

平成16年度山梨産業保健推進センター事業計画

山梨県内の事業場の大半は、労働者数50人未満の中小零細企業で、就労者全体に占める第三次産業の就労者は、過半数を超えています。

労働災害による死傷者数は、平成11年を最小として増加に転じ、平成15年は855名の方が被災しています。また、山梨県内の一般健康診断における有所見率は、年々増加しており、平成14年では、全国の有所見率46.7%を越える48.3%(山梨労働局調べ)となっています。地域産業保健センター(以下「地域センター」という。)が提供している産業保健サービスも十分に利用されているとは言い難い状況にあります。

山梨産業保健推進センター(以下「センター」という。)は、産業保健関係者に対する産業保健サービスを医師会はじめ、労働局・地域センターなど関係機関と連携をはかりながら進めていきます。

なお、平成16年4月1日より「労働福祉事業団」は、「独立行政法人労働者健康福祉機構」に移行しましたが、センターが提供する保健サービスなどの内容については、今まで以上に充実させていきたいと考えております。

重点事項

1

産業保健関係者のニーズを踏まえ、専門的、実践的能力向上のために研修を実施します。また、産業医に対する研修は、山梨県医師会と連携して行うとともに、産業保健関係者の職種に応じて山梨県歯科医師会等と連携して、研修会を開催します。

2

産業保健関係者に対し、交流会、ホームページ、情報誌を通じて情報提供を行います。

3

センター及び地域センター業務を紹介するため、関係機関と連携し、案内パンフレットの配布、セミナーの開催など、広報啓発を行います。

4

相談業務は、窓口相談(来所)・実地相談(現地)のほか電話・FAX・メールによる相談を行います。

5

地域センターとの連携強化を図るため、地域センター所長会議・コーディネーター研修等を実施し、情報交流や地域センターのニーズを把握し、支援します。

6

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金(産業医共同選任事業) 自発的健康診断受診支援助成金制度の活用の促進を図るため、関係機関、関係団体と連携して広報を行います。

7

独立行政法人化に伴い、業務の効率的な運営を行うとともに、研修後のアンケート調査や産業保健モニター調査などにより産業保健関係者のニーズを把握します。

山梨産業保健推進センターのご案内

産業構造の変化や高齢化の進展等、職場で働く人たちを取り巻く環境は大きく変容する中で、一般健康診断の結果、脳・心臓疾患につながる所見をはじめとして何らかの所見を有する労働者は、山梨県内で48%（平成14年）と年々増加しております。また、仕事や職場生活に関する強い不安・ストレスを感じる労働者も年々増加しております。

山梨産業保健推進センターは、働く人たちの健康確保のため、産業医をはじめとする産業保健関係者の皆様が十分な活動ができますように、支援します。皆様のご利用をお待ちしております。

なお、相談内容等についての秘密は厳守し、無料でご利用いただけます。

働く人の「健康」を一緒に考えます

1 窓口相談 ・ 実地相談

産業保健に関する様々な問題について、専門スタッフがセンターの窓口又は電話・FAX・メール等で相談に応じ、解決方法を助言します。また、職場巡視等の実践的活動については、専門スタッフが現地に赴いて相談に応じ、具体的方法を助言します。もちろん秘密は厳守します。お気軽にご相談下さい。

2 情報の提供

産業保健に関する図書、ビデオ及び機器の貸出し・閲覧サービスを行っています。ホームページからも貸出リストを閲覧できます。また、最新の産業保健に関する情報をホームページに掲載しています。



3 研修

管理監督者、衛生管理者、保健師・看護師などの産業保健スタッフに対する研修など、産業保健に関する専門的かつ実践的な研修を実施しています。また、当センター以外の団体が実施する研修について、研修用機器の貸与、講師の紹介等の支援を行います。



4 調査研究

産業保健活動に役立つ調査研究を実施します。



* 相談内容の秘密は厳守します。 * ご利用料金は原則として無料です。

広報啓発

職場における産業保健の重要性を正しく理解していただくため、事業主セミナーを開催する等広報・啓発を行います。

平成16年
4月1日より、
労働福祉事業団は
独立行政法人
労働者健康福祉機構
になりました。

助成金の支給

■産業医共同選任事業

労働者数50人未満の事業場が共同して産業医を選任し、健康づくりなどの産業保健活動を行う場合、その費用の一部を助成します。(申請期間は4月～5月と初年度に限り10月も可)

■自発的健康診断受診支援事業

深夜業に従事されている方で健康に不安を感じ、次回の定期健康診断まで待てない場合に、健康診断費用の3/4を助成します。

深夜業とは午後10時～午前5時の間に一部でもかかる勤務を4回/月以上されている場合をいいます。

地域センターに対する支援

各地域産業保健センターに産業保健に関する支援を行います。

裏面の地域産業保健センター一覧をご覧ください。



産業保健何でも相談

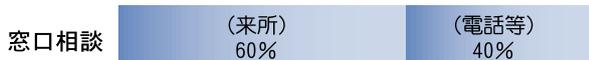
TEL 055-220-7020 FAX 055-220-7021

… ご質問をお待ちします …

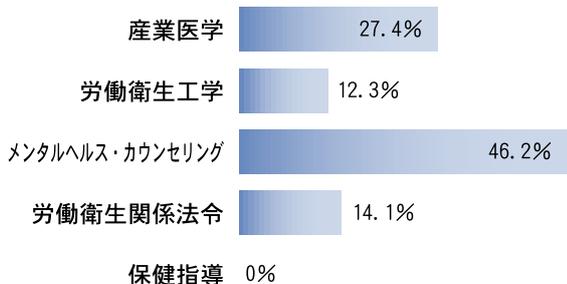
またはホームページより

利用状況 (H15年度)

1 窓口相談・実地相談 (95件)



分野別の内訳 (重複有り)



2 情報の提供

貸出状況

図 書 (159冊) ビデオ (475巻) 機器 (36回)

3 研修事業

研修会の開催 (30回)

参加者数 263名 (延べ)

研修手帳交付者 (新規)

記録証の交付状況 150人

努力賞 (5回) 24名

進歩賞 (10回) 5名

銅賞 (15回) 3名

4 広報・啓発

セミナーの開催 (2回)

