

# 座談会

## 創立20周年を迎えて

- 全国会設立になぜ6年を要したのか
- 安全が先行し衛生が遅れた
- 全国会が果たした役割
- 草創期の思い出
- 効果的だった特別診断事業
- 苦労した支部作り
- 支部活動の今後の課題
- 一番の思い出は OSHMS
- 一新された機関誌
- ヒットだった推進月間
- 研修事業の拡大
- フェールセーフはコンサルタント会
- 診断事例発表会やイエローカード制度
- ハイレベルの専門書を
- 盛況だったシステム監査員研修
- システムとパフォーマンス
- 登録事務の実施
- 今後の課題は生涯研修
- 第一幕から第二幕へ
- 倫理綱領の順守を

### 出席者

- 高田 勗 元会長  
 野原 石松 前会長  
 沼野 雄志 副会長  
 城 千尋 元常任理事  
 古賀 鐵也 元常任理事  
 (司会)  
 田中 辰雄 専務理事

田中(司会) 社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会は、平成15年4月1日をもって創立20周年を迎えました。本日は、創立以来大変ご尽力いただきました先生方にご出席いただきまして、20年の歴史を振り返り、苦労話やご感想などをお伺いしたいと存じます。

実は、本誌の48号(平成10年10月)で「創立15周年を迎えて」の座談会を開催しておりますし、また細かい経緯などは、この秋に刊行される「20年の歩み」で紹介される予定です。

そこで本日は時間の制約もありますので、10周年までは大急ぎで総括的に回顧し、10周年以降の最近10年間の動きに重点をしばって、ご意見やご感想をお伺いしたいと存じます。

### 全国会設立になぜ6年を要したのか

田中 まず最初に本会の前身である「全国労働安全衛生コンサルタント会」、いわゆる全国会設立までのお話をお伺いしたいと思います。

昭和47年6月に労働安全衛生法が公布され、翌48年3月に労働安全衛生コンサルタント規則が公布、4月から施行されました。

その附則第2条の規定に基づいて、一定の資格を有する技術士と社会保険労務士に対する筆記試験免除のための労働大臣指定講習が、昭和48年秋から年末にかけて清瀬の安全衛生教育センターで実施されました。城先生は、この研修を受けられたのですね。

城 そうです。

田中 それから昭和48年10月14日に第1回のコンサルタント試験が上智大学で実施されました。この第一回試験に合格された方は?

高田、沼野、古賀 はい。(挙手)

田中 そうですね。はい、ありがとうございます。

これらの認定者、筆記試験免除者、試験合格者を含めた第1回のコンサルタント試験の合格者は安全352人、衛生249人、計601人で、昭和49年6



田中辰雄氏

月15日に最初のコンサルタントの登録が行われました。これが本会の「労働安全衛生コンサルタントの日」の起源となっております。

この頃から地方会設立の動きが始まり、49年中に福岡、埼玉、中部、50年中に京都、神奈川、大阪、兵庫、東京の各地方会が設立されました。

昭和51年1月に東京会、大阪会の呼びかけで、「全国情報交換会」が大阪で開催されて以来、全国会設立準備の協議が進められましたが、なかなか協議がまとまらず、結局、54年9月から労働省の肝入りで全国会設立世話人を安全・衛生5人ずつ選んでから漸く軌道に乗り、55年10月に全国会の創立を迎えるに至ったわけですが、49年以来、約6年の年月を要したのは何が問題だったのでしょうか。

当時、東京会専務理事として協議の中心となって活躍された城先生、いかがでしょうか。

城 理由を5つほどにまとめてみました。まず第1は、東京都医師会がコンサルタント制度を否定していたという状況がありました。そのため衛生が全然入ってこなかった。それから第2は、全国的に衛生コンサルタントが薄く、組織化が全然進まなかったということ。第3は科目別、業種別などの出生別のコンサルタントにセクト主義が発生したこと。それから第4としては、単一組織化方針に大阪が連合組織化方針を打ち出して東京会と対抗したこと。この理由は会のイニシアチブを東京に取られたくないという発想だったそうです。それから第5として、労働省が時期尚早とみて消

極的だったという以上の5点だと思います。

## 安全が先行し衛生が遅れた

田中 今もお話がありましたように、当時は安全サイドに比べて衛生サイドがいろいろの理由で立ち遅れまして、このため時間を要したように思えるのですが、この点高田先生いかがでしょうか。

高田 はい。今、城先生からのお話のとおりで、衛生の側が労働衛生コンサルタントと産業医との業務の違いが明確でないというようなことなどがあって、全国の組織化に対する医師側のスタンスは躊躇逡巡していたというのが事実です。

これは城先生がお話しにはならなかったのですが、思い出しますと、確か昭和55年7月、日本医師会にお見えいただいて、労働省担当の山口常任理事に城先生がいろいろ説明していただきました。その結果、日本医師会として協力することになり、昭和55年8月7日に全国労働安全衛生コンサルタント会への入会を勧奨するという武見会長から都道府県医師会へ指示を出していただいた、それによって全国の医師会が動き始めたということでもあります。

日本医師会の推薦の理事として馬場快彦先生にご参加をいただく、そして同時に、日本医師会としては、斎藤副会長が世話人として加わるというようなことで、ようやく動き始めたということでございます。

全国会設立にご尽力いただいた日本医師会の武見会長、斎藤副会長はご他界になれましたが、あらためてご冥福を祈念いたします。

田中 はい、ありがとうございました。

野原先生は、当時は行政サイドにおられたわけですが、どのようにご覧になっていたのでしょうか。

野原 第1に一体国は、コンサルタント会に何を期待していたかということと、第2に行政は、設立に際しどういう係わり方をしたか、この2点について申し上げます。

国会における労働安全衛生法案の審議の際、コンサルタント制度について、「そんな制度を新しく設けるよりも、監督官を増やしたほうがいいんじゃないか」という質問が出たんですよ。

それに対して、「監督官の増員に関しても努力をするが、技術の進歩が激しいので、生産技術にも踏み込んで安全衛生指導をするとすると、監督官を動員するだけでは十分対応できない。幸い民間に安全衛生の有識者がおられるので、その知見を活用させてもらった方がむしろ成果が期待できる。現に外国でも盛んにそういうことをやっている」ということを申し上げ、ご理解を得たという経緯があったのです。

そうすると事業者からの申請によってコンサルタントが事業場へ出掛け、診断・指導を行うなどということにもなるわけです。中小企業の一部については、「コンサルタントの診断を受けて安全衛生改善計画を作成しなさいよ」と国が勧奨することもあり得るわけです。そういうことができる規定が設けられることになっていました。

そして「コンサルタントはこういう期待に応えられるような人でないといけない」ということで国家試験が課せられ、さらに登録という2つの手順が定められたのです。

ただ、これらの2つの手順をパスしても、技術がどんどん進んでいるから、これで満足してはならない。さらに自らのパワーアップを図ることが望まれるわけです。

これは、コンサルタントがそれぞれ心掛けるべきことなのですが、組織としてそれを支援することを必要があるということで、全国でただ1つの団体、日本労働安全衛生コンサルタント会を民法法人として設けることができるということが規定されました。

それを受けてさきほど話があったように、49年の6月15日に第1回の登録が行われたのです。その頃既に地方会の設立の動きがあったのですが、全国会まではたどり着かなかった。

コンサルタント会は、その名前が示すように安全と衛生をワンセットにするということだったの



城 千 尋 氏

です。ところが安全が先行し、衛生が遅れた。理由は一つには、先生方は臨床の方が忙しく、コンサルタント活動まで手を伸ばしている方は少なかったということがあったと思うのです。もう一つ先生方に参加してもらうためには、日本医師会、日本歯科医師会の協力を取り付ける必要がある。その辺の環境整備、これをしっかりせんといかんということがあったのです。

私は第1回の設立準備会、これは行政レベルで開かれたのですが、労働省安全課長として出席し、「なるべく早く会の設立にこぎつけたい」ということを申し上げましたが、そうかといって環境が十分整っていないのに見切り発車したのでは、スタート後にごちゃごちゃして先へ進めなくなる懸念がある。その不安を払拭するためには、行政サイドとしては期が熟するのを待った方がいいという考え方で対応することにした次第です。

第1回の登録が終わってから、民間法人としてのコンサルタント会が設立されるまでに10年近くかかった背景には、こういったことがあったのです。それだけ時間をかけ、関係方面のコンセンサスを得て発足したので、動き出してから後は、スムーズな運営ができた。結局、正解であったと思っています。

