

センターだより

治療と仕事の両立支援の周知が徐々に浸透しつつあります。そしていろいろな事例が畑上に上って来ました。

こんなケースもありました。

出版関連の百数十人規模の事業所の話です。

Aさんはデスクワークの30歳代の女性で、有期パートでした。ある時、乳房にしこりを見つけました。検査の結果は乳がんで、手術を行い職場に戻ってきました。新たに代わった保健師Bさんと面談をしました。それまで高齢者を対象に仕事をしてきたBさんにとって、働き盛りのがん患者さんを目の当たりにし、その笑顔に驚愕するとともに、働く世代の健康に関わることの重みをひしひしと感じたそうです。

その後は、約3年間化学療法のため入退院を繰り返しました。しかし少しでも病状が安定すると「会社に行ってもいいですか？」と主治医に尋ねたということです。保健師はこのAさんの仕事への思いを家族とともにできるだけ尊重して関わっていったそうです。

まずご本人とはいつでもメールでの連絡を取れるようにしました。

メールはいつも「会社へ行きたいです。」、そして保健師の「待っているね。」でおわったそうです。

就労に当たっては、病状について誰にどこまで伝えるかということ会社と相談し、病名と詳細な経過は役員と管理者に伝えることとしたそうです。幸い役員も同じフロアで普段から本人に接していたこともあって、十分な理解が得られたそうです。

随時、主治医からは病状や就労での留意点を確認し、また期間中は雇用契約の延長も実現しました。家族も協力し、電車通勤が困難になってからは自家用車で会社近くまで送迎し、本人は社員の気づかない100m近くで車を降り、後も振り返らずに歩いていったそうです。

亡くなってからもご家族とのかかわりを大切に、会社としてお別れ会を開き、翌年思い出の会を持ちました。またご家族の意向に沿う形で、役員や社員と会食し、直属の上司と看護職は年に数回自宅を訪れ、両親とお話をさせていただいたそうです。

特に説明は必要ないと思います。この話は少し前のものであり、今般の両立支援ガイドラインの意にそった進め方を踏襲しているわけではありませんが、それぞれの局面での対応からは学ぶところがたくさんあると思います。何より本人の仕事への意欲が原点ですが、それを受け入れる職場環境の素晴らしさに羨ましさを感じるのは筆者だけでしょうか？

そして両立支援ガイドラインに記載されている特殊な場合の対応。(1) 治療経過が悪い場合の対応 (2) 障害が残る場合の対応 (3) 疾病が再発した場合の対応等が特殊ではなく経過の一里塚としてとらえられようになれば理想だと思います。

(所長 碓 暎雄)



パート労働の問題点 ～ 研修が最も大切 ～

産業保健相談員（産業医学担当） 倉沢 和成

今年から当院は全員が週 30 時間以上働く正職員になった。開院（無床の内科系診療所）して 22 年、この 10 年は職員の入れ替わりもなく、このまま続くかと思っていたが・・・

看護師は 3 名で、2 名は子供が小さい頃は半日パート、少し大きくなって 5～6 年前から週 30 時間労働の正職員（2 人に多少の時間差はある）になった。もう 1 人は開院時から働いてもらっていたが、最初はパート、その後週 40 時間で働いて、50 代になってからは疲れやすい、自由な時間、通院等に使う時間も欲しいと言って週 30 時間労働になった。事務は「要」となる週 40 時間の正職員 1 名、そして週 20 時間労働のパート職員 2 名と忙しい時に手伝う家内（電話番）の 4 名で廻っていたが、パート労働の悪い面が目立つようになった。



ひとつ目は、朝の忙しい時間に行う打ち合わせが不足しており、入院や紹介、あるいは検査等、前日、前々日に起きたことが伝達されず、大切なことが正職員ひとりに集中したことである。

ふたつ目は、日々研修が必要な仕事にも係わらず、研修不足になっていた。私の運営方針は仕事に必要な研修の時間と費用は自分で工面すべしとしてきた。もちろん、特別な出張や時間の掛かる研修は別で、（簡単な食事代は別）それ以外は個人の負担にしてもらっていた。ところが医師会等で行う簡単な研修会すら受講しなくなり「あとは野となれ山となれ」と無責任極まりない状態になった。パート事務 2 名には最初から過ぎたる時給と月初めのレセプト点検の特別手当支給があり、待遇面は悪いものではなかった。ただ、最近では院長の高齢化と医療経済面の悪化、さらに AI 化（電カル）で、仕事量や収入は減少しており、この 5 年間は昇給することはなかった。大きな病院と違い、指示命令系統の違う「事務の派遣労働」には馴染めず、清掃も職員でやってきた。



