令和3年度第1回 基礎·前期産業医研修会

令和3年度第1回

基礎・前期産業医研修会

広島県医師会建業医部会 副部会長

日 時 令和3年7月11日(日)午前9時30分より

場 所 広島県医師会館 201 会議室

午前資料

広島県医師会	

令和3年度第1回 基礎・前期産業医研修会

日 時 令和3年7月11日(日本9:30~17:00

所 広島県医師会館 201 会議室

会 広島県医師会 常任理事 三宅 規之

長(マツダ株安全健康防災推進部 産業医 山下 潤

1	H	4	n	立7	
\cup	+	別	U	部	

時間	研修内容・講師	単位
9:30~11:30	1. 総論 広島県医師会産業医部会 副部会長 真鍋 憲幸	前期 2 単位
11:30~12:30	2. メンタルヘルス対策 広島県医師会産業医部会 部会長 鎗田 圭一郎	前期 1 単位

<12:30~13:00 昼食・休憩>

座長 広島県医師会産業医部会 部会長 鎗田 圭一郎

○午後の部

時間	研修内容・講師	単位
13:00~15:00	3. 作業環境管理 広島県医師会産業医部会 副部会長 真鍋 憲幸	前期 2 単位
15:00~17:00	4. 有害業務管理 広島県医師会産業医部会 副部会長 真鍋 憲幸	前期 2 単位

総論

広島県医師会産業医部会 副部会長 三菱ケミカル株式会社 人事部 全社統括産業医 直郷 事式

429-

就是不幸 大行至的仓码事 梁飞的会别的会是

語総 リレーごろーロニ×

- 産業医業務全体の全容が、何となく理解できる
 - (嘱託)産業医を頼まれた時に、
 - *業務フロー (おおよそ何をしたらいいか)
 - *法律的存知識

がある程度理解できている



総論 メニューとゴール

- ・ 産業医業務全体の全容が、何となく理解できる
- ・「嘱託」産業医を頼まれた時に、
 - *業務フロー (おおよそ何をしたらいいか)
 - *法律的な知識
 - がある程度理解できている

(花粉)=菱450~杯)

はいくそのからなる。

メニューとゴール

- ・産業医業務全体の全容が、何となく理解できる ↓
- 会社紹介や日々の活動紹介という形で進めますが、 「こんなのが産業医業務の一例なんだ」という つもりで、しばらくお付き合いください

二一个中的多001?

三菱9三0以 2万人任学色 与他A·

毛的有常件

为的一个112以 英语宽料 迎海

在北西大阪电15月27日 把张有行之!

医病事のがなきとし人、「影影」かうそれかくと

一言で表現すれば…

• 『素材メーカー』 または 『化学メーカー』です

(基礎商品)

发进

原油からナフサ・エチレン・ベンゼンなどを精製する

为代表了等报

面03里。

(中間原料)

プラスチック、合成繊維や合成ゴムの原料を製造する

nont dufunga

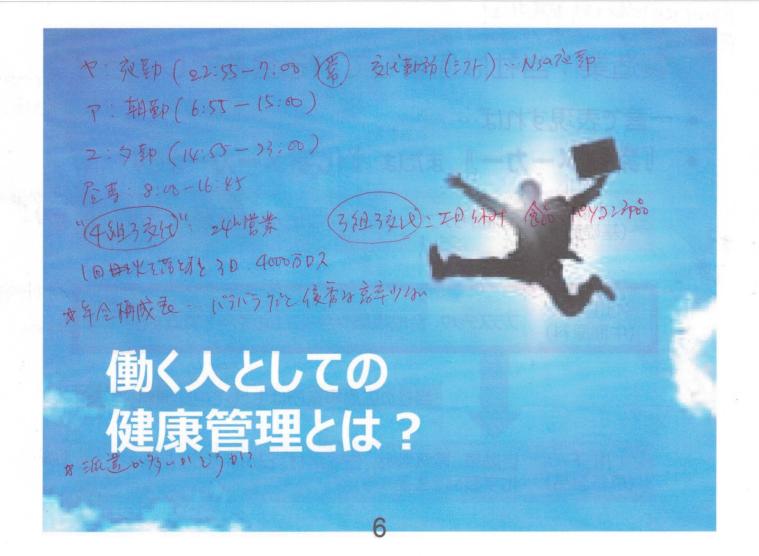
排帯が32

当社の広島事業所は主として中間原料を製造

(川下 (最終製品)

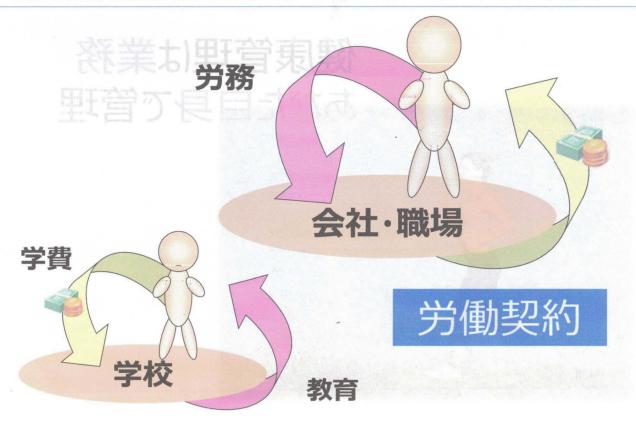
自動車、電気製品、住宅建材、日用品などに使われる 化学製品を生産する HATO-





労働契約と健康管理①





労働契約と健康管理② 第二 1



安全配慮義務

業務を指示するにあたり、従業員の安全や健康を 確保するために必要な措置をとる責務

会社

使用者

報酬

業務指示

従業員

労働者 被雇用者

労務提供

会社の求めに応じて、必要な労務が提供できるよう、業務遂行に必要な健康状態を保つよう努める責務

安全で安全してころり外

自己保健義務

理技術是

何でも解決してあげられるわけではない。自律の支援というスタンスが極めて重要

健康管理は業務をかた自身で管理







定義:従業員・職場の「健康支援」「働き方改革」を両輪として、健康という視点から 企業の最も大切な財産の一つである「働く人」の活躍を最大化する取組み

めざすこと: **多様な人材がいきいきと活力高く働ける会社・職場**づくりを通じて、 高い生産性と豊かな創造性の基盤を築くことをめざします。

「具体的な施策」の例

・健康宣言の制度化

・イベント・空間の提供

*i² Healthcare (健康サポートシステム)

*KAITEKI体操 *安全安心体力テスト

・受動喫煙防止対策 ・コミュニケーション促進

一人ひとりが

健康である

健康支援

健康意識等

生活習慣の適正化

人的要因に目を向けた 労災対策

安心で健康な職場づくり

イキイキと働て

働き方改革

仕事の見直し

多様で柔軟な働き方

適正な労働時間管理

実効ある能力開発

職制のマネジメント力向上

会議・資料・メール ガイドラインの提案*コミュニケーションツー/

*コミュニケーションツール の充実

•テレワークの有効活用

公休日メールに関する ガイドラインの提案

自住的改造、经常是自我游



自分の健康 Self Wellness

最初にまいか,でかく!

<自分が健康であること>

私たちは、「自分の健康は自分で管理する」という原則に基づき、活き活きと働くことができるように、自律的な健康管理を推進します。

職場の健康 Workplace Wellness

<職場が健康であること>

私たちは、ともに働く仲間の個性を認め、お互いに支え合う力を元に、職場の環境、業務の改善を通して活力と創造力のある職場をつくります。

家族や地域の健康 Social Wellness

<家族が健康であり、地域とのつながりを大切にすること>

私たちは、「自分の健康」と「職場の健康」をより良く向上させることを通じて、家族や地域の一員として、広く社会に貢献することを目指します。



当社の毎日別のC878を創建







青酸ガスなどシアン化合物の取り扱いも 多い繊維関連化学製造工業です

ところで

化学繊維ってどうやって作るか知っていますか?

化学物質からつくるの?

液体が何で糸になって、服になるの? 炭素繊維ってどういうこと?

私は、学生時代は知りませんでした

背景知識

アクリル繊維の代表的な用途



背景知識

一般的なアクリル繊維工場の概要

- 1. 原料工程でポリマーを作成
- 2. 溶剤工程で、DMACなど溶剤と混ぜ合わせ、ポリマーを泥状化(スラリー化)
- 3. スラリーを加熱溶解し、ドープ(ポリマー+溶剤の液状化したもの)作成

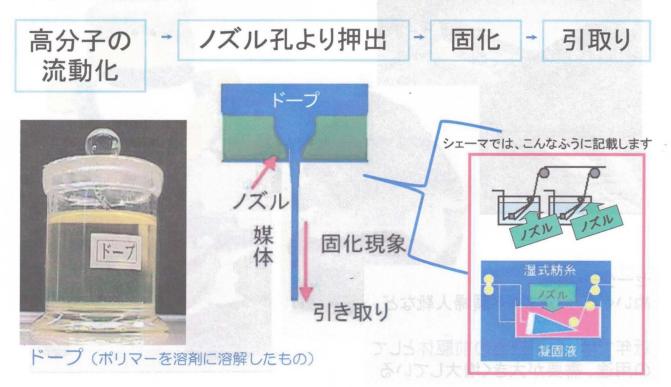


末工用ボント:東記場のかとそ12-→はは12-2、発養すより

背景知識

合成繊維の製造原理

アクリル繊維形成モデル



现场工具学江平双毛市的对象

背景知識

紡糸工程とは

- 1. ドープをギアポンプでノズルから押出し
- 2. 凝固液で紡浴し凝固
- 3. 洗浄槽で凝固液をwash out
- 4. 延伸槽で数倍(3~10倍)の延伸
- 5. 油剂処理
- 6. 加熱、乾燥
- 7. 仕上げ工程へ

