

สัปดาห์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ ประจำปีระแที่ 7

กำหนดการ) กิจกรรมหลัก: 1 ถึง 7 ตุลาคม ระยะเตรียมการ: 1 ถึง 30 กันยายน

2025/9/29

เขียนโดยคุณมะลิชิตะ แผนกชุป กรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

สัปดาห์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ จัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปีโชวะที่ 25 (พ.ศ. 2493) และในปีนั้นเป็นครั้งที่ 76 แล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สัปดาห์แห่งความปลอดภัยฯ ได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแก่ประชาชน อีกทั้งยังสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยอย่างสมัครใจในสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองสุขภาพของแรงงานอย่างยั่งยืน

สถานการณ์ด้านสุขภาพของแรงงานในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะจากแนวโน้มสังคมสูงวัยที่ส่งผลให้อัตราการพบความผิดปกติในการตรวจสุขภาพทั่วไปเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ อัตราการทำงานของผู้หญิงก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ส่งผลให้ประเด็นด้านสุขภาพของสตรีที่ทำงานกลายเป็นอีกหนึ่งโจทย์สำคัญที่ต้องให้ความสนใจและดำเนินการอย่างเหมาะสม

เพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพจากสารเคมี ได้มีการบังคับใช้ระบบการบริหารจัดการเชิงรุกอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ปีงบประมาณระแที่ 6 โดยกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงสำหรับสารเคมีทุกชนิดที่จัดอยู่ในประเภทอันตรายหรือมีพิษ และต้องดำเนินมาตรการป้องกันสัมผัสอย่างเหมาะสมตามผลการประเมินนั้น สำหรับที่บริษัทคาคิฮาระ ได้มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการจัดการสารเคมีในแต่ละแผนกที่มีการใช้สารเคมีเป็นหลัก ได้แก่ แผนกฉีดพลาสดิก แผนกชุปโลหะ และแผนกฟั่นสี โดยผู้รับผิดชอบจะดูแลการจัดเก็บและควบคุม SDS รวมถึงการประเมินความเสี่ยงของสารเคมีที่ใช้ในงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

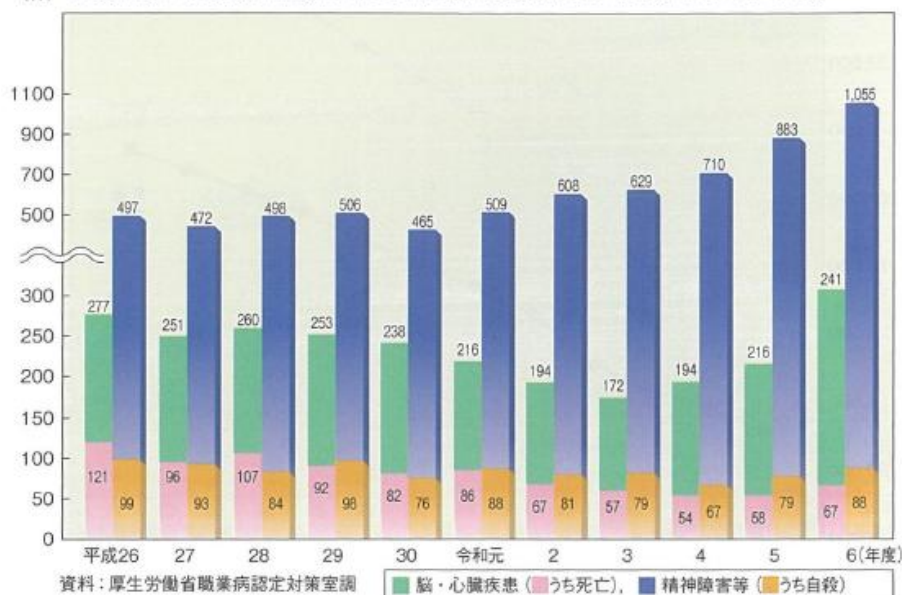
ในปีงบประมาณระแที่	6	จำนวนผู้ที่ได้รับการรับรองให้เป็นกรณีโรคจากการทำงาน	เช่น
มีเคสการเสียชีวิตจากการทำงานหนักทั้งสิ้น	1,296	รายทั่วประเทศ	และในจำนวนนี้
มีผู้ที่ป่วยด้วยโรคทางจิตเวชอันเกิดจากความเครียดรุนแรงจากการทำงาน		และได้รับการรับรองเป็นกรณีโรคจากการทำงาน	
มากถึง	1,055	ราย	ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนสูงที่สุดเป็นประวัติการณ์

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการส่งเสริมมาตรการด้านสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานให้เข้มข้นยิ่งขึ้น

น(แผนภาพด้านล่าง)

図 7 過重労働による脳・心臓疾患、精神障害等の労災補償支給決定件数の推移

令和6年度は過重労働による脳・心臓疾患に係る労災補償の支給決定件数は241件と前年度比25件の増加、また強い心理的負荷による精神障害等に係る労災補償の支給決定件数は1,055件と前年度比172件の増加となりました。



จากสถานการณ์ข้างต้น ในปีนี้จึงกำหนดคำขวัญหลักของสัปดาห์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ

“ใส่ใจสมดุลงาน – สร้างสถานที่ทำงานที่มีสุขภาพดีด้วยการตรวจวัดความเครียด”

เพื่อยกระดับจิตสำนึกด้านอาชีวอนามัย

และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการอาชีวอนามัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นในทุกสถานประกอบการ

เนื่องจากคำขวัญของปีนี้ได้กล่าวถึง

จึงขอถือโอกาสนี้ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการดังกล่าวอีกครั้ง

การตรวจวัดความเครียดมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงระดับความเครียดของตนเอง

“การตรวจวัดความเครียด”

แม้หลายท่านอาจคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว

และในขณะเดียวกัน

ยังช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ภาพรวมของสถานการณ์ความเครียดภายในหน่วยงาน

(การวิเคราะห์เชิงกลุ่ม)

ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นสาเหตุของความเครียด

และป้องกันปัญหาด้านสุขภาพจิตของพนักงานได้ตั้งแต่เนิ่น

๑

โดยมาตรการนี้ถูกกำหนดให้เป็นข้อบังคับตามกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่แก้ไขเมื่อเดือนธันวาคม ปี 2015

สำหรับสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และต่อมา จากการแก้ไขเพิ่มเติมในเดือนพฤษภาคม ปีระวะที่ 7

ได้มีการขยายข้อบังคับนี้ให้ครอบคลุมถึงสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีพนักงานต่ำกว่า 50 คน ซึ่งเดิมกำหนดไว้เพียงเป็น

“ข้อเสนอแนะ” ให้กลายเป็น “ข้อบังคับตามกฎหมาย” เช่นเดียวกัน

ภาพรวมของระบบการตรวจวัดความเครียด

การดำเนินการตรวจวัดความเครียด

- นายจ้างมีหน้าที่ ต้องดำเนินการตรวจวัดความเครียดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
สำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเป็นประจำเป็นประจำ
※ การตรวจวัดความเครียด หมายถึง การประเมินระดับภาระทางจิตใจที่เกิดจากการทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงภาระที่ลูกจ้างได้รับ
※ ข้อบังคับนี้ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างประจำตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป หากมีจำนวนน้อยกว่า ถือเป็นข้อยกเว้น
- แบบสอบถามสำหรับการตรวจวัดความเครียดจะครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากงาน, ปฏิกริยาทางกายและจิตใจจากความเครียด,

การให้คำปรึกษาแบบพบแพทย์

- เมื่อลูกจ้างที่ถูกประเมินว่ามีความเครียดสูงร้องขอ นายจ้างมี หน้าที่ต้องจัดให้มีการให้คำปรึกษาโดยแพทย์
- หลังจากการให้คำปรึกษา นายจ้างต้องพิจารณาความเห็นของแพทย์ และหากเห็นว่ามีความจำเป็น จะต้องดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน เช่น การปรับปรุงสภาพการทำงานหรือหน้าที่การงาน

◎ ผลการตรวจจะต้องแจ้งให้ผู้ตรวจทราบโดยตรง หากไม่ได้รับอนุญาต ไม่อนุญาตให้นำผลไปให้แก่ผู้ประกอบการ

※ เนื่องจากบริษัทสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เฉพาะในระดับองค์กรหรือระดับแผนกเท่านั้น

แต่ไม่สามารถเข้าถึงผลการตรวจวัดความเครียดของแต่ละบุคคลได้

จึงเป็นที่คาดหวังให้แต่ละบุคคลใช้แนวทางการรับมือดังต่อไปนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยตนเองอย่างมีความรับผิดชอบและ

วิธีการรับมือตามกรณี 方

เมื่อได้รับการวินิจฉัยว่า “มีความเครียดสูง” และให้พบแพทย์ 5

เพื่อสุขภาพของตนเอง ควรขอเข้าพบแพทย์โดยทันที 5

การตัดสินใจเข้าพบแพทย์นั้นเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของแต่ละบุคคล

แต่ถือเป็นโอกาสสำคัญในการรับมือกับปัญหาทางกายและจิตใจที่ตนเองไม่อาจแก้ไขได้เพียงลำพัง

หากขอเข้ารับคำปรึกษา จะถือว่าท่านยินยอมให้ส่งผลการตรวจวัดความเครียดไปยังบริษัท

แม้อาจทำให้บางคนรู้สึกกังวล แต่การพบแพทย์นี้จะช่วยให้ได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์

และแพทย์ยังสามารถแนะนำบริษัทให้ปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อช่วยเหลือท่านได้อย่างตรงจุด

ซึ่งจะนำไปสู่มาตรการแก้ไขปัญหอย่างเป็นรูปธรรม

มีสติ

2 เมื่อได้รับการวินิจฉัยว่า “มีความเครียดสูง”

➔ หาทางลดสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด

- ปรีกษาหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- ทบทวนปริมาณงานและลำดับความสำคัญร่วมกับหัวหน้างานหรือทีมงาน
- อย่าเก็บไว้คนเดียว
ให้พูดคุยกับครอบครัวหรือเพื่อนสนิท
หรือขอคำปรึกษาจากนักจิตวิทยา

บริการปรึกษาออนไลน์
โคะโคะโระโนะมิมิ
โดยกระทรวงสาธารณสุขแ
รงงานและสวัสดิการญี่ปุ่น



3 เมื่อได้รับการวินิจฉัยว่า “มีความเครียดไม่สูงมาก”

➔ ดูแลตัวเองอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้ความเครียดสะสมในอนาคต

- ปรับคุณภาพการนอนให้ดีขึ้น
- สร้างนิสัยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
- ยืดร่างกายระหว่างทำงานให้ทั้งกายและใจผ่อนคลาย



การตรวจวัดความเครียดถือเป็นโอกาสสำคัญที่ช่วยให้เราตระหนักถึงสภาพจิตใจและร่างกายของแต่ละบุคคลได้ชัดเจนขึ้น
อย่างไรก็ตาม ความเครียดส่วนใหญ่มักเกิดจาก “รูปแบบการทำงาน” และ “สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน”
เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีสุขภาพดีและเป็นที่ยอมรับให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ
สิ่งที่จำเป็นไม่ใช่เพียงแค่ความพยายามของแต่ละบุคคลเท่านั้น
แต่ต้องมีการทบทวนและปรับปรุงทั้งในเรื่องของรูปแบบการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรโดยรวมด้วย

กุญแจสำคัญอยู่ที่แนวคิด “สมดุลระหว่างงานกับชีวิต” ซึ่งเป็นคำขวัญประจำปีนี้ด้วย สมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง
วิธีการทำงานและการใช้ชีวิตที่ทุกคนสามารถสร้างความสมดุลระหว่าง ‘งาน’ กับกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากงาน เช่น
การเลี้ยงดูบุตร การดูแลผู้สูงอายุ งานอดิเรก การเรียนรู้ การพักผ่อน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
เพื่อให้ทั้งสองด้านนี้ดำเนินไปอย่างสมบูรณ์และเติมเต็มกันและกัน

แนวคิดนี้จะช่วยสร้างวงจรที่ดีระหว่างความพึงพอใจในงานและความสุขในชีวิตส่วนตัว
ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่มีความหลากหลายและเปี่ยมไปด้วยพลังขับเคลื่อนอย่างยั่งยืน
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรและการพัฒนาความสัมพันธ์ที่อบอุ่น

เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานที่ทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่เล็ก ๆ น้อย ๆ จากแต่ละคน เราควรเคารพซึ่งกันและกัน
ใส่ใจในถ้อยคำและการกระทำด้วยความมีน้ำใจ

และร่วมกันรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและปลอดภัย