

労働衛生管理体制 および活動状況調査

愛媛産業保健推進センター
相談員 臼井繁幸

調査の目的

企業を取り巻く厳しい環境
(グローバル化, 情報化, 成果主義, リストラ・・・)



労働衛生管理面へ影響把握

1. 県内事業場の労働衛生管理体制と活動状況の
現状と問題点
2. 改正安衛法への対応状況, 等の把握



労働衛生管理体制の強化

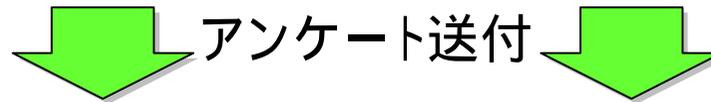
活動の活性化促進

調査期間

2007年 5月末 ~ 7月17日

調査方法・回答率

1,129 の事業場の **代表者** 及び **衛生管理者**



アンケート送付

回答率

33.0 %

33.2 %

集計方法

単純集計, クロス集計, 相関,

相関係数 $r =$

^{カイ} 二乗検定

* 有意差あり

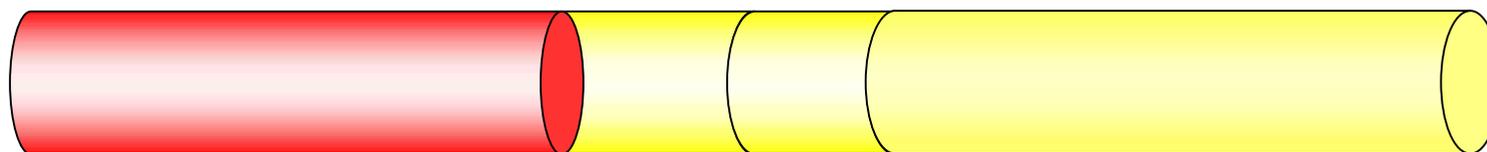
回答事業場のプロフィール

代表者回答
%

0 20 40 60 80 100

業種

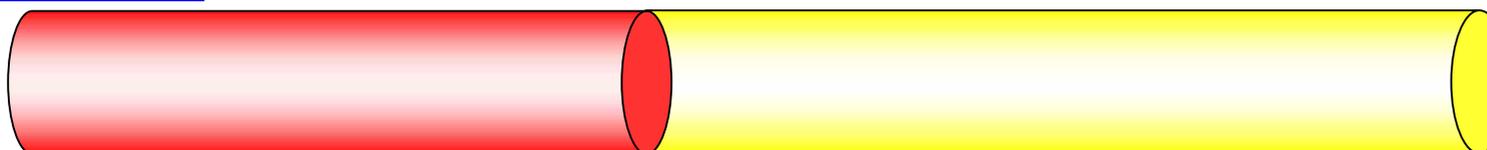
製造業 35% 医療 卸小売 他



有害業務

有 43%

無



従業員

50 ~ 200人 76%

201 ~ 500



方針・計画・実施



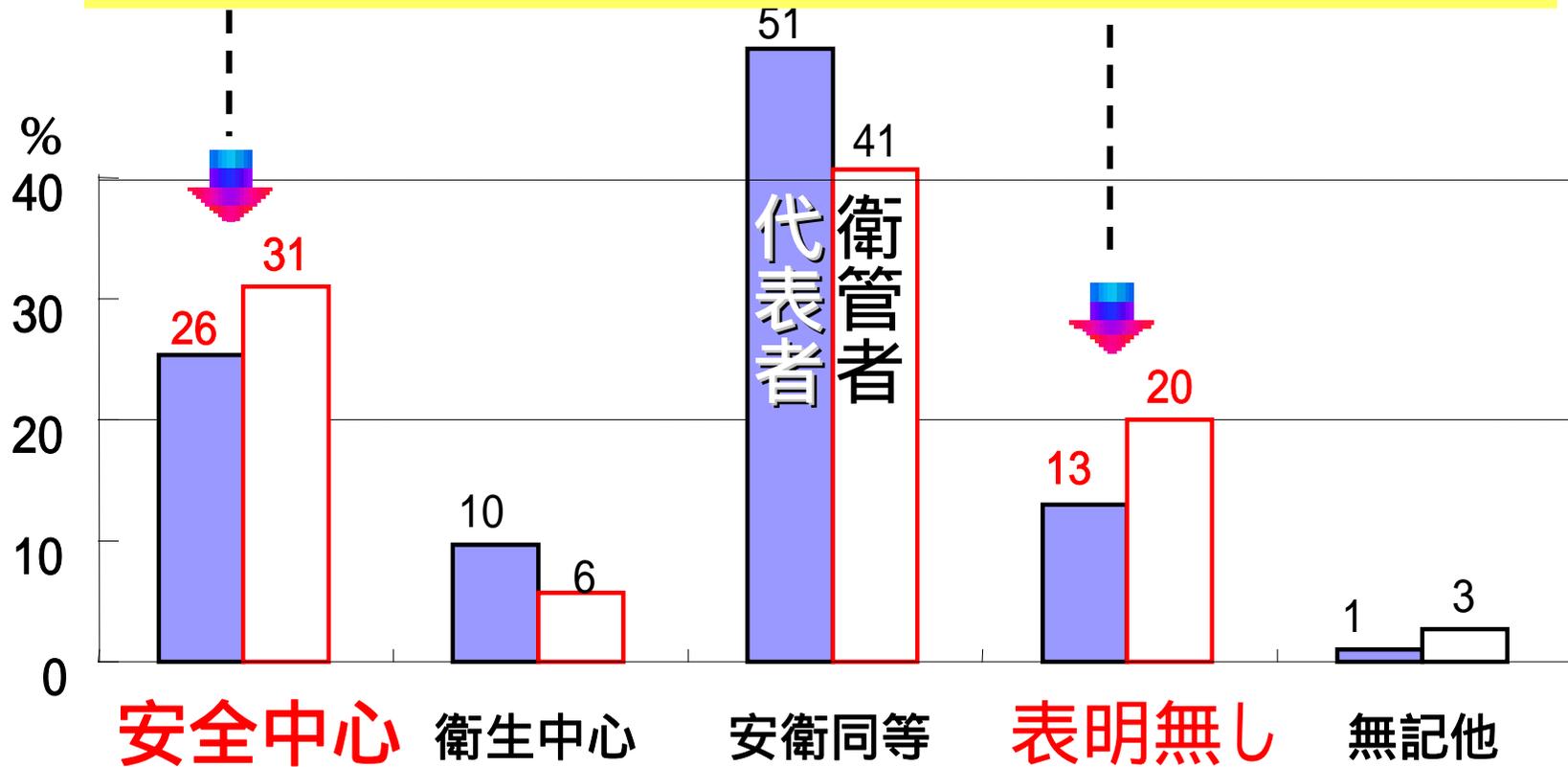
安衛基本方針

トップのポリシー表明 重要
法改正 総括の業務に追加

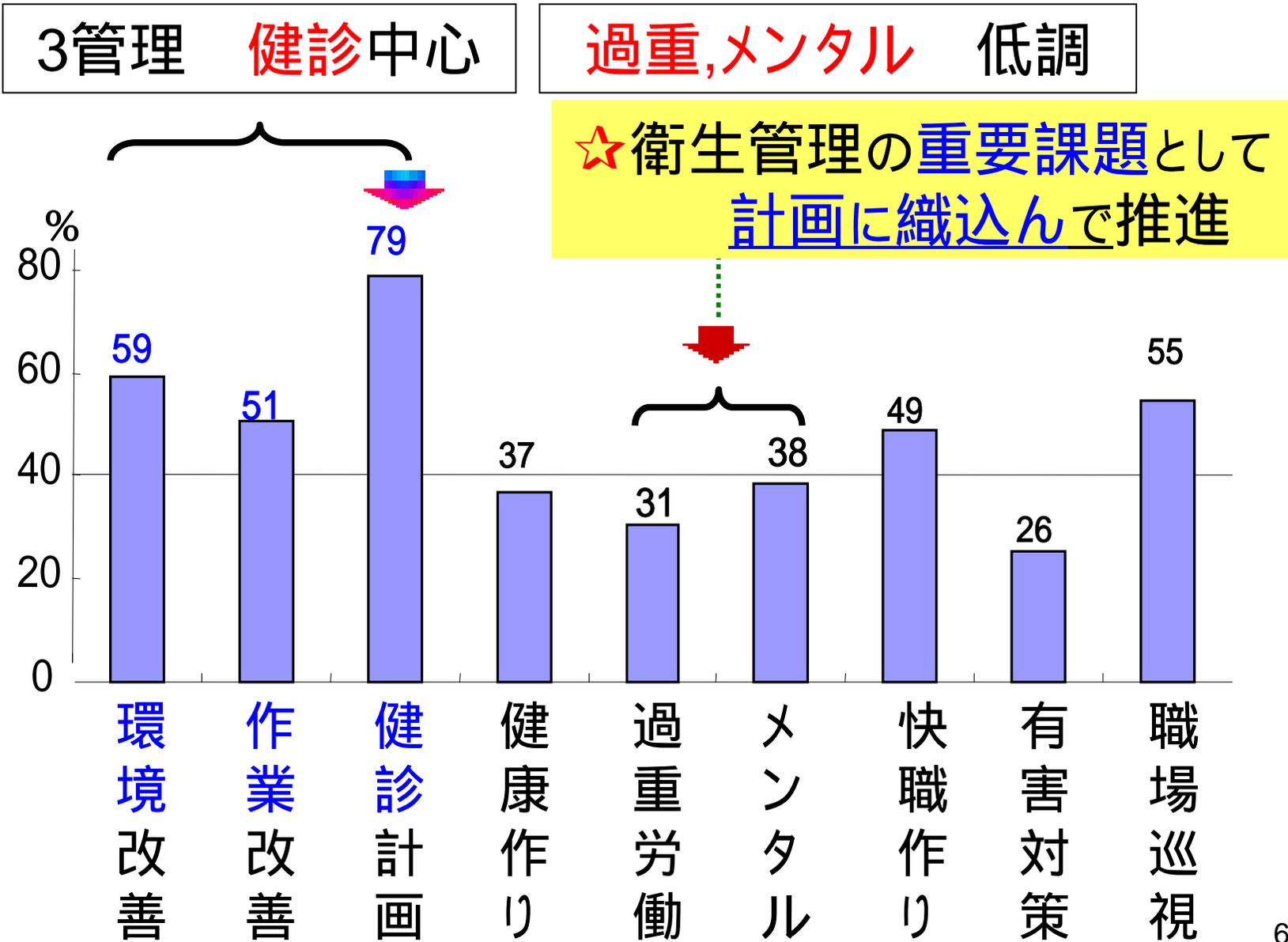
安全中心

表明なし

☆衛生管理の重要性についての意識啓発が必要



実施計画



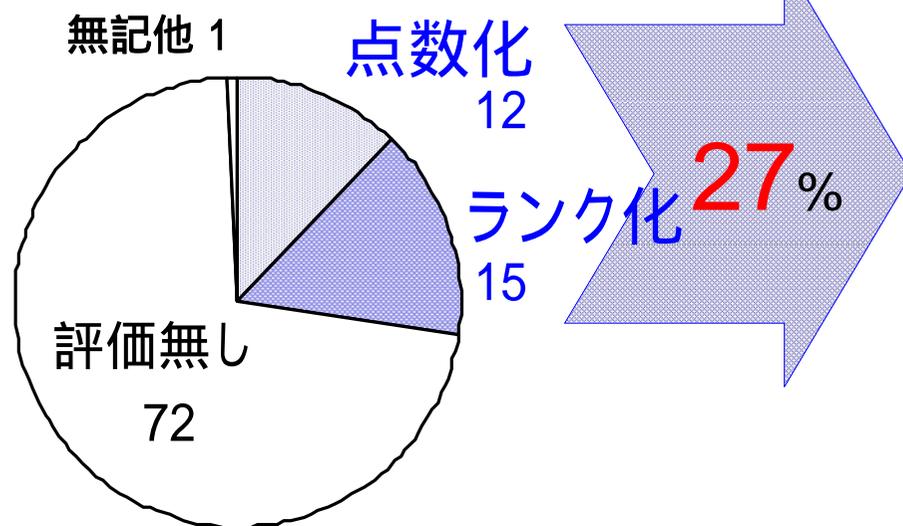
組織・体制



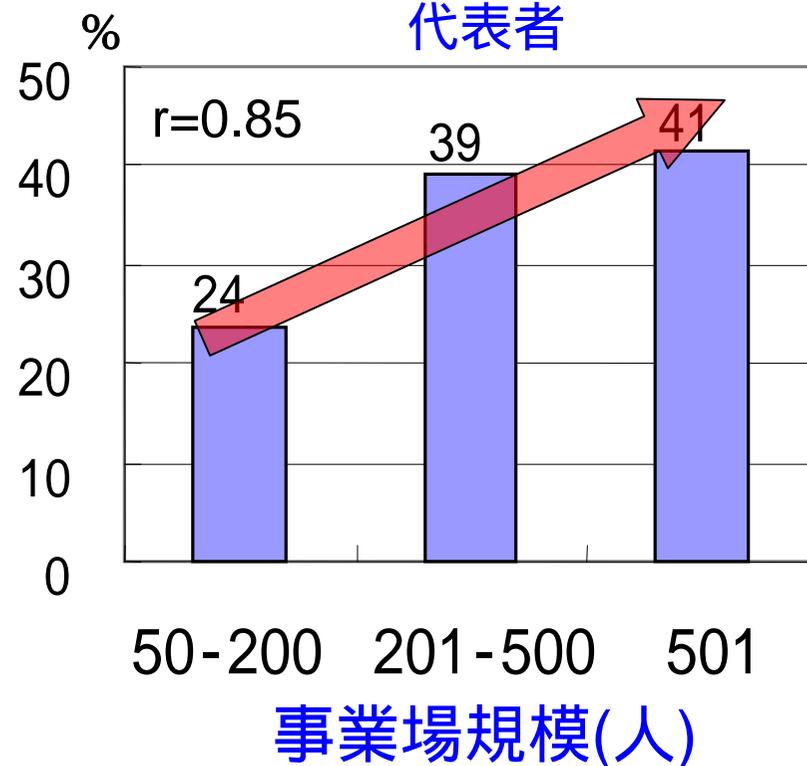
設備・作業の危険有害要因のリスク評価

リスクアセスメント(RA)の実施率 **27%**

危険有害要因のリスク評価 の実施状況 %



規模別・実施割合 代表者



OSHMSの導入

労働安全衛生マネジメントシステム



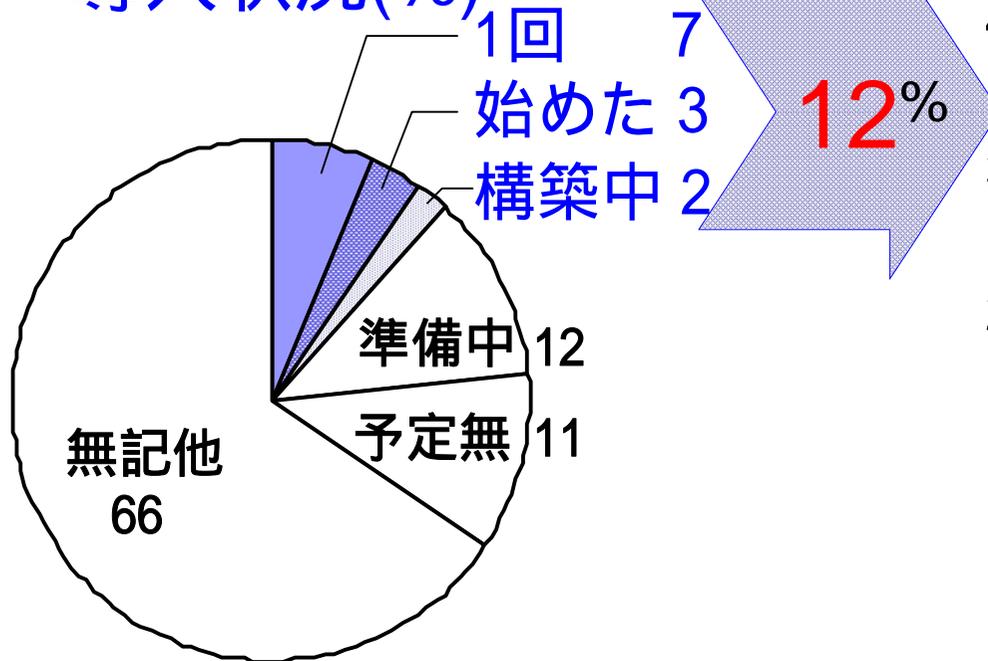
導入は、**1割**程度と低く、大企業でも**3割**弱

新しい手法についていけない企業が多い

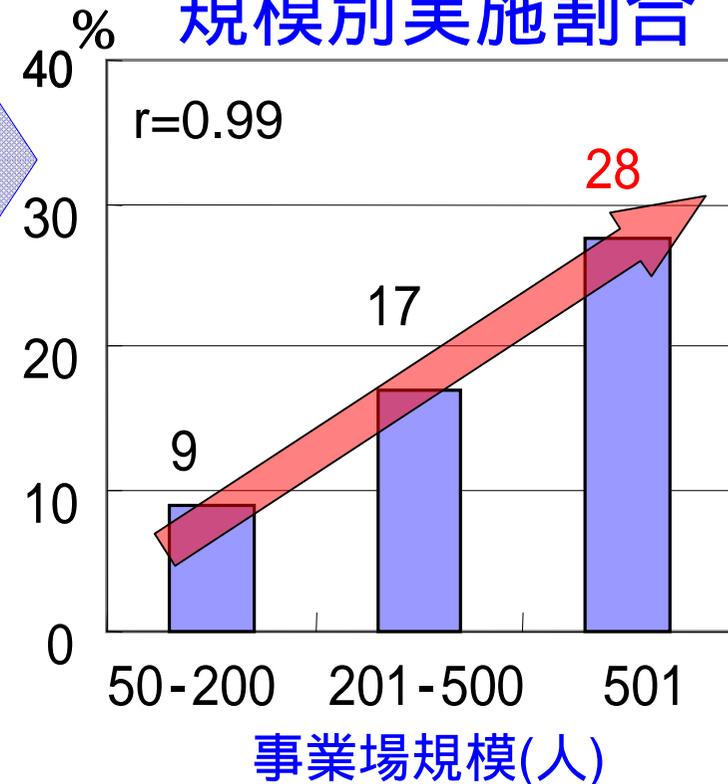
今後の柱 手法習熟の研修等支援

規模による差が大きい

導入状況(%)



