

平成19年度産業保健調査研究

「産業医と衛生管理者を中心とした
産業保健活動活性化の阻害要因と
改善策に関する調査研究」

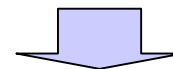
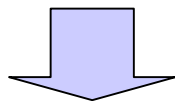
独立行政法人労働者健康福祉機構
長野産業保健推進センター

1 目的

(1) 関係スタッフの連携の必要性

・過重労働対策
・メンタルヘルス対策

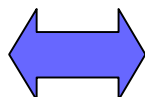
・リスクアセスメントの実施
・労働安全衛生マネジメントシステムの構築



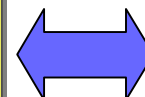
連 携

産業医

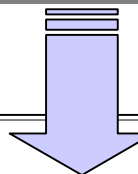
人事労務部門



衛生管理者



安全管理者

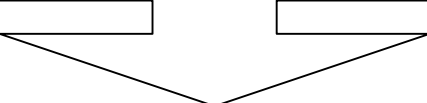


安全衛生委員会への関与

職務遂行体制の基盤整備 ・ 職務遂行能力の向上
産業医との信頼関係 ↔ 産業医からのバックアップ

(2) 調査研究の目的

- ・ 産業医、衛生管理者、安全衛生委員会の活動等の現状確認
- ・ 心の健康づくり計画の策定・運用、面接指導制度の運用への衛生管理者の参画状況の確認

- 
- ・ 労働衛生管理体制全体の問題点と課題を明らかにする
 - ・ 今後のあるべき姿を具体的に提言する
 - ・ 長野産業保健推進センターの事業展開の方向性を検討する

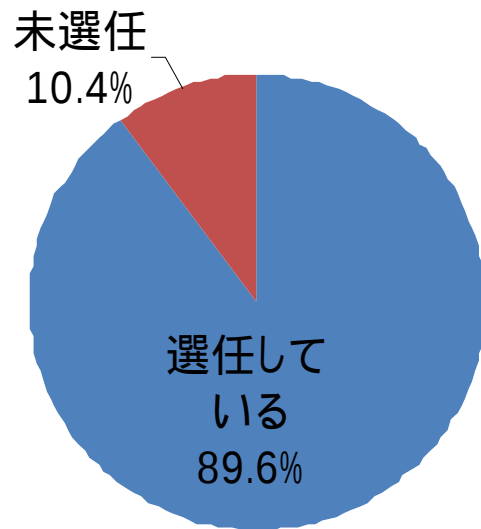
2 調査対象・方法等

- 対象 長野県内の労働者50人以上の事業場(1,694社)の衛生管理者
- 方法 郵送によるアンケート調査
(無記名回答)
- 回答 646(回収率38.1%)

3 調査結果

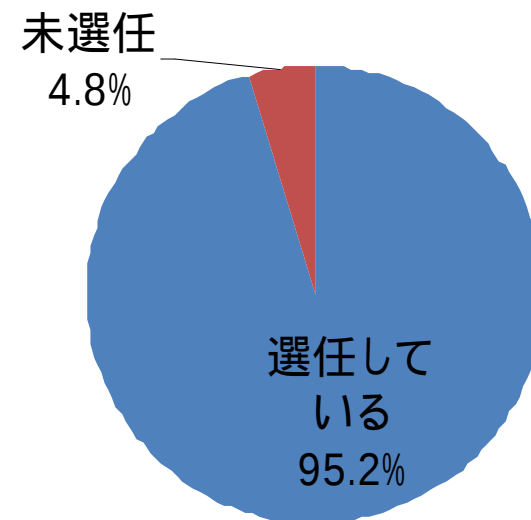
(1) 衛生管理者の選任状況

衛生管理者選任状況(全体)



選任事業場数(全体) 579

衛生管理者選任状況(50人以上)

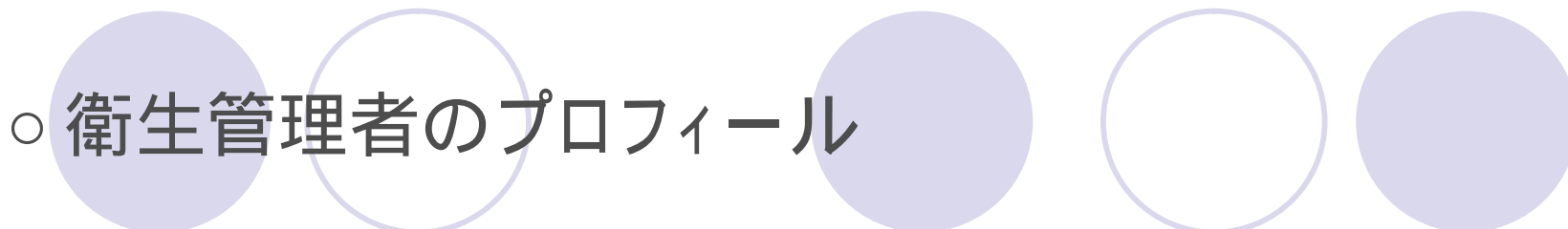


選任事業場数(50人以上) 521

○ 衛生管理者選任数の不足状況

規 模	事業場数（要選任数）	不足事業場数	割合（％）
201人～500人	112（2人）	29	25.9
501人～1,000人	47（3人）	17	36.2
1,001人～2,000人	8（4人）	1	12.5
3,001人～	3（6人）	1	33.3