パート労働は自分の家事や趣味に割ける時間が十分にあり、健康面（メンタル面を含めて）でも不利益になるというデータは知られていない。問題は小さな医療機関の事務職で、転勤や配置換えができない職種で、「働き方改革」が目標とする 70 歳まで働くとしたら、それはかなりの勉強をしないと可能性の少ないものになるであろう。これからは、給与以外の人材教育、顧客満足度の調査、IT 教育に資金を投入しなければならない時代になった。

促進員通信



「職場環境と働き方に今求められる大切なことは」

今年 1 月からメンタルヘルス対策促進員をさせて頂いている五十嵐と申します。同時に通常は臨床心理カウンセラーの役割の中で、企業など様々な場面で心や体の

悩みに苦しんでいる人に寄り添っています。悩みの要因は職場環境における人との関わり方や仕事内容の向き合い方・家族などプライベートの悩み病気の悩みなどが上げられます。私たちにとって悩みを抱えながら過ごす場所、1日の中で最も長い場所それが職場なのです。私たちは落ち込んだり怒ったりイライラしたりした感情を抱えながら、最も長く過ごす場所で気持ちを切り替えて冷静に関わろうと努めています。



では何故、現状況の中でメンタルに悩み職場に適用できなくなる方が年々増えているのでしょうか。そこには1日を最も長く過ごす場所で充実して過ごせたか、それとも不快感を覚えながら時間を過ごしているのかで、職場における心の居場所が大きく分かれ過ぎます。マイナスに感じる要因には、一番は人との関係性作りが大切になります。それが「オアシス」「ハウレンソウ」です。「オアシス」は気持ち良く挨拶し合えるか、間違えたときに相手に「すみません」と伝えられるか。すみません・感謝する時「ありがとう」を言い合える環境で関わり合っているのでしょうか。「ハウレンソウ」はお互いに我慢したり遠慮したりせずにお互いの考えを相談する、報告する、連絡する事をお互いにコミュニケーションのやり取りが出来ているのでしょうか。また「アサーショントレーニング」の関わり方です。「アサーショントレーニング」とはコミュニケーションの基、自分の発信の仕方、相手から帰ってくる発信がマイナス的な攻撃的（アグレッシブ）、非主張的（ノンアサーティブ）、黙ってしまい上手く伝えられない返事が返ってこない、無視されるなど、逆にプラスになる「アサーティブ」、自分と相手側の状況、様子とタイミングを考えながら配慮した発信が出来かたで一緒に関わる関係に大きく影響していきます。このように3つの関わり方がマイナスな職場環境にあるほどストレスを溜め込みやすくなります。

先にも述べましたように私たちは何かしら悩みを抱え日々を過ごしています。そんな中でも最も長い時間を過ごす空間で、気持ち切り替えながら取り組もうとしています。しかし職場環境の中で人と人との関わり方に一番大切な「オアシス」「ハウレンソウ」「アサーショントレーニング」の3つがマイナスに働き、長い時間を過ごせば過ごすほど心の受け止め方・捉え方・考え方も否定的になり、自分を追い詰めたり相手を追い詰めたりと自己感情コントロールが出来なくなっていきます。同時にプライベートでの抱えていた悩みも過剰に反応しやすくなります。更に職場対応が出来なくなりメンタル状態も追い込まれていきます。ストレスが大きくなるほどバランスを崩し何らかの精神疾患に発展することも少なくありません。私は今まで臨床の現場で職員の様々な悩みと向き合ってきました。その中でメンタルヘルス対策促進員としても職場に出向き、「心の健康づくり」「職場環境改善」に目を向けてもらえるよう取り組んでいます。職場に今一番求められるもの1日の中で一番長く過ごす居場所だけに前向きに頑張れてよかったと思ってもらえる過ごし方、そしてここに居てやりがいがある、この場所に居たいとお互いに助け合える職場環境を目指してほしいと願います。そこには職員1人1人の気持ちにある、何を考え感じ、何を求めながらどうしたらいいか、どうなれたらよいかと

