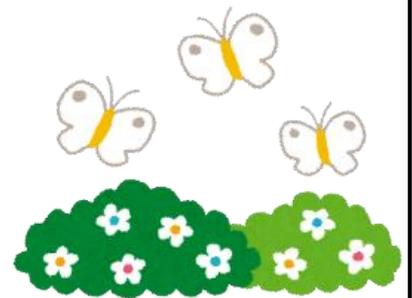


所長通信

コロナ禍で新年度を迎えた。辻合崇浩：新副所長、富岡菊子：新労働衛生専門職(両立支援担当)のお二方、よろしくお願いします。

昨年度の業務の縮小・変更をすべてコロナに責を負わせるわけにはいかないのは当然だが、多くの制約の中で創意・工夫を試み一定の業務の成績を上げたことは、関連機関のご協力とスタッフの尽力の賜物と感謝を申し上げる。たとえば研修会や会議のリモート開催は、リモート技術が普及している他の分野を見習い進められた。ここでは参加が容易になったメリットが明らかになった反面その限界不都合も経験した。今後研修や業務で対面とリモートでの使い分けを状況に応じて追及してゆきたい。



厚労省のホームページの働き方改革特設サイトに特別対談「働き方改革を進めなければ日本の未来はない」という記事が掲載されている。ライフネット生命の創始者で、現在立命館アジア太平洋大学(APU)学長の出口治明氏とリクルート、魚力を経て現在株式会社代表取締役『月刊総務』編集長の豊田健一氏によるものだ。この中で「長時間労働とダイバーシティの遅れが日本経済の停滞の要」と「コロナ禍がもたらした新しいオフィスのあり方」について対談している。冒頭触れたように我々の業務の場でも、ささやかながら新しいオフィスの在り方を追求した。この対談では脳科学や心理学を応用した働きやすいオフィスの例が示されている。



ダイバーシティはいうまでもなくビジネス、経営、人事における多様性(と包含)を意味するわけだが、わが国ではその遅れが顕著で、その帰結としてのジェンダー・ギャップが指摘されている。さて最近の五輪・パラリンピック委員会前会長の「女性がたくさんいる理事会は時間がかかる」との発言が差別発言とされ会長職を退いた。その経緯は報道で詳らになされているが、年齢的にも男女の役割分担等について長い間刷り込まれ、同質の同僚により作られた立場からジェンダー・ギャップを理解することは無理であろう。ここで年齢的な問題とする表現も一つの側面にしかすぎず、

高齢者一般には当てはまらないことはいうまでもない。そして後任には橋本聖子氏が任命された。さらに男女平等を掲げ理事を45人(以前は33人)に増員し、増員した12人分の枠をすべて女性に充て、数の上では女性の比率を4割以上に高めるとのことだ。これを帳尻合わせというのだろう。もちろん進歩であることは疑いのないことであるが、今後どのように運営が変わっていくのかを注目したい。

さてこうした報道で常に引用されるのはジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)である。この指数は、各国での経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから女性がどの程度活躍しているかを指数であらわされるように構成されている。日本の総合スコアは0.652(0が完全不平等、1が完全平等)で、順位は153か国中121位(前回は149か国中110位だった。4分野の中では政治におけるGGIの低さが顕著だ。総合スコアを国別にみると北欧の国が上位を占め、ロシアが81位、中国106位、韓国108位に位置している。こうして政治における男女格差が著しい(少ない女性国会議員、そして少ない女性大臣)ことに象徴されているように、わが国では政治、企業、団体、地域社会、家庭とあらゆる場で女性への差別が常態化しているとみるべきだ。前会長の発言



はこうした状況の中でなされた至極当然の流れだったのでしょう。さらにこの程度の発言で(なぜ問題視されるのか)の反発もおきています。女性差別・蔑視の根は深く、当事者がこれに気づいていない、あるいは気づかないフリをしていることも問題です。

話は変わりますが、小生現在の地に居を構えたのが40年前。多忙な10年くらいが過ぎ、部落の集まりに積極的に参加しようと日帰り公民館旅行に夫婦で参加した。男性、女性それぞれのグループや個人での参加は見られたが、夫婦の組はなかった。その後転居してきた夫婦が2人で来られた。その後もペアでの参加がポツポツと増えてきた。のちに「先生のご夫婦の参加をみて、自分たちも2人で参加しました」と聞いてうれしかった。

