

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

7
JULY.2024
No.117

特集

ウェルビーイングと 産業保健

労働衛生対策の基本

派遣労働の労働衛生対策とその実践

中小企業の産業保健

株式会社エマーテック

インタビュー産業医に聞く

ヤマハ株式会社 産業医 山本 誠



独立行政法人労働者健康安全機構

johas

第97回日本産業衛生学会開催

「第97回日本産業衛生学会」が5月22日～25日に広島県広島市で開催され、事前参加登録者数が5,200名強となり、過去最大の参加者数となった。

今大会のメインテーマは「変革期における産業保健のアイデンティティサイエンスに基づく組織と労働者の両立支援」。国内外の著しい情勢変化により、労働環境が大きな変革期にあるなかで、産業保健職はどのように労働者の健康を守り、それを組織の活性化につなげていくのか、についてさまざまな多角度からアプローチする学会となった。

今回は97回目の開催ということから、100周年へ向けたカウントダウン企画もあり、メインシンポジウムで「関東大震災から100年、過去事例を踏まえた未来志向の災害時の産業保健のあり方」をテーマに喫緊の課題である災害時の産業保健体制について具体的に考察した一方、「100周年リレー企画 Youは何しに学会へ」と題して参加者がこの学会になにを目的に参加したのかを付箋に自由に書いて貼ることができるパネルを設置するなど、楽しい企画にも人気があった。

「産業保健に関わる政策法制度の未来を見据えて…自律管理へ必要なもの」というパネルディスカッションでは、産業医部会、産業保健看護部会、産業衛生技術部会、産業歯科保健部会の4部会それぞれの立場から、事業者自らが労働者の健康対策や措置を自律的に決定していく自律管理型のアプローチに産業保健職はどう関わっていくのかについて、発表と総合討論の場が設けられ、「小規模事業場において活動を定着させるためにはどうすればよいか」など、切実な問題が議論された。

さらに、「おひとりさま歓迎!～はじめての学会参加、多職種でつながってみんさい～」という交流イベントでは、普段

なかなか出会うことの少ない、異なる組織に在職する看護職や保健職と社労士、人事労務担当などがグループに分かれて自由に話し合う場が設けられ、定員である48名の「はじめまして」同士が約2時間にわたり、さまざまな話題で親しく交流して知見を深めるなど、新機軸も多く打ち出され、硬軟取り混ぜた多彩なプログラムとなった。



そして大会は現地参加、Live配信で多くの参加者を集め盛会のうちに幕を閉じたが、6月17日正午～7月8日正午までの期間にオンデマンド配信でさらに多くの方々に視聴された。

02 特集 ウェルビーイングと 産業保健

1. 働く人のウェルビーイング向上について

桜美林大学 リベラルアーツ学群長、教授 種市 康太郎

05 2. 産業保健職のウェルビーイングの活用について

産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室 教授 江口 尚

08 3. ウェルビーイングによる働く人のメンタルヘルス改善のポイント

法政大学 現代福祉学部 臨床心理学科 准教授 小林 由佳

10 4. **企業事例** “ワクワクする” イベントや施策で健康に無関心な層の行動変容を促し

DeNA流ウェルビーイングの実現を目指す 株式会社ディー・エヌ・エー

12

インタビュー産業医に聞く 17

人間がもっとしなやかに働ける仕組みを作り
遠隔地でも保健指導100%を実現したい

ヤマハ株式会社 産業医 山本 誠

14 労働衛生対策の基本 40

派遣労働の労働衛生対策とその実践

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

18 産業保健スタッフ必携！ おさえておきたい基本判例 55

株式会社まつりほか事件

安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

20

長時間労働対策のヒント 24

今では毎日がノー残業デー
従業員の自主的な取組で効率化を推進

株式会社サタケ

22 中小企業の産業保健 40

健康施策に社員の声を反映し

社員全員が元気に長く働ける職場を目指す

株式会社エマーテック

24 どう取り組む？ 治療と仕事の両立支援 32

これまでの両立支援で蓄積した知見を他社にも提供し
広めることで社会全体の底上げに貢献したい

大鵬薬品工業株式会社

26 あなたのまちのさんぽセンター 9

Web配信を利用したハイブリッド形式の研修会の利点

岩手産業保健総合支援センター 労働衛生工学相談員 大塚 尚寛

鳥取産保センターの現状と取組

鳥取産業保健総合支援センター 所長 黒沢 洋一

28 機構で取り組む研究紹介 29

働き方（出社勤務、在宅勤務）と

勤務時間外における仕事の連絡の影響を検討した研究

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 人間工学研究グループ

池田 大樹

29

産業保健 Book Review

職場のメンタルヘルスケア入門

情報スクランブル

厚生労働省から「皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル 第1版」の公開

編集委員（五十音順・敬称略）

委員長	東 敏昭	一般財団法人西日本産業衛生学会特別顧問
	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
	興梠 建郎	新潟産業保健総合支援センター所長
	鷹屋 光俊	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長

	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学教授
	中岡 隆志	独立行政法人労働者健康安全機構産業保健担当理事
	浜口 伝博	産業医科大学産業衛生教授
	松岡 輝昌	厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長
	矢内 美雪	キヤノン株式会社人事部安全衛生部副部長

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>



働く人の ウェルビーイング向上について

桜美林大学 リベラルアーツ学群長、教授 **種市 康太郎**

たねいち こうたろう●早稲田大学第一文学部卒業、同大学院に進学し、2001年博士(文学)。聖徳大学准教授、桜美林大学准教授を経て現職。専攻は臨床心理学、産業精神保健、産業ストレス研究。公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、キャリアコンサルタント。

1 ウェルビーイングが注目される理由

ウェルビーイングという言葉は、1946年に採択された世界保健機構(WHO)の憲章において注目された概念である。健康とは「完全な肉体的、精神的及び社会的福祉(Well-being)の状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではない」とされ、健康には精神的ウェルビーイングが含まれるとされた。つまり、病気の治療や予防だけでなく、健康を増進させ、よりよい状態にするという意味が含まれている。

国際精神保健におけるウェルビーイングを詳説した井筒・堤(2022)によれば、WHOは精神保健を「個人が、それぞれの可能性を実現し、日々の通常のストレスに対処でき、生産的かつ有意義に働くことができ、自身のコミュニティに貢献できることができるようなウェルビーイングの状態」としている。つまり、精神保健は精神障害からウェルビーイングの状態までをグラデーションのように包括的に捉えている。

国際社会においては、2008年にフランスのサルコジ大統領が設置した「経済成果と社会進歩の計測に関する委員会」において社会的発展の指標としてのGDPの限界を指摘し、GDPを補完する指標(Beyond GDP)のひとつとしてウェルビーイングが注目された(横山・有野・門野, 2024)。その後、経済協力開発機構(OECD)でも加盟国のウェルビーイングを多面的に計測する取組が行われた。さらに、2015年の国連特別総会にて「持続可能な開発目標(Sustainable Developing Goals; SDGs)」のなかに「精神保健・ウェルビーイングの促進」が含まれ、近年、多くの国際機関が取組を急速に展開している。

日本も2021年に内閣官房が「成長戦略実行計画」において、成長戦略による成長と分配の好循環の拡大などを通じて、格差是正を図りつつ、一人ひとりの国民が結果的にウェルビーイングを実感できる社会の実現を目指すとした。ただし、内閣府はウェルビーイングは幅広い概念であることを認識し、現時点では40以上もの指標群(Well-beingダッシュボード)が取り上げられている(内閣府, 2023)。

特集

ウェルビーイングと 産業保健

ウェルビーイングとは個人や社会が望ましい状況にあることの意味であるが、この考えについて労働生産性と労働者の精神的肉体的な健康は相関性もあり、その点も踏まえ企業が労働者の健康支援に関与する意識が高まっている。そこで本特集では、労働者にとってのウェルビーイングな環境をつくるため、ウェルビーイング向上のための考え方とポイントの解説、産業保健職が取り組むウェルビーイングな環境を構築するためのアドバイス、健康管理上におけるウェルビーイングの概要などについて取り上げる。

2 働く人のウェルビーイング

働く人のウェルビーイングも、このような国際精神保健の流れのなかで注目されている側面はあるが、また別の流れがある。

ひとつは、ワーク・エンゲイジメントなど働く人のポジティブな心理状態に注目が集まったことである。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事から活力を得て生き生きとした状態であり、「活力」「熱意」「没頭」の3つの要素から構成される（バッカー & ライター 島津他訳, 2014）。ワーク・エンゲイジメントは労働者の健康だけでなく、生産性向上に寄与するとして注目された。アメリカ合衆国のコンサルティング会社であるギャラップ社の2022年の調査では、従業員のエンゲイジメントで上位4分の1のチームは、下位4分の1のチームと比較して、23%以上の収益性の向上、14%以上の生産性の向上、離職率の低下がみられることを明らかにしている（Pendell, 2023）。

また、従業員の健康促進を組織内で重視し、経営戦略の一環として取り組む健康経営（Health Management）が重視されるようになったことも大きい。特に、経済産業省が実施する「健康経営優良法人認定制度」では、健康経営に取り組むことでウェルビーイングの促進を図ることを方針としている。このようなことから、健康経営優良法人を目指す企業においてウェル

ビーイング向上の取組が注目を集めている。

3 働く人のウェルビーイング向上のための考え方

働く人のウェルビーイング向上を考えるポイントのひとつは、まず、ウェルビーイングの概念が非常に幅広いことに注意することだと思う。次に、精神障害や疾患の状態からウェルビーイングまでが連続するものではなく、非連続的な性質であることにも気をつけなければならないと思う。ここでは後者を説明したい。

職業性ストレスとワーク・エンゲイジメントに関する代表的モデルに「職場の要求度-資源モデル」がある（図1）。このモデルでは、仕事の要求度が心理的ストレス反応を生じさせ、健康・組織アウトカムにマイナスの影響を与えるという「健康障害プロセス」と、仕事の資源がワーク・エンゲイジメントを生じさせ、健康・組織アウトカムにプラスの影響を与えるという「動機づけプロセス」とを分けている。

特に、仕事の資源から心理的ストレス反応には斜めにマイナスの矢印（反応低減）があるが、仕事の要求度からワーク・エンゲイジメントには矢印がない。簡単に言えば、人は仕事の要求が減ったからといって必ずしも生き生きするわけではないということだ。成長する機会や、やりがいを感じられる仕事に取り組めることがワーク・エンゲイジメントには必要である。このように、ワーク・エンゲイ

ジメントが生じるプロセスは、健康障害プロセスとは別と考えられている。

また、仕事の活動水準と健康度の関係で分類し（図2）、ワーク・エンゲイジメントが高い状態から精神疾患に至る過程を考えたい。まず、①活動水準が高く健康な状態をワーク・エンゲイジメントの高い状態とする。ここに強いストレスが加わると、②活動水準は維持するが精神的に不安定な状態が生じる。それが続くと、③活

図1. 仕事の要求度-資源モデル（バッカー & ライター 島津他訳, 2014他）

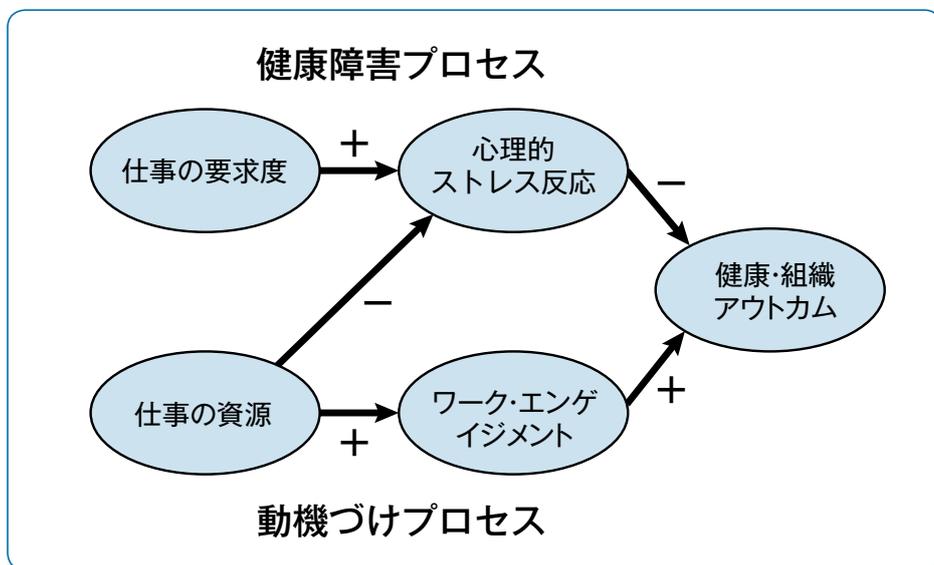
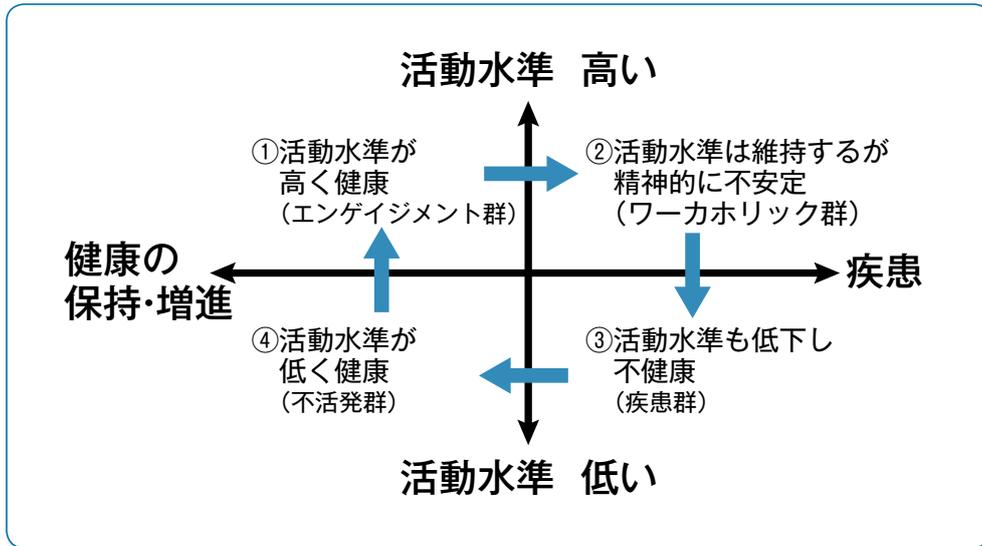


