

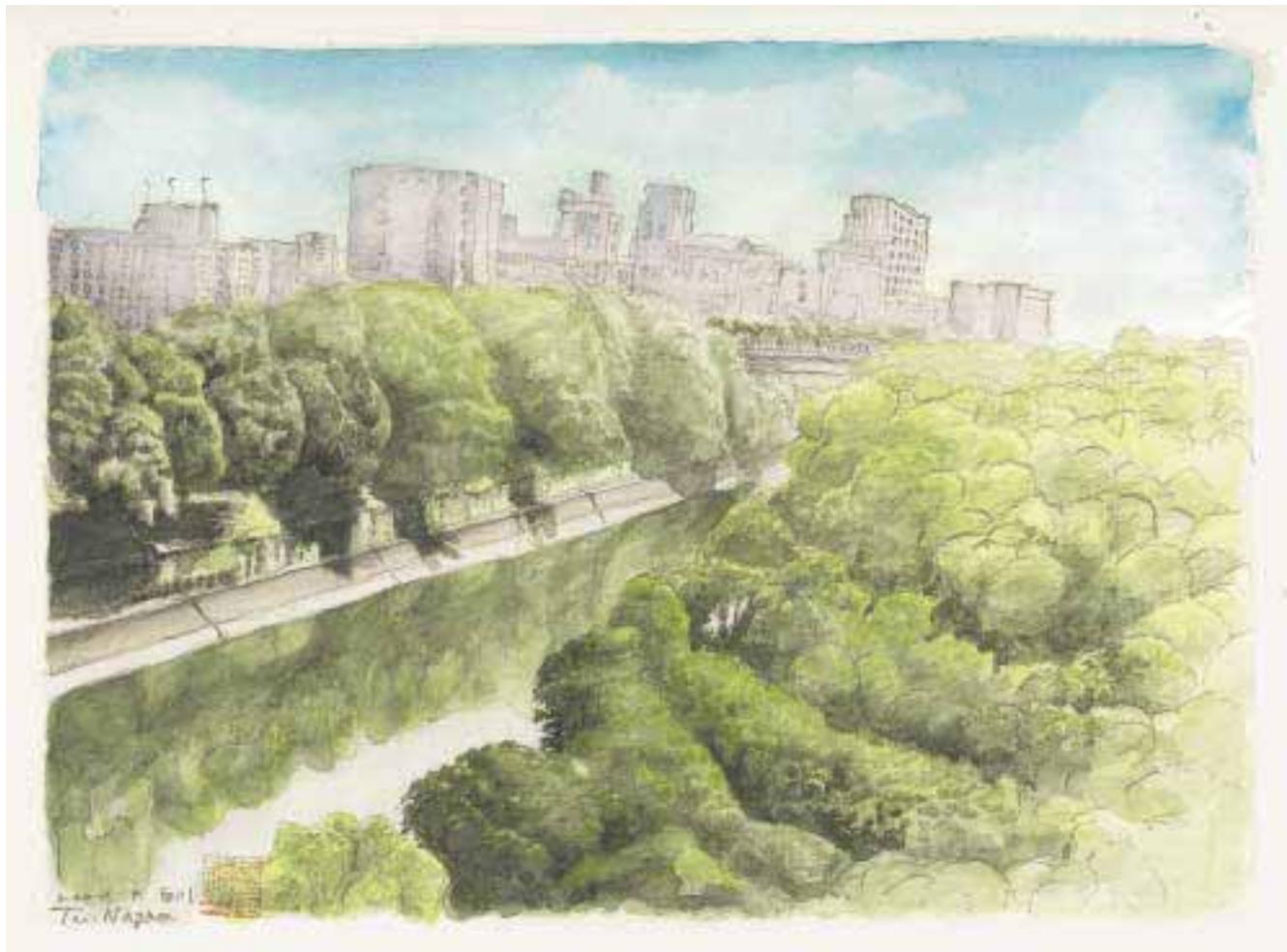
ゆた～と

2006 春号 vol. 45
さんぽ

掲載!! 研修会 のご案内

(平成18年5月～18年10月)

「改正労働安全衛生法」施行される
「南九州ブロック共同編集記事掲載」



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

研修会のご案内 (平成18年5月~10月)

研修会参加ご希望の方はこのページをコピーして当センターにFAX(096-359-6506) していただきか、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。

研修会番号	研修日時	対象	テーマと内容	講師
1	5月8日(月) 14:00~16:00	A	心をつかむ話の「聴き方」 聴き方の三要素(傾聴・受容・共感)を理解し、心を通わせる会話の技術を研修	T H P 心理相談員 瀬戸 昌
2	5月16日(火) 14:30~16:00	D	衛生管理の基本 5管理について	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
3	5月24日(水) 14:00~16:00	A	事務所則の測定 測定の実技講習	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
4	5月25日(木) 14:00~16:00	D	メンタルヘルス メンタルヘルス事例検討と意見交換	くまもと青明病院 精神科部長 堀田 直子
5	5月29日(月) 14:00~15:30	A	長時間労働者への医師による面接指導、チエックリスト利用の実際 改正労働安全衛生法における医師の面接指導の説明(メンタルヘルス中心に)	明生病院 医長 古賀 幹浩
6	6月1日(木) 14:00~16:00	A	歯周病対策こそ8020の鍵 「歯周病は治るのか?」「歯肉炎と歯周炎?」などのクイズ方式を取り入れたビジュアル的研修	林歯科医院 歯科医師 林 康博
7	6月2日(金) 14:00~16:00	A	スーパービジョン 自分の面接方法の「傾向・癖」に気づくために(事例があれば持参してください)	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
8	6月13日(火) 14:00~16:00	A	アスペスト対策 基礎知識(総論)	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
9	6月15日(木) 13:30~16:00	A	産業毒性学の基礎知識 産業現場での化学物質による中毒について、理解しておくべき毒性学の基礎についての総論を学ぶ	熊本大学大学院 講師 永野 恵
10	6月22日(木) 14:00~16:00	D	メンタルヘルス【研修会No.4と同内容】 メンタルヘルス事例検討と意見交換	くまもと青明病院 精神科部長 堀田 直子
11	7月4日(火) 14:00~16:00	A	男女共働きしやすい環境整備ーセクハラ防止、母性健康管理、育児・介護休業制度ー 職場におけるセクハラ防止対策と母性健康管理、育児・介護休業制度等職場の環境整備について	熊本労働局雇用均等室担当者
12	7月7日(金) 14:00~16:00	A	スーパービジョン【研修会No.7と同内容】 自分の面接方法の「傾向・癖」に気づくために(事例があれば持参してください)	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
13	7月10日(月) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法I 積極的傾聴技法とロール・ブレイングにより聴く体験を研修	T H P 心理相談員 瀬戸 昌
14	7月11日(火) 14:00~16:00	A	労働安全衛生マネジメントシステムについて 導入のメリットと実例	衛生工学衛生管理者 保健師 産業カウンセラー 石原徳一 島村 佳子
15	7月20日(木) 14:00~16:00	A	有機溶剤による健康影響 有機溶剤の毒性とその健康影響について、事例も紹介しながら最近の知見を概説する。	熊本大学大学院 講師 永野 恵
16	7月24日(月) 14:00~15:30	A	長時間労働者への医師による面接指導、チエックリスト利用の実際 改正労働安全衛生法における医師の面接指導の説明(メンタルヘルス中心に)	明生病院 医長 古賀 幹浩
17	7月26日(水) 14:00~16:00	A	有機溶剤の作業環境管理と測定 誰でも出来る検知管を用いた実技講習	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
18	8月4日(金) 14:00~16:00	A	スーパービジョン【研修会No.7と同内容】 自分の面接方法の「傾向・癖」に気づくために(事例があれば持参してください)	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
19	8月16日(水) 14:00~16:00	A	心の健康づくり対策 O H S M S を活用した心の健康づくり計画・活動の評価について	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
20	8月17日(木) 14:00~16:00	A	有機溶剤取扱い職場の安全衛生管理 現場での「よい事例」「改善すべき事例」を紹介しながら、産業保健活動による中毒の予防対策を検討する。	熊本大学大学院 講師 永野 恵
21	8月24日(木) 14:00~16:00	D	メンタルヘルス【研修会No.4と同内容】 メンタルヘルス事例検討と意見交換	くまもと青明病院 精神科部長 堀田 直子
22	8月25日(金) 14:00~16:00	D	労働衛生工学とは 労働衛生工学に求められているところ	元YKK A P株九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原 徳
23	9月1日(金) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法 パートI 他者理解のための傾聴とコミュニケーション	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
24	9月5日(火) 14:00~16:00	C	保健指導 事例をもとに参加者全員で効果的な指導方法を考える	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
25	9月25日(月) 14:00~15:30	A	長時間労働者への医師による面接指導、チエックリスト利用の実際 改正労働安全衛生法における医師の面接指導の説明(メンタルヘルス中心に)	明生病院 医長 古賀 幹浩
26	9月27日(水) 14:00~16:00	A	騒音の作業環境管理と測定 騒音測定の実技講習	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
27	10月6日(金) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法 パートII 傾聴の実技と効果	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
28	10月18日(水) 14:00~16:00	A	職場の健康づくり対策 O H S M S を活用した(P→D→C→Aサイクル)活動について	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
29	10月23日(月) 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。	T H P 心理相談員 瀬戸 昌