（注）要選任数は労働安全衛生規則第7条第1項第4号の規定による。



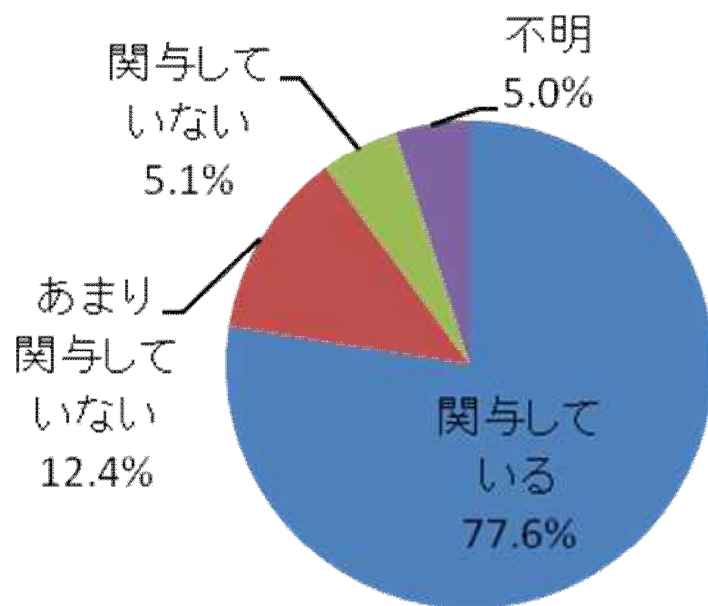
○ 衛生管理者のプロフィール

長野県内の衛生管理者の平均的なプロフィール

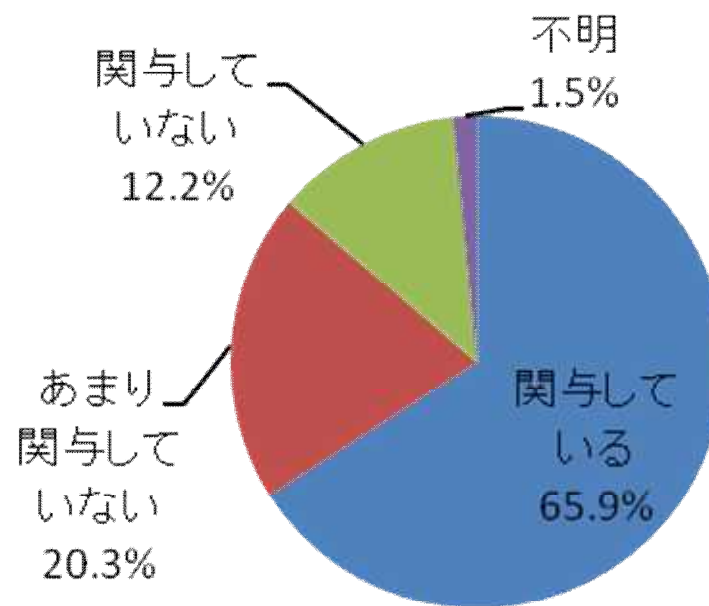
- ・ 総務・人事・労務等の間接部門との兼務 (62.2%)
- ・ 課長相当職 (31.2%)
- ・ 50歳前後 (73.9%)
- ・ 選任後の年数は5年未満 (58.4%)

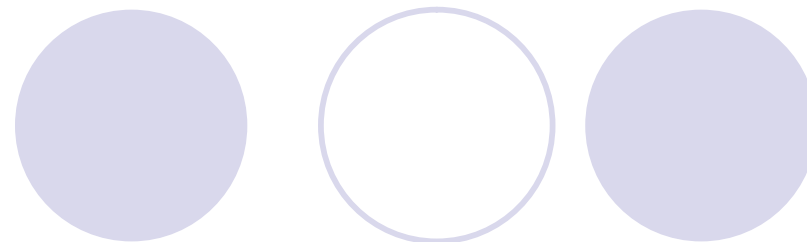
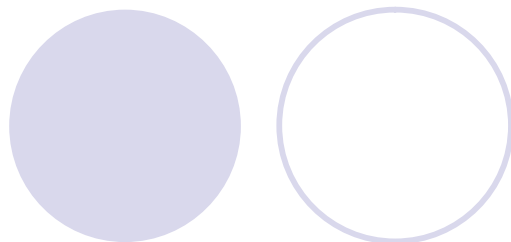
(2) 衛生管理者としての衛生管理業務への 関与等

