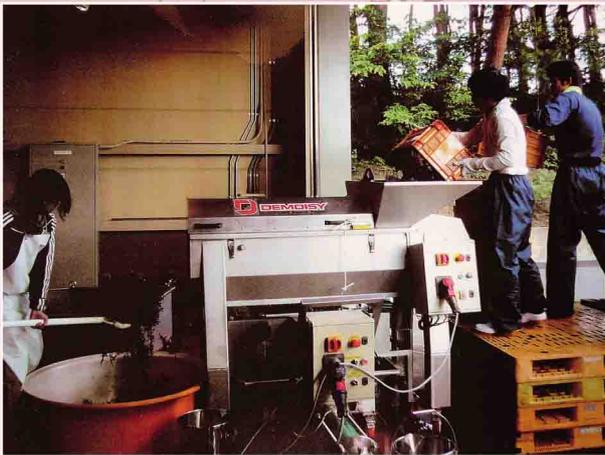


産業保健情報誌

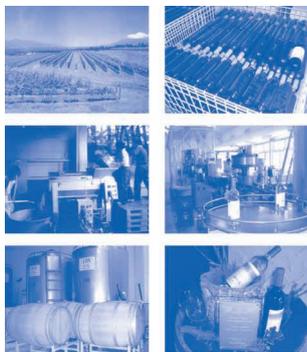
第15号  
2008.6

# 山梨さんぽ



独立行政法人 労働者健康福祉機構  
山梨産業保健推進センター

巻頭言	1
労働契約法への実務的対応	2
看護職とは人を…看護(みまもる)…こと	7
保健師・看護師のための統計学入門	10
産業保健関連機関情報	14
・山梨労働局安全衛生課からのお知らせ	14
・山梨労働局賃金室からのお知らせ	15
センターからのお知らせ	16
・研修・セミナーの御案内	16
図書・ビデオ追加のご案内	19
山梨県内の地域産業保健センター	24



左側 上段 北杜市明野町に広がるブドウ畑  
 中段 収穫したブドウの破碎除梗機による作業  
 下段 発酵したワインの貯蔵

右側 上段 瓶詰めされたワイン  
 中段 ワインの瓶にラベルを貼る工程  
 下段 出来上がったワイン

ミサフワイナリーは、2002年に山梨県北杜市明野町にブドウ畑を拓き、ぶどう栽培からワインの醸造に至るまで一貫して行っています。標高750mの恵まれた気象や畑の個性を、包み込んだワインが醸されています。栽培品種は、カルベネソーヴィニヨン、メルロー、シャルドネ、日本の伝統品種の甲州種などを育てています。

協力  
 中央葡萄酒(株)ミサフワイナリー  
 山梨県北杜市明野町上手11984-1  
 TEL 0551-25-4485 FAX 0551-25-4486



# 巻 頭 言

山梨県医師会長 薬袋 健

山梨産業保健推進センターは、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、平成14年に設置されました。

事業といたしましては、産業保健の専門スタッフによる労働者の健康管理・健康教育等に関する相談や講演会等の支援活動の推進。また、産業保健関係者を対象とした専門的かつ実践的な研修会の開催と産業保健に関する研究と調査。さらに、小規模事業場を対象とした産業保健活動支援促進助成金の支給、自発的健康診断受診支援助成金の支給、等々、多岐に亘っております。

このように、山梨産業保健推進センターが、開所から6年を経て、労働者に対してより質の高い産業保健サービスを提供するための拠点施設として、順調に運営されておりますことは、誠に意義深いことであり、佐藤所長を始めとする関係各位に対しまして、心より敬意を表する次第であります。

さて、近年、本県におきましても、急速な高齢化の進展や技術革新に伴う産業構造の変化に伴い、中・高年労働者を中心として生活習慣病に罹患する割合が増加しております。

また、経済情勢や雇用環境の悪化等を反映し、過重労働による健康障害や過労等に起因すると思われる自殺の増加が指摘されております。

これらを背景に、平成18年に労働安全衛生法が改正され、過重労働・メンタルヘルス対策として、時間外労働が月100時間を超えた過重労働者に対し、労働者からの申出により医師による面接指導が義務づけられることになりました。過労死や自殺等を未然に防ぐとともに、疾病の早期発見と早期治療が期待されるところであります。

さらに、本年4月から、「特定健診・特定指導」が実施され、生活習慣病を引き起こす要因とされるメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)の該当者や予備軍を対象に保健指導が行われ、平成27年までに、その数を25%減少させるという目標値が示されました。

これら職業性の疾病・予防対策には、産業医を始めとする産業保健スタッフによる積極的な支援が不可欠であります。山梨県医師会といたしましても、産業医に関する研修会等を開催して、資質の向上に努めておるところであります。今後も、労働者の健康保持・増進のために、山梨産業保健推進センター、地域産業保健センター、並びに山梨労働局と連携を図りながら、県下の産業保健の充実と更なる発展のために努めて参りたいと存じます。

終わりになりましたが、「やまなし産保」が、産業保健情報誌として県民の皆様に愛される機関誌となることを期待申し上げ、挨拶といたします。

# 労働契約法への実務的対応

特定社会保険労務士 雨宮隆浩

労働契約法は平成20年3月1日より施行されており、多くの方が既に法律そのものをご存じのことと思いますが、気になる条文をいくつかピックアップしながら、実務的にはどのような影響あるいは対応が求められるのかについて考えてみたいと思います。

## 1. 労働契約の基本ルールについて

条文<sup>(※注1)</sup>から、労働契約について次のような原則が理解できます。なお、労働契約法でいう「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者であり、「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者で、個人企業の場合は企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいいます。また、「請負」や「委任」という形式をとっていても、実態として、使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けていれば「労働者」として対象となります。

- ① 労使対等の立場による合意に基づいて締結・変更すること。(第3条第1項)
- ② 正規社員や非正規社員等の区分にかかわらず就業の実態により労働条件等の均衡を考慮すること。(第3条第2項)
- ③ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス※前号参照)に配慮すること。(第3条第3項)
- ④ 労使は、信義に従い誠実に行動し、権利を濫用してはならないこと。(第3条第4項・第5項)
- ⑤ 使用者は、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにし、労働契約の内容(有期労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面で確認すること。(第4条)
- ⑥ 使用者には安全配慮義務(心身の健康含む)

があること。(第5条)

したがって、実務的な対応としては、性別や年齢はもとより、パート・アルバイト・嘱託などの採用区分等にかかわらず、就業実態(仕事の内容、責任、役割、実績、能力など)に応じて労働条件(処遇、配置、育成等を含む)を決定することが求められますが、これは人材活用の活性化において不可欠な人事・賃金制度とも言えます。

さらに、労働条件を理解するために、締結時のみならず変更時においても書面により明示することが、トラブルを未然に防止することにつながるものと思われます。また、労使双方にとってワーク・ライフ・バランスの実現はメリットが大きく、労働力の確保・定着や能力開発、企業の活性化にとって一層重要になると考えられます。なお、そのワーク・ライフ・バランスの対極にある心身の健康障害を招くような過重労働は、安全配慮義務の観点からも防がなければならないことは言うまでもありません。

## 2. 労働契約の締結及び終了について

条文から、労働契約の締結及び終了について次のような原則が理解できます。

- ① 就業規則の内容が労働条件となるには、労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者

※注1 5～6頁参照。なお、厚生労働省ホームページに全文掲載されています。  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/10.pdf>

が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた（労働者がいつでも見られる状態にしていた）ことが必要であること。（第7条）

