

心の健康づくり計画

職場のメンタルヘルス対策に取り組みましょう！

過労死等防止大綱の目標

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」

心と体の健康なくして安全なし 花巻労働基準監督署

- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 「心の健康づくり」の基本的な考え方
- 心の健康づくり計画の策定
- メンタルヘルス対策の進め方
- ストレスチェック
- 職場のハラスメント対策
- 職場環境の改善
- 各種支援等
- おわりに

職場におけるメンタルヘルス対策

メンタルヘルス指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表する指針（H18策定、H27改正）

事業場内の体制整備

- ・衛生委員会等での調査審議
- ・心の健康づくり計画の策定
- ・担当者の選任
- ・教育研修の実施
- ・ストレスチェックの実施
- ・職場環境の把握と改善 等

4つのケア

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

ストレスチェック制度

改正労働安全衛生法により創設（H27.12施行）

- 年1回のストレスチェック実施、高ストレス者に対する面接指導（義務）※労働者数50人未満の事業場は、改正安衛法R7.5.14公布から3年以内の施行
- 結果の集団分析・職場環境改善（努力義務）

労働局・労働基準監督署による指導

- ストレスチェック制度の実施徹底
- メンタルヘルス対策の取組促進について指導

事業場の取組を支援する施策

産業保健総合支援センターの支援

- メンタルヘルス対策の専門家を配置し、以下の支援を実施
 - ・事業者、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフに対する専門的な研修
 - ・事業場を個別訪問し、管理監督者、労働者に対するメンタルヘルス教育
 - ・専門的相談対応
 - ・「職場復帰支援の手引き」に基づく取組の支援
- 産業医、保健師等による訪問支援（高ストレス者の面接指導、健康相談等）

メンタルヘルス対策の取組への助成金等

- ストレスチェック・職場環境改善の実施
- [メンタルヘルス対策の計画作成](#)

メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 労働者のメンタルヘルス相談窓口（メール・電話）の設置
- ストレスチェック実施プログラムの提供
- メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供

「心の健康づくり」の基本的な考え方

心の健康づくりに取り組むメリット

①従業員満足度（ES）向上

②経営戦略
（企業経営・収益に寄与）

③社員のモラル向上により、
顧客満足度（CS）向上

④モチベーションUP

⑤労働能率の向上

⑥組織への帰属意識の向上

⑦離職率の低下・定着率UP

⑧優れた人材確保・技術の伝承

⑨生産性UP、業績UP

⑩医療費・傷病手当金の削減



「心の健康づくり」の基本的な考え方

【 配慮義務 】

① 最高裁の定義付け

『労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務。』

判例法理として確立した安全配慮義務

② 労働契約法第5条

『使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。』

労働契約上の付随義務として当然に発生、生命・心身の安全・健康確保

③ 民法第415条（債務不履行責任）

『債務者が、その債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行することができなくなったときも、同様とする。』

信義誠実の原則、損害賠償請求

④ 労働安全衛生法第3条（事業者の責務）

『事業者は、単にこの法律に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しなければならない。』

事業者には義務付けられている労働者の安全と健康確保

【 信義誠実の原則 】

① 民法第1条第2項

『権利の行使及び履行の義務は、信義に随い誠実に行なわなければならない。』

② 労働契約法第4条第4項

『労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に随い誠実に、権利を行使し、義務を履行しなければならない。』

労働契約法第3条第5項

『労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。』

③ 労働基準法第2条第2項

『労使は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。』

「心の健康づくり」の基本的な考え方

心の健康づくりは、スタッフの育成、各部署間の連携が重要



4つのケア

セルフケア

事業者による

計画の策定と実施

労働者による

ストレスへの気づき
ストレスへの対処等

ラインによるケア

管理監督者による

職場環境等の改善
個別の相談対応

事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

産業医
衛生管理者
等による

職場環境等の改善
個別の相談対応
ラインによるケアへの支援
管理監督者への教育研修

事業場外資源
によるケア

事業場外資源による

直接サービスの提供
支援サービスの提供
ネットワークへの参加

「心の健康づくり」の基本的な考え方

「心の健康づくり計画」策定の意味

- ① 事業者としての意思表示
- ② 役割、対応の手順・ルールの明確化
- ③ 公平性、公正性の保証
- ④ 取り組みの継続性
- ⑤ 「仕組み」の整備、周知 → 従業員のメンタルヘルス向上に繋がる

