

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

180
2021. 2

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろウビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



テレワークの作業環境について考える！ コロナ禍の緊急事態宣言を契機に導入が加速！

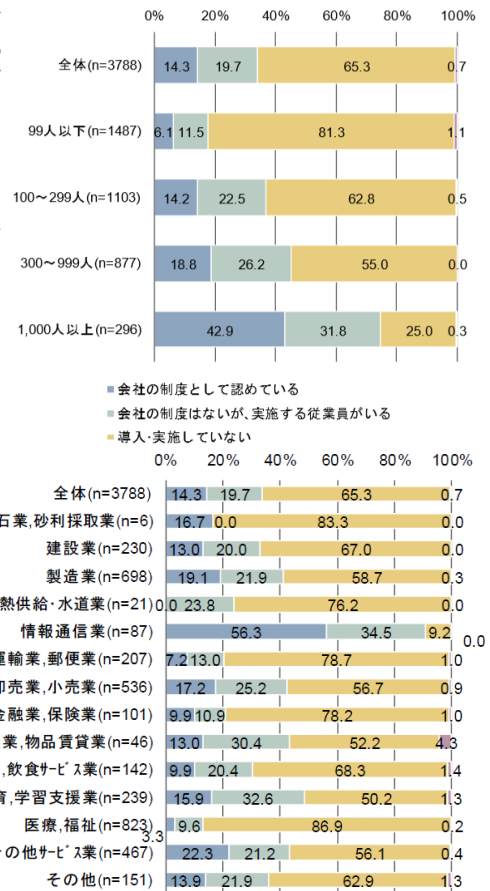
新型コロナウイルス感染症は、確認されてから瞬く間に全世界に拡大・蔓延し、1年以上が経過するも終息の兆しは見え、依然として猛威を振っています。私たちは、こうした状況にあって、これ以上ウイルスが拡散しないよう、不要不急の外出を行わないことを始め、三密の回避や消毒・殺菌の徹底など、自分たちができうる感染症対策をそれぞれ必死に行っています。このような自粛や抑制は、行動様式の変化に止まらず、経営や雇用、賃金など経済や人々の暮らしを直撃し、教育や文化にも大きく影響するなど、社会には閉塞感が漂っています。また、労働形態にも変化を及ぼし、情報化社会の中で業種によってはテレワークなど在宅勤務がすすみ、評価される一方で、課題も明らかになってきています。こうした状況から、今号は、テレワークについて取り上げ、考えていきます。

政府は2019年、働き方改革の一環として、ICT（情報通信技術）を活用し、離れた場所でも仕事ができる柔軟な働き方としてテレワークを推進してきています。その背景には、少子高齢化による労働力不足から、ワークライフ・バランス、女性活躍、子育て・介護と仕事の両立支援、副業などを謳いながら多様な働き方を提唱し、労働力を確保して生産性を向上させるというねらいがあります。

連合白書によると、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が2020年8月に公表した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査結果」では、テレワークに関してコロナ禍以前の導入企業は3割程度であったのが、4月の緊急事態宣言発令を契機に7割以上に増加したと記述しています。しかし、解除後は減少して、7月時点には5割を切る状況になったとしています。

厚労省も11月、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」で、企業とその従業員を対象に2020年8月～10にかけて実施した「テレワークの労務管理に関する実態調査結果」を公表しています。それによると、上図や右図のように、制度として認めている14.3%と制度はないが実施する従業員がいる19.7%を合わせて、現在テレワークを実施している企業は34.0%となっています。規模別では、1000人以上の企業が73.7%であるのに対し、99人以下は17.6%と規模が大きいほど実施はすすんでいます。業種別では、情報通信業90.8%と圧倒的に多く、医療・福祉12.9%や運輸業・郵便業20.2%などは少なくなっています。

また、テレワークを実施しない理由として、できる業務が限られているが68.1%と約7割を占め、あてはまるものがないも11.1%と約1割あり、現場での作業や直接対応が必要な業種ではハードルが高くなっています。実施の時期については、新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて行ったが、1000人以上の大規模企業が50.7%と最も低かったのに対し、それ以外の中小規模企業は65%を超え、JILPT調査と同様、コロナ禍を契機にテレワーク導入が一気にすすんだことがわかります。



