

# 近年の山梨県の自殺特徴について

～年齢・時代・世代の視点から～

産業保健相談員 **小田切 陽 一**  
(山梨県立大学 看護学部)

わが国では1998年以降に自殺者が急増し、昨年度も3万2千人を超える自殺者を数え、減少の気配はみられず大きな社会問題となっている。自殺者数の変動は、しばしば世相を反映するといわれ、わが国では、第二次大戦後、平成の代に至るまでに、自殺の急増時期が2回あった。昭和30年代前半の第一次ピークと昭和60年前後の第二次ピークである。そして、近年の急増によって明らかな第三次ピークの形成に至っている(図1)。

自殺に限ったことではないが、このような人間集団におこる死亡の動向はその時代に生活している様々な年齢の人々の間に起きた「死亡」という出来事(事象)の総和として捉えることができ、そして時間の経過とともに、年齢や時代が進行する中で変化があらわれてくるものである。時代別にみたがんによる死亡者数の変化や産業事故による死傷者数の変化なども同様である。別の言い方をすれば、「死亡数」の変化の中には、年齢による(多くの場合は加齢による)死亡リスクの変化や、時代変化による死亡リスクの変化が潜んでいて、さらには生まれ世

代に特徴的な変化(いうなれば一死にやすい世代・死ににくい世代という特徴)をも含んでいることになる。

近年、これらの死亡データを解析して、時代や年齢そして世代の固有の影響を明らかにしようとする研究がみられるようになった。年齢・時代・コホート(生まれ世代)の英語表記(Age, Period, Cohort)の頭文字をとってAPC分析と言われているものである。「米離れ」など食糧消費の世代動向を明らかにしようとする目的など経済分析の分野で活用されることも多い。筆者らは、この手法を使って自殺死亡の動向を解析してみることを思いついて研究を進めている。ここでは、山梨県の近年の自殺動向について、とくに世代影響の点から述べる。

山梨県においても、1995年以降に男性の自殺者数が急増し、90年代前半には100名前後であった自殺者は2000年以降150名を超える状況が続いている。一方で女性の自殺者は年間約90人程度で大きな変動はみられていない(図2)。1985年から2004年までの県内の男性自殺者数の変化をベイズ型APC分析の手法を用いて、「年

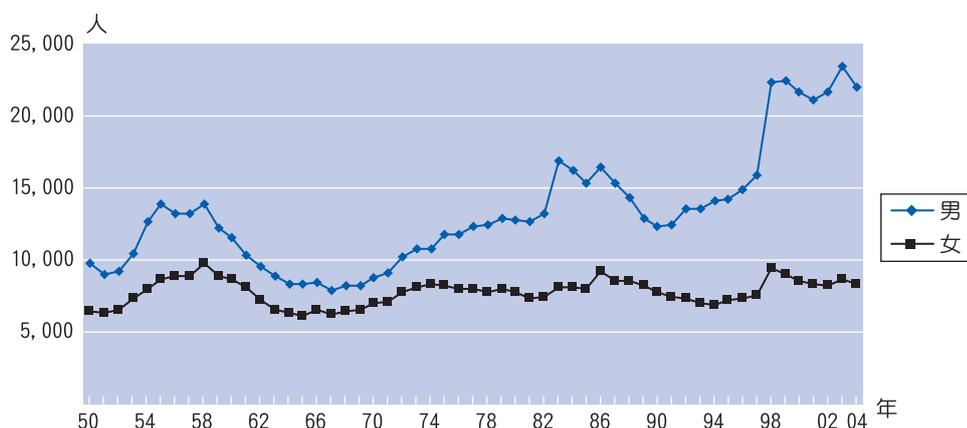


図1 全国の自殺者数(1950~2004年)



図2 山梨県の自殺者数（1985～2004年）

年齢」、「時代」、「コホート」の影響を分離してみたところ、興味深い結果が得られた（図3）。まず「年齢」が自殺リスクと最も強く関係していて、40歳以降、とくに50歳代後半をピークとして自殺リスクが高い山が形成されていること

がわかる。一般に、自殺ではエージングエフェクトといって加齢ともなうリスクの上昇が認められるが、50歳代を中心とした中高年がハイリスク世代であることが、この分析からもはっきりと示されたわけである。加えて特徴的な

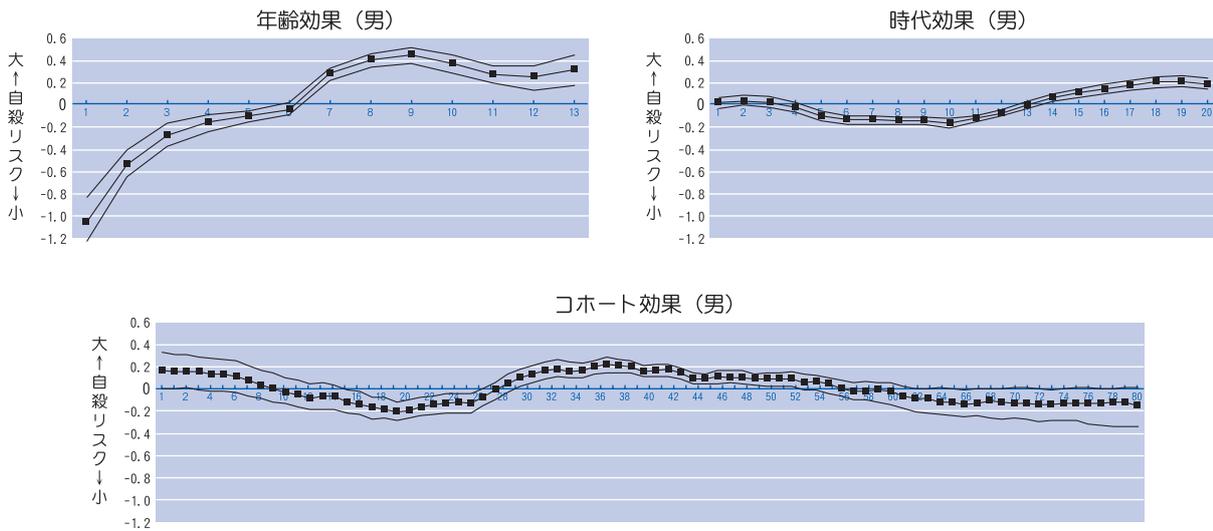


図3 山梨県男性の1985～2004年の自殺率についてのAPC分析

注：年齢効果の図中の数字は1：15～19歳から13：75～79歳の年齢階級を表す。  
 注：時代効果の図中の数字は1：1985年から20：2004年の時代を表す。  
 注：コホート効果の図中の数字は表1に示したコホート番号を表す。  
 注：各図の■印付記ラインは中央値、上下のラインは75%および25%のパーセンタイル信頼区間を表す。

表1 出生コホート表

年齢	1985	1990	1995	2000	年齢	1985	1990	1995	2000
15-19	61～65	66～70	71～75	76～80	50-54	26～30	31～35	36～40	41～45
20-24	56～60	61～65	66～70	71～75	55-59	21～25	26～30	31～35	36～40
25-29	51～55	56～60	61～65	66～70	60-64	16～20	21～25	26～30	31～35
30-34	46～50	51～55	56～60	61～65	65-69	11～15	16～20	21～25	26～30
35-39	41～45	46～50	51～55	56～60	70-74	6～10	11～15	16～20	21～25
40-44	36～40	41～45	46～50	51～55	75-79	1～5	6～10	11～15	16～20
45-49	31～35	36～40	41～45	46～50					

コホート番号  
 1：1906年生まれ  
 10：1915年生まれ  
 20：1925年生まれ  
 30：1935年生まれ  
 40：1945年生まれ  
 50：1955年生まれ  
 60：1965年生まれ  
 70：1975年生まれ  
 80：1985年生まれ

時代効果とコホート効果も認められた。時代による自殺リスクは1995年以降漸増しており、このリスク上昇の時期が「平成不況」が深刻化してゆく時期と合致することは偶然ではない。また、自殺リスクはコホート（生まれ世代）間でも大きく異なっており、明らかに「死に急ぎの世代」が存在することもわかる。図中の33～37番コホートは1938年生まれから1942年生まれに相当するが、この世代をピークとして自殺リスクの高い山が形成されている。この世代は、これまでの研究においても、戦後の第1次ピーク（1958年）および第2次ピーク（1983-86年）の立役者であり、その後も自殺リスクの高い世代であることがわかる。さらに、このピークは今回の解析結果では52番コホート（1957年生まれ）あたりにまで、そのすそ野を広げてきている特

