

産業保健情報誌


# 東京さんぽ 21

特集 派遣労働者の健康管理

No.27

平成17年10月

TOKYO SANPO

 独立行政法人 労働者健康福祉機構

東京産業保健推進センター

- **巻頭言** 全国労働衛生週間に際して 東京労働局 労働基準部長 永山 寛幸 ..... 1
- **特集** 派遣労働者の健康管理 東京産業保健推進センター産業保健相談員 加藤 雅治 ..... 2
- 厚生労働省研修のお知らせについて ..... 8
- 長期休暇取得推進 2005 東京大会のお知らせ ..... 10
- **さんぽ Q&A** 職場復帰支援の保健師・看護師の役割 東京産業保健推進センター産業保健相談員 錦戸 典子 ..... 12
- 医療法人社団 ころろとからだの元氣プラザ ころろとからだの相談室 室長 中谷 真司 ..... 14
- 産業保健フォーラム IN TOKYO 2006 広報 ..... 16
- 研修案内 ..... 17
- 新任相談員の紹介② / 中央労働災害防止協会 健康づくり定期講演会のお知らせ / 編集後記 ..... 21

## 東京さんぽ NEWS

### 唐澤祥人所長が厚生大臣功績賞を受賞



去る7月6日、第2回東京都産業安全衛生大会において、当センター唐澤所長が厚生労働大臣功績賞を受賞しました。これは、長年にわたり労働安全衛生活動を活発に推進し安全衛生水準の向上に寄与したことが高く評価されたためです。

### 贈呈

独立行政法人 労働者健康福祉機構 東京産業保健推進センターは、働く人々の心と身体 の健康確保を図るため、産業保健活動に携わる皆様を支援しております。

皆様の産業保健活動をより一層充実したものとす るために、当推進センターでは、窓口相談・実地相談、研修、情報の提供、助成金の支給等の各種事業を行っております。

その中の情報提供の一環として、独自の産業保健情報誌「東

京さんぽ 21」を定期的に発刊、配布しておりますが、この度最新号を発刊いたしましたので贈呈いたします。

関係者の皆様の産業保健活動の推進にご活用いただければ幸いに存じます。

なお、本誌ならびに当推進センターの事業運営等に御意見等があれば、FAX 又はメールにて賜ります。

是非多数の御意見を頂きたくよろしくお願い申し上げます。

## 全国労働衛生週間に際して



東京労働局 労働基準部長 永山寛幸

今年度の全国労働衛生週間のスローガンは、「働き過ぎていませんか 働き方を見直して 心とからだの健康づくり」です。ここ数年、スローガンは心身両面にわたる健康確保をテーマとしています。

この背景には、依然として過重労働による健康障害やメンタルヘルス不全などの健康問題が重要な課題となっていることにあり、当該対策の推進は、東京労働局では平成14年度以降、最重要課題として取り組んでいるところです。

そして当局の対策の一環として、平成14年度から16年度にかけての3年間、都内に本社を置く規模300人以上の企業に対し、過重労働による健康障害防止に関する「従業員の健康管理等に関するアンケート調査」を実施してきました。

その結果、脳・心臓疾患の発症との関係が強くなるとされる長時間労働（月100時間又は2～6か月を平均して月平均80時間を超える時間外・休日労働）がある・可能性がある、とする企業の割合、及び過重労働に関連した脳・心臓疾患の発症を懸念する企業の割合は年々高まり、加えて、過重労働に関連した精神疾患の発生を懸念している企業も平成14年度より高い値を示しました。

一方、過重労働による健康障害の防止措置としての「残業時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」を実施

した企業は低い割合に留まっています。

また、この3年間の調査結果では、産業医や衛生管理者の選任状況は向上したものの、職場巡視の実施及び衛生委員会活動はなお低調であり、企業における衛生管理活動は十分とは言えない状況を示しています。

過重労働による健康障害の防止対策の第一は、上述のように「残業時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」にあることから、東京労働局では引き続き、時間外労働を月間45時間以下に留めること、始業・終業時間の記録、確認等の労働時間の適正管理の確認、衛生委員会の適切な開催等に関する監督・指導を強く推進することとしています。

については、全国労働衛生週間を機会に、改めて、経営トップはもとより産業医、衛生管理者等の労働衛生管理スタッフが中心となってP（計画）－D（実施）－C（評価）－A（改善）のサイクルを的確に回していただくとともに、その結果を効果的に反映させる場として、衛生委員会が有意義に活用されることを望みます。

なお、先の第162回通常国会に過重労働・メンタルヘルス対策の充実等を目的として提出された労働安全衛生法等の一部を改正する法律案は、衆議院解散によって審議未了、廃案となりましたが、引き続き今後の動向に注目していただきたいと思います。

## 派遣労働者の健康管理

東京産業保健推進センター  
産業保健相談員

加藤 雅治

### 1. 産業構造の変化の中で

歴史を振り返れば、日本経済と産業構造は常に一体となって変化してきたと言えます。またそれに伴い、必然的に私たちの産業保健もあり方が見直されてきました。高度情報通信化時代の現在では、在宅勤務、裁量労働制、成果主義など新しい働き方や新しい評価システムが導入されています。

また、中国をはじめとする東南アジアへの工場の移転や外国人労働者の受け入れなどのグローバル化の中で国内産業の空洞化と少子高齢時代の成熟した日本社会は規制緩和を受け入れざるを得ない環境にあります。

東京においては特に第三次産業が中心となり、働き方が多様化しています。一方で日本経済の混迷から企業は生き残りをかけて、合併などによる業界の再編や事業の見直し、そして雇用のあり方の見直しを実施しています。終身雇用、年功序列型賃金体系、新卒一括採用などの古き良き時代の日本的経営は変化せざるを得なくなってきました。

このような産業構造の変化の中で、私たち産業保健スタッフは急増する派遣労働者の健康管理についてより積極的に関わりをもつ必要性が高まっています。

### 2. 就労形態の変化の中で

労働者の働き方が多様化し、就労形態が変化してきています。今までの正社員中心の雇用形態からパート、派遣社員などの非正規労働者の雇用が増加してきています。

事業場には次のような方々が混在して働くことがあります。

- ① 正社員
- ② 派遣社員
- ③ パートタイマー
- ④ 契約社員
- ⑤ アルバイト
- ⑥ 嘱託社員
- ⑦ 出向社員
- ⑧ 請負社員

① **正社員**・・・企業と直接雇用契約を結び、その企業の就業規則に基づきフルタイムで労務を提供して、賃金の支払いを受けます

② **派遣社員**・・・雇用契約は派遣会社と結び、賃金の支払いを受けますが、実際に働くのは派遣先企業であり、そこの指揮命令を受けます。

③ **パートタイマー**・・・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）によれば、1週間の所定労働時間が同一の事業に雇用される労働者の1週間の所定労働時間に比較して短い労働者をいい、一般に35時間未満をいいます。

④ **契約社員**・・・期間の定めがある契約で働いている人のことをいう場合が多いようですが、使用者と一定の契約を結んで働く労働者を言います。労働法上の明確な定義はありません。雇用期間を定めた契約社員、雇用期間の定めない契約社員、高度の専門知識をもつ契約社員、在宅勤務の契約社員などがあります。

⑤ **アルバイト**・・・本業を別に持つ者が副業として働く場合をさしますが実際はパートタイマーと同様です。

労働白書によるフリーターの定義によれば、15歳から

34歳までで家事・通学・就業をしておらず、就業していてもパートやアルバイトで継続年数が5年未満の者とされています。女性は未婚であることとされています。

⑥ **嘱託社員**・・・定年退職した社員が引き続き雇用される人に多く使用される呼称ですが、労働基準法上は特に定義されていません。高齢化時代で今後増加が予想されます。企業も安心して活用でき、賃金の抑制が図れる利点があります。

⑦ **出向社員**・・・出向元より関連会社や子会社に出向させられた労働者です。在籍出向社員は出向元に籍を置いたまま出向先で勤務します。移籍出向社員は出向元を退職し出向先に勤務します。