右図は、労働者側のテレワーク実施のメリットで、通勤時間の節約が89.1%、通勤の心身負担の軽減が82.4%と圧倒的に多く、次に隙間時間の有効活用が60.1%と続いています。

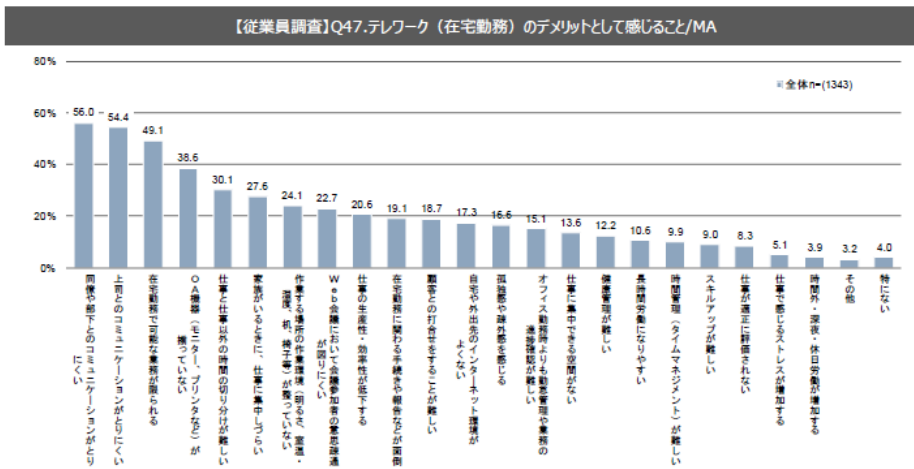
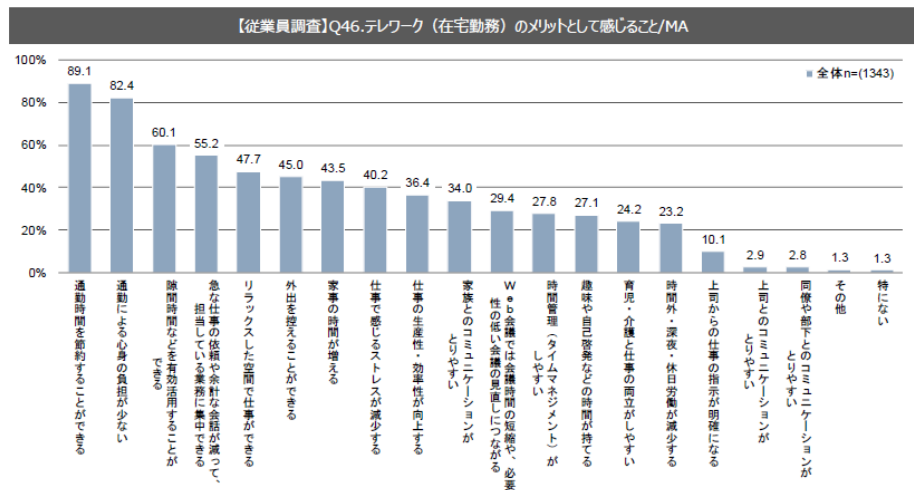
通勤がなくなることで、決まった時刻に出退社しなければならないという時間的拘束から解放されます。また、そこから生み出される時間と仕事時間の裁量とを合わせ、効果的な時間の活用ができ、精神的負担や身体的負担も少なくなります。「通勤がない」ことでできる時間と、それをどう仕事や生活に反映させていくのか、「時間」と「自律性」が1つの鍵となると考えます。

一方、デメリットは、対象は異なるものの、コミュニケーションがとりにくくなるが最も多く、同僚・部下の間では56.0%、上司とは54.4%となっています。また、疎外感や孤独感を感じるも16.6%と一定の割合を占め、意志疎通の機会が減少・不足するという点では同じ意味合いを持ち、多くがコミュニケーションについて懸念しています。この他には、業務範囲が限られる(49.1%)、OAの不備(38.6%)や作業環境の不備(24.1%)、仕事と仕事以外の切り分けが難しい(30.1%)などが上位にきており、「仕事環境」を不安視する声も多くあります。デメリットのキーワードは、「コミュニケーション」と「作業環境」ではないかと考えます。

