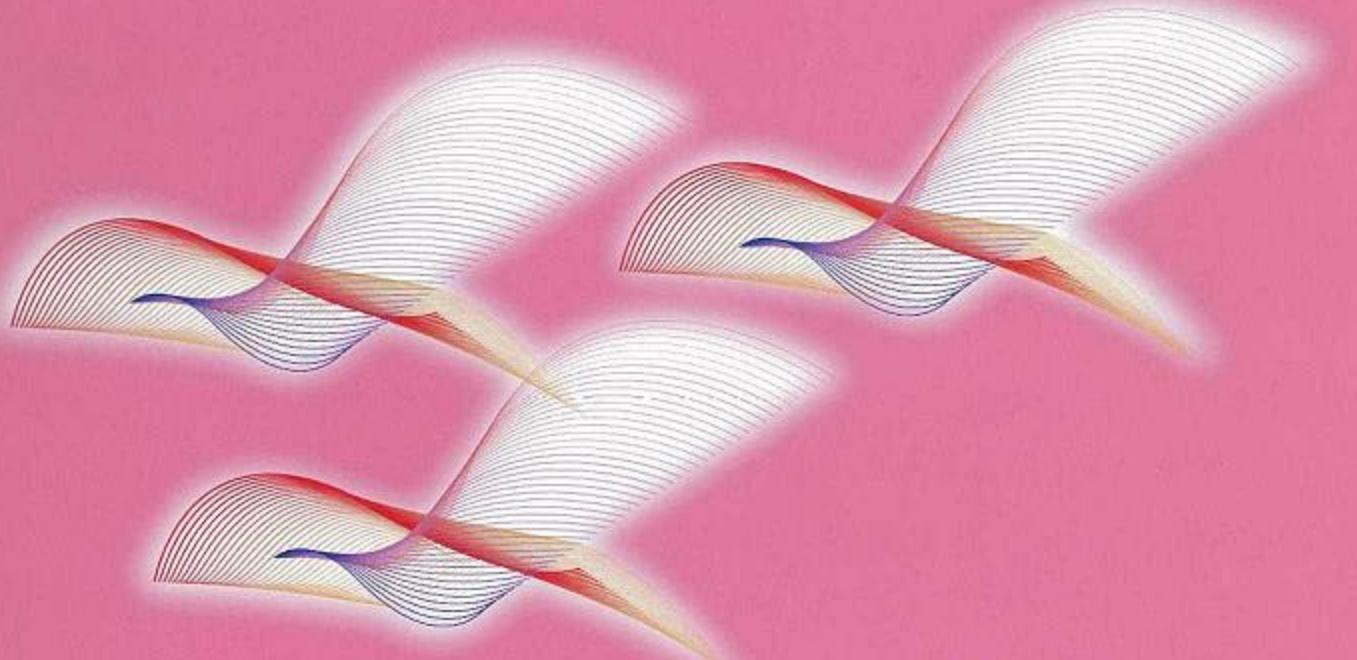


産業保健 21

2001.4
24号



【特集】労働者の健康情報の取り扱いについて —「中間報告」をうけて—

天使大学教授 保原喜志夫

取組事例：富士ゼロックス〔株〕全社産業医 河野慶三氏 / [株]日立製作所 日立健康管理センタ産業医 林剛司氏

【連載】◎[実践講座]産業保健A to Z —衛生管理者の職務— 中央労働災害防止協会 菊池昭

◎安全衛生保護具の実践知識 —防毒マスクの使い方1— [社]産業安全技術協会川崎試験所長 松村芳美

トップ・トーキング [株]タイホー代表取締役 今治弘忠さん / 産業保健活動レポート 太陽化学〔株〕南部工場

職場における保健婦奮闘記 松下電器産業〔株〕ディスプレイデバイス社 LCD事業グループ 亀田真紀さん

コラム「枕の科学」ロフテー〔株〕眼リコーディネーター 三橋美方 / 産業保健この一冊 中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター所長 櫻井治彦

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「青い地球のビー玉は私の元気体のもと」タレント 林 マヤ



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

産業医、保健婦等に対して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きため、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。

また、深夜業に従事する労働者が自発的に健康診断を受診した場合、助成金を支給します。

ご利用いただける日時

午前9時～午後5時
ただし毎土・日曜日、祝日および年末年始を除く

産業保健推進センター利用者の

研修会に参加した方の声を紹介します。

声

熊本産業保健推進センター相談員 小柳敦子

私は熊本産業保健推進センターの産業保健相談員として、健康相談や研修会の講師を務めています。研修会のテーマは、職場の定期健康診断で有所見率の高い生活習慣病を中心とし、職場における予防と対策、健診データの見方と事後指導について、健康づくり計画と評価などを取り上げてきました。

今年からは、これまでの講義形式をグループワーク形式に変えてみました。最初に30分間の講義を行ったあと、グループごとにテーマを選んで討論し、それぞれ発表していただくという形です。

参加者は健康管理担当者・衛生管理者・産業看護職・産業医など立場の違う方々ですが、熱心な討論の末、それぞれの経験から参加者全員、ひいては講師の私にとっても大変参考になる意見がまとめられ、十分納得していただける内容となりました。

研修会参加者

靴製造工場保健婦 Aさん

当社の従業員は大半が中高年女性で、肥満・高脂血症の方が多いため、会社での食事や通勤方法に工夫をこらすようなプランを立てました。

いろいろな会社の同じ問題に取り組んでいる方々の意見も聞けて参考になりました。

研修会参加者

運輸交通業健康管理担当者 Bさん

当社には高血圧の方が多いことが気になっていましたが、この研修会で職場における問題点と自分の役割がよくわかりました。

今後とも、産業保健に携わる人々の研修や交流の拠点としてご利用いただければと考えています。

C O N T E N T S

特集**労働者の健康情報の取り扱いについて
—「中間報告」をうけて—**

4

天使大学教授 保原喜志夫

取組事例 :

富士ゼロックス（株）全社産業医 河野慶三氏
(株) 日立製作所 日立健康管理センタ産業医 林 剛司氏**連載****トップ・トーキング**

(株) タイホー

代表取締役 今治弘忠さん

2

センターだより

静岡産業保健推進センター

12

神戸西地域産業保健センター

調査ファイル⑨ダストランプ法によるエアロゾルの
可視化に関する研究

14

神奈川産業保健推進センター

産業保健相談員（労働衛生工学） 芦田敏文

実践講座 産業保健AtoZ ④**衛生管理者の職務**

16

中央労働災害防止協会 技術支援部技術指導課

菊池 昭

安全衛生保護具の実践知識 ④**防毒マスクの使い方 1**

18

(社) 産業安全技術協会川崎試験所長 松村芳美

ことば

「真実でさえ、時と方法を選ばずにもちいられ
てよいということはない」（モンテーニュ『エセ
ー』）。

労働者の個人情報・健康情報の保護の重要性が
話題に上る今日、先哲が既に口にしていた言葉か
ら、その洞察の深さにあらためて感じ入る。

IT社会——。現代と、当の先哲が生きていた
時代とでは、情報の質も量も、またその流通する
速度も同じ土俵に上げて論ずるわけにはゆくま
い。ただ、コアとなる基本的な考え方は、今も昔
も変わることろがないように思われるのだが。

産業保健活動レポート ④

20

太陽化学（株）南部工場

情報スクランブル

21世紀における労働衛生の研究課題・展開まと
まる・厚生労働省／労働者の個人情報保護
に関する研究報告書・厚生労働省／「勤労者
心の健康相談」窓口 新たに6の労災病院が加
わる・労働福祉事業団／マルチメディアの利
用による、初の認定産業医研修開催・産業医
学振興財団、東京産業保健推進センター／定期
健診の実施義務違反で内装工事会社を書類送
検・東京労働局／「海外母子保健情報セミナ
ー」を開催・(財)母子衛生研究会

24

実践・実務のQ&A

提供・協力 群馬産業保健推進センター
騒音職場における難聴および予防対策／寒冷業
務に対する法の規制と具体的対策は／研究開発
業務における作業環境測定の必要性は／はっ
きりとした理由のないままに欠勤し始めた社員へ
の対応は

28

職場における保健婦奮闘記

システムづくりと人との交流

両面からのサポートを

松下電器産業（株）

32

ディスプレイデバイス社LCD事業グループ
健康管理室 龟田真紀さん**レファレンスコーナー**

深夜労働時間の軽減により

健康診断結果が改善

34

〔深夜業の健康影響に関する調査研究〕産業医科大学

コラム 「枕の科学」

23

ロフター（株）眠りコーディネーター 三橋美方

この一冊**産業カウンセリングハンドブック**

27

中央労働災害防止協会

労働衛生調査分析センター所長 櫻井治彦

4コママンガ

31

ドクターさんぽ 成田こーじ

エッセイ

35

青い地球のビー玉は私の元気体のもと

タレント 林 マヤ

編集後記

36

高田 効

Top talking

トップ
トーキング

株式会社タイホー

代表取締役 今治弘忠さん

略歴

いまじ・ひろただ

昭和10年10月生まれ。
同34年、立命館大学工学部卒業。
光洋精工株式会社、株式会社岡村鉄
工所専務取締役を経て、同58年、
株式会社タイホーの代表取締役就任。



小グループでの社外活動を奨励 相談しやすい雰囲気づくりに一役

「一人ひとりがプロの職業人ですから、自分の健康は自分で管理するのが基本だと考えます。ただ、それを支えるのが家庭であり、その家庭が健康でなければそもそも言えないと思います。ですから、“家族ぐるみの健康づくり”的一つの柱として、配偶者を含めた定期健康診断を実施しているところです」と今治弘忠代表取締役は語る。

毎年、定期的に実施している健康診断は、一定年齢以上の社員について配偶者同伴というスタイルがとられている。配偶者の費用も会社が全額負担し、指定病院で受診するのか、健診機関から会社に来てもらう健診車で受診するかは自由に選択できる。

「社員の受診率は100%です。配偶者は100%受診とはいきませんが、増える傾向にあります。社員の7割くらいが2交替勤務（交替勤務者の年2回の健康診断も受診率は100%）に就いておりまして、昼夜逆転する生活が伴いますので、家族の理解、協力はどうしても必要です。そうしたことからも、配偶者を含めた定期健康診断の実施は必要だと考えています。夫婦で健康状態を確認し合い、さらに健康保持・増進を考えるのよい機会ではないかと思います」。

さらに、「35歳以降は5歳ごとに、日帰りドックの受診を実施しています。ただ、こうした健康診断を実施していても、フォローがなければ意味がないので、

株式会社 タイホー

■概要

所在地：香川県大川郡引田町

従業員総数：120人

再検査を要する者への受診勧奨はもちろん、月1回来社される産業医の先生や保健婦さんによる、健康相談などあらゆる機会をとらえて、自己健康管理の啓蒙も図っているところです。こうした取り組みの効果を判定するのは難しいでしょうが、病気欠勤は明らかに低減しています」と言い切る。

毎月1回の産業医による職場巡回にはチェックリストが用いられ、産業医のコメントもしっかり書き込まれた職場巡回記録が保存され、改善や年間計画に反映させているという。

また、自動車に取り付けるペアリングの旋削加工という仕事の性質上、騒音やオイルミストなどが発生する場所があるが、「発生源対策の強化を図ってきておりまして、騒音は現状85dB(A)以下を維持しています。オイルミスト・煙りに対しては、改良機械や回収装置を導入して、少しでも快適な職場にしたいと取り組んで来ているところです。回収装置はもっと増やしたいと思っています。工場内は完全空調化を図りまして、夏の暑熱、冬の寒冷の心配はありません。4月以降には工場の増設が決定しておりますので、建設の段階から良好な工場環境の構築に配慮することにしています。総務部長（野田邦郎・取締役総務部長）からは職場に近い所に“憩いの場所”の新設を要望されているところです。なんとか実現させたいですね」と前向きな姿勢だ。

こうした取り組みを計画的に進めてきており、平成9年には、快適職場推進計画の認定を香川労働局から受けている。

一方、同社では現在、心の健康づくりに取り組んでいるところだ。社員は20代、30代が約7割を占める若年層が多い職場であることもあって、「悩みごとを相談できずに、会社を去って行ったケースがありました。

気の毒なことをしました。優秀な人材が欠けるわけですから、経営的に大きなマイナスです。そこでまず取り組んだのが、職場単位の4～5人の小グループによる社外活動の展開でした。まずは、胸襟を開いて話し合える雰囲気づくりです。月に1回、飲み会でもスポーツでも釣りでもスタイルはかまわないから、社外で活動してもらうというものです。要望は、仕事の話はしないでほしいの一点だけです。皆で食事ができるくらいの金額の補助は出します。強制ではなく



胸襟を開いて話し合える雰囲気づくりに腐心する今治さんは、職場を回る際は、社員への声掛けを忘れない。

いですが、実施した場合には、報告書は提出してもらっています。時間はかかるでしょうが、少しでも仲間意識が芽生え、強くなれば、相談も無く職場を去るようなことは無くなるのではないかと考えています。忘年会やバーベキュー大会に気軽に誘ってくれます（笑）。これだけが要因ではないでしょうが、定着率は向上しました」とほほ笑む。

「産業医による役職者を対象としたメンタルヘルス教育を年に1回実施していますが、今後は、メンタルヘルスをシステム的に展開するように、現在、検討を重ねているところです」と、どこまでも前向きだ。

労働者の健康情報の取り扱いについて 「中間報告」をうけて

天使大学教授 保原 喜志夫

労働安全衛生法において、事業主に課される「安全配慮義務」。その一方で「個人情報保護」の問題がある。この両者の狭間で産業保健スタッフは労働者の健康情報をどのように管理すればよいのか。保護すべき情報の種類から収集・保管・利用・提供などの処理の方法までを、「労働者の健康情報に係るプライバシー保護に関する検討会」座長を務める天使大学教授・保原喜志夫氏にご解説いただくとともに、現場での取り組みを取材した。

I 報告書作成に至る経緯とその骨子

平成12年7月に、労働省から「労働者の健康情報に係るプライバシーの保護に関する中間取りまとめ」(以下「報告書」)が公表された。本稿では、その概略を述べ、その問題点を指摘したい。

労働安全衛生法(以下「安衛法」)では、健康診断等を通じて労働者の健康を確保することが事業者の責務の一つとして規定されている。このため、事業者はこれら安衛法に基づく健康診断の結果や、労働者から提出された診断書等を通じて健康情報を得ているが、これらの情報の保護のあり方については必ずしも明確になっていない。その上、労働力の流動化に伴う健康情報の移転の機会の増大、健康情報の電子情報化の進展、労働者の高齢化などによる有所見率の増加等を背景として、近年、労働者の健康情報に係るプライバシーの保護の重要性が指摘されるようになっており、職場における健康情報の保護方策等についても十分な検討が求められている。

このような状況等を踏まえて、平成11年3月に、「労働者の健康情報に係るプライバシーの保護に関する

検討会」(以下「検討会」)が設置され、計9回の検討を通じて論点がほぼ明確になったので、現時点における検討結果を中間的に取りまとめるに至ったものである。「中間」取りまとめとしたのは、近く予想される個人情報保護基本法等の制定や関連分野の国際的動向の進展をも考慮したことによるものである。

報告書の骨子は以下の通りである。

- 1 労働者の健康情報に係るプライバシー保護に関する動向
- 2 労働者の健康情報の範囲について
- 3 用語の定義
- 4 労働者の健康情報保護の基本的な考え方
- 5 労働者の健康情報の処理について(報告書のメインの部分で、健康情報の収集、保管、利用、提供のあり方について述べられている)
- 6 健康情報の開示
- 7 小規模事業場における固有の問題
- 8 その他(メンタルヘルス、感染症等)

