

# 安全・衛生 — じゃーなる — Journal

206号  
2024年12月

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者 木下真一

## 第83回全国産業安全衛生大会 参加レポート

広島市内で11月13日～15日に開催され、北海道勤労者安全衛生センターから4人の方が参加しましたので12月号は参加者からの報告をお届けいたします。

連合北海道 組織労働局長 山田新吾 さん



11月13日に行われた開会式では、黙祷、中央労働災害防止協会（以下、中災防）副会長の開会のことば、式辞を十倉雅和中災防会長からのビデオメッセージ、その後、福岡資麿厚生労働大臣の代読で田中厚生労働審議官、室伏広治スポーツ庁長官、湯崎英彦広島県知事、松井一實広島市長からの祝辞、広島県労働基準協会会長の挨拶がありました。続く表彰式では、中央労働災害防止協会会長賞が1社、顕功賞1名、緑十字賞が産業安全関係と労働安全関係で77名・2社・1団体が表彰されました。



次に大会宣言が満場一致で確認され、厚生労働省労働基準安全衛生部長の講演、中間体操ののち、特別講演では日本人ではスプリント種目の世界大会で初のメダルを獲得した陸上競技400メートルハードルの「為末 大」さんから「熟達しつづけるために」と題して、世界大会でのメダル獲得を目標とし、23歳で達成した後のモチベーションの維持が難しかった事やオリンピックでの失敗、強くなるためには国外の大会に出場し経験を積むことなど、自信の経験を元にした講話がありました。

14日・15日は分科会や緑十字展などを見学し、安全衛生教育の分科会で特別報告として、大林組から北海道ボールパーク(エスコンフィールド)の建設過程の話があり、32ヶ月といった短い工期の中でいかに安全に作業できるかを考え、高所作業をできる限り減らせるよう筐体を作り、そこで屋根のパーツごとに作成しスライドさせて完成させたことや、厳冬期にも枯れない天然芝の研究に3年掛けたことなどが紹介されました。今後の連合北海道の活動を進める上で、有意義な3日間でした。



情報労連北海道協議会エクシオグループ労働組合北海道支部 伊藤洋明さん



▲全員で無災害を願って指差し呼称

1日目の総合集会では、この一年で被災し亡くなられた仲間への黙とうがささげられました。私はこの大会は初めての参加となりますが、単純に労働安全衛生に関する講演等を聞くだけだと思っていたため、このように犠牲者への哀悼の意をささげる時間があることに驚きました。それと同時にこの先労働災害の犠牲者を1名でも減らすためには自分はどうすればいいのか、この3日間を有意義に過ごし多くを学ぼうと改めて誓う時間になりました。



「為末 大」さんによる特別講演「熟達し続けるためには」においては、自身の経験を基にした様々な話を聴くことが出来ました。何事も漫然とこなすだけでは成長も成果も期待できず、出てきたキーワードとしては「日々自分を飽きさせない」「単調な繰り返しの中にも自分なりの面白さを見つける」といったモチベーション維持に関することを述べていました。さらにそこには具体的な数値目標もあることが大切であ

るとも述べられておりました。(プロにおいてはコンマ1秒、ミリ単位の誤差・精度でアジャストしていくことが具体的に示されており、それが出来るからこそそのプロなのだなどと感銘を受けました)。一方、指導の立場においては、多くの強いチームには“悪いムードの時こそ笑わせる”(流れを変える)ことを意識している指導者が多いという話も聞き、これも日々の業務の中でも活かせる行動だと感じました。そのほかにも感銘を受ける話が多数あり、あっという間の90分でありましたが、この話を心に留めて日々人生の熟達に向けて過ごしていきたいと思えます。

「子曰く、之を知る者は之を好むものに如かず。之を好む者は之を楽しむ者に如かず。」(孔子の言葉です。日本語で言えば”好きこそものの上手なれ“が似たようなニュアンスです)。

2日目は、「安全衛生教育分科会」を中心に参加しました。「Z世代のトリセツ」においては我々が今後も日々出会っていく若者に対してのアプローチの仕方を学術的観点から学びました。確かにいつの時代も「イマドキの若者」に対する接し方はジェネレーションギャップがあるほど大変だと思えますが、その中でも変わらないと感じたことは「相手を理解するために問い続ける」という話です。これは相手に対して積極的にアプローチして理解を深めていくということですが、やはりいつの時代もコミュニケーションが大切なのは言うまでもありません。特にダイバーシティ推進の昨今においては年齢性別国籍問わず、相手に対して自ら積極的に理解を深めていくことが肝要なのだ改めて考えました。

