

衛生管理者の資質向上等に向けた アンケート結果報告書

全国衛生管理者協議会

事業検討委員会(事務局:中央労働災害防止協会)取りまとめ

目次

1. 全国衛生管理者協議会について	3
2. アンケートの趣旨・目的.....	3
3. アンケートの実施方法	3
4. 主なアンケート結果	4
(1)衛生管理者の実務や能力向上、免許取得について	4
ア 衛生管理者の実務.....	4
イ 衛生管理者が不足していると考える知識等	4
エ 衛生管理者免許の受講要件の見直しについて.....	5
(2)全国衛生管理者協議会について.....	6
ア 衛生管理者調査の主な結果.....	6
イ 協議会調査の主な結果	6
5. アンケート結果を踏まえた考察.....	6
(1)全国衛生管理者協議会の活動の今後の在り方について	6
(2)衛生管理者の実務能力向上、免許取得に係る支援	7
ア 衛生管理者の実務について.....	7
イ 能力向上教育について	11
ウ 衛生管理者免許取得について	14
6. アンケート結果を踏まえた今後の全国衛生管理者協議会の活動及び厚生労働省への提言	16
(1) 今後の全国衛生管理者協議会の活動について.....	16
(2) 厚生労働省への提言	16
最後に.....	17
別添	18
(1)アンケート様式(衛生管理者協議会向け)	18
(2)アンケート様式(衛生管理者向け).....	18
(3)アンケート結果詳細	18

1. 全国衛生管理者協議会について

全国衛生管理者協議会は「衛生管理者等に対する情報の提供、相互の連携の促進、その他の支援を行うことによって、事業場における労働衛生管理の充実を図るとともに、衛生管理者制度の発展に寄与する」ことを目的として設立した団体である。平成6年10月20日設立し、中央労働災害防止協会からの補助により運営している。

会員は、全国の各事業主団体等であり、令和6年度現在、会員数は41団体である。

主な活動として、

- ・会員が実施する衛生管理者等を支援する事業に対する援助
- ・相談、情報の提供、その他衛生管理者等を支援するための事業

(直近の例)

平成19年度「衛生管理者の職務と能力向上」発行(衛生管理者実務解説書)

平成26年度「衛生管理者のメンタルヘルス活動についてのアンケート」調査及びその結果の公表

令和元年度「衛生管理者能力向上教育に関するアンケート」調査及びその結果の公表

令和3年度全国産業安全衛生大会によるパネルディスカッション「衛生管理者職務のダイバーシティ化と生産性確保を目指して」

を実施しており、これらの事業検討については、全国衛生管理者協議会に設置された事業検討委員会において検討を行っている。

また、全国衛生管理者協議会では、上記活動を通じて得られた衛生管理者の実情や衛生管理者制度等の課題について、機会を捉え、行政機関や事業者等に対してこれら課題等の共有と課題解決に向けた提案等も行っている。例えば、令和元年度「衛生管理者能力向上教育に関するアンケート」調査では、企業側の理解が十分でなく衛生管理者が本来実施すべき業務ができていない現状や衛生管理者が実務遂行に必要な情報収集に苦慮している実態等が明らかとなり、産業安全衛生大会の機会等を捉え、行政機関や事業者等に対しこれら課題の共有と課題解決に向けた能力向上教育の見直しの必要性等を主張した。

2. アンケートの趣旨・目的

最近の労働衛生をめぐる状況について、令和5年度を計画の初年度とする第14次労働災害防止計画では、事業場の状況に応じた適切な産業保健サービスを提供できるよう、衛生管理者を含む産業保健スタッフの確保が事業者にも求められているほか、政府の各政策決定会議においても労働者の健康課題の多様化等に応じた職場における産業保健の充実が求められている。

こうした衛生管理者に求められる役割の重要性の高まりを踏まえ、全国衛生管理者協議会としても職場で活躍する衛生管理者の更なる支援充実を図ることを目的とし、厚生労働省との連携の下、衛生管理者の実態把握のための下記の衛生管理者に対するアンケート調査(以下、「衛生管理者調査」とする。)及び衛生管理者協議会に対するアンケート調査(以下、「協議会調査」とする。)を実施した。

3. アンケートの実施方法

対象者: 衛生管理者及び衛生管理者協議会

期間: 2023年9月1日から2023年10月31日

実施方法: GoogleFormsを活用したWebアンケート(アンケート内容については別添)

アンケートに係る周知:全国衛生管理者協議会参加団体、厚生労働省に周知協力を求めたほか、中央労働災害防止協会の HP にて周知した。

回答数: 976 件(うち有効回答数は 976 件)

4. 主なアンケート結果

(1) 衛生管理者の実務や能力向上、免許取得について

ア 衛生管理者の実務

(ア) 会社組織における衛生管理体制

衛生管理者が実務を行う上で前提となるのは、会社組織における衛生管理体制である。「Q37 衛生管理者業務を遂行する上で障壁となっている主なものは何ですか(複数回答可)」の回答について「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(41.9%)」「周りに教えてくれる人がいない、育てる環境もない。(21.2%)」となっている。衛生管理者を選任していても、衛生管理を進めることについて会社組織としてその重要性が認知されておらず、衛生管理者の衛生管理業務専念の時間確保も含め、衛生管理者が労働安全衛生法令により求められる衛生管理者の役割を担い、衛生管理を進める体制が確保されていない状況である。

また、「Q23 お勤めの事業場で、連携や相談ができる産業保健スタッフはいますか(複数回答可、雇用形態は問わない)」の回答について、は「産業医(75.8%)」「保健師(26.1%)」「看護師(12.9%)」となっている。衛生管理者だけで業務を推進するのではなく、各事業場の実情に応じ産業保健スタッフとの連携による業務の遂行をしている現状がある。

(イ) 衛生管理者の業務内容

「Q14 現在、衛生管理者としてどのような業務を行っていますか(複数回答)」の回答について、「職場巡視(毎週1回以上)」「衛生委員会の運営」「定期健康診断等の実施に関すること」をはじめ法令で規定されている施策が上位を占めた。また、「衛生教育」については、「Q18 衛生管理者の業務のうち、今後力を入れていきたいものはありますか(複数回答可)」の回答として 19.3%(上位 4 位)を占めている。

また、Q14 のうち自主的管理に基づく健康管理についても、「職場における感染症対策(50.9%)」「メンタルヘルス対策(47.2%)」「受動喫煙防止対策(28.8%)」「腰痛予防対策(27.9%)」となっており、多くの事業場で自主的管理に基づく健康管理等が進められている。

(ウ) 労働衛生教育

「衛生教育」については、「Q14 現在、衛生管理者としてどのような業務を行っていますか(複数回答)」の回答については、「衛生教育(48.1%)」であるものの、「Q18 衛生管理者の業務のうち、今後力を入れていきたいもの」については、19.3%(上位 4 位)を占めており、「Q28 現在、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ですか(複数回答可)」の回答について、33.0%(上位 2 位)を占めている。

イ 衛生管理者が不足していると考える知識等

「Q16 衛生管理者業務のうち知識不足を感じているものはありますか」及び「Q17 衛生管理者業務のうち、経験不足と感じているものはありますか」の回答について上位 3 つが「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」と共通している。

また、昨今の行政施策との関係で高年齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防が課題となっているが、「Q28 現在、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ですか(複数回答可)」の回答について、高年齢労働者への対応が 27.5%と高い割合を示している他、「腰痛予防(12.3%)」「転倒災害防止対策の安全対策(9.5%)」となっている。

ウ 衛生管理者が閲覧することができる情報についての権限の付与

「Q29 職権で閲覧することができる個人情報あるいは個人関連情報はどれですか(複数回答可)」の回答について、「時間外労働、休日取得情報(65.9%)」「職場における健康診断結果(56.5%)」「ストレスチェック結果(40.9%)」「産業医の面接指導・保健指導記録(36.8%)」「作業環境測定他、有害因子へのばく露状況(33.6%)」となっている。

エ 衛生管理者免許の受講要件の見直しについて

「Q24 現在、衛生管理者の免許試験の受験にあたり一定の実務経験を求めています、仮に実務を経験する前に試験を受けたのち、実務経験または実務経験に代替できる講習受講を経て、後日免許を取得する方法も可能となった場合、現在行っている実務との関係で何かしら支障が生ずると考えますか」の回答について、94.1%は支障が生じないとの回答となっている。一方で、残り 5.9%(58 件)については、支障があると回答していた。支障があると回答した者に、その理由を求めたところ 53 件の回答があり、「実務経験を踏まえたうえで資格取得をしたほうが現場に即した仕事ができる」という共通した内容の回答が 34 件見られる。

次いで、「Q26 仮に実務経験に代替できる講習(以下「代替講習」とする。)が設定された場合、どのようなカリキュラムがあるとよいと考えますか(複数回答可)。」の回答としては、「メンタルヘルス対策(561 件)」「衛生教育(462 件)」「ストレスチェック関連業務(453 件)」が上位の回答となっている。

以下、アンケート結果より回答が 5%以上の実務の代替として学んだほうが良いと回答された項目を列举すると以下のとおりである。

【労働衛生管理】

- ・危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置
- ・職場巡視
- ・健康障害発生原因の調査
- ・産業医等安全衛生管理者との連携
- ・労働衛生統計等労働衛生関係基礎資料の作成及び活用
- ・労働衛生管理計画等の作成・運用(衛生管理委員会の運営を含む)

【作業環境管理及び作業管理】

- ・化学物質管理対策

【健康管理】

- ・健康診断及び面接指導等の対象者の把握、実施結果の記録及び保存並びに実施結果に基づく

事後措置等

- ・メンタルヘルス対策(ストレスチェック制度を含む)
 - ・健康の保持増進の進め方
 - ・救急措置(健康に異常がある者の発見及び措置)
 - ・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
 - ・感染予防対策
 - ・熱中症予防対策
 - ・高齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防等安全衛生対策
 - ・女性の健康課題に関する事項
 - ・受動喫煙防止対策
 - ・情報機器作業における健康管理
- 【労働衛生教育】
- ・労働衛生教育

(2) 全国衛生管理者協議会について

ア 衛生管理者調査の主な結果

「Q22 現場実務を行うのにあたって、どのような情報サービスがあれば業務が円滑にいくと考えますか(複数回答可)」の回答について、「最新の労働安全衛生関係法令の改正情報(621 件)」「実務に係る関係研修・講座の案内と受講(534 件)」「実務を行うにあたっての相談先の情報(439 件)」「実務に係る教本の情報・入手方法の情報(363 件)」となっている。

また、「Q30 各都道府県にある衛生管理者協議会をご存じですか」の回答について、知っているが38%、知らないが62%という結果となっている。

さらに、「Q36 自社以外の衛生管理者との交流の機会があれば参加をしたいですか」の回答について、「ぜひ参加したい」が35.5%、「上司指示があれば参加する」が39.5%、「参加する意思はない」及びその他の意見は25%となっている。

イ 協議会調査の主な結果

「Q11 企業の衛生管理者が実務を行うにあたってどのような情報・サービスがあれば業務が円滑にいくと考えますか(複数回答可)」の回答について、衛生管理者の求める情報や支援は「最新の労働安全衛生関係法令の改正情報(24 件)」「実務に係る関係研修・講座の案内(19 件)」「実務を行うにあたっての相談先の情報(17 件)」「実務に係る教本の情報・入手の方法(7 件)」となっている。

5. アンケート結果を踏まえた考察

(1) 全国衛生管理者協議会の活動の今後の在り方について

アンケート結果より衛生管理者に対し法令改正など行政の動きにいち早く対応したいということが読み取れる。また、「実務に係る教本の情報・入手方法の情報」として能力向上教育のテキストが実務を遂行するうえで、有効に活用されることが望まれる。そのためにも定期的な改定をおこない情報のアップデート

ートが必要であると考えられる。

また、衛生管理者調査結果及び協議会調査結果から双方とも「最新の労働安全衛生関係法令の改正情報」「実務を行うにあたっての相談先の情報」「実務に係る関係研修・講座の案内と受講」「実務に係る教本の情報・入手方法の情報」のニーズが共通して確認できたこと、及び自社以外の衛生管理者との交流の機会を多くの衛生管理者が求めることが確認できた。

さらに衛生管理者に対する支援として今後、当該内容を実施し成果を出した協議会に対して、インセンティブを与える仕組みの構築などの整備と、衛生管理者協議会の認知度を高める活動も並行して進めることが重要である。

(2) 衛生管理者の実務能力向上、免許取得に係る支援

ア 衛生管理者の実務について

(ア) 事業者が衛生管理者に実施させるべき実務に関する検討

衛生管理者が実際行っている実務に関するアンケート結果から、実態として、衛生管理者が法令に求める役割を果たし、衛生管理を進める体制が必ずしも十分に構築されていない事業場も少なくないと考えられる。そのため、衛生管理者、衛生推進者、産業医等の産業保健スタッフや、統括安全衛生管理者、作業主任者、化学物質管理者が中核的な役割を果たすとともに、作業環境測定士、化学物質管理専門家等の専門的知識を有する者も含めた組織的な労働衛生管理の体制を構築することがまず必要であると考えられる。

また、アンケート結果が示す通り多くの衛生管理者が自主的管理に基づく健康管理等についてはその知識不足に悩みながら進めている実態がある。これらは、行政の示したガイドライン等があるものの、その管理方法において事業場の裁量が大きく、また、多くの専門的な知識を要するものであるためと考えられる。これらの知識を付与するため、衛生管理者の教育の機会として、能力向上教育の受講勧奨や情報提供などの支援が必要であると考えられる。

さらに、アンケート結果から、例えば、ストレスチェック結果等の個人の健康情報については、特に取り扱いに留意すべき個人情報であり、事業場の体制により限られた者のみが閲覧できるように管理すべきであるが、衛生管理者が職権で閲覧することができる個人情報の割合はおおむね低く、衛生管理者が必要な情報に接することなく、業務を実施している、あるいは、本来、労働安全衛生法令において衛生管理者が実施すべき業務が実施できていない可能性も示唆される。

これらを念頭に衛生管理者が実際行っている業務のアンケート結果等を踏まえ、以下に事業者が衛生管理者に指示して特に実施させるべき実務及び実務を行うのに必要な事業場の体制整備等について整理する。

なお、以下に掲げるものは、アンケート結果を踏まえ

- ・衛生管理者が法定等で実施を求められているにもかかわらず十分に実施できていない可能性がある実務
- ・多くの衛生管理者が従事しており、いずれの事業場でも率先して実施する必要があると考えられる実務

に係る事項について整理し、そのうえで、具体的な実務内容については国が示したガイドラインや通

達等も含め事業検討委員会において議論したものである。よって、衛生管理者の多岐にわたる業務のうち、特に衛生管理者が実施すべき事項をピックアップしたものであり、衛生管理者は以下に掲げる業務以外の実務をする必要はないと解されるものではないことに留意されたい。

a. 衛生管理者が十全に業務を行うための労働衛生管理体制等

事業場において、多様化する労働衛生管理を適切に実施し、労働衛生対策を円滑かつ効果的に推進するためには、衛生管理者、衛生推進者、産業医等の産業保健スタッフや、統括安全衛生管理者、作業主任者、化学物質管理者が中核的な役割を果たすとともに、作業環境測定士、化学物質管理専門家等の専門的知識を有する者も含めた組織的な労働衛生管理を実施することが重要である。

また、労働衛生対策の効果的な実施のためには、労働者の意見が適切に反映されることが重要であり、衛生委員会等において労働衛生対策の重要事項の調査審議されていることが必要である。

b. 衛生管理者が管理すべき法令遵守事項

(a) 法令業務の実施

衛生管理者には必要な権限を付与し、労働衛生管理計画等に基づき労働衛生に関わる法令業務を管理させること。

(b) 労働災害防止に向けた取り組み

熱中症等の労働衛生に係る災害原因の調査及び再発防止対策については、災害発生後速やかに行う必要がある。衛生管理者にはそれらの業務の管理をさせるとともに、しかるべき時期に衛生委員会に災害原因の調査報告及び再発防止対策を報告させ、災害発生後にとられた再発防止対策が十分であるかどうか調査審議を行うこと。なお、安全管理者を選任している事業場においては、必要に応じて安全管理者と連携を行うこと。

また、熱中症等の労働衛生に係る災害が発生した場合のみならず、それら災害を発生させないために事業場の課題・リスクを洗い出し、リスクアセスメント等による職場の改善、労働者教育等の労働衛生に関する管理業務をさせること。

(c) 職場巡視

衛生管理者に職場巡視をさせる場合は、衛生委員会での審議事項や直近の災害発生状況に留意しつつ、あらかじめ巡視の際に確認すべき事項を決めた上で実施させること。特に、衛生管理者は事業場に所属する者から選任されているため、普段の事業場の状況や個々の労働者の健康状態等を熟知していることから、これらの特性を生かした確認を実施することが望ましい。一般オフィスの職場巡視も同様で例えば、直近の衛生委員会で審議した感染予防対策及び感染状況の確認、産業医とあらかじめ相談の上での超過勤務やストレスチェックの結果を踏まえた個々人の勤務状況の確認、ストレスチェック結果の集団分析結果に基づく改善の状況などを確認することなどあらかじめ確認すべき事項を決めた上で実施すること。

また、異常を発見した際などに必要な対処ができるよう衛生管理者に必要な権限を付与する、あるいは

は、それらの処置の権限を有する者との速やかな連絡調整がなされるよう事前に調整を図ること。

(d) 記録の管理

衛生管理者には、労働衛生管理に関わる法令業務を遂行したことを示す記録を管理させること。

c. 衛生管理者が管理すべき自主的管理事項

(a) 課題の洗い出しと対策

衛生管理者には、衛生管理に係る推進計画の策定をさせること。当該計画策定にあたり、事業場の労働衛生管理の状況及び同業種での災害等の情報を把握の上、事業場の課題・リスクを洗い出し、事業場の労働衛生管理の改善につながるものとなるよう留意する。また、衛生委員会を活用して労働者の意見を十分に聞き、より実効性が確保されるよう留意するほか、経営の意思決定を行う会議においても審議し、推進計画の遂行に係る必要な予算を確保すること。

また、次に掲げる事項は、業種に寄らず多くの事業場で実施され共通の課題であることから事業場の労働衛生管理状況を踏まえ、あらかじめ取り組む優先順位を決めた上で、衛生管理に係る推進計画に盛り込み計画的に実施すること。

- ・「メンタルヘルス対策」
- ・「ストレスチェック関連業務」
- ・「過重労働対策」

なお、各実施事項に係る具体的な実務に関しては、行政の示したガイドラインや通達、能力向上教育において示されるものを参照すること。

d. 労働衛生教育

(a) 基本的な考え方

職場における労働衛生管理を進めるにあたっては、管理者への教育のみならず、労働者の協力が不可欠であり、そのためには、労働衛生教育を通じて労働者自身が職場における有害要因の危険性や有害性、取り扱い方法の十分な知識を身に着けることが求められる。

(b) 教育計画の策定

教育計画の策定にあたっては、管理者教育のみならず、職場における有害要因や有害作業等を把握し、計画的にそれらの知識が労働者に付与されるよう留意するほか、メンタルヘルス対策や健康の保持増進に係る教育も含めること。

また、衛生委員会等を通じて労働者の意見を十分に聞き、より実効性が確保されるよう留意すること。

衛生教育については、専門的であり多岐にわたるため、全てを衛生管理者にゆだねるものではなく、後述の外部の教育機関等の活用も必要に応じ考慮すること。

e. 教育の機会と権限の付与

(a) 教育の機会の付与

衛生管理者の実務については、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援等の自主的な健康管理等の占める割合が高まっている。法令に基づく業務と異なり、自主的な健康管理等については、ガイドライン等が示されてはいるものの運用の詳細については、事業場の裁量にゆだねられており、当該管理に係る十分な専門的知見を持って進める必要がある。このため、事業者は、衛生管理者に着任時及びその後定期的に能力向上教育を受講させ、また、事業場の課題に応じ、関連の行政や安全衛生関連団体等が実施する研修の受講の機会を付与すること。

(b) 権限の付与

上記の体制を構築したうえで、衛生管理者を選任した場合は、法第 12 条により、総括安全衛生管理者の職務のうち衛生に関する技術的事項として、次に掲げる法定事項及び自主的な管理に係る各業務を管理するための責任と権限を明確化し、衛生管理者がその業務を十分に行えるための業務時間が確保される必要がある。

- ・健康に異常がある者の発見及び処置
- ・作業環境の衛生上の調査
- ・作業条件、施設等の衛生上の改善
- ・労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備
- ・衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
- ・労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成
- ・その事業の労働者が行なう作業が他の事業の労働者が行なう作業と同一の場所において行なわれる場合における衛生に関し必要な措置
- ・その他衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等
- ・安全衛生に関する方針の表明
- ・建築物、設備、作業、化学物質等の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置
- ・安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

(注) 上記の法令業務は、法令及び昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1 解釈通達等に基づき記載しているが、数次にわたる法令改正等を経て、実際の衛生管理者の業務はさらに拡大しており、現行法令及び実態に合わせ、当該解釈通達の速やかな改定が望まれる。

また、上記の業務上の権限に対応し、衛生管理者が業務を遂行するにあたり必要な個人情報を閲覧できる権限、および上長・職員から労働衛生に関する情報を得る権限を付与する必要がある。

- ・労働時間、休日取得の労働時間等の把握に関する個人情報
- ・労働安全衛生法に基づく健康診断結果、医師による面接指導の結果、医師等から聴取した意見及び事後措置や保健指導の内容、医療機関から取得した診断書等の労働者の健康に関する個人情報
- ・作業環境測定結果等