「心の健康づくり計画」策定のポイント

- ① 目的、目標を明確にする
- ② 職場の実態を踏まえた計画を立てる
- ③ 無理な計画を立てず、できることから
- ④ 定期的に実行状況を評価し、計画を見直す
- ⑤ 文書化して誰でも見られるように
- ⑥ 全体の計画に加え、部門ごとに具体的検討

続けるための
仕組みを作る



推進表明



長期目標



体制整備



計画策定



実行



評価

心の健康づくり計画 参考様式

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



令和〇年度 心の健康づくり計画

事業場名

基本方針	従業員の心の健康は、従業員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、精神疾患のみでなく、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。		
目 標	1 心の健康づくり問題について従業員（管理者を含む。）の理解を得る。 2 コミュニケーションの活性化により活気ある職場を形成する。 3 管理監督者が心の健康問題について理解し、部下からの相談対応の基本的な技法を習得する。		
基本的 実施事項	1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備 3 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 4 管理監督者への心の健康に係る研修会の開催 5 衛生委員会での心の健康問題の審議		
推進体制		担当者	役割
	担当部署及び責任者		心の健康問題の総括、部署及び担当者との連絡調整、情報の収集・提供
	衛生管理者職氏名		産業医と協力し、活動を推進すること。
	メンタルヘルス推進担当者		計画の企画・立案・評価改善、研修等の実施、関係者との連絡調整
	産業保健スタッフ		管理監督者等の活動の支援
	人事労務部門担当者		管理監督者等からの相談への対応、労働時間等の改善及び適正配置
	産業医		計画の立案等への協力、相談への対応等
	衛生委員会		心の健康問題の審議等（委員；所長、副所長、業務課長、係長、職員、調整促進員）



心の健康づくり計画 参考様式

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



月別重点実施事項 (例)

月	重点実施事項	責任者	対象者	月	重点実施事項	責任者	対象者
4月	衛生委員会 推進体制の整備 衛生教育			10月	衛生委員会 全国労働衛生週間、衛生教育 過労死等防止啓発月間の周知		
5月	衛生委員会 相談窓口の開設、衛生教育 管理者に対する心の健康問題に係る研修			11月	衛生委員会 相談窓口の開設 過労死等防止啓発月間		
6月	衛生委員会 全国安全週間準備月間、衛生教育 ストレスチェックの実施			12月	衛生委員会 定期健康診断の計画 衛生教育		
7月	衛生委員会 全国安全週間実施 衛生教育			1月	衛生委員会 ストレスチェックの実施 衛生教育		
8月	衛生委員会 衛生教育			2月	衛生委員会 実施結果のまとめ／次年度計画の作成 相談窓口の開設		
9月	衛生委員会、上半期の活動結果の総括 全国労働衛生週間準備月間 相談窓口の開設 心の健康問題に係る研修会の実施			3月	衛生委員会（年間活動結果の総括、次年度計画の審議） 衛生教育		



安全衛生委員会では、災害防止対策のほか、健康確保対策についても調査審議の実施、議事録の3年保存が義務付けられている。

労働安全衛生法17条、労働安全衛生規則21条（安全委員会の付議事項）、労働安全衛生法18条、労働安全衛生規則22条（衛生委員会の付議事項）

※安全衛生に関する計画の作成・実施・評価・改善／衛生教育の計画・実施／有害物に係る調査（リスクアセスメント）・対策の樹立／作業環境測定の結果に基づく評価・対策の樹立／健康診断・面接指導・ストレスチェックの実施／労働者の健康保持増進を図るため必要な実施計画の作成／長時間労働による健康障害防止
対策の樹立／メンタルヘルス対策の樹立

