



(題字 高田 昴 筆)

発行所／日本産業衛生学会関東地方会事務局・〒181-8611 東京都三鷹市新川 6-20-2

杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室・TEL(0422)47-5512 内 3454・FAX(0422)44-0841・発行責任者／角田 透



高度成長期の日本を思い出させるようなスモッグに霞む中国蘇州の市街 (2005 年)

(写真提供: 大久保靖司)

合理性と公平で適正な物差し

角田 透 (日本産業衛生学会理事 関東地方会会長 杏林大学医学部教授)



最近に始まったことではありませんが、アメリカ型社会という言葉がよく使われます。具体的にどのような社会なのか定かではありませんが、合理性を基盤とした社会がイメージされます。合理性というのは

「理に合っている」と読め、理とは「理屈の理」あるいは「理論の理」と思われるので、「理に合っている」は「理屈に合っている」あるいは「理論に合っている」となるでしょう。

何となく耳に心地よく聞こえるのですが、それが曲者でもあります。例えば、どんな領域でもよいのですが、誰もが納得する合理的な評価方法としての物差しを作らなければならないとしましょう。すべてに公平で適正な物差しを見つけることが出来るのでしょうか。

かなり昔のことですが、スキーのノルディック複合

競技で我が日本が不利となるようなルール改定が行われたことがありました。スキーに限らず、水泳でも似たようなことが何回かありました。わが国発祥の柔道ですら今やスポーツの JUDO となっています。スポーツに限らず、経済の世界でもルールがあります。グローバルスタンダードと称してアメリカ流の経営指標が話題ですが、その合理主義の本場と言われるアメリカの経済界では最近いくつかの躓(つまずき)が起こっています。

ひるがえって関東地方会ですが、小生が引き続き会長をお引き受けすることになりました。会員の何方(どなた)にも納得して頂ける運営というのは至難の業かもしれませんが、役員の先生方とよくご相談して鋭意努力して行きたいと思っております。例会等の事業は例年通りと考えておりますが、2011 年には第 84 回日本産業衛生学会も担当することとなりました。会員の皆様方の相変わらずのご支援・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

～特集～ 派遣労働者の安全衛生管理について

大崎 陽平 (アデコ株式会社 健康支援センター)



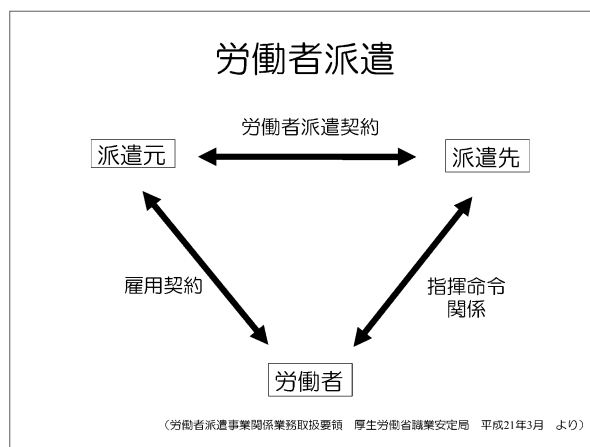
1. 労働者派遣のしくみについて

労働者派遣は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下、派遣法)により規定された事業として、近年広く活用されている。派遣労働者は派遣元となる派遣会社に諸条件の希望やスキルについての登録を行い、条件の合う企業が見つければ派遣元と雇用契約を結ぶことになる。その際、派遣元は派遣先企業と派遣法に定める労働者派遣契約を締結することにより、派遣先企業の指揮命令下で労務の提供を行う労働者派遣が成立する(図)。これらの雇用と使用の分離が労働者派遣の特徴であり、そのために健康管理について、派遣元、派遣先双方とも困難をきたすことが少なくない。

厚生労働省の「派遣労働者実態調査結果の概況」(平成 17 年 9 月)によれば、派遣契約期間は「3ヵ月以上6ヵ月未満」が最も多く31.0%、全体では「1年未満」が80.8%以上を占めている。契約更新を含めた通算派遣期間は「1年未満」が47.9%、「1年以上3年未満」が36.1%である。また、派遣労働者は複数の派遣会社へ登録していることが多いために、ひとつの派遣契約が終了した後、他の派遣会社から派遣される場合もあり、一つの派遣元で継続した管理を行うことは難しいのが現状である。

2. 派遣法上で定める安全衛生に関する項目について

派遣法では、安全衛生に関する各法律や条項について、派遣元、派遣先への適応を特例として振り分けて明記している(表)。大別すると、一般健康診断や雇入れ時の安全衛生教育など主に雇用する上で必要とされる項目においては派遣元の実施、特殊健康診断や安全衛生の特別教育など指揮命令下の作業に起因する項目は派遣先の実施



となっている。一方で通達や指針については特に実施主体が明記されていない。例えば通達に規定される健康診断は、上記の考えに従えば現場の作業に起因するものであり、派遣先での実施が適当と考えられるが、実施主体が規定されていないため企業間で協議を行い決定する必要がある。

その他、労働者派遣契約の内容において安全衛生に関する事項を定めるように規定されている(派遣法第 26 条)ほか、派遣元責任者、派遣先責任者の業務において、双方で安全衛生に関する連絡調整を行うことが定められている(派遣法第 36 条、第 41 条)。

