

## 第1回

厚生労働省の労働安全衛生調査は頻出項目

2018 ストレス 58%

正社員 派遣 契約 パート

男性 仕事の質・量 失敗責任 対人関係

女子 仕事の質・量 対人関係 敗責任

メンタル不調 で1か月有業 6.7

退職した 5.8

取り組んでいる割合 59.2%

2024 ストレス 68.3%

正社員 契約 派遣 パート

男性 仕事の量 失敗責任 仕事の質

女子 仕事の量 失敗責任 対人関係

メンタル不調 で1か月有業 10.2

退職した 6.7

取り組んでいる割合 63.2%

心の病が増加傾向にある企業の割合

32.2%

30代が一番多い 近年は10～20代が増加傾向

2023年にはとうとう10代～20代30代を上回った

労働者を保護する法律

労働基準法

労働安全衛生法（主に安全や健康）場合により刑事処罰の対象にもなりうる

企業は「安全配慮義務」を行ったことを立証しなくてはいけない

法律的には明文化はされていないが判例法理として認められている。

立証できなければ責任問題となる。従業員の立証負担の低減。

企業が適切対応を行ったと思っていても、従業員の健康に害する事が起これば企業は義務違反と問われる事もある

## 【2回目】

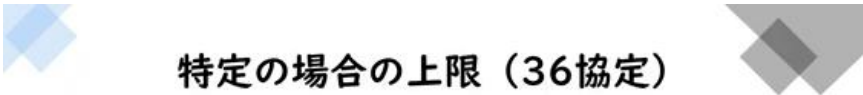
終わり

## 【3回目】

36 協定

1 か月 45 時間 1 年 360 までは時間外労働（災害でない限り 基準局に届けて必要）

予見できない場合にそなえ特定条件は・・・



### 特定の場合の上限（36協定）

- 年間の時間外労働が年間**720時間以内**
- 休日労働を含んで、2ヶ月ないし6ヶ月の平均は**80時間以内**
- 休日労働を含んで、1ヶ月は**100時間未満**
- 月45時間を超える時間外労働は年の半分を超えない

