# 呼吸用保護具の概要

#### 粉川労働衛生コンサルタント事務所所長 粉 川 昇 市

労働衛生の三管理とは、作業環境中の有害物の濃度を如何にして下げるか設備に対して手を打つ「作業環境管理」、呼吸域の濃度を如何にして下げるか人に対して手を打つ「作業管理」、それでも万が一そこから漏れてしまった人を早期発見するための「健康管理」である。

それらの中で「保護具」は、「作業管理」の 中の一つの方法で、さらに「呼吸用保護具」は 「保護具」の中の一部分である。

「保護具」は、有害作業環境要素から、人体 を保護する為の物であるが、有害物質に対する 管理の対象と健康障害防止措置の関係から見る と、最後の砦となる。

保護具は使用される環境条件によって、使用

の可否が決定される。どのような条件下で、何 から、人体のどこの部分を保護するかによって、 選定されるべき保護具が決定される。

また、有害物が人体に侵入する経路としては、「肺から(経気道曝露)」「消化管から(経口曝露)」「皮膚から(経皮曝露)」の3種類がある。一般の産業界に於いては「肺から(経気道曝露)の侵入」が最も多く90%以上を占め、有機溶剤の事故例に至っては99%以上を占める。

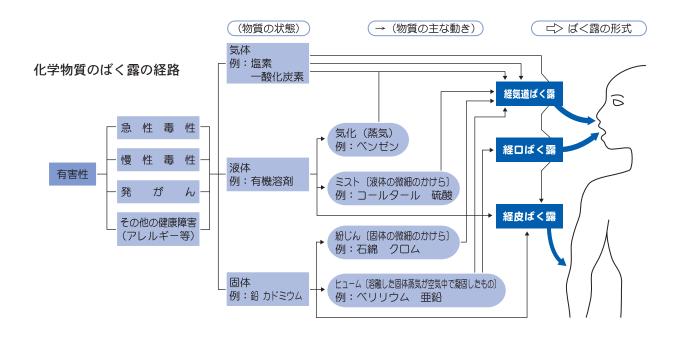
さらに有機溶剤の事故原因は、呼吸用保護具が70~80%を占め、その多くは未使用である。 その為に保護具と言うと、まず第一に呼吸用保 護具が掲げられる。

呼吸用保護具は、現場の酸素濃度により、酸

有害物質に対する管理の対象と健康障害防止措置の関係

		管理	埋の	対象			管理	の内容	Š	Ê	き理(	D目E	的	1	ンテ	゙゙゙゙゙゙゚゚゙゙゙゙゙゙゙゚゚゙゙゙゙゙゙゙゙゙゚゚゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙	ノス		判断	基準	:
作	有	害力	物	吏 用	里	生	質 甲形態 産 工 備装置	, 使 程 の		: i	散化	D 抑	制								
作業環境管理	有	害力	物 ∄	発 散	量	遠設局	隔操作備		動化,密閉	隔			離	環	境気	中温	農度	管	理	濃	度
	環	境	気(	中濃	度	全建	が 体 物 の 業位置	换 構 造	复	i i i i i i i i i	去,	希	釈								
作業管理	呼吸	及域濃	↓ 度(	暴露濃	度)	作	業姿	勢の	管理	暴	露路	制	限	暴 (	露暴	濃 露	度	暴(割	露 F 容	限濃度	界
· 理	体	内	↓ 侵	入	量		間 吸保記		D使用	侵	入(	D 抑	制					\ \	Τl	_	
健康管理	生	体	↓	反	応	配保	置健	転指	導	陪	害	予	防	生モ	物 ニ <i>タ</i>	学 'リン	的 ソグ	生 暴 (	物 露 B	学 指 E I	的標)
官理	健	康	↓	影	響	休	養,	ì	台属			7	F/J	健	康診	断系	吉果	正	Ė	常	値

(輿:日本医師会雑誌第88巻第12号 昭57. (一部修正))



素濃度18%未満の酸素欠乏でも使用できる「給 気式」(ホースによって新鮮な空気を作業者に 供給する送気式と、空気若しくは酸素を自分で 携行する自給式とに分類される)と、酸素欠乏 では使用できない「ろ過式」(防じんマスクや 防毒マスクが含まれ、産業界に於いては、これ らで対応できる場面が少なくない)とに大別さ れる。一般に「給気式」は「ろ過式」に比べ、 防護係数(環境中の有害物質が肺に侵入する割 合の逆数。例えば、防護係数1000の呼吸用保護 具を装着すると、環境中の有害物質が肺に侵入 する量を1/1000以下に減らすことができる)が 高く、絶対的な性能は高い。

しかし、その反面装備としては、重装備(大きくて、重たくて、かさばり、価格も高くなる) となる欠点がある。

そのため、作業環境の改善をまず第一に行い、 環境中の有害物質の濃度を下げることができれ ば、「ろ過式」の呼吸用保護具で対応できる場 合が少なくない。

環境改善の結果、有害物質の濃度が下がらなかった場合、もしくは改善できない場合については、給気式を選ばざるを得ない。

例えば、酸素欠乏危険作業主任者が、作業開始 前に現場の酸素濃度等を測定する際、換気の届 かないトンネルの奥深くへ侵入する場合や、し 尿槽や汚泥槽のように下手に換気をすると周辺 住民に対して悪臭公害となってしまう場合等が 該当する。

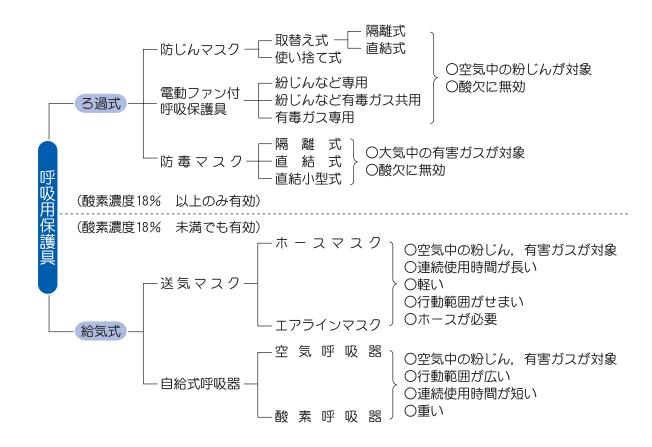
酸素欠乏事故は、昭和30年代の高度成長期に おいて多発した時代に比べ、相当減少してきた のは事実ではあるが、ここ20年程毎年10~20 件発生しており、増減を繰り返すのみで、増加 傾向も減少傾向も示していない。

また、酸素欠乏事故の致命率は、約45%と高く、一度事故を起こすと死亡災害へ直結し易く、さらに現場にいる人が全員被災するという特徴がある。そのため十二分な注意が必要であるが、日本国内で実施される作業がすべて酸素欠乏危険作業ではなく、その多くは防じんマスクや防毒マスクを使用すれば十分対応対応できる場合が少なくない。

防じんマスクと防毒マスクの使い分けは、対象とする有害物質の存在状態によって区分され、原則として気体の場合は防毒マスク、粒子状物質(液体又は固体)の場合は防じんマスクの機能を有していないと除去することができない。

圧縮空気を利用したスプレー塗装(粒子状物質と気体物質が混在)では、防じんマスクと防毒マスクの両方の機能を併せ持ったマスクを使用する必要がある。

また、有機溶剤は、一般的に25℃、1気圧の 状態で液体として存在しているが、温度によっ



て蒸気圧を持っている。つまり気体が蒸発している。その有機溶剤の気体から人間の肺を守るために防毒マスクを選択する。

有機溶剤中毒というと、有機溶剤を使用していない方は関係がないと思われる人も多いが、「お酒を飲んで酔った」事が無いだろうか?これは、まさに有機溶剤中毒の典型的な症状である。ただし有機溶剤の侵入経路が「消化管から(経口曝露)」で、胃や腸から吸収されたアルコールは血流によって肝臓に運ばれ、そこで解毒される。しかし肺から侵入した有機溶剤は、人体のあちらこちらの臓器に血流によって運ばれ、そこで色々な悪さをした後で最後に肝臓で解毒される。

有機溶剤は、物質毎にそれぞれ標的臓器がある。代表的な物として、メチルアルコールは視神経障害を引き起こし、最悪の場合は失明する。また酢酸メチルは、人体に侵入すると体内で代謝を受け、酢酸とメチルアルコールに分解される。

それゆえ、衛生管理者を始め労働衛生に携わる者として、特に原材料変更時等新規化学物質を採用する際、十分なリスクアセスメントが必

要である。また、産業医の定期巡視等の機会を利用し、新規化学物質を採用した部署の労働者に対して当初は毎月問診等を実施し、人体に対する影響が起きていないか早期発見に努める必要がある。その意味でも衛生管理者は、産業医や現場の労働者及び生産技術部門を巻き込んだ良きコーディネーターとしての重要性が益々期待される。

