



**\*\* 育児と仕事の両立についての相談先 \*\***

- 労働局 雇用均等室（産前・産後・育児の休業制度）…………… p71参照
- 公共職業安定所（育児休業給付金）…………… p72参照
- 社会保険事務所（社会保険の免除）…………… p66参照
- 女性と仕事の未来館（育児相談など）…………… p74参照
- （財）女性労働協会；ファミリー・サポート・センター…………… p74参照
- （財）21世紀職業財団；フレイ・フレイ・テレフォン…………… p74参照
- 市区町村役場 児童福祉を担当する課（保育サービス）
- 保育所……………最寄りの市区町村役場にお問い合わせください
- 市区町村保健センター（育児相談など）…………… p76参照
- 全国病児保育協議会（病児保育）…………… p74参照



## Q8. 更年期障害や月経痛など女性特有の病気についてどこに相談すれば良いのでしょうか？

**A8.** 女性労働者は、その数の増加とともに種々の産業分野に進出してきています。これに伴い、従来の女性固有の健康問題だけでなく、新たな健康問題への対応が必要となってきています。働く女性の健康についての相談は、一般の健康相談と同様、市区町村の保健センターなどでも受け付けてくれますが、いくつかの労災病院には働く女性メディカルセンターが設置されており、女性のライフサイクルに係る問題（月経不順、不妊、母性保護、更年期障害等）、生活習慣病、職業関連疾患、心の健康問題に対する相談や診療を行っています。

### \*\* 女性特有の病気についての相談先 \*\*

働く女性メディカルセンター…………… p73参照

女性と仕事の未来館…………… p74参照

## Q9. 親の介護についてどこに相談すれば良いのでしょうか？

**A9.** 在宅介護をよい形で行うためには、さまざまな保健福祉サービスを効率よく利用することが大切です。なにもかも個人で解決しようとするとう無理が出て、高齢者も介護をする家族も疲れ果ててしまいます。介護についての相談は、まず、市区町村の担当窓口相談することをお勧めします。市区町村の担当窓口の名称は地域によって異なるので、わからない場合は「高齢者の介護について相談したいのですが」と問い合わせれば、担当窓口を紹介してくれます。在宅介護支援センターや高齢者総合相談センターも気軽に利用できる相談窓口です。

また、介護者の心理的な負担を軽減させるために、社会福祉協議会などがバックアップしている介護者のための集会があります。介護者どうして介護の悩みや情報を共有することで、一人で解決できなかった問題を解決しようとするもので、介護者の心理的な負担を軽減することは介護される側にとってもよい影響があると考えられています。

介護休業制度とは、家族の介護を行う従業員が（男女問わず）、一定期間の休業や深夜業の制限、短時間勤務制度などの措置を受けることができる制度です（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）。詳しくは、労働局にお問い合わせください。

## 健康に関する相談を気軽に受けたいときには…



詳しくは東京労働局のホームページ <http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html>  
もしくは、フリーフリーネット <http://www.2020net.jp>を参照のこと

### \*\*高齢者介護についての相談先\*\*

市区町村在宅介護支援センター ……最寄りの市区町村役場にお問い合わせください  
高齢者総合相談センター …… p75参照  
(財)21世紀職業財団；フリー・フリー・テレフォン …… p74参照  
労働局 雇用均等室 …… p71参照

## Q10. 子供や家庭に関わる悩みはどこに相談すれば 良いのでしょうか？

**A10.** 家庭における問題は従業員の方々にとって重要な問題で、心の健康に大きな影響を与え、欠勤などにもつながる可能性があります。このような問題に関しては様々な相談窓口が設置されており、専門家からの適切なアドバイスを受けることができるようになっています。専門機関に相談することで、早期の問題解決につながるかもしれません。

### \*\*子供や家庭の悩みについての相談先\*\*

(財)海外子女教育振興財団（海外転出入にともなう教育問題） …… p74参照  
養護教育総合センター（障害のあるお子さんの教育問題） …… p74参照  
児童相談所（子供のあらゆる問題） …… p75参照  
いじめ110番（非行、いじめ、不登校、家庭内暴力、進路や思春期の悩み） …… p75参照  
少年相談コーナー（非行、いじめ、不登校、家庭内暴力、進路や思春期の悩み） …… p75参照  
子どもの虐待防止センター（子供の虐待） …… p75参照  
市区町村役場（法律相談、税務相談、労務・年金相談、離婚問題など）

# III

## 心の健康づくりを進めるには…

### Q1. こんな症状で困ったら？

焦りを感じる、イライラする、食欲がない、自信がない、集中力が衰えた、根気が続かない、よく眠れない、汗をかく、動悸がする、気分が沈みがち、悲観的になる、孤独に感じる、決断力が低下した、夜中や早朝に目が覚める、出勤が辛い。

### A1.

仕事や日常生活に支障が生じる状態が数日以上続いたら、相談しましょう。

長時間の残業や過度の精神的負担がかかり、十分に休める時間がとれない場合、神経が疲労こんぱいし、神経の刺激伝達がうまくいかなることがあり、上記のような症状が出てきます。一時的なものなら心配いりませんが、仕事や日常生活に支障が生じる状態が数日以上続いたら、うつ状態の可能性があります。うつ状態は脳の機能障害であり、「根性」や「気の持ちよう」でどうにかなるものではありませんが、早めに発見し手当てすれば比較的治りやすいものです。事業主や管理者は、従業員の心の不調を知らせる症状に普段から気を配るとともに、従業員が心の悩みや職場内の人間関係などについて相談できる窓口を確保しておきましょう。