図2. 仕事の活動水準と健康度の関係 (種市,2019を改変)



保健活動（一次予防、二次予防、三次予防）が有効だろう。しかし、ウェルビーイングが意味するような、高い活動水準やポジティブな心理状態を形成するには従来の活動だけでは限界があると考えられる。これには産業保健だけでなく、組織心理学、経営学などさまざまな分野の知見を加える必要がある。

以上、私見も含めて述べた

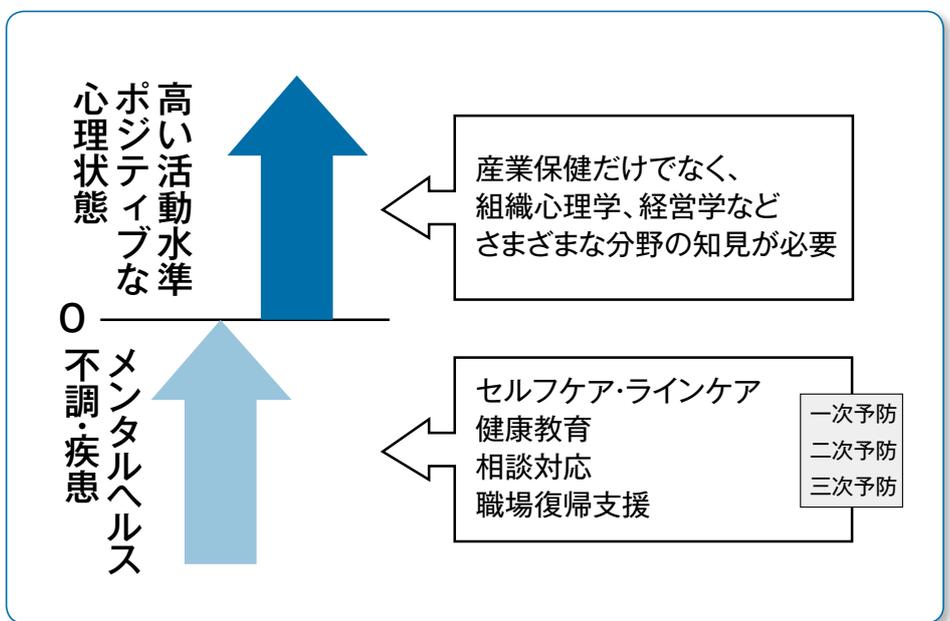
活動水準も低下して不健康な状態に至る。これがメンタルヘルス不調や疾患の状態と言える。ここで、休職して治療や職場復帰支援を受ければ、また①の状態に戻れるかという実際はそうとは限らない。復職したものの、活動水準が低い状態からなかなか回復し得ない事例（④）も多い。

つまり、③→④には至るものの①に至ることは難しい。また、健康上は問題にならないが、はじめから③の状態パフォーマンスが低下している場合もある。このように、疾患状態からの回復（③→④）と、活動水準の回復（④→①）は別の次元にあるものと考えられる。

このように考えると、メンタルヘルス不調・疾患とポジティブな心理状態は非連続的な性質を持っていると考えられる（図3）。メンタルヘルス不調・疾患の状態から、それが

が、働く人のウェルビーイング向上に取り組む際にはこのようなウェルビーイング概念の幅広さや性質の違いに留意しつつ、自分たちの取組がどのようなウェルビーイングの範囲を射程にしているかを意識しながら取組の有効性を評価、検討することが大切だと思われる。

図3. メンタルヘルス不調・疾患とポジティブな心理状態の非連続的關係 (種市,2019)



参考文献

- ・バッカー,A.B. & ライター,M.P.(編) 島津明人(総監訳)、井上彰臣・大塚泰正・島津明人・種市康太郎(監訳)(2014). ワーク・エンゲイジメントー基本理論と研究のためのハンドブック. 星和書店.
- ・井筒 節・堤敦郎(2022). 国際精神保健・ウェルビーイングガイドブック. 金剛出版.
- ・Pendell,R.(2023). Employee Engagement Strategies: Fixing the World's \$8.8 Trillion Problem. <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx>.
- ・総務省(2023). 満足度・生活の質を表す指標群 (Well-beingダッシュボード) <https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/index.html>
- ・種市康太郎(2019). 働き方の未来と産業ストレス. 産業ストレス研究, 26(4),345-350.
- ・横山直・有野芹菜・門野愛(2024). Well-being “beyond GDP” を巡る国際的な議論の動向と日本の取組. 内閣府経済社会総合研究所 ESRI Research Note No.82.

産業保健職の ウェルビーイングの活用について

産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室 教授 江口 尚

えぐち ひさし ● 2001年産業医科大学を卒業後、複数の企業や企業外労働衛生機関に専属産業医として勤務。その後、2013年から北里大学医学部公衆衛生学に勤務。2020年より現職。研究テーマは、障害者の産業保健、職場のメンタルヘルス、治療と仕事の両立支援。

1 ウェルビーイングな 職場環境とは何か

近年、わが国においては、職場におけるウェルビーイングへの関心が高まっている。本稿では、ウェルビーイングな職場環境を、労働者のウェルビーイングを高める職場環境と位置付ける。その高めるウェルビーイングとはいったい何なのだろうか。WHOの健康の定義では、「Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.」

(訳:健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること)として、「健康」な状態を表す表現としてウェルビーイングが用いられている。

また、ポジティブ心理学を創始したSeligmanは、ウェルビーイングは、PERMA(「ポジティブ感情(Positive emotion)」「没頭、没入、熱中(Engagement)」「人間関係(Relationship)」「意味・意義(Meaning)」「達成(Accomplishment)」)からなる構成概念であり、日本語では「持続的幸福」ともいわれ、ある程度安定した状態と考えられている。

2 ウェルビーイングを高める職場環境 に関心が高まる理由

ウェルビーイングは、産業保健職が取り扱う健康との関連では、前述のWHOの定義が示す精神的、肉体的、社会的な側面のなかでも、精神的な健康(メンタルヘルス)と関連付けられることが多い。その理由としては、身体的な健康の面では、脳血管疾患による労災申請件数や労災認定件数は近年一定で推移している一方で、精神的な健康の面では、精神障害による労災申請件数、認定件数は増

加し続けているなど、なかなか改善しない労働者のメンタルヘルスの状況が背景にあり、メンタルヘルスが産業保健上の課題として認識をされやすくなっているからかもしれない。労働者のメンタルヘルスが改善しない理由は、複雑で複合的であるが、デフレ傾向にあったマクロ経済が影響している可能性がある。デフレ経済下では、売り上げの増加が見通せないなか、処遇の改善よりも雇用維持とコスト削減を中心とする「引き算の経営」が一般的となった。

一方で、この失われた30年といわれたデフレ経済下であっても、労働者の生産性は改善していたが、雇用維持が優先され、処遇の改善は進まなかった。この状況は、一人ひとりの労働者の労働負荷や今の仕事の将来性、持続可能性に対する漠然とした「不安」の高まり、エンゲイジメント(仕事への前向きさ)や職務満足感の低下等を通じて、仕事に対するモラルや職場内の人間関係への配慮を低下させ、職場内のコミュニケーションの減少をもたらした。

さらに、職場内のコミュニケーションの減少は、職場のコミュニティ機能の低下につながった。ここでいう「コミュニティ」とは所属感や帰属意識を通じた安心感、誇り、アイデンティティを提供する「場」であり、職場のコミュニティ機能とは、そういったことを提供する職場の持つ機能であり、労働者のウェルビーイングを保つ基盤である。職場のコミュニティは、仕事に関連するフォーマルなコミュニケーションよりも、職場内における仕事とは直接関係しないインフォーマルなコミュニケーションをベースに構築される。

この30年で低下した職場内のコミュニケーション機能が改善すれば、職場のコミュニティ機能が十分に発揮されるようになり、特に労働者のメンタルヘルスの改善や、悪化の予防につながるだろう。そもそも経済状況が、このように職場内のコミュニティ機能を低下させる方向に作用している状況では、何も対策をとらずに放って置くと職場

環境は悪化してしまう。多くの職場ではその状況に危機感を感じ、職場のコミュニティ機能の回復、改善に向けた（放って置かず積極的に職場環境に関心を持ち関与する）意識的な取り組みが行われるようになった。そのひとつの具体的な動きがウェルビーイングへの関心の高まりであろう。

3 産業保健職のウェルビーイングの活用

1) 既存の産業保健活動をウェルビーイングの視点から位置付ける

最近、ウェルビーイング経営という言葉をよく耳にするようになったが、どのような意味や文脈で使われているかについて組織ごとに留意が必要である。ときに、職場内においてウェルビーイングという言葉だけが先行し、実態の活動がともなわず地に足のついていない取り組みを目にすることがある。産業保健職の活動は基本的には一人ひとりの労働者に対する産業保健サービスの提供であることから、ウェルビーイング経営と既存の産業保健活動をうまく結びつけることで、ウェルビーイング経営に実態を与えることができるのではないだろうか。そのため、職場がウェルビーイングという言葉を使うとき、それをどの様に認識をしているのか把握した上で、これまでの産業保健活動をウェルビーイング経営の文脈で位置付けることができるだろう。

ウェルビーイングという言葉には、「存在」(being) そのものをありのままに認めること、肯定的に捉えること、敬意を払うことも含まれているのではないだろうか。この敬意を払うべき「存在」には、一人ひとりが持つ経験や家族を含めた人間関係も含まれる。基本的なことであるが、前述のような厳しい経済環境の影響もあり、こういったことすらもできていない職場は少なくない（そういった職場を評価するためのチェックリストもある¹⁾）。対人関係におい

て、相手の存在を認めることは基本であるが、ウェルビーイングをこのように位置付けると、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、カスタマーハラスメントといったハラスメント対策や、病気や障害のある労働者との共生や、セクシャルマイノリティの方への配慮などといったダイバーシティ&インクルージョンの文脈でも、ウェルビーイングの考え方を取り入れられるだろう。

2) ウェルビーイングな職場環境の醸成

ウェルビーイングな職場環境を構築するためには、ボトムアップの手法による職場のコミュニティ機能の回復の視点が大切である。そのためには、まずは職場内でのコミュニケーションの促進を意識的に進める必要がある。これまで、一般的には、職場とは仕事をするところであり、ウェルドゥーイング (well-doing: うまく仕事をする) が求められていた。そのため、まずは、ウェルドゥーイングを向上するための職場環境を醸成するために、一人ひとりに何ができるかお互いのコミュニケーションを通じて検討するとよいだろう。

ウェルドゥーイングな職場環境を検討する際には、通常はその障害となっている要因を同定して、その障害を取り除くような対策を検討する診断型のアプローチが取られることが多い。そのときに、一人ひとりが職場環境を意識する題材として、アクションチェックリストやマニュアルが整備されているストレスチェックの集団分析の結果は比較的使いやすい。集団分析後の職場環境改善は、集団分析の結果を職場内で共有して、職場環境をよりよくするために一人ひとりに何ができるかを検討する機会になる。

既存の職場環境改善のためのマニュアルにも記載をされている通り、グループワークや職場内での話し合いをする際に、必ず心理的安全性を担保することが求められるため、一連のグループワークは心理的安全性な環境の醸成を実践する機会ともなる。心理的安全性な環境とな

図. The TOMH well-being 24 scaleの下位尺度 (筆者仮訳)

1. 役割志向の将来展望 (3項目)
2. 自律性 (3項目)
3. 役割志向の肯定的認識 (3項目)
4. 自己の成長と発展 (3項目)
5. 自己への負の信念 (3項目)
6. 職業に関する自尊感情 (3項目)
7. 関係性 (3項目)
8. 仕事の意義 (3項目)

り、ある程度、安心、安全に話し合いをする環境が整った上で、一人ひとりのウェルビーイングを向上させる職場環境の醸成について「話し合う」機会を設ける。ここでの「話し合い」とは、お互いの異なる考え方を尊重しつつ、話し合いをまとめて結論を出すことである。そのときには、単にコミュニケーションを取るのではなく、一人ひとりがより満たされた状態(ウェルビーイング)を想定して、そこに向かって一人ひとりに何ができるかを考えることである。こういった話し合いを通じて、一人ひとりの労働者のウェルビーイングが高まり、最終的には、職場のコミュニティ機能が改善することを目指したい。産業保健職には、そのためのファシリテーターとしての役割を期待したい。

3) 労働者の職業生活上のウェルビーイングの測定

産業保健職がウェルビーイングを活用するためには、労働者の職業生活上のウェルビーイングを測定することが不可欠である。そのために、The Tokyo Occupational Mental Health (TOMH) well-being 24 scaleが参考になる²⁾。この尺度は、8つの下位尺度からなる(図)。この尺度の一つひとつの項目を参照すると、前述のような産業保健活動において、産業保健職がウェルビーイングな職場

環境の醸成のためにファシリテーターの役割を担う際に、その進むべき方向性が具体的になるだろう。

まずは、現在行っている産業保健活動のいくつかについて、その効果が、この尺度にどのように影響するかといった指針としてこの尺度の活用を勧めたい。

4 終わりに

本稿では、昨今関心が高まっているウェルビーイングについて、産業保健職によるその活用方法について説明をしてきた。ウェルビーイングには決まった定義はなく、その意味するところは組織や個人によって大きく異なる。一方で、製造業主体からサービス業主体になったわが国の産業構造の変化に加えて、マクロの経済状況もデフレから脱却しつつあるなかで、人的資本投資という言葉が膾炙されるようになるなど、モノへの投資以上に、ヒトへの投資への関心はますます高まるだろう。

その結果、そのヒトの根幹資源である健康を扱う産業保健職への期待も高まることが予想される。組織が目指すウェルビーイングを理解し、どのように日々の産業保健活動をウェルビーイングに関連付けていくか、本稿が、産業保健職が組織や労働者のウェルビーイングに関心をもつきっかけとなることを期待したい。

謝辞: 本稿の作成にあたっては、筆者の「健康いきいき職場づくりフォーラム」(<https://www.ikiiki-wp.jp/>)での活動がベースとなっている。産業保健活動におけるウェルビーイングの活用について考える機会をいただいた関係者の皆様に感謝申し上げたい。

引用文献

- 1) 小林由佳ら. 従業員参加型職場環境改善の準備要因の検討: Basic Organizational Development for Your workplace (BODY) チェックリストの開発, 産業衛生学雑誌, 2019, 61 巻, 2 号, p. 43-58. <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2018-026-B>
- 2) Watanabe K et al. Measuring eudemonic well-being at work: a validation study for the 24-item the University of Tokyo Occupational Mental Health (TOMH) well-being scale among Japanese workers. *Ind Health*. 58(2):107-131. doi: 10.2486/indhealth.2019-0074.

