

NEW 「メンタル労災」での医療機関の誤解 北海道内では受診拒否などありませんか？

全国の安全衛生センターや労働組合・団体にメンタルヘルスに関わる相談が増加しています。労働基準監督署をはじめとする行政機関、弁護士等も同じ状況であるようです。休業が必要なくらい重篤化していても数週間後でなければ受診できない地域は珍しくなく、診察を受けられない例も残念ながらあるようです。ようやく診察・治療にたどり着けたとしても、原因が仕事や職場であると主治医に伝えたところ「うちでは労災は診れない」と転院を勧められたり、事務から「全額自費」「ウチは労災指定医療機関ではない」として、労災申請手続きに協力してくれない事例が多くなっているようです。その結果として、労災申請をしないままに休職期間が終わって退職を余儀なくされることもあるようです。労働基準監督署が調査しても対象者がすでに退職していたり、記録・記憶が曖昧なため、事実関係が不明なままになってしまうこともあります。「労災隠し」とも呼ばれています。



実際は健康保険扱いで治療を続けて「傷病手当金」をもらいながら、労災保険申請をすればよく、傷病手当金の請求用紙にも労災申請中であることを記入する欄があります。これらは、医療機関の誤解で起こることが多く、休業している被災者にとっては医療機関の誤解を解くことは不可能に近くなります。また、被災者と主治医・医療機関との関係悪化から、不本意に転院を繰り返すことが数多くあり、精神疾患の患者にとっては生命に直結する問題となっています。一部地域では、こうした医師法違反についての啓発活動が行われており、労働基準監督署にも立ち入り検査による指導強化を求めています。【かながわ労災職業病センターより】


NEW 注意！高年齢労働者の身体機能低下 厚労省「高齢者の労災防止指針(案)」公表

先週号では、「加齢性難聴」について、会話・合図が「聞こえない」「聞こえづらい」「聞き間違える」ことによって労働災害につながりかねないことをお伝えしました。こうした状況で、厚生労働省は労働安全衛生法にもとづく「高年齢労働者の労働災害防止のための指針(案)」を公表しています。その中で、事業者の講ずべき措置として「安全衛生管理体制の確立、職場環境改善・高年齢労働者の健康・体力状況の把握、体力に応じた対応、安全衛生教育」を挙げています。すでに、「エイジフレンドリーガイドライン」が作成されていますが、事業者による活用が進んでいない状況が指摘されており、改正された労安法では高年齢労働者の災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が指針を示すことになっているものにもとづくもので、今年4月から施行されます。



現状はガイドラインに沿って取り組みを進めている事業所が約20%にとどまっており、「自社の高齢者は健康(…だから問題ない)」と答えたところが約50%にもなっています。厚労省は、身体機能の低下による災害リスクへの理解が進まず対策が行われていないことが増加に歯止めがかかっていない要因とみています。指針案には現行ガイドラインにはない「危険作業の廃止・変更」などの項目が盛り込まれ、安全衛生委員会の設置義務のない事業場においては、労災防止に関して労働者の意見を聴く機会を活用して労使で話し合うことも盛り込まれています。【安全スタッフより】

NEW 高齢労働者の労災防止を！ 清水建設(株)「身体機能測定で転倒リスク把握」の紹介

この安全衛生情報では、高齢労働者の労災災害防止対策を多く取り上げています。事業場等では高齢労働者の身体機能の低下については自他とともに承知しているところかと思いますが、その実際的な裏付け、測定・評価の方法を用いての確認はおそらく漠然とした内容の範囲であるのが実態で、清水建設(株)という大手が作成したマニュアルは参考となるものです。

マニュアルは、発生割合の多い転落・転倒災害の防止を主目的に「脚の筋肉の衰え具合、足首・膝の動きずらさ」などを測定・数値化して評価するものとなっています。「閉眼片足立ち」など器具なしで測定できる5つの動作をチェックし、平衡機能が衰えてバランスを取りにくくなっている人は「転落・転倒リスク大」となり、高所作業からの配置換えなどが薦められるそうです。また、筋力アップのエクササイズなども示されており、「加齢による衰えが原因での災害の減少」にも配慮しています。【安全スタッフより】



NEW 職場全体で「相談しやすい」雰囲気をつくり！ 「心理的安全性」をつくる⑦

「心理的安全性」をつくるにあたって、社長などの「トップパーformer」の知恵に頼る事業展開には限界があり、社員一人ひとりの知恵・知見を組織の力としていくことが成功要因となり、忌憚なく上位者にとって耳の痛いことを含め、知恵や情報を上位層に上げていく風土づくりが不可欠となっていることを先週お伝えしました。

