

## 2. 過重労働予防のためのアクションチェックリスト

### 過重労働予防のためのアクションチェックリスト

長時間労働が続くと、ワーク・ライフ・バランスが破綻するだけでなく、作業効率が低下し、さらには心身の健康障害を引き起こすことになります。

このチェックリストは、このような過重労働を防止するために作成されたもので、産業医や安全管理者、衛生管理者、安全衛生委員会委員などが、職場巡視時などに、職場の労働者や関係者に聞き取りしたりしながらチェックします。

対策がすでに行われている場合や対策が不要な場合は「いいえ」をチェック  します。

対策が必要な場合は「はい」をチェック  します。

一通りチェックが終わった後、「はい」をチェックした項目から優先する項目を選び「優先」をチェック  します。

メモ欄には、「すでに行われている対策＝良好事例」または「対策が必要なものを改善するためのアイデア」をできるだけ具体的に記入します。

また、対策が必要な項目については、必要に応じて労働者本人や上司に「改善のためのヒント」を参考にアドバイスします。

## 1 仕事の質・量と人員のバランスをとる。

この対策を提案しますか？ いいえ はい———優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 仕事の質・量と人員のバランスが適切かどうか定期的に労使で確認する。
- 仕事の質・量が変更される場合は、変更後の人員が適切かどうか労使で確認する。
- 変則勤務・交代勤務・繁忙期業務に従事する労働者の業務配分と作業編成を改善し、負担を軽減する。
- 特定の個人やチームの作業量が過重で偏りがあつたりしないように必要な改善を行う。
- 心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業を改善する。

## 2 週や月あたりの労働時間を確認し、長時間労働が生じないようにする。

この対策を提案しますか？ いいえ はい———優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 安全・健康で快適な職場環境づくりの責任を負って、時間外労働を減らすという組織トップの方針を示す。
- 休日、休暇がきちんと取得でき、ノー残業デーを確実に実施できるような勤務体制、作業編成にする。
- 深夜・早朝勤務や不規則勤務・交替勤務による過重負担を避けるために、勤務編成を見直し、十分な休養時間が確保できるようにする。
- 管理者への聞き取りを行い、管理者による時間外勤務把握を確認し、作業の改善につなげる。
- ノー残業デーの定時庁舎ライトダウンなど時間外勤務縮減対策を工夫する。

### 3 職場全体の仕事が計画的に進むようにする。

この対策を提案しますか？ いいえ はい——優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 管理型の仕事の体制ややり方を排し、労働者の参加のもと作業計画を策定する。
- 一人ひとりの作業内容を明確にし、作業量を適正にする。
- それぞれの作業内容や進行状況をそのつどみんなが把握できる体制をつくる。
- 孤立した作業が必要となるような機器配置や作業分担を避ける。
- 異動・昇任や新任の労働者が不安を早期に回避できるように、作業内容や職場ストレスを周知したり、懇親会など適切な場を設ける。

### 4 自分のペースで仕事ができるようにする。

この対策を提案しますか？ いいえ はい——優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 仕事に優先順位をつけ、ゆとりを持って作業ができるようにする。
- 使いやすい道具を備え、書類や必要物品を取り出しやすくするなど、作業しやすい職場環境を整える。
- 適切な休憩時間を確保するとともに、自発的に休息がとれるようにする。
- 各人の行った仕事の質と量について、労働者本人に情報が知らされるようにする。
- パソコン作業をはじめ仕事の変化に対応できない労働者を助けるサポーターなど技術的、精神的に支援する体制を設ける。

## 5 上司や同僚と気軽に相談できる環境を整備する。

この対策を提案しますか？ いいえ はい——優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 偏った作業量の適正な再配分など、的確な労務管理が行われるように管理職の意識を啓発する。
- 管理職向けのラインケア研修を実施し、コミュニケーションの向上や傾聴に関するスキルアップをはかる。
- 上司や同僚に相談しやすいようなチーム編成にするとともに、職場レイアウトも工夫する。
- 気軽に相談できるキーパーソンやサポーターづくりに取り組む。
- 職場でお互いを理解し、支え合い、助け合う雰囲気生まれるように懇親の場を設ける。