- ②就業規則とは違う内容の労働条件の労働契約を締結していた場合には、その合意していた内容が、労働者の労働条件となるが、合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上がること。（第7条但し書、第12条）
- ③権利濫用と認められる出向命令、懲戒は、無効であること。（第14条、第15条）
- ④客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものであること。（第16条）
- ⑤使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで、労働者を解雇できないこと。（第17条第1項）
- ⑥使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないこと。（第17条第2項）

したがって、実務的な対応としては、まず就業規則をしっかりと整備し、それを周知（交付、備え付け、パソコンによる閲覧など）することが不可欠ということです。10人未満で就業規則の届出義務のない事業場においても、就業規則を整備することが極めて重要と考えられます。特に、懲戒や休職、出向などは発生する可能性がないとは言いきれませんので、実態に即した合理的な内容で整備することがトラブルを防ぐことにつながります。解雇については、予告等の手続き以前の問題として合理性が厳しく問われることを再認識する必要があります。

どんなに素晴らしい就業規則を作成しても、使用者が就業規則を金庫などの中にしまっていて、労働者が見たくても見られない場合などは、労働者に周知されていませんので、その就業規則は労働者の労働条件にはならないということです。また、労働契約と就業規則は別物として、就業規則を下回る内容の労働条件で契約したと

しても、その内容は無効となりますので、契約を締結すれば何でも可能ということにはなりません。

また、有期労働契約の期間途中の解雇（使用者による契約解除）の理由である「やむを得ない事由」とは、第16条の「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」以外の場合よりも狭い範囲と解釈されています。即ち、有期労働契約を活用する場合は、あえて有期契約にする必要性をあらためて見直すことが、途中解約や雇い止め、更新時等のトラブル予防につながるものと考えられます。

### 3. 労働条件の変更について

条文から、労働条件の変更について次のような原則が理解できます。

- ①労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更できること。（第8条）
- ②使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできないこと。（第9条）
- ③使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、その変更の内容が合理的（労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等を考慮）であり、かつ労働者に変更後の就業規則を周知させることが必要であること。（第10条）

したがって、実務的な対応としては、労働条件の変更は一方的に行うのではなく、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して実施することが求められます。これらを考慮した

真摯な対応が、労働条件変更に際しての紛争を予防し、円滑な労使関係を維持するものと考えられます。

#### 4. 影響及び対応のまとめ

現在は、正社員、パート労働者、派遣、請負、嘱託、フリーター、アルバイトなど就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えています。このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律が労働契約法であり、裁判例や判例に基づき労働契約についての基本的なルールをわかりやすい形で明らかにしたものです。したがって、労働契約法の周知が進み、広く浸透するとともに、労働条件の設定や変更に対し、より一層誠実かつ合理的な対応を求められるケースが増えるものと考えられます。

そのような状況下において企業側として、①労働条件が明示されていない、②就業規則が実態や現行法に即していない、③就業規則を周知していない、④有期労働契約を漫然と更新している、⑤パート労働者等の非正規社員の処遇を画一的に決めている、⑥賃金や手当、退職金制

度等を不合理に引き下げる、⑦懲戒や休職、出向等を場当たりに対応している等々の労務管理の状態とすると、労使間の信頼関係は大きく揺らぎ、企業としては大変な労働紛争リスクを抱えることとなります。また、一度労働紛争が起きると生産性を損ねることは明らかです。

したがって、上記とは逆の状態であれば、トラブルを未然に防ぐ可能性が高まることとなります。即ち、最も実務的なポイントは、①労働条件の書面明示、②就業規則の適切な整備及び公正な運用、③就業規則の周知、の三点に尽きると考えられます。既にお気付きのとおり、この三点は労働契約法の施行以前からも労務管理の基本として求められていたものです。つきましては、円滑な労使関係の形成や維持のために上記三点のレベルアップに取り組み、並行してあるいは次のステップとして人材育成及び能力開発のための人事・賃金制度を整備することが、効果的な人材活用ひいては生産性の向上につながるものと考えられます。

以上、思い付くままに述べましたが、契約の基本は相互の信頼関係であり、労働契約法への対応を一言で表すと、現場における労使の信頼関係構築の取り組みと言えるでしょう。

※参考・引用資料 厚生労働省「労働契約法のポイント」、基発第0123004号（平成20.1.23）

# 労働契約法(抜粋)

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

### (定義)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

### (労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

### (労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するもの

とする。

### (労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

## 第二章 労働契約の成立及び変更

### (労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

### (労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

### (就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及

び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと

認められる場合には、当該命令は、無効とする。  
(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。



# 看護職とは 人を…看護(みまもる)…こと

横河電機(株)甲府事業所 保健師 広瀬幸子

## ■退職を前に・・・心に浮かぶarekore

この4月、東京三鷹の本社にて、今年度退職する社員を集めての「ハッピーライフセミナー」が行われました。

このセミナーには以前から講師として関わっており、退職後の健康管理について「中高年の病気、食事や運動、メンタルケア etc.」諸先輩を相手に偉そうに話していたものです。

今回は立場が変わって受講者としての参加。団塊の世代はどんな場面でも人数が多く、世界中から集まった同期生は約100人。紅一点でした。

女性は化粧やヘアカラーでうまく化けられますが(?)男性は自然のままで、白かったり薄かったり。同い年?と思える方もいましたが、自分自身のシワやしみ、そしてヘアダイしても3週間位で生え際が白くなることを思えば、老化の程度に違いはないのでしょうか。

心は若いつもりですが、傍から見ると明らかに還暦を迎える、ジイさんバアさん。

\*

セミナーではこれからの生活設計に欠かせない「お金の話題」にため息をつき、年金制度の難しさに頭を抱え。女性は長生きなのに早くから年金がもらえるのはなぜ?と隣の方に僻まれました。

後輩の看護職による「健康管理の話」は自分でする時よりドキドキ、冷や汗が滲みました。

ハイライトは中高年齢者雇用福祉協会の方による「定年後に生きがいを持って生きるために心がけること」の講演でした。

講師の名前に記憶があり、聞いているうちに産業カウンセラー協会の冊子に登場するA先生であることに気付きました。

77才、輝いた瞳で会場の誰よりも若々しく素敵でした。

産業カウンセラーの講師として始終若い女性に囲まれているようですが、むしろ自分より年上で生き生きと活動している人に若輩扱いされる方が良いとのこと。

“傾聴しながらの配食サービス”や、“老人ホームでの認知症との関わり”等、ご自身のボランティア活動の楽しそうな紹介がありました。

これからの人生は左足に「自立」、右足に「知(痴)的好奇心」を携えて生きるべしと特に男性に対して家事分担一手伝いではないーの必要性を切々と説いていました。(広瀬ひとり、心の中でパチパチ!!)