年間安全衛生管理計画への関与

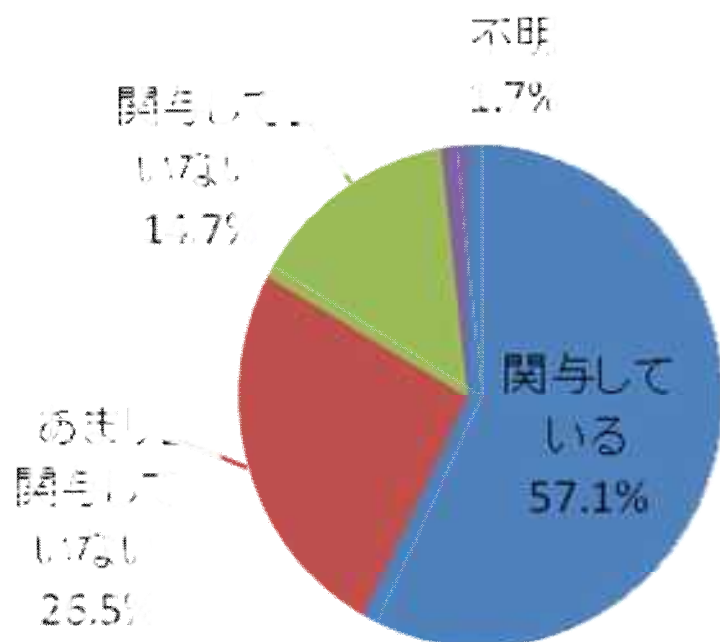


作業環境管理への関与

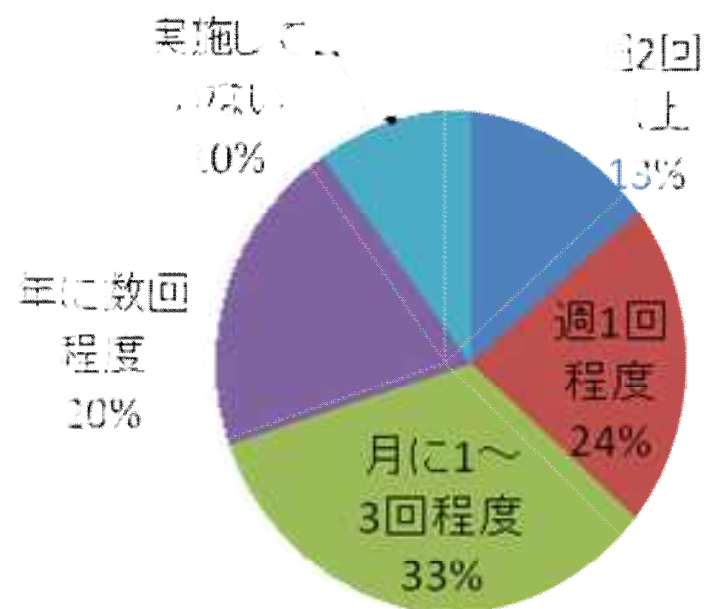




作業管理への関与

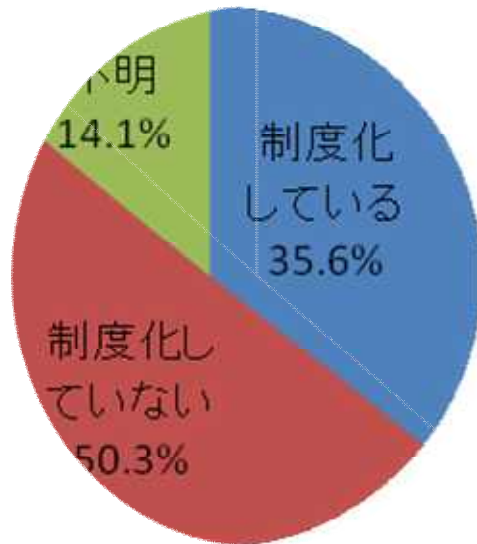


作業場巡視回数

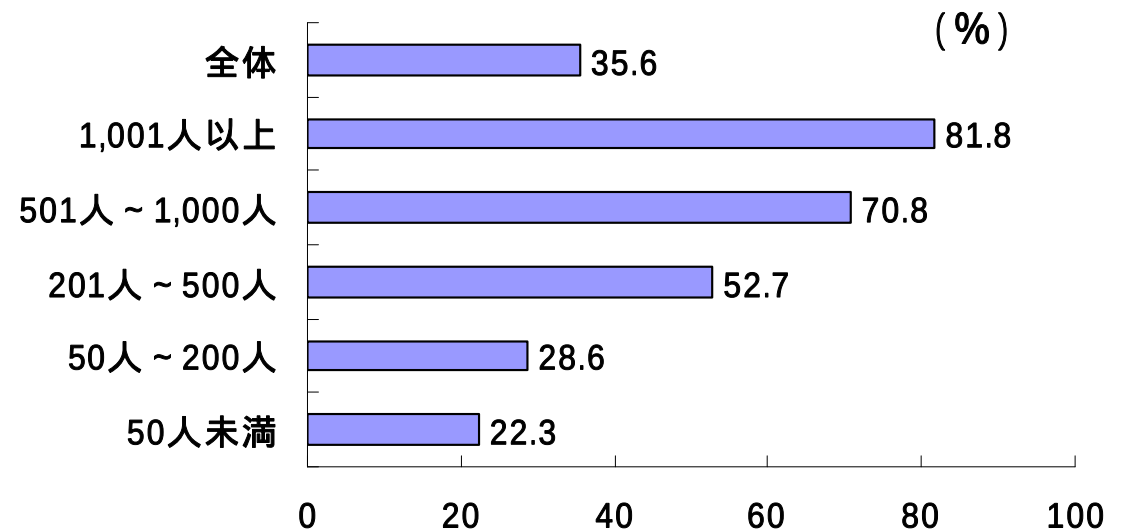


○ 長時間労働者に対する面接指導

面接指導の制度化

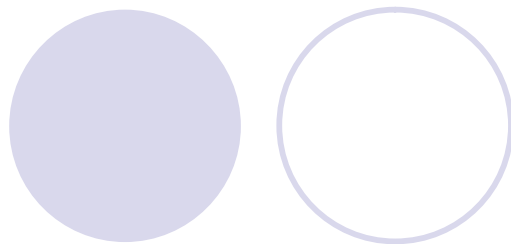


制度化の規模別割合

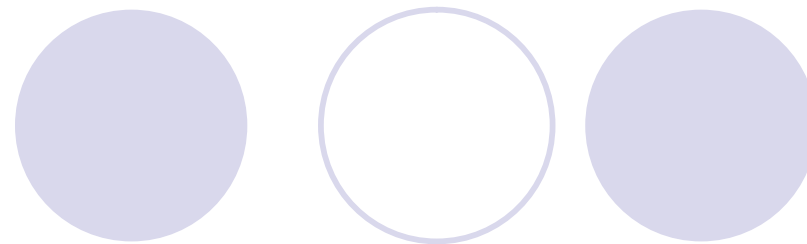
