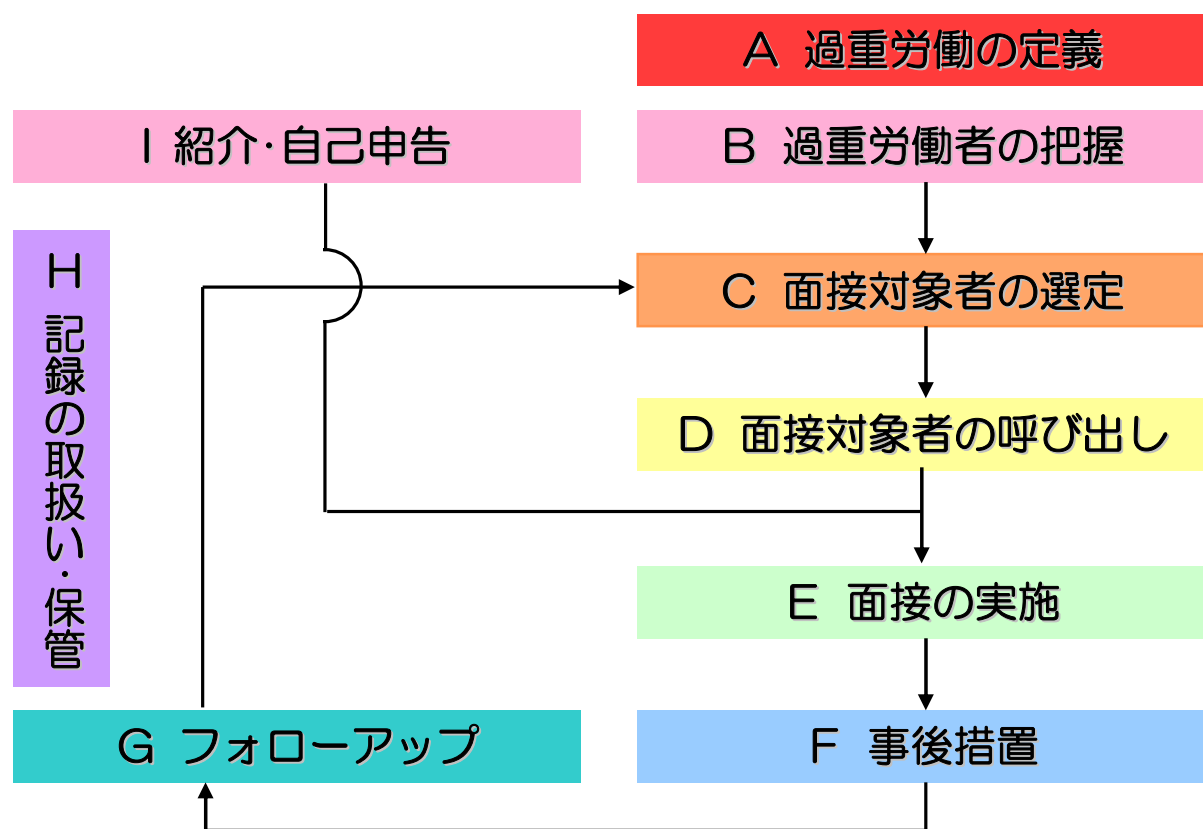


過重労働者の 健康リスクマネジメントのための

アクションチェックリスト

面接指導体制のフローチャート



アクションチェックリストの使い方

◆構成◆

本冊子は、長時間労働者に対する医師による面接指導体制を構築するため、または面接指導体制の確認を行うためのものです。本冊子の構成は、「アクションチェックリスト」、改善のヒントとして法令通達に準じた「解説」、および過重労働対策ナビ（URL: <http://www.oshdb.jp>）上の事例から作成した「ヒント事例」の3つの部分からできています。「解説」では、法令通達で示されている内容のポイントが、法令の内容は黒色、通達の内容は灰色、**その他は青色**で色分けされて記載されています。また、「ヒント事例」では、具体的な事例が記載され、これを参考にしながら面接指導体制の構築や確認ができます。

