

青森県内の定期健康診断データ

一般定期健康診断結果がまとまりましたので、お知らせいたします。

平成18年における青森県内の有所見率は、55.2%と前年より1.8ポイント増加し依然として高水準で推移しています。

青森労働局では、健康診断の実施及びその結果に基づく事後措置の徹底を図る等、引き続き、事業場における産業保健活動の推進を図ってまいります。

青森県内の定期健康診断結果の推移

	健診実施 事業場数	受診者数	有所見人数	有所見率 (青森)(%)	有所見率 (全国)(%)
平成6年	939	102,578	40,091	39.1	34.6
平成7年	1,015	106,425	42,411	39.9	36.4
平成8年	1,054	112,539	50,280	43.0	38.0
平成9年	1,087	116,920	50,135	42.9	39.5
平成10年	1,039	103,481	47,613	46.0	41.2
平成11年	1,094	111,690	53,102	47.5	42.9
平成12年	1,105	113,312	56,715	50.0	44.5
平成13年	1,169	119,892	61,407	51.2	46.1
平成14年	1,162	116,931	61,166	52.3	46.7
平成15年	1,174	114,725	62,094	54.1	47.3
平成16年	1,154	112,754	59,566	52.8	47.6
平成17年	1,151	118,679	63,354	53.4	48.4
平成18年	1,158	118,416	65,363	55.2	49.1

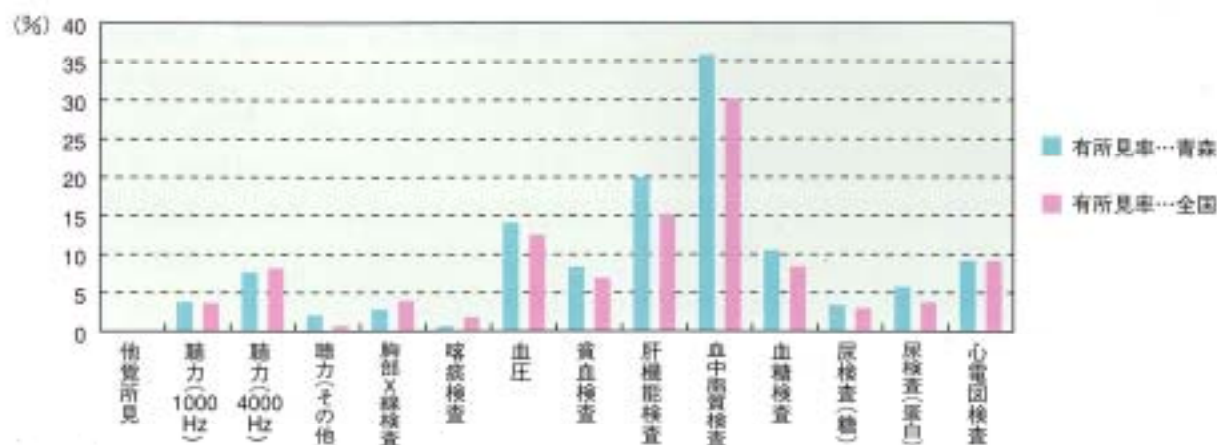


(注1) 労働者50人以上の事業場(健康診断結果報告による)

