

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ  
過労死等を  
防止するための  
対策BOOK

# しごとにより、 いのち。

新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

# Q

## 過労死等とは？

### A

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷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です。



#### 「過労死等の定義」

- ◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

#### 「長時間労働と過労死等」

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

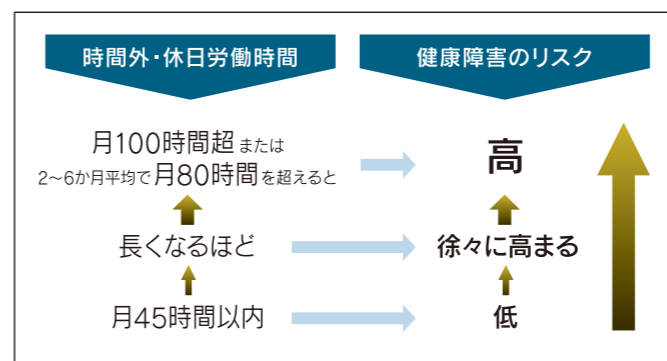
#### 「過労死等防止は喫緊の課題」

過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境(職場風土を含む)を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

#### 「過労死等防止に関連する国の目標」

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

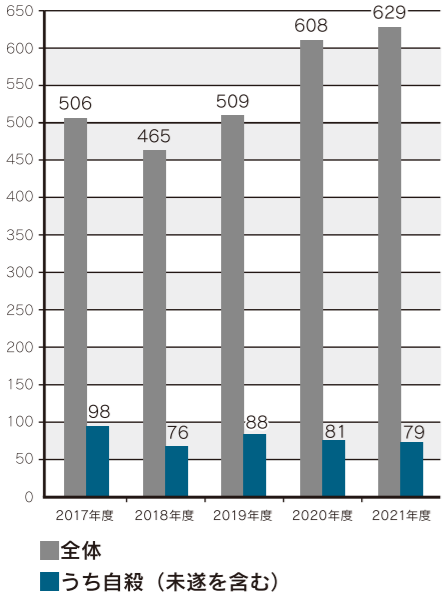
#### ■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



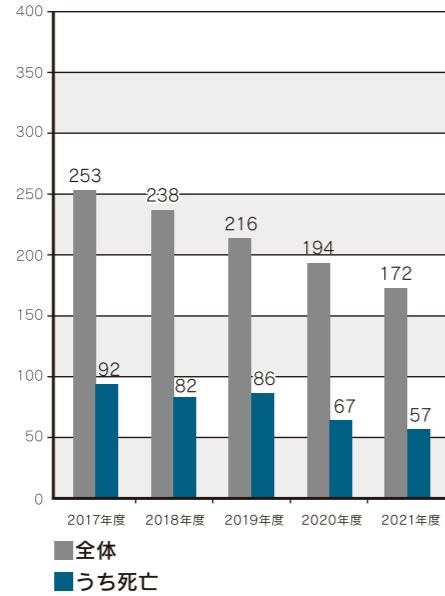
- 《注意》
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
  - ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就業態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
  - ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
  - ④2~6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。



#### ■精神障害に係る労災認定件数の推移



#### ■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



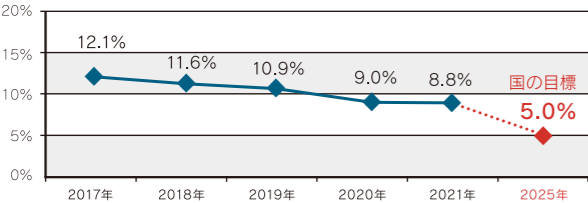
注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

