

【厚生労働省補助事業】

労働安全衛生法第 13 条第 2 項に規定する労働者の健康管理等
を行うのに必要な医学に関する知識についての研修

基礎研修カリキュラム 研修目標

平成 30 年 10 月

産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会

目 次

はじめに	1
基礎研修カリキュラム 研修目標	3
1. 前期研修	
(1) 総論.....	5
(2) 健康管理.....	7
(3) メンタルヘルス対策.....	9
(4) 健康保持増進.....	10
(5) 作業環境管理.....	11
(6) 作業管理.....	12
(7) 有害業務管理.....	13
(8) 産業医活動の実際.....	14
2. 実地研修	
(1) 健康管理.....	15
(2) じん肺の胸部エックス線検査.....	17
(3) メンタルヘルス対策.....	18
(4) 健康保持増進.....	19
(5) 救急処置.....	20
(6) 作業環境管理・作業管理.....	21
(7) 職場巡視と討論.....	23
3. 後期研修	
(1) 総論.....	24
(2) 労働衛生管理体制(総括管理).....	26
(3) 健康管理.....	27
(4) メンタルヘルス対策.....	29
(5) 健康保持増進.....	30
(6) 作業環境管理.....	31
(7) 作業管理.....	32
(8) 有害業務管理.....	33
(9) 労働衛生教育.....	35

はじめに

本資料は、労働安全衛生法第13条第2項に定める労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修（産業医の資格取得のための基礎研修）がより充実したものとなるよう、当該研修の実施機関や講師のための参考資料として作成したものです。

本資料の作成に当たっては、厚生労働省の補助事業（平成29-30年度）として産業医学振興財団が開催した「産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会」において、「産業医教育における適正な教育時間の提供に関する調査研究」（研究代表者：森 晃爾 産業医科大学教授）等の知見を基に検討を重ね、取りまとめられました。

本資料が関係者に広く活用され、産業医の資質向上に寄与できれば幸いです。

平成30年7月

産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会
委員長 清水 英佑

産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会

【委員】※50音順、敬称略

- | | | |
|--------|--------------------------|----------------------------|
| 大西 洋英 | 独立行政法人 労働者健康安全機構 | 理事 |
| 清水 英佑 | 公益財団法人 産業医学振興財団 | 理事長 |
| (櫻井 治彦 | 公益財団法人 産業医学振興財団 | 前 理事長 |
| | 平成 29 年 9 月～平成 30 年 6 月) | |
| 堀江 正知 | 学校法人 産業医科大学 | 産業生態科学研究所
産業保健管理学研究室 教授 |
| 松本 吉郎 | 公益社団法人 日本医師会 | 常任理事 |
| 森 晃爾 | 学校法人 産業医科大学 | 産業生態科学研究所
産業保健経営学研究室 教授 |
| 永田 昌子 | 学校法人 産業医科大学 | 産業生態科学研究所
産業保健経営学研究室 助教 |

基礎研修カリキュラム 研修目標

本資料の読み方

本資料では、それぞれの研修項目に関して、産業医として最低限求められる役割や職務を果たせるようにするための研修目標及び研修において説明すべきポイントを示しています。

研修目標について、「◎」印は、特に重要な項目です。

1. 前期研修

(1) 総論 (2単位)

【目標】

◎ 事業活動としての産業保健や果たすべき産業医の基本的な役割、倫理規範について理解する。

・臨床医学と産業医学の視点の違い、産業医活動の目的について
参考) ILO/WHO (国際労働機関/世界保健機関) の合同委員会が採択した定義 (1995年)

・産業保健専門職の専門性とその立場、活動の実践、情報の管理について
・産業医の役割と産業医に求められる倫理的な行動について
参考) 日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」

◎ 労働安全衛生法と関連規則の体系と概要、法令で求められる労働衛生管理体制、産業医の立場について理解する。

・労働安全衛生法の目的 (労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成の促進、労働災害防止計画) について

