

安全・衛生 ———— じゃーなる  
Journal

77  
2012.1

〒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



謹賀新年

新春の羊蹄山



NPO 法人  
北海道勤労者安全衛生センター  
理事長 熊澤 裕幸

2012年の新年が無事あけましたことを心よりお喜び申し上げます。昨年はこの「無事に」ということが大変大きな意味を持つ年でありました。3月11日の東日本大震災で被害に遭われた、また不幸にもお亡くなりになられた多くの方々とご家族に、衷心よりお見舞いとお悔やみを申し上げます。

奇しくも、当NPO北海道勤労者安全衛生センターは、その3月に手続きが終わり、新たなスタートを切ったわけですが、5月の第1回総会であらためて活動

方針を確認させていただき、気分障害の受診が100万人の時代を迎えて深刻化するメンタルヘルス問題や、職場の高齢化に対応する安全衛生のあり方、日常の安全衛生を確保するためのマネジメントシステムの普及など、「労働安全運動100年」の節目の年にふさわしい、北海道の労働災害撲滅と安全衛生意識の向上につとめてきました。

このことはいささかも変わることなく、今後も鋭意努力し続ける所存でございますが、本年はさらに、本格化するアスベスト被害への対応や、職場のいじめ・嫌がらせの完全防止、長時間労働・過重労働を防止する職場の取り組みなど、労働環境の改善と労働現場における「予防第一」の活動を強める決意でございます。

会員各位そして、組合員の皆様の、変わらぬご支援とご協力をお願い申し上げ、また、皆様のご健勝とご活躍を祈念し、新年のご挨拶といたします。





# 全国労働安全衛生センター総会が 札幌で開催されました

全国の安全衛生活動に関わる約90名が参加して、全国労働安全衛生センター第22回総会が11月26・27日に札幌で開催されました。北海道勤労者安全衛生センターは、北海道医療生協とともに受け入れ準備を担当し、また、当センターの「第17回全道セイフティーネットワーク集会」とも位置づけて、北海道から30名が参加しました。

26日には「働く者の健康セミナー」が開催され、アスベスト問題とメンタルヘルス問題について、全国の活動家による報告と意見交換がありました。

アスベストセミナーでは、「人類史上最悪の産業災害とも言われるアスベスト被害の、北海道及び全国の現状と課題、健康被害の補償・救済をはじめとしたアスベスト対策の最新動向に加えて、東日本大震災におけるアスベスト問題も取り上げる」として、＜アスベストによる病気＞については、本田哲史医師（札幌緑愛病院職業病センター所長）や、「中皮腫の診断をめぐる現状と課題」（石川雄一 がん研究会がん研究所病理部長）、「石綿肺がんの認定基準をめぐる」と（細川誉至雄 勤医協札幌病院副院長）の講演・報告がありました。また、＜患者・家族の取り組み＞では、一宮美恵子さん（中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会北海道支部）、藤本明さん（北海道建設アスベスト訴訟原告弁護団団長）、その他、関西・兵庫・患者と家族の会などから取り組みの報告があり、＜これからの取り組み＞として、「東日本大震災の経験から学ぶこと」（飯田勝泰 東京労働安全衛生センター事務局長）、「アスベスト問題をめぐる課題とこれからの取り組み」古谷杉郎 全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長が提起しました。

## 働くものの健康セミナー アスベスト



メンタルセミナーでは、「いま職場でもっともホットな話題のひとつ、メンタルヘルス・ハラスメント、具体的な相談に第一線で対応している担当者の経験から、精神障害等の労災認定基準の改正を含めた行政の最新動向、今後の職場での取り組みや対策のあり方まで取り上げる」として、＜職場における予防対策を考える＞で、「労働組合に期待すること」（天明佳臣 全国労働安全衛生センター連絡会議議長、医師）、「労働組合で取り組んでいること」（松浦俊一 北海道勤労者安全衛生センター事務局長）が講演・報告し、＜相談解決事例から見えてくるもの＞として、「個人加入労組の相談事例から」（千葉 茂 いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター代表）、「行政のあっせん事例から」（内山 仁 東京都労働相談情報センター）、「労災認定における長時間労働の位置」（川本浩之 全国安全センター・メンタルヘルス・ハラスメント対策局）がそれぞれ報告提起しました。

## 平成23年(12月末未確定)の死亡労災が大幅減

H22年12月末に94人であった死亡労災が、H23年12月末には59人と大幅に減少しました。建設業と林業で半減しましたが、昨年はむしろ大幅に増加した年でしたので、H21年

12月の69人と比べても-10人となり、今のところ好成績です。年度内の大幅減少に向けて職場点検を強化しましょう。



また、翌日には、第22回総会として、①地元で学ぶ一札幌緑愛病院職業病センター、北海道勤労者安全衛生センター、②軽度脳損傷(MBI)友の会・労災再発裁判原告 白浜貴久美さんからの報告提起、③原発事故に伴う放射線被ばく労働問題の取り組み(中地重晴 熊本学園大学教授)による問題提起の後、④第22回総会議案の討議・採択を行いました。

この総会は、アスベスト問題では救済期間が延長されたこと、労災の精神障害認定では基準が改定されること、さらに労働安全衛生法の改正が直近となっていることなど、安全衛生に関する動きが大きくなって

る大事な時期を迎え、全国の活動とのネットワークを拡大するとともに、事例等の交流を進める良い機会となりました。

[資料はHPで公開]

●働く者の健康セミナー・札幌

<http://www.hokkaido-osh.org/pdf/seminar-sapporo.pdf>

●NPO法人 北海道勤労者安全衛生センターのメンタルヘルスの取り組み

<http://www.hokkaido-osh.org/pdf/hosh-mental.pdf>



MS(マネジメント・システム)を職場巡思で実践体験!

