

ゆたへと

2007 春号 vol. 49

さんぽ

掲載!! 研究会のご案内

(平成19年4月～20年3月)

「当社の禁標・分煙活動
株式会社興人 八代工場」



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

も く じ

■新規委嘱相談員のご紹介

産業保健相談員（メンタルヘルス）弓削病院診療部長 岡 田 修 治 … 1

■誰でもうつ病になる可能性があります

産業保健相談員（メンタルヘルス）堀 田 直 子 … 2

■当社の禁煙・分煙活動

株式会社 興人 八代工場 環境安全管理室 永 本 明 元 … 4

■自己実現をめざして

産業保健相談員（カウンセリング）廣 瀬 靖 子 … 6

■災害事例 一酸化炭素による中毒等（平成17年）…………… 8

■行政情報 化学物質等に係る表示・文書交付制度の改善 …………… 9

■地域産業保健センターだより 八代水俣地域産業保健センター……………12

■面接指導実施のポイントQ&AⅢ ……………14

■研修会日程 ……………16

■熊本労災病院からのお知らせ ……………18

■メールマガジンの配信希望案内 ……………19

■新着ビデオ・図書のご案内 ……………20

■ホームページの変更案内 ……………22

■随想 忘れ得ぬこと⑦ 熊本障害者雇用支援センター所長 長 尾 禎 一 …23

■産業医共同選任事業 ……………24



●表紙画

表紙画の言葉 福岡県八女郡黒木町の民家

「クロキ」ではなく「クロギ」と読む。あの女優「黒木 瞳」の出身地でもある。町中の公民館？には彼女の若いときからの写真が陳列してある。

それにしても何もない町である。

ここを訪れたきっかけは「黒木の大藤」を見に行っていたことが始まりであったが、広い藤棚の下で見た藤は、やはり壮観であった。そして何度か訪れた。何かを期待してのことであったが、食べるところも少なく、さりとて名所旧跡が在るわけでもなかった。

3度目に訪れたとき、すこし歩いてみた。狭い路地をあちこち彷徨っていたら、この民家に出会った。実はこれはトタンが被せてあり、実物ではない。屋根は創作である。

もうひとつ、その近くに、これはれっきとした茅葺き屋根の民家跡が現れた。この民家はやはりトタンの覆いがあったらしく、1・2枚のトタンを残し、茅葺きが露出していた。次号で紹介したい。

（熊本障害者雇用支援センター所長 長尾 禎一）



新規委嘱相談員のご紹介

産業保健相談員（メンタルヘルス） 岡田 修治
弓削病院 診療部長

H19年度より産業保健相談員としてお世話になることになりました。熊本大学の精神科で1年研修を行いました後、福岡県の飯塚病院というところで12年間精神科医として仕事をさせていただきました。H18年4月より熊本に帰ってきて弓削病院にて勤務しております。

産業保健に関しては産業医の資格も未取得でこれから勉強させていただくことが多いかと思えます。以前の職場は従業員が1000人を超す大病院でしたので、そこでメンタルヘルスセンター長という肩書きで産業医の先生とご相談させていただきながら、職員の健康相談業務にかかわったり、一次予防の観点からストレスマネジメントの勉強会などの企画にかかわったりしておりました。あとは臨床医として職場でうつ病などを患われたりした方々の診療に日々携わらせていただいているのが私の数少ない経験ということになります。

このお話をいただいたときは気軽に受けてしまったのですが、詳しいお話を伺ううちに大変な仕事を仰せつかったと後悔しております。しかし、毎日の診療の中でも昨今の厳しい労働環境の中で疲れ果ててしまった方々を多々見させていただいており、このままではいけないという思いは肌で感じておるところです。なんとか少しでもお役に立てるように努めたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

19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 院長	第1月曜日
保健指導・カウンセリング	島村 佳子	保健師 日本産業衛生学会産業看護師	毎週火曜日
カウンセリング	廣瀬 靖子	保健師 労働衛生コンサルタント シニア産業カウンセラー	第1～4水曜日
メンタルヘルス	岡田 修治	医療法人佐藤会 弓削病院 診療部長	第1・3水曜日
産業医学	永野 恵	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
労働衛生工学	石原 徳一	元YKK AP株式会社九州事業所 衛生工学衛生管理者・一級ボイラー技士	第2・4木曜日
労働衛生工学	山口 浩一	元株式会社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	毎週金曜日
産業医学	小柳 敦子	産業医 労働衛生コンサルタント 日本産業衛生学会認定専門医	第2・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

相談日の■表示は、変更箇所です。

平成19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	藤田 古賀	藤田	藤田	藤田	藤田
火	島村	島村	島村	島村	島村
水	廣瀬 岡田	廣瀬	廣瀬 岡田	廣瀬	
木	永野	堀田 石原	永野	堀田 石原	
金	山口	山口 小柳	山口 上田	山口 小柳	山口



誰でもうつ病になる可能性があります

産業保健相談員 堀田直子
(メンタルヘルス)

人事異動や配置転換は勤労者にとっては避けられない出来事ですが、時には予期しなかった異動の発令もありうるでしょう。突然の話に、一瞬、さまざまな思いが脳裏をよぎるかもしれません。ましてや、全く初めての仕事をすることになった場合や、昇任により責任が増大する場合は、少し内気で生真面目なタイプの人には、緊張感が高まることでしょう。それでも殆どの人が、転勤先では新しい仲間とともに自分の力を発揮して働いてゆきます。

もし、Aさんの転勤先が、着任早々から、目が回るほど忙しかったり、ノルマが厳しかったりして、右も左も分らないままの混乱状態で連日の長時間労働が続くと、1ヵ月後には心身に変調を来すかもしれません。頭痛や不眠、胃痛、下痢、風邪がなかなか治らない、胸が締めつけられる等の自覚症状が出ることもありますし、持病の喘息やアトピー性皮膚炎が起きることもあります。この段階では職場の人たちはAさんの異変には気づかないことが殆どです。Aさんが多忙の合間を見て、病院受診しているうちに、数週間は過ぎてしまいます。しかし、診断結果にはっきりした異常が見つからないままに、体調不良が続いていきますと、周囲の人にもAさんに元気がないことや作業能率が悪いことに気がつきます。根性論の好きな上司は「甘えるな!」「仮病

だろう?」「この前指示したことを、まだやっていないのか、何度同じことを云わせるのか!」と大声を出すかもしれません。叱責される当人は本当に情けないことでしょう。どうして、こんなに体調が優れないのか、思うように仕事が捗らないのか自分でも訳が分からないからです。弁明しようにも以前のように頭が冴えず、考え考え応えていくと、たたみ掛けるように上司の声がしてくるので、ますます混乱して黙り込まざるを得ません。人事異動をきっかけに発症するうつ病では、しばしばこのような経過と状態が見られます。転勤後まもなく出てきた身体的な自覚症状はうつ病発症の危険信号だったのです。サラリーマンの示す職場環境への適応障害のなかで、このような身体症状は[うつ病等価症]と見做されています。

病院で胃カメラ検査や頭部CT、心臓カテーテル検査などを受けたとき、診察医が異常所見はないという結果を伝えるだけでなく、一言、仕事が忙しく過労気味ではないのかと問いかけるとか、ストレスによる身体的な変調は検査所見には出ないことがあるということを示唆してくださるとかしたら、受診者はメンタルクリニックに受診することを思いつくかもしれません。

又、管理者にメンタルヘルスについての知識があるかどうかで、対応は全く違って

きたかもしれません。注意したり、指導している時、Aさんは反省しているように見え、やる気を出したような態度を示していたのに、翌日には休んでしまったり、同じような失敗を何回も繰り返すのは、どう考えてもおかしな事です。職場の上司は、やる気がないように見える部下の言動から、うつ病の可能性も考えて働きかけてゆく必要があります。

うつ病になると、思考が停滞し考えをまとめるのに苦労します。注意力は落ち、決断に時間がかかり仕事が捗りません。うつ病の人自身はこのような状態について「頭の切れが悪い」と表現します。その上、睡眠障害、食欲低下、疲労しやすさなどの体の変調がありますので、焦ればあせるほど上手くゆきません。自分は無能だ、不甲斐ない、皆に迷惑をかけていると落ち込んでいきますが、心が病んでいるからだとは分らないので、ますます自信を失い悲観的になっていきます。

うつ病は脳の神経伝達物質のバランスが変調をきたしたために起きる病気で、気の

持ちようで、かかったり治ったりするものではありません。同じような職場環境の中で、ある人は元気に働き、ある人はうつ病になるという違いがあります。個々人の体質やストレス耐性の違い、置かれている心理的社会的条件の違いなど、さまざまな要因が絡んで発症するといわれています。上司と部下、同僚同士が互いに信頼感を持つことができ、意見が言えるような職場環境を作ることが、うつ病の発生を予防し、不幸にして、発病した仲間がスムーズに職場復帰を果たしてゆくことに繋がります。

