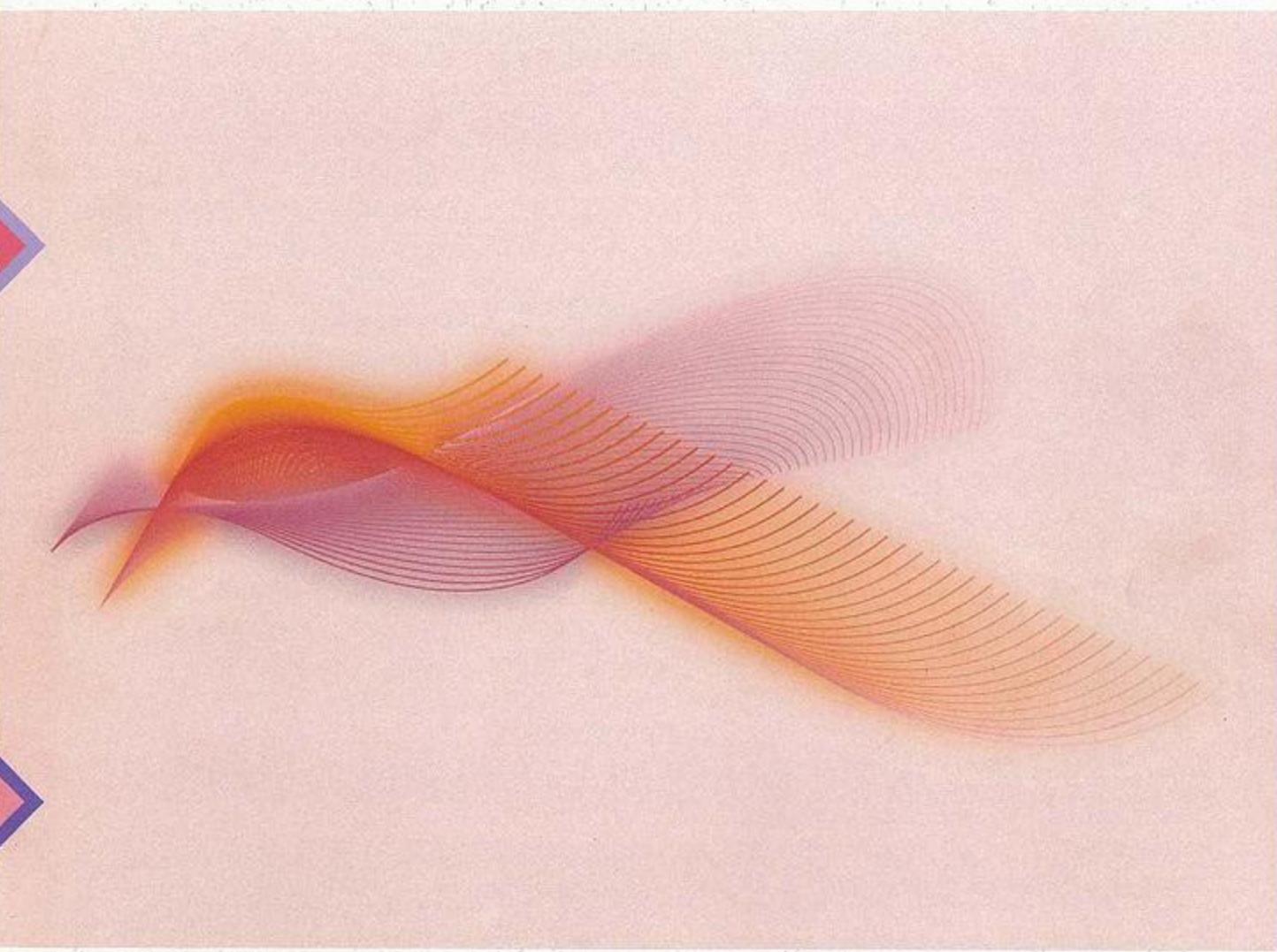


# 産業保健 21

1995.10  
2号



## 【特集】職場巡視で安全衛生UP

職場巡視の勘どころ

莊司榮徳

[とりくみ事例] 東芝柳町工場産業医浜口伝博さん/NKK京浜製鉄所産業医堀江正知さん

## 【連載】◎[実践講座]産業保健A to Z — 職場における「問題飲酒者」への対応 — 村岡英雄

◎安西弁護士のアドバイス・ノート — 産業保健職の守秘義務 — 安西愈

トップ・トーキング三宝運輸[株]社長中川和夫さん / 産業保健活動レポート原子燃料工業[株]熊取製造所

産業看護職奮闘記 JR東日本鈴木洋子さん / コラム「眠りの科学」西川産業[株]三輪恵美子

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/ひらがな安衛法

## ◎エッセイ「自分流ストレス解消法の発掘」多湖輝

労働福祉事業団・産業保健推進センター



# 作業環境騒音の測定に

10分間の等価騒音レベルを自動的に測定、メモリー

積分形普通騒音計 **NL-05A**

各種設定は目隠し、シンプル操作と誤操作防止

労働安全衛生規則や騒音障害防止のためのガイドラインによる騒音作業場、さらに事務所、ビル等の騒音測定に、騒音発生源対策、伝ば経路対策に、片手サイズ日本語パネルの騒音計です。各種設定は前面の設定パネルカバーで目隠しされ、誤操作を防ぎます。設定した測定条件は記憶され、電源を入れ開始ボタンを押すと自動的に測定したのち、測定値を記憶、待機状態となるシンプル設計

- JIS C 1502-1990、計量法規格に適合
- 等価騒音レベル等は内蔵クロックにより、10秒、1、5、10、15、30分、1、8、24時間の任意設定または手動による任意時間の測定が可能
- 周波数補正回路"A"、"C"とFastとSlowの動特性つき
- 等価騒音レベルデータを最大50記憶。RS-232Cインターフェース内蔵
- 単3乾電池(アルカリ)2本で連続24時間動作
- 1レンジ60dBの広い表示範囲。レンジ切り替え不要
- 計量法による型式承認番号: 第S-47号



騒音下作業従事者の聴力管理、騒音性難聴の早期発見に

JIS選別用I形

オージオメータ

## AA-51A

定期健康診断時の選別聴力検査と雇入時等健康診断での気導純音聴力検査、2種類の検査を簡単な操作ができるようにしたオージオメータです。日本工業規格のはかに、日本耳鼻咽喉科学会・産業環境保健委員会による規格に適合しています。

- 選別聴力自動検査は音声アナウンスにて自動測定
- 気導純音聴力検査はプリンター(AB-25・オプション)を併用して自動測定
- 検査場所の騒音をチェックする環境モニター内蔵
- プリンターの併用により被検者番号を入力して検査結果の印字、RS-232Cによるデータ転送のはかに2台のAA-51Aを制御



**リオン株式会社**

東京都国分寺市東元町3丁目20番41号 185

(0423)59-7880(代表) 0423-59-7441

東京 03(3379)3251/大阪 06(364)3671/名古屋 052(232)0470/仙台 022(221)4547/広島 082(243)8899/九州 092(281)5366

## 編集委員(順不同・敬称略)

- 委員長  
館 正知  
岐阜大学名誉教授・労働福祉事業団監修
- 副委員長  
高田和美  
産業医科大学教授
- 石川高明  
日本医師会常任理事
- 上田 茂  
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㈱福岡製作所診療所長
- 莊司榮徳  
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
- 前田尚樹  
松下通信工業人事部長
- 松本邦宏  
労働福祉事業団産業保健担当理事

## やしないのことに心もちうべし

やしないのことはこころとせず、たゞ、おのがほりすることにのみ隨ひて、生き死にを空にまかすといふもありぬべし。(松平定信『花月草紙』)

食べ物は養生方法や分量を考えて摂り、その上で生

特集 職場巡回で安全衛生UP  
職場巡回の勘どころ

千葉産業保健推進センター所長

莊司榮徳

## とりくみ事例

- |                  |                      |
|------------------|----------------------|
| 職場巡回では"褒める"ことも大切 | 東芝郡山工場産業医 浜口伝博さん 5   |
| 現場に根差した活動を心掛ける   | NKK京浜製鐵所産業医 堀江正知さん 6 |

## 連載

## センターだより

山形産業保健推進センター	10
熊本産業保健推進センター	11
高岡地域産業保健センター	12
佐伯地域産業保健センター	13

実践講座  
産業保健AtoZ②

職場における「問題飲酒者」への対応	14
国立療養所久里浜病院精神科医長 村岡英雄	

安西弁護士の  
アドバイス・ノート①

産業保健職の守秘義務	16
弁護士・中央大学法学院講師 安西 愈	

自発的な健康づくりを  
産業保健活動レポート②

運動・生活両面からの意識づけに積極的に取り組む	18
原子燃料工業(株)熊取製造所	

## 情報スクランブル

成人病の危険強まる!「定期健康診断実施結果調」(労働省)／健康新対策を検討(労働省・中基審)／職場の喫煙対策委員会スタート(中災防)／運動機能の評価基準を作成(中災防)／「みんなで進める健康づくり」創意と工夫で快適職場(全国労働衛生週間スローガン)／第3回日本産業ストレス学会のお知らせ／腰痛予防の促進でパンフレット作成(労働省)／40歳代後半はストレス解消が苦手(第一製薬の調査結果)／産業保健推進大会に500人が集う(千葉産業保健推進センター)／平成7年度全国産業安全衛生大会のお知らせ	20
---	----

## 実践・実務のQ&amp;A

提供 産業医科大学・産業実践研修センター	24
----------------------	----

## 産業看護職奮闘記②

現場に足しげく通い信頼関係の構築に努力	28
JR東日本 鈴木洋子さん	

## レファレンスコーナー

「平成6年業務上疾病調べ」(労働省)／「健康に関する一般市民アンケート調査」(厚生省、社会福祉・医療事業団)	30
--	----

## コラム

「眠りの科学」西川産業(株)日本睡眠科学研究所主任認員 三輪恵美子	8
-----------------------------------	---

ひらがな  
安衛法

●事業場 ●事業者	22
-----------	----

## 4コママンガ

ドクターさんぽ 成田コージ	27
---------------	----

## エッセイ

自分流ストレス解消法の発掘を	32
----------------	----

千葉大学名誉教授 多湖 輝	
---------------	--

## 編集後記

編集委員長 館 正知	31
------------	----

# op talking

三宝運輸株式会社 社長  
中川 和夫さん

## ■略歴

昭和9年4月生まれ。同32年味の素㈱入社。本社食品部長、大阪支店長、東京支店長、常務取締役を経て、平成5年7月現職に就任。現在に至る。

「当社では“人は会社の財産”という基本認識に立って、これまで従業員の健康づくりに取り組んできました。単に従業員に健康診断を受けさせて、受診率を高めるということではなく、『自分の身体は自分で守る』という自主的な健康づくりを主眼に置いてやってきたわけです。その結果として、健康診断の受診率100%、肝機能、循環器、泌尿器系障害等の成人病による欠勤者ゼロという成果が得られています」と話す中川社長の口調は穏やかだが、こうした数値を獲得するには並々ならぬ努力があったことが推測される。

健康管理が比較的困難とされる運転職種の現業部門が主体となる運輸物流業界で、同社が積極的な従業員の健康づくりに取り組むきっかけは、約10年前にさかのぼる。

「私が社長に就任する前のことですが、その当時、当社においては、高血圧症、肝機能障害などの成人病、腰痛症などの疾病罹患者が多くいたわけです。こうした事態を見過ご



しておいたのでは、ある意味では会社の危機につながりかねないわけとして、「企業の存続イコール健康づくり」と考え、積極的に従業員の健康づくりに取り組んだわけです」と、当時の事情を語る。

「具体的には、災害防止を含む『安全衛生10ヶ年基本計画』を策定し、その計画の中に3年次ごとの中期『自主健康づくり基本計画』を盛り込み、基本目標、条件整備、具体的目標に沿って進めてきました。昭和60年10月からスタートした第1次3ヶ年計画では、まず、健康づくりは生活習慣の改善など個人がベースであり、それに会社が最大限の支援をするという方針に基づき、健康診断を充実させることから始めました。全従業員を対象に、法定の年1回の定期健康診断を年2回にし、その中には、成人病健診の項目まで含めたものにしました。具体的には胃、食道、肺ガン検診をも導入した人間ドックなみの内容と言えます。その後、さらに健診項目を追加

# トップ・トーキング

## 長期計画のもと定期健診を人間ドックなみに充実 自主的な健康づくり運動で腰痛者ゼロに

### 三宝運輸株

#### ■会社概要

所在地：神奈川県横浜市

従業員数：320人

し、充実に努めました」と言う。

充実した健康診断の内容には驚くばかりだが、ちょっと気になるのが、費用の面だ。

「確かに健康診断にかかる経費は、法定どおりの健康診断の費用に比べて、かなりの出費になりますが、これは考え方の問題で、やはり“人は会社の財産”という基本認識があるわけですから、ある程度の出費は必要と考えます」と語る姿勢に、実績に裏打ちされた自負を感じる。

さらに、今年度で終了予定の第3次3ヶ年計画の中では、労働省から健康保持増進活動THP（心とからだの健康づくり）が提唱されたことを機に、本格的にTHPにも取り組んでいる。「私もTHPを受けたのですが、どちらかというと運動中心の健康づくりであったのが、運動、保健、心理相談、栄養指導と細かくチェックされました。“自分の健康は自分で守る”を身をもって体験しました」と苦笑する。

