

**NEW 「メンタルヘルス」についてのアンケート調査を行います 調査にご協力を！**

北海道勤労者安全衛生センターの活動目的は「労働災害防止に向けた調査研究」となっています。そのため24年度までの3年間は「カスタマーハラスメント」に関するアンケート調査を実施して、職場環境の改善をはじめ道条例制定の足掛かりにすることができたなど多くの成果を得ることができました。会員組織の皆様改めて感謝申し上げます。昨年のカスハラ調査の中で多くの方が被害に遭って、ストレスによってメンタルヘルスに影響を受けていることが分かりました。さらに、労働災害の支給決定件数を見てみると24年度においては精神障害による労災が過去最高を更新するなど労働者の置かれている状況は益々厳しくなっています。

こうしたことから、今年度は臨床心理士でもある北海道医療大学の金澤潤一郎准教授の監修のもと、当センター会員組織を中心に「メンタルヘルスに関するアンケート調査」を実施し、「働きがい」や「ストレス要因・症状・解消法」などを組織別・業種別に分析して、皆さんの勤務環境改善に活用していただくこととします。以下がアンケート調査の概要となります。 **【会員組織の担当者へは改めて連絡いたします】**

**北海道勤労者安全衛生センター 「2025年度メンタルヘルスに関するアンケート調査」の概要**

- 1.対象 会員組織の組合員・職員の皆さんで雇用形態は問いません。
- 2.方法 WEB方式で10分程度 当センターHP、チラシのQRコードまたはURLから
- 3.期間 2026年3月16日(月)から3月25日(水)の予定
- 4.結果
  - ① 回答終了後にはその時点での全体の回答状況がわかります。
  - ② 当センターのホームページに速報値を掲載します(4月下旬予定)。
  - ③ 報告書を作成します(6月上旬予定)
  - ④ 会員組織ごとのデータを送付します。
- 5.協力 連合北海道
- 6.お願い 組織ごとの回答数は設定しませんが、傾向の把握には組織人員の10%~5%程度の回答が必要となります。協力をお願いいたします。機関誌への掲載や積極的な声掛けをお願いします。

**NEW 職場全体で「相談しやすい」雰囲気を！ 「職場の雰囲気を良くする」には？ その⑧**

「心理的安全性」を作るにあたって、相談しやすさをはぐむ工夫について先週はお伝えしました。心理職などの専門家がいなくてもだれでも出来ることとして、心に余裕を持ち、「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」ことなどが挙げられます。相談しにくい職場は、常に忙しく「余計なことを言わないで！」という空気が漂っています。雑談もほとんど交わされません。上司は業務報告以外でメンバーに話しかけることなく、逆に話しかけられても「今、忙しいから後にして」と目も合わせずに答えることが日常茶飯事となっています。そう言う職場では、自分の調子の悪さに気づいても「自分の頑張りが足りないからだ」「相談しても迷惑をかけるだけだ」



と考え、誰にも言えず仕事を続けた結果、欠勤、休職になってしまいます。突然生じた欠員のため、同僚の業務は増え、全体にイライラや疲弊感が広がってしまいます。

相談しやすさの程度をバージョンアップしていくことが大切です。雰囲気は一朝一夕には変わりませんが、意識次第で必ず変わるものです。最初の一步は、「相談しやすさ」を意識することです。そして、「自分のことに関心を持ってくれている」と感じる気軽な声掛け「最近どう？」とか「困っていない？」の一言でハードルが低くなります。そして、「この人はちゃんと話を聞いてくれる」かを見定められても誠実さが伝わるのが大切です。さらに、相談しても「陰で噂されそう！」という想像をされないよう、普段の言動の積み重ねで信頼関係を作ることが肝心となります。【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 ⑤

働く女性について、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ことや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ることをお伝えしてきました、女性の健康に関する研修を行っている企業では、理解が深まってきたと担当者は感じていたものの、調査をしてみると、月経関連の症状や疾病、PMS(月経前症候群)で困った経験がある女性が依然として多い状況が明らかになったそうです。コメントにも「生理がつらくても生理休暇が取れない」「生理痛がつらいが病院に行くには抵抗がある」などの声が多く寄せられ、改善していない状況があったとしています。その企業の生理休暇の取得状況は5%だったそうです。この企業では、月経に対して一歩踏み出したサポートとして、低用量ピル服用にかかる費用の全額負担補助を始めるとともに、休みやすい環境づくりとして生理休暇の名称変更を行いFemaleの頭文字を取って「F 休暇」とし、要件をPMSでも可能と変更しました。さらに、人事部長からのメッセージ発信で「つらいときにはしっかり休んでよい、組織全体の理解が必要」と伝え、役員対象には生理痛の疑似体験(腹部に痛みが伝わる電極パッド装着)のイベントを開催したそうです。体験した役員は「この痛みの中で仕事や通勤をこなす大変さを知った」「どれだけ苦しんでいるか理解できた」との感想があったそうです。【女性の健康課題については断続的に掲載しています】



