

産業保健活動の評価指標

1:できている 2:ややできている 3:どちらともいえない 4:ややできていない 5:できていない
 前年度と比べて 1:改善した 2:現状維持 3:後退した

評価欄						評価マニュアル(評価のてびき)欄			
目的	評価枠組	評価指標番号	評価指標	評価	改善状況	前年度と比べて改善内容・今後の課題	根拠・資料	評価の考え方・視点	
一般健康診断：健康状態に応じた就業のための対応・有所見者の抑制	構造評価	1	保健師が事業場の産業保健(労働衛生)活動を考慮した保健師活動が展開できる役割を担っている				保健師の業務契約内容	○産業保健活動に関与できる役割になっているかどうか 「診療補助」や「特定保健指導」の部分的で作業化した対応に特化した役割になっていないか ○保健師の雇用形態・業務委託契約や業務内容と対象社員数のバランスはどうか 保健師以外の職種が十分カバーできる業務に携わる時間が多すぎないか、保健師1人当たり、対象労働者500~1000人が理想的な目安の一つといわれることもある	
		2	事後措置を含めた健康診断運用のための予算が確保されている				保健活動全体の費用の内訳、健診費用の内訳、その算出根拠	○法定健診項目を充足しているか、根拠の妥当な法定外健診項目の裏付けによる予算的裏付になっているか ○事後措置(就業配慮の検討、保健指導)が過不足なく実施可能で妥当な予算設定になっているか(人件費含む)	
	プロセス	3	健康診断結果や病気休業者の状況などの現状分析を行っている				健康診断結果の集計状況、有所見者の分析、問診票の分析 休業者数の把握 関連する健康情報の集約(病気休業者や在職死亡者の死因分析等)	○事業場の業務実態を加味した上での健康課題を明らかにする ○年単位での変化をみる	
		4	労働者の健康に関与する職種や職制の役割や連携方法が確立されている				産業医、安全衛生管理者等の選任届や衛生管理体制組織図等 安全衛生委員会の機能 保健師の入った安全衛生体系の組織図 危機管理体制における保健師の位置づけ 人事、総務、その他健康管理	○法令に基づく産業医や安全衛生管理者等の選任 ○その職務を遂行できる仕組みになっているか ○各保健スタッフの役割を明文化したものがあるか、ない場合でも役割の混乱がないという実態があるか ○各保健スタッフだけでなく関連職種、職場との連携方法や協議の場が確立されているか	
		5	事業場での健康情報の取り扱いについて、職種や職制に応じた適切な取り決めがなされている				「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」 「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」等 社内文書化、周知状況、職場内のコンセンサス	○生データは職場での取扱いについて混乱を少なくするように保健医療専門職が加工できる仕組みになっているか ○関係者間で健康情報の取り扱い方法がくい違わないよう調整できているか	
		6	事業場の健康課題を明確にし、優先順位が付けられる				リスクアセスメント等の労働安全衛生マネジメントシステムの考え方にもとづく健康課題の整理の状況	○健康診断結果の集計情報や関連健康情報と業務に関する情報とが関連付けられた上で、対応の重要性や緊急性から整理されているか ○各関係者からの情報や意見は集約されているか	
		7	健康課題に対応した安全衛生に関する方針・規定・計画の策定・改訂に保健師が関与している				労働安全衛生法等関連法令や厚労省、関連学会等からの情報 電子情報での整理 健診結果にもとづく情報、相談や受療情報等の保健医療情報 労働者の死因別統計の集約	○意見を述べたり、協議の場に参加できているか	
		8	保健指導や就業の検討など事後措置に関する方法が確立している				産業医、人事労務担当、保健師が必要に応じて話し合いを持つ機会の状況 就業の検討を要する基準や対応のフローの設定状況	○健康状態の変化に応じて、当該職場の管理監督者や労務・人事部門担当者および産業保健スタッフで適正な配置を検討できるようになっているか ○休業からの職場復帰事例が着手しやすい ○事業場特性に応じた就業の検討や保健指導の基準の設定やその運用が適当か	
		結果1	9	健診の目的を理解した管理監督者や労働者が増加する				健診受診率 法定項目の受診状況 健診受診に関する労働者からの問合せ内容	○法定項目の受診状況は100%か ○管理監督者が行っている健診受診勧奨の周知は適切か ○健診受診に関するトラブル事例の内容やその件数
			10	健診の受診率や再検受検率が増加する				健診受診率、再検受検率 年間推移	○再検と精検の異なる目的を考慮し、再検受検率を優先する ○再検受検状況に応じた就業上の事後措置の対応状況把握を優先する

