

岩手の産業保健情報誌 パートナーズ



馬仙峡〔二戸市〕

記事

- 平成17年度実施「産業看護職研修に関するアンケート調査報告(概要)」
- 改正労働安全衛生法 平成18年4月1日施行
- 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 ― 紫外線測定の実務 ―
- 「職場における喫煙対策研修会」のご案内

vol. **31**
2006.7



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

平成17年度実施「産業看護職研修に関するアンケート調査報告(概要)」…… 1

改正労働安全衛生法 平成18年4月1日施行 …………… 4

●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 その6

カウンセリング担当相談員 今松明子 …… 10

●労働衛生工学講座第12回

紫外線測定の実務

労働衛生関係法令担当相談員 関向和明 …… 12

「職場における喫煙対策研修会」のご案内



■表紙の写真…馬仙峡(二戸市)

二戸市の南の玄関口、馬淵川の清流を挟んでそびえ立つ景勝の地、馬仙峡は昭和25年頃、二戸市出身の故国分謙吉知事の命名によるもので、折爪岳とともに、昭和37年に県立自然公園に指定されています。馬仙峡は馬淵川と安比側の合流点から下流の馬淵川の渓谷と、左岸の男神岩・女神岩の二つの巨岩は、大ききから言えば日本一の夫婦岩で、それぞれに四季折々の自然美で人々を魅了します。

トピックス

健康情報の安全管理確保・注意

- 1 記録や書類は**鍵のかかる保管庫**に入れる
- 2 記録や書類の**保管庫の鍵**を管理する
- 3 記録や書類は所定の場所外への**持ち出しを制限**する
- 4 席を離れるときは記録や書類を**机の上に放置しない**
- 5 席を離れるときは**パソコン画面を閉じる**
- 6 健康情報の入ったパソコンは**持ち出さない**
- 7 私用で使うパソコンに**健康情報を入れない**
- 8 パソコンへのアクセスに**パスワードを使用する**
- 9 **コンピュータウイルス対策**を徹底する
- 10 印刷した文書を**プリンタに放置しない**
- 11 使用済み書類は、再利用せず、**シュレッダーで廃棄する**
- 12 ファックスや電子メールは送信する前に**送り先を確認する**
- 13 電子メールに**生データを載せない**
- 14 郵送の際は**信書扱い**にする
- 15 配達する書類は**密封**する
- 16 配達する書類は**親展扱い**にする
- 17 面談は、話し声が**漏れない部屋**で行う
- 18 健康診断のときに**前後の人の記録が見えない**ようにする



平成17年度 産業看護職研修に関するアンケート調査報告(概要)

岩手産業保健推進センター産業保健相談員
保健指導担当 村 木 眞樹子



目的等

岩手産業保健推進センター（以下「当センター」）という。）では、産業看護職研修等の各種研修を実施し、実務者へ支援することを通じて労働者の健康の保持増進に寄与しているものです。

当センターでは、各種研修内容等の充実に向けての手がかりを得るため、中でも、産業看護職研修を中心としたアンケート調査を平成17年度に実施しました。

産業看護職の方々が、日頃の多忙な業務の中でどのようなことを感じ、当センターの研修へどのようなことを望んでいるのかを把握しようとするものです。

アンケートは無記名式で、101名の方々に郵送配布し、31名（30.7%）の方から回答がありました。

以下にそのポイント部分を述べます。

1 現在の仕事内容（複数回答）

健康診断事後処理としている方が26名（83.9%）と最も多く、次いで健康相談・指導とする方が23名（74.2%）、更に健康診断の実施、健康教育の方が共に20名（64.5%）、職場巡視が17名（54.8%）と続いています。

これら以外には、二次検診、傷病者管理、診療介助、社員研修等があります。

また、＜その他＞として上げられた仕事内容には次のものがありました。

- ・庶務関係（事務、経費等）
- ・カウンセリング
- ・安全衛生委員会
- ・看護学生の実習受け入れなど
- ・作業管理
- ・災害救急
- ・薬品管理
- ・介護支援専門員の仕事
- ・健康情報の発行
- ・高齢者福祉活動（介護講座、介護相談など）
- ・メンタルヘルス対策
- ・運動トレーニング施設スタッフとしての仕事
- ・過重労働対策

