

産業保健情報誌

東京さんぽ 21

特集 健康経営のすすめ

No.30

平成18年7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** 東京産業保健推進センター所長に就任して 東京産業保健推進センター所長 鈴木 聡男 1
- **特集** 健康経営のすすめ 大阪ガス株式会社 健康開発センター 岡田 邦夫 2
- 医師による面接指導等 —労働安全衛生法・労働安全衛生規則・施行通達の対比— 7
- 精神科医及び心療内科医エリアマップ 12
- 第11回産業保健フォーラム IN TOKYOのご案内 14
- 新任相談員の紹介 16
- 外部資源紹介シリーズ③ 独立行政法人労働者健康福祉機構 海外勤務健康管理センター 18
海外勤務健康管理センター 所長代理 濱田 篤郎
- 平成18年度 東京産業保健推進センターの事務局及び基幹相談員の体制 20
- **研修案内** 21
- 東京労災病院勤労者予防医療センター受講案内
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 25

東京さんぽ NEWS

安全健康快適フェア2006開催

5月17日(水)～19日(金)の3日間東京ビックサイトにおいて安全・健康・快適フェア2006が開催されました(来場者総数18,440名)。

東京、神奈川、千葉、埼玉の首都圏ブロックのセンターを始め、関東ブロックの各センターに呼びかけ共同で産業保健に関するパンフレット等を出展しました。

多数の関係者が訪れ、大変良いPRになりました。



コーディネーター初任時研修

平成18年度地域産業保健センターのコーディネーター初任時研修が5月23日(火)当センターで開催されました。

東日本各地と沖縄から26名の受講者があり、コーディネーター業務全般について熱心に聴講していました。

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です。

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。

東京産業保健推進センター所長
鈴木 聡男



東京産業保健推進センター所長 に就任して

このたび、6月より唐澤祥人前所長に代わり東京産業保健推進センター所長に就任いたしました鈴木でございます。

近年、社会経済情勢の変化や就業形態の多様化が進行しており、労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあります。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割を超えており、このような作業形態や作業環境の変化は、労働者にとっても過度のストレスや過重労働等の負担増に繋がり、若年者の過労死や職業性ストレスによる精神障害・自殺の増加などの問題が深刻化しております。

厚生労働省では、平成17年度に労働安全衛生法を改正し、平成18年4月から職場における労働者の安全と健康の確保を一層推進するため、長時間にわたる過重労働・メンタルヘルス対策として、医師による面接指導制度を導入いたしました。

産業医等は、これら法律の改正について十分に熟知し、事業者等と連携を密にして、労働者の安全と健康の一層の確保を図ることが重要であります。

現在、都内の日医認定産業医は九千名を超えており、多数の産業医が産業保健活動に従事しております。また、都内18か所の地域産業保健センターによる中小

事業場に対する産業保健活動の支援が期待されているところであります。

東京産業保健推進センターでは、都内で働く人々の健康を確保するため、窓口相談・実地相談の事業や、産業保健講習会の講師派遣等を行うとともに、事業場で産業保健活動に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健研修や産業保健ビデオ・図書の貸出し、情報誌の発行を含めて実践的で役立つ産業保健情報の提供を通じた支援や普及啓発活動を行っております。また、小規模事業場における従業員の健康管理等を促進することを奨励するための助成制度も行っております。これらの活動を通して厚生労働省、東京労働局、労働基準監督署、地域産業保健センターをはじめ、関係機関と連携を密にして、産業保健に携わる専門職の資質向上に努めるとともに、多くの産業医が現場感覚を磨き、さらに中小企業の事業者も産業医等の協力を得られるよう、より適切な産業保健サービスの提供に努力してまいります。

引き続きまして、東京産業保健推進センターへの旧倍のご支援ご協力を心よりお願い申し上げます。

健康経営のすすめ

大阪ガス株式会社 健康開発センター 岡田邦夫

はじめに

働く人の健康状況は、たとえば健康診断結果における有所見率からみると毎年増加傾向にあり、また、「2002年労働者健康調査」（厚生労働省）からは、6割の労働者がストレスを感じるとの回答が得られています。企業競争が激化している中で、企業の生産性の原点は一人一人の労働者であり、その労働者の創造性と生産性を支えているのは、一人一人の健康であるといえます。この健康を確保することなく、企業の生産性を向上させることは長期的には不可能ではないかと考えられます。企業の生産性と労働者の健康の両立を図るには、経営の視点からのアプローチが必要になってきます。つまり、経営のプロたる経営者が、働く人の健康づくり事業を投資と考え、コンプライアンスとリスクマネジメントを踏まえてその手腕を健康管理においても発揮することが求められています。つまり、労働者の健康は、企業経営にとって一つの事業であり、また将来に対する投資事業でもあるといえます。ここでは、経営的な視点から働く人の健康をとらえる健康経営についての考えかたについて概説します。

ヘルシーカンパニー

ローゼンは、その著書「ヘルシーカンパニー」において、経営管理と健康管理を統合的にとらえてアプローチすることに言及し、従業員のライフスタイルや労働環境、家族や同僚、余暇などにも配慮して従業員の健康度を向上させることが、組織の収益性を高めるとしています（表1）。もとより企業経営の根幹は、企業利益を追求することにあります。計画的、組織的、長期的な展望に立てば、利益を生み出すのは企業では

なく、それを実態として形作っている、働く人一人一人の力であり、その人たちの生産性に依存することになります。従って、経営者は、企業の存在を継続させるためには、常に創造性と生産性の火を絶やすことなく、受け継いでいかなければならないのです。つまり、基盤となる人の健康が、経営を支え、利益を生み出すことになるのです。

ローゼンは、また、組織内の労働者の健康を損ねる

●表1.ヘルシーカンパニーの概念

従来分断されてきた経営管理と健康管理を統合的にとらえようとするアプローチ

重要な4つの要素

1. 従業員自身の健康に対する従業員のライフスタイルの影響
2. 従業員の健康に対する労働環境の影響
3. 組織の収益性に対する従業員の健康度の影響
4. 従業員の健康と組織の利益に対する家族、同僚、余暇など、より大きな環境の影響

The Healthy Company: A Human Resource Approach by Robert H. Rosen
宗像恒次監訳 産能大学出版部

潜在的な危険因子として、ストレスの多い労働条件、統制あるいは参画の欠如、職場における緊張した人間関係、キャリア開発の道が閉ざされていること、不明確な業務上の役割、変化に対して後手にまわる管理、家族と余暇に時間が割けないことに対する葛藤の7つを指摘しています。そして、従業員の健康増進と生産性向上に活用できる企業の基本戦略として、ストレス管理や禁煙、高血圧のコントロール、栄養教育、ウェイトコントロール・プログラムなどの従業員の疾病に対する抵抗力を高める戦略と、人的資源政策及びプログラムを通じて、健康増進と生産性向上につながる労働環境をつくり上げる戦略をあげ、この両者の組み合わせによって究極的に最も健全な企業文化を確立することができるとしています。つまり、生産性を向上させるために経営者や管理監督者がいろいろ努力することと、健康管理スタッフが従業員の健康増進に努力することが統合されていなければ、眼に見える大きな効果を期待することは難しいのではないかと考えられます。個人の健康と組織の健康を同じ次元で考えることが重要で、うまく連携がとれることによって効果も上がり、また経費も削減されることとなります。元気で健康な従業員がたくさんいれば、その企業も元気で健康なのです。そのためには、経営者、管理職、従業員、健康管理スタッフが一丸となり、健康保険組合、労働組合と協働してヘルシーカンパニーを構築することが求められているのです。

健康経営の考えかた

健康経営の考えかたの基本は、従業員の健康は、企業経営の一つであり、経営者がその力を発揮して、健康づくり事業を黒字にすることにあります。利益と経費は相反するもので、できれば利益を増やし、経費を削減したいものです。

そこで、まず、企業の利益を増加させるためには、従業員の健康管理についても投資をしなければなりません。しかし、果たして、健康づくり事業に投資効果が期待されるのでしょうか。

例えば、我が国の企業が、従業員の健康管理を全く行わないとした場合、どのようなことになるのでしょうか。まずは法令遵守の視点から、コンプライアンスの問題があります。また、業務に起因した健康障害が発生すれば安全配慮義務の不履行で民事賠償のリスクが発生することになり、リスクマネジメントの問題となります。さらには、ステークホルダーである従業員の健康障害は、CSR（Corporate Social Responsibility、企業の社会的責任）の視点からも重要で、企業の社会的信用を失墜させることとなります。これらは、企業の存続そのものを危うくするものであることは誰もが想像できることです（表2）。企業が従業員の健康を守り、さらには積極的に健康増進に努めることは、従業員の企業や経営陣に対して大きな信頼となり、結果として生産性の向上となる可能性は極めて大きいといえます。地球や環境にやさしい企業は、当然ですが、従

●表2. 企業における健康管理の意義

1. 職場、企業を支えているのは働く人であり、その基盤は健康であること
2. 健康管理・健康づくりを実践するなら費用対効果が重要であること
3. 将来に対する大きな投資、健康づくりは先行投資であること
4. 企業イメージの創造と社会的責任を果たすこと(CSR)
5. 企業の存続条件としてのコンプライアンス(労働安全衛生法遵守と企業倫理)
6. 企業のリスクマネジメント対策・安全配慮義務の履行(債務履行と不法行為の防止)

