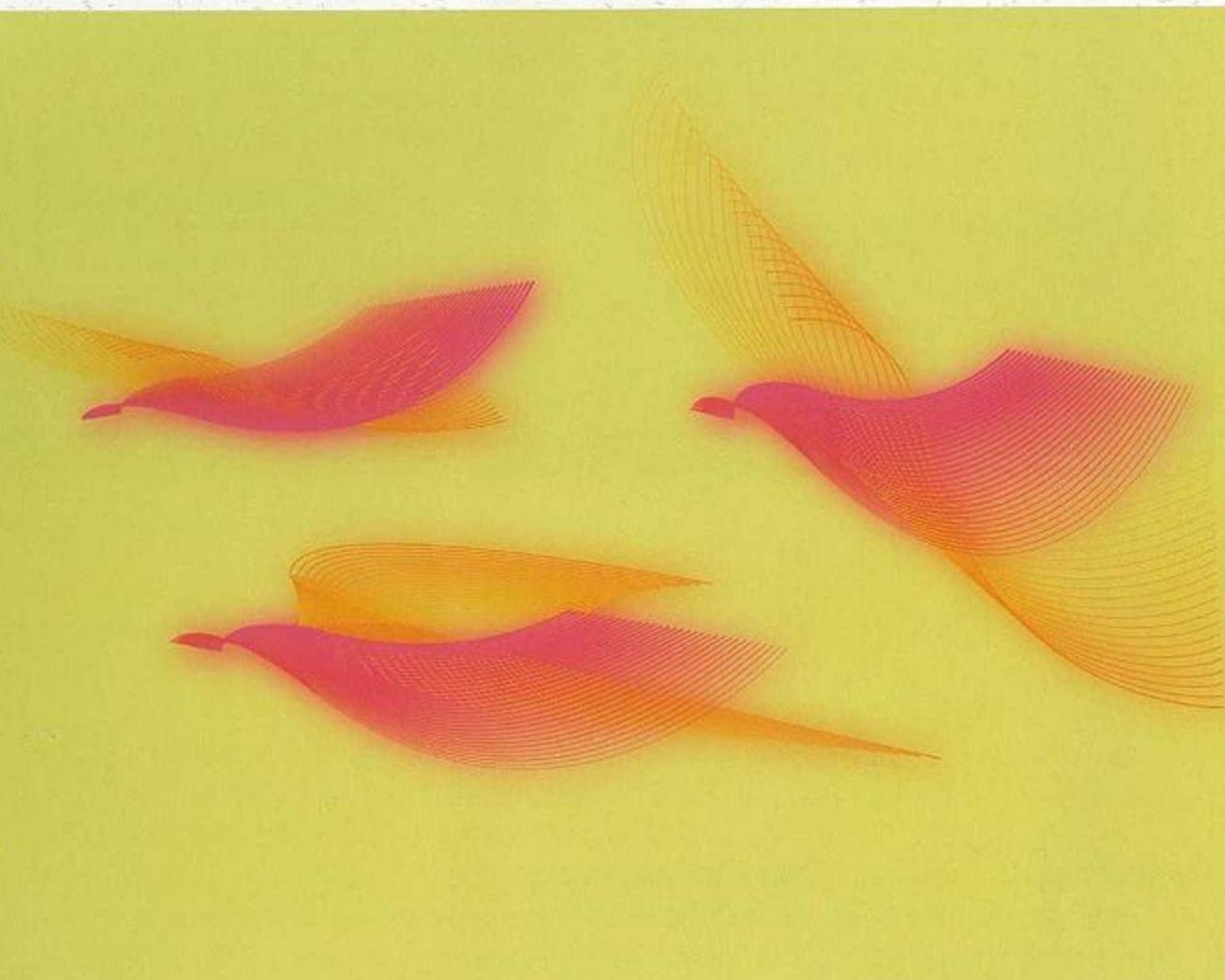


# 産業保健 21

2000.4  
20号



## 【特集】労災病院の専門センター

労災病院の専門センターについて 労働福祉事業団医療事業部

東京労災病院産業中毒センター/横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター

大阪労災病院勤労女性メディカルセンター

◎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—管理職が知っておくべきメンタルヘルス対策— 日本钢管病院 鶴見保健センター長 廣尚典

トップ・トーキング 九州オルガン針[株]代表取締役社長廉澤之敏さん/産業保健活動レポート 東京製鋼スチールコード[株]

職場における保健婦奮闘記 大日本インキ化学工業[株]蕨工場蕨診療所八田キミさん

産業保健この一冊 人材[財]開発研究所 カイロス・カウンセリング教室代表 木山良知

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「体のために八分目」プロゴルファー岡本綾子



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……

嘱託産業医が窓口相談を利用した事例を紹介します

嘱託産業医は、本来の医療活動に従事しながら契約している事業場に赴き、産業医としての業務を遂行しています。たいへんな忙しさの中で、活躍している方が多いと聞きます。

ところで、産業医活動を行うに当たって欠かせない「虎の巻」に中央労働災害防止協会の『労働衛生のしおり』があります。嘱託産業医も同書を有効に活用しているようです。

先日、ある嘱託産業医から「妊娠婦の有機溶剤業務への就業の可否」に関する相談がありました。周知のとおり、同書には、労働基準法(女性労働基準規則)による女性の就業制限業務が一覧表のかたちで見易く掲載してあります。

この表によると、妊娠、産婦はもとより、すべての女性について、法令上就業を禁止している業務に、「重量物を取り扱う業務」と「有害物のガス、蒸気または粉じんを発散する場所における業務」があることが分かりますが、今回の相談は、「有機溶剤業務が就業制限対象業務に含まれるや否や明確でないのでお調べいただきたい」というものでした。

結論としては、労働省の通達(平成10年基発344号)により一部の有機溶剤業務について就業制限しているものの、大半の有機溶剤業務については就業可としています。

同書は産業医が日々活用する「虎の巻」として最適ですが、内容によっては、解決のつかない場合もあります。

当センターでは専門分野別(産業医学・労働衛生工学・メンタルヘルス・カウンセリング・関係法令)にそれぞれ専門の相談員を配置しています。ぜひ嘱託産業医の方にも、「虎の巻」のように気軽にご利用いただければ幸いです。

(福岡産業保健推進センター 相談員 北本良也)

## 特 集

## 労災病院の専門センター

健康はみんなの願い ー小規模事業場産業保健活動支援促進事業ー

18

## 連 載

トップ・トーキング	九州オルガン針株 代表取締役社長	廉澤之敏さん	2	この一冊 経営者のための安全衛生のてびき
センターだより	愛媛産業保健推進センター 徳島地域産業保健センター		10 11	人材(財)開発研究所カイロス・ カウンセリング教室代表 木山良知 23
実践講座 産業保健AtoZ⑩	管理職が知っておくべきメンタルヘルス対策 日本鋼管病院鶴見保健センター長 廣 尚典		12	4コママンガ ドクターさんぽ 成田こーじ 27
調査ファイル⑦	中高年労働者のメンタルヘルス に関する実態調査 埼玉産業保健推進センター所長 沖野哲郎		14	エッセイ 体のために八分目 プログルファー 岡本綾子 32
産業保健活動レポート⑩ 東京製鋼スチールコード株			16	編集後記 高田 翔 31

## 情報スクランブル

実践・実務のQ&A  
提供・協力  
兵庫産業保健推進センター職場における  
保健婦奮闘記⑩レファレンスコーナー 「平成10年度喫煙と健康問題に関する調査」・  
厚生省／「健康診断に対する企業のフォロー 30  
状況等について」・労働省

「安全文化」の創造に向けて具体的な施策を提言・政府／深夜業従事者の自発的健診の対象者などを規定・労働省／焼却施設でのダイオキシン類のばく露防止を推進・労働省／核燃料物質などの取扱業務に係る特別教育のカリキュラムを告示・労働省／定期健診後の2次健診の費用を労災保険で負担へ・労働省／いわゆる「化学物質過敏症」の原因など特定出来ず・環境庁／平成11年度の精神障害等の労災請求件数が前年度の2倍以上に・労働省／働く女性のための「健康相談」、「こころの相談」などを実施・女性と仕事の未来館

35歳で省略できない健診項目がある根拠は／局所排気装置を使った研磨粉じん対策で効果をあげるには／VDT健診における眼科学的検査は／派遣事業者の派遣労働者に対する健康確保責任は

大日本インキ化学工業(株)蕨工場蕨診療所  
八田キミイさん 28

## 編集委員(順不同・敬称略)

- 委員長  
高田 翔  
中央労働災害防止協会労働衛生検査センター所長  
労働福祉事業団監修
- 副委員長  
高田和美  
産業医科大学客員教授
- 館 正知  
岐阜大学名誉教授
- 高瀬佳久  
日本医師会常任理事
- 鶴田憲一  
労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長
- 沖野哲郎  
埼玉産業保健推進センター所長
- 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  
松下通信工業取締役人事部長
- 堺谷勝治  
労働福祉事業団医療事業担当理事

## 真の「幸福」を得るために

「人は、つねに自分の幸福をのぞむものだが、つねに幸福を見わざることができるわけではない」(ルソー「社会契約論」)

労働者は、自らが信じる「幸福」のために、心身の健康を損なうことを厭わずに仕事に打ち込みがちだ。

今号の特集でも、治療に先立つ予防の重要性が指摘されたが、産業保健スタッフの果たす役割のなかには、健康を損なってまで得た幸福が眞の幸福ではないということを労働者に正しく伝える役割もある。この役割をぜひ忘れないようにしたい。

ことば

# op talking

九州オルガン針株 代表取締役社長

廉澤之敏さん

■略歴

昭和14年7月生まれ。昭和61年取締役工場長、平成2年代表取締役社長就任。

ミシン針の専門メーカーである九州オルガン針株式会社は、戦前、レコード針のメーカーとしてスタートしたオルガン針株式会社(長野県)の子会社である。トレードマークに「オルガンを弾く婦人」をデザインしているのも、その由来があるからだ。同社は昭和46年の創業以来、県下有数の事業場として積極的に事業を展開している。

「ミシン針の製造工程には、熱処理や研磨、メッキなど従業員にとって危険であったり、健康に有害な業務があります。安全衛生教育をはじめとした従業員の安全と健康の確保は事業主の責任。徹底して行っています」と力強く語るのは同社の社長、廉澤之敏さんだ。

廉澤さんの言葉を裏付けるかのように、労働大臣表彰をはじめとした輝かしい安全衛生関連の表彰歴がひかる同社。九州全体でも指折りの安全衛生水準を誇る事業場だといつても言い過ぎではなさそうだ。

同社の安全衛生活動は、安全衛生委員会の



策定する年間活動計画に沿って進められる。安全衛生委員会に対する廉澤さんのスタンスは、「議論の過程では積極的に発言しますが、いったん民主的な手続きを経て決まったことには、たとえ社長であっても余計な口は挟まない」というもの。トップダウンによって、従業員の志気が低下することを知り尽くしているからだ。

一方、体制や計画だけを整えても、肝心の従業員の安全衛生に対する意識が希薄では思うような効果は得られない。同社の場合、その意識づけの契機になったのが、ISOの認証取得であった。

認証取得に当たっては、廉澤さんが陣頭指揮を取り、社内の製造工程を徹底的に見直し、作業標準を洗い直したことでの結果として、従業員の安全衛生に対する意識が向上したという。

「認証取得には、品質マニュアルと実際の業務との整合性が求められます。作業標準の見

## 安全衛生対策を第一に 環境問題にも配慮 次代を担う企業としての姿勢を追求

九州オルガン針株式会社

### ■会社概要

所在地：熊本県玉名郡玉東町

資本金：1億3500万円

従業員：146人

直しとともに、その遵守を徹底しなければなりません。こうして盛り上がった安全衛生に対する従業員の意識の高まりを維持していくのは経営トップの責任だと自覚しています」と語る廉澤さん。

さらに同社では、毎年春と秋に周辺の住民も交えて献血活動を実施している。「地域社会への貢献」を標榜する廉澤さん流の配慮で20年前から行っている恒例の行事だ。そもそも健康でなければ献血はできないし、また献血後に郵送される血液検査の結果を見て、各自の健康管理に役立てられるという副次的効果もある。

さまざまな方向から従業員の健康に配慮している同社だが、廉澤さんはさらに新たな展開に向け準備を進めている。

「ミシン針の製造には、ばく露すれば有害な化学物質の使用が欠かせません。実は、できればこうした化学物質を使わずにミシン針を作れないものかと日夜考えているところです。例えば、金属に替わるプラスチック製の針は使えないか。あるいは、金属を使ったとしてもメッキ処理が要らない金属がないものか、といったことです。従業員の健康を守るのが第一の目的ですが、最近注目されている環境問題の点からも、21世紀の企業にはこうした対応が求められてくるのではないかでしょうか。夢のような話かもしれません」と笑いながら

ら話す廉澤さん。だが、そこには常に次代を見据える姿勢がうかがえる。すでに同社では環境問題への取り組みの一環として、社内に出るゴミの焼却処理は紙くず1枚の例外も認めないようにしたという。

最後に、廉澤さん自身の健康法をうかがうと「取り立てて特別なことはやっていませんが、還暦を機に暴飲暴食を控えました。お酒は8時半を過ぎたら飲まないようにしています。規則正しい生活リズムを保てるからです」と語る。基本はあくまでも自然体。だが、健康維持のために自分の生活リズムを守り続けるのはたやすいことではないはずだ。それをさらりと実践できるのは、146人の従業員を率いるトップとしての自覚によるものだろう。



女性従業員による最終検査。従業員とのこまめなコミュニケーションが大切。

# 労災病院の専門センター

労災病院は、労働災害による被災者の診療などを目的に設置され、多種多様な労働災害や職業性疾病に高度な医療を実践してきた。

「勤労者医療の推進」を掲げる労働福祉事業団では、各労災病院の高度な専門的知見を有効に活用するために、平成10年以来、専門センターを順次設置している(平成12年2月現在、37センターが設置済み)。

そこで今号の特集では、労災病院の専門センターの概要とともに、東京労災病院産業中毒センター、横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター、大阪労災病院勤労女性メディカルセンターの活動を紹介する。

また、勤労者のメンタルヘルス対策として、全国10の労災病院でスタートした「勤労者 心の健康相談」窓口の内容を紹介する。(編集部)

## 労災病院の専門センターについて

労働福祉事業団医療事業部

### 1 勤労者医療の推進について

労働福祉事業団では、労災病院を中心に、わが国の産業や経済社会の発展と医学の急速な進歩に即応して、その時々の労働災害や職業性疾病の量的・質的变化に対応した医療を実践してきた。

近年における勤労者の健康をめぐる状況をみると、労働人口の高齢化、技術革新とともに異なる職場環境・労働態様の変化、女性の社会進出など社会情勢の変化により、ストレスによる心身症や生活習慣病の所見を有する勤労者の増加など新たな局面を迎えている。

このため、労災病院においては、産業構造の変化等に即応した高度な労災医療の実施はもとより、このような多様化しつつある疾病に対して、職業との関連に着目しつつ、予防から早期発見・早期治療、リハビリテーションに至るまでの総合的な医療である勤労者医療を、勤労者の健康確保対策の一環として推進していくものである。

### 2 専門センターの設置

このような勤労者を取り巻く社会環境の変化に対応するため、労働福祉事業団では、労災病院に専門センターを設置して、勤労者医療として要求される分野別に専門機能を集約することにより、高度かつ専門的な医療を提供するとともに、他の労災病院や労災指定医療機関を指導できるような研究・研修機能等の部門についても充実・強化を図っており、その結果、院内における横断的な診療の実施、センター間の連携によるネットワークの構築およびデータベース化、他の医療機関に対する知見の提供によ

るレベルアップ等を目指している。また、救急医療等の現場で、こうした技術を活用することにより、その専門性を大いに發揮していくこととしている。

具体的には、これまでの個々の労災病院の特色を考慮しつつ、現在すでにセンター機能を果たしている総合せき損センター、吉備高原医療リハビリテーションセンターなどに加えて各労災病院で長年にわたり蓄積してきたノウハウをもとに、さまざまな専門センターを設置している。

それぞれの専門センターの機能を簡単に紹介すると、「勤労者メンタルヘルスセンター」では、近年増加している勤労者のメンタルヘルスに関する需要に総合的に対応する。「勤労女性メディカルセンター」では、企業等で働く女性の増加にともない、従来の女性固有の健康問題だけでなく、新たな女性特有の健康問題への対応を行う。「産業中毒センター」では、急性・慢性中毒に対する診断治療、産業中毒に関する情報の提供を行っている。また、職業に起因する腰痛症を含めた幅広い脊椎疾患の予防、早期発見、治療を行う「勤労者脊椎・腰痛センター」、勤労者の脳・循環器疾患に対する早期発見から救急・救命医療、高度専門医療、社会復帰に至るまでの一貫した治療を行う「勤労者脳・循環器センター」、従来からのリハビリ医療に加えて、急性期から高度専門的リハビリの実施およびリハビリ対象疾患の拡充等によって、早期の社会復帰・職場復帰を目指す「勤労者リハビリテーションセンター」、振動障害に対する予防活動、認定検査、一貫した専門治療およびより診断精度の高い検査法による検査を行う「振動障害センター」、じん肺および合併症に対する診断・治療・研究実績を生かすこと

もに、その他の職業性呼吸器疾患に対しても積極的に診断・治療、研究を行う「勤労者呼吸器センター」、勤労者の手および上肢疾患に関する一貫した医療サービスを行う「勤労者手の外科センター」、骨・関節障害発生のメカニズムを究明し、効果的な予防法の確立、リハビリテーション、薬物療法、手術療法についての試験開発を行う「骨・関節疾患治療研究センター」を設置している。

### 3 専門センターの産業保健スタッフに対する支援

勤労者医療の推進を標榜する労災病院では、これまで産業保健推進センターと連携して、地域産業保

健センターを含めた地域の産業保健ネットワークに積極的に参加し、産業医、保健婦・看護婦、衛生管理者などの産業保健スタッフに対する支援を行っている。

とりわけ、専門センターでは、産業保健スタッフをサポートするための講演会や健康セミナーの実施等、高度で専門的なメニューを用意している。労働福祉事業団では、今後、作業関連疾患に係る専門センターの設置を検討するとともに、あわせてその機能を拡充していく予定である。

産業保健スタッフの方々には、まずは専門センターの存在を知りいただき、事業場の産業保健に関する問題の解決のために積極的に活用していただきたい。

## 労災病院専門センター一覧

### 美唄労災病院勤労者腰痛・脊損センター

〒072-0015 美唄市東四条南1-3-1 TEL 01266-3-2151

### 岩見沢労災病院振動障害センター

〒068-0004 岩見沢市四条東16-5 TEL 0126-22-1300

### 釧路労災病院勤労者リハビリテーションセンター

〒085-8533 釧路市中園町13-23 TEL 0154-22-7191

### 青森労災病院勤労者脳・循環器センター

〒031-8551 八戸市大字白銀町字南が丘1 TEL 0178-33-1551

### 岩手労災病院振動障害センター

勤労者リハビリテーションセンター  
〒025-0244 花巻市湯口字志戸平26 TEL 0198-25-2141

### 東北労災病院勤労者メンタルヘルスセンター

〒981-8563 仙台市青葉区台原4-3-21 TEL 022-275-1111

### 鹿島労災病院勤労者脊椎・腰痛センター

〒314-0343 鹿島郡波崎町土合本町1-9108-2 TEL 0479-48-4111

### 千葉労災病院呼吸器センター

〒290-0003 市原市辰巳台東2-16 TEL 0436-74-1111

### 東京労災病院産業中毒センター

〒143-0013 大田区大森南4-13-21 TEL 03-3742-7301

### 関東労災病院勤労者リハビリテーションセンター

〒211-0021 川崎市中原区木月住吉町2035 TEL 044-411-3131

### 横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター

〒222-0036 横浜市港北区小机町3211 TEL 045-474-8111

### 燕労災病院勤労者手の外科センター

〒959-1228 燕市大字佐渡633 TEL 0256-64-5111

### 新潟労災病院勤労者脊椎・腰痛センター

〒942-8502 上越市東雲町1-7-12 TEL 0255-43-3123

### 浜松労災病院勤労者脳・循環器病センター

勤労者リハビリテーションセンター  
〒430-8525 浜松市将監町25 TEL 053-462-1211

### 中部労災病院勤労女性メディカルセンター

勤労者メンタルヘルスセンター  
〒455-8530 名古屋市港区港明1-10-6 TEL 052-652-5511

### 旭労災病院呼吸器病センター

〒488-8585 尾張旭市平子町北61 TEL 0561-54-3131

### 大阪労災病院勤労女性メディカルセンター

〒591-8025 堺市長曾根町1179-3 TEL 0722-52-3561

### 関西労災病院勤労者メンタルヘルスセンター

〒660-8511 尼崎市稻葉荘3-1-6 TEL 06-6416-1221

### 神戸労災病院勤労者心臓センター

#### 勤労者腰痛センター

〒651-0053 神戸市中央区龍池通4-1-23 TEL 078-231-5901

### 和歌山労災病院勤労者脳卒中センター

〒640-8505 和歌山市古屋435 TEL 0734-51-3181

### 山陰労災病院振動障害センター

#### 勤労者脊椎・腰痛センター

〒683-8605 米子市皆生新田1-8-1 TEL 0859-33-8181

### 岡山労災病院勤労者呼吸器病センター

〒702-8055 岡山市築港緑町1-10-25 TEL 086-262-0131

### 中国労災病院勤労者脳・循環器センター

#### 勤労者リハビリテーションセンター

〒737-0193 岡山市広多賀谷1-5-1 TEL 0823-72-7171

### 香川労災病院振動障害センター

〒763-8502 丸亀市城東町3-3-1 TEL 0877-23-3111

### 愛媛労災病院勤労女性メディカルセンター

〒792-8550 新居浜市南小松原13-27 TEL 0897-33-6191

### 九州労災病院勤労者メンタルヘルスセンター

#### 勤労者リハビリテーションセンター

#### 勤労者骨・関節疾患治療研究センター

〒800-0296 北九州市小倉南区毫原高松1-3-1 TEL 093-471-1121

### 長崎労災病院勤労者脊椎・腰痛センター

〒857-0134 佐世保市瀬戸越2-12-5 TEL 0956-49-2191

### 熊本労災病院勤労女性メディカルセンター

〒866-8533 八代市竹原1670 TEL 0965-33-4151

### 霧島温泉労災病院振動障害センター

〒899-4201 姶良郡霧島町田口2607-189 TEL 0995-57-1201

# 産業中毒に対応する後方支援のセンター

## 東京労災病院産業中毒センター

### 産業中毒センターとは

産業中毒に関する医療、研究・分析、情報の各部門を統合し、予防、原因物質の分析、治療、経過追跡をより円滑に、そして効率的に実施することを目的に設置。

主たる対象疾患は、①化学薬品、有機溶剤、重金属、ガスなどの工業用品による中毒、②殺虫剤、除草剤などの農業用品による中毒。

現在、東京労災病院に設置されている。

東京労災病院（大菅俊明院長）は昭和24年の創立以来、臨床中毒学の一分野である産業中毒の研究に力を注いできた。昭和48年には、「臨床」「生体試料の化学分析（生物学的モニタリング）」「特殊健診」を一貫して行う組織として健康診断センターを設置。こうした組織は画期的で、他には例がないという。

産業中毒センター（大菅院長がセンター長を兼任）は、健診センターの機能を強化し、病院と健診センターを包含する組織として、平成10年5月に設けられた。

### 臨床・研究・分析・情報提供の3部門が連携してサービスを提供

センターの組織は、「中毒臨床部」「研究・分析部」「中毒情報部」の3つの部門から構成されている。

一般の病院の外来にあたる中毒臨床部では、同院



分析の手順を説明する坂井 公部長

の内科に「中毒外来」を設置。いろいろな産業中毒に対応できるよう、各科の協力で院内横断的な診療体制が整えられている。化学物質を使用している事業場の産業保健スタッフにと

っては、その存在を知っておきたい専門外来だ。

研究・分析部では、有機溶剤や重金属、化学薬品などが労働者の健康に障害をもたらしているかどうかを確認するために、血液や尿の検査を行う。このため、質量分析計や液体クロマトグラフなど最新の分析機器を導入。さらに、新しい化学物質の分析方法の開発にも意欲的に取り組んでいる。

中毒情報部では、事業場などの産業保健スタッフ

からの産業中毒に関する質問や疑問を受け付け、的確な返答をすると同時に、さまざまな情報も提供している。中毒情報部と研究・分析部の部長を兼任する坂井公部長は「中毒情報部では、“産業中毒110番”として、中毒の原因物質や症状に関する相談を電話やファックス、電子メールで受けています。事業場で化学物質を使っていて不安であるときや有害物質にどの程度ばく露したのか分からぬといったときは、そのままにしておかずに、ぜひ気軽に相談して欲しい」と話す。

中毒情報部で平成11年度になって、これまでに受け付けた相談件数は、ダイオキシンや水銀、アスベストに関する問題など約50件。相談内容によっては、資料の詳細な調査が必要になり、返答するのに1週間程度かかる場合も珍しくないという。相談にかかる費用は無料。産業保健スタッフにとって心強い味方とも言えるべき相談窓口なのである。

### 開院以来、50年の蓄積をもとに活動を展開

また、センターでは現在、平成11年にセンターが刊行した論文集『産業中毒の半世紀』（B5判、1486ページ）のデータベース化を進めている。坂井部長は「本書は、東京労災病院の50年にわたる産業中毒研究の成果です。論文の要旨をセンターのホームページ（<http://www.opc.tokyoh.rofuku.go.jp>）で公開しますので、遠方の方でも利用できます」と話す。

大菅院長は、「当センターの活動の基盤になっているのは、当院における産業中毒研究50年の実績です。今後もこの実績を生かし、産業保健推進センター、地域産業保健センター、そして産業保健スタッフを支える後方支援のセンターとして尽力していきたい」と力強く語った。

本年4月から化学物質を使用する事業場にMSDS（化学物質等安全データシート）の交付が義務づけられた。本センターの果たす役割はますます重要になるだろう。

# 目標は勤労者に元気を与えられるセンター

## 横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター

### 勤労者メンタルヘルスセンターとは

増加傾向にある「勤労者のメンタルヘルス」の需要に総合的に対応するため、健康管理を含めた心身医学分野の総合的医療を提供するために設置。

主たる業務は、①ストレス関連疾患の診療と相談、

②メンタルヘルスに関する研究、③勤労者や医療従事者などを対象とした講習と研修、④ストレスドックやリラクゼーション部門の開設。

設置病院は、東北、横浜、中部、関西、九州の各労災病院。

横浜労災病院（阿部薰院長）の開設は平成3年。全国に39ある労災病院の中で、39番目の開院である。同院の心療内科は受診者数の多さで知られているが、平成11年5月、この心療内科の実績をもとに、勤労者メンタルヘルスセンターが設置された。センター長は心療内科の山本晴義部長が務めている。

### 「予防」のためのセンターを目指して

病院に通う目的の大半は「治療」であろう。ところが、同院のメンタルヘルスセンターの場合、「治療を目的とした施設ではない」というところに最大の特徴がある。このため、センターでは保険診療は行わない（治療が必要な人は心療内科を受診することになる）。

この点について山本センター長は「心療内科には、毎日、たくさんのお客様が来ます。そして、その数が年々増加しているという現状をみると、すでに病気になった人を診るだけでは、不十分な対応だということを実感します」と話す。そして、「かといって、現代の勤労者からすべてのストレスを切り離すことは不可能。そこで当センターは、予防を目的に、ストレスをためない生活を送れるようになるためのきっかけを提供する、いわば“勤労者に元気を与えられるセンター”を目指しています」と続ける。

### リラックスのための充実したプログラムを用意

現在、センターが用意しているプログラムには、「リラクゼーションルーム」「心身健康セミナー」「心理テスト」「ストレスドック」がある。なかでもリラクゼーションルームと健康セミナーは利用者が多い。

リラクゼーションルームには、リラクゼーションの体験ができる最新の機器が備え付けられており、ストレス時とリラックス時の体の感覚の違いを体験することができます。

きる。エンプレス（服を着たまま入れるサウナ）、プレスマック（カプセル内で音、光、風、体感音響に包まれリラックス感を体験する）、リラクティブ（利用者自身のリズムに合った光刺激でα波の状態に導く）、アーバンリラックス（最新のマッサージ機）といった機器は、他ではなかなか体験できない。積極的に活用したい。

毎月1回開催している心身健康セミナーは、“メンタルヘルスのための健康教育”として位置づけられている。心療内科の専門家が講師を務め、内容は心療内科でよく用いられる「自律訓練法」「交流分析」「行動療法」「認知療法」などをテーマに取り上げている。取材時には山本センター長担当の「音楽とスポーツとリラクゼーション・2000」を聴講したが、先生自身が実践しているリラックス法を身振り手振りを交えて具体的に教示。すぐにでも実践できる内容にどの受講者も満足の表情を浮かべていた。

山本センター長は「メンタルヘルスには、“気づき”と“セルフコントロール”が大切です。しかし、現実的には、そのためたびたび来所できる人は少ない。ここに来なければリラックスできないというのでは不十分なのです。利用者には、ここで体験したことをぜひ実際の生活に生かしてほしいですね」と話す。さらに、「現在は個人を対象にしたプログラムになっていますが、これからは事業場単位で利用できるサービスを提供したい」と今後の目標を力強く語った。

なお、センターを利用するには会員登録（6か月間1000円）した上で、個別のプログラムの利用料金を支払う必要がある。現在の会員数は700人。



# 勤労女性支援のためのサービスを提供

大阪労災病院勤労女性メディカルセンター

## 勤労女性メディカルセンターとは

産業現場へ進出する勤労女性の増加にともない、従来からの女性固有の健康問題はもとより、メンタルヘルスなど新たに起こっている健康問題に対処するために設置。

主な対象疾患は、①女性のライフサイクルに関する問題（月経不順、不妊、母性保護、更年期障害など）、②勤労女性の家庭、育児、職場などに係わる心の健康問題。設置病院は、中部、大阪、愛媛、熊本の各労災病院。

勤労者医療を推進する“インダストリアルホスピタル”を目指す大阪労災病院（鎌田武信院長）は、地元企業からの多様なニーズに応える一方、産業保健推進センターと連携して行う地域産業保健センターへの支援にも積極的だ。