## 全国会が果たした役割

田中 このようにして全国会が難産の末、昭和



高田 勳 氏

55年10月9日に設立されました。当時の会員約900人の3分の1に当たる300余名が全国から集まり、大変盛会だったと聞いております。

会長には、久保田重孝先生が選任されました。これから社団法人の設立まで2年半、全国会時代が続くわけですが、全国会が果たした役割というのは何だったのでしょうか。

古賀先生、いかがでしょうか。

古賀 全国会は、いまお話がございましたようなことで、とりあえず任意団体でスタートしたわけですが、設立時の状況を振り返ってみますと、当時、私がたまたま総会で会員の出席確認をやらせられましたが、その当時の登録者数が1,383名、そのうち901名が入会ということになったわけです。

当時の財政を考えますと、入会金が2,000円、会費が年間1万円でございます。55年のスタート時点の予算は917万円という、今と比べるともう雲泥の差で隔世の感が致します。

そういったことでスタートしたわけですが、全国会が果たした役割はなんだろうかということになると、1つはコンサルタント制度に対する社会的信用といいましょうか、こういったものが非常に増幅されまして、いろいろな安全衛生関係団体の活動の中に徐々に参画することができたということではなかったかなと思います。

それからもう一つは、コンサルタント自身が、地方会は50年当時からできてまいりましたが、横断的な活動なり、情報の入手というのが困難でし

た。それが全国会ができたことによって、コンサルタントの横断的な交流なり、活動というものが促進されたということがございます。

例えば業務に必要な研修とか、勉学のチャンスといったものが得られましたし、また業務資料等の入手も容易になったということもあります。また、コンサルタント業務に必要な時々の情報の入手や、共有化というのができたといったことなど大変プラスになったと思います。

また、あわせてコンサルタント制度の育成に当たっていただきました当時の労働基準局、監督署の支援、こういうものが実務的に動いてまいりまして、コンサルタントの普及なり活動なりが大いに促進されたと考えております。

## 草創期の思い出

田中 昭和58年4月1日に社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会の設立許可を労働大臣よりいただきました。その際には城先生に大変ご苦労いただいたわけですが。そして初代会長に山口武雄先生、専務理事は武内副会長の兼務、事務局長に吉岡弘美さんが就任しました。事務所は三田の安全会館内に置かれていましたが、間借りの小さい事務所でした。

3年後の61年5月の総会で、2代会長に斎藤修先生、専務理事に高田勳先生が選任されました。事務所は斎藤会長のご配慮で、西新宿のサンパレスに移転し、ようやく独立事務所となりました。事務局長は62年4月に立岡文雄さんに替わり、翌年専務理事となりました。

この初代・2代会長の頃は、会員数は約1,000人から1,200人、予算規模も約4,000万円から1億円止まりでした。従いまして、事業活動もこじんまりとしたものであったと思います。

高田先生、この間の思い出は何かございませんか。

高田 そうですね。昭和58年から平成元年の間の初代山口会長、2代斎藤会長の時代は、コンサ

ルタント会の創成期であり、地方会組織を育て、そして事務局の整備であったと思います。

地方会も12から25へと増加しました。

安全衛生コンサルタントニュース、会員名簿、倫理綱領の制定といった基本的な事項から、会員の資質向上のための労働安全衛生研修会、労働省からの委託研究と本会の自主的調査研究を行ったこと等が挙げられますね。

私の個人的思い出は、斎藤会長から専務理事を拝命して、私は当時は大学に奉職していましたが、西新宿のサンパレスで当時の立岡事務局長にお世話になりながら、定期的に伝票を確認して、判子を押したことを思い出します。

そしてその後、三田の建築会館の事務所の移転です。初代山口会長、立岡事務局長も既に他界され、心から御冥福をお祈りします。

田中 次は中西会長時代に入ります。平成2年5月の総会で、3代会長に中西正雄先生、専務理事には前年事務局長になった小俣和夫さんが選任されました。事務所もお話がありましたように前年に三田の建築会館に移転しました。

この頃からようやく本会の本格的な事業活動が開始されたように思われます。そのトップは「労働災害防止特別安全診断事業」です。

特別安全診断事業は平成元年度から始まりまして、現在も続いています。最初は500事業場でしたが、平成6年度から「出稼」が、9年度から「衛生」が追加され、現在では約800事業場になっています。

これについて、当初から特別診断事業委員会の委員を務めておられる古賀先生、ご感想はいかがでしょう。

## 効果的だった特別診断事業

古賀 特別安全衛生診断事業は、いまお話がありましたように平成元年からスタートしたわけですが、対象自体は工業的な業種で、中小企業ということでスタートして、もう14年という年月が流



野原石松氏

れました。

考えますと、いい事業をスタートしていただいたと思います。その当時は、コンサルタント制度が発足して15年も経っていたにもかかわらず、コンサルタントの活動そのものの中に、本来の安全衛生診断という業務、またそれに基づく指導というコンサルタントの業務の依頼が、特に中小企業ではゼロに近いといった状況でございました。

こうした中で特別安全診断事業がスタートしたことによりまして、事業場とコンサルタントの出会いの場といえますか、そういう機会が与えられました。この制度の安全診断を通じて多くのコンサルタントが診断業務を体験し、徐々に診断実務が向上し、また、自信も持ってきたという面が現れました。

また、事業場サイドにもコンサルタントとの直接の接触を通じて、コンサルタントについての理解というものが徐々に醸成されてきました。形はいろいろでございますが、教育等の業務依頼、あるいはスポット的な業務依頼、そういった面からのコンサルタントの活用が増えてまいりまして、そういった面では非常に効果的な事業であったと考えております。

田中 この診断事業は、本会にとってはバックボーンになっているような重要な事業だろうと思いますが、これについて何かご発言ございませんでしょうか。

沼野 私も神奈川でこの診断事業をずいぶんお引受けしまして、数えてみましたら、十数社をや



古賀 鐵也 氏

っていますね。やはり行ってみますと診断だけですまなくなると、どうしても改善指導までせざるを得ない。そうすると今度はコンサルタントとしての業務、お金をいただいてやる業務とのけじめがなかなか付かなくて困ったこともございました。

それからまた神奈川の場合には、古賀先生のご尽力で地方会がそれまでも非常に活動しております、新しくコンサルタントになられた方に経験のあるコンサルタントがいっしょに付いて行って診断をするというようなこともやりました。初めて診断された方がその後、それをきっかけにして、一人で診断ができるようになったというようなことで、これはほんとうにいい事業だったと思います。

田中 そうですね。この診断事業を契機として顧問契約を結んだという事業場が、12年度だけでも144事業場あります。ようやく本来の目的が、だんだん達せられてきているように思われます。

野原 診断事業は、その年だけで終わったのでは意義が半減すると思う。それを誘い水として、いまお話があったように将来に向けてどんどん伸ばして行くことが大切です。そのためには、折角のチャンスに立派な診断指導実績を上げることが望めます。そうすれば事業場は、診断対象から外されても、今度は自分の方で料金を払って診断を依頼するようになる。こうなれば、その事業場とのつながりはさらに深くなり、またそうしたことが口コミで伝わり、他の事業場にもその輪が広がるということが期待されます。診断事業につい

てはそういう考え方で取り組んで欲しいと思います。

高田 この診断事業には衛生も追加して行うようになりましたね。

田中 はい、9年度から約80事業場について実施されています。

古賀 ただ、長年やっていて、私も心配なことがあるんです。1つはフィーの面です。委託事業なので謝金は4万5千円ということで統一してやっていますよね。そうすると、われわれが日常依頼されてやる場合、どうしてももっと高くなる。だからそういった面で無料ということの問題ですね。診断を受ける側が無料ですので、その辺で今沼野先生がおっしゃったような問題が出ております。

それからもう一点は、これはこれからの問題ですが、初めての経験をされる方が、安全診断というのは、こういうものだというふうな感覚で捉えられて、どうも安全診断がパターン化されてしまったという、それがちょっと怖いなあと感じます。

田中 なるほど。

城 問題はね、最初からそうなんですけど、会に入れば仕事をくれるんだと。まさに会が配膳組合のような感じを受けていたのですよ。だから「配膳組合ではありませんよ。」と。

田中 そうそう、そうなんです。入会すると仕事がもらえるという錯覚をお持ちの会員がいますね。「そうじゃありません。仕事は会員1人1人が開発するもので、本会はそのために必要な会員の研修をすることが主目的ですから」と申し上げているんです。もちろん会員のために新しい業務の開発は致しますけれどね。