●自己健康管理意識の高揚・・・生涯にわたる健康づくり支援

企業は人を育てる場でもある
健康管理の責任者は事業者である

業員も含む人にも優しい企業であるはずで

一方では投資効果のない事業は企業にとって大きなリスクになることも事実です。つまり、健康管理はしなければならない、しかし、投資したとしてもその効果は期待できるかどうか分からない、といったリスクな事業の投資については悩むことになるでしょう。また、そこで、経営者が自ら企業そのものの健康度を上げ、結果として従業員一人一人の心身の健康度を改善し、収益性を高めていくことができれば、健康づくり事業も投資効果があると判断することになるでしょう。それでは、そのポイントとはどのようなものでしょうか。

まず、経営者が従業員の健康に関心を持ち、経営方針などでその思いを表明することから始まります。経営者が、従業員の健康などどうでもよい、企業は利益をあげてこそ存在価値があるのだ、と表明すれば、過重労働、無理難題の山積した業務などで健康障害が発症したとしても当然という企業風土が出来上がってしまうことになり、長期的な企業の発展は望めないこととなります。つまり、従業員の意欲がなくなるばかりか、疲弊した従業員の創造性も低下し、さらに家族の批判などもあわせ、社内の問題に留まらず、社会的な問題となり、企業の存続にも係る重大な局面を迎えることとなります。ピーターズ著（大前研一訳）の「エ

クセレント・カンパニー」に引用されているレニ・マクファーソンの言葉「誰でも『ひとがいちばん大切な会社の財産だ』といちおうは言うけれど、それをほんとうの生きざまにしている人は少ない」は、頭ではわかっているが、実践できていないことを如実に表しています。

次に、経営者が従業員の健康づくりの重要性を表明したとしても、健康管理担当の管理職の意識の問題があります。法律で定められていることだけ行っていればいいという考えでは、健康診断に費やす経費の費用対効果が得られないということです。せっかく、経営者の強い推進力があっても、健康づくり戦略が、熟考されたものでなければ、単に「実施しただけの健康診断」に成り果ててしまいます。そこには、事業という視点はなく、ただやればいい、という安易な考えで終わっているのではないのでしょうか。経営のことで頭が一杯で、とても健康管理や健康づくりなど考えられない、という悪循環の始まりにならないようにしなければなりません。大きな利益を得るための事業を進めるには、周到的プランや打ち合わせが必要でしょう。健康づくり事業も同じことです。従業員の健康上の問題点はどこにあるのか、過去と比較して、どのような問題点が起こりつつあるのか、また、どの事業場にどのような問題点があるのか、といった健康管理情報を活

●表3. 職域健康増進プログラムの潜在的利益

雇 用 側	健康保険の削減	従 業 員 側	医療費の削減
	傷害・死亡給付の削減		治療にかかわる交通費・待ち時間の削減
雇 用 側	医療費の削減	従 業 員 側	病気休暇の減少
	欠勤率の減少		積極的健康行動に関する同僚・雇用者の支援の増大
	労働災害の減少		健康活動に対する満足度の増大
	転職率および人員交代にかかわる経費の削減		健康に関する経営者側の関心によるモラルの向上
	生産性の向上		健康とQOLの改善
	従業員のモラルの向上		
雇 用 側	従業員の健康のQOLの向上	社 会	医療費の削減
			健康とQOLの改善
			健康増進の重要性の公認

Hollander et al. 1985 「健康感の転換」園田恭一、川田智恵子編

用して、健康管理戦略を策定することが重要です。特に医療費などを分析し、その結果から健康づくりプログラムを策定すれば、大きな効果が得られることになります。健康問題は一人一人によって違うように、事業場ごとにもその問題点が異なりますので、その問題点を探求して、対策を講じることが、従業員にとっても、また事業場にとっても、さらには企業全体にとって、そして社会的にも大きな効果を生み出すことになります（表3）。

経営者、健康管理担当管理者が健康管理スタッフの専門的意見を参考にして戦略構想を策定すると、次の段階が健康づくり事業の実践ということになります。ここで、専門的知識やスキルを有する健康管理スタッフが登場し、いわゆる戦術が展開されることとなります。この戦略構想の下、全従業員に対する健康づくりを推進するためには、経営者や管理者が、従業員の健康について関心が高いことを表明することが大切です。つまり、経営者の健康づくりのマインドを全従業員に伝えることが必要なのです（表4、図1）。この表明は、いわゆるソーシャルマーケティング手法を展開するに際しては極めて重要な役割を果たすことになります。この経営方針の下、全社、各事業場、各職場、個人に対する健康づくりプログラムを進めることは従

業員の関心を高めることになり、健康という商品価値を高め、購入意欲を促進することになります。経営者は自ら、健康に関する企業風土を醸成し、健康的な環境の中で従業員の元気を引き出すことを率先すべきでしょう。「倒れるまで働け」と考える経営者もいれば、「社会と従業員と共進する企業」を実践する経営者もいるはずです。存続可能な企業、社会から受け入れられる企業、働きがいを持っている従業員が多くいる企業はどちらであるかは、自明のことです。

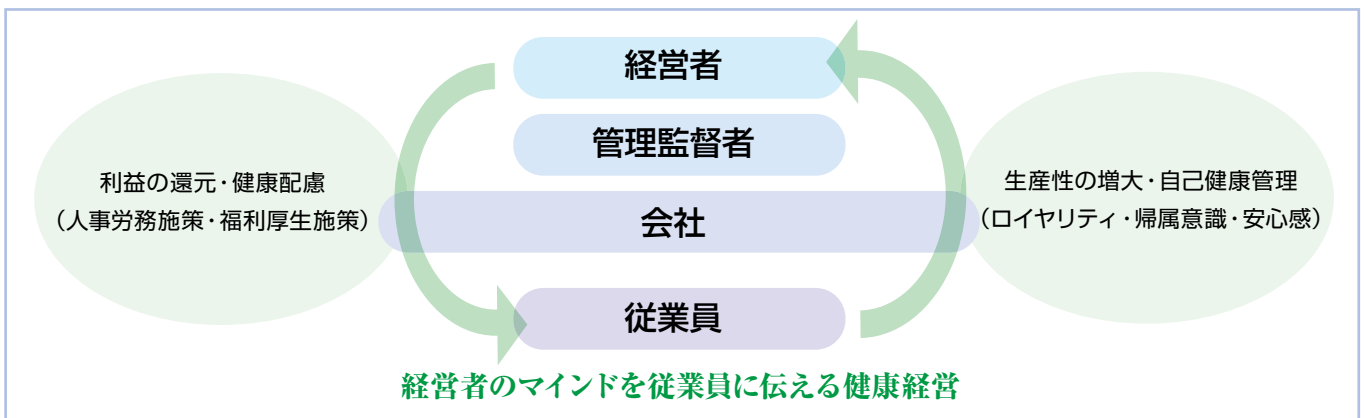
さて、次のステップは、各個人の健康づくりを進めることとなりますが、ここでは一人一人の行動変容が重要な鍵となることから、健康管理スタッフの幅広い知識とスキルが求められることとなります。健康診断後の保健指導、生活指導、健康づくり指導における指導内容はすでに多くの従業員にとっては周知の事実であり、あとはいかに実践するかが残っているだけ、といっても過言ではないといえます。そのためには、いかに個別の条件を勘案して、本人の健康に対する関心を高め、日常生活における行動を変容させるかにかかっているのです。健康管理スタッフのプロとしての力がここで発揮されなければならないのです。業績評価という点から言えば、健康管理スタッフが指導したことが実際の効果となって出てこなければ成果を出せな

●表4. 健康経営をすすめる

1. 経営者自らが健康感について、その考え方をすべての従業員に表明する —————（戦略的構想の構築）
2. 管理監督者は、健康管理者として、コストパフォーマンスの視点から健康づくり事業を推進する—（職場風土の醸成）
3. 産業保健スタッフは、戦略的構想のもと、プロフェッショナルとしての役割を果たす —————（戦術の専門家としての役割）
4. 従業員は、自らの健康管理に責任を持ち、健全な労働力の提供に努める —————（自己健康管理義務の遂行）

●健康保険組合、労働組合との協働

●図1. 経営者の心を伝える健康経営



かったと判断せざるを得ないといえます。自分の資質向上のためにどのような力を身につけるのが問われているのです。健康管理スタッフについては、このことが健康経営に関わる重要なポイントとなります。プロとしての能力を身につけるために投資し、その成果を数量的に得ることが自分自身の評価となるのです。果たして、従業員は、健康管理スタッフの保健指導、健康指導をいくらで購入してくれるのでしょうか。健康づくりのアドバイスの商品価値はいくらになるのでしょうか。

これからの働く人の健康とは

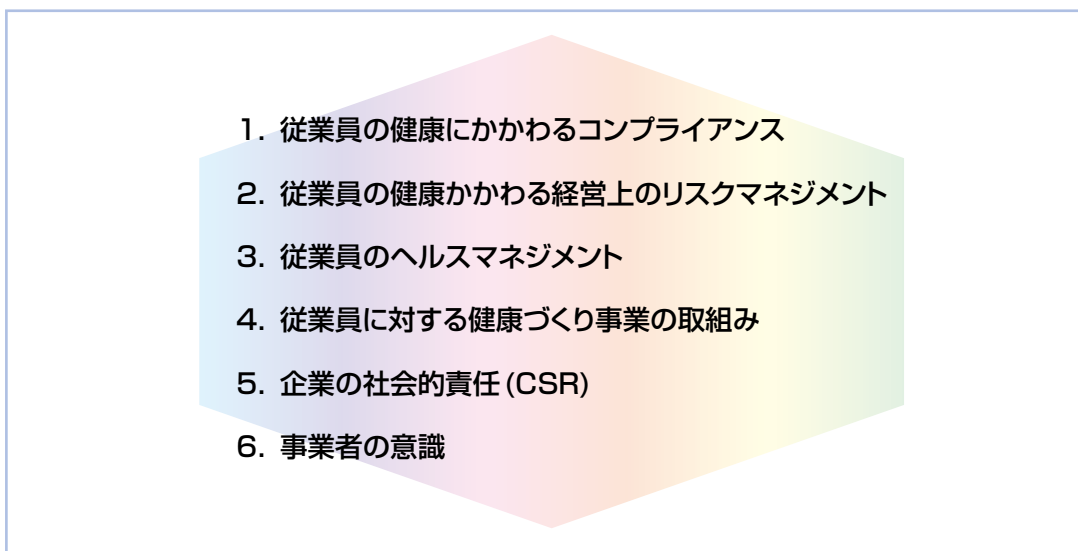
私たちの健康は、お金で購入することができるのでしょうか。病気になってそれを治療するためには医療費が必要ですが、健康を維持するためのプログラムは費用はいくらぐらいでしょうか。しかし、実際には、お金がいくらあっても健康を購入することは難しいのではないのでしょうか。健康を維持するためには、健康をケアするための時間が必要であって、お金はその次に位置するものではないかと思っています。先進国において広がりつつあるワークライフバランスは、個人の時間と仕事の時間のバランスを取ることによって、私たちの生活をより充実させようとするものです。仕事と自分の生活を両立させ、ゆとりのある生活を送ることは、企業と従業員が両立する一つの方法であるといえます。健康経営の考えの中には、従業員自身の自由時間が健康づくりの重要な因子であることを含んで

います。つまり、経営者は、多種多様な労働パターンを提供して労働そのものを充実させるとともに、従業員のゆとりの時間を増やし、その時間で健康を育んでいくことを大きな目的としているのです。従って、経営者の健康経営方針が、これからの従業員の健康の将来を大きく左右することになるのです。経営者は、従業員の健康を考え、経営利益と両立する経営方針を打ち立て、従業員は、健康を重視し、持続可能な社会生活を心がける生活スタイル（LOHAS - Lifestyle of Health and Sustainability）を確保することが必要なのです。

健康をお金で購入することは到底できませんが、これからの自分の健康を見通し、いくら投資すれば健康を維持もしくは向上させることができるのか—その場合に何に投資すれば最も効果的であるのか—についてじっくりと考えなければなりません。同じように、経営者も企業の経営利益を考えた場合、何に投資すれば生産性が向上し、また、独創性や大きな発見・発明が得られるのかをじっくりと考えなければならないのです。

経営者は、企業利益の基盤となる従業員の豊かな創造力と生産性を枯渇させないために、また従業員の健康と企業利益を両立させるためにも、経営のプロたる能力を最大限に発揮することが求められているのではないのでしょうか。健康経営はそのひとつのアプローチであるといえます（表5）。健康経営の推進力は経営者から発せられるものなのでありますから。

●表5. 健康経営6つの軸



医師による面接指導等

—労働安全衛生法・労働安全衛生規則・施行通達の対比—

労働安全衛生法（以下「法」という。）の改正により、本年4月1日から長時間労働者に対する医師の面接指導等が施行されておりますが、法条文に対応する労働安全衛生規則（以下「規則」という。）、施行通達である「労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について」（平成18年2月24日付基発第0224003号 以下「通達」という。）を対比させました。

長時間労働者への医師による面接指導の実施等

（「法」第66条の8、第66条の9関係）

「面接指導等の概要」

※対象：全ての事業場（平成20年4月からは常時50人未満の労働者を使用する事業場も適用）

※事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない（ただし、1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。）。

- ◎上記の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行うこと。
- ◎医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況（メンタルヘルス面も含む。）について確認し、労働者本人に必要な指導を行うこと。
- ◎事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かななければならない。
- ◎事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
- ◎事業者は、次の①または②に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければならない。
 - ①長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合）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（申出を受けて実施）
 - ②事業場で定める基準に該当する労働者
～事業場で定める基準の例～
 - 週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた労働者全てに面接指導を実施する
 - 週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者に、面接指導を実施する
 - 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で産業医が必要であると認めた者には、面接指導を実施する
 - 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医に提出し、事業者が産業医から助言指導を受ける
- ◎面接指導の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられた。

※労働者本人による自己診断のための「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が厚生労働省ホームページに公開されている。

【法】第66条の8（面接指導等）

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（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う。以下同じ。）を行わなければならない。

- 2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。
- 3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。
- 4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
- 5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

【通達】面接指導（「法」第66条の8関係）

ア 第1項関係

- (ア) 脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、これら疾病の発症を予防するため、医師による面接指導を実施すべきこととしたものであること。また、労災認定された自殺事案をみると長時間労働であった者が多いことから、面接指導の実施の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するためにメンタルヘルス面にも配慮すること。
- (イ) 面接指導を実施する医師としては、産業医、産業医の要件を備えた医師等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が望ましいこと。
- (ウ) 面接指導の費用については、法で事業者面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。
- (エ) 面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。
- (オ) 派遣労働者に対する面接指導については、派遣元事業主に実施義務が課せられるものであること。なお、派遣労働者の労働時間については、実際の派遣就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間について、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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第42条第3項に基づき派遣先が派遣元事業主に通知することとなっており、面接指導が適正に行われるためには派遣先及び派遣元の連携が不可欠であること。

イ 第4項関係

- (ア) 医師の意見聴取については、面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて意見を聴取することが適当であること。なお、地域産業保健センターの医師により面接指導を実施した場合は、事業者は当該医師から意見を聴取すること。
- (イ) 面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられること。

ウ 第5項関係

- (ア) 面接指導実施後の措置の例として、医師の意見の衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会への報告を規定した趣旨は、Iの5（前記の健康診断実施後の措置等（第66条の5関係））と同様であること。

また、衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会への医師の意見の報告に当たっては、医師からの意見は個人が特定できないように集約・加工するなど労働者のプライバシーに適正な配慮を行うことが必要であること。

- (イ) 特にメンタルヘルス不調に関し、面接指導を受けた結果として、事業者が労働者に対して不利益

な取扱いをすることがあってはならないこと。

- (ウ) 事業者は、面接指導により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応することが適当であること。

【規則】第52条の2
(面接指導の対象となる労働者の要件等)

法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が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であることとする。ただし、次項の期日前1月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 2 前項の超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

【通達】面接指導の対象者となる労働者の要件等
(「規則」第52条の2関係)

- ア 第1項の「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間」(以下「時間外・休日労働時間」という。)について、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行うこと。

$1\text{ヶ月の総労働時間数(労働時間数+延長時間数+休日労働時間数)} - (\text{計算期間(1ヶ月間)の総暦日数} / 7) \times 40$

この算定方法は、特例措置対象事業場(週44時間労働制)、変形労働時間制令フレックスタイム制を採用している事業場についても同様であること。

- イ 専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者については、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握されている「労働時間の状況」を基に、事業場ごとに取り決めた方法により、時間外・休日労働時間を把握すること。
- ウ イに掲げるもののほか、管理・監督の地位にある者等労働時間等に係る規定の適用について特段の定めのある労働者については、労働者自らが「時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積があると認められる」と判断し、第52条の3の規定による申出があった場合に面接指導を実施すること。
- エ 時間外・休日労働時間の時間数について、事業者の把握している時間数と第52条の3に基づく申出を行った労働者の把握している時間数との間に差異があり、かつ、その確定に時間を要する場合において

は、健康確保の観点から、まずは面接指導を実施することが望ましいこと。

- オ 第1項の「疲労の蓄積」は、通常、他者には認知しにくい自覚症状として現れるものであることから、第52条の3に基づく申出のし手続をとった労働者については、「疲労の蓄積があると認められる者」として取り扱うものであること。
- カ 第1項の「これに類する労働者」には、医師による診察の結果、健康診断の結果、過去の面接指導の結果、疲労蓄積度のチェックリストの結果等に基づき、医師が健康上問題がないと認めた労働者が含まれること。
- キ 第2項の「一定の期日」は事業場の判断により定めるものであり、例えば、事業場における賃金締切日が考えられること。

【規則】第52条の3
(面接指導の実施方法等)

面接指導は、前条第1項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

- 2 前項の申出は、前条第2項の期日後、遅滞なく、行うものとする。
- 3 事業者は、労働者から第1項の申出があったときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。
- 4 産業医は、前条第1項の要件に該当する労働者に対して、第1項の申出を行うよう勧奨することができる。

