



今年も大変お世話になりました。来年もよろしくお願いいたします。

2025 年の労働安全衛生をめぐる状況は、4 月の「北海道カスタマーハラスメント防止条例」施行、6 月「労働施策総合推進法」改正で企業等の「カスハラ対策義務付け」、また労働災害では、24 年度申請・支給決定件数ともに精神障害によるものが過去最多を更新など、働く環境については大きな変化・課題があった年と言えました。まだまだ、働く環境を改善する余地は残っています。会員組織の皆さんに協力いただいた「24 年度カスタマーハラスメントアンケート調査結果」を報告書として多方面に発信できたことは、当センターの活動で大きな成果となりました。改めて感謝申し上げます。今後とも皆さんの力をお借りして「安心して働ける職場」実現のため 2026 年も活動してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。今年の最終号となります。会員組織の皆さまが、よい 2026 年の新年を迎えられることを願っております。



NEW「職場のコミュニケーションスキル」研修用 DVD の紹介

アサーション「上手な気持ちの伝え方」について

職場研修では是非活用を！

【その 2 聞く力とは？】

アサーティブなコミュニケーション・スキル

先週号では、「アサーション」として相手の意見を尊重しつつ、自分の意見も伝えていく「相互尊重のコミュニケーションスキル」の中で、自己表現のタイプには①非主張型、②攻撃型、③アサーティブ型、④非主張かつ攻撃型という分類があることについてお伝えしました。

A 非主張型

D 非主張型かつ攻撃型



自己表現のタイプ別対処方法

B 攻撃型



皆さんの職場にいますか？

今回は、この「アサーティブではないタイプ」の原因と対処法について紹介します。「非主張型と非主張かつ攻撃型」「攻撃型」の人についてですが、「どう上手に主張できるかという、伝え方が分かっていない」ことが原因で、対策としては「相手にわかりやすく伝えるという言語表現のスキル」の獲得が第一のポイントになります。次に、自分の言うことを聞かせようとするスタイルが習慣となっている場合は攻撃的な言い方を抑える・立ち止まるスキルが必要で、そのためには周りが「一緒に仕事をしたくない」「怖くて何も言えない」などと思われていることを認識することが大切だとされています。このことが理解・自覚できたら、コミュニケーションスキルとして「聴き上手になる＝傾聴力」を身につけるようにすべきとされています。「傾聴」のポイントとしては、①相手と向き合い、目を見て話を聞く、②言葉だけでなく表情からも相手の気持ちを受け止める、③相手の話を遮らず、相槌を打ちながら共感を伝える、④適度に質問して話し手をサポートする、の 4 つとされています。今回は、聞き上手の具体例について紹介します。【つづく】

お知らせ 北海道勤労者安全衛生センターの労災防止研修用 DVD(無料)ライブラリー

北海道安全衛生センター所有 DVD 一覧(PDF)

100 本を超える DVD があります。

申込は safety@rengo-hokkaido.gr.jp

会員組織でなくても無料でお貸します

企業・団体での研修会講師の依頼・相談も無料ですので当センターに気楽に相談を！

NEW 組織全体でメンタルヘルスカを 年末年始無災害運動でも「ウェルビーイング」を！③

先週号では、働く人のメンタルヘルスには、職場の管理職や経営者の理解・関心、特に中小企業、少人数の事務所などでは経営者・役員の態度がメンタルヘルスに大きな影響を与えていることをお伝えしました。さらに、ストレスチェック制度は25年度法改正により今後3年以内に50人未満の事業所でも実施が義務化されることもお知らせしました。今回は、職場環境の中にあるストレス要因(作業方法、労働時間、人間関係など)を減らすには当事者の視点が不可欠ということを説明します。「これを言っても仕方がない」「自分には関係ない」「それは言うべきではない」という考えが先に立つと、気づいていたものが全体で共有できなくなってしまいます。これは、個々人の問題というよりも職場の雰囲気・チームとしての文化、職場の心理的安全性によるところが大きいと言えます。また、言えるかどうかはメンタルヘルスに深くかわかり、声をあげられる環境ではストレスが早期に共有され、トラブルが深刻化する前に対応することができます。一方、沈黙が優先される環境では「孤立感」「無力感」を感じやすく、「燃え尽き症候群」やメンタル不調につながる危険が高まります。「声」のチーム文化と専門家は言っていますが、上司・先輩などのちょっとした気遣いで、ストレスがドミノ倒しのように反転していくケースが報告されています。次号では「声」の文化を作るための意識ポイントを説明します。【つづく】



