

日本産業衛生学会関東地方会第249回例会が開催されました

平成 22 年 5 月 8 日（土）に「労働者の健康に資する人間らしい労働のあり方を考える」をメインテーマとした第 249 回例会が、東京医科大学病院臨床講堂にて開催されました。

はじめに基調講演として一橋大学大学院商学研究科守島基博教授に「人材マネジメントと労働者のウェルビーイング：職場の変化を中心に」と題してお話しをいただきました。



企業活動には、ヒト、モノ、カネ、情報の4つが必要ですが、人材マネジメントは人という資源を獲得し、活用していくことに関わるすべての機能を指す言葉だそうです。近年、経営環境の変化が職場寒冷化という職場機能の低下を生じさせ、これが労働者の働き方や心に影響を与えているとのことでした。今後は、現場リーダーへの支援、教育、コミュニケーションの活性化などによって職場機能を再構築していく必要があると話しておられました。

昨今の労働者のメンタルヘルス不全の増加に対して、産業保健の立場からも職場機能に着目した一次予防対策が重要だと感じました。また、人は心を持った資源でありその心を理解して活用していかないとならない、という言葉が印象に残った御講演でした。



基調講演に引き続き、シンポジウム「職場におけるハラスメントの現状とその対策」が開催されました。心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針において「ひどいじめ」は心理的負荷強度Ⅲに該当するとされており、企業活動においても重要な問題となっています。シンポジウムでは、独立行政法人労働安全衛生総合研究所の原谷隆史先生に職場のハラスメントについて国内外の動向と課題を中心に概説いただき、虎ノ門協同法

律事務所弁護士の大森秀昭先生からは労災・裁判事例の解説を頂きました。次いで企業での対応として、(株)クオレ・シー・キューブ岡田康子先生に外部機関としての具体的な対応の方法について、古河電気工業(株)加部勇先生に統括産業医の立場からハラスメントの発生を防ぐための一次予防活動や発生した場合の対応方法について御紹介いただきました。ハラスメントと訴えられることを懸念して本来行われるべき職場での指導や教育がうまく機能しないことがあっては困りますし、一方、訴えを起こす被害者の立場や感情に配慮することも大切でしょう。ハラスメントの知識を正しく持ち、問題が生じる前に企業組織としての立場を明確にし、あらかじめ対策をとっておくことが大切だと感じました。



本例会は、産業衛生学会会員 200 名を含む 261 名の先生方にご参加をいただき、盛会のうちを終了することができました。諸先生方にお礼を申し上げます。

当番幹事 東京医科大学公衆衛生学講座 小田切優子