



新年度を迎えて、よい良い職場環境に！ 新入社員に安全衛生の意識化を！

新年度を迎え、各職場では新入社員が入社するなど、新たな息吹がもたらされるところも多いと思います。近年は七五三といわれるように、中学卒業の7割、高校卒業の5割、大学卒業の3割が3年以内に離職しているという統計もあり、「今の若い者は」というような言われ方もされています。しかし、終身雇用という日本の雇用形態は、1995年に日経連が人件費削減を目的にした「新時代の日本的経営」という方針によって崩壊し、労働力の流動化がはじまりました。それにともない、正規職員が減少する一方で、非正規は増加の一途をたどり、仕事に対する考え方や満足度を含め離職に対する意識も変化し、職場への定着度が低下するなど、構造的な問題ととらえることが重要です。

今は死語となっていますが、自分の若いころを思い出しても、無気力、無責任、無感動の三無主義とか、常識的な考え方ができていないとした新人類などのことばがあふれ、若者の行動や考え方に批判的な見方や揶揄する意見も多くみられました。社会的にも仕事の上でも、経験を積み重ねてきた者から見ると、若者は経験値が不足し、物足りなく感じるかもしれません、誰もが通ってきた道です。若い世代の姿は、その時代時代の世相が色濃く反映されてはいるものの、脆さをあわせもちながらも未来へのエネルギーや情熱など、その本質はいつの時代も何ら変わらないのではないかと考えます。希望や期待をもって就いた職業に、そして職場で、生き生きと仕事ができることを願います。また、職場の同僚や上司、組合関係者がよき仲間として、教育・指導・助言し、協力・協働できる関係づくりをすすめるなど、職場全体で育んでいきたいものです。

■ 安全衛生の向上は、人間関係の構築が大事

建設業や製造業、陸上貨物・旅客輸送業、社会福祉施設など技術職として採用された新入社員に対する安全教育は、とくに重要と考えます。一方で、あらゆる職場の新入社員に共通する安全衛生対策として、人間関係の構築やコミュニケーション力の向上があります。新入社員は、仕事の内容はもちろんのこと、職場のルールや約束事など、毎日が真新しいことばかりであり、対応しきれないことや失敗も沢山あると思います。しかも緊張の連続で、職場の人間関係もわからないことから、ストレスが往々にしてたまりやすくなります。良好な人間関係やコミュニケーションをとるためには、挨拶は欠くことができません。「おはようございます」「ありがとうございます」「しつれいします」「すみません」の挨拶の頭文字をとった「オアシス」を基本に、気持ちの良い挨拶を心がけていきたいものです。

また、仕事をスムーズにすすめるために、「報告」「連絡」「相談」は重要です。この頭文字をとった「ホウ・レン・ソウ」を合言葉に、社会人として、組織人として、相互に連携して共通認識を図り、業務にあたるのが大切です。この他にも、出勤時間や休憩時間の終了時には、定刻の時間に余裕をもって職場や自分の席に戻り、仕事に取り掛かる準備を整えておくことが重要です。急用ができたり、交通渋滞などによって仕事や打ち



合わせ会議等に間に合わないような場合には、早めに連絡を取るなどして、その理由について伝えておく必要があります。また、勤務中には私用の携帯電話やメールは行わない、飲食については制限された場所でのみ行い自席では行わない、喫煙については決められた場所で行う、ゴミの分別については指定された方法で行うなど、合理的な職場のルールや決まりごとなどがあれば、それに則って行動することが大切です。ただし、不条理であったり、労災や職場環境の悪化につながるような場合には、たとえ新入社員であっても同僚や上司に相談して改善を求めていくことが重要と考えます。こうしたコミュニケーションはもとより、仕事を円滑にすすめる上での必要なことについては、新入社員のみならず、他の従業員の方にも言えることではないでしょうか。とはいえ誰も誰も聖人君主ではないので、中々難しいかもしれませんが、まずは心がけや意識化を！