さらに、詳細な事例は、ヒント事例にリンクした WEB の過重労働対策ナビ上で見ることができます。

◆使い方◆

過重労働者の健康リスクマネジメントのためのアクションチェックリスト

	できている	不十分である	優先する項目	改善のヒント
A 過重労働の定義				
①労働時間や休日出勤の回数などによって決める				4\$ →
②労働時間以外の判断基準を決める				4\$ →
B 過重労働者の把握				
③労働時間を把握する方法を決める				5\$ →
④時間管理が難しい労働者の健康状態を把握する				5\$ →
⑤過重労働の定義を満たす労働者一覧と時間外労働時間などの情報をあわせて、産業保健担当者へ提供する手順を決める				5\$ →

1. 面接指導体制の確認を行う場合、現在の面接指導体制が各アクション項目で「不十分である」、または、「改善の余地がある」と感じた場合には、「不十分である」の欄に○をつけて下さい。また、「十分できている」場合は、「できている」の欄に○をつけて下さい。

2. すべてのアクション項目にチェックが終わったら、「不十分である」に○がついている項目のうち優先的に改善を行う項目について、「優先する項目」の欄に**チェック**をつけて下さい。なお、**チェック**の数に制限はありません。

3. 「優先する項目」にチェックがついているアクション項目から、「改善のヒント」の解説や事例を参考に、面接指導体制を改善して下さい。

4. 参考事例について、さらに詳細な事例を見たい場合は、「**過重労働対策ナビ**（URL: <http://www.oshdb.jp/>）」上で閲覧できます。

※ 面接指導体制を一から作成する場合は、「過重労働の定義」から「紹介・自己申告」までの各ステップの「解説」や「ヒント事例」を参考にしながら、体制作りを進めて下さい。

過重労働者の健康リスクマネジメントのためのアクションチェックリスト

	できている	不十分である	優先する項目	改善のポイント
A 過重労働の定義				
①労働時間や休日出勤の回数などによって決める				4点 →
②労働時間以外の判断基準を決める				4点 →
B 過重労働者の把握				
③労働時間を把握する方法を決める				5点 →
④時間管理が難しい労働者の健康状態を把握する				5点 →
⑤過重労働の定義を満たす労働者一覧に時間外労働時間などの情報をあわせて、産業保健従事者へ提供する手順を決める				5点 →
C 面接対象者の選定				
⑥過重労働の定義を満たす労働者から面接指導の対象者を決める				6点 →
D 面接対象者の呼び出し				
⑦どのように呼び出すか（経路・方法）を決める				7点 →
⑧未受診者を減らす工夫をする				7点 →
E 面接の実施				
⑨誰がどのように面接するかを決める				8点 →
⑩問診内容や検査項目などを決める				8点 →
⑪面接を受けられない場合の対応を決める				9点 →
F 事後措置				
⑫健康状態に問題がある場合の対応方法を決める				9点 →
⑬面接結果を事業場に報告する流れを作る				9点 →
G フォローアップ				
⑭本人が希望した時や産業医が必要と判断した時は、フォローアップの面談を行う				10点 →
H 記録の取扱い・保管				
⑮面接指導の記録は個人情報として取り扱う				10点 →
⑯面接指導の記録の保管方法を決める				10点 →
I 紹介・自己申告				
⑰面接を希望する労働者が申し出る方法を決める				11点 →
⑱健康上問題が疑われる労働者を産業保健従事者に紹介する手順を決める				11点 →

A 過重労働の定義

法令で義務とされている基準をカバーした内容で、事業場ごとに過重労働の定義を定めます。

① 労働時間や休日出勤の回数などによって決める

- 法令では…
- 面接指導の対象者は、「時間外労働が月 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められ、申出を行った者」と定義されています。
 - 面接指導に準ずる措置の対象者は、「長時間(通達で月 80 時間と解釈)の労働により、疲労の蓄積が認められ、健康上の不安を有している労働者」「事業場において定められた基準に該当する労働者」となっています。

※面接指導に準ずる措置の内容は、「E 面接の実施、⑨誰がどのように面接するかを決める、8 ページ」を参照して下さい。

- 通達では…
- 時間外労働が「月 80 時間を超える者」は、面接指導または面接指導に準ずる措置の対象者としましょう。
 - 時間外労働が「月 45 時間を超える者」は、健康への配慮が必要か検討するために、該当者の作業環境、労働時間等の情報を産業医や地域産業保健センターの医師などに提供し、助言指導を受けましょう。
 - 労働時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行いましょう。また、例として事業場の賃金締切日などがあります。

