

ゆたへと

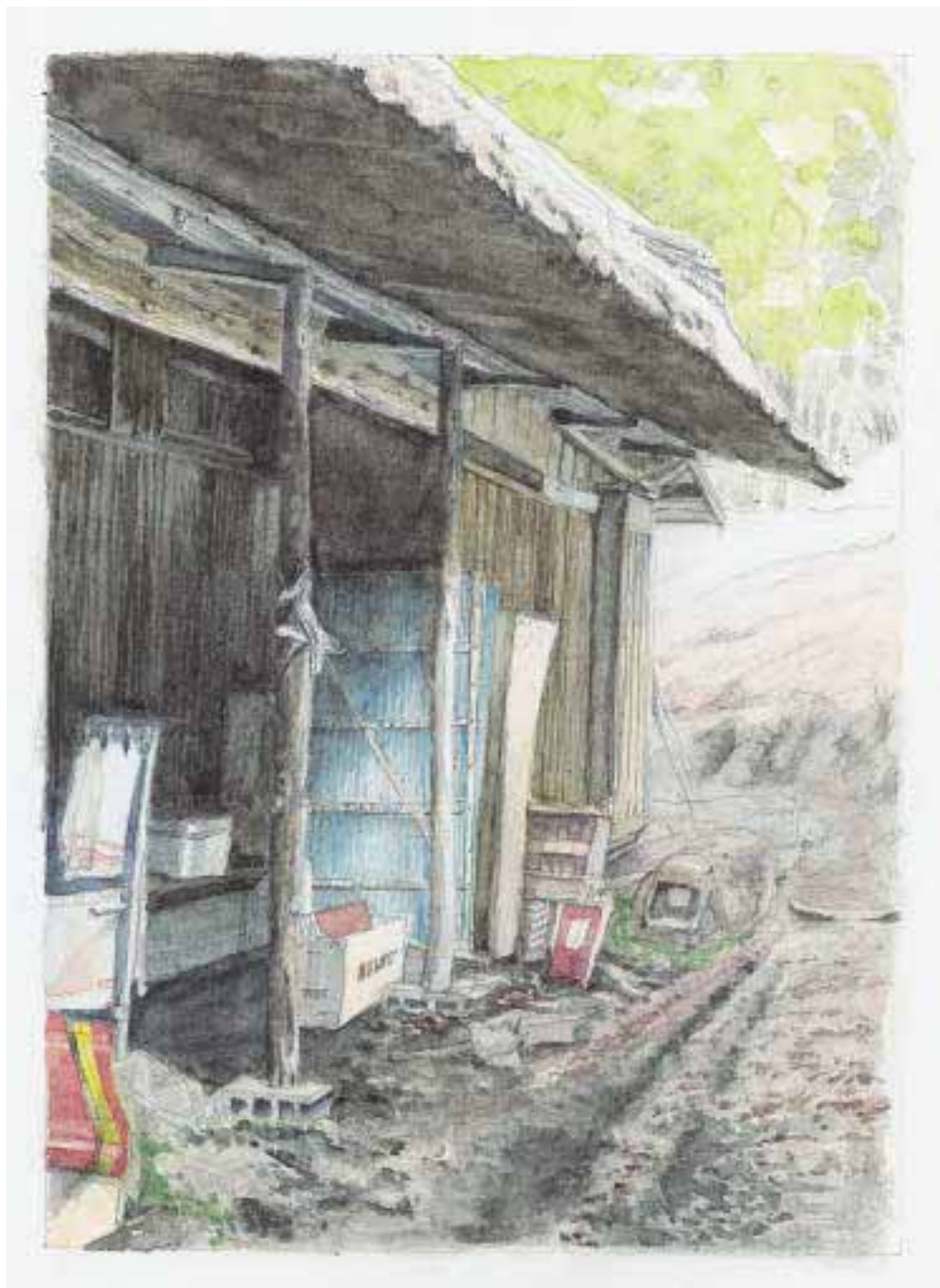
2008 冬号 vol. 52

さんぽ

掲載!! 研究会のご案内

(平成20年1月～20年3月)

「事業場紹介 株式会社哲建設」



独立行政法人 労働者健康福祉機構

熊本産業保健推進センター

研修会参加ご希望の方は当センターにFAX(096-359-6506)していただくか、当センターホームページの「研修会参加申し込みフォーム」よりお申し込みください。 <http://www.kumamoto-sanpo.jp/>

研修会番号	研修日時	対象者	テーマと内容	講師
44	1月10日(木) 14:00~16:00	A	職場のうつ病対策 メンタルヘルスの基礎知識と事例検討	くまもと青明病院 精神科部長 堀田直子
45	1月15日(火) 14:00~16:00	C・D	はじめて衛生管理者になったら何をすればいいの? 職務内容と衛生巡視など	保健師 産業カウンセラー 島村佳子
46	1月17日(木) 14:00~16:00	A	人間工学:作業を人に合わせる チェックリストを用いた、腰痛、関節、筋肉等の障害の防止	熊本保健科学大学 教授 永野恵
47	1月21日(月) 14:00~16:00	A	メンタルヘルス対策~疾病編「アルコール依存症」 今後も大きな社会問題となるであろう「アルコール依存症」に関する基礎知識	明生病院 医長 古賀幹浩
48	1月22日(火) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法 I 積極的傾聴技法とロール・プレイングによる聴く体験を研修	元T H P心理相談員 瀬戸昌
49	1月23日(水) 14:00~16:00	A	職場におけるメンタルヘルスの進め方 キーパーソンをみつけよう・職域と地域の連携のあり方	保健師 産業カウンセラー 労働衛生コンサルタント 廣瀬靖子
50	1月28日(月) 14:00~16:00	D	安全衛生年間計画の作成 労働安全衛生マネジメントシステムの中での年間計画の作成について	元八代労働基準監督署 署長 藤田泰生
51	2月8日(金) 14:15~16:15	A	これからの健康診断 (法改正後) H20.4からの健康診断の考え方・検査項目・保健指導のあり方などについて	労働衛生コンサルタント 日本産業衛生学会認定専門産業医 小柳敦子
52	2月12日(火) 14:00~16:00	D	時代にマッチした新入社員教育「労働衛生」 カリキュラム内容	保健師 産業カウンセラー 島村佳子
53	2月14日(木) 14:00~16:00	A	職場のうつ病対策 メンタルヘルスの基礎知識と事例検討	くまもと青明病院 精神科部長 堀田直子
54	2月15日(金) 14:00~16:00	A	作業環境測定と作業管理 作業環境測定結果の見方や作業管理について	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口浩一
55	2月21日(木) 14:00~16:00	A	保護具について 安全衛生保護具を考える	元Y K K A P(株)九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原徳一
56	2月25日(月) 14:00~16:00	D	安全衛生教育について各社の取組み 年間計画を立てる上での苦勞、対象、内容、講師等、各社の担当者との情報交換を行う	元八代労働基準監督署 署長 藤田泰生
57	3月17日(月) 14:00~16:00	A	メンタルヘルス対策~疾病編「アルコール依存症」 今後も大きな社会問題となるであろう「アルコール依存症」に関する基礎知識	明生病院 医長 古賀幹浩
58	3月25日(火) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法 II ロールプレイングを通じリスニングを深める	元T H P心理相談員 瀬戸昌

対象者…A: 問いません(どなたでも) B: 産業医 C: 保健師・看護師 D: 衛生管理者・労務担当者等
会 場…熊本産業保健推進センター会議室

送信先FAX番号

熊本産業保健推進センター

096-359-6506

※FAX送信票等は不要です。この用紙のみを送信して下さい。

ふりがな 参加者氏名		会社名		所属部署	
希望研修会番号 (複数申込可)		連絡先 住 所			
連絡担当者	参加者と違う場合に記入	連絡先 電話番号		連絡先 FAX番号	

も く じ

■新年のご挨拶	熊本産業保健推進センター所長 北 野 邦 俊 … 2
■新年のご挨拶	熊本労働局長 南 和 男 … 3
■事業場紹介 株式会社 哲建設	取締役土木部次長 能 田 清 隆 … 4
■長時間労働と疲労対策	産業保健相談員（産業医学） 小 柳 敦 子 … 8
■うつ病からの復職の際に陥りやすい罠について	産業保健相談員（メンタルヘルス） 岡 田 修 治 … 10
■災害事例 特定化学物質による中毒（平成18年）	…………… 12
■行政情報 労働安全衛生規則等の一部改正	…………… 13
■行政情報 パートタイム労働法が変わります	…………… 15
■実地研修レポート 日本製紙株式会社八代工場	…………… 20
■地域産業保健センターだより 熊本地域産業保健センター	…………… 22
■熊本県の最低賃金が改正されました	熊本労働局賃金室 … 23
■くまもと健康診断実施促進運動	熊本労働局安全衛生課 … 24
■「熊本心とからだの健康づくり（THP）大会」のご案内	…………… 25
■新着DVD・ビデオ・図書のご案内	…………… 26
■随想 忘れ得ぬこと⑩	熊本県建設業協会雇用改善コンサルタント 長 尾 禎 一 … 28



●表紙画

表紙画の言葉 阿蘇・高森（峰の宿）

今まであちこちの茅葺き屋根の民家を描き続けてきたが、この阿蘇高森の民家は、何度描いても尽きない楽しみがある。それと言うのも、まだ現役で住まれており、呼吸しているからであろう。佐賀の白石、武雄市、その中の北方にはまだ多くの茅葺きの家が点在しており、現役として使用されているが、その多くの家の屋根の形が素直でなく、いびつである。隅棟（屋根の隅に向かって作られた勾配のある棟）といわれるもので、これは多分、佐賀の民家の多くが隅棟であったとは考えられず、金持ちの一寸大き目の隅棟の家が残り、大部分の水平な棟の家は無くなってしまったと考えるのが尋常であろう。

私には隅棟の家は食指を動かされない。屋敷が大きめで、周りを樹木で覆われ、よく見えないと言うこともある。いかにも嘗ての金持ちということが判然とする。

茅葺き、あるいは藁屋根の家は、誇示することなくひっそりとごく自然に佇んでいる家が懐かしい。そして、周りの色んな小道具（洗濯物や廃棄された家具や農具）が恰好の画材となる。雑然とした風情の空気感こそそそられる。

