

精神疾患・過労死を予防するためのチェックリスト

「チェック」欄に既に実施している事項、実施に向けて準備している事項に○を付けてください。
区分ごとにおおむね15個の○が付けられなければ、職場で改善措置を講じる必要があると考えられます。

| 区分 | 内容 | チェック |
|----------|--|------|
| 長時間労働の防止 | 1 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準」内での労使協定を締結している。 | |
| | 2 労働時間等の設定を改善するため、具体的な措置の内容、導入・実施の予定等にかかる計画を作成している。 | |
| | 3 労働者の労働日ごとの始業・終業時刻をタイムカードやICカード等客観的記録により確認して記録している。 | |
| | 4 事業場ごとに労働時間管理の責任者を明確にするとともに、同じ指揮命令系統にない複数の者を労働時間管理の責任者とするにより労働時間のダブルチェックを行っている。 | |
| | 5 労働者が在宅勤務や持ち帰り残業をする場合は、業務のみに従事した時間を申告させ、これを上司が把握している。 | |
| | 6 タイムカード等により把握した労働時間を労働者各人や職場ごとに集計している。 | |
| | 7 労働時間の自己申告を導入する際は、労働者に労働時間の実態を正しく記録し、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われないなどの説明を行っている。 | |
| | 8 定期的に管理者や人事労務担当者が面談するなどして、自己申告と実際の労働時間と合致しているかの実態調査を行っている。 | |
| | 9 一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化等労働者の健康に配慮した作業管理を行っている。 | |
| | 10 職場単位ごとの割増賃金の予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合に当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額するなどの不利益な取扱いをしていない。 | |
| | 11 相談窓口を設置する、経営者が直接情報を把握できるような投書箱(目安箱)や専用電子メールアドレスを設ける等により、長時間労働の実態を把握する体制を整備している。 | |
| | 12 労働者各人からの労働時間等にかかる個別の要望・苦情に応じるための担当者の配置や処理制度を導入している。 | |
| | 13 年次有給休暇の取得促進を図るため、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた取得率の目標設定および業務体制の整備をしている。 | |
| | 14 年次有給休暇の計画的付与制度を活用している。 | |
| | 15 年次有給休暇の時間単位付与制度の活用や半日単位での年次有給休暇を導入している。 | |
| | 16 年次有給休暇の取得を推奨するなど継続的な指導を行っている。 | |
| | 17 労働者の健康で充実した生活を保障するため、「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充をしている。 | |
| | 18 労働者が時間外労働を行った場合は、代休やまとまった休暇の付与により総実労働時間の短縮を図っている。 | |
| | 19 時間外労働により勤務と次の勤務との間の休息時間が少なくなっていないか、休日が確保されているかを把握し、勤務形態や業務のスケジュールを調整している。 | |
| | 20 長時間労働をしている労働者や職場が判明した場合は、業務量や業務分配を見直す、担当業務に優先順位を付ける、不要不急の業務を除外する、人員を増加させる、配置転換をするなどの是正措置を行っている。 | |

精神疾患・過労死を予防するためのチェックリスト

「チェック」欄に既に実施している事項、実施に向けて準備している事項に○を付けてください。
区分ごとにおおむね15個の○が付けられなければ、職場で改善措置を講じる必要があると考えられます。

