

## 産衛だより

### 独立行政法人労働者健康福祉機構産業保健推進センターの大幅縮小についての 意見（理事会声明）について

学会員各位

社団法人 日本産業衛生学会  
理事長 大前和幸

このたび、独立行政法人労働者健康福祉機構およびこれを主管する厚生労働省から出された独立行政法人労働者健康福祉機構が運営する産業保健推進センターの大幅縮小方針、およびこれに対する行政刷新会議による事業仕分けの評価結果について、下記のように日本産業衛生学会理事会としての意見を理事会声明として公表いたします。

本声明は、広く学会員、国民に周知する目的で、本学会のホームページにも掲載しておりますことを申し添えます。

#### 日本産業衛生学会 理事会声明

##### 独立行政法人労働者健康福祉機構産業保健推進センターの大幅縮小について

独立行政法人労働者健康福祉機構が運営する産業保健推進センターは全国すべての都道府県に設置され、窓口相談・実施相談、研修、情報の提供、広報・啓発、助成金の支給、調査研究、地域産業保健センターの支援の7つの事業を通じて、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに事業者等に対し職場の健康管理への啓発を行い、産業保健の推進に大きく寄与してきた。特に、平成21年度からは職場におけるメンタルヘルス対策についての総合支援窓口である「メンタルヘルス対策支援センター」をセンター内に設置し、従来に増して一層、労働者のメンタルヘルスの保持・増進、自殺予防のための活動を行っている。産業保健活動は、職場環境や働き方を改善することにより労働者が健康的な就業生活を送ることができるようにするための活動として国際的にも確立しており、わが国では、法令に基づいて事業者が労働衛生管理を実施することとされているが、その専門家は少なく、地域によっては産業保健推進センターの産業保健相談員のほかには産業医学や労働衛生工学の専門家がいないところが多い。

行政刷新会議による独立行政法人を対象にした事業仕分けに先立ち、平成22年4月15日に開かれた厚生労働省による独自の事業仕分けで、独立行政法人労働者健康福祉機構は全国47カ所ある産業保健推進センターを平成23年度までに3分の1程度に集約するとの方針を打ち出した。これを受けて平成4月23日に実施された行政刷新会議による事業仕分けでは、「事業規模は縮減。省内仕分け結果1/3縮減にとらわれない更なる削減を求める。」との評価結果が出た。しかしながら、地域の産業保健の推進を支えてきた産業保健推進センターを減らすことは、産業保健の停滞、ひいては労働者の健康の保持・増進に大きな負の影響を与える可能性がある。特に、廃止、統合される産業保健推進センターは過疎県のものに集中する可能性があり、産業保健の地域格差を一層拡大する結果を招くことが懸念される。また、事業場における労働者のメンタルヘルスの普及・推進を大きく支えていた産業保健推進センターの大部分を廃止した上で、自殺予防を含めた労働者のメンタルヘルス対策、過重労働等による健康障害の予防といった重要課題に今後どのように対応するのかについての方針は不明確なままである。

こうした懸念から、独立行政法人労働者健康福祉機構およびこれを主管する厚生労働省に対しては、産業保健推進センターを3分の1程度に集約するとの現在の「改革」案を見直すことを強く求める。万一、産業保健推進センターの集約が不可避の場合には、この事業の目的が未だ十分達成されていない現状に鑑み、代替施策を国民・労働者に示す必要があると考える。また、行政刷新会議に対しては、安易で、悪影響の懸念される産業保健推進センターの集約以外の手段により、効率化のための議論を進めていただけるよう強く要望するものである。

以上理事会の議を持って意見表明とする。

平成22年4月29日

日本産業衛生学会 理事長 大前和幸

## 平成 21 年度第 3 回理事会議事録

日 時：平成 21 年 12 月 26 日（土）13：00～17：00

場 所：日本公衆衛生協会ビル 会議室

出席者：大前和幸（理事長）、岡田 章（副理事長）、相澤好治、五十嵐千代、大久保靖司、大脇多美代、荻野景規、加地正伸、加藤 元、川上憲人、清田典宏、日下幸則、小林章雄、斉藤政彦、實成文彦、住徳松子、諏訪園靖、角田 透、昇淳一郎、原田規章、東 敏昭、広瀬俊雄、廣部一彦、堀江正知、本橋 豊、柳澤裕之、山田誠二、吉田 勉、（以上理事）、圓藤吟史、中明賢二（監事）

欠席者：岸 玲子、高橋英尚、

理事 28 名が出席しているので、定款第 25 条により理事会が成立していることを確認した。

（委任状あり高橋英尚、岸 玲子）

大前理事長の挨拶の後、総務担当理事の進行役で会議が進められた。

議事録署名人に加地正伸、日下幸則の両理事が指名された。

### 審議事項

1. 前回平成 21 年度第 2 回理事会議事録は了承された。
2. 法人改革について：大前和幸理事長より某学会が公益法人として初めて許可され、その学会の定款について紹介があった。本学会も一般社団、公益社団の選択が可能であり、両者の比較および定款（案）の説明があり、審議した。今年度理事会で定款（案）を作成し、第 83 回日本産業衛生学会総会で提案し、一年間会員の意見を聞き、第 84 回日本産業衛生学会総会で決定することとし、各理事は次回理事会までに定款（案）に対する意見をメール等で理事長に連絡することとなった。
3. 学会賞、奨励賞、功労賞、名誉会員について：21 年度学会表彰に関する審議が行われた。各賞選考委員会から、学会賞に加藤貴彦氏、奨励賞に井手玲子氏、加部 勇氏、功労賞に竹本泰一郎氏が推薦され、審議の結果推薦通り決定した。名誉会員については、大久保利見氏が推薦され承認された。また、学会賞選考委員会より、選考対象者の年齢制限についての意見があり、次年度の課題とされた。
4. 産業衛生学雑誌優秀論文賞およびベスト GP 賞の設置について：編集委員会および生涯教育委員会が選考し、理事長に選考結果を報告し、学会総会にて理事長表彰を行うこととした。副賞は設けず、各賞の詳細は各委員会内規で定めることとした。
5. 内部留保に関する調査、および積立金規程について：角田経理担当理事より積立金規程の案文が提示された。文案について精査を要するとしても規程として次回総会での承認を目指すこととなった。また、内部留保については積立金の規程が整備されれば、厚労省から内部留保とは判断されないと理解しているとの説明があった。
6. 事業収入に係わる予算配分について：堀江経理担当理事より法人として入金がある時はどこから入金かを明記しておくこと。すべて本部で流れを把握しておき全体を明確にしてお

くことの必要があるとの説明があった。

7. 要望書提出に関わる理事長声明の機関誌への掲載について：川上理事より「改正労働安全衛生規則改正についての要望書」提出に関わる理事長声明の産業衛生学雑誌への掲載の可否について審議され、直近の産衛誌に掲載することとなった。号に掲載されることになった。今後はそのつど協議してきめることとした。
8. 産業看護職法制化に関する検討について：五十嵐労働関連法制度委員会委員長より、報告があった。看護職の法制化のビジョンを明確にすること、看護協会との関係整理などについて委員会で再検討してから再度審議することとした。
9. 理事会開催：今回は平成 22 年 4 月 3 日の予定であることを確認した。次々回は平成 22 年 6 月 26 日に開催することとした。
10. その他
  - ①地域交流会について：岡田副理事長より主旨を学会と労働組合とで、労働者の健康に関する共通のテーマについて学術集会開催地方の地域性を加味して働く人々の事例報告並びに情報交換などを行うもの、と一部修正して了承された。
  - ②IT サーバー変更について：諏訪園理事より学会サーバーへの変更理由および資料 3-21 に基づいてアプライド（株）の提案による新サーバーへの移行案の説明があった。できるだけ速やかに新サーバーに移行することが了承された。大久保、諏訪園理事、八幡勝也代議員がワーキンググループを作り具体的に進めることとなった。
  - ③部会活動について：広瀬理事より会員の部会活動への参画のお願いを会員にお知らせを出すことについて了承された。
  - ④研究会活動について：日下理事より研究会活動の活性化のために活動状況の調査内容および実施について了承された。