ウェルビーイングによる働く人のメンタルヘルス改善のポイント

法政大学 現代福祉学部 臨床心理学科 准教授 小林 由佳

こばやし ゆか ● 岡山大学大学院医歯学総合研究科衛生学・予防医学分野修了。臨床心理士、公認心理師。博士(医学)。JFEスチール(株)、本田技研工業(株)を経て、2022年から現職。日本産業ストレス学会常任理事、産業精神保健学会編集委員。

1 はじめに

「令和4年 労働安全衛生調査(実態調査)」によると、現在の仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスがあると推定される労働者は82.2%*である一方、仕事への熱意や職場への愛着を持つ(engaged)労働者は5%と145カ国中最下位であった(Gallup, 2023)。熱意の低さが必ずしもメンタルヘルスの悪化につながるわけではないが、ポジティブで充実した心理状態にいることは、メンタルヘルスに良い影響をもたらすのではないだろうか。

本稿では、ウェルビーイングとメンタルヘルスとの関連を確認した上で、ウェルビーイングを通じてメンタルヘルスをよりよく保つためのポイントを考察する。

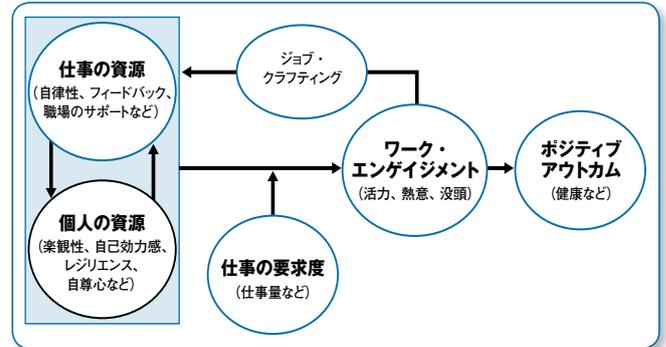
2 ウェルビーイングとメンタルヘルス

働く人の心理的ウェルビーイングは、ワーク・エンゲイジメント、職務満足、生活の質、幸福度、ポジティブ感情、良好なメンタルヘルスや人生の有意義感などの概念で測られる。良好なメンタルヘルスそのものがウェルビーイングの一部として捉えられることもあるが、いくつかの概念はメンタルヘルスとは異なるものとして関係が検証されており、ウェルビーイングの高いことが死亡率の低下、うつ病リスクの低下、不安やストレスの低下などの結果につながるといった研究結果が報告されている。次からは、ウェルビーイングの概念について少し詳しくみていく。

3 ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、仕事に誇りややりがいを感じ(熱意)、熱心に取り組み(没頭)、仕事から活力を得ていきいきと働く(活力)状態を表す概念である。仕事の要求度-資源モデルによると、仕事の資源、つまり自律的に仕事に取り組むことができ、仕事への適切なフィードバック

図1. 仕事の要求度-資源モデルとワーク・エンゲイジメント



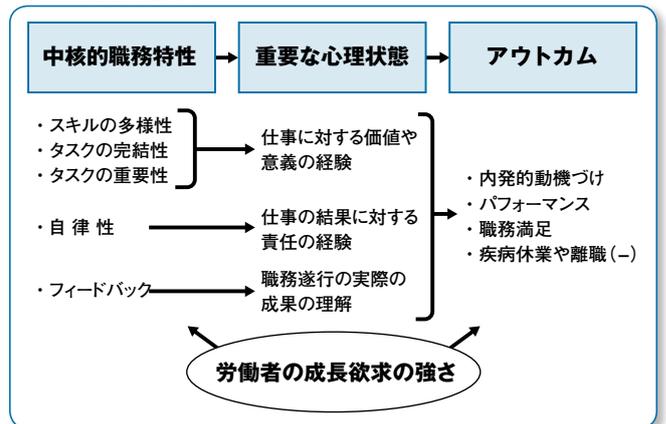
Bakker & Demerouti (2017) をもとに作成

や職場のサポートが得られる環境は、個人資源である楽観性や自己効力感、レジリエンス、自尊心などの個人的な資質と相互に関連し、ワーク・エンゲイジメントを高める。そしてワーク・エンゲイジメントは、うつ病のリスクを低め、欠勤の頻度を減らし、長期的に心理的ストレスを低めるなど、健康へのポジティブな影響のあることが報告されている(図1)¹⁾。

4 職務満足

職務満足は、自身の職務遂行や経験に対する評価から生じるものであり、長年研究されているウェルビーイングの一側面である。古典的かつ代表的なモデルである職務特性モデルでは、自律性、フィードバック、スキルの多様性、タスクの完結性、およびタスクの重要性の5つの中核的特性が心理状態に作用し、職務満足を高める(図2)²⁾。そ

図2. 職務特性モデル



Hackman & Oldham (1975) をもとに作成

して職務満足は、バーンアウトや自尊心、不安、抑うつなどのメンタルヘルス指標と負の関連が示されている。

また、ハーズバーグの2要因理論においては、仕事の達成や承認、成長の実感などが得られると動機づけ要因が向上し、職務満足につながる。一方、働きやすさに関わる衛生要因が低いと不満が生じるが、これを高めても職務満足にはつながらないとされる。

表. PERMAのベースとなる24の強み

知恵と知識 Wisdom	勇気 Courage	人間性 Humanity	正義 Justice	節制 Temperance	超越性 Transcendence
創造性 Creativity	勇敢さ Bravery	愛情 Love	チームワーク Teamwork	寛容さ Forgiveness	審美眼 Appreciation of Beauty & Excellence
好奇心 Curiosity	忍耐力 Perseverance	親切心 Kindness	公平さ Fairness	謙虚さ Humility	感謝 Gratitude
知的柔軟性 Judgment	誠実さ Honesty	社会的知能 Social Intelligence	リーダーシップ Leadership	思慮深さ Prudence	希望 Hope
向学心 Love of Learning	熱意 Zest			自己制御 Self-Regulation	ユーモア Humor
大局観 Perspective					精神性 Spirituality

Seligman (2011) をもとに作成

5 PERMA

ポジティブ心理学では、ウェルビーイングをより包括的に捉えたPERMAモデルが提唱されている³⁾。ウェルビーイングは以下の5要素から成り、抑うつ、不安、ストレスなどと負の関連が示されている。

Positive Emotion: 嬉しい、面白い、楽しい、感動、感激、感謝、希望、といった幸福感や満足感を含む主観的なポジティブ感情であり、ウェルビーイングに不可欠な要素である。

Engagement: 何かに没頭し、時間を忘れて積極的に関わるような状態を表す。夢中になる、ワクワクするといった要素である。

Relationship: 人間関係によるサポートや満足度を表す。他者の存在とポジティブな関係性はウェルビーイングの重要な要素であるとともに、他の要素にも影響する。

Meaning: 仕事や人生の意味や意義を表す。自分のしていることが重要で価値があると感じられる要素である。

Accomplishment: 目標に向かって進んでいる、重要な目標を達成した、責任を処理できている、と感じられる要素である。

6 メンタルヘルスを向上させるために

メンタルヘルスに影響を与えるウェルビーイングの概念を振り返ると、これらを高める要素に共通点があることに気づく。職務環境の側面では、自律性や責任を持つことや、仕事の意義や価値、目標の重要性が共通している。ま

た、職務遂行に関するフィードバックや職場の人間関係によるサポートが取り上げられている点も共通している。実際に職務環境を充実させるためには、例えば、自分で判断して実行し、その結果に責任を持つ経験を意識的に増やしていく、着手している仕事で周囲に与える影響や価値を考える、仕事の成果や意味を職場の仲間と考え共有するなど、工夫できることは多いのではないだろうか。

楽観性やポジティブ感情については個人差があるが、仕事の資源を充実させることで個人の資源も高まるし、レジリエンスのように直接向上させることもできる。心理的ウェルビーイングに対して、マインドフルネスや認知行動アプローチ、レジリエンストレーニングなどの心理的な介入や運動が有効であることも確認されている⁴⁾。

さらに、自身の強みを活かすことでPERMAが高まることも指摘されている⁴⁾。自分の特徴づける強みを5個程度割り出し(表)、過去の経験で強みを活かすことができた場面を振り返りながら現在のPERMAを高めるヒントを考えることができる。研修などにも活用できる方法である。

注
* 令和4(2022)年調査より調査方法が変更となった
引用文献

- 1) Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 22 (3), 273-285.
- 2) Hackman, J.R. & Oldham, G.R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60 (2), 159-170.
- 3) Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Nicholas Brealey Pub. (セリグマン, M.E.P. 宇野カオリ(監訳) (2014). *ポジティブ心理学の挑戦 “幸福” から“持続的幸福”へ* ディスカヴァー・トゥエンティワン)
- 4) Sakuraya A, et al. (2020). What kind of intervention is effective for improving subjective well-being among workers? A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Front. Psychol.* 11:528656. doi: 10.3389/fpsyg.2020.528656

“ワクワクする”イベントや施策で健康に無関心な層の行動変容を促しDeNA流ウェルビーイングの実現を目指す

株式会社ディー・エヌ・エー

東京都渋谷区に本社のある株式会社ディー・エヌ・エーは日本を代表するインターネットサービス企業であり、モバイルゲームの他、プロ野球の横浜DeNAベイスターズに代表されるスポーツ事業、ヘルスケア・メディカル関連など幅広い事業を展開している。

社員の健康を経営課題として捉えている同社では2016年に社員の健康サポートをする専門部署としてCHO*室を設置して健康経営に取り組んできた結果、「健康経営優良法人（ホワイト500）」に8年連続で認定、通算3度目となる「健康経営銘柄2024」に選定されるなど高い評価を得ている。

2021年には新しいミッション・ビジョンを策定し、「DeNA流ウェルビーイングの実現」を目標にさまざまな施策を打ち出している。

そこで同社の健康経営の中核を担うCHO室で企画担当の植田くるみさんにDeNA流ウェルビーイングとはなにか、そしてその実現に向けた具体的な取組などについてお話を伺った。

1 多面的な社内アンケートで社員の状態を的確につかみ有効な健康増進策でパフォーマンスを向上させる

「DeNA流ウェルビーイング」とは、社員が身体的・精神的・社会的に満たされ、パフォーマンスが発揮できている状態のことを指すが、CHO室発足当時からの定義ができていたわけではないと植田さんは振り返る。

「当初は社会全体を含めて、『みんなの健康を当たり前』といった広く漠然としたメッセージだったのですが、健康でパフォーマンスを上げるためには心身はもちろん、社会的にも満たされていることが重要だとウェルビーイングの概念を取り入れました。しかも単にこの3つが満たされている状態だけでよいというのではなく、その上で

しっかりと『パフォーマンスが発揮できる』ことにこだわっているのがDeNA流です」と。

こうしたメッセージを発信できた背景には、定期的を実施してきたCHO室による健康やライフスタイルに関する社員アンケートの結果を重視してきたことがある。結果を分析することにより、ウェルビーイングを阻害する要因について健康面や生活習慣を含む課題をさまざまな角度から浮き彫りにできるからだ。さらにはこれと並行してHR部門が実施しているワークエンゲージメントに関わるアンケートなど、他の部門からの情報と連携させながら施策を考えていくことが有効だと植田さんは考えている。

例えば、コロナ禍中にリモートワークとなった際行ったアンケートで、健康に関する悩みでは運動不足・体重増加が上位となり、組織状況に関してはコミュニケーションが希薄になったという課題が浮上した。入社することで生まれていた創発的なアイデアが出にくくなり、パフォーマンスが上がらなくなっていたのだ。

その対策としてCHO室が仕掛けた策のひとつが、スマートフォンの健康アプリ『Kencom』を使った「みんなあるかつで歩活」で、チーム戦で歩数を競うなどのオンラインで参加できる社内運動会「Fit Festa Online (FFO)」だった。

2 オンラインとオフラインを上手く組み合わせ運動とコミュニケーションの機会を創出

「運動習慣のきっかけづくり」を目標として2021年から毎年実施しているFFOは1カ月間で行われ、前述の「みんなあるかつで歩活」を用いたウォーキングイベントの他、オンライン配信でのエクササイズなどを開催して、社員の運動不足解消を図る取組だ。

「ウォーキングやエクササイズと言ってもただ歩いたり運動すればよいというわけではなく、そこにコミュニケーショ

ンが発生するようなイベントを交えて、運動にコミュニケーションをプラスすることで社内を活性化させて組織課題を解決し、パフォーマンス向上にも結びつけられるように工夫しました」と。