第3日目は、「メンタルヘルス・健康づくり・健康経営分科会」で、「心理的安全性が高い職場とは」においては、まず“職場全体がそのような状態であることが求められる”という言葉が印象に残りました。確かに様々なシーンで「心理的安全性を高めよう」「年下でも危ないことは注意しよう」ということが言われておりますが、表面上の営みだけでは結局のところ「やっぱり後から嫌味言われたらいやだし」「言ったら言ったで、批判されるんだろう」と思うことでしょうか。そうではなくて組織全体として信念をもって心理的安全性を担保する。「言わないと損」ではなく「言うことが得」と思える状態であるとの指摘もありました。矛盾の無い制度と風土・お互いさまの精神・メンバー間の丁寧な対応・ミスを指摘されてもポジティブに取られる企業風土こういったものが大事になるようです。これは第2日目の講演でもあった「自ら理解を深める」コミュニケーションの大切さにもつながるものではないかと感じました。

末筆になりますが、この3日間で得た経験を職場に持ち帰り職場にフィードバックすると共に自分自身が率先して安心安全な職場づくりに貢献できるよう日々取り組みたいと考えております。派遣要請を頂いた皆さんに感謝申し上げます、報告とさせていただきます。



## 情報労連北海道協議会 北海道情報通信建設労働組合 白崎健太 さん

広島県立総合体育館での総合集会は、開会宣言で「安全かつ健康で働く事」をモットーに取り組むこと、広島県知事挨拶では「安全衛生の向上」「職場でのメンタルヘルス」の重要性が強調され、私自身も改めて考えさせられる時間となりました。厚生労働省講演では、事故の中でも墜落・転落の事故が多く1人1人が強い危機感をもって業務を行うことを話していました。自社でも身近に人身事故が発生しており強い危機感を感じました。

「為末 大」さんによる特別講演「熟達し続けるためには」は、自身の経験にもとづく講演でした。タイトル「熟達し続けるためには」は、モチベーションが保たれなければ技能が高まらない、変化が無いとモチベーションが高まらないことが重要と話していました。自分の仕事に置き換えると、モチベーションは常に変化が必要だという考えがなかったので、物事を違う角度から見ると必要だと感じました。具体的な数値目標、制度の大切さについても話していました。陸上競技プロの世界での0.1秒、ミリ単位の誤差・精度でアジャストしなければいけない部分について、2000年シドニーオリンピックの実例を挙げて話していました。ハードル競技だとハードルまでの歩幅が決まっており、屋外だと自然環境の変化で一步の



差が生じ、タイムに大きく影響を及ぼし思った結果が出なかったそうです。克服するために、オリンピックのほとんどは毎日の目標と振り返りを大切に、それを行動として有言実行していることが結果に繋がっているとの話もあり、為末さんの有言実行に対する力強い発言を聞いてとても共感しました。

一方、指導的立場においては、強いチームがピンチの時に、「悪いムードの時こそ笑わせる・相手を笑わせる。」ことを意識し流れを変える指導者が多いと言っていました。自分の日常業務に置き換えてもすぐにも実践できる事であり、職場の仲間にも伝えて行きたいと思います。他にも自身のエピソードをユニークに講演していましたが、印象に残った言葉はシンプルですが「何事にも夢中になること」を重要だとしていました。何事にも夢中になることの重要性を感じながら今後の業務に遂行したいと思います。

第2日目は、「緑十字展2024 in 広島」に参加しました。各社から、耐圧手袋、安全靴、最新のフルハーネス器具等が多数展示してありました。また、近年の熱中症対策の持ち運び便利なタブレットや、法人専用のサントリー「DAKARA」の熱中症対策飲料として発汗時に失われる塩分と鉄分補給0カロリーのドリンク等があり、会社と自組織で共同配布している安全グッズのヒントになるような物がたくさんありました。各ブースにおいても非常に発見があり今後仕事に活かしていきたいと思いました。午後からは「安全衛生教育分科会」に参加し、「Z世代のトリセツ」



