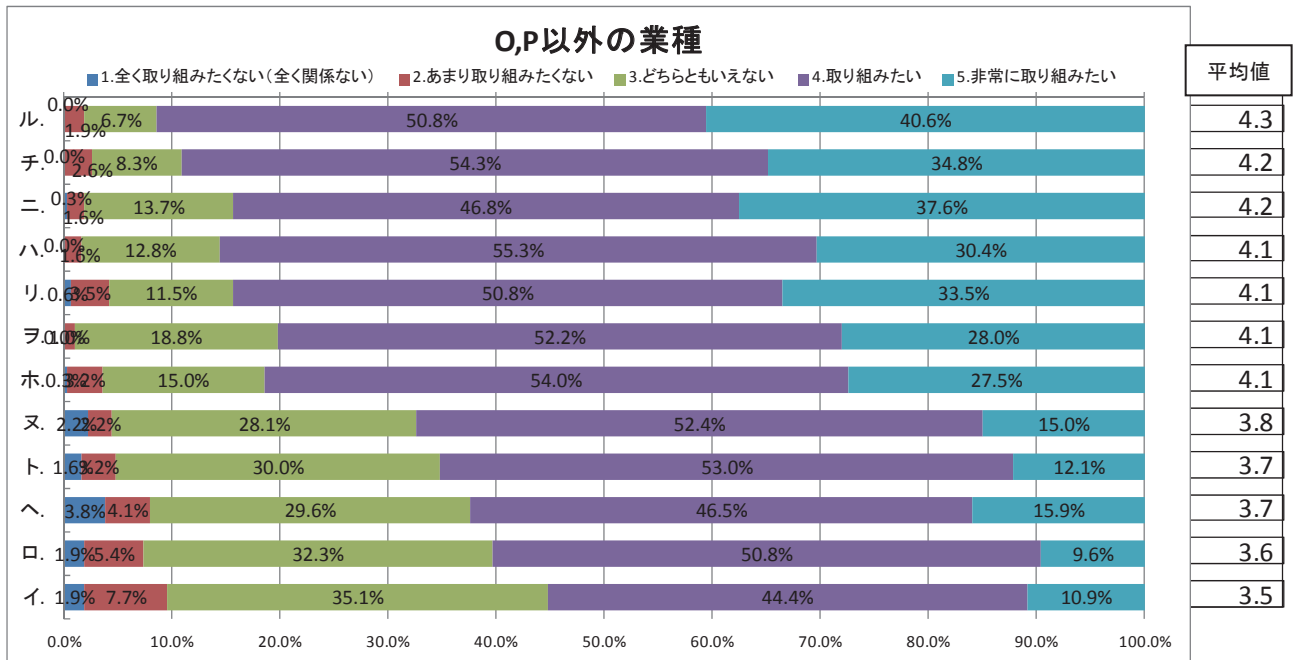
【業種 O, P】

	全く取り組みたくない	あまり取り組みたくない	どちらともいえない	取り組みたい	非常に取り組みたい
ニ.メンタルヘルス対策	0人	4人	11人	69人	47人
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	0人	4人	16人	69人	42人
ホ.過重労働対策	0人	1人	15人	82人	33人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	0人	5人	25人	74人	27人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	0人	4人	23人	84人	20人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	2人	2人	26人	80人	21人
リ.職場の喫煙対策	2人	5人	28人	68人	28人
ロ.リスクアセスメントの実施	2人	7人	39人	69人	14人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	3人	9人	48人	57人	14人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	5人	9人	46人	63人	8人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策	5人	10人	47人	59人	10人
ヌ.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	5人	7人	54人	55人	10人



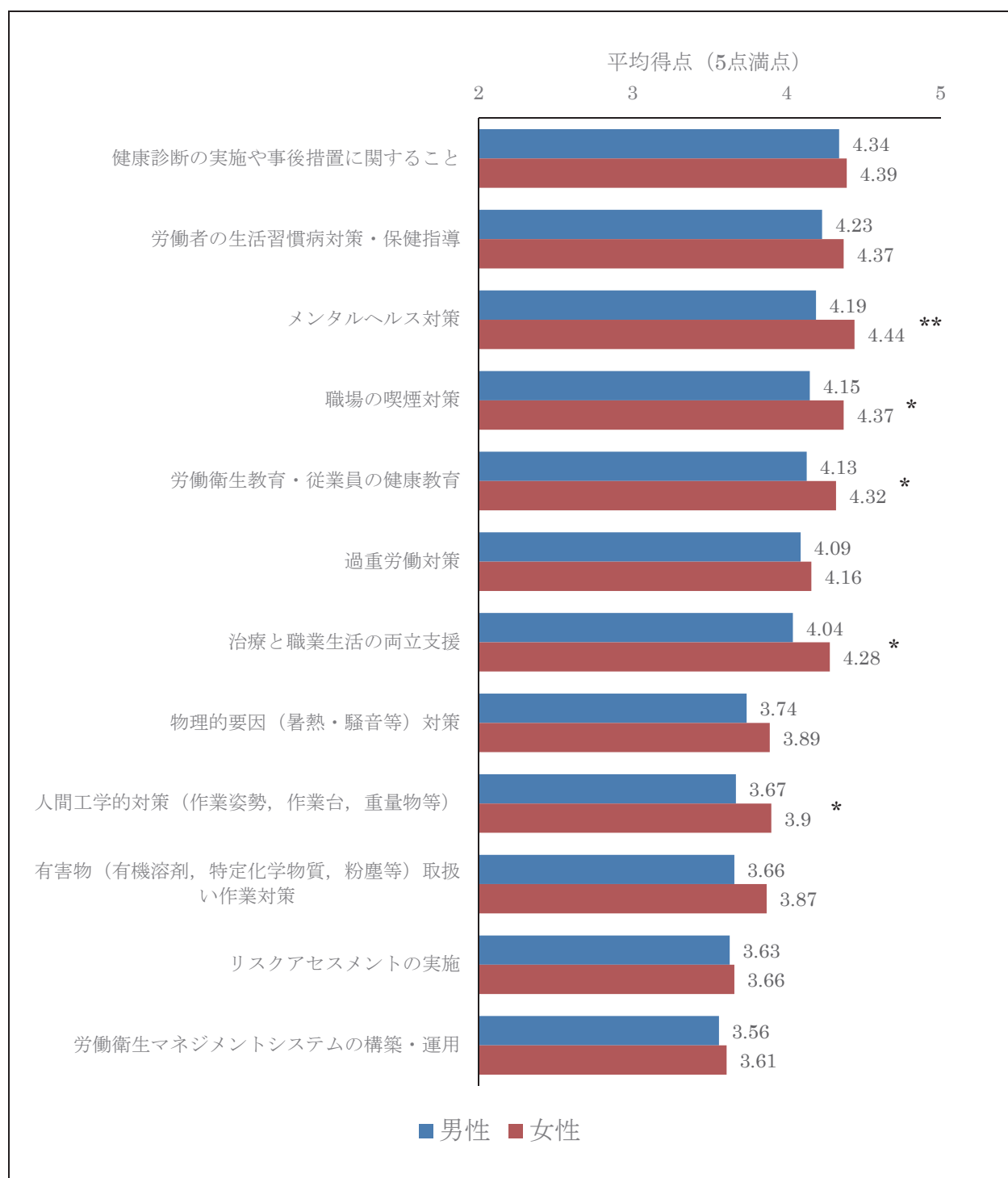
【0, P 以外の業種】

	全く取り組みたくない	あまり取り組みたくない	どちらともいえない	取り組みたい	非常に取り組みたい
ル.健康診断の実施や事後措置に関すること	0人	6人	21人	159人	127人
チ.労働者の生活習慣病対策・保健指導	0人	8人	26人	170人	109人
ニ.メンタルヘルス対策	1人	5人	43人	147人	118人
ハ.労働衛生教育・従業員の健康教育	0人	5人	40人	173人	95人
リ.職場の喫煙対策	2人	11人	36人	159人	105人
ヲ.治療と職業生活の両立支援	0人	3人	59人	164人	88人
ホ.過重労働対策	1人	10人	47人	169人	86人
ス.物理的要因（暑熱・騒音等）対策	7人	7人	88人	164人	47人
ト.人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	5人	10人	94人	166人	38人
ヘ.有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等） 取扱い作業対策	12人	13人	93人	146人	50人
ロ.リスクアセスメントの実施	6人	17人	101人	159人	30人
イ.労働衛生マネジメントシステムの構築・ 運用	6人	24人	110人	139人	34人



■性別による比較

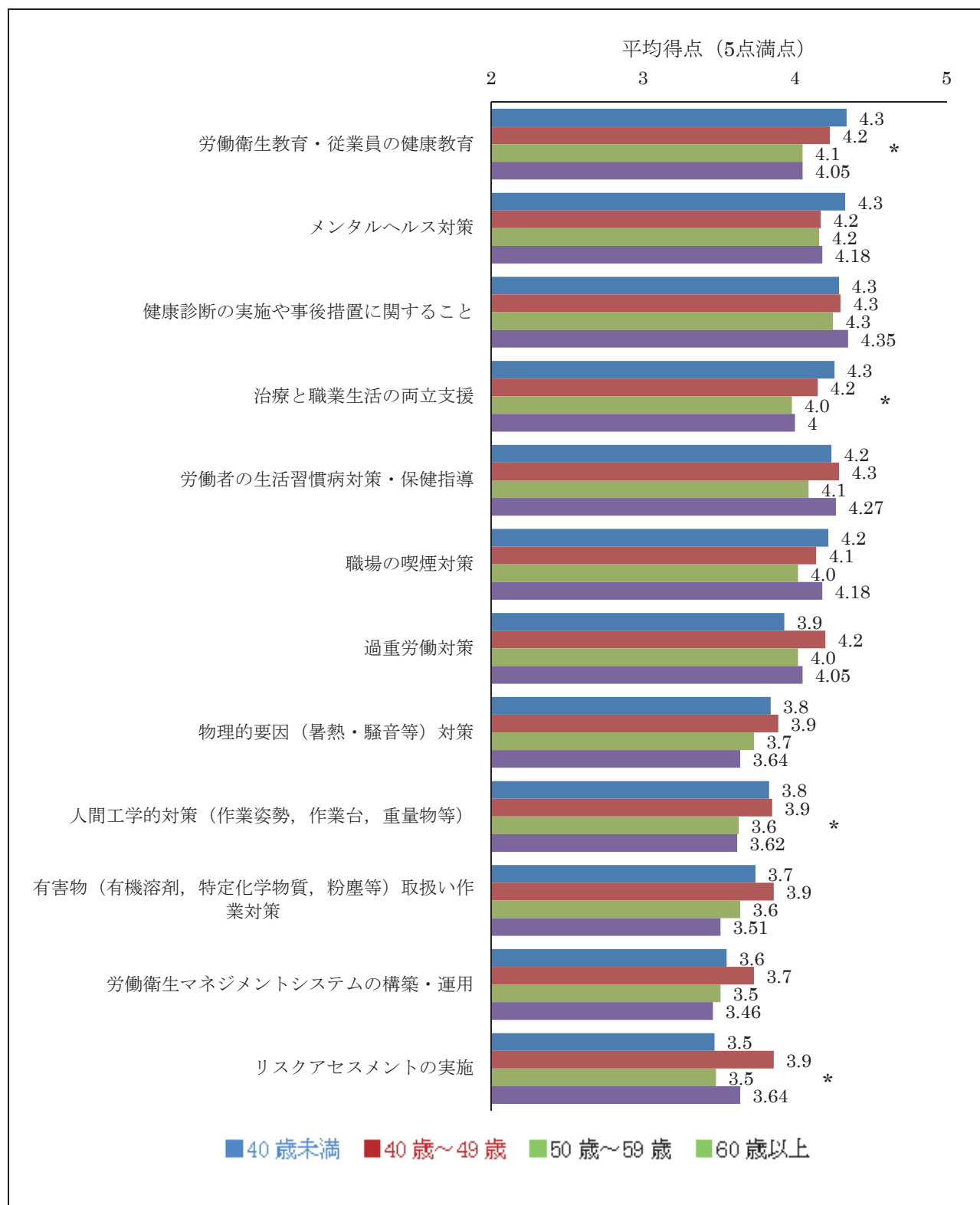
今後、産業医として取り組みたい活動に関する男女別の比較では、すべての項目について、女性の方が男性よりも高い得点を示していた。とくに、メンタルヘルス対策、職場の喫煙対策、労働衛生教育・従業員の健康教育、治療と職業の両立支援、人間工学的対策労働者の生活習慣病対策・保健指導、について、男性に比べ女性の方が今後取り組みたいと考える傾向が有意に高かった。



* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$

■年代による比較

40歳未満では、労働衛生教育・健康教育、治療と職業生活の両立支援へ今後取り組みたいと考えている傾向が強かった。人間工学的対策については、全体として得点は低い、40歳未満、40歳以上50歳未満で今後取り組みたいと考える傾向が強かった。



* $p < 0.05$

補足資料

事業所調査と産業医個人調査の相互比較

1 産業医が利用したいと考える紹介経路別の事業所が実際に利用したことがある紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）

◇産業医が利用したいと考える紹介経路別の比較では、医師会からの紹介を実際に利用したことがある事業所の割合が低い傾向が認められた。

産業医が利用したい紹介経路；知人縁故による紹介（n=192）

		n	(%)
事業所	利用したことがある	75	(39.1)
	利用したことがない	117	(60.9)

産業医が利用したい紹介経路；医師会からの紹介（n=113）

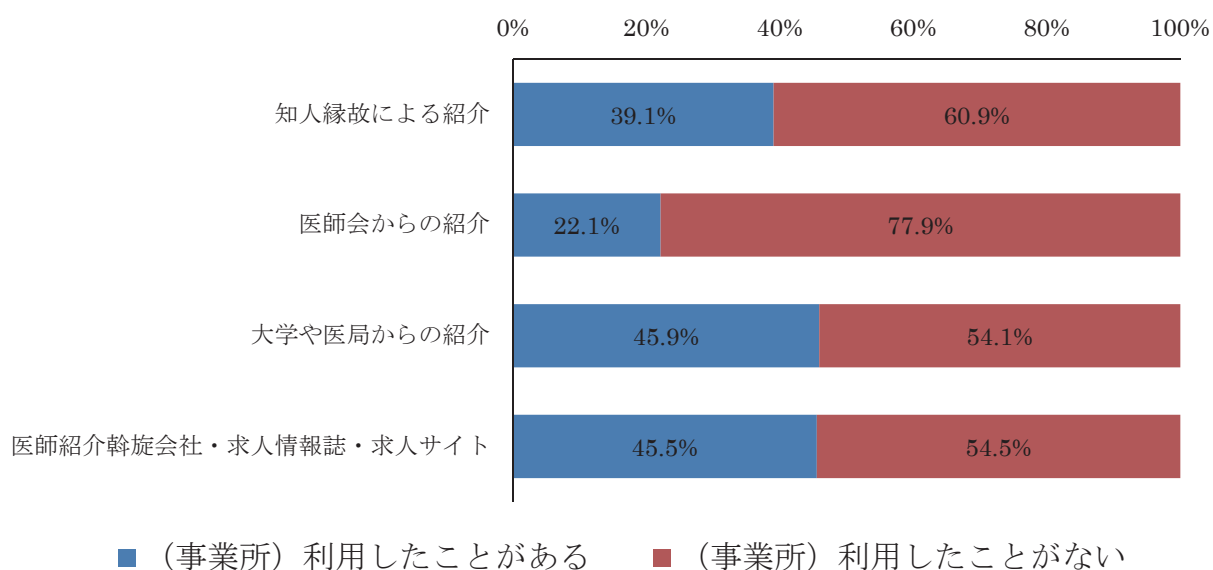
		n	(%)
事業所	利用したことがある	25	(22.1)
	利用したことがない	88	(77.9)

産業医が利用したい紹介経路；大学や医局からの紹介（n=122）

		n	(%)
事業所	利用したことがある	56	(45.9)
	利用したことがない	66	(54.1)

産業医が利用したい紹介経路；医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイト（n=101）

		n	(%)
事業所	利用したことがある	46	(45.5)
	利用したことがない	55	(54.5)



2 産業医が利用したいと考える紹介経路別の事業所がサービスを充実してほしいと考える紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）

◇産業医が利用したいと考える紹介経路別の比較では、大学や医局からの紹介(n=122)を充実してほしいと考えている事業所が多い傾向があり、次いで医師会からの紹介であった。逆に知人・縁故による紹介は、他の項目に比べて非常に低かった。

産業医が利用したい紹介経路；知人縁故による紹介(n=192)

		n	(%)
事業所	充実してほしい	21	(10.9)
	現状で良い	171	(89.1)

産業医が利用したい紹介経路；医師会からの紹介(n=113)

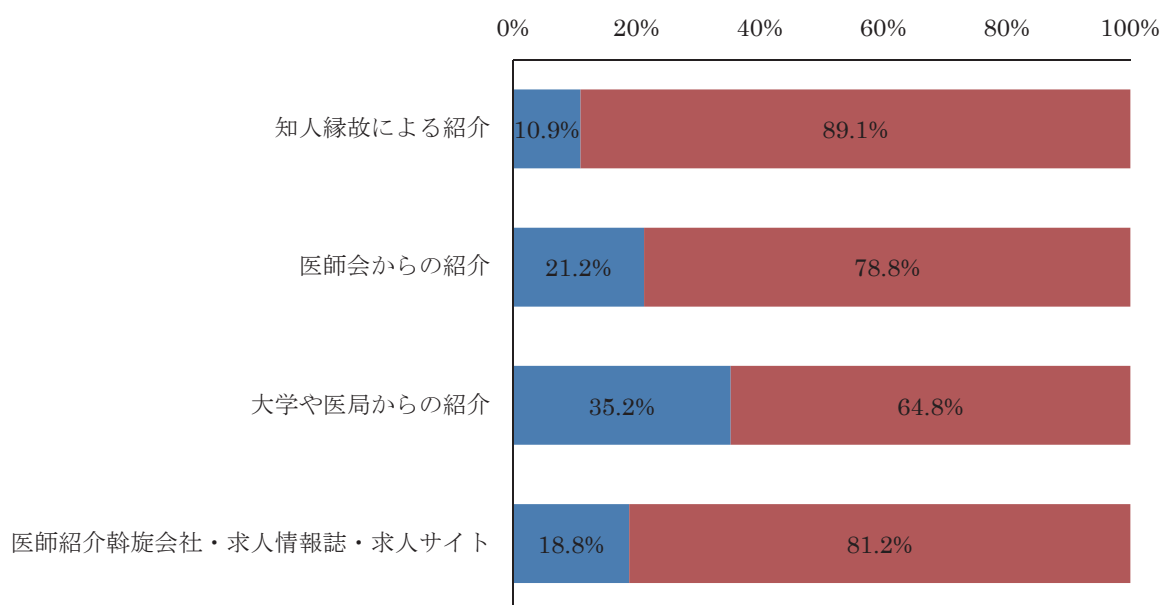
		n	(%)
事業所	充実してほしい	24	(21.2)
	現状で良い	89	(78.8)

産業医が利用したい紹介経路；大学や医局からの紹介(n=122)

		n	(%)
事業所	充実してほしい	43	(35.2)
	現状で良い	79	(64.8)

産業医が利用したい紹介経路；医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイト(n=101)

		n	(%)
事業所	充実してほしい	19	(18.8)
	現状で良い	82	(81.2)