### 報告事項

1. 第 82 回日本産業衛生学会終了報告について：堀江理事より会計報告が提出され、収入の助成金（産医大 30 周年）があった。残額は九州地方会活動費として還元したとの報告があった。
2. 第 83 回日本産業衛生学会について：日下理事より演題は 570 題、ポスター等は順調に進んでいるとの報告があった。
3. 第 19 回産業医・産業看護全国協議会報告：広瀬理事より参加者は 400 名を超え盛大に終えたとの報告があった。
4. 日本学術振興会科研費補助金監査報告：川上理事より JOH への科研費補助金の監査が 2009 年 11 月 26 日に実施され、角田会計担当理事、深澤学会事務局と対応したとの報告があった。監査結果については問題はなかったが、JOH 残部の在庫管理を行い報告すること、また助成終了時には通帳を必ず解約することの指示があった。
5. 産業医部会報告：広瀬理事より 4 部会合同セミナー収録教材が完成したこと幹事会議記録と部会報の報告があった。
6. 産業看護部会報告：住徳理事より実力アップコース開催について中央労働災害防止協会とタイアップで東京にて行うと

の報告があった。

7. 産業技術部会報告：堀江理事より第9回研修会、第18回大会を各地方会で行ったとの報告があった。
8. 産業歯科保健部会報告：加藤理事より部会員が264人となったこと、近畿地方部会が設立したこと、フォーラムの開催、研修会を開催したことの報告があった。
9. 専門医制度委員会報告：東理事より登録者数（指導医270人、専門医153人、研修登録医405人）と、研修医制度の変更を検討中であること、平成22年度専門医試験受験（8月21・22日）の奨励があった。
10. 編集委員会報告：川上編集担当理事よりJOHのインパクトファクターがやや低下していること、編集委員会として対策に務めていることの報告があった。
11. Japan CDC創設に関する作業部会設置について：大前理事長より日本医学会の動きについて報告があった。
12. 会員の状況について：川上総務理事より7,676人（12月17日現在）との報告があった。
13. 協賛・後援等について：川上総務理事より「第2回保健指導レベルアップセミナー・後援」の報告があった。
14. 名簿使用について：大久保総務理事より平成21年度に5件の使用申請があったとの報告があった。
15. その他
  - ①第20回アジア労働衛生学会について：日下理事より高橋謙教授（産業医科大学）を委員長とした招致ワーキンググループにより平成23年3月の開催を検討しているとの報告があり、平成20年9月の理事会（net）決定に基づき日本産業衛生学会として招致を最終決定していただきたいとの提案があった。質疑の後、次回理事会においてより詳細な企画を提案いただき審議することとなった。
  - ②産業安全運動100年記念事業について：大前理事長より協力のお願があった。
  - ③日本医学会役員選出について：大前理事より次期会長・副会長の推薦をしてほしいとの願があった。

## 平成21年度第1回産業看護部会 拡大幹事会議事録

日 時：平成21年5月20日（水）18：00～20：00

場 所：福岡国際会議場 404会議室

出席者：部会長兼理事：河野啓子、副部会長：和田晴美、西田和子、五十嵐千代（兼総務担当幹事・関東地方会）、教育担当幹事：畑中純子、藤井智恵子（四国地方会）、高崎正子（東海地方会）、研究担当幹事：錦戸典子、黒田真理子（東北地方会）、亀田真紀（北陸甲信越地方会）、広報担当幹事：伊藤雅代、小野田富貴子（関東地方会）、大脇多美代（近畿地方会）、鳴海詩織（北海道地方会）、総務担当幹事：鮫島真理子（会計兼近畿地方会）、高橋悦子、田中恵子（北陸甲信越地方会）、只埜則恵（東北地方会）、中野愛子（関東地方会）、西雅子、監事：南雲篤子、H21新幹事：櫻井蘭子（北海道地方会）、柴戸美奈（九州地方会）、武田桂子（関東

地方会）、堤 梨恵（近畿地方会）、中尾由美（九州地方会）、野口由美（四国地方会）、理事：植本寿満枝、福光ミチ子 計 29名

欠席者：教育担当幹事：長澤孝子（近畿地方会）、細本清子（中国地方会）、研究担当幹事：村上優子（中国地方会）、杉本日出子（東海地方会）、広報担当幹事：日笠理恵（九州地方会）、小松 律（四国地方会担当）、総務担当幹事：村井初美（北海道地方会）、H21新幹事：掛本知里、池田和子（中国地方会）、監事：加藤登紀子、H21新監事：上野美智子、中島美絵子

計 12名

### 【審議事項】

1. 平成20年度第6回産業看護部会幹事会議事録（案）について（五十嵐総務担当幹事）承認された。
2. 新体制について（西田副部会長）  
新しく設置する専門産業看護職制度・資料収集担当は、産業看護部会規程に示されている事業のひとつで、旧体制で積極的に展開していなかった旨、申し送られた事業であるため、部会長直轄の位置づけとすることが説明され承認された。また、産業看護講座担当プロジェクトを産業看護部会の体制に含むこととし、担当メンバーは、プロジェクトリーダーである和田副部会長の推薦により選出されることが説明され承認された。
3. 新部会員のフォーラム発送について（五十嵐総務担当幹事）  
新部会員の看護職に産業看護部会への入会促進を目的として、部会入会案内とフォーラムを発送していたが、事務業務の一部外部委託に伴い中断していたため、再開が承認された。
4. 産業看護師制度の運用について（畑中教育担当幹事）  
産業看護師制度の更新が2回目を迎え、更新をしていない産業看護職が増えてきている。これらの中には定年退職などの理由で今後も更新する可能性のない方もいるが、更新切れの産業看護師も数に含めて一人当たりの管理費が発生しているため、教育担当で除籍も含め、「凍結」制度（管理費は発生しないが産業看護師の登録番号は残すこと）の導入など、教育担当で検討することが承認された。
5. 実力アップコース論文へのバックアップ体制について（畑中教育担当幹事）  
基礎コース開始後12年経過しているが、実力アップコース修了者がいないため対策を検討したところ、ネックとなっているのは論文提出である可能性が高く、これを各地方会でバックアップできる体制（看護大学教員との連携なども含め）の構築について地方会の検討事項として提案され承認された。
6. ICOHN & ACOHN Joint Conference2010チラシ、ポスター配布先について（伊藤広報担当幹事）  
7月末日の産業看護フォーラムへICOHN & ACOHN Joint Conference2010のチラシを封入することが合意された。
7. 産業看護講座プロジェクトの運営について（和田副部会長）  
産業看護講座実施の過程で出てくる問題については至急対



応が必要な件もあり、その都度教育担当幹事や産業看護部会執行部と相談してすすめていくことが了承された。

#### 8. コラボレーション委員会について (和田副部長)

産業看護部会の委員は藤井幹事と和田副部長であったが、和田副部長の産業看護講座プロジェクトリーダー就任に伴いコラボレーション委員として、藤井幹事は留任、来年の全国協議会開催地である北海道からコラボレーション委員を1名選出することが承認された。また、前回の幹事会にて、合同研修会教材作成にあたっての旅費支払いについて承認を得たが、今後も産業看護部会幹事が合同研修教材作成の委員会に出席した場合は同様の対応をすることが合意された。

