産業医・産業看護職・衛生管理者の情報ニーズに応える

産業保健21

2021.4
第104号

特集
パワハラ対策の義務化と産業保健

労働衛生対策の基本
安全衛生教育とその実践

●中小企業の産業保健
大橋運輸株式会社
治療よりも予防の観点から食育を重視
安全の基盤としての健康を確立したい

●どう取り組む？ 治療と仕事の両立支援
株式会社四国銀行
働きたいという意欲に応えるため
さまざまな施策で両立をサポート

●衛生委員会活動事例報告
一般財団法人岐阜県環境管理技術センター
現場の意見や声を大切にした安全衛生対策で
職員の健康と安全を守り抜いていきたい

独立行政法人労働者健康安全機構 JOHAS

バックナンバーの閲覧と検索ができます。https://www.johas.go.jp/tabid/128/Default.aspx

第42回 産業保健活動推進全国会議はオンラインで実施

第42回産業保健活動推進全国会議が2月4日、オンライン会議形式で開催された。新型コロナウイルス感染症拡大防止のための「緊急事態宣言」発令にともなう措置として、会場である日本医師会館からWEB経由で発信する初めての試みとなった。参加者は各自の端末等から参加し、当日は全国から353名が視聴した。今回で42回目の開催となる本会議は、厚生労働省、日本医師会、都道府県医師会、労働者健康安全機構、産業医学振興財団が意見交換を行い、産業保健活動のあり方について検討することを目的としている。開催にあたり、田村憲久厚生労働大臣、中川俊男日本医師会長、有賀徹労働者健康安全機構理事長、清水英佑産業医学振興財団理事長から、それぞれメッセージが寄せられた。

伊津野信之産業医学振興財団審議役の宣言に続き、開会。及川桂産業医学振興財団事務局長の司会により議事が進められた。産業保健活動総合支援事業に関する活動事例報告では、金子善博労働者健康安全機構産業保健ディレクターからは、各産保センターにおける新型コロナウイルス感染症に係る相談対応や、機構が作成した動画の提供、WEB会議システムによる研修やセミナーについて、木村裕香子宮城産業保健総合支援センター産業保健専門職からは、治療と仕事の両立支援の取組状況や労働局との連携等について、仲佐菜生子島根産業保健総合支援センター産業保健専門職からは、産業保健総合支援センターの周知活動について、北野和子長野産業保健総合支援センター産業保健専門職からは、長野県下における地域産業保健総合支援センター活動内容、事業活性化の取組について、石岡卓二府中地域産業保健センターコーディネーターからは、広島県府中市における地域産業保健センターの概要や活動内容、また産業保健担当医の高齢化をはじめとした今後の活動における課題について、それぞれ報告が行われた。

その後、休憩をはさんで「コロナ禍における産業医活動」をテーマとしたシンポジウムを開始。和田耕治国際医療福祉大学医学部公衆衛生学・医学研究科教授からは、ダイヤモンド・プリンセス号における活動や、感染の報告があった際の対応等を紹介。清水少一産業医科大学免疫学・寄生虫学講師からは、コロナ対策の目的を事業主と共有することや情報提供後の確認の重要性が指摘された。濱田篤郎東京医科大学病院渡航者医療センター教授からは、海外出張者や駐在員への対策について、佐々木那津東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野講師からは、コロナ禍におけるメンタルヘルス対策の見直しの重要性について発表が行われた。神奈川芳行JR東日本健康推進センター担当部長からは、自社におけるコロナ対策の紹介と企業のBCPの重要性が具体例に即して紹介される等、バラエティーに富む発表が行われた。堀江正知日本医師会産業保健委員会副委員長から総括コメントが寄せられ、シンポジウムは閉会となった。

最後に、相澤好治日本医師会産業保健委員会委員長をコーディネーターに迎え、事前に寄せられた都道府県医師会からの質問に、髙倉俊二厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長、大西洋英労働者健康安全機構理事、神村裕子日本医師会常任理事、及川桂産業医学振興財団事務局長から順次回答し、本会議は閉幕となった。

特 集

パワハラ対策の義務化と産業保健

2 **1. パワハラ対策をめぐる法改正と職場における対応について**
厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

4 **2. 職場におけるハラスメント対策の重要性**
株式会社産業予防医業機構 代表取締役　朝長 健太

7 **3. ハラスメントがもたらす問題と対策のポイント**
小笠原六川国際総合法律事務所　代表弁護士　小笠原 耕司

10 **4. 企業事例 各種のハラスメント防止措置をベースに根本的な芽を摘む新たな試みに挑戦**　日産自動車株式会社

12 ● **インタビュー産業医に聞く** ④
多様化する職場環境と働き方のなかで幸せの総和を少しでも大きくしたい
小田上 公法　HOYA株式会社　HOYAグループOSH推進室長／産業医

13 ● **機構で取り組む研究紹介** ⑱
しごとやプライベートでのVDT作業を快適に 今日からできる行動改善
－ Visual Display Terminals作業にともなう身体的疲労に関する研究－
佐藤 さとみ　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 作業療法士

14 ● **労働衛生対策の基本** ㉗
安全衛生教育とその実践
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** ㊷
乙山青果ほか事件　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** ⑪
広範できめ細かな取組の継続で粘り強く長時間労働対策を展開
大日本法令印刷株式会社

22 ● **中小企業の産業保健** ㉗
治療よりも予防の観点から食育を重視
安全の基盤としての健康を確立したい
大橋運輸株式会社

24 ● **どう取り組む？ 治療と仕事の両立支援** ⑲
働きたいという意欲に応えるためさまざまな施策で両立をサポート
株式会社四国銀行

26 ● **衛生委員会活動事例報告** ⑦
現場の意見や声を大切にした安全衛生対策で職員の健康と安全を守り抜いていきたい
一般財団法人岐阜県環境管理技術センター

28 ● **情報スクランブル**

29 ● **産業保健 Book Review**
『「ポストコロナ」の新たなスタンダード　メールカウンセリングエッセンス』
『現場におけるメンタルヘルス対策の手引き　要説 産業精神保健 改訂第2版』

特集

パワハラ対策の義務化と産業保健

2019年5月に改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が成立し、2020年6月より施行されているが、本特集では、パワハラがもたらす問題と産業保健スタッフに求められる役割についてあらためて考えるとともに、事業場における対策のポイントについても紹介する。

特集1

パワハラ対策をめぐる法改正と職場における対応について

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

1. はじめに

令和元年5月に成立した、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）により、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を行うため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）等を改正した。改正法は、令和2年6月より施行されている。（ただし、パワーハラスメント防止のための措置義務は、中小事業主については、令和4年4月より施行。）

本稿では、改正法によるパワーハラスメント防止対策の法制化とセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化の内容について紹介する。

2. 改正法及び関係省令・指針の概要

職場におけるハラスメント対策

1. 職場におけるパワーハラスメント防止対策の法制化（令和2年6月1日施行。ただし、中小事業主については、令和4年4月1日施行。）

事業主に、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務づけることとした。職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、労働施策総合推進法に基づく指針（パワハラ防止指針）により、次のとおりとされている。

ア 職場におけるパワーハラスメントの内容

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の

就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワーハラスメントの３要素の具体的な内容は**表1**のとおりである。

個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案におけるさまざまな要素※を総合的に考慮して判断することが必要であり、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め等その認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

※当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

表1．職場におけるパワーハラスメントの３要素の具体的な内容

職場におけるパワーハラスメントの３要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	●当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。 **(例)** ・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの　等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	●社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの。
③労働者の就業環境が害される	●当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。 ●この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当。

イ　職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

事業主は、当該事業主の雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、次の措置を講じなければならない。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること

⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと※1

⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと※1

⑧再発防止に向けた措置を講ずること※2

◆ そのほか併せて講ずべき措置

⑨相談者・行為者等のプライバシー※3を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること

⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※1 事実確認ができた場合
※2 事実確認ができなかった場合も同様
※3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。

２．職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（令和２年６月１日施行）

職場におけるパワーハラスメントに加え、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても、防止対策の強化を行った。具体的には、国、事業主及び労働者の責務の明確化、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等を盛り込んでいる。

以上が改正法等の主な内容である。産業保健スタッフの皆様におかれても、こうした改正の内容をご承知いただき、ハラスメントのない誰もが活き活きと能力を発揮して、高いパフォーマンスで働けるような職場環境づくりに向けた取組を進めていただくようお願い申し上げたい。

厚生労働省ハラスメント対策特集ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

特集2

職場における ハラスメント対策の重要性

株式会社産業予防医業機構 代表取締役　朝長 健太

ともなが　けんた ● 2007年産業医科大学医学部卒業、同年医師免許取得。食料品会社、化学会社等において、メンタル対策、化学物質対策、がん等の疾病治療と就業の両立支援等に従事。2016年より、厚生労働省労働基準局医系技官として勤務。2018年より現職。

1. ハラスメント対策の必要性

2019年6月に労働施策総合推進法が改正され、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法とあいまって、2020年6月より、ハラスメント対策が段階的に義務化されることになった。産業医をやっていると、「何故ここまでハラスメント対策が必要になったのか」と質問されることがたびたびある。その時は、歴史をさかのぼって説明するようにしている。

日本の江戸時代には、切捨御免の制度があり、主従関係に基づく無礼討ちは、主人が有する家臣への懲罰権の行使として認められていた。例えば、坂本龍馬と親交があり有名な武市瑞山（たけち ずいざん）とその部下は「主君に対する不敬行為」により、切腹や斬首の懲罰を受けることになった。現代になってみると、これは命を奪う究極のハラスメントといえるが、その時代には必要な手段であった。その後明治になり、三権分立の下で法令による統治が徐々に開始されたものの、廃刀令ができたのが1876年であり、暴行に関する法律についても、1880年の旧刑法を経て、暴行罪として完成するには1907年まで議論が繰り返されていた。上司が部下の命を奪う究極のハラスメントが許されていた時代から、刑法において暴行について一定の定義が確立するために、数十年の議論を要することになった。しかし、ここまでは、労使に特記した内容ではなく、さらに故意に基づく責任の有無であった。

その後、1975年に、業務中の交通死亡災害の責任が問われる裁判があり、管理監督者が安全配慮義務を果たしていない場合は、故意でなかったとしても民事上違法性があると認められた。これで、事業者は故意でなくても危険予知および危険回避を行わなかった傷害に労働契約上の責任を負うことが明文化されるようになった。さらに、2000年には過大な要求等に起因する精神的な不健康に対しても危険予知と危険回避を行う必要性が示された。

このように、ハラスメントは時代とともに変化し、その対策も、故意に殺したりケガをさせるという刑法に該当する違法行為を禁止することから、身体的・精神的に不健康にならないように、危険予知と危険回避をするべき労働契約上の安全配慮へと、段階的に進化してきたのである（**図1**）。そして、故意犯や安全配慮義務違反と比べて、明確に線引きが困難なハラスメントのおそれがある行為を、社内で解決するために、労使にハラスメントへの理解と必要な注意等を行う責務が課せられることとなった。特に、これまで法律に規定のなかったパワーハラスメントについて、労働施策総合推進法第30条の2第1項「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該

図1. 故意の傷害に対する認識の変化

出典：筆者作成

労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」、同条第2項「事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」（以下「労働施策総合推進法による対策」という。）と定められたことは、大きな変化であったといえる。

したがって、ここまでハラスメント対策が必要になった理由は、先人達が文字通り血と汗を流して、どのように労使関係を構築するべきかを議論してきた結果なのである。

2. ハラスメントに関する整理

ハラスメントについては、優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害されることの3要件をすべて満たしていることが定義となっており、行為類型として、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害の6つが示されている。

例えば、上司が部下の背中から襟首をつかんで投げ倒した場合を考えてみよう。もしこれが原因で怪我をしたとしたら、身体的な攻撃によるハラスメントに該当する可能性がある。しかし、騒音がとどろく工事現場で、資料を確認しながら歩く部下の数歩先に、落とし穴のように乗っただけで崩れる足場があったとしたらどうであろう。上司が襟首をつかんだことにより、優越的な関係を背景とし、労働者の就業環境は害されたが、救命のためにやむを得ない行為であり、業務上必要かつ相当な範囲の中で行われたと評価できる。この事例は確かに特異な状況である。だが、労働とは他の人ではできないことを行い、労働者独自の付加価値を生み出すことである。いわゆる普通のことをするだけであれば、付加価値を生み出すことができず、企業の利益は低下し、果ては労働者報酬の原資が枯渇してしまう。労働者とは特異なことを繰り返し、金銭を稼ぐプロのことである。したがって、ハラスメントについては、道徳的行為を遵守することや他社の良好事例を盲目的に模倣するのではなく、企業の特異性を踏まえて対策をする必要がある。

さらなる注意点として、2018年3月付け「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」において、「パワーハラスメントは業務上の適正な指導との境界線が明確ではないため構成要件の明確化が難しく、構成要件を明確にしようとすると制裁の対象となる行為の範囲が限定されてしまうことや、行為者の制裁だけでは職場風土の改善等根本的な解決にはつながらない可能性があること等のデメリットが指摘された。また、暴行等の悪質な行為については、既存の刑法違反に該当する可能性が高く、あえてパワーハラスメントと定義して対応することへの疑問も呈された。一方、中長期的には検討に値するという意見も示された」とあり、今後ハラスメント防止対策が不十分な企業が労働者の健康障害を引き起こす不良事例が発生すると、刑法違反を視野に入れた議論が行われるおそれがあることを念頭に置く必要がある。

今はまだ、ハラスメントが疑われる個別具体的な案件について、刑法違反、労働契約上の安全配慮義務違反、または労働契約上正当な行為のいずれに該当するかを企業内で協議する余地があるといえる。しかし、今後ハラスメントについて事業者が刑事責任を問われるようになるか否かは、不良事例を駆逐するほどの良好事例を社内外にどれだけ示せるかにかかっており、読者の方々の双肩にかかっているといえる。