産業保健活動の評価指標

1:できている 2:ややできている 3:どちらともいえない 4:ややできていない 5:できていない
 前年度と比べて 1:改善した 2:現状維持 3:後退した

評価欄						評価マニュアル(評価のてびき)欄		
目的	評価枠組	評価指標番号	評価指標	評価	改善状況	前年度と比べて改善内容・今後の課題	根拠・資料	評価の考え方・視点
(一般健康診断)	結果2	11	健康状態を考慮された働き方の労働者の割合が増加する				就業内容別のハイリスク者の就業上の措置の状況やその検討状況	○健診結果でハイリスクの状況のまま業務に従事し、業務への支障をきたしたり、健康状態がより増悪される事例はないか ○ハイリスク者の適切な就業上の措置が行われている割合: 適切な就業上の措置が行われた者/就業上の措置を必要とするハイリスク者
		12	各自の健康状態に適した保健行動のとれる労働者が増える				受療状況含む保健行動の実態年間推移	○健診結果の未治療者の状況 ○健診の問診結果など労働者の生活習慣に関する情報の整理と分析
	結果3	13	一般健康診断の有所見者が抑制される				社員の性・年代別の有所見率の推移	○数年間の推移 ○労働者数の流動の大きな事業場においては、年齢補正等の考慮もできるとよい
職業性疾病の予防・悪化防止・健康の維持	評価構造	14	使用有害物質等、仕事の特性に応じた取扱い責任者等担当者が育成・選任されている				労働安全衛生法等関連法令責任者氏名の把握 教育・研修の参加、記録・管理	○該当する業務のない職場は評価しなくてもよいが、「職業性疾病」は、業務に関連して起きうる傷病という幅広い概念で解釈してもらう
	プロセス	15	事業場の特性に応じた職場巡視を実施している				事業場に適した巡視記録用紙の様式の策定 職場巡視の計画的実施	○法令に記載されているような明確な有害業務の職場でなく事務所であっても業務実態の把握のための職場巡視は重要
		16	予測される災害・疾病防止に適切な作業環境測定等の実施状況を把握している、または関与している				労働安全衛生法等関連法令(労働安全衛生マネジメントシステム含む) 職場巡視等での有害物質の把握状況 新規物質使用時の職場から報告するしくみの状況 作業環境測定結果の関係部署への報告と記録	
		17	予測される労働災害・疾病防止に適切な作業方法の導入状況を把握している、または関与している				労働安全衛生法等関連法令(労働安全衛生マネジメントシステム含む) 職場巡視での作業方法の把握状況 新たな機器使用時の職場から報告するしくみの状況 現場と安全衛生スタッフの作業方法改善の話し合いの有無	○合理化を優先し、安全衛生のリスクが含まれることがないか、留意する
		18	予測される災害・疾病防止に適切な労働衛生教育の実施状況を把握している、または関与している				労働安全衛生法等関連法令(労働安全衛生マネジメントシステム含む) 実施記録	○教育内容の吟味が重要
		19	予測される災害・疾病防止に必要な健康診断・就業上の措置の実施状況を把握し、関与している				労働安全衛生法等関連法令や厚労省、関連学会等の情報 健康診断の100%実施 就業上の措置の判断の実施	
		20	有害業務の状況とその業務に関連する疾病の発生状況を確認している				対象職場の業務特性の把握 業務特性に関連する健康情報の管理	
	結果1	21	職場巡視結果での有効な改善事例が増加する				改善事例の情報	○良好事例の増加も含む
		22	作業環境測定結果、生物学的指標、暴露濃度が維持・改善する				環境測定結果のアセスメント	○法令にもとづく作業環境測定結果に加えて、職場内のヒヤリハット事例の軽減等の含めてよい
	結果2	23	特殊健診有所見率が抑制ないし減少する				環境測定と健診結果のデータ 有害物質を使用する対象者の減少	○該当する業務のない職場は、評価しなくてよい
		24	職業性疾病新規発生が防止される、または減少する				特殊健診有所見者およびその健診対象者の名簿	○該当する業務のない職場は、評価しなくてよい ○労働者の流動性の大きい職場については、名簿による該当者の変化の把握も重要
	結果3	25	労働災害等により健康を害する労働者数が減少あるいは抑制される				労働災害や業務関連疾患に関するデータの確認できる傷病休業データ	○限りなく「ゼロ」を目標とする ○対策により「ゼロ」が継続されることを「抑制されている」と考える