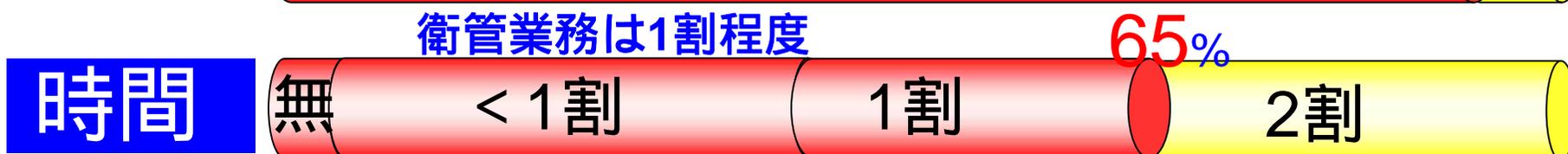
規模別実施割合



衛生管理者のプロファイル

衛管回答

%



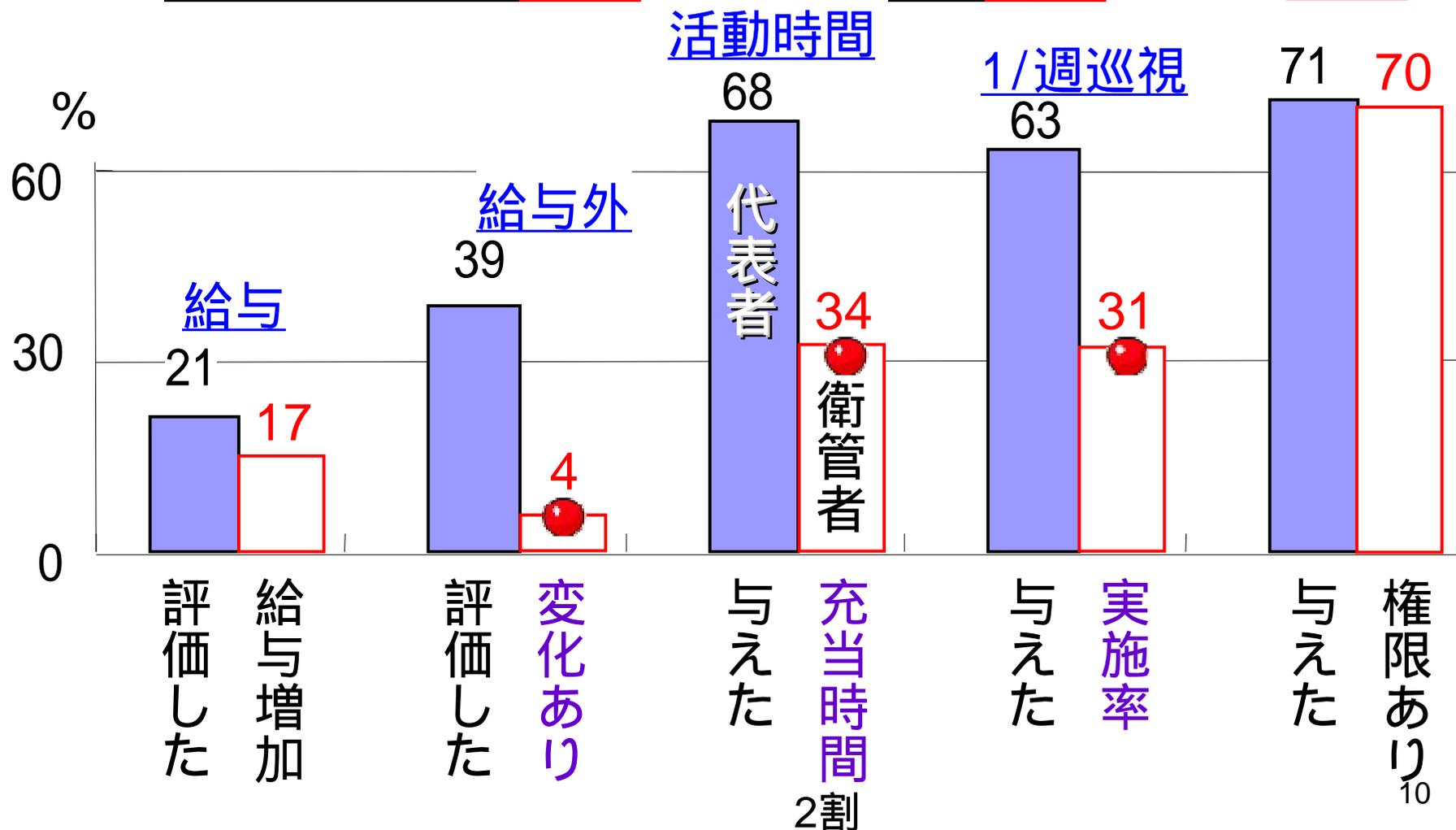
衛生管理者への配慮

衛生管理者への**処遇**や**配慮**・**支援**等は十分ではない

衛管選任後の**評価**

衛管業務**時間**

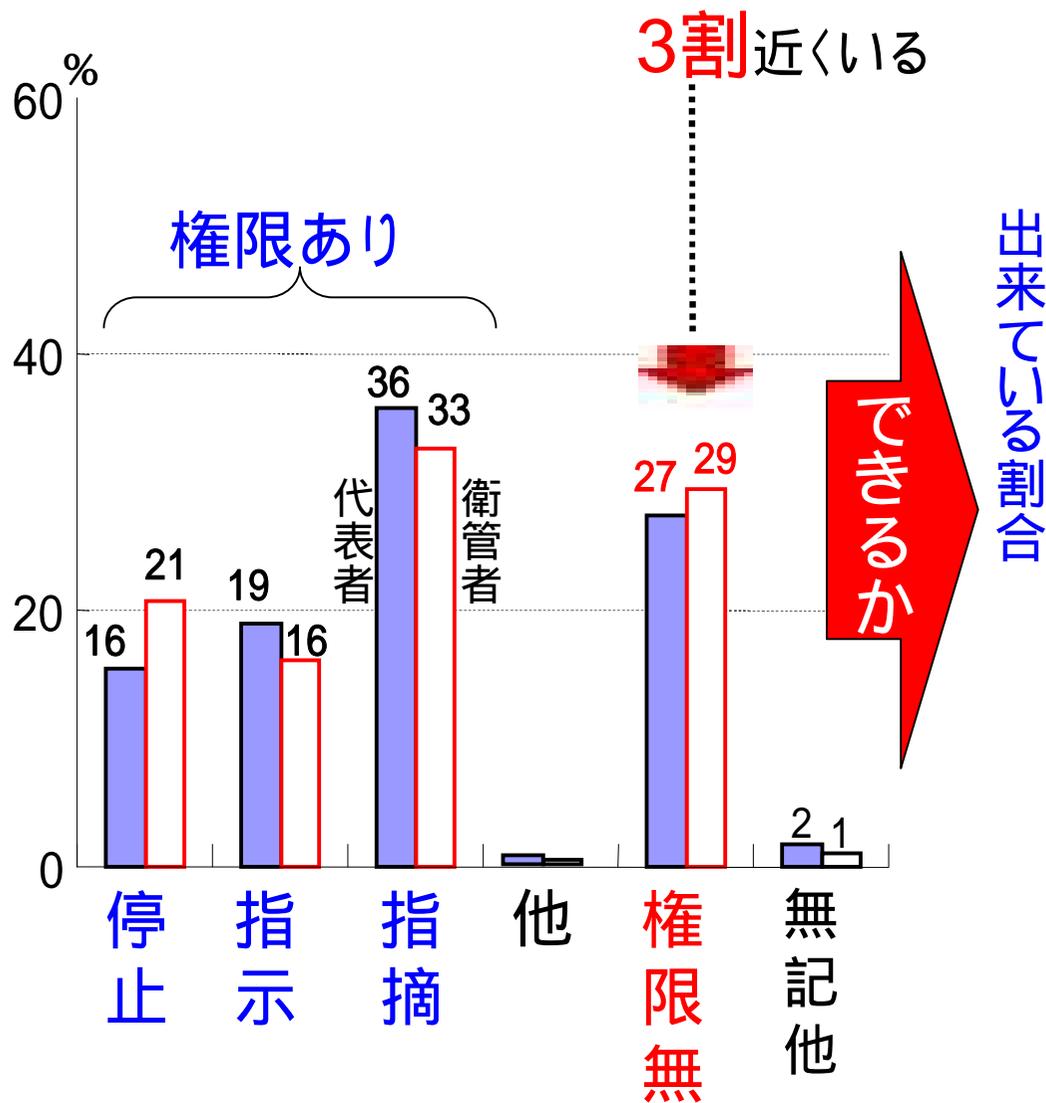
権限



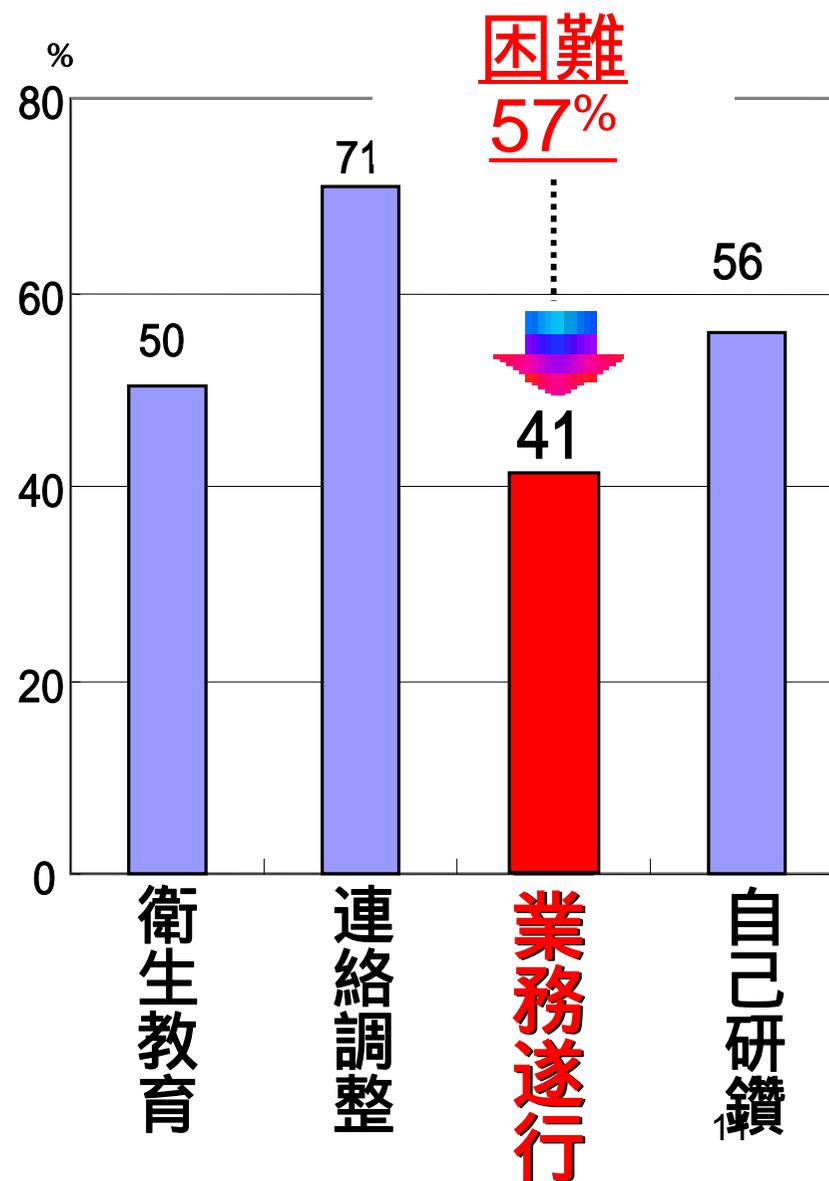


健康障害防止対策上の権限は？

何の**権限**も与えられていない者が



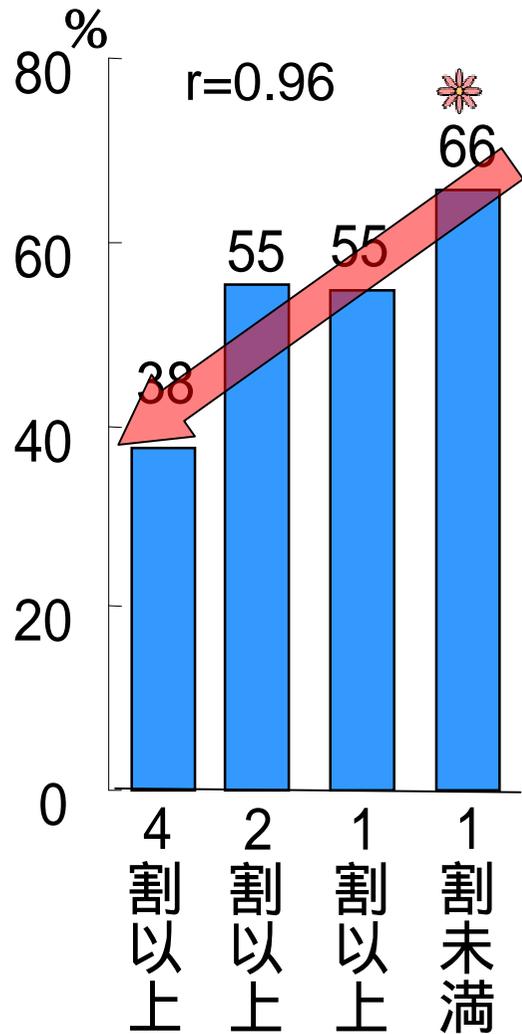
衛生管理業務遂行状況



困難者のプロフィール(影響因子)



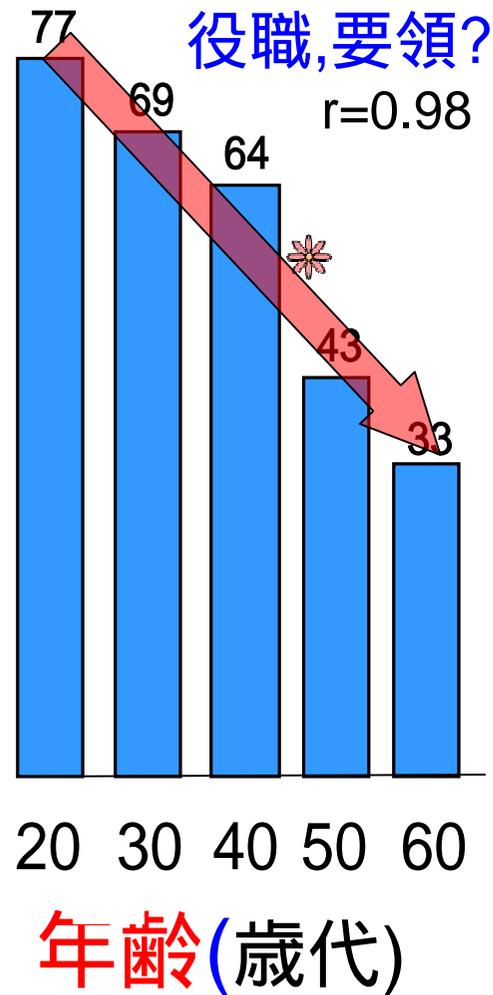
時間があれば可



衛管業務時間

業務遂行困難者

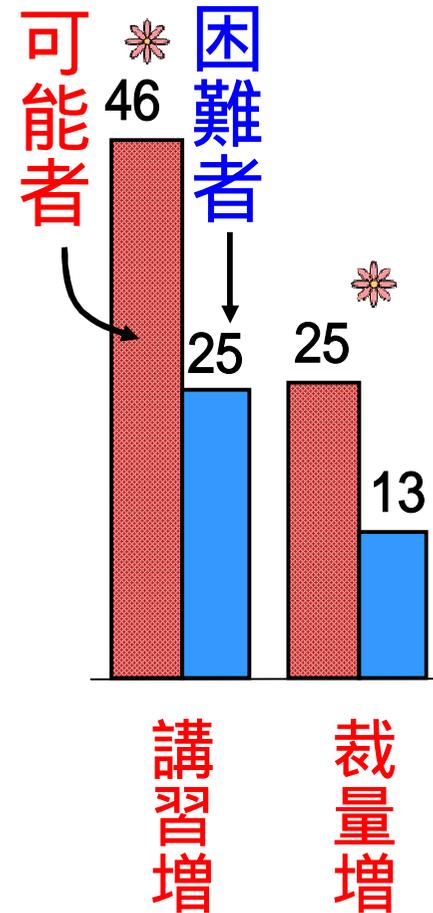
歳と共に減少



年齢(歳代)

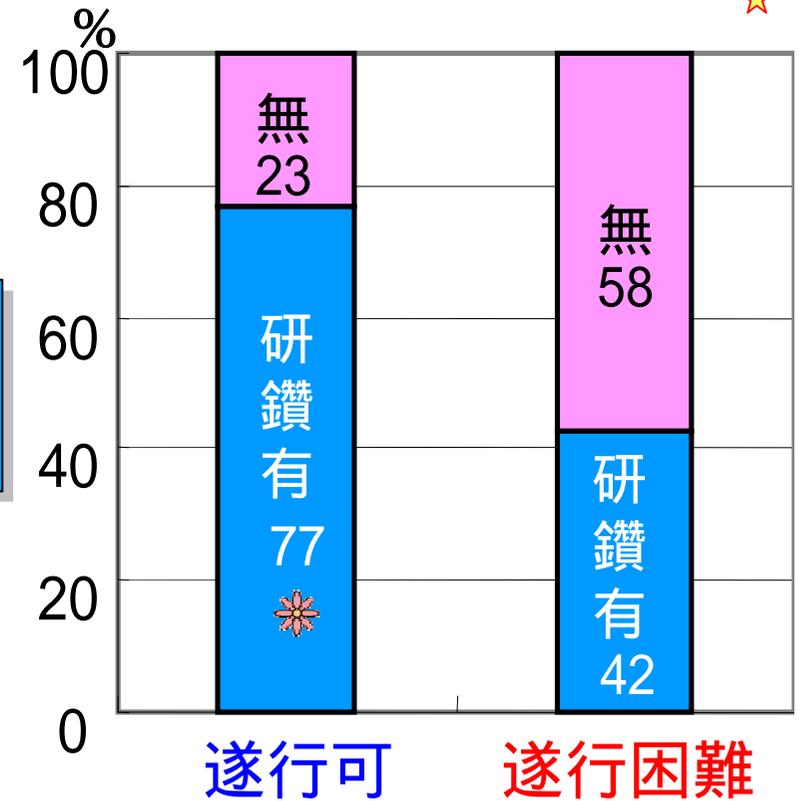
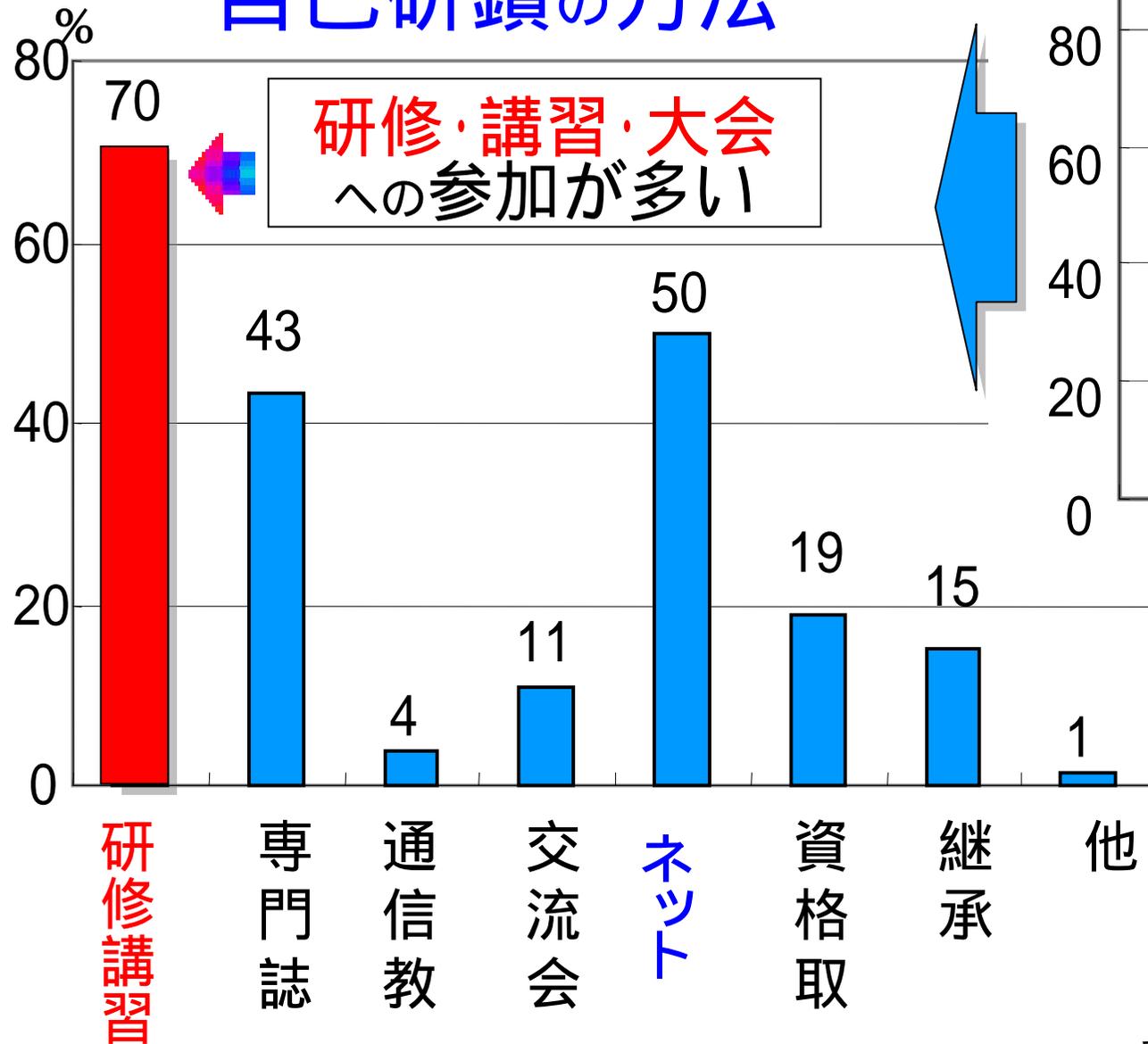
役職, 要領?