ヒント事例

◆ 労働時間で決める

- 前月の労働時間で決める
- 過去数ヶ月で、一月でも基準労働時間数を超過した者
- 過去数ヶ月の平均の時間外労働時間で決める
- 数ヶ月連続で基準労働時間数を超過した者とする

◆ 回数で決める

- 休日出勤の回数で決める
- 深夜の在社回数および在社時間で決める



② 労働時間以外の判断基準を決める

- 法令では…
- 面接指導の実施または面接指導に準ずる措置の対象者は以下になっています。
 - ☆長時間(通達で月 80 時間と解釈)の労働により、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を有している労働者
 - ☆事業場において定められた基準に該当する労働者
 - 長時間労働を行っている労働者の申出により、面接指導を行います。

STEP UP!

- 「疲労の蓄積」が評価できる体制づくりや、「健康上の不安を有している労働者」が面接指導を受けることを申し出るための体制づくりをしましょう。

ヒント事例

- 本人から申し出た者
- 健診結果や労働時間などに基づき産業保健従事者が判断した者
- 管理監督者が判断した者
- 季節や作業環境の特性を考慮した判断基準を作る



B 過重労働者の把握

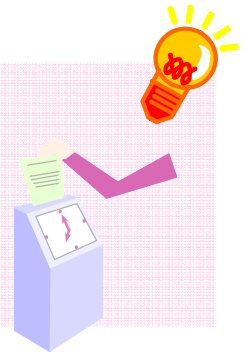
「過重労働の定義」を満たすかどうか判断するための情報を得るために、労働者の労働時間や健康状態などを正しく把握できる方法を決定します。

③ 労働時間を把握する方法を決める

- 法令では… ●労働時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わねばなりません。
- 通達では… ●労働時間の算定日の例として、事業場の賃金締切日があげられています。
●労働時間を適正に把握するために以下のような方法で始業・就業時間を確認して下さい。
☆事業者自ら現認することで確認する
☆タイムカード、ICカード等の客観的な記録で確認する

ヒント事例

- タイムカードを利用する。
- パソコンのオン・オフの時間を利用する
- 出勤簿などによって労働者から申告させる
- ゲートでの出退社時刻を利用する
- 警備員が深夜の在社状況を把握する
- 健康診断の問診時に労働時間などを把握する



④ 時間管理が難しい労働者の健康状態を把握する

- 通達では… ●裁量労働制が適用される労働者の労働時間は、事業者が把握している「労働時間の状況」や事業場ごとに取り決めた方法をもとに時間外労働時間を把握します。
●管理・監督の地位にある者は、自ら過重労働をしていて疲労が蓄積していると判断した場合、面接指導の申出を行わせましょう。

STEP UP!

- 「疲労の蓄積」が評価できる方法として、「長時間労働者への面接指導チェックリスト、平成 18 年 3 月、財団法人産業医学振興財団」を利用する方法も有用です。

ヒント事例

- パソコンのオン・オフを利用する
- 自己申告により把握する
- 電話や問診票などで健康状態を把握する



⑤ 過重労働の定義を満たす労働者一覧に時間外労働時間などの情報をあわせて産業保健従事者へ提供する手順を決める

- 法令では… ●産業医は、労働者に面接指導を受診する申出をするよう勧奨できることが定められていますので、事業者は、産業医に必要な情報を提供し確実に勧奨させるようにしましょう。
- 通達では… ●産業医から労働者へ申出を行うよう確実に勧奨できるように、事業者は以下のような情報を産業医へ提供しましょう
☆作業環境 ☆労働時間 ☆深夜業の回数・時間数

STEP UP!

- 事業場の実務として、労働時間の管理は、人事労務が行うことが多いため、事業場の実態にあった手順で、産業医に過重労働者の一覧、作業環境、労働時間などの情報を提供しましょう。

ヒント事例

- 管理監督者が過重労働者の集計を取りまとめる
- 人事部門が過重労働者の集計を取りまとめる



C 面接対象者の選定

⑥ 過重労働の定義を満たす労働者から面接指導の対象者を決める

◆ 全員を面接対象とする

法令では…

- 「時間外労働が月 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められ、申出を行った者」に対し、医師による面接指導を行うことが義務付けられています。
- 1ヶ月以内に、医師による面接指導を受け、当該月に面接指導を受ける必要がないと医師が認めた場合は、面接対象から除外することができます。

通達では…

- 「月の時間外労働の平均が 80 時間を超える者」についても面接指導または面接指導に準ずる措置の対象者となります。
 - 以下の場合も面接対象から除外することができます。
 - ☆医師による診察の結果
 - ☆健康診断の結果
 - ☆過去の面接指導の結果
 - ☆疲労蓄積度のチェックリストの結果
- などに基づいて医師が健康上問題ないと認めた労働者

◆ チェックリストや調査票を利用して対象者を決める

STEP UP!

