

東基連衛生管理者協議会 令和6年度第2回研修会開催

東基連衛生管理者協議会(会長 神津進:HOYA株式会社環境・安全衛生部)の令和6年度第2回研修会が、令和7年3月4日(火)に会員他101名の参加により開催されました。

今回の研修会は、会場となる東基連・中労基協ビル4階ホールでのリアル参加(31名)と、WEB会議システムによる参加(70名)を併用したハイブリッド形式で行われました。

内容は、第1部「最近の労働衛生行政の動向」。第2部は「衛生管理者として、今、求められること」をメインテーマとし、「コミュニケーションとメンタルヘルスケア」、「今後の衛生管理者の支援について」と題した2つの講演。第3部「グループワーク」の構成で開催されました。



坂本講師

第1部 最近の労働衛生行政の動向

東京労働局労働基準部健康課 健康課長 坂本直己様より、業務上疾病の推移、第14次労働災害防止計画の実施状況、職場における熱中症予防対策の具体的な取組みについてご説明いただきました。

1. 業務上疾病の推移

全国の業務上疾病に係る死亡原因は、負傷に起因する疾病や熱中症が多く、令和5年度、労働災害全体の死亡者数は、755名、業務上疾病に占める割合は13.9%であった。

業務上疾病に係る死傷(死亡・休業4日以上)原因は、従来から負傷に起因する疾病や腰痛が多かったが熱中症が増加しており、年1,000件を超えてい



第33回 桃樹のちょこっと用語
「東基連 労務・安全衛生管理
連続セミナー」
の内容は？
答えは、この4月号のどこかに。

- | | |
|--|--|
| ◆ 東基連衛生管理者協議会
令和6年度第2回研修会開催 1 | ◆ 第41回安全衛生標語募集要項 9 |
| ◆ 第84回全国産業安全衛生大会 IN 大阪・近畿 7 | ◆ メンタルヘルス対策等自主点検実施結果について
(調査の概要) 11 |
| ◆ 職場の「熱中症」を防ごう！ 8 | ◆ 女性活躍推進セミナー 2024 開催報告 23 |

る。なお、令和 5 年度、労働災害全死傷者数は、135,371 名となっており、近年増加傾向にある。

2. 第 14 次東京労働局労働災害防止計画(2023 年度～2027 年度)の実施状況

健康分野におけるアウトプット指標の実施状況は、下表のとおりであり、特に 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合が 50% を超えるなど一定の成果が上がっている。

単位：％

分類	項目	令和 5 年度	令和 6 年度
腰痛対策	社会福祉施設において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合増加	43.0	45.0
メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合 (2027 年までに 80% 以上)	89.4	91.7
	50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合 (2027 年までに 50% 以上)	47.2	51.2
	必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合 (2027 年までに 80% 以上)	87.8	88.1
化学物質対策	労働安全衛生法第 57 条及び第 57 条の 2 に基づくラベル表示・安全データシートの交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDS の交付を行っている事業場の割合(2025 年までに 80% 以上)	ラベル表示 82.3 SDS の交付 71.3	ラベル表示 87.6 SDS の交付 83.4
	労働安全衛生法第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合(2025 年までに 80% 以上)	45.6	64.6
	リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合(2027 年までに 80% 以上)	-	48.0
熱中症対策	熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し、活用している事業場の割合増加	36.1 ^(※1)	29.2

※1：建設現場指導時調査

腰痛災害については、第三次産業で急増しており、第 14 次労働災害防止計画においては、①介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入、②「職場での腰痛を予防しましょう」リーフレットを活用して、あらゆる場面で「職場における腰痛予防対策指針」(平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号)を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む、③Safe 介護協議会の取組の中で腰痛予防対策の推進を図るなどの取り組みが行われている。

メンタルヘルス対策等自主点検の状況については、都内の常時 10 人以上の労働者を使用する事業場を対象として、約 3,500 事業場を抽出して郵送形式(回答は WEB)で実施した結果は以下のとおりであった。