参加者数 94名

5 助成金事業

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金

2 集団 9 事業場

自発的健康診断受診支援助成金

36件

産業保健相談員の紹介

担当分野

産業医学

内藤八洲男

所属機関：内藤医院院長
勤務日：第3週木曜日午後



天野 隆三

所属機関：天野医院院長
勤務日：第三週木曜日午後



井上 勝六

所属機関：クリニック
いのうえ院長
勤務日：第2週火曜日午後



古守 泰典

所属機関：古守医院院長
勤務日：第1週木曜日午後



高橋 英尚

所属機関：高橋医院院長
勤務日：第2週金曜日午後



笹本 清

所属機関：笹本クリニック院長
勤務日：第4週水曜日午後



大芝 玄

所属機関：大芝医院院長
勤務日：第3週月曜日午後



金子 誉

所属機関：山梨労働衛生センター所長
勤務日：第1・4金曜日午前



担当分野

労働衛生工学

望月 明彦

所属機関：山梨労働衛生センター副所長
勤務日：第3・4週金曜日午後



三枝 賢治

所属機関：山梨労働衛生センター課長代理
勤務日：第1・2・5週月曜日午後



担当分野

メンタルヘルス

小泉 隆徳

勤務日：第3週火曜日午後



平野 雅己

所属機関：山梨大学玉穂地区保健センター
勤務日：第3週木曜日午後



担当分野

労働関係
係生法令

功刀 能文

所属機関：功刀労働安全コンサル
タント事務所長
勤務日：第2・4週水曜日午後



担当分野

カウンセ
リング

菅 弘康

所属機関：すげ臨床心理相談室長
勤務日：第1週水曜日午後



中村 幸枝

所属機関：エヌ心理研究所所長
勤務日：第2・4週木曜日



担当分野

保健
指導

小田切陽一

所属機関：
勤務日：第4週火曜日午後



センター職員の紹介

所 長...佐藤 章夫
副 所 長...石原 誠
業務課長...浅井 幸雄
業務課長...宮嶋 紀明
係 員...飯島 水月



相談専用電話

職場環境や健康について困った時は、何でもご相談ください。

相談専用電話 055-227-7020

☒ E-mail...sanpo19@msd.biglobe.ne.jp

山梨産業保健推進センター相談員

笹本クリニック院長 笹本 清

イラク戦争の報道で、彼の地には、60社2万人の傭兵が活躍しているそうです。古代からある職種ですが、戦争もアウトソーシングの時代なのかと驚きます。

改正労働者派遣法により、担当会社は、派遣社員への対応変化を求められています。経過処置的ですが、製造業においては、一年の期限と3か月のクーリングオフ期間の設定があります。*派遣から正社員への雇用の創出意図を感じます。

派遣受入期間の延長

派遣先は、従来、派遣受入期間が1年に制限されてきた業務について、労働者の過半数代表の意見聴取をした上で最長3年まで派遣を受けることが可能になる等、派遣受入期間が延長されます。

産業医として、企業に関わる中で、正社員のみ健康管理に終始しがちです。最近の事業所は、人材・仕事の外部委託の比率が多いので、事業所の健康づくりにも、派遣社員への考察が必要だと感じていました。*個人的見解ですが、労災も派遣社員の方が、被災する率が高いように見受けられます。

業務別の派遣受入期間の制限

業務の種類	現 行	改 正 後
～ 以外の業務	1年	最長3年まで(1)
ソフトウェア開発等の政令で定める業務 (いわゆる「26業務」)	同一の派遣労働者について3年	制限なし
いわゆる3年以内の「有期プロジェクト」業務	プロジェクト期限内は制限なし	同左
日数限定業務(2)	1年	制限なし
産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	2年	制限なし
介護休業等を取得する労働者の業務	1年	制限なし
製造業務(3)	-	平成19年2月末までは1年(4)
中高年齢者(45歳以上)の派遣労働者のみを従事させる業務	3年(平成17年3月末までの特例)	同左

- 1) 1年を超える派遣を受けようとする場合は意見聴取が必要です。
- 2) その業務が1箇月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務
- 3) 製造業務で、かつ、～の業務に該当する場合は、～が適用されます。
- 4) 平成19年3月以降は、～と同様に最長3年まで可能になります。

担当事業所における健康づくりの中で、派遣社員の方へのアプローチを試みています。*担当者からの情報が、考察への糸口となります。今後の派遣社員の健康診断、心も含めた健康づくりを考えています。

	男 子	女 子	計	平均年齢	総 員
社 員	244名	21名	265名	40.5歳	
社 外 工	128名	16名	144名	29歳	409名

中途採用・新規採用・退職・再雇用～働く人の環境は、ここ数年激しく変化しています。請負制度下にては、安全教育の責任は、派遣会社にありました。結果として、派遣された現場での理解不足と訓練不足は否めませんでした。

派遣会社との安全衛生連絡協議会について

1. 開催趣旨	株式会社（以下「会社」という）における安全、衛生、防火、交通安全管理体制を確立して、派遣社員の災害防止、疾病予防、快適な職場管理の形成、火災、交通事故防止の万全を期する事を目的とする。
2. 組織 (協議会メンバー)	当社の安全衛生委員会のメンバー（抜粋）と各派遣会社の安全推進者をもって構成する。

* 当社のメンバー：安全管理者、安全分科長、防火分科長、衛生分科長、交通安全分科長、事務局長、事務局

職場における派遣社員の増加は、社会的にみると、新規採用者の離職率に関係していると思います。新規就職者3年以内の離職率はそれぞれ全体を10とすると中学卒7 高卒5 大学卒3 となります。低学歴ほどジョブマッチが難しいと理解されます。新卒採用にて、希望する企業に入れず、その後の職場～仕事に不満が募り離職・転職する可能性が高いそうです。就業のミスマッチと呼ばれる現象の増加が懸念されます。

職業能力の観点からすれば、一度でも正社員として働くことの意義（その後の学習・問題解決能力等）が大切です。

また、不況がフリーターの増加の一因となっています。フリーターの増加は、社会保障費の財源の減少という見方もできます。派遣社員の賃金は、総体的には、正社員より低く、社会保障費への企業負担がないことが、企業メリットと考えられています。パラサイトシングル（～親と同居で生活不安を解消～必然的に、職業への執着・必然が乏しい）の増加が問題です。

中高年の雇用維持システムが、大企業の新卒採用の抑制を招いています。300万失業者中、45～54歳の大学卒で失業している人は、5万人に満たないそうです。

65歳定年制は、社会保障費の財源確保の意味合いの強い施策だと思います。元気な中高年に、就業機会を与え、個人の可能性を高める反面、若年者の就労機会を奪うという悪循環も起こります。日頃お世話になるシルバーサービスは、市場経済原理にも適合して、安価で質の高いサービスを提供して、地域の評価も高いです。反面、競合職種の廃業の原因ともなります。

古典的な終身雇用制の社会における伝統的キャリアへの考えは、変化の激しい今に対応出来ず。新しい非伝統的キャリアへの理論構築が求められているようです。

* ドナルドスーパーの自己概念中心のキャリア発達やエドガーシャインの組織内キャリア発達は、終身雇用の時代背景の影響を感じます。ダグラスホルのプロティアンキャリア（変幻自在～）概念のように他者との関連性の中にキャリアの形成があるというのも興味深いです。