■ （事業所）充実してほしい ■ （事業所）現状で良い

3 事業所が産業医採用の際に困る事項別の産業医が採用の際重視する点について（分析対象設
問；事業所調査票 8、産業医個人調査票 3－1）

◇事業所が産業医採用の際に困る項目別の比較について、給与、勤務日数・勤務時間に関して
産業医も重視すると回答した割合が高い傾向が認められた。一方、職責・職位、産業医の専
門性については、重視する、しないの割合がおおよそ 55%、45%程度で大きな乖離は認めら
れなかった。

給与に関して、採用の際に困ると回答した事業所（45 カ所／328 カ所（13.7%））に所属する産業医が
採用の際、それを重視するか否か。

	n	(%)
産業医の回答	重視する	33 (73.3)
	重視しない	12 (26.7)

勤務日数・勤務時間に関して、採用の際に困ると回答した事業所（68 カ所／328 カ所（20.7%））に所
属する産業医が採用の際、それを重視するか否か。

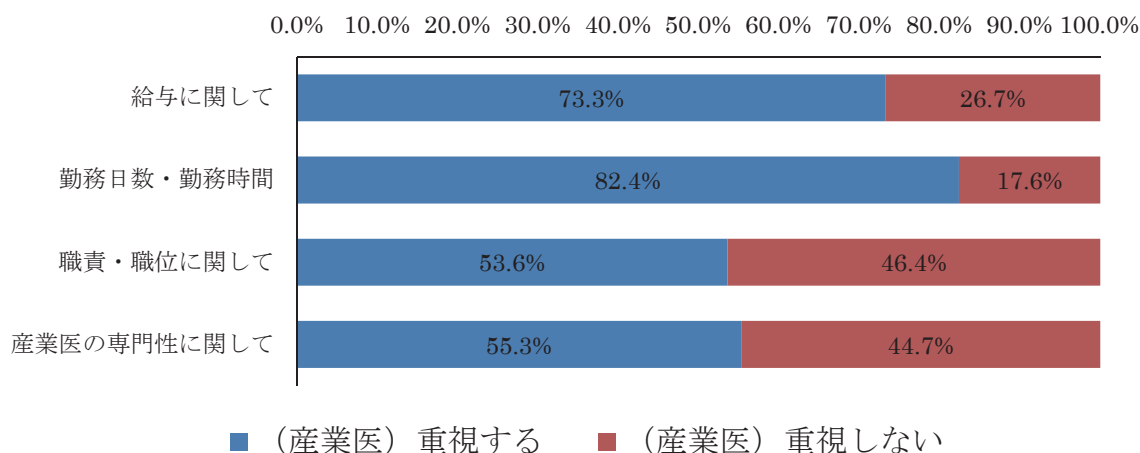
	n	(%)
産業医の回答	重視する	56 (82.4)
	重視しない	12 (17.6)

職責・職位に関して、採用の際に困ると回答した事業所（28 カ所／328 カ所（8.5%））に所属する産
業医が採用の際、それを重視するか否か。

	n	(%)
産業医の回答	重視する	15 (53.6)
	重視しない	13 (46.4)

産業医の専門性に関して、採用の際に困ると回答した事業所（全 38 カ所／328 カ所（11.6%））に所
属する産業医が採用の際、それを重視するか否か。

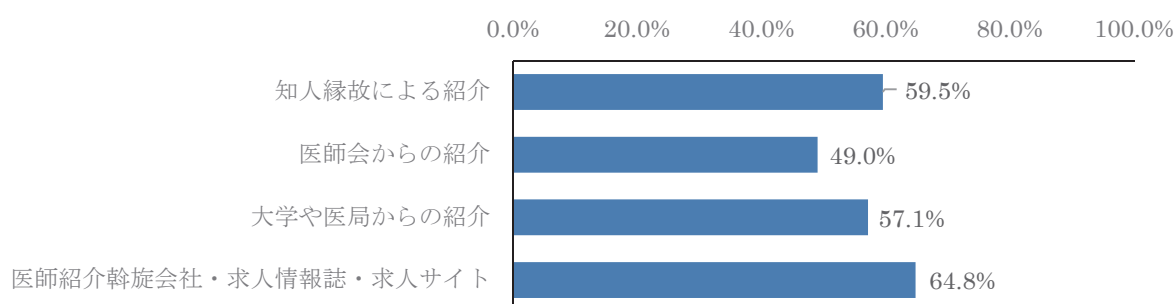
	n	(%)
産業医の回答	重視する	21 (55.3)
	重視しない	17 (44.7)



4 事業所が実際に利用したことがある紹介経路別の産業医が利用したいと考える紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）

◇事業所が利用したことがある紹介経路別の比較では、大学や医局からの紹介、次いで知人縁故による紹介の回答数が多かった。産業医が利用したい紹介経路として医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイトの割合が最も高かった。

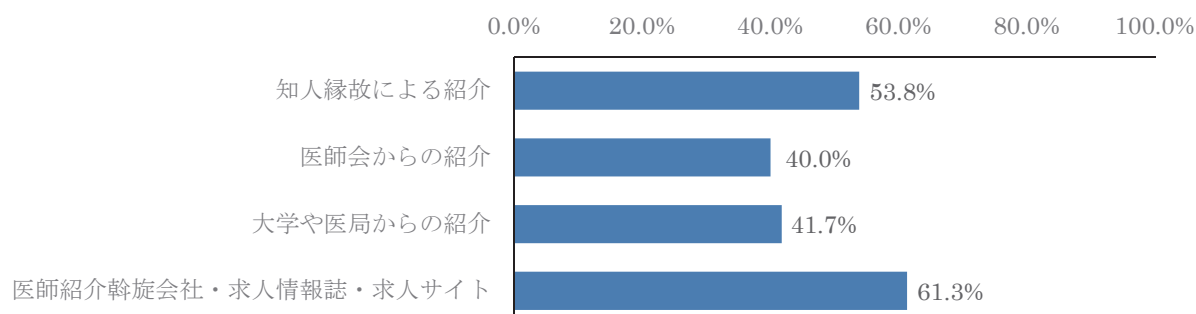
事業所が実際に利用したことがある紹介経路 (全回答数; 328)	産業医が利用したい紹介経路 n	(%)
知人縁故による紹介 (n=126)	75	(59.5)
医師会からの紹介(n=51)	25	(49.0)
大学や医局からの紹介(n=164)	56	(57.1)
医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイト(n=117)	46	(64.8)



5 事業所がサービスの充実を望む紹介経路別の産業医が利用したいと考える紹介経路の比較（分析対象設問；事業所調査票7、産業医個人調査票4-1）

◇事業所がサービスの充実を望む紹介経路別の比較では、大学や医局からの紹介の回答数が最も多かった。医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイトのサービスの充実を望むとする回答数は最も少なかったが、産業医が利用したい紹介経路については割合が最も高かった。

事業所がサービスの充実を望む紹介経路 (全回答数; 328)	産業医が利用したい紹介経路 n	(%)
知人縁故による紹介 (n=39)	21	(53.8)
医師会からの紹介 (n=60)	24	(40.0)
大学や医局からの紹介 (n=103)	43	(41.7)
医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイト(n=31)	19	(61.3)



2 産業医希望者調査結果(夏期講座受講者)

[概要]

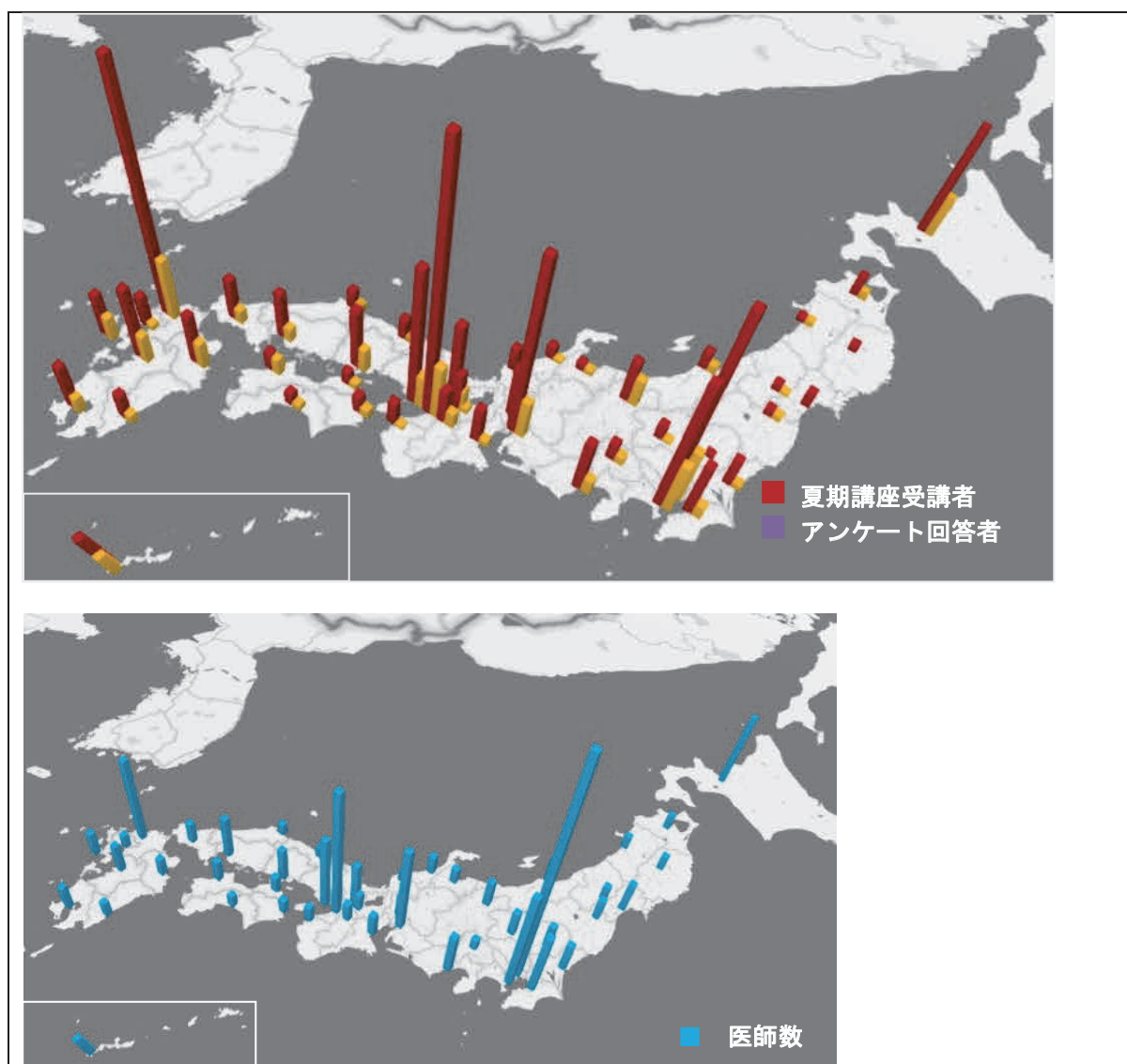
この調査は、平成29年7月～8月に産業医科大学で実施された産業医学基礎研修会（夏期講座）の受講者991人のうち回答のあった300件をもとに得られた集計結果である（回答率30.3%）。

第一回 平成29年7月24日（月）～7月29日（土）
回答率 29.0%（受講者数：497人、回答者数：144人）

第二回 平成29年7月31日（月）～8月5日（土）
回答率 31.6%（受講者数：494人、回答者数：156人）

0 夏期講座受講者およびアンケート回答者の地域分布

地域分布の割合について、夏期講座受講者とアンケート回答者間で大きな偏りはなかった。医師分布とアンケート回答者（夏期講座受講者）間では、アンケート回答者（夏期講座受講者）において、九州（とくに福岡）、関西（とくに大阪）の分布が高い傾向が認められた。



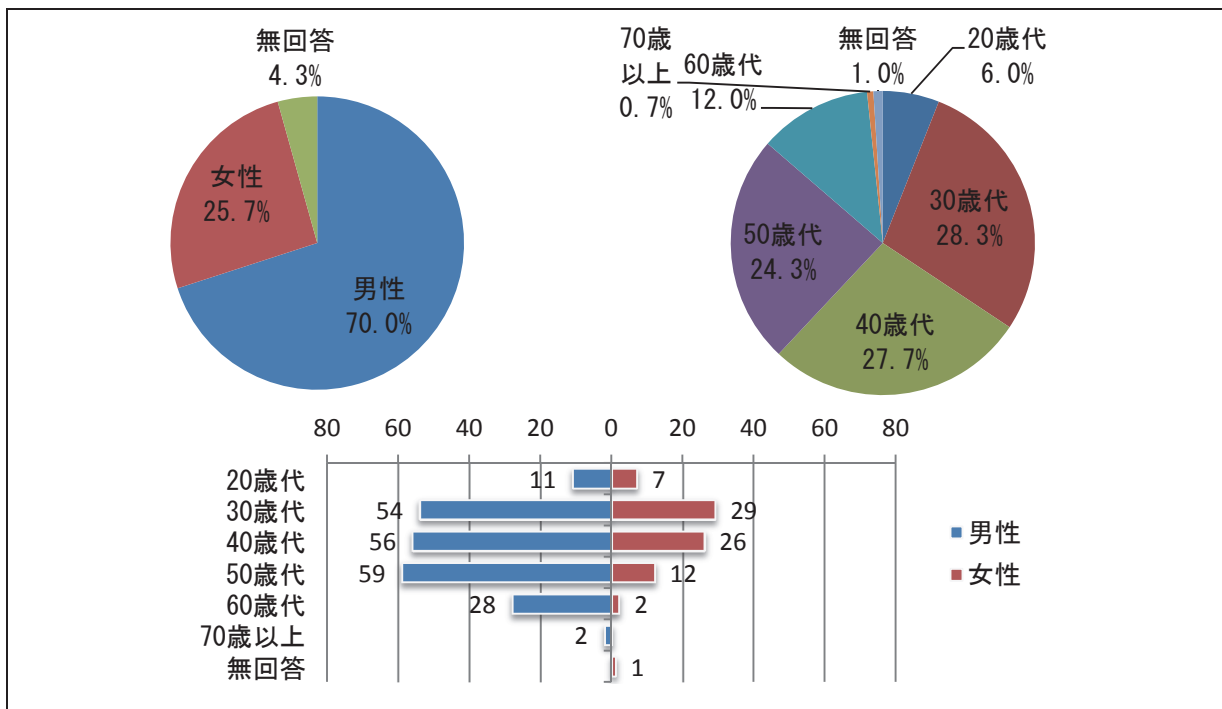
1 受講者自身についての質問

1-1 受講者性別・年代 (回答者数300人)

回答者を性、年代別にみると、男性が70.0%、女性が25.7%、年代別には30～50歳代が80.3%と多くなっている。

1 男性	210人	70.0%
2 女性	77人	25.7%
無回答	13人	4.3%

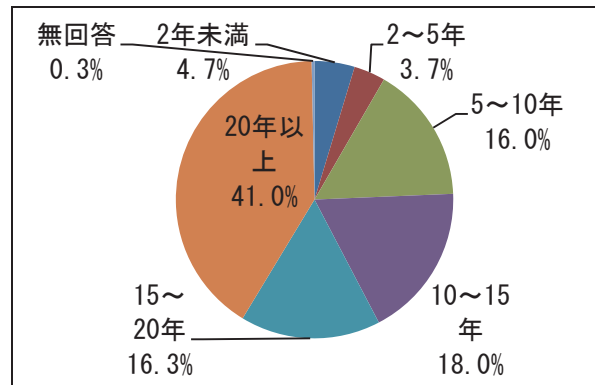
1 20歳代	18人	6.0%
2 30歳代	85人	28.3%
3 40歳代	83人	27.7%
4 50歳代	73人	24.3%
5 60歳代	36人	12.0%
6 70歳以上	2人	0.7%
無回答	3人	1.0%



1-2 医師としての活動年数 (回答者数300人)

医師としての活動年数をみると、15年以上が57.3%を占め、20年以上は41.0%と最も多くなっている。

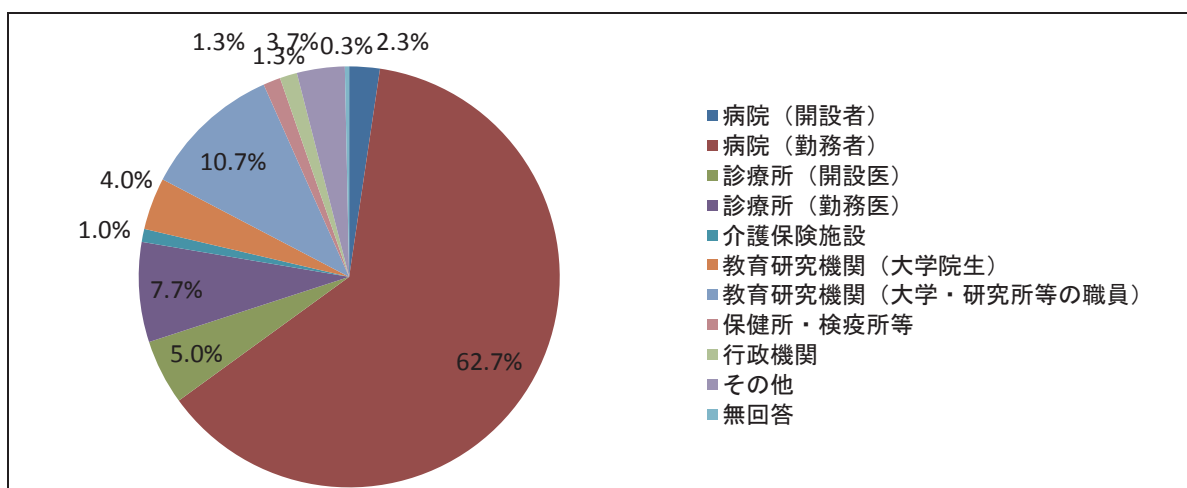
1 2年未満	14人	4.7%
2 2～5年	11人	3.7%
3 5～10年	48人	16.0%
4 10～15年	54人	18.0%
5 15～20年	49人	16.3%
6 20年以上	123人	41.0%
無回答	1人	0.3%



1-3 現在の主な所属先（回答者数300人）

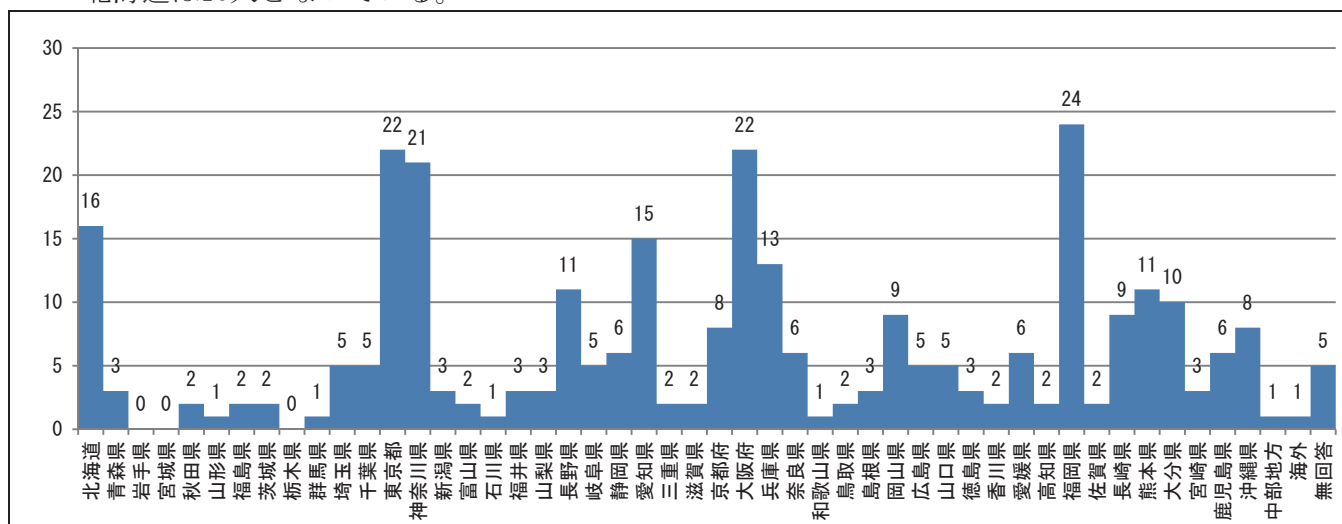
現在の主な所属先をみると、病院の勤務者が62.7%と最も多く、これに診療所の勤務者を加えると70.4%と7割を超える。また、大学・研究所や大学院などの教育研究機関も14.7%となっている。