参考) 労働安全衛生法第1条、第6条

・産業医と産業医活動の法的根拠 (産業医の選任、産業医の職務、産業医の定期巡視及び権限の付与等) について

参考) 労働安全衛生法第13条~第13条の3、第101条、労働安全衛生規則第13条~第15条の2、第98条の2

・総括安全衛生管理者、衛生管理者の職務、産業医との役割の違いについて

参考) 労働安全衛生法第10条、第12条、労働安全衛生規則第12条

◎ 事業者が果たすべき安全配慮義務、適切な配慮をするために産業医が事業者適切に意見を述べる必要性について理解する。

・事業者求められる安全配慮義務について
・安全配慮義務の履行には、医学的な知識や判断が必要な場合があることについて

参考) 労働契約法第5条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

◎ 産業保健活動の対象となる疾病について理解する。

- ・職業病、作業関連疾患、私傷病について
- ・労災補償制度と業務上疾病

参考) 業務上の疾病の一覧 「労働基準法施行規則第 35 条及び別表第一の二」

IL0 第 194 号勧告に付属する「職業病の一覧表」

作業関連疾患の定義 (WHO) 「疾患の発症、増悪に関与する数多くの要因の一つとして作業 (作業態様、作業環境、作業条件等) に関連した要因も考えられる疾患の総称」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 労働衛生行政、労働衛生関係法規・関係通達
- 2) 労働衛生管理体制
- 3) 産業医の在り方、職務と倫理
- 4) 労働衛生活動の企画・評価、リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステム
- 5) 企業外労働衛生機関、外部諸機関
- 6) 職場巡視
- 7) 衛生委員会
- 8) 労働衛生教育
- 9) 危機管理
- 10) 労働契約、安全配慮義務
- 11) 労災補償、災害や疾病の原因調査
- 12) これからの産業保健

(2) 健康管理（2単位）

【目標】

- ◎ 労働者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて健康情報を開示するプロセスについて理解する。

・健康情報を事業者が開示すべき場合と必要なプロセスについて
参考) 「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」
・労働安全衛生法第104条、第105条
参考) 「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」

- ◎ 一般健康診断の結果に基づいて労働者の健康を保持するために必要な措置について理解する。

・健康診断の事後措置について
参考) 労働安全衛生規則第43条～第45条、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」、事業者に求められる安全配慮義務に関する判例

- ◎ 過重労働による健康影響を防止するために事業者が講ずべき措置と産業医の役割について理解する。

・過重労働による健康影響と必要な健康管理について
参考) 過重労働による健康影響（循環器疾患、精神障害・自殺）について医学的なエビデンス、労災認定基準の変遷、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」

- ◎ 配慮を要する労働者（障害者、高齢労働者、がんなどの疾病罹患者）に対して事業者が実施すべき配慮と産業医の役割について理解する。

・配慮を要する労働者の範囲、配慮実施のプロセス、実施すべき配慮の具体例について
参考) 「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」、障害者差別解消法、「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」
がん対策基本法第8条（事業主の責務）及び第20条（がん患者の雇用の継続等）

◎ 女性労働者、妊産婦に対して事業者が実施すべき配慮と産業医の役割について理解する。

・女性労働者、妊産婦に対して実施すべき配慮、健康管理の法的根拠について

参考) 労働基準法、女性労働基準規則、電離放射線障害防止規則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び「母性健康管理指導事項連絡カード」

○ 海外派遣労働者の健康管理において事業者が実施すべき事項について理解する。

・海外派遣労働者への派遣前教育、派遣中健康診断、渡航先医療情報の収集、医療保険等について

参考) 労働安全衛生規則第 45 条の 2

○ 受動喫煙対策として事業者が実施すべき事項について理解する。

・事業者に求められる受動喫煙防止対策について

参考) 労働安全衛生法 68 条の 2、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 労働者の健康情報の取扱い
- 2) 健康診断と事後措置・保健指導
- 3) 長時間労働者に対する面接指導
- 4) 主治医との連携、健康管理の機能
- 5) 就業適性、職場復帰
- 6) 中高年齢労働者の健康管理
- 7) 女性・年少労働者の健康管理
- 8) 障害者の健康管理
- 9) 海外勤務労働者・外国人労働者の健康管理
- 10) 非正規雇用労働者・単身赴任者の健康管理
- 11) 健康教育・健康相談の事例
- 12) 職場における健康管理活動の企画・評価
- 13) 職場における輸入感染症対策
- 14) 職場における受動喫煙防止活動
- 15) 治療と職業生活の両立支援