先生の家事担当は ①朝、昼の食事の支度 ②皿洗い ③風呂・トイレ掃除でおまけは奥様の「話の聴き手」・・・説教しないで、言いたいことを心地良く話させる・・・これはプロなので得意技。話した後の奥様は、お顔がハレバレするとのことでした。

講師が自らの経験に基づき(脚色もある?)理論を駆使しておもしろく話され、時々質問紙を使って受講生同士の交流もさせながら、退屈させない内容でした。

所属する雇用福祉協会としても研究し工夫されているのですが、とても心地良く定年後の生き方の示唆を頂きました。

終了後に名刺交換に伺ったところ、喫茶店のPRのような名刺♪♪遊び心があって脱帽でした。

\*

前置きが長過ぎましたが、私は来年3月で約35年間の会社生活が終了します。

S49年甲府工場の新設時に採用され、社員数

200人の衛生管理者&保健婦としてスタートを切りました。47年：労働安全衛生法ができた時期です。

当時の本社保健婦Nさんは産業保健の草分けの方でしたが、決して教えて下さる訳ではありませんので、盗みながら自分なりにやらざるを得ません。この方はS53年産業医科大学設立の時に助教授になられアッという間に病死されました。もっと積極的に関わっておけば良かったと悔やまれます。

その頃の結婚といえば、女性は25才を過ぎると価値が落ち、30過ぎたら縁談もなし。私も周囲からの同情を買っておりましたが、幸い心の広い男性に拾われ、入社後10年位までには1男1女の母になりました。仕事に対する思いが強かった訳ではありませんが、義母の援助が得られたので辞めることなく続けられました。嫁姑の確執の余裕もなく、困ることはありませんでしたが（辛辣な友人は深く関わらなかつたからと言いますが）シワ寄せは子供に…減点ママでした。

その後社員数が1,000人規模になり、後半は複数の医師や看護職と幅広く仕事を担ってきました。仲間が多いと新しいことにもチャレンジできますので、面白さや辛さを味わいつつ関係づくりの機微も実感できました。同僚の一人は、これまでに出会ったことのないタイプで、刺激的で悩まされましたが、今では失いたくない大事な存在です。

\*

まとまった勉強をする機会ができたのは最後の10年位、50の声を聞いてからです。

“産業保健に就くものとして必須”と勧められていた「産業看護講座」や「産業カウンセラー養成講座」にやっと手が届きました。

「産業看護」は実践が先行していたので「なるほど！」と感心することばかり。

ここまで体系的にまとめて来られた先生方の、仕事や看護の質の向上への情熱に頭が下がりました。蚊帳の外にいたことを思い知らされました。

「産業カウンセラー」は異業種の方も多く、

講座の半分を占める“傾聴訓練”は理屈ではなく体験によって得られる貴重なトレーニングでした。

困ったのは試験に備えての記憶力の低下で、頭の老化に…トホホ！

これをきっかけに、心理系の世界を知り多くの人との繋がりができました。

よく言われますが、勉強を始める時期に終わりは無いもの、思った時がチャンスです。

今の世は知識が求められ、どこの講座に行っても熱心な若者に出会います。

私があえて言うことでもありませんが、座学や書籍もとても大事、でもそればかりに振回されず現場に足を運び、五感で雰囲気を知りそこで働く方々と親しく接することがとても大事だと実感しています。

\*

H12年に厚労省から「メンタルヘルス指針」が出た際は、県のモデル事業所に選定されました。以前からしようと思っていた“ストレス調査”や“メンタルヘルス教育”の支援をして頂き、上司の協力や同僚の頑張りもあって約1年半取り組みました。

この活動を皮切りに東京の中災防や産保センターで喋ったり、原稿を書いたり。書物でしか知らなかった方々と親しく接する機会も得られました。

謙虚（消極的？）な私は、引っ込み思案で押されないと前に出ないタイプ。信じない人が多いのですが、この時はポンと押され前に進むしかありませんでした。

もし同じような方がいらしたら、押された時がチャンス！何とかなるものです。

そして前に出ると、思わぬ収穫があり、世界が開けて楽しくなります。

東京産保の健康フォーラムの楽屋では、ヨン様ならぬNHK「試してガッテン」のプロデューサーとお話しできました。予想に反して体が小さく可愛くて、情熱の塊でした。（これが収穫ですか？）

時は流れ、今年はこちらかというメンタル

ヘルスが影を潜め、メタボで沸いています。  
基本は“食事や運動など、健康的（と言われる）  
な生活習慣を自分のものにする”

“限られた期間ではなく、無理なく続けるには  
どうしたら良いか”が課されていると思いま  
す。

人それぞれの生き方や価値観も関係するだけ  
に、面白くもあり難しいことだと思えます。

“国策なので待たなし”“行き着くところは  
医療費”ということでしょうが、私たちが接す  
る人たちに“良い生活習慣で掴める幸せや喜び”  
を味わって欲しいし、その為の援助ができたら  
ラッキーです。

貧しくても豊かでも、いつの世も何らかの健  
康問題があり、看護職としての役割が課されて  
います。その時々課題に向かい、力まずに使  
命を持って関わりたいものです。

看護職の役割とは、人を“看 護 みまもる”  
こと。そのための知識と技術とところを携え、  
かつ育みながら……。

退職の年齢になっただけで、日野原重明先生  
から見れば小娘のような存在、偉そうなことを  
と詰られそうです。

＊

ここ10数年来、私たちを支えて下さった産業  
医のH先生は4月で辞められ、アドバイスを頂  
いていた精神科のS先生とも縁が切れてしまい

ました。

5月からは専属の新任産業医が来られること  
になり、引退の年に色々なことが変わります。  
変わることはまた新しいことに向かって行く希  
望があります。

＊

長きに渡り、労働局・監督署や労働基準協会、  
精神保健福祉センターや保健所、各種病院や検  
査機関等県内の様々な方のご支援や協力を頂き  
ました。

山梨産保センターの存在はとても心強く、こ  
のような組織が以前からあったら、随分救われ  
ていたと思っています。

佐藤所長のひと言で、これまでの歩みを振返  
る貴重な機会を与えられました。

「自分と向き合う時間」を持つように人には  
勧めていても、私にはできていなかったことが  
よく分かりました。

これから先の日々にも思いを巡らせ、形のな  
かったものが少しずつまとまってきたような気  
がします。

“私はどこにいて、何をしたいのか？”自分  
の心に時々確認しながら、与えられた時間を  
淋しくなく生き生きと過ごしたいと思っていま  
す。これからも、お付き合いよろしく願いま  
す。



# 保健師・看護師のための統計学入門

山梨県立大学 高橋 美保子

## 第5章

### 数量データの記述統計(3)

#### 代表値

##### 5.1 概要

データの分布の様相を、度数分布表やヒストグラムで確認したら、次には少数の数値で要約します。データの中心的位置を示す「代表値」と散らばり方を示す「散布度」を求めて示します。各々には、いくつかの種類の指標があり、そのどれを使って記述するとよいかを吟味する必要があります。適切に選択するために各指標の意味・性質を理解しましょう。この章では代表値について説明します。

##### 5.2 代表値とは

データの分布の様相を1つの数値で代表させる値を言います<sup>\*1</sup>。代表値には、算術平均、中央値、最頻値、幾何平均<sup>\*2</sup>などいくつかの指標があります。

##### 5.2.1 算術平均

最もよく知られている代表値です。普通、単に平均と言えば、算術平均を意味します。算術平均はデータの総和をデータ総数で割ったものです。データの距離情報<sup>\*3</sup>を用いて求める値で、分布の重心点を意味します(図5.1-a)。

##### 5.2.2 中央値

データを大きさの順に並べたとき<sup>\*4</sup>、ちょうど中央の順位にある値です。データ数が奇数の場合は $(n+1)/2$ 番目の値、偶数の場合は $n/2$ 番目と $(n/2)+1$ 番目にある値をたして2で割った値が中央値となります。中央値はデータの順序情報<sup>\*3</sup>を用いて求める値で、データ数をちょうど半分に分ける値を意味します(図5.1-b, c)。ヒストグラムでみると面積を2等分する位置の値<sup>\*5</sup>になります。

##### 5.2.3 最頻値

データの中に最も頻度高く現れる値が最頻値です。度数分布表やヒストグラムであれば、最大度数の階級値が最頻値になります<sup>\*6</sup>(表5.1, 図5.2)。データには最頻値が1つである場合もあれば、全くなかったり、2つ以上ある場合もあります。

##### 5.3 はずれ値と平均値、中央値、最頻値

平均値はデータの距離情報を使って求めるので、はずれ値があるとその値に大きく影響されます。一方、中央値は、はずれ値があってもその値にほとんど影響されません。データの順序情報を使って求めるからです。最頻値もはずれ値に影響されません。(図5.3)

\*1 統計学で言う「代表」は中心的位置を意味しています。オリンピック「代表」選手のように、集団全体の中で最高(の選手)を意味する用語ではありません。注意が必要です!

