

全国 保健所長会

だより

はじめに

令和4年度全国保健所長会研修会は、5年1月25日(水)に開催されました。「保健所の職場環境を整える(働く)をより良いものにする」を全体テーマに掲げ、3年連続1日のみ日程で、760名方式で行いました。

内田勝彦会長および佐々木孝治厚生労働省健康局健康課長からのあいさつに続き、「働きがいと働きやすさ」を、組織と自分で作る、見出す」をテーマに研修会が開催されました(座長・白井千香副会長、藤井史敏副常務理事)。研修会資料は全国保健所長会ホームページ(<http://www.phcd.jp>)をご覧ください。

研修会の冒頭、白井座長は「管理職自らも心身のレジリエンス、しなやかに立ち直ることが必要で、職員と

災害産業保健外部支援チームD-OHAT(Disaster Occupational Health Assistant Team)を紹介し、講演のまとめとして、心理的安全性の高い職場は、生産性向上を背景とした自由な発言ができる環境であり、導入の際は、前提条件に留意すること、上司の支援的な態度は生産性向上に寄与すること、多様な考え方があるので全員参加を求め、新型コロナウイルス感染症において、もともと脆弱であった労働安全衛生基盤が崩壊している可能性があり、まずは、安全欲求を満たすことが重要である、と述べられました。

**働きがいを持って、働きやすい職場のためのコミュニケーション
―非言語情報の大切さ―**

講師の本間季里先生(オフィスEstein医師)は、精神科医アドラーによると、人の悩みのほぼ100%は人間関係で、脳の60%は人間関係、40%は「仕事(25%)」「家族・趣味(15%)」で占めると報告されました。人間関係を改善することで幸福度が上がり、生産性131%、営業成績137%、創造性300%、正確性119%向上すると話されました。コミュニケーションの目的は、今の人

令和4年度全国保健所長会 研修会報告

大阪府守口保健所長 谷掛千里

仕事を続けていくためのキーワードを探してほしい」と述べられました。藤井座長は「仕事への満足度、公私ともにやりがいが必要と思い、この機会にぜひ学びたい」と話されました。

**「感染症法等を踏まえた
保健所体制強化について**

講師を務めた五十嵐久美子先生(厚生労働省健康局健康課保健指導室室長)は、「感染症法」の改正により保健所機能強化が議論中であり、感染症予防計画や健康危機対処計画の作成、連携協議会の設置も必要で、感染症予防計画策定に保健所も参画するよう述べられました。

また、4年5月1日時点の「保健師活動領域調査」結果から、統括保健師の配置は保健所設置市で8割を超え、特別区で7割、市町村で6割、中には市町村で100%配置されている自治体もあることが示されま

した。さらに日頃から市町村と連携

し、保健所長を補佐する保健師が必要であること、加えて春山早苗先生(自治医大教授の研究班の保健所長の役割の調査では第7波の際、「どの職種と役割分担をしたか」の質問で「他の技術職や事務職と連携して業務を遂行」保健所長のまま」の回答があったことが報告されました。保健所長のリーダーシップ発揮については、専門職・事務職に権限移譲等を行い、危機管理の参謀育成が重要で、保健所長と保健師長の信頼関係の下での体制整備が大切と述べられました。「感染症法」の改正で、IH-EATを法制化し、有事にIH-EATを指定できるように保健所が主体的に育成等してほしいと述べられました。

**保健所の職場環境を整える方策、
心理的安全性の高い職場をつくる**

講師を務めた立石清一郎先生(産

ほしいと述べられました。

保健所長へのメッセージ

内田勝彦全国保健所長会会長は、「保健所長は、他の保健所が何をしているのか、保健所長会の活動にアンテナを張ってほしい」と述べられました。そして、コロナの5類への移行に向けて、地域が困らないようにかかりつけ医が最後まで責任を持つこと、入院が必要な場合、入院できる医療体制の構築が重要であると話されました。続けて、「感染拡大防止、高齢者施設のクラスター対応など、今後地域での態勢を十分話し合っしてほしい」と述べるとともに、コロナ対応の検証の必要性について触れられました。

総合討論

参加者からの質問(健康危機対処計画、復職プログラム、幸福度の脳の影響、非言語情報、公務員の過重労働、疲弊時の業務が非効率であること、保健師等の増員が未実施自治体への働き掛け)について五十嵐先生、立石先生、本間先生からそれぞれ回答をいただきました。

最後に

研修会後に実施したアンケートで

業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター教授は、心理的安全性について説明されました。そして、心理的安全性の誤用として、心理的安全性を目的としているある会社で、無限の快適性の要求、生産性度外視、役割の無効化、疾病利得により、管理職のストレスになったという例を挙げ、伊藤忠商事株式会社代表取締役小林文彦氏の「厳しくも働き甲斐のある職場」という言葉を紹介されました。

新型コロナウイルス感染症の心理的・精神的負荷の調査では1600人の回答があり、分析途中のデータが紹介されました。また、100時間以上の勤務で脳・心臓疾患の発症が増加することも報告されました。

脳・心臓疾患の労災認定基準が3年9月14日に改正され、100時間を超えると労災認定されること、一般企業で過労死が起こると社長の問題となり、公務員の場合は責任を持つ部署が別途必要であることが示されました。また、認定は県庁・国レベルに求められること、過労死等の防止のための対策に関する大綱(3年7月30日)には公務員対応に関する記載があることが報告されました。

は、回答171名(参加予定260名超え、参加者201名うち会員158名、会員外43名)のうち、五十嵐先生、立石先生、本間先生の各講演、内田会長の発言、総合討論で「参考になった」と回答した割合は、各85%、95%、92%、87%、89%でした。自治体によってはコミュニケーション研修やメンタルヘルス研修があり、「再確認できた」という意見がある一方、「初めに聞いた」といった感想もありました。

また、健康危機管理対処計画の策定や、各所属での働きやすさをどうするのか、職員とのコミュニケーションをどのようにしていくのかを振り返り、できることから始めたいという感想が多くありました。総合討論の時間が短いという意見もあり、さまざまな立場の所長対象の研修内容の難しさも感じました。今回の研修で、疲弊している所長が元気になり、働きやすい職場で職員とのコミュニケーションが活発になり、生産性が高くなることを祈念申し上げます。

最後に、社会医学系専門医指導医講習会では、専攻医から専門医となった医師とその指導医の話があり、今後専攻医を指導するのに大変良い内容の講習会であったと感じました。