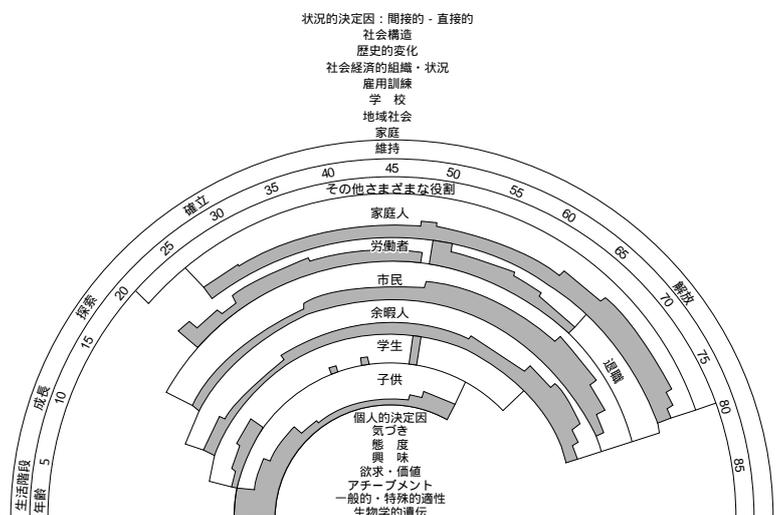


図1 ライフ・キャリア・レインボー
 出典：Nevill&Super, 1986を一部改訂)

個人が働くことをとおして、発達し、社会貢献も出来ることを、支えるのが、キャリアカウンセリングの存在意義ということです。

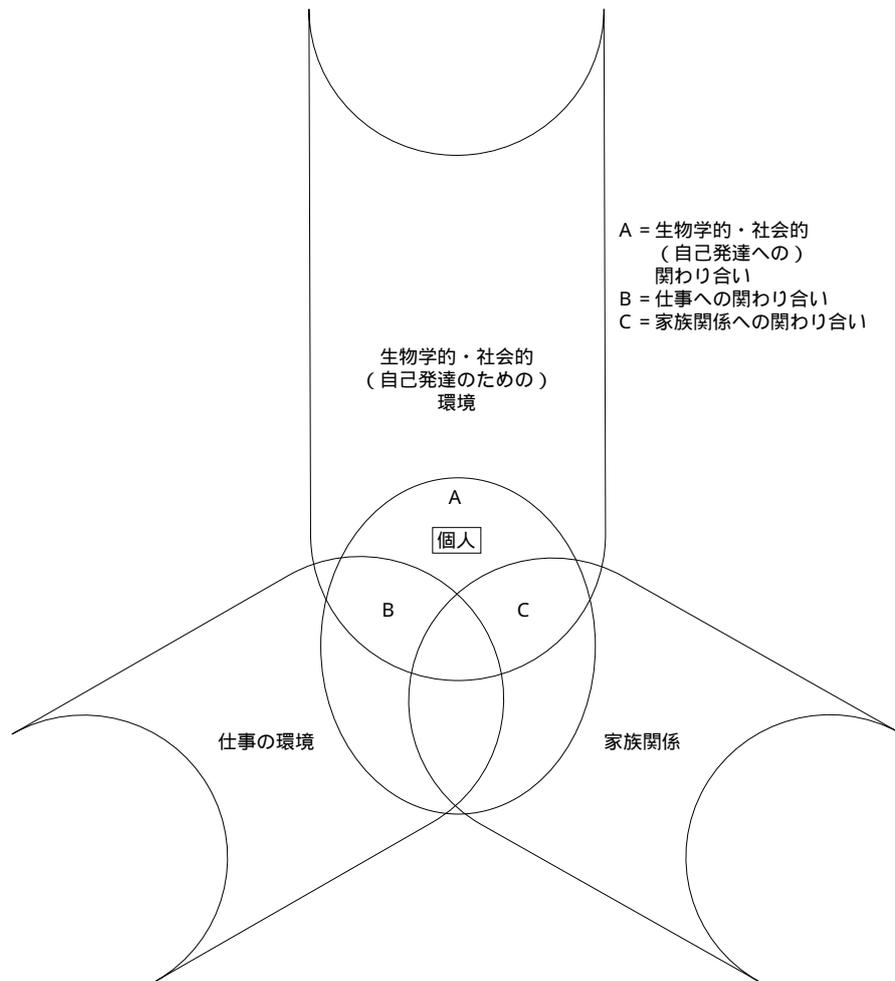
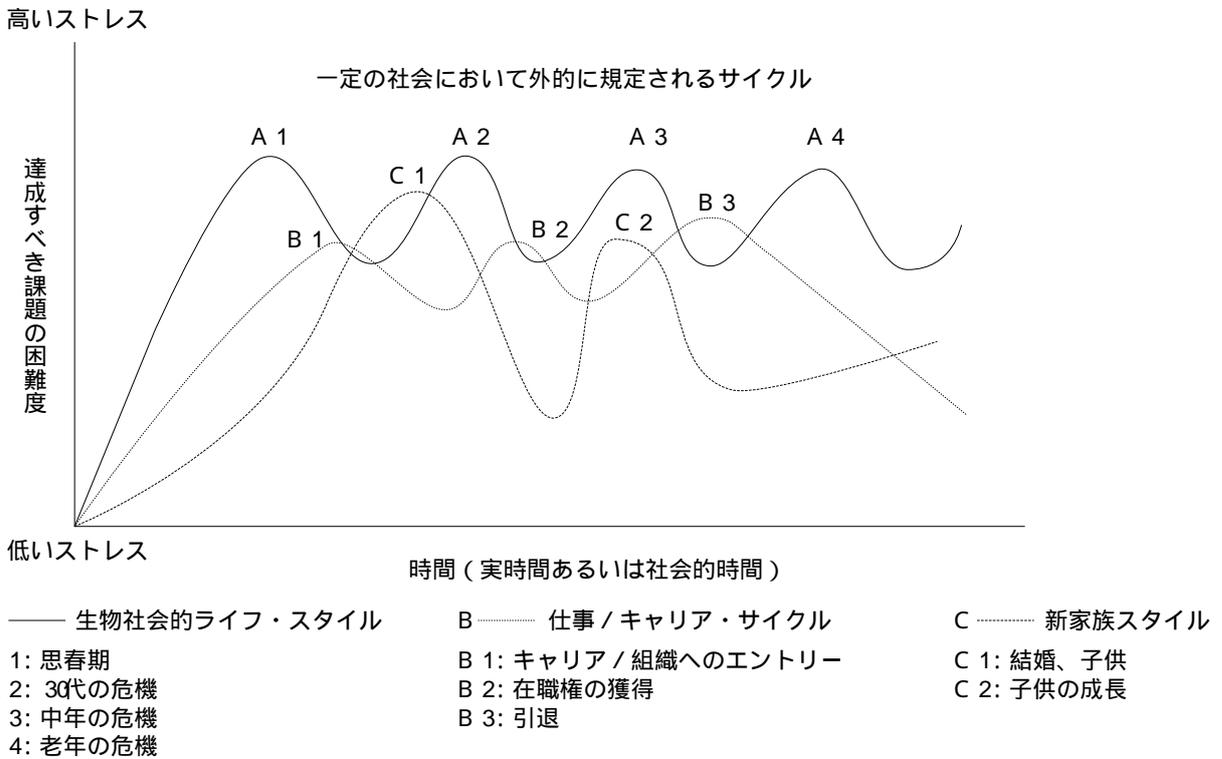


