

コンパス株式会社 御中
2025年11月度 健康講話

STOP過労死！ 行動で守る私たちの健康と未来

産業医 及川 恒一

毎年11月は「過労死等防止月間」



「**過労死等防止対策推進法**」に基づき
過労死や過労による健康障害をなくし、働く人々の命と健康を守るために定められた

【過労死等防止のための取組】

- ◎ 長時間労働の削減
- ◎ 過重労働による健康障害の防止
- ◎ 働き方の見直し
- ◎ 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ◎ 職場のハラスメントの予防・解決
- ◎ 相談体制の整備等

過労死は特別なことではなく、誰の身にも起こりうる問題です

すべての人が健康で、毎日イキイキ働き続けられる社会へ

過労死等とは？

業務における**過重な負担**による**脳・心臓疾患**や
業務における**強い心理的負担**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

【過労死等の定義】

- 業務における過重な負担による**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担による**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



過労死ラインとは？

「**脳・心臓疾患の発症と業務との関連が強い**」と判断される時間外労働の目安となる時間

- 発症前1カ月間に100時間超
 - 発症前2～6カ月間の平均で月80時間超
または**これに近い時間外労働**
- ＋
- 一定の**労働時間以外の負荷要因**

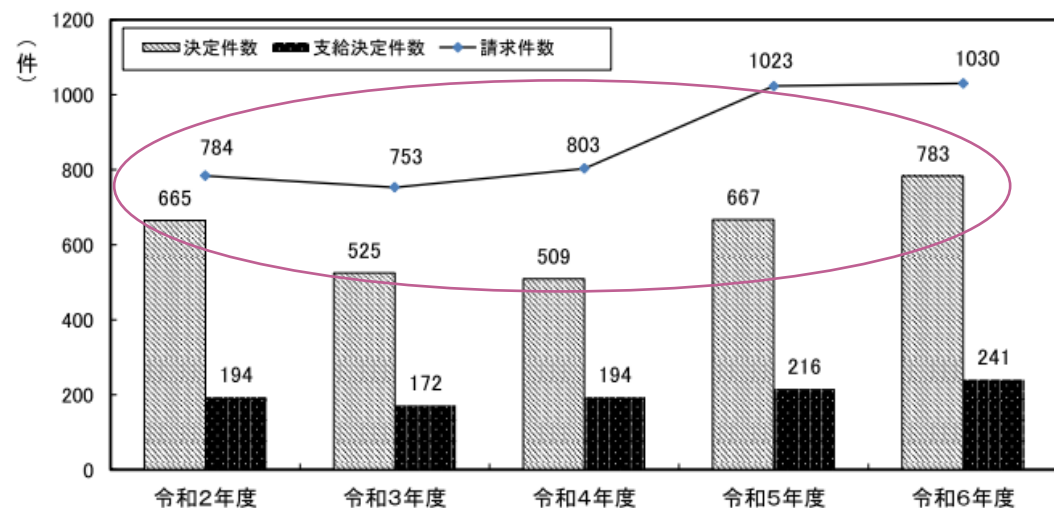
労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業まで
		不規則な勤務・交代制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負担を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡大	
	身体的負担を伴う業務	
	作業環境 ※長時間の過重労働では付加的に評価	温度環境
		湿度環境