この様に、対象とする物質に対して、どのような作業をするのか(加熱、加圧等々)によって、対象物質がどのような状態で存在するかを確認し、正しい保護具を選定しなければならない。有機溶剤を利用した塗装を行うのに、防じんマスクを使用しても全く効果がないにも拘わらず、この様な事故が未だ発生している。

また、防じんマスク等呼吸用保護具は顔面に 密着していなければ、その効果は期待できない。 現場に対応した正しい保護具を選定し、それを 正しく使う為には、教育・訓練が重要となる。

最後に、今後の皆様の精進を期待すると共に、 今後とも安全に健康に作業されることを祈念い たします。

# 産業保健相談員

#### はじめに

前回、山梨さんぽ第10号にて企業におけるメンタルヘルス対策と衛生管 理者の役割~前編~を執筆させていただいたが、今回はその後編である。

後編では、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

について概説していく。

#### 前編のまとめ

前編をご覧になっていない方に前編のまとめをご紹介したい。

#### 前編① 企業におけるメンタルヘルス取組みの現状

- (1) メンタルヘルスに新たに取組み始めた企業は、最近5年間でご くわずか。
- (2) メンタルヘルス取組みの内容では、教育が最近5年間で3倍増。
- (3) メンタルヘルス取組みの中で、職場環境改善の取組み、レクレー ション活動は減少。
- (4) メンタルヘルス取組みを実施していない企業は、その理由に担 当者および経費の問題をあげた企業が多い(企業規模が大きくて も同じ問題を挙げている)。

#### 前編② 労働者のストレス実態

- (1) 労働者の受けているストレスは職場での人間関係が最も多いが、 企業側の努力により減少傾向にある。
- (2) 仕事量そのものがストレスの要因であることは多く、特に大規 模企業では顕著である。(過重労働をさせていると認識している 企業は増加)
- (3) 配置転換および昇進に対するストレスは増加傾向にあり、それ に対する企業側の配慮は十分とは言えない。

#### ③企業におけるメンタルヘルス対策の実際

企業においてメンタルヘルス対策を実施する主な理由は、自殺者を減少 させること、仕事を休む期間や休む頻度を減らすことである。

それだけを目的とするのがよいとは思えないのだが、企業内での対策は 目的がなければ進まない。確かに職場で自殺者が出れば周囲に影響がでる。 企業イメージも悪くなる。自殺が労災認定となれば社会的信用を失う。ま た、仕事を休まれてしまうと業務遂行に支障がでる。

異論はあるにせよ、労働者の自殺を防ぐことは企業の第一の目的である と思う。では、自殺を防ぐためには何をしたら良いか? 警察庁のまとめ によると、労働者の自殺者数は年間8000人~9000人である。日本国内の 労働者数は5000万人といわれており、従業員数5000人規模の企業(事業所) では、年間に1人は自殺者がでる計算になる。さらに、労働災害ではハイ

丸 Ш

酒

ンリッヒの法則がよく使われるが、この法則を あてはめると、年間30人は自殺未遂をし、300 人は自殺したいと思ったことがあることにな る。

1998年、埼玉産業保健推進センターが県内労働者4500名に実施したアンケート調査の中で、「自殺したいと思ったことがあるか?」との問いに15%がイエスと回答している。対象も年齢も様々なので、各企業に素直にあてはめることはできないが、前述の従業員数5000人あたり300人の見積もりが多いとは言えない。ここで言いたいのは、自殺を防ぐには自殺のリスクの高い従業員だけに目を向けてはいけないということである。

現在、自殺の7割には遺書がない。自殺する時に、個人は誰かに理由を伝え残す必要がなく、

自責の念にかられてしまっている。結局、理由 が明らかでないと周囲からみれば防ぎようがな かったとの結論になる。ここで、それが前面に 出ると話が終わってしまい、対策も進まない。

企業としてできることは何か? 自殺原因として、遺書があった中では健康問題や経済的問題が圧倒的に多いとされ、勤務問題(人間関係・業務内容等)は10%程度となっている。しかし、豊かで健康寿命の長い日本においても40歳、50歳台男性の自殺率は年々増加し続けている(表1)。経済問題は現在最も多い理由だが、勤務問題も10%どころではないと感じられる。全体に占める割合は少ないかもしれないが、この勤務問題を解決していくことは企業のみしかできないことであると思う。

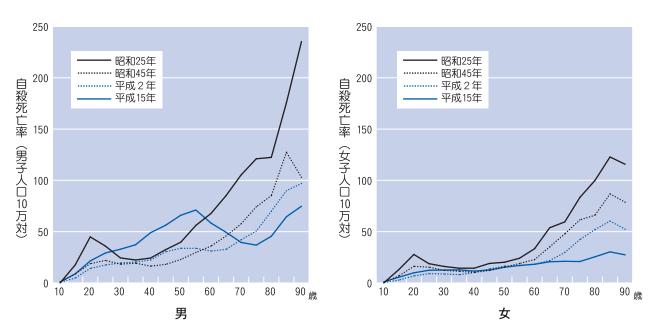


表 1. 性・年齢 (5歳階級) 別自殺死亡率の年次比較 (厚生労働省人口動態統計)

勤務問題の解決に関して企業が実施しやすい 対策は、心の健康づくり対策指針(厚生労働省) にあるセルフケア(自己管理・自己責任)であ り、ファーストチョイスとなる。

セルフケアを求めるときに、まず社員教育という発想につながることが多いと思う。企業の 危機管理という意味でも、教育は重要な位置を 占めるのは間違いではない。従業員教育は不特 定多数に実施できるし、自己責任・自己管理を 求めていけば心の健康づくりには役立つ。しか し、休職や自殺をへらすことが可能かまでは常 に疑問が残る。

過去に筆者が実施した調査で、某企業従業員5000人にアンケートを行ったことがある。セルフケアに対して単発的に教育を実施した前後で比較したものである(表2)。

	教育前	教育後
●心の健康について気になる人の割合	56%	64%
●心の健康で相談したいと思っている割合	20%	22%
●実際にカウンセリングを受けた割合	1 %	1 %

(社内・社外含む)

表 2. 単発的なメンタルヘルス教育前後のアンケート調査

この調査では、教育により心の健康について 気になる人の割合は増加したが、実際に相談件 数が増加するまでには至らなかった。単発教育 では効果が出にくいのは確かだ。前編で論述し たように、教育は体系的・連続的に実施するよ うに努力していくべきである。

社員が会社に求める心の健康づくりをみる と、悩み事の相談が4位に来ている(表3)。

自殺防止や頻回の休職を防ぐにはこの相談が 重要である。教育だけでは自発的相談には至り にくいことが多い。

多くの企業は悩み事の相談相手として、医療 従事者に期待しているであろう(表4)。

しかし、実際に相談する相手としては、そのほとんどが同僚、上司、友人であり、医療従事者は全体の2%にすぎない(表5)。医療従事者(カウンセラー含む)は知識の面ではプロフェッショナルかもしれないが、あまりにも無力なのである。

1位 リフレッシュの機会の増加(スポーツ設備・休養設備)

2位職場環境の改善

3位 長時間残業の低減

4位 悩 み 事 の 相 談

表3. 社員が会社に求める心の健康づくり (平成14年労働者健康状況調査)

車	各専	門スタッ	<sub>ソ</sub> フのい	る割合	(複数[	回答)
専門スタッフがいる割合	産	産	保	衛衛	カ	そ
9		業	健	生生	ウ	
ッフ		医以	師	工管	ン	
が	業	以 外	又 は 看	推理	セ	の
いる		0	看	進 元	ラ	
割		医	護	一里又		
	医	師	師	者は	等	他
49%	30%	6 %	17%	16%	13%	9 %

表 4. 企業が設置しているメンタルヘルス相談の担当者 (平成14年労働者健康状況調査)

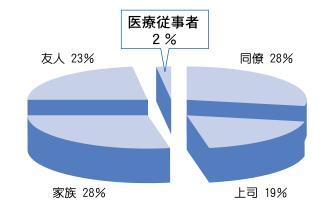


表 5. 従業員が悩み事を相談する相手 (某企業のアンケート調査)

メンタルヘルス対策は社内においては、医療 従事者の相談のみで出来ることはほんのわずか にすぎない。専門的な相談は医療従事者に任せ たほうがよいが、初歩の相談は同僚や上司に期 待するところが大きい(表5:同僚+上司が相 談相手全体の半数)。

相談というと、多くの人がカウンセラーを想像し、専門的なカウンセリング技術を要すると考えがちであるが、初歩の相談は誰にでも可能である。ただし、自殺や休職原因の大半はうつ病であると言われているので、うつ病に対する知識は誤解のない程度には持っておく必要がある。

