



疲労蓄積診断～自己チェックシート～



従業員の仕事の負担度合いを正しく理解し、適切な処理を実施するために…



〒151-0053

東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202

大久保史春社会保険労務士事務所

大久保史春

TEL 03-6412-9323 FAX 03-5454-3524

E-mail okubo.jimusyo@nifty.com

1. 最初に・・・



メンタルヘルス対策の重要性は増す一方で、企業側の対応については、現状に追いついていないのが実情です。

300人未満の中小企業では、「メンタルヘルスの対策として、現段階では何も実施していない」という回答が64%となっています。

大企業では、「産業カウンセラー」が常勤していたり、職場復帰の支援体制が整備されていたりと、対策が整備されつつありますが、中小企業においては、そこまでの投資も難しいでしょうし、対策を講じる策もないのが現状でしょう。

但し、「労働安全衛生法」においては、使用者に対し健康診断等、労働者の健康保持ならびに健康増進にかかる様々な義務が課せられているのはご存じでしょうか？

労働安全衛生法では、使用者が労働者の健康悪化を知った場合、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮など適切な措置を講じなければならないとしています。

最近の、「長時間労働による過労」に対しての、判決を見ますと、使用者の義務は強化される傾向にあるようです。企業として「メンタルヘルス対策」を講じることは、もはや当たり前になりつつあります。



では、企業はどのような対策をとればいいのでしょうか？

メンタルヘルスは「心」の問題ですので、専門家にアドバイスを求めるのがベターです。

下手な知識をもとに実施をすると、逆に悪化させてしまうケースが多々あります。

まずは、従業員が現在、「仕事に対してどの程度の状況にあるか」を理解することが第一歩です。

今回の「チェックシート」を活用して、従業員の心身状況を理解してください。

疲労蓄積度自己診断チェックリスト

名 前

記入日

1. 最近の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☑をつけてください

1	イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
2	不安に思う	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
3	落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
4	憂鬱だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
5	よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
6	体が重い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
7	集中力がない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8	仕事でミスをする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9	仕事中に強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10	やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11	へとへとだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12	朝、起きたらぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13	以前と比べて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> 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。

点

I

0~3点

II

4~7点

III

8~14点

IV

15点以上

2. 最近の1か月間の勤務状況について、各質問に対し、最も当てはまる項目の□に☑をつけてください

1	1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> 30時間未満 (0)	<input type="checkbox"/> 30~60時間 (1)	<input type="checkbox"/> 60時間以上 (3)
2	不規則な勤務(予定変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	-
3	出張に伴う負担(頻度、拘束時間)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	-
4	深夜勤務に伴う負担【注1】	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5	休憩・仮眠の時間数	<input type="checkbox"/> 適切 (0)	<input type="checkbox"/> 不適切 (1)	-
6	仕事の精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7	仕事の身体的負担【注2】	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

(注意点)

- 1: 深夜勤務の頻度や時間数から判断してください。深夜時間帯(22:00~翌5:00)の一部または全部を含む勤務です。
- 2: 肉体的作業や、寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担のことです。

【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。

 点

A 0~2点 B 3~5点 C 6~8点 D 9点以上

3. 総合判定

【仕事による負担度点数表】

右の表を用い、自覚症状、勤務の状況から、あなたの仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。

(注)

あくまでの正常な状態で判定するものであり、糖尿病や高血圧等の疾病がある方の場合は、判定が正しく行われないことがあります。

		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



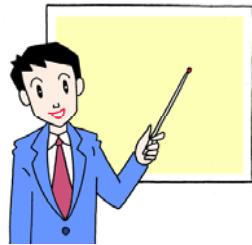
あなたの仕事による負担度の点数は

点

判定	点数	仕事による負担度
	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



2. チェック後に何をすべきか？



あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？

負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている恐れがあり、勤務状況の改善が必要かと思われます。

個人の裁量で改善可能な項目については、自分で改善を心がけるようにしましょう。

尚、仕事以外のライフスタイルに原因がある場合は、睡眠や休養などを見直すことで、改善する傾向が見受けられます。

また、月45時間以上の残業を実施されている場合は、健康障害のリスクが高まるので、会社として改善策を講じる必要があります。

時間外労働	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは高まります。	月100時間または2～4ヵ月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い



世の中には、「残業なし」で業績が向上した！という会社が数多く存在するのは事実です。但し、それを実践するためには、「文化の形成」が必要になってきます。

急に残業を減らせ！と言っても難しいでしょう。

- ①週でやるべきことを明確にする
- ②日でやるべきことを明確にする
- ③組織全体に浸透させる。
- ④週に1回のノー残業デー

というロジックを会社全体で行う必要があります。

毎日残業しないためには、より高度な業務スケジュールを組織全体で改革する必要がありますが、まずは、第1歩として、上記を実践し、最低でも週に1回のノー残業デーを作り、徐々に週2回とか3回に増やしていくのが理想です。