⑧ **請負社員**・・・企業と請負契約を締結した請負会社に雇用される労働者です。企業との間での労働契約関係はないため企業との間では労働基準法等の適用はありません。

**ニート**・・・Not in Education, Employment or Training (NEET) の造語です。15～34歳の若年層のうち仕事もせず、学生でもなく職業訓練もしていない無業者をいいます。全国で約50万人いるとされています。就職する意志のない点でフリーターと区別されます。働いていませので産業保健の庇護下にありません。

## 3. 労働者派遣とは

労働者派遣とは、通常の雇用関係のように事業主と労働者といった関係だけではなく、①派遣元事業主と派遣労働者との間には派遣就労を目的とする雇用契約関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先事業主は当該派遣契約に基づいて派遣された派遣労働者を指揮命令して自社（派遣先）の業務に従事させる、といった3つの関係が生じます。このような三者間の法律関係を「派遣労働関係」ということができます。つまり労働者派遣業とは、派遣元が自分の会社で雇用する労働者を、派遣先の企業のために、その企業の指揮命令のもと、その企業のための労働に従事させることを事業として行なうものです。

労働者派遣事業には登録型と常用型の2種類があります。登録型一般労働者派遣事業は労働者を登録しておいて、派遣先から要請があるごとにその都度契約を結び派遣します。労働者は複数の登録が可能です。しかし、雇用の不安定要素があるために事業許可を受ける必要があ

ります。常用型特定労働者派遣事業は派遣労働者を常に雇用しておき、必要に応じて派遣先からの求めに応じて派遣します。こちらは労働者の雇用が安定しているため届出制です。

## 4. 労働者派遣法の改正点

労働者派遣法は昭和61年に制定されました。当時の派遣労働者は約15万人でした。その後平成3年には約61万人、そして平成13年に約213万人と大幅な増加を続け、現在約250万以上の人が派遣労働者として働いています。

制定当時、対象業務はソフト開発や通訳などの特殊性の高い13業種でしたが、平成8年には研究開発やテレマーケティング営業などの26業種に拡大、平成11年には更なる大幅な拡大により製造業や医療分野を除き原則自由となりました。そして平成16年3月に派遣法が改正され、今日①製造業への派遣解禁（ただし期間は1年）②営業や通訳などの派遣期間規制の緩和③病院や診療所への医療職の紹介予定派遣の解禁が認可されました。

今回の派遣法の改正は、平成14年12月の労働政策審議会の厚生労働大臣への建議に基づくもので、そのもとになったものは、政府の総合規制改革会議が平成14年12月に出した「規制改革の推進に関する第二次答申」です。同会議の規制改革の具体的施策の提言のうち、「雇用・労働」の分野については、経済・社会の構造変化に対応して雇用・労働市場の規制のあり方も、より市場を通じた雇用保障を拡充し、多様な就業・雇用形態に対応し得るような形に改革していくことが必要であり、これまでに一定の前進は認められるものの、労働者派遣制度、有期労働契約、裁量労働制等に大きな課題が残されており、その改革が不可欠であるとしていました。

製造業では他の産業に比べ危険作業や有害業務も多いので、派遣労働者の安全と健康を確保するため、派遣元責任者の業務に、派遣元において安全衛生を統括管理する者と派遣先事業者との間で連絡調整を行なうこと、派遣先責任者の業務に、派遣先において安全衛生を統括管理する者と派遣元事業者との連絡調整を行なうことが追加されました。産業保健スタッフとしてもこの方々との連絡が今後必要となってきます。

## 5. 派遣労働者の健康管理

### ① 安全衛生管理のポイント

労働者派遣においては、派遣労働者と労働契約関係にあるのは派遣元事業者ですから、派遣元事業者が労働安全衛生法上の事業者責任を負うのが原則です。しかし

ながら、派遣先事業者が業務遂行上の指揮命令を行うという特殊な労働関係であるため、労働者派遣法は派遣労働者の保護のため、派遣元事業者ではなく派遣先事業者に責任を負わせることが適切な事項については、派遣先事業者が労働安全衛生法上の事業者責任を負わせる特例規定を設けています（派遣法45条）。

つまり、労働安全衛生法の特例規定において、一般的な健康管理など労働者派遣の実態から見て派遣元事業者が責任を負うべき事項については派遣元事業者が責任を課し、就業場所における危険有害防止措置等労働者派遣の実態から見て派遣先事業者が責任を負うべき事項については派遣先事業者が責任を課しています。労働者派遣における労働安全衛生法上の事業者責任の分担は、表の通りです。（表1）

なお、派遣中の労働者に関する安全衛生管理体制における事業場の算出方法は、次のとおりです。

## (1) 総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等及び産業医の選任並びに衛生委員会の設置

派遣先の事業場及び派遣元の事業場の双方について、それぞれ派遣中の労働者数を含めて、常時使用する労働者数を算出するものであること。

## (2) 安全管理者の選任及び安全委員会の設置

派遣先の事業場については、派遣中の労働者数を含めて、常時使用する労働者数を算出するものであること。なお、派遣元の事業場については、派遣中の労働者数を差し引いて、常時使用する労働者数を算出するものであること。

## (3) 総括安全衛生責任者の選任

ひとつの場所で行われる事業に派遣されている派遣中の労働者については、その数を含めて、当該場所における当該仕事の作業に従事する労働者数を算出するものであること。

## (4) 安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会における労働者の過半数の推薦

派遣先の事業場については、派遣中の労働者数を含めて、当該事業場の労働者数を算出するものであること。なお、派遣元の事業場については、安全委員会については派遣中の労働者数を差し引く。衛生委員会及び安全衛生委員会については派遣中の労働者数を含めて当該事業場の労働者数を算出するものであること。

## (5) 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等、元方安全衛生管理者及び専属産業医の専属性安全管理者等について事業場に「専属の者」の選任

(表1) 派遣労働者の安全衛生管理のポイント

派遣労働者に対する労務管理および安全衛生管理については、管理する事項によって派遣元と派遣先とで責任の所在が異なります。

項目	根拠条文	派遣先	派遣元
労働時間	基32～32の5	○	
休日の管理	基35	○	
時間外および休日の労働の管理 (※36協定の締結・届出は派遣元が行う)	基36	○	
時間外、休日および深夜の割増賃金	基37		○
年次有給休暇	基39		○
安全管理者の選任等	安11	○	
作業主任者の選任等	安14	○	
統括安全衛生責任者の選任等	安15	○	
元方安全衛生管理者の選任等	安15の2	○	
安全委員会の設置等	安17	○	
労働者の危険または健康障害を防止するための措置	安22～36	○	
定期自主検査	安45	○	
化学物質の有害性の調査	安58	○	
安全衛生教育（雇入れ時）	安59第1項		○
安全衛生教育（危険有害業務就業時）	安59第3項	○	
職長教育	安60	○	
就業制限	安61	○	
作業環境測定	安65	○	
作業時間の制限	安65の4	○	
一般健康診断	安66第1項		○
特殊健康診断	安66第2項	○	
病者の就業禁止	安68	○	
安全衛生改善計画等	安78	○	
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等	安88	○	
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	安3	○	○
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	安4	○	○
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	安9	○	○
総括安全衛生管理者の選任等	安10	○	○
衛生管理者の選任等	安12	○	○
安全衛生推進者の選任等	安12の2	○	○
産業医の選任等	安13	○	○

衛生委員会の設置等	安18	○	○
安全管理者等に対する能力向上教育等	安19の2	○	○
安全衛生教育（作業内容変更時）	安59第2項	○	○
安全衛生教育（危険有害業務従事者）	安59第3項	○	○
中高年齢者等についての配慮	安62	○	○
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	安63	○	○
健康診断（健康診断の結果に基づく作業転換等の措置）	安66の5	○	○
健康の保持増進のための措置	安69	○	○
申告を理由とする不利益取扱禁止	安97	○	○
報告等	安100	○	○
法令の周知	安101	○	○
書類の保存等	安103	○	○
事業者が行う安全衛生施設の整備等に関する国の援助	安106	○	○
疫学的調査等	安108の2	○	○

