

ことおよび有給休暇の取得を促進することが求められる。

その際、労働時間等設定改善委員会を設置して、働き方の多様化に合わせて労働者の健康と生活に配慮した労働時間や休暇制度を推進することが望ましい。

ト 二次健康診断等の受診勧奨等

事業者は、面接指導において、健康診断が未受診である労働者又は二次健康診断の対象となる労働者が把握された場合には、当該労働者に対して、それぞれ健康診断又は二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

また、面接指導において、自発的健康診断を受診することが望ましいと考えられる労働者が把握された場合には、当該労働者に対して、その受診を勧奨する診断区分に関する医師の判定を受けた当該健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

(7) 面接指導に係る個人情報の取扱い

イ プライバシーの保護への配慮

事業者は、個々の労働者の健康情報が、個人のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意することが求められる。

ロ 安全管理及び目的外利用の禁止

事業者は、面接指導で聴取される内容には、当該労働者の健康情報に加えて、職場や作業の情報、職業観や生活背景、職場内外の人間関係など多彩かつ他者にも関係する個人情報が含まれることから、産業保健の目的で取扱う必要のない者がこれらの個人情報にアクセスできないように安全管理を徹底すること、及び、これらの内容が産業保健の目的以外で利用されないような体制を確保することが求められる。

ハ 診断名や生データの取扱い

事業者は、面接指導で聴取された情報や提出された文書のうち診断名や生データが含まれているものについては、そのデータの利用に当たって医学的知識に基づく加工・判断等を要することから、産業医等の医師や看護職に行わせることが求められる。

これらの情報を産業保健業務従事者以外の者に取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、産業医等の医師や看護職に対して健康情報を適切に加工させた上で提供する等の措置を講ずることが求められる。しかし、産業保健の目的で、どうしても健康情報が記録された文書を職場に提供する必要がある際には、目的の達成に支障がない限り本人の同意を得ることが望ましい。

ニ 面接指導の結果の報告書及びそれに基づく意見書の取扱い

事業者は、面接指導を担当する医師等に対して、面接指導の結果の報告書及びそれに基づく意見書には、病名欄のない書式を使用させるなど診断名や生データを記載しないことを求めることが望ましい。

ホ 医師や看護職以外による取扱い

産業医等の医師や看護職が取扱うことができない場合は、衛生管理者または健康管理について

の知識のある常勤者が担当することが望ましい。ただし、事業者は、そのような者に取扱わせる時は、守秘義務を課して、健康情報の適正な取扱いの厳格な実施を確保することが求められる。

(8) 衛生委員会における措置

事業者は、面接指導の結果に基づき、労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること及び労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関することについて、衛生委員会又は安全衛生委員会の設置義務のある事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会を開催して調査審議することが適当である。

(9) 面接指導のあり方に関する産業医の意見の聴取

産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、産業医に対して、面接指導の計画、実施上の注意、改善すべき事項等について意見を聴取することが適当である。

10 過重労働対策の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の開発

10 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の開発

川瀬洋平、堀江正知、筒井隆夫、永野千景、佐々木直子
産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健管理学

1 目的

平成 14 年 2 月に厚生労働省から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平 14 基発第 0212001 号、以下、総合対策）が公表されてから、過重労働による健康リスクを重視している事業場においては、産業医による面接指導を実施する体制を構築し、実際に産業医による面接指導を実施してきている。一方、多くの事業場においては年に 1 回の一般定期健康診断の機会以外に、労働者が産業医等の医師による面接を受ける機会がなく、医学的な検討がなされる機会が設けられていない現状が存在する。

このような中で、平成 18 年 4 月からは、事業者に対して長時間労働者を対象にした医師による面接指導を義務付ける規定が追加された改正労働安全衛生法が施行される。今後は、すべての事業場において、産業医をはじめとする多くの医師が、過重労働による健康障害を防止するための面接指導の実施を求められるようになると推測されるが、事業場の現状にあった面接指導のためのガイドラインや手引書はまだない。

これまで我々は、本研究の一環として、平成 16 年度に過重労働者に対する医師による面接指導に関する事業場調査を行っており、先進的な事業場における過重労働対策を実施する際の効果的な手法や解決困難な課題を収集している。それらの知見を抽出して整理し、これから面接指導を実施しようとする事業場に対して提供できれば、産業医による過重労働対策を広く普及させることができると考えられる。

そこで、事業場において法規に基づいた面接指導を適切に実施する際に有用なツールとして「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」を開発することを目的に、本研究を実施した。

2 アクションチェックリストの利用者

事業場内の産業保健従事者（産業医、保健師、衛生管理者等）

3 方法

1) 「医師＝産業医」である場合の実務フローチャートの作成

事業場における過重労働対策に関与する医師としては、産業医又は産業医の要件を備えた医師が望ましい。したがって、まず、本研究と平行して行われた「医師による面談指導のための実務フローチャートの開発」研究（以下、実務フローチャートの開発研究）で作成された「医師による面接指導のための実務フローチャート」（以下、実務フローチャート）を、産業医が医師と同一である場合と仮定して、フローチャートを改変した。

