

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 ほくろうビル 4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：松浦 俊一

70
2010.11.15


第14回労災防止指導員研修・連絡会議

職場の巡視から巡「思」へ

9月30日、札幌市内のホテルで第14回労災防止指導員研修・連絡会議が開催されました。労災防止指導員制度については、政府・厚労省が省内の「仕分け」で今年度限りで廃止するとし、H23年度予算に概算要求しないという「暴挙」に対し、労働組合推薦の労災防止指導員が果たしてきた安全衛生の成果と責務を無視するものであると、年末の予算案作成に向けて「復活」の運動に取り組んでいますが、そのほか、道内の死亡災害件数が、運輸業と林業で大幅に増加していることもふまえ、職場の安全点検と労働衛生環境の改善に向けて、職場巡視のスキルアップを目指して開催しました。

会議は、高瀬典幸副理事長（連合北海道副事務局長）の主催者あいさつに続き、講座Ⅰとしてビデオ「効果的な安全パトロールとは」を視聴しました。これは安全衛生法に基づく法定パ

第14回 労災防止指導員研修会議



トロール（安全管理者・産業医など）とは別に行う「自主的職場巡視」の計画と方法について、職場作業が一定している製造業と日々変わる建設業では現場での指摘対応に差があることや、巡視計画の立て方、報告と安全衛生委員会との連携など、効率的な巡視の結果として、職場の安全衛生意識を改善することが目的と説明されました。

【講座Ⅱ】 死亡災害の増加の現状と対策

北海道労働局東海林安全課長

続いて、「北海道における労働災害の現状について」と題して、北海道労働局東海林安全課長から、全国的に重大災害がH18年から少し増加した以外は、労災の死傷者数は順調に減少し、H21年度は過去最低となったこと。この傾向は北海道でも変わらなかったことが報告されましたが、一方で、北海道の労災は発生率の人口比

が相変わらず高く、都道府県の比較では人口が7番目なのに労災死亡者数は全国2位、死傷者は3位となっており、労働者10万人あたりで比較すると、死亡者・死傷者ともに全国1位で、東京都と比べると死亡者数で3倍、死傷災害は1.6番と高い発生数であること。また、健診の有所見率でも建設業・運輸交通業で全国平均よ

り10%以上高い現状が報告されました。

また、今年は昨年同月に比較して死亡災害が14名増加し、運送業と林業で大幅に増加しているが、特に交通事故災害では運転者の自己責任（居眠り・シートベルト）が多いことが報告されました。

最後に、労災事例として、苫小牧の飼料粉じ

ん爆発、鉄鋼業のコンクリートブロック転倒、食品加工業の搬送エレベーター挟まれ事故、建設業のバケット添乗墜落事故、林業の伐採下敷きが示され、コスト削減や安全ノウハウの継承・経験不足などを克服するために、リスクアセスメントの教育・訓練の重要性を訴えました。

【講座Ⅲ】 リスクアセスメントの考え方と実践手法 KY（危険予知）活動の実際

NPO 法人 北海道安全衛生研究所 岡崎所長

次に、「元気なあいさつを交わすことは『よい仕事』の初歩であり、『よい仕事』とは安全な職場のことである。」と、安全衛生活動の基本について、労基監督官などの経歴を持つ岡崎所長から講演がありました。

第1にテーマはKY運動についてで、最近ではKYというと「空気読めない」の略語と思われていますが、すでに35年の歴史を持つ安全運動で、「安全衛生は行動して初めて実現できる」の考え方のもとで、例えば建設業では「釘一つ拾う心に事故無し」とよく言うように、知識よりも実行が大切である。現在の安全衛生活動は、KYによる点検とリスクアセスメントによるリスクの低減が二本柱となっていることが強調されました。