※基は労働基準法、安は労働安全衛生法の略  
（労働衛生のハンドブック 東京産業保健推進センターより）

を求めているのは、当該事業場の危険有害要因を熟知している者を充てるべきであるという趣旨であるから、派遣中の労働者はその事業場の「専属の者」には該当しないものであること。

健康診断の結果の取り扱いは、労働安全衛生法の規定により有害業務に係る特別の健康診断を行ったときは、遅滞なく健康診断の結果を派遣元事業者に送付しなければなりません。

健康診断の結果の保存は書面の保存の規定に基づき、派遣元及び派遣先のいずれか一方又は双方が義務を負うことになっています。

## ②VDT作業について

派遣労働者にはVDT作業に従事する人が多く見られます。作業形態としては単純入力型や対話型、拘束入力型、技術利用型、常時監視型などがあります。また、健康への影響としては眼精疲労やドライアイなどの眼科的症状、肩こり、腱鞘炎、頸腕症候群、腰痛などの整形外科的症状、テクノストレスといわれるメンタルヘルスがあります。

平成14年4月労働基準局通達として「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」が出されました。（平成14年4月5日 基発第0405001号）新ガイドラインの

特長は、労働衛生管理の対象者を拡大し、従来の画一的規制管理型から現場にあった作業支援型へ移行していることです。VDT作業は愁訴が先行する健康障害ですので、作業における自覚症状の把握が大切です。

派遣労働者のVDT作業の作業時間管理は作業個人個人の裁量に任せる事なく、小休止や作業休止時間をガイドラインに沿って確保する必要があります。

平成10年には女性派遣労働者が、派遣先の設計会社で契約のないデータベースソフトを使った作業により眼精疲労になり、パソコン作業との因果関係が認められたケースもあります。

## ③セクシャルハラスメントについて

女性派遣労働者の心のストレスに、職場におけるセクシャルハラスメントがあります。セクハラとは「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること」と定義されています。特に派遣労働者は有期契約で弱い立場にあること、若い女性が多いことから被害にあうことが多く見られます。

「職場におけるセクシャルハラスメントの防止に関する指針」によれば、①対価型セクシャルハラスメントは、職場において行われる性的な要求を拒んだ女性とその労働条件につき不利益を受けるもので、性的関係を要求された女性労働者が、その要求を拒否したところ派遣を打ち切られたなどが典型です。②環境型セクシャルハラスメントは、職場において行われる性的な言動や雰囲気などにより、女性労働者の就業環境が害されるものです。事例としては、個人的な性的な噂を流されて女性労働者が苦痛を感じる、パソコンの壁紙に女性が不快に感じる画像を取り入れるなどがあります。

男女雇用機会均等法ではセクハラ防止のための事業主の配慮義務を定めていますし、労働者派遣法でも、派遣元だけでなく派遣先の企業にも派遣社員に対するセクハラ防止の配慮を義務付けています。

被害を受けた女性労働者の主張が認められた裁判例は多くありますが、最近では大手航空会社で派遣社員として働いていた女性が、チーム長の男性社員から受けたセクハラについて東京地裁は平成15年8月「地位に乗じてセクハラをしており、人格権の侵害に当たる」と判断し、男性社員だけでなく使用者である企業に対しても賠償責任を認めました（労働判例856号）

## ④派遣労働者の安全配慮義務

安全配慮義務とは労働契約という双務契約において、事業主が雇用した労働者に対して信義則上、安全と衛生、

つまりは労働者の身体と生命を守らなければならない義務であると解釈されています。判例によれば「労働者が労務提供のための設置する場所、設備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、労働者の生命および身体を危険から保護するよう配慮する義務」と判示しました(最高裁昭和59年4月)。

また最高裁は平成12年3月には使用者責任として、「使用者は義務の遂行に伴う疲労や心理的負担が過度に蓄積して、労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」と今までの安全配慮義務の範囲を一步踏み込んで、より配慮する様に示しました。安全配慮義務は、労働災害の発生の可能性を予見し、災害発生という結果を回避する予見義務と結果回避義務から成り立っています。

派遣労働者の場合、労働契約は派遣元から指揮命令は派遣先から受けています。この様に考えると、事例ごとの個別判断が必要ですが、派遣先は正社員の様に直接労働契約を結んでいなくても、信義則上、安全配慮義務を負っていると考えられます。実際に労務提供のための場所、設備、器具や業務遂行に伴う疲労や心理的負担は派遣先でしかわからない部分が多いので、派遣労働者に対しても安全と衛生面で配慮する必要があります

## ⑤派遣労働者の健康情報の保護

個人情報保護法が施行され、労働者の個人情報の保護の必要性が求められています。個人情報の収集の保管、使用の範囲は、派遣元登録時には、労働者の希望や能力に応じた就業機会の確保を図る目的の範囲内にする必要があり、雇用時には派遣労働者の適正な雇用管理をする目的の範囲内に限る必要があります。派遣先に提供できる情報は、派遣労働者の業務区分、氏名、性別、法定年齢通知事項、社会保険等加入の有無、および業務遂行能力に関する情報に限定されます。

特に派遣労働者は、正社員と異なり終身雇用ではないために、自らの個人情報を必要以上に把握される事を望まず、労務の提供と私生活を区別して考える傾向があります。派遣先でも有期の契約の為、派遣期間中の健康管理のデータや事後措置を含め、派遣元へのフィードバックの方法などの問題点があります。またメンタルヘルス上の問題は派遣先でしかわからず、うつ病の傾向がみられた場合にどの様に派遣元の産業保健スタッフと連携を取っていくかなど、難しい対応が現実的に存在します。

## ⑥派遣労働者の健康管理の今後

今後、派遣元と派遣先の連携を積極的に進めて、派遣労働者の健康管理を充実させる必要があります。国際化の時代の中で、事業者は企業の生き残りの為に人件費

を見直し、賃金水準の高い正社員より派遣社員やパートに置き換えてきています。派遣社員は正社員と異なり、いつまでこの会社に在籍し、いつまでこの仕事を続けられるか見通しが無いために、正社員が個人の生活より会社組織という人間関係を重視しているのに比較して、自らの仕事に対する誇りを持ちにくいのが現実です。そのために正社員の帰属意識と対称的に自らの健康情報を必要以上に把握される事を望まない人が多く、健康障害の把握が遅れる危険性があります。このような特殊性を踏まえる必要があります。

派遣労働者が若い女性だけでなく、団塊世代の高齢男性まで広がってきていますので、VDT作業やセクハラによる職場のストレスだけでなく、中高齢者の生活習慣病対策も重要になってくると考えられます。

そして、これまでは派遣労働者は事務職が多く有害作業は限られていたのですが、今回の法改正により特に製造業への解禁を受けて、これからは労働災害の増加が懸念されますので、派遣労働者の健康管理の必要性が産業保健の現場においてより高まっていくものと考えられます。

## 6.派遣社員過労自殺の判例から

平成17年3月31日、東京地裁で派遣労働者の過労自殺を認定した判決が初めて言い渡されました。本件は光学機器大手会社の熊谷工場に派遣され働いていた業務請負会社の23歳の男性社員の自殺をめぐる、母親が昼夜2交替の勤務で過重な労働等による肉体的および精神的負担のために、うつ病となり自殺したとして両社を相手に安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した訴訟で、東京地裁は派遣元と派遣先両社に2,489万円を支払うように命じました。

### (1) 事件の概要

男性労働者は業務請負会社と雇用契約をして、平成9年12月より、就業先の工場で半導体製造装置の完成品検査作業に従事していました。半導体製造機械「ステッパー」の検査業務は高度の専門性が必要と言われていました。

また、クリーンルーム内の作業は、空気清浄度を保つために、外界から隔離された閉鎖的環境であり、クリーンウェアの着用により労働環境に負担が多く、疲労が蓄積しやすい状況の中、シフトの変更も多く、不規則勤務が続いていました。

平成10年5月から入眠困難・胃腸障害に加えひどい疲労感が出現し、体重減少を認めました。同年8月には不安、緊張、イライラ感、内的焦燥といった精神面の変調が出



現し、10月から慢性疲労、過労状態が継続しました。

平成11年1月からは15日間連続勤務もあり、2月23日退職を申し出るも引き留められ、その後無断欠勤。3月10日、心配した母親が一人暮らしをしていたアパートを尋ねたところ、自宅マンションで自殺しているのが発見されました。死体検案書により死亡推定日は3月5日とされています。遺書はなくホワイトボードに「無駄な時間をすごした」と書かれていました。

## (2) 産業保健の立場からみた判例

企業が正社員からパートタイマーや業務請負、派遣社員に代える動きが産業界で急速に進んでいます。しかし、雇用の多様化が社会的に広がるなかで、雇用元と就業先の企業が結ぶ請負契約に基づいて、雇用元の管理下で働く業務請負と派遣元から派遣されて派遣先の企業で指揮命令を受けて働く人材派遣は、本来異なる労働契約です。今回の判決は業務の過重性、うつ病の業務起因性、安全配慮義務などについて判断されました。

業務の過重性については、時間外労働、休日労働、出張、15日間連続勤務、昼夜交替勤務が通常以上の身体的、精神的負担があった事を認め、クリーンルーム内の作業についてはより精神的負担を伴う作業と認めました。また会社の社員縮小方針により解雇の不安におそわれて、通常以上の精神的負担を受けたとしています。

うつ病の業務起因性についてはICD-10の判断基準に基づき、通常以上の身体的・精神的負担のある業務に従事し続けたことにより強い心理的負担におそわれて、そこに過度の時間外労働、休日労働が加わり、うつ病に罹患したことを認めました。

派遣先の安全配慮義務については、シフトの変更、残業指示、業務上の指示を派遣先の社員より直接受け、その指示に従って業務に就いていたことを認め、従事させる業務を定めて、これを管理する際に業務の遂行に伴う疲労や心理的負担などが過度に蓄積しないように注意する必要がある、診療所の利用は健康保険組合加入者に限定されるなど、定期的な健康診断以外は、身体的・精神的負担を軽減する措置を講じなかったとしました。そして、「労働者が死亡している事案において、使用者側が労働者の健康状態の悪化を認識していない場合、気付かなかったから予見できないとは直ちに言えないのであって、死亡について業務起因性が認められる以上、労働者の健康状態の悪化を認識していたか、あるいは、それを認識していなかったとしても、その健康状態の悪化を容易に認識し得たような場合には、結果の予見可能性を肯定してよい」と判示して、派遣先の企業に対して安全配慮義務があることを認めました。

また、派遣元の安全配慮義務については、男性労働

者は人材派遣あるいは業務請負の契約形態は別として、派遣元の社員として派遣先の製作所に勤務していたこと、派遣元は派遣先から自社の社員の就労状況を月ごとに報告を受けて把握していたこと、派遣元の担当者が面談していたことに照らし、その業務による疲労や心理的負担などが過度に蓄積して心身の健康を損なうことのない様に注意する義務を負担していたとしました。また、うつ病に罹患した後にカウンセリングを行い、休養を取らせるなど業務を軽減させるように派遣先に要請することが可能であったと判断しました。派遣元は業務の軽減などを就業先企業に要請することは可能であったにもかかわらず、月末に報告を受けて初めて労働時間を把握するなど安全配慮義務を怠ったと判断したのです。

私たち産業保健スタッフは、今までの正社員中心の健康管理のあり方を今後、見直していく必要があります。労働者の3割を占める非正規労働者は、不安定な身分と相対的低賃金の中でストレスの多い働き方を強いられ、正社員は身分の安定はあるものの、長時間労働を強いられています。

偽装請負による責任の回避は問題外ですが、派遣社員に対しては、派遣先であっても実施しなければいけない健康診断や衛生管理を把握して、必要に応じて派遣元の産業保健スタッフと連携を取り、派遣労働者の安全と衛生により責任を持っていかなければならなくなりました。

## 参考文献

1. 産業医科大学産業医実務研修センター編  
嘱託産業医のためのQ&A 労働調査会115-118 2004
2. 東京産業保健推進センター 労働衛生のハンドブック 26-27 2004
3. 濱本恒男 多様な就労形態(派遣労働者、パートタイマー等)における健康管理の留意点 産業医の手引き 2005 東京都医師会
4. 変化する労働形態派遣労働者の健康管理  
HOW to 健康管理 8-15 217号 2002.11 法研
5. 浅田和哉 派遣労働者の安全と健康の確保  
安全衛生コンサルタント 62-69 NO.70 Vol.24 2004  
(社) 日本労働安全衛生コンサルタント会
6. 高橋信雄 雇用・就業形態の変化と労働安全衛生法  
労働の科学 15-18 60巻1号2005
7. 千葉産業医カンファレンスの記録  
ワークスタイルと産業保健上の課題 99-114 Vol.2 2004  
千葉産業保健推進センター
8. 安西愈 労働者派遣法の改正点と実務対応  
2004 労働調査会
9. 脇田滋 派遣労働者の過労自殺と使用者企業の責任  
4-13 1602、2005、労働法律旬報
10. 週間労災 第2185号、第2191号、2005 労災保険研究所

# 「過重労働・メンタルヘルス対策及び健康情報に関する研修会」のご案内

労働者の過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策の適切な推進のため、また個人情報保護法の趣旨に沿って適正に労働者の健康情報を取り扱うために、産業医等の医師の方々を対象にこれらの課題を理解していただく標記研修会を下記により開催いたしますので、ご案内いたします。

- **主 催** (財) 産業医学振興財団・(社) 東京都医師会
- **対 象** 産業医等の医師
- **定 員** 250 名程度
- **参加費 無 料** なお、この研修会は日本医師会認定産業医制度における指定研修会として申請中です。  
(基礎研修 (後期研修 5.5 単位)・生涯研修 (更新研修 5.5 単位))
- **開催日・会場**
  - ① 平成 17 年 11 月 6 日 (日)
  - ② 平成 18 年 1 月 29 日 (日)

TFT (東京ファッションタウン) ビル東館 9 階 研修室 906  
東京都江東区有明 3-1 TEL03-5530-5010
- **研修時間・内容**
  - 13:30～13:40 開講挨拶
  - 13:40～15:10 過重労働対策の進め方
  - 15:20～16:20 医師による面接指導の手法
  - 16:30～18:30 メンタルヘルス対策の進め方
  - 18:40～19:40 個人情報保護法に基づく健康情報の保護
- **申込方法** インターネット (<http://www.zsisz.or.jp>) 又は FAX (下記の申込書に必要事項を記入) にてお申込ください。
- **申込期限** 定員まで先着順に申込受理いたします。  
なお定員に達しない場合でも開催日の 7 日前を申込期限といたします。
- **そ の 他** 駐車場及び昼食はご用意できませんのでご注意ください。
- **お申込み・お問合せ先**  
財団法人 産業医学振興財団 企画課・事業課  
〒107-0052 東京都港区赤坂 2-5-1 東邦ビル 3 階  
TEL. 03-3584-5421 FAX. 03-3584-5426

送信先：**03-3584-5426**

## 過重労働・メンタルヘルス対策及び健康情報保護に関する研修会申込書

東京会場

ふりがな				受講希望日	11月6日・1月29日		
受講者氏名				※希望される日程を1日だけ○を付けて下さい。			
	性別	男	女	年齢			
連絡先	〒 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>						
	TEL	—	—	FAX	—	—	
認定産業医手帳発行元 都道府県医師会名				認定産業医資格の有無	1. 有り 2. 無し		

# 「精神科医等のための産業保健研修会」 のご案内

精神科医等の先生方を対象として、事業場の状況、労働者の状況、労働衛生対策の実状等、産業保健についてご理解いただくための研修会を下記により開催いたしますので、ご案内いたします。

