

特集

危機に備える

労働安全衛生

マネジメントシステム

労働衛生対策の基本

多職種連携とその実践

●中小企業の産業保健

株式会社 浅野製版所

健康経営は会社を継続していくため
だから社員の健康は徹底して守る

●どう取り組む？ 治療と仕事の両立支援

株式会社 エナテクス

会社の一番の推進力は社員！

万が一の時はその社員に寄り添った
働き方を提示してあげたい

●衛生委員会活動事例報告

昭和自動車 株式会社

多岐にわたる役割を確実に果たしながら
不測の事態にも即応できる体制を確立



第30回日本産業衛生学会全国協議会は「誌上開催・web開催」で実施

第30回日本産業衛生学会全国協議会が2020年11月20日～22日に鹿児島県鹿児島市で開催される予定であったが、新型コロナウイルスの感染拡大にともない実地での開催は中止となり、会期を2020年11月20日～30日までと延長し、誌上開催・web開催(抄録集の送付およびオンデマンド配信へのパソコンなどからの参加・視聴)へと変更された。

今大会のメインテーマは「多様性を支える産業保健」。鹿児島での実地開催に向けて準備を進めてきた企画運営委員長の小田原努氏(日本産業衛生学会九州地方会理事・九州産業医部会長)からは、2年前から検討を重ね、少子高齢化にともなう働き手の変化、外国人労働者、高齢労働者、障害者などの従業員の多様化にともなう産業保健の課題を整理し、今後の対応を協議したいと考えていたが、同じ志を持つ者が一同に会して議論し、懇親を深める機会を十分に用意することができず残念であるとの説明があった。ただ、鹿児島での開催ということで遠方からの参加者が少ないことを懸念していたが、web開催となったことで、ポスター発表や懇親会はオンライン会議システムを活用し、双方向のコミュニケーションができるように工夫したとのこと。

11月3日にはプレ企画研修会、教育講演とシンポジウムが行われ、教育講演では「ロケット打上げ事業における産業保健～種子島での活動から～」と題した石川浩二氏(三菱重工業株式会社大江西健康管理チーム)の講演をライブ配信。その後のシンポジウムでは、「職場における新型コロナウイルス対策」をテーマに、斉藤政彦氏(大同特殊鋼株式会社)を座長に和田耕治氏(国際医療福祉大学公衆衛生学)、宮本俊明氏(日本製鉄株式会社東日本製鉄所)、浅海洋氏(九州旅客鉄道株式会社人事部健康管理室)の3名による講演を同じくライブ配信した(全国協議会開催期間中にもオンデマンド配信)。11月20日以降の研究会・自由集会では、政策法制度委員会(シンポジウム)、ダイバーシティ推進委員会、遠隔産業衛生研究会、産業心理技術研究会、交通における安全と産業衛生の研究会、産業保健看護専門家制度委員会、若手研究者の会などが開催された(すべてライブ配信)。

また、少しでも交流の場をつくるために、11月28日に開催されたZoomを使用した懇親会では、自由集会企画として「〇〇と話そう」を同時開催。フリートークタイム(約30分)を設け、テーマを定めたトークルームを準備。学会サイトに掲載されるZoom会議にアクセスし、「理事長と話そう」、「産業医部会長と話そう」などのトークルームで、それぞれ参加者が交流した。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、終息の目途がまだ立たず長期化が懸念される状況であるが、今回は通常の開催となることを期待したい。



第30回日本産業衛生学会全国協議会リーフレット



特集

危機に備える労働安全衛生マネジメントシステム

- 2 1. 労働安全衛生マネジメントシステムの構築と産業保健活動
産業医科大学 産業生態科学研究所 教授 森 晃爾
- 5 2. ISO45001とJIS Q 45100発行の意義
中央労働災害防止協会 認証事業執行責任者 安全衛生マネジメントシステム審査センター 所長
ISO/TC283日本代表エキスパート 斉藤信吾
- 8 3. PDCAサイクルで回すOHSMS
ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ 統括産業医 経済産業省臨時専門アドバイザー
産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 非常勤助教 岡原伸太郎
- 10 4. **企業事例** トップダウンでシステムを統合
健康のリーディングカンパニーへ! 株式会社明電舎
- 12 ● インタビュー産業医に聞く ③
産業医は企業における家庭医 「医学は幸福学」これだけは忘れてはならない
三宅 仁 富士通株式会社 理事/健康推進本部長/総括医
- 13 ● 機構で取り組む研究紹介 ⑰
働く女性を悩ませるPMS 食生活のヒントは?
—働く女性の月経トラブル、仕事、食生活に関する研究—
平澤芳恵 独立行政法人 労働者健康安全機構 東京労災病院 治療就労両立支援センター 管理栄養士
- 14 ● 労働衛生対策の基本 ⑳
多職種連携とその実践
岩崎明夫 産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教
- 18 ● 産業保健スタッフ必携! おさえておきたい基本判例 ④①
東京キタイチ事件 木村恵子 安西法律事務所 弁護士
- 20 ● 長時間労働対策のヒント ⑩
発信力で古い勤務体系を打破し、残業時間の短縮を実現 三共精機株式会社
- 22 ● 中小企業の産業保健 ㉔
健康経営は会社を継続していくため
だから社員の健康は徹底して守る 株式会社浅野製版所
- 24 ● どう取り組む? 治療と仕事の両立支援 ⑱
会社の一番の推進力は社員! 万が一の時はその社員に寄り添った
働き方を提示してあげたい 株式会社エナテクス
- 26 ● 衛生委員会活動事例報告 ⑥
多岐にわたる役割を確実に果たしながら不測の事態にも即応できる体制を確立
昭和自動車株式会社
- 28 ● 情報スクランブル
- 29 ● 産業保健 Book Review
『産業保健ハンドブックシリーズ⑨ はじめての嘱託産業医活動』
『職場のポジティブメンタルヘルス3 働き方改革に活かす17のヒント』

危機に備える労働安全衛生 マネジメントシステム

事業場における安全衛生管理活動をより効果的に進めるための仕組みである、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)。2018年3月に発行された国際規格ISO45001は、同年9月に日本版のJIS Q 45001が公示され、同時に日本独自の危険予知(KY)活動、5S活動、ヒヤリ・ハット活動などを盛り込んだJIS Q 45100も制定された。

これまでOHSMSは安全管理に偏りがちで、産業保健分野での活動はやや弱い傾向にあったが、本特集では長期化が予想されるコロナ禍にある現状も踏まえ、産業保健活動におけるOHSMSの意義を見直すとともに、効果的に活用していくためのポイントについて紹介する。

特集

1

労働安全衛生マネジメントシステム の構築と産業保健活動

産業医科大学 産業生態科学研究所 教授 森 晃爾

もり こうじ ● 1986年、産業医科大学医学部卒業。1992～2003年に外資系石油会社において産業医活動を実践。2003年産業医科大学産業医実務研修センター所長に就任し、2012年より現職。編著書に『産業保健スタッフのためのISO45001』（中央労働災害防止協会）、『成果の上がる健康経営の進め方』、『嘱託産業医のためのQ&A』、『写真で見る職場巡視のポイント』、『災害産業保健入門』、『はじめての嘱託産業医活動』（いずれも労働調査会）他多数。

産業構造が複雑化するとともに、技術革新が急速に進む中では、職場環境、仕事の内容、上司や同僚との関わり方も大きく変化する。そのような状況で、労働者の健康と安全を確保するためには、法令で定められている詳細事項を確実に順守するだけでは不可能なことは明らかである。それぞれの事業場に存在する課題を明らかにして、課題に優先順位をつけて、事業場内で活動基準や手順などの必要な事項を決めて、確実に対応する取組を進めることが必要である。このような産業保健のアプローチを、ここでは自律的産業保健活動と呼ぶ。そのような自律的管理活動を効率よく展開するためには、労働安全衛生マネジメントシステム(Occupational Health and Safety Management System: OHSMS)の構築と運用が有効である。

特集の最初として、マネジメントシステムの基本的理解、自律的産業保健活動の基本、および産業保健のOHSMSにおける展開について概説する。

1. マネジメントシステムの 基本的理解

OHSMSは、労働安全衛生を管理するためのマネジメントシステムである。マネジメントシステム概念は、労働安全衛生以外でも品質管理、環境管理、情報管理など、組織が取り組むさまざまな管理活動に応用されている。マネジメントシステムは、managementとsystemという2つの単語で構成されており、当然のことながらシステムの特徴を有する。システムは、情報をインプットすると、適切なアウト

トプットが出されるプロセスが相互に繋がった構造となっている。したがって、外部から命令や情報をシステムにインプットすることによって、多数のプロセスを経て、目的に合ったアウトプットが出されることになる。このようなシステムの概念を組織内における特定の目的の管理活動に応用したものがマネジメントシステムである。マネジメントシステム内のプロセスは、文書化された手順と力量を有する人材で構成されることを前提としているため、手順(つまりルール)をいくら決めても、人材の力量が低かったり、人の行動特性に配慮したりしていなければ、システムにバグが発生することになる。

マネジメントシステムを理解するためには、2つのことを確認する必要がある。第1にマネジメントシステムの基本構造である。マネジメントシステムの構築においては、まず組織としての目的を明確にする必要がある。この目的を文書化して宣言したものが基本方針である。そして、目的を達成するために必要十分な取組や体制を明確にして、それが機能するように仕組みとして盛り込む。そのため、目的の達成のための必要十分条件を挙げられるような対象にはマネジメントシステムが向いており、品質管理、情報管理など、管理系の業務が対象となっている。一方、イノベーションを目的とするような取組は必要十分条件の定義が困難であり、マネジメントシステムには向いていない。仕組みができれば、目的実現に向けた当面の目標と、目標を達成するための計画を立て、それを実行することになる。第2が、継続的改善を表すPlan-Do-Check-Actの仕組みである。目標を立てて計画的に実施しても、すぐには目的実現には近づけない。そこで、目標の達成度やその他のパフォーマンスを評価し、仕組みの内容や運営状況を定期的に内部監査し、評価や監査の結果をもとに基本方針を宣言したトップを含むメンバーが見直しを行い、改善を図るというプロセスを包含していることがマネジメントシステムの特徴である。これら2つの特徴を活かしたマネジメントシステムの運用を行えば、いつかは必要十分条件が高いレベルで達成でき、結果として目的の実現を図ることができる。

2. 自律管理型産業保健活動の基本

自律管理型活動とは、外部からの規律ではなく、自ら

が規律を決め、確実にその遂行が行われるような管理活動である。後述のISO45001では、このような自己基準に加えて、法令の確実な順守も管理対象とすることになっている。その際、自己基準と法令順守の関係について、明確にしておかなければならない。法令準拠型においては、まず法令に則った活動を行い、その上で企業の自主的な活動を追加するという流れが基本である。一方、自律管理型活動では、目的を達成するための自己基準を確立し、その上で法令順守状況を確認して、自己基準と法令順守が同じ目的を達成する上でダブルワークにならないように調整することを基本とする。

そうすると、自律管理型活動では、目的を達成する上で必要十分な取組や体制を明確にすることから始めなければならない。産業保健には、事業者の安全配慮義務または健康配慮義務を果たすための4つのステップから成る、基本的戦略が存在する。第1ステップは、健康障害要因に対するリスクを許容レベル以下にすることである。健康障害要因には、化学的要因、物理的要因、生物的要因、人間工学的要因、心理社会的要因がある。また、一般に許容レベルは、ほとんどすべての労働者に対して健康障害が生じないレベルと定義され、化学物質の場合にはばく露限界値が設定されている。その際、“すべて”ではなく、“ほとんどすべて”となっているのは、例外的な健康状態や特性の労働者にまで第1ステップで管理することは現実的ではないためであり、第2ステップでは、そのような例外的な健康状態や特性の労働者を守るために、職務適性に応じた就業上の配慮を行う。さらに、第3ステップで労働者の職務適性を向上させるための健康増進の取組を実施する。そして、第4ステップでは、見落としや予期せぬばく露による健康障害の発生を早期発見するために、健康診断などの方法で、仕事による健康への影響を評価する。これらのステップに相当する手順をOHSMSに盛り込み運用することによって、産業保健の目的を達成することが可能となる。このうち、第1ステップのためには、以下のような状況が達成できていなければならない。

- 職場に存在するすべてのハザードが列挙されている
- 各ハザードについて、リスクアセスメントが実施されている
- リスクが許容できないと判断された場合には、許容レベルまでリスク低減が図られている

- 許容できるリスクについて、維持されていることが確認されている
- 材料、工程、その他、リスクに変化が生じる可能性がある変更が行われる場合、変更前先立ちリスクアセスメントを行っている
- 変更によるリスクについて、計画の修正や追加などの方法で、適切な管理が行われている

このように、目的を文書化した基本方針の各項目について、達成すべき状態を明確にした上で、それを具体的な自己基準に落とし込むことが必要となる。

3. ISO45001と産業保健活動

必ずしも決まった規格を利用しなくても、必要な要素を盛り込んだ仕組みをつくれればマネジメントシステムとしては成立する。しかし、グッドプラクティスを盛り込んだ設計図があれば、それを利用することが望ましい。これまでOHSMSについては、国際規格がなかったため、日本国内では国際的に用いられているOHSAS18001や、中央労働災害防止協会が進めていたJISHA方式など、企業によって異なる枠組みのOHSMSが導入されていた。しかし、2018年3月にOHSMSのISO規格が発行し、さらにそれがJISQ45001という国内規格に取り入れられたため、今後はISO45001に収束していくと考えられる。

これまで日本で導入されてきたOHSMSの実態は、産業保健に対する取組が甘く、安全対策に重点が置かれていた状況にあった。内部監査や認証審査でも、産業保健のプロセスにおいて重要な役割をもつ産業医に対するインタビューも、形式的な場合が少なくなかった。しかし、OHSMSに必要な取組事項を盛り込むことができれば、トップのリーダーシップによって活動が推進されるため、産業保健活動が飛躍的に体系化される可能性がある。したがって、産業医などの産業保健専門職は、今後、ISO45001の構造を理解した上で、自律的産業保健活動を盛り込むためのテクニックと、マネジメントシステムの手順の中で役割を果たすことに関する理解が不可欠となる。

まず、小さな心がけであるが、可能な限り“安全衛生”という言葉を使わずに、“健康と安全”と表現するように努力する。OHSMSの“HS”は、安全衛生という1つの単語ではなく、Health and Safetyだからである。次に、マネジメ

