



腰痛予防に向けて(後編)！ 腰の負担を軽くするには、どうする？

職場における腰痛は、特定の業種に限らず、さまざまな業種や作業の中で発症しています。発症の要因は、腰部に急激な負荷をかけるなど動作的要因、職場の形状や転倒の危険性、気温や湿度、勤務条件など環境的要因、年齢や体格などの個人的要因、職場のストレスなど心理的・社会的要因など多面的ですが、腰痛はこれらが複合的に関与しあって発症しています。

前回のジャーナル9月号では、腰痛予防に向け、背骨が腰椎部分でS字にカーブして直接振動を受けないように腰への衝撃を緩和する仕組みや腰椎に負担をかけない姿勢など、腰痛のメカニズムについて取り上げました。今回は、職場における腰痛の大きな要因となっている動作的要因について、作業の動作や姿勢に注目して、腰痛予防について考えていきます。

職場には、前方から後方に荷物を移動させるような腰に回転をとまなう作業や動作が沢山あります。しかし、腰椎部の回転可能な範囲は非常にせまくて、骨盤部の回転を止めて、腰椎部と胸椎部のみで体幹を回転させると最大の回旋角度は40～50度で、ほとんどが胸椎部による回転となります。腰椎部の回旋角度については、5～12度の範囲内にとどまり、個々の腰椎が回転できる限界角度は、わずか3.5度程度といわれています。したがって、腰をひねると、手拭いをしぼる時のように腰椎部にねじれが生じ、同時に強い圧迫力が発生して腰椎や椎間板に大きな負荷がかかります。運ぶ荷物が重いほど腰椎部への負荷は増し、腰痛が発症する危険性が高まります。このように、腰椎の構造から腰の回転には限界があり、腰のひねりが腰痛の大きな要因の一つとなっています。作業中に腰をできるだけひねらないようにするには、作業方法の工夫や改善が必要となってきます。

どうしたら腰のひねりを少なくできる？

せまい作業空間で骨盤部を回転できないような状況では、腰椎部だけをひねりがちになることから、腰を痛めやすくなります。したがって、腰椎部にかかるねじれを回避するためには、骨盤部も連動させるとねじれは発生しなくなります。つまり、脊椎のひねりに合わせて骨盤部も回転させ、体ごと向きを変えると、腰椎部への負担が軽減できます。その際に、足の運びによっても、体を無理なく回転させることができます。例えば、社交ダンスやフィギュアスケートなどでは、腰のひねりだけで体幹を回旋させているのではなくて、背骨をまっすぐにして体幹を保ち、下肢の動きによって回転をスムーズにしています。このように、できるだけ下肢の足の運びによって体幹を回転させ、腰椎部への負担を回避する必要があります。

また、わずかなひねりでも長時間作業を繰り返すと、筋肉や椎間板を傷つけ、腰痛を発症させることになることから、長時間作業を行うような場合には、できる限り腰のひねりが生じないようにすることが大切です。例えば前から後方へ荷物を移動させるような作業では、腰をねじらないようにするため、横方向



への移動作業となるような工夫や改善を加えていくことが重要です。

重量物を扱う場合の負担軽減策は？

重い荷物を持ち上げて移動するような場合は、①荷物に体を近づけて持ち上げる、②できるだけ腰をかがめない、③荷物はできるだけ小分けにする、④二人で持つようにする。床から重い荷物を持ち上げる場合は、①片足を前に出す、②ひざを曲げ、腰を下ろして荷物を抱える、③膝を使って持ち上げる。台車で重い荷物を移動する場合は、①ひざを曲げる、②下腹部に力を入れる、③押して移動する。台車を引く場合は押すときと同じ要領で行う、といわれていますが、台車を引く動作については、できるだけ行わないようにした方がいいとされています。

同時に、作業する際には、腰痛発症のリスクを回避するため、扱う荷物の重量を明示したり、かさばらないような荷物の形の改善も必要です。一方で、人力による重量物の取扱では、男性は体重の40%以下、女性は男性が扱う重量物の60%以下と腰痛予防指針に明記されており、「原則として人力による人の抱上げは行わせない」として、人は対象外となっています。既にオーストラリアでは15年以上前から「ノー・リフト」を合い言葉に、社会福祉施設等に従事する労働者の腰痛予防対策を展開しています。休業4日以上死傷者数の6割以上を腰痛が占める状況にあって、取り扱い重量の軽減化は重要な課題であり、動力装置等による自動化や作業支援機器の活用、作業環境の改善等は不可欠です。



立ち作業、座り作業時の負担軽減策は？

長時間にわたって立ち作業を行っていると、足の筋肉が硬直しはじめ、下肢の筋肉全体に影響が及び、足のむくみや腰痛などを引き起こします。特に寒い場所での立ち作業は血液循環が悪くなるので、足踏みや膝の屈伸、大腿部の上げ下げ運動、背伸びや腰部を前後左右に動かすなどが、腰痛予防に効果的です。

