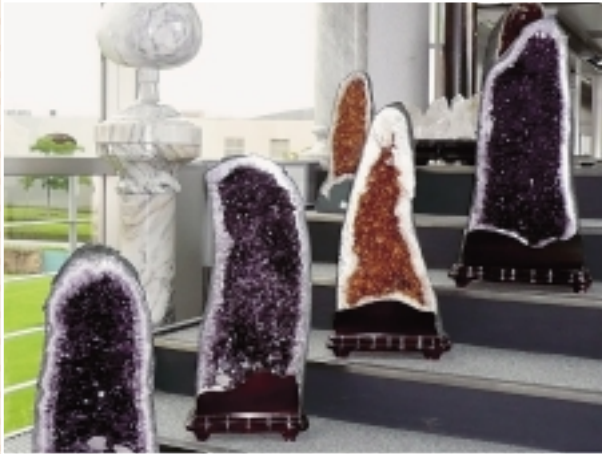


山梨さんぽ



『地域産業保健センターの活用』	1
-----------------	---

一年中いちども休むことがない職場です	4
--------------------	---

山梨第11次労働災害防止推進5か年計画（抜粋）	6
-------------------------	---

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	16
------------	----

・山梨労働局安全衛生課からのお知らせ	16
・山梨労働局賃金室からのお知らせ	17

センターからのお知らせ	18
-------------	----

・小規模事業場産業保健活動支援促進助成金	18
・「メンタルヘルス対策支援センター」開設のご案内	20

研修・セミナーの御案内	22
-------------	----

図書・ビデオ追加分ご案内	25
--------------	----

山梨県内の地域産業保健センター	28
-----------------	----



上段	左側	水晶の原石
	右側	ジュエリーの原型からの型取り作業
中段	左側	鋳込み作業（貴金属を溶かし流し込む作業）
	右側	パフによる研磨作業
下段	左側	石止め・磨きによる仕上げ作業
	右側	完成品（製品）



山梨県、甲府の宝飾産業の歴史は300余年とも言われ、現在のジュエリー産業の発展は水晶最大の主産地であった山梨の金峰山麓から取れた水晶加工から始まりました。山梨、甲府のジュエリー産業の特徴としては、ジュエリーの素材である宝石の研磨・彫刻から、それを使ってジュエリーを作る貴金属加工まで、ジュエリーを完成させる全ての工程がこの地で賄える、世界でも珍しい集積産地であることです。

現在、山梨の宝飾産業は大きな変革の時を迎えています。山梨がジュエリーの産地である事、もの作りの産地である事をアピールすること。その一つとして「Koo-fu」という産地ブランドの事業展開が始まっています。

協力

株式会社 石友

山梨県甲府市川田町アリア106

TEL 055-220-1711 FAX 055-220-1777

「地域産業保健センターの活用」

峡東地域産業保健センターコーディネーター 雨宮 隆 浩

「地域産業保健センター（以下、センターという。）」と聞いてピンとくる方は、ほとんどが産業保健に携わっておられる方だろうと思います。事業主や一般の労働者の方には、まだ十分に知られていないのが実情ではないでしょうか。しかしながら、一般的な健康管理はもとより、過重労働対策やメンタルヘルス対応等を含め、企業の安全配慮義務（※注1）や職場環境配慮義務（※注2）等が、より一層求められる現在においては、センターの有用性は大きく、活用しないのは大変もったいないと思われます。

また、労働安全衛生法では、第3条に「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」、また第65条の3には、「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」とあり、労働安全衛生法は最低基準であることや、労働者の健康管理は事業者の責務であることが明確に定められています。なお、労働安全衛生法でいう事業者とは、労働基準法でいう使用者と実質的な差異はありません。

労働者が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

センターは、厚生労働省委託事業として小規模事業場（労働者50人未満の事業場）の事業者や労働者の方に、以下の各種産業保健サービスを無料で行い、事業場の健康管理をサポートしており、現在、山梨県内では四つのセンター（※後掲）が利用可能となっています。

- ◇ 健康相談窓口の開設（平成20年4月より面接指導の相談窓口を開設）
- ◇ 個別訪問による産業保健指導の実施
- ◇ 産業保健情報の提供

次に、具体的にセンターを活用する上でのポイントを見ていきたいと思います。

※注1 安全配慮義務

裁判例では、『労働者が労務提供のため設置する場所、施設もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務「川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決）」』、『労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務「電通事件（最高裁平成12年3月24日第二小法廷判決）」』などとされています。

※注2 職場環境配慮義務

裁判例では、『労働者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務「三重セクシュアル・ハラスメント事件（津地裁平成9年11月5日判決）」』、『雇用契約に付随して、労働者のプライバシーが侵害されることがないように、また、労働者がその意に反して退職することがないように、職場の環境を整える義務「京都セクシュアル・ハラスメント事件（京都地裁平成9年4月17日判決）」』などとされています。

1. センターとは

労働者数50人未満の小規模事業場では、労働安全衛生法に基づいた健康診断などの実施の義務はありますが、事業者が独自に医師を確保し、

労働者に対する保健指導、健康相談などの産業保健サービスを提供することが困難な状況にあります。このため、小規模事業場の事業者およびそこで働く労働者に対する産業保健サービスを充実させることを目的として、センターが設けられています。

2. 主な産業保健サービス

(1) 健康相談窓口の開設

健康診断結果に基づいた健康管理、作業関連疾患の予防方法、メンタルヘルスに関すること、日常生活における健康保持増進の方法などについて産業医等が健康相談に応じます。なお、一部のセンター（各都道府県1～4カ所程度）では、休日・夜間にも利用できるよう窓口の開設等を行っています。相談窓口では、例えば、次のような疑問や不安等に応ずることができません。

- 健康診断結果の見方がわからず、就業上の注意が必要かわからない。
- 健康のため、日頃どのようなことに気を付けたらよいか。
- 生活習慣病（成人病）の予防は何から始めたらよいか。
- 従業員の高齢化に対して健康管理をどうすればよいか。
- メンタルヘルスの進め方がわからない。

特に、健康診断結果については、事業主に対して労働安全衛生法により健康診断実施後の措置（※注3）が義務付けられており、法令遵守並びに安全配慮義務、なにより労働災害防止の観点から事後措置のためのセンター活用が極めて有効と考えられます。

また、従業員の高齢化という問題に関しては、労働安全衛生法第62条に、「事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。」とされており、中高年齢者等についての配慮が求められています。

すので、取り分け中高年齢者の健康診断実施後の措置の果たす役割は大きいと思われます。

※注3 健康診断実施後の措置

事業者は、労働安全衛生法第66条の4の規定に基づき、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）について、医師等の意見を聴かなければなりません。さらに、労働安全衛生法第66条の5の規定に基づき、事業者は、健康診断の結果について医師等の意見を勘案し、必要であるときは、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換等の適切な措置を講じなければなりません。

なお、上記の意見を聴く医師等とは通達等により「事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。なお、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センター事業の活用を図ること等が適当である。」とされています。

(2) 面接指導の相談窓口の開設

労働安全衛生法では、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対して労働者の申出により、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられています。

面接指導は、労働者数50人以上の事業場については平成18年4月1日より義務づけられていますが、労働者数50人未満の小規模事業場においても、平成20年4月1日から適用されていますので、センターを活用するなどして、面接指導又は面接指導に準ずる必要な措置を講ずることが大切です。なお、面接指導の対象者には管理・監督者も含まれていることに留意する必要

があります。通達等では、管理・監督者についても「健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。」とされています。当然のことですが、管理・監督者も労働者であり、面接指導のみならず、上記(1)の健康診断実施後の措置の対象者でもありますので、適切に健康管理を行う必要があります。

①医師による面接指導制度の創設の意義

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることとするものです。

②面接指導の対象者

時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（申出による）が該当します。ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。

③面接指導または面接指導に準ずる措置（⑤参照）の対象となる労働者

- ・長時間の労働（時間外労働・休日労働時間が1月当たり80時間超）により、疲労の蓄積が認められ、又は、健康上の不安を有している労働者（申出による）が該当します。
- ・事業場において定められた基準に該当する労働者が該当します。

④面接指導の内容

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいいます。

⑤面接指導に準ずる必要な措置の内容

産業医等による面接指導や助言指導、保健師等による保健指導を行うことなどをいいます。

(3) 個別訪問による産業保健指導の実施

医師等が、訪問指導を希望する事業場を個別に訪問し、健康診断結果に基づいた健康管理等に関して指導、助言を行います。また、医師が

作業場の巡視を行い、改善が必要な場合には助言を行うとともに、労働者から寄せられる健康診断の結果評価等の健康問題に関する相談にも応じます。

(4) 産業保健情報の提供

各種産業保健に関する情報を提供しています。

3. まとめ

以上ですが、上記のような事業者には課せられた安全衛生に関する義務を果たしていない場合は、労働災害の危険性は増大し続けます。それは労使双方にとってこの上もない悲劇であり、ひいては社会全体にとっても非常に大きな損失となります。安全は無意識や無作為では実現並びに維持継続できません。積極的な取り組みが必要不可欠であり、コストも必要です。しかし、それはコストではなく、労働災害の予防という将来に対する投資に他なりません。現実には災害が起きたときの有形無形の損失を考えれば、予防にかかる費用（投資）は決して大きいものではないでしょう。即ち、心身の健康確保を含めた全ての労働災害対策においては予防が最も重要であり、その方法の一つが健康診断実施後の措置や面接指導ということになります。労働安全衛生法はあくまで最低基準であり、事業者にはできるだけ安全衛生施策を講ずることが求められています。つきましては、事業場の健康管理等の産業保健を充実させ、労働災害の芽を摘むようセンターを積極的に活用されてはいかがでしょうか。