3. 事例に基づくハラスメント対策

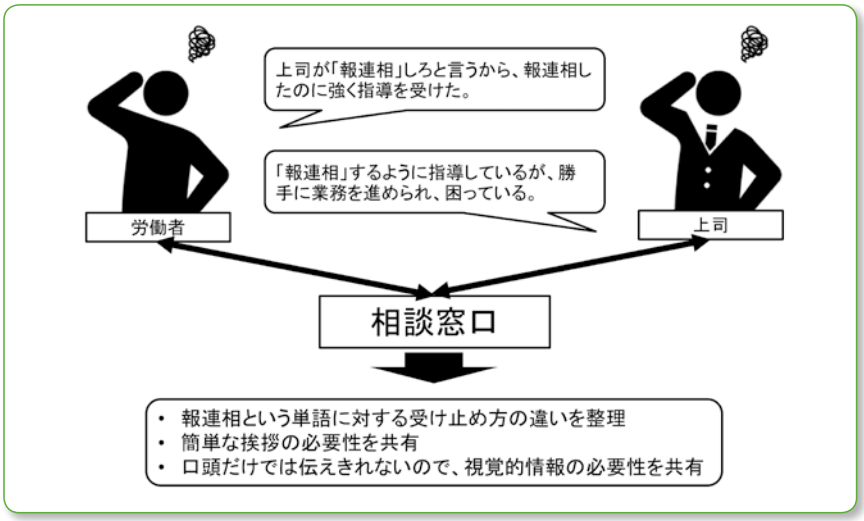
ハラスメント対策の詳細は、関係法令および指針に詳細が示されているので、今回は労働施策総合推進法による対策に基づいた事例を示す。

まず、1例目として、報告・連絡・相談（以下「報連相」という。）に関する事例である。20歳代半ばの労働者が「上司に報連相を行っているにもかかわらず、報連相をするように強く指導を受ける」という訴えのものであった。もし、上司が実行されている報連相を繰り返し要求することで、精神的な攻撃または過大な要求を行っている場合は、十分にハラスメントに該当する。

そこで、上司に一般論の話として報連相に関する事実確認を行ったところ、「突然、実行した結果を伝えられることがあり、そういった部下に対しては『報連相しろ』と強く指導することがある」とのことであった。

その情報を元に、あらためて労働者の話を聴いたとこ

図2. 問題の解決に至る合意形成



出典：筆者作成

ろ、報告とは「結果を報告すること」と認識していた。さらに、上司の注意を引きつけるための報告前の挨拶をしていなかった。当然、労働者は日常会話では挨拶するが、「報連相しろ」と繰り返し指導受けていたことから、まずは報告との意識が強くなり、挨拶を忘れていたようである。

産業医としては、会話の最初は簡単な挨拶が必要であることを指導した。その後、報告には進捗の報告と結果の報告があるので、まずは進捗を報告することが必要であることを説明した。それに加えて、資料や現場の視覚的情報を利用する必要性を踏まえて、最終的な流れとして、挨拶、進捗の報告、相談、確認、結果の報告の順で上司とコミュニケーションをとるように指導した。数カ月後のフォローアップ面談では、業務が円滑に進んでおり労働者の精神的・社会的健康は向上していた**(図2)**。

なお、本人からの相談受付後に、円滑に上司からの事実確認につなげられたのは、その事業所では日頃から産業医と管理職が情報共有するフローが存在し、産業医と管理職の信頼関係が構築されていたことが大きいといえる。

2例目は、細かい指示に関する30代後半主任級の労働者の事例である。上司の業務に対する細かさは、成果物の質を向上させるために重要であるが、主任級の労働者にとっては、その必要性の理解は当然にあった。しかし、その上で「上司が細かすぎて、仕事が進まずにストレスである」との訴えであった。本事例も精神的な攻撃または過大な要求がある場合は、十分にハラスメントに該当する。

そこで、本人の同意のもと上司と面談をしたところ、主任級の労働者は入社以来営業系で研鑽を積んでおり、顧客視点の細かさで成果物の質を向上させる考えを持っていた。現在の部署は総務系であり、数カ月前に初めて異動してきたとのことであった。その労働者に上司は、段取りや出納管理等の調整や整理を行う総務系の視点で細かさを求めていたのである。細かく確認して成果物の質を上げるという表現は同じであるが、そのバックグランドとなる考え方が異なっているため、成果物に対して求める質が異なっていたのである。

産業医としては、育ってきた文化的環境が異なることを共有し、上司がより具体的な指示を行うこと、労働者には総務系の観点を理解することを、それぞれに指導した。その後の経過観察面談では、労働者のストレスは解消し、営業系と総務系の考えの相乗効果について楽しそうに説明してくれた。

4. まとめ

日本では、ほとんどの国民が個人事業主であった江戸時代から、資本の投下により法人という形態をとり集団で経済発展することを選択した明治時代以降、労使関係のあり方について多くの課題を認識し、その改善のために議論を繰り返してきた。その中で、課題に真面目に取り組んだ者が良好事例を示してきたことで段階的に発展し、労働施策総合推進法による対策として、ついにハラスメントに関する義務が法令に落とし込まれることとなった。

法令の義務は全事業者が達成できることでなくてはならないため、相談の受付とその対応に絞った内容になっているが、関係者の合意形成を求めて情報収集と協議を行えば、これだけでほとんどの課題は解決できてしまう。

「ハラスメント対策」と浮き足立つことなく、今までの歴史と文化を大事にし、相互理解を目標に話し合いを繰り返すことが大事である。それでも難しい場合は、適切な専門家を交えることが重要である。各企業が適切にハラスメント対策を実施することで、良好事例の蓄積と不良事例の駆逐が達成され、事業者や労働者が刑事罰に問われるような法令改正が起きないことを祈念する。

特集3

ハラスメントがもたらす問題と対策のポイント

小笠原六川国際総合法律事務所　代表弁護士　**小笠原 耕司**

おがさわら　こうじ ● 1984年一橋大学法学部卒業。ハドソン・ジャパン債権回収株式会社取締役、東海大学法科大学院教授、東海大学総合社会科学研究所研究員、青山学院大学大学院国際マネジメント研究科講師、同大学経済学部講師、一般社団法人産業ソーシャルワーカー協会理事等を歴任。東京銀座法律事務所代表弁護士を経て、2004年より現職。

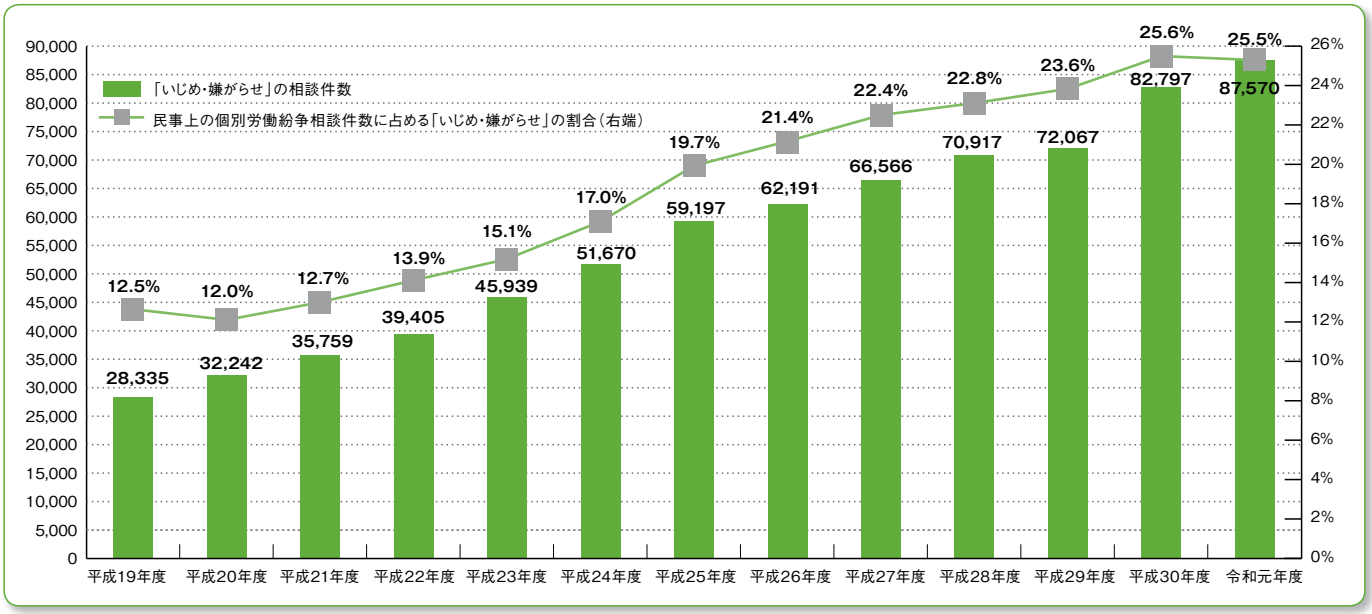
1. ハラスメントがもたらす問題

(1)増加するパワハラ

近年パワハラは増加傾向にあり、都道府県労働局等に設置された総合労働相談コーナーに寄せられる相談件数や、企業内でのパワハラの発生状況ともに増加傾向にある**(図1)**。また、社内に設置した相談窓口でのパワハラ相談も多い。ハラスメントの内容としては、いわゆるハラスメント6類型[※1]のうち、「精神的な攻撃」が多くなっている。各企業もパワハラ対策は経営上の課題として、ほとんどの会社が認識している。

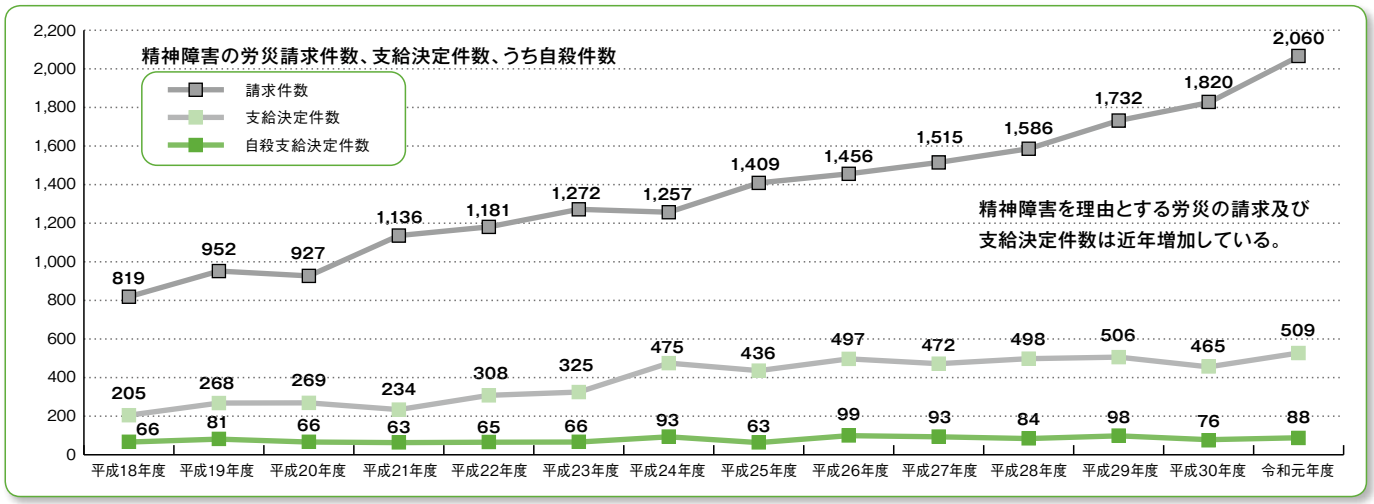
また、精神障害を理由とする労災の請求および支給決定件数も増加している**(図2、3)**。

図1. 都道府県労働局等への相談件数



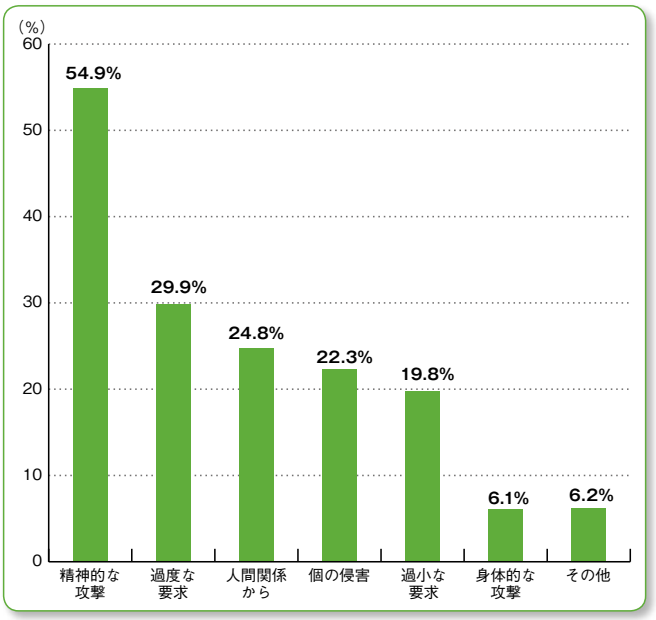
出典：「あかるい職場応援団」(厚生労働省)

図2. 精神障害の労災補償状況



出典：「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省)

図3. 受けたパワーハラスメントの内容



出典：「あかるい職場応援団」（厚生労働省）

（2）パワハラの弊害

企業でパワハラが発生すると、当事者である上司と部下はもちろんのこと、周りの社員にも悪影響がおよび、ひいては会社の生産能力が低下する。さらには、労使関係の紛争にまで発展したり、上司や会社さらには役員への訴訟リスクへと発展しかねない。そうなると、対外的にいわゆる“ブラック企業”と見なされ、企業価値が低下して取り返しのつかない事態に発展する。例えば、従業員がミスをするたびに上司から厳しい口調で叱責されたにもかかわらず、会社がそれを放置したうえ、時間外労働が増加したため、従業員が強い心理的負荷を受けてうつ状態に陥り、自殺した事案に対し、東京地裁平成26年11月4日の判例は、パワハラを行った上司に対し不法行為責任を認めたほか、会社に対して使用者責任および債務不履行責任(安全配慮義務違反)を理由に総額5,574万6,426円の支払いを認めた。さらに、代表取締役個人に対しても会社法429条1項に基づく同額の損害賠償請求が認められた。

このように、企業がハラスメント対策を怠ると、多額の損害賠償請求が不法行為責任および債務不履行責任（安全配慮義務違反）を理由に請求されることになり、特に中小企業にとっては死活問題になりかねない。

また、訴訟に至らずともパワハラに対する労働基準監督署の対応も厳格化してきており、いわゆる“ブラック企業”の公表や、行政罰・刑事罰をもって厳しく処断されることとなる。

2. パワハラの対策

（1）改正労働施策総合推進法の防止措置

改正労働施策総合推進法によると、企業がとるべき対策として、①事前の予防策、②事後の解決策が以下のとおり義務化されている。

〈事前の予防策〉
- ○事業主における、職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化
- ○パワーハラスメントが確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則、ガイドライン等への規定
- ○それらの周知・啓発・教育研修等の実施
- ○相談や苦情に適切に対応するために必要な体制の整備

〈事後の解決策〉
- ○迅速な原因究明
- ○外部の専門家の活用（調査手続等）
- ○就業規則に基づき、行為者への適切な懲戒処分を検討
- ○行為者と被害者の職場を離す等職場環境の正常化
- ○被害者への配慮措置（休職・復職支援等）
- ○行為者に対する再発防止の研修

（2）企業のとるべき事前の予防策

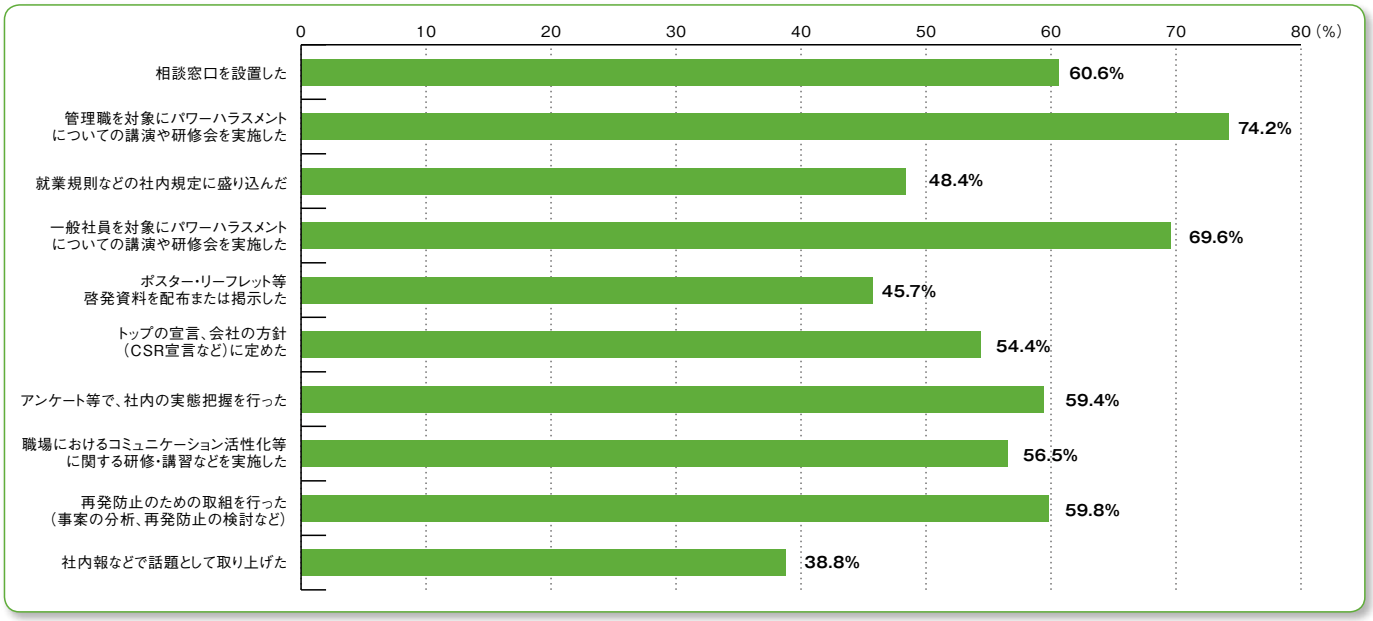
各企業も相談窓口の設置や就業規則の改定、またはポスター・社内報の配布や研修会・講演会の実施、さらにはアンケートで社内の実態調査を行う等の対策を行っているところが多い**（図4）**。

（3）企業による事後の解決策

①迅速な原因究明、外部の専門家の活用

まず、ハラスメントの問題が発生した場合、迅速かつ正確に原因を究明する必要がある。問題は企業の人事部・総務部のハラスメントの担当者が、被害者・加害者双方の主張が食い違った場合、どこまで事実関係を正確に調査・把握することができるかである。この点、社内手続きでは限界があるため、弁護士等の外部の専門家や、場合によっては調停等の手続きを利用して実効性ある原因の

図4. 効果を実感した取組



出典：「あかるい職場応援団」（厚生労働省）

究明が望まれる。

②就業規則の改訂

企業の就業規則を改定し、懲戒処分を新設すべきである。

③被害者への配慮措置

被害者のプライバシーに配慮することはもちろんのこと、うつ病等の精神疾患が発生した場合には、休職・復職支援等の段階的配慮が必要となる。

④再発防止

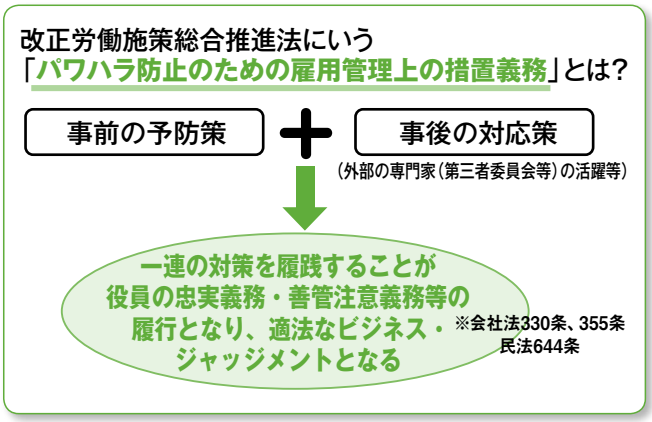
再発防止のために、(ア)行為者に対する指導および研修、(イ)会社全体に対する再発防止のための研修も重要となろう。

3. 労働法から会社法へ

以上のように、ハラスメントがもたらす問題はかなり深刻な状況をもたらし、対策も多岐にわたる。企業はいかにしてハラスメント対策を実効性あるものにできるかが今後の最大の課題といえる。

そのためには、アメリカでエンロン事件※2が発生した際に制定されたコンプライアンスの規定である、いわゆるCOSO※3の基準やSOX法※4に見られるように、トップの意識改革が肝要である。これまで、パワハラは労働問題

図5. パワハラ法制化を踏まえて企業が取るべき対応



出典：筆者作成

の１つとして取り上げられてきたが、最近では労働契約法上の安全配慮義務の問題として取り上げられている。さらには、先に見た会社法429条に基づく役員の損害賠償請求事件のように、今後は会社法上の問題としてパワハラを認識する必要がある**(図5)**。すなわち、企業のコンプライアンスおよびコーポレートガバナンスに直結する問題意識を代表取締役をはじめとする役員が強く認識し、会社法上の問題として自らの善管注意義務・忠実義務の実践として対策を講じる必要がある。これによって、会社一丸となってパワハラ対策に取り組むことが可能となり、ひいてはホワイト企業と評価される会社経営につながるであろう。

※1 ①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過少な要求、⑥個の侵害の６つ。
※2 2001年にアメリカの大手エネルギー会社エンロンが起こした巨額不正会計事件。
※3 トレッドウェイ委員会支援組織委員会（COSO：Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）の略で、ビジネス倫理、内部統制、企業統治を通じての財務報告の品質改善を目的に米国で設立された。
※4 2001年のエンロン事件を背景に米国で施行されたSOX法は、1992年にCOSOが公表した内部統制のフレームワークを基本概念に、企業における経営の健全化、明確化を目的としている。

特集4 企業事例

各種のハラスメント防止措置をベースに根本的な芽を摘む新たな試みに挑戦

日産自動車株式会社

日本を代表する大手自動車メーカーである日産自動車株式会社（以下、日産）では、「安全衛生基本方針」を掲げ、従業員の安全はもちろん、健康面についても最優先で確保することを全社的な方針として推進してきた。国内・海外の全事業所において、同方針に基づき、労働環境と安全衛生面に関する統一的なマネジメントをグローバルに展開しているが、その一環として、いち早くパワハラを始めとした各種のハラスメント対策を推進している。2021年初頭からは、パワハラの芽を摘むことも視野に入れて、管理職に対する新たなマネジメント研修もスタートした。そこで、日産のパワハラ対策全般と新たな取組について、全社メンタルヘルス統括産業医である宋（そん） 裕姫（ゆひ）さんにお話を伺った。

1. パワハラ対策を中心に、さまざまなハラスメントを防止

宋さんによると、日産のハラスメント対策は主に3つの施策が柱となっている。1つ目は「ハラスメントデスク」で、メールでの相談窓口を設置し、職場の悩みをいつでも相談できるようにしているという仕組みだ。これは社内イントラネットや事業場に掲示するポスターで周知している。2つ目は「ハラスメント防止のためのポスター」を各事業所に掲示して、ハラスメント行為の禁止を啓発。そして3つ目は「パワハラ防止のためのeラーニング」であり、管理監督者向けに毎年1回実施するものだ。

日産ではパワハラだけでなく、セクハラや妊娠出産にまつわるハラスメントなど、多くのハラスメントに対応するため、相談窓口は「ハラスメントデスク」という名称としているが、eラーニングによる教育の中心は「パワハラ」である。アウト・セーフレベルの事例や、アンガーマネージメント、NG集なども盛り込んだ充実した内容となっている。

こうしたパワハラ防止措置をしっかりと行った上で、「パワハラがなぜ起きるのか?」、「どのような対策を取ればパワハラが起きないのか?」ということについて、ある部門と連携して管理職の意識改革に取り組んでいるのが宋さんだ。

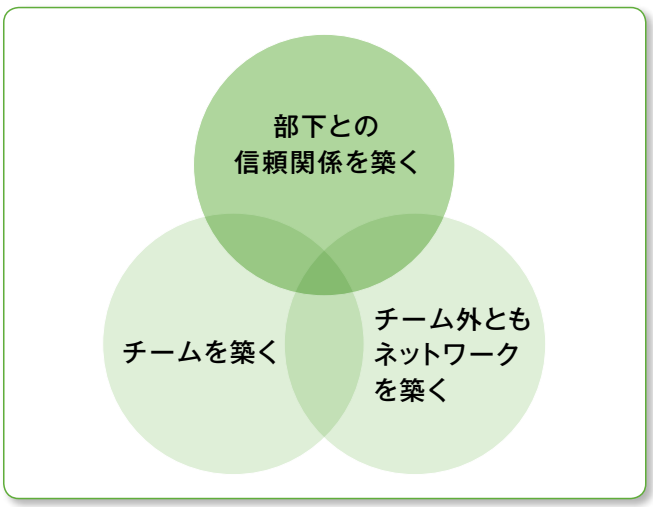
日産自動車株式会社
全社メンタルヘルス統括産業医
宋 裕姫氏

「各種取組の効果で、管理監督者は『パワハラはダメ』ということは分かっています。でも、自分が育てられた昔ながらの手法しか知らない方の中には、口調が強すぎてしまったり、逆に何もいえずに抱え込むなどになってしまうことがあります」と宋さん。そういう管理職に対して、パワハラ防止教育を行う際には、あわせてマネジメントスキルを教える必要がある。それが「ピープルマネジメント」**（図1、2参照）**である。

