

回					衛生等担当者
覧					

岩手の産業保健情報誌

パートナーズ



残照の岩手山〔雫石町〕

記事

- 研修会等の風景
- 年頭の挨拶
- 健康管理講座 ―人間関係・コミュニケーションについて―
- 労働衛生工学講座 ―労働衛生工学は有害物質を特定することから―
- 平成20年度研修会開催予定のお知らせ
- 「メンタルヘルス対策支援センター」開設のご案内
- 新着ビデオ・図書のご案内

vol. **41**
2009.1



独立行政法人労働者健康福祉機構
岩手産業保健推進センター

目次

研修会等の風景

「新年を迎えて」 岩手産業保健推進センター所長 石川 育成 …… 1

● 健康管理講座

職場のメンタルヘルス：人間関係・コミュニケーションについて 最終回
 カウンセリング担当相談員 今松 明子 …… 2

● 労働衛生工学講座 — 作業環境測定最終回

労働衛生工学は有害物質を特定することから
 労働衛生工学担当相談員 関向 和明 …… 5

平成20年度研修会開催予定のお知らせ …… 10

「メンタルヘルス対策支援センター」開設のご案内 …… 12

新着ビデオ・図書のご案内 …… 13

「地域産業保健センターを活用しましょう」



■ 表紙の写真…残照の岩手山(雫石町)

岩手山と文学のかかわり
 古典文学に、ものを伝えられない思いに「言わで」を掛けて、「いはての山」が登場する。

- ・人しれぬ涙の川のみなかみは
 いはての山のたにのしたみづ (千載和歌集)
- ・知られじな 絶えず心にかかるとも
 岩手の山の 峰の白雪 (続古今和歌集)

近代になっても岩手山は文学作品に多く登場している。

- ・ふるさとの山に向ひて言ふことなし
 ふるさとの山はありがたきかな (石川啄木)
- ・風さむき岩手の山にわれらいま
 校歌をつたふ先生もうたふ (宮沢賢治)
- ・ここにして岩鷲山のひむかしの
 岩手の国は傾きて見ゆ (平福百穂)

研修会等の風景



「新年を迎えて」

岩手産業保健推進センター 所長

石川 育成



謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

皆様方には、日ごろから、岩手産業保健推進センターの事業活動に対して、深いご理解とご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年は、県内を二度の地震が襲って大きな被害をもたらし、現在も不便な生活を余儀なくされている方々がおられます。

また、米国に端を発するサブプライムローンの破綻による金融危機は、瞬く間に日本・岩手に波及し、雇用問題をはじめとしてあらゆる方面への悪影響が懸念されており、まさに「つなみ」が押し寄せている感じがします。

これらのことを背景としてか、当推進センターの事業実績は全般的に右肩上がりです。このことはとりもなおさず、労働者をとりまく環境が厳しいということを示しているばかりでなく、昨年以上の厳しさが予想されます。

更に、国の税収不足は独立行政法人の事業にも関っており、事業を展開するにあたっては、関係機関との連携と英知の結集、創意工夫を凝らしながら取組まなければなりません。

今後とも当センター相談員の先生方とスタッフともども力を合わせて事業に邁進する所存でございますので、益々のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様方のご健勝とご発展を心よりお祈り申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

職場のメンタルヘルス

人間関係・コミュニケーションについて 最終回

いま まつ あき こ
カウンセリング担当相談員 今松明子



職場の人間関係・コミュニケーション

あけましておめでとうございます。07年夏以来のサブプライム問題に端を発した金融混乱が08年秋のリーマン破綻を経て実体経済を痛撃、出口の見えない中で迎えた、2009年私たちを取り巻く環境はより厳しさが増しそうです。

こういう中、今日の社会では人と人の関わり方が徐々に希薄なものになってきていると言われて久しいですが、それを象徴する事件・事故も多数起きていますね。家庭や地域社会、そして職場においてもますます人間関係の豊かさが求められていく時代が来ているのではないのでしょうか。