\*2 幾何平均は対数をとったときに左右対称の山形の分布をするようなデータの代表値に用いられます。詳しく理解したい読者は、他の成書を参照ください。

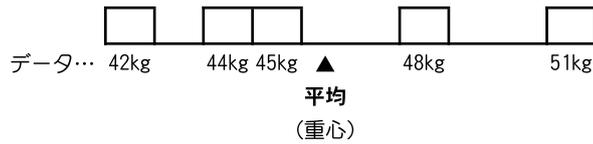
\*3 第2章参照。数量データは距離、順序の情報を持ちます。平均は距離の情報、中央値は順序の情報を使って求める値で、両者は性質の異なる指標です。

\*4 昇順もしくは降順に並べ替えます。

\*5 横軸上の値です。

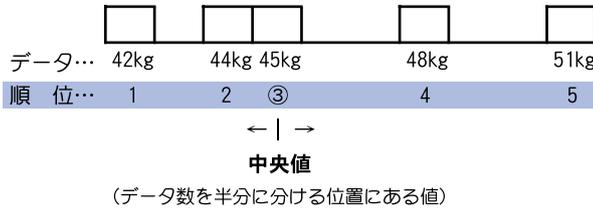
\*6 簡便法です。精度の高い最頻値を求める方法もありますが、その説明は省略します。

a. 平均



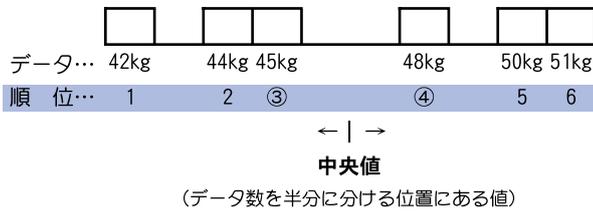
$$\begin{aligned} \text{平均} &= \frac{(42+44+45+48+51)}{5} = \frac{230}{5} \\ &= 46\text{kg} \end{aligned}$$

b. 中央値—データ数が奇数—



データ数が5なので中央値は  
(5+1)/2=3番目の値：45kg

c. 中央値—データ数が偶数—



データ数が6なので中央値は  
6/2=3番目の値：45kg と  
(6/2)+1=4番目の値：48kg の平均  
(45+48)/2=46.5kg

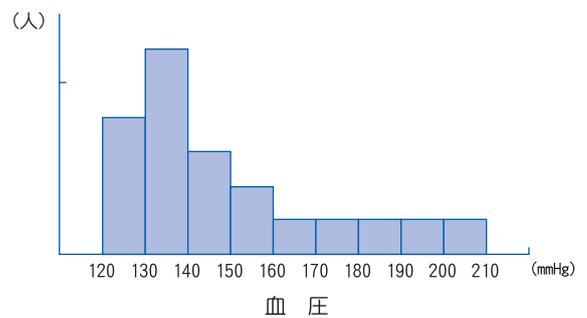
図5.1 算術平均と中央値

表5.1 度数分布表と最頻値—A企業の健康診査受診者400人の最高血圧の度数分布—

最高血圧 (mmHg)	人数 (人)
100~109	8
110~119	17
120~129	45
130~139	80
140~149	90
150~159	65
160~169	40
170~179	35
180~189	18
190~199	2
合計	400

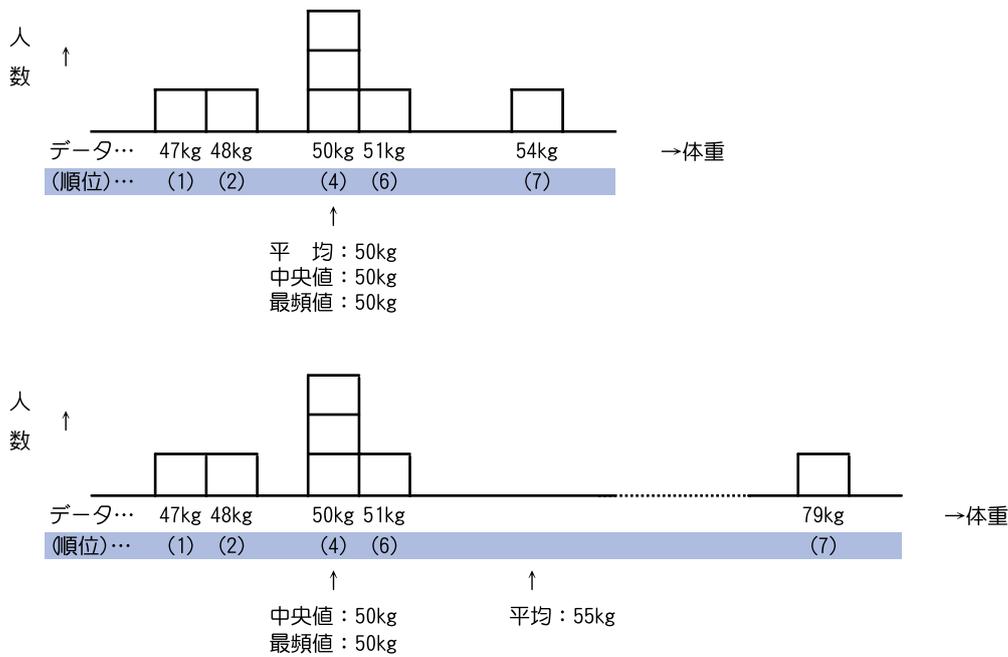
←最も度数が多い階級

最頻値：145mmHg  
(最頻値が含まれる階級：140~149mmHg)



最頻値：135mmHg  
(最頻値が含まれる階級：130~139mmHg)

図5.2 ヒストグラムと最頻値—健康教室参加者20人の最高血圧のヒストグラム—



(注1) 体重50kgのデータは3つある。本来はこれに3, 4, 5の順位を付けるが、同順なので平均順位4を付ける。  
 (注2) 上図で体重54kgの人が下図では79kgとなっている。体重は大きく異なっても順位は同じ7番目である。

図5.3 はずれ値と平均値、中央値、最頻値の関係

#### 5.4 どの代表値を選択するか

どの代表値を使えばよいかを考える際、分布の形に注目します。データが、単峰性で左右対称に近い山形分布(図5.4-b)の場合、平均値、中央値、最頻値の3つはほとんど近い値をとります。その場合、どの代表値を選んで記述しても変わりありませんが、一般的には平均値が用いられます。平均値は多様な統計処理が可能であり<sup>\*7</sup>、また統計的推論に有用な指標だからで