改変されたフローチャートを、「「医師＝産業医」である場合の実務フローチャート」と称した。

医師が産業医でない場合については、今回は考慮していない。

2) 「医師＝産業医」である場合の実務リストの作成

1)と同様に、実務フローチャートの開発研究で作成された実務リストを、産業医が医師と同一である場合と仮定して改変した。さらに、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について」（平成18年2月24日付け基発第0224003号、以下、改正安衛法施行通達）のうち医師による面接指導に関して記された事項等を参照し、過重労働による健康障害を防止するためにより有用と思われる事項を留意点として追加表記した。

作成されたリストを、「医師＝産業医」である場合の実務リスト」と称した。

3) アクションチェックリストの作成

2)で追加表記した留意点を基にして、実際に面接指導を実施する場面や面接指導体制の構築の過程において、1)で作成したフローチャートを適切に運用できるように、また、2)で作成した実務リストの実施項目を適切に実施できるように、実際に行うことが望ましい事項をアクション項目として列挙し、アクションチェックリストとした。

作成されたアクションチェックリストを、「医師＝産業医」である場合のアクションチェックリスト」と称した。

4 結果

図1に、「医師＝産業医」である場合の実務フローチャートを示す。

表1に、「医師＝産業医」である場合の実務リストを示す。

表2に、「医師＝産業医」である場合のアクションチェックリストを示す。

参考として、産業医が専属産業医である場合を想定し、効果的な面接指導体制の構築のために必要な要素を盛り込んで、実務フローチャートおよび実務リストを作成し、図①および表①に示す。

5 次年度以降の研究の予定

平成16年度に行われた厚生労働科学研究「事業場における過重労働による健康障害防止対策のための具体的方策に関する研究」における「過重労働者に対する医師による面接指導に関する事業場調査」の結果を活用し、アクションチェックリストを実施していく際に有用と思われる事項をヒントとしてまとめる。すなわち、総合対策に基づいて、すでに過重労働者を対象とする産業医による面接指導が実施されているところで、共同研究者及び研究協力者からの要請に対して本研究の協力の意思を表明した25事業場における面接指導体制の例を引用し、ヒント集としてまとめる。

