

# 産業疲労研究会 第77回定例研究会

## Work and Fatigue

Toward Improving Quality of Working Life

### ■ プログラム

日時：2012年12月15日（土）13時から17時  
場所：東京慈恵会医科大学 西新橋キャンパス 高木会館 5階 会議室E  
参加費：無料

#### ■一般演題（13時から15時まで）【※1演題につき発表15分＋質疑応答5分】

座長：北原照代（滋賀医科大）、松元俊（労研）

- ・「介護労働者における仕事のストレス要因とストレスコーピング」  
久保智英（労働安全衛生総合研究所）
- ・「精神作業における心血管系への負担評価」  
劉欣欣（労働安全衛生総合研究所）
- ・「長距離国際線運航乗務員の睡眠－覚醒モデルに関するパイロット研究」  
佐々木司（労働科学研究所）
- ・「看護師が8時間と16時間夜勤中による仮眠の効果」  
松元俊（労働科学研究所）
- ・「韓国のタクシー運転手の労働条件と健康」  
イム・サンヒヨク（労働環境健康研究所（韓国））

－ 休憩－

#### ■シンポジウム（15時から17時まで）【※1演題につき発表30分】

「職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味」

座長：近藤雄二（天理大）、久保智英（安衛研）

- ・「保健師が現場で遭遇する疲労対策と課題」  
大神 あゆみ（大神労働衛生コンサルタント事務所）
- ・「疲労調査と長時間労働面接の実際」  
大島 桐花（株N T Tデータ）
- ・「A事業場における2006年4月以降の過重労働対策の取組み事例」  
塚田 月美（パナソニック エコソリューションズ電路株式会社 健康管理室）
- ・総合討論



# ■シンポジウム「職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味」

労働現場に最も近い立場で活動されている産業保健師の方をお招きして、現場で行われている過重労働対策などとの関連で、従業員の疲労をどのように評価しているのか、あるいは疲労の評価を行えない、疲労の評価を行うに際して困難だと感じることなど、職場で行われている疲労評価の現状についてご講演していただきます。

## 「保健師が現場で遭遇する疲労対策と課題」 大神労働衛生コンサルタント事務所 大神 あゆみ

「『産業疲労』 = 『疲労蓄積』。過重労働と思われる長時間労働者には質問紙や面談でスクリーニングを行う」という方法が、“作業化している”実態がある。具体的な手段が目的になってしまったことを痛感する現状で、このような例は看護職だけでなく産業医や行政の監督官にも時折見受けられる。疲労対策は「誰のため」の「何のための」もので、「どこまで」を目標とするものか、再確認すべき時期ではないかと考える。まずは原点に戻り、産業保健職は現場に出向き、その実態を的確に捉えて、現場に合った現実的な対応策を探る道筋を手放さないことを第一義としたい。

一方で現場の保健師からは、(1)長時間労働のみに着眼した疲労対策が経費抑制という経営側のニーズに合致して、逆に緊密な労働を産むという矛盾した実態があることや、(2)経営方針・経営状態に関連する問題への介入の難しさの課題も出ており、組織に関与する方法や仕組みの更なる工夫や検討も急務である。

## 「疲労調査と長時間労働面接の実際」 株式会社NTTデータ 大島 桐花

企業において長時間労働と職場のメンタルヘルスは、経営課題として重要視されている。

今回、長時間労働による健康障害の予防・早期対応を目指した産業医・保健師による長時間労働面接の取り組み状況について報告する。2001年度以降、月100時間超の時間外労働実施社員を対象とした産業医による過重労働面接を実施していたが面接実施率は低かった。2008年度には、メンタルヘルス対策の抜本的改革に伴い体制の見直しが行われ、長時間労働者への健康支援施策として、保健師が職場に出向いて行う長時間労働面接が全社に展開されるようになり、面接実施率も90%を超えた。面接結果では、一定率の社員が要フォロー者として継続的に支援を受けられるようになった。一方で試験的に「疲労調査」を組み込んだ方式で実施していた長時間労働面接結果では、全社基準よりも約10%増が要フォロー者となっていた。2010年度からは、産業医による月100時間超の時間外実施社員を対象とした過重労働面接に加えて、月45時間超の時間外労働実施社員は、Web上で厚生労働省基準に準拠した「疲労蓄積度チェック」に回答し、その結果で疲労蓄積が高い社員等は、保健師による長時間労働面接を受けることとなった。施策展開から2年度が経過するなか、長時間労働面接に「疲労蓄積度チェック」を組み込むことにより、「長時間労働起因に限らない健康不調者の早期フォローの実現」「社員のセルフケアへの意識付け」等の効果がみられているのではないかという社内評価を得られている。

## 「A事業場における2006年4月以降の過重労働対策の取組み事例」

～職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味～

### パナソニック エコソリューションズ電路株式会社 健康管理室 塚田 月美

A事業場では、2005年7月から過重労働対策として、「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」によるスクリーニングを行い、疲労度の高い者等に面接指導を実施してきた。その後、2006年4月1日に改正労働安全衛生法（法第66条の8、第66条の9、第104条）が施行され、長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務化された。法改正に伴い、質問紙の項目を再検討し、就労時間とうつ病の可能性との関連に関する質問紙の検討を2006年3月に実施した結果、就労時間が長い労働者に陽性所見者が多いことが確認された。そのため、2006年から3年間にわたり疲労蓄積状況の経年変化の検討を実施した結果、仕事の負担度点数とうつ病スクリーニング用質問紙での陽性所見の減少がみられた。過重労働による健康障害防止のためには、事業者が必要な措置を講ずることが求められるが、労働者自身も自らの疲労度を把握・自覚し、積極的に自己の健康管理を行うために、疲労調査の必要性があると思われる。

※シンポジウムでの音声録音および発表データの写真撮影はご遠慮ください。

