

令和 7 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(疫学研究)

**職場の特性に応じたオーダーメイドの疲労対策：
「職場の疲労カウンセリング」ガイドの作成**

研究分担者 久保智英 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター・上席研究員

＜研究要旨＞

【目的】これまで研究ベースで実施してきた様々な職場の特性に応じたオーダーメイドの産業疲労対策を推進するための「職場の疲労カウンセリング」手法を、職場の産業保健スタッフや人事労務担当者に活用してもらうためのガイドを作成することが目的である。

【方法】ガイドのパンフレット案をたたき台として閲覧しながら 9 名の職場の産業保健スタッフ等に 1～2 時間程度のヒアリングを行った。実際の職場での具体的な活用場面や実施可能性、内容の分かりやすさ等の視点でヒアリングを実施した。

【結果】ヒアリングの結果、改善案として「1.コンセプト・用語の明確化」、「2.疲労の定義と意義」、「3.実践へのハードルを下げる工夫」、「4.Listening（従業員の声を聴く）の工夫」、「5.Dialog（対策を話し合う）の工夫」、「6.Check（効果の見える化）の工夫」、「7.既存データの活用」、「8.具体的なツールと事例の提示」、「9.現場の実情と課題」の 9 カテゴリーが抽出された。それらを反映させて 2025 年度版のガイドを作成した。

【考察】今回のヒアリング結果を反映させて改定することは、「職場の疲労カウンセリング」手法を実際の職場で実践可能にするために必要不可欠なプロセスであった。また、今回のガイドが完成版ではなく、現場で活用されて、かつ実効性の高いものにするためには、今後も随時、改定を続ける必要がある。

【この研究から分かったこと】研究ベースでの職場の疲労カウンセリング手法を現場レベルで活用してもらうためには職場の産業保健スタッフ等の声を取り入れた更なる改定が必要である。

【キーワード】職場の疲労カウンセリング、安全衛生委員会、産業疲労

研究分担者:

松元 俊(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・主任研究員)

A. 目的

労働者の疲労は、同じ状況に長い間縛られ続けて、その状況から逃れられない場合に生じる。肉体的、精神的な疲労も、その主な原因は拘束された状況にあるとして考えられてきた。したがって、労働者の疲労対策の基本は、拘束された状況から労働者を解放できる機会を設けること、つまり、休息、休憩、休日等の休む機会を疲労が過労に至る前の段階で付与することにある。しかし、働き方は、業種や職種、職場等の特性の違いによって大きく異なるた

め、それらを考慮しなければ疲労対策の有効性は限られるだろう。

そこで、現場介入調査チームでこれまで職場のニーズをとらえてオーダーメイドの疲労対策を実施するための手法として「職場の疲労カウンセリング」^{1), 2)}を活用した調査を実施してきた。1 つは交替制勤務の看護師 30 名を対象にして非ランダム化クロスオーバーデザインを用いた 5 か月間の介入調査があげられる³⁾。この調査では、実際のシフト表を見せながら、どのようなシフトの組み合わせが問題であるかを聞き取った結果、多くの看護師が「深夜→深夜→準夜→準夜」という連続夜勤後に準夜勤が続くシフトの組み合わせに疲労を訴えているという具体的な情報が得られた。そこで、それ