うつ病はありふれた病気で、誰でもかかる可能性があるのですが、みんな自分には無縁のように思っているのでしょうか。うつ病になった方は皆「まさか自分がうつになるとは思わなかった」といわれます。

めまぐるしく変わる社会環境に適応して健康に働いてゆくために、勤労者一人ひとりがうつ病についての正しい知識を持ち、予防するために、よい人間関係作りと気分転換の実践をしてゆくことが大切です。



当社の禁煙・分煙活動



株式会社 興人 八代工場

環境安全管理室 永本 明元



1. 会社紹介

当社は1937年に設立され、同年八代工場も操業を開始し、今年3月で70周年を迎えました。当初はパルプを原料とするレーヨンやセロハンの生産を行っていましたが、現在はこれらの事業から発展した、カップ麺、お酒お菓子などの食品包装用フィルムや生鮮食料品やコンビニ弁当惣菜などの業務用ラップフィルムを生産するプラスチックフィルム事業と、環境対応型の紫外線硬化タイプの塗料・接着剤原料、高分子凝集剤、紙力増強剤などの化学品を生産する化成事業を行っています。



興人 八代工場

今回テーマのタバコについては平成13年まで、タバコ箱外装用フィルムを生産していました。

2. 活動の背景

八代工場の製品が食品包装用途のものになってきた事、及び化成事業では可燃性原料を多く使用するようになってきた事から、世の中の禁煙・分煙ブームもさることながら、操業と製品の安全・安心のため工場内の禁煙・分煙の意識が高まってきました。そこで、環境安全管理室が中心となり工場内の禁煙・分煙活動を推進してきました。活動内容と成果を紹介させて頂きます、各企業での禁煙・分煙活動にお役に立てばと思っています。

3. 活動内容と成果

1) 会議中の禁煙

生産に影響しない会議室は自由にタバコを吸える場所でもいつも煙が充満していました。工場内の全会議室から灰皿を撤去し禁煙表示を行ったおかげで会議に集中できるようになりました。来場者にも会議中の禁煙をお願いし、ご協力頂いています。



工場内最後のタバコ自販機

2) 工場内タバコ自販機撤去

以前はどの休憩室の近くにもタバコの自動販売機が設置してありましたが、今は工場内に1台のみとなりました。将来的にはこの1台も撤去を考えています。

3) 喫煙場所の制限

各職場で喫煙できる場所を基本的に1ヶ所に制限し管理強化を行いました。定期的に環境安全管理室担当者が巡回し灰皿に水が入っているか？吸い殻は決められた通りに分



喫煙場所の点検巡視

別廃棄されているか？指定場所以外で喫煙をしていないかななどの見回りを行い、不備な職場は工場全体報告会の時に改善要請を行っています。これは分煙の第1歩となり、またタバコの不始末による火災の危険性も大幅に削減できたものと思います。

4) 分煙化

指定場所は更にパーティションで仕切り、換気扇を設け副流煙が漏れ出さないようにしました。

副流煙の大半はガスであり空気清浄機では有害成分を余り除去できないので換気扇で屋外に排気する事がが必要です。

5) 禁煙セミナー

八代水俣地区産保センターのご協力により、八代市内の学校でも禁煙セミナーを開催されている高野医院長による禁煙セミナーを開催し、喫煙による人体への影響を説明して頂きました。講演の際に資料として用いられたタバコの成分と人体への影響及び副流煙に含まれる有害成分グラフをパウチし工場内全喫煙場所に掲示しています。このセミナーを受けた後、禁煙を行う方が増えてきているようです。

6) 禁煙報奨金制度

禁煙を自己申告し達成できれば会社から報奨金を貰える制度をつくりました。但し、禁煙に失敗した場合はそれ以上の違約金がありますので自ずと禁煙にも身が入ります。

7) 禁煙飲み会

年末、年始は忘年会新宴会、4月は歓送迎会ですが美味しくお酒を飲むためにも禁煙飲み会が自主的に行われています。タバコを吸われる方は中座される事もありますが、特にタバコを吸われない女性には好評です。

このように禁煙・分煙活動に取り組んできました結果、以前はかなりの方が喫煙されていましたが、今では日本人成人男性喫煙率47.4%に比較して 男性従業員平均で39.0%と低くなってきています。これからも禁煙・分煙活動を進め安全で依り良い職場環境作りを行って行きたいと考えます。



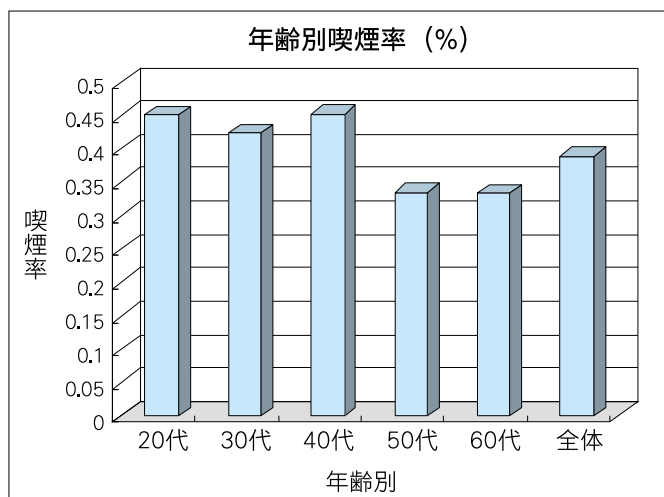
換気扇を付けた分煙ルーム



高野医院長の禁煙セミナー



喫煙場所へのタバコ有害性表示



男性従業員年齢別喫煙率



自己実現をめざして

産業保健相談員 廣瀬靖子
(カウンセリング)

平成18年の年末も押し迫ったある日30歳半ばを過ぎた女性から「看護師の資格を取りたいですが・・・」という相談を受けた。

お話を聴かせていただくと、産後1年間の育児休暇を終えて職場復帰の準備の為に会社との打ち合わせに出向いた。今までの部署は、彼女の独自性や創造性が十分に発揮され、海外からの医師や研修生の対応、広報活動による地域住民との繋がり等、自分の意見も十分に取り入れられ思う存分に仕事が出来ていた。

しかし1年間、彼女の育児休暇の間そのポストを空白にしておくわけにはいかず、現在は違う方が担当しており職場に戻るとしても前の部署にはもどれないことがわかった。

彼女は今まで自分の思いと仕事内容が一致していた職場で働けたことへの強い感謝の気持ちと共に、どんなに現役時代に活躍を認められていても長期に休んだら元のポストに復帰することが難しい現実を思い知らされたと言った。彼女は、「これは、自分が資格を持っていたら防げたのではないだろうか、やはりこれからの長い人生を考えたとき、今から自分のためにも家族の為にも社会のためにも役立つ資格を持つための勉強をはじめよう」と考えて相談に来所したのであった。

勉強は、学びたいと思った時が一番勉強する時期である、とわたくしは常々考えて

いるが真剣に将来を考えて自分の「自己実現」の道を探しているこの女性のために、どんな支援が出来るであろうか？

「自己実現」という言葉はよく耳にするが、自己実現とはどういうことなのか人間の心理的成長を要求内容に着目し五段階の要求段階説をといたマズロー理論から見てみよう。

彼は、第一段階に人間の最も基本的な空気を、水、食べ物、睡眠など生命あるいは身体活動の維持に関する生理的欲求（the physiological needs）をあげている、次に現れる安全の欲求（the safety needs）で、恐怖、不安など身体に危害を及ぼすものの外敵から自らを守ろうとする欲求で生理的欲求、安全の欲求共に基本的な欲求である。第三段階はかつてなかったほど家族や友人などとの交わりを渴望し、他から受け入れられ、集団に所属することを強く求める所属と愛の欲求（the belongingness and love needs）で、先の三つの欲求が満たされると、第四段階として自分自身の中にある自我に関心が向けられる承認の欲求である。この中には、二つの段階が含まれ、一つは他者からの賞賛や与えられた地位に満足するものであり「所属と愛の欲求」に限りなく近い。もう一つは自分自身が認める事が出来るような有能感を求める欲求であり、強い自尊心が働く状態である。

先に述べた全ての欲求が満たされたとしてもわたくしたちは何らかの未充足感を感じるものである。それは自分になりうる最高のものになりたいという欲求が次に現れるからでこのような自分の潜在性、可能性を最大限実現しようとする欲求を第五番目の自己実現の欲求（the needs for self-actualization）と言う。

彼女が今「自分のため、家族のため、社会に役立つため」に求めているものは、精神的成長のための第五段階をもとめているのではないだろうか。

さらに、マズローは最晩年の論考「人間性の最高価値」において、自己実現する人びとを二種類に区別している、それは自己実現的人間とさらに一段高いレベルに成長した自己超越的な人間とに明確に区別しているのである。自己超越者をマズローは「目的や本質的な価値の次元」あるいは「存在being・・・あるがまま」の次元にいきている。つまり対象を自己の欲求満足的手段としてではなく対象それ自身が持つ