それと、初歩の相談に解決は必要ではない。 解決しようとすると無理がかかり、かえって 問題が表面化することもある。また、相談を受 けた側の責任も重くなる。このあたりを念頭に おいて上司は部下の相談を積極的にやってほし い。

勤務問題については、前編でご紹介させていただいたように、業務量・業務内容・人間関係・配置転換などの問題が多い。いずれも相談によって対応していくべきことである。しかし、部下が上司に向かって相談するような場合、下記のようなことが問題となる。

- ・正直に自分のことを言えない
- 頼ることができない
- ・自分のことをうまく表現できない
- ・わがままだと思われたくない(出世にひびく・査定に影響・周囲への影響)

従って、勤務問題の相談相手は、上司以外にも複数いるような仕組みが求められる(産業保健スタッフ・衛生管理者・人事担当者等)。相談の際には、相談内容は許可がない限り、他へ漏らさないことを伝えるのは当然である。

企業が勤務問題について対処するときに、当事者への対応だけではうまくいかないことがあるだろう。このような場合、社内の職業性ストレス実態を客観的に評価することも必要である。評価法としては厚生労働省から発行された「職業性ストレス簡易調査票」がある。これは全57項目の質問紙法で、職業性ストレスと心身の健康状態を評価する方法としては妥当性、信頼性ともに優れている。

勤務問題の評価であれば12項目のみの簡易法もあるので、個人を特定しないようにして実施する。仕事を円滑に行うためには、「ほう告・れん絡・そう談(いわゆるほうれんそう)」が必須であるといわれる。これらが欠けていないかを客観的に評価し、対策として仕事の方法を変えていくことを主眼に置く。決して特定人

物の良悪の評価とするものであってはならない (評価後の対策方法や具体例については正書を 参照されたい)。なお、勤務問題の評価につい ては、以下のようなことがポイントとなる。① 仕事量が過剰でないか? ②業務のやり方(指 示と受領)に問題はないか? ③新しい業務に 適合できているか(教育や指導が適切か)? ④仕事以外の会社内の生活(休憩・食事・会話) はうまくいっているか?

昨今は「メタボリック・シンドローム」に代表されるように、身体の健康がトピックとなっているが、人間は精神と身体の両面が健康でないと本当に健康とはいえない。

企業内における健康管理は、精神の健康管理 が全体の健康管理の半分以上と考えていくべき である。"健全な精神は健全な肉体に宿る"と 昔からの格言があるが、現在は"健全な肉体は 健全な精神に宿る"と考えるべき時代となりつ つある。

#### ③企業におけるメンタルヘルス対策の実際 まとめ

- (ア) 自殺者や休職者の減少のためには、自殺 予備軍への対応が課題である。
- (4) セルフケアは大事だが、それだけでは自 殺は防ぎきれない。
- (ウ) セルフケア対策のうち、社員教育は選択 肢のひとつにすぎない。
- (エ) 上司にとって部下との相談も重要な日常 業務であり、評価すべき項目である。
- (オ) 勤務問題への対策は企業に与えられたメンタルヘルス対策の使命である。
- (カ) 勤務問題の解決には個人への対応だけで なく、全体としての取組みも必要。

#### ④衛生管理者の役割

企業におけるメンタルヘルスの取組みにおいて、衛生管理者がいかに重要であるか。衛生管理者は事業場規模50人以上では専属での選任が義務付けられている。つまり、小規模であろうが大規模であろうが、安全衛生を推進していく

メインキャストである(医療職は法的には専属でなくてもよいことになっている)。

衛生管理者のメンタルヘルスにおける職務は 以下に定義されている。

健康づくり計画に基づき産業医等の助言・指導等を踏まえて具体的な教育・研修の企画および実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりを行う。またセルフケアおよびラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たる。

この定義にあるように、メンタルヘルスにおける衛生管理者の主な役割は**社員教育の計画・** 健康相談体制確立・専門家との連携である。

#### ア. 社員教育

社員教育に関して、衛生管理者はその企業の実情に合った教育を実施するよう助言をすることが重要である。なぜなら人事職や医療職からみた教育内容の提案とは違った見方で提案をすることが可能であり、それぞれの職場の実情にあった内容が教育を成功させる鍵となるからである。人事の立場は、休職・自殺予防を目的とする教育となりがちであり、医療職は知識の伝授をしようとしがちである。そうなると一方的な教育となる可能性が高くなる。

#### イ. 健康相談体制の確立

健康相談体制の確立に関しては、衛生管理 者は相談しやすい社内の雰囲気を作ることも さることながら、困ったときは相談するように社員に積極的にすすめてほしい。社員がメンタルヘルスに問題を抱えていた場合、自ら相談したいと思う社員は少ない。医療職が社員に相談をするよう助言したとしても、対等な立場で助言することが可能かどうかは疑問である。上司の助言も業務命令的なすすめとなりがちである。衛生管理者は上下関係・人事問題と関係なく社員に助言することができるところが魅力である。では、衛生管理者自身が相談役になることは求められているか?

前述したように初期の相談に関しては専門知識は必要としない。勤務問題は職場に精通している人が相談することが望ましい。相談者が隠すことなく言える相手・・・すなわち衛生管理者が初期の相談を行うことも適任と思われる(法的にも拡大解釈可能である)。しかし、くれぐれも受けた相談を背負いこま

ないようにしないといけない。

#### ウ. 専門家との連携

衛生管理者が相談そのものを担当するかどうかは別にして、メンタルへルスの問題において情報を得やすいことは間違いない。それは前述したように上下関係・人事問題と関係なく社員と接触できることも魅力であり(衛生管理者が専任であることが条件だが)、職場の衛生管理を行うものとして調査できる権限があるからだ。そしてその情報を専門家へつなげてほしい。専門家(産業医・精神科医)にとっても、メンタルの問題に関しては多くの情報が必要であり、個人面談だけでは偏った情報が多くなるからである。

昨今は個人情報保護がとかくいわれるよう になり、個人の事柄に介入できないことも多 くなった。だが、企業には安全配慮義務が存在する。企業は労働者個々の安全を守らなければならない役割があるので、それを目的とした個人情報であれば必要と考える。

得られた情報は大きく3つ(身体の異常・行動の異常・精神の異常)にわけて捉えてもらうとよい。いずれの状態もありのままに報告し、考察はなるべく入れないほうがよい。判断には責任を伴うからである。また、少しでも異常であると感じたならば、専門家へ相談することである。初期の異常でも相談して構わない。多くの実例において、そのほとんどは問題が表面化してからの対処となってしまっていることが多いからである。

ここで衛生管理者が介入して功を奏した実例を紹介する。

#### く実例>

#### Aさん 47歳 女性

- ●職務 パソコン使用にての書類作成
- ●訴え 腰痛
- ●状況 1日8時間労働のほとんどがVDT作業で、作業中の腰痛の訴えがあった。

Aさんは、上記の状況を訴えて社内診療所に訪れた。腰痛の自覚は強く、作業に支障がでていると のことであった。産業医および整形外科医はX線検査・身体所見から腰痛を起こす明らかな整形外科 的疾患はなく、また作業そのものも腰に負担のかかるものではないと判断した。Aさんは女性で小柄 であったため、机や椅子に問題がないか調査する必要があった。産業医は職場訪問にて作業環境を確 認したいことをAさんに伝えたが、Aさんは拒んだ。医療職が直接職場へ出向くのも決して良い方法 とはいえなかったため、衛生管理者に調査を依頼した。後日、衛生管理者より作業環境は問題ないが、 Aさんが書類運搬の業務で、ダンボール 1 箱分の書類運搬を 1 日に何回か行っていると返答があった。 書類の重さは1箱で15kg近くあり、小柄な女性には負担であったことから、1回に運ぶ重量を軽くす るように指示した。しかし腰痛はその対策では改善しなかったため、他の要因がないか衛生管理者に 再度調査を依頼した。衛生管理者が状況を観察したところ、職場には周囲に男性がたくさんいるのに 書類運搬を手伝っていなかった。Aさんは職場で孤立しているわけではなかったが、他人に頼むこと ができない性格であることが衛生管理者より伝えられた。対策として上司に朝礼等で"書類運搬は男 性がするようにして下さい"と公言してもらうことも考えられた。しかし、衛生管理者はAさんがそ の方法を望んでおらず、他人からみるとわがままととられる可能性もあるので、かえってAさんが嫌 な思いをする可能性があると助言してきた。そこで、上司より書類運搬を指名して指示してもらうよ うにした(1日1回はAさんにも指示しながら平等に)。自然とAさんがしないような方向に持って いくようにした。その後自然と腰痛は軽減していった。心因性腰痛(自分だけが書類運搬をしている という不満)と判断された。

