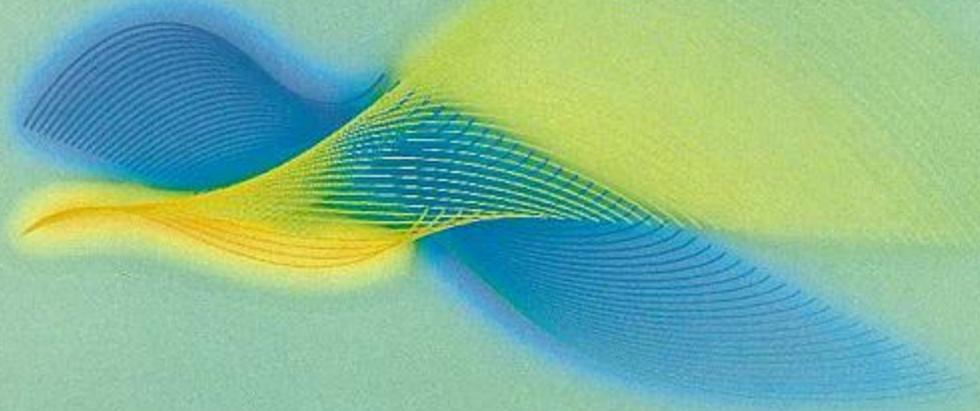


産業保健 21

1996.10

6号



【特集】**衛生委員会は産業保健の最前線だ** 衛生委員会—積極的参加の勧め
古河電気工業 [株] 千葉事業所 産業医 加部 勇

【連載】●【実践講座】**産業保健 A to Z**—企業内エイズ教育 エッソ石油 [株] 医務部長 森晃爾
●**安西弁護士のアドバイスノート**—会社の健康診断義務と安全配慮義務— 安西 愈

トップ・トーキング 鳴門塩業 [株] 代表取締役社長 秋本龍二さん / 産業保健活動レポート [株] トーエネック 長野支店
産業看護職奮闘記 日立米沢電子 [株] 大嶋紀子さん / コラム「BGMの科学」日本コロムビア [株] プロデューサー 森 淑
産業保健この一冊 富士ゼロックスオフィスサプライ [株] 産業医 佐藤公彦
センターだより / 情報スクランブル / 実践・実務のQ&A / レファレンスコーナー

◎**エッセイ**「最近、気になる日本人の食生活」 数学者・大道芸人 ピーター フランクル

労働福祉事業団・産業保健推進センター

'96緑十字展

平成8年11月20日(水)~22日(金) 広島県立広島産業会館

キャボットセーフティ社の安全保護具
展示ブースに、ぜひお越しください。

最新カタログ、新着サンプル、各種資料を
ブースにてご用意しています!



東 展示場 (D-8ブース)

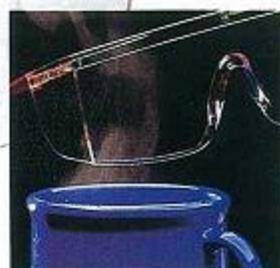
ISO(国際標準化機構)9001、9002認証工場製品

●最先端/保護めがね

ナツソープラス

5つの特殊加工をひとつの
レンズの上に実現!
しかも経済的な価格でお届
けいたします。

完璧な
防曇性



カラフルで
高機能



耳せん

エクスプレス

指で耳せんを丸める必要が
ないので、どなたにも容易に
聴覚保護が実施できます。

- 簡単 ●清潔
- すぐれた遮音性能

NRR25dB

特別記念品進呈

'96 緑十字展開催期間中、キャボットセーフティ社の
ブースにお越しのお客様に、ドイツの銘品、ファーバ
ーカステル社の新製品「ファイン エグゼクティブ
(シャープペンシル)」を進呈
いたします。

先着500名様



輸入元



日本シibelヘグナー株式会社
〒109 東京都港区三田三丁目4-19 シibelヘグナー三田ビル
TEL.03(5441)4516 FAX.03(5441)4523

販売元

ツルヨシ・トレーディング株式会社
〒116 東京都荒川区東日暮里6-59-3
TEL.03(3891)2792 FAX.03(3891)2787

編集委員 (順不同・敬称略)

●委員長

館 正知

岐阜大学名誉教授・労働福祉事業団医監

●副委員長

高田和美

産業医科大学教授

池森利夫

日本医師会常任理事

三哲文雄

労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長

沖野哲郎

三菱マテリアル福岡川製作所診療所長

荘司榮徳

千葉産業保健推進センター所長

高橋明美

高橋労働衛生コンサルタント事務所長

前田高樹

松下通信工業株式会社

松本邦宏

労働福祉事業団産業保健担当理事

特集 衛生委員会は産業保健の最前線だ

衛生委員会——積極的参加の勧め

古河電気工業株式会社千葉事業所産業医 加部 勇

連載

センターだより	北海道産業保健推進センター	10
	大阪産業保健推進センター	11
	熊谷地域産業保健センター	12
	徳山地域産業保健センター	13

実践講座 産業保健AtoZ⑥	企業内エイズ教育	14
-------------------	----------	----

エッソ石油株式会社 森 晃爾

安西弁護士の アドバイス・ノート⑤	会社の健康診断義務と安全配慮義務	16
----------------------	------------------	----

弁護士・中央大学法学部講師 安西 愈

産業保健活動レポート⑥	“健康データ”を作り個人指導を展開 月1回の健康相談日で産業医が活用 ㈱トーエネック長野支店	18
-------------	--	----

情報スクランブル	局排装置の規制など見直しを提言(検討会が報告・労働省)／「過労死」相談を実施(労働省)／労働行政情報をインターネットで発信(ホームページを開設・労働省)／改正安衛法が10月1日から施行(健診結果もとに事後措置を・労働省)／「1人1人が健康づくり みんなの力で快適職場」(全国労働衛生週間スローガン)／職場の“快適度”を定量的に評価(評価システムの報告書まとめる・労働省)／講習会等のお知らせ(第5回日本医師会認定産業医制度生涯研修会、第6回産業医・産業看護全国協議会、平成8年度全国産業安全衛生大会、第18回日本健康増進学会、第4回日本産業ストレス学会)	20
----------	---	----

実践・実務のQ&A 愛知県労働局産業医実務研修センター	小麦粉を扱う作業場でマスクなしで人体影響ないか／瞬間接着剤を使用する作業があるが人体への影響はあるか／「騒音障害防止のためのガイドライン」中の「85dB(A)」の(A)とはどういう意味か／妊婦の総コレステロール値正常値はどう設定する	24
--------------------------------	--	----

産業看護職奮闘記⑥	身近な点から健康意識を喚起 日立製作電子株 大嶋紀子さん	28
-----------	---------------------------------	----

レファレンスコーナー	3年連続で1万人下回り9230人(平成7年業務上疾病調・労働省)／有所見率36.4%！成人病の危険浮き彫りに(定期健康診断結果調・労働省)／事業場の“ゆとり”施策は景気に連動？(企業のゆとり度に関する調査・余暇開発センター)	30
------------	--	----

コラム 「BGMの科学」	日本コロムビア株式会社 文芸制作オフィス プロデューサー 森 淑	9
--------------	----------------------------------	---

この一冊 「金属中毒の健康管理」	富士ゼロックス株式会社 サプライズ産業医 佐藤公彦 産業医法人公認 佐藤兼井内科院長 院長	23
------------------	--	----

4コママンガ ドクターさんぽ⑥	成田 コージ	27
-----------------	--------	----

エッセイ 最近、気になる 日本人の食生活	数学者・大道芸人 ピーター フランクル	32
-------------------------	---------------------	----

編集後記	館 正知	31
------	------	----

心の平安を求めて

生まれては死ぬなり何者も 釈迦も達磨も
猫も杓子も (小林一茶)
現代はストレス時代である。職場でも地域でも、そして家庭でも、悪玉ストレスにはこと欠かない。人はストレスに直面すると、血圧は上昇し、甲状腺

腺や副腎皮質ホルモンの分泌が高まる。心身は不可分なため心の異常は体の異常へと移行する。ストレス解消には、運動、休養、睡眠だというのが、身近な対策としては、「心のもち様か」「わが命なにをあくせく 明日をのみ思いわずらふ」(鳥崎藤村)ともいうではないか。

op talking

鳴門塩業(株) 代表取締役社長 秋本 龍二さん

■略歴

昭和3年9月生まれ。鳴門塩業(株)取締役を経て、平成元年6月、同社代表取締役社長に就任する。

「いま、塩づくりというと、何か化学反応によって塩の結晶をつくり出しているかのように思われがちですが、昔の塩田がイオン交換膜に代わっただけで、海水をイオン交換膜で濃度を高め、それを煮詰めて生産するわけですから、基本的なところは何も変わってはいないのです」と秋本社長。

とはいえ、イオン交換樹脂膜やボイラー、タービン、発電機、蒸発缶など多くの機械がたち並ぶ同社は装置産業と化し、一定数の社員は2交替制、3交替制のシフト勤務で働いている。同社には、粉塵作業、塩素取り扱い作業、塩酸取り扱い作業などの有害業務が存在するが、作業環境の改善、設備、保護具、救護具の保全も確実に行われている。

また、同社では労働安全衛生法所定の定期健康診断や特定業務従事者の特殊健康診断を実施しているが、受診率は100パーセント。さらに、交替制の部署では、年2回健康診断を行っているほか、成人病健診の受診者も多



い。

「私は、今はいたって元気ですが、子供の頃は始終風邪をひくなど病弱でした。そうしたことも影響してか、常に健康が第一だと考えています。もちろん、安全であることも同じですが、健康であり安全であって、始めて仕事ができるのです。ところが、本人が気づかないうちに病気になっているケースも間々あります。早期発見、早期治療が原則ですから、私は健康診断の受診には口うるさくしているのです。役員の中にも、受診を嫌がる人もいますが、健康の前には社員も取締役もないといって、全員強制的に受診させています」

健康診断の受診率が100パーセントというだけではない。健康診断後の事後措置、問題を有している人に対する健康指導、生活指導もこと細かく行われている。そのほか、産業医による「健康・メンタル相談」、保健婦による「健康・栄養相談」もそれぞれ毎月1回

健康診断100^{パーセント}の受診率

健康に対する意識づけの手帳も配布

鳴門塩業(株)

■会社概要

所在地：徳島県鳴門市

従業員数：183人

開催されている。「他社での話ですが、優秀な社員の方が出張中に急に亡くなられる事故がありました。なんでもこの人は、健康診断は受診していたようですが、心電図関係の異常のフォローがしてなかったようで、不幸につながったということのようです。こうしたことも契機になって、健康診断を行った後、問題のある人には産業医の先生からいろいろ指導をしていただくという機運が強まりましたね」という秋本社長である。

また同社では、総務課が中心になって作成した「うずしお手帳」を社員全員に配布している。「これはポケットに入るほどの小さな手帳で、“早寝、早起きをしよう”とか“休肝日を設けましょう”といった、身近なことから健康に対する意識を喚起し、自己管理してもらおうというものです」

同社は、平成6年度の全国労働衛生週間で労働大臣優良賞を受賞しているが、それは、有害業務に対する労働衛生対策の優秀さと共に、熱心な健康づくり活動に対するものといえる。その健康づくり活動の1つにサークル活動がある。「当社には、ソフトボールやゴルフ、テニスなど8つのサークルがあります。ご承知のように、わが社は交替制勤務ですから、違った部署の人がサークル活動をやるにはスケジュールの調整が大変ですが、そこはよくしたもので、皆で工夫してコンスタント

に活動しています。会社もそれぞれのサークルに助成金や施設に対する援助を行っています」と秋本社長。このほか、同社では、健康に関する講演会を年1回開催したり、「5S」に「親切」を加えた「6S運動」や構内の緑化・美化運動も展開している。

「私共は化学産業とはいえ、一面からいうと、食につながる食品会社でもあるわけですから、社内的にも健康で清潔、きれいなイメージを定着させたいと考えいろいろやっているのですが、なかなか世間のレベルには追いつけていません。しかし、こうしたよいことは根気よく続けて行きたいですね。えっ、私自身の健康法ですか、ゴルフは下手ですから、いまは休んでいまして、体操したりウォーキングといったところですか」と微笑んだ。



「かつてはこのように塩田が広がって…」と説明する秋本社長

衛生委員会—積極的参加の勧め

衛生委員会は 産業保健の最前線だ

衛生委員会は、労働者の健康障害の防止や健康保持増進などについて、調整、審議する場として開催することが、労働安全衛生法令により義務づけられている。しかし、その活動が停滞しているとか形骸化しているとの指摘も多い。そこで、衛生委員会が産業保健の最前線となるための方途を探ってみた。

古河電気工業株式会社
千葉事業所 産業医

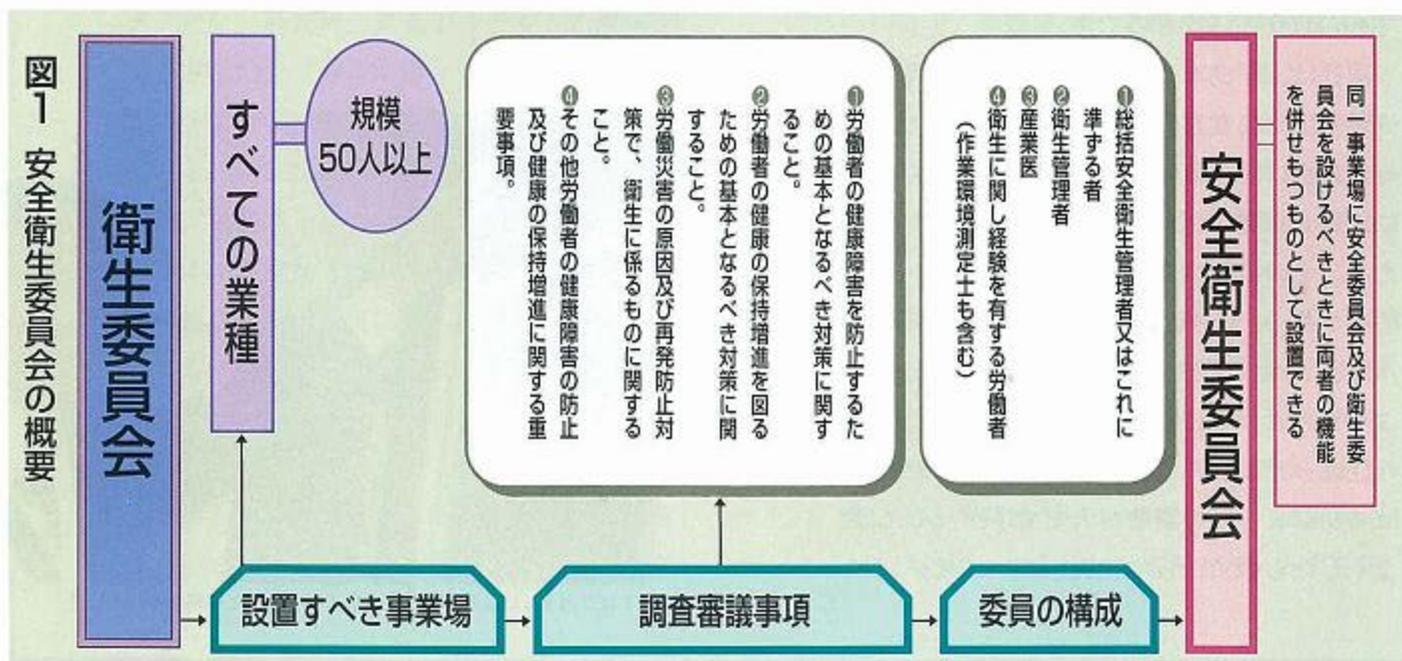
加部 勇

はじめに

職場の保健活動をスムーズかつ効率的に行うためには、その責務を負っている事業者と事業場の実態を掌握し、対策を実践する管理監督者に労働衛生・産業保健に関して理解してもらうことが不可欠だが、産業保健についての専門的知識を持たないことがある。特に、ライン作業を指揮・監督する管理監督者の理解と熱意が衛生管理を左右する。彼ら事業場内のキーパーソンらが一堂に会する衛生委員会は、われわれ産業保健職（産業医、保健婦等）にとって、絶好の衛生教育・産業保健教育の場といえる。

