

2025年度（第33回）日本産業衛生学会専門医資格認定試験について

専門医制度委員会
委員長 彌富美奈子

1. 総合結果

第33回日本産業衛生学会専門医資格認定試験は、2025年8月30日および31日の両日、パナソニックリゾート大阪にて対面方式で実施いたしました。試験は筆記試験及び口頭試験（グループ討議、面接、課題発表）によって構成され、総合的に専門医としての資質・能力を評価いたしました。

本年度の受験者数は23名、合格者数は19名（合格率82.6%）でした。総合判定で不合格と判定した受験者は4名でした。

2. 筆記試験（筆記試験部会長 神田秀幸）

試験時間は2時間で、問題は例年通り、産業医として備えるべき基本的・標準的な知識を問うA問題、産業医活動を展開する上で必要なより高度な知識を評価するB問題、現場で必要な実際的な問題解決能力を評価するC問題で構成しました。問題数および配点は、A問題は、○×形式10問、4肢択一形式10問、穴埋め形式20問の計40問で、配点を各1点としました。B問題は、法令や制度のポイント、実地で遭遇しやすい事例の基本的な対応に関する出題2組としました。C問題は表の読み取り問題と産業医としての事例対応問題から2組を提示しました。B、C問題とも、それぞれどちらか一方を選んで回答するよう求めました（B、C各2問計4問）。これらの配点は各15点です。

その結果、全体の平均点は68.4点、最高点は81点、最低点は54点で、領域別の平均得点率は、A問題80%、B問題62%、C問題60%でした。昨年より平均点が4.2点高く、特にA問題で点数が高い傾向にありました。一方、B、C問題の平均点は昨年並みでした。系統的な理解や知識を活用した問題解決、実地で想定される場面の深い洞察が十分でない回答がみられました。例えば、職場のハラスメント問題で休職した社員の復職や、肝がん複数発生職場での腫瘍マーカーによる検診導入の可否の検討で、組織内外の情報収集や連携などについての記載が不十分な回答がみられました。また、表の結果を読み取るC1の問題では、統計の見方や解釈の点で理解が不足しており、そのため結果にもとづいた職場での疾病予防の提言につながっていない回答が見受けられました。問題の意図を十分に把握し、問いの求めに答えられるよう努められたい。

3. 口頭試験（口頭試験部会長 杉原由紀）

5～6名を1グループとするグループ討議および課題発表、そして個人面接により口頭試験を行いました。グループ討議と課題発表の問題は、受験者の実務能力を包括的に評価するため、産業保健現場の重要な事項、最近のトピックスも取り混ぜた設問を作成し、産業医

として実践経験を図る問題を作成しました。グループ討議では、課題を幅広く議論し、論点を整理した上で、グループとして纏め上げること、加えて討議への参加状況やグループの一員として活動できるかどうかといった視点で評価しました。面接試験では提出された実務研修記録に記載の内容を元に、受験者が担当されてきた事業場における具体的実務経験に対する質問をし、当該事業場における実践的能力や必要な専門的知識、また安全衛生全般業務に対する産業医として関わり方等についても評価しました。課題発表では、問題文に設定された状況を踏まえ、産業医として職場の課題解決に向けて具体的な提案等が適切に相手方に伝わる内容となっているか、またそれぞれの発表に対しての各グループ員の参画状況についても評価しました。

グループ内の議論やプレゼンテーション能力は、いずれのグループにおいても発表資料も見やすく簡潔にまとめられていました。しかしながら、課題把握が表層的で議論が広がらない、問題文の課題設定に対する把握が不十分であり、表層的な発表となった受験生が見受けられました。また、面接試験では、研修内容に対する具体的な質問に対し、自身のかかわっている事業場の特性に対しての専門知識が不足している、または基礎的な知識が全般的に不十分な受験生も見受けられました。実務研修記録の記載に関して、教科書的、総論的な記載にとどまり、産業医として主体的に取り組んだ具体的な内容が不足しているものもありました。

