

回 覧					衛生等担当者
--------	--	--	--	--	--------

岩手の産業保健情報誌

パートナーズ



朝の御所湖の白鳥〔雫石町〕

記事

- 年頭の挨拶
- 長時間労働者への医師の面接指導について
- 「情報誌パートナーズ」誌面充実のためのアンケート調査結果
- 第5回「職場におけるこころと体の健康管理推進月間」
- 健康管理講座 ― 職場のメンタルヘルス
- 労働衛生工学講座 ― 衛生管理者特集 第1回
- アスベスト関連情報

vol. **33**
2007.1



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

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

●産業保健Q&A

「長時間労働者への医師の面接指導について」平成18年4月1日施行

産業医学担当相談員 中屋 重直 …… 2

「情報誌パートナーズ」誌面充実のためのアンケート調査結果 …… 6

第5回 「職場におけるこころと体の健康管理推進月間」

産業保健活動推進キャンペーン：期間 平成19年2月1日～28日 …… 9

●健康管理講座

職場のメンタルヘルス

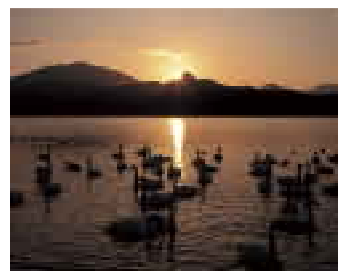
カウンセリング担当相談員 今松 明子 …… 10

●労働衛生工学講座－衛生管理者特集第1回

衛生管理者の職務

労働衛生工学担当相談員 関向 和明 …… 12

アスベスト関連情報 独立行政法人労働者健康福祉機構



■表紙の写真…朝の御所湖の白鳥

盛岡市と雫石町にまたがる御所湖は、奥羽の山並みから注ぐ清らかな水や北に望む秀峰岩手山の眺望など、四季折々にその美しい姿を楽しませてくれます。湖と白鳥を眺めるポイントは御所湖にかかる御所大橋付近が最適。近くの岸辺が餵付け場所になっており、顔を差し出すと白鳥が寄ってきます。

近くには繋温泉や鶯宿温泉、小岩井農場、手づくり村、スキー場などの観光資源を擁し、北東北を代表する観光地ともなっています。

独立行政法人労働者健康福祉機構（医療事業部勤労者医療課）

◆「勤労者 心の電話相談」（無料）に19,178件

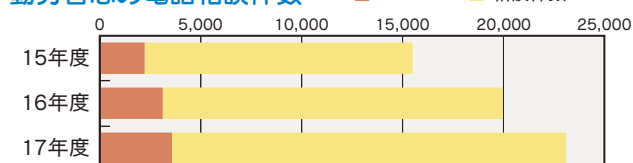
～前年度17.0%増、悩みの原因の第1は、職場での人間関係～

労働環境の急激な変化に伴い職場のストレスが増加する現状を踏まえて、当機構では勤労者やその家族が抱える職場に関する心の問題をサポートするために、専門のカウンセラーによる「勤労者心の電話相談」を実施しています。このほど、昨年度（平成17年4月～平成18年3月）までの相談件数、内容などを取りまとめました。

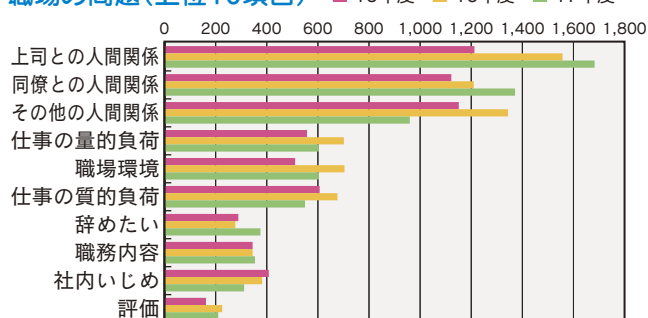
全国の労災病院に併設する勤労者予防医療センターおよび勤労者予防医療部のうち20ヶ所で行っていますが、とりまとめの結果、昨年度の相談件数の合計は19,178件となっており、前年度（16,388件）と比べると17%増加しました。相談の内容については、職場の問題では「上司や同僚との人間関係」に関するものが最も多く、また、精神の問題では「将来に対して不安を感じる」との訴えが、体調の問題では「不眠」の症状がそれぞれ前年度に比べて増えています。

これら深刻な心の問題を抱える勤労者の支えとなるべく、勤労者予防医療センター等では、積極的に相談窓口の周知を図るなど、メンタルヘルス不全の予防対策の推進に取り組んでいます。