(c) 外部資源の活用

衛生管理者の業務は多岐にわたるため、実務の一部を外部の専門機関等に委託することと事業場内産業保健スタッフの活用も有用である。衛生管理者にはこれらの外部リソースの活用に係る権限の付与及び予算確保することも望ましい。

イ 能力向上教育について

5(2)ア(ア)に示すとおり衛生管理者が法令等に基づく衛生管理を実施するためには、事業場内での「衛生管理体制」の構築と衛生管理者の役割に応じた「教育等の機会」を整える必要がある。その上で、5(2)ア(ア)に示す実務が適切に実施されるよう、衛生管理者の実務を内容とする能力向上教育を受けさせる必要がある。5(2)ア(ア)及びアンケート結果を踏まえた望ましい能力向上教育の内容は、以下の通りとなると考えられる。

(ア) カリキュラムについての検討

a. 法定業務の教育(「労働衛生管理の進め方」「労働衛生教育」「災害事例及び関係法令」)

アンケート結果より、当然ながら衛生管理者は法令に規定される施策は必ず実施する必要があることから、衛生管理者の能力向上教育にはこれらの教育は引き続き必要である。ただし、法令に基づく業務の教育において、衛生管理者が資格取得のための免許試験において関係法令を既に学んでいることを鑑みれば、法令そのものではなく、その実務の教育にウェイトを置くことが適当であると考えられる。

このため、現行の能力向上教育のうち「労働衛生管理の進め方」「災害事例及び関係法令」中の法令事項の教育については引き続き継続するものの、後述の自主的管理の教育充実のための時間確保のために法令そのものの教育を短縮し、その内容は最新の法令改正等の情報提供にとどめ、より実践にウェイトを置いた内容に実施することが適当である。

具体的には、初任時及び定期の能力向上教育のうち「労働衛生管理の進め方」については、時間は引き続き同様とするものの、実際行う教育内容については既に免許試験等で理解しているであろう事項を省略しつつ、後述の自主的管理の実施に関わる部分の教育により重点を置くことが適当である。「災害事例及び関係法令」については、災害事例を引き続き実施しつつ、法令改正等の最新の情報はその他の「健康管理」等の具体的業務の教育の中で情報提供することを前提として、関係法令の時間を短縮し、1時間(第2種衛生管理者については30分)とすることが望ましい。

その他「労働衛生教育」については、多くの衛生管理者において今後、力を入れていきたいとされており、引き続き実施すべきである。

b. 自主的管理業務の教育(「労働衛生管理の進め方」「健康管理」「実務研究」)

アンケート結果を踏まえ、初任時及び定期の能力向上教育の「健康管理」については、「メンタルヘルス対策」、「ストレスチェック制度」及び「がん等の病気を抱える労働者の治療と仕事の両立支援」に関わる事項、そして関連する「健康情報の管理」について、必要に応じ直近の法令改正に関わる内容を含めつつ、実践的な内容を盛り込み、その内容の充実を図ることが適当である。また、昨今の行政施策

及びアンケート結果からニーズの高い、「高年齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防」についても教育に追加することが適当であると考ええる。

具体的には、初任時の能力向上教育において「ストレスチェック制度」「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」、「健康情報の管理と活用」を盛り込み 3.5 時間(第 2 種衛生管理者は 2.5 時間)に延長、定期の能力向上教育において、「ストレスチェック結果に基づく集団分析を活用した職場改善」「高年齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防等安全衛生対策」を盛り込み、3.5 時間(第 2 種衛生管理者は 2.5 時間)に延長することが適当である。

また、「労働衛生管理の進め方」について、前述のとおり実際行う教育内容については既に免許試験等で理解している事項を省略しつつ、自主的管理の実施に関わる部分(既に教育に盛り込まれている自主的活動や労働衛生管理に係る中長期計画の策定等)の教育により重点を置くことが適当である。

さらに、定期の能力向上教育のみに盛り込まれている「実務研究」(「各種労働衛生管理規程」、「作業標準」、「労働衛生管理計画等」の作成)に関しては、自主的な衛生管理の計画的実施において不可欠であることから、初任時の能力向上教育において、年間の事業管理に必要となる「労働衛生管理計画等の作成」を実務研究として 1 時間(第 2 種衛生管理者は 0.5 時間)追加する(併せて、「労働衛生の進め方」に関連の教育を追加する)とともに、定期の能力向上教育の実務研究については、他の科目においても措置後の評価と改善を教育していることとの並びで「労働衛生管理計画等の作成」に代わり「労働衛生管理計画等の実施結果の評価及び改善」を追加することが望ましいと考える。なお、「実務研究」の「労働衛生管理計画等」等については、直近の法令改正、政策及び研修の実施地域で最近課題となっているテーマを用いて行われることが望ましい。

c. まとめ

以上の結果を取りまとめると次に示す教育範囲、時間配分とすることが望ましいと考えられる。また、能力向上教育の各科目の教育内容については、受講生のニーズに応じたより実務的かつ専門的内容を盛り込んだ講義を実施することが望ましい。なお、上記の結果は、アンケート結果を踏まえ能力向上教育という限られた手段で衛生管理者の能力を向上させるとの前提に立ち検討したものであり、国の支援施策等で別途教育が行われる場合や報告書提出後制度改正等が行われた場合には、それらを加味して上記提案の適切な修正が行われる必要があること申し添える。

また、アンケート結果が示す通り、多くの事業場で自主的な健康管理等に力を入れて衛生管理業務を行っている一方、担当する衛生管理者は、自主的な健康管理等を実施するには十分な知識がないと感じている。法令に基づく業務と異なり、自主的な健康管理等については、ガイドライン等が示されているものの運用の詳細については、事業場の裁量にゆだねられており、当該管理に係る十分な専門的知見を持って進める必要がある。このためにも、実務を行う衛生管理者には、これら専門的知識を得るための教育の機会を付与する必要がある。しかしながら、現状においては衛生管理者個人の判断で能力向上教育を受講する機会を得ることは難しく、事業者の理解と協力が必要となる。これらの課題の解決には事業者に対する法制度化や行政指導等の何らかのアプローチが必要であると考えられる。

さらに、アンケート結果が示す通り衛生管理者の業務は幅広く、衛生管理の現場で生じている課題や対応する体制等は、その時折で異なると考えられる。このため、例えば、定期の能力向上教育の機

会を待たずに、事業場で生じている課題に応じて、その都度柔軟に当該課題に対する能力向上教育の一部の科目のみを受講することができるといった環境を整備することも望ましいと考えられる。さらに、能力向上教育については、令和3年1月25日基安安発0125第2号・基安労発0125第1号・基安化発0125第1号厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課長・労働衛生課長・化学物質対策課長通知により、オンラインでの教育が可能である旨通知されているが、オンライン研修の実施数は限られていることからすると教育機関がニーズに応じオンラインでの能力向上教育の実施を促すことも必要である。このような柔軟な教育の実施を通じて、衛生管理者が各種研修を受講しやすい環境整備を教育機関に求めていくことも必要である。

【初任時】

科 目	範 囲	時間(案)	時間(現 行)
労働衛生管理の進め方	(1) 労働衛生管理体制における衛生管理者の役割 (2) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (3) 事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動 (4) 職場巡視 (5) 健康障害発生原因の調査 (6) 産業医等安全衛生管理者との連携 (7) 法定の届出、報告書等の作成 (8) 労働衛生統計等労働衛生関係基礎資料の作成及び活用 (9) 労働衛生管理に係る中長期計画の策定及び活用 <u>※法令事項の説明を短縮し、自主的活動にウェイトを置いた講義</u>	4.5(2.5)	4.5(2.5)
作業環境管理	(1) 作業環境測定及び評価 (2) 局所排気装置等労働衛生関係施設の点検 (3) 一般作業環境の点検	1.0(0.5)	1.0(0.5)
作業管理	(1) 作業標準の活用 (2) 労働衛生保護具の適正使用及び保守管理	1.0(0.5)	1.0(0.5)
健康管理	(1) 健康診断及び面接指導等の対象者の把握、実施結果の記録及び保存並びに実施結果に基づく事後措置等 (2) <u>メンタルヘルス対策(ストレスチェック制度を含む)</u> (3) 健康の保持増進の進め方 (4) 救急処置 (新)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 (新)感染予防対策 (新)健康情報の管理と活用	<u>3.5(2.5)</u>	2.5(2.0)
労働衛生教育	(1) 教育の進め方	1.0(1.0)	1.0(1.0)
実務研究(新規追加)	(1) <u>労働衛生管理計画等の作成</u>	<u>1.0(0.5)</u>	無し
災害事例及び関係法令	(1) 健康障害発生事例及びその防止対策 (2) 労働衛生関係法令 <u>※教育範囲は変更しないが、衛生管理者免許取得時に法令に係る国家試験を受けていることを前提として関係法令の内容を短縮</u>	<u>1.0(0.5)</u>	2.0(1.0)
合計		13.0(8.0)	12.0(7.5)

- ※1 安全衛生団体等が行う場合は、「事業場における労働衛生管理の実際」として事例紹介を1時間程度加えることが望ましい。
- 2 第2種衛生管理者については、上記カリキュラムから有害業務に係るものを除き、時間については、括弧内の時間とする

【定期】

科 目	範 囲	時間(案)	時 間 (現 行)
労働衛生管理の進め方	(1) 企業活動における労働衛生管理 (2) 労働衛生管理に係る中長期計画の策定及び活用 (3) 労働衛生管理規定等の作成及び活用 (4) 事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動(危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置を含む。) (5) 健康障害発生原因の分析及び結果の活用 (6) 職場巡視計画の策定及び問題点の処理 (7) 労働衛生情報・資料の収集及び活用 <u>※法令事項の説明を短縮し、自主的活動にウェイトを置いた講義</u>	2.5(1.5)	2.5(1.5)
作業環境管理	(1) 作業環境測定結果の評価及びそれに基づく環境改善 (2) 労働衛生関係施設等の定期自主検査及び整備 (3) 一般作業環境の整備	1.0(0.5)	1.0(0.5)
作業管理	(1) 作業分析の評価 (2) 作業標準の評価 (3) 労働衛生保護具の選定	2.0(1.0)	2.0(1.0)
健康管理	(1) 有害要因と健康障害 (2) 健康危険調査及び疫学的調査等 (3) 健康診断及び面接指導等並びにこれらに基づく事後措置に関する実施計画の作成 (4) <u>メンタルヘルス対策(ストレスチェック制度を含む)</u> (5) 疫病管理計画の作成 (6) 健康保持増進対策 (新) <u>ストレスチェック結果に基づく集団分析を活用した職場改善</u> (新) <u>高年齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防等安全衛生対策</u>	<u>3.5(2.5)</u>	2.5(1.5)
労働衛生教育	(1) 教育計画の作成	1.0(0.5)	1.0(0.5)
実務研究(新規追加)	(1) 各種労働衛生管理規程の作成 (2) 作業標準の作成 (3) 労働衛生管理計画等の作成 (新) <u>労働衛生管理計画等の実施結果の評価及び改善</u>	2.0(1.0)	2.0(1.0)
災害事例及び関係法令	(1) 健康障害発生事例及びその防止対策 (2) 労働衛生関係法令 <u>※教育範囲は変更しないが、衛生管理者免許取得時に法令に係る国家試験を受けていることを前提として関係法令の内容を短縮</u>	<u>1.5(0.5)</u>	2.0(1.0)
合計		13.5(7.5)	13.0(7.0)

*1 第二種衛生管理者については、上記カリキュラムから有害業務に係るものを除き、時間については、括弧内の時間とする。

ウ 衛生管理者免許取得について

(ア) 衛生管理者試験の受験要件の見直しについての検討

アンケート結果の通り、労働衛生管理に係る実務を行う前に試験を実施し、その後、実務を経験し免許を取得すること、及び実務経験に代えて講習受講を取得要件として、免許を取得することについては多くが問題ないとの意見であった。一方で、「実務を経っていない知識については実戦で役立つかどうか疑義がある」との反対の意見も少数あるが、衛生管理者のうち 75%が衛生管理の実務を行う前に引継ぎや社内研修を受けておらず、60%の衛生管理者が自ら行っている衛生管理者の実務は自らが構築していると回答していることから、常に新たに発生する事業場の課題にその都度対応し、衛生管理者が

選任後、試行錯誤しながら衛生管理業務を進めていることが推察される。このため、衛生管理者着任前の知識や経験は多いほうが望ましいものの、衛生管理の実務においては着任後の実践がむしろ重要であると考えられる。加えて、衛生管理者着任前に具体的な実務を教育する初任時教育の制度も用意されているため、この教育も活用すれば衛生管理者免許取得後の実務に関する部分に関しては大きな影響を及ぼさないと考えられる。また、実務経験に代替できる講習受講については、アンケートの「仮に実務経験に代替できる講習が設定された場合、どのようなカリキュラムがあるとよいと考えますか(複数回答可)。」の結果から、衛生管理の業務として経験しうる事項を網羅的にフォローした以下のカリキュラムが適当であると考えられる。

実際、アンケート結果で上位に挙げた項目は、能力向上教育・初任時のカリキュラムに関するアンケート結果と比較した場合、その傾向は同様であり、事業場で衛生管理として実際に行われている業務を念頭に掲げられた項目であると考えられる。事業場の実情に応じ主として行う業務及び従事する年数により実際の実務経験の内容には個別差異はあるものの、代替講習についてはアンケート結果に掲げられた項目をすべて含む内容であれば、おおむね衛生管理の実務として経験しうるだろう事項を網羅的にカバーできると考えられる。

なお、各項目における講義内容については、座学の講義のみならず、2～3 時間程度のグループワーク等を活用した実技の講義を盛り込むべきである。加えて、講師についても第 1 種衛生管理者を取得し、十分な知識と経験を有する者でなければならない。

科 目	範 囲	時間(案)
労働衛生管理の進め方	(1) 労働衛生管理体制における衛生管理者の役割 (2) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (3) 職場巡視 (4) 健康障害発生原因の調査 (5) 産業医等安全衛生管理者との連携 (6) 労働衛生統計等労働衛生関係基礎資料の作成及び活用 (7) 労働衛生管理計画等の作成・運用(衛生管理委員会の運営を含む)	7.0
作業環境管理及び作業管理	(1) 作業環境測定及び評価 (2) 局所排気装置等労働衛生関係施設の点検 (3) 一般作業環境の点検 (4) 作業標準の活用 (5) 労働衛生保護具の適正使用及び保守管理 (6) 物理的要因による影響と作業環境管理	3.0
健康管理	(1) 健康診断及び面接指導等の対象者の把握、実施結果の記録及び保存並びに実施結果に基づく事後措置等 (2) メンタルヘルス対策(ストレスチェック制度を含む) (3) 健康の保持増進の進め方 (4) 救急処置 (5) 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 (6) 感染予防対策 (7) 高年齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防等安全衛生対策 (8) 女性の健康課題に関する事項 (9) 受動喫煙防止対策 (10) 情報機器作業における健康管理	7.0
労働衛生教育	(1) 教育の進め方	3.0
合計		20.0

※各項目の時間は、能力向上教育の教育時間を参考としつつ、加えて 2～3 時間程度のグループワーク等の実技の時間を加味したもの

6. アンケート結果を踏まえた今後の全国衛生管理者協議会の活動及び厚生労働省への提言

(1) 今後の全国衛生管理者協議会の活動について

アンケート結果から見えてきた課題に対し、事業検討委員会において以下の項目の検討を進め、実施に向けた関係機関との調整を図り実施していくこととする。なお、以下の項目の検討を進め、関係機関と調整する中で、当初の検討と異なるニーズが把握された場合やより衛生管理者の支援につながる施策が見いだされた場合には、当初の検討項目に拘泥せず、それらのニーズ等に応じた施策の検討を進めることとする。

- ① 後述する能力向上教育の改訂を踏まえた能力向上教育のテキスト見直し。
- ② 多くの衛生管理者が最新の労働安全衛生関係法令の改正情報や支援窓口等の情報を求めていることを踏まえ、衛生管理者が求める情報の項目整理及び情報を伝達する手段を検討。なお、支援窓口の情報提供については、国が実施する産業保健スタッフ向けの支援・相談サービスやホームページ等の情報提供先について、容易に参照できるよう取りまとめの上、ホームページやパンフレット等効果的な広報手段を検討する。
- ③ 衛生管理者の交流・連携強化のための情報交流会等の連携強化の手段の検討。
- ④ 会員を含めた教育機関に対して、より実践的な内容での教育を実施できるような情報提供等支援を行う。加えて、後述の⑤の仕組み等も活用しつつ、柔軟なカリキュラムの受講機会の創設及びオンラインを活用した受講しやすい環境整備を教育機関に働きかけていく。
- ⑤ 各地域の衛生管理者協議会の活性化に向けて成果を出した協議会に対して、インセンティブを与える仕組み(補助額の査定や支給額の基準等)の構築などを検討。

(2) 厚生労働省への提言

ア 衛生管理者が実施すべき実務の実効性の確保及び支援について厚生労働省への提言

考察で述べた通り事業場において衛生管理者が実施すべき実務及び事業者が行うべき事項について整理したところである。これを踏まえ厚生労働省に対して、以下の事項を提言する

- ・衛生管理者の選任義務のある事業場について、衛生管理者が確実に選任されるよう指導するとともに、これら事業場に対しては、5(2)ア(ア)で示した衛生管理者が実施すべき実務の内容について、その実施にあたり衛生管理者任せにするのではなく、労働安全衛生法の趣旨等に沿って、事業者の責任において実施されるよう、行政指導等を通じて事業者に周知すること。
- ・国内すべての事業場の労働衛生管理を推進するため、例えば、自社の労働衛生管理状況を公表し、労働衛生管理を推進している事業場との取引を推奨するなど、第14次労働災害防止計画に示されるとおり、労働衛生管理を進めている事業場が評価される社会の構築に向けた取り組みを期待する。

イ 能力向上教育についての厚生労働省への提言

5(2)イでまとめた能力向上教育の改定案を参考に、衛生管理者の実務においてより有用な能力向上教育の見直しを検討することを提言する。

また、考察で述べた通り、現状においては衛生管理者個人の判断で能力向上教育を受講する機会を得ることは難しく、事業者の理解と協力が必要となる。このため、能力向上教育を多くの衛生管理者が受講できるようにするためには、事業者の負担も配慮しつつ能力向上教育を義務化することが望ましく、義務化に向けた検討を厚生労働省に対して提言する。

一方、法律改正については、時間を要することが見込まれる。しかしながら、上記の通り多くの衛生管理者について教育の機会の付与が必要な状況を鑑みれば、法律改正を待たずに衛生管理者が能力向上教育を受講する環境を整えることが望まれる。このため、厚生労働省に対しては、法律改正の検討に要する当面の間、行政指導による受講勧奨を実施することを提言する。

ウ 衛生管理者免許取得についての厚生労働省への提案

衛生管理者の資格取得機会の拡大のため、5(2)ウの考察内容を参考に、厚生労働省に対し、「労働衛生管理に係る実務を行う前に試験を実施し、その後、実務を経験し衛生管理者免許を取得できること」「実務経験に代替できる講習受講を受験資格として追加すること」を内容とする制度改正を提案する。

最後に

この度はご多忙の中、衛生管理者の実態把握を目的とした調査にご協力を頂きましたこと、また、報告書をご覧いただきましたこと、心から御礼申し上げます。

衛生管理者調査においては約 1000 名の方が、協議会調査においては約 30 の団体から調査へ回答をいただきました。本調査から見てきたこととして、「労働者の健康を確保し、会社の業績に貢献する」という強い意志を持った衛生管理者が実に多いこと、その反面、社外の衛生管理者との繋がりや情報収集の機会に乏しく、ご自身が展開している衛生管理者業務に自信が持てない衛生管理者が実に多いこと、を確認することができました。

諸課題が多く残されている所ですが、事業検討委員会として先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収集”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しやすくなる環境整備に着手したいと考えています。衛生管理者同士が交流し活性化することは、衛生管理者が自信を持つことにも繋がり、ひいては労働者と会社の Win-Win の関係構築に大きく寄与するものであります。さらに、各地区や各業種間での衛生管理者の交流が活発になることは、新たな課題やニーズの発掘にも繋がり、各協議会の活動の大きなヒントに繋がりますことが期待できます。

将来にわたり衛生管理者がさらなる活躍が出来る仕組みや環境づくりを、厚生労働省様および事業検討委員会で継続的に取り組んで参ります。

別添

(1) アンケート様式(衛生管理者協議会向け)

(2) アンケート様式(衛生管理者向け)

(3) アンケート結果詳細

衛生管理者の資質向上等に向けた アンケート結果報告書

アンケート様式 (衛生管理者協議会向け)

全国衛生管理者協議会

事業検討委員会(事務局:中央労働災害防止協会)取りまとめ

衛生管理者協議会様あてアンケートへの調査ご協力のお願い

全国衛生管理者協議会

令和5年度中央労働災害防止協会補助金事業

令和5年9月吉日

時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃より、当協議会にご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最近の労働衛生をめぐる状況について、令和5年度を計画の初年度とする第14次労働災害防止計画では、事業場の状況に応じた適切な産業保健サービスを提供できるよう、衛生管理者を含む産業保健スタッフの確保が事業者に求められているほか、政府の各政策決定会議においても労働者の健康課題の多様化等に応じた職場における産業保健の充実が求められているところです。