■ オフィスでも4Sは、効果的な仕事をするための基本

4Sとは、整理 (Seiri)、整頓 (Seiton)、清掃 (Seisou)、清潔 (Seiketu) の4つの頭文字をとって4Sと呼んでいます。4Sを徹底するためにしつけ (Situke) を加えて、5Sとするところもあります。「整理」は、いるものと要らないものを区別し、いらぬものを処分します。「整頓」は、いるものを使いやすく、わかりやすく、効率よく収納します。「清掃」は、机の上や机の回り、床や通路の汚れやゴミを取り除きます。「清潔」は、身のまわりを清潔にし、その状態を維持します。例えばオフィス内で整理・整頓が十分でないと、必要なものがどこにあるのかわからず、探すのに無駄な時間を費やし、仕事が遅れるなど支障をきたします。また、床にOA機器のコードがあったり、通路や廊下に物が置かれていたりすると、ひっかけたり、ぶつかったりして思わぬ事故を引き起こします。火災や地震などの災害時には大事故につながる危険性も増してきます。雨後や降雪する冬季の床は濡れや油汚れも転倒事故のもととなるので、直ちにふき取るなどの対応が必要です。自分の席やそのまわりだけではなく、給湯室やロッカールーム、化粧室などの共用スペースについても、清潔に気を付けて使用することが、職場環境の改善やメンタルヘルスに連動していき、快適な職場づくり、労災の減少につながっていくと考えます。4Sといっても簡単にはいれないかもしれませんが、デスクワーク中心の事務系の仕事であっても、身の回りには思いもよらない危険も潜んでいることから、新入社員の4Sに対する意識化を図り、地道に取り組んでいくことが危険予知やリスク回避にも結びつくと考えます。

■ パソコン作業には気を配り快適に

事務系の業務に就いた新入社員は、パソコン作業も多く、眼精疲労や視力の低下などVDT症候群に加え、姿勢が拘束されるために首、腕、肩、背中痛みや疲労を訴えることも多いようです。若いとはいえ、長時間の座位や運動不足による生活習慣病等も心配されます。

したがって、長時間連続して作業する場合には1時間を超えないようにし、10～15分の休止時間を設けるようにします。作業姿勢も、①前傾姿勢にならないように、顎を引き、背筋を伸ばす、②椅子に深く座り、背もたれに背をあてるようにする、③目は画面から40cm以上話すようにする、などについて注意します。作業を休止し休憩する際には、遠くを眺めたり、意識的に瞬きの回数を増やしたりするといよいです。また、①こめかみを親指の腹で押ししたり、②瞳の約3cm下のくぼみを人指し指で押ししたりするなど、目の疲れを取るマッサージも良いといひます。また、パソコン作業の合間に椅子に座ったままでも、①体をねじる、②両手を上げて伸びる、③膝を伸ばして足首を上下させるなどのストレッチをすると良いでしょう。また、座りっぱなしにならないように1時間に1回くらいは立って腰を曲げたり、伸ばしたり、体幹を軸にでんでん太鼓のように腕を巻き付けるなどの運動もリラックスできます。

とにかく新入社員は気持ちが張りつめていて、ストレスも多いことから自分なりのストレス解消法を見つけて対処するとともに、良質な睡眠をとるためにも起床時刻や就寝時刻、食事はきちんとするなど規則正しい生活を心がけることが重要です。メンタル不調とならないよう、困ったときには先輩や上司、同期入社の人や家族等に相談し、自分一人で抱え込まないことが大切です。また、周囲の者も不調を察するような関係にしたいものです。

○ 座るときの正しい姿勢

顎を引き、背筋を伸ばす

お尻をひっこめる

お尻がイスの背もたれにつくように、深く腰をかける

ひざ股がお尻と平行か、やや高くなるようにする

足裏全体を床につける

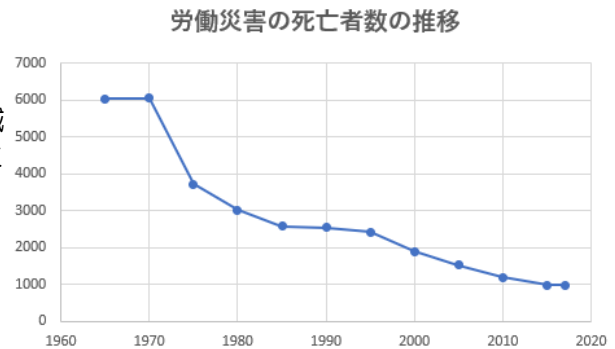




労働者の安全と健康の確保は事業者の責務！ 安全衛生委員会を活性化させよう！

右グラフは、厚労省が公表した最新のデータをもとに1965年以降2017年までの労働災害における死亡者数の推移を5年ごとに示したものです。これを見ると、労働安全衛生法が制定された1972年を契機に、1965年当初には6000人を超えていた死亡者数が、わずか数年後の1970年半ばでは3000人台に激減し、2015年には初めて1000人を切り、翌2016年には927人と過去最少となりました。

労働安全衛生法の制定とそれに基づく施策によって確実に労働災害は減少してきてはいるものの、依然として年間1000人近くもの尊いいのちが奪われているのが現状です。

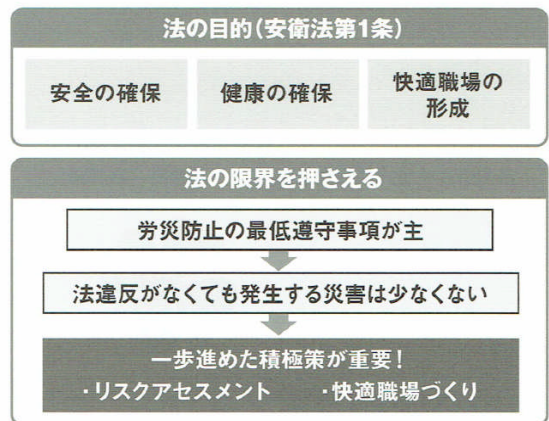


労働安全衛生法（安衛法）をさかのぼって考えてみると、戦前に最低年齢制限、深夜業の禁止など労働時間の規制、危害の予防など労働者を保護する工場法が制定されました。しかし、当時社会問題となっていた女子や年少者など過酷な工場労働者に対する体位の低下や結核の蔓延の予防という労働衛生的な側面が強く、保護の基準は不当に低く、適用の範囲や実施も極めて不十分なものでした。戦後になって労働者が生活苦や貧困に喘いでいたことから、生計を守るために憲法27条で労働者の働く権利と義務を明記し、「賃金、就業時間、休息その他の労働条件に関する基準は、法律でこれを定める」としました。これを受けて労働基準法が制定され、労働者が人たるに値する生活を営むために最低の権利が保障されるようになりました。高度経済成長期の1960年代には、工事の大規模化や原材料として使われる化学物質の多様化などにより、労働災害が増加し危険性が高まってきたことから、労災防止等の施策を強化するために安全衛生に関する規定を労働基準法から独立させ、安衛法を制定しました。

安衛法の第1条は、「労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする」としています。

また3条では、「事業者は、単にこの法律の定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保しなければならない」とし、4条は、「労働者は労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めなければならない」としています。

また、労働契約法5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう必要な配慮をするものとする」と事業者に安全配慮義務を課すなど、安衛法がその支柱となっています。



安衛法の目的は、「労働災害の防止」「労働者の安全と健康の保持増進」「職場環境の改善」であり、労働基準法と相互に補完させ合いながら、事業者に対して労働災害の防止や職場・労働者の安全衛生の向上を図る対策や措置を義務づけています。また、安衛法は、あくまでも労働災害を防止し、労働者を保護する最低基準であり、各職場において法を上回る安全衛生活動を自主的にすすめることを期待しています。労働者に対しても、労働災害防止に必要なことを守り、協力するよう求めています。

職場・労働者の安全衛生の向上や労災防止には、責任の所在を明確にし、安全衛生の管理体制を確立する必要があります。安衛法では、労働者が10人以下の場合には事業者自らが安全衛生管理を行うとしています。労働者が常時10人以上50人未満の職場では、事業者の目が届きにくくなることから、安全衛生業

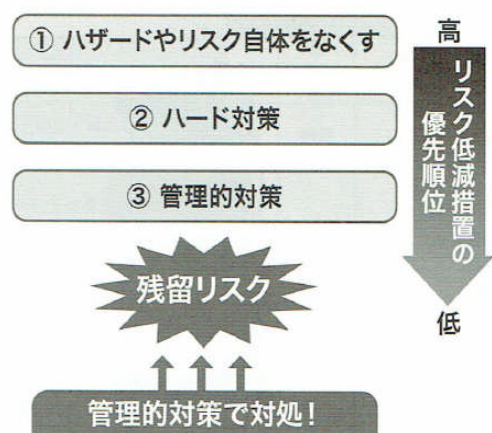
務の担当者として専門の知識がある安全衛生推進者を選任し、管理体制の明確化を求めています。50人以上以上の職場で、安全の問題を有する建設業や製造業などでは安全管理者を置かなければなりません。衛生の問題に関しては、すべての労働者に共通していることから、業種を問わず50人以上の職場に必ず衛生管理者を置くことになっています。管理者は、作業環境管理、作業管理、健康管理として、職場の巡視、施設・設備や作業の仕方の点検や整備、安全衛生教育の健康診断の実施等を行います。

職場の安全衛生の推進には、組織的な取り組みが必要です。安衛法では、労使が協力し合って安全衛生問題を調査・審議する組織として、安全衛生委員会の設置を求めています。安衛法の条文上では安全委員会と衛生委員会がありますが、まとめて安全衛生委員会として開催するのが一般的なようです。安全衛生委員会の目的は、2つあります。1つは、事業者がすすめる労働災害防止の対策について、労働者の意見を反映させることによって、より働きやすい職場環境にすることです。2つ目は、労働者が委員会に参加することで、関心が高まり、安全衛生に対する意識の向上が期待できることです。安全衛生委員会では、委員の半数は、労働者の過半数で組織する労働組合の推薦によって事業者が指名します。労働組合のない職場でも、労働者の過半数の代表が推薦する者が委員となることから、職場の安全衛生の実態を踏まえた意見を反映することができ、実効ある労働災害防止や安全衛生対策につながっていきます。

職場には様々な危険やリスクが存在します。それらを見つけて、未然に防止するという考え方が現在主流になっています。ハインリッヒの法則というのがあり、1つの重大な事故や災害の背景には29の軽微な事故や災害があり、300件のヒヤリハットがあるという考え方です。さらにその背景には不安定状態や不安定行動など、リスクがたくさん潜んでいます。こうしたリスクを見逃せば、大きな事故や災害、脳・心疾患や精神障害などの重大な健康被害や職場環境の悪化などつながる危険があることから、日常からリスクの回避や低減を図っていく必要があります。



安全や衛生に関する課題を抱える職場も多いと考えます。50人以上の職場には安全衛生委員会は必置ですが、50人未満の職場では努力義務であることから、安全衛生推進者はいるものの、組織化していなかったり、機能していないなど活動が不十分な所もあると思います。多忙な職場状況にあって、集まって話し合うことは難しいかもしれませんが、まずは組織化し、労災防止や快適な職場づくりについて話し合うことが大切です。過重労働や長時間労働、危険な作業や施設・設備、個所などリスクや課題は何かなど実態を探り、要因を分析します。明らかになった課題について、ハード・ソフト両面で具体的な目標や計画・対策を立て実践します。その結果を評価・分析するというシステム化を図り、取り組みを積み上げることが安全衛生の向上、職場環境の改善につながると考えます。とにかく職場で安全衛生委員会を開き、長時間労働の解消に向け、年休取得率の向上を目標にするなど、まずは取り組み易いところか始めてみてはどうでしょう。



組合が交渉で労働条件の改善や職場環境の整備を図ることは勿論ですが、労災防止や安全衛生の向上など労働者保護の観点から、事業者はその責務を遂行させ、快適な職場とすることは極めて重要な活動と考えます。

安衛法は、事業者に義務付けた最低基準の法律ですが、労働者が事業者と互いに協力して主体的に安全衛生の活動

をすることで何よりも回避しなければならない労働災害の低減に結びつき、職場や自らの安全衛生に対する意識の向上につながるものと考えます。また主体的な取り組みによって職場が変化していくことは大きな喜びになると思います。安全衛生委員会を活性化させ、快適な職場づくりをすすめることを期待します。

2019年度NPO北海道勤労者安全衛生センター総会及び第24回全道セイフティネットワーク集会の開催について

- 日時 2019年5月15日(水) 総会 13:15~14:15
NS集会 14:30~16:00
- 場所 北海道自治労会館(中央区北7西7) 3階中ホール
- 集会内容 講演 「快適な職場づくりとコミュニケーション」
講師 大島 寿美子さん(北星学園大学教授)