

ゆたへと

2006 秋号 vol. 47

さんぽ

掲載!! 研究会のご案内

(平成18年11月~19年3月)

南九州ブロック共同編集事業場紹介
大和ハウス工業株式会社鹿児島工場



独立行政法人 労働者健康福祉機構

熊本産業保健推進センター

研修会のご案内 (平成18年11月～19年3月)

研修会参加ご希望の方はこのページをコピーして当センターにFAX(096-359-6506)していただくか、当センターホームページの「研修会参加申し込みフォーム」よりお申し込みください。

研修会番号	研修日時	対象	テーマと内容	講師
31	11月6日(月) 14:00～16:00	A	改正労働安全衛生法に関連しての過重労働対策 平成18年4月1日施行の改正労働安全衛生法についての解説と特に過重労働に対する法改正の内容説明	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
32	11月8日(水) 14:00～16:00	A	アスベスト対策 基礎知識	第1種作業環境測定士 保健師 山口 浩 一 島村 佳子
33	11月13日(月) 14:00～16:00	A	心をつかむ話の「聴き方」〔研修会No.1と同内容〕 聞き方の三要素、傾聴・受容・共感を理解し、心を通わせる会話の技術を研修	THP心理相談員 瀬戸 昌
34	11月16日(木) 14:00～16:00	A	参加型安全衛生活動－職場改善に向けて－ 参加型職場改善活動について実践的な知識理解を深める	熊本大学大学院 講師 永野 恵
35	11月22日(水) 14:00～16:00	A	化学物質等の安全データシート(MSDS)の基礎知識 有機溶剤・特定化学物質等による事故防止のための基礎研修	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩 一
36	11月24日(金) 13:30～16:30	D	職場巡視の進め方〔実地研修〕於：NOK(株)リング事業部(阿蘇市) 実際に職場を巡視しながらの職場巡視の進め方を考える	元YKK AP(株)九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原 徳 一
37	11月27日(月) 14:00～16:00	A	メンタルヘルス対策の考え方(総論) メンタルヘルス対策に取り組む際の考え方(総論)	明生病院 院長 古賀 幹 浩
38	12月5日(火) 14:00～16:00	C・D	カウンセリング 積極的傾聴訓練・ケーススタディ	保健師 島村 佳子
39	12月6日(水) 14:00～16:00	A	職場巡視のチェックポイント 産業保健従事者の立場から、職場を巡視する際の視点を養う	労働衛生コンサルタント 日本産業衛生学会認定専門産業医 小柳 敦子
40	12月14日(木) 14:00～16:00	D	メンタルヘルス〔研修会No.5と同内容〕 メンタルヘルス事例検討と意見交換	くまもと青明病院 精神科部長 堀田 直子
41	12月15日(金) 14:00～16:00	A	スーパービジョン〔研修会No.7と同内容〕 自分の面接方法の「傾向・癖」に気づくために(事例があれば持参して下さい)	保健師 産業カウンセラー 労働衛生コンサルタント 廣瀬 靖子
42	12月18日(月) 14:00～16:00	A	精神科医にかからないための職場の労務管理 従業員が明るく、快適に働くことができるような職場環境づくりについて	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
43	1月16日(火) 14:00～16:00	D	総括管理 総括と計画～参加者全員で作ってみよう～	保健師 島村 佳子
44	1月18日(木) 14:00～16:00	A	職場改善のヒント 種々の事業所で収集した安全衛生に関する「よい事例」と「改善が必要な事例」を紹介することによって各自の職場改善のヒントを得る	熊本大学大学院 講師 永野 恵
45	1月19日(金) 14:00～16:00	A	スーパービジョン〔研修会No.7と同内容〕 自分の面接方法の「傾向・癖」に気づくために(事例があれば持参して下さい)	保健師 産業カウンセラー 労働衛生コンサルタント 廣瀬 靖子
46	1月22日(月) 14:00～16:00	A	積極的傾聴法Ⅰ〔研修会No.13と同内容〕 積極的傾聴技法とロール・プレイングにより聴く体験を研修	THP心理相談員 瀬戸 昌
47	1月24日(水) 14:00～16:00	A	化学物質等の安全データシート(MSDS)の基礎知識(研修会No.34と同内容) 有機溶剤・特定化学物質等による事故防止のための基礎研修	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩 一
48	1月29日(月) 14:00～16:00	A	ストレス簡易調査票の活用法 労働者及び職場のストレス状況を把握するためのストレス簡易調査票の活用法	明生病院 院長 古賀 幹 浩
49	2月5日(月) 14:00～16:00	A	アスベストの取り扱い業務を行うために知っておきたい労働安全衛生法 石綿解体・改修工事における石綿の安全対策について	元八代労働基準監督署 署長 藤田 泰生
50	2月9日(金) 14:00～16:00	A	「マスク」って何？ マスクの有効な活用について	元YKK AP(株)九州事業所 衛生工学衛生管理者 石原 徳 一
51	2月16日(金) 14:00～16:00	A	スーパービジョン〔研修会No.7と同内容〕 自分の面接方法の「傾向・癖」に気づくために(事例があれば持参して下さい)	保健師 産業カウンセラー 労働衛生コンサルタント 廣瀬 靖子
52	2月20日(火) 14:00～16:00	D	新入生対象の(衛生・健康教育) 計画の立て方・進め方	保健師 島村 佳子
53	2月22日(木) 14:00～16:00	D	メンタルヘルス〔研修会No.5と同内容〕 メンタルヘルス事例検討と意見交換	くまもと青明病院 精神科部長 堀田 直子
54	3月7日(水) 14:00～16:00	A	健康診断の結果報告書の作成方法と活用法 社員の健康状態を分析し健康管理の重要性と方向性を示す	労働衛生コンサルタント 日本産業衛生学会認定専門産業医 小柳 敦子
55	3月12日(月) 14:00～16:00	A	積極的傾聴法Ⅱ〔研修会No.29と同内容〕 ロールプレイングを通じリスニングを深める	THP心理相談員 瀬戸 昌
56	3月14日(水) 14:00～16:00	A	化学物質等による目・皮膚障害防止対策について 保護具の使用方法などの基礎研修	第1種作業環境測定士 環境計量士 山口 浩 一
57	3月26日(月) 14:00～16:00	A	メンタルヘルス事例の考え方(総論) 職場において事例化するとはどういうことか？復職支援の流れも含めての総論	明生病院 院長 古賀 幹 浩

1 対象者 A：問いません(どなたでも) B：産業医 C：保健師・看護師 D：衛生管理者・労務担当者等
2 会場 熊本産業保健推進センター会議室

送信先FAX番号 熊本産業保健推進センター 096-359-6506

※FAX送信票等は不要です。この用紙のみを送信して下さい。
参加を希望する研修会番号を○印で囲んで下さい。(受講費用は無料です。複数申込可能です。)

ふりがな		会社名		所属部署	
参加者氏名					
連絡先住所					
連絡担当者 (参加者と違う場合に記入)		連絡先 電話番号		連絡先 FAX番号	

も く じ

ストレス・マネジメント

「大切なものを忘れていませんか？」

産業保健相談員（保健指導・カウンセリング） 島 村 佳 子 ... 2

時間外労働等の労働時間管理について

（長時間労働者に対する面接指導に関連して）

産業保健相談員（労働衛生関係法令） 藤 田 泰 生 ... 4

災害事例 平成17年に発生した有機溶剤による中毒 7

南九州ブロック共同編集事業場紹介

大和ハウス工業株式会社 鹿児島工場 衛生管理者 林 秀 之 ... 8

面接指導実施のポイントQ & A 10

行政情報 石綿障害予防規則・労働安全衛生法施行令

の一部が改正されました。 12

行政情報 働く女性・事業主・医師・助産師のみなさん

「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう 14

平成18年度熊本県における労働衛生の現状（概要） 18

母性健康管理研修会のお知らせ 19

厚生労働省委託事業に係る研修会

「過重労働・メンタルヘルス対策及び健康情報保護に関する研修会」のご案内 ... 20

「精神科医等のための産業保健研修会」のご案内 21

「仕事と生活を考えるシンポジウム」ご案内

「第44回熊本県精神保健福祉大会」ご案内 22

随想 忘れ得ぬこと

熊本障害者雇用支援センター所長 長 尾 禎 一 ... 23

熊本産業保健推進センターをご活用ください

ホームページのご案内 24

表紙画の言葉 嬉野市民家（祥棲家）



表紙画

佐賀県は九州の中では規模的に最も小さく、また地理的にも福岡、長崎の両県に挟まれて、ちょうどエアポケットの中に入ったような印象を受ける。しかし私にとっては宝の蔵みたいなので、これまでも白石（しろいし）、北方（きたかた）、富士など古い民家が残っているところを訪れ、茅葺き屋根を描いてきたが、先日（3月10日）、今度は嬉野温泉で集まりがあり、その帰りに一般道を通っていたらこの民家に出会った。嬉野市乙1916の祥棲（つげる）さんという方の家であった。

丁度家主さんが出てきたので色々話を聞くことが出来た。それにしても祥棲（つげる）という苗字は初めて出会った名前である。家自体は特に旧いとか、取り立ててどうこうという話はなかった。最近まで棲んでいたという。敷地内の別棟の新築の家に棲まわられていてそちらから出てこられた。トンネルひとつ越えた隣の塩田町にはまだ数軒の茅葺きが残っていることを聞き訪れた。数軒の民家がまだ茅葺きのまま残っていた。塩田町は、白石、北方と繋がり旧長崎街道を形成している。街道沿いにはまだまだ旧民家その名残を残しているようである。

（熊本障害者雇用支援センター所長 長尾 禎一）



「大切なものを忘れていませんか？」

産業保健相談員（保健指導・カウンセリング） **島村佳子**

情報のデジタル化やネットワーク化、データベース化等のIT社会の進歩は、知りたい情報をクリック一つで簡単に、しかも素早く手に入るようにしてくれました。お陰で日常生活のいろんな場面でその恩恵を授かっています。