2. ハラスメントを許容する雰囲気がメンタル休業につながっていた

もともと日産は全体的にメンタル休業率が少なく、それは2005年頃から過重労働対策、職場環境改善活動、セ

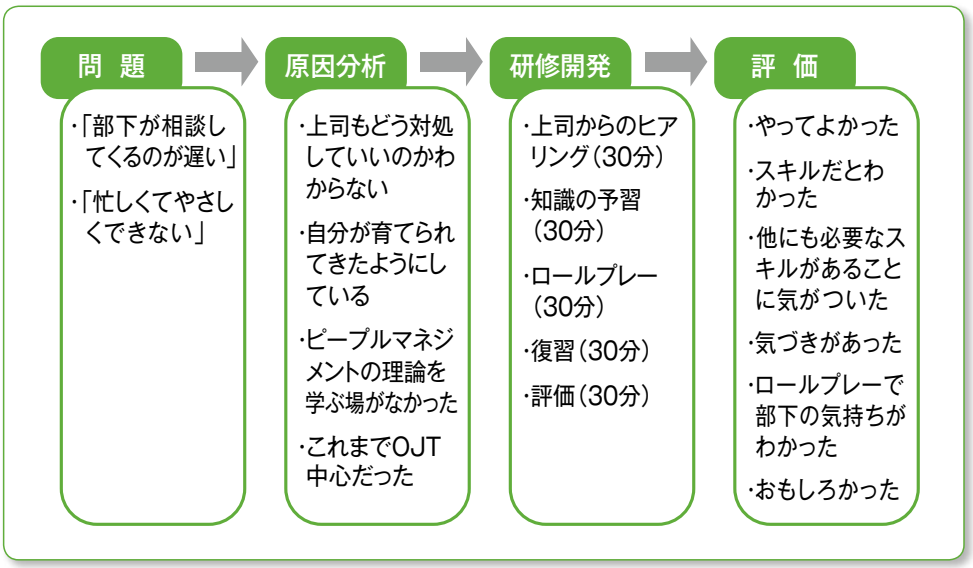
図1. ピープルマネジメントの3要素



出典：宋氏作成

ルフケア・ラインケア教育、相談窓口の整備、休復職支援など、メンタルヘルス対策の基盤を強化してきた成果だという。さらにメンタル不調を防ぐために、休業の原因を分析したところ、「上司と話すのが嫌だ」、「私の職場はハラスメントを許容する風土にある」と回答する場合に休業リスクが高いという結果が得られた。明確なハラスメントではないが、「そんな雰囲気がある」と感じていると休業のリスクが高いのだ。そこで休業者が比較的多いある部門の経営層は、「フロアなどで大きな声で業務上の指導をするのはやめましょう」と呼びかけたり、仕事の負荷を低減するために人員を増やすなど、さまざまな取組を開始したところ、年々休業者数が減っていき、手応えを感じていたという。

図2. 日産のある部門におけるピープルマネジメント研修の開発方法



出典：宋氏作成

「しかし、新型コロナの影響で、今年の健康診断の問診を対面から書面ベースにしたところ、メンタル面で相談したいことがある、と相当数の方から回答があったのです。その方たち全員と面談して原因をコード化したら、その中の1つに『上司のマネジメントスキル』の問題が浮かび上がってきました」と宋さん。

例えば、上司にヒアリングしたところ、「経験の少ない若手に仕事の負荷が偏っている」、「自身も忙しく、優しく指導する余裕がない」という回答があった。「管理職の方によくお話を聞いてみると、タスクとプロジェクトのマネジメントはとても上手なのです。一方で、これはおそらく日産だけの問題ではないと思いますが、ピープルマネジメントについては系統だった教育がないため、スキルとして身についていませんでした」と宋さん。

3. 経営課題解決としても期待されるピープルマネジメント

こうした分析結果を部長会と共有したときに、「実はピープルマネジメントはメンタル休業だけではなく、人材育成や働き方改革を実現するための経営課題としても挙がっている」と知らされる。そこで、これを系統的に教えることがパワハラ防止と経営課題の解決への有効なアプローチではないかと結論づけたのが、2020年の下期だった。これをふまえて、まずは、なぜピープルマネジメントのスキルが必要なのかということと、ピープルマネジメントにどういうスキルがあるのかということの社内周知に現在取り組んでいるところだ。

モデルケースとして、ある管理職にピープルマネジメントの概念を講義したところ、「タスクを達成するためのマネジメントしか知らなかった」、「気持ちに寄り添うとか、考えたこともありませんでした」といわれて宋さん自身も驚いたという。

「ピープルマネジメントという概念は、日本ではまだ新しく耳慣れないものですが、ハラスメント防止という面だけでなく、イノベーションを起こしたり、オペレーションの効率化や認知の強化、人材流出の防止など、メリットが多いのです。これを伝えることで、管理監督者の皆さんが『このスキルを身につければ自分にもよいことが起きるかも』といった期待感を持ってもらえたらいいですね」と今後への抱負を語る宋さん。同社におけるピープルマネジメントへの取組はまだ端緒についたばかりだが、ハラスメント防止の先に見える経営課題の解決へ向けた、力強い第一歩となることを期待したい。

会社概要

日産自動車株式会社
事業内容：自動車の製造、販売および関連事業
設　　立：1933年
従 業 員：22,717名（単独）、136,134名（連結）
所 在 地：神奈川県横浜市

インタビュー
産業医に聞く 4

HOYA株式会社　HOYAグループOSH推進室長／産業医
小田上 公法

おだがみ　きみのり ● 2008年、産業医科大学医学部医学科卒業。横浜労災病院、産業医科大学産業医実務研修センターを経て、2012年よりHOYA株式会社の専属産業医となる。2019年よりHOYAグループOSH推進室長。

多様化する職場環境と働き方のなかで幸せの総和を少しでも大きくしたい

HOYA株式会社を中心とする企業グループ（以下、HOYA）では、CEOによる「健康に関する取組は経営上の“投資”である」との宣言のもと、積極的に健康経営を推進している。2012年より同社の専属産業医となり、現在はHOYA全体の健康管理の統括事業を行うOSH推進室長である小田上公法さんに、HOYAにおける健康経営への取組と、産業医としての役割についてお話を伺った。

調整力、実践力、人物を見極める能力が大切

HOYAにおけるOSH推進室は、国内事業所全体に対する健康管理の統括業務を行っています。当社は事業部制をとっていますが、事業部ごとに産業医を置くのではなく、健康管理を所管する独立した部署であるOSH推進室が、全事業部を横断的に管理するという体制をとっています。そのため、産業医には事業部ごとに異なる課題に対して柔軟に対応していくことが求められます。そこで私が重視しているのは、調整力、実践力、人物を見極める能力の３つです。

例えば、HOYAでは2020年４月以降、国内外すべての事業所で「就業時間内全面禁煙」としましたが、その過程において、まずは受動喫煙防止を目的として「会社の主催する飲み会等は全面禁煙もしくは完全分煙の会場に限る」という通知を出しました。当初、喫煙者から反発の声が挙がることを懸念しておりましたが、思いのほか反発は少なく、逆に「事業所のトップが喫煙者なので、通知が出たことで気兼ねなく禁煙の会場を選べるようになった」という声が届きました。このような活動を通して少しずつ禁煙への機運を盛り上げていくとともに、禁煙施策推進のキーパーソンである事業部の人事担当責任者が集まる会議に出席し、それぞれの事業部が抱える禁煙施策に対する懸念事項を聴取しました。これらの懸念事項に対する解決策と、事前に聴取したCEOの方針を施策内容に反映し、健康経営活動推進のタイミングに合わせて禁煙施策の提案を行ったことが、スムーズな施策展開につながったと考えています。

産業医にも経営的な視点が必要

近年は健康経営が注目され、法改正によって産業医の機能強化が示されるようになり、産業医にはこれまで以上に経営的な視点や戦略的な健康施策の実施が求められていると思います。企業内で健康施策を進めるためには、健康課題の解決に向けた施策の必要性と期待される効果について、経営層や人事担当責任者といった医療従事者以外が理解し、興味を持つことができるかたちで示していく必要性があると考えています。

また、働き方改革の推進や、緊急避難的に導入された在宅勤務によって、働き方が多様化しているなかで、中央管理型の健康管理だけでは限界があると感じています。今後は、治療と就労の両立やプライベートと仕事のバランスなど、「いかにして働くか」を従業員自身がある程度自律的に考え、判断できるように、専門家としてサポートしていく必要があります。従業員の働き方や価値観が多様化するなかで、健康関連施策の実施や事例対応の際には、さまざまな利害関係が発生します。産業医としては常に全体最適の視点を忘れず、関係者の「納得感と幸せの総和」を最大化できるような試みを継続していきたいと考えています。

しごとやプライベートでのVDT作業を快適に 今日からできる行動改善

――Visual Display Terminals作業にともなう身体的疲労に関する研究

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 作業療法士 ● 佐藤（さとう） さとみ

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28～30年度にパソコンやスマートフォンを使用した作業と身体的疲労について実態調査を行い、行動改善ガイドを作成した。

パソコンやスマートフォンは、今や仕事でも生活でも欠かせない物となった。研究開始当初はVDT（Visual Display Terminals）ガイドラインにより、デスクトップ型パソコンを使用したオフィス作業についての健康障害や、適切な作業姿勢・作業環境等への対応が定められていた。令和元年7月『情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン』が発行された。「VDT」は「情報機器」に改訂され、デスクトップ型パソコンのみならず、携帯型端末（ノート型パソコン、タブレット、スマートフォン等）を含み、オフィスではない環境も含めた健康障害や適切な作業姿勢・作業環境等への対応が定められた。

本研究では、パソコン作業を主体とするオフィスワーカー545名に、業務と生活習慣について質問紙調査を行い、健康な成人男女20名を対象に、デスクトップ型パソコンおよびスマートフォン使用時の姿勢調査を行った。その結果、勤務日の平均的な一日の行動は、勤務時間の80％以上を座位姿勢でパソコン作業をし、通勤・食事・余暇等にかかる時間の約30％はスマートフォンを使用していた。スマートフォン等は、終業後～就寝前の時間帯に使用していることが多く、対象の約70％に該当した。パソコン作業およびスマートフォン作業の各姿勢で、身体的構造は低リスク（OWAS法[1]、RULA法[2]を採用）だが、頸部屈曲20～40度位保持の傾向があり、スマートフォンの方がより屈曲角度が深い傾向があった。作業後の疲労部位は、頸部、背部、腰部に多く約30％が疲労を訴えた。

この結果から、業務および生活でのパソコンやスマートフォンの使用により「座り過ぎ」、「うつむき過ぎ」、「見つめ過ぎ」の習慣が日々繰り返されていると示唆され、これらが身体的疲労の因子であると考えられた。これを踏まえ、冊子『しごとやプライベートでのVDT作業を快適に今日からできる行動改善ガイド』を作成した。付録に「パソコン・スマートフォン等を使用した作業の行動パターンチェックシート」を掲載している。チェックシートは、パソコンやスマートフォンの使用について、一日の行動パターンや作業環境・習慣に気づき、改善策を考えるよう3ステップで構成している。

昨今の在宅勤務増加にともない、オフィス勤務以上に、プレゼンティズム対策が課題となっている。一人ひとりが行動パターンや環境・習慣を見直し、整える気づきのツールとして、本冊子を活用いただきたい。

参考：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　https://www.tokyor.johas.go.jp/outcome.html

1）上体、上肢、下肢の姿勢の区分に、作業にともなう重量物の保持や力の掛かり具合を加えて行う評価方法。

2）特に首、胴、および上肢に重点を置いて、全身の生体力学的姿勢負荷を評価するためのスクリーニング検査法。

安全衛生教育とその実践

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。

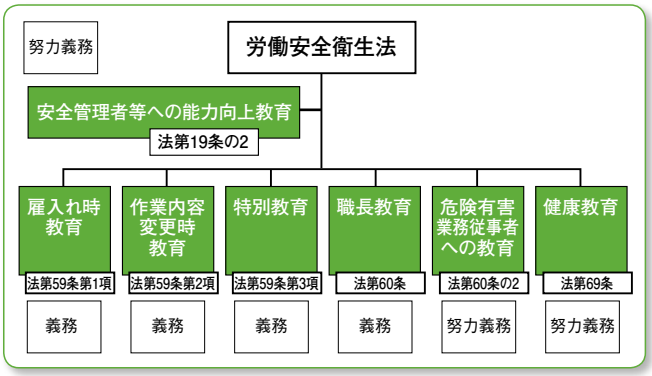
労働衛生教育には、生活習慣に焦点をあてた「健康教育」と、業務上のリスクに焦点をあてた「安全衛生教育」があります。これらは、総括管理、作業環境管理、作業管理、健康管理とともに、労働災害防止のための労働衛生の５管理の１つとして特に重視されています。労働衛生教育のうち、安全衛生教育の目的は、労働者の就業にあたって、労働者が職場の安全衛生に関する必要な知識を習得・実践することで、労働者のより安全で健康的な就業を実現し、ひいては事業場全体の安全衛生水準の維持・向上させることにあります。本稿では、安全衛生教育の適切な実践について、事業場でどのように展開・継続していくかについて振り返ります。

1. 安全衛生教育の位置づけ

わが国における労働災害および業務上疾病の推移では、死亡者数自体は年々減少してきていますが、休業４日以上の死傷者数の総数、休業４日以上の業務上疾病の罹患者数は近年下げ止まり、またはやや増加傾向にあります。労働災害や業務上疾病を未然に防止し、労働者の安全と健康を守るうえで欠かせないものとして安全衛生教育は位置づけられており、国は労働者の職業生活全般を通じ適時適切に安全衛生教育を受けるための「安全衛生教育推進要綱」を定め、社会経済情勢の変化に合わせて改定してきました。近年は就業におけるオンラインの活用やテレワークの拡大、加齢にともなう身体機能の低下の影響が出やすい高年齢労働者層の増加、パートタイム労働者や派遣労働者、裁量労働者等にみられる就業形態の多様化、パート・アルバイト労働者が多く安全衛生活動の展開が難しい場合がある第三次産業従事者の増加等の就業構造の変化や働き方の多様化を背景に労働災害の増加が懸念されています。また、2022年度までの第13次労働災害防止計画においても、「7. 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進」として、外部の専門人材との連携・活用とともに、安全衛生教育の充実が掲げられています。

安全衛生教育は、労働安全衛生法（**図1**）により規定される法定教育と法定外教育に大別されます。法的必要性があり、優先度が高いのは法定教育ですが、法定外の教育は後述のコラムにあるように、事業場の安全衛生水準の向上に大きく寄与するため、事業場の必要性に合わせて計画的に実施することが望まれます。実際に、労働災害事例や業務上疾病の事例をみてみると、安全衛生教育が未実施、または不十分とされる事例が多く、本来やるべき安全衛生教育が適切なタイミングで適切な対象労働者に実施されていれば、労働災害や業務上疾病の発生を回避することができたと思われる事例も目立ちます。近年の報告事例においても、例えば、船舶の塗装作業場にお

