

## 2. 作業態様別の対策

また、指針では腰痛の発生が比較的多い次の5つの作業について、作業態様別の基本的な対策を示しています。

- ①重量物取扱い作業
- ②重症心身障害児施設等における介護作業
- ③腰部に過度の負担のかかる立ち作業
- ④腰部に過度の負担のかかる腰掛け作業・座作業
- ⑤長時間の車両運転等の作業

荷物を持ち上げるときの姿勢

図A



好ましい姿勢

図B



好ましくない姿勢

(出典:労働衛生のハンドブック)

### \*\*腰痛対策についての相談先\*\*

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

## Q5. 作業環境の測定をしなければいけない場所は どこですか？

**A5.** 温度・湿度、照度、騒音など、作業環境の測定は、全ての場所で行いましょう。  
その中でも特に、粉じんを発生する作業場、一定の有害な業務を行う作業場など、労働安全衛生法により作業環境測定を行わなければならない場所は、指定作業場として決められています（次頁参照）。これらの指定作業場では、定期的に作業環境測定を行い、その結果の評価に基づいて、適切な改善措置を講じなければならないこととなっています。

また、この作業環境測定は、その結果に基づいて設備の改善などの措置をとるためのものです。したがって、その結果は作業場の実態を的確に表していなければならず、客観性かつ十分な精度が要求されることになります。よって、作業環境測定は、作業環境測定基準に従って作業環境測定士又は作業環境測定機関が行います。

なお、指定作業場以外の作業環境測定は事業所で実施できます。



作業環境測定を行うべき作業場所

	作業場の種類 (安全衛生法施行令第21条)	関連 規則	測定項目	測定回数	記録の 保存年
○1	土石、岩石、鉱物、金属または炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場	粉じん則 26条	空気中の粉じん濃度、遊離けい酸含有率	6月以内 ごとに1回	7
2	暑熱、寒冷または多湿の屋内作業場	安衛則 607条	気温、湿度、ふく射熱	半月以内 ごとに1回	3
3	著しい騒音を発する屋内作業場	安衛則 590条 591条	等価騒音レベル	6月以内 ごとに1回	3
4	坑内作業場 (1) 炭酸ガスの停滞場所	安衛則 592条 603条 612条	空気中の炭酸ガス濃度	1月以内 ごとに1回	3
	(2) 通気設備のある坑内		通気量	半月以内 ごとに1回	3
	(3) 28℃以上の場所		気温	半月以内 ごとに1回	3
5	中央管理方式の空調設備を設けている建築物の室で、事務所の用に供されるもの	事務所則 7条	空気中の一酸化炭素および炭酸ガスの含有率、室温および外気温、相対湿度	2月以内 ごとに1回	3
6	放射性業務を行う作業場 (1) 放射線業務を行う管理区域	電離則 54条 55条	外部放射線による線量当量率	1月以内 ごとに1回	5
	○(2) 放射性物質取扱室		空気中の放射性物質の濃度	1月以内 ごとに1回	5
	(3) 坑内核原料物質採掘場所				
○7	第1類もしくは第2類の特定化学物質を製造し、または取り扱う屋内作業場	特化則 36条	空気中の第1類物質または第2類物質の濃度	6月以内 ごとに1回	3 特別管理物質 については 30年間
○8	粉状または溶融鉛を取り扱う屋内作業場	鉛則 52条	空気中の鉛濃度	1年以内 ごとに1回	3
※9	酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場	酸素欠則 3条	空気中の酸素濃度 (硫化水素発生危険場所の場合は同時に硫化水素濃度)	その日の作業を開始する前 ごとに1回	3
○10	有機溶剤を製造し、または取り扱う屋内作業場	有機則 28条	空気中の有機溶剤濃度	6月以内 ごとに1回	3

IV  
作業環境

作業場の種類の欄に○印を付した作業場は指定作業場であり、測定は作業環境測定士または作業環境測定機関が行わなければならない。また、※印を付した作業場の測定は酸素欠乏危険作業主任者に行わせること。

## Q6. 作業環境測定は、どこに依頼すればいいのでしょうか？

**A6.** Q5にある作業環境測定を指定された作業場（指定作業場）の測定は、作業環境測定士または作業環境測定機関でなければ測定することはできません。産業保健推進センター、地域産業保健センターへ連絡し、測定機関を紹介してもらいましょう。

ただし、指定作業場以外の作業場の照度や空気環境などの環境測定を行う場合は、事業所で実施できます。環境測定機器の貸し出しを産業保健推進センターで行っています。購入に関しての相談も受け付けています。

### \*\*作業環境測定実施についての相談先\*\*

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

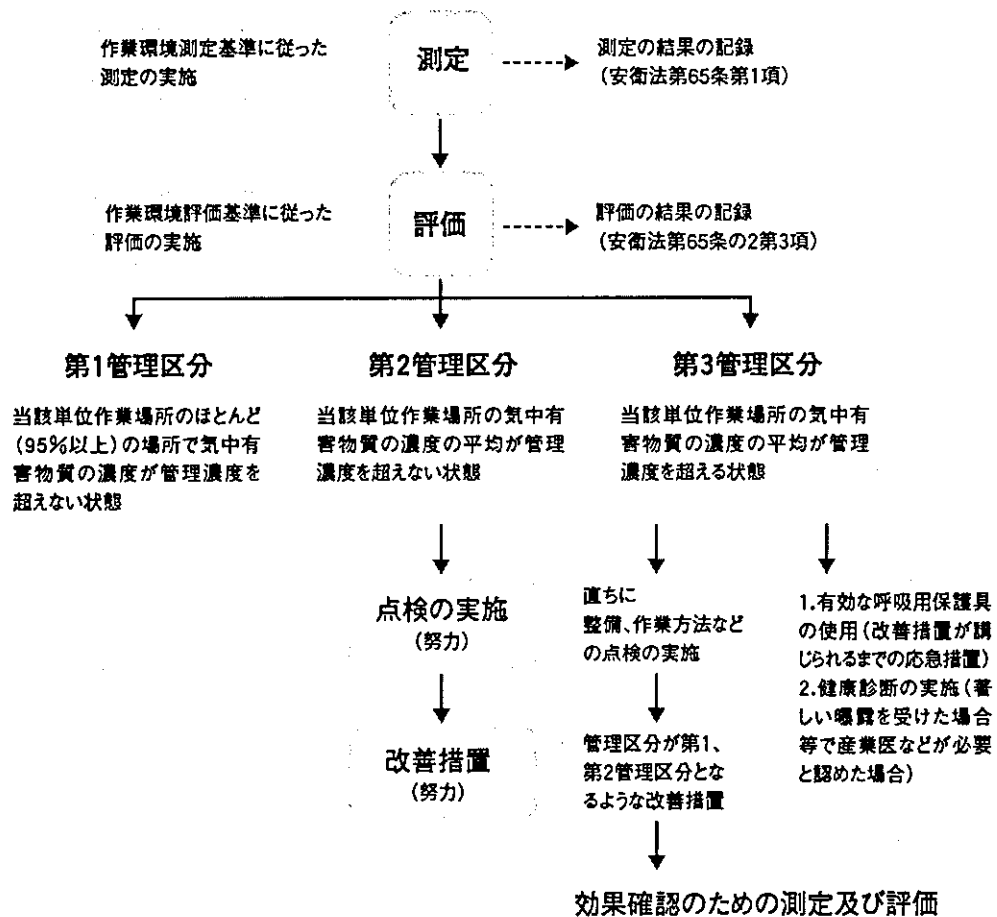
# Q7. 作業環境測定の結果が出た後は、 どうすれば良いのでしょうか？

## A7.

作業環境測定結果の評価は、作業環境評価基準に従って、作業環境の状態を第1～3管理区分に区分けされます。この管理区分に応じて作業環境を改善し、良好な状態で作業ができるようにしましょう。

改善の方法については、産業保健推進センターや地域産業保健センターで、専門家による相談を受け付けていますので、問い合わせましょう。

安衛法第65条の2第1項



(出典:労働衛生のハンドブック)

### \*\*作業環境測定結果についての相談先\*\*

- 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

## Q8. 職場巡視はどのように進めれば良いのでしょうか？

**A8.** 職場巡視によって、作業のやり方や、働く環境、そこで働いている人の表情や体調だけでなく、職場の雰囲気・人間関係まで、幅広くみていくことは、職場の安全の確保と健康づくりのために欠かすことができません。事業主と従業員でチームを組み、計画的に行い、結果を活かしていきましょう。メンバーに産業医や保健師などの専門家を加えるとさらに効果的に行うことができるでしょう。

その具体的な方法は次のとおりです。

### 1. 計画

#### ①巡視計画を作成しましょう。

巡視の5W1H（いつ、だれが、どこで、なにを、どのように、なぜ）を明確にしましょう。職場巡視は、個人で行うよりもチームで行い、着眼点が多い方が効果的です。よって、事業場の様々な立場の人たちに加え、専門家も交えたメンバーで実施しましょう。

#### ②事前の準備をしっかりしましょう。

巡視する作業場の情報であらかじめ入手可能なものは集めておきます。

巡視するコース、予定時間などを示した巡視マップを作成しておく、スムーズです。

### 2. 実施

①服装は、その作業場の従業員と同様に相応しいものを着用します。作業着や安全靴やヘルメットといった保護具の着用を忘れずにし、事務所や接客業務の職場などは目立たない普通の服装が望ましいです。