講習参加
裁量権増



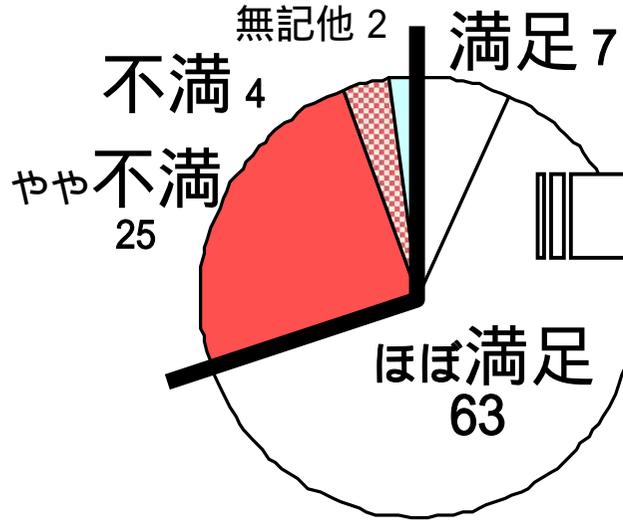
選任での変化

自己研鑽の方法



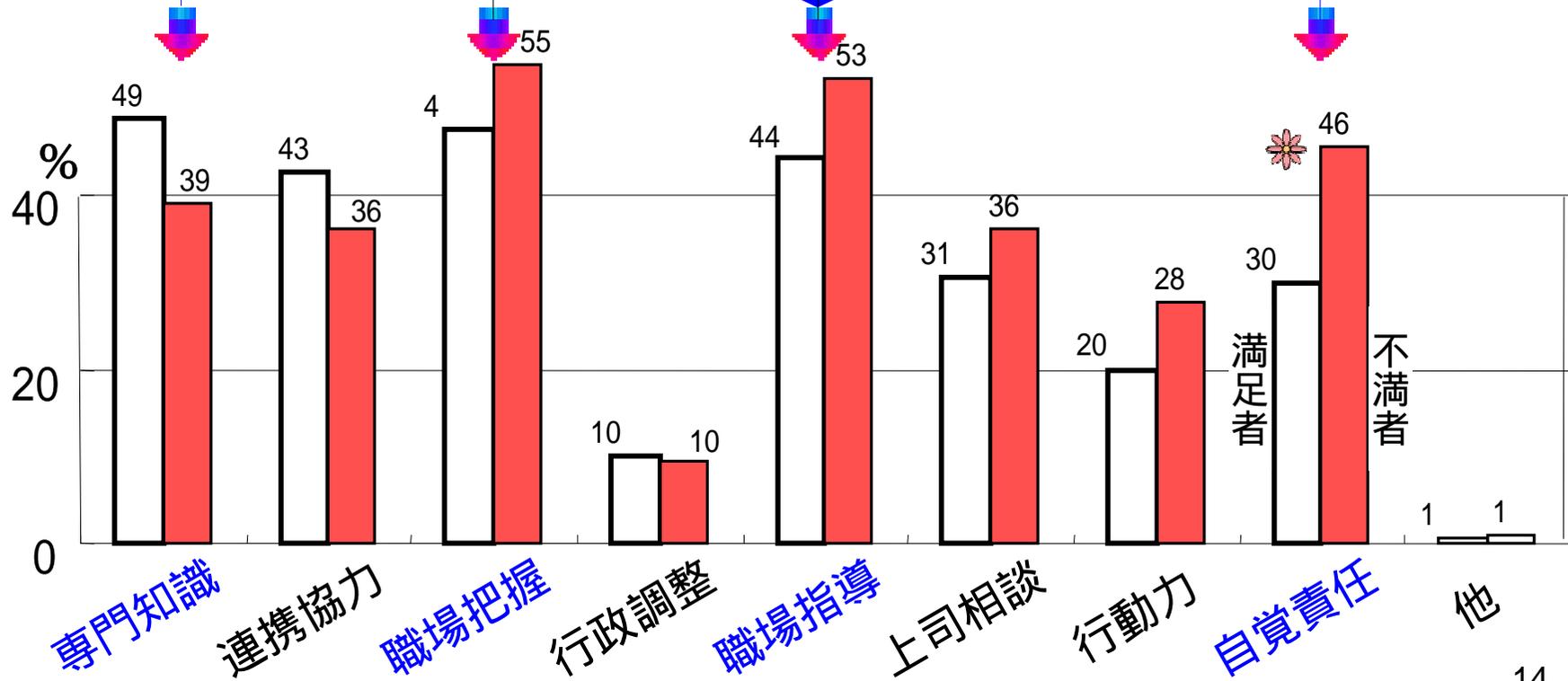
自己研鑽の有無と業務遂行性

代表者の評価と望むこと



・7割の代表者が満足

・望むことは 自覚,知識を持って 現場把握,指導



衛生管理者の状況・まとめ

業務遂行 半数以上が困難さを感じている

対策

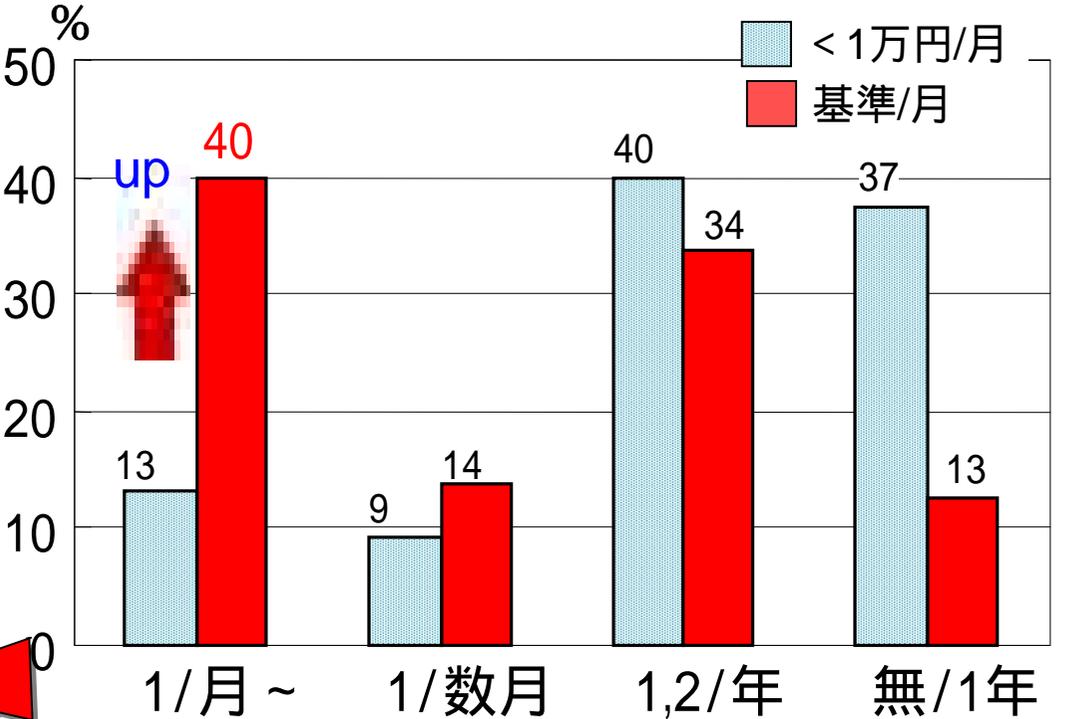
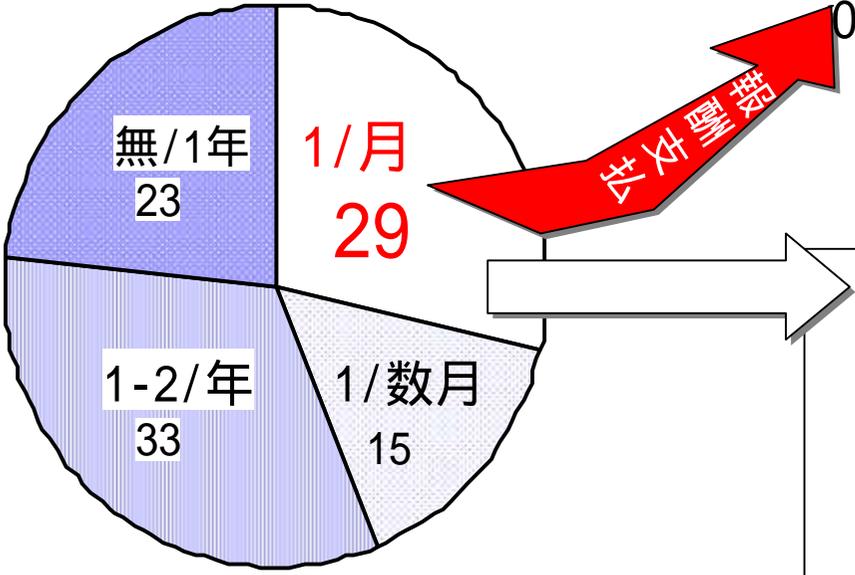
☆ **業務時間**の確保(仕事量の調整等),
職場巡視や**権限**の付与,
自己研鑽の機会の提供…等に

