

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

勤労者の職場生活時間は年間2,190時間程度(製造業生産労働者,昭和63年)で年間生活時間の約4分の1(睡眠時間を除けば4割近く)を占める。このように勤労者の生活の上でかをりのウェイトを占める職場生活が,安全でかつ各々の勤労者が自己実現に向けて生き生きとした状態で送れるものであることは,豊かな勤労者生活実現のための必須条件である。したがって職場の安全は,このような職場生活を実現するためにまず確保されなければならない基礎条件の一つであるといえる。さらに,職場生活が働きがい,生きがいのあるものとなるためには,労働災害の予防という観点に加えて,職場における心身両面にわたる健康の保持,増進を積極的に推進することが必要である。

そこで本章では,まず労働災害の構造と長期的推移を分析し,さらに職場における労働者の心身の健康に関する現状と問題点を明らかにすることを通じて,労働者が安全で生き生きとした職場生活を送るための環境条件整備の方向を検討することとする。

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

(1) 労働災害の現状と問題点

1) 労働災害率等の現状と推移

(労働災害率等の推移)

労働災害度数率、強度率は緩やかな低下を続けている。昭和63年は43年と比べて度数率は81.1%減、強度率は80.0%減となった。労働災害の発生状況をアメリカと比較すると、労働災害度数率は我が国では長期的に減少した結果1987年において2.22となったのに対し、アメリカはこのところ横ばい傾向が続いており1987年では9.30であるため、我が国はアメリカをかなり下回るものと推計される。産業別にみても我が国はほとんどの産業においてアメリカに比べて低い水準となっている(付属統計表第132表)。

このように我が国の労働災害率は低下を続けているが、その低下スピードを43～50年、50～55年、55～60年、60～63年に分けて年率でみると、度数率は43～50年11.3%減、50～55年5.5%減、55～60年6.8%減、60～63年6.0%減となり、40年代に急速に低下した後、50年代以降低下スピードが鈍化している。強度率は43～50年11.4%減、50～55年5.7%減の後55～60年1.9%増と横ばい傾向で推移し、60～63年には11.6%減とかなりの低下となったものの、63年は62年と比べて横ばいとなっている。このような動きのなかで、無災害事業所割合(当該年中に休業1日以上労働災害が1度も発生しなかった事業所の割合)は55年の37.9%から63年には50.9%へと確実に上昇している。

また、慢性的職業性疾病までを含めた死傷発生頻度をあらわす死傷年千人率(休業4日以上)も、48年の11.6から63年には5.3まで低下し、休業4日以上死傷者数は63年は48年に比べて40.4%減(15年間で年率3.4%減)となった。この間の休業4日以上死傷者数の減少スピードを年率でみると、48～50年に7.3%減と急速に減少した後、50～55年は0.4%減とほぼ横ばいとなり、その後55～60年は4.9%減となったが、60～63年は4.5%減と減少スピードがやや鈍化している。

一方、死傷者一人平均労働損失日数は、横ばいないし微増傾向で推移しており、63年は44年に比べて8.0%増となっている。また、重大災害発生件数、死亡者数は長期的には減少傾向で推移しているものの重大災害発生件数は61～63年、死亡者数は60～63年にかけて増加し、いずれも元年はやや減少したが増加前の水準にまでは戻っていない(第II-94図)。

このように、無災害事業所割合や死傷年千人率(休業4日以上)の減少を背景に労働災害の頻度(度数率)、延べ労働時間当たりでみた労働災害の程度(強度率)が低下し、死傷者数は減少しているものの、近年その減少傾向に鈍化がみられ、また重大災害が横ばい傾向で推移するなかで、いったん災害が起こった場合の個々の労働者に与える影響の大きさ(死傷者一人平均労働損失日数)については、20年前と比較して変化がみられない。

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

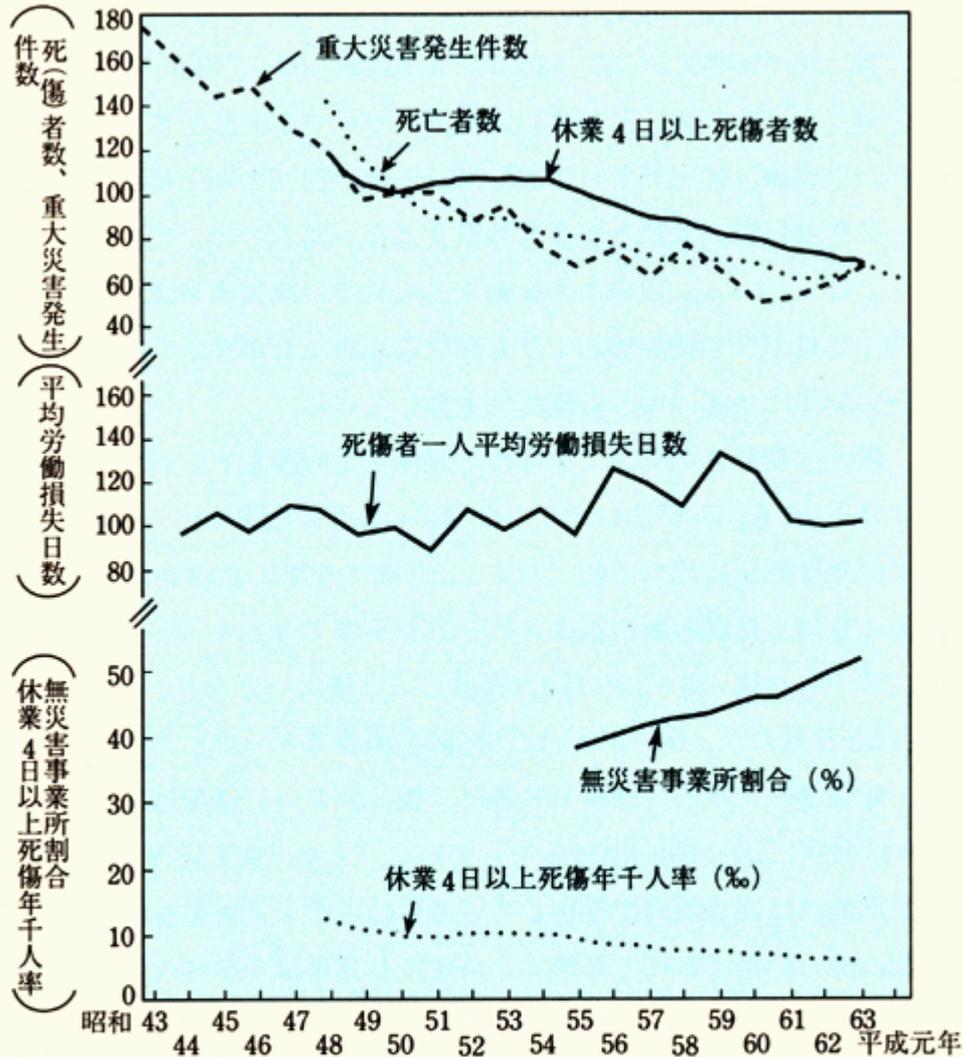
(1) 労働災害の現状と問題点

2) 労働災害構造の変化

(産業別構造)

第II-94図 労働災害関係指標の推移

第II-94図 労働災害関係指標の推移



資料出所 労働省「労働災害動向調査」「労働災害統計年報」「労災事故報告」「死傷病報告」

- 1) 休業4日以上死傷者数および死傷年千人率は年度、その他は年ベース。
- 2) 休業4日以上死傷者数、死亡者数、重大災害発生件数、死傷者一人平均労働損失日数は昭和50年(度) = 100とした指数。
- 3) 無災害事業所割合、死傷年千人率は当該年(度)の数値。

63年の労働災害率を産業別にみると、林業、鉱業等度数率が高い産業は、強度率、死傷者一人平均労働損失日数の水準も総じて高いが、サービス業(洗濯業、自動車整備業、機械修理業、建物サービス業、廃棄物処理業の5業種。以下度数率、強度率、死傷者一人平均労働損失日数の記述において同じ。)は度数率の水準が林業に次いで高い一方で強度率の水準はそれほど高くなく、死傷者一人平均労働損失日数の水準が一番低くなっており、労働災害発生頻度は高いものの損失の程度が低いという産業特性がみられる。逆に建設業(除総合工事業)、総合工事業は度数率の水準は高くないものの強度率、死傷者一人平均労働損失日数の水準が高く、労働災害がいったん発生した場合の損失が大きい産業であることが分かる。

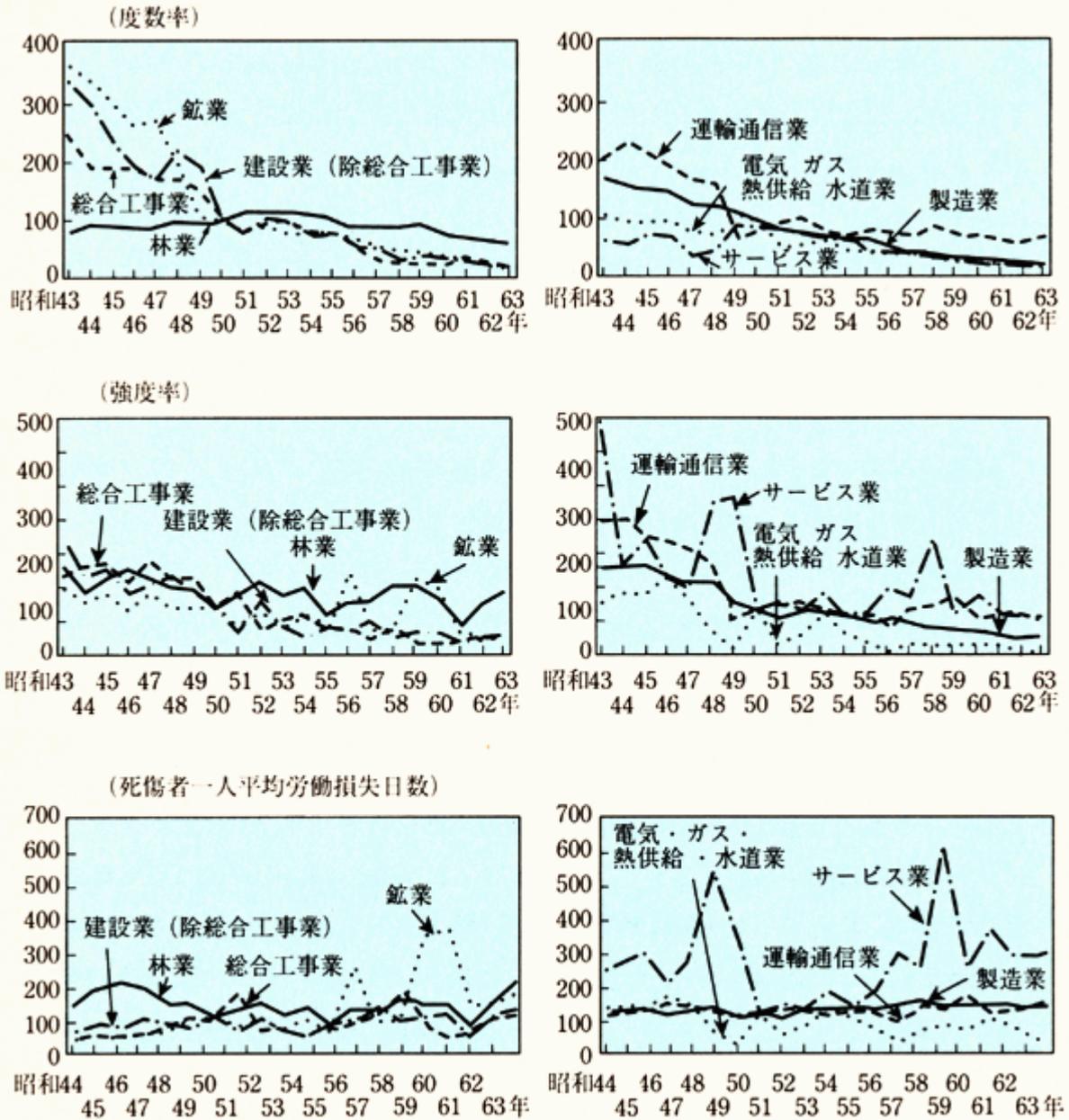
最近20年間(43~63年)の労働災害率の推移を産業別にみると、いずれの産業においても度数率、強度率が長期的に低下する一方で死傷者一人平均労働損失日数は横ばい傾向で推移という動向は変わらない(第II-95図)。この間の度数率、強度率の低下スピード(減少年率)をみると、調査産業計(除総合工事業)の減少年率は度数率8.0%減、強度率7.7%減となるが、43年当時度数率、強度率とも非常に高水準であった鉱業は、度数率は減少年率が13.6%減と大幅に低下したものの、強度率は低下が緩やか(減少年率7.0%)であったため63年においても他の産業に比べて依然非常に高い水準にある。建設業においては、度数率の水準は43年当時産業

計に比べて高かったものの減少率が総合工事業で10.9%減、総合工事業を除く建設業で12.0%減と大きかったことから、63年には産業計以下の水準となった。製造業、電気、ガス、熱供給、水道業は43年当時から産業計に比べて度数率、強度率とも低水準にあり、その後も堅調に減少したことから、63年においても産業計を下回っている。一方、林業は度数率、強度率とも減少率が小さく、いずれも63年における産業別にみた相対水準の上昇が目立つ。またサービス業の度数率も減少率が小さく、産業別にみた相対水準が上昇している。このように、各産業において労働災害率が低下するなかで、産業により低下のテンポにややばらつきがみられる(第II-96図)。

次に、労働災害率等の変化(産業計)に対する産業別寄与をいくつかの指標でみてみよう。まず度数率変化(前年差)に対する産業別寄与をみると、度数率に対する寄与は、従来度数率が高かった鉱業は度数率が低下し続け産業に占めるウェイトも低下したことにより、ほぼ一貫して減少寄与となっている。製造業も一貫して減少に寄与しているが、サービス経済化の進展を背景に全体に占めるウェイトが低下するとともに、近年度数率低下に鈍化がみられることにより、減少寄与は次第に小さくなっている。さらに52年、58年における度数率低下幅の縮小や度数率上昇には運輸通信業、サービス業の寄与が大きい(第II-97図)。一方、強度率、死傷者一人平均労働損失日数の変化(前年差)に対する寄与度は、損失日数の多い鉱業の寄与が大きくなっている。

第II-95図 産業別災害災害等の推移

第II-95 図 産業別労働災害率等の推移 (昭和50年=100)

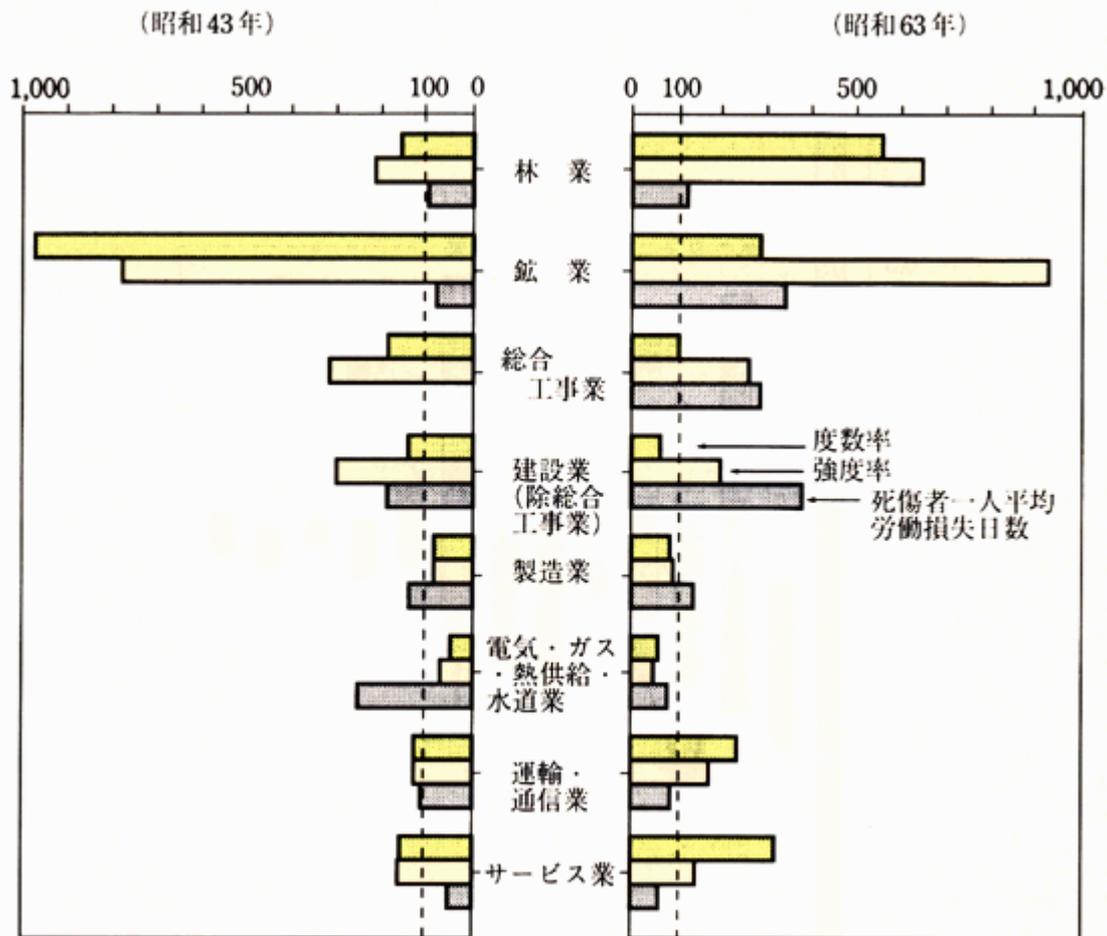


資料出所 労働省「労働災害動向調査」

- (注) 1) 100人以上規模事業所
 2) サービス業は、洗濯業、自動車整備業、機械修理業、建物サービス業、廃棄物処理業
 (50年までは自動車整備業、機械修理業、廃棄物処理業)

第II-96図 産業別労働災害率の水準変化

第II-96図 産業別労働災害率の水準変化
(総合工事業を除く産業計=100)