時間外労働には面接指導が義務（一般労働者は申し出のもの）

新技術開発などのもの

1 か月あたり 100 時間は超えた場合は申し出は不要で面接指導する

高度プロフェッショナル労働で一定額以上の賃金がある職業

労働時間の規定は適用されない

しかし 1 か月あたり 100 時間を超えたら申し出は不要で面接指導義務

50 人以上の事業所はストレスチェックを行うのは義務だが、労働者は必ず受ける義務はない

2025 年改正 50 未満でも義務化になる予定

第4回

自殺対策

2026 年までに 2015 年の 30% 減少を目指す

対策は内閣府から厚生労働省に移管された

ワークライフバランス

仕事と生活のバランス

経済的自立が可能な社会

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

多様な働き方・生き方が選択できる社会（育児 介護 時短 在宅 女性や高齢者の就職）

アブセンティーズム

健康問題で欠勤

プレゼンティーズム

出勤はしているが生産性低下

NIOSH

仕事と健康の両立は可能

健康であれば生産性が上がるという考え

経営に健康を取り入れよう

ワークエンゲージメント

没頭 熱意（やりがい・誇り） 活力（仕事からエネルギーをもらっている）

健康障害プロセス

「仕事の要求度」（仕事で要求される負担）が高いと「バーンアウト」する、そうすると「アウトカム、生産性がさがる」

よって仕事の要求度を下げる事が大切

一方、動機付けプロセスは

個人の資源（個人が持っている強みなど）+仕事の仕事（裁量権や上司の助け）

を高め、そこにワークエンゲージメント（没頭・熱意・活力）で

生産性が上がる

7つのSがある

その中でハードスキルの3つは比較的変更や構築が楽  
組織・戦略・システム

4つのSは改善が難しい（個人の資質にもよるから）  
スキル（ちなみに監督者はこれが一番重要）

価値観

人材

スタイル

1日6時間程度の睡眠しか確保できない場合  
4時間多く残業する事に相当する

1か月続くと概ね80時間残業した事に相当

うつ病になりやすいのは

発病直前 1か月前から160時間オーバー

3週間前から120時間オーバー

---

## 第5回

海馬で記憶と照合

その評価をするのは大脳皮質

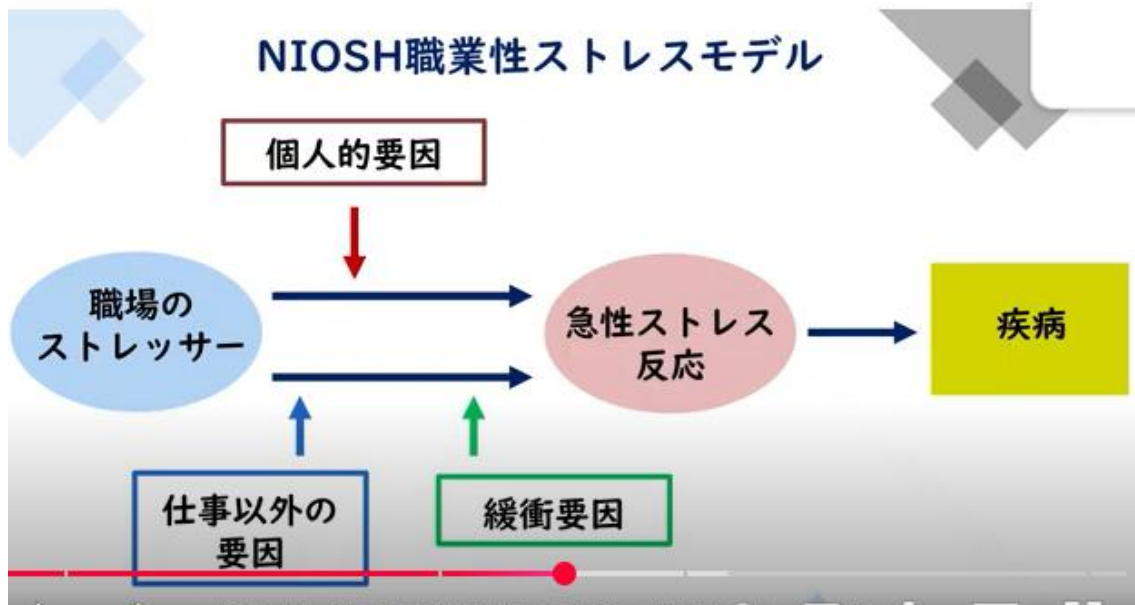
その評価によって大脳辺縁系で感情が起こる

その感情への身体対応として視床下部にて

自律神経

内分泌

免疫



個人的要因

年齢 性格 生活

仕事以外の要因

家族からの要求

鑑賞要因

同僚や上司の理解

80歳までは経験を生かした能力は生きる（結晶性知能）

### 【第6回】

躁うつ病 人口の2%

心身症はストレス要因と身体疾患の相関関係がはっきりわかるもの  
この関連を心身相関という

脆弱性ストレスモデル＝ストレス要因にその人の性格や環境を加味してうつ病になる流れの事

障がい者法定雇用率 民間 2.5% 2027 年から 2.7%に引き上げ  
つまり 40 人以上雇用している場合は一人雇用必要  
国 地方 2.8%  
教育委員会 2.7%

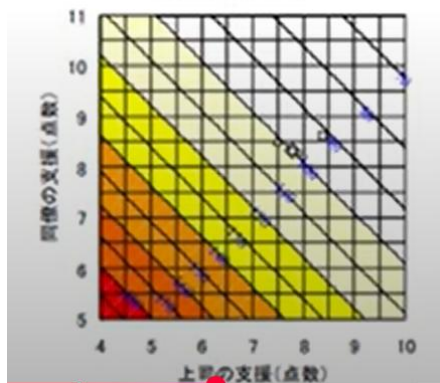
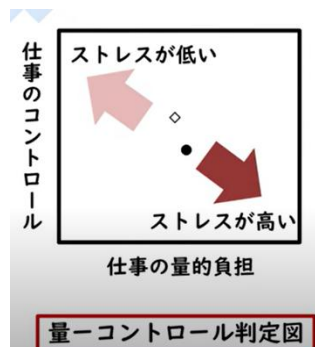
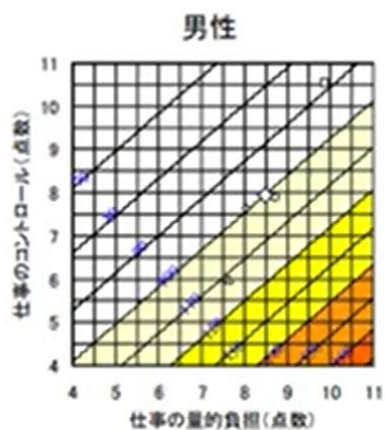
### 【第 7 回】

4つの要因 {

- 仕事の量的負担
- コントロール
- 上司の支援
- 同僚の支援

- 量-コントロール判定図
- 職場の支援判定図

Smile-Village



| 職場名                         | 対象者数（人） | 主な作業内容     |
|-----------------------------|---------|------------|
| 経理課                         | 20人     | 事務、伝票処理    |
| 尺度名                         | 平均点     | 読み取った健康リスク |
| 仕事の量的負担                     | 8.5     | (A) 108    |
| 仕事のコントロール                   | 6.4     |            |
| 上司の支援                       | 6.0     | (B) 112    |
| 同僚の支援                       | 8.8     |            |
| 総合した健康リスク = (A) × (B) / 100 |         |            |

108×112/100

これが121以上あれば健康リスクは平均より21%高いと判断される  
できれば平均は20以上 少なくとも10人以上で行う事

新しいストレスチェックシートには  
ポジティブな面も追加された

## 職場環境改善のためのヒント集 (メンタルヘルスアクションチェックリスト)

全部で6つの領域、30項目に整理・集約

- A) 作業計画への参加と情報の共有
- B) 勤務時間と作業編成
- C) 円滑な作業手順
- D) 作業場環境
- E) 職場内の相互支援
- F) 安心できる職場のしくみ