こうした衛生管理者に求められる役割の重要性の高まりを踏まえ、全国衛生管理者協議会としても会員皆様の更なる支援充実を図ることを目的とし、全国衛生管理者協議会総会において承認された本年度の事業計画及び厚生労働省との連携の下、会員が実施する衛生管理者支援の実態把握のための下記のアンケート調査を実施いたします。

つきましては、下記の「衛生管理者協議会へのアンケート（Web）」により会員皆様にご回答いただきたく、御理解、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

なお、集計したアンケート結果につきましては、全国衛生管理者協議会としての公表もしくは上記の通り当協議会の今後の事業推進の参考、厚生労働省への政策提言にかかる参考資料として活用させていただきます。その場合でも、個別の事業場名及び担当者名が公開されることはありません。

記

1. 対象：衛生管理者協議会
2. 期間：2023年9月1日から2023年10月31日

該当箇所に○、もしくは、自由記載欄に該当の内容を記載ください。

* 必須の質問です

- 1。 1. 貴会の会員の種別をご回答ください（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 企業
- ☐ 衛生管理者個人
- ☐ 衛生管理者以外も含めた保健衛生関係個人
- ☐ 事業者団体
- ☐ 個人団体
- ☐ その他

- 2。 2. 貴会の会員数は何人ですか（団体もしくは会社単位の会員の場合は、それ *
それを1人とカウントください）。

1つだけマークしてください。

- ☐ 5,000人～
- ☐ 1,000～4,999人
- ☐ 300～999人
- ☐ 100～299人
- ☐ 50～99人
- ☐ 30～49人
- ☐ 10～29人
- ☐ 1～9人

- 3。 3. 貴会は会員等に対してどのような活動を常時されていますか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 衛生管理者向け研修会
- ☐ 会員向けメールマガジンの発行
- ☐ 会員向け情報誌の発行
- ☐ ホームページでの情報発信
- ☐ 相談窓口の設置
- ☐ 情報交流会の開催
- ☐ 特段常時の活動はしていない
- ☐ その他: _____

- 4。 4. 衛生管理者協議会の運営にあたりどのような情報があれば、運営が円滑にいくと考えますか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 最新の労働安全衛生関係法令の改正情報
- ☐ 会員等が利用できる衛生管理者の相談先の情報
- ☐ 衛生管理にかかる教本の情報・入手方法の情報
- ☐ 衛生管理にかかる研修・講座の講師派遣の案内
- ☐ 衛生管理にかかる一部外注を請け負うサービス機関の案内
- ☐ その他: _____

- 5。 5. 貴会の年間活動予算はどの程度ですか（衛生管理者関係） *

1つだけマークしてください。

- ☐ 500万円～
- ☐ 100～499万円
- ☐ 50～99万円
- ☐ 10～49万円
- ☐ 1～9万円
- ☐ ～1万円

6。 6. 貴会の活動予算の出どころはどこですか。(複数回答可) *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 会員会費
- ☐ 中央労働災害防止協会からの補助
- ☐ 個人や団体からの任意の寄付
- ☐ 事務局を併任する団体からの支援金
- ☐ その他

7。 7. 現在、他の衛生管理者協議会との交流はありますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ ある
- ☐ ない
- ☐ 以前はあった
- ☐ 不明

8。 8. 他の衛生管理者協議会がどのような活動を行っているか興味はありますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ ある
- ☐ ない
- ☐ どちらでもない

9。 9. 他の衛生管理者協議会との交流をしたいと思いますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ したい
- ☐ したくない
- ☐ どちらでもない

10。 10. 定期的に会員のニーズ等を把握していますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 定期的に行っている
- ☐ 定期的に行っていない
- ☐ 全くしていない

11。 11. 企業の衛生管理者が実務を行うにあたってどのような情報・サービスがあれば業務が円滑にいくと考えますか（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 最新の労働安全衛生関係法令の改正情報
- ☐ 実務を行うにあたっての相談先の情報
- ☐ 実務にかかる教本の情報・入手方法の情報
- ☐ 実務にかかる関係研修・講座の案内
- ☐ 実務の一部外注を請け負うサービス機関
- ☐ その他: _____

- 12。 12. 企業の衛生管理者が業務を遂行する上で、知識不足等で業務に苦慮して *
いるものはどれだと考えますか（上位3つをお答えください）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ その他: _____

- 13。 13. その他全国衛生管理者協議会に望むサービス等あれば記載ください（自由記載）。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

衛生管理者の資質向上等に向けた アンケート結果報告書

アンケート様式 (衛生管理者向け)

全国衛生管理者協議会

事業検討委員会(事務局:中央労働災害防止協会)取りまとめ

衛生管理者様あてアンケートへの調査ご協力のお願い

全国衛生管理者協議会

令和5年度中央労働災害防止協会補助金事業

令和5年9月吉日

時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃より、当協議会にご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最近の労働衛生をめぐる状況について、令和5年度を計画の初年度とする第14次労働災害防止計画では、事業場の状況に応じた適切な産業保健サービスを提供できるよう、衛生管理者を含む産業保健スタッフの確保が事業者に求められているほか、政府の各政策決定会議においても労働者の健康課題の多様化等に応じた職場における産業保健の充実が求められているところです。

こうした衛生管理者に求められる役割の重要性の高まりを踏まえ、全国衛生管理者協議会としても職場で活躍する衛生管理者の更なる支援充実を図ることを目的とし、厚生労働省との連携の下、衛生管理者の実態把握のための下記の衛生管理者に対するアンケート調査を実施いたします。

つきましては、本アンケート実施についてご理解いただき、貴会会員等衛生管理者に対し、本アンケートの実施にかかる周知について、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

なお、集計したアンケート結果につきましては、全国衛生管理者協議会としての公表もしくは上記の通り当協議会の今後の事業推進の参考、厚生労働省への政策提言にかかる参考資料として活用させていただきます。その場合でも、個別の事業場名及び担当者名が公開されることはありません。

記

1. 対象者：衛生管理者
2. 期間：2023年9月1日から2023年10月31日

該当箇所に○、もしくは自由記載欄に該当の内容を記載ください。

アンケート時間は10分程度かかります。

*** 必須の質問です**

あなたの基礎情報についてお伺いいたします。

このセクションでは、衛生管理者であるあなたの職種などをお伺いいたします。

1. 1. お勤めの事業所の業種は何ですか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 農林畜水産業
- ☐ 鉱業
- ☐ 建設業
- ☐ 製造業（物の加工業を含む）
- ☐ 電気業
- ☐ ガス業
- ☐ 水道業
- ☐ 清掃業
- ☐ 熱供給業
- ☐ 運送業
- ☐ 自動車整備業
- ☐ 機械修理業
- ☐ 医療業
- ☐ 勤務していない
- ☐ その他: _____

2。 2. お勤めの事業場全体の常用労働者数は何人ですか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 3,000人～
- ☐ 1,000～2,999人
- ☐ 300～999人
- ☐ 100～299人
- ☐ 50～99人
- ☐ 30～49人
- ☐ 10～29人
- ☐ 1～9人
- ☐ 勤務していない

3。 3. お勤めの事業場の選任衛生管理者（監督署に届出ている衛生管理者）は *
何人ですか。

1つだけマークしてください。

- ☐ 4人～
- ☐ 3人
- ☐ 2人
- ☐ 1人
- ☐ 0人

4。 4. 役職を教えてください *

1つだけマークしてください。

- ☐ 事業場の代表者（支店長、工場長、店長等）
- ☐ 管理職（部長、課長、室長等）
- ☐ 管理職以外の一般社員
- ☐ 勤務していない
- ☐ その他

5。 5. 所属部門を教えてください。 *

兼任の場合は、より比重が多い業務を選択してください。

1つだけマークしてください。

- ☐ 人事・労務部門
- ☐ 総務部門
- ☐ 経理部門
- ☐ 製造部門
- ☐ 技術部門
- ☐ 安全衛生部門
- ☐ 勤務していない
- ☐ その他: _____

6。 6. 保有免許等を教えてください。(複数回答可) *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 第一種衛生管理者
- ☐ 第二種衛生管理者
- ☐ 衛生工学衛生管理者
- ☐ 衛生推進者

7。 7. 現在の年齢を教えてください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ ~29歳
- ☐ 30~39歳
- ☐ 40~49歳
- ☐ 50~59歳
- ☐ 60歳~

8。 8. 衛生管理者免許取得時の年齢を教えてください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ ~29歳
- ☐ 30~39歳
- ☐ 40~49歳
- ☐ 50~59歳
- ☐ 60歳~

9。 9. 衛生管理者免許を取得されてどのくらいになりますか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ 1年未満
- ☐ 1~3年
- ☐ 4~9年
- ☐ 10年~

10。 10. 衛生管理者として通算選任年数（経験年数）をお教えてください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 1年未満
- ☐ 1～3年
- ☐ 4～9年
- ☐ 10年～
- ☐ 選任された経験が無い

衛生管理者の資格取得方法について

このセクションでは

衛生管理者資格の取得方法についてお伺いいたします。

11。 11. 衛生管理者資格の取得経緯はどんなものですか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 衛生管理者国家試験を受験し合格した。
- ☐ 保健師免許・薬剤師免許を受けた者、一定の大学で衛生管理者受験免除となる課程を修めた者による申請

12. 12. 前問で「衛生管理者国家試験を受験し合格した。」を選択した場合、受験資格である実務経験の内容について教えてください（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 健康診断実施に必要な事項又は結果の処理の業務
- ☐ 作業環境の測定等作業環境の衛生上の調査の業務
- ☐ 作業条件、施設等の衛生上の改善の業務
- ☐ 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備の業務
- ☐ 衛生教育の企画、実施等に関する業務
- ☐ 労働衛生の統計の作成に関する業務
- ☐ 看護師又は准看護師・作業主任者・労働衛生関係の試験研究・自衛隊の衛生担当者/衛生隊員・保健所職員のうち試験研究・建築物環境衛生管理技術者の業務
- ☐ 保健衛生に関する業務
- ☐ 上記実務経験なし

衛生管理者の業務について

このセクションでは、「衛生管理者の業務」についてお伺いいたします。

13. 13. あなたの業務全体のうち、衛生管理者としての業務に割いている割合 ^{*} は、どのくらいですか。

1つだけマークしてください。

- ☐ 1～2割
- ☐ 3～4割
- ☐ 5～6割
- ☐ 7～8割
- ☐ 9～10割
- ☐ 衛生管理者としての業務は行っていない

14. 14. 現在、衛生管理者としてどのような業務を行っていますか（複数回答 * 可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 業務を行っていない

15. 15. 14. で回答した衛生管理者の業務のうち、**特に多くの時間・労力を割いているもの**はどれですか（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 業務を行っていない

16。 16. 衛生管理者の業務のうち、**知識不足**を感じるものはありますか（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 業務を行っていない

17。 17. 衛生管理者の業務のうち、**経験不足**を感じるものはありますか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 業務を行っていない

18. 18. 衛生管理者の業務のうち、今後力を入れていきたいものはありますか *
- か（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 特になし

19. 19. 衛生管理者の実務を行う前に、引継ぎや社内研修を受けられましたか *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ

20. 20. 19. で「はい」とお答えいただいた場合、研修等の内容及び要した時間について教えてください

例：引継ぎに2週間かった。引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

21. 21. 現在自ら行っている労働衛生管理の実務についてどのようにその方法で修得しましたか？ *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 前任者等から引き継ぎ
☐ 自ら構築
☐ 社外の研修等
☐ 産業保健総合支援センターへの相談
☐ 産業医からの指導・助言
☐ その他: _____

22. 22. 現場実務を行うにあたってどのような情報・サービスがあれば業務が円滑にいくと考えますか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 最新の労働安全衛生関係法令の改正情報
☐ 実務を行うにあたっての相談先の情報
☐ 実務にかかる教本の情報・入手方法の情報
☐ 実務にかかる関係研修・講座の案内と受講
☐ 実務の一部外注を請け負うサービス機関の活用
☐ その他: _____

23. 23. お勤めの事業場で、連携や相談ができる産業保健スタッフはいますか。（複数回答可、**雇用形態は問わない**）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 産業医
☐ 保健師
☐ 看護師
☐ 心理職
☐ いない／わからない
☐ その他: _____

衛生管理者のあり方について

このセクションでは衛生管理者の試験の受験資格や能力向上教育についてお伺いいたします。

24. 24. 現在、衛生管理者の免許試験の受験にあたり一定の実務経験を求めています。仮に実務を経験する前に試験を受けたのち、実務経験または実務経験に代替できる講習受講を経て、後日免許を取得する方法も可能となった場合、現在行っている実務との関係で何かしら支障が生ずると考えますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
☐ いいえ
☐ どちらでも良い

25. 25. 24. で「はい」とお答えいただいた場合、その理由について教えてください（自由記載）。

26. 26. 仮に実務経験に代替できる講習が設定された場合、どのようなカリキュラムがあるとよいと考えますか（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 高年齢労働者への対応に関する事項
- ☐ 女性の健康課題に関する事項
- ☐ その他: _____

27。 27. 現在、労働安全衛生法で努力義務となっている能力向上教育について、**初任時に**どのようなカリキュラムであれば受けたいですか（複数回答可）。

*

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 高年齢労働者への対応に関する事項
- ☐ 女性の健康課題に関する事項
- ☐ その他: _____

28. 28. 現在、労働安全衛生法で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ですか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定期健康診断等の実施に関すること
- ☐ メンタルヘルス対策
- ☐ ストレスチェック関連業務
- ☐ 長時間労働者の面接指導の調整
- ☐ 受動喫煙防止対策
- ☐ 改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）
- ☐ 情報機器作業における労働衛生管理
- ☐ 職場における感染症対策
- ☐ 腰痛予防対策
- ☐ 熱中症予防対策
- ☐ 化学物質管理対策
- ☐ 衛生教育
- ☐ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策
- ☐ 建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置
- ☐ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善
- ☐ 職場巡視（毎週1回以上）
- ☐ 健康に異常のある者の発見および処置
- ☐ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備
- ☐ 労働衛生統計の作成
- ☐ 衛生委員会の運営
- ☐ 産業保健チーム対応
- ☐ 転倒災害防止等の安全対策
- ☐ 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
- ☐ 高年齢労働者への対応に関する事項
- ☐ 女性の健康課題に関する事項
- ☐ その他: _____

- 29。 29. 職権で閲覧することができる個人情報あるいは個人関連情報は以下の *
どれですか（複数回答可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 時間外労働、休日取得情報
- ☐ 職場における健康診断結果
- ☐ 通院状況等疾病管理のための情報
- ☐ ストレスチェック結果
- ☐ 産業医の面接指導・保健指導記録
- ☐ 作業環境測定他、有害因子へのばく露状況
- ☐ 医師等の診断書
- ☐ 両立支援に関する主治医と産業医のやり取り
- ☐ 健康相談の結果等
- ☐ 閲覧ができない
- ☐ その他: _____

- 30。 30. 各都道府県にある衛生管理者協議会をご存じですか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 知っている
- ☐ 知らない

- 31。 31. 衛生管理者協議会を活用したいと考えますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ

32. 3 2. 3 1. で「はい」を選択した場合、活用したい理由とその項目についてお答えください。

33. 3 3. 3 1. 「いいえ」を選択した場合活用したくない理由とどんな項目なら利用しやすくなるかお答えください。

34. 3 4. 情報収集をする際に主に利用するものは何ですか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 労働基準監督署窓口
☐ 厚労省等行政のホームページ
☐ 中災防を含む民間のホームページ
☐ 研修会への参加
☐ 特に利用しない
☐ その他: _____

35. 3 5. 自社以外の衛生管理者との交流の機会がありますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 十分ある
☐ 十分ではないがある
☐ 全くない

36. 36. 自社以外の衛生管理者との交流の機会があれば参加をしたいと思いますか。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ ぜひ参加したい
- ☐ 上司指示があれば参加する
- ☐ 参加する意思はない
- ☐ その他: _____

37. 37. 衛生管理者業務を遂行するうえで障壁となっている主なものは何ですか（複数回答可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 障壁等は特になし
- ☐ 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
- ☐ 衛生管理者としての権限がなく、活動につながらない（アクセス権限含む）
- ☐ 真剣に取り組んでいるが、衛生管理者としての業務が多すぎて、十分な対応が出来ない
- ☐ 健康診断やストレスチェックなど、実施後のフォローまで行うノウハウがない
- ☐ 資格を有していたため選任されているが具体的な業務内容についての引き継ぎや研修がない
- ☐ 周りに教えてくれる人がいない、育てる環境もない。
- ☐ 衛生管理者業務に関して会社側の理解が低い
- ☐ 関係法規の最新情報がタイムリーに得られない
- ☐ 産業医等他の産業保健スタッフとの連携がとれない
- ☐ 他社の衛生管理者との交流が無いいため自身の判断に自信が持てない
- ☐ その他: _____

38. 38. その他、衛生管理者の業務遂行に関してご意見などありましたら自由に記載ください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

衛生管理者の資質向上等に向けた アンケート結果報告書

アンケート結果詳細

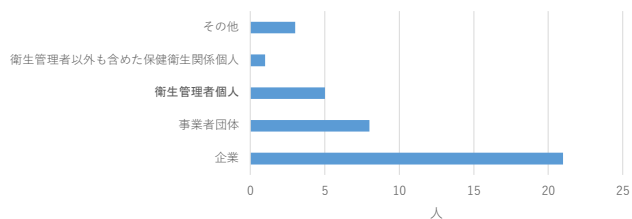
全国衛生管理者協議会

事業検討委員会(事務局:中央労働災害防止協会)取りまとめ

衛生管理者協議会の資質向上等に向けたアンケート

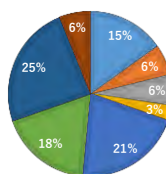
企業	21
事業者団体	8
衛生管理者個人	5
衛生管理者以外も含めた保健衛生関係個人	1
その他	3

1. 貴会の会員の種別をご回答ください（複数回答可）。



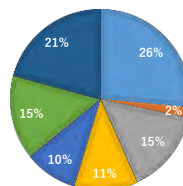
1～9人	5
10～29人	2
30～49人	2
50～99人	1
100～299人	7
300～999人	6
1,000～4,999	8
5,000人～	2

2. 貴会の会員数は何人ですか（団体もしくは会社単位の会員の場合は、それぞれを1人とカウントください）。



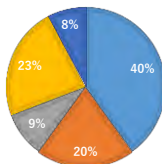
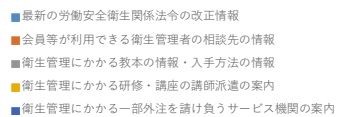
衛生管理者向け研修会	14
会員向けメールマガジンの発行	1
会員向け情報誌の発行	8
ホームページでの情報発信	6
相談窓口の設置	5
情報交流会の開催	8
特段常時の活動はしていない	11

3. 貴会は会員等に対してどのような活動を常時されていますか（複数回答可）。



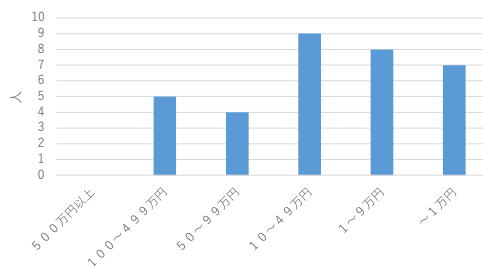
最新の労働安全衛生関係法令の改正情報	26
会員等が利用できる衛生管理者の相談先の情報	13
衛生管理にかかる教本の情報・入手方法の情報	6
衛生管理にかかる研修・講座の講師派遣の案内	15
衛生管理にかかる一部外注を請け負うサービス機関の案内	5

4. 衛生管理者協議会の運営にあたりどのような情報があれば、運営が円滑にいくと考えますか（複数回答可）。



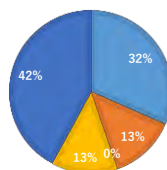
500万円以上	0
100～499万円	5
50～99万円	4
10～49万円	9
1～9万円	8
～1万円	7

5. 貴会の年間活動予算はどの程度ですか（衛生管理者関係）



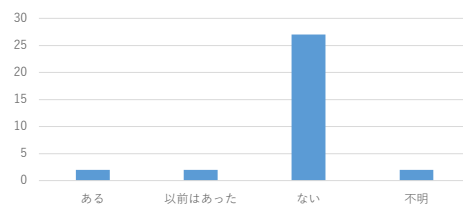
会員会費	12
中央労働災害防止協会からの補助	5
個人や団体からの任意の寄付	0
事務局を併任する団体からの支援金	5
その他	16

6. 貴会の活動予算の出どころはどこですか。(複数回答可)



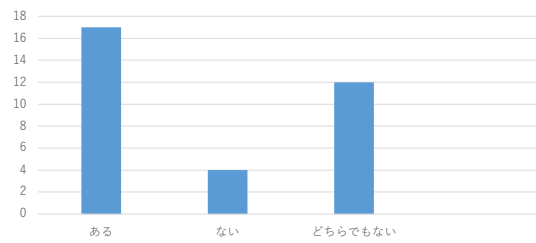
ある	2
以前はあった	2
ない	27
不明	2

7. 現在、他の衛生管理者協議会との交流はありますか。



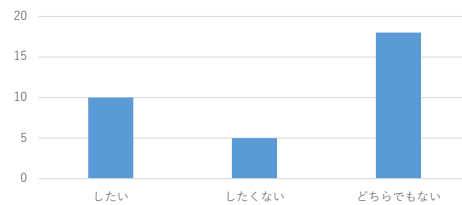
ある	17
ない	4
どちらでもない	12

8. 他の衛生管理者協議会がどのような活動を行っているか興味はありますか。



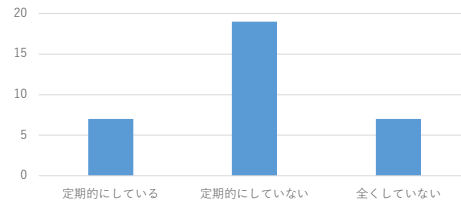
したい	10
したくない	5
どちらでもない	18

9. 他の衛生管理者協議会との交流をしたいですか。



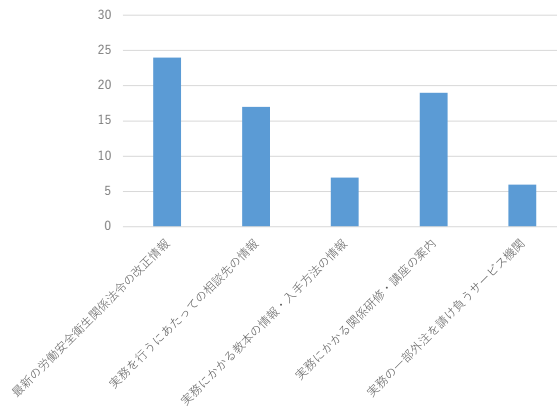
定期的に行っている	7
定期的に行っていない	19
全く行っていない	7

10. 定期的に会員のニーズ等を把握していますか



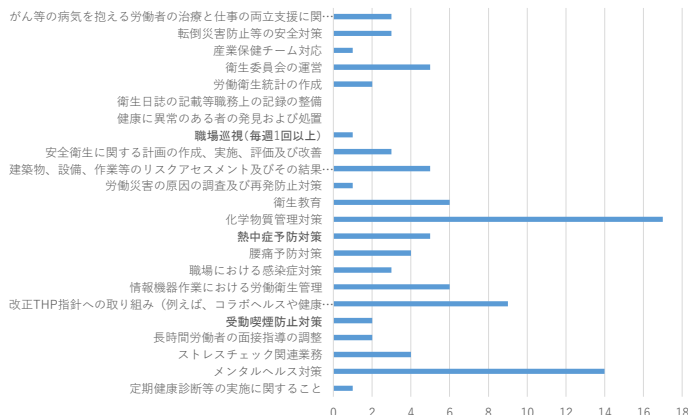
実務を行うにあたっての相談先の情報	17
実務にかかる教本の情報・入手方法の情報	7
実務にかかる関係研修・講座の案内	19
実務の一部外注を請け負うサービス機関	6

11. 企業の衛生管理者が実務を行うにあたってどのような情報・サービスがあれば業務が円滑にいくと考えますか（複数回答可）。



[illegible]

12. 企業の衛生管理者が実務を行うにあたってどのような情報・サービスがあれば業務が円滑にいくと考えますか（複数回答可）。



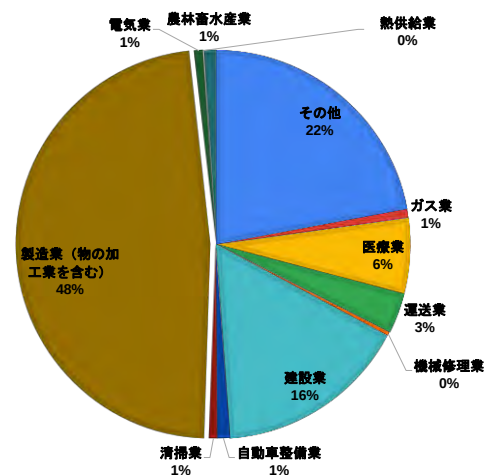
13. その他全国衛生管理者協議会に望むサービス等あれば記載ください（自由記載）。

- ・企業に個人が困難を感じ、協議会では情報提供が困難な場合、②運営委員会の支援を受ける。
- ・特に御座いません。
- ・産業医策に対する支援
- ・地方協議会への補助金の増額
- ・他で実施している事業の再評価を行う。

衛生管理者の資質向上等 に向けたアンケート

1. お勤めの事業所の業種は何ですか。

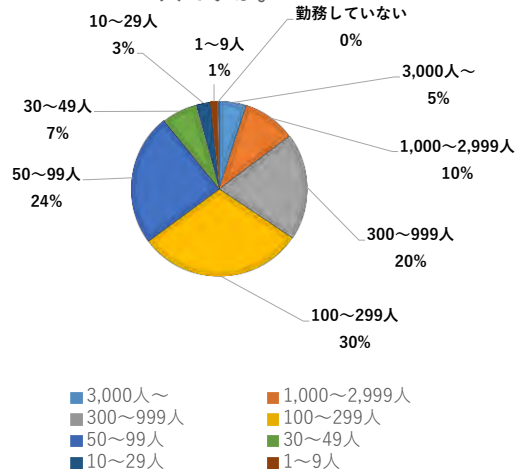
その他	216
ガス業	7
医療業	61
運送業	33
機械修理業	3
建設業	157
自動車整備業	10
清掃業	6
製造業（物の加工業を含む）	466
電気業	7
熱供給業	1
農林畜水産業	9
合計	976



2. お勤めの事業場全体の常用労働者数は何

人ですか。

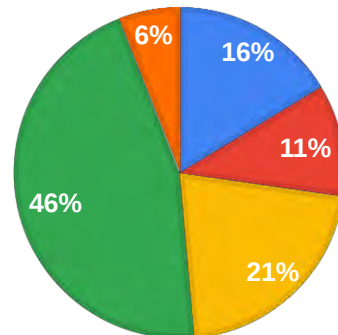
3,000人～	49
1,000～2,999人	95
300～999人	192
100～299人	297
50～99人	238
30～49人	63
10～29人	27
1～9人	12
勤務していない	3
合計	976



3. お勤めの事業場の選任衛生管理者（監督署に届出ている衛生管理者）は何人ですか。

4人～	159
3人	107
2人	208
1人	444
0人	58
合計	976

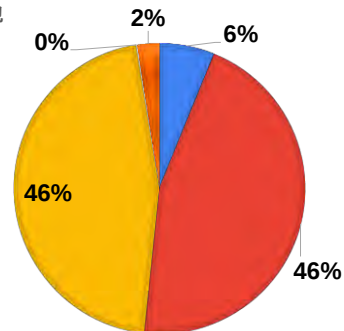
■ 4人～ ■ 3人 ■ 2人 ■ 1人 ■ 0人



事業場の代表者（支店長、工場長、店長等）	60
管理職（部長、課長、室長等）	444
管理職以外の一般社員	447
勤務していない	1
その他	24
合計	976

4. 役職を教えてください

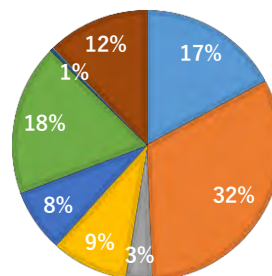
- 事業場の代表者（支店長、工場長、店長等）
- 管理職（部長、課長、室長等）
- 管理職以外の一般社員
- 勤務していない
- その他



5. 所属部門を教えてください。

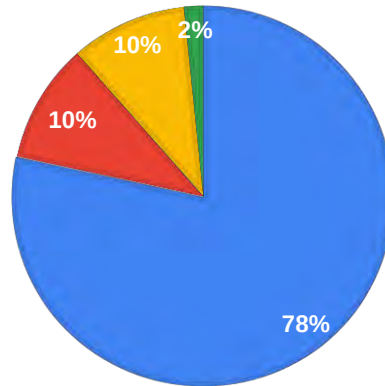
- 人事・労務部門
- 総務部門
- 経理部門
- 製造部門
- 技術部門
- 安全衛生部門
- 勤務していない
- その他

人事・労務部門	167
総務部門	315
経理部門	31
製造部門	89
技術部門	74
安全衛生部門	177
勤務していない	4
その他	119
合計	976



6. 保有免許等を教えてください。(複数回答可)

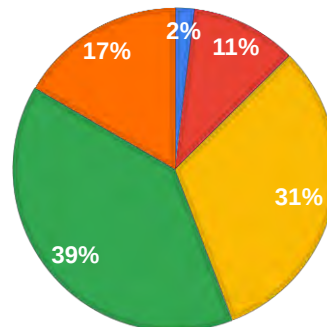
第一種衛生管理者	840
第二種衛生管理者	109
衛生工学衛生管理者	106
衛生推進者	17
合計	1072



■ 第一種衛生管理者 ■ 第二種衛生管理者
■ 衛生工学衛生管理者 ■ 衛生推進者

～29歳	19
30～39歳	104
40～49歳	308
50～59歳	383
60歳～	162
合計	976

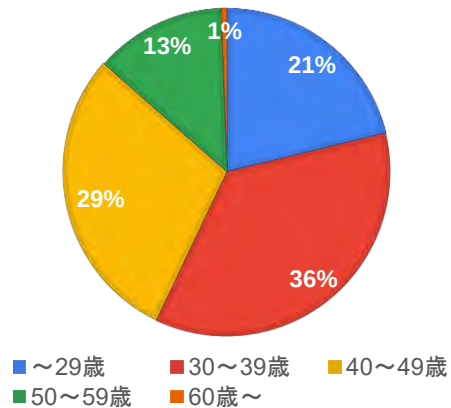
7. 現在の年齢を教えてください。



■ ～29歳 ■ 30～39歳 ■ 40～49歳
■ 50～59歳 ■ 60歳～

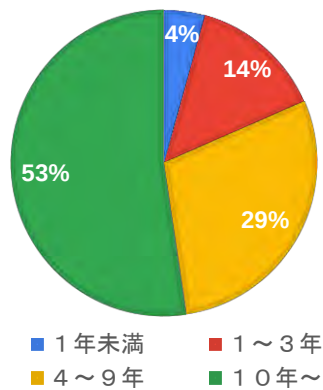
～29歳	207
30～39歳	350
40～49歳	287
50～59歳	127
60歳～	5
合計	976

8. 衛生管理者免許取得時の年齢を教えてください。



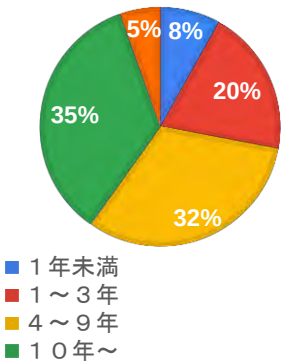
9. 衛生管理者免許を取得されてどのくらいになりますか？

1年未満	42
1～3年	138
4～9年	285
10年～	511
合計	976



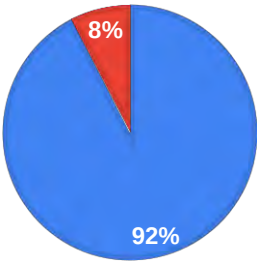
10. 衛生管理者として通算選任年数（経験年数）をお教えください。

1 年未満	79
1 ～ 3 年	194
4 ～ 9 年	311
1 0 年～	339
選任された経験が無い	53
合計	976



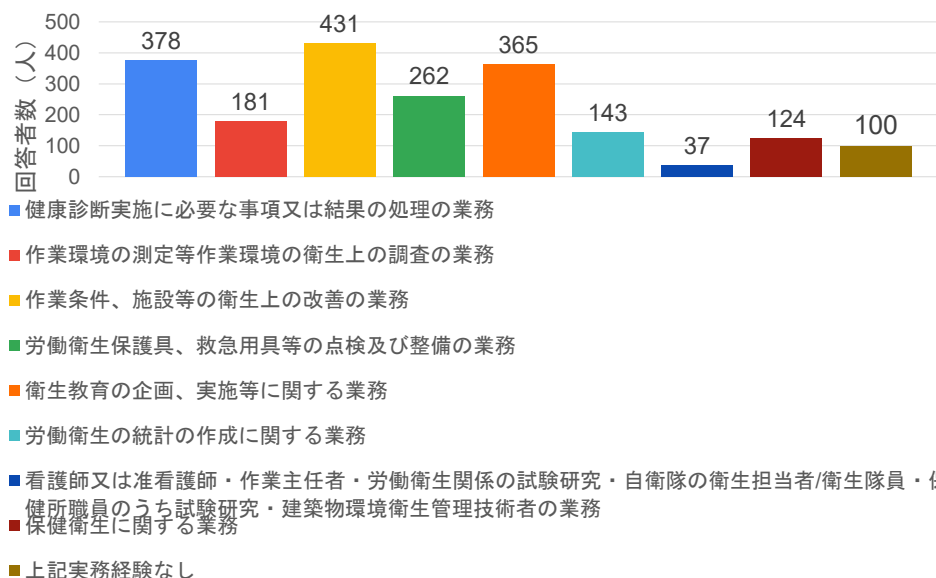
衛生管理者国家試験を受験し合格した。	902
保健師免許・薬剤師免許を受けた者、一定の大学で衛生管理者受験免除となる課程を修めた者による申請	74
合計	976

11. 衛生管理者資格の取得経緯はどんなものですか。



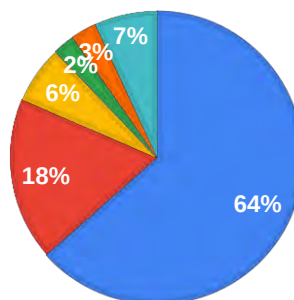
- 衛生管理者国家試験を受験し合格した。
- 保健師免許・薬剤師免許を受けた者、一定の大学で衛生管理者受験免除となる課程を修めた者による申請

12. 前問で「衛生管理者国家試験を受験し合格した。」を選択した場合、受験資格である実務経験の内容について教えてください（複数回答可）。



13. あなたの業務全体のうち、衛生管理者としての業務に割いている割合は、どのくらいですか。

1～2割	620
3～4割	175
5～6割	62
7～8割	24
9～10割	28
衛生管理者としての業務は行っていない	67
合計	976



- 1～2割
- 3～4割
- 5～6割
- 7～8割

14.業務について	回答数
職場巡視（毎週1回以上）	617
衛生委員会の運営	564
定期健康診断等の実施に関すること	526
職場における感染症対策	497
熱中症予防対策	483
ストレスチェック関連業務	482
衛生教育	469
メンタルヘルス対策	461
安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善	454
労働災害の原因の調査及び再発防止対策	398
化学物質管理対策	339
長時間労働者の面接指導の調整	319
健康に異常のある者の発見および処置	284
受動喫煙防止対策	281
腰痛予防対策	272
転倒災害防止等の安全対策	234
建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置	212
改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）	116
衛生日誌の記載等職務上の記録の整備	114
産業保健チーム対応	108
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	103
情報機器作業における労働衛生管理	102
労働衛生統計の作成	98
業務を行っていない	58

15.業務のうち特に時間を割いているもの	回答数
職場巡視（毎週1回以上）	303
定期健康診断等の実施に関すること	272
衛生委員会の運営	272
安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善	169
メンタルヘルス対策	168
ストレスチェック関連業務	157
化学物質管理対策	151
労働災害の原因の調査及び再発防止対策	142
衛生教育	138
職場における感染症対策	104
熱中症予防対策	72
建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置	72
長時間労働者の面接指導の調整	61
業務を行っていない	57
健康に異常のある者の発見および処置	55
改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）	40
腰痛予防対策	33
転倒災害防止等の安全対策	29
産業保健チーム対応	24
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	20
受動喫煙防止対策	17
衛生日誌の記載等職務上の記録の整備	17
労働衛生統計の作成	11
情報機器作業における労働衛生管理	8

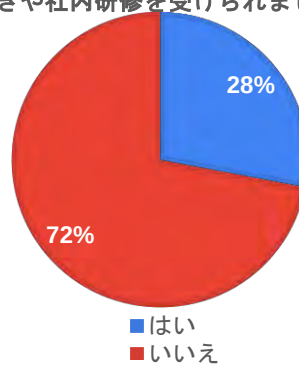
16.業務のうち、知識不足を感じるもの	回答数
化学物質管理対策	385
メンタルヘルス対策	324
がん等の病気を抱える労働者の治療と仕事の両立支援に関すること	268
改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）	229
建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置	193
ストレスチェック関連業務	191
衛生教育	148
情報機器作業における労働衛生管理	138
労働衛生統計の作成	132
産業保健チーム対応	119
労働災害の原因の調査及び再発防止対策	118
長時間労働者の面接指導の調整	107
安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善	102
健康に異常のある者の発見および処置	100
定期健康診断等の実施に関すること	93
衛生日誌の記載等職務上の記録の整備	74
腰痛予防対策	69
職場における感染症対策	66
衛生委員会の運営	66
受動喫煙防止対策	64
職場巡視（毎週1回以上）	59
転倒災害防止等の安全対策	57
業務を行っていない	55
熱中症予防対策	39

17.業務のうち、経験不足を感じるもの	回答数
メンタルヘルス対策	332
化学物質管理対策	297
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	296
改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）	213
ストレスチェック関連業務	196
建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置	191
情報機器作業における労働衛生管理	157
労働衛生統計の作成	152
衛生教育	138
産業保健チーム対応	137
長時間労働者の面接指導の調整	130
健康に異常のある者の発見および処置	115
安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善	113
労働災害の原因の調査及び再発防止対策	104
定期健康診断等の実施に関すること	101
衛生日誌の記載等職務上の記録の整備	84
腰痛予防対策	75
職場における感染症対策	74
衛生委員会の運営	72
職場巡視（毎週1回以上）	69
受動喫煙防止対策	68
転倒災害防止等の安全対策	63
業務を行っていない	60
熱中症予防対策	52

18.業務のうち、今後力を入れていきたいもの	回答数
メンタルヘルス対策	379
化学物質管理対策	243
ストレスチェック関連業務	204
衛生教育	188
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	128
建築物、設備、作業等のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置	122
労働災害の原因の調査及び再発防止対策	113
長時間労働者の面接指導の調整	108
職場巡視（毎週1回以上）	105
改正THP指針への取り組み（例えば、コラボヘルスや健康経営）	102
腰痛予防対策	99
特になし	94
熱中症予防対策	91
定期健康診断等の実施に関すること	90
健康に異常のある者の発見および処置	89
安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善	88
転倒災害防止等の安全対策	73
衛生委員会の運営	67
受動喫煙防止対策	59
職場における感染症対策	54
産業保健チーム対応	36
情報機器作業における労働衛生管理	33
労働衛生統計の作成	26
衛生日誌の記載等職務上の記録の整備	20

19. 衛生管理者の実務を行う前に、引継ぎや社内研修を受けられましたか。

はい	273
いいえ	703
合計	976



"20. 19. で「はい」とお答えいただいた場合、研修等の内容及び要した時間について教えてください例：引継ぎに2週間かかった。引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。"

引き継ぎは1週間ほどだった。主に健康診断の実施と事後措置についてであった。

異動時に引き継ぎ1時間程度。

委員会メンバーの確認、危険箇所、残業等の確認で1日かかった

先輩の衛生管理者から1年ほどかけて。

"前任衛生管理者からの引継ぎ期間：1ヵ月。引継ぎ内容：実務 OJT（衛生委員会の運営方法・職場巡視のポイント（リスクアセスメント）・残業やメンタルヘルス等の職員面談 等々）"

引継期間1ヶ月（衛生委員会等、1ヶ月内の定例で行う対応を、毎日ではなくスポットで引継を行った）

都度、前任者に質問しながら引き継いだ。その後は法令に基づき順次対応の形をとった。

自分がずっと行っているので引継ぎはない。

委員会の運営引き継ぎ。前任者と1年ラップして年間の業務を引き継いだ

2日

前任者に1年間、衛生委員会のメンバーになってもらった。

1年間前任の方から業務の中で引継ぎをもらった

衛生委員会の進め方や職場巡視など。半日

1時間のミーティング

数時間程度

引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事

引き継ぎに1日程度かかった。

"引き継ぎは2日程度前任が在職してたので、引き継ぎで不足していたものは都度確認。更に足りない箇所については本社の管理者から指導を受けた"

2日

管理者講習を受講し、基礎知識を得た。

基本的な業務内容の引継ぎを行った

社内・社外研修を半日を数回にわたって受講

委員会の進め方や職場内の点検箇所等について引継ぎを行いました。時間は一時間程度。

引継ぎは一日程度。衛生委員会の進め方や職場巡回ポイントなど。

委員会の実施内容や衛生委員会の進め方について 2時間程

経験が浅いので上司や人事部に相談していた。1年通して覚えてきた。

引継ぎは 3日ほど 研修は、これから受ける予定。

約1週間 その後は電話などで逐一確認

会社で開催した研修に参加。

基本的には、どこの事業所も同じことを行っているので引継ぎには時間を掛けていない。
資格取得に際して、2 日間の研修を設けていただきました。

前任との引継ぎに半日程度。衛生管理に対する店舗の重要案件の連携。

社内研修での学んだ。時間は数回の研修（1 回 3 時間程度）。衛生管理者としての実務内容を学んだ。

看護師からの引継ぎ 側で業務を勤務時間内に数時間、1 ヶ月程度かけて教わった。

衛生委員会運営、産業医専任等

職場の衛生管理者の先輩と数年にわたって一緒に業務をする中で実務を身につけた。

教育等トータルで 8 時間

1 時間程度、異動先店舗の特徴や、課題などの引継ぎ。

衛生委員会の運営について引き継ぎ

年間を通して安全衛生委員会や

引継ぎ中に、震災がおこり、実質 2 日ぐらいになってしまった。

委員会に一年間メンバーとして出席したのちに引き継ぎをした。

衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事

それぞれの業務について、細切れで引継を行ったため不明

引継ぎは 1 ヶ月くらいで、仕事をしながらでゆっくり行った。引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事、法人や産業医との関わり方など。

1 ～ 2 日程度 前任者から委員会等の流れを教わった。

引継ぎは業務の合間に前任者と今までの使用確認を行いました。約 1 週間かかりました。

引継ぎに 1 種間程度かかった。内容は委員会の進め方、職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

安全衛生委員会に半年ほど参加しました

前任者から 1 年かけて引継ぎ、年間 10 回程度の労働安全衛生に関する外部研修に参加した。

2 人で行っているのので、以前からいる人に相談しながら行った。

数時間の引継ぎのみ 研修等はない

前任者が文書にまとめてくれ、2～3 日かけて引き継ぎをしました。

社外講師を招いた勉強会

引継ぎは 1 日程度。内容は、衛生管理者としての基本的な業務など。

短時間での引継ぎであった

前任者と一緒に衛生委員会に出席した。巡視の観察すべき要点について引き継ぎをしてもらった。延べ 3 時間程度

急な変更であったため 1 時間程度大まかな引継ぎを受けた。内容は安全衛生委員会や定期健診、特殊健診の実施や事後措置について。前職が在籍しているため、その後不明な点はそ

の都度確認しているため時間は示しにくい。

随時作業をする際に引き継ぎのため時間は不明

引き継ぎ書により衛生委員会、院内巡視等について引き継いだため要した時間は不明

1年ほど前任者について業務を覚えた。(健診手配、衛生委員会、傷病者への対応)ただし、長時間労働者への対応や職場巡視、ストレスチェック、産業医巡視などはすべて自分で取り入れて制度構築をおこなった。

引き継ぎ等

1週間

記憶が曖昧だが一年程度は補佐業務を行っていたと思う。

引継書をもとに少しずつ理解していった。1年かけて一通り経験することができた。

基本的な衛生管理者としての仕事

1週間

引継ぎ時間は2時間程度。引継ぎ内容は衛生委員会の運営と組織、安全教育、定期健康診断、各種届出など事務的な内容の基本業務。

衛生委員会の進め方

引継ぎ期間は1か月(作業内容の再確認等含む)、引継ぎ内容は健康診断等の実施に関する
こと、健康診断結果のデータ入力・管理、産業医との連携・対応など。

健康診断の進め方など

1週間、基本的な衛生管理者としての仕事

職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事

書類の纏め方や、手順等に2ヶ月程度。

衛生管理者が実施する職場巡視について引き継ぎを受けた

もう一人の衛生管理者から日々引き継いでいる

安全衛生についての社内巡視のポイントなど 2週間程度

書類による引き継ぎをしましたが、実際にはやってみないとわからない事の方が多かったです。

前任者から引き継ぎは1日だが、衛生管理者を2名選任しているため、もう1名から適宜内容の説明を受けた。

引き継ぎはおおよそ1週間程度、内容は衛生委員会の事務局や巡視、定期健康診断の取りまとめ等。

実務を行う前に本店にて集合研修があった。

衛生管理者の仕事内容について、約2週間教わったが、基本の基本しか簡単に引継ぎされなかった。

引継ぎに3ヶ月

総合的な要した時間は覚えていない。直近でいえば数年ぶりに衛生管理者を拝命したので前職の方より半日かけて衛生担当業務を引き継ぎされた。

自主的な講義に参加、書籍での情報収集

現職場で実施している前任者の業務内容を一通り引継ぎした

当時の上司から職責を交代し、適宜引継ぎを受けた

衛生管理者代理として2年ほど経験した

引継ぎとして一通り業務内容を説明してもらい、引継ぎ後も不明点があればその都度説明をしてもらっている。

引継ぎ1週間、衛生委員会における役割、教育・指導の仕方など

引継ぎは約2日。巡視や日誌の記入方法、労務管理など基本的な内容の共有。

前任者と一ヶ月程度、一緒に業務を行なった

引き継ぎに1時間程度。職場巡視について引継ぎを受けた。

引継ぎ内容は衛生委員会の進め方。引継ぎ時間は1年；委員会に出席していた

月一回の巡視で初めの3ヶ月、他の管理者にも同行いただき衛生委員会の進め方や巡視のポイント等を指導いただいた。

引継ぎに1年かかった。引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

引継ぎに1週間程度かかった。引継ぎの内容は基本的な衛生管理者としての内容

店社安全スタッフ講習（5日）

引継ぎは30分程度かかった。書類など不足部分は衛生管理者として業務しながら指導をいただいた。

業務内容

当初の引継ぎには、数か月かかった。引継ぎの内容は、作業条件や施設の衛生上の改善業務について。

後任育成 現在引継ぎ中。事務手続きを含めて、OJT教育中。月に5日くらい（1回30分）健康診断のデータ入力や実施方法をその都度教えてもらった。巡視は衛生管理者になる前から同行させてもらっていた。他の業務もその都度教えてもらった。

複数選任であったため、アシスタントから始まり、徐々に業務経験を積んでいった。主担当となるまでは2年程度。

衛生管理者の補助員として2年活動に同席した

引継ぎに1ヶ月かかった。引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

衛生委員会の進め方

前任者とのオーバーラップ期間が1.5年ほどあったが、安全や総務系の業務に重きをおいた引継ぎだったので、衛生管理者業務に関する引継ぎは充分ではなかった。

引継ぎに3ヶ月掛かった（ただし全てではない）

1時間程度実施、主な職務（馬尿酸分布2や3が報告された際の、調査業務の行い方）の方法

基本的な衛生管理者としての仕事

引き続きに 10 日程度かかった。内容は衛生管理とメンタルヘルス、関連会社への健康指導など、記録や心構えなど。

2 日間の研修 内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

引継ぎに要した時間は 1 時間程度。

安全衛生委員会運営に関し、1 ヶ月くらいの引継ぎはあったが過去の物を踏襲するのではなく、新しいやり方を構築した。社内研修は特になし。

約 2 時間の現状実施されている活動の説明

前任者から引継ぎ、現在も不明な点があれば、相談している。衛生管理全般について。

引継ぎに 2 時間程度かかりました。

OJT により前任者から職務内容の説明を受けた。(おおむね 1 日間)

前任者との資料引き継ぎ及び安全衛生委員会への参加意見具申

引継ぎと言えるほどの内容はなく、対応事項発生の都度 **OJT** で対応する予定だったが、前任者異動により引継ぎ不足となった。以後は過去資料を見ながら自分で対応している。

職場巡視など、引継ぎ期間は 2～3 日程度。

年度単位での活動引継ぎ

引継ぎは 2 か月程度。前任者が在職していたので都度相談しながら進めた。

引継ぎの内容は職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事。

OJT 主体 (安全衛生委員会の運営、産業医対応他)

2 週間程度。前任者から健康診断関係についての進め方と管理方法。

引継ぎは 1 か月くらいかかり、前任者と共に参加して教えて頂きました。

引き継ぎに半年を要した

衛生管理者の業務教育と前任者が行なっている業務を一緒に行なった。約 1 週間ほど。

引継書および **OJT** で半年ほど(衛生管理者のみの引継ではなく受け持ち業務全般)

従前より作業を手伝っていたため、引き継ぎの期間は不要だった。

Ojt による

日々の業務を行いながら、1 年間かけて引き継ぎを行った。

1 ヶ月

引継ぎに 1 週間かかった。内容は衛生委員会の対応や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

現在研修及び引き継ぎ中

外部初任時教育、ストレスチェック実施事務従事者研修、事業所内の安全衛生教育(体制、統括安全衛生責任者テキストで) など

安全衛生業務担当引継ぎの一部として 3 週間程度あった。職場巡視を中心に引継ぎされた。

引継ぎを受けながら、仕事を進めているところです

3 週間

引継ぎ 1 週間計 10 時間程度、規定や手順等の説明及び実地 等

"以前経験していた為、引き継ぎは 2 日程度。職場巡視などの基本的な内容。"

約 3 ヶ月間、前任者との OJT による

引継ぎ OJT で 1 週間。引継ぎの内容は事業所の衛生課題の状況など。

研修期間は特に設けず、巡視や衛生委員会の都度前任者に確認しながら引き継いだ。

"引き継ぎ期間約 1 週間巡視のやり方等基本的な衛生管理者業務"

引継ぎは約 1 カ月。内容は安全衛生委員会の進め方や職場巡視、リスクアセスメントのやり方など基本的な仕事。

1 週間

引継ぎに数時間。OJT 形式で実施

他の業務の合間をぬって半年ほどかけて引継ぎを行った。引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や健診対応についてなど。

引継ぎに 5 年以上かかった。引継ぎ内容は安全衛生委員会の運営、健康診断、各種測定、報告など。

引継ぎに 1 か月かかった。内容は安全衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な内容。

前任者より、他の業務も含めてだが、3 週間ほど業務引継ぎを受けた。

それほどかけていない（実務の中）

引継ぎ期間については覚えていない。内容は委員会の内容や職場巡視など

同じ職場にて約 1 年間、一緒に業務を実施して引き継ぎした。

職場巡視の内容、報告等の実務的な引継ぎを 15 分程度

1.5 時間（前任者の時間がとれず）

引継ぎの内容は衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

中災防の講習を受けた

引継ぎ 2 日間程度、安全衛生委員会の運用や職場巡視などの基本事項。

職場巡視、定期健康診断、特殊健康診断、地元監督署との調整等 1 週間位。

衛生委員会の準備、健診の実施などを 1 年程度で都度引継ぎした。

前任者と一緒にやりながら引き継いだ

基本的な業務内容の引き継ぎ 1 週間ほど

3 時間程度、メンタルヘルス、ストレスチェック等は、別担当の看護師が担当しています。

正味 2 か月程度

前任者との引継ぎに 2 週間

引き続きは 2 週間程度 年間行事 長時間残業者健診や健康診断の進め方など

1 週間

前任者同行して職場巡視と資料まとめを数回実施。他は実務を進める中で引継ぎ。（約 1 か月間。）

やるべき事を衛生管理者部会で共有した。

職場巡視点検に関わる内容や改善に向けての報告。引き継ぎに 2 から 3 週間かかった。

"委員会の進め方や健康診断全般について前任者について指導を受けた。その他は、自習"

2 週間程度。社内安全衛生方針や目標、衛生管理者業務ビデオ研修等。

ながら引き継ぎを 1 ヶ月程度実施。他疑問があれば都度前任が課移動も近くにいる為聞く体制でフォロー頂いた。

引継ぎに 1 週間かかった

"13 年前ですので正確には覚えていませんが、6 カ月くらい要したと思います。衛生委員会の進め方、職場巡視、健康診断業務（特殊健康診断含む、受診項目確認、受診、産業医精査、健診結果受診者への配布等）等です。"

引継ぎは 1 か月程度。有害業務職場の管理、事務所測定、衛生管理者巡視等の業務

巡回日誌

引継ぎ時間：1 週間、引継ぎ内容：衛生委員会の進め方や職場巡視、健康診断の実務に関する事項等

衛生委員会の進行、職場パトロール。所要時間は不明。

ファイル引き継ぎのみ！

安全衛生委員会の運営や、社内で行なっている対策等について

半年程度、前任の衛生管理者の補佐をしながら引継ぎを受けた。

巡回の注意点を教育してもらう

三ヶ月程度の OJT

1 週間程度

特殊健康診断、安全衛生委員会など基本的な進め方について引継ぎを受けた。引継ぎには 6 カ月

引継ぎに 1 か月かかった。保健師業務全般に引継ぎ。

項目を抽出、説明してもらい、格納されているフォルダ、資料を自分で確認した

産業医との職場巡視等の基礎的な事について、約 1 時間程。

前任者と一緒に業務を行っていたため、引継ぎ時間はさほどかかっていない。基本業務やスケジュールについては、電子ファイルを活用して引継ぎを行った。

1 時間程度、既定フォーマットにのっとって実施

副店長として店長のもとで 1 年間の勤務

引継ぎに 1 日程度

2 時間程度

衛生管理者が担っている業務に全てチェックしたが、複数いる為分担している。退職済みの前任者の担当分を周囲に指導してもらいながら引き継いだ。

衛生管理者初任時教育を受講 衛生管理者の法的責任、権限、職務、職場巡視など 2 時間くらいの教育内容

3 日くらい

職場巡回（週 1 回）を 1～2 ヶ月間、経験者と実施した

前任者は既に退職していたため、職場のスタッフから業務を進めながら教育を受けた。

衛生委員会の運営など基本的なもの

前任者が産休に入るため、約 1 月で引き継いだ。安全衛生委員会の議事録や、定期健康診断の進め方など。

2 時間程度及び OJT で適宜 衛生管理者の業務

社内研修は 1 年間で実務をしながら基本的事項について実施。

"期間をまとめた引継ぎではなく、業務発生都度で前任者から指導を受けた。その他、必要な外部講習を受講。"

衛生管理記録について、職場巡視については引継ぎを受けました。

1 ヶ月

引継ぎ 2 週間、定期健康診断業務の引継ぎ

引き継ぎ：2 年間（定常業務：統計・職場巡視・衛生委員会など）

前任者と 2 年間、指導して頂きながら一緒に業務を進めた。

引継ぎに 1 週間かかった。引継ぎの内容は集計、定期健診対応や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事など。

1 年をかけて都度業務が発生したときに引継ぎをした。

資格取得以前から安全衛生事務局として前任者から指導を受けていた。

3 時間。その後は前任者が事業場にいるので必要な業務の都度、指導をお願いした。

1 時間程度、あとは OJT。

引継ぎに 1 ヶ月要した。引継ぎの内容は、衛生 5 管理をはじめとする、ルーティンワーク

引継ぎが上司だったので都度対応

1 ヶ月程度、衛生管理者としての定期業務

それぞれの引継ぎは、実施したがかなり前だったので期間は忘れました

1 週間程度の引き継ぎ。概要説明。

現職に転職し着任後の 1 週間。前職で安全衛生を担当していたため全般の理解ができていたため、転職先の独自運用について引き継いだ。

先輩衛生管理者に指導してもらいながら業務を行っているため、現在進行形です。

委員会の内容や健康診断に関する業務など。3 日程度で引継ぎをした。

1 年間副衛生管理業務を行う。

引継ぎ 1 週間、その後は 質疑・返答を都度実施(前任者が傍で勤務していた)

1 時間程度で巡視方法を教わった。

数時間程度のみ

衛生管理者業務の現実施内容を書面で引き継ぎ。

1～2 ヶ月程度。委員会の運営、健康診断・ストレスチェックの実施、職場巡視などの衛生

管理者の実務全般について。

前任者と1年間一緒に衛生管理業務を実施した

衛生委員会の進め方や職場巡視など基本的な衛生管理者としての仕事

社内研修はなし。職場巡視など基本的な仕事を前任からの引継いだ。(1時間程度)

過去に経験が合ったので前任者より業務全般について、口頭、資料により30分程度で引継ぎを受け十分であった。

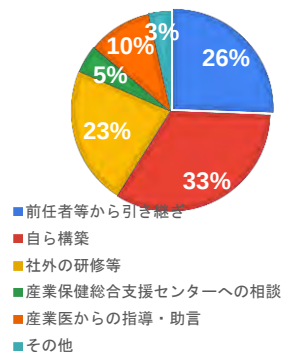
引継ぎは20分程度。内容は現場なので職場巡視がメイン。また、巡視時の点検ポイントなど。

引継ぎに半日かかった。

巡視の内容など、2週間くらい

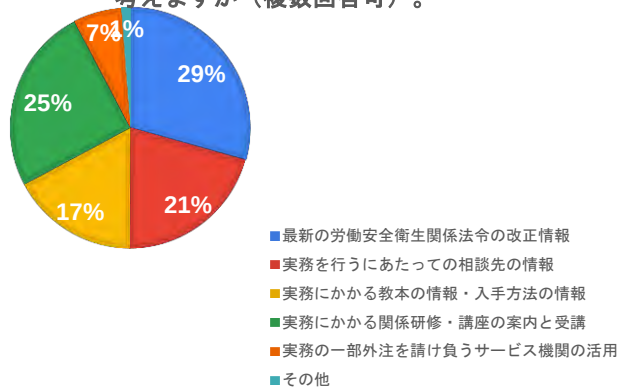
21. 現在自ら行っている労働衛生管理
の実務についてどのようにその方法で修得
しましたか？

前任者等から引き継ぎ	411
自ら構築	536
社外の研修等	361
産業保健総合支援センターへの相談	73
産業医からの指導・助言	168
その他	56
合計	1605

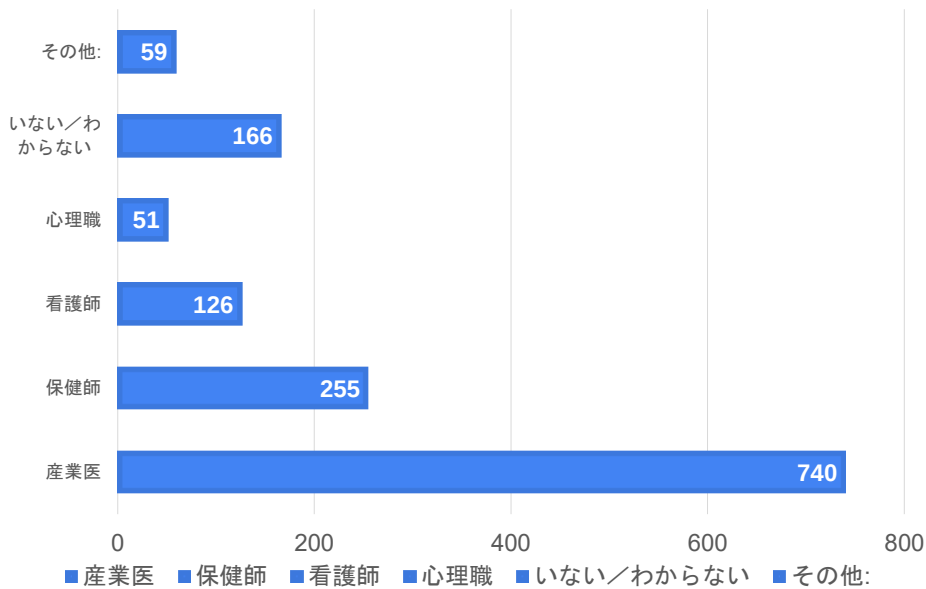


最新の労働安全衛生関係法令の改正情報	621
実務を行うにあたっての相談先の情報	439
実務にかかる教本の情報・入手方法の情報	363
実務にかかる関係研修・講座の案内と受講	534
実務の一部外注を請け負うサービス機関の活用	138
その他	23

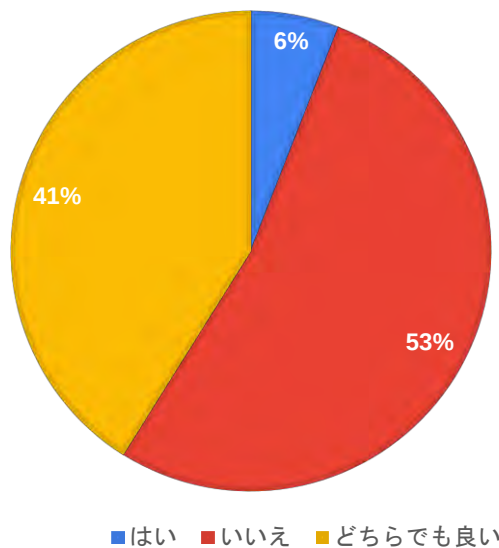
22. 現場実務を行うにあたってどのような
情報・サービスがあれば業務が円滑にいくと
考えますか（複数回答可）。



23. お勤めの事業場で、連携や相談ができる産業保健スタッフ
はいますか。（複数回答可、雇用形態は問わない）。



24. 現在、衛生管理者の免許試験の受験にあたり一定の実務経験を求めています、仮に実務を経験する前に試験を受けたのち、実務経験または実務経験に代替できる講習受講を経て、後日免許を取得する方法も可能となった場合、現在行っている実務との関係で何かしら支障が生ずると思いますか。



25. 24. で「はい」とお答えいただいた場合、その理由について教えてください（自由記載）。

実務に支障をきたす 衛生管理者の人数が少ない

"衛生管理者は法定選任が必要であり管理者という立場なので、ある程度の実務経験を経た後、試験を受けるのが本来の姿かと考える。試験合格後に実務経験をしながら代替できる講習を受講するのは良いと思うが、実務経験をせずに代替講習受講のみで免許取得というのは、本当にそのような代替講習のプログラムを構築することができるのか？これを実現するためには、ある程度長期に渡るプログラムを受講になると思われる。"

実務経験がなく、試験対策だけの知識では事が起きた場合の対応が出来ないと思う。

試験合格と講習受講による資格取得により、衛生管理者の門戸は開かれると思うが、実務経験で得るものが大きい。

実務経験は事前にならざる必要

実務経験がないと、机上論のみで片づけてしまう傾向が強い

講習と実務では違う部分が多い

講習で取得出来る知識はあると思うが、実際は各社様々な状況や運用をされていると思うので、杓子定規の様なやり方は現場により負荷を掛ける可能性があるため。

実務経験は講習などで得られるものではなく、事業場ごとにたくさん問題や対策があると考えられる。自事業場にふさわしい衛生管理者になるためには、実務経験は必須と考える。資格を先に取得していてもそれにふさわしい活躍出来る場所が無ければ意味がない。段階を踏む必要はあるでしょう。

自身の職場に関してだが、あまり周囲の衛生管理者業務に関する理解がない。負担が大きくなるだけ。

現在の勤務で手いっぱいである。

講義期間によっては時間的な制限あり

勉強と実務の両方が必要だと思います。実務なしだと勉強だけ合格できてしまうので、持っているだけの免許となってしまいます。

講習受講日の勤務調整が困難

メンタル不調者の対応は、ある程度実務経験があった上が良いと思う。しかし、実務経験に代替できる講習（ロールプレイ含む）があれば良いかと思うが、対応者が抱え込み過ぎてメンタル不調になる恐れもあるため、ケアプログラムは構築していただきたい。