【通達】面接指導の実施方法等
(「規則」第52条の3関係)

- ア 必要な労働者に対し、確実に面接指導を実施することができるよう、月100時間を超える時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、
- ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
 - ② 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
 - ③ 労働者に対する体制の周知
- を図ること。なお、これらについては、衛生委員会等において調査審議すること。この調査審議の際には、申出を行うことによる不利益な取扱いが行われないようにすることなど、申出がしやすい環境となるよう配慮すること。
- イ 第1項の申出は、労働者が面接指導を受ける旨を申し出るものであるが、確実に面接指導を実施するためには、当該申出の際に、労働者の希望する面接指導の実施日時、場所その他面接指導を実施するに当たり配慮を求める事項等についても申し出ること

が考えられること。また、労働者が事業者の指定する医師以外の医師の面接指導を受けることを希望する旨についても、この申出の際に併せて申し出る取扱いとすることも可能であること。

なお、申出の際に労働者の希望する医師についても申し出るようにすることとし、当該医師を事業者が指定することも考えられること。

ウ 第1項の申出は書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を残すようにすること。

エ 第2項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。

オ 第3項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。

カ 家族や職場の周囲の者が労働者の不調に気付くことも少なくないことから、プライバシーの保護に留意しつつ、事業者は、家族や周囲の者から相談・情報を受けた場合に、必要に応じて当該労働者に面接指導を受けるように働きかけるなどの仕組みを整備することが望ましいこと。

キ 第4項に基づき、産業医が労働者に確実に申出の勧奨を行うことができるよう、事業者は、産業医に対して、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を提供することが望ましいこと。また、勧奨の方法として、①産業医が、健康診断の結果等から脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働により高まると判断される労働者に対して、第52条の2に該当した場合に申出を行うことをあらかじめ勧奨しておくことや、②上記カと同様に家族や周囲の者からの相談・情報を基に産業医が当該労働者に対して申出の勧奨を行うことも考えられる。

ク 事業場において、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者全員に対して面接指導を実施することとした場合については、対象者全員に対して面接指導の実施について通知等を行い、これに対して労働者が申込みを行った場合や現に面接指導を受けに来たことをもって申出を行ったものとみなすことができること。なお、この場合、対象者全員に通知等を行ったにもかかわらず、面接指導を受けなかった労働者については、申出がなかったものとして差し支えないこと。

「規則」第52条の4 (面接指導における確認事項)

医師は、面接指導を行うに当たっては、前条第1項の申出を行った労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の疲労の蓄積の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

「規則」第52条の5 (労働者の希望する医師による面接指導の証明)

法第66条の8第2項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名
- 三 面接指導を行った医師の氏名
- 四 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 五 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

「通達」労働者の希望する医師による面接指導の証明(「規則」第52条の5関係)

事業者に提出する面接指導の結果の証明に記載すべき事項については、医師が面接指導を通じて知り得た労働者の状況について、健康情報留意事項通達に基づき、必要に応じて適切に判断する必要があること。特に第5号の心身の状況については、必ずしも疾病名等の状況を記載すべき趣旨ではないこと。

「規則」第52条の6 (面接指導結果の記録の作成)

事業者は、面接指導(法第66条の8第2項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。)の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第66条の8第4項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

「通達」面接指導結果の記録の作成 (「規則」第52条の6関係)

第1項の面接指導結果の記録は、第2項の事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りること。

「規則」第52条の7 (面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

面接の結果に基づく法第66条の8第4項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後(法第66条の8第2項ただし書の場合にあっては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後)、遅滞なく行わなければならない。

「通達」医師からの意見聴取(第52条の7関係)

意見聴取は遅滞なく行われる必要があるが、遅くと

も面接指導を実施してから概ね1月以内に行うこと。
なお、労働者の健康状態から緊急に事後措置を講ずべ

き必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる
必要があること。

「法」第66条の9

事業者は、前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

「通達」必要な措置（「法」第66条の9関係）

面接指導の対象となる労働者以外の労働者であっても、脳・心臓疾患の発症の予防的な意味を含め、健康への配慮が必要なものに対して、第66条の8第1項から第5項までの措置に準じた必要な措置を講ずるよう事業者に努力義務を課すものであること。

「通達」小規模事業場における面接指導等（「法」附則第2条関係）

常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場については、平成20年3月31日までの間、法第66条の8及び法第66条の9の適用はないこと。

しかしながら、平成20年3月31日までの間、これらの事業場についても、長時間労働による健康障害を防止するため、地域産業保健センターを活用すること等により面接指導等を実施するとともに、その結果に基づく措置を講ずることが適当であること。

「規則」第52条の8（「法」第66条の9に規定する必要な措置の実施）

法第66条の9の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする

- 2 法第66条の9の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。
 - 一 長時間の労働により、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
 - 二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第66条の9の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者
- 3 前項第1号に掲げる労働者に対して行う法第66条の9の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

「通達」法第66条の9の必要な措置（「規則」第52条の8関係）

(1) 第1項の「面接指導に準ずる措置」には、労働者に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上必要な者に対して面接指導を行うこと、事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言

- 指導を受けること等が含まれること。
- (2) 第2項第1号の「長時間」とは時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えることをいうこと。
 - (3) 第2項第2号の「基準」を事業場において定めるに当たっては、衛生委員会等で調査審議の上、定めるものとする。この際には、事業者は衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働による健康障害に係る医学的知見を考慮し、以下のア及びイに十分留意すること。

なお、常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場においては、衛生委員会等の調査審議に代え、第23条の2の関係労働者の意見を聴くための機会を利用して、上記基準の設定について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ対策を樹立する必要があること。

ア 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者及び2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、すべての労働者について面接指導を実施するよう基準の設定に努めること。

イ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者については、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。また、この措置としては、時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者について作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受けることも考えられること。

- (4) 必要な労働者が確実に第3項の申出を行うことができるよう、実施体制の整備を図ることが必要であることは第52条の3に基づく申出の場合と同様であること。
- (5) 面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合その結果に基づき事後措置を実施するよう努めること。

精神科医及び心療内科医エリアマップ

社会環境の変化や職場の人間関係などにより、ストレスに悩む勤労者の方が増えてきています。そのため事業場の産業保健スタッフと精神科医・心療内科医の連携が強く求められています。

東京産業保健推進センターでは、産業保健スタッフの要望に応えこの度、東京都内の「精神科及び心療内科の医のエリアマップ」を作成いたしました。

このマップに登録されているのは、当センターで平成16年、17年に実施した精神科医・心療内科医に対する産業保健研修を受講した先生の所属する外来クリニック及び病院で、マップ搭載の承諾を得たクリニック等を掲載しています。

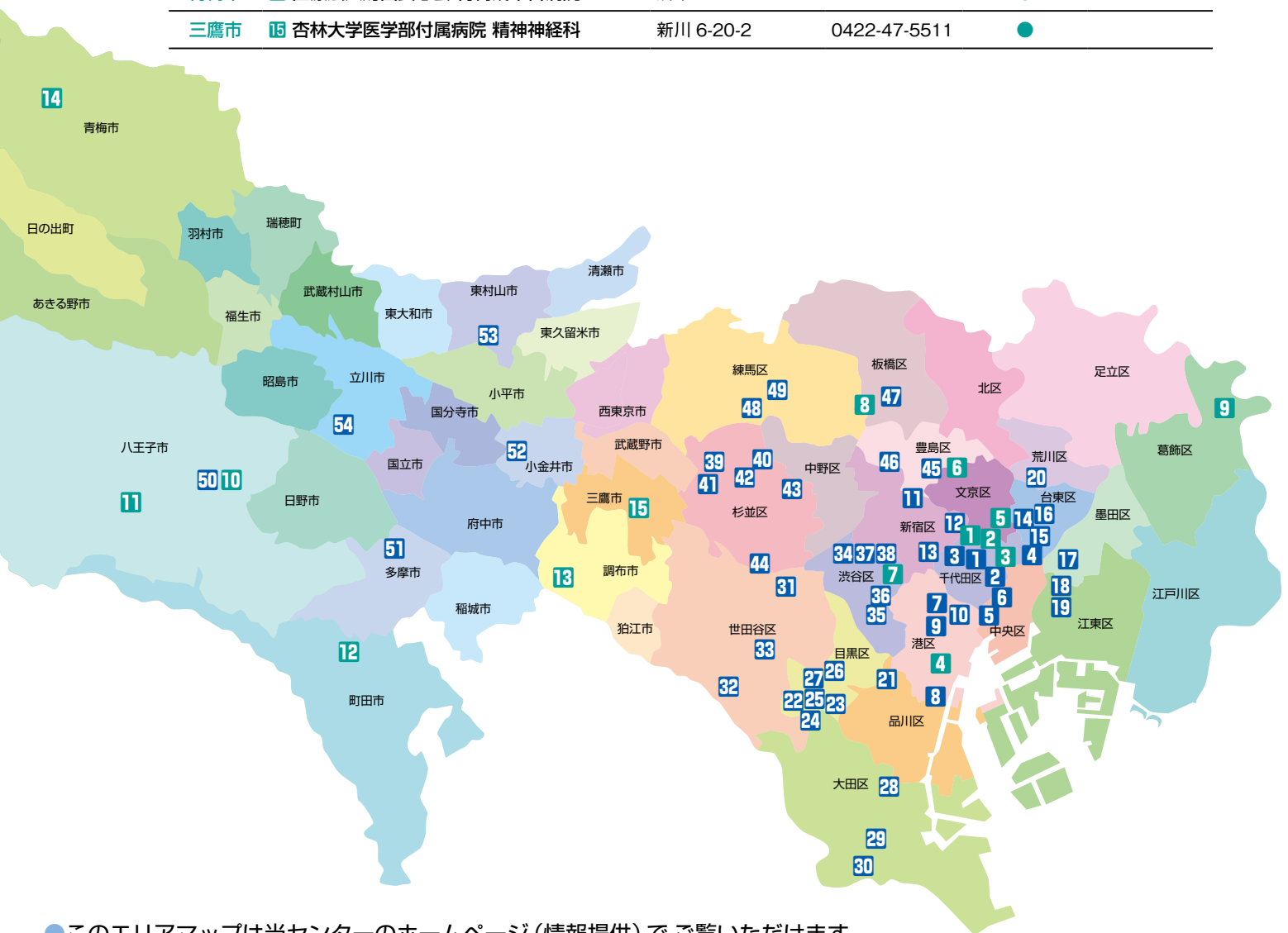
診療内容・費用等につきましては、各機関に直接お問い合わせ下さい。

外来クリニック

地区	施設名	医師	所在地	電話
千代田区	1 九段中野クリニック	中野 幹三	九段北 2-3-1 九段増田ビル 2 階	03-3263-0161
	2 荻本医院	荻本 芳信	内神田 2-7-14 山手ビル 3 号館 4 階	03-3255-4730
	3 一口坂クリニック	作田 優子	九段北 4-1-5 市ヶ谷法曹ビル	03-3221-1919
	4 しのみやクリニック	四宮 雅博	神田佐久間町 3-37-58 3 階	03-5687-1516
中央区	5 東銀座クリニック	大江 康雄	銀座 5-13-2 長岡ビル 4F	03-5565-5533
	6 光洋クリニック・八重洲	藤本 浩之 市川 光洋	八重洲 1-9-13 八重洲ヤヨイビル 5 階	03-3231-1661
港区	7 赤坂メンタルクリニック	長尾 博司	赤坂 3-13-6 国際天野ビル 4 階	03-3560-1840
	8 品川駅前メンタルクリニック	田中 昌克	港南 2-6-7 大善ビル 3 階	03-5796-0556
	9 神谷町ヒルサイドクリニック	文元 秀雄	虎ノ門 4-1-7 第一松坂ビル 2 階	03-5776-7701
	10 虎ノ門神経科龍医院	龍 庸之助	虎ノ門 2-3-24	03-3501-2286
新宿区	11 早稲田通り心のクリニック	小栗 康平	西早稲田 3-28-1RICOS ビル 3F	03-5292-2855
	12 外堀クリニック	岩本 典彦	下宮比町 3-1 津多屋ビル 4 階	03-5227-1621
	13 光洋クリニック・四谷	近藤 喬一 市川 光洋	四谷 1-2 中村ビル 8 階	03-5919-3557
台東区	14 御徒町クリニック	福原 泰平	上野 6-6-2 クレインビル 3 階	03-3836-0537
	15 北島クリニック	北島 潤一郎	上野 1-16-16 第 2 三倉ビル 3 階	03-5807-6160
	16 浜田クリニック	梶原 徹	東上野 3-36-1	03-3832-5426
墨田区	17 錦糸町クボタクリニック	窪田 彰	墨田区錦糸 2-6-10	03-3623-3031
江東区	18 浅川クリニック	浅川 雅晴	森下 3-20-6	03-5600-0033
	19 白河クリニック	越川 法子	白河 1-2-11	03-3630-5566
荒川区	20 医療法人社団讀友会あべクリニック	阿部 哲夫	東日暮里 5-50-1 月安第一ビル 2 階	03-5810-7808
品川区	21 目黒心療クリニック	村岡 新一郎	上大崎 2-24-13 目黒西口マンション1号館 304 号	03-3490-3040
	22 医療法人社団法山会山下診療所	玉木 優子	自由が丘 1-30-3 東急プラザ 7 階	03-3724-3811
	23 洗足クリニック	松島 淳	洗足 2-26-15 秀和レジデンス南側 1 階	03-3785-7672
	24 自由が丘河合クリニック	河合 正登志	自由が丘 1-7-11 ルミエールビル 301	03-5701-3661
	25 自由が丘高木クリニック	高木 洲一郎	自由が丘 1-29-7 藪伊豆ビル 6F	03-5726-3771
	26 祐天寺松本クリニック	松本 誓子	祐天寺 2-17-11	03-3710-0071
	27 あやクリニック	吉井 文	鷹番 3-8-7 O・Nビル 2 階	03-3713-8639
	28 石井メンタルクリニック	石井 一平	大森北 1-29-4	03-3768-7132
	29 藤村クリニック	藤村 敬二	南蒲田 1-1-23 ファインクレスト羽鳥 203 号室	03-3733-1345
	30 小田原クリニック	小田原 耕三	東六郷 2-1-6	03-3735-6335
大田区	31 山本神経科クリニック	山本 潔	羽根木 1-2-2 太田ビル 1 階	03-5376-3366
	32 たかはしメンタルクリニック	高橋 俊郎	玉川 2-24-6 シルク玉川長崎屋ビル 603	03-5717-3458
	33 多賀谷医院	多賀谷 望	桜 3-26-15	03-3420-7020
渋谷区	34 花クリニック	矢花 芙美子 後藤 多樹子 鈴木 卓也	代々木 1-38-11	03-3375-1161
	35 イワタクリニック	岩田 長人	渋谷 1-1-10 ニューハイツ青山 201	03-3486-7872
	36 クリニック鈴タケダ	武田 玲子	本町 1-52-2 Kビル 3 階	03-3377-9809
	37 新宿南診療所	星 昭輝	代々木 2-10-9 本間ビル 4 階	03-3370-4681
	38 代々木の森診療所	羽藤 邦利	代々木 1-55-10 学園ビル 8 階	03-3320-0731
	39 西荻聖和クリニック	根岸 鋼	西荻北 3-19-2 富士ビル 3 階	03-3397-3050
	40 塩入神経科医院	塩入 祐世	下井草 1-10-5	03-3399-0121
杉並区	41 柳沢クリニック	柳沢 康子	西荻北 3-13-14 エスカイア西荻窪 2 階	03-5382-8237
	42 おおたクリニック	太田 泰郎	天沼 3-2-6 トヨタ駅前ビル 5 階	03-3220-0803
	43 高円寺クリニック	羽場 令人	高円寺南 4-45-11 高円寺大同ビル 1 F 3 号室	03-3312-6123
	44 さくらクリニック	工藤 吉尚	永福 4-19-11-1 階	03-5929-1810
豊島区	45 大塚・栄一クリニック	内田 栄一	南大塚 3-45-5 第 14 松仲ビル 1 階	03-3987-8110
	46 目白ジュンクリニック	青木 淳一	目白 3-6-4 目白ビル 2 階	03-5988-5568
板橋区	47 ツチャククリニック	土屋 健二	大山町 30-1 山田ビル 2F	03-3974-0036
練馬区	48 石神井公園クリニック	越川 裕樹	石神井町 3-19-16 MSP2 ビル 2F	03-3997-7323
	49 光洋クリニック・光が丘	市川 光洋 種倉 直道	田柄 5-27-6 プリー光が丘 2 階	03-3999-7735
八王子市	50 みどりクリニック	鈴木 美登里	横山町 25-15 ヴィラエスポワール 401	0426-31-1080
多摩市	51 桜ヶ丘神経内科クリニック	大谷 輝信	多摩市関戸 2-39-12 桜ヶ丘 NK ビル 7F	042-374-6511
小金井市	52 武蔵小金井南口心療クリニック	神田 良樹	本町 6-13-19 ダイワビル 3 階	042-385-0221
東村山市	53 山下医院	山下 喜弘	栄町 2-7-15 オークビル 2 階	042-396-4614
立川市	54 上杉クリニック	上杉 秀二	柴崎町 2-1-5 龍生堂立川ビル 3 階	042-529-5570

精神科・神経科・心療内科外来を有する一般病院

地区	施設名	所在地	電話	精神科・神経科	心療内科
千代田区	1 東京警察病院 神経科	富士見 2-10-41	03-3263-1371	●	
	2 駿河台日本大学病院 精神神経科	神田駿河台 1-8-13	03-3293-1711	●	
	3 社会福祉法人 三井記念病院 神経科	神田和泉町 1	03-3862-9111	●	
港区	4 東京都済生会中央病院 精神科	三田 1-4-17	03-3451-8211	●	
文京区	5 東京医科歯科大学 保健管理センター	湯島 1-5-45	03-5803-5081	●	
豊島区	6 東京都立 大塚病院内科（神経内科）	南大塚 2-8-1	03-3941-3211	●	
渋谷区	7 東海大学医学部付属 東京病院	代々木 1-2-5	03-3370-2321		●
板橋区	8 精神医学研究所附属 東京武蔵野病院	小茂根 4-11-11	03-5986-3111 (AM8:30～PM5:15月～土)	●	
葛飾区	9 医療法人社団 一秀会 葛飾橋病院	東金町 7-33-1	03-3607-0891	●	
八王子市	10 東海大学八王子病院 精神科	石川町 1838	0421-39-1111	●	●
	11 八王子恵愛病院	館町 2232-8	0426-61-7821	●	●
町田市	12 医療法人社団 鶴川さくら会 鶴川さくら病院	小野路町 1632	042-735-2621	●	
調布市	13 医療法人社団青山会 青木病院	上石原 3-33-17	0424-83-1355	●	
青梅市	14 医療法人財団良心会 青梅成木台病院	成木 1-447	0428-74-4111	●	
三鷹市	15 杏林大学医学部付属病院 精神神経科	新川 6-20-2	0422-47-5511	●	



第11回 産業保健フォーラム IN TOKYO

「健康文化」の形成をめざして

日時

平成18年 **9月1日** 金

開演: **午前10時** (開場: **9時30分**)

場所

**日本教育会館
一ツ橋ホール・会議室**

プログラム

<主催者挨拶>

<特別講演>

▶ **あなた「コミュニケーション」していますか**
実践「ためしてガッテン流」健康教育の仕方お教えます

日本放送協会 科学・環境番組専任ディレクター 北折 一
NHK「ためしてガッテン」担当ディレクター

<講演>

▶ **健康管理を企業活動にどう生かすか**

新日本製鐵(株)人事・労政部部長 安福 慎一

▶ **総合商社における過重労働対策**

丸紅健康開発センター所長 山澤 文裕

▶ **産業看護職が行うメンタルヘルスケアの実際**

横河電機(株)甲府事業所診療センター 広瀬 幸子

▶ **メタボリックシンドロームと肝臓がん**

杏林大学医学部 衛生学公衆衛生学教室教授 角田 透

▶ **アサーションー職場の元気の観点からー**

三井化学(株)市原工場健康管理室 佐藤 優美

<体験展示コーナー>

▶ THP体験コーナー(体力測定・体脂肪測定・骨密度測定・健康相談)

▶ 歯科相談・歯磨き体験コーナー

▶ 展示コーナー など

主催:東京労働局

社団法人 東京労働基準協会連合会

後援:東京都

東京都産業保健健康診断機関連絡協議会

東京健康保持増進機関連絡協議会

東京産業保健推進センター

他関係団体

参加費無料

● 会場案内

財団法人 日本教育会館 一ツ橋ホール

〒100-0033
東京都千代田区一ツ橋 2-6-2
会館事務局
TEL : 03-3230-2831
道案内専用電話 : 03-3230-2833
ホームページ : <http://www.jec.or.jp/>

交通のご案内

- 地下鉄都営新宿線・東京メトロ半蔵門線
神保町駅(A1出口)下車徒歩3分
- 地下鉄都営三田線
神保町駅(A8出口)下車徒歩5分
- 東京メトロ東西線
竹橋駅(北の丸公園側出口・1b)下車徒歩5分
- 東京メトロ東西線
九段下駅(6番出口)下車徒歩7分
- JR総武線
水道橋駅(西口出口)下車徒歩15分



なお、当日は駐車場が使用できなくなっておりますので、公共の交通機関をご利用下さい。

● 申込先 申し込みはファックス、または郵送でお願いします。

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
電話 : 03-3519-2110
ファックス : 03-3519-2114

社団法人 東京労働基準協会連合会

〒102-0084
東京都千代田区二番町9-8
電話 : 03-3556-1921
ファックス : 03-3556-1923

第11回 産業保健フォーラム 申込書 IN TOKYO

なお、当日は、この申込書(写しでも結構です)を受付に提出して下さい。

事業場名		
所在地		
電話	(-)	
出席者 職氏名	(部課・職名)	

※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フォーラム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。

新任相談員の紹介



労働衛生関係法令

石塚 宏

東京産業保健推進センター
産業保健相談員

昨年の10月、前任者の突然の退任により、急遽相談員として関係法令を担当しております。ちょうどその時期に「過重労働」に関する労働安全衛生法の改正がなされ、またその後「石綿新法」も成立、勉強を強いられることになりました。

新しい時代が生み出す問題、一方で過去の清算のような問題、いろいろありますが、私が最も気に掛かる問題は、若い人達のこと、学生生活と職業社会人生活とのギャップ、上下関係の未経験、コミュニケーション不全と言った面から見える「フリーター」「ニート」の存在、またメンタルヘルス不調者の増加などです。

けっして私などに手の負える問題ではありませんが、経験と培った知識で役に立てればとの思いで、相談、研修に当たらせていただいております。

これまでに頂いた実際の相談を見ますと、直接産業保健に関する法令の解釈に関するものだけではなく、労働基準法、個人情報保護法等他の法令に関連する「よろず相談」のようなものも多くあります。この為、即答出来ないこともあり、時間を頂いて出来る限り調べでの回答、また資料の提供を心掛けております。

少しでも産業保健業務に従事される皆様のお役に立てばと思っておりますし、併せて当センターの積極的な利用により「産業保健」が多くの方に理解されることを祈っております。



労働衛生関係法令

大藪 一年

東京産業保健推進センター
産業保健相談員

この度、(独)労働者健康福祉機構東京産業保健推進センターにおける労働衛生関係法令担当の相談員として委嘱されました大藪^{おおやぶ}一年^{かずとし}と申します。よろしくお願い申し上げます。

私は、昭和40年4月旧労働省に採用され、大阪及び東京の労働基準監督署の技官・監督官を経て、昭和44年4月旧労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課に配属となりました。この現場・労働基準監督署勤務経験が行政上の財産の一つになっているように思われます。

昭和46年4月に公布された旧特定化学物質等障害予防規則の制定過程では旧労働省大臣官房総務課による法令審査を初めて経験致しました。

昭和47年に公布された労働安全衛生法の制定過程では、特に、労働安全衛生法施行令について内閣法制局による法令審査を受け、当時の法令審査官(内閣法制局参事官)は、法務省出身の検事であり、旧労働省内部の法令審査とは異なった法令審査を経験したような気がしております。その法律・政令の法令審査終了後、有機溶剤中毒予防規則など関係省令・告示については、その法律、政令に則って労働大臣官房総務課の法令審査を受けました。

安衛法の制定過程では、通常の業務に加えての法案作業であり、月月火水木金金という無茶苦茶(超長時間労働)に使われましたが、貴重な経験をしたような気がしております。

また、時を経て、平成5年には、全国に都道府県産業保健推進センターを設立するため、当時の労働福祉事業団へ出向し、産業保健推進センターにおける事業内容等を検討すると同時に、事務所を確保する必要性から慣れない「不動産業の一端」を経験しました。

安衛法制定から30余年、都道府県産業保健推進センター設立から10余年が経過しており、その当時のフィットと体力はありませんが、相談員をお受けしましたので、微力ながらお役に立てばと思っております。よろしくお願い致します。



産業医学

土屋 譲

東京産業保健推進センター
産業保健相談員

私の手元に“東京さんぽ21”の創刊号があります。平成10年9月発行と記されています。同じ9月7日に都内某所で、私は地域産業保健センターの仕事で初めての講演を行いました。その講演を聴きにきて下さったのが現在の特別相談員、服部先生でした。頂いた名刺に書かれている文字、東京産業保健推進センター、初めて聞く名前でした。興味本位で数日後センターにお邪魔しました。それが私とセンターとの出会いとなりました。その後何かにつけ、センター通いが始まりました。所属する荒川区医師会に当センターの先生方をお招きして産業医研修会を行ったのも、1度や2度ではありません。歴代の副所長を初めスタッフの皆様方には一方ならぬお世話になりました。

そんな私が、日本労働安全衛生コンサルタント会の熊本、服部両先生の御推薦を賜り、4月より相談員の一員に加えさせて頂いております。

何か不思議なご縁を感じます。

私は平成4年より荒川区で消化器内科を開業しております。所属の地域産業保健センターは足立・荒川地域産業保健センター（足立労働基準監督署）ということになりますが、御存じのように東京の下町にあり、中小零細企業が多い土地柄です。その中で8年間相談員をやって参りました。まさにバブル崩壊後の不景気の中、健康相談どころではないというのが当時の状況でした。今ようやく景気は上向きになってきましたが、企業の形態は以前とは異なったものとなっています。より細分化され、より専門化されたものを、アウトソーシングとパート従業員が支えているのが現状です。

今回、安衛法の改正もありました。2007年問題も差し迫っています。こうした中、これから産業医、保健師、看護師、衛生管理者等の産業保健スタッフが、どう対応していったら良いのか、企業の社会的責任（CSR）を追究していく上で、時にはステークホルダーとしての立場で何が出来るのか、それらを皆さんと一緒に考えていきたいと思っております。どうぞ宜しくお願い申し上げます。



労働衛生関係法令

炭山 隆

東京産業保健推進センター
産業保健相談員

この四月から、東京産業保健推進センターの相談員として勤務することになりました炭山と申します。昭和40年に旧労働省に採用され、労働基準、安全衛生、職業訓練、勤労者福祉、海外技術協力などの分野の業務に携わった後、労働災害防止団体を経て、今年3月まで独立行政法人産業医学総合研究所（現労働安全衛生総合研究所）に勤務いたしました。

東京産業保健推進センターが開設されたのが、平成10年6月であり、今年で8年になります。平成8年の労働安全衛生法改正により、産業医の選任義務のない事業場の労働者の健康確保が法令上規定され、順次、都道府県に産業保健推進センターが、そして、労働基準監督署ごとに地域産業保健センターが設置されました。東京産業保健推進センターは、24番目のセンターとして日比谷国際ビルディングの3階にあります。

最近、雇用の場においても、格差が拡大しているのではないかとの指摘がなされていますが、産業安全、労働衛生の分野では、企業規模による格差の低減が長年にわたる課題となっています。産業保健スタッフを支援する産業保健推進センターの業務を通じて、小規模企業の労働衛生サービスの向上に寄与することを目指して、微力ではありますが、これまでの経験を生かして、その一端を担うことができたと存じております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

最後に、私事を一言。ローランギャロスで行われています全仏オープンテニス、マルチナ・ヒンギスをさやかに応援しています。

労働者健康福祉機構 海外勤務健康管理センター

労働者健康福祉機構・海外勤務健康管理センター 所長代理
濱田 篤郎

1. 設立まで

海外勤務健康管理センターの発足は1992年に遡る。この当時はバブル経済の崩壊により、国内の企業が拠点を海外に移転する動きが活発化していた。これにもない、海外赴任者の数も急増をつづけていた。さらに、1988年に海外派遣前後の健康診断が法定化されたことにより、海外赴任者のための専門的な医療機関の設立が求められていた。こうした社会的要請に応えるため、時の政府は、当時の労働福祉事業団の一施設として、横浜労災病院の敷地内に当センターを開設したのである。それから14年が経過し、当センターは海外赴任者の健康問題に対処するための国内拠点として成長した。

現在、海外勤務健康管理センターでは、診療事業、公益事業、研究事業の3つの事業を運営しているが、以下にその概要を紹介する。

2. 受診者のための診療事業

診療事業とは、健康診断、予防接種など当センターを訪れる受診者を対象とした医療サービスである。

当センターで実施する海外赴任者向けの健康診断は、法定の項目を基本にしており、これに胃や大腸の内視鏡検査、胸部CT検査、乳癌検診、婦人科検診などをオプションとして加えるシステムをとっている。検査結果は、海外へ携帯できるよう英文に翻訳して受診者にお渡しする。生活習慣病のために栄養指導が必要なケースでは、栄養士が海外の食生活に配慮した指導を行っており、またメンタル面で不安のある受診者については、専門医によるメンタルヘルスチェックを

受けることもできる。さらに、現地医療情報の入手を希望したり、持病の継続医療などでお悩みの受診者については、医療相談コーナーで専門の職員が個別対応を行っている。

予防接種外来では、A型肝炎やB型肝炎など、ほとんどのトラベラーズワクチンの接種を受けることができる。また腸チフスワクチンや髄膜炎菌性髄膜炎など、日本で未認可なものについても、医師の個人輸入により接種可能となっている。

3. 国民全体への公益事業

この事業は日本全国の海外派遣企業や海外赴任者に向けた医療サービスである。その一つとして、出版物やWebページ (<http://www.johac.rofuku.go.jp/>) を用いた情報提供があげられる。最近では新型インフルエンザの流行に備えた「派遣企業の対策ガイドライン」





をWebページ上に公開し、多くの方々からアクセスをいただいた。

FAX・電子メール相談は、海外滞在中の赴任者から寄せられる健康問題への相談窓口であるが、派遣企業の担当者からの質問にもお答えすることが可能である。このサービスは料金無料で、通常は2～3日で回答するシステムがとられている。

海外派遣企業担当者への研修にも力を入れており、講演会やセミナーを定期的に開催している。また2004年からは、この分野における専門の医師や看護職を養成するため、海外健康指導者研修制度を発足した。本研修制度の詳細は当センターのWebページを参照されたい。

海外における医療環境の整備も当センターの業務の一つである。労働者健康福祉機構では、友好病院事業や海外巡回相談事業を展開しているが、こうした事業への支援をすることにより、海外赴任者の医療環境整備への働きかけを行っている。

4. 研究事業

当センターが開設された当初は、海外赴任者の健康問題として感染症が大きな問題となっていた。これに加えて最近では、生活習慣病やメンタル面の障害が新たな健康問題としてクローズアップされている。当センターでは、こうした健康問題に関して、専門分野の医師を中心に研究活動を展開しており、その成果は出版物やWebページにて公開している。

5. 今後の課題

当センターの開設から10年以上が経過し、海外赴任者の健康管理の方法にも大きな変化が訪れている。たとえば、従来から行われている健康診断や予防接種などの赴任前対策に加えて、最近では赴任中の対策が注目されるようになってきた。当センターでもこの点を重視し、海外滞在中の赴任者への電子メールによる健康指導や、テレビ電話を用いた医療相談などが試験的に実施されている。また近年は、海外渡航者全体の健康問題を扱うトラベルメディスンという分野が日本でも確立されてきており、この新しい医療の一環として海外赴任者の問題に対処する風潮が高まっている。当センターでも、海外赴任者の医療だけでなくトラベルメディスンの拠点を目指し、職員一同が切磋琢磨しているところである。

●海外勤務健康管理センターの事業内容

診療事業	海外赴任前後の健康診断
	予防接種
	栄養指導
	メンタルヘルスチェック
	個別医療相談
公益事業	海外医療情報の提供（出版物、Webサイト）
	FAX・電子メールによる医療相談
	海外派遣企業担当者への研修
	海外の医療環境の整備（友好病院事業など）
研究事業	海外赴任者の感染症、生活習慣病、メンタルヘルスなどに関する研究

連絡先：海外勤務健康管理センター

〒222-0036 神奈川県横浜市港北区小机町3211

TEL. 045-474-6003 FAX. 045-474-6099

平成18年度 東京産業保健推進センターの事務局及び基幹相談員の体制

平成18年度 事務局体制

所長	鈴木 聰男
副所長	神山 健司
業務課長	田中 努
業務係長	大石 恭大
業務課員	田中 仁子
嘱託職員	小峯 雅子 矢代 里紗 糸長 咲代美

平成18年度 基幹相談員一覧

産業医学	所属
伊集院 一成	(財) 関東電気保安協会
加藤 雅治	加藤労働衛生コンサルタント事務所 所長 (加藤医院院長)
香川 順	東京女子医科大学 名誉教授
角田 透	杏林大学 医学部衛生学公衆衛生学 教授
下光 輝一	東京医科大学 副学長
中館 俊夫	昭和大学 医学部 教授
児島 辰也	東京労災病院 消化器内科 部長
土屋 譲	土屋クリニック 院長
北條 稔	北條クリニック 院長
落合 和彦	東京慈恵医科大学附属青戸病院 教授 診療科 部長
竹田 透	労働衛生コンサルタント事務所オークス 所長
内田 和彦	オリンパス株式会社 専属産業医
労働衛生工学	所属
岩崎 毅	産業医学総合研究所 客員研究員
市川 英一	(財) 日本予防医学協会公益事業推進室長
メンタルヘルス	所属
大西 守	(社) 日本精神保健福祉連盟 常務理事
桂川 修一	東邦大学 医学部精神・神経医学講座 講師
山寺 博史	杏林大学医学部精神神経科学教室 助教授
越川 法子	白河クリニック 院長
深澤 健二	ソニー株式会社 健康開発センター 品川健康開発室 主査産業医
山田 智子	東京労災病院 精神・神経科 部長
長尾 博司	赤坂メンタルクリニック 院長
労働衛生関係法令	所属
大藪 一年	(社) 日本労働安全衛生コンサルタント会 生涯研修センター 所長
石塚 宏	元三鷹労働基準監督署 署長
炭山 隆	産業医学総合研究所 元理事
カウンセリング	所属
岩船 展子	IS・キャリア開発研究所 代表
小宮 恵子	独立行政法人 国立印刷局小田原工場 カウンセラー
遠藤 俊子	岩手県立大学 非常勤講師
森崎 美奈子	帝京平成大学 健康メディカル学部臨床心理学科 教授
保健指導	所属
加藤 登紀子	東京女子医科大学 看護学部 教授
錦戸 典子	東海大学 健康科学部 教授
齋藤 照代	東京労災病院 勤労者予防医療センター 保健指導担当
小澤 乃智子	小澤労働衛生コンサルタント事務所 所長

各種研修共通事項

18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、16～17年度実施分の①～④の中で、未受講の研修がある方は、18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。