1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

2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。

参加を希望する研修会番号を○印で囲んで下さい。(受講費用は無料です。複数申込可能です。)

ふりがな 参加者氏名		会社名		所属部署
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

新規委嘱相談員のご紹介	産業保健相談員（労働衛生関係法令）	藤田泰生 ... 2
峠の山道から「生活習慣病」を考える	産業医学担当相談員（宮崎産業保健推進センター）	医療法人大西医院院長 大西雄二 ... 3
参加型安全衛生研修		
- ワイズ方式を取り入れたトレーニングの試み -	産業保健相談員（産業医学）	永野惠 ... 5
災害事例		
廃棄物処理事業等において発生したクロルピクリン中毒		9
検知管の使用方法	産業保健相談員（労働衛生工学）	山口浩一 ... 10
産業保健Q & A		11
ナイチングールと産業看護		
熊本産業保健推進センター産業保健相談員（カウンセリング）	廣瀬靖子 ... 12	
行政情報 改正労働安全衛生法平成18年4月1日、施行		
	熊本労働局安全衛生課	... 14
行政情報 あなたの会社のセクシュアルハラスメント		
防止対策は万全ですか？	熊本労働局雇用均等室	... 18
隨想 忘れ得ぬこと		
前社団法人熊本県高年齢者雇用開発協会事務局長	長尾禎一 ... 19	
深夜業を実施されている事業場の皆様へ		20

表紙画の言葉 再度白川



表紙画

昨年の「春号」(vol.41)の表紙に、協会事務所下コンクリートの堤防から上流に向かって白川を描いた。今回は90度向きを変えて、協会（農専ビル）のベランダから下流に向かってのアングル（大甲橋方面）である。両岸に木が多く、変化のない構図であるが、水面に写った緑とのバランスが良く、また、遠景のビル群とのシンメトリックなバランスが変化をつけていた。9月、もっとも緑が濃く、その陰も深かった。

戦後間もない頃（3～4歳）、私は母に連れられてこの方向にあった鹿児島眼科に菊池から通っていた。満州から引き揚げ、ジフテリアに罹っていたのである。初代の先生は、あのヘレン・ケラー女史も看てもらいに来たと言うほどの名医であった。世界的名医が今ほど知られることなく忘れ去られようとしている。熊本に名医在り、記念碑くらいはあって良いと思いつつこれを描いた。

（前拙 熊本県高年齢者雇用開発協会事務局長 長尾 禎一）



新規委嘱相談員のご紹介

産業保健相談員
(労働衛生関係法令) 藤田泰生

私は、昭和42年から平成15年まで熊本労働局と県下に7署ある各労働基準監督署に勤務しておりました。労働基準監督署は簡単に言えば、事業場、工場、建設現場など、色々な所の労働条件が労働基準法等関係法令を守っているかを監督指導したり、製造工場や建設現場において労働災害や健康障害が起こらないように監督指導を行ったり、労働者が不幸にして仕事中に怪我をしたり最悪死亡したりする労働災害に遭った場合に労災保険により休業補償や療養補償また遺族補償を行ったりするという仕事を行っております。

私は勤務していた時は、労働基準監督官として労務関係や労働安全衛生関係について、事業場や従業員からの相談を受けたり、事業場に赴いて、労務管理や安全衛生管理について労働基準法や労働安全衛生法等関係法令を守って仕事をしているかについて監督指導を行っておりました。監督署長になってからは直接現場や事業場に監督指導に行く回数は減りましたが、努めて現場に行き、直接責任者にあって専門家の話を聞く機会をつくっておりました。

昨年7月から石綿による健康障害を予防するために、石綿障害予防規則が施行されました。この省令が施行される1ヶ月前の6月に、関西の大手機械メーカーが、石綿によると思われる中皮腫（がんの一種）という病気が工場の労働者だけでなく、周辺の住民にも発症していることを公表しました。相次いで他の工場も同様な健康障害の発症を公表しました。色々な所に石綿を使用した製品があふれているため、国民の関心が高く、被害の発生が公害のような状況となつたため大きな社会問題となり、石綿新法の成立にまで発展しました。

労働衛生管理は労働災害防止とは性格が違い、はっきり目に見えて労働者が危険だと認識することがない為、どうしてもおろそかにされがちです。しかし、最近の石綿について大きな問題となつたように、おろそかにすると後々取り返しのつかない状況になる場合があります。関心を持って労働衛生管理をしなくてはいけないと改めて感じた次第です。

労働衛生関係法令についての相談員としてご期待に添えるかどうか心配ですが、気軽に相談に来て下さい。一緒に考えて行きたいと思います。よろしくお願ひ致します。

18年4月1日より産業保健相談員の相談日が変わりました。

**熊本産業保健推進センター
産業保健相談員**

各分野の産業保健相談員が健康管理、健康教育、職場環境改善など産業保健活動全般に関する相談に応じます。

相談時間は14:00~17:00です。

担当分野	氏名	職名	相談日
労働衛生関係法令	藤田泰生	元八代労働基準監督署長	毎週月曜日
メンタルヘルス	古賀幹浩	医療法人健生会 明生病院 医長	第1・3月曜日
保健指導カウンセリング	島村佳子	保健師 産業カウンセラー 日本産業衛生学会産業保健師	毎週火曜日
産業医学	小柳敦子	産業医 日本産業衛生学会認定専門医 労働衛生コンサルタント	第1・3水曜日
労働衛生工学	山口浩一	元㈱同仁グローバル取締役 第一種作業環境測定士 環境測量士	毎週水曜日
産業医学	永野惠	熊本大学大学院 医学薬学研究部公衆衛生・医療科学分野講師	第1・3木曜日
メンタルヘルス	堀田直子	財団法人 杏仁会くまもと青明病院精神科部長	第2・4木曜日
カウンセリング	廣瀬靖子	労働衛生コンサルタント 保健師 産業カウンセラー	第1~4金曜日
産業医学	上田厚	熊本大学大学院医学薬学研究部環境保健医学分野 教授	第3金曜日
労働衛生工学	石原徳一	元YKK AP㈱九州事業所衛生工学衛生管理者	第2・4金曜日

相談日の 表示は、変更箇所です。

平成17年度熊本産業保健推進センター 相談員出勤一覧表

	第1週	第2週	第3週	第4週	第5週
月	古賀 藤田	藤田	古賀 藤田	藤田	藤田
火	島村	島村	島村	島村	島村
水	山口 小柳	山口	山口 小柳	山口	山口
木	永野	堀田	永野	堀田	
金	廣瀬	石原 廣瀬	上田 廣瀬	石原 廣瀬	