ジェンダーの差別をなくす役割を果たしたなどというつもりはない。翻って職場でジェンダー・ギャップを減らす努力・工夫をしてきたともいえない。しかしできることから始めるしかない。我が国の経済、科学、政治等々多くの分野での立ち遅れは目に余るものがある。早急に対応しなければこの国に未来はないかもしれない。それにしても働き方改革の推進と旗を振っているおひざ元の官公庁のジェンダー・ギャップ解消への実際はどうなっているのだろうか。

この間、日本を滅ぼす岩盤規制(上念司 飛鳥新書)に出会った。内容は「スマホ・携帯電話」、「財務省」、「農業」、「放送・通信」、「銀行」、「医療・病院」、「A新聞」、「縦割」の8項目が挙げられ論旨が展開されている。

働き方改革を進めなければ未来はなく、岩盤規制を放置していれば我が国は滅びてしまうのか。年齢的にはこの行く末を見届ける時間はあまりない。

(所長 碓 映雄)



相談員通信

「人は人間関係の中で生きる」

産業保健相談員(メンタルヘルス担当) 遠藤 謙二

精神科医になって、早くも40年が過ぎました。年齢を重ねるごとに時の流れが早くなるのを実感しています。相談事をたくさん経験する中で、メンタルトラブルのほとんどが対人関係に起因することを改めて感じます。人間関係は過剰、密着しすぎてストレスですし、疎になりすぎてしまうのも問題が起こります。「ほどよい距離」、「ほどほど、適当」が、人間関係でも結構難しいのです。

日本の精神医療は西洋医学の伝統に載って日本の文化を加味して発展してきました。西洋医学では、個人の発達の過程で、自立が大きな課題として取り上げられ、その中で、自己の確立が強く求められています。ただ、人間は1人では生きていけない存在で、自己と他者との人間関係が生きる上での大事なテーマです。また自己の確立と言っても、聖人の孔子の如く「40にして惑わず」の如くにはならず、凡人は一定の年齢になっても確定した自己が成立することはありません。ほとんどの方は、戸惑いつつ、一生涯変化を続けていくものでしょう。

その自己の環境として大変重要な人間関係も絶えず変化を続けていきます。人間関係には出会いがあり、別れがあります。そうでなくても距離が近づいたり、疎遠になったりします。いずれにしても、一生涯種々の対人関係を体験する中で、心の成長・変化を続ける存在が人間であり、また人間の生きている目的と捉えることもできます。

大切な人との別れ、死別などの体験は多くの人を悲しみの底に突き落とします。それをきっかけにうつ状態、うつ病になってしまうことがあります。一生の間うつ病に罹患する比率は15%という統計があります。うつ病は辛い体験ですが、多くの方は回復し、より人間の幅を広げ、より優しさを増やすことが多いという印象です。うつ病に限らず、精神医療関係のスタッフは多くの精神障害者は心根が優しい人が多いと感じていると思いますが、





それは人知れず、悲しい体験をしたからかもしれません。毎年、当院に社会体験の一環として来院する中学生、高校生のほとんどが、「精神障碍の人は怖い人」から「優しい人だ」という印象に変化するの驚くべきことです。

昨年9月6日に亡くなったアルフォンス・デーケン先生は日本に死生学を定着させました。私も40台前半で母との死別体験をしました。母は67才、胃がんのためホスピスで私の目の前で息を引き取りました。精神科医で

あった私は、一層人間の生と死、特にエンドオブライフケアに関心を持つようになりました。母は緩和ケアを受けつつ、夜、看護師に背中を摩って頂き、最期は安らかに眠るように旅立ちました。死亡する時に安らかに旅立つ人に多くみられるのは、またあの世で大事な人と会えると信じている人が多いようです。私自身もいつも母が見守っている感じがします。人間は一生人間関係の中で、種類の体験をして喜びも悲しみも怒りも感じ、それを糧として成長し続ける存在なのでしょう。



特別寄稿

安全衛生教育の実施について

長野労働局労働基準部健康安全課長 松下 耕治

新年度が始まり、新規採用者や異動によって業務内容が変わった方など、新たにその仕事・業務に就く方も多く出てくる季節となりました。1年の中でも慌ただしいこの時期ですが、「労働者の健康・安全確保」の観点からは、安全衛生教育の機会が増える重要な時期でもあります。