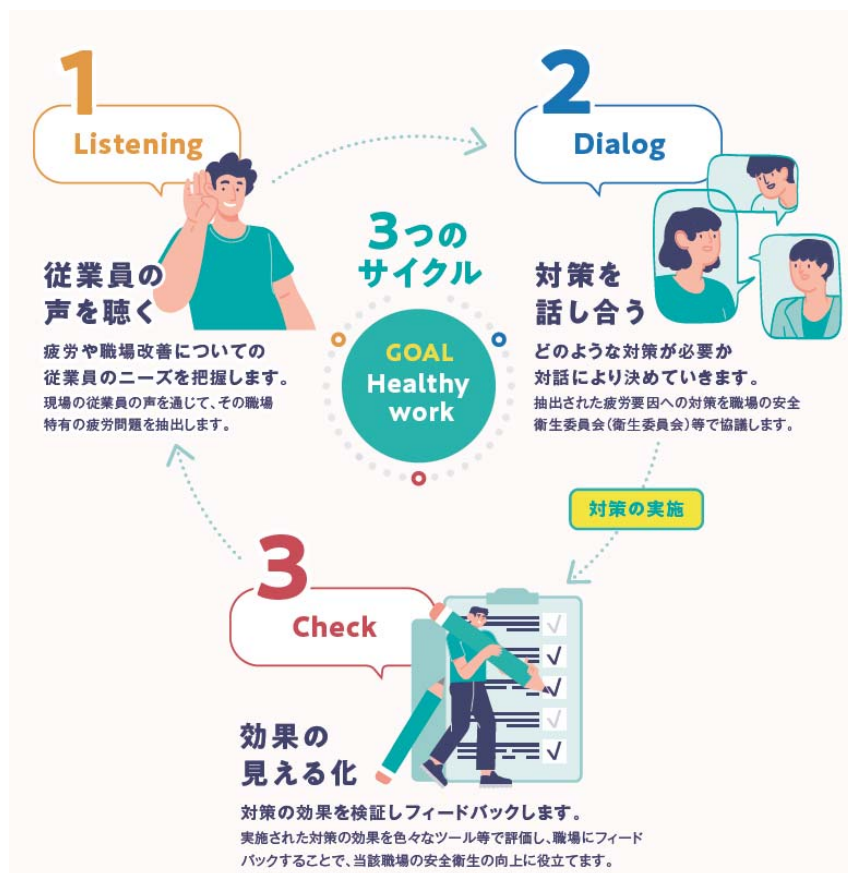


図1. 職場の疲労カウンセリングとは？

に対して連続深夜勤務の後に非番日を1日配置する「深夜→深夜→休日→準夜→準夜」という介入シフト案が看護師長らと協議して考案されたので、その効果検証を実施した。もう1つの研究では介護職員25名に対して疲労回復に望ましいシフトスケジューリングに必要な情報を収集するため、約1時間のセッションで個別にインタビューを実施した⁴⁾。その結果、疲労回復に望ましいシフトスケジューリングのための改善ニーズとして、1. 逆循環シフトの回避、2. 連続勤務の削減、3. 勤務間インターバルの延長、4. 夜勤後の休日の確保が抽出された。そこで、共同開発したAI勤怠スケジューラー(シンクロシフト、(株)サインキューブ)に以上の4点を配慮したシフトを自動作成させて働いた時の2か月間と、従来通り、シフト作成担当者が主導で作成するシフトで働いた際の2か月間において介護職員の疲労度を比較した。

以上の2つの研究で活用した「職場の疲労カウンセリング」手法は、研究者が現場の管理

者や従業員と練り上げて実施したものであるが、今後の対策の波及効果という視点で考えた場合、この手法を職場の疲労やストレスの問題に最も近い立ち位置にいる産業保健スタッフや人事労務担当者が実施できることの方が、わが国の過重労働対策は推進されと考えられる。そこで、本報告書では「職場の疲労カウンセリング」を職場の産業保健スタッフや人事労務担当者が活用して職場環境改善を実施するためにヒアリングを行い、その結果を反映させた形でガイドを作成したので、その作成プロセスについて報告する。

B. 方法

1. 「職場の疲労カウンセリング」の3つのプロセス

職場の疲労カウンセリングを実施するには、職場で働く従業員の改善ニーズや職場の課題を上手にとらえて改善に結びつけて対応・対策を実施することが重要である(図1)。以下に、実施のための3つのプロセスを紹介する。