山寄正人センター長(右)と田所千加枝医長

産婦人科部長を兼ねる山寄センター長と田所千加枝・産婦人科医長以下産婦人科のスタッフが中心になって運営している。

## 勤労女性を支援するための相談窓口を設置

労働基準法や男女雇用機会均等法の改正にともない、職種の拡大、深夜業の解禁など女性の就業機会が増えた。山寄センター長は「女性特有のライフサイクルにともなう健康問題に加え、メンタルヘルスなど新たな健康問題が起きることが予想されます。しかし、事業場の産業医や衛生管理者には男性が多く、現実的な問題として、女性が相談しやすい環境が整備されているとは言えません。働く女性の健康問題に焦点をあてた窓口が必要なのです」と勤労女性を支援するための専門センター設置の意義を話す。

これを受け田所医長は「働く女性は、たとえ体調が悪くても、誰にも相談せずに自分で抱え込み、結果として症状を悪化させてしまう傾向があります。こうした方には、この窓口を積極的に利用してほしい」と訴える。

現在、同センターでは毎週水曜日の午後に相談日を設けている。相談については、「じっくりと話しを聞くために1人につき30分程度の時間をかける」

(田所医長)のこと。その結果、診療が必要だと考えられる場合には、院内の各診療科が連携して迅速に対応する。総合病院としてのメリットが生かされているのである。

なお、現在のところ、相談の予約は、原則として推進センター、地域センターおよび事業場の産業保健スタッフを通して行うことになっている。

## 勤労女性を対象にアンケート調査を実施

センターでは、調査・研究業務の一環として、平成11年2月、大阪労災病院に勤める医療職、薬剤師、事務職などの女性職員528人に対して「女性勤労者の健康に関するアンケート調査」を実施した。

この調査によると、かぜや腹痛で診察を受けるのに比べて、出産目的以外で産婦人科を受診する場合に「抵抗がある」と答えた人が9割に上ることがわかった。また、約6割の人が生理による仕事の能率の低下があるとしている一方で、実際に生理休暇を取得した人はわずか4%にとどまっている。

この結果について田所医長は、「調査対象者のほとんどが医療従事者にもかかわらず、女性特有の健康不安をもっていることがわかりました。一般の勤労女性はこの結果以上に健康不安を抱えているのではないか」と話す。センターの必要性は、アンケートの結果からも裏付けられたと言えるだろう。なお、センターでは、さらに対象を広げたアンケートも予定している。

最後に田所医長は「産業保健担当者の方には、まず事業場に女性労働者の悩みを受け入れる素地を作ることから始めてほしい。そしてセンターの存在を知らせてほしいですね」と話した。



大阪労災病院

# 自分ひとりで悩まずに、気軽に電話を!

全国の10労災病院に「勤労者 心の健康相談」窓口を開設

社会環境の変化や職場の人間関係などにより、ストレスに悩む勤労者が増えている。平成9年の労働省の調査では、精神的な疲れを感じている勤労者の割合は7割。精神的な疲れが長く続くと、さまざまなストレス関連疾患の原因となる。一般にストレスによる体調不良は、その原因がわからず、ひとりで悩んでいる人が多い。そこで、こうした悩みを解消し、1日も早く健康な社会生活を取り戻してもらうために開設されたのが「勤労者 心の健康相談」窓口である。

この窓口は、勤労者メンタルヘルスセンターや精神科、心療内科などを有する全国10の労災病院に設置されており、専門のカウンセラーが勤労者の悩みについて、電話による相談を受ける。勤労者本人はもとより、家族や上司、産業医や保健婦などの産業保健関係者、さらには企業の労務担当者も対象としている。また、相談者が専門家による診療を希望する場合は、労災病院や近隣の医療機関の情報提供も行う。なお、電話相談にかかる費用は無料となっている。

相談日は祝日を除く月曜日から金曜日、相談時間は午後2時から8時まで。各相談窓口の連絡先は下記の通り。(電話は相談窓口直通。病院の代表電話では取り次ぎができないので注意が必要)

東北労災病院 TEL 022-275-5556

福島労災病院 TEL 0246-45-1756

関東労災病院 TEL 044-434-7556

東京労災病院 TEL 03-3742-7556

横浜労災病院 TEL 045-470-6185

中部労災病院 TEL 052-659-6556

関西労災病院 TEL 06-6414-6556

岡山労災病院 TEL 086-265-2556

山口労災病院 TEL 0836-84-8556

大牟田労災病院 TEL 0944-58-0051

## 勤労者 心の健康相談



●ご相談はこちらへ●

**横浜労災病院 ☎ 045-470-6185**

■相談日／月曜日～金曜日(祝日を除く) ■相談時間／14:00～20:00

■病院の代表電話ではお取り次ぎできませんのでご注意ください。

私たちは、勤労者の個々の健康ライフをサポートするため(メンタルヘルス)を担当しています。  
労働福祉事業団

こんな症状があらわれたら、注意信号です!

<ストレスによって生じる心や行動の変化>

- 気分が沈んで意欲がない。
- 些細なことでイライラして怒りやすくなったり、緊張しやすくなる。
- アルコールの量が増え、酔ったときにぐどくなる。
- 食べ過ぎることが多くなったり、刺激物が欲しくなる。または食欲が低下する。
- 仕事の能率が悪くなる。
- 職場で人を避けるようになり、あいさつができなくなる。

## メンタルヘルスを中心に意欲的な事業を展開

## 愛媛産業保健推進センター

「センターの事業は、働く人たちに気持ちよく元気に働くことはいいことだ、という認識を持つてもらえるよう、地道な努力を重ねる息の長いキャンペーンです」と語るのは、愛媛産業保健推進センターの中矢良一所長だ。「すぐに結果が出るものではありません。時にはやるほうががっかりすることもありますが(笑)、投げ出さずに希望をもって取り組むことです」と続ける。

では、平成10年6月の開所以来2年めになる同センターの活動の一端を見てみよう。

## メンタルヘルス関係事業の充実

平成11年度、同センターでは数多くの研修会・セミナー等を行ってきているが、特に「粉じん障害防止対策を進めよう」「応援します、職場のメンタルヘルス」をテーマに、それぞれ5回、17回のセミナーを行うなど、キャンペーンを展開している。

職場のメンタルヘルスについて見てみよう。まず、地元の産業保健婦・看護婦の協議会に呼びかけ、「カウンセリング技法」についての研修会を開催。基本編から入門編、実践編へとステップアップする形で全6回のシリーズとして行い、毎回30数名の参加者を得ている。

このカウンセリング研修に連動させる形で、同年の調査研究テーマとして「職場のメンタルヘルスに対する産業保健婦・看護婦の在り方」を掲げ、現在最終段階のとりまとめに入っている。この調査の背景について植松充樹副所長は、「まずは県内のメンタルヘルスの実態を把握すること、職場のメンタルヘルスに大きく



スタッフ一同。前列中央が中矢所長、向かって右が植松副所長。

関わる産業保健婦・看護婦が抱える問題点を把握することになります。そして、いかに職場で実践していくかの方策を探ることにつなげていくことを目的としています」と説明してくれた。

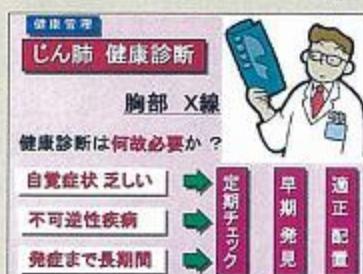
保健婦・看護婦ばかりではない。同時に、事業主の側に対しても「職場のメンタルヘルス」の重要性を啓

発するチラシを作成し、労働衛生週間や安全衛生大会などのイベントの際に配布。愛媛県内各地で産業保健セミナーを実施している。

こうした取り組みの成果がリアルタイムで現れはじめ、実地相談を兼ねた講演要請が地元企業から舞い込み、相談員派遣の実績を重ねている。メンタルヘルス相談員の森秀人医師は、「メンタルヘルスについて話す際には、単に職場での適応についてのみ話すではなく、精神の健康とは何かということを、生きることの意味や働くことの意味と関わらせて強調します。メンタルの問題に抱く偏見や誤解を解くためです」と語ってくれた。

## 視覚に訴えるオリジナル教材

さて、同センターでは、「研修会やセミナー等で使う教材は既製品ではなく、極力オリジナルを使うように



センターオリジナルの教材

しています」(植松副所長)といふ。「単なる講義形式では訴求力が弱いので視覚に訴える必要があるため、また、既製品ではセミナーに参加する人の属性に応じた内容や、相談員自身の力点(個性)の置き方などの点で自由度がなくなってしまう」ためだ。

具体的には、パソコンのプレゼンテーション用ソフト(パワーポイント)を用い、グラフや図、イラストとともに要点を簡潔に示すものとなっており、「職場における喫煙対策」「粉じん障害防止」「酸素欠乏症・硫化水素中毒の防止」などが見事に教材化されている。こうした丹念な事前作業を伴うオリジナリティーコソガ、事業場からの講演要請を呼び込んでいるのだ。

「息の長い地道な努力」を強調する中矢所長だが、その穏やかな口調とは裏腹に、実際の活動ぶりは強烈な実行力を感じさせるものだった。

## 愛媛産業保健推進センター

〒790-0011 松山市千舟町4-5-4 住友生命松山千舟町ビル2階  
TEL 089-915-1911 <http://www.ehimeOHPc.rofuku.go.jp>

## 事業主の心を把む“攻め”の活動を

### 徳島地域産業保健センター

「まるで『出前相談』ですよ。」

こう声を挙えるのは徳島地域産業保健センターのセンター長を務める徳島市医師会・玉置千秋会長と同医師会・小川紘一常任理事(担当理事)、そしてコーディネーターの阿部尚氏である。「出前相談」とは、健康相談窓口業務とならんで同センターの事業の柱となっている個別訪問指導のこと。愛着をもって、時折そんなふうに呼んでいるようだ。

#### 個別に事業主を説得する！

同センターがカバーする地域は、徳島市と小松島市、勝浦郡、名東郡、名西郡、麻植郡にわたる。この地域に県下の人口のおよそ半数、事業場数の55%近くが集中しており、県内全労働者の約57%がここに就労している。そして、事業場の多くは中小・零細規模という現状だ。

そうしたなか、健康相談、個別訪問など柱となる2事業で着実に実績を重ねてきている。

内容も健診結果に基づく健康管理に関する指導49件(平成10年度実績、以下同じ)をはじめ、生活習慣病対策17件、工場巡視17件、健康測定14件、健康管理指導13件——などと多岐にわたる。まずは活発な活動ぶりが見て取れる。

が、前述した三氏によれば、必ずしも順調であつたわけではないという。そのあたりは、「まずは健康管理に熱心でない事業主が多いということです。また、昨今は健康管理などにかける経費の余裕がないことも少なくないのが現状」という小川担当理事の話に集約されよう。当初はセンターを利用することに消極的な事業主が多かつた様子だ。

そんな状況下で、玉置会長は、「待ちの姿勢では何も進まないと思いました。積極的に、できれば事業主の意識に訴えかけられるような活動を試みた」という。

その、積極的な活動の急先鋒となつたコーディネーター・阿部氏は「センターを利用するのはあくまで安全衛生の担当者で、その人は理解しても事業主には何も伝わらないというケースが多い。だから、たとえば相談者があれば改めてこちらからその事業場に出向いて事業主に直接会って健康管理の必要性を説くようにしています」と具体的に語る。そして、徐々に活動を

軌道に乗せていった。

その間、追い風になつた出来事に徳島県木材団地協同組合連合会との連携があつた。同連合会の協力を得て、移動相談や講演会を実施し相応の実績を上げたのである。このことは大きな自信となつた。

「現在、150社あまりが集まる工業団地にアプローチしています。今年度はそこで実績を上げていきたい」という阿部氏は、攻めの姿勢を貫く構えだ。

#### 事業主や労働者の意識改革を

平成11年度から拡充センターとなつた同センター。通常のPR活動と並行して、事業主や労働者の意識に訴える試みを続けている。センター利用者に対する登録証や修了証(指導を修了したことを証する)の発行、各種の健康測定等々、時に応じ、また手を替え品を替えての工夫が施されているのである。最近は田性健康相談の利用者を開拓するべく、女性の多い職場に出向いて田性保護の必要性——多くは法的根拠から話さなければならぬ——を説いているところである由。

玉置会長自ら健康指導に赴くこともある同センター。小川担当理事は豊富な経験を活かして実務を仕切り、阿部氏は持ち前の“脚力”をもって現場を巡回。バランスのよい3人4脚が活動をより力強いものにしている。「徳島産業保健推進センターも機器、人材を惜しまず協力してくれている。こうした期待に応えるためにも、より頑張つていかなければ、と意を強くしています」との玉置会長の言葉も、同センターのさらなる飛躍を予感させるに余りあるものであった。



小川紘一担当理事



玉置千秋センター長



阿部尚コーディネーター

徳島地域産業保健センター

〒770-0847 徳島市幸町3-61 (徳島市医師会内)  
TEL 088-642-3640

管理職が知っておくべき  
メンタルヘルス対策日本钢管病院  
鶴見保健センター長

廣 尚典

職場のメンタルヘルス対策において、管理職の果たす役割が非常に大きいことは、大方の意見の一数するところといえよう。本稿では、職場で行われるべきメンタルヘルス対策の全体像を概観し、そのなかで管理職に求められる役割を整理する。さらに、健康管理スタッフが行うことを見定した管理職教育のあり方にも簡単に触れてみたい。

職場における  
メンタルヘルス対策の全体像

事業場におけるメンタルヘルス対策は、大きく4つに分けることができる。そのおのおのについて、各職場で実施することが可能である主な内容を掲げる。

## ① 労働者みずからが行う活動への支援

- ・ 労働者が仕事上の悩みや健康問題に関して気軽に相談でき解決が図れるような場をつくる。
- ・ 労働者がみずからの精神面の健康について正しく理解し、ストレスに対して望ましい対処ができるように、教育・研修の場をつくる。

## ② 管理者などのラインが行う活動

- ・ 職場のストレス要因を的確に評価し、効果的な改善を図る。
- ・ 職場のなかで精神不調者を早期に発見し、関連部署と連携をとりながら、適切な対応を行う。

## ③ 産業保健スタッフが行う活動

- ・ 健康診断や健康相談あるいは職場巡回などを通じて、ストレス要因を把握し、必要に応じて改善の提案をするとともに、精神不調者や高いストレス状態にある者を発見し、受療勧奨や業務の調整などの介入を行う。
- ・ 上記の①②を推進するため、教育・研修や助言などの支援を行う。

## ④ 外部資源を利用する活動

- ・ メンタルヘルス対策に関する知識や技術面を補完するため、都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センターなどによるコンサルテーションサービスを活用する。
- ・ 精神不調者への対応に関して、精神科医療機関、

地域保健関連機関などによる専門的相談・治療サービスを有効活用する。

昨年労働省から「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」が示されたが、メンタルヘルス活動に関しても、それに準じて、計画-実施-評価-改善の流れに沿った取り組みがなされるべきである（労働安全衛生マネジメントシステムの詳細については「産業保健21・第18号」を参照されたい）。

## ● ● ● 管理職の役割 ● ● ●

上に示した4つの活動のうち、ラインが行う活動において、管理職の果たす役割はとくに重要である。具体的には、次のような役割を担うことになる。

## ① 職場のストレス要因を調整する

物理化学的環境、作業方法（労働の量・質、労働時間、仕事上の自由度・裁量権など）、人間関係、組織・管理体制など、職場にはさまざまなストレス要因があるが、管理職はこれらの多くを調整できる立場にある。要求される仕事の量や質が過大で、仕事の自由度、裁量権が少ないと、ストレスが強くなることが、数多くの研究で確認されている。例えば、ある部下に偏って仕事の負荷がかかってしまいがちな場合には、仕事のペース配分や進め方に関しては多くを本人に任せるといった対応が考慮されてよい。

