
関連総説 シンポジウム**事務職場における職場環境と健康管理**

内田 和彦

東京産業保健総合支援センター

**Workplace environment and health management
in the office**

Kazuhiko Uchida

Tokyo occupational health support center

抄録

快適な職場環境の整備は、そこで働く労働者の健康面に有用であるばかりでなく、安全面や生産性の向上等も期待できる。快適な職場環境を形成するためには、施設や設備などハード面から作業環境を整えるのみでなく、業務の質や量、人間関係などソフト面からも快適化を進めていく必要がある。近年健康経営の考え方が浸透し、快適な環境を整備するため戦略的に必要な投資を実践する企業が増加している。快適な職場環境は労働者の健康行動や健康意識を改善させ、ひいては欠勤率の低下や作業効率の向上につながることを期待されている。一方で、長時間労働を主とした過重労働による健康障害や過労死、ストレスを原因とした精神障害、過労自殺の問題は依然歯止めがかかっていない。今後働き方改革関連法案の施行により、長時間労働については改善が期待されるものの、さらにハード、ソフトの両面から快適な職場環境づくりを行っていく必要がある。(臨床環境 28:16-21, 2019)

《キーワード》事務職場、情報機器作業、快適職場、健康管理、健康経営

Abstract

Creating a comfortable work environment not only helps to promote worker health, but also improves safety and productivity. In order to create a comfortable work environment, it is necessary to improve the work environment not only in terms of equipment and hardware such as appliances, but also in terms of software such as work quality and quantity, and human relationships. In recent years, the idea of Health and Productivity Management has spread and an increasing number of companies are

受付：2019年8月23日 採用：2019年9月30日

別刷請求宛先：内田和彦

東京産業保健総合支援センター

〒102-0075 東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F

carrying out strategically necessary investments to create a comfortable environment. A comfortable work environment is expected to improve worker health behavior and awareness, leading to reduced absences and increased work efficiency. However, health problems due to long working hours, primarily death from overwork, mental disorders due to stress, and overwork suicide, have not improved. In the future, bills enacting work style reforms are expected to improve long working hours, but it remains necessary to create a comfortable work environment from both hardware and software perspectives.

(Jpn J Clin Ecol 28 : 16 – 21, 2019)

《Key words》 office, visual display terminals, comfortable work environment, health promotion, health management

緒言

事業者は、法令等を踏まえ、作業環境管理、作業管理、健康管理の3管理を基本とした安全衛生・健康増進活動に取り組むとともに、安全衛生委員会や健康・安全衛生教育等を通じて、職場の安全衛生レベルの向上、労働者の健康増進に努めなければならない。事務職場においても健康リスクは存在しているため、事業者は法令に基づく取り組みに加え、リスクアセスメントに基づいた対応を行う必要がある。

近年安全配慮義務の履行や優秀な労働力の確保を目的として、法令順守レベルを超えた快適な職場環境づくりに取り組む事業者も増加している。

本稿では事務職場における快適な職場環境及び労働者の健康管理についてその概要を解説する。

職場環境に関連する法令、ガイドライン等

1) 室内環境

1960年代にオフィスビルが増加すると、事務職場における衛生的な環境の確保を目的として「建築物の衛生的環境の確保に関する法律」(1970年)が制定された。この法律により、のべ床面積3,000平方メートル以上の大型ビル(特定建築物)では、室温、相対湿度、気流、浮遊粉じん濃度、一酸化炭素濃度、二酸化炭素濃度の基準が定められ、定期的にチェックすることが義務付けられた。

また1972年には労働安全衛生法(事務所衛生基準規則)が制定され、すべての事務職場を対象として、①空気環境や採光・照明等を含む環境管理、②水やトイレなど清潔に関する事項、③休養

や救急用具等などの基準が定められた。

2) VDT・情報機器作業

1980年代になると、OA化、IT化が進み、VDT (Visual Display Terminals) 作業が急速に広まった。それに伴い頸肩腕障害やドライアイ、テクノストレスなど健康障害がみられるようになったことから、1985年「VDT作業のための労働衛生上の指針について」が示された。この指針では、作業者の心身の負担を軽減し、作業者がVDT作業を支障なく行うことができるよう事業者が講ずべき措置等が示されている。その後2002年の改定を経て、2019年7月には「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」¹⁾が示された。今回のガイドラインでは、多様化する情報機器作業による健康影響を未然に防止するため、作業区分を見直するとともに、個々の作業実態や内容及び作業時間に応じた労働衛生管理を行うことが推奨されている。ガイドラインの主な内容を表1に示す。3管理の内容に大きな変更はないものの、多様化する情報機器、作業者に応じたきめ細かな措置が盛り込まれた内容となっている。作業区分の見直しも行われており、相当程度拘束性がある作業に従事していると考えられる場合は、1日の連続情報機器作業時間が短くなるよう十分配慮するとともに、全員を健康診断の対象とすることとされている。