表 1. ヒアリング結果の概要

カテゴリー	主な意見・要望（改善の方向性）
1. コンセプト・用語の明確化	・ マニュアルの対象者（産業保健スタッフ等）を明確に記載すべきである。人事労務担当者を含めるため「産業保健スタッフ等」と表現することが望ましい。 ・ 「カウンセリング」という言葉は、1対1の面談や心理療法といったネガティブな意味で捉えられがちである。 ・ マニュアルではなく、「職場の疲労対策の手引き」「疲労予防の手引き」等に名称変更を検討すべきでは？
2. 疲労の定義と意義	・ 「疲労とは何か？」という定義や説明があった方が何故、職場で疲労対策をしなければならないのか？が伝わるのでは？ ・ 疲労感が低くても、身体には疲労による害が起こっているため、「疲労」と「疲労感」の違いを伝える必要がある。 ・ 疲労軽減活動の意義として、過労死等対策は本人・家族のためだけでなく、会社のリスクマネジメントになる点を強調すべき。ブラック企業認定やマスコミ報道を防ぐ「社会的イメージの損失回避」も意義に含めるべき。
3. 実践へのハードルを下げる工夫	・ マニュアルのデザインや体裁は魅力的で分かりやすい。しかし、マニュアルというより「紹介」の印象を受けた。 ・ 疲労カウンセリングの3つのサイクルのうち、極端な話、最初の「Listening」（聴く）だけでもOKであることを強調し、現場のハードルを下げるべき。
4. Listening（従業員の声を聴く）の工夫	・ 対面ヒアリングの際に具体的に何を聴けば良いか、WEB アンケート（WEB 意見箱）の文面例等の「ハウツー」が必要。 ・ 安全衛生委員会の前に Google アンケートを用いた匿名アンケートでニーズを捉える取り組みは、産業保健スタッフにとって「とてもやってみたい」手法である。
5. Dialog（対策を話し合う）の工夫	・ 「対策の協議」を意味する「Dialog」は「対策を話し合う」等、より堅くない言葉へ変更しては？ ・ 施策案の例として、「業務の断捨離」や「思い切ってやらないことを決める」等、本当に必要なことかを問いかける視点を追加すべき。
6. Check（効果の見える化）の工夫	・ 疲労を可視化した後、受け皿がないと不安になるため、データを取るだけでなくアクションチェックリストのような対策を示す必要がある。 ・ 疲労は個人の問題にされやすいため、職場単位での解析を重視すべき。解析結果は厳密である必要はなく、「赤青黄の信号機ぐらい」が現場で解釈しやすくて良い。
7. 既存データの活用	・ 産業保健スタッフや人事労務担当者が独自に「Check」の測定・解析が難しい場合、ストレスチェックの集団分析の結果や健診の結果を活用することも考えては？
8. 具体的なツールと事例の提示	・ 「疲労 checker」等のツールの具体的な使用例（こんな内容につなげることができる、といった例）があると活用のハードルが下がる。 ・ 導入時のハウツー説明の機会や講演会、ビフォー・アフターの事例があると嬉しい。取り組み事例には、「社員のニーズ」から「実施」への流れがわかるよう、社員の声の紹介から載っていると想像しやすい。
9. 現場の実情と課題	・ IT 企業のように客先常駐が多い場合、職場の環境を変えられないケースが多い。 ・ 社員が「会社と言っても仕方ない」と諦めていることが多いため、会社がニーズを吸い上げ、小さなことでも有言実行に移すことが重要。

1) Listening(従業員の声を聴く)

疲労やストレスの問題、職場改善についての従業員のニーズを把握し、その職場特有の疲労問題を抽出するプロセスである。具体的には、数名から数十名の従業員から職場改善のニーズを聞き取るために対面でのヒアリングや、匿名での WEB アンケート(WEB 意見箱)を活用する方法があげられる。

2) Dialog(対策を話し合う)

抽出された疲労要因への対策について、現場スタッフと職場の疲労カウンセリングを実施する者(たとえば、産業保健スタッフ、人事労務担当者等)が対話により協議し、課題と改善策を検討・決定する。対話を行うための場の例としては職場の安全衛生委員会等が想定される。

3) Check(効果の見える化)

提案された対策の効果を検証し、職場にフィードバックする。「職場の疲労カウンセリング」ガイドに掲載されている無料で活用できる様々な疲労測定ツールを用いて効果評価を行うことが望ましいが、職場の産業保健スタッフや人事労務担当者が独自でデータの集計・解析を実施することにはハードルがあるかもしれないので、プロセス2の「Dialog」あるいはプロセス1の「Listening」まで行うことも推奨される。

2. ガイドの作成プロセス

1) ヒアリング

今後、職場の産業保健スタッフや人事労務担当者が「職場の疲労カウンセリング」を活用できるようにするためには、どのような実施手続きや改定が必要になるかということについて、「職場の疲労カウンセリング」ガイドの試作版パンフレットを叩き台にして1名につき、1~2時間程度のヒアリングをWEB会議にて実施した。ヒアリングは2025年3月から6月に実施した。具体的には6名の保健師と2名の心理職、1名の行政官を対象とした。