相談機関として、以下のような場所があります。

#### \* \*心の健康についての相談先\* \*

精神保健福祉センター	p68参照
市区町村保健センター・保健所	p76参照
財) 社会保険健康事業財団	p66参照
産業保健推進センター	p69参照
地域産業保健センター	p69参照
労災病院；勤労者心の健康相談（電話相談）	p73参照
女性と仕事の未来館（女性の心の健康相談）	p74参照

#### 仕事のストレスと対処法に関する参考文献

- ・北村尚人：シミュレーションで学ぶメンタルヘルスワークブック、法研
- ・島津明人：じょうずなストレス<sup>コピング</sup>対処のためのトレーニングブック、法研
- ・山本晴義：働く人のこころをサポート、法研
- ・小杉正太郎：社内うつ—職場ストレスのコントロール術、講談社
- ・島津美由紀：職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント、風間書房



## Q2. ストレスや強い不安、悩みを感じる時、心の健康を保つために自分でできることはありますか？

### A2.

精神を健康な状態に保つために、以下のようなことを心がけましょう。

#### 1. 神経を疲労こんぱいさせない

困難な業務やトラブルを一人で抱えこむことや、慢性的な長時間残業を排除しましょう。

#### 3. 相談できる人間関係の構築

ふだんから、信頼しあえる関係の友人や家族がいれば、大きな精神的ダメージを受けたときでも、気軽に相談することができるので、ダメージを軽減することができるでしょう。職場でも信頼し合える人間関係を築くことができれば、心の健康を保てるだけでなく、仕事の質の向上も期待できます。

#### 5. 適度な運動

適度な運動は、心と身体に心地よいリラックスをもたらし、また、質の良い睡眠を促すことになり、精神健康に良い影響が及ぶと考えられます。

#### 2. リラックスする時間をとろう

要領よく仕事を処理し、息抜きを上手に行えるようになることが、うつ状態の予防に役立ちます。

#### 4. 規則正しい生活と十分な睡眠

十分な睡眠をとることで、神経の疲労が解消され、うつ状態の予防になるといわれています。



## Q3. 従業員の心の健康不調に対して、事業主および管理者は、どのような対応をすれば良いのでしょうか？

### A3.

事業主および管理者には、「安全配慮義務」があります。

多くの裁判例では、事業主および管理者に対して、従業員の生命、身体および健康を危険から保護するように配慮すべき義務のあることが認められてきました。具体的に民事損害賠償の有無の判断基礎となるのは、従業員の健康不調に気づかなければならぬ義務（危険予知義務）と、従業員の不調に気づいたならば何らかの配慮をしなければならぬ義務（結果回避義務）です。最近の労働者の自殺をめぐる裁判では、この「安全配慮義務」違反が指摘され、会社が多額の損害賠償の支払いを請求される例が目立つようになっています。

では、具体的に何をすればよいのか、以下にお答えします。

#### 1. 業務起因性のある精神疾患を発生させないようにしましょう。

いつも苦手な業務や手に余る仕事をこなすことは、神経を疲労させ、うつ状態を引き起こすこととなります。事業主および管理者は、従業員の能力を見極めて仕事を割り当ててください。また、うつ状態になりやすい人は、人に甘えるのが苦手で、問題を一人で引き受けて悩んでいることがあります。あまり相談を持ちかけてこない従業員に対しては、事業主および管理者の方から仕事の悩みがないか問いかけて、行き詰まっているときには解決のための助言をしてください。さらに、極端な長時間残業や休日出勤が続くことのないよう充分配慮することも、事業主および管理者の責任です。

#### 2. 従業員の言動・仕事ぶりを見て、変化があれば問いかけてみてください。

具体的に最近の様子をチェックし、変わった様子があれば問いかけてみるのが重要です。その具体的内容をまとめると、次のようになります。



## 変化に注目

日頃から表情や態度、仕事ぶり、昼休みの過ごし方などを観察し、以下のような変化がいくつか見られたら、体調や気分について問いかける。

- ・元気がない。
- ・口数が少なくなる。
- ・冗談をいったり笑ったりしなくなる。
- ・会議などで自発的に発言しなくなる。
- ・休暇や欠勤が目立つ。
- ・昼食をあまり食べなくなる。
- ・新聞・本などを読まなくなる。
- ・よくため息をつく。
- ・疲れたと深刻な表情で訴える。
- ・気弱なことをいう。
- ・仕事に自信を失い自己卑下する。
- ・仕事がかどらない。

自殺予告のようなものがある場合は

## 問いかける

最近、以下のような状態がないかをたずねる。

- 睡眠・体調について
  - ・よく眠れない(夜中や早朝に目が覚める、熟睡した感じがいないなど)。
  - ・朝起きづらい。
  - ・体がだるい。疲れやすい。
  - ・食欲がない。
  - ・頭がすっきりしない。頭が重いと感じる。
  - ・肩や首が凝る。
  - ・下痢または便秘をする。
- 気分に関して
  - ・憂うつで気分が沈みがち。
  - ・人と会ったり話をするのがおっくう。
  - ・出勤は非常に気が重い。
  - ・何をするのもおっくう。
  - ・テレビや新聞に興味・関心がない。
  - ・自信を失っている。
  - ・仕事などについて非常に悲観的に考えている。
  - ・イライラする。
  - ・思考力・集中力が衰えた感じで、本や書類の内容が飲み込みにくい。
  - ・ちょっとしたことも決断できずに迷ってしまう。

このような状態が、おおむね半数以上あてはまるようなら精神科医などへの受診を促す

うつ状態に陥ると、自信を失いますので、しばしば自殺を企てることがあります。以下のような言動が現われた場合は、自殺のおそれがあるので家族とも連絡をとり、自殺を防ぐとともに、早急に専門医に受診させなくてはなりません。

### 自殺のサイン

- 「死んでしまいたい」「生きていく希望が持てない、苦悩の連続だ」「私なんかいなくなってもいい」などと言う。
- 「私はどうしたらいいかわからない、判断できない」「頭がパニックになった、何も考えられない」などといった強い困惑状態を示す。
- 自殺未遂や自殺企図(死に場所を求めてさまようなどの行動)があった。



## Q4. 事業所（組織）として、従業員の心の健康づくり対策（メンタルヘルスケア）にどのように取り組めば良いのでしょうか？

**A4.** 事業所のメンタルヘルスケアの進め方に関する指針があります。近年の経済・産業構造の変化、高齢化を背景に、仕事や職業生活に関するストレスが増加してきています。職場には従業員の力だけでは取り除くことのできないストレス要因が存在しています。したがって、従業員だけではなく、事業主および管理者がメンタルヘルスケアを実施することが重要です。メンタルヘルスケアの原則的な進め方については2000年8月に厚生労働省から以下のような指針が提示されました。

- ・セルフケア：まず自分で心と身体のサインに気づきましょう。
- ・ラインによるケア：事業主および管理者が社員の変化に気づき、何らかの配慮をしましょう。
- ・産業保健スタッフ等によるケア：事業所内産業保健スタッフなどを活用しましょう。
- ・事業所外資源によるケア：外部の相談機関を活用しましょう。中小事業所が利用できる外部相談機関があります。

これらの4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要です。

以下にメンタルヘルスケアのいくつかの具体的な方法を紹介します。

### 1. まず、一人一人の従業員の心の健康状態を定期的に把握しましょう。

従業員が、自分の心の状態を定期的に把握することは大事です。下に示したホームページでは、「最近1ヶ月のストレス」と「仕事のストレス」について、質問に答えてチェックしていくだけで、最近の心の状態を判定できます。

詳しくは「職業性ストレス簡易評価」ホームページ  
[http://www.jisha.or.jp/frame/index\\_org\\_stls.html](http://www.jisha.or.jp/frame/index_org_stls.html)を参照のこと

### 2. 仕事上のストレス要因を評価し、従業員の心の健康にどれだけ影響しているかも知りましょう。

1.の「仕事のストレス」チェックを同じ職場の従業員が揃って実施することによって、職場としてのストレス状態を評価することができます。「仕事のストレス判定図」（下記ホームページ参照）は仕事上の心理的なストレス要因（ストレッサー）を評価し、それが従業員のストレス反応や健康にどの程度影響を与えているかを判定するための簡便な方法です。仕事の負荷（大変さ）が高く、自由裁量度（自分のペースで仕事を進められる度合い）が



低い職場では、仕事のストレスが高まりやすいと言われています。自分の事業所ではこのバランスがどうなっているのか、また、自分の事業所ではどの程度上司や同僚の支援が得られているのかなどを、ホームページを利用して、チェックすることができます。

詳しくは「仕事のストレス判定図」ホームページ  
<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/hanteizu/> を参照のこと

事業主および管理者は、作業環境、作業方法、労働時間などの具体的な問題点の把握にも努め、改善を行わなければなりません。その際、個々の従業員に過度の長時間労働、過重な疲労、心理的負担が生じないように配慮する必要があります。

### 3. 上司、同僚による支援を強化しましょう。

ストレスを軽減させるには、上司や同僚の支援が効果的であることがわかっています。

上司や同僚のコミュニケーションをよくし、職場を活性化させる方法については、単なる伝達や連絡ということではなく、人間関係の根本をなす親密感やチームワーク、また人間関係の総合的力を高める方法が開発されています。いきいきとした職場の雰囲気づくりのために活用すると効果的です。

職場のコミュニケーションに関する参考文献

- ・国谷誠朗：組織を活性化させるための「コミュニケーション力の高め方」、PHP

### 4. メンタルヘルスケアについての講習会や情報提供を受けましょう。

心の健康づくりには、従業員のセルフケアや、事業主および管理者のラインによるケアのための講習会が有効です。中小事業所向けのメンタルヘルスケアについての講習会や無料パンフレットの配布などの情報提供を、産業保健推進センターなどで行っています。利用してみてください。

「事業所の心の健康づくり」に関する各種セミナー開催については  
中央労働災害防止協会 [http://www.jisha.or.jp/frame/index\\_thp\\_mhealth.html](http://www.jisha.or.jp/frame/index_thp_mhealth.html) を参照のこと

