



東京産業保健総合支援センター研修案内(平成30年2月～4月)

◇研修のお申し込みは、当センターのホームページから直接申し込むことができます。

◇当センターが主催する研修は、すべて無料で受講できます。

◇研修は当センターの研修室で開催しています。会場が異なる場合は表記いたしますのでご注意ください。

〒102-0075 東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F TEL:03-5211-4480 FAX:03-5211-4485

URL=<http://www.tokyos.johas.go.jp>

◆認定産業医研修◆

※基礎研修は実施しておりません。認定証をお持ちの産業医の方が対象の研修です。

日時	テーマ	講師	単位	定員
2月6日(火) 14:00～16:00	ストレスチェック制度と快適職場 生涯現役の時代は働くことによって健康になるという考え方が注目されています。また、ストレスチェック集団分析への関心の高まりが職場のあり方を見直す動きにつながっています。産業医の立場からも、働き甲斐のある職場とはどういう職場かを考え、提案していくことが求められていると思います。働くことで、成長できる、チームとして動ける、創意工夫を発揮できる、相当の処遇を受け、社会的に評価されるとはどういうことなのか考えます。	古山 善一	生涯・更新 ²	70
2月15日(木) 14:00～16:00	「過重労働」による健康障害防止対策と労働安全衛生法 大手広告代理店の若手社員の自殺を機に、再び「過重労働」と「過労自殺」が社会的関心を呼んでいます。この企業は、過去にも同様な事案を発生させ社会的問題になっていたにもかかわらず、再度同様の事案を発生させてしまいました。労働基準監督署の姿勢も厳しく強制捜査も行われています。過重労働等を発生させた場合労働基準法と労働安全衛生法で、大きく問題にされるのは、長時間労働(サービス残業含む)と健康障害防止対策の2点です。労働基準監督署は、調査の際に企業の過重労働による健康障害防止対策や長時間労働防止対策をどう見ているのか。今回は、過重労働による健康障害防止対策、長時間労働防止対策を、法違反の未然防止という観点も併せもう一度考えてみたいと思います。	中山 篤	生涯・専門 ²	70
2月23日(金) 13:30～16:30	作業環境測定方法 本研修は、産業医が毎月1回行うことになっている「職場巡視に役立てる」を主眼に、「デジタル粉じん計」や有機溶剤等有害ガスや事務所の一酸化炭素測定に用いられる「検知管」それに局所排気装置の性能検査で使われる「スモークテスター」「熱線風速計」等の実習を行います。	市川 英一 岩崎 毅	生涯・実地 ³	30
2月26日(月) 14:00～16:00	職場復帰支援のあり方 職場復帰支援の問題は、職場で展開されるメンタルヘルス活動・メンタルヘルス管理の一環です。したがってメンタルヘルス活動の原理原則を明確化させ、あわせて各職場に即した復職判定のあり方について検討します。	大西 守	生涯・専門 ²	70
2月27日(火) 14:00～16:00	事例検討に学ぶ海外勤務者の健康管理 各種産業分野の国際化に伴い、海外勤務者の数が増加している。特に近年は、海外出張を繰り返す形で海外事業を運営する企業が増加しており、海外出張者の健康管理の重要性が高まっている。今回の研修では、海外駐在者および海外出張者の事例を提示し、その事例の健康管理方法についてグループワークを行いながら、海外勤務者への適切な健康対応を学んでいく。	濱田 篤郎	生涯・実地 ²	40
3月2日(金) 14:00～16:00	健康診断事後措置の具体的事例～ケースカンファレンス～ 健康診断の事後措置について、「就業に関する医師等の意見」に焦点をあて、その解説に加えて事例のグループ討議を行います。産業医がどのように事後措置へ関るのかの理解を深めることを目的とした研修です。	竹田 透	生涯・実地 ¹ 生涯・更新 ¹	40
3月6日(火) 14:00～16:00	これからの職域健康診断 平成28年度に厚生労働省は「定期健康診断等のあり方に関する検討会」を設置して、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の見直しを行いました。本研修では、検討会における検討結果を概説し、今後の職域健康診断のあり方について解説します。	山口 直人	生涯・専門 ²	70