#### 企業におけるメンタルヘルス対策と衛生管理者の役割(後編)

この実例のように、身体症状が精神性のものであったり、またその逆のこともある。メンタルヘルスの問題に関しては多くの情報を必要とするのである。恐らく整形外科的対応に終始し

ていては永久に解決しなかったであろう。その 他にも実例はあるが、衛生管理者が社内メンタ ルヘルスにおいて重要な役割を担っていると言 える。

#### メンタルヘルスにおける衛生管理者の役割 まとめ

- ●個人への対応→把握→専門家へ繋げる 個人情報もあるので許可を得てください 安全配慮義務とのバランスで判断する
- ●社内の取組み→職場環境対策予防の取組み事例検討会職場復帰後のフォロー体制相談しやすい環境づくり



#### No in education, Employment, or Training...

# ニートに思う.....(4)

産業保健相談員 井 上 勝 六 (クリニックいのうえ院長)

#### ファストライフからスローライフへ

ニートは文明社会の必然の結果として生まれてきたとすれば、その発生を防止するには文明社会を否定しなければならない。もちろんそんなことはできませんが、ニートを考える際には「充ちれば欠ける」で、社会や文化が生れた原点に立ち戻ってみれば、そこから解決の糸口が見えてくるはずです。

現在、テレビやパソコンなどによって視覚は 人間の五感の中で飛びぬけて発達しています。 しかし画面を通してだけなら、痛くも痒くも寒 くも辛くもない。喜怒哀楽の直感の感情が育ち ません。視覚だけの刺激ならロボットの脳と同 じで、それは人間がロボット化すること。心が 育たないから、冷酷・非情になれる、いらない ものは抹消すればよいということになります。 神戸の14歳少年の殺人事件で、彼は自分を「透 明なぼく」と称していましたが、これはまさに 人間のロボット化そのものでしょう。世界を身 体で感ずる体験を蓄積しなければバランスのと れた脳の発達はなく、苦しみを受け止める身体 は育ちません。

「人間が、他の動物と違うのは、大きく発達した前頭前野を持っているからだ」と云われますが、この発達のためには「家族と話をすること」「友だちと遊ぶこと」「読み・書き・計算をすること」などが重要です。コンピュータゲームではものを見る視覚野(頭の後ろにある)が働きますが、前頭前野はほとんど働きません。ゲームはあくまでもバーチャル(仮想現実)でしか無く、実感が無いそこからは想像力は育ち

ません。結局頼るのは過去の評価や他人の作ったブランドということにならざるをえない、つまり視覚中心の文化は保守化しやすく、それは人間の衰退化につながっていきます。

ではそれをくい止めるにはどうしたらよいか。 「見る」の「見」は分解すると「目」と「足」 となる、つまり目の文化と足の文化は一体で、 足の支えがなければ見る文化は砂上の楼閣でし かない。実際、新しい視野や思索・思想は歩く ことから生まれてきました。犬も歩けば棒に当 たります。歩かなければ棒に当たらない。「歩 いているときだけ、思索できる」といったの はジャン・ジャック・ルソーですし、アリスト テレス一派は歩きながら哲学を論じたことから 「逍遥学派」といわれました。ヘンリー・ソロー は「散歩自体がその日の事業であり、冒険なの だ。諸君は、歩きながら反芻するラクダのよう に歩かなければならない」と云い、遍歴の散歩 者と自称して一日に4時間以上歩いたそうです。 ラテン語のSolvidur Ambulandoは「困難なこと は歩くことで解決される」の意ですし、ゲーテ は「若き日に旅せずして老いて何を語るや」と いっています。観光とは「観国之光」(国の光 を観る・易経)から生まれた言葉で、諸国を見 聞し実情を視察するの意ですが、芭蕉の『奥の 細道』もまさに「みちのく」の観光から生まれ ました。Travel(英)の語源は「骨折って行く」 です。一寸法師も骨を折っていろいろと困難な 旅を経験したからこそ、小人から立派な青年へ と成長、そしてお姫様と結婚できました。目出 度し目出度しです。可愛い子には旅をさせろで、 手取り足取りの親はダメです。ところが今は子

どもの数も少なく、「可愛い子どもには危険だから旅をさせない」が多い。親という字を分解すると「立木に見る」、その意は「立木の陰でそっと見ていて、危ないときにだけ手を貸す」です。自立するためには体も使わなければなりません。精神科などの「作業療法」は体を使って治療することですし、心と身体のバランスの重要性を示した「心身一如」という言葉も昔からあります。

小中学生一万一千余人を対象とした「自然体験と道徳観・正義感」という文部科学省のアンケート調査(平成10年)によると、挨拶する・悪いことを止めさせる・席を譲るなどの社会規範があるかどうかについて、自然体験が多いほど道徳観が身についていました。

つまり教室の机に座って道徳の勉強をするよりも、戸外で自然に接して体を使うほうが身に つきやすかったのです。

これからは能率主義や成果主義を追求する ファストライフではなく、ゆったりのんびりし たスローライフへ、ジョギングではなくウォー キングの発想が求められましょう。時には走る ことも必要でしょうが、一般に動きを現す言葉 は良い意味には使われません。例えば総立ち、 苛立つ、殺気立つ、また不倫に走る、汚職に 走るなどなど、これからは歩くとか座るとかの スローな時代でなければなりません。近年、街 中で若者たちが地べたに直接座り込んでいる姿 (ジベタリアン)を見かけますが、大変だらし なく、不潔に見えます。しかしそれはファスト ライフという価値観で突っ走る社会に対して、 若者たちが示すノーのサインととれなくもない。 崩壊の予兆をはらむ文明社会に立っている不安 感を、大地にじかに接することで本能的に軽減 させているのかもしれません。



#### 煽る文化から鎮めのへ文化へ

効率や能率を最優先し成果や利潤を追い求め、 過剰生産・過剰消費し続けた結果はどうなった か? 自然からの収奪は生熊系を破壊し地球の 温暖化をもたらしました。海面温度の上昇は大 型ハリケーン・カトリーナを発生させ、05年秋、 それはニューオリーンズの街を水没させました。 あの地はガスや石油の汲み上げで地盤沈下して いて、ミシシッピーが破堤したら水没するだろ うと予想されていました。ブッシュ大統領はレ スキューの遅れを謝罪しましたが、実際は彼は イラク問題に一生懸命で、治水に対する対応な どに配慮はしていませんでした。彼女(カトリー ナ)が石油基地を直撃したのは、化石燃料によっ て維持される文明に対しての忠告・戒めだった のかもしれません。もはやファーザーライクの 煽る文化ではなく、マザーライクの鎮める文化 が主役にならなければ文明は持続不可能です。 バベルの塔は倒れざるをえない、文明の成長・ 発展を諦めるときが来たのです。「諦める」は 「明らかに見る」ことで、そのためには見識や 経験が必要です。先人は「権兵衛が種まきゃカ ラスがほじくる、三度に一度は追わずばなるま い」「・・♪♪・・歩めよ子馬、けれども急い でつまずくまいぞ、お前が転べば私も転ぶ」「朝 顔につるべ取られてもらい水」などなど、自然 と共存する文化を持っていました。

「火」という切り口で見てみましょう。ギリシャ神話のプロメテウスは天界から火を盗みゼウスの怒りを買いました。これは西欧のファーザーライクの「火を盗む文化」です。日本の古事記はマザーライクの「火を与える文化」で、イザナミ(イザナギの妻)は山川、自然を産み、最後に火を生みましたが、その火によって自分の御陰(みほと)を焼き、その火傷によって死んでしまいます。

文明発祥の地・メソポタミアで最初に誕生した国・シュメールのギルガメシュ王は、「森を破壊し町を立派にすることが幸福につながる」と森の神・フンババを倒しました。しかし、一

時繁栄したものの周辺の緑を破壊しつくし、生 活の基盤を失って滅亡しました。また、自国の 文明を捨て他国の文明を積極的に取り入れた交 易都市・カルタゴは、高度に都市化した街を作 り繁栄しましたが、ローマによって亡ぼされま した。「カルタゴの例」といえば、「土と緑を忘 れた文明は滅びる」の意です。古代都市国家工 フェソス (トルコにある) の滅亡は、人口の増 加によって周辺の山の緑は消失、河川や港は流 出した土砂で浅くなって沼地化し、そこは蚊の 住みかとなってマラリアが蔓延したからです。 南海の孤島・イースター島の文明の消失も、部 族同士の張り合いで巨大な石像造りをしたため でした。石像造りに膨大な木材を消費して森は 消失、農耕は土壌流出のため不能となり、木が なければ魚を捕るための船も作れず、食糧難は 人肉食をもたらして「謎のモアイ像」が残されま した。

