

京都府における衛生管理者の職務遂行の実態に関する調査研究

主任研究者	京都産業保健総合支援センター	所長	油谷	桂朗
共同研究者	京都産業保健総合支援センター	相談員	江崎	高史
共同研究者	京都産業保健総合支援センター	相談員	平林	裕
共同研究者	京都産業保健総合支援センター	相談員	内藤	勝巳
共同研究者	京都産業保健総合支援センター	相談員	高田	志郎
共同研究者	(財)京都工場保健会		森口	次郎

【目的】

京都府における衛生管理者の選任率は3ヶ年計画(平成13年度～15年度)により、平成13年末の約60%から平成14年末には約70%に増加している。しかしながら、近年多くの企業において合理化等により他の業務と兼務のウエイトが高くなり、複数の衛生管理者選任の事業場においては、その数の縮小等により本来業務が十分果せていない状況が生じてきていると言われている。しかし、その実態についての調査等は行われていない。

そこで、本研究は衛生管理者として実際にその職務が十分遂行されているかどうかを調査し、遂行されていないとすればその障害となっているものを把握することを目的とする。

【対象と方法】

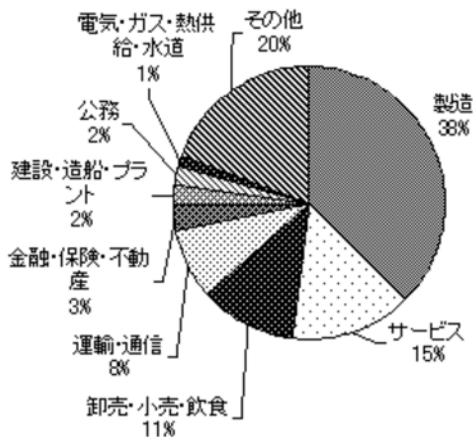
京都府下において、平成15年度4月1日の時点で衛生管理者の選任が必要な事業場1486事業場に対して「京都府における衛生管理者の職務遂行の実態に関するアンケート」調査票を送付、各事業場に選任されている衛生管理者に記入してもらった後郵送にて回収・分析した。事業場で2名以上の選任が必要な場合は出来るだけ事業場に存在する衛生管理者全てに記入してもらうようにした。

【結果と考察】

回収率は1,486事業場中713事業場(48%)、衛生管理者実数862名であった。

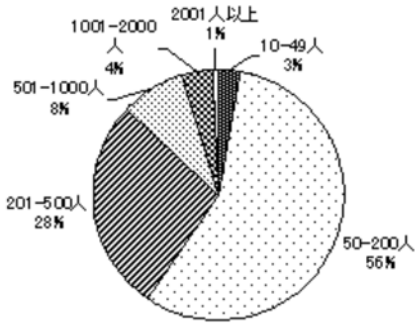
事業場属性・個人属性について

問1 業種



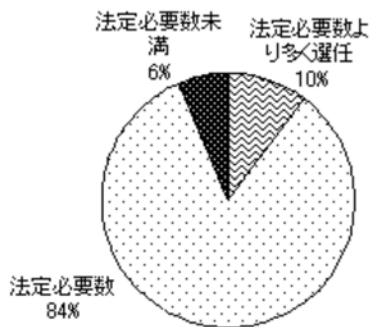
業種は製造業が37.5%、サービス業が14.4%、卸売・小売・飲食業が11.5%、運輸・通信が8.4%であった。

問2 規模



従業員数は50～200人が56.4%、201～500人が27.5%、501～1,000人が8.4%で、産業医選任義務のない49人未満の事業場も2.9%存在した。

問3 衛生管理者の選任数

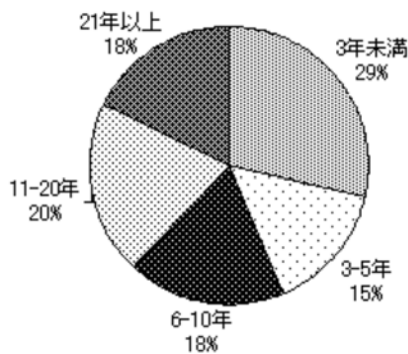


衛生管理者の選任必要数が法定必要数を満たしていない事業場は46事業場(6.5%)あった。(1名必要で0名17事業場、2名必要で1名以下21事業場、3名必要で2名以下5事業場)逆に法定必要数以上選任している事業場も73事業場(10.2%)存在していた。