#### 過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R3.7月変更)

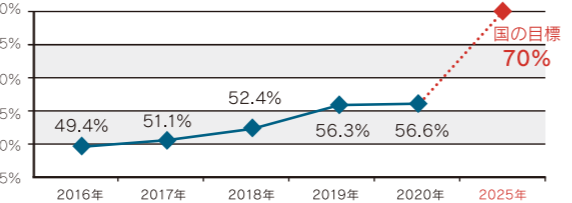
- 過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)
  - ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
    - (1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満(2025年まで)
    - (2) 制度を導入している企業割合を15%以上(2025年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
  - ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
  - ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2022年まで)
  - ◎仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上(2022年まで)
  - ◎ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上(2022年まで)

#### ■週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※資料出所: 総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

#### ■年次有給休暇の取得率の推移



※資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」



# 長時間労働の削減に向けて、 事業主が取り組むべきことは？



**A** 労働者の労働時間を正確に把握しましょう。  
時間外・休日労働協定(36協定)の内容を労働者に周知し、  
週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

## 「適正な労働時間の把握」

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題など、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイドライン」で

詳しく解説しています。



## 「時間外・休日労働協定(36協定)」の周知を

使用者が法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法36条に基づき、36協定を過半数労働組合(無い場合には過半数代表者)と締結し、労働基準

## ！関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2025年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善指針に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。



# 働きすぎによる健康障害を 防止するために必要なことは？



**A** 事業主は労働者の健康づくりに向け  
積極的に支援すること、  
労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

## 「睡眠時間の確保および健康づくりを」

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理・監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。

労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

## 「若年労働者などにも配慮した対策を」

若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるよう、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。

例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及び時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。



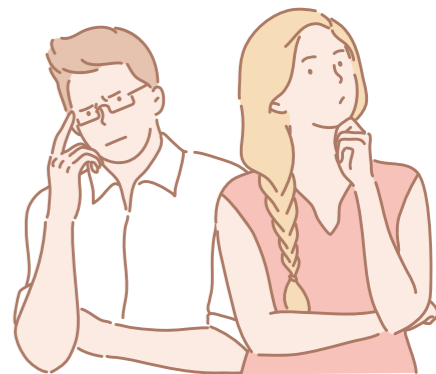
高齢労働者への取り組みは「高齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html)







# 働き方はどのように見直せばよいですか？



事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

「ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を」

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかりと休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

！関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70%以上とする(2025年まで)

年次有給休暇(年休)は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者(パート・アルバイトも同様)は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が10日以上全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。



# 勤務間インターバル制度とは？



勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るため有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりとまとめたマニュアル、導入事例があります。

↓制度を導入する中小企業への助成金があります。

！関連する国の目標

勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、


- (1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満に、
- (2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする(2025年まで)

## 勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

<p><b>メリット1</b> 従業員の健康の維持・向上につながります。</p> <p>インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。</p>	<p><b>メリット2</b> 従業員の定着や確保が期待できます。</p> <p>労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。</p>	<p><b>メリット3</b> 生産性の向上につながります。</p> <p>十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。  
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>



働き方改革推進支援助成金  
 (勤務間インターバル導入コース)について  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>





# 心の健康を保つために 取り組むべきことは？



**A** 事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

「メンタルヘルスケアが重要」

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、依然として5割を超えています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供を計画的に実施することが重要です。



「ストレスチェックの実施を」

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場は努力義務）。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

！関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（2022年まで）
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（2022年まで）



# 職場のハラスメントの 防止に向けて取り組むべきことは？



**A** 事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に  
取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。  
労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら  
相談窓口へ連絡しましょう。

2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が  
中小企業を含む全ての企業の義務となりました。

## 職場におけるハラスメントを 防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

- **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**
  - ① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
  - ② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- **相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**
  - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
  - ④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- **職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**
  - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
  - ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
  - ⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること
- **併せて講ずべき措置**
  - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
  - ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- **職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置**
  - ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)



ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」も  
ご活用ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



「ストレスチェック実施プログラム(無料)」

<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>



ストレスチェックの企業向けの相談窓口  
「ストレスチェック制度サポートダイヤル」

0570-031050(平日10時~17時 土・日・祝日、12月29日~1月3日を除く)