テレワークの今後の展望では、既に導入している企業の約4割強は、新型コロナウイルス感染症の流行時と同程度が規模を拡大して継続したいと回答しています。また、テレワークを経験した従業員の87.2%が今後も継続してほしいと回答しており、厚労省の調査結果に基づくと、これからさらに導入が加速されることも想定されます。

ここまで導入の背景や厚労省調査等からわかった労働者側のメリットやデメリットなどを中心にテレワークを見てきましたが、今後、さらに実態明らかになることで課題も浮き彫りになると考えます。テレワークは当然、労働基準法が適用され、使用者には労働時間を適正に管理する責務があり、長時間労働の抑制やVDT症候群なども含め、健康被害防止策が求められます。また、導入にあたっては、労働条件の変更をとまなうことから交渉事項であり、労使交渉で様々な課題を払拭して合意の上ですすめなければならない問題ではありますが、実施が可能な職場においては当面、感染症防止を目的に積極的に対応していくことが大切ではないかと考えます。

テレワークは、①在宅勤務、②出張など移動中の交通機関やカフェ等で仕事をするモバイル勤務、③共同のワークスペースを使用して仕事をするサテライトオフィス勤務、に分類されていますが、ここでは主に在宅勤務をテレワークとしておさえて考えます。テレワークは、作業空間をはじめ施設・設備・機器など職場環境とは大きく異なりますが、勤務時間は職場同様、作業能率を高めることが大事であり、自律的に業務を遂行することが求められています。テレワークの懸念として、調査結果ではコミュニケーション不足が多く、そこから生じる業務への支障や関係性が持てない不安感や孤独感などがあり、現在の感染症の閉塞感を含め、心身への疲弊も相当と思われそうですが、ここではテレワークの作業環境、特にデスクワークに的を絞った健康について考えていきます。



テレワークは、通勤や職場内外での移動がなくなるため、運動不足になりがちです。また、職場でもそうですが、テレワークではパソコンなど情報機器と長時間向かい合うことが多く、眼精疲労の他、肩こりや腰痛、頭痛などの症状が出やすくなります。ヒトが活動するには、エネルギーが必要です。体外から吸収された栄養分や酸素は血液によって体の各組織に運搬され、エネルギーとして供給されます。そこで消費されて不必要となった老廃物は各組織で栄養分や酸素と交換され、また血液によって運ばれ体外に排出されます。したがって、座りすぎなど長い時間同じ姿勢でいると血液の循環が悪くなり、老廃物や水分の排出にも影響し、肩こりや腰痛など筋肉の痛みやむくみなどの症状を引き起こす原因にもなります。ですから、テレワークでは、適正な作業姿勢やそのための作業環境を整えることがとても大切です。

テレワークで、良い作業姿勢とは、どのような姿勢ですか？

右図は、無理のないパソコンの作業姿勢です。首が前に伸び、背中を丸めた猫背では体に不調をきたすので、頭の位置が腰の上に来て背中が自然なS字カーブを描くよう背もたれに体を密着させ、椅子に深く腰掛けるのが基本です。また、肘の角度は90度以上にして足裏全体が床に接するに座り、ディスプレイとの距離は40cm以上離し、画面は水平視線より下にくるように設置します。