## 苦労した支部作り

田中 はい、ありがとうございました。

もう一つの大きな問題は「支部問題」です。支部設置の促進が平成元年度、2年度の通常総会で2回にわたり決議されまして、支部設置規程の作

成に初代の組織委員長だった大塚先生や、その後の沼野先生等がたいへんご苦労されまして、平成3年5月ようやく支部設置規程が制定されました。

当時地方会は30ありましたが、3年度中に21支部ができました。その後、5年度までに11支部増えて、32支部となりました。平成6年度から残りの15支部に対するその勧奨を進めまして、平成11年6月の富山支部をもって、全支部の設置が完了しました。

この支部設置については、ご出席の先生方にもたいへんご尽力いただいたわけですが、沼野先生、いかがでしょうか。

沼野 63年の定期総会で組織委員会という専門委員会の規程ができて、大塚先生が初代の委員長になられたわけです。2年間やっている間に、いまお話があったように、総会のたびに支部の設置の促進という決議が行われたのですが、なかなか実際には設置できないという状態だったんです。

2年後に委員長の交代がありまして、私が組織委員長になりました。たまたま私はその前に日本作業環境測定協会の支部づくりに係っておりましたので、この経験が頭の中にありまして、ああいったような形態でどうかとも思ったのですが。

というのは、日測協の場合にはブロック支部なわけです。しかし、やはりコンサルタントの活動を考えてみますと、測定機関とは違って、労働基準局の管内ごとに活動せざるを得ない。組織委員会の委員には、他の委員と違いまして、東北、関西、九州というような遠隔地からも委員にお願いして、会員数の非常に少ない県からもお願いしてやっていました。その小さい県でも将来のことがあるので、県単位の支部にして欲しいという要望がありました。予算上苦しいこともあったんですが、そういうことで、県単位の支部をつくることに決まり、今の支部設置規程の原案がまとまったわけです。

ところが、委員の中には、支部の必要経費を本部が負担してくれという意見が強うございましてね。ところが当時の本部の予算の規模では、支部



沼野雄志氏

の台所を全部賄えるようなものではありません。まあ会費の一部をお返するぐらいで勘弁してほしいということで、だいぶすったもんだしたのですが、結局、何とか支部の形が整ってきたわけです。

田中 はい、ありがとうございました。

これについて、なにかご発言ありませんか。

高田 平成5年にコンサルタント会の創立10周年記念行事を行いましたね。

田中 そうですね、平成5年です。

高田 この創立記念行事が一つの契機になって、支部活動が認識されてきたのだと思います。

沼野 そうですね。5年の定期総会の時点では、確か30支部ぐらいになったと記憶しておりますが、地方会が強力で活発に活動していらっしゃるところが逆になかなか支部に移行できなくていろいろ苦労しました。

## 支部活動の今後の課題

田中 支部が全国で47支部できたんですが、その中身となりますとね、まだまだ問題が多いのです。専従職員がおりますのは、東京と神奈川しかなく、会員の皆さんが兼任でずいぶんご苦労していただいているんです。

これから、支部事業の内容を拡大するということが重要なのです。特にいま緊急の問題になっていきますのは、国立大学の独立行政法人化ですね。

これが16年4月から移行になりますので、すでに大きい支部では、関係大学から依頼を受けて、実験施設等の実地調査を始めております。この波に支部がうまく乗れることを期待しているのです。

野原 支部活動については本部と支部の連携プレーが重要です。事業の実施主体は支部なのです。本部は支部がやりやすいような支援活動、例えば講師の養成や派遣、資料や教材の作成などを行うべきです。その辺の交通整理をやったらいいですよ。

田中 そうですね。本部が費用の一部を負担して講師を本部から派遣するとかですね。

野原 そうですね。

城 岡山支部を作るとき、私は、木曜日にRST会の岡山支部の設立準備会に出席し、翌日、金曜日にコンサルタント会の岡山支部の設立勸奨に出かけたのですよ。

田中 そうそう。岡山支部は城先生にお願いしましたね。

城 旅費を出してくれないので、RSTの旅費で行ったのです。

田中 (笑い) ありがとうございます。

古賀 今もお話がありましたように、支部がこのようにできましたのは結構なことですけど、これからは支部自体の活動の充実というのがどうしても必要なんですね。

田中 そうです。

古賀 それで、そのためにどうしたらいいのか。われわれがスタートした時代は、昭和48年です。災害も今の3倍あったわけですよ。それだけ多発事業場も多くて、それなりの要求があったんですが、いまはご承知のように災害は3分の1に減っていますし、大企業はもう度数率1というような時代になっているのです。そういった面で、コンサルタントがこれからどういう形で事業場へ入れるかな、入っていくかなとなると、ちょっと工夫いるんじゃないかなと思います。

そのためにはどうしても支部の活動をもう少し充実させないとね、その辺が今後の課題になるといような感じがいたします。

田中 そうですね。

城 私はある労働局の方に「コンサルタントを増やすだけでなくレベルアップを考えることが大切だ」と言われました。仕事を取ることも大事だけれども、コンサルタントの資質を高めなければだめだと思いますね。

田中 後の話題で出ますが、そのためにこれから「生涯研修」を実施しようとしているのです。

城 本会の創立の意義はそこにあると思うんです。

田中 おっしゃるとおりです。

古賀 ところが、これだけ災害が減って度数率1の時代になってきますと、大企業はもちろん、中小企業でも安全管理のレベルは相当に向上してきていますね。設備もよくなってきています。

そうすると、これからのコンサルトの出番というのはますますスペシャリストといいますが、専門的なコンサルタントが要求されてきます。そこで私の神奈川支部では支部で注文を取ろうとしているんです。個人ではなくて。そして、それを一番ベターなメンバーでクライアントにコンサルテーションを提供する。こういう発想の下でいまやっております。今年が試金石なのです。そのためには、案件に対してのパイロットリサーチが必要であり、そういった負担をいっただうややっていくかという問題もあります。いずれにしてもスペシャリストが複数で対応して最高のコンサルテーションを提供するというのが、これからの課題だと思いますね。

田中 そのほか、中西会長時代には、平成4年11月に第1回の支部長会議が東京の恵比寿会館で開催されました。それから平成5年5月には通常総会に併せて、さきほどのお話の「創立10周年記念式典及び祝賀会」が東京会館で盛大に開催されました。

この平成5年度末の会員数は約1,500人と設立時より約5割増え、予算規模も1億3,000万円に増えました。

以上で10周年までのこの回顧を終わり、これから最近10周年の話題に入らせていただきます。

## 一番の思い出は OSHMS

田中 平成6年5月の総会で、4代会長に高田勗先生、専務理事に私、田中辰雄が選任されました。この高田会長時代を迎えまして、まず4年間の総括を高田先生にお願いしたいと思います。

高田 いまお話がありましたように、だんだん支部が育って、コンサルタント会の全国展開が見えてきたと思います。私が会長を務めましたのは、平成6年から平成10年の4年間でございます。

支部もこの間に32支部から45支部までになりまして、私が辞めてから野原先生に、あと2支部の設置をお願いすることになりました。支部活動を通じてそれぞれの地域の産業特性を反映した実のあるコンサルタント活動の構築という命題が非常に思い出になります。そしてこの4年間の間にあとで詳しくはご説明があると思いますが、推進月間とか、研修事業などを積極的に進めるよう努力したとっております。そして、一番思い出があるのがILOの労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)のガイドラインと斉合性のある旧労働省が提示した安全衛生マネジメントシステムをコンサルタントの仕事に取り入れ普及していくという仕事でございました。

次に事務局体制についてですが、小侯さんが専務理事でしたが、ご病気になられて、現在の田中さんが専務理事に就任し、事務局の運営をして頂いたのです。平成7年に事務局を現在の三田労働基準協会に移転し、事務局員も6名に増員して事務局機能の充実を図ったことが会長としての仕事であったと思っています。小侯さんは事務局長、専務理事として活躍されましたが、残念なことに他界されご冥福を祈る次第です。

あと、事業については司会者からご紹介があると思います。どうぞ、お願いします。

## 一新された機関誌

田中 それでは、これから各論に入らせていただきます。

まず「機関誌問題」です。私は平成6年4月から小侯さんのあとを引き継いだわけですが、小侯さんからの懸案は機関誌の発行回数を年4回に増やすことでした。機関誌は全国会以来長い間年2回の発行でした。しかし、会員の強い要望もあり、5年度から年3回となり、6年度から年4回とすることがすでに決まっていました。

