

＜道内単組の労働安全衛生活動状況＞

1. 2010年の道本部調査では、委員会が未設置30自治体、未開催30自治体、年1～2回の開催が56自治体であり、職務の複雑・多様化、人員不足などから多くの単組が直面しているメンタルヘルス問題の解決が進んでいません。また、長期休養後の職場復帰ができずに退職を迫られるなどの厳しい現状をかかえ、何よりも未然に防ぎ、適正な相談・治療とともに療養後の円滑な職場復帰の体制づくりが急務となります。
2. 使用者責任による委員会の設置とその活性化を求めていくことが第一ですが、問題を初期の段階から職場で発見し、委員会で解決を進めていく制度について、一人ひとりの理解を深め、早期解決を可能とした労安活動を職場レベルから定着させていく必要があります。
3. また現在、委員会が設置されていなくても、職場の課題について気軽に話せる場をつくり、快適な労働環境の実現にむけて職場の強い声をあげて早期の設置を実現させるためにも、組合員全体を対象とした裾野の広い運動を構築することが必要です。あわせて各種ハラスメントや、メンタルヘルスなどをはじめとした各対策に、労使による協議も平行しながら解決を進めることが必要です。
4. 近年においては過重労働とあわせ、窓口業務などで市民から暴言を浴びせられるなどの心的ストレスも大きな問題となっており、労使協議をあわせ、今発生している問題に対し全体でとらえ、課題を共有することが必要です。
5. 北海道人事委員会が2011年11月に発表した資料によると、道職員の長期療養者のうち精神性疾患を理由とする割合は、全国平均にくらべ、2000年の調査時で全国平均の倍近く、2008年の調査でも1.4倍近くとなっており、公務の運営に多大な影響を与えていると報告されています。また、その解決のためには、全国的な事例を参考としながら、①職員自身による定期的な自己診断（セルフチェック）の機会確保、②新規採用、異動者に対して特段の配慮を行う、などとあわせ、③管理職によるケアは一定程度にとどめて職場風土（環境）の改善を行う、④外部機関による支援を活用することなどが有効であるとしています。
6. あわせて全国の自治体状況は、個人業務にあわせて総体的な業務量が増加し、職場のコミュニケーション不足や助け合いの希薄化などに加え、住民視線の厳しさが「心の病」に影響を与えており、職場でのコミュニケーションや助け合いの少ない自治体では、「心の病」の増加傾向が示され、職場の人間関係が確立されている自治体との差が顕著となっており、快適な職場環境づくりをどう進めるかが課題となっています。

＜自治労2012年度版 職場点検活動のてびきより＞

1. 安全衛生月間とは

自治労は、安全衛生体制の確立と快適職場づくりをめざして、安全衛生集会と安全衛生講座を隔年開催し、安全衛生対策室・顧問医制度を設置し、職場改善を重視した全国的な取り組みを行ってきました。また、県本部・単組でも安全衛生集会や安全衛生講座が開催され、職場改善の取り組みが行われています。

しかし、職場改善の取り組みは、その職場で働く職員の参加がなければ成り立ちません。職場環境について一番身近で、一番よくわかっている組合員一人ひとりが、安全衛生活動に積極的に参加し、意見を出し、何をすればもっと働きやすくなるのか、お互いに知恵を出し合うことで、快適な職場が形成されていきます。

2. 全職場で点検活動を実施する

自治労では、毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ、全職場で安全衛生点検活動を進める取り組みを行ってきました。

厚生労働省では、毎年7月1日からの1週間を「全国安全週間」とし、10月1日からの1週間を「全国労働衛生週間」とした取り組みを行っています。自治労は、安全と健康を合わせて、労働災害撲滅と快適職場の実現をめざした取り組みを行っています。

具体的には、安全衛生月間の取り組みとして、職員参加による職場点検活動を行うことを安全衛生委員会に協議事項として提起し、実践します。委員会未設置の所は委員会を設置し、設置義務のない所でも委員会あるいは労使対等の「安全衛生協議会」を設置して、労使が参加する職場点検活動を進めること等が考えられます。

職場点検活動にあたっては、組合のリーダーや安全衛生の活動家、当局側担当者だけでなく、その職場で実際に働く全職員が参加することが大切です。

また、職場改善には現場の管理者を巻き込んでいくことが、快適職場実現の近道になります。安全衛生委員会で、管理者を対象とした安全衛生研修の実施を提起していくことも必要です。

さらに、改善に予算措置がともなう事項については、安全衛生委員会で協議し予算化させるなどの取り組みも必要になります。

