

衛生管理者との連携による産業保健活動		
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生管理者 ・職場チェックシート ・快適職場づくり ・職場巡視 ・労働衛生教育
4		
改善・取組みの背景と課題	<p>当社は社員数約 2000 名の製造業で、常勤の産業保健スタッフ4名が健康管理を担当している。社には第一種衛生管理者の有資格者が約90名おり、23職場からそれぞれ代表の衛生管理者が選出され、衛生管理者幹事会を結成している。</p> <p>2000年当時、衛生管理者の役割は、照度、騒音、温湿度の測定と特殊健診対象者の選出のみであり、職場では衛生管理者が十分活用されていなかった。また、職場では正しい保護具の使用や正しい作業姿勢といった作業管理、快適職場づくり活動、有害作業従事者教育や一般社員に対する健康教育が十分実施できていなかった。</p> <p>全社員を対象にした労働衛生教育の定期的な実施は、産業保健スタッフのマンパワーだけでは実現が難しいと考えられた。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>衛生管理者が、安衛法第 12 条、安衛則第 11 条に定められた、週に一度の職場巡視や労働衛生教育などの役割を果たすことにより、職場衛生管理の向上が実現していく仕組み作りを目指した。</p>	
改善・取組みの概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 衛生管理者幹事が、『快適職場作りの核となるプロフェッショナルの集団』であることの社内での位置づけを明確化した。 ・ 活動の実施基準となる社内版「快適職場ガイドライン」を作成した。 ・ 安全衛生委員会で周知する安全衛生年間活動計画表の各月に労働衛生に関する重点実施テーマを盛り込み、活動の軸とした。 ・ 衛生管理者幹事の具体的な職務を以下のように定めた。 <ul style="list-style-type: none"> ①所属する職場で労働衛生教育を毎月実施すること。 ②毎月チェックリストに基づき活動し、月末に実施結果を事務局へ提出すること。 ③産業医職場巡視へ同行して衛生管理者として他職場へ、指摘事項を伝えること。 ・ 毎月の衛生管理者幹事会では、産業保健スタッフが20分程度の労働衛生教育を行い、衛生管理者幹事が同内容を自職場で教育する仕組みとした。 ・ 職場チェックリストは、毎月の活動がわかるようその月の重点実施事項にもとづいて内容を変えている。 	

08/9月度 衛生管理者による職場チェックシート

(MSDSによる教育 衛生関係準則月間行事の推進)

該当職場 _____ チェック者氏名 [] () _____

No	確認事項	評価	備考
1	MSDSによる教育を実施しましたか？(該当部門のみ)		
2	MSDSによる教育の記録は残っていますか？(該当部門のみ)		
3	MSDSは、作業者の近くに置いてありますか？(該当部門のみ)		
4	有害物が作業者の吸気・皮膚等から吸収されないようにされていますか？(該当)		
5	局排装置、集塵装置は、適正に稼働していますか？(該当部門のみ)		
6	有害業務作業従事者は、適切に特殊健康診断を実施していますか？(該当部門)		
7	衛生点検(自職場チェック)は実施されていますか？		
8	救急箱の中身は清潔になっていますか？		
9	衛生教育(有機溶剤と粉じん職場の作業管理については実施しましたか？)		日時() 人数(名)
10	巡回時の着目点や気付いたこと		月 日() 月 日() 月 日() 月 日() 月 日()

*評価は、○(良い) △(一部に不備あり等) ×(要努力) - (該当なし)などで評価してください。
*9月末までに、(安)早野宛に提出してください。

職場チェックリスト

効果

- 毎月、全社員に対して、各職場で周知しやすい形式(朝礼、作業長会議、職場安全衛生委員会、回覧、職場掲示板、職場イントラネット)で労働衛生教育がされるようになった。
- 作業者は適切な保護具を適切に(着用方法、保管、交換)使用するようになった。
- 衛生管理者が得られた知識をもとに、主体的に快適職場づくりに取り組み始めた。
 - ①休憩室の整備(例:分煙 1999年38%→2005年100%、休憩室の増設)
 - ②人間工学的視点を用いた負担の少ないライン設計の試み
 - ③衛生管理者幹事会による社内全トイレ評価の結果基づき、トイレ改修工事への設備投資実現(2008年度上期4トイレのリニューアル)等
- 社内では自発的に衛生管理者資格を取得しようとする社員が毎年5-6名おり、職場では必要とされる資格と認知されている。

このGPSから学ぶためのヒント

- 衛生管理者と協力関係する仕組みをつくるだけでなく、実際に活動を継続していくには、衛生管理者の動機を維持させることも大切である。
- 産業保健スタッフは衛生管理者を動機づけ、衛生管理者の行動を評価していくことが大切である。活動による目にみえた成果や、外部機関による認定や表彰はさらに動機をあげることに役立っている。
- 産業保健スタッフは、労働衛生の最新動向について、常に学び、学びを現場に活かすためにはどうしたらいいか様々な視点から考えて、具体化することが大切である。

参考資料

- 「～工夫・改善・活動事例～衛生管理者が快適職場をプロデュース」安全と健康, 18(6), 38-39, 2007, 中央労働災害防止協会
- 「平成18年度工夫・改善・活動事例コンクール 金賞受賞事例報告」第65回全国産業安全衛生大会研究発表集 P228, 中央労働災害防止協会

投稿者

秋山ひろみ

e-mail

hiromi2.akiyama@glb.toshiba.co.jp

2008年9月23日