

産業保健情報誌

産業医・産業看護職・衛生管理者等の産業保健関係者の活動を支援します。

産業保健 こうち

第23号

2009.1

■ 新年のごあいさつ

◎社高知県労働基準協会連合会 会長 国久 清司

■ 相談員の窓・労働衛生工学シリーズ

◎産業医活動の実際

◎デジタル照度計のご紹介

■ 職場における新型インフルエンザ対策

■ 高知労働局からのお知らせ

■ 研修会・各種助成金等のご案内



独立行政法人 労働者健康福祉機構

高知産業保健推進センター

CONTENTS

ご挨拶

新年のごあいさつ	1
(社)高知県労働基準協会連合会 会長 国久 清司	

相談員の窓

産業医活動の実際	2
産業医学担当相談員 菅沼 成文	

労働衛生工学シリーズ

デジタル照度計のご紹介	6
労働衛生工学担当相談員 中西 淳一	

高知労働局からのお知らせ

長時間労働者への医師による面接指導制度について	8
平成21年度均等・両立推進企業表彰公募	10
知っておきたい!!パートタイム労働法Q&A	11

職場における新型インフルエンザ対策

トピックス

その1 グループワークによる実践的「産業医学研修会」を開催	14
その2 「産業看護職研修会」で「対象者とイメージを共有する」を開催	

お知らせ

産業医学研修会のご案内	15
平成20年度第2回復職支援ワークショップのご案内	16
第2回職場メンタルヘルス交流会のご案内	16
産業保健セミナーのご案内	17
過重労働・メンタルヘルス対策に関する研修会及び	
精神科医等のための産業保健研修会のご案内	19
「メンタルヘルス対策支援センター」開設および	
「相談機関利用促進員」による職場訪問のご案内	20
ビデオテープ職種別貸出ベスト3のご紹介	21

各種申込書

産業医学研修会・産業保健セミナー等受講申込書	23
図書・ビデオ・機器等 利用申込書	24
メールマガジン配信申込書	25

新年のご挨拶

(社)高知県労働基準協会連合会会長 国久 清司



新年あけましておめでとうございます。皆様方には、新しい年を健やかにお迎えになられたこととお慶び申し上げます。

ただその一方で、昨年秋からの世界同時経済不況に伴い厳しさを増す労働情勢を、いかにして克服すべきかについて、思いを巡らせた方も多かったのではないかと拝察いたします。

さて、厚生労働省では、労働者の健康状況調査を5年ごとに実施しておりますが、昨年10月に「平成19年労働者健康状況調査結果」の概要が発表されました。この調査結果によると、定期健康診断により何らかの所見が認められる労働者の割合は39.6%、仕事や生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は58.0%となっております。

また、自殺者は平成10年から10年連続して毎年3万人を超えており、内9千人は働く人々が占めていると言われております。

このように、我が国では、急速に進展する少子高齢化、技術革新の進展、経済のグローバル化、雇用形態の変化等を背景に、働く人々を取り巻く労働環境は厳しいものとなっており、昨年来の景気悪化がこれに拍車をかけている状況にあります。

働く人の心身両面にわたる健康の確保・増進は、企業の事業運営にとって従来にもまして重要な課題であり、各事業場における衛

生管理者、安全衛生推進者等の労働衛生スタッフの果たす役割はますます大きくなってまいります。

当連合会では、衛生管理活動への支援を充実させるため、専門部会である衛生部会に「高知県衛生管理者交流会」を設置し、各事業場における労働衛生スタッフを対象に、情報提供、研修会、会員相互間の情報交換等の活動を行っております。

昨年、本交流会の顧問として高知産業保健推進センターの大原所長に就任いただきましたが、これにより、交流会の一層の充実と、事業の円滑な推進が図られるものと考えております。また、高知県における事業場の労働衛生の要である高知産業保健推進センターとの連携も更に深めてまいります。

さらには、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、自殺予防対策やTHP活動など、様々な事業に取り組んでまいることとしておりますので、皆様方のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

今年は極めて厳しい経済、労働環境が続くと予想されておりますが、少しでも改善されて、働く若者に希望のある年となることを期待するとともに、皆様方にとって実りある年となるようご祈念申し上げまして、年頭のご挨拶とさせていただきます。

産業医活動の実際

産業医学担当相談員 菅沼 成文



はじめに

「産業医」という言葉は、長く使われてきた労働衛生と比べてとおりが悪いかもしれない。昭和47年に労働安全衛生法で産業医が規定されるまでは「医師である衛生管理者」が労働衛生を支えてきた。この時代の産業医は重工業の製造現場や鉱業、林業といった現場を主な活躍の場としており、じん肺、振動病、化学物質による健康障害などさまざまな古典的職業病を対象疾患としていた。米国職業環境医学会は、重工業をはじめとする旧来型の産業での安全衛生を象徴する**労働衛生 (Industrial Health)** に対し、オフィスワーク、IT時代に対応するさまざまな職業を含めての安全衛生を**職業保健 (Occupational Health)** と説明している。わが国でも、第3次産業の割合の急速な増加に従い、産業保健の課題が旧来の職業病から作業関連疾患へとその軸足を移しているのは周知のとおりである。

産業医の役割は何か。わが国の産業保健で重要視される**作業環境管理、作業管理、健康管理**という**三管理**に示される「予防こそが最良の対策」という精神は、国際的にコンセンサスを得ている。スタッフの数の多い米国では、作業環境管理中心のIndustrial Hygienistと健康管理中心のOccupational Medicine Physicianの分業体制があるが、わが国の医師会認定産業医の大多数の主たる役割は健康管理ということになるだろう。いずれにしても、**職場環境での有害要因を特定し、その健康影響を知り、それを避ける術を考える、そのため労働者個人の健康影響の有無と職場で働く集団での健康障害の頻度を調べ、それを**

予防するために必要な対策を講じることこそ、産業医の共通した役割であろう。

産業医の専門性

産業医活動を行っている医師のバックグラウンドは、それぞれ異なっている。米国においても臨床経験の多い医師の産業医学への転職と、産業医学の教育課程を経てその専門家になるケースがあり、この状況は産業医学が進んでいるといわれるフィンランドなどの北欧諸国でも大差はない。

臨床医学の経験が豊富であれば、職場での健康影響に対して広い視野から対応できる。また、衛生学・公衆衛生学の素養があれば、同じ職場の労働者が集団としてどのようなリスク要因にさらされているか、という観点から対応できる。産業医学の専門家としてはこの両面が必要であるが、必ずしもそれを一人で満たさなければならないというものでもない。自分で対応できる部分とコンサルトすべき状況とを的確に判断し、**労働衛生コンサルタント**や産業医学の専門家に適切にコンサルトすることがより重要である。その点、各都道府県に配置された**産業保健推進センター**は、その都道府県における産業保健の専門家を集めた相談機関として、その活用が期待される。また、医師会との協力の下、**地域産業保健センター**が設置され、特に50人未満の事業場の産業保健の向上に努力している。

産業医契約

産業医の選任義務があるのは、従業員数50人以上の事業場である。従業員数50人から

999人までは非常勤の嘱託産業医でよいが、1,000人以上の従業員を抱える事業場では専属産業医を選任する必要がある。

専属産業医は常時事業場におり、部長クラスの権限を与えられていることも多い。事業場の産業保健活動全般に対して大きな発言力を持ち、新しい対策の導入や予算の獲得がしやすい反面、経営陣に対して率直な発言をしにくい立場にあるともいえる。一方、嘱託産業医は常時勤務しているわけではないので、社内の事情に通じにくい。しかし、客観的な立場で助言することができる。

小規模事業場では、産業医共同選任事業（小規模事業場産業保健活動支援助成金制度）に申し込めば、3年間産業医の選任費用を補助してもらうことができる。これを契機に、産業医選任のメリットが理解され、産業医を選任する事業場もある。

産業医活動に際しては書面において、業務内容、契約期間、報酬などの契約を取り交わすべきである。これにより、企業側と産業医側の双方でその責任と義務を明確にすることができる。産業医として会社と契約を結ぶと、労働局に産業医としての登録がなされる。事業場における健康診断の実施結果の労働局への報告などは、産業医名でなされる。したがって、実質的な産業医活動を行わずに名義のみを貸していた場合、思わぬ責任が降りかかることがある。