- 事業場独自に過重労働の定義を定めた場合、法令で面接指導を実施することが義務づけられている基準を除いた該当者に対して、以下のような選択が可能です。
 - ☆全員に面接指導を行う
 - ☆チェックリスト
 - ☆問診票
 - ☆健診結果
 - チェックリストのうち、「長時間労働者への面接指導チェックリスト、平成 18 年 3 月、財団法人産業医学振興財団」が、多くの事業場で使用されています。その他に、「過重労働対策ナビ」にある「文書・書式集」のコンテンツで、事業場で使用しているチェックリストや問診票のサンプルがありますので、参考にしましょう。
 - 事業場の実態にあった方法を産業医や保健師と相談しながら決定しましょう。
 - ヒント事例を参考にしてみましょう。
- などを参考にして面接指導や面接指導に準ずる措置の対象者を選定する

ヒント事例 

- チェックリストなどの健康調査票を参考にして産業医に選定させる
- 問診票等を参考にして産業医に選定させる
- 過去の面談結果や健診結果などを参考にして産業医に選定させる
- 季節や作業環境の特性を考慮した判断基準を作る
- 産業医の指揮下で保健師による面接で選定する
- 人事・管理監督者・産業医の協議で選定する



D 面接対象者の呼び出し

「過重労働の定義」「過重労働の把握」「面接対象者の選定」で決定した面接指導または面接指導に準ずる措置の対象者を呼び出す方法を決定します。

⑦ どのように呼び出すか（経路・方法）を決める

法令では…

- 面接指導の実施は、労働者の申出により行います。
- 産業医は、労働者に対して、面接指導等への申出を行うよう勧奨できます。

通達では…

- 労働者の申出は、書面や電子メールなどによって行います。
- 事業者は、労働者の申出の記録を残します。
- 事業者は以下のような情報を産業医へ提供し、産業医から労働者へ申出を行うよう確実に勧奨できるようにしましょう。
☆作業環境 ☆労働時間 ☆深夜業の回数・時間数

STEP UP!

- 「疲労の蓄積」が評価できる方法として、「長時間労働者への面接指導チェックリスト、平成18年3月、財団法人産業医学振興財団」を利用する方法も有効です。

ヒント事例 

- 対象者の呼出にあたって、対象者リストを取扱う担当者を決める
 - 看護職
 - 産業医
 - 健康管理室の事務職
 - 対象者の所属長
 - 人事部門
 - 総務部門
- 部下が面接指導を受診することを所属長にも知らせ、面接を受診しやすい環境を作る



⑧ 未受診者を減らす工夫をする

法令では…

- 「時間外労働が月100時間を超え、疲労の蓄積が認められた者」が、面接指導を受診する申出を行った場合は、速やかに（通達で概ね1ヶ月以内と解釈）面接指導を実施する義務があります。
- その他の長時間労働が疑われる労働者に対しても、面接指導等を実施する努力義務が課せられています。

STEP UP!

- 長時間労働を行っているため、面接指導を受診できない場合も考えられます。
- 事業場の実態に即した、未受診者を減らすための工夫が必要です。また、ヒント事例を参考にしてみましょう。

ヒント事例 

- 遠方の過重労働者は、受診に際して出張扱いとするなどの配慮を行う
- 所属長は、対象者が面接指導等を受診できるよう配慮する
- 対象者が、都合の良いときに面接指導等を受診できるようにする
- 対象者が、面接指導等の予約をできるようにする
- 面接指導等を欠席した場合は、受診勧奨を行う



E 面接の実施

面接の担当者、面接で必ず行う問診内容、検査内容などを決めておきます。

⑨ 誰がどのように面接するかを決める

- 法令では…
- 時間外労働が月 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められた者が、申出を行った場合は、医師による面接指導が必要です。
 - 労働者の希望する医師がある場合は、その医師の面接指導を受けることができます。

- 通達では…
- 面接指導を行う医師は、以下のような労働者の健康管理などを行うのに必要な医学的知識を有する医師が望ましいです。
☆産業医 ☆産業医の要件を備えた医師
 - 事業場に産業医を選任していない場合は、以下のような対応が可能です。
☆労働者が希望する医師による面接指導
☆地域産業保健センターの医師による面接指導
 - 「時間外労働が月 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められた者」が、申出を行った場合を除き、以下のような面接指導に準ずる措置が可能です。
☆保健師などによる保健指導を行う
☆チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握してから面接指導を検討する
☆事業場の健康管理について産業医から助言指導を受ける

※「疲労の蓄積」の評価は、「面接対象者の選定 ⑥過重労働の定義を満たす労働者から面接指導の対象者を決める 6 ページ」を参照してください。

ヒント事例

- 面接の担当者を定める
- 1人あたりの面接時間を定める



⑩ 問診内容や検査項目などを決める

- 法令では…
- 面接指導時の確認事項は、以下のように定められています。
☆勤務の状況 ☆疲労の蓄積の状況 ☆心身の状況

STEP UP!

- 法令に面接指導での確認事項が定められていますので、あらかじめ面接指導の際に必ず聞いておく項目などを定めておくことも有用です。
- また、脳・心臓疾患とうつ病などのストレスが関係する精神疾患などの発症を予防することが、面接指導の目的のひとつであることから、面接指導の中で必要に応じて実施可能な尿検査や血液検査などについても決めておくことが望ましいでしょう。
- ヒント事例や WEB 上の事例を参考にすることができますが、問診内容や検査項目は、医学的な知識を必要としますので、医師や保健師などの医療職と相談しながら決定しましょう。
- 「長時間労働者への面接指導チェックリスト、平成 18 年 3 月、財団法人産業医学振興財団」は、勤務の状況、疲労の蓄積の状況、および、心身の状況のすべてがチェックできるようになっており、参考にすることが出来ます。「疲労の蓄積」が評価できる方法として、「長時間労働者への面接指導チェックリスト、平成 18 年 3 月、財団法人産業医学振興財団」を利用する方法も有用です。

ヒント事例

- 問診する内容を決める。
- 使用する調査票を決める
- 診察・検査する項目を決める
- 産業医の判断で追加できる調査票・問診・診察・検査項目を決める



⑪ 面接を受けられない場合の対応を決める

法令では… ●「時間外労働が月 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められた者」が、申出を行った場合は、医師による面接指導を受診しなければなりません。

STEP UP!

●面接を受けるための時間がない、または出張中であるなどの理由で面接を受診できない場合には、他の産業医や労働者の希望する医師による面接指導を行うなどの代替案も用意しておくべきです。

ヒント事例

- 遠方のため面接ができない場合は、代理の産業医に依頼する
- 出張面談を実施する
- 遠方の場合は、電話で面談を実施する
- 出張先の産業医に依頼する



F 事後措置

面接指導の結果に基づいて、本人および事業場にフィードバックを行います。

⑫ 健康状態に問題がある場合の対応方法を決める

法令では… ●事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴取し、必要があると認めるときは、以下のような就業上の措置を講ずる必要があります。

- ☆ 就業場所の変更
- ☆ 作業の転換
- ☆ 労働時間の短縮
- ☆ 深夜業の回数の減少

通達では… ●面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、医療職と相談のうえ必要に応じ精神科医を受診させるなどの対応をしましょう。

STEP UP!

●メンタルヘルス不調と同様に、脳・心臓疾患の徴候や生活習慣病も面接指導により把握された場合、以下のような対応が必要です。

- ☆ 医療機関への受診
- ☆ 医師または保健師による保健指導

ヒント事例

- 専門の医療機関へ紹介する
- 追加検査を行う
- 保健指導を行う



⑬ 面接結果を事業場に報告する流れを作る

法令では… ●事業者は、面接指導の結果に基づき、医師からの意見聴取を行わなければなりません。
●衛生委員会の付議事項である「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策」として、面接指導実施後の医師の意見を衛生委員会または労働時間等設定改善委員会へ報告する必要があります。

通達では… ●面接指導に準ずる措置を実施した場合にも、その結果に基づき事後措置を実施しましょう。

STEP UP!