現在、THPに関しては、時間や場所の制約もあって、本社部門の従業員が対象になっているが、「今年は、事業所を対象に検討しているところです」と従業員の健康づくりに取り組む姿勢は、貪欲だ。こうした一連の健康づくりの取り組みについて、従業員は当初、やらされているといった受け止め方だったが、歳月を重ねるにしたがって評価は高まり、

『ここまで会社は従業員のことを考えてくれているのか』といった、感謝の気持ちに変わり、新入社員は健康診断の充実ぶりに驚いていると聞く。

こうした積み重ねが認められたのか昨年、全国労働衛生週間には、神奈川県下の物流業界では初めて神奈川労働基準局長「優良賞」を受賞した。



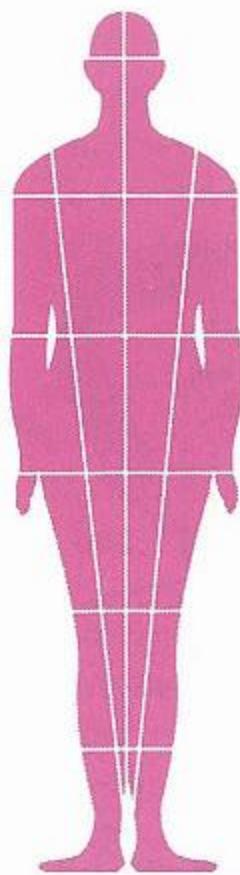
# 職場巡回で安全衛生UP

職場巡回の勘どころ

産業医の重要な職務の1つに「職場巡回」がある。労働者がどのような労働現場で働いているのかを知らなければ、適切な保健指導ができないからである。そこで、長年の産業医の経験をもつ千葉産業保健推進センターの莊司榮徳所長に、効果的な職場巡回の実施方法について解説してもらう。

千葉産業保健推進センター所長

莊司 榮徳



産業医を依頼した事業場では、「産業医の職場巡回」を期待し、少なくとも月に1度は来てくれるものと首を長くして待っている。行かないと、「無理にお願いするのも悪くて……」と会社内で悩んでいる。

法で定められていることでもあり、産業医は、会社の要請を待つまでもなく職場巡回を効果的に実施し、事業場の期待に応えなければならぬのであるから、職場巡回の勘どころを探って、参考に供したい。

## 1 職場巡回の目的と意義

「産業医は、選任された事業場で働く人々の健康を確保する責務を負っている」ことは言うまでもない。

そのためには、従業員の健康状態に大きな影響を与えていたりする作業条件ならびに作業環境を把

握し、対処しなければならないこともまた自明のことである。

したがって、産業医は、繰り返し職場を巡回し、有害要因があればその対策を指示して職業病を予防し、好ましくない要因があればその改善を指導して、働きやすい条件を整え、健康確保の責務を果たさなければならない。

産業医として選任されたならば、このことを強く肝に銘じ、的確に職場巡回を続けたいものである。

労働安全衛生規則第15条にも、『産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡回し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。』と規定されている。

「産業医の職務」(安衛則第14条)の条文と

### じりくみ事例

OA機器や通信機器の生産を主体とする東芝柳町工場（神奈川県川崎市）には、協力会社の従業員を含めて約5000人からの人たちが働いている。その人たちの健康管理を担当している産業医の浜口伝博医師は、広い敷地の中の各部署を計画的に巡回して、職場の労働環境などのチェックに余念がない。定期的な職場巡回は、産業医の浜口医師をはじめ保健婦、職場の担当者、衛生管理者ら4～5人がグループになつて実施している。職場巡回を実施する際には、必ず有害業務従事者の特殊健診診断の実施状況を記載した結果名簿や作業環境測定のチェックリストなどを携帯して、細かな点も見逃さない。

だが、あくまでも中心は細かな点のチェックではなく、「従業員がどのような

職場で働いているのかを見ます。そして個別に作業の状況等について聞いたりもします。不自然な姿勢や動作がないかななど一連の作業をしばらく眺めていたりもします」(浜口医師)というように、職場実態を把握し、情報を得る良い機会と位置づけている。また「長期間の病欠後に職場復帰した人が、どのように働いているかが気になって、ちょっと現場に出掛けることもあります」(浜口医師)。そうしたことの積み重ねによって、職場風土にあった対応の仕方が可能になるのだという。

また、「職場には改善や工夫個所など必ず良い点があります。それを自然な形で褒めてあげることも大切だと思います。職場巡回の後には、必ず同行してもらった職場の担当者と懇談の時間を設けて意見交換を行っています。お互いの理解を深めるためにもこれは不可欠ですね」と浜口医師は語る。

## 職場巡回では“褒める”ことも大切

東芝柳町工場産業医 浜口伝博さん



独立して1つの条文が設けられていることからみても、職場巡回が重視されていることが窺える。

また、事業者から委任された産業医活動を遂行するためには、まず従業員の作業の実態、置かれている作業環境を知らなければならない。その意味でも職場巡回は重要であり、産業医活動の原点としての意義がある。

## 2 職場巡回の準備について

月1～2回の職場巡回によって、作業や作業環境の実態を把握し、必要な措置を指示するのであるから、十分な計画や準備が必要である。主な点を列挙すると、

- ① 健康に影響する作業要因や作業環境要因に関する知識を深め、チェックリストなどを用意する。

② 職場は隅々まで見届けるよう計画する。臨時の補修作業、巡回点検作業、付帯設備なども見るようとする。

③ 工程、作業概要、設備配置、作業者配置などのチャート、図面等を準備する。

④ 作業環境測定結果、作業管理関係資料、健康管理関係資料などにあらかじめ目を通し、問題点を把握しておく。

⑤ 衛生管理者や現場の管理・監督者などの同行を要請し、適宜説明を求める。

⑥ 安全な服装、保護具を用意し、安全上の注意事項を聞き、自らの安全を確保する。

## 3 職場巡回の方法、記録

職場巡回は、科学的な観察及び聞き取りであるから、次のことに留意する。

『産業医』の腕章がなければ、一般の作業者と見まがう出立ちで職場巡回を行うNKK京浜製鉄所産業医の堀江正知医師は、「産業医はただ現場に入れば良いというものではありません。現場に入るための身じたちは、自身の安全面を含めて、大切なルールです」と、まずは職場

巡回の心構えから語りだす。そして、産業医がよかれと思って現場の作業者に声を掛けたりすると、かえって危険であったりす

る場合が少なくなく、現場を良く知る担当者に確認をしたうえで、声掛けなどの行動をするといった細かな配慮が必要になってくる点を、強調する。「他人の家に入った時と同じで、家風を理解し、礼儀をわきまえながらの職場巡回が大切でしょう」と語る。

りくみ事例

また、準備も職場巡回の重要な要素の一つであり、事前に担当者からタイミングや場所、見てほしいものなどを聞いたうえで計画を立てておくことが重要であるが、「最初は欲張らないで、目的を絞って実施したほうが良いでしょう」とアドバイスする。

堀江医師が巡回する製鉄所には様々な作業や工程が入り混じり、実際「工程を理解するのも重要な仕事です。作業の流れが理解できていないと、その時に応じたアドバイスができません」と言い切る。

「産業医が持つ知識が、いかに現場で応用が利くかが、腕の見せ所でしょう(笑)。私のアドバイスをもとに改善に取り組んだ現場から、改善したから見に来てほしいと声を掛けられたときなどは、現場との一体感が感じられてうれしいですね」と目を細める。

## 現場に根差した活動を心掛ける

NKK京浜製鉄所産業医

堀江正知 さん

産業医

### (1) 視点を明確にすること

初期段階では「製造工程の理解」「作業内容の把握」などを視点とし、理解に努める。状況が理解できたのちの通常の巡回では、「有害作業環境要因の把握」「有害作業条件の抽出」「腰痛予防のための作業姿勢チェック」などの視点がある。

また、「特殊健康診断対象の確認」「局所排気装置の点検」など限定した視点もある。

さらに、「深夜勤務」「運転休止保全作業」など特定の作業を対象とする視点もある。

### (2) 空間的、時間的に幅広く捉えること

限られた断面の観察から全体像を捉え、問題点を抽出しなければならないから、綿密な観察に十分な聞き取りを加え、繰り返し巡回して、実態を的確に捉える必要がある。

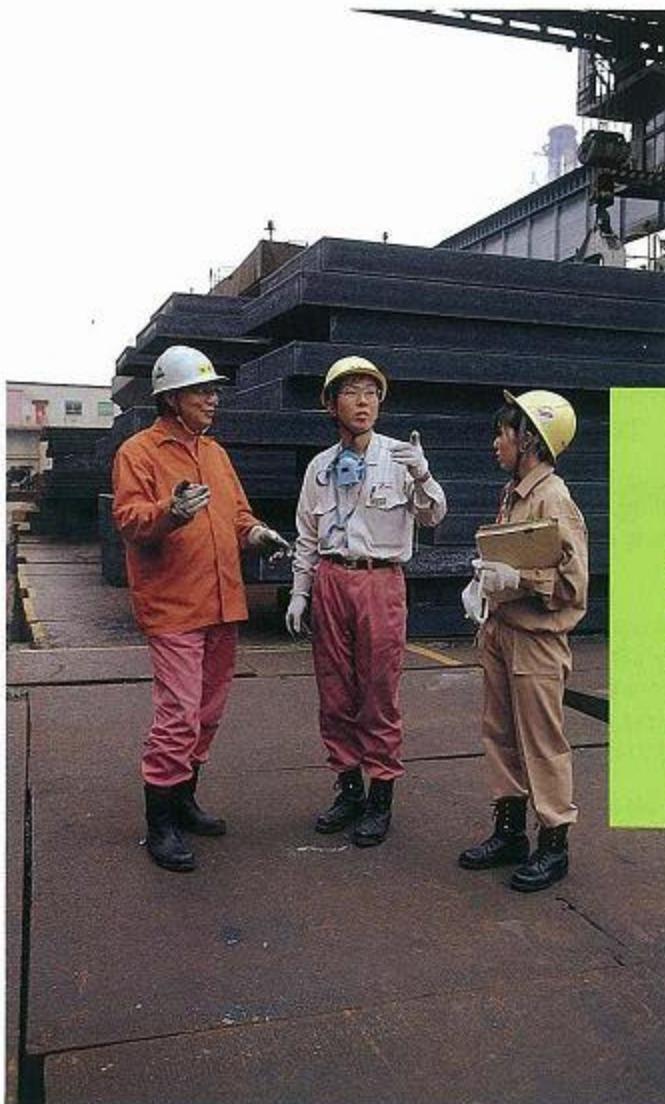
空間的に幅広く観察するというのは、例えば、職場全体から作業者周辺に、さらに作業者の口もとへと目を移すといった偏りのない観察方法である。

時間的にも幅広く捉えるというのは、例えば、作業や作業環境の時間的変化、曝露の推移等をしばらく観察し、聞き取りを加え、全体像を推測するといった方法である。

こうした観察・聞き取りに際しては、「虎視牛歩」の心構えが必要である。虎のように鋭い観察眼で、牛のようにゆっくり歩きながら見てゆき、キチンとメモをとっていくのである。

### (3) 巡回記録、報告書および回答書

保護具使用の不備など即時是正すべきとしたことは、巡回中に同行している職場の責



「産業医が持つ知識が、いかに現場で応用が利くかが、腕の見せ所でしょう」と笑う堀江医師（中央）。NKK京浜製鉄所にて。



「職場には改善や工夫個所など良い点がある。褒めてあげることも大切」と語る浜口医師（中央）。東芝柳町工場にて。

任者に確認のうえ、作業者に納得させて是正する。

一巡したならば、巡回中のメモをもとに、同行者や職場の責任者と討議して問題点を確認し、これを「産業医職場巡回結果報告書」

(特定の様式はない)にまとめ、当該職場に通知するとともに、事業所長に報告する。問題点については回答を求めるが、優れている点を褒めることも忘れてはならない。

後日寄せられる「職場巡回指導に対する回答書」は内容を検討し、書類は保存する。

さらに、事業場全体の労働衛生推進に役立つよう、職場巡回結果は改善結果とともに衛生委員会に報告することがのぞましい。

#### 4 職場巡回チェックリストの例

経験豊富な産業医には必要ないと思うが、鋭

い観察眼を養うために、また観察洩れを避けるためにチェックリストがしばしば利用される。

『一般的なチェックリスト』には、「温度条件」「空気清浄度」「採光・照明」「騒音」「作業方法」「整理・整頓・清掃」「付帯設備」等があり、『有害条件のチェックリスト』には、「粉じん作業」「有機溶剤取扱い作業」「特定化学物質取扱い作業」などがある。

これらチェックリストの例をいくつか挙げたが、温度や粉じん濃度、照度、騒音レベルなどの判断基準、あるいは法規による規制などに関する“参考メモ”がこれに付帯する。

割愛した“参考メモ”やチェックリストの使用方法などについては、近隣にある『産業保健推進センター』『地域産業保健センター』にお問い合わせ戴きたい。

### コラム

### 眠りの科学

西川産業(株)  
日本睡眠科学研究所  
主任部員  
**三輪恵美子**

「人はなぜ眠るのでしょうか」と質問されると、たいていの人は、「疲れをとるために」と答えます。しかし、ひどく疲れただときほどなかなか眠れないものです。

睡眠欲求は食欲と同じような本能的なもので、人の体内に、ある一定の時刻がくると眠くなる生体リズムがあること、睡眠に関わる体内物質が睡眠欲求に応じて生産され、眠ることができるということなどが明らかになってきています。

