

産業医の職務

-産業医活動のためのガイドライン-

平成17年3月

産業医活動推進委員会

財団法人産業医学振興財団

目 次

はじめに	1
1 「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」作成の考え方	2
2 「産業医の職務 産業医活動のためのガイドライン 」の活用	4
3 「産業医の職務 産業医活動のためのガイドライン 」の活用の際しての留意点	4

産業医の職務一覧表

1 総括管理

(1) 労働衛生に関する基本方針の策定	6
(2) 事業場の状況把握(職場巡視を含む)	6
(3) 労働衛生目標の設定	6
(4) 労働衛生計画の策定	6
(5) 労働衛生計画の実施と実施状況のモニター	7
(6) 労働衛生目標の達成状況の評価	7
(7) 労働衛生活動の見直し	7
(8) 労働衛生管理体制の整備	7
(9) 衛生委員会等への参画	7
(10) 労働衛生関連法令の遵守	7
(11) 工程・設備の導入・変更時等の管理	7
(12) 健康障害の原因調査と再発防止対策	7
(13) 緊急事態への対応	8
(14) 労働衛生活動の記録や関連情報の管理	8
(15) 安全・環境活動への貢献	8
(16) 外部諸機関との連携	8

2 健康管理

(1) 健康診断の実施	9
(2) 健康診断の事後措置・保健指導等	9
(3) 作業関連疾患の予防および療養指導・管理	9
(4) 生活習慣病の予防、療養指導等	9
(5) 面接指導等過重労働による健康障害防止対策	9
(6) メンタルヘルスケア	10
(7) 感染症、食中毒等対策	10
(8) 救急処置等	10
(9) 職場復帰の支援	10
(10) 健康保持増進対策	10
(11) 健康相談・面談等	10

(12)	労働者の特性に応じた健康管理	10
(13)	健康管理システム	10
3	作業管理	
(1)	有害作業の点検と日常管理	11
(2)	有害な作業方法の改善	11
(3)	保護具等の管理	11
(4)	過重労働による健康障害の防止のための作業管理	11
(5)	作業関連疾患の作業管理	11
(6)	労働時間等の労働条件の改善	11
(7)	作業方法の快適化	11
4	作業環境管理	
(1)	化学的因子（化学物質・粉じん等）に関する情報の管理	12
(2)	物理的因子に関する情報の管理	12
(3)	作業環境測定および個人ばく露量の測定等の実施・評価	12
(4)	作業環境要因による健康障害リスクの評価	12
(5)	作業環境の改善	13
(6)	環境対策設備等の維持管理	13
(7)	酸素欠乏等危険作業の管理	13
(8)	一般環境等の衛生管理	13
(9)	作業環境の快適化	13
5	労働衛生教育	
(1)	労働衛生教育	14
(2)	安全（健康）配慮義務および自己健康管理義務についての教育	14
(3)	健康教育	14
資料	産業医に関する法令	15
資料	産業医の職務 - 機能的分類表 -	21
あとかき		
	- 「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」に関する経緯 -	35

は じ め に

私たちは、働くことによって暮らしを立て、家族を支え、徐々に社会を発展させてきた。しかし、働くことにより健康を損なうことも少なくなかった。産業医学の父と言われるラマツツイーニをはじめ産業医学に携わる者によって、働くことに伴う健康障害が指摘されはじめ、この健康障害を克服することによって働く人々の生活の質を向上すべく、先進各国は産業医学を発展させ、産業保健対策を充実させてきた。わが国においては、戦後の労働衛生（産業保健）の歩みの中に、顕著にその足跡をたどることができる。

戦後、わが国の産業と経済の発展は真に目ざましく、重化学工業化を中心とした高度成長を実現した。この成長の陰に、有機溶剤、鉛等の化学物質による中毒、じん肺症や振動障害、さらには職業がん等の健康障害の発生をみたが、有害環境や有害作業の改善および健康管理の充実により克服しつつある。

高度成長ののち、わが国産業界は脱工業化社会を模索し、高度情報化やグローバル化の激しい波に揉まれ、また構造改革による体質改善と取り組んでいる。

このように時代は大きく変化し、好況・不況の波も絶え間がないが、企業活動を支えているのは人であって、働く人の健康を確保することの重要性は、いつの時代でも変わることはない。好況であれば、これに対応して企業活動を発展させる従業員が必要であり、不況であれば、これを乗り越えるための優れた人材がいなければならない。まさに「人あつての企業」であり、どのような時代、どのような企業でも、心身ともに健康な労働者によってその活動が支えられている。

この重要な「働く人の健康確保」に関する専門的業務を、事業者との契約、労働者の要請に基づき、法令上包括的に規定されている産業医の職務と権限を活用し、産業医の倫理と独立性を維持しつつ積極的に遂行することが、産業医の使命となっている。

したがって、産業医は、産業医学の実践者として、産業医学の理念および労働衛生（産業保健）に関する専門的知識・経験に基づく労働者の健康障害の予防のみならず、労働者の心身の健康の保持増進、さらに快適な職場環境の形成に関する助言、指導等が期待されている。

また、産業医は、事業者が法令上義務づけられている事項に留まらず、事業者が自主的・積極

的に推進しようとする労働衛生対策、さらには事業者および労働者にとって必要な産業保健に関わる諸対策についても、他の関係スタッフと協同し、専門的かつ中心的役割を果たすべく期待されている。

さらに近年は、技術革新と高度情報化によって就労形態が多様化し、女性労働者の職場進出、少子高齢化時代への移行、労働時間法制弾力化の普及等を背景に労働力の多様化が進む中で、ストレスの増大など労働者を取り巻く環境の変化により、業務による心身の負荷も顕在化している。

こうした労働環境の変化、就労形態の多様化の中で、労働者の健康を確保すべき産業医の活動は極めて多面的となっているが、その多くは医学的専門的なものであると同時に、学際的な色彩も濃いものである。また、事業者は、労働安全衛生法に規定されている責務を含め、労働者の心身の健康を損なうことがないようにする義務、すなわち安全（健康）配慮義務が求められ、これらの義務の具体的遂行にあたっては、産業医の専門的知識・経験に基づく適切な助言・指導が欠かせない。

以上のように、産業医の職務はより多面的となり、複雑化しているが、これらの職務を明確化することを目的として整理し「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」を提示した。

1 「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」作成の考え方

「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」は、次のような考え方で作成した。

(1) 業種や労働衛生管理水準に関わらず、産業医の職務を広範にとらえるようにした。

選任された産業医が当面する職務は、対象事業場の業種、業態、従業員構成、労働衛生管理水準などによって異なってくる。また、事業者責任との関係で見れば、法による強制義務に関する職務、努力義務に関する職務、自主的・積極的業務に関する職務などがある。この「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」では、これらの職務をできるだけ広範にとらえるようにし、発生する可能性がある職務を網羅的に示すこととした。

したがって、ここに挙げた全ての職務が各事業場において画一的にあるいは一斉に実施されるものではなく、むしろ選択的に実施されるものである。

産業医は事業場の労働衛生に関する実態をつぶさに観察するとともに将来を洞察し、この「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」を参考にしつつ、事業者および労働者に必要な施策を推進し、事業者および労働者の期待に応えるよう努めることが望まれる。

なお、実務上、嘱託産業医の職務は事業者との契約により履行されるので、産業医活動を適切に実施するために当該事業場における産業医の職務の範囲、権限、待遇等について事業者の理解と協力が必要である。

(2) 産業医の職務を5管理に分けた。

産業医の職務は、総括管理と3管理（健康管理、作業管理および作業環境管理）、さらに労働衛生教育の5つの柱に区分することがしばしば用いられており、この区分が分かりやすいと考えられるので、これを5管理と称して採用した。

(3) 職務内容は包括的に捉えるようにした。

産業医活動は実践的なものであるため、実務は具体的で多岐にわたる。これを職務として分かりやすくするため、できるだけ包括的に捉えるよう努めた。

例えば、健康診断は一般健康診断と特殊健康診断、通達による健康診断に分けられるが、これらはさらに多種類に分かれる。これらの健康診断を一つひとつ取り上げては煩雑なので、「健康診断の実施」とまとめたように、包括的にとらえることとした。

