



熊労基発 0808 第 2 号
平成 30 年 8 月 8 日

(一社) 熊本県産業資源循環協会長 殿

熊本労働局労働基準部長



事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持のための
事業者が講ずべき必要な措置の徹底について

日頃より労働基準行政の推進に御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、別添の平成 30 年度全国労働衛生週間実施要綱では「快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進」を掲げておりますが、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持のため事業者が講ずべき必要な措置が十分に事業者理解されているとは言えず、未だに違反がみられる状況にあります。

つきましては、事務所衛生基準規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 43 号）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」（平成 4 年労働省告示第 59 号）に基づく、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持のための事業者が講ずべき措置について、別添資料をご活用の上、関係機関、傘下の団体、会員事業場等の関係者に対する周知等につきまして御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

労働者の休養、清潔保持のための環境整備に係る規定

○ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)

第23条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、防塵、避難及び清潔に必要な措置その他の労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

第27条 第20条から第25条まで及び第25条の2第1項の規定により事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める。

事業者の措置する事項

労働安全衛生規則(安衛則) (事務所以外に適用)

事務所衛生基準規則(事務所則) (事務所に適用)

睡眠及び仮眠の設備

- ・夜間に労働者に睡眠を与える必要がある場合や、就業中に仮眠する機会がある場合：睡眠又は仮眠の設備(男女区別)
(安衛則第616条、事務所則第20条)

休養室

- ・常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用する場合：休養室又は休養所を設置(男女区別)
(安衛則第618条、事務所則第21条)

洗浄又は洗面設備

- ・業務により身体又は被服を汚染等するおそれがある場合：洗濯設備、更衣設備又は洗濯設備
(安衛則第625条)
- ・洗面設備を設置
- ・業務により被服を汚染等するおそれがある場合：更衣設備又は被服の乾燥設備
(事務所則第18条)

便所

- ・男女区別
- ・男性用大便所の数は、男性労働者60人以内ごとに1個以上
- ・男性用小便所の数は、男性労働者30人以内ごとに1個以上
- ・女性用便所の数は、女性労働者20人以内ごとに1個以上
(安衛則第628条、事務所則第17条)



平成 30 年度全国労働衛生週間実施要綱

1 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和 25 年の第 1 回実施以来、今年で第 69 回を迎える。

この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっている。脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、ここ数年は 700 件台で推移しており、そのうち死亡又は自殺（未遂を含む。）の件数は 200 件前後となっている。

また、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 56.6%（平成 28 年労働安全衛生調査（実態調査））にとどまっており、ストレスチェック制度の運用についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は 37.1%である。また、労働者の約 3 割が、職場において仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいなく感じている。

この他、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づく一般健康診断における有所見率は 5 割を超え、年々増加を続けている。

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。一方で、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならず、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。

化学物質に関しては、芳香族アミン取扱事業場における膀胱がん事案や吸入性有機粉じんによる肺疾患事案など従来は把握されていなかった重篤な健康障害が発生しているほか、危険性又は有害性等を有する化学物質についてラベル表示や安全データシート（SDS）の交付を行っている譲渡・提供製造者の割合は、それぞれ 60.0%、51.6%（平成 28 年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計）にとどまっている状況が認められる。加えて、石綿による健康障害の防止については、国内の石綿使用建築物は、耐用年数から推計すると、2030 年頃にその解体棟数がピークを迎えたとされている。

このような状況を踏まえ、第 13 次労働災害防止計画の初年度における取組として、労働者の健康確保対策については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月働き方改革実現会議決定）等を踏まえ、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談を労働者が安心して受けられる

環境整備を促進するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図ることとしている。また、引き続き、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、企業におけるメンタルヘルス対策の取組の実施を強力に推奨することとしている。

また、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援については、「働き方改革実行計画」に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むこととしている。

さらに、化学物質対策については、第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて、ラベル表示・安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底に引き続き取り組むとともに、リスクアセスメントの確実な実施や石綿ばく露防止対策のさらなる強化等に取り組むこととしている。

このような背景を踏まえ、今年度は、「**こころとからだの健康づくり みんなで進める働き方改革**」をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

2 スローガン

「こころとからだの健康づくり みんなで進める働き方改革」

3 期間

10月1日から10月7日までとする。

なお、全国労働衛生週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

6 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7 実施者

各事業場

8 主唱者、協賛者の実施事項

以下の取組を実施する。

- (1) 労働衛生広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 雑誌等を通じて広報を行う。
- (3) 労働衛生講習会等を開催する。
- (4) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (5) その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等を行う。

9 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

10 実施者の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、次の事項を実施する。

(1) 全国労働衛生週間中に実施する事項

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

(2) 準備期間中に実施する事項

下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行う。

ア 重点事項

- (7) 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
 - a 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - b 事業者による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や過重労働対策を積極的に推進する旨の表明
 - c 改正労働安全衛生規則（平成29年6月1日施行）に基づく、長時間労働者に関する産業医への情報提供等の実施の徹底
 - d 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等の実施の徹底
 - e 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底

- f 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
- (イ) 労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進
- a 事業者によるメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明
 - b 衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
 - c 4つのメンタルヘルスカ（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）の推進に関する教育研修・情報提供
 - d 労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備
 - e ストレスチェック制度の適切な実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組
 - f 職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
 - g 自殺予防週間（9月10日～9月16日）等をとらえた職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の実施
 - h 産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策に関する支援の活用
- (ウ) 治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項
- 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28年2月23日付け基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号）に基づき、以下の事業場の環境整備を進める。
- a 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
 - b 研修等による両立支援に関する意識啓発
 - c 相談窓口等の明確化
 - d 両立支援に活用できる休暇・勤務制度や社内体制の整備
 - e 治療と仕事の両立を支援するための制度導入に係る助成金、産業保健総合支援センターによる支援の活用
- (イ) 化学物質による健康障害防止対策に関する事項
- 「ラベルでアクション」をキャッチフレーズとした一定の危険・有害な化学物質（SDS交付義務対象物質）に関するリスクアセスメントの着実な実施等の以下の取組を実施する。
- a 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の状況の確認
 - b SDSにより把握した危険有害性についてリスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスク低減対策の推進
 - c ラベルやSDSの内容やリスクアセスメントの結果について労働者に対す

る教育の推進

- d 危険有害性等が判明していない化学物質を安易に用いないこと、また、危険有害性等が不明であることは当該化学物質が安全又は無害であることを意味するものではないことを踏まえたばく露低減措置及び労働者に対する教育の推進
- e 皮膚接触や経口ばく露による健康障害防止対策のための適切な保護具や汚染時の洗浄を含む化学物質の取り扱い上の注意事項の確認
- f 特殊健康診断等による健康管理の徹底
- g その他、有害業務に応じたばく露防止対策の徹底
 - (a) 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒の防止のための換気等の徹底
 - (b) 有機溶剤を取り扱う作業におけるばく露防止措置の徹底
- (イ) 石綿による健康障害防止対策に関する事項
 - a 労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止対策の徹底
 - (a) 労働者が就業する建築物における石綿建材の使用状況の把握
 - (b) 建材の損傷劣化状況に関する必要な頻度の点検の実施
 - (c) 建材の劣化状況等を踏まえた必要な除去等の実施
 - b 石綿にばく露するおそれがある建築物等において労働者を設備の点検、補修等の作業等で臨時で就業させる業務での労働者の石綿ばく露防止
 - (a) 労働者を臨時に就業させる建築物等における吹付け石綿や石綿含有煙突断熱材等の使用状況、損傷・劣化等の状況に関する当該業務の発注者への聞き取り等の実施
 - (b) 労働者が石綿にばく露するおそれがある場合（不明な場合を含む。）における労働者の呼吸用保護具等の使用の徹底
 - c 禁止前から使用している石綿含有部品を交換・廃棄等を行う作業における労働者の石綿ばく露防止対策の徹底
 - (a) 工業製品等における石綿含有製品等の把握
 - (b) 石綿含有部品を交換・廃棄等を行う作業における呼吸用保護具の着用等
- (ロ) その他の重点事項
 - a 職場における腰痛予防対策指針による腰痛の予防対策の推進
腰痛予防対策指針（平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号）に基づく以下の対策の実施
 - (a) リスクアセスメント及びリスク低減対策の実施
 - (b) 作業標準の策定及び腰痛予防に関する労働衛生教育（雇入れ時教育を含む。）の実施
 - (c) 社会福祉施設及び医療保健業向けの腰痛予防講習会等を活用した介

護・看護作業における腰部に負担の少ない介助法の実施

- (d) 陸上貨物運送事業における自動化や省力化による人力への負担の軽減
- b 職場における受動喫煙防止対策の推進
 - (a) 各事業場における現状把握と、それを踏まえ決定する実情に応じた適切な受動喫煙防止対策の実施
 - (b) 受動喫煙の健康への影響に関する理解を図るための教育啓発の実施
 - (c) 支援制度（専門家による技術的な相談支援、たばこ煙の濃度等の測定機器の貸与、喫煙室の設置等に係る費用の助成）の活用
- c 「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」に基づく以下の熱中症予防対策の徹底
 - (a) WBGT 値（暑さ指数）の正確な把握と、基準値を超えると予想される場合の、作業時間の見直し及び単独作業の回避
 - (b) 自覚症状の有無にかかわらず水分・塩分の摂取
 - (c) 健康診断結果を踏まえた日常の健康管理や健康状態の確認
 - (d) 救急措置の事前の確認と実施

イ 労働衛生 3 管理の推進等

- (ア) 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化
 - a 労働衛生管理活動に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
 - b 総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実とその職務の明確化及び連携の強化
 - c 衛生委員会の開催と必要な事項の調査審議
 - d 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
 - e 現場管理者の職務権限の確立
 - f 労働衛生管理に関する規程の点検、整備、充実
- (イ) 作業環境管理の推進
 - a 有害物等を取り扱う事業場における作業環境測定の実施とその結果の周知及びその結果に基づく作業環境の改善
 - b 局所排気装置等の適正な設置、稼働、検査及び点検の実施の徹底
 - c 換気、採光、照度、便所等の状態の点検及び改善
- (ウ) 作業管理の推進
 - a 自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進
 - b 作業管理のための各種作業指針の周知徹底
 - c 適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底
- (エ) 健康管理の推進

「職場の健康診断実施強化月間」（9月1日～9月30日）として、以下の事項を重点的に実施

- a 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
- b 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- c 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健診・保健指導との連携
- d 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
- (f) 労働衛生教育の推進
 - a 雇入れ時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底
 - b 衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する能力向上教育の実施
- (g) 心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施
- (h) 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- (i) 職場における感染症（ウイルス性肝炎、HIV、風しん等）に関する理解と取組の促進

ウ 作業の特性に応じた事項

- (7) 粉じん障害防止対策の徹底
 - a 第9次粉じん障害防止総合対策に基づく「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」（9月1日～9月30日）としての次の事項を重点とした取組の推進
 - (a) 屋外における岩石・鉱物の研磨作業若しくはばり取り作業及び屋外における鉱物等の破碎作業に係る粉じん障害防止対策
 - (b) ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
 - (c) 呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進
 - (d) じん肺健康診断の着実な実施
 - (e) 離職後の健康管理の推進
 - b 改正粉じん障害防止規則に基づく取組の推進
- (8) 電離放射線障害防止対策の徹底
- (9) 騒音障害防止のためのガイドラインに基づく騒音障害防止対策の徹底
- (10) 振動障害総合対策要綱に基づく振動障害防止対策の徹底
- (11) VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインによるVDT作業における労働衛生管理対策の推進
- (12) 石綿障害予防対策の徹底
 - a 建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策の徹底
 - b 石綿製品の全面禁止の徹底
 - c 労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止対策の徹底

- d 離職後の健康管理の推進
- (キ) 酸素欠乏症等の防止対策の推進
 - a 酸素欠乏危険場所における作業前の酸素及び硫化水素濃度の測定の徹底
 - b 換気の実施、空気呼吸器等の使用等の徹底

エ 東日本大震災及び平成 28 年熊本地震に関連する労働衛生対策の推進

東日本大震災に関しては(ア)～(ウ)の取組、平成 28 年熊本地震に関しては(ア)の取組を実施する。

- (ア) 建築物等の解体作業やがれき処理作業における石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策、破傷風等感染防止対策等の徹底
- (イ) 東電福島第一原発における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底
- (ウ) 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について（平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 1 号）」に基づく東電福島第一原発における事故の教訓を踏まえた対応の徹底

「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」

平 4・7・1 労働省告示第 59 号
改正 平 9・9・25 労働省告示第 104 号

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 71 条の 3 第 1 項の規定に基づき、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を次のとおり定めたので、同項の規定に基づき公表する。

近年の技術革新の目覚ましい進展は、職場環境を大きく変えつつあり、また、経済のソフト化、サービス化や企業活動の国際化の進展等は、個々の労働者に就業態様の変化や就業地域の拡大等をもたらしている。最近、こうした職場をめぐる環境の変化の中で、新たに労働者の就業に伴う疲労やストレスの問題が生じている。

また、経済的豊かさが実現する中で、国民の意識は物質的な豊かさから心の豊かさに比重を移してきており、このため、労働面においても、労働時間の短縮を求めるとともに、健康に対する関心の高まりから、心身に負担の大きい作業についてはその軽減を求める等職場における働きやすさが重視されるようになってきている。

さらに、我が国の就業構造を見ると、労働力人口の高齢化に伴い事業場における中高年齢者の割合が高まるとともに、多様な就業分野への女性の職場進出により女性労働者比率の高まりが見られる。このため、このような就業構造の変化に対応し、作業方法等の改善された職場環境の形成を図る必要が生じている。

このような変化の中で、労働者が、その生活時間の多くを過ごす職場について、疲労やストレスを感じる事が少ない快適な職場環境を形成していくことが、極めて重要となっている。なお、快適な職場環境の形成を図ることは、労働者の有する能力の有効な発揮や、職場の活性化にも資するものと考えられる。

この指針は、以上のような考え方に立脚して、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し、快適な職場環境の形成についての目標に関する事項、快適な職場環境の形成の適切かつ有効な実施を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項及び当該措置の実施に関し考慮すべき事項を定め、事業者の自主的な取組を促進し、もって快適な職場環境の形成に資することを目的とするものである。

第 1 快適な職場環境の形成についての目標に関する事項

快適な職場環境の形成は、次に示すところにより図られることが望まれる。

1 作業環境の管理

空気環境、温熱条件等の作業環境が空気の汚れ、暑さ・寒さや不十分な照度等により不適切な状態にある場合には、労働者の疲労やストレスを高めることから、空気環境について浮遊粉じんや臭気等の労働者が不快に感じる因子が適切に管理されたものとするとともに、温度、照度等が作業に従事する労働者に適した状態に維持管理されるようにすること。

2 作業方法の改善

労働者の従事する作業は、その心身に何らかの負担を伴うものではあるが、不自然な姿勢での作業や大きな筋力を必要とする作業等については、労働者の心身の負担が大きいことから、このような作業については、労働者の心身の負担が軽減されるよう作業方法の改善を図ること。

3 労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備

労働により生ずる心身の疲労については、できるだけ速やかにその回復を図る必要がある。このため、休憩室等の心身の疲労の回復を図るための施設の設置・整備を図ること。

4 その他の施設・設備の維持管理

洗面所、トイレ等の労働者の職場生活において必要となる施設・設備については、清潔で使いやすい状態となるよう維持管理されていること。

第2 快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置に関する事項

快適な職場環境の形成を図るために、事業者が講ずべき措置は、次に示すとおりである。

1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置

(1) 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等について、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等の喫煙対策を講ずること。また、浮遊粉じんや臭気等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。

(2) 温熱条件

屋内作業場においては、作業の態様、季節等に応じて温度、湿度等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等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。

(3) 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。

(4) 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機器等について低騒音機器の採用等により、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等により騒音の抑制を図ること。

(5) 作業空間等

作業空間や通路等の適切な確保を図ること。

2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置

- (1) 腰部、頸部等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、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること。
- (2) 荷物の持ち運び等を常態的に行う作業や機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入等により負担の軽減を図ること。
- (3) 高温、多湿や騒音等の場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化等により負担の軽減を図ること。
- (4) 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等については、緊張を緩和するための機器の導入等により、負担の軽減を図ること。
- (5) 日常用いる機械設備、事務機器や什器等については、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等作業をしやすい配慮がなされていること。

3 作業に従事することによる労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備

- (1) 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等を確保すること。
- (2) 多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等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。
- (3) 職場における疲労やストレス等に関し、相談に応ずることができるよう相談室等を確保すること。
- (4) 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等の環境整備を行うことが望ましいこと。

4 その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置

- (1) 洗面所、更衣室等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。
- (2) 食堂等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。
- (3) 労働者の利便に供するよう給湯設備や談話室等を確保することが望ましいこと。

第3 快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項

快適な職場環境の形成のために事業者が必要な措置を講ずるに当たり、次の事項を十分考慮して行うことが望まれる。

1 継続的かつ計画的な取組

快適な職場環境を形成し、適切に維持管理するためには、必要な施設・設備を整備する等の措置を講ずることだけでは足りず、その後においても継続的かつ計画的な取組が不可欠である。このため、こうした取組を日常推進する担当者を選

任する等その推進体制の整備を図るとともに、快適な職場環境の形成を図るための設備等について、その機能を常々有効に発揮させるため、その性能や機能の確保等に関するマニュアルを作成する等の措置を講ずること。また、職場における作業内容や労働者の年齢構成の変化、さらには快適な職場環境に係る技術の進展等にも留意して、事業場の職場環境を常時見直し、これに応じて必要な措置を講ずること。

2 労働者の意見の反映

職場環境の影響を最も受けるのは、その職場で働く労働者であることにかんがみ、快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、例えば安全衛生委員会を活用する等により、その職場で働く労働者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置を講ずること。

3 個人差への配慮

労働者が作業をするに当たっての温度、照明等の職場の環境条件についての感じ方や作業から受ける心身の負担についての感じ方等には、その労働者の年齢等による差を始めとして個人差があることから、そのような個人差を考慮して必要な措置を講ずること。

4 潤いへの配慮

職場は、仕事の間として効率性や機能性が求められることは言うまでもないが、同時に、労働者が一定の時間を過ごしてそこで働くものであることから、生活の間としての潤いを持たせ、緊張をほぐすよう配慮すること。