

事務職場における 労働衛生対策

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病理学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

事務職場は多くの事業所に存在しており、いわば仕事をする上で最も基本的な職場形態といえます。産業構造の変化に伴い、事務職場での作業に従事する労働者の割合は以前より増えています。事務職場における労働衛生上の課題として、有害作業のような業務起因性の健康障害は多くはありませんが、その一方で、過重労働やストレスのような職場にも共通の健康課題や、労働者が集まる職場で発生しやすい感染症のような健康課題があるといえるでしょう。今回は、職場の基本形態のひとつである事務職場についてその衛生管理の基本と健康課題への対策についてまとめます。

1. 事務職場と関連法規

事務職場の労働衛生対策を考える場合、主な関連法規は表1となります。「労働基準法」、「労働安全衛生法」は労働とその安全衛生管理の基本となり、事務職場の安全衛生管理や快適な職場については、「事務所衛生基準規則」及び「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」があります。

PC作業の多い事務職場では「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」が参考になり、職場の分煙対策では「健康増進法」と「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」が参考となります。

事務所の衛生管理について表2にまとめました。最近の一般的なオフィスの環境はすでにこれらの基準を十分にクリアしていることが多いといえますが、倉庫を兼ねている場合、工場や配送場所から事務職場へ転用の場合、騒音作業場と事務職場が近い場合等、事務職場に適合するように留意する必要があります。

事務所環境のチェックについては表3にチェックリス

表1. 事務職場と関連する主な法規類

- ・労働基準法
- ・労働安全衛生法
- ・労働安全衛生規則
- ・事務所衛生基準規則
- ・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
- ・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
- ・健康増進法
- ・職場における受動喫煙防止のためのガイドライン

ト例をあげました。チェックリストでは、事務所の作業環境管理と作業管理に関連した項目を取り上げ、事務所則に適合しているかどうかだけでなく、職場の危険源除去や5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）、作業姿勢や休憩等を事業場のルールや内部の指針に合わせて構成するようにします。これを用いることで、週1回の衛生管理者巡視や衛生推進者業務の参考となります。事務所則で

表2. 事務所則と衛生管理の規定と管理

〈作業環境〉 ・2か月に一度の環境測定と点検（CO及びCO ₂ 、室温及び外気温、相対湿度） ※一定要件による測定の緩和措置あり ・気積 ・換気 ・温度 ・空気調和設備等による調整（浮遊粉じん、CO及びCO ₂ 、ホルムアルデヒド量、気流、温度、相対湿度） ・燃焼器具 ・照度 ・騒音及び振動の防止	〈衛生〉 ・給水／排水 ・清掃 ・便所 ・洗面設備 〈休憩〉 ・休憩設備 ・睡眠又は仮眠の設備 ・休養室 ・立作業のための椅子 〈救急用具〉 ・救急用具及び材料の配置と清潔
---	--

表3. 職場巡視チェックシート

職場巡視：作業方法または衛生状態有害の恐れがあるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するため、必要な処置を講じる。

チェック項目		巡視チェック根拠	巡回結果
作業環境管理			
1	職場内の室温が17℃以上、28℃以下になるように努められている	事務所則（適正温度保持）	
2	職場内の相対湿度が40%以上、70%以下になるように努められている	事務所則（適正湿度保持）	
3	職場内の採光・照明による明るさは十分か。（精密な作業では照度300lux以上）	事務所則（適正照度保持）	
4	騒音と感ずる箇所はあるか。ある場合、対策がとられている	事務所則（騒音防止）	
5	異臭、悪臭、刺激臭はない	快適空気環境保持	
6	通路上に物品が放置されていない、床上にカーペットのめくれなどの危険箇所がない	危険源除去	
7	通路面に渡っているコード類の配線には配線カバーがある	危険源除去	
8	転倒防止策を講ずべき棚、什器が固定されている ※転倒防止策を講ずるもの：高さ(H)と底辺の短い方(D)が次式の関係にあるもの 〔 $D/\sqrt{H} < 4$ 〕	危険源除去（〇〇グループ指針）	
9	140cm以上の棚・什器等の天板の上に重量物が置かれていない	危険源除去（〇〇グループ指針）	
10	什器に鍵を差し込んだままにしている	危険源除去（〇〇グループ指針）	
11	台車が通路の妨げにならない場所にあり、動かないよう固定されている	危険源除去	
12	一時置きされている荷物に期間・担当者が明記されている	整理整頓（5 S）	
13	机上下に不要な物がなく、整理整頓され、緊急時に机の下に潜るスペースが確保されている	整理整頓（5 S）	
14	可燃物（ダンボール、梱包材等）は決められた場所に整理して置かれている	整理整頓（5 S）	
15	ごみや飲食物、書物、回覧物等の放置がなく、使用後の後始末がされている	整理整頓（5 S）	
16	椅子や備品類が乱雑に置かれていない	整理整頓（5 S）	
作業管理			
17	非常時を考慮して構内履物基準（滑り難い構造、バックバンド付）が守られている	適正な作業方法維持（〇〇指針）	
18	不自然な作業姿勢（ひねり、前かがみ等）ではない	適正な作業方法維持（〇〇指針）	
19	休憩はきちんととれている	ストレス・疲労対策	
20	その他（ ）	その他気づき	
【産業医/衛生管理者（衛生推進者）コメント】			