職場環境では、鉛筆・消しゴム等の事務用品、手紙や電話・ファックス等の通信手段に至る殆どが、携帯電話やEメール等の非常に便利な道具に置き換わっています。中でもEメールは、複数の人達に同じ情報を瞬時に伝えることが出来、大変便利なツールと言えます。送り手側の都合の良い時に発信し、受け手側の都合の良い時に開いてみるという本当に時間に無駄のない便利な通信方法です。

会議の案内を例にとってみますと、今までは案内文を書く、印刷する、郵便（社内便）で送付するという手間が必要でした。その上‘出した、もらっていないとか聞いた聞いていない’と言った些細なトラブルまでありました。

しかし、Eメールは、全員に発信して受診確認をチェックすれば参加予定者に伝わりますし、遠方へ資料を送付する時などファックスや郵便を利用するより早くて確実に、時には受け側でその資料を加工することさえいとも簡単にできるといったメリットもあります。

その上、上記のようなトラブルが出たとしても発信着信記録を残しておくだけでトラブルの解消が出来ます。

さて、メンタルヘルス研修のグループワークの中でこんな話がありました。

例1. 「隣のデスクにいる直属の上司から、Eメールで業務の進捗状況の確認が送られてきたのでEメール返信で報告したのですが、何かしら後味の悪い思いをした経験があります。自分が上司から避けられているような気がして…。直接報告したほうが良かったのではないかと思ったのですが、どう思わ

れますか？どうすれば良かったのでしょうか？」

例2. 「本社からの業務指示が上司経由で自分に転送されて来たのですが、内容がよく分からなかったのでプリントアウトして直接上司へ確認しに行ったのですよ。そこで分かったことは、上司は開封せずにそのまま担当者の私に転送したと言うんですね。業務の種類にもよるでしょうが、仕事上の責任は当然上司へいく訳ですので、マネジメントの面からも開封し内容の確認をした上で、部下に指示を出すべきではないかと思ったのですが…。同じような経験をされた方はいらっしゃいますか？」

例3. 「電話で言いにくいことがあったりすると、ついEメールを使って済ませることが多いのですが、感情的になりにくい反面、相手にどのように伝わったのかが分からないので少し不安感を感じます。他に何か良い手段があったら教えてくださいませんか？」

このような話しは、日常どこの職場でも見られる事象ではないかと思われれます。送り手側は、効率的で良い手段だと思ってしていることなのでしょうが、果たして全体的に最適な仕事の流れになっていると言えるのでしょうか。

本来、業務指示や進捗状況の確認作業というのは①その内容をどのように進めているか②どこまで出来ているのか ③何か困って悩んでいないか ④サポートは誰がしてくれているのか ⑤期日に間に合うのか等を確認する **プロセス** がとても重要になります。

共通理解が出来ている者同士であればEメールだけで良いかもしれませんが、理解度の異なる人にはEメールだけでは足りません。つまり、指示する側が自分の意図するところを正確に伝えようとする少し工夫が必要です。「**この前頼**

「んだ資料は出来たのか?」というような短い言葉の確認に終わるのではなく、部下のレベルに目線を合わせて「信頼関係を築く」ことを念頭に入れたコミュニケーションスキルが必要です。機械的な声掛けではなく、人としての温もりが感じられるような声掛け、姿勢、態度、行動をとらなければ部下からの強い信頼を得ることは出来ません。「先週お願いしていた資料だけど、どれくらい進んでる?時間がとれたら後で打合せを少ししておいたほうが良いと思うんだけど良いかな。都合つけてくれるかな。資料は出来るところまでで良いからね。時間が決まったら連絡してください。場所は僕のほうで会議室を予約しておきます。」というように声かけするとどうでしょうか。進捗状況が把握できて上司も安心、部下も上司の気遣いで気力が湧き、何か問題があれば、そこが相談の場面に置き換わりますから適切なアドバイスがもらえ、問題解決につなげることが出来ます。

このように例1、2のケースは、双方にとってプラス効果がでるようなコミュニケーションスキルが身につけていけば何の問題もありません。何気ない会話かも知れませんが、日頃から相手の身になって考え行動していれば済むことではないでしょうか。毎日の積み重ねが、人づくり、関係づくり、人材育成につながる最短距離であると考えます。「企業は人なり」とよく耳にしますが、「信頼関係づくり＝人間関係づくり＝人材育成＝企業の宝ものひいては企業の成長発展」につながっていくのでしょうか。

次に例3のような、電話で言いにくいことはメールですという経験は、大抵の人が経験していると思います。人間関係づくりから言うとEメールだけで済ませるのではなく、やはり直接話をするのが大切ですが、会話のキッカケづくりとしてみればメールの後のフォロー如何によって違ってくるでしょう。問題の先送りからは何の解決も生まれません。お互いが納得いく結果を導き出すためには、相互コミュニケーションが図られなければなりません。特に管理監督者の立場で仕事をされている方々には、①

お互いのやり取りの中で何がいけなかったのか、②何が不足していたのか、③どうすれば良かったのか、ということに相手が自ずと気づくような指導を心掛けて欲しいものです。何でも話し合える職場の雰囲気づくりこそが、信頼関係を築く第一歩です。

又、人は気持ちに余裕が無くなってくると、「自分が忘れそうだから」とか「とにかく早く伝えなければいい仕事ができない」とか「内容がよく分からなければ、その内に向こうから聞いてくるだろう」といった自分中心の仕事の進め方をしてしまいます。仕事の「量」も「質」も求められる昨今は、当然のように、スピードやタイミング、効果効率が要求されます。一見、無駄のない効率的な仕事をしているつもりでも、自分と相手がその内容を同じように理解した上で進めなければ、めざすゴールは違うものになってしまいます。結果、やり直しを指示しなければならないということになり二重に手間もかかり、やる気も失せてしまいます。

Eメールという便利なコミュニケーションツールは、フルに活用しても良いものだけれど重要な点は、必要な情報と不必要な情報を見極める能力が不可欠であるということ。そして、それ以上にその恐さや危険を理解した上で使用しなければいけないツールであるということ。便利さと危険が背中合わせになっているものであるということ等々を十分知った上で使わなければならないツールであると考えられます。

ですから危険を補う意味で、時にはフェイスToフェイスで感情の信号を確認しあったり、ストレスの度合いを測ったりして言葉以外の何かを感じ取る「眼力＝感性」を大切にしてほしいと思います。

全員が目標を共有化し、自分の役割を認識してこそいい仕事出来ます。相手の目線に立ち、互いに尊重し合いながら、互いの意思を確認しあうことです。それを深めていくことによって、コミュニケーション以外の大切なもの(＝信頼関係)が築かれるのだということを忘れないように努力したいと思っています。



時間外労働等の労働時間管理について

(長時間労働者に対する面接指導に関連して)

産業保健相談員（労働衛生関係法令） **藤田 泰生**

近年、長時間労働や仕事上のストレスによって、脳・心臓疾患やうつ病を発症するケースが多く見られ、これら過重労働による健康障害やメンタルヘルスの不調を未然に防止する為、平成18年4月1日から労働安全衛生法、労働安全衛生規則が改正され、一定の長時間労働者などについて医師による面接指導を実施することを事業者に対し義務付けられました。

具体的には、時間外・休日労働が月100時間を超える長時間労働者については、本人の申し出により、医師による面接指導を実施しなければなりません。また、月80時間を超える一定の長時間労働者に対しても面接指導又はこれに準ずる措置を講ずる努力義務が事業者に課せられました。

時間外・休日労働が月100時間を超えるという事は通常では考えられない長時間労働です。出来るだけ長時間労働とならないように労働時間管理をする必要があります。

時間外・休日労働が月45時間を超え、その時間が長くなるほどストレスや疲労により脳・心臓疾患やうつ病を発症するケースが増加するとされています。

時間外・休日労働が月100時間を超える長時間労働とは、どう計算するのでしょうか。労働時間、休日、時間外・休日労働は労働基準法ではどう規定されているのでしょうか。

労働時間が1日8時間1週40時間、休日が毎週土・日曜日という完全週休2日制の事業場で、月100時間の時間外・休日労働をするとしたら、どういう労働の実態となるか計算してみましょう。

ひと月の労働日数が21日、休日が9日の場合に、時間外労働を制限いっぱいとするとして、1日3時間の残業を15日間して45時間、休日労働を1日8時間7日間して56時間、合計101時間となります。残業のない日は6日、完全に休日として身体を休める日はたったの2日間しかありません。

月100時間の時間外・休日労働とはこういう状態なのです。

1、労働基準法では、使用者は労働者に休憩時間を除いて、1週間について40時間を超えて労働させてはならない。1週間の各日については1日8時間を超えて労働させてはならないと規定されています。

ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業及び接客娯楽業（特例対象事業場）の1週間の法定労働時間は44時間とされています。

ここでいう1週間とは就業規則等で任意に定めることができますが、定めがない場合は日曜日から土曜日までの1週間と解されています。

就業規則等で定め、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届出をすれば、1年単位の変形労働時間制や1月単位の変形労働時間制をとり、1日8時間を超え又は1週40時間を超えて労働させることが出来ます。しかし、1週平均の労働時間は40時間を超えることは出来ません。協定届けは様式が定められています。

具体的には、例えば変形期間中の労働時間の総枠は次の表のようになります。

変形期間	通常の事業場	特例対象事業場
1か月単位(30日)	171.4時間	188.5時間
1か月単位(31日)	177.1時間	194.8時間
4週間単位	160.0時間	176.0時間
10日単位	57.1時間	62.8時間

(1か月単位の変形労働時間制では、変形期間中の労働時間の総枠は、1週間の法定労働時間(40時間(特例対象事業場では44時間))に変形期間の日数を7で除した数を乗じて得られます。)