峠の山道から「生活習慣病」を考える

産業医学担当相談員（宮崎産業保健推進センター）
医療法人大西医院院長

大 西 雄 二

私は登山の会に所属しており、できるだけ山や自然に親しみたいと考えていますが、現実にはなかなか時間がとれない悩みを抱えています。

ここで少ない経験ですが、登山の際に私が考えたことを述べてみます。



県北の九州山地の脊梁を貫く交易路に「霧立越」があります。

「霧立越」は、向坂（むこうざか）山（1684m）を主峰に、南の扇山（1661m）まで標高1500～1600mの稜線を貫いて約20キロに及ぶ縦走路です。

北の馬見原（熊本県蘇陽町）から鞍岡（宮崎県五ヶ瀬町）を経て本屋敷から山中に入ります。稜線一帯はブナを主とする原生林が残されています。途中にスズタケのやぶがあり、春から秋にかけては季節に応じて花々が楽しめます。扇山には山頂にはシャクナゲの群生地があり、五月の連休頃が見ごろです。

「霧立越」は、昔は駄馬に様々な荷を積んで通った重要な尾根筋の交通路でした。

馬が集まる起点が馬見原（馬をたくさん見ることができたことから由来）であり、馬の鞍を置いたのが鞍岡で、尾根筋のオアシスが「水呑ノ頭」、ひと休みしたのが「馬つなぎ場」でした。

「霧立越」の縦走路を踏んだ時、峻険な尾根もあり、ここが運搬路であるとはとても信じられませんでした。私には難渋を極める行路のように思いました。昔の人々の健脚ぶりがしのばれます。物資の交易が生きるためにには如何に必要であったかが分かれます。

飽食の時代、肥満と糖尿病患者の数は増加する一方です。人類の歴史は種族の保存をかけた飢餓との戦いでした。遺伝子の中に飢餓から逃れるための過食傾向が組み込まれているのです。近代になってほんのごく一部の先進国のみが飢餓の不安から解消



されているにすぎません。

血液中の糖分を下げるホルモンはひとつ（インスリン）だけですが、上げるホルモンは幾つもあります。わが国においても記憶の奥底に長い間の飢餓の時代の記憶が入り込まっているためか、人々は過食に走りがちです。

現在、先進諸国の抱える問題は過食に合併する問題と運動不足です。カロリー過剰摂取による肥満や高脂血症（血液中のコレステロールや中性脂肪が増加する状態）や糖尿病などの生活習慣病に悩んでいます。わが国の生活習慣の国民的課題も同じです。

「死の四重奏」という言葉があります。高血圧、糖尿病の状態、血液の中の中性脂肪が高い状態、太り過ぎの4つが重なった状態を呼びます。こうなると心筋梗塞を発症しやすく、突然死につながりやすいのです。

我々が山頂に立って景観を楽しみながら、ほおばるおにぎりは塩のきいたおにぎりがおいしい。塩分を体が欲しがるのです。

「霧立越」の交易路は塩の運搬道ではなかっただでしょか。

登山はエネルギーを消費し、血糖値が下がり飢餓状態です。体内では甘いものを求めて血糖値をあげようとしていることでしょう。帰ったら脂ののったトロを食いたい。たまには贅沢をして、和牛の霜降りのステーキを食ってみたい。実はこれらはすべて生活習慣病につながる食習慣です。

もろつか 椎葉村や諸塙村の人々には肥満を見かけないようです。山の民の生活は、体を動かさないと生活が維持できないからでしょう。

ヒエ・アワ・ソバなどの焼畑農業からいっても生産力があるとは思えません。体を使って働くことが生活そのものでした。昔ほどは歩かない生活でしょうが、都会の我々よりは山道で鍛えられることでしょう。自然との一体感は比べものにならないほど強いはずです。生活習慣病とは無縁の生活です。

かつてはわが国のどこにでもみられた里人の生活習慣を、現代の都会の生活習慣にとり入れていきましょう。



【霧立越の山々の冬景色】（筆者撮影）

参加型安全衛生研修



—ワイス方式を取り入れた トレーニングの試み—

産業保健相談員（産業医学） 永野 恵

昨年の8月、熊本市の職員厚生課から、熊本市役所の安全衛生委員（25事業所：約295名）を対象に参加型の安全衛生に関する研修の依頼がありました。事業所の職種が多岐にわたっていること、人数が多い事、研修時間が2時間程度に限られていることなどから、どのような研修が効果的なのか模索致しましたが、「参加型」ということで、ILOが開発したワイス方式の対策指向型トレーニングの一部を取り入れた研修を行う事にしました。

ワイス（WISE）とはWork Improvement in Small Enterprisesの頭文字をとったもので、「中小企業向け参加型労働安全衛生改善活動」のことです。これは、1)労使の参加を得て自発的に実践する「自主対応型」の安全衛生活動で、2)現場のニーズや安全・健康リスクの状態によって法規の水準を越えた取組みをすすめるものです。

このトレーニングを実施するには、まず①アクションチェックリスト（「材料・製品の運搬と保管」、「作業台（ワークステーション）の設計」、「機械・設備の安全・有害物質の管理」、「照明」、「福利厚生」、「構内整備」、「作業編成」の8つの改善領域に関して改善のためのヒントが示されている）を用いて、実際の作業現場を巡回し、職場のよい点および改善が必要な点を迅速に把握することから始まります。これらの改善のヒントとなるのが、②現地改善事例（写真やイラストを用いた職場改善事例集）で、低コストで実施可能な多分野における現地改善事例を紹介することによって、それらの改善技術をすぐ自身の職場へ応用することができます。そして、職場巡回後に、アクションチェックリストや改善事例集を使用して③グループ討論を行います。グループ討論では、安全衛生における複数の視点の共有と、決められた時間内での改善課題を選択し、これに優先順位をつけてリスク低減のための「職場改善」を実施しようとするものです。

上記のような方法と手順で職場のリスクアセスメントを行い、実行可能な優先順位の高い改善点を選択するトレーニングコースには、通常3～4日を要します。最近ではアジアの各地で、2日間あるいは1.5日間の短期セミナーも実施されています。また、身近なところでは、産業医の研修会などで、短い時間（半日）内でワイス方式を取り入れた現場視察が行われています。ところで、ワイス方式のトレーニングの重要な点は、改善の担い手は労使であって、産業医、産業看護師、安全管理者、衛生管理者、技術者などの安全衛生スタッフは、あくまでも助言者あるいは支援者（ファシリティーター）の役割を演じるということです。ですから、アクションチェックリストを用いたワイス方式の参加型トレーニングを受けた人は、

その後は自らがファシリティーターとなり、自分の職場にあったチェックリストを作成し、最終的には「職場改善」を実施し、さらには活動の点検と修正、改善効果の評価と新課題の作成を行って、次の「職場改善」へと繋げていく支援を行うことになります。このような効果を得るためのトレーニングを半日や数時間の研修で行うには無理があります。ここに、今回のタイトルを、「ワイス方式トレーニング」ではなく「ワイス方式を取り入れたトレーニング」とこだわった理由があるのです。

本題である今回の市役所での研修では、チェックリストの作成や使用方法は紹介だけにとどめました。また参加者は当日、職場巡回の時間がとれません。そこで、職員厚生課の方に特別にお願いして、前もって市の「中部浄化センター」を訪問させていただきました。そこでは、なるだけ他の事業所の安全衛生委員の方々にも参考になるような、主に“よい事例”的収集およびインタビューを行いました。市役所の担当の方が安全衛生活動のさかんな職場を紹介してくださったとしても、今回の訪問ではお金をかけないユニークな“よい事例”あるいは“改善事例”を、随所に見ることができ大変感激致しました。私のデジカメには約40の“よい事例”が収まりました。その全てをお見せできないのが残念です。勿論、浄化施設特有の危険な所や作業工程、作業方法もあったと思われますが、時間の制限もあり、限られた範囲での事例収集となりました。

研修は10月3日（参加者；55名）と5日（75名）に分けて実施されました。グループ討論が活発に行われるよう、主催者の方にお願いして、「事務系の職場」とか「学校・幼稚園」、「消防署」、「環境工場」…などのように、似通った仕事内容の安全衛生委員の方々を一つのテーブルに割り振っていただきました。研修は、これまでの“法規準拠型安全衛生活動”と