2 研修参加の機会等

- (1) 参加の機会の有無は次のとおりです。
ある・・・28名（90.3%）
ない・・・3名（9.7%）・・・全て「忙しくて時間がとれない」というものでした。
- (2) 一年間の平均回数は次のとおりです。
1～2回・・・13名（42.4%）
3～4回・・・10名（32.3%）
5回以上・・・5名（16.1%）
- (3) 参加の動機は次のとおりです。（複数回答）
業務として・・・10名（32.3%）
個人の希望・・・25名（80.6%）
上司の勧め・・・4名（12.9%）
- (4) 当センターの産業看護職研修への参加
あり・・・25名（80.6%）
なし・・・6名（19.4%）

-
-
- (5) 当センターの研修参加回数
1～2回・・・5名(20.0%)
3～4回・・・8名(32.0%)
5回以上・・・11名(44.0%)
不明・・・1名(4.0%)
- (6) 満足度
満足・・・22名(71.0%)
不満足・・・5名(16.1%)
- (7) 不満足の原因
事務に即した具体的なものではなかった・・・3名(60.0%)
期待した情報が得られなかった・・・1名(20.0%)
もっと専門性の高いものが欲しかった・・・1名(20.0%)

3 仕事を進める上で困っていること（記述・複数回答）

仕事上で困っていることには、次のものがありました。

- ・本来の保健指導等に係る時間が十分にとれない。
 - ・専門職として認められていない(2) 事務職扱いである。
 - ・スタッフが減らされて健診業務で精一杯、他に手がまわらない。また、時間内での対応が難しい。自分の体力、気力の保持に苦戦中。
 - ・事後指導の時間が取れない(2)
 - ・職場のトップ、上司等の理解が得られないとき、孤立感を感じる。
 - ・製造ラインや忙しい職場での介入が難しい。
 - ・指示命令系統が明確でない。
 - ・人間関係がバラバラ。
 - ・勤務形態から集団指導が難しい。
 - ・定期健康診断や人間ドッグ、再検査などの未受検者への対応が難しい(2)
 - ・医療機関を受診させても問題ないと言われ、次回の二次検診等を拒否される。
 - ・メンタルに関する相談のできる精神科医がいない。
 - ・個人情報保護の関連で、人間ドッグや二次検診結果の把握が難しい。どこまでなら許されるか分からない(2)
 - ・特健対象者の選定で法律の解釈に迷うことが多い。また、結果の見方がわからない。
 - ・安全配慮義務の考え方、法律についてわからないことが多い(2)
 - ・行動変容に結びつく生活習慣病対策の指導法(2)
 - ・多様化する対象者のニーズの把握。
 - ・統計、アンケートのまとめ方のスキルがない。
 - ・コミュニケーション能力、説得力の不足。
 - ・メンタル疾患の予防、本人や周囲の人への対応、職場復帰支援の方法(2)
 - ・長時間労働社員への支援や過重労働対策、面談、指導の方法
 - ・健康教育での教材不足(2) 予算がない。
 - ・作業環境改善の進め方や職場巡回の方法がわからない。
 - ・効果の評価の仕方がわからない
 - ・事後指導の方法。
 - ・情報収集の方法。
 - ・後輩の指導。
 - ・看護職との連携がなく、相談する人がいない(3) 一人で悩むことが多い。
-
-

4 求める研修内容

当センター等の研修内容として希望するテーマには次のものがありました。

- ・事業場（組織）の看護職の役割と必要とする専門知識（5）
- ・職場における健康管理と健康診断結果の見方、事後指導（2）
- ・単身赴任者の健康管理。
- ・相談面接技法（3）
- ・データ収集の方法と処理、統計のとり方（3）
- ・普段の業務のまとめ方（報告に使えるような）。
- ・県内の生活習慣病の実態と社員への指導方法、改善へのアプローチ（3）
- ・情報（3）：最新疾患、県内医療機関、専門機関、相談機関、その他の情報など。
- ・健康便りの作り方、ホームページの作り方、パソコンの活用方法。
- ・メンタルヘルス教育：管理職、一般職を対象と教育。
- ・PTSD の知識と対応。
- ・カロリー計算の仕方（現場ですぐに使えるような）
- ・関係法律の知識：安全衛生法、特殊健康診断など。
- ・過重労働者への支援。
- ・精神障害の具体的な職場復帰支援の方法。
- ・健康教育の方法（集団指導、個別指導）（2）
- ・キャリアアップ、リーダーシップ、コミュニケーション能力、交渉力（各1）
- ・交流分析の知識と自律訓練法など。

5 まとめ

以上の他にも多くの項目があった中から、概要ということで要点を記載しましたが、全体を通して、個人の健康の保持増進といった専門業務に偏りがちな看護職の傾向が感じられました。

「産業」の意味するところを十分に理解した上で、その中での看護職の位置づけ、職場との関わり方、マネジメントといった視点での関心が薄いのではないかと印象があり、その部分を補う視点からの学習や研修も検討していく必要があるのではないかとことです。

産業の立場（職場）を理解し、なぜそのように思うのかといった理解とそれに対する戦略が必要なのではないでしょうか。「どのようにすれば組織の理解が得られるか」に関心をもち、アプローチの方法を考えていく必要も課題としてあるように思われます。

「情報交換の場を持ちたい」「相談相手が欲しい」といった要望に対しても、その場づくりやネットワークづくりも必要です。そのためには、広報誌「パートナーズ」を活用しての職場や活動状況の紹介、実践活動の発表や当センターでの研修終了後の情報交換や悩みを語り合う【場づくり】、複数個所での研修開催、産業看護師専門コース受講への環境づくり等々課題が山積しているように思われます。

以上の結果を当センターの今後の産業看護職研修のプログラム作成に活用させていただきますし、そのことが産業看護職及び社会や職場のニーズに応える産業保健活動を実践することにつながると思われます。

今回の調査にご協力いただいた産業看護職の皆さんとともに岩手の産業看護職活動推進のために取り組んでいきたいと思えます。

改正労働安全衛生法 平成18年4月1日、施行。

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。

このパンフレットは、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、医師の意見を聴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。

※労働者本人による自己診断のための「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」を厚生労働省ホームページで公開していますので、ご活用ください。

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の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に関すること	○	—	—
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の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の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。

さらに詳しく内容をお知りになりたいときは、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

また、改正労働安全衛生法及び関係の政令・省令の条文は、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/index.html>)に掲載されています。

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 その6



カウンセリング担当相談員

今松 明子

いままつ・あきこ

職場での良い人間関係は、就労継続のカギとなる。仕事を続けていくために、よい人間関係を作ることが大切なのは言うまでもない。次のミルグラムの指摘はまさに情報過多時代の現代人にあてはまるのではないだろうか。ぜひ、ミルグラムの視点で自分の行動を振りかえって見たいものである。

アメリカの社会心理学者スタンレー・ミルグラム (Stanley Milgram) は、人々が自分の頭で考えることを放棄して、権威の命令に従い、取り返しのつかない悲劇を生む心の落とし穴を「服従の心理」と名づけたアイヒマンの実験で有名だが、その彼は情報が多すぎて処理できなくなったとき、人は4つの行動をとると説いている。

一つ目は刺激に対する**時間の短縮**である。特に三次産業に従事しているみなさんや管理職のみなさん、思い当たるところはないだろうか。本当はもう一言添えたほうが、誤解を生むことへの危険は低減するだろうし、相手の感情的な面から考えてもそのほうがいいはずだが、そのことさえも考えることなく、必要最小限の会話で終えるようなことである。道で近所の人に会っても、挨拶をかわすだけで踏み込んだ会話をしないことなども同類だろう。

二つ目は**重要でない刺激は無視**するである。自分にとって、その時に必要なことには注意は向くがそれ以外には全く関心を持ってないどころか、目にも入らないというような心

理状態。精神的ゆとりがない状態と言い換えることもできるかもしれない。職場において、同僚や仲間、部下や後輩が何らかの理由で心理的に追い詰められ、悩んでいたとしても気づきさえもせず、むしろ関心も払えないだろうことは容易に想像がつく。

三つ目は**責任を他人に転嫁**するである。混みあっているイベント会場などで向こうから来る人とすれ違いざまに肩がぶつかったとき、相手が悪い！と相手のせいにしたり、もし、大勢の人の中で人が倒れていても、遠巻きに気にはするが、自分には助ける義務はないとするような心理状態。職場において忙しい中、なにか大きなミスで叱責されたときなど、状況を冷静に振りかえることなく、あの人のせいでこんなことになってしまったんだというように思ったり、考えたりするようなことも、ここに当てはまるのではないだろうか。

最後は（相手に直接接せず）社会的な仲介機関を利用する、つまり、**個人的な接触**を避けるである。直接話すことで解決するようなことも、直接相手に接触するのを避けて社会的な仲介機関を利用するようなことである。

ミルグラムの4つの行動を考えてみると、自分自身とはともかく、世の中たしかにそういう傾向があるなあと感じてしまうのは私だけではないのではないだろうか。

さて職場はこういう人間の集まり

だと考えると人間関係で悩むのも当然と心のどこかで思うことができないだろうか。そう思えたら気持はかなりラクになれる場合もありそうだ。しかし、そんなことだけ言っではいられない。

アメリカの心理学者レオン・フェスティンガー (Leon Festinger) は認知的不協和論心理を発表している。認知的不協和論心理とは、簡単に言えば「事実の解釈を変え、矛盾を心から追い出そうとする」ようなものだ。

私達は最初に相手に会ったとき、外観や自己紹介などを通して、第一印象をつくりあげる。そして、私達はいったん作った第一印象にあわせて対人認知をし始めると言われている。つまり、第一印象でいい人だなあと思い込めば、その人の良いことばかりが目につき、いろいろなことを良い方向に解釈する。良い人と一度判断してしまえば、その判断と矛盾する証拠や考えは認知的不協和を発生させることになる。それは私達にとって不愉快なことなので、良い人だと思える証拠をさらに集めたり、さまざまな情報を良いこととして解釈するようになる。反対に、最初に悪い人だと思い込んでしまえば、その人のいやなところだけが目に付き、すべてを悪い方向に解釈することになる。無意識に認知的不協和を発生しないようにやっぱりいい人ではないというような情報集めをしてしまうことになる。例えば、声をかけたのに返事がないときなど、聞こえなかったのかなと思うか、無視された！思ってしまうくらいの大

きな差がでることになる。

職場の人間関係の良し悪しは、自分自身が相手に最初に出会ったときにどのように認知するか大きく左右されることもあるということがわかる。つまり、ここから言えることは職場の人間関係の良し悪しは自分自身が決めているということである。

ついでながら、フェスティンガーは対人的コミュニケーションを道具的コミュニケーションと自己充足的コミュニケーションに分けて説明している。日常的な対人コミュニケーションの殆どは道具的コミュニケーションで、コミュニケーションを送ることが目標達成のための道具として利用されているという意味である。これに対して自己充足的コミュニケーションはコミュニケーションを行うこと自体が目的であり、感情・情緒の表出のためのコミュニケーションであることが多い。職場においては、この自己充足的コミュニケーションのとり方の是非が人間関係に大きく影響をすることになりそうだと言える。

また、フェスティンガーの対人魅

力に物理的な距離という環境要因がどれくらい影響力をもっているかの研究結果も興味深いので紹介をしたい。以前この欄で紹介したサイアンス (1968) の単なる接触を繰り返すことだけで、相手への好意度が高まるという「単純接触仮説」と似ているが、物理的に距離が近いということは、それだけ相手との相互作用の機会が増え、それにともなって、相手の外見だけでなく、性格や態度・興味関心・好み・価値観などの内面的特性についても知りやすくなり、魅力が高まることになるし、実際の相互作用がなくても、日頃顔を合わせているだけで、親近感も増すと結果であった。

以上のように職場の人間関係の良し悪しは、好転をさせる努力による自分自身の認知や行動によって変わって行く。ぜひ、自分自身の認知や行動の振りかえりをしてみたいものである。

引用文献)

対人社会心理学 誠信書房
社会学入門 岩波書店



紫外線測定の実務



労働衛生関係法令担当相談員
財団法人県予防医学協会 課長

関 向 和 明

せきむかい・かずあき

溶接作業等有害な光線にさらされる業務に従事する労働者には、眼障害を予防する見地から、労働安全衛生規則において、適切な保護具の備え付けや有害光線を除去するための措置が規定されています。有害光線のうち紫外照射は、可視光よりも短く、エックス線よりも長い波長を持つ電磁波（波長180～400nm）で、その強い光化学的作用によって紫外眼炎（角膜炎、結膜炎）、紫外皮膚炎などの急性障害と、白内障や皮膚がんなどの遅発性障害を引き起こすとされています。紫外照射へのばく露を予測し、作業環境管理や作業管理を行うために紫外照射測定器があります。

今号では、携帯用の紫外放射測定器（UV-3型）による測定方法等について紹介します。

1. 紫外放射の有害性の評価

一般に、紫外放射は様々な波長成分から成り、有害性の強さは波長によって異なるため、その評価方法は複雑ですが、ACGIHでは1日8時間の間の平均実効放射強度(E_{eff})は $0.1 \mu W/cm^2$ としています。1日4時間の間の平均実効放射強度(E_{eff})は $0.2 \mu W/cm^2$ とされ、平均実効放射強度が大きくなると1日のばく露時間が短くなるように設定されています。

E_{eff} は実効照度ともいい、ばく露面における分光放射照度と障害作用の波長依存性を示す値の積である、波長に関する積分値として定義されています。

「実効照度の1日8時間の時間積分値」としての基準は、 $3.0 mJ/cm^2$ と定められています。

日本産業衛生学会からも2005年度に紫外放射の許容基準（暫定）が提案され、ACGIHの基準値と同様の値 $30 J/m^2$ （ $1 mJ/cm^2 = 10 J/m^2$ ）で評価を行うこととしています。

2. 測定装置と測定方法

実効照度の測定に用いるUV-3型は、ACGIHの評価方法に基づいて制定されたJISZ8812「有害紫外放射の測定方法」に準拠した測定器で、1分間の計測で $0.1 \mu W/cm^2 \sim 10 mW/cm^2$ の範囲の放射照度を測定することができます。

測定手順及び測定値の計算例は次のとおりです。

- ① 【POWER】をONにして【BATT.】のボタンを押し、メーターの指示が赤線の範囲にあることを確かめる。もし針が赤線から外れている場合は、電池を新しいものと交換する。
- ② 【×1】レンジボタンを押し、【MEAS.TIME】を【MANU】にセットする。ダークカウントを求めるため、検出器を本体に格納したまま収納蓋をした状態（紫外放射が入らない状態）にして、1カウントの経過時間を計測し、その時間から1分間当たりのカウント数を求める。
- ③ 【×1】または【×10】レンジを選び、【MEAS.TIME】を1分にセットする。紫外放射強度が弱い場合、あるいは紫外放射源のある時間平均を求めたい場合などは測定時間を任意に設定する。
- ④ 収納蓋を開き、検出器を引き出してヘッド部（受光面）を紫外放射源に向ける。
- ⑤ レートメーターにより紫外放射照度を確認しながら【START/STOP】ボタンを押して測定を開始する。設定

当センターでは作業環境測定用機器の貸出および、相談員が直接出向き、機器の使用方法や測定のポイ

「職場における喫煙対策研修会」のご案内

近年、職場では健康についての関心が高まり、特に喫煙対策については厚生労働省から「職場における喫煙対策のガイドライン」が示され、各事業場に於いてその対策が求められています。

協会及びセンターは、職場における喫煙対策を推進するため下記により研修会を開催いたします。

- 主 催 財団法人 岩手労働基準協会
労働者健康福祉機構 岩手産業保健推進センター
- 日 時 平成18年9月26日(火) 午後1時30分から午後4時30分
- 場 所 岩手県自治会館（盛岡市山王町4-1）
- 対 象 者 労務安全衛生の管理者・担当者、保健師、看護師、衛生管理者、その他事業場の推薦する者。
- 定 員 50名
- 受 講 料 無料
- 研修内容 **「喫煙の健康への影響」**
「職場における喫煙対策の進め方」
岩手医科大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座 講師 大澤正樹先生
- 申し込み方法 下記FAX送信紙による申込
＜申込締切＞ 平成18年8月末日
＜申 込 先＞ 盛岡市大通り1丁目1-16（財団法人岩手労働基準協会）
TEL 019-623-6521 FAX 019-623-6424

..... F A X 送 信 紙

「職場における喫煙対策研修会」受講申込書

（財）岩手労働基準協会 宛

事業場名					
事業場所在地	〒				
(電話番号)	(電話)				(FAX)
受講者氏名					
職 種	管理者・担当者	保健師	看護師	衛生管理者	その他

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

休日を除く毎日午前9時～午後5時

休日／毎土・日曜日及び祝祭日・年末年始