(3) メンタルヘルス対策（1単位）

【目標】

◎ メンタルヘルス対策の重要性について理解する。

（ ・メンタルヘルス対策の重要性について
参考）精神障害の労災認定基準、労災認定件数や労働者の自殺者数

◎ 事業者に求められるメンタルヘルス対策について理解する。

（ ・事業者に求められるメンタルヘルス対策、こころの健康づくり計画の策定について
参考）「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

◎ メンタルヘルス不調者の職場復帰支援のプロセス、事業者・上司・主治医・産業医の役割について理解する。

（ ・職場復帰支援のために必要な規定、体制、産業医が果たすべき職務について
参考）「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

◎ ストレスチェック制度の概要を理解し、産業医の役割と留意すべき事項について理解する。

（ ・ストレスチェック制度の目的、概要、義務化された事項と事業者が判断する事項、労働者のプライバシーに配慮すべき事項、実施者・実施事務従事者・事業者の役割について
参考）「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 職場におけるストレス対策
- 2) 労働者のメンタルヘルス不調への対応
- 3) 産業医の職務としてのストレスチェック

(4) 健康保持増進（1単位）

【目標】

- 職域で実施される健康保持増進対策の必要性と推進に必要な計画、体制、健康保持増進措置の内容について理解する。

（ ・健康保持増進対策の基本的な考え方、健康保持増進計画の策定、
推進体制の確立、健康保持増進措置の内容について
参考）「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 健康測定、トータル・ヘルスプロモーション・プラン
- 2) 職場における健康づくりスタッフ
- 3) 職場における健康づくりの事例

(5) 作業環境管理 (2単位)

【目標】

- ◎ 代表的な職業性疾病とその原因となる化学物質と健康障害防止のために必要な対策について理解する。

・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 化学物質による職業性疾病 (例: がん、じん肺、職業がん、間質性肺炎) の発生数、原因となった化学物質及びその用途、一定の危険性・有害性が確認されている化学物質のリスクアセスメントの義務化、新規化学物質の有害性の調査

- ◎ 作業環境測定の実施の目的、概要、結果に基づき当該労働者の健康を保持するために就業上の必要な措置について理解する。

・有害業務管理の基本的な考え方 (元から断つ、遮蔽する、距離を置く、接触する時間を短くする)、化学物質の発散の防止、作業環境測定を実施すべき場所、作業環境測定の実施方法、管理濃度と許容濃度の定義について
参考) 日本産業衛生学会「許容濃度等の勧告」

- ◎ 特殊健康診断の実施の目的、概要、結果に基づき当該労働者の健康を保持するために就業上の必要な措置について理解する。

・特殊健康診断の種類 (法定健診・指導勧奨)、各特殊健康診断の検査項目と生物学的モニタリング、健康管理手帳制度について

- 粉じん障害防止対策の重点課題について理解する。

・粉じん障害防止対策の重点課題について
参考) 粉じん障害防止規則、粉じん障害防止総合対策

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 作業環境測定と評価
- 2) 管理濃度と許容濃度
- 3) 生物学的モニタリング
- 4) 作業環境の改善
- 5) 環境対策設備
- 6) 一般環境の衛生管理

(6) 作業管理 (2単位)

【目標】

- ◎ 作業時間の管理と適切な作業姿勢及び適切な保護具の選定・使用・管理方法について理解する。

〔 ・適切な作業管理の基本的な考え方と負担の多い作業姿勢、ばく露を減らすための作業時間の管理、労働衛生保護具の種類や適切な保護具の選定と使用・管理方法について 〕

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 労働生理
- 2) 人間工学
- 3) 作業時間、作業方法、作業姿勢の改善
- 4) 労働衛生保護具

(7) 有害業務管理 (2単位)

【目標】

- ◎ 代表的な職業性疾病とその原因となる物理的因子、作業態様、健康障害防止のために必要な対策について理解する。

・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 物理的因子、作業態様に起因する疾病 (例: 熱中症、腰痛、振動障害など) の発生数、傾向

- ◎ 代表的な職業性疾病とその原因となる化学物質、及び健康障害防止のために必要な対策について理解する。

・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 化学物質による疾病 (例: がん、じん肺、職業がん、間質性肺炎など) の発生数、原因となる化学物質及びその用途