産業医の実務は、医学的知見や社会的な制度・ガイドラインを提示すれば解決するものではありません。基本的な知識を踏まえ、各事業場の特性を理解した上で専門職として物事の本質を見極めていく必要があるでしょう。

4. 総評

今年も昨年に引き続き、大阪会場にて専門医試験を実施いたしました。本年度の受験者は23名で、例年より少ない人数となりましたが、合格率は81%と前年と大きな変化はありませんでした。産業衛生専門医は、社会医学系専門医のサブスペシャリティ領域として「二階建て構造」の上層に位置づけられます。一階部分にあたる社会医学系専門医の基本コンピテンシーを基礎としつつ、産業衛生専門医として求められる18領域61項目の専門的コンピテンシーを備えることが到達目標となります。その領域でも特に、「サービス対象の理解」や「科学的根拠に基づく実践」「社内外との連携・調整」は重要な領域であり、これらは筆記及び口頭試験部会長からも指摘があった通り、今後一層の深化が期待される点です。筆記試験および口頭試験においては、多くの受験者が基礎的な知識や課題の把握については十分な理解を示していました。しかしながら、その知識をいかに掘り下げ、具体的な職場の問題をどのように解決へと導けるかという「実践的な問題解決力」が、合否を分ける要素となりました。

日常の産業医活動では、事業場における健康課題をどのように発見し、どのようなアプローチで改善を図るか、またその過程で周囲とどのように連携・協働していくかが常に問われます。この過程を丁寧に記録し、指導医とのディスカッションを通じて自らの実践を

振り返ることが、専門医としての力を確実に育てる道となります。研修記録は単なる提出書類ではなく、自らの成長を可視化する貴重な学びの記録です。日々の業務の中で気づきを積み重ねることが、次のステップへの糧となります。

今回合格された皆さまには、今後職域における健康と安全を守るプロフェッショナルとして、産業衛生の発展に一層ご活躍されることを期待しております。惜しくも合格に至らなかった方々も、是非次の挑戦につなげていただきたいと心より願っています。

本試験の実施に際し、問題作成・運営・評価に多大なるご尽力を賜りました制度委員、各試験部会委員、評価委員の皆さまに、謹んで深甚なる謝意を表します。皆さまのご協力により、本年度も滞りなく専門医試験を実施できましたことを、心より感謝申し上げます。

筆記試験問題

A1. 以下の文章が正しければ○を、誤りであれば×を解答欄に記入しなさい。

- A101. 過去に1,2-ジクロロプロパン(1%超)と有機溶剤の合計含有量5%以下の洗浄作業に従事させた労働者の1,2-ジクロロプロパン特殊健康診断結果の保存期間は30年である。
- A102. 有機溶剤の多くは脂溶性の液体であり、皮膚から吸収されやすい。
- A103. 医師による面接指導の事後措置において、事業者は実施した就業上の措置の内容を産業医へ提供する義務があるが、措置を実施しなかった場合の産業医への情報提供は努力義務である。
- A104. 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」では交代の方向は正循環の交代周期が望ましいとしている。
- A105. 金属アーク溶接作業を継続して行う屋内作業場では、1年以内に1回以上、機器を用いたマスクフィットテストの実施が義務化となった。
- A106. 労働安全衛生法第28条の2第2項で規定されたリスクアセスメントは、前回の調査から1年以内ごとに実施することが義務づけられている。
- A107. 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、ストレスチェックおよび集団分析は法令上義務である。
- A108. 個人事業者は労災保険に加入できない。
- A109. 鉛およびその化合物取り扱い作業場の作業環境測定の方法として、C測定・D測定を選択することができる。
- A110. 有機溶剤取り扱い作業における作業環境測定の結果が第3管理区分に区分され、作業環境管理専門家の意見を勘案して改善措置を講じてもなお、第3管理区分となる場合、改善するまでの間6か月以内ごとに1回、定期的に個人サンプリング法等による化学物質の濃度測定を実施することが義務づけられている。