報告書では、以上の各項目について、①現状と課題、②当面の対応、③将来的課題のおおむね3つに分けて叙述されているが、本稿では、それらをまとめて要点を記したい。

II 内外の健診プライバシー保護の動向

1 個人情報の全般的保護

わが国では、昭和63年に「行政機関の保有する電子計算機処理に係る個人情報の保護に関する法律」が制定され、また各地方公共団体で個人情報保護条例も制定されている。そして、平成12年10月には「個人情報保護基本法制に関する大綱」が公表され、わが国全体として、個人情報全般を保護する具体的な立法作業に着手している。

これに対して、近年諸外国においても、欧米諸国を中心として個人情報保護法制等の整備が進んでおり、1980年代以降、O E C D、E U等において国際的な基準等が相次いで策定されている。

2 労働者の個人情報の保護

わが国の「労働者」の個人情報保護システムの方については、「労働者の個人情報保護に関する研究会」において検討され、平成10年6月にまとめられた報告書では、労働者の健康・医療情報を、センシティブデータ（特に機微な情報）の一つとして、その収集・利用について特に制限的に扱うことが必要とされている。

また、平成11年6月には職業安定法および労働者派遣法の一部が改正され、有料職業紹介事業者、派遣元事業主等に対する求職者、派遣労働者等の個人情報の適正管理、秘密の厳守の義務について明文の規定が設けられた。国際的には、1996年にI L Oから各国の法令、規則、労働協約等を策定、施行、適用する際に参考とすべき「労働者の個人情報の保護に関する行動準則」（I L O行動準則）が公表されている。

3 労働者の健康情報の保護

わが国においては、安衛法およびじん肺法（以下「安衛法等」）に基づき、事業者に対しては労働者の健診の実施、その結果の記録の作成・保管・監督署への届出、その結果に基づく就業上の措置の実施等が義務付けられている（一般健診の制度は、わが国のほかには、フランスに見られる程度である）。

さらに事業者には、民事責任を十分に果たす上で、

労働者本人から提出された診断書等による健康情報も含め、幅広く健康情報を把握することが求められている。そして、公法上の規制として、安衛法等における健康情報についての守秘義務が、健診の実施の事務に従事した者に課せられ（安衛法第104条）、また医師等の医療関係の法的な資格を有する者（ただし、保健婦・士、看護婦・士は含まれない）には、刑法やそれぞれの資格要件を定める法律の中に守秘義務が規定されている（刑法第134条等）。

さらにコンピュータシステムのネットワーク化による情報の目に見えない形でのやり取りが可能となり、労働者の健康情報がより頻繁かつ容易に使用されようになったことも、事業場における労働者の健康情報に係るプライバシーの保護の必要性が指摘される背景の一つとして挙げられている。

このような状況の中で、平成8年1月の中央労働基準審議会建議「労働者の健康確保対策の充実強化について」において、健診の実施、結果の活用、メンタルヘルスの相談等に当たって、プライバシーの保護等の問題に十分配慮すること等が指摘されている。

さらに、平成8年10月には、安衛法第66条の5に基づき労働大臣が公表した「健診結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」において、事業者は、個々の労働者の健康に関する情報が、個人のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意する必要があり、また就業上の措置の実施に当たって、関係者へ提供する情報の範囲は最小限とする必要があるとされている。また、日本産業衛生学会、I L O、職業保健国際委員会（I C O H）の倫理規定や指針の検討等、国内外の専門家団体においても労働者の健康情報のプライバシー保護の在り方が検討されている。これらの検討ではいずれも、労働者の健康情報は、正当な目的に従って収集されなければならず、医師その他の専門職が保管し、これらの者のみがこれを使用すべきものとしている。

III 健康情報の範囲

この報告書における労働者の健康情報とは、個人に

に関するすべての健康情報のうちでその個人が特定され得るものをいい、具体的には以下のものが対象となる。

- ①法定健康診断結果：一般健康診断（雇入時・定期・特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断等を含む）及び特殊健康診断。
- ②努力義務に係る健康情報：VDT作業、振動工具・重量物取扱作業・騒音作業従事者等に対する健康診断、健康測定、保健指導等で労働省の指針等により事業者の努力義務とされているもの。
- ③任意の健康情報：上記①及び②以外で、事業者が任意に行う各種がん、血液の検査等。
- ④事業場の外からの健康情報：事業者が実施主体でない健康診断等の情報で、例えば労働者が提出する主治医の診断書、健保組合の入通院状況等の医療情報。
- ⑤作業環境測定結果：それ自体は健康情報ではないが、特定の労働者がその作業環境の中で業務に従事していたことが明らかな場合には、個人の暴露歴等に関する情報となり、当該労働者に係る健康情報として取扱われるべきものである。
- ⑥上司と部下との間の健康情報：相談を受けた上司が、業務上の必要性から、部下の情報を書面等で保管した場合には、個人情報として位置付けられるべきである。

IV 労働者の健康情報処理の基本的な考え方

報告書は、まず、個人情報の処理には、明確な使用目的が必要であり、原則として目的外処理は許されないという個人情報の処理の原則を明示した。その上で、個人情報保護の捉え方について、高度情報通信社会推進本部「個人情報保護検討部会」中間報告書（平成11年11月）を引用し、「個人情報の保護については、私生活をみだりに公開されないという従来の伝統的なプライバシー概念と、近年の情報化の進展した社会においてその侵害を未然に防止する観点から、自己に関する情報の流れを（自らが）管理（コントロール）するという積極的・能動的な要素を含むプライバシー概念の2つがある」ことを指摘している。

次いで、報告書は、以上のような見地から、労働者の

健康情報処理全般について基本的な見解を示している。

1 関係者の認識の向上と事業場における情報管理のルール化

労働者の健康情報の保護に関する認識が事業者、労働者ともに十分でない。殊に、法定健診の実施、結果の記録・保存は事業者の義務であるが、それは同時に労働者個人の情報であること、事業者による労働者の法定外健診の情報や事業場外からの情報収集には、労働者の同意が必要であることに留意すべきである。

労働者の健康情報保護の重要性の認識を高めるためには、労使の自主的努力が必要であるが、行政も、事業者、労働者、産業医、健診実施機関への啓発を行うべきである。

そして、各事業場においては、前述の情報の種類ごとに、かつ情報処理の各段階における管理体制のルール化を図るべきであるが、その場合に、健康情報の使用目的の明確化、事務的な管理の責任者の特定、産業医、衛生管理者、保健婦（士）等の役割の明示を盛り込むべきである。

2 事業者が使用すべき健康情報の範囲

事業者は、事業場で処理している健康情報の保護の必要性や、事業者が必要とする健康情報は必ずしも検査値や病名そのものではなく、就業上の措置や適正配置の観点から必要最小限の情報であることを認識し、これらを踏まえ、健康情報の処理に関するルール化を行う必要がある。

3 安衛法等の健康情報に係る守秘義務の拡大についての検討

現行の安衛法等では、健康診断の実施の事務に従事した者に対し守秘義務が課せられている。しかしながら、安衛法等における守秘義務は、法定健診結果のみではなく、努力義務に係る健康情報、また任意の健康情報、事業場の外からの健康情報についても、その処理に関わった者に守秘義務を拡大することについての検討が必要である。なお、その際には、健康情報の範囲を、当該事業場において安衛法等に基づき労働者の健康確保のために知り得た情報とする等、より明確に示す必要がある。

4 労働者の健康情報の管理を産業医等が一元的に 担うことの検討

法定健診結果も含め、労働者の健康情報の処理については、産業医等が責任を持つ体制を検討すべきではないかとの意見もある。例えば、フランスにおいては、産業医の独立性・中立性が保たれつつ、厳しく情報管理が行われており、事業者は、法定健康診断を実施しても労働者の生の健康情報を入手することはできず、適正配置に必要な情報のみを産業医から得ている。

しかし、このような考え方については、事業者に健康診断の実施及びその結果に基づく就業上の措置等を課す現行の安衛法等の規定や、判例における民事責任の基本的考え方と相容れない面がある。このため、事業者と産業医等について、それぞれの労働者の健康確保等に関する責任の範囲についての検討が併せて必要であり、これら関係者等の十分な理解と合意が得られるよう慎重な検討がなされなければならない。

V 健康情報の処理

報告書は、以上のような基本的な考え方方に立って、情報処理の各段階について概略以下のように述べている。

1 健康情報の収集

以下の場合のルール化が必要である。

- ①事業者が法定外健康診断結果を収集する場合の労働者の同意を得る方法。殊に、受診者の意思で情報の提供を拒否できる配慮が必要である。
- ②労働者の主治医等の医療機関からの健康情報収集のルール化。殊に、がん、HIV感染症、精神分裂病等専門家の介在が必要な種類の疾病については、本人の意向が最大限尊重されることが必要であり、またその提出先の選択（産業医、上司、衛生管理者、人事担当者等）ができるような配慮が必要である。
- ③健診委任先の医療機関、巡回集団健康診断における受診者のプライバシーの保護も重要である。

2 健康情報の保管

- ①事業場内の保管体制の明確化が必要であり、特に誰の責任でどの場所に保管するかが明示されるべきである。産業医等の責任で事業場内の独立の場所での

保管が望ましい。

- ②健診の委託を受けた事業場外の医療機関についても同様である。
- ③産業医が臨床医として一般診療活動（事業場内外の診療所・病院による診療）も併せて行っている場合の、産業医としての健康管理記録の分離が必要である。

3 健康情報の利用

- ①健康情報が労働者の不当な解雇等の就業上の措置に利用されるなどの目的外使用を排除するための判断基準や判定者を予め決めておく必要があり、個別事案の判断は産業医や衛生管理者等が行うのが適当である。

- ②健康情報に対する事業場内外からのコンピュータによる不正なアクセスの防御措置も検討しておくべきである。

4 健康情報の提供

- ①労働者が事業場を離れる（解雇、離職、退職、労働契約の承継等）場合について、健康情報が不当に流出しないような措置を予め講じておく必要がある。有害因子曝露等に関する情報や特殊健康診断結果の取扱いにも慎重を要する。

- ②学術研究等のために個人健康情報を提供する場合には、労働者の事前の同意を必要とするものと考えられるが、成果の公表の段階でも個人が特定される形は回避されるべきである。

5 健康情報の開示

健康情報の開示とは、事業者が収集、保管した健康情報を労働者に知らせることである。平成8年の安衛法改正により、一般健康診断の結果の労働者への通知が事業者に義務付けられた。これに対して、特殊健康診断結果については法律上事業者の通知義務はないが、報告書は、当面事業者は労働者本人への通知に取り組むことが望ましく、将来は、国際的動向も踏まえて、通知義務を法律で定める方向で検討すべきものとしている。

VI 小規模事業場における問題

小規模事業場では、健康診断の実施率が低く、また

有所見率が高い等、労働衛生活動が活発ではない。当面の対応としては、大規模事業場（本社、支社等）が近くにある場合には、傘下の小規模事業場の労働者の健康管理も大規模事業場が行うようになることが望ましく、将来的には、小規模事業場の労働者の健康情報を事業場外の機関（健診医療機関、地域産業保健センター等）が管理する方策を検討すべきである。

小規模事業場の問題については、私見のところで述べる。

VII メンタルヘルス、感染症、遺伝情報等

1 メンタルヘルス

事柄の性質上、その情報処理にはなおいっそうの慎重さが求められる。殊に、重篤なメンタルヘルスのケースでは、一般に本人に適切な判断を期待し難く、産業医や衛生管理者等は、本人の同意なしに主治医等から情報提供を受ける必要が生じる。このような場合に、家族等の同意を得るように最大限努力すべきであり、また産業医等は、上司やその職場に適切な範囲で情報を提供し、職場の協力を要請することも重要であり、このような場合の情報管理のルールを設定する必要がある。

2 感染症

安衛法上、海外派遣労働者のB型肝炎ウイルス抗体検査が義務付けられている。これは労働者本人の健康管理上の必要性に基づくものであるが、B型肝炎については職場における誤解や偏見による問題も発生しており、また近時、B型肝炎、C型肝炎等日常生活では感染しないことが明らかな疾病については、プライバシー保護の観点から健診項目からの削除も含め、その取扱いを検討すべきである。

次に、海外勤務者につきHIV感染関係の情報の提供を求めてくる国があるが、当面、労働者本人が任意に処理すべきであると考えられる。

3 遺伝情報等

従来の色覚検査のほか、近時の研究の進歩により、個人の遺伝子解析の方法が平易となり、今後職域における様々な遺伝子スクリーニングの利用が拡大するお

それがある。遺伝情報については、職場においては処理しないことを原則とすべきである。

< 私見 >

報告書が提起した問題のうち、以下の4点に絞って私見を述べる。

1 労働者の健康情報にかかる事業者の管理責任の範囲

この問題に係る報告書の骨子の概略は以下の通りである。

- ① 事業者が必要とする健康情報は必ずしも検査値や病名そのものではなく、就業上の措置や適正配置の観点から必要最小限の情報であるとの認識が必要である。
- ② 法定健診の結果も含め、労働者の健康情報処理については、産業医が責任を持つ体制を検討すべきではないかとの意見もある。日本産業衛生学会、ILO、ICOHの倫理規程等では、医師その他の専門職が保管、使用すべきものとしている。

さて、本報告書において最も議論を呼ぶと思われるのは、まさにこの①および②についてである。①と②の論理をさらに推し進めれば、産業医が労働者の健康情報を独占し、事業者が予定した就業上の措置や配置との関連で、産業医は必要最小限の情報のみを事業者に伝えるべきであるということになろう。この結論は、産業医の事業者からの独立性と自律性を完全に保障することになり、フランスの制度に近付くことになる。しかし、現行法はそこまで予定しているものとは考えられないで、もしこの論理を徹底するとすれば、法改正が必要となる。その場合にはまた、最大限全労働者の40%しかカバーしていない現行の産業医制度の抜本的改革も前提となる。

その上、上記のような制度を採用すれば、事業者は就業上の措置や配置に直結する健康情報しか持たないことになるから、その限りで、安全配慮義務等の範囲や程度も縮減されることになり、事業者の民事責任のあり方に深刻な影響をもたらすことになる。ちなみにフランスでは、労災民訴が法律で禁止されているので、産業医の権限の広狭は、事業者の民事責任に直結しない。

しかしながら、このような帰結がよりよく労働者の

健康を守ることになるかは、更なる検討が必要である。アメリカの大企業の中には、むしろ産業医や産業ナースが事業者と一体となって労働者に疾病が生じた場合に、素早い対応をしているところがあるようである。そこでは、労働者の健康を守り、また当事者のみではなく株主や第三者による訴訟等を含めた企業の損失を未然にどう防止するかが至上命令であり、そのために産業医は労働者のすべての情報を事業者に積極的に提供すべきことになり、事業者からの産業医の独立性よりはむしろ一体性こそが求められているようである。

以上述べたように、本報告書では産業医の事業者からの独立性、自律性を強化する方向に半歩踏み出したと解されるが、労働者の健康を守るために、事業者はその情報管理にどこまで関わるべきか更なる検討が必要である。

2 守秘義務が及ぶべき者の範囲

報告書では、刑法の医師等の秘密漏示を処罰する規定のほか（同134条1項）、安衛法は「健康診断の実施に従事した者」に対して守秘義務を課しているが（同104条）、この守秘義務は法定健診結果のみではなく、努力義務に係る健康情報、任意の健康情報、事業場の外からの健康情報に係るすべての者にも及ぶべきである、としている。

確かに、安衛法上の守秘義務を負うべき者の範囲が狭過ぎるという認識については一般に異論のないところであるが、守秘義務を負うべき者の範囲は、上述の事業者の健康情報管理責任の範囲をどう考えるかによって、大きく違ってくる。すなわち健康情報の産業医独占という考え方にしては、事業場内で、生の健康情報に接触する可能性のある者が減少することにならうから、それだけ守秘義務の名宛人の範囲も限定的なものとなる。これに対して、情報の流れを現行通りとすれば、名宛人の範囲もより広いものとなるべきである。しかし、いずれにせよ事業場外の健診機関や関係労働者の上司等は守秘義務の対象に加えられるべきである。

