

～北海道の自殺対策について～

Hokkaido

発行：北海道地域自殺対策推進センター

Government

(北海道立精神保健福祉センター内)

※『Andante : アンダンテ』とは

「ゆっくりと歩くくらいの速さで」という意味の音楽用語です。皆さんは最近、ゆっくりと歩いてみたことはありますか？ゆっくりと自分にとって適度なスピードで歩いているとき、私達の視野はいつもよりぐっと広がり、忙しく過ごす中では見過ごしがちなものに気が付くことがあります。月に一度「Andante」が届くたびに、皆さんがふっと一息つき、少しの時間だけでもゆっくり歩くことを思い出していただけたらと考えています。

目次

【1】 北海道における自殺の現状

- ◇ 令和4年11月末の自殺者数（暫定値）[警察庁]
◇ こころの電話相談の相談件数について

【2】 自殺について知ろう

- ◇ 組織として取り組む、ハラスメントの予防と対策

【3】 お知らせ

- ◇ こころの電話相談
◇ HPをご覧ください

【4】 編集後記

【1】北海道における自殺の現状

◇令和4年11月末の自殺者数（暫定値）[警察庁]

警察庁より令和4年11月末の月別自殺者数の暫定値が発表されました。

令和4年11月の北海道の自殺者数は78人でした。また、全国の自殺者数は1,703人、そのうち男性は1,137人、女性は566人でした。

以下に、北海道および全国の前月比と前年同月比の自殺者数を示します。

1. 令和4年11月末と令和4年10月末の月別自殺者数の比較

令和4年11月 <北海道 78人、全国 1,703人、全国(男性) 1,137人、全国(女性) 566人>

令和4年10月<北海道 67人、全国 1,712人、全国(男性) 1,186人、全国(女性) 526人>

前月比 <北海道 +11人、全国 -9人、全国(男性) -49人、全国(女性) +40人>

ワハラ」としてはいますが、実際にはセクハラや妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント等、あらゆるハラスメントに対策と予防が必要です。一見パワハラと考えられる事案に別のハラスメントの要素が含まれていたり、パワハラとセクハラ、パワハラとマタハラといったように、それぞれのハラスメントは単独で起こるとは限りません。そのため、あらゆるハラスメントのない環境づくりに向けて、組織として総合的にハラスメントを講じるよう心がける必要があります。

今回ご紹介する対策に関してはパワハラ以外のハラスメント対策にも有効と思われるので、ハラスメントの予防と対策として、ご参考いただけたら幸いです。

○ 企業が行うパワハラ予防・解決7つのポイント

<予防するために>

① トップのメッセージ

組織として「職場のパワハラはなくすべきもの」という方針を明確にすることにより、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識が生まれます。また組織の方針が明確になれば、パワハラを受けた従業員やその周囲の従業員も、問題点の指摘や解消に関して発言がしやすくなります。

② ルールを決める

就業規則その他の職場の服務規律等を定めた文書で、パワハラ行為を行っていた者については、懲戒規定等に基づき厳正に対処する旨を定めます。また、相談者の不利益な取り扱いの禁止についても明確に定めます。

③ 実態を把握する

アンケート調査は、パワハラの有無や従業員の意識の把握に加え、パワハラについて職場で話題にしたり、働きやすい職場環境づくりについて考える貴重な機会にもなります。アンケートの実施は、対象者が偏ることがないように留意し、より正確な実態把握や回収率向上のため、匿名での実施がより効果的です。従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介しましょう。

④ 教育をする

予防対策で最も一般的で効果が大きいと考えられる方法が、教育のための研修の実施です。研修は可能な限り組織の全員に受講させ、定期的に、繰り返して実施することが望ましいです。研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、組織のルール、パワハラ予防の取組の内容や具体的な事例を加えると効果的です。