(4) 健康障害防止から快適化まで幅広くとらえるようにした。

健康管理の分野で言えば、一般健康診断や有害業務に係る健康診断による健康異常の予防と発見およびその措置に関する職務に始まり、積極的な健康保持増進対策に至る幅広い職務がある。

作業管理や作業環境管理分野で言えば、有害作業や有害環境条件の把握とその対策から、快適な職場環境の形成に至るまで幅広い職務がある。

これら幅広い職務を5管理の区分ごとに取り上げるように努めた。

(5) 嘱託産業医に重きを置いた。

「産業医の職務一覧表」は、産業医の多数を占めている嘱託産業医の方々に理解されるように配慮した。

(6) 職務分類の考え方を管理の区分ごとに説明した。

この「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」を使用する方々の理解を深めるために、5管理の区分ごとに産業医の職務を列挙するに先立ち、職務分類にあたっての考え方を簡明に述べた。

2 「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」の活用

「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」は、次のように活用されることを期待する。

(1) 産業医の職務の構築、整理、見直しに活用する。

産業医の職務については法令に示されているが、「産業医の職務一覧表」はこれを踏まえ5管理の職務内容を包括的かつ個別具体的に記載しているので、産業医の職務全般についての認識を深めるとともに、新たに従事する産業医の職務の構築、現に従事している産業医の職務の整理、見直しに活用する。

(2) 産業医研修体系の整備の指針とする。

産業医については法令によりその要件としての資格が定められており、その資格取得のため、さらにその後の資質向上のために産業医研修が行われている。その大部分は、日本医師会認定産業医制度に基づく産業医研修である。「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」は、このような産業医研修において産業医の職務の修得に必要な具体的内容、研修の程度の設定に役立ち、研修体系を整備する指針とする。

(3) 産業医等の活動の支援のための基本情報とする。

地域産業保健センター及び都道府県産業保健推進センターあるいは産業保健連絡協議会など地域における産業医等の活動の支援に係る組織を運営する際の基本的情報とする。

3 「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」の活用に際しての留意点

(1) 実務の展開にあたっては、個々の産業医の経歴や事業場における業務分担に応じた職務から始めることが多いが、それぞれの事業場の実態により、また労働衛生管理水準に応じて、系統的に段階を追って産業医の職務が遂行されることを期待している。

(2) なお、産業医の職務については、内容の理解を一層深め、実務との関連を把握しやすくするために、各職務について機能的な分類を追加することとし、「産業医の職務 - 機能的分類表」として、産業医に関する法令などとともに資料に掲げたので、活用されることを期待している。

(3) 産業医は、「労働安全衛生法」、「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」及び「雇用管理に関す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」等の法令及び通達に則り、労

働者の健康情報を適正に取り扱う必要がある。また同時に、産業保健スタッフに対しても、産業医は、労働者の健康情報を適正に取り扱うように助言・指導をする必要がある。

産業医の職務一覧表

1 総括管理

総括管理は、健康管理、作業管理、作業環境管理、労働衛生教育が、事業場で適切に展開されるために必要な、労働衛生管理体制の構築、労働衛生関係諸規程の整備、年間計画の策定など、労働衛生管理の基盤整備に関わる職務である。併せて、経営者層、管理者層、一般従業員などそれぞれの層が、労働衛生に関する認識と知識、技能を整えることによって、事業場における労働衛生管理の基礎が確立される。

法的要請として、「職場巡視」や「衛生委員会への参加」などもあるが、自律的な安全衛生管理を推進するため労働安全衛生マネジメントシステムの構築・活用が推奨されていることを考慮し、継続的改善の仕組み、すなわちP D C Aサイクル(Plan-Do-Check-Act)の流れに沿う形で職務を整理した。すなわち「労働衛生に関する基本方針の策定」、「事業場の状況把握」、「労働衛生目標の設定」、「労働衛生計画の策定」、「労働衛生計画の実施および実施状況のモニター」、「労働衛生目標の達成状況の評価」および「労働衛生活動全般の見直し」を基本とし、さらに実施のための必要事項として「労働衛生管理体制の整備」、「衛生委員会等への参画」、「労働衛生関連法令の遵守」、「工程・設備等の導入・変更時の管理」、「健康障害の原因調査と対策」、「緊急事態への対応」および「労働衛生の記録や関連情報の管理」を取り上げた。

また「安全・環境活動への貢献」と「外部諸機関との連携」の項目を挙げ、事業場内の労働衛生管理体制と関係部門や外部諸機関との連携を総括管理の一部として含めた。

(1) 労働衛生に関する基本方針の策定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働衛生に関する基本方針の策定に関する助言・指導
(2) 事業場の状況把握 (職場巡視を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期・不定期の職場巡視に関する職務 ・ 作業状態や作業の変化、衛生状態、労働者の健康状態、職場のストレスの状況等の把握 ・ 会社の諸制度、経営状況等の把握
(3) 労働衛生目標の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業場の状況に基づく、現実的かつ有効な労働衛生目標の設定に関する助言・指導
(4) 労働衛生計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康管理、作業管理、作業環境管理、労働衛生教育その他の労働衛生活動を統合した労働衛生管理の年間計画および中長期計画の策定に関する助言・指導 ・ 心の健康づくり等の個別テーマに係る計画策定に関する助言・指導 ・ 労働衛生予算の策定、費用 便益の分析などに関する助言・指導

(5) 労働衛生計画の実施と実施状況のモニター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働衛生管理体制、目標、計画、その他労働衛生活動推進に必要な事項の周知に関する助言・指導 ・ 労働衛生計画の実施と実施状況のモニターおよび計画の達成が困難な場合等の見直しに関する職務
(6) 労働衛生目標の達成状況の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働衛生目標の達成状況の評価に関する職務 ・ 労働衛生目標が未達成の場合の原因調査に関する職務
(7) 労働衛生活動の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働衛生活動の内部監査の実施方法、監査基準に関する専門的助言・指導 ・ 労働衛生管理体制および活動内容の見直しに関する助言・指導
(8) 労働衛生管理体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業場の業種・規模・作業に応じた労働衛生管理体制の整備、資格者の充足についての助言・指導 ・ ラインと産業保健スタッフの労働衛生管理業務の分担に関する助言・指導 ・ 健康保持増進対策、メンタルヘルスケアなどの個別テーマに係る体制づくりに 関する職務 ・ 産業保健スタッフのチーム活動への参画および助言・指導 ・ 産業保健スタッフの育成に関する職務 ・ 規程類の構成、個別規程等の作成、その実効性の調査などに関する助言・指導
(9) 衛生委員会等への参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 衛生委員会その他労働衛生管理の推進に必要な会議等の設置、改廃に関する助言・指導 ・ 衛生委員会・安全衛生委員会への構成員としての出席および意見具申 ・ 健康保持増進専門委員会の活動推進に関する職務
(10) 労働衛生関連法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働衛生関連法令の遵守状況の確認に関する助言・指導 ・ 法令に従った届出、報告等の点検・確認に関する職務 ・ 労働衛生関連法令の制定および諸通達の公表ならびにこれらの改正に関する情報提供と対応に関する助言・指導 ・ 査察時の対応、行政指導・勧告等への対処に関する職務
(11) 工程・設備の導入・変更時等の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工程・整備等の導入・変更によって発生する健康リスクレベルの評価および対応に関する助言・指導 ・ 変更によって発生する適用法令の遵守に関する助言・指導 ・ 機械、設備等の点検、修理等の非定常作業における健康障害防止に関する助言・指導
(12) 健康障害の原因調査と再発防止対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発生した健康障害の原因および業務起因性の調査に関する職務 ・ 健康障害の原因調査の結果に基づき、再発防止のための労働衛生管理の改善の助言・指導

(13) 緊急事態への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急事態（労働災害、事故、火災、感染症流行、自然災害、テロ等）への対応計画策定、備品等の整備および訓練に関する助言・指導 ・ 緊急事態における地域医療システムとの連携に関する職務
(14) 労働衛生活動の記録や関連情報の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人健康情報を含む労働衛生活動の記録の適切な管理（使用、保管、破棄）に関する職務 ・ 労働衛生関連情報の適切な収集、提供、使用、保管、破棄に関する職務 ・ 労働者のプライバシーの保護に関する助言・指導
(15) 安全・環境活動への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒューマンファクターの側面や化学物質管理等に関する安全管理への専門的助言 ・ 地域環境および地球環境に対する管理活動への専門的助言 ・ 安全管理、環境管理の計画と労働衛生計画の整合性に関する助言・指導
(16) 外部諸機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業保健推進センター、地域産業保健センター、健康診断機関、作業環境測定機関、大学、医師会、労働基準協会等の労働衛生関連機関との連携に関する職務 ・ 地域医療機関との連携に関する職務 ・ 日本産業衛生学会等の関連専門学会を通じた、専門技術情報や事例の収集と事業場へのフィードバック