眠っている間も各臓器は動いています。そして明日活動するためのエネルギーを蓄えます。明日の活力をつくるためにも眠らなくてはならないのです。

健康の三本柱は、「運動、睡眠、栄養」といわれるくらいで、睡眠は健康を支える重要な要素の1つです。最近では、快適睡眠のための寝具の役割の研究が進み、寝床内気象とい

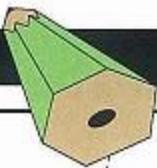
う概念が用いられるようになってきました。

寝床内気象とは、寝具とからだの周囲に作られる環境をいいます。さまざまな実験で快適睡眠のためには、寝床内温度を $33\pm 1^{\circ}\text{C}$ 、湿度を $50\pm 5\% \text{RH}$ に保つことが必要であることが判りました。それに近い条件を作るためには、寝室と寝具を上手に組み合わせることが大切です。

もうすぐ秋の夜長、その頃は室温 $20^{\circ}\text{C}$ 前後、羽毛の掛け布団1枚で快適な睡眠が得られることでしょう。



## 職場巡視のチェックリスト(例)



### 温度条件のチェックポイント

1. ①作業環境として快適か  
②快適でなければ、その要因は何か  
③測定値は  ある — その値は  ない — 測定必要か
2. ①高温環境ならば、その原因は何か  
②対策設備は  ある — 何か  
 ない — 必要か  
③保護具は  使用 — 種類は  不使用 — 必要か  
④飲料水は  ある — 供給方法は  ない — 必要か  
⑤食塩は  ある — 供給方法は  ない — 必要か
3. ①低温環境ならば、その原因は何か  
②対策設備は  ある — 何か  
 ない — 必要か  
③保護具は  使用 — 種類は  不使用 — 必要か
4. ①冷房設備は  ある — 何か  
 ない — 必要か  
②暖房設備は  ある — 何か  
 ない — 必要か

5. 保護具は  支給済  種類は  装着は  ない — 必要か

### 作業方法のチェックポイント

1. 不自然な姿勢は — ある — 内容
2. 作業面の高さは適切か
3. 立位作業は — 長い  連続時間  対策は
4. 座位作業は — 長い  内容は  対策は
5. ①作業空間は十分か  
②不十分なら、改善の余地は
6. 手持工具は — ある  何か  適切か  
 改善は
7. 連続時間が長過ぎる作業は
8. 作業速度の検討は必要か
9. 感覚的、精神的負荷の検討は必要か
10. ①重量物取扱い作業があればその内容  
②対策は  実施 — 適切か  
 未実施 — 必要か

### 空気清浄度のチェックポイント

1. ①異臭などは — ある — 発生源は  
②ほこりっぽさ — ある — 原因は
2. 換気設備は  ある  方式は  能力は  
 ない → 3.へ
3. 空調設備は  ある  換気は  管理は  測定は  
 ない — 気積は
4. 燃焼器具は — ある — 給排気は

### 作業場のチェックポイント

1. 安全通路は  ある — 適切か  
 ない — 設置は
2. 作業通路は  ある — 適切か  
 ない — 設置は
3. 床面の段差は — ある — 処置は
4. 床の滑りは — ある  原因は  処置は
5. 階段に問題は — ある  内容は  対策は
6. 横や手すりは  ある  適切か  
 改善は  ない — 処置は

### 整理・整頓・清掃のチェックポイント

1. 整理、整頓は  原材料  製品  工具
2. 倒れやすいもの  転がりやすいもの  処置は
3. 落ちやすいもの — ある — 処置は
4. 出入口、非常口、消火栓、消火器周辺に物は  置いてないか  ある — 処理は  
 ない — 標示は
5. 不必要な物は — ある — 処理は
6. 作業場の日常の清掃は
7. 床や周囲の壁について
  - ①有害物などによる汚染のおそれは  
「ある」場合 — 洗浄は
  - ②湿潤のおそれは  
「ない」場合 — 処置は

### 採光・照明のチェックポイント

1. 採光は良いか
2. 照明は良いか
3. 局所照明は必要か
4. まぶしさは — ある — 対策は
5. 光源の位置は適当か
6. 光源の汚れは
7. 光源の老朽化

### 音のチェックポイント

1. 作業者をわずらわすような騒音が  ある — 騒音源は何か  
 測定値は  騒音レベルは  
 対策は必要か
2. 管理対象としての測定結果は  ある — 管理区分は何か  
 ない — 測定は必要か
3. 標識等は  ある — 内容は  必要か
4. 対策設備は  ある  内容は  効果は  必要か

## 山形産業保健推進センター

大胆かつきめ細かな事業を展開する一座

「うちのセンターは“出前興行”的一座なんです」と語りだした渋谷真所長。機器を積み込み、所長以下専門スタッフと職員が車に乗り込み、一座を組んでの研修会・セミナー行脚。積極的に外に出ていくことを心掛けた事業を展開する山形産業保健推進センターでは、今年度から事業主セミナーを実施。年間11回の“出前”を予定している。昨年度から行ってきた産業医研修のほうは、医師の勤務時間を配慮し午後5時～8時に設定、地域によっては職員の帰宅が夜11時になることもあるという。なぜ「外へ」なのか。

まず、地勢的背景がある。内陸部は奥羽山脈と出羽山地との間に盆地があり、日本海側には広大な庄内平野が広がるという具合に、山形県は非常に起伏が激しい。こうした地勢から、情報が伝播しにくいという問題があった。また、他県に比べて重厚長大な産業がなく、その構成は農業、林業、家内工業を中心で、最近は電気機械を中心とした機械金属系加工組立産業のウエイトも高まっているが、ほとんどが中小企業である。中小事業場の場合、産業保健の重要性は認識していたとしても、人的な問題等でなかなか実際的な活動ができぬというジレンマを抱えている。

こうした地域特性の中で、「どのようなニーズがあるか、逆にセンターとして何を与えられるかを考えた

結果が“外へ外へ”という展開だったのです」と渋谷所長。

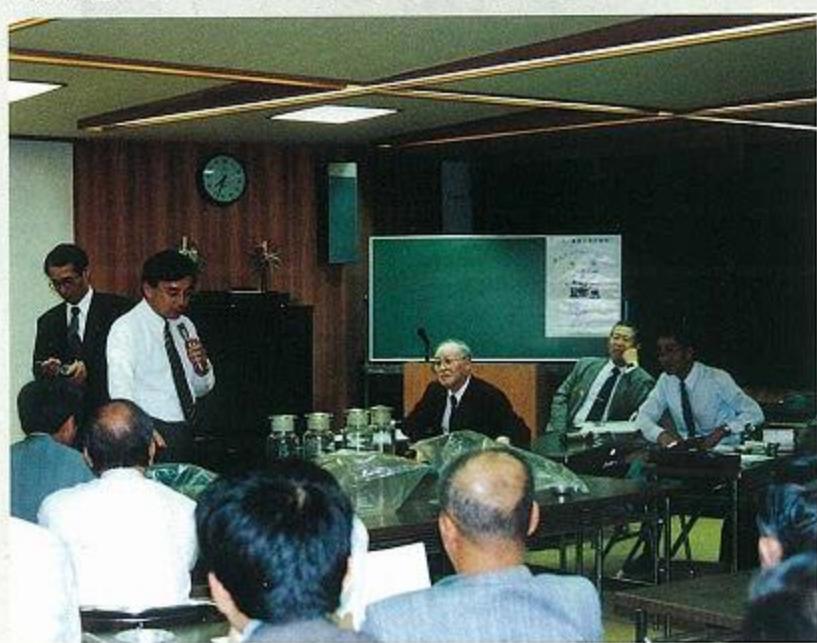
きめ細かな事業の一方で、大きなイベントも仕掛ける。今年3月にセンターが主体となって、山形県全域をフォローする第1回の「産業保健フォーラム」を開催。ストレスに関するビデオ上映から始まり、アンケート調査・活動事例をもとにした「山形県における産業保健活動の実態」「職場におけるメンタルヘルス」の2つの講演とフロア発言、労働省から招いた講師による「最近の労働衛生の動向について」の特別講演で構成され、当日251人の参加を得て大好評を得た。このフォーラムは今後も継続して開催される。

日常のPR活動や調査研究活動、実地相談・職場診断等の業務にもぬかりはない。特に実地相談・職場診断については、4月の全事業場(1894社)へのアンケート調査時には希望事業場がわずか6社であったが、「検討する」とした事業場へのフォローと継続したPR活動の甲斐あって、現在では1ヤツオーダーを抱えている状況のこと。大胆かつきめ細かな事業展開の中で東奔西走するスタッフ。「うちの職員は大変ですよ。でも、いつも明るかであることをモットーとしています。自由な発想で意見を持ち寄る、発想が固定化してしまってはダメですよ」と語る渋谷所長。

「健康」と書かれた帆を張る舟が最上川を走り、その横に“舵をとる”と刷り込まれた巨大なポスター。「21世紀に向けた健康の舵取りをセンターがお手伝いします」という気持ちをこめた製作途上のポスターを前に、「“健康”的文字は黒より赤のほうがいい」「“舵”的字を少し斜めにしてみたらどうか」と所長を囲んでの議論が続く。



このポスターの前で議論。



置賜地区(南陽)医師会における産業医研修会での一コマ。

山形産業保健推進センター  
〒990 山形市十日町1-3-29 山形殖銀日生ビル  
TEL 0236-24-5188

## 熊本産業保健推進センター

### PR活動の柱——こだわりの情報誌づくり

平成6年7月、九州地区における2番めのセンターとして誕生したのが熊本産業保健推進センターである。「産業保健活動を推進するためには、医療担当者が自覚的・積極的に組織作りから戦略、演出までやるのが当然」と、所長の任を引き受けられた白男川史朗所長。センターのあり方については「企業、産業医はもとより、医師会、行政などとの連携を図るため、その接点としてコーディネーターの役割を担えれば」と語る。

熊本県の産業は農業、林業を主体として発展してきており、また、県庁所在地の熊本市を中心とした都市圏は商業、サービス業および官庁を中心に形成されている。他県と比較して工業的業種の比率は低い。こうした産業構造もあってか、労働衛生に対する関心は決して高いとはいえないという。この傾向を裏づけるように、健康診断結果報告書の提出率は50%を割り、企業規模50人以上の事業場のうち24%において衛生管理者の選任がなされていないという数字が出ている。

これらの現況を踏まえ、同推進センターが最も重視してきたのがPR活動である。冒頭の白男川所長のコメントにもあつたように、「連携」を意識して、他団体にも積極的にアプローチし、熊本県労働災害防止団体連絡協議会や、熊本県労働省関係団体連絡協議会の構成メンバーとなり、そこで催しや機関紙等を通じて、センターの名前の周知を図ってきた。

また、情報誌の内容づくりにも力を入れた。設立からわずか8カ月めの平成7年3月には『さんぽ』創刊号を完成、続く第2号を7月に発刊した。企業や産業保健関係者に、的確な情報を提供できるように奮闘しているのが、同推進センターの西島孝一副所長である。「編集不慣れ」とはいいながら、随所にこだわりを感じさせる仕上がりとなっている。

こだわりの一一番大きな柱はやはり地方版としての「熊本」。メンタルヘルスなど、産業保健に関するその時どきのタイムリーな話題を取り上げていくのはもちろんだが、特集として「熊本県における労働衛生の現状」を組み、県下で発生した業務上疾病の状況を第1号で、定期健康診断の結果、法令で定められている健康診断内容、定期健康診断結果報告書を第2号で紹介している。さらに実用の便を期し、県内の「労働者



表紙に肥後六花を載せる情報誌「さんぽ」。

健康保持増進サービス機関」「作業環境測定機関」「労働基準行政機関」「各医師会事務局」の一覧名簿を第1号に掲載。コラムとして「検診と健診のちがい」を第2号にさし挿むなど、産業保健活動への興味を喚起させるような工夫もなされている。

白男川所長も「(産業保健の推進事業について)国が一定の方向を示しているが、必ずしも一律にはできない。それぞれの地域特性を考慮して進めることができなのです」と語る。

センター紹介のリーフレットや図書・教材リストの作成など、この1年で着実に基礎を固めてきた中で、今年度はいよいよ大きなイベントの開催にも着手する。11月に労働基準協会、県医師会、THPサービス機関との共催で、「産業保健推進フェア」を予定。産業保健に関するビデオ上映や産業医科大学から講師を招いての講演のほか、健康測定や心理相談のコーナー、パネル展示など産業保健の実際面にも触れてもらおうという趣向だ。

さらに今年度も「名称と事業内容の周知」を重点項目の1つとして掲げつつも、2年めの飛躍を予感させる堅実な事業展開をみせる同推進センターである。

熊本産業保健推進センター  
〒860 熊本市花畠町1-7 安田生命熊本第3ビル  
TEL096-353-5480

## 高岡地域産業保健センター

## よりよい作業環境を目指した「事例検討会」を開く

富山県高岡市は、県の北西部に位置し、奈良、明日香とならぶ万葉のふるさととして知られている。高岡地域産業保健センターは平成5年4月に開設されたもので、高岡市のほか新湊市、氷見市、射水郡をカバーしており、3市1郡の医師会が運営している。産業として鋳物製造といった伝統産業のほかアルミニウム加工業、部品製造業などが、また、新湊市では富山新港に陸揚げされるロシアからの木材の加工業が盛んである。同センターがカバーする地域には約1万2000社の企業が所在している。このうち1万1000社近くが50人未満の事業場である。同センターは、平成元年度から4年度まで「地区労働衛生相談医制度モデル事業」に参加した実績を持つ高岡市医師会に設けられている。