図1. 労働安全衛生法にみる安全衛生教育の概要



出典：中央労働災害防止協会「安全衛生教育促進運動」（一部改変）

いて有機溶剤を使用した作業を行う労働者が有機溶剤中毒で搬送された事例では、当該労働者が入職時あるいは配置前に安全衛生教育を受けないまま就労し、結果として、必須である有機ガス用防毒マスクを未着用で作業場に入構し、全体換気装置として設置してある送風機を稼働させずに作業に入っていたというような事例がいまなお散見されます。特に、有害な業務に従事する労働者が安全衛生についての知識、技能を十分に持たないで、作業方法を誤ってしまうと、すぐさま大きな労働災害につながる場合がありますので、必要な対策の１つとして安全衛生教育を実施することは事業者としての重い責任といえるでしょう。また、最近はパートタイム労働者や期間労働者の労働災害事例においても、安全衛生教育が未実施、または不十分な事例があります。パートタイム労働者や期間労働者においても安全衛生教育は必要ですので、確実に実施してください。

2. 安全衛生教育の体系

次に安全衛生教育の体系を俯瞰的にみていきましょう。

安全衛生教育推進要綱では**表1**にあるように、教育の対象者、就業に必要な資格、就業時あるいは就業中の教育が体系化されています。これをみると、教育の対象者は経営トップから、安全衛生の専門家、管理監督者、一般の作業従事者まで幅広く、それぞれの役割、立場から必

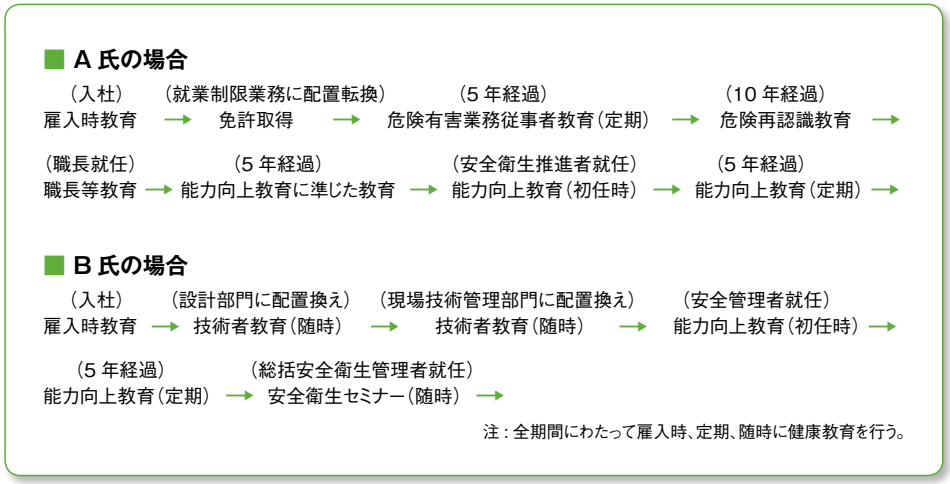
表1. 安全衛生教育の体系

教育等の対象者		就業資格	就業時教育等	就業中教育等
1. 作業者	一般業務に従事する者 危険有害業務に従事する者 ・就業制限業務に従事する者 ・特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者 ・その他の危険有害業務に従事する者 一般業務に従事する者及び危険有害業務に従事する者	免許試験・技能講習	雇入時教育 特別教育 特別教育に準じた教育	（作業内容変更時教育） 高齢時教育 危険有害業務従事者教育（定期又は随時）及び危険再認識教育 健康教育
2. 安全衛生に係る管理者	安全管理者 衛生管理者 安全衛生推進者 衛生推進者 店社安全衛生管理者 元方安全衛生管理者 救護技術管理者 計画参画者 作業主任者	実務経験等 免許試験等 実務経験・養成講習 実務経験・養成講習 実務経験 実務経験 研　修 実務経験・研　修 免許試験・技能講習	能力向上教育（初任時）	能力向上教育（定期又は随時）
	安全推進者 職長等 作業指揮者 安全衛生責任者 交通労働災害防止担当管理者 荷役災害防止担当者 危険性又は有害性等の調査等担当者・労働安全マネジメントシステム担当者 化学物質管理者 健康保持増進措置を実施するスタッフ 事業場内産業保健スタッフ	実務経験	職長等教育 指名時教育 選任時教育 選任時教育 指名時教育 指名時教育 選任時教育	能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 原材料、作業方法等に大幅な変更があったとき（随時） 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修 メンタルヘルスケアを推進するための教育研修
3. 経営トップ等	事業者 総括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者 管理職			安全衛生セミナー
4. 安全衛生専門家	産業医 労働安全コンサルタント 労働衛生コンサルタント 作業環境測定士 安全管理士 衛生管理士	医　師 免許試験・登録 免許試験・登録 試験・講習・登録 実務経験等 実務経験等		実務能力向上
5. 技術指導	特定自主検査に従事する者 定期自主検査に従事する者 生産技術管理者 設計技術者等	実務経験・研　修	選任時教育	能力向上教育に準じた教育（定時又は随時） 技術者に対する機械安全教育（随時）
6. その他	就業予定の実業高校生		卒業前教育	

出典：厚生労働省「安全衛生教育等推進要綱」

要な安全衛生教育が規定されています。経営トップには事業者、総括衛生管理者、総括安全衛生責任者が含まれ、中災防等の安全衛生セミナーを通じて、事業場の安全衛生の方針を発信し安全衛生における責任を持つ立場として、必要な研修を受けることが望まれます。経営トップが事業場の安全衛生の推進に積極的に関与する事業場では安全衛生水準が高く、安全衛生教育の年間計画の作成や各種教育の体系的な推進もスムーズです。現場レベルでは、一般の作業従事者には、危険有害業務に従事する者、就業制限業務に従事する者、特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者、特別教育を必要としない危険有害業務に従事する者に対して、それぞれ就業時教育、就業中教育を行います。就業時教育には配置前教育があり、就業中教育には作業内容変更時教育等があります。現場の管理監督者向けの教育としては、業種や事業場の人員規模により、安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者および衛生推進者を対象とした教育があり、危険有害作業の種類や規則により、作業主任者、職長および作業指揮者を対象とした教育、元方安全衛生管理者を対象とした教育等があります。これらの役割は就業の資格として初任時に受講すべき教育であり、定期的または随時に能力向上教育を受講することが大切です。また、安全衛生専門家としては産業医の他、衛生管理者としての看護職、作業環境測定士等の技術系職種については役割を遂行するにあたり、適切な教育機会を検討しましょう。

図2. 労働者の生涯教育の事例



出典：厚生労働省「安全衛生教育等推進要綱」

これらの安全衛生教育の体系は、労働者の長期的な人材育成の観点も重要です。**図2**にあるように、雇入時教育から始まり、危険有害作業に関する教育や能力向上教育をはさみながら職長教育等を受けていくように、労働者の就業期間を通じて段階的に事業場の安全衛生人材を確保していきます。また教育受講記録の作成と保存はこのような人材育成・確保の観点からも重要です。

3. 現在の課題と対応

安全衛生教育を推進するうえで、事業者が留意するべき課題があります。ここでは、就業形態の多様化、海外派遣労働者、中小企業、第三次産業、高年齢労働者、外国人労働者等の課題と対応についてふれます。

まず、パートタイム労働者や派遣労働者等、職場を構成する就業者は多様化していますが、雇入時教育等を通して作業に関する安全衛生の知識の習得はパートタイム労働者や派遣労働者等を含めてすべての労働者に教育する必要があります。国内から海外派遣する労働者については、国内と異なる面が多く、派遣前に海外現地における就業面や生活面に関する安全衛生の知識についても教育することは大切です。中小企業においては内部で安全衛生教育を推進する人材を確保することは困難な場合があり、親会社の支援や共同実施、外部の専門家や安全衛生団体の活用等による教育機会の確保・充実が望まれます。また、第三次産業において、特にパート・アルバイト等の非正規労働者が多い場合には、慣れない時期の労働災害の発生を防止する観点から、雇入時教育の確実な実施等を進める必要があり、経営トップを含め安全衛生体制の確立が重要です。わが国全体で高年齢労働者が増加傾向にあり、労働災害の半数が50代以上の労働者に発生していることを踏まえ、高年齢労働者に適した作業環境・職場づくりや適正配置とともに、高年齢労働者を対象とした安全衛生教育が必要です。その内容は、加齢にともなう心身機能の低下の特性への理解、心身機能の変化に応じた安全な作業方法、作業ペースに関する事項等を含むことが大切です。近年、外国人労働者は特に特定技能外国人の対象分野拡充を受けて増加傾向にありました。外国人労働者が労働災害防止に関する指示を確実に理解できるように、平易な日本語の使用と母国語の併記をすすめ、基本的な合図・各種の事業場内の標識や掲示の理解が進むように適切に教育を行うことが望まれます。

コラム　安全衛生教育促進運動について

安全衛生教育は、労働者の安全と健康を確保するうえでそのベースとなる活動であり、国も強力にその推進を支援しています。このため、2013（平成25）年度から、厚生労働省の後援のもと、中央労働災害防止協会が主唱し、安全衛生関係団体等の協賛により、安全衛生教育促進運動が毎年12月1日～4月30日の期間に展開されています。年度初めは入職や異動・転職等で安全衛生教育の対象者が増えていく時期であり、この時期に向けて事業場においては計画的に安全衛生教育を構築・実践していくことが求められています。

特に2020年以降は新型コロナウイルス感染症の影響があり、安全衛生教育が従来の様式ではなかなか進めにくい状況があります。感染拡大による1回目の緊急事態宣言の発令は2020年の年度初めの時期と重なり、予定の安全衛生教育が延期された、当初の計画に沿った教育実施が難しい、集合型での実施が困難であった、参加者数の絞り込みや参加の自粛傾向により参加者が減少した等の声が聞かれました。また、テレワークの拡大による働き方の変化の影響もあり、オンライン型安全衛生教育が実施できるようになっています。

安全衛生教育促進運動では**表1**にあるように、事業場での実施事項をまとめています。令和2年度においては、従来の実施事項に追加して「製造業における職長等の能力向上教育カリキュラムの活用」、「職場でのハラスメント防止対策の推進のための教育」、「新型コロナウイルス感染症を含めた感染症の予防・対策」、「高年齢者の労働災害防止と身体機能の維持向上のための教育」、「オンラインを活用した安全衛生教育の適切な活用と推進」が示されています。また、これらの教育の計画・実施にあたり、中央労働災害防止協会では「安全衛生教育に関する相談窓口」**（表2）**を設置していますので活用しましょう。

表2. 各地域における安全衛生教育の相談窓口（電話）

本部	TEL
安全衛生教育相談窓口	03-3452-6296
各地区センター	**TEL**
北海道安全衛生サービスセンター	011-512-2031
東北安全衛生サービスセンター	022-261-2821
関東安全衛生サービスセンター	03-5484-6701
中部安全衛生サービスセンター	052-682-1731
同　北陸支所	076-441-6420
近畿安全衛生サービスセンター	06-6448-3450
大阪労働衛生総合センター	06-6448-3464
中国四国安全衛生サービスセンター	082-238-4707
同　四国支所	087-861-8999
九州安全衛生サービスセンター	092-437-1664

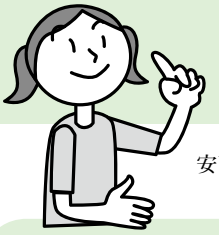
表1. 各事業場で実施する事項

1. 年間の安全衛生教育実施計画の作成、これに基づく安全衛生教育の計画的かつ効果的な実施
2. 安全衛生教育の実施結果の記録・保存
3. 実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存など安全衛生教育に関する業務の実施責任者の選任
4. 法定教育等の徹底
   - ア　新入社員（パート・アルバイト、派遣労働者含む）に対する雇入れ時教育
   - イ　配置転換により作業内容に変更があった者に対する作業内容変更時教育
   - ウ　危険有害業務に新たに従事する者に対する特別教育、新たに特別教育が必要となる業務など（フルハーネス型墜落制止器具の使用が義務づけられる高所作業、電気自動車等の整備業務、伐木作業等を含む）に従事する者に対する特別教育
   - エ　職長などに新たに就任する者に対する職長等教育および「製造業における職長等の能力向上教育カリキュラム」を活用した職長等の能力向上教育の推進
   - オ　就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での免許所有者や技能講習修了者などの資格者の充足
   - カ　安全衛生業務従事者（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、安全推進者等）を選任・配置するための教育等
   - キ　危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育
   - ク　健康の保持増進を図るための健康教育
   - ケ　職場でのハラスメント防止対策の推進のための教育・研修
   - コ　これらに準じた安全衛生水準の向上に資する教育・研修
5. 法定教育外の教育等の充実
   - ア　労働安全衛生マネジメントシステム担当者に対する教育
   - イ　化学物質管理者教育
   - ウ　健康保持増進措置を実施するスタッフを養成するための専門教育
   - エ　産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスケア推進のための教育・研修
   - オ　新型コロナウイルス感染症を含めた感染症の予防・対策に関する教育
   - カ　経営トップ等に対する安全衛生セミナー
   - キ　管理職に対する安全衛生教育
   - ク　高年齢者の労働災害防止と身体機能の維持向上のための教育
   - ケ　外国人労働者に対する母国語や明解な図示などを活用した安全衛生教育
   - コ　情報機器作業従事者および管理者に対する労働衛生教育
6. オンラインを活用した安全衛生教育の適切な活用と推進
7. 資格または特別教育等が必要な設備機器、作業場所等に対して、その必要な資格または特別教育の種類を掲示することや、有資格者に腕章を装着させることなど、安全衛生教育に関する「見える化」の推進
8. 講師、教材等の問題から、自ら安全衛生教育を実施することが困難な場合の、安全衛生関係団体等の活用による安全衛生教育の実施

