

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。

「V.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。

「IV.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などの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/consulting/cyusyou_kochira/tanpopo/ 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.jjsha.or.jp/web_ch/index.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。

③ 中小企業勤労者福祉サービスセンター

中小企業勤労者福祉サービスセンターは、厚生労働省の「中小企業勤労者総合福祉推進事業」に基づき、中小企業およびそこで働く従業員に対して、会員制によるスケールメリットを活かして、低価格で利用できる施設を提供する仕組みをつくり、大企業と中小企業の企業規模間格差を縮小することにより、中小企業で働く人々の福祉の充実等を図ることを目的として設立された団体です。

主な事業として、健康の維持増進事業 (人間ドック、生活習慣病健診等の受診助成・健康増進のためのセミナー、講習会等の開催・健康確保・疾患予防の小冊子の配布等)、共済給付事業 (慶弔給付金の支給・生活資金融資あっせん事業等)、余暇活動事業 (イベントの企画・実践・保養施設やレジャー施設との提携により割引利用のあっせん等) など、幅広い福利厚生事業が実施されています。

** 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..... p73参照
- 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) p75参照
- 全国労働衛生団体連合会 (特殊健康診断の実施) p78参照
- 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) p75参照
- 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) p75参照
- 中小企業勤労者福祉サービスセンター p76参照

Q4. 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よいのでしょうか？

A4. 健康の大切さはわかっているけれども、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的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られ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よく、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、ブレスローの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。

なお、健康保険組合では、事業所が主になって実施する健康イベントやキャンペーンの企画・運営を手助けしたり、アドバイスしているところもありますので、所管の健康保険組合にどのようなサポートが受けられるかをご確認ください。

また、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日標を掲げ、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事が望まれますが、NHKのラジオ体操やテレビ体操を活用するのもよいでしょう。

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で開催されるので、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よいでしょう。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よいでしょう。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。

「IV.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. 健康づくりに取り組む

仕出し弁当や食堂のメニュー、自動販売機の見直しを行い、バランスのよい環境を整えましょう。

9. 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。

10. 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。

※ブレスローの7つの健康習慣

カリフォルニア大学のブレスロー博士らは、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つ以上のよい健康習慣を守る人は3つ以下の人と比べて男性で11年、女性では7年長生きしていることや、よい健康習慣が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。

Q5. 職場復帰する従業員には、どう対応するとよいのでしょうか？

A5. 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そろ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い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で、どのように対処すればよいかわからない場合には、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よいでしょう。

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むやみに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. Q4.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…………… p73参照

地域産業保健センター…………… p73参照

Q6. 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？

A6. 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よいでしょう。

- 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。

「IV.健康に関する相談を気軽に受けたいときには…」のQ9. 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 …………… p85～88参照
- 精神保健福祉センター …………… p84参照
- 全日本断酒連盟 …………… p84参照

Q7. 残業が多い職場ですが、健康障害を防ぐためには、どのようなことに留意すればよいのでしょうか？

A7. 長時間残業による健康障害の防止のためには時間外労働をできるだけ短くし、残業時間も月に45時間以下とするように努めるとともに、健康診断の結果について、医師などからの意見を聴いて就業上の措置を適切に講じることが大切です。

なお、実際の時間外労働が月100時間を超えると脳・心臓疾患の発症のリスクが高くなることから、法律に基づき、疲労の蓄積が認められる労働者の申し出により、医師の面接指導を受けさせなければなりません。その際、作業環境や業務の内容、労働時間、深夜業の回数および時間数、過去の健康診断の結果などの情報を産業医などに提供し、面接指導を受けさせます。産業医は、勤務の状況や疲労の蓄積の状況、その他心身の状況について確認を行い、指導を行います。事業者は、医師から意見を聴取し、必要があるときには作業等の変更や衛生委員会への報告等の必要な措置を行わなければなりません。

また、面接指導の申し出は、労働者の意思を尊重しつつ、確実に申し出を行うことができるように実施体制を周知するとともに、100時間以内であっても疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を抱える労働者に対しても面接指導等が行なえるよう、相談体制を整えることが大切です。なお、50人未満の事業所では、平成20年4月から法の適用となりますが、それまでも時間外労働をできるだけ少なくするとともに、疲労を感じたり健康に不安を覚えるときには医師に相談できるよう、体制を整備しておきましょう。

中央労働災害防止協会では、労働者の疲労蓄積度チェックリストを公開しています。従業員の疲労度チェックに活用してみましよう。

詳しくは広島労働局のホームページ <http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/contens/kijyun/kijyun.html>
 もしくは、労働者の疲労蓄積度チェックリストは中央労働災害防止協会のホームページ http://www.jisha.or.jp/web_ch/index.html を参照のこと