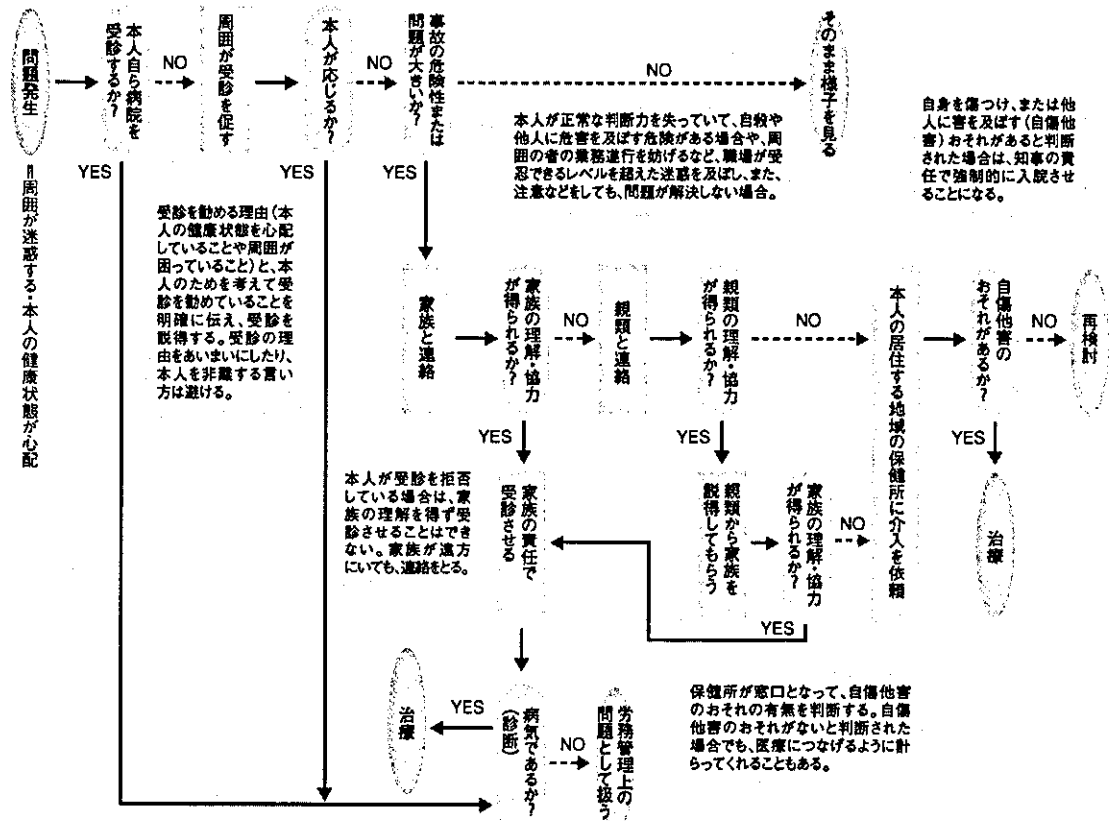
### 5. 従業員の心の健康状況について、定期的に把握しましょう。

心の健康バランスが崩れたときも、早期に対処すれば治りやすいものです。健康診断の問診に心の健康チェックを含めたり、別の機会に実施することも有効です。



### 6. 心の健康不調者を医療につなげましょう。

心の健康不調者の中には、自ら治療を受けようとしなない人がいるため、予防、早期発見、早期治療、再発予防、職場適応の促進、自殺などのトラブル防止のためには、事業主および管理者の理解と適切な対応が必要です。どんな手順で医療機関に結びつけられればよいか、以下のチャートを参考にしてください。



(出典 北村尚人:「シミュレーションで学ぶメンタルヘルスワークブック」法研,2001)

### 7. 専門家の助言に基づく仕事内容、仕事量の配慮をしましょう。

心の健康不調者は、医療機関につながったあとには治療を受け、元気になってから再出勤するか、あるいは就業しながら治療を受けることになります。どちらの場合にも、主治医やカウンセラーの意見に基づき、必要な就業上の配慮をしてください。もし本人の言動に変化が見られたら、主治医やカウンセラーとの連携をとり、しかるべき対応をしてください。

**\*\* 職場の心の健康づくり対策についての相談先 \*\***

- 中央労働災害防止協会 (中災防) ..... p70参照
- 産業保健推進センター ..... p69参照
- 地域産業保健センター ..... p69参照

# IV

## 作業方法・作業環境の改善を進めるには…

### Q1. 作業方法や作業環境の改善を進めるには どうすれば良いのでしょうか？

**A1.** 職業性疾病（災害性疾病＋職業病）や、作業関連疾患など、労働によって起こったり悪化するけがや病気を防ぐには、作業方法と作業環境の包括的アプローチによる改善が基本になります。

- ・災害性疾病：一時的な暴露あるいは負荷を受け、ただちに健康障害が現れるもの
- ・職業病：少量の暴露あるいは負荷を繰り返し受けることによって比較的長時間経過後に種々の健康障害が現れてくるもの
- ・作業関連疾患：心身の負担が大きい仕事をする事により、その発病が早まったり、もともとあった病気が増悪するような病気

#### 1. 改善の進め方

##### (1) 作業方法の改善

有害な物質や有害なエネルギーが人に及ぼす影響は、作業の内容や作業の方法のほか、個々人の健康状態によっても異なります。これらの要因を適切に管理して、従業員への影響を少なくすることが大切です。

それには、作業に伴う有害要因の発生を防止したり、曝露を少なくするために作業の手順や方法を定めること、作業方法の変更などにより作業の負荷や姿勢などによる身体への悪影響を減少させること、保護具を適切に用い、曝露を少なくすることなどがあります。

また、肩こり・腰痛の予防やリフレッシュのために、作業前や作業の小休止時に、職場体操を行いましょう。

##### (2) 作業環境の改善

局所排気装置など、各種の設備の改善や適正な整備を行うことにより、作業環境中の種々の有害要因を取り除いて適正な作業環境を確保します。これは、職場における労働者の健康障害を防止するための根本的な対策のひとつです。

そのための作業環境測定は的確に行い、その結果を適切に評価し、効果のある改善策へとつなげましょう。

また、日頃から5S活動に取り組み、安全で快適な職場環境を維持しましょう。

- ・5S：整理、整頓、清掃、清潔、しつけ

#### 2. 改善のポイント

##### (1) 運搬と移動の工夫

- ・通路の確保と明示
- ・台車の活用
- ・重量物のリフト装置の活用

- ・各工具・道具に「ホーム」を設ける

## (2) 物理的な環境整備

- ・インターロック式の安全装置の使用
- ・照明の位置変更と補助照明の活用
- ・快適な休憩コーナーを設ける

## (3) ワークステーションデザイン

- ・作業面高をひじ高ルールで
- ・立ち作業と座り作業の併用
- ・治具と固定装置の活用
- ・操作スイッチやレバーを一目でわかるように

## (4) 作業組織編成上の工夫

- ・複数の作業を組み合わせる
- ・作業場所間にバッファーストックを
- ・コミュニケーション・ツールの活用
- ・小休憩の挿入

作業方法や作業環境の具体的な改善については、厚生労働省が示している対策や、「人間工学チェックポイント」「職場改善のための安全衛生実践マニュアル」(財)労働科学研究所出版部)などを参考にしましょう。