3月8日(木)	「過重労働」による健康障害防止対策と労働安全衛生法			
14:00～16:00	<p>大手広告代理店の若手社員の自殺を機に、再び「過重労働」と「過労自殺」が社会的関心と呼んでいます。この企業は、過去にも同様な事案を発生させ社会的問題になっていたにもかかわらず、再度同様の事案を発生させてしまいました。労働基準監督署の姿勢も厳しく強制捜査も行われています。</p> <p>過重労働等を発生させた場合労働基準法と労働安全衛生法で、大きく問題にされるのは、長時間労働(サービス残業含む)と健康障害防止対策の2点です。</p> <p>労働基準監督署は、調査の際に企業の過重労働による健康障害防止対策や長時間労働防止対策をどう見ているのか。今回は、過重労働による健康障害防止対策、長時間労働防止対策を、法違反の未然防止という観点も併せもう一度考えてみたいと思います。</p>	中山 篤	生涯・専門2	70
3月13日(火)	ストレスチェック制度と快適職場			
14:00～16:00	<p>生涯現役の時代は働くことによって健康になるという考え方が注目されています。また、ストレスチェック集団分析への関心の高まりが職場のあり方を見直す動きにつながっています。</p> <p>産業医の立場からも、働き甲斐のある職場とはどういう職場かを考え、提案していくことが求められていると思います。</p> <p>働くことで、成長できる、チームとして動ける、創意工夫を発揮できる、相当の処遇を受ける、社会的に評価されるとはどういうことなのか考えます。</p>	古山 善一	生涯・更新2	70
3月16日(金)	有害業務の規制・行政指導について			
14:00～16:00	<p>有害化学物質をはじめとする有害業務の規制と行政指導は、およそ70年の歴史があるために複雑・煩雑になっています。これをできるだけ整理し、産業現場における労働衛生管理の実践に役立てるように解説します。</p>	石井 義脩	生涯・専門2	70
4月3日(火)	ストレスチェック制度と快適職場			
14:00～16:00	<p>生涯現役の時代は働くことによって健康になるという考え方が注目されています。また、ストレスチェック集団分析への関心の高まりが職場のあり方を見直す動きにつながっています。</p> <p>産業医の立場からも、働き甲斐のある職場とはどういう職場かを考え、提案していくことが求められていると思います。</p> <p>働くことで、成長できる、チームとして動ける、創意工夫を発揮できる、相当の処遇を受ける、社会的に評価されるとはどういうことなのか考えます。</p>	古山 善一	生涯・更新2	70
4月9日(月)	長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導の実施方法について			
14:00～16:00	<p>厚生労働省が作成した『高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル』の活用と医師面談における法的リスクの回避について解説します。</p>	梶川 清	生涯・更新2	70
4月19日(木)	「過重労働」による健康障害防止対策と労働安全衛生法			
14:00～16:00	<p>大手広告代理店の若手社員の自殺を機に、再び「過重労働」と「過労自殺」が社会的関心と呼んでいます。この企業は、過去にも同様な事案を発生させ社会的問題になっていたにもかかわらず、再度同様の事案を発生させてしまいました。労働基準監督署の姿勢も厳しく強制捜査も行われています。</p> <p>過重労働等を発生させた場合労働基準法と労働安全衛生法で、大きく問題にされるのは、長時間労働(サービス残業含む)と健康障害防止対策の2点です。</p> <p>労働基準監督署は、調査の際に企業の過重労働による健康障害防止対策や長時間労働防止対策をどう見ているのか。今回は、過重労働による健康障害防止対策、長時間労働防止対策を、法違反の未然防止という観点も併せもう一度考えてみたいと思います。</p>	中山 篤	生涯・専門2	70
4月24日(火)	産業保健と法⑩～産業医活動に伴う法的問題～			
14:00～16:00	<p>昨今の「ブラック産業医」批判の問題や、企業の安全配慮義務と産業医活動との関連性などについて考えます。</p>	弁護士 西園寺 直之	生涯・専門2	70

