

17.いつもより日常生活を楽しく送ることが	できた	いつもと変わらなかった	できなかった	全くできなかった
18.いらいらしておこりっぼくなることは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
19.たいした理由がないのに、何かが悪くなったり取り乱すことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
20.いつもよりいろいろなことを重荷と感じたことは	全くなかった	いつもと変わらなかった	あった	たびたびあった
21.自分は役に立たない人間だと考えたことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
22.人生に全く望みを失ったと感じたことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
23.不安を感じ緊張したことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
24.生きていることに意味がないと感じたことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
25.この世から消えてしまいたいと感じたことは	全くなかった	なかった	一瞬あった	たびたびあった
26.ノイローゼ気味で何もすることができないと考えたことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
27.死んだ方がましだと考えたことは	全くなかった	あまりなかった	あった	たびたびあった
28.自殺しようと考えたことが	全くなかった	なかった	一瞬あった	たびたびあった

評価法：1=0, 2=0, 3=1, 4=1 とスコア化し、各項目得点を合計する。

6 点以上を陽性とする。

資料 7 職業性ストレス簡易調査票

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	そ う だ	ま あ	ち が う	や や	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4		
2. 時間内に仕事を処理しきれない	1	2	3	4		
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4		
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4		
5. 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	1	2	3	4		
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4		
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4		
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4		
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4		
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4		
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4		
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4		
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4		
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4		
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4		
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4		
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4		

B 最近 1 ヶ月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください

	な か っ た	ほ と ん ど	あ っ た	と き ど き	あ っ た	し ば し ば	あ っ た	い つ も	ほ と ん ど
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4					
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4					
3. 生き生きする	1	2	3	4					
4. 怒りを感じる	1	2	3	4					
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4					
6. イライラしている	1	2	3	4					
7. ひどく疲れた	1	2	3	4					
8. へとへと	1	2	3	4					
9. だるい	1	2	3	4					

10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4
13. ゆうつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか	1	2	3	4
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	1	2	3	4
4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？	1	2	3	4
7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D 満足度について

	満足	満足 まあ	不満足 やや	不満足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

資料 8 KAST 久里浜式アルコール症スクリーニングテスト

最近 6 ヶ月の間に次のようなことがありましたか。

1	酒が原因で、大切な人（家族や友人）との関係にひびがはいたことがある	ある	3.7
		ない	-1.1
2	せめて今日だけは酒を飲むまいと思っても、つい飲んでしまうことが多い	ある	3.2
		ない	-1.1
3	周囲の人（家族、友人、上役など）から大酒飲みと非難されたことがある	ある	2.3
		ない	-0.8
4	適量でやめようと思っても、つい酔いつぶれるまで飲んでしまう	あてはまる	2.2
		あてはまらない	-0.7
5	酒を飲んだ翌朝に、前夜のことをとところどころ思い出せないことがしばしばある	あてはまる	2.1
		あてはまらない	-0.7
6	休日には、ほとんどいつも朝から酒を飲む	あてはまる	1.7
		あてはまらない	-0.4
7	2 日酔いで仕事を休んだり、大事な約束を守らなかったりしたことがときどきある	あてはまる	1.5
		あてはまらない	-0.5
8	糖尿病、肝臓病、または心臓病と診断されたり、その治療を受けたことがある	ある	1.2
		ない	-0.2
9	酒がきれたときに、汗が出たり、手がふるえたり、いらいらや不眠など苦しいことがある	ある	0.8
		ない	-0.2
10	商売や仕事上の必要で飲む	よくある	0.7
		ときどきある	0
		めったにない	-0.2
11	酒を飲まないとき寝つけないことが多い	あてはまる	0.7
		あてはまらない	-0.1
12	ほとんど毎日 3 合以上の晩しゃく（ウイスキーなら 1/4 本以上、ビールなら大びん 3 本以上）をしている	あてはまる	0.6
		あてはまらない	-0.1
13	酒の上の失敗で警察のやっかいになったことがある	ある	0.5
		ない	0
14	酔うといつも怒りっぽくなる	あてはまる	0.1
		あてはまらない	0

