

2008年

秋号

産業保健

おおいた



独立行政法人 労働者健康福祉機構



大分産業保健推進センター

OITA Occupational Health Promotion Center

OITA Occupational Health Promotion Center

第9回 豊の国産業保健フォーラムが 開催されます

平成20年11月13日(木)13時から16時30分まで大分県医師会館（大分市大字駄原2892番地の1）において、産業医、産業看護職、衛生管理者、事業主等が一堂に会した第9回豊の国産業保健フォーラムが多数の後援を得て開催されます。

今回のテーマは「メタボリックシンドロームの多面的予防対策」で「メタボ対策と健康心理学」と題した基調講演及びパネリスト5名による事例等の発表、パネルディスカッションが予定されています。奮ってご参加をお願いします。

もくじ

- | | |
|--|--|
| <p>1 巻頭言
女性の社会進出と産業医の役割
⑧日本作業環境測定協会九州支部大分分会会長
宮川 勇生</p> <p>2 事業場だより
㈱フジボウソーイングの安全衛生管理
株式会社フジボウソーイング取締役工場長
杵島 良仁</p> <p>4 相談員の窓
高脂血症の管理
産業保健（基幹）相談員 木下 昭生
（明野中央病院院長）</p> <p>6 相談員の窓
バーンアウトとメンタルヘルス
産業保健（基幹）相談員 上野 徳美
（大分大学医学部教授）</p> <p>8 相談員の窓
局所排気装置の基礎
産業保健（基幹）相談員 田口 信康
（大分労働衛生管理センター環境測定部副部長）</p> | <p>10 TOPICS
平成20年度全国労働衛生週間実施要綱</p> <p>12 職場の健康診断Q&A</p> <p>13 研修風景</p> <p>14 地域センターだより
県北地域産業保健センター
コーディネーター 新野 京子</p> <p>16 労働局よりお知らせ
リスクアセスメント普及促進3ヵ年計画
（大分労働局版）が策定されました
大分労働局安全衛生課</p> <p>18 労働局よりお知らせ
個別労働紛争解決制度をご利用ください
大分労働局企画室</p> <p>19 研修のご案内（10月～1月）</p> <p>20 メルマガのご案内</p> |
|--|--|

表紙の 写真



写真撮影／大分産業保健推進センター副所長 瀧 徳見

岡城址と廉太郎像（大分県竹田市）

岡城は、中世には志賀氏の居城であったが、文禄3年（1594）中川氏の入部によって、岡藩の城となった。現在残されている城郭は、中川秀成が7万石の居城として築いたもの。

岡城を有名にしているのは、明治の作曲家瀧廉太郎（1879～1903）が作曲した中学校唱歌「荒城の月」である。廉太郎が竹田で過ごした少年時代の荒れ果てた岡城をイメージし、作曲したといわれている。

女性の社会進出と 産業医の役割



西日本産業衛生会
 大分労働衛生管理センター 所長
 日本作業環境測定協会
 九州支部大分分会 会長

宮川 勇生

女性の社会進出は、男女雇用機会均等法の浸透によって拍車がかかり、総務省統計局「労働力調査」の平成17年の実績によれば、日本の労働力人口・就業者数6,356万人のうち女性は2,633万人（41.4%）である。大分における雇用量の女性の比率は全国のそれを上回り、パートタイム労働者の多い職場によってはそのほとんどが女性のところも見られる。この働く女性の比率は、わが国の現時点の人口ピラミッドから推測しても、労働人口の確保のためにますます上昇すると考えられる。

また、職場における女性は、労働基準法の女性の保護規定の廃止や女性が自己の職務能力を発揮しようとする時代の流れで、残業や深夜業を含めて男性と同じ労働条件で就労している。

このような状況のなか、産業医は事業場で働く人々が男女を問わず安心して安全に、しかも健康に働くことができる快適な職場環境の形成をサポートすることが大切である。しかし、女性は体力、ホルモン分泌、脳（考え方や精神面）など男性と微妙に異なり、これまでの男性職場では常識的と考えられてきたことでも、女性にとってはそれが身体的に、また精神的に望ましい職場環境と言えないことがある。さらに女性には特有な疾患もみられることから、総合病院では女性外来が設置され、平成16年には性差医学・医療研究会が発足している。

さらに、妊娠中の働く女性の職場は作業環境が適切でないと本人の身体を損なうばかりでなく、妊孕力の低下、胎児の発育障害など次世代への影響まで心配され、より細やかな配慮が必要である。言い換えれば、産業医の役割は女性にとって働きやすい職場環境の形成の推進である。

私は産婦人科医であり、産業医として、また、日本作業環境測定協会九州支部大分分会の会員として、事業場における労働衛生管理の基本である作業環境管理、作業管理、健康管理のレベルアップに特別な関心を持っている。なかでも、作業環境測定は重要で、気温、湿度、一酸化炭素、硫化水素、有機溶剤、粉塵、騒音などの職場環境をはじめ、一般環境の汚染化学物質としてダイオキシン、アスベスト、PCB、シックハウスとして問題になったホルムアルデヒド、さらに重金属、放射線など、測定をしなければならない有害物質は非常に多い。これらの測定は精度が十分評価、保障され、かつ、その結果に基づいて作業環境の改善対策がなされなくては意味がない。このため国家資格でもある作業環境測定士を対象に、より豊富な知識や経験を活かしていただくとともに、測定精度の向上を図るため、平成5年4月から作業環境測定インストラクターという認定資格制度が設けられている。

この労働衛生の3つの管理が事業場において実効あるものとなり、さらに産業医が女性にやさしい職場環境作りを推進して行けば、わが国の労働衛生管理は世界に類を見ない高い評価を受けるであろう。

(株)フジボウソーイング の安全衛生管理



(株)フジボウソーイング
取締役工場長

杵島 良仁

1. 会社紹介

明治29年創業の富士紡績(株)が現在では富士紡ホールディングス(株)となり、繊維事業から多角経営へと進化し続けているグループの中で、当社は中核の繊維製品事業を手がける(株)フジボウアパレルを親会社とする縫製会社です。昭和60年に(株)中津フジボウアパレルとして設立され今年で23年を経過したところで、現在は(株)フジボウソーイングと改称しています。



親会社は米国の「B.V.D.」ブランド品の日本国内・中国・東南アジアでの販売権を持っており、当社はこれの日本国内生産の主力工場として、また新商品の開発試作、生産技術の確立と指導を行う海外生産の指導

拠点にもなっています。当社製品は紳士用肌着のTシャツ、ランニング、スリーブレスがメインで90%以上が「B.V.D.」ブランドとなっており、国内のデパート・量販店・スーパー・衣料品店等で販売されています。最近では安価な海外輸入品との競合で販売には苦戦を強いられていますが、「日本製」であることを前面に出して安全安心な商品を提供することに、全員一丸となって専念しています。

従業員は84名（男子3名、女子81名）、平均年齢は45.7歳と高齢化が顕著で、特に50歳以上が半数を占める家庭の主婦を主力とした職場です。この為毎年実施している生活習慣病の健診、受診後の生活指導に力を注いでいます。

2. 安全衛生組織

工場長を安全管理者として、委託産業医、衛生管理者、各班の班長を委員とする安全衛生委員会を毎月開催し、年間計画に基づいて無事故無災害の継続を第一目標に活動しています。

3. 安全衛生活動

当社は「B.V.D.」という海外ブランドを取り扱う関係で、提携元から委託された第三者機関の業務査察を毎年受診しています。国内基準だけでなく国際的な基準で判断されるため最初は戸惑いもありましたが、最近では「全項目指摘事項なし」という結果が続くよう



衛生管理者 谷 三穂



工場長

になりました。主な査察項目は安全面では設備の安全カバーやスイッチの配置等から避難通路の確認と避難訓練実施状況、労務については若年労働を排除するため労働者名簿の確認、出勤退勤時間や残業時間の管理から賃金台帳との照合、さらには最新の法改正・通達に基づく規定類の修正確認や監督官庁への届出の確認など、工場運営に関するあらゆる項目にわたっています。また従業員の一定数をランダムに指名し個人面接を行って再確認されます。この為、社員パートの区別なく従業員全員が安全衛生に関する意識の高揚が必要で各職場でのミーティングを通して細かい指導を行っています。