徴がみられることから、かつての「自殺世代」から10～15年ほど後年生まれのコホートにまで自殺リスクが高くなってきていることが特徴である。まさにこの自殺新世代こそが第3次ピークの新たな立役者であって、これは、50歳代の年齢効果の高さとも合致する。スペースの関係からここではデータを示さないが、女性では僅かな年齢影響と第1・2次ピークを形成したかつての「自殺世代」のコホート影響のみで、男性のような新たな自殺世代の存在や、時代影響は認められていない。

第3次自殺ピークは、これまで2回のピークとは様相を異にしている。図4からもわかるように、自殺者に占める男性の割合が7割以上を占める状況が山梨県においても続いており、いわば「男性型自殺ピーク」を特徴としている。



図4 山梨県の自殺者に占める男性の割合（1985～2004年）

このことは、男性の50歳代後半を巻き込んだ年齢、コホート効果と、バブル崩壊とともに深刻化した時代効果を考え合わせると、まさに中高年男性をとりまく危機的な経済環境が大きな要因であることが推察される。警察庁発表の年代別自殺事由でも50歳代では経済問題・生活苦が健康問題を上回っている。バブル崩壊後の企業倒産、経営合理化策からのリストラなど、雇用環境は厳しさを増し、失業率の増加は自殺率とリンクすることはよく知られている。またリストラを免れた雇用者にも身体的な負担のみならず、「明日は我が身か」といった精神的負担も大きな荷重となっていると考えられ、厳しい雇用環境、就労環境の中で、うつ病から自殺へと追い込まれる中高年も多い。

このような状況の中、厚生労働省も、自殺対策についてさまざまな施策提言を行ってきた。2000年8月には「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を発表し、労働者や管理職のためのメンタルケアの指導を行った。

今回明らかにされた山梨県の自殺状況も、まさに中年男性の危機的状況を示していることから、自殺防止も視野に入れた企業内における積極的なメンタルヘルスへのとりくみは重要課題のひとつと考える。本年度は、山梨県でも、実態調査や予防対策検討会議の立ち上げなど自殺対策への本腰を入れた対策がスタートする予定であるが、職域だけでなく、家庭や地域を巻き込んだ対策が重要になってくるであろう。

# 衛生管理者の役割

## 企業におけるメンタルヘルス対策と

### 前編

産業保健相談員

丸山 道男

(株)ヘルネサステクノロジー  
健康管理センター  
産業医

### はじめに

労働者におけるメンタルヘルス対策が重要視されてきた背景には、主に①仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が全体の6割を超えている状況であること、②精神障害等に係る労災補償の請求件数、認定件数が増加傾向であること、が挙げられている。平成12年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が厚生労働省より発表され、既に6年が経過しようとしているが、心の健康づくりにおける職場での取組みは各々の企業に委ねられているのが現状である。

今回、前編にて、①メンタルヘルス取組みの現状と課題

②労働者のストレス実態

後編にて、③企業におけるメンタルヘルス対策の実際

④衛生管理者の役割

を概説していく。

### ①メンタルヘルス取組みの現状と課題

メンタルヘルスの取組みを実施している国内企業の割合は、平成9年の62%から平成14年の64%への微増にとどまっている（表1；メンタルヘルス取組み率参照）。

ところが、企業におけるメンタルヘルス対策の取組み内容は、平成9年と平成14年を比較すると大きな変化が認められている（表1）。特に教育に関する取組み（全体教育・管理者教育・人事担当者教育）を実施している企業の数は、この5年間で約3倍に増加した。

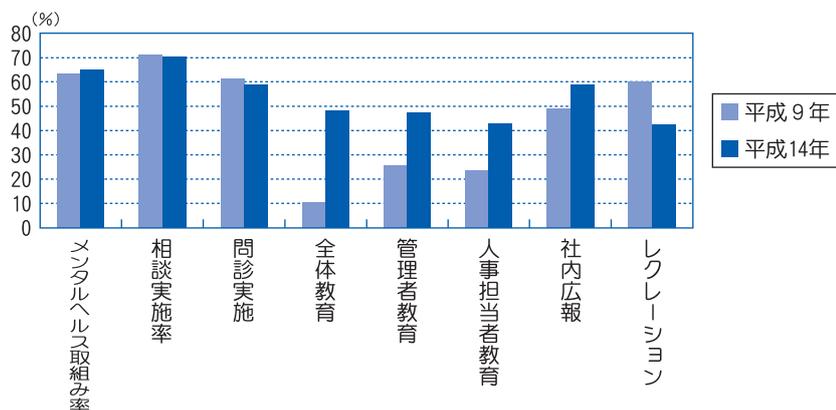


表1. 国内企業（約10000社）における各項目別メンタルヘルス取組み実施率  
（平成9年、平成14年労働者健康状況調査【厚生労働省】）

メンタルヘルス対策として、教育の機会を設ける理由は、実施しやすく効果が出やすいためと思われる。しかし、メンタルヘルス教育の効果を立証した研究は数少ない。

それらの研究をみると、一般従業員向け教育・保健指導、さらにメンタルヘルス専門担当者（産業保健スタッフ等）への教育は「十分な効果が

得られた。」との報告が多い。しかし、管理者向け教育や人事担当者への教育は一般従業員向け教育と比較すると、「あまり効果が得られなかった。」との報告が印象に残った。効果が得られなかった理由として、知識を詰め込む教育であったこと、短期間の教育であったこと、効果をみるのが早急であったこと、などが挙げられる。一般的に、教育そのものは体系的・連続的に実施すれば、効果は上がると判断されることから、メンタルヘルス教育も同様と思われる。企業内での教育は継続して実施できるメリットがあるので、早急な効果を求めずに実施していくとよい。

企業におけるメンタルヘルスの取組みで、実

施率が減少したものがある(表1)。メンタルヘルスに関する相談実施や健診時などに行う問診実施はわずかながら減少した。さらにレクレーションの実施は大きく減少しており、約1/3の企業が実施しなくなってしまった。この傾向は、特に中規模以上の事業所(300人以上の従業員規模)で顕著だ。

景気の後退が、個人のメンタルヘルスに影響を及ぼしているだけでなく、企業のメンタルヘルスの取組みにも影響している。これはメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由が、5000人以上の規模の企業でも、“専門担当者がいない”、“経費がかかる”との回答が多いことからもうなずける(表2)。

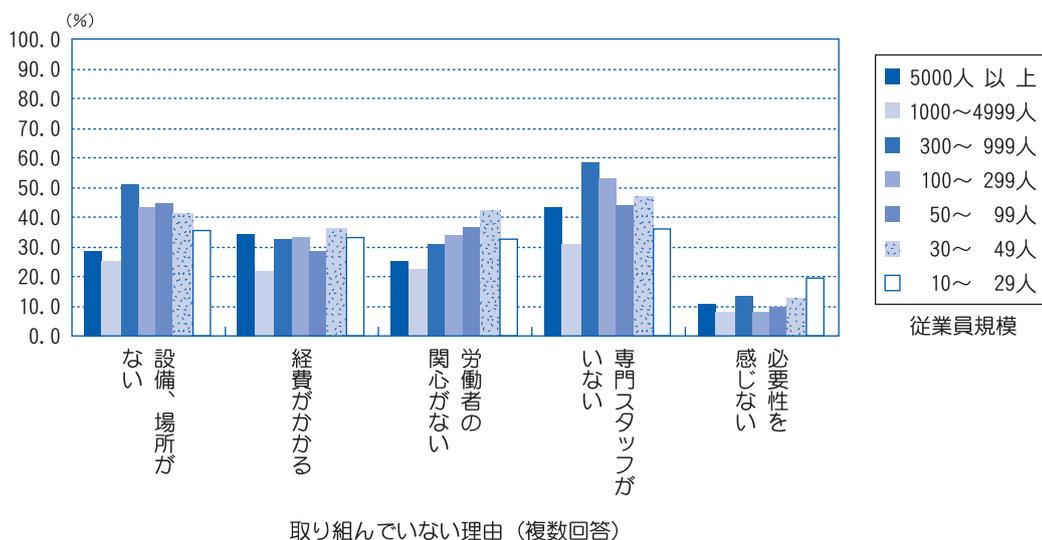


表2. 国内企業におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由 (平成14年労働者健康状況調査【厚生労働省】)