3) 快適職場・受動喫煙対策

1992年の労働安全衛生法改正で、快適な職場づ

表1 情報機器作業における3管理の概要

作業環境管理	照明及び採光	<ul style="list-style-type: none"> ・ディスプレイ画面上の照度は500ルクス以下 ・書類、キーボード上の照度は300ルクス以上 ・太陽光が直接入射しないようブラインド等を設ける ・間接照明等グレア防止措置を講じる
	情報機器等	<ul style="list-style-type: none"> ・目的と作業者に適した情報機器を選択・導入する ・ソフトウェアは目的とする作業内容や作業者に適したものを使用する ・椅子、机等の什器は作業者に合ったものを使用する
	騒音の低減措置	<ul style="list-style-type: none"> ・情報機器及び周辺機器に適切な騒音低減措置を行う
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・換気、温湿度等事務所衛生規則に定める措置を講ずる
作業管理	作業時間	<ul style="list-style-type: none"> ・一日の作業時間が過度に長時間とならないよう配慮する ・一連続作業時間は1時間を越えないようにする ・作業の間に10～15分の作業休止時間を設ける ・一連続時間内に1～2回の小休止を設ける
	業務量への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の作業者にあわせて無理のない業務量とする
	調整	<ul style="list-style-type: none"> ・自然で無理のない姿勢で作業を行う ・ディスプレイ、入力機器、ソフトウェアは作業者の技能、好みで調整する
維持管理	点検	<ul style="list-style-type: none"> ・作業者は情報機器や作業環境を良好に保つよう定期的に点検を行う
	清掃	<ul style="list-style-type: none"> ・日常及び定期的に作業場所、情報機器等の清掃を行う
健康管理	健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ・配置前及び年1回定期的に健康診断を行う ・拘束性が高い作業者に対しては全員に健康診断を行う ・健康診断結果に基づく事後措置を行う
	健康相談	<ul style="list-style-type: none"> ・健康相談の機会を設ける
	職場体操	<ul style="list-style-type: none"> ・就業の前後もしくは就業中に職場体操等を行う
その他		<ul style="list-style-type: none"> ・労働衛生教育の実施 ・高齢者に対する配慮 ・障害等を有する作業者に対する配慮 ・テレワークを行う労働者への配慮

「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」をもとに作成

くりが事業者の努力義務とされ、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」が示された。そこでは、作業環境管理、作業管理、健康管理等の取り組みを通じて、労働者の健康の保持・増進、心身の負担軽減、疲労の軽減とその回復を図るよう求めている。

1996年には「職場における喫煙対策のためのガイドライン」が策定され、2003年の健康増進法では事務職場を含めて受動喫煙対策が事業者の努力義務とされた。2018年には、受動喫煙防止に向けて健康増進法の一部が改正され、官公庁や学校、病院については2019年7月に敷地内禁煙となった。一般の事務所、工場については2020年4月より原則屋内禁煙となり、受動喫煙対策が一層進むこととなる。

事務職場における健康管理

事務職場で起こりうる主な健康障害を表2に示す。事務職場における健康リスクを考える際、職場環境をハード面（作業環境、設備・什器等）とソフト面（心理的・制度的側面）に分けて考えると理解しやすい。近年大きな健康リスクとなっているのは、主にソフト面である。特に、1. 業務の質、2. 業務の量、3. 人間関係は労働者の心身にとって大きな健康リスクとなっている。以下、1.～3.の項目ごとに主な健康リスクの概要を述べる。

1) 業務の質

ICT（information and communication technology、情報通信技術）の進化は、業務で取り扱

表2 事務職場で起こりうる主な健康障害

VDT 症候群	頸肩腕障害（肩こり、頭痛）、眼精疲労、腰痛
メンタルヘルス不調	うつ病、適応障害
ストレス関連疾患	胃・十二指腸潰瘍、気管支喘息、円形脱毛症
生活習慣病及びその予備軍	肥満、糖尿病、高血圧、脂質異常症
感染症・アレルギー	普通感冒、インフルエンザ、風疹、花粉症

う情報量を一気に増加させるため、労働者にとっては知的労働の負荷が高まることとなる。加えて、情報機器作業時間の増加は、眼精疲労や肩こり、頭痛、腰痛、メンタルヘルス不調を引き起こす原因となる。

また適切な人事制度や人事考課、評価が行われないと、労働者にとっては心的ストレスの増大につながり、健康上のリスク要因となりうる。上司のマネジメント能力に問題がある場合や、職場異動等で業務内容が大きく変化したにも関わらず十分な支援体制が構築されていない場合などは、労働者の心身の負担が高まり、モチベーションの低下や精神的な不調につながるケースもみられる。

管理監督者には、日ごろから部下の仕事の進捗状況や労働時間、健康状態に気を配り、いつもと違う状況が見られた場合には積極的に声をかけ問題改善に向けた支援を行うことが求められる。

2) 業務の量

業務量が過度になると、残業時間や休日出勤が増え、長時間労働に従事することとなる。長時間の時間外労働により脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を発症するリスクが高まる。

長時間労働で健康障害が生じる具体的な要因としては、1) 睡眠時間の短縮、2) 遅い時間の夕食、3) 家庭等での「ゆとりの時間」減少、4) 過重な労働負荷・ストレス、5) 医療機関に通院する機会の喪失などが挙げられる。

過労死が社会問題化（1970年代以降）して以降、国や企業等で様々な対策が取られてきた。2005年には月100時間を超える労働者が希望した場合、医師面接を受けさせることを事業者に義務付けた

（図1）。しかし、過労死を含む脳・心臓疾患に罹患し、労働者災害補償保険の給付を申請する労働者数（図2）に大きな変動はみられていない^{3,4)}。一方過重労働を原因とする精神疾患の発症や自殺などで給付を申請する事例（図3）についてはその増加に歯止めがかからない状況である^{5,6)}。

2019年4月働き方改革関連法案の改正が行われ、残業時間に一定の上限が定められた。同時に、産業保健機能の強化が行われ、長時間労働による健康障害を防ぐことが期待されている。

3) 人間関係

企業活動のグローバル化や雇用形態の多様化など、働く人を取り巻く環境は大きく変化している。個人の価値観や仕事に対する意識も変化する中で、職場の人間関係のストレスからメンタルヘルス不調をきたす労働者も少なくない。その中にはコミュニケーション不足やハラスメントが原因であるケースもあり、気軽にコミュニケーションを促すようなハード面での職場環境改善や、積極的傾聴法やハラスメント防止などの教育・研修などソフト面の改善を通じた快適職場づくりが望まれる。

2015年からストレスチェック制度が義務化され、労働者個人にストレスへの気づきを促したり、あるいは集団分析を行うことで組織のストレス要因を把握したりすることが可能となった。ストレスチェックの結果等は機微な個人情報であるため、その取り扱いには十分な配慮が求められるが、職場環境改善の有効なツールとなりうる可能性はある。

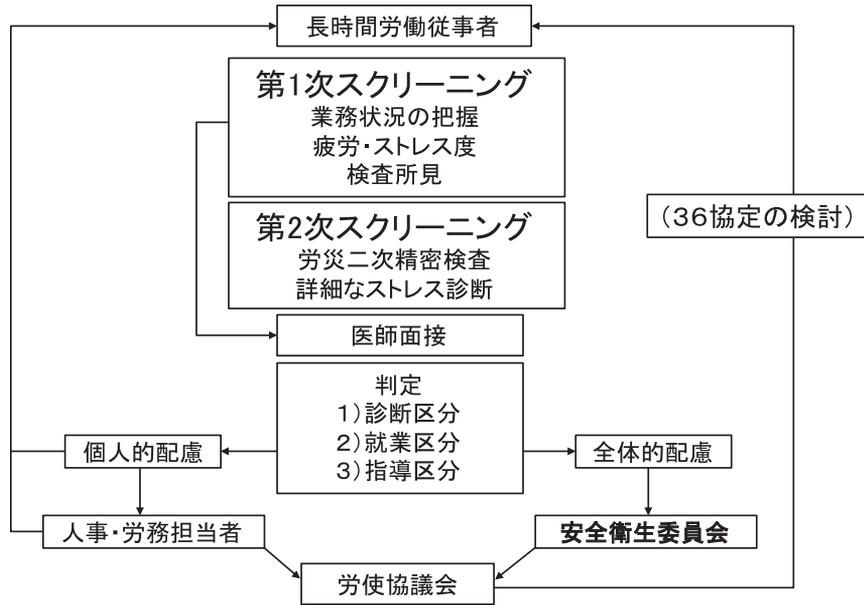


図1 長時間労働対象者に対する医師面接

長時間労働に従事した労働者に対し、医師が面接を行い、疲労の蓄積状況や健康状態の確認を行う。必要に応じて、医師は対象者本人への指導を行うほか、事業者及び安全衛生委員会へ意見・勧告を行い改善を図る。