表. 派遣法による特例が適用される法律

・労働基準法 (派遣法第 44 条) ・労働安全衛生法 (派遣法第 45 条) ・じん肺法 (派遣法第 46 条) ・作業環境測定法 (派遣法第 47 条) ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (派遣法第 47 条の 2)
--

3. 安全衛生管理体制について

産業医をはじめ、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等の選任においては、派遣元、派遣先の双方で派遣労働者の人数をカウントして、その必要性や人数を判断することになっている。しかし、派遣元事業場では、在籍者数が

1,000 名を超える場合でもその大半が派遣労働者であり、その事業場に出勤する人数は高々数人から数十人程度に留まることがほとんどである。また、通常派遣労働者は多方面の業種、企業へ派遣されており、派遣元の産業保健スタッフが、作業現場の詳細をすべて把握することは現実的に難しい。このような状況下で、派遣元として各事業場に専属産業医や専任衛生管理者等を配置し、安全衛生上の管理を行うことは、様々な面で困難を伴う。

4. 安全衛生教育について

厚生労働省より発表された「派遣労働者の労働災害発生状況(統計資料)」によれば、平成 20 年の「派遣労働者の業種別労働災害による休業 4 日以上之死傷者数の割合」は製造業が 64.8%で、そのうち経験期間別では「1 ヶ月以上 3 ヶ月未満」が最も多く 27.7%、「1 年未満」では 62.9%を占める。製造業において経験の浅い派遣労働者は特に労災事故の発生に注意を払う必要がある。

こうした状況下で、第 11 次労働災害防止計画では、製造業を中心に派遣労働者の労災防止に向けた取り組み強化が掲げられている。また平成 21 年度全国安全週間実施要綱でも「派遣労働者の安全対策の徹底」が記載されており、その中で安全衛生教育に関する派遣先、派遣元の連携が重視されている。

これにより、派遣元で実施する雇入れ時の安全衛生教育が重視されることになるが、労災の発生現場は派遣先事業場の中であり、事故を未然に防止するための具体的かつ有効な教育を行うためには、派遣先の協力が重要となる。労働安全衛生規則第 35 条に規定される教育内容は、多くが現場の作業に即した専門的な内容であり、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」(改正 平成 15 年厚生労働省告示第 449 号)で「派遣元から委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める」と記載されているように、派遣元で実施が難しい内容については派遣先へ依頼し、派遣先にて安全衛生教育を実施してもらうのが自然である。また、これらの教育は派遣元、派遣先の双方で実施の確認が必要であり、厚生労働省の「派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保について」(平成 21 年 3 月 31 日基発第 0331010 号)では、その点

が記されている。

5. 健康診断について

一般健康診断は派遣元、特殊健康診断は派遣先に実施が義務付けられているが、それらの事後措置は難航するケースが多い。先に記載した通りそもそも継続した管理を行うことが難しい構造がある上に、決められた業務において一定の労働力を提供することで労働者派遣契約が成立している点も考慮しなければならないからである。しかし、一般健康診断の事後措置は派遣元、派遣先の双方に実施の義務が課せられており、派遣労働者本人を含めた協議が必要不可欠である。

派遣先で特殊健康診断を実施した場合は結果を記載した書面を作成し、派遣元へ送付することが義務付けられており、その結果に対して医師等の意見がある場合も同様に通知が必要とされている(派遣法第 45 条第 10 項、第 14 項)。一方、派遣元はその書面の保存が義務付けられている(派遣法第 45 条第 11 項)。これらの手続きにより派遣労働者に実施される措置が双方で把握されることになるが、あまり周知されていないのが現状である。

6. 長時間残業者の面接指導について

面接指導の実施のみならず事後措置についても、全て派遣元に実施義務が課せられている。しかし、残業は派遣先での指揮命令下で発生するものであり、派遣元の対応だけで容易に削減できるものではない。また、面接指導の実施は派遣先での作業を一時中断することになる。これら派遣元が実施する面接指導や改善への働きかけに関して、派遣先の理解と協力が必要である。

7. 最後に

派遣労働者の健康管理に関する項目は派遣法により明確に実施主体が規定されているが、実際には単純に分割することは困難である。派遣先、派遣元の双方が、これらの課題を認識した上で、協議を行うことが重要と思われる。

奨励賞受賞の声

五十嵐千代（富士電機リテイルシステムズ）



この度、産業看護職としては初めて学会奨励賞を受賞し、大変な名誉と感じるとともに、今後の活動への大きな責任も感じている。

当時、国立大学では唯一看護学部があった千葉大学を卒業し、産業保健の道を選び富士電機(株)に入社以来、23 年間産業看護一筋にがむしゃらに突っ走ってきた。

最初に配属された工場では、小さなプレハブ作りの健康管理センターであったが、地道な健康支援活動が認められ、10 年後には 11 億円の健康増進センターを作ってもらうに至った。その後、現在の会社に移ったが、事業所規模から保健師一人職場の環境の中、人事部、労働組合ともがっちりとした連携をとりながら、仕事をしてきた。当初、安全衛生に無関心な会社であったが、今は健康に前向きな労働文化をもつ先駆的な企業にまで育ってきた。

