

FirstGlobal メッセージ

siesta

2015.8月号 vol.147

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email shinagawa@1gc.jp

URL <http://www.1gc.jp>

今月のトピック

ストレスチェック

先日発生した日本年金機構のデータ漏えい事件の影響で、今後どういう流れになるかわかりませんが「マイナンバー制度」がスタートします。この制度は規模の大小関わらず、会社は対応を迫られます。そして、もうひとつ大きな法改正が「ストレスチェック制度」の義務化です。こちらは常時雇用の従業員が50名以上の事業場（50名未満は努力義務）が対象となります。ちなみに、派遣社員がいて50名以上となっているような場合は、自社の社員が50名に満たなくても、派遣社員を除いた自社の社員にチェックをさせなければなりません。今年の12月以降の話なので、あまりピンと来ていないケースが多いですが、これもちゃんとやっていると罰則はあります。この制度は端的にいうと、会社がお医者さんに依頼して厚生労働省が出している「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」を使って個別のチェックをしてもらい、ストレス状態を本人に伝えてもらえばそれでいいです。この結果は本人の個別同意なしに会社に提供してはいけなないので、本人に「セルフケア」をしてもらうこととなります。会社は「結果」を無条件に見ることはできません。ただ、現実的にその結果に基づいて自分で「ケア」を心がける社員がどれだけいるでしょうか？「メンタルヘルス」問題が発生して、会社が「安全配慮義務」を問われる事案が頻発しているご時勢において、いい制度だと思いますが、本人の同意がなければ、いざ発症してしまうまでメンタル不全者を認識できないかもしれません。矛盾した話ですが、あくまで「個人情報」の問題があるのでしょう。ちなみに「集団的分析結果」は実施者（医師など）から直接会社は受け取ることができます。これは、たとえば10人以上の課とか部署をひとくくりにしてその構成員の「結果の平均」は個別の同意なく、会社は知ることができるようです。ただ、やはり個人を特定できてはダメなようですが、国は面接指導とは別に社内外関わらず相談窓口を設置することを推奨しています。また制度導入義務のない会社に対して、制度実施促進にかかる助成金もあるので、ご活用下さい。



大谷クンもそろそろ「二刀流」は限界でしょうか？投手のほうは抜群ですが、なんとか投げて20勝、打って3割20本やってもらいたいです。

小生も野球でメンタル強化の成果を出したいんですが、試合がなかなか。天気には勝てません。