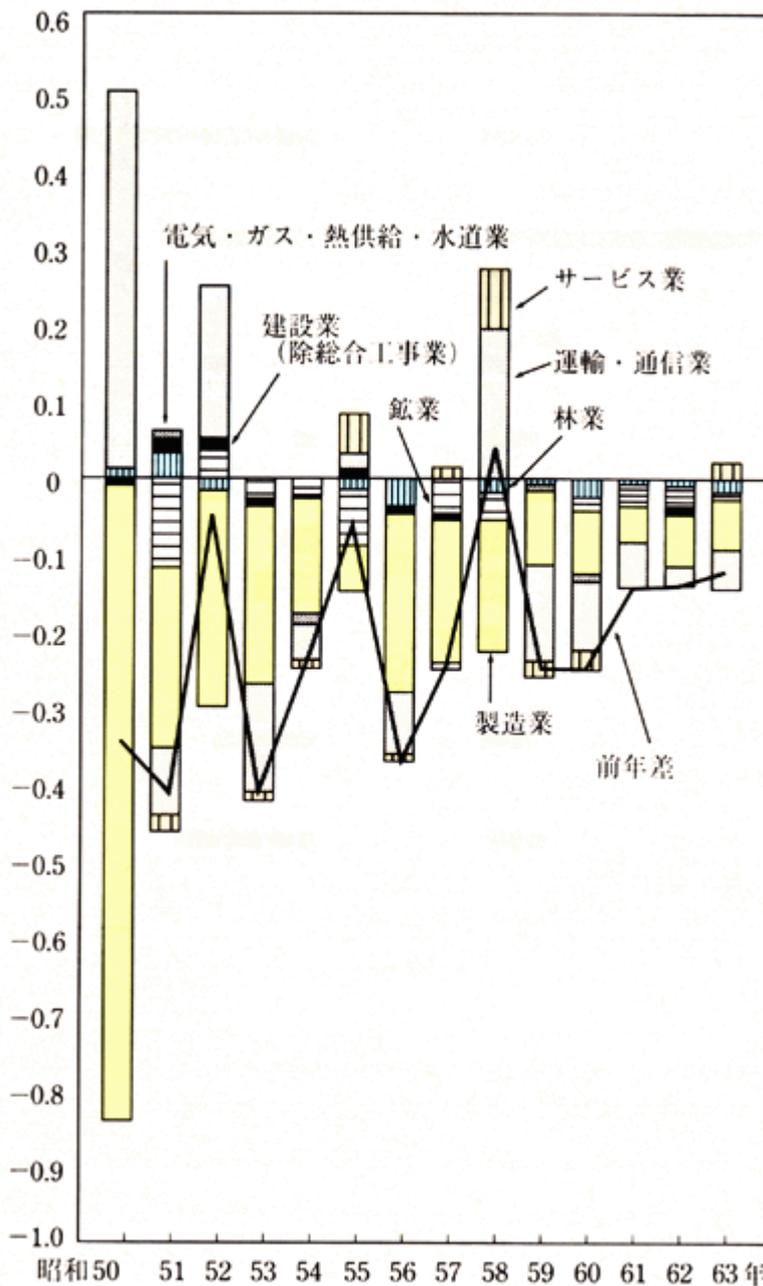


資料出所 労働省「労働災害動向調査」

- (注) 1) 死傷者1人平均労働損失日数は昭和44年と63年。
2) 総合工事業の44年における死傷者一人平均労働力損失日数は計算されていない。

第II-97図 度数率変化に対する産業別寄与度の推移

第II-97図 度数率変化に対する産業別寄与度の推移
(前年差)



資料出所 労働省「労働災害動向調査」

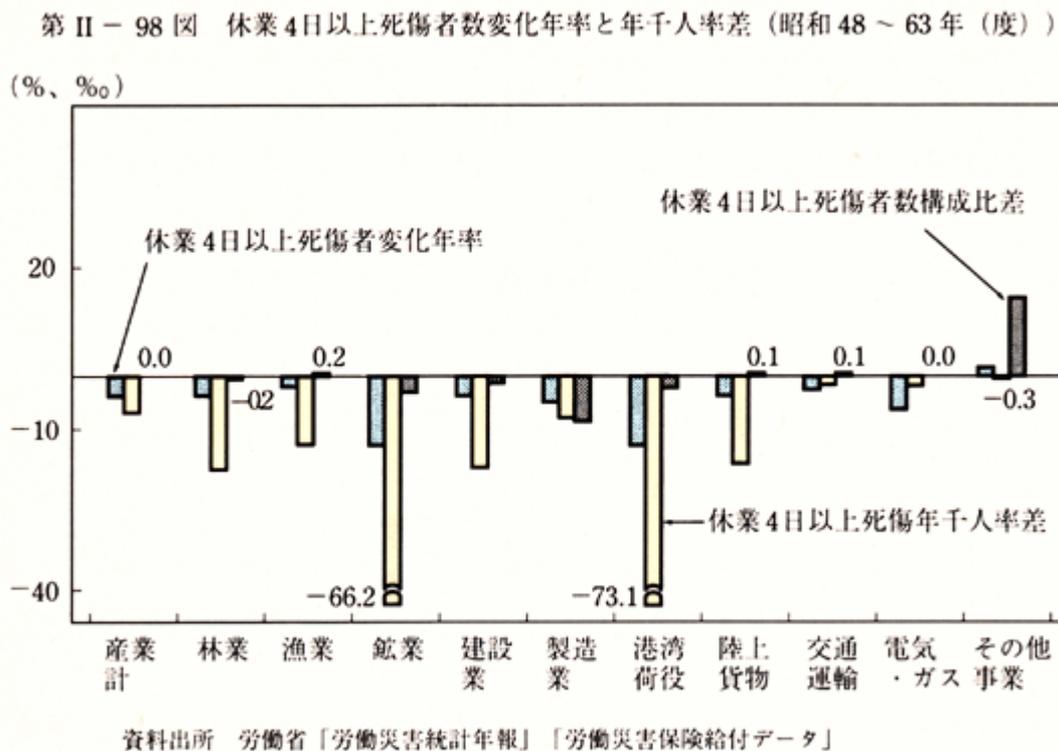
長期的には減少傾向を続けるなかで62～63年に増加した死亡者数(8.8%増加),重大災害の発生件数(13.9%増加)について増加に対する産業別寄与度をみると,ほとんどの産業で増加寄与となるなかで従来から占める割合が高かった建設業(死亡者数増加に対してプラス5.3%寄与,重大災害発生件数増加に対してプラス9.1%寄与),製造業(順にプラス0.8%寄与,プラス4.2%寄与)の増加寄与が大きい。特に建設業は死亡者に占める割合が60年の37.3%を底として63年には43.4%まで高まっている。

さらに休業4日以上死傷者数を産業別にみると,休業4日以上死傷年千人率はいずれの産業においても低下しているが,48年度当時において95.0,95.5と95を超える非常に高し,水準であった鉱業,港湾荷役が63年度にはそれぞれ28.8,22.4と20台にまで低下し,休業4日以上死傷者数の減少率も他の産業に比べて大きくなっている。また製造業も休業4日以上死傷者数減少率,死傷年千人率低下幅とも産業計に比較して大きい。一方,サービス経済化の進展を背景に,「その他の事業」では,休業4日以上死傷者数は48年度に比較して63年度は33.1%増とむしろ増加しており,死傷年千人率も水準としては低いものの,低下幅が一番小さくなっている。これらの結果,休業4日以上死傷者数に占める製造業の割合が48年度の38.3%から63年度には30.0%へ,同じく鉱業が3.7%から0.8%へ低下する一方でその他の事業の割合は,11.9%から26.5%へ高

まっている(第II-98図)。このように産業構造の変化は、労働災害率減少に寄与しているものの、サービス産業化はサービス業等における死傷者数の増加をももたらしている。さらにこれら産業は死傷年千人率の水準は低いとその低下幅が小さいという問題点を持っている。

そこで労働災害率変化に対する産業構造変化の影響をみるために、労働災害率変化の要因分解(産業構造変化効果、産業内労働災害率変化効果)を行うと、労働災害率が高水準である鉱業、林業の産業ウェイトの低下、労働災害率が低水準である電気、ガス、熱供給そ水道業の産業ウェイトの上昇に象徴される産業構造の変化は労働災害率低下に寄与しているが、いずれの期間をとっても各産業内での変化の減少寄与の方が大きくなっている(第II-99図)。また無災害事業所割合をみても、55~63年にかけていずれの産業においても上昇しており、これらのことから、労働災害率の低下については労働災害率が相対的に低い産業構成比の高まりとともに、各産業における労働安全意識の広がり、種々の労働災害防止対策の実施等労働災害防止努力の果たした役割が大きかったことが分かる。企業の安全衛生管理体制をみると、労働省「労働安全衛生基本調査」(60年)によれば製造業の従業員300人以上規模事業所の97.9%が総括安全衛生管理者を、50人以上規模事業所の84.3%が安全管理者を、同じく81.5%が産業医を選任しており、また労働省「労働環境調査」(61年)によれば同じく91.3%が衛生管理者を選任し、82.6%が衛生委員会を設置しており、このような安全衛生管理体制整備が労働災害の減少に果たした役割も大きいと考えられる。

第II-98図 休業4日以上死傷者数変化倍率と年千人率差

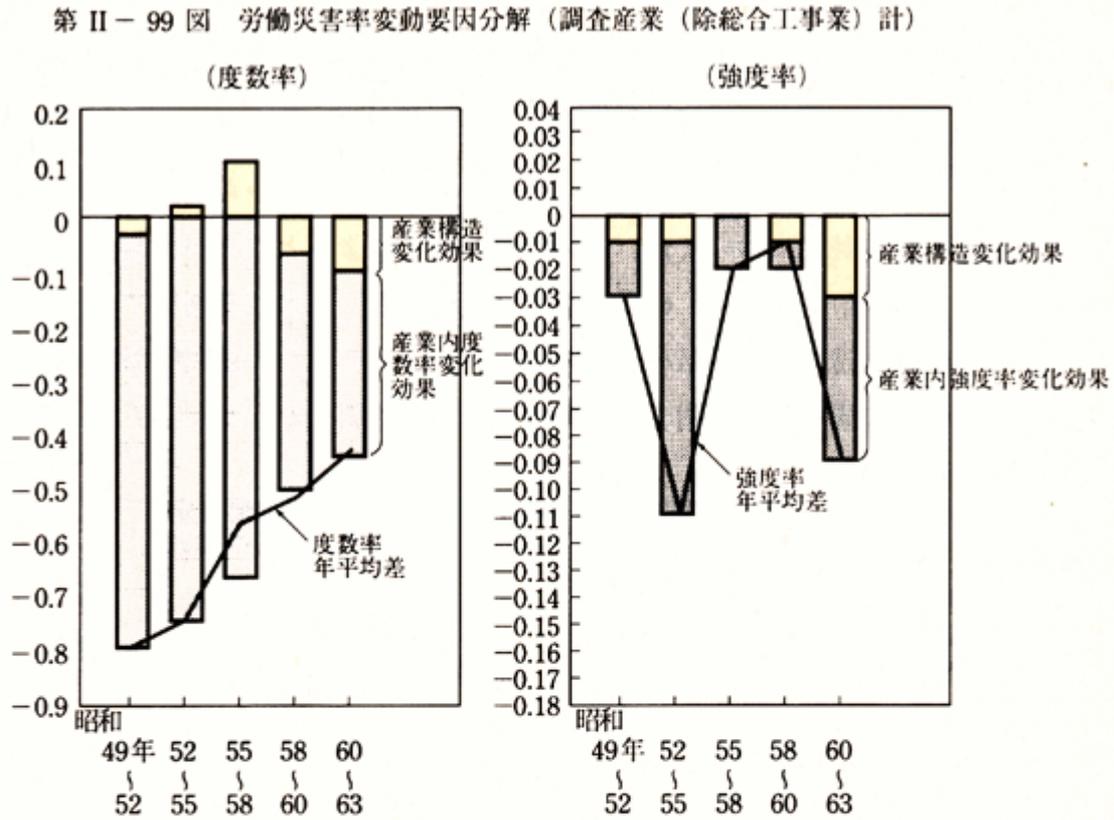


(労働時間要因の重要性)

各産業における労働災害減少の背景としては、労働安全意識の広がりや安全衛生管理体制の整備等とともに施設、設備の充実や危険作業の自動化等の労働災害防止措置によるところも大きく、さらに労働者の注意力等の関連から労働時間の長さも労働災害の変化に関係すると考えられる。そこで、労働災害防止措置を数的に表す指標として雇用者一人当たり、資本ストック(労働装備率要因)を用い、これと総実労働時間指数(時間要因)を説明変数とする労働災害率関数の推計を行うと、労働装備率要因はいずれの期間においてもほぼ同じ程度の大きさで労働災害率低下に大きく寄与したことがいえる。一方時間要因は、45~52年には労働時間が短縮されたことにより労働災害率低下に大きく寄与したが、労働時間短縮が進まなかったことにより50年代以降は景気の動向によっても異なるが、むしろ労働災害率上昇に寄与している。これらのことか

ら近年における労働災害率の減少鈍化については、労働時間の動向によるところが大きいといえる(第II-100図)。さらに、63年の製造業(中分類)における週外2日制適5用労働者割合(製造業)と度数率は、相関係数が-0.795と負の相関関係にあり、こうからも、労働災害率変化に対する労働時間要因の重要性がうかがえる。

第II-99図 労働災害率変動要因分解



資料出所 労働省「労働災害動向調査」
 (注) 要因分解は次式による。

度数率： $\alpha = \frac{P}{H} \times 100 \text{万} = \sum \frac{P_i}{H_i} \cdot \left(\frac{H_i}{H}\right) \times 100 \text{万より}$ ただし α : 度数率 β : 強度率
 P : 休業1日以上死傷者数
 I : 労働損失日数
 H : 延労働時間数

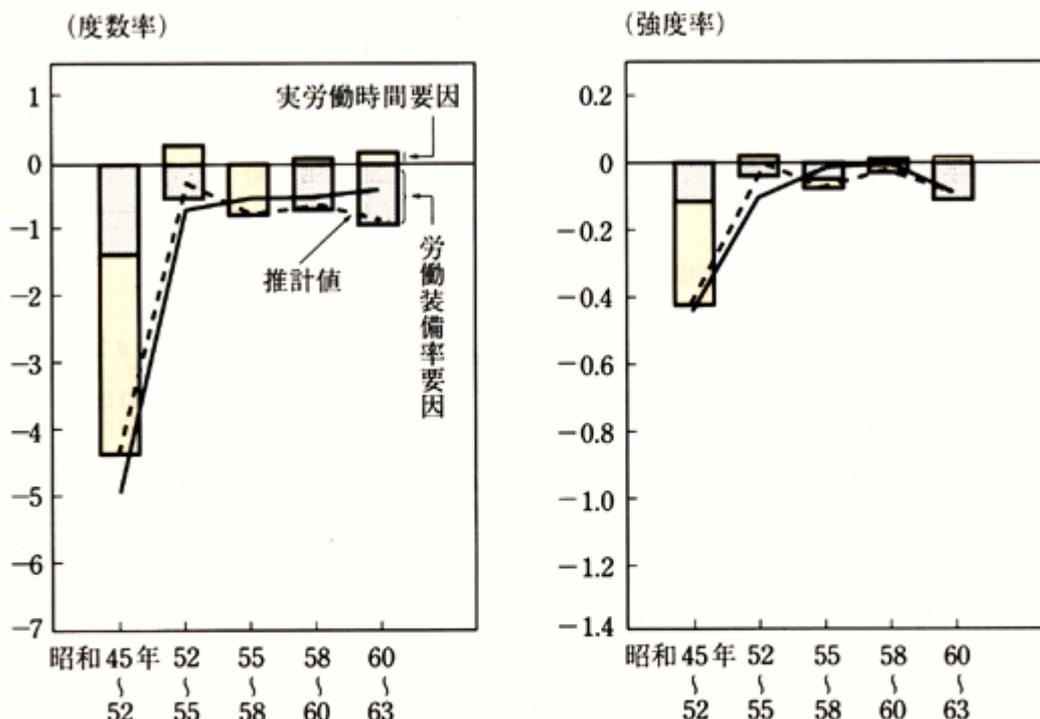
$$\Delta \alpha = \underbrace{\sum \Delta \frac{P_i}{H_i} \cdot \left(\frac{H_i}{H}\right)}_{\text{産業内度数率変化効果}} + \underbrace{\sum \frac{P_i}{H_i} \cdot \Delta \left(\frac{H_i}{H}\right)}_{\text{産業構造変化効果}}$$

強度率： $\beta = \frac{I}{H} \times 1,000 = \sum \frac{I_i}{H_i} \cdot \left(\frac{H_i}{H}\right) \times 1,000 \text{より}$

$$\Delta \beta = \underbrace{\sum \Delta \frac{I_i}{H_i} \cdot \left(\frac{H_i}{H}\right)}_{\text{産業内強度率変化効果}} + \underbrace{\sum \frac{I_i}{H_i} \cdot \Delta \left(\frac{H_i}{H}\right)}_{\text{産業構造変化効果}}$$

第II-100図 労働災害率関数による度数率,強度率変動の要因分解

第II-100図 労働災害率関数による度数率、強度率変動の要因分解
(調査産業計(除総合工事業)、年平均増減差)



資料出所 労働省「労働災害動向調査」「毎月勤労統計調査」
経済企画庁「民間企業ストック」より労働省労働経済課試算
(注) 要因分解は次式による。
調査産業計(除総合工事業)

$$\alpha_T = -37.63491 - 0.0000010784ST_T + 0.4507840T_T \quad \text{ただし} \quad \alpha: \text{度数率}$$