（熊本県建設業協会雇用改善コンサルタント 長尾 禎一）



新年のご挨拶

熊本産業保健推進センター所長 北野 邦俊

明けましておめでとうございます。皆様方には、健やかに、さわやかな初春を、お迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年も地球規模の気象異常による被害があちこちで見られました。又、イラン、アフガニスタンの状況には好転がみられずテロ事件が頻発し多くの尊い命が失われました。

国内においては、原油の高騰によるガソリンをはじめとする石油製品の値上げ、タクシー料金の値上げなど国民生活にも、大きな影響を及ぼしました。また、親殺し、いわゆる尊厳殺人など痛ましい出来事が多発しました。自殺者の数も9年連続3万人を超える状態であり、熊本県内でも500人を超えています。さらに、うつ病に起因する自殺者が50%を超えています。熊本県では、平成17年7月から「熊本県産業保健こころのアドバイザー制度」を精神科病院・診療所のボランティアにより立ち上げ、相談にあたっています。

また、食の安全の倫理に悖る背信行為が多発した年でもありました。

ミート・ホープ、料亭 吉兆、老舗 赤福など、内部告発が目白押しで信頼の二文字は霧散してしまいました。その他にも社会保険庁の消えた年金問題、防衛省の前次官のスキャンダル、安倍総理の一年余りでの突然の辞任劇など話題に事欠かない一年でありました。

さて、熊本産業保健推進センターも独立行政法人化され、労働者健康福祉機構となり4年目を迎えました。県内の勤労者の健康診断の有所見率は50%を超え全国平均49.12%を超えております。年々増加傾向にあり、小規模事業所で有所見率が高いのが特徴的です。このような状況にありますので、事業主の方々には、「労働者の健康は事業所の宝であり、

財産である」との認識を持って、職場での健康診断の実施、事後処置、健康教育など積極的な健康づくりが強く求められているところであります。

我が国の経済社会を担う労働者の健康確保には、事業所における産業をはじめとする産業保健関係者の積極的な活動が重要ですが、事業主の方々の深いご理解とご協力が必要であることは言うまでもありません。

当センターは、産業保健スタッフを対象とした産業保健研修、事業主セミナー、研修会への講師派遣、講師斡旋、産業保健に関する相談、産業保健に関する情報提供など積極的に展開しているところであります。

また、助成金事業として小規模事業場の事業主が共同で産業医の要件を備えた医師と産業医契約を結び、従業員の健康管理など産業保健サービスを受ける場合に、その費用の一部を助成する「小規模事業場産業保健活動促進助成金」（通称「産業医共同選任事業」）があります。

また、深夜業に従事する労働者の方が自己の健康に不安を感じ、次回の定期健康診断まで待てない場合等に自ら受診した健康診断に要した費用の一部を助成する「自発的健康診断受診支援助成金」がありますのでご利用いただきますようお願い申し上げます。

当センターとしましては、産業保健活動を支援するために、熊本労働局、各地域産業保健センター、県医師会ならびに関係機関と連携を図りながら各種事業を展開していく所存でございますので、これまで以上に、ご理解、ご支援を賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様方のますますのご清栄をご祈念申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。



新年のご挨拶

熊本労働局長 南 和 男

新年あけまして、おめでとうございます。

皆様方には、ご健勝で新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

さて、熊本労働局管内の事業場で実施された一般健康診断の有所見率は、3年連続して50%を超え、全国平均を8年連続で上回りました。また、近年、過重労働等により健康不安を訴える相談が後を絶たず、長時間労働による脳・心臓疾患や精神障害の発症件数が高い水準にある状況を踏まえ、管内労働者の健康の保持、健康障害の防止が重要な行政課題であると認識し、その対策を進めております。

そのような中、平成18年度からスタートした長時間労働者への医師による面接指導制度は、本年4月より労働者50人未満の事業場にも拡充されることになり、制度の充実が図られます。

また、労働現場のみならず、生活習慣病の予防、特にメタボリックシンドロームの該当者、予備群に対する健診・保健指導の充実も図られることとなり、国民の健康確保は政府が取り組むべき大きな課題となっております。

これらの課題、とりわけ本年から拡充される面接指導制度を円滑かつ的確に推進す

るためには、企業内で産業保健活動を進める産業医の方々、産業医の選任義務のない小規模事業場における産業保健活動を支援する地域産業保健センター、そして県下7つの地域産業保健センターと連携・協力している熊本産業保健推進センターのご協力が不可欠であり、その力に大いに期待しているところであります。

なお、熊本労働局では、本年も熊本産業保健推進センターと熊本県医師会等のご協力により全国に先駆けて創設された「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」を県民の皆様に広く知って頂くとともに、改正法令に基づく石綿飛散による健康障害防止対策の徹底、事業場における自主的な安全衛生管理活動の推進、本年4月より一般健康診断の項目に「腹囲の測定」が追加される等の制度改正の周知など様々な行政課題に取り組んでまいります。

今後とも、熊本県内のすべての企業ですべての労働者が安心して快適に働けるよう、企業内外で産業保健活動に携わる皆様のご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様方の益々のご発展とご健勝を祈念申し上げ、新年のご挨拶と致します。

事業場紹介

株式会社 哲建設

取締役土木部次長
能田 清隆

当社は、昭和23年の創業以来、国土交通省、熊本県および球磨郡内市町村発注の土木工事を受注して品質の高い構造物を提供することで地域の発展に貢献しています。球磨郡の林業振興に欠かせない林道工事や球磨川および川辺川の治水のための護岸工事を施工し、国の要である治山治水に取り組んでいます。また、安全衛生に関しては『安全なくして社の発展なし』を合言葉に日々の安全衛生管理に取り組んでいます。

当社では、マネジメントシステムの導入も行っており、品質マネジメントシステム「ISO9001」および環境マネジメントシステム「ISO14001」を認証登録しています。品質管理と環境管理を統合マネジメントシステムとして一元的に管理しています。

1. 安全施工サイクルの実施を中核とする安全衛生管理の取組み

平成19年度の安全衛生管理計画に基づき哲建設社員と協力会社従業員が一体となって安全衛生管理活動に取り組んでいます。当社では、毎日および毎月の安全施工サイクルの実施を安全衛生管理の中核として位置づけ、安全衛生水準のスパイラルアップをめざしています。

1) 毎日の安全施工サイクル

① 安全朝礼

安全朝礼は、仕事着手前の心身のウォーミングアップ、安全に関する情報伝達、安全意識の高揚を目的として行います。保護帽、安全靴、安全帯（高所作業時）を着装して行います。実施事項は以下のとおりです。

- ・ラジオ体操
- ・各協力会社の職長による当日の作業内容と安全注意事項の説明
- ・安全当番および現場所長による安全指示
- ・対面点検（作業員同士が向かいあい服装および保護具の点検を行う）
- ・安全唱和（シュプレヒコール）



朝礼

② 安全ミーティング、危険予知活動

安全ミーティングは、各協力会社の職長が中心となって当日の作業内容および安全上の指示を行い、作業を安全かつ円滑に進めることを目的として行います。また、その後指示作業の危険予知活動をグループ毎に実施し、作業に潜んでいる危険要因を事前に排除します。実施事項は以下のとおりです。

- ・当日の予定作業に関する指示
作業内容、作業方法、作業範囲、作業の順序、作業員の配置および役割
使用材料、使用機械・工具、使用すべき工具



KYK

- ・他の職種との関連、調整事項の伝達確認
- ・危険予知活動

仕事を行う場所で、当日の作業に対する危険性について作業員自身に考えさせて、その対策（行動目標）をまとめます。

③ 始業前点検

始業前点検は、毎日作業している場所の物（機械、設備など）を点検し、潜在する不安全な箇所を早期に発見して是正し、災害要因を排除することを目的とします。

- ・点検対象物

機械、器具、工具、保護具

足場、作業用通路、作業床、手すり、各種養生・立入禁止措置

地山・土留めの状態

酸欠・有毒ガスなどの作業環境の点検および測定

④ 現場所長巡視（安全衛生パトロール）

元請業者は、混在作業の工事における下請業者間の連絡調整を行い、混在作業に起因する労働災害を防止する義務を課せられています。統括安全衛生責任者である現場所長は毎作業日に少なくとも1回以上の巡視を行い、現場の状況を的確に把握して、下請業者に対して災害防止の適切な指導・指示を行います。

- ・巡視点検事項

「安全工程打合せ」において行われた作業間の連絡調整状況の確認

作業員の不安全行動の是正の指導

設備の不安全状態の是正の指導

重機・車輛などの運行による危険の排除

職長の指導監督能力の把握

工事の進捗状況の把握

⑤ 安全工程打合せ

工事現場は多くの下請業者が混在して作業を行い、工事の進捗にしたがって作業内容危険箇所が毎日変化しています。労働災害を防止するためには、下請業者相互の連絡を密にし、関係者全員が常に危険箇所の状況を把握するとともに作業間の連絡調整を図ることが重要です。

安全工程打合せは、毎日一定時間に哲建設社員と協力会社の職長全員が集まって当日の作業状況を確認し、翌日の作業予定についての連絡調整を行います。

- ・打合せ事項

混在作業による危険防止に関する事項

共用機械類（クレーン、建設機械、トラックなど）の使用調整

共用設備（足場、栈橋、作業構台、通路など）の使用調整

危険箇所の周知、表示方法

⑥ 持場後片付け

作業場内を常に整理整頓された状態に保つことは、単に職場環境を維持するだけでなく作業の安全

と品質を確保するうえで非常に重要です。

2) 毎月の安全施工サイクル

① 災害防止協議会

建設工事は、複数の下請業者が混在して作業を行っています。統括安全衛生責任者である現場所長は、下請業者が常に現場の状況を把握し共通の認識およびルールで作業を進めることができるように元請とすべての下請業者が参加する協議組織である災害防止協議会を設置し運営します。現場所長は、この協議会を通じて作業間の連絡調整を図り、工事の安全衛生活動を推進し、安全で働きやすい環境を整備します。

② 安全訓練（半日訓練）

公共工事では発注者により建設工事における施工の安全対策を効果的に推進するために、作業員全員の参加により月4時間（半日）以上の時間を割当てて、定期的に安全に関する研修・訓練などを実施するように要請されています。

・実施内容

ビデオなどの視覚資料による安全教育
工事内容などの周知徹底
工事における災害対策訓練
工事現場で予想される事故対策



安全訓練

③ 社内安全パトロール

月に1度本社の安全衛生推進者と安全顧問の労働安全コンサルタントによる施工現場のパトロールを実施しています。安全パトロールの結果、改善すべき事項を安全指示書により指示し、改善後は是正報告書の提出を義務づけています。指示事項は危険度により是正事項と指導事項に分けて指示しています。

・是正事項

現況のままでは作業員あるいは第三者に対して直ちに危険であり、即改善する必要のある事項。

・指導事項

現況のままよりも改善したほうがより安全になる事項。または、現時点で改善しないと危険な環境になるおそれがある事項。

④ 安全衛生委員会

本社において月に1度安全衛生委員会を開催し、以下の項目について審議します。

・審議事項

前月度の反省
次月度の安全目標の策定
各安全行事の説明および事故例からの安全教育
各委員からの提案、要望

3) その他

その他の活動では新規入場者教育に力をいれています。建設工事における労働災害の発生状況は、現場に新規入場して7日以内の作業員の事故が約60%を占めています。これは、仕事の知識および経験は十分持っている作業員でも新しい現場に移ってしばらくは危険箇所や立入禁止区域などのその現場特有の状況をよく把握していないことに起因するものと考えられます。新規入場者が作業を開始する前に、現場の状況と安全関係の規則を教育することは、労働災害の発生を防止するために有効です。

・教育内容

- 工事概要と作業所の基本方針
- 作業所規則と安全心得
- 現場内の危険箇所と立入禁止区域
- 作業所の安全施工サイクルと実施要領
- 担当する作業の内容と安全対策（作業手順と災害事例）
- 避難に関する事項



安全掲示板

2. 夏場の熱中症対策

熱中症の業種別の被災状況をみると建設業が約7割を占めています。そのため夏場の稼働現場におきましては、熱中症に対する教育訓練やミネラル分を含んだ食品の支給および飲料水の確保が欠かせません。また、休憩所にはエアコンを設置し、休憩時に身体をリフレッシュできるように配慮しています。

1) 熱中症に対する教育訓練

朝礼や毎月開催される安全訓練において、各災害防止団体発行のパンフレットや熱中症に関するビデオ（熊本産業保健推進センター利用）を活用して教育訓練を行っています。

2) 飲料水およびミネラル分を含んだ食品の支給

熱中症の予防のために、冷蔵したスポーツドリンクと塩分を含んだ飴や自家製の梅干や塩の小袋を休憩所に備えて、いつでも摂取できるようにしています。

当社では、今後とも安全衛生管理活動を誠実に実践し、安全で健康な職場環境の形成をめざしたいと考えています。



エアコン



塩分入飴



長時間労働と疲労対策

産業保健相談員（産業医学） 小柳 敦子

平成18年4月より改正労働安全衛生法に基づき、過重労働における面接指導制度が始まり、その中で働く人々の疲労蓄積度調査が行われるようになりました。（平成20年4月からは、労働者数50人未満の事業場にも面接指導制度が適用されることとなります。）

面接指導が始まった頃は、本当に疲労が測定できるのかという思いと、少しは参考になるだろうという期待もあり、疲労蓄積度チェックリストが研究データに基づいているとはいえ、半信半疑で調査をはじめました。

血圧測定や血液分析などのように、客観的な方法で、疲労の蓄積度が測定できれば良いが、そうはいきません。同じ仕事をして、疲労の程度は個人によってそれぞれ異なります。

このような個人差は体力、年齢、仕事への慣れなど個人が持ち合わせている特性の違いによって生じます。その仕事を自分の仕事として、積極的に受け入れているのか、上司からやらされていると思っているのかなど仕事への受け止め方や、そのときの健康状態・気分によっても影響を受けます。

仕事の負担要因としては、作業負荷の条件、労働時間の条件、休息・休養の条件、個人的適応条件などが挙げられます。

作業負荷の条件としては、作業強度、作業姿勢、作業空間（作業のし易さ）、作業環境などが関係します。労働時間は勤務時間と通勤時間の和が長くなればなるほど睡眠時間・自由時間が減少します。

実際時間外労働が月80時間を越えると、睡眠時間は6時間を切るようになります。100時間を越えると5時間未満になります。

こうなると食事時間も不規則でかつ短くなり、十分な休憩もとれずに胃腸障害をおこすこともあります。勤務時間が長い割には、生産量は増加せず、作業ミスや災害、健康障害による欠勤の増加が目立ってきます。

労働時間以外の負荷要因として、不規則な勤務、出張に伴う負担、拘束時間の長さなどがあります。

一般的に、近年はサービス業や情報産業が増加し、製造業、農・林・漁業など第一次及び第二次産業が減少し、疲労は全身疲労から局所疲労へと変化しています。

実際、多くは眼と手・指の作業が多く、全身を動かすことは少なくなっています。

一方、より少ない従業員で、より多くの業務をこなすことを余儀なくされ、仕事の要求度が高く、困難な業務が多くなり、知的作業が増えています。

ミスが許されない業務が増え、働く若者はまだ熟練していないこともあり、肩に力が入り過ぎて、目的を達する目前でバーンアウトしてしまうことがよくあります。

今回の疲労蓄積度の仕事の負担についての、質問項目には、時間外労働が多いかどうか、その他時間以外の負荷要因の有無及び仕事が精神的及び身体的に負担と感じているか、その大きさを問うています。

一方疲労の症状ですが、ずっと以前に疲労調査として「自覚症状調べ」が利用されてきました。これは作業の経過に伴って、疲労症状がどのように経過するのかをみるのが目的でした。

作業開始前、昼休み前後、作業終了時、残業終了時の調査が行われていました。

質問項目は1) 眠気とだるさ、2) 注意集中困難、3) 身体への疲労の影響についての30項目の質問票から成り立っていました。

ある調査では、時間外労働が5時間以上になると、作業終了時および就寝時に4時間以下と比較して、疲労症状を訴える率が50%以上高いと報告されました。5時間以上の時間外労働が作業者に大きな負担になっていることが推測されました。(時間外労働100時間に相当します)

その後、「蓄積的疲労兆候調査票」が提案されましたが、質問項目が81項目もあり、繰り返し調査するには、大変でした。

これは以前の自覚症状調べと比べ、さらに労働意欲の低下・気力の減退・慢性疲労・身体不調などの質問項目が加わったもので理論上は優れたものでした。

今回開発された、「疲労蓄積度チェック票」の自覚症状は、これまでの調査研究をふまえて、13項目に凝縮されています。ゆううつだ、よく眠れない、やる気が出ない、朝からぐったり疲れているなど、回復しない持続的な疲労症状がまとめられており、使いやすく、作業者にそれほどの負担もなく、それなりに疲労の判定資料になっていると感じています。

これらの自覚症状と仕事の負担度から、点数を付け、総合的に疲労蓄積度レベルを判定しています。

仕事の負担度があまり大きくなく、自覚症状点数が高い人は、疲労蓄積度レベルが「低い」か「やや高い」くらいにしか評価されませんが、このような人には、心身症やうつ状態、何らかの身体疾患が隠れていることがあり注意が必要です。

この調査の結果、疲労蓄積度が非常に高いと判定された場合、時間外労働を減らすよう指導するか、1週間くらいの休暇をとるよう

指導するかを選択することになります。

しかし、その前に日ごろ従業員がどうしたら疲労を改善できるのか知らないようだと感じています。

「ところで、休日はどう過ごしていますか、何らかの疲労回復対策をとっていますか？」と質問すると「一日中ぐったり寝ています。」または「昼まで寝ています。」など寝ることが一番の疲労対策と捉えている人がほとんどです。

一日座業が中心の従業員も同じ回答です。

日ごろが睡眠不足とはいえ、休日にあまり寝すぎると、生活リズムが崩れ、体調を崩す原因になり、その結果月曜日の出社がつらくなります。

睡眠は多くても7～8時間で十分です。朝昼夜のリズムを大きく変えずに、むしろ日頃やりたくても出来ないことやいつも使わない筋肉を使うなど、積極的に体や頭脳を使うこと、しかも興味があり、楽しいと感じる時間を過ごすことが、現代人の疲労回復に役立ちます。

日常のわずかな時間を楽しむ能力が求められています。

しかし「お金をかけずにどうしたら楽しめるのでしょうか？」と質問されたこともあります。

疲労回復のコツと楽しみ方の講義をしてから、長時間労働対策を講じることになります。さらに仕事の効率性を高める方法としての休憩の取り方などの説明も加えます。

まずは、心の中にちょっと楽しむ余裕を残した働き方が必要なようです。やはり一応の目安として、時間外労働は月100時間以内を目指すということでしょうか。



うつ病からの復職の際に 陥りやすい罠について

産業保健相談員（メンタルヘルス） 岡田 修治

先だって精神保健指定医の更新講習という精神科医としてはもっとも大切な勉強のひとつに行きましたが、そこでも最初の演題は厚生労働省の方がこられてうつ病の話題でした。非常に各方面でうつ病についての関心が高まってきていることも感じられる所です。

かなり危なっかしい言い方ですが、わかりやすいように「個人の許容量を超えてたまってしまったストレスがうつ病の原因となる」とここでは仮定してしましましょう。そのたまってしまったストレスの塊を減らしていくことがうつ病の治療だということになりますし、そのためには、

1. ストレスがたまってしまう入り口を狭めてストレスが入ってこないようにすること
2. ストレスの出口を広げてストレスを発散していくこと

の2つが大切になると思います。

1の入り口のほうであれば、ストレスの原因を避ける（休む、辞める）、減らす（仕事量、ペースを落とす）、鈍くなる（気楽にやる、慣れる）、対処法を身につける。2の出口のほうであれば、休養をとって自然な回復を待つ、無理をしない範囲の余暇を楽しむ、なんてことが一般的な指導事項になると思われます。詳しいことは成書に譲るとして、こう言われてみると比較的単純な話がなんでうまくいかないのか？、という陥りやすいうつ病の回復を妨害する罠について、本稿ではなるべく具体的に書くように努力をしてみます。個人的な見解ですので誤りも多いかもしれませんがご容赦ください。

まず、成書にも書いてある代表的な罠は「焦り」です。だれでも焦った経験はあると思うのですが、焦りというのはとても嫌な感覚です。うつ病で休職をしました。さてあなたは「休んで早く仕事に戻らないといけません」この段階ですでに間違いです。“早く”と“いけません”で自分を追い詰めてしまってうつ病の治療に逆行しています。

