

衛生管理者の現状と課題について

2022年11月14日

全国衛生管理者協議会 監事
(HOYA株式会社 環境・安全衛生部)
神津 進

企業における衛生管理者の現状

主に製造業として事業活動を行っている企業の「衛生管理者」の現状について

【当該企業の労働衛生管理体制】

- ◆ **企業規模**：国内従業員数 3,366名（海外従業員数 35,010名）
- ◆ **50人以上の事業場数**：18事業場（選任衛生管理者、計20名）
（50～200人以下が16事業場（約9割）、200人超～500人以下が2事業場）
- ◆ **事業場の業態**：**製造**を主とする事業場が9か所、**技術開発**を主とする事業場が3か所、**オフィス**を主とする事業場が6か所。製造及び技術開発の事業場には、有害業務（化学物質、騒音等）が存在する（7割弱）。
- ◆ **事業場の所在地**：東京・埼玉に12事業場、その他に6事業場（地元の嘱託産業医：3事業場）
- ◆ **グループ会社としての労働衛生管理体制**：
 - 本社部門に安全衛生のグローバル統括責任者(産業医)及び専任安全衛生担当者3名(労働衛生コンサルタント/衛生管理者/作業環境測定士)を配置し、グループ方針/施策/基準類作成・ISO45001(JISQ45100含む)のグローバル運用管理、パフォーマンス監査、他事業部/所支援
 - グループ全体及び国内事業場の健康推進活動を支援するため、本社部門と連携し、専属の産業医4名と保健師4名を配置

企業における衛生管理者の現状

【衛生管理者の現状】

- ◆ **資格取得年齢**：20～30歳代に取得したものが約5割、40歳代では約4割となっている。
- ◆ **経年数**（監督署へ届出後）：平均約10年の経験を有する。
- ◆ **所属部門**：人事部門が7割、総務関係その他が3割となっている。

【当該企業の衛生管理者の業務遂行状況（安衛法12条、安衛則11条に基づく業務）】

◆ 職場巡視

→ テーマ別（化学物質管理、保護具管理、レイアウト変更時等）、時間帯別（朝、午後等）など工夫して実施。その他、場内移動時など業務内で実施、問題個所を衛生委員会で報告

◆ 作業環境管理

→ 計画に基づき有害業務の作業環境測定、事務所内環境測定、結果に基づく改善等を実施

◆ 作業管理

→ 労働時間管理、超過勤務時間の削減、欠勤者把握、年休取得推進、保護具管理等を実施

企業における衛生管理者の現状

【当該企業の衛生管理者の業務遂行状況】

◆ 健康管理

→ 定期健診の設定から結果の把握、監督署への報告。特殊健診を設定するための化学物質の使用状況と業務歴等の確認。産業医による各種保健指導・面接指導等の調整（地方の場合は地域の嘱託産業医）。保健師による保健指導・健康相談等の調整。ストレスチェック制度の運用。コロナ健康観察への対応。長欠者への対応等を実施

◆ 労働衛生教育

→ 新人教育、管理・監督者教育、熱中症や騒音防止の教育等を実施。メンタルヘルス・ハラスメント研修等に関与

◆ 化学物質のリスクアセスメント

→ 社内基準の一つである「化学物質管理基準」及び「化学物質リスクアセスメントガイドライン」に基づき、実施。ただし、人事部門の衛生管理者の場合、技術部門等の化学物質管理者と連携して実施。

◆ 統括管理（労働衛生管理のPDCAの運用をメインに）

→ グループ会社として、ISO45001(JISQ45100含む)をマルチサイト運用する中でPDCAを展開。

企業における衛生管理者の現状

【当該企業の衛生管理者の業務遂行状況】

- ① 当該企業は、労働安全衛生法に従い衛生管理者を1名及び2名選任している。選任された衛生管理者は、主たる業務と衛生管理者の業務を兼務している。
- ② 製造または研究開発部門を有する事業場の衛生管理者は、労働安全衛生法に従い「健康障害を防止するための措置」として、有害業務に関する作業環境管理・作業管理・健康管理（労働衛生3管理）及び労働衛生教育に注力している。
- ③ オフィスを中心とする事業場の衛生管理者は、労働安全衛生法に従い「健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置」に関する業務に注力すると共に、労働衛生3管理及び労働衛生教育についても適宜業務遂行している。
- ④ 人事部門に所属する衛生管理者は、主たる業務の中に健康管理が含まれているため、定期健康診断及び特殊健康診断の設定から結果把握まで、さらには産業医による面接指導及び保健師による健康相談の設定、ストレスチェックの運用、健康増進活動の推進等、労働安全衛生法に基づく「健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置」を効率的に遂行している。