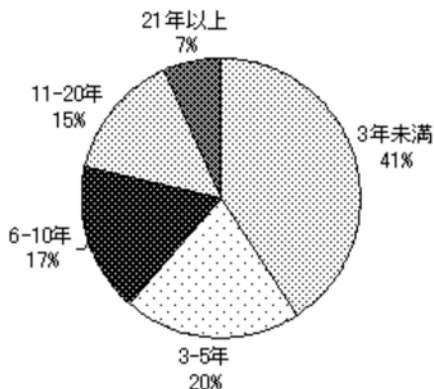
衛生管理者自身について

問4

(1) 衛生管理者免許取得後年数



(2) 衛生管理者職務年数



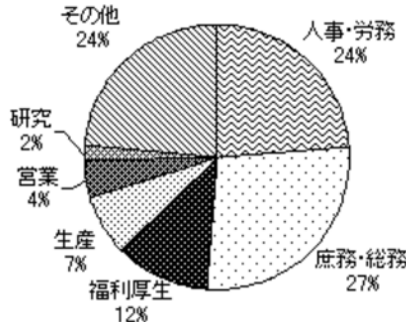
取得後の年数は3年未満が28.4%、3～5年が15.3%、6～10年が18.4%、11年以上も37.9%であった。職務の経験

年数では3年未満が40.9%、3～5年が20.4%と年数が多くなるほど少なくなる傾向にあった。

問5、問6
衛生管理者業務の占める割合

問5 衛生管理者業務の占める割合 (%)	10～49人	50～200人	201～500人	501～1000人	1001人以上	全 体
衛生管理者専任	0	1.1	1.3	12.7	32.5	3.6
兼務(衛生管理中心)	0	0.4	2.1	4.2	20	2.2
兼務(衛生管理半々)	12.5	14	12.4	22.5	20	14.6
兼務(衛生管理少ない)	87.5	84.4	84.1	60.6	27.5	79.7

業務している職種(複数回答)



衛生管理業務の占める割合は専任されている人はわずか3.6%で他の業務と兼任されている人の中でも衛生管理業務を中心に行っている人は2.2%、半々と答えた人が14.6%で、79.7%が衛生管理業務は少ないと答え、他地域における既存の研究と同様の結果であった。兼務している業務としては庶務・総務が41.4%、人事・労務が35.5%と事務系業務との兼務が多数であったが、生産と答えた方も10.9%存在した。

企業規模別に見ると、衛生管理業務専任者、兼務でも衛生管理業務を中心に行っている人の割合は企業規模が大きくなればなるほど高い割合となった。従業員数が500人以下の事業場では衛生管理業務専任者は1%しかいないという現状であった。

問7 衛生管理者としての役員報酬

問7 衛生管理者としての役員報酬について (%)	報酬なし	5000円以下	5001円以上
衛生管理者専任	80.6	19.4	0
兼務(衛生管理中心)	72.2	11.1	16.7
兼務(衛生管理半々)	78.8	16.1	5.1
兼務(衛生管理少ない)	79.2	15.2	5.6

問7 衛生管理者としての役員報酬について (%)	報酬なし	5000円以下	5001円以上
10～49人	84	8	4
50～200人	75	16.8	8.2
201～500人	76.5	18.4	5.1
501～1000人	69.4	26.4	4.2
1001人以上	95.1	4.9	0
全 体	79.3	15.2	5.5

衛生管理者としての役員報酬は79.3%がもらっていないと答えた。逆に5,000円以上もらっている人は5.5%存在した。

衛生管理業務の専任かどうかとの検討では、専任かどうかと報酬の有無には相関は見られなかった。

企業規模別に見ると、企業規模が衛生管理者の選任義務のある50人から200人で8.2%、200人から500人で5.1%と5,000円以上の役員報酬が高く、1,000人以上の企業では役員報酬が5,000円以上である企業はなかった。

問8 衛生管理者としての権限

問8 衛生管理者としての権限があるか (%)	権限あり	どちらとも いえない	権限なし
衛生管理者専任	73.3	20	6.7
兼務(衛生管理中心)	50	22.2	27.8
兼務(衛生管理半々)	57.1	39.5	3.4
兼務(衛生管理少ない)	46.3	40.2	13.5
全 体	49	38.8	12.2

権限を与えられているかどうかという質問では、与えられていると回答した者が49%、与えられていないと回答した者が12.2%であった。

衛生管理業務の専任かどうかとの検討では、専任であると回答したグループの73.3%が権限ありと答え、兼務と答えたグループの48.0%との差を認めた。

業務内容について

問9 安全衛生委員会・衛生委員会

問9 安全衛生委員会について (%)	毎月1回 開催	不十分だが 開催	開催して いない
10～49人	62.5	20.8	16.7
50～200人	64.4	22.4	13.2
201～500人	78.7	17.4	3.8
501～1000人	83.3	13.9	2.8
1001人以上	85.4	14.6	0
全 体	70.9	20	9.1