- ◎ 健康障害の防止と健康障害の原因調査、再発防止対策の考え方について理解する。

・有害業務管理の基本的な考え方 (元から断つ、遮蔽する、距離を置く、接触する時間を短くする)、化学物質の発散の防止、作業環境測定を実施すべき場所、作業環境測定のデザイン、管理濃度と許容濃度の定義について

参考) 日本産業衛生学会「許容濃度等の勧告」

・ひとつの有害要因を取り上げ、有害要因とばく露 (作業時間・頻度) を基にリスクを評価し、対策の要否の検討、必要な対策の実施までの一連の流れを説明する。

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 物理的有害業務の管理 (暑熱、騒音・振動、放射線、重量物、異常気圧)
- 2) 化学的有害業務の管理 (粉じん、金属、有機溶剤、ガス、酸素欠乏等)
- 3) その他の有害業務の管理 (病原体等生物学的因子、VDT 等)

(8) 産業医活動の実際 (2単位)

【目標】

- ◎ 取り組むべき課題の把握、優先順位付け、取組の計画から評価までの一連の流れを知ることにより、実際の産業医活動をイメージできる。
- ・事例として紹介する事業場について、事業場における全ての健康障害リスクとニーズに優先順位を付けて取り組み、活動の評価・改善を行う一連の流れを紹介することが望ましい。
 - ・一連の流れの中で、職場巡視、衛生委員会への出席、従業員との面談などの具体的活動が位置づけられて説明されることが望ましい。
 - ・事例として紹介する事業場は、次に示すものが含まれていることが望ましい。
 - ① 中小企業
 - ② 医療・介護・サービス業など心理社会的健康障害要因がある事業場
 - ③ 運輸業・製造業など化学的・物理的健康障害要因がある事業場

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 産業医活動の事例
- 2) 作業環境・作業管理の実際
- 3) 職場巡視と事後討論
- 4) 健康診断結果の活用
- 5) 作業関連疾患の管理
- 6) 健康づくりの実際
- 7) 救急処置

2. 実地研修

(1) 健康管理

【目標】

- ◎ 一般健康診断の結果に基づいて労働者の健康を保持するために必要な措置について意見を述べることができる。

一般健康診断の結果に基づく就業上の措置を実施するための体制の構築や手順の策定について助言指導を行うことができる。

- ・健康診断の事後措置について

参考) 労働安全衛生規則第 43 条～第 45 条、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」、判例(事業者に求められる安全配慮義務)

- ・事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

- ◎ 長時間労働者に対する面接指導を行い、対象者の心身の健康状態や疲労蓄積度、抑うつ等の評価を行い、必要に応じて医療機関への紹介や労働者の健康を保持するために必要な措置について意見を述べる
ことができる。

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に関して助言指導を行うことができる。

- ・過重労働による健康影響と必要な健康管理について

参考) 労働安全衛生法第 66 条の 8～第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 2～第 52 条の 8、過重労働による健康影響(循環器疾患、精神障害・自殺)についての医学的なエビデンス、労災認定基準の変遷、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」

「長時間労働者への面接指導マニュアル」

- ・事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

- ◎ 配慮を要する労働者（障害者、高年齢労働者、がんなどの疾病罹患者）の健康管理を目的とした面接指導を実施し、職務適性について評価を行うことができる。

配慮を実施するための体制の構築や手順の策定について助言指導を行うことができる。

- ・ 配慮を要する労働者の範囲、配慮実施のプロセス、実施すべき配慮の具体例について

参考) 「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」、障害者差別解消法、「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」
がん対策基本法第8条（事業主の責務）及び第20条（がん患者の雇用の継続等）

- ・ 事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

- ◎ 配慮を要する労働者（女性労働者、妊産婦）の健康管理を目的とした面接指導を実施し、職務適性について評価を行うことができる。

配慮を実施するための体制の構築や手順の策定について助言指導を行うことができる。

- ・ 女性労働者、妊産婦に対して実施すべき配慮、健康管理の法的根拠について

参考) 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び「母性健康管理指導事項連絡カード」

- ・ 事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 健康診断結果の読み方
- 2) 健康診断結果に基づく事後措置の事例
- 3) 長時間労働者の面接指導の実際
- 4) 健診データの解析
- 5) 治療と職業生活の両立支援