活動は年間安全衛生計画を作り、月毎に重点管理項目を設定、工場内での安全点検、安全衛生教育、交通安全対策に分けて実施しています。特に職場でのミーティングでは不具合箇所やヒヤリハットを出し合い、改善し、確認を行うというサイクルで行っています。今後はリスクアセスメントの手法も取り入れて行く予定です。衛生面では毎日午前午後各1回作業時間中にラジオ体操を実施、また午後には有線放送を導入して単調になりがちな作業に変化をつけています。健康診断は大分労働衛生管理センターに委嘱し、毎年来社願って行い、その後の健康相談や生活指導も社会保険健

康事業団の保健婦さんをお願いしています。

4. 終わりに

当社は本年7月に大分労働局長より労働安全衛生に関する奨励賞を頂きました。

また無事故無災害を継続中で本年8月20日現在、2,441日、196万時間となっており、現在も更新中です。

今後も全員参加で、今年中の無事故無災害200万時間、来年3月の満10年に到達出来るよう、更にその先を目指して安全衛生活動を推進したいと考えています。



保健婦による生活指導



従業員

高脂血症の管理



産業保健（基幹）相談員

木下 昭生

明野中央病院院長

1. 脂質とその役割

中性脂肪やコレステロールの仲間は総称して脂質といわれます。脂質は、本来ヒトの体にとってなくてはならないものです。たとえばコレステロールは、人間の体を構成している一つ一つの細胞の重要な部品になり、また、さまざまなホルモンの材料にもなっています。コレステロールには、善玉と悪玉があることが知られています。悪玉は、コレステロールを全身に運搬する役割をしているのに対し、善玉とは、組織（血管壁など）のあまったコレステロールを回収する役割をしています。

中性脂肪は、皮下脂肪として体温が失われることを防いだり、外からの衝撃を緩和する役目があります。私たちは、過剰なエネルギーを中性脂肪として蓄え、逆にエネルギーが急に必要になった時には備蓄した中性脂肪をエネルギーとして消費できるようになっています。高脂血症とは、中性脂肪やコレステロールが血中に増えすぎた状態をいいます。

2. 高脂血症の種類と診断

高脂血症には、大きく分けて三つのタイプがあります。コレステロール値が高い「高コレステロール血症」、中性脂肪が高い「高中性脂肪血症」、両方とも高い「高コレステロール高中性脂肪血症」です。

総コレステロール値には、HDL（善玉）コレステロールとLDL（悪玉）コレステロールも含まれているので、総コレステロール値が正常値より高くてもその内容次

第では、治療の必要がない場合もあります。複雑なようですが、要するにHDLが多くLDLが少なければよいのです。病院や診療所、健診などでうける血液検査では総コレステロール（T-cho）、中性脂肪（TG）、HDLコレステロール（HDL-c）は通常の検査で簡単に測定できます。LDLコレステロール（悪玉）も直接法といって通常の検査で測定できますが、現在の技術では測定する試薬により誤差が多く、総コレステロールや中性脂肪、HDLコレステロールの値より計算して求める計算法の方が正確だといわれています。ただし、計算法では、空腹時採血であり、中性脂肪が400mg/dℓ以下の場合しか正確な値がえられず、健診などでは直接法で測定することが多いようです。

コレステロールの正常値は219mg/dℓ以下、中性脂肪の正常値は150mg/dℓ以下、HDL（善玉）コレステロールの正常値は45mg/dℓ以上、LDL（悪玉）コレステロールの正常値は140mg/dℓ以下です。

3. 加齢と高脂血症

男性の場合、30歳前後から60歳前後まで血液中のコレステロールや中性脂肪値まで加齢とともに増加していきます。女性の場合は、女性ホルモンに悪玉コレステロールを減らす作用があり、30歳を過ぎても男性のように上昇することはありません。ただし、閉経するとコレステロールは急増することがあります。

4.高脂血症はなぜこわい

高脂血症だけでは、自覚症状がありません。しかし、高脂血症は、誰でも聞いたことがあるある病態の原因になります。それは動脈硬化です。動脈硬化は、血管の壁にコレステロールを食べた白血球の一種の死骸が集まり、コブを造ることから始まります。動脈硬化がさらに進むと血管表面にカルシウムが沈着し、石灰化することにより一段と固くなり血管がもろくなっていきます。同時に、盛り上がったコブで血管内が狭くなり血流を妨げるようになります。また、コブを覆っているかさぶた状の表面がはがれたり破れたりして血栓をつくり、血管内をふさぎ、血流障害を引き起こします。血流が止まれば、その先の細胞が死んでしまいます。これが、心臓に起こったのが心筋梗塞です。心筋梗塞は激しい胸痛をおこし、急いで処置をしなければ死亡率が大変高い恐ろしい病気です。また、肥満に合併した高中性脂肪血症や低HDL血症は、いわゆるメタボリックシンドロームの一徴候として心筋梗塞や脳卒中の危険因子といわれています。

5.高脂血症の管理

①コレステロールが高い場合：まず、コレステロールが高い場合、男性か女性かにより治療の必要性が全く異なります。なぜなら、閉経前の女性の高コレステロール血症が心筋梗塞に結びつく可能性は以下の4つの場合を除いて極めて小さいのです。①総コレステロールが 300mg/dL を超えている場合、②両親や兄弟が55歳以下で狭心症や心筋梗塞にかかった場合、③本人が糖尿病である場合、④本人が狭心症や心筋梗塞になったことがある場合。すなわち、閉経前の女性は、コレステロールが高くても上の4項目にあてはまらなければ、(少なくとも薬物)治療の対象にはなりません。一方、閉経後の女性や男性では、特にLDL(悪玉)コレステロールが 140mg/dL 以上あれば、治療が必要です。コレステロールが高い場合の治療法は食事療法が基本です。コレステロールの食事療法は、コレステロールを多く含む食物、すなわち卵、バター、もつ、レバー、鶏皮、魚卵(いくら、かずのこ、めんたいなど)を避けることです。

特に卵の場合は卵を用いた加工食品を含めて避ける必要があります。食事療法を徹底してもコレステロールの低下がみられない場合は薬物療法が必要な場合もあります。中性脂肪と異なり運動療法の効果はあまり期待できません。

②中性脂肪が高い場合：まず、中性脂肪が高くなっている原因を考える事が第一ステップです。すなわち、肥満、糖尿病、アルコールの過剰摂取がないかを考えます。減量、糖尿病のコントロール、節酒または禁酒をするだけで中性脂肪は正常値にもどることがよくあります。肥満や糖尿病に関連する治療法(カロリー制限、運動など)が有効です。もうひとつ重要なことは中性脂肪の値とHDL(善玉) — コレステロールの値が反比例することが知られていることです。減量やカロリー制限などで中性脂肪が下がるとHDL(善玉) — コレステロールが上昇することが知られています。中性脂肪が高くHDL(善玉) — コレステロールが低い人で運動や減量が効果がない時には薬物療法が必要になることがあります。



バーンアウト (燃え尽き症候群) と メンタルヘルス



産業保健（基幹）相談員

上野 徳美
大分大学医学部教授

1.はじめに

皆さん、燃え尽き症候群やバーンアウトという言葉は時々、目にされると思います。一般には、例えば何かのスポーツに一生懸命打ち込み、大きな大会などが終わった後、燃え尽きてしまい、目標や意欲を失ってしまった状態といった意味で理解されていることが多いのではないのでしょうか。専門的な用語としてのバーンアウトは、もっとシリアスな意味をもつ概念です。この用語を初めて学術論文で取り上げたのは、フロイデンバーガーという精神分析家ですが、彼は、医療保健施設に勤務していた同僚が精神的、身体的異常を訴え、エネルギーが枯渇し、仕事に対する意欲や関心を失っていく様子を目の当たりにして、バーンアウトという言葉を使いました。それ以来、バーンアウトは臨床的にも、学術的にも注目されることになり、社会心理学者のマスラックらが本格的なバーンアウトの研究を始めたのです。現在、オランダやスウェーデンでは医療上の診断名として確立し、労災認定の対象になっているものなのです。