NEW 中高年労働者のメンタルヘルスカについて 北海道新聞【12/18】心の不調に注意！

メンタルヘルスについて
12月18日の北海道新聞に中高年労働者の心の不調のケアについて記事が掲載されていました。

自己肯定感をシニアの特徴にもとづいて、どのように高めて、モチベーションを維持向上するかが大切のようです。下の「年代ごとの要因」としてわかりやすく表に整理されています。不調を予防する対策

「人生100年」と言われる時代。人手不足を背景とした定年延長や再雇用の動きも広がり、60歳を超えるシニアがさまざまな職場で働いている。一方で気になるのはメンタルヘルス(心の健康)。業務内容や待遇、家庭環境などの変化によつて、精神的に弱ってしまう人もいる。中高年の労働者のメンタル不調をテーマにしたセミナーが東京都内で開かれ、年代別に陥りやすい状況や職場の対応策が報告された。

高齢者の転職を支援する企業「シニアジョブ」と、働く人の心身をサポートする企業「オキニラボ」が共催し12月に実施。オキニラボ代表で、作業療法士として休職者の支援に当たってきた森島肇氏が講師を務めた。

森島氏によると、不調となるきっかけは年代やライフステージに応じて変わり、さまざまな傾向がみられるという。表

例えば、40～50代は共働き世帯が多い中、子育てと親の介護が重なりやすく、慢性疲労に悩みやすい。60代になると親の介護が本格化するとともに、定年退職に伴う再雇用で業務内容の変化に戸惑うこともある。70代は、他世代との体力差や認知能力の低下を感じやすくなる。

森島氏は「経験や考え、家庭の環境などは個人によつて違う。傾向を踏まえ、サインを機能的に見る必要がある」と指摘する。兆候としては、食欲不振や睡眠の質の低下、残差や欠勤の増加、締め切りの遅延やミスの多発、業務報告の減少や表情の変化などがあるという。

職場の環境も左右される。長時間労働や隠れた残業が常態化していたり、仕事をやる意欲が見えにくくなったたりする職場は特に注意が欠かせない。森島氏は「個人による業務の調整範囲が少なく、仕事の成果を認められにくい職場ではメンタル不調が起きやすくなる」と警戒を呼びかけ、周囲にどう対応すればいいのかが、セミナーではシニア労働者の事例が紹介された。

ガラスエフェクトとして働いた60代の男性は、定年に伴う再雇用で業務量として働くことになった。元々、コミュニケーションが苦手だった上、新入社員と同様に学ぶことを受け入れられず、職場で孤立し、次第に意欲を失っていった。

復調に向け、それまであまり交流のなかった職人と営業の橋渡し役を担うことに。職人が大切にすることを伝えるうち、周囲に

中高年労働者 業務、待遇、家庭環境の変化…心の不調気付いて



シニア労働者のメンタル不調について意見を交わす森島氏(右)と安藤氏(左)

対話や仕事量 職場がケアを

周囲はどのように対応すればいいのかが、セミナーではシニア労働者の事例が紹介された。ガラスエフェクトとして働いた60代の男性は、定年に伴う再雇用で業務量として働くことになった。元々、コミュニケーションが苦手だった上、新入社員と同様に学ぶことを受け入れられず、職場で孤立し、次第に意欲を失っていった。

復調に向け、それまであまり交流のなかった職人と営業の橋渡し役を担うことに。職人が大切にすることを伝えるうち、周囲に

認められ、自己肯定感を高めていくこともできる」と自信を取り戻したという。

セミナーでは、職場でできる対応策として、気配ったサインを共有する。75～10分の短時間でも対話を重ねる。業務量や難易度を調整する。介護や通院など生活との両立に配慮する。などの方法が挙げられた。

シニアジョブの安藤守人広報部長は「身体の不調と違い、メンタル不調は自分が気づきにくい。周囲が細かい予兆になるべく早く気づき、ケアすることが大切になる」と強調した。(山下真)

年代	背景	兆候
40～50代	<ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期、長引く不況に直面 夫婦共働きが浸透する 子育てと親の介護が重なりやすい 	<ul style="list-style-type: none"> 慢性疲労や睡眠の質が低下 焦りやいらだち
60代	<ul style="list-style-type: none"> 長く習慣化した対面や紙文化 親の介護の本格化 再雇用による業務の変化 	<ul style="list-style-type: none"> オンラインやデジタル機器への戸惑い 裁量縮小によるモチベーション低下
70代	<ul style="list-style-type: none"> 体力や認知能力の低下 失敗が増え、業務に時間がかかるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> 自己肯定感の低下 他者に頼らず孤立しがちに

