

NPO 法人 北海道勤労者安全衛生センター HP: <http://www.hokkaido-osh.org/index.html>

NEW「全道セーフティネットワーク集会」で「うつ病・うつ状態」の人への対応を学習しました①

当センターのホームページでも紹介していますが、第 29 回全道セーフティネットワーク集会では標記のテーマで北海道家庭生活総合カウンセリングセンターの吉野先生からの講演がありました。数回に分けて、講演内容をお伝えすることになります。

「うつ病・うつ状態」の人への職場での対応・相談のあり方をテーマにメンタルヘルス対策の重要性を学習して、生き生きとした職場づくりをめざして開催しました。まず、うつ病について統計的な説明があり、日本では 15 人に 1 人が経験し、欧米より有病率は低いですが女性は男性の 2 倍、受診する者は全体の 3 割程度にとどまっていること、中高年でも頻度が高いなどの特徴があるとのことでした。また、現代は「うつの時代」と言え、仕事の困難さや希薄な人間関係、経済状況の 2 分化、人手不足による慢性的な疲労蓄積の状況で、誰でも「うつ」になる可能性があり、自分の周囲にも「うつ」の人がいる時代になっていると危機感を強調していました。さらに、自殺とこころの病についても触れて「うつ病⇒アルコール依存症⇒統合失調症⇒パーソナリティ障害」の順に自殺原因が多いことの説明もありました。【つづく】



NEW「熱中症対策」の季節④ 「作業時間を柔軟に設定！」「安全スタッフ」(労働新聞社)より



先週号では、「あと少しだけやろう」「キリのよいところまで」といった気持ちが先行し、判断が遅れると、重篤な災害となってしまうことや、体調不良で休ませて回復したように見えても、作業後や帰宅時に急変することがあることをお伝えしました。また、本人が大丈夫だと言っても鵜呑みにはせず、見守り、受診を優先することが必要であるともしました。

今回は、猛暑・酷暑期間中の**作業時間を柔軟に設定**することについてお伝えします。例えば、就業時間を前倒しする「サマータイム」を導入している現場も見られるようになり、通常 8～17 時の勤務体制の場合、6～15 時に変更して実際の作業時間は 6 時 30 分～14 時で前後は準備や後片付けに充てるといったものです。作業時間をずらすことによって、熱中症による死傷者数が最も多い 15 時台を避けて作業することができます。ただし、近隣の住居などがある場合には早朝の作業開始が困難な場合があるので配慮が必要です。

また、夏季の所定作業時間を短くして、冬季を長くする 1 年単位の変形労働時間制の導入や猛暑日は昼の休憩時間を長くするなど多様な働き方を取り入れている現場も徐々に増加しています。【つづく】

再掲載【サンプル動画】『10 月義務化！企業等に求められるカスハラ対策とは』 労働新聞社セミナー

講師：弁護士 中町誠法律事務所 中井 智子 さん 以下が無料公開部分(10 分程度)の内容です。

- 1 カスタマーハラスメントの現状
- 2 カスタマーハラスメントの法改正
- 3 カスタマーハラスメントの実務対応～マニュアル制定の留意点
- 4 カスタマーハラスメントに関する裁判例
- 5 カスタマーハラスメント対応に向けて

ぜひご覧ください(ログインしていただくと、全編視聴が可能です)。

https://www.rodod.co.jp/movie/219367/?utm_source=nl&utm_medium=email&utm_campaign=0679n



NEW「上司がしてはいけない職場のタブー」⑦「そんなこと聞いてないぞ！」の上司いませんか？

先週号では「上司がしてはいけないタブー」⑥として、報告内容によって「顔色・表情」が変わる上司で、若手からの信用を無くす典型的なタイプをお伝えしました。上司・先輩は仕事の「重要度、影響度、緊急度」など優先順位の基準を持ち、マネジメントすることが大切ともしました。

今回は、部下からの報告を受けた際に「そんなことは聞いてないぞ」を連発する上司の話です。取引先からの契約変更の申し入れがあったと部下からの報告を受けて、「どういことなんだ！聞いてないぞ！」と言い、そして他の報告には耳を貸さないというのが典型例です。こうしたコミュニケーションを拒否する独りよがりなマネジメントは大変危険なものとなります。さらに、この上司だと「聞いた・聞いてない」「言った・言わない」のやり取りにもなり、事故やクレームに発展することに繋がってしまう危険があります。そして、部下は「判断は上司の仕事、ご勝手にどうぞ！」などの意識を持ってしまう、職場の風通しが悪くなります。

なので、上司として「報告のあり方」を工夫するマネジメントを意識することが必要となります。報告の「3点セット」として、①事実「起きている・しまったことの迅速かつ正確に把握すること」、②対応策「経験則から見た具体的な対応策」、③リスク「これから起きること、対応策が成されない場合のデメリットの考慮」が大切になります。これが習慣化されると報告する側の主体性が養われ「受け手・上司」の判断も楽なものになります。また、「助かるよ」とか「参考になるよ」などの感謝の言葉も掛けられコミュニケーションの向上にもつながります。【つづく】