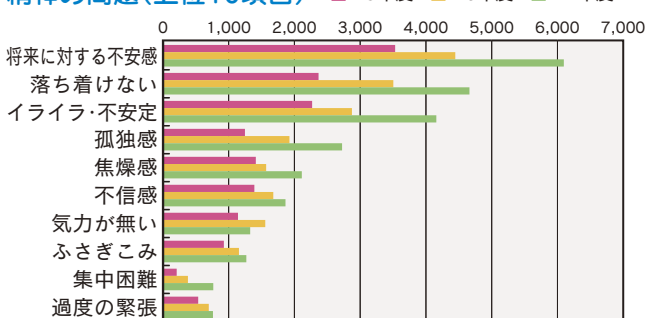
勤労者心の電話相談件数



職場の問題（上位10項目）



精神の問題（上位10項目）



「新年を迎えて」

岩手産業保健推進センター 所長

石川 育成



平成19年の年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

日頃から、当センターの事業に深いご理解とご支援を賜り、誠に有難く、厚く御礼申し上げます。

去年は、新内閣が発足し、いざなぎ景気を超える期間の景気回復が続いていると報ぜられる等、新しい息吹・エネルギーの芽生えといった印象を与えられました。

しかし、県内の状況は、一部の業種を除き、全体としてはその実感がなく未だ低迷状態が続いており、企業のリストラ等を反映し働く者の労働環境・生活環境が悪化し、過重労働やメンタルヘルスの問題が顕在化しております。

このような中で、改正労働安全衛生法が施行され、11項目の改正事項のうち「長時間労働者への医師による面接指導の実施」への取り組みが非常に重要になっているところ です。

当センターといたしましては、岩手労働局、各労働基準監督署、(社)岩手県医師会、各地域産業保健センター並びに関係機関との連携を図りながら、研修会の開催、セミナー等へ講師の派遣や紹介及びメンタルヘルス対策をはじめとする相談への対応等、産業保健活動への支援をしてまいりました。

本年は、当センターが設立されてから満10年目になることを思いますと、身の引き締まる思いであります。

今後とも当センターの業務運営に対し、益々のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げ、皆様方のご健勝とご活躍を心からお祈り申し上げまして新年のご挨拶とさせていただきます。



「長時間労働者への医師の面接指導について」

これまでのQ&A 平成18年4月1日施行

担当

産業医学 中屋重直 相談員



過重労働による脳・心臓疾患等の対策として、長時間労働者に対して医師による面接指導を実施する規定が、改正労働安全衛生法に新設されました。従来の健康診断や、事後の保健指導と何が異なるかという点、過労死や過労自殺の一手手前の過労状態にありながら、いろいろな都合で休養や睡眠を十分にとれないでいる方を対象とし、これを医師が見落とさずに事業者「就業上の措置」等を指導・勧告する、ということなのです。

この面接指導の内容については研修会を数多く開催してまいりましたが、これまでに質問がいくつも寄せられておりますので、一括して回答を掲載することにしました。

Q.1 面接指導にかかる料金は事業者が負担すべきか。

A

面接指導の実施は法で義務付けている以上、当然、事業者が負担すべきものです。

Q.2 診療所に来所した労働者に面接指導を行う場合、料金は発生するのか。

A

これは問診を中心とした面接で所定の文書作成まで行うことであり、健康診断や一般診療ではありません。産業医としての契約内容次第ですが、もしも産業医業務と別に行う場合は、料金は発生するのが普通と思います。

Q.3 産業医以外の医師の面接指導を受ける場合の料金は統一されるか。

A

このような料金の統一は考えられません。

Q.4 産業医が選任されていない事業所では、面接指導をしていただく医師をどのように決めればよいのか。

A

次のような指導通達に従ってください。

なお、産業医選任義務のない50人未満事業場では、平成20年3月末までは法の適用はありませんが、指導通達により、面接指導等の実施が望ましいとされています。

- ㊦ 面接指導を実施する医師としては、産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者の健康管理等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こと。
- ㊧ 医師の意見聴取については、面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて意見を聴取することが適当であること。なお、地域産業保健センターの医師により面接指導を実施した場合は、事業者は当該医師から意見を聴取すること。
- ㊨ 面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられること。

Q.5 産業保健推進センターで、指導できる医師の紹介・斡旋を行うのか。

A

紹介・斡旋ではありませんが、相談にのることはできます。

Q.6 4月1日施行ということは、4月の時間外労働時間から対象社員を決めればよいのでしょうか、いつまでに面接指導を終えればよいのか。

A

1ヶ月ごとの時間外・休日労働時間の算定を基に実施するものであり、事業者への意見具申もできるだけ早く行わなければ実効が期待できません。通達では、労働者からの申出がなされた日からおおむね1ヶ月以内に面接指導を行うよう定められています。

Q.7 派遣社員の面接指導は、派遣元と派遣先のどちらで実施するのか。

A

派遣元が実施することになります。

Q.8 この法律に関する罰則規定はあるか。

A

事業者課された義務です。必要な措置を行わないと、過労死等の重大な業務上疾病を招く危険があることでもあり、安全配慮義務違反として民事賠償の可能性が生じます。

Q.9

労働者の労働時間管理などの事後措置を指示した産業医が、事業者から解約されるなどの不利益をこうむる心配はないか。

A

この面接指導に限らず、産業医は医学的専門性から労働者の健康保持に関して提言するのが基本的職務であり、事業者はその助言指導を尊重しなければならない規定ですから、その内容をめぐっての問のような心配はないはずです。

Q.10

面接指導を実施する際には、産業保健スタッフ（看護職）は立ち会っても差し支えないか。

A

健康診断結果に基づく従来の保健指導とは異なり、労働条件等の改善で過労死の危険を回避しようとする手段です。プライバシー問題があるので、医師以外の者が立ち会いをするとしたら、本人および医師の承諾が必要でしょう。

Q.11

県内各地の支店には産業医がおらず、面接指導の実施を各地の地域産業保健センターにお願いしたいが、引き受けてくれるだろうか。

A

50人未満の労働者を使用する事業所については、長時間労働による健康障害を防止するため地域産業保健センターのコーディネーターへ、面接指導等の相談に対応するよう指導している、と行政担当から聞いています。

Q.12

労働者が面接指導を申し出るための様式はないか。

A

申し出は書面や電子メール等の記録が残るものとします（下図様式例参照）。

◆面接指導に係る申出の様式例

労働安全衛生法第66条の8の 面接指導に係る申出書	
平成○年○月○日	
事業者 職氏名 殿	
所 属	_____
氏 名	_____
私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。	
記	
1	面接指導を受ける医師(いずれかにチェック) ☐ 会社が指定する医師 ☐ 自分が希望する医師
2	面接指導を受ける日時 平成・年 月 日 時～ 時 又は 平成 年 月 (初・中・下旬)
3	面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

Q.13

実際に面接指導を実施している医師の経験を聞きたい。

A

私は半年間にのべ300人の面接をしました。前月の時間外労働時間で対象を選定し、面接指導の自己チェック票にあらかじめ記入して持参させます。医師が面接して、蓄積疲労とうつ病一次スクリーニングの結果を点検記載し、二次調査（直接質問）の要否を判断します。直接質問を要する人はほぼ半数でした。面接質問は、5～10分で終わります。血圧測定ほか簡単な検査と、これまでの健康診断結果をもとに質問するなどして、脳・心臓疾患ならびにうつ病のリスク評価をします。

評価と判定、具体的指導、事後措置に係る意見、などは面接時間内に書き終わらないのが普通でしたから、本人を帰してから清書しています。

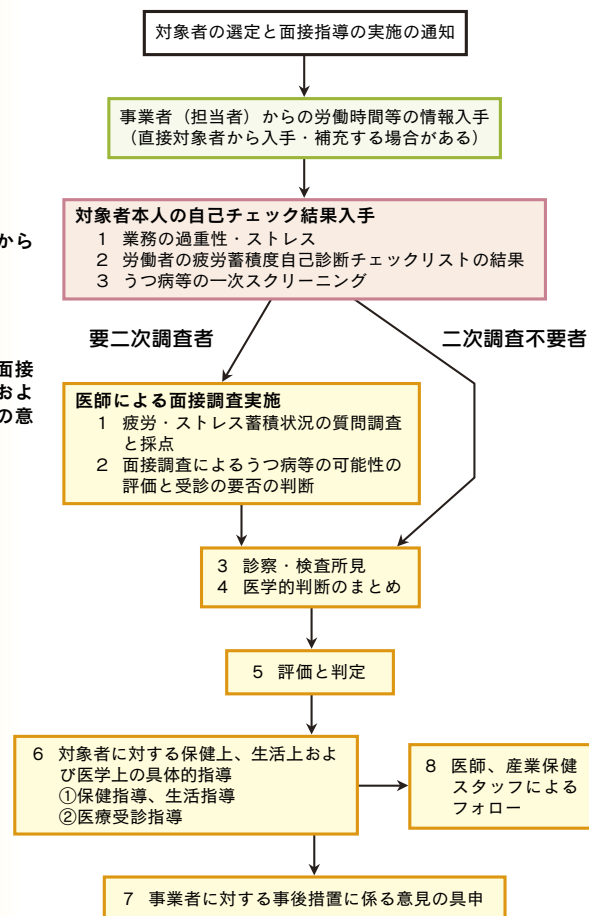
参考までにですが、「就業上の事後措置が必要」と判断したケースは、面接指導をしたうちの約1割でした（保健指導・生活指導ならびに医療受診指導は別として）。

対象者からは、「好きで残業しているわけではない」「疲れ切っているので休みたいが、上司に言っても取り合ってくれない」という本音が聞かれ、この新制度に期待したい、とおおむね好意的な感想が寄せられています。