- **主催** (財)産業医学振興財団・(社)東京都医師会・(社)日本精神科病院協会  
(社)日本精神神経科診療所協会・東京精神神経科診療所協会
- **対象** 精神科、精神神経科及び心療内科の医師
- **定員** 30名程度
- **参加費 無料** なお、この研修会は日本医師会認定産業医制度における指定研修会として申請中です。  
(基礎研修(後期研修3単位)・生涯研修(専門研修3単位))
- **開催日・会場**  
**平成17年11月6日(日)**  
 TFT(東京ファッションタウン)ビル東館9階 研修室902  
 東京都江東区有明3-1 TEL03-5530-5010
- **研修時間・内容**
  - 14:00～14:10 開講挨拶
  - 14:10～15:40 産業保健概論
  - 15:50～17:20 過重労働・メンタルヘルス対策等
- **申込方法** インターネット(<http://www.zsisz.or.jp>)又は  
FAX(下記の申込書に必要事項を記入)にてお申込ください。
- **申込期限** 定員まで先着順に申込受理いたします。  
なお定員に達しない場合でも開催日の7日前を申込期限といたします。
- **その他** 駐車場及び昼食はご用意できませんのでご注意ください。
- **お申込み・お問合せ先**  
 財団法人 産業医学振興財団 企画課・事業課  
 〒107-0052 東京都港区赤坂2-5-1 東邦ビル3階  
 TEL. 03-3584-5421 FAX. 03-3584-5426

送信先：**03-3584-5426**

## 精神科医等のための産業保健研修会申込書

ふりがな				会場	東京会場(11月6日)		
受講者氏名				性別	男・女	年齢	
連絡先	〒 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>						
	TEL	—	—	FAX	—	—	
認定産業医手帳発行元 都道府県医師会名				認定産業医資格の有無	1. 有り 2. 無し		

# 長期休暇取得推進 2005 東京大会

仕事と生活の調和を図るために

入場  
無料

日時：平成17年11月17日(木)  
13:00～16:30(開場12:00)

会場：東商ホール(千代田区丸の内3-2-2 東京商工会議所ビル)

※東商ホールのロビーにおいて展示コーナーを開設いたします。

主催：東京労働局  
社団法人 全国労働基準関係団体連合会東京都支部  
社団法人 東京労働基準協会連合会

## プログラム

- 開会のあいさつ
- ゆとり休暇・時短取組好事例事業場表彰
- 長期休暇・時短推進実例発表  
富士ゼロックス株式会社  
ミツミュニオン(ミツミ電機株式会社労働組合)
- 記念講演「いきいきと働き、楽しく生きる」  
堀田 力氏(弁護士)
- 閉会のあいさつ

## 最寄の交通機関

- 地下鉄 三田線「日比谷駅」より徒歩2分
- 地下鉄 千代田線「二重橋前駅」より徒歩2分
- 地下鉄 日比谷線「日比谷駅」より徒歩3分
- 地下鉄 有楽町線「有楽町駅」より徒歩3分  
※以上の駅からはB7出口が便利です。
- 地下鉄 丸の内線「東京駅」出口5より徒歩10分
- JR「有楽町駅」国際フォーラム口改札より徒歩5分
- JR「東京駅」丸の内南口より徒歩10分
- JR 京葉線「東京駅」丸の内改札より徒歩5分

## 会場案内

東京商工会議所ビル 4階  
東商ホール(定員：500名)

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2  
TEL: 03-3283-7500



※駐車場の用意はしていません。



### お申し込み方法

下記事項に鉛筆以外の筆記用具でご記入の上、FAXにてお申し込みください。  
※なお、定員（500名）に達し次第、締め切らせていただきますので、予めご了承ください。  
当日は本票もしくは本票の写しをご持参いただくか、ご名刺を会場受付にお渡しください。

## 大会参加申込票

申込先：東京労働局労働時間課  
FAX番号：**03-3814-5822**

申込者職・氏名			
事業場名		業種	
電話		FAX	
E-mail			
事業場の所在地	〒 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
参加者氏名			

※ご記入いただいた個人情報につきましては、お申し込みいただいた本大会の的確な実施のために使用するもので、これ以外使用しません。

### お問い合わせ先

東京労働局労働時間課 電話 03-3814-5315  
(社)全基連東京都支部 電話 03-3556-1921

# Q & A

## 職場復帰支援について

### Q 「職場復帰支援にあたっての保健師・看護師の役割」について教えてください。

A 何らかの健康上の理由で職場を離れていた労働者が円滑な職場復帰を果たすためには、様々な職種が連携して本人や関係者を継続的に支えることが大切です。その際、労働者の健康状況や職場状況を良く知り、社内外の医療保健専門職や職場内関係者との調整を進めつつ、きめ細やかな支援を行っていく専門職として、保健師や看護師などの産業看護職の役割が大変重要になります。事業所規模等により、常勤産業医や精神保健専門職の有無などの条件が異なり、それによって多少の役割範囲の違いはありますが、取り組みの方向性としては同じと考えてよいと思います。以下に、具体的な役割内容について述べます。

#### 1. 職場復帰に関するシステムづくり

特に精神的な問題を抱える社員の職場復帰をスムーズに進めるためには、予め、職場復帰の際の手続きや支援方法を職場として確立し、関係者が熟知しておく必要があります。このため、産業医・産業看護職などの産業保健スタッフを中心として、これらのシステムづくりや関係者への啓発活動を普段から進めておく必要があります。例えば、精神的な疾患等で、入院治療または自宅療養など、職場を1ヶ月以上離れていた人が復帰する際には、産業医による復職判定や、関係者が参加する復職判定委員会などにより、本人の職務復帰意欲や、医学的な回復状況、職場での受け入れ状況などを加味しながら、職場復帰が可能かどうか判定を行うシステムがあると良いでしょう。リハビリ出勤（半日勤務で軽度作業のみに従事などの軽減勤務）の制度や配置転換が必要な場合の相談プロセスも予め決められていることが望ましいと思われます。これらのシステムづくりについては、平成16年10月に厚生労働省より発表された「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」などを参考に進めると良いでしょう。

#### 2. 職場復帰に向けた支援

実際の事例にあたって、産業看護職は、産業医と協力して、本人・家族・主治医・職場上司・人事労務担当者などと連絡・調整し、復帰に当たっての条件を整えていく支援を行います。まず、本人の職場復帰意思の確認と、職場に復帰できる状態になったという主治医判断が前提になります。通常は、主治医判断が本人経由で職場上司に伝えられて、産業看護職などの産業保健スタッフのもとに情報がきます。それを受けて、産業看護職は、本人と会って回復状況や職場復帰にあたって留意すべき点をアセスメントするとともに、本人の承諾を得た上で（本人から予め主治医に職場の看護職や産業医から連絡があることを話しておいてもらうことが必要）主治医と連絡をとり、主治医の視点での治癒状況や予後、復帰に際した注意点などを聞いておきます。また、職場の受け入れ状況（元の部署の仕事の繁忙度、負担軽減の可否や方策、支援体制の有無）および必要時は他部署への配置転換の可能性（受け入れ可能部署の職務状況や支援体制等）などについての情報も予め収集しておくことが必要です。それらの情報を産業医や精神保健専門職に提供して支援方針を相談しつつ、関係者と日時を調

整して復職判定のための会合を開き、復職日やその際の留意点などを本人・関係者に共有してもらうように支援します。

例えば、長期に入院していたケースについては初めての1～2週間はリハビリ出勤にする、職場のリーダーとの人間関係困難がストレス要因になっていたケースなどは違うリーダーにつけるなど、対象の状況をきまこまかく把握して、主治医・産業医と相談しながら、本人の円滑な職場復帰に向けて必要な対策を本人・職場上司・人事労務担当者等に提案して調整を行います。その際、本人の同意を得た上で、関係者への情報提供や、受け入れへの不安に対する支援も合わせて行っていくことが必要です。

### 3. 職場復帰後の支援

復帰してからの再適応が上手くできているか、本人の身体的・精神的な状況や職場状況のアセスメントを適宜行って、必要な支援を継続的に行っていきます。

復帰後も服薬などの治療は継続する必要がある場合が殆どなので、本人が治療と職務の遂行のバランスを上手くとっていただけるよう、支援を行います。例えば抗うつ剤の服用を続けているケースでは、薬の副作用で眠気が強いなど、仕事および生活上で本人が困難を感じている点を中心に、相談にあたります。主治医への、より上手な受診方法などについても、アドバイスすることも有用です。