# Q

## 新しい働き方を導入する場合は、 どのように対応すべき？

### A

テレワークなどの新しい働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。

#### 「テレワーク」

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方であり、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがあります。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせる機会が減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害の恐れや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。

があります。

労使双方で十分に話し合い、良質なテレワーク環境の整備に努めましょう。

#### 「副業・兼業」

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によつて労働者の健康が阻害されないよう、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使コミュニ

ケーションをとり、必要な措置を講じるようにしましょう。

#### 「フリーランス」

フリーランスについては、多様な働き方の拡大等により、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待されます。

フリーランスとして働く方々が安心して働くことができるよう、フリーランスと取引を行う事業者双方において、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」も活用し、思いやりのある取引に努めましょう。

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン



副業・兼業の促進に関するガイドライン



フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン



【労働者用】自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト



【事業者用】テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト



# Q

## 労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

### A

労働者は自身の不調に気がついたら、早めに周囲の人や医師などの専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

#### 「相談しやすい環境の整備を」

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主は、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行いましょ。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負担による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

#### ！関連する国の目標

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要です。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

相談窓口は、p.13・p.14へ

仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)



## 2.最近1か月間の勤務の状況について、 各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

※1:深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時～午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。  
※2:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

【勤務の状況の評価】各々の答えの( )内の数字を全て加算してください。  点

A 0点  B 1～2点  C 3～5点  D 6点以上

### 総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、  
あなたの仕事による負担度の点数(0～7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

	勤務の状況				判定	仕事による負担度
	A	B	C	D		
自覚症状	I	0	0	2	4	低いと考えられる
	II	0	1	3	5	やや高いと考えられる
	III	0	2	4	6	高いと考えられる
	IV	1	3	5	7	非常に高いと考えられる

※ 糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合には判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は

### 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。

個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。

## 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。  
下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、  
労働者の仕事による疲労蓄積を、  
自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

年  月  日

## 1.最近1か月間の自覚症状について、 各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ(運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

【自覚症状の評価】各々の答えの( )内の数字を全て加算してください。  点

I 0～4点  II 5～10点  III 11～20点  IV 21点以上

## ◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

### 労働条件等に関するご相談は...

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、  
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



#### ●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。日本語の他、13言語に対応しています。(2022/4/1現在)  
“Labour Standards Advice Hotline” Foreign language support is also available.  
0120-811-610 平日 17:00~22:00/土・日・祝日 9:00~21:00(12/29~1/3を除く)

#### ●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、  
事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。  
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



### ハラスメントに関するご相談は...

#### ●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



#### ●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



#### ●ハラスメント悩み相談室

職場におけるハラスメントについて無料で相談に応じています。  
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



0120-714-864 平日 17:00~22:00/土・日 10:00~17:00(祝日及び年末年始(12/29~1/3を除く))

#### ●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の提供を行っています。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



### 働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は...

#### ●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けた  
アドバイスを無料で行っています。  
お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



#### ●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、  
自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。  
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



### 職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は...

#### ●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)に向けた、健康管理や  
メンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。  
また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。  
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



#### ●こころの耳電話相談、こころの耳メール相談、こころの耳SNS相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。  
電話相談 0120-565-455 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00(祝日及び年末年始を除く)  
メール相談 24時間受付  
SNS相談 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00(祝日及び年末年始を除く)



#### ●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの  
支援や、役立つ情報の提供を行っています。  
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



0120-714-864 平日 12:00~21:00/土・日 10:00~17:00(祝日及び年末年始(12/29~1/3を除く))

## ◎国による過労死等防止のための取り組み

#### ●厚生労働省 過労死等防止対策



## ◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

#### ●過労死等防止対策推進全国センター

<http://karoshi-boushi.net/>



#### ●全国過労死を考える家族の会

<http://karoshi-kazoku.net/>



#### ●過労死弁護団全国連絡会議(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>

