

回					衛生等担当者
覧					

岩手の産業保健情報誌

パートナーズ



岩手雪まつり〔雫石町〕

記事

- 研修会等の風景
- 年頭の挨拶
- 「学会への関与の新しい形」 岩手産業保健推進センター
- 労働衛生工学講座 — 作業環境測定 —
- 健康管理講座 — 人間関係・コミュニケーションについて —
- 新着ビデオ・図書のご案内—登録期間 10月~12月
- 事業実績表

vol. **37**
2008.1



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

学会への関与の新しい形 岩手産業保健推進センター …… 2

● 労働衛生工学講座 — 衛生管理者特集第5回 作業環境測定

労働衛生工学担当相談員 関向 和明 …… 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12

カウンセリング担当相談員 今松 明子 …… 6

新着ビデオ・図書・機器のご案内 - 登録期間 19.10.1~12.31 …… 10

事業実績表

岩手産業保健推進センター …… 12

「地域産業保健センターを活用しましょう」



■ 表紙の写真…岩手雪まつり(磐石町)

小岩井農場で開催される岩手雪まつりは、みちのく5大雪まつりの一つです。大型滑り台の雪像や迷路、ステージなどの雪像造りには、自衛隊員など延べ4000人が参加。期間中、ステージショーや花火大会など連日多彩なイベントが繰り広げられ、夜になると雪像や氷像は色とりどりの照明でライトアップされ、幻想的な空間を醸し出します。冬のまつりとしては本州最大規模で、約10日間の開催期間で30万人前後の人が訪れます。

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。

近年、わが国における雇用形態の多様化、成果主義の導入は格差社会を生んでいるといわれており、特に、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は6割を超え、健康診断における有所見者の割合も増加を続けているなど、働く人々の生命や生活にかかわる問題が進行していることはご承知のとおりです。

これらのことに関係する労働安全衛生法が一昨年に改正され、「長時間労働者への医師による面接指導の実施」が、本年4月1日からは労働者数50人未満の事業場にも適用されることによって全事業場に義務化されますので、いわゆるメンタルヘルス対策に本腰を入れなければなりません。

同法の改正からこれまでの間、当センターにおきましては、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、産業医の方々、衛生管理者や担当者の方々等を対象に研修会を実施し、また、セミナー等へ講師の派遣・紹介、更に、窓口相談でのメンタルヘルス対策をはじめとする相談への対応等を通じて事業場の自主的産業保健活動へ支援してまいりました。

この結果、当センターの事業実績は着実に向上しているところです。

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。

学会への関与の新しい形

9月28日(金)から30日(日)まで、岩手県盛岡市のいわて県民情報交流センター（通称アイーナ）および盛岡地域交流センター（通称マリオス）にて、多文化間精神医学会（<http://www.jstp.net/>）の第13回多文化間精神医学ワークショップが開催された。ワークショップの基本テーマは「しごと*家族*文化」。「*」はワイルドカードとも呼ばれ、+や=など別の記号に置き換えることができることから、演者、参加者が3つのキーワードを自在に駆使（加減乗除）し、さまざまな角度から論じ、とらえようというもの。

さて、今回はこのワークショップ自体をレポートするわけではない。このワークショップに組み込まれた1つのセッションに注目したい。実はこのワークショップには、岩手産業保健推進センター（石川育成所長）が囃んでいる。同センターは今回のワークショップ全体を後援するとともに、この中の「リエゾンプログラム2」において、海外赴任者健康管理研修会を提供している。さらに、この研修会を「東北6県産業保健推進センター合同」としているのだ。

海外勤務者の健康管理を生活習慣とメンタルの両面から

9月30日のセッション当日、岩手センターのスタッフのみならず、他の東北5県の業務課長も参集し、会場のセッティングに余念がない。そして定刻どおり研修会がスタートした。

まず最初に、労働者健康福祉機構海外勤務健康管理センター（JOHAC）健康管理部の大塚優子医師が「海外赴任者の生活習慣病対策」というテーマで講演。生活習慣病の概要から説き起こし、海外勤務にともなう生活習慣病のリスクについてアルコール、運動量、治安の関係による車中心の移動ほか、さまざまな要因が指摘された。また、海外勤務と生活習慣病対策に関するJOHACによる調査結果の紹介もなされ、赴任地域の違いによる体重変化や、海外での食事・運動事情など、興味深い調査結果が披露された。