また、作成されたアクションチェックリストは、事業場における試用を通じてチェックリストの有用性の評価を行う。

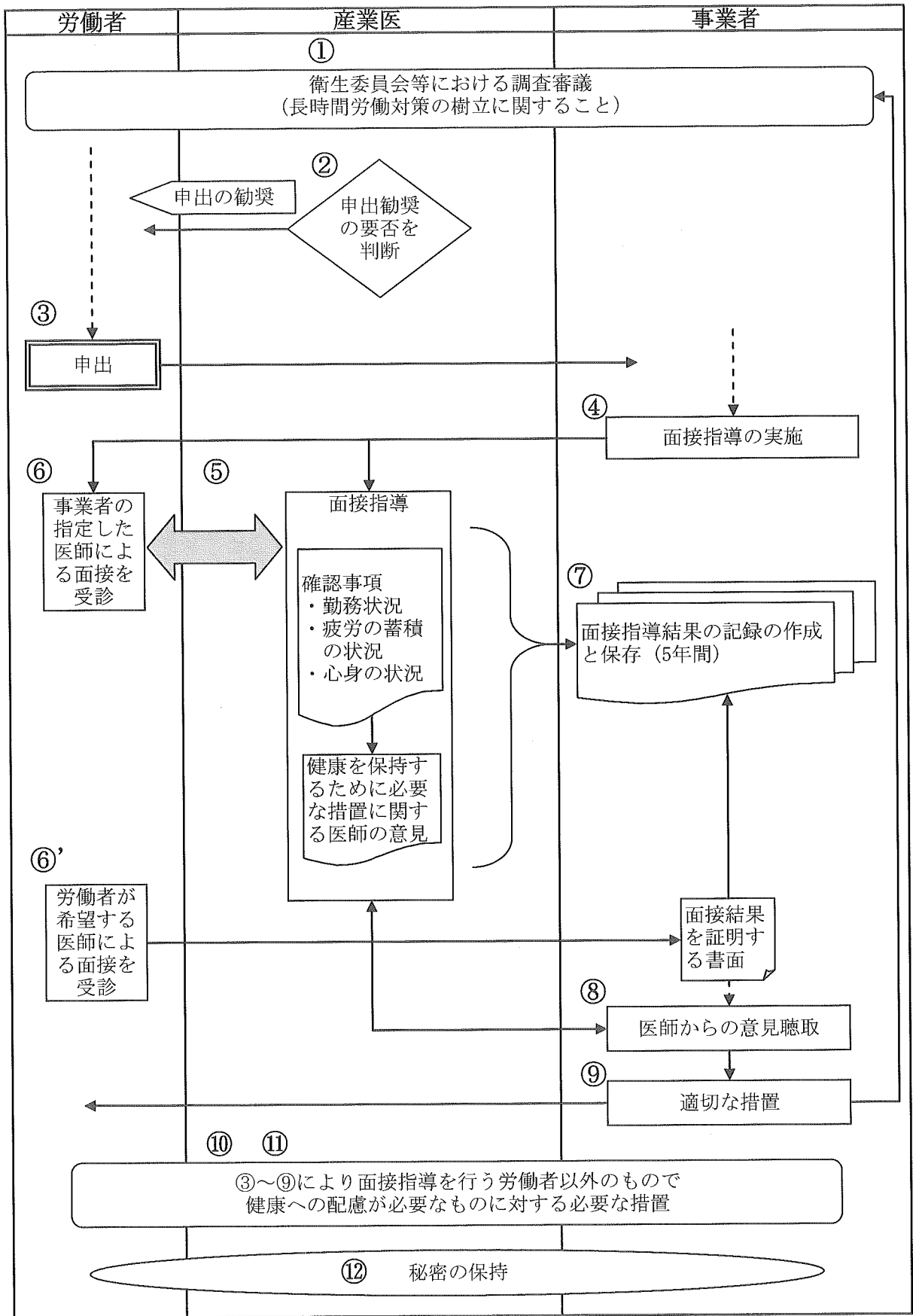


図1 「医師＝産業医」である場合の実務フローチャート

表 1 「医師＝産業医」である場合の実務リスト

番号	実務の名称	誰が	誰に	どうする	留意点
①	衛生委員会等における調査審議	事業者 産業医 労働者	(-)	衛生委員会等において長時間労働による健康障害防止対策及び精神的健康保持増進対策について審議し、議事概要を労働者に周知させる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働による健康障害の防止対策の樹立については、以下の事項を含めて、衛生委員会や関係労働者の意見を聴く機会を利用して、産業医や衛生管理者の出席を図りつつ調査審議し、事業者がその結論を尊重し、議事の概要を労働者に周知する 1 長時間労働による健康障害の防止対策の実施計画の策定 2 面接指導等の実施方法及び実施体制 3 労働者の申出が適切に行われるための環境整備（自分の労働時間を確認できる仕組み、申出様式、申出窓口） 4 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策 5 面接指導に準ずる措置を実施する対象者の基準の策定 6 事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の労働者への周知 ・ 事業者は、メンタルヘルス不調に関して面接指導を受けた結果として労働者に対して不利益な取扱いをしない
②	申出の勧奨	産業医	労働者	申出を行うよう勧奨する必要があるかどうか判断し、該当者に対して申出を行うよう勧奨する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月間法定外労働時間が100時間を超えた労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、面接指導の受診を労働者の申出とみなし、受診しなかった労働者は申出がなかったものとしてよい ・ 事業者は、労働者に申出の勧奨を行う産業医に対して、時間外・休日労働が1ヶ月当たり100時間を超えた労働者の作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を提供する ・ 産業医が申出を勧奨する方法には、健康診断結果等から健康リスクが高いと判断した労働者にあらかじめ勧奨しておくこと、及び、家族や周囲の者からの相談・情報に基づき勧奨することが考えられる
③	申出	労働者	事業者	面接指導を希望すると申し出る	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接指導の対象者は、「月間法定外労働時間数が100時間（変形労働時間制等の事業場も同様）を超え、かつ、疲労の蓄積がある」（以下、長時間疲労労働者）として自ら申し出た者とす。 *月間法定外労働時間数：1ヶ月の時間外・休日労働を含む労働時間－（1ヶ月間の暦日数/7）×40 ・ 面接指導の実施体制では、労働者が自分の労働時間を確認できる仕組みの整備、申出様式や申出窓口など申出手続の体制の整備、労働者に対する体制の周知が図られる ・ 労働者の申出内容には、日時、場所その他の配慮を求めめる事項、希望する医師を含める ・ 労働者の申出は、書面や電子メールを記録する ・ 労働者の不調に気づいた家族や周囲の者から相談・情報を受けた場合は、労働者に面接指導の受診を働きかける

表 1 「医師＝産業医」である場合の実務リスト

番号	実務の名称	誰が	誰に	どうする	留意点
④	面接指導の実施	事業者	労働者	面接指導の対象となった労働者に対し、医師による面接指導を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月間法定外労働時間数は、賃金締切日等に毎月一定の期日に算定する ・ 裁量労働制の適用を受ける労働者は、事業場ごとに取り決めた方法により労働時間を把握する ・ 面接指導の対象者は、「月間法定外労働時間数*が100時間（変形労働時間制等の事業場も同様）を超え、かつ、疲労の蓄積がある」（以下、長時間疲労者）として自ら申し出た者とする ・ 管理・監督者など労働時間に関して特段の定めのある労働者は、自ら申し出た者を長時間疲労労働者と認める ・ 事業者と労働者とで把握している労働時間に差異があり確定に時間を要する場合は、面接指導を実施する ・ 面接指導の対象者から除外してよいのは、1ヶ月以内に面接指導を受けた者、又は、診察・健康診断・過去の面接指導・疲労蓄積度のチェックリストの結果等に基づき、健康上問題がない者で、医師が面接不要と認めた者である ・ 面接指導の実施体制では、労働者が自分の労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式や申出窓口など申出手続の体制の整備、労働者に対する体制の周知が図られる ・ 面接指導を実施する医師は、産業医又は産業医の要件を備えた医師が望ましい ・ 派遣労働者の面接指導は、労働者派遣法第42条第3項に基づき派遣先が派遣元事業主に労働時間を通知して、派遣元事業主が実施する ・ 面接指導の実施費用は、事業者が負担しなければならないが、面接指導に要した労働時間の賃金は、事業者が負担するのが望ましいものの労使協議で定めてよい ・ 面接指導を実施する医師は、脳・心疾患等とともにうつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症の予防を図り、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況について確認する ・ 面接指導の結果に記載する心身の状況には、疾病名等の状況を記載する必要はない
⑤	面接指導	産業医	労働者	面接指導を行い、当該労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況について確認する	
⑥	面接受診（産業医）	労働者	産業医	事業者が行う面接指導を受け	
⑥'	面接受診（労働者希望の医師）	労働者	医師（労働者希望の労働者）	労働者が希望する医師による面接指導を受けたい場合、その結果を証明した書面を事業者に提出する	