労働安全衛生法令では、①新たに労働者を雇い入れたとき、②労働者の作業内容を変更したとき(①及び②で雇入れ時等教育)、③労働者を特定の危険・有害業務に就業させるとき(特別教育)、④特定業種で新たに職長を就任させるとき(職長教育)に、事業者は、当該労働者に安全衛生教育を実施することとされています。それぞれの教育には必要な科目が(③と④については、併せてその時間数も)決められていますが、講師要件は特になく、その作業内容に詳しい方が講師となって実施することとされています。また、一部の特別教育については、教育研修機関において有料で開催している場合もあるので、事業場での実施が難しければ、そういった場を活用することもできます。

これらの安全衛生教育については、特定の業務に就く方向けに、その業務で労災を起こさないための注意点をレクチャーするものになりますので、確実に実施いただくようお願いします。

ここで、その根拠の1つとして、経験年数別の労災発生率を見てみます。千人率※で、経験年数1年未満が4.98、2年までが3.06、4年目までが2.69、9年目までが2.38、10年目以上が1.53となっていて、経験期間の短い方、特に経験年数1年未満の就業直後の方の災害発生率が明らかに高くなっています。これは業務に慣れていないことで、作業中に労災防止を考えるだけの余裕がないことによりますが、最初に「まず何よりも安全を第一に考え、特に〇〇に注意すること！」というように徹底して教育しておくことで、防ぐことができるものも多くあります。

なお、経験年数が長くなると災害発生率が低くなる傾向にはありますが、慣れから不安全行動が出ることも珍しくなく、従業員の安全と健康の確保のため、法定外にはなりますが、定期的に教育・研修を実施することも有効です。

さて、これらの安全衛生教育を実施するに当たって、その効果を最大にするためには、いくつかの注意点があります。教育は一部の実技科目を除いて座学によって実施されることが多くなりますが、安全衛生教育の目的別で分けると、



A 安全な業務のために注意すべきポイントを学習する(主に雇入れ時等教育などの法定教育)

B 普段から行っている業務について、既知のことも含めて「気づき」を促す(主に法定外の自主的な教育)



の2種類に大別されます。AとBでは適切な方法、早さ、深さが異なるため、これらは厳密に切り離して実施することが必要です。Aは初めてのことを教授するため、ティーチング(学校の授業のようなもの)が基本になりますが、Bについては、場合に応じてコーチング(問答によって被教育者に答えを見つけさせるもの)や OJT(普段の作業風景を講師に見てもらって意見をもらうなど)が効果的な場合もあります。また、特にAは終始受け身で終わってしまうことも多いため、(法定義務ではありませんが)教育内容を普段の業務に落とし込み、定

着させる取組も重要です。雇入れ時等教育が終わった直後は OJT で定着度合いを確認するなどしていく方法が考えられます。

安全衛生教育の適切な実施は、職場の安全・健康確保の柱です。この機会に、教育の実施状況や効果を再確認いただければ幸甚です。

※こちらの千人率は、平成 29 年就業構造基本調査(総務省)及び令和元年労働災害調査(厚生労働省)からの推計値です。また、千人率は「千人当たり何人が該当するか」を示す値になります。



促進員通信



月日の流れは速くメンタルヘルス対策促進員を拝命して 10 年、両立支援促進員は 6 年になります。その間多くの事業場の方々に受け入れていただきました。労働を取り巻く社会環境(頻発する自然災害、関税戦争、新型コロナ対策、人材難、、、)の中、難しい事業の舵取りをする事業主や人事担当、管理者の方に出会うと頭が下がります。働き方改革、ハラスメント防止などによる仕事のストレスを減らす施策が進んでいます。

このような状況下でセルフケアの重要性を感じます。ストレスマネジメント①体重を気にするように自分のストレス状態に気づく、②自分に必要なストレス対処法を具体的に生活に取り入れることを習慣化する、などを習得する労働者が増えることを進めたいと思います。

両立支援の促進は労働人口の減少対策です。高血圧症の方が治療を続けながら状態により時間外労働禁止の配慮をして就労継続するように、難治性疾患の方であっても同じく一定の配慮をすれば治療と就労を継続することを目指しています。

現状は課題山積です。何よりも周知が進んでいない(主治医も含めて)、疾患の種類や進行状況、業種、休職取得期間中に就労可能までに回復しない、当該労働者は発症時に既にストレスが関与しており治療と仕事を両立する気力が足りない、会社の制度整備が進まない、、、、生きることの厳しい現実と直面し気持ちが凹みますが、成功のポイントは社内での信頼関係の有無、ディスクワークスキルの有無、早期相談などかと感じます。

