

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

103
2014.06

〒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



全国安全週間 7月1日～7日

みんなでつなぎ 高まる意識 達成しようゼロ災害

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で87回目を迎えます。

この間、労働災害を防止するため、事業場では、労使が協調して、労働災害防止対策が展開されてきました。この努力により、労働災害は長期的には減少しています。しかし、死亡災害が平成21年から大幅な増減を繰り返す一方、休業4日以上死傷者数は平成22年からの3年連続の増加によりやく歯止めがかかる見込みとなったものの、小幅な減少にとどまり、依然として厳しい状況にあります。

また、近年、トンネルの建設工事や大規模な化学プラントにおいて一度に複数の死亡者を出す重大な労働災害が繰り返し発生しているほか、産業構造の変化に伴い小売業、社会福祉施設等の第三次産業において労働災害が増加しています。（第12次労働災害防止計画 参照）

これらの背景には、労働災害が多発した時代を経験し、安全に関する知識や経験を豊富に有する世代の労働現場からの離脱の進行と、災害が発生していないことによる安全に対する慣れや過信が広がっていること、重大な災害が少ない第三次産業において安全に対する意識が低いことなどがあると考えられます。

こうした状況を踏まえ、平成26年度の全国安全週間のスローガンについては、安全に関する経験やノウハウを、産業の違いや世代を超えてつないでいくことの大切さを確認しつつ、それぞれの事業場において安全意識を高め、安全に対する慣れや過信を捨てて労働災害の防止に取り組むとともに、第三次産業を中心として事業者と労働者が一体となって取り組む日々の安全活動を推進し、労働災害の撲滅を目指すこととしています。（平成26年全国安全衛生週間 実施要領より）

このため、まず準備期間（6月1日～）には、①安全広報資料等の作成、配布を行う、②様々な広報媒体を通じて広報を行う、③安全パトロール等を実施する、④安全講習会等を開催する、⑤安全に関する標語等の募集を行う、⑥安全衛生に係る表彰を行う、⑦「国民安全の日」（7月1日）の行事に協力する、などのことを安全週間準備期間中に実施することになっています。

また、期間中には、①経営トップによる安全への所信表明及び職場の安全パトロール等の実施、②今後の安全を考える職場の集いの開催による関係者の意思の統一及び安全意識の高揚等、③作業上の注意喚起の「見える化」等、分かりやすく全員で取り組みやすい安全活動の標語、写真及び作文等の募集及び発表のほか、視聴覚教



材等を活用した講演会等の開催及び作業を直接指揮する優良な職長等の顕彰等の実施、④安全旗の掲揚、標語等の掲示、安全関係資料の配布等のほか、ホームページ等を通じた自社の安全活動等の社会への発信、⑤労働者の家族への安全の文書の送付、職場見学等の実施による家族の協力の呼びかけ、⑥安全についての作文、写真、標語等の募集及び発表を行う、⑦緊急時の措置に係る必要な訓練の実施、⑧「安全の日」等の設定などを行います。

急に暑くありません！熱中症にご注意ください！

熱中症は例年6-9月に集中しており、気温が30度未満でも湿度の高い時に発生した例があります。職場での熱中症は高齢労働者に集中しておらず、30-50歳代で多く発生しており、また作業初日が増え、初日から3日間で約2/3を占めているのが特徴です(厚生労働省調査より)。

職場における熱中症予防には、暑くなった初日の取り組みが重要であり、暑さに慣れていない人、50歳代以上の人、皮下脂肪が多めの人、心臓、脳、腎臓、甲状腺に持病のある人、そして発熱や下痢等の症状のある人等、個人差が大きく影響しますので、健康KY(危険予知)の徹底など、作業開始時等の健康管理が必要です。

厚生労働省でまとめた平成25年の「職場での熱中症による死亡災害の発生状況」では、職場での熱中症による死亡者は30人と、平成24年よりも9人多くなっています。業種別にみると、「製造業」(7人←平成24年4人)、「農業」(1人←同0人)、「運送業」(1人←同0人)、「その他の事業」(9人←同2人)で増加し、「建設業」(9人←同11人)、「林業」(1人←同2人)で減少し、「警備業」(2人←同2人)で同数となっています。その他業種のうち派遣業は3人で、そのうち製造業への派遣は2人でした。

また、死亡した30人の状況を見ると、WBGT値*(暑さ指数)の測定を行っていなかった(28人)、計画的な熱への順化期間が設定されていなかった(30人)、定期的な水分・塩分の摂取を行っていなかった(14人)、熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾病を有していた(14人)など、基本的な対策が取られていなかったことが分かります。

厚生労働省では、職場での熱中症の予防について、①WBGT値を測定することなどによって、職場の暑熱の状況を把握し、作業環境や作業、健康の管理を行う、②熱への順化期間(熱に慣れ、その環境に適応する期間)を計画的に設定する、③自覚症状の有無にかかわらず、定期的に水分・塩分を摂取する、④熱中症の発症に影響を与えるおそれのある、糖尿病などの疾患がある労働者への健康管理を行う、などの具体的な対策を定めています。

今年の夏は、気温が平年並みか平年より高くなることが見込まれ、熱中症による労働災害が多く発生することが懸念されます。「北海道は涼しいから、熱中症とは無縁だ」と思うかもしれませんが、そんなことはありません。

特に気をつけることは、「7・8月の14時から17時の炎天下や閉め切った屋内」、「睡眠不足、体調不良、前日に飲酒、朝食を食べていない」や、「発熱・下痢による脱水症状などがみられる場合」は要注意です。

予防としては、日常の健康管理について指導するほか、朝礼の際にその状態が顕著にみられる作業員については、作業場所の変更や作業転換などを行うことや、自覚症状の有無に関わらず、水分・塩分を定期的に摂取させることと指導されています。

<熱中症とは>

高温多湿な環境下において、体内の水分と塩分(ナトリウムなど)のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして、発症する障害の総称。めまい・失神、筋肉痛・筋肉の硬直、大量の発汗、頭痛・気分不快・吐き気・嘔吐(おうと)・倦怠(けんたい)感・虚脱感、意識障害・痙攣(けいれん)・手足の運動障害、高体温などの症状が現れます。

<WBGT値とは>

気温に加え、湿度、風速、輻射(放射)熱を考慮した暑熱環境によるストレスの評価を行う暑さの指数。



「職場改善」は現場力で！

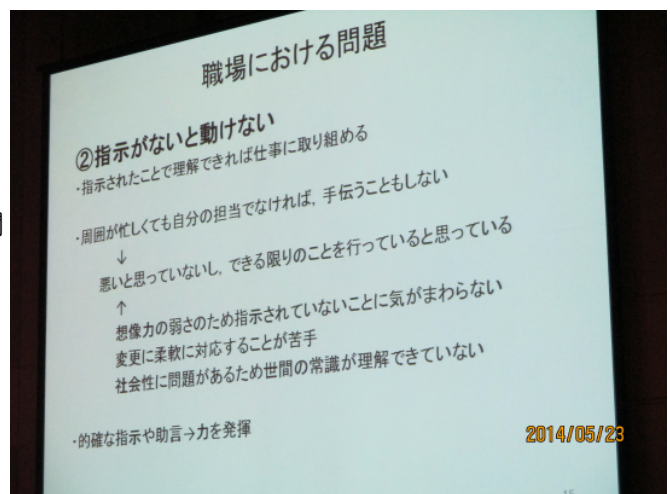
岡山で開催された第87回産業衛生学会に行ってきました。産業衛生学会は、産業医や産業保健師・看護師などの医療専門家や、職場の衛生管理者、企業の安全衛生担当者などが参加して、化学物質や公衆衛生など労働衛生問題について様々な視点からスキルアップを目指すもので、十をこえる各種のシンポジウムや研究会が開催されます。その中から、「これからの職場改善」と「職場における発達障害への対応・支援」について、概要をまとめました。なお、学会の概要版については、当センターにありますので、閲覧いただけます。

「これからの職場改善」のシンポジウムでは、POSITIVEプログラムでおなじみの労働科学研究所の吉川徹副所長が、「人間工学チェックポイント第二版」を題材に、職場視察に使う「アクションチェックリスト（以下ACL）」について、「人間工学の六領域で作成されており、しかも身近な改善事例をもとに実施可能な低コスト改善を目指している。誰でも、どこでも巡思に役立つもの」と紹介しました。「要は、職場で取り組んできて、自慢したいこと」の集大成であるのがACL。福岡徳州会病院の坂田知子検査部長は、「職場のトップが改善の必要性を認め号令を掛ければ必ずできる」と。また、日立製作所水戸健康管理センターの中谷敦センター長は「高コスト改善と低コスト改善の両方を考案し、みんなで決めるときには当然低コスト改善を優先することになり、則実行することになる」。ILOの川上剛上級専門家は「世界中で様々な業種の「改善プログラム」が開発されており、しかもその研修にはほとんどお金がかからないので、普及が進んでいる」などの報告がありました。

会場とのやりとりでは、「継続するためにはどうしたらよいか」、「グループワークはどのように進めたらよいか」、「トップの関わり方は」などの質問が出され、パネリストから「ほめることが大切で、賞を設定してみても」、「核になる人材がしっかりしていたら、GWもしっかり進められる」、「トップは“やる”という方向性を示せばあとは担当者が細部を実行するのみ」などの応答がありました。座長からまとめとして、「職場の改善はみんなが議論してヒントがまとめれば、従来からも、いろいろ実行されてきていること。職場の能力を信じて改善を進めるべきだ。自宅をいろいろ模様替えしたり使いやすくすることと、職場で工夫を重ね、仕事をしやすくすることは同じ」と今後も職場改善の取り組みを広げていくよう促されました。会場は、予想以上に多くの参加者であられ、とてもおもしろかった分科会でした。

スキルアップで生きやすく 発達の“アンバランス”（発達障害）

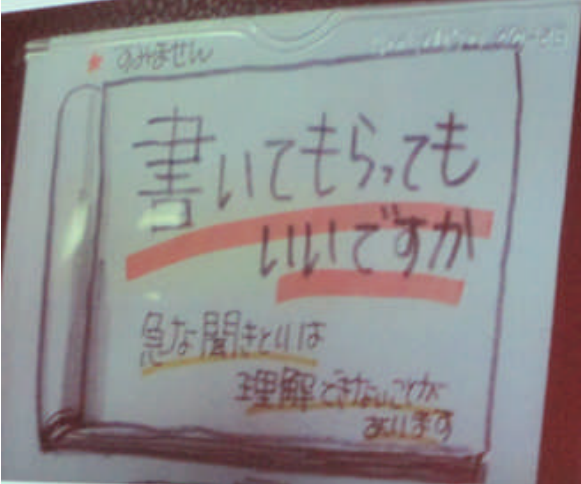
「職場における発達障害への対応・支援」では、まず川崎医療福祉大学の寺尾孝士教授が、発達障害者の特性について、「明日は明日の風が吹く」と言っても、頭の中に風がゴーゴー吹いている情景しか浮かばない、「メモをとれ」と注意してもメモを取ったら音が聞こえなくなる、「（忙しいから）手を貸して・・・」という、手は外れないから貸せないという反応になるなど、詳しく解説されました。その結果、他人との意識のずれ違いや、ルールが身につかない、仲間はずれにされやすいことになり、二次的に精神疾患を起こすこ



とが多いとされています。

EAP（就労支援プログラム）を運営している谷原弘之副部長は、会社のルールを教えることからはじめており、本人が自分を変えるという自覚が大事と。例として、上司から「今日の天気はいいね」と言われたときに、空のことか気温のことか湿度のことか迷うことを上げていました。発達障害者への指示やルールの説明はメモにすることと、職場を混乱させる行為がある場合は、「・・・してはいけません」と明確に誓約させることが必要と話していました。

宇都宮大学の梅永雄二教授は、発達障害者が生きづらいのは世間の常識を覚えることなく成長してきたからで、それを教えれば生きやすくなる。人間の生活スキル（ライフ・スキル）はハードスキルとソフトスキルに分けら



れるが、自閉症スペクトラムに位置づけられる人は対人関係が希薄であるために、ライフスキルが十分でなく、したがって自立力も弱くなって、就職が難しくなっている。ただし、ライフ・スキルは再教育によって修正することが可能だと。

ハードスキルとは仕事そのものの能力で、作業能力でもあり、これはその職場に入ってから身につけるもの。一方、ソフトスキルは、ジョブマッチングや感情の制御など日常のなかで形成されるもの。

例えば、ハードスキルを小売業で考えると、職業能力として商品のパッキングや値段付け、品出しなどとなりますが、「簡単な作業ができなかった」、「仕事が遅くて向かなかった

た」などがハードスキルの問題点となる。一方、ソフトスキルは「自分のペースでできなかった」、「仕事がつまらなかった」、「期待に応えようとがんばったが疲れた」などや、「障がいなど関係ない努力して治せと言われた」、「普通の人と同じ感覚を身につけると言われ精神的ダメージを受けた」、「人間関係が複雑でパニックを起こした」などが発達のアンバラを持つ人の職業に対するスキルの現状である。

これを修正するためには、ライフスキルから順次修正することが必要で、「朝決まった時間に起きることができる」、「家に鍵をかけて外出する」などからはじまり、「職場に着いたら挨拶ができる」、「昼休みに適切な休憩を取ることができる」、「タイムレコーダーを押すことができる」などの職場での基本的なことや、「必要のない品物の勧誘を断ることができる」、「給料を適切に分けて使い、貯金ができる」、「爪を切るなど身ぎれいにできる」、「自分の部屋を掃除できる」などなど、社会的に生きるルールを周り（家族や同僚）が教えていくことが必要となる、ということでした。

発達のアンバラを抱える人は、小中学校で12%程度、大人で4～6%程度といわれています。ほとんどの職場でも「ユニークな人」や「変わっている人」がいることとなります。そのような人も一緒に快適に仕事を進めていくためには、その特性を理解し、少し面倒でも欠けるところを補完する作業をしていく必要があります。例えば、「五感が鋭すぎる」特性に対しては、派手な色のタックシールを使わないことや、注意欠陥のある場合は、業務上の「伝達」に本人と周囲が工夫を加える（上記写真の様なメモ）ことが必要となります。

いわゆる発達障害については、「脳の発達度合がアンバランスであること」と定義され、大きくわけて三つのグループに分けられます。①LD（学習障害）は一般的な職場にはあまりいないが、識字率の低い時代には普通に暮らせた。②AD/HD（注意欠陥・多動性障害）は10秒もじっとしてられない人のこと。③PDD（広汎性発達障害）のグループとして、自閉症と高機能自閉症はIQ（知能指数）の違いによる。アスペルガー症候群（AS）は目から上では決して笑わない自己中心的な人が特徴であるなど、それぞれ微妙な違いです。特に軽度の発達障害者は「不器用」といわれてきたのですが、集中力が高いため、「職人」として大きな功績を挙げる人もいます。