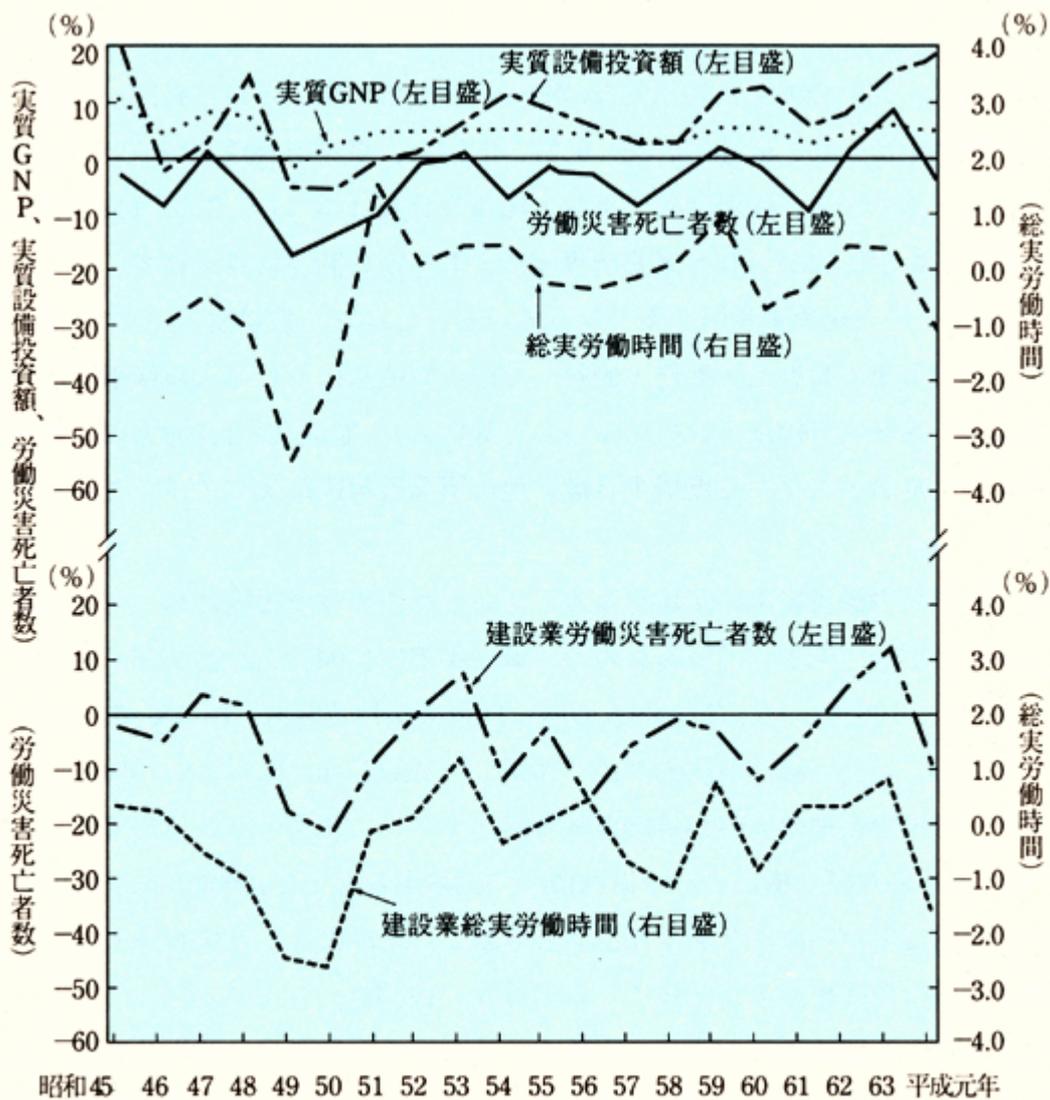
$$\beta_T = -4.023182 - 0.00000824ST_T + 0.04683581T_T \quad \beta: \text{強度率}$$

$\bar{R}^2 = 0.9630 \quad D.W. = 0.968$
 $\bar{R}^2 = 0.9645 \quad D.W. = 2.26$
 ST: 資本-労働比率
 T: 総実労働時間指数
 計測期間: 昭和45年~63年

なお、景気動向と労働災害の関係を見ると、45~元年の労働災害による死亡者数と実質GNP変化との相関係数は0.561、実質設備投資額変化との相関係数は0.556となり、これらはある程度のある関係があるようにみえる。しかしながら、産業計の総実労働時間と死亡者の相関係数(46~元年)は0.592、労働災害死亡者数の約40%を占める建設業の総実労働時間と死亡者数(45~元年)の相関係数は0.663と実質GNPや実質設備投資との相関より高い(第II-101図)。これらのことから、景気動向は、景気の拡大→設備投資増加等経済活動の活発化→所定外労働時間の増加による総実労働時間の増加という媒介過程を経て、労働災害発生に影響を及ぼしていると考えられることができる。

第II-101図 死亡災害と総実労働時間、設備投資の推移

第 II - 101 図 死亡災害と総実労働時間、設備投資の推移 (前年比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「死傷病報告」
経済企画庁「国民経済計算」

景気動向との関連がうかがわれる労働災害であるが、一方、中長期的観点からはこれまでみてきたように設備投資(フロー)の増加を通じた労働装備率(ストック)の上昇や労働時間短縮の推進が労働安全衛生意識の広がり等ともあいまって、労働災害の減少につながるものと期待される。

(規模別構造)

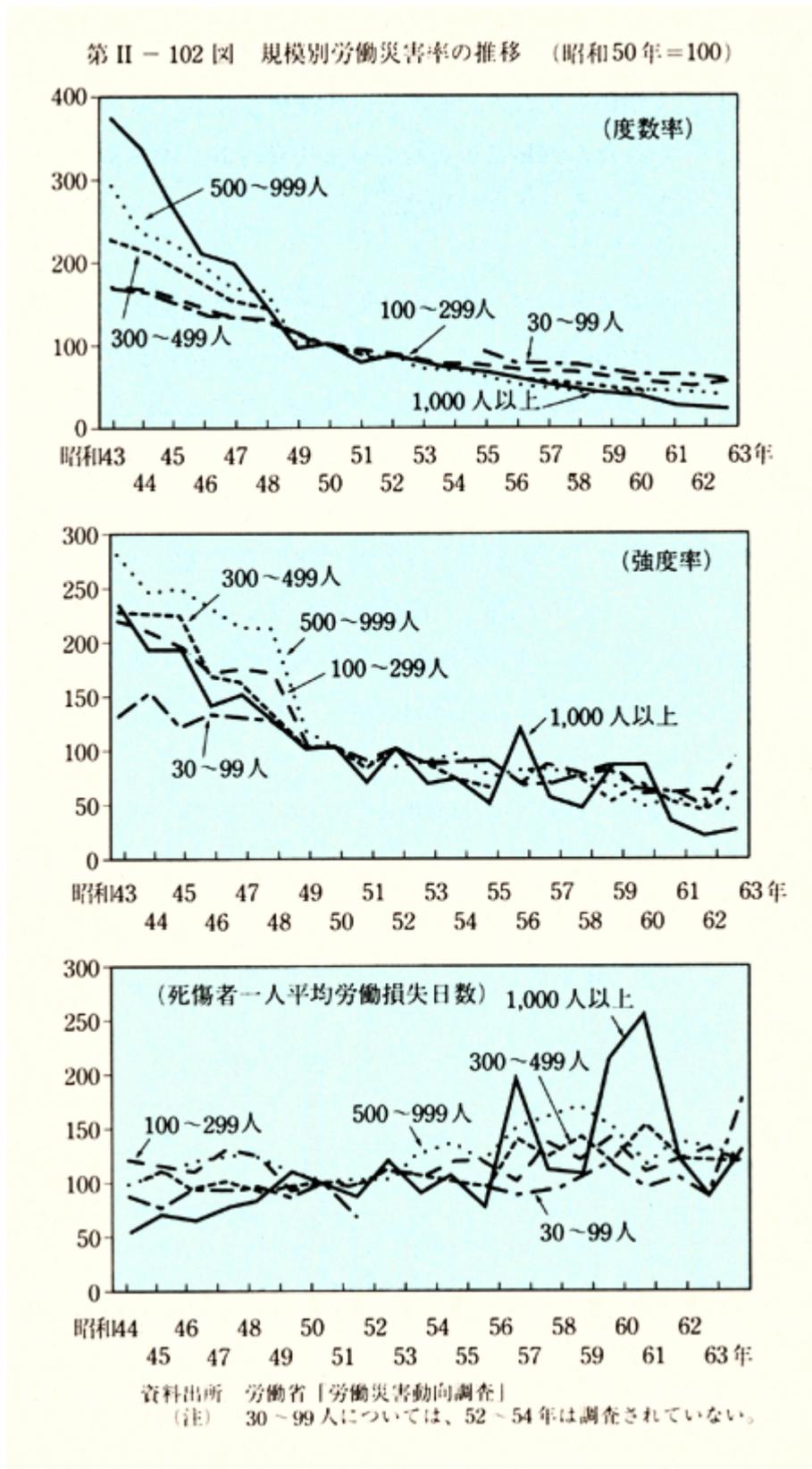
事業所規模別に63年の労働災害率をみると、1,000人以上,500~999人,300~499人,100~299人,30~99人の順に度数率は0.52,1.17,1.93,3.56,5.73,強度率は0.10,0.13,0.26,0.27,0.77と、事業所規模が小さいほど高くなっている。一方、死傷者一人平均労働損失日数は順に193.2日,111.2日,132.1日,74.4日,134.1日と事業所規模による一定の関係はみられず、むしろ1,000人以上の大規模事業所で多くなっている。これは、鉄鋼業、パルプ・紙・紙加工品製造業、食料品、飲料、飼料、たばこ製造業において大規模事業所ほど死傷者一人平均労働損失日数が多いこと等により、製造業の1,000人以上規模事業所の死傷者一人平均労働損失日数が他の事業所規模に比べて多いことが影響している。

43~63年の労働災害率の変化をみると、いずれの事業所規模においても労働災害率は長期的に低下しているものの、減少率は1,000人以上,500~999人,300~499人,100~299人,30~99人の順に度数率が13.7%減,10.1%減,8.5%減,6.2%減,5.8%減,強度率が10.7%減,9.3%減,6.5%減,6.7%減,1.9%減と、労働災害率の高い小規模事業所ほど小さい。死傷者一人平均労働損失日数は、多くの規模で横ばいから微増傾向で推移するなかで1,000人以上規模事業所では強度率が年によりかなり上昇しており、それに伴い死傷者一人平均

労働損失日数の変動が大きくなっている(第II-102図)。

このような長期的推移を背景に度数率、強度率の事業所規模間格差は拡大している。1,000人以上規模事業所を100とした30~99人規模事業所の水準をみると、43年は度数率が187.2、強度率が111.5であったのに対し、63年には各々1,081.1、770.0となっている。一方、死傷者一人平均労働損失日数の水準は43年当時から概して大規模事業所の方が高く、大規模事業所では労働災害発生の頻度は低いもののいったん労働災害が起こった場合、個々の労働者に与える損失の程度も大きいといえる(第II-103図)。

第II-102図 規模別労働災害率

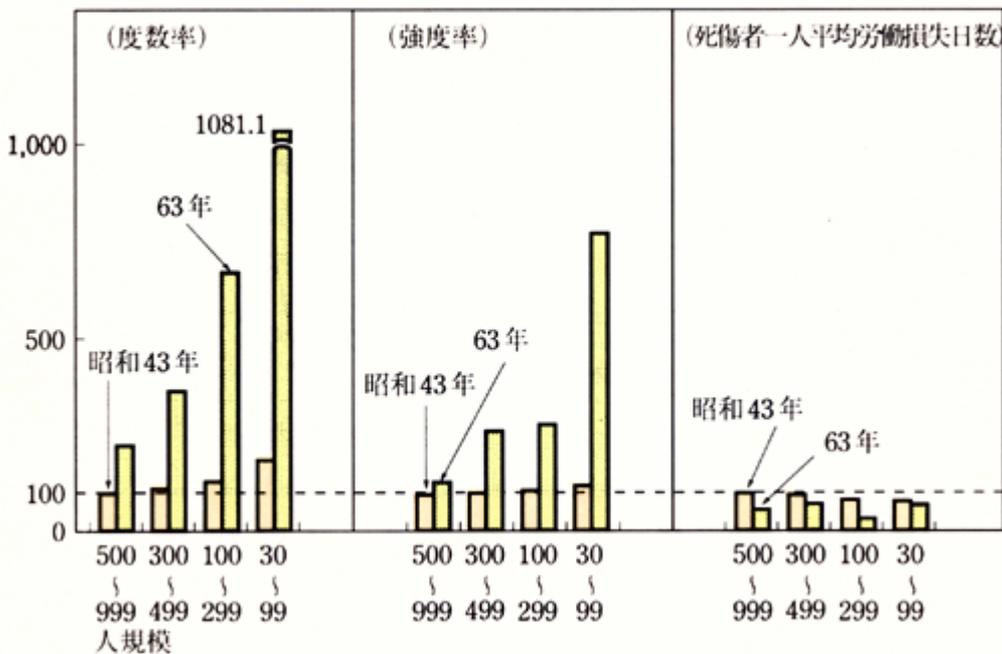


(年齢別動向)

休業4日以上死傷者数の48～63年度の間推移を年齢別にみると、ほとんどの年齢層において減少傾向で推移し15年間で30～60%程度減少しているが、50～59歳層は2.5%減と減少率が低くなっている。この結果、休業4日以上死傷者に占める50～59歳層の割合は、48年度の17.6%から60年度には26.9%と40～49歳層(26.4%)を上回り、63年度には28.7%と更に高まっている。一方50～59歳層の雇用者に占める割合をみると、48年の10.8%から63年は17.3%へ高まっているが、その占める割合、高まりの程度ともに休業4日以上死傷者数における方が大きい。さらに年齢別死傷年千人率(休業4日以上)をみると、63年度において50～59歳層が7.9と最も高い。これらのことから、高齢化の進展に伴って労働災害に遭遇する危険性が高い高年齢層が増加したことにより、休業4日以上死傷者に占める高年齢層の割合が上昇したことが分かる(第II-104図)。

第II-103図 事業所規模別労働災害率の水準

第II-103図 事業所規模別労働災害率の水準 (1,000人以上規模=100)

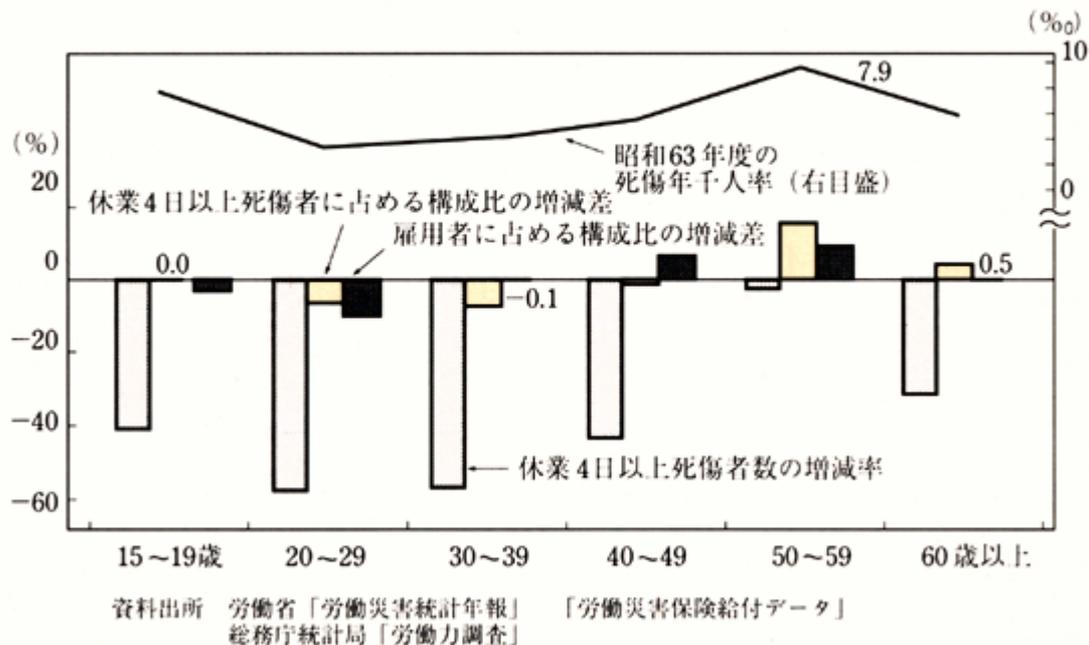


資料出所 労働省「労働災害動向調査」

さらに、労働省「高年齢労働者の安全衛生に関する実態調査」(59年)によれば、労働災害につながるような危険を感じて「ヒヤリ、ハット」(過去1年)したり実際に休業1日以上労働災害を体験(過去5年間)したことがある者の割合は、50歳未満層が4.3%であるのに対して50歳以上層では6.3%とやや高くなっている。また、「ヒヤリ、ハット」した時の体調等は、50歳以上層では50歳未満層に比べて「視力が低下していたため見誤った」(50歳以上層8.8%,50歳未満層1.7%),「体のバランスを思うようにとれなかった」(各々23.9%,15.3%),「目まいなどによりふらつとした」(2.9%,1.6%)の割合が高くなっており、視力や平衡感覚、運動機能の低下という高年齢者の特性と、高年齢者の労働災害発生頻度との関係がうかがわれる。今後の一層の高齢化進展のもとでは、このような高年齢者の特性を踏まえ、高年齢者にとって安全で働きやすい環境条件整備を進めることが必要であるといえる。その際、高年齢者にとって安全で働きやすい労働環境は、若年層にとっても安全で働きやすい環境であることを念頭に置くべきであろう。また、50歳以上層の労働者自身、高年齢者に対する特別の安全衛生対策として雇入れ時教育が必要と考える者の割合が高年齢者に対する対策を必要と考える者の40.3%と50歳未満層(33.3%)に比べて高いことから、高年齢者が未熟練の職場等に中途雇用されたときの雇入れ時における安全衛生教育の徹底も重要である。

第II-104図 年齢別休業4日以上死傷者の動向

第II-104図 年齢別休業4日以上死傷者の動向（昭和63年度の48年度からの増減）



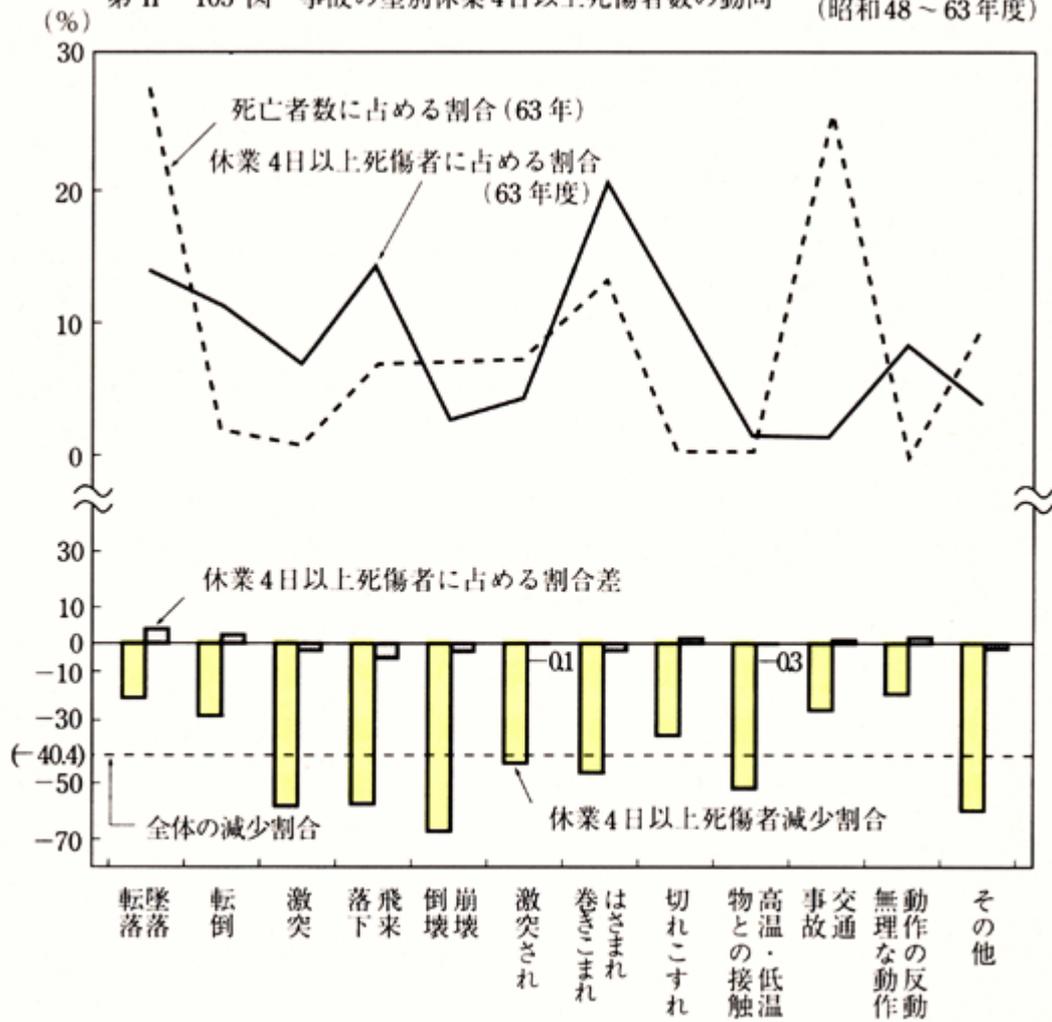
(労働災害をめぐるその他の動き)

事故の型別に休業4日以上死傷者数をみると、いずれの事故も長期的に減少しているものの、63年度においても「はさまれ、巻き込まれ」(19.9%)、「墜落、転落」(18.2%)、「転倒」(12.7%)、物が飛んできたり落ちてきたりしたことによる「飛来落下」(12.0%)、機械や道具などにより切られたりこすられたりしたことによる「切れこすれ」(10.7%)の従来型事故が全体の約4分の3と高い割合を占めることは15年前と比べて変わっていない。なかでも「墜落、転落」、「転倒」、「切れこすれ」の63年度の対48年度比は、各々19.0%減、25.1%減、31.9%減と、全体の40.4%減に比べて減少割合が小さく、これらの事故の休業4日以上死傷者に占める割合が上昇している。今後ともこうした従来型事故の発生を未然に防止するために、各種の災害防止措置や安全教育の徹底等一層の努力が望まれる。また、「交通事故」、「動作の反動、無理な動作」も減少割合が22.8%減、17.7%減と小さく、これらの事故が休業4日以上死傷者数に占める割合は48年度の1.5%、6.3%から63年度の2.0%、8.7%に高まっている。一方、事故の型別に死亡者数をみると、休業4日以上死傷者数でみた場合と比べて「墜落、転落」、「交通事故」、「崩壊、倒壊」の割合が相対的に高くなっており、これらの事故はひとたび発生した場合に死亡事故となる危険性が高いといえる(第II-105図)。

起因物別に休業4日以上死傷者数をみると、一般動力機械、動力運搬機械等機械設備による労働災害の割合が48年度の25.3%から63年度には31.2%へと傾向的に高まっていることが特徴として挙げられる。産業別にみると、製造業で機械設備による労働災害の割合が高く、63年度には44.2%(48年度から2.0%ポイント上昇)を占めている。機械設備の利用は各産業において拡大しつつあり、そのなかで機械設備の自動化、システム化が進んでいる。労働省「技術革新の雇用に及ぼす影響に関する調査」(61年)によれば、産業用ロボット、数値制御工作機械等FA機器導入企業の割合は全産業で28.0%、製造業で64.7%を占めるが、このような機械設備の自動化、システム化は危険作業自動化の側面とともにME機器の電磁ノイズ等による不意危険作動等新しい型の労働災害発生危険性をも内在している。労働省「労働安全衛生基本調査」(60年)によれば産業用ロボットに対する安全措置のうち非常停止装置を設置している割合は、1,000人以上規模98.3%、500～999人規模97.7%、1300～499人規模94.8%、100～299人規模86.8%、50～99人規模82.9%、30～49人規模66.8%と、小規模事業所ほど低くなっている。

第II-105図 事故の型別休業4日以上死者数の動向

第II-105図 事故の型別休業4日以上死傷者数の動向 (昭和48～63年度)



資料出所 労働省「労働災害統計年報」「死傷病報告」

労働災害防止は、人と機械設備の両面から考える必要があり、労働者に対する安全教育が重要であることはいうまでもないが、それに加えて、作業者のエラーを環境条件の側から補うことが必要である。このような観点から、構造物等の安全対策を図るとともに、各種機械設備設置時にはセーフティアセスメント(安全性の事前評価)が行われ、それに基づいて具体的な措置が実施されることが必要である。

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

(2) 職場環境の変化と心身の健康づくり

前節では、労働災害事故を中心にその背後にある職場の安全確保の現状と問題点等を分析した。本節では労働者の職場での心身の健康状態を明らかにすることとするが、まず、労働者の職場での健康状態を測る指標として、職業性疾病の推移と現状、問題点を検討する。その後、労働者の職場における心身の健康状態全般の現状と問題点を分析し、職業性疾病予防という観点のみでなく、労働者が自己実現に向けて心身ともに健康な職業生活を送ることを援助するための条件整備の在り方を検討する。

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

(2) 職場環境の変化と心身の健康づくり

1) 職業性疾病の動向

(産業別業務上疾病の推移)

第I部第2章第3節でみたように業務上疾病発生は、昭和47年の3万869人をピークとして、減少傾向で推移している。疾病者数年千人率も緩やかな減少を続けている。

ピークの47年から63年に至る業務上疾病者数の減少年率をみると、47～55年の前半8年間は50年代初期から半ばにかけての減少が急であったため、6.1%減となるのに対し、55～63年の後半8年間は、4.1%減と減少が緩やかとなっている。さらに疾病者数年千人率も、前半8年間の減少幅の方が大きい。このように、業務上疾病の減少テンポは近年鈍化している。

産業別にも、業務上疾病者数は農林水産業、鉱業、建設業を除くほとんどの産業において後半8年間で減少テンポが鈍化しており、特に「その他の事業」では年率2.3%増、商業・金融・広告業は年率0.3%増となっている。また、疾病者数年千人率の減少幅も農林水産業、鉱業、貨物取扱業を除いて後半8年間の方が小さく、商業、金融、広告業、その他の事業は、疾病者数年千人率の水準自体が低いこともあって横ばいが続いている(第II-106図)。

こうした産業別動向を背景に、業務上疾病の産業構成にも変化がみられる。

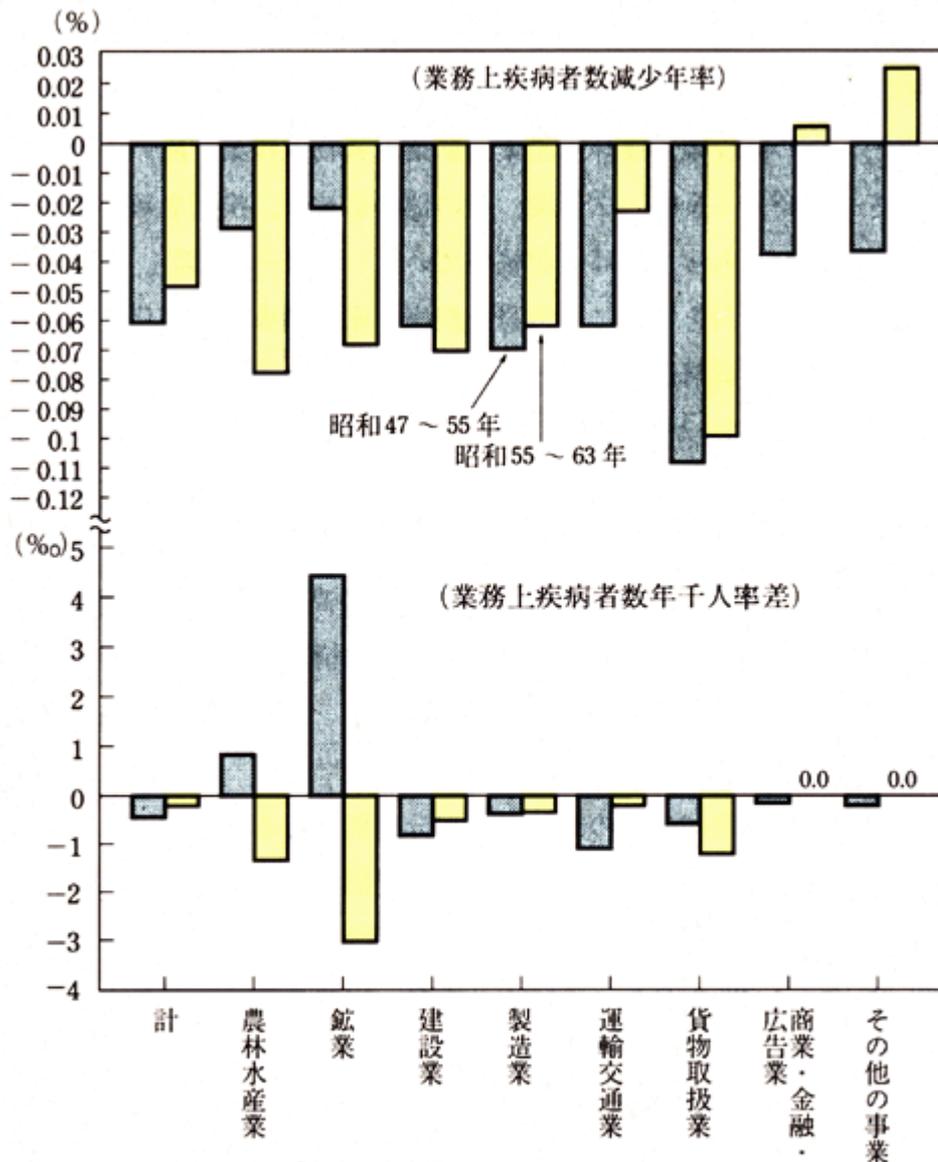
業務上疾病者数の産業構成をみると、63年においても製造業(33.4%)、建設業(17.5%)の占める割合が依然高いものの、47年当時と比べて各々7.4%ポイント、3.9%ポイント低下している。逆にその他の事業、商業・金融・広告業の占める割合は63年は47年に比べて各々6.5%ポイント、4.0%ポイント上昇し12.0%、8.7%となっている。これらの産業の構成比の高まりは、この間の雇用者の産業別構成比の高まりにほぼ匹敵しており、就業構造変化の影響が業務上疾病者構成変化に表れているといえる。

(疾病分類別業務上疾病の推移と問題点)

54～63年の業務上疾病者数の推移を疾病分類別にみると、ほとんどの疾病分類において減少を続けるなかで、作業態様に起因する疾病のうち的手指前腕の障害及び頸肩腕症候群が、この間年率4.6%で増加し、業務上疾病全体に占める割合が0.5%から1.2%へ高まっている。また、54年当時から業務上疾病に占める割合が67.2%と高く、63年には更に76.6%に高まっている負傷に起因する疾病の減少年率は4.0%と低いが、これは負傷に起因する疾病の大部分を占める腰痛(63年において負傷に起因する疾病の83.5%)の減少年率が3.0%と低いことによる。一方、じん肺は年率6.9%で減少しているものの、疾病全体に占める割合は、10%前後と一定の割合を保っている。

これを産業別にみると、各産業において従来から発生している疾病割合の高まりが忘られる。すなわち、鉱業を除く各産業において54年当時から60～80%程度と占める割合が高かった負傷に起因する疾病割合が70～90%程度に高まっており、特に商業・金融・広告業、その他の事業では、負傷に起因する疾病が54年～63年にかけて増加したことが疾病者数増加にかなり寄与している。また、鉱業では54年当時からじん肺の占める割合が61.7%と高いが、その割合は60年以降高まり、63年には75.9%となっている。

第II-106図 産業別業務上疾病の動向



資料出所 「業務上疾病調」

(注)

1) 疾病者数は休業4日以上のものである。

2) 疾病者数千人率 = $\frac{\text{疾病者数}}{\text{労働基準法適用労働者数}} \times 1,000$

3) 農林水産業、商業・金融・広告業、その他の事業の業務上疾病者数千人率については労働省労働経済課試算。

一方で、これらの疾病ほど数は多くないものの、製造業で頸肩腕症候群、その他の事業で頸肩腕症候群を始めとする作業態様に起因する疾病者数が増加している。また、労働省「業種別・年度別振動障害の労災新規認定者数調」によれば、振動障害新規労災認定者数は53年度をピークに減少しているが、産業構成の推移(50年度～62年度)をみると林業が低下する一方で建設業の占める割合が高まり、振動障害の林業から建設業への広がりが見られる。さらに、化学物質の高濃度、短期間ばく露による急性中毒も依然発生しており、有害性が関係者に十分認識されていない場合もあって、製造業等で化学物質による疾病は依然として一定割合を占めている。

職業性疾病の予防に当たっては、作業環境測定を始めとする環境管理対策の徹底が必要であるが、事業所における鉛業務、粉じん作業、有機溶剤業務、特定化学物質等の製造取扱業務にかかる作業環境測定実施状況を見ると、作業環境測定を行うべき事業所であっても、小規模事業所ほど実施率が低くなっている(第II-107図)。このように職業性疾病予防のためには、特に対策の遅れが目立つ小規模事業所を中心に作業環境測定、作業管理を始めとする職業疾病防止対策を推進していく必要がある。またその際、OA化等に伴い事務作業

も多様化していることから、オフィスの作業環境整備等を図ることも重要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

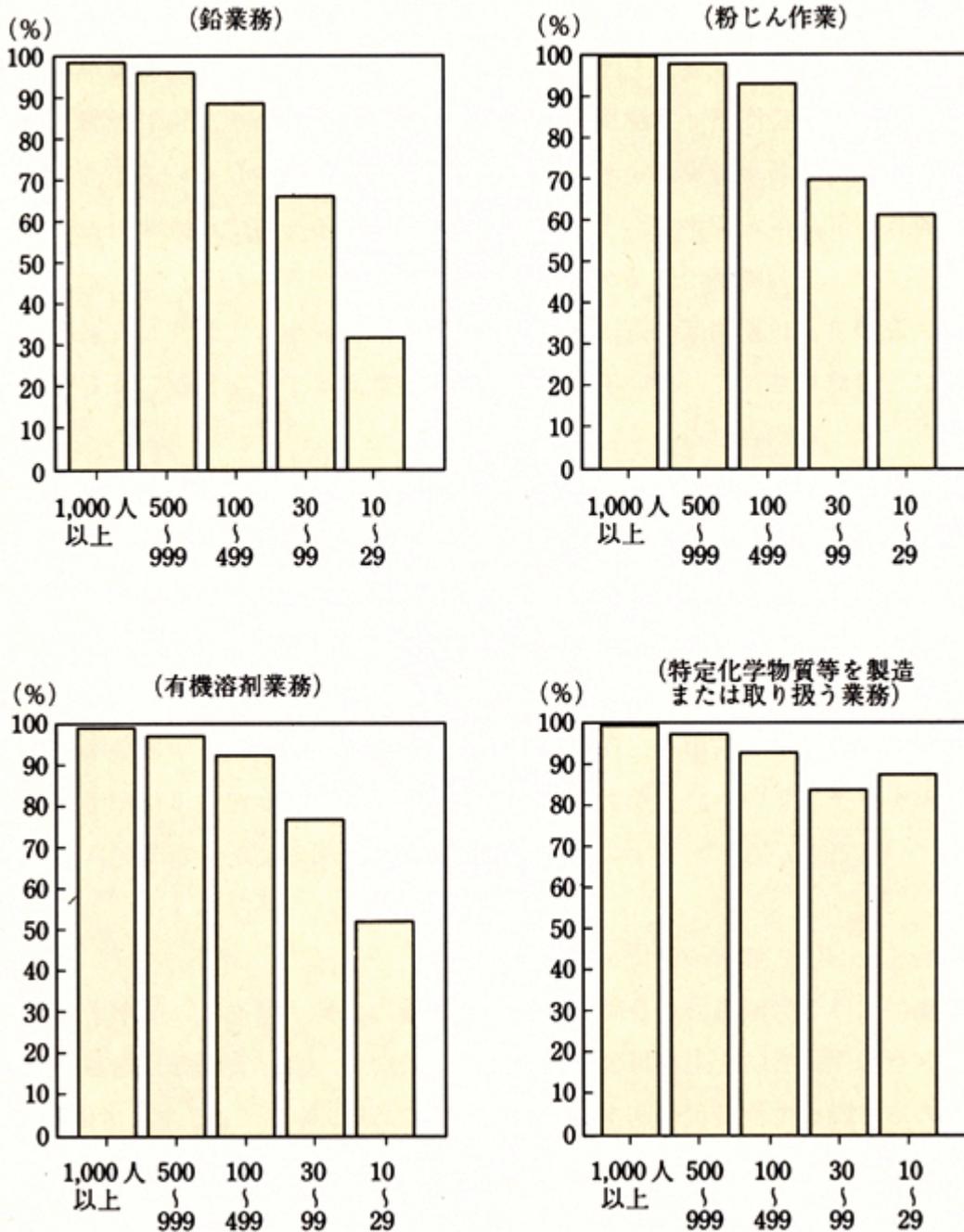
(2) 職場環境の変化と心身の健康づくり

2) 職場における健康の保持・増進

職場における労働者の心身両面にわたる健康の保持,増進は,前項までで述べてきた労働災害防止上不可欠であるばかりでなく,自己実現を目指した働きがいのある職場生活実現の基本的条件の一つである。本項では,主に労働省「労働者の健康状況調査」を用いて(文中資料出所名がないものは当該調査),職場における労働者の健康状態についての現状と問題点を分析するが,当該調査では心の健康に関して特段の定義をすることなくふだんの仕事での身体の疲労との対としての神経の疲労,仕事や職業生活に関する強い不安,悩み,ストレス(以下「職場ストレス」という。)の有無を調査している。「ストレス」という言葉は,日常の会話の中で一般的に使用される場合と学問上の定義とでは意味合いが異なるが,当該調査データが一般的に使用される意味合いで労働者に解釈され回答されたものであると考えられることから,本項では不安,悩み,心配がある精神的に不安定な状態と解釈して使用することとする。