メンタルヘルス対策では個性の、両立支援では健康上の「多様性」を認め合える労働社会になれば！と叫びたい気持ちになります。

人生も促進員も長くなりました。経験を活かしてこれからも前向きに謙虚に努めて参りたいと思います。どちらもお気軽にお声掛けいただき今後ともよろしくお願ひいたします。

(メンタルヘルス対策促進員 矢口 敏子)



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。



飯伊地域

令和2年4月より飯伊地域のコーディネーターを務めさせて頂いています。前任のコーディネーターさんは、17年間務められたのでその礎を大切に引継ぎ、飯伊地域の事業所の健康管理のお手伝いが出来ればと思います。



事務所も従来は医療協議会(休日夜間急患診療所)の事務室をお借りしていましたが、自宅に事務所を変更いたしました。

昨年は、コロナ禍での新しい生活様式に私自身戸惑うこともありましたが、長野産保の北野保健師さんや山尾事務主任さんを頼りに孤軍奮闘してまいりました。このような状況下で親切に対応して頂きました長野産保センターの皆様方にはお礼を申し上げます。

令和2年6月 感染予防のため、急遽「パーティション」にビニールシートを取り付け飛沫予防対策をしました。

飯伊地域には、約200事業所の登録があります。意見聴取時期は、台帳に基づき事業所の担当者にお電話して意見聴取の時期などを決めています。連絡をする中で、十数年続けて意見聴取を実施している

事業所から「意見聴取はどうしてもしなければいけないのですか」という質問が何件かありました。意見聴取の意義をきちんと伝えられずに実施してきたのではなかったのかと、当方の説明不足を痛感しました。

また、昨年までは、事業所訪問に力を入れ90余の事業所の訪問をしてまいりましたが、このコロナ禍の中訪問や事業所の担当者との面談もかなわず、郵送による意見聴取という新手が生まれました。この方法は、産業医の先生方にとっては、書類だけの審査になり体調や労働状況をその場で聞いたりすることが出来ないのが苦勞されています。特に健康診断書を該当年のみ送られてくると過去の状況把握ができないため、事業所の担当者には過去の経過がわかる健康診断書の送付をお願いしています。



また、コーディネーターとしては、事業所の担当者に産業医や保健師の所見をいかにわかりやすく伝えられる書面にするか努めてきました。

令和2年12月 下條村商工会のご協力のもと、商工会会議室で感染予防対策をしたうえで意見聴取をしました。

7月からは、感染予防対策をしたうえでの面談方法になりましたが、1月から感染拡大で再び郵送による方法に戻ってしまいました。しばらくは、このような状況が続くと思います。



このコロナ禍の中、産業医の先生方・保健師の方には精力的に活動して下さいました。事業所の方々にもご協力いただいた事、また労働基準監督署や労働基準協会の皆様にバックアップしていただいた事に感謝の気持ちでいっぱいです。

令和3年2月 コロナ感染警戒レベル5の中での郵送による意見聴取。感染予防対策のアクリル板を設置し、間仕切りのビニールシートも高めに变更しました。

早くこのコロナ禍を脱し、以前のように事業所訪問や事業所担当者との意見交換が気軽に出来る日を願いつつコーディネートさせて頂きたいと思っております。

飯伊地域産業保健センター
コーディネーター 久保田 正一

保健師通信

長野産保センターと産業看護研究会とのかかわり

今回は、長野産保センターと*長野県産業看護研究会のかかわりについて少しお話しします。

当センターは、平成7年「産業保健推進センター」として開所し、紆余曲折を経て、平成26年から「産業保健総合支援センター」として活動しております。また、全国の産保センターに産業保健専門職(保健師)が平成30年度から順次常勤配置され、センターの業務増加もあり推進センター時代からの職員6人が現在9人体制となっています。

産業看護研究会とは、推進センター時代から当センターの運営協議会委員としての関わり合いがありましたが、昨年4月から、私が産業看護研究会の事務局を引き受けることになったこともあり、産業看護研究会と連携を取り、研修・セミナーを共催により実施しています。「産業看護研究会ってなに??一業種の任意団体でしょ!」と思われると思いますが、そのとおりなのですが、産業保健に携わる者たちが県内の産業保健業務を良い方向に導こうとしている趣旨は、センターの産業保健スタッフへの支援という業務内容と合致しますので、連携できるところはさせていただくことになりました。ちなみに近隣の富山や石川などの産保センターにおいても、何らかの形で連携が図られています。