2万本



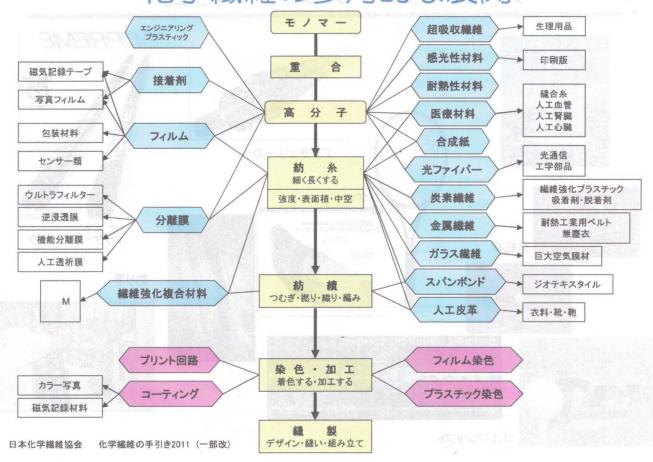


スポーツ・レジャー分野





化学繊維の多角的な展開





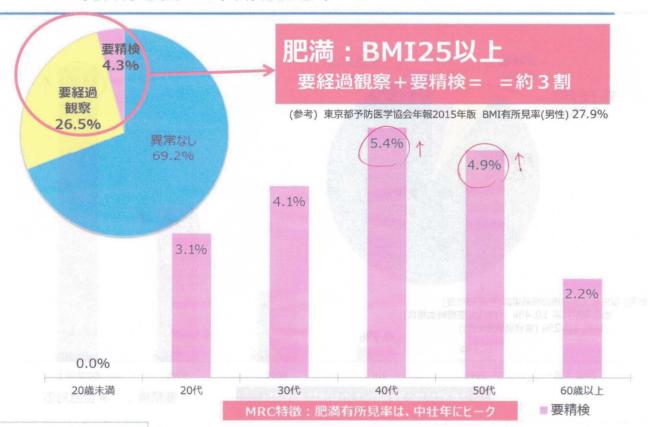
労働衛生統計・健康指標

衛生管理者

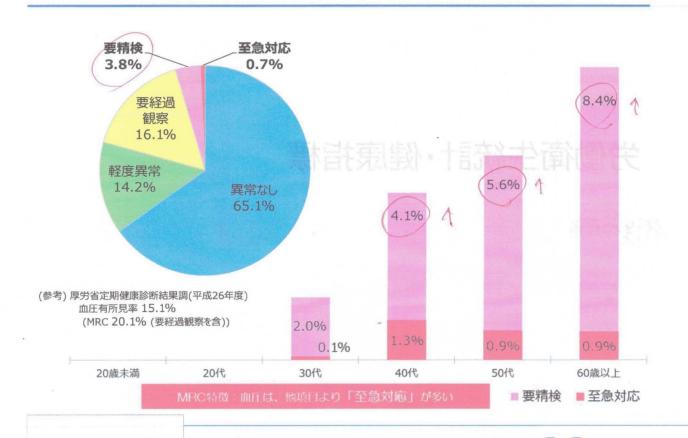
BMI 有所見者 - 年齢別比率 | 日本

THE KAITEKI COMPANY

三菱ケミカルホールディングスグループ

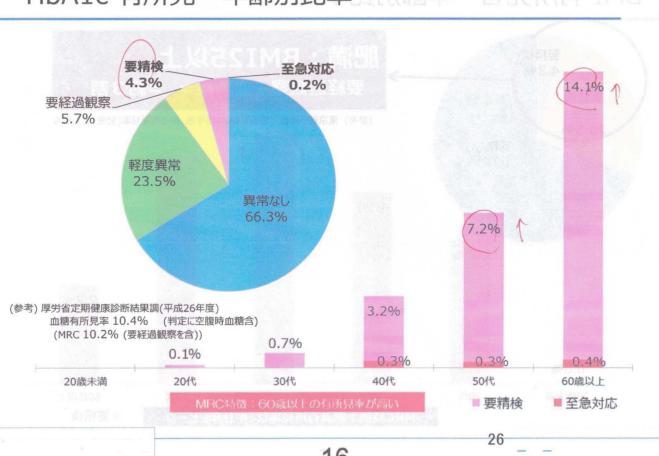


血圧 有所見 - 年齢別比率



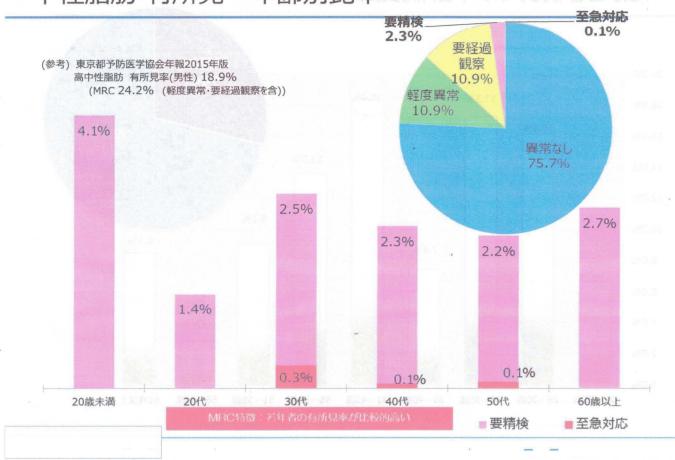
HbA1c 有所見-年齢別比率

THE KAITEKI COMPANY 三菱ケミカルホールディングスグループ



中性脂肪 有所見 - 年齢別比率

THE KAITEKI COMPANY 三酸ケミカルホールディングスグループ



肝機能(γ-GTP)有所見率

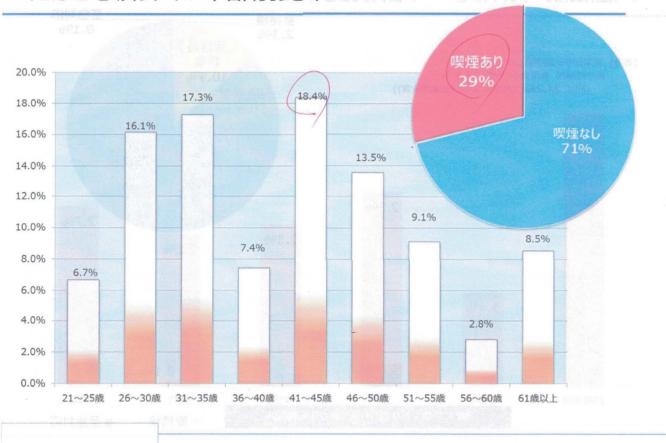
THE KAITEKI COMPANY

三菱ケミカルホールディングスグループ





THE KAITEKI COMPANY 三数グミカルホールディングスクループ



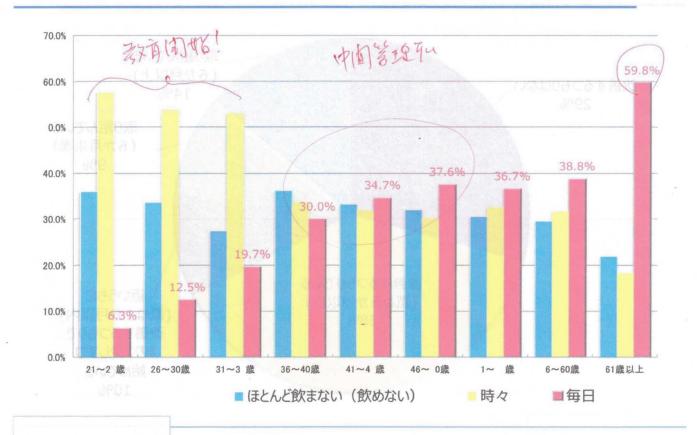
<問診>30分以上の運動習慣の有無

THE KAITEKI COMPANY

三菱ケミカルホールディングスグループ



<問診>飲酒の習慣

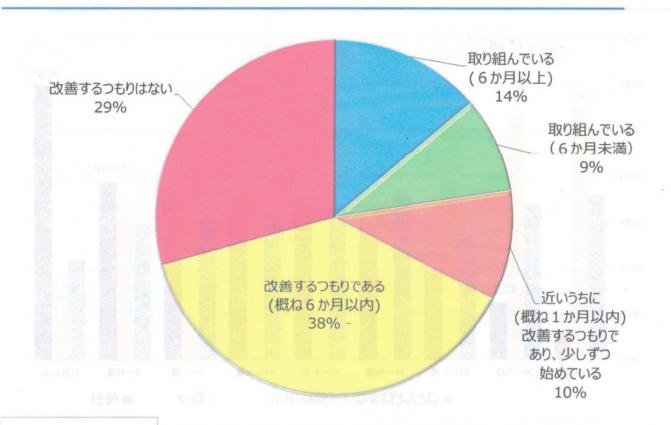


<問診>睡眠が十分とれているか?

THE KAITEKI COMPANY 三数ケミカルホールディングスグルーブ



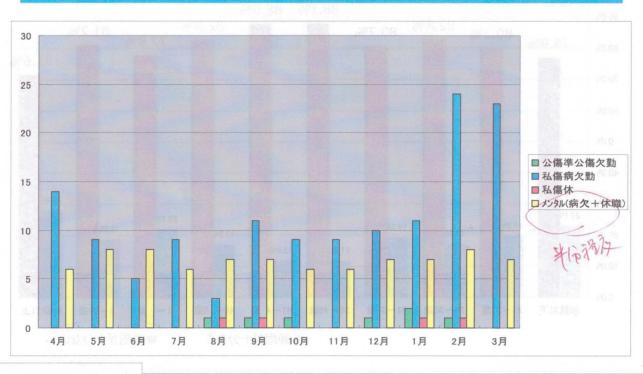
<問診>生活習慣の改善について



広島事業所における長期休業者統計

THE KAITEKI COMPANY 三輩ケミカルホールディングスグループ

4日以上休暇取得者合計 (産休育休とその他を除く)



広島事業所における長期休業者率

【事業所における長期休業者率】

(全国189事業所統計(製造業57.4%))

0 %

35.4 %

~0.5 %未満 42.2 %

~1 %未満 15.4 %

1 %以上 7.5 %

このカテゴリーに入る

(事業所におけるメンタルヘルス事例の実態とケアの実施状況: 丹下ら 産衛誌2007;49:59-66)

- ●メンタルヘルス不調関連の休業者率は、おおよそ全国平均並みである
- ●メンタルヘルス不調関連の休業者は、休業期間がその他の休業者より 長期になることが多い



(全国189事業所統計(製造業57.4%))

産業保健活動の概要 (ベーシックな教科書的知識のご紹介)

Occupational Health ILO/WHO 1995

• Occupational health should aim at the promotion and maintenance of highest degree of physical, mental, and social well-being of workers in all occupations; the prevention amongst workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in their employment from risks resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of the worker in an occupational environment adapted to his physiological and psychological capabilities and; to summarize: the adaptation of work to man and of each man to his job.

産業保健の目的

- 1.あらゆる職業に従事する人々の身体的、精神的及び社会的な健康を最高度に維持増進させること
- 2. 労働条件に起因する健康障害を防止すること
- 3.健康に不利な諸条件から雇用中の労働者を保護すること
- 4. 労働者の生理的および心理的特性に適応する職業環境に労働者を配置・維持すること、
- 5. すなわち<u>仕事を人間に適応させ、それぞれの人間を仕事に適応させること</u>

ILO/WHO 1995年追加事項

労働者の健康と安全の確保による<u>生産性が高まる</u>ような企業組織と労働文化を発展させ、 それを支援する社会風土を積極的創造すること

安全と健康に関して好ましい風土を醸成し、生産性を高める事になるような作業組織、労働文化を発展させること

産業保健の目的

- ・ではこのから、健康障害を予防する事
- ・はかともいり。調和を図ること
- ・健康およびでいなりの保持増進を図ること

産業保健の目的

- ・ 職業に起因する健康障害を予防する事
- ・健康と労働の調和を図ること
- ・ 健康および労働能力の保持増進を図ること
- ・ 安全と健康に関して好ましい風土を醸成し、生産 性を高める事になるような作業組織、労働文化を 発展させること

臨床医学と産業保健活動の比較

産業保健活動の目的は、事業主の安全配慮義務と労働者の自己保健義務の支援です。 就業可能レベルの健康度を目指した予防活動や、安全で健康に仕事ができる職場環境作りの活動 を行っています。

企業によって経営方針や業務形態が異なるため、社内の健康管理の仕組みやスタッフの配置は それぞれ異なります。変化するさまざまなニーズにこたえるために、効率的にリソースを配分して計画的に 活動することが求められます。

	臨床医学	産業保健
目的	治療契約の履行	安全配慮義務と自己保健義務の支援
目標	日常生活レベル	就労可能レベル
活動	治療活動	予防活動 快適職場つくり
体制	ほぼ共通	企業により異なる

THE KAITEKI COMPANY 三菱ケミカルホールディングスグループ

組織の健康管理

病院では主に「個人の健康管理」を行い、地域保健や学校保健では「集団の健康管理」という活動 が加わります。

産業保健ではさらに「組織の健康管理」という視点が求められます。

	特徴	病院	学校保健 地域保健	産業保健
目的	一人ひとり		リスクの回 夫の <mark>別</mark> 上	
目標	個人の集まり			
体制	目的を持った集団 メンバーは機能や役割を 持つ メンバーは相互に関係する	A) C St S S	き、もり更代し	

労働者の保護料業第3年国末副

保護すべき労働者の分類

個人要因

疾病のある人 障害者 高齢者・年少者 女性(妊婦) 家庭事情(育児・介護)

職場要因

有害物取扱作業 過度の負荷がかかる作業 (重量物取扱、長時間労働) 深夜労働 騒音職場

- 1. 個々の生体が許容できない負荷がかかると身体的・精神的な不都合が生じる
- 2. 長期的視点で生体影響を考える

age friendly roquitaline

企業が産業保健活動を行う理由

マイナス要因の回避・低減 ◆法的義務違反の回避 ◆安全配慮義務違反の回避 ◆経営上リスクの回避 ◆人的損失の防止 プラス要因の獲得・拡充 ◆利益を上げる ◆組織の活力を向上させる

◆社会に尊敬される

◆良い人材を獲得する

4 管理+1 教育(5 管理)による分類

総括管理

職場巡視·職場衛生診断

健康障害の原因調査

衛生関係情報の管理

労働衛生管理体制の整備

各種規定類の整備

労働衛生管理計画の策定

健康保持増進対策の策定

衛生委員会への参加

安全管理との連携

職務設計・適正配置への参画 新技術・新設備の導入 行政への対応

健康管理

健康診断及び事後措置(一般・特殊)

疾病管理

防疫管理

栄養管理 救急処置 健康相談 健康の保持増進の為の措置

作業管理

有害作業の管理

保護具等の管理

作業条件の管理

労働条件の管理

作業条件の至適化

作業環境管理

有害物質の管理

酸欠防止等の危険作業の管理

有害エネルギーの管理

一般環境衛生

作業環境の測定及び評価

作業環境の改善

環境改善設備等の維持管理作業環境条件の至適化

労働衛生教育

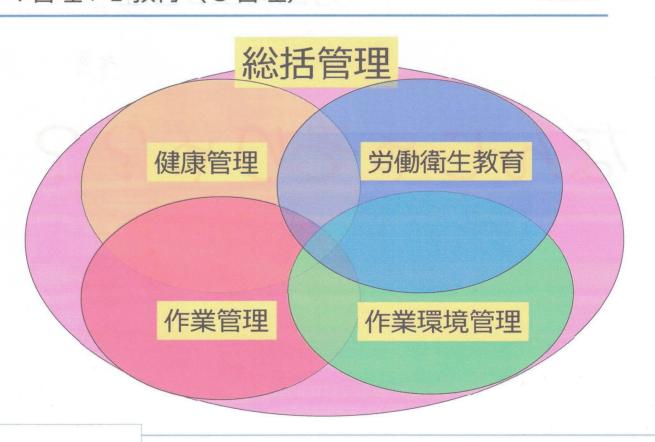
労働衛牛教育

健康教育

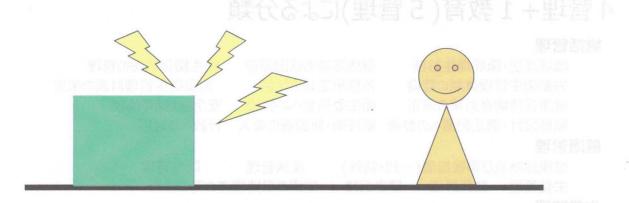
健康保持増進教育

4管理+1教育(5管理)

THE KAITEKI COMPANY 三菱ケミカルホールディングスグループ



作業管理、作業環境管理、健康管理



<作業環境管理>

- ・発生源の撤去
- •遮蔽、換気
- •環境中の有害要因除去

<作業管理>

- •作業時間短縮
- •作業方法改善
- •保護具

<健康管理>

- •健康診断
- •健診事後措置
- •治療

従業員教育

労働衛生3管理

更多!

なんじゃそりゃ??

作業現绩管理

學實業計

例をお示しします

ここは皆さんの職場です

職場だし、仕事だから、 皆さんはイヤでも気が乗らなくても ここで仕事をしないといけません

この中の有害物は、私とします

従業員教育

私はどんな有害物でしょうか?

「拡散性に富むこと」および「特有臭に富むこと」の 2大特徴を有する一群の有機化合物を発生する動物

物理的特性

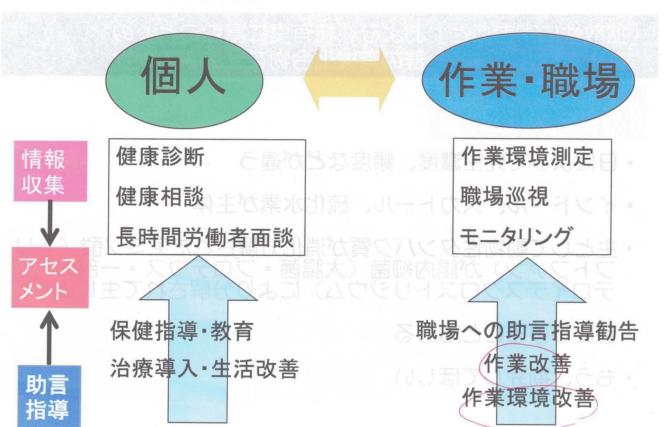
- 日によって発生濃度、頻度などが違う
- ・インドール、スカトール、硫化水素が主体
- ・主として動物性タンパク質が消化分解されたアミノ酸(トリプトファン)が腸内細菌(大腸菌・プロテウス・一部のバクテロイデスクロストリジウム)により分解されて生じる
- 目にしみることもある
- もう、勘弁してほしい

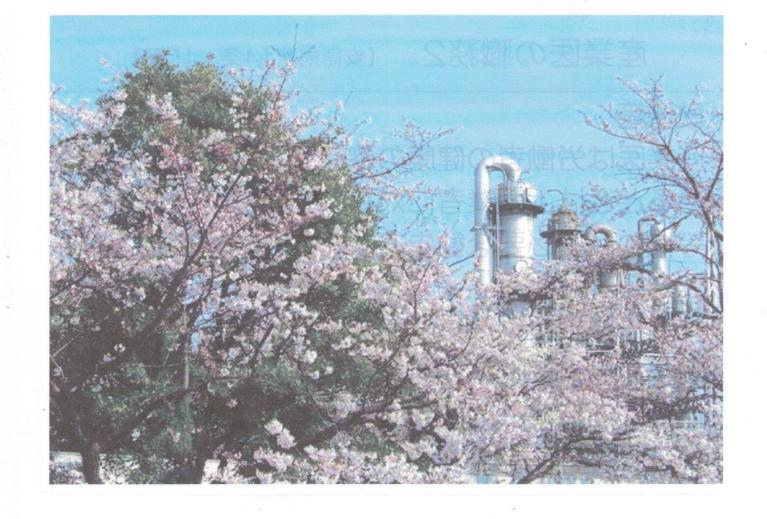
従業員教育

労働衛生3管理の観点での対策



産業保健のコアプロセス





産業医の職務1 【安衛則第14条、15条】

- 1. 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- 2. 作業環境の維持管理に関すること 日本・シー
- 3. 作業の管理に関すること
- 4. 前①~③に掲げるものの他、労働者の健康管理に関すること
- 5. 健康教育、健康相談その他労働者の健康保持・増進を図るための措置に関すること
- 6. 衛生教育に関すること
- 7. 労働者の健康障害の原因調査及び再発防止のための措置に関すること

203220 7872 - 6/2 168-97

産業医の職務2

【安衛則第14条、15条】

勧告等

産業医は労働者の健康の確保をするため必要が あるときは、事業者に対し、労働者の健康管理 等について必要な勧告をすることができる

また、労働者の健康障害の防止に関して、 安全衛生管理者に対する勧告または遠征管理者 に対する指導、助言をすることができる

産業医の職務3 【安衛則第14条、15条】

定期巡視

少なくとも毎月1回作業場を巡視し、作業方法 または衛生状態に有害のおそれがあるときは、 直ちに、労働者の健康障害を防止するための 必要な措置を講じなければならない

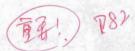


初めての産業医活動

- ・産業医の契約
 - ・産業医としての初勤務

産業医の契約

- 1. 契約に至る経緯
- 2. 活動の範囲・訪問頻度
- 3. 報酬
- ▼ 4. 契約書の締結



5. 提出書類等

契約に至る経緯

- どうしてその企業が産業医を置くことになったのか?
 - ◆ 前任産業医の辞任または契約解除
 - 事業所規模の拡大
 - 労働基準監督署の指導 など

<依頼ルート>

- ・ 経営者との個人的関係
- 知り合いの医師からの引き継ぎ
- 勤務先病院で健康診断を行っている企業
- ・医師会からの紹介
- ・医局からの紹介
- 人材紹介会社

訪問頻度の設定(契約)

- ・企業側ニーズの把握
- 最低限行う必要がある活動 (法的義務)
 - ◆職場巡視 ◆安全衛生委員会
 - ◆健診判定 ◆過重労働面談 ◆復職面談
- ・自分が産業医活動に割ける時間
 - ◆臨床に従事している場合 週)半日~1日程度か(移動時間も考慮)
- ⇒スケジュール調整(変更)があり得ることを企業側 に理解を促す (変更→訪問中止にならないように) 事業所内スタッフのうち、産業保健活動を「業務」としている人の数、 立場、業務分掌、指示命令系統を確認

50/ A1. 1-24:58

報酬(産業医契約料)の決定

産業医契約

- ・ 原則月1回の事業場への出務は契約上必須
 - ◆産業医活動における法律遵守のため
 - ◆現在、産業医が単独で法的責任を問われるケースはまだ少ないが、 「そもそも1回/月の出務」が充足できない契約を事業者(企業)と締結 していること自体が問題
- 月額産業医基本報酬(例)
 - ◆ 50,000円/回 以上 (+ 従業員数×200円/人 以上) *地域や事業者との関係性によりかなりの差がある
- ・ 有害物取扱事業場の場合などは¥10,000程度を加算する場合も
- ・地域によっては、県医師会などで基準を策定しているケースもあり

契約書

- ・産業医契約は医師と事業所の間で交わされること が多い
- ・契約書の内容
 - ◆業務内容
 - ◆報酬
 - ◆守秘義務 事故発生時

是 提出書類

- 労働安全衛生規則様式第3号
 - ◆「衛生管理者·產業医選任報告小△暠業團の同
- ・ 医師免許証の写
- ・産業医学基礎研修終了証の写等の産業医として選任できる資格を証する書面
- (保険医登録票)
- ・事業者は書類を添付して労働基準監督署に選任届を 提出

事業者は、産業医を選任すべき事由が発生した日から14日以内に労働基準監督署へ 産業医の届出をすることが義務付けられている (安衛法第13条、安衛令第5条、安衛則第13条第1項・第2項)

勤務前の情報収集

- ・会社案内、ホームページ等による情報収集
 - が常駐している場合

- ◆企業の歴史
- ◆企業のポリシース事の門陪野営東勤の調査・砂養養・
- ◆主力製品
- ◆事業所分布
- ◆最近の業績

産業保健スタッフかいない場合

◆人事課や総務課のスタップ、衛生管理者などが担当者となることが多い。

初めての出勤



担当者の明確化事業所組織の理解
に問活動計画



里贝尼担当者 ※ 15

- ・診療所、健康管理センター等があり産業保健スタッフ が常駐している場合
 - ◆看護師、保健師や健康管理部門の事務担当者が対応することが多い
- ・産業保健スタッフがいない場合
 - ◆人事課や総務課のスタッフ、衛生管理者などが担当者となることが多い

担当者との打合せ

- ・担当者の明確化
 - ・ 事業所組織の理解
 - 年間活動計画
 - ・最近のトピックス
 - ・ 労災等の発生状況

など

「知る」気持ちを大切に

事業所トップへの挨拶

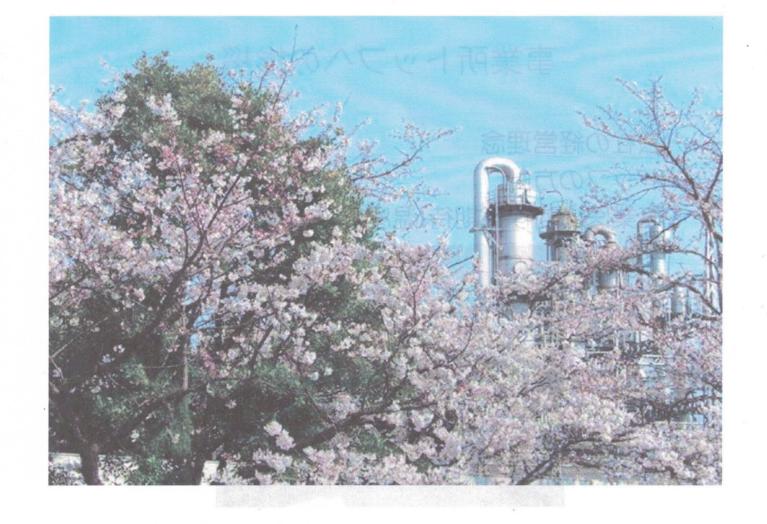
- ・会社の経営理念
- ・トップの方針
- ・産業医に対する期待(温度感)の確認



本 墨 〇 圖 》 職場巡視

色好之之正成大事! 多以、375年以上的以具

- ・仕事に対する理解どういった人が、どんなところで、どんな仕事をしているか?
- ・ハザードの存在 有害作業、危険作業、健康影響のリスク要因
- その他
 - ◆5S(整理・整頓・清潔・清掃・しつけ)
 - ◆トイレ、休憩室、食堂等
 - ◆分煙化
 - ◆掲示物等



(話を戻して) 職場巡視の基本



仕事に対する理解 どういった人が、どんな ているか?



tlou

整理

- ・要るものと要らないものを分けて
- 要らないものを捨てること

整頓

- ・要るものをすぐに取り出せるようにして
- ・3定(定品・定位・定数)で表示すること

清掃

汚れ、ゴミ、ホコリを取り除くこと要うのまる要。カコる丁舎をのまれなる要。

清潔

・これらの3Sを維持すること(図コンを含のよる要・3定(定品・定位・定数)で表示すること

決めたこと、決められたことを守ること

とか 品質は素晴らしいが衛生はダメ というようなことはほぼない

生産性・品質・コスト・納期・モラル・安全・衛生・ そして健康も全てシンクロし、これらを支えるのは5S

これらの活動は

- ・これらの活動はあくまで手段
- ・目的は成果を出す事

しかし、

継続して取り組む姿勢を叩き込むことこそが

「成果」を上げる第一歩になる

「気づき」と「対話」を生む

安全 • 品質 • 衛生 • 健康

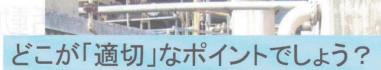
すべて「同期・連動」する

安全は完璧だけど品質はダメ とか 品質は素晴らしいが衛生はダメ というようなことはほぼない

生産性・品質・コスト・納期・モラル・安全・衛生・ そして健康も全てシンクロし、これらを支えるのは5S

ブレイク

青酸サンプル運搬作業





ブレイク

青酸サンプル運搬作業 (La Carca!



考えることは、武器です

どこが「適切」なポイントでしょう?





安全衛生委員会

・ 実施義務:常時労働者50人以上の事業場

• 開催頻度:少なくとも月1回

メンバー:委員の半数は労働組合の推薦
 委員長→事業場責任者(総括安全衛生管理者)
 委員 →衛生管理者、産業医、
 その他(衛生管理経験のある人など)

• 議事録: 3年以上保存

面談

- 健康診断事後措置
- 過重労働面談
- 復職面談
- 健康相談

⇒医療介入の必要性、就業配慮の必要性の判断 誰につなげるのか?

その他の情報収集

- ・勤務形態・労働時間の実態
- ・健診結果の内容と取り扱い
- ・作業環境測定等の結果
- 利用できるツール
 - ◆職場の改善サークル
 - ◆労働組合



総括

- ・事業場が抱える産業保健上の課題の把握
 - ◆健康障害要因の程度
 - ◆一般健康管理上の課題
 - ◆メンタルヘルス上の課題
 - ◆その他の取組み
- ・ 当面取組むべき課題の設定(指示・示唆・提示)



・産業医活動 (職場巡視)の報告書

に職住近接望・地方都市の場合

次回職場訪問の予定

- 日時
- •活動予定
- ・次回訪問までの宿題
 - ◆なるべく少なく(現場解決主義)東部の豊田県寛景業計
 - ◆もちろん、精力的に活動できるよう態勢を整えることが 重要であるが、活動の頻度、振幅などに大きなムラが発 生しないようにすることも大切
 - ◆最低限の継続的活動+緊急時・重要案件時の対応余力の 保持
- 面接予定者
 - ◆有所見者
 - ◆長時間残業者
 - ◆その他

最後に

産業医活動の第一歩は、

- *働いている環境
- *働き方
- *働いている人

を、実感を持って知ること

地域医療と職域医療はかなりの部分でクロスオーバー すると考えます

特に職住近接型・地方都市の場合



2. MCC 緊急事態における意思決定 社内体制

緊急対策本部

(本部長: 社長)

業務:警戒態勢の発令

非常事態宣言の発令

対策本部事務局(国内担当) 感染拡大防止 (海外担当)

業務:発生段階の決定

感染拡大防止全社関連事項の決定

情報収集

従業員教育

従業員感染者欠勤情報

社内外情報発信

各部門/部室の業務遂行状況の確認

対策本部への報告

各部門/部室 BCP

業務:警戒態勢発令時

・予防の徹底、事業対応計画発動の準備作業

非常事態宣言発令時

- ・自部門の従業員の健康被害の最小限化
- ・事業対応計画に基づいた重要業務継続
- ・安全の確保、法の遵守、社会情勢、行政指導に対応した プラントの停止、事務所の閉鎖などの検討

緊急対策本部:2/17発足 (発足と同時に警戒態勢)



KAITEKI Value for Tomorrow

2-2. 感染者発生時の連絡体制 MCC人事部 2020年2月28日制定

2020年3月 3日改定

KAITEKI Value for Tomorrow

本連絡体制は、MCC及びMCCグループ会社で感染者(本人・家族)が発生した際の連絡に用いる ※土日、祝日含む 保健所 MCC対策本部 ※発生元会社にて対応する 関係者 ·事務局関係者等 発生場所 MCC対策本部事務局(国内) MCC事業所等 ①人事部·健康支援G: 林GM ※同地区内である場合 携帯(050-) グループ会社 ②人事部·産業医G: 真鍋統括産業医 携帯(050-) ※必要に応じ連絡 情報共有 グループ会社対策事務局 MCC所管部門へ連絡 ■MCC対策本部事務局への連絡内容 ·感染者情報(氏名、所属、発症日(判明日)、状態(入院、自宅療養、在宅勤務) •対応状況 MITSUBISHI CHEMICAL



産業保健の歴史について

1700年 イタリア ラマティーニ 「働く人の病気」54種の職業に関しての職業病





- 1760年 英国 「産業革命」
 - 多くの医学的調査
 - 年少者、女性の労働時間制限 コーラー・

日本での職業病の歴史



日本の職業病の歴史

菅江真澄(本名 白井英二)

(1754年 三河国渥美郡牟呂村字公文 → 現在の豊橋市 生まれ)

1803年「真澄遊覧記」 大葛金山での「煙てふ病」

1803 (享和3) 年に秋田の大葛金山を訪ねた

(遊覧記の現代語訳)

鉱山の作業環境は劣悪で、粉じんと灯火の油煙が立ち込める中で働く 坑夫は短期間で『よろけ(じん肺)』に罹り、著しく短命であった。 鉱山で働く人で40歳を越えられる人は、まれであったため、鉱夫の 妻は、若いうちに夫と死別し、7回も8回も 結婚した女性もいた。

多くの鉱山で「よろけ」(じん肺) 「よろけ」は1930年頃まで職業病とは認められず

日本の産業保健の歴史

・ ~戦前 黎明期 女工哀史、工場法

• 戦中~終戦 富国強兵

伝染病(結核)・中毒

・戦後復興期 災害・公害・職業病の多発

安全衛生政策の強化

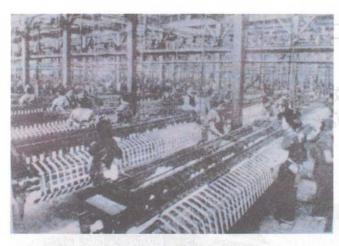
〇災運動・健康づくり

VDT/喫煙/生活習慣病 メンタルヘルス/過重労働

• 平成~

• 経済成長期

女工哀史

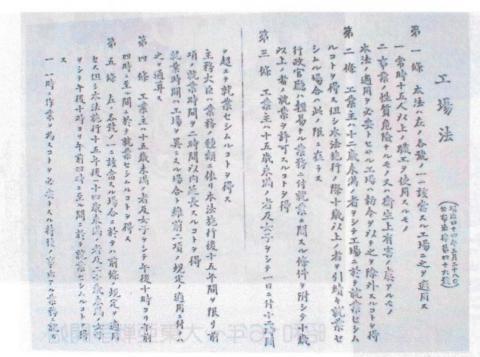




1900年(明治33年) 一般女子の肺病死 紡績女工の肺病死

1.8人/1000人41.5人/1000人

工場法 (明治45年制定、大正5年施行)



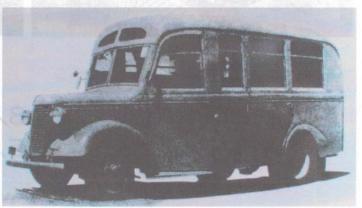
最低年齡:12歳

労働時間:制限なし

戦前の労働衛生

- 昭和4年女子深夜労働禁止
- · 昭和17年工場法改正
 - ◆健康診断:「工場主は職工に対し、雇入後30日及びその後年1回の健康診断を実施しなければならない」





戦時中





昭和16年~大東亜戦争開始

「富国強兵」

戦後

- ●昭和20年 終戦
- ●昭和22年 「労働基準法」制定
 - ◆「労働省」設置
 - →全国334箇所に労働基準監督署設置

戦後の産業保健は 結核、じん肺、労災事故対策が中心

じん肺対策

- ・昭和30年 けい肺等特別保護法
- 昭和35年 じん肺法 →じん肺健診
- 昭和54年 粉塵障害予防規則







職業病 (業務上疾病)

19世紀の後半~ 重工業が盛んになり職業病や公害の被害者が 多く出はじめた

まめ知識

→学生講義の資料です ご参考になれば幸いです

初期に報告された職業がんの特徴

- ・職業がんの75%が皮膚がん
 - その大部分がコールタールや頁岩油(けつがんゆ)への曝露
- ・職業がんの15%が膀胱がん
 - 染料産業 (比較的限定された職業)の従事者に発生
- 残り10%は骨・肺・副鼻腔に発生したがん
 - チェコスロバキアのウラン鉱山で働く坑夫に発生した放射能(ラドン)による肺がん。など

最初に気づくのは優れた観察力のある臨床医・産業医

佐渡敏彦ら. 放射線および環境化学物質による発がん 医療科学社

まめ知識

ヒトで発がん性が明らかな薬物の代表例

- 一般のヒト集団に比べて
 - ◆特定の臓器におけるがんの発生
 - ◆特定の化学物質に曝露される職業に従事する集団に高い
- 代表例
 - ◆アニリン膀胱がんなどを端緒とするベンチジン、β-ナフチルアミンなど芳香族アミンによる膀胱がん
 - ◆アスベストなどによる中皮腫
 - ◆ベンゼンによる白血病
 - ◆塩化ビニルによる肝血管肉腫
 - ◆マスタードガスやベリリウムによる肺がん
 - ◆ヒ素による皮膚、肺がんなど

野寺to Aでこの人たちは誰? IIII III



映画「ローマの休日」世界に大きな影響!

1. 無名だったオードリー・ヘップバーンが大女優に!

全く無名だったがすごい女優になった

2. イタリアが観光地として大注目!

新聞記者のジョーが、アン王女を驚かそうとして、 言い伝えに基づいた悪ふざけで「真実の口」に手を 入れて、抜けないという演技をした

→ローマは、世界的観光地に

映画「ローマの休日」その他に

ŧ...

3.ファッショントレンドが生まれた

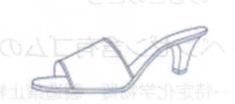
ヘップバーンカット

ヘップバーンの髪型をまねたヘップバーンカットと呼ばれる髪型が大流行

ヘップバーン・サンダル

ヘップバーンの名がつけられたヘップバーン・サンダルが 大流行

(ビニールなどの素材を用いて、 爪先と後部が開放され、ヒール がついたサンダル)



(「麗しのサブリナ」(1954)で用いたのが最初という話もある)

(他にもいろいろとあるようです。アイスクリームの事をジェラートと呼ぶアホな日本人が増えた)

ヘップサンダルとベンゼン中毒

- ・職業病として、戦後でははじめて大きく 社会問題化したのは、ヘップサンダルの 製造者についてであった
- ・昭和29年に上映されたオードリー・ヘップ バーンの代表映画「ローマの休日」がヒット して、映画の中でヘップバーン・サンダルが 大流行となった



- ・このサンダルは下町の家内工業で、主に製造されていた
- ・昭和33年、これを製造していた内職者たちにベンゼン中毒が多発し、 翌年には死亡者も発生した
- ・サンダルの裏底を接着するゴムのりに、有害性の高いベンゼンが含有されていることを知らず、内職者たちは高濃度の蒸気を吸い続けベンゼン中毒に罹患した
- ・労働省はこの事態を重く見て、昭和34年にベンゼンを合有するゴムのりの製造、販売、輸入、使用を禁止する省令を交付した

ヘップサンダルとベンゼン中毒

▶昭和33年頃

ヘップサンダル家内工業者に再生 不良性貧血等による死亡者が発生

► 昭和35年 有機溶剤中毒予防規則

> 作業環境管理の概念が形成された のもこのころ

- ▶ベンゼン含有ゴムのり
 - →特定化学物質 製造禁止物質



労働衛生のあゆみ より

ニー・六価クロム

- 鼻中隔穿孔
- ・肺がん
- 皮膚炎



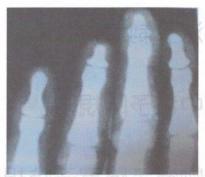


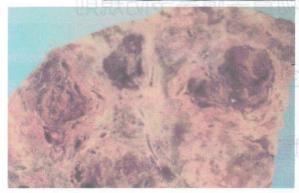


塩化ビニルモノマー

• 肝血管肉腫

• 骨融解







4大公害病

高度経済成長期(1950年代後半から1970年代) 産業活動により排出される有害物質により住民へ大きな被害が発生した

- ・<u>水俣病</u> 熊本県水俣湾、メチル水銀による水質汚染を通じて人の健康被 害が生じた
- 第二水俣病野二水俣病野二水俣病野温園・野営製業剤・野営業剤・ 新潟県阿賀野川流域、メチル水銀 置計資事・関急東野・
- 四日市ぜんそく三重県四日市市、硫黄酸化物による大気汚染
- ・<u>イタイイタイ病</u> 富山県神通川流域、カドミウムによる水質汚染