昨年10月に厚生労働省から、2007年行った「労働者の健康状況調査」の結果が発表になりました。「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス」に関する質問では『職場の人間関係に関すること』が、一般社員、契約社員、そしてパート労働者においてもトップでした。前回の調査（2002年）でも、その前の調査（1997年）でも同様の結果です。時代を越え、世代を越え、業種を越え、多くの労働者は職場の人間関係をストレスと感じていることがわかります。人間関係が理由で職場を去る人もいるかもしれない、人間関係が理由でメンタル的に支障をきたし、退職を余儀なくされた人もいるかもしれません。つまり、職場の人間関係は私たちの就労継続のキーポイントの一つとなることは間違いのない事実です。



さて、職場の人間関係と一言でいっても、あの上司が、あの同僚が、あの先輩が、というように様々です。特に上司でしょうか。イヤな上司のもとで働くことは、毎日顔を合わせ、避けることができない会社勤めにとってはとてもつらいものとなるはずで
す。しかし、上司として人間。なかには人間的にできていない人や仕事一辺倒で融通が全く利かない人も
いるでしょう。そういう人だとわかっていても、上司だから部下の話聞いて当然、部下のことをわかって
くれて当然と思っているので、「なんでこの人には話しが通じないんだろう」とか、「いつも一方的な人だ」とか、「あの
人とは絶対に噛み合わない」など、不満をもってしまいイライラしてしまいま
す。怒りを持つこともあるでしょう。

「自分がこう思うのだから、相手もそう思うのは当然なんて思っていないですか」と問いかけても、た
ぶん多くの方は「そんなことはない」とお答えになるでしょう。しかし、心の奥底を覗いてみてくださ
い。きっとどこかで当然と思っている部分があるのではないのでしょうか。ここに苛立ちや怒りが起こる
原因があるはずで
す。相手は全く違う考え方や性格の場合が多いのです。

他人を変えることはできません。部下の立場から考えるなら、「上司の性格、人格は変えられないんだ」ということを受け入れることが大切です。だから、
どういうふうに接したら、自分がイライラしないで済むか、どういうふうに接したら仕事がしやすくなるかを考えたほうがいいのです。

決して上司との関係だけではありません。同僚や部下、あるいは後輩などとの関係においても同様なことが言えるのです。

ただひとつ、例外はパワハラ上司です。こういう人はコンプレックスの強かったり、否定的に育てられたり、支配的に育てられたり人に多いそうです。自己中心的で温かみがなく、相手の立場に立って考えることができない人なのだと
いうことを理解し、

度合いにもよりますが、最低限の関わりで人生勉強をしているくらいに捉えていけばいいと思いま
す。



職場の同僚は表面的な関わりが多いので、互いに深く理解し合うことはなかなかありません。そこで、
なにかをキッカケに嫌になればその人の欠点ばかり目につくようになり、自分では「相性が合わない」と
思いがちです。これが職場の人間関係の悩みにつながる場合もあると思います。

「あなたの長所を10個あげて～」と言っても大抵の人はスラスラと出てきません。もちろん照れもある
と思います。考えに考えてやっと3つなんていう人でも、「短所は？」という
と立て板に水状態です。自分も短所や欠点をたくさん持っており、そのことを知っているのに、相手の短所や欠点ばかりに目
がいくのです。ちょっと身勝手だと思いませんか？同様に自分のことしか考えず行動をしている人を見ると腹が立ちますが、
気が付かないだけで自分自身も同じ行動をしている場合もあるかもしれないということ
です。

人は自分の欠点を見せつけられるのは嫌ですから、自分に似た欠点を持つ人を無意識に嫌うと言わ
れています。相手の欠点が目についたときは、それは自分の欠点かも？と振り返って見ることは重要な
ことと言えそうです。

