

産業医による 報告書・意見書の書き方



江口 尚（産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授）

本コンテンツはハイブリッド版です。PDFだけでなくスマホ等でも読みやすいHTML版も併せてご利用いただけます。

▶ HTML版のご利用に当たっては、PDFデータダウンロード後に弊社よりメールにてお知らせするシリアルナンバーが必要です。

▶ シリアルナンバー付きのメールはご購入から3営業日以内にお送り致します。

▶ 弊社サイトでの無料会員登録後、シリアルナンバーを入力することでHTML版をご利用いただけます。登録手続きの詳細は<https://www.jmedj.co.jp/page/resistration01/>をご参照ください。

▶ 登録手続

1. 健康診断結果に基づき作成する意見書 ————— p2
2. 医師による長時間労働面接指導に基づく
報告書・意見書の作成 ————— p10
3. 医師による高ストレス者に対する面接指導に基づく
報告書・意見書の作成 ————— p16
4. 職場復帰時の報告書・意見書の作成 ————— p21

▶ 販売サイトはこちら

日本医事新報社では、Webオリジナルコンテンツを制作・販売しています。

▶ Webコンテンツ一覧

産業医が事業者に対して報告書・意見書を作成するのは、当該労働者に面談、面接を行った後、事業者による適切な就業上の措置および適正配置を支援するために専門家として意見を述べる場合である。このように、事業者に対して意見を述べることは、産業医業務の中で最も重要である。

具体的には、①健康診断結果に異常所見があった場合、②長時間労働があった場合、③ストレスチェックで高ストレスと判定された場合、④職場復帰時、である。

本稿では、それぞれのケースに応じた報告書・意見書の作成のポイントを、具体的な記入例を用いて解説する。

1. 健康診断結果に基づき作成する意見書

1) 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

事業者には、労働者が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるように、労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見をふまえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが求められている。

労働者の健康管理について事業者は、①労働者に対する定期的な一般健康診断、②一定の有害業務に従事する労働者に対する医師による特殊健康診断、または歯科医師による特殊健康診断を実施しなければならない。

都道府県労働局長は、労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、事業者に対し臨時の健康診断の実施等を指示することができる。事業者はこれらの健康診断の結果を受診した労働者に遅滞なく通知しなければならない、また健康診断個人票として記録し、5年間保存しなければならない。労働安全衛生法は、労働者に対しても健康診断の受診義務を課している。

「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」¹⁾には、健康診断の結果に基づく就業上の措置が適切かつ有効に実施されるために、就業上の措置の決定・実施の手順に従って事業者が行うべきこと（①健康

診断の実施，②健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取，③就業上の措置の決定，④健康情報の適正な取扱い等，についての留意事項)が定められている。健康診断結果に基づき事後措置を行う産業医は、必ず本指針に目を通しておくべきである。

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある(表1)。

表1 事業者が医師等に提供する情報の種類

1. 労働(作業)環境〔物理的，化学的，生物的，人間工学的(作業態様)，心理社会的〕
2. 労働時間
3. 忙しさ(労働密度，休憩の取りやすさ)
4. 交代勤務の有無(深夜業の回数および時間数)
5. 過去の健康診断の結果

2) 診断区分と就業区分(図1)

健康診断を実施したら、労働者ごとに健康診断を実施した機関は診断区分の判定を行う。診断区分の内容は、健康診断を実施した機関の基準やアルゴリズムによって異なる。

診断区分	健康診断結果に基づいて健康診断を実施した機関が行う判定。就業の要素は考慮されていない
就業区分	健康診断結果に基づいて、本人の健康状態と仕事の内容との関係を考慮した上で産業医が行う判定

図1 診断区分と就業区分

診断区分の例としては、「異常なし」「要経過観察」「要面接」「要医療(要受診)」「治療中」などがある。診断区分の判断は、健康診断を実施した機関による自動判定などにより、ある程度機械的に行われる。複数の機関を

利用している場合には、一定の基準やアルゴリズムによって診断区分を社内
内で統一しておいてもよいだろう。診断区分は必ずしも産業医が判断する
必要はない。

事業者は、これらの健康診断の異常所見者に対する事後措置について、
医師または歯科医師の意見を聴かなければならない。この意見を勘案し、
必要と認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作
業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、
作業環境の測定、施設・設備の設置・整備、その他の措置を講じなければ
ならない。さらに、事業者は当該医師の意見を安全衛生委員会に報告する
必要がある。

また、事業者は必要により受診した労働者に対し、医師または保健師に
よる保健指導を行うように努めなければならない。なお、有所見者に対す
る医師または保健師による保健指導は、事業者に実施の義務が課されてい
るわけではない。多くの事業場では、医師、保健師がいる場合には、保健
指導の実施について、その指導内容によって医師と保健師で分担している
場合が多い。たとえば、生活習慣の改善を促す程度の保健指導であれば保
健師が実施、受診勧奨のために紹介状の作成が必要と考えられる場合に
は、医師が実施することがある。産業医は、外部の医師よりも職場環境に
関して多くの情報を持っているため、産業医には医師による保健指導を担
当することが期待される。

指針¹⁾では事業者に対して、健康診断の結果に基づいて就業区分（就業
上の可否）を判断する医師等からの意見の聴取について、「産業医の選任
義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業
内容、作業環境をより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から
意見を聴くことが適当」としている。

また、事業者に対しては、産業医等から健康診断結果に基づいて適切な
意見を聴くために、産業医等に対し、労働者が働いている作業環境、労働

時間、労働密度、深夜業の回数および時間数、作業の姿勢や負荷、過去の健康診断の結果に関する情報を提供することも求めている。

産業医としては、特に職場巡視は重要な機会であり、すべての労働者の職場環境を把握することは難しいかもしれないが、健康診断結果を確認して、健康障害リスクが高いと判断した労働者については、産業医はまず衛生管理者や人事担当者などから当該労働者に関する情報収集を行った上で、その労働者が働いている状況を実際確認して就業区分の判断を行うべきである。

3) 就業区分の判定

当該労働者に係る就業区分およびその内容に関する医師等の判断として、下記が例示されている(表2)。就業区分の判断は、事業者にとっては安全配慮義務を履行する上で最も大切な情報のひとつであり、産業医にとっては労働者の職務適性評価の実施という産業医業務の根幹である。産業医が選任されていない小規模事業者については、地域産業保健センターの登録産業医の利用が勧められている。

表2 就業区分およびその内容に関する医師等の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、作業転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる
要休業	勤務を休む必要があるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる

産業医は健康診断結果を確認した上で、就業区分について事業者に報告を行う。図2～3はその報告書の一例である。この報告書は、労働基準監督署の立ち入り調査(臨検)の際に、事業者が健康診断後の事後措置を行