産業保健活動の評価指標

1:できている 2:ややできている 3:どちらともいえない 4:ややできていない 5:できていない
 前年度と比べて 1:改善した 2:現状維持 3:後退した

評価欄						評価マニュアル(評価のてびき)欄		
目的	評価枠組	評価指標番号	評価指標	評価	改善状況	前年度と比べて改善内容・今後の課題	根拠・資料	評価の考え方・視点
ストレスをコントロールしていきいきと働く労働者が増加する	構造評価	26	職場の状況にあったメンタルヘルス対策の予算が確保されている				配分予算・予算計画書 決算書	○予算と決算の差、事業実績・計画との兼ね合いはどうか ○予算の年次推移
		27	メンタルヘルス不調を早期発見・対応できる体制(仕組み、人材等)がある				活用実績・決算	○単に過不足だけでなく、次年度に予定したい事業なども記録しておくとい
		28	傷病休業の補償制度がある				就業規定 健康保険組合における傷病手当金に関する制度	○把握している事例で、制度活用上の問題を感じているケースがあれば、それも記載しておくとい
	プロセス評価	29	労働者自身が活用できるストレスチェックのシステムや機会を提供している				該当する事業の有無 活用実績	○活用実績の増減も把握しておくとい
		30	メンタルヘルスに関する現状分析を行っている				実施計画、関係事業の分析 メンタルヘルス調査等の分析 休職者の動向 相談件数及び内容の分析	○数年間の変化
		31	こころの健康づくり計画に基づいた労働者・管理職向けのメンタルヘルス対策を行っている				計画と事業の実施の実績	○計画に基づく遂行状況
		32	安全衛生委員会等でメンタルヘルス対策を検討している				安全衛生委員会の年間計画、議事録等	
		33	休業中の適切な対応方法・復帰までの段取りについての情報を関係者間で共有している				社内規定、休業者の対応マニュアルの有無 関係者間での認識	○労働者、関係者が、どのように規定やマニュアルの周知と理解をしているか ○関係者間での認識が共通のものになっているか
	結果1	34	重症化したメンタルヘルス不調者の対応数が減少する				業務への支障が少ない段階での対応数等の情報、業務に大きな支障が出た段階での対応数等の情報 支援記録	○対策、対応の結果で、「重症化対応がゼロ」の場合も成果として評価する 特に対策、対応なく重症化対応がない場合も備忘として記録しておくとい
		35	適切なプロセスを経て円滑に就業復帰する休職者が増加する				復職者の支援記録 関係者間との話し合いの機会 復帰後の就業状況	○支援プロセスがうまく展開しなかった場合の理由などを分析・記録されるとなるとい
		36	ストレス源となる職場環境の改善や業務の改善策が増加する				復職者の支援記録 職場巡視やストレスチェックの結果 労働者や管理監督者からの報告相談内容の変化	
	結果2	37	管理職からの相談対応後に適切な労務管理につながる事例が増加する				メンタルヘルス相談件数の内、上司からの相談件数とその相談内容	○相談件数の推移 ○相談内容の変化 ○メンタルヘルス状況を考慮して、状態に応じたマネジメントされているか、という視点での情報
		38	事業場内外の相談機関を知って適切に利用する労働者が増加する				相談の活用件数 相談先に関する問合せ状況 アンケート調査	○周知されている実態とともに、利用実績の把握とその効果の検討されておとい
	結果3	39	メンタルヘルスの不調による退職者数(あるいは新規休職者数)が減少する				休職者数、支援記録	○数年間の推移
40		職場復帰後の再休職者が減少する				再休職者数 支援記録	○数年間の推移	