図2 自己、仕事家庭の複合体としての個人を把握するモデル
(出典：Schein, 1978, P 56)



景気回復の兆しのないことを憂い、未来に夢なきを嘆いても、事態の好転は、望めません。生き甲斐のある仕事が、個人も社会も変革して、活力のある地域～国づくりに繋がると考えます。原材料の輸出のみで、加工技術のない国にテロが多いそうです。占領下のイラクで、自衛隊に求められたのが、『現地の人への仕事』であったことを思います。



主な仮説：個人の有効性は課題の全体的困難度が最高の場合に最低になるが、困難度が高いほど、急速に成長するための大きな機会も生まれる。

図3 ライフ／キャリア／家族サイクル相互作用のモデル（出典：Schein, 1978, P27）

個人の生活の安定（仕事の安定～消費～社会の活気）が必要です。国民年金へ危惧と不信が増大しています。将来不安への改善策が必要です。

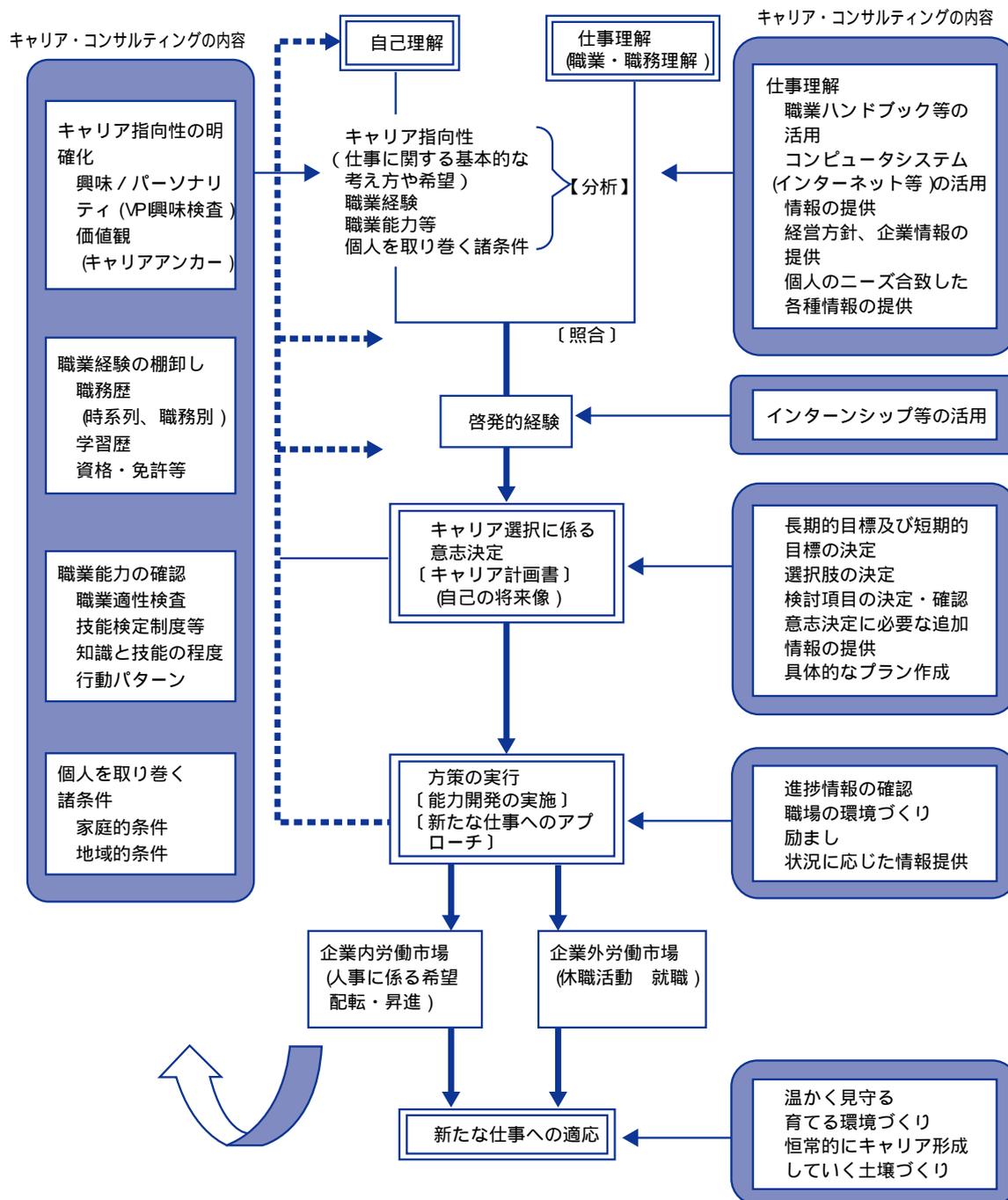
図4 伝統的キャリアとプロティアン・キャリアの対比

項目	プロティアン・キャリア	伝統的キャリア
主体者 核となる価値観 移動の程度	個人 自由、成長 高い	組織 昇進、権力 低い
重要なパフォーマンス側面 重要な態度側面	心理的成功 仕事満足感 専門的コミットメント	地位、給料 組織コミットメント
重要なアイデンティティ側面	自分を尊敬できるか （＝自尊心） 自分は何がしたいのか （＝自己への気づき）	この組織から自分は尊敬されているか（＝他者からの尊敬） 私は何をすべきか （＝組織における気づき）
重要なアダプタビリティ側面	仕事関連の柔軟性 現在のコンピテンシー （測度：市場価値）	組織関連の柔軟性 （測度：組織で生き残ることができるか）

