

鹿児島産業保健総合支援センターでは、四半期に1回、毎月初めに配信しているメールレターの内容などを中心に取りまとめで、本紙により配信しています。

【年頭のご挨拶】

鹿児島産業保健総合支援センター所長 草野 健

明けましておめでとうございます。平成最後の正月をどのように迎えられたでしょうか。

元号が改まるということは、少なくとも我が国にとっては大きな節目の年と言えると思います。日本の元号が変わっても他の国には格段の影響はないのかもしれませんが、日本人にとっては新天皇を戴くだけでなく社会生活の様々な面で小さくても無視できない変化が予想されます。

私にとっても産業保健総合支援センター所長を拝命して5回目の正月ですが、この間に所長として何ほどの働きが出来たかと思うと忸怩たるものがあります。それでも今年は「働き方改革」元年、ある意味で真価が問われることと思改めて気を引き締め直しているところです。

産業保健活動は経済状態に常に強く影響を受けますが、その経済の見通しが極めて立て難い現状です。世界中に蔓延する自国利益中心主義と市場原理主義に基づく自由競争社会ではどの国も統治機能強化に動き、弱者切り捨てが跋扈し易いのは当然の帰結です。我が国では米国流の新自由主義経済に同調するような経済政策に傾いていますが、世界に先駆けての長寿社会且つ労働人口減少社会になっています。自由競争の「負け組」にならないためには労働人口が減少するなら労働者一人当たりの生産力を増加する必要があり、その結果が過重労働となっています。過重労働だけでなく競争に勝ち抜くためには利潤の大部分を投資と内部留保に充てて賃金を抑えることになり易いのは資本側の安易な対策です。

「働き方改革」の要諦は、過重労働抑制もですがより根本的な課題はストレス要因の減少にあります。長時間の労働はそれ自体がストレス要因ですが、さらに大きな要因は当該労働に何らの意義や生産性を感じないことにあります。最も重要な対策の要諦は、生産性の無い労働時間を減らして時間当たりの生産性を上げることにあります。それは企業・社会に加え労働者個人にとっても同じです。各事業場にとっては長時間労働を減少しても事業経営が悪化しないことが一番の関心事です。政府の政策は問題点だらけで、特に地方の小企業・零細企業にとっては課題が多すぎ且つ大きすぎる嫌いがありますが、現場に対応する私たちは単に政策を批判するのみで済ますことはできません。出来得ることをあらゆる関係スタッフと協力して見つけ出し実行する必要があります。

産業医としての30年近い経験から言えることは、事業場における各作業の業務分析を行い、直接的にも間接的にも生産性のない作業を極力排除するか、排除出来なければ最大限に効率化することです。今こそ3管理の徹底が必要と思っています。3管理の徹底は労働生産の効率化の要諦です。同時に、単一事業場では対応できないような生産性に結びつかない監査対応業務や管理のための管理業務の簡素化・軽減化も社会全体として追及したいものです。そのような活動を私たちが行うことが当に「働き方改革」元年となり得るものと考えます。

産業保健に関するご質問・ご相談を受け付けています

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

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を推進するためには、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等が必要不可欠です。

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます。

★ 通達

労働基準法関係

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よる改正後の労働基準法の施行について ↓

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T180919K0010.pdf>

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よる改正後の労働基準法関係の解釈について ↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf>

労働安全衛生法関係

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よる改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について ↓

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T180919K0020.pdf>

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よる改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について ↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465070.pdf>

★ リーフレット

「働き方」が変わります → <https://www.mhlw.go.jp/content/000405463.pdf>

「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」 → <https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>

ストレスチェック後の職場環境改善研修会のご案内

ストレスチェック制度については、その結果を集団ごとに分析して職場環境改善に活用することが重要であるとされています。しかしながら、職場環境改善の実施率は37%に留まっており、そのような中、国の第13次労働災害防止計画においては、今後5年間で60%に引き上げることが目標に掲げられています。当センターでは、ストレスチェック集団分析後の職場環境改善についてその手法を解説し、その後のグループワークで理解を深める研修会を開催します。また『職場環境改善助成金』についても解説いたします。衛生管理者、メンタルヘルス推進担当者、人事労務担当者など、職場環境改善に取り組む産業保健スタッフの方々のご参加をお待ちしています。