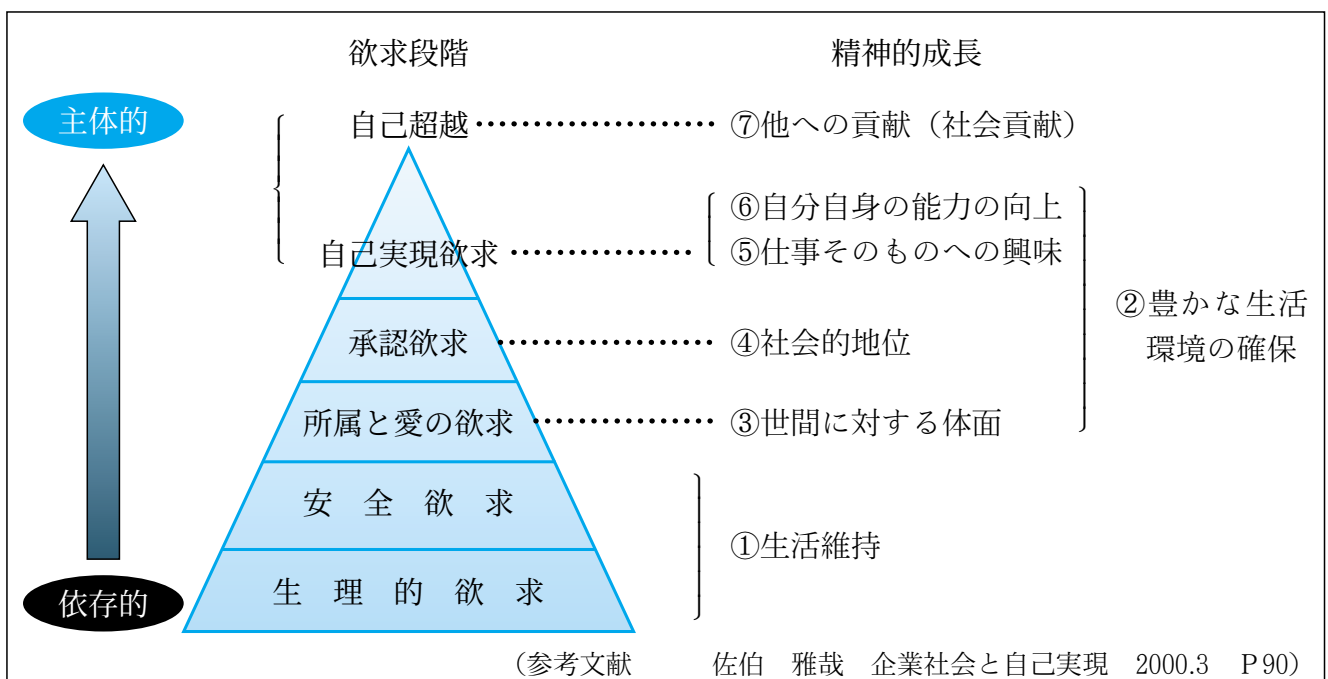
本質や価値を、それ自体目的として尊重するのである。

成長した人間は、何か課題に取り組むとき、その課題を「自分はどう解決したいか」ではなく「その課題はどう解決されるのが当然なのか」という視点をもっている。これを「課題中心志向」という。人は成長しつづけるものなのである。

マズローの欲求段階からみると相談に來所した女性と共に自己超越である「看護師の資格をとるためにはどのように今ある課題が解決されることが必要なのか」「これから、他への貢献・社会貢献をするための課題がどう解決されればよいか」を創造的にとらえ精神的成長を支援していきたい。

桜の花が満開の四月に彼女のピカピカの新入生の姿が見られるように、また高いモチベーションを持ち続けられるように支援できたらと思っている。

心理的成長尺度と精神的成長を対応させると下記のような図になる



災害事例

一酸化炭素による中毒等（平成17年）

発生月	業 種	被災状況	発 生 状 況	発 生 原 因
1月	鉄鋼業	中毒1名	製鋼工場内の真空排気設備のダクト内の清掃を行おうとして被災者がダクト内に入ったところ、一酸化炭素を吸入した。作業前にダクト内の空気の置換が行われたが、ダクト深部における一酸化炭素濃度の置換が十分ではなかった。	換気不十分 一酸化炭素濃度測定未実施 安全衛生教育不十分
2月	土木工事業	中毒1名	道路改良工事において、被災者が天端コンクリートを打設し、シートで打設箇所を覆った上で、練炭により保温養生作業を行っていた際に、密閉されたシート内に充満した練炭の燃焼空気を吸入し、被災したものの。	換気不十分
2月	食料品製造業	中毒2名	パン製造工場において、工場内の洗い場にて給湯器を使用してパン製造で使ったプラスチック製ケースの洗浄作業を行っていた作業員2名が、給湯器の排気ガスを吸入して一酸化炭素中毒となったものの。作業時において、換気扇は稼働していなかった。	換気不十分
3月	教育・研究業	死亡1名	試験養鶏舎内において被災者がガソリンエンジンを動力とする高圧洗浄機を用いて鶏舎内を水洗作業中に、洗浄機から発生した一酸化炭素を吸入したものの。	換気不十分
4月	鉄鋼業	死亡1名	製鉄所構内の転炉ガスホルダー付近において一酸化炭素の漏洩が検出されたため、点検作業を行っていた作業員2名のうち1名が一酸化炭素を吸入し、搬送先の病院で死亡したものの。当該点検作業において、被災者らは呼吸用保護具を着用していなかった。	呼吸用保護具未着用
5月	輸送用機械等製造業	中毒1名	被災者は、建造中のコンテナ船の機関室内において、計器の取付け作業を行っていたが、同室内で行っていた炭酸ガスアーク溶接作業により発生した一酸化炭素を吸入して被災したものの。当該作業時にスポットクーラー1台による換気は行われていたが、被災者は呼吸用保護具は着用していなかった。	換気不十分 危険有害性の認識不足
8月	建築工事業	中毒5名	階段撤去作業を行うにあたり、防音及び粉じん飛散防止のために仮囲いで密閉していたが、被災者らが投光器等を稼働させるために使用した発電機より発生した一酸化炭素を吸入した。	呼吸用保護具未着用 関係者間の連絡調整不十分 換気不十分 作業手順未策定
8月	飲食店	中毒3名	調理場等で作業を行っていた被災者らが、厨房のガスコンロより発生した一酸化炭素を吸入したものの。当日落雷があり、分電盤のスイッチがオフの状態になった。その後被災者の一人がこれらの電源をオンの状態に戻したものの、ガスコンロ上部フードに設置されていた換気扇については、厨房内のインバータの電源を回復させていなかったため稼働していない状態にあった。	換気不十分 非定常作業時における作業手順未整備 危険有害性の認識不足
10月	建築工事業	中毒1名	工場の室内土間改造工事において、被災者を含む作業員2名が、ガソリンエンジン式コンクリートカッターを用いて切断作業を行っている最中に、排ガスを吸入したものの。当該作業時において、作業場は窓が開いていたものの換気装置は設置されていなかったため、換気が不十分な状態にあった。	換気不十分 元方事業者による指導の不徹底 作業手順未策定
12月	飲食店	中毒3名	料理店の厨房内において、調理釜の予熱のため被災者は釜内で木炭を燃焼させていたが、換気を行っていなかったため、不完全燃焼により一酸化炭素が発生し、厨房内で調理作業を行っていた被災者ら2人が吸入し、二人を助けようとした作業員も被災したものの。	換気不十分 危険有害性の認識不足

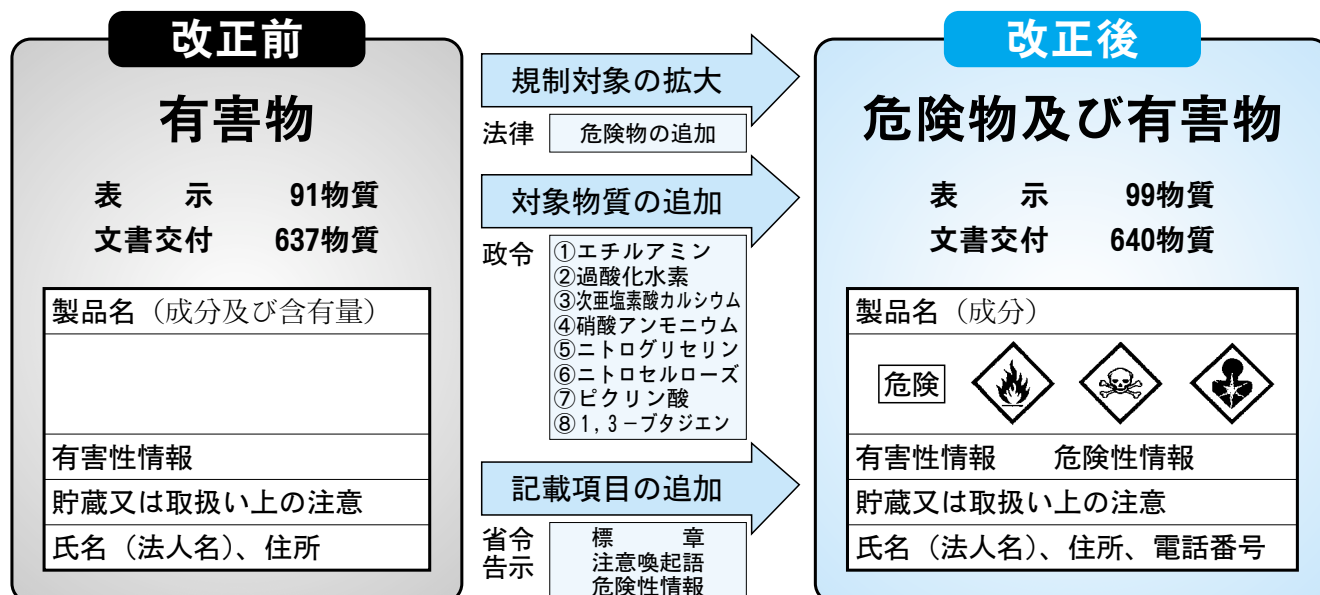
行政情報

化学物質等に係る表示・文書交付制度の改善

表示・文書交付制度とは

労働者に健康障害を生じるおそれのある物等を譲渡・提供する際に、化学物質等の情報を、表示・文書交付により相手方に知らせ、職場における化学物質管理を促進し、化学物質等による労働災害を防止する制度です。

- 化学物質の危険性・有害性を知らなかったことによる爆発・火災等の発生
- 「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（GHS）」に関する国連勧告を踏まえ、下記の改正が行われました。



労働安全衛生法施行及び労働安全衛生規則の改正について

（化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係）

1 改正の趣旨

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」に関する国連勧告を踏まえた化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善を図るため、労働安全衛生法の改正が行われ、平成18年12月1日から施行されました。

改正法では、表示・文書交付の対象物質を「健康障害を生ずるおそれのある物」だけでなく「危険を生ずるおそれのある物」に拡大することとされました。このため、表示・文書交付対象物質として、危険な物質を追加する等、国連勧告に対応して表示及び文書交付制度を改善するため、労働安全衛生法施行令等について必要な改正が行われました。

2 労働安全衛生法施行令の改正

(1)表示の対象となる物質の範囲の拡大

譲渡・提供する際に容器・包装に、名称・成分等を表示しなければならない物として、危険を生ずるおそれのあるエチルアミン等の 8 物質及びこれらを含む製剤その他の物が追加されました。

※ 追加された 8 物質

エチルアミン、過酸化水素、次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトログリセリン、ニトロセルロース、ピクリン酸、1, 3-ブタジエン

(2)文書交付の対象となる物質の範囲の拡大

譲渡・提供する際に文書交付等により、名称・成分等を通知しなければならない物として、危険を生ずるおそれのある次亜塩素酸カルシウム等の 3 物質及びこれらを含む製剤その他の物が追加されました。

※ 追加された 3 物質

次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトロセルロース

(3)経過措置

改正により表示・文書交付の対象に追加されたもののうち、政令の施行の際現に存するものについては経過措置が設けられました。

ア 表示に関する経過措置

エチルアミン等及びエチルアミン等を含む製剤その他の物のうち、政令の施行の際現に存するものについて、平成19年5月31日までの間は、表示の規定は適用しないものとする。

イ 文書交付に関する経過措置

次亜塩素酸カルシウム等及び次亜塩素酸カルシウム等を含む製剤その他の物のうち、政令の施行の際現に存するものについて、平成19年5月31日までの間は、文書交付の規定は適用しないものとする。

(4)施行期日

平成18年12月1日。

3 労働安全衛生規則の改正

(1)表示の対象となるものの濃度範囲の拡大

国連勧告に対応し、労働安全衛生法施行令第18条及び別表第3第1に掲げる表示の対象物質を含む製剤その他の物について、表示の対象となるものの濃度範囲の見直しが行われました。

(2)文書交付の対象となるものの濃度範囲の拡大

国連勧告に対応し、労働安全衛生法施行令別表第3第1及び別表第9に掲げる文書交付の対象物質を含む製剤その他の物について、文書交付の対象となるものの濃度範

囲の見直しが行われました。

(3)経過措置

ア 表示の対象となるものについて

(ア)含有量が1%未満であるものに対する経過措置

名称等を表示しなければならない物として新たに(1)に掲げられる製剤その他の物のうち、表示対象物質の含有量がその重量の1%未満のものについては、平成20年11月30日までの間は、表示の規定は適用しないものとする。

(イ)施行日の際現に存するものに対する経過措置

名称等を表示しなければならない物として新たに(1)に掲げられる製剤その他の物で、表示対象物質の含有量がその重量の1%以上のもののうち、施行の際現に存する物については、平成19年5月31日までの間は、表示の規定は適用しないものとする。

イ 文書交付の対象となるものについて

(ア)含有量が1%未満であるものに対する経過措置

名称等を通知しなければならない物として新たに(2)に掲げられる製剤その他の物のうち、文書交付対象物質の含有量がその重量の1%未満のものについては、平成20年11月30日までの間は、文書交付の規定は適用しないものとする。

(イ)施行日の際現に存するものに対する経過措置

名称等を通知しなければならない物として新たに(2)に掲げられる製剤その他の物で、文書交付対象物質の含有量がその重量の1%のもののうち、施行の際現に存する物については、平成19年5月31日までの間は、文書交付の規定は適用しないものとする。

(4)施行期日

平成18年12月1日。

4 関係告示の制定

(1)労働安全衛生法第57条第1項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章

「労働安全衛生法第57条第1項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章を定める告示」を制定し、JIS Z7251「GHSに基づく化学物質等の表示」を引用し、同JISに規定される絵表示を表示するものとする。

(2)経過措置

改正前の規定に掲げる事項が表示されている容器等のうち、施行の際現に存するものについて、平成19年5月31日までの間は、告示を適用しないものとする。

(3)施行日

平成18年12月1日。

5 施工後の周知指導

施工後においても重点的に周知指導を行うこととし、事業者に対し改正法の趣旨、内容等について十分周知し、改善するよう指導することとする。

地	域	産	業	保	健	
セ	ン	タ	ー	だ	よ	り

八代水俣地域産業保健センター

「働き盛り層のメンタルヘルスケア支援事業」の取り組み

＜事業の概要＞

仕事や職場の生活に強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者が増え、精神障害に係る労災認定件数や自殺者数も増加し、労働者のメンタルヘルス不調の予防が社会的課題となっております。そのため、厚生労働省は平成17年度後半に「働き盛り層のメンタルヘルスケア支援事業」を立ち上げました。この事業は、地域産業保健センター事業の一環として地域産業保健センターが主体となってメンタルヘルス不調の予防、早期発見、早期治療を促進することを目的にしており、メンタルヘルスに関する専門的知識をもった医師や保健師等が連携しながら、メンタルヘルスケアセミナーや個別相談等を開いて、メンタルヘルスに関する正しい知識と理解を普及するものであります。対象となる方は、原則として労働者50名未満の小規模事業場の労働者及びその家族となっております。全国347の地域産業保健センターのうち、東京、大阪、愛知は2ヵ所、その他の道府県は1ヵ所指定となりますが、熊本県内では八代水俣地域産業保健センターが指定を受けました。この事業では、セミナー及び個別相談会等を、最低でも平成17年度3回、平成18年度6回開くように示されております。なにぶん初めての試みでもあり暗中模索のうちに進めてまいりましたが、それでも平成17年度4回（233名参加）、18年度7回（645名参加）開く事ができました。

また、この事業を実施するにあたり厚生労働省は、労働基準監督署及び県の保健所との連携を図り、平成17年3月に取りまとめられ

た「地域職域連携推進事業ガイドライン」を踏まえ、「地域職域連携推進協議会」を活用して情報交換、相互協力をしながら事業を実施するように示しております。私は、熊本県にこのような協議会が立ち上げられているのか情報を持ちあわせておらず、厚生労働省の示したマニュアル通りの事業が実施出来るか不安でありました。そのため、東京での説明会の席上で問い合わせをしましたところ『どういう結果が出るか分からないので、できる範囲でマニュアルにそって実施して頂ければいい。』との返答で、少しは安心することができました。

