

# 安全・衛生 — じゃーなる — Journal

163  
2019.9

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



## 10月1日～7日は 全国労働衛生週間！ 働く者の健康確保と職場改善をすすめよう！

全国労働衛生週間は、「労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保する」ことなどを目的に、1950年から毎年実施され、今年で70回目を迎えます。

厚生労働省は7月、2019年度「全国衛生週間」実施要項を発表しました。開催趣旨では、労働者の健康を取り巻く状況として、健康診断の有所見率は5割を超え年々増加し、過重労働等により、尊い命や健康が損なわれるなど、深刻な社会問題になっていると指摘しています。

仕事にストレスを感じている労働者は半数を超える一方で、メンタルヘルス対策に取り組む事業場は6割に止まり、労働者の3割は相談できる相手がないとしています。また、労働力の高齢化に伴い仕事と治療の両立支援が必要とし、支援方法や医療機関等との連携を課題としています。化学物質による労働災害が多発する一方で、事業場でのリスクアセスメント実施率は半数に止まり、膀胱がんの集団発生など、これまで把握されていない遅発性疾病の問題にも言及しています。

石綿曝露による関連疾患の労災支給決定件数は1000件前後で推移し、特に建設業では500件を越え、石綿含有建材を用いた建築物の解体工事が2030年がピークと指摘し、解体前の石綿含有の事前調査や飛散防止など適切な措置が行われていない状況に警鐘を鳴らしています。



こうした背景を踏まえ、10月1日～7日の全国労働衛生週間を実効あるものにするため、9月を準備期間とし、各職場でスローガンの掲示や職場巡視、衛生に関する学習会や講習会等の開催など、計画的な事前準備の必要性を提起しています。労働衛生週間の取り組みを契機に、労働者の健康の保持増進に向け、日常的に安全衛生に関する意識の高揚や職場改善を図ることが重要です。(以下、スローガンや実施事項)

### 2019年度スローガン 「健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康現場！」

#### 1. 全国労働衛生週間中に実施する事項

- (1) 事業者や総括安全衛生管理者による職場巡視 (2) 労働衛生旗の掲揚、スローガンなどの掲示
- (3) 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰 (4) 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- (5) 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語などの掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

#### 2. 準備期間に実施する事項 ～ 重点事項

- (1) 過重労働による健康障害防止の総合対策推進 (時間外や休日労働の削減、年休の取得促進など)
- (2) 労働者の心の健康の保持増進のための指針などに基づくメンタルヘルス対策の推進

- (3) 化学物質による健康障害防止対策に関する事項（ラベル表示や安全データシート交付の状況確認）
- (4) 石綿による健康障害防止対策に関する事項（石綿の除去・封じ込め、ばく露防止対策の徹底）
- (5) 受動喫煙対策に関する事項（各職場の現状把握と適切な受動喫煙防止策、教育啓発の実施）
- (6) 治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項（両立支援ガイドラインに基づく環境整備の推進）
- (7) その他の重点事項（腰痛予防対策、熱中症予防対策、事務所・作業場の清潔保持）



## 職場に訪問して話を聞きました！ 日糧製パンの安全衛生の取り組み！

日糧製パンを訪問して、全日糧労働組合の関谷中央書記長から職場の安全衛生の取り組みについて話を聞くことができました。

日糧製パンは月寒、琴似、函館、釧路にそれぞれ工場をもち、月寒に本社、旭川に支店があります。本社には中央安全衛生委員会があり、社長以下、部長クラス、安全衛生担当者、それに労働組合から3名出席し、30名で構成しています。中央安全衛生委員会は、年に3～4回開催し、安全衛生の進捗状況を確認するなど職場の改善に向けて責任をもって対応するよう努め、実効化を図っています。一方で、人手不足等や作業の慣れからくる従業員の安全衛生に対する意識をどう維持・向上させるかが課題となっています。各工場においても安全衛生委員会があり、労災状況の確認、危険箇所の巡回や点検、メンタルヘルスの状況等について、会社の担当者や支部の組合役員が出席して意見交換を行っています。

労働災害は撲滅には至っておらず、中央安全衛生委員会では、すべての危険箇所の洗い出しと点検をして、ハード面の改善を行っています。ソフト面では各職場で研修や学習会の開催など教育の充実を図るようにしています。具体的には朝礼時にKYT活動（危険予知訓練）を導入し、過去の災害事例を活用して、どこにどんな危険が潜んでいるのかなど、自分の職場を取り上げて、一人ひとりが話して確認し合っています。例としては、商品を高積みしている写真を見て考えるなどのKYT活動を展開しています。



会社全体としては、定期的にKYT活動発表会を開催しています。労災防止に向けて課題がどこまで掘り下げられているのか、サークルごとに発表していきますが、一方で形骸化しないような取り組みもすすめています。労働組合としては、組合報や組合ニュースで安全の啓蒙活動をすすめています。また、会社で行っていたものに組合が参加して、労使で安全パトロールを実施しています。安全パトロールは中災防のRST研修を受けた者を中心に月に4回程度、危険箇所の点検や定位置確認、危険な作業は行っていないかなど、安全について呼びかけを行っています。特に4～5月を「全日糧労働安全強化月間」に設定し、各支部での安全啓蒙活動の取り組みの強化の他、組合の中央本部役員が安全パトロールを行い、不安定行動や周囲の状況や作業の状況を確認し、各工場での安全衛生委員会で報告することを行っています。