続いて岩手医科大学神経精神科学講座の鈴木満准教授による「海外赴任者にとってのしごと*家族*文化」では、自身の海外経験なども織り交ぜながら海外勤務とメンタルヘルスの関わりについて解説がなされ、会場からの発言もあわせ、会場は熱気に包まれた。

学会と推進センターの新しい連携の形

これまで各種学会と産業保健推進センターとの関わりでは、所長をはじめ相談員が個々に調査研究発表を行うことを中心に、ポスター展示、学会会期中に産業保健推進センターとしてのブースを設け各センターそれぞれの活動・研究成果を展示するといったことが行われてきた。

今回、学会ワークショップの1セッションを丸々引き受け提供するという点が、これまでになく新しい形として注目されるのだ。どうやらその橋渡し役は、先述の演者で、今回のワークショップの会長、さらに岩手センターの相談員も務める鈴木准教授のようだ。

そのあたり、今回の学会への参画の経緯について同センター平野雅義副所長に聞くと、「今年度当初から「海外赴任者健康管理研修会」を東北の各推進センターと岩手県医師会が共催する計画・予定をしていました。そんな折、鈴木先生から、①鈴木先生が多文化間精神医学会のワークショップの会長をされること、②ワークショップが盛岡市で開催されること、③ワークショップの1セッションに「海外赴任者健康管理研修会」が入ることができれば学会にとっても推進センターにとっても両得となることから、ぜひやってみませんかというご提案があつて実現できました」と話してくれた。また、東北6県産業保健推進センター合同とした点については、「各推進センターが単独で開催することは難しいので、各推進センター間の協力が不可欠でした。ですから当初から合同・共催の合意の下、合理的に計画し、実施にこぎつけました」と説明してくれた。

PR効果も含め、産業保健推進センターの学会への積極的な進出・関与事例として、今回の研修会のあり方は注目できよう。
(産業保健21 第51号より転載)

岩手産業保健推進センター

〒020-0045 盛岡市盛岡駅西通2丁目9-1
マリオス12階

TEL 019-621-5366 FAX 019-621-5367



会場からは質問や発言の声が多数あがり盛り上がりを見せた。



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

日本では、1972年（昭和47年）に労働安全衛生法が施行され、「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進すること」を目的に、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化、自主的活動の促進を講ずる等などの対策を推進することが明確に規定されました。

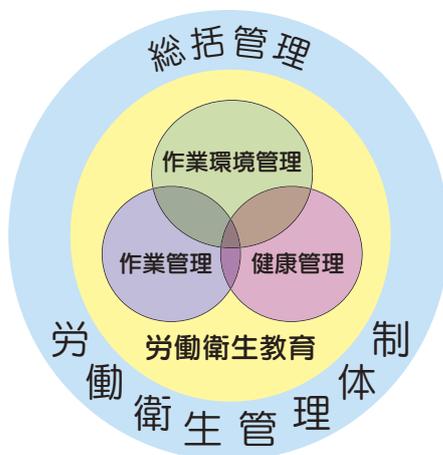
働く人々の健康を守る労働衛生の目的は、作業をする者が有害な因子により労働する能力を失う又は減少させられることがないようにすることです。そのためには、表1のような作業環境を取り巻く様々な有害要因（化学的、物理的、人間工学的、生物学的、社会的因子）を過度に体に受けないように管理を行うことが必要です。

表1 有害因子の種類

因子の種類	例
科学的因子	有機溶剤、金属、粉じんなど
物理的因子	騒音、放射線、熱、振動、温度、重量物など
人間工学的因子	作業姿勢、照明、机の寸法など
生物学的因子	細菌、微生物など
社会的因子	ストレスなど

職場の労働衛生管理をすすめるに当たっては、図1のように、労働衛生管理体制を確立したうえで、作業環境管理、作業管理、健康管理を有機的に連携させながら実施し、労働衛生教育を行うことで、さらに強固な管理にしていくことが必要です。

この中で、作業環境管理は、作業環境中の種々の有害要因を取り除いて適正な作業環境を確保するも



作業環境管理

作業環境測定、発生源の密閉化、局所排気装置等の設置

作業管理

作業方法の改善、作業標準の作成、作業負担の軽減、保護具の着用

健康管理

健康診断の実施、事後措置

労働衛生教育

特別教育等、労働衛生管理の目的と方法等について教育

労働衛生管理体制の確立

事業者、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者など

図1 労働衛生管理のすすめ方

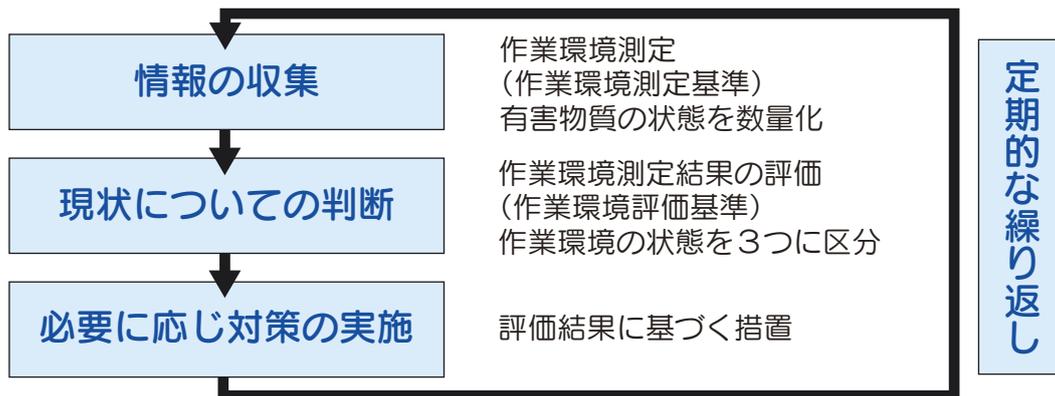


図2 作業環境管理における作業環境測定の位置づけ
“管理”に共通した概念（興、産業医学ジャーナル、1994）

表2 作業環境測定を行うべき作業場
（労働安全衛生法施行令第21条）

○	1	土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場
	2	暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場
	3	著しい騒音を発する屋内作業場
	4	坑内作業場における、 (1)炭酸ガスの停滞場所、(2)通期設備のある坑内、(3)28℃を超える場所
	5	中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室で、事務所の用に供されているもの
○	6	(1)放射線業務を行う管理区域
		(2)放射性物質取扱室
		(3)坑内核原料物質採掘場所
○	7	第1類若しくは第2類の特定化学物質を製造し、又は取り扱う屋内作業場 石綿などを取り扱い、または試験研究のために製造する屋内作業場
○	8	粉状又は溶融鉛を取り扱う屋内作業場
	9	酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場
○	10	有機溶剤を製造し、又は取り扱う屋内作業場

※○は指定作業場であり、測定は作業環境測定士または作業環境測定機関が行わなければならない。

ので、職場における労働者の健康障害を防止するための根本的な対策のひとつです。化学物質や騒音レベルなどの有害な因子は人間の五感では定量的に把握できないため、確認のために測定や検査が必要です。また、測定などを行っただけでは作業環境が良いのか悪いのか判断できませんので、一定の基準に従った評価も必要となります。さらに、評価結果に基づいて必要であれば改善を行ってはじめて作業環境管理を行うこととなります（図2）。作業環境管理を進めるに当たっては、つぎの事項に留意します。

- ①的確な作業環境測定を行い、その結果を適切に評価する。
- ②局所排気装置など各種の設備の改善や適正な整備を行う。
- ③適正な作業環境の実現と維持のため、局所排気装

置等の設備の作業前および定期の点検の励行等を実施する。

労働安全衛生法では、表2の作業場について作業環境測定の実施を規定しています。

作業環境測定は有害要因によって、測定回数は1ヶ月から1年以内ごと、結果の記録の保存年数は3年から40年と異なります。また、測定方法等は多種多様であるため測定に当たっては専門的な知識が必要であるため、5つの指定作業場（表2※）は作業環境測定士又は作業環境測定機関が実施しなければなりません。