判定：

2 点以上：重篤問題飲酒群

2～0 点：問題飲酒群

0～-5 点：問題飲酒予備群

-5 点以下：正常飲酒群

## 資料9 CAGE

- 1 飲酒量を減らさなければならぬと感じたことがありますか
- 2 他人があなたの飲酒を批難するので気にさわったことがありますか
- 3 自分の飲酒について悪いとか申し訳ないと感じたことがありますか
- 4 神経を落ちつかせたり，二日酔いを治すために，「迎え酒」をしたことがありますか

判定法：2項目以上に「はい」の回答がある場合に陽性と判定

## 資料 10 AUDIT

今現在の飲み方が、どれくらい安全な飲み方なのか、健康や社会的な障害を与えうる危険な飲み方なのか、下記のアルコールチェックリストでスクリーニングできます。

その結果をもとに、飲酒についての助言が可能になってきます。

-----  
1 あなたはアルコール含有飲料をどのくらいの頻度でのみますか？

- 0. 飲まない
- 1. 1カ月に1度以下
- 2. 1カ月に2~4度
- 3. 1週に2~3度
- 4. 1週に4度以上

-----  
2 飲酒するときには通常どのくらいの量を飲みますか？

ただし、日本酒1合=2.2単位、缶ビール大(500ml)2単位、缶ビール小(350ml)1.4単位、焼酎お湯割1杯(6:4)=2.2単位、ウイスキーシングル薄め1杯=1単位、ワイン1杯=1.2単位、(1単位=純アルコール9~12g)

- 0. 1~2単位
- 1. 3~4単位
- 2. 5~6単位
- 3. 7~9単位
- 4. 10単位以上

-----  
3 1度に6単位以上飲酒することがどのくらいの頻度でありますか？

- 0. ない
- 1. 1カ月に1度未満
- 2. 1カ月に1度
- 3. 1週に1度
- 4. 毎日あるいはほとんど毎日

-----  
4 過去1年間に、飲み始めると止められなかったことが、どのくらいの頻度でありましたか？

- 0. ない
- 1. 1カ月に1度未満
- 2. 1カ月に1度
- 3. 1週に1度
- 4. 毎日あるいはほとんど毎日

-----  
5 過去1年間に、普通だで行えることを飲酒していたためにできなかったことが、どのくらいの頻度でありましたか？

- 0. ない
  - 1. 1カ月に1度未満
  - 2. 1カ月に1度
  - 3. 1週に1度
  - 4. 毎日あるいはほとんど毎日
-

6 過去1年間に、深酒の後体調を整えるために、朝迎え酒をせねばならなかったことが、どのくらいの頻度でありましたか？

- 0. ない
- 1. 1カ月に1度未満
- 2. 1カ月に1度
- 3. 1週に1度
- 4. 毎日あるいはほとんど毎日

7 過去1年間に、飲酒後罪悪感や自責の念にかられたことが、どのくらいの頻度でありましたか？

- 0. ない
- 1. 1カ月に1度未満
- 2. 1カ月に1度
- 3. 1週に1度
- 4. 毎日あるいはほとんど毎日

8 過去1年間に、飲酒のため前夜の出来事を思い出せなかったことがどのくらいの頻度でありましたか？

- 0. ない
- 1. 1カ月に1度未満
- 2. 1カ月に1度
- 3. 1週に1度
- 4. 毎日あるいはほとんど毎日

9 あなたの飲酒のために、あなた自身か他の誰かがけがをしたことがありますか？

- 0. ない
- 2. あるが、過去1年にはなし
- 4. 過去1年間にあり

10 肉親や親戚、友人、医師、あるいは他の健康管理に携わる人が、あなたの飲酒について心配したり、飲酒量を減らすように勧めたりしたことがありますか？

- 0. ない
- 2. あるが、過去1年にはなし
- 4. 過去1年間にあり

## アルコールチェックリスト (AUDIT) の点数の意味と対応

### 採点の方法

前項10項目の回答の番号を足し合わせたものが合計点となり、40点が最高得点となります。点数が高いほどアルコールに関連した問題が大きいことを示しています。【国立肥前療養所研究業績年報第15号】

### AUDIT得点の意味付け

- 24点 アルコール依存症患者の平均点
- 20点 アルコール依存症を疑う
- 17点 月一回以上泥酔・朝酒をする者の平均得点
- 15点 アルコール性肝障害患者の平均得点
- 14点 殆どの配偶者が悩みを持つ
- 10点 過半数が周囲から酒量減量の忠告を受ける
- 7点 一般住民50歳男性の平均得点