熱中症については、令和 5 年、6 年と真夏日が急増したことに伴い熱中症による死傷者数も急増しており、

単位：％

項目	令和 5 年度	令和 6 年度
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合 (2027 年までに 80% 以上)	89.4	91.7
50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合 (2027 年までに 50% 以上)	47.2	51.2
必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合 (2027 年までに 80% 以上)	87.8	88.1

東京はその傾向が顕著である。

令和7年度の健康確保対策に係る取組みとして、以下の8項目を実施していく。

- (1)第14次東京労働局労働災害防止計画(健康分野)の推進
- (2)過労死等労災請求事案(精神障害)による健康障害防止対策の推進
- (3)ストレスチェックの実施を含むメンタルヘルス対策の推進
- (4)化学物質による健康障害防止対策の推進と自律的管理制度の普及
- (5)石綿による健康障害防止対策の推進
- (6)熱中症対策の推進
- (7)腰痛対策の推進
- (8)治療と仕事の両立支援の周知啓発

また、法改正を含む労働衛生関係等の今後の動向については、以下を参考にしていきたい。

(1)労働衛生関係(安全関係も含む)

- ・作業環境測定士による個人ばく露測定の実施
- ・熱中症対策の強化(早期発見と迅速・適切に対処するため)
- ・50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の義務化(努力義務→義務)
- ・一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に係る質問を追加
- ・「治療と仕事の両立支援」の法的な位置付け(ガイドライン(指針)→努力義務(「労働施策総合推進法」))
- ・エイジフレンドリー補助金の拡充
- ・個人事業者等も取り込んだ安全衛生対策の推進

(2)労働基準関係

- ・時間単位で取得できる年次有給休暇の拡大(上限：年5日→付与日数全体の50%)
- ・14日以上連続勤務の禁止

講演会の後段においては、熱中症の発生傾向(業種・発生時間帯・月別発生状況・年齢別発生状況)、予防対策、発生した場合の対処方法などについてご説明いただきました。

講演後、熱中症義務化対策や外国人労働者への安全衛生教育などに関する質疑が行われ、受講者の熱心さが伝わる一面が窺えました。

第2部 衛生管理者として、今、求められていること

○コミュニケーションとメンタルヘルスケア

第2部では、ヘルスケア・トレーナー/産業カウンセラーであり昨年まで中央労働災害防止協会におられた三觜明様より、安全・健康な職場づくりのために必要なコミュニケーションについて、その具体的な方法やポイントをご紹介いただきました。

1. 日頃のコミュニケーションを見直して安全に働こう

コミュニケーションの不足は、自分の担当する作業範囲や手順を正しく理解していない、作業に関連する危険性やリスクを把握していないなどの原因となり、労働災害に繋がる。直接対話の減少は、相手や状況への配慮を低下させ、発信側のミス(例えば、思い込みエラーや伝達ミス)と受信側のミス(例えば、聞き間違い・読み違いや指示の取り違い)を誘発する。コミュニケーションの活性化のため、「声かけ」を行うことが重要である。職場での声かけにより、コミュニケーションの円滑化、モチベーションの向上、ストレスの軽減、安心感の共有、チームワークの向



三觜講師

上を図ることができる。声かけ時には、互いに相手の良い点をほめる、感謝の気持ちを伝えることが大切である。

2. 職場でのコミュニケーションの課題

新型コロナの感染拡大に伴い、テレワークが大幅に普及したことにより、コミュニケーションがとりにくくなっている。コミュニケーションは、声や言葉だけではなく、文体・書体・表情・しぐさなどの媒体を通じて伝達するため、コミュニケーションツールの優先度は、①対面(会う)②オンライン③電話④メールの順となる。管理監督者の「言わなくても分かっているよね」という幻想は職場でのコミュニケーション不足を招き、職場における人間関係の悪化やメンタル不調者が発生する要因となる。

