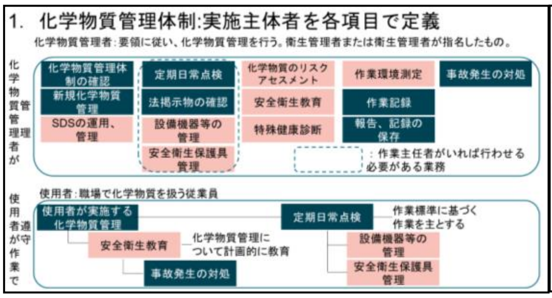
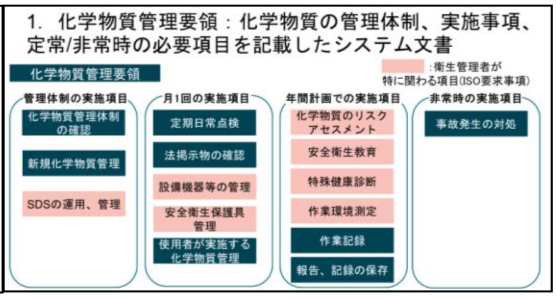
<table>
<tr><td colspan="3">化学物質の自律的管理に伴う事業場内での化学物質等管理要領の作成と運用について</td></tr>
<tr><td>ガイドラインステップ<br>1～8、12、15、16</td><td>キーワード<br>(6 つ以内)</td><td>・化学物質管理　・文書化<br>・自律管理　・他職種と連携<br>・労働衛生教育　・合意形成</td></tr>
<tr><td>改善・取組みの背景と課題</td><td colspan="2">トラック・バスの開発・製造を行う当社は、国内に開発・製造拠点の 3 事業場と販売・整備拠点の約 180 事業場を有している。従業員数は製造・開発拠点に約 4,000 名、販売・整備拠点に約 6,000 名で、全社員数約 10,000 名の企業である。その中で、特に開発・製造・整備部門（以下、対象部門）で多品種の化学製品を様々な用途・量で使用している。多岐にわたる専門知識を要する化学物質管理であるが、当社では、以下4点の安全衛生上の課題を抱えており、化学物質管理の定着の妨げとなっていた。<br>① 全国の事業場内の、対象部門それぞれの職場での化学物質管理者の未選出<br>② 化学物質管理の教育が計画的に実施できていなかったこと<br>③ 限られた安全衛生スタッフで化学物質管理をせざるを得ない状況であったこと<br>④ 社内ルールを記した文書はあったものの、化学物質管理に関連する項目が、複数の文書に散在して記載があり、確認がしづらかったこと</td></tr>
<tr><td>改善・取組みの着眼点</td><td colspan="2">化学物質管理が定着するためには、安全衛生部門と対象部門の双方（以下、関係部門）の主体性が上がることが必要で、主体性を上げるには、関係部門の納得感を上げることが重要と考えた。そして納得感を上げるには、「スモールステップでの実施」「手順・役割・責任範囲の明確化」「関係部門の負荷の均等化」「関係部門の質問・改善提案を討議する場の確保」「統一化されたルールの策定」「定期的な教育の提供」が必要と考えた。上記をある程度の期間をもって計画的に実行可能な者が、当社の場合には、当社の組織体制、業務を把握し、幅広く職場巡視を定期的に行い、過去にも化学物質管理教育の実施経験のある産業医であった。特に関係部門の主体性をはぐくむ上での阻害要因は、ルールの不明確さと特定の関係部門への負荷の偏在であると考えたため、最終的に「化学物質等管理実施要領」（以下、要領）として、文書化する際には、産業医として中立な立場を意識しながら、役割分担について合意形成を図った。</td></tr>
<tr><td>改善・取組みの概要</td><td colspan="2">まず、化学製品による労災が発生した職場の対策の1つとして、化学物質に関する基本的な教育を試行した。教育内容は大きく、①SDS の構成、内容、活用法と、②当社の化学物質の選定から使用、そして廃棄までの工程における化学物質管理であった。②については、化学物質管理に関わる者（化学物質管理者、衛生管理者、作業主任者、職長（現場監督者）、使用者（実際に化学製品を取り扱う従業員））のそれぞれの管理項目（図1）と実施時期（図 2)を明確にした。化学物質管理者は「管理について必要な能力を有し、使用職場で要領に従い、管理を行うもの。」と定義し、本人が管理項目を直接行うか、あるいは他に業務移譲できるようにした（図 3）。次に、請負会社を含めた当社内の全ての対象部門に教育を行い、その教育内容をもとに要領の原案を作成した。そして、原案の内容に関して、対象部門の代表者との会議を実施し、対象部門からの質問・改善提案を討議し、内容を反映して要領を確定させた。（図 4)</td></tr>
</table>