#### 【報告事項】

1. 第83回日本産業衛生学会 (福井) 準備状況について (田中北陸甲信越担当幹事)  
準備状況について西田副部長と相談しながらすすめていく旨の報告があった。
2. 平成20年度監査報告 (南雲監事)  
3月27日15:00より富士電機リテイルシステムズ本社にて会計監査を実施した。南雲監事より、すべての会計業務について適切に処理されていたとの報告がなされた。
3. 第19回日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会/秋田の進捗状況 (只整東北地方会幹事)  
進捗状況が報告された。
4. 第20回日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会/北海道の進捗状況 (鳴海北海道地方会幹事)  
進捗状況について報告がされた。
5. ICOHN & ACOHN 2010 について (五十嵐副実行委員, 高橋事務局長)  
日程: 2010年8月6日(金)~9日(月), 会場: ワークピア横浜が決定し、ホームページも開設していることが報告された。
6. 労働衛生関連法制度委員会報告 (五十嵐法制度委員)  
50人未満の小企業における労働衛生管理における法制度に関する提案と、産業看護職の法制化の進捗状況が報告された。

#### 平成21年度第2回産業看護部会幹事会議事録

日 時: 平成21年8月1日(土) 11:00~17:00

会 場: 富士電機リテイルシステムズ(株) 706会議室

出席者: 部長: 西田和子, 副部長: 五十嵐千代, 畑中純子, 教育担当幹事: 高崎正子, 細本清子 (中国地方会), 櫻井蘭子 (北海道地方会), 研究担当幹事: 錦戸典子, 黒田真理子 (東北地方会), 杉本日出子 (東海地方会), 亀田真紀 (北陸甲信越地方会), 池田和子 (中国地方会), 広報担当幹事: 小野田富貴子 (関東地方会), 鳴海詩織 (北海道地方会), 中尾由美 (九州地方会), 野口由美 (四国地方会), 産業看護職専門制度担当幹事: 掛本知里, 総務担当幹事: 伊藤雅代, 中野愛子, 鮫島真理子 (会計兼近畿地方会), 田中恵子 (北陸甲

信越地方会), 只整則恵 (東北地方会), 理事: 大脇多美代, 住徳松子, 産業看護講座プロジェクト: 和田晴美 計24名

欠席者: 総務担当幹事: 柴戸美奈 (九州地方会), 教育担当幹事: 藤井智恵子 (四国地方会), 堤 梨恵 (近畿地方会), 産業看護職専門制度担当幹事: 武田桂子 (関東地方会), 高橋悦子 (ICOHN & ACOHN Joint Conference2010 事務局長) 計5名

#### 【審議事項】

1. 平成21年年第1回幹事会議事録 (案) (伊藤総務担当幹事) 承認された。
2. 「WORK DESIGN」和訳出版への参加について (西田部会長)  
宇土博先生から産業看護部会への共同執筆申し入れについて産業看護部会幹事会執行部 (部会長, 副部長) で検討の上, 受諾したことが報告され, 掛本幹事を宇土先生との交渉担当とすることが承認された。産業看護職10名前後の執筆者要請があり, 幹事メンバーから周囲の産業看護職に和訳執筆を呼びかけることが承認された。
3. 産業衛生学会誌 特集記事について (西田部会長)  
産業衛生学会誌編集委員の荒木田先生より各部会へ特集記事掲載の依頼があり, 産業看護部会幹事会執行部で検討の上了解したことが報告された。内容は, 産業看護部会から発信ができるものを含め各担当のヘッドで協議し, 企画案や執筆担当を検討することが合意された。
4. 産業看護職継続教育「登録産業看護師」制度について  
新たに設置された産業看護職専門制度担当を中心に, 教育担当とも協議しながら, 産業看護職継続教育システムの再構築が課題であり, 継続審議していくということで合意された。
5. 産業看護 HP の FAQ での N コース, 短縮 N コースに関する解説について (小野田広報担当幹事)  
部会 HP への質問の7~8割は, 看護師からの N コース, 短縮 N コースについての問い合わせである。現状では, 短縮 N コースは産業看護部会では実施していない。短縮 N コースを実施している産業保健推進センターもあるので, HP 上に「短縮 N コースを産業保健推進センターで実施」と掲載することについて審議, 産業保健推進センターを管轄する労働者福祉機構に対して, 掲載に関する承諾を得られるよう文書等で確認することが承認された。
6. 産業看護フォーラムについて (小野田広報担当幹事)  
記事の内容及び執筆者, ICOHN2010 のチラシ差込, 原稿締め切りの日時が承認された。
7. 産業看護部会としての後援の名義使用に関する事 (西田部会長)  
後援の基準は, 産業看護に関連する学術団体若しくはそれに準ずる団体とする。諸否に対して, 産業看護部会長, 副部長で検討・決定し, 総務に報告, 総務担当から後援先を各幹事へメール上で報告するということが承認された。
8. 産業看護部会 HP へのリンクの基準について (西田部会長)  
HP のリンク基準は, 産業看護に関連し, 産業看護職にとって有用な情報であれば, 幹事会の承認とすることが合意し

た。新たな HP リンク先として日本産業保健師会、他部会 HP が承認された。併せて、産業看護や公衆衛生に関わる雑誌から登録産業看護師制度についての掲載依頼がある場合については、産業看護部会長の判断で掲載できる旨合意された。

#### 9. 中央労働災害防止協会主催の実地研修について (五十嵐副部会長)

産業看護職継続教育の中で単位を認定し、まずは関東地方会の部会員に向けて研修参加を促すということで承認された。研修公募の仕方や研修方法について教育担当が中災防と調整にあたる都合が合意された。

#### 10. その他

- 1) 産業看護部会通信費未納者への督促について、督促状をフォーラムへ挟み込みそののち地方会ごとに対応検討することが確認された。また、振込み用紙をコンビニ対応にするための検討を4部会長会議に提案することが合意され西田部会長に依頼された。
- 2) 産業看護部会幹事会の開始時間は、遠方からの移動、参加を考慮し、12:00~17:00とし、昼食は各自で済ませること、産業看護部会拡大幹事会には、監事、プロジェクトリーダーの参加が確認された。

#### 【報告事項】

1. 第82回日本産業衛生学会 (福岡) の報告 (中尾九州地方会幹事)  
学会参加者数が2,471名で盛況に終わったこと、協力への感謝などが報告された。
2. 第83回日本産業衛生学会について (田中北陸甲信越地方会幹事)  
産業看護フォーラムのテーマは、「就労配慮が必要な社員への支援のあり方と産業看護職の役割」としたこと、講師の選定は執行部と検討することが報告された。
3. ICOHN & ACOHN Joint Conference2010 進行状況報告及び幹事への依頼 (五十嵐副部会長)  
進行状況報告がされ、演題募集への協力が依頼された。
4. 労働関連法制度委員会報告 (五十嵐副部会長)  
“産業看護職法制化に関する検討”について、法制度委員会内での承認が得られ、理事会への報告後学会誌イエローページへ掲載する予定となること、意見資料として行政へ提出する件については、理事長又は理事会の判断となることが報告された。
5. 厚生労働省保健師実態調査実施について (五十嵐副部会長)  
保健師の社会的基盤の強化を目的に、日本看護協会が主体となり、保健師実態調査が実施されることが報告された。
6. 第19回日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会 (秋田) について (只整東北地方会幹事)  
進捗状況について報告された。