2.バーンアウトとその影響

もともと、バーンアウトは人を援助したりケアしたりする専門家、いわゆる対人援助職に発生しやすい職業病として注目されました。特に、看護師や医師、教師、福祉関係者などに生じやすいことがわかり、その実態や要因の分析が行われました。最近の研究では、対人援助職に限らず、管理職、営業職、客室乗務員、

警察官など、いろいろな職種の人たちに生じることがわかってきました。しかも、バーンアウトは本人の健康や職務意欲にとどまらず、サービスを受ける人々（患者や利用者など）や職場の同僚、職場の雰囲気、仕事の質などに悪影響をもたらすものなのです。当人の問題にとどまらないものなのです。

マスラックらはバーンアウトを「極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群」と定義し、その主な症状として、1) 情緒的消耗感（心身ともに疲れ果てて何もしたくない、仕事をやめたいという感情や気分）、2) 非人間化もしくは脱人格化（患者や利用者、同僚などへの配慮、思いやりがなくなり、敵意や無関心、拒否感、攻撃的言動が強まること）、そして、3) 個人的達成感の低下（仕事の楽しさや喜びが感じられなくなる）をあげています。ご参考までに、表1のバーンアウト測定尺度（MBI）をご覧ください。

バーンアウトの症状は本人には自覚されにくく、自尊感情の低下、不眠、身体的愁訴、抑うつ、うつ病、アルコール依存、仕事のミスや事故、サービスの質の低下、能率の低下、職場の人間関係や雰囲気の悪化、離職、さらには自殺といった深刻な問題へと進行し発展していく危険性が高いのです。したがって、早期の発見と支援が重要になります。

3.バーンアウトの予防と対策

上に述べたように、バーンアウトは多くの人々に生じ、さまざまな問題へと発展する「ストレス病」です。

そのため、その予防や対策が危急の課題となっています。バーンアウトの発生には個人的要因（年齢や性格など）もある程度かかわってはいますが、それ以上に仕事や人間関係、職場・組織の環境的要因が大きな比重を占めていることがわかっています。例えば、仕事の加重労働（仕事の量的、質的負担、時間のプレッシャー）をはじめ、役割のあいまいさや不十分感（役割ストレス）、期待・理想との食い違い、裁量権や自律性のなさ、上司や同僚のサポートの欠如、管理者や上司のリーダーシップM行動（部下の話を聴いたり、個人的に気を配ったりする支持的行動）の欠如、報酬・評価の少なさ、チームワークの欠如、公平性のなさ（差別やえこひいき）などが深く関係しています。

バーンアウト対策には、個人的な対処（気晴らし、運動、睡眠、休養など）も必要ですが、上記のような問題の改善や解決を図る組織的な対処、対策が欠かせません。とりわけ、管理者や上司の理解と支援が不可欠となります。職員のバーンアウトやメンタルヘルスに関心を示し、職員の悩みやニーズに耳を傾けようとする姿勢（カウンセリングマインド）、さらに、部下を支え育て、能力を活用していくというリーダーシップとサポート体制が大切になるでしょう。

(表1)

表1 Maslach & JacksonのMBI尺度の解説・改訂版(久保・田尾 1992)

あなたは最近3ヶ月の間に、次のようなことをどの程度経験しましたか。それぞれの項目について、当てはまると思われる数字に圈をつけてください。

	全くない	ほとんどない	多少ある	かなりある	非常に多い
1. こんな仕事、もうやめたくなることがある	1	2	3	4	5
2. 夜が更けるほど仕事に集中することがある	1	2	3	4	5
3. 今よりも、以前よりも仕事で疲れを感じることもある	1	2	3	4	5
4. この仕事は私に合っていないと思うことがある	1	2	3	4	5
5. 同僚や顧客の顔を見ても嫌になることがある	1	2	3	4	5
6. 自分の仕事が多すぎて仕方がないことがある	1	2	3	4	5
7. 1日の仕事が終わると「喉を乾かす」必要がある、と感じることがある	1	2	3	4	5
8. 出勤前、出勤後に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	1	2	3	4	5
9. 仕事を断つて、余計な労力を使わなかったと思うことがある	1	2	3	4	5
10. 休暇や退社も、何となく思わなくなることがある	1	2	3	4	5
11. 仕事や職場はもうまいと思ふことがある	1	2	3	4	5
12. 仕事のために心はより分たかたかを感じることがある	1	2	3	4	5
13. 今の仕事に、心から喜びを感じることもある	1	2	3	4	5
14. 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと感じることがある	1	2	3	4	5
15. 仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	1	2	3	4	5
16. 休日も寝ても疲れはたえないことがある	1	2	3	4	5
17. 度々、仕事を早くやめたいと思うことがある	1	2	3	4	5

1) 項目ごと1日目の「過労」は、仕事の内容に応じて、クワイエット、利用イ、それなりにある。

1) 情緒的過労感 項目1、7、8、12、16
 2) 個人過労感 項目3、5、6、10、13、14
 3) 個人的過労感 項目2、4、9、11、15、17

4.おわりに

バーンアウトの予防や対策は、個人と仕事環境の双方にアプローチすることが重要です。ご賢察の通り、バーンアウト問題はうつ病や自殺の予防、働く人たちの生きがいづくりに直結する今日的な課題でもあります。まじめで有能な人材の離職を防ぎ、質の高いサービスやケアを提供するためには、バーンアウトの予防、対策は避けて通れない重要な健康問題と言えるでしょう。最後に、関心をお持ちの方のためにいくつか文献をご紹介します。

文 献

- 土居健郎監修・宗像恒次他著 『燃えつき症候群』 金剛出版
- 久保真人著 『バーンアウトの心理学－燃え尽き症候群とは－』サイエンス社
- マスラック&ライター著（高城恭子訳） 『燃えつき症候群の真実』トッパン
- ライター&マスラック著（増田真也他訳） 『バーンアウト－仕事とうまくつきあうための6つの戦略－』金子書房
- 上野徳美他著 『ナースをサポートする－ケアのための心理学－』北大路書房



局所排気装置の基礎



産業保健（基幹）相談員
田口 信康
大分労働衛生管理センター
環境測定部 副部長

1.はじめに

労働安全衛生法では3本柱である作業環境管理、健康管理、作業管理を有機的にリンクさせて職業性疾病を防止するようになってきました。この3管理の中の作業環境管理とは職場の有害物の濃度を低濃度に維持するよう管理することです。そのため、有害物を取り扱う場合には設備基準として局所排気装置の設置が義務付けられており、その性能要件も定められています。

しかし、どんな設備でも年数がたてばその性能も低下してくるし、また、定期的に清掃等を実施し管理していなければ性能は維持できないのが現状です。そこで、1年に1回局所排気装置の定期自主検査を行ってその性能が適切かどうかの検査の実施が義務付けられており、その結果は3年間保存するようになってきました。

そのためにも、局所排気装置の基礎を学んで適切な判断と対策が行えるようになる必要があります。

2.局所排気装置とは

屋内に拡散する有害物を屋外に排気するには局所排気と全体換気という方法があります。学問的に厳密な分類ではありませんが、屋外のきれいな空気を室内に取り入れ、室内の汚れた空気と混合し有害物の濃度を低くしながら少しずつ屋外に出す方式を全体換気とい、有害物の発散源のそばに空気の吸込み口を設けて、

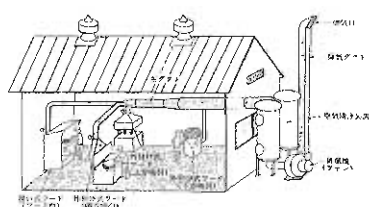


図1 局所排気装置の概念図

局所的かつ定期的に吸引気流を作り、有害物が周囲に拡散する前に、高濃度の状態で屋外に排気する方法

を局所排気といいます。図1に概念図を示します。

3.フードの型式分類

局所排気装置において、有害物を吸引するための吸引口をフードといい、その型式は表1に示す通り、主に3つに分類されます。

型 式		吸引方法等
囲い式フード		有害物をフード内で扱う
外付け式 フード	側方吸引型	横から吸引する方式
	下方吸引型	下から吸引する方式
	上方吸引型	上から吸引する方式
レシーバー式フード		グラインダー等有害物の飛散方向から吸引する方式