社外活動としても、当学会の理事・産業看護部会副部長・労働関連法制度委員などの役割を担い、内閣府、厚生労働省、日本看護協会、日本産業保健師会、中防災や産業保健関連研究会の幹事など数えきれない委員を仰せつかっている。

また、学位を取得し、大学の非常勤講師、看護系大学・大学院の教科書を執筆するなどの執筆活動、講演も数多くしてきた。ここまで、頑張れた理由は何なのか。それは、ひとこと言えば、産業看護確立のための情熱であり、さらには、産業看護が真に社会に貢献できるよう社会的認知度を上げていく目的があるからである。現在、4 年制大学における保健師教育が過渡期にあるが、保健師基礎教育に産業看護のウエイトを増やすよう行政や政界に働きかけをおこなっている。すべての労働者に等しく産業保健サービスを提供するという、ILO の職業衛生機関条約(第 161 号)が批准されることを目標に、さらに頑張っていきたい。これまでご指導いただき支えてくださった皆様に心からの感謝の意を表したい。

産業保健実践活動報告(第19回)

谷山佳津子（朝日新聞東京本社）



朝日新聞社は 1879 年(明治 12 年)1 月 25 日創刊で日刊全国紙を約 800 万部発行している。東京本社の健康管理対象は、北は青森総局から西は富山～静岡総局までを含む約 3,000 名の社員で

ある。「新聞社は職種のデパート」と称されるほど、色々な職場があり、同じ会社ながら働き方も気風までも異なるところが面白い。健康管理スタッフは、産業医 3 名(常勤 1、非常勤 2)、産業看護職 3 名、事務職 5 名と常勤専門職の数は決して多くない。そこで当社行動規範に明示された安全衛生に対する基本方針のもとで産業保健活動を展開し、その最優先事項は「まず法令遵守から」である。

新聞社には長年『健康より原稿』という文化が根付き、健診受診率も低かった。そのため、管理職教育で安全配慮義務履行を呼びかけ、追加健診期間を設け、東京本社代表(役員)が委員長の安全衛生委員会で職場別受診率を公表し、組合にも協力を求めるなど地道な活動を続けた。そのため、最近では毎回(労使協定により定期健診は全員年 2 回)85%以上となった。次の段階である事後措置の一層の徹底は、今年度目標の 1 つである。

禁煙支援には 1990 年代前半から取り組み、その間に、ガム、パッチ、内服薬と手段は増え、2003 年健康増進法の後押しもあり環境整備も進んだ。喫煙率(2008 年春)は、男性 25.1%、女性 7.5%と低めで、当社の喫煙実態はマスコミに対する世間のイメージとは異なっている。

メンタルヘルス対策では産業看護職が各地方総局を年 1 回必ず訪問し、総局長以下、全員と面談を行う。産業保健サービスの周知、不調者への早期介入などに効果をあげている。今年度からは入社 3 年目までの全社員へ対象を広げ、面談を実施する予定である。

また、新型インフルエンザの発生を受け、危機管理対策の医学的助言を会社側から求められる機会も増えている。

第 244 回例会報告

(兼・関東産業歯科保健部会および
産業歯科保健部会合同研修会)



加藤 元 (日本アイ・ビー・エム)

本例会は、2009 年 2 月 21 日(土)に、東京医科歯科大学において、「働く人々の睡眠をめぐる最近の知見～口腔へのアプローチを含めて～」をテーマに、関東産業歯科保健部会と産業歯科保健部会合同研修会を兼ねて開催した。

田ヶ谷浩邦先生(北里大学)の講演「睡眠不足・不眠と生活習慣病-睡眠科学の最近のトピックス-」では、最新の情報をまじえながら睡眠障害の基礎知識と生活習慣との関連を、新島邦行先生(スズキ)の講演「勤労者の睡眠障害と職場での対応について」では、睡眠時無呼吸症候群をかかえる勤労者について、パルスオキシメーターによるスクリーニングや産業医としての実際の対応を中心に解説いただいた。對木悟先生(財団法人神経研究所)の講演「医歯連携による睡眠時無呼吸症候群への取り組み」では、閉塞型睡眠時無呼吸症候群への口腔内装置の活用法と CPAP の使用が困難な職種への有効性について、馬場一美先生(昭和大学)の講演「労働者のストレスや生活習慣と睡眠時ブラキシズム」では、睡眠時および日中のブラキシズム(歯ぎしり、くいしばり)が顎口腔に及ぼす障害やその発生機序と対応法、および労働者のストレスや飲酒とブラキシズムとの関連について、最新の研究を交え解説いただいた。

「睡眠」を内科と歯科の 2 つの切り口から取り上げるという例会としては初めての試みであったが、302 名の参加があった。勤労者の健康支援に対し、多面的にアプローチし連携をとることの必要性について理解を深めることができた。



第 245 回例会報告

稲垣弘文 (日本医科大学)



絶好の行楽日和の 2009 年 5 月 2 日(土)、平成 21 年度総会終了後の 13:40 より、日本医科大学医学部講堂(東京都文京区)にて第 245 回例会を開催した。参加者数は 231 名(うち会員 169 名)。