現在の試験は、30年前と比べ、難問が多いので、定期的な講習も含め必要と感じる。

"試験に合格したあとさらに実務に代わる講習を受けるのは何かと面倒。それならば半年から1年くらい衛生管理者代理者としてある程度の実務を経験しておいた方が受検をする際にも役立ちますし、最短で習得できるような気がします。"

衛生管理者以外の業務が主の為、時間的に難しいと思うから

ある程度の実務経験がないと講習のような短期ではよくない。

業務と並行してやるには、人材が不足している

日程調整が難しい

法改正の内容の理解

有給が少ない

やはりある程度実務経験を踏まえた上で資格を取った方がより現場に近い仕事が出来ると
思います。試験だけの為の頭の中だけの勉強では実が伴わないと考えます。

実務への関わりがないと取得のイメージがわからない

"意識や、対応が違ってくるので経験は必要"

法律知識だけの頭でっかちになる可能性がある。実務を理解できない試験対策の上手な人
が増える。

適応力が無ければ、知識が無駄になる可能性があると思います。

机上の勉強でなく、実務経験は大事。ただし、第2種はいいと思う。

衛生管理者の試験・実務は経験が大事だと思うので

実務に携わった上で試験勉強を経て合格しないと実務に活きないと感じる

実務試験？実務内容がよくわかりませんが、業種も多種あり実務は一律(共通)ではないと思
います。

知識だけ先行する形となり、果たして実務がこなせるのか疑問。

"講習では業種形態ごとに実務内容に違いがあるので、実施するなら試験資格条件で、企業
内での経験値などを考慮するほうがよいと思う。"

知識と実際現場での対応の両方の経験が積めることに変わりはないと思います。

企業・業種などによって、実務経験の内容・程度・判断基準が難しいと思う。

実際の現実を知らない判断ができない、もしくはズレた判断(施策を含めて)になる可能性
が大きい。

知識と経験に差が出てしまうと感じる

経験が役に立つからです。

目的が資格取得になり実務が無知な状態

産業の業種が数多いため、全て統一実務なしでは網羅できないと考える

メンタルヘルス疾患リスクあり。理想と現実には大きなギャップがある。

専任ではないため、実務を行なう時間が圧迫される

講習と実務経験ではやはりギャップがあると思われるのである程度の実務経験後の資格取
得の方が内容の理解もスムーズであると思われる。

実務経験がないまま法定管理者の届け出を労基署にされると経験不足から衛生管理者とし
ての業務が機能しない事が危惧される。

座学による知識だけでは実務に対応できないことが多い。リスクに気づけない。

資格のための実務では「仏作って魂入れず」になる懸念がある。

講習と実務との相違

実務経験がないと、資格の勉強だけでも意味がないことが多いと思います。

衛生管理者の資格試験のレベルは低い、もっと上げる必要がある。 衛生工学衛生管理者については、有資格者を増やすため資格試験が必要。 実務者は担当業務に合った、講習の受講が必要。 業務の範囲が広範囲で、すべてを理解するのは困難。

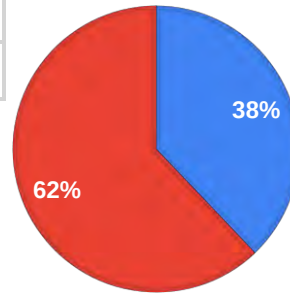
急に担当者が退職する場合が少しでも早く資格が必要な為

実務経験を知らない方が出てくる可能性あり

研究所的な作業場であることから、設備導入のリスクアセスメントや化学品に関する知識やスキルが必要になり、衛生管理者の守備範囲を超えているのが実状です。

30. 各都道府県にある衛生管理者協議会をご存じですか。

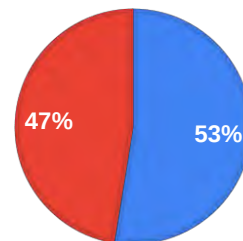
知っている	370
知らない	606



■ 知っている

31. 衛生管理者協議会を活用したいと思いますか。

はい	513
いいえ	463
合計	976



■ はい

■ いいえ

32. 31. で「はい」を選択した場合、活用したい理由とその項目についてお答えください。

"高齢者が安全で無理のない仕事内容及び負荷のかけ方。"

情報収集

衛生情報・知識から活動に対するアドバイスをいただきたい。

他の企業がどのような産業保健活動をしているのか知り、参考にしたい。

定期的な法令改正等、知識の漏れ防止。衛生管理に関する他事業場の情報など参考にしたい。

情報交換を行う場として活用したい

自社以外の衛生管理者との交流がないため活用したい。

知識不足の為、メンタルヘルスの知識を増やし従業員をサポートする

関連法令の最新情報等の共有

会場での対面開催で、参加費が無料であれば受講したい。WEB 開催だと、受講中も電話に出たり、来客に応じなければならない場合もあり、集中できないため。

研修会の参加、衛生管理者同士の交流

リスクアセスメントの実施方法等の情報収集

スキルアップ、情報共有

失敗事例を含めた情報の共有

教育講習研修

他業種の人と情報交換が出きるから

今は無く、相談すべき内容が発生した場合

活用できるかどうか検討したい

新規法令等の情報収集

情報収集のため

労働衛生関係の情報入手と情報共有

様々な業種間での情報交換

情報収集のため

協議会を知らないのですが、活用できるものは何でも活用したいです。

資格を取得した後、特に更新もなく忘れていることも多いため、講習会や研修会などで情報をアップデートしたり再確認したい。どんどん活用できるようにしてほしい。

わからないことが多い為。

衛生管理者としての視点、衛生委員会の運営、健康経営の取り組み等について、出来るのならば活用したい

必要な情報発信や研修の情報が得られる

一人職場ですので、ご相談にのって頂けるのでしたら大変有り難いことと存じます。

他に選択肢が無いから。

知識を得るため、相談者を得るため

衛生管理者としての業務内容を共有したいため

具体的な事案の相談。

衛生管理者の本来の目的を知りたい

協議会が素晴らしいと思ったから

衛生教育に係る情報などの収集

"情報を提供してもらいたい"

情報収取

交流会

教育を実施して欲しい

情報を共有したい

情報収集

50人を少し超える程度の少人数の事業所で衛生管理者が実際に実施している施策について

衛生委員会の運営等マンネリ化を防ぐための改善策を相談したい

研修等あれば参加して、知識を身に付けたい。

実務上の相談先があまりないため

衛生管理に関する最新情報の収集

講習会の情報を知りたい

新情報の取得

様々な情報提供

少しでも情報があるとよい。

活用できるのであれば活用したい

関連情報が知りたい

現在加入し、研修などで知識向上を目指しております。

協議会の存在を知らなかったなので、まずは調べて情報収集を行いたい

良い会社になりたいと思うから

スキル、知識向上のため

各都道府県で衛生管理者協議会を開催していることを把握できていなかったなので、まずは一度活用を検討してみたい

社会情勢、時代にあった講習など

情報入手など

衛生管理者同士の意見交換により、さらなる成長を望みたい。

社会情勢の動き。

知識の補完

衛生に関する知識を得るため

社外で相談する機会が少ない。特に心理相談やメンタルヘルス

知識の向上

情報を得ることができる

タイムリーな法改正情報が入手でき、他社での運用事例などの情報収集ができる

情報更新

いろいろと分からないことが多い

近年の動向について

身近な職場の実施例や法改正等は知りたい

弊社の問題点について

色々な情報入手のため

困った際の相談窓口として活用していきたい。

衛生管理者の能力向上に活用したい。

すでにいろいろなところでお世話になっています。

前任者がいないため知識やどのような活動をすればいいのか分かりません。現場での実際の様子を知りたいです。

職場の労働安全衛生の質的向上が期待できる

業務内容で不明点などを相談したい。

自身の事業場での安全衛生活動(及び教育)の展開の補強材料が欲しいから。

個人の知識では限界があるため

最新の情報を知りたいです。

衛生管理者の設置義務は理解できているが、効率よく効果的に業務遂行できるようになりたい。そのため、知識や技術を習得できる場がほしい

どんなことをされているのかをまず知りたいです

衛生管理に関する情報収集のため

衛生管理に関する情報収集のため

他社で行われている衛生管理業務内容

情報収集

"相談"

研修会

必要な情報や知識を得るため

28で回答した項目

一人では何もできない。

講習・衛生週間などの情報収集

必要な情報を知りたいときに活用したい、長時間労働について

他事業所の衛生管理者と情報交換・意見交換する事で視野が広がる

情報収集

現場関係者との情報共有

業務のことが何もわからないから

情報をブラッシュアップしたい

色々な知識を得れるので

有益な情報をもらえるのならば活用したい

自己研鑽

"常に新しい情報を知りたい"

情報共有の場として

改善策など自己で情報収集できなかった場合は相談しようと思うが、今のところ限定した項目や内容は思いつかない。

どのように活動を行ったらよいか知りたいから

研修会とか開催があれば参加したい

情報が欲しいです。

情報交換

他者との情報共有を通じて活かしたいから

最新情報などが取得できるのであれば活用したい

4月に就いたばかりで、実務についての理解・知識不足のため。

相談する仲間を増やしたい

知識を得たい

法改正の情報などのキャッチ

医療機関に勤めていますが、病院職員の労働衛生には医療安全対策チームや感染対策チームが主体となって動くケースが多く、衛生管理者の視点でなかなか発言しにくいことが多いのが現状です。ほかの医療機関ではどのように進めているのか等の情報発信をお願いしたいです。

他の施設の運営情報を知りたい。

衛生委員会の議題について他の事業所の内容を参考にしたい

一度体験してみたいです。

知識の習得

今後の知識向上に有効となる講習等あれば使用したい

協議会の活動詳細について まず理解したい

衛生管理者としてなかなか相談できる場面が少なく、現在行っている内容で良いのか悩む時がある為。

情報共有を図りたい

法改正等の情報収集、相互連携

衛生管理者協議会の活動知らないので

職場改善の必要性が発生した際に相談したい。

各種情報共有の一助として期待したいから

情報収集のため。(すでに宮城衛生管理者会に加入済み)

産業保健総合支援センター、労働基準協会など相談等が受けられる場所が複数ある方が
いいから。

相談可能な場所があれば安心

より有効な相談が出来る場所が増えるといい。産業医も多忙ですから。医師でなくても良い
問題の時に活用したい。

専門的な情報を身につけたい。

情報を提供して欲しい

衛生管理に関する情報を入手したいため

行政の方々との貴重な時間関わり合いの中で、様々なご指導をいただけること、自社以外の
現場の方々との異業種交流ができること。

研修会等を通じて情報収集

各社でどのような対策などを講じているのかを参考にしたい。

自身のスキルアップ

情報の共有等

衛生管理の最新情報の共有

職場の安全衛生の知識、特に法律関係を取得する事に限界があり、体系的に取得したい。

タイムリーな法改正情報の取得

情報がほしい

衛生管理に関する新たな情報

知識不足の為

法改正などの情報提供、研修会、相談窓口、情報交換。同業社の活動状況の情報。

知識の習得、情報交換など。

他社の実施状況を知る

最新の情報を知りたいから

有益な情報があれば

研修などで必要があれば活用したい。

常に新しい情報、課題等を把握したい。 職場の環境改善等について

最新の情報収集のため

効果的な衛生管理の進め方を習得したい。

情報の入手

分からないことだらけ。

安全衛生に関する勉強会の開催、講師の派遣等

衛生管理に関する研修会、法令情報の収集

情報共有

活動内容を知りたい

情報収集

同じ職務を持つている、他社の衛生権利者との情報共有・意見交換は、有益なため。

人的交流及び情報交換

他社の活動状況など情報を入手したい。

今現在 協議会に加入し色々な情報を得ている

新たな情報を得る又は理解するため。法令改正等

衛生管理者としてのスキルアップのため

情報交換 ストレスチェック

得られる情報がどのようなものか興味がある。

衛生管理者としての知識向上のため

最新情報取得のため

他社での事例等の共有

他職種との意見交換

行政の動向や衛生管理関係の情報提供を受けたい

情報共有を行いたい

情報収集

事業場の労働衛生管理をさらに充実させたいため

法律改正など新しい情報とその対応策について教育を受けたい

情報収集

他社との情報共有の為

特に引き継ぎもないまま衛生管理者となったので、参考になる情報等が提供してもらえる場所があるならありがたいです

今後のため

協議内容がどのようなものか

衛生管理者のための図書の出版を期待

資格取得後、自主的にインターネットによる情報収集が衛生管理を取り巻く動向の調査にとどまっているため

法改正による注意・留意点の把握、実務向上に活用したい。

近年の労基法、安衛法、雇用保険法、労災法、労働一般関連の法改正が多いため。

情報収集

どのような活動をしているのか知りたい

有益な情報を得られると判断すれば

衛生管理に関する知識を得るため。

実務に反映できる知識と経験を得たいから

最新情報が入手できそうだから

情報交換、収集のため

色々わからないことが多いので

相談窓口 講習会の開催

業務を行う上で疑問が生じた場合の相談窓口として活用したい

いろいろな事業所での衛生管理活動の実態が分かれば、事例等を活用したい。

ストレスチェック

どのような内容であるかを知りたい

実務の参考となると思うので

まず衛生管理協議会の活動内容を知りたい。

独学で業務を行っているため、他社の状況等勉強したいため。

自社で衛生管理者の育成が難しい場合、協議会の知見・セミナーなどをうまく利用して自社の負荷を軽減したい

知識の向上 ストレスチェック関連

必要な時に相談できる機関として

衛生管理に関する業務の相談・アドバイス

第一種衛生管理者の資格を有しているにもかかわらず、所属先ではそれに関連する業務を受けることができないでいる。

衛生管理者業務の維持向上のためには必要であると思います。

知識の向上

衛生に関する講習会等

専門的な知識、ノウハウが集積されていると思うから。

情報の共有を図ることが出来るため

協力会などによる他社の情報

講習セミナー など

研修会等

法改正などの情報等が分かるので今後もお世話になると思います。

様々な業種から情報が得られると思う

他社の取り組みを理解して、法令遵守の参考になる

諸処 相談

各種講習

労働災害等の疑問点や対策の相談

講演会を受講した

研修など

予定があれば研修に行かせてもらっている。

過去から利用、活用させてもらっている。

全くの権限がないので、参加することで社内での活動がしやすくなると見込まれるため
他事業所の情報を得たいから

恥ずかしながら衛生管理者協議会について詳細を存じ上げないのですが、安全衛生の業務に関して支援が受けられる制度があるなら活用したいと考えました。

情報入手、新しい知識量

情報共有 法改正について

各会社でどういった衛生管理の施策を取られているか伺いたい

安全衛生に関連する最新情報の取得

わからない事などあれば意見をいただきたい為

衛生管理者や保健スタッフのスキル向上等のための研修・情報収集

他の事業所ではどんな活動をしているのかを参考にしたい

情報収集

情報共有（今までも衛生管理者の会合に出席したが、あまり役立たなかった）

健康経営について、他社の衛生管理者との情報交換したい。

他社の事例などを参考にしたい。

諸問題の対応策や解決策を具体的に知りたい点や自己中心的な要員に対する対応策など

様々な他社の活動を参考にしたい

情報共有

より有効な見方がしたい為、自身の業種業界における職場巡視における、経験者からのポイントレクチャーや体験。

法改正や対応についての情報、他社での取組み事例の紹介

会社に衛生管理の知識を持ち、管理できる人間が複数いる場合は良いが、衛生管理者が一人で、通常の業務をしながら衛生管理をしている方が多くいると思います。その場合、研修や講習などを受けることが難しい人もいて、情報収集ができなかったり、様々な対応が出来ていないと思います。そういった衛生管理者をサポートしてもらえるシステムが欲しいと常々思っていました。

便利そうだから

法改正等の対応、情報を提供していただける場が必要なため

情報収集

ヘルスリテラシーの向上に、健康診断後の保健指導

情報交換の場として活用したい。

他者との交流があれば活動状況を参考にしたい

色々と相談できるのであれば、活用したい。

最新の情報を入手できる。

色々な情報が得られそうだからです。

情報収集

情報交換

情報共有させていただければと思います。

細かい事業内容はわかりませんが、疑問や悩みを解決に導くための情報提供やサポートがあるなら活用したい。

情報収集に活用

委員を務めた経験があります。

仲間づくり

最新の労働安全衛生関連の情報を得るため

他の企業の衛生管理内容が聞けること等

社内教育で活用できるような資料、動画等の貸し出し

同業他社での「労働災害」未然防止にかかる具体的手法の情報共有に期待。

法改正の対応など具体的に何をしたらいいかなど説明があれば活用したい

すでに活用している。

情報があれば

社内で初めて衛生管理者が必要になり資格を取ったが全てが初めてで道を作っていく必要がある為、また専任ではないのでなるべく効率よく情報を得る為。

様々な情報の入手と人脈拡大

大阪衛生管理者協議会に所属しています。

困った時に相談したい

特になし

他社活動の良い事例があれば参考にしたい

勉強

衛生推進活動の事業所間共有

定期的に講習会実施して、最新の通達等、情報を教えてもらえる。

"他社の衛生管理者業務を参考にする機会の場合衛生管理業務スキルアップ"

日々の活動に対する相談

困りごとを相談したい

衛生管理者に限らず産業保健スタッフは機密保持もあり、社内で相談したり悩みを共有できる相手が少ない。そういう相談ができる環境があるのがよい。

最新の労働衛生行政についての知識の向上

最新情報や研修などあれば参加したい。

能力維持向上に必要な講習、セミナー等が行われている

衛生管理者としてのスキルアップの為。

最新の法改正情報、行政情報の入手、話題になっている労働衛生問題の解説

情報収集

まずは、どのような活動を行っているのかを知りたいです。

衛生管理者が他にいないので、相談できる体制になっていないため

情報が少ないため、収集したい

衛生管理者の強化

経験値や知識の不足が補える

他の会社での安全衛生活動の共有が出来ると助かる。

有用な情報を入手するため

面談のほうが、生の声を聞けるから

従業員への健康管理の周知教育の手法

年に1日程度の能力向上または最新情報等の講座があれば、社内展開で活用したい。

情報の入手

情報収集のため

"能力向上の為。メンタルヘルス。"

情報収集

わからない事や改正事項について相談したい

安全衛生関係の情報共有

能力向上、情報収集

情報収集

大阪府の会員になっており、指導を受けています（役立っています）

重要な情報源であるため

衛生管理者の業務内容の確認

有益な情報が得られるかもしれないから。

衛生管理者の職務遂行について相談できるのであれば利用したいと思います。

セミナー受講

何が良くて何が悪いかの指針作りのため

情報収集のため

今すぐではないが、何かあったときにそういった窓口があるとありがたいです。

各会社の衛生管理者と情報共有をしたい

参考になりそうだから

最新の法令、有効な教育技法等を把握しておきたい。

衛生管理士に求められる領域は拡大してきているから

社内での困りごとや苦勞の共有

自身の知識を向上し従業員の健康維持増進を図りたい。

衛生管理に関する知識や情報を得るため

衛生管理者同士の情報交換

興味はありますが、衛生管理者協議会の存在を知らないので項目が答えられない

研修や情報交換等を通じて知識の向上や連携を深めることができるから

情報収集のため

同じ立場での相談相手がなかなかいない為

いま持っていない知識が得られるかもしれないから

いろいろな事業所で選任されている衛生管理者の方がどんな実務をしているのか実態を知りたい。

知識を深めることができるから考えるから

衛生管理者としての知識を深めたいため。

今後衛生管理者となる者への引継ぎ方法の問い合わせ等

他社でどのように活動・実施されているのか、情報交換や新しい情報を得られる為。

色々な情報を知りたい

外部の動向など情報収集のため

能力向上教育の受講を案内していただけるため、しっかりと最新情報を身につけたい

情報提供や視察などあるため

身近に相談者がいないため

内容が分からないこともあるので、アドバイスなどいただきたい

法改正などの知識・情報の収集のため

感染症対策の情報など、他の企業での取り組み事例などの共有

会社の実態に適合したアドバイスがもらえることを期待する

社外の取組状況など。

ピンポイントの情報を収集できたら良い

業種によつての巡視項目や衛生管理者としてすべきことを具体的に教えて頂きたい

衛生管理者業務上での相談事などを行いたい

スキルの向上をはかるため

講習会やセミナーに参加したい（事業所が埼玉県にあるが、埼玉県内にない）

情報収集

他社が実施している状況がわかり、自社に反映できるため

実務や事例について教えてもらいたい。

会社はあんまり衛生について関心がないので一般情報や他社ではどのような取り組みをしているのか情報交換したい。

最新情報入手

化学物質対応

どんな事を、フォローしていただけるか知りたい。

衛生管理者との横の連携や他社での対応状況等自社以外の取組みを業務に活かしたい。

衛生管理者として必要な新しい情報の入手のため

実務や法律の解説などあれば聞きたい

衛生管理者業務全般の課題や情報共有

衛生管理について相談の場としたい

分からない事が多いので相談先として活用させていただきたい。

情報収集

随時、活用できる項目があれば活用したい。

情報習得 自己啓発

弊社の労働安全衛生に対する無知無頓着の改善

業務の面で

衛生管理者に必要な講習会を開催してくれるため。

各企業での衛生管理者の活動を共有する事が出来ればと思います。出来れば製造業

少しでも業務に取り入れられるものがあるのであれば利用したい

実際に活用しているから

知識向上のため

他社での活動状況を参考にできるため

セミナー等への参加

一企業内での活動では活動内容が限られていると感じ、外部の知識などをどんどん取り入れるべきと考える。

法改正の情報

最新情報取得、他企業の取り組み

最新情報の入手、法改正に応じた対応を知りたい

衛生管理業務についてわからない事、法令変更など最新情報を知りたい

あるべき姿の衛生管理者を知りたい、学びたい

最新情報の取得

"既に活用している"

