

ゆた～と

2007 冬号 vol. 48
さんぽ

掲載!! 研修会 のご案内

(平成19年1月～19年3月)

「直面する産業保健の2つの戦略」



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19年1月~19年3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
43	1月16日(火) 14:00~16:00	D	総括管理 総括と計画～参加者全員で作ってみよう～	保健師 島村佳子
44	1月18日(木) 14:00~16:00	A	職場改善のヒント 種々の事業所で収集した安全衛生に関する“よい事例”と“改善が必要な事例”を紹介することによって各自の職場改善のヒントを得る	熊本大学大学院 講師 永野惠
45	1月19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下さい)	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
46	1月22日(月) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法Ⅰ【研修会No.13と同内容】 積極的傾聴技法とロール・ブレイングにより聞く体験を研修	THP心理相談員 瀬戸昌
47	1月24日(水) 14:00~16:00	A	化学物質等の安全データシート(MSDS)の基礎知識(研修会No.34と同内容) 有機溶剤・特定化学物質等による事故防止のための基礎研修	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口浩一
48	1月29日(月) 14:00~16:00	A	ストレス簡易調査票の活用法 労働者及び職場のストレス状況を把握するためのストレス簡易調査票の活用法	明生病院 医長 古賀幹浩
49	2月5日(月) 14:00~16:00	A	アスベストの取り扱い業務を行うために知っておきたい労働安全衛生法 石綿解体・改修工事における石綿の安全対策について	元八代労働基準監督署 署長 藤田泰生
50	2月9日(金) 14:00~16:00	A	「マスク」って何? マスクの有効な活用について	元YKKAP(株)九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原徳一
51	2月16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下さい)	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
52	2月20日(火) 14:00~16:00	D	新入生対象の(衛生・健康教育) 計画の立て方・進め方	保健師 島村佳子
53	2月22日(木) 14:00~16:00	D	メンタルヘルス【研修会No.5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
54	3月7日(水) 14:00~16:00	A	健康診断の結果報告書の作成方法と活用法 社員の健康状態を分析し健康管理の重要性と方向性を示す	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
55	3月12日(月) 14:00~16:00	A	積極的傾聴法Ⅱ【研修会No.29と同内容】 ロールブレイングを通じリスニングを深める	THP心理相談員 瀬戸昌
56	3月14日(水) 14:00~16:00	A	化学物質等による目・皮膚障害防止対策について 保護具の使用方法などの基礎研修	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口浩一
57	3月26日(月) 14:00~16:00	A	メンタルヘルス事例の考え方(総論) 職場において事例化することはどういうことか?復職支援の流れも含めての総論	明生病院 医長 古賀幹浩

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 小泉万里子	... 3
- 栄ある縁十字賞をお受けして - 直面する産業保健の2つの戦略		
	日本赤十字社熊本健康管理センター名誉所長 小山和作	... 4
長時間労働の今昔	産業保健相談員（産業医学）小柳敦子	... 6
有機溶剤「ジメチルスルホキシド(DMSO)」中毒で労災認定		
	産業保健相談員（産業医学）永野恵	... 8
吾が飼い主とメタボリックシンドローム		
	産業保健相談員（労働衛生工学）山口浩一	... 9
災害事例 特定化学物質による中毒等（平成17年）		10
行政情報 石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく特別遺族給付金等の請求についてのお知らせ		11
行政情報 男女雇用機会均等法が変わります!!		
	- 平成19年4月1日スタート -	12
地域産業保健センターだより 菊池・鹿本地域産業保健センター		14
実地研修レポート NOK株式会社Oリング事業部		16
面接指導実施のポイント Q & A		18
最低賃金額が改正されました	熊本労働局賃金室	... 20
くまもと健康診断実施促進運動	熊本労働局安全衛生課	... 21
「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）	22
隨想 忘れ得ぬこと	熊本障害者雇用支援センター所長 長尾祐一	... 23
産業医共同選任事業		24

表紙画の言葉 錦町民家（朝尾家）



表紙画

情報があつて、久しぶりに人吉方面へ出掛けた。相良村を過ぎ、錦町に入った。錦町に茅葺き屋根の家が在るという。

人吉駅の前から一直線に国道219号線を東上、左手に「道の駅錦」の表示があった。それを過ぎるとすぐこの家があった。ただ、そのまま見過ごして通過する懸念が多分にある。人吉方面から来ると防風木が立っておりその陰になつて見えないからである。現に私自身通り過ぎてしまつて、あさぎり町の免田まで行ってしまった。引き返したら国道沿いの東向きにモロ現れた。

人は住んでいないが、隣に老女が住んでいた。すこし話を聞くことができた。

家主は最近亡くなり、娘さんが暫く住んでいたが、免田の方へ引っ越したという。

住んでいない廃屋にしては綺麗に整頓しており、まるで今も住んでいるように呼吸していた。

（熊本障害者雇用支援センター所長 長尾 祐一）



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、健やかでさわやかな初春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は、地球温暖化による気象異常でしょうか、世界各地で、豪雨による水害、台風被害が生じました。又相変わらずの民族戦争、宗教戦争、テロなどが頻発した年でありました。

ノーベル平和賞受賞者、ムハマド・ユヌス氏（バングラデッシュ）の「貧困こそが平和の脅威である」のスピーチが印象的ありました。

一方で、冬季オリンピックでの荒川静香選手の金メダル獲得や、天皇家の悠仁親王のご誕生などうれしいニュースもありました。

県内の労働者の健康状態をみてみると、平成17年度の定期健康診断の有所見率は50.23%（全国平均47.63%）となっていて、高脂血症、高血糖、高血圧、高体重など「メタボリックシンドローム」と称される異常者が増加傾向にあります。

特に小規模事業所ほど異常値を呈する人が多い傾向にあるのが特徴的です。

このような状況のなかで、事業主の方々には、「労働者の健康は事業主の宝であり財産である」との認識をもって、職場での健康診断の実施、事後措置、保健指導、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。

また憂慮すべきは平成10年から、自殺者の数が8年連続で3万人を超えていたことです。（熊本県下でも約500人を数えている）交通事故死の4～5倍にも達していることです。自殺者の多くは「うつ病」にかかっていると言われています。仕事や生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じながら働いている人の割合も60%超と言われています。このような状況下で平成17年7月、熊本労働局は、熊

本県医師会、当産業保健推進センター及び熊本県精神科病院協会などの協力を得て、「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」をスタートさせ、相談医療機関（精神科病院など）で対応にあたっていただいています。

わが国の経済社会を担う労働者の健康確保には、事業場における産業医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あります。事業主の方々の深いご理解ご協力が必要であることは申すまでもありません。

当推進センターは、産業保健関係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。

当推進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、みなさま方のますますのご清栄をご祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。