(2) じん肺の胸部エックス線検査

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) フィルム読影
- 2) 管理区分の決定

(3) メンタルヘルス対策

【目標】

- ◎ こころの健康づくり計画の策定について助言指導を行うことができる。

・事業者に求められるメンタルヘルス対策、こころの健康づくり計画の策定について
参考) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」
・事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

- ◎ 復職支援プログラムの策定・実施に関する体制・規定の整備について助言指導を行うことができる。

メンタルヘルス不調者に面談を行い、面談結果や主治医の意見を基に職場で必要な措置について意見を述べることができる。

・職場復帰支援のために必要な規定、体制、産業医が果たすべき職務について
参考) 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」
・事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

- ◎ ストレスチェック制度で面接指導を申し出た労働者に面談を行い、必要に応じて医療機関への紹介や労働者の健康保持するために必要な措置について意見を述べることができる。

ストレスチェックの企画と実施、結果の分析と改善策について助言指導を行うことができる。

・ストレスチェック制度における産業医の職務について
参考) 「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」
「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」
・事例を基にディスカッション形式で実施することが望ましい。

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) メンタルヘルス不調の事例
- 2) 疲労対策の事例
- 3) カウンセリングの実際
- 4) 産業医の職務としてのストレスチェック

(4) 健康保持増進

【目標】

- 健康保持増進対策への参画をすることができる。
健康教育の計画と実施に関して助言指導を行うことができる。
- 〔 ・健康保持増進対策及び保険者の義務である特定健康診査・特定保健指導制度について
参考) 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」 〕

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 健康測定
- 2) 運動プログラム、運動指導の実際
- 3) 栄養指導の実際
- 4) 保健指導の実際
- 5) 指導結果の事後措置

(5) 救急処置

【目標】

- 職場で発生し得る救急処置を想定し、適切に対応できるような体制と必要な物品、必要な教育について助言指導を行うことができる。

- ・ 酸素欠乏等の業務上傷病の発生数と発生場所について
- ・ AED を設置すべき場所と設置に際して実施すべき教育について

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 酸素欠乏、急性中毒等
- 2) AED（自動体外式除細動器）の活用

(6) 作業環境管理・作業管理

【目標】

- ◎ 作業環境測定の実施方法に関して助言指導を行うことができる。

作業環境測定の結果を評価し必要な対策について助言指導を行うことができる。

- ・有害業務管理の基本的な考え方（元から断つ、遮蔽する、距離を置く、接触する時間を短くする）、作業環境測定を実施すべき場所、作業環境測定の方法、管理濃度と許容濃度の定義について

参考) 日本産業衛生学会「許容濃度等の勧告」

- ・安全データシート（SDS）や作業環境測定結果報告書の実例などを取り上げて、参加型の講義をすることが望ましい。

- ◎ 作業時間の管理、作業姿勢、労働衛生保護具の選定、使用・管理方法について助言指導を行うことができる。

- ・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 物理的因子による疾病と作業態様に起因する疾病（例：熱中症、腰痛、振動障害など）の発生数、傾向

- ・労働衛生保護具を手に取り示したり、測定器を実際に取り扱う機会を設けるなど参加型の講義が望ましい。

- ◎ 作業環境管理、作業時間の管理、作業姿勢、労働衛生保護具の選定、使用・管理方法について助言指導を行うことができる。

- ・ひとつの有害要因を取り上げ、有害要因とばく露（作業時間・頻度）を基にリスクを評価し、対策の要否の検討、必要な対策の実施までの一連の流れを説明する。

- ・労働衛生保護具を手に取り示したり、測定器を実際に取り扱う機会を設けるなど参加型の講義が望ましい。

◎ 特殊健康診断の問診及び診察ができる。

特殊健康診断の結果に基づき当該労働者の健康を保持するために就業上の必要な措置について意見を述べることができる。

- ・ 特殊健康診断の種類（法定健診・指導勧奨）、各特殊健康診断の検査項目と生物学的モニタリング、健康管理手帳の制度について
- ・ 特殊健康診断結果などの実例を取り上げて、参加型の講義とすることが望ましい。