事業主・上司の十分な**理解**と**配慮**が必要

衛管者自身も限られた時間内での
効率的業務遂行と
積極的な**自己研鑽**が必要

産業医

嘱託産業医 来社回数



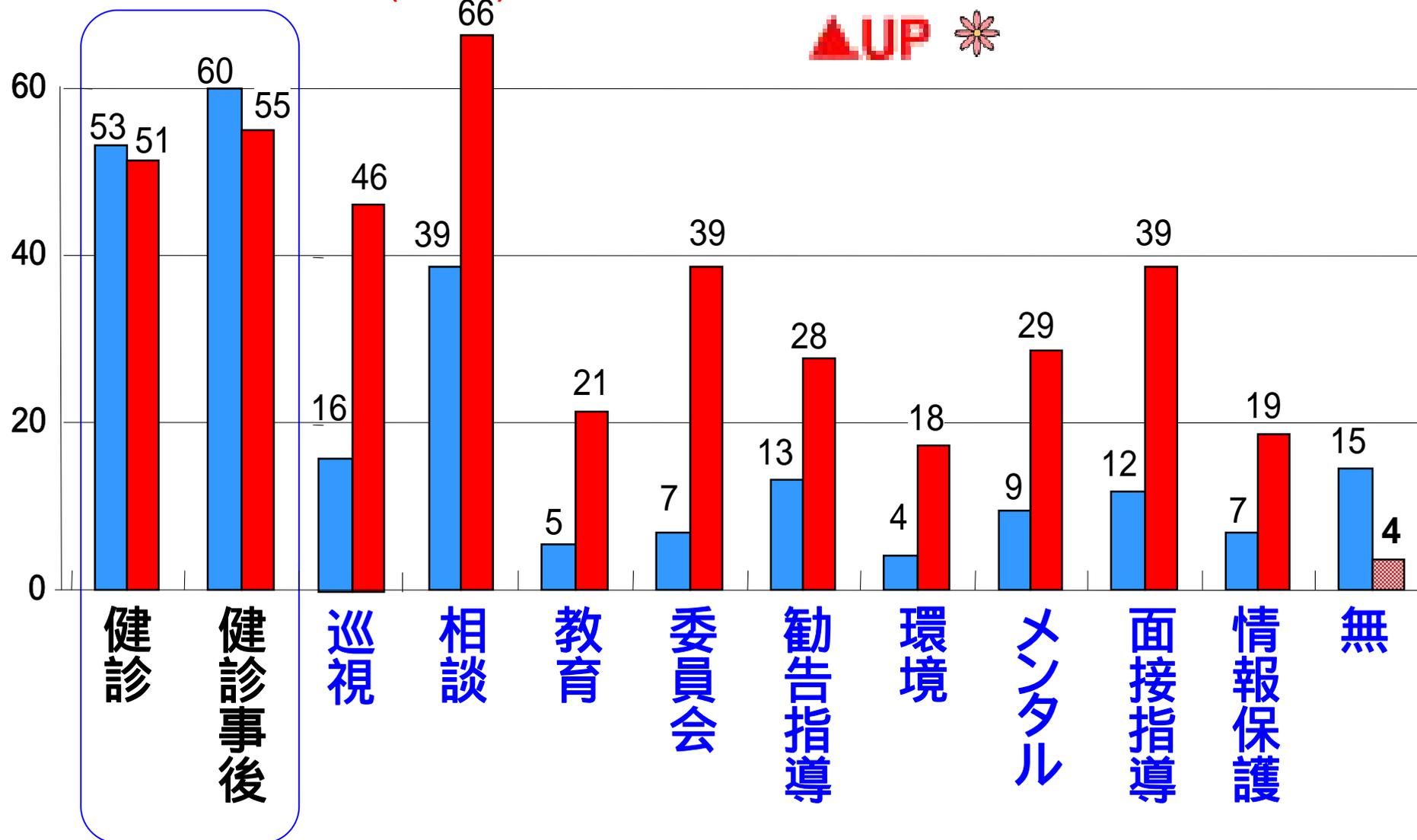
報酬と来社頻度

月1回の来社が29%しかない
 月1回の職場巡視,
 衛生委員会出席が
 出来ていない

産業医が行っていること

基準(目安)額の支払いで健診以外が増加

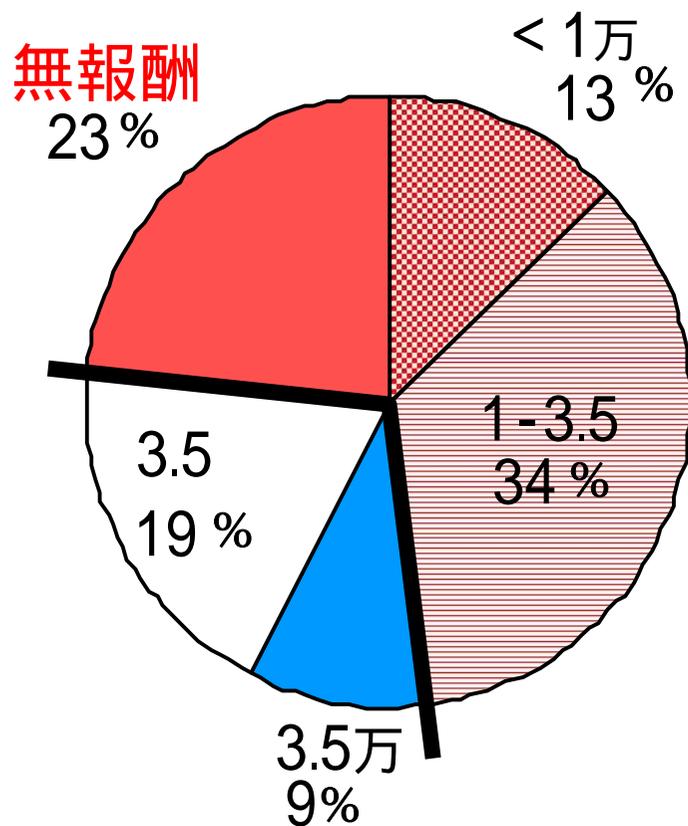
■ <1万円/月
■ 基準/月



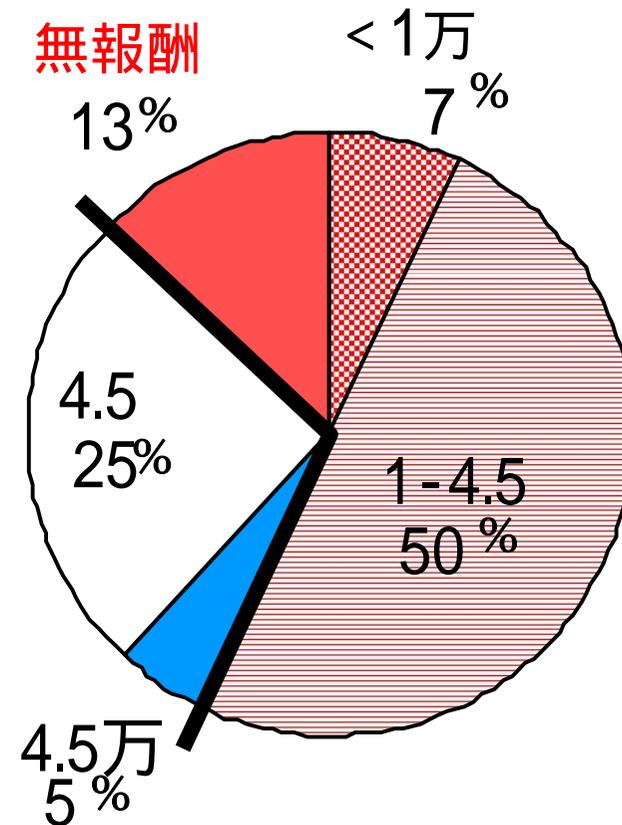
産業医への報酬月額

基準月額を下回っている事業場が約**7割**
無報酬の事業場も多い

50-99人の事業場



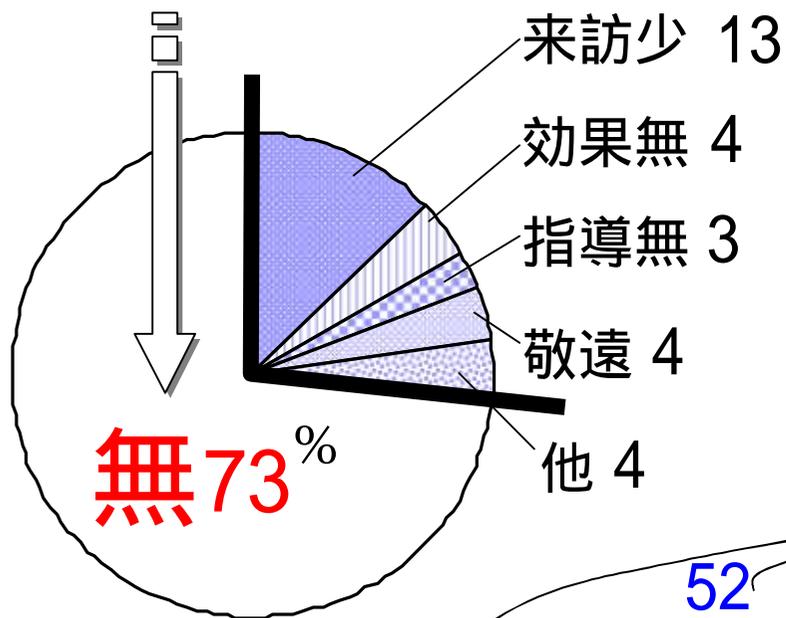
100人以上の事業場



産業医活動



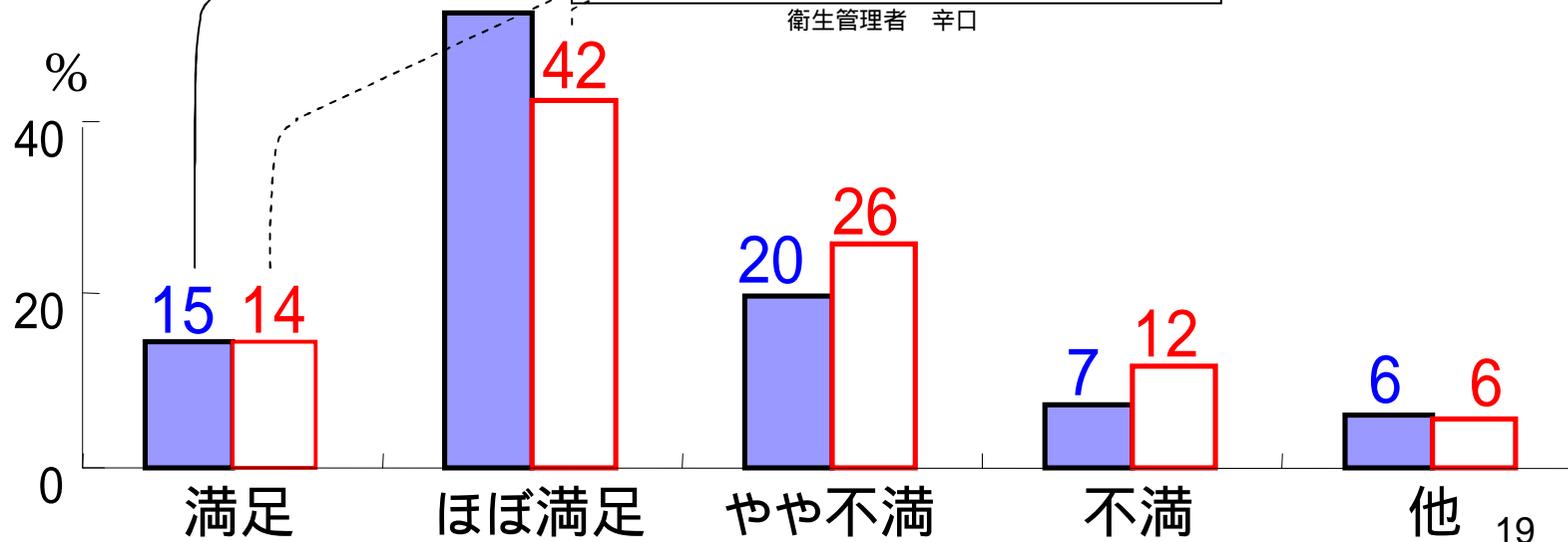
問題点があるか



来社頻度が少なく十分な活動が出来ていないのに (委員会, 巡視...)
現状で「問題ない」, 「満足」

満足+ほぼ満足が
 ■ 代表者で **67%**
 □ 衛管者で **57%**

評価



産業医活動・まとめ