1	病院（開設者）	7人	2.3%
2	病院（勤務者）	188人	62.7%
3	診療所（開設医）	15人	5.0%
4	診療所（勤務医）	23人	7.7%
5	介護保険施設	3人	1.0%
6	教育研究機関（大学院生）	12人	4.0%
7	教育研究機関（大学・研究所等の職員）	32人	10.7%
8	保健所・検疫所等	4人	1.3%
9	行政機関	4人	1.3%
10	その他	11人	3.7%
	無回答	1人	0.3%



1-4 現在の勤務先所在地（都道府県）（回答者数300人）

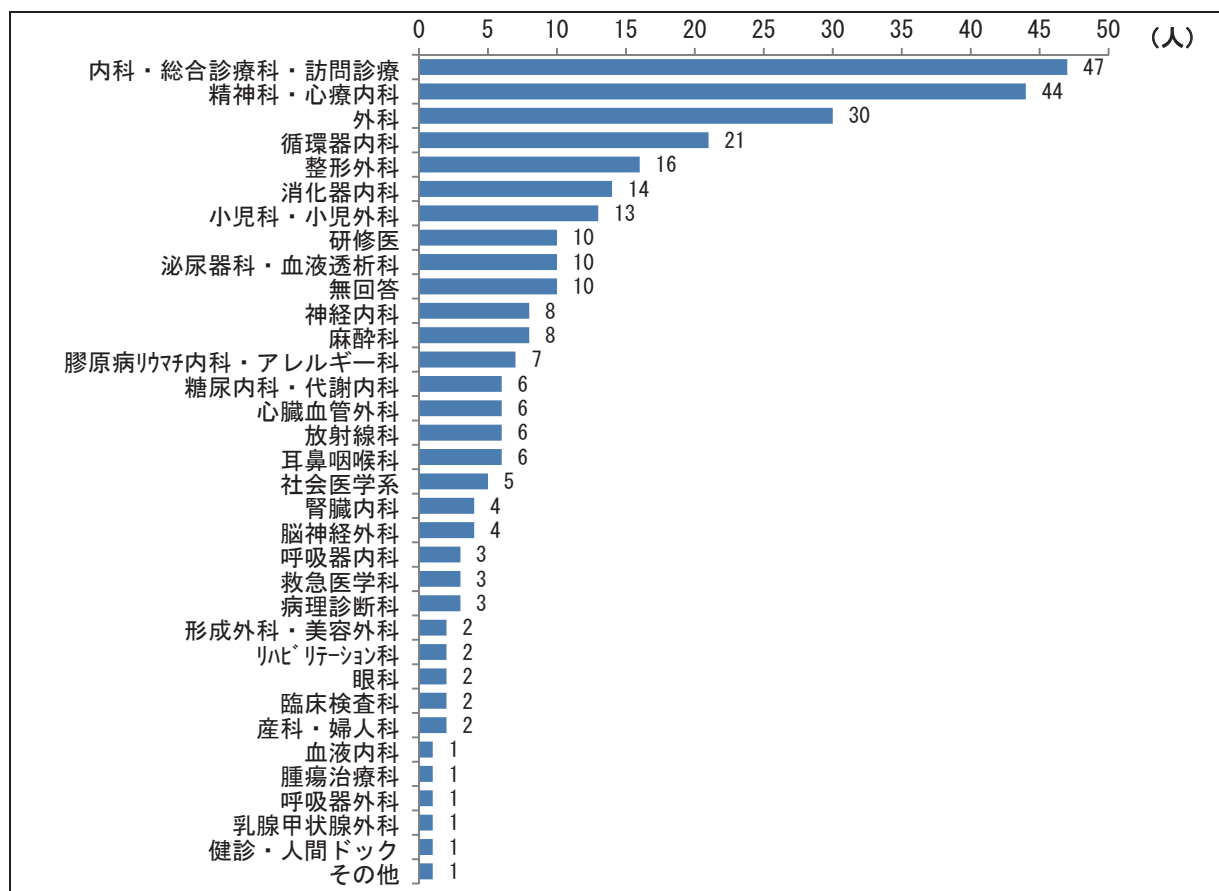
現在の勤務先の所在地をみると、福岡県が24人、大阪府と東京都が22人、神奈川県が21人、北海道は16人となっている。



1-5 現在の専門診療科（回答者数300人）

現在の専門診療科をみると、内科・総合診療科・訪問診療が47人、精神科・心療内科の方が44人、外科が30人などとなっている。

内科・総合診療科・訪問診療	47人	社会医学系	5人
精神科・心療内科	44人	腎臓内科	4人
外科	30人	脳神経外科	4人
循環器内科	21人	呼吸器内科	3人
整形外科	16人	救急医学科	3人
消化器内科	14人	病理診断科	3人
小児科・小児外科	13人	形成外科・美容外科	2人
研修医	10人	リハビリテーション科	2人
泌尿器科・血液透析科	10人	眼科	2人
無回答	10人	臨床検査科	2人
神経内科	8人	産科・婦人科	2人
麻酔科	8人	血液内科	1人
膠原病リウマチ内科・アレルギー科	7人	腫瘍治療科	1人
糖尿内科・代謝内科	6人	呼吸器外科	1人
心臓血管外科	6人	乳腺甲状腺外科	1人
放射線科	6人	健診・人間ドック	1人
耳鼻咽喉科	6人	その他	1人

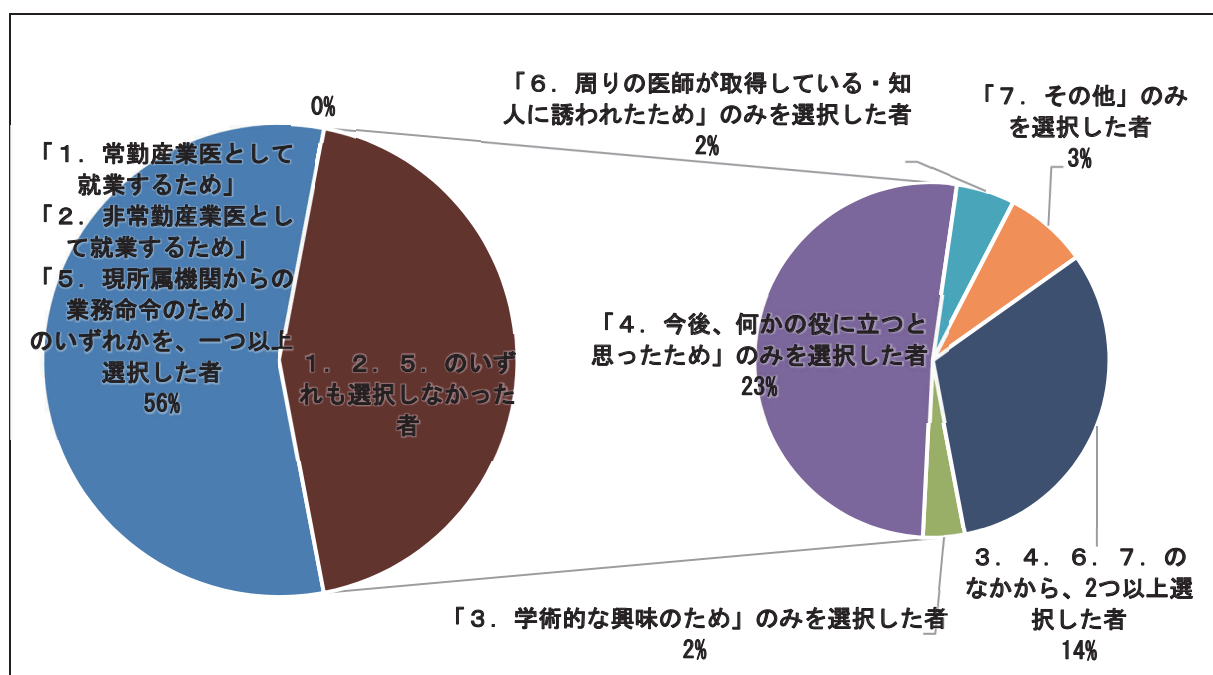
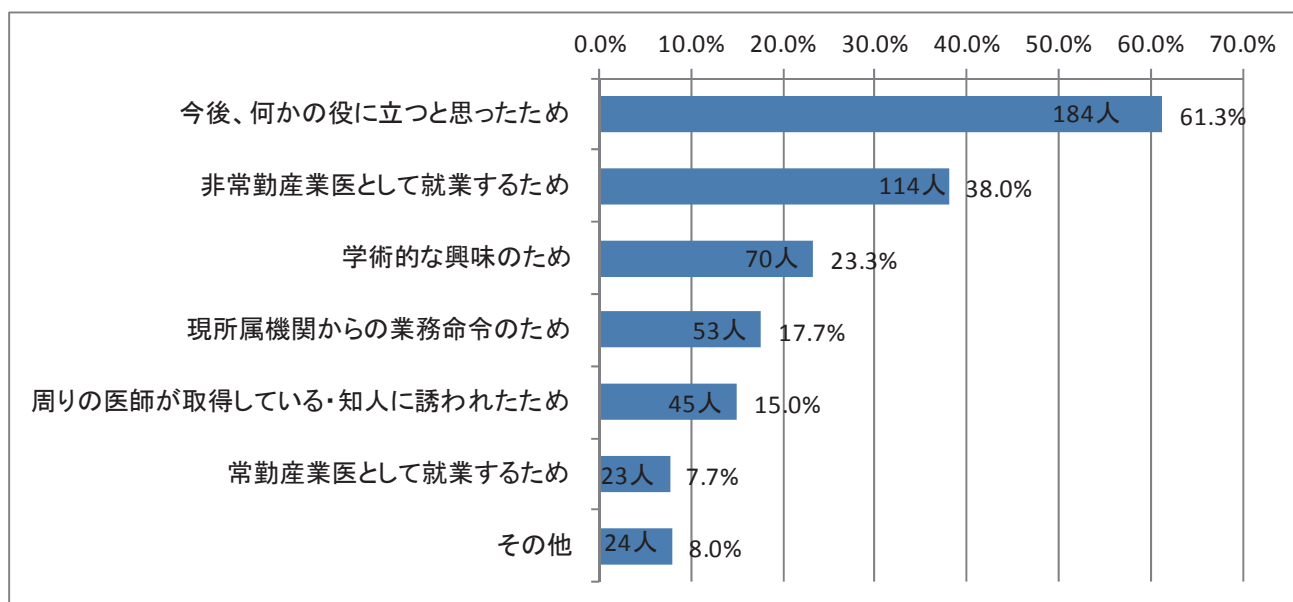


2 今後の産業医活動に関する質問

2-1 産業医資格を取得しようと思った理由（複数回答可）

回答者300人のうち、産業医資格を取得しようと思った理由についてみると、「今後、何かの役に立つと思ったため」が184人（61.3%）、「非常勤産業医として就業するため」が114人（38.0%）となっている。

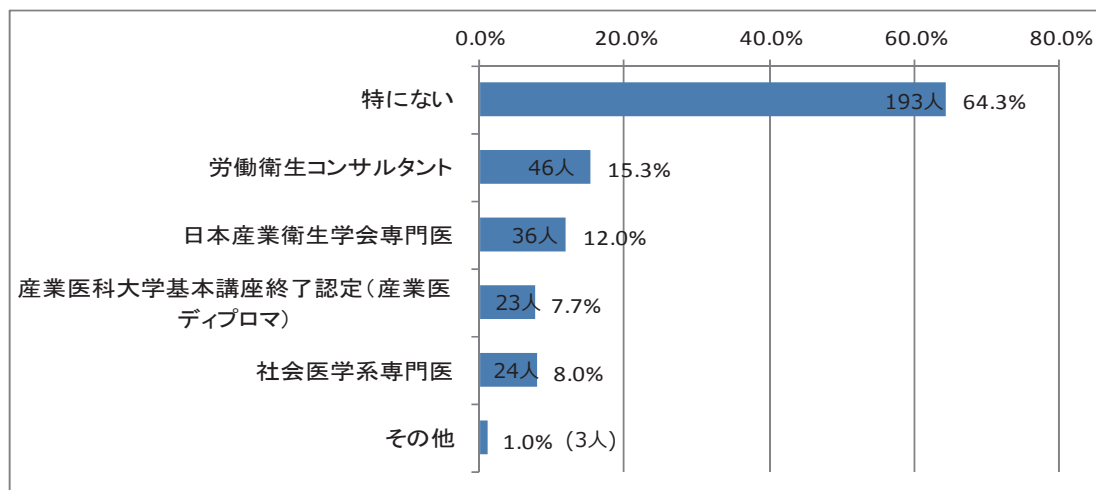
1	常勤産業医として就業するため	23人	7.7%
2	非常勤産業医として就業するため	114人	38.0%
3	学術的な興味のため	70人	23.3%
4	今後、何かの役に立つと思ったため	184人	61.3%
5	現所属機関からの業務命令のため	53人	17.7%
6	周りの医師が取得している・知人に誘われたため	45人	15.0%
7	その他	24人	8.0%



2-2 今後、取得したいと思う産業医に関する資格（複数回答可）

回答者300人のうち、今後取得したいと思う産業医に関する資格については、「特にない」193人（64.3%）、「労働衛生コンサルタント」が46人（15.3%）となっている。

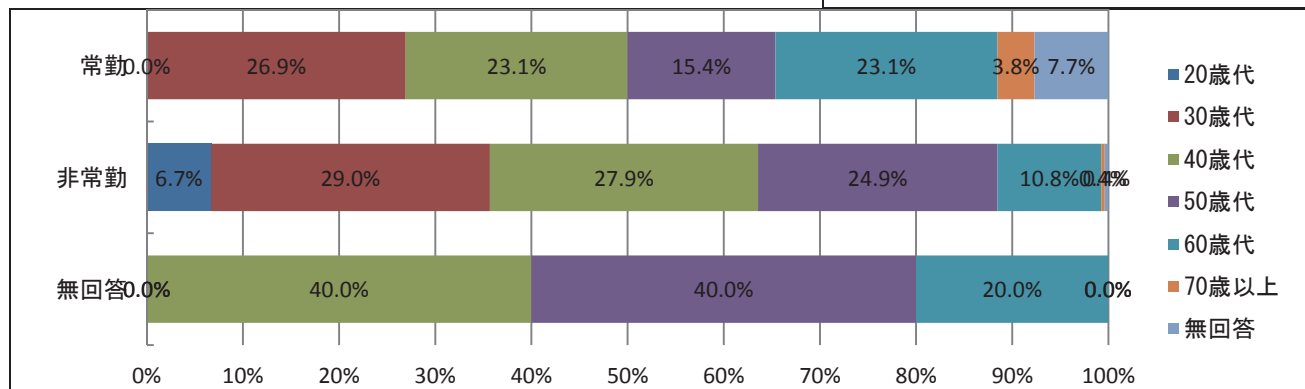
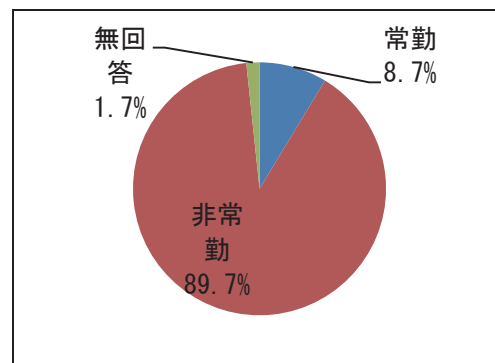
1	特にない	193人	64.3%
2	労働衛生コンサルタント	46人	15.3%
3	日本産業衛生学会専門医	36人	12.0%
4	産業医科大学基本講座終了認定（産業医ディプロマ）	23人	7.7%
5	社会医学系専門医	24人	8.0%
6	その他	3人	1.0%



2-3 今後、産業医として勤務する際に希望する勤務形態（回答者数300人）

今後、産業医として勤務する際に希望する勤務形態としては、89.7%が非常勤を希望している。年代別では、20歳代で100%、30歳代～50歳代でも90%以上が非常勤を希望している。

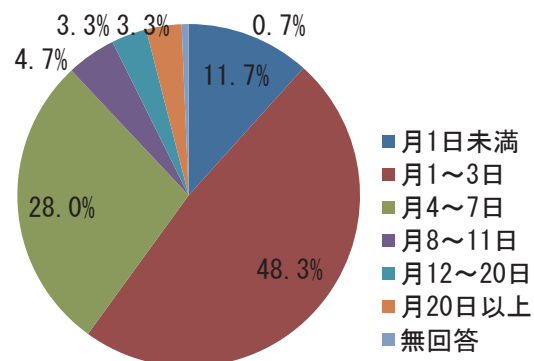
1	常勤（フルタイム、専属、週3日以上 の勤務等）	26人	8.7%
2	非常勤（短時間、嘱託、兼担等）	269人	89.7%
3	無回答	5人	1.7%



2-4 今後、産業医活動に従事できる1カ月あたりの最大累積日数（回答者数300人）

産業医活動に従事できる1カ月の最大累積日数については、「月1～3日」が48.3%と約半数を占め、「月4～7日」が28.0%となっている。

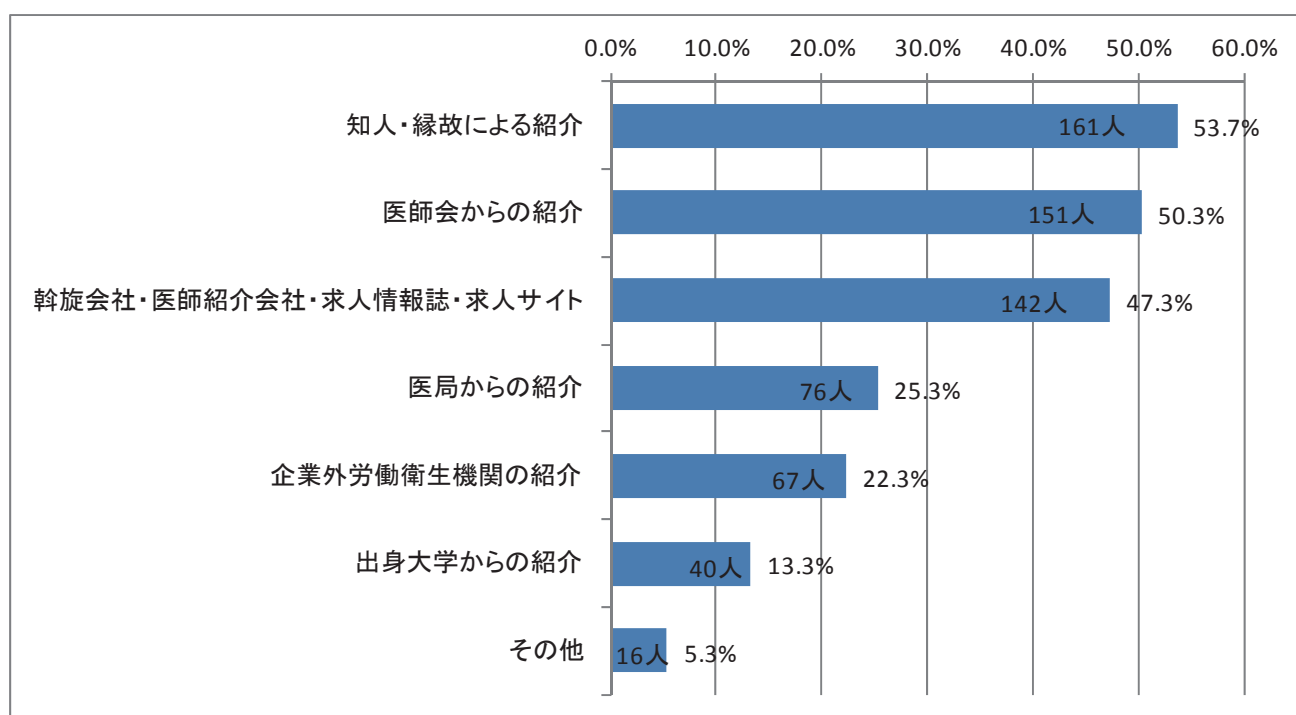
1 月1日未満	35人	11.7%
2 月1～3日	145人	48.3%
3 月4～7日	84人	28.0%
4 月8～11日	14人	4.7%
5 月12～20日	10人	3.3%
6 月20日以上	10人	3.3%
無回答	2人	0.7%