第II-107図 事業所規模別作業環境測定実施割合

第II-107図 事業所規模別作業環境測定実施割合
(製造業)



資料出所 労働省「労働環境調査報告」(昭和61年)
(注) 作業環境測定を行うべき作業場有=100とした場合

(労働者の健康状態)

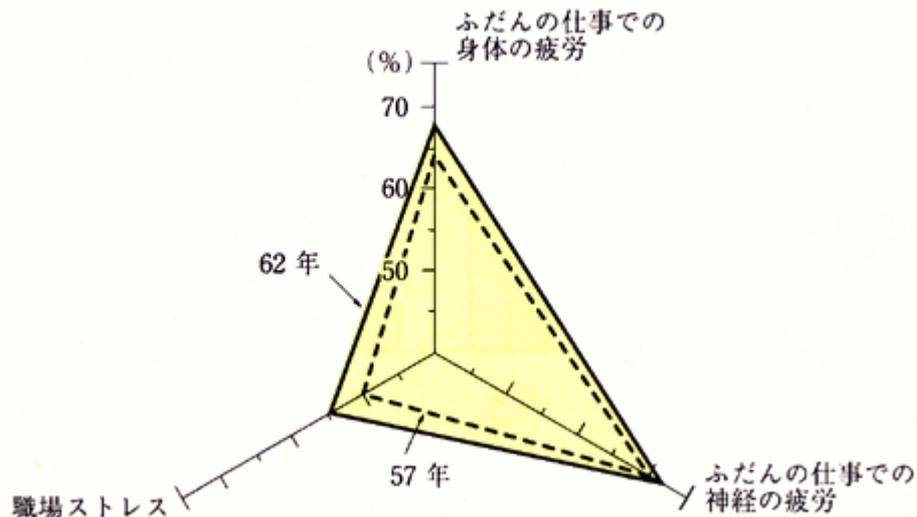
労働者自身の自覚による健康状態は、62年において「非常に健康」が11.6%、「まあ健康」が65.7%と約4分の3の者が健康であるとしており、この割合は57年と比べてほとんど変化がない。一方、持病がある者の割合は、高血圧、糖尿病等いわゆる成人病を持病とする者の増加を背景として57年の20.4%から62年には21.5%にやや高まっている。また、定期健康診断による有所見率は、労働省「定期健康診断結果調」によれば50年代以降傾向的に高まり、63年には10.6%となった。

一方疾病状態ではないが、ふだんの仕事での身体の疲労を感じる者の割合は62年において67.3%、同じく神経の疲労を感じる者の割合は72.2%、職場ストレスを感じる者の割合は55.0%と57年に比べて各々2.7%ポイント、1.5%ポイント、4.4%ポイント高まっている(第II-108図)。また翌朝にまで疲れを持ちこすことがあ

る者の割合も57年の47.2%から62年には51.8%と半数を超えた。これらの労働者の健康状態、ふだんの仕事での心身の疲労と、職場ストレスの自覚の有無との間には、職場ストレスを感じている者は感じていない者に比べて、健康状態が不調であるとする者や、ふだんの仕事で疲労を自覚する者の割合が高く、翌朝まで疲れを持ちこす者の割合も高いという関係がみられる(第II-109図)。また、中央労働災害防止協会「傷病欠勤とストレスに関する調査」(59年)によれば、傷病欠勤者のうち男子で45.2%、女子で48.6%がその原因としてストレスがあったとしており、ストレスの内容としては、職場外の問題より多忙、人間関係のもつれ等による職場内の問題が多く挙げられている。

第II-108図 ふだんの仕事での心身の疲労と職場ストレスを感じる者の割合

第II-108図 ふだんの仕事での心身の疲労と職場ストレスを感じる者の割合

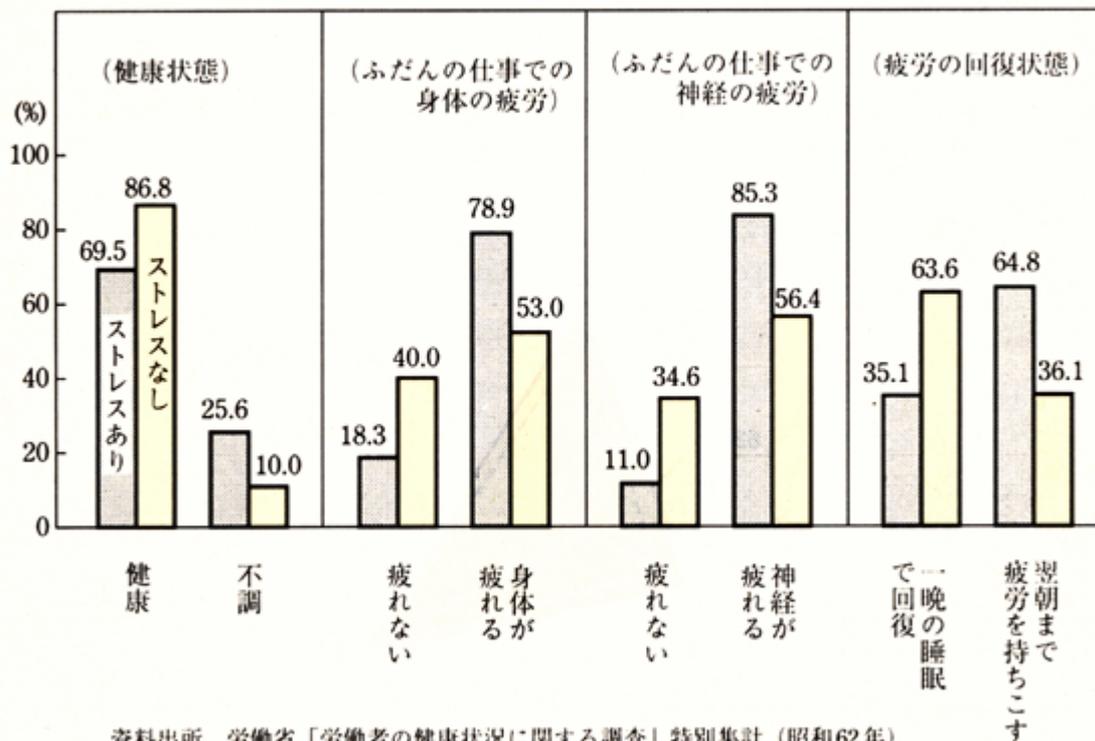


資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」

このように、労働者の健康状況に関する問題点としては、いわゆる成人病有病率の高まりとともに、ふだんの仕事で心身の疲労や職場ストレスを感じる者の割合が高まっていることが挙げられる。また、職場ストレスと健康状態とは関係があり、両者は相互に作用し合うと考えられることにも留意する必要があるといえる。

第II-109図 職場ストレスの有無と健康状態等との関係

第II-109図 職場ストレスの有無と健康状態等との関係



資料出所 労働省「労働者の健康状況に関する調査」特別集計（昭和62年）

(年齢別特徴)

年齢別に労働者の健康状態(62年)をみると、「健康」と自覚する者の割合は30歳未満層78.6%,30~39歳層76.8%,40~49歳層76.3%,50~59歳層77.1%,60歳以上層80.0%と、各年齢層とも4分の3を超えている。一方、持病がある者の割合は全体では21.5%であるが、30歳未満層9.2%,30~39歳層17.1%,40~49歳層26.8%,50~59歳層38.4%,60歳以上層39.1%と年齢とともに上昇している。これは、50歳以上の高年齢層では高血圧(50~59歳層45.1%,60歳以上層42.7%),糖尿病(順に10.0%,15.7%)のようないわゆる成人病を持病とする者の割合が他の年齢層に比べて高いことによる。

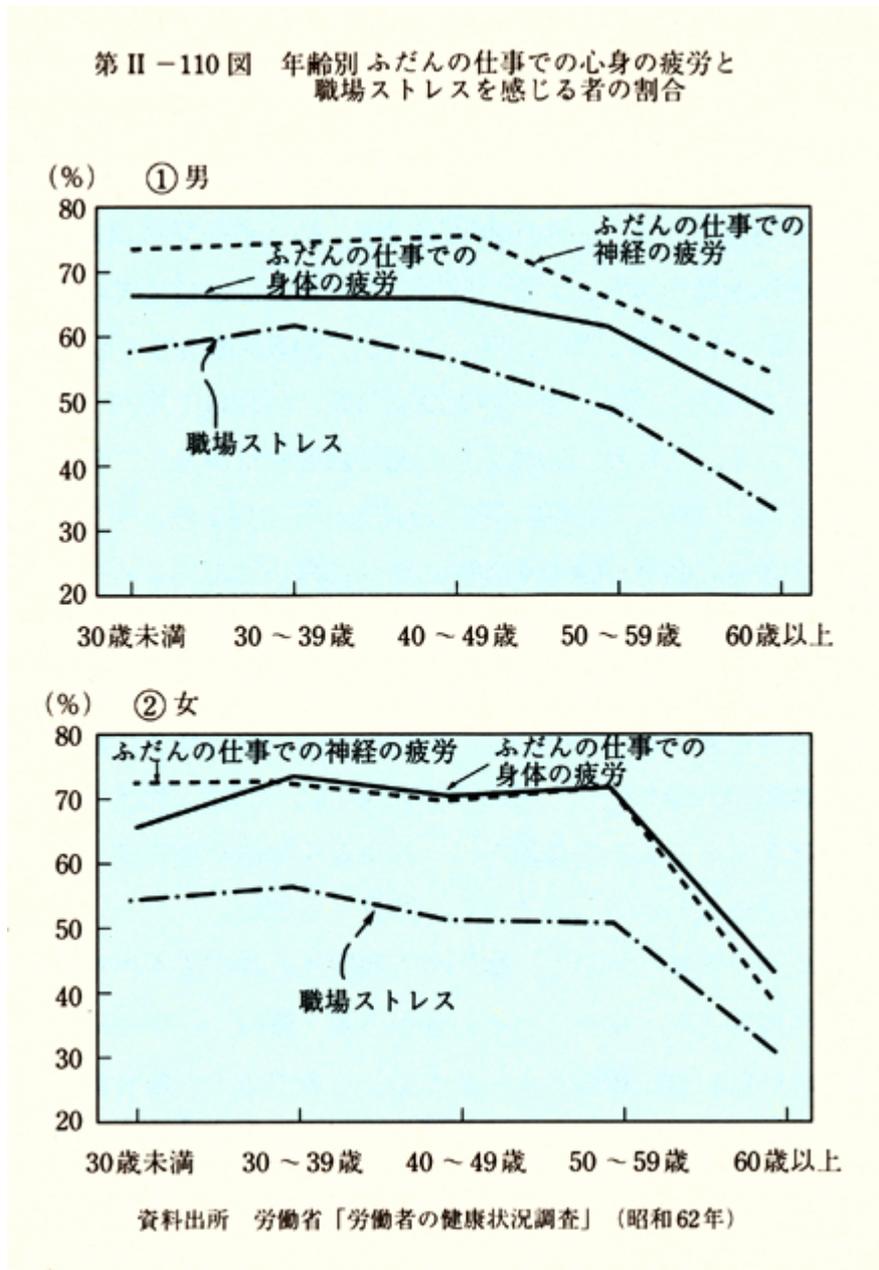
次にふだんの仕事での心身の疲労、職場ストレスを感じる者の割合をみると、62年は57年に比べてその割合が高まっている。62年における年齢別特徴をみると、身体の疲労を感じる者の割合は、60歳以上層を除いて各年齢層で大差ないのに対し、神経の疲労を感じる者の割合は男子40~49歳、職場ストレスを感じる者の割合は男女とも30~39歳層と、いわゆる中堅層や働き盛りとされる年齢層で高くなっているのが特徴的である(第II-110図)。

職場ストレスの内容をみると、職場の人間関係を挙げる者の割合は各年齢層を通じて50%程度と高くなっている。仕事の量、質については50歳未満の各年齢層で最も高いが、特に職場ストレスを感じる者の割合が最も高かった30~39歳層で59.3%と一番高い。また、若年層では仕事への適性、高年齢層では定年後、老後の問題を挙げる者の割合がそれぞれ高くなっている(第II-111図)。

これらのことから、今後の高齢化の進展のなかで労働者が職場で生き生きと仕事に取り組むことを援助するためには、若い年齢段階からの成人病予防対策の推進とともに仕事での神経疲労や職場ストレスを低減するため中堅層に過重な仕事の負荷がかからないようにすることが重要であるといえる。また、高年齢者の雇用の安定や老後の問題に対する取組みは、高年齢層で目立つ定年後の仕事や老後の問題に関する不安、悩み、ストレスを軽減する上でも重要である。

さらに、各年齢層を通じて職場の人間関係が職場ストレスの原因として高率で選ばれていることから、職場内での融和を図るための環境整備も重要であるといえよう。

第II-110図 年齢別ふだんの仕事で心身の疲労と職場ストレスを感じる者の割合

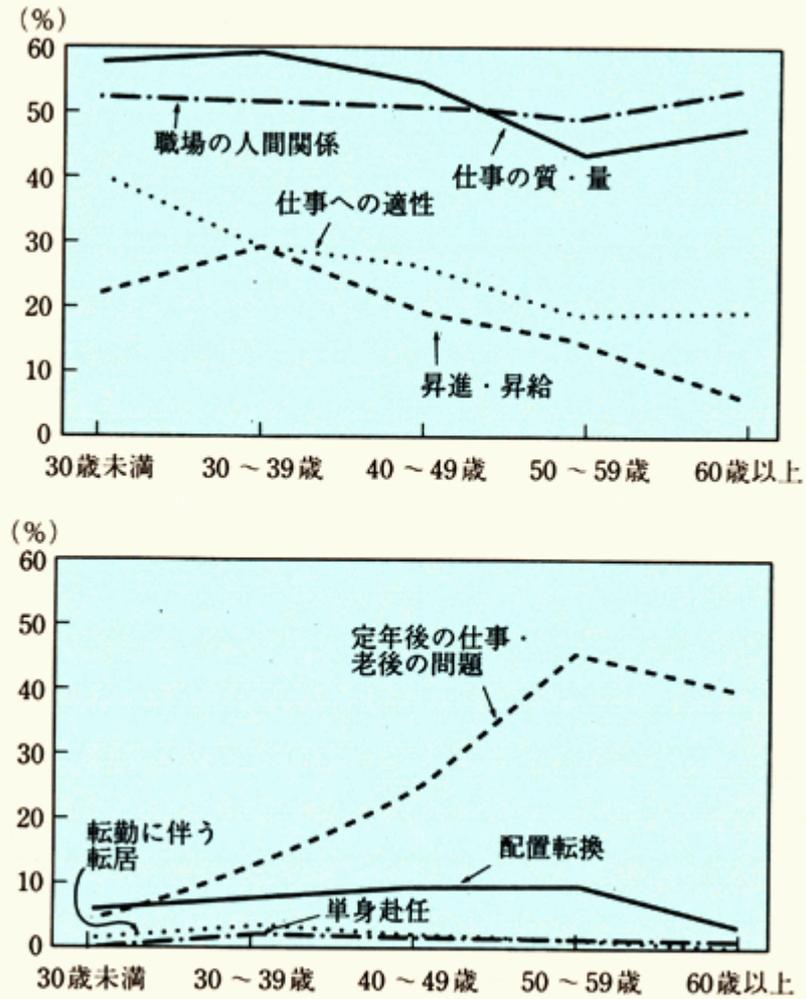


(職種別特徴)

職種別にふだんの仕事での身体、神経の疲労と職場ストレスを感じる者の割合(62年)をみると、いずれの職種においても身体疲労より神経疲労を感じる者の割合が高く、職場ストレスを感じる者の割合は保安職(37.5%)、運輸・建設職(49.5%)を除きいずれも50%を超えている。ふだんの仕事での身体と神経の疲労、職場ストレスの自覚に関する職種別特徴としては、専門・技術・研究職、管理職はふだんの仕事で身体疲労を感じる者の割合は他の職種に比べてあまり高くない一方で、仕事の量、質を中心に職場ストレスを感じる者の割合が各々59.7%、59.2%と高い職種であるといえ、総理府「健康づくりに関する世論調査」(元年)においても、管理、専門技術職は事務職(67.4%)、労務職(62.1%)に比べてふだんイライラしたりストレスがたまっていると感じる者の割合が76.9%と高く、その原因は仕事の問題とする者の割合が83.3%と圧倒的に高くなっている。このように専門・技術、研究職、管理職で職場ストレスを感じる者の割合が高い背景としては、これらの職種は責任が重く、その職務が他の人との代替が困難であること等により、仕事の量、質に関する心的負荷が大きいことがあると推測される。

第II-111図 年齢別職場ストレスの内容

第II-111図 年齢別職場ストレスの内容



資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和62年)
 (注) 仕事上強い不安、悩み、ストレスのある者=100 (3つ以内回答)