＜実施状況＞

当センターでは独自の方法で事業を開設したいと考え、先ず、工場、事業場等に関係する人々を集めるには、大きな力になる労働基準監督署に主催者のお願いをしました。また、八代水俣地域の大手工場には、20社～30社と多くの小規模事業所が協力企業として存在しており、これらの事業場に協力をお願いするのが一番と考え、大手工場の工場長や安全衛生管理者、担当者と協議を重ねました。その結果、大手工場従業員と協力事業場の従業員とその家族が集まり、八代水俣地域の精神科



宮本先生講和

の専門医や精神保健福祉士などの協力も取り付け、それに監督署と地域保健と職域保健の連携ということで八代、水俣両方にある県保健所のベテランの精神保健担当保健師に協力を頂きセミナーと個別相談会を開くことが出来ました。

ところが、現実には労働者を集めることは大手工場から召集をかけてもらえば解決しますが、その家族もといとなかなか集まりが悪く、あまり期待が持てませんでした。

そこで、地域であらゆる職種で男女のバランスもとれて、組織もしっかりしていて地域の広がりも良く、また地域のリーダーでもある体育指導委員の会にお願いすることにしました。この委員の構成メンバーは、家庭の主婦、働き盛りの勤労者、農業従事者、商店主、自由業等と職種も多彩であります。出来るだけ多くの皆さんに集まってもらいたいと考え、組織の代表者の協力を得て、勿論精神科医、保健師の協力も得て、夜の時間帯にセミナーと個別相談会を開くことが出来ました。これが好評であったためか、県の女性体育指導委



セミナー風景

員研修会の集まりにも招かれ「女性のメンタルヘルスケア ―うつ病を中心に考えてみる―」というテーマでセミナーを開くことも出来ました。また、この事が広まって健康づくり推進員の研修会にも招かれ「うつ病予防」という内容でセミナーを開くことも出来ました。さらに、八代水俣地域の各保健所の独自の地域保健に係る集まりや事業主の方に、メンタルヘルスケア支援事業を利用して頂くこともお願いしてありましたところ、保健所と共催でセミナー講演研修と個別相談会を開くことも出来ました。

＜おわりに＞

今後は、地域職域連携推進協議会が立ち上げられ、相互の支援協力が密に得られるようになれば私共職域を担当する地域産業保健センターとしましても、より効果的効率的な職域の健康づくりのお手伝い出来るようになると思っております。そして、この支援事業も監督署の助言を頂き、医師会の精神科医、県の保健所の保健師との連携を深めながら、労働者の心の健康保持に産業保健センターの役割として期待して頂けるよう、意欲を持って事業の推進に頑張っておるところでございます。

八代水俣地域産業保健センター

コーディネーター 大原友春

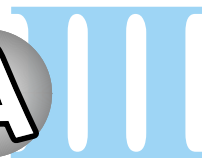


浮池先生個別相談風景



保健師による相談風景

面接指導実施のポイント


Q7

面接指導を実施できるのは産業医だけか？

A7

産業医による実施が望ましい

面接指導を実施する医師について、行政解釈では、産業医、産業医の要件を備えた医師など労働者の健康管理などを行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましいとしています。

面接指導において、医師は、申し出を行った労働者に対し、①労働者の勤務の状況②労働者の疲労の蓄積の状況③その他労働者の心身の状況——について確認しなければならないとされています（同規則第52条の4）。

ところで、労働者が面接指導の申し出を行った場合、その労働者は、原則として、事業者が行う面接指導を受けなければなりません。

ただし、労働者が、事業者が指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合は、他の医師による面接指導を受け、その結果を証明する書面を提出できます（法第66条の8第2項）。

この書面には、①面接指導の実施年月日②労働者の氏名③面接指導を行った医師の指名④労働者の疲労の蓄積の状況⑤その他労働者の心身の状況——を記載することが必要とされています（同規則第52条の5）。

このほか、面接指導の実施に関しては、面接指導の事務に従事した者に、その実施に関する守秘義務が課されるなどの改正が行われています（法第104条）

Q8

面接指導の要件に該当しない労働者には何の措置も必要ないか？

A8

法廷の対象者以外の者にも配慮を

法では、面接指導を行う労働者以外の労働者で健康への配慮が必要な者について、面接指導の実施または面接指導に準ずる措置を実施する旨の努力義務を事業者に課しています（法第66条の9、同規則第52条の8第1項）。

この努力義務の対象となる労働者の具体的な範囲については、①長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を有している労働者②各事業場で定める基準に該当する労働者——のいずれかに該当する労働者であって、申し出を行った労働者とされています。（同規則第52条の8第2項）。

これらに該当する労働者から申し出があった場合には、事業者は、面接指導の実施または面接指導に準ずる措置を講ずるよう努めなければなりません。

具体的な内容については、①の「長時間」の基準については、行政解釈で、1週当たり40時間を超えて行う労働が1ヵ月当たり80時間を超えることをいうとされています。

「面接指導に準ずる措置」には、保健師などによる保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上、必要な者に対して面接指導を行うこと、事業場の健康管理について事業者が産業医などから助言指導を受けることなどが含まれるとしています。

さらに、前記の②の「基準」を定めるに当たっては、衛生委員会などで調査審議の上、定めることとし、その際には、事業者は衛生委員会などにおける調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、次の④、⑤に十分留意することされています。

④ 1週当たり40時間を超える労働が1ヵ月当たり100時間を超える労働者及び2～6ヵ月の平均で1ヵ月当たり80時間を超える労働者については、すべての労働者について面接指導を実施するよう基準の設定に努めること

⑤ 1週当たり40時間を超える労働が1ヵ月当たり45時間を超える労働者については、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。また、この措置としては、1週当たり40時間を超える労働が1ヵ月当たり45時間を超える労働者について作業環境、労働時間などの情報を産業医などに提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受けることも考えられること

Q9

労働者に面接指導の申し出を行うよう勧奨することはできるか？

A9

産業医が状況に応じ勧奨できる

医師による面接指導は、対象労働者の申し出によって行うこととされています。

それでは、事業場が労働者に面接指導の申し出を行うよう勧奨することができるのでしょうか。

労働者への勧奨については、同規則第52条の3第4項において、産業医は、面接指導の対象労働者の要件に該当する労働者に対して、面接指導の申し出を行うよう勧奨することができると規定されています。

また、行政解釈では、同条に基づき、産業医が労働者に確実に申し出の勧奨を行うことができるよう、事業者は、産業医に対して、1週当たり40時間を超えて行う労働が1ヵ月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数などの情報を提供することが望ましいとしています。

また、勧奨の方法については、(1) 産業医が、健康診断の結果などから脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働により高まると判断される労働者に対して、法所定の要件に該当した場合は、申し出を行うことをあらかじめ勧奨しておくこと(2) 家族や周囲の者からの相談・情報をもとに産業医が該当労働者に対して申し出の勧奨を行うことも考えられるとしています。

このように、事業者は、産業医を通じて、面接指導の対象労働者の要件を満たす労働者に面接指導を受けるように働きかけるなどの仕組みを整備することが重要といえます。

Q10

過重労働防止対策の改正の具体的な内容は？

A10

改正案衛法の内容など盛り込む

面接指導の義務化などに伴い、厚生労働省では、過重労働による脳・心臓疾患の発生防止に係わる行政の指導方針や事業者が構すべき措置などを示した「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を改正しており、長時間労働による健康障害防止対策の強化を図っています。

改正前の総合対策では、過重労働による健康障害防止のための監督指導について、(1) 月45時間を超える時間外労働が認められた場合には、事業者に、当該労働をした労働者に関する労働時間などの情報を産業医に提供し産業医などの助言指導を受けるよう指導する(2) 時間外労働が月100時間を超えるまたは2～6ヵ月間の1ヵ月平均の時間外労働が80時間を超えると認められた場合は、事業者(1)の指導に加え当該労働を行った労働者に産業医の面接による保健指導を受けさせるよう指導する——などとされていました。

これに対し、新総合対策では、法改正による面接指導の義務化などに伴い、時間外・休日労働時間(1週間当たり40時間を超えて労働させた時間。以下同じ)が月45時間を超えているおそれがある事業場に対して、(1) 労働者の時間外・休日労働時間の状況を確認し、面接指導など及びその実施後の措置などを実施するよう指導を行う(2) 面接指導などが円滑に実施されるよう、手続などの整備の状況について確認し必要な指導を行う(3) 事業者が面接指導など(法で定める面接指導など一定のものに限る)に係わる指導に従わない場合には、厳正な指導を行う(4) 規模50人未満の事業場については、必要に応じ地域産業保健センターの活用を勧奨する——などとされています。

さらに、過重労働による業務上の疾病を発生させていた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導するとともに、労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分も含め厳正に対処するとしています。

また、事業者が構すべき措置について、今回の法改正に伴い、法で定める面接指導を実施するほか、(1) 時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超える労働者(面接指導の申し出を行った者を除く)または2～6ヵ月間の平均で1ヵ月当たり80時間を超える労働者について面接指導を実施するよう努めること(2) 時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要な者について、面接指導などの措置を講ずることが望ましいこと——などを掲げています。