まず、日本医大の李卿氏は、特別講演「働く人の健康と森林浴」において、森林浴によってストレスホルモンの減少とともに NK 活性の上昇が観察され、免疫機能の活性化が起きていることを実験によって示し、精神的、肉体的に疲労した労働者の健康の維持に役立てて行きたいと述べた。

引き続き、「新型インフルエンザ対策について」をテーマとしたシンポジウムを行った。折しも、開催 10 日前頃より、北米発の新型インフルエンザの感染が問題となり、これについての最新の知見も加わって大変内容の濃いシンポジウムとなった。「新型インフルエンザとは」(国立感染症研・安井良則)、「インフルエンザ治療の現状」(日本医大・吾妻安良太)、「東京都の新型インフルエンザ対策」(東京都・前田秀雄)、「産業現場における新型インフルエンザ対策～国内対策を中心に」(エプソントヨコム・柳下桜)、「産業現場における新型インフルエンザ対策～海外派遣対策を中心に」(海外勤務健康管理センター・古賀才博)の 5 つの講演が行われた(敬称略)。主なトピックスは、H1N1 新型及び H5N1 鳥インフルエンザの特徴、季節性及び新型インフルエンザの治療と疫学、感染拡大の状況と水際対策、感染予防対策と初期医療体制、パンデミック期の医療体制、職域における感染予防、パンデミック期の事業者の対応、海外派遣労働者の感染予防と医療体制などであった。

多忙の中おいで下さった演者の先生方、教室員をはじめ開催にご協力いただいた皆様方に深く感謝する。



関東産業医部会報告

三好裕司（明治安田生命）



関東産業医部会は新日鉄君津の加藤憲忠先生を加えて、三好裕司、福本正勝、西澤洋子、谷山佳津子、川名一夫、深澤健二、五味秀穂、清水靖仁の 9 名の幹事で運営してまいります。

【産業医フォーラム】

2009 年 5 月 22 日、福岡国際会議場にて「企業の中での産業医の役割－産業医の存在意義－」というテーマで第 82 回日本産業衛生学会産業医フォーラムが開催された。

産業医に要求されるスキル、責任は増大の一途をたどっているが、産業医のレベル向上に比例して社会的なステータスや処遇の向上につながっているのか、専属、嘱託、統括、独立系産業医がそれぞれの立場で発表があった。

関東からは西澤洋子先生と中尾誠利先生にご発表いただいた。

【関東産業医部会産業医研修会のご案内】

日時:2009 年 10 月 4 日(日)10:00～16:00

場所:東京慈恵会医科大学 大学 1 号館 3 階講堂

テーマ:産業保健におけるメンタルヘルス「職場復帰の支援の手引き改定」を受けて(高野知樹)、ナノ物質の安全性(高田礼子)、判例から学ぶ産業衛生「法律家の視点」(高木道久)、「産業医の視点」(林剛司)(基礎研修後期 5 単位、または生涯研修更新 1 単位、専門 4 単位)

受講料:産業医部会員 3,000 円、日本産業衛生学会会員および東京都医師会会員 5,000 円、道府県医師会会員 7,000 円、その他 8,000 円。産業医の方はこれを機に産業医部会にご入会ください。

申込方法:(1)①郵便番号・住所②氏名③所属医師会④認定産業医の有無⑤日本産業衛生学会会員・非会員・産業医部会員の別を記入する。(2)返信用封筒(定型最大 12×23.5cm)に申込者の連絡先を記入し、80 円切手を貼る。(3)申込書と返信用封筒を同封し、〒160-0011 東京都新宿区若葉 2-5-16 向井ビル 3F (株)ヒューマン・リサーチ 日本産業衛生学会産業医研修会事務局 担当:室谷へ郵送する。(TEL 03-3358-5360)

申込締切:2009 年 9 月 18 日(金)

関東産業看護部会報告

鶴岡寛子（古河電工）



第 82 回日本産業衛生学会(in 福岡)産業看護フォーラムは、今年度より産業看護部会長に就任された久留米大学の西田和子氏と竹中工務店の中之蘭美紀子氏が座長を務め、

「保健指導の目指すべき方向性」というテーマで 2009 年 5 月 22 日に開催された。主に個別指導を中心とした内容を取り上げ、教育の立場から産業医科大学の中谷淳子氏が「大学における保健指導教育の現状と課題」について、実践の立場から東芝の保健師である高橋正子氏が「保健指導のグッドプラクティス事例」について、保健指導の構造研究に取り組んでいる理論家の立場から医療情報総合研究所の飯野直子氏が「保健師のキャリア開発の視点で考える保健指導のコンピテンシー」について、話題提供がなされた。

～保健指導者が求められていること～

今回のフォーラムに参加し、これからの保健指導者に求められるのは、対象のニーズに幅広く応えるための「力」と感じたと感じた。2008 年に特定健康診査・特定保健指導が導入されたことにより、保健指導は世間から注目された。保健指導は、過程重視から結果重視へ、疾患別の画一的な指導から個別の行動変容を促すライフスタイルを重視した支援へ、と大きく変わった。また、保健指導に対して単独で対価が支払われ、その対価に見合った成果を出さなくてはならない時代となった。そこで求められる「力」とは、創造力・応用力・技術力・対応力といった“能力”と、対人対応力・問題解決力・学習力・心のヘルスケア・意思決定力といった“スキル(技術)”である。つまり、「オモイ」を「行動」に変える「エネルギー」を蓄え、その「エネルギー」を対象者とキャッチボールしたり、共有することができる「力」である。これらの「力」を身につけ、高めていく必要があることを考えさせられた。



関東産業衛生技術部会報告

宮内博幸（産業保健協会）



第 19 回関東産業衛生技術部会・研修会が 2009 年 3 月 19 日、慶応大学医学部にて 65 名の参加者を得て開催された。メインテーマは「衛生管理者の存在意義」で、座長の福島直氏(古河電池)の下、「保健師の立場より」(諏訪良子氏:保健師・労働衛生コンサルタント)、「産業医の立場より」(近藤えり氏:いすゞ自動車産業医)、「衛生管理者、人事の立場より」(對木博一氏:ニコンビジネスサービス)の講演が行われた。

諏訪先生は保健師の立場より、保健師と衛生管理者の役割について、産業保健をチームで行うこと、衛生管理者はそのハブとしての役割を担うことが必要であると述べられた。近藤先生は産業医として経験された事例を通し、衛生管理者が企業における労働衛生の「コーディネーター」として活躍することが望まれると主張された。對木先生は、衛生管理者は、職場管理者、人事管理部門や健康管理部門と十分に連携し、情報の整理や関連付けを通して、本質的な原因の究明や総合的な対策を検討することが重要であると提言された。その後に行われたパネルディスカッションでは、衛生管理者としてあるべき姿について、特に「過重労働と衛生管理」に関して、個人のモチベーションと健康管理、生産性と作業密度等の観点より意見が出された。質疑応答時間においては、企業の人事や労働衛生管理部門に携わっている受講者より活発な質疑がなされた。

近年、企業を取り巻く経済環境が著しく変化している中、労働衛生活動と衛生管理者の位置付けを改めて考え直し、これからの労働衛生管理に展開していくことの重要性が認識された。

近年、企業を取り巻く経済環境が著しく変化している中、労働衛生活動と衛生管理者の位置付けを改めて考え直し、これからの労働衛生管理に展開していくことの重要性が認識された。



関東産業歯科保健部会報告

品田佳世子（東京医科歯科大学）



2009 年 5 月 23 日、歯科保健部会では初の実地研修が、長崎県の佐世保重工業 SSK において行われた。18 名の参加者のうち半数は関東地方会会員であった。

午前中は、会社の概要と造船所における安全衛生についての説明があり、次いで、職場見学が行われた。事業所敷地内のドックでは修理・改造船や新造船の作業を見学し、工場では鉄板の加工について説明を受けた。

午後は、20 年前に歯科保健事業を發起し、現在も支援を続けている嘱託歯科医である築山雄



次先生から、歯科衛生士が食堂や休憩室に出向く出張グループ指導と子ども教室が、社員も家族も元気にし、医療費の削減と会社の活力を生むとの理想的な取り組みについて伺った。その後、6 名の社員の方々に、この歯科保健プログラムの体験談を伺い、質問にも快く答えていただいた。一番印象深かったのは、歯科衛生士が、社員一人一人に向き合って信頼され、生活習慣や悩み、家族のことまで知ったうえでアドバイスをを行っている点であった。この事業が社員目線であるとともに、会社の求めているものも満足させられる活動であることが専務の方の話から理解できた。

この実地研修の開催をご快諾いただいた佐世保重工業 SSK の皆様に厚く御礼を申し上げます。



海外勤務者への勤務地域訪問

原 美佳子（日本たばこ産業）



日本たばこ産業（JT）は、海外企業との M&A などにより、137 名（平成 19 年度）の社員がスイス、ドイツなど多くの国に駐在や出向をしている。業務は事務系から工場の技術系、営業系と多岐に渡っ

ており、地域特性や業務習慣の違いなどもある。社員は 2～3 年で入れ替わることも多く、出国前の不安なども相談されるようになってきた。

そこで 2007 年 10 月にスイスのジュネーブ（事務系）、ドイツのトリア（たばこ工場）を訪問し、職場巡回、個人面談などを実施したので日本との違いなども含めて報告したい。

ジュネーブの事務所は 1～2 人の執務室で構成され、電話は個人用とされ同室者は応答しないとのことであった。

バスやトラムが頻繁に走っていて、社員は事務所近くに居住しており通勤時間は 30 分以内で、



定時帰宅がほとんどのようであった。そのため家族との時間が十分取れるという意見であった。しかし単身者はパブなどで外食中心となり、量や脂質が多く飲酒の影響もあって肝機能障害になった事例もあった。生活面では秋から冬にかけては日照時間が短く気持ちが落ち込んでしまうという意見もあった。また街のルールで週末の洗濯禁止、21 時以降の入浴禁止などがあり、スーパーマーケットは週末には閉まり、外食は高額である（例えば、マクドナルドのバーガーセットが 1000 円以上）。野菜や肉などの素材は安価だが人件費が高いためである。健康診断は会社から補助金が出され、各自が希望の診療所で受けるシステムである。ドイツやイギリスで受診する社員もいる。しかし 1 年に 1 回の日本への帰国が会社費用で認められており、その時期に合わせて日本で受診する人がほとんどである。

ドイツのトリアは匠の町であり、市内には働く人（家内工業など）のモニュメントがあった。たばこ工場は市街地から 20 分程度の工業地帯にあった。

工場見学では制服を着ていない人もいた。工場側の説明では制服着用の指示を出しているが、個人の自由とって着ない人もいたとのことであった。ドイツでの健康



診断は 2 年に 1 回なので、日本からの受け入れ社員は、2～3 年で帰国するためほとんどの人が現地では受診しないとのことであった。工場の標語は、以前は「品質第一」であったが、JT の傘下になってからは「安全第一」となった。医務室には看護師が常駐し、救急時の対応や腰痛の理学療法などを行っていた。非常勤の産業医は外科が専門であり、工場内でおきた外傷対応が中心であった。職場巡回などは業務チェックをされている印象を受けるとして労働組合からクレームが出るため、工場内事故発生時の巡回以外は実施していない。怪我やメンタル不全者は個人の問題が大きく関係しているので、会社の責任ではないとの現地担当者の意見もあった。疾病問題はアルコール関連疾患が多いとの報告であった。生活面では、家族帯同の社員は学校の関係で 50km 離れたルクセンブルグに住み、アウトバーン利用の車通勤となっている。冬の通勤も除雪が十分になされるので問題ないとのことであった。

駐在場所の治安などは問題ないものの、日常生活習慣の違いなどの戸惑いなども散見されたが、それぞれが、工夫し、快適な駐在生活をおくれるよう心がけていた。日本での便利な生活は、駐在場所では要求できないことが多いが、「日本は便利だけど、その便利さを生むために誰かが不便を強いられている」と言った駐在員の言葉が印象的であった。

理事会報告より

角田 透 (杏林大)

平成 20 年度第 4 回 2009 年 3 月 15 日開催

1. 50 人未満の小企業における労働衛生管理に係わる法制度等に関する提案が検討された。
2. 石綿問題検討委員会からの報告があり、今後の取り組みが検討された。
3. 厚生労働省への提出書類について、ワーキンググループの報告があり、理事会運営に関する提案については、継続審議とすることとした。
4. 役員選挙結果: 圓藤吟史氏と中明賢二氏が監事に選出された。
5. 産業医部会から: 産業医部会幹事(地方会長推薦)の選任があり了承された。
6. 産業看護部会から: 産業看護師は 1406 人。アジア看護大会を 2010 年 8 月 6 日から 9 日に横浜で行う。
7. 研究会世話人交代: 職域における睡眠呼吸障害研究会(森本泰夫氏から谷川 武氏)、中小企業安全衛生研究会(平田 衛氏から柴田英治氏)。
8. 第 20 回産業医・産業看護全国協議会は、2010 年 10 月 14 日から 16 日に北海道地方会で開催する。
9. 公衆衛生関連学協会連絡協議会の会長に實成文彦氏が就任した。産衛理事長が協議会の正会員となった。

平成 21 年度第 1 回 2009 年 6 月 14 日開催

1. 「騒音障害防止研究会」が承認された。
2. 東北地方会産業医部会幹事の増員が承認された。
3. 社団法人に関わる法制度の改定に対しての対応について検討された。
4. 専門医制度委員会から: 登録者数は指導医 254 人、専門医 143 人、研修登録医 422 人。
5. 会員の状況: 正会員 7575 人(6 月 日現在)。
6. 研究会世話人交代について: 有機溶剤中毒研究会(那須民江氏から野見山哲生氏)。

【地方会事務局からのお知らせ】

登録情報の更新は、学会本部ホームページ会員ログインから行うことが可能です。

<http://www.sanei.or.jp/>

所属変更のご登録や、学会からの連絡先メールアドレスのご確認をお願いいたします。

幹事会報告より

照屋浩司 (杏林大)

平成 20 年度第 4 回 2009 年 2 月 21 日開催

1. 林 剛司幹事の就任が承認された。
2. 平成 20 年関東地方会選挙の結果、関東地方会選出理事候補者として 10 名を選出したことが、鈴木勇司地方会選挙管理委員長より報告された。

平成 21 年度第 1 回(拡大) 2009 年 5 月 2 日開催

1. 五十嵐千代、加藤 元、鈴木英孝 各幹事の辞任が承認された。地方会長から感謝状を贈呈することが報告された。
2. 中野愛子、森 智恵子 の両氏が幹事として承認された。
3. 上記を含め、関東地方会幹事および監事、関東地方会ニュース編集委員の委嘱について報告され、承認された。
4. 平成 20 年度事業報告および決算、監査、平成 21 年度事業計画および予算が報告され、それぞれ承認された。
5. 地方会幹事会出席者へ交通費の実費を支給することについて検討され、承認された。
6. 第 246 回例会(一泊)・第 53 回見学会(林 剛司当番幹事)は、2009 年 8 月 28 日(金)～29 日(土)、ホテル日航日立にて開催予定。見学会(28 日)は、日立製作所、日立アプライアンスの予定。
7. 第 247 回例会(武田桂子当番幹事・関東産業看護部会)は、2009 年 12 月に開催予定。
8. 第 248 回例会(三好裕司当番幹事・関東産業医部会)は 2010 年 2 月に開催予定。

