

# 事業者・衛生管理者等に対する労働衛生教育の進め方

安全衛生のバトン研究会 ● 菊池 昭

## はじめに

平成18年4月の労働安全衛生法の改正は、従来の安全衛生管理に大きな変革を求める改正である。この中には労働衛生管理に関する新たな要求事項が多く含まれている。

一例を挙げれば作業における危険・有害性の評価と対応、すなわちリスクアセスメントが事業者に求められたことである。発生してしまった労働災害（業務上疾病が含まれることは当然である）の原因を追究して再発防止対策を行う従来の考え方から、これから発生する災害・健康障害を予測し、リスクの大きさを評価し、その結果に基づく適切な是正措置、すなわち事前対策を中心とする考えに変わってきたのである。

さらに安全衛生委員会等の安全衛生管理体制の整備、安全管理者等の安全衛生スタッフへの教育が加えられたことも大きな特徴である。したがって労働衛生教育もこれらに関する新しい考え方を加味しながら進めなければならないのである。

## 1. 労働衛生教育とは

最初に労働衛生管理および労働衛生教育のあり方について考えてみたい。労働衛生管理に対する正しい認識があつてこそ労働衛生教育の充実が期待できるからである。

### 1) 労働衛生管理とは

労働衛生管理の基本は労働者の健康の維持向上を図るための管理体系であることはいままでもないが、そのためには多くの関連領域がある。とくに、労働者の健康の維持向上を図るためには、作業環境および作業をより適正なものに改善することが重要である。

さらに健康レベルが低下した労働者に対する医療管理、低下の原因を把握した上で行う予防管理、および個人の健康レベルを向上させるためのTHPを柱とする健康づくり活動等の体系が存在する。

### 2) 労働衛生教育とは

労働衛生管理は担当者だけで進めるものではなく、組織で働くすべての人たちが正しい知識を共有しながら、行動を実践していくことが必要である。労働衛生教育は産業医をはじめとする労働衛生スタッフがその専門的な知識を組織全体に共有化させるための活動である。

### 3) 労働衛生教育の狙い

実際に行われている労働衛生教育には多くのものがあるが、いずれにしてもその目的を明確にしてから進めなければならない。そのためには労働衛生教育により何を求めるかを正しく認識しなければならない。

表は筆者が提案している労働衛生教育の5段階である。従来の労働衛生教育が実施することに主眼をおくあまり、教育による到達水準に関する意識が不明確になる傾向が認められるため、まとめてみたものである。

表 労働衛生教育の5段階

レベル	定義	状態	キーワード
レベル1	実施	習っている	基本（義務）
レベル2	知識	知っている	教育方法
レベル3	技能	できる	訓練
レベル4	実行	やっている	指導
レベル5	定着	継続的にやっている	フォロー教育

## 労働衛生教育の5段階

### ・レベル1（実施）

労働衛生教育を実施するという基本的な段階である。受講者は単に受講しているという消極的な姿勢になる場合が多い。もちろん労働衛生教育は実施することがスタートである。しかしこの段階でとまってしまうのは本来の労働衛生教育の目的を果たすことはできないのである。

### ・レベル2（知識）

労働衛生教育を受講することにより、労働衛生に対する知識が深まる段階である。受講者の状態はレベル1の「習っている」から「知っている」にステップアップする。一般的な健康教育ではこの段階でも意義があるといえるが、労働衛生行動の実行を狙いとする場合には未達の段階といえよう。もちろん、限られた時間の中で受講したすべてを理解することは到底不可能である。本来、教育は1回の講義では数点を理解できればよいのであって過剰な期待はできないものである。むしろ一部の理解が受講者の意識づけ、動機づけに結びつけば成功なのである。

このレベルに達するためのキーワードは教育方法であり、教育プログラム、教材、トレーナーの技術が充実して始めて達成することができるのである。

### ・レベル3（技能）

レベル2は頭の中で理解した段階であり、それを実際の労働衛生行動に結びつけるものではない。そのため、ここでは教育をさらに訓練まで発展させている。たとえば労働衛生保護具の正しい着用は単に教育で説明しただけでは不十分であるため、防毒マスクに例を取れば実際に受講者に着用させ、着用感を体験させるとともに、面体における空気漏れのチェック（フィッティングテスト）を実際に行わせることが有効である。また、作業標準については標準書をもとにして実際の作業を行わせながら教える必要がある。