2 健康管理

健康管理は、健康診断、面接指導、健康測定等により労働者の健康状態を把握し、作業環境や作業との関連を検討することにより、職場要因による健康影響を最小限にとどめ、職業性疾病の未然防止を図るとともに作業関連疾患の発病や増悪を防止し、さらには生活習慣病の予防と管理を目指す必要がある。

健康管理の具体的な進め方としては、健康診断、面接指導、健康測定等の結果に基づき、作業環境や作業方法などの改善を含む事後措置、保健指導、健康教育などによる一次予防を含めた対策を進めることが重要である。

健康診断に関連する産業医の職務は多様であり、量も多いが、ここでは、法定、法定外の健康診断を一括して記載することとし、「健康診断の実施」および「健康診断事後措置・保健指導等」としてまとめた。

また、前記の基本的な健康管理に関する職務のほか、「メンタルヘルスケア」、「健康保持増進対策」などの職務を列挙した。

臨床経験の多い産業医がその能力を十分発揮し健康管理の充実が図られるよう配慮した。

(1) 健康診断の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断の企画・立案に関する助言・指導と健康診断の実施 ・ 法定の一般健康診断および特殊健康診断のみならず法定外の行政指導による健康診断などに関する職務 ・ 雇用形態、労働態様等に着目した上記以外の健康診断の実施 ・ 健康診断機関を利用する場合は適切な健康診断機関の選定、連携等に関する職務
(2) 健康診断事後措置・保健指導等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断事後措置に関する職務 ・ 健康管理区分の決定、就業上の措置（就業制限・要休業）に係る意見提示、結果報告などに関する職務 ・ 健康診断結果に基づく保健指導 ・ 深夜業の自発的健康診断および二次健康診断等給付に関する職務 ・ 健康診断結果に基づき、事業者の健康配慮義務の遂行の支援に関する職務
(3) 作業関連疾患の予防および療養指導・管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業関連疾患の概念の周知に関する職務 ・ 作業関連疾患の予防および病態悪化防止のための助言・指導および管理
(4) 生活習慣病の予防、療養指導等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活習慣病の予防に関する職務 ・ 生活習慣病に係る療養指導、医療機関の紹介等の職務 ・ 生活習慣病に係る医療機関および主治医との連携に関する職務
(5) 面接指導等過重労働による健康障害防止対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働者等に対する面接指導 ・ 面接指導の結果に基づく事後措置に関する助言・指導 ・ 事業場における健康管理に関する助言・指導

<p>(6) メンタルヘルスケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストレス対策およびストレス関連疾患のケアに関する助言・指導 ・ 労働者、ラインおよび産業保健スタッフに対するメンタルヘルスケアに関する助言・指導 ・ 長時間労働者等に対する面接指導 ・ うつ病を含めた精神疾患に関する療養指導、専門医との連携および就業上の配慮に関する職務 ・ メンタルヘルスケアに関する職場復帰の支援 ・ 発症または再発の防止のための助言・指導
<p>(7) 感染症、食中毒等対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 種々の感染症、食中毒および寄生虫症に対する予防的措置、発症者対応および蔓延防止に関する職務 ・ 給食に伴う食中毒などの予防に関する職務 ・ 海外拠点のある企業、国際的な事業に関わる企業における健康管理および罹患者管理に関する職務
<p>(8) 救急処置等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救急備品の整備、救急対応訓練等の準備に関する職務 ・ 事業場内で発生した事例に対する救急診療、救急処置対応
<p>(9) 職場復帰の支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰に関する当該労働者の意思および主治医の意見の把握 ・ 職場復帰時の当該労働者の状態、環境等に関する情報の収集と評価 ・ 人事労務担当者、上司との連携等の職務 ・ 職場復帰の可否の判断、就労条件、作業環境等に関する助言・指導 ・ 職場復帰後の経過観察等の職務
<p>(10) 健康保持増進対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 心身の健康保持増進を図る活動に関する職務 ・ 健康測定ならびに運動指導、保健指導、心理相談および栄養相談を専門スタッフとの連携の下に実施する健康保持増進措置に関する職務
<p>(11) 健康相談・面談等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康に関する相談対応 ・ 専門医の紹介、事業場内産業保健スタッフによる対応に関する指導・助言
<p>(12) 労働者の特性に応じた健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高年齢労働者の健康管理 ・ 女性労働者の健康管理 ・ 派遣労働者の健康管理 ・ 障害者の健康管理 ・ 海外派遣労働者および外国人労働者の健康管理
<p>(13) 健康管理システム</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ IT化に対応した健康管理システムの構築に関する職務 ・ 健康管理システムを活用した健康管理情報の活用に関する職務 ・ 健康管理統計資料の作成に関する助言・指導

3 作業管理

作業管理については、高気圧作業をはじめ、VDT (Visual-Display-Terminals) 作業、振動工具取扱い作業、重量物取扱い作業など、一連続作業時間や一日作業時間、作業姿勢、作業方法などについて対策を講じることが必要な作業は多数ある。これらの職務は、健康管理の場合と同様に、「有害作業の点検と日常管理」、「有害な作業方法の改善」などとして取りまとめた。

各種の労働衛生保護具は、有害な作業環境に対応して使用されるものであるが、作業する際に使用するので、作業管理の中で取り扱うこととし「保護具等の管理」とした。

業界における対象職場の分布が広く、労働者が多数で、重視しなければならない対策（「過重労働による健康障害防止のための作業管理」、「作業関連疾患の作業管理」）については、個別の職務として取り上げ列挙した。

さらに、作業の改善に関する職務、積極的職務についても注目し、「労働時間等の労働条件改善」「作業方法の快適化」を取り上げた。

(1) 有害作業の点検と日常管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 振動工具取扱い作業、重量物取扱い作業、高気圧作業等の有害作業について、一連続作業時間や一日作業時間、作業姿勢、作業方法などの点検と日常管理に関する助言・指導 ・ 作業実態の把握の方法についての助言、作業指針や作業標準の作成などについての助言・指導
(2) 有害な作業方法の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 道工具や作業台の改善、助力装置や自動化の導入などの作業方法の改善についての問題点の指摘、改善の優先順位、改善方法の評価などに関する助言・指導
(3) 保護具等の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防じんマスク、防毒マスク、保護衣、保護手袋、耳栓などの各種労働衛生保護具の選定、使用、管理に関する助言・指導 ・ 保護具の労働生理的負担（例えば、防毒マスクの呼吸機能への負担）についての助言・指導
(4) 過重労働による健康障害の防止のための作業管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働対策を主眼とする作業管理等に関する助言・指導 ・ 労働時間の把握やストレス調査に基づく労働負荷の適正化のための人事労務および職場との連携による助言・指導
(5) 作業関連疾患の作業管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 呼吸器疾患、高血圧症、心疾患、脳血管疾患、糖尿病、精神障害などの作業関連疾患の予防のための作業による身体的過負荷、精神的過負荷の解消に関する助言・指導 ・ 作業による負荷の調査の実施または当該調査に関する助言・指導
(6) 労働時間等の労働条件の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業強度・負荷に応じた休憩時間等の設定、交替制勤務体制の変更など、労働条件の改善に関する助言・指導 ・ 労働生理学、人間工学、産業心理学等の専門的立場からの助言・指導
(7) 作業方法の快適化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適正な負荷で、心身の能力を十分発揮でき、快適な職場を形成するために、働きやすいように職務設計をする職務またはその業務に関する助言・指導 ・ 作業分析、作業負荷の調査などについての助言・指導

4 作業環境管理

作業環境管理は、職場環境に存在する有害要因に起因する健康障害リスクを評価し、リスクの排除または適切な制御を行うことによって、労働者の健康を保持するための活動である。ここでは作業環境管理対策を有害要因のリスクマネジメントの考え方に従った項目で分類して、作業環境管理対策の流れが明確になるように整理した。

