大阪

産業医のためのケースカンファレンス

大阪産業保健総合支援センター　産業保健相談員　山田 誠二

大阪産業保健総合支援センターでは、毎年いろいろな対象者向けにさまざまな研修会を100回以上開催しています。そのうち、今回紹介するのは、産業医向けの研修会である「ケースカンファレンス」です。

産業医の資格を取得したけれど現場での活動ができない有資格者や現場での活動に自信が持てない産業医を対象に、現場で活動している産業医から職場の事例を紹介してもらい、指摘点や改良点を話し合って発表する実地研修です。大阪府医師会からも職場巡視の実地研修として認定されていますので人気度が高く、3カ月前からのメールでの参加申込みでもすぐに40名の定員が埋まってしまいます。

この研修会は、平成12（2000）年から開始され、現在まで25年間持続しています。途中、新型コロナウイルス感染症のパンデミックのために研修会の中止を余儀なくされたこともありましたが、令和5（2023）年度までの24年間に155回開催され、3,698人の産業医の参加を得ています。この間にメンタルヘルス研修会も加えられたりしましたが、現在では、職場巡視を中心に年に4～6回開催しています。提示される作業現場は、事務所、事業場の食堂、給湯室、塗装作業場（有機溶剤・特定化学物質使用作業場）、はんだ付け工程、大学研究室、溶接作業場などです。参加者は見たこともない作業場を写真やビデオで紹介され、討議を行います。

研修会の進行は、指定された班ごとに分かれ、課題について討議します。1班は7人を超えると討議に加わらない人もでてくるので、7人までにしています。討議では、まずお互い知り合うことから始め、進行係、書記係、発表係を決めて提示された事例を約30分討議し、指摘点や改善点をまとめて発表します。進行や発表には班ごとに特徴がでてきます。

各班の発表後、事例を提供してくれた産業医から、事例の重要点についての説明を受けます。

最後に、巡視についての総括的な注意点や逃がしてはならない指摘点などについて述べ、産業医による「職場巡視」は、職場診断であり視診が大切であることを強調します。そのために巡視ごとに巡視の視点をしっかりと決めておくことが大切です。「その気がないと見えない」とは、見えているけれど認識できないという意味ですが、そのことをわかりやすく説明する事例として、「マンホール」を利用しています。市中には、汚水、雨水、電気などさまざまなマンホールがあります。かつては鋳物の打ち抜き模様だけの殺風景なマンホールでしたが、最近では自治体ごとの独特のマンホールがつくられています。話のなかで参加者の住んでいる自治体のマンホールを紹介しますが、その違いもその気がないとまったく気がつかないものです。逆に一旦そのことに気づいてしまうとマンホールがあるごとに注意をして見てしまいます。

同じことが職場巡視にもいえます。巡視の視点を定めるといろいろな職場の同じような不安全状態や不安全行動を見つけることができます。その視点を一点ずつ増やして行けば、そのうち一瞬で複数の問題点を指摘できるようになります。職場巡視の目的は、悪い点を指摘するばかりではありません。職場改善された点といったよい点を捜し出すことも大切です。職場改善には、よい点の指摘が悪い点の指摘より10倍効果があると考えてよいです。

研修会で大切なことは、写真やビデオを見て参加者本人が印象を受けた点や気づいた点を列挙し合い、班全体の考えにまとめて行きます。まとまった事項を班として発表したあと、その指摘が例題を提示してくれた産業医と共通しているかを検討し、自分の巡視能力を診断します。最後に相談員の私が、見逃してはならない安全衛生上の重要点について説明をし、巡視の際に心掛けたい視点と優先順序について解説します。

この実施研修を通じ、産業医が行う巡視が、事業場の安全衛生の課題解決に効果的なものになることを期待しています。

長崎

職場の健康づくり応援します

長崎産業保健総合支援センター　メンタルヘルス対策・両立支援促進員　相田 雄二郎

今回は、長崎産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策・両立支援促進員としての私の活動をご紹介します。

メンタルヘルス対策促進員の活動領域は主として、個別訪問支援とメンタルヘルス教育です。

個別訪問支援ではまず、メンタル不調の方・休職中の方の有無、ハラスメント関連の有無など、現在困っていることはないか現状をお聞きします。長崎県の場合、比較的小規模な事業場が多いためか、訪問先でメンタル不調による休職者がいる職場は半数もない感触です。

メンタルヘルス対策としては、相談窓口の活用についてよくお話しします。窓口は設置していますが、相談者はほとんどいないという例がとても多いです。そこで、従業員全員との個別面談を提案しています。県内の例ですが、2年かけて400人全員と個別面談をし、気軽に相談窓口に来てくれる人が増加したというお話を聞いて以来、とてもいい方法だと思い、お勧めしています。いま、1on1ミーティングが話題になっていますが、上司と部下だけでなく、業務と直接関係しない人事労務担当者が個別面談するのは有効と考えます。もちろん担当者にある程度の時間の余裕が必要ですが、100人規模以下の事業場には向いていると思います。最低1年に1回、可能なら半年に1回、定期的に面談ができれば、一人ひとりの顔が見えてきますし、相談窓口利用のハードルもかなり低くなると思います。

ストレスチェック制度に関しては50人以上の事業場はほとんどが外部委託です。ただ、なかには社内に実施事務従事者を置き、制度の有効活用に取り組んでいる事業場も見受けられます。50人未満の事業場では、制度導入には費用や人材の面での制約が多いため、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」のストレスチェックの活用をお勧めしています。

メンタルヘルス教育については、初回はストレスと健康障害及びその対策についての研修が多いです。年数が経つとリピートでの申込みも増えてきます。そうした事業場については、できるだけ個別対応ができるよう心がけています。2024年度は、事業場から直接事例を出してもらってのグループワークにも取り組みました。

ハラスメント教育の依頼も多いです。効果的なハラスメント対策についてはまだ試行錯誤していますが、特に、職場全体の意識の統一が重要だと考えています。そのため、同じく厚生労働省の「あかるい職場応援団」のハラスメントオンライン講座をお勧めしています。オンライン講座は労働者向けと人事・労務担当者向けがあり、それぞれ15分、20分で見ることができます。労働者向けを職場全員に、人事・労務向けを人事・労務担当者と管理監督者に見てもらい、職場全体でハラスメントに関する共通認識を持ってもらうことを推奨しています。

「職場の健康づくり」パンフレット

事業場訪問の際、人事・労務担当者の方からはよく「メンタルヘルスは難しい、何をすればよいかわからない」という言葉が聞かれます。私はその都度、メンタルヘルスといっても何も特別なことではなく、働いている一人ひとりが気持ちよく働ける職場づくり、風通しがよく、やりがいをもって働ける職場づくりが一番のメンタルヘルス対策ですよとお答えしています。メンタルヘルス対策ができ、社員が活き活きと働く企業は、自然と業績も上向きやすくなるのではないでしょうか。