



《職場のメンタルヘルスについて》

最近、同僚の A さんの様子がおかしい？

《休憩時にも仲間と話をしなくなった…》《痩せた感じがする…》
《昼食を仲間と一緒にとっていない…》《昼食は一人で食べているみたい…》
《会話がなくなってきている…》《仕事中にボーとしている、ミスが多くなってきている…》

何があったの？ どうも上司からの指導に不満があるみたい？
彼女に辞められたら大変・業務に穴があいてしまいどうにもならない…



メンタルヘルス（働く人の心の健康）対策が必要です。

《職場のメンタル対策とは》

○メンタルヘルス対策の方法

- 1) メンタルヘルス不調（主にうつ病）にならないための予防策を講じる
- 2) 早期発見
- 3) 早期対応
- 4) 原因への対応

《職場でメンタルヘルス不調になる主な原因》

○職場内の労働環境の不調

時間管理に対する不満・仕事の内容、地位に関する不満等

○職場内の人間関係の不調

上司と部下…パワハラの原因になりやすい
先輩と後輩・同僚同士・職場内での不一致・考え方の違い等

※精神疾患の労災認定

原因が業務と関連性が高い場合には労災と認定される可能性が高くなります。

《パワーハラスメントの定義》

- 上職の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・肉体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為
⇒ 不適切な言動、指導、処遇（近年もっとも多くなってきています）

「具体例」

◎人格を否定する言動

- 『できない奴だな』『お前に代わる者はいっぱいいる、さっさとやめろ』
・恐怖を与えるような大声で怒鳴る。
・過剰な業務を課したり、わざとできない業務等を命令する。
・大勢の前で見せしめのように攻撃する。

上記のような言葉・態度等による指導はパワーハラスメントにあたり、労働災害に認定されやすくなりますので十分な労務管理が必要です。

《事業主の責任・講ずべき措置》

○刑事責任と民事責任

加害者 ⇒ 刑法＋民法(不法行為)
事業主 ⇒ 民法（不法行為、債務不履行、使用者責任等）

○事業主が講ずべき措置（厚生労働大臣が定めた指針）

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ⇒ 組織内研修等の実施
- ②相談・苦情への対応 ⇒ 窓口担当者の任命・対応
- ③事後の迅速かつ適切な対応 ⇒ 二次被害への対応
- ④プライバシーの保護 ⇒ 不利益扱いの禁止

《筆者：鍋島 勝子》

お知らせ

◆健康保険被保険者証・高額療養費限度額適用認定証の即日交付について

従来、緊急の場合においては保険証、高額療養費限度額適用認定証を協会けんぽの窓口で交付することが出来ましたが、原則として出来なくなりました。ご不便をお掛け致しますがご了承ください。入院などの場合は早めにご連絡をお願い致します。

◆65歳以上の方の雇用保険料の徴収について

現在雇用保険料が免除となっている「高齢被保険者」については、平成32年度より保険料の徴収が始まります。（3年先になります。）

自然との共生

毎年のことですが、4月はカタクリが満開になり、ウキウキ気分になっています。春の匂いがいっぱいの山歩きです。昨年から右膝の調子が悪く筋肉をつける運動をしてきましたが完治せず心細い心境ですが、今年もアルプス目指して夏山に挑戦していきます。



わたしのひとこと

大臣の発言が社会問題…

大震災の復興を業務とする大臣が、「まだ東北でよかった…」とは、誰もが耳を疑った言葉。この震災で人生のすべてをなくしてしまった方達に言う言葉なのだろうか？それに対して総理大臣が謝罪をしている姿は何と質の低い内閣なのだろう？度重なる大臣の行動を見ていると、この人達が日本の法律を作り将来を担っていくのかと思ったら呆れてものが言えないとはこのことだろうと思います。原点に返ると、大臣に任命した総理、また、この人に1票を投じた地元の有権者の責任は重大です。私達経営者は「人選を間違えない」ということを肝に銘じておかなければなりません。責任者は空気を読む能力が必要です。これを間違えると経営は座礁に乗りあげます。人の問題とはこういうことなのです。企業は全て人です。

鍋島 勝子

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