## ② 部下に対して適切なサポートを行う

上司や同僚からのサポートによっても、従業員のストレスの大きさは左右される。上司のサポートには、いくつかの種類がある。仕事上の助言や役に立つ情報の提供といった実務的なサポートも大切であるし、愚痴や悩みを聴いてあげる情緒的なサポートもまた、部下のストレス軽減に有効である。

## ③ 部下のこころの不調を早期に発見し、適切な対応を行う

こころの不調は、案外言動の変化などのかたちで、表面に出ることが多い（表1）。したがって、日頃部下と十分なコミュニケーションを取り、その言動をよく観察していれば、ちょっとした変化からこころの不調のシグナルをみてとれることも少なくない。部下のそ

職場において、社員が心に不調を来たした場合、管理者はどのように接し、どのように対処していくべきか。職場のメンタルヘルス対策の全体像とともに、その果たすべき役割についてNKKの廣尚典氏に、詳しく解説いただく。

表1 「こころの不調」の表面化の例

表 情	暗くなる、けわしくなる、乏しくなる
身なり	だらしなくなる、派手になる
口 数	多くなる、少なくなる
口 調	弱々しくなる、攻撃的になる
動 作	反応が悪くなる、過度にびくびくする、いらいらしている、落ち着きがなくなる
話の内容	些細なことにこだわる、話が悲観的になる、まとまりがなくなる、自分を責める、無力感が強い
仕 事	効率が明らかに低下する、得意なものもはかどらない

注 日頃の状態との落差(変化)が問題である

うした変化に気づいた場合には、本人の話を聞く場を設け、必要に応じて健康管理スタッフの助言を得るなどして、問題解決を図っていくことが望まれる。その際には、本人のプライバシーに関して十分な配慮を行うことが必要である。

部下の話を上手に聴く「よい聴き役(リスナー)」になることはこの点を円滑にすすめるためにも上述したサポートの効果を高める意味でも、非常に重要である。

#### ④ 職場の再適応への支援

こころの病気・不調により通常の業務がこなせなくなった者や、まとまった期間の休業を余儀なくされた者が、職場に再適応していく過程においても、上司としての管理職の果たす役割は大きい。産業医、衛生管理者、産業看護職などの健康管理スタッフおよび人事担当部署と連携をとり、必要に応じて一時的な業務負荷の軽減や通院時間の確保などの配慮を行っていく必要がある。

#### 管理職教育のポイント

#### 一産業保健スタッフのためにー

以上のような理由から、管理職がみずからの役割の重要性を十分に認識し適切な取り組みを実践することは、職場のメンタルヘルス対策において不可欠要素のひとつであり、達成すべき優先順位が高い事項である。

管理職に対するメンタルヘルス教育で強調すべき点は、表2のようにまとめることができよう。教育内容は、できるだけ実践的なものにすべきである。まず導入として、メンタルヘルス対策の重要性に関する啓発を主目的としたものが必要である。これに、少なくとも60分間の時間枠は、確保したいところである。教育内容の一例を表3に示した。その後、可能であれば段階的に、よい聴き役(リスナー)となる心構えや若干

表2 メンタルヘルス教育で強調すべき管理者の役割

- ① 職場のコミュニケーションを良好にする
- ② 職場のストレス要因を的確に把握する
- ③ 部下をよく観察し、必要に応じて個別面談などの場をつくる
- ④ ストレスの受け止め方やそれによる健康障害への陥りやすさには個人差があることを理解し、それに基づいた対応を図る
- ⑤ とくに高ストレス状態にある者に対しては、業務上の配慮をはじめとする支援を怠らない
- ⑥ 必要に応じて、産業医をはじめとする産業保健スタッフと連携をとる
- ⑦ プライバシーに対する配慮を十分に行う

の手法を身につけるための研修および事例検討を中心とした研修を、小集団によるディスカッション形式で行うことを薦めたい。

表3 管理職に対するメンタルヘルス教育の内容例

労働安全衛生法の要点とメンタルヘルス対策の重要性	5分
安全配慮義務*とプライバシーへの配慮	5分
ストレスと健康の関係に関する概説	10分
メンタルヘルス対策における管理者の役割	15分
事例提示	15分
業務上疾病認定の新しい考え方**	10分

\* 安全配慮義務については、本誌第5号を参照されたい

\*\*平成11年に示された「精神的負荷による精神障害等に係る業務上の判断指針」

管理職は、ほかに多くの仕事を抱えており、時間にも余裕がない。「管理職は…ねばならない」「管理職なのだから…すべき」という強要とも受け取られかねない助言・指導は、それが管理職にとっての大きなストレス要因となってしまうという笑い話にもならない事態を招くかもしれない。むしろ、「…することによって、部下管理がスムーズにいく」「職場に活気が出る」といった方向での進め方が望ましいであろう。

#### ● ● ● まとめにかえて ● ● ●

これまで述べてきたことを繰り返すまでもなく、メンタルヘルスに関する事例が職場で発生した場合、管理職がその対応に費やさねばならない労力は多大なものになりがちである。場合によっては、管理職自身が過ストレス状態となり、心身の健康を損ねるおそれさえあるといえる。したがって、産業保健スタッフとしては、こころの不調者に対する支援をすすめるときには、その上司に本人への業務上の配慮などを助言するのみならず、同時に上司の支援をも行うように心がけるべきである。

## 中高年労働者のメンタルヘルスに関する実態調査

埼玉産業保健推進センター  
所長 沖野哲郎

### はじめに

埼玉産業保健推進センターでは、平成10年度の産業保健調査研究として、県内事業場に勤務する中高年労働者のメンタルヘルスに関する実態調査を行った。また、あわせて、事業場についても、それら労働者のメンタルヘルス対策等の状況について調査を行い、437事業場、4536人から回答を得た。

この調査は、昨今の経済事情を反映し、企業内において厳しい立場における将来に多くの不安を感じていると考えられる40歳代、50歳代の勤労者のストレス要因・意識等について調査し、産業保健の立場から、この世代に対して、企業においてどのようなメンタルヘルスケアの実施が望まれるかを明らかにすることにより、県内事業場における的確なメンタルヘルスケアの実施の参考とすることを主な目的として行った。

調査の結果、40歳代、50歳代の勤労者には、職業生活での強い不安・悩み・ストレスを感じている者が数多く見受けられ、また特に、急増し社会的問題ともなっている自殺に関してハイリスクと考えられる人がおよそ20人に1人もいることが明らかになった。

一方、このような状況に対して、事業場で行われているメンタルヘルス対策は決して十分とは言えない状況にあり、早急に的確な対策を講じることが望まれる。

### 調査結果

仕事や職業生活での強い不安・悩み・ストレスがあるとした場合の内容別割合をみると、40歳代全体では「仕事の質」が23.7%で1位となっており、特に男性管理職においては29.9%とその傾向が顕著である、女性では「職場の人間関係」が33.6%で1位となっている。50歳代では、特に女性において36.9%と顕著だが、男女とも「職場の人間関係」が1位となっている。

内容別傾向を世代で見てみると、40歳代では、前記のとおり「仕事の質」が1位で、次いで「職場の人間関係」23.5%、「仕事の質」15.1%、「雇用の安定（出向・リストラ）」10.4%、「仕事への適性」9.2%となっている。一方、50歳代では、1位の「職場の人間関係」に次いで、「仕事の質」17.2%、「仕事の量」12.2%、「定年後の仕事」11.7%、「雇用の安定（出向・リストラ）」10.6%の順で、「定年後の仕事」が4位に入っており、世代の特徴が現れているといえる。これらの状況は表のとおりである。

このようなことから、中高年労働者の仕事や職業生活での強い不安等を軽減するためには、仕事の質および量、雇用の安定性、仕事の適性への配慮ももちろん重要であるが、職場における円滑な人間関係構築のための管理者教育などの対策をまず考慮する必要があると考えられる。管理者教育は、ストレスに関する正しい知識を習得することなどにより管理者自身のストレスの軽減にも役立つものと考えられる。

このほか、あわせて労働者を対象に実施したGHQ30（WHOの一般健康状況調査）の結果においては、「何らかの問題ありと認められる」と評価される人は、男性で46.3%、女性で48.9%にも及んでいる。特に、要素スケールの「希死念慮・うつ傾向」については、全体の13.0%もが「中程度以上の症状」とされる範疇にあり、さらに、睡眠障害、不安と気分変調、希死念慮とともに「中程度以上の症状」とされ、うつ傾向が強く自殺に関してハイリスクであると考えられる人は、調査労働者のおよそ20人に1人の割合に至っている。また、それら3つの要素スケールすべてが5/5であった人はおよそ100人に1人の割合となっており、これらの状況は、最近における自殺の多発と符合すると思われる。また、産業医を選任している事業場の67.6%が、精神的問題を持つと思われる従業員が発見された場合の相談先として産業医をあげており、産業医のメンタルヘル

厳しい経済事情を反映して、心の悩みをかかえる勤労者が増えている。とりわけリストラなど将来に多くの不安を感じている中高年労働者の場合、事情は深刻である。埼玉産業保健推進センターでは、事業場において、中高年労働者に対してどのようなメンタルヘルスケアを行うべきかを明らかにするためにストレス要因・意識等を調査した。その結果を紹介する。

## ストレス要因 ハトマサ

ルス面での研鑽支援を十分考慮していく必要がある。

管理職や従業員に対してメンタルヘルスに関する教育を実施しているまたは実施したことのある事業場は3割強しかない。また、中高年労働者のメンタルヘルスに着目した対策を実施しているのも調査事業場の2割強しかなく、個人調査の結果に見られるように、多くの中高年労働者が職業生活などの不安や悩みを持っているとしているにも関わらず、メンタルヘルスに関して特別の配慮をしている事業場は少ないといえ、今後、この面での対策の充実が望まれる。特にGHQ30の結果を見ると、中高年労働者に限られた問題ではないが、管理者や従業員に対する教育や担当者の育成、

産業医や専門家との連携などによる早期の気付きと対応ができる仕組みをできるだけ速やかに整備することが望まれる。

メンタルヘルスに関する事業場の要望としては、専門家に関する情報の提供、管理職・従業員に対する教育の実施、メンタルヘルス対策の指導などが多くあげられている。これらのことから、メンタルヘルス分野に関しても、地域における専門医や専門家、関係機関と事業所によるネットワークのコアとして機能することが、産業保健推進センターに求められているといえる。

仕事や職業生活での強い不安、悩み、ストレスがある労働者の割合およびその最も強い内容別割合(%)

区分	強い不安等 あり 労働者	強い不安、悩み、ストレスがある場合の最も強い内容													計
		職場の 人間 関係	仕事の 質	仕事の 量	仕事へ の適性	昇進	昇給	配置 転換	雇用の 安定性	転勤	単身 赴任	定年後 の仕事	その他	回答 なし	
40代男性管理職	67.4	20.2	29.9	16.4	8.4	1.3	2.6	1.1	9.5	1.5	1.5	3.5	2.6	1.8	100.0
40代女性管理職	80.0	31.7	25.0	18.3	10.0	0.0	1.7	1.7	5.0	0.0	0.0	0.0	3.3	3.3	100.0
40代管理職計	68.4	21.3	29.4	16.6	8.5	1.1	2.5	1.1	9.0	1.3	1.3	3.1	2.6	2.0	100.0
40代男性非管理職	66.4	20.1	21.0	13.9	10.9	2.2	7.2	4.0	11.2	0.9	1.3	3.4	2.4	1.4	100.0
40代女性非管理職	62.8	34.3	17.3	14.1	7.5	0.7	4.6	2.0	11.4	0.0	0.7	1.6	2.9	2.9	100.0
40代非管理職計	65.1	25.2	19.7	14.0	9.7	1.6	6.3	3.3	11.3	0.6	1.0	2.8	2.6	2.0	100.0
40代男性	66.9	20.1	25.5	15.1	9.6	1.7	5.1	2.5	10.3	1.2	1.4	3.4	2.4	1.6	100.0
40代女性	65.0	33.6	18.4	14.9	8.1	0.5	4.1	1.9	10.6	0.0	0.5	1.4	3.0	3.0	100.0
40代計	66.4	23.5	23.7	15.1	9.2	1.4	4.8	2.4	10.4	0.9	1.2	2.9	2.6	2.0	100.0
50代男性管理職	61.4	23.0	21.9	10.0	8.9	1.1	1.8	1.4	10.4	0.5	1.2	14.0	3.3	2.5	100.0
50代女性管理職	76.0	32.9	19.7	11.8	5.3	1.3	2.6	3.9	7.9	0.0	0.0	5.3	3.9	5.3	100.0
50代管理職計	62.8	24.1	21.7	10.2	8.5	1.1	1.9	1.7	10.1	0.5	1.1	13.0	3.4	2.8	100.0
50代男性非管理職	59.4	22.8	15.1	13.4	7.9	1.7	4.5	1.9	13.2	0.6	1.1	12.4	3.4	1.9	100.0
50代女性非管理職	61.1	37.9	10.7	14.1	8.3	1.0	3.8	3.4	7.2	0.3	0.0	8.3	1.0	3.8	100.0
50代非管理職計	60.0	28.6	13.4	13.7	8.0	1.4	4.2	2.5	10.9	0.5	0.7	10.8	2.5	2.6	100.0
50代男性	60.7	22.9	18.8	11.7	8.5	1.3	3.0	1.6	11.7	0.6	1.1	13.2	3.3	2.2	100.0
50代女性	63.8	36.9	12.7	13.6	7.6	1.1	3.5	3.5	7.6	0.3	0.0	7.6	1.6	4.1	100.0
50代計	61.5	26.6	17.2	12.2	8.3	1.3	3.1	2.1	10.6	0.5	0.8	11.7	2.9	2.7	100.0
調査労働者計	63.8	25.0	20.5	13.7	8.7	1.3	4.0	2.2	10.5	0.7	1.0	7.2	2.7	2.3	100.0

# 有所見率の低減のために 健康保持増進対策を策定

東京製綱スチールコード株

■会社概要

所在地：岩手県北上市

従業員：653人

業種：タイヤ用スチールコードメーカー

東北新幹線で仙台から1時間。岩手県第2の都市・北上市の北工業団地に、今回訪れた東京製綱スチールコード株式会社の本社工場はある。

同社が製造しているのはタイヤ用スチールコード。これは、自動車のタイヤには欠かせない補強材で、一見すると“極細の針金の束”といった形状をしている。直接目に触れる事はほとんどない同社の製品だが、見えないところで我々の生活を支えている製品だといつてもよいだろう。そんな同社の産業保健活動を報告する。

## 県下随一の安全衛生管理体制を構築

昭和45年の創立以来、モータリゼーションの進展を追い風に、タイヤ用スチールコードの製造で順調に業績を伸ばしてきた同社。スチールコードを製造するには、原材料となる鋼鉄製の線材を、伸線し、熱処理を加え、メッキ処理を施す、といった工程が必要になる。そこには「粉じん」「騒音」「温熱」「有機溶剤」など安全衛生対策が必要な危険有害業務が生じるため、管理体制の充実が欠かせない。

