



INDEX

◆ 所長からのメッセージ ◆

新しい年度の始まりに当たって

◆ TOPICS ◆

《審議会、検討会等》

《関係通達等》

《関係厚生労働省発表等》

《その他》

◆ 相談員の窓 ◆

新人をサポートするー新人研修と職場適応ー

◆ 職業性疾病発生事例 ◆

例 1 有機溶剤による中毒等

例 2 特定化学物質による中毒等

◆ 新着情報 ◆

新着定期刊行物

◆ 研修・セミナーのご案内（4月・5月）



◆ 所長からのメッセージ ◆

新しい年度の始まりに当たって

大分産業保健推進センター所長

三角 順一

時は、桜の季節から、春爛漫の季節へと移ろい、田畑では、すみれ、タンポポ、蓮華草や菜の花が咲き乱れ、蝶が舞い、小鳥たちが、わが世の春とばかりに、群れ囀る季節となりました。

職場や学校では、昼休みともなると新入社員や新入生の若さはちきれんばかりの甲高いおしゃべり・笑い声が、聞こえてきます。

管理職や責任ある立場の人たちの表情はと言えば、そんな若者のそれとは打って変わって、新年度の目標と計画達成のための思いで、真剣なまなざしで熱く議論を交わしていることでしょう。

さて、そこで、それぞれの立場にある方に、産業保健に携わる者として一言メッセージを差し上げたいと思います。

1. 新入社員の皆様へ

これまで、学校の先生方やご両親の庇護のもと、勉学に励んでこられた訳ですが、4月からは、社会人として、組織の一員として、会社の利益と発展のために日夜精進することを通して、社会に貢献することになります。そのことが、結果として、自らの生活を保障し、豊かな人生を送ることに繋がっていることを自覚しなければなりません。最初の数ヶ月は、仕事を覚え、会社の有り様や文化を学び、同僚の方々と仲良くなるのが大事です。この期間は、ある意味では、全てに亘って、不慣れな故に、戸惑うことも多々あるかと思えます。分からないことは、率直に先輩や上司に尋ねることが大事です。優しい先

輩が、新入社員の皆さんの質問や皆さんへの指導を楽しみに待っています。

2. 新リーダーの皆様へ

新しく中間管理職になられた皆さんは、企業・事業所の中核的な役割を担う将来を嘱望される方々です。皆さんは、会社の方針に従って、経験のある部下、配置転換で他の職場から来られた人及び新入社員の皆さんと意思の疎通を図りながら、ユーザーの求めに応じて、製品を作り、または、お客さんのニーズにそってサービスを提供していかねばなりません。上司と部下の間にいる皆さんは、両者の橋渡し役として、ある時には、接着剤としての役割を果たさなければならないので、ストレスが最も溜まり易い職責を担っていると言えます。しかし、この道は、多くの場合、先輩たちが通って来た同じ道でもあります。

ストレスが、溜まっているか否かの判断は、自分の感覚だけで行うのは、難しいものです。当推進センターのホームページから、無料でストレス診断ができます。是非、ご活用ください。プライバシーは、守られています。問題がありそうな判定が、出た方は、産業医あるいは、産業保健師等に相談されるか、または、当推進センターに設置されているメンタルヘルス対策支援センターの相談窓口をご利用ください。

3. 管理・監督者の皆様へ

社会・経済的諸環境の厳しい中で、重要なかじ取りを委ねられている皆様は、昼夜を分かたずご奮闘されているものと心から敬意を表します。そのような状況において、一番ストレスを抱えておられるのは、管理・監督の立場にある皆様方ではないかと危惧致しております。

新たに迎えた新入社員、新しく抜擢した中間管理職の方々を戦力として、新しい年度の目標を達成しようと情熱を燃やしておられることでしょう。

目標達成の成否は、従業員の全てのエネルギーが、最高のハーモニーを奏できるよう各レベルの方々を導けるか否かに係っております。一人ひとりの持っている長所を引き出す環境作りと全体の調和を創造することが、皆様に課せられた役割です。時には、アメーバの如く、時には、鋼の如く、硬軟織り交ぜ、臨機応変に対応することが求められております。当推進センターは、皆様の様々なメンタルヘルス問題に、微力ながらお役に立てればと多様なスタッフを揃えてお待ちしております。

今年 4 月より、副所長の交代がありましたのでお知らせいたします。前任者の瀧徳見は、大分労働局に戻り、賃金室室長となり、代わりに、大分監督署より次長の日小田浩成が、副所長として着任致しました。前任者同様、ご指導・ご鞭撻賜りますようお願いいたします。

◆◇+.....+◇◆

◆ TOPICS ◆

《審議会、検討会等》

平成22年3月4日(木)

【第3回職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会】

3月4日に第3回職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会が開催されました。議題は第1回、第2回検討会における主な意見及びまとめについて等です。(厚生労働省安全衛生部化学物質対策課)

平成22年3月12日(金)

【化学物質のリスク評価検討会第5回ばく露評価小検討会】

3月12日にリスク評価検討会第5回ばく露評価小検討会が開催されました。議題は平成21年度ばく露実態調査対象物質の測定分析法について等です。(厚生労働省安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室)

平成22年3月16日(火)

【第1回化学物質の健康障害防止措置に係る検討会】

3月16日に第1回化学物質の健康障害防止措置に係る検討会が開催されました。議題は労働安全衛生法第28条第3項の規定に基づく指針(がん原性指針)の検討について等です。(厚生労働省安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室)

平成22年3月17日(水)

【第5回化学物質のリスク評価に係る企画検討会】

3月17日に第5回化学物質のリスク評価に係る企画検討会が開催されました。議題は平成21年度リスク評価の進捗状況等です。(厚生労働省安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室)

《関係通達等》

【定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について】

平成22年3月25日付けで厚生労働省労働基準局長より基発0325第1号「定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について」が発出されました。(厚生労働省安全衛生部労働衛生課)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000055uh-att/2r98520000055w8.pdf>

《関係厚生労働省発表等》

【有期労働契約研究会中間取りまとめ】

3月17日に厚生労働省より「有期労働契約研究会中間取りまとめについて」が発表されました。(厚生労働省労働基準局総務課労働契約企画室)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004psb.html>

【定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について】

3月25日に厚生労働省より「定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について～働く方に対する保健指導、健康教育等の取組を促進することで定期健康診断の有所見率を改善し、過労死を予防します～」が発表されました。(厚生労働省安全衛生部労働衛生課)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000055uh.html>

《その他》

【新型インフルエンザ対策】

次のホームページで新型インフルエンザ対策に関する最新情報が提供されていますのでご参照下さい。

○ 厚生労働省ホームページ(新型インフルエンザ対策関係)(厚生労働省健康局結核感染症課)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/index.html>

◆◇+.....+◇◆

◆ 相談員の窓 ◆

新人をサポートするー新人研修と職場適応ー

産業保健(基幹)相談員 上野徳美

大分大学医学部社会心理学講座 教授

二十四節季で言うと、立春、雨水、啓蟄、春分、そして清明。万物がすがすがしく、美しい季節を迎えました。職場では新人を迎える季節です。新人ご本人はもちろんのこと、新人を迎えるメンバーも期待

と不安と何某かの緊張を抱いておられることでしょう。これは、会社や企業に限らず、新入生を迎える学校や大学においても同様かもしれません。

人が新しい環境や職場に適応するには、かなりのエネルギーと負荷がかかります。新しい土地や気候・風土、建物などの物理的環境に慣れることもそうですが、経験のない仕事を覚えたり、新しく人間関係を築きあげたりするには、想像以上に心身への負担やストレスがかかってきます。いわゆるストレスフル・ライフイベントです。新しい職場や環境に物理的、心理的に適応するためには、少なくとも半年や1年は要します。とくに4月から夏頃までは、心身の不調、変調を訴える新人が少なくありません。大学の新生なども同様です。いわゆる5月病です(実際は、もっと後になって問題が生じてくることも多いのですが)。友人や相談相手の少ない人、ストレス耐性の低い人、脆弱性の高い人、几帳面で秩序愛の強い人などは、この時期は十分気をつけたいものです。

ところで、某病院看護部では、新人の仕事への不安・緊張を緩和し、職場適応と人間関係づくりを促すことを目的とした新人研修会を毎年4月に開催しています。心理学や環境教育の専門家が研修を担当するもので、いわゆる教育的研修ではありません。自然体験を中心としたネイチャーゲームと小グループに分かれての自由な話し合いをゆったりとした時間と空間の中で行います。心身のリラックスを図り、仕事や人間関係についての不安、悩みを自由に開示し合ったり、新人相互の交流を深めたりすることが目的です。また、ストレスへの気づきや対処法を学んでもらうことも、研修会のねらいの1つです。このような研修会を実施したところ、仕事に対する不安・悩みが軽減される、自尊感情が高まる、不安を抱いているのは自分だけでないことがわかる、サポートし合う関係が増える、ストレスへの気づきが高まる、今までとは違った視点から自然をとらえることができるようになった、といった効果が得られているそうです。