衛生委員会とは

ご存じのように衛生委員会は、労働者の健康障害の防止、健康保持増進、労働災害の再発防止などの事項についての調整、審議するため、労働安全衛生法、関係法令により使用する労働者の数が常時50人以上の事業場に月1回以上の開催が義務づけられている（安衛法第17条から19条）（図1、『産業医実務エッセンス』P24～25）。また、衛生委員会だけを設置すればよいところを除き、大多数の事業場では安全委員会と同時にして、安全衛生委員会の形で開催されることが多い（図2、『産業医実



務エッセンス』P27)。このことが衛生委員会を停滞させる要因の1つでもある(後述)。

衛生委員会(安全衛生委員会)は以下のメンバーから構成される。

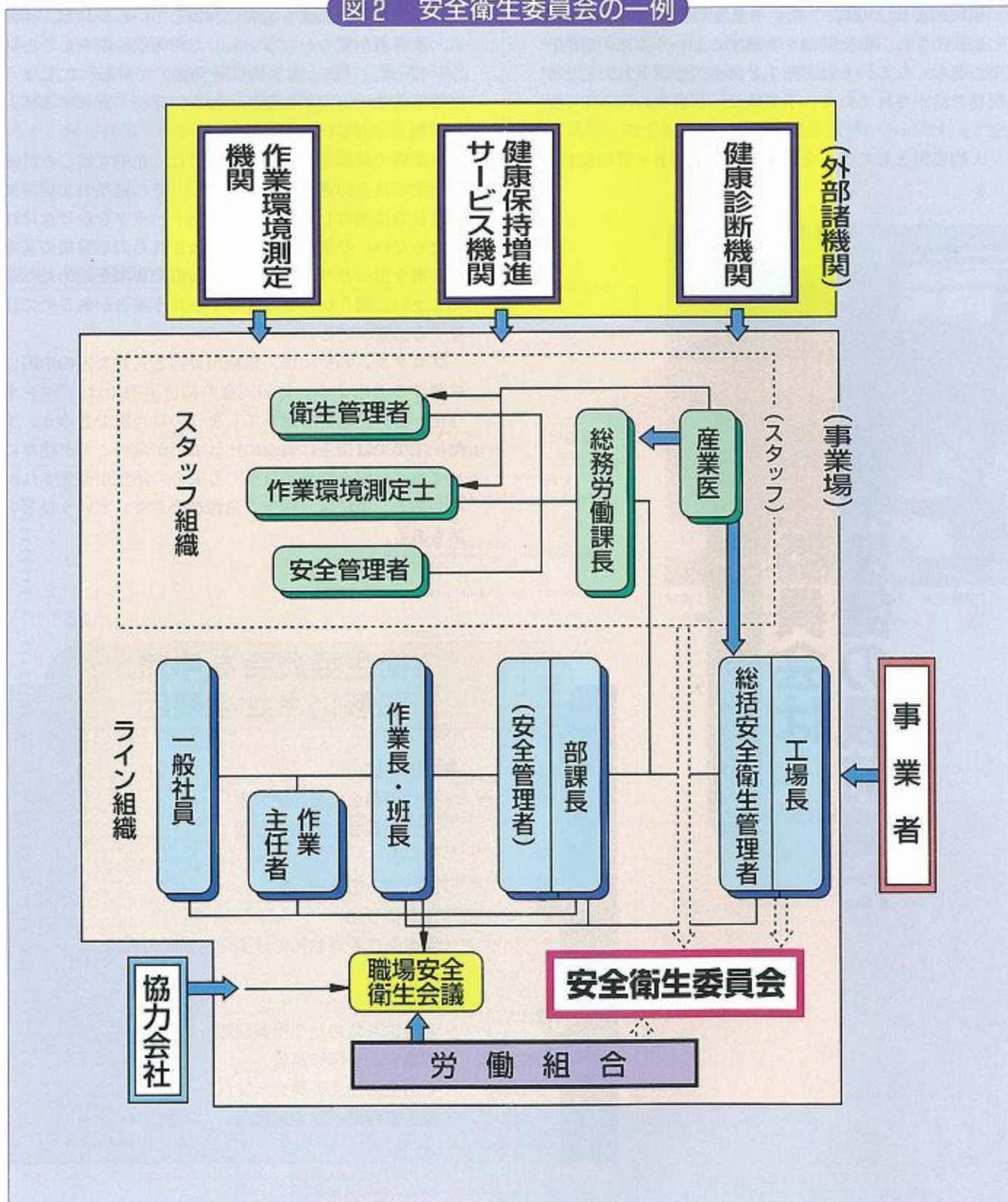
- (1) 総括安全衛生管理者またはこれに準ずる者
- (2) 衛生管理者

(3) 産業医

(4) 衛生に関し経験を有する労働者

もちろん産業医は衛生委員会の正規のメンバーである。また、看護婦、保健婦も事業場内で衛生に関し経験を有し衛生管理者であることも多いので、委員会のメンバーに指名されるべきであろう。

図2 安全衛生委員会の一例



衛生委員会活動が 停滞する要因

活動が停滞しているとか形骸化しているとの指摘がある衛生委員会であるが、その要因として、大きくは組織的要因と人的要因、プログラムの要因に分けられる(表1)。

組織的要因として、「衛生委員会組織が肥大化」すると形式化され、衛生問題を審議するという本来の目的が果たせなくなる。また、衛生委員会で審議されたことが現場で活かされていない事業場は、形骸化の極みといえよう。

人的要因としては、産業保健職、事業者・管理監督者、

その他の衛生委員のそれぞれに問題が考えられるが、最大の要因は産業保健職、とりわけ産業医にあると言える。産業医は衛生委員会のメンバーでありながら委員会に1度も出席しないという話をしばしば耳にするし、たとえ出席しても黙って座っているだけで、出席していることすら認知されていないこともある。発言しても、健康診断の事務連絡や結果報告にとどまるケースが多いのではないかと。

例えば、健康診断結果を報告するにしても、その結果や従業員の健康状態を適切に評価していなければ、補強点・改善点が見つからないし、ただ健康診断をしたという「打った」「測った」の「一発屋」で終わってしまう。産業保健職の実行する意欲に加え、分析・評価する能力が問題となっている。

事業場で産業保健を進める時には、企画立案した計画を衛生委員会の審議を経て実行し、その結果および評価を委員会に報告し、現場へフィードバックをかけなければならない。産業保健職の中にはこれらの事業場の基本的手順を怠ったり、自分勝手な判断で物事を進めたりしてしまい、周りからひんしゆくを買う場合があるので注意する必要がある。

プログラムの要因は、組織的要因と人的要因の中間に位置すると考える。毎回同様の報告事項では、「マンネリ化」し、出席者も飽きてしまうのは当然であろう。また、工場では衛生は安全に比して影が薄いことが往々にしてあり、安全衛生委員会でも安全の議題が優先されがちである。中には、衛生の議題が全くないというひどい話もある。

特集

衛生委員会は 産業保健の最前線だ

衛生委員会—積極的参加の勧め

表1

衛生委員会を停滞・ 形骸化させる要因

1

組織的要因

- ・衛生委員会組織の肥大化
- ・衛生委員会と現場の乖離

2

プログラムの要因

- ・マンネリ化
- ・安全衛生委員会における衛生議題の軽視

3

人的要因

- ・産業医を含めた産業保健職
- ・事業者、管理監督者
- ・その他の衛生委員会メンバー
- ・衛生事務局、安全事務局

衛生委員会の活性化

組織的な改善としては、「衛生委員会の肥大化」に対しては、参加人数を削減する縮小化、各部署単位で行う細分化、あるいは専門部会や分科会の設置が有効であろう。細分化されたり、専門部会や分科会が設置された場合でも、その各々の会が停滞しないように産業保健職は積極的に参加し、意見を出すべきである(写真1)。職場単位で行われる衛生委員会では、現場と直結した議題が多く、活発な意見が聞かれるので大いに活用して欲しい。

人的な改善としては、産業保健職とくに産業医が最も重要なキーパーソンとなる。産業保健活動を如何に進めるか、何をを目指すのか、衛生委員会を何で審議してもら

うのか、などなど産業医が持っているビジョンによって衛生委員会の中身も変わる。逆に何もビジョンがなければ、日和見的な委員会あるいは産業保健活動にならざるを得ないだろう。

例えば、喫煙者の多い事業場で禁煙活動を行おうとしたら、労使の理解と協力がなければ不可能である。喫煙が身体に及ぼす悪影響だけを強調しても受け入れられるものではない。産業保健職がいつ、どこで、誰が、どのような方法で、何をするのか、明確に計画として提案し、「健康づくり担当委員会」などで協議の上、衛生委員会を審議してもらわねばならない。その間、反対意見も多数であることが予想されるし、議論を行うことも委員会の活性化につながると考える。

健康に関する提案が産業保健職以外から出されること

図3 衛生週間のアンケート調査

平成 〇年 〇月 〇日

工場・部 課 職 場 作業員

「衛生点検」について

次の点検表に基づいてあなたの作業場の点検を行い、ご意見をお聞かせください。
スローガン みんなで進める健康づくり、創意と工夫で快適職場!!

折曲厳禁

あなたの作業組人員

男子	女子	計
(01) (08)	(01) (09)	
(11) (18)	(11) (19)	
(21) (28)	(21) (29)	
(31) (38)	(31) (39)	
(41) (48)	(41) (49)	
(51) (58)	(51) (59)	
(61) (68)	(61) (69)	
(71) (78)	(71) (79)	
(81) (88)	(81) (89)	
(91) (98)	(91) (99)	

人数を記入し、数字をマークしてください。

鉛筆又は、シャープペンシルでマーク又は、記入してください。

4. あなたの作業場で病気や、それ以外の理由で仕事の制限を受けている方がいますか
はい いいえ

5. あなたの作業場の環境(光線、音、臭い)と比べて、30歳以上の中高年層者の体力、筋力などは等々で仕事に問題になることがありますか
はい いいえ どちらでもない

6. あなたの作業場は、特殊健康診断を受ける義務がありますか
はい いいえ (いいえの場合は、5~21まで記入)

7) どの項目に該当しますか
 特殊な作業 (労働時間) 特殊健康診断は該当者全員が受診しましたか
 特定化学物質 結晶 騒音
 放射線 有害な放射線
 有害な放射線 騒音
 振動 振動
 引金付工具 その他(VDT等)

その理由は何ですか
 出退勤時刻の都合
 作業時間が長い
 作業量が少ない
 取組が少ない
 その他

A. 健康管理

1. 職場健康診断は毎日全員参加して行われていますか
はい いいえ
その理由は何だと思えますか?
 交替勤務で作業困難
 作業時間短
 作業内容に技術
 関心がない
 フレックスタイム(労働時間を含む)
 その他

2. あなたの作業場では朝の健康KY(確認)が実施されていますか
はい いいえ
今後、健康KYを適用していく考えはありますか
はい いいえ

3. あなたの作業場で長年の怪我のうち多いものはどのような内容ですか
肩痛 腰痛 足指痛 その他
肩痛 腰痛 足指痛 その他

B. 有害作業管理

1. あなたの作業場は防じんマスク、保護メガネなどの衛生保護具の着用が義務づけられていますか
はい いいえ (いいえの場合は、1~4まで記入)

1) 全員が確実に着用していますか
はい いいえ

2) 該当者に対して確実に着用するように指導していますか
はい いいえ

3) 保護具は人数分以上備えられていますか
はい いいえ

4) 保護具は清潔に保管管理され、適切に交換されていますか
はい いいえ

2. あなたの作業場は全身防振装置、足滑防止装置が設置されていますか
はい いいえ (いいえの場合は、2~21まで記入)

1) 有効に稼働していますか
はい いいえ
有効に稼働していない理由は何だと思えますか(複数回答可)
 電力不足
 故障などで能力低下
 その他

2) 日常的な点検や法的な定期点検は実施されていますか
はい いいえ
点検が行われない理由は何だと思えますか (複数回答可)
 点検の体制不備
 実効性がない
 その他

C. 1. 救急衛生法について、社内講習(日本赤十字社・消防団等)の場で過去に訓練を受けた人が、あなたの作業場にいますか
はい いいえ

健康にマークした方だけ、これからの質問に回答してください

1) 次の作業環境に該当しますか (複数回答可)
 屋外作業
 不安定または狭い作業
 非線形または放射状の作業
 寒冷な環境における作業
 該当しない

2) 取り扱う対象は?
 人で
 2人以上で
 重量物は扱わない

3) どのような作業形態が多いですか (複数回答可)
 持ち上げ作業
 持ち下り作業
 負荷の作業
 自降ろし作業
 運搬作業
 移動する作業
 押し、又は引っ張る作業
 その他

4) 腰痛症(腰痛持ち)の方は何人くらいいますか

男	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
女	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5) どのような作業姿勢が多いですか (複数回答可)
 腰かけ作業
 突進作業
 立ち作業
 上を向いての作業
 膝間に身体を前後に倒れる作業
 運搬作業
 その他

6) 職場では日頃、ストレッチ体操や腰痛予防体操などを取り入れていますか
はい(実施中) いいえ(実施なし)