◆保健師・看護師研修◆

日時	テーマ	講師	単位	定員
2月2日(金) 14:00～16:00	気持ちよく働いていい仕事をする現場を目指して 建設業は受注産業であり、現場は限られた工期、予算、人員の中で施工しなければならず、日々変化する工程から労働災害の発生頻度が高く、労働時間・休日・休暇もままならないという現状にあります。 30年ほど前から労働基準監督署でメンタルヘルス対策に取り組んできた経験に基づいて、ゼネコンや専門工事会社の現場管理に携わる皆様を対象にメンタルヘルス対策のポイントをお伝えします。 今回は「見ない 見えない 聞こえない」と題して、心理的負荷によるエラーの防止対策を考えます。 希望者には伝達研修で利用していただけるように、使用した研修教材を差し上げます。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	古山 善一	単位なし	30
2月5日(月) 14:00～15:30	事業場における労働者の健康づくりについて ～事業場の健康度調査アンケートから得られた成果～ 現在、『働き方改革』が進む中、ここ数年でブームとなっている『健康経営』への注目度が高まり、従来の健康システムのあり方とは大きく異なりをみせています。 事業場を訪問して行った体組成測定結果と独自の健康度調査アンケート結果を分析し、働く人の生活習慣(喫煙、飲酒、運動習慣、食習慣)やメンタルヘルスの現状と課題、各事業場が行っている健康対策など、事例を交えてご紹介いたします。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	東京労災病院 療就労両立支援 センター 保健師 志村 明日香	単位なし	30
2月8日(木) 14:00～16:00	交流分析入門 職場を暗くするコミュニケーショントラブル、パワハラ、いじめ・・・は、交流分析心理学のディスカウント(存在を認めない)で、その深層心理や構造が分かります。健康な職場、気持ちの良い人間関係、自律的人材・管理職に変える決め手は、ストローク(存在を認める)です。 人材アセスメント研修や人事考課者訓練を通じて一般社員を「できる管理職」に磨いてきた講師が、交流分析を用いて人材の磨き方をご紹介します。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	日本交流分析協会 川合 由美子	単位なし	30
2月9日(金) 13:30～16:30	職場の喫煙環境対策の進め方・労働衛生保護具の選定について ～測定機器の操作・測定実習～ 職場の喫煙環境対策のために「デジタル粉じん計」や「スモークテスター」等の測定機器を用いた測定実習や防塵、防毒マスクを使用したマスクテスターによる実習、耳栓チェッカーを使用した騒音実習等を行います。	市川 英一	単位なし	30
2月16日(金) 14:00～16:00	労働衛生管理の基礎と事例 ～産業保健スタッフによる労働衛生教育の展開と自主・自律の健康管理～ 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。二部で各企業における「産業保健スタッフによる労働衛生教育の展開と自主・自律の健康管理」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(フリーディスカッション)を行います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	吉田 守	単位なし	20
2月20日(火) 14:00～16:00	効果的なハラスメント対応 職場環境の改善やメンタルヘルスケアのために、ハラスメントへの対応が大きな課題となっています。 この研修では、まずは、現時点での「ハラスメント」の定義・概念について、法令等に基づき説明することからスタートします。 管理者研修や相談対応を行ってきた講師の経験から、事例を踏まえ、ハラスメントの防止、相談の体制づくり、相談窓口対応、相談後の処理、調査方法、加害者・被害者への対応、説明の仕方、懲戒などについて検討していきます。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	労働衛生コンサルタント 田原 さえ子 古山 善一	単位なし	30