- 日 時 : 平成31年2月18日(月) 13:30～16:15 (13:00 受付開始)
- 場 所 : マリンパレスかごしま (鹿児島市与次郎2-8-8)
- 研 修 : ① ストレスチェック集団分析後の職場環境改善の解説
「これからはじまる職場環境改善 ～ スタートのための手引き ～」
② グループワーク
- 定 員 : 50名 (先着順、定員になり次第受付終了)
- 申込方法 : FAX 又はホームページからお申し込みください
 - ストレスチェック後の職場環境改善研修会リーフレット・FAX 申込用紙 ↓
<http://kagoshimas.johas.go.jp/shokubakankyoukaizen.pdf>
 - ホームページ申込フォーム ↓
<https://ssl.formman.com/form/pc/xu9XV3XBUqpfP7uf/>

「治療と職業生活の両立支援対策」（事業者用・患者（労働者）用）のリーフレットのご案内

鹿児島県地域両立支援推進チーム（事務局：鹿児島労働局健康安全課）では、事業者向けと患者（労働者）向けの「事業場における治療と職業生活の両立支援対策」のためのリーフレットを作成しました。

☆ 事業者向けリーフレット

→ http://kagoshimas.johas.go.jp/about/chiryou_jigyousya.pdf

☆ 患者（労働者）向けリーフレット

→ http://kagoshimas.johas.go.jp/about/chiryou_roudousya.pdf



～相談員からのメッセージ～

● 医学教育における産業医についての学び

産業保健相談員 堀内正久（担当分野：産業医学）

昨年から、鹿児島産業保健総合支援センターの草野所長のご協力を得て、医学部学生に対して「シャドウイング」という体験型実習の中で、「産業医」について学ぶ機会を設けている。「シャドウイング」は、一般の医療機関以外の保健所や健診機関などで働く医師について学ぶコースである。今までも、座学としての「産業医」の学びはあったが、実習は初めての試みであり、現在試行錯誤中である。

実習と言っても、産業医業務そのものを体験することがやや難しいので、産業医活動のビデオ閲覧やグループ学習としてケーススタディを行っている。実際に産保センターや医療機関の産業保健現場ということで大学の衛生学講座に出向いてもらい、産業保健現場をより身近に感じてもらうという学習となっている。ケーススタディは、腰痛、VDT 障害、振動障害、騒音障害の 4 症例を学んでもらっている。いずれの症例も、産業医がまず行うべきことは何かが最初の問いになっている。症例は異なるが、解答は、すべて「職場巡視」である。相談者を前にして、まずは、働いている現場を確認するということが産業医として必要で、職場巡視を基盤とした作業環境管理や作業管理のアプローチが産業医にとって特徴的ということを理解してもらう学びとなっている。昨今は、ストレスチェックや生活習慣病に対する健康管理業務が産業医にとって必要となっているが、個人の精神的・身体的健康度の判定にとどまらず、環境管理や作業管理に関係する集団としての働き方へのアプローチが求められる。

私が卒業した 30 年以上前には、産業保健を体系的に学ぶ機会は無かったが、産業医資格を有する医師の割合が 2 割を超える現状では、学部生の時代から、産業医について学ぶ機会がますます増えるだろう。学部生への教育は、鹿児島県の未来の産業保健の質を高めていくための重要な機会であることを肝に銘じながら教育に携わっていきたいと思う。

● 就労女性の婚姻状況とメンタルヘルス

産業保健相談員 山中隆夫（担当分野：メンタルヘルス）

もう一昔前になるが、某病院に勤務する H 師長とともに、その全職員を対象に、「婚姻状況と心身の健康」について調査したことがあるので、報告する（本文では詳細な数字データは省略する）。