産業保健活動の評価指標

1:できている 2:ややできている 3:どちらともいえない 4:ややできていない 5:できていない
 前年度と比べて 1:改善した 2:現状維持 3:後退した

評価欄						評価マニュアル(評価のてびき)欄		
目的	評価枠組	評価指標番号	評価指標	評価	改善状況	前年度と比べて改善内容・今後の課題	根拠・資料	評価の考え方・視点
過重労働による健康障害の防止	評価構造	41	労働者の過重労働対策について人事労務部門と健康管理部門で適切に連携する体制がある				文書の共有、連絡会の開催等の有無や状況	○連携がスムーズにできなかったために生じた問題も把握しておくことよい
	プロセス評価	42	過重労働対策に関する事業場の方針が労働者への文書等によって周知されている				就業規則(規定・規則・社内規定・社内通達)への明記、社内通達等	○有無だけでなく、安全衛生委員会や社内報などでの通知も考慮する
		43	労働者の過重労働の状況を的確に把握している				月毎の部課別の過重労働者数個別の過重労働に関するデータ	○前年度の状況と比較できるとなるとよい
		44	過重労働者への適切な保健指導を実施している				月毎、職場(部課)毎の過重労働者への面接件数、面接記録、部課別の指導記録、不調を訴える者の割合	○保健指導の内容は、労働者の職場や勤務の実態が吟味、考慮されたものになっているか ○労働者個人への適切なセルフケアにつながるものになっているか ○労働者個人が努めるべき事項と職場が行うべき事項が整理されているか
		45	過重労働対策推進に関する情報を組織にフィードバックしている				フィードバックの実施状況関連する相談への対応	○次年度の事業改善案が提示されると、なおよい
		46	労働者の労働状況に応じた過重労働による健康障害防止策を実施している				事業計画への反映 事業の実施状況 対象者・参加者の意見	
	結果1	47	過重労働対策に関する事業場の方針を知っている労働者が増加する				面談者の面談意図の理解とそれに応じた対応 衛生委員会等での反応や別途調査結果	○方針が周知浸透すると、過重労働対象者の把握、面談などがスムーズに展開すると考えられ、それも評価の視点になる
	結果2	48	過重労働者における生活習慣病関連の有所見者数が減少する				健康診断及びメンタルヘルス調査からの実態把握 不調者の相談件数が減少 欠勤者、退職者の減少	○数年間の推移の比較
		49	脳・心臓血管疾患等による退職者数や死亡者数が減少ないし抑制される				退職者、死亡者の性・年代別の原因や関連要因の把握	○長期的期間での比較 ○労働者数の流動の大きな事業場においては、入職年月や業務歴等の該当者の特性にも留意する ○適切な対策によって発生が防止されていると判断できる状況を「抑制されている」とする
	結果3	50	過重労働者数が減少する(年単位)				年間総労働時間の減少 過重負荷業務の軽減状況	○数年間の推移の比較 ○表面的な数だけでなく、実態も併せて判断する ○残業時間のみならず、例えば頻回な出張業務の有無といった業務内容の過重性の変化も考慮する

※「生活習慣予防」については、「健康づくり」領域の指標を使用する。