「友人にこういう人がいるんだけど～」と相談されたことがあります。「その人と世間話をしていても『そうだね』とか『なるほどね』というような同意や肯定の言葉を一度も聞いたことがない。どんな些細なことでも必ず、何かを言ってきて、なんとなく毎回いやな気分になってしまう。だから、距離をおきたくなってしまう。たまに意識的にこういう事を言ったら必ず肯定的な言葉が返ってくるだろうということを書いてみたりするけど、やはりダメだめなんだ。」というもの。みなさん、おわりの通り、大切なのは、人は自分とは同じではないということを知ることではないでしょうか。特に人それぞれ幼い頃からの育った過程や環境が違うというのも人間関係をむずかしくしている原因の一つかもしれないということです。どんな親にどんな環境で育てられ、兄弟の有無などを聞くうちに、だからこういう態度や性格なんだなあと納得することもできるかもしれません。そんなコミュニケーションをとっているうちに相手との心理的距離感も近くなっていくかもしれません。

もうひとつ別な人。「話好きで、よくいろいろな人と話をするんですが、人間関係がいつも浅いのが悩みです。嫌われているとも思わないのですが…」という相談を受けたことがあります。いろいろな理由があるかもしれませんが、一つだけ気がついたことがありました。それは、いいにしろわるいにしろすぐに感情が表情にでるということです。正直といえば正直なのですが、相手にしてみればどうでしょうか。気を使う人ということになるかもしれませんね。私たちは話をしているとき、相手の話を聞きながら、相手の表情も見ています。こちらが話した時も相手の反応、表情を見ています。言葉と表情が物語っている感情が違うときは気づきます。「こういうふうには言ってるけど、本心はそうじゃないのね」とかです。本人が気付かずに見られている本心。相手の表情は観察していても、自分の表情が観察されていることをどっかで忘れてしまっていることがあります。感情は55%が表情しぐさで捉えられるという研究もあります。ここも人間関係では要注意です。



前号（2008.10発行）でアプレイザルのことを書きました。同じ人に、同じ事を言われても、人によって、ストレスを「感じる」人と「感じない」人がいるということです。それは受け止め方が違うためです。まさにアプレイザルの差です。人間関係の基本は相手ではなく、自分自身の捉え方にあると考えて欲しいと思います。出来事の発端は相手でも、それをどう捉えるか、それにどう反応するかは自分次第だということです。

むろん、自分の努力だけで解決できる問題だけではありません。しかし、その努力もせず、職場の人間関係に悩んでいる場合もあると思います。人見知りだから、自分から声をかけられないという人がいます。昔から、分からないことを訊くことが恥ずかしい事ではなく、分からないままにしておくことが恥ずかしいことといます。これは適切な自己表現の方法や社会的スキルを知らないだけなのかもしれません。学び、身につけるだけのことと考えていくたらしいなあと思います。

生きている限り、人付き合いや人間関係は必ずあります。一生付きまといます。自分自身の言動、そして、表情・しぐさの振り返りから始めてみませんか。

【さいごに】

シリーズで書き続けていた「職場の人間関係・コミュニケーション」でしたが、残念ながら今回でおしまいとなります。頭の中で勝手に、あと数回でシリーズ終了の予定をしておりましたので中途半端な感は否めませんが、長い間、拙い文章をお読みくださったみなさん、ありがとうございました。





労働衛生工学は 有害物質を特定することから

労働衛生工学担当相談員

せき むかい かず あき

(財)岩手県予防医学協会 課長

関 向 和 明

前号まで、測定機器の活用についての「作業環境測定の実務」が13回、労働衛生工学からみた「衛生管理者の職務」が4回、作業環境測定の目的や方法などの「作業環境測定講座」が4回、計21回にわたり、労働衛生工学講座を連載してきました。最終回は、「有害要因をどのようにして特定するか」をテーマに取り上げ、これまでのまとめと致します。

1. 有害化学物質の特定 (MSDS の活用)

化学物質等の表示・文書交付制度により、化学物質を譲渡・提供する場合、その容器・包装に名称や標章などを表示したラベルを貼りつけることが義務付けられています。

これは、「化学物質の分類及び表示に関する世界調和システム (GHS)」の国連勧告により、平成18年から導入されたもので、化学物質の危険・有害性について、危険・有害性の程度に応じたドクロ、炎等の絵表示を付すこと、取扱上の注意事項等を記載した文書を作成・交付することなどにより、事前に情報を提供する制度です。