2月21日(水)	認知行動療法とはどんなもの？ 14:00～16:00 認知行動療法の基礎的な内容を説明します。 認知行動療法については、「考え方を考える」「思考を修正する」と言われていますが、実際はどのようなことをするのでしょうか。本講座では、認知行動療法について概説し、簡単なツールを使いながら技法を体験していただく予定です。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	臨床心理士 深瀬 砂織 古山 善一	単位なし	30
2月22日(木)	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 ～その理解と実践の第一歩～ 14:00～16:00 医学の進歩により、がんをはじめ各種疾病の治療をしながら働くことが可能になっていますが、現実には職場の理解や支援が受けられないために治療と職業生活の両立をあきらめている人が多いのが現状です。よって、企業にとって治療と職場生活の両立支援(以下「両立支援」という。)は「健康経営」や「社会的責任」等の観点から見て推進されるべき取組と言えます。 また、少子高齢化による本格的な労働力不足時代を迎えようとしている日本では、今後は「病気になったからと言って、貴重な戦力をむざむざ離職させ手放す」というようなぜいたくは許されなくなっていくでしょう。そういう意味でも「両立支援」は各企業にとって推進すべき重要な課題と言えます。 今まで両立支援に取り組んでいなかったり、取り組んでいてもその場限りの取り組みに終わっていた企業の皆様、両立支援とはどのようなことなのか、取りあえずの第一歩として表題のガイドラインをもとに、両立支援に対する理解を深めていただきたいと思います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	中山 篤	単位なし	30
3月1日(木)	産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編) 14:00～16:00 定期健康診断は産業保健の基礎となるものです。この健診がどのような法律に基づいて行われるのか、誰が行うのか、結果の取り扱いについての様な規則があるのか等基本的な解説をします。また、実際に職場で困った事、苦勞した事例などありましたらお持ち下さい。皆さんで検討しましょう。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	高山 俊政	単位なし	30
3月15日(木)	職域における救命救急措置 14:00～16:00 職場で従業員が心肺停止状態になった場合、いかに速やかに適切な救命救急措置を行うかが大切です。この研修では、職場で人が倒れた場合を想定し、心肺蘇生に関する基礎的な知識を学ぶとともに、人体模型を用いて実際に心肺蘇生法体験を行います。同時に、3D解析ツールにてご自身の心肺蘇生法が適切に機能しているかどうかを測定いたします。また各種AEDの使用方法に関する研修も行い、職場で救命救急対応ができる知識とスキルを学んで頂きます。	内田 和彦 日本産業衛生学会 職域救急研究会 南浩一郎、堀 川直人 他	単位なし	30
3月20日(火)	働き方改革と健康管理 14:00～16:00 働き方改革の中では労働時間管理をどうするかが大きく注目されていますが、労働者の健康をどう維持管理していくかもとても重要です。 働き方改革の中で健康管理をどのように進めていくのか、また、健康管理は働き方改革関係法(法律案要綱)の中でどのように扱われているのか等について考えてみます。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	中山 篤	単位なし	30
3月22日(木)	労働衛生管理の基礎と事例 ～人事労務担当者、衛生管理者として安全衛生管理をどう取り組むか～ 14:00～16:00 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。二部で各企業における「人事労務担当者、衛生管理者として安全衛生管理をどう取り組むか」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(フリーディスカッション)を行います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	吉田 守	単位なし	20
4月12日(木)	実践的な職場復帰支援～事例に基づく職場復帰への実践的な行動を学ぶ～ 14:00～16:00 一次予防を目的としたストレスチェック制度が始まりました。休職・復職の状況はいかがでしょうか。 職場復帰までの道のりを、事例に基づきながら支援の実際を具体的にお伝えできればと思います。 困難さもありますが、今、自社でできる対応を一緒に学びませんか。 産業保健スタッフ等は、いつどのように関わるか、個別対応などは静から動へ向かって進めること、休職者の自分探しや発見・成長のできる職場復帰を目指す事等、復帰後はもちろん再発しないよう、さらに働く喜びへとつなげる支援を目指しましょう。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	菅野 由喜子	単位なし	30

