

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

〒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 木下真一

200号
2024年6月

2024年度総会が開催されました

2024年5月22日(水)アスティ45においてNPO法人北海道勤労者安全衛生センター2024年度総会が開催されました。議長に連合北海道石狩地協光崎聡副事務局長が選任され、続いて萩原光典理事長より理事を代表して挨拶がありました。その後、総会の資格審査について、議長より出席26会員、委任状10会員であることが報告され、定款第26条に規定された定足数に達していることから、通常総会の成立が宣言されました。引き続き、議長より議事録署名人に北海道労働福祉協議会高尾淳事務局次長と、北海道退職者連合の真壁英治事務局長が指名され、満場一致で選任されました。



議事の提案は、齊藤勉事務局長理事が、第1号議案2023年度活動報告、第2号議案2023年度活動決算を提案、続いて柴野一彦監事が第3号議案2023年度会計監査報告を行い、議長が質疑を求めたところ、特に質問や意見無く、満場一致で承認されました。次に齊藤勉事務局長理事が、第4号議案2024年度活動方針、及び第5号議案2024年度活動予算および2024年度会費について、高倉司副理事長から第6号議案役員に関する件を提案があり、特に質問や意見無く、満場一致で承認されました。なお、第6号議案「役員の改選に関する件」については、萩原光典さんが理事長に再任されるとともに、新副理事長に金子ユリさん、新事務局長理事に木下真一さん、新監事に植田一彦さんが新たに選任されました。2024年度は下記の役員体制となりますので、どうぞよろしくお願いいたします。



NPO法人 北海道勤労者安全衛生センター

2024年度役員

理事長	萩原 光典	連合北海道	再任
副理事長	金子 ユリ	連合北海道	新任
副理事長	高倉 司	北海道労働者福祉協議会	再任
専務理事	山田 新吾	連合北海道	再任
事務局長理事	木下 真一	連合北海道	新任
監事	植田 一彦	全 水 道	新任
監事	柴野 一彦	北海道住宅生協	再任

【退任された役員】

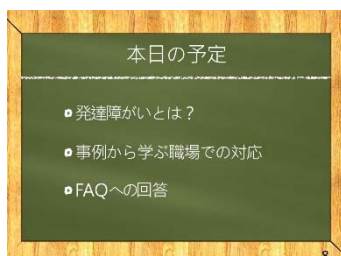
副理事長	和田英浩(連合北海道)さん
事務局長理事	齊藤 勉(連合北海道)さん 当センター特別講師に選任
監事	高橋孝丈郎(全水道)さん





全道セイフティネットワーク集会を開催しました

5月27日、24年度総会の終了後、同会場において第27回全道セイフティネットワーク集会を開催し、「大人の発達障がいの理解と職場での関わり方」というテーマで学習会を行い、会場とオンラインを含め90名の方に参加していただきました。労働相談において、近年、相談件数が増加傾向にあることから、公認心理士・臨床心理士でもある北海道医療大学 金澤潤一郎准教授を講師に、発達障がいの特性や職場における具体的な指示の仕方など、事例を交えながら話していただきました。

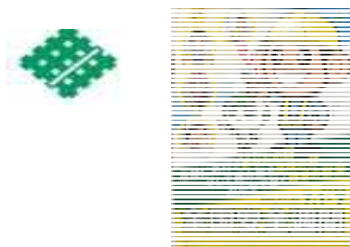


簡単な発達障がいの理解についての動画



「発達障がい」とは「個人特性」と「環境」の折り合いの悪さから生まれる生活障害であるとして、環境によって「うまくいかない」のか、「比較的うまくいく」のかが変わっていくことの説明がありました。また、多くのカウンセリングを行った中で、専門医を受診することによって、本人が周囲からの理解を得られ、職場の同僚・上司も合理的配慮をしやすくなるメリットがあり、職場での対応のヒントを見つけることができるとの報告がありました。臨床上の特徴として、「天邪鬼」「時間の概念が弱い」「身体的変(疲労・月経・季節)に敏感」「自分の客観視が苦手」などがあるが、本人は無自覚の場合が多く産業保健スタッフと本人または上司が相談し、カウンセリングや受診のきっかけとすることがベターな選択肢であるとの提言もありました。また、具体的な支援事例の話もあり、何に困っているのか、何が不安・心配なのか、何が不満なのかを丁寧に共感しながら耳を傾け、適度書き出してまとめ、質問も加えて整理を促す中で、一度ではすべてを解決するのではなく、スモールステップで本人からの支援要請が継続するようにすることが必要であることのアドバイスもありました。

講演ののち、参加者との質疑では合理的配慮における留意事項の具体的な内容についての質問があり、金澤さんからは「問題解決を手伝う」「どうすればよいか教える」「困った時に励ましてくれる」「相談すると何かしてくれるのではないかな」などのサポートが必要との回答があり、充実した学習の場となりました。参加していただいた皆さんに感謝申し上げます。集会終了後、事務局には金澤さんを講師に組織内で学習会を開催したいと連絡がありました。この学習を契機に、多くの方々に発達障がいへの理解と職場での関わり方が広がればよいのではないのでしょうか。



6月は全国安全週間準備期間

7/1～7/7が全国安全週間

今年度も7/1から7/7の期間が全国安全週間となります。「危険に気付くあなたの目 そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全」を標語に6月を準備期間として運動が展開されます。

厚労省によると、2023年度の労働災害発生状況は死亡災害が過去最少だった前年より19人少ない755人と6年連続で最少を記録しているとしています。発生件数の4割近くを占めていた建設業が58人

減と大きく減少しています。一方で休業4日以上之死傷災害は2.2%前年より増えており、歯止めがかかっていないとしています。業種別にみる死亡災害は最多が建設業で223人(前年比20.6%減)、次いで製造業が138人(同1.4%減)で、事故の型別が「転倒」が最多で36,058人(同2.2%増)、「腰痛など無理な動作」22,053人(同5.6%増)で以下、「墜落・転落」「はさまれ、巻き込まれ」となっています。

労働災害の発生を防ぐには、様々な方策があります。危険防止措置の未実施や管理者の業務経験が浅く危機感受性の乏しさなどは、学習や経験によってから危険を察知することが可能となるので、準備期間・安全週間を契機に職場等での再点検・注意喚起などにより、効果をあげることができるのではないのでしょうか。こうした中、岡山県では昨年発生した死亡災害の17件うち10件が交通事故によるものだったことから、「時間外労働の上限規制適用により今後、残業を減らそうとスピードの出し過ぎによる事故がさらに増えることが危惧される」として交通災害防止に向けて積極的に呼びかうな対策を強化するとしています。

準備期間・安全週間を契機に職場等での再点検・注意喚起などでより効果をあげることができるのではないのでしょうか。



23年度「取引先からのカスタマーハラスメント」

調査結果報告を公表



企業・団体での学習をすすめることが必要

NPO法人 北海道勤労者安全衛生センターは、働きやすい職場環境を目指すため、2022年度は連合北海道の協力で「顧客や施設利用者、住民等

(BtoC)」からのカスハラアンケート調査を実施したところ、59.1%が被害に遭ったと回答し、多くの業種の職場でカスハラが発生している実態が明らかとなりました。2023年度については、2022度に調査対象としなかった

「取引先からのカスハラアンケート調査 (BtoB)」を実施しました。取引先を対象としてのカスハラアンケート調査は、全国的にも稀なものであるとい

われています。連合に加盟する産業別組織と地域協議会、北海道中小企業家同友会や北海道商工連盟などの経営者団体、Webアンケートでの回答も可能にしたためにフリーランスの方々など幅広い層からの回答も得られ、回答件数が1,112件となりました。

取引先等からのカスハラの被害に遭ったと答えた方が 36.7%にのぼり、前年度の調査同様に多くの業種の職場でカスハラが発生している実態が明らかとなりました。また、企業等による対策については、「特に対策がされていない」という回答が 46.7%と最も多く、企業等におけるカスハラ対策が進んでいない実態が明らかとなり、前年度調査同様、対策を講じていない企業等に対して失望感を抱いているとの回答もありました。

今後は、ILO第190号条約を批准できるように、国内法の整備とともに、各自治体でのカスハラ防止条例の制定、企業におけるカスハラ対策、そして自らがカスハラ行為者にならないなどの啓発活動の強化が求められています。「サービスをする側も受ける側も共に尊重される社会」をめざして、より良い社会づくりのために、本調査を活用していただくと幸いです。

さらに、カスタマーハラスメント調査結果の公表によって、北海道外でも新聞で報道され、東京新聞(写真)や愛媛新聞・神戸新聞、佐賀新聞の3紙も「企業間のカスハラ経験 36%」とする報道がありました。記事では、当センターが実施した「BtoB」調査が、全国でも稀なものであるとし、接客現場で

今後、NPO 法人北海道勤労者安全衛生センターとしては、各種団体からの学習会・研修会での講師派遣要請に積極的にとりくみ、顧客等からのハラスメントを受けた場合に一人で抱え込むことなく上司や同僚または、人事労務担当部署に報告・相談できるような活動を続けていきます。

「職場における安全性」ということは

「職場における安全性」についてリクルートワークス研究所の古屋星斗さんは、その一つに「心理的安全性」として「職場で自分が何か言ったりしても誰かに言下に却下されたり、人格を否定されることがない職場」だとしています。もう一つは「キャリア安全性」として「このまま所属する会社の仕事をしていけば成長できる、別の部署でも通用する」という認識を持つこととしています。

特に左の図にあるように、先輩・上司にあたる者が配慮すべきことがあるので職場で再点検してみてはどうでしょう。若い方は、自分のスキルが発揮できていると感じたり、会社の仕事をしていることで自身の成長を感じてを求める傾向があるとの研究もあります。いずれにしても、この機会に改めて職場でのコミュニケーションについて考えてみたいかがでしょうか。

こくみん共済 coopでは
自賠責共済を取り扱って
 います！
自動車損害賠償責任共済

ご加入希望の方は
 ご相談ください



ご購入車両を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させたりした場合の相手方賠償事故を補償します。

自賠責共済とは？

自動車損害賠償保障法により「道路を走るすべての自動車の運転者（含む）」は、原則自動車に加入する義務づけられている法律に基づきます。

死亡・後遺障害	最大3,000万円
ひきつり	最大120万円
身体障害	最大50万円
治療費等	4,000万円～750万円



もし、自賠責共済(保険)に加入していないと?

未加入で運行した場合は、過失割合で責任を負うことになるため、被害者に十分な賠償を受けられず、加害者側にも不利な結果を生じることがあります。

無免許停止 (運転禁止)

↓

1年間の懲役+500万円の罰金

原付・バイクをお持ちの方は特に注意!

乗用車以外の軽自動車・250cc以下のバイクは自賠責共済の対象となり、任意の期間内に二輪に必要が加入する必要があります。有効期限の満了前にお申し込みください。



●本会では現在、1円増しの100円未満の金額でも加入が可能です。

マカール共済と合わせてのご加入をおすすめします。

こくみん共済 北海道推進本部

この広告は、あくまでも参考情報です。詳細については、各保険会社へお問い合わせください。
 ※本会では、現在、1円増しの100円未満の金額でも加入が可能です。
 ※本会では、現在、1円増しの100円未満の金額でも加入が可能です。
 ※本会では、現在、1円増しの100円未満の金額でも加入が可能です。