労働安全衛生法において、作業環境測定は屋内又は坑内などの作業場に限定されていますが、屋外においても、ガイドライン等により作業環境測定が必要な作業場があります。

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12

いま まつ あき こ
カウンセリング担当相談員 今松明子



私達は、問題やある事柄で悩んだとき、それを引き起こすような出来事があり、それによって、引き起こされたと考えがちです。でも、その出来事をどんな考え方で受け止めたかの影響によって問題や悩みが、実は引き起こされているという考え方があります。前号でOさん、Mさん、Nさんの事例を通し、同じ上司の態度や言葉を受けてもその後の三人の感じ方や対応が大きく違ったという例をお伝えしました。それには性格が大きく起因しているかもしれませんが、前述のとおり、受け止め方：認知の仕方により大きな差が出たとも言えるのです。この考え方はアルバート・エリス (Albert Ellis) により提唱されたものでABCD理論といます。今回はABCD理論を通して認知について紹介します。ABCD理論を通じて認知を変えていく心理療法を認知療法といます。

【ABCD理論】

ABCD理論は英語の語呂合わせで、次のとおりである。

- A : Activating event = 悩みを引き起こすような出来事
- B : Belief = 信念、思い込み
- C : Consequence = 結果、悩み、問題、症状など
- D : Dispute = 論破、論駁

問題や悩みが引き起こされるプロセスはAがあったのでCになった (A⇒C) ではなく、Aがあったが、Bに問題があるので、Cが引き起こされたという考え方である。(A⇒B⇒C)。Bの問題とは、「こうあるべきだ」「こうでなければならない」という思い込みや、否定的自己、説得や非合理的な考えであり、自分に対して悲観的になったり、周囲の人たちに対して悲観的になったり、あるいは将来に対して悲観的になったりさまざま。これを認知のゆがみという言い方もする。



非現実的で非合理的な思い込み（B）を挿入してものごとを受け止めていると、結果（C）も非現実的、非合理的なものになりがちなのはお分かりのとおりである。しかし、それは長い間に積み重ねられてきたもので変えていくのは簡単ではない。そこで、理性を駆使し、その受け止めはいかに非現実的で非生産的であるか論破（D）をする努力が必要だということになる。

「頭でわかっているんだけどねえ～」などはしょっちゅう使われる言葉であるが、実行しないための言い訳とも言えない。そこで、否定的な思い込み（B）をなるべく前向き、合理的なものに変えることができると自己成長や自分を取り巻く人間関係のありかたに影響を与えていくということになる。つまり、これは認知を変えることに他ならない。

それでは具体的にどのように変えていけばいいのだろうか。

最初に①自分自身が困っていること、解決したい問題をはっきりさせる。

それをノートなどに書き出してみる。

②どういう場面やどのような状況の時に問題が起こっているかを振り返って考えてみる。

人によっていろいろな場面があるはずだ。

③その時のあなたの感情（気持ち）や行動、そして、あなたの考えについて調べてみる。

例えば、前号のOさんの場合で考えてみよう。担当業務に自信をもっていたのに「もっと頑張ってもらわなくては」といわれたOさん。Oさんの感情は驚愕と怒りかもしれない。その感情が起こったときに何を考えていたのか、どんな考えがとっさに心の中に浮かんだのだろうか。認知療法では、不安や不満や怒り等の感情が起こる前に頭に浮かんだ考えを自動思考と呼ぶ。Oさんの自動思考は「自分はいじめられている」というものようだ。自動思考は誰でも練習すれば上手につかまえられるようになる。

④あなたの考え方があなたの感情や行動にどのように影響しているかを調べる。

Oさんの「いじめだ」という考えは大きな怒りとなり、「ボーナスをもらったら絶対辞めてやる」という気持ちに繋がり、退職に向けた社内外の行動に結びついているかもしれない。



⑤あなたの考え方が適切かどうか、あなたの役に立っているか調べてみる。

あなたの自動思考が正しいかどうか、あなたの役に立っているのかもじっくり調べてみる。

例えば、Oさんは「絶対にいじめだ」とか、「そうに違いない」とか、決めつけをしていることがわかるだろう。つまり、認知の歪みだ。右表を参照して欲しい。「全か無か思考」や「心の読み過ぎ」があてはまるのではないだろうか。不安や怒りなど不快な感情にとらわれているときには、普段とは違った考え方をしがちになる。だから考え方に歪みが無いかどうか、探ってみることはすごく重要なことである。冷静に観察をすると他の人たちも同じ言葉同じ態度で上司から叱責されていることを感じるかもしれない。それでもMさんのようにいじめと受け止めていない人がいることにも気づくかもしれない。本当に自分をいじているのだろうか？ なぜ自分はいじめと受け取ったのだろうか？ 自分の仕事の品質の高さを認められなかったためか？ 自分の仕事遂行の早さを認められなかったためか？ 等々振り返りをする。