2-5 今後、産業医として新規に選任される際に利用したいと思う経路（複数回答可）

回答者300人のうち、産業医として新規に選任される際に利用したい経路については、「知人・縁故による紹介」が161人（53.7%）、「医師会からの紹介」が151人（47.3%）となっている。

1 知人・縁故による紹介	161人	53.7%
2 医師会からの紹介	151人	50.3%
3 斡旋会社・医師紹介会社・求人情報誌・求人サイト	142人	47.3%
4 医局からの紹介	76人	25.3%
5 企業外労働衛生機関の紹介	67人	22.3%
6 出身大学からの紹介	40人	13.3%
7 その他	16人	5.3%

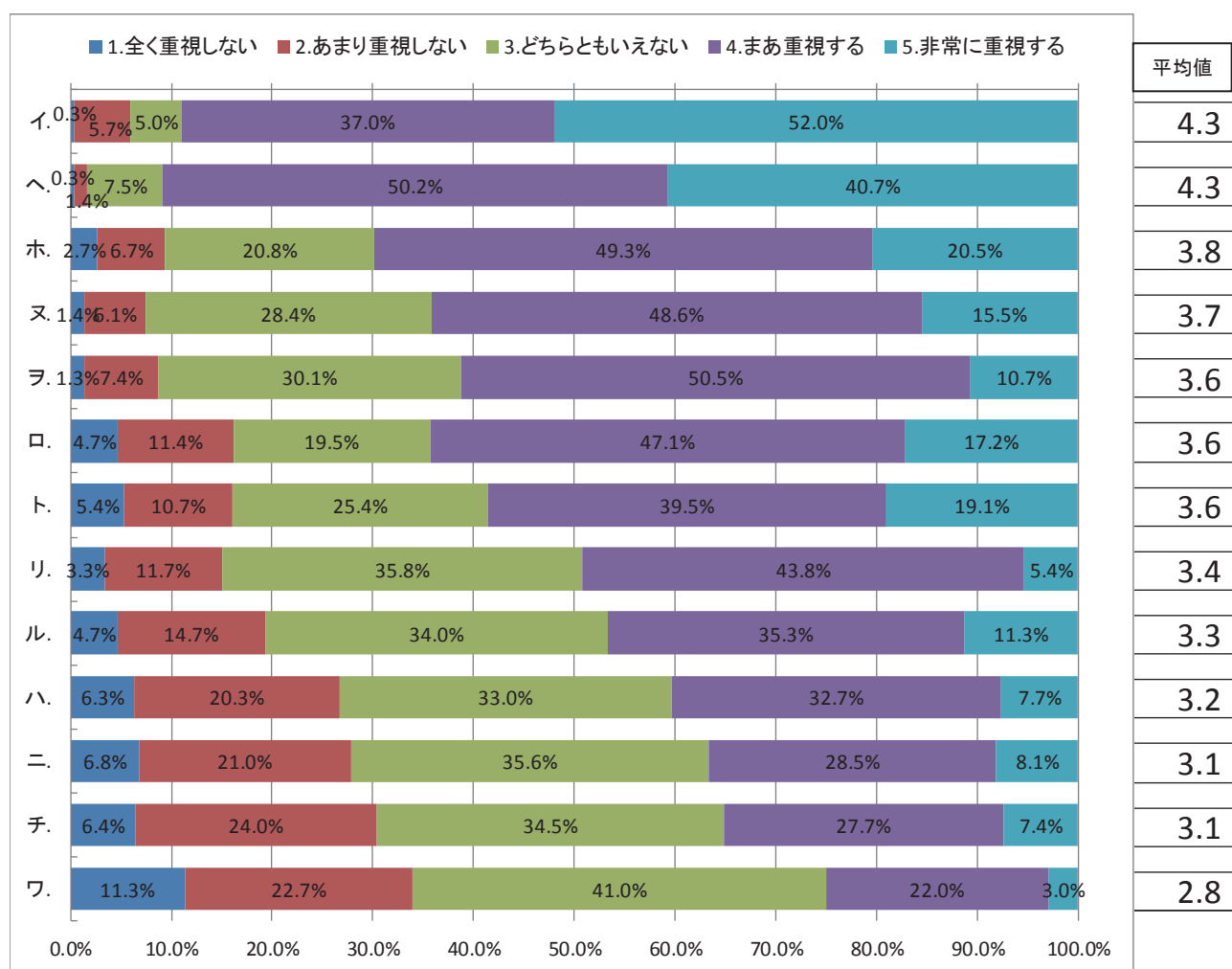


2-6 今後、産業医として職務を行う際に、以下の項目をどの程度重視しますか。

産業医として職務する際に重視する項目としては、勤務地や勤務日数・勤務時間を重視する傾向がみられる。

	全く重視しない	あまり重視しない	どちらともいえない	まあ重視する	非常に重視する
イ. 勤務地	1	17	15	111	156
へ. 勤務日数・勤務時間	1	4	22	148	120
ホ. 給与（報酬）	8	20	62	147	61
ヌ. 事業所の産業保健活動に対する理解	4	18	84	144	46
ヲ. 事業所が求める産業医の専門性や業務内容	4	22	90	151	32
ロ. 業種（事業場の業務内容）	14	34	58	140	51
ト. 有給休暇や研究日の取得	16	32	76	118	57
リ. 産業保健スタッフの数	10	35	107	131	16
ル. （日本産業衛生学会等の）指導医による指導が受けられる	14	44	102	106	34
ハ. （勤務する）事業所の規模	19	61	99	98	23
ニ. 企業全体（グループ）の規模	20	62	105	84	24
チ. 職責・職位	19	71	102	82	22
ワ. 医学研究への協力	34	68	123	66	9

単位；人

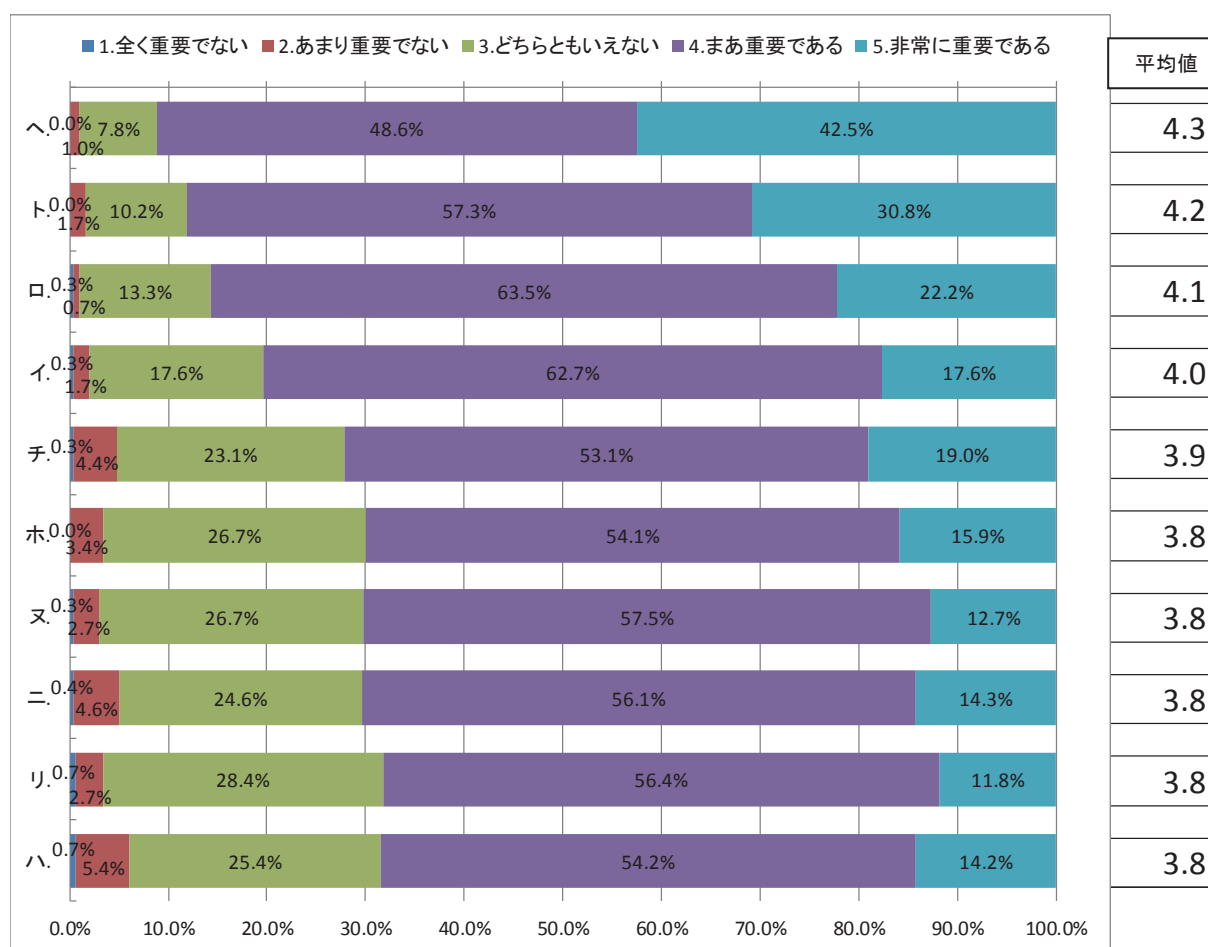


2-7 今後、充実した産業医活動を行うために、以下の項目についてどの程度重要（必要）だと考えていますか。

充実した産業医活動を行うためには、事業者（経営者）や職場の各部署管理監督者の産業保健への理解、衛生管理者との活動時間や産業医自身の活動時間を十分に確保できることが重要（必要）だと考えている傾向がみられる。

	全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
へ. 事業者（経営者）の産業保健への理解	0	3	23	143	125
ト. 職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	0	5	30	169	91
ロ. 衛生管理者との十分な活動時間の確保	1	2	39	186	65
イ. 産業医の十分な活動時間の確保	1	5	52	185	52
チ. 労働者個々人の産業保健への理解	1	13	68	156	56
ホ. 産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ	0	10	79	160	47
ヌ. 従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	1	8	78	168	37
ニ. 産業看護職との十分な活動時間の確保	1	13	69	157	40
リ. 産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	2	8	84	167	35
ハ. 産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	2	16	75	160	42

単位；人

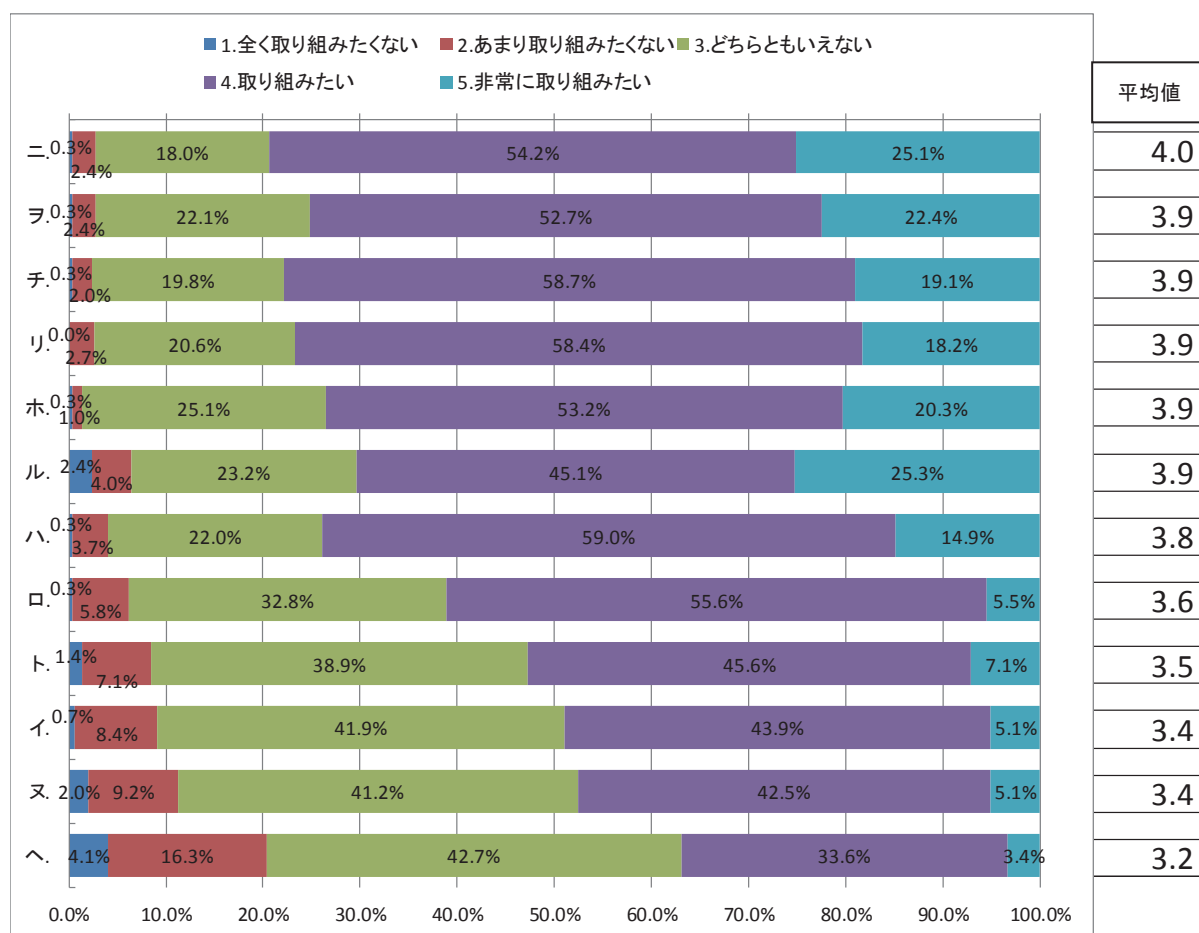


2-8 今後、産業医として、以下の活動にどの程度取り組みたいと考えていますか。

今後、産業医として取り組みたい活動については、メンタルヘルス対策、治療と職業生活の両立支援、生活習慣病対策・保険指導、健康診断の実施や事後措置などが比較的多く挙げられている。

	全く取 組みたく ない	あまり取 り組みた くない	どちらとも いえない	取 り組み たい	非常 に取 り組み たい
ニ. メンタルヘルス対策	1	7	53	160	74
ヲ. 治療と職業生活の両立支援	1	7	65	155	66
チ. 労働者の生活習慣病対策・保健指導	1	6	58	172	56
リ. 健康診断の実施や事後措置に関すること	0	8	61	173	54
ホ. 過重労働対策	1	3	74	157	60
ル. 職場の喫煙対策	7	12	69	134	75
ハ. 労働衛生教育・従業員の健康教育	1	11	65	174	44
ロ. リスクアセスメントの実施	1	17	96	163	16
ト. 人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	4	21	115	135	21
イ. 労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	2	25	124	130	15
ヌ. 物理的要因（暑熱・騒音等）対策	6	27	121	125	15
ヘ. 有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策	12	48	126	99	10

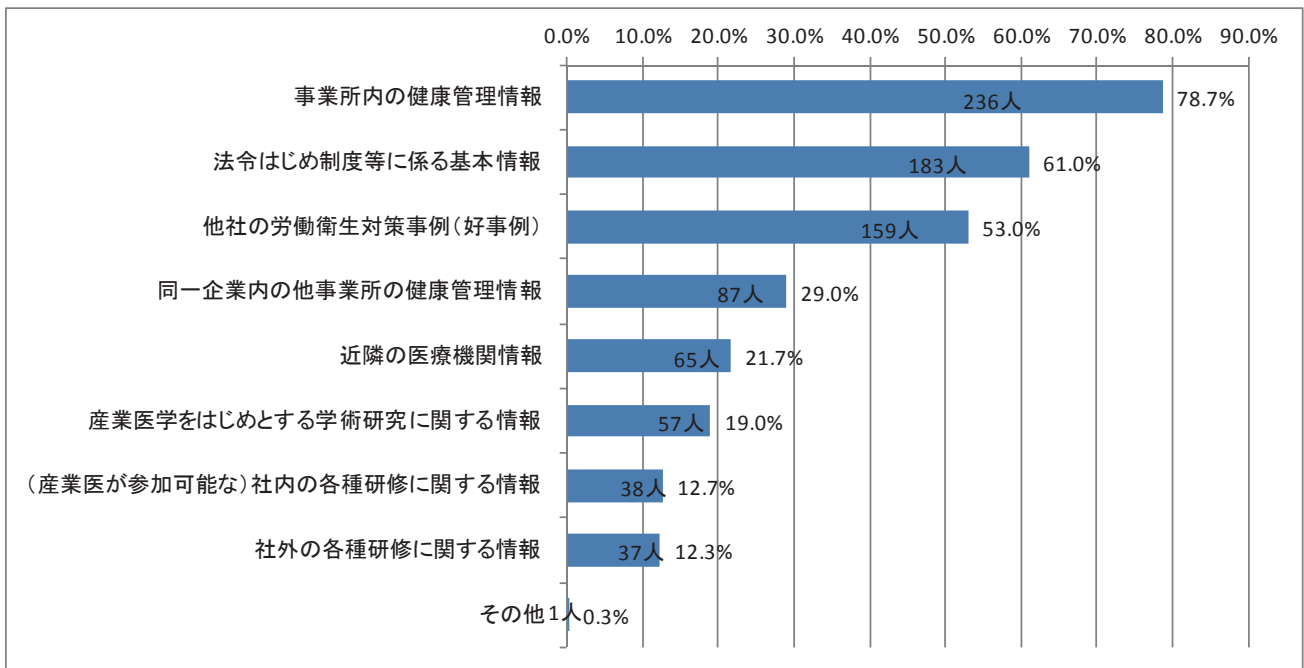
単位；人



2-9 今後、産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報について、優先度が高いと考える項目を3つまで選んでください。

回答者300人のうち、今後、産業医活動を行う際に取得したい情報の中で、優先度が高いものとして「事業所内の健康管理情報」が236人（78.7%）、「法令はじめ制度等に係る基本情報」が183人（61.0%） などとなっている。