契約直後の事業場訪問と産業医活動

産業医契約を交わすと、初めての産業医出勤日を迎える。事業主や工場長、支店長など

事業場の責任者は多忙なためすぐに会えないこともあるが、労働安全衛生法では必要に応じて産業医は**事業者に対して勧告を行う立場**にある。早い段階で責任者に会い、意見交換を行うことが重要である。

実際に産業医出勤日に応対するのは、安全衛生の担当者である**衛生管理者**で、多くの場合人事労務担当課の課長や主任といった人である。看護師あるいは保健師の**産業看護職**がいる場合は、その応対を受けることもある。わが国では、産業看護職には法的な根拠がない。ただし、衛生管理者資格を持ち、産業保健の実務に精通し、有害業務や作業内容について熟知している者も多い。嘱託産業医の立場では、事業場を病棟と見立てれば、回診の際に温度板を眺め看護記録を読んで必要な情報を入手するように、活動に必要な情報を入手する先が産業保健看護職や衛生管理者であると考えればよいだろう。

企業の産業医に対する要望は、**健康診断の事後措置、健康相談、集団健康教育**などの健康管理関連業務が中心であることが多い。有害業務の特殊健診項目や健診後の事後措置など慣れていないことについては、資格試験や実務を通して衛生管理に必要な知識、経験をもちその実感を熟知している衛生管理者に、適宜説明を求めるとよい。ただし、中小規模の事業場では、法の規定上必要な健診も行っていない場合もある。有害業務の拾い出しや健診の必要性の確認などから、健康管理業務を整理していく必要があることも多い。

何から手を付けるべきかは、事業場の規模、安全衛生スタッフの質と数、安全衛生対策の進み具合、安全衛生委員会の現状などにより異なるが、事業場での作業・業務の把握なく

しては検討の仕様がなない。まずは、できるだけ早く担当事業場の業務内容の把握に努めるべきである。そのためには、事業場のすべての部署を巡視できるよう会社側から了解をとることが必要である。

臨床医が嘱託産業医となった場合、医学の面では専門家であるが、事業場における業務については素人である。業務に起因する健康障害がありうることを考慮し、業務内容の把握が必須であることを認識して、産業医活動に当たることが必要である。

職場の巡視

最初の巡視は、むしろ見学というべきもので、この会社でどういう製品やサービスを提供しているのか、どのようなセクションがあり、業務分担をどのようにしているのか、勤務体制はどうなっているのかなどを、現場を見ながら説明を受ける。疑問に思ったことは担当者やラインの責任者に尋ねるとよい。

勿論、最初の見学から批判的なことばかりを言っていては煙たがれるのが当然である。製造業の工場などでは、業務に対して担当課長や工場の責任者はプロフェッショナルとして誇りを持っている。その業務を十分に理解するところからはじめなくてはならない。これは引き続き最低月一回ずつ行っていく職場巡視で改善すべき点を指摘する際にも留意したい。また、**改善すべき点を指摘すると同時に、良好な点や改善がなされた点を評価する**ということも忘れないようにしたい。

産業医の巡視の際の服装について、マニュアル等で白衣着用となっているところもあるが、言語道断である。最も適切な服装は現場

の従業員とおなじ服装である。巡視の際に、企業側に支給するように求めたい。

巡視結果は安全衛生委員会でスライドで発表できるよう、よい点、改善が必要な点の両方についてデジタルカメラなどで撮影することが望ましい。ただし企業秘密に関わることもあるため、従業員に撮影を任すなどの配慮も必要である。また、気づいた点について従業員に尋ねておくことは重要であり、それを踏まえた指摘をすることで、安全衛生委員会での巡視結果の発表も踏み込んだ内容となる。

安全衛生委員会

50人以上の事業場では、衛生委員会（あるいは安全委員会と合同で行う安全衛生委員会）が設置され、経営者側と従業員側の代表者が職場の安全衛生に関して話し合う場がもたれている。会社の**安全衛生計画**もこの委員会で討議される。また、平成18年の労働安全衛生法改正で、安全衛生委員会の役割は職場の健康診断の事後措置に関する報告を受けることやメンタルヘルスケアや過重労働対策の審議が明記されるなど、ますます重要なものとなった。過重労働対策に関して時間短縮に関する委員会も、この安全衛生委員会を母体に設置してもよいとなっている。

安全衛生委員会は事業場の正式な会議として議事録が残り、ここで改善提案を出した場合、実際に改善がなされたかどうかフォローされる。そのため、従業員の健康に関わる重大な内容はこの安全衛生委員会の決定として推進していくことが、戦略上も重要である。

喫煙対策などの会社を挙げて行うべき対策も、産業医が一度や二度の講演を行うだけで

自動的に進むものではないが、会社の安全衛生計画に喫煙対策という言葉が登場し、分煙対策がわずかでも動き出せば、全面禁煙までの道のりもそう遠くはない。今話題のメンタルヘルス対策についても然りである。産業保健対策の健康管理の部分は、専門家が行うべきところもあるが、産業保健が疾病対策以前の**予防活動に重点**を置いていることを認識し、経営陣と従業員の双方の積極的な参加を促すことが重要である。

重要案件への取り組み

企業体は役職によって権限が大きく異なる。また、安全衛生担当者が如何に熱心であったとしても課長クラスでは10万円程度の決済がせいぜいである。これが企業の経営に関わる問題であると認識されれば、より大きな予算での対応も可能となる。小予算での地道な努力を続け信頼を勝ち取りながら、機を見て社長など事業者に提言することが重要である。

また、トップへの渉外と同時に重要なのは現場の責任者や従業員に、安全衛生の考え方を理解させ、実践させることで、地道な教育が不可欠である。その機会としても安全衛生委員会は、最適である。毎月の安全衛生委員会であり、産業保健活動の基本を噛んで含めるように継続して教育していくことが重要である。

有名なトヨタのカイゼンは、産業保健の専門家から見れば人間工学的な作業改善の経営への応用であり、現場の従業員の積極的な参加によって成り立っている。20年以上前の腰痛対策が発端であったと聞かすが、これを会社の経営陣が経営リスクと判断し、積極的に取

り組んだことが功を奏した。安全衛生に取り組む専門家として、「人は石垣、人は城」という理念で経営陣を説得し、経営改善にも役立つ提案をしていきたいものである。

最後に

産業医活動は有害環境に遭遇する可能性の高い労働者の集団を対象とする場合も多いが、対象の健康障害は従来の職業病にとどまらず、作業関連疾患を視野に入れる必要が出てきた。その中には、生活習慣病と重なるものもある。しかし、産業医活動の基本的な作戦は早期発見・早期治療ではなく、リスク要因の制御を重視する。そのためには、それぞれの職場での作業内容を熟知することが重要である。また、有害要因についての知識・対策を事業者や従業員と共有することが重要である。

近年、健康日本21などの健康増進施策にもかかりつけ医の役割が重要視されているが、産業保健活動においても嘱託産業医の役割が重要視されている。地域において継続的に従業員の健康状態がフォローアップされることが、本人にとってもメリットが大きい。また、医療における病診連携と同様、産業保健推進センターなどの専門相談機関の整備により、コンサルテーションもしやすくなってきている。産業医の先生方には、実際に産業保健活動に参加し、産業医活動の醍醐味を味わっていただきたい。また、臨床医として患者に接する際にも、起きている時間の半分以上を過ごしている職業歴が、意外と疾病の診断や健康増進の上で重要な意味を持つことをご理解いただきたい。

デジタル照度計のご紹介

労働衛生工学担当相談員 中西 淳一



作業場所の採光、照明、彩色等の視環境は、温熱環境や空気環境、音環境等の一般作業環境要素の一つに数えられており、快適性や作業能率にも大きな影響を与えます。例えば、よく見えないとか、努力をしなければ見えないといった条件の下では、視機能に負担を与えるだけでなく間違いが増加し、不良製品の増加、生産性の低下等をきたす他、眼を作業台に近づけるため、余計に粉じんや有害なガスを吸い込むこと等によって色々な健康上の障害を起こしたり、思わぬケガをすることになります。