「モデル事業の時代を含め、事業場を個別訪問指導した際、作業環境のことなどで戸惑うことが多かった。人体のことなら医者は専門家ですが、工場内の作業については、事業場の方が詳しい。人体に害のない作業環境にしていくためには、産業医自身が多くの事例を検討し学ぶ必要があると痛切に感じました」と八田辰四郎産業保健担当理事（高岡市医師会）。同センターでは平成6年から「事例検討会」を開いている。これは病院などで行う症例検討会に似たもので、例えば、有機溶剤作業をテーマに、問題となる事業場の事例を3点ほど、実際に個別訪問した産業医が写真、ビデオ

などをもとに各々紹介する。次いで参加した産業医で事例を比較検討し、どのようにすれば作業環境がよくなるか、指導のポイントなどを話し合う。また、富山産業保健推進センターから紹介された作業環境測定士などから専門的なアドバイスを得ることもある。

この「事例検討会」は、これまで分からなかつた問題点が明確になると参加者に好評で、1年に3回開かれ平成6年以来4回を数える。年内はこの10月に予定されている。

また、「この事例検討会では、本来は事業場から役員を招き、作業環境や従業員の健康についての悩みを直接聞いて、参加した産業医との間で検討したいのです」と八田理事。しかし、生産第一を目標にひたすら事業収益に頼る事業場側の思惑もあって労働衛生への関心は薄く、呼びかけてもほとんど実現したことにはなかつた。例えば、工場内の機械の騒音を押さえるといった作業環境の整備のみならず、従業員に耳栓の使用を徹底する教育の方法に悩んでいる事業場があるなど必ず何らかの悩みが事業場側にはあるはずで、それをお互い力を合せて解決していくためにも、今後は事業場との親密な関係を築き、多くの事業場の役員をまじえた「事例検討会」を開きたいと考えている。

「事例検討会で様々な事例を学び、情報交換することで、産業医自身の資質を高めたい。そして、よりよい作業環境の実現を提案することで従業員の健康保持増進を図りたいのです。1人ひとりの人生を考えたとき、職場で過ごす時間は相当の比重を占めます。それだけに産業保健の役割は重大です。それにこれから時代を考えるとより質の高い産業保健サービスを提供していかなければなりません」と八田理事。「病気になつてからでは遅い。いかに予防し、健康を保ち続けるか、これが大切なのです。その環境づくりが我々産業医の使命です」穏やかな風貌と静かな口調ながら、産業保健にかける八田理事の熱意はまわりの者を圧倒せんにはあかない。

高岡地域産業保健センター  
〒933 富山県高岡市本丸町7-1（本丸会館内）  
TEL0766-25-7060



産業医の使命について語る八田理事。

## 佐伯地域産業保健センター

### 健康相談・個別訪問指導希望者の拡大に向けて

日本三景の1つ“安芸の宮島”的すばらしい景色を一望できる広島県廿日市市。ここに平成5年4月に開設された佐伯地域産業保健センターがある。カバーする地域は、廿日市市、大竹市、佐伯郡である。産業として、林業、木材・木製品製造業、紙製品製造業、かき養殖などが盛んで、また大竹市では、石油化学工業が発達している。これらの地域には平成7年3月1日現在で6427社の事業場が所在しており、このうち6276社は50人未満の事業場である。同センターは佐伯地区医師会と大竹市医師会の緊密な関係のもとに運営されており、佐伯地区医師会は平成元年度から4年度までの「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。

「ほかの地域センターの状況もよく分からぬし、まずPRのやり方から任せられているのですから、とにかく孤軍奮闘しています」と杉原英樹産業保健担当理事（佐伯地区医師会）。50人未満の事業場へ産業保健サービスを提供しているが、思うように相談や個別指導の依頼が伸びてこないのが最大の悩みという。

コーディネーターの小川久美子氏は、電話などで事業場に直接アプローチするが、返ってくる反応はなかなか厳しいものがあり、苦労が絶えない。なんとかセンターの事業や産業保健の重要性を認識してもらおうとPR活動に、腕によりをかけていく考え方である。

現在行っているPR活動の1つとして、広島県労働基準協会連合会主催の全国安全週間、全国労働衛生週間中の催し物会場で、同協会傘下の事業場に健康や労災などをテーマにした講演とあわせ、センター事業の説明を行っている。参加した事業場の約半数が50人未満のところであるという。講演および事業説明は、各週間に2回ずつの計4回行っている。平成6年度の場合、「仕事と病気と健康と」「検診結果の異常値とその対策」などをテーマに産業医が講演した。講演の評判は上々で参加した事業場の担当者は健康への認識を新たにしたという。その機を逃さずアンケートをとり、個別訪問指導を希望する事業場に後日電話でリサーチする。実現した個別訪問指導のほとんどがこの方法によるものである。

健康相談については、月3回第2、3、4水曜日に

実施しており、その受付を毎週火、水、木曜日に行っている。しかし、相談希望者が少ないのが現状である。「事業場の担当者が従業員の健康診断の結果を持って訪れた際、相談に来てよかったですと担当者に感じていただけるような雰囲気づくりに努力しています」とコーディネーターの小川氏。その甲斐もあって、和やかな雰囲気の中で担当者は産業医に自分の健康についての悩みまでを相談し、健康への意識も高まっているという。

同センターにおいてはPRが一番の課題とする杉原理事は、「今後は様々な事業者組合に呼びかけてより多くの組合の傘下事業場に産業保健サービスを提供したい」と言い切る。また、集団検診協会の協力を得て、許可を得た事業場では従業員に検診の場で、健康相談の案内を配り始めるなど新しいPR活動にも力を入れている。

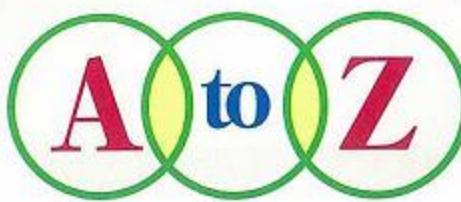
「働く人1人ひとりが健康であり続けてほしい。そのためには、作業環境の整備や健診後のフォローは、とても大切です。産業保健サービスは、健康を保持するためのものです。もっと気軽に地域センターを利用してほしいのです」と杉原理事。実際、堅くならぬに気軽に相談できる雰囲気が地域センターに醸し出されている。苦汁に満ちたものながら、それをバネにした同センターのこれまでの活動には“明日”を予感させる確かな足どりがうかがえる。



杉原理事(向かって左)とコーディネーターの小川氏。

佐伯地域産業保健センター

〒738 広島県廿日市市阿品4-51-31(廿日市市高齢者ケアセンター内) TEL0829-36-6613



## 職場における「問題飲酒者」への対応

国立療養所久里浜病院精神科医長

村岡 英雄

## はじめに――

わが国のアルコール飲料の消費量は年々増加しており、特に猛暑であった昨年はビールの伸び率が2ケタとなっている。一方、アルコール関連の年間損失額は6兆6000億円といわれ、医療費だけでも1兆4000億円が費やされている。また、飲酒人口は6000万人を超え、少なく見積もっても220万人のアルコール依存症者が存在すると推定されている。以上は国レベルでの話ではあるが、各職場においても確かに酒のメリットも存在するが、半面その害も熟知し対応していくなければならない時代に突入しているのも現実である。

## 節度をもって飲めない人が問題

問題飲酒者の代表例がアルコール依存症であり、それを一言で説明するなら「抑制の効かない飲み方をする人」である。つまり節度をもって飲めない人のことである。したがって、その治療目標としては生涯の断酒継続となる。

毎日晚酌をする人がいたとする。何かの都合で晩酌ができないと何となく物足りなさを感じ1日が終わつた気がしない。このような人はアルコールに対して依存が生じているといえる。アルコール依存とは、飲酒による酩酊感などのメリットを求めて繰り返し酒を飲む状態を指す。ただしその習性のみでアルコール依存症と診断するわけではない。依存が昂じて様々な障害、例えば身体的、社会的な問題が飲酒を起因として生じてはじめてアルコール依存症という。さらに加えるなら、飲めば種々問題が生じると「分かっていながら止められない状態」をいうのである。

医学的にはアルコールに対する精神的な依存と身体的な依存が形成されたとき依存症と診断する。前者はアルコールに対する探索行動が明確になったときであ

り、具体的には酒を探し求める現象である。後者は離脱症状（かつての禁断症状）の出現をもって証明される。例えば酒が切れると手が震えたり、汗をかいたり、眠れなかったり、イライラしたりすることである。重要なのは飲酒によって上記の症状が解決するということである。したがって依存症者は再飲酒をし、悪循環に陥ってしまう。

われわれ医療の現場には、朝昼夜と何日間か飲み続け（連続飲酒発作）、はっきりした離脱症状を呈して来院することが多い。しかし、職場などではその前兆をどう早期発見するかが問題となる。

## 飲酒習慣への寛容が悪弊に

わが国の飲酒に対する風習は極めて寛容的である。「酒の上だからマアマア」とか、「酒も飲めなければ一人前の大人ではない」等という言葉に代表される。また、アルコール依存症が正しく認識されていないこともあります、「家（うち）の人に限って」とか、単なる酒好きと思われている人が多い。

それらはそのまま依存症者自身の感覚となり、「オレはアル中ではない」と彼ら独特の否認につながってしまう。以上の状況下で問題飲酒者を見つけ対応していくのは決してやさしいことではない。明らかな飲酒問題が発生する前にいわゆる早期発見、早期治療を行うことが理想であることはいうまでもない。以下に問題飲酒の初期症状を述べてみる。

- 宴会の前にすでに1杯飲んで行く。
- 最初の1、2杯を急いで飲む。
- つまみをとらないで飲む。
- 場所を変えるときテーブルの酒を飲み干して行く。

“酒は百薬の長”とはいっても、半面、酒の害も熟知して対応しなければならない。職場における「問題飲酒者」への対応はどうあるべきかを解き明かしてもらった。

- 毎日5合以上の飲酒。
- 宴会の後にまた1人で飲む。
- 今日は1杯でやめておこうと意識する。
- 1杯だけと思って飲みだすと止まらない。
- 肝機能障害を指摘されても飲酒を継続。
- 職場での酒臭。
- 酒を飲んだ翌朝、記憶をなくすことが頻回にある（ブラックアウト）。
- 何回も禁酒を宣言し守れない。
- 酔うと時間や場所をかまわざ長電話。
- 酒気帯び運転の反復、酩酊時の警察保護。
- 飲酒に関連して失職や離婚の恐れがある。
- 飲酒が原因の頻回の転職。
- 酒に弱くなったという自覚があるにもかかわらず深酒を繰り返す。
- 周りの者から酒臭いと嫌がられる。
- 酒を飲む口実をいつも考えている。
- 小遣いはすべて酒代に消える。
- 周りの人たちから酒さえやめればいい男なのにとよくいわれる。

### 危機感を自覚させることが重要

以上、思いつくままに挙げたが、むしろ飲酒問題が前面にでない場合のほうが多い。例えば遅刻、早退、無断欠勤それも長期休暇後のあるいは月曜日が多いとか、長期の病欠、さらには定期検診を受けないなどである。そのなかに問題飲酒者の存在が疑われる。問題飲酒者を発見したとき、その対応方法としての留意点を以下に述べる。

まずアルコールに対する危機感を持たせることが重要である。アルコール依存症者は現実検討能力が低い。

つまり酒は飲むが仕事は10人前以上にやっているとか、まだ離婚はないだろうとか、自分の置かれている立場の認識が甘い人が多い。したがって職場での現実の状態をきちんと伝え危機感を持たせることが重要である。

次に介入のタイミングとしては、飲酒のための欠勤が続いたとか、検診を受けないとか、あるいは肝機能障害が指摘されたとか、飲酒に関わる問題が生じたときが対応に移る絶好の時期である。それには普段から職場での飲酒問題のチェックが必要となる。

具体的な方法としては、第1に彼らのプライバシーの厳守である。さらに介入時に決して批判的、攻撃的な態度を示さず、誠実に正直に彼らの職場での状況を伝えることが重要である。また、家庭での状況等の客観的な情報も不可欠で、家族の協力を得ることも忘れてはならない。そのとき一般的に家族は会社をクビになるのではという不安感が強い。したがって断酒を継続すればクビにはならないということを明確に伝える必要がある。

最後にあまり抱えこまないということが大切である。複数のチームで接触し、できれば専門医療機関に繋げることが理想である。その医療機関の存在については、地域の保健所もしくは精神保健・福祉センターに連絡すると得られる。

### おわりに――

誌面の都合もあり内容的に散漫になってしまった。職場での日常的な教育、あるいは宴席での上司を含めた適正な飲酒のあり方など、今後考えなければならないことは多いと思われる。この小論が日常業務に少しでもお役に立てれば幸いである。

● [第1回]

## ● 産業保健職の守秘義務

安西 愈（弁護士・中央大学法学部講師）

### 守秘義務と 告知義務の間で

現在は、プライバシーが尊重されている時代で、特に産業保健職の取り扱う労働者の個人的な健康情報については事柄の性質上、「他人に知られたくない」という事項であり、その個人的秘匿の利益は保護に値するものと一般には認められている。それゆえこれらの事柄はいわゆるプライバシーの権利として承認されているわけである。

しかし、一方において産業保健職は事業場における労働者の健康管理とその保持増進を図る職務上の義務と責任を負っており、そのためには労働者個人の健康情報を会社の経営者に対してはもとより人事担当部門および労働者本人の直属の上司といった労務人事管理や、あるいは日常の業務命令を行う者に対しても知らせておかなければ健康管理の目的を達成しないことが多い。