3 小規模事業場の労働者の健康管理

と情報保護

小規模事業場については、労働者の健康診断の実施確保が先決問題であって、健康情報保護はその次に来

る課題である。わが国の労働者の6割以上が労働者50人未満の事業場に雇用されていて、この規模の事業場については、産業医の選任義務も健康診断の実施報告の義務もないため正確な数字の把握は困難であるが、健康診断の実施率が低く、また有所見率も高く、労働災害も多発しているといわれている。

報告は、当面の対応として、スーパー、外食産業等のチェーン店等の労働者の健康診断にはその大規模事業場（本社、支社等）が責任を持つこと、また将来的には、小規模事業場の労働者の健康情報を事業場外の機関（健診機関、地域産業保健センター等）が管理する方策を検討すべしと述べている。

小規模事業場の労働者の健康診断確保は安衛法上の急務であり、報告書に示された改善に加えて以下の提案をしたい。

それは、地域ごとに小規模事業場の労働者の健康診断を一手に引受ける健診機関を設けることである。それらの労働者の健康診断について、労災保険財政から補助をする方策も考えられてよい。このような健診機関として、既存の地域産業保健センターの活用も考えるべきである。このセンターが労働者の一般健康診断をすることは、従来の医療機関の役割分担の秩序に大きな変革をもたらすことになりかねないが、奮闘を奮ってそのくらいのことをする決意がなければ、この問題の改善はしばらくあり得ないであろう。

4 パートタイマーの健康診断

わが国でも、パートタイマーは全労働者の20%を超える勢いで増加している。しかし、行政解釈では、雇用労働者であるパートタイマーでも、1年以上の継続雇用が予定され、かつ、当該事業場の週の所定労働時間の3/4以上働く者のみが健康診断の対象となるべきものとされている。これは、事業者の健康診断費用の負担等を考慮したものであろうが、今後パートタイマーの比率が益々高まることが予想され、より多くの労働者が健康診断から外れることになる。労働時間が極端に短い者を除いて、すべてのパートタイマーを健康診断の対象とする施策が講じられるべきであり、その方策としては小規模事業場の労働者について述べたことも参考になろう。

システム確立と自己保健意識の向上がポイント

河野慶三氏が全社産業医を務める富士ゼロックスでは、個人情報をどのように扱っているのだろうか。お話を伺った。

「まず健診結果について言えば、富士ゼロックスの場合、結果は事業者にはいきません」と言い切る河野氏。では、事業者に課せられている安全配慮義務をどのようにして守るのが。

「要は必要な健康情報は社員の同意を得て、産業医意見書として文書で提出することになっています。まず企業の側が労働者の健康を、管理すべきリスクの一つとして捉え、健康管理のあり方や体制、法により課せられている義務遂行のためのシステムを作ることです」。その時のポイントが4つあるという。「まず、事業者が労働者の健康に関する基本的な考え方、業務に起因する、あるいは業務と密接な関係を有する健康障害を起こさない、という意思を明示することです。次にその考え方を実行するための体制を整備し、3番目に実際にその体制をうまく機能させることです。最後が当たり前のことでありながら忘れられがちなことです、労働者が自らの健康は自ら守るという意思をもち実行することです」という。

この考え方を具現化したのが、同社の就業規則の一部である「全社安全衛生規程」だ。「当社では1996年に、エイズの問題も含め経営会議で“健康に関する会社の基本方針”が決められ、1998年に全社安全衛生規程の全面改正のときに条文として盛り込まれました」。

まず、同規程総則の第2条「基本的な理念」では、健康は社員・会社双方にとって重要な資源であり、健康は社員自身が守り会社はその支援をする旨が宣言されている。

この第2条が基本となり、第3条では「会社および社員の責務」として会社側の安全配慮義務と社員の側の自己保健義務が規定され、次に第4条「プライバシーの保護」へと続く。

(プライバシーの保護)

第4条 健康情報は高度に個人的な情報であるので、産業医、保健婦、看護婦、専任の衛生管理者が管理する。社員の同意がなければ、会社に健康情報は開示されな

富士ゼロックス（株）全社産業医
河野慶三氏



い。ただし業務上の危険が明らかであると産業医が判断した場合はこの限りでない。

2 健康管理の必要性から、産業医により就業上の措置が必要と判断された社員が健康情報の開示に同意しない場合は、会社は就業上の措置は行わない。それに連して生ずる健康問題の処理は社員が自己責任で行う。こうした規程のもと、同社では産業医9人、保健婦・看護婦10人、専任の衛生管理者12人で、15,000人の従業員を対象に健康管理を行っている。「この計31名で、社員の健康情報を共有・管理しています。具体的には、健康診断結果個人票と面談記録を個人ファイル化し、それを産業医が管理する形をとっています」という。「健診結果を通知するだけではダメなんです。会社も社員の健康には配慮してくれているんだ、という感じが社員の自己保健意識に伝わります。確実に問題を拾い上げるにはやはり面談が重要です」と河野氏は強調する。「問題点に自分で気づき、自分の意志で相談に来てくれることが望ましいのですが、現状では職場の上司による支援に期待しています。日ごろの行動と異なる行動を示す部下に対する上司の声掛けを励行させ、上司に話を聞いてもらうようになります。これを望まない場合は、産業医に面談に行くよう勧めています」。そこで就業上の措置が必要と判断された場合は、本人同意の上、人事担当長に「意見書」を書くという。就業上の措置に関する意見だが、その中には「病状」は入れるが、「病名」は入れないという。

同社では昨年、たとえば本社部門では対象2,200人のうち1,970人に一人当たり15分の面談を行ったという。また、健康管理室への来室者は月300件という。スタッフ数の充実ぶりは、体制を充分に機能させるためのものだったのだ。

全体的なシステムの中に、健康情報保護を位置づけている好例であった。

取組事例 2

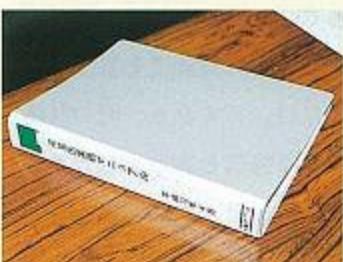
個人情報の管理はマニュアル化して具体的に

茨城県日立市にある（株）日立製作所 日立健康管理センタは、医師14名（産業医、精神科医等）、保健婦22名、カウンセラー3名、看護婦70名（パート）、放射線技師10名、事務20名、センタ専門のシステムエンジニア5名が、近隣の約100事業場で働く4万3000人の健康管理に従事している。

産業医・林剛司氏に、同センタにおける労働者の個人情報の取り扱い方法を伺った。

「当センタで取り扱う個人情報の種類には、主に①定期・特殊健康診断結果およびその問診情報、②人間ドック結果およびその問診情報、③傷病情報、④就業制限に関する情報、⑤メールや電話での健康相談内容があります。一番身近な情報源となる健康診断については、同センタから人員を派遣して事業場で、また、人間ドックについては同センタに対象者を呼び実施しています。外部機関を使っていませんので情報はダイレクトにセンタへ入ってきます」。

同センタへ入った情報は、各種健診データはホストコンピュータに、その他は特別に組まれたセンタ内 LAN



の「保健支援システム」に入力される。このシステムはセンタ内と各事業場の安全衛生担当の許可された者しか見られない。しかも、シ

ステム内に入るのは必要最低限の情報に限られている。また、就業制限や休職に至るほどの重要な健康情報を職場（上長のみ）へ渡す場合は、同社様式の「産業医意見書」に書き込み、書面でやり取りをしている。「これは安全衛生委員会で決定したルールで、秘密文書とされていて、決して漏れることはありません」と林氏は断言する。

どういった形にしろ、情報を上長に渡す場合は必ず本人の了承を取るという。「拒まれても、その趣旨を十分に説明すれば、必ず理解が得られます」と林氏。

また、従業員が外の医療機関において診療を受け疾病

株式会社日立製作所
日立健康管理センタ産業医
林 剛司 氏



が見つかった場合、病院の医師からの情報の提供は、日本医師会から出されている様式「医療情報提供書」で取り寄せる。この行為も、「もちろん本人の了承を得てからのことです」とのことだ。

「これら情報の流れについては、文書化して『産業医業務マニュアル』に綴じられています」と、林氏は一冊のファイルを取り出す。ファイルの該当ページを開くと、まず冒頭に「健康情報の取り扱いは、プライバシーの保護と安全配慮義務の観点から慎重に扱うこと」と謳われており、参照にすべき関係法令が明示されている。この中では、メンタルヘルス不全者のプライバシー保護を想定した、いくつかのケースにおける情報取り扱いのルールが例示されている。それによると「①上長または勤労（人事、安全衛生担当課長）より紹介があったケース、②上長または勤労の紹介以外の場合で、就業制限が必要で本人より上長との接触の了承を得られた場合、③同様であるが了承を得られない場合、④就業制限を要しない場合」といったケースに分けられ、具体的な流れが箇条書きで示されているのである。

このマニュアルは、従業員の健康情報のプライバシーを守るためにあることは言うまでもないが、それ以外にも意味があるものだという。「病状が重くなり医療機関にかかる場合、そこの臨床医と産業医との情報交換は非常に重要なものとなってきます。ところが、残念なことにやはり臨床医と産業医の意識の違いというものがあるわけで、それをどう埋めていくのかが大変難しい。そこで、このマニュアルを示し『当社ではこのように決められていますよ』と書面で示し、当社のスタンスを明確にするためのものもあります」。

あちこちに点在する事業場の従業員のプライバシーを一括管理するため、独自の管理システムを立ち上げると同時に、あわせて書面での管理も抜かりなく行う同センタであった。

静岡産業保健
推進センター

“人の輪”に基づく情報中継基地として

靈峰富士の裾野に広がる静岡県。みかんやお茶の農産物、マグロや鰻の水産物などが特産物としてあり、しかも温暖な気候で風光明媚。いかにも地場産業で成り立っているような印象があるが、実は製紙業、自動車製造業、精密機械製造業、化学工業など工業的業種も多い。

意外なほど多様な産業から成る静岡県に、平成11年6月、待ちに待った産業保健推進センターが産声を上げた。

日常の悩みを持ちよるサロンを形成

「2年前には影もかたちもなかったこの場所が、今では多くの人が知り合い、学び合う場となりました。今後、さらに“人の輪”を育てていくつもりです」と語るのは、静岡産業保健推進センターの鎌田隆所長。

中部・北陸圏では6番目の開設。しかし後発ながら



静岡専属産業医カンファレンスのひとこま

図書やビデオの貸出し、事業主団体等への講師派遣回数では、全国のセンターで五指に入る奮闘をみせる。

鎌田所長が産業医をされていたこともあり、急所を押された仕掛けにより急成長を遂げているのだ。

まずは産業医。「専属産業医によるカンファレンスの会の事務局を当センターがお引き受けしています。相談員である産業医の先生に、勉強会をやったらどうでしょうと、こちらから積極的に仕掛けました。先生方の業務を配慮し、時間は夕方5時～7時に設定しています。これが盛況で、熱心な先生は沼津から駆けつけます。いずれ県下全域の専属産業医にひろめていきたいですね」と話してくれたのは、加納憲二副所長。

次に看護職。「静岡には、素地として看護婦さんや保健婦さんたち、いわゆる産業看護職の人たちの地道な活動があり、そのニーズとうまくマッチしました。当センターは、毎日の仕事に追われ情報入手の機会の少ない彼女たちから積極的に迎えられ、その熱意に後押しされている形です」と鎌田所長。今年は日本産業衛生学会産業看護講座のNコースの研修会を、同センター

で行おうという話もあるといい、全面的なサポートをしていく構えだ。

「それぞれの立場での日常的な悩みを持ち寄り支援し合う場」（加納副所長）として、センターがいわゆる“サロン”となっている格好だ。

熱心な向上心に応える積極支援

産業医や看護職ばかりではない。同センターの攻めの姿勢は、今年度の予定にも明確に現れている。「産業保健担当者を対象に、静岡を西部・中央・東部と分割し、西から東へと開催地を移動する出前セミナーを予定しています。センターで行う場合、会場まで時間がかかり、参加したいのに参加できないといった声が多かったんですよ。

所要時間だけの理由で、産業保健担当の方々の熱心な向上心をつぶしたくありません」（加納副所長）と心づよい限りの言葉。

また、同センターが今年度、より強化を打ち出しているのが地域産業保健センターとの連携・支援だ。

「私どもで清水方式と呼んでいる相談方式があります。小規模零細企業に限らず、一般の労働者でも昼間から健康相談にはなかなかいけない。ですから、町の診療所でも相談ができるよう、相談窓口を設けました。医師会も協力的ですのでこれをどんどん拡充していくたいと考えています。現在では富士地域産業保健センターで始まった夜間健康相談も、浜松市、清水市、庵原郡でも行っています。今後、事業場が行っている独自の工夫や活動事例ほか、推進センターが所有する情報を地域センターと共有していく予定です」と加納副所長。

「私たちは需要に応えただけです」と謙虚な鎌田所長。その言葉の前に「人に恵まれたというのが実態で、」とあったことを付け加えておこう。“人の輪”は、今後も大きくなっていく。

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 TEL054-205-0111

<http://www.shizuokaOHPC.rofuku.go.jp>



センターの活動を支えるスタッフ。前列右が鎌田隆所長。左が加納憲二副所長。

“足”を使って新たなる神戸を

「個別指導訪問の際に知り合った人が、口コミで他の人に健康診断を勧めて受診させたところ、相当の所見があったものの、『早期治療の末ずいぶん良くなつた』などという話を聞くと、それは嬉しいものですよ」と切り出すのは兵庫・神戸西地域産業保健センターのコ



コーディネーター・紺田和男氏



担当理事・矢野武氏

のような便りはかけがえのないものに違いない。



神戸西地域産業保健センターの開所は平成8年、かの阪神淡路地方の地震禍から1年あまりのことだった。その“後始末”的困難は想像に難くない。PR活動も大きな成果を上げられないまま、忸怩たる時間を過ごしたこともあったようだ。そんな中で得た教訓が、前述した「“足”を使おう」である。「先発した地域センターの例を見るまでもなく『窓口があるからいらっしゃい』では、関心を持ってはくれないでしょう」と矢野氏。実際に現場を飛び回る紺田氏も「震災後ということもありましょうが、小規模の事業場にとって、『時間』とは『金』そのものですから。そのことを肌で感じて来た」という。個別訪問指導、移動窓口などは年間200回に及んだこと也有ったそうだ。

そうした、同センターのフットワークの良さの背景

に、神戸東地域産業保健センターとの協力体制がある。両センターは、神戸市中央区の神戸市医師会館内に本拠地を据えており、たとえば窓口の開設曜日をずらすことや、常に相談員がいる状態を作つておく。相談員は、来訪者に対してはセンターの別を問わずに適切に応対するため、実質的に、窓口は全開状態といつてよい。もちろん、ふだんの事業活動の中でも、お互いの知識や経験を突き合わせながら、より効果的かつ効率的な活動を展開するなど、地の利の良さをフルに活かしているところだ。

矢野氏、紺田氏を中心として、管内各所に出向く日々が続く同センター。訪問先の中心は工業団地や事業者団体、建設現場などだが、他のセンターに見られない動きとして、復興支援工場への個別訪問指導があるだろう。管内には、震災で被害を受けた小・零細規模の事業場が、文字通りの団地（一部屋6m×9m）に入っている。ここに、定例的に指導に赴く。「その際は徹底的に具体策を示して指導する」とは紺田氏。事業場の様子に合った指導・援助ぶりが際立っているものだ。