出典：中央労働災害防止協会「令和２年度安全衛生教育促進運動実施要領」

従業員の自殺に関し、先輩従業員からの叱責等を制止しなかったこと及び配転後の業務分配の見直し等をしなかったことにつき会社の責任を認めた事案

乙山青果ほか事件



第1審　名古屋地裁　平成29年1月27日判決（労判1175－46）
第2審　名古屋高裁　平成29年11月30日判決（労判1175－26・本判決）

安西法律事務所　弁護士　木村 恵子

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、先輩女性従業員から注意・叱責を受け、配転後の業務に従事していた女性従業員の自殺につき、会社及び先輩従業員の責任が問われた事案である。パワハラ防止に対する企業の積極的な取組が求められている中で、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審控訴人兼附帯被控訴人）

訴えたのは、自殺をしたAの父（X1）と母（X2）である。

（2）訴えられた側

（1審被告、2審被控訴人兼附帯控訴人）

訴えられたのはAの雇用主であった青果物の仲卸業を目的とする会社（以下「Y1」という。）ならびにAの先輩女性従業員であるY2（平成8年4月入社の営業事務と経理事務を把握する女性従業員）及びY3（平成13年4月入社の経理事務担当者の指導を任されていた女性従業員）である。

2）Xの請求の根拠

Xらは、①先輩従業員のY2及びY3は、Aに対し長期間に渡りいじめ、パワハラを繰り返し行った、②Y1は、上記①の事態を放置した上、十分な引継ぎなくAの配転を実施し、過重な業務を担当させた、③それらの結果、Aはうつ状態に陥り自殺するに至ったとして、Y2およびY3に対しては不法行為に基づき、Y1に対しては安全配慮義務違反、不法行為及び使用者責任に基づき損害賠償を請求した[1)]。

3）事実関係の概要

（1）Aは、平成21年4月、高卒の新入社員としてY1に入社し、経理業務（伝票発行、支払い、記帳、PCへの入力作業、備品管理等）に従事した。

（2）平成23年9月に、Aよりもミスが目立ち、Y3の叱責が主に向けられていたLが子会社に出向になった後、Y3はAに対し、強い口調で叱責し、「てめえ」「あんた同じミスばかりして」と大声で叱りつけていた。

（3）同年10月、X2は、Aが休む旨をY1に伝えた際、Y1の取締役であるFに、Aに対するいじめがあると申告した。Fは、Aに対して優しい口調で指導するよう促した。その後もAのミスが減らず、Y3はAに対し「親に出てきてもらうくらいなら社会人としての自覚を持って自分自身もミスのないようにしっかりして欲しい」と発言をした。

（4）平成24年4月以降、Aは配転により営業事務に従事した（以下、「本件配転」という。）。本件配転は、前任者であるJの同年3月末の退職にともなうものであり、Aは、Jが退職するまでの1カ月、Jから引継ぎを受けた。

（5）同年4月以降、Aのミスが多かったことからY2はEDP室にAを呼び出し、同室にY3がいるときは一緒に「何度いったらわかるの」等と強い口調で注意・叱責する等した。同じ注意・叱責を何回も繰り返し、長い時間にわたることもあった。

（6）同年6月○日、Aが公休を取得したところ、同日夜、夜勤担当者から問い合わせを受けたY2は、午後10時過ぎにAの作業に関して確認の電話をした。その後、Aから問題の顛末を尋ねる電話を受けたY2は、Aのミスであったことを伝え、指導する等した。

（7）翌朝、Aは自宅のある建物の10階から飛び降りて自殺した。

（8）Aの時間外労働時間は、6カ月前から直前までの

各月、８時間15分、32時間32分、41時間25分、67時間01分、49時間28分、58時間09分であった。
（９）平成25年12月18日、名古屋南労働基準監督署長はAの自殺に業務起因性を認め、遺族補償一時金等を給付する決定をした。

2. １審判決の要旨

１審判決は、Ｙ２及びＹ３の叱責行為等は不法行為であるとし、Ｙ１については使用者責任のほか、AがＹ３の指導に心理的負荷を受けることがないよう配慮する義務及び配転後の業務分配の見直しをすべき義務等を怠ったこと等が安全配慮義務違反に該当するとしたが、Ｙ２らの不法行為等と自殺との因果関係及び予見可能性を否定して、精神的苦痛に対する慰謝料の支払い義務のみを認めた（150万円の慰謝料と15万円の弁護士費用）。

3. 本判決の要旨

本判決は、以下の理由からＹ１については自殺の責任を認め、Ｙ２及びＹ３については、自殺の責任は否定し慰謝料の支払い義務のみを認めた[2)]。
（１）Ｙ２及びＹ３の注意・叱責は、業務上の適正な指導の範囲を超えて精神的苦痛を与えるものであり、不法行為に該当する❶。
（２）Ｙ１には、Ｙ２及びＹ３の叱責行為について、これを制止ないし改善するよう注意・指導すべき義務があったというべきであるが、Ｙ１は上記義務を怠った❷。
Ｙ１は、Aが本件配転前業務においてもミスが多かったことを認識しながら本件配転を決定し、引継ぎが十分でない中においては、配転後業務におけるAの負担や遂行状況を把握し、場合によってはAの業務内容や業務分配の見直しや増員をすべき義務があったのに、これを怠ったことは上記義務違反に該当する❸。
（３）Aに対する上記指導・叱責は、心理的負荷が「中」に該当し…Aの業務内容や業務分配の見直しを行わなかったことも「中」に該当するからAの心理的負荷は「強」に相当し、Ｙ１の不法行為とAの死亡との間に相当因果関係がある❹。
（４）Ｙ２及びＹ３の不法行為は、それのみでうつ病を発症させる程度に過重なものであったと評価することはできず、Aの自殺との間に相当因果関係を認めることもできないし、予見可能性があったということもできない。
（５）使用者は、うつ病発症の原因となる事実ないし状況を認識し、あるいは容易に認識することができた場合は、自殺することの予見が可能であったというべきである。Ｙ１にはAの自殺の予見可能性があった。

ワンポイント解説

１．企業に求められるパワハラ防止

本件においてＹ２及びＹ３の叱責は、Aのミスに対してなされており、指導の必要性があったものの、強い口調でなされたり、同じ注意を何回も繰り返し、長い時間にわたることもあったこと等から、**上記下線❶**のように認定された。また、Ｘ２からAに対するいじめがあると聞いたFが、Ｙ３に優しい口調で指導するよう注意してはいたが、その後の改善状況を確認していないこと等から**上記下線❷**のように判断された。企業としては、部下や後輩の指導に際しては、いたずらに強い口調や、執拗な指導をすることがないよう研修等で周知するとともに、パワハラ行為に対して注意をした際は、その後の改善状況も確認する等の積極的なパワハラ防止対策を徹底すべきであろう。

２．自殺に対する責任

本件では、労災認定基準[3)]を参考に、Ｙ２らの行為**（上記下線❶）**や本件配転後の業務内容の見直しをしなかったこと**（上記下線❸）**による心理的負荷の強度を判断し、心理的負荷が「中」である出来事が複数生じた結果、心理的負荷は「強」になるとして、これらの行為とAの自殺との因果関係を肯定し**（上記下線❹）**、予見可能性も認めた。個々の出来事の心理的負荷の強度が「強」ではなくとも、重畳的に生じた場合に「強」と認定される可能性があることには留意すべきである。配転のように適法な出来事も、その前後に他の心理的負荷となる出来事がある場合には、負荷を軽減するような対応を心がけるべきであろう**（上記下線❸参照）**。

1）請求額はＸ１につき3,641万3,914円及びこれに対する遅延損害金，Ｘ２につき2,820万7,660円及びこれに対する遅延損害金である。
2）認容された損害額はＹ１がＸ１に約3,190万円，Ｘ２に2,384万円，Ｙ２がＸ１・Ｘ２それぞれに27万５千円，Ｙ３がそれぞれに対し55万円である。
3）厚生労働省平成23年12月26日付基発1226第１号厚生労働省労働基準局通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」

広範できめ細かな取組の継続で粘り強く長時間労働対策を展開

今号では、「健康な社員が健康な会社をつくる」という経営トップの方針に基づき、「社員が安心して、健康に働ける職場環境」を目指している大日本法令印刷株式会社の取組を紹介する。同社では経営の基盤として産業保健と安全衛生に関する活動を行い、その上で「生産性の向上」と「適切な労働時間管理」が達成できる環境づくりのため、さまざまな施策を整備してきた。今回は、その推進役ともいうべき田中淳総務部次長、手塚文子総務課主任、藤澤美和子保健師の3人に、長時間労働への対策を中心にお話を伺った。

大日本法令印刷株式会社

長野県長野市に本社のある大日本法令印刷株式会社は、1911(明治44)年創業という老舗の総合印刷業だ。その名の通り法令関連の印刷に強く、加除式の法規書や法律書、検定教科書、中央・地方諸官庁印刷物など、さまざまな印刷物についてDTP※から印刷、製本、発送に至るまでを一気通貫で行っている。近年ではデジタル時代を先取りした電子書籍をはじめ、デジタルメディア用コンテンツの制作や、これらに関連するシステムの設計・開発までを行うなど、「文化への貢献」という企業ポリシーのもと、幅広い分野で事業を展開している。

そんな同社では、半世紀以上前から産業看護職を配置するなど、社員の健康に関しては積極的かつ先進的な取組を行ってきた。しかし、長時間労働対策に関しては「劇的な削減」といえるほどの結果はいまのところ出ていないと手塚主任は語る。

左から田中総務部次長、手塚総務課主任、藤澤保健師

受注産業であるため、顧客の希望する納期がタイトになったり、受注領域を拡大したことによって製造工程が複雑化し、かえって時間がかかってしまうといったケースもあるとのこと。これにはフレックスタイム制の適用拡大、部署ごとに異なる勤務制度、設備投資による工程の短縮化など、さまざまな施策を打ち出して、粘り強く「削減」へ向けて取り組んでいるところだという。

1. フレックス制度の対象拡大で削減を図る

同社ではフレックスタイム制は古くから整備されていた制度で、システム開発や生産管理部門ではすでに活用されていた。そこで、長時間労働削減の施策の1つとして、印刷物のデータ制作等を担当するDTPオペレーターなどの社員に対してフレックスタイム制を拡充したのが2019年度のこと。パソコンワークをしている部門はほとんど全員が適用対象となった。しかし、その効果を測定しようとしていた矢先に、コロナ禍による緊急事態宣言の発出により業務状況が大きく変化したため、長時間労働対策としての効果を測定することはいまのところ困難となっている。

「長時間労働対策への効果という意味では測定できなくなりましたが、感染症対策としてテレワークへ移行する

にあたって、先にフレックスタイム制を導入していたことで、スムーズな移行、運用につながったという副次的な効果はありました」と田中次長。今後はコロナ禍が落ち着き次第、改めてフレックスタイム制の効果測定を行う予定だという。

2. 部門任せにせず「残業時間削減」という明確な目標を定める

冒頭に紹介したとおり、同社での労働安全衛生への取組の柱は「生産性の向上」と「適切な労働時間管理」だ。そのため、これまでは残業の削減に対する目標と取組は、部門ごとに設定していたという。仕事の性質上、印刷工程のそれぞれで業務内容は大きく異なり、繁忙期もずれるためだ。

「いままで残業削減という目標ではなく、生産性の向上という目標を掲げてきました。生産性の向上には労働時間を減らす、という方向性もあれば、生産量を増やす、という方向性もありますので、そこは部門に任せてきたのです」と田中次長。しかし現在はそれを見直し、2020年度からは「残業を減らす」という目標を全部門で立てており、部門任せではなく、全社的にPDCAを回して残業を減らしていこうという流れをつくりつつあるという。

こうした労働時間削減対策の効果として、月間45時間以上の残業が数カ月続いたり、月間80時間に到達してしまいそうだ、という社員は明らかに減ってきているという。

「以前は『この人でないとこの仕事ができない』と、自分も周囲もそう思い込んでいた社員がいました。目標を明確にすることによって『あなたばかりに残業させません』という雰囲気が部門内につくられてきて、実際に他の人もその仕事ができるようになってきたのかなと思います」と藤澤保健師。まずは、個人に偏っていた負荷が部門内で分散されるという形で、効果が表れつつあるようだ。

3. ストレスチェックを長時間労働対策へ結びつける試み

現在同社が取り組もうとしている施策に、「ストレスチェックによる長時間労働削減へのアプローチ」がある。同社のストレスチェックは信州大学で公衆衛生学を指導している産業医を中心に、藤澤保健師を共同実施者として実施している。

「社内で実施・分析することにより、ストレスが高い部門や個人の課題を抽出し、労働時間の改善にもつなげられないかと検討しています」と田中次長。

業務量と労働時間、ストレスには一定の相関性があると仮定できるが、その状況はさまざまという。社内や個人の状況を把握する藤澤保健師が分析に関わることで、改善のポイントを探りながら、産業医を交えて部門と具体的な対策を進める方針だ。2016年度から3年間はデータの蓄積を主眼に行い、2019年度には集団分析や改善に関する管理職研修を実施して「結果をアウトプットしながら改善に取り組む」というアナウンスを行っている。「今後は状況を見ながら、各部門に対して地道なアプローチを続けていきます」と田中次長は次の段階を目指している。

4. さまざまな施策を通じて社員の健康意識が向上

「これまで行ってきたさまざまな施策がベースとなり、そこに健康経営優良法人の認定を取得したことがきっかけとなって、社員自身の健康に対する意識は確実に向上しています」と手塚主任は手応えを語る。特にコロナ対策における社員の協力度は非常に高く、例えば会社独自の対策マニュアルは社員の対応基準として機能。感染防止のための消毒やマスクの着用に対しても、スムーズに展開できたことなどから、社員が同じ方向を向いて目標を達成しようとしていることが実感できたようだ。

「トップが繰り返し『健康』と発信していることも、効果を上げていると思います。法的に長時間労働の上限規制ができたのも、ちょうど私たちにはタイミングがよかったのかなと思っています。長時間労働対策に関しては、『忙しい時期だから残業するしかない』と考える社員が多かったのですが、いまはそういった考えはほとんど払拭されています」と田中次長。こうした同社の地道で多彩な取組の結果が、大きく花開く時も近いに違いない。

※「Desk Top Publishing」の略で、パソコン上でデータ作成を行い、印刷物を作成すること。

会社概要

大日本法令印刷株式会社
事業内容：製版・印刷・製本業
設　　立：1941年（創業：1911年）
従 業 員：151名（2021年2月現在）
所 在 地：長野県長野市

治療よりも予防の観点から食育を重視
安全の基盤としての健康を確立したい

大橋運輸株式会社

勤務時間内に行っているバランスボール講習

昭和29年創業の大橋運輸は、東海圏を中心に自動車部品の輸送、メーカー企業への配送など、幅広いサービスを展開する一方、地元である愛知県瀬戸市を中心とした個人向け事業として、遺品整理・生前整理、引越サービス、不用品の回収・買取、片づけなど、顧客とのふれあいを重視したサービスで愛され続けてきた。そんな同社では、認定制度が始まった2017年から2020年まで4年連続で健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定を受けるなど、「健康」を経営の根幹に据えて数多くの施策を行っている。そこで、同社が力を入れている「食育」を中心とした社員の健康に対する施策について、鍋嶋洋行代表取締役社長と安全衛生推進室管理栄養士の太（たい） 美善（みそん）さんにお話を伺った。

食事が健康の土台、そして治療より予防がキーワード

「私どもは、健康経営が注目を集めているから取り組んでいるわけではなく、それ以前から安全のベースとなるのは健康である、と考えてきました」と鍋嶋社長は強調する。

同社では、健康診断による早期発見・治療を促すことはもちろん、健康の土台となる食事を大切にする習慣を社員に根づかせようと取り組んできた。その一つが、生産農家と直接契約して行う、社員への食材配布と管理栄養士による食育情報の提供だ。

例えば、ブルーベリーなら目によい、豚肉やとうもろこしには疲労回復効果があるなど、新鮮な食材に情報を添えて提供する。こうすることですべての社員に行き渡り、家族とのコミュニケーションにも役立つという。

この活動を担当している太さんは、同社の管理栄養士としては3代目となる。採用にあたり、鍋嶋社長は多くの管理栄養士を面接したうえで、中国出身の太さんを採用したという。「医学を勉強していて、その上で栄養学を学び、日本の国家資格を取得しているため両方に精通しているということと、治療より予防に力を入れたいという視点が当社にマッチングしているということで来ていただきました」と鍋嶋社長は採用理由を明かす。

太さんは中国の医科大学で研修医として働いていた時に、

救急車で運ばれてきた脳出血の患者が病院についた時にはすでに亡くなっていたという経験から、病気になって運ばれてきても、医者としては何もできないことがある、という現実を痛感する。

「病気にならないためにはどうすればいいだろうと思い、そこから色々調べてたどり着いたのが栄養学でした。そして資格を取得し、管理栄養士として働こうと求人情報を見ていて、出会ったのが大橋運輸の『治療より予防』という言葉でした。私が管理栄養士を目指したきっかけと同じだったので、応募したのです」と太さん。まさに「治療より予防」というキーワードが両者を結びつけたのだった。

同社では、こうして管理栄養士のもとで食育に力を入れるだけでなく、社員の健康を取り巻くさまざまな環境を整える施策を行っている。

「例えば、運動習慣というのも健康には非常に大切だと考えています。運動習慣を身につけるために社内にジムを設置し、無料で使用できるスポーツクラブとの契約もしています」と鍋嶋社長。なかでも社員から好評なのは、昨年から始めた勤務時間内に行うバランスボール講習だという。これは毎月1回、外部の講師を招いてボールの上でバランスを取りながら身体を動かすという健康法だ。

「当初は呼吸法や姿勢を正すといった基本的なことから始めたのですが、現在では業務をバランスボールに座って行う社員もいるなど、定着してきています。当社は運輸会社としては女性比率が2割と高く、なかでも子育て期の女性は勤務時間内に運動をする機会がなかなか取れませんでした。しかし、バランスボール講習によって定期的に運動することで、運動習慣を身につけるきっかけになりました」と鍋嶋社長。社員からも好評な施策の一つだ。

小さな予算でも、できることから健康経営に取り組むべき

食育や運動習慣だけでなく、健康にはいろいろな側面があり、なにか柱が一つあれば達成できるというものではない、というのが鍋嶋社長の考えである。運動習慣推進の他にも、定期的に無料の歯科検診・治療を行う「8020運動」の展開や、毎週2回は乳酸菌飲料を配布するなど、実にさまざまな角度から社員の健康実現にアプローチしている。

特筆すべきは、近年プロスポーツ選手などの間で普及している酸素ルームを社内に設置したことだ。いわゆる酸素カプセルを大きくした部屋だが、ここに昼の休憩中や業務後に社員が入ることによって心身ともにリフレッシュし、集中力アップや生産性の向上につなげようというもの。これは昨年導入したということだが、相応の負担がともなう施策だといえる。中小企業の健康対策として、コスト面での負担は避けて通ることのできない課題だが、鍋嶋社長はどう考えているのだろうか。

「確かに、酸素ルームなどコストの大きいものはまだ導入している企業は少ないと思います。もちろん、当社においても健康経営の取組は予算が限られていました。しかし、ドライバーの誰かが体調不良となればその影響は全社におよびますから、経営的に見れば重要な問題です。そう考えて少しずつ予算を健康経営に割くようになってきました。最初はごく身近にできることから始めればいいと思います。健康経営の取組が、社員の働きがいや離職率の低下、採用力向上などにつながり、社員本人だけでなくその家族からも歓迎され、経営によい影響を与えることが実感できれば、少しずつ予算を増やしながら自社に相応しい施策を見出していけるのではないでしょうか」と語る鍋嶋社長は、「健康経営がおろそかで、安全とか職場の改善がうまくいくとは思いません」とまで断言する。

「『余裕ができたら』というのは、非常にもったいないと思います。私どものような中小の運輸業でも、お金をかけなくても知恵でできることは数多くありました。今後もこういうことならやれる、という施策を生み出して、少しでも他の企業の参考になれば嬉しいですね」と語る鍋嶋社長。健康経営のトップランナーとして、これからも生み出されるであろう数々の施策に期待したい。

会社概要

大橋運輸株式会社
事業内容：一般貨物自動車運送事業、個人向けの遺品整理・生前整理、引越サービスなど
設　　立：1954年
従 業 員：109名（2019年5月現在）
所 在 地：愛知県瀬戸市

働きたいという意欲に応えるため さまざまな施策で両立をサポート

株式会社四国銀行

高知県高知市に本店を置く株式会社四国銀行は、1878(明治11)年創業という長い歴史を持つ、地域に根ざした銀行だ。同行では2018年４月に「従業員およびその家族の健康は、企業にとって大切な財産であり、守るべきものである」という方針を明確に打ち出し、「健康経営宣言」を策定した。その後、2020年まで連続して健康経営優良法人ホワイト500にも認定されている。こうした取組の中心的役割を果たしているのが、2017年に設置された人事部健康推進室である。そこで今回は、同行の健康への取組、中でも治療と仕事の両立支援について健康推進室副調査役の川上美紀保健師にお話を伺った。

1. 両立支援のためのガイドラインを活用して情報を整理

同行では、健康経営宣言をきっかけとして新たに両立支援を始めた、ということではなく、従来から病気による休暇や復帰後の通院などに個別対応していたことがベースにあったという。しかし、主治医との連携や復帰後にどう配慮すればいいのかについて、十分な情報交換がなされていなかったことも事実だった。

「これまでの対応で本当にその人に寄り添った両立支援の取組ができているのかどうか、判断がつかないところがありました。例えば、遠方にいる従業員もいれば、主治医もお近くの先生ばかりではないので、どこまで踏み込んでお話を聞くべきかと、迷うこともあったのです」と川上さん。

そこで2019年、厚生労働省『事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン』の様式に沿って、勤務状況に関する情報提供書を主治医へ提出し、これに対して主治医から意見書を受け取る、という対応を開始する。

「やはり従業員の病気について、診察室で面と向かって一番詳しく見てくださっているのは主治医の先生です。しかし、その従業員の仕事や生活などは、先生によってかかわる度合いが異なってきます。ガイドラインの様式を導入したことで、先生から情報をいただくだけではなく、こちらからも職場の情報を伝えやすくなりました。まずご本人が両立支援を希望するというところをスタート地点として、その上で、職場の状況を主治医にお伝えして、『それならこういう方法が望ましいですよ』という、一歩踏み込んだご意見をいただけるようになったのです」と川上さん。ただ単に「休みが必要」であるとか「もう出勤して問題ないでしょう」という内容ではなく、出勤するなら「どのような勤務状態で働いたらいいのか」などの意見を、より詳しく入手できることで、会社としての両立支援がより的確になるのだ。

川上さんはその具体例として、難病があって入退院を繰り返していた従業員のケースをあげ、こう振り返る。

「これまでであれば、どのくらいの休暇期間が必要であるとか、いつぐらいに復帰してもいい、といった要約された簡単な診断書をいただき、それに沿って対応していました。しかし、ガイドラインに沿った様式でその方の勤務状況を主治医にお伝えして、その上で先生から具体的な指示をいただくという、一歩踏み込んだやりとりをすることで、その方に合わせた両立プランを作成することができたのです」と川上さん。

このプランをもとに、さらに産業医との面談なども重ねながら経過を見ていくことで、職場復帰時には短時間勤務を適用するなど、その従業員に寄り添った働きやすい

表. 四国銀行の両立支援に関する主なしくみ

積立休暇制度	・年次有給休暇の未使用分を別途積立しておき、傷病などにより14日（暦日）以上連続して休養が必要な場合に有給休暇として利用可能 ・１つの傷病につき60日まで使用可
短時間勤務制度	・育児・介護・治療などで、短時間勤務制度を利用可能 ・勤務時間通常8時間勤務を7時間または6時間に短縮
時間単位の休暇取得	育児・介護などで時間単位または1日単位で利用可能
時差勤務	午前7時から午後10時までの間で時差勤務を実施可能
在宅勤務の運用（試行）	育児・介護・治療などを理由とした場合も、実施可能

体制をつくることができたという。その後も、１カ月に１回程度の産業医との面談は継続しながら、変化する体調や病状に即した臨機応変な対応を行っている。

2. 早期復帰に大きな役割を果たした両立支援コーディネーター

ただ、このケースでは最初からすんなりと結果に結びついたわけではないと川上さんは語る。

「その方の時に、初めてこれまでとやり方を変えたのですが、ガイドラインに沿って勤務状況を主治医に伝えることも、先生からいただく診断書をガイドラインの様式で頂戴するということも、すべて初めてだったため、その趣旨を本人にうまく説明できていなかったり、本人から伝える際に混乱が生じたり、ということもありました」と川上さん。

そんな状況を救ったのが「両立支援コーディネーター」の存在だった。

「たまたまその従業員が治療している病院に、両立支援コーディネーターの方がおられたのです。私も存じあげている方でしたので、その方のサポートを得て、当行の産業保健スタッフと病院スタッフ、そして主治医という三者をうまく繋ぐことができ、早期の職場復帰につなげることができました」。この従業員は２カ月ほどで職場復帰に至り、現在も職場で力を発揮しているという。

こうした経験もあって、川上さん自身も2020年に両立支援コーディネーター養成講座を受講した。そこで学んだことを、実際の現場で活かせるようにと思い受講したが、反対に同行で現在推進している、ワークライフバランス実現のための子育て・介護・治療という三大テーマへの取組**（表参照）**が、あらためて必要なことだと理解することができたという。

「当行の従業員と接していると、『病気であっても働きたい』という意欲を実感する場面があります。この思いに対して『病気だから治療に専念して』というだけではなく、その人の生きがいや強い意欲に対して応えることが重要だと思います。それを企業としてどこまで受け入れられるかという問題も、もちろんあるのですが、その点は客観的に医師の意見も伺いながら、ご本人の意向を第一に考えて、治療しながら働く従業員の職場環境を整えるサポートをしていきたいと考えています」と川上さん。

3. 両立支援への取組がもっと一般化しそれが当たり前となる社会へ

社会的にも浸透し始めている治療と仕事の両立支援について、川上さんは、「そういった取組がもっと周知され、早く一般化することを望みたいですね。産業保健スタッフも、患者さんも、医療機関の方も、『それが当たり前』という社会になればいいなと思います」と希望を語る。

「そのためには、私たち産業保健スタッフも従業員に対して取組をもっと周知しなければいけないと思いますし、私たちが推進する一つひとつの取組が、いつどうなるかわからない社会の中で、より働きやすい、お互いを思いやることができる職場というものに繋がっていくのだと伝えていきたいですね。そのためにも、なにか一つの制度や取組を行って完結してしまうのではなく、食事や運動、休養、ストレス管理など、健康に関するトータルな施策を考え続けていきたいと思います」と、川上さんはこれからも従業員の健康に対して意欲的に取り組む決意だ。

