

安全・衛生 — じゃーなる
Journal
HOKKAIDO68
2010.5

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：松浦 俊一



第14回通常総会を開催しました

“安全・衛生第一”をあらためて確認

北海道勤労者安全衛生センターの第14回総会（中間年）が、4月26日に札幌市内ホテルで開催されました。この総会には、会員35名（出席18名、委任17名）をはじめ、労災防止指導員、センター理事・監事など約70名が参加しました。

総会にあたり工藤和男理事長は「09年度は労災の死亡者も休業者数も減少し着実に安全は前進しているだろうが、健診の有病率やメンタル問題の拡大は続いている。安全衛生委員会の活性化など実効ある活動が必要だ。」とあいさつし、連合本部南雲事務局長からは「第11次労働災害防止計画の確実な実施に加え、労働災害の予防やメンタルヘルス対策の一層の充実を政府に求める」旨のメッセージが寄せられました。

その後、2009年度活動報告と同決算・会計監査報告が提案され、質疑無く承認されました。また、引き

続く2010年度活動の進め方では「2010年を機に安全衛生の10年間をふり返ってみたところ、2005年の安全衛生法改正で本格的な予防優先の時代に入ったが、“静かな労災”と言われるハラスメントを含むメンタル不全問題と、非正規化がもたらす職場安全意識と技術の低下、65才雇用延長に伴う健康と安全の確保に重大な関心を持つ必要がある」ことを活動の基調にして、特にメンタル不全問題への対応は、従来の対処的な取り組みから、「職場環境配慮義務（安全配慮義務に含む）」の観点から、予防と連鎖反応の防止を重点にすべきとの考えを提起し、今年度は職場の全員調査に新たに取り組み、そのノウハウを確立することが提起されました。その他、マネジメントシステムの普及や各種セミナーの充実など、重点的に取り組む課題を決定しました。

また、道の補助金が20%削減されたことを受けて

昨年度より減額された2010年度予算についても提起確認され、その他として、社団法人改革への対処として、NPOへの移行をめざすことも承認されました。

総会終了後の記念講演としては、方針で確認された「ストレスの職場全員調査」について、実施主体となるNGOの「ストレスと職場を考える会」から越田清和事務局長が、臨床心理士などの協力を得て、



ストレスの原因と仕事との関連を知る基礎調査として取り組むことが説明され、約100名を対象に6月～7月に調査を実施し10月までには報告書をまとめた」と説明されました。

当センターは5月下旬にも当面する年間の取り組

みについて計画を決めることにしています。特に昨年から取り組んでいるPOSITIVEトレーナーセミナーについては、職場におけるマネジメントシステムの実践として今年も取り組むことにしていますので、各職場で開催の希望があれば、事務局までお寄せください。



ホームページを更新しました

情報発信とメンタル対策を重視

当センターのホームページ(<http://www.hokkaido-osh.org/>)を更新しました。特に今回の更新では、メンタル対策を重視して、見やすいことと相談しやすい環境を作り出すことを重視しました。また、「安全センター情報」では、中央労働災害防止協会や安全衛生情報センター・労働科学研究所などのHP(ホームページ)を巡回閲覧した新規情報について週1回のペースで更新しています。

是非ご覧いただいてご意見をお寄せください。

<http://www.hokkaido-osh.org/>



労働安全世界デー セミナーの要約

World day on safety and health at work 2010

変化する仕事の世界に現れるリスクと 新たな予防のあり方—ILOの挑戦

町田 静治 ILO労働安全衛生・環境計画部長 (ジュネーブ在住)

(2010年4月28日 15:30～ 富国生命ビル 世界銀行東京開発ラーニングセンター)



■ナノテクノロジーなど新たなリスク

仕事の変化に伴って、新たなリスクが顕在化してきている。これは先進国や途上国共通の課題となりつつある。

一つは技術の変化と急激なグローバル化による労働の変化により、もう一つは働き方の変化によるもので、もちろん従来のリスクが無くなったわけではないが、新たなリスクが増えている。

第1には新しく開発された技術にともなうもので、例えばナノテクノロジーでは、2020年までに生産される物の20%に何らかのナノテクノロジーが使われると予想されている。しかしナノテクノロジーに関するリスクはほとんど未知である。

また、新しい技術の一つであるバイオテクノロジーでは、技術の成果についての生物学的リスクと、新型インフルやSARSなど感染症に関する医療労働のリスク、遺伝子操作による農業分野での新しいリスクも

想定される。

化学物質に関するリスクも従来から懸念されているが、多くのリスクは人体や環境への影響(ダメージ)が明確になるまで認識されてこなかった。GHS(化学品の分類および表示に関する世界調和システム Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)の普及や、ILO170号条約(職場における化学物質の使用の安全に関する条約)に基づく製品安全データシート(MSDS)の普及が必要だろう。