7) 程度の物を取り扱うことが多いですか
はい いいえ

点検様式 4号



写真1 安全衛生委員会の下部組織の「安全衛生リーダー会議」。活発な意見交換が行われる。

衛生委員会を通して行われるアンケート調査は、回収率が高く、産業保健職は有効に活用したい。

は稀であるから、職場の保健活動を前進させるためには、衛生委員会で産業保健職が積極的な発言を行うことが必要となる。

事業者や管理監督者は、「安全第一」「健康優先」といって、操業が多忙になるとそちらを優先にしがちである。意志決定はトップダウン方式が迅速であり、このクラスに理解してもらえれば「快適職場づくり」もスムーズに運ぶ場合が多い。産業保健職は頻りに彼らと話し合うのは困難であり、経営とのバランスを身に付けなければならない産業保健職にとって、衛生委員会はその絶好の機会といえよう。

衛生担当者や安全担当者は、産業保健に関して十分に理解していないこともあるが、会社の仕組みについては産業保健職よりはるかに熟知しており、彼らの協力が得られると心強い。衛生委員会の前には、担当者との十分な話し合いをするのはもちろん、日頃からコミュニケーションを良くしておくべきである。嘱託産業医であれば、産業医の職場巡視日に衛生委員会を開催してもらうよう事務局への根回しが必要である。

「企業は人なり」と同様に、「産業保健も人なり」である。産業保健職がどんなビジョンを持っているのかを知ってもらうように努めなければならない。



写真2 毎月の安全衛生委員会にて保健婦が「禁煙運動」の活動を報告。



写真3 「スモークアナライザー」を使って「禁煙活動」をアピール。

特集

衛生委員会一積極的参加の勧め

衛生委員会は産業保健の最前線だ

実1例

衛生週間のアンケート調査



F社T事業所では、毎年、労働衛生週間に合わせて、階層別にアンケート調査を実施しており、その結果を衛生委員会で報告している。図3（7ページ）は、平成7年度に腰痛問題を取り上げ、有訴率の高い職場を「腰痛対策モアル職場」として対策に取り組んだ。その過程で、衛生委員会には最も休業率の高い傷病として「腰痛症」であることを数字で示し理解してもらい、有訴率の高い職場から対策を講じる「モグラ叩き」方式を採用した。

実2例

ダンベル体操の導入



成人病予防の一環として肥満対策を実施しているF社Y事業所では、看護婦を中心にダンベル体操を導入した。それに先立ち、安全衛生事務局と入念な打ち合わせをし、ダンベルを購入してもらい、安全衛生委員会での審議を経てダンベル体操を毎日昼休みに行うようにした。写真4は安全衛生委員会でメンバー全員にダンベル体操を実践してもらっているところである。わずか15分の運動で全員汗だくなり、普段の運動不足を再認識していた。初めの1カ月の継続で体脂肪率平均5%の減少があった。



写真4 衛生委員会メンバーがダンベル体操。丸内は「ダンベルの母」こと能地看護婦。

プログラムの要因では、「マンネリ化」や「衛生議題の軽視」に対して、産業保健職が、事業場の衛生行事の年間計画を立てる段階から関与し、衛生委員会を魅力あるものにしなければならない。筆者が産業医を務める事業場では、委員会の中で、産業医のみならず保健婦および看護婦が発言できるようにしている（写真2、3）。

さて、具体的な魅力あるプログラムの内容としては、衛生議題の審議以外にも、衛生教育、特別講師を招いた講習会、アンケート調査を実施したり、ディスカッション形式を取り入れたりするのも良いだろう。衛生委員会を通して実施するアンケートは回収率が高く産業保健職は有効に活用したい。議題の合間には、ストレッチ体操や腰痛予防体操、ダンベル体操などを行うと委員会参加者にとっても新鮮であり、現場への展開にも役立つので試されてはどうだろうか。

産業保健職による 衛生委員会の積極活用

産業保健職が衛生委員会を積極的に活用する意義をまとめると次のようになる。

(1)管理監督者に対して

- ①衛生管理の責任の明確化と自覚
- ②常に労働条件に対する衛生的感覚の養成
- ③衛生管理の手順を理解
- ④部下への労働衛生教育の手法を習熟
- ⑤快適な職場形成を促進

(2)その他

- ①衛生教育の場として利用
- ②トップダウン方式で、産業保健活動の効率化
- ③事業場の人間関係形成
- ④産業保健活動の評価

などがあげられる。これらを衛生委員会を使わずに健康管理室の中だけでやろうとしたら、莫大な時間を浪費するのは確実である。

補足であるが、管理監督者への衛生教育のテーマとしては、暑熱・騒音や有機溶剤・鉛のような物理的・化学的有害要因の人体に及ぼす影響および対策、労働力人口の高齢化に伴う問題、社会的傾向としての精神的負荷の増大に対するメンタルヘルスの問題、部下である若者の気質等がある。メンタルヘルスの場合、現場作業者の悩みを聴けるようにするための「リスナー教育」と中間管理職である自らのストレス・コントロールとマネジメントの両面が必要である。また、傷病・疾病による労働力の損失や治療費・人件費の損失などのコスト・ベネフィットを示すと、予防医学の重要性を認識しやすいであろう。

おわりに

産業保健職は、産業保健の専門家として衛生委員会のリーダーシップをとる立場にあるだけに、委員会の企画運営のマネジメントについてもその能力が問われている。企業という組織の中で、産業保健職は特殊な位置づけになっており、いち企業人として、経営と保健というバランスを上手にとることが、産業保健を成功させる鍵であり、また、そのためには職場や健康の問題を通して形成される人間関係が重要であろう。

コラム

BGM の科学

日本コロムビア株式会社
第2文芸制作オフィス
プロデューサー
森 淑

音の洪水の中に生きる私たちにとって、音楽の有効活用はかなりの重要課題です。

音楽によるメンタル・ヒーリングの実践報告、宗教と不可分に発達してきた西洋音楽史等の実際を概観すると、音楽の重要性がよく見えてきます。ところが、その大切な音に対し、かなり無自覚なのが現実です。

BGMにおいても、目的、TPO（時間・場所・状況）に無自覚な場合、マイナスに作用することもあり、注意したいものです。

BGMを職場に活かすポイントを考えてみます。

まず、目的を明確化（リラックス、効率アップ等々）し、TPOを設定します。それにより個々の状況で選ばれる曲やサウンドが変わってきます。

- 音響→リスナーの耳に自然に入り、大きくも小さくもない
- 言語制の排除→意識がとらわれる言葉は邪魔
- ヒット曲は節目節目で使う→親しみのある曲の連続は意識がとらわれる
- 鼓動リズムから大きく逸脱しないテンポ
- 旋律的なものがリズム主体のシンプルなつくり
- 刺激的音色、緊張コードは避ける

これらの基本を守ること
で、半ば無意識に生理的に、
自然に耳に入る音により、
適度のリラックス、精神的
疲労回復、精神集中が図れ
るもので、趣味的鑑賞とは
違うという認識が必要です。
そしてBGMにはできれば
状況に合わせた独自のプロ
グラムが望ましいと言えます。



“北の大地”の産業保健を積極推進

北海道産業保健推進センター

広大な面積を有する“北の大地”北海道。その広さは、実にわが国の22%を占める。この広さが北海道産業保健推進センターの直面する課題の1つであり、事業展開のやり甲斐にもつながっている。平成7年度の開設早々から、この対象地域が広大という“難問”に果敢に挑戦しているところだ。

「広いということは今さら言うまでもない。それよりも、業種的には斜陽産業もあるが、あらゆる産業がある。そのうえ、中小企業が圧倒的に多い。とにかく産業保健推進センターの存在をアピールし、産業保健活動の輪を着実に広げることが重要」と、佐藤研介所長は前向きに取り組む姿勢を強調する。

柳優副所長も「確かに広いということはハンディかもしれないが、それだけにやり甲斐があり、この1年間、活動を展開してきて確かな手応えを感じています」と、積極的だ。

とことんPRで理解の深まり実感

設置初年度の昨年1年間は、産業保健推進センターのPR、名を売ることと同センター職員が一丸となって奔走したという。例えば、事業場に対する説明会を実施するにしても、1カ所で開催したのでは集まりきれないので、地域を割っての開催となる。その作業量は大変なものだ。いろいろな機会を捕らえてPR活動を全道各地で実施した結果、「わざわざ遠方まで説明に来てくれ感謝している」、「講演会の講師を紹介してもらい、有意義な講演会になった」との感謝の声が寄せられる一方で、産業保健セミナーなどで「われわれ業界団体も支援してもらえるのか」といった期待される問い合わせも、増えつつあるという。また、センターに常備している図書やビデオなどの貸し出し状況も、徐々にではあるが伸びており、「一度でも利用してくれたところから、くちコミで伝わっているようで、着実に利用者は増えている状況です」と柳副所長。

地域センター支援を重視し事業伸展を狙う

さらに、現在設置されている3カ所（札幌、室蘭、北見）の地域産業保健センターに加えて、近い将来には全道で17センターになる予定であることから、「地域産業保健センターの支援活動を重点の1つに据えて、



センターのスタッフら。前列左が佐藤研介所長。その隣が柳優副所長。

活動を展開したいと考えている」（佐藤所長）。というのも「北海道とひと口で言っても、地域によって産業形態は大きく違う。第三次産業が伸びている都市型地域から工業中心地域、林業や漁業が主要産業の地域とそれぞれ特性がある。地域にあった産業保健活動を進めるには、地域産業保健センターへの支援はもとより各郡市区医師会等とも連携を強化していく必要がある。地域のセンターや医師会等とのつながりを大切にして、産業保健を“育てて行く”ことが重要」と佐藤所長。

そうしたことから、北海道における産業保健活動の実態をつかむために、産業医（日本医師会認定産業医1182人うちの820人）と事業場（50人以上事業場のうちの1350事業場）を対象にしたアンケート調査を実施し、現在、分析中だ。「産業医や事業場が産業保健に対してどんなことを考え、何を望んでいるかを知ることにより、キメの細かい支援ができるのではないのでしょうか」と柳副所長は分析結果が気になるようだ。また、佐藤所長は「小規模事業場は、経済的に苦しい状況にあるが、元気さを感じる。理解も早い。産業保健の重要性を啓発し、踏み込んだ支援をするには、実態をつかむことが必要」と言い切る。

さらに、開所初年度だけでも地域を分けて産業医研修を10回開催するなど、精力的に活動を展開しており、「産業保健の仕事がきちんとできる人材を育てることも重要。実感として、まだこれからですよ」（佐藤所長）と姿勢はどこまでも貪欲だ。

北海道産業保健推進センター
〒060 札幌市北区北7条西1-2-6 NSS・ニューステージ
札幌11階
TEL 011-726-7701

たゆまぬ“地域のネットワーク”づくり

大阪産業保健推進センター

現在はもっぱら商都としてのイメージが定着している観がある大阪だが、紡績を中心とした近代工業の歴史もまた古い。それは、他方労働衛生の歴史そのものでもあった。産業保健についても、様々な立場の人が様々な形で育んできた——そんな“お国柄”をもつ大阪の地に産業保健推進センターが誕生したのは平成6年7月のこと。以降2年間、多くの人々が手を携えて充実した事業活動を展開してきている。

大震災後に「心の相談室」を開設

大阪産業保健推進センターの活動の特色として“地域のネットワーク”づくりがあげられる。地域医療の一環としての産業保健活動をいかに充実させていくかに腐心する同センター・平山正樹所長（大阪府医師会副会長）自らが垂範するものだ。大阪府医師会の産業医部会常任委員会（月例）——いずれもセンターで開催され、地域産業保健センター受託医師会との緊密な連携が図られている——などの席上、立場を変えながら産業保健サービスのレベルアップについて示唆し、

また具体的に提言し続けている。産業保健活動は、ひとり産業界だけのものではない、と

いう考え方が底流にある。

例えば阪神・淡路大震災直後、直ちにアクションを起こしたのは同センターであった。メンタルヘルスケアを目的とした「心の相談室」の開設がそれである。平成7年2月1日から5月31日（9時～17時）、6月1日から7月31日（13時～17時）の月曜から金曜まで、専門医、臨床心理士、産業保健婦らがフリーダイヤル2本で対応したもの。このとき、相談のおよそ4割は震災とは関係のない内容であったが、スタッフは親身になって対応した。

相談の様子は、当時多くのマスメディアに取り上げられたのでここでは詳らかにしないが、この相談の結果を分析・研究し調査研究事業としてまとめ上げた。

他に類を見ない、まさに貴重なデータである。平山所長の「被災者の悩みや心情

を共感として受け止め、その話を「よく聴く」ことは大切であるが、話を聴いていく過程で、自分で解決させるようにするか、専門医に受診させるようにするか「見立て」は大切。カウンセラーが相談を受ける場合、専門医とのペアになることが望ましい」との総括は、産業現場はもとより広く医療の場で活かされるべき言葉だ。

ライフステージに沿った健康管理を

前述したような地域とのネットワークづくり、あるいは阪神・淡路大震災の例に見られるような調査研究など実務性に富み内容も充実したものをはじめとして、月4回、テーマを選んでの研修、府下のベテラン医師による健康相談窓口の開設、管内の事業場で増加してきている海外勤務者に対する健康の保持・増進措置、感染症への予防対策などに関する月2回の研修、豊富に揃えた産業保健関連資料・機材の貸し出しなど、同センターの活動の充実振りに紙幅は尽きない。

平山所長の言う「ライフステージに沿った、一貫した健康管理活動の構築」

に向けて、所長以下、スタッフが一丸となって邁進している同センター。今後も目が離せない注目の活動例であった。

大阪産業保健推進センター
〒541 大阪市中央区本町2-1-6 堺筋本町センタービル
TEL 06-263-5234



研修会で講義を行う平山所長。



平山正樹所長(右)と豊村昭則副所長。



室哲男商工振興局長。スベンチャリスト集団だけに連絡調整にも息づく暇はない。

新しい視点から小規模事業場の保健活動をサポート

熊谷地域産業保健センター

埼玉県北部の中心都市熊谷市は人口15万7,000人で、約8,000の事業所を擁するが、その98パーセントが規模50人未満の事業場。この熊谷市に所在する熊谷地域産業保健センターは平成5年4月に開設されたが、平成元年から労働省が実施した「地区労働衛生相談医制度モデル事業」に参加した経験を有する。そして、この経験こそが、同センターの現在の活動システムの原型になっている。

商工会議所との連携で成功

モデル事業の当初は、労働基準局・監督署と医師会連携の下、労働基準監督署が事務局を、相談窓口を医師会館に置き、労働基準監督署が事業場を推せんする形で毎月第2、第4火曜日の午後を相談日に当てて運営されてきたが、事業場からの反応はまったくといっていいほどなかった。そのため、PR活動が足りないのではないかと反省から、商工会議所の集会に出席してPRを行ったり、新聞広告を掲載したりもしたが、結果は思わしくなかった。