すなわち、有害性に関する「情報の管理」については、化学的因子（化学物質・粉じん等）と物理的因子とに分け、その上で、「作業環境測定および個人ばく露量の測定等の実施・評価」、「作業環境要因による健康障害リスクの評価」、「作業環境の改善」および「環境対策設備等の維持管理」に職務を分類した。

対策手法が異なる酸素欠乏症等の防止対策については「酸素欠乏症等の危険作業の管理」として、また基礎的な職務である気積、換気、温湿度、採光・照明などの一般職場環境の測定・改善に関する職務および職場の禁煙化、分煙化に関する職務は「一般環境等の衛生管理」として、それぞれ一つの職務とした。

作業環境に関する積極的職務についても「作業環境の快適化」として取り上げた。

生物学的モニタリングは作業管理、健康管理にも用いられるがここで取り上げた。

<p>(1) 化学的因子（化学物質・粉じん等）に関する情報の管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業場での化学物質の使用状況、管理状況の把握に関する職務 ・ M S D S（Material-Safety-Data-Sheet）等により、事業場で使用する化学物質の有害性情報の収集に関する職務 ・ M S D S等の有害性情報を事業場の実状に応じて活用するための助言・指導 ・ 粉じんや線維状物質を含む成分等調査に関する職務 ・ 新材料、新製品の導入時における有害性の把握と対応に関する職務
<p>(2) 物理的因子に関する情報の管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高温・低温、騒音、振動、電離放射線等の事業場に存在する有害エネルギーの把握に関する職務 ・ 物理的因子の健康影響等に関する情報収集に関する職務 ・ 収集した情報を事業場の実状に応じて活用するための助言・指導
<p>(3) 作業環境測定および個人ばく露量の測定等の実施・評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業環境測定や個人ばく露量の測定の実施に関する助言・指導 ・ 特殊健康診断時の生物学的モニタリングの実施に関する職務 ・ 作業環境測定や個人ばく露モニタリング、生物学的モニタリングの結果の評価に関する職務
<p>(4) 作業環境要因による健康障害リスクの評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業環境要因の有害性と作業環境測定や個人ばく露モニタリング等の結果を基にした、健康障害リスクの評価に関する職務 ・ 健康障害リスクの評価結果に基づく対応策の検討、特に改善の必要性、改善の目標、緊急度などに関する助言・指導

(5) 作業環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有害化学物質の適切な管理、有害性の低い化学物質への代替等の対策に関する助言・指導 ・ 製造工程の密閉化、排気・換気装置の導入、製造設備の改良等による作業環境改善に関する助言・指導
(6) 環境対策設備等の維持管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 局所排気装置、換気装置、除じん装置、遮音・消音設備等の維持・管理に関する助言・指導
(7) 酸素欠乏等危険作業の管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 酸素欠乏または硫化水素発生の危険が存在する場所の指定、管理体制の整備、作業方法の決定、作業の管理に関する職務
(8) 一般環境等の衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 気積、換気、温湿度、採光、照明、騒音等一般環境の測定・改善に関する助言・指導 ・ 休憩・休養施設、食堂、浴室、便所等付帯設備の維持管理に関する助言・指導 ・ 職場の禁煙化、分煙化に関する助言・指導 ・ 寄宿舍等の衛生に関する助言・指導
(9) 作業環境の快適化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適正な負担で心身の能力が発揮でき、疲労の少ない快適な作業環境の形成に関して、労働生理学、人間工学、産業心理学等の専門的立場からの助言・指導

5 労働衛生教育

労働安全衛生を効果的に推進するためには、安全衛生教育を体系的にかつ組織的に進めていく必要がある。法定および法定外も含め、企業規模、業種、労働者の年齢構成などあらゆる視点から計画的に実施することが望ましい。

労働安全衛生法では教育を労働衛生教育と健康教育に分け、前者については政省令や指針等で対象者、教育の範囲や時間が示されている場合が多いが、これは狭義の安全衛生教育が事業者の責務として位置づけられていることによる。

健康教育は法令では健康増進のための措置として位置づけられているが、一般的には健康管理に関連する教育を総称して用いているので、例示して掲げている多様な健康教育の職務がある。

事業者ならびに管理監督者の安全配慮義務を問う声がより厳しくなり、関心が高まっていることを考慮するとともに、安全配慮義務の履行の対象となる労働者の自己健康管理についての注意義務も当然に求められることから、「安全(健康)配慮義務および自己健康管理義務についての教育」を新たに加えた。

<p>(1) 労働衛生教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定または行政指導に基づいて事業場において必要とする労働衛生教育の確認に関する助言・指導 ・ 労働災害防止団体が開催する労働衛生教育に係る講習会等の情報収集、情報提供、受講勧奨等の助言・指導 ・ 労働衛生教育の企画に関する助言・指導 ・ 作業員、職長・衛生管理者等の管理監督者、経営首脳者その他対象者別の労働衛生教育の実施に関する助言・指導 ・ 教育資料の収集、作成等教育担当者に対する助言・指導
<p>(2) 安全(健康)配慮義務および自己健康管理義務についての教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者の安全(健康)配慮義務履行の支援に関する職務 ・ 管理監督者が果たすべき安全(健康)配慮義務に関する教育 ・ 労働者の自己健康管理義務に関する教育
<p>(3) 健康教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康に配慮する職場の風土づくりに関する啓発 ・ 生活習慣病予防に関する健康教育と健康増進に係る資料の作成および担当者の育成に関する職務 ・ 職場におけるメンタルヘルス、自殺予防の教育・研修に関する職務 ・ エイズ、ウイルス肝炎などについての一般的教育に関する職務 ・ 給食従事者への食中毒予防等についての教育に関する職務 ・ 健康診断結果の統計資料に基づく職場単位での健康づくり支援に関する職務 ・ 過重労働による健康障害についての教育に関する職務 ・ 喫煙についての教育に関する職務 ・ 労働衛生週間における教育講演等に関する職務

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

第3章 安全衛生管理体制

（産業医等）

第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

2 産業医は、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厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。

4 事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

第13条の2 事業者は、前条第1項の事業場以外の事業場については、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を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

（衛生委員会）

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。

二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。

三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。

四 前3号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第1号の者である委員は、一人とする。

一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者

二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者

三 産業医のうちから事業者が指名した者

四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者

（第3項及び第4項 略）

（安全衛生委員会）

第19条 事業者は、第17条及び前条の規定により安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

（第2項から第4項まで 略）

第12章 罰則

第120条 次の各号に該当する者は、50万円以下の罰金に処する。

一 第10条第1項、第11条第1項、第12条第1項、第13条第1項、第15条第1項、第3項若しくは第4項、第15条の2第1項、第16条第1項、第17条第1項、第18条第1項、第25条の2第2項（第30条の2第5項において準用する場合を含む。）、第26条、第30条第1項若しくは第4項、第32条第1項から第4項まで、第33条第3項、第40条第2項、第44条第5項、第44条の2第6項、第45条第1項若しくは第2項、第

57条の3第1項、第59条第1項、第61条第2項、第66条第1項から第3項まで、第66条の3、第66条の6、第87条第3項、第88条第1項（同条第2項において準用する場合を含む。）若しくは第3項から第5項まで、第101条第1項又は第103条第1項の規定に違反した者

第2号から第4号まで（略）

五 第100条第1項又は第3項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者

第6号（略）

第122条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第116条、第117条、第119条又は第120条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して、各本条の罰金刑を科する。

労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）（抄）

（産業医を選任すべき事業場）

第5条 法第13条第1項の政令で定める規模の事業場は、常時50人以上の労働者を使用する事業場とする。

（衛生委員会を設けるべき事業場）

第9条 法第18条第1項の政令で定める規模の事業場は、常時50人以上の労働者を使用する事業場とする。

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

第1編 通則

第2章 安全衛生管理体制

第四節 産業医等

（産業医の選任）

第13条 法第13条第1項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行なわなければならない。

- 一 産業医を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任すること。
- 二 常時1,000人以上の労働者を使用する事業場又は次に掲げる業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場にあつては、その事業場に専属の者を選任すること。
 - イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
 - ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
 - ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
 - ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
 - ホ 異常気圧下における業務
 - ヘ さく岩機、鋳打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
 - ト 重量物の取扱い等重激な業務
 - チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
 - リ 坑内における業務