うつ病で休んでいると、自宅では居場所がなくて家族からは煙たがられ邪魔者扱いされますし、自分でも昼間からうろろしているとなんといわれるかと後ろめたい気持ちになります。休んでいる間にどんどん仕事からは取り残されてもう戻れないんじゃないかと考えてしまい、少しでも“早く”戻らないと“いけない”と焦るわけです、、、そんなに焦って、、、ストレスになりませんか？。。。。なりますよね、、、休んでわざわざストレスの塊を大きくする、、という罠にはまっておられます。。間違いです。

この場合の正解はなんでしょう、、いろいろな説明のしかたがあると思いますが、私が良く使う言葉は“開き直り”です、、「せっかく休みをもらったんだから、仕事のことは忘れて思いっきりゆっくりしよう」「今まで頑張ってきたんだから、神様にももらった夏休みと思っのんびりさせてもらっても罰はあたらんだろう、、、」「今考えても、頭回らないし、先のことは先で元気になってから考えよう、、、」「いい意味でここはひとつ“開き直って”休職を楽しもう、、」ってあたりが正解に近いんじゃないでしょうか。

2番目に、教科書には書いてないかもしれませんが、私が経験した罠が“プライド”です。私自身うつ病での治療歴があります。私ごとで申し訳ないのですが少し書きますと、とある病院で出世をしましてお偉いさんになりました。今までと違って管理職としての仕事が急に増えまして、自分の限界を超えて頑張ってしまう、、、「ありゃやばい、こりゃつだから、、、休まなきゃ、、、」ってことになったんですが、休みたくても休めない。「私が休むと病院が立ち行かなくなる」と思い込み、「じゃあ仕事量を減らそう」「質を落とそう、100点満点じゃなくても、60点でもいいから可がもらえるようにやっていこう」と思っても、、60点じゃ許してくれません。曰く、「先生はもっとやれる人じゃないですか」「先生にかかるのもっと良くして下さってたじゃないですか」、あげくに最後は「俺はもっとやれるはずだ」、、、そりゃ、、やれてたかもしれないけど、、、やりすぎたからうつになったんじゃない、、そのままだめでしょ？。。。。ここはあえて、「先生最近さぼってますね」、「手抜き医者だぁ」、陰口言われても聞こえないふりです。

私は休職から復職したときにも同じようなことに気をつけたほうが良いのではないかと考えています。休む前はやれてたことは当然復職したらやれるものだと、周囲の期待が、今まで休んでいたしわ寄せを食らっていたひとから、ここぞとばかりに、いっきにあれもこれもどれもそれもと、仕事の山が押し寄せてきますが、、、「ハイ」って受けちゃ絶対だめです、「まだ本調子じゃありませ〜ん。」「あれから私も年をとりまして、若いときのようには無理はききませ〜ん。」「いままで休んで迷惑かけてたくせに」という非難がましい目に負けてしまうと、また休むはめになりかねません。ダメです。引き続き完全復調まではプライドに負けることなく“さぼり魔”続行です。最初に無理をすると、不安がとれません。少しづつできることをやっていって、「この程度はもうやれるな、」「あぁ、これだいいじょうぶだった」という、今の自分でも充分にやれることを少しづつこなしていって、“大丈夫だった”を積み

重ねて安心していくことで、またやれることが増えていきます。頑張りすぎて、「ああ、きついなあ、」「失敗してしまった、」「まだ無理なんだ、」の悪いほうの経験を積み重ねると段々気がめいていって、落ち込んでしまって、やる気もなくなって、、、ありゃ？、それってまたうつですね、、、ダメです。プライドにまけちゃ、。

さて、だらだらとくどい文章を続けてしまってもう後が余りありません。最後におまけで、教科書には多分書いてない罨が、、、“なまけ”、です。教科書には、今まで私が書いてきたような事がまちょっとまじめに書いてあります。そして「決して怠けているとか責めてはいけません」とも書いてあります。それはなぜかという、書いている人がお医者さんだからです。お医者さんの仕事は患者さんを守ることで、うつがよくなるためなら多少さぼり癖がついても文句は言われません。で、「本当にそうかなあ？」、見方が変われば、判断基準も変わります。「うつ病って言ってさぼって会社に迷惑かけてる人をなんで会社が傷病手当払わないといけないんだ！」って思ってる人は、これを読んでいる人事課長さんの中には多分一人は二人はいるんじゃないでしょうか？。あなたです、そう、あなた、。

さて、ここで、独断と偏見で時代の流れを解説してみましょう。。。ちょっと前まではモーレッツ社員が過労死してもあつたり前田のクラッカーの世界でした（あえて当時の古い表現を使用しております。私の頭が古いではありません）、さて、バブルが崩壊しまして、日本全国うつ病蔓延。日本列島自殺者年間3万人時代の到来です。。こりゃちょっとやばいと厚生省もあわてまして、働きすぎて働けなくなる人が増えすぎたらトータルでもマイナスじゃ！、と思ったのかどうなのか、うつ病の方を守ろうと厚生労働省が奔走しております。で、これからどうなるかという、ゆりもどしが来る、のかなああ？、これだけ自殺者を出してますので、厚生労働省も、ようやく増加傾向から減少傾向になってきた自殺者がまた増加でもしようもんならとんでもないですから、間違っても面と向かって、「さばらせすぎじゃない？」なんて事は言わないと思うのですが、、、あんまりさぼりすぎてさぼり癖がついたら、なかなか戻れないよなあ、、、というのも実感したところで、、、どこぞの某先生は（私のことじゃありませんが）、うつ病が治ったあとも病院で昼ねをすることが非常に多いです。さっさかさ〜と、手早く手抜きが何とかばれない程度に仕事に格好をつけてから、ちょっと早弁してからお昼休みにたっぷりお昼ねします。。。「気持ちいいのでやめられません、」、これが怠けのかなあ、、、それともうつが十分にまだ治ってないのかなあ、、、という判断は、残念ながら、内科の病氣と違って血液検査ではわかりません。心理検査である程度の目安はつくのですが、あんなもん、ごまかそうと思ったらなんぼでもごまかせるとは立場上絶対いえませんが

そうかもしれません。

こういう私に、いや私じゃありません。こういう復職過程の方に、、「さぼるな！」って人事課長が言っているのかどうかは、なかなか判断が難しいところです。時代のゆれ戻しが激しくきちゃって、「さぼるなってある程度はいわないとねえ」っていう社会になるのも嫌なので、適正な専門家としての判断をしなければと思いつつ、診断書を書く際に「もう十分にうつもよくなっているのに、まだ仕事に戻らないのかなあ」で思っているときには「復職について、いまどうお考えでしょう？」って聞いてみたいします。熊本の方はたいてい勤勉で実直な方なので、この一言でも少し言いすぎかもしれません。まあ相手の方が現在受け入れられる範囲を考えた上で少し鎌かけてみるとたいていそれだけで話は済んでしまいます。

部下に仕事を任せるときは、その部下ができる仕事よりもちょっときつめに仕事をさせると、部下がぐんぐん伸びていって気持ちのいいことがあります、その「ちょっときつめ」の度合いを間違えらううつ病になる。ましてやうつ病からの復職の時期は成長よりもまず安全性を優先したほうがやっぱり良いのだと思います。うつ病になるかたは、もともと勤勉で、ノーと言えない遠慮深い、私のような（ノーと言えたらまずこの原稿断ってます）方が多いです。そうだからこそうつになるのです。お互いのためになるように、なまけになりすぎないように、かつ、焦らせないように、私も医療の立場からは適度な診断を下すように日々精進する毎日ですが。職場のみなさんも、同じように焦らせすぎないように、ご協力をお願いできればと考えます。復職中の部下自身が自分でもどこまで良くなったんだろうと判断がつかずに恐る恐る手探りをしている時期が復職の時期ですから、時間にゆとりをもたせてあげて、ゆっくり職場復帰していけるようにご配慮いただければと考えます。ばれないように昼寝してるぐらいは大目にみてあげるのが良いのではないのでしょうか？。

長くなってしまいましたが、自殺対策白書をはじめ厚生労働省は本気でうつ病に取り組んでおります。しかしそれでもまだ年間の自殺者は3万人を超えたままです。うつ病の患者さんはまだまだ増えてきているように日々の診療の中感じております。しかし自殺者の多くは精神科を受診することなく自殺にいたっております。内科の医師にうつ病の勉強をしてもらおうという取り組みも始まっておりますが、まだまだうつ病の正確な診断は内科の方では難しいところもあるようです。自殺者の過半数の月間の残業が100時間を越していたなどという統計もあがってきており、職場環境とうつ病の関係も段々わかってきております。羽目をはずしすぎた文章もあったように思いますが、こういった厳しい現状の中少しでもお役に立てばと思って書かせていただきました。ご容赦ください。