す。

一方で、代表値として平均値よりも中央値がふさわしい場合があります。たとえば、図5.2の最高血圧のヒストグラムのように分布が歪んでいたり、図5.3(下)のようにはずれ値があると、平均値は歪んだ方向にある値やはずれ値に大きく影響されてしまいます。図5.3(下)の例では、「7人のうち6人の体重が51kg以下なのに平均値は55kg」と代表値にしてはかかなり高い

キ  
リ  
ト  
リ  
線

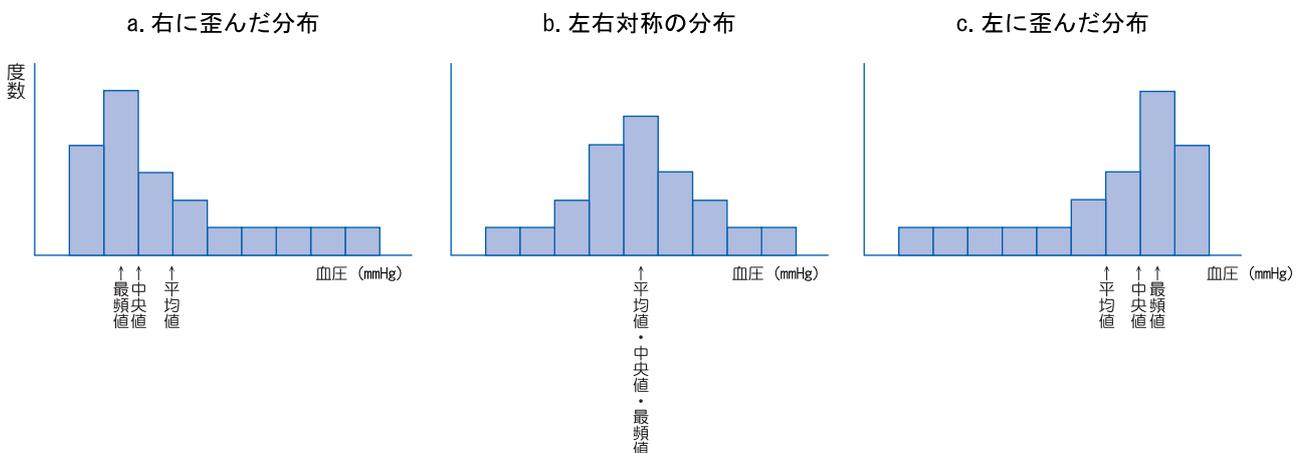


図5.4 対称・非対称分布と平均値、中央値、最頻値の関係

\*7 たとえば、各集団の度数と平均値が分かっていると、全体の平均値は簡単に計算できます。

値を示しています\*8。データの分布が非対称であつたり（図5.4-a, c）、一定の方向に2, 3のはずれ値がある場合\*9、代表値としては中央値の方が適切と言えます。

最頻値は、どの値が最もよく現れるかを知りたいときに役立ちます。しかし、平均値や中央値と比較して、代表値として用いられることは少ないようです。

## 5.5 確認問題

### 5.5.1 目標

平均、中央値、最頻値の意味・性質を理解し、

- (1) 各指標値を求めることができる。
- (2) 分布の形に注目し、代表値として適切な指標を選択できる。

### 5.5.2 問題

- (1) 表5.2に、ある職場の従業員11人の1年間の体調不良による欠勤日数を示した。

平均値、中央値、最頻値を求めよ。

表5.2 従業員の欠勤日数（1年間）

従業員ID	欠勤日数
1	0
2	1
3	1
4	2
5	2
6	2
7	2
8	3
9	3
10	5
11	12

- (2) 図5.5は、ある町の糖尿病検診受診者65人の血糖値（ブドウ糖負荷2時間後）の分布である。主な代表値も併せて記した。

「平均値」「中央値」「最頻値」のうち、この集団における血糖値の代表値として適切なのはどれか。

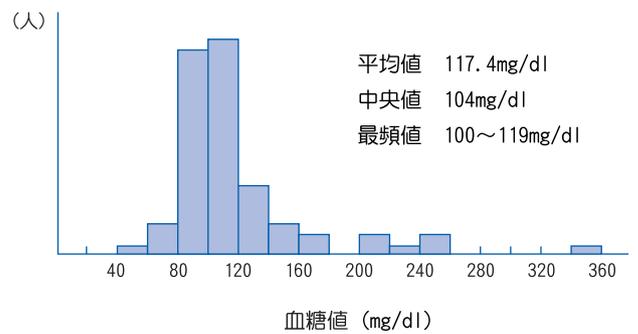


図5.5 ある町の糖尿病検診受診者65人の血糖値（ブドウ糖負荷2時間後）

### 5.5.3 解答

- (1) 下表5.2、図5.6の通り。

(再掲)表5.2 従業員11人の欠勤日数（1年間）

従業員ID	欠勤日数
1	0
2	1
3	1
4	2
5	2
6	2
7	2
8	3
9	3
10	5
11	12
合計	33
平均	33/11=3(日)
中央値	(11+1)/2=6番目の値: 2(日)
最頻値	2(日)

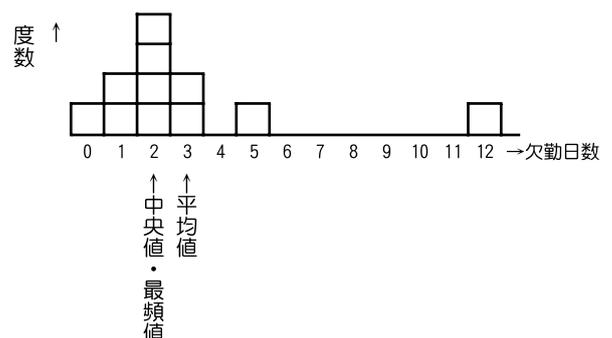


図5.6 従業員の体調不良による欠勤日数（1年間）のヒストグラム

- (2) 中央値

\*8 中心的位置を示す指標としての意味が分からなくなります。

\*9 他のデータからどの程度離れていたらはずれ値とみなすのでしょうか？その明確な基準はないようです。はずれ値はヒストグラムや箱ひげ図などで視覚的に検討することが多く、各解析者の主観に委ねられていると言えます。ちなみに、統計解析ソフトSPSSでは四分位範囲の1.5倍以上の値を外れ値（3倍以上を極値）と呼んでいます。はずれ値の棄却検定方法もいくつか提案されています。

## 山梨労働局安全衛生課からのお知らせ

労働安全衛生法に基づき、「酸素欠乏症等防止規則」には、酸素欠乏症又は硫化水素中毒を防止するために必要な措置が規定されています。本県でも今年、硫化水素中毒で死亡する事故が発生しています。タンク、地下室等、通風の悪い場所で作業する場合は、十分な換気、呼吸用保護具の着用など適切な対策の実施に努めてください。

## 硫化水素の毒作用

濃度 (ppm)	部位別作用・反応		
0.025	嗅 覚 鋭敏な人は特有の臭気を感じできる（嗅覚の限界）		
0.3			
3～5			
5		許容濃度（日本産業衛生学会）	
10		管理濃度（昭和63年労働省告示第79号） 眼の粘膜の刺激下限界	
20～30	耐えられるが、臭気の慣れ（嗅覚疲労）で、それ以上の濃度とその強さを感じなくなる	呼 吸 器 肺を刺激する最低限度	
50			目
100～300	2～15分で嗅覚神経麻痺で、かえって不快臭は減少したと感じるようになる	8～48時間連続ばく露で、気管支炎、肺炎、肺水腫による窒息死	結膜炎（ガス眼）、眼のかゆみ、痛み、砂が目に入った感じ、まぶしい、充血と腫脹、角膜の混濁、角膜破壊と剥離、視野のゆがみとかすみ、光による痛みの増強
170～300		気道粘膜の灼熱的な痛み 1時間以内のばく露ならば、重篤症状に至らない限界	
350～400		1時間のばく露で生命の危険	
600		30分のばく露で生命の危険	
700	脳神経 短時間程度の呼吸出現後直ちに呼吸麻痺		
800～900	意識喪失、呼吸停止、死亡		
1000	昏睡、呼吸停止、死亡		
5000	即死		

