

安全・衛生 ——— ジャーナル
Journal
HOKKAIDO

159
2019.5

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



**安全衛生の向上をめざし、2019年度活動方針を決定！
 誰もが安心して働くことができる職場に！**

NPO法人北海道勤労者安全衛生センターは5月15日、北海道自治労会館において、2019年度総会を行いました。

主催者として挨拶に立った浪岡理事長は、12次防では死亡者数減は横ばい、休業4日以上死傷者数はむしろ増加している労災状況に言及し、13次防の北海道における目標達成に向け、会員や関係団体等と連携し、各職場での自主的な安全衛生活動の推進を強調しました。一方で、メンタルヘルスやアスベスト対策等に対する重要性や課題について指摘するとともに、労働災害防止や健康増進、職場環境の改善等の調査・研究など、労働者の安全衛生の維持向上をめざし、鋭意努力するとしました。



(挨拶する浪岡理事長)

そのあと、事務局から各号議案について提起がありました。2018年度活動報告では、地域や各産別におけるセミナーや学習会への講師派遣、各種研修会の参加報告、ジャーナルの発行や安全衛生情報の発信、会員や事業場へのDVDの貸出など、労災防止や安全衛生向上の啓発について一定の成果があったとする一方で、これから増発すると考えられているアスベスト問題への対応については不十分などと課題についても報告がありました。

2019年度方針・具体的な活動では、はじめに労災事故の件数や類型、業務上の疾病、精神障害の請求件数や認定件数、健康診断の有所見率等など、労働災害を取り巻く状況について全体で確認し、労災防止や業務上疾病の予防、メンタルヘルスケアやパワハラ防止等に向け、安全衛生委員会の機能化や活性化の重要性、リスクアセスメントや危険の見える化など職場での具体的な活動の必要性について提起がありました。役員改選をふくめ、1号議案から6号議案まで、すべて提案通り確認いただき、2019年度活動方針及び執行体制が確立しました。

役員は、右図のようになりましたが、会員のみなさんや関係する諸団体等と連携し、労働者の安全衛生の向上を図り、誰もが安心して働くことができる社会の実現に向け、微力ながらも努力していきたいと考えますので、何とぞ、ご支援・ご協力をお願いします。

2019年役員体制

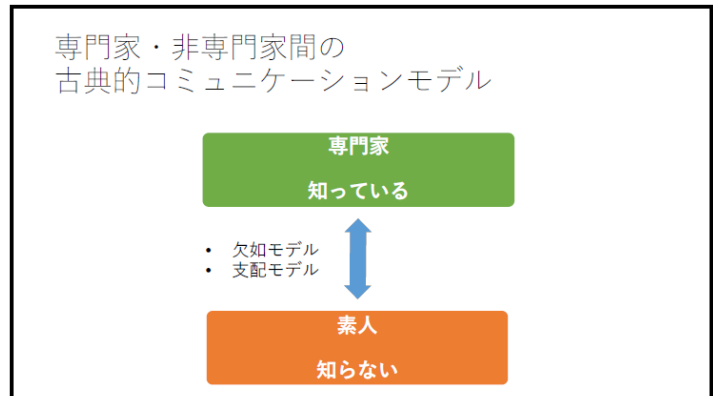
理事長	浪岡 努 (情報労連)
副理事長	小関 顕太郎 (労福協)
副理事長	斎藤 勉 (連合北海道)
事務局長	緑川 義昭 (連合北海道)
理事	山田 新吾 (連合北海道)
監事	桑野 一彦 (住宅生協)
監事	高橋 丈一郎 (全水道)



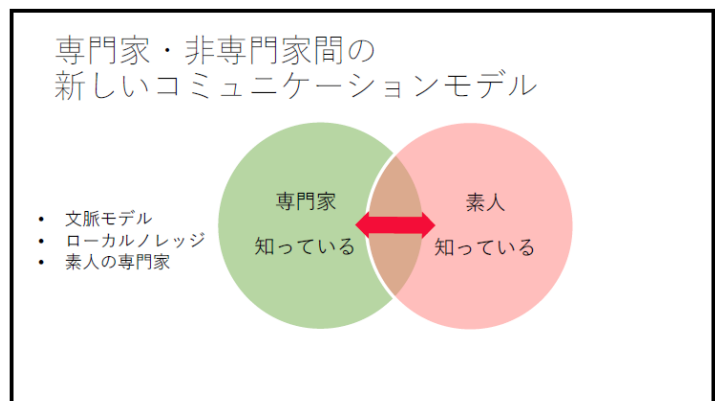
第24回北海道セイフティネットワーク全道集会 コミュニケーションで快適な職場づくりを！