ところが肝心の事務局体制には変化がなく、私の外に女性2人の3人だけという小さいものでしたから、編集のプロを入れなければならないということで、私の日測協時代からの人脈で中村さんを非常勤ながら初代の広報課長に迎えたわけですね。そして記事の内容もレイアウトも一新しました。

広報委員会もそれまでは、安全と衛生の2つの編集委員会に分かれていたのを統合し、また、委員に安研と産医研から加わっていただいて、技術レベルの向上を図りました。そして委員長には沼野先生をお願いしまして、3期6年務めていただき、平成12年度から藤田先生に引き継がれています。

この機関誌について、まず沼野先生、いかがでしょうか。

沼野 そうですね。私は最初に委員会ができたときには資料委員長をお引受けしたんですね。たしか城先生が編集委員長だったですね。それで、その資料と機関誌の関係がどういうことかという、機関誌が年2回、その間々に資料を出すと、あの当時としてはこれは仕方がなかったですね。

ところが、その後会員も増えてまいりましたし、支部もできてきますと、もうちょっと充実した情報をよこせというようなことをしきりに言われるわけです。それでいまお話がありましたように2回が3回になり、4回になったわけですね。

機関誌の編集も、委員長をはじめ委員の中だけ

で編集をしておりましたので、ずいぶん苦勞された割合には、やはり素人くさいといえますか、そういった機関誌だったと思うんですね。

幸いにしてかってこういう仕事をプロとしてなさっていた中村さんが入ってくださるということで、もうこの際だ、表紙のデザインもあの花はね、最初ずいぶん皆さんびっくりされたらしいんですけども、表紙のデザインを一新。紙質もよくなって、立派な機関誌ができました。

そういうふうになりますと、また委員のメンバーに、今おっしゃられたように安研、産医研からも入っていただいたことで、掲載する情報が増えてきたわけです。それでね、今度は逆に広報委員会として苦勞したのが、いかに多くの情報を限られたページ数の中に収めるか、予算との関係です。私の力のなさもあつたけれども、毎回のようページ数オーバーで分厚い機関誌というようなことになってしまったんです。しかしいまにしてみますと、それでよかったんじゃないかなと思っております。

高田 いや、勉強になりましたよ。

城 内容が技術的になった。

沼野 そうですね。

城 だけど表紙は少女趣味ですよ。

沼野 いやいや、あれでね、気分的に和らいでいいんじゃないですかね。

高田 癒しだよ、癒しね、一種のね。(笑)

沼野 そうそう。

田中 それと現在会員からは、早く年6回にしてほしいという要望が強いんです。

高田 おっしゃるとおりで。

沼野 そうでしょうね。

田中 しかし、これは回数を増やせばいいというものではなくて、必要な情報量が提供できているかどうかということが大切だろうと思います。年6回にしますと、新たに1,000万円の財源が必要になるのです。

沼野 そうですね。

田中 印刷費と送料が2回分増える。それからもう一人増員をしませんとね。まあ暫くの間は年

4回体制でいく。その代わり「安衛コン資料」は年2回以上発行しておりますので、実質的には6回以上になっていると思っていますのです。

城 だけどね、月刊にしたほうが郵送料は助かるんですよ。全然安くなるんですから。

田中 ただ郵送料は印刷代ぐらいかかるんですよ。だから2回増えるということは、郵送料が安くなったにしても総経費は随分増えるのですよ。

沼野 それで広報委員会でも、考えたんですよ。例えば支部単位でお送りして支部で会員に配っていただけないものだろうかということもね。検討したんですけど、なかなか専任の事務局があるところはともかくとして、そうでないところはちょっと不可能ですね。

田中 最近ようやく本会の機関誌が一般社会にも注目されるようになってきましたね。特に安全衛生に関する注目すべき記事が掲載されていると。

古賀 内容が高度化するのは結構なんですけど、やはり会員が一番求めるのは情報ではないかと。だから情報のスペースだけはとっていただきたいですね。

沼野 そうですね。それともう一つは、広報委員会をやっていると、時々、反体制派のような投書があるわけですね。今後はそういったものも掲載して、紙上で論戦を展開するというようなオープンにしたほうがいいと思いますね。



## ヒットだった推進月間



田中 はい、ありがとうございます。

次の問題は、コンサルタント制度の普及とコンサルタント活用のPRでした。そこで考えたのが、「労働安全衛生コンサルタント制度推進月間」でした。

これは幸いにもさっそく労働省はじめ関係団体のご後援をいただいて、平成7年度から実施しました。すでに15年度は第9回になりまして、その効果は着実に浸透してきているように思われます。

それからPR資料も、これまではリーフレット

だけでしたけれども、平成14年度からポスターも作成し、配付しております。

この推進月間につきましてご意見、あるいはご感想がございましたらどうぞご発言ください。

古賀 推進月間というのは、非常にコンサルタント制度のPRに役立った、ヒットだったと思います。神奈川支部では、監督署ごとに、特に安全の場合は、12箇所で開催大会が開催されますので毎回、チラシを4000部ほど用意して、コンサルタントが分担して会場に出向いて配付しています。また、会場には無料の安全衛生相談コーナーを設けたりしています。最初、その相談コーナーはこちらから依頼して「やらせてくれませんか」だったんですが、最近はこちらから「今年はどうされますか」ということで、組み込んでいただいているようで、非常にコンサルタントのPRには役立っているという感じでございます。

野原 できればポスターを駅、公園といった公共の場へ貼るといいと思います。いまは会員が団体などに配つとる程度でしょう。あれじゃPR効果は限られちゃうからね。

沼野 監督署でも貼ってくれるところと貼ってくれないところがあるんですね。是非全部の監督署に貼っていただけるといいのですがね。

高田 そうですか、貼ってくれないところもあるのですか。

田中 本会はずっとPR活動を強化しなければいけないと思うんですよ。いま、唯一のPR活動が推進月間なんです。

野原 これに力入れることが大事です。

田中 そうですね。

沼野 それで監督署の管内ごとに開催される安全週間推進大会を利用しようと思うと、主催は労働基準協会の支部ですが、やはり監督署が主導権を握っている。その監督署が積極的に協力したらどうかと言って下されば、そういうふうになるわけです。

神奈川でも12のうち1か所だけなかなか協力して頂けないところがあったんですね。やはり会員であるわれわれが、監督署に普段からお伺いして

お願いしておかないとですね、その時だけ挨拶に行っただけなかなかできないですよ。

野原 ふだんの付き合いが大切なんです。

沼野 神奈川なんかいいほうだと思うんですけどもね。私、最近地方を回ってみますと、やはりコンサルタント会の会員が監督署に足繁く通っているということはまだ少ないような気がするんですね。今後、それをやらないといけないと思います。

古賀 支部の活動でね。うちは担当を決めて役員が2か月に1回は必ず顔を出すことにしています。

田中 この間も、業務委員会から提案があったんですが、支部では特別安全衛生診断事業場の名簿だとか、KSD診断の名簿とかを持っているわけですね。そういう事業場を主対象としまして、安全衛生の無料巡回相談を推進月間でやったらどうかと。これは15年度から実施しようと考えているところです。

## 研修事業の拡大

田中 次の問題は、「研修事業の拡大」でした。

本会設立の目的は、会員の品位の保持と資質の向上、あるいは業務の進歩改善ですから、研修事業が最も主要な事業になるのは当然です。と同時に、事業収入を増やすことも必要なことでした。会費だけでは、公益事業を行うこともできませんし、会員のニーズに応える事業の拡大や、それに必要な事務局の人数を増やすこともできません。

そこでまず平成6年度に登録時研修、それから7年度に作業環境測定基礎研修と衛生コンサルタント受験準備講習、8年度に同排基礎研修、9年度に同排の風量調整確認者養成講習、10年度にフェールセーフ講師養成講習、11年度にOSHS監査員養成研修、12年度に同アドバンス研修、13年度にリスクアセスメント研修、14年度でOSHS構築指導研修と、毎年時代のニーズに見合う新規の研修を追加して実施してきました。

特に9年度には、工作機械のフェールセーフ化指針講習会を全国のメーカー・ユーザーを対象として4会場で開催しました。一般事業場を対象とした講習会はこれが初めてでした。

これらの研修によりまして、会員のレベルが向上したことはもちろんですが、会費収入と事業収入の比率をみても5年度末は76：24だったのですが、13年度末には54：46とほぼ半々になってきました。また事務局の人数も3人から現在は9人と、人数だけは一応整備することができました。