ントシステムに産業保健活動を盛り込むための本質的な事項を理解する。マネジメントシステムは、計画を立案して、実施する流れが基本であるため、必要な取組をどのように計画にインプットするかが重要である。ISO45001には、2つの計画が用意されている。1つは取組の計画(6.1.4)、もう1つは労働安全衛生目標を達成するための計画(6.2.2)である。取組の計画には、1)決定したリスクおよび機会、2)法的要求事項およびその他の要求事項、3)緊急事態への準備、に対処することが求められている。このうち、定義されているリスクや機会には、安全衛生上のものその他のものがある。すなわち、「2.自律管理型産業保健活動の基本」で整理したような、目的を達成するために必要な産業保健活動を、以下のいずれかに該当させる必要がある。

- 労働安全衛生リスクおよびOHSMSに対するその他のリスクとして評価されるか
 - 労働安全衛生機会およびOHSMSに対するその他の機会として評価されるか
 - 法的要求事項であるか
 - 企業や事業場としてその他の要求事項として位置づけるか
 - 緊急事態への準備に必要な活動として位置づけるか
 - 安全衛生目標を達成するための取組として位置づけるか
- そのためには、本来行うべき産業保健活動を分解して、計画策定にアウトプットされるプロセスに載せることが不可欠になる。その上で、経営層のリーダーシップにより計画が実行、評価、監査され、改善を図るという仕組みに載せることができる。

4. 最後に

以上、マネジメントシステムの基本的理解、自律的産業保健活動の基本、および産業保健のOHSMSにおける展開について概説した。産業保健専門職は、OHSMSに関する基本事項を理解し、産業保健活動をOHSMSの計画に盛り込み、その中で専門的な役割を果たすことが期待される。さらに、目標の立案、計画の立案、パフォーマンス評価、内部監査、マネジメントレビューというマネジメントシステムの継続的改善のプロセスに積極的に貢献することによって、産業保健活動の発展的な取組が可能となる。

ISO45001と JIS Q 45100発行の意義

中央労働災害防止協会 認証事業執行責任者 安全衛生マネジメントシステム審査センター 所長 齊藤 信吾
ISO / TC283日本代表エキスパート

さいとう しんご ● 2003年より3年間、国際協力機構 (JICA) の労働安全衛生能力向上計画プロジェクトの長期専門家としてマレーシア国立労働安全衛生研究所 (NIOSH) に労働衛生工学分野の技術移転に従事。ISO45001、ISO17021-10を作成する国際委員会に日本代表エキスパートとして参加したほか、JIS Q 45001、JIS Q 45100、JIS Q 17021-10、JIS Q 19011作成委員会にも委員として参加。ISO/TC283国内審議委員会 (安全衛生)、ISO/TC314国内審議委員会 (高齢化社会) 委員。

1. はじめに

日本では「労働安全衛生マネジメントシステム」と呼ばれているが、欧米では「労働衛生安全マネジメントシステム」と呼称されている。ISO45001も正式なタイトルは「Occupational Health and Safety Management System」であり、「衛生」が「安全」より前に位置している。ISO45001を作成する国際会議ではタイトルを「安全衛生」にするか「衛生安全」とするかで長時間にわたる議論があった。アジア諸国やILO (国際労働機関) は「安全衛生」を主張したが、欧米諸国は「衛生安全」を提唱していた。その理由の1つとして、「安全に働くためには、まず健康でなくてはならない。健康はすべてに優先する」というものであった。

さて、この「労働安全衛生マネジメントシステム (以下、OHSMS)」は、日本では1999年に当時の労働省が指針を公表しており、すでに導入、運用している事業場も多い。その一方で、「安全衛生マネジメントシステム」とはいいながら、安全に関する活動ばかりをOHSMSで運用し、労働衛生に関する活動はOHSMSとは別に運用されている事業場も少なくない。多くの事業場では安全スタッフが安全衛生目標・計画を作成しており、OHSMSへの産業保健スタッフの関与が弱いように見受けられる。ISO45001の目的には作業に関連する「ケガ」だけではなく「疾病」の予防も含まれており、さらには「安全で健康的な職場の提供」も含まれている。本誌読者の皆さまも、積極的にOHSMSに関与していただきたい。

2. ISO45001が作成された 背景と意義

ISOのマネジメントシステムとしてはISO9001 (品質マネジメントシステム) やISO14001 (環境マネジメントシステム)

がよく知られており、皆さまの中にもこれらの認証を取得されている事業場は多いと思われる。ISO9001は1987年に、ISO14001は1996年に公表されているが、ISO45001が公表されたのは2018年と、つい最近である。これは、OHSMSのISO化が不要と思われていたわけではなく、世界各国の思惑による紆余曲折があったためISO化が遅れたのである。1990年代にOHSMSのISO作成について提案はされていたが、1996年のワークショップで各国の賛同が得られず見送りとなった。この時のISO作成の反対理由として、「安全衛生は規制やアプローチが国によって異なる」、「社会経済や文化が違うためOHSMSは国内規格であるべき」、「先進国と途上国が同じレベルのOSHMSを運用するのは不可能」等が挙げられている。また、この時OHSMSの国際規格の必要性を感じていた国々からは、「OHSMSの国際規格を作成するのであれば、ISOではなく政労使の3者で構成されているILOが適切」という意見もあった。

OHSMSのISO作成が見送られたため、ヨーロッパでは民間団体によるOHSMS認証規格が乱立するようになり、その蔓延を防ぐ必要が生じた。そこでBSI (英国規格協会) が中心となり、各国の有志がプロジェクトグループを結成し、OHSAS18001を1999年に発行した。日本も含めた各国の意見が反映された規格であることから、OHSAS18001がデファクトスタンダードとして国際的に広く普及していった。一方で、各国の要請に応じてILOは2001年にOHSMSのガイドラインを発行した。この時、「OHSMSは各国の実情や慣行を考慮して策定されるべきである」とILOが表明したため、アジア各国ではILOガイドラインを基に自国に合うOHSMSを作成していった。厚生労働省のOHSMS指針もILOガイドラインの内容に準拠させるため2006年に改正を行っている。このようにOHSMSの規格は、OHSAS18001、ILOガイドライン、各国が作

成したOHSMS等、複数が存在するようになったのである。

その後、2000年と2007年にもOHSMSのISO作成が見送られた一方で、ISOが2011年に実施した調査ではOHSAS18001の認証数は127カ国で9万件を超えるまで普及していることが判明した。このように世界中でOHSMSの国際規格作成の機運が高まっていることを踏まえ、2013年にISOとILOはOHSMSのISO作成の協力関係について合意書を締結、ISO45001の作成が開始され、2018年3月にISO45001が公表された。乱立気味であったOHSMS規格は、ISOという国際的に圧倒的な知名度を持った規格の登場により一応の統一が図られたのである。なお、OHSAS18001の認証は2021年9月に廃止される予定であるため、OHSAS18001の認証を取得している事業場はそれまでにISO45001に移行する必要がある。

3. JIS Q 45100が作成された背景と意義

日本の事業場では、さまざまな健康づくり活動、KY（危険予知）活動、5S活動、ヒヤリ・ハット活動といった独自の安全衛生活動が従来から実践されており、これらの活動は労働災害防止に大きな効果をあげてきた。話が横道に逸れるが、吉田兼好の『徒然草』には危険予知の話があり、日本人は鎌倉時代には災害防止に取り組んでいたことがわかる。また、大正時代の国鉄では指差呼称がすでに行われていた記録がある。

図1は2017年に中央労働災害防止協会等が実施したアンケートの結果で、事業場で実施されている安全衛生活動が労働災害防止に効果があったか聞いたものである。図1に示したように日本独自の安全衛生活動により、多くの事業場で労働災害防止の効果を実感していることがわかる。これら日本独自の安全衛生活動は、厚生労働省OHSMS指針にも安全衛生計画に盛り込む事項として記載されている。

ISO45001を作成する国際会議において、日本は労働災害防止に実績があるKY活動、5S活動等の概要をプレゼンテーションし、ISO45001の要求事項に含めるよう主張し続けた。5Sは世界的にもよく知られている活動であり、日本の主張に賛同する国もあったものの、「労働災害の防止に効果があることは認められるが、ISO45001とい

図1. 労働災害防止の効果があると回答のあった活動

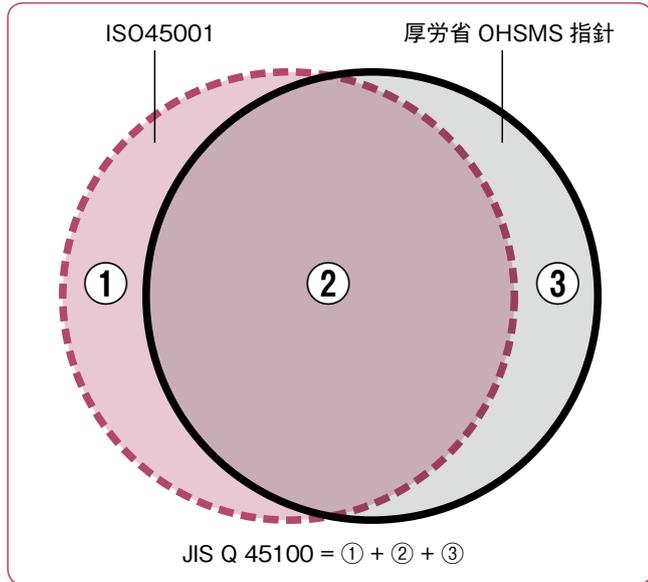


出典：中央労働災害防止協会アンケート結果（2017年）より

う国際規格に取り入れるには活動内容が詳細すぎる」という理由で採用には至らなかった。

ISO45001は国際規格であるため、先進国から途上国までどのような国でも活用できるよう大きな枠組みを示したものとなっている。そのため、日本ではISO45001による国際的な通用性を担保しながら、日本の事業場に合った形で運用し効果をあげるためには、ISO45001と一体で運用できる追加的な仕組みや取組を示すことが必要と考えられた。この課題を解決するために厚生労働省が経済産業省と協議した結果、日本独自の安全衛生活動等を取り入れた新たな日本産業規格であるJIS Q 45100の開発を検討することとなった。JIS Q 45100の原案作成にあたっては、厚生労働省、経済産業省、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、認証機関や審査員研修機関の協議会、認定機関、有識者等が委員となり、多角的な検討が行われた。なお、JIS Q 45001とJIS Q 45100の違いについてよく質問をいただく。ISO45001を和訳して日本産業規格としたものがJIS Q 45001であり、ISO45001とJIS Q 45001は同じ規格である。このためISO（JIS Q）45001と表記されることもある。一方、JIS Q 45100は厚生労働省が中心となって作成した日本独自の規格であるため、相当するISO規格はない。

図2. JIS Q 45100のイメージ



JIS Q 45100のイメージを図2に示した。①はISO45001に明記されているが厚労省OHSMS指針には記載のない要求事項であり、機会の評価、取組の計画の作成等が含まれる。②はISO45001と厚労省OHSMS指針の共通部分であり、ご覧のようにISO45001と厚労省OHSMS指針は多くの部分が共通している。③は厚労省OHSMS指針に記載がありISO45001には明記されていない要求事項を意味している。KY活動や5Sといった日本独自の安全衛生活動は③に含まれる。これらの要求事項をすべて足したものが①+②+③がJIS Q 45100である。簡単にいえば、JIS Q 45100とは、ISO45001と厚労省OHSMS指針を足し合わせたものである。JIS Q 45100にはISO45001の要求事項がすべて含まれているため、この認証を取得するとISO45001とJIS Q 45100の2つの認証が取得でき、認証登録証も2通が発行される。

JIS Q 45100の特徴の1つに、安全衛生活動の参考事例が附属書としてリスト化されていることが挙げられる。この附属書の作成には3名の産業医に参与していただき、健康に関する項目だけでも14の事例が掲載されている。JIS Q 45100を運用する事業場が健康づくり活動に取り組む際は、この附属書に掲載されている事例を参考にすることができる。この附属書に掲載されている健康づくり活動に取り組んでいないと認証が取得できないということはなく、附属書に掲載されていない活動に取り組んでも差し支えない。

4. 活用のポイント

ISO45001と JIS Q 45100のどちらの認証を取った方がよいかという質問をよく受けるが、要求事項に大きな違いがある訳ではないので、事業場で判断していただければよい。認証は必要ないということであれば、ISOやJISより要求項目が少ない厚労省OHSMS指針の運用でも差し支えない。これからOHSMSを導入し、将来的には認証を目指すという事業場は、厚労省OHSMS指針から始めるのがよいであろう。

認証取得を目指している事業場が陥りやすいのが、認証取得を目的としたOHSMS運用である。つまり、認証審査に受かることを目的としているため、安全衛生活動に必要な文書を大量に作成したり、何から何までやたらと記録を取っておく事業場もある。このような活動では現場の負担感、やらされ感を増長するだけであり、OHSMSの運用が形骸化する懸念がある。重要なポイントは、ISOであれ、JISであれ、OHSMS運用のために新たな活動を始める必要はない、ということである。例えば、JIS Q 45100の認証取得を目指す場合、まず自社の安全衛生活動とJIS Q 45100の要求事項を比較していただきたい。日本では安全衛生法令が整備されているうえ、多くの事業場はさまざまな安全衛生活動に取り組んでいることから、JIS Q 45100の要求事項のほとんどがすでに実施されていることがご理解いただけるはずである。JIS Q 45100の要求事項の中から自社で実施されていないことだけを、既存の活動の中で取り組んでいただくだけでよいのである。

近年、国際的にもESG（環境・社会・ガバナンス）経営やSDGs（持続可能な開発目標）が大きな注目を集めているが、どちらも「健康」が大きなテーマとなっている。感染症対策、ストレスチェック結果の分析に基づく職場環境改善、ハラスメント対策、禁煙活動、生活習慣病対策等、さまざまな健康に関する活動が多くの実業場で実施されているが、これらの活動もOHSMSの中に組み込み、PDCAサイクルを回しながらさらに高い水準を目指していただきたい。そのためにも、事業場の安全衛生目標・計画の作成、内部監査は安全スタッフに任せるのではなく、産業保健スタッフの皆さまもぜひ積極的に関与していただきたい。

PDCAサイクルで回すOHSMS

ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ 統括産業医 経済産業省臨時専門アドバイザー
産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 非常勤助教

岡原 伸太郎

おかはら しんたろう ● 2006年に産業医科大学医学部を卒業し、その後現職に至るまでに多様な規模や業種の企業・組織での産業医を経験。2012年から産業医科大学産業医実務研修センターの助教として産業医学の教育や研究に従事し、その後人事交流での厚生労働省医系技官を経て、2015年から現職。

産業や経済の発展により経営環境は変動性・不確実性・複雑性・曖昧性を増し、またそれらへの素早い適応が個人にも組織にも求められる時代になっていることは、企業で従業員や事業を支える産業保健スタッフにとっても肌身に感じることが多いのではないだろうか。こうした経営環境下では、働く人が曝される職業性の健康リスクも複雑で高度なものとなり、変化も激しくなっており、国内の労働安全衛生関連法令を遵守するだけでは、従業員の健康リスクへの対応が間に合わず、その結果、従業員の健康状態や生産能力、幸福度が低下する恐れがある。労働安全衛生マネジメントシステム（以下、OHSMS）を構築することで、産業保健活動を戦略的、継続的、予防的に進めることが期待できる¹⁾。その意義や効果は特集1と2で解説されているので、詳しくはそちらを参照してほしい。ここでは、多くの会社や産業保健スタッフがOHSMSの基本的な取り組み方を理解して実務に活かしていただけるように、「PDCAサイクルでOHSMSを回す」とは、具体的にどのように産業保健活動に取り組むことなのかを概説したい。

1. 基本的な取り組み方

OHSMSの基本的な取り組み方を理解するには、その規格の1つであるISO45001の基本フレームを図式化して見てもらうと分かりやすいだろう(図)¹⁾。この流れの概要を言葉で説明すると以下ようになる。

- ①まず、はじめに組織の状況を把握する。“組織の現在地／スタート地点を把握する”
 - ▶ 組織の労働安全衛生の課題を把握し、対応が必要な関係法令等を把握する
 - ▶ そこで働く人やその他の利害関係者の労働安全衛生に関するニーズや期待を把握する
- ②労働安全衛生管理に経営者等（経営者から現場の管理監督者まで含む）がリーダーシップを発揮し、そこで働

く人が参加する。“組織が進む意志やその方向性を決め、進めるために必要な準備をする”

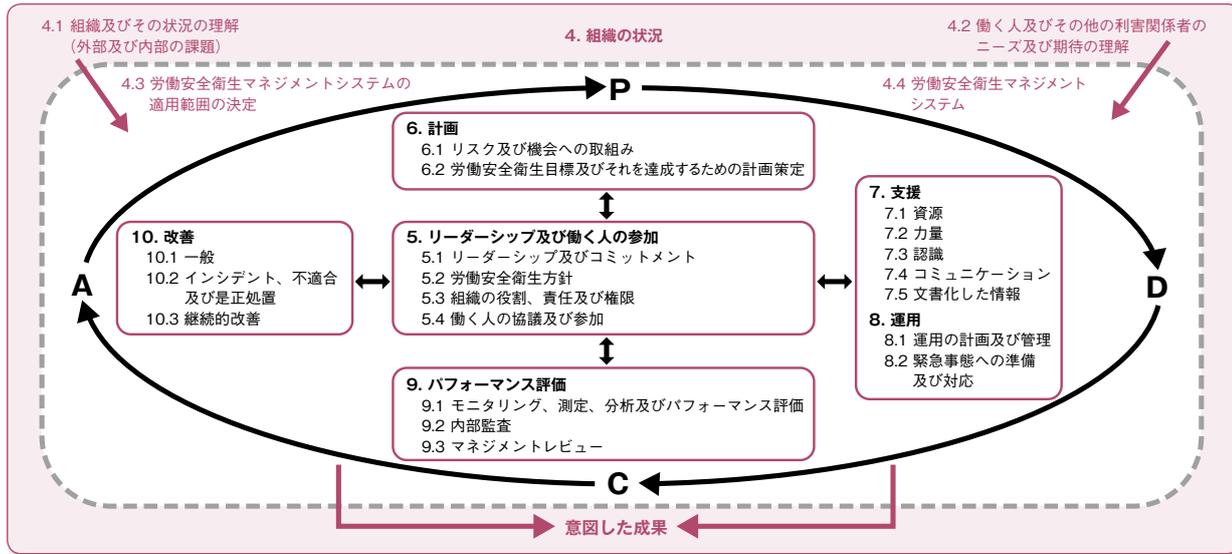
- ▶ 経営者等が労働安全衛生に取り組むことにコミットする
 - ▶ 把握した組織の状況等を踏まえて、組織の労働安全衛生方針を決める
 - ▶ 労働安全衛生に取り組む体制を決めて、その責任や権限を明確にする
 - ▶ 従業員が労働安全衛生リスクやその管理状況について知り、対策等の協議に参加できるようにする
- ③PDCAを回す。“当面のゴールを決めて、進む計画を立て、定期的に方向性とのズレや進捗度合いを評価し、修正・改善しながら進んでいく”
- ▶ 労働安全衛生のリスクや課題を把握し、目標と達成計画を策定する
 - ▶ 計画を実行し、会社はそれに必要な経営資源（ヒト、モノ、カネ、ジョウホウ）を投入する
 - ▶ 計画の実行状況や目標の達成状況をモニタリングし、評価する。内部監査とマネジメントレビューで改善が必要な事項を決定する
 - ▶ 改善に取り組み、次のPDCAへ進む

皆さんの産業保健活動の取組を基本的なOHSMSの取り組み方と比べてみてほしい。すでにISO45001の認証を得ている組織ではほぼすべてが合致していると思われるが、そうではない組織でも部分的には合致しているのではないだろうか。比較して、もし合致していない部分、足りないと思われる部分があれば、そこを補強してみるとよい。そうすれば、皆さんの取組はより着実に進むべき方向に進み、より従業員や組織に貢献できるだろう。

2. 陥りやすい状況と対処のポイント

次に産業保健活動に取り組む中で陥りやすい状況とそ

図. ISO45001の概略図



出典：「産業保健スタッフのためのISO45001-マネジメントシステムで進める産業保健活動―」（中央労働災害防止協会）P117より
 ※図内の数字はISO45001における箇条番号を表す

の対処のポイントを説明したい。先に説明した①と②はPDCAサイクルによって組織が戦略的・継続的・予防的に進んでいく大きな方向性を決める過程である。いくら組織が③のうち各健康プログラム・施策についてPDCAを回していても、そもそも進む方向性が決まっていなかったり、不適切であったり、関係者の中で認識されていないと組織は迷走することになる。その意味では、組織においてはPDCAを回すことよりも、その前にある①②の過程を丁寧に、十分に行うことが重要である。そして、③に偏って努力し、①②がないがしろになる状況は日本の多くの産業保健現場で経験されることではないだろうか？これは真面目な会社ほど法令遵守を重んじる一方で、法令遵守自体が目的となり、それを専門スタッフに任せきりにしてしまい、結果①②の段階から経営層や現場で働く人の自主的・積極的な参加が損なわれてしまいやすいのではないかとと思われる。皆さんの会社でも当てはまると感じられる場合は、改めて①②に取り組んでみることをお勧めしたい。

また、PDCAサイクルを回す上でのポイントをもう少し補足したい。それは経営に関してよくいわれる「測定できないものは管理できない」ということである。もちろん、世の中のすべての物事を定量的に測定できるわけではなく、定性的に捉えることも必要ではあるが、組織的に物事を管理する上では物事を見える化、言語化、文書化し、それによって測定・評価が可能なものにすることが重要となる。OHSMSにおいては、先の枠組みに関するさまざまな物事を見える化、言語化、文書化することが求められる。

例えば、労働安全衛生方針や目標や実行計画、体制や手順等は文書化され、組織の中で人が変わっても、その文書や教育、そして監査によってシステムは維持される。また、計画や手順に基づいて実行された取組は記録され、特に出来るだけ定量的に測定され、評価されることでPDCAが回せる。特に労働安全衛生のうち衛生、つまり健康に関する物事の見える化、言語化、文書化、測定・評価には専門的なスキルが必要である。この特徴があるが故に、社内外で専門スキルの利用が不足すると労働衛生の取組が過小になり、他方で専門スキルの利用があると任せきりになってしまいやすい。こうしたことから、産業保健スタッフはリスクアセスメントやリスクコミュニケーションのスキルを身につけたい。そして、皆さんの活動の中でも①②③に係る物事で見える化、言語化、文書化されていないものがあれば、特に大事だと考えるものからでも文書化してみることをお勧めしたい。

産業保健の現場でOHSMSを活かして、活動をより戦略的・継続的・予防的に進めていただきたいと、「PDCAサイクルでOHSMSを回す」ことを概説した。OHSMSと聞くと認証を取ることを前提に考え、非常にハードルの高いものと感じてしまうかもしれないが、よりよい産業保健活動とするための方法論であり、出来るところから取り入れてみてほしい。

参考文献
 1) 「産業保健スタッフのためのISO45001 - マネジメントシステムで進める産業保健活動―」森晃爾編著(中央労働災害防止協会・2019年)

トップダウンでシステムを統合 健康のリーディングカンパニーへ！

株式会社明電舎

日本では現在、事業の先行きを見通しにくいWithコロナ時代にあって、企業が事業を安全に継続し、不測の事態にも十分な対応ができるようにするための手法として、労働安全衛生マネジメントシステム（以下、OHSMS）の導入が大きな注目を集めている。経営トップによる労働安全衛生目標の設定と、計画を実施・運用するための自主的・継続的なPDCAサイクルを通じて、事業所が一体となって労働安全衛生の水準を向上させるというOHSMSだが、企業は実際どのように取り組んでいるのだろう。

今号では、2019年にOHSMSの国際規格であるISO 45001の認証を取得し、環境マネジメントシステムとの統合や健康経営との一体化により、その効果を一層高める活動を推進している株式会社明電舎を紹介する。

東京都品川区に本社を置く株式会社明電舎は、1897（明治30）年創業の老舗企業。電気に関する技術の幅広い分野で、社会インフラと産業の進化を支えてきた日本有数の電気機器メーカーである。同社では、これまで長年に渡り労働安全衛生に関する活動を活発に行ってきたが、2020年度は三井田健取締役社長による安全衛生管理方針「安全はすべてに優先する」、「健康はなんのものにも代え難い財産」のもと、さらに多彩なOHSMSへの取組を展開している。安全衛生管理部の石原裕之部長、三浦崇副部長（安全衛生統括課長兼任）、安全衛生統括課の萩原恭太郎専任部長、酒井卓也主任にお話を伺った。

1. 環境マネジメントシステムとの 統合認証で取組を合理化・一体化

認証への取組を始めた2018年当時、同社ではすでにISO45001の前身的存在であるOHSAS18001を主要製造4拠点で取得済みだった。しかし2021年3月にこの規格が認証廃止になることもあり、OHSMSのグルー

プ全体への適用拡大と国際規格への対応が必要という観点から、ISO45001への認証移行を進める。

「当時すでにISO9001（品質マネジメントシステム）、ISO14001（環境マネジメントシステム）を取得していましたが、ISO45001を取得するにあたり、それぞれのマネジメントシステムに個別で取り組んでいくと各部門の負担が大きいことが判明しました。特に内部監査や外部審査については似たような準備と実行が多くなり、各部門の負担が増加してしまうのです」と三浦副部長。そこで同社では、法律による要求事項に重なる部分の多いISO14001と統合する形で、2019年度にISO45001認証を取得した。

マネジメントシステムの統合については、その成果や有効性を測ることは容易ではないが、石原部長によると「例えば、バラバラに取得していたらそれぞれに作成しなければならなかったはずの規程文書が合わせて70あるなかで、50に集約することができました」とのこと。身近な例として、一定の効果があつたことが伺える。こうして同社では、経営トップから現場作業員まで一体となった安全衛生活動を進めていく体制がひとまず整ったことになる。

そして、この流れをさらに推進していくのが次の段階だ。2020年度は東京事業所、プラント建設本部、全国の支社・支店にまでOHSMSによる活動範囲を拡大し、その後も事業所に所属していない関係会社も巻き込んだ全グループでのOHSMSの構築を目指している。グループ全従業員が安全に、安心して、健康的に働ける職場環境づくりはトップダウンで行われている重点活動であり、社長によるマネジメントレビュー（アウトプットは指示事項）にも「2019年度策定の拡大認証計画を実施し、2020年度から全社的なISO45001の取組が実施できるようにすること」と明記されている。

表. スマートチャレンジ明電5

スマートチャレンジ明電5 <small>SMART CHALLENGE MEIDEN FIVE</small>	
① チャレンジ1 (受動喫煙対策 & 卒煙プログラム推進)	喫煙場所および喫煙可能時間の段階的な縮小と、引き続きオンライン禁煙支援プログラムを利用した卒煙を推進します。
② チャレンジ2 (生活習慣病対策-UNDER-39)	40代前の若年層における、将来の肥満予備軍に対し、ICTを利用した健康指導プログラムを提供し、運動習慣の定着など、将来の生活習慣病に発症に対する予防を進めます。
③ チャレンジ3 (生活習慣病対策-OVER-40)	特定保健指導対象者に対し、ICTを利用した健康指導プログラムを提供し、特定保健指導の参加を徹底します。
④ チャレンジ4 (がん対策)	女性がん定期健診の実施と、すべての大腸がん精密検査対象者について受診が確実に受けられるよう活動していきます。
⑤ チャレンジ5 (心の健康づくり推進)	「心の健康づくり計画」に則り、セルフケアのために、メンタルヘルス・マネジメント®検定試験取得のための補助や教育を行います。ラインケアとしては、集団分析の結果を踏まえ、メンタル不全を防止する職場改善のみならず、品質、生産性の向上と心の健康の向上との相関に着目した評価と分析を行っています。メンタル不調の長期化・再発を低減するために、職場の環境調整も含めた「復職支援」のルールと体制を整備していきます。

2. 健康経営と連携して実効性を向上させる

同社は健康経営優良法人2020にも認定されている。これは、社内の健康管理を進める組織体制の整備、健康診断結果などの情報により、リスク保有者に的を絞った取組が評価されたもの。同社では、マネジメントシステムにこうした健康増進活動を乗せてPDCAサイクルを回すことで、具体的に目に見える形で推進することを目指している。

同社の健康増進施策とリスク管理はきめ細かく多岐にわたるため、とてもここでは紹介しきれない¹⁾が、なかでもOHSMSとの親和性が高い取組として、健康経営目標である「スマートチャレンジ明電5」²⁾と「コラボヘルス委員会」の設置があげられる。

スマートチャレンジ明電5は、喫緊の対応が必要となる健康課題に対して、それぞれの解決・改善に向けて社員が行うべき具体的な「チャレンジ」を宣言したものの。これによって、社員は自分がどれにチャレンジすればいいのかが明確になり、健康対策を「自分ごと」として認識するきっかけとなる。

コラボヘルス委員会は中央安全衛生委員会の傘下に設置される分科会という位置づけで、健保組合、労働組合、産業保健スタッフ、安全衛生管理スタッフが集まり、健康経営に関する具体的な施策を検討するワーキングだ。事業所を横断したメンバーが情報交換をすることで、拠点・部署間に安全と健康に対する意識の違いがあることも見えてきた。

「製造ラインがある事業所では労働安全が何よりも優先され、健康増進には疎いことがわかりました。一方、スタッフ部門や営業部門では現場作業に従事することがほとんどないため、安全衛生に関する認識が身についておらず、全社一体となって取り組む意義や重要性について十分噛み砕いて丁寧に説明する必要を痛感しました」と萩原専任部長は語る。さらに産業保健スタッフにはOHSMSやISOへの予備知識がほとんどないため、その仕組みや位置づけなどを教育する必要もあった。「これらはコラボヘルス委員会で情報交換をするなかで判明した課題ですので、こうした課題を洗い出せるのも委員会を設置した効果だと思います。これからもコラボヘルス委員会の活動にはさまざまな成果が期待できます」と酒井主任。

こうした活動を活性化させながら、働き方改革の推進とも連動し、今後は健康経営優良法人ホワイト500取得を目指すという同社にとって、OHSMS導入はゴールではなく、健康に関するリーディングカンパニーへと向かう道標なのだといえるだろう。

参考

- 1) 株式会社明電舎の労働安全衛生および健康経営についての詳細は下記ページを参照 <https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/99>
- 2) 明電舎が取り組むべき健康活動を5つ設定し、「スマートチャレンジ明電5」と銘打って活動を展開している。

会社概要

株式会社明電舎
 事業内容：電気機器メーカー（発電機システム、水処理システム、産業システムなど）
 設立：1917年（創業：1897年）
 従業員：連結 9,599名、単独 3,924名（2020年3月現在）
 所在地：東京都品川区



みやけ ひとし ● 1984年、北里大学医学部卒業。1995年より富士通株式会社に産業医として勤務。2009年より現職。1998年より北里大学医学部公衆衛生学非常勤講師、2000年より独立行政法人労働者健康福祉機構（当時）神奈川産業保健総合支援センター産業保健相談員、2004年より産業医科大学医学部非常勤講師、2012年より聖マリアンナ医科大学臨床教授。

産業医は企業における家庭医 「医学は幸福学」これだけは忘れてはならない

富士通株式会社では、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら「健康経営」に取り組んでいくため、2017年8月に「富士通グループ健康宣言」を制定。社員の健康を経営の基盤として位置づけ、戦略的に社員とその家族の健康保持・増進活動を展開している。今回は、この活動の先頭に立って活躍している三宅仁さんにお話を伺った。

より広範なアプローチと連携が求められる これからの産業医

産業医が対応すべき問題として、以前はア・メリ・カ（アスベスト・メンタルヘルス・リスクアセスメント・過重労働）といわれていましたが、現在はがんの治療と仕事の両立支援、テレワークへの対応など、新たな課題が出ています。当社の健康推進本部は独立した組織であり、全国に産業医、診療医、保健師、看護師、公認心理師といった専門家約300人が社員として在籍しています。ここには国内9万人の社員（2020年3月現在）を対象とした健診やストレスチェック、病気による休業やがんの発生状況といった、社員の健康に関する膨大なデータを保有しています。これらを活用し、富士通グループの業務内容も理解したうえで社員の健康面をサポートすることがわれわれの役目であり、いかに社員そして家族のためにこれらのデータを有効活用できるかを日々研究しています。ですから、産業医は企業にとっての「家庭医」だといえますが、そのなかでもわれわれに求められる職責はより範囲が広く、重くなってきていることを実感しています。

例えば、ストレスチェックに求められる役割は、コロナ禍によってますます増えていくと考えられます。また、今までは対面が主でしたが、オンラインでの面談も増加しています。内容も手段も大きく変化する現在、IT機器を活用した

業務遂行のアプローチも必要だと思います。

また、産業医の役割が変容してきている現在、大切なのは外部との連携と考え、各大学や病院などとの連携に力を入れています。例えば、頭痛のプロジェクト^{*1}をはじめとした外部の第一線でご活躍中の先生方や、各種機関との連携を積極的に行っています。

特に次の世代の育成は重要な命題ですので、産業医・医学生・看護学生などの企業内実習を行い、産業保健スタッフの人材育成にも力をいれています。2019年度の実績として、神奈川県医師会主催産業医研修会の実地研修をはじめ、11校、173名への研修実習を実施しました。将来の産業保健を担う次世代にできるだけ多くのことを伝える場として、今後も力を入れていきたいと考えています。

相談者の話を傾聴するという姿勢を大切に

当社では2017年8月の「富士通グループ健康宣言」^{*2}で、社員の健康を経営の基盤として位置づけることを明確にし、そのトップには社長自ら就任し、戦略的に社員とその家族の健康保持、増進に全力を上げています。こうした改革には必ず変化がともないます。そしてよくも悪くも変化はストレスであり、企業健康管理においてもストレスマネジメントに関することが必須になってくると思います。オフィスへの出勤がほとんどなくなった現在、とすればコミュニケーションが希薄になるなかで、社員に対して健康を「管理」するのではなく、オンラインにおいても相談者の話を傾聴し、「支援」する姿勢をより強く意識して取組を展開していきたいと考えています。あくまでも主役は社員とその家族ですから、その方たちの幸福のためにはどうすればいいのかを常に考えながら「医学は幸福学」を実践し続けたいと思います。

^{*1} 頭痛のプロジェクト：偏頭痛をテーマとして、WHO、国際頭痛学会、日本頭痛学会と取り組んでいる共同事業

^{*2} 富士通グループの「健康宣言」と健康管理に関しては下記URLを参照

<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/08/1.html> <https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/health/>

働く女性を悩ませるPMS 食生活のヒントは？

—働く女性の月経トラブル、仕事、食生活に関する研究—

独立行政法人 労働者健康安全機構 東京労災病院 治療就労両立支援センター 管理栄養士 ● ^{ひらさわ よしえ}平澤芳恵

東京労災病院治療就労両立支援センターでは、勤労者の健康確保のための予防法・指導法の開発に取り組んでいる。平成28年度から継続している介入研究、働く女性の月経トラブルと仕事パフォーマンス、生活習慣との関連、調査における成果と課題について報告する。月経前症候群（Premenstrual Syndrome；PMS）は、働く女性の生活場面、例えば、対人関係や家庭生活、仕事等に少なからず影響を与えている。『産科婦人科用語集・用語解説集改訂第3版』によると、月経前3～10日間の黄体期に続く精神的あるいは身体的症状で月経発来とともに減弱あるいは消失するものをいう。イライラ、のぼせ、下腹痛、腰痛、怒りっぽくなる、頭痛、乳房痛症状等が挙げられている。

今回、働く女性の不調を改善する糸口を探る目的で、月経トラブルの1つであるPMSの現状と生活習慣との関連について1,017名（内訳は看護師869名、デスクワーク148名）の女性を対象に調査し、自記式のアンケートを実施した。PMSを自覚している人は84.0%、職種別では看護師85.7%、デスクワーク73.6%だった。PMSの症状として挙げられた内容は、複数回答でイライラ（45.7%）、胸のはり（42.6%）、食欲増加（40.4%）、下腹痛（35.2%）、だるさ（33.4%）と続き、心身ともに日常生活に支障をきたしていることが明らかになった。仕事への影響は、集中力が低下する（63.9%）、何をすることもおっくうになる（47.4%）、感情的になりやすい（39.5%）が挙げられ、PMS症状を感じるとき、仕事の効率性は通常と比べて低下する（75.0%）という回答が得られた。

生活習慣では途中で目が覚めやすい（中途覚醒）人はそうでない人に比べて、PMS経験率のオッズ比（OR）2.05（95%信頼区間1.21～3.48）と2倍近く、仕事でのストレスを抱えている人はOR2.47（同1.55～3.93）、食習慣では主食主菜副菜を揃えた食事でOR0.72（同0.57～0.92）、薄味の意識があるOR0.53（同0.31～0.92）、清涼飲料水の摂取OR1.50（同1.16～1.94）、果物の摂取頻度OR0.90（同0.81～0.99）と睡眠や食習慣に関連する結果が得られた。

このような結果から、本調査で得た知見をもとに、小冊子「働く女性のためのPMSレッスン」を作成した。本冊子は、多くの企業や医療機関で働く女性に幅広く活用いただき、現在も本冊子を使用した効果検証を実施している。

またヘルスリテラシーの高い人の方が、PMSや月経随伴症状における仕事のパフォーマンスが高いという報告もある（日本医療政策医療機構：働く女性の健康増進調査2018）。今後も働く女性の月経トラブル対処の契機として活かされるよう検討を重ねていきたい。

最後に当センターでは前述の小冊子のほか、深夜勤務者の食生活（コンビニメニューの選び方）に対する調査研究等にも取り組み、当センターのホームページ上に研究の成果物（冊子等）を紹介している。女性に限らず、男性においても自身の食生活を振り返り、改善するきっかけとなることを期待します。



多職種連携とその実践

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

近年、産業医や事業者の産業保健活動に期待される法的必要事項やニーズは、急速に広がりました。ストレスチェックとメンタルヘルス対策、働き方改革と過重労働対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の健康に関して推進すべき課題はより多様になっています。このような状況に対応するため、産業保健活動において多職種によるチームづくり、専門職間の連携と外部機関の活用が重視されてきました。2019年3月には厚生労働省が「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」をとりまとめ、より一層の産業保健チームにおける多職種連携の推進が期待されています。そこで今回は、産業保健チームの構築と多職種連携に焦点をあてて、その実践について振り返ってみましょう。

1. 産業保健チーム構築の考え方

労働者の健康確保と安全(健康)配慮は事業者の責務であり、そのためには事業者が産業保健活動の主体となり、労働者も協力して進めることが望ましく、事業場の実情に合う体制をつくっていく必要があります。事業者は産業医、衛生管理者、総括安全衛生管理者等を選任し、各職種が連携して産業保健チームとして産業保健活動を推進していくことが求められます。また、これまでも定期健康診断／特殊健康診断の実施やストレスチェックの実施等は、外部の健診機関やストレスチェック実施機関と契約・連携して推進することはよく行われており、このような外部機関との連携も産業保健チームを構成する重要な要素といえます。

近年は産業保健をめぐる変化が著しく、ストレスチェック制度の導入とメンタルヘルス対策への取組、働き方改革と過重労働対策の強化、疾病の治療をしながら就業を継続する労働者のための両立支援対策の推進、化学物質管理の拡大、高年齢労働者の増加と健康安全確保対策、産業医・産業保健機能の強化、健康経営の推進をめぐる動き等、事業者に求められる法的必要事項や社会的ニーズは広がりを見せています。このため、

従来型の産業医と衛生管理者のチームだけでは対応が不十分になることがあり、その場合は産業保健チームの再構築や産業保健体制の見直しが必要となることがあります。

一般的に産業保健チームは産業医がリーダーシップをとることが多いといえます。事業者が主体であることが原則ですが、実際のところ、健康課題には医学や産業保健の専門知識を必要とすることも多いため、適切に産業医と連携して進めることは重要です。産業医が囑託である場合、多くは活動時間が限られていることが課題であり、産業医の担う役割と分担の見直しが必要となることがあります。産業医や保健師等の他の専門職のそれぞれの強みを活かして、業務や役割の分担と連携を行うことで、時間の限られた産業医にとっては専門性の高い業務に専念することができ、それ以外の周辺の業務負担の軽減が可能となります。このため、産業保健チームの業務効率が上がり、労働者のきめ細かな健康管理に寄与する等、事業場全体の産業保健活動の充実につながります。

一定の規模の事業場や複数の事業場を持つ企業グループであれば、選任の産業医と衛生管理者(保健師等含む)による事業場の担当チームと事業場間で横連携し

て全体課題に対応する専門チームを構成し、産業保健上の健康課題に対応していく形態の産業保健チームがよく見られます（コラム参照）。事業場や企業グループの規模にもよりますが、最近では事業場の枠組みを越えて、会社や企業グループ全体を統括する立場の全社産業医、あるいは統括産業医を確保する企業が増えてきています。また、産業医は非常勤であることも多く、統括産業医を置き、かつ全社の窓口となる常勤の統括保健師を配置して産業保健チームを構成することもあります。労働安全衛生法は事業場単位が基本的な構成ですが、事業場間で共通の健康課題も多く、産業保健チームの横連携は重要な課題です。

一方、中小規模事業場では、産業保健専門チームを構成するには限界があるため、内部の構成メンバーの役割範囲の再検討とともに、一時的なものも含めて、外部機関や専門家への依頼・活用や連携を通して、事業場の健康課題に応じて柔軟な構成による産業保健活動の展開を目指します。この場合は、健康課題の抽出・把握の段階から外部専門家との連携を進めることも一案です。

表1. 労働安全衛生規則で規定されている産業医の職務

<p><安衛則第14条第1項第1号から第9号（産業医の職務）></p> <ul style="list-style-type: none"> 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること（第1号） 長時間労働者に対する面接指導及び必要な措置の実施等（第2号） ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置（第3号） 作業環境の維持管理に関すること（第4号） 作業の管理に関すること（第5号） その他の労働者の健康管理に関すること（第6号） 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること（第7号） 衛生教育に関すること（第8号） 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること（第9号） <p><安衛則第14条第3項></p> <ul style="list-style-type: none"> 産業医は総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。 <p><安衛則第14条の4></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、産業医に対し、第14条第1項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。権限には、次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。 <p>一 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。</p> <p>二 第14条第1項各号に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。</p> <p>三 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。</p> <p><安衛則第15条></p> <ul style="list-style-type: none"> 産業医は少なくとも月に1回（一定要件を満たせば2月に1回）職場巡視を行い、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。 事業者は産業医に職場巡視の実施に必要な権限を与えなければならない。
--

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

2. 産業保健チームに関わる専門職

産業保健チームに関わる専門職を説明します。

(1) 産業医

産業医は、常時50人以上の労働者を雇用する事業場で、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識をもち、一定の要件を備えた医師として選任されています。その業務は表1のように労働安全衛生規則で規定されていますが、そのすべてを産業医のみで行うということではなく、必要に応じて保健師、衛生管理者等の専門職と連携して実施することにより、産業医はその専門性を活かして、より効果的、効率的に業務を進めることができます。

(2) 保健師・看護師

産業保健の現場ではすでに多くの保健師・看護師が活躍しています。本来、保健師と看護師は異なる専門性を持つため、実施する活動を分けている事業場もありますが、労働安全衛生法上の衛生管理者資格として活動することと合わせて、保健師と看護師を産業看護職と呼称して活動していることも多くあります。

産業保健チームとして保健師・看護師に期待される主な役割は労働者の健康管理ですが、労働者から気軽に相談できる身近な存在としての「窓口機能」、産業保健活

表2. 労働安全衛生法に規定された保健師・看護師に関する業務

<p>事業者に義務付けられている事項のうち、安衛法において保健師・看護師が行うことができると規定されている業務内容</p> <p>■保健師:</p> <p><安衛法第13条の2></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師もしくは保健師に労働者の健康管理等を行わせるように努めなければならない。 <p><安衛法第13条の3></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、産業医や保健師等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。 <p><安衛法第66条の7></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めなければならない。 <p><安衛法第66条の10>【ストレスチェックの実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者の心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。 <p>■看護師:</p> <p><安衛法第66条の10>【ストレスチェックの実施】(※)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。(※) ただし、検査を行うために必要な知識についての研修を修了する必要がある。
--

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

動において産業医・労働者・職場等をつなげる「ハブ(Hub)機能」、産業医等との専門職間の「連携機能」等は、特に重要な役割です。

(3) 衛生管理者(衛生工学衛生管理者)(表3)

衛生管理者は常時50人以上を雇用する事業場で選任する必要があり、事業者のもとで、衛生に係る技術的事項

表3. 労働安全衛生法に規定された業務内容等

安衛法で規定されている業務内容等	
■衛生管理者 <安衛法第12条> ・事業者は労働者の健康障害の防止措置、衛生教育の実施、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置及び労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関することなどの技術的事項を衛生管理者に行わせなければならない。 <安衛法第18条第2項> ・衛生委員会の委員として、衛生管理者のうちから事業者が指名した者をもって構成する。 <安衛法第19条第2項> ・安全衛生委員会の委員として、衛生管理者のうちから事業者が指名した者をもって構成する。 <安衛則第11条> ・衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。	
■衛生工学衛生管理者 <安衛則第12条> ・衛生工学的対策などの技術的事項として次のものがある。 ①作業環境の測定及びその評価 ②作業環境内の労働衛生関係施設的设计、施工、点検、改善等 ③作業方法の衛生工学的改善 ④その他職務上の記録の整備等	

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

表4. 労働安全衛生法で規定されている業務内容と産業保健活動における役割

職種	安衛法で規定されている業務内容	産業保健活動における役割
総括安全衛生管理者	<安衛法第10条> ・労働者の健康障害の防止、衛生教育、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置など	・政令で定める規模の事業場ごとに、当該事業場の事業の実施を統括管理する者の中から、総括安全衛生管理者を選任する必要がある。 ・安全衛生管理体制の全てを統括する最高責任者である。 ・安全管理者・衛生管理者、安衛法第25条の2第2項に基づき技術的事項管理者を指揮する。
安全衛生推進者(衛生推進者)	<安衛法第12条の2(安衛則第12条の2)> ・労働者の健康障害の防止、衛生教育、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置など	・常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場において配置する(衛生推進者は安全衛生推進者を選任する必要がない事業場に配置)。 ・労働者の安全衛生に係る業務
作業主任者	<安衛法第14条> ・特定化学物質の取扱い作業等に従事する労働者の指揮など	・一定の作業について、その作業の区分に応じて、作業主任者を選任しなければならない。 ・特定の作業に関して、作業員を直接指揮・監視したり、使用する資材や機材を点検する。
作業環境測定士	<作業環境測定法第5条> ・作業環境を測定する者	・有害な業務を行う屋内作業場において、作業環境測定の業務を行う。
歯科医師	<安衛法第66条> ・有害な業務で政令で定めるもの(酸など)の歯科健康診断 <安衛法第66条の4> ・有害な業務で政令で定めるもの(酸など)の歯科健康診断結果についての意見 <安衛法第66条の10> ・ストレスチェックの実施	・歯科健康診断の実施や実施結果に対して事業者へ意見をすることなどの業務を行う。 ・衛生管理者やストレスチェックの実施者になることができる。 ・事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害(歯又はその支持組織に関するものに限る。)を防止するため勧告することができる。
公認心理師	<安衛法第66条の10> ・ストレスチェックの実施	・メンタルヘルスに関する専門職であり、個別面談や研修等の活動を行っている。
精神保健福祉士	<安衛法第66条の10> ・ストレスチェックの実施	・心に病を抱えた人がスムーズに生活を営むように、相談や生活支援、助言、訓練、社会参加の手助け、環境調整などを行う。
労働衛生コンサルタント	<安衛法第81条> ・事業場の衛生診断及び指導	・労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行う。
THP指導者(心とからだの健康づくり指導者)	<安衛法第70条の2> (事業場における労働者の健康保持増進のための指針)	・事業場でTHP(トータルヘルスプロモーションプラン)を進める場合、研修を修了した産業医が健康測定を行い、その結果に基づきTHP指導者が、健康指導(運動指導、保健指導、メンタルヘルスクア、栄養指導)を行う。

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

を管理する役割があります。衛生管理者は職場や作業について熟知していることが望ましく、職場や労働者に近い立場から選任することで、職場の衛生管理や労働者の有害作業の状況を的確に把握できます。また、常時50人以上を雇用し、そのうち法令で定められた有害作業に常時30人以上に従事させている事業場では、特に衛生工学的事項について管理する衛生工学衛生管理者の選任が必要です。これにより、作業環境の改善や維持、化学物質のリスクアセスメントを推進しています。

(4) その他の専門職(表4)

最近では、上記の他にも事業場の状況に合わせて、各種の専門職や選任された職種として、産業保健活動に連携して活動するようになってきました。労働安全衛生法に基づき、それぞれの業務内容と役割を整理しておきましょう。

3. 外部機関の活用と連携

ここでは産業保健活動を支援する外部専門機関について紹介します。事業場の実情に合わせて、各種の外部機関を活用・連携することで、産業保健チームの質の向上や効率化を実現することも期待できます。

(1) 産業保健総合支援センター・地域産業保健センター

産業保健総合支援センターは各都道府県に設置され、事業者に対して産業保健活動の啓発や個別訪問と支援、産業医等の産業保健スタッフに対して専門的相談への対応や専門研修の実施等の支援を提供しています。事業場への支援例として、メンタルヘルス対策の普及促進、治療と仕事の両立支援の導入や個別調整等に対応しています。

地域産業保健センターは、労働基準監督署の管轄ごとに設置され、主に産業医の選任義務のない50人未満の小規模事業場への直接支援として、事業者からの求めに

表5. 各種外部機関の設置状況とサービス内容

機関名	設置状況、サービス提供内容
精神保健福祉センター	・都道府県や政令指定都市に設置されている。 ・メンタルヘルスに関する問題(近年問題となっているアルコール関連・薬物依存の問題も含まれる。)に対し、専門的な知見を持っている相談員が応じている。
勤労者メンタルヘルスセンター	・労災病院の中に設置されている。 ・ストレス関連疾患の診療、相談等を行っている。
地域障害者職業センター ※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の機関	・うつ病などの精神疾患による休職中の人を対象に、職場復帰に向けたリワーク支援を行っている。 ・休職している労働者本人と事業者の双方に対し、リワーク支援を行っていることが特徴である。
治療就労両立支援センター	・労災病院の中に設置されている。 ・がん、糖尿病、脳卒中(リハビリテーション)、メンタルヘルス等について、休業からの職場復帰や治療と仕事の両立支援を実施し、事例を蓄積し、治療と就労の両立支援マニュアル(独)労働者健康安全機構作成)の普及を行っている。
難病相談支援センター	・難病患者に対する医療等に関する法律に基づき、都道府県と指定都市が運営している。 ・難病患者の療養や日常生活上の様々な問題に関して、地域の様々な支援機関と連携し、支援を行っている。
中央労働災害防止協会	・職場の安全衛生の向上を図り、安全で健康・快適な職場づくりを支援するための事業等を展開している。 ・事業には、安全・衛生管理者による安全・衛生診断などの専門家による技術支援の実施、安全衛生情報の提供、心身両面による健康・快適職場づくりの推進などがある。

出典：厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」

応じて、面接指導や健康相談等に対応しています。

(2) 保健所・保健センター

保健所・保健センターは各地域における公衆衛生の中核組織として設置されています。地域にもよりますが、地域と職域の連携として、事業場の担当者向け講習会の開催や職域団体と共同で労働者向けの出前健康講座の開催等に取り組んでいる事例があります。

(3) 労働衛生機関

健康診断を主に実施している健診機関には、作業環境測定や特殊健診への対応等にも力を入れている労働衛生機関があります。なかには作業環境測定や健康診

断の結果をもとに、保健師や衛生工学衛生管理者等の専門職が対応する機関もあり、直接専門職を雇用しない場合でも専門職による支援を受けられます。

(4) 外部のメンタルヘルスや産業保健の支援機関

外部支援機関としては、ストレスチェックの実施や集団分析、面接指導、メンタルヘルス相談等、全般的な産業保健サービスを提供する機関があります。

(5) その他の外部機関

その他にも、メンタルヘルス、治療と仕事の両立支援、労働災害防止等を目的として、事業場の支援を行っている機関があります(表5)。

コラム 産業保健チームの多職種連携の好事例

産業保健チームの多職種連携については、これまでその重要性は指摘されてきましたが、企業や事業場の規模、固有の事情などもあり、具体的な好事例の横展開はなかなか進みませんでした。そこで、厚生労働省は2019年3月に「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」をとりまとめ、事業者がより効果的かつ効率的に産業保健チームを構築し、活用するための好事例を紹介しています。表は、その具体的な好事例10例のリストです。ここでは、そのうち2事例についてご紹介します。

【産業保健活動の基盤整備】

- 事例1：衛生管理者を中心とした職場からの情報収集と関係者との意見交換
- 事例2：統括部署の設置及び各事業場とのつなぎ役となる保健師の配置
- 事例3：経営幹部に対する働きかけ

【健康管理に関する個別活動】

- 事例4：衛生管理者・人事労務担当者・産業医間での面接指導が必要な労働者の共有
- 事例5：衛生管理者と産業医の情報共有と連携
- 事例6：衛生工学衛生管理者・産業医・保健師全員による職場アセスメント・職場巡視の実施
- 事例7：ストレスチェックの集団分析結果を職場と共有
- 事例8：外部支援機関(産業保健総合支援センター)を活用した両立支援体制の構築
- 事例9：衛生管理者による所属長を通じた健診の受診勧奨の徹底
- 事例10：労働者の課題に応じた適切な専門職との連携

事例2では「分散型事業場における全事業場統一的な活動への展開」のための産業保健チームの構築を紹介しています。見直し前のチーム構成では、各事業場単位で嘱託の産業医が選任され、衛生管理者である保健師とともに産業保健活動を推進していました。事業場単位ではそれで特に問題はありますが、それぞれの活動に独自性があり、活動の内容や水準には事業所間でばらつきが生

じていること、また会社として課題の把握が進まないという課題がありました。そこで、本社に全社の産業保健チームを統括する部署を設け、本社の産業医には、全社を展望した総括的役割をお願いしました。その結果、総括産業医の元で、全社的な方針を定め、推進のリーダー役や各産業保健チーム間の情報共有が進みました。総括産業医は統括産業医、あるいは全社産業医などと呼ばれますが、法的には選任義務があるわけではありません。しかし、産業保健上の課題解決のためには統括する産業保健チーム、および統括産業医の設置は有効です。

健康管理の個別活動の一例として、事例8の治療と就業の両立支援への取組体制の構築を紹介します。がんや難病などの治療を継続しつつ、就労の継続を希望する労働者が増えてきており、企業にとっても貴重な人材の確保のため、治療と就業の両立支援は産業保健上の重要課題といえます。本事例では、社内に保健師である両立支援コーディネーターを置き、外部の養成研修を受講しておきます。両立支援コーディネーターは、就業規則の観点から人事労務担当者、医学的観点からは適正就労の点では産業医、治療計画の点では主治医とも連携するチーム構成のハブとして中心的役割を担います。必要に応じて、外部の専門機関である産業保健総合支援センターの両立支援促進員のアドバイスと支援を受けることも可能です。このような仕組みづくりにより、治療を継続しながら就労できる環境を整えることの一助にもなるといえるでしょう。

このように、産業保健上の課題に対して、産業保健チームの役割を柔軟にとらえて、多職種連携の取組を展開していくことは今後ますます重要になることでしょう。

作業中の負傷が症状固定した約2カ月後になされた解雇が無効とされた事案

東京キタイチ事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

第1審 札幌地裁 令和元年9月26日判決(労判1226-13)
 第2審 札幌高裁 令和2年4月15日判決(労判1226-5・本判決)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

本件は、業務中に負傷した生産加工員が、症状固定約2カ月後に就労不能を理由になされた普通解雇の有効性等が争われた事案である。1審では解雇が有効と判断されたのに対し、本判決では、しばらくの間業務軽減をすれば復職が可能であったと考えられるとして解雇が無効と判断された。業務に起因する負傷により症状固定した後の復職を検討する際の参考となる事案であろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側(1審原告、2審控訴人)

訴えたのは、会社と期間の定めのない雇用契約を締結し、生産加工員として就労していた女性(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側(1審被告、2審被控訴人)

訴えられたのはXの雇用主であった水産卸売業等を目的とする会社(以下「Y」という。)である。

2) Xの請求の根拠

YがXの就労可能性について十分な確認をせずになした解雇は客観的合理性および相当性を欠くものであり無効であり、XはYに対し雇用契約上の権利を有する地位にある。

3) 事実関係の概要

(1) XはYのA工場の製造部で、生産加工員として整形されたタラコを、規格に沿って重量等を調整し、パック詰する作業に従事していた。作業に際しては、半解凍の冷たいタラコを取扱い、包丁を用いることもあったほか、成形済みのタラコを並べたザル(重いもので22kg)を2人1組で作業台に運ぶ作業等もあった。

(2) 平成26年3月24日、Xは、空のパックが載ったザルを5枚重ねて作業台に移動する際に、バランスを崩し、右手小指をザルにぶつけた(以下「本件事故」という。)

(3) Xは、本件事故当日整形外科を受診し、その後は、平成26年10月までは、おおむね従前通り勤務を続けた

が、同月、右小指PIP関節屈曲拘縮等により固定術を行うことになり、同月25日から休職し、その後、数度に渡り手術を受けた。

(4) Xは、休職中、Yに対し、症状の経過報告をしていたところ、平成29年5月11日、仕事復帰の承諾が主治医から出ていること、腫れ等があり不安はあるが仕事復帰したいと思う旨報告した。

(5) 同年10月19日、Xは、症状固定(治癒)と診断された。

(6) 同年11月7日、Xは、Yの事務担当のCおよび上司のEと復職に向けた協議をした。当日、Xは、担当医師作成の障害補償給付請求書添付の診断書(以下「本件診断書」という。)をYに提出した。本件診断書には、「右小指の屈曲伸展困難」「夜間痛、ぶつけると痛みあり、冷えると痛みが増悪する、爪切り困難、右手での労作困難、包丁が使えない」状態であり、医師の意見として、骨ぜい弱性があり、労作は推奨できない、回復見込みが「なし(現状からの改善は見込めない)」との記載があった。協議では、Xは、Yが提案した清掃部への配転は受け入れられないこと、製造部での復職を希望すること、翌年の春には復帰するので様子を見て欲しいことを告げた。これに対して、Cは「考えておきましょう」と述べた。

(7) Yは、平成29年11月20日付で、Xに対し、同年12月25日付けで解雇する(以下「本件解雇」という。)旨の解雇予告通知をした。その後、Yは同年11月24日付でXに対し、解雇の理由として就業規則17条1項③(精神ま

たは身体の障害により、業務に耐えられないと認められたとき)に当たり、配置転換も不可能なためとする解雇理由証明書を交付した。

2. 1審判決の要旨

1審判決は、本件診断書記載のXの状態と製造部の作業内容からすれば、「本件解雇時点においてXが、製造部で従前どおりの作業を行うことは困難であったと言わざるを得ない」から、解雇事由に該当し、YはXに対し配置転換を提案する等の一定の解雇回避努力をしており、XがYの提案を受け入れず本件解雇に至ったものであり、手続的にも相当性を欠くものということではできないとし、本件解雇を有効と判断した。

3. 本判決の要旨

本判決は、以下の様に判示し、本件解雇を無効としてXが雇用契約上の権利を有する地位にあることを認めた。

(1) Xが製造部における業務に耐えられないと認められるか否かについて

「本件診断書は、Xが障害補償給付の支給を申請するにあたり作成されたものであって」復職可能との主治医の判断を得た旨の申告を受けていたのであるから、

本件診断書に基づいて就労可否を判断するのであれば、本件診断書を作成した医師に問い合わせ確認すべきであった¹⁾といえ、確認がなされていれば注意を払えば慣れた作業は可能である等の回答を得られたものと考えられ、「しばらくの間業務軽減を行う等すれば、Xが製造部へ復職することは可能であったと考えられるところであり」、製造部における作業に耐えられなかったとは認められない。²⁾なお、本件解雇時に慣らし勤務が必要であったとしても、本件事故が業務に起因したことを踏まえると慣らし勤務が必要であることを理由に解雇事由があると認めることは相当ではない³⁾。

(2) 解雇回避努力等について

Yは、Xに対し、清掃係への配転を拒否すれば解雇もあり得る旨を一切伝えておらず、Xとしても配転を受け入れるか解雇を受け入れるかを選択しなければならない状況にあると認識していなかったものと認められ、Yが解雇回避努力を尽くしたとみることはできない。

(3) 本件事故がYの業務に起因して発生しXが労災給付を受けていたものである上に、症状固定の約1カ月後には本件解雇の意思表示がなされたことからすれば、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であったと認められず、解雇権を濫用したものとして無効というべきである。

ワンポイント解説

1. 復職時に求められる労務提供の可能性

本判決は、上記下線②の様に、しばらくの間業務軽減をすれば復職が可能であったと考えられることを根拠に「業務に耐えられない」とは認められないとして本件解雇を無効と判断した。この様な判断は、本誌64号(2011年4月号)で紹介した片山組事件判決以降、傷病休職期間満了時の復職可否の判断に際しては、直ちに従前の業務に復帰できる状態ではなくとも軽易な業務に従事可能であれば、軽減業務での配置可能性の検討が求められるとする従前の裁判例の流れ沿ったものであろう。本判決では、下線③において、休職の原因が

労災にあったことを考慮した指摘がなされている。労災が原因である場合には、復職可否の判断に際して、より慎重な検討が求められるといえよう。

2. 就労可否の判断における医師の意見

本件は、1審では、本件診断書に基づいて就労可否の判断がなされたのに対して、本判決は、上記下線①の様に述べて本件診断書に基づいて判断したYの対応を否定した。就労可否の検討に際し、医師の意見を聴取する場合には、就労可否の判断をする目的であることを伝えて医師の意見を確認するのが無難であろう。

1) 紙幅の都合上本稿では言及しないが、本件では、未払い賃金及び賞与の額、会社の安全配慮義務違反の有無および損害賠償額についても争点となっていた。なお、安全配慮義務違反については会社の責任が否定されている。
2) 最高裁第1小法廷 平成10年4月9日判決 工事現場監督業務に従事していた労働者がバセドウ氏病により内勤業務に従事させるよう求めた事案で、最高裁は「労働者が現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、当該労働者を配置する現実的可能性ある他の業務への提供を申し出ているのであれば、なお債務の本旨にしたがった履行の提供がある」と判示した。
3) JR東海事件 大阪地裁 平成11年10月4日判決、キャンソフト情報システム事件 大阪地裁 平成20年1月25日判決、名港陸運事件 名古屋地裁 平成30年1月31日判決等

発信力で古い勤務体系を打破し、 残業時間の短縮を実現

今号では、月平均残業時間を5時間未満に抑制し、年次有給休暇の取得促進やメンタルヘルスに関する外部相談窓口を設置するなど、従業員が健康的に継続して働くことができる職場環境づくりへの取組で健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）に認定された、三共精機株式会社の事例を紹介する。同社ではこの他にも幅広い活動を展開しているが、なかでも労働時間短縮のための対策は、老舗の機械工具商社であった同社の勤務形態を根底から変革してもたらされたものである。その改革を率いてきた石川武代表取締役会長にお話を伺った。

三共精機株式会社

京都市南区に本社のある機械工具商社・三共精機株式会社は、自社の事業活動を「ものづくりの課題解決業」と位置づけ、地元の京都市周辺のみならずマレーシアにも現地法人を設けるなど、グローバルに事業を展開している。近年ではシステム事業にも進出するなど、事業分野の拡大にも積極的だ。

前掲の健康経営優良法人以外にも、2019年には経済産業省が多彩な人材の能力を活かしている企業を認定する「新・ダイバーシティ経営企業100選」にも選出されるなど数々の受賞・認定歴がある同社だが、これらはもともと狙っていたわけではなく、「社内改革の結果としてそうただけです」と石川会長は語る。働き方改革やワーク・ラ



開放感があり、自由な雰囲気の海外事業部オフィス。右が石川会長

イフ・バランスに関しても、言葉として社会的に認知される前から取り組んでいることなので、そのために何か特別な施策を打ち出したということではないという石川会長が地道に取り組んできたのは、自社の事業を見つめ直し、制度や社内ルールなど経営のベースとなるものを一つひとつ再構築していくことだった。

1. 全員を総合職にして給与体系を一本化

石川会長が社長に就任したのは2009年。リーマンショック後の景気低迷から抜け出せないなか、円高で取引先企業は資材の調達を海外に移しはじめ、同社の売上は落ち込んでいた。しかし、石川会長はリーマンショックが起こる前に最初の社内改革である社員の給与・処遇制度の一本化にすでに着手していた。

それまでの同社は総合職と一般職に明確に二分され、総合職は男性で営業、一般職は女性で事務という体制だった。この体制のまま売上を増やそうと思えば営業職を増員するしかない。しかし、それは需要が伸び続けていた高度成長期のビジネスモデルであって、需要が頭打ちとなり、インターネット上での調達も可能になった現代では

会社に利益をもたらさない。それに気づいた石川会長は、事務職の女性も営業に携わってもらい、ともに事業や利益のことを考える体制への変換をはかる。その第一歩が「給与体系の一本化」だった。

「社長に就任する前の2006年に、男女の給与体系を一本化して全社員を総合職にすると発表しました。もちろん男性社員を中心に反発は大きかったです。女性社員も、当時は総合職になれるという喜びよりも、なんで私が営業的な発想でやらないアカンのか？ という声もありました。しかし、このインパクトが大きかったため、後の10年は改革がやりやすくなりました」と石川会長。この後、女性も総合職として活躍できる会社であることが採用時の好材料となり、女性の応募者が増加する。現在は女性が社員の4割を占めるまでになった。

2. 小さな施策の積み重ねで本気度を見せる

石川会長が次に手をつけたのは残業時間の削減だった。

「男性の営業社員がどうしても長時間残業でした。当時はお客さまのところまで定時までいて、事務所に帰ってきてから昼間に受けた電話への対応と伝票処理などをして、その後やっと帰宅できる。結局は9時ぐらいまで会社にいることになるわけです」（石川会長）。これではきりがないので、まずは30時間のみなし残業制度を導入する。この時工夫したのは、どうやって残業時間を短くするかの方法だ。水曜日は定時で帰るという方法もあるが、これでは必ず火曜日や木曜日にしわ寄せがいく。そこで考えたのが、9時に帰る人と7時に帰る人が2人で協力してなんとか8時に帰る方法をつくる、ということだった。これを実現するには、社員間のコミュニケーションを高めて内勤と外勤が協力するなどの努力を求めるだけでなく、いち早く携帯電話やノートパソコンを支給し、高速レーザープリンターといった最新のツールを導入するなど、会社からも業務の効率化をさまざまに後押しした。こうして「とにかく会社が労働時間の短縮に対して本気である」という姿勢を見せ続けることで、徐々に残業時間は短縮されていった。

その後残業時間の短縮に手応えを感じ、みなし残業を20時間にするというタイミングで石川会長が導入したのが、「みなし残業分を減らせばその分基本給が上がる」という

仕組みだ。みなし残業が減った分を基本給に上乗せするようにしたことで、「残業を短縮して給料が上がるなら短縮した方がよい」というモチベーションにつなげたのだ。この他にもフレックスタイム制度、産休・育休制度、半日有給休暇制度など、社員が働きやすいようさまざまな制度を設けることで、現在の月平均残業時間5時間以下という状況を実現した。

3. 大切なのは発信力

ここまでの経緯を読んで、石川会長が強引な手法で矢張り早に改革を進めたような印象を持たれるかもしれない。しかし、石川会長は常に社員の納得と自主性を重視してきた。

「社長時代から、毎月の経営会議が終わったら自分で議事録を書いて、それを各営業所内で話すようにしてきました。直接足を運んでそれぞれの営業所の社員に議事録を見せ、決まったことや会社の業績などについて30分間丁寧に説明するのです。これまで毎月3回、同じことをしゃべり続けてきました」と石川会長は笑う。2005年から続けているブログも情報発信に役立っているという。「ブログではあまりよい格好をした内容は書けません。知ってる人から、違うじゃないかといわれてしまいますから。結局ずっと率直に書いていることで徐々に信用してもらえるようになってきました。継続して発信し続けることが大切だと思います」と石川会長。今では取引先から社員に「石川さんはブログでこういってましたね」と、話題にされることもあるという。

直近で行ったのは、65歳までの定年延長でベテランの力を引き出すという施策だ。客先にも定年延長や再雇用で活躍しているベテランの職人が多く、60歳を過ぎても元気な社員の知見と経験は、同社にとって大きなプラスになると石川会長は考えている。そのため、定年延長の際にはダウンすることが多い基本給も下げずに支給しているという。これからも石川会長と同社には、他社とは一線を画す先進的な改革を期待したい。

会社概要

三共精機株式会社

事業内容：切削工具、測定工具・機器、工作機械などの販売

設立：1948年(創業：1942年)

従業員：74名(2020年4月現在)

所在地：京都府京都市

健康経営は会社を継続していくため だから社員の健康は徹底して守る

株式会社 浅野製版所



「茶の間の雰囲気」をコンセプトにした、新設のくつろぎスペース

東京都中央区築地に本社のある株式会社浅野製版所は、1937年創業、80年を超える歴史を持つ。印刷工程のなかでも重要な鍵を握る製版だが、同社では、特に高い技術を求められるブランド品などの広告製版を大手広告代理店から受注する他、販促ツールの企画、デザイン、印刷までをワンストップでサポートしている。また、同社は健康経営への先進的な取組でも知られ、健康優良企業(金)認定、健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定など、数多くの受賞や認定を受けている。

しかし、そんな同社にも残業時間が多く、社員が不満を抱え、離職率が高くなっていった時期がある。それを乗り越え、多方面から働き方改革と健康経営に取り組んだ結果、労働時間短縮と社員の意識改革に成功した。そこで、ここに至るためにどのような視点で改革を行い、健康経営に取り組んだのか、健康経営推進の中心的存在であり、産業カウンセラーでもある経営企画部の新佐絵史課長にお話を伺った。

一度は挫折した働き方改革

新佐課長が入社した2012年当時の同社は、「健康」からは程遠い状態だったという。「デジタル化にともない業績が悪化するなかでも仕事量は減らず、過重労働が慢性化していました。夜中でもクライアントから連絡があれば対応しなければならず、しかもミスをしたら大事故。個人にかかる負担が大きく、プレッシャーで夜も眠れないという社員もいました」(新佐課長)。

そこで、新佐課長は勤務形態を徹底して見直し、年間休日の増加や有給休暇の取得促進、残業時間の徹底管理といった改革を進め、2015年には中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定を受ける。しかし、制作部門の主力社員が「この働き方では仕事のクオリティも自分の能力も落ちてしまう」という理由で退職すると、その下で働いていた社員も退職し、今までより少ない人員で同量の仕事をこなさなければならぬ事態となった。ここで新佐課長は思い切った方向転換を図る。「『働きやすい会社』というものを社員に押しつけている、ということに気づきました。本当に働きやすい会社とはどのようなものなのかを全員に聞いてみようと考えたのです」。

2014年から実施していた全社員面談だが、2016年には事

前にアンケートを取った上で行うことにした。仕事だけでなくプライベートにも踏み込み、子育てや家庭のことまでも徹底してヒアリングした。この面談の結果、社員が希望する働き方が見えてくれば、それに沿った方向性を目指して組織体制や制度を再整備すればよいはずだったが、面談後に回答をまとめてみたところ、回答は見事にバラバラだったという。

「現場でもっとバリバリ働きたいのに管理職をやらされて不満を持っている職人がいるかと思うと、いわれたことだけをやりたい人もいる。この実態を見た時に、労働人口がますます減少する将来を考えて、今のうちにどんな人でも働ける組織にしておかないと会社がもたない、と感じました」と新佐課長。そこから導き出されたのは「社員がこの会社に残りたいと思ってくれる状況にする」という目標だった。具体的には全作業工程を見直して不要な作業をなくし、管理職を「管理専門職」と「技術専門職」という2つの職務に分解して、本人の希望や能力に応じて選択できるようにするなど、多彩なキャリアパスを用意した。

こうして働き方改革が動き出し、会社の本気度が社員に伝わり始めたところで健康経営への取組を本格化させたのが2017年である。

メッセージを明確にして健康経営を推進

中小企業が健康経営を導入するときの大きなハードルは、「健康」と「経営」の関わりがわかりにくい点だと新佐課長は指摘する。「社員を健康にすることは会社がやることなのか」という疑問。「健康はプライベートな問題」という意識。そういったハードルを超えるために同社が示したメッセージは、「健康経営は会社を継続していくため。だからあなた達は健康でいなければならないし、私達も健康に働いていけるための組織を徹底的につくっていくので協力してください」というものだった。

「このメッセージはさまざまな施策を通して社員に届いたと思いますし、これからも変わりません」と新佐課長。この大前提のもと、少ない人数でも協力しあって効率よく健康的に働ける組織への改善や、定期的な面談、サンクスカード^{*1}による円滑なコミュニケーションの促進、定期的な社内フィットネス^{*2}などによる健康支援など、

具体的な施策を次々と実行に移す。「健康経営優良法人の認定項目はよく考えられていて、当社の課題のすべてが網羅されていました」と新佐課長。その結果、月平均残業時間は18時間まで抑えられ、社員満足度も向上した。

さらに現在、こうした取組はコロナ禍でも真価を發揮している。「普通は『仕事が止まったら売上をどうしよう』となると思うのですが、当社では『とにかく社員の命と健康を守れ!』ということを浅野社長から強くいわれました。いままでの取組はほとんどボトムアップで行ってきて、それがいい結果につながったと思っていたのですが、この時はトップダウンで指示が出た。だからこそものすごくインパクトがありましたし、本気度が伝わったと思います」と新佐課長。

こうして2月から緊急コロナ対策がスタート。勤務形態については3月の初めには感染症に関するBCP（事業継続計画）を制作、4月の初めにはテレワークをスタートして7割が在宅に切り替わるという素早さで体制を整えてきた。出勤も可能となった6月には、制作部を本社と第2ビルの2拠点に半数ずつ配置しなおし、お互いに極力交流しないようにすることで、万一どちらかで感染者が出てもビルを一つ封鎖することで食い止めようという思い切った対策も実施している。

働き方改革と健康経営への取組という基礎があったからこそ、新型コロナ禍という未聞の災害にも混乱なく対応できた同社。社員の評価も高く、チャットツールを活用して行ったアンケートには「大変な状況のなか、会社がものすごい速さで対応してくれた」などの声が寄せられている。

今後については、「年代とライフステージに合わせて、働く場所を変えられる仕組み」を構築したいという新佐課長。同社の先進的な取組はこれからも健康経営の新しい在り方を示し続けていくに違いない。

- ※1 サンクスカード：「助けてくれてありがとう」の気持ちをカードに込めて、さり気なく渡すことでコミュニケーションを促進している。
- ※2 社内フィットネス：週1回15分のストレッチを行っていた。現在はリモートで実施している。

会社概要

株式会社浅野製版所
事業内容：画像処理、デザイン、プランニング、DTP、印刷関連事業
設立：1937年
従業員：42名（2020年10月現在）
所在地：東京都中央区

会社の一番の推進力は社員！ 万が一の時はその社員に寄り添った 働き方を提示してあげたい

株式会社エナテクス

鳥取県倉吉市に本社のある株式会社エナテクスは、創業当時から続く電気設備工事業をベースとして、現在ではインターネット上のクラウドなどを活用し、自治体の上下水道監視などあらゆる情報の遠隔監視をサポートする「遠隔監視事業」、防災行政無線やコミュニティ放送などを組み合わせて地域の安心・安全を応援する「情報伝達事業」、太陽光発電やバイオマス発電など再生可能エネルギーに関するトータルサポートを提供する「再生可能エネルギー事業」の3つの柱で、地域や環境に貢献する事業を幅広く展開している。

同社では、2017年度から4年連続で「健康経営優良法人」に認定され、協会けんぽによる「健康経営マイレージ事業」でも知事表彰を3回受賞するなど、健康経営を推進する一方、従業員の仕事と豊かな家庭生活の両立を応援する「イクボス宣言」*をはじめ、社員のフレキシブルな働き方を支援する独自の取組も長年にわたり行ってきた。

また、同社には社員や家族に治療や介護の必要が生じた時に選択できる勤務制度がいくつも整備されている。例えば、継続的に治療が必要な場合には短時間勤務制度、通院や子供の送迎のために少しの時間だけ仕事を抜ける



社員のみなさん。左から2人目が坂元課長、その右隣が宮本専務

必要がある時は30分単位で取得できる有給休暇制度などだ。このため、現在もがんから職場復帰した社員や通院中の社員、産休中の社員などがそれぞれの事情にあわせた働き方を選択して仕事を続けている。同社では、なぜこうした制度を整備するにいたったのか。福井利明社長、宮本博文専務取締役、橋岡雅俊総務部部長にお話を伺った。

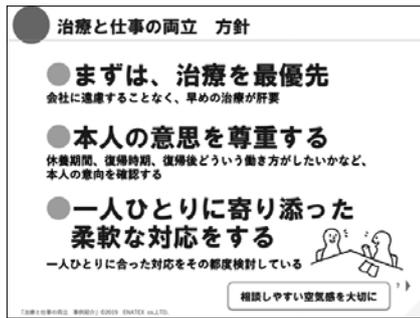
1. 1人の社員を大切にする企業風土 がさまざまな制度を生んだ

まず、福井社長は「治療と仕事の両立のための制度を特に意識しているわけではありません。これまで社員が病気や家庭の事情、育児や介護の問題など、さまざまな事情で会社を休まざるを得ないことがありました。そのたびに当社では、そういう状態になった社員に対して、常に本人の意志を尊重し、自由度を持った休暇や働き方を選択できるようにしてきました」と、治療と仕事の両立支援は同社の方針の一部であると強調する。

これを受けて橋岡部長は「もともと木・金など週2日の勤務もあれば、月・水・金の週3日勤務もあるなど、社員の事情にも対応できる柔軟な勤務体系でした。それをベースに社員の働きやすい職場環境づくりを目指した結果が、治療と仕事を両立しやすい、多様な働き方を選択できるような環境になっていったのです」と語る。

こうした企業風土のなかで治療と仕事を両立しながら、がんからの復帰を果たし、現在も第一線で働いているのが宮本専務だ。

宮本専務は、営業部長だった2014年、膀胱上皮内に



株式会社エナテックスの「治療と仕事の両立方針」

がんが見つかったため、手術によってそれを切除し、1週間の自宅療養を経て職場復帰する。その時会社では、本人の希望を最優先に考え、柔軟に支援していく。例えば、復帰後すぐはフレキシブル勤務で体調を見ながら出勤していたが、出勤しても体調が悪くなり早退することが増えたため、週3日の午前中勤務にすぐに切り替えている。こうした対応をしながら抗がん剤治療を続けるなか寛解が確認され、一時は通常勤務に戻ることができた。しかし、18カ月後に今度は膀胱自体にがんの進行が確認されたため、全摘手術を受ける。その後は週3日の午前中勤務、全日午前中勤務、フレキシブル勤務と、段階的に働き方を調整しながら治療を続けた。今年の春には、体調不良の発生する頻度が10日から2週間に一度程度まで少しずつ減っていき、現在はその間隔がさらに開いて、ほぼ通常勤務が継続している状況だという。

2. チームで仕事に対応する環境が不安を払拭

がんが診断された当時、「病気自体に関してはそれほど心配していませんでした。むしろ復帰するまでに1カ月以上も会社を不在にすると、仕事はどうなるのだろうか、ということが心配でした」と宮本専務は振り返る。

しかし、その心配は杞憂に終わる。「それまでも、さまざまな理由でどうしても休まなければならない人は出てきていました。その時、その人しかできない仕事というものがあつたら、そこで仕事は停滞してしまいます。それでは会社が立ち行かないので、チームとして一人の抜けた穴をみんなで補っていかうという体制はすでに出来上がっていました」と福井社長。営業部長が不在でも、部署内は結束して業務を遂行し通した。しかも宮本専務は会社の情報から完全に遮断されることなく、療養中も負担がない範囲で部署とのコミュニケーションを続け、これが治療の励みにもなった。「治療や入院などによって、仕事とのつなが

りがなくなるのはよくありません。会社の様子を知ること

で、チームを信頼し、安心して治療に専念できました。このことにはとても感謝しています」と宮本専務は述懐する。

この時の営業部は、宮本専務と情報共有しながら、さまざまな業務に対応することで結束力が増し、よい形で組織として磨き上げられたと福井社長は評価している。

3. 治療だけではない、社員支援のさまざまなカタチ

実は、同社の支援制度整備に貢献したのは坂元恵総務部課長だ。取材当日、できれば坂元課長にもお話を伺いたかったのだが、出産日が近いと産休に入っていた。

「坂元課長は自分の妊娠を知ってから、産休中も在宅勤務ができるようなルールを提案してきました。当社は女性が少ないため、配慮がなかなか行き届きませんでした。しかも出産というのは初めてのケースですので、本人は自分が最初の事例になろうとしてくれています。すでに産休に入る前から、テレワークを週に3日実施していました。本人が出産後も働き続けることを強く希望していますので、時短勤務やテレワークなどを活用して働ける支援体制を整備したいと考えています」と福井社長。

この他、育児中のために支援制度を活用している女性社員もいる。3年前の入社時より、9時から16時までの時短勤務を継続中だ。一般事務なのでテレワークも可能だが、自宅が会社に近いため、本人が出勤を希望したという。ここにも同社の「本人の意思を尊重する」という方針が貫かれている。

「社員は会社にとって大きな力です。そして、社員の数だけ働き方のスタイルがあります。万が一の時はその一人ひとりの持てる力を最大限に発揮してもらえるように、支援を行っていきたいと考えています」と、福井社長はこれからも支援制度を拡充していく決意だ。

※従業員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら安心して子育てに取り組めるような環境をつくと、自治体や企業が公に宣言すること。

会社概要

株式会社エナテックス

事業内容：遠隔監視事業、情報伝達事業、太陽光発電事業、電気設備工事業

設立：1989年

従業員：40名（2020年10月現在）

所在地：鳥取県倉吉市

多岐にわたる役割を確実に果たしながら 不測の事態にも即応できる体制を確立

昭和自動車株式会社

佐賀県唐津市に本社のある昭和自動車株式会社は、1937(昭和12)年に創業。創始者である金子道雄氏が「旅行や買い物を楽しむ地域住民へ、暮らしの足を提供したい」との思いから、バス会社の経営に着手したことが淵源となっている。以来、地域の足としての路線バスだけでなく、観光の動脈となる貸切バスやタクシーなどを手がけ、地元である唐津市をはじめ佐賀県内、福岡県糸島地区まで運行区域を拡大。「人にやさしい昭和バス」として80年以上にわたって親しまれている。

また、「企業は人なり」を企業理念として、従業員一人ひとりがやりがいをもって働き、成長できるよう、人事制度の改革や福利厚生充実、健康経営にも力を入れ、「健康経営優良法人2020」の認定も受けている。

そこで今号では、同社安全衛生委員会の取りまとめ役で、衛生管理者でもある管理本部の栗原一登志さんに安全衛生委員会の取組についてお話を伺った。

1. お客さまの命を預かるという 自覚が活動の基本

同社の従業員の半数以上はバスやタクシーの運転士である。このため「人の命を預かる仕事」であることをベースに、従業員の健康づくり支援、組織の活性化と、地域貢献を目指すことが同社安全衛生委員会の目標となっていると栗原さんは語る。

委員会は各部署から選任された12名のメンバーで運営され、労働災害発生状況の原因分析・対策から、危険有害作業のリスクアセスメント、定期健康診断受診率100%への取組、ストレスチェック診断の実施と結果のフォローなど、活動は多岐にわたる。また、毎月1回、拠点ごとに



健康増進活動の一環としてグループ会社対抗駅伝大会などにも積極的に参加

配置された衛生管理者が本部に集まり、1週間以上の長期休職者の有無を把握することで、傷病の発生に対して、必要な時に迅速に動けるように備えている。

なかでも運転中に発症すれば重大な事故につながりかねない睡眠時無呼吸症候群(SAS: Sleep Apnea Syndrome)については、運転士を中心に、2016年から毎年スクリーニング検査による自己診断を義務づけているという。

「回答に、“昼に眠気がある”などSASの兆候があった場合には、専門の検査機関の機器で検査をして、その結果を本人に知らせています」(栗原さん)。しかしSASに関しては放っておくと危険だという意識が低く、検査結果が悪くても病院には行かない運転士が多かったという。このため、SASの危険さを啓蒙するDVDを購入して教育するなどしたが、もう一步踏み込んだ対策が必要だと委員会では判断した。

「検査だけでは意味がないということから、治療を促すために社内の互助組織である共済会で治療費補助金を出すことにしました」と栗原さん。今年度から導入するこの施策をSASの治療に取り組むきっかけにしたいと願っている。

また、脳疾患を見つけるためのMRI検査も、2016年か

らは始めている。これは運転士だけではなく、事務職なども含めた全職種で3年に1回ずつ、40歳以上の従業員を対象に、定期的に脳MRIの検査を受けてもらうという制度だ。その検査費用についても、当初は会社と共済会の折半という形だったものを、今年度からは全額会社負担としている。脳MRIの検査結果については、無呼吸症候群よりも深刻にとらえる従業員が多く、検査結果に何らかの所見があると、すぐ自主的に精密検査に行くという。

「これについては特段会社が治療費を補助しなくてもほとんどの方が再検査に行ってくれます。場合によってはそのまま治療、手術となるほどの緊急性がありますから。実際、自覚症状がないのに検査で異常が見つかって、すぐに手術となった従業員もいます。それは、そのまま気づかずに放置していれば、いずれ脳疾患が発症するという状況でしたので、『会社に感謝しています』とだけいただきましたね」と栗原さん。

こうした活動の結果、現在まで、脳の血管などに起因する事故はまったく発生していないという。

2. コロナ感染防止に即応した委員会活動

今般のコロナ禍に対しても、同社の安全衛生委員会は素早い反応を見せる。4月にコロナ対策本部を立ち上げ、緊急性の高かったコロナ拡大当初は、独立した組織として、発症が確認された場合の会社としての対処法を決定するなど、さまざまな対策活動を行っている。その後、緊急事態宣言が解除され、少しずつ拡大が収まりつつあった7月には、対策本部は毎月の委員会で問題点を話し合うという形で、安全衛生委員会内での活動へと移行する。

「当社はお客さまの移動手段となる事業が中心ですので、事業所が閉鎖となれば市民生活にも大きな影響が出てまいります。そのため、万一の場合の対策というのは大きな課題となり、もっとも議論をしたところです」と栗原さん。例えば、マスクが品薄になった時には、八方手を尽くして仕入れ先を見つけ、すべての従業員に対して1人1箱50枚を会社と共済会折半で費用負担し支給している。「値段がかなり高騰しているときでしたので、コスト負担は大きかったのですが、バスの運転士がマスクをしていないという事態はどうしても避けたかったので、購入を決定しました」と

当時を振り返る。

もちろん、運転席後方のビニールシートによる仕切りや、最前列の座席には座らないようにという車内アナウンスなど、細かい規定を委員会主導で策定している。

こうした対策が功を奏して、現在まで発症者はゼロである。

3. 地域やグループが一体となった健康増進活動

観光業であり、地元密着型の企業である同社では、地域と連動した健康増進活動にも積極的に参加している。例えば「からつウェルポ」という健康マイレージ事業は、唐津市の取組でウォーキングすることなどを通じて健康を増進させようという運動で、同社は実施事業者として参加している。具体的には社員が実際に歩いた距離や歩数などをスマートフォンにインストールしたアプリが自動的にカウントすることでポイント化され、たまったポイントで各種景品と交換することができるというシステムだ。同社ではこれを利用して、社員同士が健康づくりを競い合っている。

また、グループ会社でのスポーツ大会や健康づくりへの取組も活発だ。コロナ禍の影響で規模を縮小して実施した、グループ会社対抗の野球大会や今年は中止となった駅伝大会などで、健康増進と社員間のコミュニケーション向上を図っている。同社はなかなかの強豪で、野球や駅伝では常に上位をキープしてきたそうだ。

最後に今後の委員会活動について栗原さんは、「社員の健康増進や労働災害防止といった観点にとどまらず、“会社が目指す健康経営の取組”がどのようなものなのか、に對しての周知を図る場として、安全衛生委員会が活用できるのではないかと思います」と、活動のさらなる拡大を見据えている。コロナ禍で大きな損失を被った観光業だが、同社の安全衛生への取組はこれからも地道な歩みを進め続けるに違いない。

会社概要

昭和自動車株式会社

事業内容：乗合バス、観光貸切バス、タクシー、書籍販売・レンタル店、サービスエリア売店・レストランの運営

設立：1937年

従業員：780名(2020年10月現在)

所在地：佐賀県唐津市

厚生労働省から

金属アーク溶接等作業について健康障害防止措置を義務づけ

厚生労働省では、「溶接ヒューム」について、労働者に神経障害等の健康障害をおよぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働安全衛生法施行令、特定化学物質障害予防規則(以下、特化則)等を改正し、新たな告示を制定した。改正政省令、告示は令和3年4月1日から施行、適用される。

この告示は、金属アーク溶接等作業で発生する「溶接ヒューム」へのばく露による労働者の健康障害防止措置を規定するために改正された特化則に基づいたものであり、金属アーク溶接等作業^{*1}を継続して行う屋内作業場での溶接ヒュームの濃度の測定方法や、その結果に基づく有効な呼吸用保護具の選択・使用方法等を

定めたものである。

厚生労働省では、この告示を含めた改正政省令^{*2}の円滑な施行に向けて、関係者への周知の徹底や啓発活動に取り組み、「溶接ヒューム」による健康障害の防止対策を推進している。

^{*1} 金属をアーク溶接する作業、アークを用いて金属を溶断し、またはガウジングする作業その他の溶接ヒュームを製造し、または取り扱う作業。

^{*2} 「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」(令和2年政令第148号)、「特定化学物質障害予防規則及び作業環境測定法施行規則の一部を改正する省令」(令和2年厚生労働省令第89号)、「作業環境評価基準等の一部を改正する告示」(令和2年厚生労働省告示第192号)

※詳細については以下のURLより

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12725.html

厚生労働省から

情報通信機器を用いた安全委員会等の開催に関する考え方と留意事項

厚生労働省では、近年の急速なデジタル技術の進展に伴うニーズの高まりを受け、労働安全衛生法の規定に基づく安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会(以下、安全委員会等)に関して、情報通信機器を用いて開催する際の考え方と留意事項を示した(基発第0827第1号、令和2年8月27日)。

情報通信機器を用いて安全委員会等を開催する際の基本的な考え方としては、対面で開催する際と変わらないように、事業場における安全衛生に係る問題について、十分な調査審議が行われるように求めている。

一方、留意事項としては、開催に用いる情報通信機器は、
①委員が容易に利用できること、②映像や音声等の送受

信が常時安定していて、委員相互の意見交換が円滑に実施できること、③個人情報の外部への情報漏洩や不正アクセスの防止措置が講じられていること、のすべてを満たすことを求めている。

また、あらかじめ安全委員会等で定めている場合は、一定の条件のもと、電子メール等を活用した即時性のない方法でも開催可能としている。

※詳細については以下のURLより

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T200901K0020.pdf>

「産業保健21」103号アンケートのお願い

「産業保健21」では、産業保健活動の実務に資する具体的、実践的な情報を提供しています。今後、更なる充実を図るため、アンケートにご協力いただきますようお願いいたします。

次のいずれかの方法でご回答いただきますようお願いいたします。

※このアンケートでご記入いただいた内容は「産業保健21」制作の参考にさせていただきます。

問い合わせ：(独)労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部産業保健課

QRコード……………
右のQRコードを読み込み、表示された登録ページからご回答ください。



ホームページ……………
下記ホームページのアンケートページからご回答ください。
(URL) <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/1860/frmid/182/Default.aspx>



産業保健ハンドブックシリーズ⑨ はじめての嘱託産業医活動

編者：森 晃爾 発行：労働調査会 定価：(800円+税)

「少しのことにも先達はあらまほしきことなり」と、かの兼好法師も「徒然草」の中で述べている。大企業の専属産業医と異なり、嘱託産業医の場合は社内のサポート体制が十分ではないことも多い。嘱託産業医として活動を始める時に「先達」となる情報は手元に置いておきたいものである。本書は、そのための最適な一冊といえるだろう。

本書の執筆者はいずれも産業保健現場に精通したプロフェッショナルの方々と、各稿とも基礎知識がわかりやすく整理された上で実践的な知恵が詰め込まれている。第1章の総論では、新しい切り口から産

業保健の重要課題が論じられ、その概況とエッセンスを把握することができる。第2章の各論では、職場巡視や衛生委員会など各々の活動ごとに、基本事項から現場経験に基づく留意点に至るまできめ細やかに解説されている。極めつけは第3章。熟練嘱託産業医の方々が、事例を通じて産業保健の極意を語る。研修会後の2次会まで行かなければ聞けなかったような話が惜しげもなく披露されている。

はじめて嘱託産業医活動を始める方にはもちろん、老若男女、津々浦々の産業医にとって本書が「あらまほしき一冊」になることは間違いない。

かじわら たかよし
梶原 隆芳

(株式会社梶原産業医事務所 代表取締役)



職場のポジティブメンタルヘルス3 働き方改革に活かす17のヒント

編著者：島津明人 発行：誠信書房 定価：(1,900円+税)

本書は、産業保健心理学・組織心理学・経営学・疫学・情報科学など、働く人の健康を考える各分野の専門家が、「組織・セルフ・休み方」という3つの切り口から、最新の知見のエッセンスを平易な言葉で紹介した良書である。

第I部は、自身の貢献が見えにくい業務従事者のモチベーションの引き出し方、創造性を促進する組織風土、部下のやる気を引き出す上司のフィードバックなど、「組織」が抱える多岐の課題に対して、数多くの有用な知見が示されている。一方、働き方や時間、場所等が多様化する中、今後は労働者の健康管理を企業だけに委ねることは難しくなっているのも事実だ。

そうした課題にヒントを与えてくれるのが、第II・III部の「セルフ・休み方のマネジメント」である。これからは、労働時間管理だけでなく、休みの過ごし方や睡眠のとり方が健康や生産性の鍵となってくることや、センシングデバイス等の新技術の導入が健康管理をおろそかにしがちな人間の助けとなってくれる可能性など、今後益々重要となってくるテーマが数多く紹介されている。

職場の課題が一層多様化していく中、これからは解決策もカスタマイズしていく時代だ。本書は、そのための多くのヒントを与えてくれる。働く人のウェルビーイングを考える全ての立場の方に手にしていただきたい有益な書である。

くろだ さちこ
黒田 祥子

(早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授)

編集委員 (五十音順・敬称略)

委員長	相澤 好治	北里大学名誉教授	興梠 建郎	新潟産業保健総合支援センター所長
	大西 洋英	独立行政法人労働者健康安全機構産業保健担当理事	高倉 俊二	厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長
	加藤 隆康	豊田衛生管理者研究会顧問	田中希実子	元NTT東日本健康管理センター看護部長
	神村 裕子	公益社団法人日本医師会常任理事	浜口 伝博	ファームアンドブレイン社代表/産業医
	甲田 茂樹	独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所所長代理	東 敏昭	一般財団法人西日本産業衛生学会特別顧問

産業保健総合支援センター一覧

北海道	〒060-0001 札幌市中央区北1条西7-1 プレスト1・7ビル2F	TEL: 011-242-7701 FAX: 011-242-7702	滋賀	〒520-0047 大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F	TEL: 077-510-0770 FAX: 077-510-0775
青森	〒030-0862 青森市古川2-20-3 朝日生命青森ビル8F	TEL: 017-731-3661 FAX: 017-731-3660	京都	〒604-8186 京都市中京区車屋町通御池下ル 梅屋町361-1 アーバネックス御池ビル東館5F	TEL: 075-212-2600 FAX: 075-212-2700
岩手	〒020-0045 盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス14F	TEL: 019-621-5366 FAX: 019-621-5367	大阪	〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館9F	TEL: 06-6944-1191 FAX: 06-6944-1192
宮城	〒980-6015 仙台市青葉区中央4-6-1 SS30 15F	TEL: 022-267-4229 FAX: 022-267-4283	兵庫	〒651-0087 神戸市中央区御幸通6-1-20 ジテックスアセントビル8F	TEL: 078-230-0283 FAX: 078-230-0284
秋田	〒010-0874 秋田市千秋久保田町6-6 秋田県総合保健センター4F	TEL: 018-884-7771 FAX: 018-884-7781	奈良	〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32 奈良交通第3ビル3F	TEL: 0742-25-3100 FAX: 0742-25-3101
山形	〒990-0047 山形市旅籠町3-1-4 食糧会館4F	TEL: 023-624-5188 FAX: 023-624-5250	和歌山	〒640-8137 和歌山市吹上2-1-22 和歌山県日赤会館7F	TEL: 073-421-8990 FAX: 073-421-8991
福島	〒960-8031 福島市栄町6-6 NBFユニックスビル10F	TEL: 024-526-0526 FAX: 024-526-0528	鳥取	〒680-0846 鳥取市扇町115-1 鳥取駅前第一生命ビルディング6F	TEL: 0857-25-3431 FAX: 0857-25-3432
茨城	〒310-0021 水戸市南町3-4-10 水戸FFセンタービル8F	TEL: 029-300-1221 FAX: 029-227-1335	島根	〒690-0003 松江市朝日町477-17 松江SUNビル7F	TEL: 0852-59-5801 FAX: 0852-59-5881
栃木	〒320-0811 宇都宮市大通り1-4-24 MSCビル4F	TEL: 028-643-0685 FAX: 028-643-0695	岡山	〒700-0907 岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビルディング12F	TEL: 086-212-1222 FAX: 086-212-1223
群馬	〒371-0022 前橋市千代田町1-7-4 群馬メディカルセンタービル2F	TEL: 027-233-0026 FAX: 027-233-9966	広島	〒730-0011 広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス5F	TEL: 082-224-1361 FAX: 082-224-1371
埼玉	〒330-0064 さいたま市浦和区岸町7-5-19 全電通埼玉会館あけぼのビル3F	TEL: 048-829-2661 FAX: 048-829-2660	山口	〒753-0051 山口市旭通り2-9-19 山口建設ビル4F	TEL: 083-933-0105 FAX: 083-933-0106
千葉	〒260-0013 千葉市中央区中央3-3-8 日進センタービル8F	TEL: 043-202-3639 FAX: 043-202-3638	徳島	〒770-0847 徳島市幸町3-61 徳島県医師会館3F	TEL: 088-656-0330 FAX: 088-656-0550
東京	〒102-0075 千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F	TEL: 03-5211-4480 FAX: 03-5211-4485	香川	〒760-0050 高松市亀井町2-1 朝日生命高松ビル3F	TEL: 087-813-1316 FAX: 087-813-1317
神奈川	〒221-0835 横浜市神奈川区 鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3F	TEL: 045-410-1160 FAX: 045-410-1161	愛媛	〒790-0011 松山市千舟町4-5-4 松山千舟454ビル2F	TEL: 089-915-1911 FAX: 089-915-1922
新潟	〒951-8055 新潟市中央区礎町通二ノ町 2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F	TEL: 025-227-4411 FAX: 025-227-4412	高知	〒780-0850 高知市丸の内1-7-45 総合あんしんセンター3F	TEL: 088-826-6155 FAX: 088-826-6151
富山	〒930-0856 富山市牛島新町5-5 インテックビル(タワー111)4F	TEL: 076-444-6866 FAX: 076-444-6799	福岡	〒812-0016 福岡市博多区博多駅南2-9-30 福岡県メディカルセンタービル1F	TEL: 092-414-5264 FAX: 092-414-5239
石川	〒920-0024 金沢市西念1-1-3 コンフィデンス金沢8F	TEL: 076-265-3888 FAX: 076-265-3887	佐賀	〒840-0816 佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル4F	TEL: 0952-41-1888 FAX: 0952-41-1887
福井	〒910-0006 福井市中央1-3-1 加藤ビル7F	TEL: 0776-27-6395 FAX: 0776-27-6397	長崎	〒852-8117 長崎市平野町3-5 建友社ビル3F	TEL: 095-865-7797 FAX: 095-848-1177
山梨	〒400-0047 甲府市徳行5-13-5 山梨県医師会館2F	TEL: 055-220-7020 FAX: 055-220-7021	熊本	〒860-0806 熊本市中央区花畑町9-24 住友生命熊本ビル3F	TEL: 096-353-5480 FAX: 096-359-6506
長野	〒380-0935 長野市中御所1-16-11 鈴正ビル2F	TEL: 026-225-8533 FAX: 026-225-8535	大分	〒870-0046 大分市荷揚町3-1 いちご・みらい信金ビル6F	TEL: 097-573-8070 FAX: 097-573-8074
岐阜	〒500-8844 岐阜市吉野町6-16 大同生命・廣瀬ビル8F	TEL: 058-263-2311 FAX: 058-263-2366	宮崎	〒880-0024 宮崎市祇園3-1 矢野産業祇園ビル2F	TEL: 0985-62-2511 FAX: 0985-62-2522
静岡	〒420-0034 静岡市葵区常磐町2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル9F	TEL: 054-205-0111 FAX: 054-205-0123	鹿児島	〒890-0052 鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4F	TEL: 099-252-8002 FAX: 099-252-8003
愛知	〒460-0004 名古屋市中区新栄町2-13 栄第一生命ビル9F	TEL: 052-950-5375 FAX: 052-950-5377	沖縄	〒901-0152 那覇市字小椋1831-1 沖縄産業支援センター2F	TEL: 098-859-6175 FAX: 098-859-6176
三重	〒514-0003 津市桜橋2-191-4 三重県医師会館5F	TEL: 059-213-0711 FAX: 059-213-0712	サンボロシロウ 全国統一ダイヤル 0570-038046 (このナビダイヤルは、最寄りの産業保健総合支援センターに着信します。) TEL: 0570-038046		