3. 良好な職場で健康職場

メンタルヘルス不調の人を早期に発見するケースは、管理監督者によることが最も多く、常に部下の観察を行い、元気がない・いつもと違う様子などから部下が何らかのメンタルヘルス不調に陥っている疑いがあることに気づきやすい。令和5年労働安全衛生調査(実態調査)では、仕事や職業生活に関するストレスに関する相談について職場における相談先として、同僚 60.0%、上司 54.3%となっており、管理監督者はコミュニケーションのキーパーソンとなっている。

4. コミュニケーションで風通しの良い職場風土づくり

コミュニケーションで風通しの良い職場風土づくりをするためには、管理監督者は、部下に関心を示す、部下の話を定期的に聴く仕組みをつくる、丁寧に仕事を教え、話を親身に聴き、意識して人を育てることが重要である。コミュニケーションのキッカケとしてあいさつや雑談を上手に生かしていくことが必要となる。

5. 良好なコミュニケーションとは

コミュニケーションが上手な人の行動の特徴は以下のとおりである。

- 相手の話にしっかり耳を傾ける
- 話し方に適度の抑揚がある
- 相手のペースに合わせて話す・相づちをうつ
- 聞き手が興味のある話題を選ぶ

また、コミュニケーションが苦手な人が行ってしまうがちな行動の特徴は以下のとおりである。

- 話の腰を折る
- 相手の話を聞いていない/興味を示さない
- 自分の話に持っていく
- 相手の意見をすぐに否定する
- 気づいたら一方的に話している

「聴く」+「伝える」=「伝わる」ことで、相手は理解・納得し、心が動き、意識・行動を変えることになる。良好なコミュニケーションは、無意識では伝わらない。コミュニケーションの基本を忘れずに、まずは実行してみよう。

講演後、心理的安全性に配慮した接し方や産業医や衛生管理者への相談に対するハードルの高さなどについて質疑応答がなされました。

○今後の衛生管理者への支援について

～衛生管理者に対するアンケート調査結果を踏まえて～

次に、全国衛生管理者協議会副会長の HOYA 株式会社環境・安全衛生部の神津進様より、衛生管理者に対するアンケート調査結果を踏まえた今後の衛生管理者への支援についてご報告いただきました。

全国衛生管理者協議会は、平成6年10月に設立され、今年で設立30年を迎え、令



神津講師

和6年度現在、会員数は41団体である。第14次労働災害防止計画では、事業場の状況に応じた産業保健スタッフの確保が事業者に求められており、衛生管理者の役割の重要性が高まっている。

今回の衛生管理者に対するアンケートは、2023年9月1日～2023年10月31日に衛生管理者及び全国衛生管理者協議会会員団体を対象に、衛生管理者の基礎情報、衛生管理者の業務内容、能力向上教育において受講を希望するカリキュラム、会員団体の衛生管理者協議会の活用状況、他の衛生管理者との交流機会、全国衛生管理者協議会への要望等について調査し、976件の回答を得た。

回答者の基礎情報では、製造業の方が48%と最も多く、第一種衛生管理者が78%、国家試験による取得が92%などの特徴があった。

衛生管理者の業務内容の調査では、業務全体のうち、衛生管理者としての業務割合が1～2割と回答した方が64%と最も多く、その要因として、兼務業務が多忙で衛生管理者業務に充てる時間が確保できないことが41.9%であった。

「衛生管理者としてどのような業務を行っているか」との問いに対しては「職場巡視」、「衛生委員会の運営」、「定期健康診断等の実施に関すること」という法令に関連する業務が上位を占めた。また、「衛生管理者業務のうち知識不足を感じているものはあるか」との問いに対しては、「化学物質管理対策」、「メンタルヘルス対策」、「がん等の病気を抱える労働者の治療と仕事の両立支援に関すること」が上位3つで共通の課題であった。自主的管理に基づく健康管理等については、行政によって示されたガイドライン等があるものの、その管理方法については事業場の裁量が大きく、また、専門的知識を多数必要とするため、知識不足、経験不足に悩みながら衛生管理を進めているというのが実態で見受けられた。