“自主対応型（参加型）安全衛生活動”的違いを説明した上で、上記に述べましたワイス方式の参加型安全衛生活動について紹介しました。その後、「中部浄化センター」で収集した事例の中から、ユニークな事例、他の職場にも参考になると思われる事例、さらに、手持ちの他の職場の事例なども加え、なるだけ沢山の、視覚に訴える（改善のヒントになると思われる）写真をパワーポイントで示しました。各テーブルには、その中から、20例の“よい事例”的写真を予め配布しておき、グループ毎に、1) よいと思われる事例とそれを選んだ理由、および2) 各事業所で今後改善を要する点を優先順位の高いものからあげてもらいました。さらに、改善を要する点に関して低コスト改善策および高コスト改善策の両面から検討していただきました。討論は活発に行われました。全てのグループに討論結果を発表していくことにより、各職場における今後の改善方向が見えてきました。「類似したアイデアを早速自分の事業所に取り入れたいと思う」というものから、「私たちの職場では特にこういうことを改善の優先課題として取り上げたい」というものなど、具体的で前向きの発言が多く聞かれました。“よい事例”として提示した20例のうち、参加者が選んだ“よい事例”12例をこの誌面で紹介したいと思います。

ところで、このような研修会の4ヶ月後に、各事業所を対象に、簡単な「安全衛生委員研修会に関するアンケート調査」を行いました。25事業所のうち19事業所から回答を得ました。

1) 研修内容に関しては「わかりやすかった」(8事業所)、「だいたいわかった」(11事業所)で、全事業所で「参考になった」という回答でした。2) 今後、職場の安全意識を高めるために職場内で必要なこととしては、「定期的な話し合いの場を設け、職員各自の安全衛生に関する意識の向上に努める」と言う意見が最も多く、また、3) 今後、職場の安全衛生意識を高め、職場改善を行うためにどういう研修を望みますかという問い合わせについては「職場毎に全職員を対象とした研修会の開催」、および「他の事業所の職場改善の取組みを知るための交流会(情報交換)や施設見学」を望む意見が多数寄せられました。4) 研修後の取組みとしては、8事業所で、「具体的な職場改善(方法)について話し合った」、「実際に何らかの職場改善を計画中である」、「実際に何か職場改善を行った」という回答が得られ、10事業所で、「安全衛生委員会あるいは職場のミーティングなどで研修会の内容の全容を説明した」との返答がありました。今回の研修会がきっかけとなって、各職場単位で、全員の参加を得て、step by stepの職場改善がすすんでいけば嬉しく思います。

最後に、私はこれまでいくつかの県下の小規模零細企業（主に有機溶剤取扱職場）を訪問する機会がありました。これらの事業所の中には、作業方法（工程）の工夫、作業姿勢、保護具の着用など実に細やかな作業環境および作業方法の改善に取り組んでいるところもあります。このような事業所では親方的な存在の人材がいて、全体をうまくまとめておられます。さらに、“よい事例”を沢山見出せる事業所では、例えば親会社への製品の直行率が高いといった、経営状態へのよい影響を与えています。ワイスという産業保健活動は知らなくとも、職場の全員が作業の内容や方法に精通していて、職場改善の必要性や効果を経験的に理解し実行している事業所があるということを付記しておきたいと思います。

謝辞：研修会を行うにあたって、前もって事業所の訪問の申し出を快くお受け入れ頂き、さらには、事業所名および事業所内の写真の公表を許可して頂き、アンケートの配布・回収にご協力頂きました熊本市役所、市役所職員厚生課ならびに中部浄化センターの職員の皆様に心から感謝申し上げます。

参加者が指摘したよい事例



緊急連絡網、および救急時の病院連絡先を同じ場所に掲示



①ポンベを置く位置に境界線を引いて通路確保
②重量物運搬のための台車の使用



可動式ワゴン（手作り）を用いて工具等一式を現場に運び手元に置く



工具の置き場所を決め、番号をつけてわかりやすく表示



構内の道路に「止まれ」と記し、事故防止



休息時間を快適に過ごせるスペース（野外）の確保



油などで汚れた手で蛇口をひねることなく手が洗える自動手洗い器



着替えのための清潔なロッカー室



食堂の横に設けられた横になれる独立した休息室



廊下の隅を利用した分煙のための喫煙室（窓に換気扇を設置）



応急処置のための医薬品箱（定期的に点検されている）



KY活動のためのアンケートの実施。結果は安全衛生委員会で報告されている。

災害事例

廃棄物処理事業等において発生した

クロルピクリン中毒

番号	発生年月	都道府県	被災者数	発生状況
1	平成10年7月	山形	15名	ごみ収集車からごみを排出する際、ごみピットの付近にいた作業者がクロルピクリンによる眼の痛みや中毒症状を示した。
2	平成12年5月	長野	4名	清掃センターの不燃ごみ処理工場内において、清掃車からごみをピットに投入する作業をしていたところ、清掃車の1台の積載ごみに農薬のクロルピクリンが混入しており、そのままピット内に投入されたため、付近で作業をしていた4名が中毒となった。
3	平成13年4月	岩手	2名	ごみ収集車により破碎不燃物の積込み作業を行っていたところ、破碎不燃物中に入っていた農薬のクロルピクリンにより作業者が目や喉の痛みを訴えた。
4	平成14年3月	高知	1名	一般廃棄物の最終処分場において、作業者が不燃ごみの袋の内容物を確認するために開封したところ、クロルピクリンの容器とその残液が漏れていたため、発散した蒸気を吸い込み頭痛、嘔吐等の中毒症状を訴えた。
5	平成14年6月	兵庫	8名	不燃ごみの収集作業において、木箱入りのガラスビンの1本をごみ収集車に投入した際にビンが割れ刺激臭がして、作業をしていた3名が眼の痛み、吐き気、めまい等の症状を訴えた。さらに、このごみ収集車を洗車場で水洗した際に付近にいた作業者も含め5名が体調不良を訴えた。後にビンの内容物の分析によりクロルピクリンと判明した。
6	平成14年11月	宮崎	3名	ごみ収集車により不燃ごみの収集を作業者2名で行っていたところ、頭痛、めまい、眼、喉の痛み、咳き込み等の症状を訴え、これを見て事業場に災害の通報をした運転手も同様の症状を訴えた。後にビンの内容物の分析によりクロルピクリンと判明した。
7	平成16年6月	茨城	2名	金属類の再処理を行う事業場内において18リットル缶を解体するためにリフティングマグネット付きの油圧ショベルで潰した際、缶の中に入っていた液体が霧状に噴出し、近くで作業していた作業者が蒸気を吸い込み中毒となった。缶のラベルは剥がされていたが、持ち込まれた缶数本の中には農薬(クロルピクリン)が入っていた。

留意通達

平成17年1月28日基安化発第0128003号

「廃棄物処理事業におけるクロルピクリン中毒の防止について」



検知管の使用方法

産業保健相談員（労働衛生工学） 山 口 浩 一

はじめに

有機溶剤や特定化学物質は多くのところで、多くの物が使用されている。そして、これ等の物質を使用する場合は、労働安全衛生法により作業環境測定や作業環境管理などが義務付けられている。

しかし、実際に使用している立場として、6ヶ月に1回の定期作業環境測定だけでは、不十分な場合が多いのではないだろうか。ある時は使用量が多くて、あるいはこぼしてしまって、臭いが強いなー、濃度はどれ位あるのだろう？と思ったとき、手軽に簡単に測定出来たら良いなと思いませんか？

その様な時に役立つのが、この検知管法です。良く理解して、有効利用し衛生管理に役立てて下さい。

検知管法の原理

検知管法は、各種の検知管（図1）とガス採取器（ポンプ）（図2）の2つがあると測定出来る。

検知管とは、長さ約15cm×外径約5mmのガラス管にシリカゲル等の細粒担体に試薬を保持させた物が詰められている。使用に際して、検知管の両端をカットし、ガス採取器に接続し、ガス採取器のハンドルを引くと現場の空気が、一回の吸引で、一般に100mlが採取出来る。そして、空気中の測定ガス濃度に従って、検知管に着色が現れる。その着色の先端の目盛りを読み取る事により、目的ガス濃度を測定出来る。

ただし、注意しなければいけない事は、この検知管法は、目的ガスだけに固有の反応ではない、と言う事です。例えば、同類の有機溶剤に対し、同様に発色するため、プラス誤差を生じる可能性があります。

測定操作手順

①漏れ試験

まず、ガス採取器の漏れがないかどうかを検査する。即ちガス採取器のハンドルを一杯に押し込む。

検知管の両端をカットしないで、ガス採取器にセットし、一気にハンドルを引き（一般に100ml）、固定する。

イ、1分間放置後、ハンドルを解除する（注意：この時減圧状態のため、ハンドルはしっかりと持つて、ゆっくり戻す。一気に戻すと破損の恐れがある）。

ロ、元の位置までハンドルが戻ったら、漏れは無い事になる（3%の漏れまでは認められている）。それ以上の漏れがあったら、点検補修を行う。

②測定目的用検知管を準備する。検知管とガス採取器は、同一メーカーの物を用いる。

③検知管の両端をカットし、ハンドルを押し込んだガス採取器にセットする。

④測定したい場所で、ハンドルを一気に引く。

⑤測定ガスにより定められた一定時間放置後、着色した先端の目盛りが、その場所の目的ガス濃度である。

注意事項

①検知管によって、読み取り放置時間は異なるので注意。それぞれの検知管の外箱に記載あり。

②測定可能なガス濃度範囲がある。その範囲以外は、吸引回数を増やすか、減らす事で、ある程度の対応はできる。

③市販の〇〇ガス用検知管は、決して〇〇ガスのみと反応するものではない。類似のガス成分とも反応し、プラスの誤差を生じる。検知管の外箱等の記載事項に注意のこと。

④正確な測定が必要な場合は、ガスクロマトグラフ等の分析が必要です。

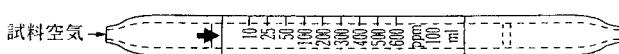


図1 直読式検知管の例

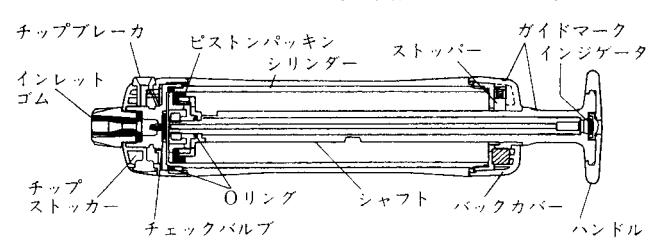


図2 シリンダー形式ガス採取器の例

産業保健Q&A

産業保健Q & Aは、各産業保健推進センターにこれまでよせられた相談内容のうち、よくある質問への回答を労働者健康福祉機構産業保健部がまとめたものです。

(1) 育児休業中の労働者の健康診断の取扱いは

質問 育児・介護休業法の施行により、育児休業を利用する従業員が増えてきました。そこで質問ですが、育児休業で休業中の従業員に対する健康診断の取扱いはどのようにすればよいでしょうか。

回答 休業中の労働者の健康診断は実施しなくともよいとされています。
育児休業や療養等により休業中の労働者の健康診断の取扱いについては、平成4年3月13日付け基発第115号により次のとおり示されています。この取扱いは、安衛則に規定する定期健康診断の外、有機則、鉛則、四アルキル則、特化則、高圧則、電離則並びにじん肺法に規定する定期健康診断及び指導、勧奨による特殊健康診断にも適用されることとされています。

- 1 休業中の定期健康診断について
事業者は、定期健康診断を実施すべき時期に、労働者が育児休業、療養等により休業中の場合には、定期健康診断を実施しなくて差支えないこと。
- 2 休業後の定期健康診断について
事業者は、労働者が休業中のため、定期健康診断を実施しなかった場合には、休業終了後、速やかに当該労働者に対し、定期健康診断を実施しなければならないものであること。
- 3 指導勧奨による特殊健康診断について
休業中及び休業後の指導勧奨による特殊診断については、上記1及び2に準じて実施するよう事業者等を指導すること。
したがって、従業員が育児休業により休業中の場合には、定期健康診断を実施しなくてもよいが、衛生管理スタッフは労務管理部門と連携を密にして育児休業中の各従業員の育児休業終了予定日等を把握し、従業員が職場に復帰後速やかに健康診断が実施できるよう計画的な対応が必要です。

(2) 深夜に及ぶ残業が多い場合、定期健康診断は年2回必要なのでしょうか。

質問 深夜業に該当する時間に労働する者には、年2回の定期健康診断が義務づけられていますが、たまたま、日勤者で残業が長くなり業務が深夜に及ぶことが月に1～2回ある場合、その必要があるのでしょうか。

回答 年2回の定期健康診断の実施が望ましい。
深夜業を含む特定業務に常時従事する者の健康診断については、安衛則第45条に6月以内ごとに一回実施することが規定されています。
交替制や業務の内容などにより午後10時から午前5時までの時間帯において作業に常時従事する労働者が、定期健康診断を年2回実施しなければならない対象です。
たまたま残業が深夜に及んだ場合は常時ではありませんから、年2回の定期健康診断の実施は必要ありません。しかし、月に1～2回の残業として深夜業が続く場合は6月以内ごとに一回、定期健康診断を実施することが望ましいと思われます。
なお、常時従事する作業の内容が特定業務に該当する場合は、年2回の定期健康診断の実施が必要であることはいうまでもありません。



ナイチンゲールと産業看護

熊本産業保健推進センター
産業保健相談員（カウンセリング）廣瀬 靖子

急速な高齢化が進むわが国において、企業の現場においても高齢化は避けられず、定期健康診断結果における2004年の有所見率は全国平均47.63%、熊本県においては50.23%と5割を超えて労働者の健康保持増進上問題を提起しています。産業看護職は労働者の健康保持増進・疾病予防活動を主たる業務として活動していますが、健診後の有病率の上昇は産業看護職にとって活動効果の出ないことを示されているようで虚しさを感じることもしばしばです。ここで産業看護の定義と産業看護職の役割を、もう一度再確認して日々の活動を照らし合わせてみたいと思います。

「産業看護の定義」とは「あらゆる職業に従事する人々に対して産業保健の目的即ち、職業に起因する健康障害を防止すること、健康と労働の調和を図ること、健康の保持・増進を図ることを達成するために、看護の理念にもとづいて組織的におこなう、集団および個人に対する健康支援活動である」

ここでいう「看護の理念」とは「あらゆる人々に対して、その健康レベルに応じて、健康的に、かつ自主的に生きてゆくことを支援することである。相手を全人的にとらえ、その自助力に働きかけ気持ちや生きがいを尊重し、対象との人間関係を通じて、生活適応への支援活動をすることを特徴とする」

「産業看護の役割」とは労働衛生専門職のみならず、労使を含むあらゆる部門からなる労働衛生チームの一員として、総ての産業看護専門職務を通じて、あらゆる職業に従事する人々の健康障害の予防とポジティブヘルスの推進をはかり、生涯を通じて総合的な健康レベルの向上、並びにQuality of Lifeの充実に貢献することです。

■ その方法として

- 対象者の健康保持、増進のために、労働の健康に与える影響、健康の労働に与える影響の双方に关心を持ち、組織および従業員（集団・個人）に働きかける。
- 対象者が生活する場での健康確保の為に、地域における社会資源との連携を図る。

■ 役割を果たすための原則とは

- 専門職種としての産業看護の立場と組織体の一員である立場は、それぞれ固有の目的を有するので、この二つの立場を両立させる。
- 利害の対立する健康問題の処理にあたっては、科学的基盤に立って中立的立場をとる。

3. 組織の労働衛生管理方針を確認し、労働衛生チームの構成を配慮した活動をする。
4. 産業界の急速な変化に対応した産業看護活動を進めるために、継続的に自己啓発を行う。
5. 本来、守秘義務は厳守すべきであるが、健康問題の解決にあたって必要な場合には本人の了解を得て行う。（日本看護協会1989.10.1作成・1991.8.3改正）とあります。