【目的】

離別（離婚）状態で就労中の女性スタッフ（看護師）の精神保健の状態を比較・検討する。

【方法】

対象である男女全職員（約 100 人）を「未婚」、「既婚」、「離別（離婚）」の 3 群に分け、次の 3 項目の測定を行った。

(1) 心理テスト（表記式で不安や神経症の程度を測るもの）。

(2) 心理的な不安や緊張を表すとされる前額部（おでこ）の筋緊張度を筋電図（オートジェニック社 EMG-BF

装置)を用いて測定し、3群間での差異をみた。

(3) 職場の定期健康診断結果(血圧、BMIに加えて末梢血液、脂質、血糖、尿酸などの血液生化学検査)を3群間で比較した。

【結果】

- ・ 表記式による心理テストでは、3群間に何らの統計的差異も認めることはできなかった。
- ・ 筋電図検査では、女性群は男性群に比し、有意に筋緊張が、つまりは不安・緊張度が高かった。女性スタッフだけの3群間の相互比較では、離別群は他群(未婚、既婚)に比し、有意(5%水準)に、具体的には1.7倍ほど筋緊張度が高かった。
- ・ 定期健康診断結果の比較では、女性離別群は他群女性に比し、ストレスや生活習慣病と関連深いとされる収縮期血圧と血液尿酸値が有意に高かった。

【まとめ】

今回の調査では、男性より女性、特に離別者が高い筋緊張度を示し、収縮期血圧や血液尿酸値でも有意な差が認められた。このように離婚歴のある女性看護師で不安・緊張が高かった事実は、彼女らが離別後は母一人で気強く育児を果たしながら、家庭を守り、一方で就労も頑張っている現実の姿と合致する。

しかし、このような高い不安・緊張の持続は疲労(さらには、うつ病)だけでなく、高血圧、高尿酸といった生活習慣病のリスクファクターまで招いてくるので、決して看過できる状態ではない。物言わぬ(言えぬ?)離別女性に対し、さらなる周囲からの理解と忖度、そして温かいサポートが必要となる所以である。

なお、今回の調査においては、心理テストと筋緊張との間に乖離(不一致)が生じていた。筋緊張度と異なり、心理テストでは何らの違い(異常)も検知することができなかったのである。

これは心理テストがYES、NOで答える表記式であるために、被検者が結果を意図的に操作した可能性(例えば、「不都合だから、この質問はNOと書いておこう」というように)を否定できない。このことを更に敷衍するならば、産業保健の場面で、管理者が表記式アンケートで以って職員の心の核心部分に迫るには、問題の多いことを示唆している。今後、検討を要する事案であろう。

● 人生100年時代働き改革急げ

産業保健相談員 徳永龍子(担当分野:保健指導)

人生100年時代を迎えたと言われている。定年延長が話題になり、15~64歳の女性就労率が7割を超えるなど労働環境は変化してきている。年齢、性別、健康、障害といった理由で選別されることなく、やる気を促す工夫をし、実力発揮できる人材を呼び込む柔軟な働き方改革が進む。「地域経済500調査」(18年日本経済新聞社)によれば、働き方改革に企業トップの8割が「働き方改革実施済み」と回答し、1割が「予定がある」と回答している。また、改革の具体的な取組内容については、「残業時間の上限抑制」、「女性の復職支援」、「勤務時間の柔軟化」、「男性の育児取得促進」、「在宅勤務テレワーク」などに加え、「定年延長」を挙げている。

「定年延長実施企業調査」(高齢・障害・求職者雇用支援機構)によれば、定年延長に当たっての課題は何だったかの問いに対し、企業側は、「高齢社員の賃金の改定」、「組織の若返り」、「社員の健康管理支援」、「高齢者社員に長く働く気持ちになってもらうこと」、「退職金」、「労働災害防止や作業環境整備」などを挙げている。

明治安田生命では、ベテランの職務経験能力を生かし、無駄な業務の徹底見直しを行い、その働きを評価し、処遇改善や一つ上の昇進・昇格も可能にした。SCSKでは、手厚い処遇のシニア正社員制度を導入し、品質管理者の育成など専門能力に応じた毎月手当の加算や貢献度に応じてボーナスも支給し、賃金額の上乗せも可能とした。

内閣府がまとめた60歳代の就業行動に関する分析結果では、「在職老齢年金の見直し(賃金額と年金額との合計額が一定の水準以上になると年金支給額が減額される)」により、フルタイム労働で働く60歳代の男性が約14万人増えると試算した。現在の70歳代は男女ともに体力が20年前の60歳代に匹敵するとも言われ、労働力として十分期待できる。人生100年時代を迎え、高齢者の自立的活躍と社会的活用が求められている。

「働き方改革」の次には「休み方改革」が来る。