### 平成 21 年度第 3 回産業看護部会幹事会議事録

日 時：平成 21 年 11 月 6 日 (金) 13:00~16:00

場 所：秋田県総合保健センター B 会場：第 2 研修室

**出席者：**部会長：西田和子、副部会長：畑中純子、教育担当幹事：高崎正子 (東海地方会)、藤井智恵子 (四国地方会)、研究担当幹事：黒田真理子 (東北地方会)、広報担当幹事：小野田富貴子 (関東地方会)、鳴海志織 (北海道地方会)、産業看護職専門制度担当幹事：掛本知里、総務担当幹事：伊藤雅代、只整則恵 (東北地方会)、理事：住徳松子 (九州地方会)、産業看護講座プロジェクト：和田晴美 計 12 名

**欠席者：**副部会長：五十嵐千代、教育担当幹事：堤 梨恵、櫻井蘭子、研究担当幹事：錦戸典子、杉本日出子、池田和子、産業看護職専門制度担当幹事：武田桂子、高橋悦子 (ICOHN & ACOHN Joint Conference2010 事務局局長)、広報担当幹事：中尾由美、野口由美、亀田真紀、総務担当幹事：中野愛子、柴戸美奈、田中恵子、鮫島真理子、理事：大脇多美代 計 16 名

#### 【審議事項】

1. 第 2 回議事録案について (伊藤総務担当幹事)  
承認された。
2. 第 3 回国際産業看護・第 2 回アジア産業看護 ジョイント学術集会について (掛本幹事・畑中副部会長、伊藤幹事)  
当日の運営担当の協力者について提案、承認された。大学関係者のバックアップ体制があるため、演題募集への協力が各幹事に依頼された。演題増加の案として、今回のポスター発表者、優秀賞者への声かけ、プログラム委員会で一般演題の中から振り分けするなどの意見があった。参加登録の呼びかけ、企業の寄付や広告への協力も依頼された。
3. 産業衛生学会誌「特集記事」について (西田部会長)  
学会誌編集委員である掛本幹事を担当とし、編集委員の荒木木先生にコンセプトを確認して、全幹事に掛本幹事が 11 月中にメールで意見を募集することが合意された。
4. 第 19 回産業医・産業看護全国協議会について (黒田東北地方会幹事)  
東北地方会の案に基づき、押印及び会費受付担当者が決定した。以下の主な内容が確認された。
  - ・産業看護師の単位整理票については、幹事交代後も引き継ぎができるよう、教育担当がマニュアルを作成することで了承された。
  - ・ポスター優秀賞対象者の要件は、看護部会員であるため、確認方法は、事前に四部会事務局に確認することで合意された。
  - ・審査員要件について再度確認し、5 人 (最低 3 人) とする際の、優先順位は現職幹事・監事で大学の教員と教育担当のヘッドで、協議会参加予定の先生から選出することで合意された。尚、発表並びに共同研究者と重なる審査員は原則除くことが確認された。
5. 「職場改善のための合同セミナー」CD-ROM の取り扱いについて (藤井幹事・教材作成委員会)  
産業看護部会分 (100 枚) の取り扱いについて検討し、幹事に 1 枚と 9 地方会毎に、県の数プラス 3 枚で分配することが合意された。活用方法は、一度合同セミナーに参加しても

らうのがベストだが、地域の先生の講義で使用いただくなどの意見が出された。

#### 【報告事項】

1. 第20回産業医・産業看護全国協議会の進捗状況について（鳴海北海道地方会幹事）  
進捗状況が報告された。
2. 中央労働災害防止協会の研修について（畑中副部長）  
今年度第2回幹事会で承認された中央労働災害防止協会（以下中災防とする）での実務研修会は、中災防が産業看護部会の委託を受けて開催する形で準備中である。関東地方会産業看護部会主催としたいが、委託費用が55万円であり、地方会単独開催は財政的に困難と判断し、主催は産業看護部会とし、3月20日午後には産業看護師の集中講座として100名規模で実施することとなった。
3. 産業保健推進センターのホームページにリンクする件（西田部長）  
独立行政法人労働者健康福祉機構に産業看護部会HPとのリンクについて確認し、口頭で了解を頂いた。文章での了解を得た後、部会HPにリンクをはることが報告された。
4. 産業看護部会費未納対応の件（伊藤総務担当幹事）  
10月30日付けで、部会員は1,422名。昨年度と今年度分で443名が会費未納となっている。関東185名、近畿76名、九州43名、東海37名、東北29名、中国26名、北陸甲信越25名、北海道17名、四国5名。夏に事務局より文書にて会費未納者へ督促をした為、未納者名簿を地方会幹事に渡し、幹事より督促を促すことで合意された。

### 平成21年度事業報告 労働衛生関連法制度検討委員会

（委員長：五十嵐千代）

平成21年度は下記の通り、5回の委員会を開催した。

- 第118回委員会：平成21年5月19日13時～15時30分  
福岡国際会議室（福岡市）
- 第119回委員会：平成21年7月4日13時30分～16時30分  
八重洲ホール（東京都）
- 第120回委員会：平成21年9月13日10時～13時  
島嶼会館（東京都）
- 第121回委員会：平成21年11月15日10時～13時  
八重洲ホール（東京都）
- 第122回委員会：平成22年1月30日13時～16時  
八重洲倶楽部（東京都）

今年度の法制度委員会では、①50人未満の小規模事業所における労働衛生管理について ②産業看護職の法制化について ③安全衛生規則改正をめぐる日本産業衛生学会と関連機関との関係性について ④自営業者等の労働衛生管理について、等に関して審議した。①と②については、①を平田委員が、②を五十嵐委員が中心となって、理事会へ提出される報告書がまとめられ、いずれも理事会に提案された。理事会では、①、②とも学会誌のイエローページに掲載することが承認され、①につい

ては、本学会としてどのように取り扱っていくのか、理事会執行部預かりとなった。また、②については、理事会での意見を反映し、再度まとめることとなり、まとまった要望書は、当学会の理事長声明として、日本看護協会など関連団体に働きかけることが承認された。③については、福岡で開催された全国学会の際に代議員会で報告された理事会ワーキンググループ（WG）報告書について委員会で検討した結果、委員会として要望書を提出した。その後、大前理事長の法制度委員会出席のもとで、a) WG報告書と法制度委員会要望書、b) 理事長の当学会の独立性に関する声明を当学会ホームページと学会誌に掲載することなどを確認した。理事会において、当学会ホームページにはa)、b)を、当学会誌にはb)を掲載することが承認された。

法制度委員会の役員体制について、過去7年間にわたり、委員長を甲田委員、副委員長（事務局担当）を平田委員が務めてきたが、五十嵐千代委員（新委員長）と矢野栄二委員（事務局担当）に交代することが第120回委員会で提案された。その後開催された理事会で法制度委員会担当理事より委員長等の交代人事が報告され、承認された。また、委員会の新しい委員として加藤元氏が産業歯科保健部会より推薦された。