業務の中で時々、産業看護の定義・産業看護職の役割を再確認してみることは仕事の目標を見失わないために必要なことではないでしょうか。

ここで、皆さんも良くご存知の近代看護の創設者といわれるナイチンゲール（1820～1910）の看護思想は何であったか、何を願っていたかを見てみたいと思います。

ナイチンゲールは19世紀に"すべての人々に健康を"と述べています。「すべての人々が日々の暮らしの中で、家庭の中で、暮らせるように看護という働きが村のすみずみまでいきわたることを願い、人々が自らの健康に関心を向けるように人々が育つことを願い、家庭の中で健康の守り手として婦人たち一人一人が健康に関心を向けること」を力説しています。そしてヘルスマッショナーズ運動に力を注ぎました。

ナイチンゲールの健康観は「健康とは、良い状態をさすだけでなく、持てる力を十分に活用できる状態をさす」ととらえ人間そのものに目を向けると共に環境問題にも目を向けて、最も現代的な健康観で19世紀にナイチンゲールは「ヘルスプロモーション」が重要な問題であると国に認めさせる基礎を築いていたのです。また「看護は一つの芸術である」（アグネス・ジョーンズをしのんで）ともいっています。「芸術であるためには、専心と厳しい準備が必要である」と芸術である意味を説明しています。

現在日本は医学の発達、高齢化社会に伴い病気や障害を持ちつつ地域で生きる人々が増えている時代です。「各人が持てる力を十分に活用できて生きているだろうか」という見方は、「その人がどうしたいと考えているか」に着目し、まずその人の意志決定が重視されなければなりません。その人が「どのような自己実現を望んでいるのか」「その自己実現達成のために看護職はどのような支援が出来るか」日々の活動の中で、再度看護の原点に返り、静かに「わたくしだったらどんな人生を生きたいか」「そのためにはどんな看護支援を受けたいか」と立場を逆転させて考えて見ることも必要な事でしょう。

目前の検査値に一喜一憂することなく、時には近代看護の創設者ナイチンゲールに看護の本質を学び、産業看護の原点にもどる余裕を持ちたいものです。

（引用参考文献：名原壽子「ナイチンゲールに公衆衛生看護の本質を学ぶ」
「ナイチンゲール研究」第3号 1995）

行政情報

改正労働安全衛生法 平成18年4月1日、施行。

熊本労働局安全衛生課

職場における労働者の安全と健康の確保をより一層推進するため、労働安全衛生法が改正されました。

以下は、過重労働・メンタルヘルス対策としての医師による面接指導制度の導入、事業者による自主的な安全衛生活動の促進のための危険性・有害性の調査の努力義務化など、多岐にわたる改正法のポイントをまとめたものです。

業種・業務により適用される規定が異なりますので、それぞれの事業場に関わる改正事項をご理解いただき、内容を遵守いただくよう、お願いいたします。

あわせて、職場の安全衛生管理体制を見直し、安全で健康な職場環境の確立をめざしましょう。

改正労働安全衛生法 11のポイント

- 1 長時間労働者への医師による面接指導の実施
- 2 特殊健康診断結果の労働者への通知
- 3 危険性・有害性等の調査及び必要な措置の実施
- 4 認定事業者に対する計画届の免除
- 5 安全管理者の資格要件の見直し
- 6 安全衛生管理体制の強化
- 7 製造業の元方事業者による作業間の連絡調整の実施
- 8 化学設備の清掃等の作業の注文者による文書等の交付
- 9 化学物質等の表示・文書交付制度の改善
- 10 有害物ばく露作業報告の創設
- 11 免許・技能講習制度の見直し

改正のポイント 各項目の冒頭に、対象となる業種、業務を示しています。

1 長時間労働者への医師による面接指導の実施

(法第66条の8、第66条の9、第104条)

- 対象 全ての事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場は平成20年4月から適用）
- 事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければなりません。（ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。）
 - 上記の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行ってください。
 - 医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況（メンタルヘルス面も含みます。）について確認し、労働者本人に必要な指導を行います。
- 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を

聽かなければなりません。

●事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。

■事業者は、次の①または②に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません。

① 長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者（申出を受けて実施）

② 事業場で定める基準に該当する労働者

～事業場で定める基準の例～

- ・週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた労働者全てに面接指導を実施する
- ・週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者に、面接指導を実施する
- ・週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で産業医が必要であると認めた者には、面接指導を実施する
- ・週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医に提出し、事業者が産業医から助言指導を受ける

■面接指導の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

2 特殊健康診断結果の労働者への通知 (法第66条の6)

■対象 特殊健康診断の実施義務がある全ての事業場

■一般健康診断に加え、特殊健康診断の結果についても、労働者本人への結果の通知が義務となりました。

3 危険性・有害性等の調査及び必要な措置の実施 (法第28条の2)

■対象 安全管理者を選任しなければならない業種の事業場（規模にかかわらず対象となります）。なお、化学物質等で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのある物に係る調査は全ての事業場が対象です（改正前の法第58条と同一です）。

■職場における労働災害発生の芽（リスク）を事前に摘み取るため、設備、原材料等や作業行動等に起因する危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づき、必要な措置を実施するよう努めなければなりません（努力義務）。

■リスクアセスメントの実施時期は、次の①～④です。

- ①建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- ②設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき。
- ③作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
- ④その他危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

■厚生労働省では、危険性・有害性等の調査及び必要な措置の適切かつ有効な実施を図るために指針を公表することとしています。

■職長等の教育事項に、危険性・有害性等の調査等に関する事項が追加されました。（安衛則第40条）

（注）安全管理者を選任しなければならない業種

林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業

4 認定事業者に対する計画届の免除 (法第88条)

■対象 労働安全衛生法第88条第1項又は第2項の計画の届出を行う事業場

■3の危険性・有害性等の調査を含め、労働安全衛生マネジメントシステムを実施している事業場は、次の①～③を満たしていることについて労働基準監督署長の認定を受けることにより、計画の届出が免除されます。

- ①労働安全衛生マネジメントシステムを適切に実施していると認められること。

②労働災害の発生率が業種平均を下回っていること。

③申請の日前1年間に死亡災害等の重大な労働災害が発生していないこと。

■特定機械等の落成検査、変更検査等は免除されません。

■認定は3年間有効です。申請に必要な書類等の詳細は労働基準監督署にお問い合わせください。

(注) 労働安全衛生マネジメントシステムとは、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて次の(1)～(4)に掲げる活動を自主的に行うものです。

(安衛則第24条の2)

(1) 安全衛生に関する方針の表明

(2) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置

(3) 安全衛生に関する目標の設定

(4) 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

厚生労働省では「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を定め、公表しています。

5 安全管理者の資格要件の見直し

平成18年10月1日施行 (安衛則第5条)

■対象 安全管理者を選任しなければならない事業場

■平成18年10月1日から、安全管理者は、厚生労働大臣が定める研修（危険性・有害性等の調査に関する事項を含み計9時間）を受けた者の中から選任しなければなりません。

■平成18年10月1日において安全管理者として選任された経験が2年未満の方も、同日以降に安全管理者として選任されるためには、上記の研修を受ける必要があります。

■実務経験年数の要件は、これにより短縮されます。

6 安全衛生管理体制の強化

(安衛則第21条～第23条等)

■対象 総括安全衛生管理者、安全委員会、衛生委員会等の選任又は設置義務がある事業場

■次の事項が、それぞれ追加になります。

追加となる事項	総括安全衛生管理者が統括管理する業務	安全委員会の調査審議事項	衛生委員会の調査審議事項
安全衛生に関する方針の表明であること	○	—	—
危険性・有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること	○	○ (安全部分)	○ (衛生部分)
安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること	—	○ (安全部分)	○ (衛生部分)
長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るために対策の樹立に関すること	—	—	○
労働者の精神的健康の保持増進を図るために対策の樹立に関すること	—	—	○

※安全衛生委員会は、安全委員会と衛生委員会を併せたものとなります。

■事業者は、安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会の開催の都度、遅滞なく、その議事の概要を労働者に周知しなければなりません。

7 製造業の元方事業者による作業間の連絡調整の実施

(法第30条の2)

■対象業種 製造業

■製造業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われることによって生ずる労働災害の防止のため、次の措置を講じなければなりません。

① 随時、元方事業者と関係請負人、また関係請負人相互間の連絡・調整を行うこと。

② クレーン等の運転等についての合図の統一、事故現場等を表示する標識の統一、有機溶剤等の容器の集積箇所の統一、エックス線装置に電力が供給されている場合等における警報の統一と、これらについての関係請負人への周知

※建設業、造船業の元方事業者が講じなければならない措置の範囲は、現行どおりです。

8 化学設備の清掃等の作業の注文者による文書等の交付 (法第31条の2)

- 対象設備 化学設備及び特定化学設備並びにこれらの附属設備（※配管を含む。）
- 対象となる作業 対象設備の改造、修理、清掃等の作業で、当該設備を分解するもの又は当該設備の内部に立ち入るもの
- 対象となる作業を請負人に発注する注文者は、次の事項を記載した文書等を作成し、その請負人に交付しなければなりません。
 - 記載事項…①その設備で製造・取り扱うものの危険性及び有害性
 - ②当該作業において注意すべき安全・衛生に関する事項
 - ③当該作業について講じた安全・衛生を確保するための措置
 - ④流出等の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置

9 化学物質等の表示・文書交付制度の改善 平成18年12月1日施行 (法第57条、第57条の2)

- 対象 政令で定める危険物・有害物を譲渡・提供する者
- 化学物質の有害性のみを対象とした表示・文書交付制度から、引火性等の危険性も対象として追加された表示・文書交付制度となります。
- 対象物を容器・包装に入れて、譲渡・提供する場合の表示事項に、絵表示などが追加されます。（対象となる物質、絵表示等の詳細は、平成18年夏に決定の予定です。）

10 有害物ばく露作業報告の創設 (安衛則第95条の6)

- 対象 別に厚生労働大臣が告示する化学物質等を一定量以上取り扱う事業者
- 対象事業者は、所定の様式による報告書を提出しなければなりません。対象物質、提出期日等は別途告示されます。

11 免許・技能講習制度の見直し

- 免許・技能講習制度が次のように変わります。
- 平成18年3月31日までに現行の免許を取得している方、技能講習を修了した方は、これまでどおり対象業務に従事することができます。

(現行)	→	(平成18年4月1日以降)
・クレーン運転士免許 ・デリック運転士免許	→	クレーン・デリック運転士免許 ※クレーン、デリックとも運転できます。デリックの実技教習は廃止となります。 ※クレーンのみ運転できる限定免許を設けます。
・地山の掘削作業主任者技能講習 ・土止め支保工作業主任者技能講習	→	「地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習」に統合
・ボイラー据付け工事作業主任者技能講習	→	技能講習を廃止。ボイラー据付け工事を行う場合は、必要な能力を有すると認められる者の中から、作業の指揮者を定めなければなりません。
・四アルキル鉛等作業主任者技能講習 ・特定化学物質等作業主任者技能講習	→	・「特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習」に統合 ・石綿を取り扱う作業については「石綿作業主任者技能講習」を分離・新設

表に記載のない免許、技能講習については、変更はありません。

施行期日は、平成18年4月1日です。

ただし、5の安全管理者の資格要件は平成18年10月1日から、9の化学物質等の表示・文書交付制度の改善は平成18年12月1日から施行されます。また、1の面接指導については、常時50人未満の労働者を使用する事業場については平成20年4月1日から適用されます。

行政情報

あなたの会社のセクシュアルハラスメント 防止対策は万全ですか？

熊本労働局雇用均等室

平成11年度に男女雇用機会均等法が改正され、セクシュアルハラスメント防止について事業主の配慮義務が課せられてから6年余りが経過し、就業規則に規定する等、何らかの対策を講じている事業所は増えてきました。

しかし、雇用均等室には女性労働者から多数のセクシュアルハラスメントにかかる相談が寄せられています。中には、「会社に相談窓口があるが相談しづらい」「相談したが十分に対応してくれない。会社の対応に納得できない」といった内容もあります。

「うちの会社は女性の方が強いからセクハラなんて…」、「セクハラを受けるような若い女性社員はいないから…」等、我が社に限って…と思っていませんか？防止対策は講じていても、それが形式的なものになってしまっていることも考えられます。

職場でセクシュアルハラスメントが起きると、被害を受けた女性労働者の働く意欲を低下させ、職場環境を悪化させます。また、企業にとっても労働生産性や企業イメージの低下等見逃せない問題です。

男女雇用機会均等法では、セクシュアルハラスメント防止について、事業主が配慮すべき事項を指針として、以下のように示しています。

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発（例）就業規則等に明文化をする。研修会を行う。
- 2 相談・苦情への対応のための窓口の明確化と、相談・苦情への適切かつ柔軟な対応（例）複数の窓口を設置し、必ず女性を入れる。
- 3 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合の、迅速かつ適切な対応

また、近年、仕事のストレス（業務による心理的負荷）が原因で労災請求されるケースも増えています。

職場におけるセクシュアルハラスメントが原因となった場合も、労災認定されるケースもあります。業務上であるか否かを判断するにあたっては、上記の均等法に定められた指針について配慮されているか否か等により、心理的負荷の強度を評価することとなります。

あなたの会社のセクシュアルハラスメント防止対策をもう一度見直し、男女とも働きやすい職場づくりに努めてください。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止・資料請求等については、熊本労働局雇用均等室（096-352-3865）までお問い合わせください。

隨想

忘れ得ぬこと③



前社団法人熊本県高年齢者雇用開発協会事務局長 長尾 穎一

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ーとの格闘である。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況であり、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ーであるが、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。

私が「能」を初めて観たのは、ほぼ20年ほど前になる。割烹「満潮」の女将さんから優待券を頂き、県立劇場に観に行ったのであるが、はじめそれほどの関心はなかった。ところが、観ているうちに次第に引き込まれ、鼓と声の掛け合いによる高調が最高に達するほどに、私は或る境地に居た。

ミュンヘン・フィルハーモニーを主に演奏した指揮者でハンス・クナッパーツブッシュという人がいた。ワーグナー、ブルックナーの演奏では右に出る人がいないと言われるほどの名指揮者であったが、極めて個性の強い人で、ベートーヴェンまでは良いとしても、その他の演奏は少なく、レコードでモーツァルトの演奏を聴いたことがあるが、とても聴けるものではなかった。大雑把で、荒っぽいし、モーツァルトの流ちょうな流れなどどこにもなかったのである。

ところが、ワーグナーやブルックナーを演奏すると俄然輝きを発し、他を寄せつけない凄さがある。そのクナッパーツブッシュを聴いたときの境地を能を観ていて思い出したのである。

能の、限界まで簡略化された様式と、無駄のない動き、間の有効さと盛り上がりの効果、これらは、クナッパーツブッシュの演奏に觀る、些細さを省いて、ゆったりとして途轍もないスケールの大きさで、決して大きな音でこけおどしをするのではなく、全体の演奏バランスから最大限の盛り上がり効果を浮き出す手法の巧みさと間の置き方の絶妙さ、これらを思い出したのである。

能というと、日本古来からの伝統芸術ではあれ、素直に馴染むことができなかつたが、一度観たら病みつきになり、その後立て続けに3度ほど観賞した。同じ感動があった。和洋いずれにしろ、究極は同じものを志向しているように思えたのである。たぶんそれは同じ、人間から発しているからであろう。

もうひとつ、この両者に共通するものがある。それは藁葺き・茅葺き屋根の家である。私が描く絵に茅葺き屋根が多いのはこの理由による。茅葺き屋根の中から、クナッパーツブッシュやフルトヴェングラーの顔が浮き上がってくるのは不思議である。しかも、旧い構えほどそれを強く感じる所以である。フルトヴェングラーが自著のなかで書いていた。「単純なものの中に真実がある」と。

深夜業を実施されている事業場の皆様へ 自発的健康診断受診支援助成金について

厚生労働省・(独)労働者健康福祉機構では、深夜業（夜10時～朝5時）に従事する労働者の健康を確保する施策の一つとして、下記の内容の助成金を設置しています。

深夜業を実施している事業場またはお近くに深夜業従事者がいる方（本人を含む）の皆様につきましては、当該助成金をご利用頂き、深夜業従事に関わる健康不安を解消して頂きますようご勧奨願います。

小規模事業場を抱える事業者の皆様につきましては、当該助成金は、常時、申請を受け付けております。お問い合わせはお気軽に熊本産業保健推進センターまでお尋ね下さい。申請書を送付させて頂きます。

**人間ドックにも
ご利用できます**

健康診断費の $\frac{3}{4}$ が、助成されます



助成金支給対象者

自発的健康診断受診支援助成金の支給対象者は、次の要件を全て満たすとともに、自発的健康診断を受診した方です。

要件

- 1 常時使用される労働者
(1週間の労働時間が通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上の方も含まれます。)
- 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）深夜業に従事した方
- 3 今年度にこの助成金の支給を受けたことがない方

助成金額

上限7,500円

自発的に受診した健康診断に要した費用（消費税を含む）の3／4に相当する額が助成されます。ただし、その3／4に相当する額が、7,500円を超える場合の支給額は7,500円とします。

（例：健康診断費用が7,200円の場合は、5,400円が支給されます）

まずはお電話で！

申請時期

1年中受付けております。

編

つい先日、新しい年が始まったかと思ったら、あっという間に、3月も半ばになってしまいました。そして、4月から又新しい事業年度や新学期が始まります。

集

大変お世話になり、活躍された人々が去り、多くの希望に満ち溢れた人々がやって来ます。

後

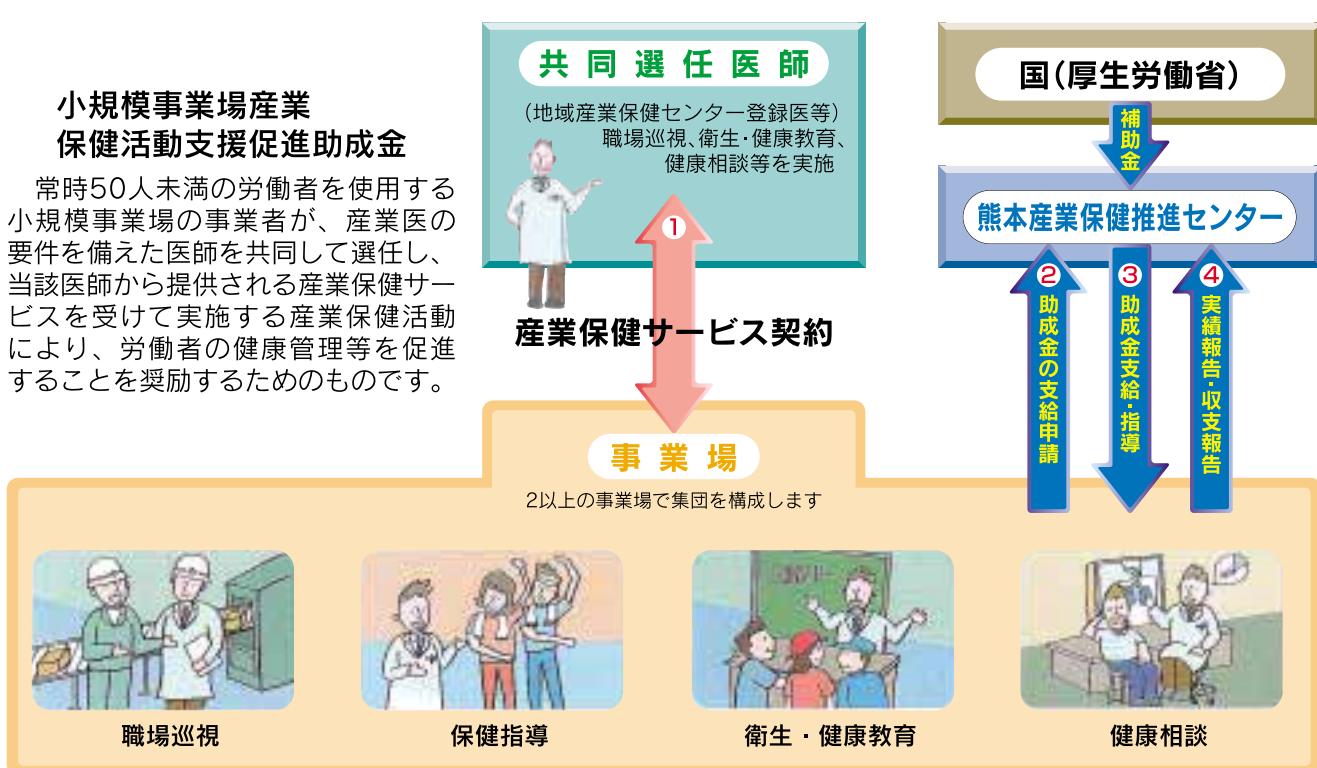
小泉首相ではありませんが、「新しく変わらねばならない」のが身にしみて実感できる時季ではないでしょうか。健康に気をつけて希望を持って、一步一步前進しましょう。（K.Y.）

記

産業医共同選任事業

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金

常時50人未満の労働者を使用する小規模事業場の事業者が、産業医の要件を備えた医師を共同して選任し、当該医師から提供される産業保健サービスを受けて実施する産業保健活動により、労働者の健康管理等を促進することを奨励するためのものです。



助成金の申請及び支給について

申請要件

- ①2以上の小規模事業場*の事業者が共同して産業医の要件を備えた医師を選任することに応募できます。
*企業規模にかかわりなく、常時使用する労働者数（労働保険概算・確定保険料申告書等による助成金申請の前年度の1か月平均使用労働者数とします）が50人未満の事業場をいいます。
- ②以前に本助成金を受給したことがないこと。

申請時期

年度の4月1日から5月末日（前期1）及び6月1日から6月末日（前期2）までの間に機構に申請するものとする。ただし、産業保健活動助成金を受給しようとする最初の年度に限り10月1日から10月末日（後期）までの間にも申請できるものとする。

助成金額及び支給期間

助成金は、1事業年度につき1事業場あたり表のとおりで、事業場の規模に応じて支給します。支給期間は、3ヶ年度です。2年度目、3年度目についても継続のための支給申請が必要です。

■助成金の区分と助成額

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金の区分	助成金
30人以上50人未満の事業場	83,400円
10人以上30人未満の事業場	67,400円
10人未満の事業場	55,400円

(注) 共同選任医師を選任するのに要した費用の額が上記の額を下回る場合は、その医師を選任するのに要した費用の額を支給します。

申請書類

- ①様式第1号「産業保健活動助成金支給・変更申請書」
- ②様式第2号「産業保健活動推進計画書」
- ③共同選任医師との契約書の写
- ④産業医の要件を備えた医師であることを証明する書類の写
- ⑤申請年度の労働保険概算・確定保険料申告書の写、又は労働保険算定基礎賃金等の報告の写
(労働保険番号、労働者数の記載があるものに限ります。)

申請方法

代表事業者は、構成事業所に関する申請書類を取りまとめ、都道府県産業保健推進センターへ助成金の支給申請を行います。

助成金の支給

申請に基づき審査を行い、構成する事業場ごとに助成金の支給額を決定し通知するとともに、銀行振込みにより支給します。

助成金に関するお問い合わせは _____

熊本産業保健推進センター

TEL 096-353-5480

FAX 096-359-6506

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に気持ちで相談にのつ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

熊本市花畠町1番7号 (MY 熊本ビル8F)

対象者

事業主・管理職・人事労務担当者・保健師・看護師・衛生管理者・

相談内容

産業保健スタッフ・労働者等

部下の職場に起因する悩みごと。

相談方法

労働者本人の職場に起因する悩みごと等。

•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・3月曜日、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 天草市龜場町食場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	宇城市松橋町久貝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	天草市今金新町3530	☎0969-23-0172
熊本県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、下記にお問い合わせください。

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 熊本市花畠町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://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo43/>

電子メール sanpo43@mvd.biglobe.ne.jp