また、生産現場の職種(監視作業に従事する生産、技能職、流れ作業に従事する生産・技能職、その他の生産・技能職)は、いずれもふだんの仕事で身体の疲労を感じる者の割合が他の職種に比べて高いが、流れ作業に従事する生産・技能職、監視作業に従事する生産・技能職では神経の疲労を感じる者の割合も各々75.3%、75.8%とかなり高い。さらに監視作業に従事する生産・技能職では職場ストレスを感じる者の割合も58.5%と他の職種に比べて高く、職場ストレスの内容としては、仕事の量、質(49.2%)よりも、職場の人間関係(51.7%)を挙げる者の割合がやや高くなっている。前出「技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査」によれば、製造業においてFA機器導入に伴い労働者構成に変化があった企業のうち旧来型の熟練工が減少した企業の割合は63.7%と高くなっており、技術革新の進展により、生産現場の職種においては旧来型の熟練を必要とするものから、流れ作業や計器の監視作業に従事する生産・技能職への変化が考えられるが、絶えず緊張を強いられるなかでの単調作業という側面を持つこれら職種においては、心身の疲労等を感じる者の割合が高いことに留意すべきであろう。一方、運輸・建設職、保安職ではふだんの仕事で身体、神経の疲労、職場ストレスを感じる者の割合は他の職種に比べて相対的に低くなっている(第II-112図)。

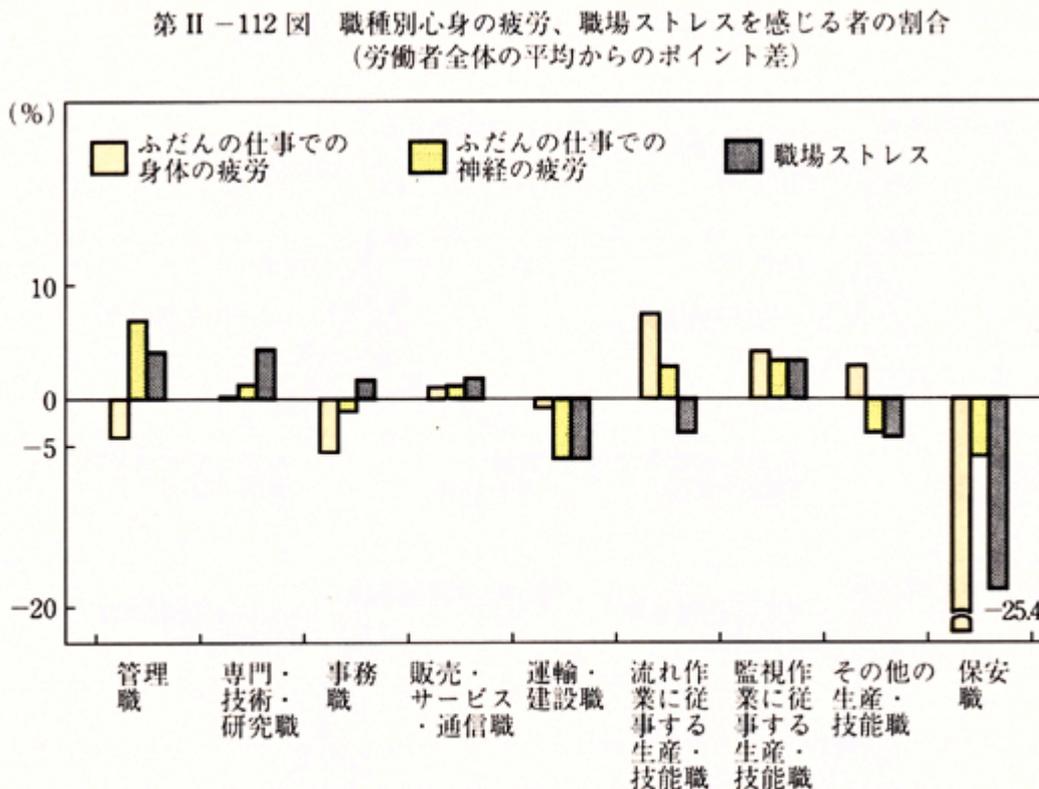
(職場ストレスに対する諸要因の影響)

次にふだんの仕事での身体、神経の疲労、職場ストレスを感じる者の割合及び疲労の回復状況と各種労働条件等の関係を見てみよう。

1日の実労働時間との関係では、1日の実労働時間が長くなるに従ってふだんの仕事で身体、神経の疲労を感じたり職場ストレスを自覚する者の割合が高くなる事が分かる。特に1日の実労働時間が10時間以上の

者は身体の疲労を感じる者の割合が83.8%,神経の疲労を感じる者の割合が87.4%,職場ストレスを感じる者の割合が72.4%と著しく高くなっている(第II-113図)。また翌朝まで疲労を持ちこす者の割合も1日の実労働時間が9~10時間未満の者で57.4%,10時間以上の者で67.1%と時間が長くなるに従って増加している。

第II-112図 職種別心身の疲労,職場ストレスを感じる者の割合

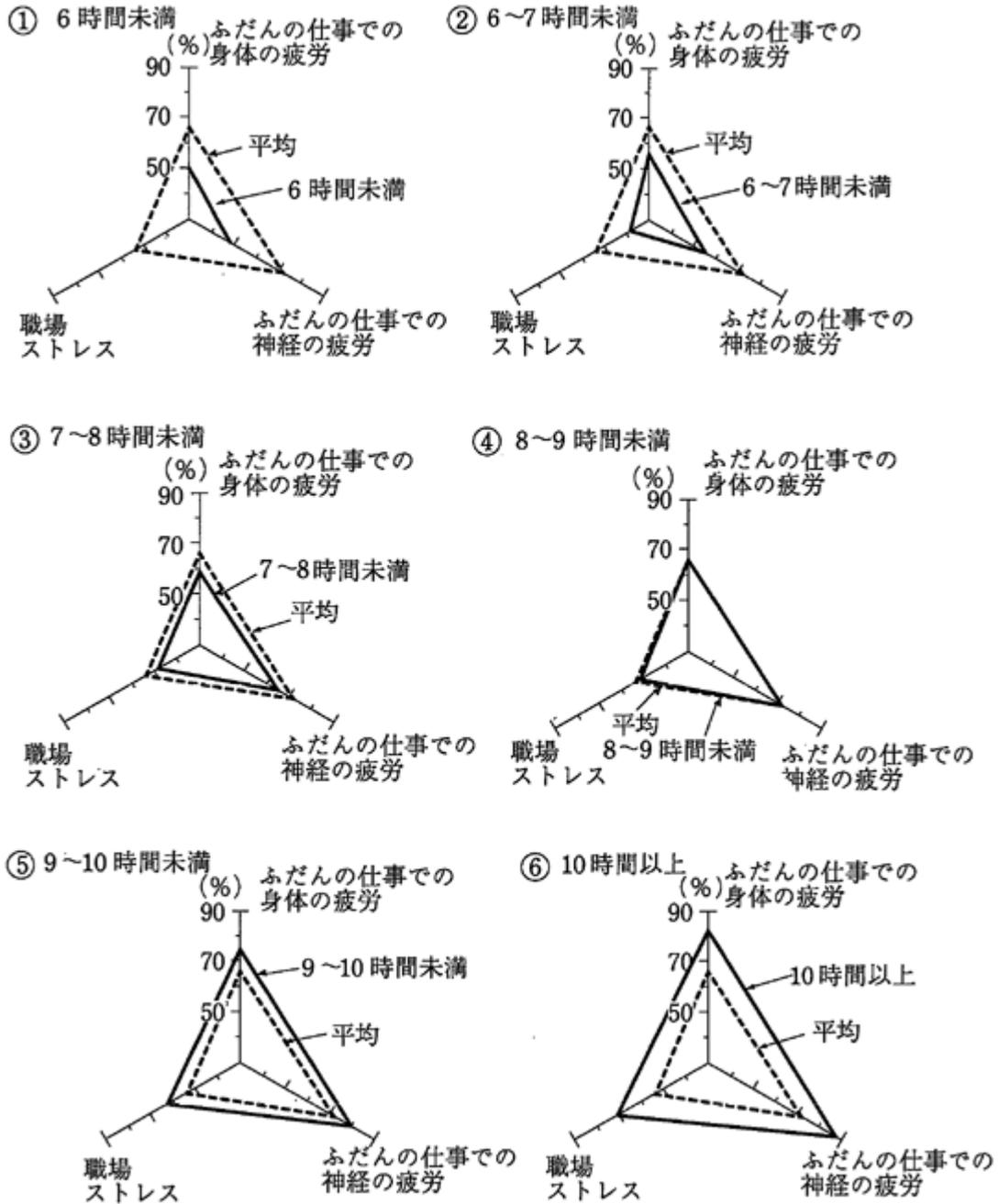


資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和62年)

VDT作業時間との関係では、作業時間が1日4時間以上になると、ふだんの仕事で身体の疲労を感じる者の割合が75.3%,神経の疲労を感じる者の割合が86.7%,職場ストレスを感じる者の割合が66.0%と高い(第II-114図)。さらにVDT作業従事者は非従事者に比べて「目のかすみ,つかれ」や「視力低下」を自覚する者の割合が各々50.1%,35.0%と高いとともに従事時間が長くなるに従って「目のかすみ,つかれ」や「肩首すじのこり,背中,腰の痛み」,「生理不順」を自覚する者の割合が高くなっている。また翌朝まで疲労を持ちこす者の割合もVDT作業時間が長くなるに従って高くなっている。VDT作業に関する対策としては、60年12月に「VDT作業のための労働衛生上の指針」が定められ、その周知,徹底が図られているところであるが、大規模事業所ほどVDT機器導入割合が高く、長期にVDT作業に専従することの心身の健康に与える影響について危惧する割合が高い等健康への影響に対する意識が高いこともあって、照明,採光,グレア防止対策,作業時間対策等の各種対策を実施している、割合が高くなっている(第II-115図)。

第II-113図 1日の実労働時間と疲労,職場ストレスを感じる者の割合

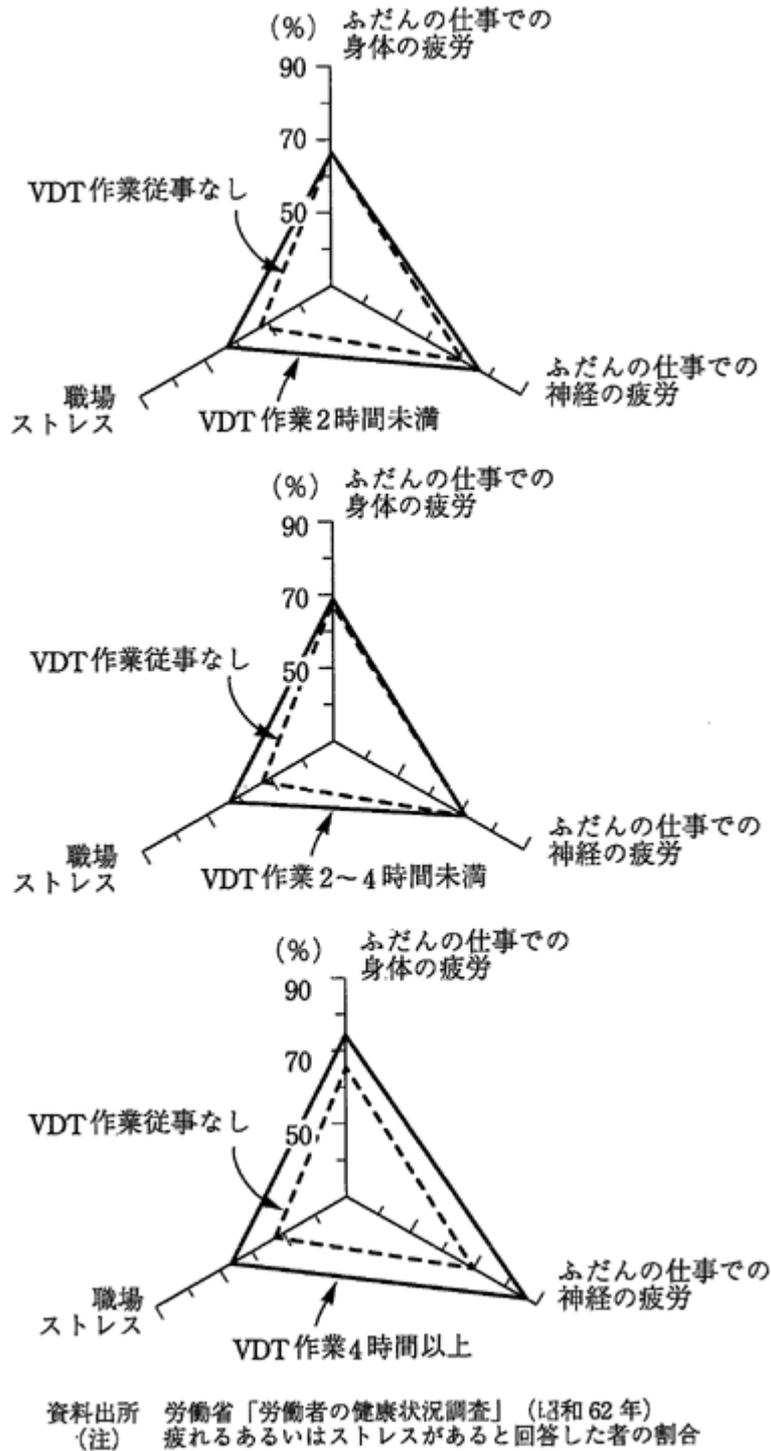
第 II - 113 図 1日の実労働時間と疲労，職場ストレスを感じる者の割合



資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和62年)

第II-114図 VDT作業と疲労,職場ストレス

第II-114図 VDT作業と疲労，職場ストレス

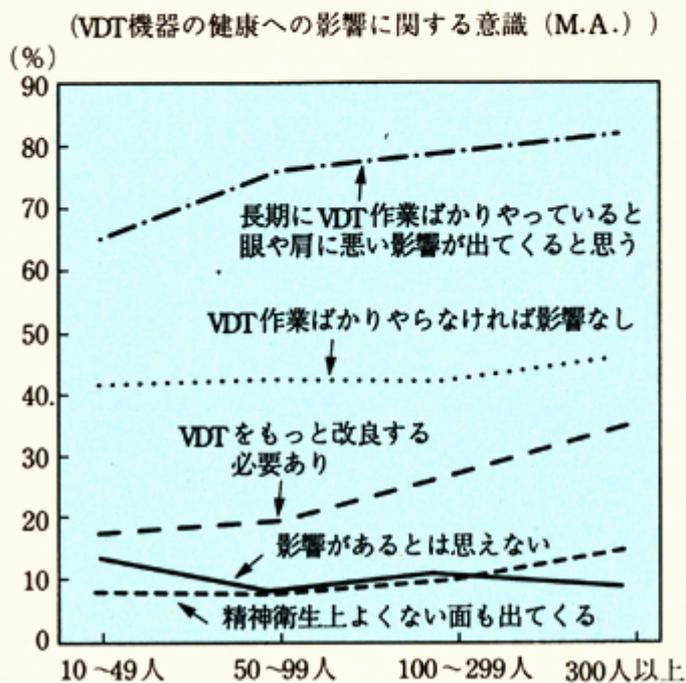
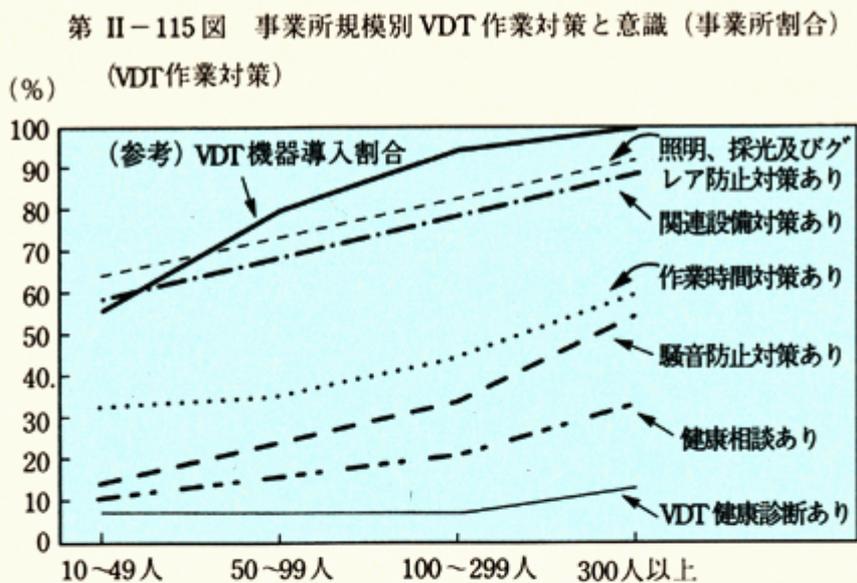


通勤時間(片道)との関係では、長時間通勤者ほどふだんの仕事で身体、神経の疲労や職場ストレスを感じる者の割合が高くなる傾向がみられる。特に通勤時間が120分以上の者においてふだんの仕事で身体の疲労を感じる者の割合が84.0%と高いとともに職場ストレスを感じる者の割合も77.4%と高くなっていることが目立つ(第II-116図)。また、翌朝まで疲労を持ちこす者の割合も通勤時間が長くなるほど高くなる傾向がみられる。労働省「大都市圏勤労者の通勤問題に関するアンケート調査」(元年)によれば、我慢できる通勤時間の範囲は、片道30分～1時間未満とする者の割合が55.6%と最も高く、実際に片道1時間30分以上かけて通勤している者においては「疲れる」(75.6%)、「自分の時間を持てない」(55.6%)、「睡眠時間が足りない」(52.0%)、「家族といる時間が少ない」(45.8%)とする割合が高く、長時間通勤は仕事での心身の疲労や職場ストレスを含め、勤労者の生活全般に様々な影響を及ぼしているといえる。

増加している単身赴任、海外赴任と心身の疲労、職場ストレスとの関係をみると、ふだんの仕事により身体、

神経の疲労を感じる者の割合は、非単身赴任者に比べて単身赴任者の方が低いが、単身赴任者は非単身赴任者に比べて職場ストレスを感じる者の割合、家庭生活の悩みがあるとする者の割合が高い(第II-117図)。単身赴任者の職場ストレスの内容をみると、「単身赴任の問題」が40.8%と高率で選ばれており、家庭生活の悩みとしては、「子供に関すること」(52.4%)、「経済的な問題に関すること」(57.3%)が高率で挙げられている。このように、単身赴任は経済的な問題もあって家族と緊密なコミュニケーションがとりにくいという家庭生活上の悩みが職場ストレスに影響していると考えられる。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(61年)によれば、転居を必要とする人事異動がある企業のうち有配偶単身赴任者に対する各種援助制度を有する企業の割合は95%程度と高いものの、その内容は「寮、社宅等の提供」(90.0%)が中心であり、家族とのコミュニケーションを図るための経済的援助となる「一時帰宅旅費の支給」は47.3%、「家族が訪問する場合の旅費の支給」は3.6%にとどまっている。