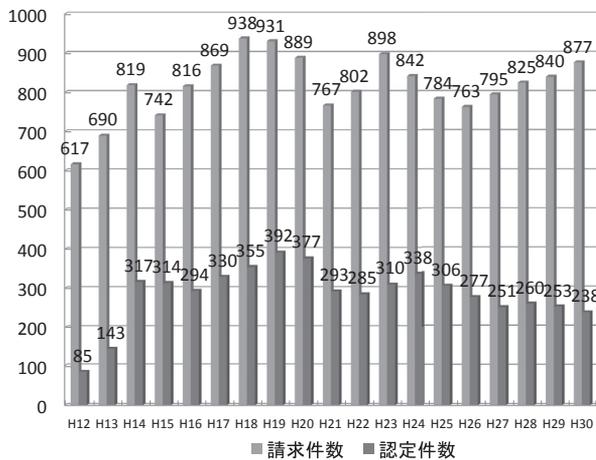


図2 脳・心臓疾患に係る労災請求・認定件数の推移
文献3, 4を参照して作成

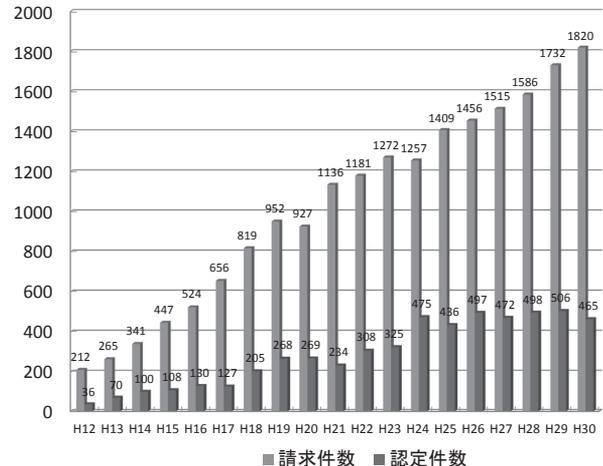


図3 精神障害等に係る労災請求・認定件数の推移
文献5, 6を参照して作成

健康経営からみた職場環境

近年健康経営の考え方が浸透し、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する企業が増加している。従業員が1日の多くの時間を過ごす職場を健康で快適に仕事が行える場所として、そのために必要な投資を行うことは従業員のモチベーションや生産性の向上に大きく寄与

し、十分な投資効果が得られることが期待されている。

2015年に経済産業省から公表された「健康経営オフィスレポート」²⁾では、事務職場における環境整備を、空間（家具、レイアウト、内装等）、設備（照明、空調等）、情報（ICT、インフラ等）、運用（制度、ルール等）の観点から行い、働き方

の変化や健康行動を誘発することで健康保持増進効果がみられることを目指している。ここでいう健康行動とは、体を動かす、快適性を感じる、適切な食行動をとる、健康意識を高める、コミュニケーションする、清潔にする、休憩・気分転換する、の7つの行動である。これらの健康行動を通して、プレゼンティズムの改善やアブセンティズムの解消につながれば生産性の向上に結び付く可能性がある。

結語

快適な職場環境の構築は、労働者の健康上望ましいばかりでなく、作業効率やモチベーションの向上など事業者にとっても好ましい取り組みといえる。事務職場においても、そこで働くひとにとって快適かつ効率的に仕事ができる環境へとハード面、ソフト面とも進化している。

一方で、長時間労働や業務上及び人間関係に起因するストレス等による健康障害は増加傾向にある。施設・設備面の改善のみでなく、労務管理やコミュニケーションの側面からの職場環境改善が必要と思われる。

本報告における開示すべき利益相反（Conflict of Interest: COI）はない。

引用文献

- 1) <https://www.mhlw.go.jp/content/000528418.pdf> (2019.8.10)
- 2) https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieioffice_report.pdf (2019.8.10)
- 3) <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000521997.pdf> (2019.9.27)
- 4) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/index.html> (2019.9.27)
- 5) <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000521997.pdf> (2019.9.27)
- 6) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/index.html> (2019.9.27)