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 作業環境、生体影響の測定方法、測定器具、管理区分の決定
 - ① 一般環境（温度、湿度、風速、照度、その他）
 - ② 温熱環境（温度、輻射熱、WBGT）
 - ③ 騒音環境（騒音レベル、周波数分析、オーゾグラフィ）
 - ④ 振動環境（振動レベル、振動覚検査）
 - ⑤ 粉じん（デジタル粉じん計、吸入性粉じん、肺機能検査）
 - ⑥ 化学物質（サンプリング、ガスクロマトグラフィ、原子吸光分析、ガス検知管）
 - ⑦ 生物学的モニタリング（有機溶剤、鉛等）
- 2) 作業管理の実際
 - ① 作業強度、作業姿勢などの評価
 - ② 労働衛生保護具の適正な選択と使用の方法
- 3) 作業環境や作業の改善の事例

(7) 職場巡視と討論

【目標】

- ◎ 職場巡視を適切に実施し、職場に存在する健康障害要因の同定・評価をし、職場巡視報告書を作成し、改善が必要な要因の改善等について助言指導を行うことができる。

〔 ・職場巡視の方法、職場に存在する健康障害要因とその評価の方法、
職場巡視報告書の記載方法とその留意点について 〕

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 職場巡視の方法、評価、記録
- 2) 職場巡視マニュアルの利用
- 3) 職場巡視と事後討論
- 4) 事例の検討

3. 後期研修

(1) 総論

【目標】

◎ 臨床医学と産業医学の視点の違いを理解し、産業医活動を実践できる。

- ・ 臨床医学と産業医学の視点の違い、産業医活動の目的について
参考) ILO/WHO (国際労働機関/世界保健機関) の合同委員会が採択した定義 (1995 年)

◎ 産業医の役割と産業医に求められる倫理的な行動を理解し、産業医活動を実践できる。

- ・ 産業保健専門職の専門性とその立場、活動の実践、情報の管理について
- ・ 産業医の役割と産業医に求められる倫理的な行動について
参考) 日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」

◎ 産業医と事業者の役割の違いを理解し、産業医活動を実践できる。

- ・ 産業医と産業医活動の法的根拠 (産業医の選任、産業医の職務、産業医の定期巡視及び権限の付与等) について
参考) 労働安全衛生法第 13 条～第 13 条の 3、第 101 条、労働安全衛生規則第 13 条～第 15 条の 2、第 98 条の 2
- ・ 総括安全衛生管理者、衛生管理者の職務、産業医との役割の違いについて
参考) 労働安全衛生法第 10 条、第 12 条、労働安全衛生規則第 12 条

◎ 事業者に求められている安全配慮義務を理解し、必要に応じ事業者に助言指導できる。

- ・ 事業者求められる安全配慮義務について
- ・ 安全配慮義務の履行には、医学的な知識や判断が必要な場合があることについて
参考) 労働契約法第 5 条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

◎ 労働衛生行政の動きを理解し、産業医に求められている役割を理解し実践できる。

（ ・ 最近の労働衛生行政の動きとして、労働災害防止計画を説明し、
また、産業保健に関する有用な情報源を紹介する
参考）労働災害防止計画

◎ 産業医活動で不明な点を自身で調べることができ、地域資源を活用できる。

（ ・ 産業保健活動に利用可能な地域資源として、地域産業保健センターや産業保健総合支援センターの活動などを紹介する

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 産業医の在り方、職務と倫理の実際
- 2) 事業者や労働組合等との連携協力の実際
- 3) 衛生委員会の活性化
- 4) リスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステムの実際
- 5) 産業保健における統計の活用
- 6) 産業保健に関する情報源
- 7) 産業保健活動の評価
- 8) 労災補償・災害防止の実際
- 9) 地域産業保健センターにおける活動
- 10) 環境因子の健康影響に関する最近の話題
- 11) 産業保健と地域保健の連携
- 12) 産業保健の歴史・課題・将来の動向
- 13) 職場別の労働衛生活動
- 14) 産業医活動をめぐる法的な課題
- 15) 最近の労働衛生行政
- 16) 産業医の職務に関係する労働衛生関係法規の改正

(2) 労働衛生管理体制（総括管理）

【目標】

- 派遣労働者の健康管理において、派遣先事業者が実施すべき事項と産業医の役割について理解する。

（ ・派遣労働者の安全衛生確保の基本的な考え方と重点事項について
参考） 「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 産業保健活動の経済的評価
- 2) 企業の社会的責任（CSR）としての産業保健
- 3) 雇用形態の多様化と産業保健
- 4) 産業構造の変化と産業保健
- 5) 労働衛生管理に関する最近の話題