| 区分 | 内容 | チェック |
|-------------|--|------|
| 労働安全衛生体制・措置 | 1 衛生委員会を設置し、開催している。 (常時50人未満の事業場においては、衛生委員会に代えて、関係労働者の意見を聴くための機会を活用している。) | |
| | 2 衛生委員会での月間の重点活動項目や主要テーマ(メンタルヘルス、ハラスメント、ノー残業デー、休養室等)を決めている。 | |
| | 3 衛生委員会において、労働者と管理者からヒアリングを行うなどにより労働時間管理の現状を把握し、具体策を検討および実施し、業務指示と時間外労働のための予算額との関係を含めた勤務実態や問題点を改善し、具体策の改善へのフィードバックを行っている。 | |
| | 4 衛生委員会において、事業場全体や職場ごとの労働実態や健康状態の把握を行っている。 | |
| | 5 衛生委員会のメンバーが職場を巡視して、長時間労働やメンタルヘルス不調の原因、ハラスメントの実態・原因を調査している。 | |
| | 6 衛生委員会がアンケートを実施するなどして、各職場でメンタルヘルス不調の問題点を抽出している。 | |
| | 7 衛生委員会において、事業場全体の長時間労働防止やメンタルヘルス推進による労働者の健康障害の防止を図るための対策を樹立している。 | |
| | 8 過重労働やそれによる健康障害が発見されたときは、産業医の助言を受け、衛生委員会において、労働時間の適正管理、各事業場の労働時間および勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断および面接指導の結果等について、調査して原因の究明を行っている。 | |
| | 9 上記の原因究明の結果に基づき、衛生委員会の調査審議を踏まえ、過重労働による健康障害防止対策を樹立している。 | |
| | 10 衛生委員会において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止対策を樹立し、この防止規程を策定している。 | |
| | 11 衛生委員会において、労働安全衛生に関する改善実績を評価し、表彰している。 | |
| | 12 衛生管理者(衛生推進者)を選任している。 | |
| | 13 衛生管理者(衛生推進者)が職場を巡視して事実(残業、ハラスメント等)を調査し、必要な措置を講じている。 | |
| | 14 産業医を選任している。 (常時50人未満の労働者を使用する事業場においては、都道府県ごとに設けられた地域産業保健センターを活用している。) | |
| | 15 産業医と人事担当者、管理者が連携して、労働者の健康状態を把握し、必要に応じて業務軽減措置を講じている。 | |
| | 16 労働者に対し、長時間労働防止やハラスメント防止を含む安全衛生教育、健康教育および健康相談を実施している。 | |
| | 17 健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導などの健康保持増進措置を講じている。 | |
| | 18 事業場内または企業内に保健師や心の健康づくり専門スタッフを配置している。 | |
| | 19 労働者によるメンタルヘルス不調への気づきを促進するため、事業場内部に相談に応ずる体制を整備している。 | |
| | 20 労働者の意見を聞きながら、職場環境、勤務形態、職場組織の改善を行っている。 | |

精神疾患・過労死を予防するためのチェックリスト

「チェック」欄に既に実施している事項、実施に向けて準備している事項に○を付けてください。
区分ごとにおおむね15個の○が付けられなければ、職場で改善措置を講じる必要があると考えられます。

| 区分 | 内容 | チェック |
|---------------|---|------|
| メンタルヘルス ケア | 1 企業全体で、メンタルヘルス不調や過重労働が、誰もが遭遇しうる身近なリスクであるという認識を共有している。 | |
| | 2 産業医、衛生管理者、保健師、人事労務担当者による労働者・管理者のメンタルヘルスケアを含めた健康保持増進計画を策定している。 | |
| | 3 労働者がストレスや心の健康状態を認識し、対処するための援助を行っている。 | |
| | 4 管理者が、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性および職務内容に合わせた配慮を行っている。 | |
| | 5 管理者が部下の目配りができるよう、マネジメントに専念できるようにしたり、人員配置をしたり、組織体制を見直したりするなどの措置を講じている。 | |
| | 6 未経験の業務、想定外の業務に従事する労働者に対し、業務の内容・量を調整したり、職場で支援したりしている。 | |
| | 7 職場内のコミュニケーションを図り、仕事に集中している労働者や困難な業務を抱えている労働者に対し、職場で支援をしている。 | |
| | 8 職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境の改善をしている。 | |
| | 9 配置転換、業務内容の変化や職場環境の変化に対応できるようにするため、労働者の年齢や経験に応じて、業務の内容・量を調整したり、職場で支援したりしている。 | |
| | 10 異動(配置転換、出向)の対象労働者に対し、十分な説明をしたり、その不利益を緩和する措置を講じたりする配慮をしている。 | |
| | 11 労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいたメンタルヘルスケアなどの健康指導を行うため生活状況調査や医学的検査等の健康測定を実施している。 | |
| | 12 上記の健康測定に基づき、心理相談カウンセラーを活用するなどして、ストレスに対する気づきへの援助、リラクゼーションの指導等のメンタルヘルスケアを行っている。 | |
| | 13 管理者が、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者、保健師)や外部の専門医、カウンセラーや専門機関への相談や受診を促している。 | |
| | 14 産業保健スタッフが、管理者と協力し、労働者の気づきを促して、保健指導、健康相談等を行い、必要に応じて医療機関への相談や受診を促している。 | |
| | 15 産業保健スタッフより必要な情報の提供を受けてその状況に対応した必要な配慮を行っている。 | |
| | 16 労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供している。 | |
| | 17 事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、産業保健スタッフが窓口となって対応する体制を整備している。 | |
| | 18 労働者が必要に応じて産業医や医療機関に連絡、相談することができるネットワークを整備している。 | |
| | 19 メンタルヘルス不調になった場合は、心身の健康相談やカウンセリング、休暇の取得、業務の軽減、心身の状態に適した配属先への異動、退職などの措置を講じている。 | |
| | 20 労働者が治療を受けているのであれば、人事労務担当者または産業医が主治医から聴き取りをしたり、労働者と面談をしたりしている。 | |