また、改善には事業者、安全衛生担当者、そして実際に作業をしている人達が、互いに意見と知恵を出し合い、少しずつでもできるところから取り組んでいくことが、大切かつ効果的です。

## 3. 快適職場指針について

厚生労働大臣から公表されている「事業者が取り組むべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(快適職場指針：平成4年7月1日付労働省告示第59号)は、「仕事による疲労やストレスを感じることの少ない、働きやすい職場づくり」を目指しており、目標の設定や講ずる措置の内容など、改善を進めるのにあたって参考になることが多く記載されています(次頁参照)。

技術革新や労働環境、作業形態の変化の中で、就労に伴う疲労やストレスが問題となっています。「快適職場づくり」は、これらを軽減し、労働者の有する能力の発揮や職場の生産性の向上に役立つと考えられます。

(1) 目標の設定および講ずる措置の内容

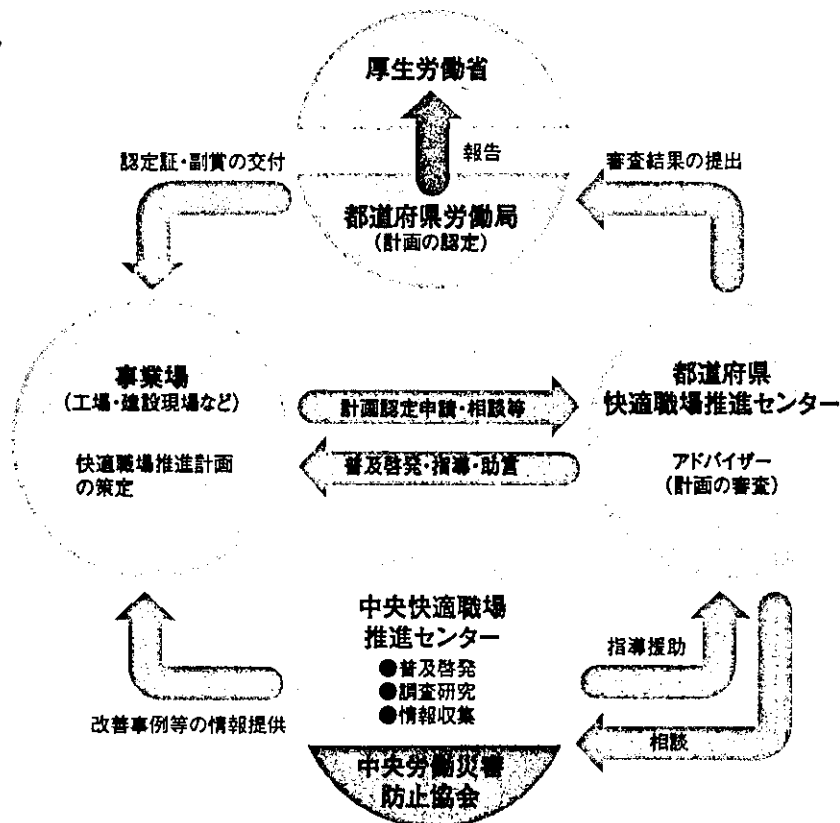
目標の設定	講ずる措置の内容
(目標)	(不快と感ることがないよう、空気の汚れ、臭気、温度、湿度などの作業環境を適切に維持管理すること。)
空気環境	屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気などについて、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内に喫煙場所を指定するなどの喫煙対策を講ずること。また、浮遊粉じんや臭気などが常態的に発生している屋外作業場では、これらの発散を抑制するために必要な措置を講ずることが望ましいこと。
作業環境の管理	
温熱条件	屋内作業場においては、作業の態様、季節などに応じて温度、湿度などの温熱条件を適切な状態に保つこと。また、屋外作業場については、夏季及び冬季における外気温などの影響を緩和するための措置を講ずることが望ましいこと。
視環境	作業に適した照度を確保するとともに、視野内に過度な輝度対比や不快なグレアが生じないように必要な措置を講ずること。また、屋内作業場については、採光、色彩環境、光源の性質などにも配慮した措置を講ずることが望ましいこと。
音環境	事務所については、外部からの騒音を有効に遮蔽する措置を講ずるとともに、事務所内のOA機器などについて低騒音機器の採用などにより、低騒音化を図ること。また、事務所を除く屋内作業場についても、作業場内の騒音源となる機械設備について遮音材で覆うことなどにより騒音の抑制を図ること。
作業空間等	作業空間や通路などの適切な確保を図ること。
(目標)	(心身の負担を軽減するため、相当の筋力を必要とする作業などについて、作業方法を改善すること。)
不良姿勢作業	腰部、頸部など身体の一部又は全身に常態的に大きな負担のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善などにより作業方法の改善を図ること。
作業方法の改善	
重筋作業	荷物の持ち運びなどを常態に行う作業や機械設備の取扱・操作などの作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入などにより負担の軽減を図ること。
高温作業等	高温、多湿や騒音などの場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化などにより負担の軽減を図ること。
緊張作業等	高い緊張状態の持続が要求される作業や一定の姿勢を長時間持続することを求められる作業などについては、緊張を緩和するための機器の導入などにより、負担の軽減を図ること。
機械操作等	日常用いる機械設備、事務機器や什器などについては、識別しやすい文字により適切な表示を行うとともに、作業動作の特性に適合した操作が行えるなど作業をしやすい配慮がなされていること。
(目標)	(疲労やストレスを効果的に癒すことのできる休憩室などを設置・整備すること。)
疲労回復支援施設	
休憩室	疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室などを確保すること。
シャワー室等	多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室などの洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくこと。
相談室	職場における疲労とストレスなどに関し、相談に応ずることができるよう相談室などを確保すること。
緑地等	職場内に労働者向けの運動施設を設置するとともに、敷地内に緑地を設けるなどの環境整備を行うことが望ましいこと。
(目標)	(洗面所、トイレなど職場生活で必要となる施設などを清潔で使いやすい状態にしておくこと。)
他の施設・設備	
洗面所等	洗面所、更衣室などの労働者の就業に際し必要となる設備を常時清潔で使いやすくしておくこと。
食堂等	食堂などの食事をすることのできるスペースを確保し、これを清潔に管理しておくこと。
給湯施設等	労働者の利便に供するよう給湯設備や談話室などを確保することが望ましいこと。