新人を迎えて、会社や事業所ではいろいろな研修会・指導が計画されていることでしょう。仕事をいち早く覚えるよう教育・指導することはもちろん大切なことですが、それと同時に、予防的観点から職場への適応や人間関係づくり、ストレス対処などに主眼を置いた研修も意義深いことを、このユニークな試みは示唆しているように思えます。

◆◇+.....+◇◆

◆ 職業性疾病発生事例 ◆

(2例 ー平成20年ー)

例 1 有機溶剤による中毒等

【有害要因】

イソプロピルアルコール

【業種】

可塑物製品製造業

【発生月】

4月

【被災者数】

中毒5名

【発生状況】

仕掛品倉庫において、化粧品容器の蓋に付着している油類等の汚れをイソプロピルアルコールで拭き取る作業をしていたところ、イソプロピルアルコール蒸気を吸入し、有機溶剤中毒となった。

【発生原因等】

- ・ 換気設備未設置
- ・ 呼吸用保護具の未着用

例 2 特定化学物質による中毒等

【有害要因】

硝酸、(二酸化窒素)

【業種】

ボルト、ナット、リベット、小ねじ、木ねじ等製造業

【発生月】

4月

【被災者数】

薬傷 4名、中毒 4名

【発生状況】

屋外の少量危険物倉庫前において、硝酸廃液を空ドラム缶へ移し替え作業中、移し替えの途中で作業指示の間違いに気づき、作業を中断し、ドラム缶の蓋を閉めた。その後、ドラム缶から硝酸廃液を抜き取るため、ドラム缶の蓋を開けたところ、ドラム缶から噴出した硝酸廃液を浴び、薬傷を負った。同時に噴出した二酸化窒素ガスを吸入し、中毒となった。

【発生原因等】

- ・ 危険有害性の認識不足
- ・ 作業標準不徹底
- ・ 呼吸用保護具の未着用

◆◇+.....+◇◆

◆ 新着情報 ◆

新着定期刊行物

安全衛生のひろば 2010 4 特集 改めて確認保護具の正しい使い方

安全と健康 2010 4 特集 機能していますか？職場のリスクアセスメント

労働の科学 2010 4 特集 会社の教育力

※上記の定期刊行物はセンターでご覧になれます。

◆◇+.....+◇◆

◆ 研修・セミナーのご案内 (4月・5月)

日時・会場は変更する場合がございます。

変更はホームページに掲載いたしますので、ご確認下さい。

∞∞

■ 産業医研修

時間:18:30~20:30

会場:アイネス 大研修室

∞∞

4月27日(火)第2回

「職場におけるストレスと心身の健康」 三角 順一 (大分産業保健推進センター 所長)

5月12日(水)第3回

「脳・心臓疾患における労災認定」

和田 秀隆 (平松学園 大分リハビリテーション専門学校 校長)

5月19日(水)第4回

「 過重労働による健康障害防止対策 - 労働時間管理から面接指導まで - 」

田吹 好美 (翔労働衛生コンサルタント事務所 所長)

oo

■産業医研修

時間:18:30~20:30

会場:大分県中部地域産業保健センター(別府市医師会)

oo

5月21日(金)第5回

「 粉じん職場の環境改善と作業関連性肺疾患 」

青野 裕士 (大分大学医学部 公衆衛生・疫学講座 准教授)

産業医研修のページ

http://www.oita-sanpo.jp/H21_training/h22_doctor.pdf

oo

■衛生管理者等研修

時間:14:00~16:00

会場:大分産業保健推進センター 会議室

oo

5月14日(火)第2回

「 リスクアセスメントの進め方 」 古庄 義彦 (労働衛生コンサルタント)

5月21日(火)第3回

「 問題解決のための情報交換(第3回) ~新任衛生担当者のために~

吉良 一樹 (きら労働衛生コンサルタント事務所 代表)

衛生管理者・安全衛生担当者・事業主・等研修(看護職含む)のページ

http://www.oita-sanpo.jp/H21_training/H21_eisei.pdf

oo

■カウンセリング研修

時間:18:30~20:30

会場:大分産業保健推進センター 会議室

oo

5月11日(火)第2回

「 事例検討(自殺未遂)」 渡嘉敷 新典 (シニア産業カウンセラー)

カウンセリング研修のページ

http://www.oita-sanpo.jp/H21_training/h22_cau.pdf