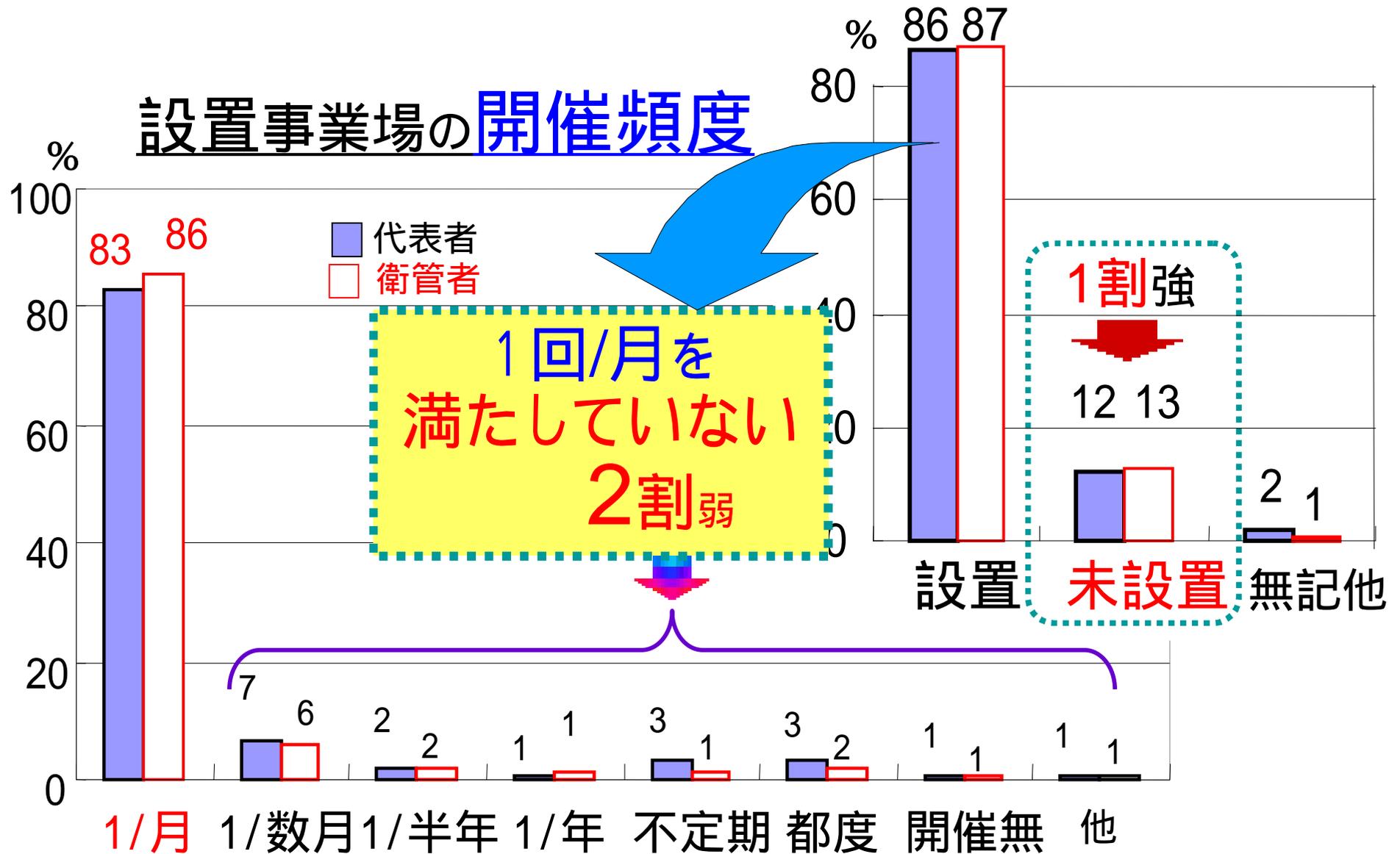
来社頻度が少ない (委員会, 巡視が不十分)

しかし現状で満足していることは今後の課題
産業医と事業場の関係

対策

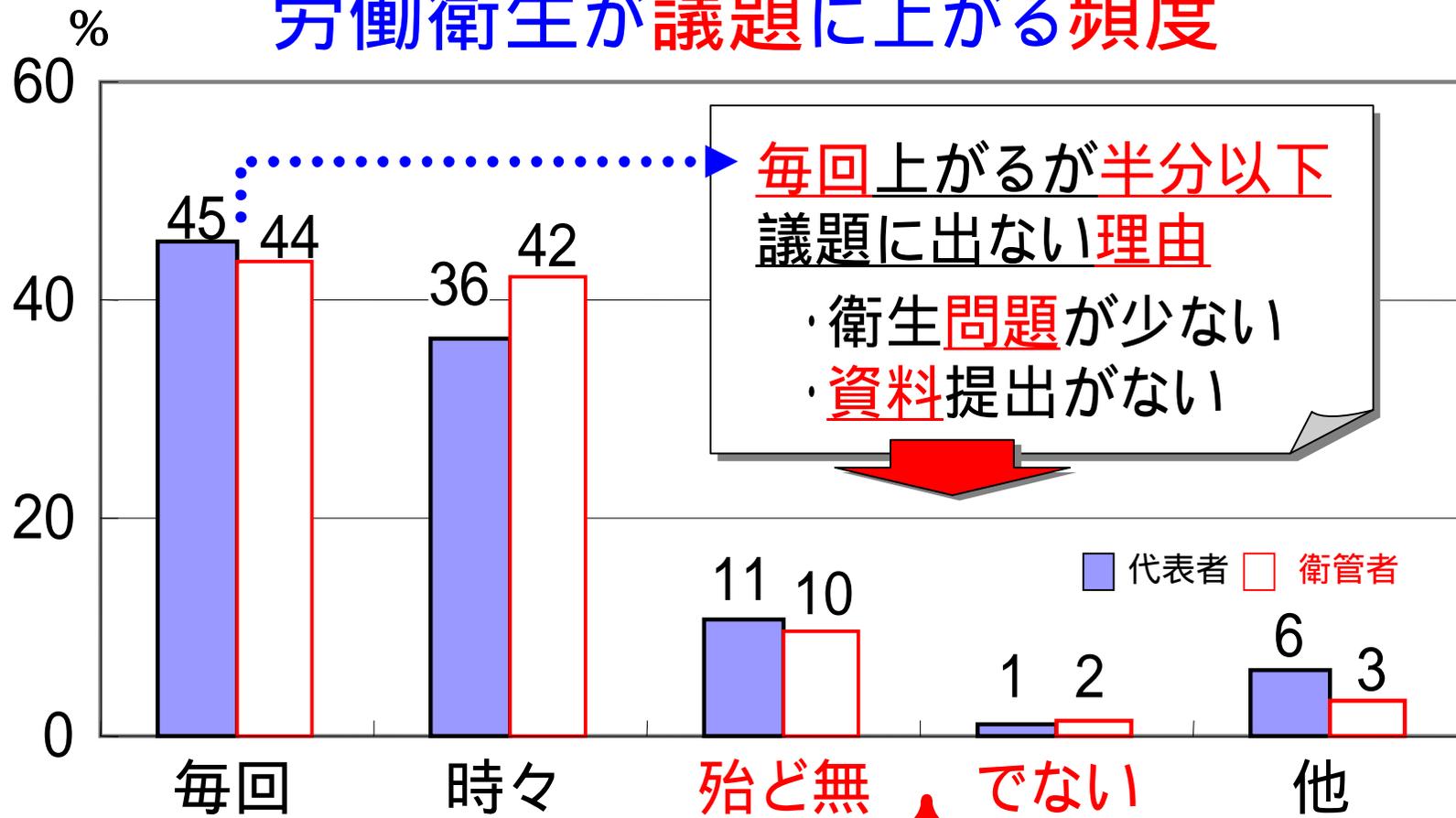
☆ 産業医 委託契約 を適正報酬で締結すること,
その上で, 積極的な活動 を推進することが必要
↳ 活動しやすい環境整備

期待に応え得る、望まれる産業医 (知識・経験)





労働衛生が議題に上がる頻度



毎回上がるが半分以下
議題に出ない理由

- ・衛生問題が少ない
- ・資料提出がない

代表者 理由

- ・衛生の問題がない 51 %
- ・安全は問題が多い 26
- ・専門知識が必要 13

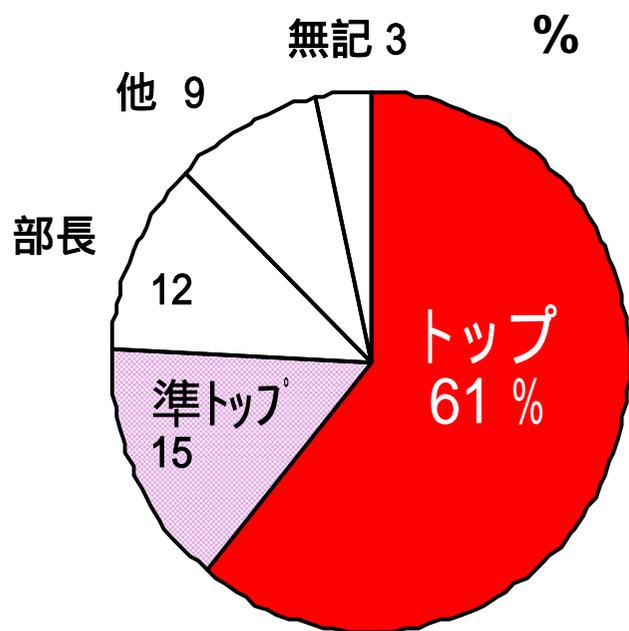
衛管者 資料提出は

- ・殆どない 69 %
- ・時々ある 17
- ・毎回ある 8

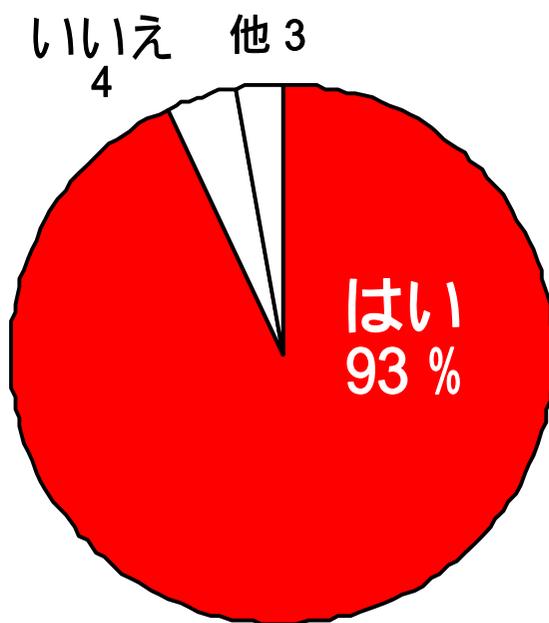


委員会の構成

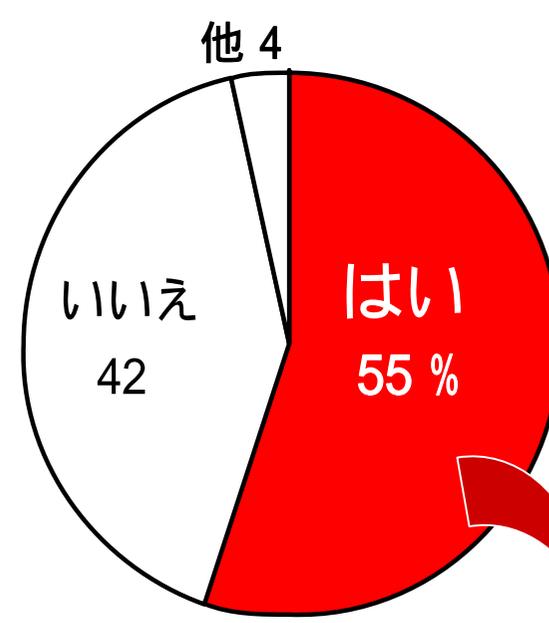
委員長は
事業場のトップ等
76%



衛管者が委員
93%



産業医が委員
55%
非常に少ない



委員になっても出席が少ない
(月1回の来社がある事業場が3割)