仕事の遂行状況（量・質）に関しては、本人および上司の両者からの情報収集を行います。本人が上司に体調上や仕事上の困難点を話していないケースなどで、今後も仕事の量や内容の調整などが必要となりそうなケースでは、本人から上司に相談することを薦めます。

本人側だけでなく、その再適応過程を直接的に支援していく立場にある上司や同僚の不安や負担が過重にならないよう、適切な助言やアセスメントを行い、必要に応じて他の専門職（産業医、精神科主治医、等）からの支援も得られるように連携・調整していくこと

が、とても大切です。

### 4. 職場復帰支援の意義

これらの再適応の過程で、産業看護職は産業医や主治医とも相談しつつ、仕事の量・内容・作業条件への配慮や、関係者側の本人への接し方を含めて、職場として整えてほしい体制についてアドバイスします。これらの支援は、適応力の低下している本人にかかる負担を軽減して、且つ、周囲から得られる社会的支援の量と質を増し、本人の再適応をスムーズにする意味合いがあります。一方、職場関係者にとっても、精神保健上の問題からの職場復帰の前後にどのように対処・支援してよいか分からず、ストレスフルな状況となりがちです。そこで、普段から職場状況や本人の生活状況を良く知っている産業看護職が、産業医や主治医等と連携しながら、適切なアセスメントと介入を行って職場を支援していく意義は大きいと考えられます。継続した丁寧な関わりは、それ自体が教育効果を生み、一度その過程を共に経験した職場上司が、次にはより適確な判断・行動がとれるようになっていく例も稀ではありません。本人にとっての適応条件が良くなるよう、きめ細かく支援していくことで、本人・家族・職場関係者との信頼関係がさらに強固なものとなるでしょう。

### 5. 普段からの健康支援活動の重要性

円滑な職場復帰（三次予防）のためには、健康増進・疾病予防段階（一次予防）や早期発見・対応段階（二次予防）からの健康支援が充実している必要があります。産業看護職は、問題が生じる以前の普段からの健康支援や、精神面だけでなく身体面の健康と絡めて問題を早期に捉えて総合的に支援していく点にも、優れた専門性を有していますので、一次予防・二次予防の活動にも積極的に関わっていくことが望まれます。

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

## こころとからだの相談室

室長 中谷 真司 (なかに まさし)

管理栄養士、第一種衛生管理者、実践健康教育士

〒102-8508 東京都千代田区飯田橋3-6-5

TEL:03-5210-6666 (大代表)



## 「こころとからだの元氣プラザ」の概要

(財)東京顕微鏡院(1891年創立)は、2003年に保健医療部門を医療法人社団こころとからだの元氣プラザとして独立させ、現在、東京都千代田区飯田橋と市ヶ谷に拠点を設けて運営を行っている。従来の外来診療(平成16年度実績、延べ40,000件)・人間ドック(9,200件)・健康診断事業(611,000件)に加え、1986年「こころとからだの相談室」(13,000件)、2001年には、新機軸としてわが国ではじめての女性医師・スタッフが総合医療を提供する「女性のための生涯医療センターViVi」(18,000件)を開設した。さらに、気功、ヨガ呼吸法や鍼灸に代表される東洋医療(代替医療)を提供する「トータルヘルスセンターBe-Well」(7,500件)を開設し、西洋医学を基礎とした東洋医学との融合による「統合医療」をすすめているところである

## 「こころとからだの相談室」と「職場のメンタルヘルス支援プログラム」について

筆者が運営を担当する「こころとからだの相談室」

は、精神科・心療内科医(精神保健指定医、産業医)、カウンセラー(臨床心理士)、保健師(第一種衛生管理者)、管理栄養士(栄養情報担当者)、健康運動指導士らの保健医療スタッフから構成される。担当する事業内容及び事業実績を表1に示す。

当相談室では企業、個人を問わず相談内容から「ニーズがどこにあるのか?」を的確に判断し、当法人各事業部門や外部の専門機関との連携により問題解決にあたっている。近年の傾向として、社会的問題と相俟って「職場のメンタルヘルス支援」に関するプログラム(表2)の受託契約が増加している。

昨年度、当プログラムを導入した企業で、成果が顕著に現れたT社(都内、IT関連、社員数600人)の状況について紹介する。T社では、1年間で社員の3%が面接相談及びカウンセリングを利用しており、延べ利用回数では全社員の10%が利用したことになる。初年度の利用率としては他に比べ高率である。その要因は、1) T社では担当者が事前に社内イントラネットを活用し、本プログラム導入の目的と利用方法を周知徹底したこと、2) 職場のメンタルヘルスのキーパーソンである上司が部下の不調に気づき、自らが部下への対応について来談されたこと、3) 上司の勧めが部下の来

### (表1) 平成16年度「こころとからだの相談室」主な事業実績

#### 法人契約

- 産業医業務の受託(50社)
- 講演会・セミナーの企画、運営(50社)
- 健診事後指導、健康相談(6,000件)
- 職場のメンタルヘルス支援(30社)

#### 個人利用

- 健康・禁煙相談、保健指導(500件)
- 栄養相談、指導(700件)
- 運動相談、指導(250件)
- カウンセリング(1,800件)



## (表2) 職場のメンタルヘルス支援プログラム (EAP)

契約料金は、対象者数およびご利用のサービス内容により設定。

(例)

1. 導入オリエンテーション
2. 保健師・カウンセラーらによる電話受付、相談
3. 社員の個別相談、カウンセリング（面談、電話、電子メール）
4. 精神科や心療内科など、各専門医師との連携（服薬、休職診断など）
5. 必要に応じて、他の専門機関へのご紹介
6. 人事担当、管理職へのコンサルテーション、職場復帰支援
7. メンタルヘルスセミナーの開催
8. 情報提供（メンタルヘルスに関する情報提供、利用促進 PR のご提案など）
9. 事業所へのフィードバック（メンタルヘルスケア計画の策定、利用実績報告など）

OP 医師による相談、カウンセリング

専門スタッフの派遣による相談、カウンセリング など

談に結びついたケースが多いこと、などである。また、カウンセラーが問題解決のための職場環境の調整や改善を提案した場合も、担当者の対応が迅速かつ適切であり、当相談室を積極的に活用して職場のメンタルヘルスに全社的に取り組んでいこうとする姿勢がうかがえた。2年目である今年度は、問題が深刻化、顕在化してから来談されるケースは、対応が長期化する傾向にあることから、早期に当相談室を利用するための検討にT社とともに着手しているところである。ややもすると当相談室をメンタルヘルスの受け皿として設定するのみで、利用勧奨をせずに利用は従業員の意思に任せようとする企業がある中で、T社のように職場環境を整え従業員のメンタルヘルスを外部委託先との協働で支援していこうとする方法は、職場におけるメンタルヘルスのあるべき姿のひとつといえるのではないだろうか。

## 今までにないストレスマネジメント・プログラム「健康活力調査」(HEART)の誕生

今年度から個人の健康度（ストレス要因、ストレス反応、ライフスタイルなど）と組織の健全度（職場環境、マネジメントシステムなど）を同時に測定し、多面的に評価する「健康活力調査 (HEART)」の提供を開始した。これは、これまでに開発されてきた多くの調査票とは異なり、心身の健康度の向上に主眼をおきながらも、組織ぐるみで「はたらきやすい職場環境を構築すること」を目指したものである。「私の職場は協調・協力し合う良い人間関係ができています」、「仕事の疲れを翌日に持ち越すことなく働ける」などのように、ポジティブな質問で構成され、質問がそのままメンタルヘルスの判断指標として活用できることも大きな特徴である。従業員の業務に対するモチベーションやストレス耐性を高め、職場環境の改善による生産性の向上をはかろうとする企業で既に導入が図られている。関心のある方はお問合せいただければ幸いです。

# 産業保健フォーラム IN TOKYO 2006

日時：平成18年2月8日（水）

場所：九段会館

サブテーマ：健康文化の形成をめざしてⅡ

詳細は  
次号にて!