先般出されたいわゆるHIV感染者解雇訴訟の判決においても裁判所は、「使用者は被用者に対し、雇用契約上の付随義務として被用者の職場における健康に配慮すべき義務を負っているから、使用者が疾病に罹患した被用者にこの疾病を告知することは、特段の事情のない限り、許されるし、場合によってはすべき義務があるが、右特段の事情の存する場合には、使用者の右告知は許されないし、この告知をすることが著しく社会的相当性の範囲を逸脱するような場合には、この告知は違法となり、これをした使用者は当該雇用者に対し人格権侵害の不法行為責任を負うべきものと解する」（平7.3.30東京地裁判決）とされているが、この基本的な考え方は産業保健担当者の立場にもあてはまるものといえよう。

そこで、プライバシーの侵害をおそれて秘匿していたのでは企業内の産業保健活動はできず、健康管理責任と健康保持増進措置は進まない。しかし、その開示や周知や告知の方法、手段、対象者を誤れば

逆にプライバシーの侵害による不法行為であるとして訴えられるという結果を招きかねない。

まさに「忠ならんと欲すれば孝ならず」という両方の立場に立つわけで、その点のわきまえが求められるわけである。

### 産業保健担当者の 守秘義務とは

ところで、企業内において労働者の健康管理にあたる産業保健担当者については、労働者の個人的な権利であるプライバシーに関与するものであるから、法令上守秘義務が定められている。すなわち、労働安全衛生法（以下「安衛法」という）第104条がそれである。同条では従業員のプライバシーに対する保護として、同法「第65条の2 第1項及び第66条第1項から第4項までに規定する健康診断の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者的心身の欠陥その他の秘密を漏らしてはならない」と守秘義務が規定されている。これは医師、歯科医師、薬剤師、助産婦については、職務上秘密を守るものであるという国民の信頼が前提になければ、適切な医療を期待することができないため、刑法第134条第1項で「医師、薬剤師、産婆…又はこれらの職にありし者故なくその業務上取り扱ったことにつき知り得た人の秘密を漏洩したるときは6月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処す」と定め、医師等の秘密漏洩罪を定めている。

また、保健婦、看護婦や臨床検査技師、衛生検査技師、理学療法士、作業療法士または視能訓練士、あん摩マッサージ指圧師、はり師およびきゅう師等についても、それぞれ保健婦助産婦看護婦法、臨床・衛生検査技師法その他のこれらの資格・職務内容を定める特別法で「正当な理由がなく、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない」と規定し、またこれら保健婦、看護婦、臨床検査技師、衛生検査技師その他の職務で

●安西弁護士の

# アドバイス・ノート

「なくなった後においても同様である」と定め、これらの職務についての守秘義務を課している。

しかし、刑法やその他の特別法上守秘義務がかかるのは医師、保健婦、看護婦、衛生検査技師その他法令に列挙されている特定の国家資格のある者のみであり、企業内において産業保健活動にあたる者すべてを対象としているものではなかった。

そこで、これでは企業内の健康管理における守秘義務としては不十分なために、安衛法は同法上の規定による健康診断の実施にあたって、その事務に従事したものについても労働者の心身の欠陥その他の秘密を知りうる立場にあるので、これらの者についての守秘義務を上記のとおり法律を制定することによって定めたのである。

そして、労働者のプライバシー保護の立場から、上記のように守秘義務を定め、これに違反した者には「6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金」に処するという罰則を定めている。

そして右の「…健康診断の実施の事務に従事した者」とは、安衛法第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの健康診断結果を職制上当然知りうる立場にある者を意味するものと解されているが、健診結果の措置を実施する同法第66条第7項の者も条理上は含んでいるものといえよう。

## 健康情報の 上司への告知は

事業者は雇用する労働者に対し、健康障害を防止し、健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置を行わなければならない義務がある（安衛法第10条等）。

そして、健診結果からみて、労働者の健康を保持するために必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければならないという義務を負っている（同法第66条第7項）。

また、労働契約に付随する安全配慮義務の履行として労働者に対する健康管理義務もある。

これらの事業者の労働者に対する義務の実施は、単に産業保健担当者のみでできるわけではなく、職場において労務管理権限と業務命令権限を有する職場の上司等の管理者が実施しなければならない面が多い。いやむしろ安衛法上に定める健康管理上の措置を怠った場合に処罰されるのは産業保健担当者ではなくラインの指揮命令関係にある所属長等の管理者なのである。

たとえば、衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場を巡回し、必要な措置を講じなければならない義務があるが、衛生管理者自身がこの義務を怠っても処罰されない。処罰されるのは衛生管理者に命じて毎週1回の巡回をさせなかった事業者であり、職場の管理者なのである。

このような安衛法の立場からいえば、産業保健担当者は労働者の健康管理に必要な健康上の情報を各職場において部下の管理にあたる所属長に対し必要な範囲内において告知や通知をしておき、健康障害の防止と健康の保持を図らしめるように措置し、指導しておかなければならぬといえよう。

もちろん、その範囲は、「労働者の健康管理及び保持増進措置に必要な範囲」ということになる。

このような範囲内で知らせておくことは、守秘義務に違反しない。それは、「正当な理由」があるからである。むしろ守秘義務違反どころか知らせていなかつたために健康管理措置が職場で実行されなかつたとすれば、安衛法違反になるので、必要な範囲では積極的に上司に知らせておく義務さえあるといえよう。なお、知らされた上司もこの場合守秘義務を負うので注意しなければならない。

ADVICE  
NOTE

# 自発的な健康づくりを

運動・生活両面からの意識づけに積極的に取り組む  
原子燃料工業株式会社熊取製造所

## ■会社概要

所在地：大阪府泉南郡熊取町  
従業員数：413人  
業種：原子燃料の製造

「アセラズ、アキズ、アキラメズ」を合言葉に、健康づくり活動に積極的に取り組んでいる原子燃料工業熊取製造所。同社が健康づくりに着手するようになったのは、昭和62年ごろ、大阪労働基準局の労働衛生専門官らとの懇談のなかで、これから労働衛生管理は健康づくりが柱になると話がきっかけだった。同社としても、従来からの労働衛生管理活動に加えて、社員の健康づくり

のためになにか取り組みをしなければならないと考えていた時期でもあった。そこで、経営陣を交えて社内で検討した結果、まず、健康づくりに意欲的に取り組んでいこうとする会社の姿勢を従業員に示すことから始めることになった。

## リーダー養成からスタート

会社の姿勢を示す最初の取り組みは、健康づくりを進めるための核と

なるリーダーの養成だった。そこで当時、同社の安全衛生委員会の衛生担当委員を務めていた、PWR燃料事業部製造部の山口政雄課長代理が、中央労働災害防止協会が行う健康保持増進事業のスタッフ研修に参加して、職場で進める健康づくりのあり方を学んだ。

研修後、山口さんは、健康づくりを進めていくためには組織的な体制の整備が是非とも必要だと、会社に報告した。スタッフ研修の受講者はその後も続き、その結果、昭和63年10月の改正労働安全衛生法の施行と時期を同じくし、來嶋和道・熊取製造所長を委員長とする「健康づくり委員会」が発足し、本格的な健康づくり活動がスタートした。

ヘルスケア・トレーナーやヘルスケア・リーダーの専門スタッフに労使それぞれの担当者が加わり組織された同委員会は、毎月1回開かれ、健康教育や健康度測定、運動などの健康づくりに関する一連の計画・立案を行っている。さらに、健康づくり委員会で計画した事項の実行部門として、各職場に配置されているヘルスケア・リーダーによる連絡会が設けられており、体力測定や社内運



17機種の健康器具が揃うトレーニング・ルームの一例（向かって右が山口さん）。

健康は与えられるものではなく、自分からつくっていくもの。健康づくりは、本人の自覚が重要です。同社にはさまざまな場が提供されています。意識を持って取り組んでいけば、今後必ず、その成果がやっていないとの差として現われてくるでしょう。



上田美代子相談員。



嘱託産業医の八幡隆昭医師（永山病院）。

個人と企業が一丸となって健康管理を進めることが重要です。とくに、企業の健康管理では、健康診断結果に基づいた事後措置が今後重要になってきます。同社ではヘルスケア・トレーナーが熱心に活動していて、その結果運動施設は充実しています。あとは、従業員個人の日常生活上の心構えでしょう。

動会、ウォークラリーといった健康づくりに関する行事に、従業員が多く参加するように働きかけている。

### 高まる体力測定への参加率

健康づくり委員会を中心となっての体力測定が、4月と10月の年2回行われている。体力測定の種目は、握力、上体起こし（筋持久力）、踏み台昇降運動、棒反応時間（敏捷性）、閉眼片足立ち、立位体前屈、垂直飛び、肺活量の測定である。健康づくり委員会、ヘルスケア・リーダー連絡会が、各職場の責任者に職場単位での参加を呼びかけるなどを積み重ねたことから、徐々にではあるが体力測定への参加者が増えている。

さらに最近は、測定した数値をコンピュータに入力し、その場で自分の体力年齢を知ることができるシステムを導入した。それまでは、測定結果が出るまでに時間がかかり、自分の健康への関心も薄れてしまうと

いうこともあったため、新しく導入したシステムは従業員に好評である。「今後は、測定結果を時系列で出し、従業員のやる気をさらに高めていこうと考えています」と山口さんは語る。

### 管理者指導で波及効果を狙う



管理・監督者層を対象とした運動指導。ウォーカーで汗を流す。

山口さん。

運動指導はヘルスケア・トレーナー、ヘルスケア・リーダーが担当。基礎レベルの運動習慣を身につけることを目標に、毎週水曜日に、ストレッチング、ウォーキング、自転車エルゴ、マシントレーニングなどを約1時間にわたって実施している。

### 成人病予防対策の充実を目指す

また、保健指導については、大阪産業保健推進センターの上田美代子相談員（近畿健康管理センター保健技術部健康指導課長）を講師に招き、成人病予防と日常生活の改善などのタイムリーな話題を中心に、毎月1回行われてきた。最近では、健康診断の結果からコレステロール値や血圧値に問題のあった人をピックアップし、個人面接を実施し、食事面など日常生活上改善すべき点を具体的に指導したりもしている。

山口さんは、同社の今後の取り組みについて「自分から進んで健康づくりに取り組もうという意識づけを積極的に行っていこうと考えています。成人病についての勉強会を開いたりして、従業員に健康づくりの重要性を理解してもらうよう努力していきます」と語った。



講師の上田さんの話に熱心に耳を傾ける参加者。

## 成人病の危険強まる！

「定期健康診断実施結果調」  
労働省

平成6年の1年間に行われた定期健康診断の有所見率は34.6%で、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「定期健康診断実施結果調」から、昨年も成人病の指標となる検査での有所見者が多かったことが明らかになった。業種別で見て有所見率が最も高かったのは農林業で、有所見率53.4%だった。

調査は、昨年1年間に定期健康診断を受けた全国の労働者1131万7518人分の健診結果を分析したもの。

それによると、他覚所見のみを除いた有所見者は全産業計で392万311人、有所見率は34.6%だった。定期健康診断を受けた人の3割以上に、何らかの所見が認められたことになる。

検査項目別で見ると、有所見率が最も高かったのは「血中脂質検査」で有所見率18.3%。次いで「肝機能検査」の11.8%となっている。これらの検査は成人病の指標となるもので、近年の成人病の増加傾向を改めて裏付けた形になつた。

これらの分析結果を前年と比べ

てみると、全産業計の有所見率は1.0%増加していることが分かる。「血中脂質検査」が1.1%の増加で最も増加幅が大きく、次いで「貧血検査」が0.6%の増加となつている。

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」で有所見率53.4%。次いで「清掃・と畜業」の47.6%、「畜産・水産業」の45.3%、「建設業」の44.0%、「鉱業」の41.9%となつている。

「製造業」の有所見率は35.5%。このうち最も有所見率が高かったのは木材・木製品製造業で有所見率46.2%。次いで、鉄鋼業の42.1%、家具・装備品製造業の41.9%、食料品製造業の40.9%と



定期的な運動の実施を!!

なっている。

また、「製造業」のうち前年と比べて有所見率が増加しているのは、印刷・製本業(2.6%増)、鉄鋼業(2.4%増)、繊維製品製造業(2.3%増)などがある。

### 健康対策を検討

労働省・中基審

労働省は、近年の労働者の高齢化や産業技術などの進展により、労働者の健康を取り巻く環境が大きく変化してきたことなどに伴い、中央労働基準審議会(会長:花見忠・上智大学教授、以下「中基審」と略称)に労働者の健康確保対策の充実について検討を依頼した。

中基審はこれを受けて、労働災害防止部会(部会長:野原石松・日本ボイラ協会副会長)を開き、検討を開始した。

中基審は、年内にも検討結果をまとめる方針。

同省は、中基審から建議を受け次第、施策化に向けて必要があれば労働安全衛生関係法令の見直しも含め、施策の充実を図っていく考えだ。

## 職場の喫煙対策委員会スタート

中災防

職場での喫煙対策のあり方について、労働省から研究委託を受けた中央労働災害防止協会(豊田章一郎会長)は、第1回目の委員会を開いた。委員長には、中災防労働衛生検査センターの高田局所長が就任した。

委員会は今後、まず国内の事業場が取り組んでいる喫煙対策について、アンケート調査を実施していく。また、工場などの技能系職場と事務系職場に分けて実態調査

を実施して、事例収集を行っていく。喫煙対策を実施するに当たって問題となりがちな、喫煙労働者と非喫煙労働者の間のコンセンサスづくりなどが中心課題になりそうだ。

また、これらの調査と並行して委員会は、各種の喫煙対策機器の性能と使用実態についても調査することとしている。

委員会は、これらの調査を2年間で行い、平成8年度中に研究報

告をまとめる。これを受け、労働省は指針を策定する方針だ。

同省はこれまで、快適職場づくりについての指針などで喫煙に関して触れているが、本格的な指針の策定は初めて。同省は、喫煙対策の方向性を「禁煙」とするか「分煙」とするかについては、委員会での研究結果次第としているが、「空気清浄器の設置などによる喫煙対策も1つのあり方ではないか」としている。

今年度の全国労働衛生週間のスローガン

# 『みんなで進める健康づくり 創意と工夫で快適職場』

準備期間：9/1～9/30 本週間：10/1～10/7 労働省

## 運動機能の評価基準を作成

中災防

中央労働災害防止協会（豊田章一郎会長）は、労働者の運動機能検査の成績結果を分析して、5段階に分けた評価基準を作成した。中災防は今後、THP（トータル・ヘルス・プロモーション・プラン）の健康指導などで活用していくとしている。

今回作成した評価基準は、中小規模事業場の労働者を中心とした5万5000人のデータをもとにしている。全国の81個所で健康測定・健康指導を行っている「労働者健康保持増進サービス機関」で得た運動機能検査の成績をもとに分析している。

評価基準は①握力（筋力）②上体起こし（筋持久力）③体前屈（柔軟性）④閉眼片足立ち（平衡性）⑤全身反応時間（敏捷性）⑥最大酸素摂取量（全身持久力）――の6項目それぞれに作成している。

例えば、「20歳～24歳の男性」の握力については、「37kg以下」をレベル1、「38kg～43kg」をレベル2、「44kg～50kg」をレベル3、「51kg～57kg」をレベル4、「58kg以上」をレベル5としている。

また、「45歳～49歳の男性」では、「33kg以下」をレベル1、「34kg～40kg」をレベル2、「41kg～47kg」をレベル3、「48kg～54kg」をレベル4、「55kg以上」をレベル5としている。

一方、「20歳～24歳の女性」の握力については、「20kg以下」をレベル1、「21kg～25kg」をレベル2、「26kg～30kg」をレベル3、「31kg～35kg」をレベル4、「36kg以上」をレベル5としている。

「45歳～49歳の女性」では、「19kg以下」をレベル1、「20kg～24kg」をレベル2、「25kg～29kg」をレベル3、「30kg～34kg」をレベル4、「35kg以上」をレベル5としている（下表参照）。

これらの握力についての評価基準値をみると、男性では「25歳～

29歳」で握力が最も高く、女性では「30歳～34歳」で最も高いことが分かる。各年齢層とも男性のほうが15kg～20kg高くなっている。

また、男女ともにピーク時を超えると、年齢の増加に伴って握力は低下しており、加齢による筋力の著しい減退を裏付けている。

加齢の影響は、筋持久力、平衡性、敏捷性、全身持久力についても同様に表れており、男女ともに「20歳～29歳」をピークにして、年齢の増加に伴って低下する傾向を示している。

性別	年齢	レベル				
		1	2	3	4	5
男 性	20～24歳	~37	38～43	44～50	51～57	58～
	25～29歳	~37	38～44	45～51	52～58	59～
	30～34歳	~37	38～44	45～51	52～58	59～
	35～39歳	~36	37～43	44～50	51～57	58～
	40～44歳	~34	35～41	42～49	50～56	57～
	45～49歳	~33	34～40	41～47	48～54	55～
	50～54歳	~31	32～38	39～45	46～52	53～
	55～59歳	~29	30～36	37～43	44～50	51～
女 性	20～24歳	~20	21～25	26～30	31～35	36～
	25～29歳	~20	21～25	26～30	31～36	37～
	30～34歳	~21	22～26	27～31	32～36	37～
	35～39歳	~21	22～26	27～31	32～36	37～
	40～44歳	~20	21～25	26～30	31～35	36～
	45～49歳	~19	20～24	25～29	30～34	35～
	50～54歳	~18	19～22	23～27	28～32	33～
	55～59歳	~16	17～21	22～26	27～31	32～

表 握力についての評価基準

(単位：kg)

## 第3回日本産業ストレス学会のお知らせ

日本医師会  
認定産業医制度  
指定研修単位の対象!!

### テーマ「産業現場のストレスと保健活動」

#### 日時

平成7年11月17日(金)～  
18日(土)  
午前10時開会

#### 場所

日本都市センター(東京都)  
千代田区平河町2-4-1

#### 主催

日本産業ストレス学会  
会長 荒井 保経  
山本 和郎

参加費：学会員5000円：非学会員6000円 第3回学会事務局 電話：03-3496-0091

## 腰痛予防の促進でパンフレット作成

労働省

労働省は、昨年9月に策定した「職場における腰痛予防対策指針」のパンフレットを作成した。

都道府県労働基準局や各労働基準監督署を通じ、事業者らへの周知・普及を図っていく。

パンフレットは、指針で示した一般的・共通的な腰痛予防対策である「作業管理」「作業環境管理」「健康管理」「労働衛生教育等」とともに、腰痛の発生が比較的多い①重量物取扱い作業②重症心身障害児施設等における介護作業③腰部に過度の負担のかかる立ち作業④腰部に過度の負担のかかる腰掛け作業・座作業⑤長時間の車両運

転等の作業——について、イラストや図表を用いて指針の内容を説明している。

同省の調べによると、昨年1年間に発生した休業4日以上の業務上疾病の発生件数は、全産業計で9915人であった。このうちの5556人は腰痛によるもの。「負傷によらない業務上の腰痛」の62人を加えると、業務上疾病の56.7%を腰痛が占めていることが分かる。また腰痛は、特定の業種に限定されずに多くの業種で発生している傾向がうかがえる。

このため、同省は「あらゆる機会を捉えて事業者らに指針の内容

を周知・普及し、積極的な腰痛予防対策の実施を促していく」としている。

### 腰痛の防止のために

～職場における腰痛予防対策指針について～



職場における腰痛は、重荷と立位が多くなり、いろいろな負担がかかることがあります。そのため労働者を効率的に改善することになります。  
労働省では、平均労働時間における腰痛に対する対策指針を作成し、その実現へ取り組んでいます。  
また労働省は、このパンフレットで腰痛の対策を紹介し、労働者に腰痛に対する意識を高めることを目的としています。

労働省

ひらがな

## 安衛法

### 事業場

労働安全衛生法は、「事業場」を単位として適用されることになります。この事業場とは工場や鉱山、事務所、店舗などのように一定の場所で、相関連する組織のもとで継続的に行われる作業の一体を指します。ですから、同一場所にあるのは原則として1つの事業場であり、場所的に分散しているものは別個の事業場となります。ただし、工場内の診療所や食堂のように同一場所にあっても、労働態様が著しく異なる部門がある場合には、主たる部門と切り離して別個の事業場と捉えられます。また、場所的に分散している場合であっても出張所や支所などのように、事業場という程度の独立性がないものについては、直近上

位の機構と一緒にして1つの事業場として取り扱われます。

### 事業者

労働安全衛生法では、労働者の安全と健康の確保に関する多くを「事業者」に対して具体的に義務づけています。

「事業者」とは、同法第2条第3号で「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と定義されていますが、これは、労働基準法などの義務主体である「使用者」とは異なる概念です。

「使用者」は「その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と、行為者を含めて広く捉えられているのに対し、「事業者」はその事業の実施主体であり、個人企業の場合は事業主個人、法人の場合は法人そのものをさします。

いわば、労働安全衛生法上の責任体制は、より明確にされているわけです。

## 40歳代後半はストレス解消が苦手

第一製薬の調査結果

「自分はストレス解消が上手である」と自負している人は40歳代後半に最も少なく、内向しがちな傾向にある――。

首都圏の中高年齢労働者のストレス状態について、第一製薬が報告したレポートから分かった。日頃の生活習慣やストレス観、心身状態の変化などについて、アンケート調査（有効回答512人）を実施した結果をもとに分析している。

「日頃、ストレスを感じることがどの程度あるか」との問い合わせ、「よくある」と答えた人が21.2%、「時々ある」と答えた人が30.1%であった。事業場での役職別に「よくある」と答えた人の割合を

見ると、「主任・役職なし」では13.9%にとどまっているものの、「係長クラス」で18.4%、「課長クラス」で20.6%、「部長クラス以上」で32.1%となり、役職が高くなるほど日頃からストレスを感じている人の割合が増加していることが分かった。

ストレスの原因としては、複数回答で、「仕事の忙しさ」を挙げた人が52.4%で最も高い。次いで、「仕事の責任」が47.1%、「上司との関係」が41.1%と続いている。仕事がらみが多いといえる。

年齢層別にストレス原因のトップを見ると、40歳代前半では「仕事の忙しさ」、40歳代後半では

「経済的な問題」、50歳代後半では「部下との関係」と「将来の見通し」となっている。

これらのストレスの解消が「自分は上手」と自負している人は、40歳代後半で最も少なく「下手」と答えた割合も高くなっている。また、ストレス解消が「上手」な人はその解消法として「家族団らん」「運動・スポーツ」「気の合つた人との会話」を挙げており、逆に「下手」な人ほどこれらを苦手と考えている傾向がうかがえる。

対人関係を「陽気に行える人ほど、ストレス解消を上手と自負している」（第一製薬）ことが分かった。

## 産業保健推進大会に500人が集う

千葉産業保健推進センター

千葉産業保健推進センター（莊司榮徳所長）は7月26日、千葉県快適職場推進センターと共に千葉県快適職場・産業保健推進大会を開催した。昨年末に続く2回目となつた同大会には、県内事業場の産業保健の担当者ら約500人が参加し、「快適職場づくり事例の紹介」や「産業保健推進シンポジウム」などを、熱心に聞き入っていた。

健康づくり運動の進め方がテーマとなつたシンポジウムでは、順

天堂大学スポーツ健康科学部の青木純一郎教授が「健康づくりの出発点は体力測定だ。勘違いしているケースが多いが、スポーツ選手をつくるわけではないので、数値を競う必要はなく、基準をクリアしているかどうかを見ればよい。種目は心肺系持久力や柔軟性などの、健康づくりに結び付くものでなければならない。例えば、腰痛予防のために腹筋を強くするのもその1つ」とアドバイスする。

シンポジウムではこのほか、富

士電機千葉工場と旭化成工業千葉工場での健康づくり運動の取り組み事例が報告された。



健康づくり運動の進め方がテーマとなつたシンポジウムの会場では熱心に聞き入る姿が……。

## 平成7年度全国産業安全衛生大会のお知らせ

## 大会期間

10月25日(水)～27日(金)

## 場所

福岡県福岡市

- 25日の総合集会は「マリンメッセ福岡」
- 26日、27日の専門部会・集会

は福岡サンパレスホールなど市内10会場で開催

## 特別講演（総合集会）

筑波大学学長・物理学者  
江崎玲於奈氏

## 参加費

一般／1名 11,500円

会員／1名 5,700円

(中災防賛助会員)

## 問い合わせ先

中央労働災害防止協会教育企画課  
〒108 東京都港区芝5-35-1  
TEL 03-3452-6402



提供

「産業医科大学・  
産業医実務研修センター」

A

## 再検査するか経過観察 を行う必要がある

平成元年6月30日の鉛中毒予防規則の改正（施行は同年10月1日）によって、血中鉛と尿中デルタアミノレブリン酸（以下ALA-Uと略します）の量の測定を行うことが義務づけられました。

血中鉛の測定には、種々の原子吸光分析法が用いられていますが、鉛作業に従事したことのない人でも微量の血中鉛は認められます。しかし、鉛作業に従事すると、体内摂取量と相関してそのレベルは高くなります。血中鉛が60～100μg/dl以上になると、貧血や末梢神経障害、鉛歯痛などの症状を呈しますが、最近のわが国においては、作業環境が改善されつつあるのに伴い、そういう典型的な症状を呈する作業者に遭遇することはまれです。

一方、ALA-Uは、鉛のヘム代謝系への阻害作用に伴って尿中排泄が増加します。これは血中鉛とも高い相関があり、鉛の曝露がひどくなればなるほど高くなることが分かっていますので、この量を測定することによって鉛が身体に与えている影響の程度を推定できます。この測定には、主に比色定量法その他が用いられています。

比色定量法では特異性が低く感度も低いために、あたずねのケースの場合、測定法による誤差も考えられますので、再検査をするか経過観察していく必要もあると思われます。また、ALA-Uの上昇は、鉛曝露時だけではなく、まれに急性間歇性ポルフィリアのように、ALA-Uが上昇するような代謝性疾患もありますし、薬剤の服用等でも上昇する恐れがありますので、注意が必要です。こうした場合は問診、診察により鑑別を行います。

Q

血中鉛値は正常な  
のにALA-Uは  
高値、どう対処す  
ればよいか

私がみている製造会社にはハンドづけ作業があるため、そのハンドづけ作業者を対象に鉛健康診断を実施しています。ところで今般の健康診断で、血中鉛の量は正常なのに、尿中デルタアミノレブリン酸の量が高い値の症例が出ました。

これはどのように解釈し、どう対処すればよいのかご指導下さい。

### 比色定量法

血液、尿などの分析に使う試料の中にある成分物質の量を決める分析が定量分析。その分析方法のひとつが、比色定量分析で、測定物質が含まれた溶液の色の濃さを標準となる液の色と比較して物質を測定する方法。

Q

## 産業医参加の形で安全衛生委員会の見直しを考えたいが

私たちの病院には安全衛生委員会がありますが、院内感染防止や災害対策といった安全上の話題が主であり、職員の衛生問題についての討議は少ないようです。産業医の先生に参加していただく形で、委員会の目的・活動内容等を見直したいと考えていますが、この点について教えて下さい。

