

SSHCONニュース

第86号 発行日：令和6年5月8日

(一社) 日本労働安全衛生コンサルタント会埼玉支部

・TEL 048-649-8617 ・Fax 048-649-8618

・〒 330-0804 さいたま市大宮区堀の内町1-116-1 安藤ビル3F

・支部 URL <http://jashcon-saitama.com/>



春が過ぎて、新緑がまぶしい季節となりました。今年の桜(ソメイヨシノ)の開花は、東京では3月29日で、平年より5日遅い開花となりました。上の写真は4月6日、満開を迎えた朝霞市黒目川沿い桜並木の様子です。今ではすっかり葉桜に変わりました。

今年の春闘では、賃上げ額は平均で月額1万5787円、率にして5.20%となり、33年ぶりに5%を超えたそうです(連合の調査結果)。しかし一方で、人件費を十分に取引価格に上乗せできていない企業が全体の半数前後に上っているそうです。令和5年12月には政府指針「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されています。経済の好循環の実現が望まれます。

会員の皆様におかれましては、ご健康にはくれぐれもご留意され、一層のご活躍を祈念いたします(事務局広報部)。

ニュースの主な内容

1. 事務局だより	2
2. 会員寄稿	4
3. 最近の報道より	7

1. 事務局だより

令和5年度第2回幹事会が令和6年2月10日(土)に市民会館大宮第10会議室(ハイブリッド方式)で開催されました(下記報告事項は、2月24日時点の情報に基づいて記載しています)。

I 報告事項

1. 支部長報告

源泉徴収額を大宮税務署に納付済。

2. 事業部会各部からの報告

(1) 企画部(真崎企画部長)

事業部会員プロフィールを集計中。まもなく終了予定。

(2) 研修部(森研修部長)

埼玉支部研修部会主催の定期研修会(第131回)を令和5年12月15日にハイブリット形式(市民会館おおみや+Zoom利用)で開催した。

出席者は会場10名、リモートからは13名で、研修会テーマと講師は以下のとおり。

- ・講演テーマ 「労働者の負担を定量化する人間工学評価ツールの紹介」

講師：労働安全衛生総合研究所 リスク管理研究グループ 平内 和樹 研究員

- ・講演テーマ 「ISO45001 審査の実際」

講師：労働安全衛生コンサルタント会 埼玉支部会員 小泉 潤一講師

生涯研修制度講師謝金助成金交付申請書を2/6に支部長から本部事務局にメールで送付済み。9月分はこれから申請予定。

次回の研修会は未定。

(3) 業務部(井上業務部長)

相談件数21件、そのうち契約不成立7件、完了は4件、継続中は5件、確認中が5件。

JP関係は3局を2回安全診断実施、安全講話が1回(ビデオによる収録)、今年度の契約は終了。

3. 事務局及び各部からの報告

(1) 総務部(椎名総務部長)

会員及び事業部会員の入会・退会

	入会	退会
支部会員	篠原 昭司さん(安全:機械)	江藤 裕明さん(安全:土木) 和田 鐵男さん(安全 土木) 井上 幸万さん(衛生 保)
事業部会員	同上	江藤 裕明さん(安全:土木)

(2)広報部（青木広報部長）

S S H C O N ニュース 8 5 号発行（2 月）

(3)会計部（田中会計部長）

支部会計の現状に関して、収支の差額が約 25 万円のプラスになる見込み。これは、支部当番費も見込んだ金額。今日の会場参加者の旅費、選挙関連の郵送費、会場の設備費（電源コンセント代）を、この幹事会の後に精算予定（田中会計部長）。

II 審議事項

1. 支部長候補及び監事候補選挙の開票結果は下記のとおり

支部長候補：中澤氏

監事候補：石田氏、正源司氏

2. その他：

- ・ホームページ投稿の持ち回りを今回までは井上業務部長が対応する。
- ・自律的化学物質管理推進委員会（仮称）を埼玉支部に設置する案について
幹事会メンバ全員に意見を求める（メール）ので、意見があれば返信をお願いします（中澤支部長）。