また、化学物質の譲渡・提供者は化学物質の譲渡・提供先(相手)に対し化学物質等安全データシート(略称 MSDS:Material Safety Data Sheets の頭文字をとったもの)を提供しなければなりません。その記載内容は化学物質の名称などであり、使用する側は有害性の程度や管理方法、作業環境測定の対象かどうかなどの情報を得ることができます。

中央労働災害防止協会安全衛生情報センターのホームページでは、労働安全衛生法(安衛法)に基づいて公表された約 57,000 の化学物質や化学物質の危険有害性情報 (MSDS) 等を閲覧することができます。GHS 及び安衛法第57条の2に基づく通知対象物質のモデル MSDS 情報は物質名を入力するだけで得ることができます。

ホームページアドレス http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/kag/kag_main01.html

化学物質等の表示・文書交付制度

化学物質を譲渡・提供する場合、その容器・包装に名称や標章などを表示したラベルを貼りつける。

- 表示対象 ①製造許可物質(7物質)、②その他の物質(92物質)
- ラベル記載事項
①名称、②成分、③注意喚起語、④人体に及ぼす作用・安定性及び反応性、⑤貯蔵又は取扱い上の注意、⑥標章、⑦表示する者の氏名、住所及び電話番号

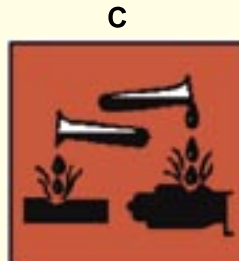
標章例



強い引火性
(Highly flammable)



毒性 (Toxic)



腐食性 (Corrosive)

MSDSの活用

- 化学物質等安全データシート (Material Safety Data Sheets)

記載内容

①化学物質の名称、②成分及びその含有量、③物理的及び化学的性質、④人体に及ぼす作用、⑤貯蔵又は取扱い上の注意、⑥流出その他の事故が発生した場合において、講ずべき応急の措置、⑦通知を行う者の氏名、住所及び電話番号、⑧危険性又は有害性の要約、⑨安定性及び反応性、⑩適用される法令、⑪その他参考となる事項

化学物質の譲渡、提供者が作成



化学物質の譲渡先 (相手)に提供

※事業者は健康障害を生ずるおそれがある化学物質について事前に有害性調査を行い、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません

文書交付対象物質:製造許可物質7物質、その他633物質

2. 物理的エネルギーの有害性の特定

一般に、物理的エネルギーによる健康障害を与えるものとして、温熱（高温・寒冷等）、騒音、超音波、振動、電離放射線（電磁波：X線、γ線。粒子線：電子線、α線、β線、中性子線、陽子線、重陽子線）、有害光線（レーザー光線、紫外線、赤外線等）、マイクロ波、高気圧、照明等があります。

温 熱

紡績工場などの高温多湿な場所、鋳造工場などの高熱物体を取り扱う場所、冷凍・冷蔵倉庫の中などの低温の場所など

騒 音

鋳物の型込め機、動力プレス機などを取扱う作業場など

超 音 波

20kHz以上を超音波ということが多い。発生源はモーター、洗浄機、溶着機など

振 動

削岩機、チップングハンマー、チェーンソーなどの局所振動を発生する工具など

有害光線および 非電離放射線

溶接アーク・殺菌灯（紫外線）、ガラス炉・赤外線灯・溶接アーク・炭酸ガスレーザー（赤外線）、プラスチック溶着機（ラジオ波）など

高 気 圧

圧気潜函や圧気シールド内の高気圧作業や潜水作業など

照 明

良い作業環境を実現するために、照度、視野内の輝度比、グレア、陰影、光源の光色と演色性、ちらつきなどが要件となる。

健康障害を及ぼす有害要因は上記1、2より特定できます。職場で使用する化学物質（又は商品名）が把握されていることと、あらゆる設備の構造や原理を把握していることが必要条件となります。また、職場の各部署からの情報提供システムの確立や職場巡視などから情報を得るなどの管理体制の整備も必要です。

