2015 働く人の メンタルヘルスガイド

近年の社会情勢、労働環境の急激な変化に伴い、 多くの働く人が仕事や職業生活に強い不安やストレスを感じているといわれています。

働く人の心の健康(メンタルヘルス)を確保し、 誰もがいきいきと働ける職場づくりを実現するため に、メンタルヘルスやラインケア・セルフケアの概要 とご利用いただける制度や資料をご紹介します。

1 メンタルヘルスとは

○ 職場のメンタルヘルス対策に取り組むことが重要です。

「メンタルヘルス」、それは「心の健康」のことです。身体の健康が大切なのはもちろん、心も元気であることは、仕事を進める上でも必要なことです。

このところの社会環境の変化等で、心の健康を維持するのも、難しい時代になってきています。雇用情勢の変化とともに、働く人の勤務形態や心理状態も変化を強いられて、多くの働く人が仕事や職業生活に関する強い不安、ストレス等を感じています。

また、全国の精神障害等の労災請求件数、労災認定件数は ともに増加傾向にあります。職場において、より積極的に心 の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

精神障害等の労災補償状況

(厚生労働省 平成25年度 「脳・心臓疾患と精神障害等の労災補償状況」)



○ ストレスとは?

心の病気の原因として、多くの場合に「過度のストレス」が挙げられます。ストレスと人の心の関係は、よく風船を使って例えられます。風船は、外部の要因から圧力(ストレッサー)を受けると、中の空気が反発し、抵抗しようとします。この反発して抵抗する反応は、「ストレス反応」と呼ばれるものと同じです。しかし、外部からの圧力が

強ければ、風船は戻らなくなってしまいます。つまり人の心も、ストレッサーが強ければ、強いほど壊れてしまう、ということになります。また、風船はその材質や、中の物質によって、どの程度のストレッサーで元に戻らないのかが異なります。人も同様に、その人の個性や体調によって、耐えられるストレッサーのレベルが異なります。このストレッサーとストレス反応を総称して「ストレス」と呼びます。つまり、心の重荷になる物事や、気になること、不安になること等を示すのが「ストレス」です。



○ ストレスへの気づき

ストレスは、人が生きていく上では、必ずと言っていいほど出会うものです。日常生活でも仕事でもストレスと無縁の生活を送ることができるか?といえば、まず不可能でしょう。ストレスがまったくない状況では、適応力を養うことができません。適切な強さのストレスは、むしろ必要だとも言われています。いかに上手にストレスとつきあっていくかが、現代社会に必要な知恵であると言えます。

ストレスを過度にためない、また、適度なストレスと上手に付き合っていくためには、自分のストレスに気づくことがひとつのポイントとなります。ストレスによる不調や変化のサインの例としては、次のようなものがあります。 気がつかないうちに過度なストレスがたまっていませんか?









このようなサインをそのまま放っておくと、ストレス性の疾患等、治療が必要なレベルに移行する可能性もあります。サインに気づいた場合には早めに相談する、対処する等の対応をとることが大切です。



メンタルヘルスに関する法律や指針

近年、厚生労働省よりメンタルヘルスに関する法令やガイドラインが発令、改正され、企業におけるメンタルヘルスケアが重要な課題とされています。

企業は、これらを遵守するために、内容を確認し、各職場の実態に即した形で積極的に取り組む必要があります。

労働基準法





労働者が「健康で文化的な最低限度の生活」を営むことができるように、労使が守るべき最低限の基準を示したものが 労働基準法です。労働基準法では、労使は、労働基準法で示した労働条件の基準を単に守るだけではなく、これを改善向 上するように努めなければならないと示しています。(労働基準法第1条2)

さらに労働基準法では、本来、労働条件とは、労使がお互いに対等の立場で決定すべきものであることを示しており、 労使間で取り決めた労働協約や労働契約は、これを誠実に遵守するように義務付けています。(労働基準法第2条)

労働安全衛生法





労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的としています。事業主が、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するように示しています。(労働安全衛生法第69条)

平成18年から、法の中で長時間労働者に対する面接指導等が盛り込まれました。(労働安全衛生法第66条の8) また、平成26年6月25日に「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布されました。

その中で、労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師、保健婦等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者に義務付けました。(ただし、従業員50人未満の事業場については、当分の間努力義務です。)

ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を 実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措 置を講じなければならないとされています。(労働安全衛生法第66条の10 施行期日平成27年12月1日)

心理的負荷による精神障害の認定基準(厚生労働省)





職場のストレス等、心理的負荷による精神障害に係る労災認定について、厚生労働省は、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」を策定しています。

【精神障害の業務上外の判断】

精神障害の労災認定のためには、以下の3つの要件をいずれも満たす必要があります。

- (1) 認定基準の対象となる精神障害(国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害)を発病。
- (2)対象疾病の発病前おおむね6ヶ月間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- (3)業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと。
- ●詳細はウェブサイト「職場のメンタルヘルス」(事業者のための参考指針集)部分をご覧ください。

http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/line_care/law/indicator.html

労働者の心の健康の保持増進のための指針 (厚生労働省)



労働者の心の健康の保持増進のための指針は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項 の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健 康の保持増進のための措置(メンタルヘルスケア)が、適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な 実施方法について定められた指針です。

≪ 4つのメンタルヘルスケアの推進 ≫

職場でメンタルヘルスを推進するためには、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等 によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が重要です。

セルフケア

事業者は労働者に対して、次に示すセルフケアが行えるように支援することが重要です。また、管理監督者にとってもセルフケ アは重要であり、事業者はセルフケアの対象として管理監督者も含めましょう。

●ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解 ●ストレスへの気づき ●ストレスへの対処

ラインによるケア

●職場環境等の把握と改善●労働者からの相談対応 ●職場復帰における支援 等

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支 援を行うとともに、次に示す心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を担うことになります。

- ●具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案●個人の健康情報の取扱い
- 事業場外資源とのネットワークの形成やその窓□
- ●職場復帰における支援 等

事業場外資源によるケア

●情報提供や助言を受ける等、サービスの活用●ネットワークの形成●職場復帰における支援等

≪ メンタルヘルスケアの具体的進め方 ≫

「4つのケア」が適切に実施されるには、以下の取り組みを積極的に推進することが効果的です。

心の健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画に盛り込む事項

- ① 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること。
- ④ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること。
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。

セルフケア

ラインによるケア

事業場内産業保健 スタッフ等によるケア 事業場外資源 によるケア

(労働者による)

(管理監督者による)

(産業医、衛生管理者等による)

(事業場外の機関、専門家による)

- (1) メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供(管理監督者を含む全ての労働者が対応)
- (2) 職場環境等の把握と改善(メンタル不調の未然防止)
- (3) メンタルヘルス不調への気づきと対応 (メンタル不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)
- (4) 職場復帰における支援

人情報保護への配慮

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き (厚生労働省)



心の健康問題により休業し、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象として、実際の職場復帰に当たり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示した手引きです。事業場において取り組むべき職場復帰支援について、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまで5つのステップが示されています。

職場復帰支援の流れ

<第1ステップ>

病気休業開始及び 休業中のケア

- (1) 病気休業開始時の労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出
- (2) 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- (3) 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応
- (4) その他

<第2ステップ>

主治医による職場復帰可能の判断

- (1) 労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断 書の提出
- (2) 産業医等による精査
- (3) 主治医への情報提供

<第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

- (1) 情報の収集と評価
 - ① 労働者の職場復帰に対する意思の確認
 - ② 産業医等による主治医からの意見収集
 - ③ 労働者の状態等の評価
 - ④ 職場環境等の評価
 - ⑤ その他
- (2) 職場復帰の可否についての判断
- (3) 職場復帰支援プランの作成
 - ① 職場復帰日
 - ② 管理監督者による就業上の配慮
 - ③ 人事労務管理上の対応
 - ④ 産業医等による医学的見地からみた意見
 - ⑤ フォローアップ
 - ⑥ その他

<第4ステップ>

最終的な職場復帰の決定

- (1) 労働者の状態の最終確認
- (2) 就業上の配慮等に関する意見書の作成
- (3) 事業者による最終的な職場復帰の決定
- (4) その他

職場復帰

<第5ステップ>

職場復帰後の フォローアップ

- (1) 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- (2) 勤務状況及び業務遂行能力の評価
- (3) 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- (4) 治療状況の確認
- (5) 職場復帰支援プランの評価と見直し
- (6) 職場環境等の改善等
- (7) 管理監督者、同僚等への配慮等
- ●詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-1.html

3 学びたい

ウェブサイト 「職場のメンタルヘルス】





働く方や事業者の方が、前向きに仕事に取り組んだり、 メンタルヘルス不調者の発生しない職場づくりを進めるために、職場や自宅のパソコンからメンタルヘルスについて 気軽に学べるウェブサイトです。

また、働く人やその家族が疲労蓄積度をチェックしたり、事業者が職場に潜むストレス要因をチェックするためにすぐに使える「チェックリスト」や、国や東京都等が開設するメンタルヘルスや働くことに関する相談窓口が掲載されています。

●構成

(1) メンタルヘルスとは?