立ち作業でも、あまり足を動かさない作業の場合は、①膝を伸ばした状態ではなくて、少し膝をゆるめて立ち体を動かしやすくする、②適当な高さの台をおいて片足を置く、③足先をT字に近い形に開く、④交互に左右の足を台にのせる、など膝のクッションの役割を活用したり、股関節の動きを滑らかにさせたりするなどして、姿勢に変化をつけることが大切です。

前屈みで、身体をひねったり伸ばしたりする作業の場合は、①作業台を高くする、②必要なものは楽に手が届くところに置くようにします。

椅子に長時間座る姿勢では、ひざと股関節が屈曲し、骨盤が後傾して、腰椎が自然に後彎していきます。同時に背筋群が収縮し、腰椎部の椎間板にかかる圧力が高まります。その姿勢で体幹部を前傾したり、背中を丸めたりするほど腰椎部が後彎することから、真直ぐな立ち姿勢と比較して腰への負担が大きくなり、腰を痛めやすくなります。したがって、最も重要なことは立ち姿勢にほぼ近い背骨の形状、つまり腰椎が前彎した状態を保つことです。

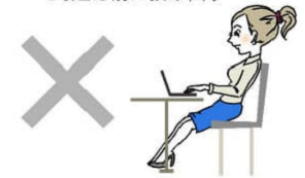
長時間にわたって椅子に座るような姿勢が繰り返されるような場合は、簡単な運動をするなどして腰部の筋肉の緊張を和らげ、負担を少なくすることが重要です。例えば、腰の疲れを感じたら、立位あるいは座位の姿勢で片手を頭の上にもっすぐに伸ばして、他の手でその手首を軽く引き上げる運動をしたり、時々たってストレッチで背中や腰を伸ばしたりすることが大切です。

あなたの座り方はどれですか？ 周りの人に聞いてみよう

① 正しい



② イスの背にもたれて浅く座る。足は前に投げ出す



③ 腹が机によりかかり、腰が大きく反る。足はイスの内側に



④ 背中が丸まり、腕がまっすぐに伸びる。足はイスの外側に





パワハラ対策研修会に参加して！

風通しの良い職場環境づくりを！

フランスの精神科医が1998年に発刊した「モラルハラスメントが人も会社もダメにする」という著書を契機に、職場のいじめが社会的に注目され始めました。著書の中では、「社会は精神的な暴力に対しては対応があまりが、精神的な暴力は肉体的な暴力と同じ程度に、場合によっては肉体的な暴力以上に人を傷つけるもので、犯罪である」と述べられています。

日本では、2000年に東京都労働経済局がパンフレット「職場のいじめ～発見と予防のために～」を発行し、職場のいじめに身体的苦痛だけではなく、初めて精神的苦痛が加えられました。国としては2012年に初めて、職場のいじめ・パワーハラスメントについて、概念規定・定義されました。しかし、全国の労働局や労働監督基準署における労働相談件数に占めるいじめ・パワハラ案件数や精神障害に関する労災申請件数は増加し続け、社会的な問題として顕在化しています。痛ましい電通事件を機に、政府も働き方改革の中で職場のパワハラ対策について検討するとし、2018年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告が発表されました。しかし、期待されていたパワハラ防止の法整備には至らず、2012年円卓会議の報告で示されたパワハラは「構造的な問題」との趣旨やとらえ方から「自己責任論的」な考え方へと変遷が見受けられるなど、今回の報告は後退しているように思えてなりません。

こうしたパワハラを取りまく状況やパワハラに対する知見を深めるため、厚労省の委託事業として、公益財団法人21世紀職業財団が主催する職場のパワーハラスメント対策「専門家養成研修」に参加しました。その概要や参加して印象に残ったことについて報告することとします。

研修は、パワハラに関して、①社会的背景、②影響、③概念、④6つの行動類型、⑤現状、⑥裁判例、⑦問題解決に向けたグループ討議、⑧相談対応のロールプレイなど、講義や演習を交えた内容で9月26～27日まで2日間日程で行われました。

パワハラの社会的背景としては、非正規労働者の増加やグローバル化の進行、多様な雇用形態等により、企業間の競争は激化し、職場環境の変化や世代間における価値観の相違、コミュニケーション希薄化やゆとりのない職場等となってパワハラが発生しているとの説明でした。

職場のパワーハラスメントの定義は、右のようになり、該当する要素として、①職場内の優位性、②業務の適正な範囲を超える、③精神的・身体的苦痛を与える・職場環境を悪化させる、の三要素が示されました。