**** 過重労働防止についての相談先 ****

- 労働局…………… p74参照
- 労働基準監督署…………… p74参照
- 産業保健推進センター…………… p73参照
- 地域産業保健センター…………… p73参照

Q1. 作業方法や作業環境の改善を進めるには どうすればよいのでしょうか？

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

- ・インターロック式的安全装置の使用
- ・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、改善には事業主、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、快適職場を目指し、作業環境だけでなく、休憩場所や食堂などの福利厚生設備を整えることで、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

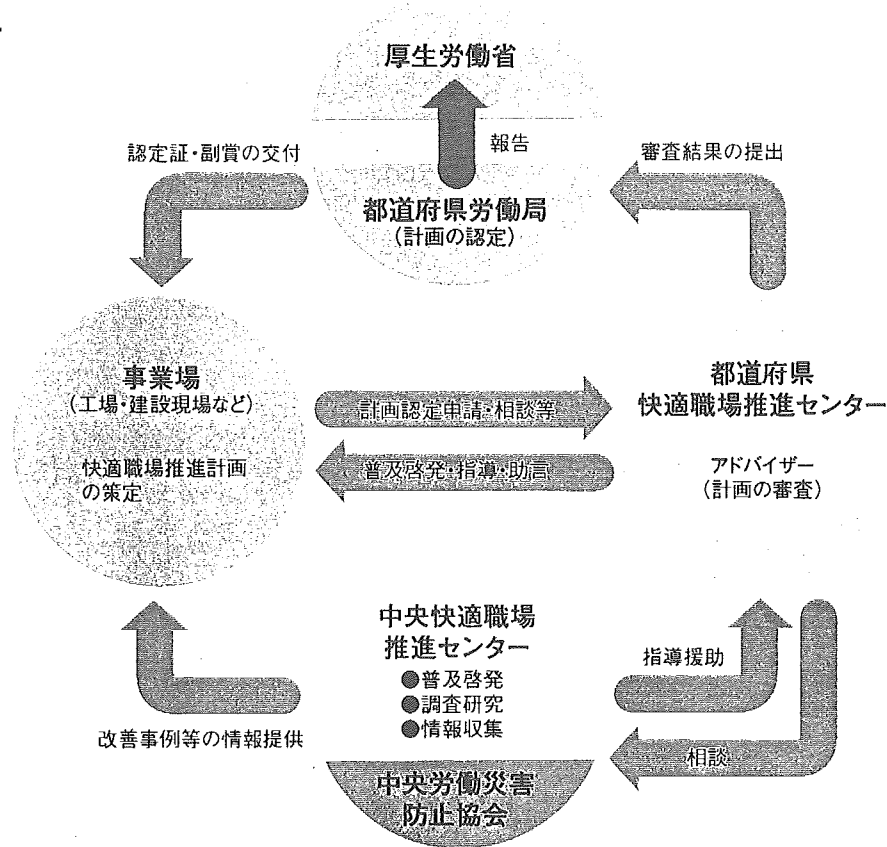
目標の設定	講ずる措置の内容
(目標)	(不快と感じることがないよう、空気の汚れ、臭気、温度、湿度などの作業環境を適切に維持管理すること。)
作業環境の管理	空気環境 屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気などについて、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内に喫煙場所を指定するなどの喫煙対策を講ずること。また、浮遊粉じんや臭気などが常態的に発生している屋外作業場では、これらの発散を抑制するために必要な措置を講ずることが望ましいこと。
	温熱条件 屋内作業場においては、作業の態様、季節などに応じて温度、湿度などの温熱条件を適切な状態に保つこと。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。)
作業方法の改善	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。
	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.jaish.gr.jp/user/anzen/sho/sho_03.htmlを参照のこと