⑥同じ場面で別な考え方（合理的な考え）ができないかどうかを考えてみる。

またまた、Oさんであるが、Mさんのように「きっと自分を育てようと思ってくれているんだあ〜」あるいは、「上司の言い方は都度都度、癪に障るけど、でも何かに気づいてもらいたいという意図があるかもしれないなあ〜」と考えることができれば、感情は変わり、行動も変化することはおわかりのとおりである。当然、上司との関係も変わってくることは自明の理である。

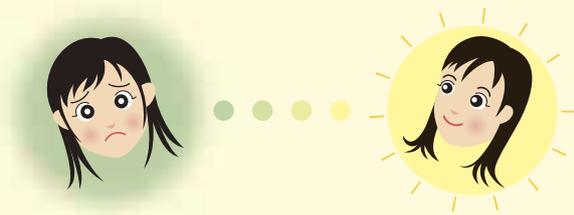
⑦日常から別の考え方を考える練習をする。

新しい考え方がすぐには自分自身の腑に落ちないかもしれない。しかし、だからといってすぐに止めてしまえば元も子もない。繰り返し練習する事が重要である。新しい考え方を毎日の生活の中で試してみて、新しい考え方について自分自身が納得できるようになる事が大切だ。

私たちは不安や不満、怒り、憤り等いろいろなことを感じたりしながら生きています。その結果、ストレスが生まれ、心身の不調へとつながってしまうことは決して稀ではありません。しかし、同じ体験をしてもそのような感情をあまり持たない人もいるのも事実です。つまり、ストレスは物事の捉え方次第で感じたり、感じなかったりするということになります。認知療法は、かたよった認知（物事のとらえ方）を正していくことで、問題のもとになっている感情を改善する心理療法であることがおわかり頂けたと思います。問題は、ストレスを抱えている「あなた」にあるのではなく、「あなたの考え方」にあるということです。ストレス防止対策としてぜひ活用してみたいと思います。

考え方の修正にはいろいろな方法がもちいられます。他の方法については次号で紹介します。

～認知の歪み～



- ◆全か無か思考 : 物事を白か黒で考えてしまっていないですか
- ◆一般化のしすぎ : よくないことがたった1つでもあると、他のものもすべてこれだと考えていませんか
- ◆マイナス思考 : よい事を無視していませんか。日々のマイナスのものだけに目がいついていませんか
- ◆心のフィルター : たった1つのよくないことにこだわって、そればかりくよくよ考えて現実を見る目が暗くなっていませんか
- ◆心の読みすぎ : ある人があなたに悪く反応したと早合点して、根拠もないのに悲観的な結論をだしていませんか
- ◆先読みの誤り : 事態は確実に悪くなると決めつけ、根拠もないのに悲観的な結論を出していませんか
- ◆拡大解釈 : 他人の成功を過大に考え、長所を過小評価していませんか
- ◆過小評価 : 自分の失敗を過大に評価し、長所を過小評価していませんか
- ◆感情的決め付け : 自分の憂鬱な感情は現実をリアルに反映していると思っていませんか
- ◆すべし思考 : 何かをやろうとするとき、～すべきとか、～すべきでないと考えていませんか
- ◆レッテル貼り : ミスをしたとき、ミスの原因を調べたり、どうミスしたかを考える代わりに自分はミスをしたんだというレッテルを貼ってしまっていないですか
他人が自分の神経を逆なでしたとき、相手に感情的レッテル（いやなやつだ！嫌いだ！虫が好かない！）を貼っていませんか
- ◆個人化 : 良くないことが起こったときに、自分に責任がないにもかかわらず、自分に責任を感じていませんか