（出典：Hall Careers in and out of organizations. California : Sage . 2002）

*キャリアの変換期に、キャリアカウンセリングと健康づくり（心とからだ）の同時的提供が求められているように思います。

図表1 キャリア形式の流れとキャリア・コンサルティング



(資料出所) 雇用・能力開発機構「従業員の主体的なキャリア形成を支援するために」P 6 より引用

山梨産業保健推進センター・相談員としても、就業形態の変化に呼応した健康づくりへのアドバイスが出来るよう自己研鑽していきたいと考えています。

参考図書

1. キャリアの心理学	編者	渡辺三枝子	ナカニシヤ出版
2. 仕事のなかの曖昧な不安	著者	玄田 有史	中央公論社
3. コーチングバイブル	著者	ローラ・ウィトワース他	東洋経済新聞社
4. 雇用を創る構造改革	著者	島田 晴雄	日本経済新聞社

平成16年度 行政運営に当たっての基本姿勢と最重点施策

労働行政をめぐる課題は多岐にわたるとともに、経済社会情勢の変化や新たなニーズへの対応が求められており、こうした課題に対応していく必要があります。

このため、あらゆる機会を捉えて県民の方々の意見に耳を傾け、地域の経済社会情勢や労働市場の状況を的確に把握し、行政ニーズを積極的に取り入れた行政運営を行っていくことが大事です。

また、労働基準・職業安定・雇用均等行政がそれぞれの専門性を一層発揮しつつ、厳しい雇用情勢下での雇用の安定と労働条件の確保やワークシェアリングの導入の推進など三行政が連携して取り組む必要のある課題や、少子・高齢化の下での働き方の見直しや仕事と子育ての

両立支援など、それぞれの行政分野の枠組みを超えて一体となった対応が必要となる課題も増加していますので、こうした課題について、三行政の連携をより一層密にし、総合労働行政機関としての機能を発揮していく必要があります。

こうした基本姿勢により行政運営を展開していくこととしておりますが、平成16年度においては、次の施策を山梨労働局の最重点施策とし、積極的に推進していくこととしております。

1. ミスマッチ解消に向けた再就職支援策の強化
2. 安心して働ける職場環境づくりの推進
3. 仕事と子育ての両立支援対策の強化

安心して働ける職場環境づくりのために

1. 労働条件の確保・改善のために

県内経済は、大手企業を中心に生産活動の回復基調がみられるものの、依然として企業経営を取り巻く環境が厳しい状況下において、会社側からの一方的な労働条件の引き下げ、会社都合による解雇、賃金不払いなど法定労働条件履行確保上の問題が数多く発生しています。

しかしながら、いかなる経済状況下であっても、法定労働条件は確保されるべきものです。このため、労働条件確保・改善対策について、引き続き積極的に推進します。

労働契約に係るルールの特化の推進

平成16年1月より施行された改正労働基準法に基づいて、改正内容である解雇に係る規程の整備や有期労働契約の見直しについて、周知と円滑な施行を図るとともに、労働契約に係るルールの特化等を推進します。

労働時間に関する法定基準等の遵守の徹底

長時間の時間外労働の実効ある抑制を図り、また過重労働による健康障害を防止するため、労働基準法第36条第2項に基づく時間外労働の限度に関する基準の遵守の徹底を図ります。

また、賃金不払残業の解消を図るため、的確な監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の周知・徹底に努めます。なお、重大かつ悪質な事実に対しては、厳正に対処します。

一般労働条件の確保・改善

全ての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう一般労働条件の確保・改善対策を重点対策の一つとして積極的に推進し、賃金不払等の労働基準関係法令違反に対しては、厳正に対処します。

未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業の倒産件数に減少傾向がみられるものの、依然として本制度の利用が高水準で推移していることを踏まえ、企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の救済を図るため、引き続き迅速かつ適正な事務処理に努めます。

最低賃金制度の適切な運営

地域別最低賃金及び産業別最低賃金について、県内の労働経済状況や産業の実情に応じた適正な制度の運用を図ります。

また、最低賃金の集中的・効果的な周知に努め、その履行確保を図ることとします。

		1時間	発効日
地域別	山梨県最低賃金	647円	H14.10.1
産業別	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低賃金	753円	H15.12.1
	自動車・同附属品製造業最低賃金	759円	H15.12.1

特定の労働分野における労働条件の確保対策

自動車運転者、介護労働者、医療機関の労働者、派遣労働者、外国人労働者、短時間労働者及び障害者である労働者については、その就業形態等の特殊性を踏まえ、関係機関との連携を図りながら、その労働条件の確保に努めます。

労災かくしの排除

労災かくしを排除するために、的確な監督指導を実施し、労災保険制度の周知に努めます。また、悪質な労災かくし事案に対しては、厳正に対処します。

期休暇制度基盤整備助成金」等を活用した完全週休2日制の普及促進、長期休暇制度の導入、計画年休制度による年次有給休暇の取得促進等労使の自主的な取組を指導・援助します。

また、所定外労働の削減のため「所定外労働削減要綱」を周知・啓発し、所定外労働の削減に向けた労使の取組を促進します。

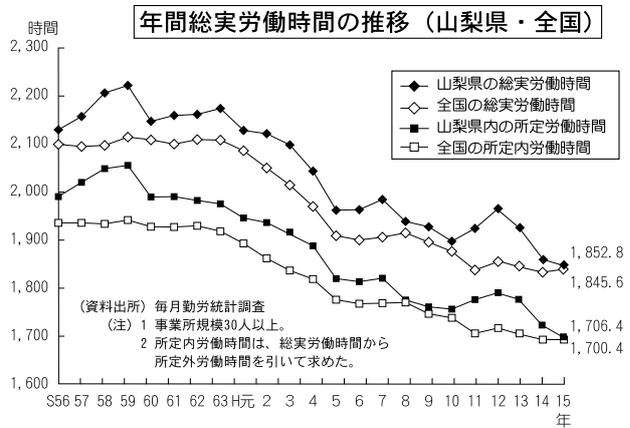
2. 勤労者の多様な働き方が可能となる労働環境の整備のために

産業構造や企業活動の変化に伴い、今後増加することが見込まれる多様な就業形態をとる労働者についても、働き方に応じた適正な労働条件が確保されるよう取組みます。

また、「年間総労働時間1,800時間の達成・定着」に向け、裁量労働制等の多様な働き方の普及を図るなどにより、労働時間の短縮を進めます。

労働時間短縮の促進

労働時間短縮の促進を図るため、労働時間短縮支援センターが実施する「労働時間制度改善支援事業」、「中小企業時短促進援助事業」、「中小企業長期休暇制度モデル企業助成金」及び「長



裁量労働制の適正な実施の確保

企画業務型裁量労働制の普及促進を図るとともに、制度が適正に実施されるよう必要な指導を行います。

また、専門業務型裁量労働制については、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置が円滑に施行されるよう必要な指導を行います。