(3) 健康管理

【目標】

- ◎ 一般健康診断の結果に基づいて労働者の健康を保持するために必要な措置について意見を述べることができる。

一般健康診断の結果に基づく就業上の措置を実施するための体制の構築や手順の策定について助言指導を行うことができる。

・健康診断の事後措置について

参考) 労働安全衛生規則第 43 条～第 45 条、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」、事業者に求められる安全配慮義務に関する判例

- ◎ 長時間労働者に対する面接指導を行い、対象者の心身の健康状態や疲労蓄積度、抑うつ等の評価を行い、必要に応じて医療機関への紹介や労働者の健康を保持するために必要な措置について意見を述べる
ことができる。

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に関して助言指導を行うことができる。

・過重労働による健康影響と必要な健康管理について

参考) 労働安全衛生法第 66 条の 8～第 66 条の 9、労働安全衛生規則第 52 条の 2～第 52 条の 8、過重労働による健康影響（循環器疾患、精神障害・自殺）について医学的なエビデンス、労災認定基準の変遷、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」

- ◎ 配慮を要する労働者（障害者、高年齢労働者、がんなどの疾病罹患者）の健康管理を目的とした面接指導を実施し、職務適性について評価を行うことができる。

配慮を実施するための体制の構築や手順の策定について助言指導を行うことができる。

・配慮を要する労働者の範囲、配慮実施のプロセス、実施すべき配慮の具体例について

参考) 「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」、障害者差別解消法、「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」

◎ 配慮を要する労働者（女性労働者、妊産婦）の健康管理を目的とした面接指導を実施し、職務適性について評価を行うことができる。

配慮を実施するための体制の構築や手順の策定について助言指導を行うことができる。

・女性労働者、妊産婦に対して実施すべき配慮、健康管理の法的根拠について

参考) 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び「母性健康管理指導事項連絡カード」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 職業性疾病の予防
- 2) 労働者の健康情報の保護と活用
- 3) 健康診断と事後措置の事例
- 4) 長時間労働者の面接指導の事例
- 5) 職場復帰の事例
- 6) 中高年齢労働者の健康管理の事例
- 7) 女性労働者の健康管理、母性保護の事例
- 8) 障害者の健康管理の事例
- 9) 海外勤務労働者・外国人労働者の健康管理の事例
- 10) 非正規雇用労働者・単身赴任者の健康管理の事例
- 11) 健康教育・健康相談の事例
- 12) 健康管理活動の評価の事例
- 13) 健康診断・面接指導に関する新しい知見
- 14) 健康管理に関する最近の話題
- 15) 健康管理に関する省令改正
- 16) 職場における輸入感染症対策
- 17) 職場における受動喫煙防止活動
- 18) 治療と職業生活の両立支援

(4) メンタルヘルス対策

【目標】

- ◎ こころの健康づくり計画の策定について助言指導を行うことができる。

（ ・事業者に求められるメンタルヘルス対策、こころの健康づくり計画の策定について
参考） 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

- ◎ 復職支援プログラムの策定・実施に関する体制・規程の整備について助言指導を行うことができる。

メンタルヘルス不調者に面談を行い、面談結果や主治医の意見を基に職場で必要な措置について意見を述べることができる。

（ ・職場復帰支援のために必要な規程、体制、産業医が果たすべき職務について
参考） 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

- ◎ ストレスチェック制度で面接指導を申し出た労働者に面談を行い、必要に応じて医療機関への紹介や労働者の健康を保持するために必要な措置について意見を述べることができる。

ストレスチェックの企画と実施、結果の分析と改善策について助言指導を行うことができる。

（ ・ストレスチェック制度における産業医の職務について
参考） 「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 職場におけるメンタルヘルス対策の事例
- 2) 労働者のストレスマネジメント
- 3) 労働者のメンタルヘルス不調への対応の事例
- 4) 産業医の職務としてのストレスチェック

(5) 健康保持増進

【目標】

- 健康保持増進対策への参画をすることができる。
健康教育の計画と実施に関して助言指導を行うことができる。
- 〔 ・健康保持増進対策及び保険者の義務である特定健康診査・特定保健指導制度について
参考) 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」 〕