精神疾患・過労死を予防するためのチェックリスト

「チェック」欄に既に実施している事項、実施に向けて準備している事項に○を付けてください。
区分ごとにおおむね15個の○が付けられなければ、職場で改善措置を講じる必要があると考えられます。

| 区分 | 内容 | チェック |
|----------------|--|------|
| 面接指導・ 健康診断等 | 1 1年以内ごとに1回定期的に医師等によるストレスチェックを実施している。 | |
| | 2 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数のおおむね2分の1以上である労働者に対し、ストレスチェックを実施している。 | |
| | 3 ストレスチェックの結果を一定規模の集団ごとに集計・分析し、その結果を当該集団の労働者にストレス軽減措置を講じている。 | |
| | 4 衛生委員会において、ストレスチェック制度の実施方法、実施状況とこれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議をしている。 | |
| | 5 衛生委員会での調査審議の結果を踏まえ、ストレスチェック実施規程を策定し、あらかじめ労働者に周知している。 | |
| | 6 高ストレス者が面接指導を受けてから1か月以内に面接指導を実施した医師および産業医の意見を聴取している。 | |
| | 7 面接指導実施後に、医師の意見を勘案し、高ストレス者と十分に協議をし、不利益を緩和した上で、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等の措置を講じている。 | |
| | 8 ストレスチェックおよびメンタルヘルスケアについて相談窓口を設置して、相談しやすい環境を作る、産業医、保健師等が連携して相談対応に当たるといった措置を講じている。 | |
| | 9 衛生委員会において、長時間労働者の面接指導等の実施方法と実施体制、面接指導の申し出が適切に行われるための環境整備、面接指導の申し出を行ったことにより労働者に対して不利益な取り扱いが行われないようにするための対策を講じている。 | |
| | 10 時間外労働が1か月当たり100時間を超えた労働者に対し、医師による面接指導（問診等による心身状況の把握、面接による必要な指導）を実施している。 | |
| | 11 時間外労働時間が2～6か月の平均で1か月当たり80時間を超えた労働者、または1か月当たり45時間を超えた労働者に対し、面接指導を実施している。 | |
| | 12 職場ごとに労働時間だけでなく、業務上の負荷要因を加味して長時間労働者の面接指導の実施要件を定めている。 | |
| | 13 長時間労働者が面接指導を受けてから1か月以内に面接指導を実施した医師および産業医の意見を聴取している。 | |
| | 14 長時間労働者に対し、面接指導実施後に、医師の意見を勘案し、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等の措置を講じている。 | |
| | 15 面接指導により高ストレス者および長時間労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医の助言を得ながら、必要に応じ主治医と連携を図りつつ対応している。 | |
| | 16 事業場内部に相談に応ずる体制を整備する、事業場外の相談機関（EAP：従業員支援プログラム）の活用を図る等、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行っている。 | |
| | 17 1年以内ごとに1回定期的に医師による一次健康診断を実施している。 | |
| | 18 深夜業（午後10時～午前5時）従事者について、6か月以内ごとに1回の健康診断を実施している。 | |
| | 19 健康診断実施後に、医師の意見を勘案し、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等の措置を講じている。 | |
| | 20 一次健康診断において、血圧、血中脂質、血糖、肥満度の4項目について、いずれも異常所見があると診断された者に対し、二次健康診断等給付を活用するなどして二次健康診断および保健指導を受けさせている。 | |

