

## 企業のリスクマネジメント

日本におけるパラダイムの変換に伴って、労働に関する概念も大きく変化してきています。以前は会社が大きな家族を模したような概念で運用されていましたが、今後は多様な価値観を持った方が、それぞれの動機に基づいて職日本におけるパラダイムの変換に伴って、労働に関する概念も大きく変化してきています。以前は会社が大きな家族を模したような概念で運用されていましたが、今後は多様な価値観を持った方が、それぞれの動機に基づいて職場に参加されていると考えなければなりません。したがって会社や上司の価値観を強要することは出来ませんし、多様な価値観を持たれている多くの方に、健康で効率よく働ける場を提供しなければなりません。

また会社は仕事場であって、病気を治療する場所ではありません。このような状況の中で、従業員の方の健康を守ってゆくためには「会社として健康には最大限の考慮をしますが、仕事に関する評価もキッチリしてゆきます。」という態度で臨むことが必要だと考えられます。場に参加されていると考えなければなりません。したがって会社や上司の価値観を強要することは出来ませんし、多様な価値観を持たれている多くの方に、健康で効率よく働ける場を提供しなければなりません。

また会社は仕事場であって、病気を治療する場所ではありません。このような状況の中で、従業員の方の健康を守ってゆくためには「会社として健康には最大限の考慮をしますが、仕事に関する評価もキッチリしてゆきます。」という態度で臨むことが必要だと考えられます。

### ■ 1 法の遵守

健康診断の実施、産業医の職場巡視、事後処理、安全衛生委員会の開催など、難しい点はあっても法の遵守をおこなってゆく事が基本です。

### ■ 2 安全配慮義務

事業主は労働者の安全配慮義務があります。健康診断の事後処理や環境管理など十分な配慮が必要です。また、「休職」や「復職」の場合には主治医の診断書をとるようにしましょう。この際に業務内容によっては就業を制限せねばならない場合もありますので、産業医へ意見書の提出を求め、診断書と共に保存します。就業にあたり具体的な病状が必要な場合は産業医から主治医に病状と業務に関する照会をします。この場合も本人を含めた話し合いの中での合意を基本とし、書面で記録を残します。

※労働衛生に必要な書式のひな形はサナシオサイトのトップページに掲載しています。  
参照ください。

● サナシオサイト <http://www.sanatio.co.jp/>

### ■ 3 メンタルヘルス対策

近年メンタルヘルスに対する休業者の増加や労災が増してきています。企業としては十分な対策が必要です。

		H.20年度	H.21年度	H.22年度	H.23年度	H.24年度	H.25年度
精神障害等	請求件数	927	1136	1181	1272	1257	1409
	決定件数	862	852	1061	1074	1217	1193
うち自殺 (未遂を含む)	請求件数	148	157	171	202	169	177
	決定件数	161	140	170	176	203	157

### ■ 4 ハラスメント

ハラスメントは訴訟へと発展する可能性があります。企業としては十分な対策が必要です。

### ■ 5 個人情報

個人情報保護法の成立に伴い、会社が個人の情報をどの様に扱うかが重要になっています。もし、法定健康診断以外の健康診断を実施する場合は本人の同意書をとることをおすすめします。

また、原則として業務上かかわりのない家族の健康情報の収集はおこなわない方が良いと考えられます。

### ■ 6 感染症について

各種感染症についての詳細と、関連サイトです。

感染症は常に状況が変化しますので、その都度確認してください。

- [外務省の渡航関連情報](#)
- [FORTH\(厚生労働省検疫所\)](#)
- [厚生労働省感染症情報](#)
- [国立感染症研究所 感染症情報センター](#)
- [WHO](#)
- [CDC](#)