そんな“足”を使った活動のさなか、矢野氏は「個人の開業医がどんどん産業医の資格を取得し、窓口を開設してもらえたなら、と思います。個人の医療も行い事業場の健康相談も併せて行える。そんな形ができるべてかな、と考えています」と、結んでいる。こ



れまた、復興
著しい神戸で
の事業活動で
得た教訓のひ
とつであろ
う。

工場で指導する
矢野氏

神戸西地域産業保健センター

〒650-0016 兵庫県神戸市中央区橘通4丁目1番20号

神戸市医師会館内

TEL 078-351-1410

平成11年度産業保健調査研究報告 ダストランプ法によるエアロゾル の可視化に関する研究

■ 神奈川産業保健推進センター産業保健相談員（労働衛生工学）芦田敏文

1. 調査研究の目的

有害物質に対するばく露を抑制する方法としては、一般に作業環境管理によって作業環境気中濃度を抑制することが有効であるが、アーク溶接、はんだ付け、手持ちグラインダーを使用する研磨、粉体原料の秤量袋詰等の作業では、作業者が発散源に近接して作業することがほとんどで、平均的な気中濃度の抑制では十分な効果を得られないことが多い。これらの作業者のばく露を効果的に抑制するためには、作業者教育によってばく露の危険性を認識させ、作業者自身にばく露の少ない作業姿勢をとらせる、有効な呼吸保護具を使用させる等の、作業管理を徹底することが必要不可欠である。

作業管理を効果的に行うためには、作業者に有害物質の発散と拡散の状態を認識させる必要があるが、アーク溶接、はんだ付け等の作業で発散する有害物質は、一般にヒュームと呼ばれる粒子径のきわめて小さいエアロゾルであるために、肉眼では認識しにくい。また、研磨作業や粉体原料の取扱いで発散する比較的大きいエアロゾルも、照明の十分でない作業場では肉眼での認識は困難である。

本調査研究は、エアロゾルを構成する微粒子による光の散乱、いわゆるチンドル現象を利用して、肉眼で認識しにくいエアロゾルを簡便な方法で可視化し、作業管理に有効な手段を提供することを目的として行った。

2. 従前の研究結果

1950年代に英国の複数の技術者が、換気装置の設計に役立てる目的で、研磨盤、手持ちグラインダーから発散す

る粉じんにスポットライトを当てて写真撮影を行ったが、その過程で普通の照明の下では見えなかった微細な粒子が、強力な光線を照射することによって観測可能であることを発見した。

その後、この方法で多くの鋳造工場において粉じんの発散状態が写真撮影され、政府刊行物や学会誌に発表された。

1997年には、この方法が「ダストランプ」という名前で英國労働省の有害物質測定法（Method for the Determination of Hazardous Substances, HMDS）に採用された。

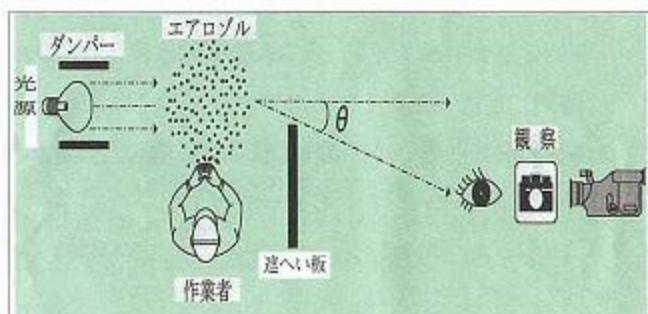
3. 調査研究の方法

ダストランプ法を効果的に利用するためには、光源の種類、光源の強さ、観察角度等について検討し、最適条件を見出す必要がある。また写真、ビデオに記録する場合には、感度、露出、絞り、焦点の合わせ方等の撮影条件についても検討が必要である。

本調査研究では、(1)光源の種類と強さ (2)室内照明と背景の影響、(3)観察角度と直射光の遮へい、(4)写真撮影条件について検討を行った。

実験に使用した器具等のセットアップを下図に示す。

図 ダストランプのセットアップ



4. 実験結果および考察

(1)光源の種類と強さ

予備実験において300Wと500Wの写真撮影用電灯(ビデオライト)を光源として使用した場合について比較したが、あまり差は認められなかった。むしろ、周囲の明るさの影響が大きく、周囲の照明が暗い場合には300Wでも十分であったが、周囲が明るい場合には500Wのほうが適当であった。したがって、その後の実験はすべて500Wの光源を使用して行った。

(2)室内照明と背景色の影響

周囲の明るさは散乱光の観測に大きな影響を与える。室内照明は暗いほうがよく、壁、作業台等の背景が明るい場合には背後に暗色の衝立を立てるか、暗幕を張ることにより観察がしやすくなった。

(3)観察角度と直射光の遮へい

照射角度と散乱光輝度の関係についてみると、微細粒子では、照射光の角度が小さいほど、散乱光の強さは大きいといわれているが、本研究では 25° 、 35° 、 45° 、 55° の4つの観察角度について実験した結果、顕著な差は認められなかった。また、光源からの光が直接カメラまたは観察者の眼に入るような条件では、散乱光を観察することが困難であるので、ダストランプには、映画撮影用のような遮光羽根(ダンパー)付きのものが適当と考えられた。

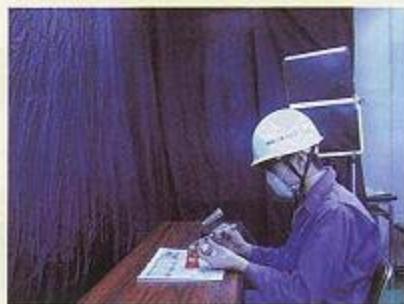
(4)写真撮影条件

スチールカメラでもデジタルカメラでもISO感度は400で十分であった。また絞りはF2.8、露出時間は1/8秒、1/15秒、1/30秒、1/60秒の4条件で撮影したが著しい差は認められず、一般には自動露出で差し支えなかった。

焦点合わせは、自動焦点カメラの場合には、焦点が粒子雲に合わずに背景の物体に合ってしまうので、マニュアルが適当であった。

写真1はモデル的にハンダ付け作業を行い、発生する鉛ヒュームをダストランプで観察した場合と使用せずに観察した場合の比較を示したものである。また、写真2は実際のフィールドにおいてアーク溶接作業で発生するヒュームを、写真3は袋詰め作業で発散するペントナイトの粉じんを、ダストランプを使用して観察した場合と使用せずに観

写真1 ハンダ付け作業(ダストランプなし)



(ダストランプ使用)

写真2 溶接作業(ダストランプなし)



(ダストランプ使用)

写真3 袋詰め作業(ダストランプなし)



(ダストランプ使用)

察した場合の比較を示したものである。各作業ともダストランプを使用することにより、使用しない場合に比べて、発散する鉛ヒュームや溶接ヒュームなどのエアロゾルが広範囲にわたって拡散していることが明瞭に観察できた。

5. まとめ

ダストランプの使用は、容易に作業環境中の浮遊粉じん、特に肉眼では観察しにくい微細な吸入性粒子の拡散状況の観察を可能にするので、作業者の教育、局所排気装置の効果の評価等に大きな効果が期待される。また、写真やビデオ録画により、調査の記録を保存したり作業者教育の資料として活用することができる。

《研究員名簿》

主任研究者

神奈川産業保健推進センター労働衛生工学担当相談員 沼野雄志
共同研究者

神奈川産業保健推進センター労働衛生工学担当相談員 毛利哲夫

神奈川産業保健推進センター労働衛生工学担当相談員 芦田敏文

神奈川産業保健推進センター労働衛生工学担当相談員 白須吉男

衛生管理者の職務

中央労働災害防止協会 技術支援部技術指導課 菊池 昭

実践講座
産業保健



(労働安全衛生法における 衛生管理者の職務)

労働安全衛生法における衛生管理者の職務は第12条に定められており、それによると第10条で示されている総括安全衛生管理者が行う次の職務に基づいている。

- (1) 労働者の危険または健康障害を防止するための措置に関すること
- (2) 労働者の安全または衛生のための教育の実施に関すること
- (3) 健康診断の実施、その他健康の保持増進の措置に関すること
- (4) 労働災害の原因調査および再発防止対策に関すること
- (5) その他労働省令で定めるもの

衛生管理者は、総括安全衛生管理者が行うこれらの職務のうち、衛生に係る技術的事項を管理することと定められている。

これらの条文の意味するところは、労働衛生管理の最終責任はあくまでも事業者にあることを示しているが、実務を担当する衛生管理者は当然責任の一端を負うものと意識すべきである。

特に注意すべきは技術的事項という表現である。一般的には技術的事項は文字通り工学的な意味と取りやすいが、ここでいう技術的事項は工学的な意味にとどまらず、管理手法や教育手法をも含めた管理技術ととらえるべきである。

たしかに事業者は労働衛生管理の最終的責任を負っている。しかし今日のように労働衛生管理手法が多様化、専門化した現状においては専門的知識を持った専門スタッフ、すなわち衛生管理者が産業医や他のスタッフと共に事業者をサポートしていくかなければ目的を達することはできないのである。

むしろ衛生管理者等のスタッフは、自己の専門知識をベースとして事業者に対し適切な情報を提供し、同時に事業者の意志を受けて実際的な措置を推進する第一線の責任者としての立場にあることを十分認識しなければならない。最終的には専門スタッフの動きが企業の労働衛生管理のレベルを決定するのである。

(衛生管理者の職務体系)

■ 労働衛生管理の3管理

従来から労働衛生管理は「作業環境管理」、「作業管理」、「健康管理」のいわゆる3管理に分類されると言われてきた。もちろんこのほかにも快適職場づくり等の、3管理に分類しきれない体系もあるが、労働衛生管理の目的から見て3管理が基本分野であることは疑問の余地はない。

しかしながら実際の労働衛生管理活動を考えると、3管理だけでは十分な活動ができない面がある。そこで、もう一度3管理を見直すと、これらは方法論が中心となっており、さらに3管理を推進する労働衛生スタッフ間において相互に十分な連携がなく、企業活動の中に有効な形で取り込みにくいという難点がある。その理由には次の3点が考えられる。

① 労働衛生管理は本来事業者が行うべき責務である

労働衛生管理は、事業者が経営責任の中で実施すべきものであり、衛生管理者がその職務を遂行することは事業者から委任を受けたからにほかならない。

したがって、この方法論を実行しても、それが経営の中で認識され、経営の中で目的を達成するものでなければ真の目的を達成したことにはならない。

② 労働衛生管理はチーム活動であること

労働衛生管理を1人の衛生管理者または産業医だけで進められた時代は過去の姿になっている。労働衛生管理が多様化、広域化するにつれ、必要な知識も医学、工学、心理学、管理手法、社会学等に広がりつつある。さらに、労働安全衛生法で示されている専門スタッフの種類も産業医、衛生管理者、作業環境測定士、保健婦等、THP関連スタッフ等々多岐にわたっている。したがって労働衛生管理を効果的に推進するためには各スタッフが個々に活動するのでは不十分であり、有機的に連携した労働衛生チームとして推進していく必要がある。

③ 働く人すべてに労働衛生管理責任がある

労働衛生管理の推進は、いかに充実した労働衛生チームが存在してもその力では十分な効果は期待できない。なぜなら



ば、労働衛生管理は事業者や労働衛生チームばかりでなく、働いているすべての人の協力がなければ目的は達成できないからである。

現在の労働衛生管理の中でもっとも欠けていることは、システムとしての推進であるといつても過言ではない。

すなわち、労働衛生管理の責任はすべての者が持っている。たとえば、管理監督者は部下の健康を守る責任があり、技術者は自分が提供する設備や原材料によって作業者に健康障害を及ぼさないようにする責任がある。さらに、一般的従業員にも自分の健康を守る責任があることも重要な点である。労働衛生管理のシステム化とはこれらの労働衛生管理責任が有機的に結合され、企業の中で組織的に運営されることにほかならない。

■ 3管理から5分野へ

以上の理由から3管理で不十分な点をフォローする新しい領域が意識されてきた。それが3管理に2管理を加えた5分野という考え方であり、昭和63年に「衛生管理者の活性化に関する検討委員会報告」で発表されたものである。追加の2管理は以下のとおり。

① 総括管理

労働衛生管理に関する種々の管理体系を統合化し、企業活動として定着化させるための管理である。この中では、3管理を労働衛生チーム活動として推進するためのコーディネーター機能や管理体制の整備、関連部門との連携、労働衛生管理の総合評価等の機能が強調されている。

また企業活動としての労働衛生管理を推進するための総合的管理計画の策定や、企業組織に取り込むための管理規定の作成等の重要な要素も特徴としている。

総括管理の中心は労働衛生管理体制の整備が最重点課題となるため、総括管理を労働衛生管理体制と呼ぶことが多い。

労働衛生管理を企業活動として定着させるためには、まず

労働衛生管理を企画・推進するための組織体制を確立することがもっとも重要である。専門委員会・分科会組織、実施のための実行組織、安全衛生委員会での審議・検討システム等、組織づくりに関する課題は非常に多いのである。

② 労働衛生教育

労働衛生管理に関する知識や情報を事業者や労働衛生チームだけが持っていては、労働衛生管理のシステム化は成立しない。労働衛生教育を広く実施しなければ関係者に効果的な協力を求めるることはできない。

したがって、労働衛生スタッフに対する教育ばかりではなく、管理監督者、技術職、一般従業員、さらには事業者に対する啓蒙活動等は、企業組織としての労働衛生管理活動を推進するためのキーポイントである。

■ 労働衛生管理の3レベル

前述の報告書では、衛生管理職務がグレードに応じて個別的、管理的、組織的の3レベルに分類されている。

① 個別的機能

健康診断受診対象者の調査等、衛生管理者が日常的に行う実務機能をまとめたもの。

② 管理的機能

健康診断実施計画の作成等、衛生管理全体を推進する管理的機能。

③ 組織的機能

健康診断結果に基づいて立案する、企業としての健康管理計画等、企業経営の視点から展開する経営的な機能。

なお、職務の具体的な内容は文字数の関係で掲載しきれないため、中央労働災害防止協会より発行されている「衛生管理者の実務」(P71~76)を参照していただきたい。

まとめ

現在の企業における労働衛生管理はますます多様化し、同時に多くの労働衛生スタッフが関与している。したがって個々の労働衛生管理活動は、他の活動と十分な連携がとられているとは言い難く、それゆえ企業全体としての労働衛生管理活動の効果を阻害している面も多々見られる。

最初にも述べたように、労働衛生管理は企業活動をベースとする経営管理活動の一環である。衛生管理者は個々の実務の精度をより高める努力を払うと同時に、企業経営という高い視点を持ちながら、労働衛生専門スタッフ、経営者、管理監督者、ラインとの密接な連携を図り、健康障害防止という枠にとどまらず、作業環境・作業の快適化、環境保全、生産性・品質・経済性の向上等、労働衛生管理の効果を最大限に高める活動がもっとも重要な職務といえるであろう。

防毒マスクの使い方 1

(社)産業安全技術協会川崎試験所長 松村 芳美

1 防毒マスクとは

有害ガスが発生する作業場で働く労働者にとって、防毒マスクの着用は、呼吸を確保するための最も簡単な方法である。

防毒マスクの原理は、有害ガスを

含む空気を吸収缶を通過させることによって浄化し吸入するというもので、吸収缶には有害ガスを吸着除去または酸化して無害化する吸着剤や触媒が充填されている。

しかし、作業場の空気が酸素欠乏状態(酸素濃度18%未満)である場合は、防毒マスクには空気中の酸素を増大させる作用はないことから、防毒マスクの使用は禁止されている。