労働安全衛生は「人と物の改善」に集約される。それは、機械設備の安全化が物の改善であるとする、KY活動の実践は人の改善である。なぜなら、人は「不安全行動を取る」ことを前提とすべきであるからで、知識の不足、技能の未熟、不実行、人間としての特性（ヒューマンエラー）はついてまわることであり、特に不実行とヒューマンエラーが不安全行動の99%と言っている。不安全行動を改善するためのポイントは、指差呼称で要所確認、危ないの感受性、話し合いと決心であり、これがKY活動のポイントともなると解説されました。

また、このようなKYをチームで行うことにより、四つの効果がある。それは、第一に本音で話し合えるチームで生き生きした活力ある職場風土ができること。第二に危険要因の先取りでリスクゼロを実現することで安全水準が向上

する。第三に事故やけがが無くなり仕事に集中することで生産性が上がる。第四にこの話し合いは生産活動に広く活用できる。

次にリスク・アセスメントについての解説では、「危険要因」をリスクの内容として列挙し、その要因（人か物か管理か）で分類。さらに危険作業の頻度（F）、けがの可能性（P）は1～5の評価を行うが、例えば頻度では毎日の危険作業は点数が5になり、また、けがの可能性では相当注意しても災害になる可能性があれば5にする。さらに、けがの大きさ（S）を1～10の評価で行うが、休業をとまなう災害は6、命に関わる災害は10などと評価し、（F）＋（P）＋（S）の合計点により、12以上は作業中止、8～11は優先的改善、5～7は計画的改善、4以下はないようにより改善として優先順位を決めるものである。それぞれの改善・対策内容はもちろん法令対応が優先とされる。さらに、この評価はPDCAサイクルで再評価されることになる。比較的簡易であるが十分に役に立つので、是非職場に取り入れるようにすべきだと強調されました。

最後に、KYを含め、職場の安全衛生は24時間であることを確認しよう。プロ意識とは、第一に作業手順を守ることであり、怪我しない・させない意識である。第二に仕事に責任を持つことで、次（明日）の仕事を考えて健康な生活をする。第三にチーム・ワークを実現し明るい職場を作る挨拶ができるようになることである。それぞれの職場にあてはめて考えてほしいと結びました。

【報告】 中災防「職場巡視・点検セミナー」に参加して

報告者：後志地協 石川事務局長

最後に、8月26日に開催された中災防（中央労働災害防止協会）の「職場巡視・点検セミナー」に参加した経験を後志地協石川事務局長から報告してもらいました。

以下は石川さんの報告の概要です。



このセミナーの参加者は全国から109名で、北海道からは、空知地協の中川さんと石川の2名が参加しました。セミナーは講義と演習（グループ討議の図上演習）が行われました。

講義1は職場巡視・点検の意義＜安全衛生管理とヒューマンファクター＞です。職場巡視を定期的に行うことは重要なことですが、これを繰り返していくうちに、いつの間にかマンネリ化を招くことも少なくないといわれています。職場巡視というのは非常に大事なツールであり、今までは起きた災害について原因の究明や調査を行うだけではなく、起きる前に災害を見つけて調べるのが重要です。安全な職場とは労働災害がなかった職場ではなく、起こり得ない職場のことを指すことが印象に残りました。

また、労働災害は物の欠陥ばかりではなく、人の欠陥、すなわちヒューマンエラーや不安全行動など、人の特性に起因するヒューマンファクターによる異常処理作業など、非常作業に問題が見られますが、通常の職場巡視では発見することが非常に困難です。ヒューマンファクターの種類は錯覚・動作ミス・知識不足等多様ですが、人はミスをする動物であり、間違えは人間の日常行動です。ですから、人のミスを前提とした対策が必要になってきます。つまり、安全衛生は物、人、管理の面からリスクをなくす活動であり、安全は信頼性が高い設備対策を優先させ、人的、管理的対策でフォローすべきであるとしています。