企業における衛生管理者の現状

【当該企業の衛生管理者の業務遂行状況】

- ⑤ 人事部門以外に所属する衛生管理者は、当該事業場の人事部門の担当者(衛生管理者の資格未取得のケースあり)によって、事業場における「健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置」に関する業務が滞りなく遂行されていることを把握し、事業場として要求される衛生管理の業務が遂行されていることを確認、管理している。
- ⑥ 各衛生管理者は、多岐にわたる衛生管理業務を遂行するにあたり、職場の管理・監督者、作業主任者、安全衛生委員会委員、ISO45001(JISQ45100を含む)の内部監査員等と連携して、それぞれの役割分担のもと、お互いに補完し合いながら業務を遂行している。特に、人事部門の衛生管理者が現場をよく理解している場合は、より効果的な衛生管理業務が行われる傾向にある。
- ⑦ 人事部門に所属する者が、衛生管理者の資格を取得する前に健康管理に関する業務を経験している場合、衛生管理者の資格を取得することによって、労働衛生に関する知識と意識が深まり、資格取得後の衛生管理業務がより効果的に行われる傾向にある。
- ⑧ 経験年数が2年未満の衛生管理者は、能力向上教育の受講を強く希望している。

企業における衛生管理者の現状

【当該企業の衛生管理者の業務遂行を促進するためのテーマ】

- ① 事業場の人事部門に所属する健康管理担当者、他技術職による衛生管理者の資格取得の促進
- ② グループ会社を統括する本社の安全衛生部門による能力向上教育の推進（外部委託を含む）
- ③ 作業管理として、エルゴノミクスを活用した作業改善の推進
（情報機器ガイドラインの適応と好事例の共有等を含む）
- ④ 化学物質管理に関する省令改正への適応
（事業場の「化学物質管理者」は社内基準により選任済み）

過去のアンケート結果による衛生管理者の現状

～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

- ◆ 回答者の**企業規模**は、300人以下が約5割。したがって、中小企業としての視点で回答をしている。
- ◆ 回答者の**事業場規模**は、200名以下が約6割。したがって、1名で労働衛生管理全般を担っている。
- ◆ **衛生管理者としての業務**は、兼務で行っている者が約8割。
- ◆ **経験年数**が5年未満が約4割、5年から10年が約3割。

アンケート内で示された意見に基づく衛生管理者の現状

- ・ 一般職の方が、本業との兼務で、事務的な業務を中心に行っている（業務割合は、個々人で異なる）。
- ・ 衛生管理者の資格を取得した後、選任の届出を監督署に提出し、その後、必要となる業務は十分に行えていないケースがある。
- ・ 選任後の経験が浅く、前任者との引継ぎが不十分なため、都度調べながら業務を行っているケースがある。
- ・ 能力向上教育については、労働安全衛生法における努力義務であることがあまり知られていない。
- ・ 労働安全衛生法における努力義務であることは知っていたが、受ける時間、機会が得られないというケースがある。

過去のアンケート結果による衛生管理者の課題（1）

～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

<事業者の理解について>

- 衛生管理者に対する認知度が低く、選任届をしているものの、十分な業務をさせてもらえていない。
- 法的な裏付けのある衛生管理者がおろそかにされており、権限を与えられているとは思えない。
- 衛生管理者の権限は実質なく、改善すべき内容も提案で終わってしまい、改善につながらない。
- 社内における衛生管理者の立ち位置が明確でなく、名前を貸しているだけである。
- 労働基準監督署へ選任届をしているが、会社組織の中では形ばかりと感じる。
- 事業者に安全衛生法令等に関する知識がなく、衛生管理者の責任について理解がない。
- 「健康経営」が叫ばれる中、衛生管理者に注目が集まると思ったが、別の部門（人事、ITなど）が中心となって推進しており、衛生管理者という資格ではなく、部門や個人に仕事が付いてくるというのが実態である。

過去のアンケート結果による衛生管理者の課題（2）

～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

< 衛生管理者の業務遂行上の悩み、希望 >

【業務負荷への悩み】

- 真剣に業務に取り組めば取り組むほど、衛生管理者の職務が多すぎて、十分な対応が出来ない。
- 間接部門に人を割けない現実から衛生管理者としての業務は兼務であり、通常業務に忙殺されてしまい、衛生管理者としての業務時間がほとんど取れない。週1回の巡視も厳しい。