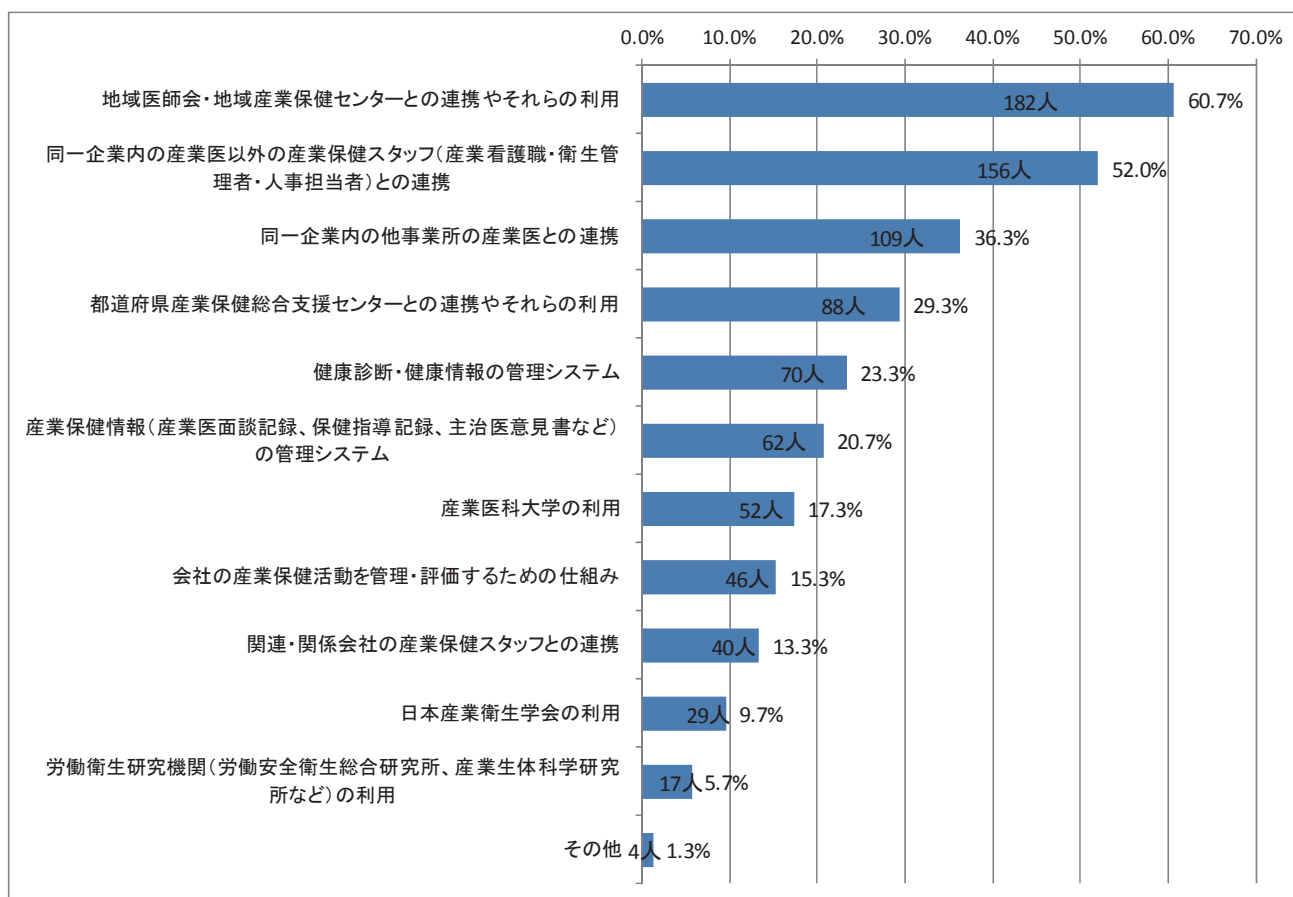
1	事業所内の健康管理情報	236人	78.7%
2	法令はじめ制度等に係る基本情報	183人	61.0%
3	他社の労働衛生対策事例（好事例）	159人	53.0%
4	同一企業内の他事業所の健康管理情報	87人	29.0%
5	近隣の医療機関情報	65人	21.7%
6	産業医学をはじめとする学術研究に関する情報	57人	19.0%
7	（産業医が参加可能な）社内の各種研修に関する情報	38人	12.7%
8	社外の各種研修に関する情報	37人	12.3%
9	その他	1人	0.3%



2-10 今後、あなたが充実した産業医活動を行ったり、有益な産業保健情報を取得するために、産業保健関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、重要度が高いと考える項目を3つまで選んでください。

回答者300人のうち、今後の産業医活動に際し連携したい機関などについて、重要度が高いものとして「同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）との連携」が128人（42.7%）、「健康診断・健康情報の管理システム」が67人（22.3%）などとなっている。

1	地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用	182人	60.7%
2	同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）との連携	156人	52.0%
3	同一企業内の他事業所の産業医との連携	109人	36.3%
4	都道府県産業保健総合支援センターとの連携やそれらの利用	88人	29.3%
5	健康診断・健康情報の管理システム	70人	23.3%
6	産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の管理システム	62人	20.7%
7	産業医科大学の利用	52人	17.3%
8	会社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み	46人	15.3%
9	関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携	40人	13.3%
10	日本産業衛生学会の利用	29人	9.7%
11	労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生体科学研究所など）の利用	17人	5.7%
12	その他	4人	1.3%



第4章 産業医需要供給実態調査結果からみた主な意見

1 産業医の俸給水準の目安

〔 事業所調査(問5-1-4)「産業医の選任で苦慮されたこと」の回答で、「妥当な俸給水準がわからなかった」が12.5%で意外に高いことに関して。 〕

- それぞれの地方で、これぐらいの人数であれば、これぐらいの金額など、その周知が必要なのではないか。
- 嘱託産業医の(報酬に関する)調査はあるので、参考にとっている。
- 仕事量の増加と対価の関係について、嘱託産業医の多くは月額いくらで契約しており、過重労働の面接などが増えても、その金額で低く抑えられてしまう。ストレスチェックや、両立支援の仕事が増えようと基本料金で押し切られてしまう。
- 産業医が賃金交渉までしなければならないのかという問題はある。専門にやる事務方とかが代行してもよいのではないかと思う。
- 採用する側からいうと、産業医の経験や能力が分かる仕組みがなく、一律に決めた方が分かりやすいという考え方はある。
- (事業所側や産業医側)双方に一定の情報提供があった方がよい。
- 専属産業医は一般病院の勤務医の報酬が目安になるのではないか。
- 嘱託産業医の報酬もかなりばらつきがある。
- (産業医の給料をどう決めていくか)その仕組みを調査することも必要である。

2 事業所が考える人材確保の困難度、産業医に望む業務内容、増員希望

〔 事業所調査(問6)「産業医の人材確保が困難な理由」の回答で、「応募者がなかなかみつからなかった」20.5%、「事業所が望む専門能力を有する産業医が見つからない」11.1%に関して。 〕

- 事業所がどれくらい産業医に仕事をやって欲しいかにかかなり左右される。メンタルヘルス活動をしっかりやって欲しいと言って募集するとなかなか来ない。
- 反面、産業医は全体を見るのが仕事でありメンタルだけ見るのが仕事ではない。産業医が全体を見て必要な患者さんにはメンタルや精神科医師を紹介すれば良い。
- 産業医の人数を今後は複数欲しい、部分部分で専門能力を持った人が欲しいと事業所が望んでいる。或いは専門性に関わりなくもう少し人数が欲しい。
- 中規模事業所では、労働者1人あたりの担う責務が大きく、真剣に健康管理に取り組む事業所もあり、専属の需要が生じるのではないか。
- 「採用、あるいは選任ルート」に関し10項目ほどの採用ルートを提示したが、採用困難でまだ採用ができていない事業所でも1つの手段しか使っていない事業所が多かった。複数の採用手段・ルートがあるという情報提供をしても良いのではないか。

3 産業医大への求人依頼

〔 事業所調査(問7)「産業医の採用、選任ルートで、利用した手段」の回答で、「産業医科大学への求人依頼」が17.8%とある、ことに関して。 〕

- 産業医大への求人が今年12月で181事業所、200名ほどあり、あながち間違った数字ではない。

4 製造業、大規模事業所の専属産業医の確保

- 事業所票で、「0 教育学習支援業」は医学部を持っている大学、「P 医療・福祉」は病院や老健施設など。この2業種を除くと、すなわち製造系の大規模事業所で「6 応募者がなかなかみつからなかった」、専属産業医を探すのに非常に苦労しているということが見える。
- 事業所票で、「0 教育学習支援業」、「P 医療・福祉」以外のところでも「採用困難」ではあるが、製造業ほど突出していない。サンプルのサイズもそう大きくないし、やや偏ったデータなので何とも言えない。

5 産業医の契約の仕方と勤続年数の評価

事業所調査(問5-2)「1,000人以上」の規模事業所で勤続年数が意外に短く「1年未満」が9.9%、退職時の勤続年数も、4割ほどが「1年未満」であることに関して。

個人調査(問2-8)「産業医契約」の回答で、「正規職員として労働契約を結んでいる」37.7%、「有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる」17.9%であることに関して。

- 厚労省の他の調査でも同じ傾向(勤続年数が短いこと)。
- 専属産業医であっても無期ではなく、2年などの有期で契約しているケースが多いという話もあり、2年の満期で辞めてしまうと勤続年数は非常に短い。専属産業医について、今回は無期か有期か聞いていない。勤続年数の問題は、契約の仕方を実際に見ていかないと分からない。
- 企業側の理屈でいうと、産業医は通常の社員や職員と違う俸給水準にする必要があり、正社員、正職員というのは形としてはあるがメジャーにはなりにくい。無期でなく有期の繰り返しでそれ様の俸給水準を作ることが多く、有期の回答になる。
- 私の企業グループの専属産業医の中にも、雇用期限のない契約、いわゆる正社員の人と1年更新を繰り返す人に分かれる。「3 有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる」には専属と、嘱託産業医がまじっている。
- 産業医があえて長期を望まない時には、会社によっては常勤嘱託というような名目をつける。一般社員の雇用契約の中の賃金・給与体系を事務職のため、医療職のため、専門職のためにと別に作ることはけっこう難しく、若い先生でも、年輩の先生でも、そういう形で雇用して欲しいと、本人がご希望されるケースが多く、柔軟に考えておかないといけない。
- 需給調整を考える時、勤続年数について、企業側はできるだけ長い方がいいが、この結果を見ると勤続期間は短く契約のそういう仕方があることを理解する必要。
- 本人が望まれるケースはけっこう年数は短い。自立をしたいので、この会社で産業医のトータルの勉強をさせてもらいたいということで来られる方もいる。
- 短期間勤務した後に自立する方と、全く産業医を辞める人とどちらが多いかについては、医師の働き方もかなり関わる。厚労省の賃金構造基本統計調査でみると、医師の場合、勤続年数の逆数が転職の回数におよそなるが、40歳位までにだいたい7回職場を替える。色々な専門医制度や派遣等もあり、他の職種、例えば工場のエンジニアや建築士など、職場を変える頻度は生涯2~3回というのが平均だが、それらとはかなり異なった働き方であり、そうした問題が生じる。
- 契約などを意識しない代表的な職種が医師だと思う。高望みをしなければ、また自分はどこかに転職できるという意識はかなり持っている。あまり契約内容の有期とか無期にこだわっていないかもし

れない。金額だけは気にするが、どういう状況で働くかはあまり意識していないのではないかと。60歳を過ぎたあたりから年俸制などになり、そのへんを意識して契約内容も見られるようになる。

- 近年は「独立系産業医」などの形態も浸透しつつあり、様々な契約形態の存在について情報提供してもよいのではないかと。

6 企業側からみた産業医の採用

- 企業の採用担当者は医師の採用ばかりやっている専門職ではないので、医師が何回も転職しているという実態をよく知らず、前はこの企業にいて転職した、あるいはこんなに医療機関を替わっているという履歴書を見て「この人は大丈夫でしょうか」という心配をし、採用をためらう傾向もある。
大学や医師会等の医療機関側から企業側に、産業医や医師の採用や標準的な働き方はこういうもので、産業医はこういう職務をするものだという、少し啓蒙的な情報も充実させて発信していく必要がある。両者の情報の乖離を見ているとそう感じる。
- 給与の算出の仕方についても、多くの会社は色々な意味で積み上げ方式である。退職金は勤務年数により長く勤めた人が辞める時は「えっ、こんなに退職金をもらえるのか」と言われる。短い間の勤務を希望する方は、初めから退職金などをあてにされない。産業医になろうとする方は、その時もらえる金額でどうしても測ってしまう。勤務年数と会社のそのあたりの仕組みを考慮する考えは先生方にはない。公務員の経験や、大病院で勤務をされた方は、前の職場でそこは教わっていて、比較的スッと会社の中で産業医になってもらえる経験がある。
- 民間病院で年俸制になっているような場合、自分の給料をどのくらいにしてくださいという交渉ができることがある。それと同じ感覚で企業に、年俸はどのくらいにしてくださいといきなり交渉を持ちかける方がいる。複数の産業医を雇用している場合、前任や他の産業医との年俸のバランスや色々なところがあり、逆に交渉しても公務員の給与体系と同じようにできませんよということもある。また、まだ産業医が常勤でいたことがない企業だと、標準が分からないという悩みもある。嘱託産業医を雇用する時もその振れ幅が非常にある。
- (産業医の採用に長く従事しているが) 最初の頃の産業医の採用の仕方は、できるだけ長く勤務していただき、できれば社員と同じに定年までと思っていた。その後ずっと産業医の先生の採用に関わらせていただいていると、先生方の希望をどう叶えてあげるかという気持ちが自分の側にも出てくる。逆に言うとも医療関係の処遇を別個に作って、長く勤めていくとずっと上がっていくという考え方もたしかにあるが、ある程度入り口の敷居を上げて10年ぐらいをひとつの目途にする。そこを過ぎたらずっとお勤めになるという考え方をすれば、もちろん一般社員とは処遇体系は違うが、入り口を上げれば10年間ぐらいは頑張っただけだと思う。同じように企業で採用活動をしている人の中では、そういう考え方が最近の考え方かなという雰囲気はある。そういう意味では終身雇用を前提とした給与体系よりも、そういう考え方かなと思う。
- シニアドクターは、病院を60歳で定年で辞めて、産業医の専属に転向するという方も今後はかなり増えてくると思う。そうした事態に対する受け入れはどういう感じか。しっかりとした人であれば歓迎するのか、ある程度、年齢が若い人の方を採るのか、企業としてはどうなのか。
- 私の会社の例で申しあげると地域偏向性があり、常勤の産業医を雇えない場合、地元の医師会にお願いに行く。良い先生であれば、歳は関係なく常勤で毎日来てくださり、ずいぶん助けられている。近隣の支店なども面倒をみてくれるという非常に発展をされる先生もいる。60歳を過ぎてどこかで勤務が終わったので働きたいと産業医になった先生でも本人に意欲のある方とそうではない方は明らかにある。

- 他方、平気で勤務日を自分でコントロールし、社員が面談の予定を入れても来てくれない先生もいて、それでけっこう悩んだケースもある。良い先生は必ず、奪い合いというようなことはけっこう地域ではある。

7 産業医の業務量と適正人数

事業所調査(問3)「5年前と比べた産業医の人数の変化」の回答で、増えた事業所割合が「3,000人以上」40.4%、「1,000~2,999人」19.0%に対して、「300~499人」5.6%、「100~299人」2.3%などとなっていることに関して。

- 規模の大きいほど産業医の数が増えているのは、従業員の数が増え規模が大きくなるからか、メンタルなど規模の大小にかかわらず課題も増えているが、規模の大きいところで産業医の需要が高くなっていると言えるか。
- 産業医が従来やっていた仕事も、今回のストレスチェックなど時間のかかる仕事が増えている。産業医でなければできない仕事を区分けして見つけてあげようとするが、もっと産業医の数を増やしてあげないと仕事が回らない。業務のアウトプットもしたいが、そこが難しく産業医を増やしたいという会社は増えている。
- 従業員1,000人で産業医は1人では、とても回らないと思う。
- 多くの会社に聞くと、多分やれるという回答が多いと思う。私の会社も従業員が1,200人で産業医を1人置こうかとか、だいたい業務量を見ながら、そのくらいの規模までは持って行きたいと、そういう目安を持たれた会社はけっこうたくさん出てくると思う。ただ、3,000人を超えたら2人というのは、とても現実的ではない。

8 産業看護職などスタッフとの連携の充実

個人調査(問3-2)「充実した産業医活動を行うための重要事項」について、「産業看護職の雇用」「産業看護職との十分な活動に間の確保」を「非常に重要である」と回答した割合がそれぞれ32.4%、25.3%であることに関して。

- この調査結果は、産業保健活動としてやるべきことが、1人だけ専属産業医を置いてもできない、産業保健部門のスタッフを置いてくれないとできないということが如実にこの結果に出ていると思う。
- かつてのような労務管理について、人事・労務で業務のやり方が変わってきていて、適応能力が高い産業医の先生方には昔の労務管理要素の仕事が、回っていつているケースもある。したがって余計に時間がかかる仕事が増えている。
- 健康管理で一人々の傷んだ人を見ていると、そういうところに踏み込んで健康管理をしないと回らないケースが増えている。その意味でも、先生方の時間をとる仕事は増えている。放っておくと「何でもかんでも産業医の先生に」となる。
- 事業主側が産業保健部門について、産業医の先生方を地域や色々な事情から採用しにくい場合、他の産業保健職は無期雇用でずっといて事業所の健康情報など蓄積している。産業医も必要だが産業保健スタッフを人材として重視したいという考え方はあるか。

- 今回の調査でも勤務地を大事にしていたが、産業医の先生方を2人採りたくても地域によって難しい場合、業務設計をして、業務をできるだけ細分化して、保健師さんに任せる仕事、衛生管理者に落とせる仕事を増やしていく。本当に産業医の先生でなければできない仕事を抜いていく。そうして保健師、衛生管理者の配置を逆転させるということは、やらざるを得ないのでやっている。
- 産業医の全体の業務量の増加について、この調査の設計では業務量の増加を読み取れない。ただ、高齢化の影響もあるのではないかと。従業員の平均年齢が30代の大規模事業所では、産業医1人で2千数百名いても十分に回せると言われるが、平均年齢が40歳を超えている同じ規模だと、疾病を抱えている方、復職の判定等がかなり増えており、年齢構成等による要因がそこにはあるのではない。法律や面接などの要件以外にもあると思う。
- 小規模事業場では実質的にニーズが増えており、平均年齢が高くなっている。今後数十年はそういう方向に向かって行く。少子・高齢化が進み、高齢でも働く人が増える時は、やはり支援のシステムは増える。

9 産業医選任のための紹介業・派遣業の質の担保は今後の課題

- 産業医を選任するための情報を提供してもらう先に医師会等の名前が出ているが、どういう契約の形で勤務をするかノウハウなどは医師会にあるか。
- そういう仲介をする紹介業や派遣業が出始めており、そのパーセンテージも高くなっている。
- それにより双方のニーズや質や報酬がそれで保たれているか、不当な中抜きではないかという話もある。業務の質が契約前に言われていたことと違う、業務の質の担保ができないという問題もある。それを管理、あるいは質の担保をする業界団体のようなものもない。そういうところの調査を、今後、課題としてできないか。
- 実際に紹介業などを利用することがあるが、たとえば従業員が300人の場合、30分の執務でいくらかというように、30分で何ができるのかというような求人がたくさん来る。本当に質は担保できてないと思う。何か丁寧にできないか。
- 契約について、雛型を用意している医師会もある。業務内容には、労働安全衛生規則第14条の規定のようなざっくりとした内容しか書かれていないので、何をどこまでやるかが不明瞭な契約が結ばれて、一生懸命にやってくれる先生に当ればまだ良いが、不真面目な先生だと何もやってくれない。そういうことが温床になっている。そもそも月に1回来ることも書いていないので、十分に事業場に足を運んでくれないということが横行してしまう原因になっているのではないかと。