思っている心の声に目を向けながら、「オアシス」「ハウレンソウ」「アサーショントレーニング」をプラスして、自然と取り組んで貰える様になって欲しいと願っています。そこから人との関わり方の関係づくりを築ける職場を目指して意識して取り組んでもらえるよう、今後も促進員として職場の声に耳を向けていきたいと感じております。



保健師通信

4月号、7月号と企業訪問した宝資源開発公社様へのかかわりについて記しましたが、今月号は、下記「宝資源さん」の担当者様の声を掲載させていただきます。お忙しいにもかかわらず、快く執筆いただきまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

(産業保健専門職 保健師 北野 和子)



まず私が長野産業保健総合支援センター（以下産保センター）を詳しく知ったのは、新しい会社に転職し、年1回の定期健康診断で要再検査以上の所見が出た社員に対してどのようにアプローチをし、速やかに再検査を受けてもらうかとの課題に取り組んだことがきっかけでした。

それまでも職務で健康診断に係る業務に携わったことはあるのですが、正直「会社の義務である一次健診さえ行っていれば、それから先は個人の問題だろう。」程度の認識でした。

しかしながら、近年は会社として社員の健康管理を行うことの重要性が増し、今後は更にその度合いが増していく傾向にあることを動向調査から知り得ました。

併せて、就業先がトラックの運転手を多く抱える会社だということもあり、社内においても健康管理の仕組み作りを緊急に行う必要性を感じました。

上記で述べたように近年の状況や健康管理の仕組み作りの重要性は理解できたものの「さてどのように仕組みを形作っていけばよいのか。」と悩みました。

インターネットで検索した結果、長野県の産保センターという所が相談に乗ってくれることを知り、早速電話をしてみました。電話口で対応してくれた方が積極的に関わってくれる姿勢で、間をあげずにご来訪いただき、様々な課題を相談することができました。これは非常に心強いものでありました。

様々な課題を「点」とすると、「点」は幾つもあげることができますが、これをどのように「線」にするかが非常に難儀であるわけです。これを産保センターの方と相談することにより、「線」とするきっかけを知り得ました。相談の中で具体的に役立った事例の一つに保健師との業務委託があります。経験豊富な地域の保健師の方と1年単位で業務委託契約を締結し、月に1~2回程度ご来訪いただき、一緒に社員の健康管理について話し合いを行います。当然費用はかかりますが、「小規模事業場産業医活動助成金保健師コース」の活用で最初の1年間は実質、経費の負担がなく業務をお願いすることができました。そして今現在、保健師の方と共に仕組みを築き上げている真っ最中でありす。

今後は予防医療が重要となるのは間違いないと思います。その中で社員の健康管理は何度も申し上げているとおり非常に重要なものです。

私自身の産保センターを実際に活用してみても感想ですが、これから社内の仕組み作りを検討されている担当の方はぜひ産保センターを活用いただくことをおすすめします。絶対に損はないと思います。



宝資源開発株式会社 総務部 室賀 信彦

地産保通信

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。



安曇野・大北地域

『事業場が積極的に活用したいと思える地域産業保健センターに！』

安曇野・大北地域産業保健センターの、相談・指導回数及び相談者数は、年々増加しております。産業医、保健師の方々や事業場の皆さんには、事業展開にあたって効率よく、充実した指導（事業主、労働者の皆様に喜ばれる指導）を目指し、相談・指導の実施に大変ご協力頂いております。

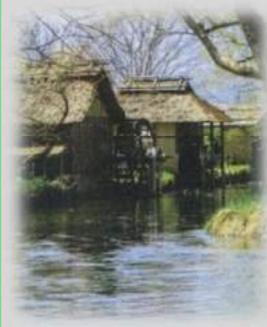
健診指導に基づく相談・指導では、事業場と事前に相談し、事業場訪問などで労働者本人が直接相談できる対応を図るようにしています。又、初めての事業場には事前訪問し、事業内容や現場の状況などを把握して、産業医に情報提供しております。