同社の安全衛生委員会の委員で、衛生管理者でもある原田順二・総務部副部長は「工程の改善や新たな設備の導入でほとんどの問題は解決しています。鋼製品の製造工場につきものの重筋労働も、今ではほとんどありません」と話す。では、技術的に完全になくすことができない問題はないのか。総務課職員で安全衛生委員会の事務局を務める喜旦康司さんに聞いてみると「ラインの稼働中に発生する粉じんや騒音など完全になくすことが難しい問題もあります。しかし、こうした問題については、作業環境測定を定期的に実施する

とともに、作業中に耳栓や防じんマスク、保護眼鏡などの安全衛生保護具の着用を徹底することで対処しています」と力強い答えが返ってきた。

両担当者の言葉を裏付けるように、同社の安全衛生管理体制は、昭和50年の安全進歩賞を皮切りに、56年（安全優良賞）と61年（労働衛生優良賞）の計3度にわたりて岩手労働基準局長から表彰を受けている。まさに折り紙付きのレベルの高さを誇っているのである。

## 上昇する平均年齢に対応した健康増進対策を策定

こうしたレベルの高い安全衛生管理体制を誇る同社だが、取り組むべき課題もある。そのひとつが、一般健康診断結果の有所見率の上昇対策だ。

同社の場合、従業員の平均年齢が45.8歳（男性46.0歳、女性43.9歳）という比較的高い水準にあることに加え、その平均年齢も年々上昇傾向で推移している。加齢とともに一般健康診断結果の有所見率は上がるものだが、同社の有所見率も例外ではない。試みに岩手県全体の平均値と比べてみると、同社のほうが若干高い傾向にあることが分かる。

このような傾向について、同社の保健婦を務める財団法人岩手県予防医学協会主任保健婦の佐々木寛子さんは「平均年齢の上昇とともに有所見率が上がるのは、仕方がないことかもしれません。しかし、当社の場合、全従業員の8割が三交替勤務に就いているという事情があるので、このまま何も対策を講じることなく有所見者が増え続ければ、最終的に現場での生産に支障をきたす恐れもあるのです」と有所見者を減らすための健康保持増進対策の必要性を語る。

そこで同社では、平成3年に従業員の健康管理に関



原田順二 総務部副部長



喜多康司さん



「毎日楽しく仕事ができることが大切」と語る佐々木寛子さん

する方針を検討する組織として「健康づくり推進委員会」を設けた。同委員会は、安全衛生委員会の下部組織で、従業員を対象にした「健康セミナー」の企画・立案をはじめ、同社の産業保健活動全般を検討、安全衛生委員会に対して具体的な取り組みを提案する。同委員会には、委員長を務める原田副部長以下7人の従業員と、佐々木さんを含めた岩手県予防医学協会の保健婦2人が加わり、専門家としての立場からアドバイスを行っている。

数ある同委員会の活動のなかで、目玉といえるのが社内で行う健康セミナー。

平成11年に開催した全従業員向けのセミナーのテーマは「ポールエクササイズ」。これは直径約70cmのボールを使ったストレッチ体操で、とくに腰痛の予防に効果的だという。講師には社外の運動指導士を招き、また、三交替勤務の従業員に対する配慮から、日時を変えて7回も開催した。その甲斐あってか、セミナー後にエクササイズに使うボールを社内で販売したところ、「全部で100個も売れた」(原田副部長)とのこと。従業員の実に6人に1人がボールを購入したというこの数字から、従業員のセミナーに対する満足度がうかがわれる。

### 近隣のスポーツ施設利用補助を実施

生活習慣病の1次予防のみならず、健康の増進のためには適度な運動が効果的だ。しかし、何かを始めるにあたっては、制度の整備などのきっかけがあったほうが良いのも事実だ。

同社の場合も、本社工場から車で20分の距離に財団法人金ヶ崎町生涯スポーツ事業団が運営する総合スポ

ーツ施設「森山総合運動公園」があるが、これまでそこを利用する従業員はほとんどいなかったという。

この施設に注目した原田副部長は、「従業員が適度な運動をするきっかけとする」ことを趣意に、同公園の施設利用料金の半額を会社が補助する制度を健康づくり推進委員会に提案、平成10年よりこの制度がスタートした。

同公園には、温水プール、エアロビクス、アスレチックジム、ラケットボール、スカッシュコート、テニスコートといった同社の近隣では他にはない施設が整っている。しかも、従業員本人はもとより、その家族も通常の半額の料金で利用できるため、家族ともども健康増進に活用できる。

この制度について原田副部長は「社内にスポーツ施設を設けても、掛けた費用の割には効果が上がらないものです。これからは利用者の輪を広げることを目指したいですね」と話す。

最後に、これから目標を尋ねると「従業員の有所見率を下げる努力を続けるとともに、今後はさらなるレベルアップを目指して、昨年、指針が告示された労働安全衛生マネジメントシステムの構築に取り組みます」と話す原田副部長。同社には、平成8年にいち早くISOの認証を得るといった「進取の気風」がある。この進取の気風があれば、労働安全衛生マネジメントシステムの構築もそう遠くはないはずだ。

## 小規模事業場産業保健活動 支援促進助成金のご案内

### 産業医共同選任事業

#### ■ 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金とは

労働者50人未満の小規模事業場の事業者が産業医の要件を備えた医師を共同で選任し、その医師の行う職場巡回、健康診断の結果に基づく保健指導、健康教育、健康相談、衛生教育等の産業保健活動により、従業員の健康管理等を促進することを奨励するための助成金です。

#### ・・・・・ 助成金の申請および支給について ・・・・・

##### 申請要件

- ① 2以上的小規模事業場\*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ことにより応募できます。
- \*企業規模にかかわりなく、常時使用する労働者数（労働保険概算・確定保険料申告書等による助成金申請の前年度の1カ月平均使用労働者数とします）が50人未満の事業場をいいます。
- ② 以前に本助成金を受給したことがないこと。

##### 助成金の申請時期

毎年度4月から5月末までです。

##### 助成金額及び支給期間

助成金は、1事業年度につき1事業場あたり表のとおりで、事業場の規模に応じて支給します。支給期間は、3カ年度です。2年度目、3年度目についても継続のための支給申請が必要です。

##### ■事業場の区分と助成額

小規模事業場の区分	助成額
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

(注)共同選任医師を選任するのに要した費用の額が上記の額を下回る場合は、その医師を選任するのに要した費用の額を支給します。

##### 申請に必要な書類

- ① 様式第1号 産業保健活動助成金支給・変更申請書

- ② 様式第2号 産業保健活動推進計画書
- ③ 共同選任医師との契約書の写
- ④ 産業医の要件を備えた医師であることを証明する書類の写
- ⑤ 申請年度の労働保険概算・確定保険料申告書の写等  
(労働保険番号、労働者数の記載があるものに限ります)

##### 申請先

都道府県産業保健推進センター（産業保健推進センターが設置されていない県は労働福祉事業団）へ助成金の支給申請を行います。

（原則として代表事業者は、集団を構成する事業場の申請書をとりまとめて提出していただきますようお願いいたします）

##### 助成金の支給

労働福祉事業団は、申請に基づき審査を行い、集団を構成する事業場ごとに助成金の支給額を決定し通知するとともに、銀行振込により助成金を支給します。



# 私たちの活用法

## —利用者の声—

平成9年度から当助成金制度を利用して産業医を選任し、産業保健活動にますます力を入れる宮城県仙台市の今野印刷株式会社と、同社を全力でバックアップする仙台産業医科診療所。産業医を選任することで同社の衛生水準がどのようにレベルアップしたのかを紹介する。

多数の印刷会社が建ち並ぶ仙台印刷団地のなかに、当助成金制度を利用する今野印刷株式会社と、その産業医・池内廣重医師が所属する仙台産業医科診療所はある。

「目と鼻の先の距離に加え当社設立当時からお世話になつていており、池内先生は専属産業医のような存在です」と語るのは同社の今井昭年総務部長である。

「この助成金制度は、宮城産業保健推進センターから紹介を受けました。その後、私どもから仙台印刷団地協同組合に呼びかけ、今野印刷さんをはじめとする3事業場をグループ化してもらつたのです」と、当助成金制度開始のきっかけを同診療所で事務に従事する日出山和信氏は説明する。



事業場との窓口を務める  
日出山和信氏

には、当助成金制度の窓口となっている同社の廣田正史・総務部総務課リーダーが出席し、講話の内容を従業員に話したり、健診で有所見となった人に繰り返し聞かせたりしているという。

このように、以前から積極的な取り組みが行われておらず、「急激な変化はない」とのこと。しかし、当助成金制度の利用を機に3事業場に大きな変化をもたらしたのが、職場巡視が導入されたことだ。この新しい活動について池内医師



新たに導入した加湿器

は、「印刷業は有機溶剤を使用するため、基本として換気やゴム手袋の着用について教育することが大切です。また、何よりも職場に入りこむきっかけとなり、指導しやすくなりました」と、一步踏み込んだ活動に満足げだ。

また、同社のほうからも「今まで行っていなかった職場巡視の導入は、この制度を利用したおかげ。先生のアドバイスで加湿器を設置したり、空調機を天吊り型に変えたりと、職場の環境がずいぶん改善されました」(今井総務部長)

という喜びの声が上がった。

以前から続く活動ではあるが、「当助成金制度により本腰が入った」と声を揃える同診療所の2人。また、「事業場のほうの意識も明らかに変わってきた」とも。

廣田リーダーの「いままではこちらから一方的に訪ねることが多かったのですが、足を運んでもらえるようになったことで先生に現場に即した相談がしやすくなり、お互いの距離がいっそう縮まりました」という言葉にこそ、助成金利用の最大の収穫が感じられた。平成12年3月で当助成金制度の期限は終了するが、この3年間で双方が得たものは、今後の取り組みの大きな糧となるだろう。



天吊り型にした空調機

### 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金に関するお問い合わせは



労働福祉事業団 医療事業部 産業保健助成課  
〒212-0013 神奈川県川崎市幸区堀川町580番地  
ソリッドスクエア東館 19階  
TEL 044(556)9866(ダイヤル)  
FAX 044(556)9918  
ホームページのアドレス  
<http://www.ohd.rofuku.go.jp/jyosei00.htm>

## 「安全文化」の創造に向けて具体的な施策を提言

事故災害防止安全対策会議が報告書を作成・政府

政府の「事故災害防止安全対策会議」は、平成12年12月8日、わが国全体で“安全文化”を創造することなどを盛り込んだ報告書をまとめ、同月10日の閣議で了承された。今後、この報告書をもとに具体的な安全対策を一層促進し、事故災害の防止と低減を図り、安全に対する国民の信頼回復を目指すとしている。

同対策会議は、ここ数ヶ月の間に、茨城県東海村のウラン加工施設の事故（本誌19号、4ページ参照）や鉄道トンネルにおける相次ぐコンクリート片の落下事故が起きるなど事故災害が多発したことにより、わが国の技術基盤への信頼性が低下しているため、昨年10月6日に設けられたもの。労働省や科学技術庁、運輸省をはじめとする関係省庁の局長クラスで構成されている。

今回の報告書では、「『安全文化』の創造、すなわち、組織と個人が『安全』を最優先にする気風や気質を育てていくことが重要」であるとし、学校や企業における安全教育を充実させ、国、地方公

共団体、事業者、労働者、国民がそれぞれ安全確保のための積極的な取組を行い、「社会全体での安全意識（モラル）を高めることが重要である」としている。

具体的には、小・中・高校などの各段階の教科教育を通じて安全に対する意識を高める教育を行い、さらに大学などの高等教育機関でも「技術者教育の中で安全や技術者倫理に関する教育の充実を図る」としている。

各事業所で行われている業務資格制度では、業務開始当初の教育だけではなく、3年目や5年目など経験年数に応じた再教育システムを構築する方針だ。

また、平成12年1月に開設した「安全衛生情報センター」（東京・港区）の災害模擬体験設備などを活用した安全教育を充実させるとともに、同様の安全教育を全国で受けることができるよう体制整備を図るとしている。

労働安全衛生マネジメントシステム（本誌18号、特集参照）については、効果的な実施のために、事業主が社内の体制を整備するこ

とを求めている。

また、ハード面の対策として、すべての機械設備を対象とした「包括的な安全基準」を整備するとともに、機械設備そのものの危険性情報が作業者や請負業者に適切に伝達される「情報の共有化」を推進していくことを打ち出している。

例えば、「機械設備の設計者が有している危険性情報を、その機械設備の受け渡し時に購入者に提供する」「機械設備の修理業務の発注の際、その危険性情報を修理業者に提供する」ことなどを促していく考えだ。

一方、報告書は「安全確保のための適正なコスト負担が必要である」ことを社会の共通意識とするため、政府の取り組みとして、啓発活動を行うよう求めている。

これらの報告書に盛り込まれた事項を受けて、各省庁は今後、所管事業における個別的・具体的な安全対策の取り組みを促進し、平成12年3月までにその実施状況を内閣官房に報告することとしている。

## 深夜業従事者の自発的健診の対象者などを規定

4月1日施行の政省令の改正案要綱を踏まえ、労働省

労働省は昨年12月1日、労働安全衛生法施行令と労働安全衛生規則の改正案要綱を中央労働基準審議会に諮問した。改正案要綱について、中基審は同月8日、「おおむね妥当である」と答申した。これを受け労働省は、本年4月1日から施行すべく政省令の一部改正作業を行う。

今回の政省令の改正は、平成11年5月21日に公布された改正労働安全衛生法（平成12年4月1日施行部分）の委任規程部分を定めるためのもの。

この改正安衛法では、①深夜業

従事者が自発的に受診した健康診断の結果（有所見の場合）について、他の法定健診と同様に事後措置を講じるよう事業者に義務づける、②化学物質等の譲渡・提供者に有害性等の情報の通知を義務づける——などの規定が新設されている。

今回の改正案要綱では、自発的健診に関しては、まず、対象となる深夜業従事者を「常時使用される労働者であって、健診前6カ月間を平均して1カ月当たり4回以上深夜業に従事したもの」とし、自発的健診の健診項目は「現行の定期健康診断の項目と同一のも

の」とするとしている。

また、有害性等の情報の通知等に関しては、まず、対象となる化学物質を約600種とし、また、これらの含有量が「重量の1%を超える製剤その他のもの」を対象とすることとしている。そのほか通知の方法は、書面の他、相手側の承諾が得られれば磁気媒体やファクシミリ等でもよいこと、「成分の含有量」欄には、これらの化学物質ごとの重量比などを、10~20%というように10%きざみの範囲で記載してもよいこと等を規定することとしている。

## 焼却施設でのダイオキシン類のばく露防止を推進

「ダイオキシン類による健康障害防止のための対策要綱」を策定・労働省

労働省は「ダイオキシン類による健康障害防止のための対策要綱」を策定し、都道府県労働基準局長に通達した。

同省が策定した今回の対策要綱では、対象作業を「焼却炉や集じん機などの内部」で行う灰出し作業、設備点検作業、保守作業などとしたほか、外部における作業であっても、焼却灰の固化・運搬など焼却灰を取り扱う作業は対象に含めるとしている。

これらの作業が行われる施設の場合、まず、施設管理者が産業医

や衛生管理者、現場責任者らで構成する「ダイオキシン類対策委員会」を設置し、ばく露防止推進計画を作成することとしている。作業環境測定の実施とその記録の30年間の保存も、施設管理者に求めている。