こうした苦勞の甲斐あって、2021年の歩活を使ったチーム対抗歩数競争には約1,000名の従業員による登録・参加があったという。その後2022年からはオフラインイベントにも力を入れ、「歩いてスポーツ観戦」として、野球、バスケットボール、サッカーの試合を観戦。

「e-Sportsを活用した交流」を開催するなど取組はさらに活発になっている。

また、実施後のアンケートでは半数以上が「運動に対する意識改善につながった」「運動のきっかけになった」と回答し、97.5%が「楽しみながら参加できた」と回答するなど参加者から好評を得ている。さらには「チームの雑談ネタになった」「チーム内で歩活についての話題で盛り上がるがあった」などコミュニケーションについてもCHO室の目論見通りの回答を得ることができた。

3 ラジオのような雑談で 気軽にメンタルヘルス相談 臨床心理士が身近な存在に

もうひとつ、CHO室発信のユニークな取組として「ホットカフェ」がある。これは同社専属の臨床心理士が店長となり、カフェで話すようにオンラインで雑談できるというもの。

月に1回テーマを設け、社員からコメントを募集する。その回答の紹介や、アドバイスなど雑談を通してリフレッシュしてもらおうと臨床心理士を身近な存在と感じてもらうのが目的だ。

「臨床心理士さんに早めに相談することはとても大事なことなのですが、みなさん元気なときは関心を持ってくれませんが、その存在をあまり知りません。いざメンタル不調だというときに上長や産業医から勧められてカウンセリングを受けるのではなく、早めに顔を知ってもらい、相談しやすくなるようにこの取組を始めました」と。

ラジオのような気軽さで参加してもらうため、テーマは「お勧めの手土産」など誰でも話せるようなものがひとつ



歩いてスポーツ観戦、バスケットボールの試合

と、「組織との関わり方で悩んでいることありますか」など少しメンタルヘルスに寄ったものの2つを組み合わせるといふ。雑談中も業務時間としてカウントされるので参加しやすく、リモートワーク時におけるコミュニケーション不足を補い、メンタルヘルスへの意識も高まるという一石二鳥のコンテンツとなった。

この他にも肩こり腰痛カウンセリング、オンラインヨガ、睡眠スキルアッププロジェクトなど、心と体の健康増進策を次々と打ち出してきたCHO室だが、発足当初からの課題として「健康に対して無関心な層こそ参加して欲しい」という願いがある。どんなに誘っても無関心な層が一定数いるというのだ。これについては、最近では「あまり健康という言葉を使わない」という対応をしているという。

「『ホットカフェ』でも飲み物やおやつをパソコン前に用意して参加してくださいとお誘いすることで、健康を前面に出さず気軽に入っただけになりました。同じ健康施策であってもなにか興味を持ちそうな違うものと掛け合わせることで、ワクワクする未来を示すことができ、それが行動変容につながっていくのではないのでしょうか」と。

DeNA流ウェルビーイングの実現に向けて、これからもワクワクする施策を打ち出し続けて行くに違いない。

* CHO：Chief Health Officerの略。最高健康責任者。

会社概要

株式会社ディー・エヌ・エー

事業内容：ゲーム、ライブコミュニティ、スポーツ・まちづくり、ヘルスケア・メディカル、オートモーティブ、Eコマース

設立：1999年3月

従業員：連結：2,897名(2024年3月末時点)

本社所在地：東京都渋谷区

会社URL：<https://dena.com/jp/>



やまもと まこと ● 2004年産業医科大学医学部卒業、2004年から川口市立医療センター臨床研修医、2006年新日本製鐵君津製鐵所修練医、2007年産業医科大学産業生態科学研究所労働衛生工学研究室専門修練医、2009年から現職。

人間がもっとしなやかに働ける仕組みを作り 遠隔地でも保健指導100%を実現したい

静岡県浜松市中央区に本社のあるヤマハ株式会社は、1887（明治20）年、創業者である山葉寅楠が国産オルガンの製作に成功したことをきっかけに楽器メーカーとしての事業を開始。その後、ピアノの製造を中心に楽器やオーディオ機器の製造販売などの分野にも事業展開し、今では「世界のヤマハ」としてそのブランドは海外にも浸透している。

同社では社員の安全と健康を経営の最重要課題のひとつと捉え、早くから健康経営に力を入れてきた。2018年には、代表執行役社長が「ヤマハグループ健康宣言」を發布し、より安全で快適な職場づくりのための健康診断や保健指導、メンタルヘルスケアなどの施策を推進、長年にわたり取り組んできた喫煙対策では、敷地内全面禁煙などの取組の結果、喫煙率は2023年3月期に初めて10%を下回り効果を上げている。さらに同社は「健康経営優良法人（ホワイト500）」や「健康経営銘柄」にも選定されている。

そこで今回は、同社の専属産業医として、本社と生産拠点のある浜松を中心に一般定期健康診断や特殊健康診断の診察、職場巡視などを担当されている山本さんに、同社における社員の健康支援への取組、産業医としてのやりがいなどについてお話を伺った。

経営層が健康経営の方針を打ち出し 全社員参加で健康管理を推進する

現在、私は本社周辺の約5,500人に対して、自社施設で週3回午前中に行われる定期健康診断、管楽器工場での週1回の産業医業務、内科外来を週に半日、本社周辺以外のグループ企業の分散型事業所の従業員約2500人、約30カ所の拠点の嘱託産業医への支援と産業保健活動全般の支援などを行っています。

当社の健康支援で特徴的なのは、本社のある浜松周辺の拠点で実施される健康診断です。朝8時の健診開始から12時の終了までにすべての項目の結果を判定し、就業判定のための産業医面談や看護職による保健指導もすべてを半日で終了させることで、受診率、就業判定、保健指

導を、ほぼ100%長年継続しています。

こうした健康診断や健康指導などでポイントとなるのは、「受けたがらない層も含めて全員に実施すること」です。健康教育などを希望者のみに実施すると、健康に対する意識が高い人は参加して、意識があまりない人は参加してくれません。こちらとしては、むしろ健康に対する意識が低い人ほど参加して欲しいわけですので、希望者ではなく、「全員参加」という括りが必要になってきます。そのためにはまず経営者が健康経営に取り組み、会社の施策として健康管理を行う方針を打ち出し、それを受けて健康管理スタッフが事後措置の実施状況を職場ごとに比較するなど、会社の施策としてすべての社員に健康管理を推進することが重要です。

全拠点標準の診断データを一元管理 事業所の負担を軽減し業務を効率化

前述した約30カ所の拠点、というのは健康診断をアウトソーシングしている企業外労働衛生機関が全国にあり、その合計が30カ所という意味です。グループ会社はもちろん、楽器店など小規模な事業所もひとつの拠点として集約して健康診断をしています。普通は健康診断を実施する機関によってデータ形式が少しずつ違っていたりするものですが、当社では健診機関からのXML形式のデータを、CSVファイルに変換して自社システムに取り込み、標準化、一律管理する仕組みを構築しています。数値として標準化するだけでなく、心電図や胸部レントゲンなどに対する所見が機関毎に微妙に異なる場合でも、自社システム上で変換して、標準化したデータで判定できるようになっています。

グループ会社がそれぞれにデータを持っていると、例えば労基署の臨検などで、「健診結果を出してください」と言われたときにすぐに提出できない、といったことがあります。当社で一元管理しておけば、こちらからすぐに提供することが可能です。これは限られたマンパワーで運営している店舗などにとっては時間的にもコスト的にもメリットのあるシステムだと思えます。また、各拠点の嘱託産業医にとっても「最低限、この数値の人たちには会ってほしい」という面談対象者の基準が明確になっていますので、判断に迷うことなく業務の効率化につながっています。

人間らしく仕事をするために 地道な労務管理も重要

こうした健康支援活動と両輪で力を入れているのが、「人間らしく仕事をするために、職場巡視でよい取組を見つけて出して安全衛生委員会で褒める」ということです。

我々産業医は職場巡視に行くについ悪いところを指摘したくなりますが、あまり悪い面ばかりを指摘していると、現場ではどうしても悪いところを隠そうとする心理が働いてしまいがちです。逆に普段からよい面を探して褒めるようにしていると、「ここも見てください」と隠さなくなりますし、いつも褒めてくれる先生から、「この部分はよくない」と言われると、「本当によくないみたいだから何とかしよう」となり、指摘に説得力が増すと考えています。

表. ヤマハ株式会社における健康診断の特徴

誕生月を対象とした循環棚卸式で1日約50名受診
全年代で採血を省略せずに実施
近隣検査機関で即日検査を実施し、午前中には結果を返却
胸部レントゲン、心電図は常勤医師が即日読影、ダブルチェック、結果入力
看護職が全員に約1時間の健康教育実施
有所見者への医師診察、保健指導を午前中にすべて完了（実施率100%）
保健指導は全年代に実施（2003年～）

実際に楽器製作の現場で職場巡視中にトルエン入りの接着剤を使っていたので「どうしてもトルエン入りでなければ接着できませんか?」と聞いたところ、開発部門と製作の現場が工夫をして有機溶剤を使用しないシールで強度的にも性能的にも問題がない接着方法に代替ができた、という結果が出たことがあります。この取組のことを経営陣も出席している安全衛生委員会で報告して褒めたところ、その後、同じ現場で他の有機溶剤が無害のものに代替されたり、他の現場でも無害な素材を探すようになったりと、現場の有害物質の代替化が横展開で進んでいきました。

これは職場環境の改善という面から、臨床医ではなかなか指摘が難しい働きかけができたとやりがいを感じました。また対応してくれたスタッフを褒めることで現場の安全意識が高まり、しかもその取組に関わった現場の人たちの評価が高まるという好循環を生み、さらにこの好循環が製品開発の面でも安全性の高い新素材を導入するという意識にも及んだと思います。

また、2013年から健康診断事後措置の仕組みを構築し、50人未満の産業医がいない職場に対して、一定の基準を超えた人には健診後管理状況調査票というものをお送りして返送してもらい、その後の管理を確認していますが、ある社員から、調査票と一緒にお手紙をいただいたことがあります。「親の介護などで、なかなか病院に行けなかったが、調査票を期に受診したところ即刻入院となった。今は治療が功を奏して元気に仕事をしています」という内容でした。この方とは一度もお会いしたことはありませんが、産業保健スタッフと対面しなくても、仕組みを作ることで人間はもっとしなやかに働けるサポートができるのだと実感しました。

今後は現地での保健指導ができない事業所に対して、看護職によるWeb保健指導やメール、文書指導なども組み合わせ、遠隔地でも保健指導100%の実現を目指していきます。

派遣労働の労働衛生対策とその実践

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

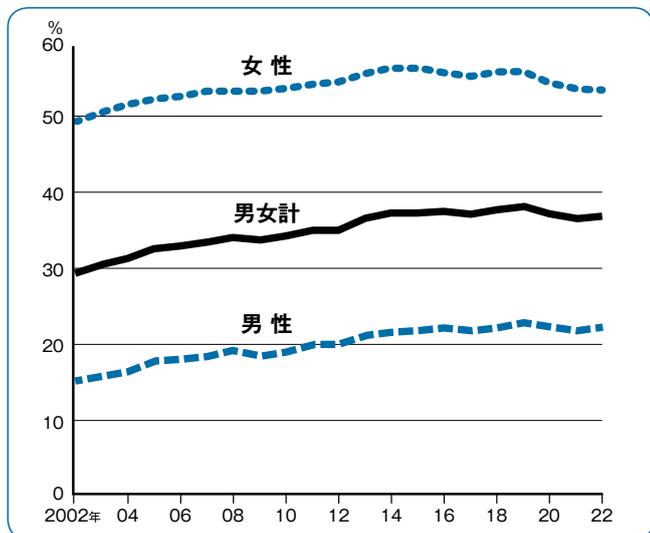
いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

派遣労働者は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という）の適用を受けるほか、労働基準法や労働安全衛生法、労働契約法等の労働基準関係法令の適用を受けています。このなかで、派遣労働者の労働衛生は、派遣労働者と契約関係にある派遣元事業者、及び派遣労働者が実際働く場となり指揮命令を受ける職場としての派遣先事業者の双方が責任を持ち関わる部分があります。本稿では、派遣元・派遣先の事業者がそれぞれ講ずべき事項のうち、派遣労働者の安全衛生対策の課題と実践について振り返ります。

1. 派遣労働者の労働衛生の現状と課題

労働者派遣法は1985年に公布され、以降段階的に改正が行われています。派遣労働の拡大とともにさまざまな労働問題も提起され、それらに対応するために、派遣事業の適切な運営、派遣労働の労働条件の整備、安全衛生を含む派遣労働者の保護等が進展してきました。2012年の改正において、現在の名称である「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」

図1. 非正規の職員・従業員割合の変遷 2002年～2022年

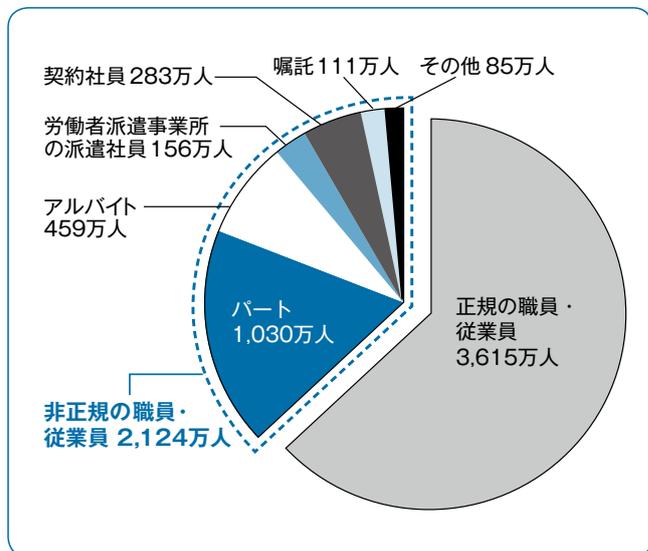


出典：2013年以降は総務省統計局「労働力調査」（基本集計、年平均）、2002年以降2012年までは総務省「労働力調査」（詳細集計、年平均）

に変更され、その目的は「職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」（労働者派遣法第1条）となっています。派遣労働者の労働衛生対策は派遣労働者の保護の観点からも重要な課題といえるでしょう。