メンタルヘルス対策の進め方

4つのケア



セルフケア

ストレスへの気づき
ストレスへの対処
自発的な相談

ラインによるケア

職場環境等の改善
部下の状態の把握
相談対応

メンタルヘルス
推進担当者

事業場内産業保健 スタッフ等によるケア

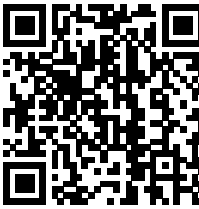
実態把握、相談対応
ラインケアへの支援
教育・研修

事業場外資源によるケア

直接的サービスの提供
産保スタッフへの支援
ネットワーク構築



メンタルヘルス対策の進め方



3つの予防

一次予防	<u>健康増進・疾病予防</u> ・正しい知識の普及、偏見の除去 ・ストレスへの気づき ・ストレス対処法の獲得・実践 ・事業場内外の連携構築・情報収集	・ストレス実態把握 (ストレスチェック、集団分析) ・職場環境改善の推進 ・コミュニケーションの促進
二次予防	<u>早期発見・早期治療</u> ・専門家・専門機関との連携 ・スクリーニング ・受診勧奨（医療機関へ繋ぐ）	・不調のサインへの気づき ・相談対応（体制整備）
三次予防	<u>再発予防・リハビリテーション</u> ・職場復帰支援 ・職場再適応支援 ・各種支援・制度の活用	・職場復帰後のフォロー ・職場環境の整備 ・周囲へのフォロー



ストレスチェック（一次予防）

厚生労働省HP



ストレスチェックの実施等を事業者には義務付け

■施行日 平成27年12月1日

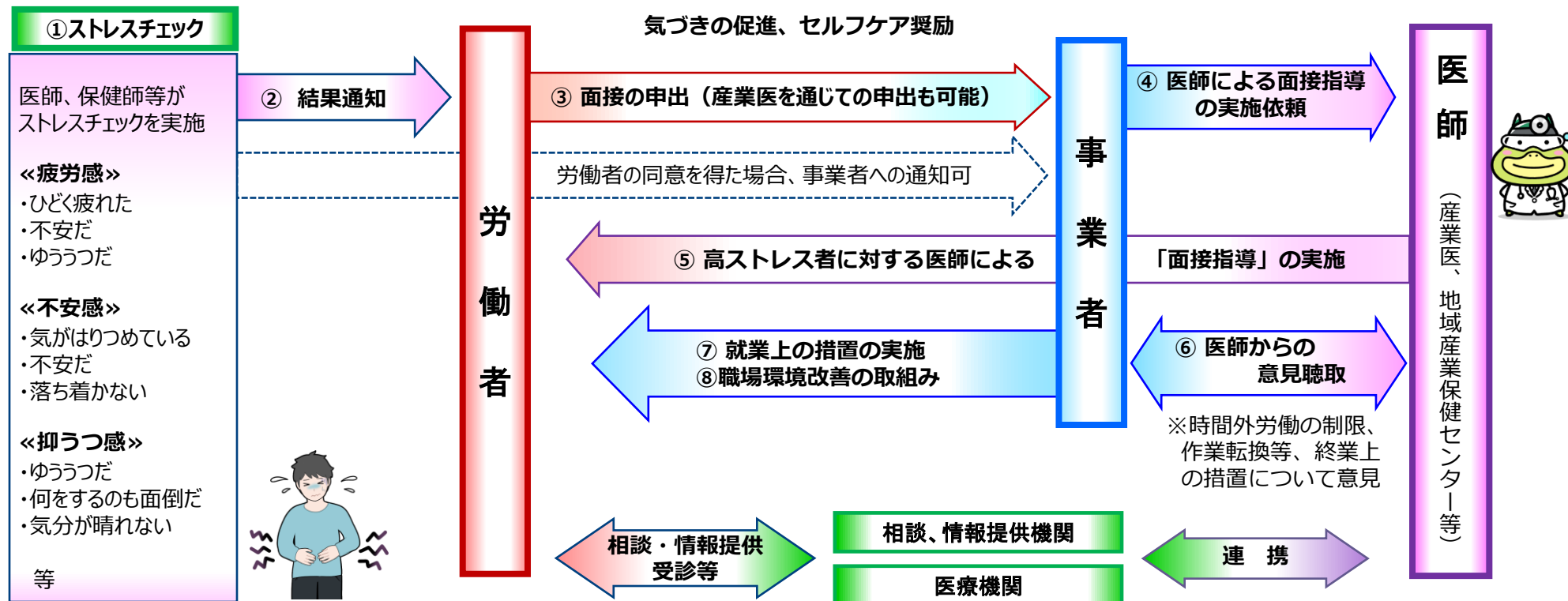
（※ R10.4.1から労働者数50人未満の事業場も対象です。）

【労働安全衛生法第66条の10】

本制度の目的 ① **一次予防** ② 労働者自身のストレスへの**気づきを促す** ③ ストレスの原因となる**職場環境の改善**につなげる

- ◆ 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者には提供することは禁止。
- ◆ 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者には義務付け。 申出を理由とする不利益な取扱いは禁止。
- ◆ 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることを事業者には義務付け。