NEW「パワハラ認知広がる」厚労省 労災「精神障害」請求増の要因を報告

厚生労働省は、過労死等防止対策推進協議会を開き、増加が続く精神障害の労災請求件数について増加要因の分析結果を報告しました。労災認定基準が改正され、心理的な負荷となる「出来事」の項目としてR2年から「パワーハラスメント」、R5年からは「カスタマーハラスメント」が追加されたことが影響していると分析しています。R4年4月からはパワハラ防止措置が事業主の義務となり、パワハラに対する認知度が向上したことも要因としています。



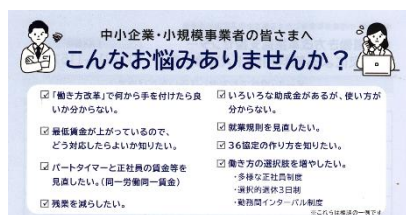
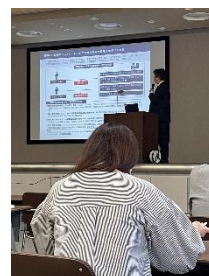
精神障害の労災請求件数は、長期的に増加傾向にあり、H22年度は年間1181件だったものがR1年度に2000件を突破、R5年度には前年度比892件増の3575件、R6年度は3780件に達しています。労災支給決定が行われた事案における「具体的な出来事」別の件数でみると、R2年度に追加されたパワハラは同年度に180件でしたがR6年度には389件にまで増加しています。R5年度に追加されたカスハラはR5年度が83件、R6年度が207件となっています。

再掲載「メンタルヘルスアンケート調査」 結果(速報)を公開しています

3月16日から実施した2025年度の調査研究活動である「メンタルヘルスに関するアンケート調査」にご協力いただいた会員組織の皆さんに感謝申し上げます。約800人の方にアンケート調査に参加していただき、4/1より速報として結果をグラフにしたものを下記のサイトで公開しています。現在は、北海道医療大学金澤先生の協力のもと、簡易判定を行った「ストレスチェック」「ワークエンゲージメント」や他の2項目を総合的に分析する作業を行っています。作業は遅れていますが今後、結果報告書として皆さんのもとに届けることができる予定です。[アンケート結果は、https://e-union.net/kasuhara2025/kokai.html](https://e-union.net/kasuhara2025/kokai.html)

NEW「改正労働施策総合推進法・カスハラ等対策」説明会 道労働局主催に参加しました

6月24日(水)の10時から北海道労働局が開催した「改正労働施策総合推進法」施行に関する説明会が札幌第一合同庁舎で開催され、当センターの木下真一事務局長理事が参加しました。10月に義務化となるカスハラ対策等についての法改正の内容や具体的な指針の解釈などを中心に説明がありました。参加者は民間事業者がほとんどで、労働



局からは、ハラスメント対策を推進して労働者を保護するために事業主として雇用管理上の必要事項である「事業主の方針の明確化、相談体制の整備、迅速かつ適切な対応」について力点が置かれていました。自社だけでの対策にとどまらず、地域の同業者との情報共有が必要であることも強調され、カスハラの特徴である「加害者からの事実確認が困難さ」を踏まえて事実確認に録音・録画の必要性の説明もありました。さらに、接客等における慣行の見直しやスキルアップを図ることで、行為者となり得る人の「トリガー」を引かないよう(スイッチを入れさせない)にできるなども必要との説明もありました。後日、北海道労働局 HP に説明会の動画が掲載されるということです。

他にも、パートタイム・有期雇用労働法や女性活躍推進法の改正点の説明もありました。最後には、「北海道働き方改革推進センター(厚労省委託事業として社労士会が受託)」より事業者の悩み相談を無料で行っているとのPRもありました【上】。カスハラ対策の社員研修にも専門家を無料で派遣しているとのことなので、検討の余地があると思います。

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！

こちらから <https://www.nohara.metro.tokyo.lg.jp/?yjr=6e&lyc=186cbe67-4ef8-489f-9873e4ab82463660&lyr=110&lysrc=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/>

<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](#)

- NEW** ■ 安全スタッフ <https://www.rodo.co.jp/kytsheet/>

[illegible]

無料
登録
不要

お住まいの 地盤診断サービス

地震の揺れ・液状化・浸水の
可能性など、すぐわかる

こくみん共済 coop

北海道推進本部





たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済 北海道推進本部

北海道庁と協働する防災・減災推進機関

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の仕組みとして防災事業を営み、被災
地域の復興にもつぎ、被災者の皆さまの安心と希望とある暮らしに貢献することを期
してまいります。この趣旨に賛同いただき、ご賛助をいただける皆様は被災地域の
防災支援の担い手となることで各種共済制度をご利用いただけます。