このようにメンタルヘルスの取組みに対し、国内企業の景気が影響した感は否めないが、年々、休業者や自殺者が増加していることは紛れもない事実である。さらに個人の問題だけでなく、企業全体の生産性の低下や労災事故の発生にもメンタルヘルスの問題は関与していると多くの企業は認識しているのである。

実際にメンタルヘルスに取り組んでいない理由を、「必要性を感じない。」と答えた企業はかなり少ない(表3)。多くの企業は取り組むべきと

感じている表れである。しかし、必要性を感じていても、「取り組む方法がわからない。」や「担当者が明確でない。」となってしまう。

メンタルヘルスの取組みにおいて、教育の実施が増加した背景には、前述した「実施しやすい。」や「効果が出やすい。」と思われるだけでなく、取組み方法・専門スタッフの有無・経費などに左右されにくいという理由がある。しかしながら、教育の実施は、厚生労働省が発表した【事業場における労働者の心の健康づく

りのための指針】の中の、セルフケア・管理監督者によるケアをめざすための第一歩にすぎない。もし教育が個人の努力（自分への気づき・対処）・管理者の責任（部下への気づき・対処）を求めるのみであれば、取り組みとしては個人まかせであり、企業としての社会的責任を果た

しているとは言い難い。今後取り組むべき課題は、大規模企業においては、健康相談・社内教育は充実してきているため、レクリエーションや職場環境の改善を実施すること、逆に小規模企業では、相談や教育機会を増加させることが必要である。

## ②労働者のストレス実態

メンタルヘルス対策を実践する前に、労働者の受けているストレス実態を理解しておきたい。仕事や職業生活で「強い不安、悩み、ストレスがある。」と回答した労働者の割合は、平成4年57.3%、平成14年61.5%と増加傾向にある。仕事におけるストレスの原因は現在でも人間関係が最も多いものの、年々減少しており、逆に雇用面の不安や配置転換に対する不安が増加してきている（表3）。人間関係については

人事考課、適正配置、ハラスメントなどに配慮した企業側の努力が少しずつ効果を表していると考えられる。

雇用面の不安の増加は、社会情勢から止むを得ない部分があるが、配置転換に対する不安の増加については昇進時、転任時の企業側の配慮が十分といえないからであろう。まだ企業戦士の用語が死語に至っていないのが実情と言える。

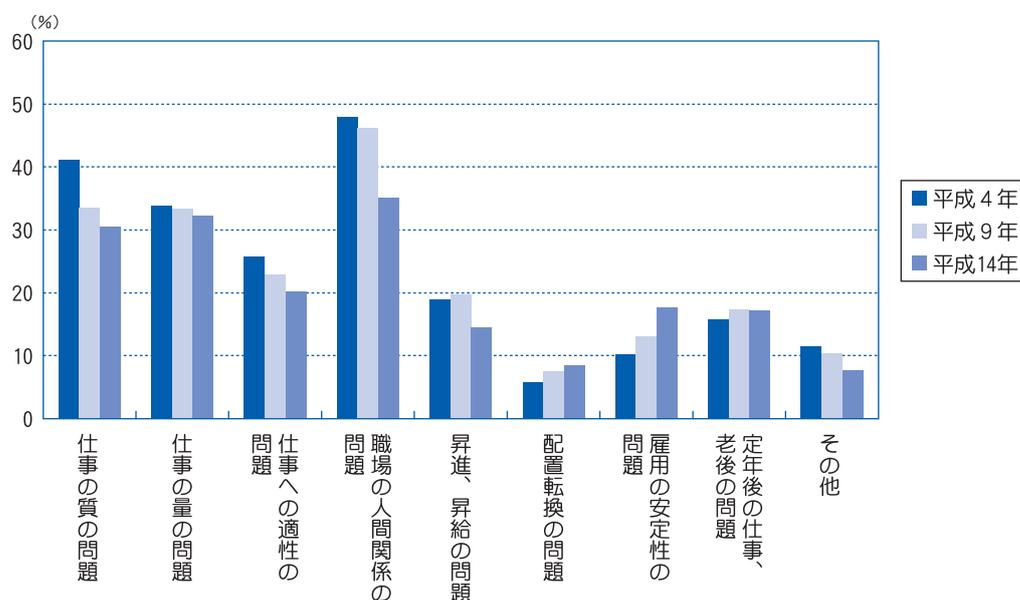


表3. 仕事や職業生活における「強い不安、悩み、ストレス」の原因別割合  
(平成4年、9年、14年労働者健康状況調査【厚生労働省】)

労働者のストレス実態に企業規模による差はあるのだろうか? 「何らかの強い不安、悩み、ストレスがある。」と回答した労働者の割合は企業規模による差はない(表4)。しかしその内容には企業規模による差がいくつか認められ

る(表5)。配置転換・昇進のストレスは、企業規模が大きくなると増加するようである。仕事の質や量の問題は企業規模が500人以上になると急激に増加する。人間関係のストレスは企業規模による差はない。雇用の安定性への不安

従業員規模	割合
5000人以上	64.8 %
1000～4999人	65.6 %
300～999人	65.7 %
100～299人	66.5 %
50～99人	59.9 %
30～49人	63.7 %
10～29人	56.9 %

表4. 従業員規模別「仕事上の何らかの強い不安、悩み、ストレスがある」と回答した労働者割合  
(平成14年労働者健康状況調査【厚生労働省】)

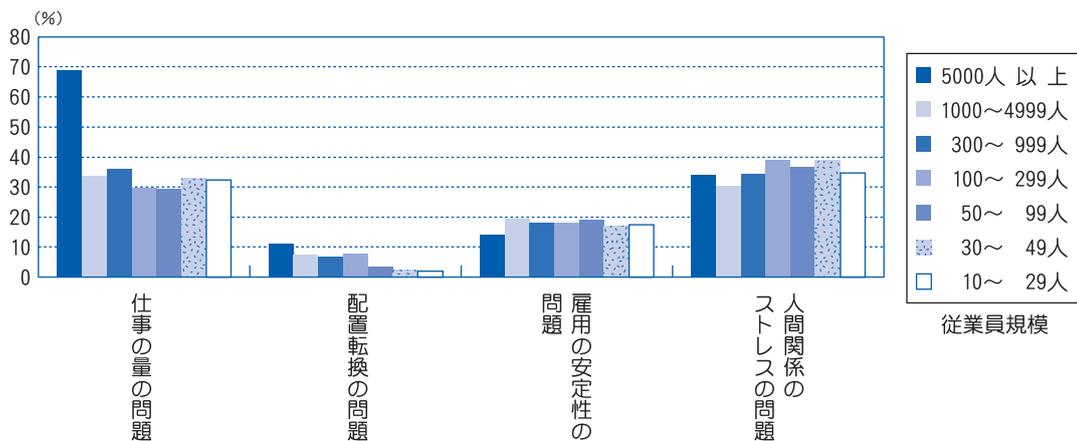


表5. 従業員規模別「仕事上の強い不安・悩み・ストレス」の内容  
(平成14年労働者健康状況調査【厚生労働省】)

は企業規模が小さくなるほど増加するようであるが、実際には数%の差であり、著明な差ではない。

これらの中で、急激な精神的ストレスを感じるのは配置転換・昇進であり、うつ病発症の大きな引き金となりやすい。最近はこの問題が増加傾向にある。企業において、配置転換は常に行われているようだが、配置転換時は「皆ストレスを感じるのだから当たり前」との思考があり、雇用者・被雇用者側とも納得してしまっている。ちなみに、過重労働については、平成18年の労働安全衛生法の改正でも対策を義務付けられたように、企業側が意識して対策するようになった。対策の影響もあってか、過労死の労災認定者はここ4～5年増加しつつあったが、平成17年度には若干減少した。それに比較すると配置転換や昇進については、その前後の配慮