労働安全衛生マネジメントシステムに代表される管理方法は今後も広く普及していくと思われませんが、管理の目的と管理の対象をいかに特定するかがレベルアップのポイントだと思います。

作業環境管理は、働く人々の健康を守るために作業環境を取り巻く様々な有害要因（化学的、物理的、人間工学的、生物学的、社会的因子）を取り除いて適正な作業環境を確保するものであり、作業環境測定が重要な役割を果たすことは前にも述べました。しかし、そもそも「何を」、「なぜ」測定するのか決まらないと、次の「どの場所を」、「いつ」、「誰が」、「どのように」測定するのも決められません。測定できなければ工学的な設備改善もできないのです。

MSDS、五感をフルに活用し、常に新しい情報を得て作業環境測定及び設備改善等のP（計画）⇒D（実施）⇒C（評価）⇒A（改善）サイクルを回し続けましょう。



平成20年度研修会開催予定のお知らせ

【注意事項】

- 1：受講は、原則として「無料」です。
- 2：受講の申込みは、申込書によりFAX・郵送・インターネット等をお願いします。
- 3：受講できなかった方には、追加の研修会を検討し、開催する場合にはご連絡します。
- 4：都合により会場や日程の変更をすることがあります。
- 5：参加者数が少ない場合には閉講とさせていただくことがあります。
- 6：未定等は、決定になり次第ホームページへの掲載等でご案内します。

産業医研修会 対象：産業医・医師 等

番号	日時	テーマ・概要	講師	会場・定員
1	2月14日(土) 14:00～16:00	危険有害性情報の伝達 ※表示制度、MSDSの交付 呼吸器疾患とじん肺 ※じん肺の症例等	岩手産業保健推進センター 大澤相談員 岩手産業保健推進センター 三浦相談員	マリオス会議室 183・184 50名

※日医認定単位申請予定。

衛生管理者研修会 対象者：衛生管理者・衛生管理担当者（保健師・看護師を含む）・労務担当者 等

番号	日時	テーマ・概要	講師	会場・定員
1	2月13日(金) 13:30～16:00	安全衛生委員会と産業医の効果的活用 ※安全衛生委員会と産業医を有効に機能していくための講義。	岩手産業保健推進センター 中屋相談員	一関市：未定

カウンセリング研修会 対象：衛生管理者・衛生管理担当者・保健師・看護師・労務担当者 等

番号	日時	テーマ・概要	講師	会場・定員
C-1	1月19日(月) 13:30～16:00	事例研究 (事例を研究します。)	手産業保健推進センター 今松相談員	推進センター 20名
C-2	2月2日(月) 13:30～16:00			推進センター 20名
C-3	3月2日(月) 13:30～16:00			推進センター 20名

※シリーズとなっていますので、シリーズ単位での申込をお願いします。

研修会等参加申込書

平成 年 月 日申込

岩手産業保健推進センター 殿
次のとおり研修会等の参加を申し込みます。

I 参加申込みする研修会

研 修 の 種 類	開 催 日

II 参加申込者 (☑で表示してください。)

参加申込者 氏 名	_____	職 名 又は 資格名	<input type="checkbox"/> 産業医 <input type="checkbox"/> 医師 (産業医以外) <input type="checkbox"/> 事業主 <input type="checkbox"/> 保健師・看護師 <input type="checkbox"/> 衛生管理者・推進者 <input type="checkbox"/> 労務・安全衛生担当者 <input type="checkbox"/> 雇用機会均等推進責任者 <input type="checkbox"/> その他
	(<input type="checkbox"/> 男 ・ <input type="checkbox"/> 女)		
事 業 場 名		所 在 地	
電 話		F A X	
E メール		所 属 医師会	医師会

岩手産業保健推進センター 盛岡市盛岡駅西通 2-9-1 マリオス12階
電話 019-621-5366 FAX 019-621-5367
ホームページ <http://www.sanpo03.jp/>
メールアドレス iwate@sanpo03.jp