2) ヒアリング結果をガイドに反映

ヒアリングの結果をカテゴリーに分けて印刷業者とともに「見やすさ」、「分かりやすさ」、「デザイン性」という視点で協議してガイドの作成を行った。

C. 結果

1. ヒアリングの結果

表1にヒアリングした結果の概要をカテゴリー別にして示した。執筆者が分類した結果、

「1.コンセプト・用語の明確化」、「2.疲労の定義と意義」、「3.実践へのハードルを下げる工夫」、「4.Listening(従業員の声を聴く)の工夫」、「5.Dialog(対策を話し合う)の工夫」、「6.Check(効果の見える化)の工夫」、「7.既存データの活用」、「8.具体的なツールと事例の提示」、「9.現場の実情と課題」の9カテゴリーが抽出された。

1)「コンセプト・用語の明確化」

当初、たたき台として作成したガイドのパンフレットの中に誰を対象者としているのか?という説明がなかったため、ガイドの表紙に「産業保健スタッフ／人事労務担当者向け」という説明を加えることとした。加えて、心理職のヒアリング対象者からは「カウンセリング」という表現が1対1の面談という印象や心理療法というネガティブな印象を与えるという意見があった。「職場の疲労カウンセリング」の趣旨としては、個人ではなく職場の集団疲労を対象としていることから、敢えて「職場の疲労カウンセリング」と文頭に「職場の」という文言を付していることと、トップダウンではなく、一緒に相談して考えるという意味合いを出すために「カウンセリング」という用語を用いることとした。加えて、当初、パンフレットを「マニュアル」という表現をしていたが、詳細な手続等の解説ではないので指摘を踏まえて「ガイド」という表現に変更した。

2)「疲労の定義と意義」

職場において産業保健スタッフや人事労務担当者が労働者の疲労対策を実施するための意義をガイドの中に触れた方が良いという意見があったため、ガイドの初めのページに疲労対策の意義を加えることとした。とりわけ、労働者の疲労対策の意義に、その効果は労働者本人だけではなく、同僚や家族への効果もあることや、会社の「社会的イメージの損失回避」も意見を踏まえてガイドの中に説明を加筆した。

3)「実践へのハードルを下げる工夫」

「職場の疲労カウンセリング」には「Listening(従業員の声を聴く)」、「Dialog(対策を話し合う)」、「Check(効果の見える化)」の3プロセスがあるのに対して、現場の産業保健スタッフや人事労務担当者が独自に「Dialog」と「Check」、特に測定ツールを用いて集計・解析を行う「Check」まで行うことにはハードルが高いため、従業員の声を聴いた対策を考える「Listening」のプロセスを実施するだけでも、職場は改善されるのではないか?という意見を踏まえてガイ

ドの中に説明を加筆した。

4)「Listening(従業員の声を聴く)の工夫」

対面やWEBアンケート等を活用して従業員の声を聴くためには、どのような質問が良いのか？その具体例があるとやり易いという意見があった。そのため、ガイドの中に具体例を加筆した。また、「職場における安全と健康に関して困っていることはないですか？」という匿名のWEBアンケートを安全衛生委員会の前に実施して、委員会で議論する手法に関して、複数のヒアリング対象者からは自分たちの職場でも実施してみたいという意見が寄せられた。

5)「Dialog(対策を話し合う)の工夫」

当初、「Dialog」の説明を「対策を協議」としていたが、硬いイメージがあるので「対策を話し合う」に変更した。

6)「Check(効果の見える化)の工夫」

過労死等防止調査研究センター(RECORDs : Research Center for Overwork-Related Disorders)のポータルサイト(<https://records.johas.go.jp/>)で無料公開している疲労測定アプリ「疲労 checker」⁵⁾を活用して、職場の疲労カウンセリングを進めることを当初想定していた。しかし、ヒアリングした対象者の多くから、独自にその結果を集団的に解析して改善に結びつけることが難しいという意見が出された。現在のシステムでは個々人の結果のみがフィードバックされるため、職場集団として平均値的に解析することができない。また、ヒアリング対象者からのコメントで、解析結果を分かりやすく理解できるように具体的な数値よりも、信号機のように「赤青黄色」の3段階で結果が分かると有難いという意見も得られた。これらは現時点の疲労 checker のシステムでは対応が難しいので重要な改善点として今後の疲労 checker の改修の際に役立てたい。

