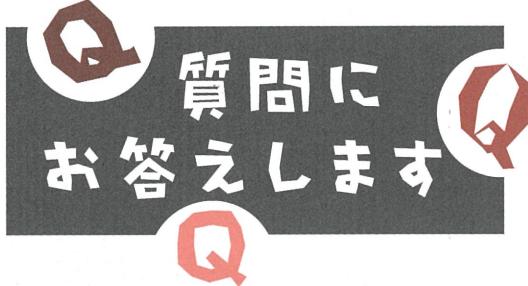


問 昨年の愛知の労働災害による死亡者数は48人で、過去最少人數になつたとのことです。

しかし、掲載されている死亡災害一覧によると、精神疾患や脳心臓疾患による5名が含まれています。精神疾患の1名は30歳台、心疾患の1名も30歳台、脳疾患は3名共に40歳台の働き盛りで、業種も製造、建設、運送業、職名も管理者、技術者、



●過労死等を出さないために●

事務担当等となつております、我社としても他人事とは思えません。改めて、過

労死を出さないために過重労働対策、メンタルヘルス対策等の取り組みが大事だと思いますが、この問題をどう考え、どのように取り組めばよいのでしょうか。

企業経営に多大な影響を与えるかねません。

ところで、社員の働き過ぎは本当に会社のためになるのでしょうか。

企業の経営資源として「人・モノ・カネ・情報」が取り上げられます。

モノ・カネ・情報が人々によって生み出されるものであることから、人が企業にとって「最も重要な経営資源」と捉えられて

過労死等については近年多発し大きな社会問題となつております、過労死等が本人はもとより、そ

の遺族、家族、社会にとても大きな損失です。

また、違法な長時間労働

が行われると、従業員の心身の健康リスクを上昇させ、最悪の場合には、

従業員の心身の健康を害することとなつてしま

ます。このため、過重労働防止対策を人材活用の

重要な経営課題と捉えた上で対策を講じていくこ

とが必要です。

過労死等については近年多発し大きな社会問題となつております、過労死等が本人はもとより、そ

の遺族、家族、社会にとても大きな損失です。

また、違法な長時間労働

が行われると、従業員の心身の健康リスクを上昇させ、最悪の場合には、

従業員の心身の健康を害することとなつてしま

ます。このため、過重労働防止対策を人材活用の

重要な経営課題と捉えた上で対策を講じていくこ

とが必要です。

具体的に何をすればよいのですか。

答 事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することから始めま

す。方針の表明は、監督者を含めたすべての労働者の健康確保を最も重視しなければならないと

いう事業場トップの決意を全員に知らせることができます。

しかし、職場において長時間労働などの過重労働が行われると、従業員の心身の健康リスクを上昇させ、最悪の場合には、

従業員の心身の健康を害することとなつてしま

ます。このため、過重労働防止対策を人材活用の

重要な経営課題と捉えた上で対策を講じていくこ

とが必要です。

查審議
⑥健診結果に基づく事後措置による面接指導があります。

さらに、昨年12月に施行されたストレッスチェック制度の適正な運用、職場のパワー・バランスメントの予防・解決、相談体制の整備も必要です。

そして、法令を順守するだけでなく、従来の働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めましょう。

それには、厚生労働省の策定した「労働時間等見直しガイドライン」が参考になります。

自社の過重労働の状況を点検し、問題点を把握した場合は、その改善をご検討ください。

適合しているか
①36協定は限度基準に

②労働時間の適正把握
③年次有給休暇の取得

促進
④産業医や衛生管理者の選任
⑤衛生委員会の設置調