災害事例

特定化学物質による中毒（平成18年）

発生月	業 種	被災状況	原因物質	発 生 状 況	発 生 原 因
1月	各種機械装置の組立てまたは据え付けの事業	中毒 1名	硫化水素	廃棄物からメタンガスを製造する工程で副生する硫化水素の定期測定を行っていたところ、積雪により施設内の窓、シャッターが開放できなかったことや、換気が不十分で精製前のバイオガスが高濃度で施設内に残留し、さらに、防毒マスクの装着が不十分であったため、マスクの隙間からバイオガスが流入し、硫化水素にばく露したものの。	単独作業 換気不十分 呼吸用保護具装着不十分（フィットテストなし）
2月	医薬品製造業	中毒 2名	ヨウ化メチル	治験薬材料の最終工程の炉過作業をした際、ヨウ化メチルが排液配管を接続するポリ塩化ビニル製のダクトホースを溶かして床面に流出したため、ハロゲンガス用の防毒マスクを着用して、ホースの交換作業及び床面の清掃作業を水洗及び拭取りで行ったところ、ヨウ化メチルを吸入して中毒になったもの。	ダクトホースの選定誤り（ポリ塩化ビニル製→オレフィン系） 呼吸用保護具不適切（ハロゲンガス用→有機ガス用） 非定常作業における作業標準なし
3月	発電用、送電用、配電用又は産業用電気機械器具製造業	中毒 1名	二酸化窒素	銅廃液タンク内の銅析出物を廃硝酸水溶液を使用して除去する工程において、担当者が帰宅時に廃硝酸水溶液を循環させるポンプを停止したが、その後も銅と廃硝酸水溶液が反応して二酸化窒素が発生し地下タンクヤードに充満したものの。緊急対応の指揮をしていた被災者が、呼吸用保護具を使用せずに事業場の地下タンクヤード入り口で二酸化窒素ガスを吸入して中毒になった。	作業計画不適切 作業主任者選任せず 呼吸用保護具使用せず 非定常作業における作業標準なし
4月	パン又は菓子製造業	中毒 2名	塩素	食肉等のパック詰め原料等の殺菌・消毒作業において、使用する次亜塩素酸ナトリウム溶液に、次亜塩素酸ナトリウム溶液を補充しようとしたところ、容器の形状が似ている食酢を誤って入れてしまったことにより塩素ガスが発生し、中毒になった。	酢酸と次亜塩素酸ナトリウムとの混触 容器の区別不明瞭 換気不十分
4月	前各項に該当しない事業（宗教、法務）	中毒 1名	塩素	デイサービス介護で浴室にて入浴の準備作業を行っていたところ、前日に別の労働者が所定の消毒剤（トリクロロイソシアヌル酸含有）を、所定の量以上に入れていたため、トリクロロイソシアヌル酸の水溶液中での分解反応により塩素ガスが発生したものの。	作業標準なし 換気不十分 安全衛生教育不十分
7月	その他の食料品製造業	中毒 1名	塩素	加工野菜を滅菌するための殺菌層に溜めた殺菌液（濃縮梅酢エキスと亜塩素酸ナトリウムの混合液）に前日に指示をうけた内容を誤って次亜塩素酸ナトリウムを入れた際、塩素ガスが発生したものの。	亜塩素酸ナトリウムと次亜塩素酸ナトリウムの混触作業標準なし（作業変更時における） 管理者の指示不徹底MSDS周知不十分安全衛生教育不十分
8月	有機工業製品製造業	中毒 51名	塩素及び塩化シアン	有機化合物の製造設備で塩素供給配管のコントロールバルブを修理するため、反応器に反応液（塩化シアン水溶液）が入った状態で、配管内の塩素を窒素ガスで置換していたところ、排ガス吸収塔にアルカリが予定よりも少なかったため、吸収できなくなった排ガス中の塩素及び塩化シアンが大気排出パイプから、警報が鳴らされないまま大量に排出されたもの。	（被災者の所属事業場に起因する原因なし。原因物質発生事業場に係る原因として） 警報装置の無効化
8月	工作物の塗装工事業	中毒 1名	二酸化硫黄	屋上にある吸収塔の点検台の上で塗装作業を行っていたところ、目の前にあった配管口から、重合機の運転により発生した二酸化硫黄が噴き出し、それを知らされていなかった労働者が吸入したものの。	注文者から請負人への連絡不備
8月	水産食料品製造業	死亡 1名	アンモニア	食料品工場の冷凍機室内において、作業者が保護具着用がなく、冷媒であるアンモニアに混入したコンプレッサー用の油を抜くため、廃液用バルブを、通常作業で必要とされる以上に開放したことから、コンプレッサー用の油とともにアンモニアが大量に漏洩したものの。	保護具不着用 廃液中のアンモニアに対するばく露防止措置なし 警報装置点検不足
9月	既設建築物設備工事業	中毒 1名	アンモニア	工場内にある、アンモニア水の製造プラントの配管ガasket交換作業において、あらかじめ決められていた作業指揮者が現場におらず、発注者からの文書による具体的な指示もなかったことから、作業すべき配管がわからず、誤って工事対象とは異なる補液配管のフランジを開放し、アンモニア水が噴出し、ばく露したものの。	発注者から作業の安全衛生に係る文書提供なし 単独作業 作業標準不徹底 作業指揮者指導せず

行政情報

労働安全衛生規則(省令)の一部改正のお知らせ

1 代替化が可能となった石綿製品の製造等の禁止について

石綿等の製造等は、昨年9月1日から全面禁止されましたが、国民の安全上の観点等から代替化には実証試験が必要な化学工業、鉄鋼業、非鉄金属製造業等の施設で使用される特殊な用途のジョイントシートガスケット等については、適用除外製品等として、製造等の禁止が猶予されていました。

今般、その一部について、代替化が可能となりましたので、昨年10月1日から、次の製品等の製造が禁止されることとなりました。

- (1) 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるジョイントシートガスケットで、250℃以上の高炉ガス、コークス炉ガスを取り扱う部分に使用されるもの
 - (2) 国内の既存の非鉄金属製造業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるジョイントシートガスケットで、450℃以上の亜硫酸ガスを取り扱う部分に使用されるもの
 - (3) 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるグラウンドパッキンで500℃以上の転炉ガス、コークス炉ガスを取り扱う部分に使用されるもの
- 施行期日 平成19年10月1日

2 健康管理手帳の交付要件の改正について

石綿取扱業務に係る健康管理手帳の交付要件が追加されました。健康管理手帳が交付さ

れた方は、健康診断を無料で受けることが出来ます。

改正前までは、石綿についての健康管理手帳が交付される要件は、胸部エックス線検査等で、「両肺野に石綿による不整形陰影があり、又は石綿による胸膜肥厚があること」と定められていましたが、胸膜肥厚等の所見が認められない場合でも、石綿肺がん等の悪性腫瘍が発生する例があるという報告があることから専門家による検討が行われ、胸部エックス線直接撮影等による画像上胸部所見がない方であっても、一定のリスクがあると考えられる方に対する交付要件が加えられることとなり、健康管理手帳が交付される対象者として、次の方が追加されました。

- (1) 石綿等の製造作業、石綿等が使用されている保温材等の張付け、除去等の作業、石綿等の吹付けの作業又は石綿等が吹き付けられた建築物等の解体等の作業（吹き付けられた石綿等の除去の作業を含む。）に1年以上従事した経験を有し、かつ、初めて石綿等の粉じんにはく露した日から10年以上を経過していること。
- (2) 石綿等を取り扱う作業（前号の作業を除く。）に10年以上従事した経験を有していること。
- (3) (1)及び(2)に掲げる条件に準ずるものとして厚生労働大臣が定める要件に該当すること。

施行期日 平成19年10月1日

労働安全衛生法における健康診断の項目が平成20年4月1日から変更されます。

新旧項目と標準的な健診・保健指導プログラムで示された特定健診項目は次のとおりです。

対象		労働安全衛生法		特定健診
		全労働者		40～74歳まで 全国民
		【現在】	【改正後】	
診 察 等	問診（既往歴及び業務歴の調査）	○	○	○
	（喫煙歴及び服薬歴）		※ 1	○（問診に含まれる）
	身体計測（身長）	● 1	● 1	○
	（体重）	○	○	○
	（腹囲）		● 2 ※ 2	○
	視力	○	○	
	聴力	○	○	
	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	○	○	○
	血液	○	○	○
	胸部エックス線検査	○	○	
喀痰検査		□ 1	□ 1	
貧 血 検 査	ヘマトクリット			□
	血色素量	● 2	● 2	□
	赤血球数	● 2	● 2	□
肝 機 能 検 査	G O T	● 2	● 2	○
	G P T	● 2	● 2	○
	γ-G T P	● 2	● 2	○
血 中 脂 質 検 査	血清総コレステロール	● 2		
	血清トリグリセライド	● 2	● 2	○
	H D L コレステロール	● 2	● 2	○
	L D L コレステロール		● 2	○
血 糖 検 査	空腹時血糖	● 2	● 2	■
	ヘモグロビンA1c	(□ 2)	(□ 2)	■
尿 検 査	蛋白	○	○	○
	糖	● 3	○	○
	潜血			
心電図検査		● 2	● 2	□
血清クレアチニン				
血清尿酸				
眼底検査				□

○：必須事項

□：医師の判断に基づき選択的に実施（40歳～74歳）

□ 1：胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者について医師の判断に基づき省略可

□ 2：血糖検査については、ヘモグロビンA1cで代替も可（平成10年12月15日 基発第697号）

■：いずれかの項目の実施で可

● 1：20歳以上の者については、医師の判断に基づき省略可

● 2：35歳及び40歳以上の者については必須項目（それ以外の者については、医師の判断に基づき省略可）

● 3：血糖検査を受けた者については、医師の判断に基づき省略可

※ 1：喫煙歴及び服薬歴については、問診等で聴取を徹底する旨通知。あわせて保険者への情報の提供について協力を依頼。

※ 2：腹囲測定 of 省略基準

1 40歳未満の者（35歳の者を除く）

2 妊娠中の女性その他の者であって、その腹部が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者

3 BMI（次の算式により算出した値をいう。以下同じ。）が20未満である者

$$\text{BMI} = \text{体重 (kg)} / \text{身長 (m)}^2$$

4 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満である者に限る。）

詳しくは、熊本労働局安全衛生課、または各労働基準監督署までお問い合わせください。

パートタイム労働者のハートに添えていよいよスタート！

行政情報**パートタイム労働法が変わります！**

～平成20年4月1日施行～

少子高齢化、労働力減少社会で、パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

改正のポイント**1 雇い入れの際、労働条件を文書などで確認しましょう**

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書等で明示することが**義務化**されます。

〈改正法第6条〉

- ・労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、文書で明示することが義務付けられています。(違反の場合は30万円以下の罰金に処せられます。)
- ・改正パートタイム労働法では、これらに加えて、「**昇給の有無**」「**退職手当の有無**」、「**賞与の有無**」の3つを文書の交付など(3つの事項については、パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)により、速やかに、パートタイム労働者に明示することが義務化されます。
- ・違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられます。

2 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえます

事業主は、雇い入れ後パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが**義務化**されます。〈改正法第13条〉

説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

- ・なお、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、雇い入れた後パートタイム労働者から求められたとき、上の囲みのなかの事項以外のパートタイム労働者の待遇に関する事項についても説明するように努めるものとする、としています。

3 パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます

考え方

- ・パートタイム労働者の方の働き方をみると、繁忙期に一時的に働く方から通常の労働者と同様の仕事に従事し長期間働く方までその働き方はさまざまです。
- ・このため改正法では、事業主はパートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定されています。
- ・具体的には、**職務の内容（業務の内容と責任の程度）**、**人材活用の仕組みや運用など**、**契約期間**の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定されています。

パートタイム労働法での

職務の内容とは、

実際に従事している業務と、その業務に伴う責任の程度まで含めて考えますので、

「パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じかどうか？」

を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、

それぞれの

〈中核的業務〉

- ◆その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ◆業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務
- ◆労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務