として、Z世代特有の悩み、どう育成するかについて学習しました。Z世代への接し方については新規加入促進活動において重要であると認識していたので講演を楽しみにしていました。まずZ世代の特徴について、SNSが必須でること、個性を大事にすること、人との付き合いに慣れていないなど特徴を述べられていました。Z世代に限らず個人により人との付き合いが慣れていない方はいますが、SNSで他人が見えるというのが自分たちの時代と決定的に違うと認識しました。また個性を大事にすることについては自己主張が出来ていることになり良い方向に働けばとても良い事だと思いました。育成については、勤務時間外の飲み会等ではなく、業務時間内での接点を多く持つことが重要だと話していました。また、心理的安全性を確保したうえで対話の場を作ることがZ世代とのコミュニケーション向上への近道だと感じ、今後の加入説明会においてとても勉強になりました。

3日目は「ヒューマンエラーの問題」の分科会に参加し、「心理的安全性が高い職場とは」について人と業務量のバランスが崩れると確認行為を飛ばしてしまう傾向があるとの指摘がありました。時間に余裕を持った行動は普段から心がけていますが、どのような取り組みをしたら業務にゆとりを持てるのかについて、まずは快適な職場づくりが必要だと強調していました。職場環境での高齢者、女性がいかに働きやすい環境を作るか、業務において何が出来る、何が出来ないかを、すみ分けすることが大事だと改めて認識することができました。また、ミドル層の悩みとして、仕事をプレイヤーとして入ってしまい監理が出来ていない事象の話があり、自社においても人員不足の場合当てはまっていると感じることができ、3日間の有意義な研修を今後、職務に活かしていきたいと思いました。

この3日間で得た経験は改めて今後の活動にプラスになることが多かったです。講演で勉強したことについては今後自分が率先して実行し、常に熟練しつづけていきたいです。今後の全国産業安全衛生大会については一人でも多くを経験し安全安心の職場づくりに繋がれると感じました。

今回、派遣要請を頂いた方々に感謝の気持ちでいっぱいです。ありがとうございました。



### 自治労北海道本部 河原崎育子さん

大会名を聞いた時に、自分が理解できる内容なんだろうかと不安に思いましたが、分科会の種類を資料で確認すると、たくさんの分科会があり、それぞれ取り組み発表が20分程だったので、集中力も途切れず興味ある分科会に参加することができました。

大会1日目に、厚生労働省労働基準局から講演がありました。現在、厚生労働省で女性の健康課題への対応について、更年期症状に対してどう対応するべきか議論されているそうです。私は自治体の職員なので、自治体こそ率先して健康課題に取り組んで、地域に広げていって欲しいと思いました。この問題は、自治労北海道本部が北海道に対し政策提言を行っており、25年度の提言の1つとして、更年期症状のための休暇制度や相談窓口の整備を要求しています。鳥取県や、全国の市町村では更年期症状のための休暇制度の整備が広がってきています。更年期症状は男性にも起こることが分かっていますので、高齢層の

労働者が増加していることから職場全体での話題になればいいなと感じました。

分科会については、組合専従者なので業務に活かせるような分科会に参加しました。職場課題の解決へのアプローチの1つとして、労働安全衛生からのアプローチは重要だと感じており、労働安全衛生について特に力を入れたい「健康経営」「心理的安全性」の2つでしたので、「安全衛生教育」「メンタルヘルス・健康づくり・健康経営」の分科会を主に参加してきました。

参加した分科会の内容を紹介したいと思います。

#### 《事例1》 企業職員の困りごとに寄り添う「生理休暇についての取り組み」について

若手女性技能職の増加し、生理休暇を巡っての相談が多くなった。技能職は生理痛などが辛い場合は休むしかなく、パフォーマンス維持のため取得率自体は高い。しかし、「取りたいと言いつらい」「迷惑かけると感じ申し訳ない」「生理休暇を取ったら？と言うとハラスメントと思われる？」などの声が上がっている。

「生理休暇制度説明会」を1つの工場の組長以上を対象に試験的に①産業医からの基礎知識講座（生理・更年期・ガン等）、②グループに分かれてケーススタディ、③産業保健師から好事例、NG例などの紹介、などの説明をした。さらに、「女性の健康セミナー」開催し、閉会後も視聴できるようにした。社外のフェムテックサービスを利用したが、就業時間内は厳しいため女性技能職の参加率が悪かったので、後日「女性健康座談会」を開き、産業医・保健師にも参加してもらった。座談会への声かけは、ハイリスクアプローチ（一定日数生理休暇を取得している人）とした。

目指す職場の形は、①女性自身の正しい理解・対処、②共感、③上司・周囲の理解、サポート向上、④職場を応援する会社制度、⑤みんなともに助け合える職場などについて確認することができた。

#### 《事例2》 講演「心理的安全性が高い職場とは？」について

心理的安全性とは、対人リスクを恐れずに組織内で自分の意見を安心して発言できることである。対人リスクとは、①無知（こんなことも知らないのかと思われる不安）、②無能（こんなこともできないのかと思われる不安）、③ネガティブ（気難しく一緒に仕事をしづらい人だと思われる不安）、④邪魔する人（空気を読まない人だと思われる不安）などが挙げられる。

心理的安全性がないとハラスメントが起き、不正、不祥事の発覚や売上の低迷につながる一方で、心理的安全性があるとイノベーションの促進、責任感の向上などの効果がある。そして、心理的安全性の向上にはリーダーの役割が重要であり、「直接話のしやすい人になる」「現在自分が持っている知識の限界を認める」「自分もよく間違えることを積極的に示す」ことが必要であるとの講演があった。

2つの事例を通して私が感じたことは、みんなが働き続けたいと思える職場にするための取り組みについて、色々な視点から行うことが大切なこと、普段なかなか口にできないことを口にしても大丈夫なんだ、という職場風土の醸成が必要と感じました。

健康課題は、性別問わず重要なので、個人の問題で終わらせずに職場全体のパフォーマンス向上のため、という捉え方もあってよいのかなと感じました。実践することはなかなか簡単ではないですが、組織の上層部がどれだけの意識をもっているか次第かなと、変えるのはなかなか大変ですけど…。

3日間、多くの事に気づき、発見できた大会でした。



### 11月26日「北海道カスタマーハラスメント防止条例」が制定されました

11月26日(火)、北海道議会第4回定例会において、「北海道カスタマーハラスメント防止条例」が全会一致で成立しました。私たちNPO法人北海道勤労者安全衛生センターは、2017年以来、メンタルヘルスによる労災減少をめざして連合北海道などからの協力を得て、医療・介護・福祉・公務・陸上運送・製造・小売業などの業種を対象に「パワハラ調査」を実施してきました。その中で、顧客等から、多くのカスタハラ被害の声があり、22年「BtoC」、23年「BtoB」の調査を行いました。調査後も労使問わず研修会講師の依頼が増え、多くの方々からカスタハラを防止する法律・条例制定を望む声が寄せられました。こうした声が行政等にも届き、道議会でも「カスタハラ防止条例にかかる検討部会」に意見参考人として招かれ、実態や条例制定の重要性などについて説明をする機会をいただきました。

**詳しくは、当センターのホームページをご覧ください。HP: <http://www.hokkaido-osh.org/index.html>**

こくみん共済 coop では  
**自賠責共済**を取り扱っています！  
任意の保険もご用意しています！

ご契約の専断を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させたりした場合の対人賠償事故を補償します。

**自賠責共済とは？**  
任意の保険として、任意の条件で加入することができます。加入の範囲が広く、加入の期間も長いです。

**もし、自賠責共済(任意)に加入していない？**  
事故発生時に、任意の条件で加入していない場合は、賠償金が支払われません。

**任意の保険**  
任意の条件で加入することができます。加入の範囲が広く、加入の期間も長いです。

**任意の保険**  
任意の条件で加入することができます。加入の範囲が広く、加入の期間も長いです。

こくみん共済 北海道推進本部

**ろうきん** ははたらく人なら **ご利用いただけます!!**

**「はたらく」って？**  
ろうきんは、預金やローンなど、はたらく人が利用しやすい商品やサービスを提供している **非営利の金融機関** です！

**私も使えそう！**  
パート・有期契約派遣などの雇用形態の方はもちろん、主婦(コブ)もご利用いただけます。

ろうきん