<p>4月16日(月) 14:00～16:00</p>	<p>労働衛生管理の基礎と事例 ～新入社員、一般社員、管理監督者への労働衛生教育の進め方～ 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。二部で各企業における「新入社員、一般社員、管理監督者への労働衛生教育の進め方」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(フリーディスカッション)を行います。(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>吉田 守</p>	<p>単位なし</p>	<p>20</p>
<p>4月18日(水) 14:00～16:30</p>	<p>労働安全衛生法の理解を深める～法律の趣旨、体系や法律の読み方を理解する～ 労働安全衛生法は、昭和47年(1972年)に制定されて以来、46年が経ちました。その間、重大な労働災害の発生や社会情勢の変化に対応するため、数多くの法律改正が行われ、省令や告示の新設、改正は数えきれないくらい行われました。労働安全衛生法と関連の政省令、告示等はますます複雑膨大になってきています。労働安全衛生法の理解を深めていただくために、法令はどのようなプロセスを経て制定されるのかを説明した上で、労働安全衛生法の趣旨、体系、改正の歴史や法律の読み方を分かりやすく解説します。同法の第7章「健康の保持増進の措置」については、詳しく解説します。(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>荒川 輝雄</p>	<p>単位なし</p>	<p>30</p>
<p>4月26日(木) 14:00～16:00</p>	<p>労働安全衛生管理基礎講座① 「労働安全衛生法」の中で 労働者の健康管理(衛生管理)に関連する条文は数多くあります。実際には、「労働安全衛生法」だけでなく「労働安全衛生規則」をはじめとした諸規則の理解も必要になります。 本講座ではテキストに当センター発行「平成29年度版労働衛生のハンドブック」を使用し、法令に基づく労働衛生管理の基礎について4回に分けてわかりやすく解説します。また労働衛生に関する最新の動向もご紹介します。 今回はその一回目で、労働安全衛生法とは？その中には何が書かれているのかなど労働安全衛生法及び関係する諸規則等の全般について解説します。 ・2回目は、安全衛生管理体制、健康診断等健康管理等 ・3回目は、心と身体の健康づくり(メンタルヘルス、過重労働による健康障害防止対策を含む)、職業性疾病等 ・4回目は、快適職場、作業環境測定等の他、過重労働による健康障害防止対策にとって重要な労働基準法(労働時間管理関係)を予定しています。 なお、「平成29年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>中山 篤</p>	<p>単位なし</p>	<p>30</p>
<p>4月27日(金) 14:00～16:30</p>	<p>新型うつ、適応障害、発達障害、いわゆる「グレーゾーン」とどうつきあうか、育て直しの職場コミュニケーションを考える 新型うつ、適応障害、発達障害など職場の不適応は軽症化するものの多様化が進んでいる。診断がつくほどではないが(弱い疾病性)、症状が隠れていて本人も周囲も気づきにくい困っている(強い事例性)ケースに職場はどうつきあっていけばいいのか。コミュニケーションの取り方を変えて「育て直し」していくことを考えていきます。(研修の内容は前回開催(平成30年1月26日)と同内容です。)(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>廣川 進</p>	<p>単位なし</p>	<p>30</p>