◎引用、参考文献

厚生労働省「地域産業保健センターについてのご案内」、「第10回 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会資料」、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」、「長時間労働者への医師による面接指導制度について」、「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」、労務行政「労働法コンメンタール③労働基準法」



一年中 いちども休むことがない職場です

(株)山梨文化会館 総務局厚生部 保健師 榎 井 恭 子

●地域のいちばんメディア山日YBSグループ

山日YBSグループは山梨日日新聞社、山梨放送を中核とした、14の会社からなる総合情報メディアグループです。

山梨日日新聞は明治5（1872）年に創刊。国内で発刊されている日刊紙の中では同年創刊の毎日新聞に次ぎ、地方紙としては日本で最も長い伝統があります。

山梨放送は、昭和29（1954）年の開局。日本民間放送連盟に加盟している約200の放送社のうち、ラジオ・テレビの両方を放送しているのは山梨放送を含む30社あまりです。

この他、総合広告代理店のアドブレン社、カラー印刷物づくりを核とするサンニチ印刷、ITを使って官公庁や企業の業務・経営支援を行う山梨ニューメディアセンター、国内外の旅行と各種保険や調査を行うYBS T&L、生涯学習の場を提供している山梨文化学園、タウン誌を発刊しているタウン企画、広告のデザイン・制作を行うデジタルデビジョン、放送番組作りのファーストビジョン、インターネットプロバイダーのウィンテックコミュニケーションズなどの会社があります。



●山梨文化会館

私は「山梨文化会館」という会社に所属しています。山梨文化会館はJR甲府駅北口にある山日YBS本社ビルの名称でもあります。このビルは、当時東大教授の丹下健三博士の設計で、昭和41（1966）年に建てられたものです。16本の円柱が特徴のデザインで、円柱の中は階段、エレベーター、トイレ、倉庫として活用されています。また社内報の名前を「えんちゅう」とするなど、グループのシンボルとして親しまれています。この変わった名前の会社は、グルー

プ14社の総務、人事、厚生、経理、広報、ビル管理などを、各社からお金を頂いて総括管理しています。



●仕事内容が多種多様

新聞は現場で取材する記者、原稿をチェックする記者歴10年以上ベテランで構成されるデスク、見出しをつけ、レイアウトする部署、印刷する部署など多くの社員の手を経て、毎朝茶の間に配達されています。

また、ニュース番組を流すためには、アナウンサー、ディレクター（番組全体の指示）、フロアディレクター（ディレクターの指示をもとにアナや出演者に時間や進行内容を伝える）、カメラマン、音声（声や音楽の大きさとバランスを調整）、タイムキーパー（ストップウォッチで時間を正確に管理）、スイッチャー（数台のカメラ映像から画面の切り替えをする）、スーパー出し（内容に合わせてタイミングよく文字を出す）、テープ出し（現場で取材し編集された映像をタイミング良く出す）、映像担当者（カメラ映像を確認）など多くの職種が必要です。「ともちゃん家の5時」などの番組を作るのに企画、取材、編集、本番と多くの工程があり、1時間の番組には約30～40倍の時間と人手が必要です。

このほか、長い歴史を持つ席書大会や野球大会・ロードレースなど、新聞や放送で主催する文化芸術・スポーツ事業だけでも年間200件あり、イベントの企画から実施の仕事をしている人が多数います。また、サンニチ印刷は印刷工場だけでなく、地方自治体の長期総合計画策定の提案事業やHPの制作、ラッピングバスや街のサインボードなどの事業も行っています。このように、社名だけでは想像もつかない仕事が

各社にはたくさんあります。



●時間が不規則

本社は365日・24時間、常にだれかが働いていて、一度も閉まることがない職場です。勤務時間・休日は会社や部署によって様々となります。新聞の編集局は紙面のデータが出来上がる、だいたい深夜0時から午前2時までが仕事の時間です。が、夜遅くに起こった事件・事故や野球試合の延長、選挙などがあるとずっと遅くなります。また、放送は担当している番組により個人でも日々仕事の時間が違います。



●勤務場所がばらばら

グループ社員の席がある場所が県内外にわたって約25か所あります。北口にある本社のほか、サンニチ印刷が国母工業団地、小瀬スポーツ公園近くの新聞印刷センター、支社が東京に2か所と大阪、静岡、長野、富士吉田にあります。新聞の支局は峡北・峡中・峡南・峡東・大月・都留・上野原の7か所と、県庁と警察署に記者室があり、このほか8か所の関連会社・団体に社員が出向しています。

現場で取材する記者などは、その日、その時に働いている場所が所属の部署の人でもよくわからない？こともあります。



●社員の異動

社員の職場異動は社内だけではなく、各社間でも頻繁にあります。異動があると仕事の内容や勤務時間、休日が変わるだけではなく、働く場所も変わるので引っ越しも多く、社員の住所変更が頻繁です。また、グループには山日ワービーエス健康保険組合がありますが、社間異動の場合は保険証が変更になるため、回収・発行の手続きが発生するなど、総務部門の作業が煩雑となります。



●健康管理体制

グループ全体の社員数は約1,000人、健康保険組合の被扶養率は1.14です。常勤の産業医療

職は、保健師の私が1名のみ、非常勤嘱託で産業医1名、メンタル相談医が1名です。私が所属している厚生部では、施設やイベントなど社員への福利厚生、安全衛生、健康保険組合、年金、ヘルスケアなどの仕事を7人の部員で行っています。

定期健康診断は、30歳からは健康保険組合が行う人間ドックで受診する社員がほとんどです。健診機関は県内外の十数社と契約しています。この他に夜勤者・有機溶剤・騒音の健診などを年2回行います。

今年度からはじまった特定健診に関しては、以前から健康保険組合の人間ドックで35歳以上の方の被扶養配偶者も対象としており、80%以上の方が受診していましたので、残る配偶者とそれ以外の被扶養者の方に向けて今年から特定健診を行いました。契約医療機関のほか、健保連の指定病院、市町村の健診などあらゆるパターンに対応して、受診の機会を提供しています。



●グループの特殊性

- ① 誰が、いつ、どこで、どんな仕事をしているのか、が分かりにくい。個人ごと、その日ごとにも把握しにくいいうえに、異動が多いので組織名簿のメンテナンスも大変です。
- ② ある時間に一つの勤務場所にいる社員の集団数が少ないため、健康診断や教室の場所や時間の設定に悩みます。
- ③ 事務作業が煩雑。例えば健診は健康保険組合や山梨文化会館単位で医療機関に委託しますが、経費は山梨文化会館から各社に受診実績に応じて請求するなどの作業が必要です。会社の福利厚生と健康保険組合の仕事の仕分けも必要です。
- ④ 情報メディアグループなのですが、通知や案内の伝達がなかなか個人レベルまで徹底しにくい組織です。各社・各部署に応じたアナログな伝達方法の工夫も必要です。

山梨第11次労働災害防止推進5か年計画（抜粋）

山梨労働局

1 計画の期間

本計画は、平成20年度を初年度とし、平成24年度を目標年度とする5か年計画とする。
ただし、この計画期間中に労働災害防止に関し、特別の事情が生じた場合は、必要に応じ計画の見直しを行うものとする。

2 計画の目標

(1) 目標

労働災害の防止並びに労働者の健康の確保及び快適職場の形成促進を図り、安全衛生水準の向上を期すために、次の目標を設定する。
国、事業者、労働者をはじめとする関係者は、それぞれの立場で、目標達成に向けて積極的に取り組むこととする。

なお、平成24年までの間、これらの目標に向けた逐年での減少等を図る。

ア 死亡者数について、平成24年において、平成19年と比して20%以上減少させること。

イ 死傷者数について、平成24年において、平成19年と比して15%以上減少させること。

ウ 労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること。

(2) 重点対策及びその目標

本計画において特に重点とすべき行政施策、それらを踏まえた事業場における安全衛生対策等について、以下のとおり定める。

ア リスクアセスメントの実施促進を図り、その実施率を着実に向上させること。

イ 機械災害の防止について、機械等へのはさまれ・巻き込まれや切れ・こすれ災害が多発していることから、「機械の包括的な安全基準に関する指針」の周知を徹底し、機械の安全化と安全な使用を進

めることにより、機械災害の更なる減少を図ること。

ウ 墜落・転落災害の防止について、足場や建築物での作業、荷役作業等に係る墜落・転落災害が多発していることから、各作業に適した災害防止対策の充実を図ることにより、墜落・転落災害の更なる減少を図ること。

エ 粉じん障害の防止について、トンネル建設工事、アーク溶接作業、金属等の研ま作業、貴金属製品製造業における鋳造作業等に係る粉じん障害防止対策を重点とした山梨第7次粉じん障害防止総合対策を推進することにより、じん肺新規有所見者数の減少を図ること。

オ 化学物質による健康障害の防止について、化学物質に係る有害性の調査及び有害業務における作業主任者の選任及び職務遂行の徹底、作業環境管理の徹底、安全衛生教育の促進を図るなど必要な措置を講ずることにより、特定化学物質及び有機溶剤による中毒、一酸化炭素中毒等の化学物質による職業性疾病の減少を図ること。

カ 労働者に対する健康診断について、労働者の自主的な取組を促進するとともに、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成8年10月1日付け健康診断結果措置指針公示第1号）」に基づく措置を徹底し、健康診断結果等に基づく健康管理措置の実施率の着実な向上を図ること。

キ メンタルヘルスについての周知徹底を図ることにより、過重労働による健康障害防止対策を講じ、労働者一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等の実施、事業場内外の相談体制の整備、職場復帰

対策等を推進することにより、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を増加させること。

6 計画における労働災害防止対策

(1) 自主的な安全衛生活動の促進

ア リスクアセスメントの実施の促進

リスクアセスメントの適切な実施の促進を図るため、中小零細規模事業場を重点とした専門家による指導を支援し、中小規模事業場や特定業種における作業別リスクアセスメントマニュアル等を活用する。

化学物質については、化学物質等安全データシート（以下「MSDS」という。）の交付による化学物質の危険有害性情報等の提供や化学設備等の改造等の作業を外注する際の注文者による請負業者への情報の提供の徹底を図る。

イ 労働安全衛生マネジメントシステムの活用等

リスクアセスメントの実施とともに、労働安全衛生マネジメントシステムの自主的な導入を促進し、労働災害の防止を図る。

労働安全衛生マネジメントシステムの実施等を要件とした計画届の免除認定制度の一層の周知等を図る。

公共工事等の発注者に対し、入札時において労働安全衛生マネジメントシステム等安全衛生に関する取組を評価する制度の導入を勧奨する。

ウ 自主的な安全衛生活動促進のための環境整備等

労働者の安全と健康を最優先する「安全文化」について、企業トップ等への浸透を図るとともに、広く県民一般に対して安全衛生の重要性の認識を高めるための広報等を推進する。

安全衛生委員会等におけるリスクアセスメント、安全衛生に係る計画の作成・実施・評価・改善等に関する事項の調査審議の徹底を図り、安全衛生委員会等の活性化を促

進する。

また、低調になりつつある安全パトロール等の日常的な安全衛生活動の充実を促進する。

(2) 職業性疾病（石綿及び化学物質関係を除く。）等の予防対策

ア 粉じん障害防止対策

トンネル建設工事、アーク溶接作業、金属等の研ま作業、貴金属製品製造業における鑄造作業等に係る粉じん障害防止対策を重点として、粉じん障害の実態を踏まえた総合的な対策を推進する。

特に、トンネル建設工事については、工事に従事する労働者への粉じんへのばく露を低減させるため、坑の大きさ等に応じた効果的な換気の実施、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」方式の粉じん濃度測定及びその測定結果に基づく換気装置の風量の増加等必要な措置の実施、コンクリート等を吹き付ける場所における作業等での電動ファン付き呼吸用保護具の使用、適切な発破退避時間の確保等の対策の徹底を図る。

イ 腰痛予防対策

見直しが行われる「職場における腰痛予防対策指針」の周知徹底を図る。

ウ 振動・騒音障害防止対策

振動障害の防止については、事業者及び作業者の意識の高揚を図るとともに、作業時間基準に基づく作業管理の徹底等を含めた振動障害防止対策の普及促進を図る。

騒音障害の防止については、騒音レベルの低減化の推進等「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境管理等の徹底を図る。

エ 熱中症予防対策及び酸素欠乏症等防止対策

熱中症の予防については、ガイドラインによる具体的な対策の普及を図る。また、熱中症が多く発生している業種、時期等に重点をおいた対策の普及促進を図る。

酸素欠乏症等の防止については、事業者及び作業者の意識の高揚を図り、酸素欠乏危険場所であることの認識の向上、作業内容等に応じた手順の確認等、その防止対策の徹底を図る。

オ その他の職業性疾病等の予防対策

電離放射線障害の防止については、被ばくの低減化等の対策の徹底を図る。

今後発生が危惧されている新型インフルエンザ等の新たな伝染性の疾病については、関係機関との連携の下、発生に備えた危険管理体制の構築を推進する。

VDT作業における健康障害の防止については、引き続き「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」の周知徹底を図る。

(3) 石綿障害予防対策

ア 全面禁止の徹底等

製造等の全面禁止の措置の徹底を図る。
なお、例外的に全面禁止の措置が猶予されている特殊な用途の石綿製品については、安全の確保に配慮しつつ非石綿製品への代替化を促進する。

イ 解体作業等におけるばく露防止対策の徹底

建築物の解体作業や建築物に吹き付けられた石綿等の損傷等による労働者のばく露防止対策の徹底を図る。

ウ 離職者の健康管理対策の推進

交付要件の見直しが行われた石綿に係る健康管理手帳について、広くその周知を図るとともに、健康診断の実施体制を整備し、労働者の離職後の健康管理措置を適切に推進する。

(4) 化学物質対策

ア 化学物質による労働災害の防止対策

(ア) リスクアセスメントの普及促進

MSDS等を活用した化学物質に係るリスクアセスメントの普及促進を図る。

(イ) 化学物質による健康障害防止に係る措置の徹底

特定化学物質、有機溶剤、一酸化炭素

等の化学物質による健康障害を防止するため、作業主任者の選任及び職務遂行の徹底等、法令に定める措置の徹底を図るとともに、安全衛生教育の促進を図るなど、必要な措置を講ずる。

(ウ) 作業環境管理の一層の推進

作業環境中の種々の有害要因を取り除いて良好な作業環境を確保するため、適切に作業環境測定を行い、結果の評価を行うとともに、その評価結果に基づく事後措置の徹底の一層の推進を図る。

イ 化学物質管理対策

(ア) リスク評価に基づく化学物質管理の一層の推進

発がんのおそれがある物質等については有害物ばく露作業報告制度等に基づき、リスク評価を行い、リスクが高いとされた化学物質等については順次規制を行うとともに、規制と自主管理の適切な組合せによる化学物質管理を一層推進する。

新規化学物質の有害性調査や、国による有害性調査の結果、動物に対する発がん性等が判明した物質については、健康障害を防止するための対策について指導を行う。

(5) メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

ア メンタルヘルス対策

職場におけるメンタルヘルス対策について、労働者のメンタルヘルス不調に対する早期の気づき等を促すための教育、研修等の実施を促進するとともに、相談体制の整備、事業場外資源との連携の促進、職場復帰のための対策の推進を図る。

また、メンタルヘルス対策を通じた自殺予防の一層の推進を図る。

(ア) 相談体制の整備

職場の相談体制を強化するため、すべての事業場において事業場内の管理監督者や産業保健スタッフに対し、労働者の

メンタルヘルス不調についての気づき、職場環境等の把握と改善及び相談対応、個人情報保護、うつ病等の早期発見・早期治療に係る教育、研修を促進することにより、事業場内相談体制の整備を図る。

また、職場においてメンタルヘルスの不調を感じた労働者がいつでも相談できるよう、メンタルヘルス相談担当者の配置や事業場外資源の有効な活用についての啓発指導を行う。

(イ) 事業場外資源との連携の促進

事業場外資源であるメンタルヘルス相談の専門機関について、公表することにより、メンタルヘルスに係る事業場外資源の確保を図り、その利用を促進する。

長時間労働者に対する面接指導、メンタルヘルスの相談、周囲の気づきなどを端緒としてメンタルヘルス不調者が確認された場合において、迅速に専門医療機関や専門相談機関に取り次がれるよう、積極的な利用の促進を図る。

(ウ) 職場復帰のための対策の推進

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を充実し、円滑な職場復帰が図られるよう対策を推進する。

職場復帰については産業医と精神科医の連携が不可欠であるため、産業医と精神科医の強化を図る。

イ 過重労働による健康障害防止対策

(ア) 長時間労働の抑制

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見を踏まえ、長時間にわたる過重な労働を排除するため、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進などの労働時間等の設定の改善により、長時間労働を容認しない社会的気運を醸成する。また、過重労働による業

務上の疾病が発生した場合の原因究明及び再発防止対策の徹底を図る。

(イ) 面接指導の徹底等

長時間労働による疲労の蓄積が認められる者に対し、すべての事業場において医師による面接指導及びその結果に基づく措置の徹底を図るため、産業医の選任義務を有する事業場における事後措置までの実施の徹底を図るとともに、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場においても面接指導及びその結果に基づく措置が適切に実施されるよう、地域産業保健センターの面接指導専用窓口の活用を促進する。

(6) 産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策

ア 産業保健活動の活性化

(ア) 産業医等の選任等の徹底

労働者の健康の確保を図る上で、産業医や衛生管理者等の活動が重要であることから、その選任による労働衛生上の効果を十分に説明すること等により、産業医や衛生管理者等の選任及び職務遂行の徹底を図る。

(イ) 産業保健活動の充実

産業医等の産業保健スタッフに対する研修や相談等を実施する産業保健推進センター及び労働者数50人未満の事業場に対する産業保健サービスを提供する地域産業保健センター事業の有効活用や、その連携を図ることにより、産業保健活動の活性化を図る。

メンタルヘルス、過重労働等産業保健を巡る課題が多様化していることから、産業医に対する研修の充実を図ること等により、職業性疾患に加えて過重労働、メンタルヘルス、生活習慣病等幅広い課題に対する産業医活動の促進を図る。

