

センターだより



産業医の主要な役割は職場巡視、安全衛生委員会の出席、健診後の保健指導と長時間労働者等への面接指導、ストレスチェック後の面接指導など、かなり盛りだくさんの内容である。他に保健師等がいないと、衛生管理者や担当者の協力は必至である。

さて定期健康診断後の保健指導を毎年行っている中で様々な問題に遭遇する。健診結果通知の時間がかかることはいろいろな場面で不具合を生じる。健診後の事後指導対象者は多くの場合、産業医の判断により決める。サービスの多くは勤務のスケジュールが決まるのは1か月前になる。嘱託産業医

の面談日は月に1～2回である。面談スケジュール作成に苦労するのは担当者である。年末年始やお盆のセールが入るとさらにずれ込む。3か月も過ぎると健診当時記載した「自覚症状」の内容を忘れてしまう者もいる。今具合が悪くないのは良いことだ。しかしすぐ収まりそうだったら、考えて記載してくださいと注文をつける。気になったらどんどん記載してもいいですが、この「自覚症状」に記載がある者は原則として面談対象者にして、こうしてお話をきいていますのでと。こうした者は健診受診者の半数に達する。嘱託産業医にとっては大変な数である。しかしこの中には数が少ないものの重大な問題の端緒となるケースもある。睡眠時無呼吸症候群の発見のキッカケの例。職場のトラブルが明らかになり一定の解決ができた例。治療のため勤務時間短縮を申し出たが、かなえられず面談後の就業制限指示で実現し、退職を免れた例（ちなみに現場の産業医はストレスチェックの実施者になっていない）等である。大企業のように全員面談はかなわないが、できるだけ多くの人との面談をできるような仕掛けでもある。そして5～6回も毎年のように面談をすれば顔なじみになり社内であっても気軽に声を掛けられるようになる。



よって退職希望者(?)をできるだけ早くキャッチして面談に持ってゆきたいと希望しているがなかなか実現できない。退職を阻止できるとは思わないが理由を聞くだけでも意味があると思うし、以後の面談の際質問もでき潜在退職希望者の早期発見につながるかもしれない。ある従業員が言っていたが退職の一番の理由は人間関係ですと、こともなげに言った。

もちろん今の面談でも最後に職場の人間関係を言及はしている。「職場の雰囲気はどうですか?」と。さらに新入社員や異動してきた者にできるだけ早く面談ができるよう担当者に指示をしている。微力ながらここではサポート態勢があるのだよと。しかしなかなか実現しない。健康(安全)配慮、退職防止にかなり役立つと思うのだが。(所長 碓 暎雄)



産業保健相談員から

産業医学の父と呼ばれるイタリアの医師ベルナルディーノ・ラマツィーニ（1633—1714）の著書に「働く人の病」（財団法人 産業医学振興財団）があります。その書の中でラマツィーニは「精神と肉体とは、信を措く主と客との交わりに似て、互いに尽くし、互いに相手を疲れさせないように、つり合いを保つようにしなければならない。」と述べています。日本に置き換えると江戸時代の医師の記述ですが、その昔から、働く人のところとからだのバランスに着目し、警鐘を鳴らしていたことに興味を覚えます。近年、5割を超える労働者が仕事に関する悩み、ストレスを感じています。働く人のストレスは、永遠の課題なのかもしれません。



平成 27 年にストレスチェック制度が施行され、各社で取り組みが始まりました。社内で様々な工夫を凝らして取り組んでいるものと思われます。私が嘱託産業医として従事している企業でも、試行錯誤を重ね、医師面談につなげたり、職場の集団ごとの分析結果を職場改善に活用したりしています。厚生労働省によると、ストレスチェック制度における医師の面接指導実施率は1%に満たないと報告されています。私の実感としても、遠くない印象を持ちます。数少ない面談

希望者は、どのような相談をしているのでしょうか。本制度は、ストレスへの気づきを促し、職場改善につなげ、メンタル不調を未然に防ぐ一次予防を主目的としています。その目的に沿った形で、ところとからだのストレス反応はどこから来るのか、何が原因なのか、を見直してみます。すると、マネジメントがうまくできない、仕事のスケジュールの立て方がよくない、休日も頭から仕事のことが離れない、仕事上の決断はどうしたらよいのか、人に仕事を任せず抱えすぎてしまう、人の顔色ばかりみている自分が嫌だ、などの仕事を進める上で経験するス