を取り出し、中核的業務について、「**実質的に同じかどうか？**」を判断します。

※個々の作業が一致しているかをみるのではなく、当該職務に必要な知識や技術の水準などの観点から、その業務の性質や範囲の同一性を比較します。

また、責任の程度については

- ◆与えられている権限の範囲
- ◆業務の成果について求められている役割
- ◆トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ◆ノルマなどの成果への期待度

などを総合的に比較し、著しく異ならないかを判断します。

人材活用の仕組みや運用などとは、

人事異動の有無や範囲を指します。

「パートタイム労働者と通常の労働者の人材活用の仕組みや運用などが同じかどうか？」

を判断する際には、パートタイム労働者と通常の労働者について、実際に配置転換や昇進したかどうか、だけでなく、将来にわたって配置転換や昇進をする見込みがあるかどうか、について、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断します。

配置転換や昇進をする場合は、

「**配置転換の範囲も同じかどうか？**」を比較します。

どちらも配置転換があっても、一方は全国転勤、一方はエリア限定の転勤、という場合は、転勤の範囲が異なるため、「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。

なお、配置転換や昇進というかたちをとらない場合でも、1つの事業所に雇われている間に経験する職務経験の範囲がパートタイム労働者と通常の労働者との間で異なっていれば、両者の「人材活用の仕組みや運用などは異なる」と判断します。

(1)賃金の決定方法〈改正法第9条〉

「基本給」、「賞与」、「役付手当」など職務の内容に密接に関連する賃金について、改正法は次のような対応を求めています。

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが**努力義務化**されます。〈改正法第9条第1項〉

- ・パートタイム労働者の賃金を客観的な基準に基づかない事業主の主観や、「パートタイム労働者は一律〇〇円」といったパートタイム労働者だからという理由で一律に決定するのではなく、職務の内容や能力のレベルに応じて段階的に設定するなど、働きや貢献に応じて決定することが努力義務の内容となります。
- ・具体的には、職務の複雑度・困難度や権限・責任に応じた賃金設定や、昇給・昇格制度や人事考課制度の整備、職務手当、役職手当、成果手当の支給など各事業所の実情にあった対応が求められます。

さらに、

事業主は、通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが**努力義務化**されます。〈改正法第9条第2項〉

- ・これは、通常の労働者とパートタイム労働者とで職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じであれば、単位当たりの仕事の対価は同じであるという理念を表したものであり、同一の賃金決定方法にすることにより、両者を同じ職能や職務といった「モノサシ」で評価することが可能になるというものです。
- ・具体的には、通常の労働者とパートタイム労働者の職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じ期間については、同じ賃金表を適用することや、両者の賃金の支給基準や査定や考課の基準を合わせるなど各事業所の実情にあった対応が求められます。
- ・実際にどのような方法でパートタイム労働者の賃金を決定するかは事業所の判断にゆだねられていますが、パートタイム労働者は改正パートタイム労働法第13条の規定に基づき、雇い入れ後、事業主にどのような考え方で賃金を決定したのか、説明を求められますので、説明を求められた際に合理的な説明ができるような決定方法にすることが事業主には求められます。
- ・なお、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、職務の内容に密接に関連しない賃金、例えば退職手当や通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるよう努めるものとする、としています。

(2)教育訓練〈改正法第10条〉

パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主はパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務化**されます。

〈改正法第10条第1項〉

上記の訓練以外の訓練、例えば、キャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違い如何にかかわらず、事業主はパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施することが**努力義務化**されます。〈改正法第10条第2項〉

(3)福利厚生施設（「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」）〈改正法第11条〉

「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、事業主はパートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが**義務化**されます。

- ・なお、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、上記の福利厚生施設以外の福利厚生についても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮した取扱いをするよう努めるものとする、としています。

(4)差別的取扱いの禁止〈改正法第8条〉

事業主は「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を**差別的に取り扱うことが禁止**されます。

- ・「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の、賃金、教育訓練、福利厚生をはじめすべての待遇を、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。
- ・「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」とは、次の要件を満たすパートタイム労働者です。
 - ①職務の内容が同じ、で、
 - ②人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ、で、
 - ③契約期間が実質的に無期契約
- ・②の「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムや慣行から判断して同じ、となる場合です。
- ・③の「契約期間が実質的に無期契約」とは、a)期間の定めのない労働契約を結んでいる場合とb)期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合です。

4 パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスがうまれます

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置（以下の措置またはこれらに準じた措置）を講じることが義務化されます。〈改正法第12条〉

講じる措置の例

- ★通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ★通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ★パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

- ・事業所によっては、[いわゆる正規型の労働者]と[フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者]の両方が「通常の労働者」として存在する場合がありますが、このような事業所においては、パートタイム労働者を[いわゆる正規型の労働者]への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。
- ・また、事業主は、転換を推進するためにも、どのような措置を講じているか、事業所内のパートタイム労働者にあらかじめ広く周知することが望まれます。

5 パートタイム労働者と事業主の苦情・紛争の解決の仕組みがととのえられます

(1) 事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。〈改正法第19条〉

- ・事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者(※)が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。

※短時間雇用管理者とは…パートタイム労働法では、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の雇用管理改善などを担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めることとされています。

- ・なお、下の囲みのなかの苦情について対応することが法律上努力義務化されますが、**改正パートタイム労働指針**では、事業主は、パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮した待遇にかかる事項に関する苦情についても、自主的な解決を図るよう努めるものとする、としています。

(2) 紛争解決援助の仕組みとして、

【都道府県労働局長による助言、指導、勧告】、【均衡待遇調停会議による調停】が設けられます。〈改正法第21、22条〉

- ・パートタイム労働者が都道府県労働局長による援助を求めたこと、調停の申請をしたことを理由として、解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されます。

対象となる苦情・紛争

ご注意ください

労働条件の文書交付等、待遇に関する説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、熊本労働局雇用均等室(096-352-3865)へ

実地研修レポート

日本製紙株式会社八代工場

平成19年11月8日、八代市十条町の日本製紙株式会社八代工場において、当センター主催による実地研修が行われました。

当日は、当センター労働衛生工学担当の石原徳一相談員による「効果的職場巡視の進め方」～衛生パトロールの仕方と事後措置～をテーマに13名の産業医、産業保健スタッフ（保健師、衛生管理者）、労務担当者等の皆さんの受講がありました。

実地研修は平成8年から毎年1回実施しており、平成19年度は12回目になります。

1 目的

産業保健関係者に対し「衛生パトロールの仕方と事後措置について」、チェックリストを使って実地に研修を行う。

- (1) 参加者数 11事業場から13名参加
- (2) 研修時間 13時30分～16時30分
- (3) 研修担当者 産業保健相談員
(労働衛生工学担当) 石原徳一
- (4) 日本製紙株式会社担当者
安全衛生管理室長 中崎 保喜 氏
同室主任 斎藤 昌幸 氏



会社概要説明

2 研修内容

- (1) 斎藤安全衛生管理室主任から日本製紙の概要等の説明。(VTR放映)
- (2) 石原産業保健相談員からパトロールの仕方について説明、指示。
- (3) 斎藤安全衛生管理室主任から工場内での注意事項等説明の後、バスに乗車し工場内のパトロールを実施。
- (4) パトロール終了後、参加者は2班に分かれてパトロールの結果を検討・発表を行った。その後石原相談員が講評を行った。
- (5) 研修終了後に修了書の交付。

3 3 パトロール後の検討事項

班別討議により参加者から活発な意見がでましたので、その概要を紹介します。

- (1) 良い点、参考になりたい点
 - ・ゴミ等がなく整理整頓されている
 - ・安全通路が確保されており、床のすべりもない
 - ・暑さ対策としてスポットクーラー、スポーツドリンクが設置されている



実地研修概要説明

- ・除虫対策として2重扉となっている
- ・時計があちこちにあり見やすい
- ・午後3時に体操が行われている
- ・担架が設置されている
- ・休憩室に月の目標が記されている
(安全、衛生、交通等)
- ・標語がいたる所にあり、安全衛生の取り組みが積極的である
- ・ISO方針(環境、行動、運営)がわかる所に掲示されている

(2) 気づいた点

- ・緊急時対応マニュアルの掲示が見当たらない
- ・騒音が98デシベルであるのに普通の耳栓を使用している
- ・温湿度計は見やすいデジタル式が良い
- ・喫煙場が更衣室内にあり分煙となっていない
- ・消火器・消火栓の表示がない
- ・消火栓の前に「物を置いてはいけない」旨の表示がない
- ・AEDの設置がない

なお、健康診断実施状況、産業医等のパトロールの状況等については安全衛生管理室より詳細な説明がありました。

平成20年度も、県内の事業場を対象にした実地研修を計画しておりますので、多数の方の参加をお待ちしております。



班別討議 (A班)



班別討議 (B班)



検討結果発表 (A班)



検討結果発表 (B班)

日本製紙株式会社八代工場概要

取締役工場長	馬城 文雄
所在地	八代市十条町1番1号
操業開始	大正13年10月
従業員数	410人(19.4.1現在)
主要製品	新聞用紙、上質紙
年間生産高	50万トン(1,430t/日)
年間売上高	555億円

地	域	産	業	保	健
セ	ン	タ	ー	だ	よ
り					

熊本地域産業保健センター

「労働者の健康を守ることは会社の財産を守ること」

<はじめに>

熊本地域産業保健センターは熊本労働基準監督署管内の4医師会（熊本市医師会、上益城郡医師会、下益城郡医師会、宇土郡市医師会）で構成され、県内の労働者の約半数が当センターの区域にあります。平成6年度の設置以来ここ数年、やっと産業保健センター事業の目的を理解していただき利用されておりますが、私の努力不足のせいか今一步の感を持っております。



<活動状況>

昨今の社会経済情勢や政策動向はめまぐるしく、これが小規模事業場を益々疲弊させているように感じられます。売上げ減をコストダウンでカバーしようとするあまり、定期健康診断の費用すらカットの対象にしようとする雰囲気すら窺えます。

また、改正労働安全衛生法により、過重労働による健康障害防止対策やメンタルヘルス対策が図られるようになった旨、情報提供しますと、「残業出来るような仕事をくれませんか！」との返事がかえってきます。このように情報提供すら憚られ、熱中

症予防の資料を提供したのみで引き上げることがあります。よしんば、過重労働に関する相談があったとしても、大規模事業場の本社指示でその出先の支店、営業所が相談に来るのが現状であります。