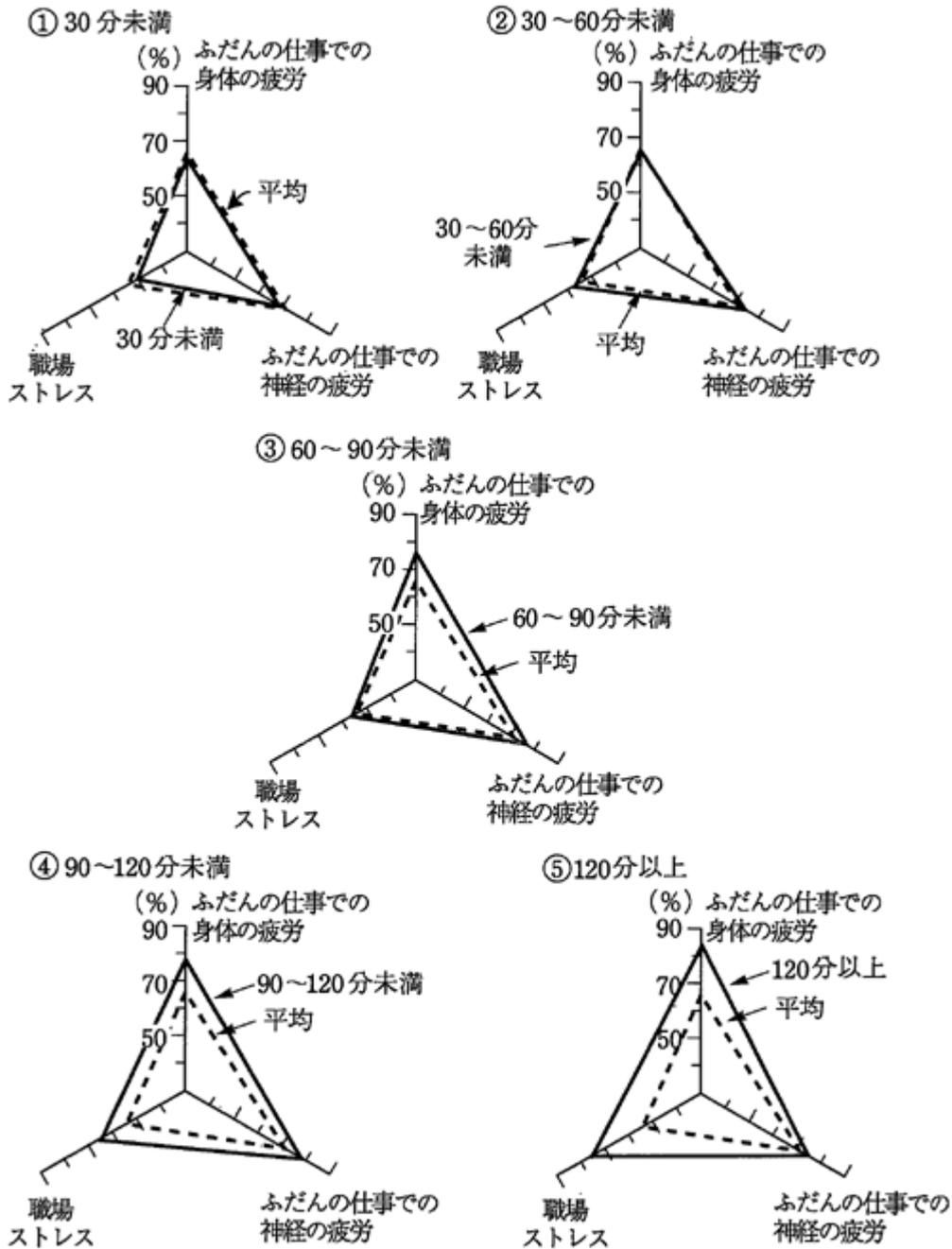
第II-115図 事業規模別VDT対策と意識



資料出所 労働省「VDT作業に関する実態調査」(昭和63年)
 (注) VDT作業に従事している自社労働者有=100

第II-116図 通勤時間と疲労,職場ストレスを感じる者の割合

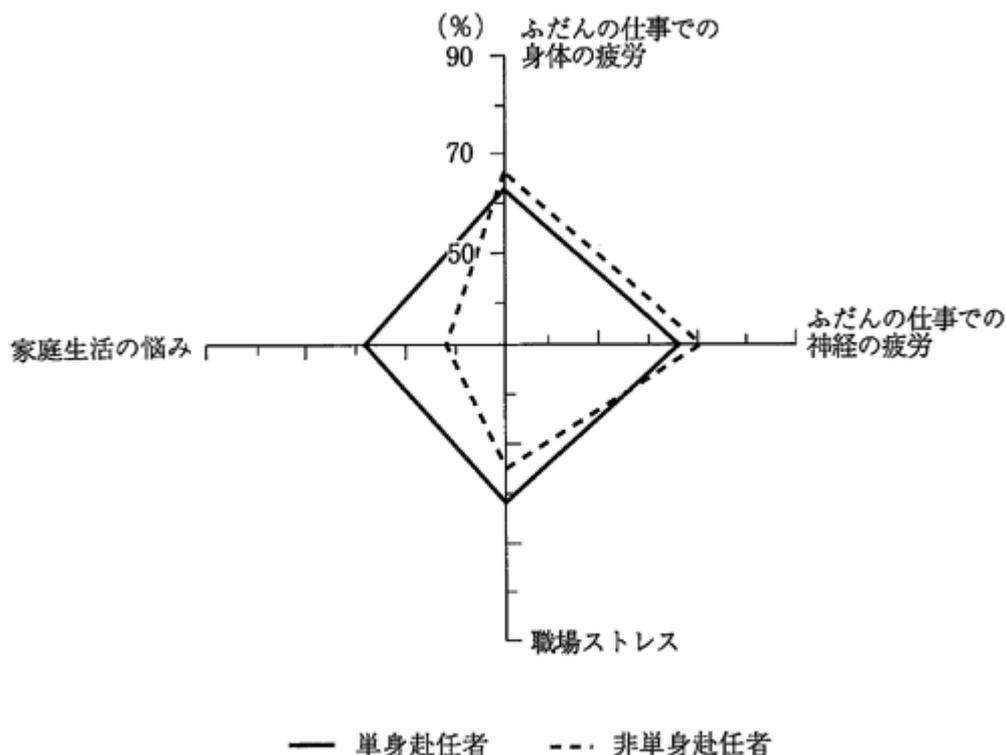
第 II-116 図 通勤時間と疲労、職場ストレスを感じる者の割合



資料出所 労働省「労働省の健康状況調査」(昭和62年)

第II-117図 単身赴任と心身の疲労,職場ストレス,家庭生活に関する悩みを感じる者の割合

第II-117図 単身赴任と心身の疲労、職場ストレス、家庭生活に関する悩みを感じる者の割合



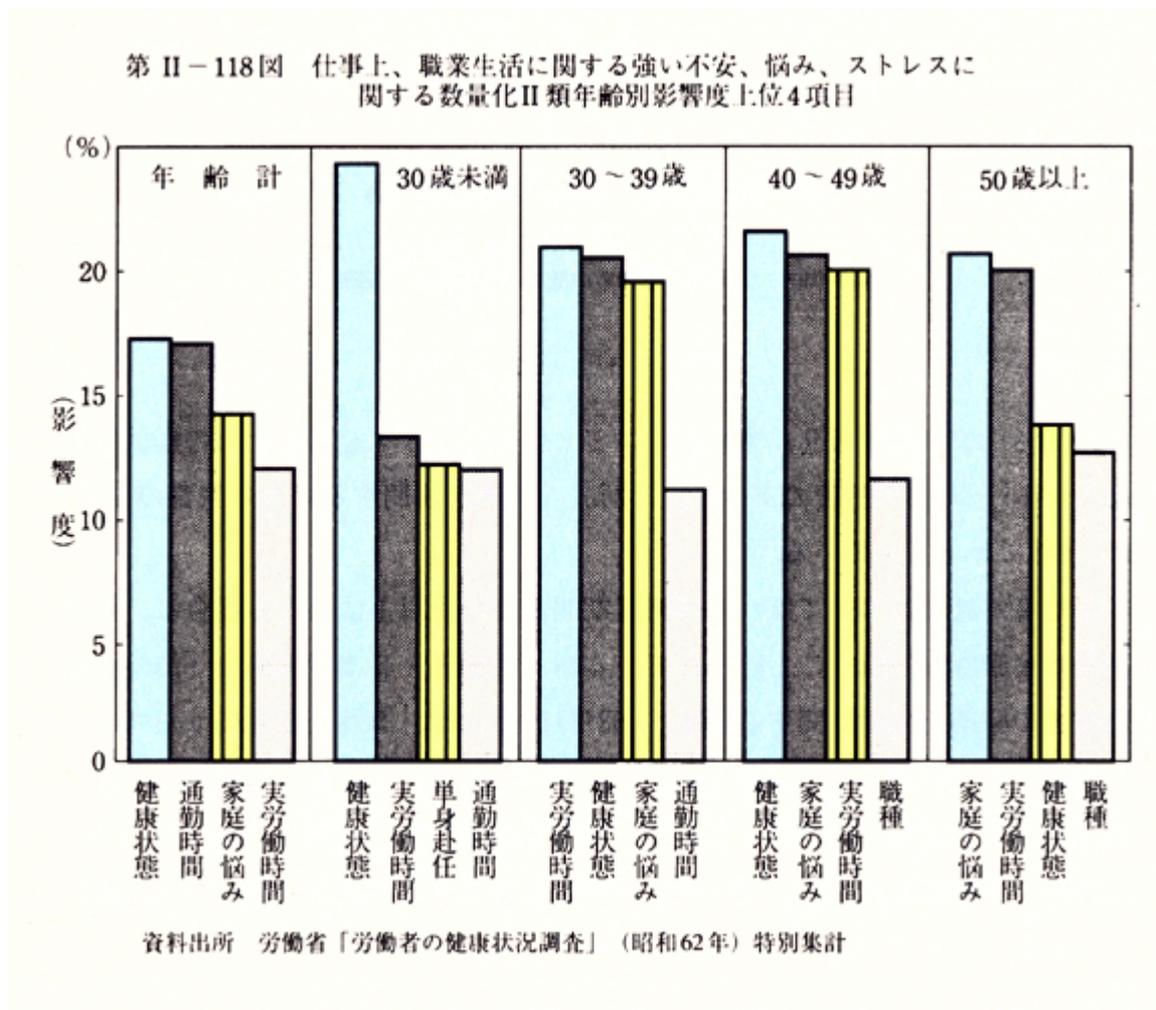
資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和62年)

また海外赴任については、海外派遣期間が6か月以上にわたる場合は、派遣前後に健康診断を行うこととされているが、労働省・日本労働協会「海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」(63年)によれば、海外赴任者のうちストレスを感じる者がいる者の割合は仕事上の問題に加えて言葉や気候風土の違い等を原因として79.3%に達しており、前出「健康づくりに関する調査」(元年)における雇用者のイライラやストレスを感じる者がいる者の割合(65.2%)よりも高くなっている。

このように、単身赴任者や海外赴任者は、そうでない者に比べてストレスを感じる者の割合が高いことに留意する必要があり、ストレス低減のための援助対策の徹底を図る必要がある。

今まで職場内のいくつかの側面とふだんの仕事での心身の疲労と職場ストレスの関係をみてきたが、職場ストレスは、職場内の問題だけでなく労働者の個人特性、家庭生活等様々な要因が影響していると考えられる。そこで、労働者の個人属性(年齢、性)、職務内容(職種、部下の有無、VDT作業従事の有無と従事時間)、労働条件(1日の実労働時間、週休制、交替、深夜勤の有無)、個人環境(単身赴任の有無、家庭生活上の悩みの有無、通勤時間、健康状態)の職場ストレスの有無に対する影響をみるために数量化II類分析を行った(第II-118図)。各要因間の影響度とスコア(プラスの値をとると職場ストレスあり、マイナス値は職場ストレスなし)をみると、年齢計(労働者平均)において職場ストレスの有無に一番大きな影響力を持つのは健康状態(健康状態が悪い者ほど職場ストレスを感じる)、次いで通勤時間(通勤時間が長い者は職場ストレスを感じる)、家庭生活に関する悩みの有無(家庭生活に関する悩みがある者が職場ストレスを感じる)、1日の実労働時間(労働時間が9時間以上と長い者は職場ストレスを感じる)の順となっている。年齢別にみると、健康状態はいずれの年齢層においても職場ストレスの有無に対する影響度が大きい。また1日の実労働時間も職場ストレスの有無に大きな影響を与えており、職場ストレスを感じる者の割合が一番高かった30~39歳層では1日の実労働時間の影響力が一番大きくなっている。一方家庭生活に関する悩みは年齢が高くなるに従って影響度が高くなっている。さらに通勤時間は30歳台までの比較的若い年齢層において大きな影響力をもっており、40歳以上層になると、専門、技術、研究職、監視作業に従事する生産、技能職で職場ストレスを感じるというように職種が職場ストレスの有無に大きな影響力をもっている(第II-119図)。

第II-118図 工作上、職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスに関する数量化II類年齢別影響度上位4項目



職場ストレスを有する確率について特に時間要因(1日平均実労働時間,1日平均VDT作業時間,通勤時間,睡眠時間)を取り出してプロピット分析を行うと,30～39歳層,40～49歳層,60歳以上層の睡眠時間を除く各時間要因は5%の有意水準で統計的に有意と認められ,1日実労働時間,通勤時間,1日平均VDT作業時間が長くなれば職場ストレスを有する確率が上昇し,睡眠時間が長くなれば職場ストレスを有する確率が低下するという結果が得られた。このうち,弾性値(各要因の値が1%変化した時の職場ストレス確率の変化の割合)で要因の影響度の大きさを示す。)が一番大きいのは,各年齢層を通じて1日平均実労働時間であり,職場ストレスに対する労働時間の影響度の大きさがここからも確認できる(第II-120表)。

このように職場ストレスに関係する様々な要因のなかで,労働時間短縮等労働条件整備は職場ストレス低減のためにも重要であることが分かる。

第II部 勤労者をめぐる環境変化と勤労者生活充実への課題

4 職場環境の変化と労働者の心身の健康

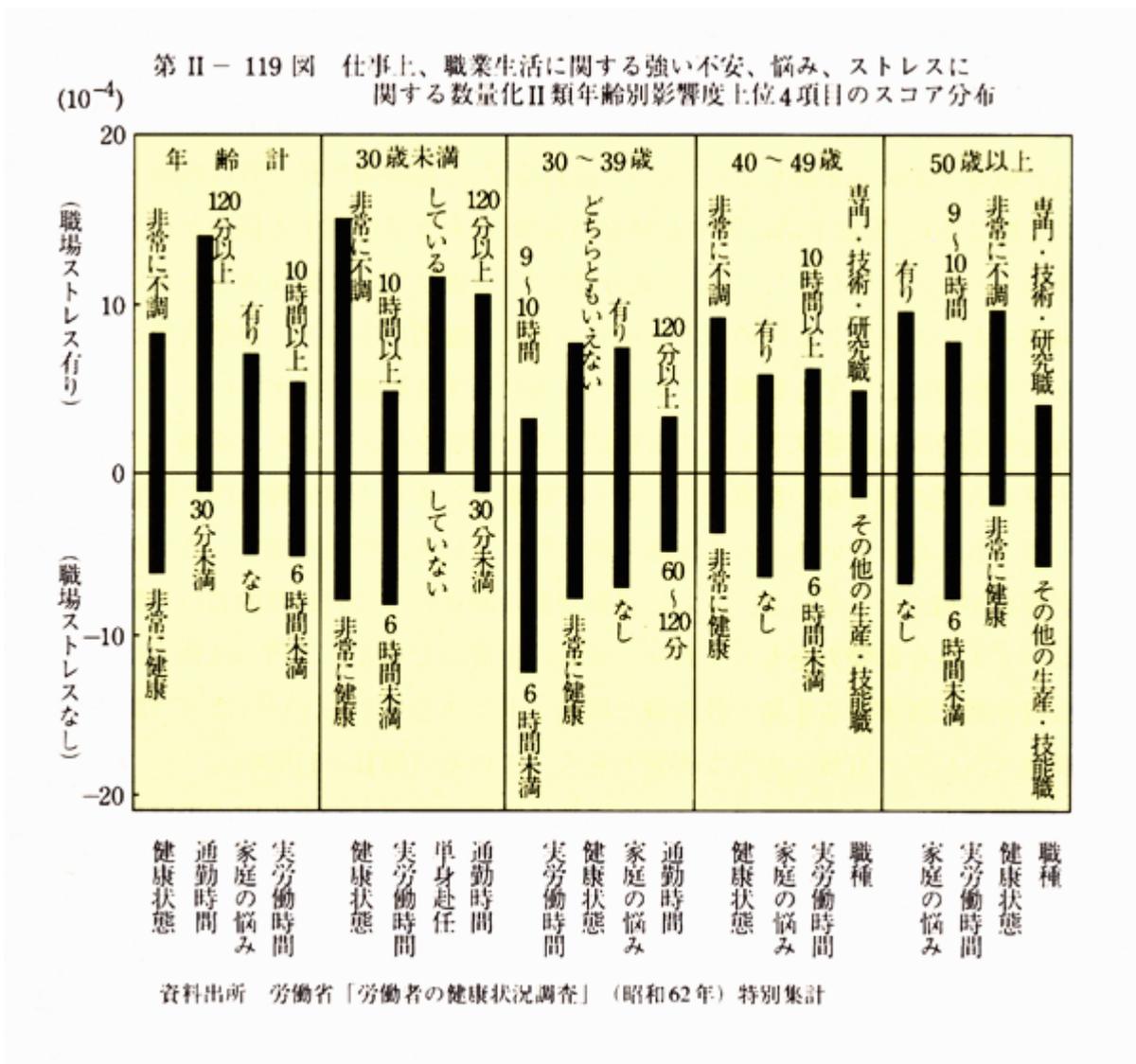
(2) 職場環境の変化と心身の健康づくり

3) 企業における心身の健康管理対策の現状と問題点

ここでは、前項までの労働者の職場における健康についての問題点を踏まえ企業における従業員の健康管理対策の現状と問題点をみていくが、まず、従業員の健康管理対策について先進的に推進している企業(4企業)についてのヒアリング結果を概略的に紹介することとする。