労働法制の整備

• 昭和33年 第1次労働災害防止計画

・昭和35年 「じん肺法」制定

• 昭和35年 有機溶剤中毒予防規則

• 昭和46年 特定化学物質等障害予防規則

• 昭和47年 「労働安全衛生法」制定

• 昭和50年 「作業環境測定法」制定

労働安全衛生法の概要

- ・ 事業者の責務
- ・ 労働者の遵守義務
- (体制) 産業医 衛生管理者 作業主任者 安全衛生委員会etc.
- 作業管理 作業環境管理 健康管理
- 健康診断 事後措置 驗水以モメ 凝流川쮙質回臭藍藤
- 有害物質管理
- 快適職場形成

作業環境測定法

昭和50年制定

粉じん・有機溶剤 放射線・重金属 特化物を扱う作業場に 測定士による測定を 義務づけた法律



話を化学物質に戻すと… ごく最近では

染料・顔料の原料製造工場で膀胱がん

厚生労働省 12月18日発表

オルト・トルイジンを含む原料を取扱っていた40~50歳代の男性5名が膀胱がんと診断された

工場から所管の労働 局に相談があって確 認された



(相当に乱暴な話ですが…)

今までの話に共通することは・・・

と学物質に更ずっている。

リスクアセスメントの重要性が注目された

- ◆ 平成18年(2006年)以前
 - ・ハザード(危険有害性)情報に基づく規制
 - ・事故や労災等の事例に基づく規制
- ◆ 平成18年(2006年)
 - ・リスクアセスメント実施の努力義務化
 - ・情報伝達の義務化の拡大
- ◆ 平成28年(2016年)
 - ・化学物質のリスクアセスメント実施の義務化
 - ・ 通知対象物質・表示対象物質の拡大

小まとめ 化学物質RAの重要性

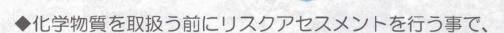
◆従来型の事後対策を中心とした労働災害防止対策では、

十分な効果が期待できない



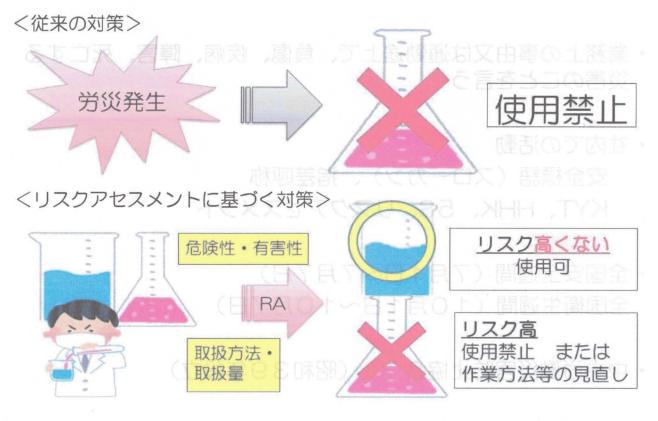
◆平成18年(2006年)以降、努力義務化とされてきたリスクアセスメントを、

(通知対象物質について) 義務化



労働災害の発生をより強く防止する

小まとめ 化学物質RAの重要性





労働災害の防止と

- ・業務上の事由又は通勤途上で、負傷、疾病、障害、死亡する 災害のことを言う
- ・ 社内での活動安全標語(スローガン)、指差呼称KYT、HHK、5S、リスクアセスメント
- · 全国安全週間(7月1日~7月7日) 全国衛生週間(10月1日~10月7日)
- 中央労働災害防止協会 (昭和39年設立)

ゼロ災運動 (昭和48年~)





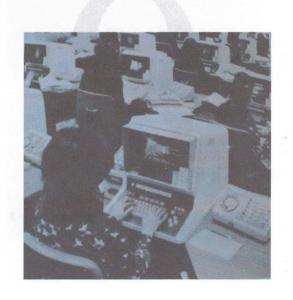
心と体の健康づくり

- 昭和63年 労働安全衛生法改正
- ・ 事業者に労働者の健康保 持増進の努力義務
- · THP 健康測定、保健指導、 栄養指導、運動指導、 メンタルヘルスケア



VDT作業

- ・昭和50年代よりOA化が急激 に進む
- 昭和59年
 - ◆ガイドライン
- 昭和60年
 - ◆VDT作業における労働衛生上 の指針



変化への対応

産業医学は

「働くこと」の変化を捉える学問で多岐にわたる領域との連携が求められる

「働き方」が急激に変化している

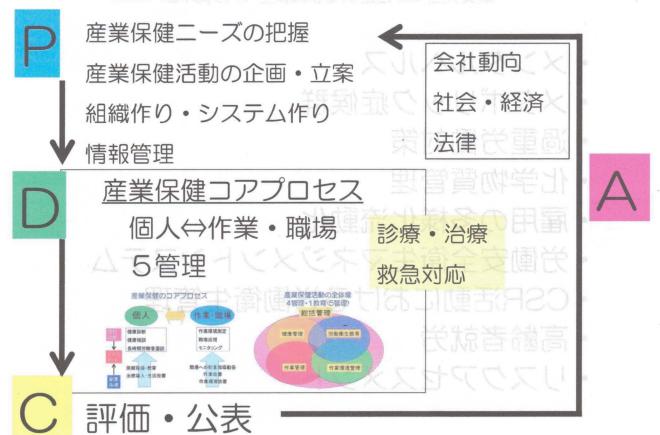
多種多様なニーズ、問題が発生し、 対応を求められる

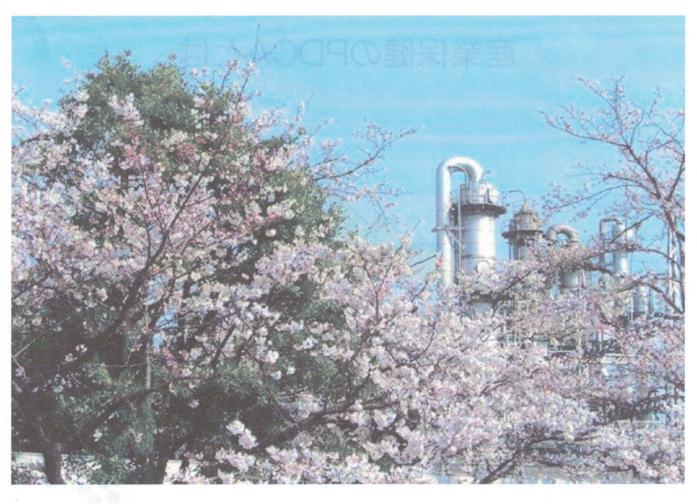
最近の産業保健Topic

- ・メンタルヘルス
- ・メタボリック症候群・ハースと・ロートの
- 過重労働対策
- 化学物質管理
- ・ 雇用の多様化流動化 エータ人 国
- ・労働安全衛生マネジメントシステム
- ・CSR活動における労働衛生管理
- 高齢者就労
- ・リスクアセスメント

産業保健のPDCAとは Act: 改善

企業内での産業保健システム





産業医制度について

事業場の規模・業種による産業医の選任形態

(労働安全衛生規則 第13条)

業種	事業場の規模 (常時使用する労働者数)	産業医の選任	
		産業医の人数	専属の産業医の選任が必要な 事業場
すべての業種	50人未満	産業医の選任義務は無し	
	50~499人	1人	該当なし
	500人~999人		※1の①参照
	1,000人~3,000人		該当 (※1の②参照)
	3,001人以上	2人	

- ※1 専属の産業医とすることが必要な事業場(安衛則第13条第1項第2号) (専属=その事業場に所属していること。)
- ① 労働安全衛生規則第13条第1項第2号 (次スライド参 で定める特定業務 (有害な業務) に常時500人以上の労働者を従事させる事業場。
- ② 常時1,000人以上の労働者を使用するすべての事業場。

事業者が、安衛法に違反して産業医を選任しない場合は、 50万円以下の罰金に処せられる (安衛法第120条第1号)

特定業務(有害な業務)とは

○特定業務一覧

労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務(常時従事する労働者に限る)(安衛則第45条)

- イ) 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- 口) 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ハ)ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- 二) 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ホ) 異常気圧下における業務
- へ) さく岩機、鋲打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
- ト)重量物の取扱い等重激な業務
- チ) ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- リ) 坑内における業務
- ヌ) 深夜業を含む業務
- ル)水銀、ヒ素、黄リン、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その 他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
- ヲ) 鉛、水銀、クロム、砒素、黄リン、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化 炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気ま たは粉じんを発散する場所における業務
- ワ) 病原体によって汚染のおそれが著しい業務
- カ) その他厚生労働大臣が定める業務 (未制定)

4. 産業医の職務 (安衛則第14条、第15条)

- (1) 産業医は、主に次の事項を行うこととされています。
 - ① 健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための 措置に関すること (法令改正に伴い追加)
 - ② 作業環境の維持管理に関すること
 - ③ 作業の管理に関すること
 - ④ 労働者の健康管理に関すること
 - ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
 - ⑥ 衛生教育に関すること
 - ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること

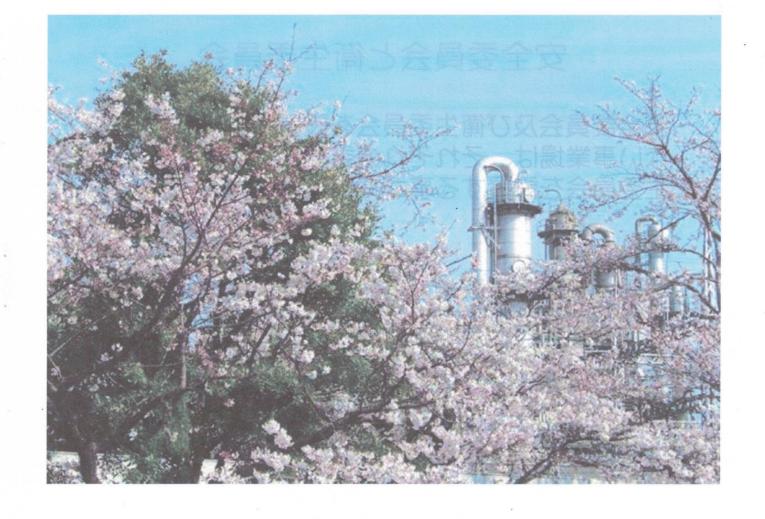
(2) 勧告等

産業医は労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等(上記の(1)の①~⑦の事項)について必要な勧告をすることができます。

また、労働者の健康障害の防止に関して、総括安全衛生管理者に対する勧告または衛生管理者に対する指導、助言をすることができます。

(3) 定期巡視

少なくとも毎月1回作業場を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、 直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。



企業の安全衛生管理体制について

安全委員会・衛生委員会の設置が必要な事業場の規模

業種	林業、鉱業、建設業、運送業、 清掃業 (安衛令第2条第1号の業種)	製造業 (物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業(安衛令第2条第2号の業種)	その他の業種 (安衛令第2条第3号の業種)
安全委員会	50人以上 ただし、運送業について は、道路貨物運送業及び 港湾運送業についてのみ 50人以上、これ以外の 運送業は100人以上	100人以上 ただし、製造業のうち木 材・木製品製造業、化学 工業、鉄鋼業、金属製品 製造業及び輸送用機械器 具製造業、自動車整備業 並びに機械修理業は50 人以上	設置の義務はありません
衛生委員会		業種にかかわらず 50人以上の事業場	

安全委員会と衛生委員会

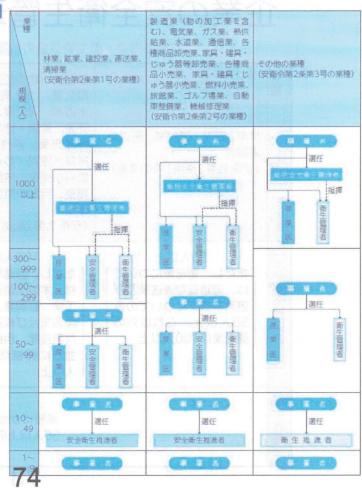
・安全委員会及び衛生委員会を設置しなければならない事業場は、それぞれの委員会に代えて安全衛生委員会を設置する事ができる

(安衛法第19条第1項)

・委員会設置が義務付けられていない事業場においては、関係労働者の意見を聞く機会を設けるよう求められている

(安衛則第23条の2)

統括安全衛生管理者 の選任等について



まめ知識

事業場の規模の判断

「事業場」とは?