「努力義務となっている能力向上教育について、随時・定期にどのようなカリキュラムであれば受けたいか」の問いに対しては、「メンタルヘルス対策」、「衛生教育」、「化学物質管理」、「ストレスチェック関連」が上位を占めており、知識、経験不足を補うカリキュラムが求められているようだ。

次に、衛生管理者が必要とする情報・サービスについて、「現場実務を行うにあたり、どのような情報サービスがあれば実務が円滑にいくと考えるか」の問いに対して、「最新の労働安全衛生関係法令の改正情報」、「実務にかかる関係研修・講座の案内と受講」、「実務を行うにあたっての相談先の情報」が多く、労働安全衛生関係法令の改正情報の収集、実務に関する研修案内、事業場外の相談先の情報などが求められていることが分かった。

アンケート結果を踏まえた考察の概要は、以下のとおりであった。

(1) 衛生管理者への支援

衛生管理者が実施すべき法令遵守事項、自主的管理事項、労働衛生教育などを遂行するにあたり、衛生管理者の能力向上のための機会の付与、必要な権限を付与した上での業務遂行が必要である。

(2) 能力向上教育のカリキュラムの検討について

衛生管理者の実務が適切に実施されるよう望ましい能力向上教育の内容を整備する必要がある。衛生管理者にとってニーズの高い「高年齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防」等、直近の課題を教育内容に追加することが必要である。

今回のアンケート結果をもとに全国衛生管理者協議会では、まずは衛生管理者の活動の土台となる、“衛生管理者同士の交流を含めた有用な情報の収集と提供”を最優先事項として取り組み、一人でも多くの衛生管理者が自律的に活動を展開できるよう環境整備に着手したいと考える。

第3部 グループワーク「衛生管理者業務で困っていること、語り合いましょう！」

会場参加者が5つのグループに分かれて実施しました。各自ポストイットと模造紙を活用し、「各自が、衛生管理業務で困っていること」等について事例を出し合い、グループごとに1～2の事例について、深掘りする形で行われました。どのグループも活発な意見交換が行われました。

実際に衛生業務に関わってきて困ったこととしては、全国に拠点が点在する場合の体制整備、職場巡視の実施方法や巡視指摘事項の改善方法、ストレスチェックの活用、産業医との連携など意見交換が行われました。

様々な事例が共有されたことにより、今後の業務に活かせそうなものを持ち帰っていただけたことと存じます。

次回の研修会は、令和7年9月26日(金)の開催を予定しております。是非多くの方々のご参加を願っております。

東基連衛生管理者協議会は、東基連の内部組織であり、東京都に所在する企業・団体等に勤務する衛生管理者の方はどなたでも会員になれます。

東基連衛生管理者協議会への入会を希望される衛生管理者の方は、(公社)東京労働基準協会連合会(略称：東基連)のホームページ(<https://www.toukiren.or.jp/join01.html>)から入会申込書をダウンロードし、お申込みください。

なお、当協議会は東基連の公益事業としての活動であり、設立以来、入会費・年会費・研修会参加費等は頂いておりません。

【問合せ先】(公社)東京労働基準協会連合会内 東基連衛生管理者協議会事務局

TEL: 03-6380-8305

E-mail: eiseikanrisha.kyougikai@toukiren.or.jp

36 協定届を作ってみよう

Basic Seminar(2025年4月25日開催予定)の募集について

安全管理で有名な「指さし呼称」は、指を差し、声を出すという行為が伴うことで、脳が活性化され、集中力、注意力が高まり、災害防止に寄与するといわれています。労務管理研修においても、キーボードをたたきながら課題をこなすことで、問題解決への理解が深まるのではないかと、そんなことを考えて、このセミナーを企画しました。

御興味がある方は、https://www.toukiren.or.jp/seminar_37.html にアクセスしてください。

