

WEEKLY BULLETIN

会報 2016-2017

12月8日(木) 第20号
第2813回例会
第2510地区

●本日のロータリーソング 我等の生業

Rotary



札幌東ロータリークラブ

ストレスチェック制度と 実施について

大谷地病院 臨床心理士 安藤 孟梓 氏



わが国の産業現場におけるメンタルヘルス不調の第一次予防として、2015年12月からストレスチェック制度が施行されました。厚生労働省の報告では、従業員の60.00%以上が仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じながら働いており、事業所の56.70%がメンタルヘルス不調を抱えた従業員を雇用しているとされます。また、5年間でメンタルヘルスに関する労災の認定数は増加し、支給決定数の割合も高くなり続けていることから、事業所が従業員の健康を良好に保つことが重要です。

従業員メンタルヘルス不調に関連する要因は、①業務における心理的負担(仕事の量が多い、仕事内容が難しい、自分で仕事の調整ができるかどうか、職場の人間関係が良好かどうかなど)、②周囲からの支援(上司、同僚、家族からのサポート)、③個人の要因(年齢、性別、ストレスへの対処の仕方など)、④業務以外の心理的負担(私生活や家庭内の出来事など)が挙げられる。今までの産業ストレス対策は、主に③の個人の要因に焦点を当て、ストレス

本日のプログラム

年次総会

新会員卓話 村重 順土 会員
喜多 伸行 会員

に対処する方法を研修で指導したり、コミュニケーションの取り方を練習することが中心でありました。

ストレスチェック制度は、主に①業務による心理的負担の程度と②周囲からの支援が受けられているかどうかにより焦点を当てて実施されています。ストレスチェック制度には2つの目的があり、1つ目はストレスが高い従業員を医師面談に繋げることでメンタルヘルス不調を予防する側面。2つ目は部署ごとのストレス状況を把握し、職場環境の改善から予防する側面があります。つまり、ストレスが高い従業員に対する短期的な対応と環境改善による長期的な対応に分類されます。

ストレスチェック制度は従業員のメンタルヘルス不調を予防するために職場環境の調整に焦点を当てた制度であり、所属部署の環境改善に取り組むことが重要です。また、従業員個人による健康管理だけでなく、従業員が働きやすい職場環境を整えるには、従業員の良好なメンタルヘルスと働きやすい魅力的な事業所を作るための第一歩なのです。

マンスリーメモ

【家族月間】

世界中のロータリアン、クラブ、地区は、毎年12月の“家族月間”を祝うため、プロジェクト、活動、行事を通じて、家族と地域社会への献身を示すよう奨励されている