- 2、休日は毎週少なくとも1日か4週を通じて4日以上与えなければなりません。

なお、休日とは、労働契約において労働義務がないものとされている日をいい、原則として暦日(午前0時から午後12時まで)の24時間の休みをいいます。

- 3、労働基準法では法定労働時間や法定休日を定めていますが、これを超える時間外労働や休日労働を一切禁止しているものではありません。

労使間で協定をして、所轄労働基準監督署長に協定届出を届け出ればその協定の範囲内で時間外労働や休日労働をさせることが出来ます。

又、非常災害や避けることの出来ない事由で臨時の必要がある場合に労働基準監督署長の許可を受けて時間外労働や休日労働を必要な限度において行うことが出来ます。この場合許可を受ける時間がない場合は事後に遅滞なく届けを出せばよいことになっています。

- 4、時間外労働・休日労働に関する協定はいわゆる36協定といわれているもので、使用者がその事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合はその事業場の労働者の過半数を代表する者と協定した労使協定で、締結後に所轄労働基

準監督署長に届出をする必要があります。

36協定で定める内容は

- ①時間外又は休日労働が必要な具体的事由
- ②対象労働者の業務、人数
- ③1日についての延長時間ならびに日を越え3ヶ月以内の期間及び1年間についての延長時間
- ④休日労働を行う日とその始業・就業時刻
- ⑤協定の有効期間

36協定の締結は、時間外労働・休日労働を行わせることについて刑事責任を問われないためのものであり、労働者に時間外労働・休日労働を命じ、民事上も労働者に従わせるためには、労働契約や就業規則、労働協約等にその根拠となる定めが必要となります。

- 5、36協定で定める時間外労働の時間数の限度については、「労働時間の延長の限度等に関する基準」が定められております。

一般労働者の場合

期 間	限 度 時 間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月間	45時間
2ヶ月間	81時間
3ヶ月間	120時間
1年間	360時間

対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者の場合

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1ヶ月間	42時間
2ヶ月間	75時間
3ヶ月間	110時間
1年間	320時間

建設業、自動車運転業務、新技術等の研究開発業務等については、36協定で定める時間外労働の限度時間の基準は適用されません。

6、法定労働時間や法定休日、深夜に労働させた場合には割増賃金を支払う必要があります。割増賃金の割増率は次の表のとおりです。

時間外労働	25%以上
深夜労働	25%以上
休日労働	35%以上
時間外労働+深夜労働	50%以上
休日労働+深夜労働	60%以上

割増賃金の算定の基礎となる賃金は、基本給だけでなく次の賃金を除いた全ての賃金が含まれます。

- ①家族手当
- ②通勤手当
- ③別居手当
- ④子女養育手当
- ⑤住宅手当
- ⑥臨時に支払われた賃金
- ⑦1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

割増賃金の算定式は、

割増賃金額＝基礎となる賃金の1時間当り賃金額×{時間外労働時間数×(1+時間外労働の割増率)+休日労働時間数×(1+休日労働の割増率)+深夜労働時間数×深夜労働の割増率}

となります。

7、事業場の所定労働時間や所定休日が法定労働時間や法定休日と同じ場合は、時間外・休日労働の割増賃金は法定の割増賃金を支払わなければなりませんが、所定労働時間や所定休日が法定労働時間や法定休日と違っている

場合、例えば、始業・終業時刻が8時から16時で休憩時間が1時間の事業場の場合は、16時から17時までの1時間は法定内労働時間となり労働基準法の割増賃金を支払う義務はありません。原則として通常の労働時間の賃金を支払えばよいことになっています。但し、労働協約、就業規則等で定められた賃金額がある場合はその定められた賃金額で差し支えありません。なお、実態的には割増賃金を支払う事業場が多いようです。

8、長時間労働者に対する面接指導制度による時間外・休日労働時間の算定方法は次の通りです。一定の期日を決めて(例えば賃金締切日)行わなければなりません。

1か月当たりの時間外・休日労働時間数＝1ヶ月の総労働時間数－(計算期間(1ヶ月間)の総暦日数/7)×40
となります。

この算定方法を使えば法定労働時間と所定労働時間が異なっている事業場でも容易に計算できます。

以上のように、労使間で協定をして、所轄の労働基準監督署長に届出をすれば、時間外・休日労働をさせることが出来ます。しかし、労働者が安心して能力を十分発揮して働くためには、仕事と生活のバランスが大切です。十分な休養・休暇が必要です。

適正な労務管理を行い、時間外労働や休日労働をなるべく少なくして下さい。どうしても行わせる場合はサービス残業とならないように適正に時間管理を行い、労働者に疲労、ストレスがたまらないようにして下さい。

災害事例

平成17年に発生した 有機溶剤による中毒

発生月	業種	被災状況	原因物質	発生状況	発生原因
2月	建築工事業	中毒1名	ジクロロメタン	浄水場改修工事において、沈殿タンク内の沈降槽内部で、被災者がジクロロメタンを主成分とする塗料剥離剤を用いて防水塗装の剥離作業中、剥離剤に含まれていた有機溶剤を吸入した。沈降槽内は換気が行われておらず、被災者は呼吸用保護具を着用していなかった。	①呼吸用保護具未着用 ②換気不十分
2月	窯業土石製品製造業	中毒1名	トルエン	工場内の塗布室において、被災者がトルエンと接着剤と硬化剤を混合した接着用塗料を用いて作業を行っていた際に、トルエンを吸入した。当該作業時、被災者は呼吸用保護具を着用していたが、局所排気装置の制御風速が法定値以下であり、換気が不十分な状態にあった。	①換気不十分 ②作業主任者職務不履行
4月	金属製品製造業	中毒1名	ジクロロメタン	作業場内にて、内径1.11m、高さ1.115mの円筒状の真空装置部品の内壁の洗浄作業を被災者がジクロロメタンを主成分とする洗浄液を用いて行っていた際に、ジクロロメタンを吸入した。当該作業時において、被災者は呼吸用保護具を着用していなかった。また、当該事業主が被災者に対して有機溶剤に対する安全衛生教育を実施しておらず、当該作業に係る作業手順を示していなかった。	①危険有害性の認識不足 ②局所排気装置未設置 ③安全衛生教育未実施 ④作業主任者未選任 ⑤呼吸用保護具未着用
4月	広告・おっせん業	中毒1名	酢酸ブチル	事業場の会議室において、被災者が壁などの汚れを化粧品（酢酸ブチルを25%含有する除光液）を用いて清掃する作業を行っていた際に、有機溶剤を吸入した。災害発生時において会議室内の窓は開いていたが、換気は不十分な状態だった。	①換気不十分 ②危険有害性の認識不足
5月	化学工業	中毒1名	トルエン等	一斗缶の内容物を有機溶剤が入っている攪拌機に投入するため、被災者が攪拌機の蓋を開けたとき、攪拌機内に充満していた有機溶剤蒸気を吸入した。当該作業時において、被災者は呼吸用保護具を着用していなかった。	①呼吸用保護具未着用 ②作業主任者未選任 ③作業標準未作成
7月	金属製品製造業	中毒1名	トリクロロエチレン	洗浄装置を廃棄処分するため、装置内に入っていたトリクロロエチレンの抜き取り作業を行った後に、装置内にこぼれていた被洗浄物を拾い上げるため、被災者が装置内に入ったところ、装置内に残留していたトリクロロエチレンを吸入した。当該作業時、被災者は防毒マスクを着用していたが、装置内に入って数分で吸収缶が破過したものと推定される。	①換気不十分 ②不適切な保護具の使用 ③危険有害性の認識不足 ④作業主任者職務不履行
7月	化学工業	中毒1名	アセトン	合成樹脂製造工場内において、エポキシ樹脂で汚れた床を清掃するため、被災者がアセトンを含ませたウェスを用いて床面の拭き取り作業を行っていたとき、アセトンを吸入した。当該作業時において、被災者は呼吸用保護具を着用していなかった。	①換気不十分 ②危険有害性の認識不足 ③安全衛生教育未実施 ④作業主任者職務不履行
9月	金属製品製造業	中毒2名	トリクロロエチレン	トリクロロエチレン蒸気浴洗浄装置が故障したため、被災者らが当該装置が設置されているピット内にて修理作業を行っている際に、トリクロロエチレン蒸気を吸入した。ピット内は1.3平方メートルの開口部しかなく、換気が不十分な状態にあった。また、被災者らは呼吸用保護具を着用していなかった。	①換気不十分 ②呼吸用保護具未着用 ③危険有害性の認識不足
9月	派遣業	中毒1名	ジクロロメタン	塗装工場において、剥離剤を使用して航空機部品の塗装不具合箇所の塗装を剥離する作業を行っていた際に、剥離剤に含まれていたジクロロメタンを吸入して中毒を起こした。被災者は呼吸用保護具を着用していなかった。	①換気不十分 ②危険有害性の認識不足 ③呼吸用保護具未着用
10月	建築工事業	中毒1名	トルエン	建築工事現場の倉庫下の地下ポンプ室において、被災者がトルエンを含有する防水塗料を用いて床の防水塗装工事を行っていた際に、有機溶剤を吸入した。災害発生時において、被災者は呼吸用保護具を着用しておらず、当該作業場には換気装置は設置されていなかった。	①換気不十分 ②呼吸用保護具未着用

大和ハウス工業株式会社 鹿児島工場

衛生管理者

林 秀之



当社は、昭和30年の創業以来、注文住宅・分譲住宅をはじめ店舗やオフィスビルなどを含めた各種建築事業のほか、都市開発、観光事業、HC（ホームセンター）事業、海外事業などを幅広く展開。高品質な商品を迅速に提供する「建築の工業化」を基本理念に、快適で安心できる環境の創造に努める「総合生活産業」として邁進しています。

当工場においては、昭和44年に操業を開始し、集中・分散生産方式を実施することで住宅鉄骨生産及び木質製品を九州一円に出荷しています。

また一部の鉄骨部材については、全国工場への供給が平成6年より開始され、住宅部材の集中生産化を図るとともに全国工場への供給拡大を目指しているところです。

生産・集積及び輸送は工場内協力会社5社にて行っています。

又、マネジメントシステムの導入も行っており、ISO9001、ISO14001の認証もそれぞれ取得し、安全衛生はもちろん品質管理、環境管理、設備保全などトータルの活動を展開しています。