第II-119図 仕事上、職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスに関する数量化II類年齢別影響度上位4項目の

スコア分布



(個別企業事例)

従業員の心身の健康管理対策を推進している企業にヒアリングを行ったところ、身体健康管理については、従業員の高齢化に対応して成人病予防対策へと対策の重点が移っていることが指摘された(A社,B社)。従業員の健康管理は入社時からの総合的管理が必要であり、また成人病等の予防に当たっては、高年齢になってからでは手遅れで、少なくとも30歳台後半以降から重点的に進める必要があるとの認識から、従業員一人一人の健康情報をコンピュータシステム化するとともに5歳刻みの総合的年齢時検診を実施している事例もみられる(B社)。

第II-120表 職場ストレスの自覚確率に関する時間要因分析

第II-120表 職場ストレスの自覚確率に関する時間要因分析

	定数項	1日平均 実労働時間	1日平均 VDT 作業時間	通勤時間	睡眠時間
計	-0.7510 (-8.8223)	0.9688 (17.7524)	0.0205 (5.1636)	0.0520 (4.1894)	-0.1951 (-3.1046)
30歳未満	-0.6191 (-6.5443)	0.9091 (15.9066)	0.0208 (4.5207)	0.0848 (6.3111)	-0.2820 (-4.3092)
30～39	-0.6919 (-8.6278)	0.7015 (15.1124)	0.0330 (7.5607)	0.0254 (2.3008)	-
40～49	-0.8948 (-10.9110)	1.0030 (19.1610)	0.0096 (2.6555)	0.0272 (2.2297)	-
50～59	-0.8161 (-8.6437)	1.1833 (17.0122)	0.0192 (5.8732)	0.1370 (10.2500)	-0.5394 (-8.0361)
60歳以上	-2.2185 (-17.6796)	1.3047 (14.7817)	0.0179 (6.1343)	0.2267 (11.4027)	-

資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和62年)

(注) 1)上段弾性値、()内t値

- 2) 弾性値1位(除定数項)
 2位(")
 3位(")
 4位(")

3)有意水準5%で統計的に有意なものを掲載

さらに、従業員の健康管理を推進するためには身体健康管理対策に加えて心の健康管理対策が重要となっていることが各企業で指摘されたが、心の健康管理対策は、身体健康管理対策が行われ、健康管理部門と従業員との信頼関係が構築された上でないと、うまく機能しないことが強調された(C社)。心の健康管理スタッフは、産業医を中心として、精神科医、保健婦がそれに当たる事例(C社,D社)とともに、常勤心理相談員による精神衛生相談が実施されている事例(A社,B社)もみられる。また、心の健康管理に当たっては、職場の管理者が問題の早期発見を行い、部下の悩みごとのよい聞き役となることが重要であるとの認識から、ヒアリングを行いたい企業の企業においても管理者等に対する研修、教育に力が注がれていた。健康管理部門が行う心の健康相談は、個人の秘密を守ることが重要であり専用電話、一般の通路を通らなくても相談に来られる相談室の設置等細かい配慮が行われている(C社)。一方、配置転換、休職等の措置をとらなければならない場合には、健康管理部門が人事部門に対して大きな発言力をもって対処している(C社,D社)。

メンタル的疾患は近年増加しており、ブルーカラーにおいては、技術革新の進展、配置転換等により熟練工の従来の技術、技能が通用しなくなったとき抑鬱状態となる事例が多いことが共通していた(A社,B社)。ホワイトカラーにおいては昇進問題がストレスの原因となる場合が多いとの指摘であった(B社,D社)。さらに、時間を限られた中での新技術開発要請により、研究職におけるストレスも高まっているのではないかと推測されている(B社)。ストレスは、職場内外の様々な原因によって起こるが、企業の中にもそれを吐き出す受

け皿が必要(C社)であり、画一的でない様々なスポーツ、レクリエーション活動も心の健康管理対策として有効(A社)であると指摘された。

ヒアリングの概要は以下のとおりである。

・機械メーカーA社従業員の健康管理は、「自主管理・自主努力」の原則の下、入社時から定年に至るまで長期的かつ計画的に推進している。

身体の健康管理については、従業員の高齢化に対応して、疾病構造が成人病等の高齢化構造へと変化しており、成人病等の予防対策へと重点が移っている。

従業員の健康の保持、増進のためには身体の健康管理対策とともに心の健康管理対策が重要であるが、これについては、本社のメンタルヘルスサービスセンター(スタッフは嘱託精神科医師と常勤心理相談員)が中心となって推進している。その内容は、教育(一般社員教育、管理職教育、健康管理スタッフ教育)と健康相談(本人、上司、家族)である。健康相談は、職制によって持ち込まれるケースが約半数あり、早期発見に職制の果たす役割が大きい。要ケア事例として多いのは、その道一筋の技能職が人事異動で業務内容の変更などを誘因として鬱状態となるケースである。疾病レベルの健康不調者に対する早期発見、治療(必要に応じた外部医療機関の紹介を含む)、復職、再適応というそれぞれの段階でのケア体制は整備されており、今後は精神的に一応健康である社員に対し、より健康で快適に業務遂行ができるようストレス対応、一般社員教育、メンタルヘルスチェック等について取り組むことが課題と考えている。

・鉄鋼機械メーカーB社40年頃から5歳刻みの年齢時検診を始めるとともに、従業員の健康情報をコンピュータシステム化し、総合健康調査票等を活用した総合健診を行っている。

健診に当たっては、検査だけでなくその後のケアも重要であるとの認識から、面接を中心とした指導方法をとっている。

心の健康管理対策については、職場の管理監督者が職場のキーパーソンとして健康管理においても大きな役割を担うことから、これらを対象とした導入教育として、工場長レベルに対する教育から始まり、現在は工場長レベルへの教育の浸透を図っている。また、個別の問題に対しては、相談・指導の場を設けている。その事例のなかには、新しい技術になじめないケースや将来の昇進に対する危惧、あるいは時間的な制約のなかで新技術開発を要請されることでストレスを感じるケースなどが散見される。

今後の従業員の健康管理に当たっては、高齢化の進展に伴う成人病予防や精神健康対策としてのストレスマネジメント教育・啓蒙が重要である。

・生命保険C社従業員の健康管理は、厚生、人事労務管理、健康保険、健康管理窓口を一本化した本社組織の中の健康管理チームを中心に支社とネットワークを結んで推進している。

心の健康管理対策については、身体の健康管理ができない段階で持ち込むのは危険であり、身体の健康管理を通じて健康管理スタッフと従業員との信頼関係を構築した上で、取り組んできたという経緯がある。心の健康管理対策として具体的には、予防教育(一般社員教育、管理職教育、中央と現地の健康管理スタッフ教育)と、健康相談を行っている。健康相談は、通話無料の専用電話による電話相談、総括産業医、保健婦、精神科医による面接相談、全国巡回相談を行っており、本社の相談室は、一般通路を通らず来られるよう配慮してある。本人にとってストレスのはげ口がない場合、要ケア事例となりやすいことから、気軽に相談できる体制の整備が重要である。また、過度に仕事にのめりこむのも、過剰適応で要ケアであるが、この場合は本人がストレスを自覚していないだけにケアが難しい。また、健康相談等の結果配置転換等の措置が必要な場合は、人事部門との連携が必要であり、人事部門に対する発言も行うとともに、ケースによっては、外部主治医との直接面談の機会を健康管理チームが設定する場合も少なくない。これは治療担当医から好評を得ている。

百貨店D社身体的成人病対策はほぼ定着したが、最近メンタル的疾患が多くなっており、健康管理対策の中で心の健康管理対策が重要となっている。心の健康管理対策の内容としては、現在は、一般社員等に対する予防教育とともに、健康相談(病体の際提出される診断書の内容から必要があるケースをピックアップし、当人を呼び出して診断、異常の発見を行う場合と、職場の上司等や本人から直接相談を受ける場合がある。)を行っている。精神的不健康の誘因として問題となるのは、厳しい昇進制度(高齢化におけるポスト不足)、今

までの技能が役に立たない部署への配置転換、職場の人間関係のつまずき等であると考えられる。相談の結果、配置転換等人事部門との連携措置が必要な場合には、健康管理部門の判断が十分尊重されている。

(企業における健康管理対策の実施状況)

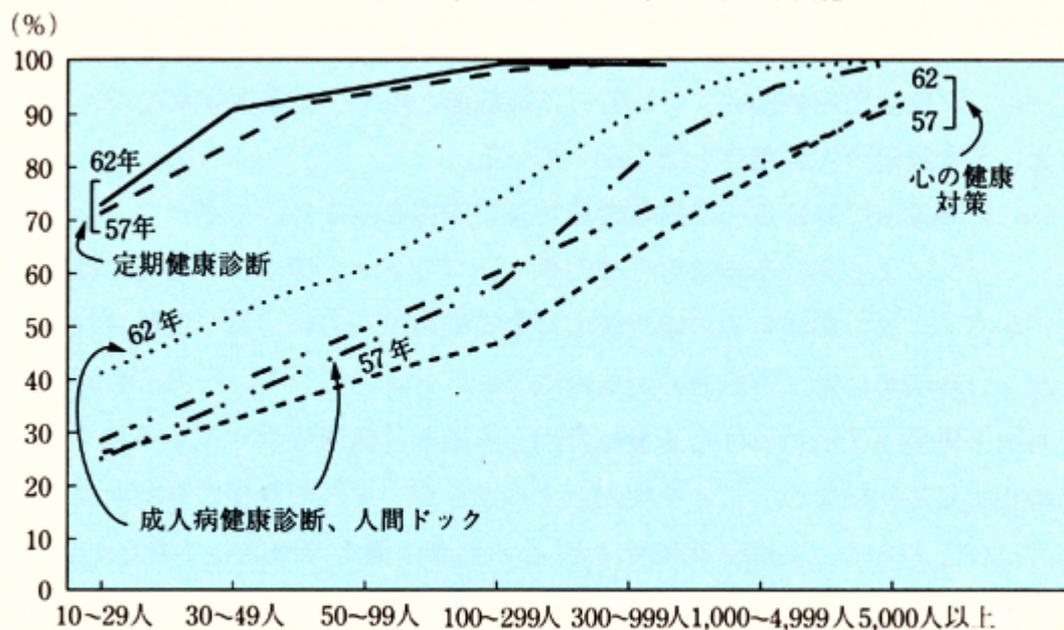
次に統計データにより企業における従業員健康管理対策実施状況をみると、身体健康管理対策については、定期健康診断は多くの事業所で実施されているものの、小規模事業所ほど実施割合が低くなっている。また、成人病健康診断、人間ドック実施事業所割合は62年は57年に比べて高まっているものの、小規模事業所ほど実施割合が低い。さらに心の健康管理対策は、62年において1,000人以上規模の大規模事業所では80%程度の事業所で実施されているものの身体健康管理対策に比べると実施割合が低く、従業員規模100人未満の事業所においては50%以上の事業所で未実施となっている(第II-121図)。このような事業所規模による従業員健康管理対策実施状況の違いを反映して、従業員規模100人未満事業所では労働者の健康管理上の重要課題として「定期健康診断の完全実施」を挙げる割合が60%程度と一番高いのに対し、100~999人規模事業所では「成人病対策」、1,000人以上規模事業所では「心の健康に関する対策」を挙げる割合が一番高くなっている。

一方、健康状態が良好な者はスポーツの実施のような積極的活動を中心に健康法を実施している割合が80%程度と、不調の者(70%程度)に比べて高いことにみられるように、労働者の健康の保持・増進には、労働者自らが自主的に取り組むことが重要であるが、労働者自身の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。労働者の自助努力を援助する企業の施策を「賃金労働時間制度等総合調査」(61年)によりみると、従業員の健康増進のための体力づくり推進施策を実施している企業の割合は全体の52.2%となっている。事業所規模別には、1,000人以上規模企業では実施率が80%を超えているのに対し、企業規模が小さくなるに従って実施率が低下し30~99人規模企業では47.4%と半数に満たない。またその内容は「職場体操」(52.2%)が中心で、「体力テスト」(4.4%)、「トレーニングカードによる体力づくり」(2.0%)、「トレーニング施設利用の勧奨」(11.0%)は実施率が低く、企業規模が小さくなるに従って各施策の実施割合も低くなっている。

さらに事業所における心の健康管理対策の内容をみると、スポーツ、レクリエーションによる気分転換対策や社内報、パンフレット等による啓発、教育の割合が高く、また相談も心の健康管理対策実施事業所の44.7%で実施されているが、管理職等に対する教育の実施は低率にとどまっている。一方心の健康管理対策未実施事業所における未実施理由をみると、「健康管理対策を実施するための相談員等がない」ことを理由とする割合がいずれの規模の事業所においても高いとともに、小規模事業所ほど「心の健康は個人の問題」、「関心がない」とする割合が高く、心の健康管理について関心が低いといえる(第II-122図)。

第II-121図 事業規模別心身の健康泰作実施状況

第II-121図 事業所規模別心身の健康対策実施状況



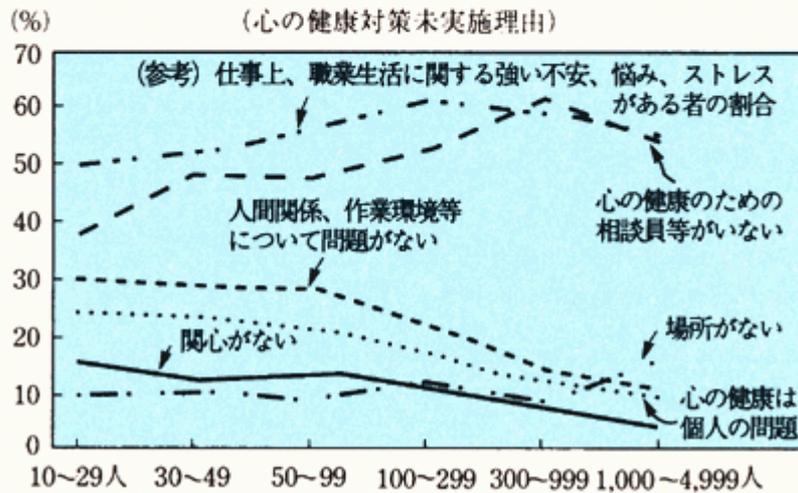
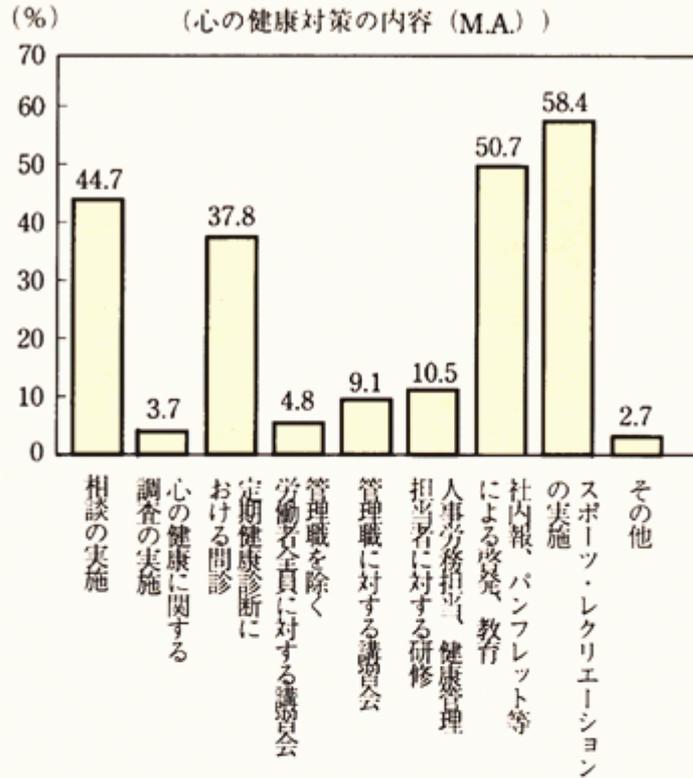
資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和57,62年)
 (注) 57年の事業所規模区分は、5,000人以上、1,000~4,999人、
 300~999人、100~299人、30~99人、10~29人。

このように企業における従業員の心身の健康管理対策には、大規模事業所ほど実施率が高く、小規模事業所ほど実施率が低いという規模間格差が存在する。

健康管理対策については、中小企業等が資金面、人的スタッフ等の整備について企業独自で推進することが困難な面もあると考えられることから、各種助成措置を利用して対策の実施を図るとともに地域、産業、業種のグループにいてその核となる施設やスタッフ等を整備することも重要であると考えられ、これらを各企業の実状に応じて活用するなかで心身の健康の保持、増進のためのトータルヘルスプロモーションプランを推進することが必要である。その際、企業ヒアリングにおいても指摘されたように、労働者の健康づくりは中高年になってから成人病予防対策を実施するだけでは不十分であり、若年時からの総合的対策が必要であることに留意しなければならない。また、心の健康管理対策については、前出「健康づくりに関する世論調査」(元年)によれば、ストレスを感じたときの解消法が特にない者がストレスを感じている雇用者の20.8%を占め、相談窓口が乏しいこともあって解消手段を持たない者も多いことから、従業員との信頼関係を基礎に、管理者教育、相談、体制の整備、職場内の融和と気分転換等のためのスポーツ、レクリエーション等きめ細かなメニューを用意して取り組むことが重要である。さらにこの根本に、労働時間の短縮等労働条件面での向上がなければならないことはいうまでもない。

第II-122図 心の健康対策の内容と心の健康対策未実施理由

第 II - 122 図 心の健康対策の内容と心の健康対策未実施理由
(事業所割合)



資料出所 労働省「労働者の健康状況調査」(昭和62年)
 (注) 仕事上、職業生活に関する強い不安、悩み、
 ストレスがある者についての事業所規模区分は、
 10~29人、30~99人、100~299人、300~999人、
 1,000~4,999人。