### 第121回労働衛生関連法制度検討委員会議事録

日時：2009年11月15日 午前10時～12時

場所：東京八重洲ホール

出席者：五十嵐千代（委員長）、甲田茂樹、平田 衛、堀江正知、宮上浩史、矢野栄二（五十音順）

#### 1. 委員長・事務局担当委員の交代

上記が9月26日理事会で承認された。なお、事務局主担は矢野委員、副担は平田委員で当面分担することとなった。

#### 2. 小規模事業所における労働衛生管理の推進に関する提案の件

9月26日理事会では、本提案を産業衛生雑誌の黄色ページに掲載することが了承された。理念だけで具体的な方策が乏しい、厚生労働省へ持っていくには消極的な意見もあったが、世論を形成することが大切である等の意見があったことが報告された。担当である平田委員が学会がなすべきこと等の部分を、修正してメールで回覧して確定することとなった。学会がなすべきことの一部は一般会員へ向けて提案し、一部は学会の中小企業安全衛生研究会に具体的に下ろすことになる。掲載が決定された時には別刷をつくって、配布することが提案され、了承された。

#### 3. 腹囲に関連した労働安全衛生規則改正に関する件

7月のメール理事会の結果を9月26日理事会で議論した。総会で報告された理事会ワーキンググループの報告に当委員会の意見を付け、今回の事態に関する理事長見解を学会の会員専用ホームページで公開する件は了承されて既に公開されている。理事長見解を産業衛生雑誌に掲載する件は12月26日の次回理事会で審議されることになった。

#### 4. 看護法制化

1頁の要録を作成してメールで回覧し、次回委員会にて議



論の上確定し、理事会へ提案する方向で進めることとなった。

5. 第83回産業衛生学会時の委員会報告会について  
会場の広さなどの希望を福井の事務局に伝え、内容は1) 小規模事業所に関する提案、2) 看護の法制化、3) 検討課題に関する意見聴取、などとするのが了承された。
6. 委員の補充について  
部会からの委員推薦、現委員の一部交代が提案されて了承された。
7. 今後の検討課題  
以下の課題が挙げられた。1) 受動喫煙を職場リスクとして捉えて法整備すること、2) 小規模事業所に関する法制の提案の中で指摘された事項2項目（(1) 労働衛生機関の労働安全衛生法における法制化、(2) 全ての事業所に産業保健職が係わるよう制度化）、3) 作業管理に係わることのうち、重量物扱いの重量制限、4) ILOの工業的業種の労働時間に関する条約（1号条約）の法制化、5) 自営業に関する法制について
8. 次回の日程  
1月30日土曜日午後1時～5時までを第一候補にして調整する。

## 第122回労働衛生関連法制度検討委員会議事録

日 時：2010年1月30日 午後1時から4時

場 所：八重洲倶楽部 第9会議室

出席者：五十嵐千代、加藤 元、野原誠一郎、平田 衛、堀江正知、宮上浩史、矢野栄二（五十音順、敬称略）

1. 新委員の紹介および事務局報告など  
加藤委員（IBM、産業歯科保健部会）の紹介、第121回委員会議事録の確認、今年度会計報告
2. 理事会報告
  - 1) 腹囲に関連した労働安全衛生規則改正に関する件  
学会ホームページに記載された理事長見解を産業衛生雑誌（産衛誌）に掲載する件について、理事会で再度討議され、産衛誌に掲載されることが決定した。  
委員会では、この件に関連した総会議事録の中で、理事会ワーキンググループの報告書について「14号議案は原案通り可決された」との記載（産衛誌51巻A74ページ左列37-38行）の問題が指摘された。事実経過は、質疑後に大前理事長が本件について「学会の独立性が危うい所があった」ことなどの見解を述べて終わり、採決していないので、37-38行を削除修正する必要があることが指摘された。次回理事会でその旨申し入れることとなった。
  - 2) 産業看護職の法制化の件  
前回委員会で報告した内容を理事会に提出し、概ねの賛成が得られた。提案形式に書きぶりの修正が必要であること、強調したい点を明確にすることなどの意見があった。  
委員会では、関連して、産業歯科医のことが議論され、現状について加藤委員からの報告があった。なお、産業歯科保健部会には歯科衛生士も参加しており、活躍の場も多いことが報告された。また、医師の場合と同様日本歯科医師会の産

業保健講習により歯科医師はコンサルタント（保健衛生）試験の筆記試験免除という優遇があるが、一方労働安全衛生規則では第14条に唯一「産業歯科医」という言葉があるのみで、それ以外の記述がないことが指摘された。また、ILOの161号条約（労働衛生サービスに関する条約、産衛誌参照）との係わりでの検討を要するかも知れないとの意見があった。

3. 小規模事業所における労働衛生管理の推進に関する提案を産衛誌に掲載する文について  
担当の平田委員から修正について説明があり、幾つかの修正意見があり、2月上旬に修正したものをメール上で提示して、2月19日までに意見を求めることとなった。修正稿の確定後、産衛誌に投稿するが、その手続等については平田委員に一任することになった。
4. 第83回日本産業衛生学会時の委員会報告会について  
報告テーマ（担当）は、①安衛則改定問題（堀江委員）、②小企業に関する提案（平田委員）、③看護職の法制化（五十嵐委員）、④タバコ煙に曝露される労働者の保護（矢野委員）、⑤検討課題などに関する意見交換で行うこととなった。
5. 次回委員会  
4月4日（日）午前10～午後1時を予定し、欠席委員との日程調整と会場確保を行うこととなった。

## 日本産業衛生学会産業医・産業看護 全国協議会リレーワークショップ 「働く人の健康（元気）を生み出す組織 （職場）づくり」のまとめ

リレーワークショップ「まとめ」委員会

責任者：広瀬俊雄（仙台錦町診療所・産業医学センター）

### はじめに

リレーワークショップ「働く人の健康（元気）を生み出す組織（職場）づくり」は、産業医部会での「政策と課題」探求作業の中から生まれてきた3本柱、「生活習慣病における労働の関わり方の検討」、「働く場の労働者の健康への関わりとその改善」、「働く場の人間工学的評価と産業保健職としての改善提案力向上」の一つとして始まっている。3部会の担当者による準備段階での検討段階での本テーマの意義付けに関する検討がなされた。以下はその内容であるが、古く1986年には「オタワ憲章」が、5章に分けて職場・地域における健康づくりへの柱を提起し、以来種々のヘルスプロモーションが提案・実践されてきていること、近年は「ヘルシーカンパニー」という概念も活発に論じられていること、その成果をそれぞれの職場において産業保健活動に活かすことが強く求められていること、リレーワークショップが始まる前年の2003年の日本産業ストレス学会では、「組織構造ストレスとその克服」「集団・組織の活力と健康度・メンタルヘルス」の講演があり、同学会2004年のシンポでは、人事の方から「人事による健康な職場づくりによる健康度向上」の事例報告があったこと、また、本学会産業疲労研究会（京都）で河合隼雄文化庁長官は特別講演「日本の労

働文化—日本人は、なぜ倒れるまで働くのか」を、我々産業保健職は真剣に受け止めなくてはならないこと、等を真摯に受け止めた。以上の検討からリレーワークショップの主題を「働く人の健康（元気）を生み出す組織（職場）づくり」とし、各部会からの「常任担当」の元で、5回を目処とした。本稿は、常任担当と第19回産業医・産業看護全国協議会メインシンポジウムの座長、シンポジストによる「まとめ」委員会の検討によった。主なる起案者について、所属部会、所属を各項の末尾に記載した（広瀬俊雄：産業医部会；仙台錦町診療所・産業医学センター）。

