

衛生管理者の産業保健活動支援に関する調査研究

主任研究者 兵庫産業保健推進センター 産業保健相談員 横田 雅之

1 目的

兵庫県内事業場の衛生管理者の活動実態と問題点等を把握し、衛生管理者が必要とする知識や教育内容を明確にすることにより、産業保健推進センターとして今後行うべき衛生管理者および衛生管理者組織への支援等のあり方について検討することを目的とした。

2 方法

県内 1342 事業場の衛生管理者を対象とし、2006 年 6 月に調査票を郵送し、8 月末日までの返送をお願いした。調査票の質問は、衛生管理者本人のプロフィール、所属事業場の概要、産業医・産業看護職の状況、衛生管理業務の現状・問題点、衛生管理者能力向上教育および衛生管理者組織についての項目を設定した。回収率は 40.4%と比較的良好であった。

質問項目の中で、衛生管理業務の現状・問題点については、簡便のため総括管理（衛生管理計画・規程の作成、健康障害発生原因の分析、情報収集等）、作業環境管理（有害物質の環境測定結果に基づく環境改善、設備の自主検査等）、作業管理（作業分析・作業標準の評価、衛生保護具の管理等）、健康管理（健康障害調査、健康診断・事後措置、疾病管理、健康保持増進対策等）、衛生教育（教育計画の作成等）について、上記括弧内項目への関与を調査するにとどめた。能力向上教育については、「衛生管理者能力向上教育カリキュラム」（通達）を調査票に添付し、その認知度と受講希望について調査した。衛生管理者組織については、平成 18 年に発足した「兵庫衛生管理者会」の認知度、入会希望、要望について調査した。

3 結果と考察

（1）衛生管理者と所属事業場の状況

衛生管理者の年齢は 40～50 歳代の中高年が計 73.1%で多くを占める一方で、経験年数は 5 年未満が 44.8%で最も多かった。兼任が 93.4%とほとんどで人事労務の兼務が 48.7%で最も多かった。入社後相当の年数を経て、事業場の状況や法令等のある程度把握した人材が登用されているのかもしれない。

産業医の選任状況については、全体では選任率が 96%（専属 15.9%、非専属 80.1%）と高かったが、比較的規模の大きい事業場においても非選任が少なからずあった。出務回数では、事業場規模が小さいほど回数が少ないが、1000 人以上の事業場でも、回数が週 1 回に満たない事業場が計 25%もあった。衛生委員会出席状況については、産業医が出席しない事業場（50 人未満を除く）が 40%近くもあり、これも事業場規模が小さいほど多かった。衛生管理者との連携状況では、規模に関わらず半数以上の事業場で連携が十分となっているが、不十分な勤務状況を補うために、衛生管理者との連携をとるようにしているのかもしれない。500～999 人の事業場では連携十分が 52.9%と最も少なかった。

産業看護職の雇用は全体で 19%の事業場が雇用しており、規模が大きいほど雇用率が高かった。産業医の不十分な勤務状況を補う意味でも、今後、事業場の産業看護職に対するニーズが高まることが予想される。

産業保健推進センターとしては、衛生管理者および産業医の勤務（選任）状況改善のために、産業医選任や産業看護職雇用に関する情報提供等により、事業場

への支援を強化する必要があると考えられる。

(2) 衛生管理者の活動状況と問題点

総括管理への衛生管理者の関与については、59.2%と半数以上が何らかの形で関与しており、事業場規模が大きいほど関与の割合が大きかった。作業環境管理においても、半数以上が関与していた。事業場規模による差は明確ではないが、500～999人の事業場では49%と関与が最も少なかった。作業管理においても、半数以上が関与していたが、500～999人の事業場で45.1%と関与が最も少なかった。健康管理では、他の4管理と比べて、関与が74.2%と多かった。特に500～999人の事業場で86.3%と関与が非常に多かった。衛生教育では、57.6%と半数以上が衛生教育に関与していたが、500～999人の事業場で52.9%と最も少なかった(表)。

表. 労働衛生5管理への関与 (%)

労働者数	総括管理	作業環境管理	作業管理	健康管理	衛生教育
50人未満	62.5	54.2	50.0	62.5	50.0
50-99人	55.7	55.7	57.0	75.9	63.3
100-299人	56.7	51.0	51.3	72.6	56.7
300-499人	65.2	62.3	60.9	75.4	58.0
500-999人	64.7	49.0	45.1	86.3	52.9
1000人以上	71.4	67.9	53.6	75.0	60.7
合計	59.2	54.8	53.1	74.2	57.6

以上5管理の中では、特に健康管理への関与が74.2%と圧倒的に多かった。これは、法改正もあって、各種健康診断および事後措置に関わる業務が増加したためかもしれない。500～999人の事業場で作業環境管理、作業管理、衛生教育へ関与が少ない一方、健康管理への関与が非常に多かった。これは、この規模で産業医非専属では、衛生管理者業務の相当部分を健康管理に向けなければならないためかもしれない。

産業保健推進センターとしては、関与の少ない健康管理以外の衛生管理についても手薄とならないように、また、健康管理については比較的大規模な事業場に所属する衛生管理者も含めて、支援を強化すべきと考えられる。

活動上の問題点では、「事業場の理解不足」が53.3%

と最も多く、次いで「スタッフ不足」(29.7%)が多かったが、事業場規模による大きな差はなかった。

圧倒的に「事業場の理解不足」と「スタッフ不足」が多かったことから、産業保健推進センターとしては、衛生管理者等の産業保健スタッフに対する支援とともに、事業主への情報提供等の支援についても、関係団体等と協力しながら進める必要があると考えられる。

(3) 衛生管理者能力向上教育と衛生管理者組織

能力向上教育の認知度は全体で40.2%と半数以下であったが、特に500～999人の事業場で37.3%と低かった。受講希望では、100人未満の小規模事業場を除けば、一部受講希望を含めて半数近くの希望があった。

兵庫衛生管理者会の認知度は21.2%、入会希望は資料希望を含めれば40%代であった。会への要望では、全体で「法令情報の提供」が35.5%で、次いで「教育研修」が29.1%が多かった。法令関係の情報提供への要望は、業務の性質上、産業医や産業看護職よりも強いと考えられる。

今後、衛生管理者組織の趣旨をさらに明確にして周知し、能力向上教育を含めて健康管理、法令関係を始めた教育研修を組織として進めることが望まれ、産業保健推進センターはこの支援の一翼を担う必要があると考えられる。

4 まとめ

今回の調査結果から、不十分な産業医の勤務状況と衛生管理者の健康管理への関与の大きさ(特に500～999人の事業場)、衛生管理業務に対する事業場の理解不足、衛生管理者組織に対する法令関係の情報提供の要望等が示された。

今後、産業保健推進センターが行うべきこととして、①衛生管理者が連携すべき産業医や産業看護職の事業場配備への支援、②衛生管理者組織と連携した衛生管理者のための健康管理や法令関係等の教育研修への支援等があげられる。