7)「既存データの活用」

上記とも関連するが、職場の産業保健スタッフや人事労務担当者が独自にツールを使って集団解析を実施しなくても、既存のストレスチェックや検診の結果等のデータを用いて職場の疲労対策の効果を見ることも良いのではないかと意見が出されたため、説明を加筆した。

8)「具体的なツールと事例の提示」

RECORDs のポータルサイトで具体的な「職場の疲労カウンセリング」の進め方や疲労 checker の使い方等に関する紹介動画の公開

や、講習会を企画してほしいという要望があった。

9)「現場の実情と課題」

職場環境改善を進めるにあたって、従業員から得られたニーズに基づいた対策は小さいことでも実施していくことが重要であるという意見が得られたので、その種の説明を加筆した。

2. ガイドの配布

完成したガイドは今後、RECORDs のポータルサイト上で活用方法の解説記事とともに公開予定であるが、紙媒体で印刷したものは2025年10月に関東圏の産業保健総合支援センター(さんぽセンター)にまずは配布、郵送を行った。

D. 考察

今回、実際の産業保健スタッフ等にヒアリングした結果、1)「職場の疲労カウンセリング」は研究ベースで活用されてきたため、職場の産業保健スタッフや人事労務担当者が実施するためには、現場で活用しやすいように仕組みやシステム等の更なる改定が必要であること、2)RECORDs のポータルサイトの中に、職場の疲労カウンセリングを実践するための説明や疲労 checker の活用方法に関する紹介動画、講習会の開催へのニーズが高いこと、3)労働者の疲労は職場の安全や健康の問題と密接に関係していることから、予防という観点で職場の産業保健スタッフが疲労を切り口にして職場環境改善を進めることに大きな関心があることが分かったが、日々の業務で本来、実施したい予防にまで軸足を移せないという声もあったことの3点に要約できる。

職場の特性に応じたオーダーメイドの疲労対策としての「職場の疲労カウンセリング」は、これまで研究ベースでのみ実施されてきたが、対策の効果を最大限に発揮するには、研究者が主体になるのではなく、現場に最も近い立ち位置にいる産業保健スタッフや人事労務担当者、職場の安全衛生委員会等で活用されてこそ、わが国の疲労問題は改善に向かうと考えられる。また、現在、新しい過重労働対策として着目されている勤務間インターバルやつながらない権利は著者らの研究グループで、それらの効果を支持するエビデンスを発信してきたが⁶⁻⁹⁾、いずれの対策も法律やルールという大きな枠組みの中での対策なので、職場の特性に応じた形での対策にカスタマイズさせなけ

ればその実効性は限られたものになると考えられる。そのような意味で「職場の疲労カウンセリング」は、法律やルールベースの普遍性を重んじた対策から、職場特性に応じた特殊性を考慮した対策へと落とし込むために重要かつ必要なプロセスであると考えられる。

加えて、今回作成したガイドの内容は QR コードで RECORDs のポータルサイトと連携させているので、随時、情報のアップデートが可能な工夫もあることや、ガイド名の中にも 2025 年版という表記にしているため、今後の課題を盛り込んで更なる改定を行うこととする。次の課題としては、このガイドを使用した職場と使用していない職場を対象とした介入調査による効果検証があげられるだろう。