家内労働対策の推進

本年度は、電気機械器具製造業と婦人服製造業の最低工賃について見直し、適正な改正等を図ります。

また、最低工賃額の遵守と家内労働手帳の交付による労働条件の明確化を図ることにより、家内労働者の労働条件の確保に努めます。

賃金・退職金制度改善対策の推進

経済・社会構造の変化に対応した賃金・退職金制度の見直しの動きを踏まえた、賃金・退職金セミナーや中小企業賃金制度支援事業を通して、中小企業における賃金・退職金制度改善のための取組みを支援します。

3. 安全衛生水準の向上をめざして

山梨県内の労働災害の発生状況は、長期的には減少傾向にあるものの、今なお、800人を超える死傷災害が発生しています。また、平成15年に労働災害により亡くなられた方は、17人上がっています。

労働者の健康状況を見ると一般健康診断における有所見率は、年々増加し、平成14年の健康診断の実施結果では、48.3%と半数に近い数値となっています。

こうした状況の中、山梨労働局では、山梨第10次労働災害防止推進計画に基づき、事業場における自主的な安全衛生管理を継続的に推進する体制の確立及びその活動の推進に積極的に取り組んでいきます。中でも建設業における死亡災害が全業種に占める割合が高いことから、より積極的な取組を行っていきます。

また、事業場における産業保健活動を推進し、労働者の健康確保対策に積極的に取り組んでいきます。

さらに、最近社会的問題となっている過重労働についても、その健康障害を防止するための総合対策の周知・徹底を図るとともに、労使の健康確保意識の啓発を行っていきます。

職場における安全衛生水準の向上対策の推進

事業者が労働者の協力の下に「計画・実施・評価・改善」という一連の過程を定めて、連続的かつ継続的な安全衛生活動を自主的に行う安全衛生管理の仕組みである「労働安全衛生マネ

ジメントシステム」の普及、促進を図ります。

労働災害防止団体等を通じ、事業場の自主的な安全衛生活動を促進するとともに、「小規模事業場等団体安全衛生活動支援事業」など、安全衛生活動を支援する制度の活用を促進することにより、職場の安全衛生管理水準の向上に取り組めます。

また、災害が増加している陸上貨物運送事業や第3次産業の労働災害防止対策を推進するとともに派遣元・派遣先に対する労働安全衛生法に基づく労働災害防止対策の徹底を図ります。

さらに、製造業、建設業、林業、陸上貨物運送事業等をはじめ、すべての事業場で職場の最適化が図られるよう努めていきます。



建設工事現場における労働災害防止対策の推進

公共工事における労働災害の発生を防止するため、工事発注者主導による現場の安全管理の促進、元方事業者による現場安全管理を促進する等「建設業における労働安全衛生マネジメントシステム」の普及、促進を図るとともに、下水道工事等における「土止め先行工法」や建築工事等における「手すり先行工法」等の普及を図ります。

また、木造家屋等低層住宅建築工事における墜落災害防止のための「足場先行工法」の普及等により、労働災害防止対策の推進を図ります。

労働者の健康確保対策の推進

「山梨産業保健推進センター」及び「地域産業保健センター」の活用を促進し、事業場にお

ける産業保健活動の充実を推進します。

また、メンタルヘルス対策及び職場における心身両面にわたる健康保持増進対策（THP）の定着並びに快適な職場環境の形成促進、「健康保持増進サービス機関」の利用促進を図っています。さらに、ダイオキシン類、石綿、エチレンオキシド、ホルムアルデヒド等による健康障害防止対策等労働者の健康を確保するための施策を推進します。

過重労働対策の推進

過重労働による健康障害を防止するための総合対策に基づき時間外労働の削減、健康管理対策の取組の強化を指導していくとともに、労使の健康確保意識の啓発を行います。

労災保険給付の迅速・適正な処理

被災労働者及びその遺族の救済という労働者災害補償保険法の本来の役割にかんがみ、迅速・適正な労災補償の実施に努めます。

認定基準の的確な運用等

各種認定基準の的確な実施に努めるとともに、平成15年9月に改正された「石綿による疾病の認定基準」の労災補償上の取扱いについて周知を図り、石綿ばく露労働者に発生した肺がん、中皮腫等の的確な労災補償に努めます。

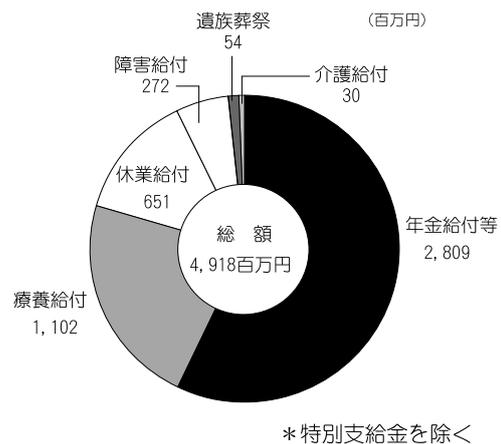
被災労働者の早期社会復帰対策の推進

被災労働者に対して、適正な保険給付を行うとともに、各種援護金、アフターケア制度等の活用により、円滑な社会復帰の促進に努めます。

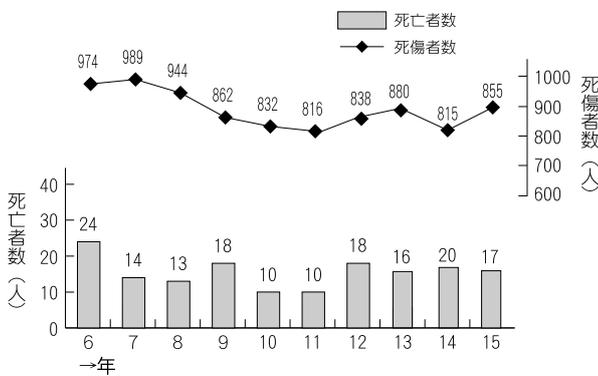
4. 適正な労働補償をめざして

労災保険制度の的確な運営に努めるとともに、保険給付等の迅速・適正な処理に努めます。

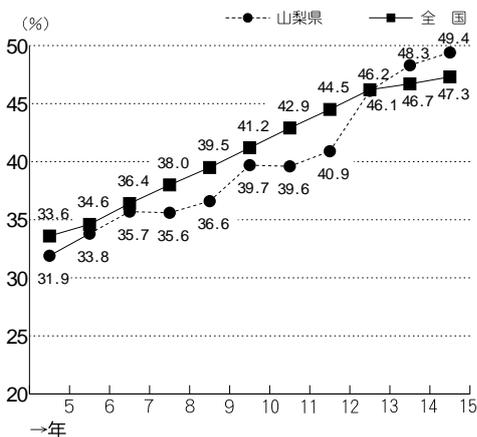
平成14年度労災保険給付の状況



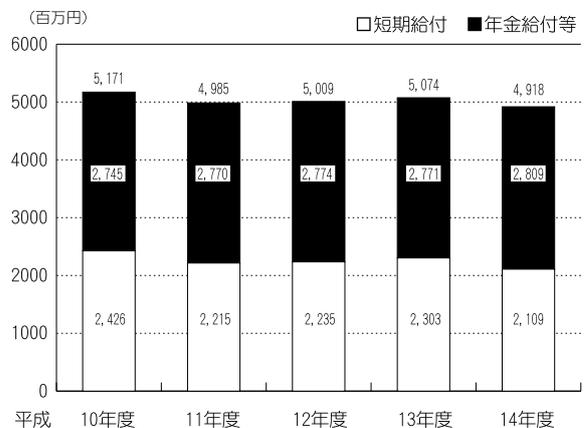
労働災害の発生状況 (休業4日以上)