表 1 「医師＝産業医」である場合の実務リスト

番号	実務の名称	誰が	誰に	どうする	留意点
⑦	面接指導結果の記録の作成と保存	事業者		面接指導の結果に基づいて医師の意見が記載された記録を作成し、5年間保存する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接指導の結果に記載する心身の状況には、疾病名等の状況を記載する必要はない ・ 面接指導結果の記録は、表2の事項を記載して5年間保存する（面接指導を実施した医師の報告をそのまま保存してもよい） <ol style="list-style-type: none"> 1 実施年月日 2 労働者の氏名 3 医師の氏名 4 労働者の疲労の蓄積の状況 5 労働者のその他心身の状況（疾病名等の状況を記載する必要はない） 6 医師の意見
⑧	医師からの意見聴取	事業者	医師	面接指導が行われた後、面接を受けた労働者の健康を保持するために必要措置について、医師の意見を聞く	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接指導後の医師意見は、結果報告を受ける際に併せて聴取する ・ 面接指導後の医師意見は、実施した医師のほかに産業医から聴取することも考えられる ・ 面接指導の申出、実施、実施後の医師意見の聴取は、いずれも1ヶ月以内に行う ・ 緊急の事後措置を要す事例は、可能な限り速やかに医師意見を聴取する
⑨	適切な措置	事業者	労働者、衛生委員会等	医師の意見を勘案し、その必要があると認められた労働者の実情を考慮して、適切な措置を講ずる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急の事後措置を要す事例は、可能な限り速やかに医師意見を聴取する ・ 面接指導後の措置は、メンタルヘルス不調に関して不利益な取扱いをしてはならず、精神科医等と連携を図るのが適当 ・ 面接指導後の措置として、医師等の意見を衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会に報告する ・ 医師等の意見の報告の際には、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配慮する

表 1 「医師＝産業医」である場合の実務リスト

番号	実務の名称	誰が	誰に	どうする	留意点
⑩	③～⑨により面接指導を行う労働者以外の労働者に対して事業者が努めるべきこと	事業者	労働者	法66の8①の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについて、必要な措置を講ずるよう努める	
⑪	必要な措置	事業者	労働者	面接指導又は面接指導に準ずる措置を行う	<ul style="list-style-type: none"> 面接指導に準ずる措置（以下、面接指導に準ずる措置）の内容には、保健師等による保健指導の実施、チェックリストで疲労蓄積を認められた者に対する面接指導、事業場の健康管理に関する産業医等からの助言指導がある 面接指導又は面接に準ずる措置の対象者は、月間法定外労働時間数が80時間を超えて疲労の蓄積が認められるか、又は、健康上の不安を有して自ら申し出た労働者、又は、衛生委員会調査審議のうえ事業場において定めた基準（月間法定外労働時間数が100時間を超える労働者、月間法定外労働時間数が2～6ヶ月の平均で80時間を超える労働者、及び、月間法定外労働時間数が45時間を超えて健康への配慮が必要な者などを対象とする基準）に該当する労働者とする
⑫	秘密の保持	※		面接指導の実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らさない	

※面接指導の実施の事務に従事した者

表2 「医師＝産業医」である場合のアクションチェックリスト

① 衛生委員会等における調査審議

- 衛生委員会や関係労働者の意見を聴く機会を利用して、長時間労働による健康障害の防止対策について審議する
- 面接指導の実施体制（自分の労働時間数を確認できる仕組み、申出様式、申出窓口等）を構築する
- 面接指導の対象者の選択に当たっては、事業場内で選択基準を設ける
- 月間法定外労働時間数は、賃金締切日等に毎月一定の期日に算定する
- 裁量労働制の適用を受ける労働者は、事業場ごとに取り決めた方法により労働時間を把握する
- 事業場における長時間労働による健康障害の防止対策を労働者に周知する
- 衛生委員会等で協議された議事の概要を労働者に周知する

② 申出の勧奨

- 申出を行うよう勧奨する際に必要な情報を事前に取得する
- 申出の勧奨を行う基準を設ける

③ 申出

- 労働者の申出は、書面や電子メールを用いて行い、記録する
- 労働者の申出内容には、日時、場所その他の配慮を求める事項、希望する医師を含める

④ 面接指導の実施

- 申出があった場合、速やかに面接指導を実施する

⑤ 面接指導

- 面接指導を実施する医師は、脳・心疾患等とともにうつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症の予防を図り、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況について確認する