### 第1回の概要 学習と検討項目の討議

2004年10月28日、大阪国際交流センターで、第1回目のワークショップが行われた。5年間継続される予定で、産業医部会、産業看護部会、産業衛生技術部会の3部会による最初の合同企画となった。参加者は約200名と盛況で、職場組織ストレスへの関心の大きさを伺わせた。最初に、産業医部会副部長（当時）広瀬から、近年の激しい産業変化によるストレスが大きな社会的な問題となり、過労死・過労自殺やメンタルストレスを引き起こしている。この問題へのアプローチとして、ストレスを生み出す源として「企業内の組織構造ストレス」を捕らえ、これを変容させ、「組織の健康を取り戻す」働きかけは産業保健の大きな課題であることが述べられた。

第1回ということで、2つの教育講演を設定した。まず、河野啓子・産業看護部会会長は、「職場におけるヘルスプロモーションの現状と課題」と題し、ヘルスプロモーションは、人々が自らの健康をコントロールし、改善することができるようにするプロセスであることや、そのプロセスでは、健康を支援する環境づくりが重要であり、働く人が元気を出す環境づくりには、物理、化学、生物学的環境だけでなく、職場組織を含めた社会的環境改善の大切さが強調された。

谷本啓・同志社大学講師からは、「産業保健スタッフが知るべき労働・人事制度の基礎知識」と題し、バブル経済崩壊後、労務費削減のため、雇用形態の多様化、キャリア形成の個人責任化、成果主義・業績主義的な人事制度へ移行している。成果主義は個人主義を台頭させ、職場チームの連携を阻害し、長時間労働を促している。現在の人事制度は、企業が必要な労働力の質的・量的な柔軟な獲得を可能にし、人件費抑制の観点から雇用形態の多様化と雇用の流動化、正規従業員の少数精鋭化と非正規従業員の戦力化を求め、雇用の不安定性を起すことと述べられた。

これらの話題提供を受け、参加者から、最近の労務・人事制度の激変により起きている職場の問題を提起してもらった。多くの参加者から生々しい現状報告があり、雇用の多様化・流動化、成果主義の導入で、産業保健を取り巻く環境が変化し、その困難度が増していることや、成果主義導入が生産性の向上に結びついていないこと、職場の人間関係を希薄にさせ、オーバーワークの増加などを通じて、健康問題を引き起こしていること、雇用の多様化により、従来型の一律の保健支援が難しく、雇用の多様化・流動化に対応した保健支援のあり方の検討が必要ことが報告された。最後に和田晴美・産業看護部会副部

長から、今回のワークショップは、労働・人事制度の変化の中で、元気の出る成功事例を提案してもらうことが提起された。その後、引き続き本企画を進める為に設置された「常任担当者会議：産業医部会副部長広瀬俊雄、産業看護部会和田晴美副部長、産業技術部会中明賢二前部長（いずれも当時）」で検討し、①②③を検討項目とした。その後③を「雇用形態」「職階・職能」に分け、最終的に第19回協議会におけるメインシンポジウムで総合的な検討をすることとした（広瀬俊雄）。

### 第2回 「過重労働・過労死の生まれる職場要因とその対策」の概要

第1回の教育講演で雇用の多様化、成果主義の導入、キャリア形成の個人責任化等でオーバーワークになっている背景や職場組織を含めた社会的環境改善が必要であることを学習し、第2回は平成17年10月15日に約140名の参加者を得て、「過重労働・過労死」をテーマにワークショップが開催された。「過重労働・過労死」を生む職場要因と、生まないための対策について、グループワークと討議を行った。その結果、社会的で根本的と思われる要因として、①通勤時間を含む総拘束時間（労働時間＋残業時間＋通勤時間）が長いこと、②労働観の歪み、③労務管理上の不十分さ、④管理者による対策の不徹底、⑤雇用環境の悪化と人員不足、⑥人間関係の悪化が抽出された。また、個人的で比較的容易に取り組みそうな要因としては、①産業保健スタッフの資質向上、②生活習慣病に対する対策、③単身赴任の軽減、④セルフマネジメントの推進、⑤裁量権の増加と作業負荷の軽減、⑥職場支援体制の充実が抽出された。

次に、各グループがこれらの要因を生まないための対策について、グループワークを行った。その結果、根本的要因として抽出された6つの要因の対策として、①管理監督者への職場マネジメント研修の徹底や具体的改善策の実施能力向上を行う、②風通しのよい企業文化形成に努めることや健全な労働観育成研修を行う、③労務管理好事例の公表とそのガイドラインへの採用を行うこと、労働者の健康を考慮した労務管理の評価の採用をする、④実態に即し効果的な法体系の革新や管理者を法規制から除外しない、⑤雇用を増やす抜本対策を行うことや安全衛生委員会、労働組合（職員組織）の発言力強化を図る、⑥職場各層でのコミュニケーションの推進を行うことや活発な人事交流への支援をするといった対策が提案された。また、比較的容易に取り組みそうな要因の対策としては、①過重労働・過労死に関する知識、事例、行政動向の研修を行うことや事業所内での動向把握力を向上させること、②健康づくりの必要性についての啓蒙や生活習慣病予防への支援活動の取り組み、③単身赴任期間の全般的短縮と断れる制度づくりや産業保健スタッフによる支援を行うこと、④セルフマネジメント教育の研修機会を設けることや自己目標を実現しうる環境づくり、⑤裁量権増加や作業負荷軽減のための管理者教育や総拘束時間の短縮、⑥相談役を置くことや職場内で少人数単位でのミーティングを行うことが提案された。

行政面での過重労働・過労死対策として、厚生労働省より平成14年に過重労働による健康障害を防止のための総合対策が示されるとともに、労働安全衛生法の改正で平成18年4月か



ら長時間労働者に対する医師の面接指導が事業者に義務づけられ、総合対策も改正された。今回抽出された課題や提案された対策をそれぞれの職場に照らし合わせ、これらが機能して過重労働の一次予防が徹底できるような労務管理や良好なコミュニケーションがとれる職場環境づくり、そのような職場改善ができ、支援していくシステムづくりが必要であると考え（田畑正司：産業医部会；（財）石川県予防医学協会）。

### 第3回「業種・職種による現状と対応策」の概要

2006年新潟にて開催し、参加数は60数名であった。

①製造業、②サービス業・営業職、③運輸業、④IT産業（研究・開発を含む）の4業種を選び、各2班計8班で検討した。各産業・職種毎に不健康要因の「産業・職種に付随する抜本的な事柄」と、「個々の職場にあるような簡単なもの」、それぞれの現状と対策について検討した。

業種別の結果は次のとおりであった。①製造業の特徴は、危険作業が不可避であるので、危険作業を業界として洗い出しリスクアセスメントを実施する、労働者団体には相談窓口を設けてもらう。作業内容を見直して工程変更や代替物質を追求する。製造・生産量により勤務体制の頻繁な変更がおきているので、安全確保し得る労働基準を労使で確立し、作業量によって変えられる勤務制度を作り出していく。作業者にリスクアセスメント結果が知らされていないので、安全衛生委員会を利用したり、自由にアクセス参照できるようにする。作業手順書に入れ込む。健康づくり講話や健診が完全に実施されていないので、健康教育や健診の年間計画の整備を行うことが提案された。また、②サービス業・営業職は、仕事自体に他人とのコミュニケーションが業務の中心にあるので、コミュニケーション技術教育を徹底することや相談体制や労働者へのバックアップ体制を業界としても強化する。業務量や時間の均一化が困難であり、非正規職員が大幅に導入され、そのことがまた、正規職員の減少と負担増につながっているため、実労働時間把握をきちんとするシステムを確立し、そのデータを基に忙しさを一定にする年間計画を立てることを推進する。ストレス対処を含めた健康意識が低いので、食堂を利用した健康情報の提供や健診結果を利用した動機付けを行う。個々人の時間管理ができていないので、個々人が仕事の優先順位をつけて行うことや、タイムスケジュールを作成し、仕事の分担をしていくなどの提案があった。③運輸業については、業務量が不規則で適正な睡眠確保が困難になっているので、業務過多や睡眠不足が惹起する健康や業務への影響についての事業主教育を徹底する。医学的適性基準が不十分であるので、睡眠時無呼吸症候群対策に国の支援を拡大する。災害性腰痛が多いので、衛生教育や体操などの徹底をする。飲酒による事故が多いので、飲酒に対する教育とチェック体制を強化するという提案があった。④IT産業では、業界での競争が異常に激しいので、競争激化を抑制する国レベルのルールを作り自主的管理（例：労働安全衛生マネジメントシステム）の手法を業界で推進する。裁量労働制が不健康要因になっているので、労働者に裁量権を与え、業務のプロセス・負荷・進捗を上司と共有できる仕組み作りに取り組む。コミュニケーションの問題があるので、組織的にコミュニケーションを

