

産業医育成の現状と課題

産業医科大学 産業医実務研修センター 教授 センター長 川波 祥子

かわなみ しょうこ ● 産業医科大学医学部を卒業後、同大学放射線科学教室入局。新日本製鐵株式会社（現・日本製鐵株式会社）総合技術センター専属産業医を経て、産業医科大学産業医生態科学研究所助手、同大学産業医実務研修センター准教授（副センター長）を歴任、2020年より現職。労働衛生コンサルタント、社会医学系指導医、日本産業衛生学会指導医。

1 日本の産業医を取り巻く現状

日本における産業医の有資格者数は年々増加し、日本医師会の認定産業医は2023年に11万人を超えた。しかし、このうち死亡者、辞退者、有効期限切の者を除いた有効人数は約7万5千人、現状で産業医活動を行っている者は3万6千人程度で有効人数の半数程度しか活動を行っていないことがうかがわれる。そして、これらの産業医の多くは診療のかたわら、1、2事業場で嘱託産業医を行うに留まっている。一方で事業場側の産業医選任状況は、労働者数100人以上の規模の事業場では産業医選任率は95%を超えているものの、50～99人では85.6%と必ずしも十分とはいえない。労働者数が50人未満では法的な産業医選任義務がないため選任率はさらに低い。もし将来的に、より小規模の事業場へも産業保健サービスを提供するために、産業医選任義務が今より小規模の事業場に拡大されるようなことになれば、産業医が見つけられない事業場が多く発生することも予想される（表1）。

一方で労働者を取り巻く環境は変化し続けている。従来からの産業保健上の課題に加え、高齢労働者や女性、疾病を抱える労働者等、多様な健康課題を抱える労働者への対応が増えている。さらに、化学物質の自律的な管理など

表1. 事業場の規模別産業医等選任状況¹⁾

事業場規模	産業医の選任状況 ^{*1} (%)	衛生管理者の選任状況 ^{*2} (%)	事業場数 ^{*3}	労働者数 ^{*3}
1,000人以上	99.4	99.2	1,944	3,774,310
500～999人	99.3	96.4	3,973	2,752,037
300～499人	97.0	94.1	7,044	2,550,199
100～299人	95.3	89.0	49,949	7,919,750
50～99人	85.6	70.2	101,435	6,929,787
30～49人	34.7	15.2	161,784	6,087,793
10～29人	20.9	10.8	774,718	12,712,968
1～9人	—	—	3,019,957	10,208,334
全体 ^{*4}	32.8	21.6	4,120,804	52,935,178

^{*1} 令和2年労働安全衛生調査（実態調査）^{*2} 平成30年労働安全衛生調査（実態調査）^{*3} 平成26年経済センサス（一部推計含む）^{*4} 産業医及び衛生管理者の全体の選任状況は、事業場規模10人以上の事業場における選任割合
出典：厚生労働省、第1回産業保健のあり方に関する検討会参考資料、産業保健の現状と課題に関する参考資料、2022

の高い専門性を要する課題や在宅勤務や、ダブルワーク等の勤務・雇用形態の多様化もあり、産業医に求められる対応力は年々、質、量ともに高くなっている。このように複雑化していく企業で産業医活動を行う上では、基礎研修で得た基本知識は必須であるものの、それだけでは十分でなく、分野によってはより深い、そして実践的な知識が必要となる。また変化が大きい時代にあっては、新しい産業医学の知見や法令改正、行政施策に関する情報をアップデートしながらスキルを維持していくことが不可欠である。法令上でも、産業医が労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づき、誠実にその職務を行わなければなら

特集

産業保健スタッフの育成

産業医、産業保健師、衛生管理者など産業保健スタッフの担い手となる人材育成が喫緊の課題の一つとなっている。具体的には、IT技術の活用促進などあらたな取組みへの対応、多様化する産業現場の課題やニーズへの対応、また生産性向上への対応のため、スタッフの資質向上がその課題となっている。本特集では、この産業保健スタッフ育成の現状と課題を取り上げる。

らないことや、その知識及び能力の維持向上に努める努力義務が労働安全衛生法第13条に明記されている。

以上のように、多くの産業保健上の課題を有する企業において十分な産業保健サービスを提供していくためには、事業場で産業医活動を実践する医師の数を増やすこと、そして各産業医がスキルを維持向上していくことが重要である。

2 産業医活動に従事する医師数の増加への働きかけ

嘱託産業医を含め産業医活動に従事する医師数を増やすには、現在、半数程度しか活動を行っていない産業医有資格者やこれから資格を取得する医師に積極的に産業医活動に関与いただくことが重要である。