「私どもでいろいろ分析した結果、事業主の認識不足といったこともありましたが、行政が事務局を務

め行政が推せんしていたために、事業主側に行政監査に似た印象をもたれたことが、敬遠された大きな原因ではないかと考えたわけです」と説明するのは、熊谷市医師会の西田貞之産業医会担当理事。

そこで、運営を医師会主導型にし、事業場の推せんも商工会議所に依頼し、行政は後方支援というスタイルにしたところ、健康相談窓口は活発になった。

それに合わせ、相談の申込書を作成し、10項目に分類された相談事項のいずれかに〇印をつけて申し込むようにしたため、医師の側でも事前に相談内容を知り、適切なアド

バイスも可能となるなど質的な向上も図られた。「医師会主導に加え、商工会議所によるコーディネータ、それに行政の支援、これが地域センター運営の最も好ましい形ではないかと考えています」と西田理事は補足する。

上記のようなシステムで運営されている同センターの活動は健康相談窓口、個別訪問指導、説明会などが中心だが、このうち健康相談では、①他社の健康管理事例②個人健康相談③中高年齢者のヘルスチェックと健康管理、といったところに集中しており、事業場個別指導でも成人病の予防、健康管理といった事項が目につく。つまり、専門事項というよりも、多くは健康診断後の事後処置に関するものである。

複数の会社が集い産業医を選任

「健康診断は実施した、しかしその結果はきちんと活かされていない。これが、産業医をもたない事業場の健康管理の実態なんです。それを、いくらセンターからだといっても、なじみのない医師が突然訪問して喜んで受け入れる事業場がいくらあると思いますか」と西田理事。

そこで、同センターでは新しい試みを行っている。つまり、個人に対するホームドクターのように、小規模事業場に対しても、熱意をもった産業医で対応しようというわけだ。いくつかの小規模事業場が集まり、50人から100人くらいになればそれぞれに産業医を選任しようというもの。そして、ついに先般、飲食関連会社が集まった喫茶飲食組合で産業医が選任されるに至った。今後、こうした集団がもっと誕生するよう一層積極的に活動する予定だ。

「これからは在宅ケアの時代といわれるだけに、新しい視点を加えると、センター事業も新たな進展が期待できると思います。要は医師がどれくらいの熱意をもってやるかです」といい切る西田理事である。

地域の小規模事業場には、実に頼もしい言葉である。

熊谷地域産業保健センター
〒360 埼玉県熊谷市大原1-5-28 (熊谷市医師会事務所)
TEL 0485-21-2727



センター活動を説明する西田貞之理事

将来見据えて1つひとつの相談を大切に扱う

徳山地域産業保健センター

山口県最大の工業都市、徳山市に県内第1号の地域産業保健センターが開設されたのは平成5年のこと。以来、後発の地域産業保健センターの範として、また良き助言者として積極的な活動を続けている。その背景には、労働省の「地区労働衛生相談医制度モデル事業」に参加して得た産業保健サービスのノウハウとそれをセンター運営に活かす関係者の情熱とがあった。



光永徹施設長(右)と宮本泰男産業医会会長。

“相談医制度”からスムーズに移行

「地区労働衛生相談医制度モデル事業」が発足したのは平成元年度であった。事業の内容は、相談窓口の設置、事業場の個別指導、講習会の開催などであり、もちろん、それは現在のセンターの事業内容と重なっているものである。しかし、発足当初は少々の辛酸を味わったようだ。

当時より地域の産業保健活動に深く携わり、後に同地域産業保健センターの運営協議会の議長を務めることとなる徳山医師会・宮本泰男産業医会会長は、「当初は試行錯誤の連続で対象事業場向けのPR用ポスターやチラシを配布したり、市の広報を通じて周知を図りましたが、なかなか効果が上がらず、開始1年目の相談窓口事業は散々な結果となりました」と振り返る。その平成元年度、事業場の個別指導、講習会の開催は、それぞれ13事業場、6回(参加178人)と順調であったが、相談窓口業務—15回開催—の利用者はわずか4人であった。

そこで、平成2年度からは月3回開催していた相談窓口のうち、1回を移動窓口として大企業の協力会事務局、商工会議所などで開催するとともに、それぞれの相談を大切に扱っていった。すると、平成2年度は93人、同3年度は170人、移動窓口1本に絞った平成



「好きでなければできない」。相談に答える宮本産業医会会長。

4年度は391人と急速に増えてきたのである。

平成5年に発足した地域産業保健センターは、軌道に乗ったモデル事業からそのまま移行し、現在、順調に事業運営を図ってきている。この間、医師会の努力はもちろんだが、「当時のコーディネーターであった河村龍介氏(元徳山労働基準監督署長、平成7年度で退任)が、前職の知識や経験を活かし、事業場などに働きかけてくれたことも見逃せません」(宮本産業医会会長)とのこと。語る言葉に熱気がこもる。

零細事業場にも十分なサービスを

徳山医師会会長でもある同センター・光永徹施設長は、その難しさを認識しつつ「今後の課題としては、例えば従業員が10人未満というような零細企業で働く人たちにも十分なサービスを提供していくことがあげられるでしょう」と語る。そうした課題の克服のためには、広報活動の充実もさることながら、「時間的な制約がある」彼らの現実に目をむけなければならない。

「運営方法の問題だと思います。今は我々の方から積極的に事業場に出掛けている訳ですから……。15分でも10分でもいい。交代交代に我々の所を訪ねて貰い、最後に30分程度、全員を集めて講評を行うというような、あまり負担がかからない方法をとって行きたい」と宮本産業医会会長。あくまで口調は熱っぽい。

今年度から、それぞれ月3回であった相談窓口および事業場の個別指導を月4回に増やした同センター。スタッフの負担は大きくなった。が、一同の持ち前の情熱はそんな不安も一掃してしまった。

徳山地域産業保健センター
〒745 山口県徳山市慶万町10-1
TEL 0834-21-2995

企業内エイズ教育

エッソ石油株医務部長 森 晃爾

I. 企業でなぜエイズ教育が必要か？

エイズが企業に及ぼす影響の主なものは、無知や偏見から生じるパニックや差別と貴重な人材の喪失の2つである。もちろん社員数が多い大企業には、HIV感染者・エイズ患者が存在する可能性が相対的に高い。

しかし、情報の伝達の速さや個々の人材が経営に及ぼす影響の大きさを考えると、HIV感染者・エイズ患者が発生した場合のリスクは、むしろ中小企業の方が高いと言える。

したがって、企業におけるエイズ対策は、大企業に固有の課題ではなく、むしろ中小企業においても取り組まなければならないより重要な課題である。

また、エイズに対する根本的な治療がない現状においては、エイズ教育は唯一のワクチンとして企業内におけるエイズ対策の中心を占める。そして嘱託といえども、産業医は企業内の唯一の医学の専門スタッフであり、エイズ教育においてもイニシアチブを取ることが求められる。

企業が実施するエイズ教育の効果は、エイズから企業を救うことだけではない。わが国のHIV感染者・エイズ患者の年齢分布（非加熱製剤感染者を除く）は、20代から40代までを合計すると全感染者の約86%に及ぶ。産業保健はこの年代の健康管理を担当しており、また、大学など学校におけるエイズ教育の現状を考えると、企業でエイズ教育を実施することは、日本をエイズの感染爆発から救うことになり、大変大きな社会貢献と思われる。また、教育によりHIV感染者・エイズ患者に対する差別や偏見をなくし、企業内で共存を果たすことも重要な社会貢献である。

II. エイズ教育をどのように実施するか？

何を教育するか？

エイズ教育の目的は、主に次の3つである。①従業員の感染防止、②HIV感染者・エイズ患者に対する偏見や差別の除去、③職場のパニックの防止——である。

そのためにはHIVの感染経路や具体的な予防方法などの正しい知識を伝えた上で、感染しても発病するまではまったく仕事に影響しないことや、職場内の通常の業務では他人に感染させる恐れがないことを強調しておかなければならない。この場合、会社が取べき方針を労働省のガイドライン（平成7.2.20 基発第75号、職発第97号）などを使って、具体的に示すことが望ましい。

また、社員相互または会社と社員の間で問題となる特定疾病への偏見や差別、患者のプライバシーへの配慮などは、エイズに限った問題ではない。つまりエイズ教育の実施は、感染症や精神疾患などの偏見や差別を生じやすい特定疾病すべてに対する対応を教育するための絶好のチャンスと言える。エイズ教育を実施する者は、このことを念頭に置き、より有効な教育を実施すべきである。

誰を対象とするか？

企業のエイズ教育の対象者は、経営者を含めて全社員である。もちろん企業のエイズ対策において、経営者、人事担当者、管理職の役割は重要である。しかし、中小企業においては、それぞれ別に教育を実施するこ

企業のなかでなぜエイズ教育が必要であり、その教育を実施する場合にはどのようなことに気を付けたらよいのかを、エッソ石油㈱の森晃爾医務部長に解説してもらった。

とは現実的ではなく、むしろ社内に共通の認識を得るためにも、同時に教育することが妥当であろう。ただし、HIV感染者・エイズ患者の多い海外への派遣従業員や業務上血液に触れる可能性がある従業員には、通常の内容に加えて具体的な注意事項が教育される必要がある。

どのように教育するか？

エイズ教育の方法には、パンフレットの配布、ビデオによる学習、講演会などの方法がある。すでにさまざまな教材が市販されており、容易に入手することができる。教材入手に当たっては、内容の妥当性の他にも、統計上の数字ができるだけ新しいものを選ぶ必要がある。

企業のエイズ教育の現状では、パンフレットの配布のみに終わっている場合が多いが、単にパンフレットの配布だけでは教育効果は低く（エッソ石油での経験でも配布されたパンフレットを読んだ割合は30%に過ぎなかった）、教育を行ったとは言えない。したがって、パンフレットは教材としての位置づけにとどめ、ビデオ上映や講演会を実施することが望まれる。

しかし、正しく理解している場合でも、実際にHIV感染者・エイズ患者の情報や噂が流れ、誰か1人の誤った言動で、集団心理でパニックが発生する恐れがある。そのためには、集団教育の場面においても、単にビデオや講演で知識を伝えるだけでなく、その後のQ&Aや小グループのディスカッションなど、自分が取るべき行動について、より具体的なイメージを持たせることが必要である。これらにより同時に教育の内容が正しく理解されたかどうかを知ることができる。

教育は1度だけでよいのか？

どのような教育も1度だけで終わってよいというものではない。しかし、同じエイズ教育を何度も実施することは困難であり、無駄も多い。1度のエイズ教育の実施により、知識や意識のレベルがある程度の段階に到達したと考えられる場合には、その後は最新の情報をパンフレットなどで伝えたりすることにより、エイズに対して再認識させることが現実的である。また、新入社員教育の中で取り上げ、先輩社員と共通の認識を持たせることが必要である。

III. 産業保健全体の中でのエイズ対策

わが国の産業保健は、職業病予防、作業関連疾患対策、成人病対策、健康増進活動、メンタルヘルス対策、職場環境の快適化など、活動のテーマが急速に広がっている。その中でエイズ対策が最大のテーマであるとは到底言えず、エイズ対策がはやっているからエイズ教育ばかりを行い、メンタルヘルス対策がはやりだからそればかりに時間を費やすような産業保健活動は慎むべきである。

したがって、企業内の産業保健対策の中でエイズ対策をどのように位置づけ、どれだけの労力を使って実施するかは、それぞれの企業ごとに考えられるべきである。その場合、海外赴任者が多い職場、医療現場、レストラン・ホテルなどの接客業といった職場ではエイズ問題に巻き込まれるリスクが比較的高く、このような企業の特長性を考慮に入れて、エイズ教育などのエイズ対策が実施されなければならない。

会社の健康診断義務と安全配慮義務

安西 愈（弁護士・中央大学法学部講師）

安衛法の健診懈怠と安全配慮義務

安衛法では雇入れ時及び定期の健診を事業者が罰則つきで義務づけているが、これを怠った場合会社側の安全配慮義務違反として、会社は労働者に損害賠償義務を負うかという問題がある。

もちろん安全配慮義務違反であるから、健診を使用者が怠ったために疾病の発見が遅れて重篤になったという健診の懈怠と労働者に生じた損害との間に相当因果関係がなければならない。

実は、この点について、法定健診の目的は何かということに関して次のように考え方の違いがあり、それにより結論が違ってくる。

第1説は、法定健診は、安衛法という公法（行政取締法）上の事業者の国に対する義務であって、労働者個人に対する義務では一切なく、法定健診の結果、労働者がそれに伴い健康保持増進上の措置を受けるのは反射的な利益にすぎないというものである。

第2説は、第1説の公法上の義務であるとともに安衛法は憲法第27条第2項の最低労働条件基準となり、安衛法の定める事項は労働基準法第13条及び第42条の定めにより会社と労働者との間の労働契約の内容となるので、健診の懈怠は、民法第415条により損害賠償義務が発生するというものである。

第3説は、安衛法上の義務は第1説のとおり公法上の義務であって、直接、労働者と使用者との間の債権債務を発生させるものではないが、それが就業規則に定められている場合には、就業規則は使用者と労働者との間の労働契約内容となるから、その就業規則の定めを介して使用者の労働者に対する債務となるもので、健診の懈怠は債務不履行となり損害賠償の対象になるというものである。

第4説は、就業規則にたとえ健診の項目を定めたとしてもそれは安衛法に基づく使用者の公法上の義務を明らかにしたにすぎないものであり、その確保

のための労働基準法第89条第1項第6号の任意的必要事項として定めたもので民事上の契約内容としての債権債務を構成する目的で定めたものではなく、使用者の債務にはならないというものである。

第5説は、安衛法の健診の定めは直接的な労働契約の内容にはならないが、事業場の労使関係における客観的な法規範となり、その違法性が著しい場合、すなわち健診義務の懈怠のため疾病の早期発見や早期治療ができないと、労働者から異議が出ているといった事情が生じているにもかかわらず、使用者がなおも健診の懈怠を続ける場合には、職場管理上の注意義務違反（民法第709条、第715条の不法行為）となり、不法行為責任を負うに至るというものである。

法定健診は、もとは公衆衛生的な結核の予防をスタートとするもので、その後大幅な健診項目の充実がなされ、使用者の労働者に対する健康保持増進対策として広く進められるようになってきたが、その法的性質については明白とはされて来なかった。

そこで、上記のような5つの説が生ずる結果となっているが、現在のところは第5説が妥当ではないかと思われる。

健診結果の通知の義務化と安全配慮義務

上記の第5説を妥当とする理由は、健診結果の労働者への通知義務が安衛法上規定されておらず、事業主に対する健診の実施のみしか定められていなかったため、国の事業主に対する労務管理上の配慮義務にとどまっており、労働者との間には債権債務関係を発生させるものではなかったためである。

ところが、今回の安衛法の改正で「事業者は、……健康診断を受けた労働者に対し、労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない」（第66条の4）と罰則つきで労働者への結果通知が義務づけられたことにより、労働者は



●安西弁護士の

アドバイス・ノート

事業者に対し、法定の健診を行い自己にその結果を通知すべき旨の権利を得たとも考えることができるのである。

従来判例の中にも、次のように健診結果の告知義務から使用者の健診と告知を安全配慮義務として把握しているものがある。

すなわち、タクシー会社の運転手として採用するにあたり雇入れ健診をした結果「左肺浸潤の疑、要精査」の通知があったが、会社がこれを本人に伝えず採用して運転業務に就かせていたところ、半年位経って調子が悪くなり、8カ月経って定期健診を受診したところ、要休養即入院の肺結核と診断された事案につき、雇入れ時の健診結果通知義務違反として本人から会社が提訴された事件である。

判示によれば、「被告会社は、事業者として安衛法66条及び同規則43、44条に基づき、労働者の雇入時に胸部エックス線検査及びかたん検査等の健康診断を実施する義務を負っている。右健康診断の事後措置として、同68条及び同規則46条は、結核にかかった労働者に対して就業を禁止し、また右に至らない場合でも、結核の発病の虞があると診断された労働者に対し、概ねかたん検査、聴診、打診その他必要な精密検査を行う義務を事業者に課している。

このような健康診断の結果は、単に事業者が労働者を採用するかどうかを判断する上の資料となるだけでなく、採用後は労働者の健康を管理するための指針となり、労働者自身もまた自己の健康管理を行ううえで重要な資料となるものである。同法、同規則が専ら労働者の職場での健康維持を立法趣旨としていることから見ても、事業者には殊に労働者の健康状態が不良かまたはその疑がある場合は、採用後遅滞なく労働者に健康診断の結果を告知すべき義務があるものというべきである。

従って、被告会社は中央診療所から原告の健康状態に疑いがあるとの連絡を受けこのことを十分承知

していたのであるから、原告に再度精密検査を受診させその健康状態を正確に把握するうえからも雇用した頃以降は遅滞なく中央診療所からの結果を原告に伝えるべきであったのである。

(中略) 被告会社において、原告を雇用した時点で精密検査をして病状を明確にさせていたなら軽作業をしながら治療することが可能であったことが認められる。従って、被告会社が原告を雇用するに際して原告に要精密検査の通知がきていることを知らせず、原告に結核の早期発見、早期治療の機会を与えず、健康状態を正確に把握しないまま就労させた結果、昭和53年7月27日被告会社の定期健康診断により直ちに入院加療を要するまでに病勢が進行したものと認めることができる。(中略)

そうすると、被告会社は、原告を雇用したことに伴って、労働者である同人の健康を保持し、健康に異常の疑いがある場合には早期にその状態を確認して就労可能性の有無、程度を見極め、異常が発見されたときは医師の指示に従って就労を禁止するか、適切な軽作業に就かせ、もって健康状態の悪化することがないように注意すべき義務があったのにもかかわらずこれを怠ったものといえるから、原告に対し右義務の懈怠により原告に生じた損害を賠償すべき義務があるものというべきである」(昭57・10・7 京都地裁判決、京和タクシー事件)。

この判示にいうように、健診結果の告知が義務化される平成8年10月1日以降は、事業者の健診義務は逆に労働者の受診と結果通知を受ける権利となり、安全配慮義務となって、その違反は損害賠償という形での責任追及も可能となるという意義をもっていると考えられる。

今回は、企業責任について述べたが、今回は産業医をはじめとする産業保健関係者に係わる部分について触れたいと思う。

ADVICE
NOTE

産業保健活動
レポート

【第6回】

"健康データ"をつくり個人指導を展開

月1回の健康相談日で産業医が活用
株式会社トーエネック長野支店

■会社概要

所在地：長野県長野市

従業員数：184人（支店管内全体では893人）

業種：電気工事業

善光寺や諏訪湖など観光名所が多く、雄大な自然が残る長野県。今回取材した㈱トーエネック長野支店は、電気工事や情報・通信工事、管工事などを中心に業務を展開する株式会社トーエネック（本店・愛知県名古屋市）の長野県内における拠点として、県内にある13の営業所を統括し業務を展開している。同支店の従業員数は、直轄の部署で計184人（支店管内全体では893人）にのぼる。

折しも長野県内では、平成10年に予定されている「長野オリンピック」に向け、北陸新幹線（仮称）の建設工事や、それに伴う諸施設の建設工事が進められている。

同支店でもこれらの電気工事関係の業務の多くを請け負っており、同

支店総務部安全衛生課の塩崎武彦課長は「年内いっぱいがピークですね」と語る。言い換えれば、業務に携わる作業者の健康管理などに細心の注意を払わなければならない時期とも言えよう。

健康相談室に保健婦が常駐する

そんな同支店では、定期健康診断や成人病健診、人間ドッグの実施から健康状況の調査まで数々の活動を展開しているが、そうした一連の産業保健活動の中心となっているのが、支店内に設けられている健康相談室である。相談室には総務部安全衛生課所属の保健婦である金山茂子さんが常駐し、常時従業員らの健康相談などに応じている。

また金山さんは、健康相談への対応だけでなく、自ら積極的に従業員の健康管理の把握に向けた取り組みを行っている。1つの例として、安全衛生課では、コンピュータに営業所を含めた全従業員1人ひとりの健康診断結果や所見の有無、健康者と比べた場合の



個人の健康データをインプットしたパソコンを使い健康指導を行う金山さん

差異など細かいデータをインプットしてある。健康相談室では、それらのデータをもとにして細かな指導を行っている。

また、それらのデータは日常の健康相談の際はもちろん、産業医の健康相談日（月1回）の場で、産業医が従業員を指導するための資料としても重要なものとなっている。金山さんは「例えば、所見の程度を数字で言っても理解してもらえないこともあります。健康者と比べての所見の度合いをグラフなどで見せると効果があります」と語る。

健康相談室では、食生活の指導や血圧を測ったりといったことから、綿密なデータをもとにした個別の健康指導まで様々な活動が行われているのである。

健康づくりモデル事業場制度で
従業員の健康意識の高揚を図る

また同支店では、支店直轄の部署だけでなく、各営業所の活動にも積



健康相談室に常駐し、健康指導などを行う保健婦の金山さん（左）。血圧測定を受けているのは、同支店総務部の伊藤部長

トーエネットさんの指導に当たってから15年くらい経ちますが、当時から比べると従業員の方の健康意識は大きく変わってきたと思います。現在は月1回、4~5人くらいを対象に健康相談日に指導していますが、気になる点として、肝機能障害など成人病につながる所見がある人がまだまだ多いことがあります。今後は、そうした方にアルコールを控えるよう指導する必要もあるでしょう。



長年同支店の健康指導に携わる嘱託産業医の花岡脩三医師（花岡内科医院）



長野産業保健推進センターで健康講話を行う塩崎課長

極的に取り組んでいる。その一例として、同支店の産業保健活動の取り組みの一つである「健康づくりモデル事業場」制度があげられる。

この制度は全社で取り組まれている。同支店も平成6年度から実施し、毎年支店の部または営業所1ヵ所をモデル事業場に指定し、1年間集中的に健康に関する啓発と生活習慣の改善の施策に取り組んでもらうといった制度だ。

ちなみに、今年度は同支店の上田営業所が指定されており、同営業所では、①「健康維持・管理」意識づくり啓発運動の推進、②「体力づくり」への取り組み、③「健康づくり」に関する、所全体および個人別目標の設定と取り組みに対する支援と表彰——の3項目を掲げて取り組んでいる最中である。

具体的な活動内容としては、健康測定・体力測定や禁煙運動といった活動のほか、従来からある月1回の定例教育日を利用して、腰痛予防、メンタルヘルスなど各方面の専門家を招いての講義を中心とした研修会など精力的な活動を展開している。

塩崎課長は「今後モデル事業場制度が各営業所を一巡すれば、営業所全体の健康づくりなどに関する意識が大きく変わっていくと思います。

ただ、私どもの活動はようやく軌道に乗り始めたところ。これからも、長野産業保健推進センターの協力を得ながら、活動を次の段階にステップアップさせたい」と語る。

長野産保センターの支援のもとメンタルヘルス教育を促進する

同支店が、長野産業保健推進センターの存在を知ったのは昨年の秋。そのころ同センターでは、基準協会や監督署などが主催する会合などで、リーフレットの配布などを積極的に行っていたが、そのリーフレットが塩崎課長らの目に留まったのだ。

同支店では、ちょうど「自社のT H P活動を模索していた時期」（塩崎課長）でもあり、センターの存在を知ってからは、センターで実施するメンタルヘルスのセミナーに出席、営業所単位で行う衛生講話などの講師を紹介してもらったりといった形で、センターとのつながりをより強固なものにしている。

これまでの活動から、モデル事業場制度など新たな取り組

みに邁進する同支店。今後の活動の課題を塩崎課長に聞くと「1つは、各々の営業所における産業保健活動のレベルアップ」と語る。

現在、各営業所での健康相談や衛生講話などで金山さんがたびたび足を運んでいるが、ある程度の問題は営業所単位で解決できるようになって欲しいというものだ。またもう1つは、メンタルヘルス教育に代表されるように、ストレス対策を充実させることだと言う。具体的には、心理相談員等の専門スタッフを社内に置くなどの活動を実施する構えである。

こうした一連の活動を見ると、同支店が近い将来「産業保健の先進企業」として注目を集める——そんなことを予感させてくれる。



平成8年度のモデル事業場である上田営業所で行われた健康測定・体力測定のひとこま（左、下とも）



局排装置の規制など見直しを提言

検討会が報告・労働省

労働省からの委託を受けて、中央労働災害防止協会が設けた「職場環境管理のあり方についての検討会」（興重治委員長）は、①局所排気装置に関する規制のあり方、②ブッシュプル型換気装置に関する規制のあり方、③溶接作業等（特定粉じん作業場以外の粉じん作業場）の作業環境管理のあり方——などについて、今後の行政施策への提言を盛り込んだ報告書をまとめた。

安衛則をはじめとする有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、特定化学物質等障害予防規則、粉じん障害防止規則などの省令は、労働安全衛生法を受けた形で定められている。

また、これらの省令が定められた当時と比べて、現在は作業環境改善技術が格段に進歩しており、生産活動の変化に伴い作業内容なども変わってきている。

そこで検討会では、平成7年11月から実態調査を行い、今後の作業環境管理のあり方について、提言した報告書をまとめた。

検討会がまとめた報告書の画期的な点は、最近の技術進歩や作業内容の変化などを考慮するとともに、運転費などのコスト削減面にも踏み込んでいることだ。また、じん肺有所見者が多いものの、これまで規制の対象外とされてきた

アーク溶接作業について、作業環境管理を義務づけることなども提言している。

例えば、局所排気装置に関する規制のあり方については、抑制濃度による性能要件・稼働要件の規制は二重規制の色彩が強いため、制御風速に統一する。さらに、制御風速は有害物質の性状・物性やフードの型などを考慮して、工学的対策も盛り込んだ技術指針等として定める。作業環境管理に関する規制を測定結果の評価に基づく事後措置の義務づけに一本化し、改善の工学的対策は告示または技術指針の中から作業形態や有害物の性状・物性などを考慮して選択できる制度にすることを提言している。

また、局所排気装置の稼働規制では、第1管理区分が1年以上、かつ、3回以上継続した作業環境

が優良な単位作業場所には稼働要件を緩和する。作業環境管理に関しては、局所排気装置の吸引風速の調整などの技術的問題が予測されるため、技術マニュアルを作成する。併せて、これらの技術的問題に対処する者は一定の資格者とし、研修を行って人材を養成・確保することを提言している。

溶接作業等（特定粉じん作業場以外の粉じん作業場）の作業環境管理のあり方については、アーク溶接作業に作業環境測定を義務づけ、また、すでに測定が義務づけられている溶接作業には適用範囲の見直しを提言している。

検討会は、報告書の作成に当たって実施した実態調査に基づいて、これらを実施した場合に節減される経費見込みをケース事例で試算している。

「過労死」相談を実施

労働省

労働省は毎月第2月曜日に「過労死」などに関する全国一斉相談を行っている。時間は10時から16時まで。全国共通フリーダイヤル（0120-603114）も設けている。

同省は「過労死」の労災認定基準について、平成7年2月1日に業務による過重負荷を積極的に評

価するなどとした改正を行い、さらに今年1月22日には「不整脈による突然死等」を新たに対象疾病に追加するなどの改正を行った。

今回の定期的な全国一斉相談日は、これらの改正労災認定基準の考え方を広く周知していくために設けられたもの。財労災年金福祉

協会に委託して、各都道府県に1箇所ずつ相談所（室）を開設し、幅広く「過労死」に関する相談などを受け付けている。

毎月第2月曜日 10時～16時
0120-603114
(全国共通のフリーダイヤル)

労働行政情報をインターネットで発信

ホームページを開設・労働省

労働省は、労働行政に関する情報を国内外へ発信するため、インターネットにホームページを開設した。「労働省について」「労働省の概要」「労働省の組織概要」「最

近の労働省発表資料」「労働省トピックス」と題して、労働政策の概要などを発信している。

また、同省のホームページから関係機関・団体のホームページに

リンクする機能も設けているほか、海外向けの英語版情報も発信している。

アドレスは、<http://www.mol.go.jp>。

改正安衛法が10月1日から施行

健診結果もとに事後措置を・労働省

労働者の健康の保持増進対策の充実・強化を図った改正労働安全衛生法が先の通常国会で成立、公布された。

改正安衛法では、産業医が備えるべき要件を強化するとともに、事業者に対する産業医の勧告権を明文化したほか、事業者は労働者の健康診断の結果について医師または歯科医師から意見聴取し事後措置を講じること、労働者に健康診断の結果を通知すること——などを新たに規定している。

まず改正安衛法第13条では、産業医の専門性を確保するために産業医要件を強化。産業医は医師であることと併せて、労働大臣が定めた研修を修了していることなどが必要となる。併せて、産業医が事業者に対し労働者の健康管理などについて勧告できることを明文化している。事業者は産業医からの勧告を尊重しなければならない。

また改正安衛法第13条の2では、これまで産業医の選任が義務づけられていなかった従業員50人未満の事業場について、必要な医学に関する知識を備えた医師に労働者の健康管理などを行わせるよう努めることとしている。実際には地域産業保健センターの名簿に記載されている保健婦や保健士を活用したり、同センターの事業を利用して、労働者の健康管理などに努めることが求められている。