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 職場における健康づくりの事例
- 2) 健康測定
- 3) 特定健康診査・特定保健指導について

(6) 作業環境管理

【目標】

- ◎ 作業環境測定の実施方法に関して助言指導を行うことができる。

作業環境測定の結果を評価し必要な対策について助言指導を行うことができる。

- ・有害業務管理の基本的な考え方（元から断つ、遮蔽する、距離を置く、接触する時間を短くする）、作業環境測定を実施すべき場所、作業環境測定のデザイン、管理濃度と許容濃度の定義について
- ・作業環境測定と作業環境改善の具体的事例について
参考) 日本産業衛生学会「許容濃度等の勧告」
- ・快適な職場環境を形成するための措置（作業環境、作業方法、疲労回復のための施設・設備等）について
参考) 事務所衛生基準規則、「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」

- ◎ 特殊健康診断の問診及び診察ができる。

特殊健康診断の結果に基づき当該労働者の健康を保持するために就業上の必要な措置について意見を述べるができる。

- 〔 ・特殊健康診断の種類（法定健診・指導勧奨）、各特殊健康診断の検査項目と生物学的モニタリング、健康管理手帳制度について 〕

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 作業環境測定と評価
- 2) 生物学的モニタリング
- 3) 作業環境改善と評価の事例

(7) 作業管理

【目標】

- ◎ 作業時間の管理、作業姿勢、労働衛生保護具の選択、使用・管理方法について助言指導を行うことができる。

- ・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 物理的因子による疾病と作業態様に起因する疾病(例:熱中症、腰痛、振動障害など)の発生数、傾向
- ・労働衛生保護具の種類や適切な保護具の選定と使用・管理方法について
- ・作業管理の具体的事例について

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 作業管理の事例
作業負荷の改善、標準作業の設定、ストレス管理、作業者の教育訓練等
- 2) 安全管理の事例
ヒューマン・エラー対策、労働生理・人間工学からの改善
- 3) 労働衛生保護具の選択と使用

(8) 有害業務管理

【目標】

- ◎ 代表的な職業性疾病とその原因となる物理的因子、作業態様、健康障害防止のために必要な対策について助言指導できる。

・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 物理的因子による疾病と作業態様に起因する疾病 (例: 熱中症、腰痛、振動障害など) の発生数、傾向

・有害業務の具体的事例について

- ◎ 代表的な職業性疾病とその原因となる化学物質と健康障害防止のために必要な対策について助言指導できる。

・職業性疾病の防止が依然として重要な課題であることについて
参考) 化学物質による疾病 (例: がん、じん肺、職業がん、間質性肺炎など) の発生数、原因となる化学物質及びその用途

・有害業務の具体的事例について

- ◎ 作業環境管理、作業時間の管理、作業姿勢、労働衛生保護具の選定、使用・管理方法について助言指導を行うことができる。

健康障害の防止と健康障害の原因調査、再発防止対策について助言指導できる。

・ひとつの有害要因を取り上げ、有害要因とばく露 (作業時間・頻度) を基にリスクを評価し、対策の要否の検討、必要な対策の実施までの一連の流れを説明する。

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 高温・低温環境下の業務の事例
- 2) 騒音業務の事例
- 3) 振動業務の事例
- 4) 異常気圧下の業務の事例
- 5) 電離放射線・非電離放射線取扱い業務の事例
- 6) 重量物取扱い業務の事例
- 7) 筋・骨格系の作業負荷のある業務の事例
- 8) 粉じん業務の事例

- 9) 有機溶剤取扱い業務の事例
- 10) 酸素欠乏危険業務の事例
- 11) 化学物質取扱い業務の事例
- 12) 生物学的要因の負荷の事例
- 13) 過重労働・心理的負荷の事例
- 14) 職場別の有害業務対策の事例

(9) 労働衛生教育

【目標】

- 労働衛生教育の企画と実施に関して助言指導をできる。
〔 ・法令で求められる労働衛生教育と具体的事例について 〕

【研修内容】

以下の事項について説明する。

- 1) 雇入時の労働衛生教育の事例
- 2) 管理監督者の労働衛生教育の事例
- 3) 有害業務の特別教育の事例

