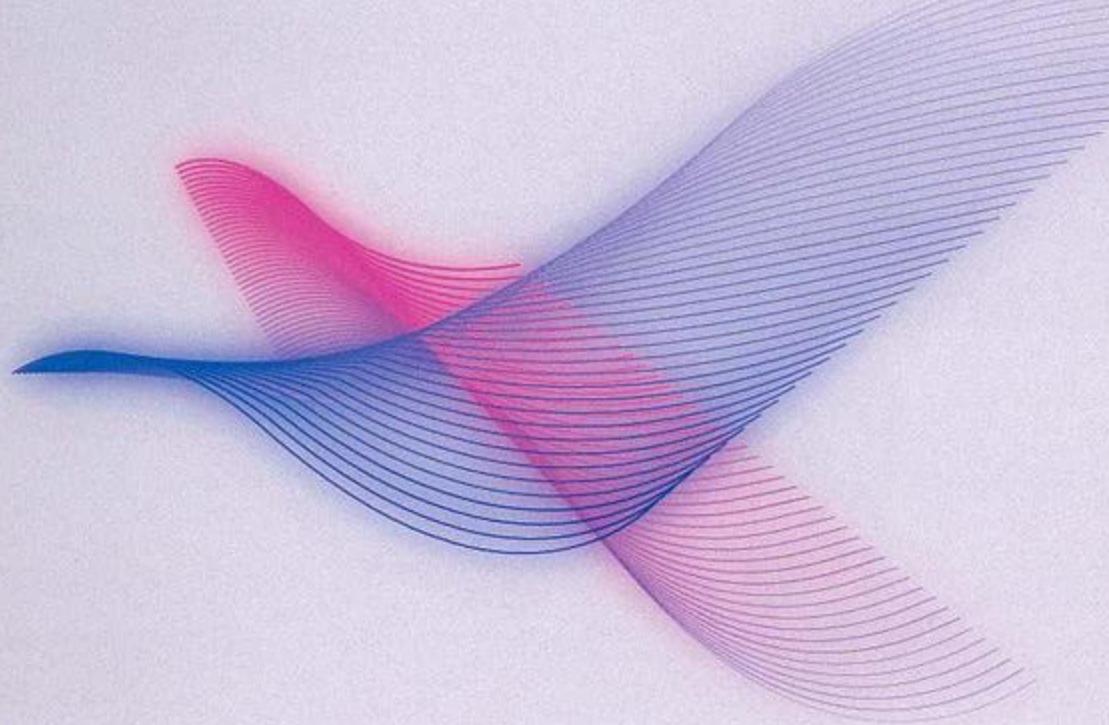


産業保健 21

1999.4
16号



【特集】産業保健推進センターの活用法

[株]ユアテック/宮城産業保健推進センター 若手産業医カンファレンスの会/千葉産業保健推進センター
寿金属工業[株]/愛知産業保健推進センター 海外渡航者のための健康セミナー/大阪産業保健推進センター
豊鋼材工業[株]/福岡産業保健推進センター

◎健康はみんなの願い——小規模事業場産業保健活動支援促進事業——

【連載】◎【実践講座】産業保健A to Z——事務職場における照度管理の実際—— 産業医科大学・
産業医実務研修センター 藤代一也

◎産業保健関連機器の基礎知識——職場における照度、輝度、紫外線の測定—— 中央労働災害防止協会
労働衛生検査センター 環境調査室 田中信介

トップ・トーキング 三和油脂[株]代表取締役社長 村山順一さん/産業保健活動レポート 温井ダム 鹿島・西松・五洋特定
建設工事共同企業体工事事務所
職場における保健婦奮闘記 エス・ジー・シー[株] 井本まどかさん

コラム「音楽の科学」マイスター・リトミック音楽院代表 酒井徹/産業保健この一冊 北里大学名誉教授 高田 晃
センターだより/調査ファイル/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「私のダイエット」元女子柔道選手 山口 香



労働福祉事業団・産業保健推進センター

産業保健推進センター業務案内

① 窓口相談・実地相談

専門スタッフが窓口、電話、インターネットで相談に応じます。現地での実地相談にも応じます。

② 情報の提供

産業保健に関する関連図書、教材等の閲覧・貸出・コピーサービスを行います。また、定期情報誌を発行します。(コピーサービスについては、実費を申し受けます)

③ 研修

専門的かつ実践的な研修を実施します。各機

関が実施する研修会に教育用機材の貸与、講師の紹介を行います。

④ 調査研究

産業保健活動に役立つ調査研究を実施し、成果を提供します。

⑤ 広報・啓発

職場の健康管理の重要性を理解していただくため、事業主セミナーを開催します。

⑥ 助成金の支給

小規模事業場が共同で産業医を選任し産業保健活動を実施する場合、助成金を支給します。

ご利用いただける日時：当センターの休日を除く毎日午前9時～午後5時
当センターの休日(毎土・日曜日、祝祭日及び年末年始)

産業保健推進センターを利用して……

研修に参加した方の声を紹介します

三重産業保健推進センターでは、事業場で健康相談を担当している保健婦の方を対象に、研修事業として「健康相談事例検討会」を定期的に開催しています。そこでは、「自分の担当した健康相談事例」の記録を提出し、それを基に少人数のグループで「対応の仕方」を討議しています。研修担当の相談員が助言を行い、研修効果を高めるよう配慮しています。

通信業の保健婦：Aさんの声

「自分が担当した事例を提出することがこの研修へ参加させてもらえる資格条件の1つになります。これを見た途端に学生時代にシボラレタことを想い出して、今更…と思って参加しないつもりでした。だけど、参加しなかったら、皆さんから取り残されていくのでは…という不安にかりたてられて出席してみました。参加して良かったと思っています。マンネリ化して1人よがりでいた自分にとっては、ソーダ水を飲んだみたい。

いい加減に書いたレポートが恥ずかしいんで、一度返してもらって、書き直そうかな」

製造業の保健婦：Bさんの声

「事例の検査値ばかりに目がいって、その動揺に振り回されていた自分に気付きました。カロリーを減らしなさい、運動しなさいと指導はしてきましたが、事例の今の生活状態にならざるを得ない仕事や暮らしの条件、またそうなった生活の歴史については目も向かなかったし、状況や情報の把握ができていませんでした。そのくせ、指導に従わない困った事例として事例の方を責める気持ちが先走っていたようです」

参加者それぞれに思いがあることでしょう。総体的には、明日の産業保健に向かっての手応えを感じられます。

(三重産業保健推進センター 相談員 杉浦静子)

特集 産業保健推進センターの活用法

集

- 助成金・研修等 株式会社ユアテック／宮城産業保健推進センター
 研修 若手産業医カンファレンスの会／千葉産業保健推進センター
 実地相談 寿金属工業株式会社／愛知産業保健推進センター
 研修 海外渡航者のための健康セミナー／大阪産業保健推進センター
 ビデオ等貸し出し 青鋼材工業株式会社／福岡産業保健推進センター

4

連載

センターだより

茨城産業保健推進センター

10

宮崎・南那珂地域産業保健センター

12

13

調査ファイル⑤

平成9年度「産業保健実態調査」

14

実践講座

産業保健AtoZ⑯

事務職場における照度管理の実際

16

産業医科大学・産業医実務研修センター 助教授 藤代一也

産業保健関連機器の

基礎知識④

職場における照度、輝度、紫外線の測定

18

中央労働災害防止協会 労働衛生検査センター 環境調査室 田中信介

産業保健活動レポート⑯

“血圧異常は万病のもと”

20

全員の値をチェック

温井ダム 鹿島・西松・五洋特定建設工事共同企業体工事事務所

情報スクランブル

深夜業務従事者の健康確保、化学物質管理の促進を(労働者の自発性を

22

促す・労働省)／建設宿舎における衛生管理・健康管理でマニュアルを作成(全基準)／職業危険場所の把握を(昭和63年以降の職業災害を分析・労働省)／化学工業向け安全衛生管理指針を作成(運用基準やチェックリスト盛り込む・日化協)／海外母子保健情報セミナーを開催(東京と大阪会場に約300人が参加・母子衛生研究会)／エイズ問題でQ&A冊子を作成(愛知労基局・エイズ問題研究会)

実践・実務のQ&A

提供・協力

産業医科大学・産業医実務研修センター

有機溶剤の使用で発生する悪臭対策の方法は／バス会社

26

の健診に独自の項目を追加したいのだが

保健婦奮闘記⑯

個人のよきアドバイザーとして飛躍を！

28

エス・ジー・シー株式会社 井本まさかさん

レファレンスコーナー

深夜業務従事者の健診後の措置、事業場規模の格差大きい

30

(「深夜業務の実態に関するアンケート調査」・深夜業務の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会)／「自分のコレステロール値を知っている」は20.4%('現代ビジネスマンの"ダイエット"')・第一製薬)

関連通達

コラム 「音楽の科学」

マイスターントミック音楽院代表 酒井 徹 23

この一冊 産業心理相談ハンドブック

北里大学名譽教授 高田 崑 25

4コママンガ ドクターさんぽ

成田こーじ 27

エッセイ 私のダイエット

元女子柔道選手 山口 香 32

編集後記

高田 崑 31

「才能」を發揮させる役目

「鉄が使用せずして錆び、水がくさりまたは寒中に凍るように、才能も用いなければそこなわれる」(『オナルド・ダ・ヴィンチの手記』)。

産業保健スタッフは、働く人びとが職業生活において、万全の健康の上に持てる力や才能を発揮できるよ

うサポートする役目を担っている。同様に、産業保健スタッフが存分に力を発揮できるようサポートするのが産業保健推進センターの役目でもある。労働者・産業保健スタッフ共に全力で力を発揮し、充実した職業生活が送れるよう、センターの活用を願うばかりである。

op talking

三和油脂(株) 代表取締役社長
村山順一さん

■略歴

昭和10年3月生まれ。昭和39年三和油脂株式会社入社。取締役業務部長、常務取締役、専務取締役を経て、平成元年8月、代表取締役社長に就任。

「50歳になったころ腰を痛めてしまふ仕事を休んだことがあります。健康には人一倍自信があったので、たいへんショックでした。その時初めて健康なくして充実した仕事はできないということを自覚しました」と自らの経験を話すのは、山形県天童市に本社工場をおく食用油の製造メーカー、三和油脂(株)の社長・村山順一さんだ。

この経験を機に健康に気をつかうようになった村山さん。生来の行動力を発揮し、健康が回復すると同時に「毎朝5時に起床して、1時間半から2時間かけて近所の小高い山を約7キロ歩く」という自ら考えた健康法を始めた。「この健康法を始めてから15年、体調もすっかりよくなり、いまだに続けています」と笑顔で話す村山さん。

ところで、同社は昭和24年の創業以来、地元の豊かな実りを原料とする「こめ油」の製造を行ってきたが、村山さんの健康に対する関心の高まりに合わせるかのごとく、同社の



こめ油に対する世間の関心も変わってきたという。村山さんによると「創業以来変わらないこめ油ですが、他の食用油よりも血清コレステロールの値を下げるはたらきが高いという研究が発表されたことで、最近は“健康に良い食用油”として注目されるようになりました」とのこと。

なるほど、一般健康診断の項目にHDL-コレステロールの値が追加されたことにみられるように、血清コレステロールの値に対する関心は高い。食生活に気を使っている人にとってはなおさらだ。

こうした時代の流れの中で気になるのは、“健康に良い”といわれる製品を製造している同社自体の従業員に対する健康管理だ。

同社の場合、毎月1回開かれる安全衛生防火委員会（法定の安全衛生委員会）の活動が、従業員の健康管理を含めた職場の安全衛生対策の中心となっている。そこに、「良いことはすぐに実行する」という村山イズムが浸透

健康相談日を設け 健診の事後措置を充実

健康の保持・増進には積極的な取り組みこそ大切

三和油脂株式会社

■会社概要

所在地：山形県天童市

従業員：70人

し、同委員会を活性化させていることに注目したい。

たとえば、同委員会の提案による最近の職場環境の改善事例としては、「喫煙者のための休憩室の設置」があげられる。同社では、これまで喫煙者と非喫煙者が一緒に休憩室を使っていた。しかし、非喫煙者の健康への配慮が必要だと同委員会の提案で、新たに喫煙者のための休憩室を設けたというもの。そしてここには、「分煙で休憩室から喫煙者を締め出すのではなく、喫煙者が休憩時間に他人に気兼ねなくリラックスすることも大切」という村山さん流の配慮が生きているのである。

また、一般健康診断の事後措置についてはどうか。特筆すべきは「要観察」となった従業員を対象に1年に3回、就業時間中に健康相談日を設けていることだ。健康相談日には産業医による保健指導を行っており、「要観察を有所見にしない」(村山さん)ための取り組みを充実させている。

従業員の平均年齢が43歳になる同社では、生活習慣病対策についても力を入れている。検診の費用の半分を会社が負担するという条件で、35歳以上の全従業員を対象に毎年1回生活習慣病検診を実施しており、年平均で対象者の3分の2が受診している。村山さんは「働き盛りの従業員に対する生活習慣病の早

期発見・早期治療を第一の目的としています
が、あえて全員に受診を義務づけていないのは、健康づくりは本来、会社の命令で行うべきものではなく、自発的に取り組まなければ身につかないという、経験に基づいた私の思いを込めているからです」と話す。

今でも自らハンドルを握り、月に1回を目安に仙台工場と郡山工場に足を運ぶという村山さん。「本社工場から離れているからこそ、そこで働く従業員に対する心くばりは欠かせません」と村山さんは話す。しかし、社長としての多忙な日常を考えれば、健康なくしてこの行動力は發揮できない。村山さんの健康作りの成果はこんなところにも表れているのである。



従業員の意見にも積極的に耳を傾ける。

特集

産業保健推進センターの活用法

助成金・研修等 (株)ユアテック/宮城産業保健推進センター

研修 若手産業医カンファレンスの会/千葉産業保健推進センター

実地相談 寿金属工業(株)/愛知産業保健推進センター

研修 海外渡航者のための健康セミナー/大阪産業保健推進センター

ビデオ等貸し出し 豊鋼材工業(株)/福岡産業保健推進センター

平成10年度現在、全国29の都道府県に設置されている産業保健推進センター。多くのセンターが課題としてあげているのがPRの問題だ。一方、センターを利用したことがある産業医や事業場では、ほぼ全員が再度利用する意向をもっているという現実もある。

各センターの活動は、これまで「センターだより」で紹介してきたが、本特集では視点を変え、事業場や産業医などセンターを「利用する側の声」を中心に、センターの上手な活用法を紹介する。

平成5年度に設置が始まった産業保健推進センター。以来6年が経過し、平成10年度現在、全国29の都道府県に設置され、引き続き平成11年度にも4センターの開所が予定されている。

主に50人以上の事業場の産業保健活動の支援を目的とするセンターだが、具体的には以下の6つの業務、すなわち、「1.窓口相談・実地相談」「2.情報の提供」「3.研修」「4.調査研究」「5.広報・啓発」「6.助成金の支給（詳細は今号10、11ページを参照）」という枠組みにそって、地域の実情に応じた活動を展開しているところである。

ところで、多くのセンターに共通した問題としてあげられるのは、PRの問題である。もちろん、センターによって程度の差はあるものの、新聞広告やダイレクトメールを使っても、思ったほどの反応がない場合が多いという。

ところが、実際にセンターを利用した産業医や事業場の声を集めてみると、ほぼ全員が再度の利用の意向をもっている（今号14、15ページ「調査ファイル」参照）。つまり1度でも利用してもらうことが利用率を向上させるカギになるというわけである。

具体的にセンターを利用している産業医の声を紹介してみる。埼玉産業保健推進センターをよく利用するという山口孝子氏（三菱マテリアル（株）総合研究所診療所長、産業医）は、センター利用の利点について次のように話す。

「産業医学や労働衛生工学などの専門スタッフのアドバイスを受けられることや、自己啓発にもなる研修会に参加できることといった基本的なメリットがまずあげられます。また、ほかでは経験できない作業環境測定機器の体験なども見逃せません。