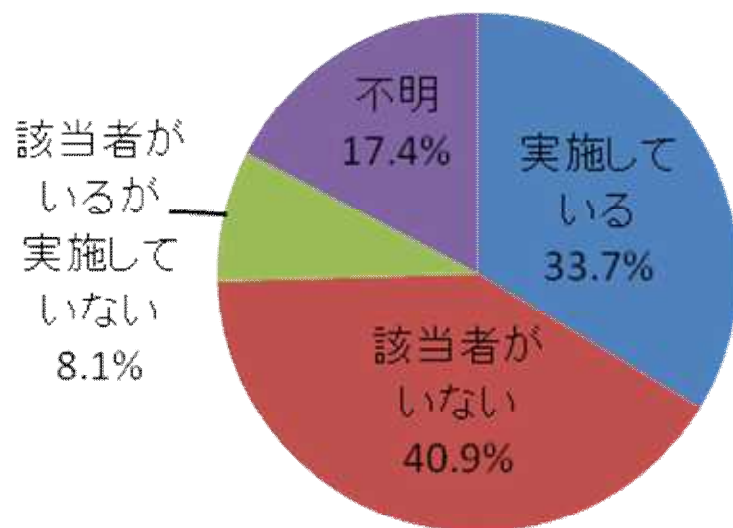


・「制度化している」 201人以上 59% 200人以下 27%、地区による格差

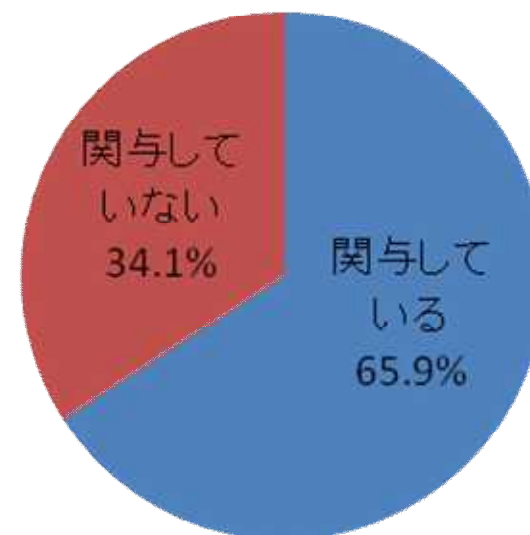
・制度自体の周知が不十分



面接指導の実施状況



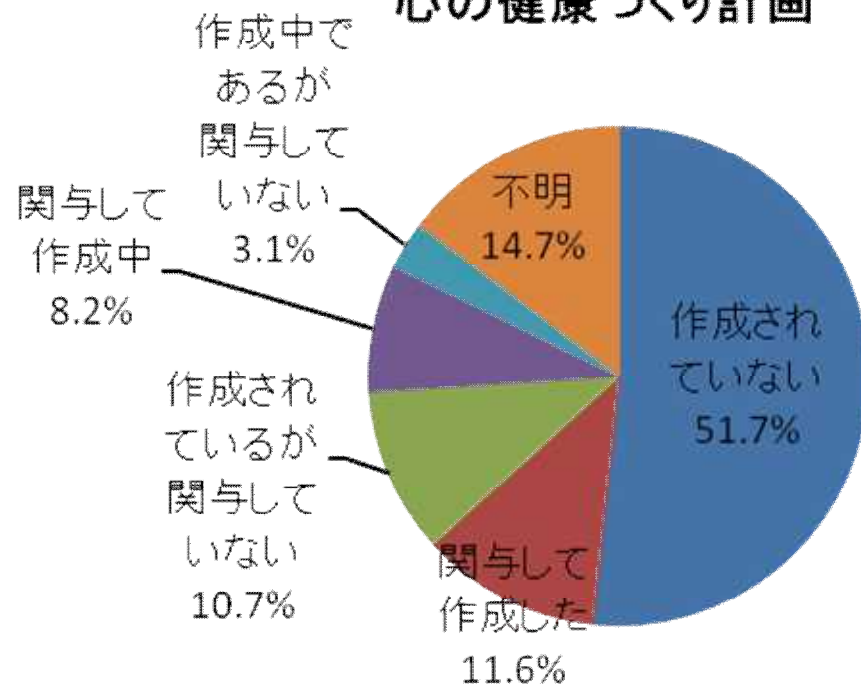
実施している場合の
衛生管理者の関与



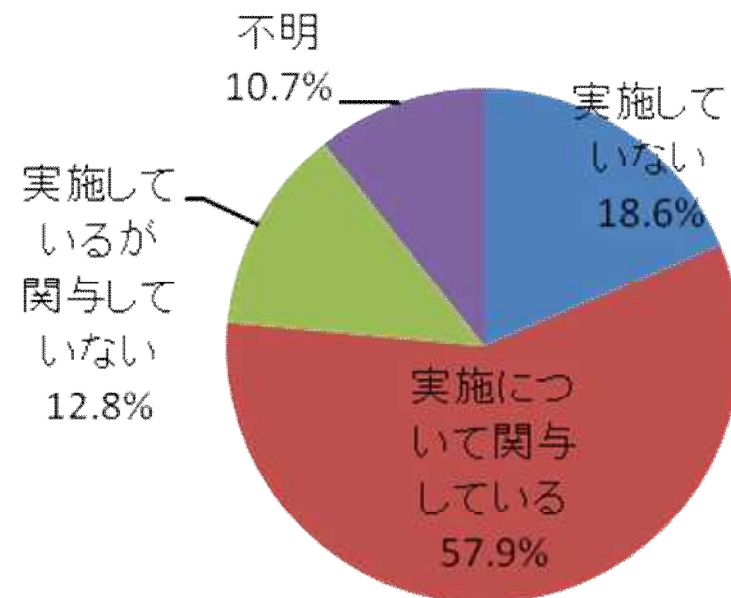
- ・面接指導の実施への衛生管理者の関与は66%
- ・衛生管理者として、面接指導制度についての理解が不十分