【業務内容、業務能力に関する悩み】

- 健康診断やストレスチェックなど、実施後のフォローをどこまで踏み込んでよいものか悩んでいる。現状では実施しただけになっている。
- 業務内容が多く漠然としていて、どれに重点をおいて業務を遂行すればよいのか、その程度が分からない。
- やる気はあるけれど、衛生管理者の経験者がいないため、どのように業務進めればよいのか分からない。
- 周りに教えてくれる人がいない、育てる環境もない。結果、何をどのようにすればよいのか分からない。

過去のアンケート結果による衛生管理者の課題（3）

～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

< 衛生管理者の業務遂行上の悩み、希望 >

【情報共有・相談の場に関する希望】

- 他の衛生管理者と情報や知識を共有する場があまりないので、現状のレベル感が分からない。情報共有の場が欲しい。
- 困った時、実務が分からない時などに相談できる仕組み、相談できる機関があるとよい。
- 問題点の対処方法が未熟なので、講習会等の機会があれば積極的に参加したい。特に、中小企業での活動が知りたい。

再整理・見直して進めると良いと思われる事項

➤ 衛生管理者の**職務の再整理**

- 労働安全衛生法第12条に示される衛生管理者の職務を再整理し、明確にする
- 第1種/第2種衛生管理者、衛生工学系衛生管理者(衛生工学衛生管理者/作業環境測定士)、保健職系衛生管理者など、それぞれの衛生管理者の労働衛生5管理(総括管理、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働衛生教育)のウエイトを整理する

➤ 衛生管理者に対する**能力向上教育の見直し**

- 初任時教育の受講を強化する
- 衛生管理者のレベルに応じたカリキュラムを検討する
(レベル：基本的機能、専門的機能、マネジメント機能など)
- 教育科目に課題解決型・情報共有型の教育内容を盛り込む
- 産業医、保健師など、外部の専門家の役割、業務が理解できる内容を盛り込む
- 開催日程の分割、e-ラーニングの活用など、柔軟な研修となるよう検討する