メンタル不調を招きやすい年代ごとの要因

としては、職場でのコミュニケーションの大切さが強調されていました。

NEW 内閣府が「女性活躍基本方針」を改訂

女性への「健康課題」の配慮を明記しました

内閣府は、女性の職業生活における活躍推進に向けた基本方針を改訂しました。キャリアアップの妨げになっているとして、新たに女性の健康上の特性に配慮した取り組みの推進について明記しました。この方針は女性活躍推進法にもとづくもので、6月に成立した改正法を踏まえて改訂したものです。事業主が実施すべき事項として、職場における女性の健康上の特性への理解深化を掲げています。具体的には、ヘルスリテラシー向上のための取り組みや女性が相談しやすい体制整備、休暇制度の充実などが考えられるとしています。政府として、女性の健康支援施策も実施していくとしています。また研修・啓発を促進し、取り組みに積極的な企業を評価する仕組みも検討するとしています。ハラスメント対策については女性活躍推進の基盤となるものと強調し、「2023年度調査によるとハラスメント被害を受けた女性は、男性と比べて通院や服薬、退職に至る深刻なケースが見受けられた」として、職業生活に重大な影響を及ぼすとも指摘しています。



皆さんの職場では、女性が働きやすい職場環境実現のための取り組みは行われているでしょうか。上司・管理職の一声だけで働き方や職場環境を決めるのではなく、女性の声も取り入れた環境改善が必要です。昭和の時代のような感覚で「男性上司が何でも決める」職場がいまだに残っているとすれば、大きな問題です。

■ 中 | 災 | 防 | 技 | 術 | 支 | 援 | 部 | 情 | 報 |

令和6年度の研修・セミナーの開催日程もホームページに掲載しています。詳しくは、各研修等のページをどうぞご確認ください。 <https://www.jisha.or.jp/seminar/oshms/index.html>

<安全衛生団体>

■ 中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

■ 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html に掲載。

■ 北海道安全衛生サービスセンター <http://www.jisha.or.jp/hokkaido/>

■ 安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp/index.html>

■ 労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp/>

■ 労働者健康安全機構 <https://www.johas.go.jp/>

■ 労働安全衛生総合研究所 <https://www.jniosh.johas.go.jp/>

■ 北海道産業保健総合支援センター（産保センター） <http://www.hokkaidos.johas.go.jp/>

■ 職場のあんぜんサイト (mhlw.go.jp)

■ 労働調査会 <https://www.chosakai.co.jp/>

■ 日本産業カウンセラー協会北海道支部

[一般社団法人日本産業カウンセラー協会北海道支部 \(counselor.or.jp\)](http://counselor.or.jp)

【必見】「働く人の悩み相談室」開設中！しております。詳しくは [こちら](#) から お申込み・お問い合わせは下記までご連絡下さい。▼ご予約は電話：011-209-7000（平日 9 時～17 時 ※土日祝日はお休み）メール：sapporo@counselor.or.jp（当日をご希望の方はお電話での受付になります。）

- 個人の方へ | カウンセリングのご相談 | 一般社団法人日本産業カウンセラー協会 北海道支部
(counselor.or.jp)

- 日本産業カウンセラー協会 <http://www.counselor.or.jp/>

<行政>

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省 北海道労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>
- 北海道 <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/>
- こころの耳（メンタル専用サイト） <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

「事例紹介」に検索機能を追加しました。

[こころの耳 Q&A | こころの耳:働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト \(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

- パワハラポータルサイト「明るい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>
- アスベスト情報 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/index.html>
- 独法 労働政策研究・研修機構（JIL） <https://www.jil.go.jp/>
- いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター（IMC） <http://ijimemental.web.fc2.com/index.html>

<おすすめHP>

- [ガン情報 がん対策情報センターについて](#)
- [がんと仕事のQ & A](#)
- 過労死防止学会 <http://www.jskr.net/>
- 全国過労死を考える家族の会 <http://karoshi-kazoku.net/>
- 日本アドラー心理学会 <http://adler.cside.ne.jp/index.html>

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F

事務局長理事 木下真一 TEL 011-272-8855 safety@rengo-hokkaido.gr.jp