◆人事・労務・衛生管理者研修◆

日時	テーマ	講師	定員
2月2日(金) 14:00～16:00	<p>気持ちよく働いていい仕事をする現場を目指して</p> <p>建設業は受注産業であり、現場は限られた工期、予算、人員の中で施工しなければならず、日々変化する工程から労働災害の発生頻度が高く、労働時間・休日・休暇もままならないという現状にあります。</p> <p>30年ほど前から労働基準監督署でメンタルヘルス対策に取り組んできた経験に基づいて、ゼネコンや専門工事会社の現場管理に携わる皆様を対象にメンタルヘルス対策のポイントをお伝えします。</p> <p>今回は「見ない 見えない 聞こえない」と題して、心理的負荷によるエラーの防止対策を考えます。</p> <p>希望者には伝達研修で利用していただけるように、使用した研修教材を差し上げます。</p> <p>(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	古山 善一	40
2月5日(月) 14:00～15:30	<p>事業場における労働者の健康づくりについて ～事業場の健康度調査アンケートから得られた成果～</p> <p>現在、『働き方改革』が進む中、ここ数年でブームとなっている『健康経営』への注目度が高まり、従来の健康システムのあり方とは大きく異なりをみせています。</p> <p>事業場を訪問して行った体組成測定結果と独自の健康度調査アンケート結果を分析し、働く人の生活習慣(喫煙、飲酒、運動習慣、食習慣)やメンタルヘルスの現状と課題、各事業場が行っている健康対策など、事例を交えてご紹介します。</p> <p>(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>東京労災病院治療就 労両立支援センター 保健師 志村 明日香</p>	40
2月8日(木) 14:00～16:00	<p>交流分析入門</p> <p>職場を暗くするコミュニケーショントラブル、パワハラ、いじめ・・・は、交流分析心理学のディスカウント(存在を認めない)で、その深層心理や構造が分かります。健康な職場、気持ちの良い人間関係、自律的人材・管理職に変える決め手は、ストローク(存在を認める)です。</p> <p>人材アセスメント研修や人事考課者訓練を通じて一般社員を「できる管理職」に磨いてきた講師が、交流分析を用いて人材の磨き方をご紹介します。</p> <p>(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>日本交流分析協会 川合 由美子</p>	40
2月16日(金) 14:00～16:00	<p>労働衛生管理の基礎と事例 ～産業保健スタッフによる労働衛生教育の展開と自主・自律の健康管理～</p> <p>基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。二部で各企業における「産業保健スタッフによる労働衛生教育の展開と自主・自律の健康管理」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(フリーディスカッション)を行います。</p> <p>(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	吉田 守	50
2月20日(火) 14:00～16:00	<p>効果的なハラスメント対応</p> <p>職場環境の改善やメンタルヘルスケアのために、ハラスメントへの対応が大きな課題となっています。</p> <p>この研修では、まずは、現時点での「ハラスメント」の定義・概念について、法令等に基づき説明することからスタートします。</p> <p>管理者研修や相談対応を行ってきた講師の経験から、事例を踏まえ、ハラスメントの防止、相談の体制づくり、相談窓口対応、相談後の処理、調査方法、加害者・被害者への対応、説明の仕方、懲戒などについて検討していきます。</p> <p>(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>労働衛生コンサルタント 田原 さえ子</p> <p>古山 善一</p>	40
2月21日(水) 14:00～16:00	<p>認知行動療法とはどんなもの？</p> <p>認知行動療法の基礎的な内容を説明します。</p> <p>認知行動療法については、「考え方を変える」「思考を修正する」と言われていますが、実際はどのようなことをするのでしょうか。本講座では、認知行動療法について概説し、簡単なツールを使いながら技法を体験していただく予定です。</p> <p>(保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>臨床心理士 深瀬 砂織</p> <p>古山 善一</p>	40

2月22日(木) 14:00～16:00	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 ～その理解と実践の第一歩～ 医学の進歩により、がんをはじめ各種疾病の治療をしながら働くことが可能になっていますが、現実には職場の理解や支援が受けられないために治療と職業生活の両立をあきらめている人が多いのが現状です。よって、企業にとって治療と職場生活の両立支援(以下「両立支援」という。)は「健康経営」や「社会的責任」等の観点から見て推進されるべき取組と言えます。 また、少子高齢化による本格的な労働力不足時代を迎えようとしている日本では、今後は「病気になるからと言って、貴重な戦力をむざむざ離職させ手放す」というようなぜいたくは許されなくなっていくでしょう。そういう意味でも「両立支援」は各企業にとって推進すべき重要な課題と言えます。 今まで両立支援に取り組んでいなかったり、取り組んでいてもその場限りの取り組みに終わっていた企業の皆様、両立支援とはどのようなことなのか、取りあえずの第一歩として表題のガイドラインをもとに、両立支援に対する理解を深めていただきたいと思います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	中山 篤	40
3月1日(木) 14:00～16:00	産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編) 定期健康診断は産業保健の基礎となるものです。この健診がどのような法律に基づいて行われるのか、誰が行うのか、結果の取り扱いについてどのような規則があるのか等基本的な解説をします。また、実際に職場で困った事、苦労した事例などありましたらお持ち下さい。皆さんで検討しましょう。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	高山 俊政	40
3月20日(火) 14:00～16:00	働き方改革と健康管理 働き方改革の中では労働時間管理をどうするかが大きく注目されていますが、労働者の健康をどう維持管理していくかもとても重要です。 働き方改革の中で健康管理をどのように進めていくのか、また、健康管理は働き方改革関係法(法律案要綱)の中でどのように扱われているのか等について考えてみます。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	中山 篤	40
3月22日(木) 14:00～16:00	労働衛生管理の基礎と事例 ～人事労務担当者、衛生管理者として安全衛生管理をどう取り組むか～ 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。二部で各企業における「人事労務担当者、衛生管理者として安全衛生管理をどう取り組むか」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(フリーディスカッション)を行います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	吉田 守	50
4月12日(木) 14:00～16:00	実践的な職場復帰支援～事例に基づく職場復帰への実践的な行動を学ぶ～ 一次予防を目的としたストレスチェック制度が始まりました。休職・復職の状況はいかがでしょうか。 職場復帰までの道のりを、事例に基づきながら支援の実際を具体的にお伝えできればと思います。 困難もありますが、今、自社でできる対応を一緒に学びませんか。 産業保健スタッフ等は、いつどのように関わるか、個別対応などは静から動へ向かって進めること、休職者の自分探しや発見・成長のできる職場復帰を目指す事等、復帰後はもちろん再発しないよう、さらに働く喜びへとつなげる支援を目指しましょう。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	菅野 由喜子	40
4月13日(金) 14:00～16:30	がんをもつ労働者と職場へのより良い支援のために ～治療と就労のバランスを支えるヒント～ 今回の研修では、近年増えているがんをもつ労働者が、治療と就労のバランスをとれるようにすることを目指して、どのような支援が望まれるか、どのように支援を進めるかについて、事例検討を含めて学びます。	錦戸 典子 佐々木 美奈子 社会保険労務士 本山 恭子	30
4月16日(月) 14:00～16:00	労働衛生管理の基礎と事例 ～新入社員、一般社員、管理監督者への労働衛生教育の進め方～ 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。二部で各企業における「新入社員、一般社員、管理監督者への労働衛生教育の進め方」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(フリーディスカッション)を行います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	吉田 守	50