今年4月から小規模事業場でも実施される事になりますが、地場小規模事業場の相談があるものかと案じております。むしろ、出先事業場の相談が増え、産業保健センター事業が目的とする地場小規模事業場へのサービスが、極端に言えば片隅に押しやられる懸念すらします。

労働安全衛生法の精神は「事業主の労働者への安全配慮義務」からスタートしたものであると思っております。「労働者の健康を守ることは会社の財産を守ること」であります。厳しい時こそ、この原点に立ち返ってもらいたいと思います。

いうまでも無く、労働者自身も積極的に健康づくりに取り組むことは当然であります。自分の健康であります。

<終わりに>

労働者の安全衛生に努める事は事業主の責務であります。これを真摯に受けとめ取り組む事業主の下にいる労働者と、そうでない労働者との幸せの度合いの差は大きいものがあります。産業保健センターの活動を通じて此処の労働者は幸せだなあと感じられることが多くなるよう望んでやみません。

熊本地域産業保健センター

コーディネーター 河 越 孝 信

熊本県の最低賃金が改正されました

守ろう！ 確かめよう！

この最低賃金



熊本県内で事業を営む使用者は、この最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。

地域別最低賃金	最低賃金額	効力発生日	適用範囲
熊本県最低賃金	時間額	平成19年10月25日	すべての労働者に適用されます。ただし、下欄の産業別最低賃金に該当する場合には、当該最低賃金が適用されます。
	620 円		

産業別最低賃金	最 低 賃 金 額		効力発生日	適 用 範 囲
紡績業、ねん糸製造業、織物業、靴下製造業	時間額	日 額	平成12年12月25日	次に掲げる者を除く（ただし、熊本県最低賃金は適用されます。） ○18歳未満又は65歳以上の者 ○雇入れ後6月未満の者であって技能習得中のもの ○清掃又は片付けの業務に主として従事する者 ○「電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業」については、上記の他に、手作業により又は手工具若しくは小型動力機を用いて行う巻線、組線、かしめ、洗浄、取付け、はんだ付け、バリ取り、選別、検査、包装、袋詰め、箱詰め又はこん包の業務（これらの業務のうち流れ作業で行う業務を除く。）に主として従事する者
	647 円	5,176 円		
電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業	時 間 額		平成19年12月15日	
	684 円			
自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業	時 間 額		平成19年12月15日	
	732 円			
百貨店、総合スーパー	時 間 額		平成19年12月15日	
	687 円			

注1 最低賃金は、常用・臨時・パートなどすべての労働者に適用されます。

注2 百貨店、総合スーパーとは、衣・食・住にわたる各種の商品を販売する百貨店・デパート及び総合スーパーであって従業員が常時50人以上のものをいいます。

注3 最低賃金の対象となる賃金には、時間外・休日・深夜手当や結婚手当、賞与、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は含まれません。

※詳細については、次にお問い合わせください。

熊本労働局 賃金室 **096-355-3202**

熊本労働基準監督署 **096-362-7100**

八代労働基準監督署 **0965-32-3151**

玉名労働基準監督署 **0968-73-4411**

人吉労働基準監督署 **0966-22-5151**

天草労働基準監督署 **0969-23-2266**

菊池労働基準監督署 **0968-25-3136**

熊本労働局ホームページ (<http://www.kumamoto.plb.go.jp>) には、全国の状況や最低賃金額の基礎知識等も掲載されていますのでご利用ください。

定期健康診断を実施しましょう

くまもと健康診断実施促進運動

運動実施期間：平成20年1月1日～同年2月28日

熊本県内における労働安全衛生法に基づく定期健康診断の有所見率は、平成18年は52.58%に達し、受診労働者の半数以上になんらかの所見が認められ、平成11年以降連続して全国平均を上回っています。また、有機溶剤、鉛、電離放射線等の有害物質の取扱いに係る特殊健康診断においても、依然として全国を上回る高い有所見率を示しており憂慮すべき状況となっています。

働く人が健やかで快適な職業生活を実現するためには、これらの疾病等に関連する問題点を早期に発見し適正な事後措置（作業管理・作業環境管理・健康管理・労働衛生教育）を行うことが重要です。

熊本労働局、各労働基準監督署では関係団体等と相互に連携を図り、「くまもと健康診断実施促進運動」を展開しております。各事業場におかれましては、定期健康診断の確実な実施をはじめ、適切な健康管理をお願いいたします。

事業者の実施事項

- ☆ 健康診断の確実な実施
- ☆ 健康診断の全員受診の徹底
- ☆ 健康診断結果を踏まえた事後措置の実施
- ☆ 健康診断結果報告書の提出



- ※ **定期健康診断**：労働者に対し1年以内ごとに1回実施する。（労働安全衛生法第66条第1項）
- ※ **特殊健康診断**：労働安全衛生法施行令第22条で定める石綿、有機溶剤、鉛、放射線業務等の労働者に対し、原則として半年以内ごとに1回実施する。（労働安全衛生法第66条第2項）
- ※ **健康診断結果報告**：労働者50人以上を使用する事業場における定期健康診断結果及び労働者1名以上に係る特殊健康診断結果に関しては、当該結果報告を所轄の労働基準監督署に提出する。（労働安全衛生規則第52条ほか有機則等関係省令）
- ※ **健康診断事後措置**：産業医等から健康診断結果に基づく意見を聴取し、必要により就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、作業環境測定に基づく施設又は設備の改善等を図る。（労働安全衛生法第66条の5）

主唱：熊本労働局・各労働基準監督署
 協賛：熊本産業保健推進センター
 熊本県労働災害防止団体連絡協議会

「熊本心とからだの健康づくり（THP）大会」 の開催について（ご案内）

熊本THP推進連絡協議会は平成4年発足以来、労働局および関係サービス機関などの協力により、県内各事業場における労働者の心身両面からの健康づくり（THP）を推進いたしております。

近年、職場における労働者の高齢化や生活習慣病の増加はご承知のとおりですが、労働者一人一人が健康でその能力を発揮できれば、本人家族の幸せはもちろん、職域および地域社会の活性化も図れることと思います。

つきましては、この度、講演会を右記のとおり開催いたしますので皆様のご参加をお待ちしております。

主催：熊本THP推進連絡協議会
熊本県労働衛生管理研究会
後援：熊本労働局
共催：熊本産業保健推進センター

開催日時 平成20年2月20日(水) 13:00～16:00

開催場所 熊本市国際交流会館
熊本市花畑町4-8
TEL 096-359-2020

演 題

- ①表彰式
②THP研修会「THPデモンストレーションについて」

熊本労働局 安全衛生課
労働衛生専門官 國松 真 氏
熊本THP推進連絡協議会

菊南病院 中嶋 朋子 氏

- ③講演 「特定健診・特定保健指導とTHP事業について(仮題)」

講師：熊本日赤健康管理センター

名誉所長 小山 和作 氏

定 員 200名（定員になり次第締め切ります）

参 加 料 無料です。

参加をご希望される方は、下記申込書をFAX願います。

熊本THP推進連絡協議会（医療法人室原会菊南病院）

TEL 096-344-1880

FAX 096-343-8559

（担当）荒木・中嶋



事業所名	
所在地	〒
電話・FAX番号	電話 FAX
参加者氏名	役職名 ふりがな 氏 名

新着DVD・ビデオ・図書のご案内

★★新着DVDリスト★★

分類3 職業病

貸出番号	タイトル	内 容	時間
3-060	あなたを守る 3つのポイント ～使い捨て式防じんマスクの正しい使い方～	マスクを使っていれば、粉じんは防げる？ マスクは「ただ装着している」だけではダメなんです！ 本ビデオは、マスクをより効果的に使用するための3つのポイントを照会します。	17分

分類6 安全

貸出番号	タイトル	内 容	時間
6-132	リスクアセスメントのすすめ方 ～流通・小売業における行動災害の防止～	「流通・小売業における作業行動災害」の予防対策の確立と、実践を図るため、安全衛生労働安全衛生法第28条の2に規定されているリスクアセスメントの導入促進と、そのより効果的な活用・推進の徹底に資するために作成したものです。	
6-133	リスクアセスメントのすすめ方 ～運輸業等における荷役災害の防止～	「運輸業等における荷役作業災害」の予防対策の確立と、実践を図るため、安全衛生労働安全衛生法第28条の2に規定されているリスクアセスメントの導入促進と、そのより効果的な活用・推進の徹底に資するために作成したものです。	
6-135	建設現場における感電事故の防止	主に「感電事故」について取り上げ、建設現場の作業者等を対象に、事象事例を検証しながら、解説しています。運	22分
6-136	蜂に注意 ～蜂刺されに対する対策～	蜂と接触する機会が多い林業の作業者などに、蜂刺されの予防対策、刺された時の応急処置などを解説しています。	22分

★★新着ビデオリスト★★

分類6 安全

貸出番号	タイトル	内 容	時間
6-134	建設現場における感電事故の防止	主に「感電事故」について取り上げ、建設現場の作業者等を対象に、事象事例を検証しながら、解説しています。	22分
6-137	蜂に注意 ～蜂刺されに対する対策～	蜂と接触する機会が多い林業の作業者などに、蜂刺されの予防対策、刺された時の応急処置などを解説しています。	22分

★★新着図書リスト★★

貸出番号	図 書 名	発 行 所
00-100	障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その1) [障害者雇用のミスマッチの原因と対策]	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
00-101	障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その2) [付属統計表・付属資料]	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター

貸出番号	図 書 名	発 行 所
00-102	障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その3) [人と仕事のミスマッチ解消を目指して]	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
00-103	EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
01-129	産業保健マニュアル 改訂5版	南山堂
01-391	鋳物製造事業場における リスクアセスメントマニュアル	厚生労働省 中央労働災害防止協会
03-122	石綿の基礎知識	中央労働災害防止協会
03-123	画像で診る今日の職業別じん肺症例選集 (じん肺に合併した肺癌のモデル診断法の研究・開発、普及)	独立行政法人 労働者健康福祉機構
06-021	防じんマスク ～適正な選び方、有効な使い方～	木村 菊二 著
06-022	あなたを石綿から守る保護具	中央労働災害防止協会
07-122	労働者のメンタルヘルス対策における地域保健・医療との連携のあり方に関する研究	厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業
07-123	就労者のメンタルヘルスの現状と課題に関する調査研究事業報告書 平成18年度	社団法人 日本精神保健福祉連盟
07-124	自己カウンセリングとアサーションのすすめ	平木 典子 金子書房