## A) 作業計画への参加と情報の共有

1. 作業の日程作成に参加する手順を定める
2. 少人数単位の裁量範囲を増やす
3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す
4. 各自の分担作業を達成感あるものにする
5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする

## B) 勤務時間と作業編成

6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす
7. 繁忙期やピーク時の作業方法を改善する
8. 休日・休暇が十分取れるようにする
9. 勤務体制、交代制を改善する
10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする

## C) 円滑な作業手順

11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する
12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする
13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする
14. 反復・過密・単調作業を改善する
15. 作業ミス防止策を多面に講じる



## D) 作業場環境

- 16. 温熱環境や視環境、音環境を快適化する
- 17. 有害環境源を隔離する
- 18. 職場の受動喫煙を防止する
- 19. 衛生設備と休養設備を改善する
- 20. 緊急時対応の手順を改善する

## E) 職場内の相互支援

- 21. 上司に相談しやすい環境を整備する
- 22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する
- 23. チームワークづくりを進める
- 24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる
- 25. 職場間の相互支援を推進する

## F) 安心できる職場のしくみ

- 26. 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する
- 27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける
- 28. 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにする
- 29. 昇進・昇格・資格取得の機会を明確にし、チャンス을公平に確保する
- 30. 緊急の心のケア

- 計画実施状況の評価（プロセスの評価）
- 実施における結果評価（アウトカムの評価）

## 【8回目】

問題焦点型コーピング

直接問題の根拠となる部分を解決する事

情動焦点型コーピング

間接的に（受けての方で・気にしないとか）解決する事

睡眠 6～8時間

コルチゾールの消費に有効なのが有酸素運動

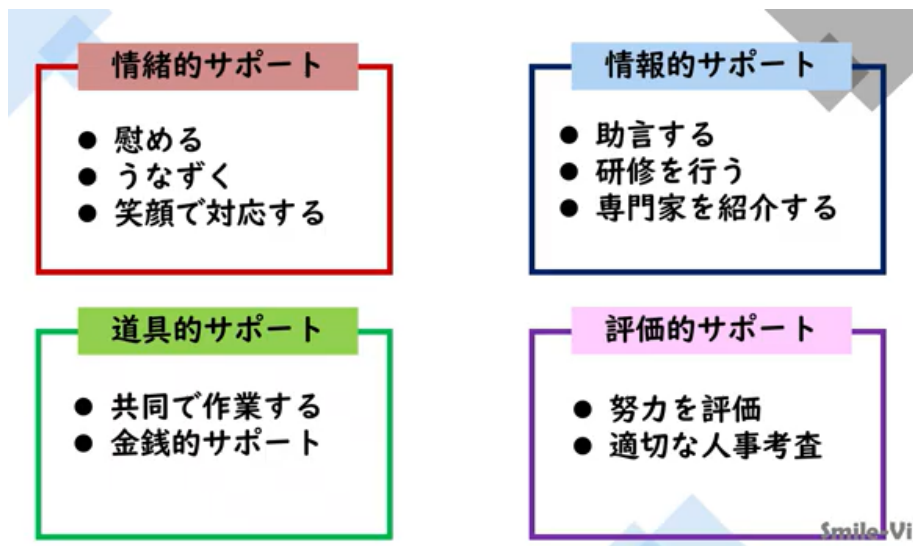
背景公式 気持ちが落ち着いている

第1公式 重たい

第2公式 暖かい

- ① 情緒的サポート
- ② 情動的サポート
- ③ 道具的サポート
- ④ 評価的サポート





### 【第9回】

心理的負荷

・特別な出来事

命に関係するもの

1 か月に 160 時間を超える労働

3 週間に 120 を超える労働

・特別な出来事以外

極度とまでは言えない内容 重度ではない負荷「仕事の失敗」や「セクハラ」もこちら

改正後は 6 か月以前の特別な出来事も起因性に入れる事になった

カスタマーハラスメントも加わった

家族からみた疲労度チェックリストがある

・長時間労働以外で考えられる精神的疲労

自信を失う他県

社会に糾弾された

孤立している

時間外労働の限度（3 6 協定）

1 か月 45 時間

1 年 360 時間

特別な場合の上限

- 年間の時間外労働が720時間以内
- 休日労働を含んで、2ヶ月ないし6ヶ月の平均は80時間以内
- 休日労働を含んで、1ヶ月は100時間未満
- 月45時間を超える時間外労働は年の半分を超えない

全ての労働者の健康診断 58.9 がなんらかの所見あり  
もっとも高いのは血中脂質

メタボ（啓発は一次予防 健康診断は二次予防）

腹周り

男性 85 cm以上

女性 90 cm以上

産業医等の面接指導の内容は「適切に加工し」事業者を提供  
あまり具体的な数値は診断名が提供しない  
他の従業員に影響がある病気の場合は別

【第10回】