

# ご安全にニュース

令和6年 秋号

編集・発行 勝辻安全サービスセンター

創刊 1980年(昭和55年)年4回 春、夏、秋、冬

愛知県弥富市五斗山2-8-1

TEL 0567-52-3755

代表取締役社長 辻 太朗

①	健康が第一、安全が第一、ご安全に 弘心書
②	メンタルヘルス、心の健康診断 労働安全衛生法、2015年12月・職場のストレスチェック制度
③	国が推奨する 57項目の質問表 (自己診断表) ストレス対応、セルフコントロール (社内研修用)
④	建設業、一人親方、請負自営業者の安全を守る元請の指導 (令和4年 安、衛、則) 製造業、職長能力向上教育の実施 (令和2年 安、衛、則)
⑤	防災ニュース ドコモ通信「安否確認171」の活用 企業内防災計画と防災訓練の手引き

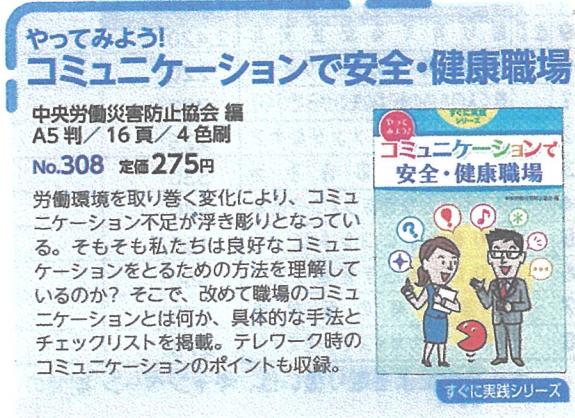


大地震に備える

No.161 定価 418円



コミュニケーション・作業  
No.376



中央労働災害防止協会 編  
A5判 / 16頁 / 4色刷  
No.308 定価 275円

労働環境を取り巻く変化により、コミュニケーション不足が浮き彫りとなっている。そもそも私たちは良好なコミュニケーションをとるために方法を理解しているのか? そこで、改めて職場のコミュニケーションとは何か、具体的な手法とチェックリストを掲載。テレワーク時のコミュニケーションのポイントも収録。



スローガン小 C・子供  
No.347 定価 319円

テンタル  
B2判

弘心書



金  
金  
金  
金  
金

安  
安  
安  
安  
安

健  
健  
健  
健  
健

働く人のストレスの程度を測定する検査「ストレスチェック」。多くの企業が導入し、受けたことがある人も多いだろう。ただ、その結果を十分に生かせているだろうか? どうすれば有効活用できるのか、専門家に聞いた。

(長田真由美)

「非常にたくさんの仕事をしなければならないか」「職場の雰囲気は友好的か」「上司と気軽に話ができるか」。質問票には、こうした項目が並ぶ。

ストレスチェックの制度は2015年に始まった。導入の背景には、職場の人間関係や過重労働などの強いストレスが原因で、うつなどの精神疾患を患つ人が増えていたことがあった。「検査することで、個人は自分のストレスに気付いて改善に向けて対処できる」と、公認心理師で、企業のメンタルヘルスケアに詳しい「ユナイト」(名古屋市)の代表、成田有子さん

# ストレスチェック活用を



写真。企業はストレス

の原因となる職場環境の改善に取り組める」と言う。ストレスチェックは、従業員が50人以上いる企業での実施が義務化。厚生労働省による21年の調査では、全事業所のうち8割以上が実施していた。一方、努力義務の50人未満では約4割と低い。

目的の一つは、一人一人のメンタル不調を未然に防

個人

## 気付こう心の不調 ■ 職場環境の向上に

企業

ストレスチェック労働安全衛生法の改正により、年に1回、働く人を対象に実施することが義務づけられた。契約期間が1年末満の労働者、通常の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は対象外。厚労省による「3分ででき、職場のストレスセルフチェック」QRコードでも測定できる。