図1は近年の派遣労働者を含む非正規雇用の割合を示しています。女性では50%、男性では20%をそれぞれ超

図2. 雇用形態別雇用者数



出典：総務省「労働力調査（基本集計）2023年（令和5年）平均結果」

図3. 派遣労働者の労働災害の特徴〔業種別、発生率〕（厚生労働省）

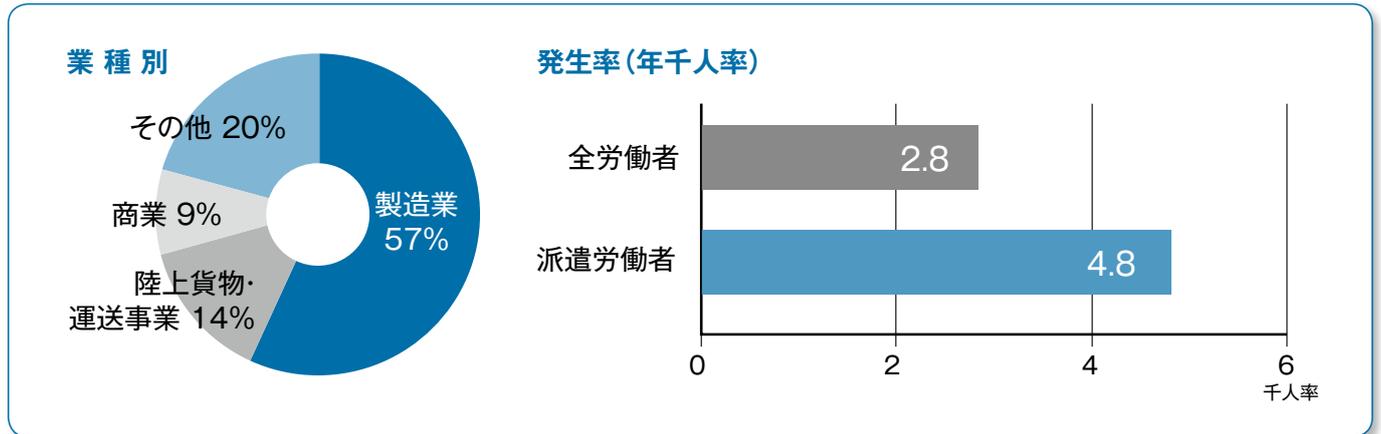
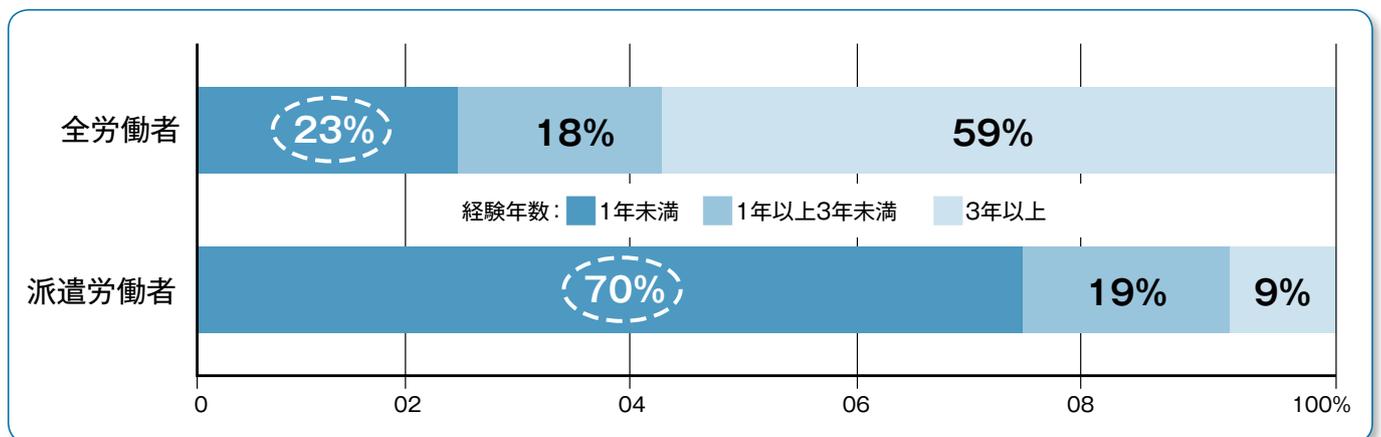


図4. 製造業における労働災害の発生時の経験年数（厚生労働省）

出典：「労働者死傷病報告労働力調査」



出典：「労働者死傷病報告労働力調査」

えており、労働者全体でも40%に迫る割合となり、年々増加傾向にあります。総務省の労働力調査平均結果（図2）では、非正規雇用である2,124万人の労働者のうち、労働者派遣事業所の派遣労働者は156万人（約7.3%）です。また、厚生労働省の労働者派遣事業報告書によると、令和5年調査では派遣労働者の総数は約192万人であり、前年から3.4%増加しています。このうち有期雇用が約113万人、無期雇用が約79万人です。約192万人のうち、製造業に従事した派遣労働者の総数は約43万人（約22%）を占め、前年から4.1%増加しています。派遣労働者、非正規雇用とも増加傾向がみられています。

派遣労働における労働災害の特徴では、業種別にみて製造業、陸上貨物運送業、商業の順で発生件数が多く、製造業は約60%を占めています。全労働者と比較して、派遣労働者の労働災害の発生率は約1.7倍と高い発生率を示しています（図3）。製造業において労働災害に被災した派遣労働者は、経験年数1年未満が約70%を占めており（図4）、安全衛生教育の確実な実施等の労働衛生対策

が求められています。17ページのコラムでは、労働災害の多い製造業、陸運業・倉庫業、商業では業種別の安全衛生マニュアルを紹介していますので参照ください。

2. 派遣労働者の労働衛生のポイント

派遣労働者には、労働基準関連法令が適用されており、原則として労働契約を交わしている派遣元事業者がその責任を負います。一方で、派遣労働者を指揮命令して業務を行わせるのは派遣先であり、派遣労働者の保護の実効性の観点から労働衛生対策においてもその一部は派遣先に責任を追わせることになっています。労働衛生対策においては、派遣元・派遣先の事業者の双方が自らの責任を十分に理解し、労働時間管理が適切にされていない、機械等の安全管理が不十分である、安全衛生教育や健康診断等が実施されていない、等の問題が生じないようにしなければなりません。派遣労働者の労働衛生対策を実践するためには、①派遣元・派遣先の双方が自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすこと、②派

表1. 派遣労働者に関する労働安全衛生法の適用

	派遣元 事業主に適用	派遣先 事業主に適用
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	○	○
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	○	○
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	○	○
総括安全衛生管理者の選任等	○	○
安全管理者の選任等		○
衛生管理者の選任等	○	○
安全衛生推進者の選任等	○	○
産業医の選任等	○	○
作業主任者の選任等		○
統括安全衛生責任者の選任等		○
元方安全衛生管理者の選任等		○
安全委員会の設置等		○
衛生委員会の設置等	○	○
安全管理者等に対する教育等	○	○
労働者の危険または健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき措置 危険性又は有害性等の調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置		○
定期自主検査		○
安全衛生教育(雇入れ時)	○	
安全衛生教育(危険有害業務就業時)		○
職長教育		○
危険有害業務従事者に対する教育	○	○
就業制限		○
中高年齢者についての配慮	○	○
事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助	○	○
作業環境を維持管理するよう努める業務		○
作業環境測定		○
作業環境測定結果の評価等		○
健康診断(一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)	○	
健康診断(有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)		○
健康診断(健康診断実施後の作業環境等の措置)	○	○
健康診断の結果通知	○	
医師等による保健指導	○	
面接指導の実施及び面接指導に準ずる措置	○	
病者の就業禁止		○
作業の管理		○
作業時間の制限		○
健康教育等	○	○
体育活動等についての便宜供与等	○	○
安全衛生改善計画等		○
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等		○
申告を理由とする不利益取扱禁止	○	○
使用停止命令等		○
報告等	○	○
法令の周知	○	○
書類の保存等	○	○
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	○	○
疫学的調査等	○	○

出典：「産業医の職務Q&A」産業医学振興財団

遣元・派遣先は、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ること、
③特に安全衛生を確保するためには、派遣先が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場

の状況に即して適切に講ずること、が重要とされています。

派遣労働者に関する労働安全衛生法の派遣元・派遣先のそれぞれの事業者への適用は(表1)の通りです。派遣元事業者は、雇入れ時の安全衛生教育、一般健康診断の実施等の労働安全衛生法上の措置を講ずる必要があります。派遣先事業者は、派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣労働者が経験年数が浅いこと等が多いことを考慮し、危険又は健康障害を防止するための措置等を現場の状況に合わせて適切に実施することが必要です。例外事項はありますが、主に人の管理として労務管理、健康管理は契約している派遣元事業主が行い、場の管理として作業管理、作業環境管理は職場である派遣先事業主が行う考え方となっています。

派遣元事業者が実施すべき重点事項として、派遣労働者を含めた安全衛生体制の確立、安全衛生教育等の実施、クレーン、玉掛け作業、フォークリフト等の運転、ガス溶接等の制限業務には有資格者を派遣すること、健康診断とその結果に基づく事後措置等の実施、長時間労働に対する医師による面接指導の実施、心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)等の実施、労働災害発生時の報告を適切に実施することになります。特に、健康管理については、一般健康診断、長時間労働における医師による面接指導、ストレスチェッ

ク等の実施と希望時の医師による面接指導等は、いずれも派遣元事業者で実施しますので、派遣先事業者は派遣労働者がそれらを受けられるように配慮してください。派遣先事業者が実施した特殊健康診断について

は、特殊健診結果の写しを保管するとともに、派遣労働者には派遣元事業者から特殊健診結果を通知します。また、派遣先における有害作業の作業記録を派遣元事業者は入手し、保管することが努力義務とされています。

派遣先事業者が実施すべき重点事項として、派遣労働者を含めた安全衛生体制の確立、危険又は健康障害の防止のための措置の実施、危険性又は有害性の調査（リスクアセスメント）の実施、安全衛生教育の実施、資格が必要な就業制限業務における資格の確認、特殊健康診断の実施と派遣元への結果の提供、ストレスチェック実施時の集団分析において派遣労働者も考慮すること、健康に関する情報に基づく派遣労働者に対する不

利益取扱いの禁止、労働災害発生時に所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告書」の提出を行うとともに、派遣元事業者に提供すること等を適切に実施することが求められています。健康に関する情報については、一般健康診断や長時間労働の医師による面接指導の結果に基づく就業上の措置を理由に派遣労働者の変更を求めることは合理的な取扱いではないと事例で示されていますので注意してください。他にも特殊健康診断結果に基づく必要な措置の場合や心の健康の情報を把握した場合等においても、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せずに、派遣労働者の変更を求めることは合理的ではない事例とされています。

コラム 業種別の派遣労働における安全衛生管理マニュアルについて

全労働者に比べて派遣労働者は労働災害の発生率が高く、その多くは経験年数が少ない派遣労働者に発生しています（図4）。また、製造業、陸上貨物運送業、商業の順に労働災害の発生件数が多いため、国は「製造業」「陸上貨物運送業・倉庫業」「商業（卸売・小売業）」については業種別の「派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル」を作成していますので参考としてください。マニュアルが発行されてから年数が経過していますが、その本質的な対策は変わっていません。

派遣労働者の労働災害の約60%を占める製造業では、他の業種に比べて、危険有害要因が潜在する職場で就労することが多く、「製造業における派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル」において、派遣元・派遣先の事業者がその責任に応じて、着実に安全衛生管理体制の整備、安全衛生管理活動、安全衛生教育や健康診断の実施、機械等の安全措置等の安全衛生管理を遂行することを求めています。

陸運業・倉庫業の派遣労働者の労働災害防止については、フォークリフト作業、人力運搬作業における腰痛予防、クレーン作業・玉掛け作業（移動式クレーン等）、

はい作業、テールゲートリフター作業が労働災害の多い作業としてその対策が取り上げられています。

商業（卸売・小売業）の派遣労働者の労働災害についてマニュアルでは、「転倒」「墜落・転落」「動作の反動・無理な動作」「はさまれ・巻き込まれ」の順で多いことが指摘されており、具体的な労災事例も示されています。

業種における特徴を捉えることは非常に重要ですが、なかには派遣元・派遣先の事業者がそれぞれの基本的な責務を遂行していないことが背景にある事案も紹介されています。特に安全衛生教育（表2）は全労働者に比べて派遣労働者が漏れることが多く、それが労働災害の要因となることがあります。派遣労働者については、雇入時や作業内容変更時（派遣時）は派遣元が安全衛生教育を実施し、危険有害業務に従事する派遣労働者に対する特別教育は派遣先が実施する義務があります。派遣元・派遣先の事業者は派遣労働者に対して適切に安全衛生教育を実施するようにしてください。

また、労働災害が発生したときは、派遣元と派遣先の双方の事業者からそれぞれ所轄の労働基準監督署

に「労働者死傷病報告書」を提出する必要があります。派遣元と派遣先で連携して、適切に提出しましょう。

表2. 安全衛生教育

派遣元	派遣労働者を雇入れるとき	雇入れ時教育
	派遣先事業場を変更したとき	作業内容変更時教育
派遣先	法令で定められた危険・有害な業務に派遣労働者を従事させるとき	特別教育
	受け入れている派遣労働者の作業内容を変更したとき	作業内容変更時教育

出典：派遣労働者の安全衛生対策について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzeneisei29/index.html

飲食店店長の過労死に名目的代表取締役の責任が認められた事案

株式会社まつりほか事件



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『安全配慮義務の実務と対応』（編著・労働調査会）など。

第1審 東京地裁 令和3年4月28日判決（判例時報2543・2544合併号88頁）

第2審 東京高裁 令和4年3月10日判決（判例時報2543・2544合併号75頁）（本判決）

本件は、飲食店店長の過労死につき、会社及び代表取締役の責任が問われた事案である。本判決は、代表取締役の責任につき、名目的立場であったとしても、代表取締役として就任した以上、従業員の労働時間や労働内容を把握する義務があると判断した。従業員の労務管理につき、会社のみならず、その業務執行を担う代表取締役個人も重い責任を負うことを示唆する判決である。

1. 事案の概要

1) 当事者

(1) 訴えた側（1審原告ら、2審被控訴人ら）

訴えたのは、株式会社まつりの従業員であった亡甲野一郎（以下「K」という）の相続人である妻X1と長女X2（以下あわせて「Xら」という）である。

(2) 訴えられた側（1審被告ら、2審控訴人ら）

訴えられたのは、株式会社まつり（以下「Y1」という）とY1の代表取締役として登記されていた者（以下「Y2」という）である。

2) Xらの請求の根拠

Xらは、KはY1における過重労働により死亡したとして、Y1に対しては債務不履行（安全配慮義務違反）による損害賠償請求権に基づき、Y2に対しては債務不履行または役員等の損害賠償請求権（会社法429条1項）に基づき、損害賠償を請求した¹⁾。

3) 本判決が認定した事実関係の概要

(1) Y1設立に関する経緯

① Y1の実質的経営者であったA（平成31年1月死亡）は、平成25年7月Y1を設立し、レストラン「祭」（以下「本件店舗」という）を開店した。

② Aは、Y1を設立する際、自らは役員にならず、本件店舗とは別のAが経営する店舗で板前として勤務するY2に名前を貸すよう依頼し、Y2を代表取締役とし、Aの妻Dの姉EをY1の取締役とする登記手続きをした。Y2は、名義貸与の依頼を了承し、Y1の役員になるかもしれないと認識し、印鑑登録証をAに渡した。

③ Y2及びEに、Y1への経営への関与あるいは同社からの役員報酬は一切なかった。

④ A及びDは、ほぼ毎日本件店舗に出勤し、Aは「社長」と呼ばれてY1の実質的な経営者の立場にあり、Dは「おかみさん」と呼ば

れY1の経理業務を担当していた。

⑤ Y1は、平成28年5月に解散し、解散後Y2は代表清算人に就任した。

(2) Kの労働状況等

① Kは、平成25年9月、Y1と雇用契約を締結し、本件店舗において板前（店長）として業務に従事した。ただし、雇用契約書等はなく、Kは、本件店舗でタイムカードはつけていなかった（K以外の従業員はタイムカードをつけていた）。

② Kは、継続的に平均して1月あたり128時間を超える時間外労働をしていた。

③ Y1では、従業員の健康診断を実施していなかった。

④ Kは、平成26年3月22日及び23日、体調不良により本件店舗を欠勤したが病院を受診せず、その後自宅で倒れ、不整脈による心停止（以下「本件発症」という）により死亡した。

⑤ 茂原労働基準監督署長は、X1からの再審査請求等を経た後、平成28年7月遺族補償給付等の支給を決定した²⁾。

2. 1審判決の概要

1審判決は、以下の争点につき次のように述べてY1及びY2の責任を認めた³⁾。

(1) 争点1（Kの死亡の業務起因性）について

Kは、「平均して1月あたり128時間を超える時間外労働をしていたものであり、…他に発症原因と考えられる事情もみあたらないから、…Kの死亡は、本件店舗における長時間労働により生じたものと推認するのが相当である。」

(2) 争点2（Y1の安全配慮義務違反の有無）について

「Y1は、…Kが業務に従事する状況について労働時間や労働内容を把握し、必要に応じてこれを是正すべき措置をとる義務を負っていたというべきである。…Y1は…Kの労働時間を把握

しないまま…長時間の時間外労働に従事させ…本件発症に至らせたものであるから、Kに対する安全配慮義務に違反したというべきである。」

(3) 争点3 (Y2の責任の有無) について

「Y2は、…代表取締役として…その職務を行うについて悪意または重大な過失があり…会社法429条1項に基づき」損害賠償責任を負う。

(4) 争点4 (過失相殺(自己健康管理義務違反)) について

Kが体調不良を訴えて欠勤した際に「病院を受診しなかったことを、Kに不利に斟酌するのは相当ではない」として、過失相殺を否定した。

3. 本判決の要旨

本判決は、争点1及び争点2については、おおむね1審判断を引用し、争点3及び争点4については、以下のように述べてY1及びY2の責任を認めた。

(1) 争点3 (Y2の責任の有無) について

「Y2は、…いわゆる名目的な代表取締役であったものと認

められる。しかしながら、…代表取締役への就任自体は有効に行われたものと認められ…名目的な代表取締役であることをもって…代表取締役として第三者に対して負うべき一般的な善管注意義務を免れ又は軽減されるものではない。^①」 「Y2は、…代表取締役として、…従業員の労働時間や労働内容を適切に把握し、必要に応じてこれを是正すべき義務をおっていたものというべきである^②」 ところ、Y1の業務執行を一切行わずKの労働時間や労働内容の把握や是正について何も行ってこなかったというのであるから、その任務の懈怠について悪意又は重大な過失がある」というべきであり^③、「会社法429条1項に基づく責任を負う」。

(2) 争点4 (過失相殺) について

Kは①本件発症前に欠勤しながら受診しなかったこと、②受診していれば本件発症は防げた可能性があるとの医師の意見があること、③長時間労働するなかで30年以上の喫煙歴があること等を踏まえ早期受診すべきであったこと等から、Y1が従業員の健康診断を実施していなかったことを踏まえても「2割の限度で過失相殺を認めるのが相当」とした。

ワンポイント解説

従業員の過労死・過労自殺と取締役の責任

1. 従業員の過労死と名目的取締役の責任

会社法は、429条1項⁴⁾で、役員等の第三者に対する損害賠償責任を定めている。この責任の性質については、会社の経済社会に占める地位及び取締役等の職務の重要性を考慮し、第三者保護の立場から、取締役等が悪意・重過失により会社に対する任務(善管注意義務・忠実義務)懈怠により第三者に生じた損害賠償責任を負わせたものと解されている⁵⁾。従業員の過労死・過労自殺等との関係でも、複数の裁判例において取締役個人の責任が肯定されてきたところである(大庄ほか事件 大阪高裁平成23年5月25日判決等)。そのなかで、本判決は、上記下線①のように、代表取締役への就任手続きが適正に行われたことを根拠に名目的な代表取締役についても、その責任を認めた点に特徴がある。

2. 取締役の負う義務の内容

これまでの同種裁判例では、取締役が負う義務の内容は、「労働者が生命・健康を損なうことのない体制を構築する義務」等の体制整備をする義務とするケースが散見されたが、本判決は、上記下線②のように、労働時間の把握義務等を取締役自身の義務とし、その不履行(名目的立場であったがゆえに業務執行を一切していない点)を指摘している点(上記下線③)にも特徴がある。このような相違は、会社の規模や代表取締役が業務執行の責任を負うことを考慮した相違であろう。具体的義務内容に相違が見られたとしても、取締役が、会社が従業員に対して負う安全配慮義務を履行できるよう善管注意義務を負っていることに変わりがないことには留意すべきであろう。

- 1) X1との関係では、Y1とY2連帯して約2400万円及び遅延損害金、X2との関係では、Y1とY2が連帯して約3500万円及び遅延損害金の支払いが請求された。
- 2) 茂原労働基準監督署長は当初不支給決定をし、これに対する審査請求も棄却されたことからX1が再審査請求をしたところ、再審査請求が認められ、同署長が支給決定するに至ったものである。なお、X1は、本支給決定において遺族補償年金の給付日額(1万243円)に誤りがあるとして二度にわたる審査請求をし、最終的に茂原労働基準監督署長は、平成29年2月給付基礎日額を1万3300円とする変更決定をした。
- 3) Yらには、X1に対する1232万円及びこれに対する遅延損害金の支払い義務及びX2に対する約2519万及びこれに対する遅延損害金の支払い義務が認められた。
- 4) 会社法429条1項は「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」と規定する。ここでいう「役員等」とは、取締役、会計参与、監査役、執行役又は会計監査人を指す(会社法423条)。
- 5) 江頭憲治郎「株式会社法 第8版」(有斐閣) 533頁参照

今では毎日がノー残業デー 従業員の自主的な取組で効率化を推進

今号では、広島県東広島市に本社のある株式会社サタケの取組を紹介する。同社は、明治29（1896）年に初代社長が日本で最初の動力精米機を開発して創業。その後、米と食の分野で発展を続け、現在では大型精米機で国内シェアの7割を占め、世界150カ国に進出するという業界のリーディングカンパニーだ。

同社では、高度成長期からバブル期を経るなかで「残業が当たり前」という雰囲気が長らく蔓延していた。しかし、2010年に当時の副社長が従業員の半数と面談し、業務の無駄を見直すことで残業を削減できると判断したことをきっかけに、ノー残業デーを設定してこれを段階的に増やすなどの長時間労働対策を進めたところ、現在では「毎日がノー残業デー」となり、月の残業時間が平均8.5時間（2023年度）まで短縮されている。

この他にも有給取得率の向上、会議の効率化などさまざまな施策で従業員の働き方改革とワークライフバランスの意識向上が図られてきた。

そこで、経営本部で人事部長と情報システム部部長を兼務し、働き方改革を推進している執行役員の小林照幸さんに同社の取組についてお話を伺った。

株式会社サタケ

精米機だけでなく麦やとうもろこしなどの穀物を加工する機械や特殊なモーターを開発したり、非常用として需要が高いインスタント食品を製造販売するなど多くの事業を展開している同社。海外での評価も高く、精米機のことを「SATAKE」と呼ぶ国もあるほど。海外の事業所を含めてグループ会社も増え続けている同社では、業績の向上にともない労働時間も長時間化し、残業が当たりの状態が長らく続いていた。

そこに転機が訪れたのは副社長による社員面談だった。

1. 時代に即した働き方改革で 「残業が当たり前」を脱却

2010年当時、世のなかに働き方改革やワークライフバランスといったキーワードが少しずつ聞かれ始めた頃、当時の副社長が社員の約半分に対して直接面談を開始する。そのなかから「あの業務には結構無駄がありますね」という話題が出て、業務を見直したり、効率化することによって、もっと早く帰れるし、もっと休みが増やせるは

ずだ、と経営層が気付く。そこで、「残業しない人を増やしましょう」という合言葉で、金曜をノー残業デーと設定して徐々に定着を図り2011年には月曜を追加。その後には月曜、水曜、金曜にまで順次ノー残業デーを拡大していく。

「2011年は東日本大震災があった年でした。直後に計画停電が全国で起き、その対策として『早く業務を切り上げましょう』と呼びかけたところ、前倒し的に月曜もノー残業デーにできたという側面もあります」と。

そうはいつでも、一度染み付いた「残業ありき」の習慣がそう簡単には改められない社員も多かった。そこでしばらくは役員たちが各フロアを巡回して、「早く帰るように」と声かけしていったという逸話も残っている。

2014年からは毎日をノー残業デーにという動きがスタートしたが、当時はパソコンの持ち帰りさえ禁止され、「家に帰って仕事をしないように」と通達されたという。

「コロナ禍を経た今となっては振り返ればパソコンを持ち帰ってテレワークは当たり前になっているのですが、当時はそれが有効だったんですね」と、小林さんは社会の情勢に

つれて働き方を変化させることの重要性を実感している。

2. 週休に選択できる曜日の設定で 有給取得率向上を図る

同社がさらに取り組んでいるのが有給休暇の取得率アップと夏季に行う週休3日制の導入だ。

週休3日制については2017年の7月から8月にかけての5週間、毎週月曜を休日とすることを試験的に導入した。その後、休む曜日を変更したり、全社員が一斉に休むのではなく半数ずつ交代制にするなど、社員の声や現場の実態を考慮しながら取組を続けてきた。

「今年度も7月・8月を週休3日制にしますが、今回は火曜か木曜を選択するという形にしました」と。これに土日プラスして週休3日となるわけだが、これには人事部のある「意図」が潜んでいるという。

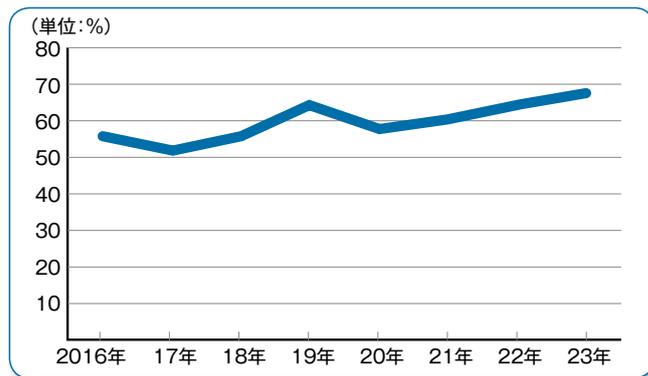
「昨年は水曜と金曜の選択制にしたのですが、そうするとやはり金曜を選択する従業員が多く、従業員から『ちょっと不公平感がある』と言う声が上がりました」。自分は金曜に休みたかったが他の社員とのバランスで水曜にさせられた、などというケースだ。そこで今年度は火曜と木曜にしたのだが、そうすると必然的に月金が出社日となる。「ですからその曜日を有給推奨日として、有給を取りやすくしたのです」。