資料 11-1 努力－報酬不均衡モデル調査票

【外在的な努力と報酬】本調査票は、あなたの職業に関するストレスについて調査するものです。以下の各文について、どの程度あなたの状況にあなたにあてはまるか、該当する□をチェック（V）して下さい。すべての質問に答えていただくようお願いいたします。

- ERI1 仕事の負担が重く、常に時間に追われている。
- あてはまらない  (1)
  - あてはまるが、全く悩んでいない  (2)
  - あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
  - あてはまっており、かなり悩んでいる  (4)
  - あてはまっており、非常に悩んでいる  (5)

- ERI2 邪魔が入って中断させられることの多い仕事だ。
- あてはまらない  (1)
  - あてはまるが、全く悩んでいない  (2)
  - あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
  - あてはまっており、かなり悩んでいる  (4)
  - あてはまっており、非常に悩んでいる  (5)

- ERI3 責任の重い仕事だ。
- あてはまらない  (1)
  - あてはまるが、全く悩んでいない  (2)
  - あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
  - あてはまっており、かなり悩んでいる  (4)
  - あてはまっており、非常に悩んでいる  (5)

- ERI4 しばしば、残業をせまられる。
- あてはまらない  (1)
  - あてはまるが、全く悩んでいない  (2)
  - あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
  - あてはまっており、かなり悩んでいる  (4)
  - あてはまっており、非常に悩んでいる  (5)

- ERI5 肉体的にきつい仕事だ。
- あてはまらない  (1)
  - あてはまるが、全く悩んでいない  (2)
  - あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
  - あてはまっており、かなり悩んでいる  (4)
  - あてはまっており、非常に悩んでいる  (5)

- ERI6 過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた。
- あてはまらない  (1)
  - あてはまるが、全く悩んでいない  (2)



- あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる  (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる  (5)
- ERI7** 上司からふさわしい評価を受けている。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)
- ERI8** 同僚からふさわしい評価を受けている。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)
- ERI9** 困難な状況に直面すれば同僚から十分な支援が受けられる。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)
- ERI10** 職場で公平に扱われていない。
- あてはまらない  (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる  (1)
- ERI11** 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる。
- あてはまらない  (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる  (1)
- ERI12** 昇進の見込みは少ない。
- あてはまらない  (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる  (1)

- ERI13** 失職の恐れがある。
- あてはまらない  (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる  (1)
- ERI14** 現在の職は、自分が受けた教育やトレーニングの程度を充分反映している。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)
- ERI15** 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)
- ERI16** 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私の仕事の将来の見通しは適当だ。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)
- ERI17** 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ。
- あてはまる  (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない  (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる  (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる  (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる  (1)

採点法：

努力要素の得点および報酬要素の得点は、項目 ERI1-ERI17 の 6 項目のチェックボックスの右側にある数字を合計して算出する。努力項目の得点を分子に、報酬項目の得点を分母において努力/報酬比を計算する。異なる項目数を補正するために、分母に補正因子(6/11)を乗じる。

資料 11-2 努力－報酬不均衡モデル調査票

【オーバーコミットメント】以下の各文の内容が、あなた自身にどの程度あてはまるか、該当する□をチェックして下さい。

	全く違う	違う	その通りだ	全くその通りだ
OC1 時間的なプレッシャーを感じやすい	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
OC2 朝起きるとすぐ、仕事の問題を考え始める	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
OC3 家に帰ると、すぐにリラックスでき、仕事のことをすべて忘れてしまう	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
OC4 私をよく知る人は、私は仕事のために自分を犠牲にしすぎているという	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
OC5 仕事のことが頭から離れず、寝床に入ってもそのことばかり考えている	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
OC6 今日中にやるべきことをやむをえず明日に延ばさなければならないとしたら、夜眠れない	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

採点法：

採点方法は、全く違う(1点)、違う(2点)、その通りだ(3点)、全くその通りだ(4点) (注：項目 OC3 のみ逆のコーディングを行う) というスコア化により、6点(最低点)から24点(最高点)の得点が算出される。