A2. 選択肢の中から正解を1つ選び、その数字を解答欄に記入しなさい。

A201. 令和6年の医療法改正による「医師の働き方改革」について正しいのはどれか。

1. 使用者から明示又は黙示の指示がない所定時間外の自己研鑽は、労働時間に該当する。
2. 特定労務管理対象機関は毎年更新される。
3. B水準では、勤務間インターバルは9時間の確保が義務となる。
4. B水準で時間外労働が月100時間を超えた医師は、翌月に面接指導実施医師と面接をする。

A202. 女性労働基準規則において妊婦、産婦以外の女性労働者にも就業制限が必要となる項目はどれか。

1. 異常気圧下における業務
2. 重量物を取り扱う業務
3. ボイラーの取り扱いの業務
4. 著しく暑熱な場所における業務

A203. 労働安全衛生法において、製造禁止物質とされている化学物質でないのはどれか。

1. 石綿
2. ベンゼンゴムのリ
3. PCB
4. ビス(クロロメチル)エーテル

A204. 騒音作業従事者の健康診断について正しいものはどれか。

1. 騒音作業従事者の健康診断では必ずオーディオメーターによる6000Hzの聴力検査をしなければならない。
2. 4000Hzまたは6000Hzのいずれか良いほう(左右差があれば良いほう)の聴力レベルを高音域聴力レベルという。
3. 選別聴力検査はオーディオメーターで1000Hz, 4000Hzそれぞれ40dBの音圧が聴こえるかどうかで検査を行う。
4. 会話音域聴力レベルとは500Hz, 1000Hz, 2000Hzの平均聴力をいう。

A205. 喫煙の影響について正しいものはどれか。

1. 受動喫煙によるわが国の超過死亡は約3千人である(2016年)。
2. 加熱式タバコは周囲の人への受動喫煙を発生させない。
3. 日本産業衛生学会は許容濃度等の勧告において、タバコ煙をヒトに対して発がん性があると判断できる物質である発がん性物質第1群としている。

4. 喫煙室や空気清浄機を用いる工学的な対策で受動喫煙を防止することができる。

A206. 情報通信機器を用いた安全衛生委員会等の開催の条件として、「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、第18条及び第19条の規定に基づく安全委員会等の開催について(基発0827第1号)」に記載されていないものを選べ。

1. 安全衛生委員会等の委員が容易に利用できること
2. 映像、音声等が安定しており、意見交換が円滑にできること
3. 取り扱う個人情報の外部への漏えい防止や不正アクセス防止の措置が講じられていること
4. 移動中や出張先など、場所を選ばず参加できること

A207. ハラスメントの種類と根拠法の組み合わせで正しいのはどれか。

1. セクシャルハラスメント - 労働施策総合推進法
2. パワーハラスメント - 男女雇用機会均等法
3. マタニティハラスメント - 育児介護休業法
4. フリーランスに対するハラスメント - 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

A208. 産業保健専門職による労働者のプライバシー保護のための要点として、誤りはどれか。

1. 健康情報の生データでなくてよい場合は、医療職が目的に応じて情報を加工する。
2. 健康情報の目的外使用や第三者への提供が必要な場合は、本人同意を得る。
3. 個人を識別する情報が不要な場合は、個人が特定できないように匿名化する。
4. 専門的な判断等を行うことが目的であっても、医療職同士が健康情報を共同利用してはいけない。