がはっきりしていない。企業側にとってみれば、その都度配慮しては、誰も配置転換できなくなるのだろうが、受けるストレスを軽減する対策は実施すべきだ。

仕事量の問題はどうか？ 過重労働対策を実施している企業は増加していると考えられるが、長時間労働そのものが少なくなっているとは言いがたい。実際に300人以上の規模の企業において、長時間労働をさせていると回答した割合が平成14年に比較し、平成17年は増加しているのである(表6)。

過重労働対策のなかで、時間外労働時間のカウントを厳密にするようになったという背景もあるが、従業員規模301人以上と300人以下の企業では、時間外労働をさせている割合にかなり開きがある。長時間労働により精神疾患を発症する可能性が高まるといわれているものの、時

		平均100時間超え	
		平成17年	平成14年
合	計	1.1	1.6
【事業場規模】	1～9人	0.6	1.2
	10～30人	1.7	2.0
	31～100人	3.3	2.7
	101～300人	3.6	4.1
	301人以上	8.8	5.0

表6. 月100時間以上の時間外労働をさせている企業の割合 (%)  
(労働経済白書【厚生労働省】)

間外労働と精神疾患発症に繋がりがないと回答した企業がここ数年で増加した調査結果（東京労働局;「従業員の健康管理等に関するアンケート調査」）もあり、メンタルヘルスと長時間労働との関連についてさらなる調査報告を期待したい。

さて、労働者がメンタルヘルスに問題をかかえていた場合、仕事のことだけではなく、家庭生活に問題があると判断されることはよくある。しかし、家庭生活上で「大きな心配ごと、悩みごとがある。」と回答した労働者の割合は、平成4年に44.6%（約2人に1人）であったが、

平成14年は20%（約5人に1人）にまで減少している（平成4年、平成14年労働者健康状況調査）。わずか10年の間に家庭生活の悩み事（経済問題・家族問題・健康問題等）が急激に減ったとは思えないが、個人の主なストレスが家庭の問題より仕事上の不安・心配事になってきていると考えられる。

個人のメンタルヘルスに対する企業の果たすべき役割は、ますます重要になってくる。

…次号に続く



# 職場のメンタル対策にお役立て下さい

(平成18年6月「実践産業医活動テキスト(2)職場のメンタルヘルス対策」財団法人産業医学振興財団作成より抜粋)

## うつ病等のスクリーニングのための調査票の例

### A うつ対策推進方策マニュアル調査票(厚生労働省2004)

最近2週間のあなたのご様子についておうかがいします。次の質問を読んで「はい」「いいえ」のうち、あてはまる数字に○印をつけてください。

毎日の生活に充実感がない	1. はい	2. いいえ
これまで楽しんでやれていたことが、楽しめなくなった	1. はい	2. いいえ
以前は楽にできていたことが、今ではおっくうに感じられる	1. はい	2. いいえ
自分が役に立つ人間だと思えない	1. はい	2. いいえ
わけもなく疲れたような感じがする	1. はい	2. いいえ

判定法:「はい」「いいえ」で回答し、2つ以上「はい」のある場合にうつの可能性ありとする。

うつ病を含む気分・不安障害のスクリーニングにおいて感度94~100%、特異度61%。マニュアル収載の原本ではさらにこれらが2週間以上持続しかつ生活に支障があるかどうかを合わせてたずねて判断の参考にすると記載されている。無料で自由に使用できる。

### B k6質問票(Kessler RC, et al (2002), 古川壽亮ら(2003), 川上憲人ら(2005))

過去30日の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。あてはまる欄の数字に○をつけてください。

	全くない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
神経過敏に感じましたか。	0	1	2	3	4
絶望的だと感じましたか。	0	1	2	3	4
そわそわ、落ち着かなく感じましたか	0	1	2	3	4
気分が沈み込んで、何が起ころしても気分が晴れないように感じましたか神経過敏に感じましたか。	0	1	2	3	4
何をするのも骨折りだと感じましたか。	0	1	2	3	4
自分は価値のない人間だと感じましたか。	0	1	2	3	4

判定法:各項目の合計得点を計算する。5点以上の者を「陽性」とした場合、うつ病を含む気分・不安障害のスクリーニングにおいて感度76~100%、特異度69~80%、陽性反応的中率16~25%。無料で自由に使用できる。

# ニートに思う.....(3)

産業保健相談員 井上 勝六  
(クリニックいのうえ院長)

## 「伝説の無い土地」は 幼年時代のない大人のようなもの

物質的に豊かな社会となったものの、反面、どこを切っても同じ顔の金太郎飴のように、全国にはイトーヨーカドーなどショッピングセンターを中心に大きな郊外住宅地が広がり、土地もファスト風土化しました。ショートケーキのように洒落た家々、でも街路に人通りはなく遊ぶ子供も見られない。そんな環境で昨年暮れには広島で下校中の少女がペルー人に、また栃木県や奈良県、秋田県などあちこちで児童殺害事件が起こっています。今や子供たちは大人を警戒するよう教育されますが、明治始めに来日した外国人たちの目には「子供たちは朝から晩まで転げ回っている」「彼らほど愉快で楽しそうな子供たちは他所では見られない」「子供が親切に取り扱われ、深い注意が払われている」「これほど子どもを可愛がる人々を見たことはない」などと、「日本は子供の天国」と写っていました。

一昔前までは各戸に縁側があって、そこは地域の人たちのコミュニケーションの場所。近所の駄菓子屋や雑貨屋は仲間と落ち合ったり、情報を交換したりといつも会話があった。しかし今はスーパーで黙って買物をするだけ。電話にしても各家庭の共用の固定電話ではまず挨拶が必要だった。誰からの電話か分かりませんからね。でも今は個人のケータイ電話だから挨拶なんか必要ない。昔は様々な場所、あるいは地域、世間が学びの場所でもあったのに、それらの無くなった今、子供たちの社会性は育ちようが

ないから、大人になれないモラトリアル人間が増えました。また核家族化した家庭では家族の交流は少なく、子どもにどう接したらよいのかわからない親も増え、養育機能の低下は幼児虐待を増加（この5年間で4倍）させました。映画「ALWAYS 三丁目の夕日」で描かれたような、貧しいけれど信頼があり、喧嘩はするけどまた助け合い、皆がそれなりに将来に向けた夢を持っている、それは単なるノスタルジーの世界になってしまったのです。

東大の玄田助教授は「昔も経済的に貧しい人はたくさんいたが、昔と今が違うところは、今は貧しい人が社会的に孤立している」と指摘、ニートが生まれる背景にはコミュニケーション困難さを抱え、「自分の気持ちを無関心という形でしか体现できない」という社会状況があるとしています。電車の中でケータイを手にヘッドフォンで音楽を聴いたり、化粧したり物を食べたりするのも、若者たちが世間ではなく「個」の中に閉じこもっているからでしょう。「個」という字を分解すると「人が固まる」となります。昔の学生は何かといえば「コンパ」と称して仲間と集まっては酒を飲みましたが、「コンパ」は仲間を意味するドイツ語のKompanieに由来します。他人との濃密な人間関係を嫌う今の学生は、「コンパ」ではなく「飲み」といい、その席では瓶ビールや徳利ではなく、自分のペースで飲めるジョッキやグラス酒が注文されるそうです。「さしつさされつ」は「ウザイ」し、「返杯」は「不潔だ」ということでしょうか。

## 「豊かさ」の中の喪失

貧しかった生産社会から豊かな消費社会に変わって、人々のライフスタイルは激変しました。社会が高度にテクノロジー化すればするほど、効率化できない問題はどんどん切り捨てられ、額に汗して働くリアルな労働の意味は空洞化します。消費する存在となった子供たちに体験は少なく、成功も失敗も少ないから身体感覚が育ちません。例えば「気配」は「気が付く」の意ですが、同じ字の「気配り」は「気が利く」の意です。付くと利くとちょっと違いますが、気が付くから気配りができるわけで、気が付かなければ気の利きようがない、つまり気配と気配りは密接不可分の関係にあります。これは人間関係の体験からしか学べない。「嫌よ嫌よも好きのうち」の意味はパソコンでは決して学べないのです。ちなみに、声の大きさなどの周辺言語はその意の30%、顔の表情60%に対して、言語ではたったの10%しか相手に伝わらないそうです。