研 修 会 の ご 案 内 (平成19年5月～平成20年3月)

研修会参加ご希望の方は次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。(受講費用は無料です)

研修会番号	研修日時	対象者	テーマと内容	講師
1	5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
2	5月14日(月) 14:00～16:00	A	各種健康診断の法的留意事項 健康診断に関し、法律や規則上で衛生管理者等の担当者が留意すべき事項について	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
3	5月15日(火) 14:00～16:00	A	はじめてメンタルヘルスへ取組む時(基礎編) 基礎知識・考え方・進め方	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
4	5月18日(金) 14:00～16:00	A	有害作業と保護具 保護具の基礎知識や使用上の注意事項	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
5	5月21日(月) 14:00～16:00	A	ストレス簡易調査票の活用法(昨年度までと同じ内容) 労働者及び職場のストレス状況を把握するための簡易調査票の活用法	明生病院 医長 古賀 幹浩
6	5月29日(火) 14:00～16:00	A	心をつかむ話の「聴き方」 聞き方の三要素、傾聴・受容・共感を理解し、心を通わせる会話の技術を研修	元THP心理相談員 瀬戸 昌
7	6月7日(木) 14:00～16:00	A	本当は怖い歯周病の話 歯周病はどんな病気か・どうすれば歯を無くさなくて済むのか・治療例を交えた研修	林歯科医院 歯科医師 林 康博
8	6月8日(金) 14:15～16:15	A	職場における健康診断のポイント 各種健康診断の企画・実施・結果判定の見方及び情報のフィードバックについて	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
9	6月13日(水) 14:00～16:00	A	人間関係をよくするために I コミュニケーションの基本・自分自身を知るために	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
10	6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
11	6月15日(金) 14:00～16:00	A	検知管を用いる環境測定 有機溶剤や炭酸ガス等の測定・実技講習	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
12	6月21日(木) 14:00～16:00	A	職場でかかえる健康問題 参加者全員による健康問題についての情報交換を行い今後の衛生活動の方向性を検討する	熊本大学大学院 講師 永野 恵
13	7月3日(火) 14:00～16:00	A	新しいセクシュアルハラスメント対策 H19.4.1から施行された改正男女雇用機会均等法の内容や、実際職場で発生したセクシュアルハラスメントについての情報交換を行い防止対策を学ぶ	熊本労働局雇用均等室 担当官
14	7月9日(月) 14:00～16:00	A	化学物質等の表示・文書交付と有機溶剤取扱作業の法的留意事項 H18.12.1施行された改正労働安全衛生法と守らなければならない事項について	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
15	7月12日(木) 14:00～16:00	A	OSHMSってどんなもの 導入のメリットと実例	衛生工学衛生管理者 保健師 石原 徳一 島村 佳子
16	7月18日(水) 14:00～16:00	A	人間関係をよくするために II カウンセリングを体験してみよう・話し上手になるために	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
17	7月19日(木) 14:00～16:00	A	化学物質の危険有害性の調査方法 インターネットを活用した調査方法により、職場の化学物質の管理・安全衛生に役立つ情報を得る	熊本大学大学院 講師 永野 恵
18	7月23日(月) 14:00～16:00	A	ストレス簡易調査票の活用法(昨年度までと同じ内容) 労働者及び職場のストレス状況を把握するための簡易調査票の活用法	明生病院 医長 古賀 幹浩
19	7月24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THP心理相談員 瀬戸 昌
20	7月26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
21	7月27日(金) 14:00～16:00	A	産業保健スタッフ(専門職)の職務満足感(QWL)について考える I 当センターが産業保健調査研究の一環として実施してきた「産業保健スタッフのQWLの評価」の調査表と調査結果について	熊本大学大学院 教授 上田 厚
22	8月3日(金) 14:00～16:00	A	産業保健スタッフ(専門職)の職務満足感(QWL)について考える II 同上の調査結果等を材料にしてグループ討議形式で産業保健スタッフの業務のあり方について考える	熊本大学大学院 教授 上田 厚
23	8月10日(金) 14:15～16:15	A	A社での産業保健活動の取組み(安全衛生委員会と職場巡視) 実際の企業の取組みを紹介し、参加事業所間の情報交換を行う	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
24	8月15日(水) 14:00～16:00	A	人間関係をよくするために III カウンセリングと精神的成長の関係	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
25	8月17日(金) 14:00～16:00	A	有機溶剤作業と労働安全衛生 有機溶剤の有害性と管理の基礎	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
26	8月21日(火) 14:00～16:00	C・D	あなたの会社のメンタルヘルス活動の自己採点は何点? アクションチェックリスト	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
27	9月3日(月) 14:00～16:00	A	粉じん作業の労働安全衛生法・じん肺法上の留意事項 粉じん作業において労働安全衛生法・じん肺法上守らなければならない事項について	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
28	9月13日(木) 14:00～16:00	A	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・AP㈱九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原 徳一
29	9月19日(水) 14:00～16:00	A	ストレスに強くなるために 自分のためのストレス予防対策とは	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
30	9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THP心理相談員 瀬戸 昌
31	9月27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

研修番号	研修日時	対象者	テーマと内容	講師
32	10月15日(月) 14:00~16:00	A	メンタルヘルス対策～疾病編「うつ病」 意外と一般的に知られていない「うつ病」の症状に関する基礎知識	明生病院 医長 古賀 幹浩
33	10月19日(金) 14:00~16:00	A	粉じん作業と労働安全衛生 粉じんの有害性と管理の基礎	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
34	11月2日(金) 14:15~16:15	A	メタボリックシンドローム対策(事例検討) 増え続けるメタボリックシンドロームを職場でどう改善していくか事例を通して検討する	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
35	11月8日(木) 13:30~16:30	A	主に衛生管理のための職場巡視の進め方 【実地研修】 日本製紙㈱八代工場にお伺いして「職場巡視の進め方」を考える	元YKK AP㈱九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原 徳一
36	11月13日(火) 14:00~16:00	D	快適職場ビフォー・V・S・アフター 不良作業姿勢と重筋作業	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
37	11月19日(月) 14:00~16:00	A	メンタルヘルス対策～疾病編「うつ病」 意外と一般的に知られていない「うつ病」の症状に関する基礎知識	明生病院 医長 古賀 幹浩
38	11月20日(火) 14:00~16:00	A	心をつかむ話の「聴き方」 聞き方の三要素、傾聴・受容・共感を理解し、心を通わせる会話の技術を研修	元THP心理相談員 瀬戸 昌
39	11月26日(月) 14:00~16:00	A	衛生委員会と衛生管理者の活動 H18.4.1に施行された改正労働安全衛生法の概要と日頃の衛生管理者の活動についての情報交換を行う	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
40	12月6日(木) 14:00~16:00	A	職場の安全衛生活動 参加者の各職場の改善事例について情報交換を行い、その改善にいたるまでのノウハウを学ぶ	熊本大学大学院 講師 永野 恵
41	12月11日(火) 14:00~16:00	D	自分で出来る騒音測定と評価 測定・データ処理・管理区分の出し方	保健師 産業カウンセラー 島村 佳子
42	12月12日(水) 14:00~16:00	A	職場にメンタルヘルスを根づかせるために 労働生活の質の向上・職場活力の向上・リスクマネジメント・自殺防止対策	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
43	12月21日(金) 14:00~16:00	A	騒音作業と労働安全衛生 騒音の有害性と管理の基礎	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩一
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	熊本大学大学院 講師 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THP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YKK AP㈱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労、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THP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