A
事業者からの情報

B
労働者本人からの情報

C
医師による面接調査・指導および事業者への意見の具申



医師による面接指導の流れ

(長時間労働者への面接指導チェックリスト 財産業医学振興財団)

面接指導制度のマニュアルや、チェックリスト（医師用）ならびに面接指導自己チェック票は、財産業医学振興財団のホームページ <http://www.zsisz.or.jp/> からダウンロードできますし、もっと詳しく知りたい方は岩手産業保健推進センター宛てお問合せ下さい。

「情報誌に係るアンケート調査」結果

◎〔情報誌10月号VOL32号発行時実施〕

岩手産業保健推進センター

- I 目的 有効に活用される情報提供をするため、誌面の充実を図る
- II 対象 従業員50人以上事業場及び産業保健関係者1,967送付先
- III 方法 情報誌VOL32の送付票に調査項目の記入をお願いし、FAXによる回答依頼
- IV 結果

A回答数 100

B調査項目 ①～③は複数回答、×の数は同じ回答数

『参考』

「アンケート調査」

◎無記名により、この用紙のままFAXにてご回答ください。 FAX：019-621-5367

※[参考] 過去の情報誌vol.No.1～25までは目次を、vol.No.26～31までは、目次・内容もホームページに掲載しております。

◇該当部分に○を付けていただき、ご意見等をご記入ください。

1 活用について

①社内報に利用 ②衛生委員会に利用 ③教育研修用資料に利用

④その他 ()

2 誌面について

①活字を大きく ②写真を多く ③研修内容の掲載

④ご意見 ()

3 ご意見ご要望

1の活用について (回答数99)

① 社内報	25	② 衛生委員会	40	③ 教育研修用資料	16
-------	----	---------	----	-----------	----

④ 意見 (回答数25)

× 2 ※ 関係者回覧

※ 総務担当研修用

※ 自己学習として

※ 衛生関係者への回覧 (衛生管理者・工場長・総務部員・安衛委員会事務局)

	※ 重要と思われるページを掲示
	※ 患者閲覧資料に利用
	※ 事務所回覧、関係地域機関にコピー送付
	※ 食堂で自由回覧
	※ 健診部門に提供
	※ 役職者への回覧
	※ 重要な部文をコピーし、関係部署配布
× 2	※ 特にありません
	※ 関連する記事があれば活用していく
	※ 業務資料として活用
	※ 課内回覧後必要に応じ利用
	※ 当館資料として所蔵、利用者に提供
	※ 総務の担当者が主に活用している
	※ 社内回覧で課長以上に周知
	※ 特に活用していない
	※ 就職支援センター内に配置
	※ 工場食堂書架に、全従業員回覧している
	※ 産業医のみが購読
× 2	※ スキルアップ（自分個人のですが…）

2の誌面（回答数80）

① 活字を大きく

23

② 写真を多く

14

③ 研修内容の掲載

29

④ 意見（回答数18）

	※ 実際の職場の実例紹介等あればよい
	※ 見出しを大きく
	※ 良い雑誌です
× 3	※ 現状等良い
	※ 図、グラフ、写真など組み合わせてあるので見やすい
	※ 手ごろなボリュームだと思う
	※ メンタルヘルスの対応（効果を上げた）例を多く
× 5	※ 特にありません
	※ イラスト、グラフ等入っていて大変見やすいが本文の活字が小さい
	※ 光って見にくい、紙の質を落としても良い
	※ 充実しており、いつも参考にさせていただいております
	※ 現状で適正だと思います
	※ 情報を多く
	※ タイトル、グラフ等の配置くふう

3 意見・要望（回答数35）

	※ 建設業・食品業界に関する特集記事を多くしてほしい
	※ セミナー内容の要点などの掲載してほしい
× 2	※ 現状でOK
	※ 図や絵を多く入れて読みやすくしてほしい
	※ 記事の内容は一般の人でも理解しやすいように解説してほしい
× 3	※ 情報等知る事が出来、大変参考となる
	※ 事業場の取組等事例紹介があればよい
	※ 健康管理講座・労働衛生関係法令の拡充→2講座か3講座に
	※ ポイントをとらえてコンパクトにまとめてあり見やすい
	どうでもいいことだが、おもしろみが無い・遊びがあってもよい気がする
× 2	※ 非常に参考勉強になっています
	※ 冊誌に回覧印の枠ができて良かったです
	※ 専門的分野を一般の人でも判りやすく説明しており執者のご苦労、努力が感じ取られる。又、各テーマも最新の情報で大変良く、今後も活用させていただく
	※ 送付のお礼
	※ 特にありません
	※ 定期健診の状況等参考になった
× 2	※ 内容もわかりやすく読みやすい
× 2	※ 見易く判り易い誌面です
	※ 岩手県内の安全衛生関係の情報が得られ感謝しています。今後の益々の充実を期待します
	※ できるだけ活用させていただく
	※ 各社担当者に発刊のメールを送り、ダウンロードで記事を見てもらった方がよいのではないのでしょうか。その方がかなりの費用削減になると思います。又記事のコピーペーストで社内報等に活用できると思います。ご検討ください
	※ メンタルヘルス関連記事
	※ 保健福祉活動の参考資料とする
	※ 全体に構成がカタク感じられます。見ただけで難しく見えます。4コママンガなどを使ってあらわす方法があるのでは？
	※ 今後、2部送付いただければ幸甚です（別棟2箇所のため）
	※ 1の「活用について」①～③の選択肢について、考慮した事はありませんでしたのでさっそく活用したい
	※ 今後もよろしく