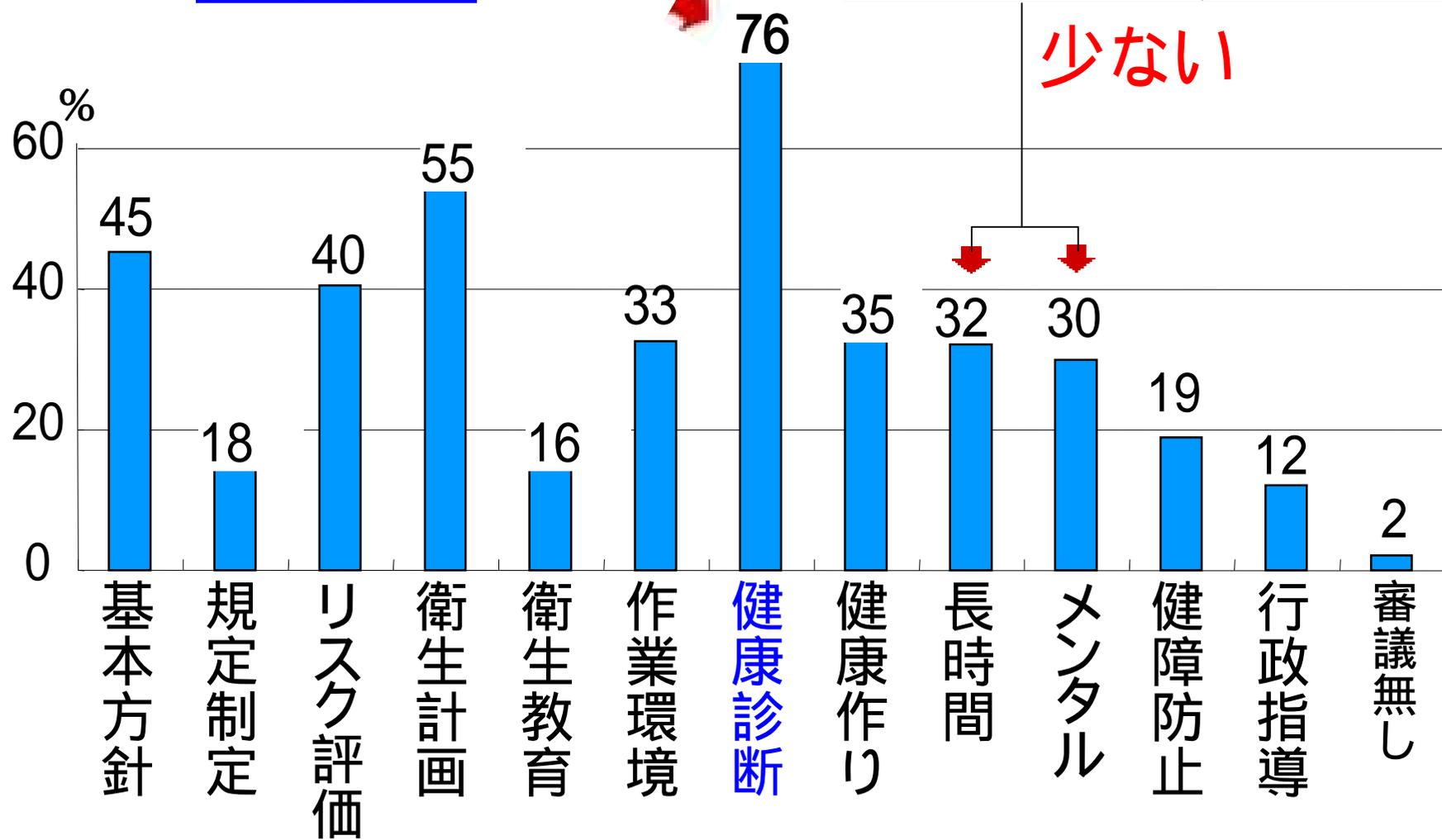
過去1年間・委員会での審議内容



健康診断が中心

長時間労働,メンタル

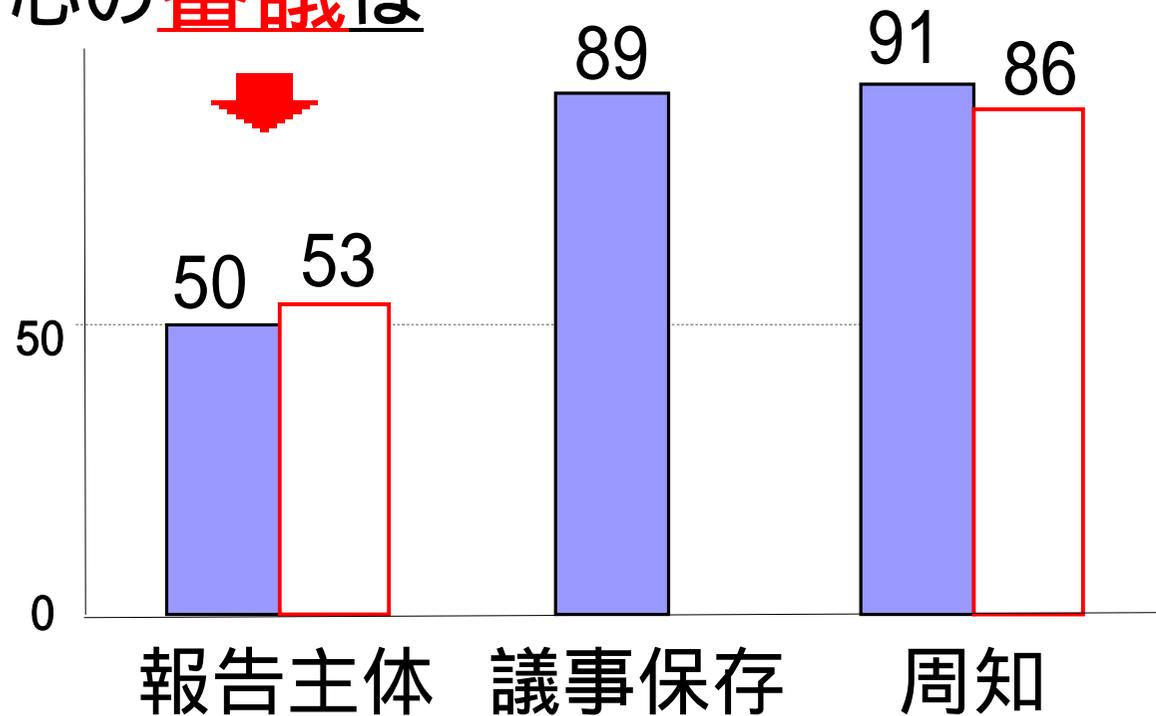
少ない





委員会の運営等

議事録の作成・保存, 周知は出来ている
肝心の審議は



活性化が必要(委員会が十分に機能するように)

- ☆ 衛生議題の提出
- ☆ 産業医の参加..