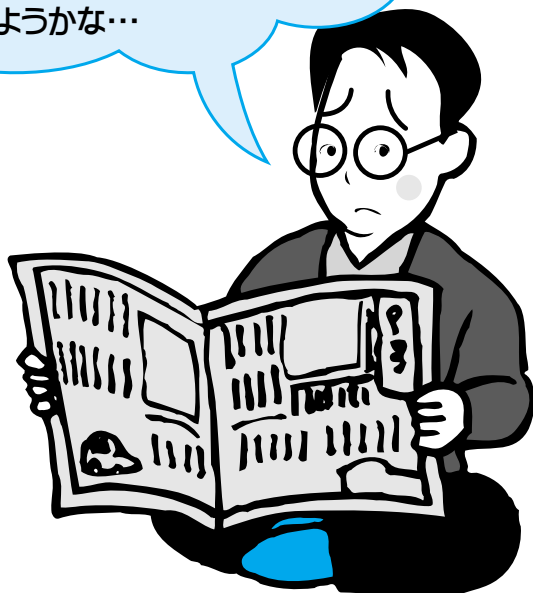
熊本労災病院からのお知らせ

お電話相談コーナー

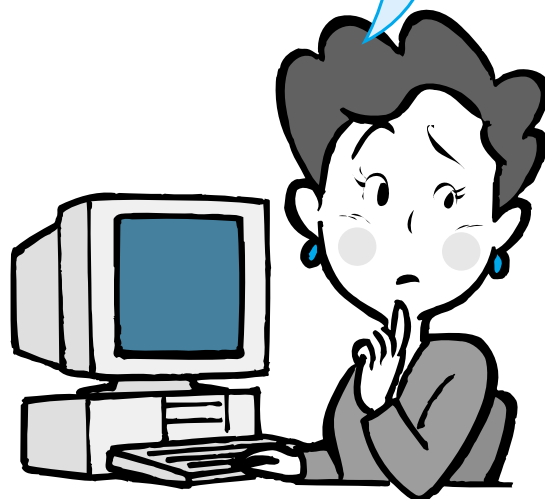
過重労働についての
相談もどうぞ！

をご利用ください

最近、体調が悪いんだよね～。でも
病院に行くほどじゃないような気がするし…病院に行くのって、なんとなく
恐いんだよね
どうしようかな…



仕事が忙しくて、とても病
院になんか行けないワ…でも、
体のことが心配なのよね…



健康に不安をお持ちの方、
一度お電話ください！

私たち、保健師等がお電話をお聞きます。



労働者健康福祉機構

熊本労災病院

予防医療部

専用電話番号

0965-32-7321

〔火・水・木曜日 午後2時～5時(祝日を除く)〕

〒866-8533 熊本県八代市竹原町1670 TEL(0965)33-4151・FAX(0965)32-4405
<http://www.kumamotoh.rofuku.go.jp>

「ゆたーとさんぽ」からのお知らせ

メールマガジンの配信希望案内

日頃より、熊本産業保健推進センターをご愛顧いただき感謝申し上げます。当センターでは利用者の皆様方へ、産業保健に関する新鮮な情報等をより早くお届けするため、「ゆたーとさんぽ」メールマガジンの配信を予定しております。

内容としては、産業保健に関するトピックス、翌月の研修会案内、新着図書・ビデオの紹介、人気ビデオ等の紹介等、利用者の皆様方が関心を寄せていただくものにしたいと考えております。

配信ご希望の方は、下記の「配信申込書」により、電子メールのアドレスを登録いただきますようお願いいたします。言うまでもなく、お預かりしたアドレス等の個人情報は「ゆたーとさんぽ」メールマガジン以外には使用いたしません。

今後とも、当推進センターをご利用ご活用いただきますようお願いいたします。

※ 熊本産業保健推進センターのホームページからも登録できます。

【FAX送信先：096-359-6506 熊本産業保健推進センター】

E-mail sanpo43@mvd.biglobe.ne.jp TEL：096-353-5480

『「ゆたーとさんぽ」メールマガジン』配信申込書

(申込年月日：平成 年 月 日)

配信先氏名等	電子メール・アドレス及び電話番号 (所属事業場名)	職 業
ふりがな 氏 名	アドレス： TEL： ()	A B C D E F
ふりがな 氏 名	アドレス： TEL： ()	A B C D E F

《お願い》電子メール・アドレスは鮮明にご記入下さい。

職業欄は下記を参考にして○を付けて下さい。

A：医師（産業医含） B：事業主 C：保健師・看護師 D：衛生管理者
E：労務・安全衛生担当者 F：その他（ ）

新着ビデオ・図書のご案内

★★新着ビデオリスト★★

分類1 生活習慣病

貸出番号	タイトル	内 容	時間
1-141	わかりやすい生活習慣病予防シリーズ アンチエイジングと食生活	高脂血症と食事療法・食品構成例・食物繊維の適正量・がん予防の食生活・ストレスと食事・食生活指針15か条を解説	20分
1-142	わかりやすい生活習慣病予防シリーズ 脂肪肝ー生活習慣病の注意信号ー	脂肪肝の正体・なぜ危険か・症状・増加原因・脂肪肝人口・内臓肥満・治療ー減量・食事・運動・糖尿病予防などを解説	20分
1-143	わかりやすい生活習慣病予防シリーズ アルツハイマー病を予防する食習慣	症状の特徴・9つの因子・野菜や魚の脂の予防効果・偏食や小食の危険性・慢性炎症と動脈硬化予防法等を解説	30分
1-144	わかりやすい生活習慣病予防シリーズ メタボリックシンドローム	概念と診断基準・糖尿病など諸疾患への影響とそのメカニズム・改善方法（減量と体重日記・ウォーキング等）	20分
1-145	防ごう！メタボリックシンドローム ー内臓脂肪をやっつけろ！ー	ウエストたっぶりのメタボ氏の日常生活を通して、メタボリックシンドロームの恐ろしさと対策を知る教材です。	21分

分類2 メンタルヘルス

貸出番号	タイトル	内 容	時間
2-100	ビジュアル臨床心理学入門 ①臨床心理学とはなにか	臨床心理学とは・臨床心理士の仕事（スクールカウンセラー／産業カウンセラー）・臨床心理学は何を学ぶか	25分
2-101	ビジュアル臨床心理学入門 ②心理アセスメントとはなにか	心理アセスメント・アセスメントの方法（面接法／行動観察法／心理テスト）	25分
2-102	ビジュアル臨床心理学入門 ⑬ストレスとうつ病	ストレスとはなにか・ストレスの個人差・ストレス反応・うつ病・うつ病の治療方法・メンタルヘルス	25分
2-103	ビジュアル臨床心理学入門 ⑯自律訓練法	ストレスとは・自律訓練法の背景（催眠と暗示）・自律訓練法の練習姿勢・トレーニングの特徴・公式の練習	25分

分類3 職業病

貸出番号	タイトル	内 容	時間
3-059	〈改訂版〉特定化学物質による 障害予防の基礎知識	・特定化学物質障害予防規則の改正箇所について教材を改訂	28分

分類5 その他

貸出番号	タイトル	内 容	時間
5-184	トラブル回避のための法律知識シリーズ 導入編 なぜ、今、リスクマネジメントが求められるのか	就職管理編・雇用管理編・危機管理編を視聴するための前提として、トップや管理職の役割、職責について概説します	26分
5-185	トラブル回避のための法律知識シリーズ 危機管理編 「セクハラ」に関するケーススタディ	・改正男女雇用機会均等法における定義・法律上の「職場」とは・対価型セクハラと環境型セクハラ	34分
5-186	トラブル回避のための法律知識シリーズ 危機管理編 「メンタルヘルス」に関するケーススタディ	企業として、労働者の心身にどう向き合うかーメンタルヘルスも企業リスク管理の一つなのです	34分

分類6 安全

貸出番号	タイトル	内 容	時間
6-120	土木作業員における作業員の法的義務 自己安全義務とは	作業員の法的義務とは 自己安全義務（注意義務）	17分
6-121	安全衛生診断のすすめ ～中小企業編～	従業員の安全衛生に無関心だった中小規模の事業場の経営者が、安全衛生の必要性を自覚するまでの教材	20分
6-122	知っていますか 安全配慮義務 ～経営者、管理者は何をすべきか～	過重労働・うつ病・管理者の対応・裁判の判決をケーススタディしつつ、「安全配慮義務」の考え方実践の基本を解説。	26分
6-123	改正労働安全衛生法対応 リスクアセスメントの考え方、進め方	リスクアセスメントを進める組織体制及びポイントである危険有害性の見積について、現場の例を取り説明・解説	20分
6-124	職場のヒューマンエラー対策 ①ヒューマンエラーとは？	・重大事故発生・これまでの考え方・本当の原因は何か？ ・こんな時エラーは起こる	20分
6-125	職場のヒューマンエラー対策 事務現場編 ②ヒューマンエラーはこう防ぐ	・ヒューマンエラーを防ぐとは？・ヒューマンエラーを防ぐ戦略・ヒューマンエラー対策のガイドライン	20分
6-126	職場のヒューマンエラー対策 生産現場編 ③ヒューマンエラーはこう防ぐ	・ヒューマンエラーを防ぐとは？・ヒューマンエラーを防ぐ戦略・ヒューマンエラー対策のガイドライン	20分
6-127	これで納得！職場の5 S ①職場が変わる！5 Sの基本	・なぜ5 Sが必要か・5 Sとは何か・整理、整頓、清掃とは・清潔、しつけとは・5 S活動は全社一丸で。	20分
6-128	これで納得！職場の5 S ②実践！職場の5 S－生産現場編－	・生産現場での5 Sの進め方（3つのステップ） ・初期徹底清掃のポイント・清掃点検基準の作成	15分
6-129	これで納得！職場の5 S ③実践！職場の5 S－事務現場編－	・事務現場での5 Sの進め方（3つのステップ） ・整理、清掃、整頓、のポイント・職場はこんなに変わる	15分

★★新着図書リスト★★

貸出番号	図 書 名	発 行 所
00-027	国民衛生の動向 厚生指標 臨時増刊 2006年	財団法人 厚生統計協会
01-389	GHSの挑戦 化学品の危険有害性情報に関する国際規格	監修 城内 博 化学工業日報社
07-121	ラインによるケアのための メンタルヘルスハンドブック	監訳 島 悟 アルタ出版 刊