メンタルヘルスケア

心の健康づくり計画

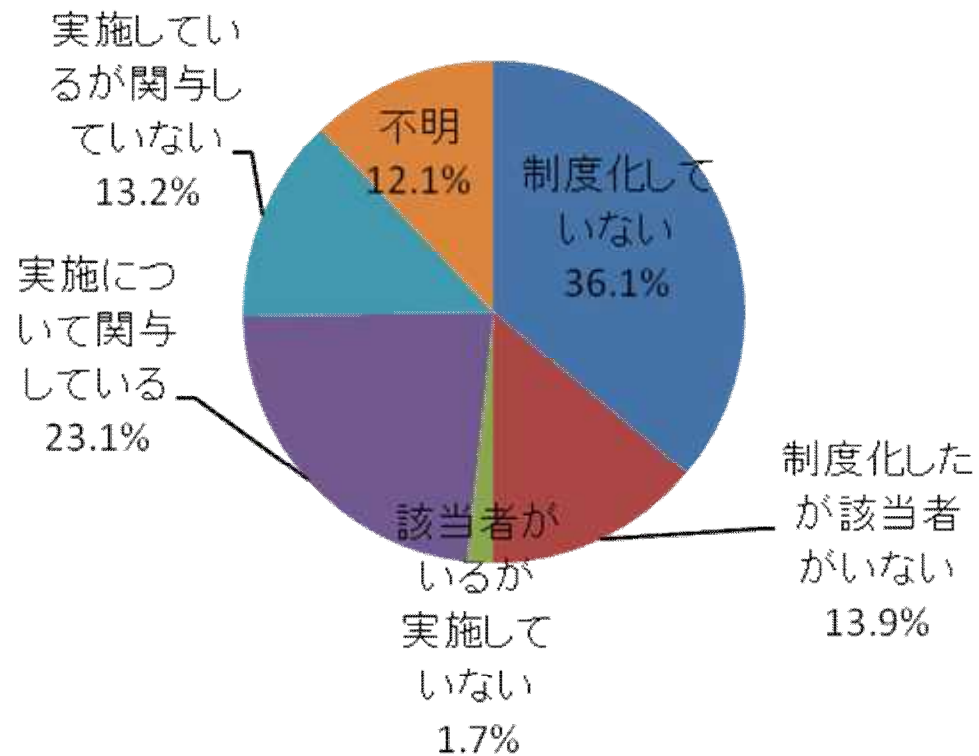


教育訓練・情報提供 ・職場環境等の改善



- ・心の健康づくり計画作成への衛生管理者の関与は12%、委員会審議は27%
- ・教育訓練等への衛生管理者の関与は58%

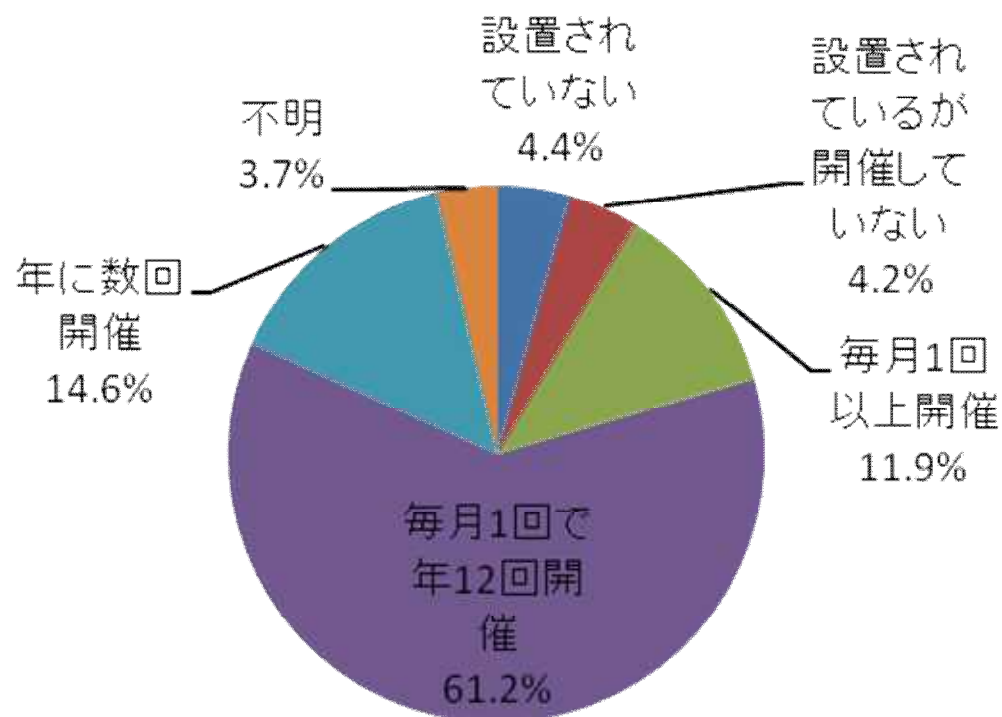
休業者の職場復帰支援



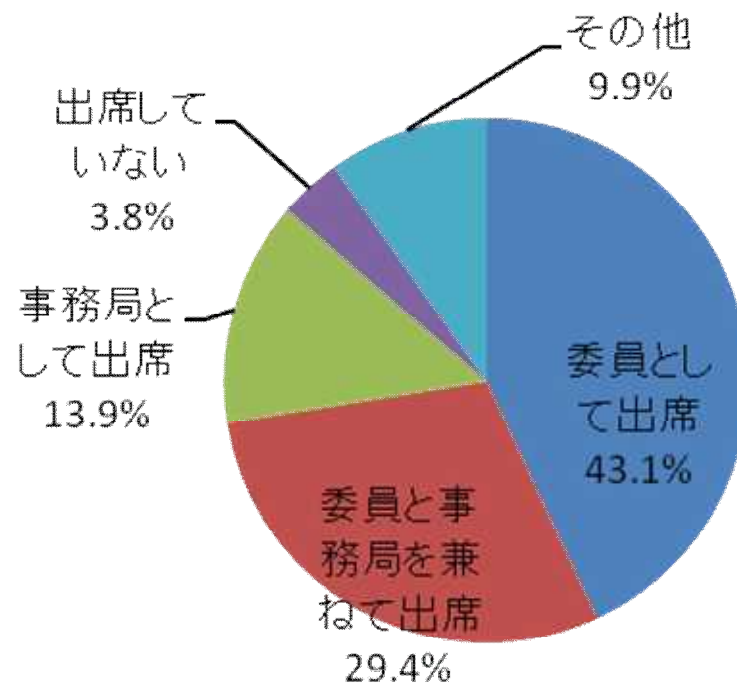
- ・休業者の職場復帰支援への衛生管理者の関与は23%
- ・メンタルヘルス対策については、職場実態に即して無理なく計画に取り組むことが大切
