

13 働く人の健康管理

(1) 健康を保つために

事業主は、労働者の健康の保持増進のためにとらなければならない措置として、労働者に対して医師による次のような健康診断を行わなければなりません。

- ・採用の際の健康診断
- ・定期健康診断
- ・有害な仕事に就く労働者の特殊健康診断



(2) 職場におけるメンタルヘルス対策

近年、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者が年々増加しています。

事業場における労働者の心の健康の保持増進を図るため、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が策定されており、事業者は、次のような基本計画をそれぞれの事業場の実態と必要性に応じて策定することが求められています。

- ・事業場における心の健康づくり体制の整備に関すること
- ・事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
- ・メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- ・労働者のプライバシーへの配慮に関すること
- ・その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

心の健康は、全ての労働者に関わる問題です。みんなで関心を持ち理解を深めましょう。

コラム15

ストレスとうまくつき合う

OA化、IT化など職場環境の変化や職場の人間関係などでストレスを感じている労働者が増加しています。

ストレスと上手につき合うためには、自分に過剰なストレスがかかっていることに早く気づくこと、そして自分に合うストレス対処法を見つけて実践することがとても大切です。

<ストレス対処法の例>

- 1 ストレッチングなどリラクゼーション法を身につける
- 2 規則正しい生活を心がけ、睡眠を充分とる
- 3 親しい人たちと交流する時間をもつ
- 4 笑う
- 5 仕事に関係のない趣味を持つ
- 6 適度に運動する

メンタルヘルスに関する情報は

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト（厚生労働省）

「こころの耳」 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>



コラム16

ストレスチェック制度

ストレスチェック制度は、毎年定期的にストレスに関する検査を行い、これをメンタルヘルス不調の未然防止に活用する制度です。

ストレスに関する検査は、

- 本人の同意なく事業所に個人の検査結果を提供することは禁止されています。
- 本人へ結果が通知されますので、ストレスの状況を自覚し、メンタル不調のリスク低減に努めてください。
- ストレスが高い場合は、本人の申出により医師による面接指導を受けることができます。

この面接指導の結果を踏まえ、事業者は必要に応じて働き方への配慮を行うこととなります。

なお、検査の集団的な分析結果は事業者には提供されませんが、事業者は、その結果を踏まえ、職場環境の改善に努めることが重要となります。

コラム17

メンタルヘルスと自殺

一人で悩んでいませんか。

もしあなたが先の見えない不安や、生きづらさを感じるなどの様々なこころの悩みを抱えていたら、その悩みを相談してみませんか。

身近な人には相談しづらい、あるいは相談できる人が周りにいないというときは、電話やSNSで悩みを相談できる窓口があります。

詳しくは、厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>

まもろうよこころ

検索

岡山県内の相談窓口は、P47に掲載しています。

(3) 職場のパワーハラスメントの予防・解決

いま、職場での「いじめ・嫌がらせ」は、大きな社会問題となっています。

以下のような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼びます。

●たとえば、こんな行為

1 身体的な攻撃	暴行・傷害	4 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱 ひどい暴言	5 過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	6 個の侵害	私的なことに過度に立入る

●パワハラが発生すると、次のようなマイナスの影響が

▶被害者に与える影響

- 士気の低下、能力発揮に支障があります
- 心の健康を害することがあります

▶ 企業に与える影響

- 職場風土を悪くします
- 本人のみならず周りの士気が低下します
- 解決に時間と労力を要します
- 被害者の職場復帰にも時間と労力を要します
- 加害者や企業の法的責任が問われることがあります
- 事件が公になれば、企業の評価は一気に落ちます



「これって、パワハラ？」と思ったら、まずは、家族・友人・同僚・労働組合・信頼できる上司など周りの人に相談してください。また個別のご相談は岡山労働局総合労働相談コーナーでも受け付けています。（43ページ参照）

厚生労働省のポータルサイト「あかるい職場応援団」を参考に、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組みましょう。

ポータルサイトURL <https://www.no-harassmento.mhlw.go.jp/>



14 働く人たちのための社会保険制度

社会に出ると、仕事中にケガをしたり、病気になったり、会社が倒産して失業してしまったり、予測できないことがいろいろと起こり得ます。

働けなくなった場合の収入を確保する必要なども出てくるでしょう。

ここでは、会社に雇用されている労働者（いわゆるサラリーマン）が加入することができる社会保険や労働保険について説明します。

(1) 労働保険

① 労働者災害補償保険（労災保険） ～仕事の原因でケガや病気をしたとき～

労災保険とは、労働者が仕事の原因でケガや病気をしたり、通勤途中にケガをした場合、またはそれらが原因で障害が残ったり、あるいは不幸にも死亡された場合に補償する制度です。

原則として労働者を1人以上雇用している事業主は、業種を問わず労災保険に加入しなければなりません。

保険料は、全額事業主（会社）負担です。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署（P.43）にお問い合わせいただくか、岡山労働局のホームページをご覧ください。

② 雇用保険 ～失業したとき～

雇用保険とは、労働者が何らかの理由で失業したとき、再就職するまでの生活の安定と円滑な就職活動のために必要な給付などを行う制度です。

業種、規模に関係なく、労働者を雇用する全ての事業所に適用されます。（ただし、農林水産の事業のうち一部の事業は、当分の間、任意適用とされています。）

また、正社員のみならず、パートタイマーも一定の条件を満たせば加入しなければなりません。

保険料は、事業の種類と賃金額に応じて決められた金額を、労働者と事業主が一定の割合で負担します。

詳しくは、公共職業安定所（P.44）にお問い合わせください。