## NEW 「満員電車・バス」通勤で生じた緊張・疲労に注意！ 通勤でもメンタルへの影響が！ ①



降雪による交通機関のマヒにうんざりしている方が多いかと思います。公共交通機関で通勤しており、朝から間引き運転による満員状態の電車に乗り込む緊張感は想像を超えるストレスがかかっているはずですが。出勤時点では脳にとって目に見えていない緊張の積み重ねとなっています。通勤時のストレス・刺激は脳には危険信号として届いています。「人込み、雑音、長時間の同じ姿勢」などの刺激を受けると脳は興奮し、圧迫感の中で浅い呼吸が続くと思考力や集中力の低下につながります。会社に着く頃は脳が興奮状態になっていて、同僚の一言にも非常に敏感に反応することとなります。脳への負担は多種におよびます。遅延時の車内アナウンスは脳が情報過多となり脳のエネルギーは使い果たされます。満員での圧迫は身体の自由が奪われ呼吸や姿勢のコントロールが制限され、「逃げられない圧力」によって交感神経が過剰に働いて疲労感や頭痛を引き起こす原因となります。人込みを連想・見ただけでも無意識の情動が呼び起され「人込み＝緊張」で通勤そのものがストレスへの暗示となってしまいます。【つづく】

## NEW「労働基準法」改正の動向！ 日本ワークルール検定協会会長の島田陽一さんの解説

2025年1月8日に公表された「労働基準関係法制研究会報告書」では、労働基準関係法制の将来像について抜本的な検討を行う時期に来ている」との時代認識から、①労基法の労働者概念の再検討、②労基法の適用単位である「事業」概念の再検討、③労使コミュニケーションの在り方、④労働時間法制の見直し、という4つの課題を提示しています。

これらの課題のうち、①と②は、より専門的な検討の機会を持つこととなり、少しに先の動きとなる見込みですが、③と④は、当面の立法課題と位置付けられています。当初の見込みでは、今年の通常国会に法案が上程されると言われていましたが、現在の政治状況の中で、法案の提出は、2027年の通常国会と想定されています。

③の労使コミュニケーションの在り方、および④労働時間法制の見直しの内容について説明します。「労使コミュニケーションの在り方」では、過半数組合がない事業場における過半数代表者の選出方法が改正されることとなります。過半数代表者は、36協定の締結、裁量労働制の導入に関する協定の締結や就業規則の制定・改正における意見聴取というような重要な役割を果たすにもかかわらず、その選出方法は、労基法施行規則により、徐々に整備されてきましたが、極めて不十分なものでした。今回の改正では、過半数代表者は、労働者が主体となって選出することを前提にして、そのために使用者が必要な便宜を図ることなどの制度設計が考えられています。中では、過半数代表者の意見集約のための有給の活動時間の保障などが想定されていることや、過半数代表者を任期制とすることを容認し、さらに、複数の過半数代表者の選出も許容するとされています。このような過半数代表者の選出方法の改善は、労使コミュニケーションの充実化の第1歩となることが期待されています。

「労働時間法制の見直し」では、在宅勤務においてフレックスタイム制を認める改正が予定されています。これは、就業時間のすべてではなく、一部分でもフレックスタイム制(部分フレックスタイム制)を認めるというものです。労働時間法制については、労働基準関係法制研究会報告書では掲げられていませんが、高市首相からの要請で「健康維持を前提として、より多く働きたい労働者の希望をかなえる制度の導入」が課題となっています。さすがに、2018年に設定されたばかりの時間外労働の上限を緩和することはないと思いますが、裁量労働の導入要件の緩和が議論になるであろうとそういわれます。今後の議論を見守る必要があります。



## 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。

東京都産業労働局



こちらから

[https://www.nohara.metro.tokyo.lg.jp/?y\\_j\\_r=6e&ly\\_c=186cbe67-4ef8-489f-9873e4ab82463660&ly\\_r=110&ly\\_src=da](https://www.nohara.metro.tokyo.lg.jp/?y_j_r=6e&ly_c=186cbe67-4ef8-489f-9873e4ab82463660&ly_r=110&ly_src=da)

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？

## 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](mailto: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](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](http://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](mailto: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](http://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://ijimental.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/>

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
- ・金属製品を薬液槽で脱脂する作業
- ・グラインダーを使用した石材の研磨作業
- ・組立て中の鉄骨の上でのガス溶接作業
- ・フォークリフトによる荷物の運搬作業
- ・事務所の清掃作業(暮れの大掃除)
- ・水道管交換のための道路掘削工事
- ・降雪期の屋外通路
- ・ブロック塀の解体作業
- ・ミートチョッパーを使用した食品加工作業
- ・コンクリート打設後の保温養生作業
- ・屋根の雪下ろし作業
- ・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

〒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 木下真一 TEL 011-272-8855 [safety@rengo-hokkaido.gr.jp](mailto:safety@rengo-hokkaido.gr.jp)