安全衛生管理とは、事前に、すなわち災害や健康障害が発生する前に、その原因となるリスクを発見し、適切に対応することが重要になり

ます。安全教育の賞味期限はもって1ヶ月、平均は1週間で、1日で忘れることもあるという言葉が印象的でした。

講義2は、職場巡視・点検のポイントということ。役員や工場長等のトップ層による巡視は、職場全体に安全衛生意識を植え付ける、職場や作業内容を熟知しているライン管理監督者が行う巡視は生産責任と安全責任の両立、作業による巡視では巡視を安全衛生教育の手段として活用することができるなどの違いが示されました。「職場巡視」の「視」のところを「視る」ではなく、「思う」の「思」に置き換えて、考える巡視として行い、巡視者が災害を起こす悪魔になってみて、職場で働いている人たちや作業を観察して、「どうすればこの人たちに災害や健康障害を起こさせることができるか？」と逆転の発想で考えてみることも重要とのことでした。

午後からは、職場巡視の演習で、109名の参加者を16のグループに分けて、事務職場、実験・研究室、化学設備系の現場・機械設備系の現場をそれぞれのグループが与えられたイラスト上で職場巡視の模擬体験をするというものでした。与えられた職場内のイラストを基に災害の予測をし、直接原因・間接原因を見つけ出します。次に、リスクの見積もり、レベル分け及び評価の方法例を参考に、リスクの見積もりをして、リスクの低減措置を検討し、最後にリスクの再見積もりをするという演習でした。イラスト上では、人や物が動きませんので、災害の予測は比較的簡単にできましたが、予測される災害の直接・間接原因を見つけ出すことが意外と難しく、見つけ出せても文字にするのが結構面倒でした。

本セミナーを受講した感想では、通常、地元にいると中々時間が取れませんから、丸一日の時間を取って、これだけの内容のものを講義として聴ける機会がないので、大変有意義なセミナーであったと思います。



産業安全運動100年記念事業への取り組み確認

今年で69回目を迎えた全国産業安全衛生大会は、11,500名の参加者で、10月6日～8日の3日間、福岡市のマリンメッセ福岡で開催されました。

大会では、「安全衛生行政の動向」と題して厚生労働省労働基準局長が、また、「人生の金メダルをめざして!」と題して、東海大学体育学部長で全日本柔道連盟理事の山下泰裕（やました やすひろ）さんが講演しました。

山下さんは、熊本出身で全日本柔道選手権9連覇、ロサンゼルスオリンピック柔道無差別級で金メダルに輝き、「世界のヤマシタ」として輝かしい戦歴を残すとともに、現役引退後は、柔道の枠を越えて一個人を大きく育てていくという広い視野に立った指導を進めています。

また大会では、来年が産業安全運動の創始100年記念の年であるため、「産業安全運動100年記念事業実行委員会」が行う「産業安全運動



100年記念事業」について、記念事業詳細及びロゴ・スローガンを公表されました。（詳細は <http://anzen100nen.jisha.or.jp/>）

翌日からは、リスクアセスメント／マネジメントシステム分科会やメンタルヘルス分科会など15の分科会などで事例・研究発表や意見交換が行われました。

なお、当センターに資料がありますので、閲覧いただけます。



「職場のいじめ・暴力・ハラスメント予防対策」がテーマ

9月18日、東京で標記の研究会があり、当センター松浦事務局長が参加しました。参加の動機は自治労パワー・ハラスメント10万人調査の報告に興味深かったことですが、残念ながら当日はまだ未集計部分があり、中間報告となりました。

研究会は第1部として、鳥取大学医学部保健学科の吉岡教授が「いじめ・ハラスメントの心理的負荷と予防対策の課題」と題して講演し、

H18年度の国家公務員長期病休者実態調査から、5年前のH13年度の調査に比べ、病休期間の長期化が進んでいるおり、若年層の病休者は7割がメンタルであると指摘されました。

その理由として、官民間問わず「精神障害を促進する職場の様相」があり、それは、長時間労働の蔓延、病的な規範など管理の強化、「われわれ」という感情の希薄化（いじめ）、身体リズムの崩壊などを上げ、とくに「いじめ（ハラ

メント)」が職場で横行している現実があると警告していました。その実態は、個別労使紛争や労働局等の相談受付でも、毎年比率が上昇し、セクハラとパワハラを合わせると相談件数の1割以上になることからわかると指摘されました。

対処の方法としては、全体研修や管理者研修の実施、目をそらさず誠実に対応する、法制度の確立が緊急課題であるとも述べられました。

自治労パワー・ハラスメント10万人実態調査の中間報告では、6万人から回答が寄せられ、他の調査と比較しても関心度が高いことが明らかになったようです。

回答の内容では、ほぼ全員がパワハラの言葉を知っているものの、内容をきちんと説明できるかという点で8割になるということでしたが、自分がパワハラを受けたかどうかでは、3.3%が「重大なパワハラを受けた」ほか、過去3年間に5人に一人が、過去の経験を含めると3人に一人が「受けたことがある」となっています。「受

けたことがある」の職種内訳では保育職と看護職が40%となり、受けたあと半数の人は「気分が沈んで憂うつになった」「不愉快で頭にきた」「相手を避けるようになった」「辞めたくなくなった」など、特に女性にダメージが大きいという傾向が出ました。

自由回答欄には「不眠で感情のコントロールができなくなった」「人との接触の仕方がわからなくなった」「やけ酒を飲むようになった」などのほか、「薬殺できないか薬品を探し回った」「殺してやりたいと思った」など穏やかでない回答もあったようです。

相談体制では、パワハラを受けた場合に「相談する」とする人が75%でしたが、その相談窓口は「労働組合や当局が委託する外部窓口」が一番多く、職場内では解決できない（あるいはしたくない）との思いが強いようです。

自治労では、窓口整備はもちろんのこと、「職場いじめ・暴力禁止法（仮称）」に向けた取り組みを強化すると結んでいます。



【自殺予防週間】メンタル・病気が22% 希死念慮（自殺願望）も75件

「働く人の電話相談室」に1,170件

（社）日本産業カウンセラー協会が世界自殺予防デー（9.10）とその週間に合わせて全国で実施した「働く人の電話相談室」に、昨年を少し上回る件数の相談がありました。北海道ではメディアの取り上げが少なく、昨年に比べて少なくなったようですが、当センターは9月9日の事前街頭宣伝に協力しました。

相談の結果を見ると、メンタル不調・病気が22%、職場の問題が19%、自分自身のこと17%などとなっていますが、特に多かった相談項目としては、生き方85名、「うつ」84名、希死念慮75名などで、このうち、希死念慮の理由として、健康問題が58名と圧倒的になっています。

相談者は30代が昨年の1.24倍に増えるなど若年化傾向があり、無職が33%で生活保護受給者も多かったようです。

相談内容をみると、「生きる目標がない」「生

まれてきたことに始末をつけたい」「自分はダメな人間だ」「（生活保護で）犬や猫のように生かされている」「お米を買うお金もない。死にたい」「兄弟とも会えず本音で話せる相手がない」…

カウンセラー協会では「全体的な疲労感と出口の見えない不安」と特徴を上げていますが、仕事が見つからない、病気になったなどネガティブな条件を一つかかえるとなかなかそこから抜け出せない状況が見て取れる」と、社会的な危機管理としての自殺予防対策の強化を求めています。

当センターでは、世界自殺予防デーの取り組みに全面的な協力を行うとともに、専門家集団としての産業カウンセラー協会との連携を今後とも強めていきます。



「うつ病への対応を考える 職場で何ができるか」

10月21日、札幌駅前のアスティ4・5で、日本産業カウンセラー協会北海道支部が、標記セミナーを開催し、定員を超える約300名が参加しました。

まず、開会挨拶で日本産業カウンセラー協会桑原理事が、日本産業カウンセラー協会は1960年11月に設立され、当時の時代背景が高度成長の入り口で、工業化が進み都市に労働者が流入していたが、様々な理由で定着できない労働者がおり、その解消の