A

## 産業医の職場巡回日に合わせて委員会を開催するなどの工夫を

事業場の衛生管理活動を推進するためには、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者などにいろいろな義務を課すだけではなく、労働者自身が自分の事業場の衛生問題に関心をもち、その意見を活動に反映させることが必要です。そこで、その事業場における衛生問題について、関係者が協力して調査審議する場として衛生委員会が設けられています（安衛法第18条「衛生委員会」、第19条「安全衛生委員会」）。

その衛生委員会は、事業者から指名された次の者によって構成されることになっています。

- ① 総括安全衛生管理者または当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者もしくはこれに準ずる者
- ② 衛生管理者
- ③ 産業医
- ④ その事業場の労働者で、衛生に関し経験を有する者

また、事業者は、その事業場の労働者で実際に作業環境測定業務に従事している作業環境測定士を衛生委員会の委員として指名することができます。

そして衛生委員会は、次の事項を調査審議し、事業者に対して意見を述べることとされています。

- (1) 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- (2) 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- (3) 労働災害の原因および再発防止対策で衛生に関すること
- (4) 労働者の健康障害の防止および健康の保持増進に関する重要事項

ところで、衛生委員会は総括安全衛生管理者である委員長が座長となって運営します。また、衛生委員会は、事業場における衛生問題について関係者が協力して調査審議する場であり、その運営に当たっても、決議に関する過半数の規定がなく、労使が十分に話し合うべきであるとされています。非常勤産業医を委嘱している事業場では、産業医の職場巡回日に合わせて衛生委員会を開催し、衛生に関する専門的事項について産業医の助言・指導が得られるように配慮しているところもあります。なお、一部の事業場では、衛生委員会を労働衛生に関する実施機関と誤解しているところがあるようですが、衛生委員会の性格は審議機関ですから、誤った運用をしないよう注意する必要があります。

昭和63年5月17日の労働安全衛生法の改正で、産業医は衛生委員会の必須構成メンバーとなりましたが、日程の都合で産業医が欠席する場合、委員会が開けないとすることではありません。事業場の衛生委員会運営要領に明文化されていない限り、産業医欠席のままでも委員会の審議はあり得ることになります。しかし、衛生委員会の果たす役割は、法改正によって広く深いものになりました。その重要な構成員である産業医の助言・指導が衛生委員会活性化のカギであると思います。

**総括安全衛生管理者**  
労働安全衛生法により、一定の規模以上の事業場の安全衛生管理を統括管理する者として選任することが義務づけられた者。その事業場の事業の実施を統括管理する者をもつてあてなければならないことになっています。

Q

## 術後の社員が安全靴着用の免除を願っているが

当事業場では、作業者は1.8kgの安全靴をはいて作業することが義務づけられています。ただし、腰、膝痛があり、支障ある場合は別です。今回、貧血への対応を最大の理由とした子宮筋腫の手術後に職場復帰した社員が、この重たい安全靴をはくことがつらいとの訴えから、着用の免除の申請を会社に出してきました。どのように対応したらよいか教えて下さい。

A

## 軽量安全靴が普及しているのでこれらの活用を

この事例の場合、子宮筋腫の術後の女性社員の職場復帰ということですので、具体的に、腹圧と術後状態についても述べておきます。

(1) 術後癒着の問題：一般的に、開腹手術後には、程度の差こそあるものの、ほぼ全例に腹腔内癒着が認められるために、術後の腹痛の原因の1つと考えられていますが、癒着の程度と疼痛の有無は無関係であるとされています。ある施設の統計では、婦人科手術においては同一部位に6カ月以上の疼痛を有する症例の約3分の1に骨盤内癒着があることも示されています。

(2) 術後瘢痕の問題：一般的に、術後瘢痕の治癒過程において、早期には炎症を伴い発赤、搔痒、硬結などが生じるものそのほとんどが数カ月以内に治ると考えられています。しかし、創部に膨脹性の緊張がかかると、肥厚性瘢痕が生じ易いとされています。

(3) 貧血の問題：この女性社員の場合、貧血が最大の理由で手術をされたということですので、術後その改善が十分であることを確認したうえで、就業させることが良いと思われます。

以上より、疼痛の有無に関わらず最低3カ月間は、腹圧が上昇するような操作や腹部緊張を招来する動作は好ましくないと思われます。もつとも、人間の身体状態は、各人により千差万別であり、一概に述べられるものではありませんので、上記のことを行なううえで、主治医と相談のうえ対処されるのがよいのではないかと思われます。

さて会社規定で1.8kgの安全靴をはくようになっているということですが、JIS規格では重量の規制はありません。最近は、労働者の疲労防止とアキレス腱を保護するため安全靴の軽量化がすすめられており、男性用800-860g、女性用600-660gが普及しております。これらの採用を検討されることもおすすめします。



Q

## VDT健診で30cm視力、50cm視力を同時に併用する意義は?

VDT作業者の健康診断検査方法について質問します。近方視力の測定は、労働省の「指針」では30cm視力で行い、検査設備のあるところでは50cm視力もあわせて行うことが望ましいとされていますが、両方の視力を同時に測る意義はどういったところにあるのでしょうか。また、一方のみを測定する場合、どちらを選択すべきでしょうか。

A

## 50cm視力だけで足りるが経時的变化をみるために併用

近方視力の測定項目のうち30cm視力は遠視・調節障害のスクリーニングのために行い、その目的においては50cm視力より鋭敏な指標となります。50cm視力はVDT作業視距離における視力を把握し、より安全な作業管理のために行うもので意義は異なります。特殊健診の目的としては50cm視力のみの測定で十分ですが、過去に検査設備がないなどの理由で30cm視力の測定結果しかない作業者に対しては、50cm視力の測定に切り替える初回時は、経時的变化をみるために30cm視力の測定もあわせて行うことが望ましいと思われます。このほか勤務事業場を移動する機会が多く、健康診断実施機関が変わる可能性の高い作業者については両者の同時測定（無理な場合は30cm視力のみの測定）が望ましいといえます。

### 労働省の「指針」

労働省労働基準局長が発したVDTに関する通達のこと（昭60・12・20基発第705号）。この通達ではVDT作業に関する教育、作業環境、健康管理、健康診断等についての基準が示されている。



# 産業労働看護記録

職場に足しげく通い信頼関係の構築に努力

JR東日本中央健康管理所看護室  
鈴木洋子さん

担当する社員の健康情報の  
チェックに余念がない。



「相手のライフスタイルを尊重しながらの保健指導を心掛けている」と語る保健婦、鈴木さん。

■会社概要  
JR東日本  
創立 昭和62年  
従業員数 8万人



乗客の安全輸送が第一に求められるJRマンの健康管理を蔭から支える、JR東日本中央健康管理所看護室の保健婦の鈴木洋子さんは、「職場で働く人達の保健指導の第一歩は、人間関係の構築からです」と語る。

## 何げない誘いからキーパーソンに

「職域の保健活動は、奥が深いですね」と語る鈴木さんがJR東日本の保健婦として職に就くきっかけは、何気ない友人の誘いであった。「それまでは、地域医療を担当する保健婦になるのが当然だと思っていましたが、働く人達の健康管理や保健指導が保健婦の仕事の分野にあることを知り、私の持つ看護観みたいなものが実現できるかもしれないと思いました」。それから、12年。今では、JR東日本社員8万人のうち首都圏内に働く4万人の健康管理をフォローする中央健康管理所看護室のキーパーソンである。

鈴木さんは現在、東京地区を若手保健婦とペアで担当する。対象となる社員の数は約3,400人。「顔はほぼ覚えたのですが、名前と一致しない人もいます」と頭をかくが、名前と顔が一致するよう特徴などを丹念に記録したメモを常に作成する努力を重ねている。そうしたことにより、担当する社員の健康アドバイスが効果的に行えるとともに、相手に親近感をもってもらえるのではないかと話す。

「あいさつがわりに健康状態などをさり気なく訊ねると、相手が驚きを感じるとともに、健康づくりを自覚するきっかけとなるのではないでしょうか」と話す鈴木さんだが、それには、何より職場へ何度も足を運んで、信頼関係があったこそだ。

## 押し付けは反発だけで効果なし

看護室の業務の中に、職場環境の

何度も職場に足を運び、信頼関係が出来てからが保健指導のスタートであることを強調する。笑顔が絶えない鈴木さん。



土肥公子看護部長

把握及び衛生指導、疾病予防と健康相談、生活相談及び指導、精神衛生相談及び指導を中心とする「職場巡回」と称する職場を巡回しながらの保健指導の業務がある。月に3日、1回に4~5職場を巡回する。この地道な活動の積み重ねが、良好な人間関係の構築に大きく役立っている。

「最初は『また来たか』という顔をされました。そこはこちらも仕事ですから、『はい、また来ました』ときり気なくかわします。面談が目的ではなくとも声をかけ、様子を伺います。足を運ぶことを積み重ねれば、人間対人間ですから分かりあえるはず。ただ保健指導だからと言って、一方的な押し付けでは反発を買うだけですから、相手のライフスタイルは尊重するようにしています」。

例えば、喫煙本数の多い人は、タバコの害については、自ら自覚しているもの。「それをただ害のみを強調して止めさせる方向に向かわせるのは効果がない。紫煙をくゆらすことに至上の喜びを感じている人もいるわけで、その人の楽しさを一方的に奪うのでは指導にならないですよ。それで、喫煙の件に関してあえて触れないでいると、相手が話し出します。その時に初めて、一緒にタバコ問題について考えてみましょうといった姿勢で取り組むと、自覚を持った積極的な態度になります。『押してもだめなら、引いてみろ』ですかね」と笑う。こうした手法で臨めるようになるには、それなりの悩みがあったからこそ。「健康づくりの押し売り時代がありました。手応えがなく悩みました。そんな折り、ある先生の講演をヒントに相手の人生観や哲学などを考え合わせた指導の重要性を感じ、実践するようになりました。忍耐が必要ですね」。

鈴木さんの仕事ぶりをずっと見守る看護室の土肥公子看護部長は、「保健婦、看護婦31人が在籍し、経験の長い人から新人まで親子ほどの幅広い年齢層の中にあって、まさ

にキーパーソンとして働いてもらっています。どちらの意見もよく聞き、対応してくれています。明るい性格で、健康診断の場合などなごやかになっています」と全幅の信頼を寄せる。

## 研究活動にも積極的に取り組み 注目報告も

看護室の業務の1つに研究活動がある。業務に必要となる研究をチームが行うものと、個人テーマの研究活動がある。鈴木さんが取り組んだ研究テーマが今、保健指導に役立っているという。従前は、健康診断の結果などの資料を持参しての職場巡回であったが、健康診断結果をコンピュータ入力したフロッピーを携帯することにより、職場に出向いた時に、個人データが数年前にさかのぼって検索でき、より密度の濃い健康相談が可能となり、効果的に業務が進められているという。鈴木さんの研究は、これだけに止まらず、関係する日本産業衛生学会や日本交通医学会の場などでもいくつかの研究成果を報告し、注目された。何ごとも積極的に取り組むファイトがいたるところに具現化されている。

## 頼りにされた経験がはげみに

「看護職が頼りにされているのを、学生時代の実習で経験し、今でもその思いは強いです。国を支えている働く人々の健康レベルをアップさせ、良いライフスタイルづくりに役立ったら最高です。それが職域保健に携わる者の醍醐味でしょう」と語る鈴木さんも1人の職業人。仕事からくるストレスも少なくはないはず。土肥さん曰く「切り替えが上手な人です。それにスリムな体に似合わず大食漢。エネルギーの源なんでしょうか。それぞれのストレス解消法があっていいのでしょうか」。大食漢は自らも認め、「ご飯は何度もよそのが面倒で夕食は丼で食べています」。