一般健康診断による有所見率



労災保険給付支払額の推移



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



産業保健相談員

中村 幸枝

(エヌ心理研究所所長)

企業におけるメンタルヘルス体制作り

平成12年8月、厚生労働省（旧労働省）より「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が策定されました。

今、企業に求められるメンタルヘルス対策とは、

職場において、働く人の活気ある職場づくりをする為にもメンタルヘルス・マネジメントは、今、急務となっています。

上司と部下との関係、同僚との関係など人間関係が希薄になっており、メンター機能もうすれ、価値観の多様化、就業意識の変化、雇用不安など拡大している現状にあります。

心の問題は、発見しづらく、症状がでてくる事で、気づいていく事が多いので、社員一人ひとりが自らの心の健康をマネジメントしていく事が必要となります。

労働安全衛生法は、「職場における、労働者の安全と、健康を確保すると共に、快適な職場環境の形成を促進する」ことを目的としていますが、これを怠ると民事上の安全配慮義務違反に問われることとなります。ケアは勿論、このストレス社会において、セルフコントロールを実践し、心身を健康の状態に保ち、予防していくことも大切になります。

社員が、毎日、元気で、生き生き働ける状態を作ることが、企業にとっても、業績アップ 生産性向上 となります。

心の健康づくりの基本的な考え方

こころの健康づくり計画の策定

セルフケア

ラインによるケア

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場外資源によるケア

セルフケア

労働者自身が、ストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防・軽減、あるいは、これに対処する知識などを身につけ、実践できるようにする。

事業者は、労働者への教育研修及び情報提供をする。

セルフケアの内容

1 ストレス・コーピング 1

ストレスへの気づき

ストレス反応に気づき、自らのストレスや心の健康状態について、理解し、教育や訓練を行うことが重要である。

ストレスへの対処

ストレスの解消方法を身につけ、親しい人達の支援ネットワークなどのソーシャルサポートを受けられるようにしておく。

1

ストレスコーピングとは、社内の産業保健スタッフ等の支援を受け、「ストレスとうまくつき合う」方法を身につけること。

2 自発的な健康相談

自分の状態を把握し、自分でも解決できない問題に直面した時など、労働者が自発的に相談するようにします。「相談することが、有効である」ことを周知する。 - 労働者が実行 -

事業場における支援として

イ、事業所は、事業場の実態に応じて、内部に相談体制の整備又は、事業場外の相談機関の活用を図る。

ロ、労働者が、ストレスに気づける様セルフチェックの機会を提供する。

ラインにおけるケア

1 職場環境等の問題点の把握と改善

1) 社のメンタルヘルスの状況を把握し、調査表を用いたり、職場環境 2を評価したり、問題点を把握し改善していく。

2) 個々労働者への配慮

労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷が生じないよう配慮すること。

2

職場環境とは、職場の人間関係、組織形態、仕事量、仕事の質、労働時間、仕事の自由度、裁量権、作業方法など

ケアのポイント

- ・ 部下の心の健康について、把握しておくこと。
- ・ 問題点が起きた時、対処するとともに予防的介入も必要となる。

2 部下の事例性 3の把握

部下の集団の中での行動、又、個々日常の行動を把握しておく。

つまり、「いつもと違う」部下に気づくこと。

例えば、

- ・ 遅刻をした事のない人が遅刻をひんばんにする
- ・ 無断欠勤をする。
- ・ あつさつをしなくなった。
- ・ ミスが多くなる。
- ・ 活気がなくなる。 など

3

事例性とは、(2種類ある。)
職場の平均的な姿からのズレ
個人の通常の行動様式からのズレ

ケアのポイント

ズレが生じると、行動、言語にも変化がでてくるので、日頃から部下に対し、「気配り」や「声かけ」を惜しまないことにより、部下との信頼関係を築いていく事ができ、「いつもと違う部下」に気づくことができる。

3 部下からの相談に対応

日常的に部下からの自主的な相談に対応するよう心がける。

上司は、部下が、相談しやすい環境を整えることが必要となります。

ケアのポイント

- ・ 長時間労働等により、過労状態にある部下
- ・ 強度な心理的出来事を経験した部下
- ・ 「いつもと違う」部下 など

個別な配慮が、必要と思われる部下に対し話を聴くこと。

アドバイス、助言をする前に、まず、話を聴き、部下の気持ちを受け止める事が大切です。必要に応じ、産業保健スタッフ等や専門機関への相談、受診を促す事も必要となります。

4 メンタルヘルス不全の部下の職場復帰支援

休職していた部下が、職場に復帰する時、「再発しないだろうか?」、「まわりの人は、自分をどうみているのか?」等不安を抱えています。部下がスムーズに復帰していく為にも、上司は産業保健スタッフ等と連携して支援していくことが大切になります。

ケアのポイント

- ・ 復帰する部下の気持ちを受け止める。
- ・ 常勤の時の仕事量は、無理があるので、徐々に慣れる様、仕事の配分を考える。
- ・ 通院などの時間を確保する。
- ・ 基本的には、元の職場に復帰させる。

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

職場巡視をし、上司及び労働者から聴き取り調査をしたり、ストレスチェックをして、職場の実態を把握し、評価をし、管理監督者と協力しながら、改善していく。

1 労働者に対し

- ・ 産業保健スタッフ等は、労働者がセルフケアを行える様、教育研修、情報提供をしていく。
- ・ ストレスや心の健康問題を把握し、気づきを促して、保健指導、健康相談等を行う。

2 管理監督者に対し

- ・ ラインによるケアが有効に行える様、教育研修をしていく。
- ・ 心の健康問題がある労働者が職場に適應できるよう、管理監督者に協力を得、労働者を支援していく。