このラインはあくまでも**労災認定の目安**
月45時間を超える時間外労働は健康障害リスクが徐々に高まるため注意が必要

過労死等に関する労災補償状況

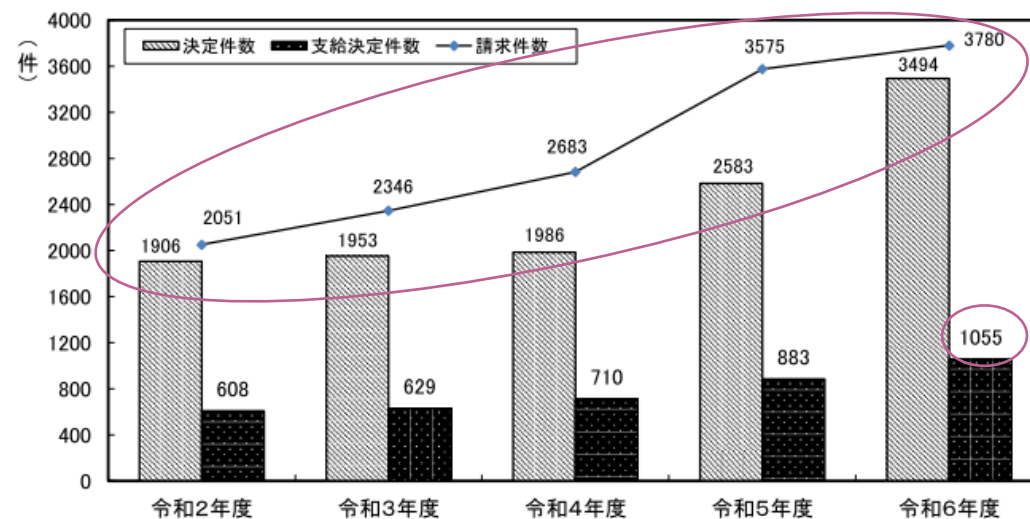
脳・心臓疾患の労災補償状況

図1-1 業務災害に係る脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



精神障害の労災補償状況

図2-1 業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



e-Stat「令和6年度 過労死等の労災補償状況」

- 脳・心臓疾患の労災認定はここ10年横ばい
- 精神障害の労災認定は5年連続過去最高を更新
- 精神障害の労災支給決定件数は令和6年度に初めて1000名を超えた

過労がもたらす心身への影響

身体への影響

- 脳・心疾患
脳血管疾患、心疾患の原因になる
- 生活習慣病リスクの増加
疲労や睡眠不足が免疫力の低下や血圧・血糖値の不安定化を招く
- 身体の異常
疲労感、不眠、頭痛、胃腸の不調など

精神への影響

- 精神障害
強い心理的負担がうつ病や適応障害を引き起こす可能性
- 集中力・判断力の低下
業務上のミスや事故のリスクが増大
- 精神的な不調精神的な不調
気分が沈む、イライラする、興味・関心がなくなるなど

過労は単なる疲労の蓄積ではなく、心身の健康に深刻な影響を及ぼす可能性があります

身体の声、心の声に耳を傾け、早めの対処と専門家への相談を心がけましょう

働きすぎを防ぐために**事業者**ができること



長時間労働の是正

労働者の労働時間を正確に把握し、残業時間の削減、業務量適正化を徹底しましょう。



有給休暇の取得推進

労使で話し合い、計画的な取得の推進と休みを取りやすい雰囲気づくりをしましょう。



ハラスメント対策の徹底

相談窓口の整備と周知、適切な対応を講じましょう。
* パワーハラスメント防止対策：2022年4月からすべての企業の義務



メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルスケアのための体制づくりや、労働者への教育、情報提供、相談窓口の設置をしましょう。毎年1回はストレスチェックを実施し、高ストレス者には医師による面接指導の案内をしましょう。



多様な働き方の導入

勤務間インターバル制度の導入（努力義務）やテレワークの適切な実施など、仕事と生活がとれた職場環境づくりを推進しましょう。

働きすぎを防ぐために労働者ができること



自分の健康サインに気づく

疲労、不眠など体の声を聞き、早めに対処しましょう。
疲労の蓄積は心身の健康を損ない、健康障害を引き起こすリスクがあります。



定時退社を意識・実行

業務の効率化を図り、退社時間を守る努力をしましょう。
長時間労働が続くと、心身への負担が増え、健康リスクが高まります。



業務の効率化

無駄をなくし、集中力を高める工夫で、適切な労働時間を確保しましょう。



ひとりで抱え込まず「頼る」

自分の不調に気が付いたら、ためらわず周囲の人や産業保健スタッフなどの専門家に相談することを心がけましょう。



プライベート・休息を確保

趣味や休養の時間をつくり、心身をリフレッシュします。睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

質の良い休養の取り方

睡眠の質の向上

- ◆ 規則正しい睡眠習慣、寝室環境の整備（暗く静か、適切な温度）、寝る前の工夫（カフェイン、スマートフォンの使用は控える）は健康的な睡眠の確保に有効です
- ◆ 十分な睡眠は、日中の活動能力や気分、集中力の維持に繋がります

デジタルデトックス

- ◆ 意識的にスマートフォンやPCから離れる時間を作ることは、情報過多による脳の疲労を軽減し、心身を休ませるのに役立ち、リラックス効果が高まります



活動的な休息の導入 (アクティブレスト)