事業場における産業保健活動の展開には、産業医が保健師等の産業保健スタッフと連携して活動する必要があることか

ら、保健師等の産業保健スタッフの積極的な活用及び連携の促進を図る。

イ 健康づくり対策

すべての労働者を対象とした心身両面にわたる健康づくりのため、改正された「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、健康づくりの一層の普及・定着を図る。

ウ 快適職場づくり対策

「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」の周知を図り、職場の快適化の推進に努めるとともに、受動喫煙による健康への影響についての周知、受動喫煙防止のため喫煙室の設置等効果的な手法の普及等による、適切な受動喫煙防止対策の徹底を図る。

(7) 効率的・効果的な施策の推進について

ア 関係機関との連携

(ア) 労働災害防止団体等の活動の促進

労働災害防止団体等の安全衛生関係団体が、事業場等のニーズを踏まえた有効な支援サービスの開発を進める等、独自に行う安全衛生活動を推進することを促進する。

(イ) 関係行政機関との連携

交通労働災害防止対策、石綿障害予防対策等については、安全、環境、健康等の他の行政施策との連携によって、効果的に推進することができる場合が多いことから、局・署それぞれの段階において、他の関係行政機関との緊密な連携を図る。

イ 各対策の効果の分析・評価等

本計画に基づいて実施する対策の進捗状況、成果、目標の達成状況等について評価を行うとともに、その結果を踏まえて対策の内容、手法等について適宜見直しを行う。



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 6 章

数量データの記述統計(4)

散布度

6.1 概 要

平均値や中央値はデータを代表する値です。しかし、代表値だけではデータ全体の様相を表現できません(図6.1参照)。データの散布度を示す指標も必要です。

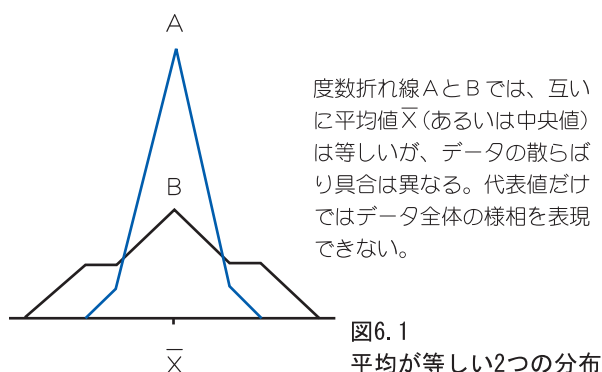


図6.1
平均が等しい2つの分布

6.2 散布度とは

データの散らばり具合を散布度と言います。散布度を数量的に示す指標に、範囲、四分位範囲、四分位偏差、平均偏差、分散、標準偏差、変動係数などがあります。

6.3 散布度の指標(1) データの順序情報に基づく指標

6.3.1 範囲

一組のデータにおける、最大値と最小値の差を範囲と言います。最小値から最大値までの距離を意味します(図6.2)。範囲は、計算が容易で値の意味も分かりやすい指標です。しかし、その有用性は限られています。

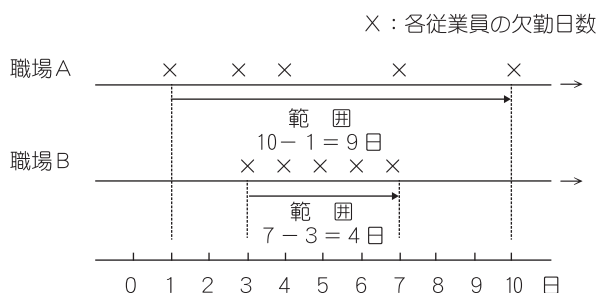


図6.2 データの散布度、「範囲」

6.3.1.1 範囲の性質と利用の限界

範囲は、最小値と最大値だけを使い、その中間にあるデータの距離情報を使いません^{*1}。データ数が多いほど、使わないデータの割合は高くなり^{*2}、データ全体の散布度を示す指標としての信頼度は低くなります。また、範囲は、データ数が多いほど大きい値となりやすい性質があります。外れ値が含まれる場合には、その値の影響を直接受けて大きい値となる性質もあります^{*3}。そのため、範囲の有用性には限界があります。一般に、範囲はデータ数が少ないとき(10以下程度)に有用とされています^{*4}。

6.3.2 四分位範囲

第3四分位数と第1四分位数の差^{*5}を四分位

*1 最小値、最大値を見つけ出す際に全データの順序情報を使います。(順序情報、距離情報：第2章参照)

*2 大きさ5のデータであれば最小値と最大値の中間にある3つのデータ、大きさ50であれば中間の48個、大きさ100のデータであれば中間の98個のデータの距離情報が使われません。

*3 極端に小さい値があっても極端に大きい値があっても範囲は大きくなります。

*4 標本数が少ないとき、範囲の値から、公式を使って、標準偏差の近似値を求めることができます。その関係について詳しく理解したい読者は、他の成書を参照ください。

*5 75パーセンタイル値と25パーセンタイル値との差とも言えます。パーセンタイル値については次章で説明します。

範囲と言います（図6.3.1）（図6.3.2）。分布の中央部分にある50%のデータが含まれる範囲を意味します。四分位範囲は、前述の範囲と異なり、外れ値があってもその影響を受けることはありません。

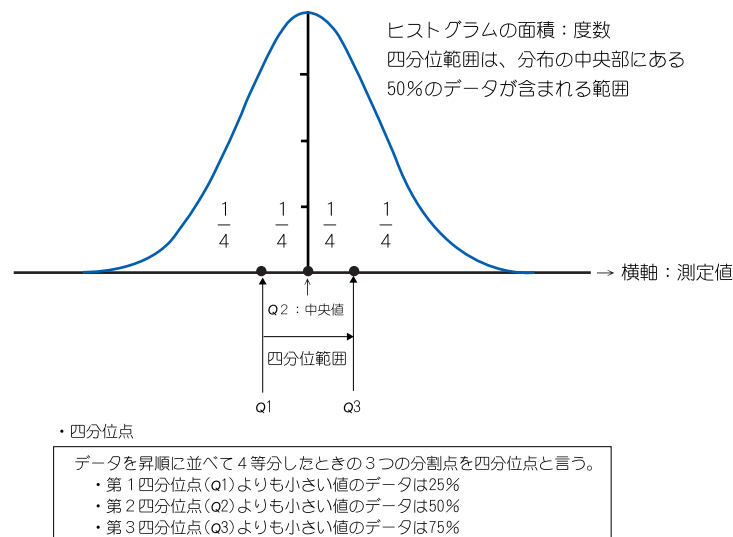


図6.3.1 ヒストグラムにおける四分位点の位置と四分位範囲

6.4 散布度の指標(2) データの距離情報に基づく指標

平均から個々のデータまでの距離を、「偏差」と言います（図6.4）。偏差の平均を求めれば、データ全体の散らばり具合を示す指標になります。しかし、偏差は単純に平均できません。偏差は正・負の値を取り、その合計は必ず0になるからです。

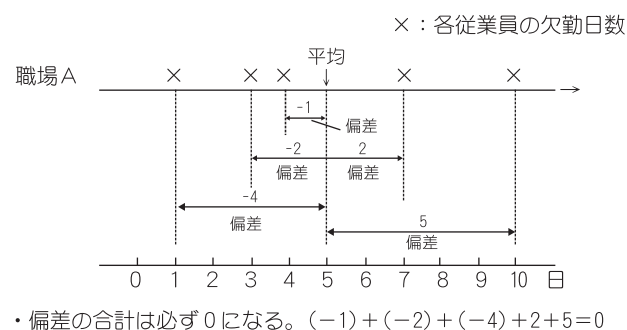


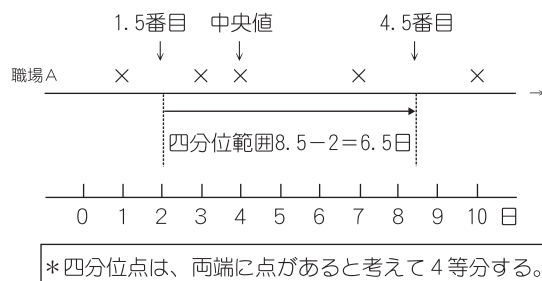
図6.4 平均から個々のデータまでの距離、「偏差」

6.4.1 平均偏差

*6 符号を取り除くには、4乗でも、6乗でもよいのですが、それでは数値が大きくなり過ぎる等の理由で、2乗が用いられています。

6.3.3 四分位偏差

四分位範囲の1/2を四分位偏差と言います。データがほぼ左右対称に近い分布であれば、中央値±四分位偏差の間にデータの約50%が含まれることを意味します。



- データの大きさ $n=5$
- 第1四分位数 $\cdot (n+1) \times 1/4 = 6 \times 1/4 = 1.5$ 番目の値
1.5番目の値は、1番目と2番目の値の1/2 $\rightarrow (1日 + 3日) \times 1/2 = 2日$
- 第3四分位数 $\cdot (n+1) \times 3/4 = 6 \times 3/4 = 4.5$ 番目の値
4.5番目の値は、4番目と5番目の値の1/2 $\rightarrow (7日 + 10日) \times 1/2 = 8.5日$
- 四分位範囲 $\cdot 8.5日 - 2日 = 6.5日$
- 四分位偏差 $\cdot 四分位範囲 \div 2 = 6.5日 \div 2 = 3.25日$

図6.3.2 四分位範囲、四分位偏差の求め方

偏差の符号を取り除くために、偏差の絶対値をとり、算術平均したものを平均偏差と言います。その値は、各データが平均値から平均してどれだけ離れた値をとっているかを意味します。図6.4の例では、

$$\text{平均偏差} = \frac{|1-5| + |3-5| + |4-5| + |7-5| + |10-5|}{5} = \frac{14}{5} = 2.8日$$

となります。平均偏差は値の意味が直感的に分かりやすい指標ですが、絶対値を含む計算は数学的な取り扱いが難しいため、実際にはあまり使われていません。

6.4.2 分散

偏差の符号を取り除くために、偏差を2乗し*6、平均したものを分散と言います。分散の単位はもとの単位の2乗になります。図6.4の例では10日²となります。元のデータと単位が異なるため、得られた値をみても、データの散らば

り具合を直感的に理解し難いと感じます。そのため、分散が実務で使われることはほとんどありません。分散は主に理論で使われます。

6.4.3 標準偏差

分散の単位を元の単位に戻すために、平方

根をとったものを標準偏差と言います。各データが平均値から平均してどれだけ離れた値をとっているかを意味します*7。図6.4の例では $\sqrt{10\text{日}^2} = 3.2\text{日}$ となります。標準偏差は、散布度の指標の中で、最もよく用いられる指標です。

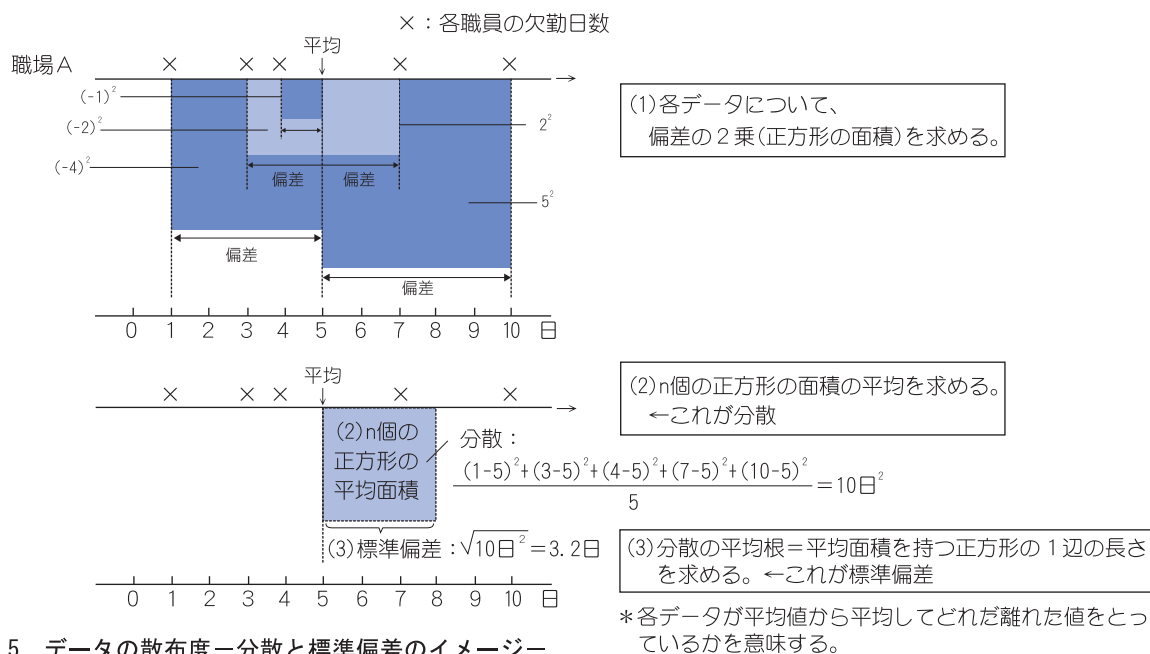


図6.5 データの散布度—分散と標準偏差のイメージ—

6.4.3.1 分散、標準偏差を図で説明

偏差の2乗は、「偏差の大きさを1辺とする正方形の面積」に相当します(図6.5、上図)。n個(データ数)の正方形の平均面積が分散、その面積を持つ正方形の1辺の長さが標準偏差です(下図)。上図に「はずれ値」を書き加えて正方形を描けば、分散と標準偏差の性質、「はずれ値の影響を受けて大きくなる」を視覚的に確認できます。

6.5 散布度の指標(3) 変動係数

2つの分布の散布度を比較したいとき、両者の単位が異なったり、単位は同じでも平均値が大きく異なるとき*8には、標準偏差を用いて両者を比較できません。このようなとき、標準偏

表6.1 年齢別、身長・体重の平均値及び標準偏差—男—

	身長 (cm)		体重 (kg)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
小学校 7歳	122.5	5.3	24.2	4.4
高校 17歳	170.8	5.8	63.7	11.0

[例1] 身長と体重ではどちらの散布度が大きい?—小学校7歳を例に—
身長と体重では単位が異なるので、両者の標準偏差を比較できない。
そこで、変動係数を求めて比較すると、
・身長 … $5.3\text{cm}/122.5\text{cm} = 0.043$
・体重 … $4.4\text{kg}/24.2\text{kg} = 0.182$
となり、体重は身長の約4倍も散布度が大きいと分かる。

[例2] 体重の散布度は、小学生(7歳)と高校生(17歳)のどちらで大きい?
標準偏差は小学生4.4kgよりも高校生11.0kgで大きい。しかし、小学生と高校生とは平均値が大きく異なる。一般に値が大きいものは標準偏差も大きいので、このような例で標準偏差を比較するのは適当でない。そこで、変動係数を求めて比較すると、
・小学生(7歳) … $4.4\text{kg}/24.2\text{kg} = 0.182$
・高校生(17歳) … $11.0\text{kg}/63.7\text{kg} = 0.173$
となり、小学生と高校生の体重の散布度はほぼ同じと分かる。

*7 平均偏差も標準偏差もデータが平均値から平均してどれだけ離れているかを示す指標です。両者は定義(式)が異なるので、値は若干異なります。

*8 標準偏差はデータの散らばりの程度を絶対的な大きさで示すものです。一般に、データの平均値が大きければ、その散布度も絶対的な大きさとして大きくなります。そのため、2つの分布の平均値が大きく異なる場合、標準偏差を用いて両者の散布度を比較するのは適切ではありません。データの散布度を平均値との相対的な大きさを示した指標を用いる必要があります。

差と平均値の比である変動係数がよく用いられます。標準偏差と平均値は同じ単位を持つので、両者の比である変動係数には単位がありません^{*9}。単位が異なるものの間でも、変動係数を求めれば散布度を比較できるようになります（表6.1）。

6.6 分布を要約する

ヒストグラムの中心の位置「代表値」と散らばりの程度「散布度」を示せば、分布の大体の様相を記述できます。平均値と標準偏差、中央値と四分位範囲を組み合わせる用います^{*10}。

6.6.1 ヒストグラムがほぼ正規分布^{*11}している場合

平均値と標準偏差を用いて分布を要約します（表6.1参照）。ヒストグラムがほぼ正規分布しているとき、その2つの値だけで、データのもつほとんど全ての情報を表現できます。逆に、読者は、その2つの値がわかれば、データの大体の姿を頭に描けるのです。例えば、表6.1で、小学校7歳（男）の身長は平均122.5cm、標準偏差5.3cmと示されています。その2つの値から、「データ全体の約95%が112cmから133cmの間にある」といった情報などが読みとれます。ただし、読みとるためには、正規分布の特性を知っておく必要があります^{*12}。

6.6.2 ヒストグラムが非対称的に分布している場合

中央値と四分位範囲（あるいは四分位偏差）を用いて分布を要約します。結果の示し方は、単に各々を1つの値で示すのではなく、中央値[第1四分位数, 第3四分位数]という形で示すことが多いです。例えば、図6.3.2の欠勤日数のデータでは4日[2日, 8.5日]のように記し

ます。その値から、「従業員の欠勤日数は4日が真ん中の数値であり、2日以下の者が25%、8日以上の方が25%である」といった分布の状況を読みとれます。

6.7 確認問題

6.7.1 目 標

- (1) 各指標の意味・性質を理解する。
- (2) 各指標値を求めることができる。
- (3) 分布の形に注目し、適切な指標を選択し、要約できる。

6.7.2 問 題

- (1) 次の数字は、ある企業の男性職員10人の1日の平均歩数である。このデータについて①～④を求めよ。

3,700 4,500 4,600 5,400 6,700 7,300
7,500 8,100 8,500 9,800

- ① 第1四分位数
- ② 第2四分位数
- ③ 第3四分位数
- ④ 四分位偏差

- (2) 図6.2(P11)の「職場Bの従業員の欠勤日数」について、次の①～④を求めよ。

- ① 平均
- ② 平均偏差
- ③ 分散
- ④ 標準偏差

- (2) 計算用

従業員ID	欠勤日数(日)	偏差	偏差 ²
1	5		
2	3		
3	6		
4	7		
5	4		
合計			
平均			

^{*9} 例えば、身長の変動係数は、 $\frac{\text{標準偏差(cm)}}{\text{平均(cm)}}$ です。

分子と分母の単位が同じなので単位がなくなります。「cm/cm」=「1/1」=「1」=単位なし

^{*10} 平均と標準偏差はともに距離情報、中央値と四分位偏差はともに順序情報を使って求めます。性質が同じもの同士を組み合わせる用います。

^{*11} 左右対称の釣鐘型の分布

^{*12} 正規分布は、「平均±標準偏差の間に68.3%」「平均±2×標準偏差の間に95.4%」そして、「平均±3×標準偏差の間に99.7%」のデータを含む性質を持っています。68.3%、95.4%、99.7%は理論値です。正規分布の特徴については、後の章で説明します。