E. 結論

今回の取り組みでは、これまで研究ベースで用いられてきた職場の特性に応じたオーダーメイドの疲労対策としての「職場の疲労カウンセリング」手法を、職場の産業保健スタッフや人事労務担当者が活用して、職場環境改善を実施できるように実現可能性等を含めた視点でヒアリングを行った。その結果、「1.コンセプト・用語の明確化」、「2.疲労の定義と意義」、「3.実践へのハードルを下げる工夫」、「4.Listening (従業員の声を聴く) の工夫」、「5.Dialog (対策を話し合う) の工夫」、「6.Check (効果の見える化) の工夫」、「7.既存データの活用」、「8.具体的なツールと事例の提示」、「9.現場の実情と課題」の視点からの改善意見が得られたので、それらを反映させた形で「職場の疲労カウンセリング」ガイド(付録 1)を作成した。また、今回のヒアリングから、RECORDs のポータルサイトの今後のコンテンツとして、職場の疲労カウンセリングや疲労 checker の使用説明に関する動画作成や、産業保健スタッフ等に対する講習会へのニーズが高いことも分かった。加えて、今回作成したガイドを用いた介入調査による効果検証等も今後の課題として上げられる。さらに、今回のガイドの作成で終了ではなく、今回得られた課題を踏まえた更なる改善を継続的に行っていくことで、わが国の疲労対策の推進に貢献することを目指す。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) Kubo T, Matsumoto S, Izawa S, Ikeda H, Nishimura Y, Kawakami S, Tamaki M, Masuda S. Shift-Work Schedule Intervention for Extending Restart Breaks after Consecutive Night Shifts: A Non-randomized Controlled Cross-Over Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Nov 15; 19(22): 15042. doi: 10.3390/ijerph192215042. PMID: 36429761; PMCID: PMC9691089.
- 2) Kubo T, Matsumoto S, Nishimura Y, Ikeda H, Izawa S, Sato F. A Participatory Artificial Intelligence Driven Shift-Scheduling Application for Improving Sleep Among Shift-Working Caregivers: A 4-Month Non-Randomised Controlled Study With Cross-Over Design. *J Sleep Res*. 2025 Jul 17: e70144. doi: 10.1111/jsr.70144. Epub ahead of print. PMID: 40676768.

2. 学会発表

- 1) 久保智英, 松元俊, 井澤修平, 西村悠貴, 川上澄香, 池田大樹, 玉置應子 (2021) 深夜勤後の勤務間インターバル確保を念頭においた 3 交代勤務シフトスケジュールへの介入調査. 第 69 回日本職業・災害医学会学術大会シンポジウム 6「勤労者の睡眠と健康を考える」. 抄録集 p.8
- 2) 久保智英 (2023) 職場の疲労カウンセリング: 職場の特性に応じたオーダーメイドの疲労対策の必要性. 第 96 回日本産業衛生学会シンポジウム「疲労リスク管理システムの他業種への水平展開に向けて」, 産業衛生学雑誌 Vol. 65, 臨時増刊号, p.160.
- 3) Tomohide Kubo, Shun Matsumoto, Yuki Nishimura, Hiroki Ikeda, Shuhei Izawa, Fumihiko Sato (2024) Use of AI shift-scheduler app for improving sleep among shift-working caregivers: 4-month interventional study with cross-over design. The 27th Conference of the European Sleep Research Society. Online abstract.

- 4) 久保智英, 松元俊, 西村悠貴, 池田大樹, 井澤修平, 佐藤文彦(2024) 職場の疲労特性を反映した AI 勤怠スケジューラーによる交代勤務介護労働者への介入調査. Vol. 66, 臨時増刊号, p.547

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) 久保智英. 自主対応型の疲労対策としての職場の疲労カウンセリングの可能性. : 産業保健と看護. 2024 16(3): 247 - 252.
- 2) 久保智英(2025) 職場の特性に応じたテーラーメイドの疲労対策の重要性: 職場の疲労カウンセリング. 医学のあゆみ, Vol.292, No.7, pp.553-556.
- 3) Kubo T, Matsumoto S, Izawa S, Ikeda H, Nishimura Y, Kawakami S, Tamaki M, Masuda S. Shift-Work Schedule Intervention for Extending Restart Breaks after Consecutive Night Shifts: A Non-randomized Controlled Cross-Over Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Nov 15;19(22):15042. doi: 10.3390/ijerph192215042. PMID: 36429761; PMCID: PMC9691089.
- 4) Kubo T, Matsumoto S, Nishimura Y, Ikeda H, Izawa S, Sato F. A Participatory Artificial Intelligence Driven Shift-Scheduling Application for Improving Sleep Among Shift-Working Caregivers: A 4-Month Non-Randomised Controlled Study With Cross-Over Design. *J Sleep Res*. 2025 Jul 17:e70144. doi: 10.1111/jsr.70144. Epub ahead of print. PMID: 40676768
- 5) Yuki Nishimura, Hiroki Ikeda, Shun Matsumoto, Shuhei Izawa, Xinxin Liu, Atsuko Tamaoki, Tomohide Kubo. Enhanced repeated measurement of psychological tasks and form questions via a web based mobile app. *Environ Occup Health Practice*. 2025; 7:

eohip.2025-0019.