「事業場」の解釈としては、昭和47年9月18日付け発基第91号の第2の3「事業場の範囲」で示されております。

その中で、労働安全衛生法は、**事業場を単位として、その業種・規模等に応じて適用する**こととしており、事業場の適用単位は、労働基準法における考え方と同一です。

つまり、一の事業場であるか否かは主として場所的観念(同一の場所か離れた場所かという こと)によって決定すべきであり、同一の場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所 的に分散しているものは原則として別個の事業場とされています。

例外としては、場所的に分散しているものであっても規模が著しく小さく、組織的な関連や 事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括し て一の事業場として取り扱うとされています。

また、同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門がある場合には、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場としてとらえることにより労働安全衛生法がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場としてとらえることとしています。この例としては、工場内の診療所などがあげられます。

まめ知識

事業場の『業種』の判断

「事業場の業種」とは?

事業場の業種の区分については、「その業態によって個別に決するもの」とされており、 事業場ごとに業種を判断することになります。

例えば、製鉄所は製造業とされますが、その経営や人事の管理をもっぱら行っているその本社は「その他の事業」ということになります。

したがって、衛生管理者等の選任などが必要な事業場であるか否かは、上記によって判断される こととなり、例えば、企業規模(企業全体の労働者数)が300人の企業であっても、

本社(労働者70人・その他の事業)

A支店(同60人・その他の事業)

B営業所(同20人・その他の事業)

C工場 (同110人·製造業)

D工場(同40人·製造業)

のように事業場が分かれている場合、衛生管理者の選任が必要な 事業場は本社、A支店及びC工場であり、B営業所とD工場は労働 者数が50人未満なので衛生管理者の選任義務はありません。

企業全体で300人
本社 (70人) [その他の事業]

A 支店 (同60人)

A 支店 (同60人)

A 支店 (同60人)

A 支店 (同60人)

また、衛生管理者を選任するに当たっては、本社とA支店は業種が「その他の事業」であるため、第2種衛生管理者免許を持っている者を衛生管理者として選任できますが、C工場は「製造業」であるため、第2種衛生管理者免許だけしか持っていない者については衛生管理者として選任できず、第1種衛生管理者免許や衛生工学衛生管理者免許等の資格を有する者の中から選任する必要があります。

75



事業の
 衛生委員会について 1
 第1日のま

1. 衛生委員会

労働安全衛生法第18条では、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに衛生委員会を設置 し、労働者の健康障害防止の基本対策等を調査・審議することとなっています。なお、委員会の設 置が義務づけられていない事業場では、関係労働者の意見を聴く機会を設ける必要があります(安 衛則第23条の2)。

衛生委員会の設置が必要な事業場は、次のとおりです。

一人人口ET業工工工 種	事業場の規模(常時使用する労働者数)
すべての業種	50人以上

3. 衛生委員会の委員

- ① 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で事業の実施を統括管理する者もしくはこれに準ずる者で事業者が指名した者
- ② 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- ③ 産業医のうちから事業者が指名した者
- ④ 事業場の労働者で衛生に関し経験を有する者のうちから事業者が指名した者
- ※ この他、「事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士」を衛生委員会の 委員として指名することができます。

76

衛生委員会について 2

4. 委員の推薦

委員のうち、「総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で事業の実施を統括管理する者、もしくはこれに準ずる者で事業者が指名した者」以外の委員は、その半数は、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名することが必要です。

5. 衛生委員会の議長

委員のうち、「総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で事業の実施を統括管理する者、もしくはこれに準ずる者で事業者が指名した者」は1名とされており、この者が委員会の議長となります。

衛生委員会について3

- 6. 調査・審議する事項 [安衛法第18条第1項、安衛則第22条]
- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ② 労働者の健康保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- ④ その他労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
- I 衛生に関する規程の作成に関すること
 - Ⅲ 法28条の2第1項の危険性・有害性等の調査及びその結果に基づいて講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること
 - Ⅲ 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関すること
 - IV 衛生教育の実施計画の作成に関すること
 - V 法第57条の3第1項及び第57条の4第1項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること
- M 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること
- VII 健康診断の結果及びその結果に対する対策の樹立に関すること
 - ™ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること
- IX 長時間労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること
- X 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること
 - XI 労働基準監督官、労働衛生専門官等から勧告・指導等を受けた事項のうち労働者の健康障害 防止に関すること

衛生委員会について 4

7. 衛生委員会の開催等について (安衛則第23条)

- ① 委員会の開催 委員会は、毎月1回以上開催するようにしなければなりません。
- ② 議事の概要の周知 委員会を開催するたびに、遅滞なく、議事の概要を以下の方法で労働者に周知する必要があります。
 - I 常時、作業場の見やすい場所への掲示または備え付け
- ■書面の労働者への交付
- Ⅲ 磁気テープ・磁気ディスク等への記録とその内容を常時確認できる機器の各作業場への設置
- ③ 議事録の作成と保存

委員会を開催したときは、議事録(議事で重要なものに係る記録)を作成し、3年間保存する 必要があります。

※ 太字は、平成18年4月1日から追加

産業医の義務(法的最低限のまとめ)

	BATCHERRY MINEARTHERRY TOTAL TOTAL FEEL A
産業医の義務	事業者の対応
衛生委員会への出席	事業者は政令で定める規模の事業場ごとに衛生委員会を 設けなければならない
製造を含む	1. 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策 2. 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策
※、さその課題を実践すいて記り回	3. 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に関わるもの 4. その他
文 実施、評価以び改額に関すること	< 衛生委員会の委員 > 1. 総括安全衛生管理者または当該事業場で統括管理するもの 2. 衛生管理者
行われる特別性の調査並びにその総	3. 産業医
SOSTED DESCRIPTION OF	4. 労働者で衛生に関して経験を有するもの 事業者は衛生委員会を毎月1回以上開催しなければならない。 (安衛則第23条)
産業医は少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない	事業者は産業医に対し、左記の事項をなし得る権限を与 えなければならない (安衛則第15条第2項)



産業医の資格

産業医は、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について 労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。 (労働安全衛生法 第13条 第2項)

産業医の要件 (労働安全衛生規則 第14条 第2項)

- 1. 産業医の職務を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって労働大臣が定めるものを修了した者
- 2.労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験区分が保健衛生である者
- 3.学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当 する教授、助教授又は講師(常時勤務する者に限る)の職にあり、 またはあった者

産業医の研修

次に定める学科研修及び実習により行われるものであること (平成8年9月13日 労告80号) 学科研修は次の科目について40時間以上

- 1. 労働衛生一般
- 2. 健康管理
- 3. メンタルヘルス
- 4. 作業環境管理
- 5. 作業管理
- 6. 健康の保持増進対策

実習は、1.(1)~(6)の科目について10時間以上

上記の規定に該当する研修として、次のものがある (平成8年9月13日 基発第567号) 日本医師会の産業医学基礎研修(日医認定産業医) 産業医科大学の産業医学基本講座(産業医大ディプロマ)

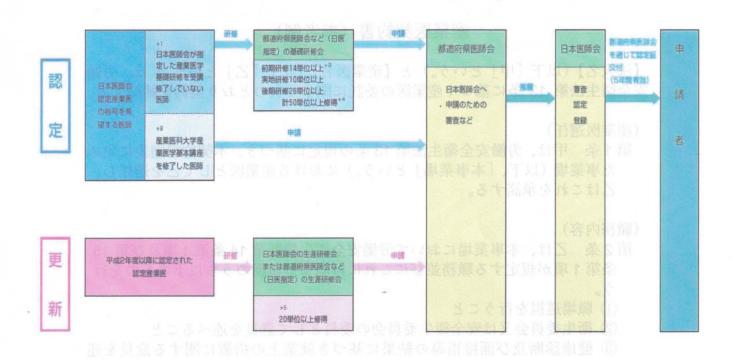
日本医師会 産業医学基礎研修

入門的な前期研修(14単位以上)

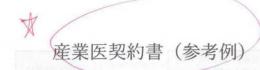
- 総論 2単位
- 健康管理 2単位
- メンタルヘルス対策 1単位 桑州 第 順 財主衛全安 博学) 科要の 翌
- 健康保持増進 1単位
- 作業環境管理 2単位
- 作業管理 2単位
- 有害業務管理 2単位
- ②実習・見学などの実地研修(10単位以上)

主に職場巡視などの実地研修、環境測定実習や映画を見るなどの実務的研修 ③地域の特性を考慮した実務的・やや専門的・総括的な後期研修(26単位以上)

産業医認定のフローチャート







【法人名】(以下「甲」という。)と【産業医名】(以下「乙」という。)は、労働安全衛生法第13条に基づく産業医の委託に関して次のとおり契約を締結する。

(産業医選任)

第1条 甲は、労働安全衛生法第13条の規定に基づき、本契約書別表に定めた事業場(以下、「本事業場」という。)における産業医として乙を選任し、乙はこれを承諾する。

(職務内容)

- 第2条 乙は、本事業場において労働安全衛生規則第14条第1項及び第15条第1項が規定する職務並びにこれに付随する職務のうち以下のものを行う。
 - ① 職場巡視を行うこと
 - ② 衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として意見を述べること
 - ③ 健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること
 - ④ 健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を 確認し、署名・捺印をすること
 - ⑤ 健康診断、長時間労働の面接指導、ストレスチェックその他の健康管理 に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと
 - ⑥ 診断書その他に記された労働者の心身の状態の情報を解釈し、加工し、 就業上の措置に関する意見を述べること
 - ⑦ 職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行 うこと
- 2 甲は、乙に対し労働安全衛生規則第 14 条第 1 項が規定する以下の面接指 導等を行うことを依頼することができる。
 - ① 長時間労働に従事する労働者の面接指導
 - ② ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導
 - ③ 職場復帰の支援等をはじめとする治療と仕事の両立支援
 - ④ 労働者からの健康相談
- 3 甲は、乙に対し第1項及び第2項の各号に定めるもの以外の職務を行う場合は、甲乙協議の上、別に定める。

(甲の責務)

- 第3条 甲は、乙に対し労働安全衛生規則第14条の4第1項に基づき前条の職務を行う権限を与え、その職務遂行につき協力する。
- 2 甲は、乙を本事業場における衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として指名する。
- 3 甲は、乙に対し本事業場の職務や作業について説明し、乙がその実態を把握し職務を遂行する上で必要な本事業場についての情報を提供する。
- 4 甲は、乙に対し労働安全衛生法第13条第4項及び労働安全衛生規則第14

条の2に基づき、乙が健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置 に関する意見を述べる上で必要な労働者についての情報を提供する。

- 5 甲は、乙が労働安全衛生法第 13 条第 5 項及び労働安全衛生規則第 14 条 第 3 項に基づいて行う勧告、指導及び助言を尊重し、衛生委員会又は安全 衛生委員会に報告する等の必要な措置を行う。
- 6 甲は、乙の業務に関する事項を作業場の見やすい場所に掲示する等して 労働者に周知する。

(情報の取扱い)

- 第4条 乙は、前条第3項及び第4項に基づき提供された情報及び本事業場の労働者から得た個人情報(以下、「個人情報等」という。)を産業保健の目的以外に使用しない。ただし、個人情報保護法第16条第3項が定める場合を除く。
 - 2 乙は、第1項の情報を甲の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。
 - 3 乙は、個人情報を本人の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。ただ し、個人情報保護法第23条第1項及び同条第5項が定める場合を除く。

(報酬)

- 第5条 甲は、乙の第2条第1項に定める職務に対して報酬として月額○○ ○○円を毎月○○日までに支払う。交通費・通信費等は別に算出した額を定 額支給とする。
- 2 甲は、乙の第2条第2項に定める職務に対して報酬として1時間当たり ○○○○円を毎月○○日までに支払う。
- 3 甲は、乙の第2条第3項に定める職務を委託する場合の報酬は、甲乙協議の上、別に定める。
- 4 甲は、本事業場以外の事業場(支社、支店等)について、乙に職務を依頼 する場合には、甲乙協議の上、別に乙の報酬を定める。

(補償)

第6条 甲は、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、 乙に生じた損害について損害賠償責任を負う。また、乙が本契約に定める職 務遂行中又は本事業場への移動中に、第三者に対して損害賠償責任を負った 場合は、甲がこれを代償する。ただし、乙の故意又は重大な過失により生じ た損害賠償責任についてはこの限りではない。

(契約の有効期間)

- 第7条 本契約の有効期間は〇〇年〇〇月〇〇日から1年間とする。また期間満了日の1か月前までに、甲乙いずれからも申し出がなければ、契約を更新するものとし、以後も同様とする。
- 2 甲又は乙が、本契約を解約する場合には、期間満了の 1 か月前までに、他 方当事者に通知する。
- 3 甲又は乙が、本契約に違反した場合には、他方当事者は契約期間内であっても本契約を解除できる。

(反社会的勢力)。與四個語句的景景的語彙與關係與國際教育。如何是四個語彙

第8条 甲、乙ともに暴力団、暴力団員、その他反社会的勢力に関与しない。

(協議)工作自己的原本的原则的原本的现在分類是 出版者等于100年的101年8萬

- 第9条 本契約に定めのない事項については、甲乙協議の上、取り決めるものとする。
 - 2 甲と乙の間で訴訟の必要が生じた場合は、○○地方裁判所を甲と乙の第 一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本契約を証するため、甲乙が署名・捺印の上、本書を各自1通ずつ保有する。 〇〇医師会(立会人)は、本契約に立ち会うよう努める。なお、立ち会う際は、 甲乙および立会人が署名・捺印の上、甲乙および立会人が各1通ずつ保有する。

乙は、個人情報を本人の同意を除すに第三者へ提供してはならない。ただ、動人情報促進法等23条券1項及び同業第6項が返める場合を除く。

AMAD 作り集 中に、乙の称の作品によって取扱にM.L.CALMとして日報(C.C.