登録期間 平成19年10月1日～12月31日

新着ビデオ・図書のご案内

新着図書

※ は更新図書

分類	番号	タイトル	内容	発行所	著者(監修)
全般	01-197	医療崩壊 「立ち去り型サボタージュ」とは何か	大病院の現場から、医師が主張する！ 本書は、もともと検査に提出した意見書を膨らませ一般向けに書き直した、現場の医師としての立場の意見である。危険な状況にある日本の医療を分析し、崩壊させないための対策を提案している。	朝日新聞社	小松 秀樹
	01-198	画像で診る今日の職業別じん肺症例選集	労災疾病等13分野医学研究・開発、普及事業 分野名『粉じん等による呼吸器疾患』 じん肺合併肺がんの臨床では肺がんの早期診断、早期治療が求められる。容易でないじん肺そのものの胸部X線写真画像に触れ、イメージとして確認しておくことが必要である。	(独法)労働者健康保険機構	(独法)労働者健康保険機構
	01-199	標準 衛生管理者試験問題集【第2種用】	受験勉強に役立つ “各試験科目ごとのまとめ” 付き	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	01-200	産業医	ビジネスマンの健康は「創る」ものだ！ いくつかの企業で産業医をしている著者の、ビジネスマンの健康と産業医活動の一冊 健康とは何か!! ～健康意識改革～	(株)悠飛社	杉本 寛治
	01-201	標準 衛生管理者試験問題集【第1種用】《解答と解説》	受験勉強に役立つ “各試験科目ごとのまとめ” 付き	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
関係法令	02-026	酸素欠乏症等防止規則の解説	平成19年5月第8版第2刷発行 (平成10年第3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
	02-029	事務所衛生基準規則の解説	平成17年3月第1版第1刷発行 (平成8年三訂第2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
	02-081	送検事例と労働災害(平成19年版)	送検事例から学ぶ労働災害防止対策 (平成13年版の更新)	労働調査会	労働調査会出版局
	02-087	電離放射線障害防止規則の解説	平成18年5月第2版第1刷発行 (平成13年第1版第1刷より更新)	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	02-107	実務 衛生行政六法(平成20年版)	平成19年12月発行 (平成18年年版より更新)	新日本法規出版(株)	衛生法規研究会
02-124	変わるワークルール 労働関係法の改正点【速報版】	少子化対策、格差是正、就業機会の確保…解決すべき課題は山積み。これらに対応する新しいルールで雇用の現場はどう変わる? 19年通常国会で成立した改正法のポイントをつかむ!	労働調査会	労働調査会出版局	
健康管理関係	04-113	メタボ健診と生活改善ガイドブック 「特定健診」がみるみるわかる!	本書ではメタボリックシンドロームの基礎知識や新しい健診および保健指導の内容、さらに運動習慣の定着、食生活の改善、禁煙などの生活習慣改善を定着、継続させるための方法について解説しています。	(株)法研	津下 一代
	04-114	いつまでもデブと思うなよ	一年間で50キロの原量に成功した著者が到達した結論。 過去のすべてのダイエット本を無力化する、究極の技術と思想が詰まった驚異の一冊!	(株)新潮社	岡田斗司夫
	04-115	[医療保険者、医療機関、健診機関、保健指導事業者用] 特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き	本書は、平成20年度からの特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向け、医療保険者や健診・保険指導機関等関係者に幅広く活用できる手引き書です。 付：特定健康診査・特定保健指導に関するQ&A	(株)法研	東 史人
	04-116	NHK ためしてガッテン流 死なないぞダイエット	肥満治療の現場で働く、医師・保健士が絶賛! NHKの「ためしてガッテン」のディレクター(43歳)が自らの体を実験台にしてあみ出した“メタボ脱出法”を完全公開! 脳のメカニズムを利用して、“計るだけ”で簡単に成功します!	(株)アスコム	北折 一
	04-117	健診を受けて ストップ・ザ・メタボ!	毎日ちょっとずつでも生活を見直す為のヒントをトランプカードにして提供。 楽しみながら健康づくりに役立つ「メタボトランプ」で是非あなたらしい健康ライフを実現してみてください。	(株)社会保険出版社	栗原 毅 田畑 泉
04-118	お医者さんだからわかった! ライフスタイル・ウォーキングでメタボは防げる!!	無理をしない、誰もがくじけない、運動習慣づくりを紹介!!	(株)東京法規出版	泉 嗣彦	