一方、改正安衛法第66条の2で

は、事業者は労働者の健康診断の結果について医師や歯科医師から意見を聴くこととしており、事業者はこれらの意見を勘案して事後措置を講じなければならない（改正安衛法第66条の3）。就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの措置が必要となる。労働大臣はこれらの適切かつ有効な実施を図るために指針を公表するとともに、必要があれば事業者やその団体に対して指導を行うとしている。

そのほかにも改正安衛法では、事業者は労働者に健康診断の結果を通知すること（第66条の4）、

事業者は労働者の自主的な健康管理を促すため、医師や保健婦、保健士に保健指導を行わせるよう努めるとともに、労働者はこれらを利用して健康の保持に努めること（第66条の5）——などの新規定を設けている。

特に、労働者への健康診断の結果の通知義務については、違反した場合、安衛法第120条の罰則規定（50万円以下の罰金）が適用される。

これらのうち、2年間の猶予期間を設けた産業医要件の強化についての事項を除き、今年10月1日から施行される。

改正安衛法のポイント

産業医等

- ・産業医要件の強化
- ・労働者の健康確保についての事業者への勧告権の付与
- ・健診結果と事後措置について事業者へアドバイス

勧告・アドバイス

事業者

- ・産業医からの勧告を尊重
- ・従業員50人未満の事業場でも医師らに労働者の健康管理を行わせるよう努める
- ・健診結果について医師や歯科医師から意見聴取。また労働大臣の指針に基づいて事後措置を講じる
- ・労働者に健診結果を通知。医師や保健婦らによる保健指導を行うなど、労働者の自主的な健康管理への取り組みを促す

保健指導

健診結果の通知

労働者

- ・通知された健診結果や保健指導を利用して健康の保持に努める

今年度の全国労働衛生週間のスローガン

『1人1人が健康づくり
みんなの力で快適職場』

準備期間：9/1～9/30 本週間：10/1～10/7 労働省

職場の“快適度”を定量的に評価

評価システムの報告書まとめる・労働省

労働省から委託されて、中央労働災害防止協会が設けた「快適職場環境評価システム検討委員会」（興重治委員長）は、平成5年度からの検討成果を報告書にまとめた。

評価システムは、製造業の工場現場を対象にしたもの。職場が現在どのくらい快適なのか、改善するとすれば目標をどこに置いたらよいのか、どのような観点からどのような方法で改善すればよいのか、実施した改善がどのくらい成果を上げているのか——など、快適職場づくりを効果的に推進するために必要な事項を判断するための手法をまとめている。

報告書は「評価システムは必ずしも他社や他の職場との比較に用いるものではなく、また、定量的評価によって出される評価指標の点数が何点以下にならないといけない、というものでもない」として、各職場ごとに目標を決めて改善に取り組んだり、改善すべき項目がどこにあるのかを探すために評価システムが活用されることを基本に据えている。

評価システムは、①基礎的事項の点検、②現状の把握（問題点の把握、定量的評価）、③改善計画の作成、④改善の実施、⑤再評価——の5段階構成になっている。

まず第1段階で、従来から実施してきた安全衛生の管理状況などを点検し、快適職場づくりへの取り組みの素地を確認する。ここでは、法令で定められた基準の順守状況を中心に点検する。

第2段階では、作業環境や作業方法、疲労回復支援施設、職場生活支援施設の項目ごとにそれぞれ個別の評価票を用いて、問題点の把握と定量的評価を行う。

具体的には、作業環境と作業方法の定量的評価については、項目

ごとに示された目安例を参考に、「C（3点）…ひどく（非常に）不快と感じる」「B（2点）…不快と感じる」「A（1点）…少し不快と感じる」「O（0点）…問題なし（不快と感じない）」の4ランクに強度付けしていく。これらの作業環境、作業方法の各項目の合計値をそれぞれ作業環境強度値、作業方法強度値とする。

併せて、作業場所や作業ごとに、従事者数と1日当たりの従事時間を調査して、「職場不快量＝強度ランク値×従事者数×従事時間」の算式で職場不快量を求める。これらの作業環境、作業方法の各項目の合計値をそれぞれ作業環境不快量、作業方法不快量とする。

そして「職場環境強度値＝作業環境強度値（職場全体）＋作業方法強度値」、「職場環境不快量＝作業環境不快量（職場全体）＋作業方法不快量」、「1人当たりの職場環境不快量＝職場環境不快量÷職

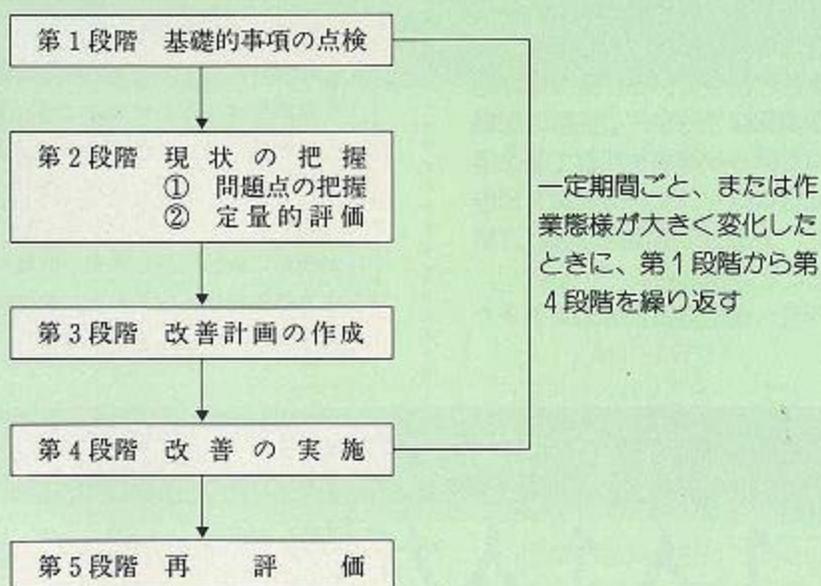
場所属人数」の算式で職場環境強度値と職場環境不快量、1人当たりの職場環境不快量を求める。

そして改善計画の作成（第3段階）に際して、把握した問題点の整理とともに、これらの定量的評価の結果を分析し、目標を設定して、改善までの期間と改善項目の優先順位を盛り込んだ改善計画を作成する。

その後、改善の実施（第4段階）、再評価（第5段階）と進め、期待した効果が得られていない項目については、再度、改善計画を検討し実施する。また、一定期間が過ぎたり、作業態様が大きく変化した時には、第1段階から再度、職場環境改善を進めていくとしている。

検討会の報告書では、これらのプロセスに必要な調査票や分析フォーマットを示すとともに、評価システムを用いた活用事例なども盛り込んでいる。

快適職場環境評価システムによる評価の流れ図



講習会等のお知らせ

●第5回日本医師会認定産業医制度生涯研修会

日時：10月19日
場所：日本医師会館大講堂
定員：420人
申込方法：受講希望者は都道府県医師会から申込用紙を受け取り、必要事項を記入の上、日本医師会地域医療課（〒113東京都文京区本駒込2-28-16 ☎03-3946-2121（代表））に送付
会費：6000円

●第6回産業医・産業看護全国協議会

日時：11月11日
場所：鳥取大学医学部記念講堂・臨床講堂（鳥取県米子市西町86）
テーマ：健康支援をめぐる専門性

とチームワーク

連絡先：日本産業衛生学会産業医・産業看護部会（☎03-3356-1536）
参加費：5000円（当日は6000円）

●平成8年度全国産業安全衛生大会

日時：11月20～22日
場所：広島県立総合体育館など広島市内の8会場
連絡先：中央労働災害防止協会（03-3452-6841）
参加費：賛助会員5700円、一般11500円

●第18回日本健康増進学会

日時：11月28～29日
場所：東京都庁第1本庁舎5階大会議場（東京都新宿区西新宿2-8-1）

テーマ：まもる健康からつくる健康へ

連絡先：花田、星（東京都健康づくり推進センター内 ☎03-5285-8002）
参加費：会員3500円、非会員5000円

●第4回日本産業ストレス学会

日時：12月7～8日
場所：順天堂大学有山登記念講堂（東京都文京区本郷2-1-1）
テーマ：職場で役立つストレスマネジメント
連絡先：福田洋（順天堂大学医学部公衆衛生学教室内 ☎03-5802-1049）
参加費：学会員5000円、非学会員6000円、学生2000円

産の一本

富士ゼロックスオフィスサプライ㈱産業医
医療法人公仁会佐藤高井田病院理事長・院長

佐藤公彦



最近、大阪東ロータリークラブ等の数カ所で「労働衛生（人の世の科学）の歴史」を卓話する機会があった。大阪産業保健推進センターおよび地域産業保健センターのPRが下心にあるのは勿論であるが、講演に当たっては、産業医学振興財団編「金属中毒の健康管理」に明記されてある各種金属中毒の歴史的背景の項を熟読玩味して対処することにしている。金、銀、銅、鉄、鉛、錫、水銀は古代から7金と呼称され、装飾品として重宝がられたが、日常生活活動にも必要な物質となっていた。人類が冶金技術を会得する過程を想像すると、石器時代から数千年間の試行錯誤が繰り返されており、その間の金属中毒症例は枚挙に遑がないものと思われる。

金属中毒の最初の記述は、Hippokrates (370BC) による鉛に起因する胃痙攣あるいは腸捻転様の仙痛発作の指摘であるが、これは消化管に器質的異常所見がみられないことから、鎮痙剤と配置転換で治癒する疾患として歴史的に有名である。

また、過去に有機水銀化合物の赤チンでみられるように、水銀は朱の色素として、紀元前1世紀頃の縄文土器にも朱が彩られていた。そして「奈良」にかかる枕詞である青丹吉（あおによし）とは、岩

緑青（いわゆるくしょう、青黒い土、染料・画材）をいうが、その水銀溶液を鳥居や伽藍に塗り付けることで、周辺の緑に映える朱色が鮮明化され、荘厳な色彩バランスが描かれてきた。

その他、水銀ではアマルガムとしても使われている。即ち、水銀と他の金属の合金をアマルガムというが、奈良の大仏の鍍金にも、金鉱石を大量の水銀で溶解させてアマルガムとし、これを大仏の全身に塗りたくった後、水銀が蒸発して鍍金させる方式が採られていた。水銀蒸発に伴う曝露には皮膚症状の他に、呼吸器の吸収から口内炎、流涎、歯肉の青着色、呼吸不全、腎不全、視野狭窄、中枢および末梢神経障害等を来す。

本邦初の国家プロジェクトである大仏建

立には、藤原不比等の娘である光明皇后の長屋王事件に対する藤原一族の贖罪の念がこめられているようで、造立に伴う多数の労災患者の発生に対しては、藤原氏の菩提寺である興福寺を隣接地に移築することで、患者の収容と救護に対応したようである。

その他、昭和45年頃の報告である和歌山染料工業協同組合における職業性膀胱癌の発生と対策、あるいは自然発生癌との識別が組織学的にできないこと等についても、考察して卓話としている。

金属中毒の健康管理



産業医学振興財団編

金属中毒の健康管理

産業医学振興財団 刊



Q&Aの一部は実際に産業保健推進センターに寄せられた質問とその回答を基本としたものです



小麦粉を扱う作業場でマスクなしで人体影響ないか

小麦粉や脱脂粉乳などを常時取り扱っている作業場では、法定の粉じん作業ではないとの解釈から、マスクを使用せずに作業をしています。人体に影響はないのでしょうか。



有機性粉じんでは気管支喘息の報告あり 十分な配慮と注意は必要

金属や鉱物の粉じん（無機粉じん）の長期曝露により、じん肺が発症することから、わが国ではじん肺法および同法施行規則、粉じん障害防止規則を定めて労働者の保護を示しています。

粉じんの定義は、労働基準局長通達で、「空気中に含まれる非生物体の固体粒子をいい、ヒュームを含む」（昭和53年4月28日、基発第250号）としていますが、じん肺法には粉じんについての規定はなく、「粉じん作業」という形で示しています。すなわち、同法第2条で「当該作業に従事する労働者がじん肺にかかるおそれのあると認められる作業をいう」と規定し、じん肺法施行規則の別表に24の作業を列挙しています。ここで挙げられているのは、無機性の粉じんのみであり、有機性粉じんは対象になっていません。

そこで、小麦粉や脱脂粉乳などを取り扱う作業は、法定外の作業であるとの解釈から、マスクをしていないものと思われそうですが、相当量の粉じんが発生する場合には、その種類によらず生体影響を常に考えておいた方が、労働衛生的観点からは、妥当だといえます。じん肺だけが粉じん障害ではなく、皮膚障害や眼症状、呼吸器症状などにおいても多彩な粉じんの影響が出得るからです。

さらに、粉じん自体による影響のほか添加物が影響していることもあります。過去には、小麦粉やそば粉の吸入による気管支喘息の報告もあり、職場の健康管理をあずかる立場としては今後も十分な配慮と注意が必要です。できれば粉じんの粒径を測定し、粉じんマスクが必要であるのか布マスクでも可能か否かを確認しておくといでしょう。

ちなみに旧じん肺法では、じん肺は「鉱物性粉じんを吸入することによって」とされていましたが、昭和53年の改正によって「鉱物性」が削除されています。

Q

瞬間接着剤を使用する作業があるが 人体への影響はあるか

私の担当している事業場には、製品の部品と部品とを瞬間接着剤で接着させる作業がありますが、その作業に従事している作業者の間で鼻水、くしゃみ等の訴えが多いようです。瞬間接着剤の人体への影響について教えてください。

A

気管支喘息の症例報告あり 望まれる総合的な対策

瞬間接着剤は、速やかに重合するので、接着剤としての通常の使い方では気中濃度はあまり高くなりません。しかし、作業環境によっては気中濃度はある程度上昇するようです。実際、密閉した曝露室（3.5×4.5×6.5フィート）内で瓶に入った接着剤（ α -シアノアクリレートモノマーを成分とするもの。以下同じ）をカバーガラスに注ぎ、木製の棒で混ぜるという作業をモデル実験として行った例が報告されていますが、作業者の鼻先の濃度は速やかに40～60ppmに上昇したということです。同様の作業を開放的な条件で行ったところ、その気中濃度は1～25ppmを示したとも報告されています。

また、瞬間接着剤使用による気管支喘息の症例もいくつか報告されていますので、1例を以下にご紹介します。

「患者は、補聴器のイヤークラスの製造に従事する26歳の主婦で、瞬間接着剤を使い始めたところ約4カ月後より仕事をするとくしゃみ、鼻水がでるようになり、仕事が終わって数時間後には喘息や呼吸困難が現れるようになった。以後、この接着剤を使うと上記の症状が現れ、やめると軽快した。吸入誘発テストとして本接着剤を患者の鼻近くに20分間おいて臭いをかがせたところ、流涙、くしゃみを生じ、約1時間後には強い咳とともに喘息発作が起こった。再テストでは、20分後には同様の発作が起こった。なお、この患者の祖母には喘息の既往歴があった。」