2 防毒マスクの構造と性能

防毒マスクは「面体」(写真1～3)と「吸収缶」(写真4)の2つの部分から構成されており、その構造と性能は厚生労働省の告示「防毒マスクの規格」によって規定されている。

(1) 面体

面体には「全面形」と「半面形」の2種類がある。

全面形は顔全体を覆うマスクで、高濃度のガスや有害性の強いガス、目に刺激のあるガスなどが存在する環境で使用する。全面形は、視野を確保するためのアイピース、面体を顔面に固定するしめひも、吸収缶を通過した空気流が面体内部に流入するときの気流の方向を定めるノーズカップ、呼吸に伴って開閉する吸気弁と排気弁から構成される。

一方、半面形は鼻と口を覆うマスクで、しめひも、吸気弁と排気弁から構成される。

(2) 吸収缶

吸収缶には空気中の有害ガスを除去するための粒状の吸着剤や触媒な

どの薬剤が充填されている。

また、空気中にガスと有害粉じんが共存するときに使用する「防じん機能のある吸収缶」には、ガス除去用の薬剤のほかに、フィルタが内蔵、または外付けされている。

これは、平成12年9月の規格改正の際に、防じん機能の有無による吸収缶の区分が設けられたことによるものである。

写真1 全面形面体と隔離式吸収缶



このフィルタは、防じんマスクと同等の粒子捕集効率が国家検定によって証明されている。また、このフィルタは、従来からスプレー塗装などの作業において吸収缶の外側に付けて使用されていた「プレフィルタ」とは異なるので注意が必要である。

(3) 吸収缶の種類

吸収缶は、大きさによって「隔離式」「直結式」「直結式小型」の3種類がある(写真4参照)。

また、対象とするガスの種類によって、「有機ガス用」「ハロゲンガス

写真2 全面形面体と直結式吸収缶

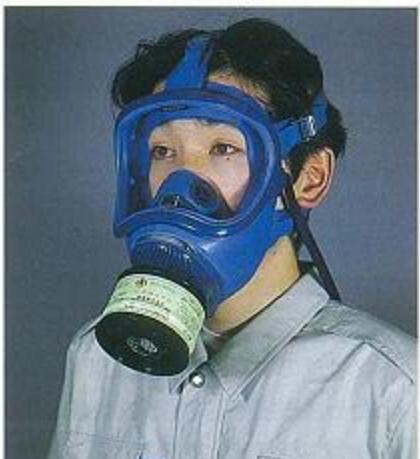


写真3 半面形面体と直結式小型吸収缶



シングルタイプ（吸収缶を1個接続）

ダブルタイプ（吸収缶を2個接続）

写真4 吸収缶



表 吸収缶の区分と性能

対象ガスによる区分	試験ガス	除毒能力による分類			色表示	防じん機能のあるものは以下の防じん機能と表示がある
		隔離式	直結式	直結式小型		
有機ガス用	シクロヘキサン				黒	「防じんマスクの規格」で規定される塩化ナトリウム粒子に対して S1: 80%以上の捕集効率 S2: 95%以上の捕集効率 S3: 99.9%以上の捕集効率
	濃度	5000ppm	3000ppm	300ppm		
	破過時間	100分	30分	50分		
ハロゲンガス用	塩素				灰色／黒の2層	「防じんマスクの規格」で規定されるDOP粒子に対して L1: 80%以上の捕集効率 L2: 95%以上の捕集効率 L3: 99.9%以上の捕集効率
	濃度	5000ppm	3000ppm	200ppm		
	破過時間	60分	15分	40分		
アンモニア用	アンモニア				緑色	表示：吸収缶の壁面の色表示の中に白線でフィルタ内蔵の位置を示す。
	濃度	20000ppm	10000ppm	1000ppm		
	破過時間	40分	10分	40分		
一酸化炭素用	一酸化炭素				赤色	表示：吸収缶の壁面の色表示の中に白線でフィルタ内蔵の位置を示す。
	濃度	10000ppm				
	破過時間	180分				
亜硫酸ガス用	亜硫酸ガス				黄赤色	表示：吸収缶の壁面の色表示の中に白線でフィルタ内蔵の位置を示す。
	濃度	5000ppm	3000ppm	300ppm		
	破過時間	50分	15分	35分		

用」「アンモニア用」「一酸化炭素用」「亜硫酸ガス用」の5種類の吸収缶がある。

吸収缶は、規格によって定められている一定濃度の試験ガスを含む空気流から試験ガスを除去する能力を、一定時間以上持続することが求められている。表に吸収缶の種類と区分毎に、規格に定められている試験ガスの種類と濃度および除毒能力（破過時間）を示す。

破過時間とは、毎分30リットルの空気流（20°C、相対湿度50%）に所定濃度の試験ガスを含んだ試験気流を吸収缶に通じたときに、出口から漏れ出る試験ガスの濃度が最大許容透過濃度に達するまでの時間を指す。

これらの吸収缶の壁面は、対象ガスの区分毎に指定された色に着色されており（写真4参照）、対象ガスの区分の名称、製造年月および製造者名などの重要事項が記載されている。防毒マスクの使用時には、用途に適した面体と吸収缶を選択することが必要なので、これらの表示内容をよく確認しなければならない。

なお、防じん機能を有する吸収缶では、吸収缶内部にフィルタが内蔵されている位置に白線を引いてユーザーに分かるように表示している。

■隔離式吸収缶

高濃度のガスに対して、比較的短時間の作業をするときに使用する。このタイプの吸収缶は、大型で重い

ため、腰に締めたベルトで支え、吸収缶と面体の間をフレキシブルな連結管で連結して使用する。

■直結式吸収缶

中程度の濃度のガスに対して、比較的短時間の作業をするときに使用する。

■直結式小型吸収缶

低濃度のガスがある環境で、長時間連続して使用できる。このタイプの吸収缶には、面体に1個接続する型と2個接続する型がある（写真3参照）。

小型の吸収缶の除毒能力は当然小さいが、空気中のガス濃度が低い条件では比較的長時間の使用に耐えることに加え、通気抵抗も低いという利点もある。

産業保健活動

第24回

レポート

全員参加型の職場改善活動で快適な職場環境づくりを実践

太陽化学株式会社南部工場

三重県四日市市というと、多くの人は「石油化学コンビナート」を連想するだろう。そして今回訪問した太陽化学株式会社南部工場。上記の四日市のイメージにひっぱられると、同社もそれに連なる化学関連の会社と思われるだろう。

ところが、実際の四日市の地勢・風景と同様、同社は天然素材をベースにした食品加工業として、「食と健康文化」を世界に向けて発信する自然派企業なのだ。そう、沿岸部に広がる重厚なコンビナート群の光景とは裏腹に、近鉄・四日市駅から内陸部に向かって車でものの5分も走れば、山も緑もある教科書とは違う四日市の顔が姿を現わし、さらに車で10分、豊かな自然を背景にした同社南部工場の社屋が見えてきた。

◆

同社の事業を一言で説明することは難しい。まずは、その製品群の一部を紹介しよう。キャラメルの香りを作り出す香料、乳化剤・安定剤、コーヒー用の粉末クリーム、即席カップめんに入っている玉子や野菜・肉などの乾燥具材、いも羊かんなどサツマイモの加工品、ふりかけの具材、ヨーグルトやアイスクリーム、ジャムなどに応用されるいちごを中心としたフルーツ加工品、サンフェノンやポリフェノール、カテキン、テアニンなど、近年注目される緑茶抽出物の加工……。

「当社の製品群がいかに皆さんの身近にあるかお分かりいただけましたでしょうか。そして、これら製品群がすべて“天然物からの抽出・加工”であるという

点に、当社の食と健康への姿勢を込めております」と同工場の吉岡章二次長が説明してくれた。

そんな同社の食品素材事業部門を担うのが南部工場だ。上記の製品のうち、主に即席食品用素材とフルーツ加工製品、緑茶抽出製品を扱う。

食と健康文化の発信は まず従業員への健康配慮から

健康志向を打ち出す同社にあっては、当然従業員の健康への配慮も手厚い。

「健診については、定期健康診断をはじめ、時期により交替制勤務もありますので深夜業従事者の健診、高齢者については特にその年に定年を迎える従業員には人間ドックを受検してもらっています」と話してくれたのは、人事部の加藤哲也係長。続けて「有機溶剤についてはアセトンを使用するパートがあり、その作業者は10名弱です。こちらは、外部機関に作業環境測定も行ってもらい、万全の環境を維持しています。また、契約農場からの果物の良・不良を選別する作業では、立ち作業であると同時に、目を使うことから肩こりが多い。ですから、職場での肩たたき体操を励行しています」と。

そして同社赤堀工場の伊藤哲夫課長が、「一部の工程では、加湿器を導入するなど、空調にも気をつかっております」とつけ加えてくれた。

会社概要

所在地：三重県四日市市山田町
設立：昭和23（1948）年1月
従業員数：292名（平成13年1月現在）
業種：食品素材、加工食品、フルーツ加工品等研究開発・製造業



写真1 新レモン運動の方針がまとめられた活動板。工場代表2人と各課1人の推進委員を中心に、グループごとにテーマを掲げて実践。

では、近年どこの事業場でも問題になっているメンタルヘルスについてはどうか。「昨年、安全衛生委員会を通じて行った全従業員対象の調査でも、職場外での上下関係はないようですし、とにかく皆おおらかなんです。メンタルについて他社では問題になる研究開発職についても、特に若手は、さあ夕方からが本番だと言わんばかりの元気さで、早く帰って遊びにいったほうがいいとこちらが思ってしまうくらいなんです」と、吉岡次長が説明してくれた。

新レモン運動により 現場自ら問題点を改善

こうした快適な職場環境の維持は、何も会社側からの配慮ばかりによるものではない。それはむしろ、全員参加を基本とした同工場の「新レモン運動」によるところが大きい。レモン運動？ 吉岡次長が次のように説明してくれた。「当工場では従来から5S活動に力を入れてきましたが、それをさらに徹底化し、具体的な数値目標を掲げ、テーマ設定からフォローアップまでを実行していきます。5S活動に起源をもつことと、レモンは、白色五弁花を年中咲かせていることからこう



加藤哲也係長（人事部）



吉岡章二次長



矢田英博課長代理（製造4課）・右
村上昌三係長（製造4課）・左
伊藤哲夫課長（赤堀工場）



命名されました」。

この新レモン運動の推進役である同工場製造4課の村上昌三係長は、「新レモン運動は、品質管理、生産性の向上、従業員の達成感の3つを基本方針として、生産・保全・品質管理の3グループに分かれ、それぞれのグループがテーマを掲げて実践していくことにより、年間2,400万円（今年度）の原価圧縮を実現しよう」と説明してくれた。そして年度末まで2カ月弱を残す時点で、この目標値はクリアされてしまったという。

「新レモン運動活動板」（写真1）に掛けられたペーパーを順にめくっていくと、テーマ→目標→現状把握→問題の解決→改善内容と結果→改善効果→フォローアップと続き、最後に処方用紙がつくという徹底ぶりだ。

「具体的な数値目標があるから皆積極的に取り組むんでしょうか。この運動の中から、職場環境改善のアイディアがいくつも生まれています」と伊藤課長。

そのひとつが荷運び作業の改善だ。同工場では、ダ

改善前。積み上げる箱を持って、所定位置まで抱えて運んでいた。

写真2



写真3



写真4



ンボール箱に梱包された製品を規定のパレット上に積み上げる際、パレットが大きいこともあり、箱を持って移動する距離が長くなってしまい、腰への負担や移動による疲労、運搬作業時間のロスといった点から、その改善が必要となった（写真2～4）。

「そこで現場から出てきたアイディアが、パレットの下に回転式台座を据えることでした（写真5）。これにより、作業者が荷を持ってパレットの周りを動くのではなく、パレット自体を回転させることにより、

写真5 作業軽減を実現させたパレットの下の回転式台座。



身体的な負担や無駄な動きをなくすことができました」と加藤係長が言う。

新レモン運動の「全員参加」は、パート社員にも及ぶ。昨年、フルーツ部門の全パート社員が集まり、勉強会が行われた（写真6）。「社内教育学習委員会に出てもらったパート社員の方に司会をやっていただき、働きやすい快適な職場づくりのための改善発表とフリートークをやってもらいました。その輪の中に男性従業員は入りません、「男子禁制」です。そうすると、男性では気がつかない女性なりの視点からのたくさんのアイディアが出てくるんですよ」と、同製造4課の矢田英博課長代理が嬉しそうに語ってくれた。以来この勉強会は月に1回程度行われているという。

産業医の指導のもと さらなる職場環境の改善を

充実した活動により、これといった問題点がなさそうな南部工場だが、産業医は同工場をどう評価しているのだろうか。同社産業医を務める中山賢治医師を訪ねた。

「太陽化学さんは、たいへん良く職場環境が整備されていますが、まだまだ改善の余地はあります」と中山医師。ちょうどこの日、中山医師から加藤係長に、今年に入って行われた職場巡回結果をまとめた「産業医巡回報告書」が手渡された。「所見・指導事項」欄を覗かせていただくと、「A地点では重荷の運搬が多いように見受けられ、腰痛の発生に注意が必要と思わ



写真6 パート社員による勉強会のひとコマ。
活発な意見交換がなされる。



「健康管理、疾病予防は必ず利益につながります」と語る、南部工場の産業医を務める山中賢治医師。

れる」ほか全9項目、安全面も含めた指摘がなされていた。同時に必要な項目には、巡回時にデジカメで撮影された写真が添付されていた。「言った、言わないになってしまってはいけませんし、改善に結びつけることを目的に、より説得力を持たせるためです」と山中医師は笑う。

先ほど話題にのぼったメンタルヘルス関係については、「一見問題がないようでも、すこしづつ蓄積され

たストレスなど評価しきれない疲労があるものです。組織としてのカウンセリング体制の構築が必要です。問題が出ていないからというのではなく、常に次を考えた予防の視点を」(山中医師)と、加藤係長とともにそのシステムづくりを始めているという。

快適な職場環境形成に熱心な同工場とあくまでも前向きな産業医——。この土壤から、次はどんな「健康志向」の製品が生まれてくるのだろうか。

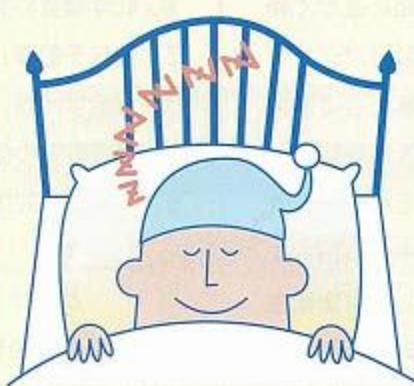
COLUMN

枕の科学

ロフテー株式会社 眠りコーディネーター
三橋美方

「枕が変わると眠れない」とよく耳にしますが、これには理由があります。首は頭部（脳）と体幹をつなぐ重要な部分で、この細い首の中には気管、食道、血管、脊髄などのさまざまな器官が存在します。さらに非常に複雑な動きをしますので、首はとても敏感で繊細なのです。ですから首に触れる枕が合わないと、気になって仕方がないのは当然のことといえるでしょう。

では、私たちはなぜ枕をするのでしょうか。人間はさまざまな姿勢をとることができます、リラックスをして立っている状態が一番身体に負担が少ない姿勢です。寝ているときにも同様な姿勢を保てるように、敷き布団と頭部・頸部にできる隙間を埋めるために枕が必要となるのです。この隙間の具合は人によって違いますから、合う枕には個人差が生じ



ます。

枕を選ぶときは、一番大切なのは、自分に合った「高さ」です。そして、適切な高さを朝まで保てるよう「構造」

に工夫も必要です。内部が分割されていて、型崩れをしないものがよいでしょう。そして「素材」の感触が好みであるかどうか。使い慣れている感触に近いほうが違和感もなく、なじみも早いようです。最近は試し寝ができるお店も増えていますので、専門家のアドバイスを受けながら寝心地を確認してみるとよいでしょう。