今年度につきましても、共催事業を計画しております。研修方法は、ハイブリット形式という集合形式とオンライン形式の抱き合わせで下記のとおり企画します。御予定を確保しお待ちください。(申し込み方法等詳細については、チラシ、ホームページ等でお知らせします。)産業看護職以外の事業主、衛生管理者、人事労務担当者すべての方が参加可能です。

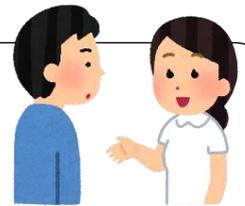
テーマ: メンタルヘルス不調者のリワーク支援～休業を繰り返さないために～

日時: 令和3年6月26日(土) 13:30~15:30

場所: 長野市 ホテル信濃路 (集合形式とオンライン配信を兼ねる)

内容: 1部「わが社のリワーク支援」2社からの発表
2部「メンタルヘルス不調者のリワーク支援～休業を繰り返さないために～」(仮称)

講師: 信州大学医学部精神医学教室 教授 鷲塚 伸介先生



*長野県産業看護研究会とは、産業現場で働く保健師・看護師50名ほどが集まり、資質向上のための研修会や情報交換を行っている自主的組織です。

引き続き、当センターとして産業看護職をはじめ産業保健に関わる皆様をバックアップしてまいります。私は微力ですが、私の周りにはご専門の先生方がたくさんいらっしゃいますので、しかるべき方にお繋ぎ致します。今年度も皆様のお役にたつ情報を発信していきたいと思っております。(産業保健専門職 北野 和子)

研修会レポート

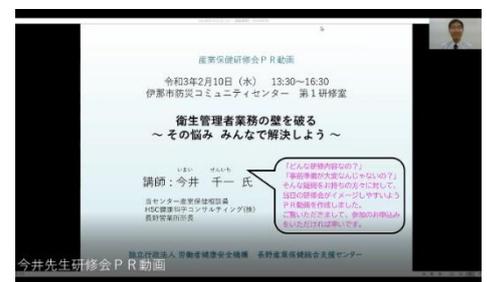
日頃は当センターの産業保健研修会にご参加いただきありがとうございます。昨年度は一部の研修会について、新型コロナウイルス感染症のため、中止・延期または、急遽、集合形式からオンライン形式の研修に変更させていただきました。皆様にはたいへんご不便等おかけしました。今年度につきましても引き続き、感染症対策を取りながら研修会を実施して参りたいと考えておりますので、ご理解ご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

さて、今回も産業保健研修会について、少し紹介させていただきます。

研修会報告

2月10日実施の研修会「衛生管理者業務の壁を破る」についてご報告します。講師はHSC健康科学コンサルティング株式会社 長野営業所 所長 今井千一先生です。

基本的には衛生管理者を対象にした研修でしたが、衛生推進者や担当者の方々もご参加いただけるものでした。この研修会について、皆様によ



り良く知っていただくために、事前にセンターHP に約8分の PR 動画を公開させていただきました。ご覧いただいた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

この研修会は、衛生管理業務を行う中でよくわからないこと、困ったことなど、意見交換しながら他の参加者の力を借りて自ら解決のヒントを探ることができればという狙いで実施しています。受講申込者には事前にこちらで用意した質問票に、悩んでいること、相談したいこと、普段業務を行う上で感じていらっしゃる事等、ご自由に記載していただきました。研修会当日は、まずは衛生管理者の業務について講師より説明をし、その後グループに分かれて皆さんで話し合っていました。説明やグループ討議から、「こうしてみたらどうだろうか」と自ら考えていただくことを目的としています。会社によって環境もやり方も異なります。普段なかなか他企業のご担当者から実情や意見が聞ける機会は少ないと思いますので、非常に貴重な場だったのではないのでしょうか。



ご参加いただいた方からは、「他社での活動内容について聞くことができた」、「衛生管理者の現場の話聞いて参考になりました」、「色々な方たちの話をきけてアドバイスもいただけた」、「勘違いしている知識の修正ができた」などの感想をいただき、たいへん好評でした。