総会報告より

照屋浩司 (杏林大)

2009 年 5 月 2 日開催

1. 議長として、川田智之日本医科大学教授が選出された。
2. 平成 20 年度事業報告が照屋浩司幹事長より報告され、承認された。
3. 平成 20 年度会計報告が照屋浩司幹事長より、監査結果が下光輝一監事より報告され、承認された。
4. 平成 21 年度事業計画(案)、予算(案)、および地方会の各役員・委員が承認された。

研究室紹介

東京大学大学院医学系研究科 精神保健学分野・精神看護学分野

川上憲人

当教室は、公共健康医学専攻精神保健学分野と健康科学・看護学専攻精神看護学分野の双方を担当する教室であり、教員4名、技術専門職員1名の常勤スタッフと数名の補助スタッフ、および大学院生(修士課程、専門職修士課程、博士後期課程)合計約20名のメンバーで活動している。

産業保健領域では、職場のメンタルヘルスを教授の川上憲人および准教授の島津明人が専門としており、院生とともに、職業性ストレスおよび組織公正性の健康影響、職場のいじめ、ワーク・ライフ・バランス、ストレス対策の効果評価などの幅広い研究を、オランダ、メキシコなどと共同しながら推進している。教育面では、職種横断的な職場のメンタルヘルスの専門職養成コース(大学院生対象)を運営している。調査研究のフィールド、院生のインターンシップの機会など現場との共同作業の機会を常に募集中であり、ご関心のある事業場からのお申し出をお待ちしている。

産業保健領域以外では、地域住民の精神保健の疫学研究、自殺の危険因子、慢性精神障害者の社会復帰、発達障害の療育、幸福感と健康の日米比較研究なども実施している。

当教室への連絡先および教室活動の詳細は、教室HP(<http://plaza.umin.ac.jp/heart/>)あるいは事業場のメンタルヘルスサポートページ(<http://www.jstress.net>)をご覧ください。



通達・行政ニュース

山本健也(中災防)

特定化学物質障害予防規則の改正に伴い関連通達等が整備された。健康診断では「ニッケル化合物及び砒素及びその化合物に係る健康診断の実施に当たって留意すべき事項について(基安労発第 0325001 号)」により、一次健康診断に「作業条件の簡易な調査」を必須項目として導入して受診者のばく露状況の把握を行うこと、一次健康診断結果を基に二次健康診断の必要性の判断等を行うこと等、健康診断の実施や就業措置の際に事業者および医師等が参考にすべき事項に関するガイドラインが提示された。また、「作業環境評価基準の一部を改正する件等の施行等について(基発第 0331024 号)」により化学物質の管理濃度・抑制濃度・作業環境測定方法の新設および改正が通達され、平成 21 年 7 月 1 日より施行された(ニッケル化合物及び砒素及びその化合物に係る事項その他については 4 月 1 日施行)。

「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」が平成 21 年 3 月 23 日に改訂され(基安労発第 0323001 号)、平成 16 年度の同手引き発行後の諸問題を踏まえて、復職支援プログラムの策定や関連規程の整備により休職から復職までの一連の流れを明確にすること、休業中の労働者の安心感を醸成するための対応、業務遂行能力や勤務制度等を踏まえた診断のための主治医との連携等、円滑な職場復帰を図るために必要な対策がまとめられている。

「職場における熱中症の予防について(基発第 0619001 号)」が平成 21 年 6 月 19 日に通達され、平成 8 年および平成 17 年の通達を踏まえ、WBGT の活用およびそれに基づく作業環境管理や作業管理対策の整理が行われた。健康管理面では、特に熱中症の発症に影響を与えるおそれがある健康診断結果に対する適切な就業措置を含めた対応等にも言及するなど、事業者が講ずべき実施事項の充実化が図られている。

その他、「ナノマテリアルに対するばく露防止等のための予防的対応について(基発第 0331013 号)」が平成 21 年 3 月 31 日に通達されている。

部会フリーページ

労働衛生管理における社会科学的尺度？！

関東産業衛生技術部会 對木博一（ニコンビジネスサービス）



今般、企業を取り巻く環境は大きく変化しつつあり、それによる労働衛生への影響は少なくありません。終身雇用制の崩壊や成果主義の導入、過重労働も相まって、ストレスは複雑に絡み合いながら

労働者に作用して職種に関係なく影響を及ぼし、個人の健康問題のみならず生産にも少なからず影響を及ぼしています。

さて、唐突に社会科学的尺度という概念を持ち出しましたが、なぜ社会科学的尺度なのでしょう？ 自然科学は普遍的な法則性を探求しますが、社会科学では現象を実証的方法により分析し客観的法則を明らかにすることが目的とされています。労働衛生管理では、作業環境測定や健康診断において科学的な手法を用いて状態を把握し、管理濃度・基準値と比較しながら問題解決にあたります。一方、ストレス関連疾患やメンタルの問題では、それらを一律に数値化することは難しく、特に心理的ストレスに対する心身の反応は、労働者のパーソナリティそのものによっても大きく左右すると言えます。例えば、厳しい上司の元でも部下全員がメンタル不調になることは稀で、逆にその上司を刺激する部下もいます。つまり同一のストレス環境下でも起こる反応は異なります。このように、個々人の感性や考え方、さらには特性などによって、様々な現象が引き起こされるとも考えることが出来ます。