●「疲労の蓄積」が評価できる方法として、「長時間労働者への面接指導チェックリスト、平成 18 年 3 月、財団法人産業医学振興財団」を利用する方法も有用です。

ヒント事例

- 産業医が事業所長へ直接報告する
- 産業医が人事部門へ報告する
- 産業医が人事部門を経由して所属長へ報告する
- 産業医が提出した報告書に対して職長が返答する



G フォローアップ

⑭ 本人が希望した時や産業医が必要と判断した時は、フォローアップの面接を行う

STEP UP!

- 面接指導等の結果、脳・心臓疾患の徴候またはメンタルヘルス不調が疑われ、医療機関への連携、医師または保健師による保健指導が実施されることがありますが、経過観察が必要と判断された労働者に対しては、産業保健従事者による定期的なフォローアップの面接を行うことも有用です。

ヒント事例

- 医師が面接のフォローアップを必要と判断した場合、2回目以降も面談を行う
- 労働者が面接のフォローアップを希望する場合、2回目以降も面談を行う



H 記録の取扱い・保管

面接指導の結果や記録は、個人情報として正しく取り扱きましょう。

⑮ 面接指導の記録は個人情報として取り扱う

法令では…

- 面接指導の結果は、労働者の健康情報を含んだ個人情報であるため取扱いに注意が必要で、これらの情報を取り扱う面接指導の事務に従事した者に守秘義務が課せられています。

通達では…

- 面接指導の結果には、健康情報留意事項通達に指導されているように病名や検査結果などの生データは記載されないこととなっていますが、健康情報であることに留意した取扱いが必要です
- 衛生委員会または労働時間等設定改善委員会へ医師の意見を報告する場合、医師からの意見は個人が特定できないように集約・加工するなど労働者のプライバシーに適正な配慮を行いましょう。

ヒント事例

- 職場への報告に際し、健康情報の保護に配慮する



⑯ 面接指導の記録の保管方法を定める

法令では…

- 面接指導の結果の記録は、事業者が作成し、5年間保存しなければなりません。

STEP UP!

- 面接指導で労働者から聴取される内容や検査結果は、面接指導の結果に記載すべき範囲を越える内容が含まれるので、これらを記録する個人票と面接指導の結果は別の様式とし、別の取扱いをすることが一般的です。
- 健康情報を含んだ個人情報は、産業医や保健師などの医療職が保管することが望ましいですが、これらの医療職が非常勤である場合には、衛生管理者などの事業場内の衛生担当者がプライバシーの保護に留意しながら管理することが实际的です。
- 面接指導を実施した医師から提出された面接指導の結果は、必要な担当者へ回覧の後、鍵のかかるロッカーなどに保管しておくことが望ましいでしょう。

ヒント事例

- 面接記録は電子化して保存する
- 面接指導専用の記録用紙を作る
- 面接指導の内容は、本人の個人票に健診結果とともに保管する
- 継続して面接が必要な場合の記録は、面談記録用紙を別途設ける



1 紹介・自己申告

労働者が申出を行いやすい体制作りや、周囲の人が過重労働が疑われる労働者について、産業保健従事者に相談できるようにします。

⑰ 面接を希望する労働者が申し出る方法を決める

法令では…

- 面接指導への受診は、労働者からの申出によることが定められています。

通達では…

- 労働者が申出をしやすくするよう、以下のような体制を整備しましょう。
 - ☆書面や電子メールの様式を定める
 - ☆申出窓口を設定し労働者に周知させる
 - ☆産業医に必要な情報を提供する
- 労働者が申出を行ったことにより不利益な取扱いが行われないようにするための対策を行いましょう。

STEP UP!

- 特に管理職や裁量労働制の労働者などの労働時間を管理することが難しい労働者は、自己申告を確実に行うよう指導しましょう。

ヒント事例

- 本人から申し出させる
- 特に時間管理の難しい労働者には、自己申告を促す
- 健康調査票を兼ねた申出の様式を活用する



⑱ 健康上の問題が疑われる労働者を産業保健従事者に紹介する手順を決める

通達では…

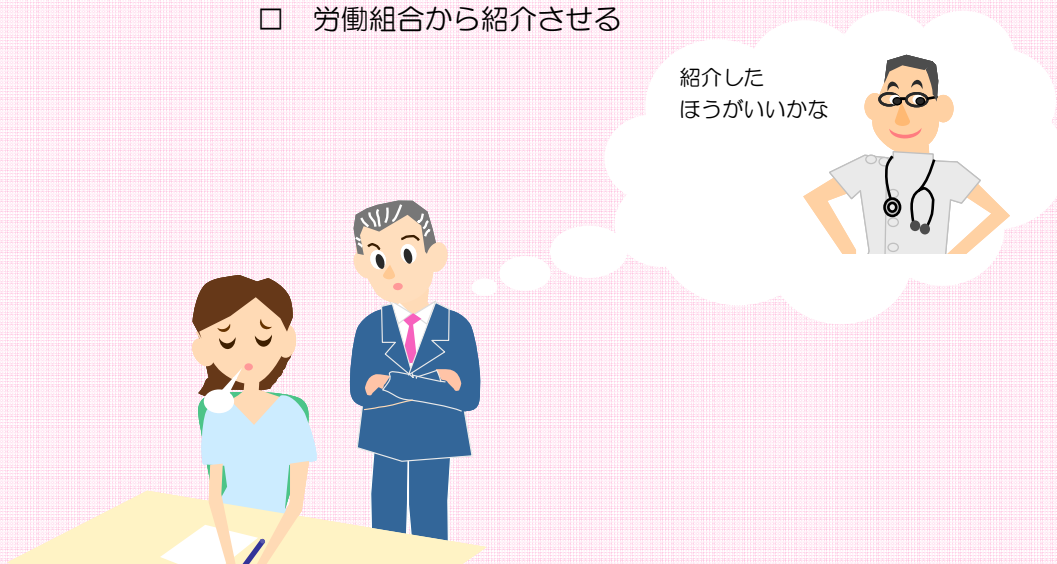
- 家族や職場の周囲の者が労働者の不調に気づくこともあるので、事業者は、家族や周囲の者から相談・情報を受けた場合に、当該労働者に面接指導を受けるように働きかけましょう。

STEP UP!

- 具体的には、相談したい本人または周囲の人が、産業保健従事者にメール、電話、または、直接訪問して相談するなどの仕組みが一般的です。

ヒント事例

- 所属長から紹介させる
- 人事、総務部門から紹介させる
- 同僚から紹介させる
- 労働組合から紹介させる





お役立ちホームページの紹介

職場におけるメンタルヘルス対策、過重労働対策(厚生労働省)

過重労働とメンタルヘルス対策のパンフレットやマニュアルをダウンロードできます。関係する法律についても解説があります。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

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)

過重労働による疲労がどのくらい蓄積しているかを労働者が自分でチェックできます。家族から見たチェックリストもあります。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/dl/tp0630-1d.pdf>

同じチェックリストですが、こちらのページでは自動で採点できます。(中央労働災害防止協会、総合判定プログラム)
http://jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_top.html

長時間労働者への面接指導チェックリスト(産業医学振興財団)

実際の面接指導で広く用いられているチェックリストです。面接指導前に、労働者に自己チェックをしてもらうこともできます。
<http://www.zsisz.or.jp/hoken/doc/m-clist.doc>

小規模事業場向け産業保健マニュアル(労働者健康福祉機構)

小規模事業場の経営者が、労働者の健康を守るために行わなければならない事項が Q&A 形式でまとめられています。事業場のタイプ別に 5 つのマニュアルが用意されています。

<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/manual/manual.html>

事業場におけるメンタルヘルスサポートページ

東京大学大学院医学研究科が運営するサイトです。ストレス調査票やアクションチェックリストなど、現場で使えるツールが豊富です。
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>

過重労働対策ナビ

面接指導のための書式や、いろいろな事業場での事例、過重労働に関する文献など、過重労働についての幅広い情報が載せられています。書式はダウンロードして使用することもできます。

<http://www.oshdb.jp/>

過重労働者の 健康リスクマネジメントのための アクションチェックリスト

本アクションチェックリストは、厚生労働科学研究費の補助により産業医科大学産業生態科学研究所産業保健管理学が実施した「長時間労働および睡眠等の関連要因と発生疾患との総合調査による効果的な過重労働対策の確立に関する研究(H17-労働-一般-001)」の成果の一部として作成されました。