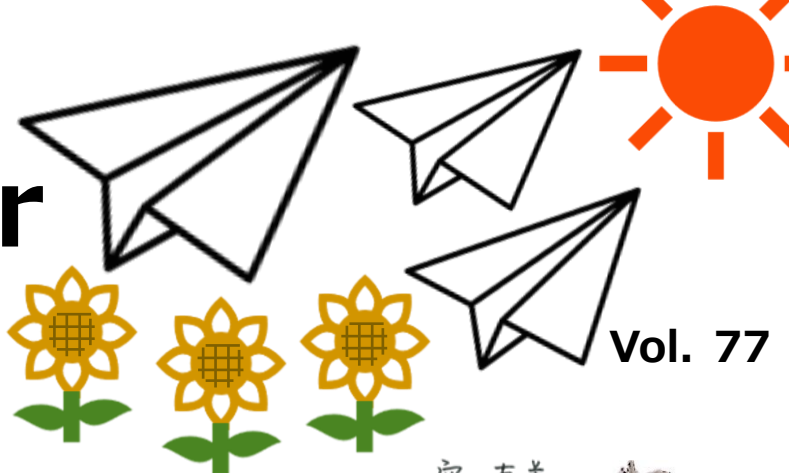


B-GROOW NewsLetter

Message From SORA



Vol. 77

B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

新たに「酷暑日」という言葉が生まれるほどの厳しい暑さの中、思いもよらぬ自然災害に胸を痛める日々が続いております。

予測が難しい時代だからこそ、安心して働き、暮らせる環境づくりの大切さを改めて実感しております。みなさまとご家族、そして職場で働くすべての方々のご安全とご健康を心よりお祈り申し上げます。

私もB-GROOWは、これからもみなさまに寄り添い、よりよい職場づくりのお役にたてるよう、真摯に努めてまいります。

空 直美



熱中症対策、実施していますか？

今年も全国各地で記録的な暑さが続き、熱中症による救急搬送者が急増しています。2026年の夏は全国的に高温傾向にあり、熱中症のリスクが平年より高まっている状況です。総務省消防庁によると、7月中旬には熱中症により救急搬送された方が1週間で1万人を超えるなど、深刻な状況が続いています。

また、近年は40℃を超える極端な高温の日が相次いでいることを受けて、今年度から「**酷暑日(40℃以上)**」が正式な予報用語として定義付けられることになりました。従来の「**猛暑日(35℃以上)**」をさらに上回る、命に関わる危険な暑さを示しています。

【最高気温】

40℃以上 **酷暑日**

35℃以上 **猛暑日**

30℃以上 **真夏日**

25℃以上 **夏日**



■ 企業における熱中症対策

企業における熱中症対策は、従業員の安全と健康を守るだけでなく、法令を遵守する観点からも極めて重要な取り組みと言えます。2025年6月の労働安全衛生規則の改正により、一定の暑熱環境下で作業を行う事業者は、熱中症の重篤化を防止するための対策が義務付けられました。その結果、2025年度の職場における熱中症死亡者数は**19人**となり、前年の31人から減少しました。対策が義務化されたことで、一定程度の効果を発揮したものとして評価されています。

■ 2025年6月に義務化された熱中症対策

昨年6月に義務化された熱中症対策について、いま一度理解を深めておきましょう。**WBGT(暑さ指数)が28℃以上または気温31℃以上の環境で、継続して1時間以上または1日4時間を超えて作業を行わせる事業者は、熱中症の重篤化を防止するために、次の対策を講じることが義務付けられています。**

① 報告体制の整備

熱中症の自覚症状がある人や、異変に気付いた人が速やかに報告できる体制を整備すること。

② 対応手順の策定

作業中止、身体の冷却、医療機関への搬送など、熱中症発生時の対応手順をあらかじめ定めること。

③ 関係者への周知

報告体制や対応手順を、作業に従事する労働者へ周知・徹底すること。

■ 職場における熱中症防止のためのガイドライン

今年の3月に厚生労働省が策定・公表した「**職場における熱中症防止のためのガイドライン**」は、事業者が職場での熱中症を予防するために講じるべき対策や、緊急時の対応などを示した厚生労働省の指針です。ご参考にしていただけますと幸いです。

参考：厚生労働省「職場における熱中症防止のためのガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001676048.pdf>

■ おわりに

企業独自の取り組みとして、電動ファン付き作業服や水冷ベスト等を支給するほか、定期的に「ハイドレーションタイム(水分補給時間)」を設け、水分・塩分補給を促すなど、さまざまな対策を講じている企業もあります。熱中症は一人ひとりの意識と職場全体での取り組みによって予防できる災害です。日頃から体調管理を心がけ、暑い夏を安全に乗り切ってまいりましょう。