若者が思春期の森をさ迷い傷つきながら、自分の道を探して行くことは昔も今も人生の最大難関事ですが、文明社会は若者が大人になる必要のない社会、子供を社会化しない社会にしました。発酵食品には熟成のための時間が必要で、それが完成した美味しい味を作ります。うどんやそばを捏ねるときは、最初は両手にベタベタと粉がつきますが、コネコネしているとある瞬間にすっと粉が離れて玉になります。コネコネしないといつまでも手についたまま（子供）で玉（大人）になりません。昨秋は暖かく紅葉は期待はずれ。樺の葉も黄色くならずチリチリした茶色の枯葉になってしまった。ところがこの枯葉、正月過ぎても落葉しない。つまり秋冷（経験）がなかったから、紅葉・落葉と成熟・離別のサイクルとならなかったのです。自然の一部である人間も同様で、経験が必要とされない（文明の）成熟度の高い社会では個人の成熟度は反比例し、その結果は衣食足りて礼節を知らない社会となりました。連合艦隊司令長官・

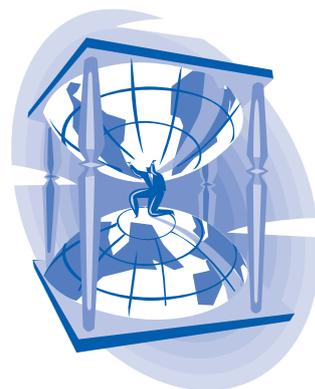
山本五十六は後輩の指導に関して「やってみて、云って聞かせてさせてみて、褒めてやらねば人は育たん」といったそうです。こんなことを言える大人は今いませんね。これはニート対策として、大人の取るべき基本的な態度ではないでしょうか。

「引きこもりは幼年期が失われたことへの代償行為」と吉本隆明は云っていますが、ニートが「働くことに希望が持てない、働かないのじゃなく働けない」といわれるのと同様かもしれません。労働研修で来日しているある中国人若者は「日本の若者は偉い、何が偉いかというと、生きるためではなく働く意味を探しているからだ、それは昔の老荘思想じゃあないか」と、ジョークではなく本当に驚いていたそうです。

## 夢と希望の喪失

「便利な文明の道具が豊かになればなるほど国は混乱する。知恵や技術を弄することが巧みになればなるほど、事態は怪しげな様相を帯びてくる」。これは2000年前の老子の言葉です。100年前、ダーウィンと同世代を生きたウォーレスは「今日の巨大な製造システム、膨れあがった商業、過密な都市、これがかって存在したより間違いなく大きな無数の人間的な苦悩と罪を支え、また次々に生み出している。私たちが社会の全体として、すぐれた階級の未開人たちより、いかなる意味でも本当にまさる状態になることは、決してないだろう」（『マレー諸島』野蛮人と呼ばれるべきは誰か）と述べています。

万物が商品化されつつある現在、グローバルには温暖化、人口爆発、宗教・民族戦争、テロ



等々、国内では借金大国、少子化、年金問題、不景気等々、未来に対する明るい展望はありません。日本の現在の「持続可能性」は、90年の41.3点から05年は33.5点へ低下したと、NGOのジャパン・フォー・サステナビリティは採点しています。現実的には所得格差は拡大、2005年の家計の金融資産世論調査（金融公報中央委員会発表）では「貯蓄ゼロ」の世帯が23%にも上がっています。国民皆中流という意識はもはやなく、「勝ち組・負け組」という言葉は、人生を勝負事や他人との競争と履き違えるような風潮から生まれたのでしょうか。実際に過剰な消費性癖やパチンコなどのギャンブル人気で多重債務者は増加し、自己破産申請者は24万人、自己破産予備軍は200万人ともいわれます。この背景には努力しても始まらないという諦めの気持ち、つまり希望の格差があるからでしょう。政府の進める「改革路線」のもと、市場競争や能力主義・成果主義が叫ばれ、その結果なのでしょう。景気に明るい兆しが現れてきましたが、しかしこの裏には非正規社員が雇用者全体の三分の一という雇用破壊の実態（低賃金と働きすぎが支える景気）があります。また利潤追求を求め過ぎた結果でしょう、昨年4月にはJR福知山線脱線事故、11月には姉齒建築士らによる耐震強度偽装事件、そして06年1月にはヒーローとなったホリエモンも失脚、さらには「食の安全」を無視し政治や業界の事情を優先させた「米国産牛肉輸入停止」事件、東横インの不正改造事件など次々と発生しています。その他にも様々な不祥事が頻発し、それらを起こした組織のリーダーたちが「申し訳ありません」と、テレビで頭を下げるシーンはもはや珍しくも何でもありません。昔は一流大学に行って一流企業に就職するのがあこがれでしたが、その結果がこうであれば学歴信仰は崩壊、若者たちの夢の一つは消えてしまいました。

行き過ぎた成果主義は経済面だけでなく科学・学術分野にも及び、「ノーベル賞を50年間に30人程度輩出する」という数値目標が科学技術基本計画に盛り込まれました。野衣理化学研



研究所長（ノーベル賞受賞者）はじめ、多くの研究者から「はしたない」との批判が起きましたが、東大や阪大で論文偽造事件が、隣の韓国でもES細胞捏造事件が発生しました。たとえ競争と短期的な利潤追求路線で「勝ち組」となっても、傲る平家は久しからず、盛者心衰、栄枯盛衰です。しかし依然として能力主義と自己責任の圧力は強く、非効率の人間は「負け組」として切り捨てられ、ついに「下流社会」到来となりました。この「下流」は単に所得の低下だけでなく、コミュニケーション能力、働く意欲、学ぶ意欲、消費意欲など「人生への意欲」が低い層を示しますから、これはニートやニート予備軍に相当するといってもよいでしょう。

英国レスター大学の研究によると、世界の幸福度ランキングで日本は178カ国中90位だそうです。ベスト3はデンマーク、スイス、オーストリアで、アメリカ23位、中国82位、日本が低位なのはデータ上では上位でも、国民の幸福実感が希薄だからといわれます。2000年の世論調査では「自分たちの子供は、自分が生きた時代より悪い時代を生きるだろう」と、日本人の80%が回答、05年の青少年白書では「親の人生を見て生き甲斐がある」と感じた人はわずか16%にすぎませんでした（図①）。中学生に対して将来の夢は？の質問に「完璧な化石になりたい」との答え。若者がリストカットや犯罪に走るのは、現実世界からの疎外や離人症的感觉から生の実感を取り戻したいからと説明されます。「過去ではありません、過ぎ去ったのは未来です」は、詩人・長田弘の20世紀を振り返った言葉ですが、若者たちの未来もまた過ぎ去ってしまったのかもしれない。

（郵便物認可）

# 「親の人生、生きがいある」16%

05年版  
青少年白書

## いじめ8年ぶり増

南野少子化対策担当相が21日に報告した2005年版青少年白書で、公立の小、中、高校や盲・ろう・養護学校で03年度に把握されたいじめの件数が2万3351件と前年度（2万2205件）より5.16%増え、8年ぶりに増加に転じたことが分かった。

白書は文部科学省などの調査結果を紹介。それによると、いじめは1995年度の6万96件をピークに減少が続いていた。いじめが原因になった事件も増加傾向にあり、白書は「憂慮すべき事態だ」と指摘している。

南野知恵子少子化対策担当相は二十一日午前の閣議で、「〇五年版青少年白書」を報告した。それによると、自分の父親や母親の人生について「生きがいのあるもの」と感じている青少年は、16%前後と六人に一人にとどまっている実態が明らかになった。

仕事に就かず学校に行かない「ニート」と呼ばれる若者が増加する中、学生・生徒や無職の青少年で過半数の52・9%が「希望の仕事があれば働きたい」と回答。こ

## 職業観の落差も浮き彫り

「父」の人生をみて生きがいがあると感じている人は18・7%、「母」の人生に対しては15・5%にすぎなかった。

白書は、青少年の社会的自立を促すには「青少年期だけでなく、幼児期からの対応が重要」と明記。「家庭、学校、職場、地域などが役割と責任を果たして社会全体が支援すべきだ」と強調した。