表1 フードの分類

4.囲い式フードと外付け式フード

フードの分類において、主な型式は囲い式と外付け式です。囲い式は有害物をフードの中に入れて取り扱う形式に対し、外付け式は有害物をフードの外で取り扱う形式です。しかし、囲い式の方が効果が大きいので、できる限り囲い式にするのが望ましいといわれています。その理由は図2に示すように、囲い式フードは周囲からの乱気流の影響を受けないため有害物が外に拡散しにくいからです。

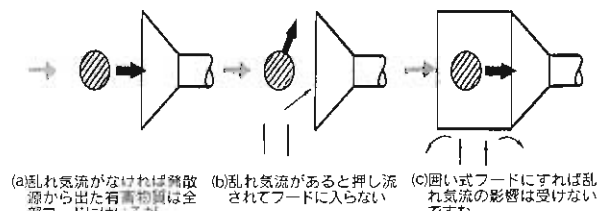
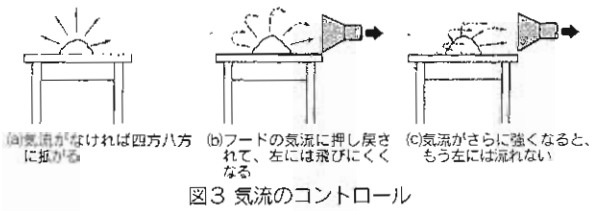


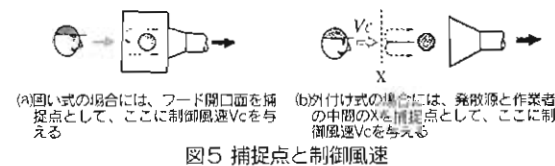
図2 囲い式フードの効果が大きい理由

5.フードの性能の表し方(制御風速)

局所排気とは、先に述べたようにフードによってつくられた吸引気流により有害物を排気することで、汚染空気にさらされないよう有害物をコントロールすることです(図3)。この汚染有害物質をコントロールする気流のことを「捕捉気流」といいます。



そして、図4のように発散源から作業者に向かってくる有害物質を作業者の手前で捕らえてフードに押し戻すのに必要な気流の速度(Vc)を制御風速といい単位はm/sで表します。また、図5のように発散源から作業者に向かってくる有害物質を作業者の手前で捕らえる点(X)を捕捉点(設計上の架空の点)といいます。



6.各規則で定められた制御風速

有機溶剤中毒予防規則ではフードの型式により表2のように定められています。

また、特定化学物質等障害予防規則においては、フードの外側における特化物の濃度が抑制濃度(省略)を超えないこととなっています。そして、抑制濃度が

型式	制御風速(m/s)	
囲い式フード	0.4	
外付け式フード	側方吸引型	0.5
	下方吸引型	0.5
	上方吸引型	1.0

表2 有規則で定められた制御風速

また、粉じん則においては、特定発散源の種類ごとに、使うのが好ましくないフードの型式を示してそれ以外の型式のフードを設けることを規程し、使用して有効

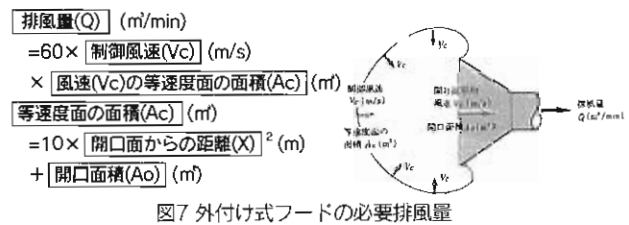
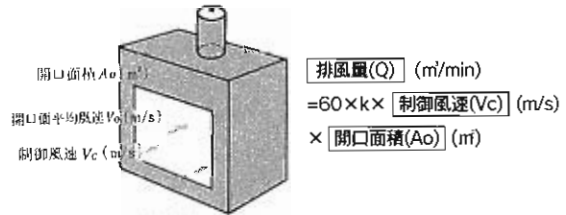
物の状態	制御風速(m/s)
ガス状	0.5
粒子状	1.0

表3 特定化学物質の制御風速

なフードごとに制御風速を定めています(省略)。

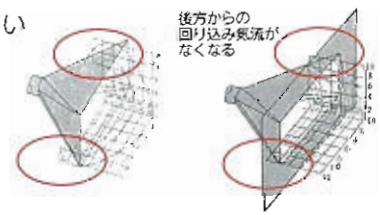
7.フードの必要排风量

制御風速がわかれば吸引気流を起こすための必要排风量を計算することが出来ます。囲い式、外付け式フードの計算式を図6, 7に示します。



8.フランジの効果

外付け式フードの周囲にフランジをつけると、吸引効果を上げることが出来ます。図8に示すように、フランジを設置すると、フードの後ろ側からフードの周縁に流れ込んでいた気流がなくなり、等速度面は前方に伸び、その結果、等速度面の面積は25%程度小さくなり、排风量が少なくて済みます。フランジの幅は開口が円形の場合はその直径分、長方形の場合は15cm程度で十分といわれています。



9.最後に

局所排気装置は室内の有害な汚染空気を屋外に排気するので、排风量が多ければ効果は大きいといえます。しかし、あまりに排风量が多いと熱損失が多くなると同時に設備費、動力費も多くなります。そこで、最小の排风量で有害物質をコントロールすることが最も重要になってきます。そのためにできる限り囲い式にして効果を上げる必要があります。

引用図書「改訂やさしい局排設計教室」

著者 沼野 雄志 発行所 中央労働災害防止協会

平成20年度全国労働衛生週間実施要綱

1. 趣 旨

全国労働衛生週間は、昭和25年に第1回が実施されて以来、本年で第59回を迎える。この間、本週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康の保持増進と快適な職場環境の形成に大きな役割を果たしてきたところである。

我が国における昨年の業務上疾病による被災者は8,684人であり、長期的には減少しているが、腰痛については近年増加傾向にある。

また、一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合は増加を続けており、平成19年は49.9%に上っている。さらに、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は6割を超えており、業務によるストレスなどにより精神障害を発症する事案が増加している。

このような状況の下、平成20年度から第11次の労働災害防止計画がスタートしたところであり、労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること等を目標に、危険性又は有害性等の調査等の促進、健康診断の結果に基づく措置の実施の促進、メンタルヘルス対策の推進、粉じん障害の防止、化学物質による健康障害の防止等を重点対策とし、関係者が積極的に取り組むこととしている。

これらの対策が事業場において着実に実施され、労働者の健康の確保、増進が図られるためには、経営トップや事業場のトップが自らの責務について認識し、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の産業保健スタッフが中核となって、衛生委員会等の場を活用するなど労働者の意見を反映させながら対策を展開していくことが重要である。また、労働者自身も健康管理の活動に参加し、積極的に健康づくりに取り組んでいくことが重要である。

このような観点から、本年度は、

「あなたが主役 明るい職場と健康づくり」

をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

2. スローガン

「あなたが主役 明るい職場と健康づくり」

3. 期 間

10月1日から10月7日までとする。
なお、本週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4. 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5. 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会及び鉱業労働災害防止協会

6. 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7. 実施者

各事業場

8. 主唱者、協賛者の実施事項

- (1)ポスター、パンフレット等の配布、新聞等の報道媒体、政府関係広報誌及びインターネットを通じての広報活動
- (2)全国労働衛生週間地方大会等の開催
- (3)事業場の実施事項についての指導援助
- (4)その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等の実施

9. 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼すること。

10. 実施者の実施事項

- (1)本週間に実施する事項
下記の事項を実施することにより、労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の促進を図る。
ア.労働衛生旗の掲揚及びポスター、スローガン等の掲示
イ.事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
ウ.労働衛生に関する展示会、講習会、研究会、討論会、見学会等の開催
エ.有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
オ.労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
カ.労働衛生に関する図画、作文、写真、標語等の掲示
キ.その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施
- (2)準備期間中に実施する事項
下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行い、労働衛生水準の向上を図る。
ア.労働衛生管理体制の確立と労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の促進
(ア)事業者による労働衛生管理に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
(イ)労働者の健康管理等に関する知識について必要な要件を備えた産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実とその職務の明確化及び連携の強化
(ウ)衛生委員会の開催とその活動の活性化
(エ)作業主任者の選任と職務の励行
(オ)現場管理者の職務権限の確立
(カ)労働衛生管理に関する規定の点検、整備・充実
(キ)労働衛生管理に関する情報伝達ルートの確立
(ク)労働衛生関係情報の収集・整理及び周知
- イ.作業環境管理の推進
(ア)有害なガス、蒸気、粉じん、騒音等の有害要因に労働者がさらされる屋内外の作業場及び酸素欠乏危険場所における作業環境測定の実施及びその結果に基づく作業環境の改善