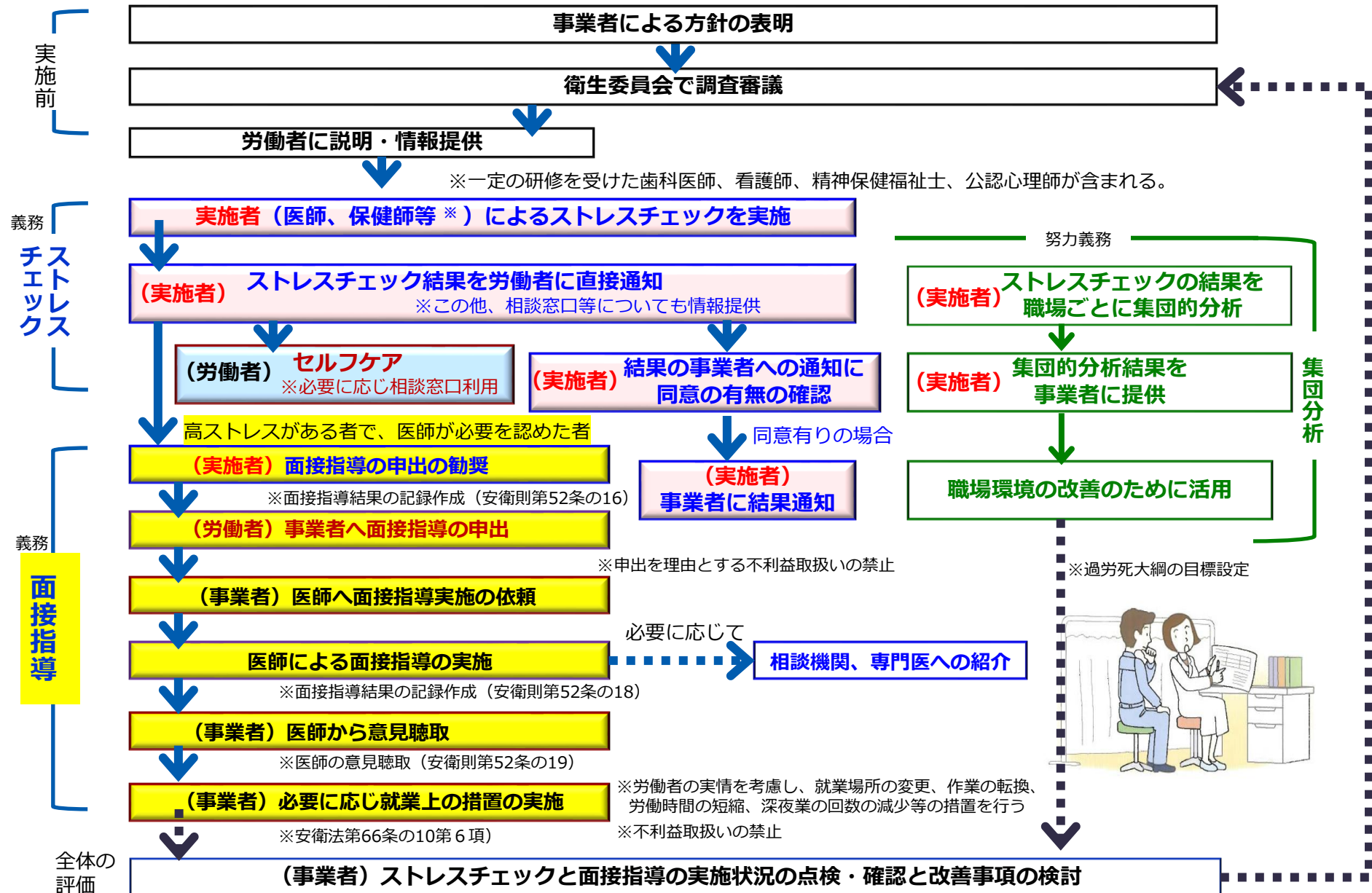
【ストレスチェック制度の概要】



ストレスチェック（面接指導）

労働安全衛生法第66条10第3項
労働安全衛生規則第52条の16～19

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



ストレスチェック実施マニュアル

もっと詳しく
厚生労働省HP



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚労省HP

はじめに

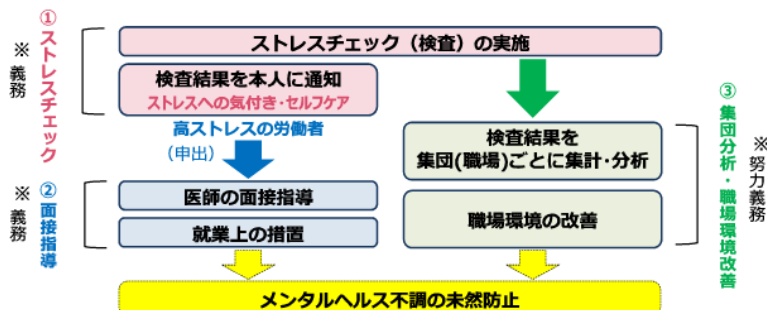
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業場に実施が義務付けられています。（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。）
- 2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は令和10年4月1日）

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP3～6

※ ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。

- 「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、
 - ① 労働者に、**自身のストレスへの気付き・セルフケア**を促すとともに、
 - ② 高ストレスの労働者には、**医師の面接指導の機会の提供**、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
 - ③ 集団分析を通じて**職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善**につなげます。



リーフレット
実施マニュアル



小規模事業場 ストレスチェック 実施マニュアル

令和8年2月



全46ページ

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
 - 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
 - 3 ストレスチェックの実施
 - 4 医師の面接指導及び事後措置
 - 5 集団分析・職場環境改善
 - 6 労働者のプライバシーの保護
 - 7 不利益取扱いの禁止
- 巻末資料

パンフレット





パワーハラスメントの防止措置が義務付けられています～労働施策総合推進法の改正～

施行日 2020年6月1日（中小企業は2022年4月1日から適用）

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

◆事業主の方針等の明確化及び労働者への周知・啓発

- ① パワハラを行ってはならない旨の社内方針を明確にし、労働者に周知・啓発
- ② 行為者を厳正に対処する方針、対処内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備

- ③ 相談窓口を定め、労働者に周知