産業医有効資格者が産業医活動を行っていない理由については、日本医師会の調査で、「本業が多忙」が60%と最も多かったが、次いで「働く事業所がないため」が35%、

「経験がなくやり方がわからない」が20%であり、活動する意思があるものの円滑に活動をスタートできていない、いわゆる「一社目の壁」が障害となっている産業医が一定数いることが示唆された。「働く場所」については、産業医側に求人情報が届いていない場合もあれば、産業医経験がない産業医を採用することに躊躇する企業があるなどいくつかの要因が考えられるが、この問題に対しては、教育というよりも効果的な求人情報の提供や企業側と産業医側のマッチングの方法を改善することが重要だと思われる。一方で「経験がなくやり方がわからない」については、資格取得後ごく初期の産業医の活動を後押しするような教育の提供が有用と考える。このような不安が生じる背景として、産業医は事業場で1人で活動することが多いため、ほかの診療科のように指導医の模範的活動を見て学んだりOJTを受けたりすることが難しいという特性がある。座学のみでは活動に二の足を踏む者や産業医活動を始めても、ほかの産業医の様子を知る機会がなく、これでよいのかと不安に感じ、それ以上活動が広がらないということが起きやすい。このようなOJT問題については、例えば他事業場の指導医の産業医活動等に同行することなどができるとよいが、それ以外では、実地研修会において実際の事業場で巡視を行ったり、研修会場で動画を用いた模擬巡視を体験したり、面接や衛生委員会のロールプレイや事例検討などの討議を通じて、ほかの産業医の考え方を理解するような研修会が有用である。この

ような実地研修会では産業医学の知識だけでなく、事業場側とのコミュニケーション能力や組織へのアプローチ等の事項を合わせて習得することで実践力を高められる。今後も初期段階の産業医のための実践的な研修が増えていくことが期待される。ちなみに、日本産業衛生学会産業医部会では「産業医アソシエイトコース（産業医Aコース）」という入門的研修コースの開講が来年度から予定されている。

また、研修と合わせて必要なものとして、判断に迷ったときに助言を得られる相談窓口の存在が挙げられる。各都道府県の産業保健総合支援センターには産業保健専門職のための相談窓口があり、地域産業保健センターでは医師会のコーディネーターが相談にのっているケースもある。そのほか、地域等の産業医ネットワークや勉強会などで産業医同士で相談したり、指導医的立場の産業医が助言を行ったりする例もある。こういった情報を産業医に周知していくことも重要である。

3 産業医の知識及び能力の継続的な維持向上

産業医活動開始後も産業医としての能力の維持向上のために研修は継続する必要がある。日本医師会認定産業医制度では5年間で20単位の生涯研修を受講することを更新要件としており、全国で年間約7,500単位以上（2023年度）の研修が行われている。研修会の主催は医師会のほか、中央労働災害防止協会や産業保健総合支援センター、日本産業衛生学会、産業医学振興財団、産業医科大学（産業医学実践研修、産業医学プレミアムセミナー等）等さまざまあり、日本医師会の全国医師会産業医部会連絡協議会のホームページ²⁾でも情報提供されている。そのほか、単位が付与されていない任意の事例検討会や勉強会等も各地域の産業医の会や労働衛生機関の組織内勉強会などで数多く行われている。

これらの研修の機会を活用していくことが望ましいが、特に生涯研修のなかの「更新研修」は法令改正や新しいガイドライン、施策についての情報を提供しており、これらの情報をキャッチアップしておくことは産業医活動を適切に行う上で非常に重要である。日本医師会認定産業医の資格更新では20単位のうち、少なくとも1単位を「更新研修」で取得するよう求めている。よい仕組みと思う一方で、実際には5年間で1単位では十分に情報をアップデー

トできない懸念も感じる。また、どの更新研修を受講するかを決める際に、場合によっては研修テーマの内容よりも地理的、時間的な受講のしやすさが優先されることも予想される。したがって、例えば重要な法令改正等ですべての産業医が知っておくべき内容については、受講を必須としたり、オンラインやeラーニングを活用しすべての産業医が聴講できるような形にするなどの方法も有用と考える。

4 日本産業衛生学会産業衛生専門医・指導医について

産業医として経験を重ね、一定の能力を備えた産業医の専門性を評価する資格として日本産業衛生学会の産業衛生専門医・指導医資格がある。産業衛生専門医は専門医制度のサブスペシャリティであり、基本領域の社会医学系専門医資格を取得した後に産業衛生専攻医登録する。あるいは、日本専門医機構の基本領域専門医資格を取得し、産業衛生専攻医試験に合格することでも産業衛生専攻医登録ができる。専攻医として数年間の研修を経た後、試験に合格すると専門医資格を取得できる。現在、産業衛生専門医・指導医数は728人(2025年1月現在)であり、さまざまな領域で活躍している。また、指導医として次に続く専攻医に対する指導教育にも携わっている。産業医を継続するなかではこのような資格取得を1つの目標とすることもよいだろう。なお、専門産業医のためのアドバンス研修としては、日本産業衛生学会産業医部会の「産業医プロフェッショナルコース(産業医Pコース)」や産業医科大学産業医学実践研修「産業保健の統括マネジメント」等のプログラムがある。

ところで、筆者は上記専門医制度委員会の事務局長を務めているが、企業の専門医・指導医資格に対する認知度が高まらないことを大きな課題だと感じている。試験によって一定水準以上の専門能力が認められている産業衛生専門医・指導医を採用することは、産業保健活動の質を重視する上で企業にとってもメリットがあると考え、専門医・指導医の資格を有することが産業医としての採用に有利であったり、場合によって待遇が異なるようなことがあったりすれば、今よりも専門医・指導医を目指す者が増え、結果的に産業保健活動全体の質の向上が促進されると期待している。しかし、現状では企業側での認知は進んでおらず、より積極的な広報の必要性を感じている。