この研修事業につきまして、ご意見、ご感想がございましたら、どうぞご発言ください。

沼野 どこの資格者団体でも、大体2通りの研修、講習をやっていると思うんです。一つは今後会員になる方たちを養成するための、いうなれば受験講習、それから今度はその会員になられた方、資格を取られた方のためのレベルアップのための研修と。当会の場合、将来の若手のコンサルタントになる人たちを養成するための講習が、少ないと思いますね。



城 社労士会は、法定講習とって受講を強制する講習をやっていますよ。必ず年に一度は、何らかの講習を受けなきゃいけませんよということにしているんです。

野原 外国ではね、登録の有効期間は1年で、毎年更新をしています。その際、必ず研修を受けるんですね。

沼野 生涯研修ですね。あとで話題になると思いますが、今後積極的に具体化することになっているのです。

技術士・社労士の場合は新しく資格を取ろうということで勉強している方も、かなり若い方がいらっしゃるんですよ。コンサルタントの場合には、やはり若い人で積極的にコンサルタントになるという人が少ない。その点がちょっと弱いような気がしますね。

城 「若い人は指導力が弱い」という考え方があるようです。若いと指導力がないという考え方が。

沼野 しかし、そういう反面、衛生工学などは、ずいぶん若い方が合格しているんですよ。考えてみると作業環境測定士試験から始まって、作業環境測定士である間にいろいろな研修を受けるんですが、それが実は衛生工学のコンサルタントの受験準備なんですよ。

城 測定士というのはテクニシャンでしょうが。

沼野 そう、はじめはテクニシャンでそれが勉強してインダストリアルハイジニストに成長していくわけですよ。

高田 勉強してね。

沼野 そうそう。10年ぐらい経験を積んでコンサルタント試験を受ける。

古賀 ただね、私が思うのは、研修とか生涯教育という話が出ていますけれど、毎日コンサルテーションの仕事で忙しい人は、自分でそれくらいやっていかなきゃ仕事できませんよ。毎日が勉強ですよ。それで、言葉が悪いんですけども、ペーパードライバー的なメンバーについての研修と、コンサルタントとして忙しく動いている人たちに対する研修とを仕分けしてやってもらえないかと思います。

沼野 それはありますね。

田中 今、問題なのは、登録時研修をやっているんですが、そこでは実地診断の研修ができないんですね。

沼野 そうですね。

田中 これは本部レベルでは難しいので、支部レベルでしかできません。すでに各支部でも、診断事業に合わせて実地研修をやるとか、あるいは特別の実地研修会を実施している支部もぼつぼつあるんですが、これが宿題になっているんです。

城 まあ、なかなか難しい問題ですけどもね。何とかね、実現させなきゃいかんですね。

田中 そうですね。

沼野 実地研修をやる場合、参加者が10人を超えたら場所を提供して頂く事業場も受入れにくい。

そうすると10人以下でペイするような費用を負担していただかないといい実地研修はできない。それぐらいの費用を負担しても参加するという、そういう研修内容にしていかなければいけないと思いますね。

## フェールセーフは コンサルタント会

田中 その次は、「委託事業」です。労働省からの委託事業は、平成7年度から6年間、「工作機械等の制御機構のフェールセーフ化促進事業」が大きな事業でした。これは本会にふさわしい技術的レベルの高い調査研究事業でした。

まず7年度は指針案の作成，8年度は解説書の作成，9年度は試作品の開発とビデオの作成，10年度はフェールセーフな安全確認機構の開発と国際規格の安全関連技術の調査研究，11年度は木材加工機械の指針案の作成でした。

この成果としまして、「工作機械等の制御機構のフェールセーフ化に関するガイドライン」が平成10年に労働省から公表されています。

この委託事業につきまして、何かご感想はございませんでしょうか。

高田 この委託事業というのは、要するに平成6年から私が会長を引き受けて、次の年ぐらいから委託事業が出てきたわけですね。これで少しコンサルタントの会の仕事が認知されてきたんじゃないかなという感じを持っています。

こういう受託事業は大いにやらないといかんなと思っていただけですが、その後、どんどん発展しているようで、大変ご同慶の至りだと思っています。

田中 この6年間の委託事業で、「フェールセーフはコンサルタント会」というイメージができたような気がするんです。

古賀 私もフェールセーフの研修を受けました。それで各安全団体での講習会のテーマに選んでもらって2回ぐらいはそのテーマでビデオも持って行って、講習をしました。ところが残念ながらあ

とが続きませんね。やっぱりあれは中身がメーカーでしょう。

沼野 そうです。

古賀 それで大企業の技術担当部門とかね、その辺が対象になるものですから、どうも中小企業へのPRがね、なかなか難しく、内容的には非常に素晴らしいんだけども。

田中 結局、ガイドラインでは限界があるということですね。メーカーを動かすにはどうしても法規制をしませんと、メーカーは絶対に動きません。真面目なメーカーが損をするからです。

それから、法規制は無理でも「認証」ですね、民間レベルで認証ができればいいんですけども、これがなかなか日本では進まない。それでも最近、あるNPO法人ができて、外国の第三者認証機関の指定を受けて、認証事業を開始したようです。

フェールセーフは、日本が世界に向かって発信できる数少ない安全情報なのです。EUより優れた日本の技術があるのです。

ただ残念なのは、機械安全全体でみると、日本はJISと安衛法とがドッキングされていないため、ISO規格の面ではEUにずい分引き離されてしまったことです。JISはWTO協定でISO規格をそのまま定めることとされており、最近制定された件数も大分増えてきましたけれども、安衛法の省令・規格はほとんど30年前のままなのです。この点が大変残念に思われます。

古賀 コンサルタント会で作ったフェールセーフのビデオの「基礎編」がございます。あれはね、フェールセーフという言葉だけが一人歩きしているところにフェールセーフとはどんなものかということをよく理解させるのには、非常にいいですよ。

田中 そうですね。

10年度に工作機械のフェールセーフのガイドラインが出ましてね、それで11年度から危険度の高い機械について同様な指針を作ろうということで、木材加工機械が対象になったんです。それで1年間やってみましたら、工作機械に準拠すればほぼ

できるという結論が出たんです。それで、次の候補に食品加工機械などについてまたガイドラインを作ろうという話もあったんですが、結局、工作機械のガイドラインで全部足りるということで、11年度で終りということになってしまったのです。

古賀 プレスの総合対策もね、何となく5年計画というのが消えちゃったみたいですね。

田中 はい、ありがとうございました。

そのほか、高田会長時代には、平成7年度から会員の実態調査を3年に1回定期的に行うことにしました。これはその後10年、13年と3回実施されまして、コンサルタント活動の伸長を示す資料を得るための重要な調査となっています。

また、平成7年10月には事務所を現在の三田労働基準協会ビルに移転しました。この移転によりまして、賃借料を年間数百万円節減することができまして、その分を支部交付金の増額に回すことができました。

高田 そうそう、ほんとうによかった。

田中 それからまた、平成10年2月には部会規程を変更しまして、長年続きました評議員制度を部会幹事制度に改正したわけでございます。

そういうことで、平成9年度末の会員数は、約1,900人と設立時の約2倍になり、また予算規模も約2億円になったわけでございます。

## 診断事例発表会や イエローカード制度

田中 次は野原会長時代です。

平成10年5月の総会で、第5代会長に野原石松先生が選任されました。その際、創立15周年記念祝賀会を開催しております。それ以降の4年間の総括を野原先生にお願いしたいと思います。

野原 いま話がありましたように、私は会長就任早々、15周年記念祝賀会をやらせていただき、また、私の在任中に新しいミレニアムを迎えました。そういう節目の年に遭遇し、貴重な経験をやらせていただきました。

その間、新しいこともいくつか手掛けました。

主なものを各年、一つずつ拾ってみますと、まず平成10年には、労働安全衛生診断事例を募集し、その中からいいものを選んで表彰するとともに、事例発表会を行いました。これは会員から高い評価をいただきました。



平成11年は、さきほども話がありましたマネジメントシステムに関連し、第1回のシステム監査員の養成研修を行いました。内部監査員ということなのですが、なかなか難しい仕事であり、コンサルタントに依頼があるだろうということで、それに応えることができるよう始めたのです。大勢の会員に参加していただきまして、マネジメントシステムの普及に貢献できたのではないかと考えています。

また、今やITの時代ですので、コンサルタント会もホームページぐらいは立ち上げないといかんとということで、同じ年にそれを実行に移しました。その後、情報サービスはさらに充実してきたと思っています。