## 第3回 POSITIVE トレーナー・セミナー

第3回の「POSITIVEプログラム(労働組合が主導する労働安全衛生プログラム)トレーナー」育成セミナーが、2011年11月11・12日に旭川市で開催されました。

このセミナーは、(財)労働科学研究所と提携し、職場におけるマネジメントシステム(OSHMS)の実践スキルを向上させるために、「不安全の点検活動」から「良好事例の発見」に視点を変えて、労使協働で安全衛生レベルを高めようというもので、労働科学研究所からは、吉川徹副所長と小木和孝顧問研究員が指導に参加しました。

セミナーは、「職場のチェックリスト」の使用法の解説を受けてから、東川町の「サクラ・クラフト(木工場)」の職場視察に向かいました。サクラ・クラフトでは、板垣社長から、注文家具がほとんどであり、設計書に従って



「多品種少量生産」している行程について説明をいただき、セミナー参加者は製作工程に沿って工場内を移動しながら、チェックリストで「良い点」=学ぶべき点を評価しました。

その後、会場に戻り、POSITIVEが目指すものは、

### 精神労災が14年ぶりに認定基準改定!長時間労働に焦点

精神障害労災の認定基準が昨年末(12月26日)に改訂されました。今までは1999年(H11年)の判断指針に基づいていましたが、今回の改訂目的は審査の時間短縮と、ハラスメントなどの過重労働をとまなわない精神事

案への対応、そして、長時間労働そのものを「出来事」と見なすなどの点にあります。詳細は、2月(78号)で解説する予定です。また学習会も予定し会員に案内いたします。



視察した良好事例を参考に、自分の職場で「低コスト改善」を実践し、労働環境を改善することにあるとの講義を受けました。

POSITIVEトレーナーセミナーは、グループ討議を中心に進められ、今回は3名ずつ2グループに分かれて、講師の用意したテキストを参考に、先ほど訪問したサクラ・クラブの職場を頭の中で再度“巡視”しながら、良好事例3点、改善点3項目を討議しました。その後、それぞれのグループから評価の考え方をプレゼンテーションし、講師の講評を受けることを、4分野ごとに繰り返しました。

4分野とは、「物の運搬と保管」、「ワークステーションと機械の安全」、「有害作業環境の改善」、「チーム作業とメンタルヘルス」です。

まず、第1セッションの「物の運搬と保管」では、木工場であることから部品や道具を収納する棚が行き届いていることや、台車・リフトが必要な分用意されていることが好事例と見受けられましたが、通路の確保や地下入り口に改善点を見いだしました。また、第2セッション「ワークステーションと機械の安全」では、機械管理者を決めて表示されている点や機械に木製のカバーが付いていたこと、肘高の作業台が良好事例であるが、立ち作業が多かったことでスツールのようなものがあればという意見も出ました。第3セッション「有害作業環境の改善」では、局所排気や臭いのきつい塗装部門が隔離されていることは良好事例でしたが、手元照明や防毒マスクの使用が改善点とされました。第4セッション

「チーム作業とメンタルヘルス」では、毎朝のミーティングで情報の共有が行われ休憩室も確保されていることは良好事例でしたが、工程管理の掲示板もあった方がいいとか、単調作業について間の取り方が知りたかったというような意見も出されました。

最終セッションの「提案すべき事項の整理」では、グループごとに4分野全体から良い点3点と改善すべき点3点を選び、プレゼンののち全員による投票が行われ、良好事例として、①収納の工夫や作業に応じた作業台などが評価された一方、手元照明や保護具(マスク)の改善が求められました。

労働科学研究所の小木主管研究員から「参加者が積極的に発言して、十分有意義なものとなったことに感謝します。POSITIVEは成功例に学び低コスト改善をめざすことを原則としています。参加型のプログラムは世界的な流れとなっており、たくさんの職場で取り組んでほしい」などと総括・講評をいただきました。

セミナーの最後に、参加者からは、①職場を見て良好事例を参考にし、項目別に討議するという手法があることを知った、②安全は使用者の責任と思ってきたが労働側からも提案することの重要性を知った、などが出されました。

今回も全日程に参加された6名が「POSITIVEトレーナー」として認証されました。

※「巡視」は「巡視」に職場との会話などを含めた統合的な活動です。

メンタルヘルス  
ひとくち講座

## 増える大人の発達障害相談

病院の専門外来などに「大人の発達障害」の受診希望者があふれていると言うことです。都道府県の発達障害者支援センターへの相談も、この5年間で6.5倍に増えました。

発達障害は、自閉症や学習障害などの程度がひどい場合は、教育現場で支援されますが、生徒・学生時代を経て入る職場などでは特別に対応する意識が進んでいません。発達障害の特徴としてよく見られるコミュニケーションの苦手は、就業機会の確保や職場での円滑な「報連相(ほうれんそう＝報告・連絡・相談)」に大きな影響を与えることがあります。

ハローワークの窓口や障害者支援活動NPO等での対応が既に始まっていますが、今後も増加することを考えると、理解を深め、持っている能力を生かし伸ばすことが社会に求められることです。

(参考 日本経済新聞 2011.12.15)

発達障害は  
治りますか?

※神田橋修治\*