一般に、明るさはlx（ルクス）という単位で表されます。1lxは、1cd（カンデラ）の光源から、1m（メートル）離れた所でその光に直角な面が受ける明るさのことです。

労働安全衛生規則604条では、「事業者は、労働者を常時就業させる場所の作業面の照度を、作業の区分に応じて、下表に掲げる基準に適合させなければならない。」

精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

また、労働安全衛生規則605条では、「事業者は、労働者を常時就業させる場所の照明設備について、6ヶ月以内ごとに1回、定期に、点検しなければならない。」と定められています。

しかし、実際には、上表の照度では暗すぎます。そこで、通常は、JIS-Z-9110の照度基準を用いる方が適切であると存じます。事務所の例を下表に示します。

設計、製図、タイプ、 計算、キーパンチ	1500～700ルクス
事務室、製図室、電話 交換室、配電盤、計器盤	700～300ルクス
役員室、会議室、応接室、 玄関、エレベーター	300～150ルクス
作業室、更衣室、 階段、倉庫	150～70ルクス
非常階段	70～30ルクス

そこで、今回は、高知産業保健推進センターが保有し、手軽に照度を測定することができる
東京光電株式会社製 デジタル照度計『ANA-F11』をご紹介します。
デジタル照度計『ANA-F11』の外観と主な仕様は以下の通りです。

高知産業保健推進センターが
保有している

**東京光電株式会社製
デジタル照度計
『ANA-F11』**



階 級	JIS C 1609 一般形A級
光 電 素 子	シリコンフォトダイオード
指 示 表 示	LCDデジタル方式7桁
測 定 周 期	2回/秒
測 定 範 囲	0.0~/99.9/999/9,990/ 99,900/999,000 lx レンジ切替、自動/手動レンジ
精 度	23±2℃基準 3,000 lx以下の表示値 表示値の±4% 3,000 lxを超える表示値 表示値の±6%
応 答 時 間	自動レンジ 5秒以下 手動レンジ 2秒以下
温 度 特 性	23℃基準 -10～40℃で±5%
湿 度 特 性	±3%
使用温度範囲	-10～40℃
使用湿度範囲	80% RH以下 但し、結露なきこと
電 源	9V乾電池×1

デジタル照度計『ANA-F11』の操作手順は以下の通りです。

1. 受光面に、付属のキャップをかぶせ、HOLDスイッチのロックが解除されていることを確認します。
2. POWERキーを押し、電源をオンにします。
表示部分の全キャラクタが点灯し、自動ゼロ調整モードに入ると、『-CAL-』が表示されます。
3. 自動ゼロ調整が終了しますと、『-CAL-』表示が消え、『0.00』が表示されます。
4. 『0.00』の表示を確認後、受光面のキャップを取り外し、照度の測定を行います。
5. 測定終了後は、POWERキーを押し、電源をオフにし、受光面を保護するためにキャップをかぶせて下さい。

※ デジタル照度計『ANA-F11』に関するお問い合わせ等につきましては、
お気軽に当センターにご相談下さい。

長時間労働者への医師による 面接指導制度について



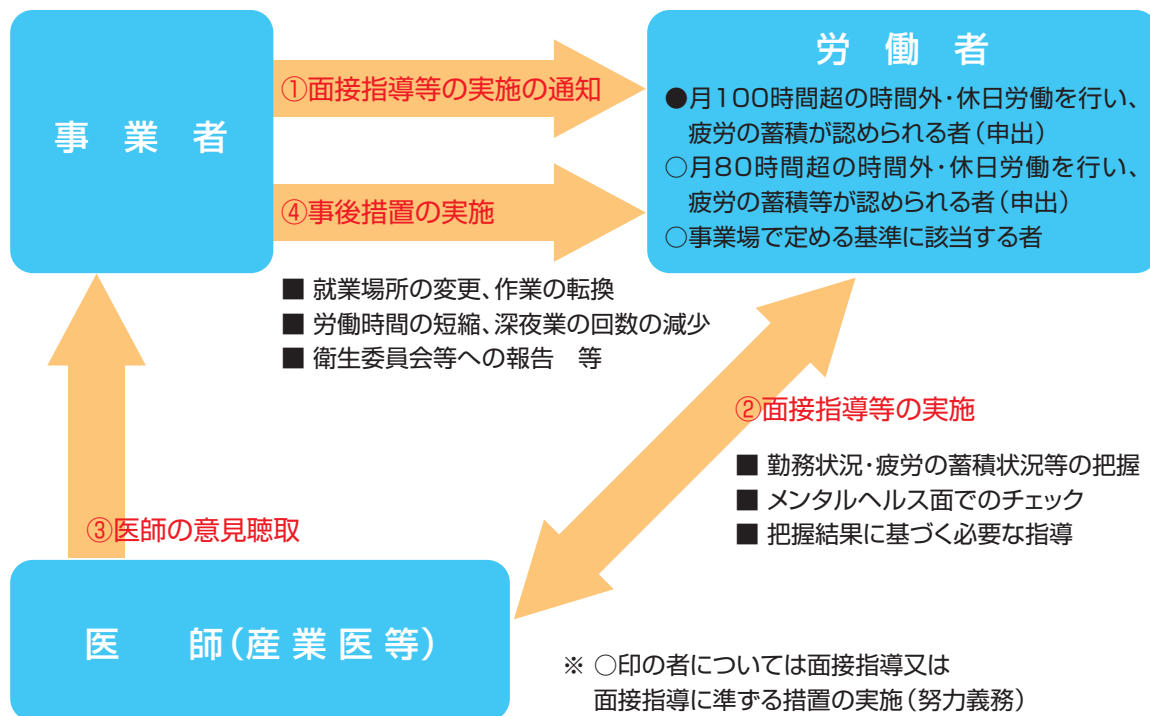
長時間労働者への医師による面接指導制度については、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下、「脳・心臓疾患」という。）の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行うこととされています。

また、面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた措置を講ずるように努めてください。

お問合せ先

高知労働局安全衛生課（電話 088-885-6023）又は最寄りの労働基準監督署まで、お問合せください。

【制度の概要】



事業者の方へ

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間を超え、申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認められる場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- ② 時間外・休日労働時間が月80時間を超え、申出をした労働者又は、事業場において定めた基準に該当する労働者に対し、面接指導等を実施するよう努めましょう。

労働者の方へ

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間を超えた場合には、面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。
- ② 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合には、面接指導等の申出をし、面接指導等を受けましょう。
- ③ 事業場において定めた基準に該当する場合には、面接指導等を受けましょう。

医師の方へ

時間外・休日労働時間が月100時間を超えた場合の面接指導に際しては、「長時間労働者への面接指導チェックリスト(医師用)」(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/kanren-pamph.html>) 等をご活用ください。