トレスや、自身の行動や性格についての悩みが顕在化してきます。そのひとつひとつについて、お話をうかがい、一緒に解決策を考えて行きます。ストレスの原因によっては、自己啓発に関するものに至ることもあります。そうなると産業医の私の知識や技量、経験では限界となり、面談といいながら、一緒に勉強させていただくような場合もあります。ストレス要因の中には、避けて通りたいものはたくさんありますが、中には、自分が成長したり、生き生きと自分らしく生活したりするためのヒント、に気づかされる場合もある、と医師面談を通じて感じます。ストレスチェックの後、気楽な気持ちで医師面談を受けてみてはいかがでしょうか。



保健師の北野です！

9月から産業保健専門職として勤務しています保健師の北野和子です。
貴重な紙面を借り、少し自己紹介を致します。よろしくお願いいたします。



好きな食べ物：
ラーメンとビール
ラーメンの汁もついつい
いっぱい飲んでしまう
保健師です。



職歴：38年間長野県の
保健師として勤務し、
今年3月定年退職しました。

好きな言葉：
日々是好日

趣味：畑仕事。
今年たくさんのオクラ
を取りました



毎日勤務してます。
気軽にお電話ください。



研修会レポート

研修会報告 1

「職場の人間関係作りを体験的に学ぶ」について報告します。

講師はキャリア&メンタルサポート Office Suzu 代表 西牧 鈴子さんです。

2回シリーズで行われ、どちらも満席の盛況ぶりでした。サブタイトルは聞き方と関わり、言葉によるコミュニケーションの観点から…でしたが、

このような人間関係作りのテーマは企業内の管理職研修にもよく登場しますね。相手が誤解しないような表現とは？言葉の3つのレベルと人間関係など、脳が無意識に行う行動を実際のエクササイズで体験しました。具体的表現の重要性と、誰かが判断評価したものの思い込み、日常に潜む「あるある」な言葉は、事実、推論、断定の3つの言葉を意識せずに使っていて、知らず知らず人間関係に影響を及ぼすことを学びました。言葉の抽象度を

低く（具体化）するワークを行いました。これはビジネスで活かせる！という感想を多くいただきました。参考までに、昨年29年度の個別労働紛争解決制度の総合労働相談（全国）は、10年連続で年間100万件を超えている現実をご存じでしょうか。（厚生労働省・雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室公表）その内訳は「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップです。このいじめ、嫌がらせの背景に潜んでいるのは多くがストレスとも言われます。下半期の研修会でも2回シリーズで開催され、ストレス低減を「言葉」から考察します。



研修会報告 2



「労働法入門 労働基準法編」3回シリーズについて報告します。

講師は長野産業保健総合支援センター副所長の徳永 和成です。

3回シリーズの第1回が「採用と退職」、第2回は「労働時間と休日・休暇」、第3回「賃金」で、それぞれ入門者向けに行政通達の解釈から最近の判例法理までを紹介しました。たぶんこれは身近な事例だろうと思われるケーススタディが、採用と退職のケース1で登場しましたが、経営者Aの家族的な感覚は10年ぐらい前なら普通にあったケースかなと筆者は感じましたが、思わず共感する方も多くいらっしゃいました。雇止めに関するケース2、自己都合退職に関する事例では、双方ですれ違いが生じて争いが起きやすいポイントを具体的に解説しました。実際の場面で感情的にならないよう、日頃から慌てない為のマニュアルを整えておくことが大切ですね。労働時間と休日・休暇編でも、実際に揉めやすいリアルな事例を基



にQ&Aで示しました。賃金編はあくまでも基礎的な内容でしたが、見落としがないかを確認できる良い機会になったのではないのでしょうか。

好評の労務管理や働き方改革関連のメニューは、下半期においても長野、松本、伊那会場で開催されます。平成29年度の100万円以上の遡及支払状況（是正支払額状況）と倍増する企業数、上位を占める業種が統計から紹介されました。自社を点検するきっかけとなればいいですね。