「メンタルヘルスとは」、「ストレスとは」、メンタルヘルスに関する統計データ等、知っておきたいメンタルヘルスの基礎知識を解説しています。

(2) ラインケア

管理職が職場で取り組む職場環境の改善や、部下からの相談への対応、休職に関する規定の作り方や復職の手順について、具体的に解説しています。

(3) セルフケア

働く人が自分のストレスや疲労に気づき、対処する方法を、3人の登場人物が職場で直面するストーリーに合わせて解説しています。

●活用例

- (1) 新任研修、管理職研修等のメンタルヘルス科目の一環として
- (2) 最近調子が悪く、心配な部下のメンタルヘルスチェックとして

OURL

http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/

【問い合わせ先】

労働相談情報センター事業普及課

TEL 03 (5211) 2209



東京都の労働セミナー





労働セミナーは、労働者、使用者及び関心のある方を対象に行われています。

メンタルヘルスに関するセミナーも数多く開催しています。

直近のセミナーは、TOKYOはたらくネット 労働セミナーのご案内をご覧ください。

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/ seminarform/index/menu

発行冊子の案内

ポケット労働法 2014





労働法を初めて勉強する労働者あるいは使用者の方を対象に、職場の中でいかに労働法が身近で、大切なものであるのかということを知っていただくための冊子です。

発行冊子の案内

職場の「いじめ」 発見と予防のために



「職場のいじめ」は労働者の尊厳や誇りを傷つけるばかりでなく、企業経営にも大きな影響を及ぼします。本冊子は、「職場のいじめ」の防止や対処に向けて、企業が取り組む際の参考資料として発行されたものです。

【問い合わせ先】

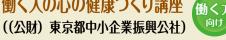
東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課 労働相談調整係

TEL 03 (5320) 4650

ホームページでも発行資料の全文をご覧になれます。TOKYOはたらくネット

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/index.html

働く人の心の健康づくり講座 働く方





都内中小企業で働く方の心の健康づくりを推進していく ために、実践的な講座を実施します。

平成25年度からは、新型うつの解説や傾聴・コミュニ ケーショントレーニング等を行う若手社員のメンタルヘル ス対策の講座を新たに開催しています。

また、企業内でのメンタルヘルス対策を推進する中核と なるリーダーを養成するため、具体的な事例紹介、グルー プ討議等を含めた体系的な講座を開催しています。

コース名	対象者	開催 回数	定員
	都内に在住又は在勤の労働者	20	35名
一般社員向け	都内に在住又は在勤の就職後間 もない若手社員	1 🗆	35名
	都内中小企業の管理監督や人事 労務担当等の立場にある方	20	35名
管理監督者向け	都内中小企業の管理監督や人事 労務担当等の立場にある方(若 手社員を迎え入れる企業の方)	10	35名
メンタルヘルス 推進リーダー 養成講座 (2日 間)	都内中小企業の管理監督や人事 労務担当等の立場にある方のう ち、企業内でメンタルヘルス対 策を推進するリーダーを目指す 方	50	40名

■受講料 無料

詳細はホームページをご覧ください。

http://www.tokyo-kosha.or.jp/support/fukuri/ health/kenkodukuri.html

【問い合わせ先】

(公財) 東京都中小企業振興公社 企業人材支援課 TEL 03 (3251) 9361

※本講座は、東京都が公益財団法人東京都中小企業振 興公社に委託して開催しています。

職場のメンタルヘルス 対策推進事業



主に中小企業の経営者の方を対象に、メンタルヘルス対 策の重要性や企業経営への好影響について紹介する「職場 のメンタルヘルス対策シンポジウム」を開催します。同時 に「職場のメンタルヘルス対策相談会」を開催し、企業の メンタルヘルス対策のアドバイス等を行います。