産業医の先生方にご迷惑をおかけせずに、より多くの事業場・労働者の皆さんが、有効に活用でき、信頼される地域産業保健センターを目指しております。

＜モットー＞

- ① 事業場の役に立つ、為になる、喜ばれる対応！
- ② 産業医、保健師の方々にご迷惑をおかけしない様に連携を密に！
- ③ 効率の良い対応（動き）でより多くの事業場・労働者の方々に活用される。

安曇野・大北地域産業保健センター
コーディネーター 矢口 勝利



研修会レポート

NEW

この秋からの研修会では好評の連続シリーズや講師のコラボレーション企画がいくつか計画されました。

3回シリーズの「睡眠と睡眠障害」は、そのメカニズムについて深く学べて、生活と職場を豊かにできる可能性が期待できる…かもしれません。働き方改革シリーズでは長野労働局監督課、健康安全課、雇用環境均等室から話し上手なスタッフがそれぞれの分野から、しかも産業保健研修会ならではの視点を織り交せてご講義いただけるそうです。いま、労務管理の大きな転換が求められていますが、参加された方が会社に持ち帰って活かせるよう、会社の実態や規程を整備するうえでの疑問点などをお持ちいただければ、質問には丁寧にズバリとお答えするそうですよ。

次に長野と松本会場に限定されますが、騒音性難聴のメカニズムと騒音測定実習というテーマでは、前半は信州大学名誉教授の田口先生より特別講義を受講し、後半は労働衛生コンサルタントの荻原先生から騒音測定方法と評価方法を実習していただくコラボ企画をご用意しました。

話題の治療と仕事の両立を目指すシリーズでは、前半が「癌就労支援、癌サバイバーの気持ちを理解する」と題して丸の内病院の武藤先生にご担当いただき、後半は会社側がスムーズな両立支援を進めるうえでのポイントを、事例に応じた就労支援計画作成のヒントなどを当センターのベテラン促進員が解説します。

いかがでしょうか、それぞれの研修企画で共通しているのは、問題解決への手順を示そうとしていることです。秋は何をするにも適した季節です、産業保健研修会で楽しく学べそうですよ。

その他、下半期の研修会場に新たに須坂と上田の商工会議所が加わりました。アクセスのよい場所ですので、衛生管理者等の産業保健スタッフや人事労務担当者はもとより、「健康経営」を目指す中小企業の事業主の皆様にも、是非ご参加いただきたいと思います。



産業医認定研修会

令和元年下半期の日医認定産業医研修会のお知らせ

10月17日(木)「睡眠と睡眠障害」～睡眠の仕組みと職場を豊かに～ 長野会場
3回シリーズの第1回 「睡眠の意義と仕組み」
講師 信州大学 名誉教授 田口 喜一郎氏 14:00～17:00
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 3.0 単位

11月21日(木)「睡眠と睡眠障害」～睡眠の仕組みと職場を豊かに～ 長野会場
3回シリーズの第2回 「職場における睡眠異常」
講師 信州大学 名誉教授 田口 喜一郎氏 13:30～16:30
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 3.0 単位

1月16日(木)「睡眠と睡眠障害」～睡眠の仕組みと職場を豊かに～ 長野会場
3回シリーズの第3回 「睡眠ガイドラインについて」
講師 信州大学 名誉教授 田口 喜一郎氏 13:30～16:30
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 3.0 単位

11月8日(金)「騒音性難聴のメカニズムと騒音測定実習」 長野会場
～「作業環境測定基準」及び「騒音障害防止のためのガイドライン」
に基づく騒音測定方法及び評価方法の実習～
前半の講師 信州大学 名誉教授 田口 喜一郎氏 13:30～15:00
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 1.5 単位
後半の講師 荻原労働衛生コンサルタント 所長 荻原 幸雄氏 15:00～17:00
日医認定産業医研修会 (生涯・実地) 単位数 2.0 単位

11月14日(木)「非正規労働者の健康管理」 長野会場
～日本での「同一労働同一賃金」の可能性～
講師 諏訪形クリニック 院長 倉沢 和成氏 13:30～15:30
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 2.0 単位

11月19日(火)「パートタイム・有期雇用労働法の対応に向けて」 長野会場
～見直しましょう、不合理な待遇差を！～ 13:30～15:30
講師 長野労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 池上 仁氏
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 2.0 単位

12月13日(金)「がんになっても仕事を続けられる事業場を。」 長野会場
でも、がんを早く治療しましょう」
講師 長野産業保健総合支援センター 所長 碓 暎雄氏 13:30～15:30
日医認定産業医研修会 (生涯・専門) 単位数 2.0 単位

