

多くの皆様のご参加
ありがとうございました

「産業保健フォーラム IN TOKYO 2016」

開催報告

「産業保健フォーラム IN TOKYO 2016」が、10月13日に江戸川区の「タワーホール船堀」において開催され、700名を超える方が参加されました。

今年は『こころも体も健康第一～みんなで取り組む健康職場』をメインテーマにし、東京労働局、(公社)東京労働基準協会連合会、(独法)労働者健康安全機構東京産業保健総合支援センターの共催で開催されました。主催団体ほか、東京都をはじめとする自治体のほか、東京都産業保健健康診断機関連絡協議会などの産業保健関係団体、業種別災害防止団体、地区労働基準協会、使用者団体、労働組合など34団体から後援をいただき、健康測定、相談・展示コーナーなどへの協力を得て充実した内容となりました。

このフォーラムは本年度で21回目を迎えますが、今年度は、労働安全衛生法の改正により昨年度からストレスチェック制度が施行されたことに伴い、従来からのメンタルヘルス対策や産業保健活動を再確認し、今後の職場改善を実現するため、事業者をはじめ事業場の産業医、衛生管理者等の産業保健に関わる方を対象に、労働者のこころと体の健康確保に係る各種情報を提供する場として、事業者及び労働者自身にその重要性を確認していただくとともに、職場における産業保健活動の効果的推進を図るために開催されました。

メイン会場

大ホールにおいては、渡延東京労働局長による主催者挨拶の後、三井化学(株)本社健康管理室長 統括産業医 土肥誠太郎氏による特別講演「ストレスチェックと職場改善への取り組み～ストレスチェックを踏まえたこれからのメンタルヘルス対策・産業保健活動～」が行われました。

午後からは、事例発表Ⅰとして(株)日立国際電気 健康管理センタ 保健師の椋梨奈保子氏による「メンタルヘルス対策について～産業保健スタッフの立場から～」が、事例発表Ⅱとしてティーペック(株) 人事部部長の大神田直明氏による「がん患者の治療と仕事の両立の取り組みについて」の講演が行われました。



健康測定、健康相談・展示コーナー

1階の催事場では、後援した各団体の健康測定コーナーや健康相談・展示コーナーが設けられ、来場された参加者の皆さんがご自身の健康測定を行ったり、展示コーナーのパフレットなどを

ご覧になるなど、熱心に情報の収集に当たっておられました。

● 健康相談・健康測定コーナー

- 簡易体力測定・転倒リスク測定・骨密度測定・内部被ばく測定

ー東京健康保持増進機関・東京都産業保健健康診断機関連絡協議会

- 血管年齢測定・呼気中 CO 濃度測定ー全国健康保険協会東京支部

● 相談・展示コーナー

- 受動喫煙対策支援事業コーナーー日本労働安全衛生コンサルタント会

- ストレスチェック制度導入に係る相談・メンタルヘルス対策等の相談

ー東京産業保健総合支援センター

- 中央労働災害防止協会

- 日本保安用品協会

ほか

講演の概要

◆ 特別講演

「ストレスチェックと職場改善への取組み

～ストレスチェックを踏まえたこれからのメンタルヘルス対策・産業保健活動～

三井化学（株）本社健康管理室長 統括産業医 土肥誠太郎氏

改正労働安全衛生法により導入されたストレスチェック制度では、職場ごとの集団的分析については努力義務とされ、その実施が義務付けられてはいないが、集団の最小単位で分析すると、その職場の特色がよく現れ、職場環境の改善に有効な指標となる。しかし、「集計・分析の単位が 10 人を下回る場合には、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者が集計・分析の結果を提供してはならない」とされ、また、上司



の評価や批判に終始する可能性があることから、分析結果の通知に当たっては注意を要する。

当社では、集団分析の結果を厚生労働省が作成した「実施マニュアル」で示している「仕事のストレス判定図」とストレス判定図に用いた「量的負担」「コントロール」「上司の支援」「同僚の支援」の各項について、点数分布と職場の数、総合健康リスクと職場の数をヒストグラムにしたものを各職場のリーダーに示している。「仕事のストレス判定図」については、当該職場だけでなく、身近な職場（人数は省力し、当該職場が分からないように加工）の数値と当該職場の経年変化も示し、問題の所在を理解しやすいようにしている。これらに基づいて総合健康リスクで問題があると判定された職場をどのように改善するか、産業医と職場のリーダーが面談して対策を検討し、各リーダーにこれらを踏まえて「職場ストレス改善計画」を立てさせている。計画を立てさせるに当たって各リーダーには、多少忙しいということよりコミュニケーションの改善が最も重要な要素であること、負担感やコントロール感などは相手の感じ方を測っているもので絶対値ではなく、この感じ方を変えるのが上司の役割であると説明している。

ストレスチェックは一次予防が中心であり、その結果はストレスの影響の一部を評価したに過ぎず、産業医等への「面接指導」や「相談指導」に結びつけることが肝要。制度導入に当たっては、1年目は法令に準拠して仕組みを作り、仕組みができたなら集団分析へと進める。集団分析も絶対的なものではないことを前提に、ハイリスク職場の改善、とりわけ好成績の集団の事例（グッドプラクティス）の展開を図り、労働生産性の向上にもつなげていく。

ストレスチェックは、メンタルヘルス対策のごく一部にすぎないので、全体施策をきちんと行っていくことが重要である。

◆ 事例発表 I

「メンタルヘルス対策について～産業保健スタッフの立場から～」

(株) 日立国際電気 健康管理センタ 保健師 椋梨奈保子氏

当社のメンタルヘルス対策は、発症予防・健康増進を目的とする一次予防、早期発見・早期治療を目的とする二次予防、職場復帰・再発予防を目的とする三次予防から構成されており、ケースマネジメントという考え方で一体的な運用を図っている。

一次予防として行っている「階層別メンタルヘルス研修」は、新任時に受講する「新任部長研修」（テーマ：ラインケア）、「新任月俸者研修」（テーマ：ラインケア）、「新任技師主任研修」（テーマ：ラインケアの基本、セルフケア）、「新入社員研修」（セルフケアの基本）の4コース、定期的に通講する「経営者研修」（経営的視点に立ったリスク管理としてのラインケア）、「月俸者研修」（ロールプレイを含む）、「一般社員研修」（グループワークを含むセルフケア）の3コースを行っている。

二次予防の例としては、メンタル不調者が休職して療養に入る際に「職場との定期連絡の取り方」「療養に関する就業規則」「傷病手当金などの制度案内」などを記載した「療養ハンドブック」（A4版16ページ）を渡し、本人と上長に看護師から説明をしている。

復職は、再発防止という三次予防に当たるが、「試し出社」といった制度はなく、外部のリワークプログラムを利用している。復職は主治医の診断書のみで判断することはなく、産業医、保健スタッフ、上長による面談により判断している。復職後は半日勤務や時間外の規制など就業制限をしながら、およそ3か月で通常勤務ができるよう保健師が定期的に面談しサポートしている。

今後は、健康経営への取組、人事・総務や職場との協働、フィジカルの健康対策と合わせて全体の底上げを図る多方向からのアプローチ、集団分析結果を職場環境改善に活かすストレスチェックの有効活用などが課題となっている。



◆ 事例発表 II

「がん患者の治療と仕事の両立の取組みについて」

ティーペック（株）人事部部長 大神田直明氏

がん対策の一次予防として、喫煙や生活習慣により将来重篤な病気に罹患する可能性を理解させ、生活習慣の改善を実行してもらっている。禁煙の奨励策として、禁煙成功社員にお祝い金 1 万円を全社朝礼時に社長から贈呈、喫煙習慣のない社員及び禁煙を継続している社員に健康促進手当月額 3 千円を支給している。また、生活習慣改善のため、運動奨励策として、歩数計を無料貸与し、平均歩数に応じて半期ごとに表彰（副賞として平均歩数に応じて図書カードを贈呈）するなどしている。平成 25 年 3 月から「喫煙率ゼロ運動」を始めたが、当初全社で 25%だった喫煙率が平成 27 年 12 月にはゼロとなった。



がんに罹患した社員の治療と仕事の両立支援については、治療に専念するために退職するケースや退職までいかなくても手術やその後の通院治療で有給休暇を使い切り、欠勤となつて給与を控除されるケースもあります。その他に治療や再発、金銭面などの不安が幾重にも重なることが想定され、安心して働いてもらうために何かできないかということが発端となり、①治療休暇制度（有給休暇とは別枠）、②時差出勤、職場の配置転換（抗がん剤治療等身体に負担のかかる治療への軽減措置）、③治療方法の情報提供（自社で運営する部位ごとの専門医からのセカンドオピニオンの無償提供）、④病気の予防、早期発見、重症化予防の促進（定期健康診断にがん検診を付加し、会社が費用負担）、⑤メンタルヘルス対策（自社で運営する臨床心理士、精神保健福祉士などによる電話相談と対面カウンセリングの利用）、⑥就労相談窓口の設置などを行っている。この結果、がんに罹患したことに伴う離職者はなく、同僚社員から「あの人はがんを乗り越え頑張っている。自分も頑張らなくては」との反響を生み、社内に大きな活力を生んでいる。

◆ お知らせ

「特別な休暇制度について」

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 柳瀬慶朗氏

労働者の仕事と生活の調和の実現や労働者の健康の回復を図るためには、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に加え、病気休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇など、特別な休暇制度－休暇の目的や取得形態を労使の話し合いにより任意に設定できる法定外の休暇制度－の普及促進を図ることがきわめて有効です。

企業等における特別な休暇制度の導入・活用について、事例を交えた解説が行われました。