睡眠は心身の疲れを癒す、明日への活力源です。「肩こりやいびきが気になる」「寝つきが悪い」「目覚めがスッキリしない」という方は、一度枕をチェックされてはいかがでしょうか。

21世紀における労働衛生の研究課題・展開まとまる

「21世紀の労働衛生研究戦略協議会報告書」・厚生労働省

21世紀、わが国において重点的に取り組むべき労働衛生の研究課題・研究展開の方策をまとめた報告書「21世紀の労働衛生研究戦略」が、昨年12月、厚生労働省から発表された。

これは、厚生労働省産業医学総合研究所を事務局として、労働衛生の専門家で構成された「21世紀の労働衛生研究戦略協議会」(会長・館正知・岐阜大学名誉教授)にて検討されてきたもの。

同協議会は、産業構造の変化や就業形態の多様化、少子高齢社会化などにより多岐にわたり、かつ山積みになった労働衛生の研究課題を、優先度の高いものから確実に解決していくために、従来のわが国の労働衛生研究の枠を超える戦略に基づく研究の展開を目的として発足した。

報告書をまとめるにあたって同協議会では、まず日本の産業現場における労働衛生上の課題を網羅的に洗い出し、次にそれらの中から研究すべき課題を抽出・分類し、労働衛生ニーズへの適合性、重要性、緊急性、研究成果の有用性に留意しつつその研究課題の優先度を評価した。さらに、そこに協議会委員以外の研究者等の意見をも反映させたものである。

報告書の中では、21世紀の初頭10年間に重点的に実施しなければならない研究課題の内容と研究展開の方策を示している。

その内容として、まず3つの研究領域があげられ、それぞれに研究課題(全18課題)があげられている。詳細は右上のとおり。

重点領域Ⅰ

- 産業社会の変化により生ずる労働生活と健康上の課題に関する研究領域(労働負荷と健康影響を把握)
1. 多様化する労働形態と健康
 2. 情報技術(IT)と労働衛生
 3. メンタルヘルスと産業ストレス
 4. 作業関連疾患の予防
 5. 高年齢労働者の健康
 6. 就労女性の健康

重点領域Ⅲ

- リスク評価と労働安全衛生マネジメントシステムに関する研究領域
1. 健康影響指標の開発とリスク評価
 2. リスクコミュニケーションの効果的な進め方
 3. 職場環境の計測システムと管理技術の開発
 4. 企業経営と労働安全衛生マネジメントシステム
 5. 中小企業・自営業における労働衛生の推進策
 6. 労働生活の質の向上とヘルスプロモーション
 7. 労働衛生国際基準・調和と国際協力

重点領域Ⅱ

- 職場有害因子の生体影響に関する研究領域(有害性機序の解明)
1. 化学物質の有害性評価
 2. 遺伝子影響とがん
 3. 複合ばく露
 4. 健康影響の個人差
 5. 人間工学的因子と生体負担

- さらに、報告書では以上の重点3領域、優先18課題に関する研究を効果的に展開するために、
 - ①これらに係る研究が、国民生活の充実のために不可欠であるとの国民的理解を深めること
 - ②人材、研究費、研究施設等を強化・充実させるとともにそれらを最大限有効に活用すること
 - の2点を肝要とし、そのための方策として以下の8点があげられている。
1. 国民的理解の促進
 2. 労働衛生研究にかかる機関・関係者への広報
 3. 研究機関の機能の充実および研究機関・研究者の間の連携
 4. 人材活用と育成
 5. 研究費の確保
 6. 施設・設備の充実と有効活用
 7. 現状分析と評価に基づく研究展開
 8. 戰略に基づく研究展開の促進

最後に、この研究の進展によりわが国の労働衛生に画期的な進歩をもたらし、さまざまな成果を生むことを期待し、展望としてまとめている。

労働者の個人情報保護に関する研究報告書

厚生労働省

近年の情報通信技術の急速な進展は、情報の大量かつ迅速な処理を可能とした反面、個人情報の流出などで個人に思わぬ不利益がもたらされる等、個人の権利利益が侵害されるおそれを増大させている。

こうした状況を受け、厚生労働省では、平成9年度以降、諫訪康雄・法政大学社会学部教授を座長に、「労働者の個人情報保護に関する研究会」を立ち上げ、労働者の個人情報の保護を巡る国内外の状況及びその保護のあり方について検討を行ってきたところであるが、平成12年12月20日、同省より「労働者の個人情報保護に関する行動指針」が公表された。

この指針は、企業等が自ら労働者の個人情報保護に関する社内規定を

整備する際のよりどころの一つとして活用される等、労働者の個人情報に関する自主的な取組みを促すことを目的としている。

労働者の個人情報の処理に関しては、一般原則とともに、収集、保管、利用・提供の形態別に処理原則を定めるほか、個人情報の開示等適正な管理体制の整備のあり方等についての基本的な考え方方が示されている。

処理原則の中の「個人情報の収集」では、本人からの直接収集を原則とし、第三者から収集する場合には事前に本人に目的等を通知したうえで同意を得ること等を定めるほか、人種、民族等の社会的差別の原因となるおそれのある情報等は、特に機微に触れる個人情報については、収集

を厳に制限している。

また、「利用・提供の原則」として、収集目的以外の利用または提供を行う場合には、事前に本人に新たな目的等を通知した上で同意を得ることとしている。

個人情報の種類としては、9つに類型化されており、その中には身体・健康情報（健康状態、病歴、心身の障害、運動能力、身体測定記録、医療記録、メンタルヘルスなど）も当然ながら含まれており、平成11年7月に出された「労働者の健康情報に関するプライバシーの保護に関する検討会の中間取りまとめ」（本号特集参照）とあわせ、健康情報には十分な配慮が求められる。

「勤労者 心の健康相談」窓口 新たに6の労災病院が加わる

労働福祉事業団

労働福祉事業団・労災病院内の「勤労者メンタルヘルスセンター」等に設置されている「勤労者 心の健康相談」窓口が新たに増設され、18カ所となった。

当センターで提供するサービスには「リラクゼーション体験」「エクササイズ体験」など予防を目的とした「ストレスをためない」ためのサービスも各種あるが、ストレスに悩む労働者の増加に伴いニーズが高まっていること受けて電話相談の窓口が増設されたものである。

ストレスによる体調不良は原因が特定しにくく、労働者がひとりで悩むケースが多い。こうした人々が1

日でも早く健康を取り戻すために設置されたのが電話相談窓口で、専門のカウンセラーが相談を聞く。労働者本人はもとより、家族や上司、あるいは産業医等の産業保健関係者や企業の労務担当者も利用することができる。

受付は、祝日を除く月曜日から金曜日の午後2時から午後8時まで。なお、横浜労災病院における電子メールでの相談は24時間受け付けている。各相談窓口の連絡先は右記のとおり。

労災病院名	電話番号
東北	022-275-5556
福島	0246-45-1756
東京	03-3742-7556
関東	044-434-7556
横浜	0120-706-185 (フリーダイヤル) (045-470-6185) mental-tel@yokohamah.roufuku.go.jp
中部	0120-646-556 (フリーダイヤル) (052-659-6556)
旭	0561-55-3556
関西	06-6414-6556
神戸	078-231-5660
岡山	086-265-2556
中国	0823-72-1252
山口	0836-84-8556
香川	0877-24-6556
九州※1	093-471-1121
大牟田	0944-58-0076
長崎※2	0956-49-7999

※1 九州労災病院 月曜日から金曜日13時から20時(火曜日休み)、土曜日10時から16時

※2 長崎労災病院 木曜日休み

マルチメディアの利用による、初の認定産業医研修開催

産業医学振興財団・東京産業保健推進センター

去る2月28日と3月1日の両日、(財)産業医学振興財団は、厚生労働省の委託により、「平成12年度マルチメディアをもちいた産業医等実務研修会」を開催した。約60人の認定産業医が参加。

この研修は、産業医等の質的向上に欠かせない良質な実務研修の機会を量的にも十分に確保し、かつそうした研修を遠隔地でも効率的に実施するための方策として企画されたもので、今回が初めての試み。

今回の研修では、講師陣の所属する産業医科大学(北九州市)と、会場の東京産業保健推進センター研修室を衛星回線で結ぶことで、会場に設置



された大画面ディスプレイを通じた双方向かつリアルタイムのやりとりを可能にした。

ガス検知管の実習では、ディスプレイ上の講師による使用法の説明に従い、受講者が実際に会場で機器を

操作。その際、東京産業保健推進センターで労働衛生工学の相談員を務める本間克典、服部富士雄両氏が会場に控え、実地に操作法を指導して回った。

なお、厚生労働省では、今回の研修会の結果を踏まえ、平成13年度も引き続き同様の研修会を実施し、マルチメディア機器を使用した研修の本格的な始動に向けた検討を進めている。

定期健診の実施義務違反で内装工事会社を書類送検

「過労死」で初の司法処分を実施・東京労働局

東京労働局特別司法班は3月7日、従業員に連日深夜に及ぶ時間外労働を行わせ、また定期健康診断を実施せず、その結果、いわゆる過労死に至らせたとして、都内の内装工事会社と同社の代表取締役(47)を労働安全衛生法第66条第1項(労働安全衛生規則第44条第1項)、労働基準法第32条第2項違反の疑いで、東京地

方検察庁に書類送検した。

平成11年4月に同社の従業員(47)がくも膜下出血で死亡し、平成12年3月に業務上の疾病と認定されていたが、その後の同労働局の調査によって、同社の労働時間管理と健診の実施に法違反の疑いがあることが明らかになった。過労死が労災認定されたケースで、司法処分が実施され

るのは全国でも初めて。同労働局は、「被災者にはくも膜下出血を発症させるような診療歴がなく、長時間労働・深夜労働が発症の原因となった可能性が高い。定期健診を実施していれば予防できたはず」と指摘。今後も過労死を起こした事業場への監督指導を重点的に実施し、法違反があれば厳しく取り締まるとしている。

「海外母子保健情報セミナー」を開催

東京と大阪に240人が参加・(財)母子衛生研究会

(財)母子衛生研究会は、東京(2月23日)と大阪(2月15日)で、「海外母子保健情報セミナー」を開催した。事業場の保健婦や人事・労務担当者など両会場合わせて240人が参加。

東京会場で「出国から帰国までの健康管理」と題した講演を行った氏田由可氏(労働福祉事業団海外勤務健康管理センター小児科医)は、「た

とえ子供でも、海外渡航の前には成人並みの健康診断を受けてほしい。そして、何よりも“自分の健康は自分で守る”という自覚を持つことが大切」と訴えた。

また、海外渡航者にとって関心の高い予防接種について同氏は、①ワクチンによっては接種できる医療機関に制限がある、②費用が自己負担なので経済的負担が大きい、③複数

のワクチンを接種するにはある程度の時間がかかる——といった留意点を指摘、参加者の耳目を集めた。

なお、同会では、海外母子保健情報提供事業の一環として「海外母子保健情報アクセスガイド」を発行している。

お問い合わせは、母子保健事業団(TEL 03-3499-3111)まで。

産業保健

この一冊

産業カウンセリングハンドブック

金子書房刊
日本産業カウンセリング学会監修中央労働災害防止協会
労働衛生調査分析センター所長 櫻井治彦

21世紀に入ってもなお、経済環境の悪化による倒産や解雇、リストラなど、労働者を取り巻く環境は厳しいものがある。

このたび、このような時代の状況をふまえて、各事業場でさまざまな立場でメンタルヘルス対策に取り組んでいる担当の方々が日々の業務の中で活用できる、本格的ハンドブックが出版された。

本書は、日本産業カウンセリング学会の、延べ160名余りの専門家の書き下ろしによっており、全体が「総論」「理論編」「実践編」「資料編」の4部構成で、それらがさらに15章に分けられている。

第Ⅰ部の「総論」では、産業カウンセリングの現代的意義と発展の過程、内外の産業カウンセリングの侧面について考案している。第Ⅱ部の「理論編」では、多岐にわたる心理療法・カウンセリングの諸理論を説明し、パーソナリティ論、ライフサイクル

論、メンタルヘルス関連の医学・医療についても、それぞれ章を立てて解説している。第Ⅲ部の「実践編」では、基本的な面接技法をはじめ、各種技法を幅広く紹介している。さらに心理アセスメントの技法とその活用、キャリアガイダンスと職業情報、カウンセリングルームの組織と運営、家族やコミュニティへのアプローチなどについて具体的に述べている。第Ⅳ部の「資料編」では、資料の一環として倫理綱領、関連法規、資格制度、関連諸学会・諸団体の情報も掲載し、産業カウンセリング領域を現在考えられる限りの規模で広く見渡しており、現代社会の変化に対応した内容となっている。

このような規模を持つ本書は、昨年8月の労働省の「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」に示された「心の健康づくり計画」などの実現に際し、関係者が取り組むべき中身を具体的に考えていく上で大いに役立つと思われる。

新しい産業保健活動サポート誌「産業医学プラザ」創刊のご案内

(財) 産業医学振興財団

(財) 産業医学振興財団より、新たな産業保健活動サポート誌「産業医学プラザ」が、平成13年4月に発行される。同財団によると、「中小規模事業場、特に小規模事業場で直面している健康管理や作業環境管理などの産業医活動上の課題や対策、必要とされるさまざまな情報を提供する雑誌」とのこと。

問い合わせは同財団企画課
(03-3584-5421)まで。

・発行時期…年2回(4月、10月)

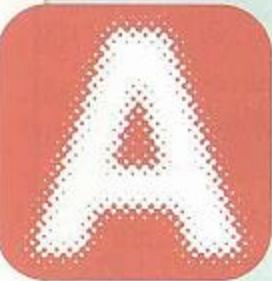
・版形…B5判、64ページ

・購読料…1ヵ年2400円、1部定価1300円(ともに送料、消費税込み)

主な内容

特集 中小規模事業場で直面している従業員の健康管理など、産業保健に関する重要なテーマについて、その問題点や課題を指摘するとともに、解決に向けた方策やヒントを示唆・掲示する。
産業医活動最前線 実際に産業保健活動で遭遇した体験談などを、産業医が活動事例として報告・紹介する。

その他



騒音職場における難聴および予防対策



製造業である当社では、工場内において騒音が発生しています。大きな音にさらされると難聴になるということを聞いたことがありますか。騒音による難聴とはどういったものなのでしょうか。また、その予防にはどういった方法がありますか。

不可逆的な疾患のため重要な一次予防



騒音が心身に及ぼす影響には、①心理的影響、②聴覚以外の身体影響、③聴覚影響の3つがあります。これらのうち③の聴覚影響には、爆裂音などの一時的高レベルの音響ばく露により難聴になる「音響性外傷」と、長期の持続的騒音ばく露により生じる「騒音（職業）性難聴」に分類されます。騒音性難聴は神経細胞である内耳有毛細胞が変性・脱落することにより発症しますので、治療方法はありません。したがって、一次（発症前）予防が大切です。

騒音にばく露されると、まず、音に対する感受性が一時的に低下します。これは「騒音起因性一過性聴力閾値移動（NITTS）」と呼ばれ、可逆的な現象です。しかし、これが繰り返されると、「騒音起因性永久的聴力閾値移動（NIPTS）」となります。これが騒音性難聴です。

職場での騒音対策には、①発生源対策、②伝播対策、③ばく露者対策がありますが、①発生源対策がもっとも重要かつ効果的な方法です。作業遂行上あるいは予算上、①が十分に実施できない場合、②③を組み合わせて対策を講じることになります。