1～60ppmの人体による曝露実験の結果では、一般に1～5ppmが閾値限界であり、臭気の後2～3ppmから喉や鼻の刺激が始まります。これは人によって2～20ppmの幅があります。鼻の刺激に続いて4～15ppmで目の刺激と灼熱感が生じ、20ppm以上では流涙、鼻漏が起こります。50～60ppmでこれらの症状が著明になり、眼は痛みを覚え、曝露後数時間ほど眼がかすむ例もあるようです。また、本物質への繰り返し曝露が続くと、アレルギー性と考えられる鼻炎、皮膚炎ならびに気管支喘息を生じます。

以上のことから、ご質問の例も瞬間接着剤による健康影響の可能性があるので、総合的な対策を進められることが望めます。

Q

「騒音障害防止のためのガイドライン」中の「85dB(A)」の(A)とはどういう意味か

当社は、最近、作業内容の変更により騒音発生作業場ができましたので、労働省策定の「騒音障害防止のためのガイドライン」により、その対策を進めたいと考えています。そのガイドラインの中の騒音の程度を表す数値に「85dB(A)以上」というのがあります。この(A)とはどういう意味でしょうか。

A

周波数荷重特性の1つ

労働安全衛生規則第588条により、著しい騒音を発する作業場における業務に労働者を従事させるときは、作業環境の測定、健康診断の実施や防音保護具の着用等を行うこととされていますが、騒音の程度の基準値として、「dB(A)」を用いることとしています。この「dB(A)」は、騒音レベルを表す単位記号です。

時間的に変動する騒音レベルの評価量の1つとして等価騒音レベルがあります。日本工業規格(JIS)のZ8731(1983)に等価騒音の定義があり、それによると、等価騒音レベルとは「騒音レベルが時間とともに変化する場合、測定時間内でこれと等しい平均2乗音圧を与える連続定常音の騒音レベル」で、単位はデシベル、単位記号は「dB(A)」となっています。

詳しくは、「騒音障害防止のためのガイドラインの策定について」(平成4年10月1日、基発第546号)をご覧くださいなのですが、その中に、等価騒音レベルを基準値とした理由について、「等価騒音レベルの物理的意味は、時間とともに変動する騒音がある場合、そのレベルを、ある時間の範囲内でこれと等しいエネルギーを持つ定常騒音の騒音レベルで表現することである。等価騒音レベルは、変動騒音に対する人間の生理・心理的反応とよく対応することが多くの研究で明らかにされており、一般環境や作業環境における騒音の大きさを表す代表値として、近年、国際的に広く用いられるようになり、ILO、ISO等の許容基準にも取り入れられている」とあります。

人間が感じる「音の大きさ」は、物理的な音圧レベルが同じであっても、音の周波数によって音の大きさは異なります。このため、騒音計により測定する場合、音の大きさの尺度にあった数値を得るための周波数補正特性として、A特性、C特性および平坦特性の3種類がありますが、騒音の測定・評価にはA特性を用います。このA特性を(A)として表しているのです。

なお、等価騒音レベルを知るためには、積分等を用いる必要がありますが、最近の騒音測定機は、自動的に積分する機能を内蔵しており(積分型騒音計)、等価騒音レベルも自動的に測定してしまいます。積分型騒音計以外の騒音計を用いた場合については、本誌創刊号のQ&A欄をご覧ください。



Q

妊婦の総コレステロール値正常値はどう設定する

最近、妊娠中も勤務を継続する女子従業員が増加していますが、定期健康診断時に、妊婦の総コレステロール値や中性脂肪値を判定する際に、正常値もしくは異常値はどのように設定すれば良いのでしょうか。

A

妊娠中は高脂血状態、産後に改めて検査をし検討を

ご指摘のとおり、社内一般定期健康診断時に妊娠中の女性社員が受診される機会も多くなってきているように感じられます。妊娠中に限らず、妊娠可能な年齢と思われる女性社員の健康診断に際しては、十分問診が必要であることはこれまで指摘されてきたところです。

さて、妊婦の総コレステロール値および中性脂肪値に、正常値もしくは異常値を設定するという考え方は当てはまらないと考えられます。妊娠中は、胎児にグルコースを送り込む必要性があるため、母体自身のエネルギー保存の目的で高脂血状態になっています。それゆえ、その時期での値で議論はできないといえるでしょう。改めて産後に検査を実施し、その時点での値を検討することが必要と考えられます。

一般定期健康診断における各種検査には、種々の意義が存在するでしょうが、継続的なフォローとしての意義も大きいと思われます。そのような際には、単に正常、異常ではなく、その人にとっての基準値という考え方が重要でしょう。継続的なフォローとしての観点から健康診断の検査値を考えれば、各個人の特性を尊重することにもなるでしょうし、妊娠といった特別のエピソードをも尊重することになると思います。集団の基準値のみから判定するのではなく、このような個を尊重する配慮が望まれているのではないのでしょうか。



■会社概要
日立米沢電子株式会社
設立 昭和44年
従業員数 800人

社員とじっくり付合いたくて 企業の保健婦に

「いつでも“花火”を打ち上げていたいんです」と日立米沢電子の健康管理室で保健婦を務める大嶋紀子さんは話す。大嶋さんがここでいう「花火」とは従業員の健康管理に関する様々な「仕掛け」のことだ。

まず、大嶋さんの日常業務の7割近くは、「健康相談」に費やされる。これは、定期健康診断後の事後措置として大嶋さんが指導する有所見者以外にも、健康相談を訪れる人が日にすると二桁は優に超えるということもあってのことである。相談の内容も「自分の健康以外にも、家庭や職場での悩みなどの話もあります」という。

また、母親教室、禁煙教室、腰痛教室の開催、健康に関する壁新聞の作成、社内報におけるコラムの連載、労働衛生週間には、健康フェスティバルなど実に様々な「花火」を大嶋さんはこれまでに打ち上げ続けてきた。さらに、社外でも看護学校の講師や、「置賜生と性を考える会」の副会長を務め、小学校や中学校で保護者を対象に講演も行っている。

「いつも走っていないと不安なのかもしれません」と大嶋さんは頑張る理由を笑顔で話す。

そんな大嶋さんを安全環境・教育グループの佐藤元昭主任は、「健康管理などについてたいへん熱心に勉強をしています。教えてもらうことがとても多いです。専門家というかプロですね」と評している。

大嶋さんが同社に入社したのは平成4年。日立米沢電子が初めて保健婦を採用したのが昭和61年のことで、大嶋さんは同社の保健婦としては2代目になる。最初に保健婦を採用するに至った経緯について、後藤仁安全環境・教育グループ部長代理は、「当時は、健康診断後の事後措置が十分ではありませんでした。そこで従業員の健康管理をもっと積極的に行わなければならないと考えた当時の社長が保

日立米沢電子(株)総務部安全環境・教育グループ健康管理室
大嶋紀子さん

身近な点から健康意識を喚起

産業奮闘看護6職



写真右から後藤仁部長代理、大嶋紀子さん、佐藤元昭主任

日常業務の柱となる健康相談



母親になる社員のための母親教室

健婦の採用を考えたのです」と話す。そして、同社は保健婦の採用により、健康診断後の事後措置に力をいれていく。

大嶋さんは、様々な仕事を経験してきた。保健所の保健婦に始まり、老人ホームでの看護婦、優生保護相談所での相談員、学校での臨時の養護教諭など。

大嶋さんは、「これらの経験が今はとても役に立っています。乳幼児から思春期の子供、老人と、その対象の層を幅広く経験したことで、人と接して問題を解決して行くという『基本』は同じだということが分かりました。」と話す。

また、「どこでもやっていけるという自信と、いろいろな人とのつながりもできました」と大嶋さんは振り返る。

今の職場を選んだ理由については、「企業で働いてみたいという気持ちがありました」と話す。というのも「保健所や病院とは違い、対象の相手が変わらずに、入社から退社までの長い時間の経年的な健康管理ができるというのが魅力でした」と語る。

大嶋さんは、「人によっては何十年というたいへん長い時間を会社で過ごすこととなります。今の生活をどうするかということが先の人生にもつながっていきます。私は、働く人が健康な生活が送れるよう手助けがしたいのです」と職域保健での健康管理の重要性を話す。

経年的なデータが一目で分かる健康管理システム

大嶋さんが行う健康相談において、頼もしい味方となるのが、同社が開発したコンピューターソフト「健康管理システム」だ。これは、過去にさかのぼり、個人健診結果が項目別に値がグラフとなって画面上に出る。それにより経年的な健康管理データが一目で分かるようになった。

また、「正常値の範囲内の人でも、経年的にみるとデータが悪化している人もいます。そのままの生活を続けていると、何年かしたら正常値の範囲を超えてしまうといったことも予測でき、その対策も早急に打てるのです」と大嶋さん。

母親教室、健康フェスティバルなどバラエティな施策

大嶋さんは、社員の健康に関するいくつかの「教室」を開いている。「母親教室」もその1つで、妊娠した社員を対象に行われる。この教室では、妊娠の初期、中期、後期の3回に分けて、妊娠のしくみや妊娠中に起こりやすい異常、お産に備えての準備などの授業をする。これにより、妊娠中の社員の不安を取り除くとともに、わざわざ年休をとって他のそうした教室に通う必要もなくなった。

そして、日頃からの健康増進活動についても大嶋さんは余念がない。社員がもっと身近に自分の健康を考えてくれればということで、2週間に1回、手作りのポスターを掲示する。内容は、「肩凝り」「風邪の流行」「食中毒」など色々。社内報でも連載コラムを担当するが、これらのネタ探しのために新聞は隅から隅まで目を通し、気に入った記事やレイアウトは切り取ってスクラップにしている。

さらに労働衛生週間には、「健康フェスティバル」と題した、テーマを絞った展示会も行っている。場所も食堂につながる通路を使用し、必ずみんなが目にするようにとの配慮を欠かさない。

「会社の人が身内のように感じられます。指導したことが守られて、その人の健康度が良くなり喜んでくれることが何よりの喜びです」と話す。

そして、今後の目標については、「健康管理室が、会社にとってなくてはならない存在になっていることです。それは私だけの力ではなく、先代の保健婦や安全環境・教育グループの人たちのお陰だと思っています。私は今のところは平社員ですが、もっといろいろな事業を進めるためにも、何らかのポストを得て、発言力を持てるようになりたい。そのために、健康管理に関する新しい花火をいつでも考えているのです」と意欲的に語る大嶋さん。

今後、どんな花火を打ち上げてくれるかが楽しみだ。

① 3年連続で1万人下回り9230人

「平成7年業務上疾病調」
(労働省)

労働省は、平成7年に発生した休業4日以上業務上疾病の発生状況をまとめた。それによると、昨年1年間に業務上疾病にかかった労働者は、全産業計で9230人。前年の9915人よりも6.9%(685人)減少し、3年連続で1万人を下回った。

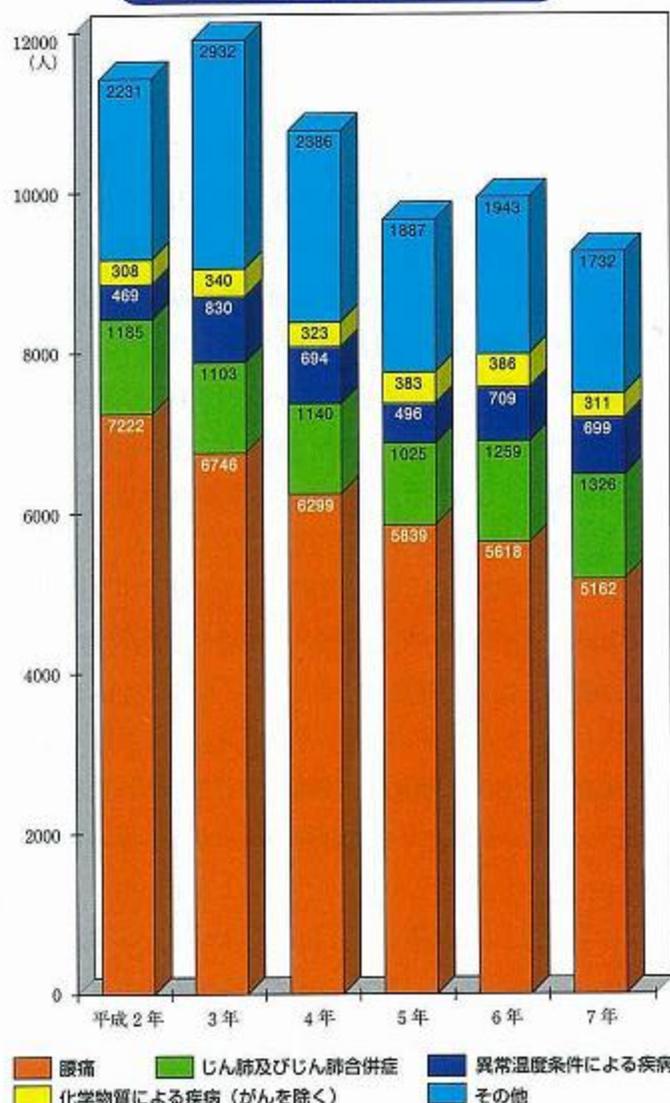
疾病分類別に見ると、最も多かったのが「腰痛」。「負傷に起因する腰痛」の5035人と「負傷によらない業務上の腰痛」の127人を合わせると、腰痛を患った労働者は5162人に上り、業務上疾病全体の55.9%を占めている。数年来、「腰痛」が業務上疾病全体に占める割合は、平成2年が63.3%、平成3年が56.4%、平成4年が58.1%、平成5年が60.6%、平成6年が56.7%と高水準で推移しており、昨年もこの傾向のとおり業務上疾病ワースト1だった。

このほかの疾病では、「じん肺及びじん肺合併症」が全体の14.7%を占め1326人。前年の1259人より5.3%(67人)増加している。「異常温度条件による疾病」は全体の7.6%を占める699人で、前年の709人より1.4%(10人)減少。「化学物質による疾病(がんを除く)」は全体の3.4%を占める311人で、前年の386人より19.4%(75人)減少している。

また、業務上疾病件数を業種別に見ると、最も多かったのが製造業の2844人。次いで建設業の1843人、運輸交通業の1157人、商業・金融・広告業の997人となっている。ほとんどの業種が、前年と比べて軒並み減少となっている。

製造業の内訳では、一般・電気・輸送用機械工業が543人で最も多く、次いで食品製造業の440人、金属製品製造業の418人、窯業・土石製品製造業の320人となっている。

近年の業務上疾病の発生状況



② 有所見率36.4%！成人病の危険浮き彫りに

「定期健康診断結果調」
(労働省)

平成7年に行われた定期健康診断の有所見率は36.4%で、成人病の指標となる血中脂質検査や肝機能検査での有所見率が高い。

労働省がまとめた「定期健康診断結果調」によると、昨年1年間に定期健診を受けた全国の報告義務のある50人以上の事業場の労働者1133万1900人のうち、他覚所見のみを除いた有所見者は全産業計で412万4407人に上り、平成6年の有所見率34.6%を1.8ポイント上回った。

有所見率が最も高かった検査項目は「血中脂質検査」で

20.0%(平成6年18.3%)。次いで「肝機能検査」が12.7%(同11.8%)、「聴力(4000Hz)」が9.9%(同9.9%)、「血圧」が8.8%(同8.5%)の順になっている。近年の成人病の増加傾向を改めて表付けた形になった。

また有所見率を業種別で見ると、最も高かったのが「農林業」で57.4%。次いで「清掃・と畜業」の51.5%、「鉱業」の46.9%となっている。「製造業」は36.5%で、内訳を見ると木材・木製品製造業が45.4%、家具・装備品製造業が43.9%、鉄鋼業が43.2%などとなっている。

③ 事業場の“ゆとり”施策は景気に連動!!