### ・レベル4（実行）

労働衛生教育では正しい労働衛生行動を実行させなければ効果は望めない。そのため、この段階では訓練から指導へ移行しなければならない。教育内容を實際行動に移させるためには多くの障害がある。この障害を乗り越えて実行に結びつけるためには職場の管理監督者が意識的に熱意のある指導を行うことが重要である。

### ・レベル5（定着）

レベル4で実行に移っても単発的な教育では労働衛生行動が継続することは少ない。労働衛生行動は職場において継続的に実施されることが重要であるから、フォローアップ教育と管理監督者の協力により、安全衛生文化として定着させることが重要である。

## 2. 労働衛生教育と産業医

労働衛生教育は産業医にとっても重要な活動テーマであるが、事業場で働く他の従業員と比べて特異な位置づけにあるため、効果的に進めるためにはいくつかの課題がある。

### 1) 産業医とは

本来労働衛生管理は事業者責任の下に推進される企業活動であり、労働者はもとより産業医や労働衛生スタッフも事業主に雇用されながら、事業者の下で労働衛生を担当する立場である。この立場は基本的には専属産業医も嘱託産業医も同様の立場であり、第三者ではないのである。したがって産業医は企業の経営や安全衛生管理システムの中に組み込まれている立場であることを意識する必要がある。

### 2) 労働衛生管理と産業医の専門領域

労働衛生管理は労働者の健康の維持向上をねらいとする管理体系であるが、その中身は健康管理で重要な医学・保健管理的知識ばかりではなく、作業環境管理における工学的知識、作業管理における人間工学的知識のほか、心理学、人事管理、法的知識管理手法等を含む総合的な管理体系である。したがって産業医は自己がもつ専門領域以外の教育事項については、事業場内の衛生管理者等の専門スタッフを活用して労働衛生教育プログラムを作成することが重要である。

### 3) 安全衛生スタッフのレベルアップ

平成18年の法改正では安全管理者等に対しては選任の際に新たな専門教育が義務化されたが、事業者、産業医、衛生管理者等は対象となっていない。しかしながら法改正では安全衛生管理にリスクアセスメントが加えられ、また産業医と縁が深い安全衛生委員会の議題にも、メンタルヘルスや過重労働等が追加されている。したがってこれからの労働衛生管理には事業者、産業医、衛生管理者等に対する新たな知識を加えなければならない。教育を行うためには時代に適応した新たな知識が必要なのである。

## 3. 労働衛生教育の対象者の特性

労働衛生教育の対象は非常に広く、それぞれの役割と特性をもっている。まず重要なことは「誰に対して、何を教えるか」という点である。



## 1) 事業者

事業者は安全衛生管理の最高責任者であることはいうまでもなく、事業場の安全衛生管理は事業者の安全衛生ポリシーにより大きな影響を受ける。しかしながら事業者は同時に企業経営の最高責任ももっているから、2つの責任を両立させなければならない。このジレンマがいわゆる不祥事を引き起こす背景となる場合がある。したがって事業者に対しては企業の安全衛生責任、遵法性を理解させることが重要になる。

## 2) 衛生管理者

衛生管理者は事業場内で事業者の委任を受けて事業者、総括安全衛生管理者の職務を代行して担当する立場にあるから、衛生管理者のレベルアップは当然重要である。衛生管理者は事業場の規模により複数人数が配置されることになっているが、実態は選任されたすべての衛生管理者が活動しているとは限らない。すなわち衛生管理者は積極的に動いている層と消極的な層があり、すべての衛生管理者の質的向上は労働衛生管理の課題のひとつである。