- (イ)管理濃度等に対応した作業環境管理の推進
- (ウ)局所排気装置、除じん装置、排ガス処理装置、排液処理装置、遮へい設備等の適正な設置及び稼働並びに検査及び点検の実施の徹底
- (工)粉じん作業場所等健康障害のおそれのある場所の清掃及び清潔の保持の徹底
- (オ)換気、採光、照明等の状態の点検及び改善
- ウ.作業管理の推進
 - (ア)自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進
 - (イ)作業の動作、姿勢、速度、継続時間等の作業方法の調査、分析及びその結果に基づく作業方法の改善
 - (ウ)作業管理のための各種作業指針の周知徹底
 - (工)適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底
 - (オ)休憩、休養設備の点検、整備・充実
- エ.健康管理の推進
 - (ア)健康診断の実施と健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針による就業上の措置の徹底
 - (イ)一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
 - (ウ)高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う措置との連携
 - (工)小規模事業場における地域産業保健センターの活用
- オ.労働衛生教育の推進
 - (ア)雇入時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底
 - (イ)衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する能力向上教育の実施
- カ.危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
- キ.過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
 - (ア)時間外・休日労働の削減及び年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - (イ)健康管理体制の整備、健康診断の実施等
 - (ウ)小規模事業場を含めた長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等の実施
- ク.労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進
 - (ア)衛生委員会等による調査審議等を踏まえた心の健康づくり計画の策定とこれに基づく実践
 - (イ)メンタルヘルスクアを推進するための教育研修・情報提供
 - (ウ)職場環境等の把握と改善
 - (工)メンタルヘルス不調への気づきと対応
 - (オ)職場復帰における支援
 - (カ)自殺総合対策大綱に基づく職場における自殺対策の推進
- ケ.粉じん障害防止対策の徹底
 - 第7次粉じん障害防止総合対策に基づく粉じん障害防止総合対策推進強化月間としての次の事項を重点とした取組の推進
 - (ア)対策が充実されないう道等建設工事における粉じん障害防止対策
 - (イ)アーク溶接作業、金属等の研ま作業等に係る粉じん障害防止対策
 - (ウ)離職後の健康管理
- コ.職場における腰痛予防対策指針による腰痛の予防対策の推進
 - (ア)作業標準の策定
 - (イ)作業場所、通路、階段、機械類等の形状が明確に分かる適切な照度の確保
 - (ウ)介護作業等については、適切な介護設備、機器の導入の検討
- サ.電離放射線障害防止対策の徹底
- シ.騒音障害防止のためのガイドラインに基づく騒音障害防止対策の徹底
- ス.振動障害総合対策要綱に基づく振動障害防止対策の徹底
- セ.VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインによるVDT作業における労働衛生管理対策の推進
- ソ.化学物質の管理の推進
 - (ア)化学物質等による危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置の実施等を始めとする自律的管理の推進
 - (イ)化学物質のばく露防止、作業主任者の選任、人体に及ぼす影響・取扱い上の注意事項等の掲示、漏えい・発散防止等適切な管理の推進
 - (ウ)化学物質等安全データシート（MSDS）による化学物質等の危険有害性等に関する情報の提供及び活用
 - (工)建設業、製造業における有機溶剤中毒の防止
 - (オ)建設業、製造業等における一酸化炭素中毒の防止
 - (カ)ダイオキシン類による健康障害防止のための対策要綱に基づくダイオキシン類ばく露防止措置の実施
 - (キ)職場における屋内空気中のホルムアルデヒド濃度低減のためのガイドラインに基づく措置の実施
 - (ク)化学物質による眼・皮膚障害防止のための保護具の着用等の徹底
 - (ケ)化学設備等の改造、修理等の作業における中毒等の防止のための工事発注者と請負業者との連携等の実施
- タ.石綿障害予防対策の徹底
 - (ア)建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策の徹底
 - (イ)吹き付け石綿の損傷等による石綿ばく露防止対策の徹底
 - (ウ)石綿製品の全面禁止
 - (工)例外的に禁止が猶予された石綿製品の非石綿製品への代替化の推進
 - (オ)離職後の健康管理の推進
- チ.心とからだの健康づくり（THP）の継続的かつ計画的な実施のための体制の整備・充実
- ツ.快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- テ.職場における喫煙対策のためのガイドラインに沿った有効な喫煙室の設置等の対策の推進
- ト.職場における新型インフルエンザ等の発生に備えた危機管理体制の構築
- ナ.職場における肝炎ウイルス感染に関する留意事項に基づく適切な対応の推進
- ニ.職場におけるエイズ問題に関するガイドラインに基づくエイズ問題の自主的な取組
- ヌ.その他
 - (ア)清潔保持のための洗身、手洗い等の設備の整備・充実
 - (イ)労働衛生標識等の整備
 - (ウ)工場の緑化美化運動の推進
 - (工)家庭における健康に関する知識の普及
 - (オ)新健康フロンティア戦略の普及

職場の健康診断Q&A

Q 健康診断の未受診者に強制できるか

当社は、従業員30人ほどの事業場ながら、毎年1回、定期健康診断を実施しています。しかし、毎年行っていることでもあり、「面倒くさい」とか「仕事がかどらない」、「診断結果を見ても仕方がない」などを理由に受診しない従業員ができており、現在では大半の者が受診しないています。これを強制的に受けさせることができるでしょうか。

A 強制は難しいが一方では受診義務も

労働安全衛生法第66条第1項で、事業者には、定期に行う健康診断の実施義務が課されています。その意味では、御社の従業員の大半が受診しないというのは大きな問題でしょう。

しかし、受診する従業員によっては、そもそも健康に関心が薄く「毎年行るのは面倒」とか、業務量が多く「時間中に受診するのは仕事に差し支える」、あるいは健康診断を受けても何も改善しないため「受けても仕方がない」などといった理由で健康診断を受けないこともあるようです。事業場に実施義務があるとはいえ、そのような方に、強制的に受診させるのは骨が折れる作業であることと思います。

ところで、労働安全衛生法では、事業場に実施義務を課す一方、第66条第5項において、「労働者は、(中略)事業者が行う健康診断を受けなければならない」としています。つまり、労働者には、基本的に事業場が行う定期健康診断を受診する法的義務があるといえるのです。まずは、この点で説得していくことが原則になりましょう。

さて、ここではもう一度、健康診断の本来の目的を考えてみましょう。健康診断は、事業場にとっては、労働者の健康状態を知り、その結果、

- ①問題点があれば、改善を促す、あるいは改善を援助して健康体を取り戻させる
- ②問題点がなければ、健康体を維持・促進させることを促す、あるいはその援助をする
- ③健康診断の結果を経年で比較して、問題点の予防を示唆する

などとして、適正な労働力の提供に寄与することを目的としています。逆に、従業員の1人が病気などで倒れた場合、業務の運営に大きな影響がでるのではないのでしょうか。

一方、労働者にとっては、健康診断を受けて自身の健康状態を知り、

- ①問題点があれば、自ら改善する
- ②問題点がなければ、その状態を自ら維持する。さらなる健康体を目指して努力する
- ③健康診断の結果を経年で比較して、自ら健康障害を予防する

などとして、職業生活だけでなく、個人の生活の向上に資することを目的としています。例えば、家族がいる方の場合などは、病気を患うと個人ばかりか家族にも影響がでるでしょう。

いずれにしても、健康診断を行うことと受けることは、御社にとっても、従業員の方々にとっても良いことであるはず。まずはそうした、健康診断本来の目的を認識し周知することが肝要になります。