- 又 深夜業を含む業務
 - ル 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
 - ヲ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
 - ワ 病原体によって汚染のおそれが著しい業務
 - カ その他厚生労働大臣が定める業務
- 三 常時3,000人をこえる労働者を使用する事業場にあつては、2人以上の産業医を選任すること。
- 2 第2条第2項の規定は、産業医について準用する。ただし、学校保健法(昭和33年法律第56号)第16条の規定により任命し、又は委嘱された学校医で、当該学校において産業医の職務を行うこととされたものについては、この限りでない。
- 3 第8条の規定は、産業医について準用する。この場合において、同条中「前条第1項」とあるのは、「第13条第1項」と読み替えるものとする。

【参考】労働安全衛生規則(抄)

(総括安全衛生管理者の選任)

第2条

(第1項 略)

- 2 事業者は、総括安全衛生管理者を選任したときは、遅滞なく、様式第3号による報告書を、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長(以下「所轄労働基準監督署長」という。)に提出しなければならない。

(衛生管理者の選任の特例)

- 第8条 事業者は、前条第1項の規定により衛生管理者を選任することができないやむを得ない事由がある場合で、所轄都道府県労働局長の許可を受けたときは、同項の規定によらないことができる。

(産業医及び産業歯科医の職務等)

- 第14条 法第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

- 一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 二 作業環境の維持管理に関すること。
 - 三 作業の管理に関すること。
 - 四 前3号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
 - 五 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
 - 六 衛生教育に関すること。
 - 七 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- 2 法第13条第2項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。
- 一 法第13条第1項に規定する労働者の健康管理等(以下「労働者の健康管理等」という。)を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した者
 - 二 医学の正規の課程であつて産業医の養成等を行うことを目的とするものを設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、厚生労働大臣が定める実習を履修したもの
 - 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
 - 四 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、助教授又は講師(常時勤務する者に限る。)の職にあり、又はあつた者

五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

- 3 産業医は、第1項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。
- 4 事業者は、産業医が法第13条第3項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 5 事業者は、令第22条第3項の業務に常時50人以上の労働者を従事させる事業場については、第1項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。
- 6 前項の事業場の労働者に対して法第66条第3項の健康診断を行なった歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害(歯又はその支持組織に関するものに限る。)を防止するため必要な事項を勧告することができる。

(産業医の定期巡視及び権限の付与)

- 第15条 産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業者は、産業医に対し、前条第1項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。

(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等)

- 第15条の2 法第13条の2の厚生労働省令で定める者は、国が法第19条の3に規定する援助として都道府県の区域の一部の地域内の医師を会員として民法(明治29年法律第89号)第34条の規定により設立された法人である医師会に委託して行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談、情報の提供その他の必要な援助の事業(次項において「地域産業保健センター事業」という。)の実施に当たり、備えている労働者の健康管理等に必要な知識を有する者の名簿に記載されている保健師とする。
- 2 事業者は、法第13条第1項の事業場以外の事業場について、法第13条の2に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同条に規定する医師の選任、地域産業保健センター事業の利用等に努めるものとする。

(衛生委員会の付議事項)

- 第22条 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。
 - 一 衛生に関する規定の作成に関すること。
 - 二 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
 - 三 法第57条の3第1項及び第57条の4第1項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
 - 四 法第65条第1項又は第5項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
 - 五 定期に行われる健康診断、法第66条第4項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第66条の2の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
 - 六 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
 - 七 新規に採用する機械等又は原材料に係る健康障害の防止に関すること。
 - 八 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

(委員会の会議)

第23条 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「委員会」という。)を毎月1回以上開催するようしなければならない。

2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。

3 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。

(関係労働者の意見の聴取)

第23条の2 委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようしなければならない。

労働安全衛生規則第14条第2項第1号及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令に基づき、厚生労働大臣が定める研修を定める告示(平成8年労働省告示第80号)

労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第14条第2項第1号及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成8年労働省令第35号)附則第2条第1号の規定に基づき、厚生労働大臣が定める研修を次のように定め、平成8年10月1日から適用する。

1 労働安全衛生規則第14条第2項第1号の厚生労働大臣が定める研修は、次の各号に定めるところにより行われる研修とする。

一 次に定める学科研修及び実習により行われるものであること。

イ 学科研修は、次の(1)から(6)までに掲げる科目について、40時間以上行われるものであること。

- (1) 労働衛生一般
- (2) 健康管理
- (3) メンタルヘルス
- (4) 作業環境管理
- (5) 作業管理
- (6) 健康の保持増進対策

ロ 実習は、イの(1)から(6)までに掲げる科目について、10時間以上行われるものであること。

二 前号の学科研修及び実習を適切に行うために必要な能力を有する講師により行われるものであること。

三 1又は2以上の都道府県の区域を単位とし、当該区域内の医師を会員として民法(明治29年法律第89号)第34条の規定により設立された法人である医師会又は産業医科大学が行うものであること。

四 前3号に定めるもののほか、研修の実施について必要な事項は、厚生労働省労働基準局長の定めるところによるものであること。

2 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令附則第2条第1号の厚生労働大臣が定める研修は、前項に定める研修に相当する研修であって、平成8年10月1日前に開始されたものとする。

労働安全衛生規則第14条第2項第2号の規定に基づき、厚生労働大臣が定める実習(平成17年厚生労働省告示第116号)

労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第14条第2項第2号の規定に基づき、厚生労働大臣が定める実習を次のように定め、公布の日から適用する。

労働安全衛生規則第14条第2項第2号の厚生労働大臣が定める実習は、次の各号に掲げる科目について10時間以上行われる実習とする。

- 一 労働衛生一般
- 二 健康管理
- 三 メンタルヘルス
- 四 作業環境管理
- 五 作業管理
- 六 健康の保持増進対策

資料

産業医の職務 - 機能的分類表 -

産業医の職務は従来にも増してその範囲は拡大しつつあるが、「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン -」は多様な職務を明確化することを目的として整理した。また、産業医に就任した後、経営者、産業保健担当者、健康管理スタッフなどと連携を深めるにしたがって、より多くの職務を遂行するよう求められることがある。そのため、これらの事業場関係者との関連を把握することができるよう産業医の各職務について機能的な分類をし、それぞれについてその内容を記載し、参考資料としてここに示したものである。

事業場におけるマネジメントおよび産業医が連携する関係者との関連により、以下のような分類を行い、それぞれについて産業医の職務を具体的に記載した。

「個別的機能」に記載している内容は、産業医がおおむね自己完結的に処理する、現場に即した職務である。

「管理的機能」に記載している内容は、産業医が産業保健担当部門との連携において果たすべき職務である。

「経営的機能」に記載している内容は、事業場の経営などと密接に関わる職務である。

実務の展開にあたっては、それぞれの事業場の実態により、また労働衛生管理水準に応じて、系統的に段階を追って、産業医の職務を発展的に遂行されることを期待しているものである。

1. 総括管理

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(1) 労働衛生に関する基本方針の策定		基本方針の原案作成に関する助言・指導	基本方針の策定と周知に関する助言
(2) 事業場の状況把握（職場巡視を含む）	定期・不定期の職場巡視 管理状況の把握 職場巡視、保健指導等の機会を通じた労働者からの情報収集 会議、研修等を通じた会社の諸制度、経営状況等の情報収集	職場巡視計画の策定に関する助言・指導 職場の衛生管理実態把握と評価の計画に関する助言・指導 職場巡視等の機会に把握した作業・作業環境の状況や労働者の健康状態等の職場へのフィードバック方法に関する助言・指導	職場巡視の結果等に基づく対応策の助言・勧告
(3) 労働衛生目標の設定	産業保健スタッフが中心となって行う活動の目標の提案	労働衛生目標の策定における助言	労働衛生目標の決定における助言
(4) 労働衛生計画の策定	計画策定に必要な情報の提供 心の健康づくり等の個別テーマの計画策定への参画	年間計画、その他の計画の作成に対する助言・指導 心の健康づくり等の個別テーマの計画策定に関する助言・指導	労働衛生計画の決定における助言 中長期計画等、基本的労働衛生計画の策定に関する助言

