

「第二回 産業保健への支援の在り方に関する検討会」

東京産業保健推進センター利用者&特別相談員からの提案

東京産業保健推進センター

特別相談員 吉田 守

元富士ゼロックス（株）専任衛生管理者

検討会開催日：2013年5月9日（木）

1. 安全衛生推進活動との出会い

1964年 富士ゼロックス(株)に入社、サービス、営業、営業スタッフを経験し、終盤の12年は人事部の健康推進センターで安全衛生体制の構築と関連教育・研修の仕組みづくりに携わり、多くの実績を残すことができました。

1993年 事務スタッフに転属した際に、上司より衛生管理者の資格を取得して、安全衛生活動ができるよう準備するよう強い要請があり、国家資格にチャレンジした。

東京産業保健推進センターとの出会い

1994年 資格取得後、安全衛生活動について、産保センターと社内外の関連部門のベンチマークを積極的に実施して衛生管理者としての基本的な意識と考え方を見出した。

2. 東京産業保健推進センターへの研修参加

初めて、産保センターの人事労務系の研修に参加したときの感想は多くの参加者の方々が真剣に講師の話聞き入ってまじめなんだなと感じる一方で、この人は何しに来たのかなと思われる人も多くいた。最後の質疑応答の時間では私を含め、質問の手を上げる人がいませんでした。印象に残ったことは、資料と共に配布された、「労働衛生のハンドブック」を上司、経営層に見せて、安全衛生に対する理解度を高めるツールとして活用すると良いとの話があり、3冊ほど頂き、早速上司に読んでもらうようにしました。特に、安全衛生委員会と職場巡視について説明、安全衛生に対する理解度を高めてもらった。

東京産保センターは安全衛生に携わる担当者から見ると無料で多くの知識と情報が得られる点では、企業に取り専門家の育成が可能な場所として評価されていると考える。しかし、企業規模から考えた場合、安全衛生体制の構築について、人材、費用、時間等が十分に投入できない現状もある。特に中小事業所（企業）に対する対応をどのようにおこなうか大きな課題があるものと考えます。

3. 事業所規模に関する各種センターの拘わり

現在、産業保健に係る3つの地域センター（地域産業保健センター、産業保健推進センター、メンタルヘルス対策支援センター）がありますが、利用者サイドから見た場合に事業所規模による使い分けが必要、メンタルヘルス対策支援センターについては管理・監督者研修対応は初回のみで、継続的な研修には対応不可等の話があり事業所及び担当者から見た場合に、その後の対応を考えざるを得ない状況です。

今回、3つのセンターの統合の話があるようですが、基本的に**労働安全衛生法を総ての事業所で遵守できる体制づくりとそれを支える専門家の育成をどのように行うことができるかを真剣に検討する必要がある**。現在の3つのセンターもそれぞれ独立機関として運営されており、連携して事業所（企業）に対応しているようには思われません。事業仕訳により各種事業の統廃合は必要かもしれないが、専門領域については現場、現状をしっかりと見た上で決定しないと後から予想以上の費用が出費される場合がある。

4. 東京産保センターの特別指導員として

2008年4月東京産保センターより安全衛生の実務担当者として研修に参加要請があり、特別相談員としてお手伝いをさせていただきました。産業保健スタッフ担当者の方々に現場での経験と知見についてお話をさせて頂いており、今日現在、延べ2, 226名の方に参加頂きました。初めて安全衛生活動に関わり、事業所内で積極的に展開した結果、社外での成果発表、教育支援の実績を残された方が多数おられます。