◎お忙しい中、ご回答くださいまして、ありがとうございました。早速、ご意見等を参考に、発行が待ち望まれる情報誌となるよう努めて参りたいと思います。

産業保健活動推進キャンペーン

第5回・職場におけるこころと体の健康管理推進月間

(期間：平成19年2月1日～平成19年2月28日)

岩手県内の景気の動向は、製造業（自動車関連）の一部等を除く多くの業種では依然として厳しい状態が続いており、長時間・過密労働のいわゆる過重労働に結びついている現状があります。

また、労働者の健康実態では、産業構造の変化と高齢化が進む中、平成17年の健康診断結果の有所見率は57.3%（全国48.2%）と昨年より1.3ポイント（全国でも0.7ポイント）上昇し、依然として高い率が続いています。

有所見の内容は、血中脂質等の生活習慣病関連の項目が高くなっています。

なお、平成14年労働者健康状況調査報告（厚生労働省の全国調査）によれば、「自分の仕事や職業生活に関して強い不安・悩み・ストレスがある。」とした労働者の割合が61.5%となっています。

このような中で、過重労働対策の強化を図るための改正労働安全衛生法が平成18年4月1日から施行され、時間外労働が月100時間を超え、疲労の蓄積が認められる者で申し出があるものに対し「医師による面接指導」が義務となっています。

「医師による面接指導」は、特に、過労死や過労自殺の未然防止、早期発見・早期対処を目的としており、対象疾患には「脳・心臓疾患」と「メンタルヘルス不調」があります。

岩手産業保健推進センターでは、働く人々の健康確保を図ることへの支援活動を進めており、2月を「職場におけるこころと体の健康管理推進月間」とし、産業保健情報の周知や啓発を図ることとしています。

つきましては、このキャンペーンの一環として、産業保健の情報を別添のとおりお送りいたしますので、ご活用いただきますようお願いいたします。

平成19年1月

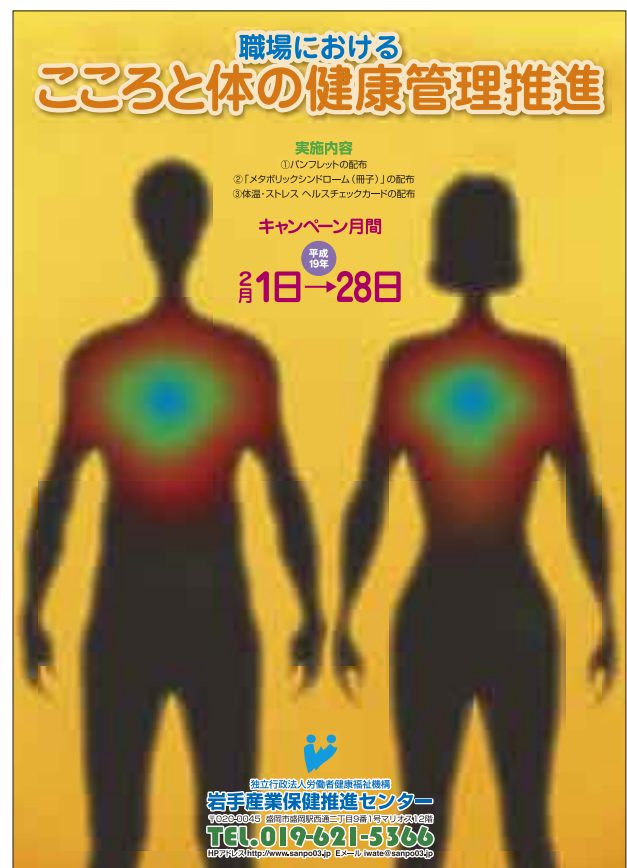
独立行政法人労働者健康福祉機構
岩手産業保健推進センター

睡眠・休憩でリフレッシュしよう

「ヘルスチェックカード」

生活習慣の改善は栄養・運動から

「メタボリックシンドローム（冊子）」



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8

いま まつ あき こ
カウンセリング担当相談員 今松明子



みなさんにとって2006年はどんな年だったでしょうか。年齢とともに時の経つのが早く感じられ、あっという間に終わってしまったなあと感じている方いらっしゃいませんか。