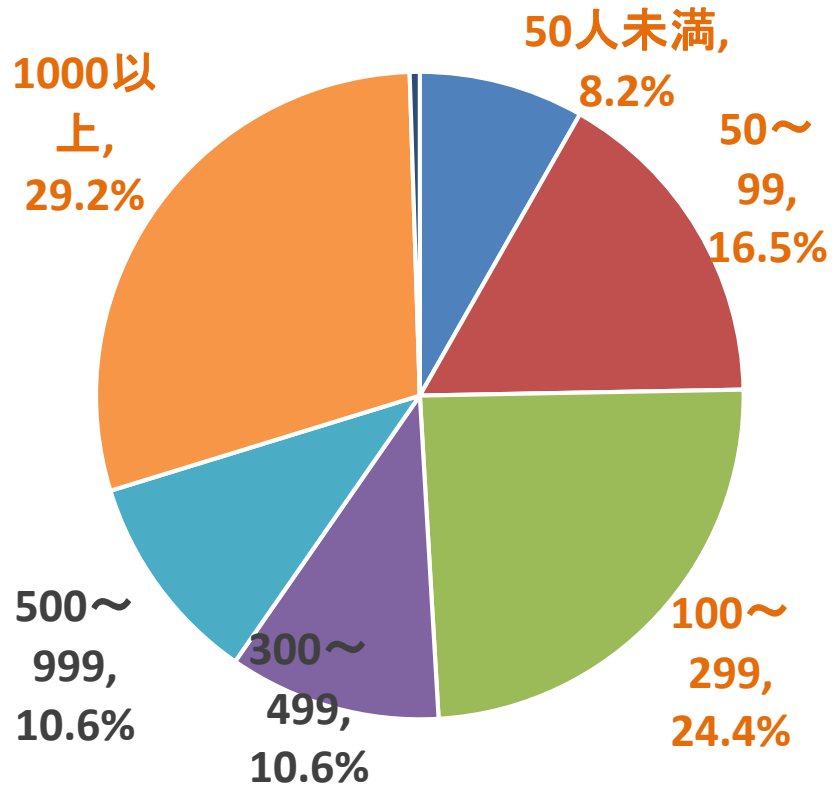
➤ 衛生管理者の資格に対する**更新制度の検討**

- 能力向上教育と連携して運用する
- 更新のための確認テストを盛り込む

< 参考資料 -1 >

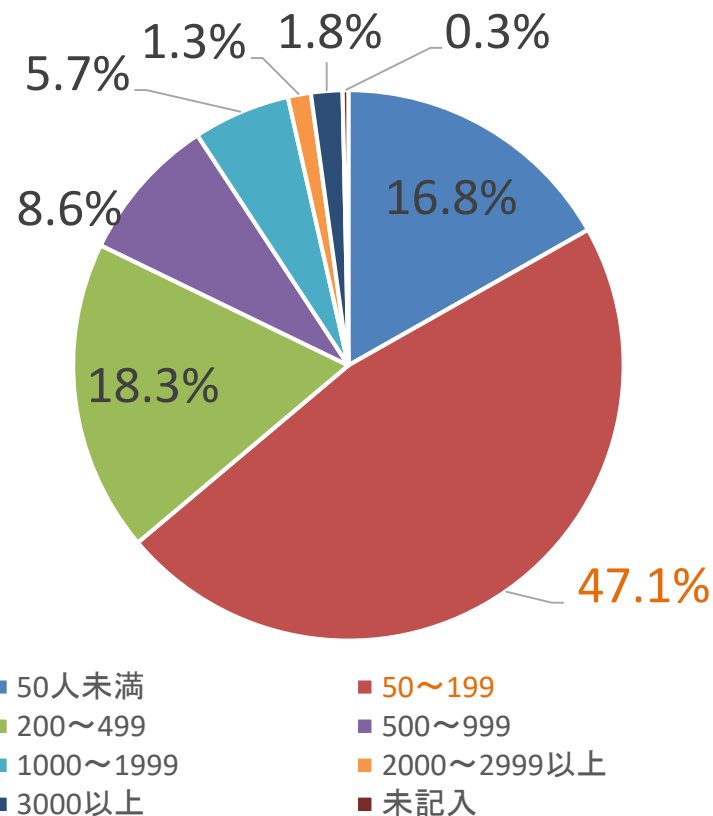
～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