- ・メンタルヘルス対策全般にわたって産業医の積極的な関与が必要

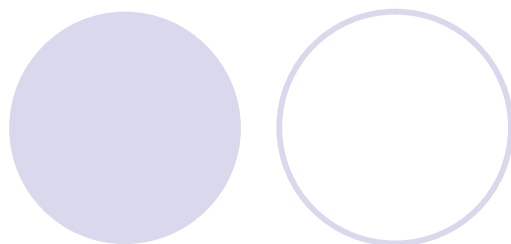
○ 衛生委員会

衛生委員会等開催状況(50人以上)

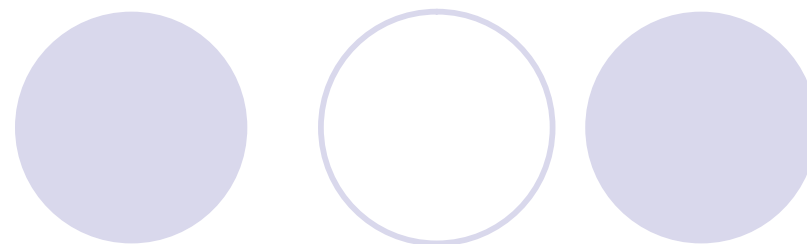
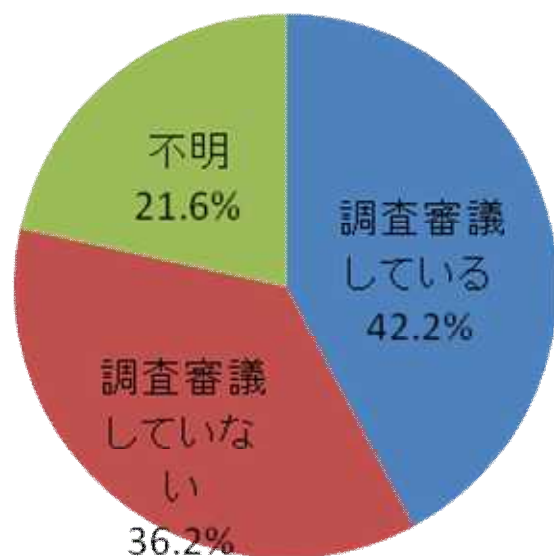


衛生委員会等への出席の立場
(50人以上)

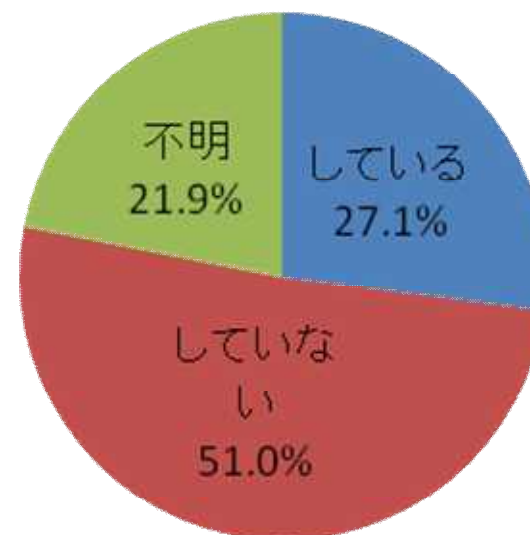




衛生委員会等での面接指導等の
調査審議(50人以上)