5 デジタル技術の進展と教育への活用

さて、産業医のキャリアを踏まえた教育について述べてきたが、最後にデジタル技術の進歩が産業医学教育に及ぼす影響について考えたい。まず、ほかの臨床領域の研修会と同様、ここ数年で研修形態が大きく変化している。ハイブリッド開催の研修会が増え、平日の診療後や休日に遠方の会場まで足を運ぶことが難しかった産業医が、地域医師会や自宅から受講できるようになったことのメリットは非常に大きい。また、研修内容においても前述のような動画を用いた教育やアンケート機能を使った双方向の研修、各自がアプリを用いて職場環境を評価する演習等、ツールの多様性も高まっている。さらに今後は、バーチャル空間での模擬産業医実習や、AIを活用した面談や保健指導のトレーニングなど、さまざまな効果的な教育プログラムが開発されていく可能性もあるだろう。一方で相反するようだが、事業場内で1人で活動することが多い産業医においては、対面の勉強会や学会参加が産業医仲間との出会いや交流につながる機会にもなってきた。オンラインも便利ではあるが、ときには会場に足を運びネットワークづくりを行うことも産業医としての問題解決能力を高める上でお勧めしたい。

また、前述の日本産業衛生学会専門医制度の専攻医研修においても情報通信機器の活用が大きな役割を果たしている。指導医が自施設の外にいることが多い本専門医制度では、従前は専攻医が指導医のところに直接訪問するか、メールを介しての指導が主流であり、地理的な距離が指導を受ける上でのネックとなるが多かった。しかし、今は情報通信機器を活用することで離れた場所においても定期的に指導を受けられる環境が整ったといえる。このような方法が可能となったことは本制度においては画期的であり、指導医が少ない地域の専攻医の不便さが幾分でも解消されたのではないかと考えている。さらに、このような技術を活用することで、指導医の職場巡視や面談を遠隔で学ぶ、あるいは指導医に自身の活動を見てもらって指導を受けるなど、OJTに近い指導ができる可能性も考えられる。もちろんその際、企業内の情報管理や労働者の個人情報管理の問題という制約があるため、それらに十分配慮した上で実施する必要がある。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 第1-4回産業保健のあり方に関する検討会参考資料、2022-2023
- 2) 日本医師会. 全国医師会産業医部会連絡協議会ホームページ <https://www.sangyo-doctors.gr.jp/> (2025年2月10日閲覧)

産業保健師育成の現状と課題

一般社団法人 日本産業保健師会 会長 岡田 睦美

おかだ むつみ ● 保健師、公認心理師。新卒で富士通株式会社に入職後、出産を期に一度退職する。再度富士通株式会社へ入職し、2011年から管理職としてマネジメント業務に携わり、看護職の体制整備と人材育成に貢献。2024年10月末退職、現在はフリー。神奈川県産業保健総合支援センター産業保健相談員（保健指導・メンタルヘルス）。

1 はじめに

産業保健師は公衆衛生看護をベースとする「保健師資格」をもち、かつ労働衛生の知識をもって「働く人」「働く場」を対象に産業保健分野で活動している。労働者が安全かつ健康で、働きがいをもって働き、その結果、生産性の高い職場になるよう、労働者と事業者の双方を支援する役割を担っている。近年、少子高齢化による労働力不足、女性の社会進出や高齢労働者の就労拡大、AIやデジタルの発達による社会情勢の変化等、産業保健の課題が複雑多様化するにともない、質の高い産業保健師の育成ニーズはより高まっている。また、中小企業への産業保健サービスの充実に向けて、その担い手としても期待されている。人生100年時代、国民の約半数を占める働く世代の健康を支える産業保健師の役割は重要である。

2 産業保健師を取り巻く環境

1) 就業人数

厚生労働省「令和4年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概」¹⁾によると、事業所で就業する保健師は4,201人であり、その数は年々増加傾向ではあるものの、保健師総数の約7.0%という割合である。

2) 就業場所や就業形態

就業先は、事業所、健康保険組合、労働衛生機関や健診機関に加えて、独立開業等と多岐にわたる。雇用先との契約に基づき保健活動を行うことになり、雇用形態や処遇はまちまちである。日本看護協会の調査²⁾では「産業領域」では正規職員が69.6%と全体よりも14.8%少なく、非正規雇用が25.3%と全体よりも11.9%多かった。新卒採用の機会は少なく、産業保健師として入職時のキャリアの背景もさまざまであり、十分な教育が与えられないまま即戦力が求められることも多い。労働者健康安全機構の調査³⁾では、事業場規模が小さいほど、保健師等の雇用もしくは活用割合は低く、一人雇用が約半数を占めていた。

3) 主な業務内容

就業場所により扱われる法令も異なり、また組織や団体の所属部署や他の産業保健スタッフの存在の有無によって、業務内容も役割も異なる。労働安全衛生法のなかで明文化されている役割も限定的なものにとどまっているため、保健師の業務は健康診断結果の個別の「狭義」の保健指導と解釈されやすいが、実際は幅広い実務を担っていることが多い。衛生管理者として選任される者や事業所内の産業保健全体をコーディネートするポジションを自ら獲得し活動する例もある。労働者の身近な専門職としてきめ細やかな健康支援を行う存在であり、個人・集団・組織のアセスメントや組織における仕組みづくりなど高度な能力を発揮している。チームで進める産業保健活動においても、調整役等の重要な役割を果たしている。