#### ②巡視に入る前に打ち合わせをします。

今回の巡視の目的……目的と重点事項

予定時間とコース……職場巡視マップの活用

役割分担……メンバー別の重点項目の決定

記録方法……チェックリストなどの記録の記入方法

③チェックリストを使用することが有効ですが、見落としがちな反面、項目にない重要な点に気づかないことが、しばしば起こります。チェックリストは、いくつか開発されているので、それを参考にしながら、それぞれの職場に応じたものを作成して利用しましょう。

#### ④効果的な巡視にするための着眼点

安全と衛生（健康）についてバランスよく見るために、作業者の作業姿勢、作業方法、健康状態などを観察します。そして、廃棄物の分別状況、品質やコストに悪影響を及ぼすムリ・ムダ・ムラの排除など、幅広い角度で見ましょう。また、作業者と対話をすることで、巡視では気づきにくい課題や、解決策を得られることがあります。

## 作業方法・作業環境の改善を進めるには…



### <職場巡視のポイント>

- ・見えないものを見る……事前情報、法規を活用すること
- ・災害の悪魔になる……どうすれば災害を起こせるか？  
その気づきが転じて改善へつながる
- ・物の姿から、人の行動を考える……人はどう動いているのか？
- ・定常作業から非定常作業を考える……どのような非定常作業があるか？
- ・リスク要因の背景を考える……それはなぜ起こったのか？
- ・不安全行動を考える……その作業ではどんな不安全行動が起こりやすいか？

### 3. 評価

巡視の結果は、記録だけで終わらせるのではなく、確認した項目、気づいた点に対して、巡視メンバーで討議しましょう。そして、リスクアセスメントをすることで、対策の優先順位をつけていきましょう。

### 4. 事後措置

巡視は、そこで得られた結果に対して、対策を取ることが重要です。結果を安全衛生委員会などで報告し、事業主、従業員が一丸となって、改善策を考え取り組んでいきましょう。また、日頃から事業所や従業員のことを把握している保健師や産業医といった専門家に加わってもらうことで、専門的なアドバイスを出してもらい、対策を円滑に効果的に行っていきましょう。

#### 職場巡視に関する参考文献

- ・菊池昭著：経営に生きる安全衛生マネジメント、中災防新書

## Q9. 保護具にはどのようなものがあるのでしょうか？

**A9.** 保護具は、作業や目的に応じて、効果が確実に得られるものを選択します。大きく分けると、下記のような保護具があります。また、それぞれの保護具は、工業標準化法に基づき、構造と性能について日本工業規格（JIS）が定められています。保護具はメーカーから入手できます。

- ・呼吸用保護具（防じんマスク、防毒マスク、送気マスク）……有害物質の吸入による健康障害や急性中毒の防止
- ・不浸透性の保護衣……皮膚接触による経皮吸収、皮膚障害の防止
- ・保護メガネ……眼障害の防止
- ・遮光保護具……有害光線の遮断
- ・防音保護具（耳せん、イヤーマイク）……騒音の遮断

### ＊ ＊保護具についての相談先＊ ＊

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

## Q10. 健康障害を防ぐための、労働時間や休養のとり方は、どうすれば良いのでしょうか？

**A10.** 疲労の蓄積や心身への過度のストレスをもたらす原因には、長時間の労働や、個人間の業務量や負担のばらつき、休養の過不足が考えられます。

### 1. 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等（平成14年2月12日付基発第0212001号）

長期間にわたる長時間労働やそれによる睡眠不足に由来する疲労の蓄積が血圧の上昇などを生じさせ、その結果、血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させるとの観点から、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間の評価の目安が以下のとおり示されています。

#### (1) 時間外労働の削減および労働時間の適正管理

事業主は時間外労働（1週間当たり40時間を超えて行う労働）が月45時間以下となるよ



う労働時間の管理に努めましょう。月45時間以下の場合においても、健康に悪影響を及ぼすことのないように時間外労働のさらなる短縮に配慮しましょう。

また、事業主は、裁量労働制対象従業員及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどにも充分留意し、過重労働とならないように努めましょう。

そのためには、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を記録・確認しましょう。

### (2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくり、及び、具体的な年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

### (3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

各種健康診断実施の徹底と、時間外労働時間に応じた産業医等による保健指導や助言指導を受けましょう。

## 2. 負担の配分・業務量の調整

通常時もしくは繁忙期・ピーク時に、作業の負担が特定の人やチームにかかっている場合は、人員の見直しや業務量の調整を行いましょう。また、繁忙期・ピーク期に、長時間の労働が発生した場合は、それが長期間にわたって続かないように配慮し、疲労回復に必要な休暇を適宜取るようにしましょう。