類文稿とする。。 2 単は べの違う条準を頂に生める機能に対して製造としても開きた。

○○○○○○日を呼り○○日までに支化)。 2 単は、乙の第2条第3項に進みる場所を委託する場合の動制は、甲乙腐

4 単は、本事業県以外の事業場(支柱、支信等)について、乙に総務を接属 せる場合には、単乙総部のトー場にどの類響を対立ス

18 年は、乙が水契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、 こに生じた維持について損害賠償責任を行う。また、乙が本税的に定める創 乙に生じた維持について損害賠償責任を行う。また、乙が本税的に定める創

務維育中人は本事業場への移動中に、第三者に対して損害階階電話を負った

3日は、「下の一はでは関する。ただし、この底に大き風スながたによりまして ご賃書暗鑑賞作についてはこの限りではない。

契約の有効期間) 第7条 本契約の有効期間は○○年○○日○○日から1年間とする。また期 期限で日の1 公日前ませた 田ノいぎれるにより 中心をはれば 初れた

問題子目の 1 か月前までに、甲乙いずれからも申し出がなければ、契約を 更所するものとし、以後も同級とする。

2 甲又は乙が、本契約を解約する場合には、期間勝了の4か月前までに、他 と思せるに添加する

3 年又ほごが、本契約に達反した場合には、他方当事者は契約期間内でもらった。対抗対立を終わせる。

産業医担当事業場

法人名 本社・本店所在地 法人代表者名

事業場名 事業場所在地 事業場代表者名 衛生管理者名 衛生管理者連絡先

主な事業内容 主な有害業務 従業員数 健康管理対象者数 有害業務別従事者数

油一生 田諭

年 月 日

甲 所在地事業所名代表者

印

乙 所在地 医療機関名 医師氏名

印

立会人 所在地 医師会名 代表者

印

(立会人が契約に立ち会う際に、署名・捺印を行う)

思業事产用因業報

メンタルヘルス対策

広島県医師会産業医部会 部会長 鎗田労働衛生コンサルタント事務所 所長

鎗田 圭一郎

老老八年 247万季至

经孩子残费的一成人和一大河山八大村荣

mune 医螺旋侧名

各页制度

法企人 所在地

告表力

マを人が気的にならかり際に、著名・独却を行う

ヘルス対策

2021年基礎研修

厚带省教徒

ラーマ1つある

精神障害の労災補償状況は一角の独立

	会和2年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
HISTORY TO	請求件数	1586	7 1732	1820	7 2060	2051
精神障害	決定件数	1355	7 1545	1461	1586	7 1906
	うち支給 決定件数 〔認定率〕	498 (36.8%)	506 (32.8%)	465 (31.8%)	\$ 509 (32.1%)	(31.9%)
	請求件数	198	221	200	202	155
うち自殺	決定件数	176	208	199	185	179
	うち支給 決定件数 〔認定率〕	84 (47.7%)	98 (47.1%)	76 (38.2%)	88 (47.6%)	81 (45.3%)
	ALII/1	1 4115		0.57		

メンダルの間をなってるいる

脳・心臓疾患の労災補償状況

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
	請求件数	825	840	. 877	936	784
脳・心臓	決定件数	680	664	689	684	665
疾患	うち支給決定 件数 〔認定率〕	260 (38.2%)	253 (38.1%)	238 (34.5%)	216 (31.6%)	194 (29.2%)
	請求件数	261	241	254	253	205
うち死亡	決定件数	253	236	217	238	211
	うち支給決定 件数 〔認定率〕	107 (42.3%)	92 (39.0%)	82 (37.8%)	86 (36.1%)	67 (31.8%)

精神障害の年齢別件数は、中の害動性制

全和2年 会	基準表集合	令和元年度	平版29年底	世本823年	令和2年度	
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
19歳以下	21	8	3	24	23	7
20~29歳	432	321	(116)	448	418	(132)
30~39歳	509	426	132	490	457	169
40~49歳	639	503	170	597	566	174
50~59歳	391	283	75	402	377	103
60歳以上	68	45	13	90	65	23
合計	2060	1586	509	2051	1906	608

70~40代: (30まではり)

精神障害の出来事別支給決定件数

出来事	令和元年度	令和2年度
上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	DESIGNATION OF THE PROPERTY OF	99
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	55	83
同僚等から、暴行又は (ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	79	71)
仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	68	58
特別な出来事	63	54
(重度の) 病気やケガをした (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1)	28	50
セクシャルハラスメントを受けた	42	44
2週間以上にわたって連続勤務を行った	42	41

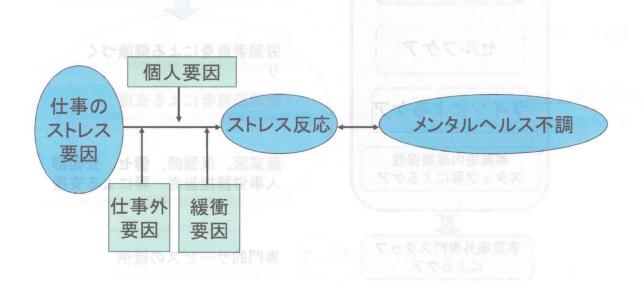
- 10の1分散はは(2019年)

常的路子のしかり

P323~

労働者の心の健康の保持増進のための指針

職場におけるメンタルヘルス不調の基本的考え方

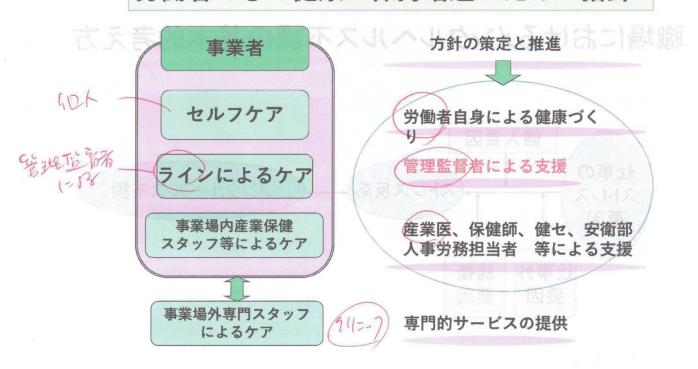


基本的考え方を基にした対策

- ・労働者の心の健康の保持増進のための指針
- ・ストレスチェック制度 一面布
- ・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

(Jy P323~343

労働者の心の健康の保持増進のための指針



労働安全衛生法第六十六条の十

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。2~9 (略)

心の健康診断

- 平成27年12月1日から、体の健康診断に加えて心の健康診断が 始まった
- 体の健康診断は身体測定や血液検査などで行われますが、心の 健康診断は調査票により行われます
- ・体の健康診断は受ける義務がありますが、心の健康診断は受けたくなければ受けなくても構いません
- 事業主は体の健康診断の結果を知ることができますが、心の健康診断の結果は本人の同意がなければ事業主は知ることができません

職業性ストレス簡易調査票

- 「作業関連疾患の予防に関する研究班」ーストレス測定研究グループが開発。
- ・質問項目は57項目。
- 仕事のストレス要因(17項目)
- ストレス反応 (29項目)
- •修飾要因(社会的支援9項目、満足度2項目)

	性別	(いずれか)	=O)	1 男性	2 女性				
●あなたのお仕事についてうかがいます。最もあてはま	る回答の機	に〇を記り	して下さい	N ₀					
	そうだ (4直)	まあ そうだ (3点)	やや ちがう (2点)	ちがう (1点)	点效				
(1)一生懸命動かなければならない									
(2) 寿常にたくさんの仕事をしなければならない	and and the								
(3)時間内に仕事が処理しされない		0	4	2	1				
	ti	事の量	的負担	合計					
(4)自分のペースで仕事ができる									
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	38	III 4	7	Q II	1/4				
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	2	4		3 3					
(.6)	仕事	のコン	ロール	合計					
●あなたの上司についてうかがいます。最もあてはまる	A-12.15	1 1	77		5				
10110	非常に (4点)	かなり (3点)	多少(2点)	全(ない) (1点)	自教				
and the same of th	Jil		J.,	2	7 1				
(7)どのくらい気軽に話せますか?									
(1)とのくらい気軽に詰せますか? (9)あなたが困ったとき、どのくらい類切になりますか?	d _e	BB -	- W	0.3	21.0				
	- <u>1</u> -		新	97		1			
(9)あなたが困ったとき、どのくらい種りになりますか? (11)あなたか優ったとき、どのくらい種りになりますか?		10	の支援	合款		東本			
(9)あなたが困ったとき、どのくらい種りになりますか? (11)あなたか優ったとき、どのくらい種りになりますか?	5	上司	の支援	12.0		家本			
(9)あなたが扱ったとき、どのくらい類別になりますか? (11) おなたの個人的な問題を根據したら、どのくらい 観いてくれ来すか?	5	上司	の支援	12.0		原本			事恵も
(9)あなたが扱ったとき、どのくらい類別になりますか? (11) おなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい 観いてくれ来すか? 参志なたの観光の関復についてうかがいます。最もあて	はまる回答	上司	の支援	12.0		原本			草東ま

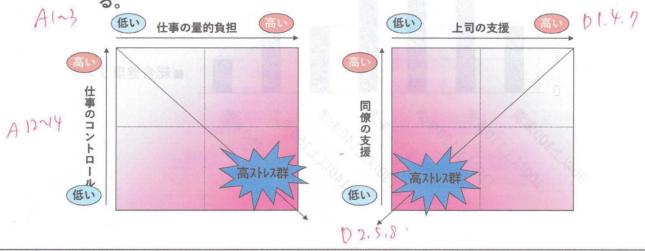
5712日中12項目でララフタに

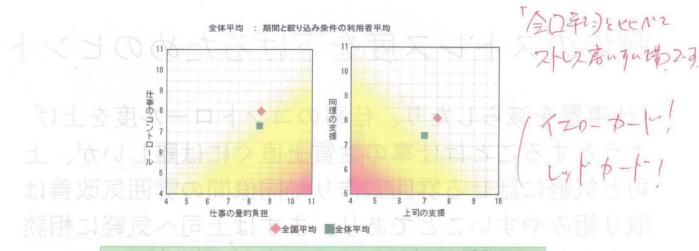
仕事のストレス判定図

「仕事のストレス判定図」では、

健康との関係が深いことがわかっている4つのストレス要因

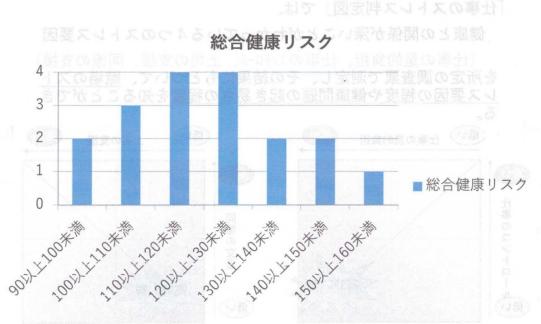
(仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援) を所定の調査票で測定し、その結果にもとづいて、<u>職場のストレス要因の程度や健康問題の起き易さの程度</u>を知ることができる。