試みに、センターを利用した場合のメリットを数字

に換算してみました。当社で、センター所蔵の資料を利用する場合、往復の移動時間を含めて100分くらいの時間がかかります。センター以外で同様の資料が利用できるところとしては国立国会図書館がありますが、かりに国会図書館を利用した場合には、この倍の時間が必要です。日常業務で忙しい産業医にとっては、この差は大きいのではないか」と話す。

山口氏に代表されるように、1度でもセンターを利用した人ならば、誰しもこういった感想をもつのではないだろうか。

そこで、今回の特集では、利用者の視点を盛り込みながら、産業保健推進センターの活用方法を紹介する。紹介する活動は、宮城産業保健推進センターの諸事業を積極的に活用している（株）ユアテック、千葉産業保健推進センターが活動をバックアップしている「若手産業医カンファレンスの会」、愛知産業保健推進センターの実地相談を活用している寿金属工業（株）、大阪産業保健推進センターの研修「海外渡航者のための健康セミナー」の紹介と受講者の声、福岡産業保健推進センターの視聴覚教材を利用して社内で衛生教育を行っている豊鋼材工業（株）、以上の5つの事例を紹介する。

これらの事例に登場するのは、産業医であり、衛生管理者であり、保健婦でもある。また、取り上げられる事業は、各種研修会であり、助成金や機器の利用であり、実地相談でもある。対象者や事業こそ違え、そこに共通するのは、センター利用の成果を自己に、ひいては自らが所属する会社にどう生かすか、という点である。

これら5事例には、そのヒントが散りばめられている。読者の皆様の、日ごろの産業保健活動にお役立ていただければ幸いである。

さまざまな角度からの有効活用

株式会社ユアテック

宮城産業保健推進センター

平成6年7月に開所した宮城産業保健推進センター。窓口相談や教材・各種機器の貸し出し件数も年を追うごとに着実な伸びを見せており、それでも「まだまだキャパシティはあり、もっとできますよ」と見

田克義副所長。

開所から4年半、そろそろセンター利用の“常連さん”が出始めている。そんな常連企業のひとつ、(株)ユアテックを見田副所長と訪ねた。

協力会社フォローに助成金を利用

東北6県と新潟県を主な営業範囲とし、建設業・電気工事業を営むユアテック。社員5,300人、600もの協力会社を抱える。

「協力会社は我われの分身です。従業員10人未満の事業場が多く、独力では行うことのできない産業保健管理について、親会社として何をしてあげられるかを常に考えています」と話すのは、安全衛生部の宮本啓二郎課長だ。

その実践のひとつとして、同社では「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金制度」を協力会社に活用させ、今年度は2集団5事業場において従業員の健康管理に役立てている。

また、ユアテックの営業範囲で推進センター未設置県がある。書籍やビデオなどの利用について不自由さを抱えている協力会社や同社支社も多い。そん

な折は同社安全衛生部を通じ、宮城センターが協力・支援。「推進センターのない県の方についても、こちらへお問い合わせいただけたら、積極的に対応しますよ」と見田副所長の力強い言。

研修の成果を社内に生かす

宮城センターが力を入れる研修のひとつに「産業保健カウンセラー研修」がある。その様子は本誌第3号「センターだより」でも紹介したが、同社保健婦の佐野三枝子さんも受講者の1人だ。同社では、その成果を社内に生かすべく、年2回行われる管理監督者衛生研修の中にメンタルヘルス研修を組み入れている。

「メンタルに関しては、管理監督者がどう対応したらいいのか、とまとっているような状況でした。この社内研修はそうした状況の打開に大きな役割を果たしています。講師は、センターのカウンセリング担当相談員の先生にお願いしています」と佐野さんが説明してくれた。ノウハウ修得から社内へのフィードバック、講師依頼まで、センター活用の理想形ともいえよう。

同社では、このほかにも、センターが行う各種研修や事業主セミナーに担当者を積極的に参加させている。



宮本課長(右)と保健婦の佐野さん

情報交換の場としてセンターを活用

佐野さんは、昨年宮城センターで初めて開かれた「保健婦交流会」立ち上げのメンバーの一員だ。佐野さんは「社内のみでの活動では情報が限られ、さまざまなケースへの対応の幅も狭いものとなってしまいます。この交流会は、会自体による知識や技術の向上もさることながら、格好の情報交換の場ともなります」と、センターを通じた人脈づくりの重要性を指摘する。

「佐野さん、そんなに動き回って会社から何もいわれませんか?」

「大事な仕事のひとつですよ。私ども建設業では、けがをしないためにも、健康管理は重要な意味をもつのです」と宮本課長がすかさず答えた。

健康管理に対する前向きな社風が、おのずとセンターの積極活用に結びついているのだ。



保健婦交流会の1コマ

専属産業医のための研修を積極的に支援

若手産業医カンファレンスの会

千葉産業保健推進センター

開所以来、地域の実情に合った研修事業を企画・立案し、継続的に実施している千葉産業保健推進センター。センターの研修事業は千葉県の産業保健活動の活性化に大きく寄与していると評価も高い。

センターで毎年実施している研修には、後述する「若手産業医カンファレンスの会」のほかに、地域産業保健センターの核となる人材の育成を目的とした「地域リーダー育成セミナー研修会」、保健婦等を対象

とした「基礎カウンセリング講座」と「産業看護実践講座」、主に衛生管理者を対象とした「総合労働衛生実践講座」などがある。

以上の研修は、「産業保健活動は人材によって左右される。関係者の資質向上につながる研修を提供することこそセンターの役目」(莊司榮徳所長)という貫いた目標のもと、企画・運営されている。

県内の若手専属産業医の集まりである「若手産業医カンファレンスの会」の発足は平成7年2月。当初は16人の会員でのスタートだったが、本年2月末日現在の会員数は40人（顧問を務める莊司所長と能川浩二相談員を含む）を数える。

センターでは、会の発足以来、同会の会員を対象としたケースカンファレンス研修を支援している。

交流と自己研鑽の場を目指して

同会の代表世話人・小峰慎吾さん（NTT千葉健康管理センター所長）は、「専属産業医は事業場単位で仕事をしているため、横のつながりがないのが現状でした。ネットワークの確立にこの会は重要な役割を果たしています」と発足の意義を語る。

同会の活動の柱は、年に4回、土曜日の午後に行われるケースカンファレンス研修だ。研修は、発表者が提供した事例（とくに現場で具体的な問題が起こりやすい事例を取り上げる）とともに会員が議論を行うというもの。話題によっては、外部の講師を招くこともある。残念ながら、現在のところ議論の内容は公開されていないが、レベルの高い議論の応酬は、いわば「専属

産業医の自己研鑽の場」（莊司所長）という機能を果たしている。日常の業務から離れた時間において、創造的かつ建設的な研修の場が提供されているというわけである。

同会の世話人のひとり、宮本俊明さん（新日本製鐵君津製鐵所診療所医長）は「我われの研修は、あるひとつの結論を求めているものではありません。知識を得るだけでなく、それぞれが問題を解決するための応用力を身につけることが目的です。そしてそれが千葉の産業保健の底上げにもつながると思います」と語る。



ケースカンファレンス研修の1コマ

センターの支援とこれからの目標

センターの支援には、連絡や記録といった事務局業務（センターの副所長が事務局を務める）と、研修の際の会場（センターの会議室）の提供があげ

られる。宮本氏は「会の趣旨からいつて、1つの企業がこうした研究会を支援するのは困難です。また、会員のみの運営では個人の負担も大きく、ここまで継続できなかつたでしょう」とセンター支援の意義を語る。

さらに「センターの運営に携わるお2人の顧問の、我われの議論に対する適切な助言も、有意義な研修にするためには欠かせません」（小峰さん）と内容面への支援も見逃せない。

会の運営については、会員の自主的な提案で次回のテーマが決まるなど、世話人が頭を悩ませることも少ないと。また、議論の内容もレベルが高くなり、会としては「まさに脂の乗り切った時期」（宮本さん）にある。

今後の展開について宮本さんは「議論のテーマもいすれは底を突くでしょう。会員のニーズによっては、会の方向性を変えていく必要があるかもしれません。また、センターの支援を受けているわけですから、いすれはこの研修の成果を世に問うことも必要になるかもしれません」と話す。

同会の活動は、専属産業医のネットワーク作りと自己研鑽の場の提供の貴重な成功例といえるだろう。

現場の問題はセンター活用で解決

寿金属工業株式会社

愛知産業保健推進センター

産業保健推進センターの事業のひとつ“実地相談”。これは、事業場に赴いて相談を受けたり指導をするというもの。ここ2年ほどでこの事業が活発になってきたという愛知産業保健推進センター。平成9年度には21件の実地相談事業を行った。

実地相談には、毎回申し込みを受けてからその都度訪問するものと、1年通して事業場の産業保健活動を

支援する“産業保健改善支援事業場制度”的取組のひとつとして年に数回訪問するものとの2通りがある。

「実地相談を行うにあたっては、事業場の希望に沿って、現場の立場に立った指導を行います。作業環境の改善や従業員の健康管理に不安がある事業場にはどんどん利用してもらいたい」と、古野正夫副所長は同事業の活用を訴える。

寿金属工業(株)は、主に自動車部品やビルの外壁パネルのアルミ鋳造を行っている。同社碧南工場は平成9年度、産業保健改善支援事業場制度に申し込み、その際4回の実地相談を利用した。今回は局所排気装置を設置するために助言を受けたいと、改めて実地相談を申し込んだのである。

共に目標を定め、同事業を展開

愛知産業保健推進センターから、労働衛生工学の杉浦則之相談員と今津浩一業務課員の2人が同社に赴いた。まずは会社の担当者である橋口美津男取締役部長、米山薰製造2部課長代理、鈴木文雄総務部課長代理から話を聞く。ここでセンター側は事業場の現状を把握し、そして両者で今後の目標を定めるのである。



作業部屋で測定中の杉浦相談員(中)と今津さん(左)

今回の相談は砂型鋳造による砂の除去作業部屋の粉じん問題である。局所排気装置を設置するにあたり、装置の場所がとれないことと、この作業部屋が工場の真ん中にいるため、排出場所が遠いことがネックとなっている。

杉浦相談員と今津さんが現場へ行き、作業部屋内外の点検を行う。砂を除去するためのエア・チッピングハンマーからの騒音も気になるため、騒音測定まで行った。

今回は事業が複雑だったので、点検結果を杉浦相談員が持ち帰り検討後、センターより改めて事業場へ報告することになった。

橋口部長は「作業員はあまり苦情をいわないため、このようにこちらから現場に出向いて問題を発見することは大切なこと。この事業はたいへん助かります」と実地相談事業を高く評価する。

実地相談による改善成果

砂の除去作業部屋の点検が終わると、他の作業現場についても改善状況の確認を行う。

鋳物の仕上げ作業である研削現場では、平成9年度に受けたアドバイスにより、作業台ごとに粉じん飛散防止のためのカバーが付けられていた。また、

騒音を発する集じん機にもカバーが設置されていた。

「相談する前の騒音測定では、恥ずかしながら管理区分Ⅲという数値が出ていました。ところがセンターの指導によりこうしてカバーを設置したところ、なんと管理区分Ⅰまで値が下がったのです」と米山課長代理。

研削現場では、作業員の1人が杉浦相談員に話し掛けた。この現場で一番の問題となる粉じんについての相談だった。「現場を回ると作業員から声を掛けられることがよくありますよ」と、杉浦相談員。実地相談で発見した問題点は、その場で改善策をアドバイスする形で解決し、2時間ほどで相談を終えた。

センターの叱咤激励を受けながら…

「産業保健推進センターは2年ほど前から利用しています。産業医には健診などの衛生面を、センターには現場での問題をカバーしてもらう形となっています」と米山課長代理。

「自分たちの巡視は比較するものがないので、どうしても沈滞しがちですが、センターに指導され、薦められたりすると俄然やる気が出ますね。今後も積極的に利用させていただきます」と担当者らは声を揃える。

独学の限界をカバーする専門性の高い研修に学ぶ

海外渡航者のための健康セミナー

大阪産業保健推進センター

「研修のお知らせをダイレクトメールで出すと、2日ほどで申込みが定員に達してしまいます」。大阪産業保健推進センターの谷垣文雄副所長は同センターの研修状況についてこう語る。

うれしい悲鳴の一方で、「申し込みが遅れて受講できない方々には申し訳ない。そこで、来年度から開催日を増やしたいと考えています」と、より多くの人に

受講してもらうための開催数の充実が予定されている。

人気のある研修は“健康教育”“メンタルヘルス－初回面接－”“健診データの読み方”など。そして今回は、全国のセンターでも珍しい“海外渡航者のための健康セミナー”をのぞいてみた

この研修は毎月第2、4火曜日の午後4時から行われている。

この研修の講師を務めるのは橋本博産業医学相談員。橋本相談員は海外渡航者健康管理協会会長も兼ねる。

「この研修は、以前パスポート発行所で行われていましたが、諸事情によりそこで開催ができなくなってしまいました。そうしたところ、海外勤務者の健康管理については大阪産業保健推進センターの事業の範囲もあり、私たち協会の活動と一致したため、共催という形で行うこととなりました」と同研修開催のいきさつを語る。

体験談を織りませた興味深い内容

研修は主に発展途上国への海外渡航の場合を想定して行われる。まずは、マラリアやコレラ、日本脳炎やエイズと、病気の恐ろしさを写真を見ながら認識していく。

今回この研修に参加した三井化学



研修会の様子

(株)大阪工場の専属産業医・松本政信医師は、「当社なりに海外渡航者のための疾病予防措置マニュアルは作成していますが、専門の方の話を聞き、発展途上国に特有の病気に対する認識の違いがあったことに気づきました。見直さなければならないですね」と、講師・橋本相談員の専門性の高さを評価する。

病気の恐ろしさを認識させられた後は、その予防法の教育である。途上国では腹をこわすことが多いというが、これを防ぐ働きのある薬や食べ物への注意を、橋本相談員がアフリカへ行った時の話を盛り込み紹介。また、蚊によってもたらされる病気の予防法や、狂犬病などについて、日本と外国との文化の違いなどの話も交えて講話した。

研修で得た知識を社内に還元

松本医師が所属する三井化学(株)大阪工場からは、昨年ベトナムとシンガポールにそれぞれ30名の海外出張者がいた。その期間はだいたい半年ぐらいだという。

「大阪産業保健推進センターの存在、また研修などの事業のことはパンフレ



松本政信医師

ットで知りました。研修に出席するのはこれで2回目です」と松本医師。「ただ、申し込むともういっぱいということが玉に傷ですね」と、苦笑を呈する。

今回の研修については、「自分の知識不足や、病気の実態を改めて知ることができました。また、同時に講師の先生の体験によるその具体的な対策方法を学ぶことができ、非常に役に立ちました」とのこと。「海外渡航者が増えている大阪では、このテーマに対するニーズは高いのではないでしょうか」と、大阪の企業の国際化が進む現状を踏まえて分析する。

松本医師は同センターでの研修を、まずは衛生教育担当者へフィードバックし、その後、社員教育へつなげている。「独学だけではどうしても限界がありますので、センター研修で学び、より多くの知識を得ます。社員教育の際に使っている市販のテキストに、センター研修でもらった資料をつけたなどして、内容の濃い社員教育ができる」と、さまざまな面からセンター研修の活かし方を考える。

他の研修についても「チャンスがあればぜひ参加したい」という。最後に「専門性の高い、的を絞った研修を行えるのは産業保健推進センターだけですからね。期待しています」と、同センターにエールを送った。

ビデオ・作業環境測定機器の積極利用

豊鋼材工業株式会社

福岡産業保健推進センター

福岡産業保健推進センターは、事業場の実態に合った専門性の高い産業保健活動の支援を重視している。

「この不況のなかで事業者の理解は得にくい。産業保健活動の意義や推進センターの存在は、口コミで広がるのが理想的である」(馬場快彦所長)。そのためには現場主義に徹し、実績を積み重ねることが重要であ