なお、平成21年2月8日に「過重労働・メンタルヘルス対策に関する研修会(面接指導の手法)」の開催が予定されておりますので、是非、ご参加ください。

ポジティブ・アクションを推進している企業
ファミリー・フレンドリーな企業を

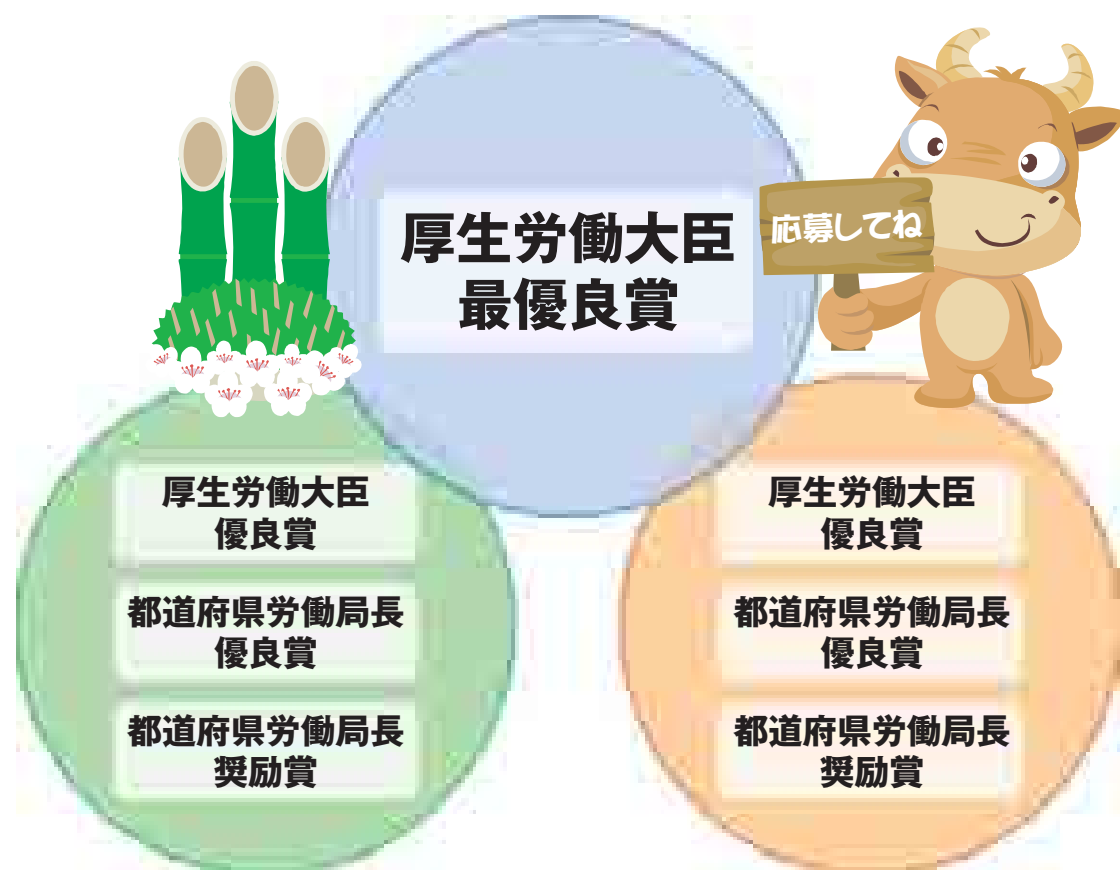
表彰します!!

平成21年度の各賞候補を公募しますので、ぜひご応募ください!

平成21年度均等・両立推進企業表彰

応募期間 平成21年1月1日～3月31日

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範となる取組を推進している企業を表彰しています。



均等推進企業部門

採用拡大・職域拡大・管理職登用または職場環境・職場風土の改善に取り組んでいる企業
女性の能力発揮を促進している企業

ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護が両立できる企業
柔軟な働き方を労働者が選択できる企業

詳細は 高知労働局雇用均等室 TEL 088-885-6041 までお問い合わせください

知っておきたい!!

パートタイム労働法 Q&A



Q

当社はアルバイトと契約社員を雇用していて、パートさんはいません。パートタイム労働法の適用にならないと思いますが、どうですか?



Q

当社では、仕事のできる優秀なパートタイム労働者に個別に声をかけて、本人の意向も確認し、正社員へ登用することもあります。

これで、パート法で求められる正社員への転換推進措置を講じたことになりますよね?

〈助成金のご案内〉

パートと正社員の共通の評価制度や、短時間正社員制度の導入などの取組を推進する事業主の皆様は、助成金が支給されます!お問い合わせは、
(財)21世紀職業財団高知事務所
電話 088(823)2667

○パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者は、
「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

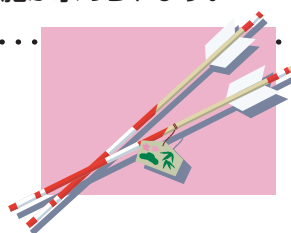
お尋ねの質問では、労働時間等の詳しい内容がわかりませんが、アルバイト、契約社員、臨時等の名称に関わらず、上記定義に当てはまれば、パートタイム労働法の適用となります。

A

○パートタイム労働法で求められている措置は、
全てのパートタイム労働者が正社員へ転換できる機会が付与されるよう、公正で客観的な仕組みを整える必要があります。

正社員になってほしいパートさんに声をかけて正社員とすること自体は法律に違反するものではありませんが、法律の要件を満たす措置の実施が求められます。

A



★★お気軽にご相談ください★★

雇用均等室では、パートタイム労働法やパート労働者の雇用管理等について、助言やアドバイスを行う専門のコンサルタントがご相談をお受けしています!!

高知労働局雇用均等室

電話 088(885)6041

高知労働局HP <http://www.kochi.plb.go.jp/>

「新型インフルエンザ」のパンデミック（世界的大流行）に向けて、国の行動計画が策定され、事業場に対しても「事業者・職場の新型インフルエンザ対策ガイドライン」が示されています。高知産業保健推進センターは、平成20年10月9日、高知市保健所地域保健課・豊田誠課長と当センター・大原啓志所長による、職場における対策についての研修会を開催し、産業医及び衛生管理者等の関係者等46名が参加しました。その概要を紹介します。



研修風景

● 新型インフルエンザ

インフルエンザのパンデミックは、人類が免疫を持っていない新たな人型インフルエンザ・ウイルスの登場で起こり、10～40年の間隔で発生してきた。前回の1968～69年の香港インフルエンザから40年経たことから、いつ起きてもおかしくないといわれている。2003年以降、鳥型インフルエンザの人への感染例が増えていることも、その懸念を大きくしている。それらの感染例では、通常のインフルエンザに比べて症状が重症であり、患者の60%以上が死亡している。

過去のスペイン・インフルエンザ（1918～19年）では4,000万人、アジア・インフルエンザ（1957～58年）では200万人以上の死者が世界で出た。新型インフルエンザでは、日本でも17～74万人の死者が出る恐れがあると、厚生労働省は予測している。

● 新型インフルエンザへの対策

スペイン・インフルエンザは世界中への流行に7～11カ月かった。しかし、交通手段が発達した現在、新型インフルエンザは4～7日で世界中に広がるとみられている。この状況では感染を発生地域に封じ込めることは難しい。そこで、十分なワクチンの流通まで（4～6ヶ月）、流行をできるだけ遅らせることを基本とする対応が考えられている。そのためには、患者の早期発見と隔離・治療、接触者の監視と予防のための投薬、そして社会活動の制限などが必要となる。社会活動の制限については、スペイン・インフルエンザ流行の際、アメリカで患者発生と同時に、劇場、映画館、学校、キャバレーなどや各種集会などを閉鎖または中止した都市で、死者が少なかったことが知られている。

● 新型インフルエンザ発生時の医療と予防

新型インフルエンザが県内で発生すると、感染症指定病院への入院や、“発熱外来”での診療が行われる。しかし、医療機関が満床状態といった状況になると、入院の制限や軽症者には薬を配布し自宅で療養するということも想定されている。

インフルエンザの主な感染経路は、飛沫感染と接触感染である。予防としては、通常のインフルエンザと同様に、人との距離をとる（2m離れていれば感染リスクが低い）、手洗い、咳エチケット（マスクの着用など）、身の回りの消毒などが必要である。

● 新型インフルエンザで想定される職場の問題

新型インフルエンザのパンデミック時には、従業員の欠勤が、自身の感染だけでなく、家族の感染や学校の休校、濃厚接触者（同一職場に感染者が出た場合）の自宅待機などで最大40%になり、2ヶ月は続くと予測されている。また、取引業者の休業などの被害も想定され、地震の場合とちがって他地域から支援を受けることも期待できない。

事業者・職場での対策に関するガイドラインが2007年に出されたが、2008年前半のアンケー

ト調査の結果では企業の取組みが進んでいなかった。本年度ガイドラインが改定され、事業者や職場の一層の理解と具体的な取組みの進展が期待されている。

● 事業者・職場における新型インフルエンザ対策のガイドライン

ガイドラインは、事業者の役割として、「職場が感染拡大の場とならない」ことと、「ライフラインの維持等の社会的機能を果たす」を主目標としてあげている。

「感染を拡大しない」は、感染した従業員の出勤によって通勤途中や職場で他の人を感染させることを予防しようというもので、具体的には、症状のある従業員等の停止、社内における感染症予防対策の徹底、不要不急の業務の停止などとなる。「社会的機能」は、ライフラインの電力、水道、ガス、金融、あるいは医療、交通、消防や警察、行政機能など、事業が停止すると国民の生活、場合によっては生命が脅かされる事業が該当する。社内の感染予防対策を徹底しながら、事業を継続することが求められている。