1. 社員と協力会社一体となった～安全衛生管理体制と取組み

2006年度の本社「安全衛生推進基本方針書」に基づき、当工場内の大和ハウス社員と協力会社従業員と一体となった各種安全衛生活動を展開しております。

当工場においても2006年度「安全衛生管理計画書」を作成し、それに基づいて製造ラインの作業では、協力会社の作業者が大半を占めていることから、当社はもちろん、協力会社独自の安全衛生活動も活発に展開されています。

まず、工場の会議体として、月1回の安全衛生委員会や、協力会社と一体となった安全衛生協議会を実施し、ライン型の安全衛生管理体制を構築。これに加え、安全担当のスタッフを配置し、各ライン管理者による安全衛生活動を支援する体制をとっています。【図-1】

さらに、当社の社員が行う巡察パトロールでは、従来、男性メンバーのみで行っていた同パトロールを平成14年度から女性社員をメンバーに入れて毎日実施するなど、新たな取組みも開始しています。

女性は細かい点にも気がつくので、“女性ならではの”の視点による指摘が数多く出ています。

また、協力会社の活動としては、協力会社の集合体である「協代会連合会」による「連合会パトロール」や、協力会社で組織する「安全衛生推進委員会」の各部会による個別パトロールなど様々です。

このほかにも、各社ごとに実施される安全衛生委員会、作業開始前の職場体操、TBM、KYKなどによる安全衛生意識の高揚を図っており【図-2】、さらには、各協力会社ごとの「ヒヤリ・ハット」の提出、安全衛生関係の各種改善提案制度（報奨金制度）などが実施されています。

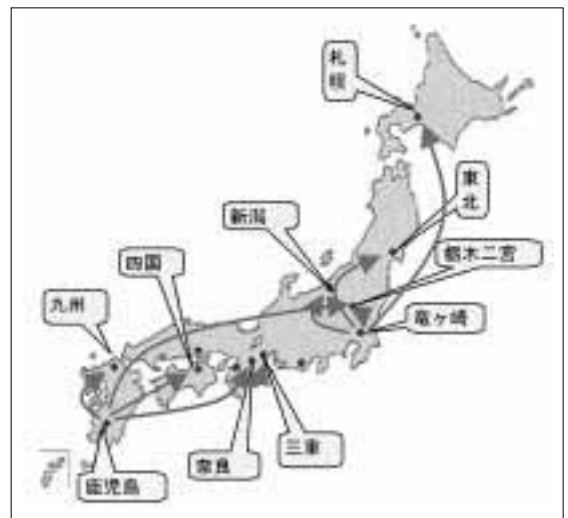
前段でも述べましたが、現場での実作業に当るのが協力会社の作業であり、協力会社独自の自発的な安全衛生活動が、各社ごとに、また連合会単位で活発に展開されています。

2. 毎月2回、産業医が各社を巡視～個別の健康相談などを実施

労働衛生活動については、産業医による月2回の職場巡視（協力会社単位）の実施をしており巡視時に健康相談を行うことで、個々の労働者が抱える健康上の問題点などをチェックすることができます。



鹿児島工場 (正門より)



当社他工場への鉄骨部材の出荷エリア

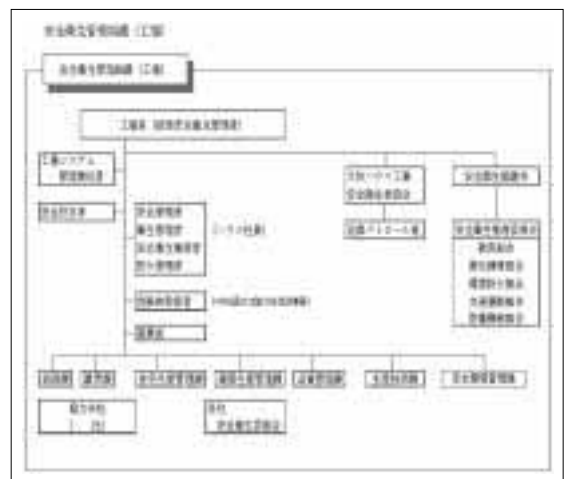


図 - 1

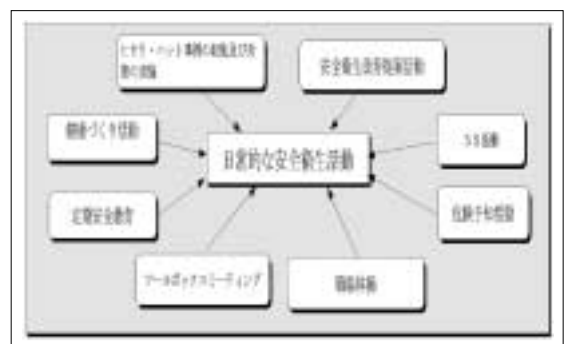
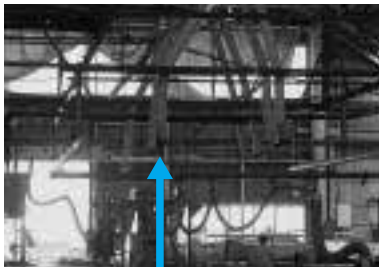


図 - 2



産業医による衛生講話



スポットクーラー（冷気噴出し口）



疲労蓄積度自己診断チェックリスト



全員でのラジオ体操



ふれあい広場



シャワー室

また、毎月1回の安全衛生委員会で産業医による「生活習慣病」や「健康増進」に関するアドバイスや指導も行っています。

毎年、10月の全国労働衛生週間には、全体朝礼で衛生講話をして頂いています。

3. 夏場の暑さ対策～熱中症対策

夏場の暑さ対策として、工場建屋の屋根への散水、暑熱作業場所への大型送風機、スポットクーラーの設置など工夫を凝らした様々な活動を展開しています。

また、水分補給や塩分補給のため各作業ライン詰所には冷水、梅干、黒砂糖などを置き、作業者がいつでも補給できるようにしています。

4. 健康相談・健康増進 ～ 社内イントラネットの活用

その他に、社内のイントラネットにて、労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを公開し自己診断ができるシステムを取り入れました。

そして、社員向けの健康に関する相談「24時間電話無料相談」を開設し、いろいろな情報が検索できるシステムになっています。

1. 健康診断結果に対する相談
2. 気になる体の症状についての相談
3. 治療に関する相談
4. 出産・育児に関する相談
5. 家庭看護・介護に関する相談
6. ストレス、メンタルヘルスに関する相談
7. 病気の予防・健康増進に関する相談

定期健康診断の有所見者を徹底フォローし、社員に医療機関情報を広報し、二次精密検査受診の為、定期健診機関から所見者に自動的に紹介状を提供するシステムを構築し、精密検査受診確認のアンケートも実施しています。病気の早期発見・完治の為、定期健康診断の有所見者は必ず、医療機関で受診するように呼びかけています。

職場のメンタルヘルスにおいて、従業員の精神的な問題を早期に発見し、適切に対処することは、精神疾患からの早期の回復や予防のためにとても重要な活動です。

精神疾患の7割は、その上司が第一発見者であるというデータがあります。日常、従業員と接している管理監督者が部下の精神的問題に気づき、適切な対処ができることは、とても重要で、管理監督者が部下の精神的問題に気づいた時にまずどのように対処すべきかについて、わかりやすく教育研修をするため管理職向けのメンタルヘルス教育「シュミレーションゲーム」も取り入れております。

5. 環境保全活動にも尽力～快適職場づくり

月1回の全体朝礼時に社員、協力会社全員でラジオ体操を行い、体調を整え毎日のラジオ体操も各社ごとに行っており日々欠かすことはありません。

快適職場作りとして、騒音作業場所における騒音発生箇所の隔離、溶接光遮蔽板の設置など改善活動も活発に実施されています。

安全衛生保護具は個人別に殺菌用保管庫で管理し、工場内では畳敷きの「ふれあい広場」で体をリフレッシュし、又、シャワー室で汗を流すなどメンタル的にも有効な施設を設置しています。

また、月1回の「環境デー」を設定、工場内及び外周の清掃をし、地域活動も行っています。

消防訓練は自衛消防隊を組織化し年1回の避難訓練を実施、地区の消防組合と連携して活動を行い、協力会社とともに徹底した安全衛生活動を展開し、社会貢献できる企業を目指しています。

面接指導実施のポイント **Q** & **A**

今年4月1日から長時間労働者への医師による面接指導制度がスタートしましたが、今号から、数回にわたって面接指導実施のポイントについて、Q & A形式でご紹介します。

Q1 面接指導の対象となる労働者の要件は？

A1 面接指導の対象となるのは、労働者が、①1週当たり40時間を超えて行う労働が1か月当たり100時間を超えている②疲労の蓄積が認められる——の二つの要件を満たす場合です。

また、事業者には面接指導の実施が義務づけられるのは、要件を満たす労働者が申し出た場合となります。

この労働時間数の算定に当たっては、事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて計算しなければなりません。ここでいう、「一定の期日」について、行政解釈（平18.2.24基発第0224003号。以下、「行政解釈」といいます。）では、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としています。

また、「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、面接指導の申し出を行った労働者については、「疲労の蓄積が認められる者」として取り扱うこととされています。

なお、前記の要件を満たす労働者であっても、計算期日の前1か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者については、面接指導の対象者から除外されます（労働安全衛生規則第52条の2第1項）。

Q2 対象者の要件である「100時間」とは、時間外労働と休日労働時間数の合計か？

A2 Q1で述べましたように、面接指導の対象者となる労働者の要件の一つは、「1週当たり40時間を超えて行う労働が1か月当たり100時間を超えている」こととされています。

行政解釈では、この計算については、次の式により行うこととされています。

1か月の総労働時間数（労働時間数＋延長時間数＋休日労働時間数）－（計算期間（1か月間）の総暦日数／7）×40

この算定方法は、(1)特例措置対象事業場（週44時間労働制）(2)変形労働時間制やフレックスタイム制を採用している事業場——についても同様とされています。

(1)の特例措置対象事業場とは、特例として、法定労働時間が1週44時間、1日8時間とされている規模10人未満の商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く。）保健衛生業、接客娯楽業をいいます（労働基準法第40条）。

この特例措置対象事業場についても、前記の計算式により前記の要件に該当するか否かの判断を行うこととなります。

したがって、特例措置対象事業場において、例えば、月曜日から金曜日まで1日8時間、土曜日に4時間労働した場合、週の労働時間は44時間ですから、労働基準法上の時間外労働は発生しませんが、面接指導の要件の計算では、1週当たり40時間を超える労働が4時間あるとカウント

することになるわけです。

また、変形労働時間制やフレックスタイム制を採用している事業場についても、前記の計算式が適用されます。

したがって、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、例えば、2月（暦日は28日）が繁忙期のため、週の所定労働時間が46時間に設定されていた場合、その月に残業及び休日出勤をまったく行わなければ、労働基準法上の時間外労働は発生しませんが、前記計算式による1週当たり40時間を超える労働は24時間ということになります。

このように、「100時間を超える時間外労働」とは、労働基準法上の時間外労働（三六協定上の時間外労働）とは完全には一致しないわけです。

Q3

裁量労働制の適用者も面接指導の対象となるか？

A3

裁量労働制とは、実際の労働時間に関係なく、労使決議あるいは労使協定で定めた時間、労働したものとみなす制度です。裁量労働制には、企画業務型裁量労働制と専門業務型裁量労働制の二つがあります。

裁量労働制では、実際の労働時間数に関係なく、労使決議あるいは労使協定で定めた時間労働したものとみなすこととなりますが、裁量労働制の場合も、使用者は、労働者の労働時間を把握しなければなりません。

といいますのは、企画業務型裁量労働制においては、「対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉の確保措置」について決議することが導入要件の一つとされ、この措置については、次のいずれにも該当する内容のものであることが必要とされているからです（平成15年厚生労働省告示第353号）。

- ① 使用者が対象労働者の勤務状況を把握する方法として、当該対象事業場の実態に応じて適当なものを具体的に明らかにしていること。その方法としては、いかなる時間帯にどの程度の時間入社し、労務を提供し得る状態にあったかなどを明らかにし得る出退勤時刻または入退室時刻の記録などによるものであること
- ② ①により把握した勤務状況に基づいて、対象労働者の勤務状況に応じ、使用者がいかなる健康・福祉確保措置をどのように講ずるかを明確にするものであること

また、専門業務型裁量労働制においても、「対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉の確保措置」を労使協定で定め、これを講ずることが導入要件の一つとされ、この措置の内容は、企画業務型裁量労働制における同措置の内容と同等のものですることが望ましいとされているのです。

そのため、行政解釈では、「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」としています。

このように、裁量労働制の対象労働者であっても面接指導の対象とならないわけではなく、把握した労働時間の状況からみて、面接指導の要件に該当する場合には、面接指導の対象となるケースもあるわけです。

行政情報**石綿障害予防規則****労働安全衛生法施行令**の一部が **改正** されました。

平成18年9月1日から施行

石綿障害防止規則の改正**第1 吹き付けられた石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業に係る措置**

- ① 吹き付けられた石綿等がその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがある場合における当該石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業（以下「封じ込め等の作業」という。）について、石綿等の使用の有無の事前調査、作業計画の作成、作業の届出、特別教育等を行わなければならないものとする。
- ② 封じ込め等の作業（石綿等の切断、穿孔、研磨等の作業を伴うものに限る。）について、作業場所を隔離しなければならないものとする。
- ③ 封じ込め等の作業（石綿等の切断、穿孔、研磨等の作業を伴うものを除く。）について、当該作業場所に当該作業に従事する労働者以外の者が立ち入ることを禁止するとともに、その旨を見やすい箇所に表示しなければならないものとする。
- ④ 事業者は、封じ込め等の作業に労働者を従事させるときは、石綿等を湿潤な状態にしなければならないものとするとともに、当該労働者に呼吸用保護具及び作業衣又は保護衣を使用させなければならないものとする。

第2 石綿等が吹き付けられた建築物等における臨時の業務に係る措置

事業者は、その労働者を臨時に就業させる建築物の壁、柱、天井等に吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、労働者に呼吸用保護具及び保護衣又は作業衣を使用させなければならないものとする。

第3 足場、器具、工具等の持出し禁止

事業者は、石綿等を取り扱う作業に使用した足場、器具、工具等について、付着したものを除去した後でなければ、作業場外に持ち出してはならないものとする。ただし、廃棄のため、容器等に梱包したときは、この限りでないものとする。

第4 記録の保存期間の延長

作業の記録及び健康診断の結果の記録について、当該労働者が当該事業場において常時当該作業に従事しないこととなった日から40年間保存するものとするとともに、作業環境測定の結果及びその評価の記録についても、40年間保存するものとする。

労働安全衛生法施行令の改正**石綿等の製造等の禁止**

代替が困難な一部の製品等を除き、石綿等の製造等は全面禁止となりました。

規制の対象となる有害物の範囲の拡大

石綿を0.1%を超えて含有するものを規制の対象とします。

建築物等の解体等における石綿等の除去等に対する規制の体系

実施すべき事項	石綿等を塗布し、注入し、又は張り付けた建築物等					
	①石綿等が吹き付けられた建築物等【レベル1】				② 耐火被覆材等の除去（粉じんを著しく飛散するおそれのあるもの）【レベル2】	③ ①, ②以外の建材の除去【レベル3】
	㉞ 耐火建築物又は準耐火建築物における除去	㉟ その他の除去	㊱ 封じ込め・吊りボルトを取り付ける等の囲い込み	㊲ ㉞以外の囲い込み（作業はレベル2相当）		
事前調査	○	○	○	○	○	○
作業計画	○	○	○	○	○	○
計画の届出	○					
作業の届出		○	○	○	○	
特別教育	○	○	○	○	○	○
作業主任者	○	○	○	○	○	○
保護具等	○	○	○	○	○	○
湿潤化	○	○	○	○	○	○
隔離	○	○	○			
作業者以外立入禁止				○	○	
関係者以外立入禁止	○	○	○	○	○	○
注文者の配慮	○	○	○	○	○	○

②は、石綿含有保温材、石綿含有耐火被覆材、石綿含有断熱材を指します。

建築物における施工部位の例

施工部位	石綿含有建築材料の種類
天井／壁 内装材	スレートボード③、けい酸カルシウム板第一種③、パルプセメント板③
天井／床 吸音断熱材	石綿含有ロックウール吸音天井板③、石綿含有吹付け材①
天井結露防止材	屋根折版用断熱材②、石綿含有吹付け材①
床材	ビニル床タイル③、フロア材③
外壁／軒天 外装材	窯業系サイディング③、スラグせっこう板③、押出成形セメント板③、スレートボード③、スレート波板③、けい酸カルシウム板第一種③
耐火被覆材	吹付け石綿①、石綿含有吹付けロックウール①、石綿含有耐火被覆板②、けい酸カルシウム板第二種②
屋根材	スレート波板③、住宅屋根用化粧スレート③
煙突材	石綿セメント円筒③、石綿含有煙突断熱材②

①、②、③は、上記規制の体系の①、②、③に対応するものです。

行政情報

働く女性・事業主・医師・助産師のみなさん

**「母性健康管理指導事項連絡カード」を
利用しましょう**

仕事を持つ妊産婦が主治医等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下「母健連絡カード」といいます。）を利用してください。

女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

1**産婦人科で**

主治医等により、健康診査等の結果から指導事項の有無や必要な母性健康管理上の措置が判断されます。

2母健連絡カードを
書いてください

主治医等は「母健連絡カード」に指導事項や必要な措置を記入して女性労働者に渡します。

4**会社で****3**主治医から
入院するよう
言われましたカード
提出

女性労働者は、カードを提出して事業主に措置を申請します。事業主は、記載された指導事項等に従って必要な措置を講じます。

「母健連絡カード」については、

厚生労働省ホームページから様式をダウンロードすることができます。

(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.html>)

ほとんどの母子健康手帳に様式の記載があります。

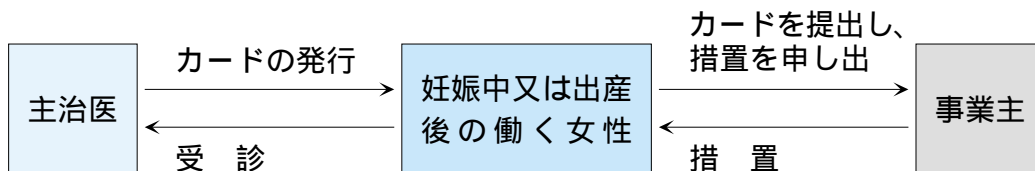
イ 「母健連絡カード」の趣旨

事業主が、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、母性健康管理の措置を適切に講じるためには、主治医等による指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も重要です。

このため、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

ロ 「母健連絡カード」の使用方法

- (イ) 主治医等は、妊娠中または出産後の働く女性に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、必要な事項を記入して渡します。(①、②)
- (ロ) 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。(③)
- (ハ) 事業主は、母健連絡カードの記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じません。(④)



男女雇用機会均等法では、働く妊産婦の母性健康管理について次のように定めています。事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。(第22条)

妊娠中の健康診査等の回数（ただし、主治医等がこれと異なる指示をした場合はその指示による。）

- 妊娠23週までは4週間に1回
- 妊娠24週から35週までは2週間に1回
- 妊娠36週以後出産までは1週間に1回

産後（出産後1年以内）の健康診査等については、主治医等の指示に従って必要な時間を確保する。

事業主は、女性労働者からの「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出等により、健康診査等の結果主治医等から指導を受けた旨の申し出があった場合には、同カードの記載内容等に沿って必要な措置を講じなければなりません。(第23条)

指導事項に応じた措置には次のようなものが考えられます。

妊娠中の通勤緩和 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置

妊娠中の休憩 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置

妊娠中又は出産後の症状等への対応 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

主治医等の具体的な指導がない場合や必要な措置が不明確な場合は、事業主は、女性労働者を介して主治医等と連絡を取ったり、産業医等の産業保健スタッフに相談するなどして適切な措置を取って下さい。

母性健康管理指導事項連絡カード、働く女性の母性健康管理についてのお問い合わせは、

熊本労働局雇用均等室（TEL **096-352-3865**）へ。

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名
.....医師等氏名
.....

印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	--	------	---	-------	---	---	---

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
妊娠浮腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊 娠 高血圧 症候群	蛋白尿	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
(妊 娠) 中毒症	高血圧	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる場合）		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養又は入院加療）

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 <small>ひょうじゅう</small>	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
	痔	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	膀胱炎 <small>ぼうこうえん</small>	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（ 月 日～ 月 日）
2週間（ 月 日～ 月 日）
4週間（ 月 日～ 月 日）
その他（ ）

4 その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

【記入上の注意】

- (1) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- (2) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属 _____
氏名 _____ 印 _____

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

「平成18年度熊本県における 労働衛生の現状」の概要

毎年、熊本労働局と熊本産業保健推進センターでは、県内における労働衛生の現状を小冊子にまとめています。

今般、これがまとまりましたので、その内容の一部を紹介します。

全国の景気は全体として緩やかな回復傾向にあるものの、多くの中小企業を抱える熊本県においては依然として厳しい経済状況が続いています。このような中で、働く人の健康状況を見ると、定期健康診断結果における有所見率は50.1%と昨年につづき5割を超え、将来、糖尿病や高血圧症といった生活習慣病を招くことが強く危惧される状況にあります。

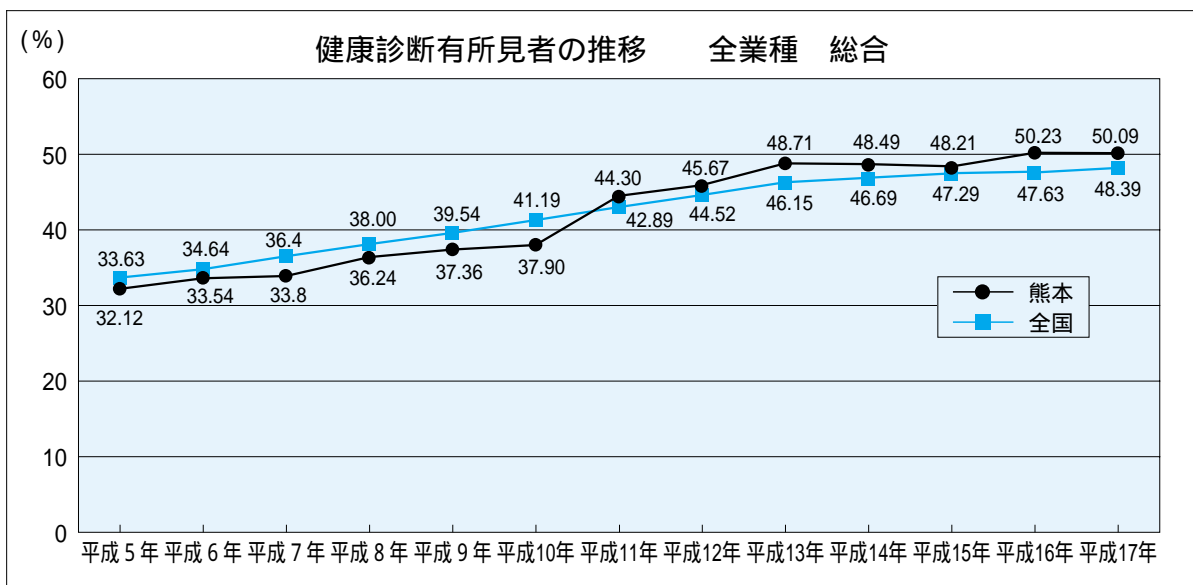
平成14年に実施された「労働者健康状況調査」（全国）によると、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じながら働く人の割合も61.5%を占める結果が出ています。また、県内で働く人の自殺者数も平成17年には141人となるなど近年増加する傾向にあり、メンタルヘルス対策、自殺予防対策、THP活動といった心とからだの健康対策が重要な課題となっています。

さらに、サービス残業等の働き過ぎに起因する脳疾患、心臓疾患の発症による過労死も社会的に注目されている問題です。

また、近年、労働者の健康管理と併せて環境問題として社会的に注目されているのが、ごみ焼却施設等から発生するダイオキシン類や石綿（アスベスト）の問題であり、これらの有害物質から働く人のばく露を防ぎ、健康を守ることが大きな課題となっています。

特に、石綿作業従事者の健康障害の防止については、今後、石綿を含んだ建材を使用した建築物の老朽化による解体工事の増加に伴い、その防止対策の徹底が求められています。

一方、従来からのじん肺症を代表とする職業性疾病対策はもとより、たばこを吸わない人のための受動喫煙防止を目的とした「職場における喫煙対策のためのガイドライン」等の周知指導など、これまで述べた課題への取組みを含め近年事業場を取巻く産業保健活動の裾野は着実に広がり、快適な職場環境の実現に向けた自主的な衛生（健康）管理活動を積極的に行うことが事業者に求められています。



* 小冊子「平成18年度熊本県における労働衛生の現状」が必要な方は、熊本産業保健推進センターにお申し出下さい。

母性健康管理研修会 のお知らせ

1. 開催日時

平成18年11月15日 (水)
13:30~17:00

2. 開催場所

熊本交通センターホテル (6階 橋の間)
熊本市桜町3番10号
TEL 096-326-8828

3. 参加対象者

産業医、医師、保健師、助産師、看護師
衛生管理者、機会均等推進責任者等

4. 定員

50名

5. 研修カリキュラム

	時間	研修内容	講師
1	13:30 ~	<ul style="list-style-type: none"> 管内の動く女性の現状 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置 労働基準法における母性保護規程 	熊本労働局 雇用均等室長 齊田 三枝子
2	14:30 ~	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健の理念 妊娠中の症状等に対する措置 	母性健康管理指導医 (熊本労働局) 竹本 純一
3	15:30 ~	<ul style="list-style-type: none"> 職場における妊産婦の健康管理と産業医等産業保健スタッフの役割 	熊本労災看護専門学校校長 鏡 輝雄

1~3...基礎後期研修 3単位 または { 1.....生涯更新研修 1単位
2~3...専門研修 2単位

6. 共催

熊本産業保健推進センター、熊本県医師会

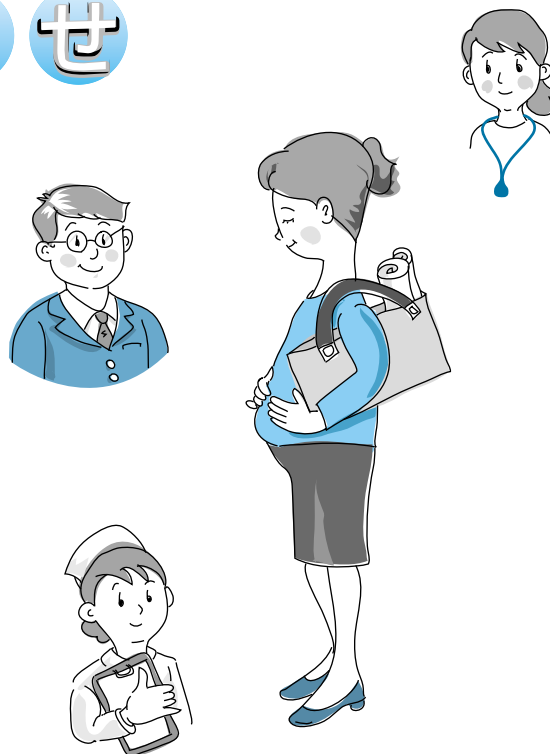
7. 後援

社団法人日本医師会、財団法人女性労働協会

8. 申し込み・問い合わせ

熊本産業保健推進センター

〒860-0806 熊本市花畑町1番7号 MY熊本ビル8階
TEL 096-353-5480 FAX 096-359-6506



「過重労働・メンタルヘルス対策及び健康情報保護に関する研修会」のご案内

労働者の過重労働による健康障害防止対策およびメンタルヘルス対策の適切な推進のため、また、個人情報保護法の趣旨に沿って適正に労働者の健康情報が取扱われるためには、産業医等の医師の方々にこれらの課題を十分にご理解いただくことが極めて重要となっています。このため、財団法人産業医学振興財団では、厚生労働省の委託を受け、産業医等の医師の方々を対象に、これらの課題を理解していただく標記研修会を下記により開催することといたしました。関係の医師の皆様は、是非ご参加いただきたくご案内いたします。

- 主催** (社)熊本県医師会(申請中)・(財)産業医学振興財団
対象 医師
定員 100名
参加費 無料 なお、この研修会は日本医師会認定産業医制度における指定研修会として申請中です。(基礎研修(後期研修4.5単位)・生涯研修(更新研修4.5単位))

開催日・会場

平成19年1月14日(日)
 熊本リバーサイドホテル 2階 リバーホールの間
 熊本市紺屋今町4-12 TEL 096-355-3110

研修時間・内容

- 13:50~14:00 開講あいさつ
- 14:00~15:30 過重労働対策の進め方
- 15:40~16:40 面接指導の手法
- 16:50~18:20 メンタルヘルス対策の進め方
- 18:30~19:00 健康情報の保護

申込方法 インターネット(<http://www.zsisz.or.jp>)又はFAX(下記の申込書に必要事項を記入)にてお申し込みください。

受講予定者には、別途「受講票」を送りますので、住所・氏名(ふりがな)は正確にご記入願います。

申込期限 定員まで先着順に申込受理し、開催日の7日前を申込期限といたします。なお、定員に達しない場合には、当日まで受け付けますので、その際は募集状況を財団事務局までお問い合わせください。

その他 駐車場は、ご用意できませんのでご注意ください。

お申込み・お問合せ先

財団法人 産業医学振興財団 企画課・事業課
 〒107-0052 東京都港区赤坂2-5-1 東邦ビル3階
 TEL 03-3584-5421 FAX 03-3584-5426

過重労働・メンタルヘルス対策及び健康情報保護に関する研修会申込書

受講者氏名	ふりがな	会場	熊本県会場(1月14日(日))		
		性別	男・女	年齢	
連絡先	〒	自宅・勤務先 いずれかに をして下さい。			
	住所	TEL	-	FAX	-
認定産業医手帳 発行元都道府県 医師会名	医師会	認定産業医 資格の有無	1 有り	2 無し	

「精神科医等のための 産業保健研修会」のご案内

近年、職場でのストレスなどによるうつ病等の精神障害やこれに起因する自殺の多発が問題となっており、厚生労働省では、積極的に職場におけるメンタルヘルス対策を推進することとしております。しかし、メンタルヘルスケアに関しては、事業場の産業医等の多くは精神科医等の医師ではないことから、専門的対応は困難な面があり、診療や職場復帰等の場面で、精神科医等の先生方のご指導・ご支援が必要となります。このため、職場と精神科医等の先生方との連携が大変重要となることから、産業医の先生方にメンタルヘルスについてのご理解を深める研修会を開催するとともに、精神科医等の先生方を対象として、事業場の状況、労働者の状況、労働衛生対策の実情等、産業保健についてご理解いただくための研修会を以下のとおり開催いたします。是非ご参加いただきますようご案内申し上げます。

- 主催** (社)熊本県医師会・(社)日本精神科病院協会・(社)日本精神神経科診療所協会・熊本県精神神経科診療所協会・(財)産業医学振興財団
- 対象** 精神科、精神神経科及び心療内科の医師
- 定員** 30名
- 参加費** 無料 なお、この研修会は日本医師会認定産業医制度における指定研修会として申請中です。(基礎研修(後期研修3単位)・生涯研修(更新研修3単位))

開催日・会場

平成19年1月14日(日)
熊本リバーサイドホテル 11階 球磨川の間
熊本市紺屋今町4-12 TEL 096-355-3110

研修時間・内容

- 13:10~13:20 開講あいさつ
- 13:20~14:50 産業保健概論・過重労働・メンタルヘルス対策
- 15:00~16:30 メンタルヘルス事例研究

申込方法 インターネット (<http://www.zsisz.or.jp>) 又はFAX(下記の申込書に必要事項を記入)にてお申し込みください。

受講予定者には、別途「受講票」を送りますので、住所・氏名(ふりがな)は正確にご記入願います。

申込期限 定員まで先着順に申込受理し、開催日の7日前を申込期限といたします。なお、定員に達しない場合には、当日まで受け付けますので、その際は募集状況を財団事務局までお問い合わせください。

その他 駐車場は、ご用意できませんのでご注意ください。

お申込み・お問合せ先

財団法人 産業医学振興財団 企画課・事業課
〒107-0052 東京都港区赤坂2-5-1 東邦ビル3階
TEL 03-3584-5421 FAX 03-3584-5426

精神科医等のための産業保健研修会申込書

受講者氏名	ふりがな	会場	熊本県会場(1月14日(日))		
		性別	男・女	年齢	
連絡先	〒	自宅・勤務先 いずれかに をして下さい。			
	住所				
	TEL	-	-	FAX	-
認定産業医手帳 発行元都道府県 医師会名		医師会	認定産業医 資格の有無	1 有り	2 無し

「仕事と生活を考えるシンポジウム」ご案内

- ご参加は無料ですのでどなたでも参加できます -

日 時

平成18年10月19日 (木)
午後1時30分から午後4時30分

場 所

ホテル日航熊本 5 F (熊本市上通町2-1)

申 込 先

(社)全基連熊本県支部 熊本市上通町7-32
TEL 096-356-1989

主 催

全基連熊本県支部、熊本県労働基準協会
熊本労働局、労働基準監督署

内 容

- 1 ファミリー・フレンドリー企業表彰式
- 2 企業の好事例発表
- 3 基調講演
ほった つとむ
堀田 力 弁護士

(さわやか福祉財団理事長)

演 題 「自分を生かす生き方」

(生きがいは自分の能力を社会に生かす時に生まれる。自分の思いを大切にしよう)

基調講演

ほった つとむ
堀田 力 氏

昭和9年4月12日生まれ

京都大学法学部卒業後、昭和36年4月に検事任官。アメリカ合衆国日本大使館一等書記官在任中はウォーターゲート事件をフォロー。東京地検特捜部在任中はロッキード事件を担当し、田中角栄元首相らに論告求刑を行う。その後、甲府地検検事正、法務大臣官房長等を歴任。平成3年11月に退職し、さわやか福祉推進センター(現さわやか福祉財団)を開設する。福祉、ボランティア、政治、経済、社会、教育と多方面で活躍中。テレビ出演も多く、歯切れのいいコメントに人気が集まっている。



「第44回熊本県精神保健福祉大会」ご案内

開催日時

平成18年10月26日 (木) 13:00~16:00

【開会演奏】13:00~

熊本学園大学マンドリン倶楽部

(開場12:30)

開催会場

熊本県立劇場 演劇ホール

熊本市大江2丁目7-1 TEL.096-363-2233

演 題

「ストレスと上手に付き合う」

～ストレスマネジメントの理論と体験学習～

講師 鹿児島大学大学院人文社会科学部

臨床心理学専攻教授 松木 繁

講演開始14:20~

同時開催

精神障害者作品展 (12:30~)

【主 催】 熊本県・社団法人熊本県精神保健福祉協会・熊本県精神科病院協同組合

【お問い合わせ】 熊本県健康福祉部障害者支援総室 TEL.096-383-1111 (内線7151)

社団法人熊本県精神保健福祉協会事務局 TEL.096-354-9214

随想

忘れ得ぬこと⑤



熊本障害者雇用支援センター所長 長尾 禎一

人生というものは、私を取り巻く環境と自己のパーソナリティーとの格闘である。環境は、全体的環境と個別的環境とがあって、全体的というのは時代の風潮や歴史的な積み重ねによって構成された環境である。例えば、戦時下の環境や高度経済成長期での環境的状况であり、これから逃れることはできない。他方、個別的というのは全体的な環境の中で、その時その時の個別的環境、例えば個人的な家庭的環境や、周囲の身近な状況における環境であり、これは変革したり、変えたり、逃れたりも出来るものである。

さて、他方のパーソナリティーであるが、これには心理学者の色々な学説があって一概にこうであると断定できるものではない。

いつの時代からか親の子どもに対する関わり方が変わった。

亀田3兄弟、横峯さくら、松井選手、一郎選手、顕著にはスポーツ選手でトップに立っている者の後ろには必ず父親が居る。これは何を意味し、いつからこのような現象が出始めたのか。

嘗て日本は戦後の貧困から、いわゆるハングリー精神というものがあり、スポーツ界では水泳の古橋選手の世界記録や力道山の活躍などが国民を大いに沸かしたものである。敗戦のコンプレックスを一挙に解消してくれたのである。

その後、王選手や長島選手の時代に至っても親の顔は見えなかったのだが、ごく最近のいわゆるトップアスリート（陸上競技ではないが！）と言われる者の後ろには必ず父親が見え隠れする。亀田選手の父親に至っては「一心同体だ！」とまで言う。これは一体何を意味しているのか？。ここまでするには相当の時間と子どもへの期待の執念が要るはずである。

他方、子どもの虐待や引き籠もり、家庭内暴力やニートの増加など丁度その対極的な現象も目立つ。親子関係の二極化なのか。

ここでもまた「食うに困らない時代」ということが彷彿とする。子どもにかかわる暇と時間を確保するためには、食うに困る生活の中では生活できないからである。親の片手間にトップアスリートが育つ訳はないからである。

同じ理屈で、勤めは程ほどにして子どもにかかわる時間の多かった家庭の子どもは皆よく育っている。忙しく子どもにかかわってやれなかった家庭で色々な問題は多い。

皮肉な現象がここにある。嘗ての日本は著名人の母の努力が礼賛された。今は父親の時代となったのか。

熊本産業保健推進センターをご活用ください

会社の衛生管理の担当者に選任されたが、衛生管理活動をどう進めたらいいのかわからない 労働者に対する衛生教育はどうしたらいいのかわからない メンタルヘルスや過重労働防止対策について知りたい など お悩みではありませんか。当センターはそのような産業保健スタッフの方のお手伝いをします。

窓 口 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または電話・メール等で相談に応じ、解決方法を助言します。

研 修
産業医や保健師、労務・衛生管理者等の産業保健スタッフを対象に、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。

ビ デ オ 等 の 貸 出
産業保健等に関する図書・ビデオ・作業環境測定用機器の閲覧・貸出しを行います。

助 成 金 の 支 給
法的には産業医の選任義務がない労働者50人未満の小規模事業場が、産業医を共同で選任して産業保健活動を実施する場合、助成金を支給します。また、深夜業に従事する労働者が自発的に健康診断を受診した場合、助成金を支給します。

教 育 用 機 材 の 貸 出
プロジェクター等の教育用機材の貸出しを行います。

情 報 の 提 供
ホームページや情報誌「ゆた〜と」等で産業保健に関する最新情報を提供します。

講 師 派 遣 ・ 紹 介
関係機関・団体単位で実施する安全衛生大会・研修会等に講師派遣・紹介を行います。

窓口相談、研修、貸出等は原則無料ですので、ご利用をお待ちしております。

ホームページのご案内

熊本産業保健推進センターホームページアドレス

URL <http://www1.biz.biglobe.ne.jp/sanpo43/>

労働者健康福祉機構 熊本産業保健推進センター
Kumamoto Occupational Health Promotion Center

業務のご案内
センターの概要
情報誌さんぽ総目次
関係団体のご案内

産業保健に関するお知らせ
 ▶ 熊本における労働衛生の現状
 ▶ 小規模事業場産業保健マニュアル

ご利用のご案内
 ▶ 産業保健相談員・相談日のご案内
 ▶ 職場における心の悩み相談窓口
 ▶ ご相談・お問合せフォーム
 ▶ 研修会のご案内
 ▶ 研修会参加申込フォーム
 ▶ 産業医名簿
 ▶ 図書・機器のご案内
 ▶ 機器リスト
 ▶ 図書リスト
 ▶ ビデオリスト