⑤ 周知する

パワハラ防止に向け、組織の方針、ルールなどとともに、相談窓口やその他の取組について周知することが必要です。この周知は単にポスターなどで伝えるだけでなく、会社が本気で取り組んでいることと、その取組内容を理解してもらわなければなりません。取組を目に見え

る形で実施し、周知を確実なものにする手段として、「④教育する」で示した研修も効果的といえます。

＜解決するために＞

⑥ 相談や解決の場を提供する

従業員が相談しやすい相談窓口を設置し、できるだけ初期の段階で気軽に相談できるしくみを作りましょう。相談しやすくするために、相談者や事実関係の調査に協力した人の秘密が守られること、不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておく必要があります。

⑦ 再発防止のための取組

再発防止策は、予防策と表裏一体です。パワハラ問題が解決した後も同様の問題が発生することを防ぐため、取組内容の定期的な検証・見直しを継続し、従業員の理解を深めることが再発防止に繋がります。

また、解決にあたって「行為者を処分するだけでなく、その後の職場が相談者にとって安全で快適な環境となっているか」、「行為者が同様の問題を起こす恐れはないか」、「新たな行為者が発生する環境となっていないか」についても、注目することが大切です。

指導をしても同じことを繰り返す行為者は、指導の他にリーダーシップ研修や、自己表現を適切に行うアンガーマネジメント研修、アサーション研修が有効な場合があります。

○ 相談対応時の留意点

相談を受けた後の対応の流れの一例としては、「相談窓口（一時対応）」→「事実関係の確認」→「とるべき措置の検討」→「行為者・相談者へのフォロー」→「再発防止」が考えられます。前述した7つのポイントと重なる部分もありますが、それぞれの対応の際に気を付けたいことを以下に記載します。

・「相談窓口（一時対応）」

相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にして、その旨を従業員に周知しておくことが必要です。

ハラスメントを受けた当事者のみでなく、第三者、行為者からの相談も受け付けられるようにします。また、軽微と思われる内容であっても、深刻な問題が潜んでいる場合があるため、相談窓口担当者は、相談者の話を傾聴する姿勢が大切であることを認識する必要があります。

相談者から「死にたい」などと自殺を暗示する言動があった場合には、産業医などの医療専門家等へのルートを確立しておくことも大切です。

・「事実関係の確認」

相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行います。行為者に対して事実確認を行う際には、中立的な立場で行為者の話を聴き、相談者の認識に誤解があった場合にも、報

復などは厳禁であることを伝えましょう。

相談者、行為者、第三者の意見が一致するとは限りません。それぞれの主張を合理的に判断する情報と考えるようにしましょう。

・「とるべき措置の検討」

会社としてどのような対応をとるのか、パワハラ定義や行為類型と照らし合わせて、相談者の被害の状況（身体的、精神的な被害の度合い）、相談者・行為者・第三者への事実確認の結果、当該行為の目的や動機、時間や場所、該当行為の程度（質）や頻度（量）、相談者及び行為者のそれぞれの行動や発言に問題があったと考えられる点、パワハラについての就業規則の規定内容等の要素を踏まえて検討を行います。

・「行為者・相談者へのフォロー」

行為者・相談者の双方に対して、会社として取り組んだこと（事実関係についての調査、対応の内容とその考え方）を説明し、理解を得るようにします。

行為者の行動や発言にどのような問題があったかを伝えて同様の問題が起らないように継続的なフォローアップを行きましょう。相談者にも仕事の行い方などに問題があった場合には、行動や発言にどのような問題があったのかを伝えることで、今後同様の問題が起らないようにしましょう。

・「再発防止」

パワーハラスメント問題が解決した後も同様の問題が発生することを防ぐため、取組を継続し、従業員の理解を深め再発防止につなげることが重要です。

また解決に当たって行為者を処分するだけでなく、職場環境の改善の取組も重要です。コミュニケーション不足により異質なものを排除する風土や、長時間労働による疲弊がパワハラへとつながっていく可能性があります。このような状況が考えられる場合は、職場内のコミュニケーションの強化や長時間労働対策を行うなど、職場環境を改善することがパワハラ予防につながります。

