

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

研究代表者 長野産業保健推進センター 所長 碓 暎雄
共同研究者 長野産業保健推進センター 産業保健相談員 倉沢和成
長野産業保健推進センター 産業保健相談員 巽 信夫
長野産業保健推進センター 産業保健相談員 和田安雄

1 はじめに

企業にとって健康配慮義務の履行は重要な課題となっている。もとより労働衛生管理は事業者が経営責任の中で実施すべきものであり、これからの衛生管理者は、関係スタッフが連携するチームプレーの中でコーディネーターとしての役割を果たすことが益々重要となっている。これまでも衛生管理者の職務履行の阻害要因について多くの指摘がなされてきたが、その背景には、労働衛生管理体制の形骸化があり、これに対して実務上の具体的な改善策を示すことが産業保健水準の向上のために必要となっている。

2 目的

本調査研究では、産業医、衛生管理者、安全衛生委員会の活動等の現状を確認し、さらに心の健康づくり計画の策定や運用、長時間労働者に対する医師による面接指導制度の運用への衛生管理者の参画状況を確認することにより、労働衛生管理体制全体の問題点や課題を明らかにして、今後のあるべき姿を具体的に提言するとともに、当センターの事業展開をどのように行うべきか検討することを目的とした。

3 調査対象と方法

県内の労働者 50 人以上の事業場約 1,700 社の衛生管理者等を対象として衛生管理業務など 43 項目について郵送によるアンケート調査を実施し、無記名で回答を求めた（回収率 38.1%）。

4 重点課題に関する調査結果と考察

(1) 過重労働対策（面接指導制度）

安全衛生管理体制が整っているはずの規模 50 人以上の事業場においても、制度自体の周知が不十分

であり、すでに面接指導を実施している事業場においても、衛生管理者が関与している割合が 7 割を下回っていることから、衛生管理者自身が面接指導制度について十分に理解していない現状にある。

(2) メンタルヘルスケアの実施

心の健康づくり計画の作成に衛生管理者が関与している割合は低く、メンタルヘルス対策の具体的実施の方策を安全衛生委員会で審議している割合も低い。休業者の職場復帰支援について制度化している割合は半数を超えているが、衛生管理者の関与率は低い。生産、品質、安全等、多くの課題を抱えてストレスフルになっている職場の現状を考慮すると、新たな活動を要求するのではなく、職場実態に即して無理のない計画に取り組むことが肝要である。また、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望まれる。

(3) 衛生管理者の職務履行

衛生管理者として、作業環境管理、作業管理への関与の割合は必ずしも高いとはいえず、職場巡視の回数も不十分である。

表 衛生管理者の業務への関与（%）

	関与している
長時間労働者に対する面接指導	65.9
心の健康づくり計画の作成	19.8
教育研修・情報提供・職場環境等の改善	57.9
休業者の職場復帰支援	23.1
年間安全衛生管理計画の作成	77.6
作業環境管理	65.9
作業管理	57.1

(4) 衛生管理者及び産業医の職場巡視、安全衛生委員会の付議事項

職場巡視回数や委員会の付議事項について、「法的規制」に縛られすぎて硬直的な運用をしている、又はしなければならぬという状況が一部に認められる。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であり、「法令で定められているから」という消極的な考えで対応すべきではない。

5 まとめ（提言等）

(1) 事業者（経営トップ）に対する提言

衛生管理者に対して労働衛生管理全般にわたるコーディネーターとしての役割を与え、企業の価値観を意識しながら活動できる経営センスと行動力を身につけた者を選任するようにすべきである。

産業医の職務遂行が、経営のリスク回避のために重要な役割を担っていることを経営トップは認識していない場合が多い。産業医の職務について、事業者として理解を深め、必要に応じて産業医に働きかけを行うとともに、相応の報酬を用意し、職務の明確化を図るなど産業医契約の合理化も検討すべきである。

(2) 衛生管理者に対する提言

衛生管理者は、労働衛生管理のネットワーク機能の重要なキーパーソンであることを期待されている。そのため産業医のみならず安全管理者、人事労務担当者との間で緊密な連携を図るとともに、衛生管理者自身が課題を解決していくためのスキルをアップする必要がある。具体的には、産業医の職場巡視に同行して共通の認識を持つようにするなど積極的に産業医とのコミュニケーションを図ること、衛生管理者能力向上教育等に積極的に参加し、専門性を高めること、衛生管理者交流会等に参加して情報交換を行い、視野を広げることが重要である。

(3) 産業医に対する提言

産業医活動全ての基本は、衛生管理者との十分な連携に基づくものである。職務遂行のあらゆる過程で衛生管理者をフルに利用するよう心掛けたい。また、過重労働対策では、面接指導の対象者を選定するために、衛生管理者と人事部門との「三者会議」のようなものを提案してみるのもよい。安全衛生委員会にも可能な限り出席するようにすべきである。産業看護職がいる場合には、実践的な活動ができるよう各種研修会等への参加を勧めるなどの教育的配慮をお願いしたい。

(4) 労働基準監督機関への提言

事業場での労働衛生管理の推進については、行政主導型の施策を期待しなければならない。産業医と事業者との意見交換の場として「地区産業保健連絡協議会」が設置されているが、全ての地区で運用がなされるよう関係者に強りに働きかけを行い、両者が共通の認識を持ち、コミュニケーションが図られるようになることが望まれる。また、衛生管理者及び産業医の未選任事業場の正確な把握が行われるシステムの構築が必要と思われる。

6 おわりに

事業場における労働衛生管理は、労働環境及び就労形態の変化に対応した活動が求められているが、現実には、産業医及び衛生管理者がどのような職務をどのように遂行する必要があるのかということに対する理解が、事業者（経営トップ）及び衛生管理者に不十分であり、産業医及び衛生管理者が期待されている役割を十分に果たしているとは言い難い状況であることが本調査研究で改めて確認された。

労働安全衛生法の義務履行だけでなく、リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた、企業の経営管理の中での労働衛生管理を行うためには、労働衛生管理体制全体の整備が急務である。