り、「専門性も現場で磨かれる」と強調する。

平成10年度(1月時点)の実績をみると、個別相談については平成9年度よりも減少しているものの、ビデオ、研修・測定用機器の貸し出し件数は、それぞれ637件(前年度比131件増)、61件(同21件増)と数字を伸ばしている。

活動の主眼は 粉じん、騒音、腰痛対策

福岡県柏原郡に本社を置く豊鋼材工業(株)(村田和久代表取締役)は、鋼材の加工・販売業を営む。現在、北部九州に4工場を有し、従業員数は約290人、労働衛生活動には定評のある会社で、全国労働衛生週間において平成3年には努力賞、平成7年には優良賞の福岡労働基準局長表彰を受賞している。

福岡県は、じん肺の発生件数が全国でも多い県のひとつである。とりわけ金属溶接、溶断作業によるものが多いことから、同社でもとくに粉じん対策に力を注いでいる。また、鋼板を床に置いたり、切断したりするときに発生する騒音や、現在は機械化されて少なくなったが、腰痛の対策も欠かさない。「粉じん」「騒音」「腰痛」の対策が同社の労働安全衛生活動の中心をなして



本社・福岡工場外観

いる。

無料貸し出しの ビデオを積極的に活用

福岡産業保健推進センターを利用するきっかけは、同社が福岡東労働基準協会の役員を務めていることによる。事務局長から推進センターの紹介を受けて、4、5年前からビデオや書籍などの貸し出しを利用するようになった。

製造本部の製造総括グループチーフリーダーの田村浩一さんは「それまでは別のところからヒヤリハットや粉じん対策についてのビデオを借りていましたが、レンタル料として12,000円程度かかりました。それがセンターを利用すれば無料で借りられるわけです。この不況でできる限り経費は抑えたいこともあり、助かっています」と話す。

ビデオの貸し出し期間は2週間。田村さんは何本か借りてきて、その中から良いと思うものを選んで従業員に見せる。ビデオは主に騒音、粉じんに関するものが多く、貸し出し期間内に4工場へ回すようにしている。

平成10年の全国労働衛生週間の際に



田村浩一 製造総括グループチーフリーダー

は、全社統一行事として「粉じん対策の徹底」を重点目標に掲げ、溶断オペレーター、コラム溶接者、CO₂溶接者を対象に推進センターから借りてきた「粉じん障害」のビデオを上映し、粉じん障害の恐さや保護マスク着用の大切さなど衛生教育に活用している。

「ビデオは毎年違ったものを見せるようにしており、昨年は新入社員のための安全衛生ビデオを中堅社員にも見せたり、去年は腰痛予防のビデオを社員に見せたりしました」(田村さん)。

ビデオ以外にも同社では、集じん装置の性能を計るため、推進センターから微風速計を借りてきて計測するなど、積極的に推進センターを活用している。

気軽さが魅力のセンター

田村さんの場合、自分の業務に活かすために書籍やビデオを借りることも多く、メンタルヘルス関連のビデオを借りたこともある。「何といっても気軽に相談に乗ってくれるところがセンターの良いところです。実際にこちらの工場に来てもらい、作業環境測定の相談に乗ってもらったこともあります。福岡東労働基準協会の会議の席上で他の会社の人にもセンターの利用を勧めたこともあるんですよ」と話している。

健康はみんなの願い

小規模事業場産業保健活動支援促進事業

1. はじめに

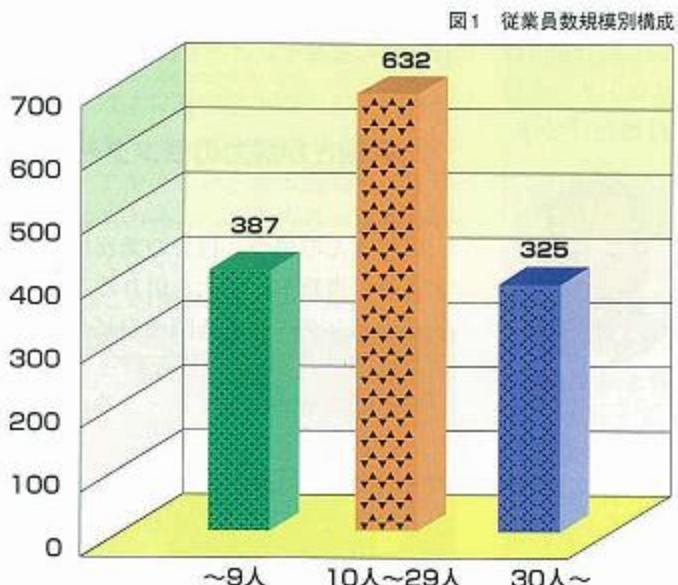
平成8年の労働安全衛生法の改正により、産業医の選任が義務付けられていない労働者数50人未満の小規模事業場の事業者についても、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に労働者の健康管理等の全部または一部を行わせるように努めることとされました。このため、平成9年度から小規模事業場の健康管理等を促進するため、小規模事業場の事業者が共同して医師を選任し、労働者の健康管理等に取り組むことを促進するための費用を助成する事業として、「小規模事業場産業保健活動支援促進事業」が開始されました。



図1 事業場広報ポスター

2. 多くの事業場が利用

平成10年度は、図1のとおり1,344事業場がこの助成事業を利用しています。事業場の規模別では、常時使用している労働者が10人以上30人未満の事業場が一番多く47%、10人未満の事業場では29%、30人以上50人未満の事業場は24%の割合になっています。



3. アンケート調査から

助成制度の発足3年目を迎えるに当たり、助成金支給事業場に対して、助成事業参加後の職場の安全衛生水準の状況等について、アンケート調査を実施しました。

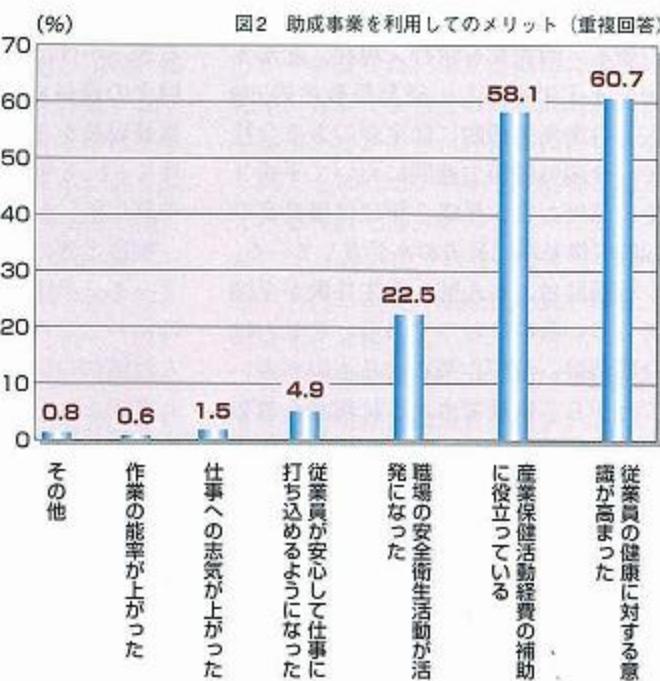
調査は、平成10年度に助成金を利用した1,344事業場を対象として、平成10年12月に実施し、848の事業場から回答（回収率63.1%）をいただきました。

1) 動機

助成金を申請した動機として、「従業員の健康管理の充実を図りたい」が53%と最も多く、次いで「関連企業（親企業）からの勧め」37%、「労働基準局、監督署からの勧め」28%の順となっています。

2) 事業場にとってのメリット

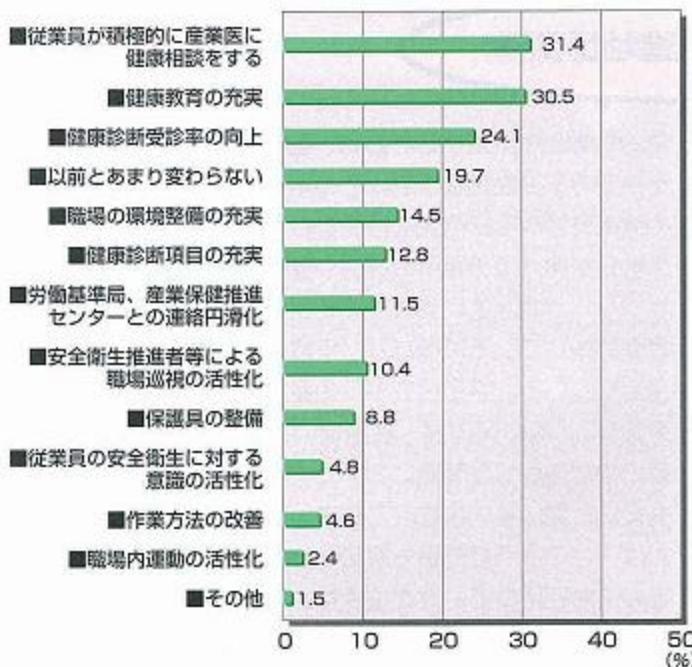
助成金を利用して産業保健活動を行うことのメリットについての設問には、61%の事業場で「従業員の健康に関する意識が高まった」をあげています。次いで、「産業保健活動経費の補助に役立っている」が、58%となっています（図2）。



3) 健康管理に役立つ

助成金を受けた後の職場の安全衛生水準については、「従業員が積極的に産業医に健康相談をする」が31%、「健康教育の充実」が31%、「健康診断受診率の向上」24%となっており、この3項目のいずれかに該当している事業場の割合は、64%（527事業場）となっており、

図3 助成事業参加後の職場の安全衛生水準（重複回答）



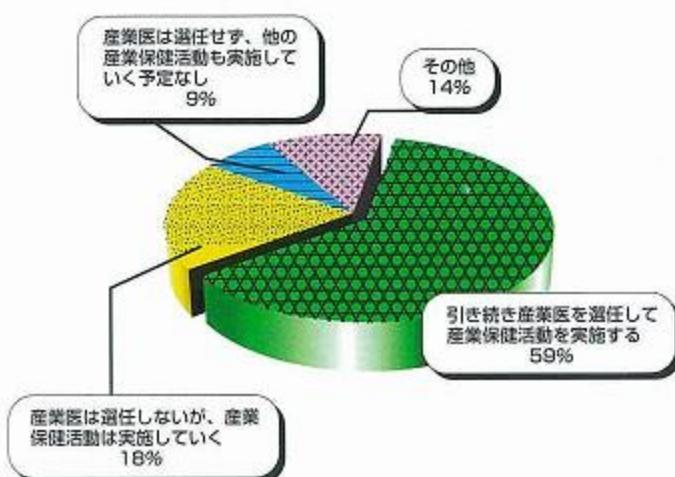
健康管理面の向上に役立っています（図3）。

なお、この助成金を受けた直後のアンケート調査であつたため、「以前とあまり変わりがない」が20%弱ありました。

4) 多くの事業場で産業保健活動を継続希望

助成期間が終了してからの産業保健活動の予定に対しでは、「引き続き産業医を選任して産業保健活動を実施する」と回答したものは59%、「産業医は選任しないが、保健婦等を利用して実施していく」と回答したものは18%あり、8割近くの事業場で何らかの産業保健活動を継続していくと回答しています（図4）。

図4 助成期間終了後の活動予定



この助成金を受けた小規模事業場では産業保健活動の有用性を再認識されていることが窺われます。

4. 助成金の応募要領

1) 応募要件は以下のとおりです。

ア) 2以上の小規模事業場^(*)の事業者が共同して産業医の要件を備えた医師^(**)を選任する事業場が対象となります。1事業場のみで応募希望の場合は、産業保健推進センターにご相談ください。

*1 企業規模に関わりなく、常時使用する労働者が50人未満の事業場

*2 原則として、地域産業保健センターに登録されている医師
イ) 応募期間は4月から5月末までです。

2) 助成金は、1事業年度につき下表のとおりで、小規模事業場の区分に応じて支給されます。支給期間は、3カ年度です。

小規模事業場の区分	額
30人以上50人未満の事業場	83,400円
10人以上30人未満の事業場	67,400円
10人未満の事業場	55,400円

3) 詳細については、お近くの産業保健推進センター、または労働福祉事業団産業保健助成課までお問い合わせください。

5. 健康はみんなの願い

高齢化の進展、産業構造の変化等に伴い、脳・心臓の疾患につながる所見を有する勤労者や強い不安やストレスを感じている勤労者が増えている昨今、産業医による健康教育等の実施によって、健康管理等を促進し、勤労者の健康を確保することはみんなの願いであります。現下の厳しい経済情勢の中で、本助成金を利用し、職場の活力を増進されることを期待しています。

労働福祉事業団産業保健助成課

TEL 044-556-9866

FAX 044-556-9918

[ホームページ]

<http://www.rofuku.go.jp/jyosei00.htm>

身近な課題の解決を目指し個性ある活動を展開中

茨城産業保健推進センター

茨城県の産業には、官民の研究施設が集まる筑波研究学園都市や東海村をはじめとする原子力関係施設、鹿島臨海工業地帯の石油化学コンビナート、地場産業である御影石の採石・加工など多様な側面がある。そんな同県の111万人を数える勤労者の健康を支えているのが茨城産業保健推進センターだ。

セミナーや講師派遣等でセンターの存在を周知

茨城県の産業保健活動は、平成9年6月の茨城産業保健推進センターの開所に続き、県下9つの地域産業保健センターの設置で万全の体制が整ったところだ。

開所以来1年半の活動について同センターの丸山泰一所長は「まずはセンターの存在を知つていただくことが大切ですから、当初の3年間はPRの期間になると想定していました。現在、その期間の半分が経過したわけですが、産業保健セミナーの開催や講師派遣、窓口相談を中心としたセンターの活動は、おおむね順調に推移していると評価しています」と話す。

PRの問題と言えば、ダイレクトメールや新聞広告に対する反応が芳しくないといった、多くの産業保健推進センターに共通の悩みが実はここにある。しかし、同センターの場合、相手の顔が見えないPR方法の結果に一喜一憂していない。利用したからこそ分かるセンターの魅力が、口コミで他の事業場へ伝わることを期待し、職員・相談員が一丸となって毎日の活動に取り組んでいるからである。「労働衛生関係の最新情報の入手や作業環境測定機器の貸与など、センター

の存在は欠かせません」(NTT水戸健康管理センタの専属産業医・西宮常代氏)との言葉からもセンターの存在が着実に地元に浸透しつつあることがわかる。



センターの活動を支えるスタッフ。前列中央が丸山泰一所長。左隣が大久保正之副所長。

産業保健婦・看護婦のネットワークを企画

職場の日常的な産業保健活動を支えている産業保健婦・看護婦。センターでは、産業保健婦・看護婦の日

常的な活動を支援するために「産業保健婦・看護婦ネットワーク」を企画した。このネットワークは、相互の情報交換や自己啓発を目的としたもので、たとえば学習会を開く際の場所の提供や講師の派遣等についてセンターが全面的に支援をするというもの。現在参加者を募集している段階だが、平成11年度からの活動を予定している。ネットワークの意義について大久保副所長は、「産業保健婦・看護婦のなかには、日頃の活動の中で直面した問題について、1人で悩んでいる人も多いと聞いています。このネットワークが軌道に乗れば、このような問題も解決しますし、自己啓発の場としても利用していただけます」と話す。実際に成果がでるのは来年以降のことになるが、今から結果が楽しみな活動のひとつである。

茨城県の個性ある産業保健活動をめざして

同センターの相談員で県医師会の常任理事を務める大越次男氏は、「茨城県には固有の問題がいくつありますが、その中のひとつに地理的な問題があります。南北に長いために地域相互の連携に困難が伴うのです。県医師会としてもセンターとの連携で、とくに小規模事業場の産業保健活動に対しきめ細かく支援していくと考えています」と話す。

また、大越氏が指摘する茨城県固有の産業保健の問題には、以前、筑波研究学園都市で話題になったメンタルヘルスの問題、地場産業である石材業の粉じん対策に関する問題がある。センターではこの2つを調査研究のテーマに据え、相談員相互の議論をもとに、実施方法を決定し調査を進めている。「この調査研究の結果がまとめれば、茨城県の労働衛生、産業保健が飛躍的にレベルアップするでしょう」(大久保副所長)と期待も大きい。

「私どもの最終的な目標は、茨城県の個性ある産業保健活動の展開です。基礎固めはできました。これからは勝った種が大きな実を結ぶように、職員・相談員一同さらに努力していきたいと思います」と丸山所長は力強く語った。

茨城産業保健推進センター

〒310-0021 水戸市南町1丁目3番35号 水戸南町第一生命ビル4階
TEL 029-300-1221 <http://www.ohd.rofuku.go.jp/-ibaraki/>

各種検査の数値を用い健康に対する意識を喚起

南那珂地域産業保健センター

南那珂地域産業保健センターは、宮崎県の南部に位置する日南市、串間市、南郷町、北郷町の2市2町をカバーしている南那珂医師会によって運営されている。

平成11年1月末現在、2市2町の人口は9万760人で、1,883の事業場があるが、このうち規模50人以上は51に過ぎず、残りの1,832、すなわち全体の実に97.3%は50人未満の中小企業となっている。

同地域には、旧伊東藩5万1,000石の飫肥城や野生馬で有名な都井岬などの観光スポットもあるが、飫肥杉の美林や遠洋漁業、木材・パルプの積み出しの拠点たる油津港もあって、水産業、運輸業、製材業、自動車修理業などに産業特性がある。

南那珂医師会は、平成元年から4年間の地区労働衛生相談医制度モデル事業の経験があることもあって、宮崎県では最初に地域産業保健センターの委託を受け、県内にある4つのセンターの“長兄”としての役割を務めている。

昼休み時間を利用して訪問し職場巡回

それでも、ご他聞にもれず、同センターでも広報や訪問活動には苦労をしている。県内の日刊紙に活動PRの広告を打つほか、各種団体の会合の際にチラシや資料を配布したり、自治体主催の「健康まつり」に参加するなど懸命に宣伝に努めているが、なかなか思うにまかせない状況だ。

たとえば、産業医28人を配して医師会館で毎月第2、第4木曜日の午後に健康相談窓口を開催しているが、10年度は12月までの9カ月で18回の予定に対し23回開催したにもかかわらず、実際に訪問してきた利用者は8人、電話による相談は4件に過ぎなかつた。

また個別訪問指導については、27カ所の予定に対し28カ所実行しているが、「私どもでは、相談医制度モデル事業時代の反省に立って、特徴ある個別訪問指導を行っています」と説明するのは大塚明コーディネーター。

すなわち、同センターでは、業務時間中の訪問では快く対応してもらえたかったという経験を踏まえ、事業場の昼休み時間中に訪問するという原則をもつている。昼休み中であれば、従業員の方も会社に気兼ねなく相談できるし、また昼休み直後には従業員が就労している現場を巡回できるメリットもあるからだ。さら

にまた、訪問先の全員に血圧、尿、血糖の検査を行い、騒音職場では聴力検査を実施している。

事業の発展には従業員の健康が不可欠と啓発

「こうした検査は、いわば私たちのサービスなんですが、昼休み時間の最後に検査後の具体的な数値をもつて労使に語りかけるだけに、健康に対する意識を喚起するのに非常に役立っています」と松田弘彦産業医担当理事は語る。

事実、ある製材関係の事業場を訪問して騒音測定をしたところ、高い数値が出たので、「勝手が悪く、仕事上の会話にも不都合だといつて耳せんを着用しないケースが多いが、難聴になると治らない不可逆性の病気だけに、あとあと困ることになるよ」と諭したところ、その場から耳せんの着用を勧めようになつた。「この昼休みに訪問するシステムは、大層効果的なのですが、その分行っていただく先生方には、自分の病院での午前の診察を終えて駆けつけてもらうだけに昼食抜きになるなど負担になっていて、心苦しいんですが」と大塚コーディネーターは苦笑する。

相談窓口や個別訪問の際に上がってくる相談事項としては、腰痛や肝臓疾患、高脂血症、痛風など加齢に伴う病気や生活習慣病に関するものが多い。

それだけに、「事業場のニーズにより、的確に対応できる体制を取り入れていきたいと思っていますし、利用者の開拓という観点から、今年は商工会議所にも相談窓口を開設したいと思っています。また、利用者の掘り起こしには、どうしても行政の協力が必要ですので、行政とがっちりスクラムを組んで広報していくたいと考えています。いずれにせよ、事業の発展には従業員が健康であることが欠かせないことを事業主に訴えて、この地域の産業保健のレベルアップを目指したいと考えています」と意欲的な松田産業医担当理事である。



松田弘彦産業医担当理事



大塚明コーディネーター

南那珂地域産業保健センター

〒887-0022 日南市上平野町1-1-17 (社)南那珂医師会内

TEL 0987-23-2951

平成9年度労働福祉事業団委託調査

1. 調査目的および方法

本調査は、産業保健推進センターの今後の事業展開のあり方を検討する基礎資料とするため、平成9年度に産業保健推進センターが設置された群馬県、茨城県、石川県、岡山県の4県の産業医・事業場を対象に、産業保健活動の各種支援サービスに関するアンケート調査を実施したものである。平成5年度から、センターが新設された都道府県の産業医および事業場を対象に「産業保健実態調査」を実施しており、本年度調査は5回目の調査にあたる。産業医については4県の全数調査(2,834名)を実施した。事業場については4県のうち従業員が50人以上の事業場から3,427カ所を各県・従業員規模別に無作為抽出し、調査を実施した。

2. 調査結果および考察

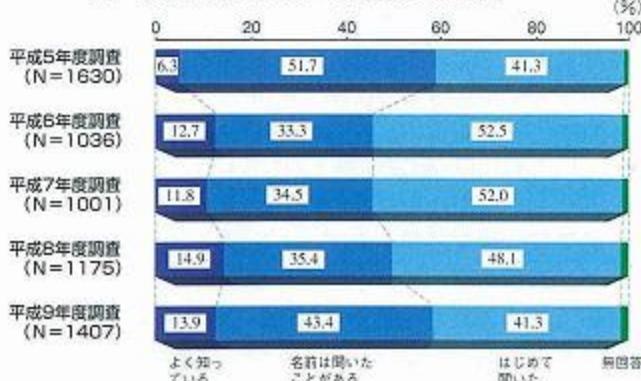
回収率は産業医33.4%、事業場41.8%であった。

(1) 産業保健推進センターの認知度

産業保健推進センターを「よく知っている」または「名前は聞いたことがある」人は、産業医では約8割、事業場では約6割となっており、産業医のほうが産業保健推進センターの認知度が高い。認知度は産業医・事業場とも年々上昇する傾向が見られる(図1、2)。

センターの認知経路としては、産業医では「医師会

図2 産業保健推進センターの認知度(事業場)



を通じて」が、事業場では「事業主団体を通じて」が多く、医師会や事業主団体を通じたPRが効果をあげている。次いで多かったのは、産業医、事業場とも「センターからのパンフレット等を見て」であった。

(2) 産業保健推進センターに対する利用意向

センターを「ぜひ利用したい」または「利用してもよい」と回答した産業医は約75%、事業場は約65%であった(図3、4)。

産業保健推進センターを利用したことがある産業医は10.6%、事業場は10.2%であった。産業保健推進センターを利用したことがある産業医、事業場ではほぼ全員が再度利用する意向をもっていることから、一度利用してもらうことがセンターの利用率向上につながると見える。一方で、利用意向のない人にその理由を

図1 産業保健推進センターの認知度(産業医)

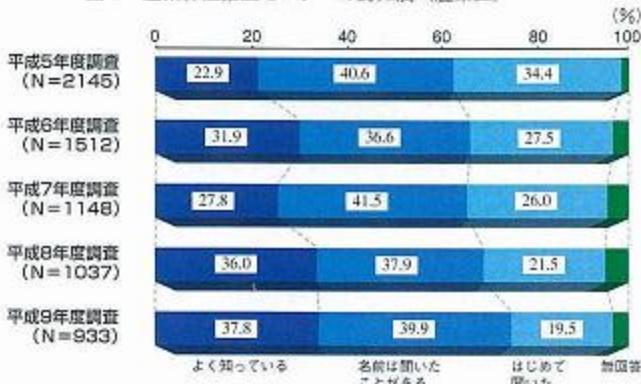
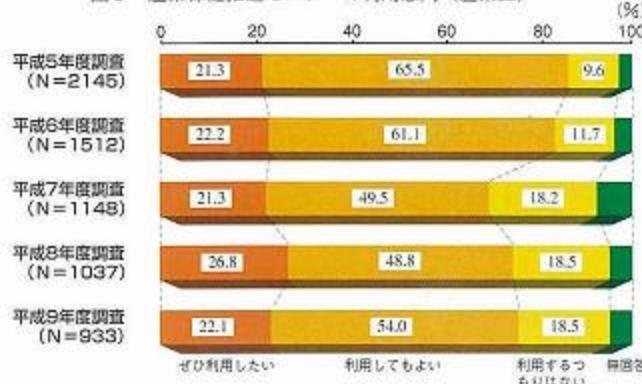
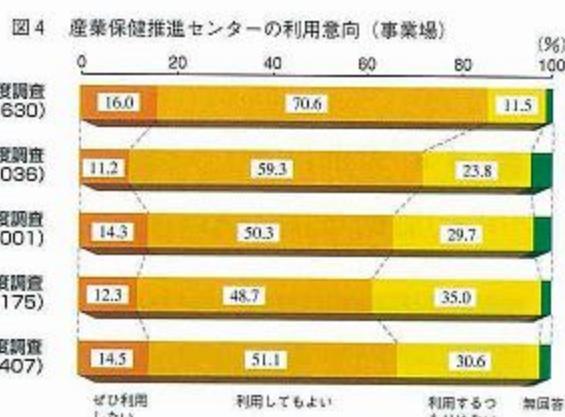


図3 産業保健推進センターの利用意向(産業医)



平成9年度の調査で5回目の「産業保健実態調査」。
この調査開始から、産業保健推進センターの認知度は年々高まっている。
今回は群馬、茨城、石川、岡山の4県の産業医と事業場を対象として
行った調査結果を紹介する。

産業保健実態調査



聞いたところ、産業医、事業場とも「サービスの内容をよく知らないため」との回答が多かった。利用率向上のためにはより一層のPR活動も重要であると言える。

(3)利用したい支援サービス内容

センターの支援サービス内容のうち、産業医は「図書・教材等の閲覧・貸出」「調査研究の成果活用」の利用意向が高く、事業場では「図書・教材等の閲覧・貸出」「衛生管理者、保健婦・看護婦への研修」の利用意向が高かった。利用したい支援サービス内容については、事業場の業種・規模等の特性による差も見られ、各センターではこれらの特性にあったサービス提供を展開することが求められる。

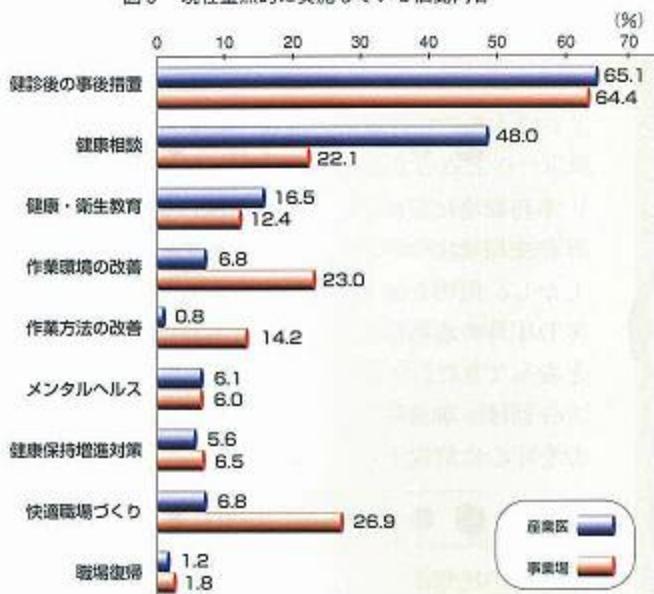
(4)産業保健活動上の課題および重点的実施内容

産業保健活動上の課題は、産業医では「成人病（生活習慣病）」「メンタルヘルス」「健康保持増進対策（THP）」の順に多く、事業場では「成人病（生活習慣病）」「快適職場づくり」の順に多かった。

現在重点的に実施している内容は、産業医・事業場ともに「健康診断の事後措置」が最も多いが、産業医はそれに次いで「健康相談」が多いのに対し、事業場では「快適職場づくり」や「作業環境の改善」が多くなっている（図5）。

今後重点的に実施したいと考えている内容についても、「健康相談」は産業医が多く、「快適職場づくり」

図5 現在重点的に実施している活動内容



については事業場が多いという傾向が見られた。今後は、産業医と事業場が同じ目標をもって産業保健活動に取り組むことが求められる。

3.まとめ

産業保健推進センターの利用意向は、産業医で約75%、事業場で約65%であるが、実際の利用経験者の割合は、産業医、事業場とも約10%にとどまっている。今後ともこれらの潜在的ニーズをもつ利用者へのPR活動を積極的に行っていく必要がある。特に医師会や事業主団体を通じてのPRや、センターのパンフレットの直接送付などが有効と考えられる。パンフレットには図書・教材一覧や相談実績等、できるだけ具体的な情報を掲載することが必要であろう。

また、産業医と事業場の産業保健活動に関する認識や重点的な取り組み内容等が異なることが明らかになった。今後はより一層両者の意見交換の場を多くもち、同じ目標をもって活動に取り組めるようにする必要があろう。

事務職場における照度管理の実際

産業医科大学・
産業医実務研修センター 助教授

藤代一也

● ● ● はじめに ● ● ●

事務職場においては、製造業等の有害作業場と異なる作業環境について十分配慮されているとは言い難い。しかし、照明をはじめとした環境要因が不適正な場合、VDT等の事務作業における疲労が増すことが明らかとなってきた。

今回は、事務職場における照度について実務的な部分を中心に解説する。

● ● ● 基礎事項 ● ● ●

人間の視覚は、網膜という2次平面上に受けた情報を大脳の視覚中枢で3次元情報として組み立てるのであるが、この点を考えても単純な刺激に対する反応という考え方だけでは十分でないことがわかる。単に照度という単純な刺激を表わす指標のみで視覚領域の環境をすべて評価するということはできない。しかし、視覚システムの1要素としての「明るさ」は非常に重要な要素であることは間違いないのであり、少なくとも照度を測定し、適正なレベルに管理することは重要である。

なお、照度とは物体から見て入射してくる光の強さであり、そこから出てくる光の強さ（輝度）とは異なる。

● ● ● 照度に関する基準 ● ● ●

照度については、労働安全衛生規則第604条において、精密な作業300ルクス以上、普通の作業150ルクス以上、粗な作業70ルクス以上と定めており、事務所衛生基準規則第10条においても同じ基準を定めている。しかし、これらはすべて「～以上」とあるように最低基準であることを銘記しなければならない。VDT作業について、昭和60年12月20日付け基発第705号によって書類およびキーボード面における照度が300ルクスからおおむね1000ルクスまでとされているように、一般的な事務スペースは曇の日でも最低300ルクスを確

保したい。ただし、物置、コピー室等常時作業があるわけではないようなスペースはこの限りではない。

一方、照度が高ければ高いほど良いかというと必ずしもそうではない。照度が一定以上になるとかえってまぶくなり疲労が増すほか、無駄な電力消費となり企業コストひいては地球環境にも悪影響と考えられる。この点については前出のVDT作業の指針においても考慮されているといえよう。

● ● ● 作業環境としての照度 ● ● ●

では上記の基準に則って各机上の照度を測定し、照度不足であれば全体もしくは個別の照明機器増設によって管理していくば、事務職場における作業環境管理はなされたと言えようか。これのみでは、照度管理のための管理であって、よりよい作業環境のための照度管理とは言い難い。

写真1は喫煙スペースに隣接した事務作業場だが、喫煙スペースの上部の蛍光灯は煙草のヤニでよごれており、このよごれを清掃するだけで隣接事務作業場の照度が増加した。さらに、天井部のよごれを清掃することにより、「心理的にも明るさが増した」と好評であった。このように、粉じん（たばこの煙）等照度以外の職場全体の環境の中での一連の対策として考えていくべき事例も多くあることを指摘したい。



写真1 喫煙スペースに隣接する事務作業場

職場における重要な環境要因の1つ照度——。今回は事務職場における照度管理について取り上げた。幅広い視点から実務に即した照度管理について産業医科大学・産業医実務研修センターの藤代一也氏に解説いただいた。

● ● ● 3 管理としての照度 ● ● ●

では、照度は作業環境の1要素として把握しておけば十分なのであろうか。



写真2 終日ブラインドがかけられている作業場

写真2は、VDT機器の画面が窓を向いているためVDT画面が見にくくなり、せっかくの窓が採光等に利用されず終日ブラインドがかけられている作業場である。作業者は窓から外の景色を見ることもできず、非常にストレスフルな状況となっている。単に作業の流れのみから決定された全体のレイアウトを作業姿勢を含めて一から考えるべき作業場であり、その際には作業者の心理的要素にも配慮すべきであろう。これら作業姿勢、作業の流れ、作業者のメンタルヘルスといったものは、従来作業管理、健康管理に分類されている内容であるが、照度の改善にそれらが密接にリンクしているのである。このような事例があることからも、産業医、産業看護といった医療職が作業環境、その1要素としての照度にも必要最低限の知識をもつ必要があることが理解されよう。

● ● ● 企業経営の中の照度 ● ● ●

企業経営の中の照度というと大仰であるが、昨今高齢社会（高齢化ではない）到来を受けて、労働力の確保等の観点からも65歳までの継続雇用を始めとした高

年齢労働者対策が企業の経営にも重要なこととなっている。照度について、まぶしくならない程度の一定範囲以内であれば、明るいほど文字等が読みやすくなり作業能率が上がること、およびこの傾向は高年齢者ほど顕著であることはよく知られているのである。

しかし、一方では先述したように無駄な照明はコストの上昇ひいては地球環境へ悪影響を及ぼすこともある。指紋で汚れたVDT画面をきれいに清掃するだけで見やすくなり、作業能率が上がったという事例もある。

逆に、晴天のときだけの評価で満足し、雨天の際の照度不足を見逃していたため重大な書類上のミスが発生し、企業に大きな損害が発生したという事例もある。いかに低コストで実質的な改善を行い、労働者や企業に喜ばれる活動ができるかが腕の見せどころといえよう。

● ● ● おわりに ● ● ●

本来であれば一番最初に視覚システムの概説がなされてから実務的事例解説がされるのであろうが、本稿ではスペースの都合等から基礎事項の多くは市販の解説書にゆだねた。視距離や輝度、コントラスト（輝度比率）等は基礎事項として復習しておいていただきたい。また、VDTにおける画面に関する点、たとえばグレアの問題や表示（陽画か陰画か）等には触れていないが、こちらも市販の解説書にゆだねたい。

いずれにせよ五感に関するものは、照度だけではなく騒音等にも共通することであるが、慣れるまでは印象のみで判断することなくきちんとした測定データをもとに判断されたい。日常「明るすぎる」ぐらいの環境下（診療室等）にいた場合、さほど照度に問題がない作業場に「暗い」という印象をもってしまう危険性がある。ただし、職場に慣れた後では、五感をフルに発揮していただき、「もう少し明るいほうが作業しやすいだろうに」と感じられたら積極的に改善案を提案していただきたいものである。

基礎知識

4

職場における照度、輝度、紫外線の測定

中央労働災害防止協会
労働衛生検査センター 環境調査室

田中信介

1 はじめに

今回は物理環境要因の中で、われわれの生活のもとも身近にあり、必要不可欠である可視放射(可視光)と紫外放射(紫外線)の測定について解説する。

可視光、紫外線とともにラジオ波、マイクロ波などと同様な電磁波であり、その波長の範囲により分類される。一般に光といわれている目に見える可視光は、波長が約380~780nmで、それより波長の短い約100~400nmが紫外線にあたる。ちなみに赤外放射(赤外線)は約760nm~1mmと可視光より波長が長い。以下、可視光、紫外線の測定について順を追って記すこととする。

2 可視光(照度・輝度)の測定について

照度と輝度

まず光量の尺度、照度と輝度について考えてみよう。照度というのは物体から見て入射してくる光の強さのことである。一方、輝度はそれ自体が発光あるいは反射光を放射することにより物体から出てくる光の強さのことである(図1)。



図1 照度と輝度の関係

照度計、輝度計の原理

次に測定機器の原理について考えてみよう。

照度計(写真1)は、セレン光電池やシリコンフォトダイオードなどの受光素子を用いて、入射してくる光エネルギーを電気エネルギーに変換し、アナログ指針またはデジタル表示によって照度を示すものである。また照度計の諸特性はJIS C1609によって規定され、測定精度などの相違により4分類されている。単位は、ルーメン每平方メートルを示すルクス(lx)が用いられる。

輝度計(写真2)も、シリコンフォトダイオードなどの受光素子を用い、光エ



写真1 照度計

ネルギーを電気エネルギーに変換する点は、照度計と同様である。そのほかに焦点調節機構により、受光素子の受光面上に光源を結像させ、その時の“受光素子の出力”と“光源の輝度”が比例関係にあることを利用して、輝度を測定している。単位はカンデラ每平方メートル(cd/m²)になる。

測定の目的と実施

照度など測定の目的は、事務所、VDT作業場所、工場などにおける照明の状態が、適切であるか否かを判断することにより、より良好な照明環境の形成に役立たせることにある。



写真2 輝度計

適切な照度の設定には、事務所衛生基準規則(表1)、JIS Z9110-1979(表2)、VDT作業のための労働衛生上の指針(表3)などの基準が示されているので、作業に応じてこれらを参考として判断するとよい。なお、事務所衛生基準規則の基準値は、必要とすべき最低限の照度であることを付記しておく。

表1 事務所衛生基準規則による基準

作業の区分	作業面照度の基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

照度の測定にあたっては、受光面の位置および方向の設定を適正に行う必要がある。言い換えれば、適切な位置について、作業の性質に応じて、水平面、鉛直面、傾斜面の照度を測定することである。また、測定者が影を作ったり、着衣の反射により測定値に影響を及ぼさないよう注意する。

測定結果には、照明条件(光源、照明器具の種類・配置、作業場のレイアウト、窓の位置、ブラインドの有無・開閉状態)、測定方法(測定機器、測定位置)、環境条件(測定年月日、時刻、天候、温湿度)などを記録しておくとよい。

輝度の測定は、作業場内のグレア(まぶしさ)や輝度比などの評価に用いられる。たとえば、視野内の輝度比が大きいと、目の瞳孔運動が高頻度になり、目の疲労をまねくので、過度の輝度比にならないよう配慮する。

表2 事務所の照度基準 JIS Z9110-1979

照度lx	場 所	作 業
2000	—	—
1500	事務室(a) ⁽¹⁾ 、営業室、設計室、製図室、玄関ホール(昼間) ⁽²⁾	○設計 ○製図 ○タイプ ○計算 ○キーパンチ
1000	—	
750	事務室(b)、役員室、会議室、印刷室、電話交換室、電子計算機室、制御室、診察室、電気・機械室などの配電盤および計器盤 ○受付	
500	集合室、応接室、音楽室、食堂、調理室、薬剤室、修善室、守衛室、玄関ホール(夜間)、エレベーターホール	
300	書庫、金庫室、電気室、講堂、機械室、エレベーター、複作業室	—
200	喫茶室、休憩室、宿直室、更衣室、倉庫、玄関(車寄せ)	洗場、湯沸場、浴室、洗面所、廊下、階段、便所
100	—	—
50	屋 内 非 常 階 段	—
30	—	—

- 注) (1) 事務室は細かい視作業を伴う場合および昼光の影響により窓外が明るく、室内が暗く感する場合は、(a)を選ぶことが望ましい。
 (2) 玄関ホールでは、昼間の屋外自然光による数万lxの照度に日が順応していると、ホール内部が暗く見えるので、照度を高くすることが望ましい。なお、玄関ホール(夜間)と(昼間)は階段点滅で調節してもよい。

表3 VDT作業のための労働衛生上の指針
陰画表示のCRTディスプレイ使用時の照度

作業位置	基準値
ディスプレイ画面	500ルクス以下
書類及びキーボード面	300~約1000ルクス

3 紫外線の測定について

紫外線による健康障害は、急性障害では角膜炎、結膜炎、皮膚炎(日焼け)などが、遅発性障害では、白内障、皮膚ガン、皮膚の老化などが知られている。

有害性の評価は、現在のところ遅発性障害については示されておらず、急性障害についてのみ、ACGIH(American Conference of Governmental Industrial Hygienists, Inc.)が許容基準を出している。この紫外線の有害性の評価は、紫外線による人体(特に目、皮膚)への生体影響を考慮にいれた実効照度(Eeff)と呼ばれる量を用いて、次式によって表される。

$$E_{eff} = \sum E\lambda \cdot S\lambda \cdot \Delta\lambda$$

ただし、 $E\lambda$ は波長 λ の紫外線の照度、 $S\lambda$ は波長 λ の紫外線の相対スペクトル実効率(有害作用相対値)、 $\Delta\lambda$ は波長幅になる。

この評価基準は、JIS Z8812にも採用され、それには準拠した特性の有害紫外放射計(写真3)が市販されている。図2は、ACGIHの基準で示されているそれぞれの波長における $S\lambda$ の値、すなわち有害作用相対値とS社製測定器が有する特性を比較したものである。この測定器を使用することにより、紫外線の実効照度を直接測定することができる。

紫外線の発生源には、アーク溶接作業、医療施設や食品加工で使用される殺菌灯、UVインキの硬化乾燥用紫外線照射装置、放電ランプなどがあげられる。

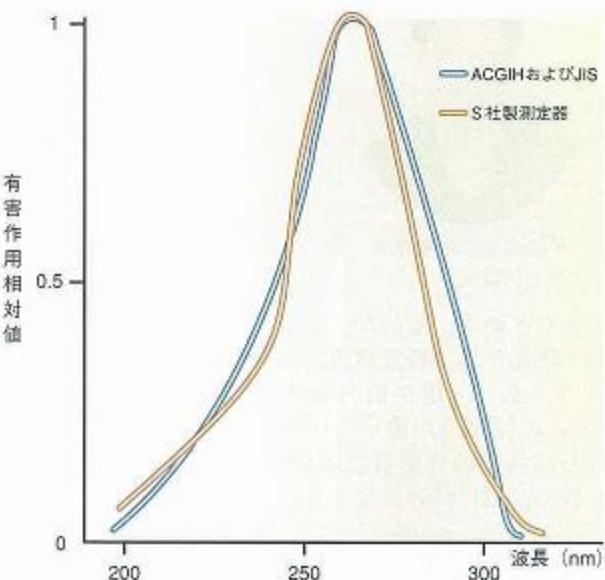
測定は、作業者の目または皮膚の位置周辺について、測定器の検出面を



写真3 有害紫外放射計

紫外線の発生源方向に向けて行う。通常、紫外線は可視光を伴うことが多いので、測定位置を決定する際の手掛かりとなる。なお、表面性状によっては壁面、天井からの散乱や金属面からの反射にも注意する必要がある。

図2 ACGIHの示す有害作用相対値とS社製測定器の特性



産業保健活動 レポート

[第16回]

“血圧異常は万病のもと” 全員の値をチェック

温井ダム鹿島・西松・五洋特定建設工事

共同企業体工事事務所

■会社概要

所在地：広島県山県郡

従業員：238人

業種：建設業

原爆投下の町としてその名が知られる広島。その市内を流れる5本の川の本流である太田川。温井ダムは、この太田川水系で初めてのダムとして現在急ピッチで工事が進む。洪水調節をはじめ、水道用水の確保、川の流量の調節、発電などの多目的アーチ式ダムで、堤高156メートルとアーチ式ダムの中では富山の黒部ダムに続く日本第2位のダム高を誇る。

広島にとって初の水がめとして期待される同ダムは、平成11年3月末に工期終了予定となっている。「しかし、これはあくまでも施工終了にすぎません。ダムは水を入れた後、諸々の安全確認のため、今後1メートル単位の水の出し入れを行ながらの諸調整が必要となります。この調整には約2年半を要し、最終的な完成予定は平成14年3月となっていま

す」と説明してくれたのは、統括安全衛生管理者で、工事事務所長を務める住吉信雄所長だ。

同企業体工事事務所
住吉信雄所長

大掛かりなこの建設

工事を進めているのが、温井ダム鹿島・西松・五洋特定建設工事共同企業体であり、現在協力会社も含め238人の従業員が働いている。そのうち現場での作業員数は男性155人、女性5人、計160人となっている。

充実した現場パトロール

これだけの大規模工事ゆえ、災害

防止・安全面への対応に抜かりはない。その軸となるのが、職場のパトロールだ。

パトロールには3種類あり、建設省と監督署が現場を回る“温井ダム安全対策協議会パトロール”（月1回），“JV・職長合同パトロール”（週1回）、作業員全員の当番制による“安全パトロール”（毎日）と、行政・現場監督者・作業員自身の3者を組み合わせた徹底したものだ。

安全パトロールには、当然快適な職場形成に欠かせない5Sの視点も盛り込まれている。安全当番は、毎日1時から行われる安全工程会議に出席し、その日のパトロールの結果を報告する。チェックリストは職長たちに回覧され、指摘された現場の職長は改善に努める。改善が認められればチェックリストの確認欄に全職長の印がもらえるという手順だ。

また、これらのパトロールとは別に、住吉所長自らも独自のパトロールを毎日行っているとのこと。「作業員にはまめに声掛けをしていますので、コミュニケーションはバッチリです。たまに私が出張などでパトロールできない日があると、翌日に“きのうはどうしたの”なんて声を掛けてもらえるようになりました」と笑う住吉所長。複数企業の人間が集まる建設現場をまとめていくには、なによりも現場とのコミュニケーションが大切という。

生活の場・ワークステーション

さて、この現場で徹底されているのは、なにも安全面ばかりではない。ここで働く人びとのさまざまな配慮が随所にみられる。



まずは快適な職住環境の提供。ダムの建設現場から車で5分ほど離れた場所に鉄筋4階建ての立派な建物がある。ここは、1階は同事務所、2、3、4階は、家が遠く、通勤が不可能な労働者に生活の場として提供されるワークステーション（作業員宿舎）だ。これは単に見かけが立派なだけではない。

このワークステーションでは、生活排水を「石井式」と呼ばれる合併浄化槽で処理している。これは汚水浄化槽のフロー中に、底を抜いたヤクルトの容器を沈めておくというもの。この容器の中では汚泥を分解するバクテリアが増殖したり、浄化槽の水流が遅らされ、時間をかけて浄化することが可能になるという。この浄化槽は1日94m³もの水量を処理するもので、これほど大きな浄化槽を設置する建設現場は温井ダムが初めてのこと。

この浄化槽は、ワークステーションに寝泊まりをする作業者への快適な職住環境提供の一環であると同時に、生態系を破壊してしまわないための配慮でもあるのだ。「これからダム建設は、人と自然にやさしくなければなりません」と住吉所長。

ただ、このワークステーション内の食堂には、メニューが朝晩各1種類しかない。この点のみが、住吉所長の悩みのたねだ。「人それぞれ



壁には安全衛生活動に対しての賞状が並ぶ



低圧電気に関する特別教育の様子

「一日のカロリー消費量やそれに伴う必要な栄養が違うのに、皆一律に同じメニューであるということは少々問題があるかもしれません。現場近くの食堂やコンビニエンスストアで各自調整しているというのが現実です」と現状を直視し、その見直しについて考えはじめている。