産業保健トピックス

◆石綿関連疾患診断技術研修会のご案内

石綿の一般的な知識から画像診断のポイントまで、経験豊富な専門医が分かりやすく解説いたします。

本研修は、石綿関連疾患に関する胸部画像の読影診断技術研修及び石綿による労災疾病の

労災補償制度についての「専門研修」として、石綿関連疾患症例の医療用デジタル画像（PCによる）を使用して読影のポイントを解説するとともに、画像の読影実習を行います。

○日 時：令和2年1月25日（土） 14：30～16：30

○場 所：長野市医師会（長野市若里7丁目1番5号）

○対象者：認定産業医（生涯研修実地研修2単位申請中）

○講 師：東北労災病院 副院長 三浦 元彦 氏

旭労災病院 呼吸器科部長兼アスベスト疾患ブロックセンター長 加藤 宗博 氏

●お申込みは、当センター(026-225-8533)までお問い合わせください。

◆がん治療と就労の両立支援セミナーのご案内

がんになり患する方の3人に1人が20歳～64歳の働く世代であり、医療等の進歩に伴い、がんとともに生きるがん患者・経験者が多くなっている中、治療と就労の両立支援に関する知識・制度の普及を目的にセミナーを開催します。

○日 時：令和元年10月16日（水） 14：00～16：30

○場 所：まつもと市民芸術館 小ホール（松本市深志3丁目10番1号）

○対象者：事業主・人事担当者・セミナーの内容に関心のある方

○プログラム：

・基調講演「がん治療と就労の両立支援」

講師 遠藤 源樹 氏（順天堂大学公衆衛生学講座准教授）

・行政等の取り組み・制度の紹介

・医療機関による事例発表（地方独立行政法人長野市民病院）

・企業による事例発表（アフラック長野支社、長野県信用組合）

●申込方法：

参加は無料ですが、事前申込みが必要です。長野県健康福祉部保健・疾病対策課がん・疾病対策係あて、電話(026-235-7150)、またはメール(gan-shippei@pref.nagano.lg.jp)等により、担当者氏名・連絡先・参加人数等についてご連絡ください。

センターからのお知らせ

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。

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。支援申込書はホームページでご覧いただけます。



編集後記

◆当センターは、今年2月末に現所在地（長野市中御所 1-16-11 鈴正ビル 2 階）に移転しておりますが、改めて新事務所のご案内をさせていただきます。



- ◆新事務所は、国道19号線のいわゆる県庁通り沿いにあり、松本、信州新町方面に向かう「中御所」の交差点近くに所在しています。建物は、こげ茶色の外壁が特徴です。
- ◆新事務所には、専用の研修室があり、講義形式の研修はもとより、グループ討議や実習形式の研修にも適しています。大勢が入れるスペースではないですが、逆に、講師先生と受講者の距離が近く、講師先生の表情や内容のニュアンスも掴みやすいです。また、質疑応答の時間があれば、日頃の疑問点などが聞きやすく、大会場で行う研修やセミナーとの違いともいえます。
- ◆この度、令和元年度下半期研修計画を策定し、パンフレット等で皆様にご周知しておりますが、まずもって、ご多忙の中、講師をお引き受けいただいた先生方に深く感謝申し上げます。また、利用者の皆様におかれましては、当センターの無料研修会を是非有効活用していただき、職場の環境改善や従業員の健康確保等に繋げていただければ幸いです。
- ◆また、当センターでは、各分野の「産業保健相談員」が、日頃の産業保健活動等に関する無料相談に応じております。新事務所には個室の相談室があり、個人情報保護やプライバシーには十分配慮しておりますので、安心してご相談ください。なお、面談による相談は、事前予約が必要ですので、あらかじめ当センターにご連絡をお願いします。また、当センターホームページに、担当者名と相談日カレンダーを掲載しておりますので、ご確認ください。
- ◆当センターには専用の駐車場がございませんので、公共交通機関をご利用いただくか、お車でお越しの際は、近隣の駐車場（有料）をご利用ください。
- ◆今後とも、当センターの産業保健活動に係る各種無料サービスを是非ご利用ください。

（副所長 岡田 尚人）