## 6 職場内で定期的なミーティングを行う。

この対策を提案しますか？ いいえ はい——優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 朝礼やミーティングを行い、職場内の相互支援を得られるようなしくみを工夫する。
- それぞれの労働者がそれぞれの場所で話すのではなく、意思疎通や問題の解決につながるように、ミーティングなどみんなで話し合う場を随時設ける。
- 限られた人に任せるのではなく、組織として対応できるようにみんなに関わっていく。
- 職場でそれぞれが作業しやすいように情報を共有したり、連絡調整を行うなど、相互支援を推進する。
- 職場コミュニケーションをよくするように、常々の挨拶や声かけを励行する。

## 7 仕事にやり甲斐を持てるようにする。

この対策を提案しますか？ いいえ はい———優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- みんなで作業の見直しと活性化をはかり、達成感のあるものにする。
- 十分な技術教育や訓練を実施し、必要に応じて再教育や再訓練を実施する。
- トラブル時の日常的な技術サポート体制を確保する。
- 作業の内容、職務設計、時間規制等の改善について、労働者の意見や工夫が反映されるようにする。
- 作業速度や作業量を労働者が調整できるように、作業結果の責任と作業方法の選択の余地を広げる。

## 8 心やからだの健康問題について気軽に相談できる窓口を設ける。

この対策を提案しますか？ いいえ はい———優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- 職場ストレス改善のための具体的な数値目標を立て、その効果を評価する。
- 過労やストレスを訴える労働者に対して、産業医等の専門スタッフが応対できる体制を設ける。
- 一定時間を超えて労働した者に、産業医や専門医等の面接を行う。
- 労働者がゆっくりくつろげる独立した部屋か場所を男女別に設ける。
- テーマや目標を持って労働者が自主的に取り組む健康づくり事業を支援する。

## 9 ワーク・ライフ・バランスが確保できるようにする。

この対策を提案しますか？ いいえ はい———優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- ワーク・ライフ・バランス担当所管や推進体制を設ける。
- 育児や介護・看護のための相談窓口を設ける。
- 育児や介護・看護など家庭での役割を支援する制度の充実をはかる。
- 地域活動・社会貢献活動や自己啓発のための休暇・休職制度など支援制度を設ける。
- ライフプラン推進事業等を活用して、社会貢献や生き甲斐づくり、健康づくり等の事業を推進する。

## 10 職場でレクリエーションを行う。

この対策を提案しますか？ いいえ はい———優先

メモ \_\_\_\_\_

※改善のためのヒント

- スポーツ大会や各種イベントなどみんなが楽しく参加できる企画を実施する。
- 文化・運動など多様なサークル活動に対して必要な支援を行う。
- 地域と一体の活動に取り組むサークル活動を支援する。
- リフレッシュ設備や福利厚生施設の整備、活用をはかる。
- 安全な飲料を提供する飲料設備や、清潔で快適な食事場所を設ける。

## ■参考資料について

厚生労働科学研究で過重労働に関する多くの研究が行われ、さまざまな成果物が報告されています。過重労働を防止するための具体的事例や、過重労働による健康障害を予防するための便利なツールが開発されています。以下の参考文献からアクセスできますので、職場のみなさんにも教えてください。

### 【参考文献】

#### ①労働者の疲労蓄積度チェックリスト

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html>（厚生労働省）

労働者本人による疲労蓄積度の自己診断だけでなく、家族による疲労蓄積度の判定ができます。

#### ②過重労働等健康リスク予知チャート

<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/riskchart/index.htm>（事業場のメンタルヘルスサポートページ）

産業医などの産業保健スタッフが長時間労働者の面接指導を行う場合に活用することを想定して作成されています。このチャートを活用することにより労働者の健康状態を視覚的に捉えることができます。

#### ③過重労働対策ナビ

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

全国の産業医等により実施された調査研究から得られた過重労働対策に関する有用な情報が提供されています。

#### ④事業場のメンタルヘルスサポートページ

<http://www.jstress.net>

過重労働やメンタルヘルスに関する文献等がダウンロードできます。