では先人は緑に対してどう対応してきたかの でしょうか? 古代ゲルマンでは「自然を破壊 する人間は平気で木を切る人」、バイキング神 話では「ユグドラシル(世界樹)は世界の中心に あって、神々を守る巨大な樹、世界は大きな樹 からできている」、東洋の「森羅万象」の森羅 は森が連なる、万象は宇宙にある一切のもの、 つまり宇宙にある一切のものは森から生まれた のです。日本では神社が祭られている鎮守の杜 (杜は木で土をふさぐ、閉じる、閉ざすの意で、 鬱蒼とした手つかずの森ではなく、人の手が加 えられたという意もある)、そこは悪霊や物の 怪が閉じ込められた場所でした。古代には自然 災害や病気などは「祟り神」や「悪霊」の仕業で、 それらは山野や森の中にいると考えられました から、祭りは「触らぬ神に祟りなし」と「祟り 神」が機嫌を損ねないようにと願った行事でし た。家を建てるときの地鎮祭も、その土地の神 を祝って工事の安全を祈願する祭りです。この ようなタブー意識によって緑は守られ、その結 果、豊かな産土(うぶすな・氏神の語源となっ た)と水がもたらされ、大和の地は稲作の連作 が可能な瑞穂の国となったのでした。

ところで、森の神・フンババを倒したギルガ メシュ王は、王権の象徴として片手に剣、片手 にライオンを抱いた像として残されましたが、 「百獣の王」であるライオンを倒すことは勇敢 な勇者・偉大な英雄でしたから、このライオ ンは征服されたフンババの具現像といえましょ う (図①)。西洋ではライオンは王権の象徴と して、また征服されるものとしてありましたが (図②)、では東洋ではどうだったか? 東洋で もライオンは王権の象徴でしたが、同時にそれ は人間と共生すべき存在でした。特に仏教では ライオンの偉力に乗ってその教えを広めようと、 獅子吼(仏教の教説が他を圧する)、獅子奮迅(ラ イオンが奮い立つように、仏が人々に力を与え る)、獅子座(仏たちの乗る座)などの言葉が生 まれました。インドの仏教遺跡・サーンチには、 仏陀の説教に耳を澄ますライオンの姿が刻ま れています。高野山の仏涅槃図(国宝・図③)に は涅槃となった仏陀を囲んで嘆き悲しむ弟子た ちの姿が描かれていますが、その中にライオン



図 1 ( ルーブル美術館蔵 )



図 2
イラン・ペルセポリス遺跡のレリーフ像
王がライオンの腹を刺している

が一匹、悲しみのあまりひっくり返って涙している姿が描かれています(図④)。つまりライオンは殺す対象(抗生)ではなく人間と共に生きる仲間(共生)であり、そこは森羅万象が一体となった調和の世界だったのです。大伴旅人は「この世にし楽しくあれば来む世には虫にも馬にも吾はなりなん」と歌いました。「山川草木国土悉有仏性」(仏典)を道元は「山河を見るは仏性を見るなり」(自分と宇宙は一体で、同じ生命を生きている)といい、大仏造立の詔を出した聖武天皇は「動植ことごとく栄えむとす、一切衆生皆々仏となせ給え」と言い替えています。「ノミしらみ馬の尿する枕元」と、芭蕉も皆と一体となった旅の日々をすごしました。

このような共生の発想があったからこそ、東洋には奇跡的にも野生のライオンが生き延びてきた場所があります。それはインド西部のカチアル半島はギルの森ですが、現在約330頭が生息しています。もともとライオンは2000年前まではアフリカ大陸の他、イベリア半島からインドにかけて生息していました。人口増とともに



図 3



図4 図3右下の拡大像

ライオンの生息域は狭められ、結局今はアフリカとインドにしか住んでいませんが、アフリカはともかく何故インドにいるのか? その理由としてその地域の人々の生活態度が挙げられます。実は彼らは不殺生戒の教えを守る敬虔なヒンズー教徒やジャイナの教徒だったのです。もともとギルの森の住人の生計は水牛の放牧で支えられてきましたが、時に水牛がライオンに襲われても、鹿の増え過ぎを抑えてくれるライオンを憎んだりしませんでした。つまりライオンとの共生があったからこそ、ギルの森はアジアで唯一の野生ライオンの生息地として残されたのです。

人間のこのような節制したライフスタイルは 自然への負担が少なく、ヒトを含めた動植物の 共存共栄が図られやすい。ユー・アー・ロング(君 の解釈は間違っている)の発想のもと、自分は 正しいと思い込んで収奪一方向に突き進むので はなく、あれもありこれもありと互いの存在を 認めて永続を目指す循環型社会でなければ、も うこの貴重な緑の星・地球の存続はないでしょ

う。法句経には「足るを知るは最上の財」とあり、 老子は「自らに勝つものは強く、足るを知るも のは富めり」といっています。これは見方を変 えれば敗者の満足感ともとられかねませんが、 しかしそう思えば誰にでも体験できることでも あります。『遠野物語』を記した柳田国男は、「泥 棒もしなければ人殺しもしない、かといって良 いことをするわけでもない。平民のそんな日常 の生活に視点を当てたのが民俗学」とし、明治 の近代化で古き良き伝統・文化が急速に失われ ることに警鐘を鳴らしました。あの当時でも彼 の目には近代化がもたらす様々の弊害が見えた わけですから、もし現在の地球の状況を見たら 彼は何と云うでしょうか。フリッチョフ・カプ ラは「我々の文化は陽、すなわち、男性的な価 値観と姿勢を寵愛し、それと一対をなす相補的 な陰、すなわち、女性的なものを蔑ろにしてき た。統合より自己主張、総合より分析、直観的 知恵より理論的知識、宗教より科学、協調より 競合、保護より拡大を好んで来た。この一面的 発展は今や極めて危険な段階に到達し、社会的、 生態的、理論的、精神的次元の危険を招いてい る」(『タオの自然学』)と述べています。

これからは知識の世界から知恵の世界へと変 わらなければなりません。エゴに執着し対立し ながら頑張って「苦の人生」をすごすのではな く、真実・真理とは何か、協調しつつエヴァ (永 久・永遠)を考える、つまり、エゴからエヴァ へ、利他(他のため)が結果として自利(自分 が生かされる)となるような世界、「楽の人生」 が求められましょう。楽は楽しいとも読みます。 英語ではtake it easy and have a nice day (あせら ず気楽にのんびりと、そして良い一日を)です。 また「人生寄するが如し、何ぞ楽しまざる(人 生つかの間の宿り、どうして楽しまないでいら れようか)」(蘇東坡)、「過ぎし世も来る世も同 じ夢なれば、けふの今こそ楽しかれ」(杉田玄 白)、「心は楽しむべし、苦しむべからず」(貝 原益軒)など、人間はホモ・ルーデンス(遊ぶ人) ではなかったでしょうか。働き蟻や働き蜂はそ の20%が働いているだけで、残りの80%は遊ん

でいるそうです。そこから働くものだけを取り出して新しい集団を作ると、矢張り80%が遊ぶようになることから、遊ぶものの存在が組織の継続に重要な意味を持っていることが伺われます。昔の日本人はちょっと具合が悪かったら休んだり、隠居老人がいました。「老いては子に従え」「泣く子と地頭には勝てない」などともいわれました。今や夢や希望、目標などに縛られすぎて、それが達成できなければ自分が劣っているのではと思う傾向が強く(これは悪夢)、エネルギッシュな不老長寿願望老人も少なくありません。

#### ブータンとアーミッシュ

ブータンは仏教を国教とするヒマラヤ山中 の小国ですが、ワンチュク現国王がまだ若かっ たころ(約20年前の30歳)、彼は仏教理念に基 づいた独自の国策を掲げました。経済発展は国 の究極目的ではなく、GDP(国内総生産)で はなくGNH (Gross National Happiness 国民総 幸福) こそが、ブータンの目指すところだと したのです。世界指導者ホーラム2003年度優 秀経済ジャーナリストに選ばれたトムキンス 記者は、「国の富の増加は国民の幸福度にほと んどインパクトが無く、むしろその低下をもた らしかねない」と指摘しています。また日本の ある調査によると、年収と幸福度(幸福の実感 度) はゆるやかに比例しますが、1500万を超す と逆に低下を認めています。このことは多くの 収入を得るためにはより多く働かなければなら ず、そのため家族や友人たちと楽しく過ごす自 分の時間が失われてしまうからでしょう。「経 済成長は目的ではない、それは国民が幸せを 追求するための手段の一つである、手段と目的 を取り違えてはならない」として、ワンチュク 国王は人間が健全な社会生活を送るための条件 に四つの仏教思想、つまり、①人に楽を与える 慈無量心、②人の苦しみを無くす悲無量心、③ 人の喜びを自分の喜びとして喜ぶ喜無量心、④ 恨みを捨てる捨無量心の四つの無限の心 (四 無量心)が必要であるとしました。本当の意味

で開花した人間や社会を実現するために、ブー タン文化に根ざした社会福祉、優先順位、目 的に叶った近代化の方向を目指そうと、ブー タンはグローバルな視点にローカルの視点を加 えた独自の「グローカル」路線を実践している のです(他民族国家のため教育用語は英語で、 ブータン人は皆英語ぺらぺら)。2004年に国王 は「幸福happiness」は非常に主観的で個人差があ る、従って政府の方針にはなりえない、「充足 contentedness」の方がふさわしいとしてGNH を「国民総充足GNC」に提唱しなおしました。 2年前の国勢調査の際、「今あなたは幸せです か」との質問に、国民の97%が「幸せです」と 答えたそうですが、「権力の集中は必ず腐敗を 生む」と考える国王は、国の将来を考え国民 の大反対を押し切って国王の定年制を決めまし た。「指導者として成功したいならば、自ら進 んで権力を放棄すること、指導者の成功は自分 がリーダーとして必要なくなるとき。普通の人 間として生まれたのに、たまたま国王の第一子 として生まれただけで国政を司る、これは大変 恐ろしいこと、だからいつも努力しなければい けない」という国王が世界で尊敬されないはず はない。大国のインドや中国はちっぽけな小国・ ブータンに対して、大国として接遇しているそ うですが、そこには「国家の品格」が備わって いるからでしょう。

なお、経済至上主義を世界中に押し進めるアメリカの中にあって、「文明という利便が人間社会に何をもたらすか」を問いかけながら、文明を厳しく取捨選択しながら生活しているグループがあります。アーミッシュと呼ばれる彼らは全米に約15万、ヨーロッパは16世紀の宗教改革でスイスを中心に生まれた「再洗礼派」のキリスト教徒の人たちです。彼らは厳しい戒律のもと絶対平和を貫く人々として知られていますが、その生活はトラクターではなく馬を使い、石油ランプの灯りで電話は数軒で共有、しかし遺伝子治療の病院を経営しています。あらゆる文明を拒否するのではなく、自分たちの文化や生活が乱されない範囲で最低限それらを導入す

る、そんな節度ある生き方が脚光を浴びないか ぎり、これから先、人々は幸せにはならないで しょうし、また地球の未来もないでしょう。

最後になりましたが、小説『ビルマの竪琴』(竹山道雄)の一節を引用して話しを終わらせていただきます。

「ビルマは盛んな仏教国で、住民は極度に低 い生活で満足していますから、人の心も穏やか です。よくいえば欲がなく、悪くいえば無気力 です。めんどうなことはいっさい仏様におまか せして、寡欲に、淡白に、耕して、歌って、踊って、 その日その日をすごしています。ビルマは平和 な国です。弱く貧しいけれども、ここにあるの は、花と、音楽と、あきらめと、日光と、仏様 と、微笑と・・・(中略)。一生に一度軍服を着 る義務と袈裟を着る義務とでは、人間の生きて 行く生が方が違います。つまり、一方は、人間 がどこまでも自力を頼んですべてを支配してい こうとするのです。一方は、人間が我を捨てて、 人間以上の広い深い天地の中に溶け込もうとす るのです。ところで、このような生き方はどち らの方がいいのでしょう? どちらが進んでい るのでしょう? 国民として、人間としてどち らが上なのでしょう?」

#### おわりに

第48回北陸甲信越地方会総会(05年10月23日)の特別講演の内容に加筆した「ニートに思う」は、今回で終了させていただきます。当初は厄介なテーマを与えられて結構ストレスを感じましたが、しかしおかげさまで色々と勉強させていただきました。このような場をご提供くださった佐藤章夫先生には心から感謝とお礼を申し上げます。ありがとうございました。



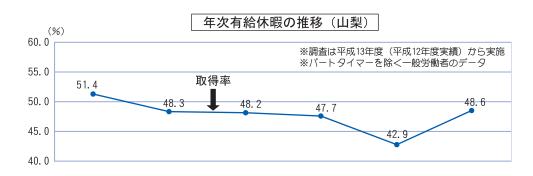
# 山梨労働局監督課からのお知らせ

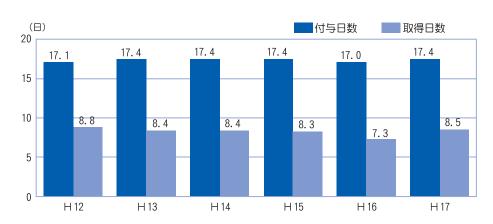
#### 年次有給休暇の取得率は48.6%

厚生労働省では、ゆとりある生活を推進するため「ゆとり休暇推進要綱」を定め、ゆとりある生活の定着促進を図っています。また労使が自主的に取り組むべき指針を定め、年次有給休暇の取得促進をはじめとして、長期休暇の普及、個人の希望を生かした休暇の普及、ライフスタイル、ワークスタイルに合わせた目的別休暇の普及などを定めています。

また、18年4月1日から施行されている「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に基づき 定められた「労働時間等設定改善指針」でも、年次有給休暇取得促進を基本的事項の1つとして掲げ、 行政及び労使が一体となって取り組むこととしています。

山梨労働局では、この一環として、県内における「年次有給休暇等のアンケート」を実施しました。 調査の結果、平成17年度の山梨県における年次有給休暇の取得率は、平成16年度より5.7ポイント増加し、平成13年度の調査開始以来初めて増加に転じました。山梨労働局では、引き続き各事業場における年次有給休暇の一層の取得促進などを啓発していくこととしています。





資料出所:年次有給休暇等に関する調査(山梨労働局)

# 山梨労働局賃金室からのお知らせ

## 山梨最低賃金が平成18年10月1日から 産業別最低賃金が平成18年12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ヵ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 761円 (18.12.1から)

「自動車・同附属品製造業」

1時間 768円 (18.12.1から)

- ※4 次に掲げる者は、産業別最低賃金から適用除外され、地域別最低賃金の適用 を受けますが、現に雇用されている者は、適用除外を理由として一方的に賃 金を引き下げることはできません。
  - ① 18歳未満又は65歳以上の者
  - ② 雇入れ後6か月未満の者であって、技能習得中のもの

#### 《問合せ先》

山梨労働局労働基準部賃金室 TEL 055-225-2854

#### 事業主・事務組合のみなさまへ

#### 2007年(平成19年)4月1日※から

# 石綿 (アスベスト) 健康被害救済のための「一般拠出金」の申告・納付が始まります

※平成19年度労働保険の年度更新等から

#### 「一般拠出金」とは

「石綿による健康被害の救済に関する法律」により、 石綿(アスベスト)健康被害者の救済費用に充てる ため、事業主のみなさまにご負担いただくものです。

#### 1 対象 労災保険適用事業場の全事業主が対象です

アスベストは、全ての産業において、その基盤となる施設、設備、機材等に幅広く使用されてきました。このため、健康被害者の救済にあたっては、アスベストの製造販売等を行ってきた事業主のみならず、すべての労災保険適用事業場の事業主に一般拠出金をご負担いただくこととしています。

注意: 特別加入者や雇用保険のみ適用の事業主は申告・納付の対象外です。

#### 2 納付方法 労働保険料と併せて申告・納付します

(納付時期)

① 労働保険の年度更新手続時

労働保険の確定保険料の申告に併せて

② 事業終了(廃止)時

申告・納付します

注意:一般拠出金には概算納付の仕組みはなく、確定納付のみの手続きとなります。 延納(分割納付)はできません。

#### 3 料率 一般拠出金率は1000分の0.05です

業種を問わず、料率は一律1000分の0.05です。メリット対象事業場についても一般拠出金率にはメリット料率の適用(割増、割引)はありません。

#### 4 有期事業 平成19年4月1日以降に開始した事業 (工事) の分を申告・納付します

- ①単独有期事業・・・事業(工事)終了時に、労働保険の確定保険料と併せて申告・納付します。
- ②一括有期事業・・・平成19年度の年度更新(確定保険料)は平成19年3月31日までに終了した事業(工事)が対象となるため、一般拠出金の申告・納付の必要はありません。 (平成20年度の年度更新より申告・納付します。)

《問合せ先》山梨労働局労働保険徴収室(TELO55-225-2852)