### 親の印象

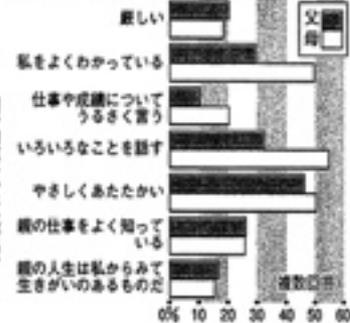


図 1

## 退行・退化する若者

若者たちの生態では「食の荒野」が広がっています。腹は減るから食の欲求はある。コンビニは身近にあるから、食べものはいつでも簡単に手に入る。そこで買って、店の外で食べたり、歩きながら食べたり、道端に座って食べたりする（ジベタリアン）。それは空腹を満たすだけの行為、欲求にプラスαの文化の含まれた欲望というものが無い。誰とどこでどんな店で何をどんな音楽を聴きながら食べるのか・・・、そんなことは全く関係なく、ただただ簡単に手に入れたものを食べるだけです。

若者たちの本離れ・活字離れとともに言葉は退化し、語彙も少なくなりました。幼いころからテレビやゲーム漬けだと、自分の気持ちを言語化する力や感情の細やかな分化、相手の気持ちを汲み取る力などが低下しやすい。現実と仮想現実の区別がつかず、自己中心で、言語力や感情の分化発達が6～7歳で止まっている中・高生が多いといわれます。言いづらいことはメールで言うてしまうのも、相手の顔や声などを聞かなくてもすむからでしょう。しかし今は「言いづらい」と認識しているからまだマシかもしれない。将来は「言いづらい」とも認識せ

ず、何でも勝手に言い合うような配慮のない無節操な社会になるかもしれません。

2005年の犯罪白書によると、非行少年の特徴として「感覚や感情で物事を判断する」が60%を占めていました。これはまさに親が子育てをテレビやゲームに任せた結果でしょう。最近では情報交換にメールが多用されますが、メール言葉は記号で文章ではありません。文章は行間を読むことによって初めて文章たりえます。霊長類研究をされた正高信男さんの『ケータイを持ったサル』によると、若者たちのケータイ言葉、「元気?」「かわいい」「マジでえ」などは音であって「ことば」ではない、それはサルが仲間に向かって「クー、クー」と声を出しているのと大差ないとのこと。またメールでは絵文字も頻用されますが、視覚や音での伝達はイヌもサルも人間も同じ、言葉は人間だけのものなのにそれを使わずに絵文字を使う、これは人間が旧石器時代に戻りつつあることを意味しないか。言葉の退化は思考、計画、判断、創造、やる気などを司る前頭葉の機能低下を意味し、これは人間の退行現象に他なりません。

さらには「できちゃった結婚」、これで生まれた子供は05年に17万6千人、全第一子に占める割合は26・7%で、80年の12・6%の2倍以上と

なっています。形を整えるとかけじめをつけるとかの感覚はなく、もうただずるずるだらだら。これは昔の「夜這い」のようで、若者たちの意識は江戸時代の農民のようになりつつあるのかもしれませんが。

## 村上龍の軌跡

活字離れ、意識の農民化、感情や感覚の肥大化など、若者たちの退行現象は何を意味しているのか。これは行き過ぎた現代文明に対するノーのサインで、迫りくる文明の崩壊を感じ取った若者が、その危険を回避しようと本能的に身構えた行為かもしれません。

作家の村上龍は戦後の日本を振り返って、今までまがりなりにも社会が安定していたのは、理念が一致していたというわけではなく、たまたまフィットしていただけで、過去の家族や教育のシステムは現在では合わなくなってしまったと指摘しています。近代化を達成した国では共通の夢や目的が失われ、希望を共有できない。そして社会は「何をすればいいのかわかっている少数の人」と「何をすればいいのかわからない多数の人」に二分極化したと述べ、2000年には『希望の国のエクソダス』の中で、現在の日本について「希望だけがない」と中学生に語らせています。2004年には「ニートは人生を放棄したわけではない、立ち止まって自立の芽を探しているのだ」と語り、自分が本当に好きなことを仕事にしようと『13歳のハローワーク』を出版、これは120万部のベストセラーとなりました。そして2005年、「財政破綻して国際的孤立を深める近未来の日本、北朝鮮の特殊部隊が福岡を占拠、抵抗したのはアウトサイダーの若者たち」という内容の『半島を出よ』を出版しました。この小説は55万部のベストセラーとなり、野間文芸賞・毎日出版文化賞をダブル受賞しました。硬直化したシステムの弱点を占領軍という虚構であぶり出し、手をこまねいて有効な対策を立てられない政府に対して、世間からはみ出た若者たちが占領軍と戦うという構図は、変革は既成の価値観を否定したところからしか

生まれないというメッセージなのかもしれません。金銭所得で幸せを得るとは違う価値観で世界を見る若者の存在、つまり「立ち止まって自立の芽を探している」ニートや引きこもりに対する一つの解釈と読めないでしょうか。そして2006年春、若者に生き方を問う絵本『盾・シールド』を出版しました。盾（シールド）とは自分の柔らかなハートを守るものの意として使われ、それには個人的なもの和社会的なものがありますが、これをキーワードに二人の若者の人生を通して「どうやって生きていくのか」を問い掛けています。その答えを探している間に、結果として盾は手に入るものだとしていますが、「大人は若者に対して社会の現状を正確に伝える義務がある」という著者のスタンスが、若者への応援歌として絵本に結晶したのでしょうか。

## ひきこもり高齢化社会

現在引きこもり世帯は41万、社会の高齢化に伴ってその3割以上が30歳以上といわれます。2007年以降、お父さんが退職するとどうなるか。当然高齢者引きこもりの人を経済的に支えることが困難となります。背に腹は変えられないということで、引きこもり者も仕方なく就労しようとするでしょう。しかし履歴書の空白は埋めようもなく、企業はそのような高齢者は採用しません。結局引きこもりは続くということになり、ひいては引きこもり独居老人や高齢化ホームレス者の増加となります。今後、税金や年金、保険料などを一度も払ったことのない高齢者の生活保護や医療費はどうなるのか、社会は大変な問題を抱えています。ちなみに2003年の推定では、引きこもりによって年間7000億円のマイナス個人消費との試算があります。

このままではいけないということで、政府は05年5月、奥田経団連会長をリーダーに、若者の人間力を高めるための国民会議を発足させ、予算に1000億円を計上しました。初年度の昨年は、若者自立塾を全国に20箇所、本年は40箇所を作り、そこで共同生活をしながら働くことの意義や人間関係を学ばせようとのプランです。

また06年度にはジョブステーション、ジョブカフェ、ジョブトライアルなどのNPOを支援しつつ、フリーター213万のうち25万人の常用雇用化を計る「若者の自律・挑戦のためのアクションプラン」を立てました（図②）。対策費として761億円が計上されましたが、保守系親父は「税金で甘ったれをますます甘やかすとは・・・」「情けない奴が増えた・・・」などと、ことの重大さが理解できないような論調を繰り返しています。

... 次号に続く



図 2

# 建築物の解体等の作業における石綿対策について

平成17年7月から、石綿障害予防規則に基づき、必要な措置を講じなければならないこととしてきましたが、今回、さらに、関係労働者の健康障害防止対策の充実を図るため、吹き付けられた石綿等の封じ込め又は囲い込み作業にかかる措置等の内容が新たに盛り込まれた改正石綿予防規則が、平成18年9月1日より施行されました。

## 改正法令（平成18年9月1日施行）の概要

### ●労働安全衛生法施行令の改正

#### ①石綿等の製造等の禁止

代替が困難な一部の製品等を除き、石綿等の製造等は全面禁止します。

#### ②規制の対象となる有害物の範囲の拡大

石綿を0.1%超えて含有するものを規制の対象とします。

### ●石綿障害予防規則の改正

#### ①吹き付けられた石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業に係る措置

封じ込め又は囲い込みの作業<sup>\*</sup>についても、除去作業に準じた措置を行わなければなりません。

#### ②石綿等が吹き付けられた建築物等における臨時の業務に係る措置

労働者を臨時に就業させる建築物の壁、柱、天井等に吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、及び労働者がばく露するおそれがあるときは、労働者に呼吸用保護具及び保護衣又は作業衣を使用させなければなりません。