総会終了後、当センターは連合北海道と共催し、第24回全道セイフティネットワーク集会を開催しました。集会には、全道から約60名が参加し、「快適な職場づくりとコミュニケーション」という演題で、北星学園大学教授の大島寿美子さんに、ご講演頂きました。大島さんは、元新聞記者で、現在、ガン患者を支援するNPO法人がんサポーター理事、テレビのコメンテーターとしても活躍されています。

大島さんは、ガン患者を支援している経験などから、支援と被支援の関係が固定化されると支援される側が脆弱になるという問題が生じるとし、支援モデルから自立モデルに転換することが大切と述べています。医者は専門家として知識があり、患者に対して一方的に情報を伝えることが多く、結果的に医者と患者は支援・非支援の関係、構造になるといいます。こうした一方通行的な情報の流れは、古典的コミュニケーションモデルというそうです。



一方で患者は、医者が知り得ない当事者にしかわからない体験的な知識があります。こうした視点から見ると医者と患者の関係は逆転し、逆に患者が体験的知識の専門家となり、情報が相互に行き交う双方向性の関係が生じます。古典的モデルに対して、これは新しいコミュニケーションモデルで、支援する側も、される側も元気になり、互いに学び、成長し合える状況、関係になるといいます。



人が存在して集団や社会を組織する以上、何らかのコミュニケーションが必要ですが、一方的では決して相手への理解は深まりません。支援する・支援される、教える・教えられるなど類似する行為や関係性は、性別や年齢、仕事などを問わず、あらゆる場面にあります。専門家ではなく素人にしかわからないことや気持ちなど、視点を変えるだけで、それぞれが情報をもつ専門家になりうるということができるという考え方は、自己の肯定や自信、相手の気持ちの理解、信頼や対等な関係へとつながり、双方が安心して情報を発信・交換できる状況をつくります。こうした情報の蓄積や知識がさらに成長へと結びついていくのだと感じ、新鮮な学びでした。

また、大島さんは、人は一般的に異なる考えを持つ人や違うことに対して、恐れや不安、心配などネガティブな感情を持つことから、距離を置いたり、否定や攻撃をするなどして、自己防衛にはしると指摘しています。例えば、「でも」ということは、相手を否定して優位に立とうとする気持ちを表すといえます。また、相手に対して下手に出たり、自分の感情や意見を出さずに質問することも、防衛的な行為であり、こうした対応は、理解し合うことを阻害したり、困難にすると述べています。

日本では、あまり感情を表に出すべきではないという風潮があり、不満や怒りなど負の感情を抑圧する傾向にあります。しかし、感情は、職場のコミュニケーションに少なくない影響を与えています。悲しい、むなしい、苦しい、つらい、寂しい、心配など心の痛みや不安があると、悲観的な予測をしたり、相手の心を読むマインドリードによって自分に対する解釈や評価について悪いように思い描き、思考や意識に支配され、さらに悪い考え方向に向かうといえます。こうした思考の落とし穴が生み出す負の感情に陥ると、誰かが悪いなどと相手に責任を転嫁して行くようになります。怒りの論理として、怒りは他者に向かい、個人化していくそうです。その結果、相手に対して陰で悪口を言ったり、批判したりして攻撃するなど、負の感情のはけ口としておもてに出ていきます。怒りが、自分に向かうと自己嫌悪になります。うつ病は怒りを自分自身にぶつけて攻撃し、自己否定するようになります。怒りは、不安が源であり、悲観的な予測と思考が相乗的に働き、やがて個人化し、自分だけではなく、全体状況を見失う危険性もあると述べています。

不安は誰にもあり、不安を共有する機会がないとコミュニケーションは難しいようです。それでは思考の落とし穴に陥ることなく個人化を回避するにはどうすればよいのでしょうか。大島さんは、負の感情を大切に、今の現実を見つめて受け止め、今の自分自身から出発することが重要といえます。そうすれば非生産的な意識から解放され、思いやりのある相互理解が生まれず。現在の自分自身を見つめるには、瞑想などマインドフルネス、集団精神療法等が効果的として、人も自分も大切にすることを学ぶ機会として、グループワークを行いました。