## 3. 休憩時間

休憩時間を確保することは、疲労の回復、事故防止、職場の活性化などにつながります。

食事やトイレの時間も充分ないといった状態は避け、作業時間や作業の質・量に応じ、リフレッシュも含めた適当な休憩時間の確保に努めましょう。なお、VDT作業に関しては作業時間の管理が具体的に示されていますので、本章Q2をご参照ください。

### \*\*労働時間や休養についての相談先\*\*

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

# V

## 健康的な職場づくりをはじめたいときには…

### Q1. 労働衛生管理組織を作るにはどうすれば良いのでしょうか？

**A1.** 健康的な職場づくりには、それを担当する部署を定め、組織を作ることが重要です。労働安全衛生法第12条では、事業所の業種や従業員数に応じて「衛生管理者」を選任し、その者に衛生に係る技術的事項を管理させることとしています。しかし、従業員数が10人以上、50人未満の事業所の場合には、「安全衛生推進者（衛生推進者）」を選任し、その者に事業所の安全衛生もしくは衛生に係る業務を担当させることとしています。なお、労働衛生管理体制づくりについての相談は、地域産業保健センターや産業保健推進センターで対応しています。

以下、労働衛生管理体制づくりの手順を説明します。

#### 1. 職場づくり（衛生管理組織）を担当する部署を明確にし、従業員の健康を重視する方針を周知します。

職場づくり（衛生管理業務）を担当する部署および担当者を任命し、職場の集会や事務連絡会等を通じて従業員全員に周知します。そして、健康を大切に思う職場風土の醸成と従業員が自分を大切に思う意識の醸成を図るために、事業主および経営幹部は、従業員の健康を重視していることを、機会あるごとに強調します。

#### 2. 衛生管理者（推進者）を選任します。

50人以上の事業所では、国家資格を持つ衛生管理者を選任しなければなりません。10人以上、50人未満の事業所では衛生推進者を選任し、事業所内の見やすい場所に推進者の氏名を掲示して従業員に周知します。安全衛生推進者および衛生推進者の資格要件は、以下のとおりです。加えて、事業主は安全衛生推進者（衛生推進者）が職務を果たせるように配慮する必要があります。

(1) 安全衛生推進者等の選任に関する基準は以下のとおりです。

- ①大学または高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上安全衛生の実務に（衛生推進者にあっては、衛生の実務。以下同じ）に従事した経験を有する者
- ②高等学校を卒業した者で、その後3年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- ③5年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- ④厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了した者
- ⑤厚生労働省労働基準局長が①から④までに掲げる者と同等以上の能力を有すると認める者



(2) 安全衛生推進者の職務は以下のとおりであり、衛生推進者の職務は以下の職務のうち衛生にかかる事項です。

- ①労働者の危険または健康障害を防止するための措置に関する事
- ②労働者の安全または衛生のための教育の実施に関する事
- ③健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関する事
- ④労働災害の原因の調査および再発防止対策に関する事
- ⑤その他労働災害を防止するために必要な業務

(3) 衛生推進者の業務として具体的には以下のような業務があげられます。

- ①労働衛生に関する最新の情報を入手するように努めること

労働衛生に関する情報や生活習慣病予防、メンタルヘルス対策などに関する情報は、新聞や週刊誌などでしばしば取り上げられます。また、厚生労働省や中央労働災害防止協会のホームページからも健康づくりや労働衛生に関する情報を得ることができます。これらの情報を活用して、職場の健康障害防止や衛生のための教育に活用しましょう。

- ②職場のかかりつけ医をもつ

従業員が職場に出勤後、体調を崩したときに即座に診て貰えるように近隣の医療機関を“職場のかかりつけ医”としてお願いし、折々にあいさつを交わしてよい関係を保つようにすると良いでしょう。30人以上の事業所であれば、この“職場のかかりつけ医”と産業医を兼ねてもらえればなお良いでしょう。

- ③職場に救急箱を設置する

単に事務作業であっても、“紙”や“ダンボール”で皮膚を切ることもあります。カットパンや消毒液のほか、当該職場に必要な救急用の備品を入れた専用箱を職場に用意しましょう。また、旋盤等の作業があつて出血を伴う“けが”が心配される場合には、救急箱に薄手のビニール製手袋を用意し、血液による感染症の予防にも配慮しましょう。