※詳しくは、山梨労働局労働基準部安全衛生課

(TEL 055-225-2855) に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

## 賃金統計調査に、ご協力をお願いいたします。

賃金室では、最低賃金の改正や県内労働者の給与及び就労実態を把握して、行政に反映させるために、賃金構造基本統計調査等の各種統計調査を実施しております。

事業者等の皆様には、業務多忙の中、大変ご迷惑とは思いますが、調査の意義をご理解の上、是非ともご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

なお、ご協力いただきました調査内容は、調査の目的以外には使用することはありませんし、個別に発表することもありますので、ありのままをご記入願います。

また、ご提出いただいた調査内容について、当局職員が電話での補足や、調査のお願いをさせていただくことがありますので、よろしくお願い申し上げます。

最近、労働局職員の名を騙ったり、類似の名称で「調査まがいの電話」がされる事案が発生しておりますのでご注意ください。

## 最低賃金法が改正されました。

最低賃金の決定基準や罰金の上限額、派遣労働者への適用などについて改正が行われ、平成19年12月5日に公布されました。

**※施行期日は、平成20年7月1日です。**

### 【地域別最低賃金】

- ・地域別最低賃金の決定にあたっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護施策との整合性にも配慮することとなります。
- ・地域別最低賃金の不払いの場合の罰金額の上限が2万円から50万円に引き上げられます。

### 【産業別最低賃金】

- ・産業別最低賃金については、その不払いについては、最低賃金法の罰則は適用されなくなり、労働基準法の賃金の全額払違反の罰則（罰金の上限額30万円）が適用されます。

### 【適用除外規定】

- ・障害により著しく労働能力の低い者等に関する適用除外が廃止され、最低賃金の減額特例が新設されます。

### 【派遣労働者の適用】

- ・派遣労働者については、派遣先の地域（産業）の最低賃金が適用されます。

### 【最低賃金額の表示】

- ・時間額、日額、週額または月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が、時間額のみとなります。

お問い合わせ先 山梨労働局労働基準部賃金室 電話 055-225-2854

なお、厚生労働省ホームページでも最低賃金に関する情報をご覧になれます。

**URL:<http://www.mhlw.go.jp>**

# 研修・セミナーの御案内

(平成20年8月～11月)

日時・場所	テーマ (研修番号等)	対象	募集数	講師
8月1日(金) 13:00～17:00 三井金属鉱業(株)	産業医実地研修(認定産業医研修3単位(基礎研修(実地)3単位又は生涯研修更新(実地)3単位)申請中)	産業医	50	山梨県医師会との共催研修。 申し込み窓口は山梨県医師会事務局となります。 TEL055-226-1611
8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」II-①(4回シリーズ) (200806)	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
8月8日(金) 14:00～16:30 産保センター研修室	産業保健スタッフ研修(産業カウンセリング全般について学ぶ(ラインケア・セルフケア等)(2回シリーズ) (200620)	保健師・看護師・衛生管理者・事業主・管理監督者・人事・労務担当者	20	産業保健相談員 中村 幸枝
8月20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の実技研修②(データの収集と整理に関する方法論(記述統計学)を例題を通して学ぶ)(5回シリーズ) (200611)	保健師・看護師の方でエクセルの基本操作が出来る方	10	山梨県立大学看護学部講師 高橋美保子
8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研修II-①「実践事例検討」(4回シリーズ) (200829)	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
9月3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」II-②(4回シリーズ) (200806)	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
9月10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の実技研修②(データの収集と整理に関する方法論(記述統計学)を例題を通して学ぶ)(5回シリーズ) (200611)	保健師・看護師の方でエクセルの基本操作が出来る方	10	山梨県立大学看護学部講師 高橋美保子
9月18日(木) 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55(VDT作業における安全衛生対策について) (200918)	衛生管理者・保健師・看護師・その他	20	産業保健特別相談員 森 博幸
9月26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-①「実践事例検討」(4回シリーズ) (200829)	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
10月1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」II-③(4回シリーズ) (200806)	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
10月4日（土） 9:00～16:10 山梨県立勤労青少年センター	産業看護講座Nコース①	看護師・産業看護を学ぼうとする方	50	四日市医療看護大学学長 河野 啓子 山梨県立看護大学名誉教授 松野かほる
10月15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の実技研修②（データの収集と整理に関する方法論（記述統計学）を例題を通して学ぶ）（5回シリーズ） (200611)	保健師・看護師の方でエクセルの基本操作が出来る方	10	山梨県立大学看護学部講師 高橋美保子
10月17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56（労働安全衛生マネジメントシステムと安全衛生活動） (201017)	衛生管理者・保健師・看護師・その他	20	㈱ルネサステクノロジ 衛生管理者 花見 敏勝
10月18日（土） 9:00～16:10 山梨県立勤労青少年センター	産業看護講座Nコース②	看護師・産業看護を学ぼうとする方	50	元山梨県立大学短期大学部教授 望月 勲 山梨県立大学看護学部教授 小田切陽一
10月21日（火） 14:30～16:30 産保センター研修室	産業保健スタッフ研修（特定保健指導に向け、肥満の医学的メカニズムと予防対策について学ぶ） (201021)	保健師・看護師・衛生管理者・事業主・管理監督者・人事・労務担当者	20	産業保健相談員 丸山 道男
10月24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」（4回シリーズ） (200829)	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
10月30日（木） 13:30～17:00 アピオ	母性健康管理研修会	事業主・機会均等推進責任者・産業医・医師・衛生管理者・保健師・看護師・助産師等	50	山梨労働局 山梨県産婦人科医会 他
11月5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」Ⅱ-④（4回シリーズ） (200806)	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
11月15日（土） 9:00～16:10 山梨県立勤労青少年センター	産業看護講座Nコース③	看護師・産業看護を学ぼうとする方	50	山梨県立大学看護学部教授 小田切陽一 山梨県立大学看護学部教授 佐藤 悦子 他
11月20日（木） 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57（化学物質の管理について－MSDSの見方等－） (201120)	衛生管理者・保健師・看護師・その他	20	産業保健特別相談員 森 博幸
11月28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-④「実践事例検討」（4回シリーズ） (200829)	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
11月29日（土） 9:00～16:10 山梨県立勤労青少年センター	産業看護講座Nコース④	看護師・産業看護を学ぼうとする方	50	山梨県立大学看護学部講師 高橋美保子 山梨県健康管理事業団参事 藤巻 秀子 他

# 山梨産業保健推進センター 研修申込書

送信先 F A X 番号：055-220-7021

＜太枠の中は必須項目なので、必ずご記入をお願いします＞

研 修 番 号	
研 修 日	平成 年 月 日
研 修 名	

受 講 者 氏 名	
事 業 所 名 称	
所 属 / 職 種	( 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。