■働き方の変化によるリスク

働き方の変化では、ITテクノロジーの普及にともなっていて、いわゆるテレワークのような働き方が生まれ、仕事と生活の区別がつきにくくなり、仕事上のストレスが、仕事と家庭のバランスを崩す要因となる場合もある。

特に問題になると思われるのは、世界の労働人口の80%を占める「インフォーマル・エコノミー」における安全衛生だ。そこで働く人々は女性や移民など社会的弱者が多いが、何らの保障も情報もアドバイスもない。移民労働者の働く場は、いわゆる3K職場が多いが、安全教育や訓練を受ける機会が乏しい。

また、労働人口の高齢化が全世界的問題となっていており、身体能力の低下によりリスクを高めることもある。潜伏期の長いアスベストなどの職業性疾患もあり、生涯を通じた政策が必要だ。

また、若年労働者は未熟であることによって、労働災害の被災率が高い。有害で不安定な職業に就くことも多く、若年者に特異なリスクを雇用者が認識すべきだ。

ジェンダーと安全衛生では、男女で有害物質の影響が異なることがあることに気づかなければならない。女性が多い職場での人間工学の考え方や、身体負荷の軽減などへの対策には、男女が参加する委員会をつくるべきだ。

■メンタル問題がILOリストに

業務上の事故・職業病に関する最近の傾向は、業務上の死亡数は横ばいだが4日以上以上の休業は大きく増加している。

特にメンタル問題が世界的に大きな問題となっており、ILO194号条約による「職業病リストと勧告」が2010年3月に見直され、メンタル疾患と行動異常が初めて含まれた。OSHMSのストレスへの適用やカウンセリング・新入社員へのメンター制度(企業内の先輩による助言制度)も重要だし、メンタル問題に詳しい関連NGOとの協力が必要だろう。

また、安全衛生全体として新しい傾向としては、労使の間で合意ができて「予防の重視(OSHMSなどのリスクコントロール)」や「経営への効果(生産性の向上とCSRの視点)」があげられる。

特に協調されるべきは、これらについて労使だけでなく、国レベルでの方針化である。これらをすすめる上で、ILOのCISセンター(国際労働安全衛生情報センター)を利用し、より広い情報の共有とネットワークをつくる必要がある。

■重要度を増す健康増進の視点

もう一つ重要なことは先進国途上国を問わず、健康の増進の視点だ。生活習慣病や飲酒・薬物などの問題に取り組むことは、生産性の向上と労働可能年齢の延長に寄与するだろう。

これは「安全と健康上の危害を防止する文化の促進」ともいえる。2003年ILO総会はこの「予防文化」を普及するための国際戦略の策定を決めた。その意味で、2008年のソウルにおける安全衛生サミット宣言(ソウル宣言)が「安全と健康な労働環境は基本的人権」と規定したことは画期的なものであり、それぞれの国や地方はこの宣言に基づく戦略を策定すべきである。

ILOは第155号条約(1981年)や第187号条約(2006年)への準拠を求めて、ディーセントワークに関するカントリープログラムを通じた技術協力、特にASEANレベルの役割発揮に努めたいと考えている。

(文責、センター)

(上記のセミナーに北海道勤労者安全衛生センター松浦事務局長が参加した。なお、この講演の他、「グリーン・ジョブと労働安全衛生を結びつけたフィジーでの取り組み」と題し、フィジーでのゴミ収集の改善と安全衛生の取り組みについて報告があった)

上手に相談して ストレスを溜め込まない



2009年5月5日発行 第1131号



新しい年度に入り、それぞれが新たな仕事への意欲を掻き立てられていることでしょう。しかし、新たに仕事に就いた人や新しい仕事を始めた人にとっては、慣れない仕事でさまざまな問題にぶつかり、ストレスが溜まる時期でもあります。こうした時期を乗り切るために、仕事を進める上で問題が生じたり、迷ったときには、自分ひとりで抱えこまずに先輩や上司に相談をして、経験に根ざした知恵を借りましょう。

相談をスムーズに進めるために、ルールとマナーに配慮しましょう。

* 相談をする前に *

- 相談の日時や場所など、相手の都合を聞く。
「お忙しいところを申し訳ありませんが…」の言葉と「15分ほどお時間をいただけますか？」など、相談をされる人の立場や状況に配慮する。
- 相談したい内容を、あらかじめ紙などに整理しておく。
どの部分でアドバイスを受けたいかははっきりさせる。



* 相談をするときは *

- 相談相手に頼りきらずに、自分の考えも伝える。
- アドバイスは最後まで聞く。
- 疑問点は、その場で遠慮せずに質問をする。
- アドバイスを実行したら、その結果を報告する。



(イラスト/安藤 しげみ)

14105-160