小柄ながらも頼もしい保健婦さんだ。

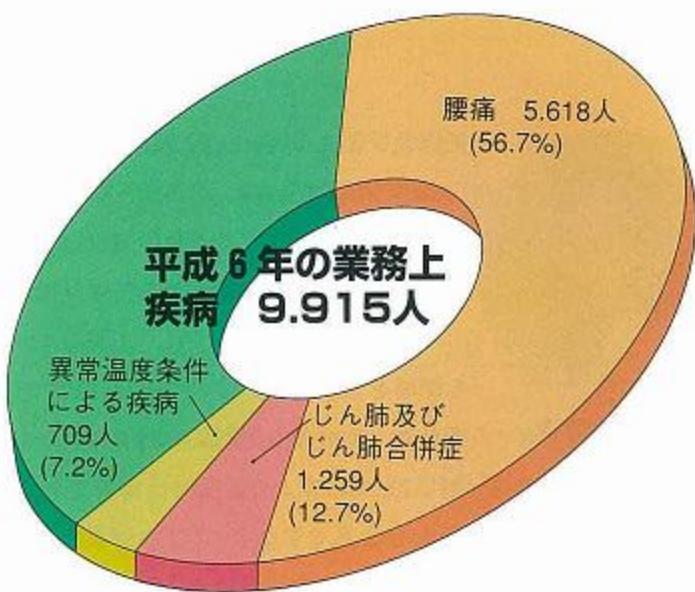
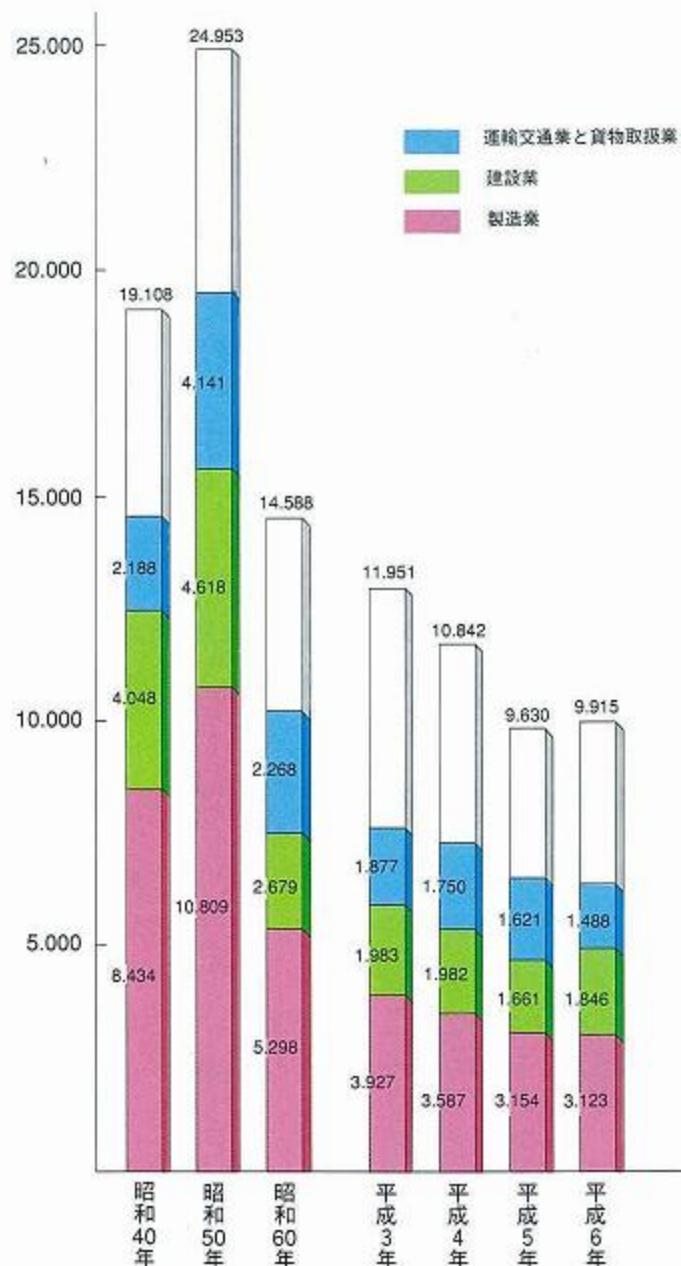
# 1 「じん肺」「熱中症」が増加、「腰痛」は減少

「平成6年業務上疾病調べ」  
(労働省)

労働省は、平成6年に発生した休業4日以上の業務上疾患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る労働者数は計9915人。2年連続して1万人を下回つたものの、前年の9630人よりも3.0%（285人）の増加となっている。

このうち、保健衛生業は465人で前年比33.6%（117人）、鉱業は539人で前年比16.7%（77人）、接客娯楽業は531人で



前年比13.0%（61人）、建設業は1846人で前年比11.1%（185人）増加している。

前年より減少したのは、製造業と運輸交通・貨物取扱業、清掃・と畜業などの業種で、運輸交通・貨物取扱業は1488人で前年比8.2%減（133人）、清掃・と畜業は338人で前年比4.0%減（14人）、製造業は3123人で前年比1.0%減（31人）などとなっている。

一方、疾病分類別で見ると、最も多かったのが「負傷に起因する疾病」の7183人。前年の7306人より1.7%（123人）減少しているものの、全体の72.4%を占めている。

「じん肺及びじん肺合併症」は全体の12.7%を占め1259人。前年の1025人より22.8%（234人）の増加となっている。また、昨年の猛暑の影響を受けて、「異常温度条件による疾病」も709人と、前年の496人から42.9%（213人）増加している。

一方、「負傷に起因する疾病」のうちの5556人は「腰痛」によるもの。前年の5743人よりは3.4%（187人）減少している。また、「負傷によらない業務上の腰痛」は62人で前年より35.4%（34人）減少している。

その他、酸素欠乏症は21人で前年比24%（4人）、化学物質による疾病（がんを除く）は386人で前年比0.7%（3人）と増加している。

## 2 「健康は自己管理」の意識強い

「健康に関する一般市民アンケート調査」  
(厚生省、社会福祉・医療事業団)

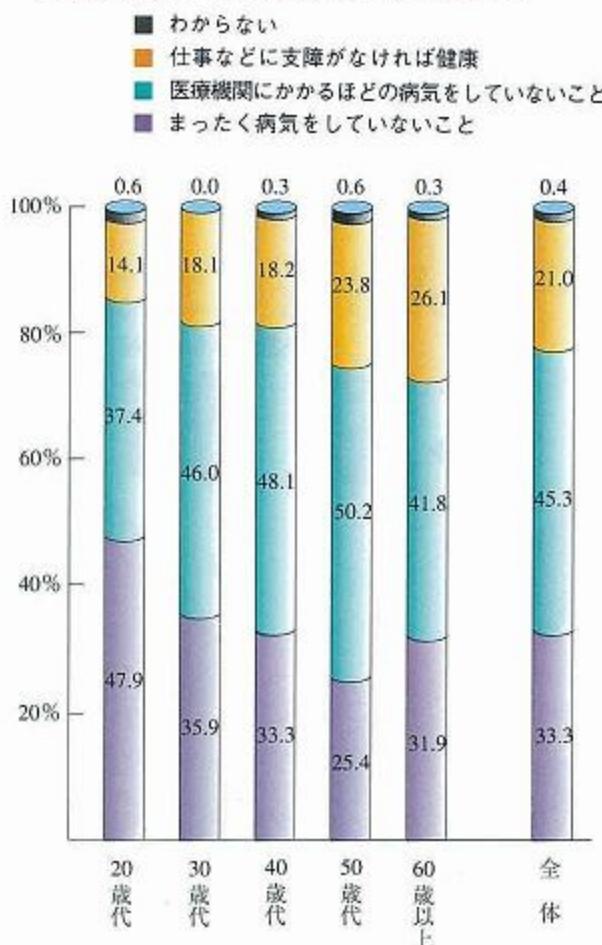
国民の健康観や国民の求める健康・医療サービスを把握するため、厚生省と社会福祉・医療事業団が実施した「健康に関する一般市民アンケート調査」の結果がまとめた。今年1月に面接方式で全国の20歳以上の男女2000人を対象に実施したもの。

それによると、全体として“丈夫さ”“頑健さ”的なイメージと結びつくような「まったく病気をしないこと」が健康だとする健康観は少数で、「医療機関にかかるほど病気をしないこと」「仕事などに支障がなければ健康」という健康観が多数を占めていることが分かる。人口の高齢化やストレス社会に伴う成人病・慢性病(疾患)の増加を反映して、一時的な体調不良や軽い病気などがあったとしても、それによる障害が著しくなければ“健康である”とする認識が広まりつつあると言える。また、この傾向は年齢が進むにつれて高まっている。

健康のために大事なこととしては、67.6%の人が「節制・摂生」をあげている。「自助努力による健康増進」を挙げた人も50.1%に達しており、健康を“守る”だけでなく、自ら“つくる”という意識が強いと言える。

一方、健康のための情報入手として、「病院などの医師や看護婦の指導」が54.4%、「保健所などの保健婦の指導」が31.4%となっている。単なる受け身の情報入手よりは、実地指導を含めた“情報”的ニーズが高いと考えられる。また、健康雑誌などの「専門紙(誌)からの情報入手」をあげた人も17.1%に上っている。

### 年齢別に見た「健康に対する考え方」



### 編集後記

肩の凝らない、それでいて読者の納得を得られるものを創りたい。こんな気持で編集しています。産業医のほかに、事業主や事業場で働いている保健婦・看護婦、衛生管理者、作業環境管理者、さらには労務・人事担当者など産業保健にかかわりのある全ての人々を読者と考えています。

名号単独ではどの層にも舌足らずで御不満かもしれません、特集やシリーズをまとめるとき貫いた編集の意図が御理解いただけるものと考えています。

御意見や御要望を待っています。

(編集委員長・館 正知)

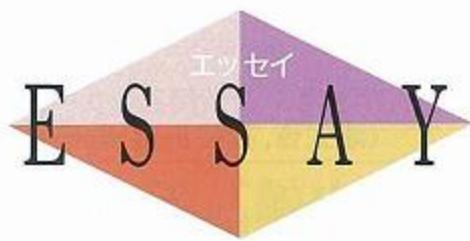
産業保健21 第1巻第2号通巻第2号 平成7年10月1日発行

編集 労働福祉事業団 〒101 東京都千代田区神田小川町2-5

発行 労働基準調査会 〒170 東京都豊島区北大塚2-4-5 TEL03-3915-6404 FAX 03-3915-1871

1カ年定期購読料(季刊年4回) 3080円(送料込み) 1部定価500円(送料270円)

平成7年7月1日創刊号発行 ©労働福祉事業団「禁無断転載」 落丁・乱丁はお取替え致します。



## 自分流 ストレス解消法の発掘を

千葉大学名誉教授

# 多湖 剛



職場にはストレスがつきものだ。ハイテク機器もむろんその一因になるが、仕事そのものの困難さや、人間関係からくるストレスも決して無視できない。

しかも厄介なことに、ストレスには累積効果があるって、上手に解消してやらないと、日々のストレスが積み重なって、結果的に大きな災いをもたらすことがある。ストレスに強い人は別として、普通の人は、どうしても自分なりのストレス解消の手段を身につけておく必要があるわけだ。

では具体的に、私たちは、日常どんなことに気をつけていたらよいのであろうか。

そのもつとも簡単なもの1つは、精神的イライラを身体運動のエネルギーに代えて、放出してしまうことである。

一般にスポーツマンが、ストレスに強いといわれるのも、むろん、こうしたストレス解消の方法を身に付けていたからで、一頃は、大会社のなかにも、この原理を応用していたところがあつた。

この会社には、自己治療室と称する部屋があり、上司にしかられたとか、仕事の行き詰まりでイライラしたときなどに、隨時この部屋に足を運ぶことが奨励されていた。



部屋の中には、剣道やボクシングの道具などが置かれているのだが、傑作なのは、社長の顔写真の前に、ワラ人形が立っていることで、社員にこれを叩かせ、社長をなぐったつもりになってもらおうという寸法であつた。

こんな方法のほかに、ストレスを言葉の動きで解消しようとするやり方もある。

サラリーマンが酒を飲むと、上役の悪口がつきものだが、これも、人間関係のストレスを、言葉によって吐き出してしまうとするものである。

イライラや不安、悩みなどがあるとき、自分の気持ちを素直に表出する日記の有効性が専門家の間で認められているのも、同様の原理に基づくものだと見える。

このほかにも、ストレスを解消する手だけはいろいろあると思うが、1つでも2つでも、自分にぴったりくる方法を発掘し、身につけておくことが大切である。

要は日々のストレスを蓄積せず、できるだけその日のうちに処理してしまうこと——それがますます複雑化する現代社会に生きるものの、自分の身と心を守る生活の知恵とでもいっていいべきであろうか。

# 溶接作業用として 特に設計しました。

— 狹い場所での溶接でも  
マスクが邪魔になりません。 —

- ろ過材は、ろ過面積が広いので**長時間使用**できます。  
しかも、撥水・撥油性なので、再生使用でき、  
非常なコストダウンになります。



写真は、薄いメカニカルフィルタ付きの  
**DR-28-7**

労働安全衛生保護具・機器製造販売

**株式会社 重松製作所**

本社 〒101 東京都千代田区外神田3丁目13番8号  
TEL 03(3255)0255 FAX 03(3255)1030

抜群の捕集性能・低成本  
**シケマツ**の防じんマスク

■お問い合わせは、下記へご連絡ください。

札幌 011(231)1641	岩槻 048(756)5161	横浜 045(314)0921	大阪 06(953)8521	新居浜 0897(33)8666	長崎 0958(83)1713
仙台 022(235)7733	東京北 03(3915)8081	上越 0255(45)4350	姫路 0792(35)8116	福岡 092(431)1265	
宇都宮 0286(39)8131	千葉 043(261)0110	名古屋 052(682)4798	広島 082(871)5510	大分 0975(53)1501	

カタログ等ご希望の方は資料請求券を添えて、左記本社普及係宛お申し込みください。

第6回 洋上セミナー

# 安全と健康の船

## SAFETY & HEALTH CRUISE

●1996年5月15日(水)→24日(金)



快適な船上研修は  
いかがですか

SAIPAN  
GUAM



- と き** 平成8年5月15日(水)→5月24日(金)10日間
- ルート** 東京(晴海)→サイパン→グアム→東京(晴海)
- 募集人員** 340名(2名1室使用)
- 使用客船** おりえんとびいなす(22,000トン、日本クルーズ客船株所有)
- 参加対象** 管理・監督者、安全衛生スタッフをはじめとした安全衛生に携わっている方で、所属する企業・団体等から推薦を受け、健康で規律ある行動のとれる方。
- 研修内容** 安全衛生、ゼロ災運動、健康づくり等について、事例発表・グループ討議を取り入れた知識、教育技法の習得と能力向上を目的とした共通コース。
- 寄港地活動** 3日間(サイパン1日、グアム2日=島内見学、自主研修)
- 参 加 費** 中災防賛助会員46万円(会員以外49万円。ともに消費税込み)。
- 募 集** 受付開始は平成7年7月から、締切は平成8年2月末日。
- 詳 細 は** 中災防教育部企画課洋上セミナー係(☎03-3452-6402)までどうぞ。



■主催:中央労働災害防止協会/後援:労働省