さて、フランスの心理学者ポール・ジャネーによれば、主観的に記憶される年月の長さは、年少者にはより長く、年長者にはより短く評価されるとのことです。つまり、一生のうちのある時間の心理的な長さは年齢に反比例し、例えば40歳の人間にとって1年の長さは人生の40分の1ほどですが、20歳の人間にとっては20分の1に相当するわけですね。ですから、40歳の人の1年は自分が20歳のときに感じた1年の半分位の長さに感じてしまうということです。つまり、年齢が高くなっていくほど1年の心理的時間は短く感じるということです。これをジャネーの法則といいます。

職場におけるストレスの一番手に挙げられるのが人間関係です。そこで、この紙面では古くから多くの心理学者により多種多様な角度、方法で研究がなされてきた人間関係・コミュニケーションについてその研究をシリーズで紹介しています。職場の人間関係・コミュニケーション向上、改善の一助になるものと思います。今回は少し視点を変え、職場の人間関係をモラル・ハラスメントと成果主義から見ていきたいと思います。

職場でのモラル・ハラスメントと人間関係

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどは聞き慣れた言葉だと思うが、モラル・ハラスメント (Moral・Harassment) はどうだろうか。

精神的な嫌がらせと訳されている。セクハラもパワハラも、もちろんモラル・ハラスメントも人間が介在している。人間と人間との関係の中で行われるものである。

モラル・ハラスメントはフランスの精神科医マリー・イルゴイエヌ (Marie Hirigoyen) が使った言葉だ。読まれた方もいるとおもうが、その著書『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』から職場におけるモラル・ハラスメントについての一部分を紹介したい。

職場におけるモラル・ハラスメントとは、不当な行為 (身振り、言葉、態度、行動) を繰り返し、あるいは計画的に行うことによって、ある人の尊厳を傷つけ、心身に損傷を与え、その人の雇用さえも危険にさらすこと、例えば、人間にとって無視が一番辛いことだが無視をして孤立させたり、仕事にかこつけて個人攻撃をしたり、仕事の批判をするのではなく、人格を攻撃したり、そういったことを通じて職場全体の雰囲気を変化させることであると定義されている。一般的にモラル・ハラスメントは静かに、じわじわ、陰湿に行われていくものだ。

人間は自分と違うものをなかなか受け入れることができなかったり、拒否感を持ったりすることがある。拒否感が差別に変わっていくこともあるのではないだろうか。そんなところから、モラル・ハラスメントは生まれそうである。また、誰でも持っている羨望や嫉妬心などもモラル・ハラスメントの芽になり得そうだし、自分を否定される不安や恐怖なども形を変えてモラル・ハラスメントに繋がっていく可能性がある。しかし、これだけではない。挨拶

をしたのに返事がない、メールを出したのに音沙汰なし、なんていう状況は誰にとっても決して気分のいいものではないが、こんなことも度重なるうちにモラル・ハラスメントにつながる可能性もあるかもしれない。

こう考えていくと、ある特別な人だけが加害者になるのではないと言えるかもしれない。人を傷つけずにいられないような歪んだ自己愛性格者のそれ（本の中では純粋なモラル・ハラスメントと分類されている）は論外だが、誰でもが加害者にも被害者にもなる可能性がないとは言えない。

「どうしてこんな行動をするのだろう」とか「なぜあんなこと言うのだろ？」というような場面において、相手と良好なコミュニケーションがとれ、その原因が推測できたとしたら、相手の気持ちを再現することができ、追体験することでお互いに納得することもできることもあるはずだ。そしてモラル・ハラスメントに至らないケースもあるに違いない。

パソコンが業務遂行に欠かせないものになり、となりの席の人との会話もチャットやメールで済ませてしまうような時代だ。実際にフリーアドレス制をとっている職場でPCを相手に仕事をしている人が「今週一度も誰とも話をしていない」といって来た事がある。決してめずらしい例でない。直接的なコミュニケーションがどんどん減少し、人間関係が希薄になる中で、職場におけるモラル・ハラスメントの原因の一つにコミュニケーションの不足とコミュニケーション能力の低下をあげることができそうである。

成果主義と人間関係

大手企業が人事制度の目玉として、ここ数年こぞって導入をしてきた成果主義を相次いで見直しを始めたという。日本で最初に成果主義を取り入れた企業のトップはいう。「企業は利潤を生み出さなければ、存続できない組織体。企業を構成する個人もきちんと成果を出してもらわないと会社が立ち行かない」企業側に立つと成果主義は仕事への動機付けを強め、少なくなった人員でも生産性の高い職場