(2) 快適職場推進計画認定

快適職場づくりを行っている事業所には、厚生労働省より認定を受ける制度があります。認定を受けることによって、いくつかのメリットがあります（次頁参照）。都道府県快適職場推進センターを通じて是非認定を受けましょう。

(3) 快適職場推進計画認定の流れとメリット

a. 認定の流れ



b. 認定を受けるメリット

1. 労働安全衛生法の規定を守っている証となります。
2. 快適職場づくりに取り組んでいることが内外に形で示せます。
3. 労働災害の防止に寄与します。
4. 労災保険制度の「特例メリット制」の対象となります。
5. 小規模事業場向け職場改善用機器整備等助成金の援助対象となります。

(出典：中央労働災害防止協会ホームページ)

詳しくは中央労働災害防止協会ホームページ [http://www.jisha.or.jp/frame/index\\_profile3\\_kaiteki.html](http://www.jisha.or.jp/frame/index_profile3_kaiteki.html)を参照のこと

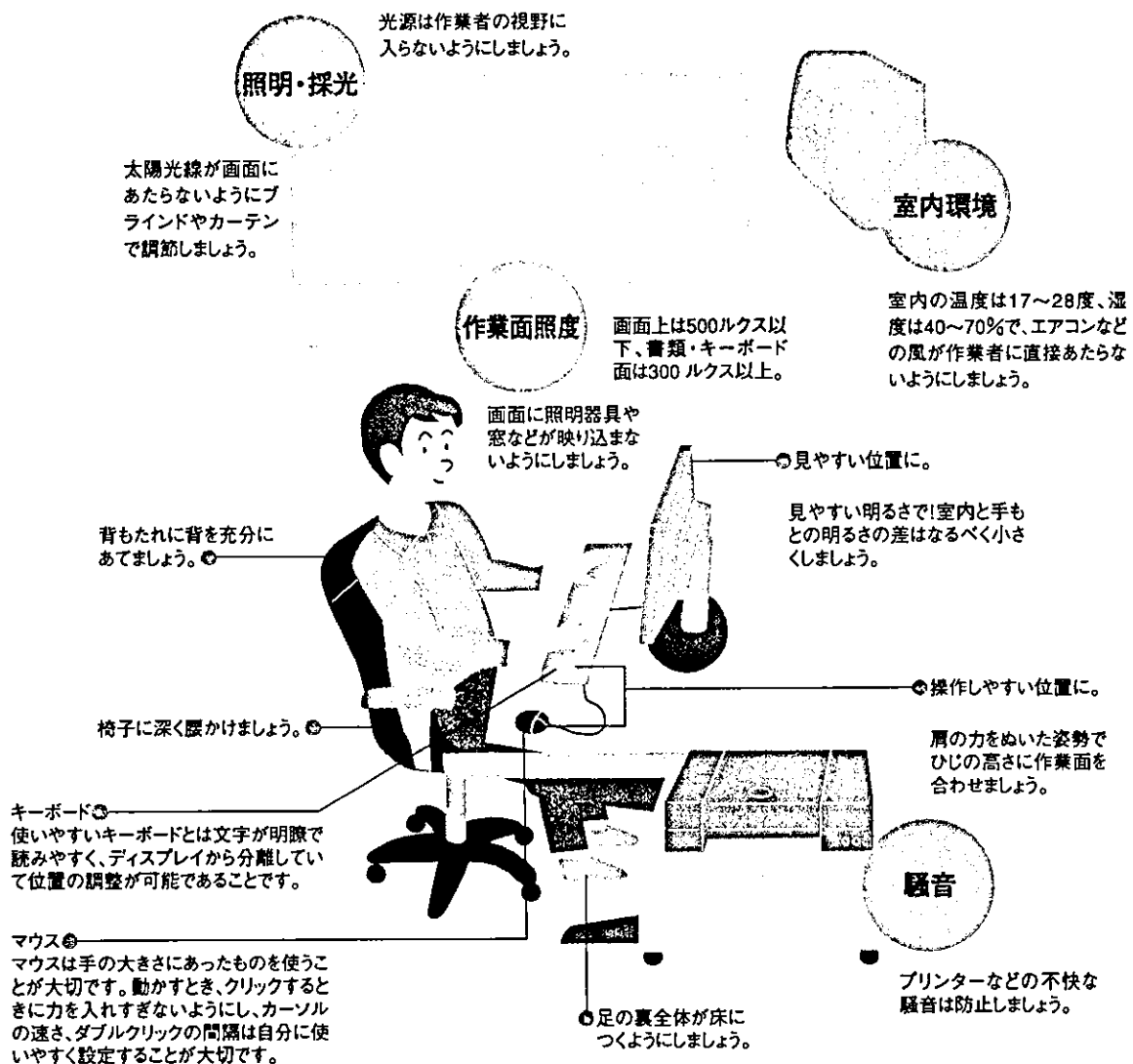
\*\* 作業・作業環境、快適職場づくりについての相談先 \*\*

- 産業保健推進センター ..... p69参照
- 地域産業保健センター ..... p69参照
- 都道府県快適職場推進センター ..... p70参照
- 中災防中央快適職場推進センター ..... p70参照