なお、同講師による同テーマの研修会は今年度6月にも実施予定です。当センターの研修会では、通常の講義形式の研修だけでなく、このように討議・演習形式の研修もご用意していますので、ご興味のある方は是非参加をご検討いただければ幸いです。

また、研修会直後、参加いただいた方からご自身の事業場で抱えている問題等についてのご相談があり、当センターの「相談支援」をお申込みいただきました。後日、当センターの産業保健相談員でもある講師の今井先生が直接事業場に訪問し実地相談を行うこととなりました。ご利用いただいた方からはとても好評を得ました。

当センターでは、各分野の産業保健相談員が労働者の健康保持・増進のため、産業保健活動に関するご相談に応じています。詳しくは、当センターHP の「相談・支援」のページをご覧くださいませようよろしくお願いいたします。

オンライン研修会

令和3年度上半期のオンライン研修会のお知らせ

お申込みは、当センターのホームページからお願いします

今年度の研修会では、新たにオンラインの研修会を計画いたしました。詳しくは当センターHP をご覧ください。なお、集合形式の研修会についても今までと同様、県内各地で実施いたしますので、引き続きよろしくお願いいたします。皆様のご参加お待ちしております。

【Cisco-Webex Events】※一方向からの配信となります。

日時	テーマ/講師
5月21日(金) 13:30~15:30	「生活習慣病」 講師 公益社団法人 長野県栄養士会 副会長 馬島 園子 氏
6月28日(月) 13:30~14:30	「今、改めて“相手の話を聴く”を学ぶ「きき方と関わり方」」 講師 キャリア&メンタルサポート Office Suzu 代表 西牧 鈴子 氏
7月8日(木) 13:30~15:00	「職場のハラスメント問題とその対策」 講師 オフィスカコマ 代表 御子柴 由紀子 氏
8月24日(火) 13:30~15:30	「ISO45001 について」 講師 HSC 健康科学コンサルティング株式会社 長野営業所 所長 今井 千一 氏
9月10日(金) 13:30~14:30	「今、改めて“相手の話を聴く”を学ぶ「きき方と関わり方」」 講師 キャリア&メンタルサポート Office Suzu 代表 西牧 鈴子 氏

【Cisco-Webex Meetings】※双方向のやり取りとなります。カメラをオンにして受講いただきます。

日時	テーマ/講師
4月27日(火) 13:30~15:30	「冷静にマネジメントするために」 講師 株式会社 Dream Seed 代表取締役 三井 洋子 氏
7月12日(月) 13:30~15:30	「研修デザインのノウハウ」 講師 長野産業保健総合支援センター 産業保健相談員 高橋 知也 氏
9月3日(金) 14:00~15:30	「アルコール関連健康問題」 講師 社会医療法人抱生会 丸の内病院 精神科科長 武藤 隆 氏

産業医認定研修会

令和3年度上半期の日医認定産業医研修会のお知らせ
お申込みは、当センターの研修会チラシもしくはホームページからお願いします

会場	日時	テーマ/講師	取得単位(申請中)
飯田労働基準協会 会館 大会議室	4月23日(金) 13:30~15:30	「コロナで考える職場の感染症対策」 講師 長野産業保健総合支援センター 所長 疍 映雄 氏	生涯:専門 2.0 単位
JA長野県ビル 12階 12B 会議室	4月26日(月) 13:30~15:30	「金属アーク溶接の健康障害防止と石綿対策強化に伴う法令の一部改正について」 講師 小林労働安全衛生コンサルタント事務所 所長 小林喜八郎 氏	生涯:更新 2.0 単位
松本市駅前会館 4階大会議室	5月25日(火) 13:30~15:30	2回シリーズ 第1回「ストレスチェックの活用と集団分析の見方・職場環境改善の進め方」 講師 株式会社コミュニケーションズ・7i 代表取締役社長 伊藤 かおる 氏	生涯:専門 1.0 単位、 実地 1.0 単位
JA中信会館 5階 601 会議室	6月3日(木) 14:00~16:00	「熱中症」 講師 信州大学 名誉教授 田口 喜一郎 氏	生涯:専門 2.0 単位
JA中信会館 5階 601 会議室	6月8日(火) 13:30~15:30	2回シリーズ 第2回「ストレスチェックの活用と集団分析の見方・職場環境改善の進め方」 講師 株式会社コミュニケーションズ・7i 代表取締役社長 伊藤 かおる 氏	生涯:専門 1.0 単位、 実地 1.0 単位
JA中信会館4階 401・402 会議室	6月23日(水) 13:30~16:00	「個人サングラスによる測定(個人ばく露測定及び個人サングラス法)について」 講師 荻原労働衛生コンサルタント事務所 所長 荻原 幸男 氏	生涯:更新 2.5 単位
JA長野県ビル 12階 12B 会議室	7月5日(月) 13:30~15:30	「職場で対応に苦慮するメンタルヘルス事例」 講師 栗田病院 院長 倉石 和明 氏	生涯:専門 1.0 単位、 実地 1.0 単位
JA長野県ビル 12階 12B 会議室	7月7日(水) 13:30~16:00	2回シリーズ 第1回「局所排気装置の圧力損失計算実習」 講師 荻原労働衛生コンサルタント事務所 所長 荻原 幸男 氏	生涯:専門 1.0 単位、 実地 1.5 単位
JA長野県ビル 12階 12B 会議室	7月14日(水) 13:30~16:00	2回シリーズ 第2回「局所排気装置の圧力損失計算実習」 講師 荻原労働衛生コンサルタント事務所 所長 荻原 幸男 氏	生涯:専門 1.0 単位、 実地 1.5 単位
JA長野県ビル 12階 12B 会議室	7月29日(木) 13:40~15:40	「労働者の健康管理に役立つ知識」 講師 飯塚医院 院長 飯塚 康彦 氏	生涯:専門 2.0 単位
JA中信会館4階 401・402 会議室	8月2日(月) 15:00~17:00	「健康診断結果に基づく就業区分判定の事例検討」 講師 信州大学医学部産業衛生学講座 教授 塚原 照臣 氏	生涯:専門 2.0 単位
JA長野県ビル 12階 12D 会議室	8月4日(水) 14:00~16:00	「事後措置・保健指導に必要な各種健診・人間ドック結果の解釈」 講師 医療法人淳和会 小林病院 院長 小林 淳生 氏	生涯:専門 2.0 単位
上田商工会議所 5階 B ホール	9月15日(水) 13:40~15:40	「職場において必要な救急措置の知識」 講師 池田クリニック 院長 池田 正憲 氏	生涯:専門 1.0 単位、 実地 1.0 単位
JA長野県ビル 12階 12B 会議室	9月30日(木) 13:30~15:30	「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	生涯:専門 2.0 単位

編集後記

毎年、当センターが主催する会議に、「産業保健相談員連絡会議」と「センター運営協議会」があります。現在26名の専門家を産業保健相談員として委嘱していますが、相談員連絡会議は、研修会の講師等をお務めいただいている相談員の先生方から、研修会等に関する貴重なご意見をいただく場であり、本年2月に、会場とオンラインのハイブリッド形式で開催しました。

また、本年3月には、2回目の運営協議会を開催し、医師会、労働局、大学、労働基準関係団体、労使団体、安全衛生コンサルタント・作業環境測定・産業看護の各団体を代表する委員の皆様と、現年度事業実績及び次年度事業計画などについて協議しました。(なお、動画「会議を行うにあたって新型コロナウイルス感染症の感染リスクを下げる5つのポイント」を当センターホームページで公開していますので、是非ご活用ください。→ <https://www.naganos.johas.go.jp/information/2021021203/>)



こうして、各会議でのご意見及び機構本部の運営方針を踏まえ、令和3年度の当センター事業計画の重点的取組事項は、①治療と仕事の両立支援の普及促進、②県内9か所の地域窓口である地域産業保健センター(通称:地産保)における労働者50人未満の小規模事業場に対する産業保健活動の支援、③中小規模事業場を中心としたメンタルヘルス対策の促進、④労働者の健康保持増進(THP:トータル・ヘルスプロモーション・プラン)の取組みへの助成、⑤関係機関・団体との連携強化、情報発信の5つの項目となりました。

令和3年度も、関係機関・団体の皆様とも連携して効果的に事業を運営してまいりますので、引き続きご理解・ご協力のほどよろしくお願いいたします。そして、各事業場の産業保健スタッフ、人事労務担当者、そして働き方改革・健康経営・事業継続計画を検討・実施している事業主の皆様には、研修会をはじめとする当センターの無料サービスを積極的にご利用いただければ幸いです。

(副所長)