<p>4月18日(水) 14:00～16:30</p>	<p>労働安全衛生法の理解を深める～法律の趣旨、体系や法律の読み方を理解する～ 労働安全衛生法は、昭和47年(1972年)に制定されて以来、46年が経ちました。その間、重大な労働災害の発生や社会情勢の変化に対応するため、数多くの法律改正が行われ、省令や告示の新設、改正は数えきれないくらい行われました。労働安全衛生法と関連の政省令、告示等はますます複雑膨大になってきています。労働安全衛生法の理解を深めていただくために、法令はどのようなプロセスを経て制定されるのかを説明した上で、労働安全衛生法の趣旨、体系、改正の歴史や法律の読み方を分かりやすく解説します。同法の第7章「健康の保持増進の措置」については、詳しく解説します。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>荒川 輝雄</p>	<p>40</p>
<p>4月26日(木) 14:00～16:00</p>	<p>労働安全衛生管理基礎講座① 「労働安全衛生法」の中で 労働者の健康管理(衛生管理)に関連する条文は数多くあります。実際には、「労働安全衛生法」だけでなく「労働安全衛生規則」をはじめとした諸規則の理解も必要になります。 本講座ではテキストに当センター発行「平成29年度版労働衛生のハンドブック」を使用し、法令に基づく労働衛生管理の基礎について4回に分けてわかりやすく解説します。また労働衛生に関する最新の動向もご紹介します。 今回はその一回目で、労働安全衛生法とは？その中には何が書かれているのかなど労働安全衛生法及び関係する諸規則等の全般について解説します。 ・2回目は、安全衛生管理体制、健康診断等健康管理等 ・3回目は、心と身体 の健康づくり(メンタルヘルス、過重労働による健康障害防止対策を含む)、職業性 疾病等 ・4回目は、快適職場、作業環境測定等の他、過重労働による健康障害防止対策にとって重要な労働基準法(労働時間管理関係)を予定しています。 なお、「平成29年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>中山 篤</p>	<p>40</p>
<p>4月27日(金) 14:00～16:30</p>	<p>新型うつ、適応障害、発達障害、いわゆる「グレーゾーン」とどうつきあうか、育て直しの職場コミュニケーションを考える 新型うつ、適応障害、発達障害など職場の不応は軽症化するものの多様化が進んでいる。診断がつくほどではないが(弱い疾病性)、症状が隠れていて本人も周囲も気づきにくい困っている(強い事例性)ケースに職場はどうつきあっていけばいいの。コミュニケーションの取り方を変えて「育て直し」ていくことを考えていきます。 (研修の内容は前回開催(平成30年1月26日)と同内容です。) (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)</p>	<p>廣川 進</p>	<p>40</p>