☆ 回答者の会社規模 <N=595>



- ・労働者数300人未満が約5割
- ・労働者数1000人以上が約3割

☆ 回答者の事業場規模

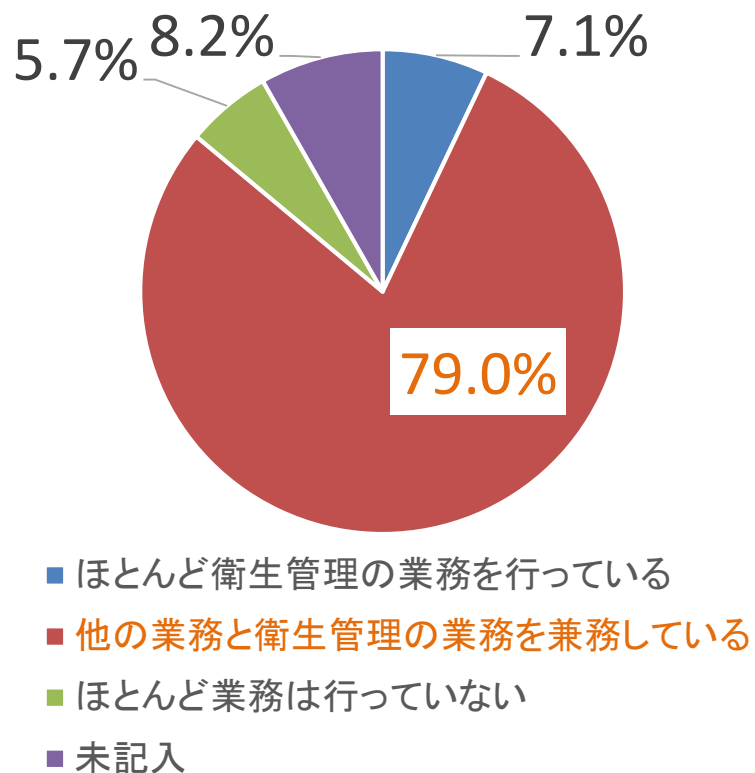


- ・労働者数50～200人が約5割
- ・労働者数500人以上が約2割

< 参考資料 -2>

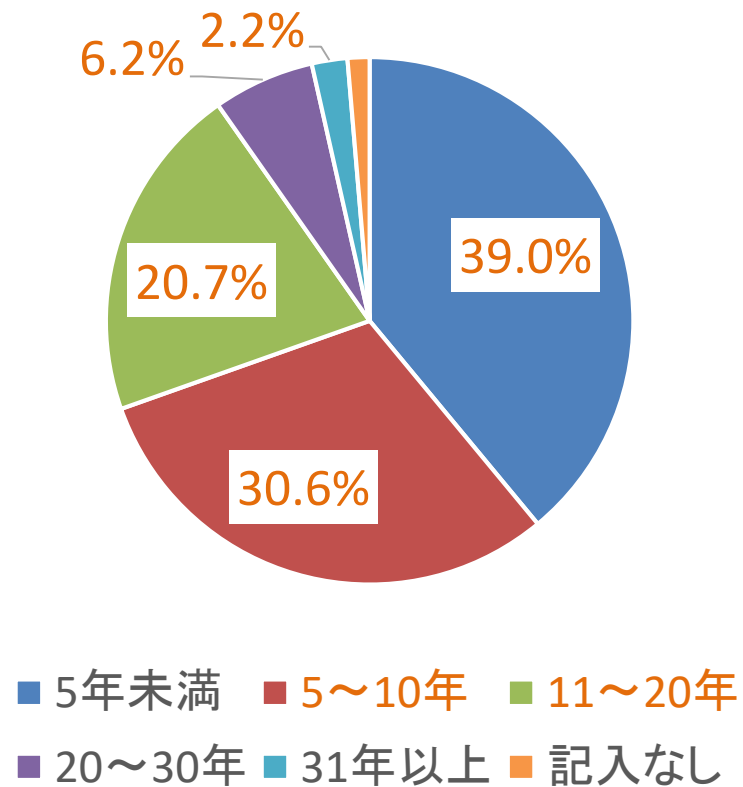
～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

☆ 回答者の専任、兼任状況



他業務と兼務している方が約8割

☆ 回答者の経験年数

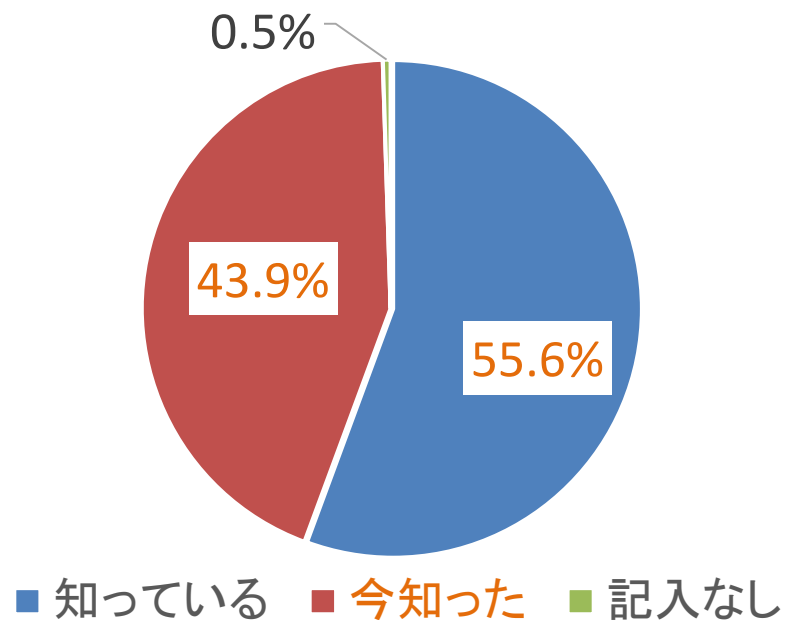


5年未満が約4割、5～10年が約3割、11年～20年が約2割

< 参考資料 -3 >

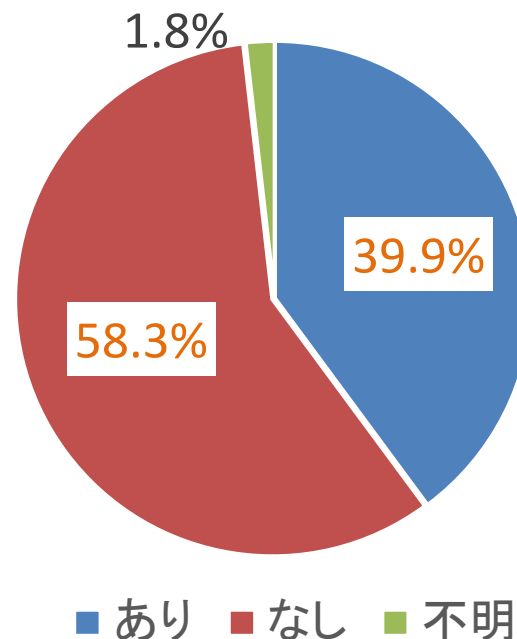
～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