A209. 事務所衛生基準規則で作業環境測定義務がある項目はどれか。

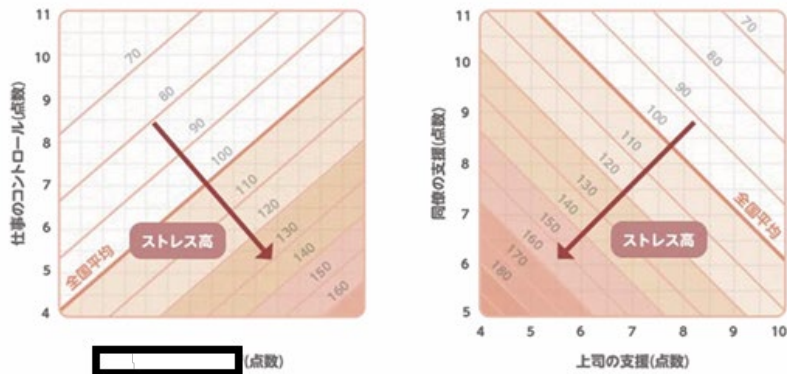
1. PM2.5
2. 硫黄酸化物
3. 窒素酸化物
4. 二酸化炭素

A210. じん肺法施行規則に記載されているじん肺の合併症として誤りはどれか。

1. 結核性胸膜炎
2. 気管支喘息
3. 続発性気管支拡張症
4. 続発性気管支炎

A3. A301 から A320 の括弧に入る適切な語句を解答欄に記入しなさい。

A301. ストレスチェックの集団分析で標準的に用いられる仕事のストレス判定図を示す。□に当てはまる用語を答えよ。



A302. 令和6年の医療法改正により、各医療機関は医師の時間外・休日労働を、原則として年間()時間以下にすることとなった。

A303. 安全衛生委員会の議事録は、()年間の保存が定められている。

A304. 外付け式フードは「下方吸引、側方吸引、上方吸引」などに分類されるが、排気の効率性は()吸引<側方吸引<()吸引である。

A305. 事業者と医療保険者が連携して、労働者の健康保持増進を目指す活動を()という。

A306. 労働基準法では、使用者は、本人が希望して医師が許可した場合以外、産後()週を経過しない女性を就業させてはならないと規定されている。

A307. リスクアセスメントにおける「危険性・有害性」はILOでは()という用語で表現されている。

A308. ()は、労働者数50人未満の小規模事業場を対象として産業保健サービスを提供する、唯一の公的な機関である。

A309. リスクアセスメント対象物に係るリスクアセスメントの結果にもとづく健康診断を

第()項健診という。

- A310. 日本における労働者1人あたりの平均総労働時間が徐々に短くなっている背景には、1990年代後半から()勤務の労働者の割合が増加していることが大きく影響している。
- A311. 高齢者医療確保法に基づく特定健康診査の対象者は、()~74歳の被保険者および被扶養者である。
- A312. 「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」では、ディスプレイを用いる場合の書類上およびキーボード上における照度は()ルクス以上としている。
- A313. パートタイム労働者で1年以上使用されることが予定されている場合、健康診断の実施要件は、事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の()以上であることである。
- A314. 時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働時間に関する情報は、おおむね()週間以内に産業医へ提供されるべきである。
- A315. 平成29年の労働安全衛生規則の改正により、一定の条件のもと産業医の職場巡視の頻度を少なくとも()か月に1回とすることも可能になった。
- A316. 第1種・第2種耳栓の分類は令和2年のJIS規格改正で廃止となり、新JIS規格では全周波数領域で一つの遮音性能を表示する()値が用いられている。
- A317. 心理的負荷による精神障害の認定基準において、発症前おおむね()か月の間に業務による強い心理的負荷が認められることが、要件の一つである。
- A318. 障害者雇用率制度の算定対象となるのは、()手帳、療育手帳、あるいは精神障害者保健福祉手帳のいずれかを有する労働者である。
- A319. 精度管理機関が他の機関にサンプルを送付して、測定の正確さなどの評価を行うことを()精度管理という。
- A320. 酸欠危険場所では、作業開始前に空気中の酸素濃度を測定し、作業場所の酸素濃度を()%以上に保つように換気を行う。

B1. B11 か B12 のいずれか 1 問を選び、解答を解答欄に記入しなさい。

B11. リスクアセスメント対象物健康診断について、特殊健康診断との違いもふまえて、200 字以上 300 字以内で述べなさい。

B12. 上司との人間関係のトラブルによって休職に至った労働者が復職を希望しています。当該労働者は上司の言動について社内のパワハラ通報窓口に通報している状況です。復職にあたって産業医が留意すべき点を 200 字以上 300 字以内で述べなさい。

B2. B21 か B22 のいずれか 1 問を選び、解答を解答欄に記入しなさい。

B21. メンタルヘルス不調で休職している者に対し、いわゆる試し出勤制度（職場復帰の判断を目的として、本来の業務などに試験的に一定期間継続して出勤するもの）を適用中に、上司が作業を指示していたことが発覚しました。休職中に業務を行うことについての問題点と再発防止策について 200 字以上 300 字以内で述べなさい。

B22. 労働安全衛生規則改正（令和 7 年 6 月 1 日施行）により、職場における熱中症対策が義務化されることとなった背景について、200 字以上 300 字以内で述べなさい。

C1. C11 か C12 のいずれか 1 問を選び、解答を解答欄に記入しなさい。

C11. 嘱託産業医として従業員 120 人の印刷工場で業務を開始することになった。その工場の社長から、「最近、肝臓のがんが2名発生したので腫瘍マーカーの検診を実施したい」と相談を受けた。どのように対応すべきか、200 字以上 300 字以内で述べなさい。

C12. 表は貧血と転倒との関連を調査した論文のものである。この表から得られる解釈について 200 字以上 300 字以内で述べなさい。

出典: Shima A, Kawatsu Y, Morino A, Okawara M, Hirashima K, Miyamatsu N, Fujino Y.

Relationship between anemia and occupational fall injuries in female part-time employees: an observational study of large supermarket stores in Japan. *J Occup Health*. 2024;66(1):uiae063.

Table 3. IRR (95% CI) for occupational falls among female employees aged 35-64 years, according to anemia status.^a

	Person years	Incidence (%)	Age-adjusted			Age- and BMI-adjusted		
			IRR	95% CI	P ^b	IRR	95% CI	P ^b
Without anemia	24285	172 (0.71)	reference			reference		
Mild anemia	1636	14 (0.86)	1.42	0.82-2.47		1.46	0.84-2.53	
Moderate-severe anemia	1287	13 (1.01)	2.09	1.16-3.76		2.13	1.18-3.84	
					.010			.007

Abbreviations: BMI, body mass index; Hb, hemoglobin; IRR incidence rate ratio. ^aAnemia status: without anemia (Hb \geq 12.0 g/dL), mild anemia (Hb: 11.0-11.9 g/dL), and moderate-severe anemia (Hb < 11.0 g/dL). ^bP for trend.

C2. C21 か C22 のいずれか 1 問を選び、解答を解答欄に記入しなさい。

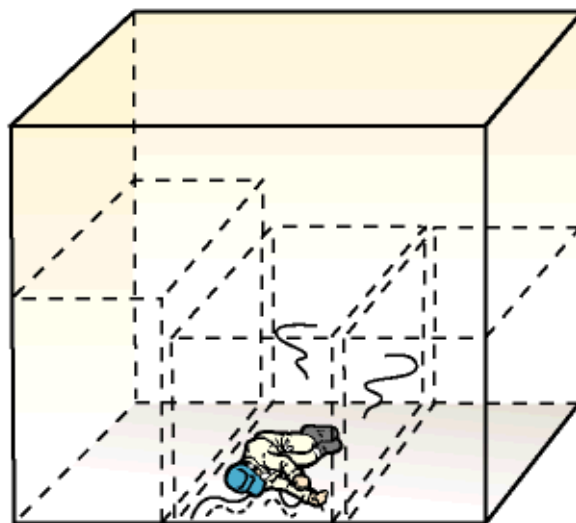
C21. あなたは労働者数 90 人の商社支店の嘱託産業医である。健康診断は今まで労働安全衛生法が定める健診項目のみ実施していた。がん検診の講話をしたところ、支店長から、「会社が費用は負担するので、来年度の健診でがん検診を実施して欲しい。実施に向けて、産業医から提案して下さい。」と言われた。実施するにあたって、産業医として留意すべき点を、200 字以上 300 字以内で述べなさい。