安全衛生委員会の開催は70.9%が毎月1回行っていた。ただ開催していない事業場も9.1%存在した。企業規模別に見てみると、他の報告と同様に企業規模が大きくなるにしたがって安全衛生委員会は開催されている傾向にあった。

委員会の委員には79%の人が選任されていたが、衛生管理者が安全衛生委員になっていない事業場が110事業場(15.4%)存在した。

委員会の事務局にあたる職務を行っている管理者は46.3%であった。

問10

健康診断の企画・実施を「している」「少しはしている」が78.9%であった。「健康診断の結果の把握・整理・取りまとめ」「産業医(かかりつけ医)や保健師等との連携(健康診断の相談、事後措置、就業上の措置など)」を含め全て「している」と答えた人が46.3%いた。

問11

「職場巡視・巡回・見回り」を週1回以上行っているのは26.9%であったが、していないと答えた人も7.1%存在した。

問12

「労働衛生保護具(保護衣、耳栓、保護眼鏡等)の点検・整備」が必要な事業場のうち「している」と答えたのは38.7%、「少しはしている」が33.1%、「していない」28.2%であった。

問13

「作業環境・作業条件・施設等の衛生上の改善」を「している」と答えたのは46.4%、「していない」11%であった。

問14

「健康教育・衛生教育の企画・実施」を「している」「少しはしている」が77.9%、「していない」が22.1%であった。

問15

「産業医や産業保健スタッフとの連携」を「している」と答えたのは50.5%、「少しはしている」が29.1%、「していない」20.4%であった。

問16

「監督署への提出書類の作成」を「している」と答えたのは55.4%、「少しはしている」が12.2%、「していない」32.5%であった。

問17

「職場不適應者への対応」を「している」と答えたのは37.9%、「少しはしている」が34%、「していない」28.1%であった。

問18

「喫煙対策」を「している」と答えたのは46.8%、「少しはしている」が36.4%、「していない」16.8%であった。

問19

「メンタルヘルス対策」を「している」と答えたのは25.1%、「少しはしている」が38.5%、「していない」36.4%であった。

問20

「過重労働問題への対応」を「している」と答えたのは34%、「少しはしている」が37.5%、「していない」28.5%であった。

問10～20 各種業務の実施状況 (%)	実施	少しは実施	未実施
職場巡視・巡回・見回り	26.9	66	7.1
作業環境・作業条件・施設等の衛生上の改善	46.4	42.7	11
喫煙対策	46.8	36.4	16.8
健診に関する産業医や保健師等との連携（事後措置・就業上措置）	56.5	23.4	20.1
産業医や産業保健スタッフとの連携	50.5	29.1	20.4
健康教育・衛生教育の企画・実施	29.8	48.1	22.1
健康診断の企画・実施	63.9	15	22.3
健康診断の結果の把握・整理・取りまとめ	56.9	20.8	22.3
職場不適応者への対応	37.9	34	28.1
労働衛生保護具の点検・整備	38.7	33.1	28.2
過重労働問題への対応	34	37.5	28.5
監督署への提出書類の作成	55.4	12.2	32.5
メンタルヘルス対策	25.1	38.5	36.4

それぞれの業務を比較してみると、「職場巡視・巡回・見回り」や「作業環境・作業条件・施設等の衛生上の改善」など安全面の取り組みに関しては実施率が高いのに比べ、「メンタルヘルス対策」「職場不適応者への対応」「過重労働問題への対応」など衛生面での取り組みが必要な事項、最近の指針や通達に関する事項は実施率が低い傾向にあった。

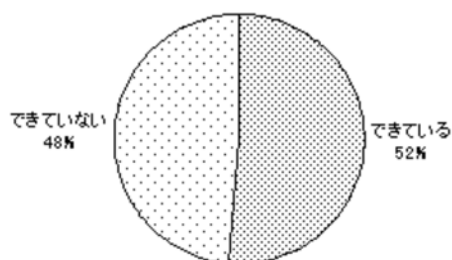
問21 衛生管理者に対する認識

問21 衛生管理者を正しく認識しているか (%)	事業主	管理者	従業員
10～49人	72	52	8
50～200人	66	57.5	16.3
201～500人	66.1	69.9	18.2
501～1000人	65.3	68.1	13.9
1001人以上	56.1	58.5	12.2
全 体	67.1	63.1	16.6