血圧異常は万病のもと

同現場における定期健康診断実施は5月と11月の年2回である。「2回あるのは、夜勤者がいるためですが、日勤者も時間さえとれれば2回受診する人もいます」と、同事務所の河村賢副所長が説明してくれた。

受診率は95%から98%であるが、未受診者には近くの加計町立病院に行くように指導をしているため、そちらでの受診者も含めると、ほぼ100%になる。

また、住吉所長は「血圧異常は万病のもと」として、血圧値にとりわけ注意を払う。従業員名簿には、名前の横にその人の血圧値が記載されており、名簿が出た時点で全員の血圧値をチェックし、異常のある人を割り出すという。

異常のある人についての対応にも気を遣う。「複数の会社の労働者からなる共同企業体ですから、すぐに直接注意をするわけにはいきません。



健診の充実ぶりを語ってくれた河村賢副所長

まずその人の所属企業に連絡し、通院しているかなどを確認します。何もフォローされていないことが分かれば、所属企業了承のもと、初めて本人に加計町立病院へいくように勧めています。健康が第一ですから、異常があった場合は当然業務より優先させます」と住吉所長。

また、新規に現場に入る者には健診結果を持参させるが、他の項目とともに、やはり血圧に注目する。住吉所長は、「血圧値が高めの人は、その場ですぐに測ってもらいます。現場では階段の昇り降りも多く、高血圧が重大な事故に結びつく可能性もありますから」と、疾病予防だけではなく、事故防止の観点からも血圧チェックが必要であることを強調する。

その血圧計は会議室に常設されており、誰もが自由に測定できるようになっている。事務所側の血圧値管理への熱心さが伝わってか、最近では現場に行く前など決まった時間に測定する労働者が出でてきた。このことについて住吉所長は、「最近は皆さんのがご自分の健康状態に关心を持ってくれるようになりました。給料手渡しと引き換えに、プリントアウトされた血圧測定結果を出してもらうことまでしましたからね」と頗

をほころばせる。

やる気を促し張りをもたせる

最後に、温井ダム建設現場における安全衛生活動の拠点となる部屋に案内してもらった。そこではちょうど低圧電気に関する特別教育が行われていた。部屋を見回すと、本棚にはファイリングされた安全衛生活動関係の資料がきちんと並べられており、壁には作業員の名簿らしき物が張られている。「これは従業員の有資格者一覧ですよ。協力会社ごとに作業員の名前がありまして、誰が何の資格を持っているかわかるようになっています。“あいつがこんな資格を持っているなら、俺にだって…”という刺激になってくれればということから張り出しています」と、精神衛生の面からもやる気を促し、仕事に張りをもたせるための仕掛けであることを河村副所長が教えてくれた。



有資格者一覧が会社ごとに張り出している

深夜業従事者の健康確保、化学物質管理の促進を

労働者の自発性を促す・労働省

中央労働基準審議会（会長：菅野和夫・東京大学法学部教授）は、「労働安全衛生対策の見直しについて」と題した建議を甘利明労相に提出した。今回の建議の特徴は、健康管理への労働者の積極的取り組みを促すとともに、労使による自主的な安全衛生管理の一層の推進を求める点にある。

中基審では①深夜業に従事する労働者の健康確保②化学物質の管理③労働安全衛生マネジメントシステム——などについて、第143回臨時国会における労働基準法の改正法案の審議に際して出された附帯決議、科学顧問報告書「今後の労働安全衛生行政の在り方について」、労働安全衛生管理システム検討会の報告書、「深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会中間報告」（今号30ページ参照）などを踏まえ、検討を行ってきた。

その結果、今回の建議では附帯決議を踏まえ、今年4月1日から労基法の女性保護規定が解消されることなどから、今後、これまで深夜業の見られなかつた業種にも深夜業が広がると推測されるため、深夜業従事者の健康確保策の強化

を求める建議を労働大臣あてに行つた（下図参照）。

具体的には、深夜業従事者が自発的に受診した健康診断に対し、現行の安衛法が規定する「健診実施後の措置」を講じるよう、事業者に求めるものとなっている。これにより、自発的な健診の結果に異常の所見が認められた場合、事業者は医師等の意見を勘案し、労働者の実情を考慮して、深夜業の回数の減少や作業転換などの措置を講じることが必要となってくる。

また、深夜業従事者の自発的健診を促進するため、国に対して健診費用に対する助成措置を講じることとしている。

一方、建議では、大臣告示の形で運用されている現行のMSDS（化学物質等安全データシート）制度について法定事項に格上げし、

化学物質の譲渡・提供者にMSDSの交付を義務づけることを求めている。

現在、労働者への健康影響が科学的に明確な化学物質については、表示や作業環境管理、健康管理などに関する規制対象となっているが、規制対象となっていない化学物質による災害も全体の約4分の1を占めている。そのため、労働災害の未然防止の観点から、MSDS制度による有害性などの情報伝達を確実にし、事業者の自主的な化学物質管理活動を促進していく考えだ。

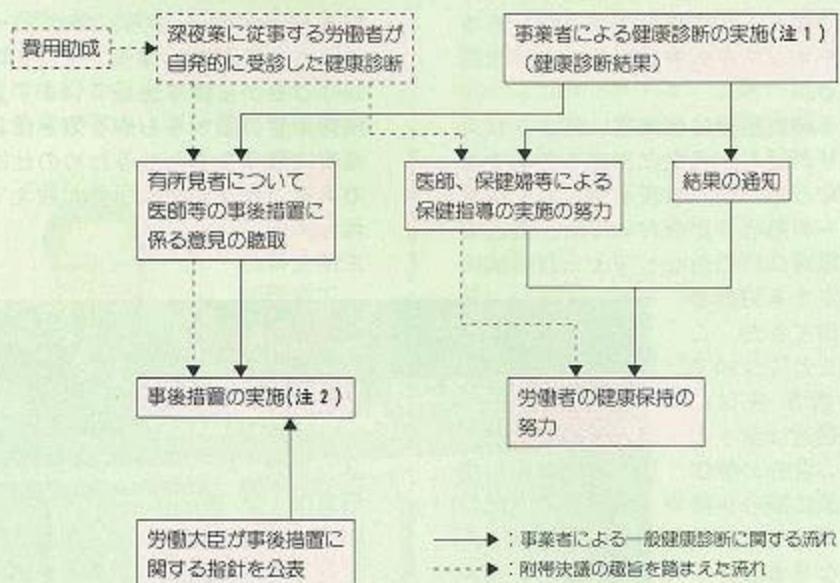
さらに建議では、国に対して、事業者の自主的管理活動のための指針を策定するとともに、そのための人材育成や有害性情報の評価などへの支援措置を講じよう求めている。

これらを受けて同省は、安衛法の改正案要綱を作成。また、自発的に健診を受けた深夜業従事者への助成事業を平成12年度からスタートするとともに、化学物質の管理関連の支援事業を始めたい考えだ。

また、労働安全衛生マネジメントシステムについて、建議は「安全衛生水準を向上させるための施策として位置付け、これについての指針を定めること」を求めており、同省は昨年10月の検討会報告書に沿って、今春頃に告示として指針を策定する方針だ。

そのほか建議では、小規模事業場における総合的な健康確保方策について、研究会などの形で検討の場を設けるよう求めている。

労働基準法改正に伴う衆参両院における深夜業従事労働者に係る附帯決議の趣旨



注1：相当する健康診断の結果を証明する書面を労働者が提出することも可

注2：事後措置の例示の追加（附帯決議では「深夜業の回数の減少」）

建設寄宿舎における衛生管理・健康管理でマニュアル作成

全基連

(社)全国労働基準関係団体連合会(三善信一会長)は、平成10年11月に「建設業附属寄宿舎の衛生管理及び寄宿労働者の健康管理マニュアル」を作成した。

全基連はこれまで、平成7年12月に「望ましい建設業附属寄宿舎整備マニュアル」、平成8年12月に「建設業附属寄宿舎管理者の職務マニュアル」、平成9年11月に「建設業附属寄宿舎の防災マニュアル」を作成してきている。

平成10年11月作成のマニュアルの内容は、①空気環境の管理②水の管理③生活環境の管理——を内容とする「寄宿舎の衛生管理」と、①日常の健康管理②食事の栄養管理③緊急の場合の対処——を内容とする「寄宿労働者の健康管理」の2本立てとなっており、寄宿舎管理者らがマニュアルに基づいて具体的な対策・改善を講じやすい

ようにまとめている。

たとえば寄宿舎の衛生管理では、換気の必要性について「換気ガ十分に行われないと燃焼器具などから発生する排気ガスが室内に充満してガス中毒を起こしたり、湿気がこもりカビやダニが発生しやすくなったり」するとして、1時間に5分程度の換気を促すとともに、効果的に換気するための窓の設置場所などをイラスト入りで示している。

また、寄宿労働者の健康管理では、望ましい食事について具体的な食事の改善点を一覧表にしたり、高血圧予防の観点から、塩分を多く含む食品の塩分量をイラスト入りで解説している。

建設業附属寄宿舎については、火災災害を防止するための防火管理とともに衛生管理などの充実が社会的にも求められため、労働

省では平成6年8月に建設業附属寄宿舎規程を改正し、公布。衛生管理面では、①汚物の処理②清掃用具の備え付け③防暑のための冷房などの設置④十分な照明と換気の実施——などが規定され、同年12月1日から施行している。

また、同省は規程の改正と併せて「望ましい建設業附属寄宿舎に関するガイドライン」を策定し、ガイドラインの中でも「防音措置の実施」「物干し場への屋根の設置」などを定している。

なお、全基連ではマニュアルを希望者に無償で配布している(TEL 03-3437-1022、FAX 03-3437-6609)。

コラム

音楽の科学

マイスター・リトミック音楽院

代表 酒井 徹

私が育ったところは、長野県にある小さな田舎町です。音楽は女性がやるもの、道楽といわれ、男性が一生をかけてやるようなものではないようないわれ方をされ、私自身、小中高校と音楽大学に行くまで中傷されることが多々あり、嫌な思いをしたものでした。

文化的価値観が低い日本では、「音楽教育とは情操教育である」と簡単に扱われてしまいますが、じつは音楽そのものには図り知れない不思議なパワーがあるのです。今その科学的研究が医学、音楽療法、農業、畜産など多方面で行われています。トマトに音楽を聴かせると真赤で甘いトマトができるとか、乳牛に音楽を聴かせるとおいしいミルクがいっぱい出るとか、動植物にも大きな影響力があるようです。これと同じように音楽は人体にも多大な影響力を發揮します。最近

ではプロ野球の練習にも「ロッキーのテーマ」を流しながらバッティング練習をしたり、某有名カメラマンは「シベリウス」を流しながら、写真を撮るそうです。そうすることにより、気持ちを高めたり、落ち着かせたり、いい気持ちにさせたりと、音楽を使って自分の気持ちをコントロールするのだそうです。これには医学的にも脈の変動や、脳波の変動といった証明がきちんとされているのです。

このように偉大なパワーを持った音楽を私たちは今一度見直し、現代人が抱えるストレスを上手に取り去り、また子供の人間形成に、老人の痴呆症防止、そのリハビリにと、この音楽からの恩恵をもっともっと価値的に使おうではありませんか。



酸欠危険場所の把握を

昭和63年以降の酸欠災害を分析・労働省

労働省は、昭和63年から平成9年に全国で起きた酸欠災害を分析して問題点をまとめ、関係事業場に対して防止対策の徹底を図るよう都道府県労働基準局に通達で指示した。

それによると、災害発生の原因では、酸素などの濃度測定や濃度を適切に保つための換気など、基本的な対策の未実施が目立っており、「酸素欠乏危険場所であることの認識不足が最大の問題」(同省)といえそうだ。

そのため、同省は防止対策として、①酸欠危険場所の把握・周知徹底②適切な酸素濃度の測定と継

続的な換気の実施③労働衛生教育の徹底④酸欠危険場所に近隣して作業する場合の措置⑤施設管理者の措置⑥非定常作業に係る発注者の措置——を求めている。

具体的には、総点検などの機会を利用して事業場内のすべての酸欠危険場所を把握するとともに、酸欠危険場所の入り口などに①酸欠症などにかかる恐れがあること②立ち入る場合に講ずべき措置③事故発生時の措置——などを掲示することとしている。

また、災害事例の中には、作業前に換気を行い、酸素濃度や硫化水素濃度が適正であることを確認

したにもかかわらず、被災したケースがあることから、「酸素欠乏空気の流入や硫化水素の発生の恐れがある場合には、作業中も継続的に換気を行うこと」(同省)としている。

そのほか通達では、通風が不十分な場所におけるガス配管工事について①作業指揮者の選任②ガス遮断の徹底③安全衛生教育の実施——を求めるとともに、2次災害の防止のため①空気呼吸器などの備え付け②安全衛生教育などの実施——を促している。

化学工業向け安全衛生管理指針を作成

運用基準やチェックリスト盛り込む・日化協

(社)日本化学工業協会は、昨年3月に暫定版として作成した「労働安全衛生管理指針」の改正作業を終え“完成版”を取りまとめた。完成版では、指針本文や解説、附属書に追加・修正を加えたほか、運用基準やチェックリストが新たに追加されている。

管理指針の大きな柱は①目的②適用範囲③定義④方針と目標⑤組織と規程等⑥計画⑦実施と運用⑧記録と評価⑨監査および是正・改善措置⑩事業者による見直し——

の10項目。「④方針と目標」以降は、各項目にチェックリストが添付されている。

チェックリストは、日化協が昨年3月以降に会員企業の大手4社で実地検証などを行い、作成したもの。たとえば「④方針と目標」では、「経営トップによる経営方針の中で安全衛生に関する方針が明らかにされている」など6つのチェック項目があり、それぞれに5段階のチェックを入れるほか、5段階の総合評価を付ける体裁にな

っている。

そのほか管理指針では、附属書で「(日化協)労働安全衛生管理指針と主要マネジメントシステムとの比較」を考察。労働省の検討会がまとめた労働安全衛生管理システムの報告書、ISO14001(環境マネジメントシステム)、英国規格のBS8800との比較を示し、日化協の管理指針での対応方法などを一覧表で示している。

海外母子保健情報セミナーを開催

東京と大阪会場に約300人が参加・財母子衛生研究会

財母子衛生研究会は、海外赴任者の家族を対象とした「海外母子保健情報セミナー」を2月12日に大阪府大阪市のリバーサイドホテルで開催した。約150人が参加。また、3月10日にも東京都渋谷区のこどもの城で同様のセミナーを開いた。

海外旅行の増加などにより、数

十年前と比べると外国は身近なものとなってきたが、“生活する”となると話は別。病気や事故、生活習慣など、不安材料は尽きない。そこで今回のセミナーでは、海外で安心して妊娠・出産・育児をするための情報提供をメインに、予防接種や応急処置、感染症などについての講演が行われた。



東京会場には約150人が詰めかけ、熱心にメモを取る姿も見られた



エイズ問題でQ&A冊子を作成

愛知労基局・エイズ問題研究会

愛知労働基準局（三沢孝局長）が設置した「職場におけるエイズ問題研究会」（会長：竹内康浩・名古屋大学教授）は、職場におけるエイズ問題Q&Aを作成、冊子にまとめた。

同書では、エイズに関する基礎知識から職場での対応方法まで、一問一答式で分かりやすく、具体的にまとめている。

愛知労基局では、エイズ問題が静かに深く進行している状況を重視し、平成9年度より、労使、学

識経験者ら10人で構成する同研究会を発足させていたが、今回改めて事業場の衛生担当者向けのテキ

ストを作成した。愛知労働衛生大会などの場を通して、広く関係者に配布していく方針だ。



研究会の一コマ

産業保健

北里大学

名誉教授 高田 勇



日本の経済社会は、バブル経済の崩壊を境として、従来の枠組みにとらわれない再編成が進行している。職場においても、これまで至極当然であった「終身雇用」や「年功序列」といった、いわば勤労者と企業との信頼関係も大きく変化しつつある。