- (3) 表6.2に40歳代男性の血圧の代表値と散布度を示した。拡張期血圧と収縮期血圧の散布度を比較せよ。

表6.2 40歳代男性の血圧の代表値と散布度(降圧薬服用者除外)

	164人	
	平均	標準偏差
拡張期血圧 (mmHg)	84.7	11.9
収縮期血圧 (mmHg)	128.8	16.7

資料 厚生労働省「平成16年国民健康・栄養調査結果」

- (4) 図6.6にある職場の従業員76人の通勤時間のヒストグラムを示した。

データの要約法で適切なのはどれか。

- a. 平均±標準偏差
b. 中央値[第1四分位数, 第3四分位数]

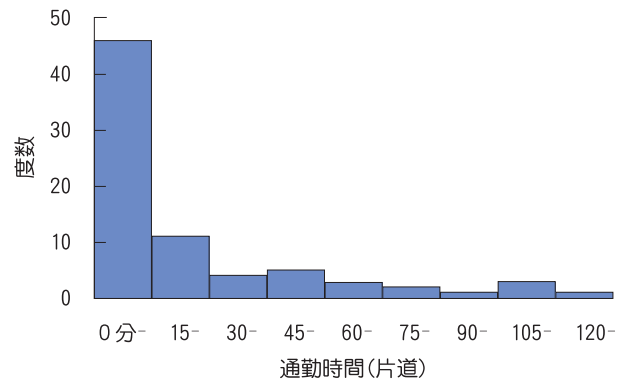


図6.6 従業員の片道通勤時間(分)

6.7.3 解 答

- (1) ① $(10+1) \times 1/4 = 2.75$ 番目の値 : $4,500 + (4,600 - 4,500) \times 0.75 = 4,575$
 ② $(10+1) \times 2/4 = 5.5$ 番目の値 : $(6,700 + 7,300) \times 0.5 = 7,000$
 ③ $(10+1) \times 3/4 = 8.25$ 番目の値 : $8,100 + (8,500 - 8,100) \times 0.25 = 8,200$
 ④ $(8,200 - 4,575) \div 2 = 1812.5$

- (2) ① $\frac{5+3+6+7+4}{5} = 5$ 日
 ② $\frac{|0| + |-2| + |1| + |2| + |-1|}{5} = 1.2$ 日
 ③ $\frac{0^2 + (-2)^2 + 1^2 + 2^2 + (-1)^2}{5} = 2$ 日²
 ④ $\sqrt{2} = 1.4$ 日

(2) 計算用

従業員ID	欠勤日数(日)	偏差	偏差 ²
1	5	0	0
2	3	-2	4
3	6	1	1
4	7	2	4
5	4	-1	1
合計	25	0	10
平均	5		2

↑分散

- (3) 変動係数は、拡張期血圧…0.140 収縮期血圧…0.130であり、散布度はほぼ等しい。

- (4) b

山梨労働局安全衛生課からのお知らせ

山梨労働局安全衛生課からのお知らせ

山梨労働局では、じん肺の一層の防止を図るため、「山梨第7次粉じん障害防止総合対策」を策定し、推進しています。

詳しくは、当局のホームページ (<http://www.y-roudoukyoku.go.jp>) をご覧ください。

山梨第7次粉じん障害防止総合対策（抜粋）



目 的

事業者は、粉じんにさらされる労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号。以下「粉じん則」という。）及びじん肺法（昭和35年法律第30号）の各規定に定める措置を講じなければならない。

本総合対策は、これら事業者が講じなければならない措置の実施を推進するため、山梨県におけるじん肺新規有所見労働者の発生状況、6次にわたる粉じん障害防止対策の推進状況等を踏まえ、当該対策の重点事項及び労働基準行政が実施する事項を定めるとともに、事業者が講じなければならない措置のうち、重点事項に基づき今後5年間ににおいて事業者が特に実施すべき措置を、「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」として示し、その周知及び当該措置の実施の徹底等を図ることにより、粉じん障害防止対策のより一層の推進を図ることを目的とする。

総合対策の推進期間

平成20年度から平成24年度までの5か年とする。

重点的対策

- 1 ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
- 2 アーク溶接作業に係る粉じん障害防止対策
- 3 金属等の研ま作業に係る粉じん障害防止対策
- 4 貴金属製品製造業における鋳造作業に係る粉じん障害防止対策
- 5 離職後の健康管理

山梨労働局賃金室からのお知らせ

必ずチェック 最低賃金！ 使用者も労働者も

**山梨県最低賃金が
平成20年10月25日から 1時間 **676** 円になります！**

※1 この最低賃金は、別に定められている産業別最低賃金（「電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業と自動車・同附属品製造業」）が適用になる労働者を除く、山梨県内の事業場に働く、性・年齢・国籍を問わず、パート労働者・アルバイト等すべての労働者が対象になります。

※2 次の手当等は最低賃金に算入しません。

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

《問合せ先》

山梨労働局労働基準部賃金室 TEL 055-225-2854

最低賃金の減額の特例許可申請について

最低賃金が適用されるのは

最低賃金は、原則として雇用形態や呼称の如何を問わず事業場で働くすべての労働者に適用されます。

ただし、一般の労働者と比較して、労働能力が著しく劣るため最低賃金を一律に適用すると、かえって雇用機会をせばめる可能性がある労働者の場合や労働の態様が大きく異なる場合には、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として最低賃金の適用除外が認められていました。しかし、改正最低賃金法が施行された平成20年7月1日からは、適用除外制度は廃止され新たに減額特例制度が設けられることとなりました。

最低賃金の減額特例を受けられる労働者は

- 1 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 2 試の使用期間中の者
- 3 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定のもの
- 4 イ 軽易な業務に従事する者
ロ 断続的労働に従事する者

です。

減額特例の許可を受けようとする使用者は、それぞれの所定様式（様式1号～様式5号）による申請書2通を作成し、所轄の労働基準監督署に提出して許可を取得してくださるようお願いいたします。

なお、平成20年7月1日現在で、有効期間の残っている適用除外許可を受けている労働者については、平成21年6月30日（経過措置）までに減額特例許可を受けなければ、適用除外許可の有効期間に関係なく無効となりますので、お早めに減額特例の申請をすることをお勧めします。

**ご不明な点があれば、山梨労働局労働基準部賃金室
または所轄労働基準監督署にお問い合わせ下さい。**

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金

平成20年4月から、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金制度（産業医共同選任事業）が改正され、単独の事業場でも申請が可能になりました。

小規模事業場産業保健活動支援促進助成金って何ですか？

労働者数50人未満の小規模事業場の事業者が、他の事業者と共同して産業医の要件を備えた医師を専任・契約し、職場巡視、健康診断の結果に基づく保健指導、長時間労働者への面接指導、健康教育、健康相談等の産業保健活動を実施した場合、その費用の一部を助成する制度です。助成期間は3年間です。

助成金をもらうためには、まずどうすれば良いの？

手続きには、個々の事業場が単独で申請する方法と、事業場グループを形成して一括して申請する方法の2通りがあります。

◎個々の事業場による単独申請

まず申請書（様式第1号-2）を産業保健推進センターに提出してください。推進センターでは、あなたの事業場の属する業種、抱える産業保健上の課題、地理的要件のいずれかの要件を共有する他の事業場との産業医の共同選任を支援するため、郡市区医師会との連携により、課題を解決するための産業医を共同選任産業医としてご紹介します。労働者数50人以上規模の事業場の産業医として活動している産業医を、共同選任産業医としてご紹介する場合もあります。他の事業場と共同で選任する産業医と契約を結び、契約書の写し等を産業保健推進センターに提出したら、本事業への登録完了です。

ご注意！

予め医師と産業医契約を結んでから申請した場合、共同選任とは認められず、助成を受けられない場合がありますので、事前に産業保健推進センターにご相談ください。

◎事業場グループを形成して申請

グループ内の各事業場と医師が結んだ産業医契約書の写しを添えて、申請書（様式第1号）を産業保健推進センターに提出してください。契約する産業医が探せない場合は、産業保健推進センターにご相談ください。郡市区医師会との連携により、産業医をご紹介します。