## 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。

## 図書・ビデオ追加のご案内



### 01 全般

登録番号	書名	発行所
01-0362	第一種衛生管理者免許試験対策合格水準問題集(平成20年度版)	(社)全国労働基準関係団体連合会
01-0363	職場の安全衛生Q & A 100選 -2007年問題対応!災害防止と職場の健康ノウハウ集-	労働調査会
01-0364	安全の指標(平成20年度)	中央労働災害防止協会

### 03 産業中毒・職業性疾病

登録番号	書名	発行所
03-0126	2007 TLVs and BEIs 2007 ACGIH化学物質と物理因子のTLVs&化学物質のBEIs (日測協資料 NO. 55)	(社)日本作業環境測定協会
03-0127	画像で診る今日のじん肺症例選集	(独)労働者健康福祉機構
03-0128	新たな画像診断法 じん肺におけるFDG、MET-PETの研究	(独)労働者健康福祉機構
03-0129	新たな画像診断法 胸膜プラークの胸壁3D表示	(独)労働者健康福祉機構
03-0130	新たな画像診断法 経時サブトラクション法	(独)労働者健康福祉機構

### 04 健康管理

登録番号	書名	発行所
04-0226	動脈硬化性疾患予防ガイドライン(2007年版)	日本動脈硬化学会

### 07 産業心理学

登録番号	書名	発行所
07-0101	メンタルヘルスケア実践ガイド(第2版)	(財)産業医学振興財団
07-0102	ピアサポーターのためのピアカウンセリング入門 -よきピアサポーターめざして-	(社)日本てんかん協会

# ビデオ

## 【20】安全

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
20-1003	誰も教えてくれなかった 脚立作業の落とし穴！ (DVD)	82分	(株)ブラ ネック ス	いろいろな脚立作業の中でどのようにすれば、自分の身を守る事が出来るのか・・・を、解析・検証し、脚立作業に潜む危険を再確認できるよう描いている。
20-1004	ヒヤリハットから学ぶ 新人作業員のための危険予知 (DVD)	17分	労働調 査会開 発局	ヒヤリハットから学ぶことは、決して少なくありません。建設業で1番大切なことは怪我をしないで安全に仕事をするることである。

## 【21】全般

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
21-1004	ハラスメントと人権 防ごう！パワー・ハラスメン ト (DVD)	20分	東映(株) 教育映 像部	パワー・ハラスメントは職場で働く人の名誉や個人としての尊厳を不当に傷つけたり、プライバシーを侵害したりするなど人権問題として許すことが出来ない行為です。これらの行為は被害者に大きな精神的ダメージを与えるとともに、職場の秩序や就業環境を悪化させ、組織の効率的な運営にも支障をもたらす重大な問題となる。
21-1005	トラブル回避のための法律知 識シリーズ 【導入編】 なぜ、今、リスクマネジメン トが求められるのか (DVD)	27分	PHP 研究所	PART 1 リスクマネジメントとは何か PART 2 企業のマネジメント構造はどうなっているか PART 3 ジョブマネジメントとラインマネジメント
21-1006	トラブル回避のための法律知 識シリーズ 【危機管理編】 「セクハラ」に関するケース スタディ (DVD)	34分	PHP 研究所	●「セクハラ」とは何か ケース① おばさんなんて言わないで ケース② 君にとってもプラスになる ケース③ コミュニケーションのつもりが・・・ ケース④ なんとか我慢してくれないか ケース⑤ 不法行為を見逃すな
21-1007	トラブル回避のための法律知 識シリーズ 【危機管理編】 「個人情報」等に関するケー ススタディ (DVD)	39分	PHP 研究所	●個人情報保護法に関する基礎知識 ●改正不正競争防止法と公益通報者保護法 ケース① うちに個人情報はどれくらいあるの？ ケース② 電車の網棚にノートパソコンを・・・ ケース③ 知らないうちに情報が売買されていた！ ケース④ 電話の向こう側にいるのは誰？ ケース⑤ 私は正義を行いました

## 【24】健康管理

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
24-1003	メタボ撃退！実践シェイプ アップ (全2巻) 第1巻 行動変容編 正しく理解し変えようライフ スタイル (DVD)	20分	(株)自己 啓発協 会映像 事業部	メタボリックシンドロームは防ぐことが可能な病気です。ライフスタイルの改善は「運動不足」と「過食」。今さらではなく、今からです。

24-1004	メタボ撃退！実践シェイプアップ（全2巻） 第2巻 実践編 見つけよう！あなたに合ったシェイプアップ（DVD）	23分	㈱自己啓発協会映像事業部	運動の効果は、「太りにくい体になる」「姿勢がよくなる」「ストレス解消になる」「若さを保つことができる」など。 ちょっとした工夫でバランスよく上手に野菜も摂る方法を紹介しします。
24-1005	メタボリックシンドロームの予防と改善 身体と運動 コーチング・マニュアル編（全3巻） 第1巻「操体法による体の歪の是正」 ～自らの体を知る～（DVD）	27分	㈱安井電子出版	「肩が凝る」というのは身体に歪がある証拠。そんな体調で運動しても、無理して運動している状態なので長続きしません。まずはその身体の歪を是正してみましょう。 第1巻では、目からウロコの「操体法」を紹介。
24-1006	メタボリックシンドロームの予防と改善 身体と運動 コーチング・マニュアル編（全3巻） 第2巻「池田流ウォーキング健康法」 ～地上編・水中編～（DVD）	37分	㈱安井電子出版	メタボリックシンドロームの諸悪の根元「内臓脂肪」は燃焼させなければなりません。それには有酸素運動が効果的です。その代表が「ウォーキング」。 第2巻では、その理論から実践まで楽しく説明します。また水中ウォーキングも詳しく解説。
24-1007	メタボリックシンドロームの予防と改善 身体と運動 コーチング・マニュアル編（全3巻） 第3巻「操体法による体の歪の是正」 ～実践編～（DVD）	41分	㈱安井電子出版	体のある一定の方向へゆっくり動かしてみてください。もし”不快”な箇所があれば、それが「歪（ひずみ）」です。 第3巻では、「操体法」の実践例を紹介。

## 【25】 作業環境管理

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
25-1003	石綿 アスベスト 健康被害と救済（DVD）	33分	(独)環境再生保全機構	石綿とはどのようなもので、それによる健康被害がどのようなものであるかを専門家へのインタビューやコンピューター・グラフィックスで描いた呼吸器のメカニズム映像によって分かりやすく解説。
25-1004	こうして防げ！重機災害～災害事例とリスクアセスメント～（DVD）	16分	コムリンク	パワーショベルによる災害が後を絶ちません。この繰り返される災害を撲滅に近づけるために「何がこの災害を引き起こしたのか？」という視点で災害対策を考えていきます。

## 【27】 産業心理学

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
27-0060	働きやすい職場を目指して～こころの健康と人権～	25分	東映(株)教育映像部	職場でうつ病を中心とするこころの病にかかる人が増えています。主な原因として、職場の人間関係によるストレスがあげられています。こころの病は、だれにでもなりうる病気であり他人事ではありません。いきいきと働きやすい職場にするために、こういった事に配慮すればよいのかを職場全体で考え、話し合えるよう描いている。