新年のご挨拶

熊本労働局長 小 泉 万里子

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、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、平成18年4月、労働安全衛生法が改正されました。過重労働・メンタルヘルス対策としての長時間労働者へ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（リスクアセスメント）の努力義務化など、改正法の内容は多岐にわたります。このように産業現場において労働衛生面の多くの課題がみられるなかで、企業内で産業保健活動をすすめる産業医の方々、産業医の選任のない小規模事業場を支援するため、県下7箇所に設置された地域産業保健センターと、それらを様々な形で支援する熊本産業保健推進センターの役割は大変重要であり、熊本労働局としても各機関の一層の活動を期待申し上げるとともに連携をより一層推進して参りたいと考えております。

また、石綿対策については、特定化学物質等障害予防規則から規定を分離・充実させ、単独の規則である石綿障害予防規則が平成17年7月から施行されましたが、さらに平成18年9月から労働安全衛生法施行令の改正により、石綿の製造・輸入・使用等が一部の例外を除き実質的に全面禁止とさ

れるとともに、石綿障害予防規則の改正がありさらなる石綿ばく露防止対策の充実が行われました。

熊本労働局の管内でも過重労働等の労働相談が後を絶たない状況が続いており、職場の一般健康診断の有所見率は2年続けて50%を超え、全国平均を7年続けて上回っています。平成17年の県内の労働災害の総件数は約7,000件にのぼっています。熊本労働局としては本年も熊本産業保健推進センター、熊本県医師会等のご協力により、全国に先がけて創設された「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」の周知・広報に努めるとともに、過重労働による健康障害防止対策、健康管理対策を推進して参ります。また、事業場における自主的な安全衛生管理活動の推進に力を入れて参ります。石綿による健康障害防止対策については、改正法令に基づく指導を進め、特に石綿含有建材を使用する建築物の老朽化による解体工事の増加に対応した飛散防止対策等を徹底して参ります。

今後とも、企業内外で産業保健活動に携わる方々のお力を得ながらすべての企業で、すべての労働者が安心して快適に働く職場環境が形成されていくことを願っております。

最後に、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。



- 栄ある緑十字賞をお受けして - 直面する産業保健の2つの戦略

日本赤十字社熊本健康管理センター 名誉所長 小山和作

このたび、思いがけず緑十字賞なる賞を頂戴しました。誠に有り難うございました。

私の受賞理由は私自身正直言って定かではありません。おそらく旧労働省時代、新しい政策の一つとして始まったTHP運動に最初から携わって十年余り、熊本県THP推進連絡協議会の会長を努めて来たことによるのだろうかと考えております。

何か感想等を述べるようにとのことですから、ささやかな産業医の経験から今日の産業保健の重要な話題について述べてみたいと思います。テーマは2つあります。

第1は、すでに有名になりましたメタボリックシンドロームについてです。

厚生労働省が今、本気で取り組んでいるこの政策は、40歳から74歳迄の全ての国民を対象に、内臓脂肪蓄積による糖尿病、高血圧、高脂血症を減らす運動を展開しようとするもので、平成20年からの実施に向けて検討が進められています。これまでの労働安全衛生法による職場の健診とこの特定健診が二重にならないように今、調整が続けられていますが、大切なのは健診後の保健指導です。これが十分に実施されてこそ初めて成果が期待されるので、事業所も医療保険者も真剣に考えなければなりません。法律が別のものですから、目標も違いますし、一番の違いは責任主体が異なることです。労安法健診は事業主の責任ですが、今

度の特定健診は医療保険者です。費用の出所が違うのでどうするか、事業主の責任を優先すること、だそうですが、労安法健診項目以外の部分、特に保健指導迄お金はだせないという話がしきりとでています。今年度中には解決しなければなりませんから、この情報誌が発行されるときには決まっていることでしょう。

とにかく、社会保険庁の調べでも、労安法健診の成績は年々悪いほうに進んでいます。糖尿病等の生活習慣病も年毎に増加しています。国は国民が元気になって、その結果医療費が減るようにとの願いが大きな目標です。

次に、もう1つのテーマはメンタルヘルスです。

世の中は景気が良くなったと報道されていますが、勤労者の皆さんの中にはその恩恵は至っていないのではないかと思われます。いやむしろ、仕事は増え、人は減らされ、そのための残業が増えています。長時間残業、つまり過重労働によって、体も、そしてやがて精神も疲れ、メンタルヘルスケアの必要な人が産業現場でものすごく多くなっています。全国で3万人を超える自殺者がすでに8年連続です。自殺未遂の人の数を入れたらその倍以上になるのではないかでしょうか。こんな数字は先進国の中ではみられないといわれます。その原因の多くは精神

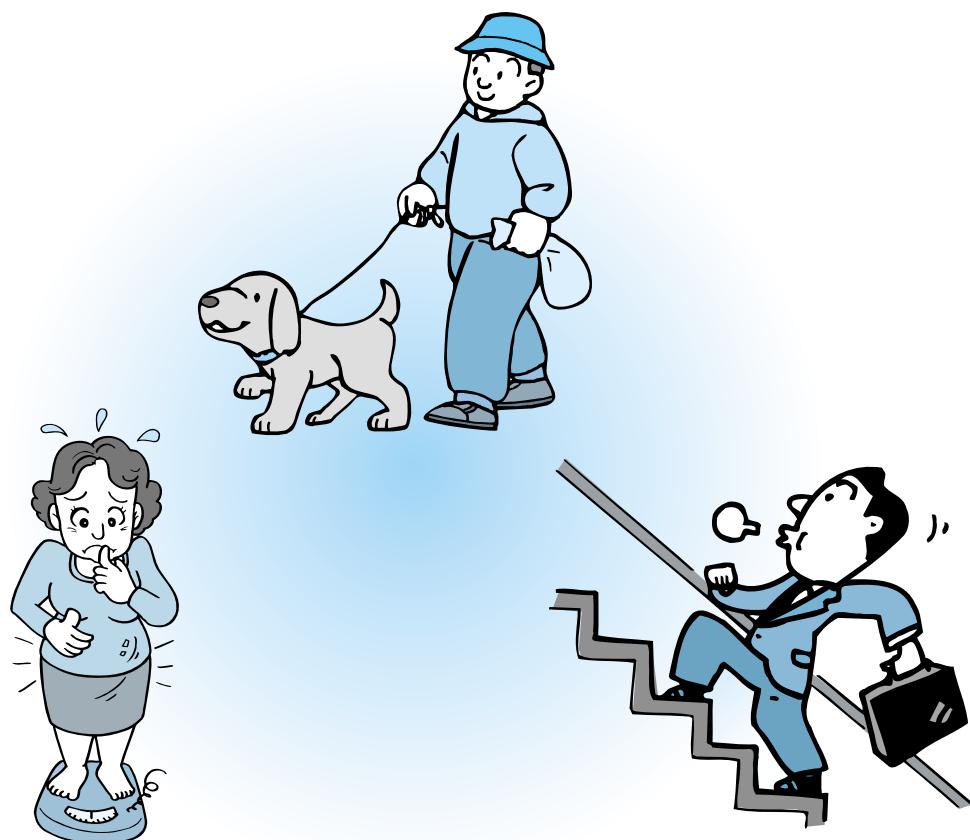
的な行き詰まりがあると考えられます。国はそのことを重大と考え、本年4月から、過重労働・長時間残業者への支援活動を事業者にそして産業医に義務付けました。私が面談をして思いますことは、体の不健康と違って、原因となる複雑なストレスがからみあった様相を見せ付けられます。

メタボリックシンドロームもメンタルヘルスも同様に、早い時期にその異常の芽を見つけ手を打つ早期対策と、すでにリスクが高い人たちへの対策、ハイリスクアプローチが始まったということです。その中で気になるのは従業員50人以下の事業所に対する対策は遅れがちであることです。全国的

にみても、特に熊本ではそういう事業所がむしろ多いのです。国中に運動が汎ねく展開されねば所期の目的は達成されないと考えます。

更に、大切なことは、それらの不健康要因の基にある社会環境を始め、企業や個人の生活等の体質に対する対応、ポピュレーション・アプローチ（国民運動）が必要です。この2つの戦略があって初めて予防医学は成功するものと考えています。

考えてみれば、旧労働省で始めたTHPこそ、心と体の総合的健康づくりをうたったこの運動の趣旨は、今日的で先見の明があったといっていいのです。





長時間労働の今昔

産業保健相談員（産業医学） 小柳敦子

今年の春より、労働安全衛生法の改正に伴い、長時間労働者に対する医師の面接指導制度が創設されました。背景には世界的企業間の競争激化と長引くわが国の不況にあると思われますが、景気の良かった昭和40年代から長時間労働はありました。

しかしその頃と今では働く人の状況が違っているように思われます。当時も働きすぎて病気になる人がいました。モーレツ社員という言葉もあり、急性心筋梗塞や脳卒中で倒れる、いわゆる過労死が社会的問題になっていました。しかし会社に対する忠誠心や仕事へかける夢の実現のため、あるいは家族のため、自ら働いた人々が今より多かったのではないか、確かに社会問題ではありましたが、当時は個人的な問題と捉えられていたように思います。少なくとも社会全体の雰囲気は今より明るかったという気がしています。

昭和35年代の鍋底不況から、一転岩戸景気に転じ、庶民の生活も1歩1歩階段を上るように豊かになり頑張れば、それだけ生活が豊かになるという思いがあったと思います。昭和40年から昭和60年代まで、右肩上がりの好景気が続いていました。

その間、労働形態も第一次産業から第二次産業へ、さらに第三次産業へと変化していました。特に情報産業が主体になり、人々は多くの情報に振り回され、日常が不

安な状態になって、いつも波に乗り遅れないようにと、カリカリしていたように思います。

健康に対する考え方もその頃と現在はかなり変化しています。規則正しい生活（早寝早起き）・腹八分目の食事が健康への道という考え方から、不規則な生活・休みたくても休めない職場が普通であり、それでも元気に働く健康法なるものが求められ、お金を出せば手にはいると錯覚している人が増えているようです。

人間は機械ではありません。その証拠に疲れきって機能が低下した心身も休養により回復することは誰でも経験しています。体は使いようで、長くも短くも使用出来る側面があります。

現在の長時間労働に関する健康問題も、利益追求のため、初めから長時間労働を見込み、計画の段階で、人数を配置することがあるとしたら問題です。

社員の健康が会社経営に必要な基本的な資源であり、社会的にも大切な資源だという企業の文化・風土がなければ、産業医の面接制度も効果が期待できません。

この面接制度の目標は、長時間労働を改善し、人間らしい働き方を取り戻すことです。

昭和50～60年代に深夜まで働いた管理者の多くは、そのおかげで現在の職位がある

のだから、部下にも同様に頑張ってほしいと願う傾向があるようです。

しかし現在の仕事の密度や職場環境が大きく変わっていることをあまり意識されてないように感じます。一般に会社では仕事の成果だけが評価される傾向にあり、それをいかに短期間で仕上げたかということが重要視されています。

不幸なことに、新入社員は常に同期の社員と自分を比較しています。

一方、管理者も、部下の時間管理責任が大きくなり、深夜業が必要であるという計画書提出や逆に部下をなるべく早く帰すためには、残り仕事のやりくりを自分が負うことになり、その仕事は増える一方です。当然、疲労がたまっていることが予測されますが管理職は一般に勤務時間が記録されず、産業医面談から漏れる危険性があるというのも事実です。

人は何のために働くのか？色々考えさせられます。仕事を通して、こころ豊かな人生を送りたい。人とのつながりを大切に生きたいと願う昭和の人々の思いは、どうなっていくのでしょうか？

退職された方々に接する機会がこれまで何度かありました。その中には、今後も働き続けたいと考えている人が多いのに、驚いた記憶があります。

人は元気に生きている限り、労働を介して、何らかの社会的なつながりを得たいのでしょう。

働くのは生活のためというより、自分の社会的存在感を確認したいという思いのようでした。

現在は正社員が少なく、アルバイト・パート・派遣社員・契約社員・請負社員・嘱託社員など様々な雇用条件で働く人が増えています。

給料も格差がありますし身分保障にも差があります。これらの差をなるべく小さくし、それぞれの暮らしの中で自由な選択が出来るような社会の仕組みが必要です。

生き方も、働き方も人それぞれ、お互いを認め合い、尊重できる世の中にするために一人一人が出来ることは何かという思いの中で、毎日面接をしています。

若い人でやりもしない前から、この仕事は自分にあってないと嘆く社員が多いことにも驚いています。結局いやいや仕事をやらされるということになります。

産業保健の目標は、それぞれの人の能力に適した仕事を見つける、つまり人に仕事を合わせるということ、その一方で働く人はその仕事に自分を合わせる、少なくともその努力をすることが求められていると思います。



有機溶剤「ジメチルスルホキシド(DMSO)」中毒で労災認定

産業保健相談員（産業医学） 永野 恵

つくば市のあるインキ会社の研究所で働いていた派遣社員（Oさん）が、DMSO曝露による中毒として労災認定された（安全センター情報、2005年9.10月号。さらにOさん本人が記載したものがウェブサイトで公開されている）。これは、DMSO曝露による中毒の初めての労災認定事例と思われる。Oさんが被災したのは、2003年11月18日。中毒症状は、「嘔吐や頭痛に加え、喉、口、舌、目のひりひり感で、これらの症状は3日経っても治まらなかった」とある。20日経っても症状は長引き、他にも動悸、同じ姿勢でいることがつらい、不眠、体が重く胸が張るような感じ、体温が上下する、視覚異常等の症状あり。12月17日に労働基準監督署に相談。その後、水戸の脳神経外科で「有機溶剤によるすい骨動脈不全で、小脳の機能低下」、北里研究所病院で「化学物質過敏症」と診断されている。労働基準監督署の立ち入り調査で、会社側は、Oさんが働いていた階上の実験室の排気装置の配管にヒビがはいり、DMSOが建物の換気ダクトを通じて階下に漏れたのだと説明。またOさんによると、空調からの異臭騒ぎはその一度ではなく、そこで働き出した2002年7月以降3～4回はあったという。「業務上」と認定されたのは、2003年11月の曝露から1年5ヶ月経った2005年4月13日で、急性中毒の期間（03年11月18日～04年1月20日間）だけである。現在でも疲れやすい、目を長く使うパソコン業務が長時間できないなどの症状が残り、体調は万全ではないということである。

ところで、2001年9月に北海道（小樽）で開催された有機溶剤研究会で、原一郎先生・圓藤陽子先生により「開発研究に係る中毒・同疑い症例」として、DMSOによる中毒疑いの症例が報告されている（産衛誌44(1)P.27）。この事例ではDMSOを洗浄溶媒としてロボットのノズル

から噴射させていた。中毒でみられた症状が、少ないながらも文献に記載されている症状（DMSOは経皮投与媒体や抗炎症薬として使用されていた）と良く一致していることから“DMSOによる中毒疑い症例”として発表された。また、それまでDMSOに感作性があるとは見られていなかったが、この症例からその可能性が示唆された。さらに、「職業性曝露による中毒の報告はないものの、今後使用法によっては、高濃度曝露が推定され、様々な症状を惹起することが考えられた」と結んでおられる。

DMSOは、水溶性および脂溶性の両物質を溶解するので、実験室で汎用される有用な溶媒でもある。私も以前、*in vivo*の実験でよくリン酸緩衝液の代わりに50%DMSOを使っていた。水に溶けにくいタンパク質や有機溶剤を溶かすのに貴重な溶媒であった。ただ、タンパク質とDMSOを溶媒としてインキュベートすると、電気泳動上、様々なタンパク質で、それらの架橋構造体が見出されることから、生体に何らかの影響を及ぼしても不思議ではないと、日頃気にしていた溶剤であった。

DMSOの今後の（特に電子部品業界における）需要拡大を見越して、生産工場を新設したある化学製品メーカーのホームページには、「DMSOは、現時点で使用規制が大変少ない溶剤として高い評価をうけています」との記載がみられる。労災認定事例が発生して1年半になるが、このような情報を記したホームページの更新はない。

ところで、OさんはDMSOの臭いを以前かいだことがあり、「今回の臭いはDMSOそのものの臭いとは考えられなかった」と話している。今回の中毒の原因がDMSOそのものか、あるいはその酸化物の可能性なども考えられるのか、今後さらに検討すべき問題が残されている。



吾が飼い主と メタボリックシンドローム

産業保健相談員（労働衛生工学） 山 口 浩 一

我輩は犬である。名前は次郎。柴犬の雄。太郎、次郎、花子の三兄妹の二番目。一番ハンサムで飼主が手放しきらずに、母親と二匹飼われている。散歩していると、おばさんには「わー、ハンサムで、賢そう」とよく言われ、飼い主は、まんざらでもない顔をしている。

朝夕の散歩が、飼い主との楽しいひと時である。去年の四月、飼主は仕事を辞めた。それからは、大好きな散歩の時間も大分長くなり、喜んでいるが、これはどーも飼主のメタボリックシンドロームとやらが、要因のようである。

メタボリックシンドロームとは

①内臓脂肪蓄積

ウエストが、男性85cm以上、女性90cm以上

②高脂血症

中性脂肪値が150mg/dl以上又は

HDLコレステロール値が40mg/dl未満

③高血圧

収縮期血圧が130mmHg以上又は

拡張期血圧が85mmHg以上

④高血糖

空腹時の血糖値が110mg/dl以上

①が該当し、②～④で2つ以上が該当するとメタボリックシンドロームと言うんだそうである。女性の該当者は少ないようであるが、男性は40歳以上で50%が該当者又は予備軍だそうだ。心筋梗塞や狭心症などの恐い病気の危険性が高まるそうである。

吾が飼主もメタボリックシンドロームそのものである。どーも気になるらしく、我々をダシにして、散歩が長くなっている。

先日も、お医者さんに「運動してますか」

と聞かれ、「はー、犬の散歩とゴルフを少々」と答えてるようだ。ウエストは徐々に大きくなり、散歩の効果は上がっていない。ズボンのファスナーがV字となっては買い換えていい。つい先日は、乗馬スタイルのユサユサゆきぶる機具を買って、早速乗ったようであるが、いつまで続くものやら。翌日は、尾骶骨が痛いと言って休んでしまった。これも、健康を気遣ってと言っているが、女性にモテタイのが本音ではないかと思われる。ま、動機は不純でも、元氣でいてくれないと、吾が散歩に影響するのは困るのである。

吾が飼主もお年寄りの仲間入りをし、年金は少なく、医療費は3割負担で、うっかり病気にもなれないとぼやいている。人間、元気が一番である（犬またしかり）。少しでも永く元気で暮らせるように、毎日ウォーキングしている人が沢山いる。ウォーキングすると、お腹はすぐへこむ？と聞く。

今、いじめによる自殺や親が自分の子どもを殺したり、飲酒運転による事故など、悲惨なニュースが後を絶たない。そんななかで、徳島では、我々の仲間が、崖っぷちで、5日間？も動けなくなっていたところを、レスキュー隊の人達に助けられた。これを見守った多くの人達から拍手がわきあがり、涙を流して喜んだ人もいた。助けられた仲間を飼いたいと申し出た人が、沢山いたとの事。多くの人達が、心を病んでいる世の中で、一服の清涼剤であった。

新しい年を迎え、世の人々と我々ペット仲間の心と身体が健康であることを祈るばかりである。ワン!!

災
害
事
例

特定化学物質による中毒等（平成17年）

発生月	業種	被災状況	原因物質	発生状況	発生原因
1月	清掃・と畜業	中毒1名	塩化水素	被災者は、錢湯の浴槽清掃作業を行っていたが、汚れを取るために使用する塩酸含有溶液を保管容器から補充していたところ、誤って当該溶液をあふれ出させてしまったため、シャワーで当該溶液を洗い流そうとして塩化水素蒸気を吸入した。当該作業時において、被災者は呼吸用保護具を着用していなかった。	安全衛生教育不十分 呼吸用保護具未着用 作業主任者未選任
2月	その他の商業	薬傷1名	硫酸ジメチル	倉庫内に約1年8か月保管していた硫酸ジメチルが、容器の腐食により約70リットル漏洩したため、3名で当該物質の中和処理作業を行っていた際に、被災者が目の異常を訴えたもの。当該倉庫は換気設備は設置されておらず、中和処理作業に当たり十分な換気が行われていなかった。また、被災者は保護眼鏡、防毒マスク等有効な保護具を着用していなかった。	換気不十分 非常時の作業標準未策定 危険有害性の認識不足 作業主任者未選任
2月	医療保健業	中毒4名	塩素	病院内の人工透析室内にある機械室において、人工透析装置を洗浄するため、被災者の一人が次亜塩素酸ナトリウムを6%以上含有する洗浄剤を投入しようとした際に体勢を崩したため、洗浄剤がカルボン酸系化合物を60%含有する薬剤が入っているタンク内に混入した。近くで作業を行っていた者がこの時発生した塩素ガスを吸入したもの。	危険有害性の認識不足 非常時の作業標準未作成
3月	道路貨物運送業	薬傷1名	トリレンジイソシアネート メチレンビスフェニルイソシアネート	トリレンジイソシアネートとメチレンビスフェニルイソシアネートの混合物をタンクローリーに積み込む作業を行っていたところ、タンク内の容量を計測するための検尺口から当該混合物が噴出し、被災者がこれを浴びた。当該物質は粘度が高いため、タンクローリーの排気を行う配管内に当該物質が詰まり、タンク内の圧力が上昇して、検尺口から噴出した。	設備の整備点検不十分 呼吸用保護具未着用 作業主任者未選任
3月	食料品製造業	中毒1名	塩素	井戸水の浄化設備の薬品タンクの補充作業において、次亜塩素酸ナトリウムの薬品タンクに、誤ってポリ塩化アルミニウムを投入したため塩素ガスが発生し、これを吸入したもの。これら物質のタンクは同じ位置の中に設置されており、容器の形状も似ていた。また、補充作業に係る安全衛生教育が行われていなかった。	作業手順書未作成 安全衛生教育未実施 衛生管理者未選任
4月	道路貨物運送業	中毒1名	塩素	被災者が薬品運搬車に搭載されていたポリ硫酸第二鉄液を搬入先の貯留槽に投入しようとしたところ、誤って次亜塩素酸ナトリウム貯留槽に投入してしまい、この反応により生じた塩素ガスを被災者が吸入したもの。貯留槽の投入口に投入すべき薬剤の種類が記載されていたが、被災者が知らされた薬品名とは異なっていた。また、搬入作業に当たり、投入先の確認は行われていなかった。	作業手順の確認不足 薬品投入先に表示された薬品名称と被災者が知らされた薬品名が異なっていたこと
5月	医療保健業	中毒1名	エチレンオキシド	被災者は、消毒済みの手術道具を取り出すため滅菌器のエアレーション（洗浄作業）を行ったが、滅菌器のエアレーションが不十分だったため、滅菌器内の手術道具を取り出した際に、器内に残留していたエチレンオキシドを吸入したもの。	設備の点検整備不十分 作業主任者未選任 作業手順の不備
6月	清掃・と畜業	中毒24名 (上記のほか、来客者8名も被災)	塩素	ショッピングセンター地下1階に設置されている地下水浄化設備において、凝集沈殿用のポリ塩化アルミニウムを投入するための薬注装置にポリ塩化アルミニウムを補充しようとして、誤って殺菌用の次亜塩素酸ナトリウム約20リットルを入れため、薬注装置に残留していたポリ塩化アルミニウム約50リットルと反応して塩素ガスが発生し、配管等を通じ建屋内にガスが広まり、水処理作業者、百貨店従業員、来客者が被災した。 誤って補充された次亜塩素酸ナトリウムの容器は、本来ポリ塩化アルミニウムを置くべき場所に置かれており、これを誤って補充したものである。	作業手順書未作成 薬剤投入時の確認不足 安全衛生教育未実施
7月	清掃・と畜業	中毒3名	シアノ化水素	リサイクル工場の建屋内において、焼却処分依頼を受けた60リットルのトリメチルシリルトリルを誤って含水廃アルコール溶液中に投入してしまったため、トリメチルシリルトリルと水の化学反応によってシアノ化水素が発生した。これを被災者が吸入して意識を失い、それを見て救出作業を行おうとした作業者及び付近で電気工事を行っていた作業者も同時に当該物質を吸入したもの。	作業手順不遵守 危険有害性の認識不足 関係作業者間の連絡調整不徹底
7月	化学工業	中毒10名	弗化水素	弗化水素酸製造プラントの発煙硫酸ハンドコントロール弁が弁座シート漏れを起こしていたため、手動弁を閉じていたが、作業者が当該弁の弁座シート漏れを失念し、反応器の起用前に手動弁を開放したため、反応器内で発煙硫酸が流入した。この時反応器内で発生した弗化水素酸が外気吸入口から漏洩し、風下でプラント建設作業を行っていた被災者らが吸入したもの。	作業手順不備 作業標準未作成

行政情報

石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく特別遺族給付金等の請求についてのお知らせ

平成13年3月26日以前に死亡された場合

- ①特別遺族給付金は平成21年3月27日以降は請求できなくなります。
- ②特別遺族給付金（特別遺族年金）は、請求があった日の属する月の翌月分からの支給になります。早めに請求されることをお勧めします。

平成13年3月27日以降に死亡された場合

- ①労災保険法に基づく遺族補償給付の支給対象となります。
- ②労災保険法に基づく遺族補償給付の請求権の時効は5年で消滅します。
- ③医学的資料については、法律上の保存年限（エックス線、CT等の検査記録は3年間、カルテは5年間）が定められていますので、できる限り早急に請求してください。

現在療養中の労働者の場合

石綿による疾病に罹患し、現在療養している労働者の方は、労災保険法に基づく療養補償給付・休業補償給付の支給対象となります。

救済給付との同時請求について

石綿による疾病について、石綿ばく露の原因が業務によるものか、業務以外の原因によるものなのか明らかでない場合には、労災保険法に基づく請求と救済給付の申請を行なうことも可能です。

各種制度のお問い合わせ先

特別遺族給付金や労災保険制度については、熊本労働局労災補償課（096-355-3183）又は最寄りの労働基準監督署へ。

労災保険給付の対象とならない方への救済給付については、独立行政法人環境再生保全機構（0120-389-931）までお問い合わせください。

行政情報 男女雇用機会均等法が変わります!!

- 平成19年4月1日スタート -

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

改正のポイント

男女雇用機会均等法

1 性別による差別禁止の範囲の拡大

(1) 男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになります

(2) 禁止される差別が追加、明確化されます

- ・募集・採用・配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます
- ・配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限や業務配分に差がある場合異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます

(3) 間接差別が禁止されます

性別以外の事由を要件とする措置でも、省令で定める措置については、業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合には間接差別として禁止されます

省令では以下のように定められています

- 募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

(1) 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

追加された不利益取扱いの理由は、省令において以下のように定められています

- ・均等法の母性健康管理措置を受けたこと
 - ・労働基準法の母性保護措置を受けたこと
 - ・妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと 等
- 何が不利益取扱いに当たるかについては、指針において以下のように例示されています
- | | |
|---------------|----------------|
| ・解雇・雇止め | ・減給、賞与等の不利益な算定 |
| ・退職、契約内容変更の強要 | ・不利益な配置の変更 等 |
| ・降格 | |

(2) 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

3 セクシュアルハラスメント対策

職場でのセクシュアルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります。

対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます

4 母性健康管理措置

事業主は、妊娠婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊娠婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務となっています

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

5 ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます

6 過料の創設

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます

労働基準法

女性の坑内労働の規制緩和

女性の坑内労働について、女性技術者が管理・監督業務を行えるように規制が緩和されます

施行期日

平成19年4月1日

改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ

職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談、困りごとは…

お気軽に **熊本労働局雇用均等室 (TEL 096-352-3865)** へ

菊池・鹿本地域産業保健センター

『まちの保健室』をご利用ください

菊池鹿本地域産業保健センターは、平成9年に旧菊池労働基準監督署管内を担当地域として鹿本郡市医師会と菊池郡市医師会が委任を受け開設され、今年で9年目になります。

現在は、勝久センター長以下、平成16年度より前任者の退職に伴い任命された2名がコーディネーター活動をおこなっています。

センター長

(菊池都市医師会長 勝久 文雄)

コーディネーター

(臨床検査科 技師長 三牧 司佳)

コーディネーター

(臨床検査科健診係長 国光みちえ)



勝久センター長 平成17年度産業安全衛生大会にて
熊本労働局長賞（団体賞）受賞



三牧、国光両コーディネーター

私共コーディネーターは、まだまだ3年目の新人ですので、県下各センターの諸先輩方の活動を参考にさせていただきながらいろいろと試行錯誤しているところです。

2名とも医師会職員であり兼務でコーディネーター活動を行っています。そのため今まで20数年間培ってきた医療や健診現場での知識を生かせる事も多いので、少しでも「健康」について興味を持って頂けるように情報提供を心掛けるようにしています。

<地域の特色>

活動地域は菊池郡市と鹿本郡市となりますが、それぞれ菊池温泉や山鹿温泉など有名な観光スポットがあり、その温泉の質の良さや温泉街として情緒を漂わせる風景など、昔から観光の町として好まれております。また、一方、熊本市と隣接している地域には工業団地も増え、多くの企業が増加傾向ですが、相対的にみるとやはり中小企業がかなり多いと言えます。

しかし、PR活動についてはなかなか悪戦苦闘をしています。例えば、今年9月の平成18年度衛生管理講習会で、センターへの事業場登録申込書を全員に配付しステージ上でもセンターの説明と登録の依頼をしましたが、新規申込みがあったのは僅か1件だけでした。まだまだ多くの事業場が「健康」についての興味（認識）が薄いこ

となど、小規模事業場をターゲットとしたこの活動の難しさを改めて感じました。事業場の多くは、特に問題が発生しない限り、健康相談等病気予防のための時間を割かないので現実の様です。この点を如何に変えていくのか行政との連携が求められます。近い将来、取り組みが進んでいる地域保健・職域保健連携推進事業などに於ける地域産業保健センターの存在は重要位置を占め、更に、小規模事業場の労働者の過重労働に対する面接指導が義務化された場合など、利用率のアップを期待したいところです。

<活動状況>

新しい試みとして10月からは、熊本県看護協会菊池支部が行っている『まちの保健室』と銘打った健康相談コーナー（毎月第4土曜日14～16時菊陽町の大型スーパー内に設置）に参加させていただき、センターを紹介するチラシやポケットティッシュを配付し、労働者本人や家族への広報活動も行っているところです。



『まちの保健室』風景

メンタルヘルスケアにつきましても、精神科6医療機関の先生方に御協力を頂きながら月1回程度相談窓口を開設しております。熊本労働局等が行っている「心の健康アドバイザー制度」も含め、気軽に相談していただきたいと思います。なお、「うつ病」と言う病名の周知は進んでいるようですが、まだまだ、小規模事業場でのメンタルヘルスケア対策には距離を感じます。



平成18年度 衛生管理講習会受付風景

<おわりに>

今後、私共コーディネーターがどれだけの利用者（相談者）の掘り起こしに成果を上げられるのか分かりませんが、産業医の先生方他、多数の協力していただいている関係者の方々に感謝申し上げ今後共、尚一層努力してまいりたいと思います。

多くの事業者、労働者の方々にご利用いただきますようよろしくお願ひいたします。

菊池鹿本地域産業保健センター

コーディネーター（三牧、国光）

TEL 0968 - 23 - 1210

実地研修レポート

NOK株式会社Oリング事業部

平成18年11月24日、阿蘇市永草のNOK株式会社Oリング事業部において、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、県内外から15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お講がありました。

また、当日は現工場の隣に新しく工場が建築されており、平成19年1月より順次生産設備を移されるそうです。

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 13事業場から15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) NOK株式会社担当者
同部環境安全課長 山本 政和 氏
同部環境安全課 小野 知巳 氏



会社概要説明

2 研修内容

- (1) 山本環境安全課長からNOKの事業概要及び安全衛生活動が説明。
- (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) 山本環境安全課長から工場内での注意事項説明の後、2班に分かれて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 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。

(良い点、参考にしたい点)

- 4S (5S) が徹底している。
- 安全通路が明確に表示されている。
- 作業手順書が備えられている。
- 作業者の足元にゴムマットを敷いている。



実地研修概要説明

- ・台車の置き場所が表示されている。
- ・消火器・消火栓が二方向からの表示で解りやすい。
- ・機械の非常停止ボタンが上部と足元にある。
- ・異常発見メモが管理されている。
- ・ポカヨケカードが管理されている。
- ・工場内にカーブミラーが設置されている。
- ・耳栓等の保護具の着用がいい。
- ・工場入り口に社員の顔写真入りの名札がある。
- ・工場内の社員のあいさつがいい。

(気づいた点)

- ・工場内のゴムの臭いが強い。
- ・分煙対策が不十分である。
- ・原料を作る工程が肌寒い。
- ・騒音レベルが高い場所があった。
- ・毒劇物設置場所の表示が不十分である。
- ・避難経路が解りにくい。
- ・配電盤の責任者の表示が小さい。

なお、作業環境測定の状況、今後の分煙対策等については山本課長より詳細な説明がありました。

平成19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。

NOK株式会社Oリング事業部概要

事業部長	犬塚 廣樹
所在地	熊本県阿蘇市永草2089
操業開始	1970年4月操業開始
職員数	423人
主要製品	自動車等のOリング



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）

面接指導実施のポイント Q & A II

Q4

要件を満たした労働者からの申し出の手続きや方法などは？

A4

面接指導の実施義務は、労働者が、二つの要件①1週当たり40時間を超えて行う労働が1か月当たり100時間を超えている②疲労の蓄積が認められる——を満たした場合に、当然に生ずるわけではありません。

面接指導の実施は、上記の要件を満たす労働者の申し出により行うこととされているからです（労働安全衛生規則第52条の3第1項）。

この労働者からの申し出は、事業者が、一定の期日を定めて計算する期日の後、遅滞なく行うこととされています（同条第2項）。

ここでいう「遅滞なく」の解釈について、行政解釈では、おおむね1か月以内としています。

また、労働者から申し出があった場合、事業者は、遅滞なく、面接指導を実施しなければなりません（同条第3項）。ここでいう「遅滞なく」の解釈についても、行政解釈により、おおむね1か月以内をいうとされています。

さらに、行政解釈では、「申出は書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を残すようにすること」とされています。

したがって、申し出は口頭ではなく、書面など記録を残せる方法で行う必要がありましょう。

なお、申し出の書面の様式は任意のもので差し支えありません。

一方、面接指導に係る事業場での体制の整備について、行政解釈では、必要な労働者に対し、確実に面接指導を実施することができるよう、週40時間を超える労働が月100時間を超えるまたはそのおそれのある事業場などにおいては、(1)労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備(2)申し出様式の作成、申し出窓口の設定など申し出手続きを用いた体制の整備(3)労働者に対する体制の周——を図ることとされています。

そして、これらの事項については、衛生委員会などにおいて調査審議するとともに、この調査審議の際には、申し出を行うことによる不利益な取り扱いが行われることがないようにすることなど、申し出がしやすい環境となるよう配慮することとされています。

なお、(1)の労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備については、タイムカードや業務日報などで労働者各人が、日々の労働時間を確認できる仕組みが望ましいですが、例えば、毎月の給与明細などに各人の時間外・休日労働時間数などを明記する方法でも差し支えないでしょう。

Q5

面接指導の結果に応じどのような措置の実施が必要か？

A5

法では、医師による面接指導の結果に応じた様々な措置の実施を事業者に義務づけています。

具体的には、(1)面接指導結果の記録の作成・保存(2)面接指導結果に応じた措置の実施——などが必要とされています。

(1)の面接指導結果の記録の作成・保存については、面接指導（労働者の希望により事業者が指定した医師以外による面接指導を含む。）の結果に基づき、面接指導結果の記録を作成し、その記録を5年間保存しなければなりません（同規則第52条の6）。

この記録には

- | | |
|----------------|---------------|
| ①面接指導の実施年月日 | ④労働者の疲労の蓄積の状況 |
| ②労働者の氏名 | ⑤その他労働者の心身の状況 |
| ③面接指導を行った医師の氏名 | |

を記載することが必要とされています。

(2)の面接指導結果に応じた措置については、事業者には、面接指導が行われた後、遅滞なく、面接指導の結果について医師からの意見聴取を行うことが義務づけられています（法第66条の8第4項）。

この医師からの意見聴取について、行政解釈では、遅くとも面接指導実施からおおむね1か月以内に行い、労働者の健康状態から緊急に事後措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行う必要があるとされています。

さらに、事業者には、面接指導の結果に基づく医師からの意見を勘案し、適切な措置を実施することも義務づけられています。

この「適切な措置」の具体的な内容については、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などの措置を講ずるほか、医師の意見を衛生委員会、安全衛生委員会または労働時間等設定改善委員会に報告することがあげられています（法第66条の8第5項）。

この措置の実施に当たっては、

- ①衛生委員会などに医師の意見を報告する際には、医師からの意見を個人が特定できないように集約・加工するなど労働者のプライバシーに適正な配慮を行うこと
 - ②面接指導を受けた結果として、特にメンタルヘルスの不調に関し、事業者が労働者に対して不利益な取り扱いをすることがあってはならないこと
 - ③面接指導により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じ精神科医などと連携を図りつつ対応することが適当であること
- などとされています（行政解釈）。

Q6

長時間労働による健康障害防止対策として衛生委員会の付議事項に追加された項目は？

A6 今回の法改正では、長時間労働による健康障害防止対策の重要性が高まっていることなどから、衛生委員会などの付議事項(1)長時間にわたる労働による健康障害の防止を図るために対策の樹立に関すること(2)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——を追加する改正も行われています（労働安全衛生規則第22条）。

これらの事項について、行政解釈では、まず、(1)の事項については、

- ①長時間労働による健康障害の防止対策の実施計画の策定など
 - ②面接指導などの実施方法及び実施体制
 - ③面接指導に係る労働者の申し出が適切に行われるための環境の整備
 - ④面接指導などの申し出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取り扱いが行われないようにするための対策
 - ⑤面接指導の対象とならない者への必要な措置に係る基準の策定
 - ⑥事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の労働者への周知
- に関することが含まれるとされています。

(2)の事項については、

- ①事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定
 - ②事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備
 - ③労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したことによる当該労働者に対して不利益な取り扱いが行われないようにするための対策
 - ④労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護
 - ⑤事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知
- に関することが含まれるとされています。

この金額に ねえみんな、 目を留めて!

熊本労働局賃金室

熊本県最低賃金	最 低 賃 金 額	効力発生日	適 用 範 囲
	時 間 額	平成18年10月1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は、当該最低賃金が適用されます。
	612 円		

産業別最低賃金	最 低 賃 金 額		効力発生日	適 用 範 囲
	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月末満の者であって技能取得中のもの ○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に主として従事する者（これらの業務のうち流れ作業で行う業務を除く。）
	647 円	5,176 円		
	時 間 額		平成18年12月15日	
	675 円			
	時 間 額		平成18年12月15日	
	722 円			
	時 間 額		平成18年12月15日	
	680 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。

くまもと健康診断実施促進運動

防ごう！職業性疾病と生活習慣病

運動実施期間：平成19年1月1日～同年2月28日

熊本県内では労働安全衛生法に基づく定期健康診断結果の有所見率が平成17年は50.1%に達し、受診労働者の半数が異常所見を有する結果を示し、ここ7年間は連續して全国平均を上回る状況が続いている。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。

一方、定期健康診断の実施状況は、中小零細事業場を含めると必ずしも良好とまでは言えず、法令で定める健診結果報告書の提出率も73.4%に留まっている状況にあります。

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・適正配置）を行い、働く人が健やかで快適な職業生活を実現することは労働衛生対策の重要な課題であることから、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、事業場における健康診断の確実な実施及び産業医からの意見聴取等の結果に基づく事後措置の徹底を図り、当該健康診断結果報告書提出の徹底を期するため「くまもと健康診断実施促進運動」を展開することとします。

- ※ **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）

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

主唱：厚生労働省熊本労働局・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發揮できれば、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19年2月22日(木) 13:00~16:00

開催場所 熊本市国際交流会館

熊本市花畠町4-8

TEL 096-359-2020

演題

①表彰式

②事例発表 「THPを活用した健康づくり」

発表事業所：凸版印刷株式会社熊本工場

総務部 中田純一 氏

株式会社ダイケン

総務人事課 池田さやか 氏

③「リフレッシュ体操」

熊本THP推進連絡協議会

④講演 「東京ガスにおける健康づくり活動とその効果」

講師：東京ガス株式会社

安全健康・福利室 澤田享 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

隨想

忘れ得ぬこと⑥



熊本障害者雇用支援センター所長 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。

毎日のように報道される「いじめ」「虐待」ひいては親殺し、子殺し。もううんざりである。

責任は親にある、学校にある、社会にある、政治家にある、などなど、いくらそんなことを詮索しても解決策にはならない。

もっと深いところで、人心が荒廃しているとしか言いようがないのだ。全体が病んでいる。何度も言うようにまるで「ソドムの市」である。あるいは仏教で言うなら「無仏の世界」である。

釈迦入滅後、弥勒菩薩が出現するまでの五十六億七千万年の間は無仏の世界である。弥勒菩薩は半伽思惟の姿（片方の中指を頬に翳して）で天空から俗界を見下ろしている。しかし、無仏では弱者が可哀想ということから、その間最も弱い子供の味方として地蔵尊が派遣されて無仏の世界を救済している。地蔵尊こそ現世の唯一の神である。

明治維新を実現した鹿児島の大久保利通は、その深部はあまりよくみえないといわれるが、理路だけは整然と整っていたという。するどく整いすぎていて、冷ややかな切れ者であり、感情の動きをみせず、非人間的な冷酷非情といわれたが、政治家としては一級のプロフェッショナルという評価がある。

毎朝内務省に出勤していたが、玄関で馬車を降り、自室へ向かう靴の音が響くと、省内は水をうったように静まりかえったという。笑顔もほとんどみせなかつた。

ところが、隆盛を崇拜する石川県の暴徒等に襲われ、暗殺されたのであるが、その死後、遺産を整理するとわずか数百円にすぎず、借金が八千円ほどあった。その借金は公的関係者からではなく、すべて友人知己から借りた清潔な金であったという。

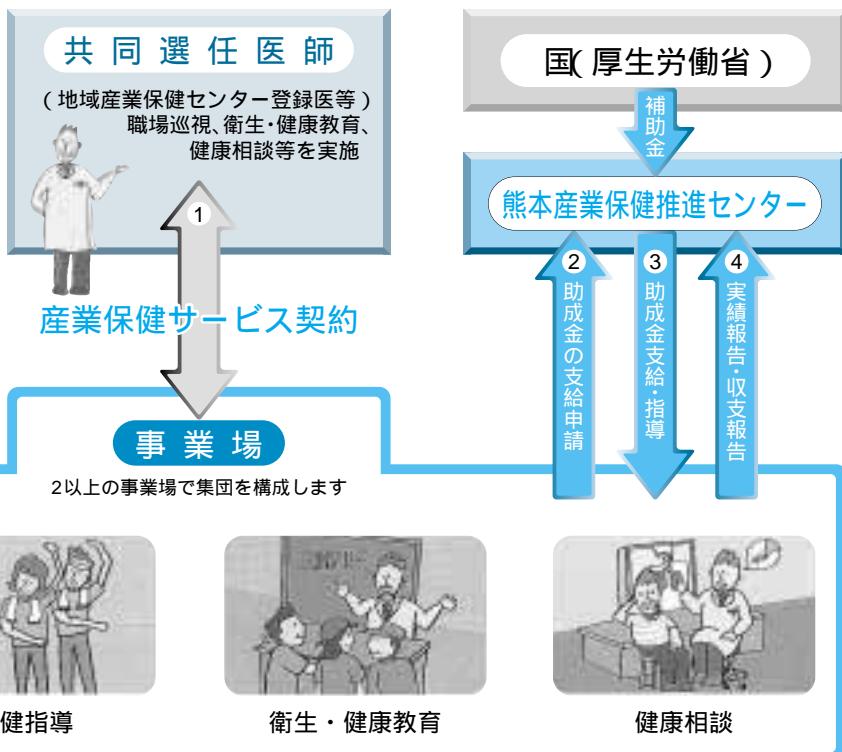
近代日本の礎の頃、人間は清潔であった。尊敬に値する。

日本の精神は一隊どこへ行ってしまったのか。

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

2以上的小規模事業場*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います。

以前に本助成金を受給したことがないこと。

申請時期

4月1日から6月末日までの間に労働者健康福祉機構に申請してください。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月末日までの間にも申請できます。

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。

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

深夜業を実施されている事業場の皆様へ

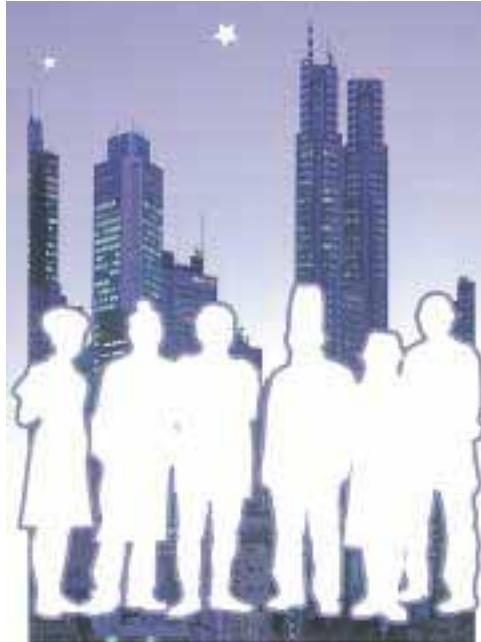
自発的健康診断受診支援助成金について

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年中受付けています。

編
集
後
記

＜発展かつ活性化する産業保健推進センターをめざして！＞

県内における産業保健関係者の自主的産業保健活動を支援促進するため、産業医・産業看護職、衛生管理者等を対象とした産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス等の専門家による専門的、かつ、実践的な研修会等を開催しているところですが、各種研修会、事業主セミナー等の充実、活性化を図るために、研修会等の参加者のニーズを踏まえることが最重要と考えられます。研修事業の開催計画策定については非常に困難を伴うものであります。確実な研修計画を策定することにより、受講者のニーズに合致した積極的な研修会等を開催することができ、産業保健推進センター事業が発展していくものと確信しております。私、今年3月に定年退職いたしますが、産業保健推進センター事業活動の活性化をめざし、今後とも、陰ながら応援する所存であります。（K.T）

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