安全衛生委員会

衛生の議題が少なく,内容は報告が主体

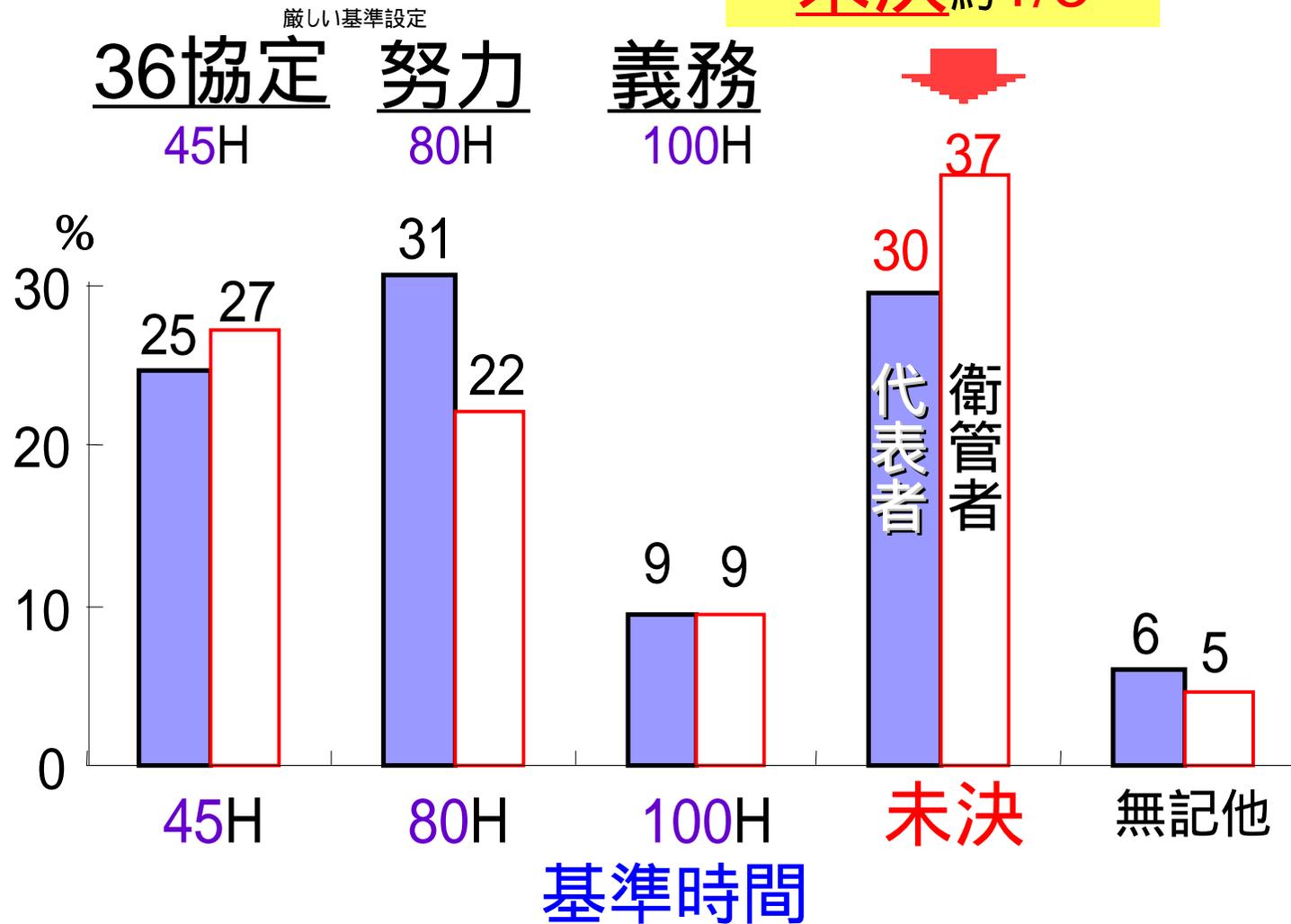
対策

- ★衛生関係の議題の提出
衛管者 過重・メンタル
- ★産業医の参加で活性化
参加しやすい環境整備
雰囲気、時間等の配慮

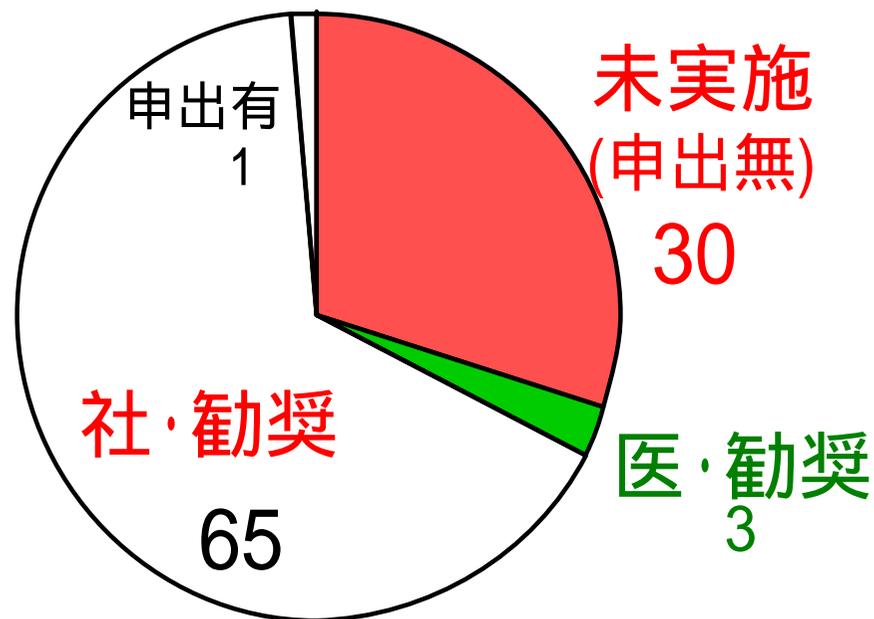
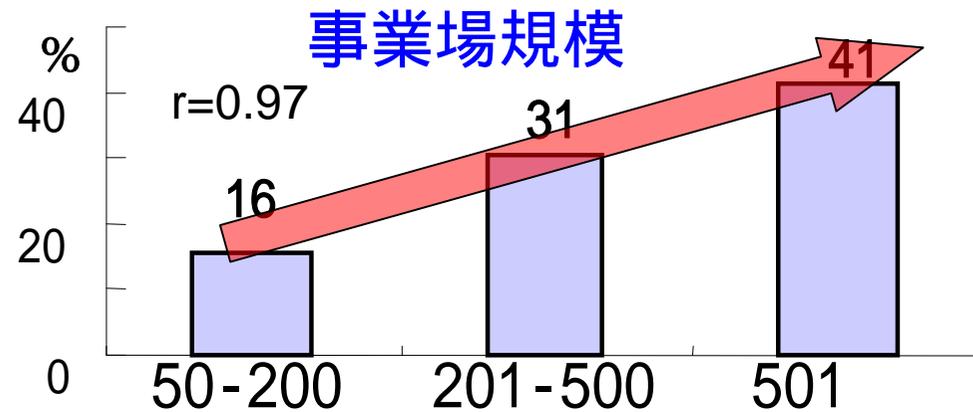
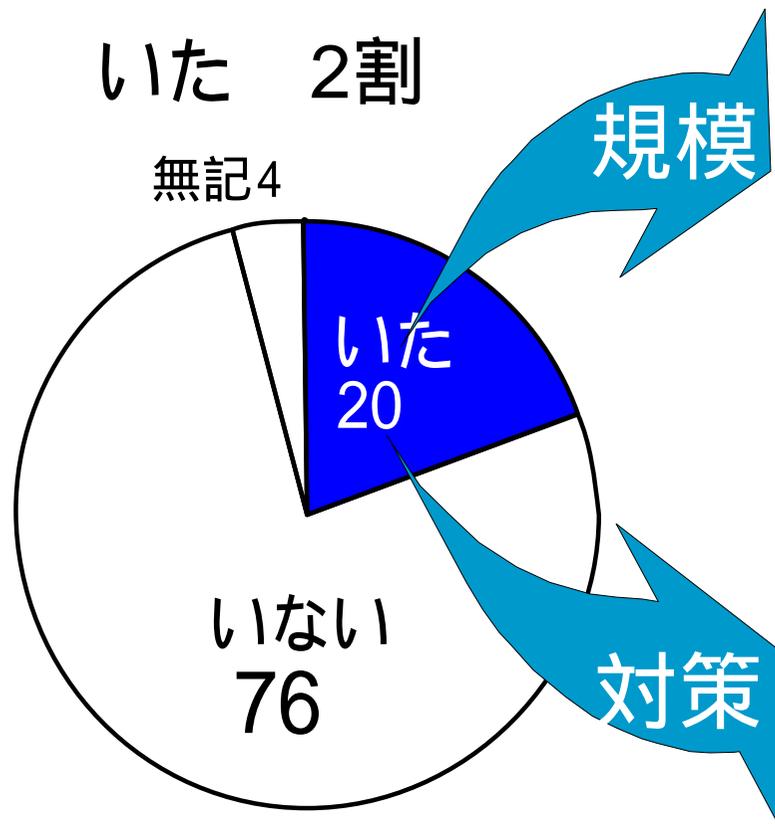
過重労働

面接指導を必要とする基準時間

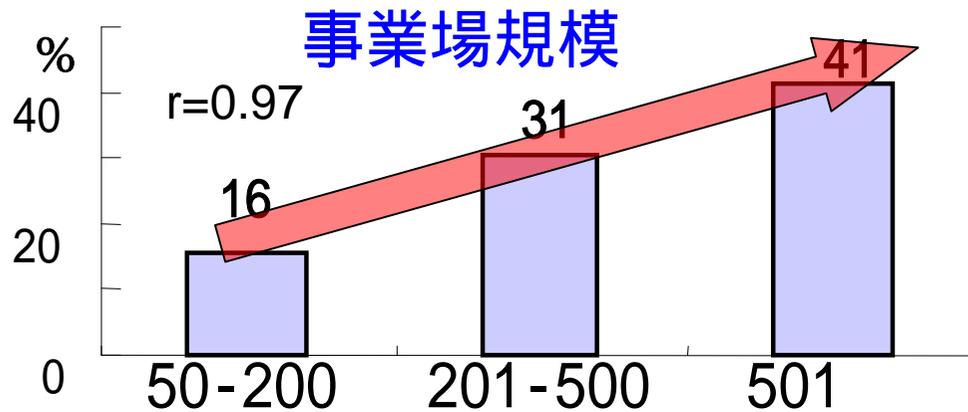
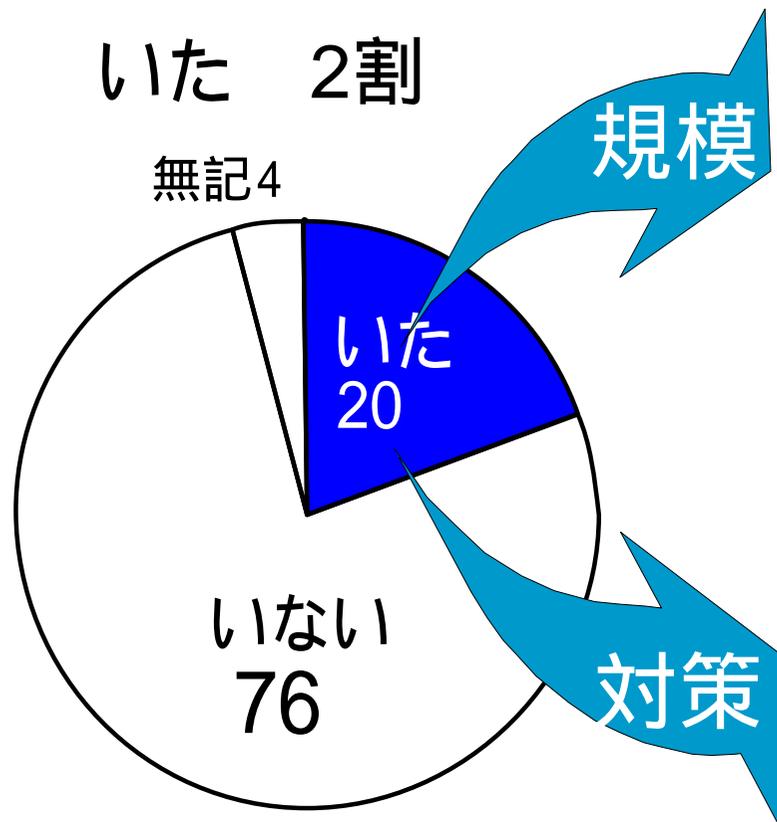
未決 約1/3



月100時間を超える長時間労働者



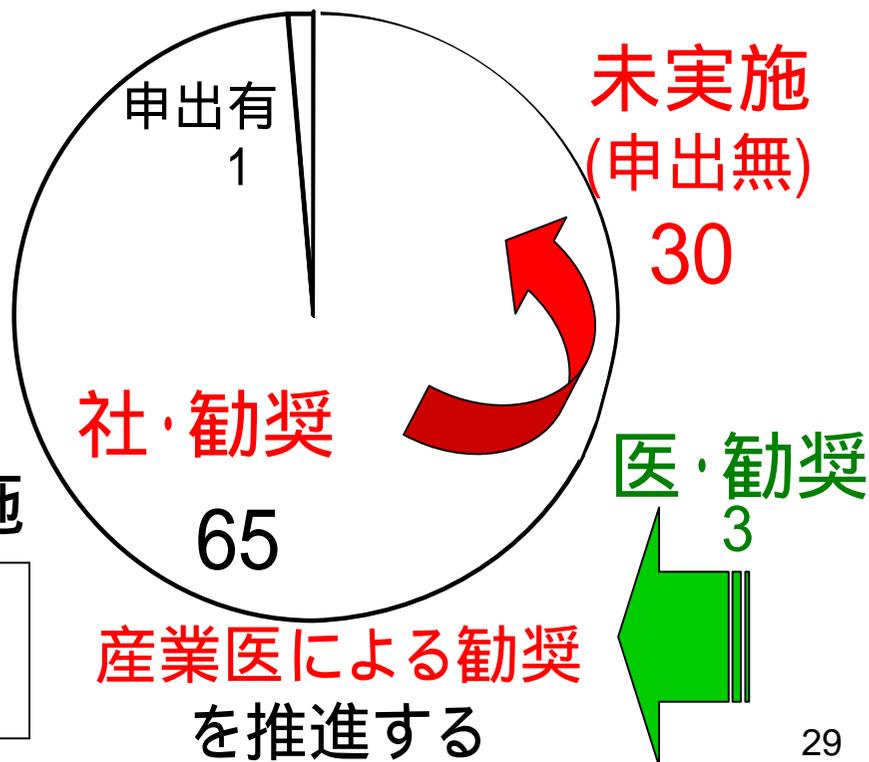
月100時間を超える長時間労働者



面接指導

3割の事業場で未実施

企業防衛, 社会的責任上から必要
面接指導制度を設け周知すること



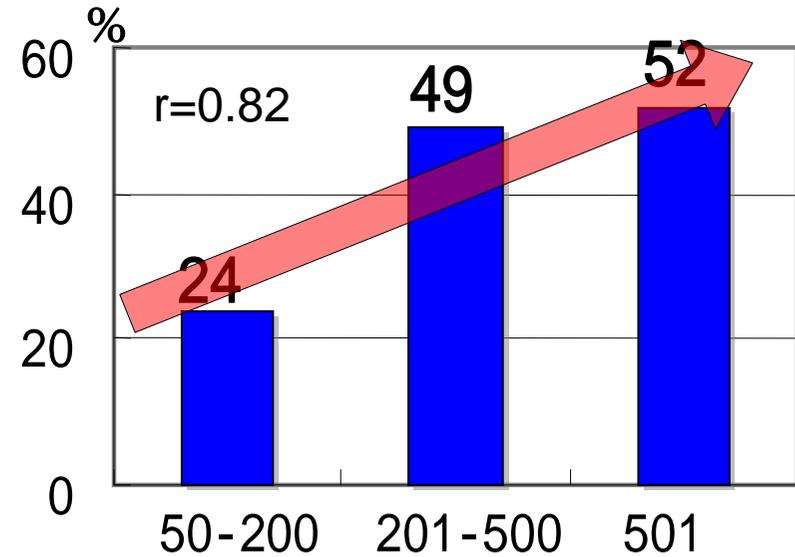
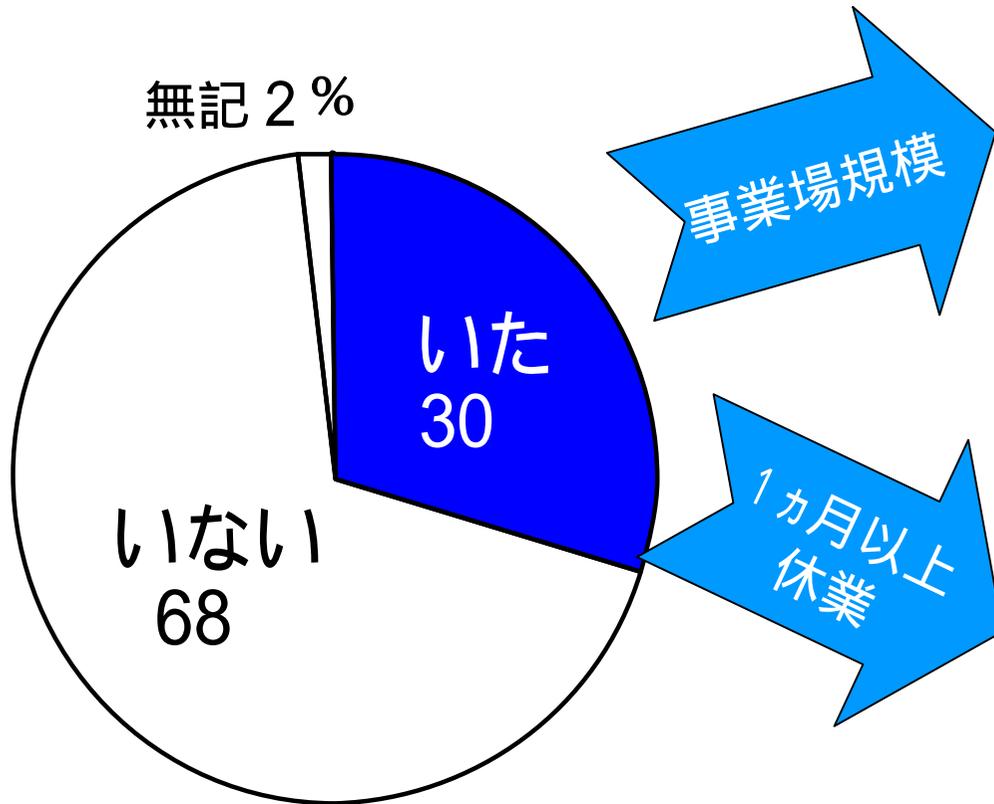
産業医による勸奨
を推進する