昨年の産業保健フォーラム2005会場風景



# 研修案内

平成17年11月～平成18年1月

## 各種研修共通事項

17年度のメンタルヘルスのシリーズは、受講する順番に関係なく、同一レベル内の①～④全て受講されると修了証を発行いたします。また、16年度実施分の①～④の中で、未受講の研修がある方は、17年度で該当している研修を受講されると、修了証を発行いたします。なお、参考図書は以下のAとBです。当センターでは、参考図書の販売は行っておりませんので、ご希望の方は書店でお買い求めください。

参考図書A 働く人の心の健康づくり - 指針と解説 - 中央労働災害防止協会 ¥2,520-

参考図書B 自殺予防マニュアル 一般医療機関におけるうつ状態・うつ病の早期発見とその対応 明石書店 ¥840-

当センターが主催する研修会は、すべて無料で受講できます。

また、産業保健活動に携わる皆様へ専門スタッフ(産業保健相談員)による窓口相談や

産業保健に関する図書・ビデオ等の貸し出しを無料でしております。

## 認定産業医研修 (基礎研修は実施していません。認定証をお持ちの産業医のみが対象の研修です。)

研修コード	月日	時間	テーマ	講師	単位	定員
9102021	12月2日(金)	13:15～15:15	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ～脳・心臓疾患の認定基準、労災保険による二次健康診断を中心として～	東京労働局 労災補償課長 大山 剛二	生涯・更新2 申請中	60
9102022		15:30～17:30	過重労働による健康障害防止～エビデンス・具体的措置事例～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	角田 透	生涯・専門2 申請中	60
9102023	12月10日(土)	13:30～16:30	作業環境測定方法 ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	岩崎 毅 市川 英一	生涯・実地3 申請中	24
9102024	12月14日(水)	14:30～16:30	健康診断事後措置の具体的事例～ケースカンファレンス～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	竹田 透	生涯・実地2 申請中	30
9102025	12月19日(月)	14:30～16:30	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援 ～事業場の職場復帰支援プログラムを策定するために～	山寺 博史	生涯・専門2 申請中	60
9102026	1月19日(木)	13:15～15:15	③メンタルヘルズ指針・非健常者に対する対応・復職判定等(上級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	大西 守	生涯・専門2 申請中	60
9102027		15:30～17:30	④うつ予防対策・自殺予防対策(上級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	深澤 健二	生涯・専門2 申請中	60
9102028	1月21日(土)	13:30～16:30	作業環境測定方法 ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	岩崎 毅 市川 英一	生涯・実地3 申請中	24
9102029	1月23日(月)	13:15～15:15	①メンタルヘルズ関係法令・判例・概論(上級) ※16年度に実施した研修と一部内容が異なります。	小坂 稔	生涯・更新2 申請中	60
9102030		15:30～17:30	②メンタルヘルズ指針・健常者に対する対応・体制づくり等(上級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	小宮 恵子	生涯・専門2 申請中	60

# 研修案内

## 保健師・看護師研修 (実力アップコース単位認定) ※産業看護基礎コース・短縮Nコース未修了者でも受講可。

研修コード	月日	時間	テーマ	講師	単位	定員
9202036	11月14日(月)	14:30～16:30	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援 ～事業場の職場復帰支援プログラムを策定するために～	長尾 博司	申請中	60
9202037	11月18日(金)	14:30～16:30	喫煙環境対策と産業看護職の役割 ※施設・設備面を中心に喫煙対策を学びます。	市川 英一	申請中	60
9202038	11月21日(月)	14:30～16:30	②メンタルヘルス指針・健常者に対する対応・体制づくり等 (中級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	遠藤 俊子	申請中	60
9202039	12月5日(月)	13:15～15:15	①メンタルヘルス関係法令・判例・概論(中級) ※16年度に実施した研修と一部内容が異なります。	小坂 稔	申請中	60
9202040		15:30～17:30	②メンタルヘルス指針・健常者に対する対応・体制づくり等 (中級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	小宮 恵子	申請中	60
9202041	12月15日(木)	13:15～15:15	③メンタルヘルス指針・非健常者に対する対応・復職判定等 (中級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	大西 守	申請中	60
9202042		15:30～17:30	④うつ予防対策・自殺予防対策(中級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	深澤 健二	申請中	60
9202043	12月20日(火)	14:30～16:30	アスベスト(石綿)の有害性と新規則について ～7月1日施行の石綿障害予防規則を含む～	野田 一雄	申請中	60
9202044	12月22日(木)	13:15～15:15	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ～脳・心臓疾患の認定基準、労災保険による二次健康診断を中心として～	東京労働局 労災補償課長 大山 剛二	申請中	60
9202045		15:30～17:30	過重労働による健康障害防止～エビデンス・具体的措置事例～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	内田 和彦	申請中	60
9202046	1月13日(金)	14:30～16:30	保健統計の活用 ※保健・医療・福祉統計データベースをどのように職場に活かしていくかを学びます。	小澤乃智子	申請中	60
9202047	1月16日(月)	14:30～16:30	事例から学ぶメンタルヘルス活動 ※事例の検討を通してメンタルヘルス活動の進め方を学びます。	遠藤 俊子	申請中	60



## 人事・労務・衛生管理者研修

研修コード	月日	時間	テーマ	講師	定員
9502036	11月2日(水)	14:30～16:30	アスベスト(石綿)の有害性と新規則について ～7月1日施行の石綿障害予防規則を含む～	野田 一雄	60
9502037	11月7日(月)	13:15～15:15	①メンタルヘルス関係法令・判例・概論(初級) ※16年度に実施した研修と一部内容が異なります。	小坂 稔	60
9502038		15:30～17:30	④うつ予防対策・自殺予防対策(初級) ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	山寺 博史	60
9502039	11月9日(水)	14:30～16:30	働きざかりの男性の更年期障害 ※新しく完成したテキストを用いた研修です。	越川 法子	60
9502040	12月7日(水)	14:30～16:30	人事・労務・衛生管理者のためのリスニング&アサーション① ～傾聴～ ※ワークショップ形式で傾聴技法の体験と習得をおこないます。 12月21日(水)のアサーションとセットの研修です。	岩船 展子	30
9502041	12月8日(木)	14:30～16:30	個人情報保護法と健康情報の取り扱い ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	加藤 雅治	60
9502042	12月12日(月)	14:30～16:30	勤労女性と妊娠～産み育てやすい労働環境の提供～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	落合 和彦	60
9502043	12月21日(水)	14:30～16:30	人事・労務・衛生管理者のためのリスニング&アサーション② ～アサーション～ ※ワークショップ形式で「聴く」に対応する「話す」について自己 表現スキルの習得をおこないます。12月7日(水)の研修に不 参加の方でも受講可能です。	岩船 展子	30
9502044	1月12日(木)	14:30～16:30	派遣労働者の健康管理 ～派遣元、派遣先の安全配慮義務を含む～	加藤 雅治	60
9502045	1月17日(火)	14:30～16:30	アスベスト(石綿)の有害性等について ※社会問題となっているアスベスト(石綿)による健康障害を学び ます。	香川 順	60
9502046	1月20日(金)	14:30～16:30	衛生管理スタッフのための基礎知識 ～有機溶剤を中心とした化学物質管理～	神奈川産業保 健推進センター 芦田 敏文	60
9502047	1月25日(水)	14:30～16:30	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援 ～事業場の職場復帰支援プログラムを策定するために～	桂川 修一	60
9502048	1月26日(木)	13:15～15:15	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ～脳・心臓疾患の認定基準、労災保険による二次健康診断を中 心として～	東京労働局 労災補償課長 大山 剛二	60
9502049		15:30～17:30	過重労働による健康障害防止～エビデンス・具体的措置事例～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	内田 和彦	60
9502050	1月31日(火)	14:30～16:30	元気な職場づくり～管理者の行うところの健康づくり対策～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	岩船 展子	60