甲府労働基準監督署 TEL055-224-5611

都留労働基準監督署 TEL0554-43-2195

鰍沢労働基準監督署 TEL0556-22-3181

山梨労働基準監督署 TEL0553-22-2921

# 改正男女雇用機会均等法のポイント

#### 平成19年4月1日スタート

#### 性別による差別禁止

- 〇男性に対する差別も禁止。
- 〇募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇 に加えて<u>降格、職種変更、雇用形態の変更(パートへの変更など)、退職勧奨、労働契約の更新(雇</u> 止め)についても、性別を理由とした差別を禁止。
- 〇間接差別の禁止(以下の3つの措置について、合理的な理由がない限り禁止)。
  - ・労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
  - ・コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
  - ・労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

#### 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 〇妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める以下の理由に よる解雇その他不利益取扱いも禁止。
  - ・妊娠・出産したこと
  - ・母性健康管理措置を求めたこと、受けたこと
  - ・労働基準法の母性保護措置を求めたこと、受けたこと
  - ・妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと など

を理由とする解雇 その他不利益取扱いを禁止

○妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠等が理由でないことを事業主が証明しない限り無効とする。

#### セクシュアルハラスメント対策

- 〇男性に対するセクシュアルハラスメントも対象に含め、事業主は職場における対策として以下の 9つの措置を講じなければならない。
  - ・セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、 周知・啓発すること
  - ・行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
  - ・相談窓口をあらかじめ定めること
  - ・窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
  - ・相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ・事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
  - ・再発防止に向けた措置を講ずること
  - ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
  - ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること
- ○対策が講じられず、是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となる。 紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出ができるようになる。

#### 母性健康管理措置

○対策が講じられず、是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となる。 紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出ができるようになる。

#### 過料の創設

〇厚生労働大臣(労働局長)が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、20万円以下の過料に処せられる。

改正男女雇用機会均等法についてのお問合せは・・・山梨労働局雇用均等室(055-225-2859)



# 研修。也ミナーの御案内

#### (平成19年4月~7月)

日時・場所	テーマ(研修番号等)	対象	募集数	講師
4月4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」) 1期-①(4回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190404)	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
4月20日(金) 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領 「作業環境測定に関する実技研修②物理エネルギー(騒音・非電離放射線・熱等)」(日本医師会認定産業医研修:基礎研修(実地)3単位又は、生涯研修(実地)3単位申請中) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190420)	衛生管理者・産業医・ 保健師・看護師・そ の他	20	産業保健相談員 望月 明彦
5月9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」) 1期-②(4回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190404)	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 管 弘康
5月11日(金) 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 「海外(個人旅行、出張及び赴任)に あける感染症対策及びその他の注意」 (日本医師会認定産業医研修:基礎研修(後期)3単位又は、生涯研修(専門)3単位申請中) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190511)	衛生管理者・産業医・ 保健師・看護師・そ の他	20	産業保健特別相談員 森 博幸
5月16日(水) 14:00~16:00 産保センター研修室	産業保健スタッフ研修 「平成20年度施行の特定健診・特定保健指導について学ぶ①」 (産業看護実力アップ認定研修申請予定) (190516)	保健師・看護師・衛 生管理者・その他	20	講師については現在調 整中
5月23日(水) 13:30~16:30 産保センター研修室	エクセル実技研修(初級編) -Excelの基本操作を学ぶ-①(2回 シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190523)	保健師・看護師・その他	10	山梨県立大学講師 高橋美保子
5月25日(金) 14:00~16:30 産保センター研修室	産業カウンセリング事例検討研修 1 期 -①(3回シリーズ) (190525)	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
6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」) 1期-③(4回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190404)	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

日時・場所	テーマ(研修番号等)	対象	募集数	講師
6月13日(水) 13:30~16:30 産保センター研修室	エクセル実技研修(初級編) -Excelの基本操作を学ぶー②(2回 シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190523)	保健師・看護師・その他	10	山梨県立大学講師 高橋美保子
6月22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① (3回シリーズ) (190622)	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
6月27日 (水) 13:30~16:30 産保センター研修室	エクセルによるデータ解析実技研修 ーデータのまとめ方の手技を例題(実 践)を通して学ぶー①(5回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190627)	保健師・看護師・その他	10	山梨県立大学講師 高橋美保子
6月29日(金) 14:00~16:30 産保センター研修室	産業カウンセリング事例検討研修 1 期 -②(3回シリーズ) (190525)	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
7月4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」) 1期-④(4回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190404)	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
7月6日(金) 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修 「作業環境測定に関する実技研修③粉塵」(日本医師会認定産業医研修:基礎研修(実地)3単位又は、生涯研修(実地)3単位申請中) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190706)	衛生管理者・産業医・ 保健師・看護師・そ の他	20	産業保健相談員 望月 明彦
7月11日(水) 13:30~16:30 産保センター研修室	エクセルによるデータ解析実技研修 ーデータのまとめ方の手技を例題(実 践)を通して学ぶー②(5回シリーズ) (産業看護実力アップ認定研修申請中) (190627)	保健師・看護師・その他	10	山梨県立大学講師 高橋美保子
7月20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②(3回シリーズ) (190622)	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
7月21日 (土) 9:00~16:00 産保センター研修室	「産業看護講座受講者対象衛生管理者 資格取得研修」①(関係法令・労働衛 生・労働生理)(2回シリーズ) (190721) (各自指定のテキストをご用意下さい)	産業看護講座を受講 された看護師の方	20	山梨産業保健推進セン ター所長 佐藤 章夫 産業保健相談員 功刀 能文
7月27日 (金) 14:00~16:30 産保センター研修室	産業カウンセリング事例検討研修 1 期 -③(3回シリーズ) (190525)	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
7月28日(土) 9:00~16:00 産保センター研修室	「産業看護講座受講者対象衛生管理者 資格取得研修」②(関係法令・労働衛 生・労働生理)(2回シリーズ) (190721) (各自指定のテキストをご用意下さい)	産業看護講座を受講された看護師の方	20	山梨産業保健推進セン ター所長 佐藤 章夫 産業保健相談員 功刀 能文

なお、研修・セミナーの日程等につきましては、変更になる場合がございます。詳細につきましては、 ホームページ(http://sanpo19. jp/)をご覧下さい。

#### 平成19年度(4月~7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<u>研修番号を必ず記入して</u>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、一名の記入でお願いします。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。

#### 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	最カード番=	号				フ 氏	リ ガ 		ナ 名	
		事業所等	名称(部署	名)				連絡先	等電	話番号	
							TEL:		(	)	
			(			)	FAX:	1	(	)	
			,	住	所	:	等				
〒	_										
			職	種	名:	(○をし	て下さい)				
1. 1	産業医等	2.	保健師 •	看護師	ĵ	3.	事業主	4.	労	務管理担当者	
5. 1	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	ころしけ	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点以内とします。
- ○図書・ビデオの宅配便貸出・返却は、利用者負担とします。
- ○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週間以内とします。
- ○破損等については、利用者負担とします。
- ○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します。

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	4. 衛 生 管 理	1 者
	1. 保健師・看護師	i 5. 産業保険	財係機関
	2. 事 業 主	6. 労働者	
	3. 労務管理担当者	7. その他	
来所の方	市・郡	田丁	

## 配送先

貸出ビデオ番号

#### (※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。

5本まで 5 冊まで 記入例:20-51 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

貸出図書番号

TEL (055) 220-7020 FAX (055) 220-7021

#### 図書・ビデオ追加分ご案内

#### 01 全 般

登録番号	書名	発行 所
0 1-3 5 1	企業・健康保険組合の職域保健・産業看護活動集 ~事例にみる健康支援・健康づくりのヒント~	(株)社会保険研究所
0 1-3 5 2	労働衛生のしおり(平成18年度)	中央労働災害防止協会
0 1-3 5 3	産業医の職務Q&A(第8版)	(財)産業医学振興財団

#### 02 関係法令

登録番号	書。  名	発行 所
0 2 - 1 1 8	安衛法便覧 I (平成18年度版) 第 I 巻 法令・様式編	労働調査会
02-119	安衛法便覧II(平成18年度版) 第II巻 告示・指針編	労働調査会
0 2 - 1 2 0	安衛法便覧Ⅲ(平成18年度版) 第Ⅲ巻 行政通達編	労働調査会

#### 03 産業中毒・職業性疾病

登録番号	書名名	発行 所
03-116	2005 TLVs and BEIs 2005 ACGIH化学物質と物理因子のTLVs&化学物質のBEIs 日測協資料 No.53	(社)日本作業環境測定 協会
03-117	過労死(脳・心臓疾患)の労災認定のしくみ 脳・心臓疾患(負傷に起因するものを除く)の労災認定基準の解説	(財)労災保険情報セン ター
0 3 - 1 1 8	増補改訂版 アスベスト関連疾患 日常診療ガイド アスベスト関連疾患を見逃さないために [教材用CD-ROM付]	労働調査会
0 3 - 1 1 9	精神障害等(過労自殺)の労災認定のしくみ 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の解説	(財)労災保険情報セン ター