- ◆ 軽い運動（ウォーキング、ストレッチ）や趣味、リラックスできる活動（読書、音楽鑑賞など）を取り入れることは、気分転換になり、ストレスの軽減に有効です
- ◆ 身体を動かすことは、心の健康にもいい影響を与えます

短時間過眠の活用

- ◆ 午後の眠気を解消し、その後のパフォーマンスや集中力の向上には、昼食後の15分～30分の短い過眠が有効です
- ◆ ただし、30分を超える長い過眠は、夜間の睡眠の質を低下させるため注意が必要です

上手な休暇の取り方

休暇は、**心身の健康維持と生産性の向上**に不可欠な権利
企業は**年5日の年次有給休暇の取得**を義務付けている ※年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して



Point 01

計画する

休暇を心から楽しむためには事前の準備が大切
休暇の希望はできるだけ早めに伝え、業務の引継ぎや連絡体制の調整を図る

Point 02

工夫する

半日単位や時間単位年休を活用し、通院や役所手続き、子どもの行事参加などに利用する
年に一度は連続休暇を取得し、旅行や趣味など普段できないことに集中して、心身ともにリフレッシュする

Point 03

配慮する

休暇中は業務から完全に離れられるよう、連絡は必要最低限に留めるなどの職場内ルールを共有する
企業として離れやすい環境を整備し、ワークライフバランスの向上を目指す

ストレスチェック制度の活用

ストレスチェック制度とは

定期的に自身のストレス状況を把握し、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見に役立てる仕組み

制度の目的とメリット

✓ 自分自身のストレス状況の把握

高ストレス者を早期に発見し、セルフケアや専門家への相談を促す

✓ 職場環境の改善

集団分析の結果に基づき、職場全体のストレス要因を特定し、改善につなげる

✓ メンタルヘルス不調の一次予防

労働者自身がストレスに気づき、対処するきっかけを提供する



支えあう職場へ、気づきと声かけの力

気づき

同僚や部下の表情、仕事のパフォーマンスに変化がないか、普段から関心を持つことが重要です

- ◆ 身体的サイン：顔色が悪い、食欲不振、目の下のクマ
- ◆ 行動的サイン：集中力・注意力の低下、ミスが増える、遅刻・早退・欠勤の増加、休憩を取らない
- ◆ 心理的サイン：イライラしている、口数が減る、笑顔がない、周囲との交流を避ける

声かけ

「最近、疲れてない？」「困っていることはない？」といった簡単な声かけから、コミュニケーションを始めよう

- ◆ 話しを「聴く」姿勢：相手の言葉を遮らず、まずはじっくり話を聴くことが信頼関係を築く第一歩です
- ◆ 解決を急がない：相談されたからといって、すぐに解決策を提示する必要はありません。ひとりで悩まなくていいんだと安心してもらうことが大切です

支えあい

相談窓口を利用しやすいようハラスメント対策を徹底し、日頃から信頼関係を築くことが求められます

- ◆ チーム全体で意識：「困った時はお互い様」という意識をチームで共有し、業務量や負担をみんなで分散する工夫も重要です

困った時の相談窓口

労働条件や健康管理に関すること

- ・お近くの労働基準監督署
- ・労働条件相談ほっとライン
(電話相談) 0120-811-610

働き方・休み方の見直しに関する取組支援

- ・働き方・休み方改善コンサルタント
- ・働き方・休み方改善ポータルサイト

過労死の防止のための活動を行う民間団体

- ・過労死等防止対策推進全国センター
- ・全国過労死を考える家族の会
- ・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)

ハラスメントに関すること

- ・社内相談窓口 (中小企業にも設置義務化)
- ・総合労働相談コーナー
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)
- ・あかるい職場応援団 (ポータルサイト)

職場における健康管理やメンタルヘルス対策

- ・産業保健スタッフ (人事担当、産業医、保健師) へ相談
- ・こころの耳 (ポータルサイト)
電話 : 0120-565-455
メール : <https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/> (24時間受付)
SNS : LINEアプリ



まとめ

- 過労死は特別なことではなく、**誰もが直面する可能性のある問題**です
- 長時間労働の是正や有給休暇の取得促進などの企業の取組みと、自分の健康管理や相談を意識する個人の行動が、**お互いに連携して初めて予防につながります**
- 「しごとより、いのち」自身の健康を最優先する行動が大切です