## Q2. 事業所内にVDT作業があるのですが、 どんな対策を取れば良いのでしょうか？

**A2.** VDT作業とは、ディスプレイ、キーボードなどにより構成されるVDT (Visual Display Terminal) 機器を使用して、データの入力・検索・照合など、文章・画像の作成・編集・修正など、プログラミング、監視などを行う作業のことです。「新VDT作業ガイドライン」(平成14年4月5日付基発第0405001号)に基づいた労働衛生管理を行い、VDT作業者の心身の負担を軽減することが大切です。

### 1. VDT作業をする際の姿勢と環境



(出典:労働衛生のしおり)

## 2. VDT作業の作業区分

作業の種類	作業時間	作業の例
単純入力型	1日4時間以上	資料、原稿などからデータ、文章などを入力する作業
	1日2時間以上4時間未満 1日2時間未満	
拘束型	1日4時間以上	コールセンターなどにおける受注、予約、照会などの作業
	1日2時間以上4時間未満 1日2時間未満	
監視型	1日4時間以上	交通などの監視などの作業
	1日4時間未満	
対話型	1日4時間以上	作業者自身の考えにより、文章・表などの作成、編集、修正などを行う作業 データの検索、照合、追加、修正などを行う作業 電子メールの受信、送信などを行う作業 窓口などで金銭の出納などを行う作業
	1日4時間未満	
技術型	1日4時間以上	コンピューターのプログラムの作成、修正などを行う作業 コンピューターにより設計、製図などを行う作業
	1日4時間未満	
その他の型	1日4時間以上 1日4時間未満	画像診断検査、携帯情報端末、その他のディスプレイを備えた機器の 操作などを行う作業



### 3. 作業時間の管理

心身の負担が少なく作業を行えるようにするには、適切な作業時間の管理が不可欠です。

#### (1) 1日の作業時間

作業の区分に該当する作業に従事する労働者は、視覚負担をはじめとする心身の負担を軽減させるため、ディスプレイ画面を注視する時間やキーを操作する時間をできるだけ短くするのが望ましいです。例えば、他の作業を組み込んだり、他の作業とのローテーションを実施するなどして、1日の連続VDT作業時間が短くなるよう配慮しましょう。また、作業の区分に該当する場合も同様に、VDT作業が過度に長時間にならないようにする必要があります。

#### (2) 連続作業時間、作業休止時間

「単純入力型」および「拘束型」に該当する作業に従事する場合は、一連続作業時間が1時間を超えないようにし、次の連続作業までの間に10分～15分の作業休止時間を設けます。さらに一連続作業時間内に1回～2回程度の小休止を設けるようにしましょう。「単純入力型」「拘束型」以外の作業に従事する場合も、作業休止時間や小休止を設けるのが良いのは言うまでもありません。

(出典:労働衛生のハンドブック)

### 4. 健康管理

作業者の健康状態を把握し、健康障害の防止を図るため、健康診断（業務・既往歴等の調査、眼科学的検査、筋骨格系に関する検査）、健康相談、職場体操などを実施しましょう。

#### (1) 健康診断

作業の区分に応じて以下のように健康診断を実施しましょう。

○ 作業の区分に該当する作業者

→原則として、全健康診断項目を実施

○ 作業の区分に該当する作業者

1日の作業時間4時間以上の監視型・対話型・技術型・その他の型の作業者

→問診等を行い、医師が必要と認めた者に必要な検査を実施

○ 作業の区分に該当する作業者

1日の作業時間4時間未満の監視型・対話型・技術型・その他の型の作業者

→自覚症状を訴える者に必要な検査を実施

#### (2) 健康相談

パートタイマーなどを含む、すべての作業者が相談しやすい環境を整え、メンタルヘルス、健康上の不安、慢性疲労などについての健康相談の機会を設けましょう。

#### (3) 職場体操

疲労やストレスの解消には、体操やストレッチを適切に行うことが重要です。就業の前後や就業中に、体操やストレッチ、リラクゼーション、軽い運動などを行うよう努めましょう。(出典:労働衛生のハンドブック)

#### \*\*VDT作業についての相談先\*\*

産業保健推進センター…………… p69参照

地域産業保健センター…………… p69参照

## Q3. 職場の喫煙対策を進めるには、 どうすれば良いのでしょうか？

**A3.** 「新・職場における喫煙対策のためのガイドライン」(平成15年5月9日付基発第0509001号)に基づいて対策を取りましょう。

喫煙による健康への関心が高まる中で、自らの意思とは関係なく、環境中のたばこの煙を吸入すること(受動喫煙)による非喫煙者の健康への影響が報告されています。また、非喫煙者に対して不快感、ストレスなども与えていることが指摘されています。喫煙対策については、平成15年に施行された健康増進法で、事務所、その他多数の者が利用する施設を管理する者に対して、受動喫煙防止対策を講じることが努力義務化されるなど、対策のさらなる充実が求められるようになりました。職場における受動喫煙を防止するための労働衛生上の対策が一層求められています。