ためにカウンセリングが取り入れられていたとの設立経過と、現在は全国に13支部あり24,000人がカウンセラーとして所属しているが、道内は残念ながら471人で比較的まだ少ないこと。北海道支部は年間200件以上の相談を受け付け、そのほかセミナーへの講師派遣では3万人が受講している実績についても報告し、企業・団体の寄付で活動をしていることについて、一層の協力を訴えました。

続いて、記念講演「うつ病への対応を考える 職場で何ができるか」と題し、北海道医療大学心理科学部坂野教授（日本うつ病学会理事）が、1千人以上の企業では9割に「1ヶ月以上のメンタルによる休業」があり、従業員数では0.5～1%がメンヘルで休業したことになる。メンヘルの問題では復職プロセスに半分が問題あり。しかし復職問題がクローズアップされた背景には、それまで精神的な不調者は解雇されており、職場で大きな問題にならなかったからにすぎない。この解雇する傾向は道内ではまだ多いと感じる。厚労省の患者調査では、気分障害（うつを含む）は100万人で激増している。虫歯で160万人だから、虫歯にそのうち追いつくだろう勢いであるなどのメンタルヘルス急増の



現状を解説し、また、脳卒中患者の2～6割がうつ症状を示し、糖尿患者では9～27%、ガン患者では20～25%、末期ガンの場合は23～58%がうつ症状を示す。一般的にうつの有病率は年間で2～4%、生涯では7～15%なので、何らかの病気で治療を受ける患者はうつの発病が高いことがわかるなど、「併行治療」の必要性を訴えました。

さらに、うつの症状は、抑うつ、思考抑制、微小妄想、精神運動抑制、不安・焦燥であるが、他に身体症状がいろいろある。特にその8割が睡眠障害を持ち、疲労倦怠感が顕著だ。日常の注意点はここが重点となる。心療内科等の精神科に受診するのはうつ症状を何回か繰り返した後の、より重篤化している場合が多い。うつは一生の間で6%くらいの人がかかる病気だが、最初はストレスが引き金で発症する。しかし繰り返すことによって、理由無く発症に至るケースが多い。従って早期発見早期治療が重要なことだ。再発の繰り返しによって治療が困難になる。1回目の発症では6ヶ月で54%が治癒するが、1年継続すると16%、2年で11%、4年で6%、5年たつと1%の治癒となる。また、再発が50～60%と高く、基本的には慢性化が避けられな

いと考えるべきだ。しかし、うつ病は休養と服薬で治ることも事実だ。治療としては、抑うつ症状の改善、うつ増悪の防止、再発予防、社会的機能の復活（QOLの向上）を目指すこととなるなど病気と治療についても解説されました。

最後に、予防の考え方として、「考え方の介入」、「行動に注目」、「ストレスへの介入」を勧め、特にストレスをかかえている人には、直接的解決、情報の提供、共感を示す、期待すべき先を示すなどの介入方法があるが、一番は「期

待」に応える機能が十分であること。「あそこの窓口相談してみたら」と提案してあげられる機能ができていることが、本人を一番安心させる。企業の中にそのような窓口を整備すべきだと結びました。

※上記内容は当センター参加者のメモに基づくものです
／「メンタルヘルス」を「メンヘル」と省略しています
／より詳細な報告はHPに掲載しています (http://www.hokkaido-osh.org/contents/jica_50anniv.html)。



十勝地協「職場のメンタルヘルスを改善するために」学習会 「わがまま」で一括りに対処する実態も

10月30日、音更町のホテルで、十勝地協の標記学習会が開催され、管内から約100名が参加しました。

まず、「ストレス一日決算主義のセルフケア」のビデオを見て、ストレスとのつきあい方や簡単なリラクセス法の知識を学習した後、当センターの松浦事務局長が、同じタイトルの冊子（当センター発行）に沿って、ストレスとは何か、うつ病の知識、うつ病の発見と対処、職場復帰のあり方、労災保険における精神疾患の判定手順などについて話しました。話しの中には、自治労のパワハラ10万人アンケート調査やカウンセラー協会の50周年記念講演（別記にあります）などを紹介しつつ、労働組合として組合員の健康と雇用をまもるルールのあり方、相談窓口などの具体的な活動についても提起しました。

会場からは、パワハラや勤務評価を理由に辞めていくことが多いが、関係する事情は後から



わかってきて対策が後手になる、相談員が必要なことは理解するが、どのような資質が必要かなどの質問が出され、松浦事務局長からは、相談員の件では、中災防等の労災防止組織に教育セミナーがありセンターのHPにも情報があること。成果主義賃金の導入以降にメンタル問題が大きくなってきたと言えるので、評価のあり方や職場コミュニケーションに気をつけることが大事なことなどが説明されました。

学習会後の交流会では、60人の職場で2人がすでに1年以上休業していることなどの実態や、病気よりも「わがまま」ととらえる社員や管理職が多いこと。子どもの発達障害の実態についても懇談の中で出され、深刻な現状に多くの職場が悩んでいることが認識されました。



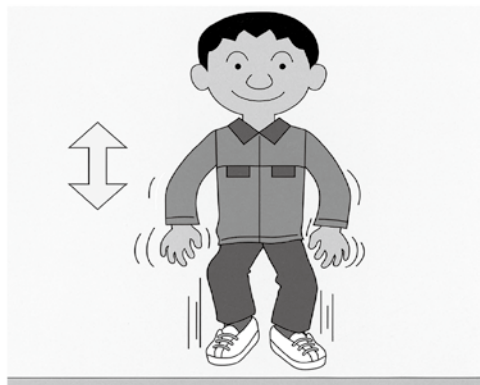
仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は約6割に上っています。ストレスがたまって気分が何となく重く感じたら、心とからだをリフレッシュするよう努めましょう。

職場で一日気持ちよく過ごす

朝出勤したら自分から笑顔であいさつする、相手の話をじっくり聞く、手伝ってもらったときには素直な言葉で感謝の気持ちを伝える、困ったときは一人で悩まずに身近な人に相談して援助を求めるなど、ちょっとした心がけで、一日を気持ちよく過ごすことができます。



平成22年度全国労働衛生週間特集号
平成22年9月発行



体を軽く動かして、血行をよくする

疲れたときや気分がすぐれないときには、体を軽く動かして、血行をよくし、心とからだをリフレッシュさせましょう。

【振る・はすむ】

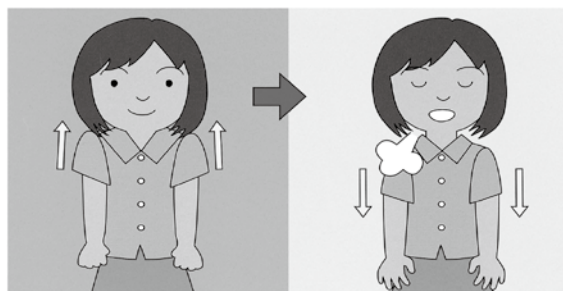
腕を振りながら上下にはすむ。肩・腕・ひざをゆるめて行うのがポイント。

【たたく】

肩・腕・腰・脚などを、こぶしで軽くたたく。小刻みにリズムよくたたくのがポイント。

【肩の力を抜く】

両肩を持ち上げて力を入れる。10秒数えたら、息を吐きながら両肩をストンと落とす。肩から背中にかけての筋肉がゆるんでいく感覚を味わいましょう。



自分にあったストレス解消法を見つける

たまったストレスは、日常生活の中で趣味や余暇を通して解消しましょう。例えば、好きなスポーツをして汗を流したり、歌や踊りの好きな人はカラオケや社交ダンスをしたり、花や緑が好きな人はガーデニングをしたり、好きな本を読んだりするなど、自分の好みに合ったものを見つけて、気分転換を図り、ストレスを解消しましょう。



ストレスをためないために

(イラスト/寺平 京子)

お届けします! HOSH カレンダー 2011

なんだかホッとする写真、思わずクスッとする川柳—。
ココロ癒される作品が新年のカレンダーに!