専門的な知見をお借りして、問題解決を図りたい。

衛生管理者の業務で法改正等での対応事項などを相談したい。

衛生管理者の立場に立った取り組みを知ることができるから

オキュペイショナルハイジニストの資格継続要件にある研修を受講したいため

他社の取組み情報等

他社と情報共有したい

衛生管理者として必要なこと

情報共有できる

安全衛生の実務に関して同じ悩みを抱える者同士で情報を共有し、解決策を見出したい。

安衛法対策等の情報共有

相談し易いシステムであれば何時でも利用したいと思います

最新の法改正などの情報を収集したい。

よりよい活動ができる手助けとなればよいと思う

情報が少ないため。他社はどうか知りたい。

情報入手と意見交換

新情報の入手・他社との情報交換

日常の衛生管理業務の悩み事、疑問、他社事例

最新の衛生管理者情報の共有

他事業所との情報交換による視野の拡充

内容不明ですが、安全教育ビデオの貸し出しなどがあれば利用したいです。

知らない情報があれば学習し現場に活かしたい

情報交換ができるため。また、現在も加入している。

メンタルヘルス対策。

情報交換と知識取得

法改正の講習

特に理由はありませんが、何か相談したいときに活用できればと思います。

"知識強化における窓口"

有用な情報の取得

情報収集などを幅広く行いたいため

大阪衛生管理者連絡協議会に加盟しております。

情報収集

情報収集、意見交換

専門職の業務内容について相談できそうだから

衛生管理者としての業務に関わる情報収集や法改正等

既に活用中

いろいろな情報がほしい

情報交換の為

自身の衛生管理者としての業務の進め方に問題がないか。

情報交換や知識の習得

連絡先に相談など

法令などが変わった時の相談先として

健康診断やメンタルヘルスについて相談できるのであれば

以前から活用しています

どのような活動をしているのか知りたい

情報共有

情報収集のため

各業界、広く情報の共有を図る事ができそう

"今年度、県主催の衛生管理者協議会に参加してみましたが、情報共有等が出来たので今後
も機会があれば参加していきたいと思います。"

簡単に相談できるものであれば利用したい

法改正が行われる内容

自分は65歳になるので、これから活躍する若い世代に活用して欲しい。

同じ目線で情報交換ができる

最新の情報を知りたい

他の事業所の衛生管理者の方がどのような活動を行っているのかの情報収集

知識を補いたい

有用な情報、新しい情報をまとめて発信してもらえるのであれば活用したい

メンタル研修など

研修

衛生管理に関する情報収集や法令改正の情報収集

無料で活用できるならしたい、法改正対応の実務について

知識不足を払拭したいため。

他事業者との交流

知識・経験不足を補うため

知識が足りないと思っている教育（Web教育等）情報発信があれば

職場巡視

知識の向上や実務等で参考になる内容があればぜひ活用したい。

自社だけでは情報量も少なく、知識を増やすことが困難。法改正に追いつけない。

良く知らないのが活用したいと考えます

他の事業所ではどのようなこと実施しているのかを知りたい

最新情報の収集・共有

世の中の関連情報入手

活動内容がよくわからないが相談等窓口となるようであれば活用したい

スキルアップ

33. 31. 「いいえ」を選択した場合活用したくない理由とどんな項目なら利用しやすくなるかお答えください。

コンサルタントのため

どのような活用の仕方があるか分かれば回答しやすい。

労働安全衛生に関連する内容について、産業医に相談可能であるため。

何を行えるか分からないから

相談窓口の開設や専門家の派遣、最新の動向や衛生管理者の取り組み事例・他社事例の発信分かってないので

業務形態にあった相談等ができれば。また、存在自体知らなかった。

活用方法がわからない

他企業の事例や行っている対策等、意見交換や情報収集する場があるならば参加を検討する。

どのようなことを行っているか分からないため。

そもそも存在を知らなかった為、何を活用できるかが知りたい。

実施内容の共有

"他企業の衛生管理者と情報共有のためのグループワークが時々あるが、あまり参考にならない。"

分からないから

自社で何とかなるから

多忙のため

何が活用できるか知らないため

そもそもどういった協議会でどのような対応をしていただけるのかも分かっていないため。

必要性を感じない

活用方法がわからない

今の業務にどう結びつくがピンとこない。

どういうことをしていただけるかの周知

連絡をするのに敷居が高い、またメンタル系であれば利用したい

職場それぞれに根付いている文化があるため、活用したいとは思わない。

具体的な業務内容等が判れば、必要に応じて利用するかも知れない。

活動内容が不明

そもそもどのような組織か分からない

よく理解していない。必要性が感じられれば。

あまり必要性を感じていない

活動の内容を知らないため。

具体的にどの程度の内容を対象として良いのか、やや戸惑う

相談する所まで至らない

そもそも活動内容が分からない

活用したくないということではなく、そもそも存在を知らない

活動内容等が把握出来たら活用するかもしれません。

よくわからないから

活用したくないわけではなく、店舗に情報が入ってこない為、よくわからない

本社を通じて必要な事項は連携があるので、不要です。

どんなことをしてもらえるのか、よくわからない

特に困っていることは無いので

協議会がどのような組織かわからないから

社内で解決する場合がある為、現状不要です。

特になし

まずは会社に相談する

義務になりそうだから

理由は仕事が忙しいから。

よくわからない

何を相談すべきかが不明

今のままだでも特に支障はないと考えているから

通常業務に余裕が出てくれば。

本社で一括で管理し、その後各店舗に案内や連携される仕組みが望ましいと思う

特段に活用する内容の業務なし。

複数人の衛生管理者の資格取得者が必要。継続できる体制を構築

衛生管理者協議会を知らなかったし、何をするのかもよくわからないため

受講料が高い

場所が離れている。

具体的な活動内容の情報発信と、web 参加（視聴）型の運営取込

何ができるのかよく分からないため。

全体の業務量より活用できる時間の確保が難しい

どのような組織が理解していないため、組織内容が分かれば利用するかもしれない。

気軽に連携できる会員限定の SNS など

会社で対応出来ている

活動内容が良くわからないから

まずは、どのようなものかを知りたい

開催地が遠方である。

いまのところ、活用したい状況が見当たらない。

協議会の活動についてもう少し情報発信してもらえると活用しやすい

よくわからない

活用したくないというより同業者から聞いた方が早い

どの様な組織でどんなサポートがあるか不明なため。また、時間が取れない為
業務が忙しくて対応できない。参加したことで何か改善できるとは思えない。

時間調整が困難なため

現状、特に問題がないため

特になし

主に製造業が中心の活動内容が多い印象。

メールでの対応

今は引き継ぎされたことをやるので精一杯なため。

積極的に活用したくないというわけではないが、実質的にあまり衛生管理者の声が届かない
職場体制のため。

距離が遠い為利用しにくい

近くにある

活動内容がわからない

時間的に厳しい

何をしているかが明確にわかるとよい

存在を知らなかったのも、どのような団体か分からない

産業医と相談しながら進めている

利用したくないわけではない。現時点で必要ない。

個別対応

衛生管理者協議会の存在を知らないのだから利用する以前の問題

どう活用出来るのかが里香栄出来ていない。

全社的に取り組みの無い項目

詳しく把握していないのでわかりません

現在、選任されていないため活用はしない

組織の活動が不透明、例えば月一とかで衛生雑誌的なものとかがあれば利用する

協議会の活動内容がわからない

衛生管理協議会の活動が不透明なので協会けんぽなどで内容の発信があれば利用しやすくなる
と思います。

最新の衛生管理者の役割

業務の権限について

別団体（衛生管理者研究会）を活用しているから

利用する意識が無かったから

よくわからない

よく知らないから

案内情報をメールで会社頂くと参加しやすくなる

就労時間内に活用できないと思うため。

とりあえず自己流で間に合っている。

特に必要としていない

現在の職務上、余り利用する必要性を感じない。

特にメリットを感じないから。

現在の状況で満足している

知らないで何をしてもらえるのかわからないため。さんぽセンターの講習以外があるなら受けてみたい。さんぽセンターの講習はほぼ全部受けたため。

活動内容がわからない。広く知ってもらえば利用しやすくなる。

現在選任義務が無い

同規模の同業種であれば情報交換の意味があると思う

現在衛生管理者としての任命を受けていない

衛生管理者協議会の活動が不明瞭なので活用する方法が分からない

協議会で、どのようなことをしているのか分からないので

定期刊行物の閲覧

どのような業務をされているのか、費用がかかるのかどうか分からない。

不便を生じていない

何かにつけ集まりがあるのなら面倒

特に必要と感ない

よくわからない

特に必要性を感じない

現状では、特段の相談事はない

協議会の存在を知らない。

・どのような事を行っているかわからないため・内容の理解が必要

活用したくないわけではないが活用理由が思いつかない。各企業の取り組みや改善等の紹介があれば興味がわくかもしれない。

活動内容を知らないから。

協議会の存在を知らないで、どのような活動をしている協会かわからないため。

利用経験が無い

現在のところ専門のコンサル会社がいるため必要性を感じない。

特になし

現在業務を行っていません

現状主な業務ではない

店内で賄えるため。協議会の存在を認知してない

内容が分からない

開催連絡が無い

実務を行っていない

衛生管理者協会の活動を知らないなので、内容を確認しないと活用を検討出来ない。

時間がとれない

どのような活用があるか不明で、建設業に対応していないと思うから。

活用したくない理由：活用しなくても十分に衛生管理が実施できるため。どんな項目：現時点で特筆できる項目はない。

衛生管理者は医者ではないので、

どのような活動を行っているのか不明のため、今後調べてから活用を検討したいと思います。

協議会をあまり理解していないので、利用の手段や利用したい内容が不明。

内容を確認して検討したい

どういう組織で、どういうメリットがあるのかわからない。

情報提供してほしい

どのようなことを実施しているのかわからないため。内容によっては活用を検討したいと考えます。

産業医とその所属団体のサポートを受けられているため

職場が準じていない

衛生管理者協会が何をするとところかわからない。

オンラインでの実施が少ないため。

現状困っていることがないため

どういうものかわからない。

存在を知らない

何をするとところかよく知らないから。

産業医と合同らしいので、産業医メインの話になっている。

活動内容が専門家の講演などで、内容は面白いが実際の業務にあまり役立たない。選任されたが何をすればよく分からない初心者の方の衛生管理者に、実務の研修等を行えば需要があると思う。

何をしていただけるか分からない

運営目的が不明

オンライン無料セミナーが展開されている

そもそもその諮問機関の役割がわからない

衛生管理者と通常業務を兼任しており、業務が多い状態である。衛生管理者に選任されるのであれば、利用できるようなことになると思われる。

衛生管理者協会がどのようなものなのかわからないため、いいえにしました

自分の活動が活発で無いので、協会に出るのがおこがましいと考えてしまう。他者と接点が無い研修会であれば、参加しやすいです。

今まで活用していなかったもので、今後も特別活用したいとは考えていません。

WEBでの簡易的な情報共有ができるとやり取りがしやすい

会合出席等は遠慮したい。Hp等で情報を共有できると良い

特になし

適正な時期や時間内であれば良い

具体的な活用方法をご教示頂けたらと思います。

一度出席したがあまり役に立つとは思えなかった

会社の健康保険組合等から情報が提供されるため

協議会ではなく研修会で十分に感じます。

協議会の活動内容が分からない事と、現在の管理状況で要件を満たしていると判断しているため。

現行業務で手が一杯。余裕がない。

看護師が常駐しており、相談事は看護師が仲介して産業医とできるから

活用方法がわからない

今のところ必要性を感じていない

活動内容がよく分からない

企業のレベル差が不明なのと、どこまで助けてもらえるかが心配。

企業によるレベル差が大きいと考えるが、レベルにあった情報は得られないのではと思うので。

衛生管理者協議会の活動内容がわからず、用途も想像できない。

どのような団体か知らないため

現在利用する必要がない為

面倒くさい。重要な情報共有。

メリットが何なのかを積極的に発信してほしい

時間の制約がある。WEBで視聴できると良い

会合がわかりにくい。もう少し現場レベルで話していただきたい。

特に現状で困っていない

富山県には該当する協議会がないようだが、その場合は近県にて対応するのか協議会の目的、取組み内容が分からない為。

衛生管理者協議会の存在を知らず、どういう取組をなされているか知らないのです。

社員数が50人以下で届け出をしていないため

規制の範囲内で業務遂行できているから

協議会の存在及び活動の内容が分からないのでどう活用できるのか分からない

訪問してもらう

どのような取り組みをされているのか内容を知らないため分かりません

特に困っていることがないため

現在の活動で必要を感じないため。
衛生管理者協議会が何をしているのか、知らない為。
どのようなことで利用できるかわからない
知らなかったのです。
困っていることが無い
どのようなものか不明
次の衛生管理者はレベルアップできる教育
必要と思わない
魅力を感じない
なにを行っているのか、なにを相談すればいいのか不明
組織の存在を知らなかったため、未だ活用方法が分からないから。
衛生管理者協議会の内容があまりわかりません。初めて協議会があることを知りました。
衛生管理者協議会の意義を把握していないため、活用したいとは考えられない
社内衛生管理者の職務が深くない
何をどう利用したらいいのかわからない
具体的な取り組みを存じ上げないため
良く分からない
自分の知識と経験で十分
厚労省や業界団体からの情報で飽和状態なため。
よくわからないから
協議会の具体的イメージが不明のため、協議内容が **WEB** で確認出来れば良いと思います。
理由は特にありません。
時間がない
「いいえ」というよりわからない。
利用したくないわけではないが、何をされていて何のために活用するか分からないので。
よくわからない
そもそもどのような協議会でどのように利用したらよいか分からないため
協議会の活動内容が分かる
現在相談するところがあるので困っていない
時間の調整が難しい
衛生管理者協議会の目的や実施内容がわかるような情報
現状は特に困ったことが無いため
どんなことをしている団体でどのように活用できるのかを広めていく
企業により業務内容が違うので
必要により、地域産業保健センターに相談させていただき、それで十分なため。
どのような活動をしているのか分からないので、その周知

基本、親会社の指導の下やっている

WEB 対応があれば良い

よくわからないため

所在が不明

各企業でのレベルの違いがありすぎる心配がある。研修会程度なら参加する。

"情報共有することには意義を感じるが各社での固有の問題が多いと考えるので参考になる部分は少ないと感じる→定期ではマンネリ化するので必要に応じて輪番制幹事会社で会合を開催する等や現地視察会を持ち回りで実施する等で困りごとを共有することで活用を促してはどうかと考えます。"

どこまでの支援をして頂けるのかが、現時点不明確なため

親会社主催のセミナーおよび情報展開が充実しているため。

活用したくないというより何をしている会なのか知らないため

具体的な業務内容の明示・案内

時間がないため。何を相談するものかわからない。相談事例を教えて欲しい。

分からなかったのでいいえと回答

よくわからないので。

もっと身近で相談しやすい

今のところ特に差し迫った必要性を感じていないため。

内容不詳。費用だけ発生するような天下り組織であれコスパ、タイパが悪すぎる。

そもそも何をしてくれる協議会かわからなかったから。困っているときや気軽に相談できるところなら利用するかもしれない。

内容をよく知らないため

どんな活動をしているかわからない 定期的に情報があれば・・

グループ内で指導体制が確立されているから

協議会の存在を知らなかったのも、その存在を周知してもらおうと活用しやすくなると思います。

今のところ、衛生面では産業医に聞くことが多いので。

活動内容を理解できていないため

現状、活用内容がないため

活動内容がわからないため、メリットを感じない

利用したくないのではなく、現状は活用せずとも運営できているため。

よくわからない

情報があれば入手したい

安全衛生部門が窓口になってくれればよい

なし

どのような活動をしてるのか把握できていないため

内容を知らないため答えようがありません。

業務上兼任で行っているため、今以上の取り組みを行う事が現実的に困難なため活用する事に抵抗感がある。

何を行っているのか理解していないので

何を行っているか知らないため

衛生だけでなく安全衛生という括りであれば

どういう組織かわからないため

詳細が分からない

専任衛生管理者が在職している為。

日常業務で時間がとれない。

この団体について全く知らないため。

内容が良く分からず不安なため。

活用事例の周知をお願いしたいです。

禁煙や生活習慣病予防に関する資料・サポート方法の講習等

活用方法がわからない

協議会自体の内容が分からない

特になし

会社から出席する事に良い顔をされないため

活用したくないというより、活動内容を知らないため、どのように活用したらいいのかわかりません。

活用する場面がわかっていないため

社内で何とかなりそう。

どの様な種類の窓口があるかもっと開示が必要かと思う

どう活用していいかわからない

実務業務の事例紹介等が公開されていれば活用したい。

当事業所所属の産業医、保健師からの協力があるため

活用する内容が不明

多忙の為、情報提供以外で制約があると長期で関わる事が出来ない

どのような団体か、活動が不明なため

どのような業務内容があるかが不明ですので、相談しようがありません。

産業医に十分相談できている

内容をよく把握していないので分からない。

遠方にあり。

特に必要としていない

現在の職務実施内容として不要なため

関連業界団体からの情報共有がある為

どのような活用方法があるのかわからないため

時間がとらずいため

どう活用していいのかわからない

よくわからない

連絡先が分からないのと、相談する内容が無い。

協議会の所在地が県庁所在地のため遠い

活用せずとも任務が遂行できている。

日にちが合わない

よくわからない

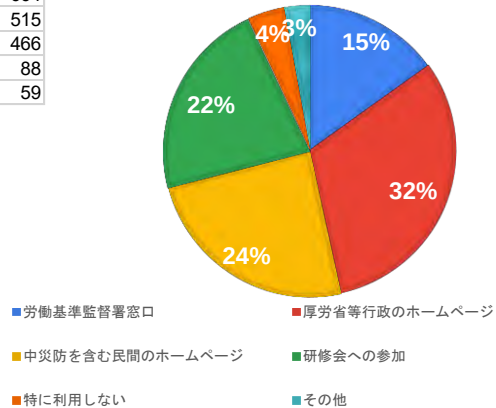
検索サイトに出ないため、対象となるエリアの衛生管理者協議会の内容がわかれば考える

同協議会が取り組んでいる（行っている）業務内容を知らないため。

協議会が取り組んでいる内容を知らないため。

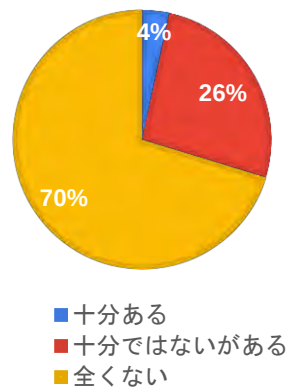
3 4. 情報収集をする際に主に利用するものは何ですか（複数回答可）。

労働基準監督署窓口	318
厚労省等行政のホームページ	664
中災防を含む民間のホームページ	515
研修会への参加	466
特に利用しない	88
その他	59