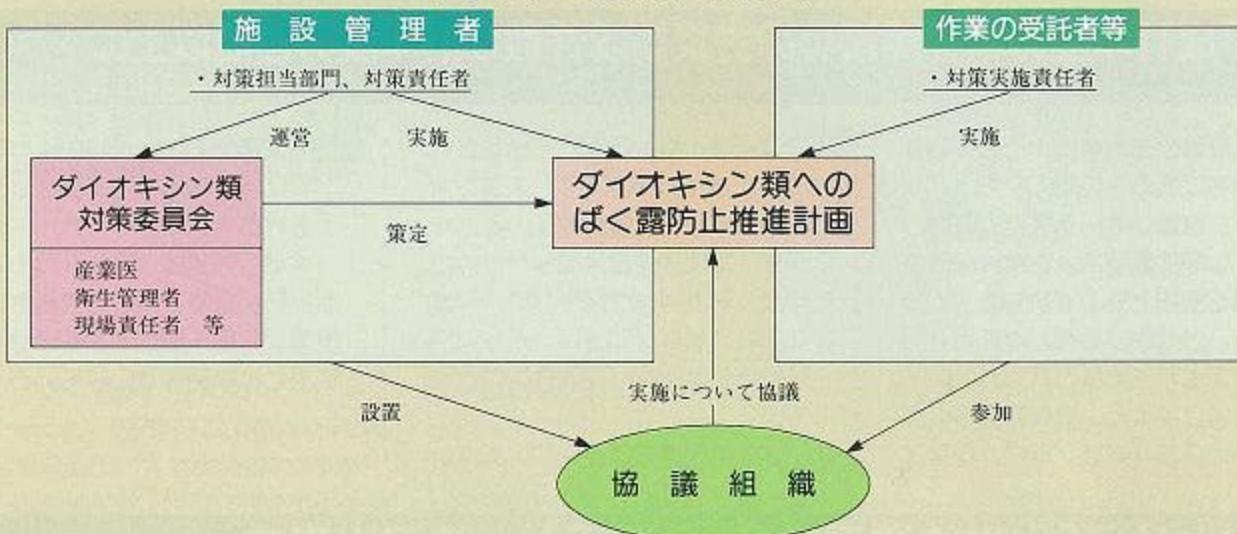
また、施設管理者と作業の委託先事業者や関係請負人と協議組織を設置することとしている。

一方、実際に作業を行う事業者に対しては、ダイオキシン類対策の実施責任者を定め、①ダイオキシン類の性状、有害性の知識、②

ばく露低減措置、③作業手順、④発散源を密閉する設備などについての作業開始時の点検、⑤保護具の使用方法や保守点検方法、⑥事故時の措置——などについて労働衛生教育を作業者に実施することなどを求めている。

さらに、焼却施設での女性の就労については、母性保護の観点から、焼却炉や集じん機などの内部で行う灰出し、設備の点検、保守などの作業に就かせないよう配慮することとしている。

### ダイオキシン類対策の推進体制



## 核燃料物質などの取扱業務に係る特別教育のカリキュラムを告示

核燃料物質等取扱業務特別教育規程(平成12年労働省告示第1号)・労働省

労働省は1月20日、核燃料物質等取扱業務特別教育規程(平成12年労働省告示第1号)を官報に告示した。施行日は1月30日。

昨年改正された労働安全衛生規則および電離放射線障害防止規則では、加工施設等(核燃料物質の加工施設、再処理施設、使用施設等)と原子炉施設で、核燃料物質などを取り扱う業務に労働者を従事させる場合、事業者は特別教育

を実施することとされた(本誌19号、5ページ参照)。

今回の告示は、この特別教育のカリキュラムを示したもの。まず、加工施設等において核燃料物質などを取り扱う場合、①核燃料物質や使用済燃料、これらのものに汚染された物に関する知識、②加工施設や再処理施設、使用施設等における作業の方法に関する知識、③加工施設や再処理施設、使用施

設等に係る設備の構造・取扱方法に関する知識、④電離放射線の生体に与える影響、⑤関係法令——を内容とする学科教育を行い、さらに作業の方法や施設に係る設備の取扱いに関する実技教育を行うこととしている。

同様に、原子炉施設において核燃料物質などを取り扱う場合についても、学科教育と実技教育を課している。

## 定期健診後の2次健診の費用を労災保険で負担へ

労働者災害補償保険審議会が「健康確保支援給付(仮称)の創設」などを建議・労働省

労働者災害補償保険審議会は、本年1月25日、労働大臣に対して「労働者災害補償保険制度の改善について」と題する建議を行つた。

審議会においては、昨年8月より労災保険制度検討小委員会を設け、労災保険制度における労働者の健康確保支援の在り方および今後の労働福祉事業の在り方を中心に検討が行われてきた。

今回の建議のポイントと言えるのが、「健康確保支援給付(仮称)の創設」である。

業務による過重負荷により基礎疾患が自然経過を超えて急激に著

しく憎悪し、脳・心臓疾患を発症したものと認定された件数は、近年増加傾向にあり、社会的にも「過労死」として取り上げられているが、今後、労働者の高齢化がさらに進展し、脳・心臓疾患に係る労災請求事案の増加も懸念され、労働者や企業等に起こり得る甚大な被害の発生を防ぐことの重要性が増している。

そのため、建議では、業務による過重負荷とともに脳・心臓疾患の発症の予防を的確に行うため、労災保険制度において労働者の健康確保を支援するための措置を創

設することを打ち出している。

具体的には、定期健康診断の結果、生活上の要因のほか、業務による過重な負荷があつた場合に、脳・心臓疾患を発症し、あるいは悪化させ得る危険因子を相当程度有すると診断された労働者に対して、①循環器系の異常に関する2次的な健康診断、②医師等による指導(栄養指導、運動指導、生活指導)を給付内容とする「健康確保支援給付(仮称)」を新たな法定給付として創設することとされている。

## 平成11年度の精神障害等の労災請求件数が前年度の2倍以上に

精神障害等に係る労災請求件数・労働省

労働省のまとめによると、精神障害等に係る労災請求件数が昨秋以降、急増していることが分かつた。「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」(本誌19号、21ページ参照)が昨年9月に策定された影響と見られている。

同省によると、精神障害等に係る労災請求件数は、平成5年度ま

ではほぼ1桁台となっていたが、平成6年度の13件(うち未遂を含む自殺は5件)以降増加の傾向を示し、平成7年度は13件(同10件)、平成8年度は18件(同11件)、平成9年度は41件(同30件)、そして平成10年度は42件(同29件)に上っていた。

さらに平成11年度については、

12月末現在で96件(同60件)と、すでに平成10年度1年間の2倍以上となっている。

なお、同省は、昨年9月の「判断指針」に基づいて労災認定した事案が12月末現在で6件に上っていることを明らかにしている。

## いわゆる「化学物質過敏症」の原因など特定出来ず

本態性多種化学物質過敏状態の調査研究・環境庁

環境庁は2月2日、いわゆる化学物質過敏症について、現状では発症機序、原因物質などを特定できないとする報告書「本態性多種化学物質過敏状態の調査研究」(研究班座長:大井玄・国立環境研究所長)をまとめた。

報告書は「欧米を中心に研究報告が増えているが、共通の診断基準がないこと、またあつても客観的な基準でないため、正確な把握が困難であり、現時点ではその病態生理と発症機序は未だ仮説の段階にあり確証に乏しいと考えられ

る」と現状を評価。

また、いわゆる化学物質過敏症の病態に関しては、これまでの毒物学や臨床医学の範囲を超えた、ごく微量の化学物質のばく露レベルによるアレルギーや中毒以外の過敏状態の発現の可能性や発症の機序、心因や心理ストレスの関与の程度、といった点について引き続き調査研究を進めることが今後の課題だとしている。

今回まとめられた報告書では、化学物質過敏症と言われる病態の①発症機序、②症状・徴候、③関

連が示唆される化学物質、④他の疾患・病態(具体的には、慢性疲労症候群、心因性疾患、更年期障害、シックビルディング症候群、アレルギー、中毒など)との関連についての研究成果のほか、研究班員個人の分担研究報告がまとめられている。

また、米国における研究成果の調査報告も詳細に掲載されており、今後の科学的議論の展開に資すると考えられる。

## 働く女性のための「健康相談」、「こころの相談」などを実施

働く女性を支援するための拠点施設が開館・女性と仕事の未来館

今年1月20日、女性が働くことを積極的に支援する事業を総合的に展開するための拠点施設として「女性と仕事の未来館」(館長:樋口恵子・東京家政大学教授)がオープンした。

同館の主な事業は以下の6つ。

- ①能力発揮事業
- ②相談事業
- ③ライブラリー事業
- ④展示事業
- ⑤情報事業
- ⑥交流事業

この中でも、とりわけ注目されているのが相談事業。これは、女性が仕事をしていくうえで出会うさまざまな悩みや疑問について、電話や来館、Eメールで相談に応じるというもの。総合相談と特別相談のふたつがある。

相談は、まず総合相談で受け付け、相談内容に応じた情報提供を行う。面接による特別相談が必要な際は、予約を行う。

特別相談の主なものとしては、健康相談やこころの相談をはじめ、

キャリア・カウンセリング、法律相談、起業相談があり、それぞれ専門家が面接相談に応じる。グループでの相談も可能。関係者の積極的な利用が望まれる。

開館時間は、火曜から土曜が午前9時半から午後9時半まで、日曜と祝日は午前9時半から午後5時半。休館日は、月曜日となっている。

住所: 東京都港区芝5-35-3

TEL 03-5444-4151

URL <http://www.miraikan.go.jp>

## この一冊 産業保健

人材(財)開発研究所  
カイロス・カウンセリング教室

代表 木山良知



職場における安全と健康の確保は、労働者にとって欠くことのできない前提条件である。最近の労働災害の発生をみると、長期的には減少の傾向を示しているものの、今なお年間60万人もの労働者が被災している状況で、そのうちの約90%が労働者数300人未満の中小規模事業場で発生している。また、健康診断の結果における有所見率をみると、平成10年の定期健康診断では、高齢化の進展等により何らかの所見のある労働者が4割を超える状況である。さらに、現下の厳しい経済情勢を反映して、解雇や賃金不払い、また賃金や労働時間の引下げの問題も生じてあり、このようなことから職場でストレスを感じている労働者の割合が増える傾向にある。

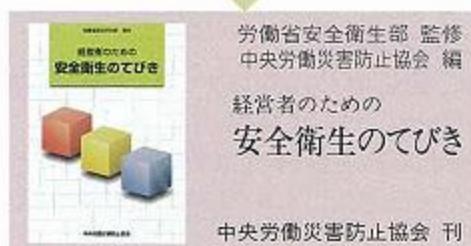
本書は、企業経営者が職場の安全対策や従業員の健康管理を事業場でどのように展開していくか、そのノウハウを結集したものである。労働災害の予防管理、労働衛生と健康づくりなど安全衛生の基本が示されている。「職場における腰痛予防対策指針」、「VDT作業のための労働衛生上の指針」などを具体的に取り上げ労働衛生対策のポイントをイラストや図表を使って分かりやすく示すとともに、「過

労死」問題をはじめとして、健康状態に問題を有する労働者が増えていることに対応するため、予防の観点から労働者のメンタルヘルスや健康の保持増進の必要性を強調、さらに産業保健推進センター、地域産業保健センターの活動を紹介しながらその活用を広く呼びかけている。

一方、企業経営者向けに災害発生後の民事責任、補償問題を取り上げ、代表的な裁判事例を引用しながら安全配慮義務や過失相殺などについて説明している。不幸にして労働災害に遭われた労働者やその遺族の方々に対し、

迅速、適正な補償を行うことは極めて重要なことである。特に、近年、精神障害等に係わる労災請求事案が増加していることから、平成11年9月に精神障害等の業務上外を判断するための「判断指針」が策定された。この事態を見ても本書の時宜を得た有効性があらわしいと思われる。

また、先に労働大臣告示として公表された「労働安全衛生マネジメントシステム指針」のあらましや安全衛生関係機関・団体も紹介している。企業経営者はもちろん、産業医をはじめ事業場における安全衛生活動にたずさわっている皆様に是非お読みいただきたい1冊である。



中央労働災害防止協会 刊



提供・協力  
労働福祉事業団  
兵庫産業保健推進センター

A

## 35歳以降に急増する3大生活習慣病および一般健診の有所見者の増加に配慮

ご質問にお答えする前に定期健康診断の健診項目を見直してみましょう。

- ① 既往歴および薬歴の調査
- ② 自覚症状および他覚症状の有無の調査
- ③ 身長・体重・視力および聴力の検査
- ④ 胸部X線検査および喀痰検査
- ⑤ 血圧測定
- ⑥ 尿検査（糖・蛋白の有無）
- ⑦ 貧血検査（赤血球数、血色素量）
- ⑧ 肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）
- ⑨ 血中脂質検査（総コレステロール、HDL-コレステロール、トリグリセライド）
- ⑩ 血糖もしくはHbA1c
- ⑪ 心電図検査

医師が必要でないと判断した場合に限り次の項目は省略することができます。

- (1) 20歳以上の者については③のうち身長検査
- (2) 35歳・40歳を除く45歳未満の者については、③のうち聴力検査を医師が適当と認める他の方法で可
- (3) 胸部X線検査で病変がない者および結核発病のおそれがない者について④のうち喀痰検査
- (4) 35歳を除く40歳未満の者については⑦～⑩の血液検査と⑪の心電図検査
- (5) 血糖検査を行った者については⑥の尿検査

断わっておかなければならぬのは、健診項目の省略はあくまでも医師の責任により個別に判断して省略するもので、一律に省略してよいというものではありません。

さて、ご質問の回答ですが、当法令施行における健康診断項目に関する検討報告書に、「今回の検討に当たっては現在の労働者の健康状況、検査技術の水準を勘案して健康診断の項目に関する提言を行つた」とあります。

昭和60年度の厚生省の「人口動態職業・産業別統計」の職別年齢別死因別死亡率（男、1985）や、労働省「労働者の健康状況調査報告」の産業別年齢別疾病割合（1992）をみても悪性新生物、心疾患、脳血管疾患の3大生活習慣病が35～40歳を境に急激に増加していることがわかります。この状況を踏まえ検討会では、「高齢化の進展等により脳心臓疾患等につながる所見を有する労働者が増加しており、一般健康診断の結果では労働者の3人に1人が有所見という状況にある」として健診項目の検討をするとともに、35歳と40歳以上の労働者に全項目を受診させることとしたものと考えます。



## 35歳で省略できない健診項目がある根拠は

定期健康診断において、40歳未満の者は血液検査や心電図を省略できるのに、35歳だけ受診しなければいけないのはなぜでしょうか。とくに35歳前後に健康上の問題があるのでしょうか。その根拠となるデータなり文献をご教示ください。

Q

## 局所排気装置を使った研磨粉じん 対策で効果をあげるには

当社の電子部品工場では、原材料（セラミック、水晶体など）の成形、加工後に、研磨機による仕上げ研磨工程があります。粉じん対策として各研磨機には作業性も考えたレシーバ式フード型式局所排気装置の設置または湿式の冷却液噴射とし、かつ部屋全体を換気しているので、一見して部屋の雰囲気はよいのですが、作業環境測定では管理区分ⅡからⅢのレベルにあります。さらに改善を進めるうえでの要点は何でしょうか。なお、作業者には、防じんマスクの着用を勧めています。