## 3) 産業看護職

衛生管理者の資格をもつ看護職はともかくとして、健康管理を中心とする看護職は個人の健康管理には精通している半面、職業性疾病の背景、すなわち作業環境、有害化学物質、作業内容に対する知識が十分ではない。これは健康障害の原因を追究し、問題を解決する力が不足していることを意味している。そのため、労働衛生教育では有害物、作業環境、作業管理に関する知識を衛生管理者等の力を借りて実施すべきである。

## 4) 労働者

職場における労働衛生行動については作業との関連が強いいため、衛生管理者や管理監督者の力を利用すべきであるが、基本的行動については産業医の立場から理解を求めることは有効である。

また、生活習慣病に関する啓蒙教育は先に述べたレベル2（知識教育）でも動機づけという面で行動変容に結びつくことも期待できる。

# 4. 労働衛生教育の進め方

労働衛生教育は医学、工学、心理学等による総合的教育体系である。このシステムを確立するためには管理の基本

であり、安全衛生マネジメントシステムでも示されているP (Plan), D (Do), C (Check), A (Act)のステップで考えることが有効である。

## 1) Plan (計画)

### ① 教育組織を作る

労働衛生教育を計画する場合は事業場内の安全衛生組織を活用してチームによる運営を図ることが望ましい。教育の実施にあたってはカリキュラムの検討、事業場内の実施手続き、案内書の配布、会場準備等多くの作業が必要なためである。このような場合には関係者で構成する教育検討チームを設置することがもっとも効率的である。チームリーダーは産業医がなくてもよいが、むしろ安全衛生組織の責任者がリーダーとなり、産業医は専門家の立場からアドバイザーとなるほうが負担は少ない。

### ② 教育計画の作成

チームが設置されたいよいよ具体的な検討に入る。これは5W2Hの手法を活用することが有効である。

#### I) Who (誰が、あるいは誰を)

対象となる受講者を決めるものである。教育内容は対象者により大きく異なるため、専門的な内容の場合はいろいろな受講者層が混在しないよう注意する必要がある。また教育の実施者（トレーナー・担当者）を決める場合にはテーマおよび受講者層にもっとも適したトレーナーを選ぶことがポイントである。

#### II) What (何を)

対象者に何を教えるかというカリキュラムの決定は教育計画の中心部分である。具体的内容は「3. 労働衛生教育の対象者の特性」を参考にされたい。

#### III) Why (なぜ)

カリキュラムの内容を決める際には、その教育内容が受講者にとってなぜ必要かを明確にしなければならない。このステップはその労働衛生教育の妥当性を示すものである。

#### IV) When (いつ)

教育を行う時間帯および教育時間を決めるステップである。これは事業場の業務による制約を受けるため、長時間実施する場合には、時間を分散してシリーズものの形にする場合もある。

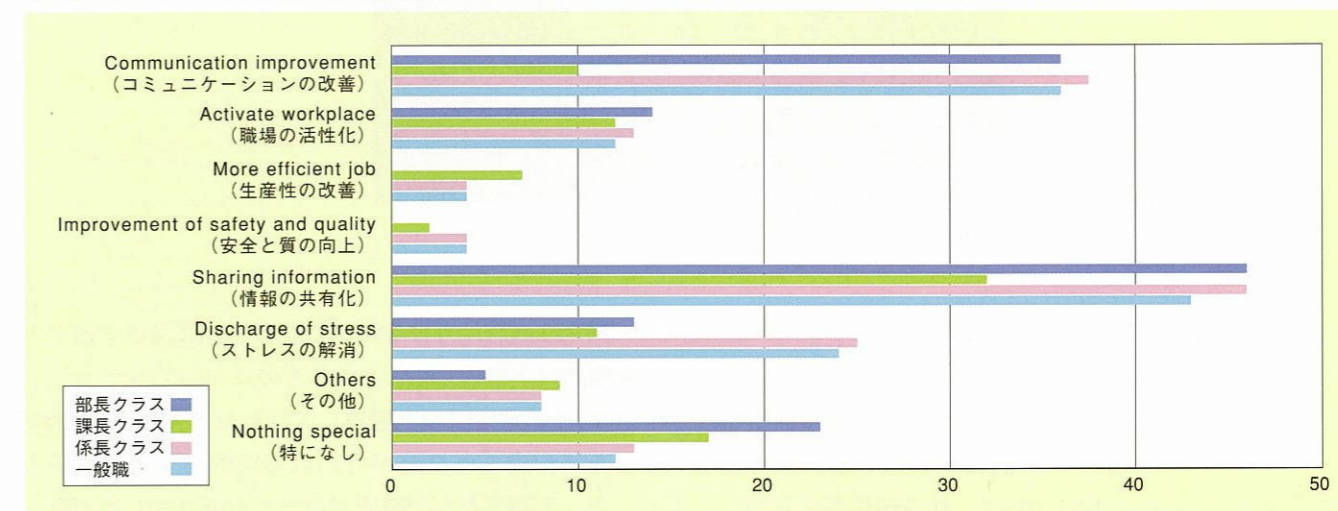
#### V) Where (どこで)