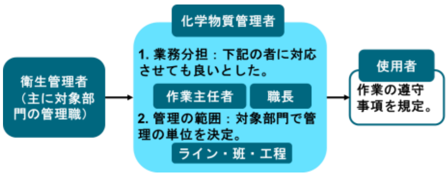
**写真・図表・イラスト**




（図 1:要領内で規定した管理項目）




（図 2:管理項目の実施時期）




（図 3:化学物質管理に関わる者と業務の関係）

| 実施項目 | 業務内容 |
|---|---|
| 1. 化学物質管理体制 | ・化学物質管理者/作業主任者の選任、所定の職務の励行 |
| 2. 新規化学物質管理 | ・職場内で新規に使用する化学物質についての有害性調査 |
| 3. SDSの運用・管理 | ・SDSの確認<br>・各職場での保管 |
| 4. 定期日常点検 | ・化学物質の使用状況、保管状況の把握<br>・設備機器等の管理<br>・法定掲示物の確認(有機溶剤/特定化学物質/作業主任者の職務等)<br>・安全衛生保護具管理 |
| 5. リスクアセスメント | ・CREATE SIMPLEによる実施<br>・安全衛生委員会内での報告<br>・年間計画落とし込みによる進捗管理 |

（図 4:要領の項目の一部）

**効　果**

化学物質管理者の管理項目と、実施時期を明示した教育を、産業医が対象部門の衛生管理者、職長などの職場管理者に行い、これを元に要領の原案を作成したため、対象部門の原案に対する質問・改善提案が明確になった。対象部門の代表者との会議で、改善提案について関係部門と討議した産業医は明確にニーズを把握し、改善提案を要領に反映できたため、関係部門の合意形成が図れた。結果、2023 年 5 月時点で、開発・製造拠点の全対象部門に化学物質管理者を選任できた。その後、開発・製造拠点の化学物質管理者に対し、年間計画を立て月 1 回各管理項目の研修を実施することで、業務の定着を図れた。なお 2024 年初から、全国の販売・整備拠点でも、段階的に化学物質管理者の選任を行い、上記研修を実施し業務の定着を図っている。

**この GPS の経験から学ぶことができるポイント**

化学物質管理は、産業医が職場の有害因子に対する専門的知識と共に、必要な措置を講じることを求められる項目の一つである。産業医は職場の自律的管理の観点から、分かりやすい教育とともに、分かりやすい仕組みを考えながら、企業に納得感を持たせて主体性をもった管理を行わせることへの寄与を求められていると考えた。今回は仕組みの一環として、要領作成に取り組んだ。要領作成時は、文書化する業務について、作業の手順ごとに分解しながら考えると、より現実的な要領になる。また実効性のある要領のためには対象部門との合意形成のプロセスが不可欠である。今回は対象部門との会議をその手段とした。労力は要するが、対象部門の質問・改善提案に対して真摯に対応していくことで、文書上のみならず、実務上も連携がうまくできるようになると考えた。

**参考資料**


1)橋本晴男. 安全衛生マネジメントシステムにおける衛生管理者と産業衛生技術者の役割「産業医学ジャーナル　第四十一巻・第六号　P13－17　産業医学振興財団　2018

2) 対訳 ISO45001:2018 労働安全衛生マネジメントの国際規格　ポケット版・日本規格協会編


| | |
|---|---|
| COI 欄 | 利益相反がない場合:「利益相反なし」 |


| 投稿者 | 小笠原　隆将 | e-mail | | 2024 年　3 月 4　日 |
|---|---|---|---|---|