こうした状況を反映してか、労働省の調査によると仕事や職業生活に関して不安や悩み、ストレスを感じる労働者の割合が増加傾向にあるという。いわゆる「メンタルヘルス」の問題は、業種を問わず職場の日常的な問題として注目されているといつてもよいだろう。

のことからも、職場のメンタルヘルス問題の担当者としては、より専門的な知識をもち、迅速なそして実際的な対応が求められるようになってきている。

本書は、メンタルヘルス問題の担当者の指針とすべく、5人の編者を含む27人の医師、カウンセラー、保健管理者、人事担当者などによってまとめられた職場のメンタルヘルスの知識と技法の解説書である。対象としては、すでに職場で活躍している産業医、産業看護職をはじめ、心理相談担当者、産業カウンセラー、人事・労務担当者など職場の心の健康に携わっている方がたを想定しているが、これからこうした仕事を目指そうとしている

方にも十分参考になる内容になっている。

たとえば、「1 職場のメンタルヘルスの現状」「2 産業心理相談のスタッフと役割」「3 産業心理相談のシステム」では、比較的経験が浅い担当者にとって必要なメンタルヘルスの基礎的な知識を解説している。続く「4 産業心理相談の進め方」「5 心理相談の手法」「6 職場の健康管理の進め方」では具体的な心理相談の理論から実際までを、そして職場での具体的な対応法を簡潔に紹介している。また、

職業生活と切っても切り離せないストレスについては「7 職場のストレスとその対応」で、その紹介に1章をさいていている。理論ばかりではなく、具体的な相談事例については、「8 トラブル例への実際の対応方法」に9つのタイプの事例が収められており参考になる。「9 産業心理相談活動のト

ピックス」では、最近の話題をとりあげ、職場のエイズ問題などについて具体的な対応が提示されている。

本書は、まさに時代の要請に応えるかたちで生まれたといえる。職場のメンタルヘルスの担当者ばかりでなく、すべての勤労者に関心をもってもらいたい好書としてお薦めする。



産業心理相談
ハンドブック
金子書房 刊



A

各槽を密閉するなど、元から断つ方法を

問題は許容濃度以下にもかかわらず作業者の嗅覚を刺激するということでしょう。作業環境測定によれば有機溶剤等の管理は良好とのこと。ただし、混合有機溶剤の場合はそれぞれの有機溶剤が管理濃度以下であることに加えて、それらを相加して考えた場合にも基準を超えていないことを確認して下さい。

まずはにおいの発生源を特定して、その部分の密閉化や局所排気の措置を講じるべきでしょう。その場合、各槽の密閉化が適切にされているか、フード形状と局所排気装置の性能が適切であるかを再確認する必要があります。

同様なメッキラインで各槽に蓋をして密閉化したうえ、各槽に直に局所排気装置からの管をつなげて槽内を陰圧にして局所排気を行っている例があります。この工場では悪臭問題は発生しておりません。局所排気による気流が製品に影響を及ぼすなど、工場によって事情は少しずつ異なりますが、その工場に適合した密閉化や適切なフードを設計すれば、成功例があるのであるから、貴工場でも悪臭対策はできると考えます。

発生源対策をせずに工場に漏洩した悪臭を全体換気によって対策を考える場合は、悪臭物質の濃度を1/10以下にするために換気量を最低でも10倍に上げなければなりません。たとえば、現時点で換気扇が4台とすると、この対策をとるためにには40台に増やさなければならないということになります。さらにこれほどの換気量に対応する適切な空調能力を考慮しないと快適な室内環境を保てなくなります。この場合はかなりの費用がかかってしまうことがわかります。

活性炭等で悪臭除去を考える場合、工場全体の空気が活性炭に触れるようなシステムに改める必要があり、設備費がかかりすぎると思われます。貴工場のようにもともと空気が循環している設備で活性炭を使用する場合は、空気循環用のダクト内に活性炭のフィルターを設置するのが効率的でしょう。その場合でも吸着した活性炭等の処理や補給などの維持費がかかると思われます。費用対効果の問題をクリアすれば可能かと思われます。

ほかに、噴霧式の脱臭剤等も考えられますが、工場全体に噴霧するとその量はかなり多くなるはずです。この方法では維持費がかかるうえ、さらに脱臭剤自体の安全性と製品への影響を検討しなければなりません。

以上、密閉化、局所排気の改善は、ほかの対策を行う場合と比較して決して高くはないはずです。「元から断つ」という視点で再度検討されてはいかがでしょうか。

最後に、環境測定の結果、においの原因物質や室内の有害物質が管理濃度に照らして低濃度である場合、発生源付近や作業者の衣服に芳香剤を噴霧するなどの方法が考えられます。実際、ビルディング内に微芳香を漂わせている例もあるようです。

においはかなり低い濃度でも感知されるだけではなく不快感の原因にもなり得ますが、そこがにおい対策の難しいところだといえるでしょう。また、芳香剤を用いるのは、においを消すという効果よりも心地よさを体現することが目的です。においは職場においては危険の指標になる場合もありますので、特に有害化学物質を扱う職場では安易な使用は控えるべきです。

Q

有機溶剤の使用で発生する悪臭対策の方法は

当社のプリント基板工場におきましては、メッキ、エッチング、洗浄等の工程で多くの有機溶剤を使用しております。局所排気装置等で悪臭対策を行ってありますが、なかなか改善されません。活性炭やヒノキなどの材木に悪臭除去の効果を求めたいのですが、ほかになにかよい知恵はないでしょうか。このラインのある室内は陽圧になっており、室外からダストが侵入しないような空気循環になっています。作業環境測定の結果はA、B測定とともに管理区分Iでした。

Q

バス会社の健診に
独自の項目を追加したいのだが

企業外健診機関の産業医をしてあります。このたび、観光バス会社の健康診断業務を当方で実施することになりました。

健康診断の内容として、労働安全衛生法の項目以外に、そのバス会社独自に項目を追加して行いたいと相談を受けました。運転業務の健康管理上、必要かつ有用な検査としては、追加項目としてどのようなものが考えられるでしょうか。

新たな項目よりも従来健診の事後措置の徹底を

まず、運転手の健康管理に関しては、基本的に運転手自身の健康を確保する観点と、乗客等の安全を確保する安全運行の2点から考えなければなりません。両者とも、会社の責任として行う必要があります。ただし産業医は、主に前者の視点から健康管理をする立場にあります。

まず、バスの運転手の健診に関してですが、定期健康診断以外に法定健診としての特殊健診のようなものはないようです。そのため、バス会社数社に問い合わせたところ、実際に法定項目以外に独自の検査項目を追加しているところはほとんどありません。ただ、観光バスなどでは夜間運行があり、労働安全衛生規則第45条の健診を、6カ月に1度行っているところがあります。

さて、安全運行の確保という点で考えると、運転手の安全管理上重要なのは、走行中の循環器疾患や脳血管疾患の発作、特にそれによる突然死の問題です。すなわちこのような予期せぬ事態を未然に防ぐことが重要で、これは大変難しいのですが、現段階で出来得ることは、健診の事後措置や問診などを強化することに尽きると思います。

運転業務の観点からは、従業員自身の安全だけでなく乗客の安全も保証しなければならず、その点を考慮して就業可否判定を行うような制度作りを会社側に働きかけるのも、産業医として重要な仕事となってくると思います。

なお、運転業務一般に広げて考えると、列車乗務員に関しては、運輸省令「動力車操縦者運転免許に関する省令」という基準があります。某社ではこれに基づいた医学適性検査なるものを定期健診の際にやってあります。これに従って、列車運転手には登用時には脳波検査まで行っているようです。

いずれにせよ、自動車関連の事業場では定期健康診断以外に特別な検査項目を加えていないのが現状です。

法律的な背景や自動車関連会社の健診の現状を考慮すると、定期健診以外にスクリーニングとして新たな健診項目を加えるというよりは定期健診での異常を見落としなく発見し、事後措置としての必要な2次健診として新たな健診項目を加える、あるいは専門医へ迅速かつ的確に紹介し密接に連絡を取り合い、必要があれば就業上の適正配置等の判断を行うことが、産業医として求められていることではないでしょうか。

A



診
療
所



保健婦奮闘記

16

職場における

個人のよきアドバイザーとして飛躍を！

井本まどかさん

エス・ジー・シー株(サンスターグループ)
ヘルスサポート室



保健婦リーダー山根範子さん(左)と

■会社概要

サンスターグループ
(エス・ジー・シー株を含む)
設立 昭和16年
従業員 約2100人
所在地 大阪府高槻市

会長、社長から新入社員まで、企業にはさまざまな立場の人がいる。が、産業保健の観点から見ると、健康な人とそうでない人しかいない。その区別はさておいて、ざっくりいえば皆、健康を願う“ただの人”だ。産業保健活動の第一線で働く保健婦は、そうした個人と関わる側面も大きい。いきおい保健婦個人の資質が問われよう。たとえといえば、よき隣人としてのパーソナリティ。

少し下世話に「東男に京女」という。この言葉の前提に、京都の女性は物腰が柔らかく優しい、そして芯はしっかり——そんな共通認識がある。優し過ぎれば流される。主張が逞しすぎれば角が立つ。要はバランスのとれた女性のことであり、それはそのまま保健婦の資質と重なり合う。

患者に接し、予防の大切さを知る

健康に関し広範な事業活動を展開するサンスターグループ。井本まどかさんは、昨年10月から、このサンスターグループ全体の健康管理全般をケアするエス・ジー・シー株式会社のヘルスサポート室に勤める。京都で生まれ京都で育った。

そもそも井本さんは、学校を卒業すると同時に某病院で看護婦として働いていた。「それは今でいう『生活習慣病』関連の病棟でした。そこで患者と接する中で、予防することの大切さを知りました」と振り返る。やがて持ち前の積極性が頭をもたげ、自ら生活習慣病を予防する側へと転身

を図ることになる。病院勤めを辞めて1年間の学校通いの後、保健婦の資格を得た。そしていわゆる健診機関に勤め始めた。

その健診機関での2年数カ月は、井本さんにとって貴重な時期であった。さまざまな企業の健康管理の実情を知り、また、職場の上司、同僚らとの触れ合いの中で、健康管理に対する構え方が形造られていった。しかし、一方でどこか物足りなさを感じていたようだ。

「もちろん大切な仕事、不可欠な仕事であるのは認識していましたが、たとえば生活習慣病予防ということをいえば、その一部分に



ヘルスサポート室の面々。
取材当日は4人が在室

しか携われていないのかな、と感じていた」という。日常的な予防活動から健康診断に続く事後指導まで、全体的に、そして継続的に関わるべき——絶えずそんな思いを抱く日々。そこに飛び込んできたのがエス・ジー・シーのスタッフ募集の報だった。迷わず同社の門を叩いた。

選択肢を提供し、自主性を引き出す

前述したように、エス・ジー・シーのヘルスサポート室は、サンスターグループで働く約2100人の健康管理を一手に引き受けている。スタッフは、室長以下、産業医、そして井本さんら4人の保健婦（看護婦の資格も持つ）とトレーナーで構成。健康診断を核として日常業務を進めている。サンスター自体が健康関連の事業を手掛けているだけに同社の業務を全面的に支援。他方、従業員の意識も比較的高いのであろう、定期健診、2次健診ともに受診率は100%といってよい状況だ。

こうした中で、保健婦は独自の動き方をする。ヘルスサポート室の保健婦のリーダー・山根範子さんは「『ホームナース』という考え方があります。ホームドクターの保健婦版と思っていただければよいでしょう。サンスター自体の、国内の各事業場を各保健婦が責任を持って担当するもので、健康診断とその後のフォローはもちろん、日常の健康指導などに当たっています」という。

井本さんは、東京、滋賀の事業場を中心として、主に国

内の北・東の地域を担当。特に東京と滋賀にはそれぞれ隔週ごとに足を運ぶ。「皆さんのが私たちの仕事に協力的。各事業場の担当部署の方とは、だいぶコミュニケーションがとれてきました」と井本さん。「今は仕事の全体を握んでいるところ。実際に産業現場に入って初めてわかる面もあるわけですから」とも。事業場に出



ヘルスサポート室に隣接する健康道場。甲田光雄氏（甲田医院院長）が主唱する、菜食を基調とした健康づくりを行う

向いた際には、健康管理あるいは衛生管理の側面から、作業環境などに関して担当者に直言することもしばしばとか。まずは順調にスタートを切っている。

そんな井本さんがイメージしている保健婦像。「選択肢を示唆して、そしてサポートしていくこと。たとえば画一的に“こんな数字がでたからこうしなさい”とはいるべきじゃない。特に生活習慣病の改善には本人の意志が不可欠ですから、有所見者なりから自主性を引き出していく」と語っている。病院で第一線の看護婦として生活習慣病関連の患者と接してきた井本さんの面目躍如ではある。

厳しさと優しさを携えながら……

入社以来数ヵ月が過ぎた今、自身の仕事振りを「及第点の65点かなあ」と本人。かたわらの山根さんは、「今、点数をつけるのはやめましょう。ひと通りの仕事を終えた時点で」と受ける。だが、「経験を見てもらえばわかりますが、健康管理に関する基本がしっかりとしているし、自分なりのスタンスも持っている。実際、ミーティングなどでも自分の意見をはっきりと主張します。いつも前向きですしつづけて」と続ける言葉に評価の程が聞き取れる。

さて、井本さんの積極的な面ばかりを記してきたが、気が強い女丈夫と思われるのとは本稿の趣意にあらず。「面白い愉快な人。皆の間を和やかにしてくれるような気遣いもあります」とは、普段の彼女をよく知る山根さん。こちらからのプライベートな質問には「照れまくり」。名前の通り、まろやかな雰囲気を醸す。冒頭に記した「京女」の「現代版」といった風情か。バランス感覚のよさが窺えるところだ。

「個人のよきアドバイザーでありたいと思います。社員の人たちから『井本はいるかな』といわれるようになりたい」と話す井本さん。春からは、定期健診、2次健診そしてそれらのフォローへと動き出す。期待に違わず、きっと一徹さと優しさを両手に抱えながら、軽やかにステップを刻むのだろう。



執務中は真挚で前向き。普段は軽妙に「面白い」由

1 深夜業従事者の健診後の措置、事業場規模の格差大きい

深夜業の実態に関するアンケート調査(深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会)

労働省が設けた「深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会」(座長:稻上毅・東京大学文学部教授)が、中間報告をまとめた。中間報告では、昨年実施した深夜業の実態に関するアンケート調査の結果を盛り込んでいる。

調査は、事業場調査、産業医等調査、労働者調査で構成。事業場調査によると、深夜業従事者の労働時間や深夜勤務回数などについて「特に限度を設けていない」という事業場が63.9%に上っており、「限度を設けている」ものは25.0%にとどまっていた。その内容としては、「深夜勤務回数を制限」が8.4%で最も多かつたが、「所定外労働の時間数を制限」「休日労働の回数を制限」「2日連続の深夜勤務を避ける」など多岐にわたっていた。

また、産業医等調査によると健康診断実施後の措置について、従業員1000人以上の事業場では「常勤勤務への配置換え」が83.3%で比較的多く講じられているものの、従業員1~9人の事業場ではその割合が40.0%に減り、代わって「深夜業回数削減」が80.0%と多く講じられていた。小規模事業場では配置転換させる職場が少ないため、「常勤

勤務への配置換え」が低率となっていることが読み取れる。

一方、深夜業に従事している労働者の調査では、正社員の場合、深夜勤務について「自ら希望したわけではない」というものが「自ら希望した」ものより多かつたものの、パートタイム労働者・アルバイトの場合は逆に「自ら希望した」ものが多かつた。正社員の場合、就職後に深夜勤務に配置されたケースが多いと見られる。

深夜勤務を自ら希望したもの理由では、雇用形態を問わず「昼間の労働収入だけでは足りないから」というものが多かつた。深夜勤務のメリットを尋ねた問いに対して半数近くの49.7%が「賃金が高い」をあげていたこと、会社への希望として43.6%が「賃上げ」をあげていたことなどから、深夜勤務に就く動機の1つには“賃金が高い”ことがあるようだ。