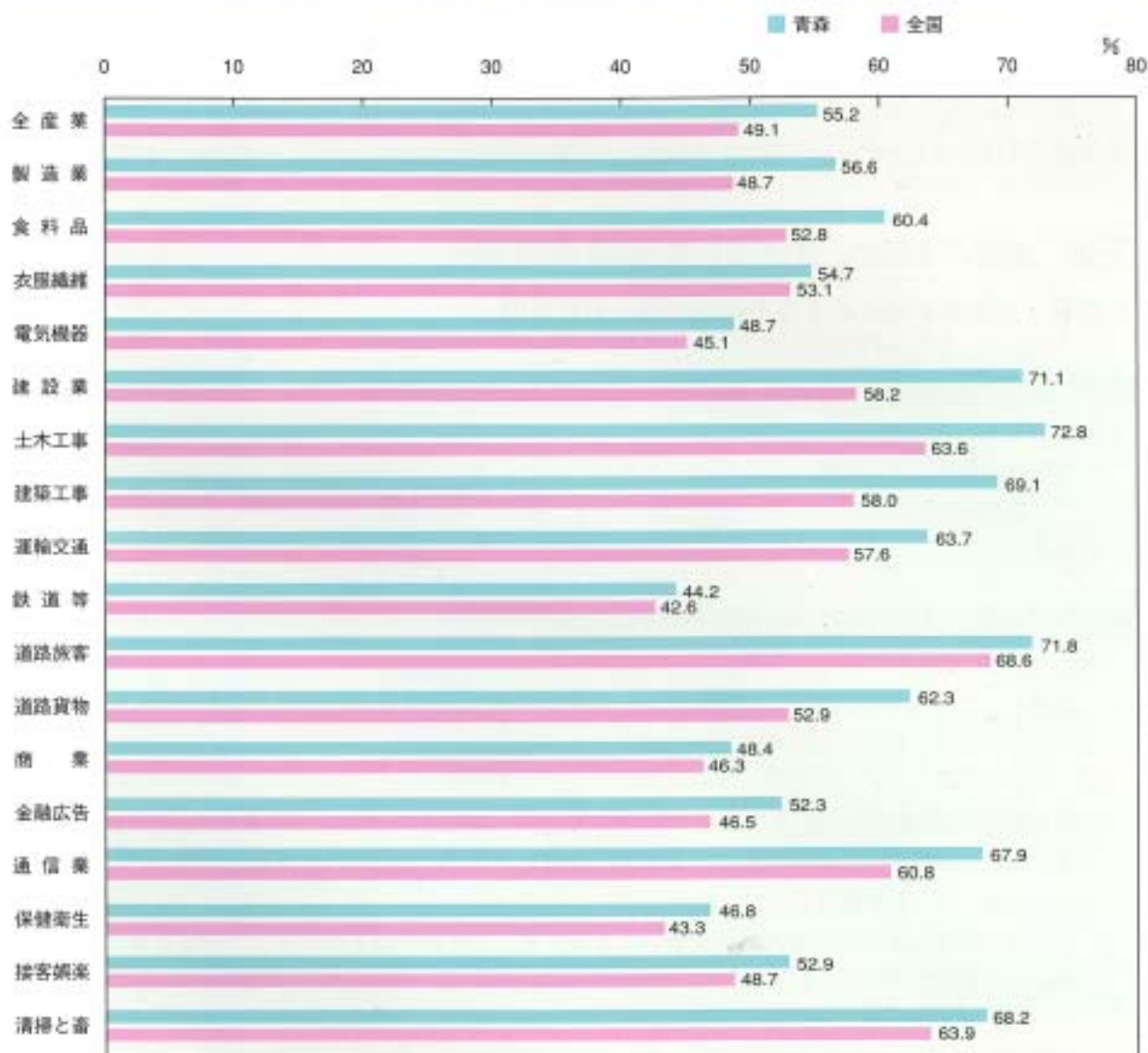
平成18年 定期健康診断結果の比較(有所見率)

項 目	有所見率	
	青 森	全 国
他 覚 所 見	0.00	0.00
聴 力(1000Hz)	3.76	3.64
聴 力(4000Hz)	7.60	8.16
聴 力(その他)	2.01	0.67
胸部X線検査	2.76	3.94
喀 痰 検 査	0.59	1.79
血 圧	14.03	12.48
貧 血 検 査	8.31	6.89

項 目	有所見率	
	青 森	全 国
肝 機 能 検 査	19.92	15.13
血 中 脂 質 検 査	35.80	30.13
血 糖 検 査	10.46	8.37
尿 検 査(糖)	3.34	2.95
尿 検 査(蛋白)	5.71	3.74
心 電 図 検 査	9.10	9.14
歯 科 健 診	47.09	33.51
有所見者(合計)	55.20	49.12