研修会報告 3

「職場で対応に苦慮するメンタルヘルス事例～傾向と対策～」について報告します。

講師は栗田病院 院長 倉石 和明先生です。

症例別の判断基準がとても分かりやすい説明で、有益であったという感想が多くありました。精神科医の立場からの助言は、企業の担当者様にとっては本当に助かりますね。本人に対して、管理監督者に対して、人事担当者、産業保健スタッフそれぞれが留意すべきポイントを、実際に上手く行かなかった残念な例から検証し、そこから上手く行くための条件を学びました。実際の事例から学び業務上の発症要因、労働者自身の課題を分析してみると、不調が起きてしまう傾向が把握でき、発症を防ぐ対策になります。

余談ですが、働き方改革でかえって管理職に負担が増大するというケースが増えているそうです。部下が定時で帰るので、残った仕事を肩代わりしているんだとか。休日に出社するというもの顔ぶれが揃っていて、部長、課長、見渡す限り管理職ばかり。会社が進める働き方改革、労働時間を短く、ワークライフバランスを整えて、部署全体で残業時間の枠が決められて、それ



を超えると自分の人事評価に響く。部下に時間をかけて試行錯誤させることは育成に役立ちますが、途中で切り上げさせるしかなかったそう。平日は管理職が残業していると、部下が帰りづらいと苦情が出たといいます。部下にとっては、上司よりも遅く帰る付き合い残業や記録に残さない隠れ残業、持ち帰り残業はなくなりました。更に皮肉なことに経営者から「どうすればみんなの仕事が減るか、部長達で考えてくれ」と指示が飛んだそうです。身近な対応に苦慮している事例でした。

各地域産業保健センターのコーディネーターに地域窓口の活動やコーディネーターの仕事について、レポートしてもらいます。



諏訪広域地域

長時間労働者に対する面接指導も増えています

地域産業保健センターへの相談内容としては、従来から健康診断の結果についての医師の意見聴取が多いですが、最近は長時間労働者に対する医師の面接指導の相談申請が多くなっています。近年、わが国において長時間労働による過労死等が大きな社会問題となっています。仕事による過労から命を落としたり、メンタルヘルス不調となったり、健康を損なったりすることは、本人はもとより、その家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失です。厚生労働省は、時間外労働や休日労働が月 45 時間を超えた場合、労働時間が長くなるにつれて健康障害のリスクが高くなるとして、事業主や労働者向けに注意喚起を行っています。特に、時間外・休日労働が月に 100 時間超、または 2~6 か月間の平均が月 80 時間超の場合、脳・心臓疾患の発症と業務との関連が強くなることは医学的に確認されています。そこで、長時間労働者への医師による面接指導制度は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者に、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導とその結果を踏まえた措置を講じるものとされています。



諏訪湖 白鳥

企業規模が労働者 50 人以上の産業医契約のある事業所の場合は、産業医が本人の勤務状況を把握し指導が出来ると思われませんが、地域産業保健センターでは登録産業医の先生が長時間労働者との面談が初めてのケースが多く、労働者の勤務状況や職場での実態把握は難しいのが現状です。それでも、産業医の先生には出来るだけ労働者から意見聴取を行っていただき「医師の意見書」を作成していただいています。



諏訪湖 ワカサギ釣り

KAROSHI（過労死）という英単語ができるほど、日本の長時間労働による弊害は問題視されています。長時間労働の問題是正のために、政府は「働き方改革」を標榜し、解決のための施策を行っていますが、この取り組みは未だ十分とはいえません。当面は、事業所ごとに、その職場で長時間労働を削減するには何をすることが必要か、出来ることは何かを前向きに取り組むことが必要と思います。

諏訪広域地域産業保健センター
コーディネーター 上原 広一

上小地域

身体の健康も大切！ 心の健康も大切！

上小地域の平成 29 年度の事業は、意見聴取 190 件、対象者数 2700 名ほどで、本年度も 20 数件の新規の申し込みと従来からの事業場の予約で常に混み合っている状況です。



健康相談の様子

13名の産業医の先生と2名の保健師、医師会のご協力により順調に事業を進められており、感謝しています。さらに「産業医を選任してはどうか」と提案もさせていただき、7事業場で取組んでいただきました。

相談時の指導の様子を伺っていると、食生活への注意や体をまめに動かすこと、体重のコントロールの大切さ等に関すると思われるものが多く、日常の管理意識が力ギだと納得します。また最近のテレビ番組では健康をとりあげたものも多く、〇〇を食べると良い、それも食前が良いとか夜が良いとか食する時間帯にまで言及していて、かえってストレスを感じてしまうくらい情報が細かいです。できそうな事は取り入れているところですが、心のリフレッシュには外へ出掛けて気分転換をします。遠出も良いですがここ上小地域にも、上田駅、