生産工程は、①仕込み ②成型 ③発酵 ④焼成 ⑤包装 ⑥出荷となっており、各工程で多くの機械設備がありますが、これまでの労使の取り組みで、ハード面の改善はすすんでいます。機械災害は減少していますが、手すりの付いた踏み台から足を踏み外してしまうなど作業中に慌ててしまったり、作業の慣れからくる事故が目立ちます。不注意や安全意識の薄れなどが要因となる事故が多くなっているため、一人ひとりの安全意識を高めることが重要です。外国人労働者については、3年前から実習生を取り入れています。現場での指導や先に入国した先輩からの受け継ぎなどから、事故防止につなげています。

衛生面では、月寒工場に健康管理室があり看護師が常駐しています。メンタル不調の状況等については安全衛生委員会で報告されしています。ストレスチェック制度については、高ストレス者に対し健康管理

室が連絡してカウンセリングをすすめ、必要があれば上司に話をして仕事の仕方について対応するなどの仕組みとなっています。また、ストレス結果の活用に関しては、労働組合では全体的な傾向を把握し分析して取り組むまでにはなっていないので課題といえます。

働き方改革とも関連し、人手不足で休日出勤となったり、長時間労働や過重労働とならないように、また特定の方に時間外が偏ることのないように時間管理を強化しています。安全衛生委員会の開催前に会社との支部折衝を行い、時間外労働や36協定、人員配置数や現場の状況等について労使で議論し、残業の確認や人員不足など課題について提起しています。メンタル不調者を出さないため、要因について考え、取り組みの強化を図っています。その一つとして、長時間労働については安全衛生委員会で毎回議題に入れ、ハラスメント関係については2018年秋闘において労使で啓蒙活動をすすめることを確認し取り組みをすすめています。就業規則にはハラスメント禁止が記載されており、セクハラ防止規程はありましたが、他のハラスメントの規程はありませんでしたので、パワハラを始めとして規定をつくり周知するなど、今年4月から取り組みをすすめ、メンタルヘルスにつなげています。その他、パワハラ対策として、会社では管理職クラスに対して研修を行っています。また、給料明細書にパワハラ防止を啓発するような文言を記載し、職員に取り組みの意識づけや喚起を促しています。組合の取り組みとして、各職場の執行委員は、組合員から相談を受け易い体制をつくり出すなどして職場や組合員を守り、職場環境の改善につなげていくよう努めています。機関会議や大会などでも、安全衛生や健康面など職場改善に向けて課題を見つけ出し、本部・支部として可能な取り組みをすすめています。10年以上の勤続者には、欠勤6ヶ月後から1年間の病気休職が定められています。休職者が出た場合には、人事の担当者が窓口となって連絡を取り合いながら、職場復帰に向けて対応しています。

このように全日糧労働組合としての職場の安全衛生の取り組みをお聞きし、安全衛生委員会への参加や事前の労使協議、組合報等を通じての災害防止の啓発、秋闘におけるパワハラ規定の要求と実現など、組合が積極的に働きかけ、労使で職場改善を図り、組合員や従業員の安全と健康、生活を守っているのだと改めて実感しました。最後に、当センターが職場訪問し、安全衛生の活動について情報提供して頂き、会員に紹介・還流したいとの趣旨を理解し協力して下さったフード連合 布施北海道・東北ブロック局長、時間を割いて話して下さった全日糧労働組合の関谷書記長に深く感謝致します。



## 2019連合セイフティネットワーク集会！ 事業場におけるメンタルヘルス対策！

2019年度連合セイフティネットワーク集会が9月4日、「事業場におけるメンタルヘルス対策」をテーマに連合会館で開催されました。講演内容を主に概要について報告します。

講演1は、「ストレスチェック制度の実績と課題」という演題で厚生労働局の産業保健支援室長が提起。特に職場におけるメンタルヘルスの現状について時間を割き説明がありました。1990年代に過労死が社会問題化し、訴訟が増加したことを受け、1999年に判断指針が策定。2011年には基準の見直しが行われ、認定基準制定以降、  
過労死等の脳・心臓疾患  
の労災補償状況については大きな変動は見られてはいませんが、精神障

### 労災認定基準の見直しの推移

- 1999年 「心理的負荷による精神障害等に係る業務上の判断指針」(判断指針)
- 2011年 「心理的負荷による精神障害の認知基準」(認定基準)