#### ③器具、工具、足場等の持出しの禁止

器具、工具、足場等について、付着した石綿を除去した後でなければ、作業場外に持ち出してはなりません。

#### ④記録の保存期間の延長

作業の記録及び健康診断の結果について、石綿の作業に従事しないこととなった日から40年間保存するものとします。

<sup>\*</sup>吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときに行う封じ込め又は囲い込みの作業（以下同じ）

問  
い  
合  
わ  
せ  
先

○山梨労働局労働基準部安全衛生課（電話 055-225-2855）

○甲府労働基準監督署（電話 055-224-5611）

○都留労働基準監督署（電話 0554-43-2195）

○鵜沢労働基準監督署（電話 0556-22-3181）

○山梨労働基準監督署（電話 0553-22-2921）

# アスベスト全面禁止について

石綿及び石綿をその重量の0.1%を超えて含有するすべての物の製造、輸入、譲渡、提供、使用が禁止されます。

ただし、次表の物については、国民の安全上の観点等から実証試験等が必要であり、例外的に当分の間禁止が猶予されます。

## 製造等禁止が当分の間猶予される製品（ポジティブリスト）

	製品名	用途・条件
1	ジョイントシート ガスケット	イ 国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので100℃以上の温度の流体又は3MPa以上の圧力の流体を取り扱う部分に使用されるもの
		□ 国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので径1500mm以上の大きさのもの
		ハ 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので、250℃以上の高炉ガス、コークス炉ガスを取り扱う部分に使用されるもの
		ニ 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設又は非鉄金属製造業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので、450℃以上の硫酸ガス、亜硫酸ガスを取り扱う部分に使用されるもの
		ホ 国内において製造される潜水艦に使用されるもの
2	うず巻き形 ガスケット	国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので400℃以上の温度の流体又は300℃以上の温度の腐食性の高い流体（PH2.0以下又はPH11.5以上のもの、金属ナトリウム、黄りん又は赤りん）、浸透性の高い流体（塩素ガス、塩化水素ガス、フッ素ガス、フッ化水素ガス又はヨウ素ガス）、酸化性の流体（硝酸、亜硝酸、硫酸、クロム酸又はそれぞれの塩）を取り扱う部分に使用されるもの
3	メタルジャケット形 ガスケット	国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので1000℃以上の高炉送風用熱風を取り扱う部分に使用されるもの
4	グラウンドパッキン	イ 国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので400℃以上の温度の流体又は300℃以上の温度の酸化性の流体（硝酸、亜硝酸、硫酸、クロム酸又はそれぞれの塩）を取り扱う部分に使用されるもの
		□ 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので500℃以上の転炉、コークス炉ガスを取り扱う部分に使用されるもの
		ハ 国内において製造される潜水艦に使用されるもの
5	断熱材	国内において製造されるミサイルに使用されるもの
6	原材料	1～5の製品の原料又は材料として使用されるもの

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（平成18年政令第257号）附則第3条

# 特別遺族給付金の請求についてのお知らせ

## 特別遺族給付金とは・・・？

中皮腫や肺がんなどの石綿ばく露を原因とする疾病は、石綿ばく露から疾病の発症までの潜伏期間が非常に長期にわたるものです。このため、労働者に発症したこれらの疾病について、業務により石綿にばく露したと当該疾病との関連性に、これまで医師も労働者本人も気づきにくいといった特質がありました。この結果、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」といいます。）に基づく労災保険給付を請求する機会を逸し、時効により所定の労災保険給付を受ける権利を失っている方が存在している状況にあります。

このような状況にかんがみ、本年3月に施行されました「石綿による健康被害の救済に関する法律」（以下「石綿救済法」といいます。）により、石綿ばく露を原因とする疾病により死亡した労働者のご遺族で労災保険法の遺族補償給付を受ける権利が時効により消滅した方に対して特別遺族給付金が支給されることとなりました。

この特別遺族給付金の請求にあたりましては、以下の事項に特にご注意いただきますようお願いいたします。

なお、制度の詳細な内容につきましては、山梨労働局又は最寄りの労働基準監督署までお問い合わせください。

## 特別遺族給付金の請求について

特別遺族給付金は、石綿救済法により平成13年3月26日以前に石綿ばく露を原因とする疾病により死亡した労働者のご遺族で時効により労災保険法に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅した方を支給の対象としています。

年金として支給される特別遺族給付金（特別遺族年金）は、請求があった日の属する月の翌月分からの支給になりますので、請求が遅くな

ると受給総額が減少することとなります。また、特別遺族給付金は法施行日から3年を経過した平成21年3月27日以降は、その請求ができなくなります。さらに、特別遺族給付金の支給決定に係る調査では、エックス線フィルムやカルテといった医学的資料に基づき、石綿ばく露と当該疾病との因果関係を判断することがありますが、これらの医学的資料は法令により保存期間が定められているため、期間を経過した場合は、医療機関に医学的資料が保管されていないことも想定されますので、早めに請求されることをお勧めします。

## 労災保険給付の請求について

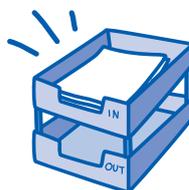
平成13年3月27日以降に、業務による石綿ばく露を原因とする疾病により死亡した労働者のご遺族は、労災保険法に基づく遺族補償給付が支給されます。

なお、遺族補償給付を受ける権利は、時効により労働者が死亡した日の翌日から起算して5年で消滅します。

例えば、平成13年11月1日に死亡した労働者に係る遺族補償給付は平成18年11月1日に時効が完成していますので、この後に請求しても、受給することは出来ません（図1）。

時効完成後は、遺族補償給付も特別遺族給付金も受給できなくなりますので、お心当たりのある方は早急に、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までご相談ください。

また、石綿ばく露を原因とする疾病に罹患して、現在療養している労働者の方は、労災保険法に基づく療養補償給付・休業補償給付の支給対象となります。



特別遺族給付金と遺族補償給付の関係



図 1

こんなときは・・・？

石綿ばく露を原因とする疾病について、石綿ばく露の原因が業務によるものなのか、業務以外の原因によるものなのか明らかでない場合には、労災保険給付の請求と救済給付の申請、あるいは特別遺族給付金の請求と救済給付の申請を同時に行うことも可能です。

各種制度のお問い合わせ先

特別遺族給付金や労災保険制度については、山梨労働局又は最寄りの労働基準監督署までお問い合わせください。

また、特別遺族給付金についてよくあるご質問や制度の概要については厚生労働省のホームページ等にまとめてありますので、ご参照ください。

山梨労働局労災補償課	055-225-2856
甲府労働基準監督署	055-224-5611
都留労働基準監督署	0554-43-2195
鵜沢労働基準監督署	0556-22-3181
山梨労働基準監督署	0553-22-2921

厚生労働省ホームページ：特別遺族給付金についてのQ & A

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/izoku/index.html>

山梨労働局ホームページ：特別遺族給付金について概要説明

<http://www.y-roudoukyoku.jp>

労災保険給付の対象とならない方への救済給付については、最寄りの保健所、または、独立行政法人環境再生保全機構（0120-389-931）までお問い合わせください。

# 山梨労働局賃金室からのお知らせ

※平成18年10月1日から改正されました！※

## 山梨県最低賃金

**1時間 655円に！**

※1 この最低賃金は、県内で働くすべての労働者に適用されます。

※2 次の手当等は最低賃金に算入しません。

- ① 精勤手当、通勤手当、家族手当
- ② 時間外・休日・深夜手当
- ③ 臨時に支払われる賃金
- ④ 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

※3 次の産業については、産業別最低賃金が定められています。

「電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業」

1時間 **757円** (17.12.1から)

「自動車・同附属品製造業」

1時間 **764円** (17.12.1から)