は2か月に1度の事務所の環境測定（一定要件による測定の緩和措置あり）があり、この結果も踏まえて適切な事務所環境を維持管理することが求められています。また、事業所によっては労働衛生の関連に追加して、防災（防火、地震）や環境（省資源、分別）等の観点についても、チェック項目とする等して日常的に取り組むきっかけとするような活動を展開しているところもあります。安全衛生や防災、環境の意識づけとして大切な活動と思われれます。

また、現在の大きな潮流として職場の喫煙対策があり、非喫煙者と喫煙者が協業する職場においては、特に喫煙に対する対策とルール化は大切です。2020年4月には改正健康増進法により、望まない受動喫煙を避けるため、病院や学校だけでなく一般のオフィスビルにおいても「原則屋内禁煙化」が求められるようになります。この場合、適切な設備と管理体制のある喫煙専用室のみが設置可能です。このため、国は、中小企業を対象とした喫煙専用室等の設置費用の半額補助等の受動喫煙防止対策助成金、受動喫煙防止対策に係る相談支援、さらにたばこ煙濃度の測定機器の無料貸し出し等の受動喫煙防止対策を実施し、対策の推進を支援しています。加熱式タバコについても受動喫煙対策においては紙タバコと同等の取扱になる点は注意が必要です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/kitsuen/index.html

同時に、喫煙者が禁煙を望む場合の支援について、健診の受診機会や健診後の指導機会の活用、衛生週間等でのイベント開催、保険者や産業医等との連携等を進めておきましょう。

近年は一定条件を満たせば禁煙外来での禁煙治療が保険適用になる点、薬剤師のいる薬局でも禁煙補助薬を使用した禁煙指導が受けられる点等、徐々に禁煙支援が広がりを見せています。

2. 事務職場と健康課題

事務職場における主な健康課題は表4です。過重労働やストレス等は、どの職場にも共通する現代の労働者の主要な健康課題といえますので、その対策として職場における働き方改革の推進や過重労働の面接指導等の過重

表4. 事務職場と主な健康課題

- ・ 過重労働、ストレス等の疲労、メンタルヘルス対策
- ・ 肩こり、腰痛等の筋骨格系
- ・ 頭痛、ドライアイ等
- ・ 受動喫煙対策、禁煙・卒煙支援
- ・ インフルエンザ、風疹・麻疹、結核等の感染症

労働対策、ストレスチェックと職場改善への取り組み、メンタルヘルス研修やメンタルヘルス不調からの職場復帰支援等のストレス対策は事務職場においても重要です。近年は人材不足が顕著になってきており、過重労働やストレスへの対策の観点はもとより、働きやすい職場づくりは人材確保に寄与する側面もあるため、働き方改革の推進は大切といえます。

事務職場においては、デスクワークによる同じ姿勢（座位作業）の保持やPC作業等の画面作業による過度の集中等により、肩こり、腰痛、頭痛、ドライアイ等の自覚症状が出現しやすく、業務効率が落ちやすくなります。このため、始業時や午後3時等の職場体操、タイマー等を活用した一定時間ごとのストレッチやトイレ休憩、昇り2階分と降り3階分は階段昇降を勧める活動、スマホの活動量計アプリによる歩行等の軽い運動推奨等、さまざまな取り組みが試みられています。

また、昼休み時間等を活用して、20分程度の短時間の仮眠をとることによる、眠気の解消と午後の効率アップを主眼とした取り組みもあり、その効果から「パワーナップ」と呼ばれています。

人が集まっている事務職場では、通勤や職場で感染症が発生し、出社を控える等の対応が必要になることがあります。労働者に結核や麻疹が発生した場合は主治医の指示とともに、管轄の保健所から連絡が入ることがあり、その指示や対応の相談等を職場として連携する必要があります。近年社会問題となっている風しんの流行については、国が3年間の追加的対策を打ち出しています。対策等、詳しくはコラムを参照してください。

参考 —————
How to 産業保健「まるわかり職場巡視 事務所編」（竹田透著／産業医学振興財団／2011年）他

コラム 職場の風しん対策の推進を！

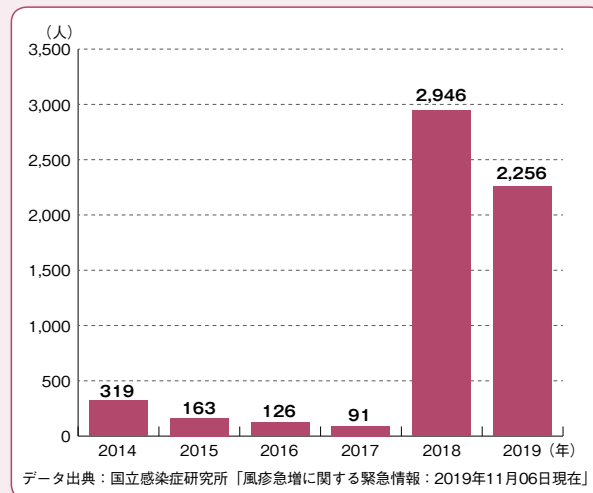
感染症は事務職場に限らず職場で広がることが多くあります。特に、風しんは近年患者数が都市部を中心に急増しています。労働者が風しんに感染した場合、本人だけでなく周囲にも強い影響があります。職場にとっては突発的なお休みによる業務のフォローや家族、他の労働者、顧客、取引先への感染のリスクなどがありますが、風しんは、季節性インフルエンザよりも感染力が強いこと、発しんや発熱等の風しんの主な症状が出現しなくても周囲への感染源となりうること、さらに特に深刻な点は初期の妊婦に感染するとその子どもに先天性風しん症候群が起りうるということが挙げられます。

先天性風しん症候群は、妊娠初期の妊婦が風しんに感染した場合、50%以上の確率で出生児が障害を持って生まれる可能性があるとして指摘されており、先天性心疾患、難聴、白内障がその三大症状です。妊娠1か月では50%以上、2か月では35%以上、3か月では20%弱が生じるとされています。国では以前より予防接種を推進していましたが、予防接種の導入直後の世代では女性にのみ定期接種をしていた時期があるため、男性で風しんの免疫を持つ人が比較的少ない世代があり、この世代は感染しやすく、周囲への感染拡大の要因にもなっています。

このため、国では2019年4月～2022年3月までの3年間、2019年4月現在で40歳～57歳の男性に集中的に対策を実施することにしました。具体的対策は、昭和37年4月2日から昭和54年4月1日生まれの男性に対して、風しんの抗体検査（免疫の有無の検査）と抗体検査が陰性である場合に必要な風しんワクチン接種が受けられる制度をつくり、自治体を通して各個人宛てにこれらを自己負担なしで受診できるクーポン券の発行を始めています。

対象となる世代は働き盛りの男性であり、クーポン券が届いても医療機関で受診する時間が取りにくいことや手間を感じることもあるようです。このため、労働安全衛生法に基づく毎年の定期健康診断の

図1. 近年の風しん患者の患者数の推移



機会を活用して風しんの抗体検査（採血）を同時に受診できるように国は各事業者に協力を要請しています。健診で同時に実施できれば、労働者にとっても追加の採血等の負担がなく、非常に受診しやすくなります。すでに全国で4万を超える医療機関、健診・ドック機関がこのクーポン券を使用した契約機関の登録を済ませており、多くの機関でクーポン券を使用できます。

事業者においては以下の点等を確認し、国の風しん対策に協力して推進することが求められています。

- ①毎年の定期健康診断の委託医療機関に対して、風しん第5期の抗体検査の登録機関であるかどうかを確認
- ②委託医療機関が登録機関である場合、委託医療機関に確認をした上で定期健康診断受診対象者に対して、クーポン券を使用して定期健康診断での採血と同時に風しんの抗体検査を受けることを推奨
- ③委託医療機関が登録機関でない場合、登録機関とすることができるかを相談
- ④会社の定期健康診断の時期をすでに過ぎてしまっている場合は、近隣の登録医療機関で受診するように推奨

参考：厚生労働省 風しんの追加的対策について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/kekkaku-kansenshou/rubella/index_00001.html