● 職場での新型インフルエンザ対策のポイント

職場対策のポイントとしては、①経営トップの啓発・参画、②危機管理体制の構築、③事業継続計画の策定（出勤者が少ない状態での事業の継続）、④従業員の健康教育（咳エチケットなど）、⑤従業員の勤怠管理と健康チェック（感染者の早期発見）、⑥薬に頼らない対策（マスク、手袋、石鹸、消毒用アルコールなどの備蓄、不特定多数との接触を減らすための水、食料等の2週間分の備蓄など）があげられる。これらは、いつ起きるか分からない状態に対して、継続するものでなければならない。

● 海外派遣者に対する対策

海外派遣者は、場合によっては日本国内より早く新型インフルエンザの流行に出会うことになる。その場合、人や物の移動制限、現地の行動計画との関係、国内と同様の医療が受けられない可能性や暴動に巻き込まれる危険性など、国内とは異なる状況が生じる。これらを考慮した対策が必要となる。

● 職場における対策への取組み

職場では、“ワクチン完成まで極力患者数を減らす”という国の方針への最大限の協力が望まれる。そのため、たとえば、従業員本人や家族の感染の可能性を正直に申告しやすい状況を作るといったことも重要になる。いつ起きるか分からない、深刻な問題であるが、まずガイドラインを読み（厚生労働省のホームページ:新型インフルエンザ対策関連情報、職場でできる対策）、取組み事例などを参照して欲しい。また、職場内での話し合い、業者間の担当者間の情報交換、保健所などとの連携など、情報を収集し、できることから始めることが望まれる。

※ 当センターのホームページから厚生労働省ホームページの「新型インフルエンザ対策関連情報」をご覧ください。

また、同ページ内の「最新ニュース」にて「事業者・職場における新型インフルエンザ対策ガイドライン（改定案）」が掲載されています。（1月現在）

事業場関係者向けの研修会を2月に追加実施の予定です。（p.17参照）
ご参加をお待ちしております。

トピックスその 1

グループワークによる実践的「産業医学研修会」を開催 「医療現場の安全衛生 ～職員参加型の取り組みから～」

平成20年9月25日(木)、高知県医師会館において「医療現場の安全衛生～職員参加型の取り組みから～」をテーマとする産業医学研修会を開催しました。

当日は、講師の産業医科大学／産業医実務研修センター教授、堤明純先生から、まず、従業員参加型職場環境等の改善(自分たちの職場のストレス調査結果を基に従業員が該当部署の改善計画を立案 ⇒ 改善)について講義を受けた後、6グループに分かれて、提示された課題事例に対して、快適で働きやすい職場づくりに、①役立っている良い点3つ②これから改善したい点3つについて、グループワークによる検討がされました。検討結果はオーバーヘッドプロジェクターを用いてグループごとに発表、講師からのコメントが行われました。事例は現実の職場のスナップ写真で16の事例が提示され、活発な討議等があり、受講者から実践的研修で有益という評価をいただきました。



トピックスその 2

「産業看護職研修会」で「対象者とイメージを共有する」を開催

平成20年10月25日(土)、当センターにおいて、高知県産業保健研究会との共催により「対象者とイメージを共有する」をテーマに「産業看護研修会」を開催いたしました。

研修は、桐生大学・医療保健学部栄養学科長・教授、笠原賀子先生からコーチングの基本である傾聴について解説された後、二人一組による演習を含む参加型の研修が進められ、楽しく学ぶことができ、有意義な研修となりました。



産業看護研修会は、高知県産業保健研究会と共催で行われています。事業場や健診機関などに属する保健師・看護師など専門性を持つ産業保健スタッフの情報交換を含めた研修内容になっています。本年度は、これまでに4回の研修会が行われました。

一人職場で奮闘している方が多く、この研修に参加することで、他のメンバーと知識やスキルの共有ができます。

産業医学研修会のご案内

当センターでは、平成21年2月から平成21年6月までの間に下記のとおり産業医学研修会を開催いたします。皆様のご参加をお待ちいたしております。

記

- 会 場 高知産業保健推進センター研修室（高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4階）
※都合により研修会場を変更する場合があります。
- 定 員 30名。ただし、No.12、2は20名。
- 申込期限 開催日の1週間前まで。ただし、定員に達し次第締め切らせていただきます。
- 受講料 無料です。
- 駐車場 当センターには駐車場がありませんので、公共交通機関等をご利用ください。
- 申 込 23頁の「受講申込書」に必要事項を記入のうえ、当センターまでFAXにてお送り頂くか、当センターHP (<http://www.kochisanpo.jp/>) よりお申し込みください。
- 研修対象者 A:産業医、B:保健師・看護師、C:衛生管理者等

No.	開催日時 (研修形式)	テーマ・内容・講師	単 位 (研修対象者)
12	H21.2.14(土) 14:00~16:00 ※会場 高知市城山町 270番地 高知鏡川病院 睡眠医療センター	睡眠時無呼吸症候群の最近の知見と診療の実際(実地) 睡眠時無呼吸症候群は、健康への悪影響だけでなく日中に強い眠気を伴うことから、運転労働など産業現場においても、その診断・治療の必要性が重要な課題となってきた。この疾患の最近の知見を解説すると共に、診断・治療の実際について、睡眠医療センターの設備・機器を用いて具体的に紹介する。 講師 川田 誠一 当センター相談員 (高知鏡川病院副院長・睡眠医療センター 所長)	定員に達しました 基礎実地 2単位 又は 生涯実地 2単位 (A)
1	H21.4.22(水) 18:30~20:30	じん肺の画像診断と合併症 講師 町田 健一 産業医学担当相談員	基礎後期 2単位 又は 生涯専門 2単位 (ABC)
2	H21.5.28(木) 14:00~16:00 ※会場 高知市布師田3950 (株)太陽	事業場訪問による職場巡視(実地) 製造業の工場を訪問し巡視を行い、良い点及び改善を要する点等について、グループ討議を行う。 講師 門田 義彦 労働衛生工学担当相談員 杉原 由紀 当センター相談員 (高知県総務部職員厚生課 職員健康推進監 産業医)	生涯実地 2単位 (A)

No.	開催日時	テーマ・内容・講師	単 位 (研修対象者)
3	H21.6.18(木) 14:00～16:00	労働災害防止計画について	生涯更新 2単位 (ABC)
		講師 高知労働局 安全衛生課長	
		業務上疾病の認定基準	
		講師 高知労働局 労災補償課長	
4	H21.6.27(土) 14:00～16:00	職場の健康管理と産業医の役割	基礎後期 2単位 又は 生涯専門 2単位 (ABC)
		講師 宮本 俊明 新日本製鐵君津製作所 主任医長	

平成20年度 第2回 復職支援ワークショップのご案内

(共催 高知障害者職業センター)

うつ病などによって長期休職する人達を、どのように円滑に職場復帰させればいいのか悩んでいる企業の担当者も多いのではないのでしょうか。そうした問題を解決する方法を学ぶため、以下のとおりワークショップを開催します。

- 1 ワークショップのテーマ うつ病等による休職者の復職支援
- 2 概 要 職場復帰や雇用管理について、企業担当者同士で意見交換を行った後、高知障害者職業センターで行っている復職支援の取り組みや、復職した事例をご紹介します。また、個別でのご相談にも応じます。
- 3 日 時 平成21年1月21日(水) 14:00～16:00
- 4 場 所 高知産業保健推進センター研修室(高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4階)
- 5 定 員 10名
- 6 参加費 無料
- 7 申込方法 23ページの「受講申込書」に必要事項を記入の上、当センターまでFAX又は郵送でお送り頂くか、当センターHP (<http://www.kochisanpo.jp/>) よりお申し込みください。
- 8 駐車場 当センターには駐車場がありませんので、公共交通機関等をご利用ください。

第2回 職場メンタルヘルス交流会のご案内

(共催 高知障害者職業センター)

- 1 日 時 平成21年3月11日(水) 14時00分～16時00分
- 2 場 所 高知産業保健推進センター研修室
(高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4階)
- 3 定 員 20名
- 4 参加費 無料
- 5 申込方法 上記、復職支援ワークショップと同様です。
- 6 駐車場 当センターには駐車場がありませんので、公共交通機関等をご利用ください。

産業保健セミナーのご案内

当センターでは、衛生管理者、事業主、労務担当者、保健師、労働者等、産業保健関係者に対して実践的な能力向上のため、産業保健セミナーを開催しています。平成21年1月～平成21年6月までの間に開催するセミナーは次のとおりでありますので、ぜひご聴講ください。

記

会 場 高知産業保健推進センター研修室（高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4階）
 定 員 30名。ただし、No.25は20名、No.6は10名。
 申込期限 開催日の1営業日前まで。ただし、定員に達し次第締め切らせていただきます。
 受講料 無料です。
 駐車場 当センターには駐車場がありませんので、公共交通機関等をご利用ください。
 申 込 23頁の「受講申込書」に必要事項を記入の上、当センターまでFAX又は郵送でお送り頂るか、当センターHP (<http://www.kochisanpo.jp/>) よりお申し込みください。
 研修対象者 A:産業医、B:保健師・看護師、C:衛生管理者等
 認定産業医単位取得（申請） No.2,3,4,7

No.	開催日時	テーマ（研修対象者）・内容	講 師
21	H21.1.29(木) 14:00～15:30	メタボリックシンドローム ～最近のNASHの話題も～ (B.C)	森岡 茂治 当センター相談員 (介護老人保健施設シルバーマリン 医師)
		健診の中心的病気も、成人病→生活習慣病→死の四重奏→メタボリックシンドロームと呼び名、内容、考え方も少しずつ変わってきています。今回は、肥大型脂肪細胞、最近のNASH（非アルコール性脂肪性肝炎）の話題等を交えてメタボリックシンドロームを考えていきたいと思います。	
22	H21.2.10(火) 14:00～15:30	「食事の質」「生活リズム」と命の営み—その2—(2回シリーズ) (B.C)	川村 美笑子 当センター相談員 (高知女子大学生活科学部教授)
		「食事は誰でも毎日当たり前にしているため、『正しくできている』『見直す必要なんか無い』と勘違いしている人が多いのも事実」です。空腹感を癒し、料理を楽しみ、嗜好を満足させる食事が日々の暮らし方やメタボリックシンドロームとどのように関わっているかを、血液中の栄養素の体内運搬を通して紹介します。	
23	H21.2.18(水) 14:00～15:30	新型インフルエンザ対策について (B.C)	豊田 誠 高知市保健所地域保健課課長 大原 啓志 当センター所長
		厚生労働省の新型インフルエンザ対策が示されています。新型インフルエンザの最近の状況とあわせて解説し、事業所が準備すべき対策とパンデミック時の対応に関する情報を紹介します。	
24	H21.2.23(月) 14:00～15:30	職場で生かせる健康診断をめざして～一年目の特定保健指導～ (B.C)	五十嵐 恵子 保健指導担当相談員
		今年度から始まった特定保健指導を踏まえて受診者も職場にも健康診断結果の有効な活用法を考えてみましょう。	

No.	開催日時	テーマ(研修対象者)・内容	講師
25	H21.3.4(水) 13:00～16:00	AED取扱講習(B・C)	高知市消防局 中消防署 救急救命士
		心臓に電気ショックを与えて救命を図る自動対外式除細動器の取り扱いについて	
1	H21.4.8(水) 14:00～15:30	特定健康診査・特定保健指導と産業保健従事者の関わり(B・C)	坪崎 英治 産業医学 担当相談員
		検討中	
2	H21.4.20(月) 14:00～16:00	労働安全衛生法と衛生管理〔衛生管理基礎シリーズ〕(A・B・C)	樋口 悠紀夫 当センター相談員 (元高知労働 基準監督署 署長)
		労働安全衛生法・関係法令について、事業場における安全衛生管理体制と衛生管理に関する基本的事項を解説します。	
3	H21.5.8(金) 14:00～16:00	メンタルヘルズ指針と職場での対応(A・B・C)	榎本 宏子 当センター相談員 (海辺の杜 ホスピタル 健康推進室 室長)
		厚生労働省の指針の概要と指針に沿った職場における対応の実際について職場復帰システムを含めて解説します。	
4	H21.5.14(木) 14:00～16:00	有害環境に対する作業環境管理〔衛生管理基礎シリーズ〕(A・B・C)	門田 義彦 労働衛生工学 担当相談員
		有害環境因子に対する作業環境管理の基本的な考え方と法令の規定、それらの根拠について解説します。	
5	H21.6.3(水) 14:00～15:30	企業のメンタルヘルズ対策 ～今、なすべきこと～(B・C)	森 由枝 森社会保険 労務士事務所 所長
		精神の障害による労災認定件数も増加傾向にある状況下、ますます重要となる職場のメンタルヘルスクアの取り組みについて企業がなすべきこと果たすべき役割等について説明します。	
6	H21.6.17(水) 14:00～16:00	平成21年度第1回復職支援ワークショップ(B・C)	高知障害者 職業センター 共催
		職場復帰や雇用管理について、企業担当者同士で意見交換を行った後、職場復帰支援の取り組みや、復職した事例を紹介します。	
7	H21.6.23(火) 14:00～16:00	職場の健康管理 ～法制度の視点から～〔衛生管理基礎シリーズ〕(A・B・C)	大原 啓志 当センター所長
		衛生管理の一つとしての健康管理について概要を解説し、あわせて安全配慮義務との関連、健康情報の保護について簡単に紹介します。	

【受講費 無料】

平成20年度

**「過重労働・メンタルヘルス対策に関する研修会」及び
「精神科医等のための産業保健研修会」のご案内**

	過重労働・メンタルヘルス対策に 関する研修会	精神科医等のための 産業保健研修会
開催日	平成21年2月8日（日）	平成21年2月8日（日）
時間	13時20分～17時20分	16時00分～19時20分
会場	コンフォートホテル高知駅前 土佐の間 （高知市北本町2丁目2-12）	コンフォートホテル高知駅前 鳳凰の間 （高知市北本町2丁目2-12）
対象	産業医等の医師	精神科、精神神経科、 心療内科の医師
定員	50名	15名
カリキュラム	① 過重労働対策 60分 ② 面接指導の手法 60分 ③ メンタルヘルス対策 90分	① 産業保健概論 90分 ② メンタルヘルス事例研究 90分
認定産業医 研修の単位	基礎・後期 3.5単位 又は 生涯・更新 3.5単位	基礎・後期 3単位 又は 生涯・専門 3単位

お申込み・お問合せ先

（財）産業医学振興財団 企画課

〒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

ホームページ：<http://www.zsisz.or.jp>

「メンタルヘルス対策支援センター」開設および「相談機関利用促進員」による職場訪問のご案内

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

近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、働く人の6割以上に上っています。(厚生労働省平成14年度労働者健康状況調査) また、精神障害による労災認定状況においても、平成19年度は5年前の約2.7倍の268件(うち自殺(未遂を含む)81件)となっています。

このため、職場における心の健康づくりは重要な課題となっていますが、多くの職場では、取り組み方が分からない(39.9%)、専門スタッフがいらない、(46.1%)等の理由で、取り組みが十分でないのが現状です。(同労働者健康状況調査より)

この事業は、メンタルヘルス対策への助言、相談機関の利用促進、職場でのメンタルヘルスケア向上を目的としています。従業員の心の健康対策への取り組み方法が分からないという経営トップのみならず、メンタルヘルス対策支援センター・相談機関利用促進員を気軽にご利用ください。

【問合わせ先】

メンタルヘルス対策支援センター（高知産業保健推進センター内）
〒780-0870 高知市本町4丁目2番40号 ニッセイ高知ビル4階
TEL:088-826-6155
FAX:088-826-6151
Eメール:info@kochisanpo.jp

メンタルヘルス対策支援申込書

事業場名	
所 在 地	
担 当 者 (連絡先)	TEL: FAX:
支援内容	・メンタルヘルス指針の概要について ・取り組み方について ・事業場外資源の活用について ・その他()
備 考	

※メンタルヘルス対策支援センター（高知産業保健推進センター内）へ
FAX（088-826-6151）又はEメール（info@kochisanpo.jp）でお申し込み下さい。
後日、相談機関利用促進員より訪問日時調整等について、ご連絡いたします。

ビデオテープ職種別貸出ベスト3のご紹介



当センターでは、産業保健に関するビデオテープ・DVDを合わせて約720巻所蔵しています。

今回は、当センターが設立されました平成13年から平成20年9月までにご利用いただきましたビデオテープ等の中から、職種別に、ご利用回数が多かった物をご紹介します。

【産業医】

番 号	タ イ ト ル	概 要
2110320	救急・救命手当の一般心得 ～いざという時のために～ ＜改訂版＞	1.救急体制の整備（救急用具、救助用具、救急、救命組織と訓練・緊急時連絡先） 2.基本的な救急・救命手当（運搬法、傷病者の容体観察、緊急に行う救命手当、傷病者の体位、傷病者の扱い方の注意 等）
2110330	マウス・ツー・マウスと心肺蘇生法	1.意識の確認 2.気道の確保 3.呼吸の確認 4.人工呼吸（マウス・ツー・マウス、気道内異物の除去） 5.脈拍の確認 6.人工呼吸と心マッサージ（心肺蘇生法）
2130110	熱中症とその対策	熱中症の発生には、環境の要因が大きい、が、固体の要因や運動の要因なども関係している。このビデオでは、暑熱環境下での運動の生理、熱中症の病態と原因、予防対策について解説。

【保健師・看護師】

番 号	タ イ ト ル	概 要
2170060	新メンタルヘルス ①大切な心の健康	1.心の病気は誰にでも起こる深刻な問題 2.最近のメンタルヘルスケアの背景と症状 3.心の健康を乱すパターン①仕事への不適応②新しい技術への不適応～デジタルデバイド③人間関係の不適応④家庭の問題 4.心の病気になったことのある管理職の体験談 他
2170071	新・メンタルヘルスセルフケア ①ストレスをためない10の方法	1.ネガティブ思考を口に出すな 2.目標をかなえて自分にごほうびを 3.イライラ日記を付ける 4.ストレス解消ボタンを決める 5.趣味～子供の頃に好きだったことを思い出して 6.ストレス回復体操 7.香り 8.音楽 9.昼寝でクイックリフレッシュ 10.心の専門医や薬を上手に利用しよう 他
2170070	新メンタルヘルス ②部下の異変に気づいたら	1.こんな兆候が危ない～気づきのポイント 2.声かけのポイント 3.話し合いのポイント 4.ケアルートへの橋渡し 5.職場への復帰 6.日常のコミュニケーションの大切さ 他

【衛生管理者】

番 号	タ イ ト ル	概 要
2140140	働く人の腰痛予防	職場における腰痛を予防するためには、作業管理や作業環境管理を適切に行うことによって、腰痛発生の要因を排除し、その上で作業者の健康管理対策を進める必要がある。厚生労働省の「職場における腰痛予防対策指針」を基に、中災防が作業教育用として製作。
2160360	事例が語る安全活動の急所 ①ヒューマンエラー篇 ～起きるケースと起こす人～	1.事故、災害を引き起こす二大要因（ヒューマンエラーと機械・設備の不具合）を徹底的に解明 2.災害の事例だけを豊富に集めた実証教材 3.規模・業種を問わず、すべての小集団活動での学習に最適
2140130	マンガ職場の腰痛予防の常識	“現代病”といわれる腰痛について、なぜ起こるのか、職場で予防するにはどうしたらよいかを、職場のみんなで改善工夫するマンガビデオ。具体例をあげてわかりやすく解説。

【労務管理担当者等】

番 号	タ イ ト ル	概 要
2110301	イメージすれば危険が見える ～自分を守る5つの努力～	どんな状況下においても、自分に襲いかかる「危険」を予測し回避する行動をとっていれば災害やヒヤリハットは大きく減少するものです。ところがこの能力は、訓練を繰り返さなければ身に付きません。これからの安全教育では「自分に襲いかかってくる危険をイメージ」できるようになる訓練を繰り返し実施することが重要となるでしょう。本ビデオ教材では、「自分のことは自分自身で守る」という意識を高め、「どのようなことを行えばよいのか」ということを具体的に解説。
2110050	安全衛生の基本と心得 ①なぜ、安全活動なのか	1.職場のマナー、ルール 2.正しい作業方法 3.5S活動 4.安全ミーティング 5.危険予知活動
2160181	安全技能教育ビデオ ～クレーン玉掛作業と安全～	クレーン玉掛作業における技術向上と安全作業のポイントが身につくように、作業準備では吊り荷の重量目測、重心の位置決め、ワイヤロープの選定。玉掛方法ではロープの掛け方から巻上げ、運搬、巻下げに至るまで、しっかりとした合図方法を中心に、分かりやすく解説。

当センターが所蔵しておりますビデオテープは、全て無料でご利用になれます。

是非、貴社の職員の方への安全衛生教育等にご活用ください。

ご利用方法は、24頁の「図書・ビデオ・機器等 利用申込書」に必要事項を記入してお申し込みください。

また、FAX（088-826-6151）でもお申し込みいただけます。

なお、初めてご利用いただく方は、「利用者登録申込用紙」に必要事項を記入し、上記「図書・ビデオ・機器等 利用申込書」と合わせてお申し込みください。

「利用者登録申込用紙」が必要な方は、当センター（TEL:088-826-6155）にご連絡いただくか、当センターホームページ（<http://www.kochisanpo.jp/>）にて様式をダウンロードすることができます。

産業医学研修会・産業保健セミナー等 受講申込書

※ ↑ご希望の方を○で囲んでください

高知産業保健推進センター あて(Fax 088-826-6151)

次のとおり申し込みます。

受講希望研修会・セミナー等

番号	開催日	テーマ	センター受付番号 (センター記入欄)
	平成 年 月 日		
	平成 年 月 日		
	平成 年 月 日		
	平成 年 月 日		

申込者(受講者)に関する事項

該当する項目をご記入下さい。□にはチェックをいれて下さい。

事業場名			
業種			
所在地	〒 -		
連絡先 電話番号	(☐ 職場 ☐ 個人) - -	Fax	(☐ 職場 ☐ 個人) - -
E-mail	(☐ 職場 ☐ 個人)		
所属部署		職名	
職種	☐ 産業医 ☐ 事業主 ☐ 保健師 ☐ 看護師 ☐ 衛生管理者・推進者 ☐ 労務管理担当者 ☐ 産業保健機関 ☐ その他		
受講者氏名	ふりがな		

以降は、**産業医学研修会を申込みの方のみ記入**をお願いします。

産業医認定番号		資格更新期限	平成 年 月
産業医学研修会受講票送付先 (事業場への送付を希望される 方は、同上とご記載下さい。)	〒 -		

センター仮受付印

殿

お申し込み頂きました産業医学研修会・産業保健セミナー等
の件につきまして、

☐参加を受付しました。

(産業医学研修会を申込の方には、後日受講票を送付いたします。)

☐定員を超えている為、受付できません。

恐れ入りますが、またの機会にお願い致します。

図書・ビデオ・機器等 利用申込書

利用者番号

--	--	--	--	--	--

受付日

平成 年 月 日

1. 利用者関係等

ふりがな				該当職務を○で囲んでください。		
利用者氏名				1.産業医 3.専属産業医 5.事業主 7.労務担当者 9.各種団体関係者		
所属事業所名				2.認定産業医 4.保健師・看護師 6.衛生管理者 8.行政関係者 10.その他		
所在地						
TEL	()	—	FAX	()	—	
URL	http://		e-mail	@		
事業内容				労働者数 男： 人 女： 人 計： 人		
備考						

2. 利用物件等

種類	番 号	図書名・ビデオ名・機器名	貸 出 日	返却予定日
図書 ビデオ 機器			年 月 日	年 月 日
図書 ビデオ 機器			年 月 日	年 月 日
図書 ビデオ 機器			年 月 日	年 月 日
図書 ビデオ 機器			年 月 日	年 月 日
図書 ビデオ 機器			年 月 日	年 月 日
送付方法 (どちらか必ず○で囲んでください)		来所 宅配 (着払い)		

*貸出しは無料ですが、1回に5点まで、返却は原則として1週間以内をお願いします。

*ビデオテープの複製は厳禁とさせていただきます。

*機器に関しては、貸出し・返却とも来所にてお願いします。

*測定用機器類は、研修用機器であり、精度管理を行っていませんので、数値の補償はされません。

*図書・ビデオに関しては、宅急便等（利用者負担）による貸出しも行っています。（貸出期間は、到着日から1週間以内）

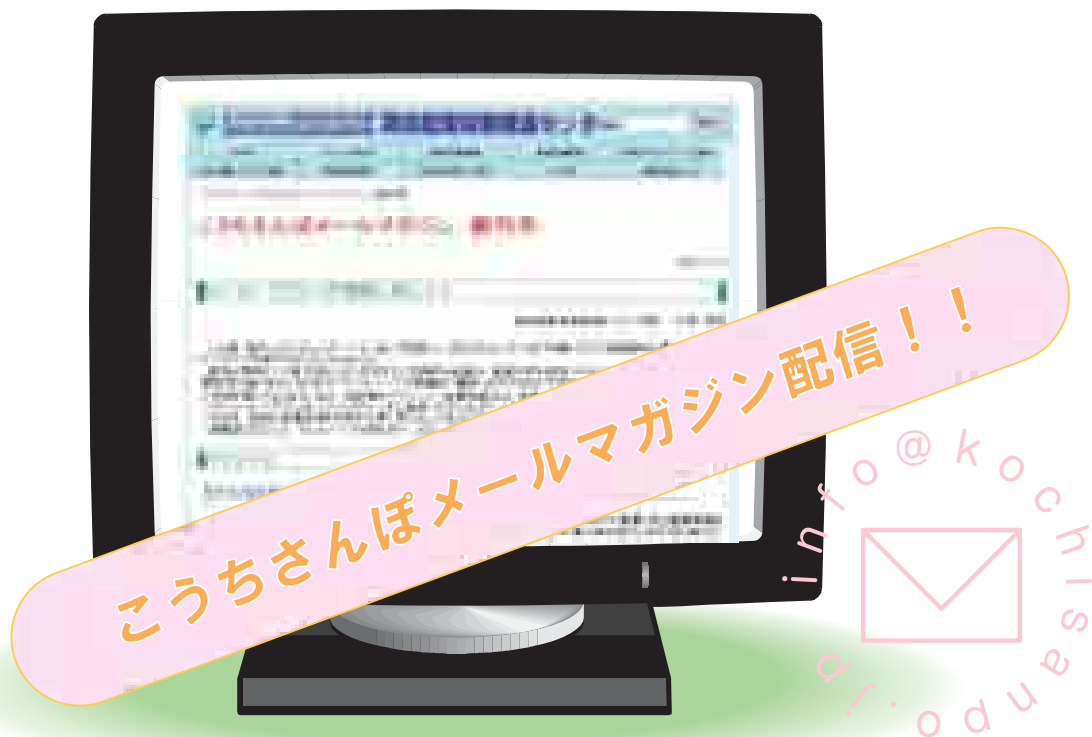
*図書・ビデオの返却を宅急便等（利用者負担）でされる場合は、保護・取扱いにご注意願います。

*初回の利用者登録済みの方は、次回から「利用者カード」を持参下さい。

*申込書はコピーしてご利用下さい。FAXでも受け付けております。

ホームページ(メールマガジン)をご活用下さい！

当センターでは法令改正等の最新情報や研修・セミナー等の開催案内などを原則毎月1日にメールマガジンによる情報提供を無料で行っています。定期的なチェックの機会として是非ご活用ください。配信をご希望の方は下記の「メールアドレス連絡表」にて、FAX又はEメールでご連絡くださいますようお願いいたします。



----- 切り取り線 -----

メールアドレス連絡表（こうちさんぽメールマガジン配信用）

高知産業保健推進センター 殿

平成 年 月 日

氏名（ふりがな）	()	電話番号 (勤務先電話番号)	
勤務先名			
住 所 (勤務先所在地)	〒 ()		
職 種 (いずれかに○印を)	事業主、産業医、一般医師、産業看護職、衛生管理者、安全衛生推進者、 労務担当者、労働者、その他 ()		
Eメールアドレス			

独立行政法人労働者健康福祉機構 高知産業保健推進センター

〒780-0870 高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4階

TEL: 088-826-6155 / FAX 088-826-6151

ホームページ : <http://www.kochisanpo.jp/>

Eメール : info@kochisanpo.jp

高知産業保健 推進センターの業務

窓口相談・実地相談

産業保健に関する様々な問題について、専門スタッフがセンターの窓口、電話等で相談に応じ、解決方法を助言します。



CONSULTATION

情報の提供

産業保健に関するビデオ、図書等の貸出、貸出しを行います。また、定期的に情報誌を発行します。



INFORMATION

研修

産業保健に関する専門的かつ実践的な研修を実施します。また、各機関、各団体が実施する研修について、教育用教材の貸与、講師の紹介を行います。



STUDY

広報・啓発

職場における産業保健の重要性を理解していただくため、事業主セミナーを開催します。



SEMINAR

調査研究

産業保健活動に役立つ調査研究を実施し、その結果を提供します。



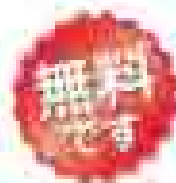
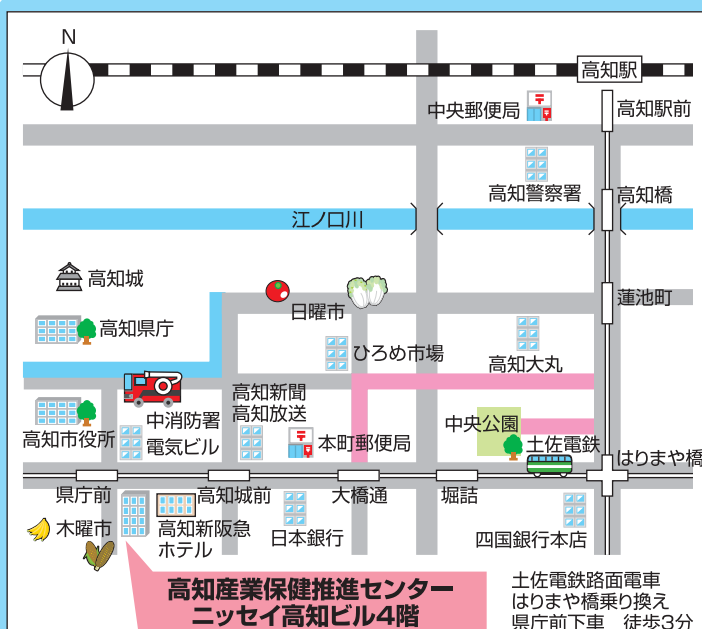
RESEARCH

助成金の支給

◇労働者50人未満の事業場が産業医を共同して選任した場合、助成金を支給します。
◇深夜業に従事する労働者が定期的に健康診断を受けた場合、助成金（費用の3/4、上限7,500円）を支給します。



SUBSIDY



ご利用いただける日時

休日を除く毎日 AM9:00～PM5:00
(休日は毎週土・日曜日及び祝日、年末年始)



独立行政法人労働者健康福祉機構

高知産業保健推進センター

T780-0870

高知県高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4階

TEL 088-826-6155 FAX 088-826-6151

■ホームページ

<http://www.kochisanpo.jp/>

■Eメール

info@kochisanpo.jp