## 6 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

## 6 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、中尾智、新見亮輔、佐々木直子、川波祥子、筒井隆夫、堀江正知  
産業医科大学産業生態科学研究所

### 【要旨】

本研究は、平成17年に長時間労働者等に対する医師による面接指導（以下、面接指導）が事業者の義務として安衛法に規定され、関係規則の改正や「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（基発第0224003号、以下、施行通達）」が示されたことを受けて、事業場の産業保健従事者が、これらの法規を正しく理解して面接指導体制の基盤を構築して、職場環境や作業の改善についての産業医の助言指導内容を効果的に実施するための実践的なツールとしてのアクションチェックリスト（以下、ACL）を開発することを目的とした。まず、施行通達の内容から、事業場において面接指導体制を整備するためのアクションとなりうる事項を整理し、アクションを実施する際にヒントとなりうる事項をヒント集としてまとめた。これらの課題として、実際に面接指導体制を整備する際の使用感や有用性が専門家により指摘されたため、ACLの内容をより実践的な内容とするために、これまでの研究で集められた19事業場の面接指導体制事例を元にACLを作成することとした。そこで、すでに過重労働対策ナビに公開されている19事例を面接指導等のフローに基づいた面接指導事例のデータベースとして再整理し、面接指導体制事例のデータベースの一部となるようにACLを位置づけてナビをバージョンアップすることとした。その結果、面接指導等のフローにおけるステップ「過重労働の定義」と「過重労働者の把握」について、ACLを作成した。「過重労働の定義」では、二つのアクションが抽出され、それぞれに対応してアクション実施の際に参考となるヒントの要約が抽出された。このACLは、事業場において実際に面接指導体制を充実させ、効果的な面接指導を実施するために、産業保健従事者が参考にすることで法令遵守や効果的な過重労働対策に役立つと考える。また、ACLを使用した産業保健従事者がヒントの事例についてもっと詳細に知りたいと考えた場合には、同サイトを訪れることでさらに深く情報を取り入れることができる。このACLの主な活用場面として、産業保健を担う人材に乏しく、面接指導体制が整っていない事業場を想定しているが、面接指導体制がある程度確立している事業場においても、ACLを利用することによって体制の不備を補完するためのチェックリストとして利用することができると考えた。今後は、面接指導等のステップに従ったACLの改良を加えて、事業場における試用を行い、さらに必要な改訂を行う予定である。

### 【背景】

平成17年に安衛法が改正され、過重労働対策の推進を目的として、事業者の義務として長時間労働者等に対する医師による面接指導（以下、面接指導）が労働安全衛生法に新たに規定された。この規定によれば、面接指導は、労働者の労働時間および労働者の自覚症状と申出を基準にして実施される。したがって、事業場において面接指導を適切に行うためには、健康に障害を生じうる労働時間の判断や自覚症状の適切な把握、面接を申し出る労働者のための窓口といった面接指導体制が必要となる。通常、これらの体制を整える役割は、産業医、

保健師、衛生管理者、総務人事担当者等、事業場において産業保健業務に従事する者（以下、産業保健従事者）が担っている。法改正以後、事業場の産業保健従事者に対しては、過重労働対策を有効に推進するために面接指導体制を充実させることが期待されている。

法改正に伴って関係法令も改正され、関連する通達や手引書が作成・配布されて、事業場の産業保健従事者が法規を正しく理解し、その上で過重労働対策を推進することが図られている。しかし、小規模事業場などでは、産業保健活動に注力できる人員が少ないことなどから産業保健従事者の活動範囲が限られることによって面接指導体制の整備が進んでいないということが指摘されている。

そこで、そのような事業場の産業保健従事者が、過重労働対策の一環としての面接指導体制を構築していく際に、現実的かつ効果的な対策を事業場に提案するために有用なアクションチェックリスト（以下、ACL）を開発することを目的に研究を企画した。

平成 17 年度は、法律に基づいて面接指導体制が構築する際に有用な ACL 作成を目的として、改正安衛法に基づいて「医師による面接指導に関する実務フローチャート」を作成し、これを元にした ACL の原案を作成した。

## 【目的】

産業保健従事者が、事業場における過重労働対策の一環として行われる面接指導体制を充実させる際に用いると有用なアクションチェックリストを開発すること。それによって、過重労働による健康障害リスクに対する事業場におけるリスクマネジメントに資すること。