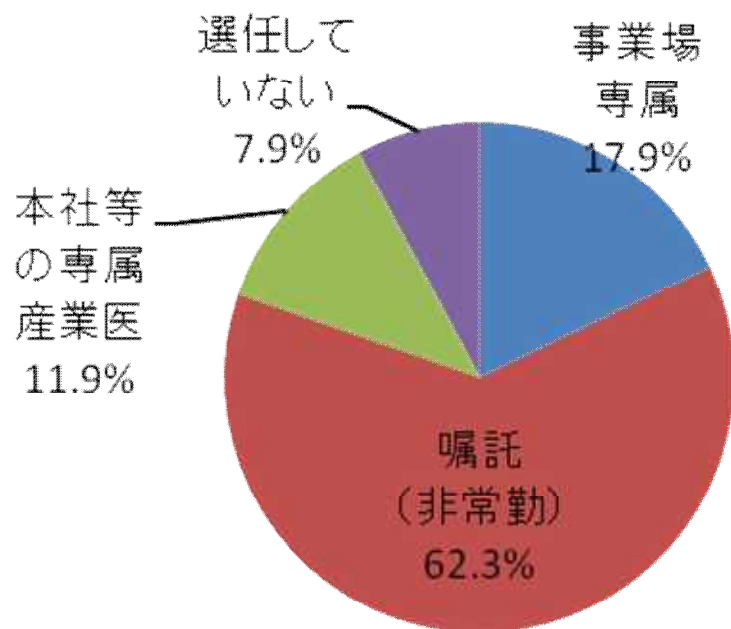


衛生委員会等でのメンタルヘルス
対策の審議(50人以上)

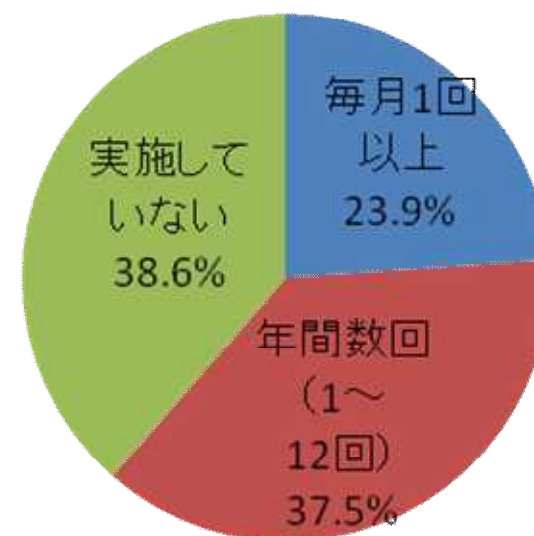


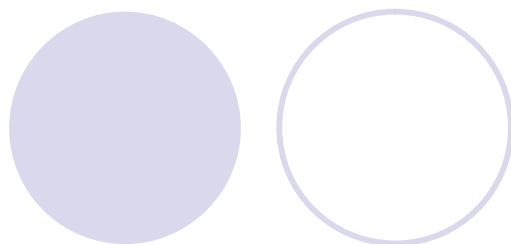
(3) 産業医との関係

産業医の選任状況(50人以上)

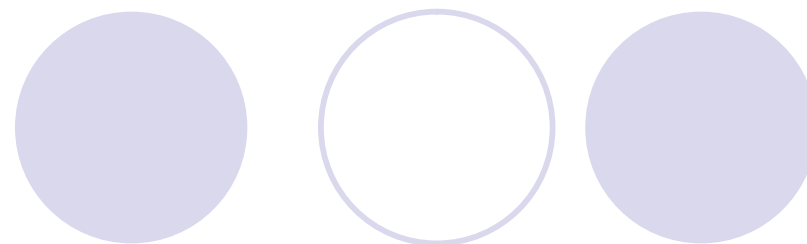


産業医の巡視状況(50人以上)

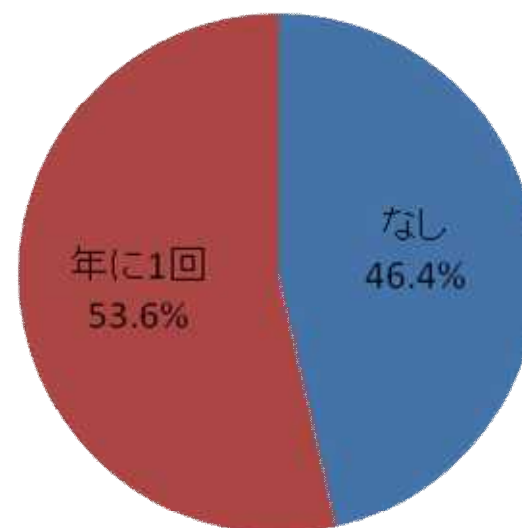
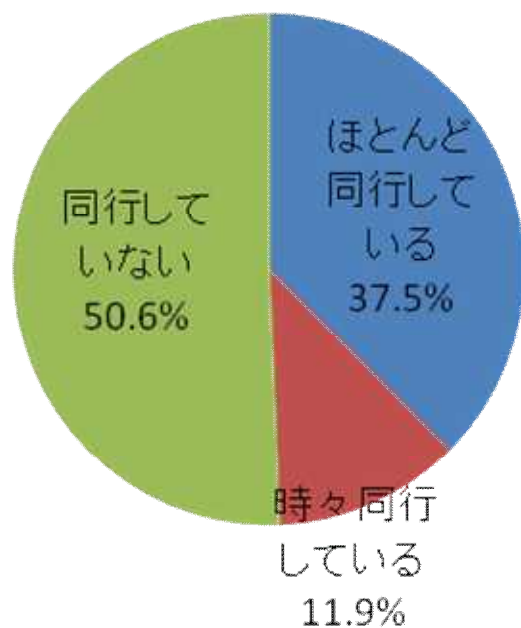