「事業場の衛生管理者に対する認識」については「事業主は正しく理解している」67.1%、「管理者は正しく理解している」63.1%に比べ、「従業員は正しく理解している」16.6%と非常に低い結果であった。3者とも「正しく理解している」と答えた人が13.5%であった。

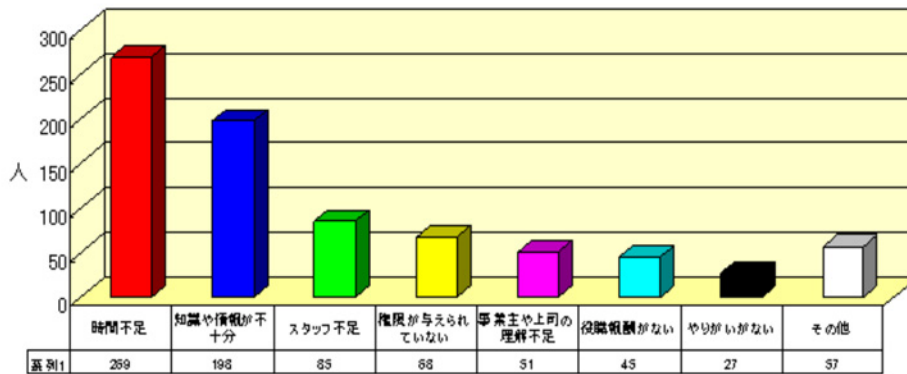
企業規模との関係を見てみると、事業主の理解に関しては事業規模が大きくなるにしたがって正しく理解していると回答した割合が低下する傾向にあり、中小企業においては事業主と衛生管理者の距離の近さを反映していると思われる。管理者については201から1,000人において回答率が高い結果であった。また従業員の理解についてはどの企業規模においても事業主・管理者と比較するとはるかに低値であり、従業員における衛生管理者の認識不足という問題が明確になった結果であった。従業員が1,001人以上の企業においては3つの項目共に正しく理解していると回答する率が低い結果であった。

問22 衛生管理者としての職務遂行



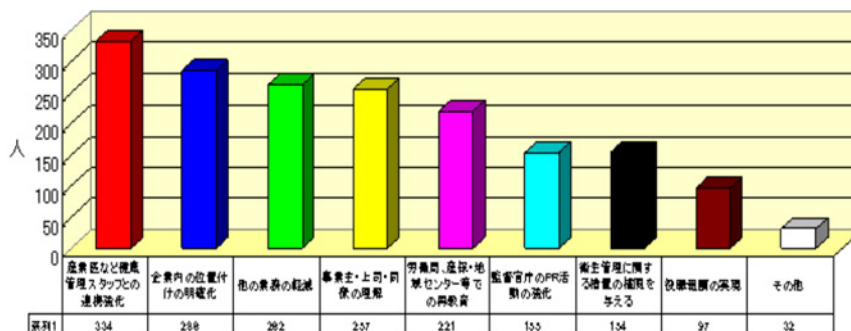
「また衛生管理者としての職務を遂行できているか」という質問では、48.4%が「できていないと思う」と回答しており事業場内の衛生管理者の活用という面で問題が確認された。

問23 職務遂行のできない理由



さらにその原因については、「業務に費やす時間が足りない」と答えた人が64.7%、「業務に対する知識や情報が十分でない」答えた人が47.1%、「業務にあたるスタッフが不足している」20.4%、「衛生管理者としての法律で規定された権限を与えられていない」16.3%、「事業主や上司の理解がない」11.8%、「衛生管理者としての役職報酬がない」10.8%の順であった。自由回答では「衛生管理者としての適正な評価がされていない」「社内位置づけの不明確さ」などが挙げられていた。

問24 衛生管理者として充実するためには



「衛生管理者としてさらに充実していくための対策」については、「産業医など健康管理スタッフとの連携強化」と答えた人が41.8%、「企業内の位置付け」と答えた人が35.8%、「他の業務の軽減」32.8%、「事業主・上司・同僚の理解」32.1%、「労働局・産業保健推進センター・地域産業保健センター等での再教育の強化」27.6%「監督官庁のPR活動の強化」19.4%、「衛生管理に関する措置の権限を与える」19.3%の順に回答が多かった。企業内での健康管理スタッフと衛生管理者との連携の重要性が再認識されるとともに、衛生管理者としての業務に対する事業主・上司のさらなる理解・位置付けの明確化が期待される。