10 「その他」について

〔 事業所調査(問4)「産業医活動で強化したい分野」の回答で、多くはないが「その他」4.5% 〕
 〕 となっていることに関して。

〔 個人調査(問2-7)「産業医として選任された経路」の回答で、「その他」が29.8%となっ 〕
 〕 ていることに関して。

- 強化したい事なし及び該当なしが6件、ポジティブ・メンタルヘルス対策3件、メンタルヘルス計画の策定、メンタルヘルス不調者の家族との連携、禁煙指導、退職者へのフォロー、など各1件の回答を得た。

- 「その他」の内容を確認すると、個人調査の場合などはどこか他の選択肢にほぼほぼ当てはまるというものが、実際にはある。
- 個人調査の産業医の経路の「その他」は、業種の中のO 教育学習支援業、P 医療、福祉関係が20件と多い。次いで既に産業医であったものに対するグループ企業からの依頼が10件である。これらは兼担として産業医を依頼されて就いたというケースが多い。
- 別の調査の際、県立病院の医師から県の職員の産業医や、県の外郭団体である工業試験場等の産業医など、職務命令で兼担を命ぜられるケースがある。

11 地域別・業種別の分析

事業所調査（問6）東京都、神奈川県のみ採用容易が上回っている。1,000人以上の事業所は全ての地域で採用困難が採用容易を上回る。1,000人未満の事業所は北海道東北地方、関東（東京都、神奈川県以外）、東海地方で採用困難が採用容易を上回ることに関して。

事業所調査（問6）採用容易が採用困難を均衡あるいは上回るのは、サービス業、医療福祉業、教育学習支援業、金融保険業、卸売り小売業、運輸郵便業、建設業である。製造業では、採用困難が採用容易を大きく上回るとの回答が目立つことに関して。

- 一部試行的にやったが、「有料人材派遣業」や「有料人材紹介業」はかなり都市部に偏っている。地域別に、有効な手段というのがある程度言えるといい。それを示せば、企業や求職中の医師にも、どの情報提供の仕方がより効果的かという方向性は少し出せる。
- 紹介業者は全国をカバーしていると言うが、ここをお願いしますと言うと「そこは…」と言う。今後のルートとして質も含め違いが分かればと思う。

12 産業医の年齢による取り組みたい産業保健活動の違い

個人調査（問5-1）「産業医として今後取り組みたい活動」の回答で、「非常に取り組みたい」は、「健康診断や事後措置」38.5%、「メンタルヘルス対策」36.7%、「生活習慣病対策」31.0%などで、「人間工学的対策」10.5%、「リスクアセスメント対策」10.5%などとなっていることに関して。

- 「充実した産業医活動を行うために重要と考える項目」の性別による比較では、全体として女性の方が、点数を高く付けている方が多く、「職場の各部署管理監督者の産業保健への理解」「産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフの雇用」が重要だとする回答が高い得点であった。
- 「充実した産業医活動を行うために重要と考える項目」の年代による比較では、「職場の各部署管理監督者の産業保健への理解」「労働者個々人の産業保健への理解」「衛生管理者との十分な活動時間の確保」「事業者（経営者）の産業保健への理解」といった、職場の産業保健スタッフや経営層が産業保健を理解してくれることが重要だとする、得点が高かったのが、若い層に多かった。
- これまで産業医として取組んできた活動に関する性別による比較では、女性の方が、全体として高い得点を付けている傾向がみられた。特に「メンタルヘルス対策」「労働者の生活習慣病対策・保健指導」に関しては、女性の方が非常に高い傾向があった。

- 「今後、産業医として取り組みたい活動」に関する性別による比較では、女性の方がより高い得点を付けていた。とくに高い得点を付けていたのは「メンタルヘルス対策」「職場の喫煙対策」「治療と職業生活の両立支援」であった。
- マネジメントシステムや人間工学的対策は、事業場の産業保健活動として大事だと思うが、この分野は産業医ご自身が苦手な部分ではないかと思う。
- 個人差はかなりあると思う。最近、産業医の講習会でマネジメントシステム、リスクアセスメントの講義が増えている。興味を持たれる先生が多いという印象。
- 今後取り組みたいもので「リスクアセスメントの実施」以下は明らかに平均点が低い。もう少し分解すると違って来るかもしれない。
- これらは全体の中では低い。ただ今後やりたいという伸び率は高い。やはり優先度が高いのは、メンタルヘルス対策、過重労働対策、事後措置というところは常に高得点の状態、それは今後もやっていきたいという感じである。
- 「今後の取り組み」で「リスクアセスメントの実施」「有害物取扱い作業対策」「人間工学的対策」の「取り組みたい」というところの人数は、その上にあるものと変わらない。「非常に取り組みたい」にだけ差が出ている。これを見て、なるほどみなさんバランスの取れた考え方を意外に持っていてくれるなと思う。
- 優等生的な回答をしているという感じもある。ここに並んでいることは、やらなければいけないことだと考え、「取り組みたい」が多い。本当は「非常に取り組みたい」のところで判断すべきだと思う。
- これを常勤と非常勤で分けると、非常勤でも、今やりたいことは、100点は行かなくても90点以上にはなっている。優等生的と言えそうだが、このように意識しているのであれば、非常に興味深い。

13 人間工学的対策のニーズの高まり

（個人調査(問5-1)「人間工学的対策」について、「取り組んできた」「非常に取り組んできた」を合わせると、これまでは33.9%であるが、今後は61.7%に大幅に増えていることに関して。）

- 「非常に取り組みたい」という人がけっこういるということは、単なる優等生的なものではないということか。人間工学的対策は研修などあまりやられていない。
- たぶん腰痛だと思うが、具体的解決が見えないし講義もやりにくい印象はある。
- 高齢者対象で腰痛について、特定の業種とか、高齢者の多い職場では高さをこうすとか、椅子はこうすといったものはある。
- 製造業で再雇用などが多い企業でもある。私が産業医をしている事業場でも腰痛対策をお願いしますと言われる。では何をするかというところがちょっと難しい。
- 色々な企業も高齢者対策や、生活型災害の対策をどうするかと、だいぶ議論し対策をとるところは増えており、今後の講習会やニーズは高まるのではないか。
- 製造業だけでなく事務作業でも人間工学的なポイントはたくさんある。
- 今、会社では定年延長で労働確保の問題から、技術を持った方で、65歳、70歳までやりたい方には、そういうことをやらざるを得ない。また、女性がいなかったところに女性を配置するためにも、先生もっと考えてくださいと先生方に注文が出る。そうした注文を受けるために先生方が悩み、こういうものを勉強したいというニーズは、強くなっているのではないか。

会社の工学屋さんはモノを造るのは一生懸命やるが、この部分のニーズを誰が手掛けるかは大きいと思う。私の会社でも、腰痛防止のためにアシストロボットスーツを着せようかとか言っている。こういう議論が真剣にされるようになっていく。

- 特に採用難や継続して働いてもらいたいと経営側が思うようになれば、職場環境を改善していくニーズは強くなる。昔は社宅に風呂があれば良い会社と言われた。今の時代に要求されるものはある。採用で意図して現場を見てもらおうとする。
- 産業医大の色々な研修プログラムの中では、人間工学的部分は少ないか。人間工学で担当している講習と疾病的にみた人間工学的な講習とがある。THP、健康増進の一環として人間工学的にやっている部分が重なっている。

14 安全の問題・教育の場の問題

- 安全関係は、産業医のニーズとしてはまったくないか。高齢化で転倒災害の防止などはすぐにできるが、案外、そういう人材、専門家が減っている。
- 今、全社の産業医を巻き込んで入口から出口までの転倒防止対策を、産業医の先生方には安全の仕事でもあるということで、安全と健康管理の仕事をつつける良いテーマだと思ってやってもらっている。
- この調査では産業保健、産業医学の部門という形でやっているから、多くの会社が人事総務部門等に産業医が所属して、安全とはやや別の部門になっている傾向が強い。したがって安全に関してはこの調査とは別の調査で、安全の方たちの採用を増やしたいという傾向が出ていることはある。
- 安全について、社会人のための講座があり、社会人入学をさせたりしながらやっていて、いくつか採せば人材育成をしているところはあると思う。
- 人材育成について、年齢の高いところからの採用という話があったが、これからは医師の方もリカレント教育などもう1回キャリアチェンジするための教育の充実は、調査結果で、社内に教育や研修機会がないという事業所さんが多いので、そうした研修の充実は課題として提示していかなければいけないと思う。
- そういう機会の提供について、事業場側にはまったくそういう考えがない。

15 嘱託産業医の高年齢の偏りをどう解析するか

個人調査(問1-1)で年代別に「非常勤」の産業医割合をみると、30歳代32.4%、40歳代42.1%
に対して、60歳代55.1%、70歳代75.0%などであることにに関して。

- 嘱託産業医の年齢が高い層に偏っている。これは退職してから産業医になっているのか、それとも嘱託産業医をされている先生が高齢化してきているのか。これから大量に退職、引退をされていく時代に入っていくので需要が危ないという見方をするのか、需給の本質に関わる場所である。
- 勤続年数とクロスし、年齢の高い人は勤続年数が短い人だと、高齢者になってから参入してきていると読める。年齢の高い人で勤続年数が長いと、引退されると、そこがスッポリ空いてしまう。
- 別の産業医活動の調査をみると、年齢の高い方が多く、逆ピラミッド型になっていて、これが本当に供給側の特徴なのかと、危機感を持つ。
- 団塊の世代が抜けた後はどうするのか。
- 性別によって産業医活動に従事できる期間を比較すると女性の方が男性に比べて産業医活動に従事できる日数は多くなっているという傾向がある。

- 年代別の比較をすると産業医活動に従事できる累積日数は、若い方が比較的長い時間、多い日数を産業医活動に従事でき、高い年齢階層の方は従事できる日数が少ないという回答になっている。
- もう少し40代や50代の方たちが、色々な事業所等に入って嘱託産業医活動をしてもらうような工夫をしないとイケない。世代交代をしていかないと危ない。
- 全体で60歳や65歳で産業医に方向を変える部分がいちばん多く、40～60歳ぐらいで、産業医に進路を変更する人はあまり多くないのではないかと想像している。
- 特に常勤産業医と言うよりは嘱託産業医活動の方たちについてである。
- 業種の医療や教育を除き、常勤・非常勤産業医の年齢分布をみると、60歳代の先生は少なく、70歳代からいきなり増える。70歳になり子供に病院等を引き継ぎ、自分は少し余裕ができ新たに嘱託産業医活動を始めたという方が多いかなと思う。
- フルタイムで嘱託産業医という方もけっこういるか。そのあたりの考察が需給のところに大きく影響するのではないかなと思う。
- 受講者調査の中でも、産業医資格を取る方は、年齢的にも60代が結構いる。年齢とクロスしてどういう目的で資格を取ろうとしたのかを見られると、「今後何かの役に立つ」は若い人に多く、「非常勤産業医として就労するため」というのが、60代、70代にも多いということになると、新たにそうした年代と入所しようとしているということも分かるのではないかな。
- 産業医を希望しても職がないという現状もかなりある。そこでも年齢差があるかどうかは知りたい。マッチしない、職を求めているのにないということで、ニーズはあるのになぜそうなるかということ。

16 女性の産業医の就業実態

〔 個人調査(問1-1)で、女性の産業医は23%、年代別には40歳代が多い。 〕

- 結婚・出産を経て、非常勤で産業医をする人が30代、40代では相関しているのではないかな。もう少し年代が上がると臨床をセミリタイアし、余裕が出てきて嘱託産業医をする人が出てきているのか、そうした要因があるのではないかな。おそらく20歳代は産業医大出身者で、産業保健、或いは臨床だけやるという世代かなと思う。
- 女性については非常勤産業医の回答数が少なく、常勤産業医の回答は多かった。
- どの会社も産休などはしっかりしているので、むしろ女性の先生は、非常勤は望まれない。それは明らかに変わってきた。
- 産休明けになると長く続けてくれる。
- 女医さんがそういうことを意識してくれると産業医への志向は高まる。

17 産業医の働き方は相当多様になっている

- 多くの企業で複数の産業医がいるところでは、女性の産業医に来てもらい数を増やすという選択肢もある。首都圏は企業も多く、産業医の先生方もその地域にたくさんいる。人材紹介会社経由だと、いろいろな方がいる。病院を週に3日開院しているので、あとの2日は産業医ができないかという人もいる。あるいは、複数の産業医を掛け持ちすると今以上に収入が増えるので、産業医として、この会社で週に3日、あとの2日は別の会社で働くという方もいる。勤務の仕方も本当に色々なパターンがある。採用する側から見ると、ウチの事業所ではここが困っているので、その2日分の1日をここに出張してくれませんか、出張費用も出しますからと言っても、そういう方は逆にいっさい聞いてもらえない。産業医の先生方の働き方のパターンは、サラリーマンのパターンとはまったく違う。

- 複数の事業所で産業医の先生を雇う時には、全体をコントロールするのは、統括産業医の方がされるのか、事業所側でされるのか。
- 統括を名乗ってもらうかは別に、その会社でいちばん職位が高い先生にやってもらう。知人の紹介などと同じで、必ずそういう先生方を知っている方を入れて事務方と調整する。事務方がいくら回っても、地方の大学の医局ではなかなか難しい。
- 統括をする指導的な立場の産業医を、規模の大きな所では強く望んでいるのか。
- むしろ中堅企業の方が統括産業医を名乗って仕事をされる方が多い。私の会社もコンプライアンスの関係で、産業医の配置について常勤産業医をなぜ置かないのかと親会社の監査部門から言われ、自分たちで調達しなければいけない。
- 求職側のニーズは勤務地の地域性が強いが、需要側の方は地域性はなく、勤務の仕方が週に1日と細切れになっている人が多いのは、まるでアメリカの専門医が保険会社に雇用されていて月曜日は州のこちら側の勤務地に勤務して、火曜日と水曜日はここというように働いているのを見ているような印象を持つ。
- 日本でも交通の便はかなり良いので、そういうのは広がる方向ではないか。

18 有害物取扱い業務等があるリスクの高い事業所の産業医を増やすには

（個人調査(問5-1)、夏期講座受講者調査(問2-10) 今後取り組みたい活動のうち、「有害物取扱い作業対策」について、産業医は59.3%であるにも関わらず産業医希望者は37%と低い。一方、メンタルヘルス対策に今後取り組みたいとする産業医は77.6%に対し、産業医希望者は79.5%とほとんど差が無いことに関して。

- 製造業、建設業を中心に有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策は重要であるが、これは、産業医希望者にとってメンタルヘルス対策はイメージしやすいのに対し、有害物取扱い作業対策はイメージしにくいこともあろうが、研修で有害物取扱い作業に取り組む産業医の専門性、魅力を十分伝えきれていないのではないか。
- 有害業務取扱い対策は、法定の対策となっているため、いきなり法令説明から入るため講義の入り口で興味が失せているのではないか。
- 医師は個別の患者さんや社員に対応することは入り込みやすいが、作業場とか作業からだとなかなかなじみがない。

19 統計調査では見えない課題

- 開業産業医というスタイルや統括産業医として全国を飛び回っている先生もいる。事業所ごとの調査では、そこが横断的には見えない。今後、働き方や会社のコンプライアンスの問題については、統計からだけではわからない。
- コンプライアンスの問題があるから本社が募集するような傾向が出てくるとか、そうした産業医の募集に関するご意見、報酬についてはこういう問題があるというレポート、この統計結果を解説するようなレポートがあればと思う。
- この場に出た意見は議事概要という形でまとめるが、それを企業のコンプライアンスの問題から産業医の選任をしているというところまでは意見としては書けるとしても、根拠あるものとしてレポートとしてまとめるには、それを裏付ける、あるいは横断的なものが共通するものとしてないと、最後の課題や提言にしても書けない部分があると思う。こういう意見があったという記述は報告書でもで

きると思うが、そこまでではないか。さらにそういうものが共通した課題として汲み取れるかということになると、もう一つ何か調査なりをしていかないと委員会として責任あるものとしては出していないと思う。

- 来年度へこうしたことを調査するように提言という形のまとめになるか。
- それは検討課題ぐらいか。来年度に検討できるかどうかについては、けっこう方法論的に難しいかもしれない。

附 属 资 料

産業医の採用と勤務に関する調査

一 事業所調査票一

この調査票は、統計や分析以外の目的に使用することはありませんので、事実を率直にご記入ください。調査対象は貴事業所です。企業全体ではなく当該事業所に関するお答えください。複数の事業所をご担当の場合は、主要な1事業所についてお答えください。

この調査票は時にことわりのない限り、平成29年6月30日現在の状態についてご記入ください。ご回答は回答票に記入していただき、同封の返信用封筒で平成29年9月11日までにご返送ください。なお、調査票はご返送いただく必要はありません。

回答は1から順に記入していただきますが、問に対する答えによって番号が飛ぶ場合があります。その場合は、該当する番号を選んで回答票にご記入ください。太枠で囲んでいる番号等を回答票の欄にご記入ください。その他や自由記入の括弧()内には、具体的に内容をご記入ください。

【事業所に関する事項】

1. 貴事業所の所在地都道府県、業種、常用労働者数についてお答えください。
都道府県名()
業種について該当するアルファベットを選択し、回答票にご記入ください。

A	農業、林業	K	不動産業、物品賃貸業
B	漁業	L	学術研究、専門・技術サービス業
C	鉱業、採石業、砂利採取業	M	宿泊業、飲食店
D	建設業	N	生活関連サービス業、娯楽業
E	製造業	O	教育学習支援業
F	電気・ガス・熱供給・水道業	P	医療、福祉
G	情報通信業	Q	複合サービス事業（協同組合、郵便局）
H	運輸業、郵便業	R	サービス業（他に分類されないもの）
I	卸売業、小売業	S	公務（他に分類されるものを除く）
J	金融業、保険業	T	分類不能の産業

平成29年6月30日現在の常用労働者数の番号を選択し、回答票にご記入ください。

1	50人未満	4	300～499人	7	3,000人以上
2	50～99人	5	500～999人		
3	100～299人	6	1,000～2,999人		

【産業医所属部門・産業保健部門の現状と業務見通し】

貴事業所の産業医所属部門・産業保健部門の現状と業務見通しに関するお答えください。

2. 現状の産業保健部門の業務見通しに関して該当する番号を選択し、回答票にご記入ください。

1	業務量が現体制を上回っている
2	おおむねバランスを保っている
3	人員過剰あるいは業務過小である

3. 平成29年6月30日現在の産業保健部門の職員数と5年前と比べた人数の変化、今後の増員希望数についてお答えください。(衛生管理者や作業環境測定士などが別部門所属の場合は、0人とご記入ください。)5年前と事業所従事者数等の状況が著しく異なる場合は、5年前と比べた人数の変化欄に斜線を引き、欄下概況変化を回答票にご記入ください。

総数	現員数		5年前と比べた人数の変化		増員希望数	
	常勤	短時間・兼担	減・変化なし・増	常勤	短時間・兼担	
職種内訳	人	人		人	人	人
産業医	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
看護師	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
保健師	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
作業環境測定士	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
衛生管理者	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
心理職(産業カウンセラー等)	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
事務担当者	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人	人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人	人

(概況変化:)