## 【方法】

平成 18 年度は、まず、「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（基発第 0224003 号、以下、施行通達）」に基づいて、面接指導体制を整備するためのアクションとなりうる事項を、「労働時間の把握」「面談対象者の選定」「面接指導体制の確立」「労働者による面接指導の申出」「産業医による面接指導の受診勧奨」「面談指導の実施」「面接指導の実施後の措置」「面接指導に関わる個人情報への取扱い」「産業医が選任されていない場合」「その他」の項目に分類して表 1 のように整理した。また、そのアクションを実施する際にヒントとなりうる事項について、同様にヒント集として表 2 のようにまとめた。

ここで、専門家より、事業場によって自主的に改善を進めていくためのツールとしての課題が指摘された。すなわち、これらのアクションは法規を正しく理解するためには有用と考えられるが産業保健現場で活用するには難解な印象を与えており、平成 15 年度の厚生労働科学特別研究「職場における過労死・自殺予防に関する研究 1. 企業における「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の効果に関する研究によって挙げられた「職場環境や作業の改善についての産業医の助言指導内容が事業者によって効果的に実施されること」、「産業医活動のための時間や現場協力などの基盤条件が確保されること」、「産業医学が専門でない産業医への普及啓発活動を推進すること」等の課題に対する対策となる具体的な内容とする必要があった。

そこで、平成 16 年度に行われた研究で収集された面接指導体制に関する先進的な事業場の事例から、KJ 法によって ACL を作成することとした。具体的な手段を以下に示す。な

お、これらの過程は FileMaker Pro 7.0 を用いて行った。

(1) ACL の元となる改善事例を整理する

過重労働対策ナビとして web 上に公開している (<http://www.oshdb.jp/>) 19 事業場事例を、各項目ごとに誰が何を行っているかわかるような簡潔な文章にほぐし、面接指導等のフロー (図 1) のステップごとに再整理する。なお、この面接指導等のフローは、法規の定めに基づいて作成したものではないが、面接指導体制事例を収集する際に専門家の協議の上で作成されたものである。法令で定められた規定の要素も含まれているが、より理想的な面接指導のフローを示していると考えられる。

(2) ACL のヒント集を整理する

(1) で作成された文章を、さらに簡潔な文に加工してヒント集とする。

(3) ACL のヒント要約を作成する

ヒント集の中から類似した事項をまとめ、ヒントの要約を作成する。要約の過程で、ステップの中で特に意識されている事柄をアクションの候補としておく。

(4) ACL のアクションを作成する

ヒント要約の過程で候補として挙がってきたアクションの中から、各ステップで 2,3 種類のアクションを抽出する。

ここで、上記 (1) ~ (4) の過程は、過重労働対策ナビに掲載されている面接指導体制事例の DB を整理していく過程であるため、これを活用して過重労働対策ナビをさらに使いやすくするためにナビのバージョンアップを試みることにした。

(5) ナビのバージョンアップと ACL

現状の過重労働対策ナビでも、19 事業場の体制事例の中から事業場の業種や規模などに応じて、具体的な面接指導体制について検索できるような工夫がなされている。しかし、最終的にアルファベットで記されたいくつかの事業場名の中から選択することになるため、この工夫は 19 事例から選択肢を少なくする効果しかないという指摘があった (図 2)。

そこで、この面接指導体制事例が、具体的な解決手法を求めてこのサイトを訪れると考えられる産業保健従事者にとって活用しやすいものとなるように、面接指導等のフロー (図 1) に基づいたデータベースを作成することとした。