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
		<p>労働衛生対策の優先順位等に基づく予算編成に対する助言</p> <p>予算の日常管理に関する助言</p>	<p>衛生管理予算編成方針策定に関する助言</p>
(5) 労働衛生計画の実施と実施状況のモニター	<p>労働衛生管理計画の実施状況のモニターへの参画</p>	<p>労働衛生管理計画等の周知に関する助言・指導</p> <p>計画実施状況のモニターに関する助言・指導</p> <p>計画が未達成の場合の計画の見直しに対する助言・指導</p>	<p>労働衛生管理計画等の周知計画に関する方針策定の助言</p> <p>計画の実施状況と未達成の場合の対応の仕組み構築に関する助言</p>
(6) 労働衛生目標の達成状況の評価	<p>産業保健スタッフが中心となって行う目標達成状況の把握および未達成の原因調査への参画</p>	<p>目的達成状況の評価に関する助言・指導</p> <p>目標未達成の場合原因調査における助言・指導</p> <p>改善案についての助言・指導</p> <p>改善状況のフォローアップ方法に関する助言・指導</p>	<p>目標未状況の評価の仕組み構築に関する助言</p> <p>目標未達成の場合の原因調査についての仕組み構築に関する助言</p> <p>改善案の策定および承認における助言・勧告</p>
(7) 労働衛生活動の見直し	<p>内部監査への参画</p>	<p>内部監査の実施方法、監査基準に関する助言・指導</p> <p>見直し内容に関する助言・指導</p>	<p>内部監査制度の構築に関する助言</p> <p>見直しの仕組み構築に関する助言</p> <p>見直し案の決定時における助言・勧告</p>
(8) 労働衛生管理体制の整備	<p>産業保健チームの一員としての参画</p> <p>産業保健スタッフへの直接的指導・情報提供</p>	<p>労働衛生管理体制の検討に関する助言・指導</p> <p>労働衛生関係有資格者の必要性および現状の調査に対する助言・指導</p>	<p>労働衛生管理体制整備計画の策定に関する助言・勧告</p> <p>健康保持増進対策・メンタルヘルスケアなどの個別テーマの体制づくりに関する助言・勧告</p>

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
	<p>個別の規程等の作成への参画</p> <p>規程類の実効性に関する調査等および実態把握</p>	<p>ラインと産業保健スタッフの分担の明確化とこれに基づく業務推進に関する助言・指導</p> <p>産業保健チームの運営に関する助言・指導</p> <p>各種規程等の構成や様式に関する助言・指導</p> <p>各種規程等の改廃に関する助言・指導</p>	<p>産業保健スタッフの育成に関する助言</p> <p>規程類の体系の策定に関する助言</p>
(9) 衛生委員会等への参画	<p>衛生委員会における意見陳述</p> <p>衛生委員会等の資料作成</p>	<p>衛生委員会および関係諸会議の運営に関する助言・指導</p> <p>健康保持増進専門委員会の活動の助言・指導</p>	<p>衛生委員会等諸会議の設置・構成・改廃に関する助言・勧告</p> <p>健康保持増進専門委員会の設置、構成、運営に関する助言</p>
(10) 労働衛生関連法令の遵守	<p>法令遵守状況の確認への参画</p> <p>届出、報告等の点検と必要事項の確認</p> <p>法令制定および改正の情報提供</p> <p>査察等行政指導時の立会い</p>	<p>法令遵守を確実にするための計画策定と確認の実施に関する助言・指導</p> <p>届出、報告等の管理に関する助言・指導</p> <p>法令制定および改正時において、遵守計画作成および手順等の改定に関する助言・指導</p> <p>行政指導、勧告等の対応に関する助言・指導</p>	<p>法令順守状況の報告および改善に対する助言・勧告</p> <p>法令制定および改正等への対応の仕組み構築に関する助言・勧告</p> <p>行政指導等の対応に関する助言・勧告</p>
(11) 工程・設備の導入・変更時等の管理	<p>導入・変更による健康リスク評価への参画</p> <p>導入・変更による法令遵守への影響調査への参画</p>	<p>導入・変更に伴う健康障害リスクへの対応に関する助言・指導</p> <p>導入・変更により発生した法令上の諸問題への対応についての助言・指導</p> <p>機械・設備等の点検・修理等の非常作業における健康障害防止に関する助言・指導</p>	<p>導入・変更時に発生する健康障害リスク評価および法令上の調査の仕組み構築に関する助言・勧告</p>

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(12) 健康障害の原因調査と再発防止対策	健康障害発生時の原因調査への参画	原因調査の実施方法に関する助言・指導 調査結果に基づく改善の実施および進捗状況の把握に関する助言・指導	原因調査の実施と結果に基づく改善の仕組み構築に関する助言・勧告
(13) 緊急事態への対応	緊急事態における対応および備品等の整備、訓練への参画 災害等発生時の地域医療機関との連絡・搬送に係る措置	緊急事態の対応計画の策定に関する専門的助言・指導 緊急事態を想定した訓練計画策定に関する専門的助言・指導 災害発生時の地域医療システムとの連携に関する助言・指導	緊急事態への対応計画の整備に関する助言・勧告 地域防災体制との連携に関する助言
(14) 労働衛生活動の記録や関連情報の管理	記録および情報の適切な収集、使用、保管、破棄への参画 プライバシーに配慮した情報・記録の取扱いに関する措置	記録および情報の管理に関する手順の策定に関する助言・指導 プライバシーに配慮した情報・記録管理の手順の策定に関する助言・指導	記録および情報の管理方針の策定に関する助言・勧告
(15) 安全・環境活動への貢献		ヒューマンファクター等の側面に関連する安全管理への専門的助言・指導 安全な職場環境や化学物質の取扱いに関する専門的助言・指導 安全管理・環境管理との計画の調整に関する助言・指導 安全管理・環境管理との連携状況の把握と対応に関する助言・指導	安全・環境と、労働衛生との連携方針の策定に関する助言

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(16) 外部諸機関との連携	<p>産業保健推進センター、地域産業保健センター、健康診断機関、作業環境測定機関、大学、医師会、労働基準協会等の労働衛生関連機関との連携</p> <p>地域医師会、労働基準協会等の諸団体の産業保健関連活動への参加</p> <p>地域医療機関との連携</p> <p>関連学会への参加と情報の産業保健スタッフおよび労使へのフィードバック</p>	<p>外部諸機関への業務委託等の計画作成に関する助言・指導</p> <p>関係諸団体との連携についての立案に関する助言・指導</p> <p>地域医療機関との連携による救急対応計画策定に関する助言・指導</p>	<p>外部諸機関への業務委託方針策定に関する助言</p> <p>地域医療機関との連携方針策定に関する助言</p>

2. 健康管理

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(1) 健康診断の実施	健康診断項目決定 医師としての健康診断業務 健康診断結果の判定	受診者対象者把握に関する助言・指導 健康診断実施計画作成に関する助言・指導 従業員の健康改善計画に関する助言・指導 健康診断機関の選択に関する助言・指導 従来健康診断における問題点の把握とその対策についての助言・指導 健康診断受診に関する助言・指導	健康診断に基づく健康管理計画策定に関する助言・勧告
(2) 健康診断事後措置・保健指導等	健康診断結果報告の確認(署名・捺印) 健康診断結果に基づく就業上の配慮に関する意見の陳述 健康診断結果に基づく保健指導の指示又は実施 健康診断事後措置実施状況の把握 健康障害に関する原因調査、再発防止に関する対策への参画	健康診断事後措置実施の推進に関する助言・指導 就業上の措置などの事後措置、保健指導に関する助言・指導 健康診断結果の統計的処理と評価・報告に関する助言・指導 健康診断事後措置実施状況の確認に関する助言・指導 深夜業の自発的健康診断および二次健康診断等給付に係る判定・報告書の作成に関する助言・指導	健康診断事後措置における問題点の把握とその対策についての助言・勧告 未受診者に対する受診勧奨に関する助言・勧告 健康診断結果に基づく健康配慮義務に関する助言・勧告
(3) 作業関連疾患の予防および療養指導・管理	作業関連疾患に関する啓発 作業関連疾患の予防、療養指導、就業制限に関する措置への参画	作業関連疾患予防ならびに病態増悪防止に関する助言・指導	作業関連疾患予防・増悪防止に関する助言・勧告