1. 登録申請

事業場

登録申請書（毎年度2～5月末まで）

産業保健推進センター

ポイント
1

個々の事業場が単独で申請する場合には、産業保健の課題（例：メンタルヘルス、作業環境改善等）について、具体的に記載してください。

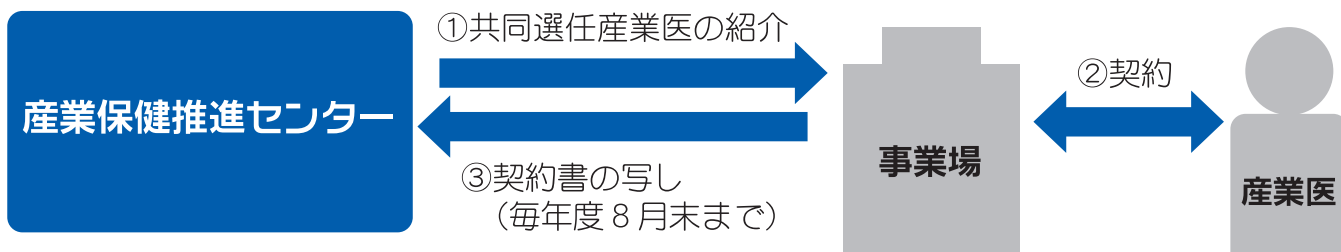
2. 産業医共同選任契約、契約書の写しの提出

登録手続きの完了

ポイント 2

個々の事業場が単独で申請した場合には、事業場の属する業種、抱える産業保健上の課題、地理的要件のいずれかの要件を共有する他の事業場との産業医共同選任をコーディネートするため、郡市区医師会との連携により、課題を解決するための産業医をご紹介します。

上記の要件を満たしていれば、労働者数50人以上規模の事業場の産業医として活動している産業医を、共同選任産業医としてご紹介する場合があります。



3. 産業医による産業保健活動の実施



職場巡視、
衛生委員会等への参加



健康診断結果についての意見、
保健指導、健康相談



長時間労働者への
面接指導

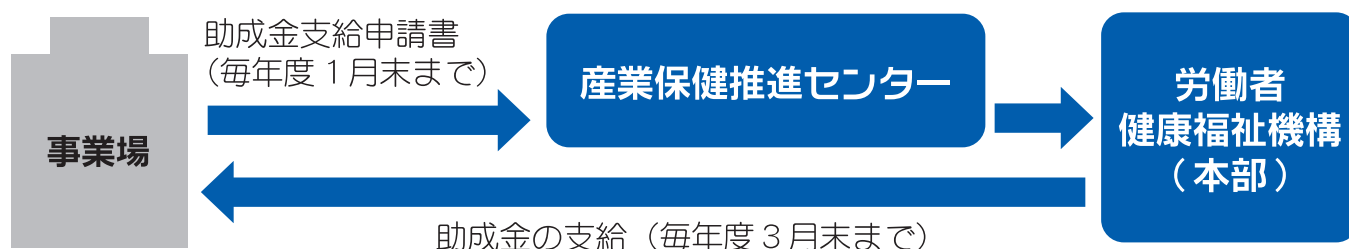
ポイント 3

助成の対象は、原則として産業医が事業場に出向いて行う、職場巡視、保健指導等の活動です。また、職場巡視の結果を踏まえておこなう助言、指導文書の作成等の活動も、助成の対象となります。

ご注意！

活動の内容によっては、助成金の支給が認められない場合もありますので、事前に産業保健推進センターにご相談ください。

4. 活動実績報告・助成金支給申請書の提出



助成金の支給について

86,000円
(上限)

=

事業場において行われた産業
医による産業保健活動1回あ
たり21,500円

×

各年度当たり活動4回まで

「メンタルヘルス対策支援センター」開設のご案内

働く人の心の健康を支援するため、「メンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関による相談促進事業」（厚生労働省委託事業）がスタートしました。各都道府県産業保険推進センター内に「メンタルヘルス対策支援センター」が開設され「相談機関利用促進員」が皆様の職場をお訪ねします。

労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）

1. 経営トップ自らがメンタルヘルスカを推進することを表明し4つのケアを効果的に実施しましょう。
2. メンタルヘルスカの推進の担い手となる「メンタルヘルス推進担当者」を選任しましょう。

1 セルフケア

メンタルヘルスについての正しい知識やストレスへの対処法等についての労働者・管理監督者への教育

2 ラインによるケア

日頃の職場環境等について、管理監督者による把握の改善。労働者からの相談対応

3 事業場内産業保健スタッフによるケア

産業医・衛生管理者・保健師・心の健康づくり専門スタッフ・人事労務担当者は心の健康づくりの中心的役割

4 事業場外資源によるケア

メンタルヘルスカ推進のため相談機関等の事業場外資源の活用

専門家による個人への研修会の開催。自発的に相談しやすい職場の提供

専門家による管理監督者への研修

事業場内の管理体制構築への助言

保健師、心の健康づくり専門スタッフ等が社内にはない場合、事業場外資源による専門的なサービスが利用できる

社内よりも社外の専門家の方が、気軽に労働者が相談しやすいことがある

事業場外資源が提供するサービスの例

4つのケアのひとつとして、心の健康相談機関を活用しましょう。

「メンタルヘルス対策支援センター＊」では、国の基準に適合し登録されたメンタルヘルス相談の専門機関のご紹介、メンタルヘルスカ対策の周知を行います。

＊労働者健康福祉機構部都道府県産業保健推進センター内に設置

○国の基準とは……

平成20年6月19日厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長通達「メンタルヘルス対策における事業場外資源との連携の促進について」（基安労発第0619001号）において、メンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関の登録基準として定められました。

(<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/index.html> からご覧いただけます)

○登録されたメンタルヘルス相談の専門機関とは……

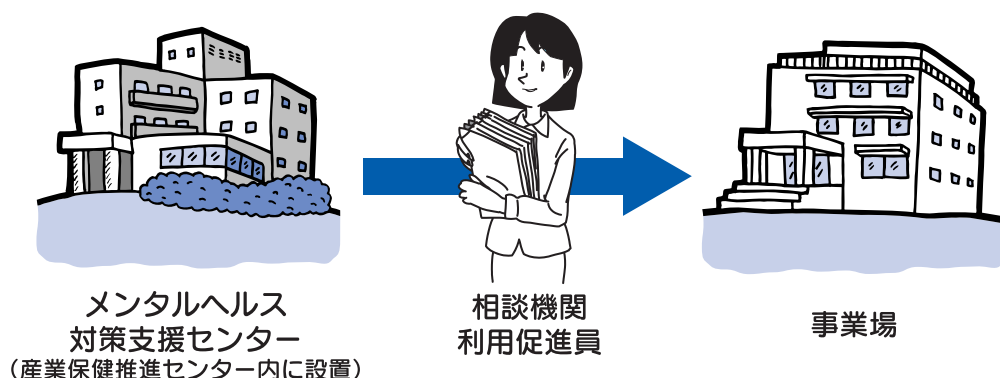
- ・十分な経験を有する常勤の相談対応者がいます
- ・提供できるサービス内容、料金体系、相談対応者の氏名、もっている資格、これまでの業務実績などが公開されています
- ・職場のメンタルヘルスに詳しい精神科医が相談機関をサポートし、必要な場合には、専門医等を紹介します
- ・プライバシーが確保できる相談室が整備されています



○相談機関利用促進員が職場にお伺いします

「相談機関利用促進員」とは、労働者健康福祉機構が委嘱した、メンタルヘルスや産業保健に詳しい、本事業のたのもししい担い手です。

全国のメンタルヘルス対策支援センターに配置され、みなさまの職場を訪問して、職場のメンタルヘルス対策をアドバイスするとともに、登録されたメンタルヘルス相談機関をご紹介します。



ご不明な点がございましたら、お近くの産業保健推進センター
または、労働者健康福祉機構産業保健部までお問い合わせください。

研修・セミナーの御案内

(平成20年12月～平成21年3月)

日時・場所	テーマ（研修番号等）	対象	募集数	講師
12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」） Ⅲ－①（4回シリーズ）（201203）	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9日（火） 14:30～16:30 産保センター研修室	産業医・衛生管理者レベルアップ研修 58（職場における新型インフルエンザ 対策について）（201209）	産業医・保健師・看護 師・衛生管理者・ その他	20	産業保健相談員 丸山 道男
12月16日（火） 14:30～16:30 産保センター研修室	産業医・衛生管理者レベルアップ研修 59（職場における新型インフルエンザ 対策について）（201216）	産業医・保健師・看護 師・衛生管理者・ その他	20	産業保健相談員 丸山 道男
12月19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Ⅲ－①「実践 事例検討」（4回シリーズ）（201219）	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－②（4回シリーズ）（201203）	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23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Ⅲ－②「実践 事例検討」（4回シリーズ）（201219）	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
2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」） Ⅲ－③（4回シリーズ）（201203）	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12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60（ア スベストによる障害予防対策と労災補 償）（210212）	産業医・衛生管理者・ 保健師・看護師・そ の他	20	山梨労働局担当職員
2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Ⅲ－③「実践 事例検討」（4回シリーズ）（201219）	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
3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」） Ⅲ－④（4回シリーズ）（201203）	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
3月6日（金） 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61（AED 等の普通救命講習）（210306）	産業医・衛生管理者・ 保健師・看護師・そ の他	15	甲府中央消防署

日時・場所	テーマ（研修番号等）	対象	募集数	講師
3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研修Ⅲ－④「実践事例検討」（4回シリーズ）（201219）	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
3月開催予定 調整中	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