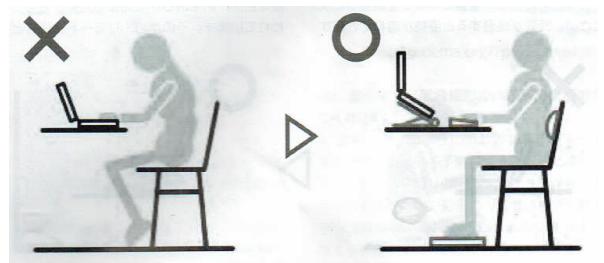


自然で無理のないパソコン作業姿勢

テレワークは長時間座って作業することから、何といたっても椅子が重要です。では、どんな椅子が良いのでしょうか？

椅子は作業内容に合わせて、自然で無理のない姿勢を取れるものが良いといえます。具体的には、①姿勢の変化に対応するために、安定していて簡単に移動できる、②体形に合わせて、座面の高さを調整できる機能がついている、③上半身を支える背もたれがついている、この3つの機能を備えていることが大事です。長時間の作業では体をひねったり、前後左右に動いたりすることも多いので、移動しやすいキャスター付きで、回転機能が付いているものが良いようです。また、体の負担を少なくし、姿勢を変えやすい椅子として、肘掛けが付き、身体をフィットさせるために背もたれの高さが調整できる機能のものもあり、さらにリクライニングできるものであれば休憩するときなどに重宝します。このように長時間のオフィスワークを前提に開発されたオフィスチェアがあるので、テレワーク実施の際には、使用者に配置を求めてみてはどうでしょうか。

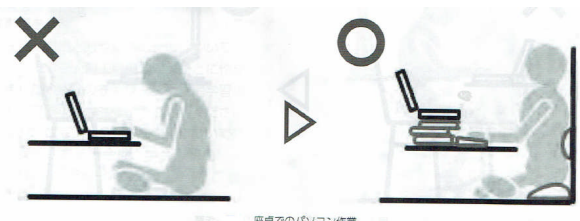
どうしても自宅にあるものでしか対応できず、食事用の椅子、ダイニングチェアしか確保できない場合、作業負担のかからない姿勢にするには、どうすればよいのでしょうか？



ダイニングチェアでのパソコン作業

ダイニングチェアは作業用の椅子ではないので、長時間の座位は猫背の姿勢になりやすく、腰に負担がかかって腰痛の原因になります。腰や背中への負担が少ない姿勢にするには、上図のようにクッションなどを椅子の背もたれに挟むなどして、腰や背中を椅子にフィットさせ、背中が自然なS字カーブを描くようになる座り方をします。また、椅子の高さが合わない場合は、椅子の上に座布団などを敷いたり、足元に広さのある安定した台を置くなどして調整します。パソコン作業は、どうしてもディスプレイやキーボードの位置が姿勢と大きく関わることから、パソコンの下に本や台を置き、骨盤が立った状態にして頭の位置が腰の上にくる作業ポジションをつくるのが大切です。

机や椅子を置くスペースがなく、座卓で作業するような場合には、どのようなことに気を付ければよいのでしょうか？



座卓でのパソコン作業

床に座る姿勢は、パソコンをのぞき込むような猫背の姿勢になりがちなので、首や腰などを痛める危険性が高くなります。したがって、座卓を使ってのパソコン作業はできるだけ避けたいものです。どうしても座卓を使わなければならない場合は、座椅子、タオルや少し厚めのクッションなどを使い、ダイニングチェアの使用時と同様、骨盤を立たせ背中が自然なS字カーブを描くように座れる環境にします。座椅子がない場合には、座る場所の床上や壁と背中や腰との間にクッシ

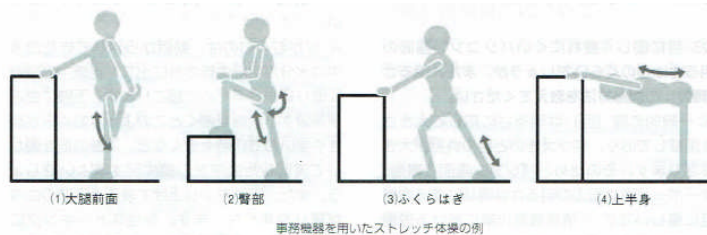
ョン等を挟んで背中が自然なS字カーブを保てるように壁にもたれ、腰を深く座ります。特にノートパソコンは目線が低く猫背の姿勢になりやすいことから、キーボードなどの機器を外付けし、本などの上にノートパソコンを置くなど高さ調節して、作業に負担がかからない姿勢にします。

この他、テレワークの作業環境として、室内の照明、室温や湿度、空調、防音など様々な整備の対象となっています。特に照明に関しては、情報機器で眼精疲労やそれに伴う健康被害とも密接に関連していることから、注意しておく必要があります。適度な照明としては、手元の書類やキーボードなど机上では300ルクス以上の照度、ディスプレイでは500ルクス以下が目安となっています。具体的には、照度300ルクスは家庭の台所の明るさなどとも言われますが、家庭や個人の感じ方によっても違うことから、わりと安価な照度計もあるので、今後も使用することを考えると、購入して計測するのが一番かもしれません。

情報機器を使う作業は、机の上に置いた機器を操作するため、上肢の動きはあまりなく、視距離も固定化されるなど、作業姿勢の拘束性には強いものがあります。椅子は作業環境や健康の観点からも、とても大事ですが、同一姿勢の解消も重要な要素で、自分が意識することで対処することができます。長時間の同一姿勢では、集中力や注意力等の維持が難しく、身体的に疲労が蓄積し、健康を害することが知られてきています。こうした作業時の疲労防止を目的に、連続する作業時間の目安や作業休止の時間が設定されています。VDT症候群対策として、1時間作業した後は10～15分の作業休止の時間を入れて、身体の各部位のリラックスやストレッチ等の運動を行うことが求められています。また、一連の作業時間の途中で、1～2分の自発的な小休止を入れることも推奨されています。

同一姿勢で長時間作業する場合の腰痛予防として、腰回りの筋肉のストレッチが推奨されています。厚生労働省「腰痛予防対策指針」では、下図のように、机や椅子等の事務機器を利用したストレッチ体操として、①大腿前面、②臀部、③ふくらはぎ、④上半身、を例示しています。

この他、階段の段差を利用して、手すりにつかまりながら、②と同様、臀部と大腿前部のストレッチを紹介しています。こうしたストレッチは事務所等で手軽に継続的にできて簡便ですが、実施の際には、事務周りを含め、安全確認を十分に行ってから取り組みたいものです。



テレワークにおける疲れや健康被害を知り、被害の要因を取り除くことで災害の回避や軽減につながります。長時間の同一姿勢の解消には、こまめな姿勢の変更や作業・休憩の適度な時間調整が必要ですが、さらに無理のない作業方法への転換や無理な姿勢をしなくてもよい作業環境の整備など、疲れや健康被害の軽減に向け、使用者側には健康や環境への配慮が求められています。最近では、座りすぎや動かなすぎによる健康被害が注目され、日常的な運動や身体活動を行わないことが、健康阻害の危険因子の上位にきていることが報告されています。事務など同一姿勢の多い職場や業種では、コロナ禍ですすんだテレワークを機に、色々な工夫によって動かない状態から抜け出し、少しの時間やせまい場所であってもストレッチ等を試みるなど健康の保持増進に向け、労働者個々は勿論のこと、職場としても積極的に取り組みを進めたいものです。

テレワークは、労働者としては通勤などの時間が省け、時間的・空間的・人間関係性など職場から離れることである程度拘束性が緩和され、自分で裁量できるものが増える分、一方で始業時刻や終了時刻など時間管理や仕事の進捗状況、安全・衛生管理など、職場にいるときよりも自分自身で管理する部分が増えていきます。コミュニケーション不足をどう解消し、施設設備など仕事のしやすい空間をどう創るかなど、職場とテレワークとの物理的違いをどう埋め合わせていくかも大きな課題の一つです。

また、アンケート結果からも、仕事の生産性や効率性が上がるとする一方で、下がるという相反する回答も目立ち、企業側と労働者側の立場の相違からメリット・デメリットにも違いがあります。また、北海道のように中小企業が多い地域では、導入へのハードルも高く、地域性によっても大きく状況が異なり、6割超がコロナ禍を契機に実施した状況があるとするも、本格的導入にあたっては、労使交渉で様々な課題について協議・検討し、合意によって決定されることが大前提です。

感染症による暫定的な導入であれば場所や期間等を明確にし、テレワークが難しい業種にあっては、時差出勤など感染リスクが低減する対策についても検討し、実施していくことが大切です。いずれにしても、テレワークが一方的に実施されないことがないよう、労使による十分な協議が必要と考えます。