特に意識してお話してきたこと

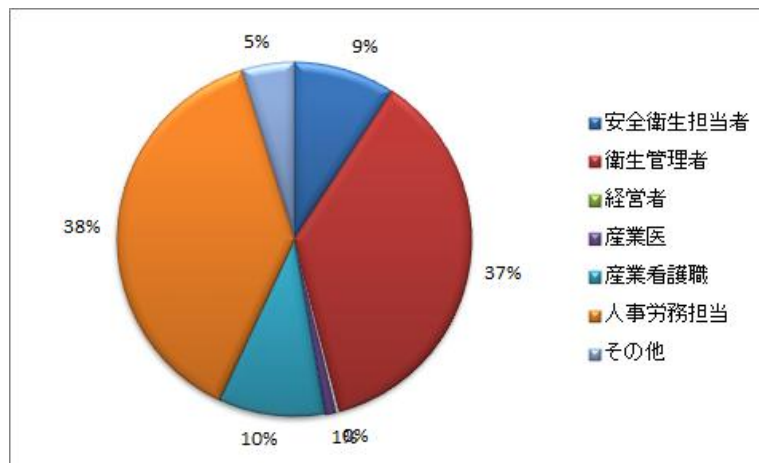
1. 安全衛生活動は自ら積極的に行う活動であること。
2. 安全衛生委員会、職場巡視が安全衛生活動のベースであること。
3. 快適職場環境の形成の為に最も重要な管理監督者に対する意識改革の推進。
部下の話の聞ける管理職の育成。（リスナー研修、ハラスメント教育）
4. トップダウンで活動できるように経営層に情報の提供と事業所として安全衛生に関する方針の表明をして貰う為の社内セールスの取り組み。
5. 安全配慮義務違反を発生させないための活動には費用がかかる場合があるが、設備の変更、改善、教育・研修については、経費ではなく先行投資の位置付けで上司、関連部門へアプローチする。
6. 後継者の育成を踏まえた労働衛生教育を中長期計画で取り組む。
7. その他

5. 産保センター参加者状況

- 平成20年～平成25年 開催回数103回
(事例検討会46回含む)
参加者数延べ 2,226人

参加者職種内訳

- 1. 人事労務担当者 38%
- 2. 衛生管理者 37%
- 3. 産業看護職 10%
- 4. 安全衛生担当者 9%



年度別参加状況

年度	安全衛生担当者	衛生管理者	経営者	産業医	産業看護職	人事労務担当	その他	合計	開催回数
平成20年		136		2	22	86		246	8
平成21年		220		5	67	232	8	532	23
平成22年	24	184		13	70	141	8	440	22
平成23年	75	149		1	22	194	37	478	26
平成24年	94	117	6	2	31	184	50	484	22
平成25年	14	9			5	14	4	46	2
合計	207	815	6	23	217	851	107	2,226	103

6. 労働衛生管理の基礎と事例から学んだ問題点と課題

東京産保センターの人事・労務・衛生管理者研修に携わり感じたこと

1. 事業所規模に拘わらず産業保健スタッフとして参加されている。
2. 安全衛生に対する上司、経営層の理解が低く、活動が充分できない。（現場が最も苦勞している内容）
3. 産業保健スタッフとして共通の取り組み、認識の中で話しをする場所が無い。（少人数の事例検討会で情報ネットワークを構築）
4. 安全衛生委員会のテーマ、議題が見出せず苦勞している事業所が多い。担当者の目的、狙いが明確になっていない場合が多い。
5. 快適職場環境の形成、安全配慮義務の危険予知、結果回避義務を実行する為の管理監督者研修を検討している事業所が多い。
6. 50人未満の事業所からの参加が増加しているが、人材、費用、時間に余裕が無く参加すること事態が簡単ではない。（参加者談）

7. 企業規模による取り組み方の違い（傾向）

	大企業(大規模事業所 500人以上)	中企業(中規模事業所 499~50人)	小企業(小規模事業所 50人未満)
担当部門	健康推進センター、健康管理室 (役割が明確になっている)	人事部/総務部	担当部門が不明確
人材	健康推進センター、健康管理室 (役割が明確になっている)	産業医の常駐は少ない (1回から4回前後/月) 嘱託契約で制約が多い	産業医の契約は殆どない (地域保健センターを活用)
できること / できている こと	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別教育・研修が行われている(自前で教育ができる) ・教育プログラムの充実。 ・専門家による、個別相談体制 ・産業保健スタッフのレベルアップ研修の開催と外部研修会への参加。 ・スタッフの専任化。 ・カウンセリングルーム設置。 ・EAP、メンタルクリニック等。(事業所外資源の活用) 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医、衛生管理者が選任されている。 ・産業保健スタッフの精鋭化。(産業保健の領域を担当) ・都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センター等を活用。 ・長時間労働者産業医面談。 	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生推進者の配置。 ・地域産業保健センターの活用。 ・何から取り組んで良いか解らない。
できないこと	<ul style="list-style-type: none"> ・専任化の為、横の繋がりが希薄になり、横断的対策が取りづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業保健スタッフが不足。 ・専門家育成ができていない。 ・メンタルヘルス対策のできる専門家がいらない。 ・教育・研修・啓発に掛ける費用と時間が取れない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業保健に関心が低い。 ・労働安全衛生についてもプライオリティが低い。 ・従業員を集めて教育できる環境にない。 ・予算計上できるようなゆとりがない。 ・どこから手をつけるのか解らない。