「新・職場における喫煙対策のためのガイドライン」に基づく職場の分煙対策

### (1) 施設・設備対策の3つのポイント

#### ポイント1

喫煙室を設置する。

可能な限り喫煙室を作り、非喫煙場所に煙が漏れないようにします。

喫煙室を設置することが難しい場合は喫煙コーナーを設けます。

喫煙コーナーは天井から吊り下げた板などによる壁、または衝立、防災フィルムによる囲いなどにより非喫煙場所に対する開口面をできるだけ小さくします。

#### ポイント2

たばこの煙と臭いは  
屋外に排出する。

可能な限り局所排気処理装置または換気扇などのたばこの煙を吸引して屋外に排出する喫煙対策機器を設置します。

やむを得ず、空気清浄装置を設置する場合は適切に維持管理するとともに、換気に特段の注意を払って下さい。

#### ポイント3

職場の空気環境を測定する。

浮遊粉じん濃度 0.15mg/m<sup>3</sup>以下  
一酸化炭素濃度 10ppm以下  
気流※ 0.2m/s以上

※気流は非喫煙場所と喫煙室などの境界において喫煙室などへ向かう気流の風速(空気環境の測定機器は、都道府県産業保健推進センターで借りられるものがありますので、問い合わせましょう。)

(2) 喫煙行動基準 4ヶ条の遵守

1ヶ条

喫煙許容人数の遵守!!

喫煙者数が定められた許容人数(定員\*)  
を超えるときは喫煙を見合わせる。

※「(1)施設・設備対策の3つのポイント」を満たす喫煙  
者数

2ヶ条

喫煙範囲の遵守!!

(ケース1 局所排気処理方式)の場合  
喫煙できる範囲内で喫煙し、機器の吸い込  
み口にむけて煙を吐き出す。

(ケース2 全体処理方式換気扇等)の場合  
出来る限り機器の近くで喫煙し、喫煙場所  
の出入口付近では喫煙しない。

3ヶ条

灰皿、イス、テーブル等の取扱いの遵守!!

あらかじめ設置されている灰皿、イス、テー  
ブルなどを設置場所から移動させない。

余分な灰皿、イス、テーブル等を喫煙場所  
に持ち込まない。

灰皿は排気装置の真下辺りの喫煙範囲  
となるテーブルの上などに置く。

4ヶ条

吸い殻の取扱いの遵守!!

吸い殻の火が確実に消えたことを確認し、  
灰皿又は決められた吸い殻入れなどに捨  
てる。

詳しくは

安全衛生情報センターホームページ<http://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-44/hor1-44-12-1-2.html>

もしくは、中央労働災害防止協会ホームページ[http://www.jisha.or.jp/frame/index\\_profile3\\_kaiteki.html](http://www.jisha.or.jp/frame/index_profile3_kaiteki.html)  
を参照のこと

\*\*喫煙対策についての相談先\*\*

産業保健推進センター…………… p69参照

都道府県快適職場推進センター…………… p70参照

中災防中央快適職場推進センター…………… p70参照

財) 社会保険健康事業財団…………… p66参照

## Q4. 腰痛が起きないようにするには、 どうすれば良いのでしょうか？

**A4.** 職場における腰痛は、全国で業務上疾病の約6割を占めています。  
「職場における腰痛予防対策指針」（平成6年9月6日付基発第547号）を参考に対策を取り  
ましょう。

指針のポイントは次のようなものです。

### 1. 一般的な腰痛の予防対策

#### (1) 作業管理

##### ①自動化・省力化

自動化、省力化による労働者の腰部への負担の軽減が原則です。

##### ②作業姿勢・動作

腰部に負担のかかる中腰、ひねり、前屈、後屈ねん転などの不自然な姿勢、急激な動作をなるべくとらない。

腰部に負担のかかる姿勢、動作をとる場合は姿勢を整え、かつ、急激な動作を避ける。

##### ③作業標準

腰痛の予防に配慮した作業標準を策定する。

##### ④休憩

横になって安静を保てる十分な広さの休憩設備の確保に努める。

#### (2) 作業環境管理

##### ①温度

筋・骨格系の活動状態を良好に保つために作業場内の温度管理や作業者の保温に配慮する。

##### ②照明

作業場所、通路、階段等の形状が明瞭に分かるよう適切な照度を保つ。

##### ③作業床面

作業床面はできるだけ凹凸がなく、防滑性、弾力性、耐衝撃性及び耐へこみ性に優れたものにすることが望ましい。

##### ④作業空間

不自然な作業姿勢、動作を避けるために作業空間を十分に確保する。

##### ⑤設備の配置

適切な作業位置、作業姿勢、高さ、幅などを確保することができるよう設備の配置などに配慮する。

#### (3) 健康管理

##### ①腰痛の健康診断

重量物取扱い作業、介護作業など腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対しては、配置前およびその後6月以内ごとに定期的に腰痛の健康診断を実施。

##### ②作業前体操

腰痛の予防を含めた健康確保の観点から始業時、作業開始前などに行う作業前体操および腰痛予防を目的とした腰痛予防体操を実施。

#### (4) 労働衛生教育

重量物取扱い作業、介護作業、腰痛の予防・管理が必要とされる作業等腰部に著しい負担のかかる作業に従事する労働者に対し、腰痛の予防に配慮した労働衛生教育を実施。

この労働衛生教育を効果的に推進するため、「腰痛予防のための労働衛生教育実施要項」と「腰痛予防のための労働衛生教育指導員（インストラクター）講習実施要項」が定められている。

（出典：労働衛生のハンドブック）