- ④救急処置ができる従業員を養成する

緊急時に救急車が到着するまでの時間に、迅速に、その場で適切な救命措置や応急処置が実施されることが望ましく、地域の種々の団体が主催する講習会を利用して、従業員が救命・救急措置の実技を修得するように養成を図ることが望まれます。

- ⑤全国労働衛生週間などを活用して、健康関連の行事を企画実施する

毎年10月1日～7日に全国労働衛生週間が展開されます。その機会を利用して、アクションチェックリストを活用したり、本章のQ3に取り上げたような健康イベントやキャンペーン等による健康づくりに取り組むとよいでしょう。

- ⑥その他

従業員全員が健康診断を受診するように事前の周知を徹底したり、表情の晴れない人への声かけや、健康標語を募集して健康への意識を高めたり、作業の仕方や作業環境の改善を心がけたりします。(I～IV章参照)



### 3. 安全衛生に関して、従業員と協議するための組織をつくります。

常時50人以上の従業員を使用する事業所では、労働安全衛生法により衛生委員会または安全衛生委員会を設置し、従業員の健康保持増進を図るための基本対策等について労使が協議することが義務付けられています。しかし、50人未満の事業所の場合には委員会の設置義務はありませんが、従業員の健康問題や職場の快適化などの問題について協議するために、経営トップおよび健康管理担当者に従業員の代表を加えた委員会組織を作ることが勧められます。

### 4. 産業医の選任を検討します。

常時使用する労働者が50人以上の事業所にあつては、産業医を選任しなければなりません。50人未満の事業所では、産業医の選任義務はありません。しかし、従業員の健康確保のために産業医を選任し、産業保健サービスの提供を受けることが望ましいでしょう。なお、50人未満の2事業所以上が共同して産業医を選任する場合には「産業医の共同選任」の助成制度があり、3年間、助成金が支給されます。助成の申請先は、都道府県産業保健推進センターです。また、産業医を選任することができない場合であっても、最寄りの地域産業保健センターに登録している産業医から産業保健サービスを受けることができます。

#### 産業医共同選任助成金制度の概要

名称	小規模事業場産業保健活動支援促進助成金
内容	労働者数50人未満の小規模事業場が、2事業場以上（支給対象事業者の要件あり）で産業医を共同選任し、産業保健活動を実施する場合、助成金を支給
申請方法	助成金の受給申請をしようとする集団の代表事業者は、集団を構成する事業場の申請書を取りまとめて、都道府県産業保健推進センターに支給申請を行う
申請期間	申請期間は、毎年度4月1日から5月30日までと10月1日から10月30日まで (注) 10月末に申請することができるのは、初年度(新規)分のみ
助成金の支給額 (年額)	常時使用する労働者数が30人以上50人未満の事業場83,400円 常時使用する労働者数が10人以上30人未満の事業場67,400円 常時使用する労働者数が10人未満の事業場55,400円
助成金の支給期間	助成金は3ヶ年を限度として支給されますが、2年度目、3年度目についても、継続のための支給申請が必要

詳しくは、独立行政法人労働者健康福祉機構、産業保健部のホームページ  
<http://www.ohd.rofuku.go.jp/jyosei00.htm>を参照のこと

#### \* \* 労働衛生管理組織についての相談先 \* \*

地域産業保健センター…………… p69参照

産業保健推進センター…………… p69参照



## Q2. 職場に適した健康管理を効果的に行うには どうすれば良いのでしょうか？

**A2.** 健康管理に関して事業主が実施しなければならない事項は、労働安全衛生法や規則によって定められています。健康診断を定期的実施し、必要な従業員に保健指導や健康教育を行うこと、安全にかつ快適に作業ができるように作業環境や作業方法を改善する、また保護具の着用などの労働衛生教育による徹底が欠かせません。これらを効果的に行うには、まず何から取り組むか、どのように実施するか従業員の意見を反映させながら年間計画を立てることが大切です。

改善を要する事項が多数ある場合には、アクションチェックリストを活用して、改善の優先順位を定め、いつ・どのように行うかなどをPDCAサイクルに基づき計画すると良いでしょう。アクションチェックリストは、職場において有効な安全衛生活動のリストで、健康管理に関する項目もたくさん入っています。少人数のグループでリストをチェックし、必要でかつ実施できそうな活動を選び、自分たちで具体的な改善計画を立て実行していきます。

以下、職場の健康管理の手順を解説します。

### 1. 定期的に職場巡視を行います。

安全衛生推進者（衛生推進者）や産業医を同行して、事業者自ら少なくとも週に1回は職場内を巡視し、職場の状況を把握します。そして、シンナーやグラインダーなどの健康障害を引き起こす恐れのある物質や工具を取り扱っている場合には、特殊健康診断や環境測定が必要ですので、このような作業や物質がないか、また作業に従事するに当たって、保護具を必要とする作業はないか、あるいは保護具の着用状況などを絶えず確認し、必要に応じて対応策を考えます。

「IV.作業方法・作業環境の改善を進めるためには…」のQ8.を参照

### 2. 作業環境測定の必要の有無を検討します。

職場巡視や健康診断の結果、あるいは従業員の要望などから、環境測定が必要な職場を選定します。そして温湿度測定など従業員自らが測定できるもののほかは、労働衛生機関などに測定方法や測定項目について相談します。

「IV.作業方法・作業環境の改善を進めるためには…」のQ5.を参照

### 3. 特殊健康診断の必要の有無を検討します。

職場巡視の結果や、取扱い物質の一覧から、特殊健康診断の対象作業を把握し、健診の対象者を選定します。そして、それぞれの健診に該当する従業員に対して、年に2回、定期的にそれぞれの業務に対応した検査項目についての特殊健康診断を労働衛生機関に依頼して実施します。

「I.健康診断の進め方に迷ったら…」のQ8.を参照



#### 4. 労働衛生教育を実施します。

健康に障害を起こす恐れのある物質や作業方法が職場にある場合、従業員に安全な作業方法や保護具の着用の仕方、従事時間などについての労働衛生教育の必要の有無を検討します。

#### 5. 具体的に健康管理計画を立てます。

- ①従業員全員が定期健康診断を受けられるように業務の繁忙期を避け、受けやすい時期を考慮して実施予定を立てます。
- ②1.~4.について、それぞれ検討し、該当項目を列挙して必要な事項について労働安全衛生法に関わる法違反がないように留意しながら具体的実施予定を立てます。
- ③健康診断後の健康相談・保健指導や、作業関連疾患、およびメンタルヘルス対策を中心に、従業員の要望や意見を取り入れながら健康教育を実施するように具体案を練り、年間計画を立てます。  
「II.健康に関する相談を気軽に受けたいときには…」のQ2.を参照
- ④年間計画の立案に際しては、(財)社会保険健康事業財団保健師と相談すると良いでしょう。

#### 6. 中小企業を対象とした支援制度の活用を検討します。

中小企業の健康管理活動を支援する制度には以下のものがあります。

##### ①たんぽぽ計画（中小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業）

たんぽぽ計画は、製造業を主たる構成員とする中小企業の団体をサポートし、安全衛生活動の充実を図り、安全、健康、快適な職場づくりを支援する制度です。安全衛生に関する専門的な指導、助言などの支援を行ったり、安全衛生サービス（安全衛生診断、安全衛生教育など）を提供します。たんぽぽ計画が支援する中小企業の団体は、厚生労働省が選定し、中災防が登録した団体（登録団体）で、安全衛生活動の実施期間は2年間です。活動に要する費用は中災防が負担します。

このたんぽぽ計画の実施・運営に当たっているのは、中災防・中小企業安全衛生推進センターです。

詳しくは、中央労働災害防止協会のホームページ <http://www.jisha.or.jp/tanpopo/index2.html> を参照のこと



② THP\*ステップアッププラン

厚生労働省では、中小企業における健康づくりの普及を図るため、健康づくりを直接支援する事業「THP ステップアッププラン」を行っています。「THP ステップアッププラン」は、経営者の方々を対象に、企業内健康づくりの重要性を認識していただくため、健康測定や健康指導などの THP 活動の体験を中心とした「経営者健康づくり体験セミナー」と THP を導入しようとする事業所に対して、健康づくり計画の作成、実践、評価までの一連の活動を4年間にわたって支援する「職場健康づくり支援サービス」があります。事業所負担は無料です。

詳しくは、中央労働災害防止協会のホームページ  
[http://www.jisha.or.jp/frame/index\\_profile\\_thp.html](http://www.jisha.or.jp/frame/index_profile_thp.html) を参照のこと

\* THP（トータルヘルスプロモーションプラン）は労働安全衛生法に基づいた運動で、すべての人を対象に心とからだの両面からトータルな健康づくりを目指しています。従来の健康管理は、病気の早期発見や早期治療に重点を置いていましたが、検査結果に異常がなくとも高血圧や糖尿病、痛風などのいわゆる生活習慣病の予備軍の人は多くいます。そこで THP では、個人の生活習慣を見直し、若い頃から継続的で計画的な健康づくりを進めることにより働く人がより健康になることを目標としています。

**\*\* 職場の健康管理についての相談先 \*\***

- 産業保健推進センター..... p69参照
- 日本労働安全衛生コンサルタント会（環境測定や安全教育、労働衛生教育）..... p70参照
- 全国労働衛生団体連合会（特殊健康診断の実施）..... p67参照
- 中央労働災害防止協会（中災防）・  
 中小企業安全衛生推進センター（たんぼぼ計画）..... p70参照
- 中央労働災害防止協会（中災防）・  
 健康確保推進部（THP ステップアッププラン）..... p70参照





## Q3. 低コストで実施できる健康イベントやキャンペーンに取り組むにはどうすれば良いのでしょうか？

**A3.** 健康の大切さはわかっている、生活習慣の改善にはなかなか取り組めないものです。しかし、職場単位で取り組むウォーキングや節酒、健康づくり自己宣言活動などをきっかけにして日常の生活習慣も変わりやすいものです。取り上げる行事は「〇〇大会」のような一時的なものではなく、少なくとも2、3ヶ月継続して実施するようなキャンペーンの行事を繰り返し実施したほうが効果的です。また、生活習慣の改善が必要な種目は人それぞれに異なります。したがって、個人が取り組む目標は、本人の自主的な決定に任せた方が行事への参加者は多くなります。

そうはいつても、生活習慣と医療費の関係を見ると、喫煙者よりも非喫煙者のほうが医療費は低く、日常身体活動をしていたり休日からだを動かしている人のほうがごろ寝の人よりもはるかに医療費は少ないという、データがあります。言い換えれば、非喫煙者や身体活動をしている人のほうが健康状態が良く、医療機関には足が遠のいているということでしょう。これはまた、健康づくり事業は、生産性の向上や安全作業に結びつくことにほかなりません。健康の維持に影響しやすい生活習慣としては、プレスローの7つの習慣\*が有名ですが、生活習慣病の予防に対しては、禁煙や身体活動・運動の実践が特に大切な感があり、メニューを多く用意することも大事です。

例えば、以下のような事例が挙げられます。

### 1. 健康づくり自己宣言活動

禁煙・飲酒量1日1合・1日1万歩・バス停を3つ分歩く・休日は妻と二人でトレッキングに行く……といった目標を各自が定め、3ヶ月間にわたって実行します。そして、その達成度によって、表彰します。

### 2. 禁煙マラソン

禁煙したい人を募り、一定期間の禁煙の実行を目指します。多くは国際マラソンの距離の日程を設定することが多いです。また、禁煙に挑戦する人をサポートする伴走者も同時に募り、挑戦者は伴走者の励ましを得ながら禁煙に挑戦する方法もあります。

### 3. ウォーキングキャンペーン

ウォーキングという統一目標を掲げ、3ヶ月間程度、参加者各自が毎日の歩数を記録、当初の目標を達成した参加者を称えます。





## 4. 生活習慣改善項目ごとの同好会を作る

従来は、高血圧教室や糖尿病教室として参加者を予め指名した疾患別予防教室が広く開催されてきましたが、この方式はプライバシーに触れるとの批判が従業員から指摘されました。一次予防施策重視の流れからしても、検査所見の異常者に着目するのではなく、生活習慣病が長年の生活習慣の偏りから生じる疾患であることに着目して、改善したい行動ごとに、同じ悩みを持つ人同士でグループ（同好会）を組織して行動変容に取り組むものです。テーマとしては、「お酒を楽しむ」、「昼休みに汗を流そう」、「昼休みに工場周辺を歩く」、「食事を楽しく」……といった会の活動があります。いずれも従業員の自主的活動を事業主が支援する体制で運営します。

## 5. 自律訓練法を午後の開始前に実施する

いらいら感の解消やリフレッシュを図るために、午後の始業前の3分間を自律訓練に当てている事業所があります。メンタルヘルス対策として有効です。

## 6. 職場体操の活用

作業に取り組む前の準備体操として、また、同じ作業の繰り返しにより生ずる一部分の筋肉疲労の解消や気分転換を目的として作業前や午後の作業開始前、午後3時ごろに実施します。プログラムとしては、作業の内容に合わせて独自に作るものが望まれますが、NHKのラジオ体操やテレビ体操を活用するのも良いでしょう。

## 7. 健康教育などの定期的開催

健康や疾病予防に関する情報の提供を定期的に行います。職場では、事務連絡用の会議が定期的開催されるので、この会議の議題の一つに健康に関する話題を取り上げ、時局にあった情報の提供を心がけます。職場の衛生推進者などが新聞の社会・生活欄や健康情報誌に掲載された身近な健康問題を収集して、会議の席上で提供するのも良いでしょう。また、これらの情報を社員がいつでも見られるように、ファイリングして、全員が利用しやすい場所に置いておくことも良いでしょう。さらに、朝のミーティングなどで、もち回りで社員一人一人が「私の健康法」を紹介するなどの活動も考えられます。