精神疾患・過労死を予防するためのチェックリスト

「チェック」欄に既に実施している事項、実施に向けて準備している事項に○を付けてください。
区分ごとにおおむね15個の○が付けられなければ、職場で改善措置を講じる必要があると考えられます。

| 区分 | 内容 | チェック |
|--------|--|------|
| 職場復帰支援 | 1 休職者に対し、療養に専念できるよう安心させると同時に、休職中の事務手続きや職場復帰支援の手順についての説明を行っている。 | |
| | 2 休職期間中も休職した労働者に対して必要な連絡するとともに、休職者の健康状態や生活状況を聞き取っている。 | |
| | 3 衛生委員会において、産業医等の助言を受けながら、リハビリ勤務や職場復帰支援プログラム等の復職対策を樹立している。 | |
| | 4 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図っている。 | |
| | 5 休職者を職場復帰させる際には、労働者や家族と面談して労働者の健康状態を把握した上で、産業医や衛生管理者と協議して判断している。 | |
| | 6 通院状況や、治療の自己中断等をしていないか、また現在の病状や、今後の見通しについての主治医の意見を復職を希望した労働者から聞き、必要に応じて同人の同意を得た上で主治医との情報交換を行っている。 | |
| | 7 復職の判断をする際、復職希望者の健康がどの程度回復したか、転勤は可能か、どの程度の時間勤務することができるかなどの基準を設けている。 | |
| | 8 復職希望者が、よりストレスを感じることの少ない職場づくりをめざして作業環境、作業方法などの物理的な環境のみならず、労働時間管理(長時間労働や突発的な時間外労働の発生等)、人事労務管理(人材の能力・適性・人間関係等を考えた人材配置等)、仕事の方法(サポート体制・裁量権の程度等)等、労働者のメンタルヘルスに影響を与え得る職場環境等の評価と改善をしている。 | |
| | 9 復職希望者が休職した後に復職する際には原職復帰を原則としつつ、同人のキャリア、復職後の業務などを勘案して柔軟に対応している。 | |
| | 10 復職希望者の症状や治療状況を確認しつつ、事業場において個別に具体的な職場復帰支援プランを作成している。 | |
| | 11 職場復帰支援プラン作成後も、職場復帰を決定する直前にも復職希望者の症状や治療状況を確認している。 | |
| | 12 職場復帰支援プランについては、産業保健スタッフを中心に、復職した労働者、管理者が互いに協力をし合い、主治医との連携を図りつつ取り組んでいる。 | |
| | 13 復職者について、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すこと等円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行っている。 | |
| | 14 段階的職場復帰をするときは、次のステップへ進む基準を設けている。 | |
| | 15 管理者が、業務でのサポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、段階的な就業上の配慮(残業・交替制勤務・深夜勤務等の制限または禁止、労働時間短縮等)をしている。 | |
| | 16 管理者が、復帰後の労働者の状態について産業保健スタッフと協力しながら注意深い観察を行っている。 | |
| | 17 管理者が、復職者の焦りや不安に対して耳を傾け、健康の回復を優先するよう努め、何らかの問題が生じた場合には早めに相談するよう伝えている。 | |
| | 18 労働者および職場の状況につき労働者本人および管理者から話を聞き、適宜職場復帰支援プランの評価や見直しを行っている。 | |
| | 19 復帰後も治療が継続する場合は、外出許可をしたり、休暇を取得させたりするなど通院時間を確保させている。 | |
| | 20 復職者が不調であれば勤務を軽減したり、休暇を取得させたりしている。 | |