

今日から始めるオフィス環境改善プロジェクト

メンタルケアの一環として従業員向けのヨガやマッサージ、心療セラピーを導入する企業が増えています。
しかし、コストや運用負荷の点で導入しづらいという企業の声も多く聞かれます。
このような課題を解決できるのが、「FaRao PRO」によるオフィス環境改善プロジェクトです。

1

休憩所・食堂 ▶ メンタルヘルス効果

時間帯毎にリフレッシュ効果のある音楽を流すことで
従業員のON/OFFの切り替えをスムーズにします。



<休憩スペースBGM活用例>



時間帯に合わせた最適なメンタルヘルス対策



8:30~ CASE1:ブラジリアン

一日の始まりは、活力を目覚めさせるアップテンポな曲で。今日も一日頑張ってみよう!



18:00~ CASE3:ノー残業デーアナウンス

提唱してもなかなか帰ってくれないと悩む企業様が多いのですが、BGMの合間にアナウンスで告知することにより帰りやすい雰囲気を作ります。さあ、明日も頑張ろう!

8:30~ 始業

12:00~ ランチタイム

18:00~ 終業



12:00~ CASE2:カフェミュージック

気の合った仲間たちとのランチタイムには、心地よいミディアムテンポな曲でリラックス。オシャレなカフェみたいで会話も弾む!



音楽を持ち帰って、 自宅でセルフメンタルケア!

従業員様が自分のスマートフォンやタブレットで音楽を持ち帰り、自宅で安眠・快眠セルフケア。翌日からスッキリスタート。

2

商談スペース ▶ マスキング効果

開かれた商談スペースで、隣の会議室から漏れてくる会話を聞こえにくくします。イージーリスニングや環境音楽のように、音楽として意識されにくいものが最適です。



3

受付スペース ▶ ブランディング効果

CIに合わせたBGMのみならず、御社サービスの紹介音声などを差し込むことで新たな商談の可能性が生まれます。

職場のメンタルヘルス向上が法制化されました

WEB マイナビニュース で掲載! 2015/7/1 転載

ポイントまとめ

- ✓ 従業員のストレスチェックが義務化
- ✓ 「ストレスの少ない職場」がキーワード
- ✓ 理想は「従業員が元気で生産性が上がる職場」

専門家に聞く! 12月から実施される「ストレスチェック制度」導入のポイント

労働安全衛生法の改正により、「ストレスチェック制度」の実施が本年の12月から義務づけられることになった。職場のメンタルヘルスを向上させるための制度だが、どのように導入・運用していけばよいのだろうか。特定社会保険労務士の小岩和男氏に、ストレスチェック制度のポイントについてお話を伺った。

—はじめに、ストレスチェック制度とは何か教えていただけますか?



特定社会保険労務士
小岩和男氏

ストレスチェック制度とは「医師や保健師等により実施される労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査」のことです。いまの日本には、職場でのパワハラや家庭生活での介護など、さまざまな原因でストレスを抱える人が増えています。メンタルヘルスが不調になると、仕事の集中力が低下したり、事故が増えたり、果ては自殺にまでつながります。ストレスチェック制度は、こうしたメンタル不調の問題が起きることを未然に防止し、快適な職場環境を作ることを目的とした制度です。平成27年12月から、労働者が常時50人以上いる事業場を対象に、ストレスチェックと面接指導の年一回の実施が義務づけられることになりました。

—どのように導入すればよいのでしょうか?

ストレスチェックの導入にあたっては、まず「事業者が方針を表明」し、「衛生委員会などによる調査・審議」を経て、「従業員に説明」する必要があります。この過程で、各企業はそれぞれの状況に合わせた具体的な導入方法を決めるわけです。例えば、ストレスチェックが義務づけられるのは今年の12月からですが、これは12月にストレスチェックを実施しなければならないということではありません。業務の繁忙などを鑑みて、最も適した時期を選べばいいのです。なお、健康診断と時期を合わせる企業があるかもしれませんが、ストレスチェックとの区別を従業員が認識できるようにしておかなければなりません。

ストレスチェックは、医師や保健師、特定の研修を終えた看護師もしくは精神保健福祉士が実施することができます。いまの産業医にストレスチェックも頼めれば都合良いでしょうが、細違いとして請け負ってもらえないことも考えられます。そのような場合には、全国47カ所の産業保健総合支援センターによるサポートを利用されるとよいでしょう。

—具体的にどのような検査なのでしょう?

基本的には調査票による検査で、従業員全員が医師と面談するわけではありません。この調査票には「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」の3領域が含まれています。ストレスチェックの結果は、医師や保健師などから個人に直接通知され、会社の人事部は本人の同意がない限り見ることはできません。ストレスチェックを受けることで、従業員一人一人が自分の置かれている心理状況に「気付く」ことが大切です。また、検査を受けた者のうち、ストレスが高い状態だと判断された場合は、会社に面接指導の申し出を行い、医師の面接指導を受けることができます。面接指導の結果、事業者は医師の意見を聴き、必要に応じて就業上の措置(就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など)を講じなければならないとされています。また、ストレスチェックの結果によって、従業員に不利益な取り扱いをしてはなりません。この検査では個人だけでなく、部署ごとのストレス状況も分析できますので、どこに問題があるかを発見し、職場環境の改善に活かすことができます。

—制度を運用していく上でのポイントを教えてください

ストレスチェックに対し「国から押しつけられたもの」「雑務がひとつ増えた」という認識ではまったく意味がありません。メンタル不調による生産性低下や休職などは、会社にとっても大きな損失です。経営者・人事労務部門はメンタルヘルスの重要性を認識し、明確に「わが社はメンタルヘルスに取り組む」という姿勢を従業員全員に表明することが大事です。

また、今回の法改正では、従業員50人未満の事業場に対するストレスチェック制度は「努力義務」と限定されていますが、今後は対象となる可能性があります。事業規模の少ない会社であってもストレスを抱えている人はいますので、いずれにせよ、社員の健康管理をきちんと果たしていくことが望ましいでしょう。