4) 現任教育

一部の大手企業を除くと、一人職場や少人数配置が多く、同僚不在も珍しくなく、ロールモデルがない環境で体系化された現任教育がないのが現状である。

日本看護協会の調査²⁾によると、行政領域に比べ産業領域では教育体制は不十分な状況であり（図1）、労働者健康安全機構の調査³⁾では、入職時は産業保健の知識に乏しく、同僚もおらず、基礎研修も受けていない、専門情報の入手先は学会や専門誌、インターネット頼みになっている状況であった。つまり、産業保健の課題は年々複雑多様になっていくにもかかわらず、産業保健師のおかれている環境は整備されないまま、十分に役割を発揮できない状況となっている。

図1. 保健師の教育体制

	行政領域 (%)	産業領域 (%)
保健師の人材育成計画・ガイドライン策定	59.9	33.4
現任教育プログラムやマニュアルがある	54.9	35.9
個人の研修・教育履歴管理	55.7	39.3
中長期的な人材育成	54.3	33.7
研修参加の予算確保	76.9	70.3

出典：「令和4年度 保健師の活動基盤に関する基礎調査」より抜粋

3 日本産業保健師会の人材育成にむけた活動

日本産業保健師会は、働く人や事業者等に関与する保健師が、労働衛生の専門知識も活用し適切で充実した健康支援活動が実践できるように、「質の担保」のための現任教育の事業や、「社会的基盤強化」のための取組みを行い、その結果、他の領域の保健師と同様に公衆衛生の向上に寄与し、社会に貢献することをミッションとする職能団体だ。

設立当初から、保健師の質の担保のために、研修会テーマに「産業保健師活動の在り方の本質に迫る」（現：産業保健師の本質を考える）という冠をつけて「産業保健師としては」「保健師であるならば」というアイデンティティの明確化を意識しながら開催を重ねてきた。それと同時に「系統的な産業保健師の現任教育」の重要性を認識しキャリアラダー構築にむけての検討も重ねてきた。

1) 倫理綱領の作成

日本産業保健師会では2013年に倫理綱領を作成した。『産業保健師のさまざまな現状や課題を整理し、その結果、組織や労働者に役立つ産業保健師として押さえておくべき重要事項には、保健師という専門職であると同時に、組織人としての社会的マナーや常識があり、その上に産業保健師としての職務があることを確認した。こうして日本産業保健師会の倫理綱領ができた（表1）。倫理綱領前文には「業務の遂行にあたり、本会の会員が守るべき最低限の基準を示すこととした」との記載があり、7つの条文からなる。職業人としての品位を保ち、自身の心身の安全と健康に留意し、与えられた立場をよく理解し、求められる役割と使命を、責任をもってはたすことが述べられている』⁵⁾と述べている。

2) 産業保健師版キャリアラダーの作成

公衆衛生看護を担う「保健師」という職能で考えた際に他領域のキャリアラダーとの整合性を考慮しながら、2016年に厚生労働省から出された「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考に、「地域」を「組織」や「職場」に置き換えて産業保健領域の特徴を踏まえて、2017年に「産業保健師の標準的なキャリアラダー」を作成した。雇用者をはじめ関連他職種や保健師自身にも「保健師が発揮すべき能力とその程度に応じた価値」を示すことは、適切

な保健活動を各事業所で展開するために重要と考える。

3) 新任期研修の重要性

産業保健領域においては、職場の情報収集や職場へのアプローチを行う際には労働衛生の知見と事業所内の組織体制の理解が欠かせないこと、それぞれの事業所での保健師のおかれている立場によっては簡単にできるものではなく、キャリアラダーにおける新任期とされるレベルでは「指導を受けながらできる」項目が多く、専門教育を受けてきた、あるいは他領域での経験があっても、すぐに一人で出来る仕事は少ないことがわかった。特に新任期の一人職場の保健師には職場内外から支援を受ける必要があり、新任期研修の重要性が確認できた。

4) 日本産業保健師会の研修体系

日本産業保健師会の行う研修体系については、図2のように整理している。新任期研修、リーダー養成研修を職能の実践スキルアップ研修とし、日本産業衛生学会産業保健専門家制度の学術的なスキルアップと連動させるとともに、年3回開催している業務別・課題別研修によって各自のニーズにあったキャリアアップを支援し、産業保健師のアイデンティティを育むものとなっている。

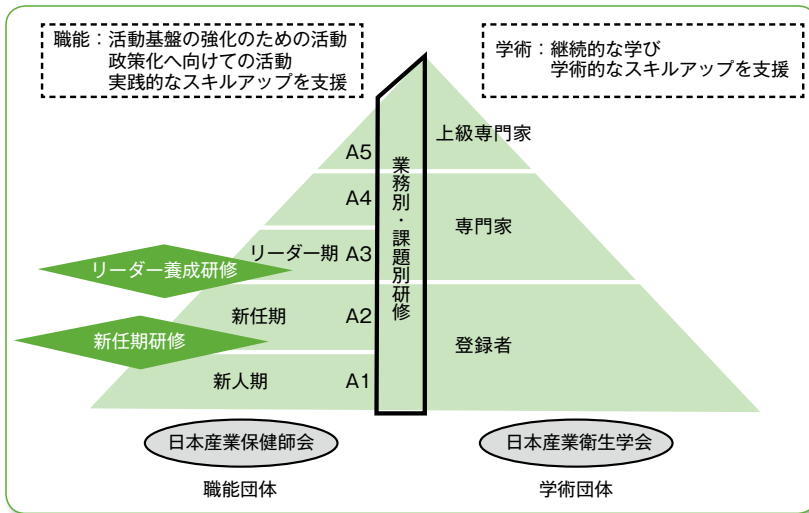
4 日本産業保健師会の行う「新任期産業保健師養成研修」

新任期産業保健師養成研修は、日本看護協会の後援、

表1. 日本産業保健師会「倫理綱領」⁴⁾

倫理綱領
前文 産業保健師は、公衆衛生看護を基盤に、労働衛生関連法令を含む産業保健に関する専門知識も活用し、労働者や事業者等との協働による、適切で充実した健康支援活動の実践を通して、公衆衛生の向上を目指す。 この倫理綱領は、「産業保健師」のその職種の特性を考慮し、その業務の遂行にあたり、本会の会員が「守るべき最低限の基準」を示すこととした。
第1条（使命と責任） 産業保健師は、労働衛生関連法令を含む産業保健に関する専門知識に加えて保健師の職能を発揮して、労働者と事業者等が自主的に安全で、かつ健康に働き続けるための支援に努めなければならない。
第2条（立場と契約） 産業保健師は、労働者個々人だけでなく組織も対象とし、公平・中立な姿勢で業務に従事する。また、その立場・役割においては雇用者や他の産業保健スタッフや先輩・同僚の保健師と合意が得られるように努める。
第3条（品位の保持） 産業保健師は、対象との家族的、個人的関係を避け、適切な距離感が保てるように努める。また、対象職場に適した言動や身なりを心がけ、身勝手な思い込みや行いによって保健師の品位を損わないよう留意する。
第4条（実践能力の明示と向上） 産業保健師は、その業務にあたり、自己の実践能力を的確に明示した上で、雇用者や他の産業保健スタッフや先輩・同僚の保健師に相談し、協力を得て実施する。実践能力の向上のためには、実務に直結する研修だけでなく、本会が開催するキャリア形成としての研修制度や推奨する他団体の研修に参加し、有識者や熟練者の指導や助言も得て、産業保健師として絶えず普遍的な能力の研鑽に努める。
第5条（情報の取り扱い） 産業保健師は、国家資格である保健師としての守秘義務を優先するが、生命の危険や仕事への支障等から情報を開示すべき場合もある。この基準については、行政や学会等からの健康情報の取り扱いについての指針等を参考に、あらかじめ雇用先と合意を得るよう努める。
第6条（自己の安全と健康） 産業保健師は、業務の遂行に際して心身ともに最良の状態を保持するように努め、日常の行動においても、常に身を持って安全衛生の規範を示す。
第7条（基本倫理の恒久性） 産業保健師は、時代の変化に伴って保健師の雇用形態・立場が変化しても、産業保健師としての基本倫理を見失うことなく柔軟に対応していく。

図2. 日本産業保健師会研修体系



厚生労働省の協力を得て、2019年より開催している。産業保健師に必要な最新の情報や、産業保健活動に必要とされる知識・技術を、講義や実践事例、自組織の課題を用いた演習等を通じて学ぶとともに、仲間との演習（グループワーク）や講師陣との交流を通し、キャリアを考える機会となることを目指した研修会である。企業方針や企業風土を理解し組織人としてふるまえること、自分の立ち位置を理解した行動をとること、保健計画を立て事業を計画的に実践できること、業務および企業活動など全体を見ることを主眼としている。対象は、産業保健実務経験が半年～5年未満、かつ産業保健現場で活動している保健師としている。2024年度の受講者状況は、参加者33名、平均年齢33.1歳（24～50歳）で、北海道から九州まで広域からの参加があった。産業保健実務経験年数は約7割が3年未満であった。受講後のアンケート結果によると、「産業保健師とは」を深く考えた、保健計画全体を俯瞰し、保健師の視点を意識することの大切さを学んだ等の気づきを得て、自社では産業保健師の教育制度がないため、目指すべき方向性を教えてもらい貴重な機会となった、事前課題があったことにより、上司や同僚を巻き込んで研修に参加できたなど、貴重な研修の機会ととらえた者もいた。また、グループワークや演習を通じて、他社の取組みや事例を聴くことができ、自分にはな

い視点を学んだ、環境や立場が違っていても産業保健師としてあるべき姿は同じであることが実感できた、講義を聞いているだけでは得られないものがグループワークにはあり、自分で手を動かし、仲間と一緒に考えるうちに考えが整理でき、視界が開ける感覚を得た、そして今回の研修会への参加で産業保健師のネットワークができた、仲間ができたと回答する者が多かった。

5 今後の保健師育成について

今後、産業保健における課題はますます複雑多様化することにとめない、質の高い産業保健師の育成ニーズの高まりは止まらない。日本産業保健師会としては、当面は独自の研修体制を継続するが、今後は国や関係各団体の動きを見ながら、国や企業組織の要望に応えられる人材の育成へさらなる貢献をしたいと考える。

今、保健師に関するさまざまな動きに注目されている。今年1月に産業医科大学 産業保健学部 教授 中谷淳子氏らによる研究班から、「産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究」⁶⁾ 報告書が出された。新任期や産業看護活動未経験者の受講を想定した体系的な学習機会を提供する計画になっている。また、日本看護協会においても令和6年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業「事業場における保健師等の活動実態の把握」調査が実施された。また、保健師関連団体協働事業「保健師の未来を切り開くプロジェクト」企画班より、保健師の3つの「コアバリュー」と8つの「コアコンピテンシー」が明確化され今後はその活用に期待されている（保健師ジャーナルに連載）。産業保健は労働安全衛生法に基づく事業者責任で進める安全衛生活動があり、そもそも企業独自の方針や健康施策があるなかで進めなければならないという非常に難しい面があるからこそ、体系化された人材育成の研修の存在が待ち望まれている。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 令和4年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/22/dl/kekka1.pdf>
- 2) 公益社団法人日本看護協会. 令和4年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査 報告書 令和5年3月
https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/senkuteki/2023/hokenshi_katsudokiban.pdf
- 3) 独立行政法人労働者健康安全機構. 令和2年度 事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書 令和3年9月
https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/pdf/hokenshitou_katsudojittai_chosahokokusho.pdf
- 4) 一般社団法人日本産業保健師会. 倫理綱領
https://sangyohokenshi.smoosy.atlas.jp/ja/code_of_ethics
- 5) 産業保健師の活動Q&A編集委員会 大久保利晃 飯島美世子監修. 産業保健師の活動Q&A. バイオコミュニケーションズ株式会社. P296-P297
- 6) 中谷淳子. 産業医科大学産業保健学部 産業・地域看護学 教授. 産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び 資質向上のための方策に係る研究
https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/download_pdf/2023/202322017A.pdf

産業保健スタッフに求められる資質

— 衛生管理者の役割と育成 —

椎野労働衛生コンサルタント事務所代表 椎野 恭司

しいの きょうじ ● 順天堂大学体育学部卒。音響機器メーカーにて専任衛生管理者、人事部安全健康管理センター長などを務め、2011年から現職。労働衛生コンサルタント、第一種作業環境測定士、衛生工学衛生管理者として企業へのコンサルティングや講演を行う。共著に「衛生委員会活用化テキスト」独立行政法人労働者健康安全機構、2020年などがある。

1 衛生管理者とは

1) 衛生管理者の認知度

「どのような仕事をされているのですか?」ご近所など、会社関係以外の方に私の仕事を説明するのはとても苦手である。1988年に音響機器メーカーに入社してから続けてきた衛生管理者は、認知度が低いため、一般の方ですぐに理解できる人はまずいない。営業とか、人事、経理などの一般的な仕事に例えることができれば、納得していただけるので、「総務関係です」と答えることもあるが、とても違和感がある。会社員であったとしても、専任の衛生管理者の仕事を理解できる方は少ない。

一方で、衛生管理者は、数年前には、「取得してよかった資格ランキング」で上位に入った。会社によっては、管理職になるための必要要件の資格に衛生管理者を入れており、受験準備等の講習会にて、幅広い知識を問う内容に四苦八苦している受講生の姿をみると、資格としての認知度は少しずつ上がってきているとも感じている。

2) 衛生管理者制度

もともと衛生管理者制度は、1947年に制定された労働基準法に規定されていた。1945年の終戦により、解体された陸海軍に所属していた衛生下士官、医師を活用するため、当時の工場や鉱山で衛生管理を担当していた保健指導員、学校の養護教諭をモデルとして、衛生管理者制度が創設された。当時、今の産業医は「医師である衛生管理者」と呼ばれ、衛生管理者の一種であった。

1972年に、労働基準法第5章「安全衛生」が、法律に格上げされて制定された労働安全衛生法（以下「安

衛法」という)には、業種を問わず、常時50人以上の事業場で、衛生管理者の選任が定められた。1988年には、産業構造の変化にともない、製造業など、有害業務がある一定の業種では、第1種衛生管理者、その他の業種では、第2種衛生管理者の選任が可となり、資格取得のハードルが下げられた。

3) 衛生管理者有資格者の増加

衛生管理者試験の合格者数は、第1種と第2種を合わせて、2023年度で約5万人であった。2024年度には、オンラインによる受験申請が始まり、試験会場も東京試験場が港区竹芝に新たに開設された。試験回数は東京試験場だけで年間100回を数え、利便性が高まっていて、さらに受験者の増加が見込まれる。資格を活用しているかは別として、有資格者は着実に増加している。

2 衛生管理者に求められる機能

労働災害を防止するための安全衛生活動のうち、安全は、安全管理者が担当し、衛生は衛生管理者が担当すると安衛法には記述がある。では、これら安全衛生は、なぜ会社等の組織において必要なのかを考えてみたい。

1) なぜ安全衛生なのか

理由は、大きく2つに分けられる。まずは、会社組織に対するプラス要素である。安全衛生を進めることで、安心して、安全に働ける職場環境をつくり、従業員のパフォーマンスを上げ、事業活動の向上につなげるためである。いつケガをするか、病気になるかわからない職場の状況で、よい仕事をすることはできない。

2つ目は、マイナス要素である労働災害を防ぐためである。

2) 労働災害による悪影響

(1) 労働損失

労働災害によって被災した従業員は、休業またはパフォーマンスの低下が発生する。また、再発防止のための原因調査を行ったり、対策を講じるため、設備は停止し、大きな損失となる。

(2) コンプライアンス

安全衛生活動は、安衛法等の法令によって、事業者が実施しなければならないことが定められている。これらの法令を遵守しなければ、会社は厳しい責任追及を受けることとなる。さらに、近年では安全配慮義務が求められてきており、法令よりも実施しなければならない事項がさらに範囲が広がっている。

(3) 損害賠償請求

会社がやるべきことができている状態では、労働災害が発生すると、休業補償や療養費の補償だけでなく、安全配慮義務違反等として従業員から訴えられ、損害賠償請求を受ける可能性がある。過去の事例では、損害賠償とまではならなくとも、和解金を支払うこととなった例が発生している。

(4) 人材の流出

労働災害が多く発生している職場のイメージはブラックな職場である。人手不足により、人材を募集したとしても、ブラックな職場に優秀な人材は集まらず、今いる従業員の流出にもつながる。

(5) 顧客、利益の逸失

品質管理のISO9000、環境管理のISO14000の認証取得に多くの事業場がコストと労力をかけているのは、認証がなければ仕事が得られない取引要件の一つになっているためである。労働安全衛生管理は、ISO45001の規格があるものの、認証取得まで求められている状況ではまだないが、品質や環境、SDGsと同じように取引の要件となってきた実態もある。例えば、健康診断実施後の医師による意見聴取が終了するまで、仕事の発注を止められた事例がある。

労働災害は、ケガをしたり病気になったりして従業員にとって私生活における制限がかかり、やりたい仕事ができなくなるというデメリットがあるとともに、会社

にとっても大きな損失となる。したがって、衛生管理者は、会社のために機能しなければならない。

3) 産業保健スタッフ間の連携

労働災害の防止は、会社の担当者ひとりではできない。安衛法にも、産業医の衛生管理者に対する指導もしくは助言が規定されているように、産業保健の医療スタッフである産業医や産業保健師との連携が欠かせない。ただ、重要なのは連携であり、医療スタッフからの一方的な助言やアドバイスを受けるだけでは不十分である。会社にとってよりよいアドバイスを受けるためには、医療スタッフに会社の状況を理解していただかなければならない。衛生管理者には刻一刻と変化する会社の状況を医療スタッフに伝えるとともに、医療スタッフの意見を会社へ伝える窓口的な役割が求められる。日ごろ、自分たちではあまり感じないが、会社も医療スタッフもそれぞれ専門用語を多数使用している。両方の言葉を理解している衛生管理者が「通訳」することが大切である。例えば、会社の代表と産業医が話をする場合、代表が使用する会社の専門用語は、産業医には理解できないこともある。また、産業医が使用する医学用語は、代表は理解できない。お互いが、気づかぬうちに専門用語を使用してしまったら、両者を理解している衛生管理者が仲介し、理解できる言葉で説明すれば打ち合わせがよりスムーズになる。

しかし、実際は、衛生管理者には産業保健スタッフの窓口としての役割意識を持っている場合が少なく、産業医等に会社の状況や期待していることがうまく伝わらずに、産業保健スタッフが機能していないケースがみられる。2019年の安衛法改正にて、産業医に対する的確な情報提供等が事業者に義務付けられたことがこれを証明している。医療スタッフのみなさんにも、さらなる衛生管理者の活用を期待したい。

4) 職場従業員、管理者との連携

どのような安全衛生の対策をとればよいのかを検討するためには、法的な要求事項はもちろんのこと、職場の状況も理解しなければ有効な対策にならない。理論的には効果があったとしても、作業の障害となる対

写真1.東京衛生管理者協議会(現在、東基連衛生管理者協議会)講習



策は受け入れられない。そのためには、現場スタッフやその上司と日ごろから情報交換を行って、何が問題で、どのように解決してほしいのかを知っておかなければならない。そのために衛生管理者には週1回の職場巡視が義務付けられていると理解している。

5)衛生管理者はコーディネーター

こうしてみると、衛生管理者は、どこに課題があるのかをみつけ出し、それを解決するために、職場、他の産業保健スタッフと情報交換をし、誰が何をやればよいのかを相談して決めていくコーディネーターであることが理解できる。さらには、法令改正により制定された化学物質管理者や保護具着用管理責任者など、このところ衛生管理業務の一部を専門的に取り扱う資格者が増えている。衛生管理全般をとりまとめる衛生管理者は、こうした資格の取得とともにこれらの有資格者も含めたコーディネートが求められる。

3 衛生管理者の現状

1)アンケート結果から

では、実際の衛生管理者がどのように業務を進めているのか、広島で開催された令和6年度全国産業安全衛生大会にて、中央労働災害防止協会(以下「中災防」という)が事務局を務める全国衛生管理者協議会から報告された内容をみると、厳しい現状が浮かび上がる。2023年9月から10月末まで、Webによって調査が実施され、全国から976名の衛生管理者から回答を得た。そのうち300人未満の事業場が54%で、衛生管理業務が、業務全体の1~2割程度の方が64%と、中小企業の兼務者が多く回答をしていた。衛生管理者として知識不足、経験不足と感じているものを問う設問では、メンタルヘルス対策、化学物質管理、両立支援などが挙げられ、直近の課題に対する意識の高さがうかがえる。どのような情報、サービスが必要かの設問では、最新の法改正、実務に関する研修、相談先の情報などの回答が多く、実際に困っている姿が目に見えようであ

る。専門スタッフとしての衛生管理者は少なく、定期的な異動によって新たに衛生管理者となり、担当する方がほとんどであり、十分な引継ぎや指導がなく、何をどうすればよいのかわからないなかで業務を進めている方が多いことが裏付けられた。

2)育成の現状

安全衛生の基本は、全従業員に対して、新入社員のころから各職場にて指導、教育を行い、知識を習得させること。安全衛生の担当者としては、新たに担当となったときから上司や先輩あるいは前任者から教育を受ける。その後は、あまり指導を受ける機会はなく、自らインターネット情報等を調べながら業務を進めている方が多い。

前述の調査結果では、自社以外の衛生管理者との交流の機会があれば参加したいかを問う設問で、ぜひ参加したいが35%、上司の指示があれば参加するが40%と合計で7割以上の衛生管理者が社外の同じ立場の方との情報交換を求めている。実際には、各都道府県の労働基準協会等で、安全衛生担当者の交流会が開催され、衛生管理者等が参加している。例えば東京では、年2回程度、東京衛生管理者協議会(現在は、東基連衛生管理者協議会)の主催でセミナーが実施されている(写真1)。毎回、多くの衛生管理者等の安全衛生担当が出席して、大きな成果を上げている。神奈川県でも「夏季講座」と称して神奈川県労働安全衛生協会が年に1回セミナーを開催し、行政からの情報提供とともに、事例研究や参加者の自由討議によって交流を深めている(写真2)。こうしたセミナーは、都道府県ごとに組織された衛生管理者協議会が活動を進めているのだが、別の設問では、各都道府県にある衛生管理者協議会自体の存在を知らない衛生管理者が62%に及び、

まだまだ活性化の余地があることを示している。

3) 能力向上教育

法的な教育としては、安衛法第19条の2に能力向上教育が規定されている。衛生管理者のみならず、安全管理者、作業主任者、職長などの安全衛生に関わる担当者に対し、5年に1回程度、再教育を実施することが努力義務規定で定められている。衛生管理者の能力向上教育カリキュラムは、労働衛生管理の進め方、実務研究、災害事例など、最新情報や実務レベルの内容が13時間で構成されている。

神奈川では、年に1回、衛生管理者の能力向上教育が開催され、毎回約30名程度が参加している。すぐに役立つ情報を持ち帰ることができる討議を取り入れていることから、受講者からは好評であるが、全体の衛生管理者の人数から考えると受講者はまだまだ少なく、今後の課題となっている。

4) その他のセミナー

中災防関東安全衛生サービスセンターでは、「衛生管理者職務の進め方実務研修」と題して、新任の衛生管理者を中心に講習を実施している。全国から受講者が集まり、衛生管理の基本と、悩んでいるテーマごとに実務レベルの情報交換を行う討議で構成されている。受講者の話を聞いてみると、何をどのように進めたらよいかわからないので受講を希望したケースが多

写真2. 神奈川労務安全衛生協会夏季講座



参考文献

- ・ 荘司榮徳(初版著者)、堀川直人他(改訂版編著)、『改訂版 衛生管理者に選任されたら』、バイオコミュニケーションズ、2020年3月
- ・ 公益財団法人 安全衛生技術試験協会ホームページ 統計
- ・ 神津 進(全国衛生管理者協議会副会長)、2024年度全国産業安全衛生大会労働衛生管理活動分科会特別報告
- ・ 中央労働災害防止協会(編)、『衛生管理 上 第1種用』第14版、中央労働災害防止協会、2024年2月
- ・ 椎野恭司、『労働衛生随想』『労務安全衛生かながわ』、神奈川労務安全衛生協会、2025年1月号、2025年1月

く、定期的な異動による新任担当者の育成が社内では難しいことがよくわかる。

5) 自己啓発

社外の情報源のひとつとして、研究会等への参画がある。例えば、日本産業衛生学会の産業衛生技術部会では、衛生管理に関する講習が開催されている。筆者も2023年7月に開催された「衛生管理者による巡視について」をテーマとした講習で講師として参加させていただいた。オープンな会なので、基本的には誰でも参加可能である。この他にも、私的な勉強会はあると聞くので、セミナー等に積極的に参加して、人脈をつくり、情報を集めてはいかがだろうか。

4 今後の課題

1) 外部教育機関における衛生管理者教育の活性化

社内での育成が難しい現状では、各協会等の社外の教育機関の役割が重要にならざるを得ない。ただ、安全衛生関係団体も受講者が集まらない講習は開催できない。衛生管理者の受講ニーズを掘り起こすため、衛生管理者講習の周知などの広報活動をさらに進めるとともに、講習時間や内容を絞るなどニーズにあった講習を準備していくことが重要となっている。

2) 外部専門家の活用

これまでは、社内に安全衛生専門スタッフを育成して、ノウハウを蓄積してきた。しかし、会社の状況が変わり、社内で人材を抱え込むことが困難になっているため、足りない部分だけを外部の専門家に手伝ってもらうことも選択肢のひとつである。安全衛生を長く担当していた方が、自分のノウハウを活かすために、退職後に専門スタッフとして開業することが増えてきている。困ったときは、社外の諸先輩を頼ってもよいのではないだろうか。