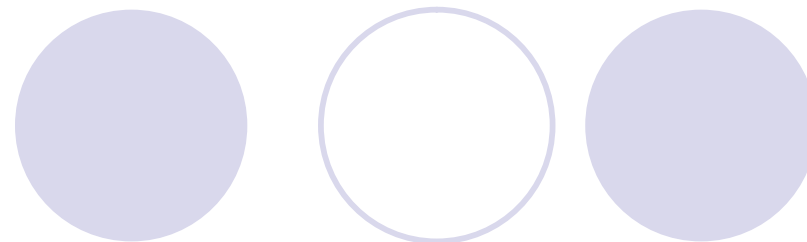
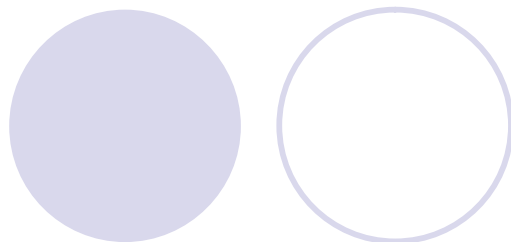


衛生管理者の産業医職場巡視
への同行(50人以上)

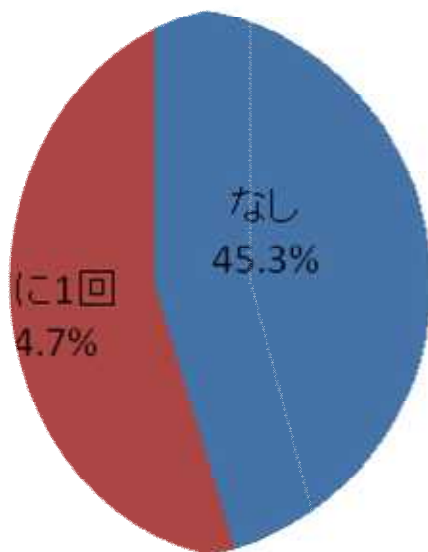


産業医の事業場訪問(職場巡視・委員会
への出席を除く。50人以上)





衛生管理者の産業医訪問(1)人以上



産業医への主な意見要望等

〔肯定的なもの〕

- ・非常に熱心な指導、細かなアドバイス
- ・献身的、心から感謝
- ・良き相談相手、コミュニケーション良好

〔否定的なもの〕

- ・産業医は全く機能していない
- ・実質形骸化している(報酬の低さ、多忙等)
- ・年に一度くらいは職場巡視を

(4) 衛生管理者としての活動上の問題点
(50人以上、複数回答)

(%)

兼務する業務を優先せざるを得ない	54.1
衛生管理者自身の知識、経験が不足している	32.0
職務権限が不明確である	27.8
一般労働者の理解が不足している	24.9
産業医、産業看護職の理解が不足している	22.7
ラインの管理監督者の理解が不足している	16.6
経営首脳者の理解が不足している	13.3
研修会受講等による情報収集が十分にできない	12.1
職務に必要な情報収集の方法がわからない	9.9
衛生管理者としての活動を事業者から期待されていない	9.3
人事、総務部門の理解が不足している	6.9

○ 衛生管理者、産業医の職場巡視、衛生委員会の付議事項

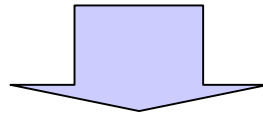
● 「法定事項」へのこだわり？

【産業医の声】

「危険がないような職場で、毎月1回の職場巡視が本当に必要なのか。」

【衛生管理者の声】

「安全衛生委員会で審議しなければならない事項がどんどん増えているが、その全てを毎回の委員会で審議する時間を確保することは不可能である。」



- ・「法定の巡視回数」「法定の付議事項」という「法的規制」に縛られすぎて、硬直的な運用をしている(しなければならない)という状況が一部に認められる。
- ・安全衛生の本来の目的を達成するためには、どのようにしたら一番効果的であるかを常に考える。場合によっては、柔軟な運用も。
- ・産業医及び衛生管理者は、与えられた職務の中で、常に具体的な課題の緊急性・重要性等を企業の危機管理という観点で整理して柔軟な対応をすべき。
- ・「法令で決められているから」という消極的な考えで対応をすべきではない。

4 まとめ(提言等)

(1) 事業者(経営トップ)への提言

衛生管理者の職務を理解する

衛生管理者の役割と求められる能力を理解する

産業医の職務と経営とのかかわりを理解する

産業医の職務履行と安全健康配慮義務等とのかかわりを理解する

安全衛生委員会の役割を理解する



(2) 衛生管理者への提言

衛生管理者としての職務・役割を理解する

安全管理者との連携を強める

産業医、人事労務担当者との連携を強める

能力の向上に努める

安全衛生委員会の審議を充実させる



(3) 産業医への提言

衛生管理者を積極的に利用する

人事労務部門管理者との連携を図る

安全衛生委員会を活用する

産業看護職に対して教育的配慮を行う



(4) 労働基準監督機関への提言

行政主導型の施策展開

事業者と産業医とのコミュニケーションの形成

対象事業場の正確な把握



5 長野産業保健推進センターの 今後の支援方針

研修(衛生管理者、産業看護職)の充実

事業者(経営トップ)の啓発

情報提供の充実

衛生管理者の交流の促進