- ・受付けた方には後日FAXでご連絡します。FAX以外での連絡をご希望の方は余白に希望事項をご記入下さい。
- ・締切日は開催日の一週間前ですが、先着順で受け付けますので、締切り前でも定員に達した場合にはお断りすることがあります。また、都合により開催中止、日程変更、講師変更となる場合がありますので、ご了承下さい。
- ・この参加申込書は、当センターの研修等事業運営のためにのみ使用し、第三者へ提供することはありません。
- ・この参加申込書は、一研修につき1枚の使用となります。複数の研修に参加されたい場合は、その研修ごとにご記入ください。

受 講 票	参加申込みをNo. _____ で受け付けました。 この返信をもって受講票に代えます。 欠席の場合は早目にご連絡下さい。
-------------	--

「メンタルヘルス対策支援センター」 開設のご案内

働く人の心の健康を支援するため、「メンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関による相談促進事業（厚生労働省委託事業）」がスタートしました。

10月より岩手産業保健推進センター内に「メンタルヘルス対策支援センター」を開設し、ホームページに相談機関リストの情報を掲載するとともに、相談機関利用促進員を委嘱して事業場等へのメンタルヘルス指針等の周知によるメンタルヘルス対策の普及を図ります。

「メンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関による相談促進事業」の目的は

国が定めた基準を満たしたメンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関を登録するとともに、登録した相談機関を事業場に対して紹介すること等により労働者の心の健康問題に関する相談体制の整備を図り、労働者の心の健康の保持増進を図ることです。

登録されたメンタルヘルス相談機関とは・・・

- ・ 十分な経験を有する常勤の相談対応者がいます。
- ・ 提供できるサービス内容、料金体系、相談対応者の氏名、有している資格、これまでの業務実績等が公開されています。
- ・ 職場のメンタルヘルスに詳しい精神科医が相談機関をサポートし、必要な場合には、専門医等を紹介します。
- ・ プライバシーが確保できる相談室が整備されています。