その半面、深夜勤務の問題点として「疲労が蓄積される」(49.0%)、「睡眠が十分にとれない」(45.9%)をあげたものが多く、仮眠時間や休憩時間の増加、勤務表の作成に当たっての希望の反映などを、会社への希望事項としてあげたものもいた。

事業場規模別就業上の措置内容(複数回答)

(単位: %)



2 「自分のコレステロール値を知っている」は20.4%

「現代ビジネスマンの“ダイエット”」
(第一製薬)

第一製薬は、首都圏に居住する20~50歳のビジネスマン500人を対象に、コレステロールについての意識を調べ、その結果をまとめた。

それによると、BMIで見た対象者の体型は、20.0~24.0未満の「普通」が50.0%だったが、24.0~26.4未満の「太り気味」が25.2%、26.4以上の「肥満」が11.0%と「太っている人」が36.2%を占めていた。「太り気味」の割合は年齢が上がるほど高くなり、40歳代、50歳代では3割前後に達していた。

このような現在の自分の体型に対して不満をもっているビジネスマンは多く、72.4%が「自分の体重が気になる」と回答、25.4%が「ダイエットを経験したことがある」と回答していた。ダイエットの方法としては、「スポーツや運動」「食事量の減少」「食べもののコントロール」が多く

つた。

ところが、動脈硬化や高血圧に影響を及ぼすコレステロールについては、関心があると回答した人が半数以上を占めていたものの、「自分のコレステロール値を知っている」という人は20.4%で、5人に1人の割合でしかなかつた。コレステロールへの関心は「太っている人」ほど高かつたが、自分のコレステロール値を把握している割合は「肥満」においても29.1%と低率だった。

同社は「ビジネスマンはコレステロールに対する関心はあるても、それが直接自分のコレステロール値の把握にはつながっていない。言い換れば、自分の健康管理への対策が万全ではない、といえるのではないか」として、コレステロール管理を含めた適切な健康管理が必要と分析している。

関連通達

平成10年

- 10.30 事務連絡
変異原性が認められた化学物質に関する情報について
- 12.11 基発第695号
労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等の施行について
- 12.15 基発第697号
一般健康診断における血糖検査の取扱いについて
- 12.15 事務連絡
一般健康診断における血糖検査の取扱いについて
- 12.22 基安発第34号
酸素欠乏症等の防止対策の徹底について

編集後記

産業保健推進センターの活用を

今号の特集では、宮城、千葉、愛知、大阪、福岡の各産業保健推進センターを取り上げ、産業医や事業場の担当者といった利用者の視点でセンターの活動を紹介しました。

産業保健推進センターは、事業場の産業保健活動を支援するために幅広い活動を企画・実行しており、その活動内容は年々充実してきています。

しかし、産業医や事業場の担当者の中には、センターの存在は知っていても、いざ産業保健上の問題に直面した際、センターをどのように利用し

たらよいか分からぬという方も多いのではないでしょか。

今号の特集を御覧いただければ、センターには、衛生教育のための視聴覚教材の貸し出し（福岡）を始め、産業医や保健婦・看護婦の自己啓発に役立つ研修（千葉、大阪）、事業場の職場環境改善に役立つ実地相談（宮城、愛知）などさまざまな活動があるということをお分かりいただけたと思います。

勤労者の健康の保持・増進のために、積極的なセンターの活用を期待しています。

（編集委員長・高田勲）

ESSAY エッセイ

私のダイエット

元女子柔道選手
山口 香

元女子柔道選手



柔道というと相撲と同じで、選手はみんな太っていると思っている人が多い。いろいろなところに行き、初対面の人に会うとまずいわれるのは、「あら、意外とスマートなんですね」である。「それほどでも…」といいながらも、ちよつぱり優越感を味わっている。柔道といつても昔と違い、今はほとんどの試合が体重別で行われているため、実際には小さい選手から関取級まで体型は幅広い。

私は現役時代、52kg級だったので、軽量級の部類に入る。ボクシングなど体重別のある競技で減量をしていた選手は、引退すると反動で太るケースが多い。私は引退して10年経つが、体重はほぼ同じである。実はこれには理由がある。現役時代、特に10代後半から20代前半にかけて、体重調整では非常に苦労した。最高で58kgまでいったしまったこともある。試合前に残り300gが減らずに2日間絶食し、さらに体重測定の時はパンツまで脱いで、やっと合格したことわざがあった。

つまり、私にとって太るということは、いまだに罪悪感があるのである。お腹いっぱい、いわゆる「のどまで食べた」というところまでは決して食べない。というより食べられない。おべんとうでも、ごはんは半分残すのが習慣になっている。戦時中の食糧難を経験した人が食べ物を残せないと反対である。

こうやって話をすると、さも摂生しているかのごとく思われるだろうがそうでもない。甘い物は大好きだし、お酒もけつこう飲む。ではどこに気をつかっているかというと、どんなに食べすぎた、飲みすぎたと思った日でも、お風呂上がりには必ず体重計に乗る。これだけは毎日欠かさない。誰しも太った

と思うと現実を知るのが恐くて体重計には乗りたくない。1日乗らなければ、次の日も乗らない。しかし、思いきって現実を知れば、自然と摂生しようという気持ちがでて不思議と体重は増えていかない。1kg太ったからといって慌てるのではなく、常に1~2kgの誤差の間をいつたりきたりしている状態が望ましいと私は考えている。

体重のコントロールは、健康（身体面）、スタイルの維持はもちろんのこと、精神衛生上もおおいに役立っている。食欲をコントロールできているということが、自分をコントロールできるという満足感、自信につながっているのである。大袈裟に聞こえるかもしれないが、女性がダイエットに走る心理もそこにあるように思う。「やせているイコール美人」ではないということはわかっている。つまり、人からどうみられるのかではなく、自分で自分に自信が持てるかどうかが重要なのである。

私のようにズボラな性格なら、ダイエットとはいってもいいかげんだが、最近気になるのは、これが病的にエスカレートしている人がいることである。私でさえも減量していた頃、毎日鏡を見てやせていく自分に快感を覚え、食べ物を口にしない自分に酔っていた。幸い、試合が終わればダイエットも終わりという感じだったのでそれで済んだが、もし試合がなかつたらどうなっていたかわからない。そこでダイエットをしている人、しようと思っている人に、経験上のアドバイスをひとつ。無理ではない程度の自分のベスト体重を早めに決め、これをプラスマイナス1kgにとどめることに努める。ダイエットは若い時だけではなく、一生続くのだから無理は禁物。

職場環境改善資金融資 のご案内

安全快適な事業場の新築・改築及び安全・省力化機械の購入や運転資金に長期かつ低利な職場環境改善資金をご利用ください。



融資をご利用できる方

- 1.次のいずれかにあてはまる事業者 (中小事業者)
①資本金(出資金)の額が1億円以下の法人
②常時使用する労働者(パート・アルバイトを含む)の数が300人以下の法人又は個人
2.次のいずれかにあてはまる事業者 (中小事業者以外の事業者)
常時使用する労働者(パート・アルバイトを含む)の数が1,000人以下の法人(資本金(出資金)を有しない)又は個人

資金の使いみち

所轄労働基準局長の指示による安全衛生改善計画に基づいて実施する改善措置に必要な工事等資金及び運転資金です。

- (工事等資金の対象)
①機械、器具、その他の設備の新設、増設、改造等(土地の取得・整備を含む)
②建物又は構築物の新設、増設、改造等(土地の取得・整備を含む)
(運転資金の対象)
工事等資金の対象となる改善措置を講ずることにより直接必要となる資金

融資金額

安全衛生改善計画を実施するために必要な資金の額に、次の融資率を乗じて得た金額で、貸付限度額は3億円(工事等資金と運転資金の合計額)です。なお、運転資金は、工事等資金の2分の1以内(最高1億円)となっております。

- 中小事業者 90%以内
中小事業者以外の事業者 85%以内

融資利率

資金が交付されたときの利率が適用され、固定金利です。また、利率は経済情勢により変動しますので、取扱金融機関又は労働福祉事業団融資部へお問い合わせください。

- 中小事業者 年2.1%
中小事業者以外の事業者 年2.6%
(11.2.17現在)

返済期間

- (工事等資金)
機械等(土地の取得・整備を含む) 10年以内
建物または構築物(土地の取得・整備を含む)
●耐火構造のもの 20年以内
●耐火構造以外のもの 15年以内
(運転資金) 5年以内

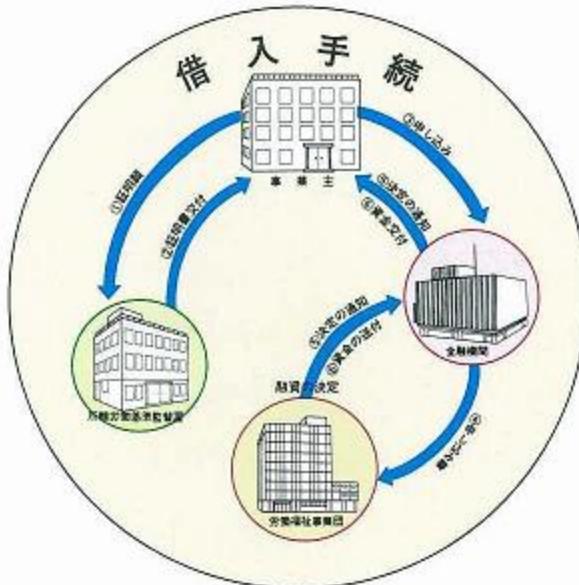
担保と保証人

担保として不動産、動産、その他の物件を差し入れていただきます。また、保証人は、保証能力を有する確実な連帯保証人をたてていただきます。

事業者が法人の場合には、原則として、経営上責任のある役員に連帯保証人となっていただきます。

申込受付先

都市銀行、地方銀行、信用金庫等の金融機関
全国3,345店舗(H10.3現在)で受け付けています。



お問い合わせ先 労働福祉事業団 融資部

神奈川県川崎市幸区堀川町580
ソリッドスクエアビル東館

TEL 044-556-9871 FAX 044-556-9919

産業保健21 第4巻第4号通巻第16号 平成11年4月1日発行

編集・発行 労働福祉事業団 〒210-0913 神奈川県川崎市幸区堀川町580 ソリッドスクエアビル東館

印 刷 所 労働基準調査会 〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 TEL03-3915-6404 FAX03-3915-1871

〔産業保健推進センター一覧〕

北海道産業保健推進センター	〒060-0807 北海道札幌市北区北7条西1丁目2番6号	NSS・ニュースステージ札幌11F TEL 011-726-7701	FAX 011-726-7702
岩手産業保健推進センター	〒020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通2丁目9番1号	マリオス12F TEL 019-621-5366	FAX 019-621-5367
宮城産業保健推進センター	〒980-6012 宮城県仙台市青葉区中央4丁目6番1号	住友生命仙台中央ビル12F TEL 022-267-4229	FAX 022-267-4283
山形産業保健推進センター	〒990-0031 山形県山形市十日町1丁目3番29号	山形殖銀日生ビル6F TEL 0236-24-5188	FAX 0236-24-5250
茨城産業保健推進センター	〒310-0021 茨城県水戸市南町1丁目3番35号	水戸南町第一生命ビルディング4F TEL 029-300-1221	FAX 029-227-1335
栃木産業保健推進センター	〒320-0033 栃木県宇都宮市本町4番15号	宇都宮NIビル7F TEL 028-643-0685	FAX 028-643-0695
群馬産業保健推進センター	〒371-0022 群馬県前橋市千代田町1丁目7番4号	財群馬メディカルセンタービル2F TEL 027-233-0026	FAX 027-233-0126
埼玉産業保健推進センター	〒336-0011 埼玉県浦和市高砂2丁目2番3号	浦和第一生命同和火災ビル2F TEL 048-829-2661	FAX 048-829-2660
千葉産業保健推進センター	〒260-0025 千葉県千葉市中央区問屋町1番35号	千葉ポートサイドタワー13F TEL 043-245-3551	FAX 043-245-3553
東京産業保健推進センター	〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番3号	日比谷国際ビルディング3F TEL 03-3519-2110	FAX 03-3519-2114
神奈川産業保健推進センター	〒220-8143 神奈川県横浜市西区みなとみらい2丁目2番1号	横浜ランドマークタワー43F TEL 045-224-1620	FAX 045-224-1621
新潟産業保健推進センター	〒951-8055 新潟県新潟市西区豊町通二ノ町2077番地	朝日生命新潟万代橋ビル6F TEL 025-227-4411	FAX 025-227-4412
富山産業保健推進センター	〒930-0856 富山県富山市牛島新町5番6号	インテック明治生命ビル9F TEL 0764-44-6866	FAX 0764-44-6799
石川産業保健推進センター	〒920-0031 石川県金沢市広岡3丁目1番1号	金沢パークビル9F TEL 076-265-3888	FAX 076-265-3887
長野産業保健推進センター	〒380-0936 長野県長野市岡田町215-1	日本生命長野ビル3F TEL 026-225-8533	FAX 026-225-8535
岐阜産業保健推進センター	〒500-8844 岐阜県岐阜市吉野町6丁目16番地	大同生命・廣瀬ビル11F TEL 058-263-2311	FAX 058-263-2366
愛知産業保健推進センター	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4丁目15番32号	日建・住生ビル7F TEL 052-242-5771	FAX 052-242-5773
三重産業保健推進センター	〒514-0028 三重県津市東丸之内33番1号	津フェニックスビル10F TEL 059-213-0711	FAX 059-213-0712
京都産業保健推進センター	〒604-8186 京都府京都市中京区車屋御池下ル梅屋町361-1	アーバネックス御池ビル東館7F TEL 075-212-2600	FAX 075-212-2700
大阪産業保健推進センター	〒541-0053 大阪府大阪市中央区本町2丁目1番6号	堺筋本町センタービル9F TEL 06-6263-5234	FAX 06-6263-5039
兵庫産業保健推進センター	〒650-0044 兵庫県神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号	神戸クリスタルタワー19F TEL 078-360-4805	FAX 078-360-4825
岡山産業保健推進センター	〒700-0907 岡山県岡山市下石井1丁目1番3号	日本生命岡山第二ビル新館6F TEL 086-212-1222	FAX 086-212-1223
広島産業保健推進センター	〒730-0013 広島県広島市中区八丁堀16番11号	日本生命広島第二ビル3F TEL 082-224-1361	FAX 082-224-1371
徳島産業保健推進センター	〒770-0905 徳島県徳島市東大工町3丁目16番地	第3三木ビル9F TEL 0886-56-0330	FAX 0886-56-0550
香川産業保健推進センター	〒760-0025 香川県高松市古新町2番3号	三井海上高松ビル4F TEL 0878-26-3850	FAX 0878-26-3830
愛媛産業保健推進センター	〒790-0011 愛媛県松山市千舟町4丁目5番4号	住友生命松山千舟町ビル2F TEL 089-915-1911	FAX 089-915-1922
福岡産業保健推進センター	〒812-0013 福岡県福岡市博多区博多駅東1丁目10番27号	アスティア博多ビル5F TEL 092-414-5264	FAX 092-414-5239
熊本産業保健推進センター	〒860-0806 熊本県熊本市花畠町1番7号	安田生命熊本第三ビル8F TEL 096-353-5480	FAX 096-359-6506
鹿児島産業保健推進センター	〒892-0842 鹿児島県鹿児島市東千石町1番38号	鹿児島商工会議所ビル6F TEL 099-223-8100	FAX 099-223-7100

●事業内容その他の詳細につきましては、上記にお問い合わせください。

印刷所
労働基準調査会
労働福祉事業団
TELESTOCKエクセル東電
神奈川県川崎市幸区堀川町
03-3391-5804
5-2-6
4-4-0
5-0-4
5-1-0
5-2-0
5-3-0
5-4-0
5-5-0
5-6-0
5-7-0
5-8-0