

従業員が体調を崩さないように管理していますか

従業員の健康の悪化は、企業の生産性などに大きな影響を与えます。

経営者はその健康管理を行うのは義務だけでなく、リスク回避でもあるのです。

今回は、従業員の「体」の健康にスポットをあて、リスクの対処法を紹介します。

職場の健康対策を企業が怠ると、心身に不調をきたす従業員が増え、安全で快適に働ける環境をつくることができません。そのため、労働安全衛生法において、従業員の健康状態を、継続的に把握し管理していくことが企業に義務付けられています。

もちろん、義務として遂行していくべきことですが、従業員の健康の悪化は、経営にとって大きなリスクになるのだという認識が、企業の継続的な発展のためには不可欠です。

例えば、従業員が体調を崩した場合、休日日数が増加するなど、生産性の低下を招く可能性があります。それだけでなく、職場のモチベーションが下がることで、ステークホルダーなどに悪影響を与えたり、企業

価値やイメージを損なうことへとつながっていきます。結果、業績が下がり、優秀な人材が入社してこないなど、悪循環に陥ってしまうのです。

一方、従業員が健康であれば、社員満足度や生産性が向上し、業績がアップして企業価値も高まっていくという好循環が生まれ、企業の成長へと結びついていきます。

では一体、これらのリスクをどのように回避していけばいいのでしょうか。第一のステップとしては、従業員の健康状態の把握から始めることをおすすめします。

多様な条件に合う健診を実施

従業員の健康状態を把握するために有効なのが、健康診断の実施です。

基本的なことですが、企業が健康診断を実施せず、従業員に健康被害が生じた場合は、労働安全衛生法における健康配慮義務違反の責めを負うことになります。訴訟問題へと発展し損害賠償責任が企業に発生すれば、それ自体がリスクになるという認識は忘れないでおいてください。

また、義務化されている一般健康診断は、1年以内ごとに1回行う定期健康診断だけではないことにも注意が必要です。雇入れ時に行うものや、有害な業務に常時従事する従業員に対して行う特定業務従事者の健康診断*など、複数の種類がありますので、それぞれの業種に合わせて把握しておかなければなりません。

企業によっては、年齢や性別など

労働安全衛生法で義務付けられている健康診断

健康診断の種類	対称となる労働者	実施時期
雇入れ時の健康診断	常時使用する労働者	雇入れの際
定期健康診断	常時使用する労働者 (一部の特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
特定業務従事者の健康診断	労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に常時従事する労働者	左記業務への配置替えの際、6ヵ月以内ごとに1回
海外派遣労働者の健康診断	海外に6ヵ月以上派遣する労働者	海外に6ヵ月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
給食従業員の検便	事業に付属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際

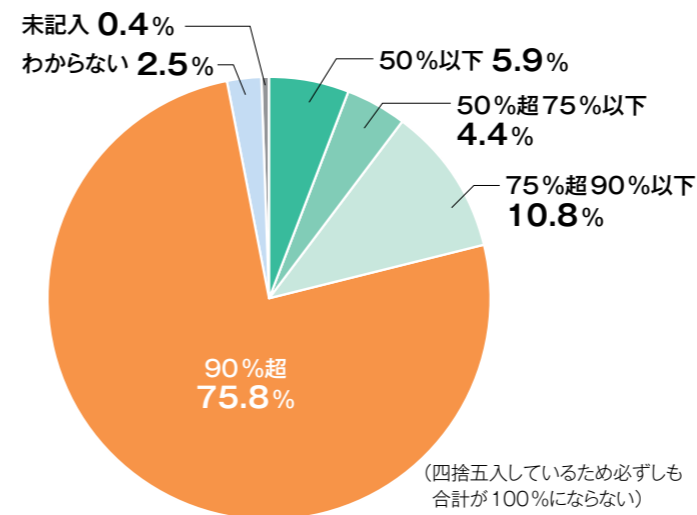
出所：厚生労働省リーフレット(一部表現変更あり)

AMAROK JAPAN 代表
大妻女子大学人間関係学部教授
尾久裕紀(おぎゆうひろき)

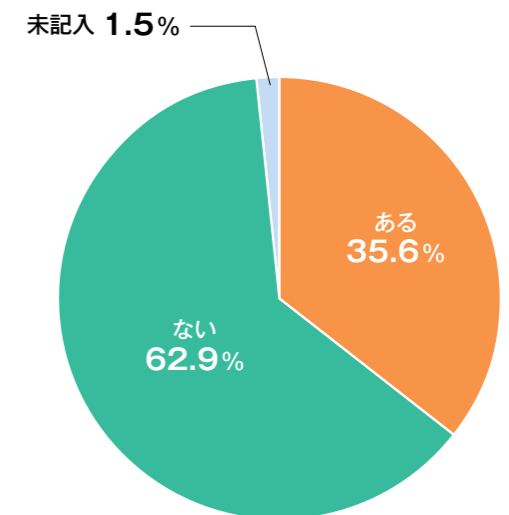


1957年生まれ。81年東海大学医学部卒業後、東海大学病院などに勤務し、フランスポールギロー精神科専門病院に留学。白梅学園大学教授などを経て、現在、大妻女子大学教授、青山南町醫院院長。日本リスクマネジメント学会理事、日本産業カウンセリング学会理事も兼務し、企業の産業医、精神科コンサルタントも務める。専門分野は、産業精神保健、精神医学、臨床心理学。著書に『働く人の心の病』(山海堂)、『「うつ」を感じたら真っ先に読む本 心と体のSOSに気づき、元氣と自信を取り戻す』(経済界)など。

従業員の定期健康診断の受診率



再検査の受診を促す企業の取組みや工夫の有無



出所：東京商工会議所「従業員の健康づくりに関するアンケート調査」結果報告

多様な条件に対応するため、労働安全衛生規則で定められた検査項目より数を増やして実施しているところもあります。これらは、従業員と企業との信頼関係の構築にもつながっていきますので、前向きな取組みだといえるでしょう。

予防などでリスクを回避

一方、健康診断を実施し従業員の健康状態を把握しても、その結果を従業員に通知するだけで、アフターフォローを行っていない企業が多いように思われます。これでは、リス

クを回避することができません。再検査が必要な従業員に対して受診を促すとともに、手遅れになる前に配置転換を実施するなど、健康維持への早めの対応が重要なのです。

また、健康診断だけでなく、予防という方法でもリスクを回避することも可能です。例えば、海外出張に行く従業員やインフルエンザが流行する前に予防接種を実施する、受動喫煙を防止するため社内全体を禁煙にしたり喫煙場所を設置する、などが挙げられます。

ただ、いくら企業側が健康に注力

しても、従業員自身の意識がなければ元も子もありません。そのためにも、社内で最も影響力の強い経営者自身が健康に対して強い関心を持ち、健康維持に向けた発信や対応を常に行っていくことが重要です。特に従業員数が少ない中小企業においては、従業員の健康不調は大きなリスクとなりますので、この対策はきちんと行っておいてください。

※有害な業務に常時従事する労働者に対して行う健康診断に、特殊健康診断、じん肺健診、歯科医師による健診がある