まもりましよう健康を つくりましよう快適な職場

事業者・産業保健活動に携わる皆様へ

熊本産業保健推進センターは、勤労者の健康確保を図るため、事業者・産業医をはじめとする産業保健関係者・関係機関を支援し、産業保健活動の一層の活性化を図る拠点として **独立行政法人労働者健康福祉機構** が設置した施設です。事業者・人事労務担当者・産業医・産業看護士等の産業保健活動に携わっている皆様のご利用を歓迎いたします。

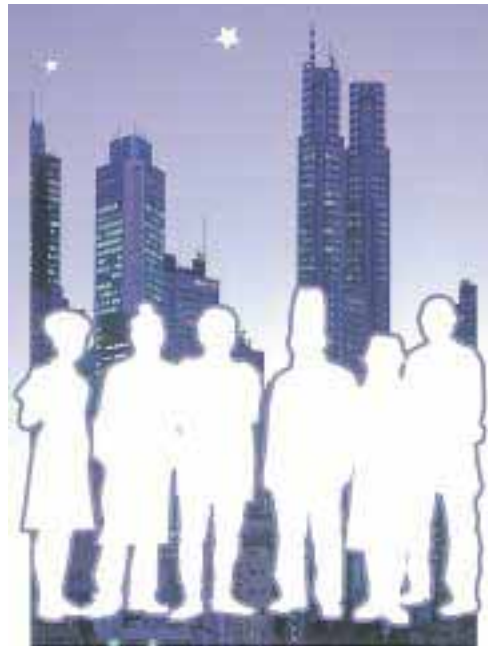
深夜業を実施されている事業場の皆様へ

自発的健康診断受診支援助成金について

厚生労働省・(独)労働者健康福祉機構では、深夜業(夜10時~朝5時)に従事する労働者の健康を確保する施策の一つとして、下記の内容の助成金を設置しています。

深夜業を実施している事業場またはお近くに深夜業従事者がいる方(本人を含む)の皆様につきましては、当該助成金をご利用頂き、深夜業従事に関わる健康不安を解消して頂きますようご勧奨願います。

小規模事業場を抱える事業者の皆様につきましては、当該助成金は、常時、申請を受け付けております。お問い合わせはお気軽に熊本産業保健推進センターまでお尋ね下さい。申請書を送付させていただきます。



人間ドックにも
ご利用できます

健康診断費の $\frac{3}{4}$ が、助成されます

助成金支給対象者

自発的健康診断受診支援助成金の支給対象者は、次の要件を全て満たすとともに、自発的健康診断を受診した方です。

要件

- 1 常時使用される労働者
(1週間の労働時間が通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上の方も含まれます。)
- 2 自発的健康診断を受診する日前6ヶ月の間に1ヶ月当たり4回以上(過去6ヶ月で合計24回以上)深夜業に従事した方
- 3 今年度にこの助成金の支給を受けたことがない方

助成金額

上限7,500円

自発的に受診した健康診断に要した費用(消費税を含む)の3/4に相当する額が助成されます。ただし、その3/4に相当する額が、7,500円を超える場合の支給額は7,500円とします。

(例:健康診断費用が7,200円の場合は、5,400円が支給されます)
まずはお電話で!

申請時期

1年中受付けています。

編集後記

日増しに秋も深まり、朝晩いくぶんしのぎやすくなってまいりました。

(財)社会経済生産性本部が行った「企業に対する『メンタルヘルスの取り組み』に関するアンケート」の調査結果によると、2004年からの3年間で、6割の企業が「心の病増加」と回答していることが明らかとなりました。

今やメンタルヘルスは他人事ではなく、すべての働く人にとって重要な問題となりました。以前に比べ、個人で仕事をする機会が増えてきている中で、職場でのコミュニケーションの機会を一層確保し、職場の仲間同士の助け合いを取り戻すことが喫緊の課題であると言えます。

(み)

県内メンタルヘルス相談機関一覧

こころが疲れたとき、気になる症状が続くときは、風邪などと同様に気軽な気持ちで相談にのってもらえる所が欲しいものです。

当センターにおいて下記のとおり相談窓口を開設していますのでお知らせします。また、この他にも県内で下記の各機関が相談の窓口を開いていますので、気軽にご利用してはいかがでしょうか。

職場における心の悩み相談窓口の概要

開設機関

熊本産業保健推進センター

対象者

熊本市花畑町1番7号 (MY 熊本ビル8F)
 事業主・管理職・人事労務担当者・保健師・看護師・衛生管理者・
 産業保健スタッフ・労働者等

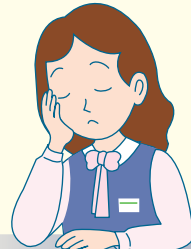
相談内容

部下の職場に起因する悩みごと。
 労働者本人の職場に起因する悩みごと等。

相談方法

- ・面談※
- ・TEL 096-353-5480※
- ・FAX 096-359-6506
- ・メールアドレス sanpo43@mvd.biglobe.ne.jp

※ (ただし、面談、TELは第1・3月曜日、第2・4木曜日の午後2~4時)



- 従業員50人未満で産業界の選任義務のない事業場は、次の機関もご利用ください。

地域産業保健センター	
熊本地域産業保健センター	〒860-0811 熊本市本荘5-15-12 (熊本市医師会ヘルスケアセンター内) TEL 096-366-2711
八代水俣地域産業保健センター	〒866-0074 八代市平山新町字中道4453-2 (八代市医師会内) TEL 0965-39-9531
有明地域産業保健センター	〒865-0005 玉名市玉名2186 (玉名郡市医師会内) TEL 0968-72-3050
人吉球磨地域産業保健センター	〒868-0037 人吉市南泉田町72-2 (人吉市医師会内) TEL 0966-22-3059
天草地域産業保健センター	〒863-0046 天草市亀場町食場1181-1 (天草地域健診センター内) TEL 0969-25-1236
菊池鹿本地域産業保健センター	〒861-1331 菊池市隈府堀の内764-1 (菊池郡市医師会内) TEL 0968-23-1210
阿蘇地域産業保健センター	〒869-2225 阿蘇市黒川1178 (阿蘇郡医師会内) TEL 0967-34-1177

- 熊本こころの電話 096(356)0110

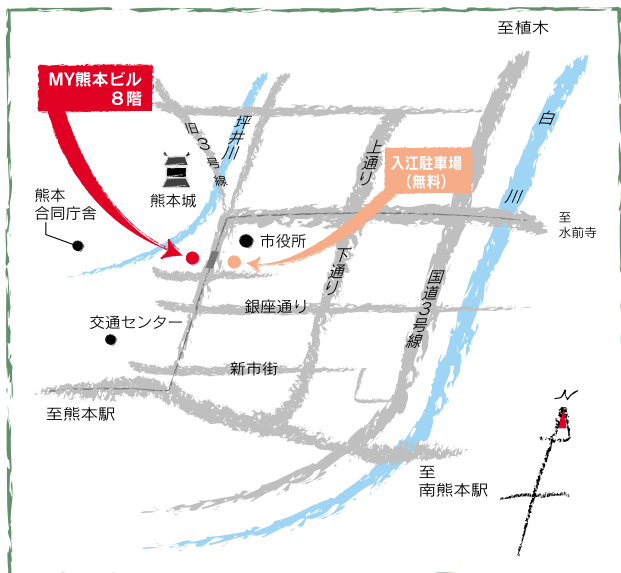
- 熊本いのちの電話 096(353)4343

- 精神保健及び精神障害者の福祉に関する総合的技術センターです。

熊本県精神保健福祉センター	熊本市水道町9-16	☎096-356-3629
---------------	------------	---------------

- 地域における精神保健福祉に関する相談窓口です。

熊本県宇城保健所	宇城市松橋町久具400-1	☎0964-32-1147
有明保健所	玉名市岩崎1004-1	☎0968-72-2184
山鹿保健所	山鹿市山鹿465-2	☎0968-44-4121
菊池保健所	菊池市隈府1272-10	☎0968-25-4155
阿蘇保健所	阿蘇市内牧1204	☎0967-32-0535
御船保健所	上益城郡御船町辺田見400	☎096-282-0016
八代保健所	八代市西片町1660	☎0965-32-6121
水俣保健所	水俣市八幡町2-2-13	☎0966-63-4104
人吉保健所	人吉市寺町12-1	☎0966-22-3107
天草保健所	天草市今釜新町3530	☎0969-23-0172
熊本中央保健福祉センター	熊本市九品寺1-13-16	☎096-364-3113
西保健福祉センター	熊本市新町2-4-27	☎096-354-1201
東保健福祉センター	熊本市錦ヶ丘1-1	☎096-365-3000
北保健福祉センター	熊本市清水本町16-10	☎096-345-2175
南保健福祉センター	熊本市平成1-10-8	☎096-355-4111



駐車場・交通のご案内

- 車でお越しの方は、入江駐車場(無料)をご利用ください。
- 市電市役所前下車徒歩1分、交通センターより徒歩5分

ご利用いただける日時

- 当センターの休日を除く毎日……午前9時~午後5時

- 当センターの休日…毎土・日曜日、国民の祝日、年末・年始

※なお、事業内容その他の詳細につきましては、下記にお問合わせください。

お問い合わせは



独立行政法人 労働者健康福祉機構

熊本産業保健推進センター

〒860-0806 熊本市花畑町1番7号 MY熊本ビル8階

TEL 096-353-5480

FAX 096-359-6506

ホームページ <http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo43/>

電子メール sanpo43@mvd.biglobe.ne.jp