つまり「土日と続けて連休にしたかったら有給を使ってくださいね」という会社からのメッセージであり、有給取得率向上への効果を期待しての施策でもある(図)。

3. 社内メールに無駄な挨拶はいらぬ 本業以外の労力を極力省く

こうして事務職を中心にノー残業デーが定着し、時間外労働時間を短縮してきた同社だが、精米機の設置やプラントの建設など大小の現場仕事も多く、主に施工管理部門などではどうしても残業せざるを得ないこともあるという。また、事務職においてもまだ業務の無駄は残っていて、例えば社内会議で過度に凝ったプレゼン資料に時間をかけてしまう、といったケースが多々あった。そこで、これまでカラー印刷で配布していた資料なども含めて会議資料に費やす無駄な労力はなくしましょう、と号令をかけたところ、かなり改善されてきたという。

図. 有給取得率の推移



また、対外的なメールは除き、社員間のやり取りに「お疲れ様です」「よろしくお願い致します」といった余計な言葉を使わないことも推奨している。小林さん自身も「了解」は「👍 (OKの絵文字)」だけで済ませているそうだ。さらにはメールではなく社内チャットの活用も広がっていて、より迅速なコミュニケーションができるようになったとも。

そして最近、若手の社員と話してよく話題になるのが、「研究職がいかに効率よく研究以外の仕事を処理することができるか」についてだという。例えば技術部門でなければ答えられないような問い合わせは数多く寄せられるが、それらのすべてに対応していたのでは本来の研究開発に当てる時間が失われてしまう。そこで社員たちは問いの内容を整理し、それに対応した答えが送信できるよう自動化したシステムを開発して運用しているという。

今後は「社内インターンシップ制度*など部門間の交流を積極的に行い従業員同士の相互理解を深めることで業務の効率化を図りたい」という小林さん。他の部門の仕事を体感することが互いへのリスペクトにつながり、ひいては会社へのエンゲージメントも高まっていくと大きな期待を寄せている。

* 社内インターンシップ制度：他部署業務の体験を通して、会社・事業を俯瞰し課題発見と解決につなげることで、社員自身が新たな能力の発見や挑戦したいことの明確化につなげるために行う「越境学習」。体験できる業務を公表している部門・部署に応募する形で参加する

会社概要

株式会社サタケ
事業内容：食品産業総合機械、プラント設備及び食品の製造販売
創業：1896年
従業員：1,200名(サタケグループ総従業員 3,000名)
(2024年4月現在)
所在地：広島県東広島市
会社URL：<https://www.satake-japan.co.jp/>

健康施策に社員の声を反映し 社員全員が元気に長く働ける 職場を目指す

株式会社エマーテック



健康アンケートの結果から、甘いコーヒーを飲んでいたり、カップ麺とおにぎりという食事を摂っていたりするという社員がいることがわかり、「それなら目立つところで目に触れる機会を増やしていこう」という佐藤さんの発案で、冷蔵庫前に健康情報掲示板を設置。毎回、佐藤さんの手作りで続けられている。

兵庫県神戸市中央区に本社のある株式会社エマーテックは1989（平成元）年設立のシステム開発会社だ。当初は電力制御系からスタートし、各種情報処理システムの設計、開発、運用、保守などの受託業務を中心として発展してきた。その後、河川や道路といった生活インフラの遠隔監視システムや医療情報公開システムなどの幅広い分野へも事業を拡張し、「提案型のSE集団」として、顧客自身も気づいていない問題点や真のニーズをつかみ、それを実現できるコミュニケーション力と技術力で信頼と実績を得ている。

同社では事業を安定的に継続するためには社員の健康が重要であると考え、さまざまな健康維持施策に力を入れてきた。2019年には「社員全員が元気に長く働ける職場」を目指して健康宣言を制定し、健康経営に取り組んだ結果、健康経営優良法人に2020年度以降5年連続で認定され、2024年度にはブライツ500にも選定されている。

そこで、同社における社員の健康増進策や働き方に関する取り組みについて代表取締役社長の長井さんと取締役の杉谷さん、統括部リーダーの佐藤さんにお話を伺った。

自社の施策の延長線上に健康経営があった

受託を中心とした技術者集団である同社では、顧客先に向向いてチームで行う業務もあり、社員が健康を損ねると自社だけでなく取引先にも迷惑がかかるため、従来、自己負担となる健康診断のオプション検査を全額会社負担とするなど社員の健康管理には早くから力を入れていた。特に大きな案件の動いた2003年はインフルエンザの流行期に当たったため、ワクチン接種も会社負担で全員に実施することとし、以後毎年行われるようになった。これが現在まで続く同社の健康管理施策の源流となっている。

その後、メンタル不調で休む社員や、朝9時に出勤できない社員が出始めたことから睡眠障害や睡眠に関するセミナーを受講したいという声が社員から上がってきた。

「そうした意見をヒアリングして勉強していくなかで健康経営というものを紹介していただき、当社の取組に当てはめていったら、無理なく健康経営優良法人の認定をいただくことができました」と杉谷さんは振り返る。

社員の意見を生かした健康施策が定着のカギ

このように同社の健康施策はトップダウンではなく、社員の意見から始められることが多い。

「例えば、毎日15時からラジオ体操をしています。これも社員から、みんな運動不足になりがちなのでラジオ体操を決まった

時間にやろうという声があがって、運動機会の改善につながるならやってみようよ、となり定着したという経緯があります」と杉谷さん。

毎日15時というちょっと眠くなる時間帯にラジオ体操の音楽が流れると、それぞれに立ち上がって全員が身体を動かし始める。

本社は9階にあるためジャンプは自粛し、杉谷さんが「ジャンプのときは、こういう運動をしましょう」と推奨していたが、ここでも社員から「別の体操も紹介してほしい」という声があり、そこで佐藤さんが調べて「こんな体操があります」と画像で紹介するなどしながら、結局はジャンプの時間は各々が好きなどころを伸ばしたり、肩こりの人は肩を回したりするなど、それぞれのやりたいように行うようになった。こうして「社員発」で取り組んでいくことが健康施策定着のカギだという。

「パソコンでタイマーを設定して音楽が流れるようにしてくれたのは技術の専門家なのでお手の物なのですが、こちらが頼まなくてもやってくれました。他の社員もいろいろなことを自発的に行うので、むしろこちらが引っ張られている感じです」と長井さんは笑って語るが、「上司に言われたからやるのではなく、社員の声に耳を傾けて意見を反映させていったからこそ定着して続いているのだと思います」と杉谷さんは分析している。

そしてもうひとつ、長井さんが驚いたのはノー残業デーの定着と、残業の申請制による時間外労働時間の削減効果だ。

「私達の時代は残業して当たり前。私自身も『社長たるもの会社のなかで一番遅くまで仕事しないとイケない』と考え、全員が帰ったあとに残業していました。それがノー残業デーを設けてこの日だけ早く帰りましょう、となったらどんどん残業が減っていきました。今ではあまり残業しないというのが当たり前になっています」。

元気に楽しく幸せに働けることが“普通”

本社以外で仕事をしている社員もいる同社では、会社への帰属意識の向上や全社員教育をどう行うかということも課題だった。

「月に1回全体会議で、会社の方針を話したり、ツールを使って安全衛生や整理整頓の話、ハラスメントに関する講習などを10分程度視聴したりしていました」と杉谷さん。コロナを経験してからWebを併用することで現場に出ている社員や在宅している社員も無理なく参加できるようになり、あとから視聴できるように動画で残すなど、全員が視聴で

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
残業時間	25.0時間	19.4時間	17.5時間	16.65時間	15.48時間

毎週、第一第三水曜日はノー残業デーと決めた2019年から着実に減っている。

きる環境を整備できた。

この他、仲間意識という点では社内には5つあるチームそれぞれで行われる週1回のミーティングでは、社内にもテレワークでも客先にも、全員が何かしらのツールを使って会話をしている時間を設けてもいる。

こうしたさまざまな施策を実施することで、「会社から大事にされているな、と社員に思ってもらえて、『ここでずっと働きたい』につながって欲しいですね。私がつくっている掲示板もちょっとお節介かもしれませんが、会社が自分を思ってくれてると理解してくれれば嬉しいです」と佐藤さんは願っている。

「私の役割はどちらかというと上層部に発信する役割です。社員の意見を聞いて、上層部に伝えて実現できるものは実行してもらう、その説得係みたいな感じです。今後は、もっと会社全体で、皆がお互いに意識して健康に関して声をかけられるような仕組みができたらいいいと考えています」と杉谷さん。

その杉谷さんによると長井さんは常々「普通の人がいい」と口にするという。それは採用においても同様で、普通に話せて普通に仕事ができることを基準に採用し続けていて、「それが会社の根底になっている」とも。

「健康は生きる上での基盤ですから、その基盤はしっかりとさせておかなければならない。そこから派生して健康経営にも取り組んだわけですが、それだけに注力するのではなく、大上段に構えなくても社員全員が心身ともに健康であり続け、元気に楽しく幸せに働けることが“普通”だといえる会社をこれからも目指していきたいですね」と長井さんは静かに展望している。

会社概要

株式会社エマーテック

事業内容：各種情報処理システムに関する設計、開発、運用、保守業務。関連する技術及び業務に関する研究、調査、企画とコンサルティング業務。各種デジタルコンテンツに関する情報提供サービス業務など

設立：1989年

従業員：36名(2024年4月現在)

所在地：兵庫県神戸市中央区

会社URL：<https://emertech.co.jp/>

これまでの両立支援で蓄積した知見を他社にも提供し 広めることで社会全体の底上げに貢献したい

大鵬薬品工業株式会社

東京都千代田区に本社のある大鵬薬品工業株式会社は大塚ホールディングス傘下の企業であり、医薬品や医薬部外品の製造・販売と輸出入を行う医薬品メーカーだ。

半世紀以上にわたりがん治療の領域に携わってきた同社では、売上の70%以上をがん関連製品が占めていて、特に経口抗がん剤の分野では国内外に認められたリーディングカンパニーでもある。

こうした背景もあって、もともとがんをはじめとした病気になった社員を温かく支援する社風が根付いていて、上長や人事部などが個別に丁寧な対応をしてきたが、制度として確立したものはなかったという。その後、2013年に就業規則を改定し、罹患した社員の就労支援体制を整備したことを皮切りに、段階的に治療と仕事の両立のためのさまざまな施策を打ち出してきた。そこで今回は、これらの施策の推進役となっている人事部の三田明さん、健康支援課長の末成美奈子さん、同課産業カウンセラーの亀田浩子さん、保健師・看護師の久我佳奈さん、奥田淳美さん、小林玲子さん、朝田千妃路さんにお話を伺った。

1. 健康支援課で相談を一元化 円滑な社内連携で解決に導く

同社では現在、産業保健スタッフとして4名の保健師・看護師が在籍し、本社の統括産業医の他、従業員50名以上の事業所にそれぞれ産業医を配置するという体制で業務を行っている。社内にさまざまな相談窓口を設け、そこに寄せられた健康に関する情報を健康支援課に集約し、これを産業医や上長、人事部門と共有、お互いに連携して社員それぞれの事情に応じた対応をしていくという仕組みだ。

ここまで制度が整っていなかった時代は、それぞれケースごとに上長などが個別対応してきたが、がんなどの患者が増加したこと、人事制度の改正にともない2013年に患者の就労支援策を強化した就業規則の改正を行う。その後、東京都から治療と仕事の両立支援に関して表彰を受けたことなどをきっかけにこの動きは加速し、2017年に経営トップから健康宣言が発表されたことから、さらに強力なバックアップを得て現在の体制まで整えることができた。

「相談窓口一覧を配布していますので、そのなかのどこかに相談すれば、健康支援課に情報共有され、チームとして解決に向けて動き出します」と亀田さん。

ただし、情報共有とはいっても人によってどこまでサポートして欲しいかについては千差万別だ。「そこはもう、本人の気持ちに寄り添っていくということを一番大事にしています」と末成さんが語れば、朝田さんも「やはり打ち明けてくださった方との信頼関係をとても大事にしています。寄り添う時間を重ね時間をかけて信頼関係を作っていくことが重要です」と強調する。

また、健康支援課だけで抱え込まないようにも心がけているという。



健康支援課の皆さん

「人事部のメンバーがすべての職場を熟知してるわけではないので、その部署の業務内容を知っている人とコンタクトを取り、具体的な働き方について情報共有することが大切です」と三田さんは語る。例えば、同じ営業でも車で移動なのか電車移動なのかなどについての細かな情報を、関連する部署と健康支援課の一人ひとりがうまく意思疎通していることが、相談を円滑に運ぶ秘訣だという。

2. 多様な両立支援制度と 分かりやすい情報発信

こうした相談体制のもと、同社では有給休暇の柔軟な取得や在宅勤務制度など、多様な支援制度が用意されている。

まず、有給休暇は半日単位で取得できるだけでなく、1時間単位でも可能となっていて短時間の治療や検査時に使うことができる。また、1年間で使えなかった有給は翌年に繰り越すのだが、それでもさらに余ってしまった日数を最大50日まで積み立てられる制度もある。自身はもちろん、家族が病気になったときにも使うことができる。

さらにユニークな制度として「カムバックパス制度」がある。これはなんらかのやむを得ない事情で退職した社員でも、3年以内なら再雇用で復職が可能という制度だ。

「コース申請」は異動の際に転居をする必要があった場合、例えば病気になって病院に通いたいので、その地域を離れたくないというようなときは、転勤のともなわないコースを選択し、可能になったら転勤するコースにするということが毎年申請できる制度。家族の病気で一時的に転勤できないという社員も利用できるというものだ（コース変更は会社での判断となる）。

こうして制度を充実させる一方、情報提供にも力を入れている。

2016年には「がんに罹患した社員就労支援ガイド」を厚生労働省のガイドラインなどを参考にしながら作成した。これはがんに罹患した時期を診断時、休職時、復職時、復職後の4段階に分け、それぞれの段階でどのような支援があり、どのように対応すべきかを本人・上司・同僚という立場からの視点でまとめたもの。タイトルにはがんとあるが、他の病気にも応用できる内容となっていて、オンラインで閲覧したりPDFをダウンロードしたりできる。その後、時代の変