認定産業医研修は、同じテーマの研修を複数回受講されても、単位の発行は1回限りとさせていただきます。

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行っております。

認定産業医研修（基礎研修は実施しておりません。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
9103015	8月9日(水)	13:30～16:00	過重労働対策の進め方、医師による面接指導の手法 ※産業医学振興財団が作成したテキストを使用する研修です。	竹田 透	生涯:更新2.5 申請中	60
9103016	8月12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
9103017	8月24日(木)	13:30～16:00	過重労働対策の進め方、医師による面接指導の手法 ※産業医学振興財団が作成したテキストを使用する研修です。	内田和彦	生涯:更新2.5 申請中	60
9103018	8月31日(木)	13:30～16:00	過重労働対策の進め方、医師による面接指導の手法 ～ケースカンファレンス～ ※産業医学振興財団が作成したテキストを使用する研修です。	北條 稔	生涯:更新 1.5、実地1申 請中	50
9103019	9月28日(木)	13:30～14:45	①メンタルヘルス関係法令・判例・概論(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。	石塚 宏	生涯:更新1 申請中	60
9103020		15:00～17:00	③メンタルヘルス指針・非健康者に対する対応・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
9103021	9月30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
9103022	10月6日(金)	13:30～14:45	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	石塚 宏	生涯:更新1 申請中	60
9103023		15:00～17:00	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
9103024	10月11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
9103025	10月20日(金)	14:30～16:30	メンタルヘルス領域における病識が希薄な事例への対応 ～ケースカンファレンス～	大西 守	生涯:実地2 申請中	30
9103026	10月23日(月)	14:30～16:30	メンタルヘルス対策の進め方～労働安全衛生法等の改正に伴う対策～ ※産業医学振興財団が作成したテキストを使用する研修です。	長尾博司	生涯:更新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) ※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
9203014	8月23日(水)	14:30～16:30	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。	桂川 修一	Ⅳ-3-(4) 申請中	60
9203016	9月4日(月)	13:30～14:45	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	石塚 宏	Ⅲ-7-(1) 申請中	60
9203017		15:00～17:00	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	Ⅲ-3-(2) 申請中	60
9203018	9月5日(火)	14:30～16:30	VDT作業による健康障害とその予防対策～事例検討～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	香川 順	Ⅲ-1-(6) 申請中	60
9203019	10月16日(月)	13:30～14:45	①メンタルヘルス関係法令・判例・概論(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。	石塚 宏	Ⅲ-7-(1) 申請中	60
9203020		15:00～17:00	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。	山寺 博史	Ⅳ-3-(4) 申請中	60
9203022	10月31日(火)	14:30～16:30	どう防ぐ？どう取り組む？メタボリックシンドローム！ ～職域における効果的支援とは？～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	齊藤 照代	Ⅳ-3-(1) 申請中	60

保健師・看護師研修 (ひとり職場の産業看護職限定) ※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
9203015	8月25日(金)	14:30～16:30	“新企画” ひとり職場の産業看護職の集い③ ～健康診断の事後措置～	小澤 乃智子	30
9203021	10月18日(水)	14:30～16:30	“新企画” ひとり職場の産業看護職の集い④ 身体的慢性疾患のフォローアップ～QOL向上にむけての支援～	加藤 登紀子	30

人事・労務・衛生管理者研修 ※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
9503017	8月2日(水)	13:30～14:45	①メンタルヘルス関係法令・判例・概論(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。	石塚 宏	60
9503018		15:00～17:00	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。	越川 法子	60
9503019	8月8日(火)	14:30～16:30	メタボリックシンドローム(生活習慣病からメタボリックシンドロームへ) ～内臓脂肪は過労死の始まり～	土屋 譲	60
9503021	8月17日(木)	14:30～16:30	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(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。	深澤 健二	60

9503022	8月18日(金)	14:30～16:30	「元気な職場づくり」実践編①～リスニング～ ※以前「元気な職場づくり」を受講したことのある方対象。 冊子「元気な職場づくり」持参のこと。	岩 船 展 子	30
9503023	8月21日(月)	14:30～16:30	睡眠衛生～睡眠障害の原因と対策について～ “年々睡眠障害を訴える労働者が増加しています。”	山 寺 博 史	60
9503024	9月8日(金)	13:30～14:45	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ※前回受講できなかった方のために再度開催いたします。	炭 山 隆	60
9503025		15:00～17:00	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。	伊 集 院 一 成	60
9503026	9月11日(月)	14:30～16:30	シリーズ：職場のメンタルヘルス活動の考え方① 職場のメンタルヘルス活動の基礎知識～体制づくりと連携の実際～	森 崎 美 奈 子	60
9503027	9月14日(木)	14:30～16:30	派遣労働者の健康管理 ～急増する派遣労働者の課題を検討します～	加 藤 雅 治	60
9503028	9月20日(水)	14:30～16:30	「元気な職場づくり」実践編②～アサーション～ ※以前「元気な職場づくり」を受講したことのある方対象。 冊子「元気な職場づくり」持参のこと。	岩 船 展 子	30
9503029	10月4日(水)	14:30～16:30	「元気な職場づくり」実践編③～劇画を通してみるカウンセリングプロセス～ ※以前「元気な職場づくり」を受講したことのある方対象。 冊子「元気な職場づくり」持参のこと。	岩 船 展 子	30
9503030	10月12日(木)	14:30～16:30	個人情報保護法と健康情報の取り扱い ～施行後の検証を含む～	加 藤 雅 治	60
9503031	10月19日(木)	14:30～16:30	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(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。	深 澤 健 二	60
9503032	10月24日(火)	13:30～14:45	過重労働による健康障害防止～関係法令・通達～ ※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 藪 一 年	60
9503033		15:00～17:00	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。	土 屋 讓	60
9503034	10月25日(水)	14:30～16:30	シリーズ：職場のメンタルヘルス活動の考え方② メンタルヘルス活動における一次予防	岩 船 展 子	60

対象者を限定しない共通研修 ※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
9503020	8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

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)
勤務先名 (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。

東京労災病院 勤労者予防医療センター受講案内

内容：職域における喫煙対策・禁煙サポートの進め方

- 第1回 「職場の喫煙対策！上手な進め方のポイント」 平成18年 9月 8日
- 第2回 「職場の喫煙サポート達人編（準備期）」 平成18年10月 6日
- 第3回 「職場の喫煙サポート達人編（無関心期）」 平成18年11月17日
- 第4回 「職場の喫煙サポート達人編（フォロー）」 平成18年12月15日
- 第5回 「職場の喫煙サポート達人編（集団指導基礎）」 平成19年 1月26日
- 第6回 「職場の喫煙サポート達人編（集団指導実践）」 平成19年 2月16日

（参加型のセミナーです。実技を交えながら楽しく進めていきます！）

※全コース参加された方には、禁煙支援者認定書が発行されます！

※少人数制で先着順です。お申し込みは、お早めに！

- 時間：14：00～17：00
- 料金：各3,000円（税別）
- 場所：東京労災病院 勤労者予防医療センター（高層棟2F）
- 対象：職域の健康管理スタッフ（看護職・衛生管理者等）
- 申込先および応募方法
東京労災病院 勤労者予防医療センター 相談・指導部
東京都大田区大森南4-13-21
TEL：03-3742-7301（内3253）
FAX：03-3743-9082
Eメール：kinen@tokyoh-yobou.com
<http://www.tokyoh.rofuku.go.jp/yobouiryou/kinrousyua2.html>

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

皆様の「聞いてみたい！」にお応えして、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講演会を6月から8回にわたり開催します。ふるってご参加ください。

テーマ『知っておけば楽になる男と女の更年期』

働きざかりの中高年を突然襲う心身の不調、更年期障害。

更年期は女性ばかりではなく、男性にもあります。男性更年期とはどういうものなのか？

その症状と予防法を中心に「男と女の更年期について」ご講演いただきます。

- 講師：越川 法子（白河クリニック 院長、東京産業保健推進センター 産業保健相談員）
- 日時：平成18年7月19日（水）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4枚セット10,500円）
- 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

編集後記

唐澤前所長が日本医師会の会長に就任されて、鈴木所長と交代されました。

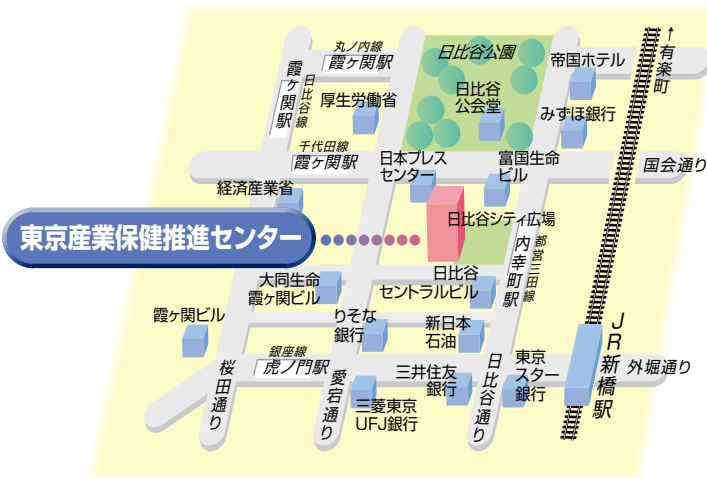
また4名の新任相談員の先生をお迎えして、当センターも新たな体制でスタートしました。

こと私は労災病院と推進センターを何ヵ所か転勤

してこの4月からお世話になっております。

多くの産業保健スタッフの皆様へ、当センターをご利用していただけるようがんばりますのでよろしくお願いいたします。

（業務課長 田中 努）



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

(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。

No.30

21

R100

古紙配合率100%再生紙を使用しています