C22. 労働者 A は、化粧品容器の塗装等を行う工場に勤務している。午前 10 時頃から昼食を挟んで午後 2 時頃までは、口紅容器の塗装ラインの作業を手伝っていた。午後 4 時頃、上司が洗浄槽の近くを通った時には、A はトリクロロエチレン洗浄槽の中で点検作業を行っていた。午後 5 時頃に同僚が洗浄槽へ A を呼びに行ったところ、洗浄槽の中で身体をくの字に折るようにして倒れているのを発見した。A は直ちに病院に搬送されたが、既に死亡していることが確認された。翌日洗浄槽内のガスを採取して成分を分析したところ、A が倒れていた場所でトリクロロエチレンの気中濃度は、許容濃度の数百倍であった。

このような災害を防止するために考えられる対策を 200 字以上 300 字以内で述べなさい。

出典：厚生労働省職場のあんぜんサイト

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=001070



口頭試験問題（課題発表）

課題発表①

あなたは、従業員数約 2,000 人、病床数 1,000 床の国立大学附属病院に勤務する専属産業医です。2025 年 6 月 1 日に施行された改正労働安全衛生規則では、暑熱環境下での作業について、①体調異常の報告体制、②対応手順、③関係者への周知が義務化されました。

あなたはこれまでの職場巡視で熱中症対策の提案を行ってきましたが、十分ではありません。そこであなたは、今回の省令改正の重点事項だけでなく、熱中症の予防対策の重要性を病院総務課との会議で上申し、病院総務課と一緒に病院全体の熱中症対策を行うことになりました。

今後の熱中症対策について予防対策を含め、安全衛生委員会で五管理に従って 10 分間で説明してください。

課題発表②

あなたは、従業員数約 3,000 人の全国展開する損保会社に勤務する専属産業医です。この会社では、近年ハラスメントが原因と考えられる健康障害の事例が複数発生しており、従業員の精神的健康保持と組織のハラスメント対策のあり方が大きな課題となっています。

こうした中、新たに就任したガバナンス担当の役員より、「ハラスメントへの対応について、産業医にお願いしたい」と相談を受けました。しかし、このやりとりの中で、担当役員は産業医が担うべき役割と、会社が果たすべき責任とが十分に整理されていない印象を受けました。その後、あなたの説明を受けたこの担当役員から、「ぜひ経営者会議で、説明してもらえないか」との依頼がありました。

まずは、ハラスメントが疑われる場面において、産業医ができること／できないこと、そして会社が組織として行うべき対応について、経営者会議において約 10 分間で説明してください。

課題発表③

あなたは、従業員 1,200 名（うち約 80%が男性、平均年齢 47 歳）の製造業事業所に勤務する専属産業医です。常勤保健師 2 名と衛生管理者 4 名が常駐しています。

ある日、保健師から「40 代～50 代男性のうち、定期健診では異常がないものの、慢性的な疲労や不眠、抑うつ的な訴えが目立つ」との相談を受けました。実際、メンタル不調やプレゼンティーズムの傾向が当該世代集団のストレスチェック結果からも示唆されていました。加えて保健師の情報収集によると、本人たちは「歳のせい」と受診や申告を躊躇しているようです。職場でのパフォーマンスが落ちているかどうかは現時点ではわかりません。

このような状況を踏まえ、あなたは衛生委員会で「中高年男性の健康課題」への対応をテーマに衛生講話をすることとなりました。

産業医としてのどのような要素に注意をするかを冒頭に述べたうえで、10 分間のプレゼン

テーションを行ってください。

課題発表④

あなたは、従業員数 100 名の低温倉庫の嘱託産業医に選任されました。倉庫内の温度はマイナス 20 度と 5 度で、従業員はこの二つの温度帯を行き来しながら、入出庫、納品された商品の開梱、検品、ピッキング、仕分けなどの作業を行っています。これまで健康診断とストレスチェックは実施されていましたが、それ以外の労働衛生に関する施策はほとんど行われておらず、本社から届く安全に関する情報を掲示しているのみです。センター長から、「今まで社員の健康管理について特に何もしてこなかったの、何をすればよいか？ またこの環境で働くことによる特有のリスクや留意点について説明してほしい」との依頼がありました。衛生委員会において、10 分程度で説明してください。