⑥ 面接受診

- 面接は事業者の費用によって行われ、その間の労働時間の賃金については労使間で協議されていることを労働者に周知する

⑥ 面接受診（労働者の希望する医師による面接）

- 労働者の希望する医師による面接が行われた場合、産業医はその医師と連絡調整をとるよう努める

⑦ 面接指導結果の記録の作成と保存

- 面接指導の結果に記載する心身の状況には、疾病名等の状況を記載しない
- 面接指導結果の記録は、必要事項を記載し、5年間保存する

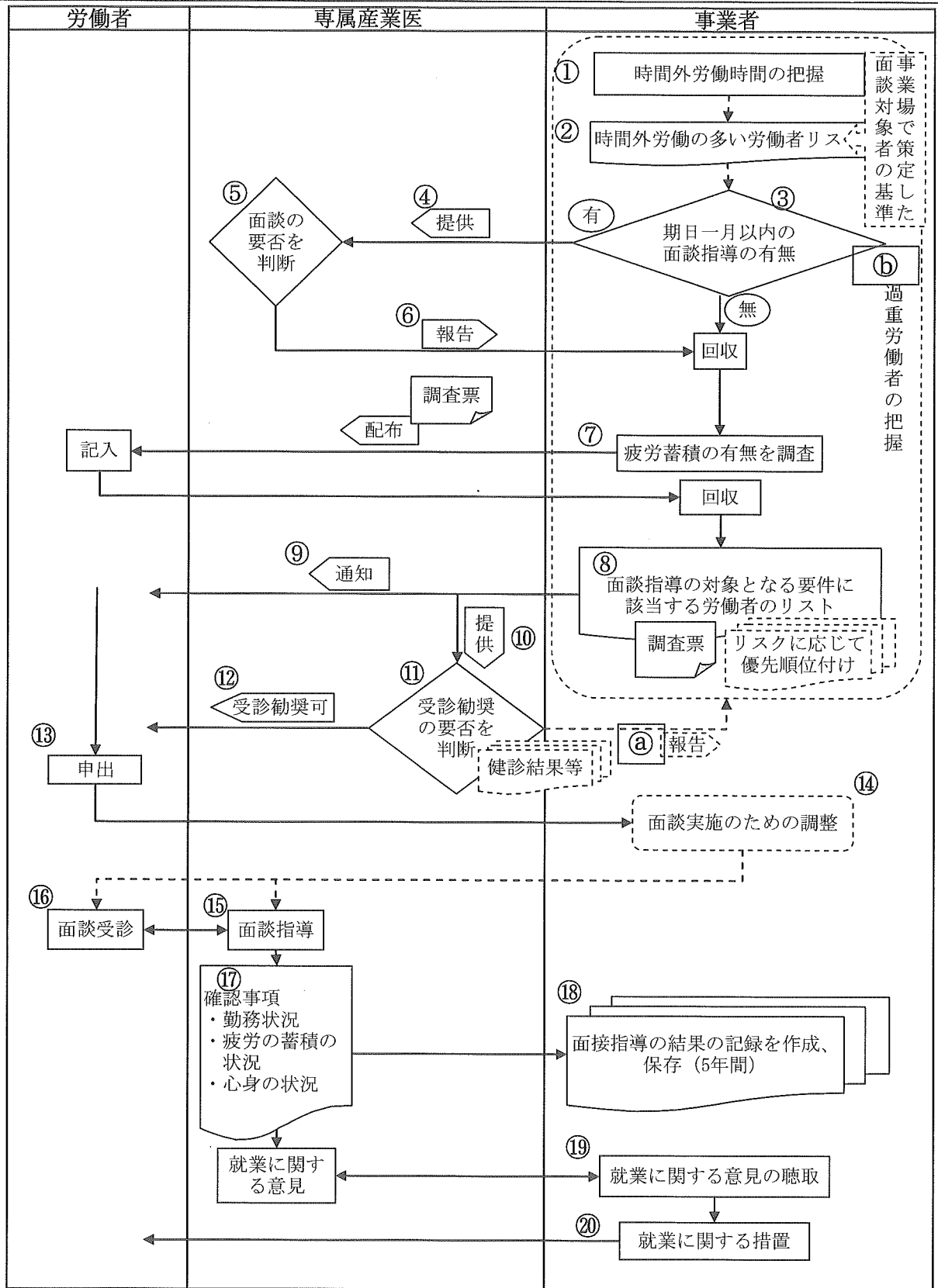
⑧ 医師からの意見聴取

- 面接指導後の医師意見は、結果報告を受ける際に併せて聴取する
- 面接指導の申出、実施、実施後の医師意見の聴取は、いずれも1ヶ月以内に行う
- 緊急の事後措置を要す事例は、可能な限り速やかに医師意見を聴取する
- 面接指導後の医師意見は、実施した医師のほかに産業医の意見も聴取する