4. 今後、産業医業務・産業保健分野業務で活動を強化したいと考えている分野について、次の中から該当する番号を全て選択し、回答票に○をつけてください。

1	健康診断の実施に関すること	9	メンタルヘルスに関する相談
2	健診結果に基づく事後措置の指導	10	ストレスチェックの実施に関する相談
3	健康管理計画の企画・立案の指導、助言	11	労働者の健康情報保護に関する相談
4	健康相談・保健指導の実施	12	職場巡視
5	労働者の健康障害の原因調査	13	治療と職業生活の両立支援
6	作業環境に関する医学的な評価	14	病休後の職場復帰判断
7	衛生委員会への参画	15	健康経営への参画、指導
8	長時間労働者への面接指導の実施	16	その他()

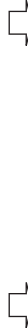
常勤は雇用身分や形態、専属選任の別は問いません
短時間・兼担は雇用形態を問わず、常勤ではないものです。

[産業医の退職・転勤・契約者変更]

5. 平成 29 年 6 月 30 日までの 2 年間に産業医の退職・転勤あるいは契約者変更はありましたか？

該当する番号を選び、回答票にご記入ください。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----



5-1-1 ~

5-2-1 ~

5-1-1. 該当の産業医の退職・転勤あるいは契約者変更理由はどのようなものですか。

該当する番号を 1 つ選び、回答票にご記入ください。(複数異動した場合は最も直近の産業医についてお答えください。)

1	定年、あるいは契約満期での退職
2	医療機関（病院、診療所）への転勤
3	他企業へ産業医としての転勤
4	病气、介護、出産、育児等の理由による退職
5	勤務時間帯、頻度等の勤務時間・業務量が合致しないことによる退職
6	双方の希望俸給・契約額が合致しないことによる退職・契約終了
7	自社・協力会社内の転勤
8	不明
9	その他 ()

5-1-2. 該当の産業医の退職時等の年齢区分は次のうちどれですか。該当する番号を 1 つ

選び、回答票にご記入ください。

1	20 歳代	3	40 歳代	5	60 歳代
2	30 歳代	4	50 歳代	6	70 歳以上

5-1-3. 該当の産業医の勤続年数は次のうちどれですか。該当する番号を 1 つ選び、

回答票にご記入ください。

1	1 年未満	3	3~5 年	5	10~14 年
2	1~2 年	4	6~9 年	6	15 年以上

5-1-4. 後任の産業医選任で苦慮されたことはどのようなことですか。次の中から該当する番号を全て選び、回答票にご記入ください。

1	後任の選任に困難はなかった
2	どこに募集をかけてよいか分からなかった
3	妥当な俸給水準がわからなかった
4	妥当な勤務量・業務量がわからなかった
5	妥当な選考基準がわからなかった
6	応募者がなかなかみつからなかった
7	選任後に業務を指導できる人がいなかった
8	その他 ()

5-2-1. 現産業医の勤続年数について該当する番号を 1 つ選び、回答票にご記入ください。

(産業医が複数所属している場合最短のものをお答えください。)

1	1 年未満	3	3~5 年	5	10~14 年
2	1~2 年	4	6~9 年	6	15 年以上

[産業医の採用、選任契約]

6. 近年、貴事業所で産業医を確保する場合、人材確保は容易と考えていますか。容易である場合は 1、また困難である場合は 2 と回答票にご記入ください。また、それぞれの理由をご記入ください。

1. 容易である

その理由は次のうちどれですか。該当する番号を 1 つ選び、回答票にご記入ください。

1	医療人材を事業所あるいは社内に有している
2	産業医・産業保健業務の委託先がある
3	医師会から紹介を受けられる
4	大学から紹介を受けられる
5	有料人材紹介業がある
6	健診機関、医療機関等から人材派遣がある
7	業務縮小傾向にあり、人材確保の必要がない
8	退職見込みがないため
9	その他 ()

2. 困難である

その理由は次のうちどれですか。該当する番号を1つ選び、回答票にご記入ください。

1	地域的に採用が難しい
2	人材確保のルートがない
3	業務内容や業務量、勤務時間等で折り合いがつかかない
4	処遇面で折り合いがつかかない
5	予算確保が困難
6	事業所が望む専門能力を有する産業医がみつからない
7	応募者がなかなかみつからなかった
8	その他 ()

7. 産業医の採用あるいは選任ルートに関して、利用した手段全てに○（うち実際に採用できた手段に全てに◎）を、今後整備を図ればもっと業務展開上有効と思われる手段全てに○を回答票にご記入ください。

	利用した手段	整備・充実を望む手段
1.	前任者からの紹介	
2.	社内、関連会社産業医の共同選任	
3.	事業者の友人や縁故からの紹介	
4.	地元の医師会からの紹介	
5.	地元大学の医局等のネットワーク	
6.	有料人材紹介業	
7.	有料人材派遣業	
8.	求人サイトへの登録	
9.	産業医科大学への求人依頼	
10.	その他 ()	

8. 産業医の採用において困る点は何ですか。該当する番号を1つ選び、回答票にご記入ください。

1	希望賃金の不一致
2	希望労働時間(総量、頻度、曜日や時間帯)の不一致
3	希望業務内容の不一致
4	希望業務能力の不一致
5	産業医の事業所内での職務上の地位取り扱い
6	事業所間の業務手続きや業務内容の統一に関すること
7	その他 ()

[産業医に対する採用後の社員教育・職務能力向上、貴事業所が望む業務支援]

9. 採用した産業医の職務能力向上にはどのような能力向上機会がありますか。該当する番号を1つ選び、回答票にご記入ください。

1	社員研修・役職者研修における研鑽 (服務規程、業務や組織に関する研修)
2	産業保健組織内での研鑽
3	研究日・研修日を設け外部機関で研鑽
4	企業グループや業界団体における研鑽
5	産業保健に係わる各種研修会の利用
6	事業所としての機会附与はない、該当なし
7	その他 ()

10. 産業保健活動の支援を受ける先を持っていますか、またあれば利用したいですか？ それぞれ該当するものを回答票欄に○を記入してください。

	現在の支援元	利用の希望
1.	関連会社や企業グループの支援	
2.	業界団体の支援	
3.	地元医師会・地域産業保健センターの支援	
4.	都道府県産業保健総合支援センターの支援	
5.	専門分野に関する委託やコンサルタント業	
6.	一部業務の委託	
7.	業務すべての委託	
8.	その他 ()	

11. 今後の産業保健部門の運営には、どのような機能の向上や確保が必要と考えますか。該当する番号を1つ選び、回答票にご記入ください。

1	業務拡大にともなう人材確保
2	指導的役割を負う者の人材確保
3	外部委託先の拡充や確保 (嘱託先選択肢の多様化)
4	事業所規則や業務内容への精通
5	予算確保や企画運営等の能力
6	経営についての理解
7	臨床医学の能力向上
8	その他 ()

1 2. 今後の産業保健活動を充実する場合に大事だと考えている事項は次のうちどれですか。
該当する番号を1つ選び、回答票にご記入ください。

1	人材確保
2	業務効率の向上
3	業務手順書や指針等の改善
4	産業医等の業務内容の他部門への理解
5	労働者個々人の理解
6	研修機会の充実
7	産業医の自己研鑽の充実
8	企画立案や成果報告能力の向上
9	その他 ()

以上で質問は終わりです。
ご意見等ありましたらご記入ください。

ご参加いただきありがとうございました。

回答説明書 (産業医の採用と勤務に関する調査 一事業所調査票一)

1、3、7の設問に関して、具体例を挙げて説明しておりますので、ご参考ください。

この調査票は、統計や分析以外の目的に使用することはありませんので、事実を正確にご記入ください。調査対象は貴事業所ですので、企業全体ではなく当該事業所に限ってお答えください。複数の事業所をご担当の場合は、主要な1事業所についてお答えください。

【事業所に関する事項】

1. 貴事業所の所在地(都道府県、業種、常用労働者数についてお答えください。

都道府県名 ()

業種について該当するアルファベットを選択し、回答票にご記入ください。

A	農業、林業	K	不動産業、物品賃貸業
B	漁業	L	学術研究、専門・技術サービス業
C	鉱業、採石業、砂利採取業	M	宿泊業、飲食店
D	建設業	N	生活関連サービス業、娯楽業
E	製造業	O	教育学習支援業
F	電気・ガス・熱供給・水道業	P	医療、福祉
G	情報通信業	Q	複合サービス事業 (協同組合、郵便局)
H	運輸業、郵便業	R	サービス業 (他に分類されないもの)
I	卸売業、小売業	S	公務 (他に分類されるものを除く)
J	金融業、保険業	T	分類不能の産業

3. 平成29年6月30日現在の産業保健部門の職員数と5年前と比べた人数の変化、今後の増員希望数についてお答えください。(衛生管理者や作業環境測定士などが別部門所属の場合は、0人とご記入ください。)5年前と事業所従事者数等の状況が著しく異なる場合は、5年前と比較した数の変化欄に斜線を引き、欄下期況変化を回答票にご記入ください。

職種	現員数		5年前との人数の変化		増減率(%)	
	人	人	人	人	増	減
総数						
職種内訳						
産業医						
看護師						
保健師						
作業環境測定士						
衛生管理者						
心理職(産業カウンセラー等)						
事務担当者						
他 ()						
他 ()						
他 ()						

(概況変化:)

業種および従事者数をもとに貴事業所を選定しておりますので、貴社全体ではなく貴事業所に関する調査票が送られてきた事業所で複数の事業所の産業医業務あるいは衛生委員会業務をまとめて運営している場合は、主要な1事業所についてお答えください。

常用労働者は、「①正社員・正職員：事業所で定めた1週間の所定労働時間で働いており、期間を定めずに雇用している人あるいは1か月以上の期間を定め雇用している人」に関する人数を、②正社員・正職員以外の契約社員・嘱託・パート・アルバイトなどに関しては8時間換算雇用者人数を、③臨時雇用者に関しては8時間換算雇用者人数を、合計してください。(端数は切り上げ)」

常用雇用者のパート・アルバイト全員の1日の延べ労働時間を8時間で割った値を記入してください。

【例】パート・アルバイトなどの合計が6人で、3時間が3人、5時間が1人、6時間が2人の場合
 $(3時間 \times 3人) + (5時間 \times 1人) + (6時間 \times 2人) = 26時間$
 $26時間 \div 8時間 = 3.25 \rightarrow 4人$

業種は日本標準産業分類の大分類を表示しております。当該事業所で行っている事業の内容からお選びください。複数の事業を行っている場合は、経済センサス調査と同様に、過去1年間の収入金額又は販売金額の最も多い事業からお選びください。

大学や病院・診療所に勤務する医師で、他に主たる業務があるものは短時間・兼任に該当します。

総数をお答えいただき、下の職種内訳を記載してください。

産業医の常勤は、雇用身分や雇用形態(社員採用であるか嘱託契約であるか等)、労働安全衛生法上の専属・非専属の別は問わず、常用の雇用形態のもの。短時間・兼任は雇用形態を問わず、常勤ではないものです。

主たる職務が何であるかで、職種内訳を記載してください。

【例】内科専門医の産業医だが、貴事業所での職務内容が診療ではなく産業医業務である場合は「産業医」です。保健師資格を有する衛生管理者も、衛生管理者の職務が主であるか、又は保健師の職務が主であるかで判断してください。

産業保健部門自体がなく総務部等や生産部門等に担当がいるのみの場合は、すべての項目の常勤が0人、産業医庶務を行う担当者に関して、短時間・兼任の人数をご記入ください。

心理職は産業カウンセラーや臨床心理士等を指しております。

産業医として選任していない内科医、精神科医、外科医等を産業保健部門として雇用している場合は、他欄に「他(内科医)」としてご記入ください。

5年前の回答が困難な具体的な内容を記入してください。

【記載例】会社が創業前、成長し人数規模拡大、従事者規模縮小、事業所移転等

記入例

	現員数		5年前と 比べた人数の変化	増員希望数	
	常勤	短時間・兼担		常勤	短時間・兼担
総数	0人	5人	減・変化なし・増	0人	0人
職種内訳	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
産業医	0人	1人	減・変化なし・増	0人	0人
看護師	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
保健師	0人	3人	減・変化なし・増	0人	0人
作業環境測定士	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
衛生管理者	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
心理職(産業カウンセラー等)	0人	1人	減・変化なし・増	0人	0人
事務担当者	0人	1人	減・変化なし・増	0人	0人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人

(概況変化: 3年前に他所より3事業所が合併し当所に開所)

	現員数		5年前と 比べた人数の変化	増員希望数	
	常勤	短時間・兼担		常勤	短時間・兼担
総数	2人	3人	減・変化なし・増	0人	0人
職種内訳	1人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
産業医	1人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
看護師	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
保健師	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
作業環境測定士	0人	1人	減・変化なし・増	0人	0人
衛生管理者	0人	0人	減・変化なし・増	0人	0人
心理職(産業カウンセラー等)	0人	1人	減・変化なし・増	0人	1人
事務担当者	0人	1人	減・変化なし・増	0人	0人
他(内科医)	0人	1人	減・変化なし・増	0人	0人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人
他()	人	人	減・変化なし・増	人	人

(概況変化:)

5-1-1. 該当の産業医の退職・転勤あるいは契約者変更理由はどのようなものですか。
該当する番号を1つ選び、回答票にご記入ください。(複数異動した場合最も直近の産業医についてお答えください。)

1	定年、あるいは契約満期での退職
2	医療機関(病院、診療所)への転職
3	他企業へ産業医としての転職
4	病気、介護、出産、育児等の理由による退職
5	勤務時間短縮、頻度等の勤務時間・業務量が合致しないことによる退職
6	双方の希望供給・契約額が合致しないことによる退職・契約終了
7	自社・協力会社内の転勤
8	不明
9	その他()

病院や医局等の都合による医師交代は「1」に該当します。

「ストレスチェック対応のため専門性高い医師に契約を変更」
「化学物質対策、電離放射線対策に詳しい医師に契約変更」
など具体的に記載してください。

7. 産業医の採用あるいは選任ルートに関して、利用した手段全てに○(うち実際に採用できた手段に全て◎)を、今後整備を固めたいと思われれば◎と業務展開上有効と思われる手段全てに◎を回答票にご記入ください。

	利用した手段	整備・充実を望む手段
1.	前任者からの紹介	◎
2.	社内、関連会社産業医の共同選任	◎
3.	事業者の友人や縁故からの紹介	○
4.	地元の医師会からの紹介	○
5.	地元大学の医局等のネットワーク	○
6.	有料人材紹介業	○
7.	有料人材派遣業	○
8.	求人サイトへの登録	○
9.	産業医科大学への求人依頼	○
10.	その他()	

産業医の採用と勤務に関する調査

一 産業医 個人調査票一

この調査票は、統計や分析以外の目的に使用することはありませんので、事実を率直にご記入ください。この調査票の対象は、先に事業所調査をお願いした事業所に選任されている産業医の皆さまです。複数の事業所をご担当の場合でも、この調査票を渡された事業所の産業保健活動等を主に念頭におき、お答えください。この調査票が送付された事業所に**複数名の産業医が選任されている場合は、産業医業務の主導的役割を担う産業医1名**をお選びいただき、ご回答いただくようになっています。回答には**10分程度**を要します。

この調査票は特にことわりのない限り、平成29年6月30日現在の状態についてご記入ください。**ご回答は回答票に記入していただき、同封の返信用封筒でそのまま返送ください。提出は平成29年9月11日までにお願いいたします。**なお、調査票はご返送いただく必要はありません。

回答は1から順に記入していただきますが、該当する番号を回答票にご記入ください。その他や自由記入の括弧（ ）内には、具体的に内容をご記入下さい。回答できない項目があれば無理に回答する必要はありません。

1. ご自身について

1-1. 性別、年齢について該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

性	1 男性	2 20歳代	3 40歳代	5 60歳代
別	2 女性	4 30歳代	4 50歳代	6 70歳以上

1-2. 現在、お持ちの産業医に関連する資格を教えてください。該当する番号を全て選び、回答票に○をつけてください。

1	日本医師会認定産業医
2	労働衛生コンサルタント
3	日本産業衛生学会専門医・指導医
4	産業医科大学基本講座修了認定（産業医ディプロマ）
5	社会医学系専門医・指導医
6	大学にて労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授、常勤講師、または経験者
7	産業医の資格の取得修了証
8	その他（ ）

2. (この調査票を渡された) 事業所における産業保健活動などに関する質問

2-1. 当該事業所における産業医勤務年数はどのくらいですか。該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	1年未満	3	3～5年	5	10～14年
2	1～2年	4	6～9年	6	15年以上

2-2. 他事業所も含め、これまでの産業医としての経験年数はどのくらいですか。該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	1年未満	3	3～5年	5	10～14年
2	1～2年	4	6～9年	6	15年以上

2-3. 当該事業所への産業医出席頻度はどの程度ですか。最も近い番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	週4日以上	3	週1～2日	5	月1日
2	週3日	4	月2～3日	6	その他（ ）

2-4. 現在、あなたが産業医（常勤・非常勤）として選任されている事業所は、全部で何カ所ありますか。事業所数を回答票にご記入ください。

カ所

2-5. 現在、あなたが産業医活動（常勤・非常勤）に従事できる最大累積日数は1カ月当たりどのくらいですか。最も近い番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	月1日未満	3	月4～7日	5	月12～20日
2	月1～3日	4	月8～11日	6	月21日以上

2-6. 当該事業所における勤務形態は次のどれですか。該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	常勤（フルタイム、専属、週3日以上勤務等）
2	非常勤（短時間、嘱託、兼担等）

*常勤：雇用身分や形態、専属選任の別は問いません。

*短時間・兼担：雇用形態を問わず、常勤ではないものです。

2-7. 当該事業所へ産業医として選任された際の経路について、次の中から該当する（主要な経路）番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	出身大学からの紹介
2	医局からの紹介
3	医師会からの紹介
4	医師紹介幹旋会社、求人情報誌・求人サイト
5	企業外労働衛生機関の紹介
6	知人・縁故による紹介
7	その他（ ）

2-8. 当該事業所との産業医契約について、該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	あなたと企業間で正規職員として労働契約を結んでいる。
2	あなたと企業間で短時間正規職員（短時間正社員）として労働契約を結んでいる。
3	あなたと企業間で有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる。
4	労働衛生コンサルタント事務所の開業はしていないが、あなたと企業間で業務委託契約を結んでいる。
5	自ら労働衛生コンサルタント事務所を開業しており、企業と直接契約している。
6	労働衛生関連機関（企業外労働衛生機関/産業医業務委託会社/産業医事務所等）と企業間で業務委託契約が結ばれており、労働衛生関連機関からの業務命令で出務している。
7	企業グループ内の健保や企業立病院等と企業間で業務委託契約が結ばれており、企業グループ内の健保や企業立病院等からの業務命令で出務している。
8	企業グループ外の医療機関（病院・診療所）と企業間で業務委託契約が結ばれており、医療機関からの業務命令で出務している。
9	その他（ ）

3. 産業医の職務を行う上で重視する（した）条件に関する質問

3-1. 産業医の職務を行う上で、以下の項目をどの程度、重視しますか（しましたか）。

イ. 勤務地	1	2	3	4	5
ロ. 業種（事業場の業務内容）	1	2	3	4	5
ハ. （勤務する）事業所の規模	1	2	3	4	5
ニ. 企業全体（グループ）の規模	1	2	3	4	5
ホ. 給与（報酬）	1	2	3	4	5
ヘ. 勤務日数・勤務時間	1	2	3	4	5
ト. 有給休暇や研究日の取得	1	2	3	4	5
チ. 職責・職位	1	2	3	4	5
リ. 産業保健スタッフの数	1	2	3	4	5
ス. 事業所の産業保健活動に対する理解	1	2	3	4	5
ル. （日本産業衛生学会等の）指導医による指導が受けられる	1	2	3	4	5
ワ. 事業所が求める産業医の専門性や業務内容	1	2	3	4	5
ヲ. 医学研究への協力	1	2	3	4	5
カ. その他、重視することがあれば教えてください。	（ ）				