A

### 研磨粉じんの粒型特性、飛散性 などを考慮し発生源の密閉化を

一般に、研磨粉じん粒子の大きさは被研磨材の特性、砥石の特性（粒度など）、研磨条件などによって変わります。粉じんの粒子は、小さいほど空気中の沈降速度が小さくなり浮遊しやすくなります。また、砥石の回転速度が早くなるにつれ飛散性が高まります。さらに、ダイヤモンドなどの高硬度砥石で、高硬度材の仕上げ研磨をすると、粉じん粒型は小さくなり（1から $10\mu\text{m}$ ）、研磨作業場周辺で飛散しやすくなります。

そのため、現在の湿式研磨やレシーバ式フードでは、発生粉じんを発生源で十分「補足しきれていない」と考えられます。

局所排気装置には、フードの型式によりレシーバ式、外付け式、囲い式などがあり、また、それぞれ形状等により細かく分かれています。研磨等で回転体を有する機械に係る局所排気装置にあっては、フードの設置方法に応じて制御風速（機械全体を囲う囲い式で $0.5\text{m/s}$ 、レシーバ式で $5.0\text{m/s}$ ）が決まっています。改善計画にあたり、各研磨機に付いているフード周辺を中心にフードへの風速分布および研磨粉じん特性（粒径など）を測定し、研磨材の特性との関連を確認します。

研磨粉じんの粒型特性、飛散性などを考えると、発生源を密閉化するほうが効果的です。そうすると作業性と相反することになるため、これらのデータをもとに総合的に検討し、フードの再設計をすることをお勧めします。

その際、作業性を損なわない程度に全体囲い式フードにするなどして発散源の密閉性を高め、制御風速を目標レベルに合わせます。「流れ解析技術」を併用し、試行設計、テストにより最適な計画を進めるのがよいでしょう。複数の研磨機がある場合、集じん機、ファンを含めたダクト系の風量、風圧のバランス確認も大切です。また、次の段階として、自動化（遠隔操作等）にするなども考えられます。

技術の高度化のなかで、この種の「精密工作等による有害要因」の低減化は従来のフード設計手法に加えてより高度な解析技術の併用とともに、作業場の環境を主として工学的な方法で管理する「作業環境管理」、有害な要因にできるだけさらされないように作業時間・作業方法や保護具の使用などを管理する「作業管理」、健康状態を健康診断により継続的に把握し健康を保持増進していく「健康管理」の3管理においてのチェックも大切だということを付言しておきます。



Q

## VDT健診における眼科学的検査は

「VDT作業のための労働衛生上の指針について」(1985.12.20基発705号)を参考にして、VDT作業従事者の健康診断を計画中です。眼科学的検査ではどのような検査を選択すればよいのでしょうか。また、実施するためにどのような機器を導入したらよいのでしょうか。

とくに、眼科専門医ではない産業医や衛生スタッフが実際に取り組める眼科的検査や機器についてご教示ください。

A

### まずは自覚症状を調査することが重要

VDT作業者の健康診断の眼科学的検査については、主に1985年の労働省の通達と1990年に日本産業衛生学会VDT作業研究会から「VDT作業者の視機能に関する健診標準項目」が示されています。しかし、これらの指針などで示された検査項目は網羅的であり、「その他医師が必要と認める検査」の内容・方法が具体的でなかったことが眼科的検査で何をしたらよいのかわからない一因となっているのでしょうか。また、VDT健診は、指導勧奨健診であって法的義務付けがないので、具体的な検査方法や検査値の記録の仕方も明らかではないことも一因でしょう。

VDT健診においては、まず自覚症状の調査がもっとも大切です。筋・骨格系、中枢神経系など全身の身体的・精神的な症状が視機能に関係することもあり、愁訴の有無を調べることは重要なことです。また、愁訴の程度を段階に分けて問う方式の「北山式健康しらべ」を準用した問診票などが有用です。

健康相談で眼に関する訴えはもっと多く、そのなかでも「眼が疲れる」「眼が痛い」「物がかすむ」「物が見えにくい」などが訴えの中心となっています。これらの症状のほとんどは「眼精疲労」に認められる症状です。通常、眼精疲労の原因として次の4つが挙げられます。

- ① 遠視、乱視、不同視、近視といった屈折異常と、調節衰弱、調節痙攣といった調節異常。  
遠視では正視より余分な調節を常に強いられていること、乱視はどこにも焦点が合わないこと、不同視は両眼視が困難であることが原因。また、老眼の初期で、近点が遠のいているにもかかわらず近くを無理して見ようとしていることでの調節異常。
- ② 斜位。両眼視するためには正位の人と比べて努力が必要となるため。
- ③ 結膜炎、角膜炎などの疾病や緑内障初期。
- ④ 左右の像の大きさが5%以上違う両眼融像が困難であるのに、中枢でこれを無理に融像しようとするため。

このように、ほとんどの眼精疲労の原因には屈折・調節異常が関係しています。

以上の観点からVDT健診の眼科的検査項目としては、まず視力、乱視、立体視、斜位の検査を行えばよく、このためには「VDT視力計」を導入すればこれらの項目をすべて簡単に測定できます。また、「VDT近点計」では、調節機能検査としての近点距離の測定が容易にできます。これらの機器は小型で場所もとらず、検者や被検者も腰掛けたままで測定ができます。

これ以上のオートレフラクトメーターを用いた屈折検査、オートレンズメーターを用いた眼鏡度数検査などは眼科専門医に精密検査、治療、指導をお願いすることが望ましいと考えます。愁訴が多く、その程度の強い者、著しく検査値の異常な者も眼科専門医に同様にお願いしたほうがよいでしょう。

Q

派遣事業者の派遣労働者に  
対する健康確保責任は

「労働者派遣法」に規定されている派遣労働者の健康の確保について、派遣事業者として責任を負うべき事項をご教示ください。

A

派遣元事業者と派遣先事業者が  
それぞれ分担・協力して実施

労働基準法（以下労基法）、労働安全衛生法（以下安衛法）等は、労働者と労働契約関係にある事業に適用されるのが原則です。派遣労働者についても労働者派遣法のなかで、一般労働条件に係わるものは「労基法の適用に関する特例」として、安全衛生に係わるものは「安衛法の適用に関する特例」として、粉じん作業などじん肺に係わるものは「じん肺法の適用に関する特例」として、作業環境管理に係わるものは「作業環境測定法の適用に関する特例」として、派遣元事業者と派遣先事業者がそれぞれ負わなければならない責任事項が規定されています。

労働衛生対策の推進には、作業環境管理・作業管理・健康管理（労働衛生の3管理）の総合的実施が必要ですが、このためには事業者、衛生管理者、産業医等を中心とした労働衛生管理体制を確立するとともに、労働衛生教育の徹底が必要です。

職場における具体的な衛生管理については派遣先事業者が行い、一般的な健康管理については雇用主である派遣元事業者が継続的に行なうことが適当で、労働衛生管理体制の設置・運営については派遣元事業者と派遣先事業者の双方で分担して実施することとされています。一定の業種および規模の事業場では総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者および産業医を選任し、衛生委員会を設置する義務がありますので、それぞれそれに即して体制を整えましょう。

労働衛生教育についてですが、雇入れ時教育の実施義務は派遣元事業者に課されており、作業内容変更時の安全教育は具体的な事情により派遣元事業者および派遣先事業者いずれかが実施することになります。

次に健康診断についてですが、従事する仕事に係わりなくすべての労働者が対象となる一般健康診断は派遣元事業者が実施し、特定の有害業務に従事する労働者を対象とする特殊健康診断については、派遣先事業者が実施する義務があり、その結果を派遣元事業者に通知する必要があります。

健康診断実施後の就業上の措置義務については、派遣元事業者および派遣先事業者の双方に課されています。

派遣労働者の就労する場所は、派遣元事業者が直接管理できない面があることから派遣労働者の安全衛生の確保は派遣先事業者の責任において適切な措置を講ずる必要があります。





# 保健婦奮闘記

20

## 職場における

人柄が醸し出す安らぎの診療所

八田キミイさん

大日本インキ化学工業株式会社  
蕨診療所  
蕨工場



健康教室にて講話をする鳥巣医師。  
今回のテーマは「高脂血症について」

### ■会社概要

大日本インキ化学工業株式会社  
設立 昭和37年(蕨工場)  
従業員 300人  
所在地 埼玉県蕨市

大日本インキ株式会社はインキ製造会社…というのはただの思い込みである。今や同社はインキに留まらず合成樹脂、自動車製品、健康食品、さらにはフィットネス事業にまで事業を拡大している。事業所は全国45カ所、関連会社は250社（うち海外は195社）にものぼる。

今回訪れた同社・蕨工場（埼玉県蕨市）はJR埼京線の戸田駅と京浜東北線の蕨駅とのあいだに位置する。厚生棟の1階にある診療所を訪ねると、小さな窓口から「こんにちは」と保健婦・八田キミイさんの元気な笑顔がのぞく。

### 従業員の心を開くやさしい味

同工場で働く従業員の数は300人。その他パートやアルバイト、物流等の外注先の従業員が50人である。

「正社員は300人ですけど、この敷地内で働く全員の健康をみています。診療所は家とも職場とも違う、“ホッとできる場”として提供してあげたい」と八田さん。事実、「ここにはよく従業員が遊びに来ますよ」と同工場の嘱託産業医・鳥巣良一医師が八田さんの言葉を裏付けるかのように語った。

八田さんは、趣味でもあるお茶を、訪れた従業員と一緒に楽しむ。「ほんとに略式だけど…」といいながら、手作りのお茶碗で抹茶を点ってくれた。茶筅の「シャカシャカ…」という音が不思議と心を落ちさせせる。口に含むと、抹茶の濃厚な味と表面の泡のまろやかな甘さが疲れを溶かしていくようだ。

「毎年、海外の研修生が当工場にくるのですが、慣れない日本での作業で疲れてしまったり、ホームシックにかかってしまうといったことが多々あるんです。そういうとき、管理職の方が気を利かせてここに連れてくるんですけど、わたし英語が話せないからお抹茶を点ててあげるんです」。それをきっかけに、海外研修生は診療所にちょくちょく顔を出すようになるという。抹茶をきっかけに、言葉が違う海外研修生も、疲れ果てた従業員も、八田さんの前で安心して心を開く——。このことが同社で働く



「これから安全パトロールを行ってきます」(河合課長)のこと



健康教室にて説明をする長瀬課長



同社従業員の健康を支える2人のツーショット(花井さん・右)

く人への健康教育の入り口となっているのだ。

## 「銭とる病は死の病」 産業保健の重要性を痛感

「私が高校生の頃、結核がすごく流行っていてね。保健婦さんはいつも自転車に乗って結核患者がいる家を回っていたんですよ」と、八田さんは保健婦を目指し始めた頃を振り返る。「当時は結核患者は偏見の的でしたから、保健婦が来ると“結核患者がいます”って言っているようなもので、来ても喜ばれない存在だったんです。でも、保健婦の重要性は高まるであろうという確信があり、この道を選びました」。

看護婦を6年務め、貯めたお金で保健婦学校に通ったという八田さん。卒業後はすぐに自治体の保健婦として、まさに高校の頃に目にしていた光景のとおり、自転車に乗って患者の家を回った。その後埼玉に移り、地元の病院の保健婦として従業員50人未満の事業場の健康管理を任された。「その病院長が言ったんです。“銭とる病は死の病”って。仕事(お金)のためだからといって無理をして働いていると死につながる、という意味です。それだけ職場での健康管理は重要だということです」。八田さんはこの言葉がいまでも忘れられない。

病院で働くなかで、保健婦は八田さんただ1人であった。看護婦や検査技師といった臨床に携わる人たちとの考え方の違いに心細くなることもあった。そんなとき、埼玉県の産業看護職を対象とした「産業保健看護婦研究会」が発足したのだ。「迷わず入会しました。産業保健について、保健婦同士で見解をぶつけ合うことができてとてもよかったです」とのこと。この研究会で興原会長や企業に勤める看護職と話しをするうちに、八田さんも次第にそちらに興味を持ち始める。そんな折に同社が保健婦を募集していると聞きつけ、さっそく応募した。保健婦1名の枠に八田さんと、八田さんより若い保健婦の計2名の応募があった。八田さんの熱意と経験がものをいい見事採用となったのだが、「八田さんのような年配の人が若い人を蹴落として採用されるなんて、前代未聞でしたよ」と、八田さんのよき相談者であ

る環境安全品質部の河合正環境安全担当課長は笑う。

## 築き上げた7年、最後の1年

この日はちょうど、高脂血症をテーマに健康教室が開かれていた。定期健康診断で有所見となった従業員を対象に、鳥巣医師の講話が行われる。時間が近くなるとゾロゾロと参加者が集まってきた。なかには「所見はないんだけど、参加してもいい?」といった飛び入り参加者も。八田さんの直属の上司である総務部・長瀬進総務担当課長は、「この教室の発案者は八田さんなんです」と教えてくれた。「八田さんは産業保健の知識が深く、保健婦って大したものだなあと、改めて感心させられますよ」と頼もしげに笑う。

八田さんと河合課長に勧められ、食堂で昼食をいただいた。「うちの社食はおいしいから」と、八田さんも河合課長も自信たっぷり。お言葉に甘えていただくと、これが本当においしい。管理栄養士の花井誠子さんは、「当社の食堂は、従業員が心を込めて作っているからおいしいんですよ」と微笑む。食堂のメニューは花井さんが1ヶ月単位で作成しており、1食あたりのカロリーは労使間で決められている。おいしさと健康への配慮がたっぷりの社食である。

健康教室は、八田さんと花井さんの2人の力で実現できたものだ。花井さんは「八田さんが来てくれてここまでできるようになったんです。八田さんが地道に声かけを行ってくれて、窓口となってくれているから」と感謝の意を表す。「これが従業員の気付きのきっかけとなればいいね」と願う2人である。

「当社の従業員は300人中130人以上が衛生管理者の資格を持っているんです」と河合課長。「だからみんなの反応がいいのね」と八田さんも驚く。八田さんは同社に来て7年になるが、同工場は2001年に他工場に統合される。今まで点在していた工場を事業部門ごとにまとめて効率化を図るのが目的だという。「これを機に私は引退するつもりです。でも、この統廃合に伴う異動で参ってしまう従業員が出そうなので、最後の1年がとても大変そう」と八田さん。

ホッとココロまで温まるお茶を点てながら、工場の一角で八田さんは皆が訪れるのを待っている。

## 1 喫煙者の約50%、1800万人がたばこ依存症と推計

「平成10年度喫煙と健康問題に関する実態調査」(厚生省)

厚生省が行った「平成10年度喫煙と健康問題に関する実態調査」によると、喫煙者の53.9%、1,800万人がたばこ依存症と推計されることがわかった。

この調査は、日本の喫煙と健康問題について、①喫煙の実態、②ニコチン依存の程度、③受動喫煙の実態、④たばこ対策への要望、などを把握することにより、今後のたばこ対策に役立てるために行なったもの。

調査の対象は、平成10年の国民生活基礎調査のために設定された地区単位から無作為に抽出した300地区に住んでいる15歳以上の全員(13,992人)。回収数は12,858人、回収率は91.9%だった。