(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

完璧主義を乗り越える ～「失敗しない」よりも「挑戦できる」組織へ～

人は「失敗したくない」という意識を自然と持っているもので、真面目で責任感の強い人ほど完璧主義になりがちです。今回は、完璧主義との向き合い方について考えます。

■ 完璧主義の背景と完璧主義から得られるもの

完璧主義の背景には、「周囲に迷惑をかけたくない」「評価を下げたくない」「自分の力を疑われたくない」などの気持ちがあり、失敗を避けようとするのはごく自然なことです。完璧を求めることにより、品質を高めやすい、ミスを減らせる、責任感や信頼につながるなどのメリットを得ることができます。

■ 強い完璧主義がもたらす弊害

しかし、完璧主義が強くなりすぎると、失敗を恐れるあまり無難な選択をしがちになってしまいます。その結果、新しいアイデアや業務改善の提案、新しい挑戦が生まれにくくなり、組織全体の成長スピードも鈍ってしまうでしょう。

■ 挑戦できることの大切さ

現代のように、変化が非常に激しく、何が正解か誰にも分からない状況のもとで組織が成長するためには、完璧を目指すこと以上に、挑戦を積み重ねる文化を育むことが大切です。

挑戦を繰り返す組織では、小さな失敗を学びに変えながら、よりよい方法を見つけ出すことができます。

■ 挑戦できる組織をつくるために

メンバーが安心して挑戦できる組織をつくるために必要な環境として、次のようなものが挙げられます。

□ 心理的安全性

安心して意見を言える、質問できる、失敗を共有できる

□ 挑戦する姿勢を評価する仕組み

結果にかかわらず、挑戦のプロセスを認める

□ 失敗を責めず、学びにつなげる風土

失敗の原因を組織で共有し、改善に活かす

□ 管理者による前向きな声かけ・支援

挑戦を後押しするような関わりを日頃から行う

このような環境が整うことで、「失敗しないこと」ではなく、「より良くするために挑戦すること」が組織の文化となっていきます。

■ おわりに

組織の成長には、失敗をゼロにすることを目指すのではなく、挑戦し、失敗から学び、次の挑戦につなげていくことが欠かせません。一人ひとりが安心して新しいことに挑戦できる環境を整え、「変化に強く、成長し続ける組織」をつくっていききたいものです。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

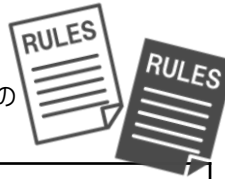
TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

社内規程は定期点検が必要です

みなさまは、就業規則をはじめとする社内規程の見直しをどのようなタイミングで行っていらっしゃいますか。社内規程の見直しは問題発生時の対応に限らず、定期的な点検を行い、必要に応じて改定することが望まれます。

■ 見直しを行うタイミング

社内規程の見直しを行うタイミングは以下のような場面が考えられます。



法改正があったとき	・ 育児・介護休業法 ・ 労働基準法 など
会社の制度を変更したとき	・ 評価制度の変更 ・ 給与制度・手当の見直し ・ 定年延長 など
労務トラブルが発生もしくは想定されるとき	・ ハラスメント ・ 情報ろ洩 ・ SNS利用 ・ 遅刻や欠勤への対応 ・ 業務用端末の私的利用 など
会社の内部環境や従業員の働き方が変わったとき	・ 従業員数の増加 ・ 多様な雇用形態の導入 ・ 組織変更 など

年1回、4月や10月などに全規程を定期的に見直し、法改正があればその都度対応するなど実務に即して実施していくと運用しやすいでしょう。

■ 関連規程の見直しと従業員への周知も忘れずに

規程を見直す際は、関連する規程の見直しも忘れずに行いましょう。その際、規程同士の内容の整合性を保つことが大切です。

また、社内規程の変更を行う際は、従業員への周知も必ず行いましょう。

■ おわりに

社内規程の見直しは大変ですが、法令を守り、従業員が安心して働き続けるために欠かせない取り組みです。社内規程見直しのタイミングに、弊社より送付させていただいております『法改正情報』をお役立ていただけますと幸いです。

(アシスタントコンサルタント 香月裕美)

編集後記

気温とWBGT(暑さ指数)の違いは、気温は「暑さ」を示す数値、WBGTは気温・湿度・日差し・風の影響を加味して算出した「熱中症の危険度」を表す数値であることです。そのため、湿度が高ければWBGT(暑さ指数)は気温以上になる場合もあるそうです。

熱中症のニュースも増えてきましたので、新たな指標も活用しつつ、暑い夏を乗り越えたいものです。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-groow.com

HP <https://www.b-groow.com>