「かかりつけ医うつ病対応力向上研修会」

1 日時・場所

(1) 平成20年11月29日（土）14:00～17:00（受付13:30）

ぴゅあ富士研修室 都留市中央1-5-35 電話0554-45-1666

(2) 平成21年1月31日（土）14:00～17:00（受付13:30）

山梨県立文学館研修室 甲府市貢川1-5-35 電話055-235-8080

お問い合わせ先及び申込先

山梨県立精神保健福祉センター

電話055-254-8644 FAX055-254-8647

＜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			

受付は先着順とし、定員になりしだい締め切ります。

- * 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、

まで、お問い合わせください。

図書・ビデオ追加分ご案内

図書

01 全般

登録番号	書名	発行所
01-365	新 衛生管理【上】第1種用 (第6版)	中央労働災害防止協会
01-366	新 衛生管理【下】第1種用 (第6版)	中央労働災害防止協会
01-367	標準 衛生管理者試験問題集 第1種用 《解答と解説》 第4版	中央労働災害防止協会
01-368	労働衛生のしおり 平成20年度	中央労働災害防止協会
01-369	産業医の手引き (第7版) 追補版	東京都医師会

02 関係法令

登録番号	書名	発行所
02-127	安衛法便覧 平成20年度版 I巻 法令・様式編	労働調査会出版局
02-128	安衛法便覧 平成20年度版 II巻 告示・指針編	労働調査会出版局
02-129	安衛法便覧 平成20年度版 III巻 行政通達編	労働調査会出版局
02-130	改訂10版 安全衛生法令早見表 －ひと目でわかる規制一覧－	労働調査会出版局

04 健康管理

登録番号	書名	発行所
04-227	睡眠障害の基礎知識 －睡眠の整理から治療、職域における対応まで－	(社)日本労務研究会
04-228	運動器疾患の進行予防ハンドブック	医歯薬出版(株)

07 産業心理学

登録番号	書名	発行所
07-103	メンタルヘルス職場復帰困難事例への対応マニュアル	独立行政法人 労働者健康福祉機構 愛知産業保健推進センター
07-104	e-learning システムを活用した企業ストレスマネジメントの実践的研究 － e-learning から web 併用型メンタルヘルス対策へ－ (CD-ROM)	独立行政法人 労働者健康福祉機構 宮崎産業保健推進センター

【25】作業環境管理

登録番号	タイトル	時間	発行所	内容
25-0039	(CD-ROM) 化学品の分類及び表示に関する世界調和システム(GHS)		厚生労働省労働基準局	• GHS概論 • GHSに関するQ&A • 分類の手引き(単一物質、混合物) • ラベル作成のためのさまざまなサイズの絵表示
25-0040	(CD-ROM) 化学製品のラベルを見よう！ 化学物質の危険性を知り健康と環境を守るために		厚生労働省労働基準局	• 化学物質を含んだ製品のラベルが変わります • ラベルに書かれている内容の説明 • 製品名や成分の化学物質名 • 製造や販売者の連絡先他

★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★

図書・ビデオ貸出し申込書（宅配専用）

平成 年 月 日

山梨産業保健推進センター所長 殿

利用者登録カード番号	貸 出 者 氏 名		
	フリガナ		
事業所等名称（部署名）		連絡先等電話番号	
（ ）		TEL：（ ） FAX：（ ）	
職 種 等（○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
利 用 目 的（○をして下さい）			
使用日：平成 年 月 日			
1. 社内研修 2. 自己学習 3. その他（ ）			
宅 配 先 住 所 等			
〒 ー			
担当部署等：		受取人氏名：	

貸出希望品名

整 理 番 号	種 類
1	図書・ビデオ
2	図書・ビデオ
3	図書・ビデオ
4	図書・ビデオ
5	図書・ビデオ

貸出期間

貸 出 日（宅配発送日）
月 日
返 却 日（到 着 日）
月 日

《貸出しを希望されます方へ》

- 貸出しは無料です。
- 図書・ビデオの貸出は、1回につき5点以内とさせていただきます。
- 貸出期間は10日以内とさせていただきます。
（センター発送日～返却便センター到着日の間を10日以内とさせていただきます。）
（返却予定日が営業日以外の場合は次営業日となります。）
- 宅配便の送料は利用者負担とさせていただきます。
- 破損等については、利用者負担となりますので予め承願います。
- 住所・連絡先等に変更のある場合、早急にセンターまでご連絡下さい。

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。

●中北地域産業保健センター

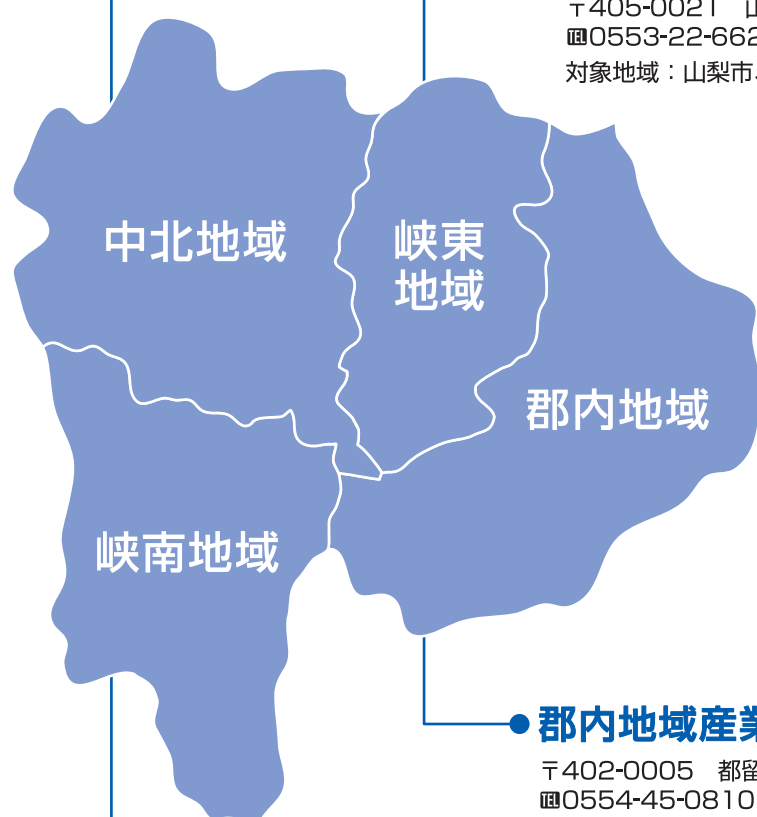
〒400-0308 南アルプス市山寺35-4 中巨摩医師会事務局内
☎055-283-3472 ☎055-283-4544

対象地域：甲府市、韮崎市、南アルプス市、甲斐市、中央市、北杜市、中巨摩郡昭和町

●峡東地域産業保健センター

〒405-0021 山梨市中村834 山梨法人会館内
☎0553-22-6621 ☎0553-22-6623

対象地域：山梨市、甲州市、笛吹市



●郡内地域産業保健センター

〒402-0005 都留市四日市場1105 都留労働基準協会内
☎0554-45-0810 ☎0554-45-0810

対象地域：都留市、富士吉田市、大月市、上野原市、南都留郡、北都留郡

●峡南地域産業保健センター

〒400-0601 南巨摩郡鰍沢町1-11 峡南労働基準協会内
☎0556-22-7330 ☎0556-22-7332

対象地域：南巨摩郡、西八代郡

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。

事業主の皆様へ

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」
(厚生労働省、平成18年3月17日)において、自発的健康診断受診支援助成金制度の労働者への周知が事業者の講ずべき措置として示されました。



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

Ishitomo



株式会社 石友

～「心を込めて創り、心を込めて売る」～



「本物であること」、「良いものであること」、「嘘偽りのないこと」をコンセプトに、ジュエリーの企画・製造・販売を通じ、地場産業の発展に貢献しています。



常務取締役
向山孝明

会社概要

設立：昭和47年（1972年）

資本金：3千万円

代表者：代表取締役社長 松葉 惇

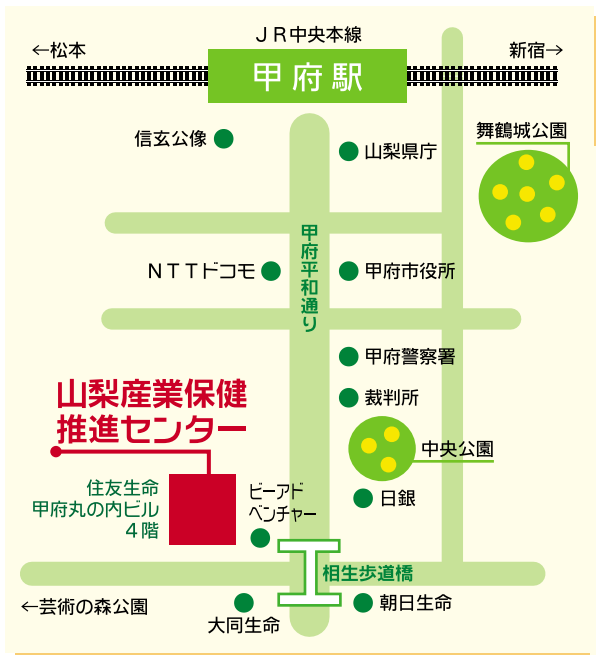
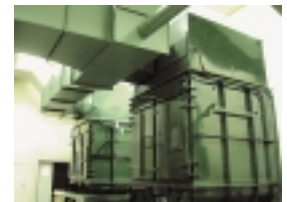
所在地：〒400-0811

山梨県甲府市川田町アリア106

電話：055-220-1711(代)

FAX：055-220-1777

石友では「人にやさしい環境づくり」を目指しています。
たとえば、ジュエリーを磨く際に出る粉塵は人体の健康に影響を及ぼす場合があるので、県内随一の大規模な集塵機を設置し、社員の健康管理に配慮しています。



●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