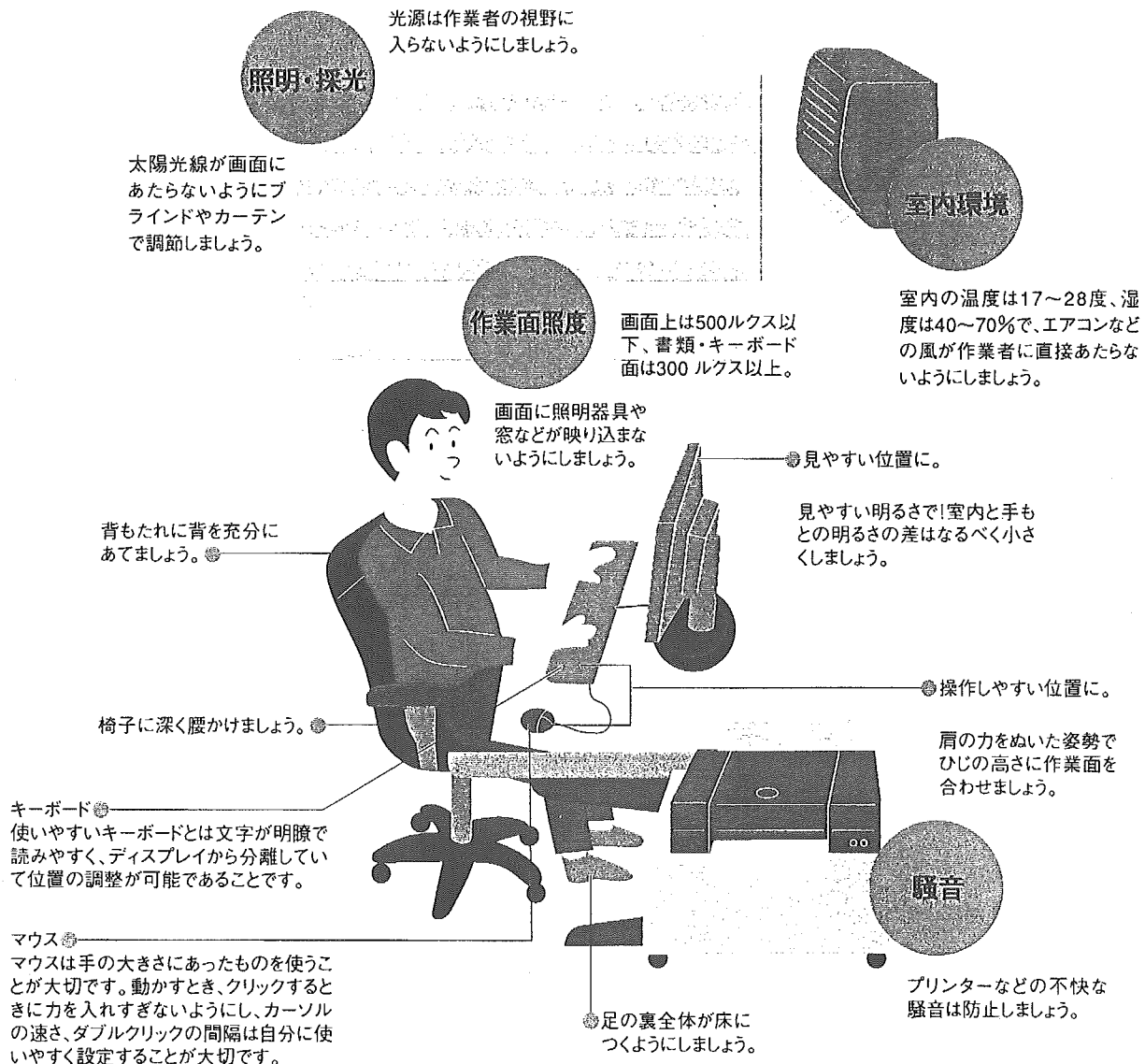
作業・作業環境、快適職場づくりについての相談先

- 産業保健推進センター …………… p73参照
- 地域産業保健センター …………… p73参照
- 都道府県快適職場推進センター …………… p75参照
- 中災防中央快適職場推進センター …………… p75参照

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よいのでしょうか？

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	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
	1日4時間未満	

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よ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…………… p73参照

地域産業保健センター…………… p73参照

Q3. 職場の喫煙対策を進めるには、 どうすればよいのでしょうか？

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ください。

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/m³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 条の遵守

1 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 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 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 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/user/anken/sho/kitsuen/kitsuen.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/serch/index.html?max=10&query=%8B%89%8C>を参照のこと

なお、健康保険組合では、組合の機関誌などを通じて禁煙キャンペーンを企画するなど
によって職場の喫煙対策をサポートしているところもありますので、所管の健康保険組合
がどのような事業を実施しているかを尋ね、利用することをお勧めします。

** 喫煙対策についての相談先 **

産業保健推進センター	p73参照
都道府県快適職場推進センター	p75参照
中災防中央快適職場推進センター	p75参照
財) 社会保険健康事業財団	p72参照
健康保険組合・国民健康保険組合	p71参照

Q4. 腰痛が起きないようにするには、 どうすればよいのでしょうか？

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。

(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。

(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。

(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）

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

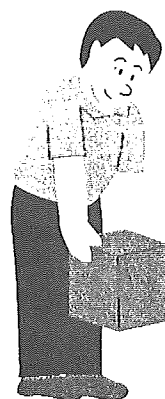
荷物を持ち上げるときの姿勢

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…………… p73参照

地域産業保健センター…………… p73参照