相談機関利用促進員は何をするの・・・

委嘱した相談機関利用促進員は、事業場や事業主団体等を訪問し、職場のメンタルヘルス対策をアドバイスするとともに、登録されたメンタルヘルス相談機関等をご紹介します。



お問い合わせは、岩手産業保健推進センターへ

新着ビデオ・図書のご案内

※ は更新図書

新着図書

分類	番号	タイトル	内 容	発行所	著者(監修)
その 他 の 辞 書	00-138	2008 ACGIH 化学物質と物理因子の TLVs& 化学物質の BELs	2008年度の変更と追加を含め、本書では、正確を期するため物質の名称をできるだけ日本化学会の化合物命名法により、他の呼び方が広く一般的に用いられているものについては、それも併記して、いずれからでも検索できるよう50音順に配列した。	(社)日本作業環境測定協会	訳・編 沼野雄志
関係法令	02-127	業務請負・労働者派遣の安全衛生管理	本書は派遣労働者や業務請負の問題について、どの章から読み始めてもすぐご理解いただけるよう、各章ごとに根拠の条文などの詳細を掲載しております。	中央労働災害防止協会	木村 大樹
	02-128	わかりやすい労働災害防止計画 ～労働安全衛生の50年と これからの災害防止対策～	厚生労働省は平成20年3月19日第11次労働災害防止計画を公表しました。本書は計画の趣旨、対策の内容等について分かり易く解説を加えると共に、今後の労働災害防止対策を計画的に進める上で参考となるよう国が行う施策、労働災害統計等を多く掲載したものです。	労働安全衛生技術研究会	労働安全衛生技術研究会
作業環境管理関係	05-021	作業環境測定のための 労働衛生の知識	平成20年9月15日改訂第3版(平成18年改訂第2版より更新)	(社)日本作業環境測定協会	(社)日本作業環境測定協会
	05-095	保護具ハンドブック ～安全衛生保護具・器具のすべて～	本書は、労働の場で用いられる保護具全般にわたり、その構造や性能、選び方、使用上の注意等について平易に解説しています。	中央労働災害防止協会	(社)日本保安用品協会
産業管理関係	06-069	職場のリスクアセスメント事例集	リスクアセスメントは各事業場に適した方法で実施する事が最も効果的と考えられます。本書に掲載されている事例を参考として、効果を確認しながら工夫や検討を重ね、各事業場の状況に適したリスクアセスメントを実施していただきたいと思ひます。	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	06-070	リスク発見のための職場巡視 ～見る巡視から考える巡恩へ～	本書は、一般的に行われている職場巡視に新しい視点を加え、災害が発生する前の事前対策にリスクアセスメントを加えたこれからの時代の職巡視のあり方、誰かに「見られる」ものではなく「見る」ものというような考え方で、職場の安全衛生管理の向上に役立てていただきたいと思ひます。	中央労働災害防止協会	菊池 昭
産業心理学・社会学関係	07-103	職場における自殺の予防と対応	平成20年9月19日改訂第2版第1刷(平成19年改訂第1版より更新)	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	07-109	心の健康 職場復帰支援手引き 【解説と取組み事例】	本書は、第1章では手引きについて逐条的に詳しい解説を加え、第2章で具体的な取組みの参考となるよう事業場での取組み事例も紹介しています。本書を参考に、事業場の実態に即した形で、心の健康問題により休業した労働者が円滑に職場復帰するための仕組みづくりに役立てていただきたいと思ひます。	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	07-110	発達障害かもしれない ～見た目には普通の、 ちょっと変わった子～	著者は、高機能自閉症、アスペルガー症候群という軽度発達障害に着目。その上で、高機能自閉症を含む自閉症全般及びアスペルガー症候群の概念を説明、それぞれの症状と LD や ADHD との相違点、また実際のケースを提示、それらに対する治療を示し軽度発達障害の可能性についても言及した一冊です。	(株)光文社	磯部 潮
	07-111	発達障害の子どもたち	発達障害にまつわる誤解と偏見を解く！ 言葉が幼い、落ち着きがない、情緒が不安定、そだちの遅れが見られる子にどのように治療や養護を進めるか。長年にわたって子どもと向き合ってきた第一人者がやさしく教える。	(株)講談社	杉山 登志郎

地域産業保健センターを活用しましょう

- ※ 医師・保健師・看護師が相談・保健指導をいたします。
- ※ ご希望により事業場に直接お伺いして健康相談・健康指導等もいたします。
- ※ 健康診断結果の有所見者については、医師の意見を聴取することが法令で定められています。医師の意見の聴取としても積極的にご利用下さい。

盛岡 地域産業保健センター

盛岡市愛宕町18-6
(盛岡市医師会内 TEL: 019-654-2164 FAX: 019-624-1350)

宮古 地域産業保健センター

宮古市西町1-6-2
(宮古医師会内 TEL: 0193-62-5880 FAX: 0193-62-1109)

釜石・遠野 地域産業保健センター

釜石市中妻町3-6-10
(釜石医師会内 TEL: 0193-23-9966 FAX: 0193-21-1215)

花巻 地域産業保健センター

花巻市花城町10-7 花巻商工会議所会館内
(花巻市医師会内 TEL: 0198-22-3881 FAX: 0198-22-3802)

一関 地域産業保健センター

一関市大手町3-40 岩手日報ビル5階
(一関市医師会内 TEL: 0191-23-5110 FAX: 0191-23-9955)

気仙 地域産業保健センター

大船渡市盛町字内ノ目6-1
(気仙医師会内 TEL: 0192-27-6700 FAX: 0192-27-6701)

二戸・久慈 地域産業保健センター

二戸市福岡字八幡下11-1 二戸総合福祉センター内
(二戸医師会内 TEL: 0195-23-7698 FAX: 0195-23-6685)

- 相談日が決められていますので、各地域産業保健センターにお問合せ下さい。
- 盛岡及び一関地域産業保健センターについては、メンタルヘルスの相談も受けています(予約した上での面談相談に限ります)。

独立行政法人労働者健康福祉機構 岩手産業保健推進センター

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目9番1号マリオス12階
tel.019-621-5366 fax.019-621-5367
ホームページアドレス <http://www.sanpo03.jp/>
メールアドレス iwate@sanpo03.jp

ご利用いただける日時は
平日の午前9時～午後5時。