地方の時代と言われて久しいのですが、ブロック会議にも力を入れました。平成11年に富山支部が47番目の支部として設立されました。ということで平成12年度は東海北陸でもブロック会議が行われ、7ブロックが出揃いました。ブロック会議の場において各支部の活動状況や問題点についての話し合いが行われ、それを通じて支部の活性化が促進されたと思っています。

平成12年にはもう一つ、労働省の委託事業として「中小企業自主的安全衛生支援事業」が実施され、宮城、埼玉、静岡、福井の4支部に「中小企業安全相談センター」を設け、相談・診断・教育活動を開始しました。「産業保健推進センター」の安全版というわけです。これも非常によかったのではないかと考えています。

同じ12年なんですが、登録事務開始の段取りを行いました。これについてはかねがね、準備を進

めてきたのですが、会員の方々のご理解を得まして、必要な機器の整備と職員の増員の両面を充実させ、12年の暮も押し迫った12月26日に労働大臣から指定登録機関としてのお墨付きをいただきました。実際に業務を開始したのは13年の3月1日ですが、その段取りは平成12年に完結したということです。

13年には「イエローカード制度の導入」を挙げたいと思います。これは特別安全衛生診断事業をやっていただく診断員に、しっかりした診断をやってもらおうということで始めたのです。診断報告書の審査基準を定め、これに抵触するとイエローカードやレッドカードを診断員に出して注意を喚起するというシステムなのですが、これは診断報告書の内容の改善に大変効果があったと聞いております。

会員の方々の期待に必ずしも十分応えられなかったと思いますが、時期にも恵まれ、ある程度のことをさせていただいたことを感謝しております。

## ハイレベルの専門書を

田中 それでは各論に入ります。まず平成10年10月に労働安全衛生法改正に関する要望書を労働省に出しました。その内容はコンサルタント登録事務の委譲、コンサルタント試験制度の見直し等5項目でしたが、この2点については、安衛法やコンサルタント規則の改正として実現されました。

それから次は「出版事業」です。当会の出版物は、まず昭和63年に「コンサルタント試験標準問題集」を刊行したのが最初でした。平成7年度から機関誌の季刊を補う技術資料としまして、「安衛コン資料」を年2回以上発行して、すでにNo.25に達しています。また、平成10年3月に『労働安全衛生コンサルタント必携（製造業編）』、さらに12年2月には同じく『（建設業編）』を刊行し、会員に配布しました。平成12年1月には『工作機械の制御機構のフェールセーフ化に関するガイドラインの解説』を編集しまして、中災防から発行

していただきました。さらに12年6月には『コンサルタント試験合格への手引き』を本会から発行し、受験者から歓迎されております。

これらにつきまして、何かご発言ございませんでしょうか。

野原 出版事業ですが、これについては他の団体との調整が必要なんですよ。

例えば、『産業安全ハンドブック』という分厚い本を中災防で出したんですが、あの執筆者は、コンサルタントの方が多いんですよ。だからコンサルタント会としてもああいう本を出せるポテンシャルがあるという証しです。中災防と競合しないようにしてもっとハイレベルの出版物を出すことを検討したらどうかと思っています。

田中 そうですね。そういうハイレベルの専門書を作りたいですね。

野原 作りましょうよ。作れますよ。

田中 いま本会で必要なのは、コンサルタントの受験者用の本なんですよ。「産業安全一般」で今まで「これからの安全管理」を使っていたんですが、あれは実務書でして、試験の範囲外のことが沢山書かれています。そこで試験の範囲だけに要約したものが欲しいですね。

城 それを考えたらいいですよ。

田中 次は「労働安全衛生診断事例発表会」と「イエローカード制度」です。

創立15周年の記念事業として、平成11年2月に第1回の診断事例発表会を東京で開催しました。第2回は2年後の平成13年2月に大阪で開催をされ、第3回は創立20周年の記念事業としまして平成15年11月に東京で開催されることになっております。

それからまたさきほどお話がございました「優良安全衛生診断事例」を平成10年度から毎年懸賞募集することとしまして、すでに4年間で9名が受賞しております。入賞事例は、推進月間のリーフレットの事例として活用されております。

さらに特別安全衛生診断事業の診断報告書のレベルの向上を図るため、これもさきほどご紹介がございましたが、12年度から「イエローカード制

度」を試行し、13年度から実施しております。

この結果、診断報告書の内容は急速に改善されまして、14年度の報告書では、イエローカード該当者はほとんどないという状況になっております。これは予想以上に効果があったと思っています。

これにつきまして、何かご発言ございませんか。城先生、どうぞ。

城 昔は手書きの報告書が相当あったのですが、手書きはまだありますか。

田中 手書きはもうほとんどなくなりました。

城 パソコンになりましたか。

田中 はい。手書きで書いている人は、14年度には1人だけになりました。この人は綺麗な手書きなので、イエローカードには該当しません。

古賀 あまりいい言葉じゃないので、ある程度ゼロになってきたら、なくしてほしい制度だと私は思います。

田中 ところがですね、毎年度新人が参加しますのでね。もうしばらく様子を見る必要があります。

沼野 まあ制度としては残しておいていいと思いますね。

田中 それからイエローカードの実施に伴いまして、該当者が出たら支部の恥になるというような気風が出てまいりましてね。

沼野 それはいいことですね。

田中 本部へ報告する前に事前チェックをする支部がだいぶ増えてきてましてね。

最近、東京支部のある先生からお聞きしたのですが、東京支部は、昔、城先生に診断書の文章チェックをやっていただいたということで、東京支部にまだ該当者が出ていないのもその成果ではないかと。

城 ああ、そうですか。まあ診断員を選ぶときに、考えてやればいいですね。

## 盛況だった システム監査員研修

田中 次は「労働安全衛生マネジメントシステム」です。

本会では、ISOの9000、14000に続いて労働安全衛生マネジメントシステムが話題となってきた平成8年2月にOHS委員会を設置して、これに対する対応を検討してきました。

労働省指針が平成11年4月に告示される前年から、会員からの強い要望に押される感じでOHS委員会ですべてに関する研修を企画しておりましたので、早速11年度に第1回システム監査員養成研修を実施しました。これは基礎・演習3日間で修了試験を行う研修でしたが、500人を超える会員の受講者がありました。

13年度にも第2回のシステム監査員養成研修を実施し、第1回を含めた修了者の総数は約660人に達しています。

12年度にはレベルアップのための「アドバンスコース」も開催しました。13年度からはシステム監査員の登録制度を実施し、すでに44名が登録されています。さらに14年度には中小企業に即した構築指導研修も実施しました。

それから最近になりまして、労働災害防止団体等で認定、登録等の動きが出てきましたので、本会としては、審査員の専門団体として労働災害防止団体等と連携して、わが国のOSHSの普及に協力すべく、15年度においては、審査員の養成研修の実施を企画しているところでございます。

このマネジメントシステムにつきまして、何かご意見はございませんでしょうか。

高田 そもそもが、イギリスから始まったBS8800からOHSAS18000が日本にも導入される動きがありました。

田中 そうですね。

高田 国際的にはISOも各国の支持を得る動きがありましたが、日本は棄権をしたでしょう。私にとっては一番思い出がありますね。私は労働

安全衛生マネジメントシステムの背景には各国の労働文化が背景にあるので、政労使の三者構成であるILOが取り上げるのが最適であると思っていました。

田中 当時、高田先生は労働省の検討会の座長をしていらっしゃいましたね。

高田 そうそう。貴重な経験をさせて頂きました。いま、お話を伺って今では審査員の制度まで検討されているようで、結構だと思えますね。ありがたいですね。

田中 特に労働安全衛生マネジメントシステムについては、9000や14000と違いまして、日本がリードして原案に参画したというのは非常に良かったですね。

高田 よかったです、おっしゃるとおりです。私もシステム監査員研修を受講しました。

田中 そうそう、第1回研修のときでしたね。高田先生とか荘司先生などにシステム監査の演習会場の神奈川県民センターにまでお出でいただいて、大変恐縮したところです。

高田 いえいえ。

## システムとパフォーマンス

古賀 私もあれはWGに入りましてね、それで会場設営から講師までやらせられたのです。

ただね、私もOSHMSへの対応を進めるのは結構なんですけど、新しい若い世代のメンバーと、従来からやってきたメンバーとの間でちょっと理解の齟齬があるんじゃないかなあと。