なお、産業別最低賃金については、現在、調査審議中です。

### 《問合せ先》

山梨労働局労働基準部賃金室 TEL 055-225-2854



# 男女雇用機会均等法が改正されます

—平成19年4月1日スタート—

平成18年6月、男女雇用機会均等法等の一部を改正する法律が成立し、平成19年4月1日から施行されます。主な改正ポイントは下記のとおりです。

## 【主な改正ポイント】

- 性別による差別禁止の範囲が拡大されます。
  - ★ 女性に対する差別だけでなく、男性に対する差別も禁止されます。
  - ★ 退職勧奨、パートへの変更、雇止めなどについても、性別を理由とする差別が禁止されます。
  - ★ 間接差別が禁止されます（外見上は性中立的な要件でも、業務遂行上の必要など合理性がないものは禁止されます。例えば、募集・採用時に一定の身長、体重などを要件とすることもその1つとして想定されます。）。
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止されます。
- セクシュアルハラスメント防止対策について、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります。
- 企業名公表や個別紛争解決援助制度の対象が拡大されます。
- 過料が創設され、厚生労働大臣（労働局長）が均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料（20万円以下）に処せられます。

改正男女雇用機会均等法について、説明会が開催されます。

事業主、人事・労務担当者の皆様、是非ご参加ください。

## 改正男女雇用機会均等法セミナー

\*日 時 平成18年10月30日(月) 13:30～16:00

\*会 場 ウェルシティ甲府（甲府市朝気1-2-1）

\*内 容 (1)改正男女雇用機会均等法について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

雇用均等政策課均等業務指導室長 鈴木 英二郎

(2)最近の女性労働判例の動向

弁護士 石井 妙子

\*お問合せ・お申込先…山梨労働局雇用均等室（055-225-2859）

# 研修・セミナーの御案内

(平成18年12月～平成19年3月)

日時・場所	テーマ (研修番号等)	対象	募集数	講師
12月2日(土) 9:00～10:30 ダイタビル6階 山梨県雇用促進協会会議室	産業看護講座短縮Nコース④ 「情報管理の基礎」 (短縮Nコース)	看護師の方	20	山梨県立大学講師 高橋美保子
12月2日(土) 10:30～12:00 ダイタビル6階 山梨県雇用促進協会会議室	産業看護講座短縮Nコース④ 「情報処理とその活用」 (短縮Nコース)	看護師の方	20	山梨県立大学講師 高橋美保子
12月2日(土) 13:00～14:30 ダイタビル6階 山梨県雇用促進協会会議室	産業看護講座短縮Nコース④ 「今日の保健福祉行政の目指すもの」 (短縮Nコース)	看護師の方	20	山梨県福祉保健部主幹 藤巻 秀子
12月2日(土) 14:30～16:00 ダイタビル6階 山梨県雇用促進協会会議室	産業看護講座短縮Nコース④ 「レポート作成について」 (短縮Nコース)	看護師の方	20	山梨産業保健推進センター所長 佐藤 章夫
12月5日(火) 13:30～16:30 産保センター研修室	衛生管理者レベルアップ研修⑨ 「メンタルヘルスクエアモデル事業場の事例発表」 (産業看護実力アップ認定研修申請中) (181205)	衛生管理者・保健師・ 看護師・その他	20	横河電機㈱保健師 広瀬 幸子 TDK㈱甲府工場看護師 野口 栄子 助言者 産業保健相談員 菅 弘康
12月6日(水) 14:00～16:30 産保センター研修室	職場のメンタルヘルス相談員のための ステップアップ研修(「事例検討会」) Ⅲ-①(4回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (181206)	保健師・看護師・衛生 管理者・人事担当者 など	10	産業保健相談員 菅 弘康
12月8日(金) 14:00～16:30 産保センター研修室	産業カウンセリング研修Ⅱ-③ 「実践事例検討」(3回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (181013)	事業主・管理監督者・ 人事・労務担当者・ 衛生管理者・保健師・ 看護師	20	産業保健相談員 中村 幸枝
1月10日(水) 14:00～16:30 産保センター研修室	職場のメンタルヘルス相談員のための ステップアップ研修(「事例検討会」) Ⅲ-②(4回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (181206)	保健師・看護師・衛生 管理者・人事担当者 など	10	産業保健相談員 菅 弘康
1月18日(火) 14:00～16:00 産保センター研修室	衛生管理者レベルアップ研修⑩ 「生活習慣病の予防を考える」 (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190118)	衛生管理者・保健師・ 看護師・その他	20	山梨大学大学院医学工 学総合研究部医学学域 基礎医学系(解剖学2) 助教授 嶋田 修

日時・場所	テーマ（研修番号等）	対象	募集数	講師
2月7日（水） 14:00～16:30 産保センター研修室	職場のメンタルヘルス相談員のための ステップアップ研修（「事例検討会」） Ⅲ-③（4回シリーズ） （産業看護実力アップ認定研修申請中） （181206）	保健師・看護師・衛生 管理者・人事担当 者など	10	産業保健相談員 菅 弘康
2月16日（火） 14:00～16:00 産保センター研修室	衛生管理者レベルアップ研修④ 「作業環境測定に関する実技研修①化 学物質」 （産業看護実力アップ認定研修申請中） （190118）	衛生管理者・保健師・ 看護師・その他	20	産業保健相談員 望月 明彦
2月20日（火） 14:00～16:00 産保センター研修室	産業保健スタッフ研修 産業看護職の職務役割「地域・職域の 連携を考える」 （産業看護実力アップ認定研修申請中） （190220）	産業医・保健師・看 護師・衛生管理者・ その他	20	（財）社会保険健康事業 財団法人山梨県支部保健師 浅川美知子
3月6日（火） 13:00～17:00 産保センター研修室	衛生管理者レベルアップ研修④② 「救命救急心肺蘇生実技研修（AED 操作を含む）」（教材費・保険料として 1000円必要・検定合格者には受講証を交付 します。実技のできる服装でお願いいたし ます。） （産業看護実力アップ認定研修申請中） （190306）	衛生管理者・保健師・ 看護師・その他	10	日本赤十字社山梨県支部 講習担当スタッフ
3月7日（水） 14:00～16:30 産保センター研修室	職場のメンタルヘルス相談員のための ステップアップ研修（「事例検討会」） Ⅲ-4（4回シリーズ） （産業看護実力アップ認定研修申請中） （181206）	保健師・看護師・衛 生管理者・人事担当 者など	10	産業保健相談員 菅 弘康



なお、研修・セミナーの詳細につきましては、ホームページ  
[（http://sanpo19.jp/）](http://sanpo19.jp/)

## 平成18年度（12月～3月期）研修等申込票

研 修 番 号	
受 講 者 氏 名	
事 業 所 名 称	( 業 種 )
所 属 / 職 種	
連絡先所在地等 (事業所・自宅)	電話 FAX
	Eメールアドレス @
センター使用欄	

**申込期間** 受付は先着順とし、定員になりしだい締め切ります。

**申 込 先** 山梨産業保健推進センター  
FAX 055-220-7021

### 受講申込みをされます方へ

- \* 上記の太線の枠内へご記入ください。受付は、研修番号により行いますので、受講を希望する研修の研修番号を必ず記入してください。
- \* 連絡先は、所属事業所又は自宅など連絡できるところをご記入ください。
- \* 受付状況を連絡するため、ファックス番号を必ずご記入ください。
- \* この研修申込票は、一研修、一名の記入をお願いします。複数の研修もしくは複数名の方が受講を希望する場合には、お手数ですが、本票をコピーして申し込まれますようお願いいたします。
- \* 締切日は定めません、定員に達した場合には受付を終了しますので、予めご了承ください。なお、ホームページ (<http://sanpo19.jp/>) に受付状況を公開しますので、ご覧ください。
- \* 不明な点や詳細は、

**山梨産業保健推進センター（TEL 055-220-7020）**

まで、お問い合わせください。

自発的健康診断受診支援事業



深夜も頑張る  
あなたが、  
明日も元気で  
いられるように。

深夜業務の方のための  
助成金があります。

ご存じですか？  
健康診断費（人間ドックも対象）の  
3/4が助成されます。

※上限7,500円

山梨産業保健推進センター  
TEL 055-220-7020  
www.rofuku.go.jp

詳しくはお電話で  
お問い合わせ下さい

産業医共同選任事業



職場の  
かかりつけ医が  
いると  
**安心**です。

助成金が支給されます

**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)

山梨産業保健推進センター  
TEL 055-220-7020  
<http://sanpo19.jp/>