3 職場復帰の指導

本人との話し合いをもち管理監督者や人事担当者とも協力を得ながら、復帰の時期、労働条件の調整、職場環境の調整などの話し合いをもち支援していく。

また、復帰判定に対して必ず産業医が関与する。

ケアのポイント

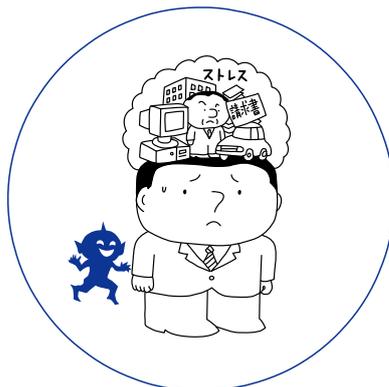
メンタルヘルスケアをしていく上で、中心的役割を担う為、スタッフとのコミュニケーション、ネットワークの形成など体制を整えること。

事業場外資源によるケア

事業者がメンタルヘルスケアを推進していく為には、必要に応じ事業場外資源を活用していくことが望ましい。

また、外部資源から必要な情報や助言を得て、労働者に対し支援できるネットワークを作っておくのも大切になってきます。

窓口は、産業保健スタッフ、衛生推進者、安全衛生推進者などが担当します。



山梨衛生管理者交流会

山梨衛生管理者交流会は、平成16年6月3日（木）に第二回総会を「かいてらす」（山梨県地場産業センター）で行いました。平成15年度（昨年10月の総会以降）の事業経過報告の承認、及び、平成16年度の事業計画の決定をしたあと、役員の一部の交替について了承を得ました。交代後の役員は、次のとおりです。

役職名	氏名	所属
会長	望月明彦	（財）山梨労働衛生センター
副会長	森博幸	三井金属鉱業（株）韮崎事業所
	長坂勝弘	ニスカ（株）
	陣内新平	東京エレクトロンAT（株）（交替）
幹事	清水利治	（株）ルネサステクノロジ甲府事業所
	広瀬幸子	横河電機（株）甲府事業所
	古屋智章	甲府カシオ（株）
	藤原マリ子	THK（株）甲府工場
	上田えり子	富士通カンタムデバイス（株）
	堀内十七三	（株）シチズン電子
事務局	石原誠	山梨産業保健推進センター
顧問	佐藤章夫	山梨産業保健推進センター

なお、交流会では、衛生管理者のレベルアップ研修を実施していますが、会員が産業保健活動をしていく中で抱えている問題や疑問を出し合って、話し合う情報交流をしたいと考えております。

山梨産業保健研究会

平成16年7月10日に山梨県立青少年センター（リバース和戸）で設立総会を開催しました。総会では、規約及び役員を決めました。役員は下記のとおりです。

役職名	氏名	所属	
会長	浅川 美知子	(財)社会保険健康事業財団山梨県支部	
副会長	加藤 きみ江	ニスカ(株)	
	長谷川 咲代	日本通運(株)山梨支店	
幹事	榆井 恭子	(株)山梨文化会館	
	滝井 清枝	トヨタ自動車(株)山梨事業所	
	石原 るみ子	パイオニア・ディスプレイ・プロダクツ(株)	
	角田 ひろみ	NTT東日本首都圏健康管理センター山梨健康管理センター	
	笹本 紀子	山梨中央銀行	
	土屋 恵美子	富士電機デバイス・テクノロジー(株)山梨事業所	
	古屋 とよか	(株)ルネサンステクノロジー甲府事業所	
	輿水 よう子	キッツ(株)	
	事務局	石原 誠	山梨産業保健推進センター

また、平成14年7月からの事業経過報告の承認、平成16年度事業計画の決定をして閉会しました。

投稿募集

産業保健活動をすすめる上で、他の企業での取組が、自社の活動をすすめる上でのヒントになればと考え、衛生管理者、産業看護職、管理監督者の方々の企業内での産業保健活動を紹介するコーナーを設けます。

1ページ1,900字(見出し・カット等を含む)×2ページ程度、執筆者の写真を添えてください。随時受付をしています。

衛生管理者の紹介をします。

「The 衛生管理者」のコーナー(裏表紙)衛生管理者(写真)と企業の紹介をします。サイズはA4の半分です。

原稿の締切は、ありません。随時受付てます。

図書・ビデオ・機器等貸出し登録票

山梨産業保健推進センター所長 殿

申込日：平成 年 月 日

利用者登録カード番号	氏 名		
事業所等名称（部署名）		連絡先等電話番号	
TEL: ()		FAX: ()	
()		住 所 等	
〒 -			
職 種 名：（ をして下さい）			
1. 産業医等	2. 保健師・看護師	3. 事業主	4. 労務管理担当者
5. 衛生管理者	6. 産業保健関係機関	7. 労働者	8. その他
主な利用方法（よろしければ記入下さい）			

二重枠内のところを記入下さい

貸出し登録にあたり、貸出物品に対し、

- 図書・ビデオ・測定用機器の貸出は、1回につき合わせて5点以内とする。
- 図書・ビデオの宅配便貸出・返却は、利用者負担とする。
- 計測用機器等の機材の宅配便での貸出し・返却は行いません。
- 貸出期間は1週間以内とする。
- 破損等については、利用者負担とする。
- 住所・連絡先等に変更のある場合、早急にセンターまで連絡する。

以上を厳守いたします。

センター使用欄

初回登録につきましては御面倒とは思いますがセンターにて受け付けます。
所在・所属等記載の身分証明書を初回に提示していただきますので予めご了承下さい。

(来所 ・ 宅配) を記入

図書・ビデオ貸出申込書

バーコード番号 	電話番号 - - (内線：)
	事業場 又は団体名
	部署名
	フリガナ 氏名
	職名： をご記入ください 0. 産業医 1. 保健師・看護師 2. 事業主 3. 労務管理担当者 4. 衛生管理者 5. 産業保健関係機関 6. 労働者 7. その他
来所の方	市・郡 町

配送先

(貸出・返却の送料はお客様ご負担となります。)

宅配先希望住所等 (ご注意) 貸出希望日は発送日となります。	
電話 住所 事業場又は団体名 氏名	

連絡先と同じ場合はご住所のみ記入して下さい。

貸出ビデオ番号 5本まで 記入例：20 - 51	貸出図書番号 5冊まで 記入例：01 - 050

貸出日 貸出期間は1週間です。 宅配便は貸出日に発送となります。 月 日
返却日 宅配便の場合は返却日までに当センターに 到着するようお願いいたします。 月 日
研修会等で使用される場合はご記入ください。 (使用日) 月 日

山梨産業保健推進センター

TEL(055) 220- 7020

FAX(055) 220- 7021

産業医共同選任事業ポスター



職場の
かかりつけ医が
いると
安心です。

小規模事業場(50人未満)が
共同して産業医を選任すると
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/>