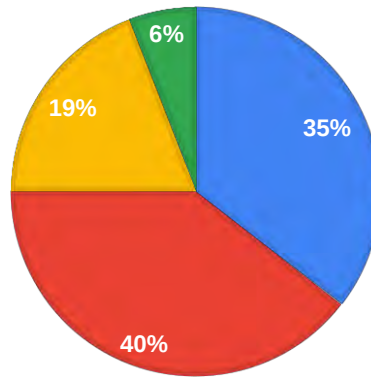
3 5. 自社以外の衛生管理者との交流の機会がありますか。

十分ある	33
十分ではないがある	257
全くない	686
合計	976



36. 自社以外の衛生管理者との交流の機会があれば参加を
したいですか。

ぜひ参加したい	346
上司指示があれば参加する	386
参加する意思はない	187
その他	57
合計	976



■ぜひ参加したい ■上司指示があれば参加する ■参加する意思はない ■その他

36. 選択肢「その他」の意見

交流内容によって参加したい

同じ業種であれば

交流内容によっては参加したい。

参加しなければならないときがあるが、できれば参加したくない。

たまにであれば

機会と内容によっては参加したい

交流会のテーマ、内容によっては参加したい。

類似業種の衛生管理者との交流の機会があれば良いと思います。

同業他社であれば参加したい。

配偶者が、別会社の衛生管理者・産業看護師

内容による

参加したいが、時間がとれない

ディスカッションがなければ参加したい

衛生管理者以外の仕事との時間的余裕があれば

内容による

可能であれば参加してみたい

わからない

以前に交流会参加した

日程・内容により判断

内容によります

機会があれば

有用であれば参加したい

すでに参加している

経験として参加したい気持ちはあるが、具体的に何を目的とするか現状で考えが整理整頓

できていない為、何とも言えない。

時間の確保が難しい

内容による

交流がある

内容による。どの分野に強い方が集まるか

内容による

その時の状況による

その都度ごとの状況によれば参加したい

参加してみたいと思います。

予めテーマを決めて、同じ悩みを持つ者同士での討議を希望する

分らない。同業他社の情報と比較しての判断

知りたい事項があった時に聞いてみたい。

内容による

時間的余裕があれば参加を検討したい。

時間に余裕があり、会社からの許可が下りれば参加したい

業種や交流内容に応じて参加したいです

他業務との兼ね合いによる

交流する内容により都度検討する

業務状況により決定

社内の他事業との交流の方が同じ問題を抱えてると思うので、そのような機会を利用したい。

内容、場所、時間による

時間があれば

内容によっては参加したい

状況による

特段必要性を感じない

現状は参加する余裕がない

交流のテーマ次第

目的が何かによります。

内容次第

参加したいが会社に良い顔をされないので参加しない

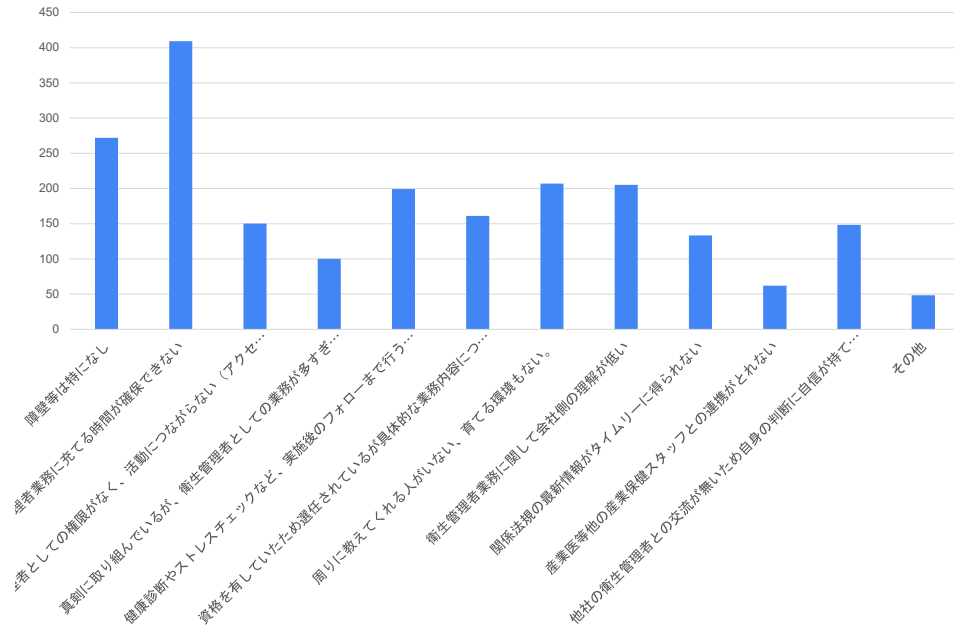
業種もニッチなので必要性を感じない

人的交流は必要と思う。

同業種同士であれば有益かもしれないので参加してみたい

参加したいが専門業務として行っていないので参考にならない

37. 衛生管理者業務を遂行するうえで障壁となっている主なものは何ですか（複数回答可）。



38. その他、衛生管理者の業務遂行に関してご意見などありましたら自由に記載ください。
特にありません

なし

特にありません。

基本的に会社上層部の理解が低いと活動要員も確保できず、活動自体も大雑把になってしまい上辺だけの活動で満足されてしまう実態があり、如何に上層部に衛生管理の重要性必要性を理解させるかが先ずは重要と考えます。衛生管理者育成と言うか、事業管理者への周知が重要課題と考えます。

"もともと製造業（特に工場等）の労働衛生が発端であると考えるが、時代とともに衛生に関する認識、企業対応が変化している。時代に沿った、また、業態にあった手法をもっと検討すべきと考える。例）衛生管理者等における職場巡視は週1回必要なんでしょうか？工場等では必要性を理解しますが、事務職の多い職場等では必要性が見えません。また、巡視を行った上で特に問題が無い期間が長期に渡ると、従事者は非協力的になる傾向が強くなり、更に興味が無くなる。"

衛生管理に関する所内規程の整備で随分時間がかかった。HPで色々な規程サンプルを検索したが、50名程度の事業所で使えるような規程のサンプルがなかなか見当たらなかった。規程の作成をサポートしてくれるサービスがあれば有難い。

"衛生管理者同士が交流できる場が一つでも多くあるとよい。この環境づくりに大きな役割を担うのが、各都道府県にある協議会と考える。協議会は衛生管理者のニーズ把握に努め、衛生管理者に困ったことがあったら、先ずは協議会に相談しよう、というような存在になるのが理想的かと思いました。"

化学物質管理や保護具管理の責任者と衛生管理者との連携の仕方が分かりにくい

特になし

定期的に研修を行って欲しい。衛生管理者の業務内容を明確にしてほしい。

社内で初の衛生管理者で、他社との交流もないため、どこから手を付けていいのかわかりません。手探りで進めています。

会社側の理解は得られており、健康関連全般を任されてはいるが、衛生管理者の資格があっても世間一般の認知も低く資格取得したからといって特別に得られる業務はない。(50人未満の事業場なので特に) また、自身に長時間労働者への面接指導などの技術もなく活かせるノウハウもない。自己流で行っている。立場が中途半端な感じがする。もっと研修会や講習会で研鑽を積みたい。

看護師免許と産業カウンセラー資格も有しているため、業務の境界線が曖昧だったりもしますが、取りあえず、法令遵守するために、衛生管理者としてはこれだけは外したらダメ、というポイント等がコンパクトに纏まったものがあると、他の業務に追われていても、それだけはやっておこうと思います。何か有用な資料等はございますでしょうか。

衛生管理者が資格取得後に専門知識を伸ばす研修体制を改めて構築していただきたい。

知識の UPDATE は必須の課題です。相談できる先が欲しい

会社トップの意識の程度によって 組織内での温暖差が生じてしまう気がする

メンタル不調で休む職員が増えているため、メンタルヘルスに関する知識の必要性を強く感じます。

対象となる事業場(50人以上の事業場)を含め、衛生管理者の地位(職務等)、権限、活用(活かし方等)について、事業者が全く知識がなく、衛生管理者の方々も職務としての認識・意識が甚だ低すぎると思われます。そのため、事業者も何ら理解できていないものと思われます。国家資格でありながら、その位置づけも曖昧で低く見られているように思われる。

産業保健スタッフ 管理監督業務者等との定期的な話し合い。

経営者側が権限を握っているため、資格は持っているが幅広く活かせていない

勉強会、講習会など、無料または安価で参加できるものがあると嬉しい。

兼務であるために、職員の数が増えると、検診やストレスチェックの実施、それにかかるアフターフォローの時間を確保するのが大変。また、コロナ感染症が起こった際に、市町村に対する職員の予防接種手続き書類の作成を求められ、クラスターが起こった時には保健所・産業医との連絡も求められるなどして、かなりの業務量となった。施設という特殊な環境による役割分担によるものかもしれないが、衛生管理者の役割を考えさせられた。

衛生管理者としての業務内容が多いのでできることから行っていますが、事業場でこんなことをするといいい、ということがあれば是非教えていただきたいです。

資金等を必要とする場合の会社の理解度が低い

化学物質関連を事業者に丸投げはひどすぎる。教育の一貫にはなるが専任担当を置けない状況もあるので働き方改革と逆行する。

活動は行っていますが、実際、職場環境の改善等に結び付けることが難しいと感じることが多い。

今アンケート調査のように、衛生関連の報告、申請をすべて WEB 上で完結できるようにしてほしいです。

特になし

組織は、重要と思っているようだが、私の部署は、あまり大切とっていないような気がします。

特になし

業務遂行ではありませんが意見です。以前、協議会が開催されていたが、現在全く開催されていない。難しい状況があるようだが、他県で開催出来ているので是非開催して欲しい。

"衛生管理者を主体とした医療機関での労働衛生や安全衛生のすすめかたについて、他院ではどのように行っているのかを知る機会があれば嬉しいです。医療機関はどうしても医師や看護師、医療安全部会などの発言権が強く、私たち衛生管理者としての権限は弱いです。健康診断の受診を促しても、多忙を理由になかなか受診してもらえず受診率 100%には大変苦慮している現状です。また、ハードワークや大きなストレスを抱えた職員がいても、上司

にはなかなか報告せず（自身の能力不足と考えてしまい、本人が悩みをなかなか打ち明けない）、限界まで働いてしまい力尽きてしまう、そのようなこともあります。そのような中で自分たちのできることはどのようにすすめていけばいいのか、具体的な事例などがあれば研修等でご教示いただきたいです。"

特に無し

資格を有していたため選任されているが、できれば医療と別に選任者がいてほしい。連携してよい環境をつくっていききたい

衛生管理者業務への認知度が低い

対象者に寄り添う個別対応が必要

"ほんとですね、他社の様子が分かると、今後より良い対応につながる事があるかもしれません。考えた事もなかったので、、このアンケートでそういう思いが出てきました"

特にありません

労務担当としての、「労働基準法の学習」の機会としてのより拡充、「労働災害ケース対応・知識等」のご教授があれば、素晴らしいと思います。是非、宜しくお願い致します。

特になし

特にありません

選任されてから日が浅く、労務士さんに相談しながら行っている。わからないながらも遣り甲斐を感じています。

"薬剤師と言うだけで衛生管理者に選任されたが、実務は安全衛生や健康に関して知識のない管理部が指示していて、権限も理解もない。衛生管理者が関係する労働安全衛生に関する届け書類に衛生管理者の承認を得る様にして欲しいです。"

労働安全衛生関連法規の内容が具体的でないため実務上どすればいいのかわかりにくい。

衛生管理者は形骸化している。本質的な抜本的制度改正が必要。

他社の業務内容を知りたいです。

同業種の情報交換がしたい。他社の活動状況を知る機会がない。

健康診断の結果の区分が病院によりマチマチで、判断が難しい。

衛生管理業務を勉強できる場所（研修や指導者）がほしい。

今後ともご指導のほど宜しくお願い致します。

分からない事が多い為、一目見て分かる簡単な **HowTo** などがあると助かります。

試験の難易度から、名称を「衛生管理士」に変更するのが望ましい。 例:衛生推進者→試験無し。 衛生管理者→難易度の試験有り。 ですので、「推進者」同様、「衛生管理者」と混合しやすいため。

特にありません。

国家資格でありながら資格者に対する情報提供等が一切無いと思うので、何らかのフォローを受けながら意識向上していきたいと思います。

都道府県単位で登録制にして情報が共有できると良い

若い職員に衛生管理者の資格取得を奨励しています。誰もが興味を持つ資格としての魅力を伝えてほしい。

特にございません。

最新の法令や、変更更新している情報が入ってくると良いと思います。

特にありません。

独自で得た知識で遂行しています

自身の資格がまるで活かされていないことに不満を抱いている。

特にありません。

特にありません。

多分、コロナ禍以降テレワーク等で本来の勤務先である事業所に行っていない従業員もいると思うけど、そういう人たちに衛生管理上の問題が現実には発生していたとしても、大規模事業者の衛生管理者がそれを把握することは困難だと思う。

特にありません

特になし。

後任育成を会社で推進するあまり、事務経験のない方の選任を考えています。個人情報に関する取扱いに慣れた部署の方が適任だと感じます。

異動が多い企業に所属しています。各都道府県衛生管理者協議会の運営方法に大きな差異を感じています。栃木県では無料で個人参加OK。但し、年1回の開催。大阪府は有料ですが個人参加OK。但し、年4回の開催。兵庫県は個人参加不可で勉強させて頂けない環境にあります。会社から殆ど能力向上の機会が得られないので、有給を取得して協議会や産保センターのセミナーや労働局説明会に参加しているのが実情です。日本産業衛生学会関東地方会衛生管理者の集う会のオンラインセミナーは無料で18:30開始で業務時間外に勉強できるので、とても有難い活動（毎月実施）をなさっています。このような団体をもっと増やしてほしいと存じます。

研修では様々な情報を入手できるのでありがたいです。

衛生管理者資格が世間で広く認知され、尊敬される資格になるといいと思います。

特にございません

衛生管理者スキルアップ研修は、とても為になったので、このような機械を増やして欲しい。他社の衛生管理者との交流などあれば参考にできて良いかなと思いました。

衛生管理者の上に、経験や知見を基にした上位資格をつくってもらいたいものです。エセ衛生管理者が山のようにいらっしやるので。

特にありません

特にありません

工場トップや製造部長の意識が低く感じられ、衛生管理者が意見を述べても、改善に繋がらない。

"弊社は法定選任されている衛生管理者への手当支給がない。法定選任されれば重い責任が

ついてくるが、それに見合った権限や対価が全くない。他社でも同じような状況のところがあると思うが、法律によって権限を持たせる、手当を支給させることを義務付けられないか。手当の支給をしていない会社ほど、衛生管理者業務の重要性の理解が低い会社ととらえることができるのではないだろうか。"

"衛生管理者として、会社側へ必要な要望は出しますが、基本的に会社側は喜ばない内容なので、毎回嫌な顔をされ、対応も悪いです。そういう背景もあるので、衛生管理者が少ないのだと思います。私は工業高専を卒業しており、資格取得時は学歴も優遇されました。しかし、学校では衛生管理に関する講義を受けた記憶はありません。基礎的な部分はプラスされていると理解しておりますが、もっと学生のうちに衛生管理に関する勉強をさせておき、社会人になると、免許取得が簡単に出来るようにするのがよいかもしれません。学生の時に勉強し、衛生管理者となって活躍された方は、後に労働衛生コンサルタントとして活躍も出来るでしょう。そういう知識と経験を持った人を増やさないと、毎年のように法改正されている労働衛生を維持管理し、改善するのは難しいのではないかと感じています。一番重要なのは会社側の人間の教育でしょう。"

情報交流の場が増えればよいと思います。

法改正への対応（化学物質管理等）が煩雑

5年以内の能力向上教育受講したいが、他県に出向いて行くことになり、全ての都道府県で実施で欲しい。

特にありません。

他社の衛生管理者（衛生工学衛生管理者）の方との交流が出来る、自社での取り組みの見直しが出来ると思います。

行政サポートに期待いたします。

特にありません

健康経営のように、衛生管理が会社の業績にポジティブになるような風土が形成されると良いと思います。

情報入手機会と交流

会社側の衛生管理者に対する位置づけが曖昧で活動しにくい。

会社の衛生管理者の立ち位置が低い。

なし

法的要求事項を満たしていくことは重要なことではあるが、業績向上や企業価値向上に寄与しているとの実感が湧かず、多くの会社において、法令順守が衛生管理者の業務遂行目的になっているのではないか。昨今の健康経営推進等の流れを踏まえ、衛生管理者の役割や社会的必要性についても、見直していくことが必要な時期なのではないか。

労働衛生の課題を衛生管理者だけに任せるのではなく事業所の責任者、経営者、幹部等も労働衛生の知識を取得するようになれば、労働衛生管理のレベルが高まると思われる。

特に中小企業の場合、経営者の権限は絶対ですので、行政サイドの工夫を期待します。

特になし

今は、特に無し。

資格取得以降の業務反映手法が解らない部分が多い。また、従業員への周知が難しい。

特になし

"衛生管理者能力向上教育を開催して欲しい。(初任時の講習ではなく、定期的に受講する必要がある講習)分かっていないだけかもしれませんが、宮城では見かけた事はありません。"

"設問 16, 17 は適切な回答ができなかった。 選択肢に「特に無し」が必要設問 24 の意図が不明です。実務経験に代替して講習受講とした場合の業務への支障に対して 「どちらでも良い」との選択肢は不適切"

会社側が衛生管理者の業務の重要性を理解していないので、業務遂行がやりにくい。

"衛生管理者の権限や義務等を国の方からもっと発信してほしい。衛生管理に関わる講習の充実を図ってほしい。"

現在は、「総務担当=衛生管理者選任」となっているので個人情報面では問題がないが、担当が分かれた場合には個人情報の取り扱いにより業務遂行が気になります。

近い業種の衛生管理者間での意見交換はあった方がいいと感じる。

衛生管理者の業務と言っても実務は衛生より安全に関する実務が多いのが現状なのではないでしょうか。多くは安全衛生を兼務されているのが現状のような気がします。

総務系の業務に従事して資格取得しましたが、現場も見ることになってきたので知識・経験不足というケースです。能力向上教育は充実してほしい。

特になし

法改正や化学物質管理強化などで、年々多忙になる。

特にありません。

責任がある仕事と思います。会社側からのモチベーションアップがないと、持続性が落ちる可能性があります。(認める、報奨など)

衛生管理者を選任するだけでなく、事業所として衛生管理者に具体的に何をやらせるかを明確に示す必要があると思う。選任された衛生管理者も各々が勝手に衛生管理者業務を遂行するべきではないと考えがちです。事業所としての方針に基づき、具体的な指示が必要ではないかと思う。

自身は社会保険労務士でもあるので衛生管理業務に強い社労士として活動することも考えている。

"現場の社員は安全衛生活動は衛生管理者が行なうもののように感じている者が多い。そうではなくて、自分事として捉えてもらうようにするのが難しい。"

会社の衛生管理者の理解度がかなり低いので、業務を専門に行う事ができず、他の業務との兼任というかたちになっており、十分な活動ができていないのが現状です。 会社は、法令により形式的に衛生管理者を選任しているだけのかたちで、権限が全く何も与えられていないので積極的に活動する事ができません。 例えば職場巡視で、社内に設置されている喫

煙室が技術的基準を満たしていないと思われ、社員が受動喫煙している状況を指摘しても、会社側に聞き流されて全く改善してもらえないのが現実です。何か提案をしてもその声が生きる事もなく、衛生管理上良くないとわかっている状況を放置しているのを眺める事しかできないので、活動のモチベーションも下がってしまいます。衛生管理者に一定の権限を与えるような法律でもない限り、勉強していくら沢山の知識を得たとしても、本来のあべき姿の活動をする事ができずに知識がムダになってしまうと思います。特に現在勤めている会社が「健康は自分で守る」「衛生に関しては会社はあまり関与するものではない」というような昭和の時代の古い考え方から抜け出せない会社なので、法律で強制的に「衛生」の重要度を認識させない限り、社内風土を変える事は難しく、そのような環境の中での活動はかなりの範囲で制限されてしまいます。

衛生管理者の重要性を企業がもっと理解してほしい

特に無し

"★事業者教育の実施を・・・事業者の理解を深めるために、事業者に対して研修受講（厚労省主催等で）を義務化してほしいと思います。★大幅な法令改正時は、実効性の検証と検証結果に基づいた対応の提示を・・・化学物質の管理に関することを例にしますが、必要性は理解するものの、R6年の更なる施行に向け、業務の取り回しが厳しい状況になっています。このような状況では、対応できる会社・対応できない会社が出てくると想定されます。大幅な法令改正時には、『このように変わったのでやってください、やっていない会社は指導しますよ』に留まることなく、『実効性を検証をしたうえで、検証結果に基づいた対応の提示』まで、お願いします。"

概ね回答が出来たので特にありません。

特になし

"特に無し"

特にございません。

各社の安全衛生に関する動向についても情報提供いただければありがたいです。

特にありません

名前だけの資格であり本来の機能が発揮されていない。他の管理者はどのような活動をしているか知りたい

会社の経営者の理解が低いため、研修などに参加しづらい。社員のためにも会社のためにも1人の社員を大事にするために衛生管理者の役目が大きいことを理解してほしい。

衛生管理者としての立場を理解し業務遂行に努めます。

各産業分野において重要な資格だと認識していますので、引き続き宜しくお願い致します。

特になし

次世代の人材確保が急務である

特になし

他の資格に比べ、法的な資格の割に資格取得のハードルも低く、権限がない

会社によるが総務経理課と工場の連携が主であり、誰かれ免許があれば良い訳でも無い。

選任要件を権限をもつ役職者に限定し、兼務も無くしてほしい

業務の関係でセキュリティーで入室制限が有ったり、個人の情報も個人情報の取扱いで確認できないなど実運用上の課題がある。そのため、事業所としての衛生管理者ではなく、職場単位で衛生管理者が必要だと感じています（監督職など）。

なし

能力向上教育は重要と思うが、外部で受講する場がない。また、安全衛生の教育全般ですが、決められた時間が長く無駄が多い気がします。衛生管理者の資格を得るための学習は、安全衛生活動を知るうえで非常に有効だと思います（が、なかなか活かせてない）

実務やケーススタディより、あるべき姿のイメージはあるもの、本来の姿を知ってみたい。

特にありません。

特にありません。

女性の社会進出、社員の高齢化など取り組みが必要と感じてきている

仕事の範疇は拡大しているが、資格取得や選任要件に変化がない。時代に合った教育設計が必要だと感じる。

"衛生管理を任されていてもその業務に対しての評価や報酬が無く責任のみあるが故に真剣に取り組めない。取組んでも責任だけのしかかって分が悪い。また、弊社事業所に保健師が居ないことで親会社の保健師と連携を取っているが中々スムーズにいかない。（会社が異なるが故に）従って、アドバイスや連携の取りやすい弊社事業所専属の保健師が欲しい。" 法改正に伴う健康診断や報告業務内容の変更や追加が多く、業務時間の増加や追加費用が多くなり、即座に対応することが困難である。

縦割りの業務組織なので、労政等の人事部門や、別の事業所との連携が難しく、問題意識を共有し難い。

安全衛生の認知・理解が十分であれば、業務遂行がもう少し円滑に進むのではと日々感じている

一部の業務には携わっていたが、前任が急遽不在となり、引継ぎがなかったこともあり、外部研修などを積極的に受講しているが、弊社でしなくてはいけないことが何なのかわからない。（前任もできていなかったので資料もない）外部の方に聞きながら進めているが、細かなことをどこに相談したらよいかわからない。2024年からの法改正についても、気軽に無料で相談できるところがあればご教示いただきたいです。

特にありません

ありません

なし

この業務について関心が無いように感じる。

ありません。

特になし。