⑨ 適切な措置

- 緊急の事後措置を要す事例は、可能な限り速やかに医師意見を聴取する
 - 医師等の意見の報告の際には、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配慮する
 - メンタルヘルス不調に関しては、精神科医等と連携を図るようにし、労働者が面接指導を受けた結果として不利益を被らないよう留意する
 - 医師等の意見を衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会へ報告する
 - ⑩ フロー③～⑨により面接指導を行う労働者以外の労働者に対して事業者が努めるべきこと
 - 法廷の義務および努力義務の範囲外の労働者について、面接指導や面接指導に準ずる措置に関する事業場基準を設ける
 - ⑪ 必要な措置
 - 面接指導に準ずる措置として、保健師等による保健指導の実施、チェックリストで疲労蓄積を認めた者に対する面接指導、事業場の健康管理に関する産業医等からの助言指導などを考慮する
 - ⑫ 秘密の保持
 - 面接指導の従事者は、面接指導の実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らさない
-

参考 安衛法改正を踏まえた事業場における効果的な面接指導の一例



図① 効果的な面接指導の実務フローチャート

表① 効果的な面接指導の実務リスト (ACL:アクションチェックリスト)

番号	誰が	誰に	どうする (→ACL改善項目)	留意点 (→ACLヒント集)	留意点2
①	事業者		各労働者の前月の法定労働時間外の労働時間を、毎月、定期的に把握する	労働時間の把握には、タイムカードやパソコンのon/off時間などを活用し、可能な限り客観的な時間を把握するように努める。また、過重労働者の漏れがないように、特に管理監督者や裁量制労働者については、労働時間以外の評価を取り入れるように工夫する。	
②	事業者		(ア)月45時間を超える時間外労働をさせた労働者のリストを作成する (イ)その際、月100時間を超える時間外労働をさせた労働者については優先的に面接指導を受けられるように工夫する (ウ)また、2ヶ月間ないし6ヶ月間の1ヶ月平均の時間外労働を把握できるようなリストにする	100時間未満の労働者であっても過重労働となっている場合があるため、事業場において「面接指導の対象となる時間外労働」について独自の基準を設ける(→この場合、則52の8②二に規定されている労働者に該当することとなり、法66条の9に規定する必要な措置の実施が必要となる) このことより、事業場において独自の基準を設ける必要がある。	基準以上の時間外労働をさせた労働者のリストには、過去6ヶ月間の時間外労働を把握できるように工夫する。具体的には、当月から遡って6ヶ月の時間外労働時間が全て記載されているような構成にする。
③	事業者		①で作成したリストのうち、①で把握した日より一月以内に面接指導を受けた労働者かこれに類する労働者かこれに類する労働者を抽出する。	①で把握した日より一月以内に面接指導を受けた労働者かこれに類する労働者については、医師の判断によっては面接指導を省くことができるため、その事実を確認しておく。	
④	事業者	産業医	③で期日一月以内に面接指導を受けた労働者かこれに類する労働者に関する情報は、産業医に提供し、面接指導が必要かどうかの判断を仰ぐ。	面接の必要がないと判断された労働者については、⑦の調査は行わない。医師が面接の要否を判断する際に必要である情報は、たとえば、一月以内に受けた面接指導に関する情報やその他の健康診断、特殊健康診断、その他の健康に関する各種情報などである。情報を提供する際には個人情報の取扱いに十分配慮する。	
⑤	医師		事業者より提供された情報を元に、当該労働者に面接指導が必要かどうかを判断する。		
⑥	医師	事業者	面接指導の要否を判断した結果を事業者に報告する。		

表① 効果的な面接指導の実務リスト

⑦	事業者	労働者	時間外労働の多い労働者リストに挙げた労働者に対して、疲労蓄積の有無を調査するため、調査票を配布し、記入してもらう。記入後は、速やかに回収する。	疲労蓄積の有無以外の情報として、作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断の結果等に関する情報が取得できるようにする。また、この際、労働時間以外の過重性を評価することでも重要である。すなわち、持ち帰り残業の有無、待機時間、通勤時間、業務量、業務密度、精神的負荷、作業環境などを同時に聞くこと（下線・・・総合対策で求められている内容）	また、職場の上司の意見も同時に聞くことが望ましい。具体的には、長時間労働が生じた理由を尋ね、改善策を検討させ、対応の経過を報告させるものが望ましい。これは、医師が面接指導の際に有用な情報となりうる。
⑧	事業者	事業者	医師の意見を勘案し、面接指導の対象となる労働者のリストを作成する。	面接指導が必要だとした労働者については、リストに加える。不要と判断した労働者については、継続的に追っていきけるよう工夫が望ましい。	面接指導対象者リストは、リスクに応じて優先順位をつける。事業者は、リスクの大きき評価について、産業医と相談して受診勧奨の要否の判断に活用できるような評価項目を盛り込む。
⑨	事業者	労働者	⑧のリストに上がった労働者に対して、面接指導を受ける権利があることを通知する	個人情報取り扱いに留意する。面接指導の意義、必要性、目的などについては、あらかじめ労働者に周知しておく。また、通知書に簡単なものを記載して注意を喚起するなどの工夫もよい。	
⑩	事業者	産業医	⑧のリストを産業医に提供し、受診勧奨の要否を判断してもらう	事業者は、リストおよび調査票以外にも当該労働者の健康情報を産業医に提供する。	産業医は、受診勧奨を判断するのに必要な情報を整理する。過去にも面談対象者としてあがっているが受診や申し出をしていない者、現在治療中の疾患がある者、人事異動で配属が変わったばかりの者、単身赴任者等。必要な情報は事業者より提供してもらう。
⑪	産業医		受診勧奨が必要かどうか判断する	産業医は、受診勧奨を行う対象者を選出する基準を作成しておく。判断に必要な情報は、あらかじめ整理しておく。各種健康診断の結果等の活用について、利用の方法を決めておく。	また、産業医は、長時間労働者として対象に挙がってくる労働者だけでなく、長時間労働以外の過重労働で疲労が蓄積している人を独自に把握する。
⑫	産業医	事業者	対象労働者に対して受診勧奨を行った際は、事業者に対してその旨を報告する。	事業者は、受診勧奨をした者が実際に面接指導を受けたかについて調査し、情報を整理する。	産業医が独自に過重労働者を把握し、面接指導した労働者に関して、特に対策が必要な場合には、事業者に報告する。

