

令和3年度 労働安全研修会／労働衛生研修会はオンライン形式で開催

今年度の一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会主催の労働安全研修会／労働衛生研修会は、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、今回については会場での開催はとりやめ、東京から全国へ配信するオンライン研修形式での開催とさせていただくことになりましたので下記の通り概要をお知らせいたします。

- 開催日時:労働安全研修会 10月16日(土)／労働衛生研修会 10月17日(日)
- 今年度に限りオンライン研修会となります。
- 受講申し込みは本会のホームページを通じてのオンライン申し込みのみとなります。
- 受講対象者は本会会員のみです。
- 受講申込書付きご案内及び講演の時間割は8月中旬～下旬に本会ホームページに掲載予定です。
- 受講料につきましても8月中旬～下旬に本会ホームページに掲載予定です。
- 恒例の「産業安全行政の動向」、「産業衛生行政の動向」及び「化学物質対策行政の動向」につきましては、研修時間割から外し、本会機関誌に掲載予定です。
- 後日、オンデマンドでも配信を予定しています(一定期間内でなんども視聴できます)。

令和3年度 労働安全研修会の内容

■プロセスプラントの安全マネジメントシステムー構造の理解と多様化するハザードへの対応

大阪大学院 工学研究科 ビジネスエンジニアリング専攻 特任教授 石丸 裕氏

世界のプロセスプラントの安全マネジメントシステムは重大な産業事故を契機に法規制化され、産業保安の骨格となっているが、それは様々な民間規格によって支えられている。しかし近年は、深刻化する自然災害や感染症などの新たな外因性ハザードへの対応も必要となり、産業の社会的責任の全うと持続的な発展のためには「安全であること」を全てのステークホルダーが共有するための枠組み形成が必須の課題となってきた。

そこで、このように複合化するリスク構造をモデル化し、安全マネジメントシステムに新たに要求される強化や拡張、そのパフォーマンスの評価などについて過去の歴史を振り返りながら、考えてみたい。

■「安全マネジメントの実践学」事故再発防止策を立案するためにリスクを科学的に分析する手法

(株)安全マネジメント研究所所長 工学博士 石橋 明氏

労働安全衛生マネジメントの分野では、1972年英国の「ローベンス報告」によって、「国家行政による法規制よりも、事業者の自主対応が効果的である」との認識が世界的に普及し、各国は急速に「安全推進への自主対応」を推奨することとなった。

日常業務で体験されている潜在リスクを中心にハザードの所在を把握して改善する「リスクマネジメント手法」がガイドラインとして示されるようになっていく。

しかし、自主対応と言われるとおり、事業者が自主的にリスクマネジメントを実践する体制を整備して、運用し結果を振り返って改善するというPDCAの活動を現場で展開することが優先的に求められている。これを「安全マネジメントプロセス」として体系化し、起こった事実の正確な把握から、原因を分析し再発防止対策を立案して、確実に実践する活動手順を解説していく。

■転倒事故はこうやって防ぐ

東北大学大学院工学研究科ファインメカニクス専攻 材料メカニクス講座教授

堀切川一男氏

近年、転倒事故死亡者数は交通事故死亡者数を上回るようになってきており、大きな社会問題となりつつある。労働災害においても、転倒事故の防止が急務の課題となっている。本講演では、転倒のメカニズムについて簡単に説明した上で、静摩擦係数、動摩擦係数によるすべり転倒抑制条件、床面、路面の材質や表面状況とすべり転倒危険性との関係、耐滑性(転倒防止性)に優れた床材、路面材、履物、安全な歩行方法など、転倒のメカニズムに基づく様々な転倒防止対策について述べる。

令和3年度 労働衛生研修会の内容

■経営者のハラスメント防止義務を支援する

鳥飼総合法律事務所 パートナー弁護士 小島健一氏

職場のハラスメント対策を支援したい外部専門家にとって最初にして最大の関門は、経営者の理解と決断ではなからうか。何故だろうか？ その問いを突き詰めなければ、せっかくの知見もメソッドも宝の持ち腐れになってしまう。

業務に追われて余裕がないから？ 利益に直結しそうもないから？ 代えがきかない幹部を失いかねないから？ 社長自身がハラッサーだから？ それだけではない。経営者は直感的に分かっている。それが、経営者自身の人としてのあり方を問われるものであることを。人はだれでも、変わらなければならぬと迫られることに苦痛を感じる。だから、警戒する。

予防法務と人事労務と心理・医学が三位一体となる支援について考えてみたい。

■職域における口腔保健の活かし方～全身の健康づくりの一環として～

日本アイ・ピー・エム健康保険組合予防歯科 加藤 元氏

口腔の健康を保持・増進させるために、就労者に対し職域で行なわれるべきこととしては、有害業務による職業性歯科疾患(歯の酸蝕症等)の検診と防止対策、ウ蝕や歯周病の健康診断とその改善・予防のための事後措置などが挙げられる。前者については、労働安全衛生法で歯科医師による特殊歯科検診が義務付けられているが、後者に関しては、法的な基盤が弱く、企業が自主的に対策を講じているのが現状であり、未だ積極的に取り組まれているとは言いがたいのが現状である。しかし、歯科疾患の有病率は非常に高く、医療費に占める歯科医療費が高率であること、歯科の通院治療や痛み等のトラブルで労働損失も多大なものであること、また、近年では歯周病や咀嚼障害が、全身の健康にも深く関連していることが明らかとなってきている。そこで、今回は労働衛生に携わる方が、就労者の全身の健康保持増進の一環として口腔保健を活用する方法をお伝えしたい。

■ストレスチェック集団分析結果の活用と労働者のワーク・エンゲイジメント～産業保健スタッフに求められる活動～

産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室 江口 尚氏

新型コロナウイルスの出現は日本社会の働き方に大きな影響を与えた。一番の変化はテレワークの普及であろう。テレワークを職場の生産性の向上につなげるためには、主体的な働き方や、意識的なコミュニケーションが必要となる。そのため、テレワークは、職場でのコミュニケーションのあり方や、職場環境や職場の心理社会的要因にも様々な影響を与えると考えられ、職場環境改善の手法にも、これまでとは異なったアプローチが必要となるのではないだろうか。本講演では、そのような社会状況を踏まえつつ、職場環境改善の手法への、ワーク・エンゲイジメントに代表されるポジティブメンタルヘルスの視点を組み込む方法を紹介し、ストレスチェック集団分析の結果の活用の仕方や産業保健スタッフに求められる活動について考えてみたいと思う。合わせて、「明日から役立つ」具体的な事例や、ポジティブメンタルヘルスに関する研究成果を紹介する。

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

〒109-0014 東京都港区芝 4-4-5 三田労働基準協会ビル 5F