今回ご紹介した「パワーハラスメント対策導入マニュアル」（第4版）内には、パワハラに関する周知例や、職員向けアンケートや研修をする際の参考資料等も記載されていますので、実際に取組を考える際の参考にしてください。資料は無料でダウンロードできますので、末尾にURLを記載します。

また前述したように、組織はハラスメントに関して相談に応じ、対応をする義務があります。相談者は、相談したことによって行為者に報復される、職場に居られなくなる等の不利益が生じることを恐れていることが多いと思われませんが、組織には相談内容に関して守秘義務があり、相談者に報復行為も含め不利益が生じないように、最大限の配慮が求められています。ハラスメントについて悩んでいる方は当事者だけでなく第三者も、職場内の相談窓口にご相談をしてみることをお勧めします。

組織外で相談したい場合には、ハラスメントや労働問題に関する公的な相談窓口もあります

ので、いくつかの窓口を以下に紹介します。

多くの労働者がハラスメントに苦しめられることなく、快適に働ける社会になっていくことを願います。

○相談窓口

【ハラスメントで悩んでいる方・お困りの方：電話相談・メール相談・SNS 相談】

厚生労働省 ハラスメント悩み相談室

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

【労働者・事業主どちらも、あらゆる分野の労働問題が対象：面談・電話相談】

厚生労働省 総合労働相談コーナー（北海道）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/hokkaido.html>

○参考・引用

厚生労働省「職場における自殺の予防と対応」,2020.12

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-4.html>

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」（第4版）,2019

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

【3】お知らせ.....

◇ 精神保健福祉センターでは、こころの電話相談を次の時間帯で行っています。

月曜から金曜日 9:00～21:00

土曜日祝日（12月29日～1月3日を除く） 10:00～16:00

Tel：0570-064-556

※ご相談の電話が集中しますと、つながりにくい状態になりますがご了承ください。

◇ 現在北海道でも、こころの SNS（LINE）相談が開設されています。

詳しくは、下記のリンクをご覧ください。

北海道こころの健康 SNS 相談窓口：<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/linesoudan.html>

◇ ホームページをご覧ください

北海道地域自殺対策推進センターのホームページを開設しています。最新の北海道の状況を掲載しており、より情報を見やすく、分かりやすくお伝えできるよう心がけています。また、Andante のバックナンバーへのリンクもございますので是非ご覧ください。

ホームページ URL：<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sfc/a0002/>

◇ メールマガジンのご登録内容の変更や解約手続きにつきましては、以下のリンクから行っていただけます。

北海道のメールマガジン URL : <http://www1.hokkaido-jin.jp/mail/magazine/>

【4】編集後記.....

今年も残すところ数時間となりました。寒い日が続いておりますが、皆様いかがお過ごしでしょうか。私はここ2ヶ月くらいの間、奥歯の詰め物が取れたり軽いぎっくり腰になったりと、医療費がかさむ出来事が続きました。いずれも軽症でしたが、おかげで自分の体の大切さを痛感しました。若かりし頃は体に鞭打って頑張るのが美德と思っている面がありましたが、今は心と同じくらい体も労ってあげたいものだな、と思います。

今年も *Andante* を読んでいただき、ありがとうございます。皆様が心地良い年末年始を迎えられますように。来年も、何卒よろしく願いいたします。

いつもご愛読ありがとうございます。

次号 Vol.163 は、令和5年1月末に配信予定です。

ご質問、ご要望等お問い合わせ先

北海道立精神保健福祉センター
札幌市白石区本通16丁目北6番34号

Tel 011-864-7121

Fax 011-864-9546

URL <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sfc/>

Mail hofuku.seishin1@pref.hokkaido.lg.jp