課題発表⑤

あなたは、某家電メーカー(従業員 700 人)の専属産業医をしています。研究・開発部門の課長から、アルコール依存症が疑われる係長について、相談がありました。30 代後半の独身男性で、先週、関連会社との新規開発商品に関する進捗報告の合同ミーティングで、予定時間を超過してプレゼンテーションしました。同じことを繰り返話し、席を立つ際にふらつくなど参加者が異変を感じる状況でした。元々、部下達と飲みに行くのが好きな人でした。係の部下達によると、最近、飲み会後に酔い潰れて自宅まで送り届ける事が多くなっていました。係内のミーティングでも時間に遅れて来る、部下の相談や質問に対し、見当違いな返答をするなど奇異な言動が度々ありました。係内の業務進捗が停滞して困っていましたが、自分達から注意も出来ず、又、課長に報告するのも密告するようで気が引けていました。最近、勤務時間中に、時々居眠りをしており、通勤手段も自家用車で通勤しているため、さすがに心配になり課長に相談した、とのことでした。一度、課長が係長を部屋に呼んで、飲みすぎているのではないかと心配していると話したところ「自分で飲酒量や飲酒回数はコントロール出来ているので大丈夫です。既に、クリニックでアルコール依存症治療を受けています。」と言われ、それ以上何も言えなくなってしまった。どう対処したら良いか困っている。産業医の先生から何とかしてもらえないだろうか？」という相談内容でした。保健師に確認したところ、3年前に、健康診断で肝機能異常(γ GTP=250mg/dl)の指摘があり、事後指導で産業医面談を行い、減酒と休肝日を作るよう指導した社員であることが判明しました。その後は、 γ GTP=100~150mg/dl 程度で推移していたため、保健師も産業医面談の対象にしていなかったとのことでした。次回の安全衛生委員会後に、課長・部長に対して、保健師同席のもとで今後の対応策を提案する事になりました。10 分にまとめて説明してください。

課題発表⑥

あなたは大手製造業の専属産業医で、同じ事業場内にある物流子会社 A(従業員90名)の嘱託産業医を兼務しています。

A 会社では、従業員の 3 分の 1 が女性です。また、年齢構成は男女共に社員の約 2 割が 60 歳以上、40 歳代～50 歳代が半数、40 歳未満が 3 割です。

令和 6 年度、A 会社においては、60 代男性の倉庫内での転倒による打撲事故 1 件、50 代女性在庫管理作業従事者の腰痛が 1 件発生し、いずれも労災認定されています。

また、令和 5 年度定期健康診断結果の有所見率は全体で 60%、項目別では、血中脂質 35%・肝機能 15%・血糖 15%・血圧 18%、特定保健指導対象者は、男性 25%・女性 18% という結果でした。

今後、5 年以内に、A 会社における再雇用者の比率が 3 割超となることから、将来を見据えた社員の健康確保対策を立案し展開することになりました。人事担当者から産業医であるあなたに、次回の A 会社の経営会議において、産業医の立場から計画案を提案して欲しいとの要望がありました。

現状分析に基づいた次年度からの健康確保対策 3 力年中期計画案を立案し 10 分間で紹介してください。

口頭試験（グループ討議）

グループ討議①

A さん(40 歳)は聾学校を卒業後、地元を離れ、障がい者雇用枠で家電メーカーに勤務しています。A さんは生来音が聞こえませんが、読唇術で簡易な会話理解は可能です。

発語については「あいと(ありがたいの意味)」などの短文を発声し、身振りを交えて理解させる程度です。そのため、正確で詳細な情報交換は筆談で行ってきました。A さんは独身・独居で、趣味は漫画を読むこと、外出といえば行きつけの居酒屋に時々ひとりで行く程度です。

A さんは組立ラインでベルトコンベア式に流れてくる製品に、仕様書に合ったパーツを装着する業務を担当しています。手袋以外の保護具はヘルメットも含めて不要な安全な職場です。職長を含め 4 人が 1 チームで A さん以外は可聴者です。

朝会では職長が必要最小限の情報を筆談で伝えています。近年、製品の複雑化に伴って、パーツ間違いや装着漏れなど、特に A さんのケアレスミスが増えていました。また、A さんはわからないことがあっても確認せず適当に作業を進めるため、間違いを繰り返していましたが、同僚がカバーしていました。