27-1002	こころの健康づくりとストレス対策 (DVD)	25分	社会保険研究所エクス	ストレス時代の現在、精神的な疲労やストレスを感じている人は、過半数を超えているといわれています年齢別では30歳代から50歳代の働きざかりの人々に顕著にみられます。日常生活におけるストレスをできるだけ減らして、こころの健康を確保しつつ、明るく元気に生きるヒントを解説、説明。
27-1003	コーチング・スキル実践講座 傾聴・承認・質問 (DVD)	106分	PHP 研究所	コーチングにおける質問がおもうようにできないのであれば質問のスキルを練習することがうまくいく一番の近道です。
27-1004	新・職場のメンタルヘルス4 職場復帰編 パート2 人材流出を防ぐ職場復帰実践 マニュアル (DVD)	30分	(株)自己啓発協会映像事業部	メンタルヘルス不調による病休者への対応は、管理職や人事スタッフにとって、難しい問題です。復帰を目指す病休者に対して、管理職や人事スタッフは、どのように連携してサポートすればよいのか、ドラマ形式で学びやすく描いている。
27-1005	トラブル回避のための法律知識シリーズ 【危機管理編】 「メンタルヘルス」に関する ケーススタディ (DVD)	35分	PHP 研究所	●メンタルヘルスと管理職の責任 ケース① 気合いがたりないんじゃないか！ ケース② 私は会社のせいでうつ病になりました ケース③ がんばりすぎの悲劇 ケース④ うつ病の部下が復帰するとき

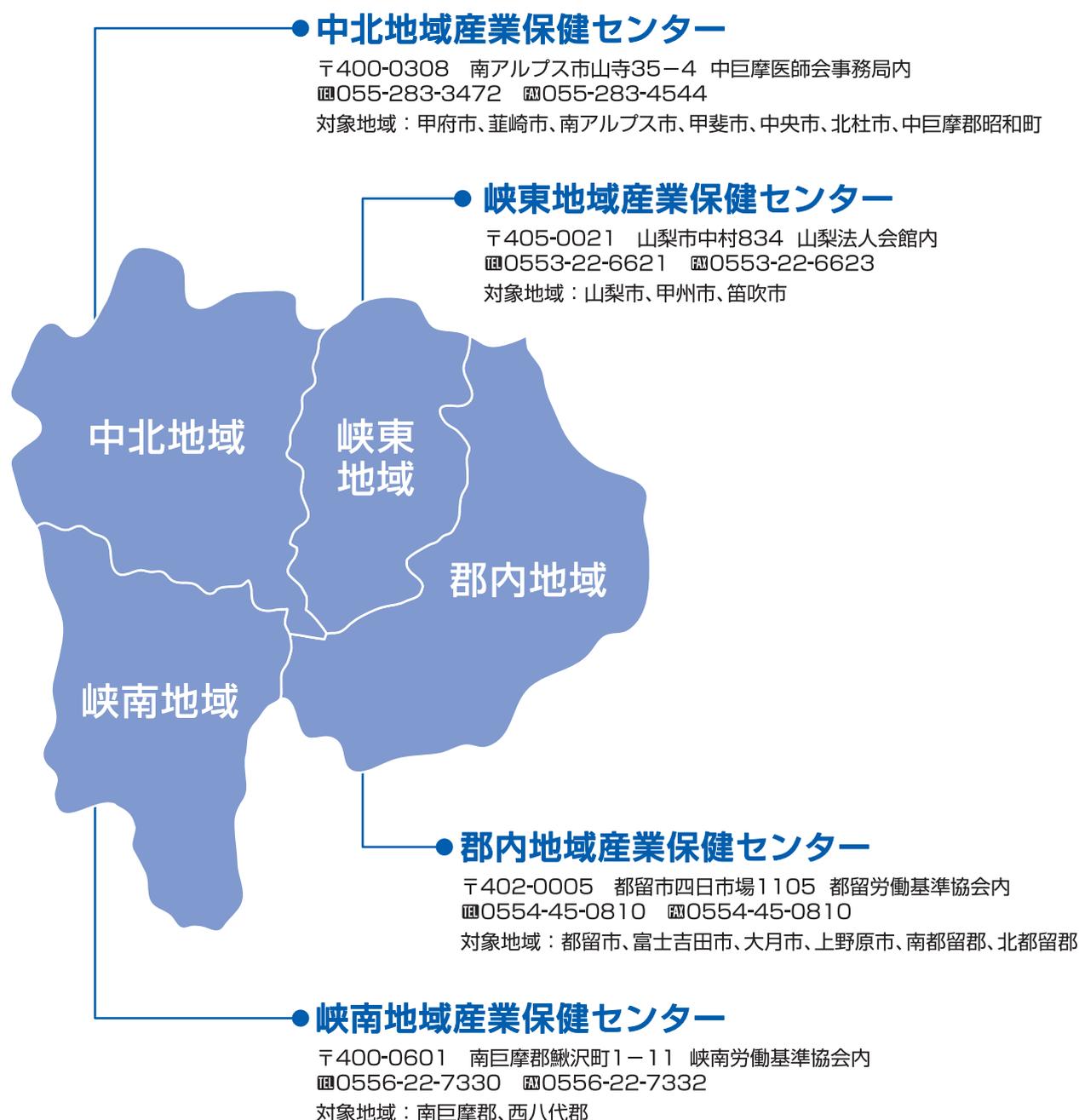
★詳しくはホームページ図書・教材のご案内欄をご覧ください★





# 山梨県内の地域産業保健センター

- 地域産業保健センターは、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）の事業者や労働者に対し、  
▶各種健康相談 ▶個別訪問による産業保健指導 ▶産業保健情報の提供  
などを無料で行っています。
- 平成20年4月から、小規模事業場を対象とした長時間労働者への医師による面接指導の相談窓口を開設いたします。



## 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  
TEL055-220-7020  
www.rofuku.go.jp

詳しくはお電話で  
お問い合わせ下さい

# THE 産業保健スタッフ

## ブドウ栽培からのワイン造り



日照時間日本一の明野町に8haの  
広大な農園を展開しています



工場長  
酒井正弘

- 1923年:創業
- 1998年:日本初の国際ワインコンクール、  
第1回ジャパンインターナショナル  
ワインチャレンジで、銀賞・最優秀  
国産ワイン賞を受賞
- 2002年:グレイス明野農場開園
- 2005年:ミサワワイナリー開設



ワインショップでは随時ワインやぶどう果汁のテイスティングがお楽しみ頂けます。  
また、ワイナリーにはレストランも併設しておりますので、ゆったりとした一日を  
お過ごし下さい。

ワイン造りを実際にご覧頂けるワイナリーツアーも行なっております。  
●40分コース(醸造所見学+テイスティング)  
●60分コース(ブドウ畑見学+醸造所見学+テイスティング)  
●120分コース(ブドウ畑見学+醸造所見学+プレミアムワインテイスティング)  
ツアーはご予約制です。料金等詳細はお問い合わせ下さい。

JR韮崎駅よりバスで20分、ワイナリー構内にバス停があります。  
雄大な茅ヶ岳山麓の自然も楽しめる田園バスです。

## 中央葡萄酒株式会社 ミサワワイナリー

山梨県北杜市明野町上手11984-1  
TEL:0551-25-4485 / FAX:0551-25-4486 / HP:www.misawa-winery.jp



●事業内容、その他の詳細につきましては、  
当センターまでお問い合わせください。

### 独立行政法人 労働者健康福祉機構 山梨産業保健推進センター

〒400-0031

山梨県甲府市丸の内3-32-11 住友生命甲府丸の内ビル4階

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

Eメール: yamanashi@sanpo19.jp

ホームページ: http://sanpo19.jp/

#### ご利用いただける日時

- 休日を除く毎日 / 午前9時～午後5時

#### 休日

- 土・日曜日及び祝日
- 年末年始