研修を追加開催します

2月8日(金)開催の「これからの健康診断(法改正後)」につきましては、既に定員に達しておりますが、受講希望者多数のため追加の研修を開催します。
追加研修の日時は **2月22日(金)14:15～16:15**です。講師と場所は同じです。
どなたでも結構ですので、受講お待ちしております。

忘れ得ぬこと⑩



熊本県建設業協会雇用改善コンサルタント 長 尾 禎 一

人生というものは、私を取り巻く環境と自己のパーソナリティとの格闘である。環境は、全体的環境と個別的環境とがあって、全体的というのは時代の風潮や歴史的な積み重ねによって構成された環境である。例えば、戦時下の環境や高度経済成長期での環境的状况であり、これから逃れることはできない。他方、個別的というのは全体的な環境の中で、その時その時の個別的環境、例えば個人的な家庭的環境や、周囲の身近な状況における環境であり、これは変革したり、変えたり、逃れたりも出来るものである。

さて、他方のパーソナリティであるが、これには心理学者の色々な学説があって一概にこうであると断定できるものではない。

毎日、毎日、よくもまあこんなに殺人や強盗など、凄惨な事件が続くものだと、毎日テレビ報道を見るにつけ辟易する。その内容は、金銭関係が多く、中には痴情もあるが、最近はその多くが金銭問題である。

私はこのコラム欄において、これまで人間の問題を考えてきた。そしてこれらの問題が実は「満腹の飢餓」から来ることを述べてきた。つまり、日本人は「腹が減っていない」ということを言った。

満腹で飢餓というのは矛盾する概念である。だが、現代においてはこの両者が一人の人間の中に同居している。ものが有り余り、卑近なところは何でもある。隣にコンビニがあって、24時間いつでも開店しているし、金がなく腹が減れば親や兄弟が面倒を見、あるいは安易にサラ金のATMから20万、30万の現金が一瞬に吐き出される。恰も押しきせるようにである。

だが、サラ金業者はこの「満腹の飢餓」状態を知っている。しかし本当に飢餓で飢えており、金も財産もないということが分かっているなら、金を貸すことはないであろう。極言すれば、返済できないと言うことが予め分かっているなら、こういう構造はないであろう。

このような構造は、例えばアフリカや東南アジア、就中、発展途上にある国においては成立するものではない。国民全体が飢えているからである。それこそ本当に飢餓状態にあり、物が無いのだ。返済など考えるべくもないからである。

しかし、今の日本人は「満腹感」のうえに生きており、満腹感の不満がはびこっている。食うことの困難など考えている者などいない。儲けること、贅沢することを阻むもの、そのようなものが邪魔になるのである。拝金主義がここまで人間を喪失させるということを、トップに立つ者、国を任された者は考えるべき時に来ている。

誰かが言った。「金と海の水は同じである。喉が渴いて飲めば飲むほど乾きがひどくなる」と。

深夜業に従事する皆様へ

自発的健康診断受診支援助成金のご案内

深夜も頑張る
あなたが、
明日も元気で
いられるように。

人間ドックにも
ご利用できます



ご存知ですか？健康診断費の $\frac{3}{4}$ が、助成されます

仕事が一生懸命がんばれるのは、元気な身体があつてこそ。深夜労働は、昼間の仕事に比べて身体への負担も大きくなりがち。疲れが気になったら、早めに健康診断を受けましょう。

支給対象者

深夜業に従事した方

勤務した時間の一部が午後10時から翌日の午前5時に
かかる方もふくまれます。

1 常時使用される労働者

2 自発的健康診断を受診する日前
6ヶ月の間に1ヶ月当たり4回以上
(過去6ヶ月で合計24回以上)
深夜業務に従事した方

助成金額

健康診断に要した費用(消費税も含む)の
 $\frac{3}{4}$ に相当する額

上限7,500円

※自発的健康診断とは、事業主の行う定期健康診断以外に労働者個人の意志で受ける健康診断をいいます。

※助成は、各年度につき1回に限ります。

※国の直営事業・官公署の事業等の労働保険非適用事業に勤務する労働者は対象となりません。

編集後記

新春のお慶びを申し上げます。

昨年はTV、新聞等で「メタボリック症候群」という言葉を耳にしたり目にしたりということが多かったのではなかったでしょうか？

当センターの研修会のアンケート等でも関心の高かったものの1つであります。

私自身も運動不足でお腹周りの脂肪が気になる今日この頃ですなので意識して歩いたり運動するようにしたいですね。

私はこの11月より当センター勤務となり、日々勉強の毎日ですが、今後とも当センター・情報誌共々よろしく申し上げます。

(S.I)

県内メンタルヘルス相談機関一覧

こころが疲れたとき、気になる症状が続くときは、風邪などと同様に気軽な気持ちで相談にのってもらえる所が欲しいものです。

当センターにおいて下記のとおり相談窓口を開設していますのでお知らせします。また、この他にも県内で下記の各機関が相談の窓口を開いていますので、気軽にご利用してはいかがでしょうか。

職場における心の悩み相談窓口の概要

開設機関

熊本産業保健推進センター

対象者

熊本市花畑町1番7号（MY 熊本ビル8F）
事業主・管理職・人事労務担当者・保健師・看護師・衛生管理者・
産業保健スタッフ・労働者等

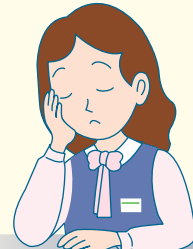
相談内容

部下の職場に起因する悩みごと。
労働者本人の職場に起因する悩みごと等。

相談方法

- ・面談※
- ・TEL 096-353-5480※
- ・FAX 096-359-6506
- ・メールアドレス sanpo43@mvd.biglobe.ne.jp

※（ただし、面談、TELは第1月曜日、第1・3水曜日、第2・4木曜日の午後2～4時）



- 従業員50人未満で産業医の選任義務のない事業場は、次の機関もご利用ください。

地域産業保健センター	
熊本地域産業保健センター	〒860-0811 熊本市本荘5-15-12（熊本市医師会ヘルスケアセンター内） TEL 096-366-2711
八代水俣地域産業保健センター	〒866-0074 八代市平山新町字中道4453-2（八代市医師会内） TEL 0965-39-9531
有明地域産業保健センター	〒865-0005 玉名市玉名2186（玉名郡市医師会内） TEL 0968-72-3050
人吉球磨地域産業保健センター	〒868-0037 人吉市南泉田町72-2（人吉市医師会内） TEL 0966-22-3059
天草地域産業保健センター	〒863-0046 天草市亀場町食場1181-1（天草地域健診センター内） TEL 0969-25-1236
菊池鹿本地域産業保健センター	〒861-1331 菊池市隈府堀の内764-1（菊池郡市医師会内） TEL 0968-23-1210
阿蘇地域産業保健センター	〒869-2225 阿蘇市黒川1178（阿蘇郡医師会内） TEL 0967-34-1177

- 熊本こころの電話 096(356)0110

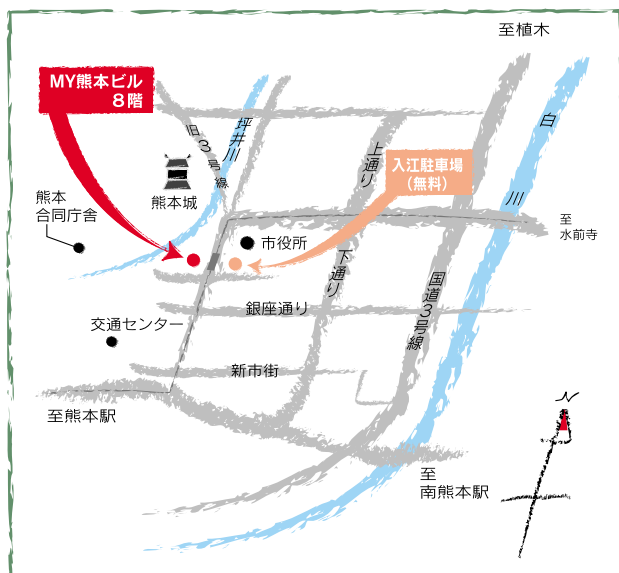
- 熊本いのちの電話 096(353)4343

- 精神保健及び精神障害者の福祉に関する総合的技術センターです。

熊本県精神保健福祉センター	熊本市水道町9-16 ☎096-356-3629
---------------	--------------------------

- 地域における精神保健福祉に関する相談窓口です。

熊本県宇城保健所	宇城市松橋町久具400-1 ☎0964-32-1147
有明保健所	玉名市岩崎1004-1 ☎0968-72-2184
山鹿保健所	山鹿市山鹿465-2 ☎0968-44-4121
菊池保健所	菊池市隈府1272-10 ☎0968-25-4155
阿蘇保健所	阿蘇市内牧1204 ☎0967-32-0535
御船保健所	上益城郡御船町辺田見400 ☎096-282-0016
八代保健所	八代市西片町1660 ☎0965-32-6121
水俣保健所	水俣市八幡町2-2-13 ☎0966-63-4104
人吉保健所	人吉市寺町12-1 ☎0966-22-3107
天草保健所	天草市今釜新町3530 ☎0969-23-0172
熊本中央保健福祉センター	熊本市九品寺1-13-16 ☎096-364-3113
西保健福祉センター	熊本市新町2-4-27 ☎096-354-1201
東保健福祉センター	熊本市錦ヶ丘1-1 ☎096-365-3000
北保健福祉センター	熊本市清水本町16-10 ☎096-345-2175
南保健福祉センター	熊本市平成1-10-8 ☎096-355-4111



駐車場・交通のご案内

- 車でお越しの方は、入江駐車場（無料）をご利用ください。
- 市電市役所前下車徒歩1分、交通センターより徒歩5分

ご利用いただける日時

- 当センターの休日を除く毎日……午前9時～午後5時

- 当センターの休日……毎土・日曜日、国民の祝日、年末・年始

※なお、事業内容その他の詳細につきましては、下記にお問合わせください。

お問い合わせは



独立行政法人 労働者健康福祉機構

熊本産業保健推進センター

〒860-0806 熊本市花畑町1番7号 MY熊本ビル8階

TEL 096-353-5480

FAX 096-359-6506

ホームページ <http://www.kumamoto-sanpo.jp/>

電子メール sanpo43@mvd.biglobe.ne.jp