表① 効果的な面接指導の実務リスト

①	事業者	過重労働者の把握の精度を管理する	項目①～⑧で行われる過重労働者の把握については、その精度管理のために定期的なフロアの見直しが必要である。安全衛生委員会等を通じて、事業者と労働者と産業医が、時間外労働時間の把握の方法、疲労蓄積の調査の方法、面談指導の対象となる労働者のリスト作成の方法などについて、産業医から意見を聴取して検討し、課題を抽出し、改善していく。	過重労働には、長時間労働によるものと長時間労働以外の過重労働によるもの並びにその両方が含まれる。また、疲労蓄積の調査の内容については、後に過重労働による業務上の疾病を発生させ、場合を考慮して、作成することが望ましい。また、調査票の内容の妥当性について随時検討する。
②	産業医	労働者	受診勧奨を行う	受診勧奨を行う際には、本人に直接勧奨を行う。
③	労働者	事業者	面接指導を希望すると申し出る	実際に、労働者自ら面接指導を希望することは少ないと思われる。事業者は、面談指導の申出及び受診を勧奨すべきである。また、事業者は、申出や受診をしない労働者に対して産業医が勧奨できるように体制を構築すべきである。
④	事業者	労働者から申出があつた場合、遅滞なく面接指導が行われるよう体制を構築する	労働者が申出をすするための窓口を設ける。また、申出後一週間以内に面談が実施できるように仕組みを、産業医と協議して作る。	
⑤	産業医	労働者	面接指導を行う	長時間労働の有無に関わらず、過重労働による疲労蓄積を本人が訴え、面接を希望してきた場合には、可能な限り速やかに面接指導を行う。
⑥	労働者	産業医	面接指導を受ける	労働者は、面談指導の申出を行った場合、速やかに面談を受診しなければならないことに留意する。(法66の8②)
⑦	産業医	労働者	面接指導を行うに当たって、当該労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況について確認する	休日労働、深夜勤務、出張、温度、騒音、仕事の密度、仕事の責任、仕事の失敗、役割・地位の変化、健康診断の結果、対人関係、睡眠時間の情報など

表① 効果的な面接指導の実務リスト

⑱	事業者	面接指導の結果に基づき、記録を作成して5年間保存する	一般健康診断の結果とどのように関連付けて保管するのか、取り決めておく。	
⑲	事業者	面接指導が行われた後遅滞なく行う	実務では、事業者が産業医に意見聴取するというより、産業医が意見を申し出ることが多い。報告書の欄に、産業医意見の欄を設けるなどの工夫が望ましい。また、産業医が緊急に就業に関する措置が必要と考えたときに、すぐに就業上の措置を実施することができるといえる。	
⑳	事業者	面接指導の結果に基づき、当該労働者に対して就業に関する措置を行う	事業者は、聴取した医師の意見を具体化して実効ある措置を講じるべきである。	労働時間を短くする対策として、要員数の見直しやフレックス制の導入、労働時間以外の過重感や改善する対策として職場でのコミュニケーションの改善やトラブルの相談ルートの確保、並存する有害な作業環境を改善する対策、
㉑	事業者及び産業医	衛生委員会において長時間労働による健康障害防止対策及び精神的健康保持増進対策について審議し、議事概要を労働者に周知させる	過重労働者の面談実施実績（面談対象者数、受診勧奨者数、面談受診者数）を報告し、課題を抽出する。面接指導のために取得し使用する個人情報に関する取扱いについて協議する。	特定の部署や部門に偏った過重労働者の発生、慢性化した過重労働者に対する対応、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の対応などについて協議する。
㉒	面接指導の実施に従事した者	面接指導の記録に関する守秘義務を徹底する	事業者は、取得された個人情報情報の漏洩、目的外使用、同意のない第三者提供を防ぐ体制を確立する。	聴取内容を記載した記録は産業医の記録にとどめ、上司や人事が助言や指導を受ける文書は病名や生データを記載せず健康情報を加工した書式とする、など。
㉓	事業者	過重労働による業務上の疾病を発生させた場合に対応する	産業医の助言を受ける。原因の究明及び再発防止の徹底を図る。	労働時間及び勤務の不規則性、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等について、多角的に原因の究明を行う。その結果に基づき、再発防止対策を樹立する。

11 労働者の睡眠状況に対する「上手な睡眠のためのアクション
チェックリスト」を用いた介入研究

11 労働者の睡眠状況に対する「上手な睡眠のためのアクションチェックリスト」を用いた介入研究

永野千景¹、中西麻由子²、橋口克頼²、福江香織²、
筒井隆夫¹、佐々木直子¹、川瀬洋平¹、堀江正知¹

¹産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健管理学

²松下電器産業（株）

1 背景

長期間にわたる 1 日 5 時間以下の睡眠は、循環器系や交感神経系に影響を与え、虚血性心疾患の発症率を増加させる。このことより過重労働による健康障害防止対策として、睡眠時間の確保が重要視されている。

睡眠時間は個体を維持向上および疲労回復させるための必要不可欠性の高い行動であるのと同様に、動物としての人間から発した身体的・生理的時間である。よって一個体のあらゆる背景、条件が睡眠の成立に関係してくると考えられる。

これらの要因を考慮した労働者の睡眠時間確保のための介入の方法として、健康プログラム¹や保健指導を介した生活習慣や健康意識の改善²⁻⁴、血糖コントロール⁵やビタミン B₁₂、明光⁶⁻⁹、入浴¹⁰による治療的介入、労働条件の改善¹¹や交代勤務の体制の変更¹²などがなされているが、いずれも医療職や一部の労働者が主体となっておこなったものであり、実際の職場で全ての労働者に対して継続的に実施するには資金や人材面で困難を伴うことが予想される。

「アクションチェックリスト」は現状の評価から対策の考案までできる、安価で労働者が自律的に取り組むことができる対策の一つである。

2 経緯

まず、本研究の一環として、日本国内のある企業グループの協力を得て、労働者の睡眠時間に関係する労働条件および労働外的生活条件について検討した。その結果、睡眠時間の確保のためには職場環境における要因のほかに家庭における要因も考慮しなければならないことが明らかになった。

次に、具体的な対策として「職場の睡眠に関するチェックリスト」と「家庭の睡眠に関するチェックリスト」の 2 つを考案し、職場と家庭それぞれにおいて対策を考案できるようにした。

この原案について日本国内の 5 事業所の産業保健医療職および企業内の労働衛生担当者 105 名に、それぞれのチェックリストの各アクション項目について実施経験があるか、および効果があると思うか、といったアンケートを行い、その有用性、実用性を検証し、その結果と有識者の意見聴取をまじえチェックリストの項目を改訂した。

また平成 16 年度厚生労働科学研究事業「事業場における過重労働による健康障害防止対策のための具体的方策に関する研究（労働安全衛生総合研究）」において、日本国内のすでに長時間労働者に対する健康障害防止対策をおこなっている 26 事業所の専属産業医から聴取した対策事例の

中から、職場および個人で睡眠改善のために講じた好事例を聴取、集約して他の事業所でも活用できるよう、チェックリストとともにリーフレットに掲載し、「上手な睡眠のためのアクションチェックリスト」として出版した。

さらに、このリーフレットを用いて職場の労働者が使用した際に睡眠の量（睡眠時間）や質が実際に改善するかどうか、その有効性を測定することとした。

3 目的

「上手な睡眠のためのアクションチェックリスト」の使用による、労働者の睡眠状況に対する改善効果を検討する。

4 対象者

日本国内の協力事業場の労働者

5 方法（図 1 参照）

- 1) 対象事業所の労働者に睡眠時間および睡眠時間に影響を与えると想定される、時間外労働時間、通勤時間、家族構成といった職場および家庭の状況についての質問調査（表 1）をおこなう。

表 1 睡眠時間および職場および家庭の状況についての調査

問 1 あなたの平日の 睡眠時間は 1 日あたり、どのくらいですか。
1) 4 時間未満 2) 4 時間以上 3) 5 時間以上 4) 6 時間以上 5) 7 時間以上
問 2 あなたの 最近 3 か月の平均時間外労働時間は 1 か月あたり、どのくらいですか。 (休日出勤時間も含む)
1) ほとんどなし 2) 20 時間未満 3) 20~40 時間未満 4) 40~60 時間未満 5) 60~80 時間未満 6) 80 時間以上
問 3 あなたの平均通勤時間（片道）はどのくらいですか。
1) 1 時間未満 2) 1~2 時間未満 3) 2 時間以上
問 4 あなたの家族構成について、あてはまるものを 1 つ選んでください。
1) 独身で単身生活 2) 独身で家族と同居 3) 既婚で単身生活 4) 既婚で家族と同居

- 2) 次に労働者の性別、年齢構成等の属性、人数が均一な 2 集団を選定し、対照群、介入群とする。2 集団は地域・規模・事業内容が可能な限り均一な同一企業グループ内の 2 事業所あるいは同一事業所内の 2 部署を想定している。
- 3) はじめに介入群の労働者に「上手な睡眠のためのアクションチェックリスト」の「職場用」「自宅用」の両方（別紙）を配布し、使用してもらおう。配布にあたってはリーフレットそのものの実用性を検討するために産業医等の専門職から労働者への使用方法等についての説明は不要とし、あくまで事務的な配布のみおこなうこととする。但し、調査実施前に会社側に研究実施の許可を得る目的で事業場に産業医から説明をおこなうことについては問題としない。