

元気職場づくり情報ガイドブック

(中小規模事業所向け)



目 次

はじめに.....	1
-----------	---

I 健康的な職場づくりをはじめたいときには… 4

Q1. 働きがいのある、健康的で明るい職場風土をつくるためには どうすればよいでしょうか?.....	4
Q2. 健康的な職場づくりができる組織にするためには どうすればよいのでしょうか?.....	7
Q3. 安全で健康的な職場環境をめざすには、どのように 「労働安全衛生マネジメントシステム」を活用すればよいでしょうか?	10
Q4. 職場に適した健康づくりを効果的に行うにはどうすればよいのでしょうか?... ..	11
Q5. 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?.....	14
Q6. 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?.....	17
Q7. 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?.....	18
Q8. 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?.....	19

II 作業方法・作業環境の改善を進めるには… 20

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?.....	20
Q2. 事業所内でVDT作業を行っているのですが、どんな対策を取れば よいでしょうか?.....	25
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?.....	28
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?.....	30
Q5. 新たに化学物質の使用を考えていますが、何に気をつけば よいでしょうか?	32
Q6. 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?.....	32
Q7. 作業環境測定は、どこに依頼すればいいのでしょうか?.....	34
Q8. 作業環境測定の結果が出た後は、どうすればよいのでしょうか?.....	35
Q9. 職場巡視はどのように進めればよいのでしょうか?.....	36
Q10. 保護具にはどのようなものがあるのでしょうか?.....	38
Q11. 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 よいでしょうか?.....	38

付録を見る際は、本文の該当ページをメモしておいて下さい。

I

健康的な職場づくりをはじめたいときには…

Q1. 働きがいのある、健康的で明るい職場風土をつくるためにはどうすればよいでしょうか？

A1. 快適に働ける職場作りは心身の健康にもよい影響を与え、従業員、ひいては職場の生産性も向上するといわれています。快適職場とは、単に働く人にとって居心地のよい職場というだけではなく、皆で協力して目標を達成していくような職場ではないでしょうか。そんな職場では、従業員一人ひとりが仕事に誇りを持ち、高い職務満足感を得ることができるでしょう。

具体的なポイントは次の通りです。

- ①皆で職場について自由に話し合える場を持ち、チームで仕事をしましょう。
- ②仕事の整理整頓をしましょう。
- ③お互いを尊重しあいましょう。
- ④職場の公平性を大切にしましょう。

これらを職場や従業員一人ひとり、上司（管理職）の視点から考えてみます。最後に事業主がどうすればよいかについても触れます。

1. 職場でできること

1) 職場の皆で話し合ってみよう

最初に、職場の皆で話し合う機会を定期的に持つてみましょう。どんな話題で話をすればいいの？と悩む方もいらっしゃるかもしれません。ほんの些細なことでも結構です。場合によっては簡単な自己紹介でもいいのです。まずは仲間という意識を芽生えさせるのが重要です。徐々に仕事のことも話してみましょう。今、悩んでいること、問題になっていること、もしかしたら隣に座っている人がいいアイディアを持っているかもしれません。先輩がうまい工夫をしているかもしれません。こうやって少しずつノウハウの共有をしていくことが、個人・職場・組織の技術水準を上げることにつながっていくのです。

2) ルールを決めておこう

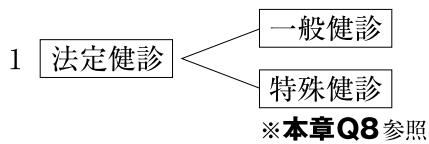
このような話し合う場ではルールを決めましょう。仕事の上の批判をせざるを得ないこともあるかもしれません。しかし、決して個人批判はしないことを約束事としておきましょう。そして批判は代案をもってすることもルールです。「地位とか年齢に関係なく意見が言える場を皆で作るんだ」ということを意識してください。そのうちに皆がお互いに相手の意見や考え方を尊重するようになってきます。そんな職場が「協働」ができる職場です。

V 健診の進め方に迷ったら…

Q1. 職場における健診にはどのようなものがあるのでしょうか？

A1. 職場における健康診断には、働く人々の健康を守るために労働安全衛生法に基づき事業主に義務付けられている法定健診があります。

労働安全衛生法に基づく健診は、以下の2つに大別され、事業主が実施（費用負担）する必要性があります。



2 行政指導により実施が推奨されている健診

※験音健診、VDT健診、腰痛健診等

一般健康診断の概要を下記にまとめました。

一般健診

健診種類	概要
定期健診 (労働安全衛生規則第44条)	1年以内ごとに1回、定期的に決められた項目の健診を行わなければならない 下表参照
雇い入れ時健診 (労働安全衛生規則第43条)	労働者を雇い入れた際は、決められた項目の健診を行わなければならない
特定業務従事者の健診 (労働安全衛生規則第45条)	配置換えの際および6ヶ月以内ごとに1回定期的に、定期健診と同じ項目の健診を行わなければならない 【業務】暑熱作業、振動作業、重量物取り扱い作業、深夜業務、水銀・ヒ素・硫酸等を取り扱う有害業務等
海外派遣労働者の健診 (労働安全衛生規則第45条の2)	労働者を6ヶ月以上海外に派遣しようとするときは、予め決められた項目の健診を行わなければならない。また、帰国して国内業務に就かせるときも同様である
その他の健診	(日)結核健診 (月)給食従業員の検便

定期健診の項目

健診項目	省略基準(医師の判断による)
○既往歴および業務歴の調査 ○自覚症状および他覚症状の有無の検査 (喫煙と服薬歴を含むことが望ましい)	
○身長、体重、腹囲、視力および聴力の検査	・身長 20歳以上 ・聴力 45歳未満(35歳・40歳を除く)は、オージオメータ*以外の方法で可
○胸部エックス線検査およびかくたん検査	・かくたん検査 胸部エックス線検査で所見のない場合
○血圧の測定	