とる機会を増やし、教育を行う。働きがい・やりがいの確保が必要なので、動機付けをしっかりと行い、将来キャリア形成も意識した個々人の取り組みを促すなどの提案があった。

それぞれの業種についての共通の問題は、①コミュニケーション、②勤務体制、③各種教育であった。ほかには各業種に固有の問題であった。また基本的なコンプライアンスの問題から、今後行うべき対策についての指摘があり、課題が抽出された。

今までは業種ごと、あるいは全体を一括して検討されていたが、個別の問題を比較したものは少なかったのでさらなる検討が必要と思われた（落合孝則：産業衛生技術部会；東京工業大学）。

### 第4回「雇用形態上の問題点と対策」の概要

第4回の参加人数は約80名で8班に分かれて検討を行った。雇用形態が多様化する昨今、リレーワークのテーマである「元気の出る職場」においてはどのような問題点の関与が見られるかを検討し、ピックアップした。まず、各班毎に雇用形態における基本的な問題と身近な問題を検討し、それを参加者全体で再度検討して基本的な問題と身近な問題を各2点抽出し、その問題点に対する対策を各2点抽出した。まず、その基本的な問題として、①多様化している雇用形態の現状に対し、安全衛生法をはじめとする労働関連諸法の不備、②雇用の不安定な現状が出された。また身近な問題としては、①同一職場内で、多様な雇用形態に基づく従業員が混在している背景とした業務と待遇のアンバランスに起因したコミュニケーション不足や、業務負荷の増加に伴う職場環境の悪化、②非正規職員に対する健康管理・保健指導の不徹底の2点が挙げられた。

次いで、それらの基本問題の対策として考えられる対応策としては、法体制不備については、①「当学会をはじめ関連学会・諸団体がHPなどを通じて問題の明確化と表面化を進める」、②「社会や企業に対して、雇用問題がCSRにおける一大テーマである認識をもつよう働きかける」、③「大企業や公的企業など特に雇用者数が多いところに対し、正規と非正規職員の比率を明確化し正規社員枠の拡大と確保を図る」等の意見が出された。次いで不安定な雇用形態に対しては、①「非正規から正規職員への移行促進策を検討し、正規職員枠拡大を図る」、②「非正規職員に対する健康保険、各種福利厚生施策など社会保障制度の充実を図り、経済社会生活の質的向上を図る」といった意見が出された。また、「身近な問題点」としてのコミュニケーション不足問題については、①「もれなく全職員の意見をくみ上げる場（例：安全衛生委員会）の設定と参加保証」、②「職制を通じた声かけ（朝会や休憩時を利用）励行」、③「各職場内にコミュニケーションの要となるようなキーパーソン配置と処遇検討」、④「管理職に対するコミュニケーション能力や改善成果を人事考課に反映させる」、⑤「産業保健スタッフは雇用状況別に健康問題を拾い上げ、安全衛生委員会を通じ事業者に注意や改善喚起を進める」等の5点が上げられた。非正規職員に対する健康管理・保健指導の不徹底については、①「派遣元と派遣先間で個人情報保護に配慮した、健康情報や保健指導情報の共有化推進とメンタルヘルス相談窓口の明確にする」等の意見が出された。

法的なハードな部分の改善への働きかけも重要であるが、「すぐに実現ができそうな面、ソフト面の対策である卑近問題から対応することが肝要と思われる。特に、産業保健職は、職場の中でのコミュニケーションのキーパーソンとしての立場になるよう努力することであり、そのための能力や知識を常に研鑽することも必要と思われる。今日からでもすぐのできるコミュニケーション技術は何かを考えてみることを、それを企業のポリシーをよく理解した上で、風通しのよい職場環境を広めていく知恵を培う努力が必要であると考え（和田晴美：産業看護部会；国際セントラルクリニック）。

### 第5回「職階・職能の問題点と対策」の概要

平成20年11月に松山で開催された協議会では、参加者40名で4グループが構成され、「職階・職能」について討議がなされた。

近年、経済および社会情勢の大きな変換期を迎え、人事を取り巻く状況もより複雑になっている。雇用形態の多様化による非正規労働者の増加は、非正規雇用それ自身の問題に留まらず、現場の正社員に派遣や契約社員の教育、管理、および業務の監査等のさらなる業務負担として、はねかえっているようである。リーマン・ブラザーズの経営破綻から経済の厳しさがいっそう増す中、成果主義の横行、年功序列制度の崩壊、リストラ等が、産業保健の背景にある。中間管理職への業務と責任の集中にもかかわらず、仕事裁量権および責任が不明確な傾向にあることから、過重労働やメンタルヘルスの問題が派生していることも伺える。また、近年指摘されている社会人基礎力の不足やIT化の影響もあってか、職場のコミュニケーションが不足しているという声も聞かれる。これらの問題点を以下の3つの課題に集約し、産業保健の視点からの対策がまとめられた。

「管理職教育やトレーニングの不足」に対しては、実現可能性はともあれ、過剰な成果第一主義からの脱却を提言することは必要であろう。経営陣が求めている管理職像を明確にした上で、管理職教育やトレーニングは産業保健職とタイアップして実施することが望ましい。傾聴トレーニングを積極的に取り入れ、管理職がストレスを抱え込むことを防止する配慮を心がける。全員面接により産業保健職が一次情報を収集し、現況を把握することに努める。朝礼等での日常的な顔合わせも有効と考えられる。

「管理職の管理業務についての評価が曖昧」に対しては、まず、管理業務の権限・責任を明確することが肝要である。個人の業績向上と部下の管理を同時にこなすプレイングマネージャーの業務負担は改善されるべきである。組織情報伝達の公平化を図るとともに、管理業務上でのストレス要因をフィードバックする。上司と部下双方の評価チェックシートを作成し、部下の育成状況や管理能力など管理業務についての事項を含めることが提案された。

「コミュニケーションを含めた人材育成の不十分さ」に対しては、職場におけるストレスモニタリングを実施する。職場内改善指導者を育成し、その人を核とした啓蒙教育を普及させる。経営側、雇用者双方への継続的な働きかけのしくみづくりを目指して、コーチング、カウンセリング、メンタルヘルスの研修

を推進することが挙げられた。

関わる事項として「パワーハラスメント」についても討議された。「パワーハラスメント」の定義が曖昧であることから、企業としての基準や方針を明確にし、周知・徹底を図ることが必要である。対策として、パワハラについての研修会の実施はもとより、明らかな事例への着実な対応を予防につなげることが提示された（井手玲子：産業歯科保健部会；産業医科大学）。