読者の皆さんの所属先では「相談のしやすさ」はいかがでしょうか。相談しやすい職場とは、普段から上司・先輩が全員に「最近どう？」とか「無理していない？」など声をかけ、同僚同士でもよく雑談が交わされる雰囲気があります。一方、個性の違いで自分から話すことが少なく、同僚の会話に笑顔で相槌を打つくらいが精いっぱいの人がいるかもしれません。話の輪には加わるものの、実は多忙や不慣れな業務で「よく眠れていない」などの悩みを持っているかも知れません。昼休みや帰り際の一人の時に年齢の近い先輩が「疲れていない？」「自分も悩んでいた時に上司に相談したら気が楽になった」と背中を押してあげることが、勇気をもって上司に相談できるきっかけとなります。このように、相談しやすさをはぐくむ工夫は心理職などの専門家がいなくても、だれでも出来ることで、心の余裕を第一とし、「日頃の小さな声掛け」「小さな相談を軽んじない」「相談しても不利益は生じない安心感」が必要だと言われています。職場の雰囲気は一朝一夕には変わりませんが、意識することが大切です。【つづく】



NEW 女性の「健康課題」に応じた取り組みを！ 働く女性へのサポートの必要性④

働く女性について、女性には子どもを産み育てる役割のほか、働いて社会に貢献する役割があり、これまで女性はその両方を同時に求められてきたからこそ、体調を崩した時に「自分が弱い」と責めずに社会全体で支える仕組みが必要になっていることをお伝えしました。企業・事業所には、健康保険組合(協会けんぽも含む)があり、人間ドック受診、高額医療への補助などのサポートで「業務に集中して健康に働ける」ようになっています。

「健康経営」として事業主の大きな役割となっていますが、「人が最も重要な財産」となっている現在は企業価値向上の重要課題として、健康保持・増進に取り組む企業等が増加しています。一方で、特定保健指導や禁煙指導がメインとなってしまい、女性をサポート対象とすることが見過ごされているケースが少ないと感じている方が多いかもしれません。

そうした中で、乳がん検診や子宮がん検診などへの補助などで足りているのかということをご自己評価している企業があります。その企業は、女性の健康への意識や「女性特有の健康課題、女性に多く現れる症状により職場で困ったことや経験」を調査した結果、月経や月経前症候群などで困った経験があるなど、7割の人から困りごとがあると多くの回答が寄せられることとなりました。一方、女性を含む上司の半数以上から「管理職として女性の健康課題に対処に困ったことはない」として、「悩みをわかっていないのではないか」との課題が明らかとなりました。何に困っているか分からないから配慮できないという認識のギャップに対して、相互の理解を深める必要が企業・団体に求められています。【女性の健康課題については断続的にこれからも掲載します】



お知らせ 東京都産業局のハラスメント防止動画があります
企業・団体で活用の検討を！



No! HARASSMENT
「ノーハラ」で会社は強くなる。

パワハラやセクハラだけでなく、様々な「ハラスメント」が取り沙汰される昨今。
 ハラスメント防止対策に取り組むことは、自社の社員を守るだけでなく、社内外から評価され“優秀な人材が集まる”“新たな事業の芽が育つ”といった会社の成長戦略にもつながるはず。そんな中小企業を応援するため、本サイトをオープンしました。今こそ「ノーハラ」で強い組織をつくりませんか？

こちらから https://www.nohara.metro.tokyo.lg.jp/?yj_r=6e&ly_c=186cbe67-4ef8-489f-9873e4ab82463660&ly_r=110&ly_src=da

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！

■ 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/>](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 \(mhlw.go.jp\)](#)

■ 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>

NEW ■ [安全スタッフ <https://www.rodco.jp/kytsheet/>](https://www.rodco.jp/kytsheet/)

安全スタッフ電子版の人気コンテンツ『KYTシート』安全教育動画の紹介 危険予知訓練に活用を新しい動画 13 本

[・タンク内の補修工事にて有機溶剤を使用した清掃作業](#)

[・降雪期の屋外通路](#)

[・金属製品を薬液槽で脱脂する作業](#)



- ・ブロック塀の解体作業
- ・グラインダーを使用した石材の研磨作業
- ・ミートチョッパーを使用した食品加工作業
- ・組立て中の鉄骨の上でのガス溶接作業
- ・コンクリート打設後の保温養生作業
- ・フォークリフトによる荷物の運搬作業
- ・屋根の雪下ろし作業
- ・事務所の清掃作業(暮れの大掃除)
- ・産業用ロボットが稼働している製造ラインでの点検作業
- ・水道管交換のための道路掘削工事

〒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