害については請求件数は年々増加し、認定件数は年間400件以上で推移している。近年の累計を見ると業種別では、製造業、小売り・卸売業、医療・福祉などが多く、漁業は件数は少ないものの、百万分率では最多で遠洋漁業などでの人間関係が影響していると指摘しています。年齢別では、29歳以下、30歳代での労災認定が多く、自殺率は40歳代が最も多いとの話がありました。日本の自殺者数は9年連続減少し、仕事に関する自殺者数も減ってきてはいるが、非雇用・勤め人の占める割合は30%を超え、職業生活でストレスを感じている割合は6割にのぼるとしています。2015年のストレスチェック制度導入で事業場におけるメンタルヘルス対策は一時的に上昇したものの、12次防で目標とした8割実施には届かず6割前後で推移していることから、13次防での目標達成を強調しました。一方、2次予防で疾病者をあぶり出すよ

うな対策ではなくて、一次予防を重視すべきとし、職場環境の改善に向けて集団分析の助成金制度の活用を図るとともに、50人未満の事業場における制度の義務化についても言及しました。

講演2は、東京労災病院の医師がメンタルヘルスにおける仕事と治療の両立支援の推進について提起しました。精神疾患の治療者数は188万人で、そのうちうつ病は111万人。糖尿病患者の13%は不安障害、11%がうつ病で5.7%は薬を服用しているといいます。身体との合併症では、自殺を考える人は2割にのぼり、ガン患者は心的ストレスで15~25%がうつ病との調査結果もあるとしています。一方で両立支援に取り組む職場は55.8%、制度の整備は20%に止まることなど精神疾患の現状から話がはじまりました。

職場でメンタル不調者が出た場合の課題は、①代替要員の確保、②上司・同僚の負担、③休職者への対応、④主治医との連携があるといいます。したがって状況を把握・分析し、①セルフケア、②ラインケア、③事業場内、④事業場外の4つのケアをすすめ、勤務時間や仕事量・内容など職場環境の改善を図る必要があります。うつ病の発症は生物学的、心理学的、社会的要因などが関連していて客観的なデータも少なく、診断や治療が分かりづらいといいます。うつ病に対する偏見も少なくなく、治療を受けない人もいるので周囲に理解してもらいセーフティネットを広げることが大切といいます。また、うつ状態は適応障害の他、脳血管障害や薬剤のステロイドなど身体症状や物質・薬剤の影響でも生じるそうです。うつ病は脳の病気で、薬物や精神療法で働きながらも治療は可能なことから、休業する方がむしろデメリットになると指摘しています。

うつ病の治療方法には薬物療法があり、抗うつ剤、抗不安剤の服用など、寛解後も続けることが重要といえます。精神療法には、認知行動療法や精神分析療法などがあります。パニック症は不安が典型的な症状で、SSRIをはじめとする抗うつ薬の投薬が一般的ですが、徐々に不安な状態に近づけて結果的に不安を解消する行動療法も効果があるといえます。

自閉症やアスペルガー、ADHDなど発達障害の共通点は、脳の一部に障害があることです。今までは治療を主とする医療モデルでしたが、障害者に合理的配慮を行い、社会の壁を低くする社会モデルに移行し

#### 発達障害とは

- 発達障害とは、生まれつき脳の発達が通常と違うため、幼児のうちから症状が現われ通常の育児では上手い出来ないこともある。発達障害はいくつかのタイプに分類され、自閉症、スペクトラム障害、ADHDなどが含まれる。
- 自閉症スペクトラム障害には、自閉症やアスペルガー症候群などが含まれ、スペクトラムとは連続体という意味があり、症状の強さによって幾つかの診断名に分類されるが本質的には同じ1つの障害単位と考えられている。典型的には対人関係の障害、コミュニケーションの障害、興味や行動の偏りの3つが特徴である。
- ADHD（注意欠如・多動性障害）は、多動・衝動性、あるいは不注意、または両方の症状が、7歳までに現れる。

つつあることを指摘し、周囲が理解して環境整備や調整することが重要と訴えています。こうした合理的配慮が最終的に働きやすい職場環境を創ることから、自分自身のためでもあると力説されました。治療と仕事の両立支援や発達障害等に対する配慮として、仕事の内容や労働時間、量や質の問題、出張等についてどう対応するのかなど、職場で何を求めているのかを具体的に示すことが重要といっています。

休職者が職場復帰するには、職場適応のために認知機能を回復させる必要があり、産業保険スタッフと定期的に面談することが大切です。また、主治医と連携して意見を聴取する必要があります。もし「死にたい」などと相談を受けたら、告白に感謝するようにし、自殺はダメだと決して批判してはいけない、安易な励ましもしない。聴くことや質問することが重要であるとのアドバイスがありました。うつ状態を回避するには、セルフケア、ストレスマネジメント、リラクゼーション、運動、睡眠、趣味などストレスの対処法を知ることが重要であり、仕事が上手くいかなくても違うところで発散できるようにすることや自分を支えるものが多いほど良い、と述べています。

この他、職場からの事例として、メンタル不調の予防と職場復帰、PCを使っての長時間労働抑制のシステム導入、社内カウンセラーの増員など組合の取り組み報告があり、メンタル対策や職場環境改善などに向け、組合の積極的な働きかけや衛生委員会への関与などが非常に大切であると再認識させられました。