### 「メインシンポジウム—働く人の健康を生み出す職場づくり」の概要

2009年第19回産業医・産業看護全国協議会におけるメインシンポジウムは、主題「職場における健康力と産業保健」を深める目的で、同時に5回継続してきた「4部会合同企画リレーワークショップ（以下、WS）」の集大成として、「働く人の健康を生み出す職場づくり」というテーマで開催された。最終日、日曜日にもかかわらず、200名以上の参加で熱気あふれて進められたことは、このテーマ・切り口が現在の産業保健の課題として注目されているためと思われる。

リレーWS「働く人の健康（元気）を生み出す職場（組織）づくり」は2004年に始まり、1回目の主旨説明で座長の一人の広瀬はリレーWS常任担当を代表して、「近年の激しい産業変化によるストレスが大きな社会的な問題となり、過労死・過労自殺やメンタルストレスを引き起こしている。この問題へのアプローチであるが、ストレスを生み出す源として『企業内の組織構造ストレス』、即ち、これまで産業保健の課題に挙げられることが少なかった「労務管理」の内容・在り様についても働く人々の健康への影響因子の一つに捉え、これを改善させ、『組織の健康を取り戻す』、ひいてはそこに働く人々の健康を推進していくという点で、産業保健の大きな課題である」と述べたことを冒頭に紹介した。シンポジストは第2回目からのワークショップの課題を4部会の担当者によって分担する形で、①「過重労働・成果主義について（産業医部会 田端正司）、②業種・職種による現状と対応策（産業衛生技術部会 落合孝則）、③雇用形態上の問題点と対策（産業看護部会 和田晴美）、④職階・職能の問題点と対策（産業歯科保健部会 井手玲子）が、それぞれのWSにおける班討議（抜本&簡便な問題点抽出）→代表者公開討議による絞り込み→班討議による対策抽出→常任担当+座長団によるまとめを紹介した。これらを踏まえて、今後の取り組みについて後段で検討した。座長の一人小林は、後段冒頭発言として、民間企業（HOYA）と中央官庁（経済産業省）での産業医活動の経験から「産業保健職と労務管理の関わり」と題して報告した。討議の冒頭に小林報告への質疑を行ったが、「考え方と実践」に関して共鳴・評価の意見が多く寄せられた。シンポジスト4報告で共通していた「コミュニケーションスキル」についての討議では、「個々の労働者の中に特にこの能力が低いものがあること、かつ一部は逆に優れている者がいる半面、世代的特徴としての全体水準も低下」も指摘された。「個々の責任と義務励行こそ」の強調意見もあったが、本シンポでは「職場として」が本題であることから「解決改善すべき社会的、地域・家庭の問題が大きい。そのことを強調しな



がら、そうした現状を念頭に置かない、あるいは改善を図らないままで、目標ばかりを組織・労働者に与える現状のやり方自体の改善に、産業保健職も尽力すべき」というのが、本シンポジウムの結論であるように思う。座長の一人で、後段の議論の問題提起をした小林祐一氏に、概要を次のようにまとめてもらった（広瀬俊雄）。

#### 「産業保健職と労務管理との関わり」に関する問題提起の概要

第19回産業医・産業看護全国協議会メインシンポジウムでは、働く人の健康（元気）を生み出すために、個人的・簡便的な対策として、特定の社員の過重労働、メンタルヘルス不調、産業保健サービスの格差が挙げられた。一方で、組織的・根本的な対策としては、組織正規社員（少数精鋭化）と非正規社員（戦力化）、雇用環境の悪化と人員不足、成果主義的人事制度による個人主義の台頭、コミュニケーション不足、労務管理の不徹底、管理職務についての評価の曖昧さなどが挙げられた。最初に、個人的・簡便的な対策は、決して容易に実行できるものではない。簡便的という意味は、産業保健職は「個人」を診ること、「個人」への対応を学んできたため、個人的対策が取り組みやすいということである。実際に、過重労働対策及びメンタルヘルスケアは、個人面談を行い、就業制限等の必要性を上司にフィードバックし、具体的な対応を実行する。また、産業保健サービスの格差は、上手に保険診療につなげることで一定の医療水準を確保できる。しかし、個人的な対策を繰り返しても、組織全体が良くならない。そこで、組織的・根本的な対策の必要性に気づく。これは、マネジメントシステムの考え方も一致する。個人的な対応による小さなP (Plan) -D (Do) -C (Check) -A (Act) を繰り返すより、大きなPDCAを回した方が効率的である。そこで、大きなPDCA、つまり組織的・根本的な対策が必要となる。

さて、組織的・根本的な対策は、会社の経営方針や人事・労務制度に直接的に関係する内容であり、産業保健職が独自に取り組むことは難しい。そこで、経営層や人事・労務担当部門と連携して、少しでも会社の制度設計や組織的な取り組みに参画できることが望まれる。本来、産業保健職は従業員一人ひとりと接し、もっとも現場を知る職種であり、現場を知る者が組織的な取り組みに参画することに意義がある。産業保健職は、サラリーマンであってサラリーマンでない。つまり、産業保健職は組織のことを理解したうえで、経営層や人事・労務担当部門に組織的な及び制度的な問題点を明確に意見することが望まれる。そのために、産業保健職は専門家として、幅広い分野の知

識や組織の中での多くの経験が必要とされる。

一方で、産業保健職が既に参画している、または参画しやすいものとしては、人材開発的なアプローチがある。働く人の能力として、「業務遂行能力」や「社会適応能力」を伸ばすことができれば、メンタルヘルス不調を予防でき、生産性の向上につながる事が期待できる。とくに、産業保健職は、社会適応能力としてコミュニケーション能力やストレス対処能力を高める研修などに積極的に参画することが望まれる。最後に、本シンポジウムで「産業医とは、組織を理解し、組織を通じて従業員の安全と健康及び企業のあり方に関して、ヒト・健康の専門家として、経営者に意見を述べる医師である」と提言した。つまり、産業保健職は、「個」と「集団」の双方をみることで、個を通じて組織を、組織を通じて個をみることができると期待されている。この観点から経営層にアプローチをすることで、経営層の理解を得て、産業保健職が労務管理だけではなく、「ヒト・健康」に関する組織的な取り組みに参画する機会が増えたと期待している（小林祐一：第19回産業医・産業看護全国協議会メインシンポジウム座長&問題提起者；HOYA株式会社）。

#### 終わりに

リレーワークショップを始めたきっかけは、会員相互の情報交換をより密にであったように思う。その意味からすれば、今回は大いに実りがあったといえる。各分野のメンバーが日常的に話し合う機会が多いとは言えない現状をかんがみると、今回のような機会が多くなることを期待するわけだが、実際には困難な部分もある。取り上げた働く人の健康問題は雇用情勢が変化中、喫緊の課題であり、今後の展開を考える上で多くの示唆を含んだものであった。それぞれのプレゼンターの提言をすくいあげて実行する内容は多かったことと思う。今後の取り組みを考えれば、全国規模の会を持つことも重要だが、日常的にコンタクトを取り合うことも重要である。いわゆる地方の時代である。地域の課題を積極的に取り上げ、より良い方向を全国に向けて提言してほしい。企業間の課題をなんでもオープンには行かないのは当然だが、個々人が関々としなないためには相談すること以外に解決方法はないのではないか。会を大いに利用すべきであろう。会員の積極的な働き掛けが必要でもある。働く者の健康に関する課題に対処するにはお互いの情報を共有することから始まる。これからの産業医・産業看護全国協議会はこの方向の展開が求められていることを実感した（中明賢二：産業技術衛生部会；麻布大学）。