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆パワハラに係る事後の迅速、かつ、適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮措置を適正に行うこと（事実関係が確認できた場合）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（事実関係が確認できた場合）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実関係が確認できなかった場合も）

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者のプライバシー保護措置を講じ、その旨労働者に周知
- ⑩ 相談等を理由とする不利益取り扱いの禁止規定の整備、その旨労働者に周知・啓発

相談したことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたこと理由とする解雇その他の不利益な取扱いは、法律で禁止されています。



適切な措置を講じていない場合は、労働局からの行政指導の対象となります。

厚生労働大臣からの是正勧告によっても是正が図られない場合は、企業名の公表対象にもなります。



セクシュアルハラスメント等対策の強化

施行日 2020年（令和2年）6月1日

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントに関して、相談したこと、調査に協力したことを理由として、**解雇その他不利益な取扱い**を行うことが法律によって**禁止**されました。

セクシュアルハラスメント

妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

（改正前）

不利益取扱禁止が各指針に明記

パワーハラスメント

（改正前）

規定なし

（改正後）

「不利益取扱禁止」を各法律に明記



カスタマーハラスメント



STOP! カスタマーハラスメント

—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

カスタマーハラスメントとは?

カスタマーハラスメントとは、例えば、
・過大な要求や不当な言いがかりなど、**主張内容**等に問題があるもの
・主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、**主張方法**に問題があるものが考えられます。
暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント

意見がきちんと相手に伝わるように、従業員に意見を伝える際には、以下の点を意識してみてください。

- ①ひと呼吸、置きましょう!
- ②言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理由を丁寧に伝えましょう!
- ③従業員の説明も聞きましょう!



★上司に相談しても
対応してくれない...



相談して
ください!

都道府県労働局が、あなたのお力になります!

匿名でも大丈夫。
プライバシーは厳守します。
まずは相談してください!!
相談は無料です!

- 1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
 - 2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
 - 3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
- ★あなたの了承を得ずに、会社にああなたの情報を提供することはありません。

お問い合わせ先

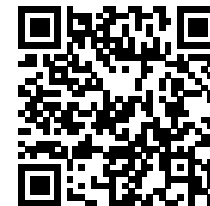
▶セクシュアルハラスメント

▶妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

に関するご相談は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

〔開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）〕

▶パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ



ハラスメント対策は職場環境の改善でもあります

< 改善の流れ >

対象となる職場の作業
環境や作業方法を観察する



心理的ストレスの原因に
なりそうな**要素をリストアップ**する



一つ一つの**改善計画の立案**する



改善計画を**実行**する



改善効果を**確認**する

< ポイント >

- ▶ 仕事の負担を軽減すること
(仕事要求度の改善)
- ▶ 作業者の裁量範囲を増やすこと
(仕事コントロールの改善)
- ▶ 上司や同僚からの支援を増やすこと
(社会的支援の改善)

※ やり甲斐感の改善や、
先の見通しが立てられる対策も、
重要といわれている。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
職場環境改善ツール

厚生労働省
職場環境に向けた各種支援 (助成金)

職場環境の改善

まずは、基本的な労務管理、健康管理、安全衛生管理を確実に！

一人一人が能力を十分発揮できるよう「心身が健康であること」が前提

(1) 健康管理の徹底

- ☐ 健康診断を実施しているか（生活習慣病等のリスク管理）
- ☐ 実施結果で所見のあった項目は何か、所見の内容は
- ☐ 有所見者に対する「医師の意見聴取」を行なっているか
- ☐ 医師の意見に対し、その後のフォローをしているか

（※ 個人判断任せはダメ、「大丈夫」の言葉は本当に大丈夫なのか？）

- 健診結果で所見があっても「痛くないから問題ない」と判断して、その後何もしていないケース、医師の意見聴取も行っていないケースがある。

→ 安全配慮義務を尽くす必要があります。

- 健康診断の実施 → 有所見者に対する医師の意見聴取 → 事後措置 は法定義務

- 「健康教育」を計画的に実施しましょう（安全衛生管理年間計画の策定）

職場の衛生対策



厚生労働省HP

職場環境の改善

まずは、基本的な労務管理、健康管理、安全衛生管理を確実に！

(2) 過重労働対策【脳・心臓疾患の予防】



過労死等防止に関する特設サイト



- ☐ 労働時間の適正な管理、適正な把握
- ☐ 休日・休暇の付与・取得を促進
- ☐ 時間外労働の限度基準の遵守を図り、時間外労働削減を推進
- ☐ 健康診断の実施と事後措置、医師の面接指導等、健康管理を徹底

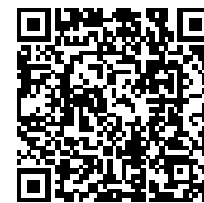
(3) メンタルヘルス対策【精神障害の予防】

- ☐ 毎日確認する事項 ⇒ 食事、睡眠時間、飲酒状態 (※重要な事項です)

基礎疾病に対する通院・服薬の状態、血圧測定

- ☐ コミュニケーション（声の調子、表情、言動）
- ☐ 何か気にしている様子はないか、困っている様子はないか
- ☐ 業務の著しい停滞はないか、ミス等が目立っていないか

メンタルヘルス



ハラスメント



疲労蓄積度自己診断チェックリスト

労働者本人用チェックリスト



労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

労働者本人が自分の状態に気づくため

記入者 _____ 実施日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状

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. 仕事で、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)★1	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	☐ 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)
14. 食欲がないと感じる	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)

★1: へとへと: 非常に疲れて体に力がなくなったさま

<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 - 2点	II: 3 - 7点	III: 8 - 14点	IV: 15点以上
-----------	------------	--------------	-----------

2. 最近1か月間の勤務の状況

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か月の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	☐ 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・時差など)	☐ ない又は小さい(0)	☐ 大きい(1)	-
4. 深夜勤務に伴う負担 ★2	☐ 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	☐ 適切である(0)	☐ 不適切である(1)	-
6. 仕事についての身体的負担 ★3	☐ 小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)
7. 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)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	☐ 小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)
9. 時間内に処理しきれない仕事	☐ 少ない(0)	☐ 多い(1)	☐ 非常に多い(3)
10. 自分のペースでできない仕事	☐ 少ない(0)	☐ 多い(1)	☐ 非常に多い(3)
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかけて仕方ない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)

12. 勤務日の睡眠時間	☐ 十分(0)	☐ やや足りない(1)	☐ 足りない(3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間 ★4	☐ 十分(0)	☐ やや足りない(1)	☐ 足りない(3)

★2: 深夜勤務の頻度や時間数など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～午前5時)の一部または全部を含む勤務をいいます。