### 集団分析から職場環境を改善した事例

厚労省の「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」を基に作成

#### ケース1 建設業

若手が上司や先輩の言葉に萎縮し、強いストレスを感じていた

強めの口調や言葉違による指導が、ハラスマントになる場合もあると全社員に研修

若手が孤立しないよう配置にも配慮

課題

#### ケース2 製造業

グループ全体平均と比較し、ある事業所で職場環境や身体負担度、疲労感が高かった

本社の健康管理部門による支援のもと、課題を洗い出し暑熱環境と重量物の取り扱いによる負担感が大きいことが判明労働環境や人員配置を見直す

改善策

ぐこと。結果は本人に直接通知され、会社は関与しない。もし、高いストレスを抱えていることが分かったら、従業員自身が、医師による面接指導を申し出ることができる。ただ、高ストレス者だと会社に知られることを不安視し、申し出ない人も多い。厚労省の調査からは、全体の約1割が高いストレス者だと分かったものもある。医師による面接を受けていたのは、そのうちの51.6%だった。

高ストレス者は、1カ月以上の休職や、離職に至るリスクが高まるという報告もある。医師による面接指導を受ければ、企業としても必要に応じて、労働時間の短縮や配置転換などの措置を取るといった対応が可能になる。

ストレスチェックの目的は、こうした個人向けの対応などができる「厚労省版ストレスチェック実施プログラム」は、同省ホームページから無料で入手できる。成田さんは、「集団分析の結果を受けて、職場改善に取り組まない限り、メンタルヘルスケア対策は進まない」と指摘。「企業のトップが健康経営を発信する機会にもなる。組織で取り組んでほしい」と話す。

応にとどまらない。「企業として有効なのが『集団分析』」と成田さんは言う。集計した結果を集団ごとに分析する手法だ。事業所全体や部、作業グループのほか、性別、年齢、雇用形態、職種ごとの分析も可能だ。



3 すべての人に  
健康と福祉を





厚生労働省

A

# ストレスチェック制度 導入マニュアル

簡単！

2015年12月から  
義務づけ

コンテンツ

ストレスチェックって何ですか？

目的 何のためにやるのでしょうか？

いつまでに何をやればいいのでしょうか？

導入前の準備

ストレスチェックの実施

面接指導の実施と就業上の措置

職場分析と職場環境の改善

何に気をつけなければいいのでしょうか？

プライバシーの保護

不利益取扱いの防止

支援。

B

実施方法について  
質問したい

## ストレスチェック制度 サポートダイヤル

電話相談窓口を開設しています。  
電話番号：全国統一ナビダイヤル  
0570-031050  
※通話料金がかかります。  
開設時間：平日10時～17時

直接会社にきて  
助言してほしい

## 個別訪問支援

メンタルヘルス対策の専門家が、直接事業場を訪問して、ストレスチェック制度の導入について、各事業場の状況にあつた具体的なアドバイスをします。  
※詳細は、最寄りの産業保健総合支援センターへお問合せください。

私たちは「ストレスチェック制度」  
導入をサポートします。

## ストレスチェック実施 促進のための助成金

同一都道府県内にある、従業員50人未満の事業場が合同でストレスチェックを実施し、また、合同で選任した産業医がストレスチェック後の面接指導等を実施した場合に、費用の助成が受けられます。

- (1)ストレスチェック（年1回）を実施  
1労働者につき500円を上限
- (2)ストレスチェックに係る産業医活動を受けた場合  
1事業場当たり産業医1回の活動につき  
21,500円を上限（年3回まで）  
※平成27年6月1日受付開始

## ストレスチェック制度 実施のための研修

全国に設置している47の産業保健総合支援センターで、①産業医等の実施者向け、②制度担当者向け、③事業者向け、の3種類の研修を随時開催しています。  
※具体的なスケジュールは、各産業保健総合支援センターへお問合せください。

具体的な実施方法  
などを学びたい

岐阜	058(263)2311
静岡	054(205)0111
愛知	052(950)5375
三重	059(213)0711

全てのサービスは無料です。  
皆様のご利用をお待ちしています。



独立行政法人労働者健康福祉機構  
産業保健総合支援センター



# 講習会プログラム

- 社内研修 ○ 協力会研修
- 法定安全特別研修（修了証発行）

コミュニケーション開発  
メンタルヘルス研修

主催

日時  
場所  
定員  
費用

申込締切日

プログラム

講習申込書

質問	氏名	生年月日	会社名
	S H S H S H	55.5.23.	株式会社アーバン
			【課題4】効率化

担当講師

愛知県弥富市五斗山2-8-1  
TEL 0567-52-3755

## セルフコントロール

担当（

TEL FAX

令和 年 月 日 (13:30 ~ 16:30)

20 ~ 32名 (4人グループ制)

令和 年 月 日 まで

産業カウンセラー  
心理相談員  
中小企業安全衛生指導員  
RST.CFT.トレーナー

T-824

新聞  
2024年(令和6年)8月17日(土曜日)  
5 社説・発言 10版

## 社説

過労死や過労自殺を防ぐための対策をまとめた政府の「過労死防止大綱」が改定された。残業の上限規制が今年4月、それまで対象外だった運輸、建設、医療分野にも適用されたことを踏まえ、順守徹底に向けて企業への指導を強化することなどが明記された。

過労死などを防ぐための国や自治体の責務を定めた過労死等防止対策推進法の制定から今年で10年がたつが、労災認定事案は減っていない。誰もが健康で働き続けられるよう、過労死をなくすための取り組みを強化せねばならない。

過重労働対策として2019年に改正労働基準法が施行され、時間外労働の上限が規制された。電通の女性社員が過労自殺したことを受け、長時間労働是正の必要性が高まったことが背景にあった。

この法改正で週労働時間が60時間以上の労働者は減少し、年次有給休暇の取得率は22年に6割を超えた。「残業しない、させない」メンタルヘルス（心の健康）対策

機運は高まっていると言える。ただ、23年度の過重労働関係の労災認定件数は前年度から約2割増の1099件。うつなど精神障害の認定が883件と約8割を占め、5年前から倍増の勢いだ。

人口減に伴う人手不足で業務量が増え、過重労働となる懸念が高まっている。フリーランスや副業など働き方も多様化しており、企業にはよりきめ細かい労働時間管理が必要となる。

職場の上司や同僚によるハラスメント被害も深刻で、接客業では顧客からのカスタマー・ハラスメントも問題化している。ストレスから体調を崩す人も少なくなく、ハラスメントの防止・解決対策の必

## 過労死防止対策

# 命を犠牲にせぬ職場に

要性も高まっている。企業はハラスメント防止と合わせ、労働者の健康管理も重要だ。組合労働組合の役割も重要だ。組合には労働者を守る労働関係法周知を積極的に進めてほしい。労働時間が過少に申告されていないかなど、適切な労働環境で働くいるか注視する責務もある。労働者には労働者を守る労働関係法の周知を積極的に進めてほしい。労働時間が過少に申告されていないかなど、適切な労働環境で働くいるか注視する責務もある。労働者には労働者を守る労働関係法の周知を積極的に進めてほしい。労

# 国が推奨する57項目の質問票

(職業性ストレス簡易調査票)

● 基本情報  
○ 健康状態  
○ 運動習慣  
○ 飲食習慣  
○ 睡眠状況  
○ 精神状態  
○ 心理的状態  
○ その他

- A** あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- 非常にたくさん仕事をしなければならない
  - 時間内に仕事が処理しきれない
  - 一生懸命働かなければならない
  - かなり注意を集中する必要がある
  - 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
  - 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならぬ
  - からだを大変よく使う仕事だ
  - 自分のペースで仕事ができる
  - 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
  - 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
  - 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
  - 私の部署内で意見のくい違いがある
  - 私の部署と他の部署とはうまく合わない
  - 私の職場の雰囲気は友好的である
  - 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくな
  - 仕事の内容は自分にあっている
  - 働きがいのある仕事だ
- B** 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- 活気がわいてくる
  - 元気がいっぱいだ
  - 生き生きする
  - 怒りを感じる
  - 内心腹立たしい
  - イライラしている
  - ひどく疲れた
  - へとへとだ
  - だるい
  - 気がはりつめている
  - 不安だ
  - 落ち着かない

- C** あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- 上司
  - 職場の同僚
  - 配偶者、家族、友人等
  - あなたが困った時、次の人はどちらくらい頼りになりますか？
  - 上司
  - 職場の同僚
  - 配偶者、家族、友人等
  - あなたの個人的な問題を相談したら、次の人はどちらくらいきいてくれますか？
  - 上司
  - 職場の同僚
  - 配偶者、家族、友人等
- D** 満足度について
- |             |                     |
|-------------|---------------------|
| 1. 仕事に満足だ   | C 非常に／かなり／多少／全くない   |
| 2. 家庭生活に満足だ | D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足 |

※ストレスチェック指針(平成27年4月15日)より

## 本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

### あなたのストレスプロファイル <評価結果(点数)について>

項目	評価点(合計)
ストレスの要因に関する項目	○○点
心身のストレス反応に関する項目	○○点
周囲のサポートに関する項目	○○点
合計	○○点

### あなたのストレスの程度について

あなたはストレスが高い状態です(高ストレス者に該当します)。

ストレスによって起こる 心身の反応	ストレスの原因
ストレスによって引き起される現象	ストレスの原因

セルフケアのためのアドバイス	医師によるアドバイス
医師の面接指導を受けたいことをおすすめします。	医師の面接指導を受けたいことをおすすめします。
以下のお申出窓口にご連絡下さい。	以下のお申出窓口にご連絡下さい。
OOOO(メール:*****@*****)	OOOO(メール:*****@*****)
※面接指導を申し出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられます。	※面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。
OOOO(メール:*****@*****)	OOOO(メール:*****@*****)



# 製造業における職長の能力向上教育のすすめ



製造業における職長の能力向上教育は、労働安全衛生法に義務付けられている就任時教育に加えて、厚生労働省が示す要綱において、定期（おおむね5年ごと）に実施すべきとされています。

職長の能力向上教育のカリキュラムは、建設業を除いて策定されていませんでしたが、2020年3月に、厚生労働省において製造業における職長の能力向上教育の詳細について示されました。

全ての人々に安全・健康を ~Safe Work, Safe Life~

**JISHA 中災防**  
Japan Industrial Safety & Health Association

厚生労働省通達  
(令和2年3月31日  
基発0331第7号)



職長に期待される役割は？

「職長」とはどのような立場の人をいうのでしょうか？

生産現場におけるライン組織のイメージ



労働安全衛生法第60条の条文に、「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者(作業主任者を除く。)」とあります。職長が果たすべき役割や、具体的な職務についての法令上の定めは、設けられていません。労働安全衛生法の解説書\*では、次のとおりです。

- (1) 生産現場における「職長」とは、「常に現場において、作業者に対し、作業の進め方について、直接、指導・監督する立場の者」をいい、一般的には、作業者の直近上位のライン監督者が該当します。
- (2) 名称は、各企業によって、職長、班長、リーダー、作業長などさまざまです。

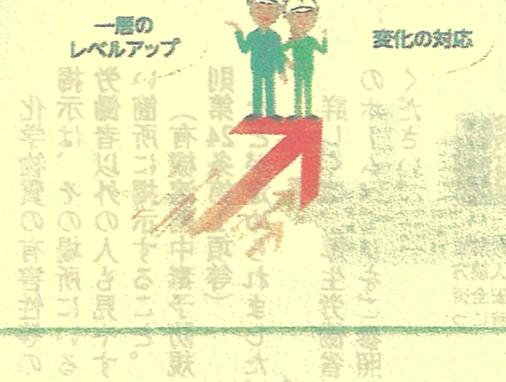
\*出典：「労働安全衛生法の詳解—労働安全衛生法の逐条解説—」(労働調査会)

製造業における職長の能力向上教育とは？

何のためにするのでしょうか？

業務に関する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した能力向上教育をするとされています（厚生労働省「安全衛生教育等推進要項」）。

生産現場において職長に期待される役割をより一層レベルアップさせて果たすことができるようになりますために必要な教育を行い、製造業における労働災害を防止していくものです。





会社

## 二. 防災管理組織

代表取締役社長

防災本部長( ) ケイタイ

部長 ( ) ケイタイ

部長 ( ) ケイタイ

## 本部行動

員の安否確認

部長 )

者の救護( 家族連絡 )

本部長 )

状況の確認

本部長 )

元. ライフラインの被災状況

本部長 )



**15日間で復旧、仕事を再開する**

**事業継続計画( BCP )作成する**

## 本社行動

・ 社内災害の予防対策計画

[ 本社  
営業所  
倉庫内 ]

・ 水害対策

・ 火災対策

・ 落下対策

・ はさまれ対策

・ ケガ人救護

・ 7日間 防災備品