3. 当番の日当 700 円を 1000 円に変更するという提案について、令和 5 年度から適用とする（田中会計部長了承）。

南関東ブロック会議の日当を 3000 円から 10000 円に見直す提案については、令和 6 年度から適用とする（小北事務局長、田中会計部長）

4. 次回幹事会で次の総会資料についての照会をする。（小北事務局長）

総会の開催形態はハイブリット形式とする。

5. 事務所の階段の塗装が予定されている（足場組み、塗装前ケレン作業を含む）（椎名総務部長）

6. 6/24 の本部総会に欠席する場合は委任状を確実に提出するようにして下さい。

7. 支部総会は 6/12（水）予定とする。また、来賓として労働局や労働基準協会連合会、産業保健総合支援センターなどにも声掛けをする。

III 次回幹事会の予定

2024 年 5 月 11 日（土） 14:00～

2. 会員寄稿 「指導方法について」

埼玉支部 企画部長 真崎伸一郎

指導方法は時代の流れにより変わってきています。かつての指導方法は先輩の行動を見て、経験から自分で会得するものだったように思います。また、先輩や管理者の指導は、時にパワーハラスメント（以下パワハラと表現）の要素を含んでいたように感じます。それではパワハラについて復習してみましょう。

1. パワハラの概念

① 優越的な関係に（優位性を背景に）より、行われること

パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること。

（例）・職務上の地位が上の者による行為

- ・同僚または部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難なもの
- ・同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの

② 業務の適正な範囲を超えて行われること

社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でないと思われるものであること。

（例）・業務上明らかに必要のない行為

- ・業務の目的を大きく逸脱した行為
- ・業務を遂行するための手段として不適当な行為
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

③ 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

当該行為を受けたものが身体的もしくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、または当該行為により職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生ずること。苦痛や就業環境を害することかの判断は「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが考えられるが、業種・業態等によって異なり共通認識が十分に形成されているとはいえない状況であることも指摘されている。

（例）・暴力により障害を負わされる行為

- ・著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
- ・何度も大声で怒鳴る、激しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
- ・長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

（※ 中災防 製造業の職長能力向上教育から転記）

従来は当たり前として行われていた叱咤激励型の指導方法は、今の時代には実施できません。それでは、どういう指導方法が推奨されているかとみると、「コーチング」があります。コーチングは野球のコーチを思いつく人が多いと思います。野球のコーチは本人に助言し、本人の能力を引き出すために指導します。野球のコーチと「コーチング」とは少し異なる部分があるようですが、本人の能力を引き出す手法であることは間違いなさそうです。

2. コーチング

有名なコーチング理論として、GROWモデルがあります。

GROWモデル

- | | | | | |
|---|-----------|-----|-----|--|
| G | (Goal) | ゴール | ・・・ | 到達目標を設定する。努力すれば手が届くような目標がよいとされています。 |
| R | (Reality) | 現実 | ・・・ | 自分の持っている能力を見直す（現状把握）。
資源の棚卸とも言えます。 |
| O | (Option) | 選択肢 | ・・・ | どうしたいか、どうしたらよいかを考えてもらう。
適切な質問が有効です。 |
| W | (Will) | 意志 | ・・・ | スタートを促す。
また、定期的に達成状況を一緒に確認する。
その次の活動へのモチベーションを与える。
次の目標を考えてもらう。 |

コーチングで使われる手法として、次のようなものがあります。

- ・環境設定 ・・・ 話しやすい環境をつくる。
- ・傾聴 ・・・ クライアント（コーチングを受ける人）の話を聞く。
 コーチは自分の意見を押し付けないことが重要です。
- ・質問 ・・・ 質問により、クライアントの望んでいる状況を明確にしていく。
 あるべき姿を考えさせる。
 (例)・今、何をしたらよいと思いますか。
 ・どうなればよいと思いますか。
- ・承認 ・・・ 相手の存在を肯定する。
 (例)・あなたがいたから、みんなが頑張れた。
 ・あなたのおかげで、職場が明るくなった。

非常に効果的な手法ですが、欠点もあります。コーチングの欠点（特徴）として、

- ・コーチにはスキルや経験が必要である。
 相手により、対応を変えていくことや質問方法を工夫することも重要です。
- ・一回に多数の人を指導することは難しい。
 集合教育などの方法と違い、通常は1対1です。
- ・コーチングは時間が掛かる。

クライアントとのキャッチボールを繰り返すために、クライアントに考えてもらうための時間も必要です。

個々の組織での安全の教育方法として、昔は「スキルを盗め」と言われた時代もありました。今の時代では、本人の成長を待ってられません。また、待っている間に重大な災害が起きても困ります。安全教育にもコーチングを活用する時代になっています。

尚、職長の能力向上教育の指導テーマにもなっています。



フクを呼ぶキャラ『フクフル』

フクフルは福がたくさんありますようにとの願いで考えたキャラクターです。

今回のコーチングの手法は本人の成長を促す手法です。言い換えれば、福を授ける手法です。

安全の仕事も災害を起こさない管理を推奨します。

災害が起こると本人はもとより、全員が損をします。

災害が起こらないように「福」を与える仕事だと思います。

3. 最近の報道より

■厚生労働省その他の動き（気になる情報の抜粋）

月日	表題	概要
令和6年 1月	（一社）国立大学協会 「大学の自律的化学物質管理 ガイドライン」の改訂版をまと めた。	https://www.janu.jp/univ/guideline/
（令和5年 6月）	港湾貨物運送事業労働災害防 止協会 「労働災害防止活動支援資料」 を作成	会員事業場の労働災害防止活動を支援するた め、港湾の労働災害発生状況、事故の型別の災 害の事例と防止対策等に関する資料を掲載して いる。 https://kouwansaibou.or.jp/Health_and_safe ty_materials.html
2月13日	国土交通省 流通業務の総合化及び効率化 の促進に関する法律及び貨物 自動車運送事業法の一部を改 正する法律案	https://www.mlit.go.jp/report/press/conten t/001722735.pdf
2月19日	・厚生労働省 ・独立行政法人労働者健康安全 機構 労働安全衛生総合研究 所 化学物質管理規制に関する情 報提供サイト	厚生労働省 ケミガイド（職場の化学物質管理の道しるべ） （特に今まで化学物質管理の対象となっていな かった業種・事業者を想定し作成したもの） https://chemiguide.mhlw.go.jp/ 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 ケミサポ（職場の化学物質管理） （主に化学物質管理者の選任についての情報が 得られるもの） https://cheminfo.johas.go.jp/
2月19日	厚生労働省 化学物質管理者の標準講義動 画	「労働安全衛生規則第十二条の五第三項第二号 イの規定に基づき厚生労働大臣が定める化学物 質管理に関する講習（令和4年厚生労働省告示 第276号）」のカリキュラムに基づき作成された 講義動画 ※受講者が単独で本動画の視聴では、上記告示 に基づく講習を受講したことにはなりませんの

		で、ご注意ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121_00005.html (表示された画面を下の方にスクロールしていくと動画の項目があります)
2 月 19 日	・(公社) 日本作業環境測定協会 ・(一社) 日本労働安全衛生コンサルタント会 化学物質管理専門家等リスト	(公社) 日本作業環境測定協会 化学物質管理専門家・作業環境管理専門家名簿 https://www.jawe.or.jp/list/listindex.html?id=experte (一社) 日本労働安全衛生コンサルタント会 化学物質管理専門家等資格確認名簿 https://www.jashcon.or.jp/contents/list-member-kagaku
3 月 4 日	厚生労働省 ・皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル(第1版 令和6年2月) ・リーフレット ・参考情報1: 皮膚等障害化学物質及び特別規則に基づく不浸透性の保護具等の使用義務物質リスト(Excel版、pdf版) ・参考資料2: 耐透過性能一覧表(Excel版、pdf版)	・マニュアル https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001216985.pdf ・リーフレット https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001216818.pdf ・参考情報1 https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001216989.xlsx https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001216990.pdf ・参考資料2 https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001216987.xlsx https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001216988.pdf
3 月 5 日	厚生労働省 濃度基準値設定物質(67物質)に係る標準的な測定法等	濃度基準値設定物質(67物質)に係る標準的な測定法等 労働安全衛生規則(昭和47年労働省第32号)第577条の2第2項に基づく濃度基準値や、標準的な測定方法(※)を掲載 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc11.html

3 月 15 日	厚生労働省 令和 6 年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」	https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000900483.pdf
3 月 19 日	厚生労働省 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(素案)	https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001228535.pdf
3 月 27 日	厚生労働省 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」の素案を公表	https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001177849.pdf https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001212763.pdf
3 月 31 日	厚生労働省 大阪労働局 北大阪労働基準監督所 リーフレット「ベルトコンベヤーなどによる重篤な災害が多発しています！」	北大阪労働基準監督署は、ベルトコンベヤーやチェーン駆動部に作業者が巻き込まれる災害が多発しているとして、事業場に注意喚起をしている。 https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/001771403.pdf
4 月 8 日	厚生労働省 「有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令等の施行について」 基発 0404 第 2 号（令和 6 年 4 月 4 日）	安衛法第 65 条第 1 項に規定する作業環境測定の結果、第三管理区分とされた場所にかかる個人サンプリング測定等、特化則第 38 条の 21 第 2 項及び第 4 項により、金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場にかかる溶接ヒューム測定について、その測定精度を担保するため、当該測定を行う者の要件を定める等の改正がされるとともに、告示により、当該要件の中で、修了が必要な講習の講習科目の範囲及び時間等が定められた。 https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001241083.pdf
4 月 8 日	厚生労働省 「「インターネット等を介した e ラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」の改正について」 (基安計発、基安安発、基安労発、基安化発 0404 第 1 号 令和 6 年 4 月 4 日)	個人ばく露測定講習規程(令和 6 年厚生労働省告示第 93 号)により、個人ばく露測定講習の講習科目等が規定され、e ラーニング等に基づき講習を実施できることとするために別表に個人ばく露測定講習を追加するとともに、所要の改正を行ったもの。 (リンク先は見つかりませんでした。)
4 月 9 日	国交省関東地方整備局 令和 6 年度の工事事故防止に向けた重点的安全対策を定め、	https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000800616.pdf

	関係機関に通知	
4 月 10 日	建設業労働災害防止協会 「建設業における化学物質取 り扱い作業別リスク管理マニ ュアル」を作成	https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/chemical_management/about.html
4 月 10 日	厚生労働省 ・厚生労働省告示第百八十七号 ・作業環境測定基準等の一部を 改正する告示の適用について 基発 0410 第 1 号(令和 6 年 4 月 10 日)	厚生労働省告示第百八十七号 https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001243053.pdf 告示の適用について https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001243463.pdf
4 月 11 日	埼玉労働局 埼労発基 0411 第 16 号 「個人サンプリング法による 作業環境測定及びその結果の 評価に関するガイドラインの 一部改正について」	https://www.saitamas.johas.go.jp/tpcs/img/406_1.pdf
4 月 11 日	厚生労働省 「電気自動車等の整備業務に 必要な特別教育のあり方に関 する検討会」報告書	https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001230572.pdf
4 月 25 日	厚生労働省 労働安全衛生規則の一部を改 正する省令の施行について 基発 0425 第 1 号(令和 6 年 4 月 25 日)	新規の化学物質を製造等しようとする場合の届 出を原則電子申請とするとともに、新規化学物 質の名称の公表を官報からインターネット等 により行うというもの https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240425K0030.pdf
4 月 29 日	厚生労働省 「山岳トンネル工事の切羽に おける肌落ち災害防止対策に 係るガイドライン」の改正につ いて 基発 0326 第 1 号(令和 6 年 3 月 26 日)	https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-65/hor1-65-6-1-0.htm



25 歳銀行員が過労自殺 異動 2 カ月 上司宅に休日呼び出しも

前橋市に本店がある第二地銀・東和銀行の男性行員（当時 25 歳）が自殺し、労災と認定されていたことが関係者への取材で判明した。配置転換に伴う未経験業務への重圧に加え、上司のパワハラによる複合的な要因で、精神的に追い込まれた過労状態だったと判断された。男性は異動後わずか 2 カ月で命を絶っており、遺族は銀行側に損害賠償を求める方針だ。

男性は大学卒業後の 2014 年春に入行し、個人事業主らを対象にする個人向け営業担当などを経験。入行 4 年目の 17 年 4 月、川越支店（埼玉県川越市）に異動し、初めて法人向けの営業担当となった。5 月 31 日、顧客と面会する予定があったが、埼玉県内の自宅で倒れているのが見つかり、死亡が確認された。男性の自室からは「仕事で悩んでいました。誰にも相談できず、どうにもなくなっていました」などつつづられたメモが見つかった。

男性の遺族や代理人弁護士によると、男性は川越支店への異動後、上司から同僚らがいる前で「数字が上がらない」「稟議（りんぎ）書の作成が遅い」と威圧的な叱責を受けていたことが明らかになった。

この上司は休日になると、自身の名字で「〇〇塾」と称し、自宅に男性ら部下を呼び出すこともあった。男性は「土曜や日曜に上司の家で、急に仕事をさせられる」と友人に漏らしていたという。

「相談しやすい職場を」

男性の死後、遺族が川越労働基準監督署に労災を申請した。労基署は 23 年 8 月、配置転換で心理的な負担が生じていたと判断。法人担当は「花形」とされており、周囲からの期待や業務量の多さに追い込まれていた一方で、仕事の悩みを相談しにくい職場だったと指摘した。これに上司によるパワハラも重なって適応障害を発症し、自殺につながったと結論付けた。

毎日新聞 2024/5/7

（石田相談役 情報提供）

次号は令和6年7月中旬頃発行予定です。皆様よりの情報提供を期待しています。
また、コンサルタント事例としての経験談（成功談でも失敗談でも）を募集しています。
それ以外の内容でも大歓迎です。寄稿をお待ちしています。

- ・今回のSSHCON ニュースに対するご感想・意見等をお寄せ下さい。
- ・みなさんがお持ちの情報、写真等で会員みなさんに提供したいものがありましたら、連絡下さいますようお願い致します。