2020 年から COVID-19 対策のため、社内でマスク着用が義務となりました。2022 年 6 月頃から A さんのミスが顕著に目立つようになりました。また、時々遅刻し、業務中ぼんやりし、居眠りもあります。職長は筆談で繰り返し指導しましたが改善の兆しはなく、A さんのせいで残業が増えたと同僚からクレームの声が上がっています。

職長は若年性認知症ではないかと 2022 年 10 月に健康管理室へ相談に来ました。

あなたはこの会社の専属産業医としてどのように対応を進めていきますか。
(2022 年 10 月時点を想定して回答してください)

グループ討議②

あなたは、ある「企業グループ」の産業保健スタッフチームの一員である産業医です。

令和 7 年 5 月 14 日に公布された「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」において、「2. 職場のメンタルヘルス対策の推進」が改正項目として挙げられました。

さて、会社の人事部長から、「最近、『メンタルヘルス対策の推進が大事だ』という話をよく聞くが、正直、何をすれば『推進したことになる』のか分からない。また、少人数の営業所や出張所でも不調者がでているようだ。

具体的に、何を進めればよいのか、教えてほしい。」との相談を受けました。

このような問いに対して、産業保健職としてどのように答えるか検討して下さい。
なお、以下の点に留意をして整理してください。

- ① 職場のメンタルヘルス対策の推進とは、どのような取り組みを意味するのか。
- ② 現場において、どのような具体的対策や方針が必要か(小規模事業場も含む)。
- ③ 推進にあたっての留意点や、制度的・社会的な背景に配慮すべきことは何か。

グループ討議③

あなたは、2025 年 4 月より病床数 1,000 床、看護師約 1,200 名を擁する大学附属病院の専属産業医に着任しました。

この病院では近年、看護師間の人間関係を理由とした異動希望や退職申し出が増加しており、一部の職員の言動が現場に著しい影響を及ぼしていることが課題となっています。その中で、特に問題となっているのが A 看護師(40 代女性・勤続 15 年)です。

- 自己評価が極めて高く、他者の業務方法や態度をたびたび否定・批判する
- 「自分が中心であるべきだ」という意識が強く、承認が得られないと不満を漏らし、感情的になる
- 自分に好意的な職員を味方につけ、看護チーム内に派閥や対立構造を生む
- 基本的に、自分が「得意」「好き」と思う業務には非常に積極的だが、苦手意識がある業務や、感染対策・清掃・物品管理など裏方業務については「やりたくない」と明言し、周囲に押しつける傾向がある
- 注意を受けると、師長や人事に対して「ハラスメントを受けた」と主張し、強い反論を行う

- さらに、自身が「うつ状態である」と訴えつつも、深夜や休日を問わず、病院長や看護部長あてに数千字に及ぶ長文メールを複数回送信するなど、幹部職員への精神的圧力となっている

A 看護師は、これまでに「適応障害」や「うつ状態」と診断され、複数回にわたり休職を繰り返しており、その都度、就業規則上認められる最大限の期間まで休職を継続した後に復職してきた経緯があります。

休職のたびに異動を繰り返してきましたが、異動先では半年から1年以内に人間関係のトラブルが顕在化し、複数の職員が異動や退職を申し出ている状況です。

今回も上記のような経緯があり、「うつ状態」の診断のもと休職中でしたが、休職満了2カ月前に主治医の「就業可」の診断書を提出し復職の希望があり、人事課から産業医面談とこの看護師に対する対応の相談がありました。

(この病院の就業細則では、休職満了は2年で、メンタル休職の場合は、復職前に1カ月のリハビリ出社が定められています)

産業医として、

- ・A 看護師との面談をどのように計画し、復職可否を評価するか
 - ・復職を許可する場合、職場配置・就業制限・フォロー体制をどのように設計するか
 - ・看護部全体の人間関係悪化を防止するため、部署長・人事・産業保健スタッフと連携して実施すべき施策について
- などを議論して下さい。