また、パワハラの行為類型としては、右のように6つに分類されます。

パワハラ行為にあたる身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、個の侵害については、パワハラの線引きがはっきりして判断も意外に容易です。しかし、過大な要求、過小な要求については業務と密接に関連しています。3月の報告書でも、業務の適正な範囲を超えるものとして、①業務上必要のない行為、②業務の目的を逸脱した行為、③業務遂行の手段として不適当な行為などが例として上げられてはいますが、目的や手段等に照らしても、どこまでが適正な業務なのか基準が曖昧でパワハラの判断が難しく容易ではありません。したがって、業務内容を明確にするとともに、

職場のパワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

パワハラの6つの行為分類

1. **身体的攻撃**～暴行・障害、殴る、蹴る、突飛ばす、胸倉をつかむ
2. **精神的攻撃**～脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言、怒鳴る、机をたたく
3. **人間関係からの切り離し**～仲間外し・隔離・無視
4. **過大な要求**～遂行不可能なことの強制、業務上不要な仕事
5. **過小な要求**～経験や能力を無視した程度の低い仕事の強要
6. **個の侵害**～私的な事に過度に立入る、学歴・思想・家族のこと

事業場において共通認識を図り、適正な指示・命令になっているかどうか、普段から精査していくことが重要と考えます。

パワハラ対策の基本枠組みとして、上記の「7つの取組」があります。

■ 予防するために

- ① トップのメッセージ
- ② 実態を把握する
- ③ ルールを決める
- ④ 教育する
- ⑤ 周知する

■ 解決するために

- ① 相談や解決の場を設置する
- ② 再発防止のための取組

パワハラ等の問題を抱える架空の会社を想定し、パワハラ対策7つの取組の観点で、課題解決に向けて演習を行いました。この会社の問題は何か、問題解決のための必要な取組は何かを演習課題に沿ってグループ討議していきました。以下、仮想の会社の課題と解決に向け自分たちのグループで討議した内容です。

演習課題～会社の設定は、ホテル

主要都市に全国展開している中規模程度の都市型ホテルで、従業員は約200名。従業員の男女比は55%対45%。外国籍の従業員は10か国以上で15%。社長は年1回各地を回り経営方針を説明。年2回各地の支配人を集められ、方針等の学習を持ち帰り、従業員に説明するシステムをとっている。

■ 会社は縦割りの徒弟的機能

フロント、ベルボーイ、レストラン、ハウスキーピングと専門職能別に分かれ閉鎖的で徒弟制度的。スキルアップで給与を上げ、良い職場への転職も考え、先輩は後輩に技術を教えないことから人材が育たない。厨房では暴力や暴言がひどかったが、今は少しでもあれば若者はすぐに離職。人材不足は死活問題。

■ 雇用形態、就業形態が複雑

正社員、パート、アルバイトが複雑に混在し、ベテランのパートに若い正社員は頭が上がらない。フロントなどは24時間体制で同じ部署ながら一堂に会せない。外国籍社員が急増し、徒弟制度的なマネジメントでは通用しなくなる。

グループ討議の内容

ホテルの問題として ① パワハラへの認識がない ② 徒弟制度的で互いの助け合いが少ない ③ 人材育成の視点が欠落 ④ コミュニケーション不足 ⑤ 全国に点在し会議や協議の場が少ない ⑥ 企業としての共通認識が欠如 ⑦ トップのメッセージが足りない ⑧ 競争・成果主義が強すぎる ⑨ 人権的な意識が低い

問題解決策として

- ① パワハラの実態把握。研修は、気づきを促すDVDの活用やeラーニングが効果的。就業規則等にパワハラ規定を明記する。
- ② 技術等を伝承するため、人材育成の観点等についても人事考課の評価に組み入れる。
- ③ 各地域での会議回数の増加、中間管理職等を位置づけ、協議の場の設定、接客マニュアルの作成など共通認識を図る。
- ④ コミュニケーション力や人権に関すること、労務管理などトータル的に学習や研修する。
- ⑤ 安全衛生委員会等を活性化させ、協議や活動をすすめることによって、より良い職場環境づくりをすすめる。

こうした演習課題を基にした研修によって、参加者相互に意見を交わし、楽しみながらパワハラに対する知見を深めることができました。十分な参考例にはなっていないかもしれませんが、機会があれば職場でも取り入れていただければと考えます。

パワハラが生じる背景には、コミュニケーション不足や人間関係の希薄さ、自由に意見を交わせない硬直した縦構造、長時間労働や過重労働など職場環境と密接に関連していると考えます。人間や労働者としての尊厳の尊重や多様な価値観の容認など、互いに尊重しあえる関係性の構築を重視し、コミュニケーションを多く取れるようにするとともに、長時間・過重労働の解消など、より良い職場づくりの観点で労働組合としても一層取り組みを強化する必要があると感じます。特に10月は、年休取得促進期間となっています。パワハラ予防や職場環境づくりに向け、先ずは取り組みやすいところから、出来るところから始めてみてはどうでしょう。