

青森

産業保健 今日の課題への対応

青森産業保健総合支援センター 産業保健相談員 福原 智子

「青い空、青い海、青い森」。これは青森市民憲章に書かれている言葉です。「青い空・青い海・青い森、ようこそ青森へ!」は、青森への旅を誘うキャッチフレーズとしても長年使われてきました。この言葉どおり青森は四季折々の自然の美しさに恵まれた地です。しかし県全体の健康問題としては、平均寿命の短さ、自殺率の高さ、定期健康診断有所見率の高さ等が課題となっています。

そして、最大の欠点といわれるのが雪! 昨年暮れから年初にかけての大雪は、全国ニュースでもたびたび取り上げられました。青森市は世界一の豪雪都市なのです(津軽には七つの雪があります。粉雪、粒雪、綿雪、ザラメ雪、水雪、堅雪、氷雪)。しかし雪は春にはきれいに解け、梅・桃・桜が一斉に花開き、その後はリンゴの可憐な花が咲きます。

青森産業保健総合支援センター(以下「当センター」という)で私は2008年から産業保健相談員等としてセンター事業に関わらせていただいています。これまでを振り返ると、2008年頃は特定健康診査・特定保健指導、2009年頃は新型インフルエンザ感染対応、そして職場におけるメンタルヘルス不調者の増加にとともに、2015年からはストレスチェック制度開始と産業保健課題は次々とありました。当センターは医師・労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント・保健師・看護師・社会保険労務士・産業カウンセラー等の専門職がそれぞれの専門性を活かした活動を行っています。そのときどきに必要と考えられる産業保健関係者研修会も、年間約80回実施しています。

近年、もっとも大きな職場の課題として「ハラスメント」があります。当センターでは十数年前ハラスメント

研修を計画しましたが、参加希望者が一名もなく開催を中止した経験があります。当時は「わが社にはハラスメントなんて関係ないですから…」という建前だったので。しかし現在では、ハラスメント問題は何処でも起こり得ると認識されています。パワー・セクシュアル・マタニティについては法的に防止対策が事業所に義務づけられていますし、今後はカスタマーハラスメント対応も同様に法的対象になると考えられます。

被害者をメンタルヘルス不調まで追い込む酷いハラスメントがある一方で、今後対応が難しくなってくるのは「ハラスメントハラスメント」(ハラハラ)だと考えます。上司からの正当な指導等に過剰に反応し、ハラスメントを主張する行為です。上司はハラスメントの指摘を恐れるあまり、必要な意思疎通を避けるようになる可能性があります。部下への発言を躊躇し、部下とはなるべく関わらないコミュニケーション不足の職場になり、更にハラスメントが蔓延する恐れがあります。

事後措置・再発防止に大きなエネルギーが必要となるハラスメントは、何よりも防止することが大切です。当センターでは研修方法に、最近ではグループワークによる事例検討を多く取り入れています。他者と意見交換することでハラスメントを「自分も加害者にも被害者にもなり得る存在だ」と認識し、心理的安全性のある職場風土を構築していくことが大切だと考えています。

私の研修の最後はこの言葉で締め括ります。

「この職場で

自分の子どもを

働かせたいと思うか？」

メンタルヘルス対策・両立支援促進員、産業保健相談員活動で私が大事にしていること

佐賀産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策・両立支援促進員、産業保健相談員 家永 佐智子

私は産業カウンセラー・保健師の資格を持ち、企業（製造業）での産業保健師としての経験と、働く人たちの心の悩みに向き合った活動を行うNPO法人の理事として、長年産業保健に関わってきました。

佐賀産業保健総合支援センター（以下「当センター」という）では2014年よりメンタルヘルス対策・両立支援促進員、産業保健相談員（カウンセリング）として、企業の支援活動に携わっています。当センターには多くの企業から相談等の支援依頼がありますが、私はその支援に関わるとき、企業で活動した経験が現在の支援に役立っており、特に企業の視点に立って考えられることは強みになっています。

私が企業に勤めていたとき、特に意識していたのは労働安全衛生法等の法律を報告書や案内文等に使うことでした。あるとき、忙しさを理由に生産現場の責任者から健康診断を受けないといわれたため「労働安全衛生法で実施義務がありますが受けないということではよろしいですね」と答えました。するとその責任者はすぐに受ける手配をし、結果、健康診断は実施されました。このことで私は法律という根拠を示して話をすることの重要さとその効果を知り、以降はそのような仕事の進め方をしてきました。

現在行っている企業への支援（メンタルヘルス研修や心の健康づくり計画策定、職場復帰支援プログラム作成等）においても、関連する法律を資料や説明のなかに織り込み、自分が伝えたい内容を自分なりのストーリーに描き支援先の企業に伝えるようにしています。企業内で人に関わる問題、特にメンタルヘルスの問題についての相談では、社内のルールにはない属人的な対応や、メンタルヘルスに関する知識がないため

に間違った対応をした結果、問題が悪化してしまったケースの相談が多々あります。こういう相談を受けるたびに、メンタルヘルス不調者等への正しい知識や対応方法について、上司や人事担当者に知ってほしいという思いが強くなり、その思いは、例年、当センターで実施している産業保健研修会に多くの企業が参加されることへの期待につながっています。当センターの名称や存在をもっと知ってほしい、そして活用してほしいという思いはこれまでの両立支援促進員としての活動を通じてますます強くなり、今では企業での研修を行う際は必ず当センターのPRをするようにしています。

両立支援促進員としての活動では、厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」にともない佐賀県内の四つのがん拠点病院に両立支援出張相談窓口が設置されましたが、私はその一つである佐賀大学病院の窓口において、相談担当をしています。病院内の医療スタッフ（医師・看護師・MSW等）や患者さんに両立支援相談窓口の存在とどのような相談ができるかを周知し、相談につなげるため、私が担当する佐賀大学病院では、病院入口に設置されているデジタルサイネージでの広告や医療スタッフ用のビデオ収録を公開し、また院内のがんプロセミナーではがん患者さんへのアプローチとして両立支援の話をさせていただきました。今ではPR活動が少しずつ実を結び、MSWの方との連携を通して患者さんや主治医と関わる機会も増えてきました。実際、相談を受けても病状によっては、もとの仕事に戻ることを諦められるケースに直面することもあり限界を感じることもありますが、頼りにしてもらえ喜びにやりがいを感じながら活動しています。