「企業のゆとり度に関する調査」
(余暇開発センター)

年間労働時間は所定・実働ともに順調に短縮してきているものの、健康づくり運動の実施や余暇支援制度の整備など、事業場の“ゆとり”への取り組みは平成5年をピークに下降・停滞傾向にある。

余暇開発センターが平成元年から8年間、毎年2月に従業員30人以上の事業場(4000社~6000社)を対象に実施したアンケート調査の結果をまとめた。

同センターは「平成5年がピークになったのは、好況時

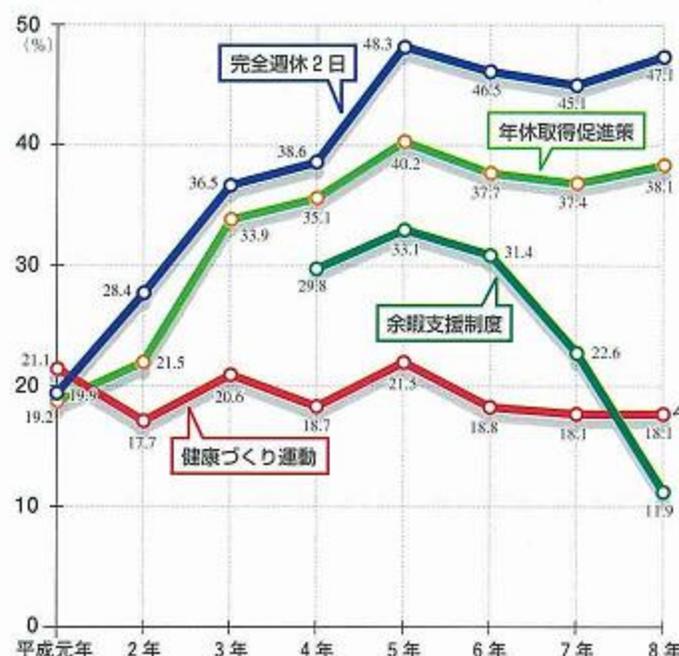
の経営方針が実施に移されたことや、平成4年に公務員の完全週休2日制や一部の学校で週5日制度が導入されたことなど、社会全体の“ゆとり”重視の流れが影響したのではないかと分析。平成6年から下降に転じた理由については「景気低迷がバブル退治の枠を超えて深刻化したため。企業の“ゆとり”への取り組みは、依然として景気とストレートに連動している」と見ている。

特に後退が激しいのが「余暇支援制度の整備」。調査初回の平成4年と平成8年を比較すると、実施している企業は29.8%から11.9%に激減。実施に向け検討中と回答した企業も28.2%から14.6%に減少している。

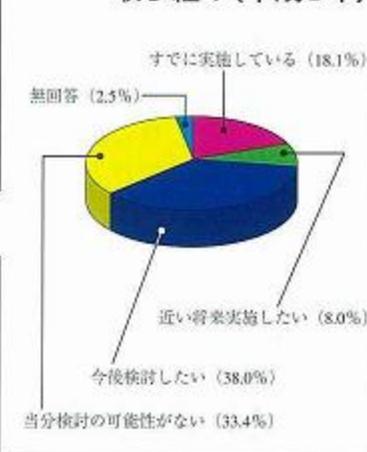
また、「健康づくり運動」に取り組んでいる企業は、平

成5年の21.5%をピークに、平成6年が18.8%、平成7年が18.1%、平成8年が18.1%と下降・停滞状態にある。平成8年の調査結果を見ると、「今後検討したい」と回答した企業が38.0%あるものの、一方で「当分検討の可能性がない」とする企業が33.4%に上っている。

“ゆとり”への事業場の取り組み状況



健康づくり運動への取り組み(平成8年)



編集後記

健診のあと始末

安衛法の改正で一般健康診断の結果に基づく保健指導が強化されるようになった。これは有所見者に対する処置だけではないと考える。70%の異常なしの人々への保健指導も含まれている。今回の健康診断では異常な所見はみられないというだけであって、前回の、あるいは前々回の健康診断成績と並べてみてどうなのかの判断が必要であり、それに基づいた個別の保健指導、助言がなされなければならないと考える。

わが国は健康診断天国である。妊産婦検診、乳児検診、3歳児検診、就学前身体検査、学校身体検査、安

衛法健康診断、老人健康診査が法律で決められている。時期が来ると通知があり、無料で検査をしてくれる。有難い国である。このほかに受診に対して補助金を支給する政管健保の成人病予防健診があり、さらに健康保健組合等が助成するがん健診、人間ドックなどがある。問題は健診結果の評価とそれに基づく指導、助言のあり方である。異常所見のある者への保健指導はどの健診でも行われているが、ここでは病気ノイロ一ゼをつくり出さない助言が必要であり、精密検査のフォローアップが大切である。

大部分の異常所見のない者への助言が「異常なし」の通知だけでは困ることは前述の通りである。

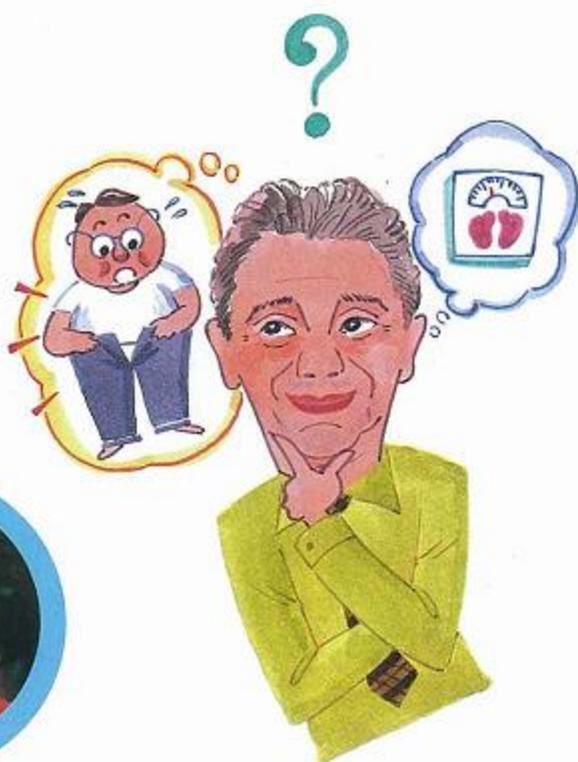
(編集委員長・鮎 正知)

エッセイ ESSAY

最近、気になる 日本人の食生活

数学者・大道芸人

ピーター フランクフル



僕は今までに40か国以上を訪れたことがあるが、日本人が一番健康を気にしているだろう。特に食べ物に関して、その傾向が顕著である。まず僕が1人暮らしだと言うと、「栄養をきちんと取っているか」「健康管理はどうなっているのか」と誰もが心配してくれる。友達の家で食事をすると、「これは体に良いから食べなさい」とよく言われる。欧米ではこのような話はほとんど聞いたことがなく、むしろ「これはおいしいから食べなさい」とよく言われるので、日本に来て大変驚いた。

また、僕は何と言っても日本料理に惚れ込んでいる。昔から日本人が食べてきた食事は、大体コレステロールが低く、野菜や魚が多くて栄養のバランスが取れており、本当に健康に良いものばかりである。日本に来て、もやしや牛蒡や蓮など以前食べたことのなかった野菜を沢山食べるようになった。豆腐も好きになった。

豆腐は最近健康に良いとアメリカでも注目されており、牛乳が飲めない子供たちに豆乳を飲ませることもあるようだ。僕自身も動物性たんぱく質より植物性たんぱく質の方が健康に良いと思い、毎朝豆乳を飲んでいる。そして、カロリーや脂肪分の高い牛肉や豚肉などよりも、できるだけ焼き魚や刺身などを好んで食べるようにしている。

しかし、最近どうも気になっているのは、日本人の食事が変わってきたことだ。例えばハンバーガーは若者や子供に大人気で街中にあふれているが、アメリカでもジャンクフードと言われる高カロリーで栄養価の低い加工食品がある。大体コレステロール

の高いものの方がおいしいようだ。日本人も赤身の豚より脂の乗った中トロや大トロを好み、牛肉では赤身の多い外国産より和牛の脂肪たっぷりの霜降り肉を好む。今は日本人の食事の中に次第に揚げ物などの高カロリーで栄養価の低いものが増え、栄養のバランスが偏りがちになっているように思う。そして僕が初めて日本に来た15年前よりも、太っている人がかなり多くなっている。生活水準が上がり、あらゆる食品が安く手に入って、食生活が豊かになったのは素晴らしいことだ。けれどもやはり元来日本人が食べてきた和食は基本的に体に良いものばかりなので、健康を保つためにも和食の良さを見直すべきである。和食を中心に食べながら、時々健康に良くないがおいしいというものを食べていけば良い。

遂に僕も不惑の年を踏んでしまったが、アメリカでは40歳に関して面白い諺がある。「use it or lose it」つまり「使えが失えか」40歳を過ぎると、筋肉を使わなければどんどん脂肪に変わってしまうことを意味している。

体の衰えを防ぎ健康な体を維持するためには、運動をしなければならない。僕も日本人に負けないうらい忙しく働いているが、テレビを見ながらダンベルを両手に持って動かしたり、夜近所をジョギングしたりする。また、できるだけ車や電車に乗らずに、歩いたり自転車で移動するように心掛けている。

人間はせっかく機能の多い体を持っているので、それを長持ちするように努力すべきだ。皆さんもわずかな時間を見つけて体を動かしてほしい。

Beccel

成人病及び成人病予備群が

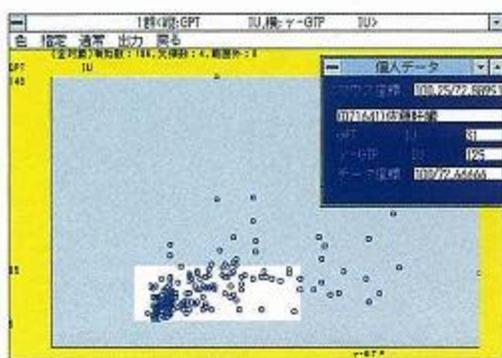
増えてますか？ 減ってますか？

**Windows
95対応**



既にシステム化のところは
データ解析・保健指導に…
未システム化のところは
健康管理システムとして…
活用していただけます

ベクセルのシステムで
**健診データを分析し
保健指導を強化でき
成人病予備群が減る**と確信します



ベクセル健康指導支援システムの特徴 (Windows版)

- 1: 操作の簡便性
Windowsの出現によりだれでも簡単に導入したその日から使うことができます
- 2: グラフィカルな表示
個人グラフ・トレンド・集団内表示など個人へ保健指導をする際、説得力のある画面が表示されます。また集計・統計のグラフ機能も標準装備
- 3: 保健指導録
健診後の保健指導の記録を文字数制限なく記録することが可能となりました。ベクセルでは保健指導した個人情報の記録は重要と認識しています
- 4: 機種の自由度
Windowsの環境下で稼働するためパソコンの機種は選びません。世界共通のDOS/VパソコンでもOKです
- 5: 非定型解析
ベクセルの最大の特徴である非定型解析機能が保健指導に役立てる時がやってきました。生活習慣と健診データの任意解析・データの連続上昇・下降などあらゆる解析が可能です

- A: 健康指導支援システム
150万円より 最大30000名、自動入力可
- B: 教育用健康指導支援ソフト
50万円より 産業保健教育用

詳しくは下記にお問い合わせ下さい

* パソコン本体の条件：Windows 3.1または95が稼働する環境
* Windowsは米国Microsoft Corporationの商標です
* 記載の製品価格には消費税は含まれておりません

Beccel

〒160
東京都新宿区新宿1-16-10

ベクセル株式会社

TEL 03-3341-1480
FAX 03-3341-1913

産業保健21 第2巻第2号通巻第6号 平成8年10月1日発行

編集・発行 労働福祉事業団 〒101 東京都千代田区神田小川町2-5
印刷所 労働基準調査会 〒170 東京都豊島区北大塚2-4-5 TEL03-3915-6404 FAX03-3915-1871

ハンスパーク、パルククリーン

ミドリ安全のパルククリーンなら、しっかり納得。

納得その③

車や電車、エアコン内蔵型など
幅広い分野で実績。

納得その②

5方向吸引で、
吸引性能が大幅アップ。

納得その④

特許コルゲートコレクタ
方式の採用。

納得その①

スパークがない、
パチパチ音がない。

納得その⑤

メンテナンス・
サービス体制を確立。



オフィスで、リフレッシュ・
コーナーで。タバコを吸う人と
吸わない人を共存させる
「パルククリーン」シリーズ。
いま大きな関心を集めている
喫煙対策。労働省と厚生省は
初めて職場での喫煙対策のため
のガイドラインを発表しました。
ミドリ安全は、パルククリーンシ
リーズで快適職場づくりのお手
伝いをいたします。

- 置いた所が喫煙コーナー…
パルククリーンカウンター
- リフレッシュコーナーや商談
コーナーに最適……………
パルククリーンテーブル
- ロビーやエントランスに……
パルククリーンスペース



パルククリーンカウンター



パルククリーンスペース



パルククリーンテーブル



パルククリーンテーブル

パルククリーン

喫煙対策に
カウンター テーブル
スペース 空気清浄機

働く人の
安全・健康・環境を
守りたい。



ミドリ安全株式会社

本社/東京都渋谷区広尾5-4-3 〒150
クリーンシステム事業部
電話/東京(03)3442-8280