

# けんこう静岡

## 第133号

平成30年  
(2018年)  
4月1日(日)

季刊 1部50円 年200円  
(送料税込)

発行所  
公益財団法人 静岡県予防医学協会  
http://www.shsa.net/

(静岡事務所) 〒421-1292	静岡市葵区建徳1-3-43	(054)278-7716
(藤枝健診センター) 〒426-0053	藤枝市善左衛門2-11-5	(054)636-6461
(総合健診センター) 〒426-8638	藤枝市善左衛門2-19-8	(054)636-6460
(沼津事務所) 〒410-0011	沼津市岡宮1210-1	(055)921-1934
(浜松健診センター) 〒435-0006	浜松市東区下石田951	(053)422-7800

発行責任者 石黒 満 印刷 松本印刷株式会社

# 「いきいきした職場はどうやってつくるの？」



ジヤトコ株式会社 安全健康管理部 統括産業医 西 賢一郎

4月になりました。2018年度もスタートで気分も新たにという方、新しい環境に身を置くことで不安な方、様々だと思います。特に新社会人となった方には今までの違った世界での生活が始まります。私も今年の新人社員はどんな人がいるだろうと、新人社員教育をする前にワクワクしています。

さて、新しいことが始まると「期待と不安が入り交じり」などという言葉を使いますが、言い換えると一番ストレスのかけやすい時期であるともいえるでしょう。この緊張状態をいかに和らげることができるか否かで、ゴールデンウィーク明けの嫌な雰囲気や少なからずすることができるとは思いません。

五月病という言葉がよく使われますが、「そもそも、五月病の背景は何なのでしょう」と考えてみると、「環境」というキーワードが出てくると私は考えます。

健康でいきいきと生活を送ることができ、取り組みを「衛生活動・生活を衛(せいをまもる)」と言います。人が働くうえで、衛生活動を「労働衛生」と呼んでいます。



当社の産業保健スタッフ

私は、労働衛生の実践家としてこれまで活動をしていきます。働く人の衛生を考える上で、3つの重要な視点があります。まずは、働く人がいい環境で仕事を



職場環境改善セミナー(産業保健スタッフ向け) 第25回日本産業ストレス学会にて



職場環境改善セミナー(管理職対象)の様子

という点。悪い原因があればそれを「も」とから断つ」といった発想。これが「作業環境管理」であり、環境を整えることは衛生活動の原点です。そして、いくら環境がよくても仕事(作業)の方法に問題があったら、衛生状態は悪くなる一方です。そのため、作業状況を見て適切な状態であるかを見る「作業管理」、そして人の体のことは表面からでは見えない部分もありますので健康診断などのチェックを行い働く人の体の状態を評価したり、必要な教育を行ったりといった「健康管理」この3つの視点から働く人の健康を守る活動を私たち行っています。

この3つをまとめて「労働衛生の3管理」と言います。産業医はこの視点をまず身につけないと仕事ができません。しかし、この3管理は化学物質や物理因子など人体に有害な要因のある職場で使うものと思われがちです。ところが、最近の職場はこのような化学物質などの要因は少なくなくなり、「ストレス」という因子を有害な要因と

考えてもおかしくはない時代となりました。もちろん、近年の胆管がん問題など化

学物質の管理がおろそかになってはいけません。そのような職場より「ストレス」が関係して問題を起こしている職場の方が多くことは自明のことだと思います。

先ほどの、新年度でのストレス状態を見てみましょう。まず、環境の変化があることで作業環境管理からの対策となることは言うまでもありません。受け入れ職場の雰囲気づくりといったところやストレスを少しでも軽減する、お互いの「声かけ」から始めることが効果的ではないでしょうか。時には歓迎会など業務外での付き合いも環境に慣れることに役立つと思います。次に、慣れない業務に四苦八苦している様子を先輩・同僚や上司がサポートして、環境を整えたい仕事でわからないことも自然と聞くことができる雰囲気が出てきて、本人が仕事に慣れていく。これは作業管理につながると思います。

このように書いてみると簡単なように見えますが、その実践は皆さん意外と難しいと思うのではないのでしょうか。昨年度は働

き方について様々な議論が行われました。「働き方改革」なる言葉が巷を賑わせ、私たちに追いついて追いつかないかと思っていました。ところが、ノー残業デーやプレミアムフライデーなど長時間労働の解消というところばかりに目がとられ、結果として「仕事が残っているのに早く帰れと強要された」など、ネガティブなイメージでとらえている人も少なくありません。

長く働くことを美徳としていた日本人の「働き方」を「改革」する発想は非常に良いのですが、その視点がぼやけているように思えます。だからこそ、労働衛生の考え方が生かされる時ではないでしょうか。仕事は、組織で行うものです。個人の力には限度があります。その組織の認識から改革しないと始まりません。これは大きな目でみると作業環境管理だと思います。悪い習慣があるようであれば、その「もとを断つ」、労働時間が長くない職場の環境づくりです。また、人間関係の問題があるようであれば、お互いに対話をし、妥協点を探ることもその一つでしょう。そして、作業方法や業務量の見直しを行うことで、環境づくりは達成します。一方、作業者本人の意思改革も必要でしょう。仕事依存症などといった状態にある方は要注意。仕事以外にも楽しみを持つ時間を見つけ充実した時間を過ごすことができれば自然と作業性は向上するものです(作業管理)。そうして初めて「改革」の効果が出て、働く人ひとりひとりの「健康」への影響が出るのではないのでしょうか。

新年度の話からいふんそれでしたが、働きやすい職場で働くということは、働く人もいきいきと仕事ができ、メンタルヘルス不調防止の対策にもなると言われます。しかし現実には、どのようにしたらいいのかわからないという声が多いです。取り組みの視点がわからなければ、やむを得ないので、今回ご紹介した「労働衛生の3管理」を応用して、職場の悪い原因の「もとを断つ」。物的要因があれば対策は早いと思いますが、人的要因があるとする、所属する一人一人を互いに思いやる精神がカギではないでしょうか。新年度を機に自分の職場を見つめなおし、いきいきしているのか確認してはいかでしょうか。

### 年一回は健康チェックを!

健康はあなたの財産です  
すこやかな明日のために

## 人間ドック 脳ドック ものわすれドック

総合健診センター ヘルサポート  
〒426-8638 藤枝市善左衛門2-19-8  
TEL 054-636-6460  
FAX 054-636-6465  
☎ 0120-39-6460