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(4) 生活習慣病の予防、療養指導等	生活習慣病予防に関する啓発 生活習慣病の予防療養指導、就業制限に関する措置への参画 主治医、医療機関との連携	生活習慣病予防ならびに病態増悪防止に関する助言・指導 生活習慣病に係る統計情報の作成に関する助言・指導	疾病管理の基本的な考え方ならびに管理計画の策定に関する助言
(5) 面接指導等過重労働による健康障害防止対策	長時間労働者等に対する面接指導およびその結果に基づく事後措置への参画	過重労働対策の計画の策定と実施に関する助言・指導	過重労働対策に関する助言・勧告
(6) メンタルヘルスケア	メンタルヘルス対策およびストレス関連疾患のケアに関する啓発 長時間労働者等に対する面接指導およびそれらの結果に基づく事後措置への参画 精神疾患予防に対する啓発 職場適応のための専門医との連携 精神疾患を有する者に対する療養指導、受診勧奨等	ストレス関連疾患を有する者への保健指導と管理監督者への集合教育計画に関する助言・指導 精神疾患に係る情報の収集に関する助言・指導 職場復帰に係る助言、指導ならびに管理監督者の役割	メンタルヘルスケアの基本的な方針の策定に関する助言・勧告 精神疾患予防に係る基本的な考え方と管理の方針に関する助言・勧告
(7) 感染症・食中毒等対策	感染症、食中毒および寄生虫症(以下「感染症等」という。)に係る情報の提供(国内、海外)	感染症等管理計画作成に関する助言・指導 感染症等に対する予防措置に関する助言・指導 給食に伴う食中毒の予防措置に関する助言・指導 感染症等に関する助言・指導	感染症等の対策に係る方針の策定に関する助言・勧告

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
		給食管理計画の作成に関する助言・指導 海外拠点のある企業、国際的な事業に関わる企業における健康管理および羅患者管理に関する助言・指導	
(8) 救急処置等	事業場内で発生した事例に対する救急処置の実施	救急体制整備、活動計画作成に関する助言・指導 救急備品の整備、救急対応訓練等に関する助言・指導	救急状態発生時の処置体制整備に関する助言・勧告
(9) 職場復帰の支援	職場復帰に関する当該労働者の意思および主治医の意見の把握 職場復帰時の当該労働者の状態、職場環境等に関する情報の収集と評価 職場復帰の可否の判断 職場復帰後の経過観察等の実施	職場復帰に係る、就労条件、作業環境等に関する助言・指導 人事労務担当者、上司との連携	職場復帰に係る就労条件、作業環境等に関する助言・勧告 職場復帰制度の構築と周知に関する助言
(10) 健康保持増進対策	健康測定の実施 個人指導票の作成 心理相談・栄養指導の対象者の選択と指示 健康保持増進活動への参画	T H P (Total-Health-Promotion-Plan) 推進計画作成に関する助言・指導 健康測定実施に伴うリスクに関する助言・指導	T H P 推進計画の策定に関する助言・勧告 組織的に T H P を推進するための啓発に関する助言
(11) 健康相談・面談等	心身両面にわたる健康相談の実施	健康相談窓口の広報に関する助言・指導	健康相談体制の充実に関する助言

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(12) 労働者の特性に応じた健康管理	<p>高年齢労働者の健康管理への参画</p> <p>母性健康管理、更年期健康管理等の女性労働者の健康管理への参画</p> <p>派遣労働者の健康管理への参画</p> <p>障害者の健康管理への参画</p> <p>海外派遣労働者および外国人労働者の健康管理への参画</p>	<p>労働者の特性に応じた各種健康管理計画に関する助言・指導</p> <p>労働者の特性に応じた各種健康管理の実施に関する助言</p>	<p>労働者の特性に応じた各種健康管理の計画策定に対する助言・勧告</p>
(13) 健康管理システム	<p>健康管理情報システムを活用した保健指導への参画</p> <p>システムエンジニアとの連携・意見交換への参画</p>	<p>健康管理情報システムとセキュリティシステムの構築に関する助言・指導</p> <p>健康管理統計資料の作成とその結果に基づく助言・指導</p> <p>組織別健康状況の把握とその対策に関する助言・指導</p>	<p>個人情報保護、健康管理情報システムの構築と維持に関する助言</p> <p>個人情報保護に配慮したシステム管理に関する助言・勧告</p>

3. 作業管理

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(1) 有害作業の点検と 日常管理	有害作業の観察点検ならび にこれに関する助言・指導 職場の作業管理状況の点検 及びこれに関する助言・指導	作業方法の評価に関する 助言・指導 作業指針、作業標準作成 に対する助言・指導	有害作業管理計画とその 運用に関する助言・勧告
(2) 有害な作業方法の 改善		作業方法改善計画の策 定や推進方法に関する 助言・指導 動工具の改善、機械化・ 自動化等による改善に 関する助言・指導 改善の要点、優先順位に ついての助言・指導 改善結果の評価につい ての助言・指導	有害作業改善方針の策定 についての助言・勧告 有害作業改善計画推進に 関する助言
(3) 保護具等の管理	保護具等の使用に関する助 言・指導 保護具等に関する教育への 参画、実施	保護具等の管理計画の 策定に関する助言・指導 保護具等の管理計画運 用に関する助言・指導 保護具等の選定に関す る助言・指導	保護具等の管理方針の策 定に関する助言・勧告
(4) 過重労働による健康 障害の防止のため の作業管理	過重労働の実態把握に関 する助言・指導 過重労働職場に対する産業 医としての助言・指導	過重労働対策の管理計 画の策定に関する助 言・指導 過重労働による健康障 害の原因調査と再発防 止計画の策定ならびに これに関する助言・指導	過重労働対策の基本方針 の策定に関する助言・勧告 必要な場合の実情を踏ま えた健康管理のあり方等 に関する助言・勧告
(5) 作業関連疾患の作 業管理	健康障害を有する者への作 業による身体的精神的過負 荷に関する調査についての 助言・指導 身体的精神的過負荷の改善 に関する助言・指導	作業関連疾患の管理計 画の策定に関する助 言・指導	作業関連疾患対策の基本 計画の策定に関する助言

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(6) 労働時間等の労働条件の改善	一連続作業時間や休憩率など作業時間構成の調査・改善およびこれに関する助言・指導 交替制勤務の方式の調査・改善およびこれらに関する助言・指導	労働条件に関する管理計画の策定についての助言・指導	労働条件改善の基本方針策定に関する助言・勧告
(7) 作業方法の快適化	快適化のための作業方法の調査・改善およびこれらに関する助言・指導	職場快適化の計画策定に関する助言・指導	職場快適化に関する基本方針の策定についての助言・勧告

4 . 作業環境管理

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(1) 化学的因子（化学物質・粉じん等）に関する情報の管理	<p>化学物質の使用状況・管理状況の点検への参画</p> <p>MSDS 等の有害化学物質等に関する情報収集への参画</p> <p>粉じんや線維状物質の性状と有害性に関する情報収集への参画</p> <p>新材料、新製品導入時の有害情報の収集への参画</p>	<p>化学物質の有害性情報の収集の体制整備に関する助言・指導</p> <p>化学物質の有害性情報を事業場の実状に応じて活用するための助言・指導</p> <p>粉じんや線維状物質に関する性状等調査に関する助言・指導</p> <p>新材料、新製品の導入時の事前評価に関する助言・指導</p>	<p>化学物質の情報管理に関する方針についての助言・勧告</p> <p>有害性情報の活用に関する仕組み構築に関する助言・勧告</p> <p>新材料、新製品の採用可否決定に関する助言・勧告</p>
(2) 物理的因子に関する情報の管理	<p>有害エネルギー等（騒音、振動、放射線等）の健康影響に関する情報収集への参画</p>	<p>有害エネルギー等の情報収集の体制整備に関する助言・指導</p> <p>事業場に実状にあった有害性情報の活用の助言・指導</p>	<p>有害エネルギー等の情報管理に関する方針についての助言・勧告</p> <p>有害性情報の活用に関する仕組み構築に関する助言・勧告</p>
(3) 作業環境測定および個人ばく露量の測定等の実施・評価	<p>作業環境測定や個人ばく露量の測定の実施のためのデザインへの参画</p> <p>生物学的モニタリングの実施対象者の選定への参画</p> <p>作業環境測定、個人ばく露量の測定、生物学的モニタリングに基づく職場環境の調査への参画</p>	<p>作業環境測定や個人ばく露量の測定の実施計画の策定に関する助言・指導</p> <p>各種調査結果に基づく職場環境の調査計画の策定に関する助言・指導</p> <p>作業環境測定機関等への外注化および機関選定に関する助言・指導</p>	<p>作業環境および個人ばく露量の測定の実施方針についての助言・勧告</p>
(4) 作業環境要因による健康リスクの評価	<p>作業環境要因による健康リスク評価への参画</p> <p>健康リスク評価の結果の確認とリスク軽減の必要性・緊急度の判断への参画</p>	<p>健康リスク評価方法の作成に関する助言・指導</p> <p>健康リスク評価の結果に基づく軽減対策の実施基準に関する助言・指導</p>	<p>作業環境要因による健康リスクの評価と結果に基づく対応に関する方針についての助言・勧告</p>