新たなデータベースに基づいてバージョンアップされるナビ案のイメージを図 3 に示す。

面接指導等のフローは ACL と同じものであるため、ナビのバージョンアップ案と ACL の関係は、図 4 に示すような関係となる。

表1 アクションチェックリスト

アクション項目	する	しない	優先
労働時間の把握			
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については、衛生委員会や労働時間等設定改善委員会において労働時間を把握する方法を取り決める			
面談対象者の選定			
面接指導の対象者を選定するため、労働時間数による基準、疲労の蓄積の自覚と申出による基準を設ける			
月間法定外労働時間数が100時間を超えた労働者については全員面接指導を実施する			
管理職・研究職など労働時間の把握が困難なものについては、申出があれば必ず面談を実施する			
事業者と労働者とで把握している労働時間に差があり確定に時間を要する場合は、面接指導を実施する			
医師が、「面接指導の対象者から除外してよい」と判断する基準を設ける			
面接指導体制の確立			
面接指導の実施体制を充実させる			
面接指導の実施費用は、事業者が負担する			
長時間労働による健康障害の防止対策を樹立する			
労働者による面接指導の申出			
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			
労働者の申出は、書面や電子メールによって記録する			
産業医による面接指導の受診勧奨			
労働者の不調に気づいた家族や周囲のものから相談・情報を受けた場合は、労働者に面談指導の受診を働きかける			
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手順を決める			
面談指導の実施			
面接指導を実施する医師は、産業医または産業医の要件を備えたものとする			
面接指導を実施する医師は、脳・心臓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るために面接を行う			
派遣労働者の面接指導は、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			
面接指導の実施後の措置			
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、実施した医師の他に産業医からも聴取する			
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ないように精神科医等と連携を図る			
面接指導後の措置として、医師意見を衛生委員会または労働時間等設定改善委員会に報告する際は、個人が特定できないように集約・加工する			
面接指導を実施しないが健康への配慮が必要な労働者に対して面談指導に準ずる措置を実施する			
面接指導または面接指導に準ずる措置の対象者の選定基準を設ける			
面接指導に関わる個人情報の取扱い			
面接指導の従事者は、秘密を保持する			
面接指導の結果に記載する心身の状況には、疾病名等の状況は記載しない			
面接指導結果の記録は、労働者の疲労蓄積の状況、心身の状況、医師の意見などを記載し、5年間保存する			
産業医が選任されていない場合			
小規模事業場においては、地域産業保健センターを活用する			
その他			
医師が、面接指導実施後に事業者に対して述べる意見の内容について整理する			

## 表2 ヒント集

### 労働時間の把握

- 1 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
  - ・ 産業医は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平 13.4.6 基発 339 号）にしたがって、労働者による自己申告だけでなく客観的に把握する
  - ・ 残業時間数の上限設定などが労働者による申告を阻害していないことを確認する
  - ・ 労働のために費やす時間が労働者の日常生活に与える影響を評価するため、健康確保に有用と考えられる労働時間に関連した情報（下記参照）を幅広く取得する
    - ◇ 職場上司による観察
    - ◇ 入室と退室の自動記録
    - ◇ 出入り口のタイムカード
    - ◇ イントラネットの滞在時間
    - ◇ 警備・保安部門の記録
    - ◇ 労働者の自己申告
- 2 裁量労働制の適用を受ける労働者については、衛生委員会や労働時間等設定改善委員会において労働時間を把握する方法を取り決める
  - ・ 労働時間を把握しにくい労働者とは・・・変形労働時間制やフレックスタイム制などで就業時間が不確定である労働者、在宅業務・外回り・出張など事業場外での就業が多い労働者、一人職場の労働者、複数の職場を兼務する労働者、裁量労働制で働くもの、管理職などが考えられる

### 面談対象者の選定

- 3 面接指導の対象者を選定するため、労働時間数による基準、疲労の蓄積の自覚と申出による基準を設ける

（表5を参考。義務、努力義務、望ましい対策というグラデーションをつける。）

  - ・ 義務（面接指導）：法定外労働時間数が前月100時間を超えていること、疲労が蓄積していると認められること、労働者が申し出たこと
  - ・ 努力義務（面接指導に準ずる措置）：事業場で基準を定める
  - ・ 望ましい対応：対象者を選択する基準の内容に、労働者の疲労に関連して、不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）、出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）、作業環境（温度環境・騒音など）、休憩・仮眠の時間数および施設、仕事についての精神的および身体的負担を含める
  - ・ 事業者に対して、面接指導を受けるべき労働者が確実に申し出ることができるような体制の整備を求める（以下、要求事例）
    - ◇ 労働者一人一人が自分の労働時間数を的確かつ容易に確認できる仕組みを整備する
    - ◇ 労働者が面接指導を申し出る手続きをなるべく簡素化し周知する
    - ◇ 職場上司を通じて労働者に促すなど積極的な申出を勧奨する