					平均	点数		(4	健康リスク	0)
	人数 (名)	男性 (名)	女性 (名)	量的負荷	コントロール	上司の支援	同僚の支援	量-コント ロール判 定(A)	職場の支 援判定 (B)	総合健康 リスク (A)× (B)/100
●全国平均	-	-	-	8.6	8.0	7.5	8.1	100	100	100
期間1	362	318	44	8.5	7.3	7.0	7.4	105	112	, 118

総合健康リスク



職場のストレス度を下げるためのヒント

・仕事量を減らしたり、仕事のコントロール度を上げようとすることは仕事の性質上直ぐには難しいが、上司と気軽に話せる雰囲気作りや同僚間の雰囲気改善は取り組みやすいことであり、まずは上司へ気軽に相談できる仕組み作りを考えよう。 ★ ↑ ○ ○ ○ ○ ○ ○

「月りは大麦ながたけどかんからこのかんとから」

高ストレス者の選定方法

- ・次の①又は②のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定するものとする。この場合において、<u>具体的な選定基準は、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者が決定</u>するものとする。
- ①調査票のうち、B項目の評価点数の合計が高い者
- ②調査票のうち、B項目の評価点数の合計が一定以上のものであって、かつ、A項目及びC項目の評価点数の合計が著しく高い者

(3労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル 大きい犬 かより、 C-13~10・

高ストレス者の選定方法。計のしか出し申

・選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる。この場合、当該面談は、法第66条の10第1項の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置付けられる。⇒高ストレス者の面接指導は第3項

医師との面談

- 高ストレス者と判定され、医師との面談を勧められた人は、事業主に申し出ることによって医師との面談を受けることができます
- 事業主に申し出る際には、ストレスチェックの結果を事業主に 開示する必要がありますが、どの程度開示するかは各企業で安 全衛生委員会等で決めて良いこととなっています。
- ・高ストレス者と判定されたこと自体を事業主に知られたくないという人は?

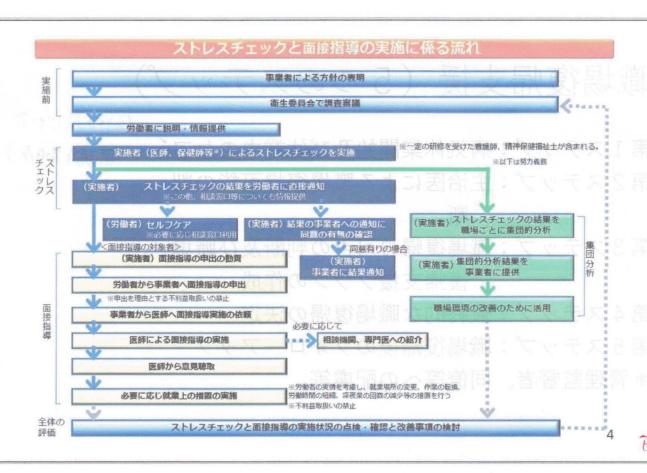
労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル・

申し出なしの相談で立義の春天リイス高

- 通常の健康相談など産業保健活動の一環として、産業医(あるいは医師)による面接指導が実施された場合、必要があれば、本人の了解を得て、産業医(あるいは医師)は事業者に情報提供や意見をする。
- 申し出なしの相談が保健師やカウンセラーにされた場合、保健師やカウンセラーは、本人の了解を得て、適宜産業医(あるいは医師)と連携する必要がある。
- 事業主に申し出なくても産業医や産業保健スタッフに相談できる体制の構築が重要

ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

- 1, 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容
- ストレスチェックの結果
- 労働者によるセルフケアに関する助言・指導
- 面接指導対象者には、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法
- 面接指導の申出窓口以外の相談窓口に関する情報提供
- 2, ストレスチェック結果の通知後の対応
- 面接指導の申出の勧奨
- 相談対応: 高ストレスの状態で放置されないようする等適切な対応を行う



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

- ・対象:医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した 労働者
- 手引きを参考に個々の事業場の実態に即したプログラムを策定し、組織的かつ計画的に取り組み、これを労働者へ周知する。
- プライバシーに配慮し、当該労働者ごとに状況に応じたプログラムを策定する。
- ・関係者間の連携を図る。

職場復帰支援(5つのステップ)

4多月中の日久での、アニッスの少

再结至初外的了

第1ステップ:病気休業開始及び休業中のケア

ネン原による脚根を見る状の地

第2ステップ:主治医による職場復帰可能の判

断

第3ステップ:職場復帰の可否の判断及び職場

復帰支援プランの作成

第4ステップ:最終的な職場復帰の決定

第5ステップ:職場復帰後のフォローアップ

*管理監督者、同僚等への配慮等

復職に際しての重要事項

- *社員就業規則に関する知識
- 復職規定
- 休業
- 休職
- 有給休暇等の各種休暇
- リハビリ出勤制度の有無
- *リワークなどの活用

の管理をのいのはまるいるはなのではとのためのおけ ストルファックラインタ いのは本の型に対信者にで告悔者ので、格的神多子を一手引き

Tu蒙红2十七久的特别是雪、

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。

2 3 4			そうだ	まあそうだ	やや ちがう	ちがう
1、非常にたくさんの仕事をしな	ければなら	ない	4	3	2	5292
2、時間内に仕事が処理しきれ		3	4	3	2	21-30
3、一生懸命働かなければなら			4	3	2	图查证
1+2+3の合計	男性	3-4-5	6.7	8 • 9	10-11	12
112.30万日日	女性	3:4	5*6	7-8-9	10.11	12
STORE RES 1 VO	1 XII	1 3-4	そうだ	まあ	やや	ちがう
			C 112	そうだ	ちがう	213.7
4、かなり注意を集中する必要7	がある		4	3	2	DE 238
5、高度の知識や技術が必要な		仕事だ	4	3	2	3040
6、勤務時間中はいつも仕事の			4	3	2	1065
いなければならない		8	211		十倍世	08-18-
4+5+6の合計	男性	3.4.5	6.7	8.9	10-11	12
4131007 [2]	女性	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12
X 1 8 1 8	J AIT	J - 4	そうだ	まあ	やや	ちがう
			()/-	そうだ	ちがう	211.7
7、からだを大変よく使う仕事だ	4-	L. L.	4	3	2	1+1+
01-01 01-0-8	男女	1 6	1.30	2	3	4
2 1 2 1 4	737		そうだ	まあ	44	ちがう
2.34			10012	そうだ	ちがう	TEM.
3、私の部署内で意見のくい違い。	いがある		4	3	2	一年中
9、私の部署と他の部署とはうる	まが合わない	, 1	4	3	2	(大大)
10、私の職場の雰囲気は友好			1	2	3	4
8+9+10の合計	男女	3	4.5	6.7	8-9	10-11-1
8 - 12 13 - 10 12 - 54	8-01	1 0	そうだ	まあ	やや	ちがう
			ET:	そうだ	ちがう	3.0
11、私の職場の作業環境(騒音など)はよくない	音、照明、温	度、換気	4	3	2	(年のか)、体のふり
P 1 5 5	男性		1	2 2	3	4
	女性	1		2	3	4
4			そうだ	まあ	やや	ちがう
				そうだ	ちがう	.自办物
12、自分のペースで仕事ができ	53		4	3	2	7711
13、自分で仕事の順番・やり方		とができる	4	3	13.2	10器章
14、職場の仕事の方針に自分			4	3	2 18	· 古水宜。
12+13+14の合計	男性	3:4	5-6	7.8	9-10	11-12
21.01.1702	女性	3	4.5	6-7-8	9-10	11.12
10-21 22-26 21-16	61251		そうだ	まあ	44	ちがう
			10	そうだ	ちがう	310
15、自分の技能や知識を仕事で	で体うことが	(detail)	6/J/4/00	2	3	4
い、ロガジが下が脱る工事	男女	1	2	3	1	7
	122	C. V.C. B	そうだ	まあ	かや	ちがう
			CJE	そうだ	ちがう	213.7
16、仕事の内容は自分にあって	ている		4	3	2	ALCO STATE
, , , , , , , , , , , , , ,	男女	1	2	3	系族、個人	4
かなり、多少、美くない	コ海県	1 -10	そうだ	まあ	やや	ちがう
12 El + 181 . A + 211 + 15		-		そうだ	ちがう	13 H
17、働きがいのある仕事だ	Im.	1	4	3	2	1
	男女	1	2	3	70.7	4

			満足	まあ	やや	不満足
				満足	不満足	居田(
1、仕事に満足だ	£- 47		4	3	2	CO 1
2、家庭生活に満足だ			4	3	2	. 百百二
1+2の合計	男女	2-3	4	5•6	77	8

277-4

C 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものにOを付けてください。

C 最近1か月間のあなたの状態	景についてうた	かがいます	。最もあては	はまるものに	こ〇を付けて	てください。
			ほとんど	ときどき	しばしば	ほとんど
			なかった	あった	あった	いつも
			Brank Wilding	CL ENGINE V		あった
1、活気がわいてくる	ET TAKE	T	1	2	3	4
2、元気がいっぱいだ			1	2	3	4
3、生き生きする			e diselect all	2	3	4
1+2+3の合計	男女	3	4.5	6.7	8*9	10-12
4、怒りを感じる	1737		1	2	3	4
5、内心腹立たしい			- 1 as	2	3	4
6、イライラしている			1	2	3	4
4+5+6の合計	男性	3	4.5	6.7	8.9	10-12
234 4	女性	3	4.5	6-7-8	9-10	11-12
7、ひどく疲れた	1217	-	1	2	3	4
8、へとへとだ			1 1	2	3	4
9、だるい				2	3	4
7+8+9の合計	男性	3	4	5.6.7	8-9-10	11-12
7101309 []	女性	3 3	4.5	6.7.8	9-10-11	12
10、気がはりつめている	IXIT.		1	2	3	4
11、不安だ			1 2 2	2	3	1
12、落ち着かない				2	3	1
10+11+12の合計	男性	3	4	5.6.7	8.9	10-11-12
10十11十1207日前	女性	3 -	4	5.6.7	8-9-10	11.12
13、ゆううつだ	XII	3	1	2	3	11-12
14、何をするのも面倒だ			1 1	2	3	4
15、物事に集中できない			1	2 2 2 3	3	4
			0.02.0	2	3	44
16、気分が晴れない			い合わない		3	4
17、仕事が手につかない			9.90	2 17	3	4 0
18、悲しいと感じる	11 81 14-	0	7-0	0 - 10	3	4
13+14+15+16+17+18の合		6	7~8	9~12	13~16	17~24
10 4 11 12 7	女性	6	7~8	9~12	13~17	18~24
19、めまいがする		度數 3	色蓝人细胞	2	3	4
20、体のふしぶしが痛む			1	2	3	4
21、頭が重かったり頭痛がする			1 1 1 1 1	2	3	4
22、首筋や肩がこる			2173	2	3	4
23、腰が痛い			1	2	3	4
24、目が疲れる			1	2	3	4
25、動悸や息切れがする			1	2	3	064 0
26、胃腸の具合が悪い		るもかれ	55810xx	2	3 +	o 4 €
27、食欲がない		8853	應用於成即	2	3	0 4
28、便秘や下痢をする		D-E	1 #	2	3	1-84-9
29、よく眠れない	A.S. I	9	1400	2	3	4
19~29の合計 みよ	男性	11	12~15	16~21	22~26	27~44
FM 5 15	女性	11~13	14~17	18~23	24~29	30~44

D あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。 非常に かなり 多少 全くない 次のひとたちはどのくらい気軽に話ができますか? ①上司 2 4 3 1 ②職場の同僚 4 3 2 1 ③配偶者、家族、個人 3 2 4 あなたが困った時次の人たちはどのくらい頼りに 非常に かなり 多少 全くない なりますか? 4上司 3 2 4 ⑤職場の同僚 4 3 2 ⑥配偶者、家族、友人 あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちは 4 3 2 かなり 非常に 多少 全くない どのくらいきいてくれますか? (7)上司 2 4 3 1 ⑧職場の同僚 4 3 2 1 9配偶者、家族、友人 4 3 男性 ①+④+⑦の合計 3-4 5.6 7.8 9.10 11-12 女性 11-12 4.5 6.7 8 - 9 - 10 3 男女 ②+⑤+⑧の合計 3 - 4 - 5 6.7 8.9 10-11 12 男女 ③+⑥+⑨の合計 3-4-5-6 7 - 8 9 10-11 12