化に合わせてブラッシュアップを重ね、昨年第5版をアップしたところだ。

立場別にまとめられているのは、実際にがんに罹患した方を部下にもったときに、どのように接していいのか戸惑ったことがあるという三田さん自身の経験が活かしているようだ。

もうひとつ、社内イントラネットのなかにある「ライフイベント支援ガイド」はライフイベントごとの情報をまとめたもので、これまで「結婚編」「育児編」「介護編」があったが、後に「病気に罹ったら編」を追加した。それぞれの場面で有用な制度や手続き、申請窓口が分かりやすく掲載されている。

ここに「病気に罹ったら編」を掲載した意図について三田さんは「いざ病気になってから支援制度や手続きなどの情報を探しても資料がどこにあるのか分からないものです。そうならないために、結婚したり出産したりしたときに支援ガイドを見ていて、『あ、あそこに病気に罹ったら編もあったな』と思い出してくれるはずです」と語っている。

3. 産業保健スタッフ自身の研鑽と 継続的な研修や情報共有が重要

こうして相談と情報発信に力を入れている健康支援課の皆さんだが、より深い話が社員とできるように毎月がんに関する勉強会を行っているという。

「抗がん剤メーカーなのでがんについて知識がある社員が多いんですよ。私達自身も常に勉強して、この薬だとこういう副作用が出るよねといった会話にも寄り添えるように、日々自己研鑽を重ねています」と末成さん。今後も社内での継続的な研修や情報共有を行い、取組を維持・発展させていくことが重要だと痛感している。

今後は、これまで蓄積してきた両立支援に関する知見をがん就労支援サービスとしてまとめ、他社向けに提供を進めていくという同社。これまでの取組を他社にも広め、社会全体の底上げを目指す方針だという。

会社概要

大鵬薬品工業株式会社

事業内容：医薬品、医薬部外品、医療機器、食料品、日用品
雑貨などの製造、販売及び輸出入

設立：1963年

従業員：2,159名(2023年12月末現在)

所在地：東京都千代田区

会社URL：<https://www.taiho.co.jp/>

岩手

Web配信を利用したハイブリッド形式の研修会の利点

岩手産業保健総合支援センター 労働衛生工学相談員 大塚 尚寛

岩手産業保健総合支援センター（以下「当センター」という）は、東北新幹線盛岡駅西口からペDESTリアンデッキで接続された盛岡地域交流センター（通称マリオス）の14階に所在し、盛岡駅から徒歩2分という好立地にあります。県内一高いビルであるマリオスの最上階展望台



盛岡駅西口から見た当センターがあるマリオス（高さ92m）

からは、浅田次郎著『壬生義士伝』のなかにある主人公の吉村貫一郎の名台詞「南部盛岡は日本一美しい国でござんす。西に岩手山がそびえ、東には早池峰。北には姫神山。城下を流れる中津川は北上川に合わさって豊かな流れになり申す。」の眺望が体现できますので、盛岡にお越しの際

には是非お立ち寄り下さい。

また、当センターの相談室からも、ニューヨーク・タイムズ紙「2023年に行くべき52カ所」の2番目に取り上げられた盛岡市の街並みや北上川、姫神山などが眺望できるのが自慢です。



マリオス展望台からの岩手山（通称：南部片富士、標高2,038m）の眺望

さて、前置きが些か長くなりましたが、当センターの活動状況について紹介します。当センターでは、事業者や産業保健スタッフ等を対象に、専門的相談対応・研修、メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援、管理監督者・若年労働者向けのメンタルヘルス教育、産業保健に関する情報提供等を実施しています。そのなかでも主要な活動として、事業場で産業保健活動に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々を対象として、産業医研修、治療と仕事の両立支援研修、



Web配信を利用した研修会での質疑の様子

労働衛生対策研修、カウンセリング研修等の研修会をさまざまなテーマで実施しています。研修会の講師は主に相談員が務めていますが、相談員は、現在、産業医学8名、メンタルヘルス5名、労働衛生工学3名、労働衛生関係法令2名、保健指導3名の体制です。研修会は、コロナ禍以降は感染予防の観点から、会場参加とWeb配信のハイブリッド形式で実施しています。これが当センターの立地する岩手県の状況に適した方法になっています。その理由は岩手県の広さにあります。岩手県は、今ではMLBロサンゼルス・ドジャースの大谷翔平選手の出身県として有名ですが、日本の都道府県では北海道に次いで2番目に広い面積15,275km²を有しているからです。盛岡駅から東京駅までの所要時間は、最速の新幹線で2時間11分なのですが、盛岡から遠い沿岸部などへは車で2時間以上かかる所があります。そのため、Web配信で受講できる研修会は、県内の遠隔の事業場等からの参加を可能にする方法として、今後定着していくかもしれません。

また、当センターの情報発信源であるホームページは、見やすく利用し易いサイトになるように、随時バージョンアップをしています。研修会や相談等の申込みも当サイトから可能ですので、是非ご覧ください。今後とも当センターの活動に、ご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

鳥取産業保健総合支援センター（以下「当センター」という）は、開設されてから21年目を迎えます。当センターは鳥取市の鳥取駅南口より徒歩3分に位置するビルの一画にあり、職員は、所長、副所長、保健師を含めて6人です。鳥取県内の50人以上の事業場数は約680事業場、医師会認定産業医は約350人です。令和5年度の事業実施状況ですが、産業保健研修・セミナーは86回開催され、その受講者数は約2,000人、訪問支援件数は112件で、その内訳は、メンタルヘルス対策促進員による訪問支援35件、登録産業医による訪問支援33件、両立支援促進員による訪問支援24件等でした。企業から寄せられる相談は、2,185件となっており、当センター分が205件、地域産業保健支援センター（以下「地産保」という）分が1,980件でした。主な相談は、健康診断結果の医師の意見聴取、健康相談、長時間労働者・高ストレス者への面接指導等でした。ホームページアクセス件数、メールマガジン送付件数は、ともに約30,000件でした。地産保は、鳥取県東部医師会館（鳥取市）、中部医師会館（倉吉市）、西部医師会館（米子市）の各医師会館内に設置されています。各地産保にはコーディネーターが配置され、58人の登録産業医の協力を得て、医師の意見聴取（1,819事業場、17,718人）、健康相談（164人）、面接指導（26人）、個別訪問指導（36事業場）などを行っています。

当センターの特徴的な取り組みのひとつとして、鳥取



鳥取さんぼセンター
（鳥取市内）

大学医学部の医学教育と連携した職場の熱中症対策の研修会があげられます。鳥取県は、日本海に面しフェーン現象により夏季に高温となりやすく、人口当たりの熱中症救急搬送が多いことが知られています。そのため、当センターでは、事業場向けに職場の熱中症対策の研修会を毎年開催しています。この研修会の一部で、鳥取大学医学部医学科の学生（4年生）による講演「熱中症になりやすい人、場所、気象条件と体調の異変に気付いたときの応急処置」の機会を設けています。これは、医学部医学科4年生の社会医学実習のプログラムの一環として行っているものです。医学生のわかりやすく一生懸命に伝えようとする講演は受講者にたいへん好評です。医学生にとっても産業保健事業に参加し、自ら学習し、その内容を発表する社会医学実習プログラムはきわめて貴重な体験となります。同時に、当センターの見学の機会を設け、医学生に産保センターの役割、産業保健事業についての理解を深めていた

だいています。産業医の人材育成という観点からも重要な取り組みと考えています。

当センターは小規模ではありますが、今後とも鳥取県、鳥取労働局、鳥取県医師会、鳥取大学など関係諸機関と連携しながら、産業保健関係者の支援、事業主等に対する職場の健康管理の啓発に取り組んでいきたいと考えています。



鳥取大学医学部医学科の学生（4年生）による講演

働き方(出社勤務、在宅勤務)と 勤務時間外における仕事の連絡の影響を 検討した研究

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 ● 池田 大樹
人間工学研究グループ

勤務時間外の仕事の連絡は、労働者の心身に悪影響を及ぼすことが報告されている。このことから、勤務時間外や休日における仕事の連絡への対応を拒否できる「つながらない権利」が法制化されている国もある。また、近年、新型コロナウイルス感染症の流行により、テレワーク、とりわけ在宅勤務が急速に普及した。情報通信技術 (ICT) を活用し、働く場所 (オフィス等) にとらわれない在宅勤務は、同様にICTを利用する勤務時間外の仕事の連絡が生じやすい可能性がある。そこで、働き方 (出社勤務、在宅勤務) と勤務時間外の仕事の連絡が労働者の健康に及ぼす影響を検討した。

情報通信業の日勤労働者98名が9日間の観察調査に参加した。この期間中、参加者は、その日の働き方 (出社勤務、在宅勤務) や勤務時間外の仕事の連絡時間 (電話、メール、既読通知のある・ないアプリ、ビデオ)、就床前の疲労感や抑うつ感、仕事との心理的距離感を毎日報告するとともに、睡眠計の装着により睡眠を客観的に測定した。また、特定日の就床前に単純な反応課題 (画面に刺激が出たらできるだけ早く反応する課題) を実施した。

その結果、出社勤務日と比べて、在宅勤務日は勤務時間外の仕事の連絡頻度が高く、1日当たり

の連絡時間も長かった。また、出社勤務日は勤務時間外の仕事の連絡が長いほど、就床前の疲労感や抑うつ感が強く、反応課題の見逃し数が少なかった (覚醒度が高い、つまり就床前にもかかわらずより目が覚めていることを意味する) が、在宅勤務日はこのような影響は見られなかった。さらに、働き方 (出社勤務、在宅勤務) を統計的に調整し、連絡手段別に勤務時間外における仕事の連絡の影響を見たところ、ビデオ連絡時間が長いほど就床前の疲労感が強く、電話連絡が長いほど仕事との心理的距離がとれておらず、メール連絡時間が長いほど覚醒度が高かった。

以上により、勤務時間外の仕事の連絡は、働き方によって労働者の健康に及ぼす影響が異なり、特に出社勤務で悪影響が生じること、さらに、働き方を調整した場合、勤務時間外の仕事の連絡は就床前の疲労感等に悪影響を及ぼすことが示された。現在、わが国では、「つながらない権利」は法制化されていない。しかし、このような悪影響を考えると、労働者の健康確保のために、労働者や雇用者、顧客、その他ステークスホルダーは、勤務時間外の仕事の連絡を最小限にすることが望まれる (Ikeda et al., 2023, Occup Environ Med.)。

参考文献

Ikeda H, Kubo T, Nishimura Y, Izawa S. Effects of work-related electronic communication during non-working hours after work from home and office on fatigue, psychomotor vigilance performance and actigraphic sleep: observational study on information technology workers. *Occupational and Environmental Medicine* 2023;80:627-634.



職場のメンタルヘルスケア入門

編集代表：宮岡 等 発行：医学書院 定価：3,740円(税込10%)

本書は、宮岡等先生をはじめ、田中克俊先生、鎌田直樹先生の産業現場に詳しい精神科医と、精神看護・産業看護を専門とする三木明子先生、産業保健をめぐる法律に詳しい弁護士の淀川亮先生の5名により編集された、職場のメンタルヘルス対策に関する最新の実践書である。一次予防～三次予防にわたるメンタルヘルス対策を、職場でどのように進めるとよいのかがQ&A方式で記載されており、実践者にとって自分の疑問に近いところから読み始めることが出来て、大変馴染みやすい構成となっている。

内容には、テレワークの浸透にともなう精神面の課題など、現代的な状況に沿った問題も取り上げられており、既存書には無い情報も得ることができる。また、後半には、発達障害や睡眠障害など、職場でもよく見られる精神疾病や障害などが分かりやすく解説されていて、現場で困ったときに正しい知識とともに対応方法を知りたいというニーズに応えられる書籍といえる。産業保健専門職である産業医・産業看護職・心理職などにとって必携の産業精神保健の実践的専門書であるとともに、企業の人事労務担当者などが職場のメンタルヘルス対策の概要を知る際の優れたテキストとして、幅広い活用を期待したい。

にしきど のりこ
錦戸 典子
(東海大学医学部看護学科 客員教授)

情報スクランブル Scramble

厚生労働省から「皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル 第1版」の公開

令和6年2月に「皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル 第1版」が公開された。令和6年4月1日より、皮膚等障害化学物質等を製造又は取り扱う場合は、不浸透性の保護具の使用が義務づけられ、併せて皮膚若しくは眼に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは皮膚に浸入して、健康障害を生ずるおそれのないことが明らかでない化学物質等を製造し、又は取り扱う場合は、適切な保護具の使用が努力義務となった。本マニュアルは、主に保護具着用管理責任者の皮膚障害等防止用保護具の適切な選択・使用・保守管理の実施を推進

するために開発された。

なお、本マニュアルの構成は、第1章 労働安全衛生法関係政省令改正(令和4年改正)の概要、第2章 皮膚障害等防止用保護具に関する基礎知識、第3章 化学防護手袋の選定、第4章 化学防護手袋の使用、第5章 化学防護手袋の保守・管理、参考資料1 皮膚等障害化学物質(労働安全衛生規則第594条の2(令和6年4月1日施行))及び特別規則に基づく不浸透性の保護具等の使用義務物質リスト、参考資料2 耐透過性能一覧表となっている。

「産業保健21」117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。

●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

※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。

下記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。

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/2442/frmid/266/Default.aspx>

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 大津商中三楽ビル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 アーパ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 SS3015F	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 福島セントランドビル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 高知市丸ノ内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	〒461-0005 名古屋市中区東桜1-13-3 NHK名古屋放送センタービル2F	TEL: 052-950-5375 FAX: 052-950-5377	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
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: 03-5561-7700 FAX: 03-5561-7701		