★3: 肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担をいいます。

★4: これを勤務間インターバルといいます。

<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 - 5点	C: 6 - 11点	D: 12点以上
-------	-----------	------------	----------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの疲労蓄積度の点数(0～7)を求めてください。

【疲労蓄積度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※ 糖尿病、高血圧症等の疾患がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数: _____ 点(0～7)

判 定	点数	疲労蓄積度
	0～1	低いと考えられる
	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

あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか? 本チェックリストでは、健康障害防止の観点から、これまでの医学研究の結果などに基 づいて、疲労蓄積度が判定できます。疲労蓄積度の点数が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、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相 談してください。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、睡眠や休養などを見直 する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・休養をしっかりと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・休養が取りやすくなることから、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・休日労働時間が月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

疲労蓄積度自己診断チェックリスト

家族用チェックリスト



家族による労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

身近な家族が気づくために

記入者 _____ 実施日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

ご家族で働いている方（以下、ご家族）の最近の様子について、あなたから見た感じをお答えください。

1. 最近1か月の疲労・ストレス症状

ご家族について、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。

（あなたから見て判定の難しい項目については、「ほとんどない」にを付けてください）

1. イライラしているようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
2. 不安そうだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
3. 落ち着かないようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
4. ゆうつそうだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
5. 体の調子が悪そうだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
6. 物事に集中できないようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
7. することに間違いが多いようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
8. 強い眠気に襲われるようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
9. やる気が出ないようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
10. へとへとのようだ（運動後を除く）★1	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
11. 朝起きた時、疲れが残っているようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
12. 以前とくらべて、疲れやすいようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）
13. 食事量が減っているようだ	☐ ほとんどない（0）	☐ 時々ある（1）	☐ よくある（3）

★1：へとへと：非常に疲れて体に力がなくなったさま。

各々の答えの（ ）の中の数字を全て加算してください。 合計 _____ 点

2. 最近1か月の働き方と休養

ご家族について、当てはまる項目の□全てにを付けてください。

☐ 1. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間（★2）が十分でない
☐ 2. 休日でも仕事をすることが多い
☐ 3. 勤務日における時間外労働が多いようだ
☐ 4. 宿泊を伴う出張が多い
☐ 5. 仕事のことで悩んでいるようだ
☐ 6. 睡眠時間が不足しているように見える
☐ 7. 寝つきが悪かったり、夜中に目覚めたりすることが多いようだ
☐ 8. 勤務時間外でも仕事のことが気がかって仕方ないようだ
☐ 9. 勤務時間外でゆっくりくつろいでいることはほとんどないようだ

★2：これを勤務間インターバルといいます。

を付けた項目の数 _____ 個

3. 総合判定

次の表を用い、疲労・ストレス症状、働き方と休養のチェック結果から、ご家族の疲労蓄積度の点数（0～2）を求めてください。

疲労蓄積度点数表			
		「働き方と休養」項目の該当個数	
		3個未満	3個以上
該当項目の合計点数	11点未満	0	1
	11点以上	1	2

※糖尿病、高血圧症等の疾患がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

ご家族の疲労蓄積度の点数は： _____ 点（0～2）

判 定	点数	疲労蓄積度
	0	低いと考えられる
	1	やや高いと考えられる
	2	高いと考えられる

※ご家族の評価とあなたの評価は異なっていることがあります。

4. 疲労蓄積予防のための対策

ご家族の疲労蓄積度はいかがでしたか？疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。疲労の蓄積を防ぐために、あなたとご家族で、働き方と休養について話し合い、働き方や休養について改善を心がけてください。また、必要に応じ産業医等の産業保健スタッフや医療機関に相談・受診するようご家族に勧めてください。

各種支援等

岩手産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策支援



岩手産業保健総合支援センターをご利用ください

- ☐ ストレスチェック制度の導入に関する支援
- ☐ ストレスチェック結果の集団的分析及び職場環境改善に関する支援
- ☐ 指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援
- ☐ 衛生委員会等における調査審議に関する支援
- ☐ 事業場の実態の把握に関する支援

☒ 「心の健康づくり計画」の策定に関する支援

- ☐ 事業場内体制の整備に関する支援
- ☐ 教育研修の実施に関する支援
- ☐ 職場環境等の把握・改善に関する支援
- ☐ メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応に関する支援
- ☐ 「職場復帰支援プログラム」の策定に関する支援
- ☐ 管理監督者向け教育研修
- ☐ 若手労働者向け教育研修