ご質問では、受診を拒否する理由のひとつとして「結果を見ても仕方がない」というものがあります。労働安全衛生法では、健康診断は“行いばなし”ではなく、その結果に基づき医師などに意見を聴いたうえで、健康状態の改善や健康の確保・向上に関する事後措置を講ずることと定められています。御社は従業員規模が50人未満であるため、産業医や衛生管理者の選任が義務付けられておらず、なかなか健康管理を十分行い難い面もあるかも知れません。そうしたケースでは、「地域産業保健センター」のご利用をお勧めします。

もちろん、事業場としても労働者の健康確保は事業運営の要であり、その傾向は従業員規模が小さいほど顕著なものになるでしょう。まずは、そのことを経営トップが十分理解することです。そのうえで健康診断を着実に実施し、また確実に受診させ、その結果に基づいて、積極的にフォローアップしていくことが大切なのです。

(労働調査会発行「知っておきたい職場の健康診断Q&A」より抜粋)

●実施した研修風景の一部を紹介します。

産業医研修

『職場のメンタルヘルス』～予防と対策～

平成20年7月30日(火)

●講師 南 裕 二 (みなみメンタルクリニック院長)

就労者のメンタルヘルスの現状として、強いストレス等の状況、ストレス等の原因、心の病による休職の実態、自殺者の推移、労災補償状況、事業所のメンタルヘルス対策実施状況等を説明。そして、具体的事例から適応障害について、ストレス因子、発症年齢、性格特性、治療のポイント、復職時のポイント等の説明がありました。最後にメンタルヘルス対策における管理職の役割として、①メンタルヘルスを理解すること、②職場のコミュニケーションをよくなり、ストレス原因を把握すること、③部下をよく観察し、必要に応じ個人面談の場を作ること、④ストレスがかなりたまっているようであれば、職場内環境を改善することなどを強調。メンタルヘルス対策の目的である快適職場環境の構築とメンタル不全者数の減少及び自殺の防止を行うよう説明され、研修を修了しました。

衛生管理者研修

『参事ストレスへの対応の実際』

平成20年7月15日(火) ●講師 渡嘉敷 新 典 (シニア産業カウンセラー)

地下鉄サリン事件や秋葉原無差別殺傷事件、9.11同時多発テロ、阪神淡路大震災などの非日常的出来事の体験がストレスとなって、障害(トラウマ反応)を起こすと説明。これら犯罪被害者へのアンケートでは、この時、何をしてほしいかの問いに「そばで話を聞いてくれる」79%、「警察や病院への付き添い」67%、「カウンセリング」60%と答えている。参事ストレスへの対応としては、「関係者が集まり、体験したことをふり返る場」が必要と強調されました。その効果は、事実認識の歪みが修正され、振り返ることで気持ちの整理がつく、自己主張することで相互理解が進み、PTSDを予防することとなると説明されました。企業においても、緊急事態ストレスへの対応としての体制を人事担当者、産業保健スタッフなどを中心に備えておくことが必要であるとし、研修を終了しました。



AED体験研修

『AED体験研修』

平成20年8月5日(火)

●講師 油 布 文 枝 (大分大学保健管理センター 挟間健康相談室 専任医師)

はじめ、資料により突然死の状況、心肺停止状態、命を救うための処置、救命手当ての手順などを説明され、心停止傷病者の救命のためには、次の4つの鎖 ①早期の通報 ②早期の心臓マッサージと人工呼吸 ③AED ④二次救命処置をつないでいくことが大切だと強調されました。その後、AEDと訓練人形を使用した実地訓練を行い、最後にAEDで助かった事例を紹介し、研修を修了しました。



大分県北地域 産業保健センター

～地域産業保健センターを
もっと身近な存在に～



大分県北地域産業保健センター
コーディネーター

新野 京子

大分県北地域産業保健センターは、中津市・宇佐市・豊後高田市を担当地域として開設して、今年で14年目を迎えます。中津市医師会内に事務局を置き、宇佐高田地域成人病検診センター内と2箇所相談窓口を設けています。そして、それぞれ医師、保健師、管理栄養士等が健康相談、保健指導、個別訪問等の産業保健活動を行っています。

事業の認知度、利用度を高める為に数年前より、行政による説明会や講習会、事業場で行う安全大会、また衛生講話などの際に、センター事業の説明及び健康相談窓口の開設などをさせていただいております。そして身近で気軽に利用できることのアピールができています。



中津労働基準監督署で行われた安全講習会

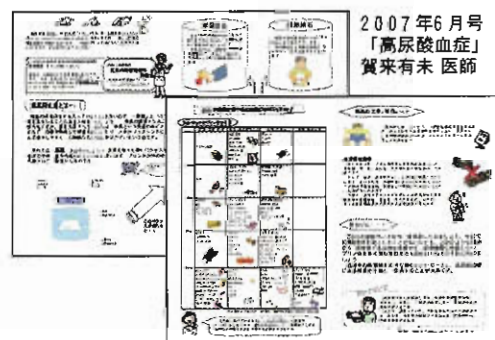


保健師による健康相談窓口
* 血圧測定、体脂肪測定、健康相談…



2007年10月号
「特定健診・
特定保健指導」

2008年6月号
「長時間労働者
面接指導」



2007年6月号
「高尿酸血症」
賀来有未 医師

年3回発行しております健康情報誌「さんぽ」も、産業医の先生方や各関係者の方々のご協力により順調に発行することができ、登録事業場に配布するほかにも各団体から会員に向けての配布や設置等、産業保健サービスの向上にご理解とご協力をいただいております。

今後も情報の提供のひとつとして、事業者はじめ労働者のニーズに沿った内容でわかりやすいものを作っていきたいと思っております。

昨年度は、「特定健診・特定保健指導」制度導入をふまえて、労働者だけでなく、家族ぐるみで健康管理、健康づくりに関心をもち取り組んでもらうことを目的とし、講演会を開催しました。講師の先生方にわかりやすくお話していただき、参加された方々から「メタボの怖さが改めてわかった」「子供のころからの食生活が大事ね」といった言葉をいただきました。

また、粗品として製作した“メタボタオル”は、お腹まわりを測れるもので好評でした。



昨年度の講演会案内リーフレット

講演会開催のおしらせ

平成29年4月から新しい「健診・保健指導」がはじまります。どう変わるのか、自分どう対応していくのかなど、労働者の方もはじめ業界の方にもぜひ知っていただきたいことばかりです。

メタボリックシンドロームを正しく知って健康づくり！！

講演：1 メタボリックシンドロームの重要性
講師 小島内科医院 小島真直先生

講演：2 家族で正しい食生活を取りたい人へ！
～食生活から健康づくりの秘訣を探そう～
講師 東中津中学校 栄養指導 秋吉陽子先生

ほかにも・・・
「もっと知りたい」
◎健康相談 認定（食生活・運動・休養）コーナー
「もっと聞きたい」
◎健康相談コーナー 栄養指導、人材育成もバックアップ！

とこ 平成10年 10月8日(土)
受付 13:00～
講演 14:00～18:00

ところ 中津市医師会館
中津市大字赤松2110-8 中津市医師会内

主催：大分県北地域産業保健センター

今年度より導入された「特定健診・特定保健指導」と「長時間労働者に対する医師の面接指導」に関して、昨年度より従来のセンター事業の周知活動と併せて周知してきました。本社をもつ事業所や積極的に取り組んでいる事業場からは、問い合わせ、面接指導の依頼、メンタルヘルスに関する相談が徐々に増えていきます。

しかし、勤務形態の多様化、経営上の理由、安全衛生に対する意識の問題などの理由から、なかなか小規模事業場での産業保健活動は進んでいない状況にあります。今後も行政や各団体のご協力をいただきながら、多方面からのアプローチが必要だと思えます。

「ちょっと聞きたい」「ちょっと知りたい」ことをいつでも気軽に聞いてもらえて、「利用してよかった」と

思ってもらえるような身近な存在になれるよう、スタッフ一同努めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

健康相談窓口

【中津窓口】
※相談日 毎週火曜日
中津市大字赤松2110-8 電話 0979-22-1179

【宇佐窓口】
※相談日 第1水曜日
宇佐市大字赤松1923 電話 0978-27-3134

個別指導

※FAXによる申し込みも受け付けています。

費用負担額

日数	1日以内	2日以内	3日以内	4日以内	5日以上
TEL	無料	無料	無料	無料	無料
FAX	無料	無料	無料	無料	無料
出張費	無料	無料	無料	無料	無料
交通費	無料	無料	無料	無料	無料
宿泊費	無料	無料	無料	無料	無料
食事代	無料	無料	無料	無料	無料
その他	無料	無料	無料	無料	無料

※希望される場合はV印をつけてください。ご連絡させていただきます。
健康相談 健康相談 健康相談

大分県北地域産業保健センター
TEL/FAX 0979-22-1179



リスクアセスメント普及促進 3カ年計画(大分労働局版)が 策定されました。

～ 大分労働局安全衛生課より ～

1. 目的

本計画は、第11次労働災害防止計画における安全衛生対策に係る基本的な考え方の一つである労働災害全体を減少させるためのリスク低減対策の推進を図るため、事業場における危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスク低減措置の検討等を行い、それに基づく措置の実施を行う「リスクアセスメント」の定着を図り、自主的な安全衛生管理活動を促進することを目的とする。

2. 期間

平成20年度から平成22年度までの3カ年とする。

3. 目標

- (1) リスクアセスメントについて労働安全衛生法において努力義務とされた一定の業種(注)の事業場に対して、作業内容等に即した具体的な実施方法の普及、事業場内の人材養成の促進等を図ることにより、その実施率を着実に向上させること。
- (2) 化学物質に係るリスクアセスメントについて、化学物質等安全データシート(以下「MSDS」という。)等を活用することにより、その実施率を着実に向上させること。

4. 事業場における実施事項

- (1) リスクアセスメント未実施の事業場

ア 実施体制の整備

事業者は、リスクアセスメントを実施するため、労働安全衛生法第28条の2第2項の規定に基づく「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(以下「指針」という。)に基づき、総括安全衛生管理者等に統括管理させるとともに、安全管理者等によるその実施を管理させるなど、実施体制の整備を行うこと。

イ 事業場内リスクアセスメント担当者の養成

事業者は、安全管理者等が安全衛生に関する外部の説明会、研修会に参加できるよう配慮するなど、事業場内におけるリスクアセスメント担当者の養成に努めること。

ウ 事前準備

事業者は、リスクアセスメントを実施するため、次の資料をあらかじめ整備すること。

- ① 作業標準、作業手順書等
- ② 仕様書、MSDS等
- ③ 機械設備のレイアウト、作業の周辺の環境に関する情報
- ④ 作業環境測定結果等
- ⑤ 混在作業による危険性、複数の事業者が同一の場所で作業を実施する状況に関する情報
- ⑥ 災害事例、災害統計等
- ⑦ その他参考となる資料

エ リスクアセスメントの実施

事業者は、次に掲げる時期にリスクアセスメントを実施すること。

- ①建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- ②設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき。
- ③作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
- ④建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

(2)リスクアセスメント実施事業場

- ア 事業場内リスクアセスメント担当者の能力向上
事業者は、労働災害事例、安全衛生に係る活動事例・改善事例等の情報及び外部のリスクアセスメント研修会を活用して、事業場内におけるリスクアセスメント担当者の能力向上を図ること。
- イ リスクアセスメントの定着
事業者は、検討したリスク低減措置が確実に実施されているか確認するとともに、随時、リスク低減措置の検討の見直しを行い、リスクアセスメントの定着を図ること。

5.関係団体における実施事項

(1)会員事業場への情報提供

リスクアセスメント用マニュアル等の会報への掲載、配布等、リスクアセスメントに関する会員事業場への情報提供を行うこと。

(2)事業場内リスクアセスメント担当者養成のための説明会、研修会等の実施

安全衛生に関する説明会、研修会等の場において、労働災害事例、安全衛生に係る活動事例・改善事例等を活用し、事業場内リスクアセスメント担当者の養成を図ること。

(3)業界の実態や作業内容に合致した独自のマニュアル等の作成・周知

6.局・署における実施事項

(1)事業場内リスクアセスメント担当者の養成及び能力向上の支援

指針に基づくリスクアセスメントの適切な導入及び定着の促進を図るため、指針、関係通達、リーフレット、マニュアル、労働災害事例、安全衛生に係る活動事例・改善事例等の関係資料について、その入手方法を含め、事業者を始めとした関係者に広く周知するとともに、これら資料を活用した説明会を開催し、事業場内リスクアセスメント担当者の養成・能力向上の支援を行う。

(2)好事例の公表

リスクアセスメントが適切に実施されている事業場の事例について公表することにより、リスクアセスメントの普及促進を図る。

(3)事業場に対する指導

安全管理者等の選任が必要な事業場等に対して、リスクアセスメントの実施について指導する。

(4)関係団体等に対する支援

関係団体等に対して、リスクアセスメントに関する情報の提供、説明会への支援を行う。

(注) リスクアセスメントについて労働安全衛生法において努力義務とされた一定の業種

製造業、林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業
化学物質等を取り扱う事業者については全業種

個別労働紛争解決制度を ご利用下さい!

～ 労働者・事業主の皆様の職場でのトラブルの
解決を大分労働局がお手伝いします。～

大分労働局では、「総合労働相談コーナー」を労働局総務部企画室及び大分・中津労働基準監督署の3か所に設置して、労働問題に関する相談、関連情報の提供等を行っています。

また、実際にトラブル（紛争）を抱えられておられる方々には、「大分労働局長による助言・指導」又は「大分紛争調整委員会（弁護士等で構成）によるあっせん」により個別労働紛争の迅速・円満な解決のためのお手伝いをしております。

特に、大分紛争調整委員会によるあっせんは、労働問題に関する様々な分野の紛争が対象となり、多くの時間及び費用を要する裁判と比較し、手続きが迅速、簡便かつ無料です。また、あっせんは非公開ですので、紛争当事者のプライバシーを保護するものとなっております。

解雇・雇止め・配置転換・賃下げ・損害賠償・いじめ…などの職場でのトラブルでお困りの労働者又は事業主の皆様は、まずは、お気軽に総合労働相談コーナーまで、ご相談下さい。

総合労働相談コーナー

- 大分労働局総務部企画室 097-536-0110
- 大分総合労働相談コーナー 097-535-1512
- 中津総合労働相談コーナー 0979-22-2720

各種研修・セミナーのご案内（10月～1月）

産業医研修
「粉じん障害予防規則の概要と その一部改正について」(実習) 日時：平成20年10月2日(休) 18:30～20:30 会場：② 講師：特別相談員 木村 菊二
「ストレスに関連した口腔内疾患」 日時：平成20年10月25日(土) 15:00～17:00 会場：⑤ 講師：特別相談員 安東 俊介
「局所排気装置の基礎知識」 ～フードの形状の違いによる効果の確認(実習) 日時：平成20年11月8日(土) 13:00～15:00 会場：⑥ 講師：基幹相談員 田口 信康
「有機溶剤使用職場のリスクアセスメント」 (某企業診断の具体的実施例) 日時：平成20年11月8日(土) 15:00～17:00 会場：⑥ 講師：特別相談員 古庄 義彦
「じん肺診断書の作成」(実習) 日時：平成20年11月17日(月) 18:30～20:30 会場：② 講師：特別相談員 津出 徹・森本 泰夫
「安全(健康)配慮義務」 ～過重労働(法改正を中心に)、メンタルヘルス、 パワーハラスメントを中心に～ 日時：平成20年11月19日(水) 18:30～20:30 会場：⑦ 講師：基幹相談員 田吹 好美
「職域における睡眠呼吸障害の問題点と対策」 日時：平成20年11月25日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：特別相談員 津田 徹
「労働者と貧血」～貧血検査異常をどう考えるか～ 日時：平成21年1月19日(月) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 細川 隆文

産業看護職等研修
「労働者の健康保持増進をめぐる動向」 日時：平成20年10月15日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 田吹 好美
「有機溶剤使用職場のリスクアセスメント」 (某企業診断の具体的実施例) 日時：平成20年10月27日(月) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 古庄 義彦

カウンセリング研修
「積極的傾聴のグループワーク」 日時：平成20年10月14日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷新典 特別相談員 佐用 槇子
「事例検討」 日時：平成20年11月11日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷新典
「積極的傾聴のグループワーク」 日時：平成20年12月9日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷新典 特別相談員 佐用 槇子
「事例検討」 日時：平成21年1月13日(火) 18:30～20:30 会場：① 講師：基幹相談員 渡嘉敷 新典

衛生管理者等研修
「健康情報とプライバシーの保護」 日時：平成20年10月7日(火) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 油布 文枝
「働く母親のための歯と口の話」 日時：平成20年10月30日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 安東 美幸
「メンタルヘルス」 ～メンタルヘルス対策としての パワハラ・セクハラ問題にどう対処するか～ 日時：平成20年11月14日(金) 14:00～16:00 会場：① 講師：センター所長 三角 順一
「職場のメンタルヘルス」～予防と対策～ 日時：平成20年11月26日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 南 裕二
「メンタルヘルス」～心の健康確保～ 日時：平成21年1月21日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：特別相談員 影山 隆之

産業保健セミナー
「職場の作業管理」 ～簡便な作業動作・作業姿勢の 適正評価と腰痛予防を含む～ 日時：平成21年1月16日(金) 14:00～16:00 会場：② 講師：基幹相談員 青野 裕士

全職種対象研修
「よりよい人間関係のために」～交流分析の基礎Ⅰ～ 日時：平成20年12月3日(水) 14:00～16:00 会場：① 講師：基幹相談員 田吹 好美
「加齢と老化」～安全衛生管理のために～ 日時：平成20年12月19日(金) 14:00～16:00 会場：① 講師：センター所長 三角 順一

会場
①大分産業保健推進センター
②大分県医師会館
③大分県中部地域産業保健センター(別府市医師会)
④日田玖珠地域産業保健センター(日田市医師会)
⑤大分県南地域産業保健センター(佐伯市医師会)
⑥大分県北地域産業保健センター(中津市医師会)
⑦豊肥地域産業保健センター(豊後大野市医師会)

※どの研修も、どなたでもお受けいただけます。
電話、FAX、Eメールでお申込みください。

大分産業保健推進センター メルマガジンのご案内

当推進センターでは、利用者の皆様に産業保健に関する情報をより早くお届けするため、毎月1回、産業保健トピックス、キーワード、研修・セミナーのご案内、新着図書・ビデオのご紹介、所長メッセージ等の最新情報をメルマガジンにて配信しています。

配信ご希望の方は、当推進センターホームページからも、簡単にお申し込みいただけます

<http://www.oita-sanpo.jp/>

大分産業保健推進センターホームページ

※こちらをクリックして
申込みフォームへ

メルマガ読者募集中!

大分産業保健推進センターでは、毎月1回 イベント情報・最新法規・情報誌・研修会のご案内・新着図書やビデオのご紹介等、最新情報満載のメルマガジンを無料にて配信しています。配信ご希望の方は、以下のいずれかの方法でお申し込み下さい。

- 「メルマガ配信お申込み」各欄にご記入の上、FAXにて送信(097-573-8074)
- 「メルマガ配信お申込み」の記載事項を入力して、Eメールにて送信

Eメールでの配信・配信中止のお申込みはこちらから→

※ 名刺にメールアドレスを記載されている方※ 携帯メール番号に名刺を添付して提出している方が多い ※申込みの届き次第に入会料を請求させていただきます。

◆◆◆ メールマガジンお申込み ◆◆◆

お名前	
会社名	
所在地	
電話番号	()
メールアドレス	
職 位	正社員(企業経営者等) 役員・取締役 専業主婦
担当する職種	衛生管理員 安全推進員 労務管理員 労務管理員 労務管理員

産業保健推進センター事業の お知らせ

① メンタルヘルス不調者等の労働者に対する 相談機関による相談促進事業

国が定めた基準を満たしたメンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関（以下「相談機関」という。）を登録するとともに、登録した相談機関（以下「登録相談機関」という。）を事業場に対し紹介すること等により労働者の心の健康問題に関する相談体制の整備を図り、労働者の心の健康の保持増進を図ることを目的としています。独立行政法人労働者健康福祉機構において、相談機関の登録・公表を行い、各推進センターでは、「メンタルヘルス対策支援センター」を設置し、「相談機関利用促進員」が事業場を訪問して、メンタルヘルス指針等の普及促進を図るとともに、登録相談機関を紹介することとしています。

② 小規模事業場産業保健活動支援促進助成金

助成対象事業場として登録を受けた従業員数が50人未満の事業場が共同して選任した産業医から職場巡視による労働衛生指導などの産業保健サービスの提供を受けた場合に、その費用の一部が助成されます。

助成金の額 1回に **21,500円**（上限1事業場当たり年間4回まで）

助成期間 **3年**

③ 自発的健康診断受診支援助成金

深夜業に従事する労働者の皆さん（*1）が健康診断（*2）や人間ドックを受けたとき、費用の一部が助成されます。

*1 健康診断等を受診した日の以前6ヶ月に1ヶ月あたり4回以上（計24回以上）深夜業に従事された方。深夜業は午後10時～翌日午前5時までの間の勤務を言います。勤務時間帯の一部がこの時間帯に含まれていれば、ご利用できます。

*2 会社が法に基づいて実施する健康診断は除きます。

助成金の額 健康診断に要した費用の3/4 上限 **7,500円**

平成20年度 産業保健相談員〔基幹相談員〕名簿

担当分野	専門分野	氏名	所属等	相談日及び時間
産業医学	循環器保健指導	油布 文枝	大分大学保健管理センター 専任医師	火曜日 13:00~17:00
	循環器疾患	木下 昭生	明野中央病院 院長	第2・4水曜日 13:00~17:00
	血液免疫アレルギー	細川 隆文	細川内科クリニック 院長	第1・3・5木曜日 13:00~17:00
	呼吸器保健指導	明石 光伸	大分県厚生連鶴見病院 院長	第2・4木曜日 13:00~17:00
	循環器職業性疾病	青野 裕士	大分大学医学部 公衆衛生・疫学講座 准教授	第1・3・5金曜日 13:00~17:00
産業医学・メンタルヘルス	循環器保健指導	谷口 邦子	大分県地域成人病検診センター 副所長	第2・4金曜日 13:00~17:00
メンタルヘルス	メンタルヘルス	後藤 一美	神経科・精神科 後藤医院 院長	第2・4月曜日 13:00~17:00
		上野 徳美	大分大学医学部医学科 社会心理学講座 教授	第1・3水曜日 13:00~17:00
カウンセリング	カウンセリング	渡嘉敷新典	シニア産業カウンセラー	火曜日 13:00~17:00
労働衛生工学	労働衛生工学	田吹光司郎	大分労働衛生管理センター 環境測定部 部長	第1・3・5木曜日 13:00~17:00
		田口 信康	大分労働衛生管理センター 環境測定部 副部長	第2・4木曜日 13:00~17:00
		田吹 好美	翔労働衛生コンサルタント事務所 所長	第1水曜日 13:00~17:00
		吉良 一樹	きら労働衛生コンサルタント事務所 代表	第1・3・5金曜日 13:00~17:00
労働衛生関係法令	労働衛生関係法令	田西 東人	建設荷役車両安全技術協会 大分県支部 事務局長	第2・4金曜日 13:00~17:00
保健指導	保健指導	田吹 好美	翔労働衛生コンサルタント事務所 所長	第3水曜日 13:00~17:00

センターの主な業務

- 1 窓口相談・実地相談
- 2 情報の提供
- 3 研修・セミナーの開催
- 4 調査研究
- 5 助成金の支給

ご利用いただける日時

- 当センターの休日を除く
毎日9:00~17:00
- 休日
毎週土・日曜日・祝祭日
年末年始
- 交通機関
JR大分駅下車 徒歩10分
大分交通荷揚町バス停下車 徒歩1分
大分バス竹町バス停下車 徒歩3分
駐車場はありません。



独立行政法人 労働者健康福祉機構 大分産業保健推進センター

〒870-0046 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

ホームページ <http://www.oita-sanpo.jp>
Eメール info@oita-sanpo.jp

〔産業保健おおいた〕
平成20年10月
発行者 独立行政法人
労働者健康福祉機構
大分産業保健推進センター
所長 三角 順一