というのは、われわれが従来からやってきた安全衛生総合診断というのは、今のOSHMSというはっきりしたものではなかったけれども、それぞれに安全衛生管理の「あるべき姿」については共同認識した上で診断をやってきた。だから今のOSHMSはその延長線上にあるんですよ、日本的なOSHMSというものを根底には意識していたというふうな感覚を持っています。また、コンサルタントの仕事自体は、それにピシャンとこ

当てはめて診査することよりも、やっぱりその事業場のレベルなり、実態に即した効率的で効果的な、助言指導を内容とするコンサルテーションを提供すること。それがわれわれコンサルタントの診断じゃなかるうかなと思っているんですね。



だからあれにピシャッと嵌まっているかどうかを最初からやるのではなくて、やっぱり行ってみて診断をして、この企業にはそこへ持っていくには、まあ何から手を着けたらいいのか、どのレベルのものをあてがったらいいのか、そういったところを基本的に考えながら判断するんじゃないのかなと思います。

それで、私はその中の骨格となるリスクアセスメントについて、「まずはこれをやらせてもらいたいよ」程度からは入っています。何か従来の診断指導とは別なものがあってね、それにみんなこうならなきゃならんのだというような感じで捉えられている感じがしてね、われわれの今までやってきた総合診断の延長線上のものだと私は考えているのです。

沼野 そうですね。いま、古賀先生がおっしゃられたようにですね、その型に嵌まったシステムというのがあって、それに嵌めていくんだということをおまわり一生懸命やりますと、システムを作ってパフォーマンスはゼロというようなね、そういうことになっちゃうんですね。

高田 それはあるね、確かに。

沼野 やはりね、安全衛生の問題というのは、パフォーマンスも大事なんですね。

田中 そうそう、おっしゃるとおりです。

沼野 パフォーマンスが上がるようなシステムじゃなきゃだめだと思うのね。

古賀 そんなことをやりながら考えています。

田中 今度の第10次防災計画にも書いてありますね。パフォーマンスが大事ですよと。

沼野 そうそう、そうですね。

野原 マニュアル管理だけではだめなんですよ。

田中 EU各国におけるOSHMSの導入事例をみると、OSHMSの各要素を最初から全部揃えるというよりも、導入しやすく、効果が上がりやすい要素から実施する。例えば従業員の参加、教育訓練システム、パフォーマンスの評価とかです。そういう部分的な要素から実施している企業が多いようですね。

システムを構築して認証を得ることが目的ではなく、システムを「ツール」として上手に利用してリスクを軽減させる。在来型管理を否定するのではなく、それを活用して現代的管理に脱皮させる。そういうことが大切だと思います。

古賀 私はね、それについては地方会をつくったときに最初にやったのがそれですよ。あるべき姿なりシステムなんですけど、どういうものを作るべきか。それを勉強会でやりまして、それによって診断書を作ることにしました。要は、行き着くところは同じなんですよ。

だからその辺がね、今までそういう形で作られたのがスタンダードとして出てきた。だからそれはそれで非常に結構だと思っています。だから、今までの路線上だというのは、そういう意味でね、申し上げているんです。

## 登録事務の実施

田中 次は「コンサルタントの登録」でございます。

さきほどもご紹介いただきましたが、長い間の要望が実りまして、平成12年11月に定款の全部変更が労働大臣より認可され、同12月にコンサルタント登録指定機関の指定を受け、13年3月1日から登録事務を開始しました。お蔭様でその後順調に進んでいます。この登録事務につきまして、何かご発言ございませんでしょうか。

野原 事務そのものじゃないんですけど、そのための事務局体制はかなり強化されましたね。

田中 はい。このために登録・情報課を新設し

ましてね。いま非常勤を含めて3名でやっています。年間350件の新規登録件数で、大体計画どおりなんですけど、最近、合格者が少し減少気味で気にしているのです。12年度はガバッと増えたんですが、13年度、14年度は合格者が半減しました。その結果、11年度までの労働省時代の登録件数より少なくなっているのです。

城 登録料はいくらですか。

田中 3万円です。

いずれにしても重要な事業が実施できたという意味で、非常に意味があったと思います。

それからさきほどご紹介ありましたブロック会議ですね、これを11年度から始めております。また、中小企業自主的安全衛生支援事業も12年度から始まりました。

そういうことで、平成13年度末の会員数は約2,500人、設立時の2.6倍になりました。また予算規模も約2億5,000万円になっております。

ところが、平成13年度に容易ならぬ事態が起きました。政府の公益法人改革で、資格制度の見直しが始まり、コンサルタント試験制度もその対象になりました。業務独占でない資格制度は原則廃止ということでしたので、行政も本会も必死になってその維持に努めましたが、最終的には事務レベルではどうしようもないという事態に追い込まれたわけでございます。ちょうど1年前の今頃でしたけれども。

その時に大変ご尽力いただいて危機を救っていただいたのが高田先生でございました。高田先生、何か一言いただけませんか。

高田 要するに、公益法人改革を進めている国会議員の先生にコンサルタント制度の意義と前にお話のありましたOSHMSのような国際的な背景の理解を得ることが大事なのですね。お蔭様で理解を得てどうやら最終的には資格制度見直しについては現状維持というところにおさまりました。

田中 この問題については野原先生にも、沼野先生にも、大変ご尽力をいただいたわけでございます。

その当時は、もしコンサルタント試験制度が廃

止になったらコンサルタント会としてどう対応しようかと、深刻に悩んだものです。とても20周年のお祝なんてやっていられないような気分でした。存続になりまして本当にホッとしました。当時の安全衛生部の部長、計画課長以下ご関係の皆様には大変ご尽力いただきまして、心から御礼申し上げる次第です。

## 今後の課題は生涯研修

田中 最後に現在の荘司会長時代です。

平成14年5月の総会で、6代会長に荘司榮徳先生が選任されました。平成14年度の重要な事業は、「コンサルタントの生涯研修制度」の検討でした。15年度も引き続き検討を続けまして、15年度中に成案を得る予定にしております。

これについてご意見がございましたら、どうぞ。

沼野 まず最初に生涯研修制度の原案のあらましをご説明いただいたほうがいいと思いますが。

田中 はい。これは一口で言いますと、海外ではどの国でもやっているように、コンサルタントの資格に有効期間を設けないと国際的には通用しません。ところがこのための安衛法の改正は、規制緩和のご時勢ですのでもって無理です。そこで本会として対応せざるを得ない。

そうだとすれば、これは生涯研修制度しかない。しかも、他の土業の団体ではどこもやっているのが現状です。そこで内容はまず1年間に50CPD時間。この時間は実際の時間ではなくて、CPD、つまり継続教育の時間です。それで5年間で250CPD時間に達しますと、これはまだ仮称なんです。が、「認定労働安全衛生コンサルタント」という称号を与えましょうというもの。これは研修だけでなく、例えばコンサルタント業務に年間100日以上従事しますと20CPD時間が貰えます。もちろん研修が中心ですから本部や支部主催の研修でCPD時間が貰えます。また、本会以外の団体でも生涯研修をやっているところが最近が多いので、他の団体でやっている研修でも最高20

CPD時間が貰えることになっています。

年に50CPD時間という大変なのですが、モデル例では、年に30日以上コンサルタント業務をやっている人ですと、本部の研修を年2日、支部の研修を1日、他の団体の研修を1日、計4日受ければ40CPD時間になります。あとは委員会活動とか、優良診断事例の応募などいろいろな方法で10CPD時間とればよいので、それほど困難ではないと思います。

ただ、称号の問題、時間数の問題、証明書類の問題等まだまだ検討しなければならない問題が多いので、広く会員からご意見を聴いて、十分なコンセンサスをいただいてから実施したいと考えています。

城 生涯研修に参加することを会員資格にしたらいいいんですよ。コンサルタント会の会員としては、これだけの時間を研修しなきゃだめですよということだったら、いっこう差し支えないと思いますよ。コンサルタント資格と会員資格とを別にしたらいいんです。こういう人でなければ、うちの団体の会員にはなれませんよでいいんですよ。

田中 なるほどね。

沼野 それも一つの考えですね。

高田 そうかもわからない。

城 ええ、それが一番いいんですよ。

沼野 今の話ですが、例えばアメリカで労働衛生コンサルタントに相当するものは、インダストリアル・ハイジニストですけれども、もう一つ上にサーティファイドというのがあるんですね。サーティファイド・インダストリアル・ハイジニスト(CIH)。それから安全のほうはサーティファイド・セーフティ・プロフェッショナル(CSP)。このサーティファイ、サーティフィケーションを出しているのは全部民間なんですよ。