## AED研修 (対象者を限定しない実地研修です。) ◆※単位等の取得はできません。

研修コード	月日	時間	テーマ	講師	定員
9502051	11月11日(金)	13:30～16:30	AED研修～自動体外式除細動器を用いた救急蘇生法～ ※実技をおこないますので、動きやすい服装でご参加ください。	伊集院 一成	30
9502052	12月9日(金)	13:30～16:30	AED研修～自動体外式除細動器を用いた救急蘇生法～ ※実技をおこないますので、動きやすい服装でご参加ください。	伊集院 一成	30

# 各種研修共通申込書

## ● 利用者カードをお持ちの方

利用者カード番号		(5ケタ)
----------	--	-------

フリガナ	
受講者氏名	

1. 研修コード		(7ケタ)
2. 研修コード		(7ケタ)
3. 研修コード		(7ケタ)
4. 研修コード		(7ケタ)
5. 研修コード		(7ケタ)
6. 研修コード		(7ケタ)
7. 研修コード		(7ケタ)
8. 研修コード		(7ケタ)
9. 研修コード		(7ケタ)
10. 研修コード		(7ケタ)

### 定員状況等の連絡先

TEL	-	-
FAX	-	-
E-mail		

下記の利用規約を了承し、同意のもと申し込みます。

## ● 利用者カードをお持ちでない方

フリガナ	
受講者氏名	
生年月日	(例：1966/11/28)
職 種	産業医・保健師・看護師・事業主 人事管理者・労務管理者・衛生管理者 労働者・その他（ ）
認定書番号（産業医）	(7ケタ)
事業所名（医療機関名）	
所属部課（所属医師会）	
所在地	〒□□□□-□□□□
TEL	- -
FAX	- -
E-mail	
1. 研修コード	(7ケタ)
2. 研修コード	(7ケタ)
3. 研修コード	(7ケタ)
4. 研修コード	(7ケタ)
5. 研修コード	(7ケタ)

下記の利用規約を了承し、同意のもと申し込みます。

## 利 用 規 約

1. 研修受付は、休日を除く毎日AM 9:00～PM 5:00となります。
2. 研修は無料です。定員に達した場合、お断りすることがあります。受講票は発行いたしておりません。（こちらから連絡がない場合は受講できます。）
3. 研修の受付は、利用者カードをご提示下さい。
4. 産業看護職継続教育手帳又は第一・二種衛生管理者免許をお持ちの方は、利用者カードとの両方をご提示下さい。
5. 研修を皆様にご利用いただくため、1社で数名参加の場合、人数を制限することがございます。
6. お申し込み本人以外（代理）の申請及び受講は、キャンセル待ち優先のため、お断りいたします。
7. 研修のお申し込みをキャンセルする場合、必ず事前にご連絡ください。
8. 研修室での写真・ビデオ撮影やWebカメラの公開に伴う肖像権等について許諾願います。
9. 研修資料は参加された方のみ配布しております。（研修資料がない場合を除く）
10. 研修において遅刻・外出・早退の場合、単位が取得できません。
11. 控えを保存しないことによるお問い合わせは、ご容赦願います。
12. 研修室のお持ち込みはペットボトルのみです。容器はお持ち帰り願います。
13. 駐車場のご用意はありませんので、公共交通機関をご利用下さい。

※この用紙に記載された貴方の個人情報は研修申込以外に使用いたしません。

# 新任相談員の紹介②

## 【産業医学】



内田 和彦

東京産業保健推進センター  
産業保健相談員

7月より東京産業保健推進センターの相談員を担当させていただくことになりました。専門は産業医学全般で、昨年暮れまでは福岡県北九州市にある産業医科大学に勤務しておりました。ご承知の方も多いと思いますが、産業医大には産業医実務研修センターという産業医学の専門教育、研修などを主に担当する施設があり、これまではそこで若手医師を対象に産業医学の専門家として習得しておくべき教育・研修を主に担当しておりました。今回現職への異動間もない状況にもかかわらず相談員として活動する場を与えて頂いたことは光栄であるとともに、これまでの知識や経験をみなさんの産業保健の現場で少しでも活用して頂ければ幸いです。IT化や国際化がますます進展し、過重労働やメンタルヘルスの問題、高齢労働者や派遣社員の増加、などこれまでとは大きく異なる厳しい職場環境のなかで、産業保健が果たすべき役割は更に増大していくと思われまます。もとより微力ではありますが、働く人にとっても、企業にとっても、さらには産業保健スタッフの方々にとっても、十分な納得と満足が得られる産業保健活動を支援していくことができるよう精一杯頑張りたいと思っております。どうぞ、いつでも遠慮なくご相談下さい。

## 中央労働災害防止協会 健康づくり定期講演会のお知らせ

健康づくりに関する最近のテーマについて各界の第一人者による後援会を10月 から6回にわたり開催します。皆様のご参加をお待ちしています。

- 今後の講演会につきましては下記の連絡先にお問い合わせください。

### お問い合わせ、申込先

中央労働災害防止協会  
健康確保推進部

TEL. 03-3452-2517

- **テーマ** 働く人の「うつ」を知ろう  
～職場で「うつ」に気が付いたときに～
- **講師** 野村 総一郎 (防衛医科大学校精神科教授)
- **日時** 平成17年10月17日(月) 18:30～20:00
- **会場** 安全衛生総合会館 (東京都港区)
- **定員** 150名
- **対象** 産業保健スタッフ、安全衛生担当者、人事労務担当者など
- **受講料** 1回参加券 3,000円 (1回参加券6枚セット16,000円)

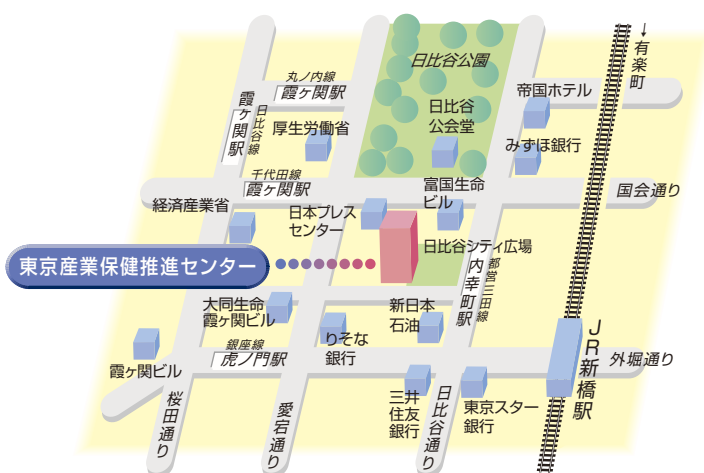
## 編集後記

朝夕はめっきり寒くなってまいりました。

本号では、なにかと問題になっています派遣労働者の健康管理についての特集を組みました。

また、外部資源の紹介として、医療法人社団「こころとからだの元氣プラザ ころとからだの相談室」からの寄稿を掲載しました。

読者の皆様方に少しでも参考になれば幸いです。 (業務課長 白神 常雄)



No.27

## 交通機関

- 都営三田線(内幸町駅/日比谷より改札 A6 出口)
- 東京メトロ千代田線(霞ヶ関駅/内幸町口 C4 出口)
- 東京メトロ丸ノ内線(霞ヶ関駅/銀座より改札 B2 出口)
- 東京メトロ銀座線(虎ノ門駅/新橋より改札 9 出口)
- 東京メトロ日比谷線(霞ヶ関駅/内幸町口 C4 出口)
- JR線(新橋駅/日比谷口)

## 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 / 毎週土・日曜日、祝祭日、年末年始



独立行政法人 労働者健康福祉機構

## 東京産業保健推進センター

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3 日比谷国際ビル3F

Tel: 03-3519-2110 Fax: 03-3519-2114

IP Phone: 050-7506-8507

(Eメール) [information@sanpo13.jp](mailto:information@sanpo13.jp)

(ホームページ) <http://www.sanpo13.jp/>

- 事業内容、その他の詳細につきましては、当推進センターまでお問い合わせ下さい。