話し手、聞き手、観察者の3人一組で、1分ずつの交代制で悩みを打ち明け、理解しようとする作業です。実際に行い、たとえ1分間でも話を聞くことに徹し、理解しようとする大変なことがわかりました。大島さんは、人が話しているとき、普通聞いていないと指摘します。それは、習慣的に善悪や正誤で判断する思考や解釈が働き、相手の話に反射的に反応し、自他を含め内面を深くみる習慣がついていないことが大きいといえます。

相手の話を理解するには、①聞いている姿勢を示す、②話を聞いている、理解しようとするサインを相手に送ることで、互いの信頼関係ができ、さらに相手が理解を望み、問題解決が図られるとのことでした。表面的なものではなく、根底にある気持ちを理解しないといけないということです。悲しみや痛みなど負の感情を大切にするコミュニケーションは、思考の落とし穴に陥りやすい善悪や正誤だけで判断するのではなく、自分や相手の内面を深く見つめて、気持ちを理解・確認するのが大切と痛感しました。

最後に大島さんは、快適な職場づくりのコミュニケーションとして、①直接話をする、②正誤や善悪など思考や解釈抜きで話を聞くこと、③違いを排除するのではなく似ているところ分かるところを探してつながること、④思考の落とし穴にはまらないで、相手の気持ちに意識を向けること、⑤相手の気持ちに気づき、言葉で表すこと、とまとめられました。今まで漠然ととらえていたコミュニケーションについて理論的に深く考える機会となり、今後の快適な職場づくりや日常生活の参考にしていきたいと考えます。





全国安全週間に向け、準備をすすめよう！

労災防止・ゼロをめざし、自主的な活動の推進を！

全国安全週間は、厚労省と中央労働災害防止協会が主唱者となり、毎年7月1日～7日を期間として取り組まれています。これまで、「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、昭和3年から一度も中断することなく続き、今年で92回目を迎えます。

2019年度実施要綱の趣旨では、労働災害は減少し、死亡者数は前年度より減少する一方で、休業4日以上死傷者数は前年度を上回る見込みであるとし、業種別では陸上貨物運送業や第三次産業、事故の型別では転倒や熱中症などの増加率が高いなど、労災の現状に触れ、安全対策の必要性を指摘しています。また、高齢労働者や外国人労働者対策など、就業構造の変化や多様な働き方の対応等に考慮した日々の仕事が安全となるような取組を求めています。こうした趣旨をふまえ、さらに安全意識の向上や安全な職場環境づくりを図ることが重要です。(以下、2019年度全国安全週間実施要領より一部抜粋)



2019年度スローガン

新たな時代に PDCA みんなで築こう ゼロ災害場

安全文化を醸成するため、各事業所では、次の事項を実施します。

(1) 全国安全週間及び準備期間中(6月1日～30日)に実施する事項

- ①安全大会等での経営トップによる安全への所信表明を通じた関係者の意思の統一及び安全意識の高揚
- ②安全パトロールによる職場の総点検の実施
- ③安全旗の掲揚、標語の掲示、講演会等の開催、安全関係資料の配布等の他、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
- ④労働者の家族への職場の安全に関する文書の送付、職場見学等の実施による家族への協力の呼びかけ
- ⑤緊急時の措置に必要な訓練の実施
- ⑥「安全の日」の設定のほか全国安全週間及び準備期間にふさわしい行事の実施

(2) 継続的に実施する事項

- ①安全衛生活動の推進
 - ・安全衛生管理体制の確立(年間計画の策定やマニュアルの整備、安全衛生委員会の設置や活性化等)
 - ・職業生活における安全衛生教育計画の樹立と効果的な安全衛生教育の実施等(各層別の教育、特に雇入れ時教育の徹底や未熟練労働者に対する教育、災害事例、マニュアルを活用した内容の充実等)
 - ・自主的な安全衛生活動の促進(職場巡視、4S活動、KY活動、ヒヤリ・ハット等の活動の充実等)
 - ・リスクアセスメントの実施(機械設備の安全化、作業の改善、化学物質のリスクアセスメント等)
- ②業種の特性に応じた労働災害防止対策(建設業、製造業、林業、陸上貨物運送業等防止対策を特記)
- ③業種横断的な労働災害防止対策
 - ・転倒災害防止対策(STOP! 転倒災害プロジェクト)(危険箇所の表示など「見える化」の実施等)
 - ・交通労働災害防止対策(労働時間管理、交通安全情報マップ等を活用した交通安全意識の啓発等)
 - ・高齢労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策(雇入れ時教育の徹底・内容の充実等)
 - ・熱中症予防対策(STOP! 熱中症クールワークキャンペーン、WBGT値の把握と作業環境管理)