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(5) 作業環境の改善	作業環境の点検への参画	有害化学物質の適切な管理、有害性の低い化学物質の代替等の対策に関する助言・指導 生産技術的、労働衛生工学的作業環境改善に関する助言・指導 作業環境の改善における人間工学的、労働生理学的、産業心理学的要素への配慮に関する助言・指導	作業環境改善に関する基本計画の策定についての助言・勧告 有害性の低い化学物質への代替等の対策の決定における助言・勧告 作業改善計画の承認と実行における助言・勧告
(6) 環境対策設備等の維持管理	有害化学物質等に対する局排等の対策設備および容器等の点検への参画 有害エネルギーに関する防御設備の点検への参画	有害化学物質等に対する局排等の対策設備の維持に関する助言・指導 有害エネルギーに関する防御設備の維持に関する助言・指導	環境対策設備の定期検査計画作成に関する助言・勧告 環境対策設備の補修計画作成に関する助言・勧告
(7) 酸素欠乏症等危険作業の管理	酸素欠乏症等の危険作業の指定への参画	酸素欠乏症等の危険作業の対策に関する助言・指導	酸素欠乏症等の危険作業の管理計画策定に関する助言・勧告
(8) 一般環境等の衛生管理	気積、換気、温湿度、採光、照明、騒音等の点検への参画 休憩・休養施設、食堂、浴室、便所等付帯設備の点検への参画 職場の分煙状態の点検への参画 寄宿舍等の衛生状態の点検への参画	気積、換気、温湿度、採光、照明、騒音等の測定および改善に関する助言・指導 休憩・休養施設、食堂、浴室、便所等付帯設備の改善に関する助言・指導 職場の分煙状態の改善に関する助言・指導 寄宿舍等の衛生状態の改善に関する助言・指導	一般環境の管理計画策定に関する助言・勧告 付帯衛生設備の整備計画策定に関する助言・勧告 職場の禁煙化、分煙化計画策定に関する助言・勧告 寄宿舍の整備計画策定に関する助言・勧告
(9) 作業環境の快適化	快適職場条件に関する情報収集 快適職場環境についての調査・点検への参画	作業環境の快適化に関する具体的方法に係る助言・指導	作業環境の快適化、維持管理計画の策定に関する助言

5 . 労働衛生教育

区 分	個別的機能	管理的機能	経営的機能
(1) 労働衛生教育	法定の労働衛生教育への参画 管理監督者研修、健康管理スタッフ研修への参画 救急訓練への参画	労働衛生教育実施計画に関する助言・指導 労働衛生教育効果の把握と評価に関する助言・指導 全国労働衛生週間行事への参画に関する助言 人事・労務研修実施計画に関する助言・指導	労働衛生教育基本計画の策定に関する助言・勧告 上記 の社員への体系的教育に関する助言 人事・労務研修計画策定に関する助言
(2) 安全(健康)配慮義務および自己健康管理義務についての教育	管理監督者に対する安全(健康)配慮義務履行に関する教育への参画 自己健康管理義務履行に関する教育への参画 裁判事例の検討とその対応策への参画	安全配慮義務に関わる教育の実施計画作成に関する助言	事業者が果たす安全配慮義務に関わる教育基本計画作成に関する助言・勧告 上記 の管理監督者への体系的教育に関する助言
(3) 健康教育	一般および目的別健康教育への参画 上記 に関する資料の収集 健康教育スタッフ(THPスタッフを含む)教育への参画 ライン管理監督者教育への参画 メンタルヘルス、自殺予防に関する教育への参画 エイズ、ウイルス肝炎などに関する一般的教育への参画 給食従事者への食中毒予防に関する教育への参画 職場単位での健康づくり教育への参画 過重労働に関する教育への参画 喫煙に関する教育への参画	一般および目的別健康教育の実施計画作成に関する助言 上記 の教育効果の把握と評価に関する助言	健康教育基本計画作成に関する助言・勧告 上記 の社員への体系的教育に関する助言

あ と が き

- 「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」に関する経緯 -

昭和47年、労働安全衛生法が制定され、産業医制度が名実ともに誕生した当時の産業医の職務は、労働安全衛生規則第14条第1項に、健康診断の実施その他労働者の健康管理に関する事、衛生教育その他労働者の健康保持増進を図るための措置で医学に関する専門的知識を必要とするものに関する事、と規定された(同年10月1日施行)。

昭和62年2月、産業医のあるべき姿とその機能を考究し、これに対応した教育体系の整備を含む産業医活動に対する支援態勢の充実強化を図るとともに、地域における産業医の自主的活動の促進を図るための具体的方策について検討を行うため、労働省(当時)の指導を得て、(財)産業医学振興財団に、産業医活動推進委員会(座長 坂部弘之 (財)産業医学振興財団産業医学情報室長(当時))が設置され、同委員会及び産業医活動推進委員会専門委員会(委員長 館正知 中央労働災害防止協会労働衛生検査センター所長・労働福祉事業団医監(当時))において審議のうえ、同年6月、委員会の報告として「産業医の職務」が作成された。

昭和63年、労働安全衛生法が健康保持増進措置(THP)その他に関して改正されるとともに、労働安全衛生規則第14条第1項が改正され(労働省令第24号)、産業医の職務は、現行の7項目と規定された(同年10月1日施行)。

平成2年3月、前記の委員会により、法令改正等に沿って「産業医の職務」が一部改正された。

平成15年6月30日、その後の法令改正や産業医活動に関連する新たな施策に対応した「産業医の職務」を見直しを含め、産業医活動を促進するため、厚生労働省の指導のもとに、(財)産業医学振興財団に、産業医活動推進委員会(座長 高田勲 北里大学名誉教授・中央労働災害協会労働衛生調査分析センター技術顧問・労働福祉事業団医監)が新たに設置され、平成17年3月28日、同委員会の報告として「産業医の職務 - 産業医活動のためのガイドライン - 」が作成された。

産業医活動推進委員会 委員名簿

	は座長	は起草委員
石 渡 弘 一	神奈川産業保健推進センター所長	
圓 藤 吟 史	大阪市立大学大学院医学研究科産業医学分野(環境衛生学)教授	
岡 田 章	丸紅(株)大阪健康開発センター所長	
岡 田 邦 夫	大阪ガス(株)健康開発センター統括産業医	
川 上 憲 人	岡山大学大学院医歯学総合研究科衛生学・予防医学分野教授	
酒 井 英 雄	(社)大阪府医師会副会長	
荘 司 榮 徳	労働衛生コンサルタント荘司事務所所長	

高 田	勲	北里大学名誉教授、中央労働災害協会労働衛生調査分析センター 技術顧問
羽生田	俊	(社)日本医師会常任理事(平成15年6月~平成16年3月)
藤 村	伸	(社)日本医師会常任理事(平成16年4月~)
北 條	稔	(社)大森医師会理事、(社)東京都医師会産業保健委員会委員長
本 吉	光隆	(社)千葉県医師会理事
森	晃爾	産業医科大学産業医実務研修センター所長
和 田	攻	東京大学名誉教授、埼玉産業保健推進センター所長
中 林	圭一	厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長(平成15年6月~平成 16年6月)
阿 部	重一	厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長(平成16年7月~)
鹿 毛	明	(財)産業医学振興財団事務局長