この調査結果から推計される喫煙人口は3,363万人、うち男性は2,642万人、女性は721万人であった。

「たばこ依存症」の判定では、世界保健機関(WHO)の国際疾病分類第10回改訂版(ICD10)に準拠した別掲の「たばこ依存症スクリーニング質問表」を使用し、

該当する項目が5項目以上の者を依存症と判定。その結果、喫煙者の53.9%、15歳以上の国民全体では1,800万人がたばこ依存症であると推計された。

自分の意志でたばこをやめにくい程度を測る「ニコチン依存度」では、女性に比べて男性に依存度の高い人が多く、習慣的に喫煙を始めた年齢別では、若いうちに吸いはじめるほど依存度が高い人が多くなっている。

たばこの健康への影響については、「とても気になる」が41.5%、「少し気になる」は42.9%であり、8割以上の人気が健康への影響を気にしている。しかし、喫煙者に限ってみると、「とても気になる」とした人の割合は21.9%と低い数字となっている。

受動喫煙の程度では、「職場や学校」の場合、「ほとんど毎日」とした人は34.5%、「時々」とした人が21.9%であった。

### たばこ依存症スクリーニング質問表

(「はい」が5つ以上あればたばこ依存症と判定)

- たばこを吸い始めたときに考えていたよりも、多くのたばこを吸うようになっていますか？
- 禁煙したり減らそうとして、できることはありましたか？
- 禁煙したり減らそうとしたときに、たばこが欲しくてたまらなくなることがありましたか？
- 禁煙したり減らそうとしたときに、次のどれかがありましたか？
 

(イライラ、神経質になる、落ち着かない、集中しにくい、ゆううつになる、不安になる、眠れない、胃がむかつく、頭が痛い、脈が速くなる、手がふるえる、疲れやすく力がはいらない、食欲が増した、体重が増えた、せきがづぶく、口の中がヒリヒリ痛い)
- 上のことなくするために、また、吸い始めたことがありますか？
- 重い病気にかかり、たばこがその病気によくないとわかっているのに、たばこを吸い続けたことがありますか？
- たばこによって、せきや息ぎれなどの健康上の問題が起きたことがわかった後でも、たばこを吸い続けたことがありますか？
- たばこによって、イライラしたり神経質になるなどの精神的な問題が起きることがわかった後でも、たばこを吸い続けたことがありますか？
- 自分は、たばこなしでいられなくなっていると感じましたか？
- たばこが吸えないような仕事やつきあいをさけることが、何度かありましたか？

## 2 「要精検者」の精密検査受診者は約4割

健康診断に対する企業のフォロー状況等について(労働省)

労働福祉事業団は、労働省の要請により、平成11年9月に「健康診断に対する企業のフォロー状況」を調査した。健診受診者約5万人を調査。それによると、「要精検」と判定された者のうち、実際に精密検査を受診した者は39.4%と低調な状態にあることがわかった。また、精密検査の受診率は、企業が検査費用を援助しているケースでは72.5%と高水準なもの、このような援助措置がないケースでは29.9%と低い結果にとどまっている。

まず、定期健診について見ると、受診率は96.5%。これを業種別に見ても、製造業97.7%、建設業93.8%、商業93.4%、サービス業93.1%と、いずれも9割以上となっている。しかし、「要精検」と判定された者の精密検査の受診率は39.

4%にとどまっており、業種別では製造業が44.9%とやや高めものの、建設業31.7%、商業21.4%、サービス業26.0%と、いずれも低調となっている。

定期健診の受診費用については同省の通達で「事業者が負担すべき」とされているが、精密検査については特段の定めはない。そのため今回の調査においても、精密検査の受診費用を援助している企業は26.2%にとどまっており、企業規模が小さいほどその割合は低くなっている。そして、精密検査の受診率を「受診費用の援助の有無」で見ると、援助がある場合は72.5%だが、援助がない場合は29.9%で、42.6ポイントの開きが見られた。

### 関連通達

平成11年

- 12.2 基発第688号  
ダイオキシン類による健康障害防止のための対策について
- 12.2 基安発第37号の2  
放射線防護用保護具の適正な管理等について
- 12.17 基発第721号  
事故災害防止安全対策会議報告書について
- 12.28 基発第744号  
労働安全衛生規則及び電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令の施行について
- 12.28 事務連絡  
労働安全衛生規則及び電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令の運用について

平成12年

- 2.2 基発第51号  
事務所衛生基準規則第8条の空気環境の測定における測定回数について

### 編集後記

#### 労災病院の専門センターと「勤労者 心の健康相談」の活用を

今号の特集「労災病院の専門センター」はいかがでしたでしょうか。

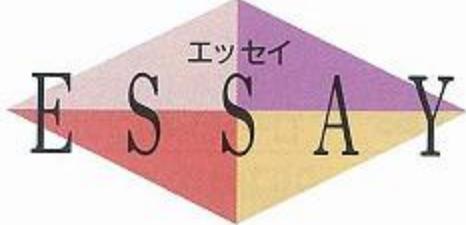
労災病院は、産業保健推進センターおよび地域産業保健センターと連携して、地域の産業保健ネットワークの構築に力を尽くしています。なかでも専門センターは、産業保健関係者の支援のために、労災病院が蓄積してきた高度で専門的な労災医療に関する知見などを提供する重要な窓口です。

今号で取り上げた3つの専門センター以外にも、「リハビリテーション」「脳・循環器」「呼吸器」「脊椎・腰痛」「骨・関節」「振動障害」「手の外科」に関する37の専門センターが各労災病院の専門性に即して設置され

ています。本誌では、これから専門センターの活動を順次取り上げていくことにしています。

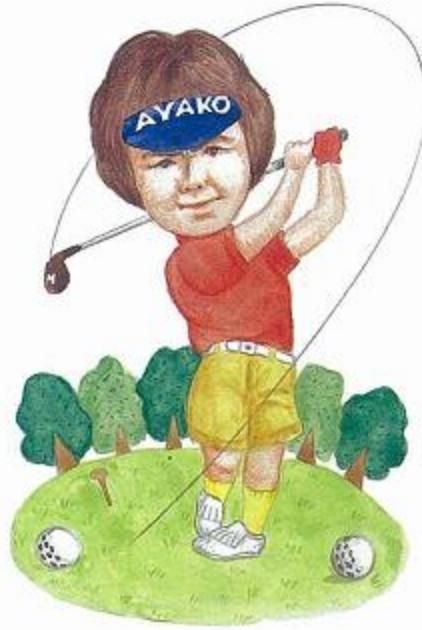
また、勤労者のメンタルヘルス対策を強化するため、全国の10の労災病院で「勤労者 心の健康相談」窓口がスタートしました。最近、勤労者の自殺といった不幸な出来事が続いていること、こうした勤労者の心の悩みを相談できるネットワークが開通することによって、このような出来事の予防に役立つことが期待されています。産業保健関係の方々には、ぜひ積極的に活用してもらいたいものです。

(編集委員長・高田局)



## 体のために八分目

プロゴルファー  
**岡本綾子**



プロゴルファーなどという仕事をしていると、いかにも健康そうで、いつも元気いっぱい、といったイメージで見られても仕方がないのかもしれません。プロたるもの、トーナメントに出場して戦う以上は、常にベスト・コンディションで、持てる力を最大限に発揮できるように心がけているつもりです。つまり、体調の自己管理をすることも、プロとしての「仕事」だと考えているからです。

それができなければ、お金を払って観戦してくれるファンに対して失礼だと思うと同時に、いいプレーを維持していくことにプロとしてのプライドを持っている、ということもできます。

プロゴルフ・ツアーといわれるよう、わたしたちの生活は、まさに旅から旅の連続です。海外でプレーするとなると、単なる移動だけではなく、時差や大きな環境の変化が加わり、体調を保つことも容易なことではありません。それだけに普段から、生ものはなるべく口にしないとか、栄養が偏らないようにするとか、寝る前には食べないとか、とりわけ食事には気を遣っています。

いずれにせよ、病気だけではなく、肩や腰、手首といった部分を痛める故障は、わたしたちの職業病ともいえます。体に気を遣わずにやっていくほどツアーは甘くない、というのは確かです。

さまざまな体験を通してしみじみ感じるのは、何事にも「節制」が大切だということ。食べること、体を動かすこと、休養をとること、眠ることなど、あらゆる面でバランスがとれていないと、必ずどこかに無理がかかり、肉体的にも精神的にもコンディ

ションにはころびが出てきます。

わたしの場合、25年間にわたるプロ生活のなかで、これまでに二度、腰痛で苦しむ時期がありました。今から思い返せば、それも走りすぎた心と体をしばらく休ませるための、神様が与えてくれたインターバルだったのかもしれません。

腹八分目という言葉がありますね。実はこれ、ゴルフでも同じことがいえるんです。

フル・スイングでボールを打つ、といいますが、これは決して一杯クラブを振るということではないんです。でも、最初はなにしろ飛ばしたいし、どうしても強く振ってしまう。でも、八分目のつもりで鋭くクラブを振り抜くほうが、ミスは少ないし、実際ボールも遠くへ飛んでいってくれるんです。

アマチュアの方に「今の半分くらいの感じで振つてみてください」というと、それが決まって八分目くらいになる。意識して弱めても、それでもまだ力が入っているということなんですね。

80パーセントの力で自分のゴルフをつくつていけば、イザというときには無理もきく。自分のキャパシティを広げるうえでも、この方法は効果があります。要は自分を知り、自分を鍛えるということが大切なんだと思うんですね。

もちろん、ときには気分転換も必要。ちょっとお酒を飲んで、友達とお喋りをするのは、オフの間の何よりの楽しみ。わたしの「心の健康法」といえるでしょうね。でも、お酒の量は八分目にほど遠いくらい、ほんの少しですよ、本当に。

# 職場環境改善資金融資

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。



## ご案内

### 融資ご利用できる方

- 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 ..... 65%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1.90%
中小事業者以外の事業者	年2.20%

(H12.2.25現在)

### 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。

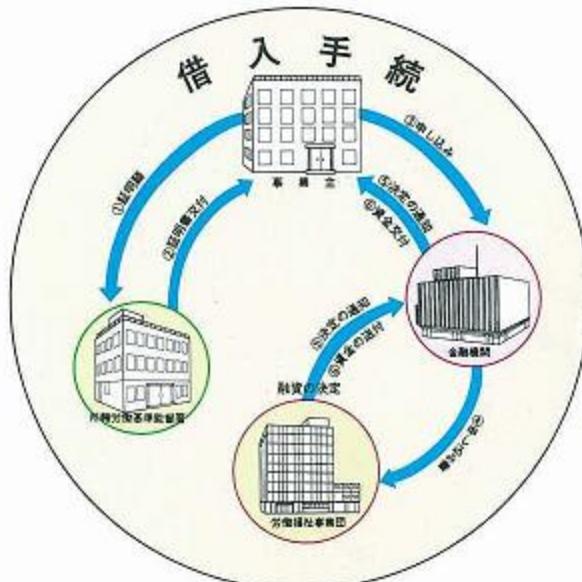
事業者が法人の場合には、原則として、経営上責任のある役員に連帯保証人となっていただきます。

### 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

### 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5巻第4号通巻第20号 平成12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 労働調査会 〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 TEL03-3915-6404 FAX03-3915-1871  
(旧社名 労働基準調査会)

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。

# 【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・ニューステージ札幌11F TEL 011-726-7701 FAX 011-726-7702 <a href="http://www.hokkaidoOHPc.rofuku.go.jp">http://www.hokkaidoOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.iwateOHPc.rofuku.go.jp">http://www.iwateOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.miagiOHPc.rofuku.go.jp">http://www.miagiOHPc.rofuku.go.jp</a>
秋田産業保健推進センター	〒010-0001	秋田県秋田市中通2丁目3番8号 アトリオンビル8F TEL 018-884-7771 FAX 018-884-7781 <a href="http://www.akitaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.akitaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 023-624-5188 FAX 023-624-5250 <a href="http://www.yamagataOHPc.rofuku.go.jp">http://www.yamagataOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.ibarakiOHPc.rofuku.go.jp">http://www.ibarakiOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.tochigiOHPc.rofuku.go.jp">http://www.tochigiOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 賢群馬メディカルセンタービル2F TEL 027-233-0026 FAX 027-233-0126 <a href="http://www.gunmaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.gunmaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.saitamaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.saitamaOHPc.rofuku.go.jp</a>
千葉産業保健推進センター	〒260-0025	千葉県千葉市中央区間屋町1番35号 千葉ポートサイドタワー13F TEL 043-245-3551 FAX 043-245-3553 <a href="http://www.chibaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.chibaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.tokyoOHPc.rofuku.go.jp">http://www.tokyoOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.kanagawaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.kanagawaOHPc.rofuku.go.jp</a>
新潟産業保健推進センター	〒951-8055	新潟県新潟市西区みなとみらい2丁目2番1号 朝日生命新潟万代橋ビル6F TEL 025-227-4411 FAX 025-227-4412 <a href="http://www.niigataOHPc.rofuku.go.jp">http://www.niigataOHPc.rofuku.go.jp</a>
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5号 インテック明治生命ビル9F TEL 076-444-6866 FAX 076-444-6799 <a href="http://www.toyamaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.toyamaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.ishikawaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.ishikawaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.naganoOHPc.rofuku.go.jp">http://www.naganoOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.gifuOHPc.rofuku.go.jp">http://www.gifuOHPc.rofuku.go.jp</a>
静岡産業保健推進センター	〒420-0851	静岡県静岡市黒金町59番6号 大同生命静岡ビル6F TEL 054-205-0111 FAX 054-205-0123 <a href="http://www.shizuokaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.shizuokaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.aichiOHPc.rofuku.go.jp">http://www.aichiOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.mieOHPc.rofuku.go.jp">http://www.mieOHPc.rofuku.go.jp</a>
滋賀産業保健推進センター	〒520-0047	滋賀県大津市浜大津1丁目2番22号 大津商中日生ビル8F TEL 077-510-0770 FAX 077-510-0775 <a href="http://www.shigaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.shigaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.kyotoOHPc.rofuku.go.jp">http://www.kyotoOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 堀筋本町センタービル9F TEL 06-6263-5234 FAX 06-6263-5039 <a href="http://www.osakaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.osakaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.hyogoOHPc.rofuku.go.jp">http://www.hyogoOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.okayamaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.okayamaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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4F TEL 082-224-1361 FAX 082-224-1371 <a href="http://www.hiroshimaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.hiroshimaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 088-656-0330 FAX 088-656-0550 <a href="http://www.tokushimaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.tokushimaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 087-826-3850 FAX 087-826-3830 <a href="http://www.kagawaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.kagawaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.ehimeOHPc.rofuku.go.jp">http://www.ehimeOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.fukuokaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.fukuokaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.kumamotoOHPc.rofuku.go.jp">http://www.kumamotoOHPc.rofuku.go.jp</a>
大分産業保健推進センター	〒870-0046	大分県大分市荷揚町3番1号 第百・みらい信金ビル7F TEL 097-573-8070 FAX 097-573-8074 <a href="http://www.oitaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.oitaOHPc.rofuku.go.jp</a>
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 <a href="http://www.kagoshimaOHPc.rofuku.go.jp">http://www.kagoshimaOHPc.rofuku.go.jp</a>

●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  
労働調査全  
労働福祉事業団

T  
E  
L  
L  
0  
3  
3  
9  
1  
5  
6  
4  
4  
0  
5  
8  
0

東京都豊島区  
ソリッドスクエアビル  
3・1  
3・2  
9・1  
1・2  
5・1  
6・4  
4・5  
0・5  
5・8  
0・0

神奈川県川崎市幸区  
ソリッドスクエアビル  
3・1  
3・2  
9・1  
1・2  
5・1  
6・4  
4・5  
0・5  
5・8  
0・0