教育会場を検討するステップである。通常は騒音が少なく、職場から多少は離れた場所を設定することが望ましい。

#### VI) How to (どのように)

教育方法を決める重要なステップである。教育内容、受

図 管理者メンタルヘルス教育による実施効果



講者層によって効果的な方法を検討する必要がある。教育方法は種々のものがあるが、最近ではパワーポイント等の画像を利用した視聴覚や現物（労働衛生保護具）を活かしたものが多く採用されている。

とくに一方的な講義形式よりもグループ討議や演習形式を取り入れた受講者参加型のほうが、教育効果が大きいと認められている。

#### VII) How much (いくら)

事業場における教育は当然費用の制約を受ける。教育計画を立案する場合にはコスト感覚をもつことも重要である。

## 2) Do (実施)

教育に関連する事項は通常事務局員が担当するので、ここでは産業医が直接教育を行う場合の注意事項を述べる。

### ① 受講者層にレベルを合わせる

事業者、管理者、監督者、衛生管理者、労働者はそれぞれの特性をもっているため、教育を実施する場合には相手の知識、能力に応じて受講者のニーズに合わせてと同時に理解されるように話すことが必要である。労働衛生教育の主役はあくまでも受講者なのである。

### ② 企業人であることを意識する

産業医は組織的には企業人であり、受講者もまた企業人である。受講者の理解を得るためには、両者とも企業人という同じ土俵の上で意思疎通を図るべきである。

### ③ 重要な教材の整備

前にも述べたように1回の教育で受け入れられる知識の量は限られている。また資料もない講義だけでは耳からしか情報が入らないため、印象に残る部分しか後に残すことはできない。したがって教育にあたってはレジュメや資料

を用意すべきである。これらは視覚を通すことにより理解を深めるとともに、教育終了後に情報として持ち帰ることが可能になる。

## 3) Check (評価)

労働衛生教育は必ず評価を行うべきである。評価はアンケート形式が一般的であるが、もっとも望ましいのはその教育が事業場に対して実際面でどのように寄与したかを示すことである。

図は筆者が所属する事業場で開発し、実施した管理者に対するメンタルヘルス教育の評価結果である。このコースは中央安全衛生委員会の下部組織として、健康管理小委員会を設置し、社内開発したものである。そのメンバー構成は、小委員長は筆者（当時安全健康室長）が担当し、メンバーは事業場に所属する保健師、看護師、教育担当部署、運動指導担当者、産業医（アドバイザー）で構成されている。検討期間は約1年半に及んだが積極的傾聴法を中核としてコミュニケーションを狙いとした管理者（一部役員含む）を対象とする13時間コースが完成し、実施した。

アンケートの反応もよく、受講者数が300名を超えた頃、担当役員の指示で企業効果の評価を行った。（図）

この調査の結果、管理者の行動変容等の結果が見られたが、もっとも眼についたのは教育効果としての職場の変化である。すなわち、コミュニケーションの改善が部長クラスから一般にいたるすべての層で認められるとともに、情報の共有化に高い効果が見られ、これにより企業の中の正式コースと認められたものである。

結局、労働衛生教育は企業活動の中で存在感のあるものにするのがもっとも重要である。