城 そうですね。

沼野 ええ。ですからね、そういう意味で基礎



資格としてのコンサルタントは、国で試験をして登録をする。これはいいと思うんですね。ただ実際に業務をやるには、コンサルタント会のサーティフィケーションを取らなければ続けられないということでもいいと思いますね。

城 そうそうそう、大丈夫ですよ。会員資格にしたらいんですよ。

沼野 ただね、その資格がないと入会できないということになると、新しい人が入れなくなっちゃうから。

城 いや、だから入れておいて、何年以内に会員資格を与えとか、だからそれまでは、準会員ですよ。

## 第一幕から第二幕へ

田中 はい。ありがとうございました。大分時間が経過しました。

それでは最後に各先生から、20周年のご感想なり、あるいは今後の期待などを一言ずつお願いします。

それではまず高田先生からお願いします。

高田 20周年を迎えることになりまして、本当に感慨新たなるものがあります。今後ともコンサルタント制度が順調に発展することを願っております。

平成15年度を初年度とする第10次労働災害防止計画が厚生労働大臣によって明定され、その中で転換期の産業社会における安全衛生面の課題として、「安全衛生に関する人材の確保と必要な経費の確保」、そして「労働安全衛生マネジメントシステムの普及定着」、さらに重点対象分野における労働災害防止対策の項で「労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等による安全衛生診断の促進」が明記されています。

本会としては、国が期待している活動が着実に

展開できるように生涯研修等を充実させて頂きたいと願っています。

田中 はい、ありがとうございました。

それでは野原先生、お願いします。

野原 20年経って、コンサルタント会もいわば将来の発展に向けての基礎的な体制づくりが終わったと思うんです。これからは、それをベースに新たな発展段階に向かって進むということになります。いわば第一幕から第二幕へ移行するということへ差しかかっていると思うんです。

そのためにはまず事業活動を充実強化することが必要だということを申し上げたいんです。昨年、オーストリアのウィーンで、第16回の世界労働安全衛生会議が開催されました。その時にパネルディスカッションがあり、私もパネリストに引っ張りだされたんです。

テーマは「経済のグローバル化が進む中で、いかにして安全衛生について斉一な基準を維持するか」ということでした。私も指摘したのですが、これについては国内のおよび国際的の両面からアプローチする必要があります。国内的には中小企業対策です。また国際的にはいわゆる南北問題の解決があげられます。中小企業対策で大事なことは、外部からの支援を強化するということです。それでは大企業は問題ないかというところでもないんです。というのは、アセスメントですが、これは大企業の方にむしろ問題があるのです。今や先進国はアセスメントの時代に入っていると言われていています。ところが日本のアセスメントは、他の先進国と比べるとかなり遅れている。こういったことを考えると、コンサルタントに対する期待はさらに高まってきていると言えます。

国際的な観点で言えば日本は先進国だから、自分のことだけを考えるのではなくて、発展途上国に対して援助の提供、情報の発信といった国際協力をもっと強化することを考えるべきです。沼野



先生は時々海外へ出かけて指導しておられますが、そういうことをコンサルタントの皆さんにも広くやっていただきたいと思います。

そうなると研修活動がさらに重要性を増すということですね。生涯研修の早期実施を望んでやみません。

私は、将来はコンサルタントの資格要件についてのグローバルスタンダードができると思うんです。その場合、「日本のコンサルタントはさすがだ」と言われるように今から準備しておくことが重要です。

田中 はい、ありがとうございました。

それでは沼野先生、お願いします。

沼野 今になってみますと、本当に当初からしますと、夢のような会になりましたですね。曲がりなりにもいろいろの事業が出てきました。今後は、この路線を更に進めて、会員がやはり会員であってよかったといえるような会にしていくことが一番必要だろうと思いますね。

支部のためにもブロックのためにも、本部としてそういう事業を進めていくということだと思えます。

それからまたくどいようですけれどもね、やはりコンサルタントの若返りが必要です。企業には若い優秀な方が多勢います。そういう方が会社勤めを辞めてでもコンサルタントになると思えるような、そういう仕事にしたいですね。

資格を取ることのお手伝いというものも、本会としては事業のかなり大きな部分を占めるべきだと思っています。

田中 はい、ありがとうございました。

城先生、お願いします。

## 倫理綱領の順守を

城 私はね、さきほど、野原先生がおっしゃったように体制が整ってきたと思います。これからのコンサルタントとしては、やっぱり倫理綱領の12カ条があるわけですね。それをやっぱり拳拳服

膺してほしいんです。

高田 賛成。

城 特にですね、「確信のない仕事はやってはいけない」ということを書いてあるにもかかわらず、明言されているにもかかわらず、例えば資格がないのに職長教育をやったり、知らない業種の診断を引き受けたりしている。これはコンサルタントだったら安全については何でもできるオールマイティだというような奢りがあると思います。

もう一度私は、倫理綱領を順守して欲しいということの特に言いたいですね。

田中 はい、ありがとうございました。

それでは最後に古賀先生お願い致します。

古賀 私は、今までこう経過してきましたね。本当にしっかりした基盤というのが出来上がったと思っています。それで、これから何を望むかということはいろいろとございますけれども、さきほどちょっと申し上げました、せっかくできた支部、この支部活動の充実といった点について、さらに配慮して進んでいくということが非常に大事ではないかなと思います。それから私は安全でございますが、この頃は心の健康を含めて安全のベースでもある健康保持の問題が非常に大きくなってまいりました。むしろ安全のほうはさっき申し上げましたとおり、われわれがスタートしたときの労働災害そのものがもう3分の1以下になっておりますので仕事の上でも、逆に健康面の比重が高くなっています。THP、メンタルヘルス、ストレスといったようないろいろな問題があるし、中には安全配慮義務が問われる過労死、過労自殺とか、そんな問題が表面化してきていますので、そういった面についても、安全サイドのメンバーにもひとつ研修をやっていただければと思います。

高田 過重労働の防止対策も重要な課題ですからね。

古賀 まあ、そんな感じがしております。コンサルタント会のますますの充実発展を、私も期待しております。

田中 本日は長時間にわたりまして20年間の思

い出などをお話いただきまして、ありがとうございました。

本会の今後の展望ですが、私はこれからがコンサルタントの本当の出番だろうと思います。

第10次労働災害防止計画が15年度からスタートしますが、これからは安全衛生を技術で築く時代です。単に法令に詳しいとか、安全衛生教育ができるだけでは安全衛生専門家は務まらないと思います。特に国際安全衛生規格を無視して安全衛生は語れない時代になると思います。このためには、コンサルタントの存在が不可欠になるだろうと考えます。

公益法人は現在、どこも厳しい経営環境にありますが、幸いにして本会は数少ない発展途上の社団です。現在、年平均で140人ずつ会員が純増しておりますので、10年後の30周年には約4,000人の社団になることが可能です。そうなれば、現在の力ではできないことがずいぶんできるようになります。まさに夢多き団体です。

10年後のさらなる発展を祈念して、本日の20周年記念の座談会を終わります。本日は大変ありがとうございました。

全員 ありがとうございました。

(平成15年1月22日開催)



## 「労働安全衛生コンサルタント必携（製造業編）」 改訂版のご案内

「労働安全衛生コンサルタント必携（製造業編）」は、平成10年3月に刊行され、会員が行う労働安全衛生診断の標準的なチェックリストとして広く活用されています。既に、機関誌 61でご案内していますが、未だ購入していない会員へご案内いたします。

### 改訂版の特徴

- ☒ の労働安全診断編に「労働安全衛生マネジメントシステムのチェックリスト」及び「機械の包括的な安全基準に関するチェックリスト」等を加えたこと。
- ☒ の労働衛生診断編の「1 取扱化学物質の管理」、「2 作業環境管理」、「4 健康管理」、及び「8 電離放射線傷害の防止」を改訂し、
- ☒ 「14ダイオキシン類ばく露防止対策」を加えたこと。
- ☒ の法令編及び の資料編を見直し、追加したこと。
- ☒ 初版に多く見られた誤植を訂正したこと。
- ☒ 初版より45頁（16%）増え、変更された頁は123頁（37%）に及んでいます。

頒価 2,500円（消費税込み）送料390円

初版を既に購入されている方については、バインダー不要（中味のみ）で特価700円 + 送料390円（計1090円）で頒布します。

#### 申し込み方法

料金を郵便振込で新規又はバインダー不要の別を明記して、本部までお申込み下さい。

申込部数は、お1人1部のみです。

#### 郵便振込番号

口座番号 東京00160-1-60734

口座名 社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