騒音性難聴の危険度は、騒音レベルとばく露期間により決定されます。厚生労働省では1日8時間労働で、等価騒音レベル（以下「Leq」）85dB

（A）未満であれば騒音性難聴にはなりにくいとしています。しかし、85dB（A）以上ですと作業環境測定の管理区分II・IIIに相当し、集団の中で騒音性難聴が数パーセント見られるようになることから、改善が必要となります。

職場がLeq85dB（A）以上の場合、騒音職場ということになりますので、行政通達により特殊健康診断を実施します。データは、陽性所見だけに注目せず、経時的（半年を超えない範囲で）に観察します。自覚症状よりもオージオメーターによる選別検査（1000Hzで30dB（A）、4000Hzで40dB（A）が聴取可能かどうかのスクリーニング）のほうが感度はよいと考えられています。

聴力の低下が認められる場合、オージオグラムのパターンや聴力レベルによる管理区分の決定が必要です。聴力レベルは高音域として4000Hzの純音閾値検査および、会話音域としては、500、1000、2000Hzの聴力レベルの算術平均値を求めます。これは3分法平均聴力レベルと呼ばれます。

個人レベルで悪化が見られた場合、発生源対策の検討は至急必要です。音感受性には個人差があるので、同様の症例が発生するおそれがあります。なお、悪化した社員については配置転換が考慮されるべきです。

寒冷業務に対する法の規制と具体的対策は



当社では、冷蔵庫や冷凍庫内の業務のほか、近ごろでは食品の低温流通が多くなり、それに伴う生鮮食品や冷凍食品の取り扱いや冷凍、保冷貨車、保冷貨物自動車等での業務も増加しています。そこで、寒冷業務に関する法規制および職場での具体的な対策についてご教示ください。

法令の遵守だけではなく、
医学的な健康管理の充実も

寒冷業務に関する現行の法規制を挙げてみます。

労働安全衛生法

- ① 第65条 作業環境測定…半月以内ごとに1回
気温測定をする
 - イ 多量の液体空気、ドライアイス等を取り扱う業務を行う屋内作業場
 - ロ 冷蔵庫、製氷庫、貯氷庫または冷凍庫等で、労働者がその内部で作業を行うもの
- ② 第66条 健康診断…寒冷業務に就く者に対して年2回の定期健康診断が必要である

酸素欠乏症等防止規則

上記①のイの作業場のうちドライアイス、フロン又は液化窒素に係るものについては、環境測定等の規制がある

労働基準法

- ① 第36条 寒冷業務の時間外労働は1日2時間を超えない
 - ② 第62条 寒冷業務には18歳に満たない者は就業させない
- また、「事業者が講すべき快適な職場環境の形



成のための措置に関する指針」でも、温熱条件について触っています。

具体的対策としては、防寒服の使用はもちろんのこと、ブーツ、耳あて、マスクなどの防寒具を使用すること、休憩のときは温かい飲み物を飲めるようにしておくこと、シャワーや入浴施設を設けるなどが望されます。



研究開発業務における作業環境測定の必要性は

当社には医薬品の開発・研究を行っている部署があり、各種の薬品類を使用しています。そこでは「特定化学物質」や「有機溶剤」といった有害薬品も取り扱っているのですが、少量なので作業環境測定は行わなくてもよいでしょうか。



測定除外もあるが 作業者の健康のためます使用状況調査を

労働安全衛生法では、有害な業務を行う作業場の環境測定が義務付けられています。そして、安衛法施行令第21条には、測定を行うべき10の作業場が指定されています。

ご質問の「特定化学物質（特化物）」と「有機溶剤」は共に一定濃度以上のものを使用しているところは原則として測定が必要です。いずれも、安全衛生施行令で業務と物質が列挙されています。「特化物」では43物質（製造禁止の9物質を除く）について測定を義務付けていますし、「有機溶剤」では54物質を指定しています。

「特化物」は使用量の多少に関わらず測定が必要ですが、「有機溶剤」は使用量が微量であれば測定を省くことができます。

ただし、所轄の労働基準監督署に「除外申請」をしなければなりません。

また、次のような作業の場合には、判断が難しいので監督署に相談するとよいでしょう。

- ① 高濃度の（純度の高い）特化物を量り取り、少量使用するような場合でその頻度が極めて少ないとき
- ② 希薄な溶液等にして使用する場合で、その濃度が決められた数値未満のとき（一般的には

5パーセント未満の溶液・混合物の使用については適用外だが、秤量作業は該当）

有機溶剤については、溶剤の種別（第1種、第2種、第3種に区分）と使用量および使用する部屋の気積から計算して出した気中濃度が、それぞれの物質ごとに決められた管理濃度を超えない場合には「適用除外」を申請することができます。

「作業環境測定」は、それらを取り扱う作業者の健康障害を予防するためにあるものです。法律や規則の適用除外を考える前に、使用状況の調査を行い、有害物質が作業者の周辺に飛散していないかをチェックする必要があります。また、それぞれの物質の毒性や取り扱い方法を情報収集し安全に作業ができるよう配慮をするべきでしょう。それには化学物質等安全性データシート（M S D S）の有効活用と、安全衛生教育が不可欠です。

チェックのために行う測定は、検知管等を利用して簡易に概略を知ることは誰が行っても構いませんが、法律で決められた6ヵ月ごとの測定は「作業環境測定士」がきちんと行わなければなりません。



はっきりとした理由のないままに欠勤し始めた社員への対応は

わたしは情報関係の企業の衛生管理者です。今まで普通に勤務していた40代後半の男性社員が、昇進を機に「よく眠れない」とこぼすようになり、最近では「体調不良」といったはっきりしない理由で欠勤し始めました。自宅を訪問したところ、妻は本人の欠勤を知らず、本人は「出勤しようとするのだが会社の近くまで行くと吐き気がするので、そのまま近くの公園で一日中過ごしていた」と話しています。このような社員への対応法をご教示ください。

専門家への受診と関係者の連携を急ぐ

お話をすると、いわゆる「昇進うつ病」の可能性が考えられます。そのほかにもこのような経過を示すメンタルヘルス疾患があります。いずれにせよ出勤しようという意思に反して欠勤せざるを得ない状態にまでなっていることを考えますと、このまま自然に問題が解決する可能性は低く、精神科・心療内科といった専門医の受診が必要と思われます。また、脳そのものに異常が生じている場合（器質性疾患）もありますので、「大げさだ」と考えず、強い危機感を持ってすぐに対応してください。

まず、産業医の指示を得て、本人・家族・職場の調整を図り、専門医療機関への受診を勧めます（受診の際のサポート体制については、本誌前号28ページに記してありますので参考にしてください）。本人が受診を拒んだ場合など、お困りのことがありましたら各都道府県にあります産業保健推進センターや精神保健福祉センターといった相談機関を利用する等ワンクッションおいてみてもよいでしょう。

職場内の調整についてですが、産業医や直属の上司といった職場の関係者を集め、役割分担・連携の仕方について確認しておくことが大事です（このときの留意点についても前号に掲載）。連絡役を決め、情報の窓口を一本化しておいたほうがよいでしょう。間違った情報が伝わるのを防ぐとともに、個人の情報を保護することにつながります。定期的にサポートグループでミーティングを開き、情報の確認と対応方針について協議しましょう。

なお、治療が始まり、いったんよくなつてから再び悪化するといったこともありますので、一喜一憂せず根気よくサポートを続けてください。



システムづくりと人との交流 両面からのサポートを

初めて会った人の雰囲気やしぐさから受ける第一印象。それは人と付き合ううえで、とても大切なことだ。自身の持つ雰囲気を、思うがままに変えられる人などいないだろう。皆に好感を抱かせるということは、生まれ持つての一種の「特技」ではないだろうか。

そんなことをふと考えてしまったのは、保健婦・亀田真紀さんにお会いした瞬間のことであった。

亀田さんは石川県能美郡にある松下電器産業（株）ディスプレイデバイス社LCD事業グループの健康管理室に所属し、1000名を超える社員の健康管理に携わっている。健康管理室には産業医のほかに保健婦2名が常勤している。



松下電器産業株式会社
ディスプレイデバイス社LCD事業グループ
健康管理室
亀田真紀さん

成長する会社の変化にも 柔軟に対応

同社は、携帯電話をはじめとする情報端末やこれから本格化する液晶TVを中心とした液晶ディスプレイの開発・製造および販売を行っている。IT時代の今日にあって、持ち運びできるモバイルツールが重宝され、薄くて軽い液晶ディスプレイの需要は非常に高まっている。

しかし、亀田さんはそんな中で「少しさみしい」という。「私が入社した平成3年9月、同社の従業員数はまだ約300人と、いわゆる中小規模で、そのころはまだ、1人ひとりの顔が見えていたんです」。

その後同社は、従業員数も大幅に増えていった。また、転勤者や単身赴任者が多くなり、健康管理が難しくなったことももちろんだが、それ以上に思うように従業員と交流ができなくなってきたことが、亀田さんに「さみしい」という想いを抱かせたようだ。

「いまはもう、名前と顔が一致するのが600～700人くらい。あとは顔がわかるという程度。さみしいですよね」。1000名を超える全員を、近い距離でフォローしていきたい——。そんな想いは、亀田さんの前向きさや力強さが、第一印象だけではないことを裏付けている。そして、「さみしいですけれども、そこで止まってはいられない。大人数の健康管理をもれなく行うにはシステムづくりが急務です。でも、システムだけではダメ。システムと、人対人のケアによる両面からの健康管理を進められれば」と、"マニュアル化"と"ふれあい"の統合を語る。

同社が急激な変化を遂げる中、嘆いてばかりはいら

■会社概要
松下電器産業株式会社
ディスプレイデバイス社LCD事業Gr.
設立：昭和60年
所在地：石川県能美郡川北町

「亀田さんに初めて会ったとき、テキバキしすぎて少し怖かったぐらい（笑）」という産業医・鈴木氏



亀田さんを温かく見守る朝岡人事課長

れない。亀田さんは単身赴任者を対象に、食生活についての健康管理教室を開いた。そこでは栄養についての教育の中に、バランスの取れた食事の試食などを組み入れ、出席者に好評を博した。その話は、食堂のヘルシーメニューの充実へとつながった。新しい環境に対応し、次々と自分の道を切り開いていく亀田さん。これまで行われていなかった体力測定も、亀田さんの提案で年に1回定期で行われるようになったそうだ。

「いろいろな提案が次々と実現されていくことがうれしい。しかし提案をするにも、実行することによってどのようなメリットがあるのかを数値で示してあげないと難しいですね。幸いに、当社の事業部長は安全衛生にも熱心で、きちんとした提案をすれば受け入れてもらえます」と、具体的な根拠に基づく提案書づくりを強調する。

先ほど何気なく出た、「社員600～700人の顔と名前が一致する」との数字。よく考えればすごい数字だ。産業医の鈴木比佐先生は、「本当にみんなのことを良く知っている人。どの人がどんな問題を持っているかということも、みんな把握している。まるで生き字引ですよ」とからかう。そして、「本当に社員や会社を愛しているんだな、ということが伝わってきますよ。そんな雰囲気だから、みんな信頼して何でも言えるんじゃないかな。保健婦という仕事に、本当に向いている人だと思う」と付け加えた。

亀田さんは、石川産業保健推進センターで産業カウンセリングの相談員を務めている。「他の相談員の先生と知り合えたり、他の企業の実情なんかを聞けて本当に勉強になります」。さらに、亀田さんが夜間の大

学院（保健学専攻）に通っていることを、直属の上司である総務部人事課の朝岡恒明課長が教えてくれた。「勉強熱心で仕事の後にもいろいろな会に顔を出していますよ。健康管理室の立ち上げを一手に引き受けてくれ、ここまで引っ張ってきてくれた、頼れる存在です」と絶大なる信頼を寄せる。

朝岡課長の言葉にあったように、亀田さんは健康管理室を一からつくり上げた。「部屋だけあって、本当に何もなかった」という亀田さん。立ち上げに伴う諸々の業務を精力的にこなしつつ、管理室の造り・レイアウトにまでこだわった。「体脂肪計や血圧計を出入口のすぐそばに置いています。そうすると入ってきて測りやすいでしょう。それに、健康管理室の出入口を2つにしてもらったのも、また、扉をガラスにしてもらったのも、たくさんの方がここに入りやすくするための工夫なんです」。この健康管理室に、多くの人が訪れてほしいとの想いが同社の健康管理室を築き上げたのだ。

人との交流を求め、さらに、学ぶことへのこだわりを持って、亀田さんは県内を軽やかに飛び回る。「何もないところからスタートできて、自分で考えたこと、つくったことが後に残っていく喜びはなんとも言えません」と、健康管理室立ち上げの際の大変さを喜びに変える強さと柔軟さがある。

自ら創り上げた基盤が安定しているからこそ、次の目標が見えてくるのだろう。「従業員の教育プログラムの中に、健康教育も盛り込もうと画策中です！」と、亀田さんはこっそりと教えてくれた。これもまたしっかりとした足取りで、見事に実現させていくはずである。

深夜労働時間の軽減により 健康診断結果が改善

「深夜業の健康影響に関する調査研究」(産業医科大学)

産業医科大学で行われた「深夜業の健康影響に関する調査」において、深夜業務が軽減された事業場の従業員の定期健康診断結果が改善したことがわかった。

これは、産業医科大学の同調査研究委員会（委員長：東敏昭・同大学教授）が、自動車製造工場で、主に自動車製造工程にたずさわる男性従業員447名を対象に行ったもの。同工場が今までの勤務時間帯（1直8:00から17:00、2直21:00から6:00）から深夜の就労時間を減らした新しい勤務形態（1直6:30～15:15、2直16:15～1:00）に変更した約3年後の定期健康診断結果を、改善直前の数値と比較した。

対象の447名の年齢分布は、19歳から59歳で、平均年齢は39.8歳。比較検討項目は、身長、体重、血圧、血液検査（血液一般、肝機能、脂質）・胃部X線検

査・問診票（自覚症状の訴え、生活習慣）とした。このうち体重の増加、縮小期血圧および拡張期血圧の低下、WBC・RBC・Hbの低下、 γ -GTPの低下、TPの低下、Albの低下、T-Cholの低下、HDL-Cの上昇、問診票からは「よく腰が痛む」「睡眠不足」と回答した数の増加が有意であった（表）。

同委員会では、「本調査から深夜労働時間の減少により健康指標の改善傾向が認められ、深夜勤務が身体に影響を及ぼす可能性が示唆された」とまとめ、「交替勤務者の健康管理は、健診結果のみならず社会生活上の時間とのずれによって発生する問題についても、充分に配慮した勤務体制の整備が望まれる」と提言した。

表1 2交替勤務者の変化

勤務時間帯変更前後の検査日間隔：35.5ヶ月（±5.3）

	単位	正常値	n	変更前		変更後	
				平均	標準偏差	平均	標準偏差
年齢	歳		447	39.8	11.9		
身長	cm		443	168.1	6.3	168.1	6.3 n.s.
体重	kg		443	62.8	9.2	63.9	9.5 ***
BMI			443	22.2	2.8	22.6	2.8 n.s.
収縮期血圧	mmHg		444	122.1	14.2	116.9	14.6 ***
拡張期血圧	mmHg		443	77.2	10.9	74.5	10.9 ***
WBC	$\times 10^3$	40 - 100	261	67.6	21.6	63.7	18.3 ***
RBC	$\times 10^6$	400 - 540	263	482.7	49.8	473.9	43.9 ***
Hb	g/dl	13.0 - 17.0	263	15.3	1.1	15.0	1.0 ***
Hct	%	40.0 - 53.5		44.3	3.7	43.6	3.9 n.s. †
Plt	$\times 10^3$	140 - 330		234.4	35.9	211.7	51.5 * †
AST	IU/l	0 - 40	263	18.4	1.4	20.3	1.3 n.s.
ALT	IU/l	0 - 35	263	24.6	0.6	23.3	1.5 n.s.
γ -GTP	IU/l	0 - 50	263	22.6	1.9	20.4	1.8 ***
LDH	IU/l	100 - 450	16	180.5	29.1	180.3	26.1 n.s.
ALP	IU/l	50 - 200	16	114.3	24.6	112.5	20.1 n.s.
T-Bil	mg/dl	0.30 - 1.30	16	0.8	0.3	0.8	0.3 n.s.
Ch-E	IU/l	0.7 - 1.7	16	1.3	0.3	1.3	0.2 n.s.
TP	g/dl	6.5 - 8.4	16	7.4	0.4	7.2	0.4 **
Alb	g/dl	4.0 - 5.3	16	4.8	0.2	4.7	0.2 **
T-Chol	mg/dl	120 - 249	263	201.8	38.1	195.2	35.6 *
HDL-C	mg/dl	40 - 80	261	53.3	14.3	62.2	17.1 **
LDL-C	mg/dl	190 - 580	260	128.2	35.5	110.9	29.9 ***
TG	mg/dl	30 - 200	263	98.9	63.4	109.2	82.3 n.s.
BS	mg/dl	70 - 109	258	97.3	15.0	97.3	19.5 n.s.

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

† 勤務時間帯変更前後で、対応のあるデータが無かつたため、Student's-t検定を行った

青い地球のビー玉は私の元気体のもと

風がやわらかくなつて、優しい色の花が咲き始め、春らしくなつきました。ピッカピカのスツツに身を包み、さっそうと歩いている新入社員らしい人を見かけると、私もはりきらなくっちゃ！と新鮮な気分になります。でも、新しいことが始まるといろいろとやることが増えて忙しい。意外とストレスも溜まりやすい季節だったりして。そんなときは煮詰まつてないで、トットと気分転換するに限ります！…縮こまつた体と気持ちを伸ばしてあげるようにストレッチをする。ふらりと散歩に出かける。ビタミンたっぷりの熱い緑茶を飲む。ひと歌いする。ひと踊りする…など、いろいろありますが、おおっぴらにストレス発散できない場合、私には頼りになる物があるんです。それは、今年の初め、とても寒い日に出会いました…。

その日はTVの仕事で、朝早よから（午前6時集合）東京・青山でロケ。仕事は思ったよりスムーズに進まず、肩は凝るわ、首は凝る、お腹はペコペコ、イライライラ。ようやく午後3時ごろになってのお昼タイム。あつという間にお弁当をたいらげた私は、30分ほどの自由時間に「気晴らしでもするか～」と、近くの雑貨屋さんをのぞいてみたんです。

店内には、おしゃれな時計やアクセサリーなどが、センスよく並べられていました。そんな中、棚の隅っこのはうに昔懐かしいビー玉が置かれていました。直径2cmほどの青く透き通る小さなビー玉です。よく見ると、表面には世界地図がリアルに描かれています。手にとって光にかざしてみると、ウワオ～！なんてきれいなんでしょう！！



タレント 林 マヤ

それを見ていると、まるで自分は海にいるような、ううん、空にいるような、いえいえ、宇宙から地球を見ているような…そんな不思議な気分になつてきて、しばらく見とれてしまいました。そして、またまたよ～く見てみると、その青い地球のビー玉の中に、自分の姿が小さく小さく映っているではありませんか。「うわ～、私ってば、こんなに小さいんだ。あれ～？ 私ったら笑ってるぞ～♥」…なんだか地球にだっこされているような、暖かい気持ちになってきて、さっきまでイライラしてたことも、悩んでいたことも、ぜんぜんないじたことないじゃん！って思えてきちゃったんですね。その日の仕事は、おかげさまで順調に進み、とっても楽しく過ごせました。

元気になれるものって、人それぞれにあると思います。今も、この350円のお手頃値段・青い地球のビー玉は、私マヤマヤを元気体へと導いてくれています。仕事に行くときはポケットに入れ、落ち込むと取り出しては、小さな世界地図に小さな自分を重ねて、いつか行ってみたいモンゴルやロマンス街道やネイティブアメリカンの街など、いろんな所へ気持ちの旅に出かけ、ひとりニヤニヤしています。

さて、今日も気持ちを元気にして、その旅をいつか本当にするために、がんばるぞ～♥♥

エッセイ
Essay

関連通達

H12.12.26

基発第774号

製造業における安全衛生推進者能力向上教育（初任時）について

H13.1.4

基発第3号

労働安全衛生規則第34条の4における「労働大臣が定める基準を具備している試験施設等において行われたことを証する書面」について

▶ 編集後記

今日、労働者の個人情報保護をめぐる動向は、国内外でめまぐるしく展開しています。

昨年12月20日、労働省から「労働者の個人情報保護に関する行動指針」が公表され、健康情報保護についてはそれに先立つ平成11年7月、「労働者の健康情報保護に係るプライバシーの保護に関する検討会中間取りまとめ」が公表されたところです。

今号の特集では、この検討会で座長を務められる天使大学教授・保原喜志夫先生に、検討会立ち上げに至る経緯からその内容までを、実に詳細にご解説いただきました。同時に、同取りまとめが提起した問題について、今後の課題等に関する保原先生のお考えが披瀝されました。

さらに、実際に産業現場では、労働者の健康情報がどのように管理され、どのように扱われているのでしょうか。富士ゼロックス全社産業医・河野慶三先生と日立健康管理センターパートナーパートナー・林剛司先生からは、取組事例としてたいへん貴重なお話をうかがうことができました。

本特集が、皆さんの健康情報保護に関するご理解の一助に、また自社の健康情報管理システムづくりにお役立ていただければ幸いです。

(編集委員長 高田 勝)

編集委員（五十音順・敬称略）

●委員長

高田 勝

北里大学名誉教授

荒記俊一

産業医学総合研究所長

浦添 猛

労働福祉事業団医療事業担当理事

沖野哲郎

埼玉産業保健推進センター所長

桂 照男

松下通信工業常務取締役

河野啓子

東海大学教授

莊司榮徳

日本労働安全衛生コンサルタント会副会長

高瀬佳久

日本医師会常任理事

高田和美

産業医科大学客員教授

鶴田憲一

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長

産業保健 21

第6巻第4号通巻第24号 平成13年4月1日発行

編集・発行 労働福祉事業団 TEL212-0013 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 TEL170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 TEL 03-3915-6404 FAX 03-3915-1871
(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・乱丁はお取り替え致します。

深夜業に従事する皆様へ

自発的健康診断 受診支援助成金のご案内



深夜労働により少しでも「からだ」に不安を感じたら、
健康診断を受けましょう。

平成12年4月1日から深夜業従事者に対する自発的健康診断という新たな健康診断の制度が設けられました。これは、深夜業に従事する方が自己の健康に不安を感じ、次回の定期の健康診断を待てない場合に、自ら健康診断を受診し、その結果を事業者に提出することができるようとしたものです。

労働福祉事業団では、自発的健康診断制度の利用促進を図るため、受診に要した費用の一部を助成する制度を設けました。

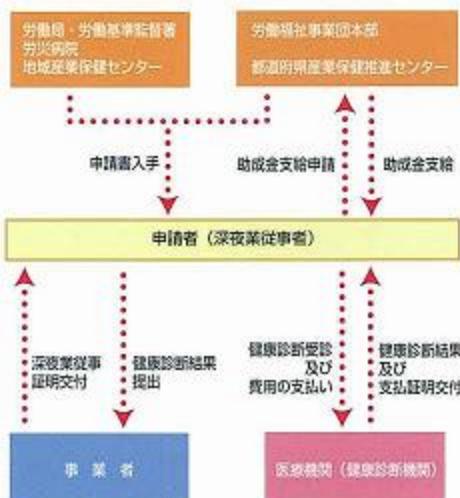
助成金支給対象者

- ①常時使用される労働者
- ②自発的健康診断を受診する日前6か月の間に1か月当たり4回以上（過去6か月で合計24回以上）深夜業に従事した方
- ③今年度に未だ助成金の支給を受けたことがない方

助成金額

自発的に受診した健康診断に要した費用（消費税を含む）の4分の3に相当する額が助成されます。
ただし、その4分の3に相当する額が、7,500円を超える場合は、7,500円とします。

■助成事業の流れ



お問い合わせは

お近くの産業保健推進センターまたは、労働福祉事業団産業保健助成課
〒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 (ダイヤルイン) FAX 044(556)9918
ホームページアドレス : www.rofuku.go.jp

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 〒1060-0807 北海道札幌市北区北7条西1丁目2番6号 NSS・ニュースステージ札幌11F TEL011-726-7701 FAX011-726-7702 http://www.hokkaidoOHPc.rofuku.go.jp	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 TEL054-205-0111 FAX054-205-0123 http://www.shizuokaOHPc.rofuku.go.jp
岩手産業保健推進センター 〒1020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通2丁目9番1号 マリオス12F TEL019-621-5366 FAX019-621-5367 http://www.iwateOHPc.rofuku.go.jp	愛知産業保健推進センター 〒1460-0008 愛知県名古屋市中区栄4丁目15番32号 日建・住友ビル7F TEL052-242-5771 FAX052-242-5773 http://www.aichiOHPc.rofuku.go.jp
宮城産業保健推進センター 〒1980-6012 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 TEL022-267-4229 FAX022-267-4283 http://www.miagiOHPc.rofuku.go.jp	三重産業保健推進センター 〒1514-0028 三重県津市東丸之内33番1号 津フェニックスビル10F TEL059-213-0711 FAX059-213-0712 http://www.mieOHPc.rofuku.go.jp
秋田産業保健推進センター 〒1010-0001 秋田県秋田市中通2丁目3番8号 アトリオビル8F TEL018-884-7771 FAX018-884-7781 http://www.akitaOHPc.rofuku.go.jp	滋賀産業保健推進センター 〒1520-0047 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 TEL077-510-0770 FAX077-510-0775 http://www.shigaOHPc.rofuku.go.jp
山形産業保健推進センター 〒1990-0031 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 TEL023-624-5188 FAX023-624-5250 http://www.yamagataOHPc.rofuku.go.jp	京都産業保健推進センター 〒1604-8186 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 TEL075-212-2600 FAX075-212-2700 http://www.kyotoOHPc.rofuku.go.jp
福島産業保健推進センター 〒1960-8031 福島県福島市栄町6番6号 ユニックスビル9F TEL024-526-0526 FAX024-526-0528 http://www.fukushimaOHPc.rofuku.go.jp	大阪産業保健推進センター 〒1541-0053 大阪府大阪市中央区本町2丁目1番6号 堺筋本町センタービル9F TEL06-6263-5234 FAX06-6263-5039 http://www.osakaOHPc.rofuku.go.jp
茨城産業保健推進センター 〒1310-0021 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 TEL029-300-1221 FAX029-227-1335 http://www.ibarakiOHPc.rofuku.go.jp	兵庫産業保健推進センター 〒1650-0044 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 TEL078-360-4805 FAX078-360-4825 http://www.hyogoOHPc.rofuku.go.jp
栃木産業保健推進センター 〒1320-0033 栃木県宇都宮市本町4番15号 宇都宮N1ビル7F TEL028-643-0685 FAX028-643-0695 http://www.tochigiOHPc.rofuku.go.jp	和歌山産業保健推進センター 〒1640-8157 和歌山県和歌山市八番丁11 日本生命和歌山八番丁ビル6F TEL073-421-8990 FAX073-421-8991 http://www.wakayamaOHPc.rofuku.go.jp
群馬産業保健推進センター 〒1371-0022 群馬県前橋市千代田町1丁目7番4号 (財)群馬メディカルセンタービル2F TEL027-233-0026 FAX027-233-0126 http://www.gunmaOHPc.rofuku.go.jp	岡山産業保健推進センター 〒1700-0907 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 TEL086-212-1222 FAX086-212-1223 http://www.okayamaOHPc.rofuku.go.jp
埼玉産業保健推進センター 〒1336-0011 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 TEL048-829-2661 FAX048-829-2660 http://www.saitamaOHPc.rofuku.go.jp	広島産業保健推進センター 〒1730-0013 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 TEL082-224-1361 FAX082-224-1371 http://www.hiroshimaOHPc.rofuku.go.jp
千葉産業保健推進センター 〒1260-0025 千葉県千葉市中央区問屋町1番35号 千葉ポートサイドタワー13F TEL043-245-3551 FAX043-245-3553 http://www.chibaOHPc.rofuku.go.jp	山口産業保健推進センター 〒1753-0051 山口県山口市旭通り2丁目9番19号 山建ビル4F TEL083-933-0105 FAX083-933-0106 http://www.yamaguchiOHPc.rofuku.go.jp
東京産業保健推進センター 〒1100-0011 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 TEL03-3519-2110 FAX03-3519-2114 http://www.tokyoOHPc.rofuku.go.jp	徳島産業保健推進センター 〒1770-0905 徳島県徳島市東大工町3丁目16番地 第3三木ビル9F TEL088-656-0330 FAX088-656-0550 http://www.tokushimaOHPc.rofuku.go.jp
神奈川産業保健推進センター 〒1220-8143 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 TEL045-224-1620 FAX045-224-1621 http://www.kanagawaOHPc.rofuku.go.jp	香川産業保健推進センター 〒1760-0025 香川県高松市古新町2番3号 三井海上高松ビル4F TEL087-826-3850 FAX087-826-3830 http://www.kagawaOHPc.rofuku.go.jp
新潟産業保健推進センター 〒1951-8055 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 TEL025-227-4411 FAX025-227-4412 http://www.niigataOHPc.rofuku.go.jp	愛媛産業保健推進センター 〒1790-0011 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 TEL089-915-1911 FAX089-915-1922 http://www.ehimeOHPc.rofuku.go.jp
富山産業保健推進センター 〒1930-0856 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 TEL076-444-6866 FAX076-444-6799 http://www.toyamaOHPc.rofuku.go.jp	福岡産業保健推進センター 〒1812-0013 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 TEL092-414-5264 FAX092-414-5239 http://www.fukuokaOHPc.rofuku.go.jp
石川産業保健推進センター 〒1920-0031 石川県金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル9F TEL076-265-3888 FAX076-265-3887 http://www.ishikawaOHPc.rofuku.go.jp	長崎産業保健推進センター 〒1850-0862 長崎県長崎市出島町1番14号 出島朝日生命青木ビル8F TEL095-821-9170 FAX095-821-9174 http://www.nagasakiOHPc.rofuku.go.jp
福井産業保健推進センター 〒1910-0005 福井県福井市大手2丁目7番15号 安田生命福井ビル5F TEL0776-27-6395 FAX0776-27-6397 http://www.fukuiOHPc.rofuku.go.jp	熊本産業保健推進センター 〒1860-0806 熊本県熊本市花畠町1番7号 安田生命熊本第三ビル8F TEL096-353-5480 FAX096-359-6506 http://www.kumamotoOHPc.rofuku.go.jp
長野産業保健推進センター 〒1380-0936 長野県長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3F TEL026-225-8533 FAX026-225-8535 http://www.naganoOHPc.rofuku.go.jp	大分産業保健推進センター 〒1870-0046 大分県大分市荷揚町3番1号 第百・みらい信金ビル7F TEL097-573-8070 FAX097-573-8074 http://www.oitaOHPc.rofuku.go.jp
岐阜産業保健推進センター 〒1500-8844 岐阜県岐阜市吉野町6丁目16番地 大同生命・廣瀬ビル11F TEL058-263-2311 FAX058-263-2366 http://www.gifuOHPc.rofuku.go.jp	鹿児島産業保健推進センター 〒1892-0842 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 TEL099-223-8100 FAX099-223-7100 http://www.kagoshimaOHPc.rofuku.go.jp

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 労働福祉事業団 T 東京都 3 3 3 3 9 5 2 6 4 4 0 5 0 4 神奈川県 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100