- ◇ 対象者の選択基準として施行通達や総合対策に示されている法定外労働時間が過去2～6ヶ月間に平均80時間を超えているものなどを含める
- ◇ 産業医が面接指導に費やすための時間を確保する
- ・ 脳・心疾患およびストレスが関係する精神疾患を招く健康リスクが疑われる労働者とは面接することを基本姿勢とする
- 4 月間法定外労働時間数が100時間を超えた労働者については全員面接指導を実施する
  - ・ この場合、面接指導の受診者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する
  - ・ この場合、受診しなかった労働者については、産業医が申出を勧奨する
- 5 管理職・研究職など労働時間の把握が困難なものについては、申出があれば必ず面談を実施する
- 6 事業者と労働者とで把握している労働時間に差があり確定に時間を要する場合は、面接指導を実施する
- 7 医師が、「面接指導の対象者から除外してよい」と判断する基準を設ける
  - ・ 1ヶ月以内に面接を受けた者
  - ・ 健康管理の記録・職場環境・労働時間に関する情報・過去の面談指導・疲労蓄積度チェックリストの結果等に基づき健康上問題のない者
  - ・ なお、上記のような基準を定めていても、疲労の蓄積があると自ら申し出た労働者について、医師が容易に面接指導を不要と判断することは避ける
  - ・ また、上記基準の設定と同時に、長時間労働が毎月継続しているものなど面接指導を受けるべき労働者が除外されないような基準も設ける
  - ・ 面接指導を受ける必要がないと判定したものについては、健康を保持するために必要な措置について意見を述べておく
  - ・ 面接指導の要否についての判断は、翌月以降の対象者を選定する際に活用するため、記録しておく

#### 面接指導体制の確立

- 8 面接指導の実施体制を充実させる
  - ・ 労働者が自分の労働時間数を確認できる仕組みを整備する
  - ・ 申出様式や申出窓口など申出手続の体制を整備する
  - ・ 労働者に対する体制の周知を図る
- 9 面接指導の実施費用は、事業者が負担する
  - ・ 面接指導に要した労働時間の賃金は、事業者が負担する
  - ・ 面接指導に要した労働時間の賃金は、労使協議で定める
- 10 長時間労働による健康障害の防止対策を樹立する
  - ・ 衛生委員会や関係労働者の意見を聴く機会を利用する
  - ・ 産業医や衛生管理者の出席を図って調査審議する
  - ・ 事業者は、議事の概要を労働者に周知する

### 労働者による面接指導の申出

- 11 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
- 12 労働者の申出は、書面や電子メールによって記録する

### 産業医による面接指導の受診勧奨

(産業医は、疲労が蓄積している労働者が自らそれに気づいて確実に申し出るよう促すことが重要である)

- 13 労働者の不調に気づいた家族や周囲のものから相談・情報を受けた場合は、労働者に面談指導の受診を働きかける
- 14 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
- 15 産業医が申出を勧奨する手順を決める
  - ・ 産業医は、前回までの健康管理記録、業務内容、労働時間などに関する情報などの個別事情を勘案した上で、疲労の蓄積に関して個別に聞き取ったり、調査票を配布したりすることを通じて、疲労が蓄積しているおそれのある労働者に対して面接指導をうけるよう積極的に勧奨する
  - ・ 疲労調査に使用する調査票としては、労働者の披露蓄積度自己診断チェックリストや家族による労働者の披露蓄積度チェックリストなどが挙げられる。
  - ・ 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
  - ・ 家族や周囲のものからの相談・情報を基に勧奨する

### 面談指導の実施

- 16 面接指導を実施する医師は、産業医または産業医の要件を備えたものとする
  - ・ 産業医以外の医師が面接指導を担当する場合、社内の他事業場で選任されている産業医や、地域産業保健センターの登録医など産業医学に関する専門的な知識を有する医師であり、脳・心疾患および精神疾患を有するおそれのある者に対する助言や指導に習熟している医師を当てる
- 17 面接指導を実施する医師は、脳・心臓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るために面接を行う
  - ・ 労働者の勤務の状況、疲労蓄積の状況、心身の状況について、確認する
  - ・ 期待する成果のために必要な情報が聞き取れるよう、調査票などを整理する
    - ① 労働者の業務内容、労働時間、疲労の状況、
    - ② 労働者の業務内容、労働時間、前回までの健康管理記録に関する情報
    - ③ 時間外労働、休日の業務、持ち帰り業務、大気業務、業務の量や密度、業務に関する精神的負荷、業務を遂行する環境、通勤の負荷などの情報
  - ・ 必要に応じて、疲労やメンタルヘルスについての調査、診察、必要な臨床検査を追加した上で脳・心臓疾患や精神疾患のリスクを的確に評価する
  - ・ 就業による健康影響を医学的に診断して治療を促す