■職場のメンタルヘルス対策シンポジウム

■職場のメンタルヘルス対策相談会

※開催日 平成27年11月 開催予定 ※会場 未定

【問い合わせ先】

東京都產業労働局雇用就業部労働環境課 勤労者支援係

TEL 03 (5320) 4653

復職支援をうけたい

リターンワークコース



(東京都立中部総合精神保健福祉センター)

■コース内容

(1) うつ病リターンワークコース

主にうつ病や躁うつ病、抑うつ神経症で休職中の方 が自信を回復して復職するための専門コースです。オ フィスワークや共同作業等の職能回復訓練に加えて、 グループミーティング、認知療法、キャリアアップセ ミナー、復職SST等のプログラムを通して職場での 適応的行動と再発予防の知識を身につけます。

(2) リターンワークコース

主に統合失調症等、精神病性障害で休職中の方が自 信を持って復職するための専門コースです。職能回復 訓練に加えて、パソコンスキルアップセミナー、就労 セミナー等のプログラムを通して復職準備性を高めま す。

(3) ASAPリターンワークコース

知的な遅れはない広汎性発達障害の方を対象とし た、復職するための専門のコースです。職場で求めら れるコミュニケーションのスキルアップを目指します。

【問い合わせ先】

東京都立中部総合精神保健福祉センター 相談電話 TEL 03 (3302) 7711

4

相談したい

東京都の労働相談



解雇・賃金不払い等を含む、労働問題全般に関する相談 に応じています。

■電話相談

東京都ろうどう110番 TEL 0570 (00) 6110 月曜〜金曜 午前9時〜午後8時

土 曜 午前9時~午後5時(祝日及び平成27年 12月29日~平成28年1月3日を除きます。)

■来所相談(予約制)

受付時間 月~金曜日 午前9時~午後8時

- ※平日の午後5時以降(午後8時まで)は、飯田橋(月・金)、大崎(火曜日)、池袋(木曜日)、亀戸(火曜日)、国分寺(月曜日)、八王子(水曜日)で相談をお受けします。
- ※土曜日(午前9時~午後5時)は、飯田橋で相談をお 受けします。祝日及び平成27年12月29日~平成28年 1月3日を除きます。
- ※来所相談を希望される方は、事前の予約が必要です。

■あっせん

労使間での自主的な問題解決が困難な場合は、両当事者の要請を受けて、労働相談情報センターが問題解決の支援「あっせん」を行います。

東京都の心の健康相談 (職場におけるメンタルヘルス相談)





「職場の人間関係がうまくいかない」「仕事が合わず悩んでいる」等、仕事に関する様々なストレスでお悩みの方に、カウンセラーによる相談を行っています。 (予約制)

例えばこんな相談にお答えしています。

- ●配転先の職場になじめず不安から休業。今の仕事を続けるべきか。
- ●うつ病からの復職の難しさを実感。どうするべきか。
- ●転職先でのパワハラ被害を受け、うつ病を発症。自分の 課題と今後について。
- ●採用内定の取消しを受け、不安で眠れなくなった。

【問い合わせ先】

労働相談、心の健康相談の問い合わせは、 下記東京都労働相談情報センター及び各事務所へ

窓口	曜日	相談時間	TEL
労働相談 情報センター (飯田橋)	第1~第4火曜日 第1~第4水曜日	午後2時	03 (3265) 6110
大崎事務所	第1~第4水曜日		03 (3495) 6110
池袋事務所	第2・第4水曜日		03 (5954) 6110
亀戸事務所	第2・第4木曜日	午後5時	03 (3637) 6110
国分寺事務所	第1~第4金曜日		042 (321) 6110
八王子事務所	第2・第4木曜日		042 (645) 6110

復職・精神障害者雇用 コンサルティング事業



(東京都立中部総合精神保健福祉センター)

「メンタルヘルス不調で休職し復職を申し出ている職員がいるがどう対応すればよいか」、「休職を繰り返している社員がいるがどうしたらよいか」、「復職後どのような配慮をすればよいか」、「復職に向けたルールやシステムを作りたい」、「職場に精神科産業医がいないので専門医のアドバイスがほしい」、「メンタル不調者を出さないための予防策を考えたい」等の職場の声にお答えします。相談は無料です。