労務管理では、労働者間に起こる人間関係を調整・落とし込みをしながら、個人のモチベーションと生産性の付加価値向上を求めます。そのためには、就業規則等のルールに沿って、労働者の人格や職場の文化・風土等をも考慮し客観的かつ合理的に管理します。しかしながら、一度疾病が起こってしまえば仕事は止まり即生産性低下に繋がります。つまり、労務管理上でも労働者が健康であることが

前提条件です。これは健康からアプローチする労働衛生管理と表裏一体の関係であり、双方において健康はキーワードになります。

さて、労務管理では結果として健康も保持されますが、労働衛生管理ではまず健康を確保することから始めます。メンタルの問題の場合、上司の何が問題なのか？ なぜ一部の人だけがメンタル不調なのか？ 特に心理的ストレスの場合、職場環境（作業環境、作業管理等）を自然科学的手法で捉えつつ、組織と労働者（文化、不平不満、パーソナリティ等）を社会科学的手法で把握し、それらのストレス要因情報をコーディネートしながら、労働衛生管理を展開していかなければなりません。

今後、職場では労働条件の変化や労働者の価値観の多様化により、仕事とストレスと健康の関係は深まるばかりです。労務管理と相まって、労働衛生管理でも“人そのもの”を捉えるために社会科学的尺度を再度認識し、労働衛生・労務・健康管理の各部門と職場管理者が一体となり、労働者の健康と企業の付加価値を高めていくということが重要です。

技術部会ホームページアドレス

<http://jsoh-ohe.umin.jp/>



おめでとうございます

久保田賞

櫻井治彦先生

(慶應義塾大学名誉教授・中央労働災害防止協会)

日本産業衛生学会

奨励賞

五十嵐千代先生

(富士電機リテイルシステムズ健康管理室副室長)

平成 21 年度 安全衛生に係る優良事業場、
団体又は功労者に対する厚生労働大臣表彰

功労賞

名古屋俊士先生

(早稲田大学理工学術院創造理工学部教授)

功績賞

小西淑人先生

(前社団法人日本作業環境測定協会調査研究部長)

功績賞

田中 茂 先生

(日本保安用品協会編集委員長・
十文字学園女子大学人間生活学部教授)

第 19 回産業医・産業看護全国協議会

日時:2009 年 11 月 5 日(木)~8 日(土)

会場:秋田県総合保健センター(秋田市)

企画運営委員長:広瀬俊雄(仙台錦町診療所)

第 68 回日本公衆衛生学会

日時:2009 年 10 月 21 日(水)~23 日(金)

会場:奈良県文化会館、奈良県新公会堂(奈良市)

学会長:車谷典男(奈良県立医科大学 教授)

第 57 回日本職業・災害医学会学術大会

日時:2009 年 11 月 21 日(土)~22 日(日)

会場:大阪医科大学、高槻現代劇場(高槻市)

会長:河野公一(大阪医科大学 教授)

編集後記

報告にもあるとおり、第 245 回例会ではインフルエンザをテーマに取り上げました。感染症対策は歴史に学び、かつ新しい知見に柔軟に対応する必要があると痛感しました。さて、最近ではレトロブームで、「昭和もの」がもてはやされているように思います。不景気、閉塞感が日本人を後ろ向きにしているのでしょうか。しかし、こんな時こそ古いものをただ懐かしがるのではなく、光も陰もきちんと振り返り、未来への手がかり、指針を得なければいけないと感じます。それが、「昭和もの」の人間の役目ではないかと思ったりします。(稲垣)

編集委員会への出席が毎度中途半端で、大久保委員長、照屋事務局長はじめ編集委員方の足手まといとなっております。編集委員会に新メンバーが 3 名加わり、新鮮です。フレッシュな香りが伝わっておりますでしょうか。

今後とも宜しくお願いします。(今井)

学 会 等 開 催 予 定

第 246 回関東地方会例会(一泊)・第 53 回見学会

日時:2009 年 8 月 28 日(金)~29 日(土)

会場:ホテル日航日立(日立市)

見学会:日立製作所、日立アプライアンス

当番幹事:林 剛司(日立製作所)

第 247 回関東地方会例会

日時:2009 年 12 月 5 日(土)

会場:東京医科歯科大学 5 号館特別講堂(文京区)

当番幹事:武田桂子(日本電気)

関東産業看護部会

第 248 回関東地方会例会

日時:2010 年 2 月(予定)

当番幹事:三好裕司(明治安田生命)

関東産業医部会

関東産業医部会 産業医研修会

日時:2009 年 10 月 4 日(日)10:00~16:00

会場:慈恵医大 大学 1 号館 3 階講堂(港区)

編集委員名簿

稲垣弘文、今井常彦、◎大久保靖司、小峰慎吾、
澁谷智明、利根川豊子、○照屋浩司、中谷 敦、
原 美佳子、三浦善憲、宮越雄一、宮本俊明、
村仲良子、山瀧 一、山野優子、山本健也

◎編集委員長 ○事務局 (50 音順)