これらはまた、職場内のコミュニケーションを円滑にする上でも役立つでしょう。

【II.健康に関する相談を気軽に受けたいときには…】のQ3参照



## 8. あいさつキャンペーン

毎朝の“おはようございます”の声かけ運動などが挙げられます。最近では朝の挨拶も無いとの嘆きが聞かれますので、新入社員を迎えた機会を利用して、一声運動などのキャンペーンを行うことも職場のコミュニケーションを円滑にする上で効果的でしょう。

## 9. その他

平成16年以降、各都道府県に「保険者協議会」（仮称）が設置され、地域保健事業と職域保健事業の情報交換が行われて、互いの連携と参加が可能になるでしょう。近隣の行政機関や医療保険者が実施する保健事業に参加できるようにもなりますので、外部のイベント開催情報にも注目しましょう。

### ※プレスローの7つの健康習慣

カリフォルニア大学のプレスロー博士らは、住民7000人を対象にして、様々な生活習慣と、主として身体的健康度（障害、疾病、病状やバイタリティーの有無など）とのかかわりを調査したところ、7つの健康習慣が健康度と強く関連していることを見出しました。

1. 適正な睡眠時間（7～8時間）
2. 喫煙をしない
3. 適正体重を維持する
4. 過度の飲酒をしない
5. 定期的にかなり激しい運動をする
6. 朝食を毎日摂る
7. 間食をしない

これらの7項目を多く守っている人ほど、病気にかかりにくく、死亡率も低く、長生きしていました。また、45歳時点で6つ以上の良い健康習慣を守る人は3つ以下の人に比べて男性で11年、女性では7年長生きしていることや、良い健康習慣が2つ以下の人では30歳を過ぎると既に健康度は平均以下になっていることが報告されています。



## Q4. 職場復帰する従業員には、どう対応すると良いのでしょうか？

**A4.** 従業員数が多く、衛生管理者が任命され、産業保健スタッフが揃っている事業所では、長期間休業していた従業員が病気回復により職場復帰するに際して、人事・労務担当者、本人の職場の上司のほか、産業医等の産業保健スタッフが加わり、本人の健康状態と受け入れ職場の対応を検討する委員会が設置されていることが多いようです。しかし、小規模事業所ではそのようなスタッフがないことが多いので、本人の主治医の「通常勤務可能」を明記した診断書の提出を受けて、衛生推進者と職場の上司が本人と面談し、その意向を確認すると共に、健康状態を確認します。その際、職場で何らかの配慮が必要になりそうな不安がある場合には、本人の同意を得た上で主治医から必要な情報を得たり、産業保健推進センターや地域産業保健センターに相談すると良いでしょう。

なお、メンタル疾患の場合には、職場復帰後も治療継続が不可欠ですので、職場の上司は通院の便宜を図りながら健康状態を見守り、仕事上の指示やサポートをきめ細かく行うことが必要です。うつ的な症状（「Ⅲ.心の健康づくりを進めるには…」のA3.の2.を参照）が見られる場合には励まさないことが大切ですが、同僚は病気であることを理解し、通常のコミュニケーションを取りましょう。そして、事業所として、メンタルヘルス対策に取り組むことをお勧めします。

「Ⅲ.心の健康づくりを進めるには…」のQ3.を参照

### \*\* 職場復帰についての相談先 \*\*

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



**Q5. 既に職場復帰した従業員が遅刻・早退・無断欠勤が多く、困っています。どう対応したらよいのでしょうか？**

**A5.** 職場の上司、衛生推進者等が面談し、事情を把握した上で、本人に原因に応じた事業所外の相談先を紹介すると共に、相談結果を報告するように求めます。場合によっては、本人の同意を得た上で相談に同行すると良いでしょう。

- ①職場復帰前の病気が原因と思われた場合：当時の主治医にもう一度受診し、現在の体調の不調を相談するように勧めます。
- ②大量飲酒が問題と思われた場合：本人および家族や主治医と相談し、アルコール専門の医療機関への受診や保健所保健師への相談を勧めます。
- ③メンタル疾患の治療がうまくコントロールされていないと思われた場合：主治医に職場での対応の仕方について相談したい旨本人に伝え、本人の了解を得て、主治医に相談します。
- ④その他の場合：家族の病気や介護の問題などを抱えて勤務状態が悪くなっている場合もあります。適切な相談機関への相談を勧めます。

「II.健康に関する相談を気軽に受けたいときには…」のQ10.を参照

**\*\*復職後の健康管理についての相談先\*\***

- 市区町村保健センター・保健所…………… p76・77参照
- 精神保健福祉センター…………… p68参照
- 全日本断酒連盟…………… p68参照