分類	番号	タイトル	内 容	発行所	著者(監修)
産業管理関係	06-012	安全衛生推進者必携	平成19年2月第20版第2刷発行(平成10年第16版第1刷より更新)	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	06-023	新酸素欠乏危険作業主任者テキスト	平成19年6月第10版第1刷発行(平成10年4月第5版第10刷より更新)	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
産業心理学・社会学関係	07-101	もし部下がうつになったら	本書では職場にうつする部下を抱える方々に向けて、具体的な対処法を紹介しています。同時に「仕事は減らせない。人も増やせない。でもメンタルヘルス不全を減らしてほしい」という実現不可能ともいえる命題を抱える日本の企業に、解決の糸口も提供できる一冊。	共同印刷(株)	松崎 一葉
	07-102	会社で心を病むということ	精神科産業医の著者が、職場に蔓延している心の病、心が病むメカニズム、理想の職場などについて訴える渾身の医療エッセイ。	東洋経済新報社	松崎 一葉
	07-103	職場における自殺の予防と対応	各方面で広く利用されてきたマニュアルの改訂、追加などを行い、自殺予防という目標に近づくために重要な知識、知恵が書かれた小冊子。	中央労働災害防止協会	中央労働災害防止協会
	07-104	“うつ”に大勝ちする!! 最新心療法・再発防止法	うつ病は各世代の若者、中年、老人に多いが、その正しい診断と治療と予防のコツがわかりやすく書かれ、先生の選び方や受診の心得も良く示された、何よりの指導書。	東京スポーツ新聞社	西崎 統 太田 大介
	07-105	自殺が減ったまち -秋田県の挑戦-	4年間で自殺が47%も減ったという秋田県の6つの町。そこで何が行われたのか、自殺予防対策の全貌!	岩波書店	本橋 豊
	07-106	職場のいじめとパワハラ防止のヒント	パワハラの発生から解決までのプロセスをケーススタディ～職場からパワハラをなくすために立ち上がった人事部長の奮闘記パワハラ版「ハチドリのひとしずく」～でわかりやすく解説	経営書院	涌井美和子
	07-107	セクハラ防止ガイドブック	“イエローカード、レッドカード”“しない、させない” 管理者必読。法改正点から相談への対処まであらゆる疑問にやさしく答える。	日本経団連出版	山田 秀雄 清水 勤 野原 啓子
	07-108	壊れる日本人 -ケータイ・ネット依存症への告別-	この国を壊さないために“NO!ケータイデー”、“NO!ネットデー”を提案します。まさに「警告の書」として、できるだけ多くの人に読んでもらいたいと思う。うっかりしていると、日本人が「壊れる」のである。	(株)新潮社	柳田 邦夫



事業実績表

岩手産業保健推進センター
(平成15年度～19年度 3/4半期)

相談件数

	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
法令、法令解釈に関して	13	14	19	17	9
メンタルヘルスに関して	21	31	62	47	60
健康診断に関して	6	10	8	12	7
作業環境測定、基準、評価に関して	7	8	5	12	6
労働安全衛生管理体制に関して	11	6	2	10	6
長時間労働者の面接指導について					13
計	58	69	96	98	101

図書等の貸出件数

	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
図書	160	92	104	65	141
ビデオ	456	404	497	387	418
作業環境測定・研修用機器	54	35	43	80	51
計	670	531	644	532	610

事業主セミナー・研修会

		平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
①研修	開催回数	15	30	35	36	38
	参加者数	564	922	796	885	843
②事業主セミナー	開催回数	12	10	8	9	13
	参加者数	719	664	1,288	1,131	1,436
合計(①+②)	開催回数	27	40	43	45	51
	参加者数	1,283	1,586	2,084	2,016	2,279

講師派遣・紹介

		平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
講師派遣	回数	5	4	1	2	5
	人数	5	4	1	2	5
講師紹介	回数	13	16	12	31	27
	人数	13	16	12	31	27
小計	回数	18	20	13	33	32
	人数	18	20	13	33	32

研修用機器貸出

		平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
研修用機器貸出	回数	8	3	3	4	12

助成金事業

		平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
産業医共同選任事業	集団数	13	13	3	2	2
	事業場数	41	41	7	5	4

	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
深夜業従事者の自発的健康診断	56	59	80	77	63