医・勸奨
3

メンタルヘルス

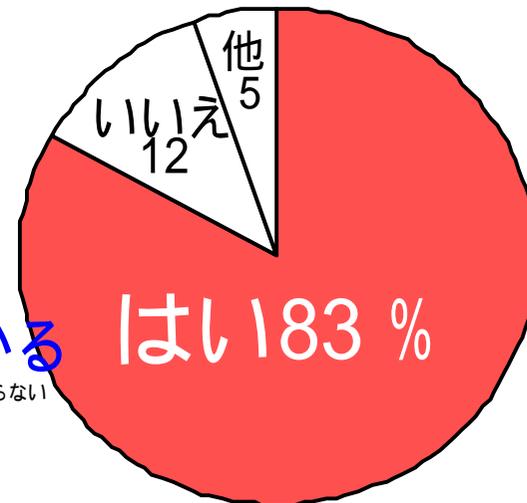


過去1年間にメンタル上の理由で休業した労働者の有無

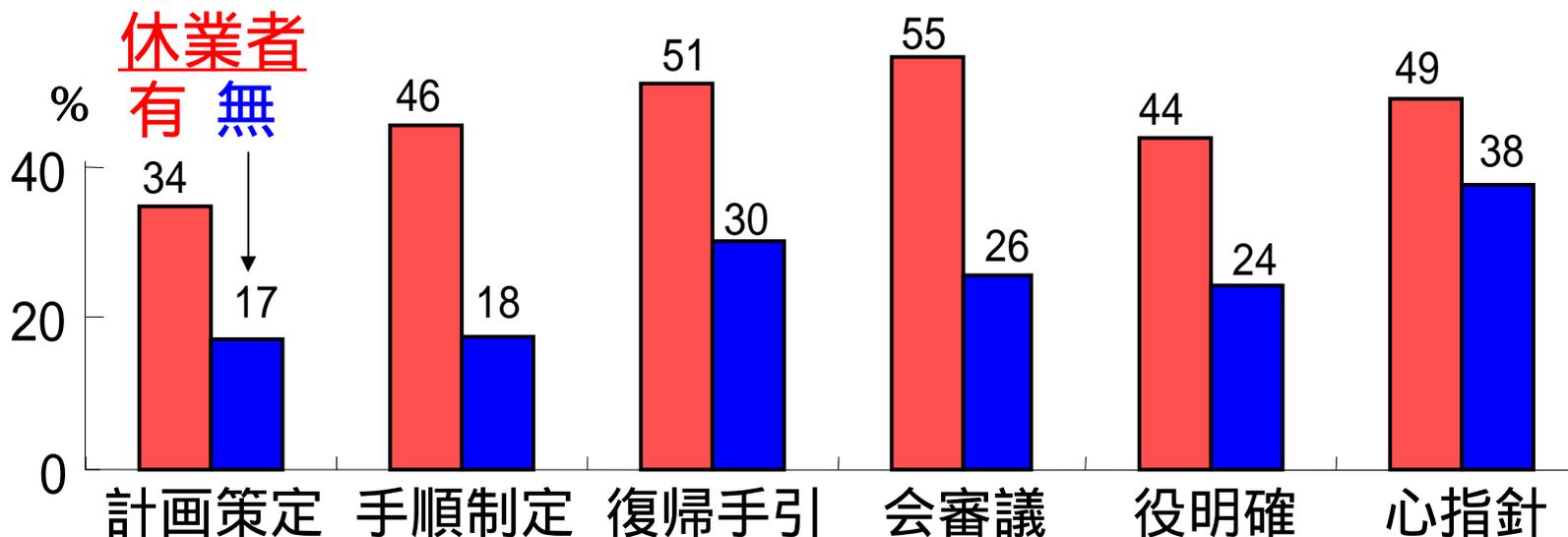
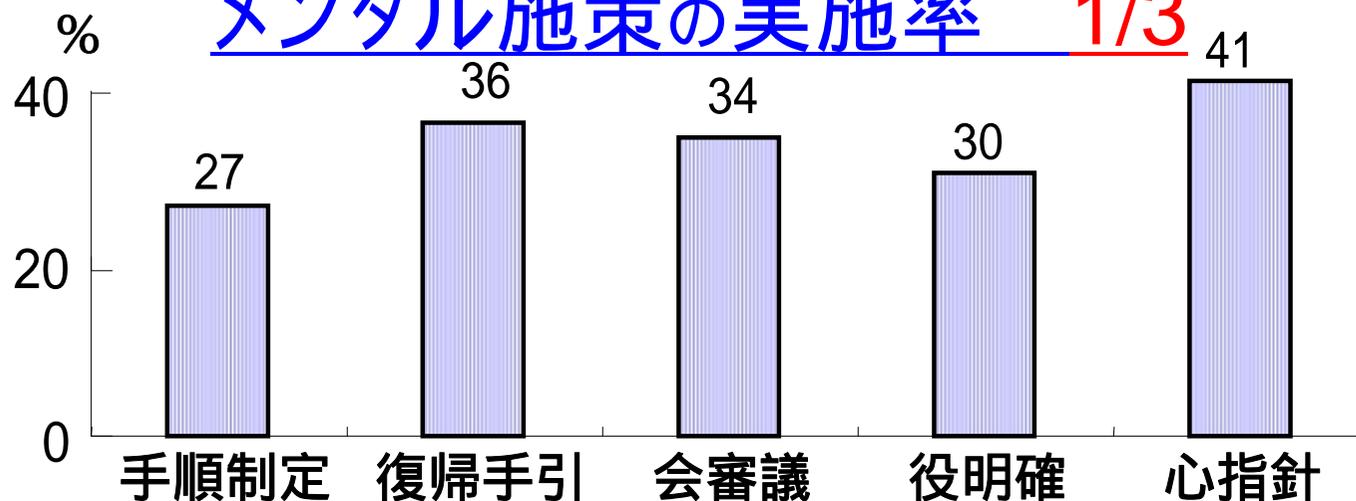


回復には時間がかかる

風邪のように誰でもかかるが、風邪のように直ぐは良くならない



メンタル施策の実施率 1/3

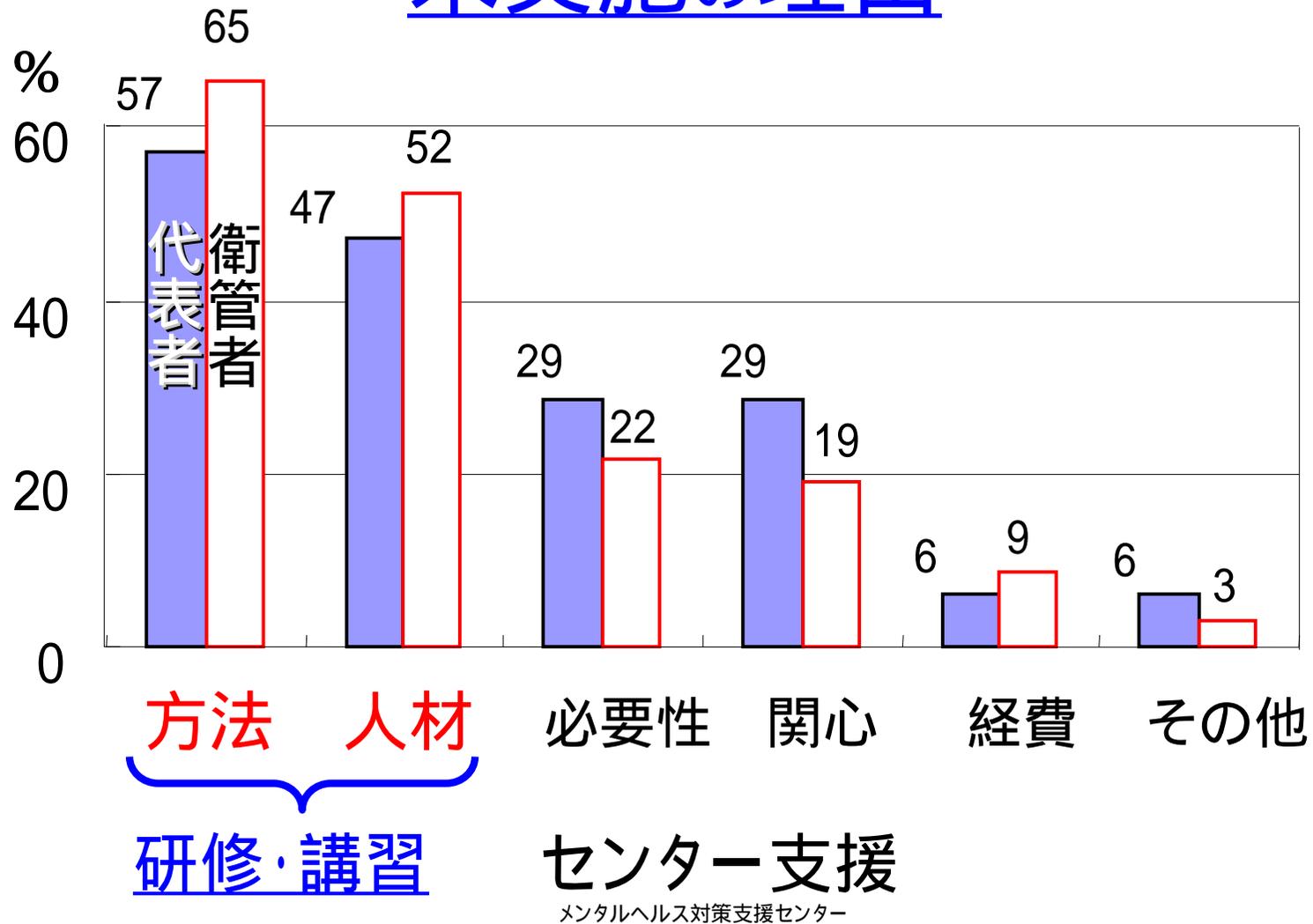


休業者の有無と施策の実施率

休業者のいる事業場では**倍増**近くの実施率



メンタルヘルス 未実施の理由

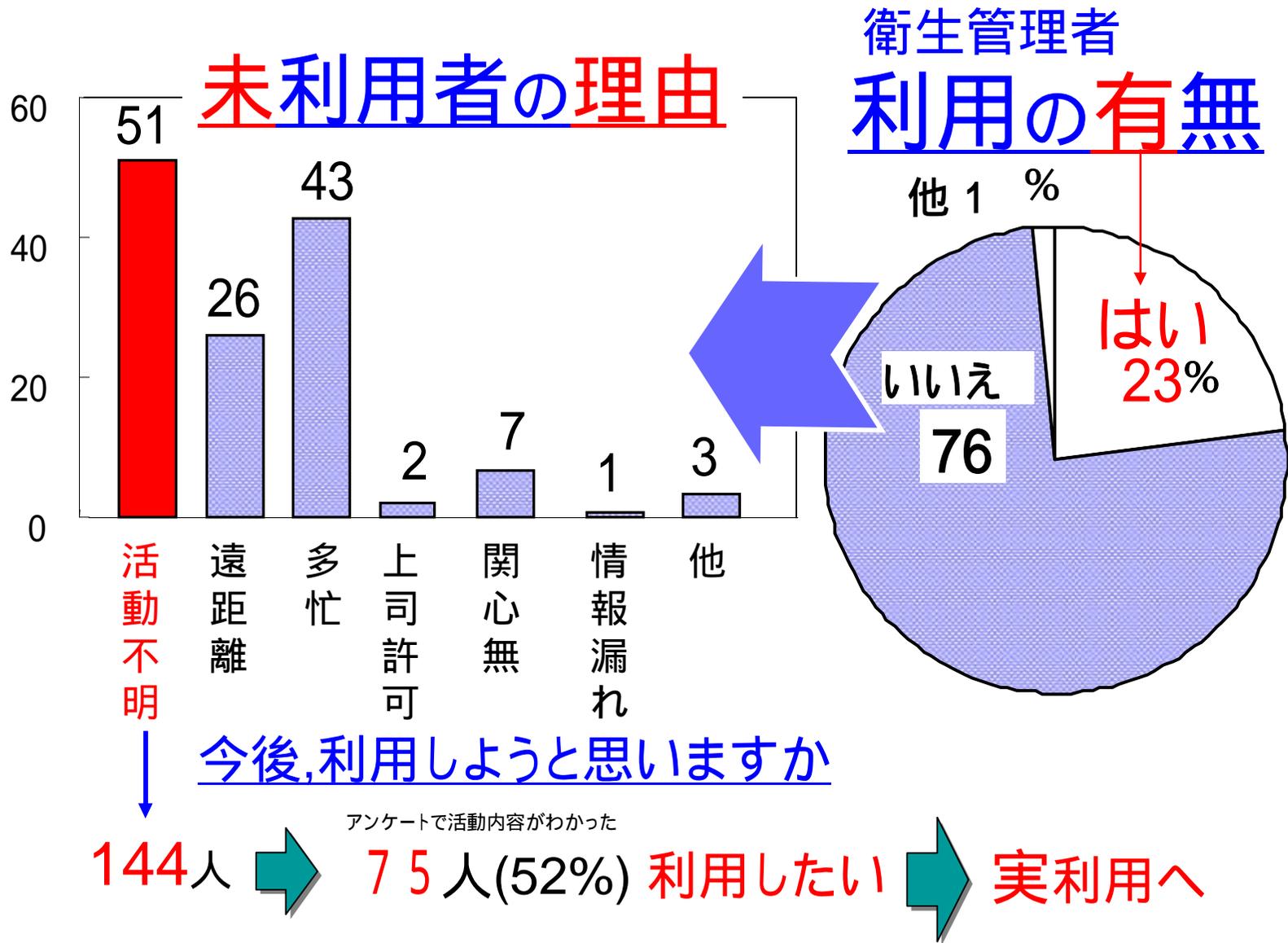


メンタルヘルス

過去1年間にメンタルヘルス上の
休業者がいた事業場が**3割**
(休業者のほとんどが**1ヶ月以上**の休業)

対策

☆対策は、緒に着いたばかり
当事者意識を持って、**早急な対応**が必要
(休業者のいる事業場は対策が進んでいる)



調査結果と対応

現状と課題

1. **新しい手法**(RA, OSHMS)や
新たな課題(メンタル, 過重労働対策)に
対応できていない
2. 衛生管理者が**業務遂行に困難さ**を感じている
3. **産業医活動**の問題点
4. 議題や審議不足の**衛生委員会**・・・etc

今後

この結果を踏まえて, 県内の事業場の労働衛生管理レベルの向上のために**啓発と支援**を強化

1.啓発

(1) リーフレット,冊子を作成,配布,説明

(2) 講習・研修・説明会

衛生管理者交流会,運営協議会,相談員会議,
産業保健四者連絡会,専属産業医,・・・他

2.改善策の検討と実施

労働局,県医師会,労基協会

関係機関との連絡会議 改善策検討

セミナー・研修会等の内容に反映

3.センターの周知 活用 支援を強化

プレスリリース 取り上げ

新聞掲載(5) テレビ(1) 雑誌(2)



県内産業医 活動は低調

産業保健推進センター分析

産業医は労働安全衛生法で従業員五十人以上の事業所に選任が義務付けられている。二〇〇六年四月の同法改正で、医師による長時間労働者への「面接指導」制度の導入など、産業医の役割が強化された。

同調査は従業員五十人以上の企業の代表と衛生管理者を対象に実施。回答のあった三百七十三事業所の97%で産業医は選任されていた。ただ、選任率は月一回以上の職

産業医は労働安全衛生法で従業員五十人以上の事業所に選任が義務付けられている。二〇〇六年四月の同法改正で、医師による長時間労働者への「面接指導」制度の導入など、産業医の役割が強化された。

同調査は従業員五十人以上の企業の代表と衛生管理者を対象に実施。回答のあった三百七十三事業所の97%で産業医は選任されていた。ただ、選任率は月一回以上の職

企業の待

メンタルヘルス相談など不十分

一層の啓発と支援を進めていきます
ご指導よろしくお願ひします

いい労働環境 休

調査は今年6月、労働者50人以上を有する県内の1129事業所の代表

06年4月に改正された労働安全衛生法では、50人以上の事業所については、週40時間を超える労働をさせた場合、一月当たり100時間を超え

内1カ月以上8割超も

メンタルヘルス上の理由

があった。

06年4月に改正された労働安全衛生法では、50人以上の事業所については、週40時間を超える労働をさせた場合、一月当たり100時間を超え

県内・労働状況調査

事業所

月100時間超2割近

時間外労働

月100時間超2割

県内事業所 過去1年間 安全衛生管理に課題

県内の事業所の2割が1ルヘルスに対する取り組み一去1年間の状況について

業所は74(19・8%)あった。

昨年4月に改正された労働安全衛生法では、時間外労働が1カ月で100時間を超え、疲労の蓄積がある労働者から申し