平成18年 定期健康診断結果（業種別有所見率）



平成18年 特殊健康診断による有所見率



男女雇用機会均等法に関する相談事例

○平成19年4月1日より、改正男女雇用機会均等法が施行されました。(詳細は、本年1月発行の冬号8頁を御参照ください)

○平成18年度に青森労働局雇用均等室が受理した相談事例を基に改正のポイントを解説します。

<妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い関係事例>

(1) 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い関係事例

事例1 (妊娠又は深夜業免除請求を理由とする退職強要…医療業)

<相談内容>

所定内労働として深夜業がある職種で採用されたが、間もなく妊娠が分かった。事業主へ妊娠したことを報告し、深夜業の免除を請求したところ、退職するよう強く勧められた。(女性労働者からの相談)

事例2 (妊娠を理由とする退職強要と降格…小売業)

<相談内容>

店長として勤務しているが、妊娠が分かり事業主へ報告したところ、退職を強く勧められ、降格する方針であるとも告げられた。(女性労働者からの相談)

<青森労働局雇用均等室の対応>

それぞれの事業主から報告を求めて事実を確認したところ、妊産婦の継続勤務に向けての配慮が不十分であったことが認められました。

その後、母性健康管理措置の規定を整備する等妊娠、出産後も働き続けやすい職場環境に改善する内容の回答がなされました。

<改正男女雇用機会均等法のポイント解説>

1 改正法第9条第3項及び省令では、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを次のように禁止しています。

(1) 省令で定める妊娠・出産等に関する事由

妊娠、出産、産前産後休業の請求・取得の他に次の事由が追加。

- ①均等法に基づく母性健康管理措置を求め、または受けたこと
- ②労働基準法に基づく母性保護措置を求め、または受けたこと
- ③妊娠又は出産に起因する諸症状による就業不能、能率の低下(他の病気による同程度の能率低下等と比較)

(2) 禁止される不利益取扱い

解雇の他に、①退職の強要、②期間雇用者の契約を更新しないこと、③非正規社員への身分変更強要、④降格、⑤減給、⑥不利益な配置変更等が追加。

2 改正法第9条第4項では、妊娠中、産後1年以内の解雇は事業主が「妊娠等」を理由とするものでないことを証明しない限り無効としています。

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメント関係事例

事例3 (男性上司によるセクシュアルハラスメント…サービス業)

<相談内容>

入社直後から男性上司が性的な発言を繰り返し、職場の宴会ではお酌の強要や身体への接触があり非常に不快であり、退職を検討している。会社は、セクシュアルハラスメントを防止する必要があることを認識してほしい。(複数の女性労働者からの相談)

事例4 (事業主によるセクシュアルハラスメント…製造業)

<相談内容>

事務室内で事業主(男性)と二人きりになることが多く、事業主から性的に不快な行為を頻繁に見せられ非常に困り、退職を検討している。会社は、法に基づくセクシュアルハラスメント防止の措置を講じてほしい。(女性労働者からの相談)

<青森労働局雇用均等室の対応>

それぞれの事業主から報告を求めて事実を確認したところ、セクシュアルハラスメント防止の配慮がなされていないことが認められました。

事業主に対して再発防止等に十分配慮するように指導を行った結果、改善されました。

<改正男女雇用機会均等法のポイント解説>

- 1 職場でのセクシュアルハラスメント防止について、改正法第11条及び指針では事業主が講じなければならない措置義務(9項目)を規定し、従来に加え次の措置が新たに明文化されました。
 - (1) 行為者には厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知・啓発すること
 - (2) 再発防止に向けた措置を講ずること
 - (3) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
 - (4) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること
- 2 改正法では、セクシュアルハラスメントは新たに紛争解決援助の対象となりました。また、新たに是正指導に応じない場合の企業名公表の対象となりました。
- 3 男性労働者も防止措置の対象となり、また、上記2の援助申出も可能となりました。

- ※ 青森労働局雇用均等室では、均等法に基づく紛争の解決に向けて、
当事者の申出により、労働局長の助言・指導や調停による援助を行います。
- ※ お問い合わせは、青森労働局雇用均等室まで。
(TEL 017-734-4211)