☆ 衛生管理者能力向上教育を知っているか



「知っている」が5割以上
企業規模300人以上で知っているのは6割強
企業規模300人未満で知っているのは5割

☆ 受講経験は（「知っている」者のうち） <N=331>



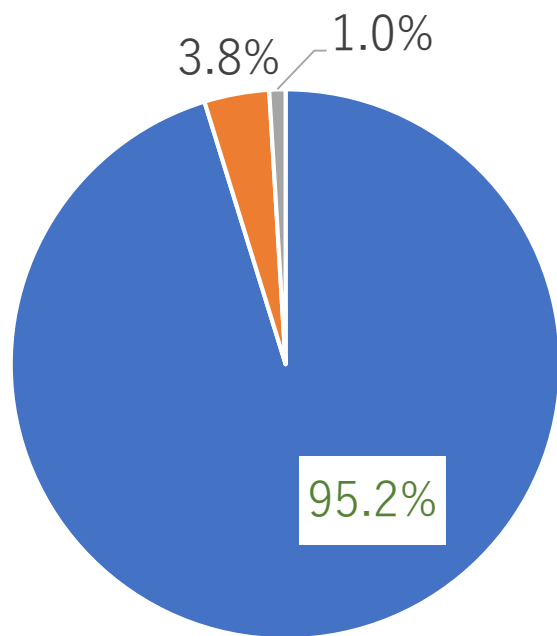
受講済が約4割
未受講が約6割

< 参考資料 -4 >

～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

☆ 衛生管理者に能力向上教育は必要か

<N=595>



- 必要と考える
- 必要と考えるない
- 記入なし

【必要と考える理由】

- ・最新の知見への対応
- ・法令等改正への対応
- ・変化・ニーズへの対応
- ・管理者として必要
- ・レベルアップ・スキルアップなど

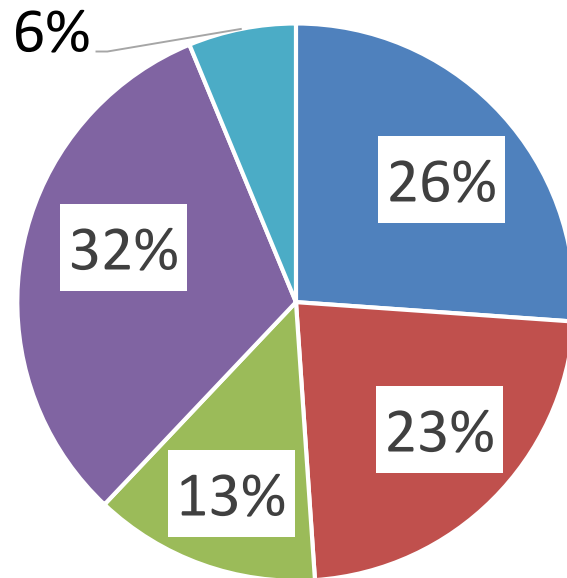
【必要ないと考える理由】

- ・実務で経験を積んでいる
- ・ネットで調べられる
- ・別の教育等で代替できているなど

< 参考資料 -5 >

～令和元年(2019年)全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート」結果より～

☆ 能力向上教育を浸透させるために工夫すべき点はあるか(複数回答)



- カリキュラムの工夫
- 講習時間の短縮
- 講習時間の分割(連続した2日ではなく、分割する)
- 受講の義務化
- その他

【工夫すべき内容として】

- ・ **周知方法の工夫**(会社宛、メールの活用など)
- ・ **利便性の確保**(受講料見直し、開催地考慮、1日で完了、2日間でも日程を分けるなど)
- ・ **教育内容の工夫**(階層別、変更点に特化、現場に役立つ内容、衛生管理者間の交流、e-ラーニングなどの活用)
- ・ **企業側の理解**(能力向上教育の仕組みの構築など)

ご清聴ありがとうございました