お詫びと訂正

前回の第48号さんぽの記事で誤りがありましたのでお詫びし、訂正いたします。

記事…有機溶剤「ジメチルスルホキシド（DMSO）」中毒で労災認定

箇所…P 8 左側15行目

誤…「有機溶剤によるすい骨動脈不全で、…」

正…「有機溶剤による椎骨動脈不全で、…」

ホームページをリニューアルしました！

平成19年4月1日よりホームページをリニューアルしました。これに伴いホームページアドレスを下記のとおり変更しましたのでご連絡いたします。

なお、以前のアドレスにてアクセスした場合も、新しいホームページへジャンプすることが出来ます。ジャンプした後、再ブックマークをお願いいたします。

ご利用になられる方の利便性を考慮して、下記のような改善を行ないました。今後とも当センターホームページの積極的なご利用をお待ちいたしております。

※電子メールアドレスは、従来通りで変更ありません。

■新規ホームページアドレス

<http://www.kumamoto-sanpo.jp/>

■ホームページの主な改善内容

1. コンテンツメニューを再構成し、サイトデザインを明るく見やすく分かりやすいものに一新しました。
2. ビデオ・図書・機器リストの公開について
 - a. タイトル検索やジャンル別検索を行えるようにし、目的物を検索しやすくしました。
 - b. 検索結果表示と利用申込フォームを連動させ、利用者がスムーズに貸し出し申込みを行なえるようにしました。
3. 「トピックス」を新設し、当センター独自のニュースリリースを行なえるようにしました。

労働者健康福祉機構
熊本産業保健推進センター
Kumamoto Occupational Health Promotion Center

守りましょう 健康を
作りましょう 快適な職場

Contents

- ▶ 業務のご案内
- ▶ センターの概要
- ▶ 産業保健相談員・相談日のご案内
- ▶ 職場における心の悩み相談窓口
- ▶ ビデオ・図書・機器のご案内
- ▶ 研修会のご案内
- ▶ 産業医名簿
- ▶ 情報誌さんぽ目次
- ▶ 小規模事業場産業保健マニュアル
- ▶ 調査研究
- ▶ 調剤派遣
- ▶ 情報メール配信登録
- ▶ 関係団体等リンク集

トピックス

産業保健に関するさまざまなお知らせを提供いたします

ジャンル・内容	掲載日
ホームぺージをリニューアルしました。	2007.4.2 月
19年4月より相談員の出勤日が変わります。	2007.4.2 月
「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」にご希望の方におプリントを送付いたします。	2007.4.2 月
詳細を見る	
労働者健康福祉機構による「産業保健トピックス」	
厚生労働省による「改正労働安全衛生法(GHS関係)情報」	
厚生労働省による「石綿の全面禁止等に係る労働安全衛生法施行令第の改正」	
国土庁・日本作業環境測定協会による「石綿含有建材中の石綿含有率分析結果一覧」	
厚生労働省による「石綿健康被害対策に関する情報」	

※サイト更新 ※当センターからのお知らせ ※産業保健関連ニュース

[過去の一覧を見る](#)

ビデオ・図書・機器のご案内

研修会のご案内

随想

忘れ得ぬこと⑦



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。

先日雨の日に久しぶりにバスに乗った。満員のようにであり、乗降口に辛うじて乗れるような状態であった。背中の方からのりこみ、段を上がりどうにか乗ることができた。ややあって、前方を見たところ、ガランとしているではないか。空いている方へ歩いていったところ異様な空気を感じた。入口近くで混雑しているのは男性ばかりであった。その男性たちからの視線が私を刺しているのである。そしてまた、空いている通路には右左に女子高校生達が立っており、その女子高校生達が、私をマジマジと振り返るのである。

私は当初それが何を意味しているのか解らなかった。やがてそれが、セクハラに関連するものであることに気づいた。

つり革に掴まりながら両手を誰からも分かるように揚げたまま凝としていた。

この異様さ、ばかばかしさに腹が立ってきた。

女性が、長い歴史の中で虐げられ、差別され、男尊女卑的発想の中でどれだけ堪えてきたか、そしてそれが歴史の中で蓄積され、当たり前化されて、気づかないなかでの意識構造を作り上げてきたか、私もそれは理解できる。女性上位は男女同権を越えるものであるという議論は、むしろ私は女性上位の方が世の中うまくいくのではないかとすら考えている。

でも、あのバスの中の異様な空気は解せない。バスのような人と人とが極く近くに居なければならない場所ではどうすればいいのか。

時代はもはや、バスや乗り物なども男用、女用が必要になってきた。

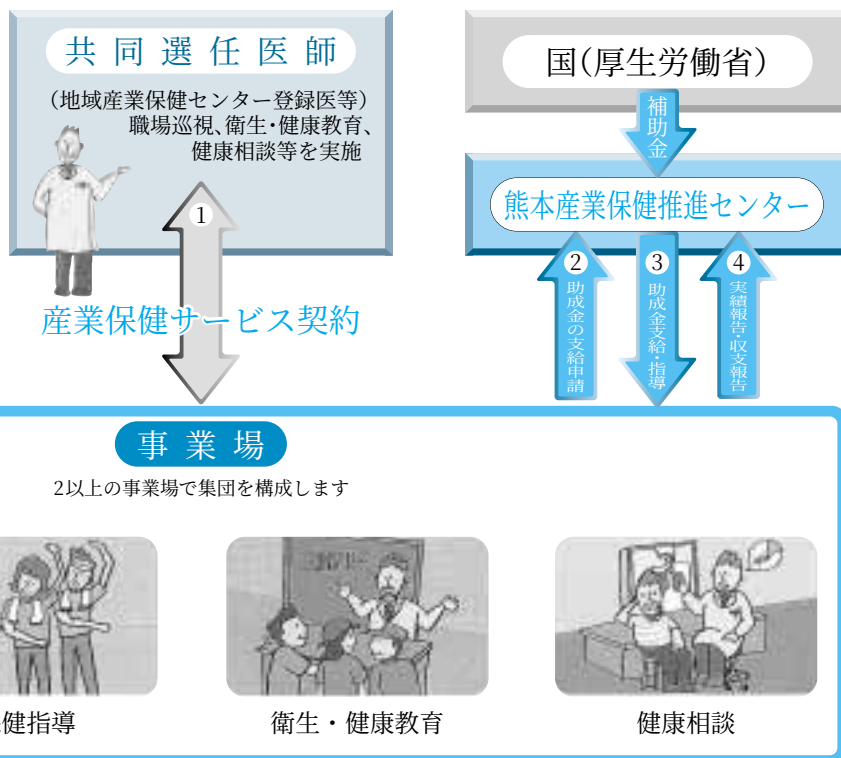
一部のいかがわしい男の所為で、多くの健全な男がすべてその目で見られるという情けない事になっている。しかし逆にそのようにしか見られない女性もまた哀しいのでないか。

人間不信がどこまでも徹底してきた感が強い。

産業医共同選任事業（助成金）

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

- ① 2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。
*企業規模にかかわらず、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

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

一緒に働いていた仲間が去り、又新しい人が仲間に加わり、職場が気分を新たにスタートする
新年度を迎えました。

特に新入社員の皆様は希望に満ちている時だと思います。その夢を打ち砕くことのないように、
私達は、職場環境を作って行きたいと思います。

(K Y)

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

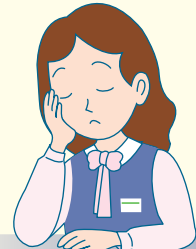
相談内容

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

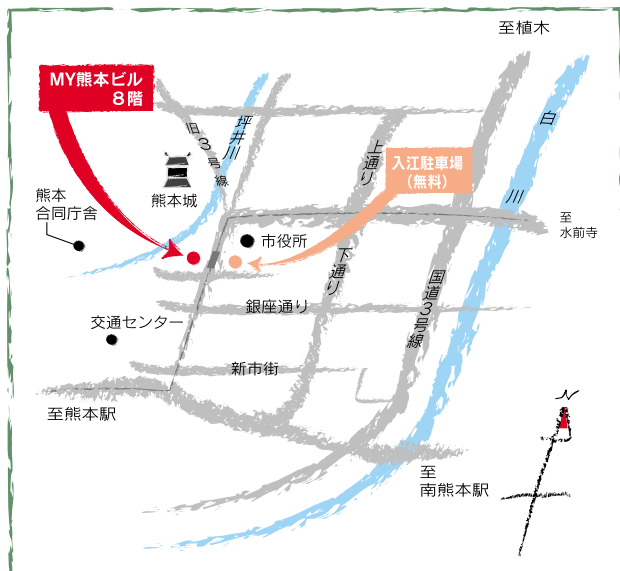
- 熊本いのちの電話 096(353)4343

- 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