#### 04 健康管理

登録番号	書名	発行 所
0 4-2 2 4	禁煙支援マニュアル (Ⅰ)CD-ROMで学ぶ禁煙支援の基礎知識 (Ⅱ)たばこ関連情報	厚生労働省健康局総務課

#### 06 作業管理

登録番号	書	名	発行 所
06-068	安全の指標(平成18年度)		中央労働災害防止協会

#### 변*루* 카

## [20] 安全

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
20-70	知っていますか安全配慮義務 ~経営者、管理者は何をすべきか~	26分	安全衛生映像研究所	フフタティ  つつ   安仝劇像表談  の考えら』生
20-71	"危ない"パート 1 「落ちる」A-BU-NA-I	9分	生映像	セリフ、ナレーションがなく、映像だけで危険に 気付く、言葉の壁を破った画期的ビデオ教材です。 墜落災害について6つのパターンとその防止策、 加えて4つの基本マナーを提案しており、外国人 労働者教材用としても最適です。
20-72	"危ない"パート2 「はさまれる」A-BU-NA-I	9分	安全衛生映像研究所	「はさまれる」をもつのハダーンがらとらえ、厄陕
20-73	やっていますか指差呼称(全3巻) 第1巻 指差呼称のめざすもの へエラー事故防止のキメテ〜	15分	生映像	このビデオ3部作は、指差呼称がなぜエラー事故 防止のキメテなのか、どのように作業行動の要所 要所で安全確認をするのか、ヤル気で指差呼称を 実践するためのポイントは何かなどについて分か りやすく解説しています。 ヒューマンエラー事故を防ぐキメテとして「スイッ チオン、ヨシ!」などと要所要所の指差呼称で意 識をギヤチェンジする必要性を強調。なぜ指差呼 称が必要なのか、どうして有効なのかを解説。
20-74	やっていますか指差呼称(全 3巻) 第2巻 指差呼称の実践方法 ~基本とその活用~	15分	安全衛生映像研究所	現場の指差呼称項目の決め方、KYと一体で進め
20-75	やっていますか指差呼称(全 3巻) 第3巻 指差呼称の推進方法 〜恥ずかしさをどう超えるか〜	15分	安全衛生映像研究所	「恥ずかしい」、「面倒くさい」といったヤリタクナイ理由の深層をさぐり、職場にどう指差呼称を定着させるか、そのポイントを5つの項目にしぼって提案しています。
20-76	私たちは走る会社です 〜物流業の安全とサービス〜	22分	安全衛生映像研究所	労働省の「交通労働災害防止のためのガイドライン」の中の運行管理者と運転者のありかたに焦点をあてた作品です。トラックの運転者の対話を中心に、運行管理者と運転者がお互いに信頼し合える職場風土をつくり上げていくプロセスを描いています。

#### [21] 全 般

[21] 王	<b>何</b> 交			
登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
21-92	健康・保健シリーズ 一次救命手当(BLS) 君も命を助けられる! ●正しい心肺蘇生法とAEDの 使い方●	60分	㈱映育タ	●小字生向け● 30分 先ず心臓のしくみについてCGを用いて簡単に分 かりやすく説明します。平易なことばと語りかけ の口調を使っているので、子どもの興味を引き、 より理解が深まります。次にBLSでは、実際の 手順に従って、人が倒れてから、意識の確認、助けを呼ぶ、119番通報、AEDの手配、循環のサインの確認、心臓マッサージと人工呼吸の方法にも行える方法で、丁寧に分かりやすく説明します。 ●中学生から一般向け● 30分 先ず心臓と循環の仕組みと何故心臓が突然停止してしまうのかについて実写やCGを用いて分り やすく説明します。次にBLSでは、実際の手順に従って、手技や機器操作を注意点などの説明を 加えながら分かりやすく解説します。
21-93	パワーハラスメント 1 なくそうパワーハラスメント しない、させないパワーハラ スメント	25分	啓発協 会映像	公的機関への「職場のいじめ」の相談件数が増大している昨今、もはや、自分だけは大丈夫、では済まされないパワーハラスメント問題。では、どのような言動がパワハラと見なされるのか、また上司と部下はお互いのコミュニケーションでどのような点に気をつけなければならないのか、事例を基に解説していきます。 ●自己中心型上司 ●過干渉な上司 ●事なかれ主義上司 ●無責任型上司
21-94	パワーハラスメント 2 なくそうパワーハラスメント 管理職のためのパワハラを起 こさない職場づくり	25分	㈱自己 啓発協 会映像 事業部	■ ハ・ハハ リハ・臓 鳥し・ユノ ヘ〜 Vー・ハ

#### [24] 健康管理

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
24-85	防ごう!メタボリック・シン ドローム -内臓脂肪をやっつけろ-	21分		腹部の内臓脂肪が元凶のメタボリック・シンドロームは、日本の中高年にとって大変身近な疾患群である。肥満が原因とわかっていても、なかなか改められないのが食習慣や運動習慣などの生活習慣。このビデオでは、ウエストたっぷりのサラリーマン・メタボ氏の日常生活を通して、メタボリック・シンドロームの恐ろしさと対策について学んでいただけます。 ①メタボ氏の悲惨なる人生 ●岐路に立ち、選択を迫られるメタボ氏 ●メタボリック・シンドロームって何? ●メタボリック・シンドロームの診断基準 ●内臓脂肪とメタボリック・シンドロームの診断基準 ●内臓脂肪とサイトカン ③代謝って何? ●内臓脂肪と消費カロリーの関係 ④メタボ氏の変身 (1) 食事 ⑤メタボ氏の変身 (2) 運動
24-86	防ごう!メタボリック・シン ドローム -内臓脂肪をやっつける-	21分	アスパ クリエ イト	(24-85と同じ内容)
24-87	あなたの"健康ウォーキング"	14分		手軽な健康法として普及しているウォーキングも、正しいノウハウを身につけてこそ、効果が得られます。 ①正しい姿勢②腕をのびのび振る③歩幅を広く軽やかに④はきなれた靴⑤目的地を目指す気持ちで、などのポイントを掲げ、分かりやすくノウハウを解説しています。
24-88	心とからだのコミュニケー ション体操(全3巻) 第1巻 会議・研修編	15分	安全衛生研究所	俊干部は、指导有の力が参考になるように、一フ    ひとつの体操の効果や効果的かおったい方につい

24-89	心とからだのコミュニケー ション体操(全3巻) 第2巻 立ち作業編	15分	安全衛生研究所	このビデオの前半部は、おもに立ち作業をおこなう人を対象に作業前や作業の合間におこなえるように構成しています。足や腰を中心に、腕や肩の筋肉をほぐす内容になっています。後半部は、指導者の方が参考となるように、一つひとつの体操の効果や効果的なおこない方について詳しく説明しています。5つの体操を連続しておこなったりして、自由に組み合わせてご指導下さい。さらに付録として職場のみなさんでおこなうゲーション」もご活用下さい。 ①背伸びとしゃがみこみの体操 ②ふくらはぎと太ももの前を伸ばす体操 ③足踏みの体操 ④からだたたきの体操 ⑤腕を引き合う体操
24-90	心とからだのコミュニケー ション体操(全3巻) 第3巻 座り作業編	17分	生映像	このビデオの前半部は、おもに座り作業をおこなう人を対象に、作業前や作業の合間におこなえるように構成しています。目や背中、肩などを中心に筋肉をリラックスさせる内容になっています。後半部は、指導者の方が参考になるように、一つひとつの体操の効果や効果的なおこない方について詳しく説明しています。5つの体操を連続しておこなったり、1つまたは2つの体操を短時間におこなったりして、自由に組み合わせてご指導下さい。さらに付録として、職場のみなさんでおこなうゲーム性がある体操「耳・鼻つまみコミュニケーション」もご活用下さい。①目の疲れをとるツボ押し体操②背伸び体操 ②背中を伸ばす・胸をそらす体操 ④足のうしろをのばす体操 ⑤人間ホカロンと肩たたき&肩落としの体操

#### 【25】作業環境管理

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
25-35	労働安全衛生教育ビデオシ リーズ《改訂版》 安全衛生保護具を正しく使お う	24分	PRC	災害から身を守る為の安全衛生保護具について改訂された着用方法、使用上の注意、点検、保守等を解説。 ●頭を守る保護帽・眼を守る防じんメガネ、しゃ光メガネ、保護面・耳を守る耳栓、耳覆い・呼吸用のろ過式防じん、防毒マスク、給気式呼吸器・手を守る保護手袋・足を守る安全靴・墜落を防ぐ安全帯

★詳しくはホームページ図書・教材のご案内欄をご覧下さい★