

いつもご購入いただき誠にありがとうございます。

社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 メールマガジンをお送りいたします。

2015年4月号

-----*.☆

【目次】

- ▼不定期連載 産業医 福本正勝の健康講座
- ▼大槻事務所だより 4月号
- ▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇 (第32回目) 青木 明美編
- ▼社労士Q&A

-
- ▼不定期連載 産業医 福本正勝の健康講座

ストレスチェック実施の前に

昨年6月に労働安全衛生法が改正されました。その項目の中に、ストレスチェックの実施があります。皆様のところへも、EAPといわれる業者が営業をされているかもしれません。今回はストレスチェックに関連して少し話をしたいと思います。

今回のストレスチェックは一次予防といわれる範囲のもので、健康診断などの二次予防と大きく意味が異なることが重要です。予防医学には、一次、二次、三次の三つの段階があります。病気になるようにすることが一次予防であり、健康教育や予防接種が該当します。二次予防は、健康診断やがん検診で、病気を早期発見し、即時治療するという予防、さらに三次予防は病気を治して、日常生活への復帰をする「リハビリテーション」を指します。わかりやすいのは、健康診断が二次予防であるということです。すでにある病気を見つけ出すということに意味があります。

今回施行されるストレスチェックは、一次予防ですから、病気、特に精神疾患を見つけるためのものではないということが重要となります。あくまでも、ストレスチェックを行った各自が自分のストレスの状態について気付きを促すためのものです。故に、検査結果は本人にのみ返却され、実施が義務化される企業には本人の了解がない限り結果は返却されません。

企業、人事・労務、また総務のご担当は何をすればよいのか。今回はこの点に不安が集まっているように思います。50人以上の事業所は、このストレスチェックが義務化されますので、準備を行いましょう。本年の12月1日施行ですので、平成27年度は衛生委員会で議論を行い（議論を行うことが求められております）、平成28年度に向けて予算化を行うことで良いと考えております。ストレスチェックの詳細、また他社の動向、実施する企業や団体が明確になつてからでも遅くないと思います。

では、今行っておくことは何でしょうか。

産業衛生体制の確立です。50人以上の事業所でのポイントはまず6つです。

- (1) 産業医の選任、(2) 衛生委員会設置と運営、(3) 健康診断の実施とフォロー、(4) 職場巡視、(5) メンタルヘルス不調に限らず、病気で休職をする社員への対応についての取り決め、(6) 相談窓口の設置、と考えます。

(1) メンタルヘルスにも対応しうる産業医の選任です。産業医は精神科医である必要はありません。主治医、企業の間での調整役です。

(2) 衛生委員会の活動状況はいかがでしょうか。ストレスチェックの実施では、衛生委員会内での議論や決めるべき内容があります。

(3) 健康診断結果を労基署に年一回は提出されていると思います。今回の改正では、ストレスチェックの実施状況を労基署に報告することが義務付けられます。

(4) 職場巡視は社内の風通しを良くする上でも重要です。

(5) ルール作りは社員に安心感を与えるために重要です。休職や復職の規程などがこの取り決めにあたります。

(6) 相談窓口の設置が6つの中で特に重要と考えます。(5)の取り決めに含まれる部分もあります。ストレスチェックの結果を踏まえ、社員自身が相談をしたい時に、企業側に相談窓口の設置が義務付けられております。すでに窓口のある企業は、その設置についての確認を、まだ設置をされていない場合は、設置を急いでいただければと思います。

以上、6つのポイントをご確認いただくことが、ストレスチェックの準備になると同時に、社内の産業衛生体制確立、社員のための会社作りにつながります。

<http://www.otuki.org/pdf/fukumoto2704.pdf>

社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 アドバイザー
労働衛生コンサルタント 福本正勝

▼大槻事務所だより

今月のテーマは 「法改正対応は万全ですか? その2 ～有期雇用特別措置法と次世代育成支援対策推進法改正について～」 です!

http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol173.pdf

▼大槻事務所スタッフのおすすめの○○ (第 32 回目) 青木 明美編

—— 理屈抜きで楽しいのがチョコさ

『チャーリーとチョコレート工場』より、主人公チャーリーの台詞

2012 年、マイナビニュースのサイトにて行われた「洋画は字幕で見る?吹き替えで見る?」というアンケートでは、

・字幕: 46.3% ・吹き替え: 19.2% ・どちらともいえない: 34.5%

という結果だったそうです。

実は、私はどちらも楽しんでしまうくらい映画が大好きです。

そこで、今回は映画が好きという方にはもちろん、あまり映画を観ないという方にもおすすめする映画の楽しみ方についてご紹介したいと思います。

1. 【映画館で楽しむ】

やはり映画は映画館で、巨大スクリーン・大音響にて楽しんでこそ、と感じます。

ただし、当日の劇場でチケットを購入する場合はご注意を。

最近の映画館は、前日までに座席をインターネットにて指定する方法が多くとられており、人気のある映画はギリギリに行くと満席になっていることがある為です。

例えば昨年公開された『ゴーン・ガール』を見に行ったときのこと。

開始 40 分前に映画館に入りましたが、既に空いている席は 5-6 席のみという状況でした。
また、前売り券もあらかじめインターネット予約用の番号が書かれた「ムビチケ」というカード形態のものが増えてきています。

以上から、映画館に行く際にはインターネットにて事前に空席を確認・座席の確保をされることをお勧めします。

＊『ゴーン・ガール』（2014 年日本公開）

結婚記念日に妻が失踪するというサイコ・サスペンス。テーマは「結婚とはお互いを支配しあうこと」。結婚に憧れている方はご覧にならない方が良いと思います。

2. 【色々な音声で楽しむ】

映画館へ行かずとも、DVD や BD をレンタルすれば、映画を気軽に自宅で楽しむことができます。その際には、是非とも字幕・吹き替えの両方で楽しんでみて下さい。

というのも、字幕は「音声 1 秒間につき 4 文字まで」、吹き替えは「登場人物の口の動きや音の数に合わせる」というそれぞれの制約により、情報量が制限されてしまう為です。

『アナと雪の女王』を見てみましょう。

ある子供が母親に向かって「なんでこんな恰好をするの？」と聞きます。

それに対して母親は下記のように答えます。

原文：Because the queen has come of age. It's Coronation Day!

字幕：今日は女王さまの戴冠式ですもの

吹き替え：女王さまが成人なさったのよ。今日は戴冠式なの

この場面では、吹き替えであれば「女王が成人する程度の年齢である」ということが分かります。

次に、Let it go（ありのまま）の歌詞を見てみましょう。

原文：It's funny how some distance

Makes everything seem small

And the fears that once controlled me

Can't get to me at all

字幕：遠くから眺めるとすべてが砂粒のよう

恐れは遠く去り もう私を苦しめない

吹き替え：悩んでたことが嘘みたいね

だってもう自由よ 何でもできる

こちらは字幕の方が原文に近くっており、女王の今までの苦しみが伝わってきます。
字幕・吹き替えの両方で楽しむと、より作品を理解できるのでお薦めです。

＊『アナと雪の女王』（2014年日本公開）

「アナ雪」という略称でおなじみのディズニーアニメ。愛が全てを救うというお話。

2015年公開の『シンデレラ』と同時上映で最新短編が公開される予定。

3. 【特典映像を楽しむ】

DVDやBDを購入すると、本編以外の特典映像ディスクが付いてくることが多くあり、
内容は主にメイキング映像やCM集などとなっています。

『チャーリーとチョコレート工場』では、多くのリスが出てくるシーンに「アニマトロニクス」を使用した撮影風景が紹介されています。こうした裏話を見てから本編を見返すと、
初見とは異なった目線で物語を楽しむことができます。

※アニマトロニクス…生物を模したロボットを使って撮影する技術（ウィキペディアより）

また、この作品の特典ディスクには、リモコンで遊ぶことの出来るゲームや劇中のダンス
を学ぶことのできる映像など、非常に凝った内容となっています。

残念ながら特典ディスクはレンタルすることが出来ないようですので、お好きな映画が
あればDVDやBDの購入を検討してみてください。

＊『チャーリーとチョコレート工場』（2005年日本公開）

カラフルな映像とブラックユーモアに彩られた教育映画。出演者の一人であるディープ・
ロイは作中で165役を演じたとしてギネスに申請したそうです。

ここまで映画の楽しみ方をご紹介してきましたが、映画はあくまでも娯楽ですので、
理屈は抜きにしてとにかく映画をお楽しみいただければと思います。

お読みいただき、ありがとうございました。

青木 明美

2013年4月入所。第三室所属

▼社労士Q&A

Q. 当社では、私傷病による欠勤期間が1箇月に達した場合、休職発令をおこなう規定になっています。

メンタルヘルス不調により欠勤中の社員が、他の疾病が発症した場合ですが、欠勤期間を新たに起算する必要はありますか？

A. メンタルヘルス不調による欠勤期間をリセットして、新たに欠勤日を起算する必要はありません。

疾病毎に欠勤期間を認めることが就業規則で規定されていなければ、欠勤期間中に他の疾病が発症した場合でも、欠勤期間の起算日はリセットされないものと解されます。争いを防ぐためには、就業規則に「私傷病による欠勤期間中に他の疾病が発症しても、欠勤の起算日は変更しない。」ことを明記しておくよいでしょう。

大槻事務所 メンタルヘルスプロジェクト

◆こちらのメールマガジンは、当所お取引のお客様、当所主催・共催セミナーにお申し込みいただいたお客様、当所職員がお会いして名刺交換させていただいたお客様、当所ホームページよりメールマガジンの購読お申し込みいただいたお客様にお送りしています。

メールマガジンの停止または配信先の変更について、大変お手数ではございますが下記の URL にてお手続きをお願いいたします。

<http://www.otuki.org/index.php?act=mailmaga>



◆編集後記

桜の季節となりました。毎年この時季の休日には、自宅から浅草までのんびり歩いて隅田川沿いのお花見を楽しんでいる私ですが、最近では東京スカイツリー効果で、外国人旅行者の方も多くなり、たくさんの方で賑わっている様子を見るだけでも、嬉しい気分になります。年度の切り替え業務に追われて花見どころではないという方も、桜だけではない道端の春を少し見つめてみませんか。美しい花々に癒されて、今年度も気持ちよくスタートいたしましょう！

編集 発行：社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 喜志 久美子
問い合わせ：このメルマガ E メールアドレスは送信専用です。お問い合わせは

下記の URL にてお手続きをお願いいたします。↓↓

https://ssl58.heteml.jp/ipocket/form_otsuki/index.php?act=form_contactus

Web サイト : <http://www.otuki.org/>