また、産業保健推進センターをはじめとする機関での資格取得後の継続的教育が必要と思われた。

【最近の指針・通達について】

問25

問25 最近の指針・通達について (%)	知っている	少しは知っている	知らない
労働安全衛生マネジメントシステム	20.7	38.2	41.1
事業場における心の健康づくりのための指針	23.5	45.1	31.4
過重労働による健康障害防止のための総合対策	27.2	42.8	30
職場における喫煙対策のためのガイドライン	37.3	40.2	22.5

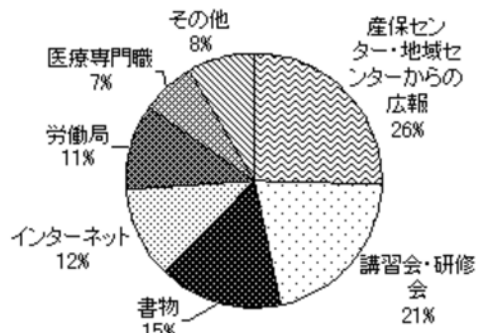
「事業場における心の健康づくりのための指針」(平成12年8月)について「知っている」と答えた人は23.5%、「少しは知っている」45.1%、「知らない」31.4%であった。

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成14年2月)について「知っている」と答えた人は27.2%、「少しは知っている」42.8%、「知らない」30%であった。

「職場における喫煙対策のためのガイドライン」(平成15年5月)について「知っている」と答えた人は37.3%、「少しは知っている」40.2%、「知らない」22.5%であった。

「労働安全衛生マネジメントシステム」(平成11年4月)について「知っている」と答えた人は20.7%、「少しは知っている」38.2%、「知らない」41.1%であった。

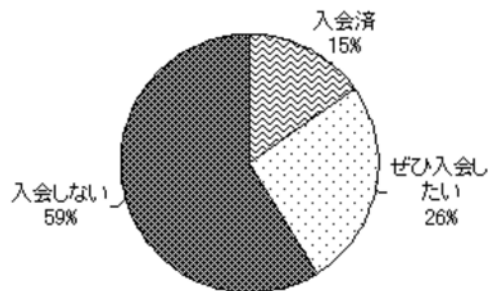
問26 指針・ガイドラインの情報収集先



情報収集の手段としては、「産業保健推進センター・地域産業保健センターからの広報」、「講習会・研修会」、「書物」、「インターネット」「労働局」「産業医や産業看護職などの専門職」の順であった。

【京都産業保健連絡協議会について】

問27 「京都衛生管理者会」への入会について



「既に入会している」が117名、「ぜひ入会したい」189名であった。

問24の回答にもあるように、各種産業保健関連機関での資格取得後の継続的教育が必要と思われたことを受けて、京都産業保健総合支援センターでは各種関係機関と連携して、衛生管理者の継続的能力向上を目的に京都衛生管理者会を平成15年6月に設立し、事業場の労働衛生活動の活性化を図っている。

(具体的活動について、「入会のご案内について」参照)

問28 「京都衛生管理者会」へ望むこと

研修内容について	開催条件について	情報・広報について
具体的事例研修	15 地理的に近い、地方開催	5 情報提供について(管理者会、法改正)
タイムリーな内容(法改正、新興感染症)	13 定期的開催希望	4 最新情報の提供
衛生管理者同士の意見交換	5 参加しやすい日程、土日開催	2 情報の1限化
職種業種にマッチした研修	4 開催回数の増加	1
メンタルヘルス	3 無料希望	3 その他
新人衛生管理者研修	2 資格未取得者も入会可能に	2 企業内での地位向上・位置づけの明確化
事業主対象研修		5 法による権限強化
過重労働		1 参加を義務化に
腰痛		1
作業環境管理(環境測定、騒音、照度)		
各種専門分野		

「京都衛生管理者会」へ望むことに関しては、研修内容について、開催条件について、情報・広報についての意見が多かった。研修内容については「具体的事例研修」「タイムリーな内容」「職種業種にマッチした研修」などより実践的、職場ですぐ生かせる研修内容を望む意見が多かった。開催条件については「地方開催」「定期的開催」「参加しやすい日程」などより衛生管理者が日常業務に影響が少なく参加が可能な条件を望んでいることが確認された。情報・広報については、衛生管理者会に関しての情報提供や法改正の最新情報の提供などを望む意見が多く、産業保健推進センターを始めとする関係部署によるさらなる適切な情報提供の推進が望まれる。

【まとめ】

京都府内の事業場において、衛生管理者の十分な業務遂行の阻害要因として、事業場内での位置付けの不明確さ、不十分な活動時間、健康管理スタッフとの連携不足、最新の知識や情報の収集不足、継続的教育システムがないことなどが確認された。