【問い合わせ先】

東京都立中部総合精神保健福祉センター 作業訓練係 予約電話番号 TEL 03 (3302) 7591

メンタルヘルス対策支援



(労働者健康福祉機構 産業保健総合支援センター)

47都道府県産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス対策全般について対応する総合相談等を行っています。

【都内機関】

独立行政法人労働者健康福祉機構 東京産業保健総合支援センター

TEL 03 (5211) 4483





働く人のための公的制度のご案内

労働保険



■労災保険

労災保険は、労働者が仕事の上で怪我をしたり、病気にかかったり、不幸にも死亡したり、また通勤の途中で事故に遭ったとき等に、国が事業主に代わって必要な補償を行う保険です。

労災保険料は事業主のみが負担します。労災保険への加入は、事業主や労働者の意思にかかわらず、原則的には、パートタイマー、アルバイト等を問わず、労働者を一人でも雇用するすべての事業主に義務付けられています。

■雇用保険

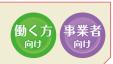
雇用保険は、労働者が失業していたときに、失業中の生活を心配することなく新しい仕事を探して、1日も早く再就職することができるようにするために給付を行う保険です。

また失業者を対象とする給付だけではなく、育児・介護休業を取得する労働者を対象とした育児休業給付や介護休業給付、一定の条件を満たした在職者及び離職者を対象に、教育訓練経費の一部を補助する教育訓練給付等も、雇用保険事業の一つです。

【問い合わせ先】

労災保険に関することは労働基準監督署へ 雇用保険に関することは公共職業安定所(ハローワーク)へ

社会保険



■健康保険

健康保険とは、労働者やその家族が怪我をしたとき、また労働者が病気や怪我のため会社を休んで賃金が支払われないとき、出産したとき、不幸にして亡くなったとき等に、必要な医療給付や手当金の支給を行う保険です。

■厚生年金保険

わが国では、自営業者や無業者も含めて、原則として20歳以上60歳未満の人は公的年金制度に加入することが義務付けられています。

公的年金制度の土台となるのが国民年金です。国民年金は、老齢、障害、死亡等によって、加入者本人あるいはその残された遺族の生活が脅かされることのないように、国民年金の加入者がそれぞれ保険料を出し合うことによって互いに支えあいながら、生活を維持向上させることを目的としています。

また公的年金制度のうち、主に民間企業に勤める会社員を対象としたものが厚生年金保険です。

【問い合わせ先】

健康保険に関することは事業所が加入している 健康保険組合へ

厚生年金保険に関することは年金事務所へ

東京都中小企業従業員生活資金融資



都内に在住又は在勤の中小企業従業員の方、家内労働者の方に向けた融資を行っています。

融資制度	対象となる方	融資限度額	融資利率 (年利)	返済期間・ 方法
個人融資(さわやか)	都内に 在勤又は 在住の 中小企業	70万円 医療費・ 教育費・ 冠婚葬祭費・ 住宅の 増改築費は 100万円	1.8%	3 年以内 (70 万円超 5 年以内) 元利均等 月賦返済
子育て・ 介護支援 融資 (すくすく・ ささえ)	平小止来 従業員	100万円	1.5%	据置期間経過後 5年以内 元利均等 月賦返済
家内労働者 生活資金 融資	都内で 家内労働に 従事されて いる方	70 万円〜 130 万円 (用途により 異なります)	1.8%	5年以内 元利均等 月賦返済

※その他要件があります。

※平成27年4月1日現在の年利です。年利は変動の可能性がありますので、最新の年利は以下問い合わせ先にご確認ください。

【問い合わせ先】

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課勤労者支援係 TEL 03 (5320) 4653 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課家内労働係 TEL 03 (5320) 4654 中央労働金庫 フリーダイヤル TEL 0120 (86) 6956 東京都信用組合協会 (子育て・介護支援融資のみ) TEL 03 (3567) 6211

牛活保護制度



生活保護は、国民に憲法25条の定める「健康で文化的な最低限度の生活」を保障する制度です。働き手の病気や怪我、その外、さまざまな事情で暮らしに困っている方に、国が定める最低限度の生活を保障するとともに、自分の力で生活できるように援助することを目的としています。

保護は、資金や働く能力等のすべてを活用しても、なおかつ生活ができない場合に行われ、その困窮の程度に応じて保護費が支給されます。世帯全員の収入(給料、仕送り、年金等)と国が定める基準によって算出された最低生活費を比較して、収入が最低生活費を下回る場合にその不足分が支給されます。

【問い合わせ先】

生活保護を受けるには、お住まいの地域を管轄する 福祉事務所への申請が必要です。

6

自分の健康状態を知る

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (厚生労働省)



未然にメンタルヘルス不全を防ぐには、自分のストレスに気づき、ストレスと上手に向き合う気持ちが大切です。このチェックリストは厚生労働省が作成したもので、働く人それぞれが疲労蓄積度を自分自身で判定する目安として利用できます。

1

最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に√を付けてください。

1.	イライラする	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
2.	不安だ	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
3.	落ち着かない	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
4.	ゆううつだ	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
5.	よく眠れない	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
6.	体の調子が悪い	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
7.	物事に集中できない	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
8.	することに間違いが多い	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
9.	仕事中、強い眠気に襲われる	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
10.	やる気が出ない	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
11.	へとへとだ(運動後を除く)	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
12.	朝、起きた時、ぐったりした疲れが感じる	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)
13.	以前とくらべて、疲れやすい	□ほとんどない(0)	□時々ある(1)	□よくある(3)

<自覚症状の評価>各々の答えの()内の数字を	全て加算してください。
-------------------------	-------------

合計 点

I	0~4点	П	5~10点	Ш	11~20点	IV	21点以上
---	------	---	-------	---	--------	----	-------

2

最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に√を付けてください。

1.	1 か月の時間外労働	□ない又は適当(0)	□多い(1)	□非常に多い(3)
2.	不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	□少ない (0)	□多い(1)	_
3.	出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差等)	□ない又は小さい(0)	□大きい(1)	_
4.	深夜勤務に伴う負担(★1)	□ない又は小さい(0)	□大きい(1)	□非常に大きい(3)
5.	休憩・仮眠の時間数及び施設	□適当である (0)	□不適切である(1)	_
6.	仕事についての精神的負担	□小さい (0)	□大きい(1)	□非常に大きい(3)
7.	仕事についての身体的負担(★2)	□小さい (0)	□大きい(1)	□非常に大きい(3)

★1:深夜勤務の頻度や時間数等から総合的に判断してください。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時-午後5時)の一部または全部を含む勤務を言います。

★2:肉体的作業や寒冷・暑熱作業等の身体的な面での負担

<勤務の状況の評価>各々の答えの()内の数字を全て加算してください。

合計 ______ 点

A 0点 B 1~2点 C 3~5点 D 6点以上

※このチェックリストは疲労の蓄積を自覚症状と仕事の側面から評価し、その負担度を見ています。

総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数 $(0 \sim 7)$ を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況			
		А	В	С	D
	I	0	0	2	4
	П	0	1	3	5
自覚症状	Ш	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

[※]糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は:	点(0~7)

	点数	仕事による負担度
	0~1	低いと考えられる
判定	判定 2~3	やや高いと考えられる
	4~5	高いと考えられる
	6~7	非常に高いと考えられる

4

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果等に基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2. に掲載されている*勤務の状況。の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量では改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養等を見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間(1週当たり40時間を超える部分)と脳出血等の脳血管疾患や心筋梗塞等の虚血性心疾患の発症等の健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。上のチェックリストで仕事による負担度が低くても時間外労働時間が長い場合には注意が必要です。

時間外労働時間	月45時間以內	時間の増加とともに健康障害の リスクは徐々に高まる	月100時間または2〜6か月 平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

●詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。 http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html

東京都労働相談情報センターのメンタルヘルスに関する公式サイト 『働くあなたのメンタルヘルス』をご覧ください。

http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp



東京都産業労働局雇用就業部ホームページもご覧ください。

『TOKYOはたらくネット』

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp

労働相談Q&A、セミナー情報、資料情報、雇用就業情報、 調査・統計情報等、随時更新しております。

~公正な採用選考のために~

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や 能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

詳細は、http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ etc/kosei.htmlをご覧ください。

働く人のメンタルヘルスガイド

平成27年2月発行(2015)登録番号26(36)

編集・発行 東京都労働相談情報センター事業普及課

〒102-0072 千代田区飯田橋三丁目10番3号 電話 03 (5211) 2209 ダイヤルイン

株式会社 成光社 印刷