上田城跡公園、別所温泉、海野宿、太郎山、菅平高原等々、四季それぞれに美しい場所があります。

身体の健康も大切。心の健康も大切。

リフレッシュに上小地域の散策はいかがでしょう。



上田駅の
真田幸村像



海野宿

上小地域産業保健センター
コーディネーター 秋山 恵子

促進員通信

本年度4月より委嘱を受けメンタルヘルス対策促進員として、メンタルヘルス対策の取り組みのお手伝いを「笑顔は笑顔を呼ぶ」をモットーに、心の健康づくり計画の策定、事業場内体制の整備、職場環境等の把握と改善、管理監督者研修、ストレスチェック制度にかかる支援など多岐にわたる支援をさせて頂いています。お伺いして丁寧にお話をお聴きしていくと、「実は何をやっていいのか皆目見当がつかない」等の困惑「メンタルヘルス対策をした方が良いのはわかっているが、また仕事が増えてしまう」「人がいないし・・・監督署に言われたので・・・」等、負担・不安・苦慮されている等のお話に共感し寄り添いながら、職場環境に目を向けるなど、この事業場では今何が必要なのかを担当者サイドに立った支援と緩やかな説明をさせて頂いています。時には時間超過になることもありますが、お話をお聴きし、担当者の実情を受け止め、今の現状を一緒に分析整理するうちに、困惑、不安、苦慮をされていた担当者の方も次第に本音で話されることもあり「こんな事言っているんでしょうか？何だか聞いてもらってスッキリしました」「こんな問題もあるんですが・・・」「また来ていただけるんでしょうか」と言ってお下さることもしばしばあります。

何故、職場のメンタルヘルス対策が必要なのかと考えた時に、心の健康は本人だけの問題ではなく、その家族や職場、企業全体への影響は大きいと思います。心の健康、身体の健康を保持増進していくことにより、快適な社会生活が営めるのではないのでしょうか。そのためには職場のメンタルヘルス対策は欠かせないものかと思うのです。

その一端をメンタルヘルス対策促進員が担い、その事業場に合った活動しやすい対策を一緒に考えお役に立てるような支援を心に今日も笑顔でお伺いします！



メンタルヘルス対策促進員 滝澤 利枝

産業保健トピックス

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について

平成30年4月1日より施行される働き方改革関連法律について、関係政省令が平成30年9月7日付け公布されました。詳しくは、厚生労働省ホームページをご確認ください。

→ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

労働安全衛生規則の一部を改正する省令

ストレスチェックの実施者に、必要な研修を修了した歯科医師・公認心理士が追加されました。（平成30年8月9日施行）

→ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00760.html

平成30年度「『見える』安全活動コンクール」を実施

～「見える」安全活動の創意工夫事例を募集（9月3日～10月31日）～

厚生労働省は、本年9月3日から、労働災害防止に向けた事業場等の取組事例を募集・公開し国民からの投票等により優良事例を選ぶ平成30年度「『見える』安全活動コンクール」を実施します。今年度は、スポーツ庁と連携して、「通勤、仕事での健康づくりや運動の『見える化』」についても新たに募集することとなりました。

応募期間は、9月3日～10月31日です。

→ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00976.html

詳しくは、「『見える』安全活動コンクール」特設ページをご覧ください。

→ <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/concour/oubu.html>

第12回じん肺診断技術研修

労働者健康安全機構では、厚生労働省からの委託を受け、呼吸器疾患を取り扱う医師や産業医等の多くの医療関係者を対象に、石綿関連疾患に関する診断方法、石綿ばく露所見に関する読影や検査方法、労災補償制度等について研修を行っています。

平成30年度石綿関連疾患診断技術研修会の日程は労働者健康安全機構ホームページから確認いただけます。

→ http://www.research.johas.go.jp/asbest_kenshu.html

長野産業保健総合支援センターでは、平成31年1月19日（土）14:30～16:30 JA長野県ビルにおいて開催予定です。参加申し込みは、当センターホームページからどうぞ

→ <https://www.naganos.johas.go.jp/event-and-seminar/>

石綿(アスベスト)関連疾患診断技術研修会のご案内 (認定産業医の単位取得対象の研修)

研修内容：石綿(アスベスト)関連疾患の診断方法、読影、検査方法、労災補償制度等について研修を行います。

研修期間：平成30年9月3日～10月31日

研修会場：労働者健康安全機構 研修センター

研修日	研修時間	研修会場
9月3日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月3日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月10日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月10日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月17日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月17日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月24日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
9月24日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月1日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月1日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月8日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月8日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月15日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月15日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月22日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月22日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月29日	10:00～12:00	労働者健康安全機構 研修センター
10月29日	13:00～15:00	労働者健康安全機構 研修センター

メンタルヘルス対策関係助成金

①心の健康づくり助成金
②ストレスチェック助成金
③職場環境改善計画助成金

メンタルヘルス対策関係助成金の活用ポイント

メンタルヘルス対策関係助成金の活用ポイント

「心の健康づくり計画」を策定し、実施した場合、助成金（一律10万円）が受けられます。

①心の健康づくり計画の策定
②心の健康づくり計画の実施
③心の健康づくり計画の報告

厚生労働省 | 独立行政法人労働者健康安全機構

平成30年度産業保健関係助成金

労働者健康安全機構では、産業保健活動総合支援事業の一環として、産業保健活動助成金事業を行っています。

平成30年度はメンタルヘルス対策関係助成金、小規模事業場産業医活動助成金を実施します。助成金に関するお問い合わせは、労働者健康安全機構（ナビダイヤル0570-783046）又は当センターまでどうぞ。

→ <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1253/Default.aspx>

健康で活かある職場づくりのために 小規模事業場産業医活動助成金

産業医コース・保健師コース
直接健康相談環境整備コース
が皆さまを応援します！

小規模事業場産業医活動助成金活用ポイント

小規模事業場が産業医等と契約して産業活動等を実施した場合、助成金（最大10万円）が受けられます。

①産業医等との契約
②産業活動等の実施
③助成金の申請

厚生労働省 | 独立行政法人労働者健康安全機構

センターからのお知らせ

産業保健に関するご相談に応じています

長野産業保健総合支援センターでは、産業保健に関するご相談・ご質問に応じています。

相談・質問の内容に応じて、各分野の産業保健相談員が対応します。

相談は無料です。ぜひ、ご利用ください。

相談・質問票はホームページでご覧いただけます



メンタルヘルス対策支援のお申込み

長野産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策促進員（産業カウンセラーなど専門家）が、事業場のメンタルヘルス対策に関する相談、心の健康づくり計画の策定、教育研修などを支援しています。いずれも無料となっています。支援申込書ホームページでご覧いただけます。



両立支援についてご相談ください

長野産業保健総合支援センターでは、治療を受けながら安心して働ける職場づくりのお手伝いをしています。

病気の治療と仕事の両立で悩んでいる労働者の方、治療を続けながら働く社員への対応に悩んでいる事業者の方などに、両立支援促進員がご相談に応じています。

医療機関からのご相談にも応じています。相談は無料です。

編集後記

孤独リスク

「中高年男性、孤独リスク」との新聞記事が目にとまりました。

孤独はタバコや肥満より健康への悪影響が大きいとのこと。

「会社以外で関係築けず」との言葉もドキッとさせます。

確かに1日の少なくとも3分の1は会社（役所なども含め）に拘束されているので、仕事の中の関係性が密になることは当然です。仕事から離れたところで関係を作るとなると中高年（私を含め）は、一歩を踏み出すのになかなか勇気が必要です。仕事で忙しい、時間がないなど自分に言い訳しながら、なかなか一歩を踏み出しません。

ところが、あきらかに忙しい管理職などの中には、仕事以外に趣味を超えるような特技を持ったり、その分野で仕事からは離れた関係を築いている方がけっこういらっしゃいます。そういう方は、忙しさを言い訳にせず、自分で時間を作る、デザインをしているようです。

人生100年時代のなか、定年を70歳にするという方針まで出てきています。

仕事を離れたら何をしようという心配をすることも無く働き続けるのかもしれないませんが、仕事以外に関係性を築くことも生活を充実させるために必要だと感じています。

まずは、一歩踏み出す勇気と自ら時間を作ることですね。

(副所長 徳永 和成)