3-2. 充実した産業医活動を行うために、以下の項目についての程度、重要（必要）と考えていますか。

		全く重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	まあ重要である	非常に重要である
イ. 産業医の十分な活動時間の確保		1	2	3	4	5
ロ. 衛生管理者との十分な活動時間の確保		1	2	3	4	5
ハ. 産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）		1	2	3	4	5
ニ. 産業看護職との十分な活動時間の確保		1	2	3	4	5
ホ. 産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）		1	2	3	4	5
ヘ. 事業者（経営者）の産業保健への理解		1	2	3	4	5
ト. 職場の各部署管理監督者の産業保健への理解		1	2	3	4	5
チ. 労働者個々人の産業保健への理解		1	2	3	4	5
リ. 産業保健スタッフ向けの研修の受講機会		1	2	3	4	5
ス. 従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会		1	2	3	4	5
ル. その他、充実した産業医活動を行うために重要であると考える項目があれば、教えてください。	（ ）					

*イ〜ヌの各々の項目について、「全く重要でない」は1を、「非常に重要である」は5を選択し、回答票に○をつけてください。

3-3. 産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報について、優先度の高い項目の番号を3つまで選び、回答票にご記入ください。

1	事業所内の健康管理情報
2	他社の労働衛生対策事例（好事例）
3	法令はじめ制度等に係る基本情報
4	近隣の医療機関情報
5	同一企業内の他事業所の健康管理情報
6	社外の各種研修に関する情報
7	（産業医が参加可能な）社内の各種研修に関する情報
8	産業医学をはじめとする学術研究に関する情報
9	その他、産業医活動を行う際に取得したい情報があれば、教えてください。
（ ）	

3-4. あなたが充実した産業医活動を行ったり有益な産業保健情報を取得するために、必要な産業保健関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、重要度の高い項目の番号（積極的に活用したい項目の番号）を3つまで選び、回答票にご記入ください。

1	地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用
2	都道府県産業保健総合支援センターとの連携やその利用
3	同一企業内の他事業所の産業医との連携
4	同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）との連携
5	日本産業衛生学会の利用
6	関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携
7	産業医科大学の利用
8	労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生衛科学研究所など）の利用
9	健康診断・健康情報の管理システム
10	産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の管理システム
11	自社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み
12	その他（ ）

4. 産業医として選任される際の紹介経路に関する質問
 4-1. 今後、産業医として選任される際、利用したい経路はどれですか。該当する番号を全て選び、回答票に○をつけてください。

1	出身大学からの紹介
2	医局からの紹介
3	医師会からの紹介
4	医師紹介斡旋会社・求人情報誌・求人サイト
5	企業外労働衛生機関の紹介
6	知人・縁故による紹介
7	その他、産業医として選任される際に、利用したいと考えている経路があれば、教えてください。

5. 実際の産業医の活動内容に関する質問

5-1. 産業医として以下の活動にこれまでどの程度取り組んできましたか。また、今後のどの程度取り組みたいと考えていますか。それぞれお答えください。

	これまで	今後
*イ〜ワの各々の項目について、これまでに「全く取り組んでいない」は1を、「非常に積極的に取り組んできた」は5、「非常に積極的に取り組んできた」は1を、「非常に積極的に取り組んできた」は5、「非常に積極的に取り組んできた」は1を、「非常に積極的に取り組んできた」は5を選択し、回答票に○をつけてください。		
イ. 労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ロ. リスクアセスメントの実施	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ハ. 労働衛生教育・従業員の健康教育	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ニ. メンタルヘルズ対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ホ. 過重労働対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ヘ. 有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ト. 人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
チ. 労働者の生活習慣病対策・保健指導	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
リ. 職場の喫煙対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ス. 物理的要因（暑熱・騒音等）対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ル. 健康診断の実施や事後措置に関すること	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ヲ. 治療と職業生活の両立支援	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ワ. その他、取り組んできた活動があれば教えてください。	()	()
カ. その他、今後取り組みたい活動があれば教えてください。	()	()

5-2. 産業医活動にどのようないやいや魅力を感じていますか。自由に記述してください。

以上で質問は終わりです。ご参加いただきありがとうございます。

回答説明書（産業医の採用と勤務に関する調査 ー産業医 個人調査票ー）

1-2、2-6、2-7、2-8、3-4、5-1の設問に関して、具体例を挙げて説明しておりますので、ご参考ください。

1-2. 現在、お持ちの産業医に関連する資格を教えてください。該当する番号を全て選び、回答票に○をつけてください。

1	日本医師会認定産業医
2	労働衛生コンサルタント
3	日本産業衛生学会専門医・指導医
4	産業医科大学基本講座修了認定（産業医ディプロマ）
5	社会医学系専門医・指導医
6	大学にて労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授、常勤講師、または経験者
7	産業医の資格の取得修了証
8	その他（ ）

経過措置の産業医（平成10年9月30日において産業医としての経験年数が3年以上である者）などが該当します。

その他の欄には、国家・公的・民間資格（衛生工学衛生管理者、産業カウンセラーなど）の資格をご記入ください。

2-6. 当該事業所における勤務形態は次のどれですか。該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	常勤（フルタイム、専属、週3日以上勤務等）
2	非常勤（短時間、嘱託、兼担等）

*常勤：雇用身分や形態、専属連任の別は問いません。

*短時間・兼担：雇用形態を問わず、常勤ではないものです。

企業に常勤勤務として雇用されていても、調査票を受け取った事業所へは週2日以下しか勤務してない場合は非常勤としてください。例えば同一企業内の多数の中小規模分散事業所を常勤で担当する産業医や、常勤勤務している別の事業所があり、調査票を受け取った事業所へは週に1日だけ勤務する場合は、非常勤としてください。

2-7. 当該事業所へ産業医として選任された際の経路について、次の中から該当する（主要な経路）番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	出身大学からの紹介
2	医局からの紹介
3	医師会からの紹介
4	医師紹介協会、求人情報誌・求人サイト
5	企業外労働衛生機関の紹介
6	知人・縁故による紹介
7	その他（ ）

兼担とは、所属する企業（機関）内において、主として産業医業務以外の業務に従事しており、産業医は副業務である場合です。例えば、普段は企業で研究者としての業務を主にやっているが、産業医に選任されているため、月に2日だけ産業医業務を行っている場合が該当します。

複数の経路がある場合は、より正式な経路のみを選択ください。例えば、知人に勧められた事業所であるが、出身大学の求人経路を通じて産業医として採用された場合は、「1. 出身大学からの紹介」を選択ください。

2-8. 当該事業所との産業医契約について、該当する番号を選んで、回答票にご記入ください。

1	あなたと企業間で正規職員として労働契約を結んでいる。
2	あなたと企業間で短時間正規職員（短時間正社員）として労働契約を結んでいる。
3	あなたと企業間で有期労働者・パートタイマーとして労働契約を結んでいる。
4	労働衛生コンサルタント事務所事務所の開業はしていないが、あなたと企業間で業務委託契約を結んでいる。
5	自ら労働衛生コンサルタント事務所を開業しており、企業と直接契約している。
6	労働衛生関連機関（企業外労働衛生機関/産業医業務委託会社/産業医事務所等）と企業間で業務委託契約が結ばれており、労働衛生関連機関からの業務命令で出務している。
7	企業グループ内の健保や企業立病院等と企業間で業務委託契約が結ばれており、企業グループ内の健保や企業立病院等からの業務命令で出務している。
8	医療機関からの業務命令で出務している。
9	その他（ ）

例えば、企業とあなた（労働衛生コンサルタント資格がない産業医）の2者間の労働契約が、「雇用契約書」ではなく「業務委託契約」になっている場合などが該当します。

例えば、労働衛生機関に所属しており、外部の事業所に専属産業医・嘱託産業医として選任されている場合が該当します。

例えば、○△健康保険組合に所属しており、組合員が勤務している○△電気北九州工場に専属産業医・嘱託産業医として選任されている場合が該当します。

3-4. あなたが充実した産業医活動を行ったり有益な産業医情報を取付するために、必要な産業医関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、**重要度の高い項目の番号**（**積極的に活用したい項目の番号**）を3つまで選び、回答票にご記入ください。

1	地域医師会・地域産業保健センターとの連携
2	都道府県産業保健総合支援センターとの連携
3	同一企業内の他事業所の産業医との連携
4	同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当）との連携
5	日本産業衛生学会の利用
6	関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携
7	産業医科大学の利用
8	労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生体科学研究所など）の利用
9	健康診断・健康情報の管理システム
10	産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の管理システム
11	自社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み
12	その他

あなたの産業医活動の支援や法令改正情報や産業医学に関する学術情報への入手のために、どういった機関・組織と連携等を行ったか、また、あなたの産業医業務を円滑におこなうためにどういったシステムが必要かという視点で選択ください。

ソフトウェア会社などで販売、もしくはデータベースソフト（Microsoft アクセスマイメーター）などを使用して事業所で独自に制作している産業保健向けパーソナルヘルスレコード（電子カルテなど）が該当します。

安全衛生マネジメントシステム、産業保健活動や職場環境の評価に関する質問紙や健康経営に関する評価などが該当します。

5-1. 産業医として以下の活動にこれまでどの程度取り組んできましたか。また、今後のどの程度取り組みたいと考えていますか。それぞれお答えください。

	これまで	今後
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
イ. 労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ロ. リスクアセスメントの実施	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ハ. 労働衛生教育・従業員の健康教育	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ニ. メンタルヘルズ対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ホ. 過重労働対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ヘ. 有害物質（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ト. 人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
チ. 労働者の生活習慣改善対策・保健指導	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
リ. 職場の喫煙対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ス. 物理的要因（暑熱、騒音等）対策	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ル. 健康診断の実施や事後措置に関すること	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ヲ. 治療と職業生活の両立支援	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ワ. その他、取り組んできた活動があれば教えてください。	()	()
カ. その他、今後取り組みたい活動があれば教えてください。	()	()

これまで（過去～現在）と今後（未来）に分けて、ご回答ください。

労働者のメンタルヘルズ予防対策全般（1次予防；未然防止および健康増進、2次予防；早期発見と対処、3次予防；職場復帰・再発予防）に関する対策について、ご回答ください。

長時間労働者に対する健康管理（医師面接や指導）、労働時間管理、労働時間の短縮などに関する対策についてご回答ください。

禁煙指導や従業員の喫煙率の低減対策、敷地内禁煙化などです。

事業所において疾病を抱えた労働者の治療と職業生活の両立への対応についてです。詳細は、事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（厚生労働省）をご参考ください。

産業医の採用と勤務に関する調査

一 産業医 個人調査票 (夏期講座受講者用) 一

この調査票は、統計や分析以外の目的に使用することはありませんので、事実を率直にご記入ください。調査対象は、今後新たに産業医として勤務を希望される医師の皆さまです。本調査票は無記名式で行い、回答には約7分程度を要します。

回答欄はすべて太枠で囲んでいますので、その欄の数値等に○をつけてください。自由記入の括弧()内には、具体的に内容をご記入ください。質問紙内に回答できない項目があれば無理に回答する必要はありません。

1. ご自身について

1-1. 性別、年齢についてお聞かせください。該当するものに○をつけてください。

性別	1 男性	2 女性				
年齢	1 20歳代	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳代	5 60歳代	6 70歳以上

1-2. 医師としての活動年数を教えてください。該当するものに○をつけてください。

1 2年未満	3 5～10年	5 15～20年
2 2～5年	4 10～15年	6 20年以上

1-3. 現在の主な所属先について該当するもの一つに○をつけてください。

1 病院 (開設者)	6 教育研究機関 (大学院生)
2 病院 (勤務医)	7 教育研究機関 (大学・研究所等の職員)
3 診療所 (開設者)	8 保健所・検疫所等
4 診療所 (勤務医)	9 行政機関 ()
5 介護保険施設	10 その他 ()

1-4. 現在の勤務先所在地 (都道府県) を教えてください。

1-5. 現在の専門診療科を教えてください。

産業医の採用と勤務に関する調査

一 産業医 個人調査票 (夏期講座受講者用) 一

2. 今後の産業界活動に関する質問

2-1. 今回産業界資格を取得しようと思う理由について、次の中から該当するもの全てに○をつけてください。

1	常勤産業界として就業するため
2	非常勤産業界として就業するため
3	学術的な興味のため
4	今後、何かの役に立つと思っただけのため
5	現所属機関からの業務命令のため
6	周りの医師が取得しているため・知人に誘われたため
7	その他 ()

2-2. 今後、取得したいと思う産業界に関連する資格があれば、次の中から該当するもの全てに○をつけてください。

1	特になし
2	労働衛生コンサルタント
3	日本産業衛生学会専門医
4	産業医科大学基本講座修了認定(産業医ディプロマ)
5	社会医学系専門医
6	その他 ()

2-3. 今後、産業界として勤務する際に希望する勤務形態は次のどれですか。該当するものに○をつけてください。

1	常勤(フルタイム、専属、週3日以上勤務等)
2	非常勤(短時間、嘱託、兼担等)

*常勤：雇用身分や形態、専属選任の別は問いません。
*短時間、兼担：雇用形態を問わず、常勤ではないものです。

2-4. 今後、産業界活動(常勤・非常勤)に従事できる最大累積日数は1カ月当たりどのくらいですか。最も近いもの一つを選び、○をつけてください。

1	月1日未満	3	月4~7日	5	月12~20日
2	月1~3日	4	月8~11日	6	月20日以上

2-5. 今後産業界として新規に選任される際に、利用したいと思う経路について、次の中から該当するもの全てに○をつけてください。

1	出身大学からの紹介
2	医局からの紹介
3	医師会からの紹介
4	幹旋会社・医師紹介会社・求人情報誌・求人サイト
5	企業外労働衛生機関の紹介
6	知人・縁故による紹介
7	その他、産業界として選任される際に、利用したいと思う経路があれば、教えてください。 ()

2-6. 今後産業界として職務を行う際に、以下の項目をどの程度重視しますか。

*イ〜フの各々の項目について、「1. 全く重視しない」～「5. 非常に重視する」を選択し○をつけてください。	
イ. 勤務地	1 2 3 4 5
ロ. 業種(事業場の業務内容)	1 2 3 4 5
ハ. (勤務する)事業所の規模	1 2 3 4 5
ニ. 企業全体(グループ)の規模	1 2 3 4 5
ホ. 給与(報酬)	1 2 3 4 5
ヘ. 勤務日数・勤務時間	1 2 3 4 5
ト. 有給休暇や研究日の取得	1 2 3 4 5
チ. 職責・職位	1 2 3 4 5
リ. 産業界のスタッフの数	1 2 3 4 5
ス. 事業所の産業界活動に対する理解	1 2 3 4 5
ル. (日本産業衛生学会等の)指導医による指導が受けられる	1 2 3 4 5
ワ. 事業所が求める産業界の専門性や業務内容	1 2 3 4 5
ヲ. 医学研究への協力	1 2 3 4 5
カ. その他、重視することがあれば教えてください。 ()	

2-7. 今後充実した産業医活動を行うために、以下の項目についての程度重要（必要）だと考えていますか。

*イ〜ヌの各々の項目について、「1. 全く重要でない」～「5. 非常に重要である」を選択し○をつけてください。

	全く重要でない	重要でない	どちらでもない	重要である	非常に重要である
イ. 産業医の十分な活動時間の確保	1	2	3	4	5
ロ. 衛生管理者との十分な活動時間の確保	1	2	3	4	5
ハ. 産業看護職の雇用（常勤・非常勤問わず）	1	2	3	4	5
ニ. 産業看護職との十分な活動時間の確保	1	2	3	4	5
ホ. 産業医・衛生管理者・産業看護職以外の産業保健スタッフ（労働衛生コンサルタント、心理職）の雇用（常勤・非常勤問わず）	1	2	3	4	5
ヘ. 事業者（経営者）の産業保健への理解	1	2	3	4	5
ト. 職場の各部署管理監督者の産業保健への理解	1	2	3	4	5
チ. 労働者個々人の産業保健への理解	1	2	3	4	5
リ. 産業保健スタッフ向けの研修の受講機会	1	2	3	4	5
ヌ. 従業員向けの労働衛生に関する研修の受講機会	1	2	3	4	5

ル. その他、充実した産業医活動を行うために、**重要であると考えられる項目**があれば、教えてください。
()

2-8. 今後産業医として、以下の活動にどの程度取り組みたいと考えていますか。

*イ〜ワの各々の項目について、「1. 全く取り組みたくない」～「5. 非常に取り組みたい」を選択し○をつけてください。

	全く取り組みたくない	取り組みにくい	どちらでもない	取り組みやすい	非常に取り組みやすい
イ. 労働衛生マネジメントシステムの構築・運用	1	2	3	4	5
ロ. リスクアセスメントの実施	1	2	3	4	5
ハ. 労働衛生教育・従業員の健康教育	1	2	3	4	5
ニ. メンタルヘルズ対策	1	2	3	4	5
ホ. 過重労働対策	1	2	3	4	5
ヘ. 有害物（有機溶剤、特定化学物質、粉塵等）取扱い作業対策	1	2	3	4	5
ト. 人間工学的対策（作業姿勢、作業台、重量物等）	1	2	3	4	5
チ. 労働者の生活習慣病対策・保健指導	1	2	3	4	5
リ. 健康診断の実施や事後措置に関すること	1	2	3	4	5
ヌ. 物理的要因（暑熱・騒音等）対策	1	2	3	4	5
ル. 職場の喫煙対策	1	2	3	4	5
ワ. 治療と職業生活の両立支援	1	2	3	4	5

ワ. その他、今後**産業医として取り組みたい活動**があれば、教えてください。
()

2-9. 今後産業医活動を行う際に、取得すべき（したい）情報について、優先度が高いと考える項目を3つまで選び、○をつけてください。

1	事業所内の健康管理情報
2	他社の労働衛生対策事例（好事例）
3	法令はじめ制度等に係る基本情報
4	近隣の医療機関情報
5	同一企業内の他事業所の健康管理情報
6	社外の各種研修に関する情報
7	（産業医が参加可能な）社内の各種研修に関する情報
8	産業医学をはじめとする学術研究に関する情報
9	その他、 産業医活動を行う際に取得したい情報 があれば、教えてください。 ()

2-10. 今後、あなたが充実した産業医活動を行ったたり有益な産業保健情報を取得するために、産業保健関連機関との連携やその利用、産業保健システムについて、重要度が高いと考える項目を3つまで選び、○をつけてください。

1	地域医師会・地域産業保健センターとの連携やそれらの利用
2	都道府県産業保健総合支援センターとの連携やその利用
3	同一企業内の他事業所の産業医との連携
4	同一企業内の産業医以外の産業保健スタッフ（産業看護職・衛生管理者・人事担当者）との連携
5	日本産業衛生学会の利用
6	関連・関係会社の産業保健スタッフとの連携
7	産業医科大学の利用
8	労働衛生研究機関（労働安全衛生総合研究所、産業生態科学研究所など）の利用
9	健康診断・健康情報の管理システム
10	産業保健情報（産業医面談記録、保健指導記録、主治医意見書など）の管理システム
11	自社の産業保健活動を管理・評価するための仕組み
12	その他（ ）

以上で質問は終わりです。ご参加いただきありがとうございます。ありがとうございました。

産業医需要供給実態調査事業報告書

平成 30 年3月発行

編集 産業医需要供給実態調査事業委員会

学校法人 産業医科大学 大学事務部 卒後支援課

〒807-8555 福岡県北九州市八幡西区医ヶ丘1番1号

TEL: 093-603-1611(代表)