<https://doi.org/10.1539/eohip.2025-0019>

- 6) 久保智英. 過重労働対策としての勤務間インターバル制度の可能性と課題. 産業医学ジャーナル. 2017; 30 (2): 107-137.
- 7) 久保智英. 近未来を見据えた働く人々の疲労問題とその対策を考えるーオンとオフの境界線の重要性ー. Vol. 10 (2017), No. 1 pp. 45-53.
- 8) Kubo T, Izawa S, Tsuchiya M, Ikeda H, Miki K, Takahashi M. Day-to-day variations in daily rest periods between working days and recovery from fatigue among information technology workers: One-month observational study using a fatigue app. *J Occup Health*. 2018 Sep 26;60(5):394-403. doi: 10.1539/joh.2018-0073-OA. Epub 2018 Aug 17. PMID: 30122731; PMCID: PMC6176031.
- 9) Kubo T, Izawa S, Ikeda H, Tsuchiya M, Miki K, Takahashi M. Work e-mail after hours and off-job duration and their association with psychological detachment, actigraphic sleep, and saliva cortisol: A 1-month observational study for information technology employees. *J Occup Health*. 2021 Jan;63(1):e12300. doi: 10.1002/1348-9585.12300. PMID: 34837278; PMCID: PMC8626826.

付録 1.「職場の疲労カウンセリング」ガイド

このガイドでわかること



職場での
疲労対策の進め方



従業員のニーズを
満たした対策の立て方



対策の効果評価

RECORDSポータルサイトで分かること

- 国内外の論文紹介
- イラストを使った論文の紹介
- 研究報告書
- 職場改善のアイデア
- 各種ツールのダウンロード





RECORDs 独立行政法人労働政策研究・研修機構労働安全健康 労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター
(RECORDs: Research Center for Overwork-Related Disorders)

職場の疲労 カウンセリング ガイド 2025

職場の疲労対策に悩んでいませんか？



職場の特性に応じた
オーダーメイドの
疲労対策

過労死等防止調査研究センター

産業保健スタッフ／人事労務担当者向け

なぜ職場において 疲労の管理が 問題なのか？

⚠ 労働による疲労・過労がさまざまな問題を引き起こします！



疲労軽減を目的とした職場改善活動の意義

- 事故／ヒヤリハットの防止
- 社会的イメージの損失回避
- 生産性の維持／向上(業務効率改善／ミスの低減)
- 過重労働／過労死等の防止
- 心身の健康維持(メンタルケア)

本人・家族のためだけではなく、会社のリスクマネジメントになる

「そもそも 過労って？」



過労って？

私たちが日常的に感じている疲労は、病気による疲労を除いて、基本的には休息することで回復に向かうと考えられています。具体的には勤務中の休憩や休息時間、勤務後の余暇時間や睡眠によって疲労は回復していきます。しかし、仕事の負担が私たちの回復力を上回るくらい大きくなると、疲労は「過きたる疲労」である過労にシフトしていきます。

過労はなんで危険？

通常の疲労は休息や睡眠をとれば回復するものです。しかし、過労状態では、休日や睡眠をとっても、なかなか回復しません。そのような状態では、何事にもやる気が起きなくなったり、仕事でのミスやエラーが頻発したり、健康を害したり、生活の質が悪化してしまいます。また、本人だけでなく、上司や同僚、家族とのコミュニケーションも上手くいかなくなります。



過労死等とはどのように起きるの？

厚生労働省の定義では「業務における過重な負担による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負担による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことが」が過労死等とされています。

過労死等として労災認定される際の要因

脳・心臓疾患：長時間労働、勤務時間の不規則性、土曜の多い業務、重大な判断や処置が求められる際の心理的負担を伴う業務、重要物の運搬作業等の身体的負担を伴う業務、寒冷暴露等の作業環境等

精神障害：長時間労働、事故や災害の経験、仕事の失敗、過重な責任の発生、仕事の量・質の増加、ハラスメント等の業務による心理的負担