会社概要

株式会社四国銀行
事業内容：金融業
設　　立：1878年
従 業 員：1,343名（2020年３月現在）
所 在 地：高知県高知市

現場の意見や声を大切にした安全衛生対策で職員の健康と安全を守り抜いていきたい

一般財団法人岐阜県環境管理技術センター

岐阜市に本部のある一般財団法人岐阜県環境管理技術センターは、岐阜県内で唯一県知事から指定を受けた浄化槽の指定検査機関である。1989（平成元）年5月に財団法人設立の認可を受け、浄化槽法定検査を主に行っている。

微生物の働きなどを利用し、汚水をきれいな水にして河川などに放流するための汚水処理施設の種類には、「集合処理方式」の下水道、農業集落排水施設、コミュニティプラントと、「個別処理方式」の浄化槽に分けられるが、浄化槽は各家庭の敷地内に設けられていて、もっとも身近な汚水処理施設ともいえる。

また、浄化槽は個別分散型の処理施設という特徴から、被災による影響が少なく、復旧までの時間が短くて済むというメリットもある。実際、震災時には下水道なら復旧まで2、3カ月かかるところ、浄化槽では1週間から10日で復旧可能だという。こうした私たちの暮らしを支える浄化槽の法定検査に携わる同センターでは、作業する現場職員の安全と健康を第一に考えた安全衛生委員会活動が行われている。そこで同センターの取組について、衛生管理者である総務課の市橋淳さんにお話を伺った。

安全衛生関連グッズ一式。中央下が現場巡視の際の声を反映した日除け帽と冷却タオル

1. 各委員持ち回りの講話発表で委員会活動を活性化

同センターでは毎月行っている衛生委員会で、定例議案に加え、隔月で行う10～15分程度の講話がある。これは各委員が持ち回りでテーマを決め、時事問題や仕事に共通する話題について、パワーポイント1ページ程度の資料を作成し、それについて発表して幹部会に報告、全職員に周知をさせるというもの。具体的にはどういったテーマがあるのだろうか。

「例えば腰痛というテーマがありました。法定検査には、マンホールを開けるという作業がともないますので、どうしても腰への負担が大きくなります。腰痛で労災申請をした職員もおりますし、持病の腰痛が悪化したケースもありましたので、このテーマはみなさん興味深く聞いておられました」とのこと。他にはインフルエンザ対策や、新型コロナウイルスに関すること、花粉症などをテーマに、その担当委員が気になったものを事前に調べて、それをまとめて発表する。最近では「ストレートネック」についての発表中に行ったストレッチが好評だったという。

「ただ、委員は専門家ではないので、発表するにあたって色々な文献などを引用して自分なりにまとめ、わかりやすいように工夫する必要が出てきます。そういった意味ではやはりみなさん悩んでいますが、もちろん一人に任せきりということ

ではなく、衛生委員会のあとに小委員会というものがあり、委員会メンバーの中で私と、各部署の一般職５名、産業医の井奈波良一（いなばりょういち）先生（岐阜産業保健総合支援センター所長）が参加して、事前に決めていたテーマについてレクチャーを行い、そこで意見や情報があればそれを反映させることにしています」と市橋さん。さらに、発表後も他の委員から他の情報が寄せられれば、そうした情報も加えた上で修正し、幹部会などで再度説明するなど、講話を中心に社内でのコミュニケーションが深まる仕組みとなっている。

こうした取組を継続してきたことで、委員会活動は活性化してきたと市橋さんは手応えを感じている。

2. 現場の安全を最優先して暑熱対策と寒冷対策を万全に

同センターでは、県内全域にある浄化槽の法定検査を55名の検査員で行っているが、これは基本的に一人で現場を回る作業となる。そのため、検査の内容や安全衛生面も含めて管理ができているのかを確認するために行う、隔月の定期巡視はとても重要な活動となる。市橋さんも井奈波先生と同行して定期巡視に参加するが、同時に、業務にともなう疲労やストレスに関する自覚症状の実態調査も行っている。直接面談することによって、なにか問題があれば即応できるようにするためだ。

一方、面談では上がってこない意見や提案は、職員アンケートによって吸い上げている。寄せられた意見の中から採用されたのが、日除けつき帽子と冷却タオルだ。

「2016年のアンケートで日除けつきの帽子が欲しい、という要望がありました。そこで早速委員会で検討し、井奈波先生からもご意見をいただき、安全性や効果などを考慮して導入しました」と市橋さん。その結果、職員から「炎天下でも楽になった」という感想が寄せられたという。また同様のプロセスによって2018年からは冷却タオルも支給し、どちらも暑熱対策に効果があると好評だという。

また、夏の暑熱対策だけでなく冬の寒冷対策も行っている。「水を使う業務でもありますので、レイノー現象※対策として、軍手の上からゴム手袋を必ず着用するよう注意喚起しています。浄化槽というのは汚水を処理するものですので、感染症対策の一環としても重要です」と市橋さん。委員会では、あらゆる機会を通じてこれからも検査員の意見や要望に迅速に応えていく方針だ。

3. 新入社員から生活習慣病検診を行い、健康診断受診率100%

同センターでは、職員の健康を守る取組の中心として、健康診断の受診にも力を入れている。

例えば、以前は成人病と呼ばれ、ある程度の年齢になってから検査を行うものだと思われていた生活習慣病に対して、新入社員も含めた全職員を対象に検査を受診させている。「若年層は、年齢が高い方より早く病気が進行してしまう傾向がありますので、若いうちから予防することが会社の役割であると考えています。ですから、35歳以上と同様に全項目受診をお願いしています」と市橋さん。こうした願いは職員に届き、現在健康診断受診率は100%とのこと。

「ただ、新入社員もが生活習慣病検診を受けるとなると、まったく初めてですので、バリウムを飲むのに抵抗があったり、『前日の何時までには食事を終わらせること』と指導していても朝食を食べてきてしまったりということはありました」と市橋さんは振り返るが、さまざまな経験を経て、有所見率も岐阜県の平均を大きく下回るようになった。こうした取組の結果、2020年９月には岐阜健康経営認定事業所にも認定されている。

「検査員は体が資本ですので、精神面も含めて安全・健康でいていただきたいというのがわれわれの願いです。そのために、委員会でやれることがあればどんどん積極的に取り入れていきたいですし、これからも常に職員のために何かできないかなと心がけながら委員会活動をしていきたいと思います」と、市橋さんは熱い思いを語ってくれた。

※レイノー現象：長時間冷たい水などに浸かっていると、指の血管がけいれんを起こして縮むため、指が白くなったり、紫色になったりする状態。

会社概要

一般財団法人岐阜県環境管理技術センター
事業内容：浄化槽の法定検査、水質調査・分析、水環境教育支援など
設　　立：1989年５月
従 業 員：95名（2021年２月８日現在）
所 在 地：岐阜県岐阜市

日本産業保健法学会から

「日本産業保健法学会」設立のお知らせ

令和２年11月１日、日本産業保健法学会（JAOHL）が設立された。

同学会は、産業保健法学研究会の活動経験を基礎に、関係学会と連携し、産業保健に関する問題の未然防止と適正解決、関係者の知的・人的な交流を目的としている。

現在、産業保健の現場で生じている問題は、働き方・生き方に深く関わるものが多く、そうした課題の解決は個々の専門分野のみでは難しく、現場、個人と組織を見据えた学際的な対応が求められている。そのような状況から、法の知見を基礎としつつ、関係分野の知恵を統合することで、産業保健にかかる不幸な事案を未然に防ぐこと、また、起きてしまった事案をより建設的に解決する知見を紡いでいくことを設立の趣旨としている。

設立と同時に、認定資格制度（資格名：産業保健法務主任者／メンタルヘルス法務主任者）も発足した。この資格は、法務を中心に、関連分野の実践的な知識を総合的に学び、現場問題解決力を身につけた会員に付与される。

同学会ホームページには、職場で起きる健康問題や労務トラブルについて誰でも質問ができる「JAOHL相談室」や、新型コロナウイルスに関して同学会の知見を活かして作成した「新型コロナ労務Q＆A」が開設されている。

今年９月には、「第１回学術大会」の開催予定もある。

※詳細については以下のＵＲＬより

日本産業保健法学会　https://jaohl.jp/

厚生労働省から

「勤務間インターバル」について（令和２年「就労条件総合調査」より）

厚生労働省より公表された令和２年「就労条件総合調査」の結果から、勤務間インターバル制度についてみると、勤務間インターバル制度を導入している企業割合は4.2%（前年調査3.7%）であることなどがわかった。

１年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「全員」の企業割合は32.4%（前年32.9%）、「ほとんど全員」は33.7%（同35.0%）、「ほとんどいない」は2.1%（同3.0%）、「全くいない」は13.1%（同10.7%）となっている。

勤務間インターバル制度の導入状況は、「導入予定はなく、検討もしていない」が78.3%（前年80.2%）、「導入を予定又は検討している」が15.9%（同15.3%）、「導入している」が4.2%（同3.7%）という結果であった。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、その理由（複数回答）別の企業割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が56.7%（前年53.0%）ともっとも多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%（同19.2%）となっている。また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は、10.7%（同15.4%）という結果であった。

※詳細については以下のＵＲＬより

https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/index.html

「産業保健21」104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。

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/1915/Default.aspx

※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

「ポストコロナ」の新たなスタンダード
メールカウンセリングエッセンス

監修・執筆：山本 晴義　編集・執筆：杉山 匡　執筆：李 健實　発行：労働調査会　定価：3,300円（税込）

監修・執筆の山本晴義氏は、「20年以上にわたり12万件の相談に一人で回答してきたメール相談の第一人者」である。特に、2000年にメール相談業務を開始してから長年「受信から24時間以内の返信」ルールを1年365日徹底されてきたことは、深く敬服するところである。

本書は「メール相談」に関わる相談員だけではなく、対面・電話・SNSなどのさまざまな形式で相談業務に関わる相談員（カウンセラー）にとって、多くの事例から幅広い社会的課題と支援策を学んだ上で、自身の相談手法を見直し、相談スキルを向上させるのに最適の書である。企業の産業保健スタッフや人事労務担当者、さらには管理監督者にとっても、日頃の社員・部下とのメールやチャットでのやりとりでのトラブル防止の観点から、本書で学ぶことも多い。特に、昨今急速に広がるテレワーク環境下においては、対面や電話でのコミュニケーションが制限され、テキスト形式での会話が多い中、注意すべき点や言葉の選び方などの心得やスキルを得ることができる。

新型コロナウイルス感染症関連も含む50以上もの相談事例、相談メールの読み取り方や作成のコツの他、エッセンスが凝縮された36の「山本語録」など、盛りだくさんの内容であり、手元に常備しておきたい1冊である。

石見（いわみ） 忠士（ただし）
（こころの耳運営事務局 事務局長）

現場におけるメンタルヘルス対策の手引き
要説 産業精神保健 改訂第2版

著者：廣 尚典　発行：診断と治療社　定価：4,730円（税込）

働く人々の精神保健（メンタルヘルス）に関心のある学生、職場担当者、医療職に必要なすべてが、この本には詰まっている。多くの論文、講義、経験から得た知見の要点を、専門家自身が書きとめたノートのように感じる。現行制度がよくわかる過去の議論の経緯、学術的知見の背景にある理論や原則、事例対応にそのまま使える情報整理シートとヒント集、頻出する課題や疑問とその解決策など多彩な問に対する模範解答である。改訂版は、両立支援などの新たな話題、図表、統計を追加しているが、ネット検索可能な資料を割愛し、ページ増を最小限に抑えている。

最大の特徴は、産業精神保健の本道を長年歩んだ人物が自ら書いた渾身の1冊という点である。筆者は40年以上前から読書家であり、用語にこだわり、納得するまで掘り下げて理解してきた努力家であるため、厳選した引用論文リストやキーワードの索引が充実している。20年余の専属産業医と10年余の研究教育者としての豊富な経験に基づく事例、概念説明図、チェックリストも満載されている。企業がなぜメンタルヘルス対策をするのか、どのように取り組むのが標準的か、専門職の立場や役割をどう考えるか、第一人者のテクニックを学修できる1冊である。

堀江（ほりえ） 正知（せいち）
（産業医科大学 副学長／産業生態科学研究所
産業保健管理学研究室　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
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
加藤 隆康　豊田衛生管理者研究会顧問
神村 裕子　公益社団法人日本医師会常任理事
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
興梠 建郎　新潟産業保健総合支援センター所長
髙倉 俊二　厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長
田中希実子　元NTT東日本健康管理センタ看護部長
浜口 伝博　ファームアンドブレイン社代表／産業医
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
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
岩　手	〒020-0045　盛岡市盛岡駅西通 2-9-1 マリオス 14 Ｆ	TEL：019-621-5366 FAX：019-621-5367
宮　城	〒980-6015　仙台市青葉区中央 4-6-1 SS30 15 Ｆ	TEL：022-267-4229 FAX：022-267-4283
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
山　形	〒990-0047　山形市旅篭町 3-1-4 食糧会館４Ｆ	TEL：023-624-5188 FAX：023-624-5250
福　島	〒960-8031　福島市栄町 6-6 ＮＢＦユニックスビル 10 Ｆ	TEL：024-526-0526 FAX：024-526-0528
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
兵　庫	〒651-0087　神戸市中央区御幸通 6-1-20 ジイテックスアセントビル８Ｆ	TEL：078-230-0283 FAX：078-230-0284
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
沖　縄	〒901-0152　那覇市字小禄 1831-1 沖縄産業支援センター２Ｆ	TEL：098-859-6175 FAX：098-859-6176

全国統一ダイヤル　0570-038046（サンポヲシロウ）

（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。）

産業保健21
令和3年4月1日発行（季刊）26巻第4号通巻第104号
［編集・発行］独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1・1 TEL044・431・8660
［制作］労働調査会 東京都豊島区北大塚2・4・5 TEL03・3918・5517

平成7年7月1日創刊号発行 ©（独）労働者健康安全機構
「禁無断転載」落丁・乱丁はお取り替え致します。