作りを可能とするという大きなメリットがある。成果に応じた賃金の支払いで士気が向上し、向上心とともにやる気も全快となり、結果として企業業績もアップすることになる。

一方、社員側から考えると、頑張れば頑張っただけ賃金に跳ね返ってくるというメリットがある。モチベーションは確かに上がる。しかし、いいことづくめとは言えない。常に評価にさらされ、社員間の競争が高まり、より長時間労働となる可能性も高い。社員どおしは仲間というより競争相手という意識が大きくなるかもしれない。自己責任はより高まり、不安感も高まることだって考えられる。まさにストレスを生みやすい環境といえる。そんな状態が四六時中続くと、やがて心身ともに疲れ果てメンタルヘルスの悪化へと繋がっていくということになる。心理学者フロイデンバーガー（Freudenberger.H）が提唱した燃え尽き症候群はなんらかのきっかけであたかも燃え尽きるように活力を失う不適応状態をいうが、症状は無気力、抑うつ、不眠などである。頑張りすぎた結果こんなことになってしまったら本も子もなくなってしまう。つまり、人間性への考慮が足りないままの成果主義では大事な人材を失いかねないということにもなる。しかし、たとえば上司や先輩がプレッシャーやストレスの状態を汲み取ってやりながら話を聴いたり、話し合いをすることにより、うまく心的緊張状態を和らげてやることだってできなくはないはずである。ここにもコミュニケーションの重要さが見て取れる。

健康づくりはセルフケアが基本である。ストレスが多い時代だからこそ、自分自身で回避・解消できるストレスは自分で手を打っていかねなければならない。人間関係におけるストレスはまず自分自身の言動、コミュニケーションを振り返り、コミュニケーションの重要さを再認識していくところからはじめてみるのではないだろうか。

参考文献

『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』

（紀伊国屋書店）



衛生管理者の職務

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

職場における衛生管理者の役割は非常に大きく、労働安全衛生管理体制の核となる重要な立場となっています。社会的にも一定の認知を得ている国家資格であり、労働者の健康確保と快適な職場環境づくりについて、専門家として企画立案と実施を行っています。最近はマネジメントシステムの構築、化学物質のリスクマネジメントなどが導入されるようになり、職場において衛生管理者の業務がますます重要になってきています。そこで、職場における衛生管理者についてその役割や職務、衛生管理者が行える測定業務等について、改めて理解を深める必要があると考え、今回からシリーズとして取りあげます。

1. 衛生管理者とは

1-1 選任義務

衛生管理者は労働安全衛生法第12条により、50人以上の事業場に選任が義務づけられています。農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業など有害物質を取り扱う事業場は、第一種衛生管理者若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者、その他の業種は第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者を選任しなければなりません（医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントは資格を有しますし、保健師、薬剤師は免許を受けることができます）。選任の必要が生じた日から14日以内に所轄の労働基準監督署長に選任報告書（様式第3号）を提出する必要があります。

1-2 衛生管理者の資格

衛生管理者は、事業場の労働衛生管理を担当する者で、労働衛生、労働生理、労働安全衛生法に関する知識は勿論のこと、労働衛生は労務管理と密接なかわりがあることから労働基準法にも精通してい

なければならず、業務の範囲が非常に広いものです。衛生工学衛生管理者は、労働衛生工学（作業環境の工学的管理を行う）の専門的知識が必要とされ、第一種衛生管理者（有害業務の管理も行う）や第二種衛生管理者（有害業務の管理を除く）よりその所掌範囲が広がっています。

1-3 衛生管理者の歴史

労働安全衛生に関する規則は当初、労働基準法の一つの章の中にあって、衛生管理者については、事業場の衛生管理は医師だけでは困難であるとの考えから、「医師である衛生管理者」と「医師でない衛生管理者」ができました。その後、医師である衛生管理者は昭和47年労働安全衛生法制定時に「産業医」となり、医師でない衛生管理者が、現在の衛生管理者として受け継がれました。

1-4 衛生管理者の職務

衛生管理者の職務は労働安全衛生規則第11条により、「少なくとも毎週1回、作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあると

きは直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない」とされていますが、旧労働基準法の衛生管理者の所管事項とほとんど同じです。また、実務面として通達（昭和47年9月18日 基発第601号の1）において次のような事項が示されています。

- ①健康に異常のある者の発見および処置
- ②作業環境の衛生上の調査
- ③作業条件、施設等の衛生上の改善
- ④労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備
- ⑤衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
- ⑥労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、および移動に関する統計の作成
- ⑦その事業の労働者が行う作業が他の事業の労働者が行う作業と同一の場所における衛生に関し必要な措置
- ⑧その他衛生日誌の記録等職務上の記録の整備等

2. 衛生管理者の現状

平成17年の厚生労働省の調査（対象：常用労働者を10人以上雇用する民営事業場から抽出した12,051事業場、有効回答数：8,543、有効回答率：70.9%）では、衛生管理者を選任している事業場（50人以上規模）は80.4%でした。

50～99人規模の事業場では72.0%、100～299人規模では89.7%、300～499人規模では95.8%、500～999人規模では98.5%、1000人以上では99.8%と、規模が大きくなるほど割合が高くなります。

規模が小さくなるにつれて選任率が低くなっていますが、規模の小さい事業場では何らかの理由で衛生管理者の選任ができず、職場における労働衛生管理体制に支障をきたしているおそれがありま

すが、平成18年3月31日の厚生労働省通達（基発第0331004号）で、選任する衛生管理者はこれまでその事業場に専属の者とされてきましたが、危険有害要因の少ない業種については一定の要件を満たす場合、自社以外の労働者でもよいとされましたので、選任しやすくなりました。

衛生管理者についての調査結果では、衛生管理者は事務部門に所属し、経験6年以上の中高年の衛生管理者が多く、健診を中心とした健康管理の業務を主に行っていますが、作業環境管理、作業管理、衛生教育等についても1／3程度の衛生管理者が関与しています。有害業務を有する事業場の衛生管理者は健康管理以外の業務をより多く行っています。しかし、本来の業務の忙しさと知識・経験不足により、衛生管理活動が不十分と感じています（「衛生管理者の職務と生活習慣病の取組みに関する調査研究抄録」徳島産業保健推進センター）。また、法的な選任状況は良好ですが、職場巡視を実施しない者、衛生管理者としての業務を行わない者などが多いという報告もあります（「衛生管理者の職務並びに産業医との連携に関する研究抄録」広島産業保健推進センター）。

これらの調査結果では、衛生管理者としての業務が主たる業務でないことがうかがえ、時間やスタッフ不足で満足な衛生管理活動ができないとしています。

衛生管理活動は、事業主の理解と衛生管理者の熱意が何より必要ですので、衛生管理活動以外の業務との両立と、人事労務担当や各部門の管理担当など他のスタッフとの連携、衛生管理者の能力向上教育などが今後の課題となっています。また、全国労働衛生管理者協議会（38団体加盟 平成17年6月現在）などの活動を通し、衛生管理者の横のつながりを強め、情報交換などを積極的に行って、衛生管理者自身の研鑽を図ることも重要です。

参考文献等

- ・「産業衛生技術入門」（日本産業衛生学会 産業衛生技術部会編）
- ・独立行政法人労働者健康福祉機構産業保健調査研究成果（ホームページ）
<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/kadai/kadai.html>

アスベスト相談・受診件数が33,205件

平成17年7月～18年1月期取りまとめ

当機構では、従来から労災病院において、石綿作業に従事する人を対象にした「特殊健康診断」を実施してきました。加えて、平成17年9月には新たに全国22の労災病院に「アスベスト疾患センター」を設置し、アスベスト関連疾患の診断、治療態勢の充実を図っております。このほど、労災病院、アスベスト疾患センター、各都道府県の産業保健推進センターならびに機構本部には、アスベスト関連相談が20,884件あり、各労災病院には、特殊健康診断9,773件、外来診療2,548件がありました。

なお、「アスベスト疾患センター」では、アスベスト関連疾患の知識普及のため、医療機関関係者や産業保健関係者等を対象に積極的に講習会を行っております。これらは5か月間に112回実施され、合計8,949人の参加を得ました。

アスベスト関連疾患日常診療ガイドを発刊



独立行政法人労働者健康福祉機構 編
労働調査会 発行
日本医師会 推薦

A4判 オールカラー版
110 ページ 定価 2,500円(税込)

購入希望の方は労働調査会出版局
(03-3918-5517) までお問い合わせください。
(労働調査会ホームページ <http://www.chosakai.co.jp/>)

先ごろ、3年ぶりに「石綿による疾病の労災認定基準」が改正されるなど、アスベストによる健康被害対策は、現在、国を挙げて取り組みが行われております。

そのような中、独立行政法人労働者健康福祉機構では、石綿健康被害の不安を抱えた方々が、最初に相談、受診される実地医家の先生方のために、「アスベスト関連疾患日常診療ガイド」を発刊しました。

本誌は、労災病院の専門医グループが有するアスベスト関連疾患についての研究実績、知見に基づいた、診断・治療のポイントと、第一線の研究者の協力によるアスベストの基礎知識まで、わかりやすく図解や写真、症例を使って解説しております。

また、実際に患者さんが受診された時にどのような問診を行い、どのような所に注意すれば良いかなど、実地医家の先生方が専門医に尋ねたいと思われる内容も座談会形式で掲載しております。



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

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



- ◆JR 盛岡駅 2 階北改札口から西口自由通路を通って徒歩 3～4 分です。
- ◆当センターの駐車場はございません。近隣には有料駐車場がございます。