各種支援等

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



知ることからはじめよう
こころの情報サイト



 治療と仕事の
両立支援ナビ



**働き方・休み方改善
ポータルサイト**



 独立行政法人労働者健康安全機構
岩手産業保健総合支援センター



メンタルヘルス対策等

 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部
岩手障害者職業センター



障害のある方の就労支援、リワーク支援等

働く人のメンタルヘルス
ポータルサイト
「こころの耳」

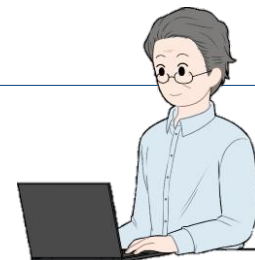


障害のある方に関する問題対応への支援

- 「[プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン](#)」
- [障害者雇用に取り組む事業主の方へのお役立ちページ（Q&A等）](#)

【支援機関】

- 障害者就業・生活支援センター（厚生労働省の認可を受けた社会福祉法人、医療法人、NPO等が運営、自立支援）
 - ・[岩手中部圏域障がい者就業・生活支援センター](#) [しごとネットさくら](#)
 - ・[胆江障害者就業・生活支援センター](#)
- [独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構](#) [障害者職業センター](#)
（職場復帰支援（リワーク支援）、ジョブコーチ支援等）
- [岩手県保健福祉部](#) [障がい保健福祉課](#) [障がい福祉](#) [就労支援](#)



各種支援等

労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



NO
ハラスメント

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるとい職場応援団

あかるとい職場応援団
公式Facebook

あかるとい職場応援団
X(旧Twitter)

検索ワード...
文字サイズ 小 中 大

厚生労働省
ひこくし、あかるとい、あかるとい

トップページ

ハラスメント基本情報

ハラスメントで悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

その他

相談窓口のご案内

Q&A

見たい事例動画を
サクッと検索!

これってハラスメント?動画でチェック!

詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた!」
管理職の方

「社内でハラ
人事

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
こころの耳

ホーム

はじめての方へ

検索

文字サイズ
小 中 大

厚生労働省

働く方へ

ご家族の方へ

事業者の方へ

部下を持つ方へ

支援する方へ

今日のおすすめ!

eラーニングで学ぶ
15分でわかるはじめての交流分析3
~5つの特性編~
詳しくはこちら

相談窓口

よく見られているコンテンツ

悩みを相談してみませんか
こころの耳の相談窓口

5分でできる
職場のストレスセルフチェック

New 疲労蓄積度セルフチェック
(働く方用) 2023

eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア

ご存知ですか?うつ病

ストレスチェック制度について

New 職場のメンタルヘルス対策
の取組事例

電話で相談

SNSで相談

メールで相談

その他の相談窓口

様々なテーマについて短時間で学べます

こころの耳
5分研修シリーズ

5分研修

5分でできる
エゴグラム
セルフチェック2024

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

サイトマップ

リンク

このサイトに対するご意見

こころもメンテしよう ~若者を支えるメンタルヘルスサイト~
体がだるい、眠れない、イライラする……、こころの健康が気になるときに。

文字サイズ 標準 大 特大

サイト内検索

ストレスとこころ

ケースに学ぶ

友達のことが気になる

困ったときの相談先

ダウンロードセンター

こころもメンテしよう
若者を支えるメンタルヘルスサイト

いつもこころが元気だといいますが、落ち込
るなど、こころの不調は誰にでもあります。
でも、そんな不調が長く続くとき、こころの病気が
早めに対処することが大切です。

働くこころははじめよう
こころの情報サイト

こころの健康のために

こころの病気を知る

治療や生活へのサポート

国の取り組み

こころの健康や病気を支援、
サービスに関する情報を提供します

ストレスとセルフケア

こころの病気に
理解を深めよう

『こころの情報サイト』は、こころの健康づくりに関する情報と
医学的情報、医療・福祉・労働・年金等にわたる様々な社会的支援に関する情報、
国の施策に関する情報を一般の皆様に向けて、
総合的に、正確に、かつ分かりやすく提供することを目指しています。

国立研究開発法人
国立精神・神経医療研究センター
National Center of Neurology and Psychiatry

心と体の健康なくして安全なし

職場の安全衛生等で
お困りのことがありましたら
花巻労働基準監督署に
ご相談ください。



労務管理、安全衛生情報を随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare