

RECORDs

Portal site URL



新しい時代における疲労リスク管理 —レスタビリティ（休む力）の重要性—

久保 智英

独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター

(RECORDs : REsearch Center for Overwork-Related DisorderS)

その疲れ、
もしかして過労？



私たち 過労死等防止調査研究センター(RECORDs : Research Center for Overwork-Related Disorders)では、過労による労働者の健康と安全を目的に、多様な専門家が集まって過労な働き方について包括的に研究しています。
このウェブサイトでは、より良い職場づくりに向けた最新の取組結果の公表などを通じて、私たちの研究成果を公開しています。



確かにフィンランド留学中、皆、16時には帰っていた。

長時間労働の問題はないが、その代わりにWork intensificationが問題になっている。

フィンランド人は
なぜ午後4時に
仕事が終わるのか

Horiuchi Tokiko
堀内都喜子
仕事も休みも
大切にして
自分らしく生きる

2年連続!
幸福度世界1位

ポプラ新書

有休消化
100%

1人あたりの
GDP
日本の
1.25倍

在宅勤務
3割

熊谷徹
ドイツに27年住んでわかった
定時に帰る仕事術

5時に帰るドイツ人、
5時から頑張る日本人

働き方改革
のバイブル!

デンマーク人は
なぜ
4時に帰っても
成果を出せるのか

針具有佳
Yuka Harikai

アイデア
大国

残業
ゼロ

DX
先進国

国際競争力ランキング

2年連続 世界1位

世界一ゆるい
すごい働き方


定価：本体900円(税別) PHPビジネス新書

Work intensification の定義

- Combining previous research, we suggest that work intensification refers to the fact that the amount of effort an employee needs to invest during the working day increases. It is a multifaceted construct that is characterized by the need to work at increasing speed, perform different tasks simultaneously, or reduce idle time.

Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2014). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

勤務日の中で労働者が費やす必要のある労力の量が増えていること。そして、それは作業スピードの増加、同時に様々なタスクをこなすこと、暇な時間(インターバル)の減少として特徴づけられる。



オンとオフが曖昧になった

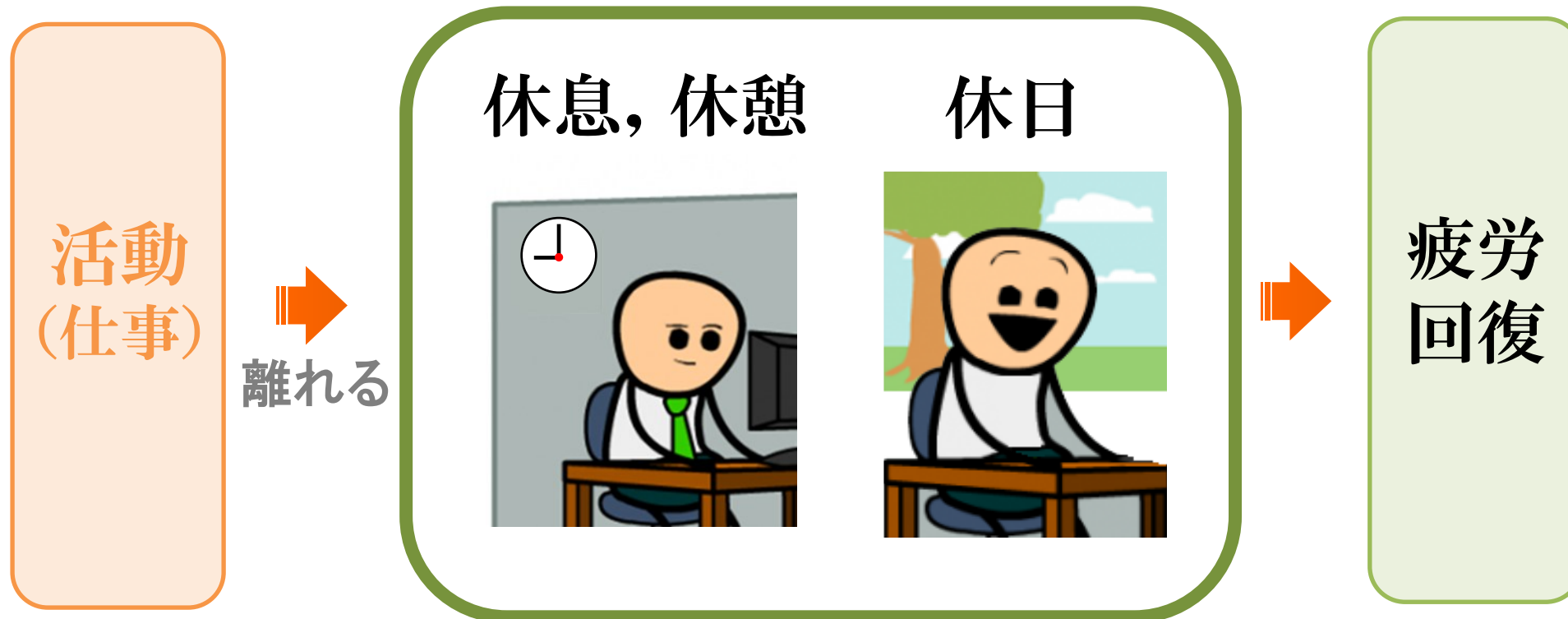
なんとなく疲れている



疲れちゃダメですか？

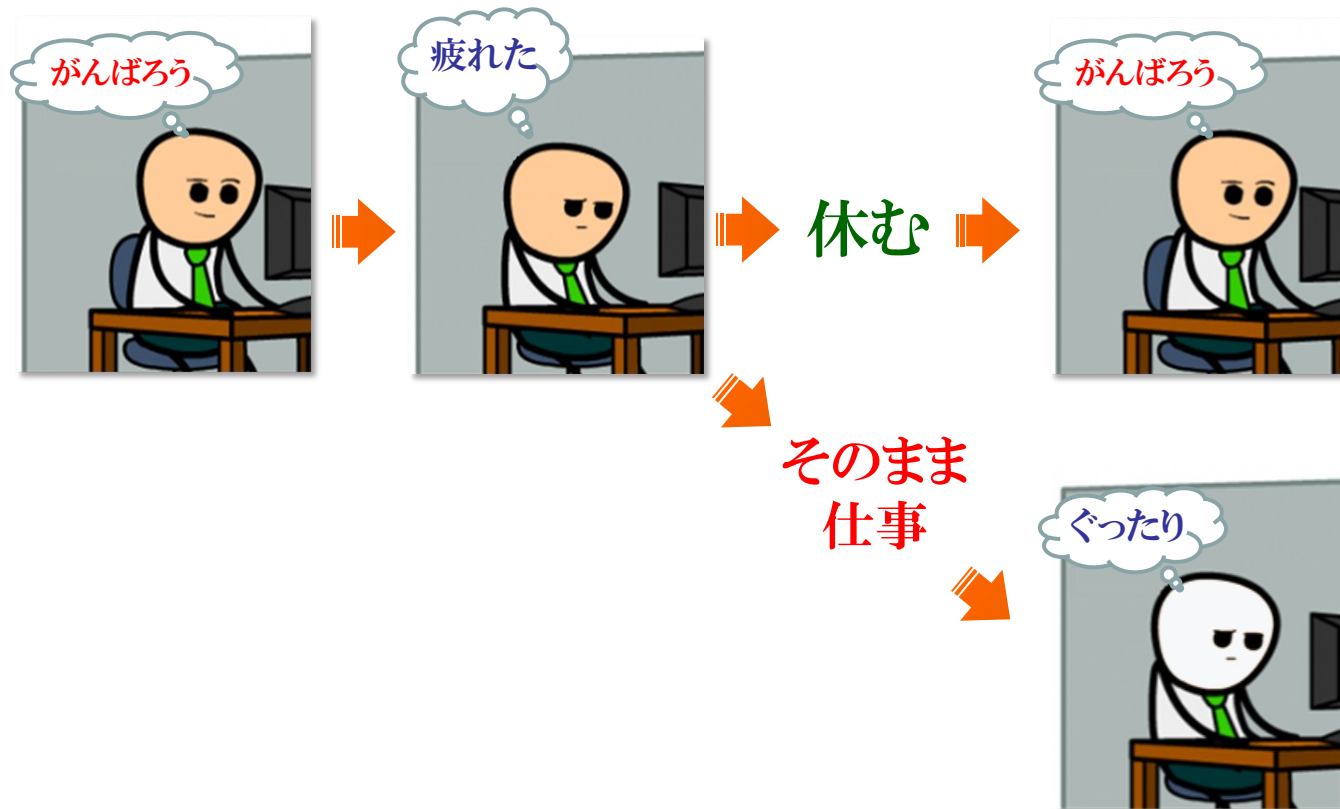
■労働者の疲労回復

休息, 休憩, 休日などの労働・生活サイクルの節目,
つまり, 活動(仕事)から離れることによって, 基本的には回復に向かう特徴を持っている。



■ 労働者の疲労の特徴

- ➡ 疲れは身体からの休息欲求のサイン
- ➡ 疲れは休めば回復する; 疲労の可逆性



回復が難しい
過労状態にシフト

■労働者の疲労は活動と密接に結びついた現象

生理的
行動的

目に見える



アンジェロ・モツソ
(1846年-1910年)



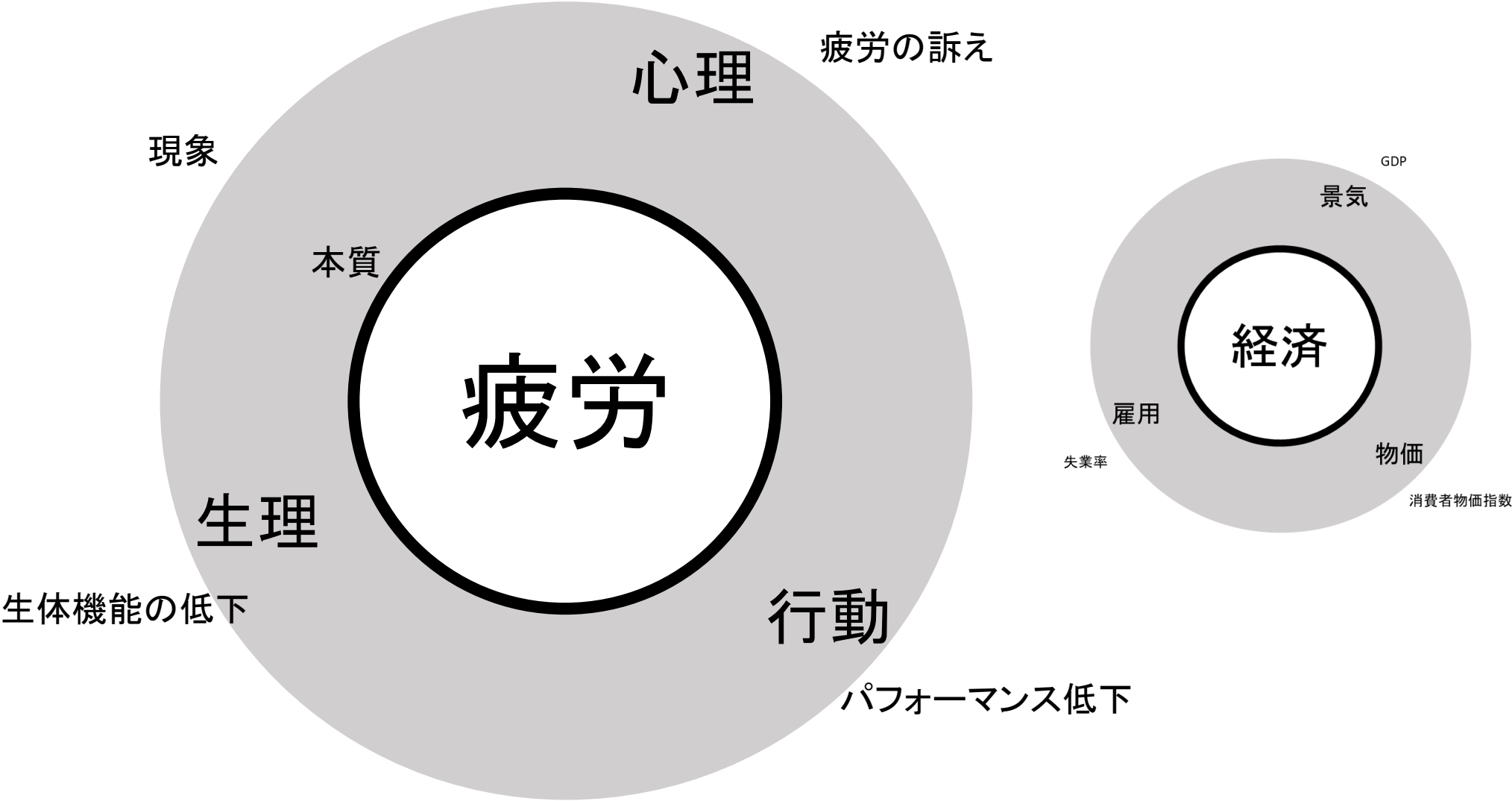
エミール・クレペリン
(1856年-1926年)

心理的
認知的

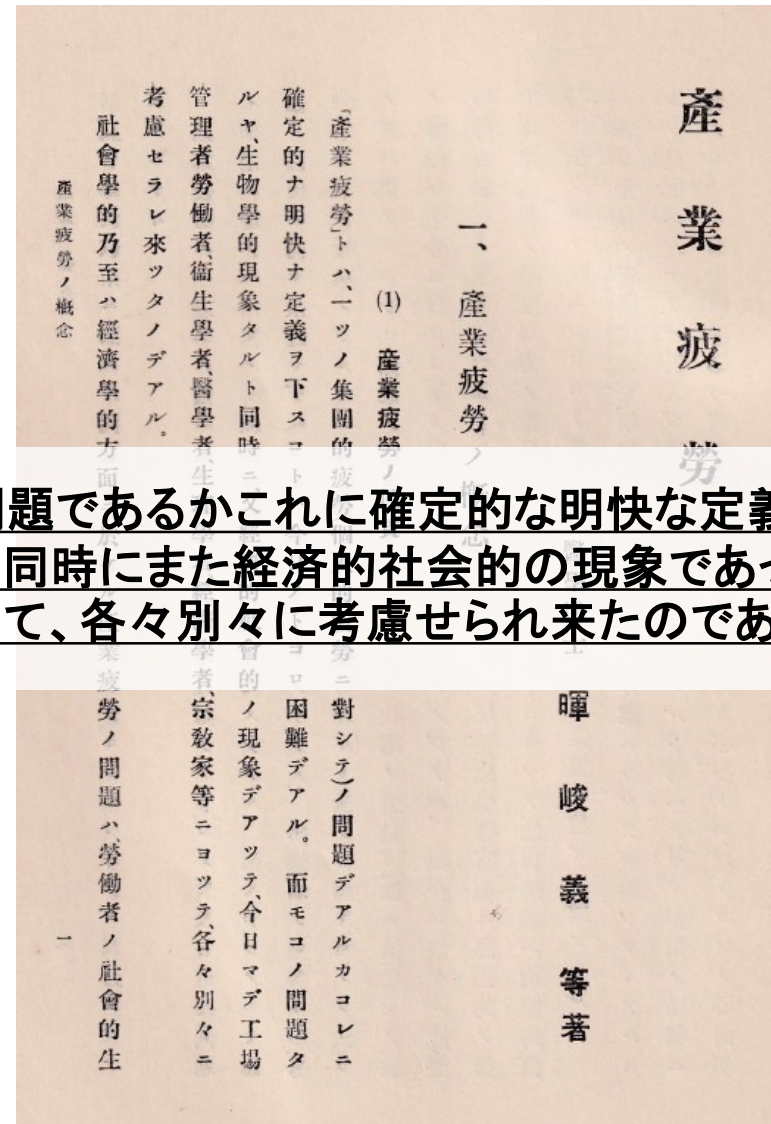
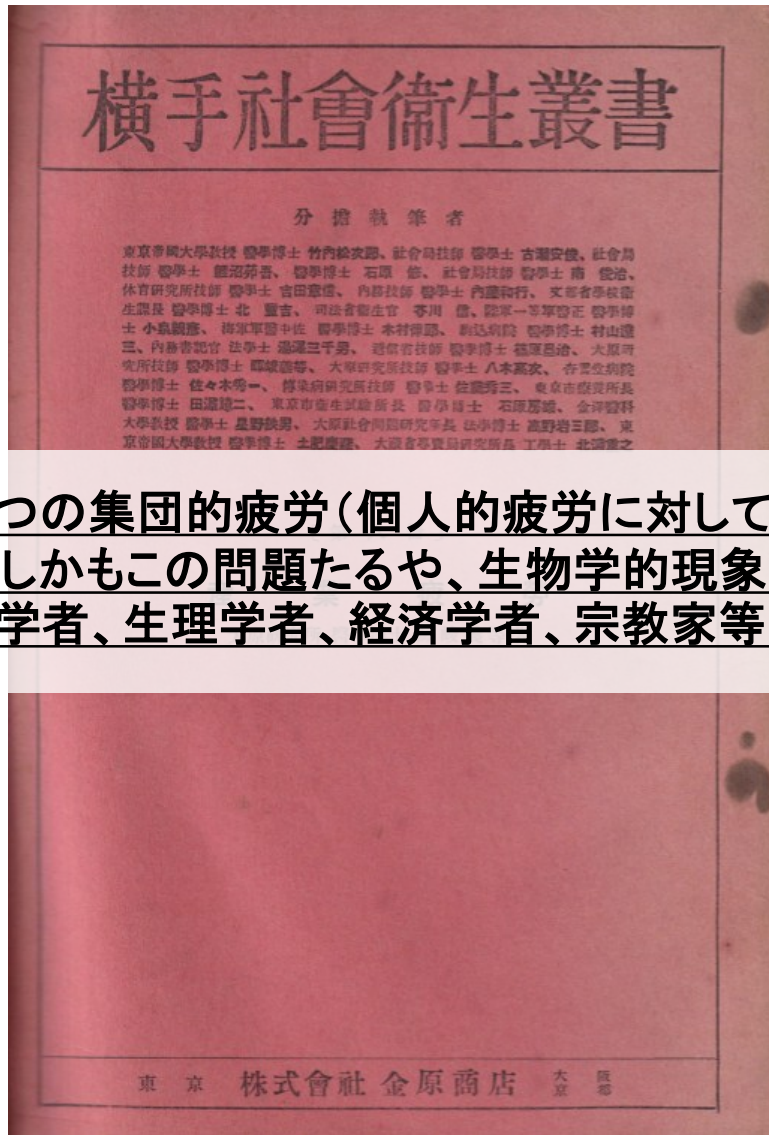
目に見えない

➡ 疲労の心理的側面と行動的側面
はそれぞれ独立したものである

現象と本質の関係から疲労を考えた場合



産業疲労研究のオリジン: 重要な概念「集団疲労」とは？



「産業疲労とは、1つの集団的疲労(個人的疲労に対して)の問題であるかこれに確定的な明快な定義を下すことは今日のところ困難である。しかもこの問題たるや、生物学的現象たると同時にまた経済的社会的の現象であって、今日まで工場管理者労働者、衛生学者、生理学者、経済学者、宗教家等によって、各々別々に考慮せられ来たのである」

1925年

集団疲労という考え方：

稲そのものが悪いのか？ 田んぼが悪いのか？

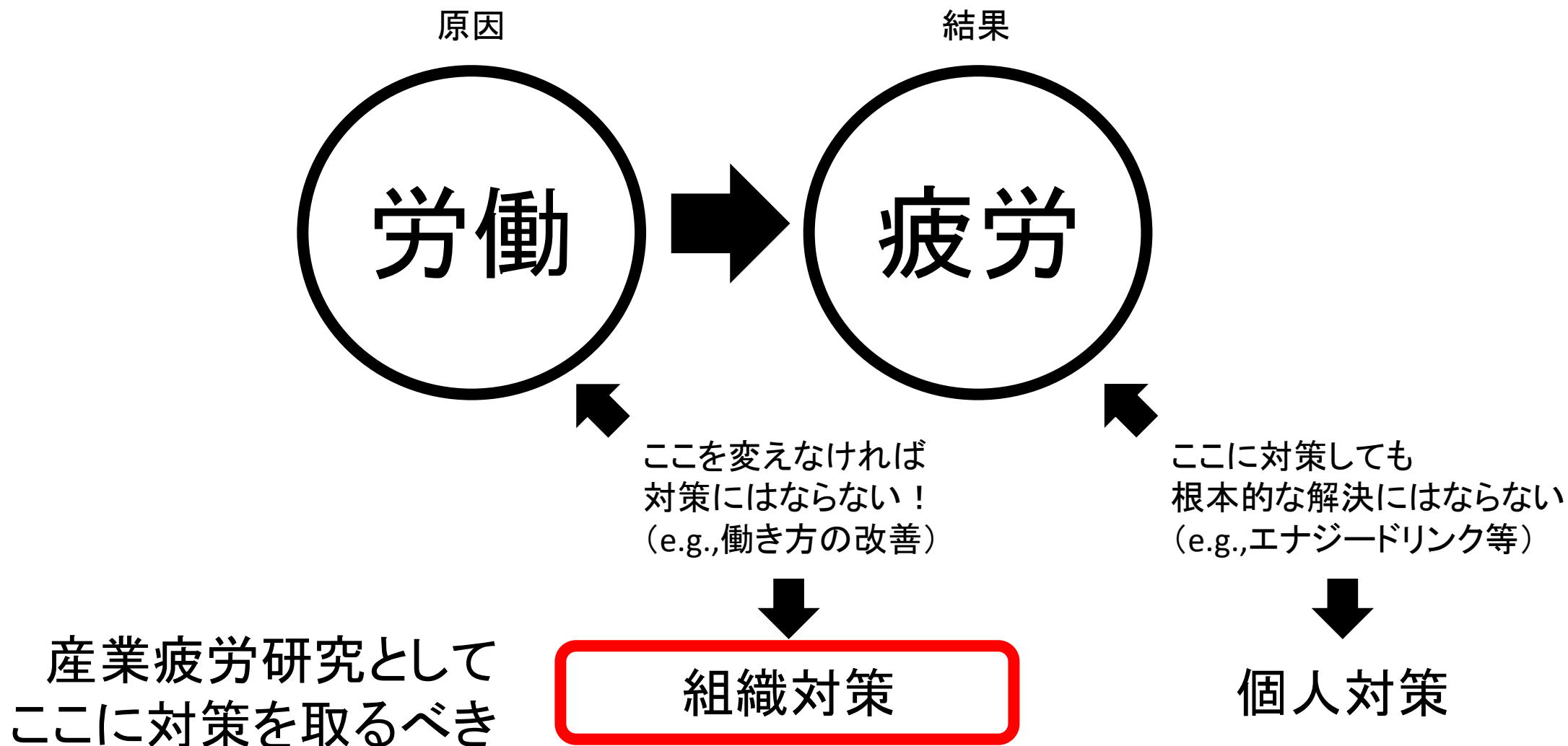
育ちが良くない稲



対策1：育ちの悪い稲を間引く（**個人**アプローチ）

対策2：田んぼの改善（**集団**アプローチ）

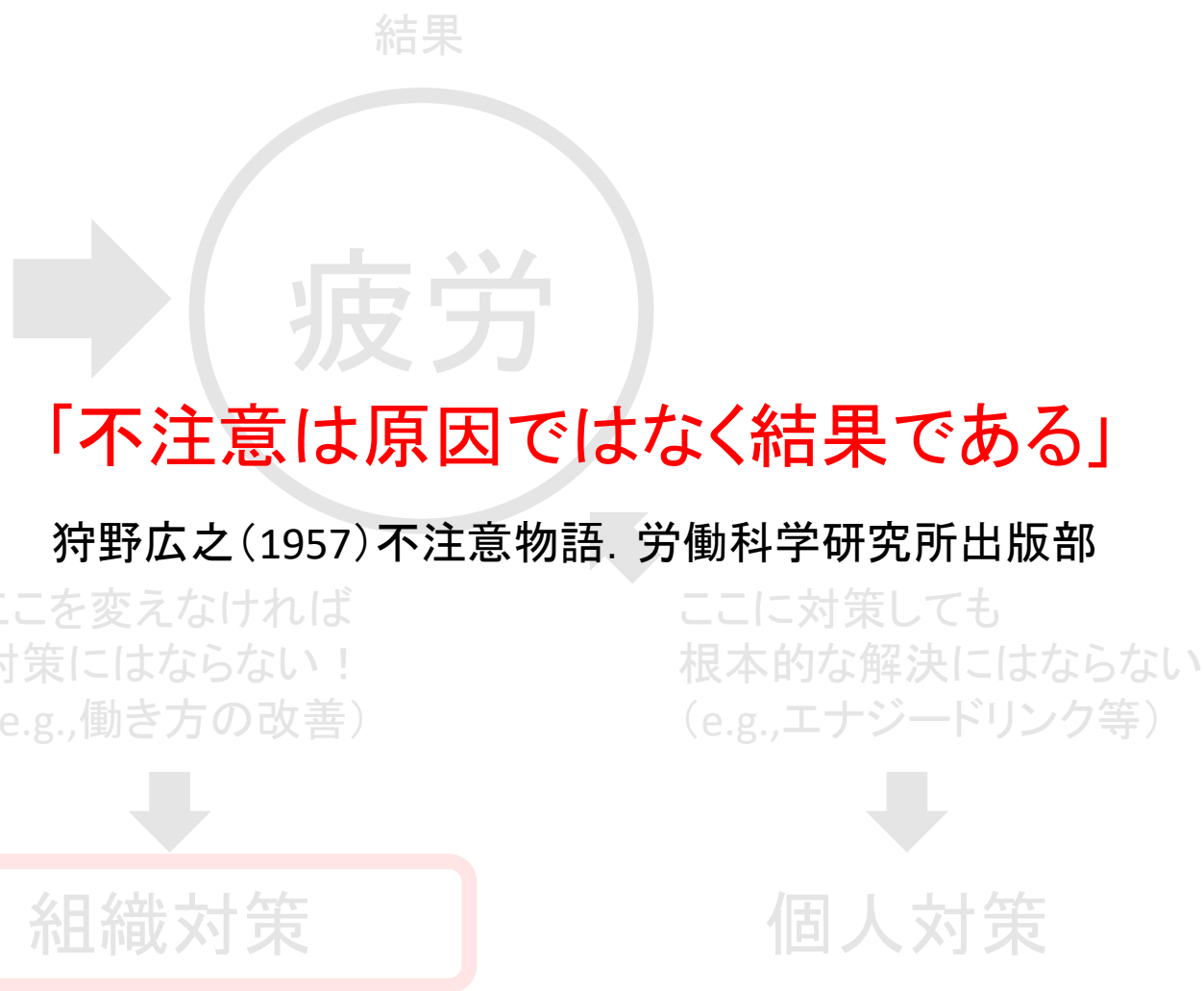
労働者の疲労の主な原因は労働にある：集団疲労の考え方



労働者の疲労の主な原因は労働にある：集団疲労の考え方



ここに対策を取るべき



■労働者の疲労回復 3 原則

疲れたら

- ①休む（個人レベル）：知識、行動、リテラシー
- ②休める（職場レベル）：職場の空気
- ③休ませる（国レベル）：法律、ルール

各層での「Restability（休む力）」を高める

レスタビリティとは「疲れた時に休めて疲労回復できる個人、職場、社会の力」

Karoshi (過勞死)

"death brought on by overwork or job-related exhaustion" - a reflection of the strains imposed by Japan's strong work ethic.

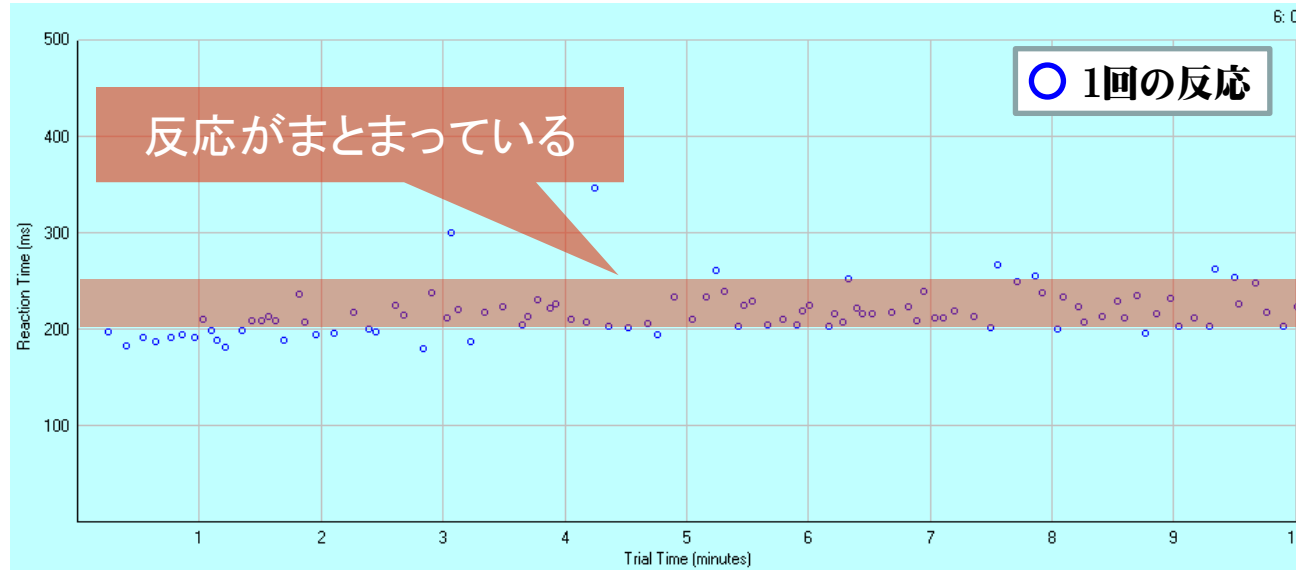
2002 Oxford English Dictionary Updated

Psychomotor Vigilance Task

疲労状態
低い



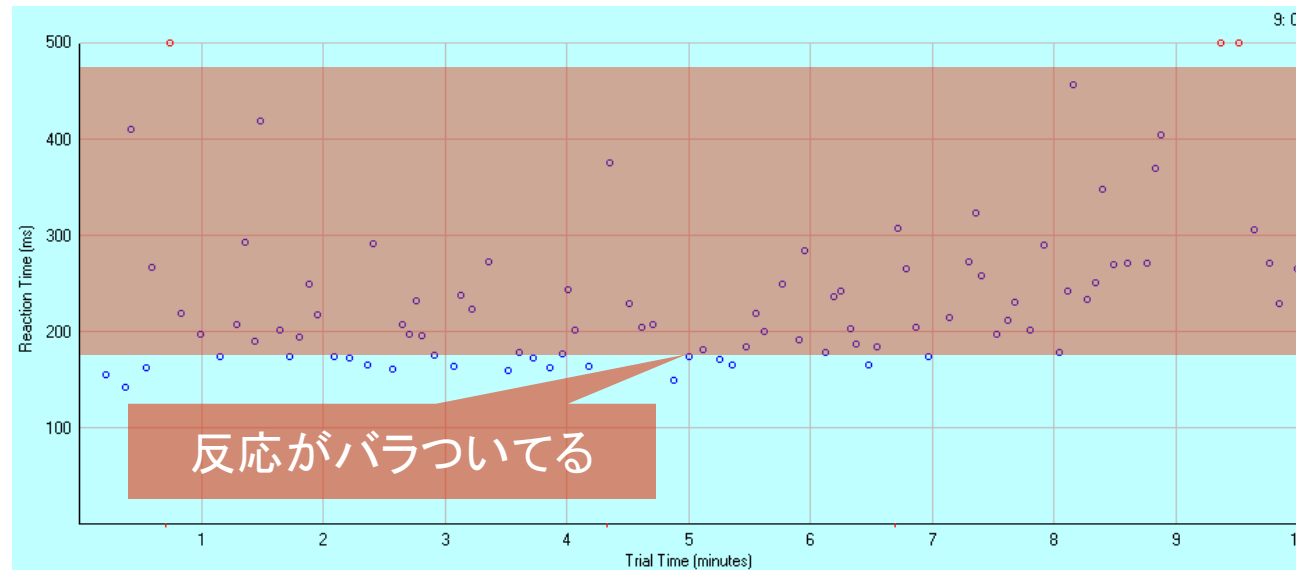
遅い
↑
反応時間 (ms)



疲労状態
高い



遅い
↑
反応時間 (ms)
遅い

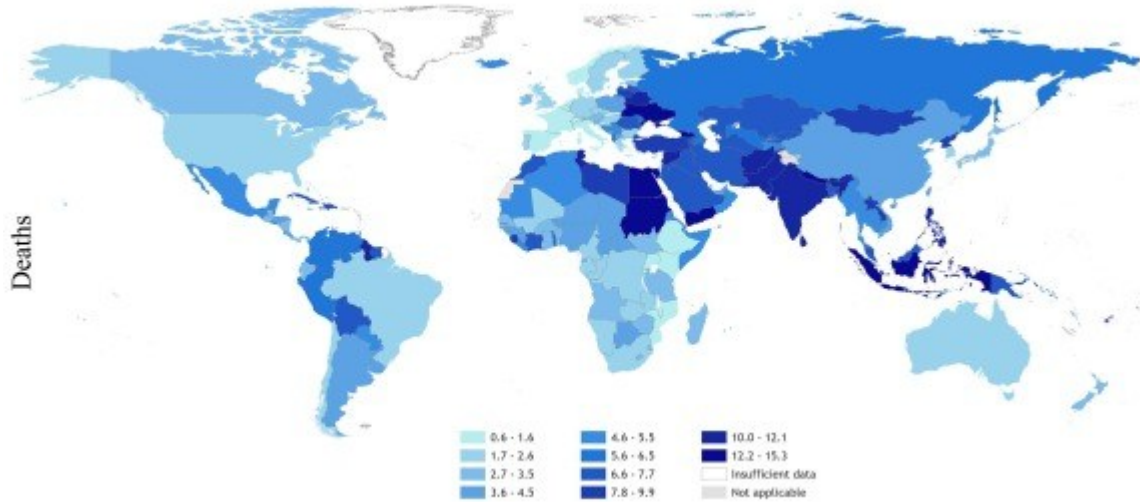


経過時間 (分)

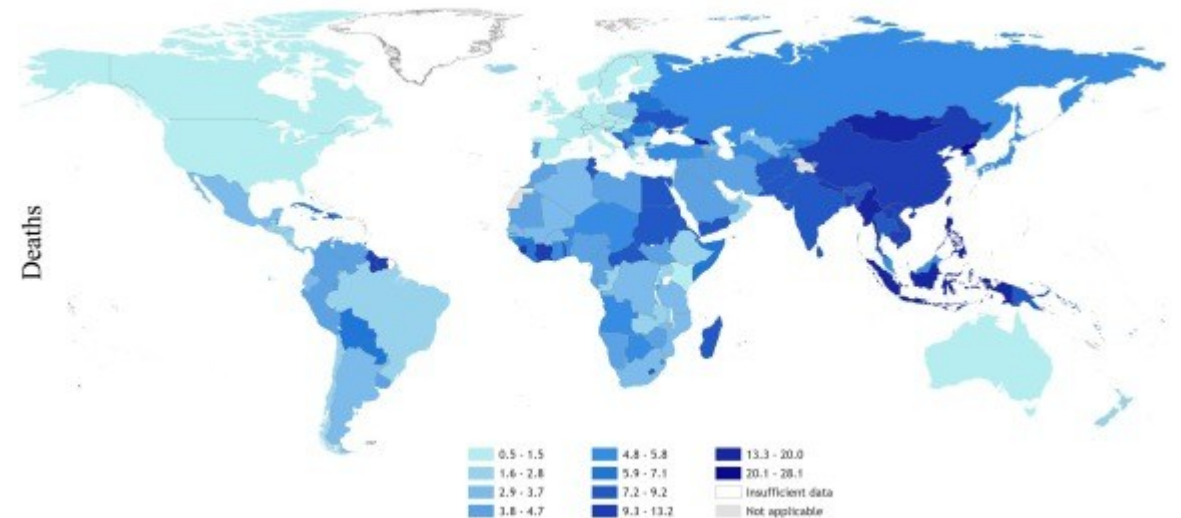
世界でも長時間労働による健康リスクが問題視されてきた

WHOとILOの共同調査の結果

長時間労働による
虚血性心疾患の死亡率(人口10万人対)



長時間労働による
脳卒中の死亡率(人口10万人対)



2016年において**4億7900万人**あるいは**全人口の9%**が少なくとも週55時間働いていて、その割合は増加している。

長時間労働(週55時間以上)による虚血性心疾患あるいは脳卒中の死亡は**推計で74万5千人**であった。



しかし、**そうはいっても
人手不足で出来ない！**

ホントに人手不足で出来ない場合は仕方ないけど、
休めるのに休めない、休ませない状況もあるのでは？



プレゼンティーズム (Presenteeism)

何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

参照：厚生労働省「データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン」

そこで、問題になっているのが...

わが国におけるその経済損失は以下のように推計されている

精神疾患：	年間約3.5兆円
首の痛みや肩こり：	年間約3.1兆円
腰痛：	年間約3.0兆円

仕事



善行

労働



嫌な事

日本の労働者を 疲れさせている要因は何か？

「ブルシット・ジョブ (Bullshit Jobs)」

米国の人類学者デヴィッド・グレーバーによる2018年の著書のなかで提唱された言葉で、日本語では社会学者である酒井隆史先生により、「クソどうでもいい仕事」として翻訳されている。

誰も真剣に読まない書類を延々と作る
仕事をフルだけの上司
などなど

デヴィッド・グレーバー 著、酒井隆史、芳賀達彦、森田和樹 訳『ブルシット・ジョブ——クソどうでもいい仕事の理論』岩波書店、2020年7月29日。

日本の職場風土が生み出したブルシットジョブの例

ある大企業での実際の話:

社内のITガバナンスに関するチェックリストのエクセルファイルを紙に印刷して、ボールペンでチェックした後、スキャンしてPDFに変換してメール送付

「**アウトプットを得るための作業量がインプットに比較して少なければ少ないほど労働生産性は高くなる。**」

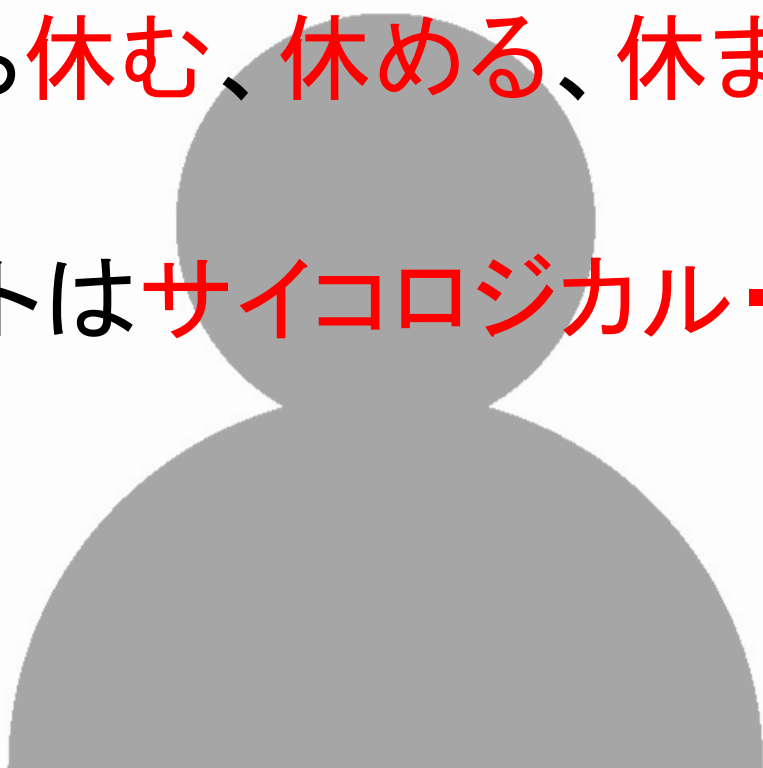




では、どうしたら良いのか？

疲れたら**休む**、**休める**、**休ませる**社会

キーポイントは**サイコロジカル・ディタッチメント**



物理的に仕事（職場）から離れるだけでなく、
心理的にも仕事から離れることが重要

心理的距離（Psychological detachment）

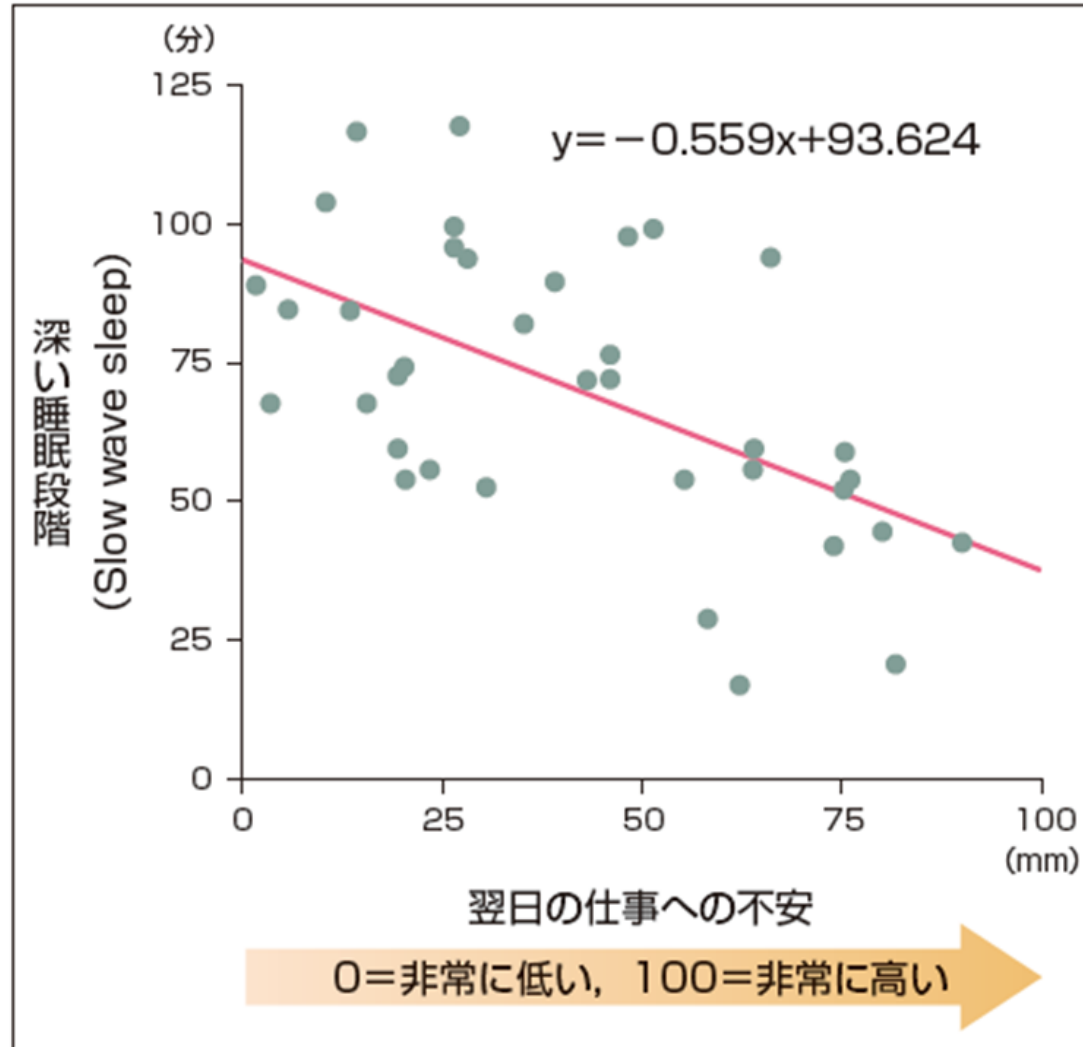
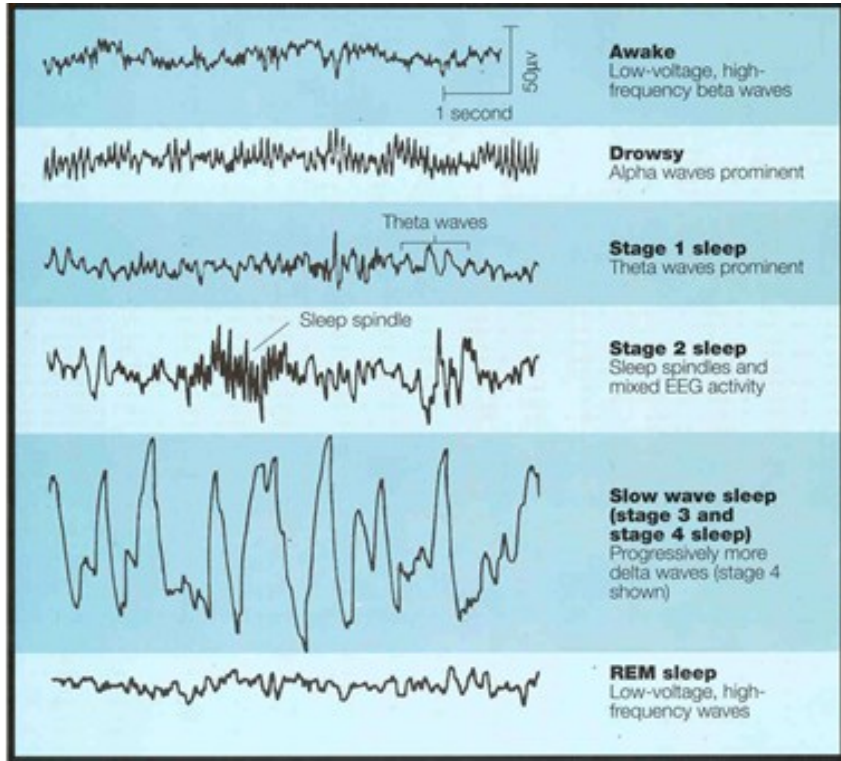
サイコロジカル・ディタッチメント



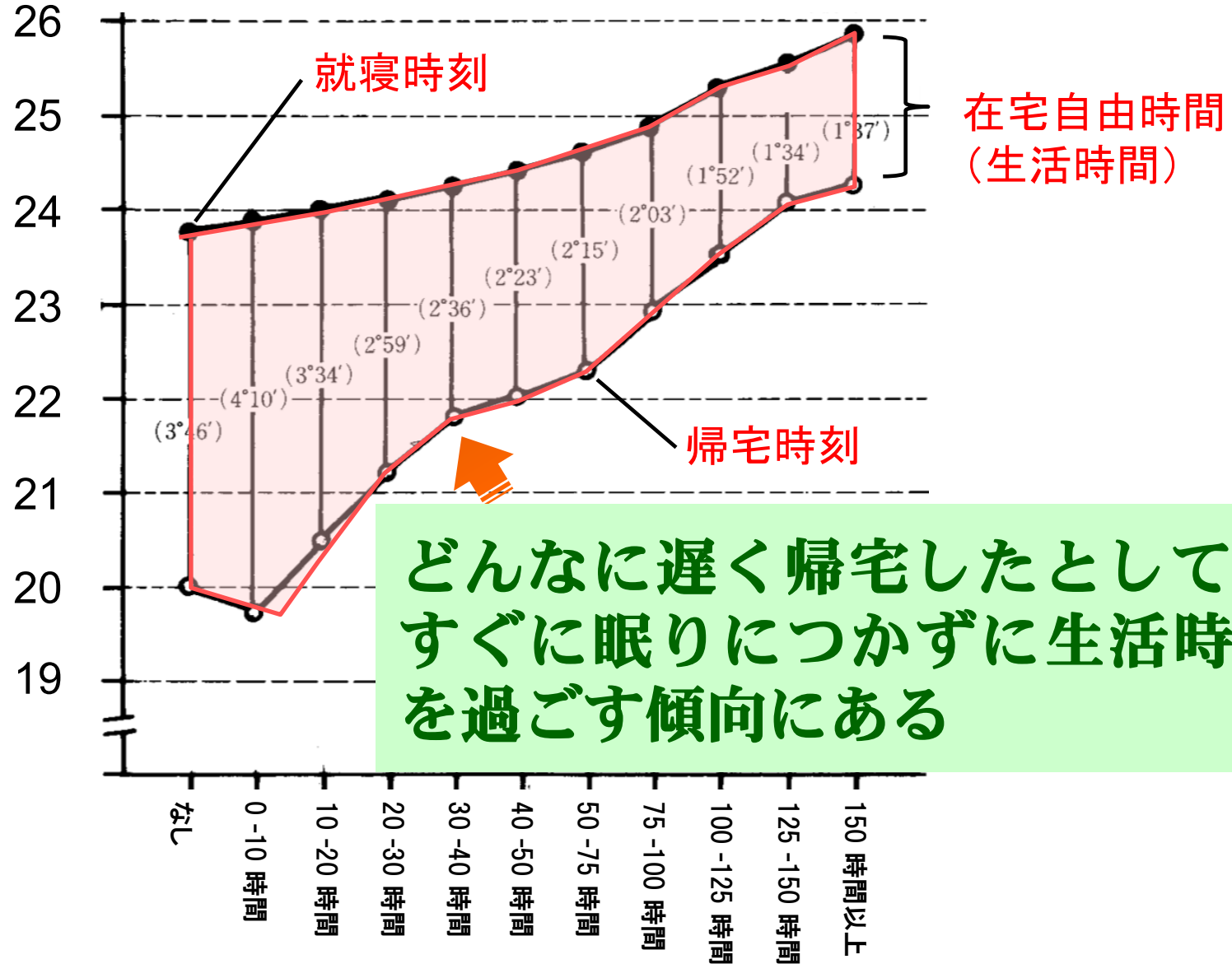
Sonnentag S
(マンハイム大学)

1日の仕事が終わった後の時間の過ごし方
仕事のことを忘れる
仕事のことは全く考えない
仕事と距離を置く
仕事での負担から離れてひと休みする

仕事からディタッチできない（離れられない）時の夜の眠り



オフの重要性：職業人から家庭人へ戻る



どんなに遅く帰宅したとしても、
すぐに眠りにつかずに生活時間を
を過ごす傾向にある

月の残業時間

ご注意を！！

過労死遺族の方へのヒアリングから



■クーリングオフの時間も取れないで
玄関で倒れ込むように寝るなどの症状は
過労徴候なので気をつけてください！

■忙しい時よりも盆暮れ正月の休みに入る
時期に亡くなる方が多い印象です（エビ
デンスはありませんが）。

過労リスクを評価する「過労徴候しらべ (Excessive Fatigue Symptom Inventory; EFSI)」調査票

過労徴候しらべ

過去6か月の間に、以下の訴えや行動上の変化がどの程度ありましたか？
あてはまる番号に○をつけてお答え下さい。

	全く なかった	少 な	中 等	頻 繁に あつた
1. 冷や汗や、大量な汗等の異常に汗をかくこと	1	2	3	4
2. 肩や背中に激しい痛みを感じる事	1	2	3	4
3. 顔がほてる、顔が熱くなる感覚	1	2	3	4
4. 胸部の痛みや圧迫感	1	2	3	4
5. 息苦しさ、呼吸困難	1	2	3	4
6. 嘔吐を繰り返すこと	1	2	3	4
7. 心臓がドキドキする等の動悸	1	2	3	4
8. 手足のしびれや麻痺	1	2	3	4
9. 急に目の前が真っ暗になって目が見えない等の視覚異常	1	2	3	4
10. 激しい頭痛やめまい	1	2	3	4
11. 呂律が回らず上手くしゃべれない	1	2	3	4
12. 激しい歯の痛み	1	2	3	4
13. 同僚や上司、客、家族等と感情的になってケンカすること	1	2	3	4

	全 く な か つ た	少 し あ つ た	あ つ た し ば し ば	頻 繁 に あ つ た
14. 急に意識がなくなること	1	2	3	4
15. 鼻血が止まらないこと	1	2	3	4
16. 眠りたくても眠れない等の不眠症状	1	2	3	4
17. 大幅な体重の減少	1	2	3	4
18. 休息や睡眠をとっても全然回復しない異常な疲労感	1	2	3	4
19. 異常な眠気	1	2	3	4
20. 些細なことにでもすぐに怒ったり、いらいらするようになること	1	2	3	4
21. 食欲がなくなること	1	2	3	4
22. 会社を辞めたいと頻繁に思うようになること	1	2	3	4
23. 休日のほとんどを疲れ切っていて寝て過ごすようになること	1	2	3	4
24. 仕事から帰宅後、夕食や入浴も出来ないほど疲れ切っていてすぐに寝てしまうようになること	1	2	3	4
25. 起床時になかなか起きられなくなる等、異常に寝起きが悪くなること	1	2	3	4
26. 新聞を玄関まで取りに行く等の普段はできていた生活上での行動ができなくなること	1	2	3	4

記入日 年 月 日 名前

「過労徴候しらべ」は研究所HPから無料で入手・活用できます。

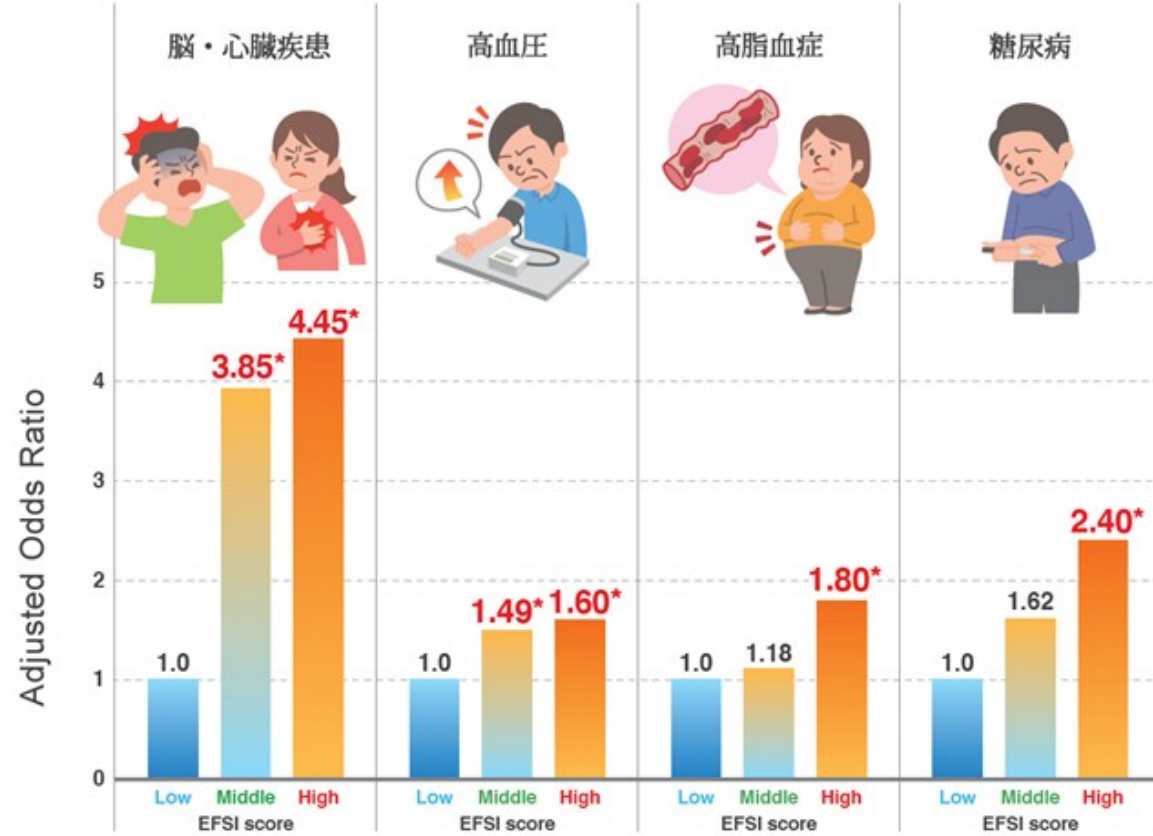


過労徴候しらべ (Excessive Fatigue Symptoms Inventory (EFSI))

過労死として労災認定された
復命書を全国から収集
(平成22年から26年の5年間；1,564件)



我々の研究チームでは、労災復命書に記載のあった過労死の前駆症状を活用し、26項目の過労徴候を記した「過労徴候しらべ」を開発した。右図は1,992名のトラックドライバーを対象に、彼らの過労死関連疾患の既往歴と過労徴候しらべの得点の関連性を検討したものである。結果として、過労徴候しらべの得点が高いほど、それらの既往歴も多くなる関連性が観察された。



Excessive Fatigue Symptom Inventory score (26-104)
 - Low; less than 27
 - Middle; 27-30
 - High; greater than 30

共変量：年齢、性別、飲酒、喫煙、運動習慣、残業時間、夜勤回数、労働時間、睡眠時間、手待ち時間、勤務スケジュール、経験年数

Shorter sleep duration is associated with potential risks for overwork-related death among Japanese truck drivers : use of the Karoshi prodromes from worker's compensation cases

Tomohide Kubo T., Matsumoto S., Sasaki T., Ikeda H., Izawa S., Takahashi M., Koda S., Sasaki T., Sakai K. 2021 / International Archives of Occupational and Environmental Health volume 94, pages991-1001 / DOI: 10.1007/s00420-021-01655-5

■ RECORDs (過労死等防止調査研究センター) のページに様々なツールが掲載されているので是非、ご活用ください！

RECORDs

そもそも過労って？ ハイリスクな働き方 職場改善のアイデア エビデンス・資料 お知らせ RECORDsについて お問い合わせ

その疲れ、もしかして過労？

私たち 過労死等防止調査研究センター(RECORDs : Research Center for Overwork-Related Disorders)では、過労による労働災害の解明と防止を目標に、多様な専門家が集まって健康な働き方について日々科学的に研究しています。このポータルサイトでは、より良い職場づくりに向けた皆様の取り組みのご参考になることを願って、私たちの研究成果を公開しています。

そもそも過労って？

そもそも「過労」とはどのような状態でしょうか。過労はなぜ危険なのか、過労死はなぜ起きるのか、現時点でわかっていることをご紹介します。

ハイリスクな働き方

体中こころへの負荷が大きい働き方を知って、ご自身の働き方に照らし合わせてみましょう。これまでの研究でわかってきた過労リスクの高い働き方をご紹介します。

職場改善のアイデア

健康な職場に向けた研究や、研究を通して開発した職場改善に使えるツールをご紹介します。ぜひ皆様の職場でもお役立てください。

「過労死センター」で検索！



労働者生活行動時間調査票「WLAQ」

労働者の体力（心肺持久力）や座位時間（勤務、通勤、勤務日余暇、休日別の座位時間）、睡眠、勤務時間を調査するための質問票です。妥当性や信頼性に関するデータを論文で報告しています（BMC Public Health, 2020;20(1):22）。日本語版と英語版のPDFファイルを当サイトからダウンロードできますのでぜひご活用ください。また、企業等で調査を実施するためのWEB調査システムも構築しております。ご関心をお持ちの企業担当者の方はぜひお声がけください。

もっと知りたい方へ

参加型職場環境改善ツール

職場で生じる健康や安全の問題の改善には、経営者や管理者だけの視点では十分ではありません。現場で働く労働者や産業保健スタッフ、外部の専門家等の視点も重要です。参加型による職場環境の改善とは、経営者によるトップダウンでの改善ではなく、様々な立場にある人が改善活動に関わって一緒に改善を進めていくものです。その際、1) ローコストですぐに実践できるような工夫や、2) 元々職場にある改善のための芽を掘り起こすこと、3) 悪い部分を指摘するのではなく、良好事例を集めて良い側面を伸ばしていくのが特徴です。参加型によって改善活動を積み重ねて継続するためのサポートツールを紹介していきます。

もっと知りたい方へ

ホワイトな働き方を実現するための「事業場セルフチェックシート」

「ホワイトな働き方を実現するために、まず会社が取り組むこと」が分かります。過労死等防止調査研究センターでは、働くすべての方々が、安全と健康に留意して個々人が持つ技能を末永く発揮できる職場となるための対策を検討しています。みなさまが安心して働ける職場環境の実現・普及のために、職場の衛生・健康管理、労務管理などの法令から優先的に取り組んでい

1～9人の事業場用
従業員に優しい働き方 事業者用やることリスト
～労務・健康管理編～

注：「事業場」とは事業場内で行われる業務のこと。また、労務、健康管理に関する調査研究が行われている事業場に限ります。

1) 安全衛生管理体制について



レスタビリティを高めるために

原則①疲れたら休む（個人レベル）：知識、行動、リテラシー

忙しい状態でのディタッチの効果

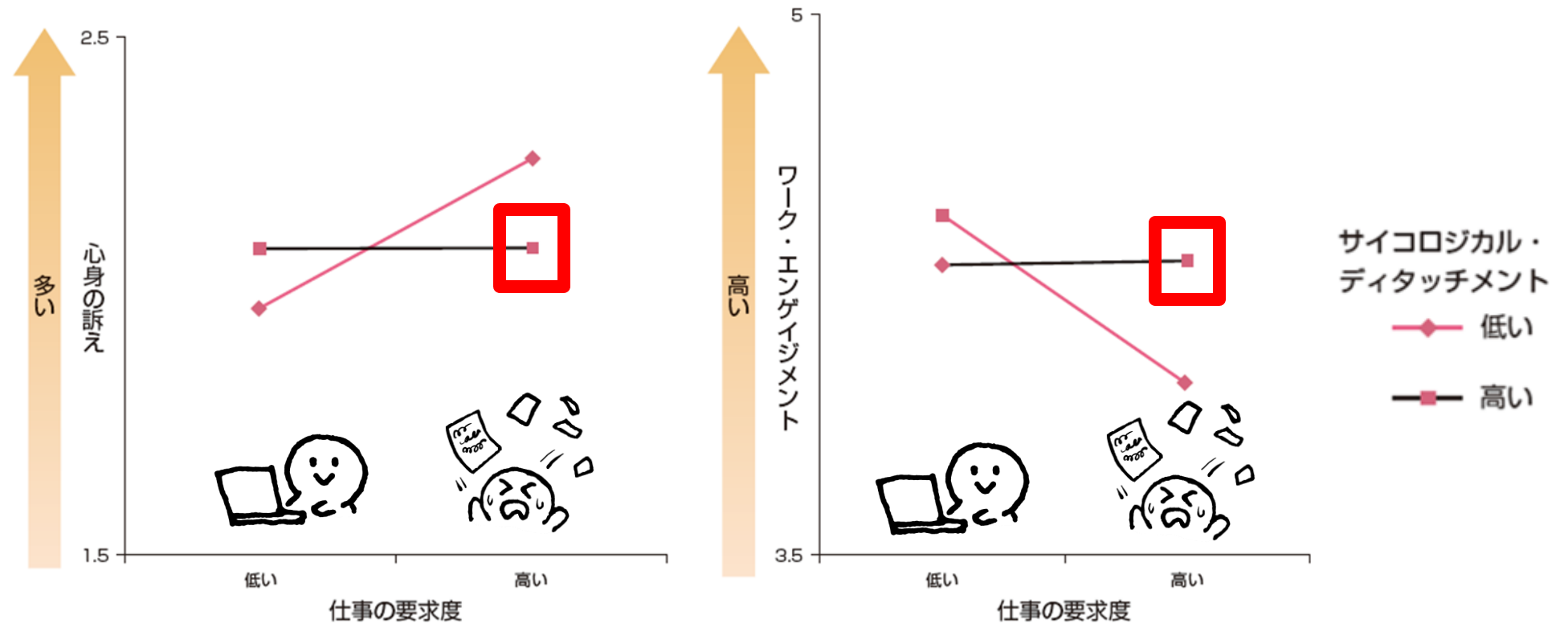


図. 仕事の要求度と心理的・ディタッチメントの関係



仕事が忙しい時でも、余暇にディタッチできていれば心身の健康維持に効果がある

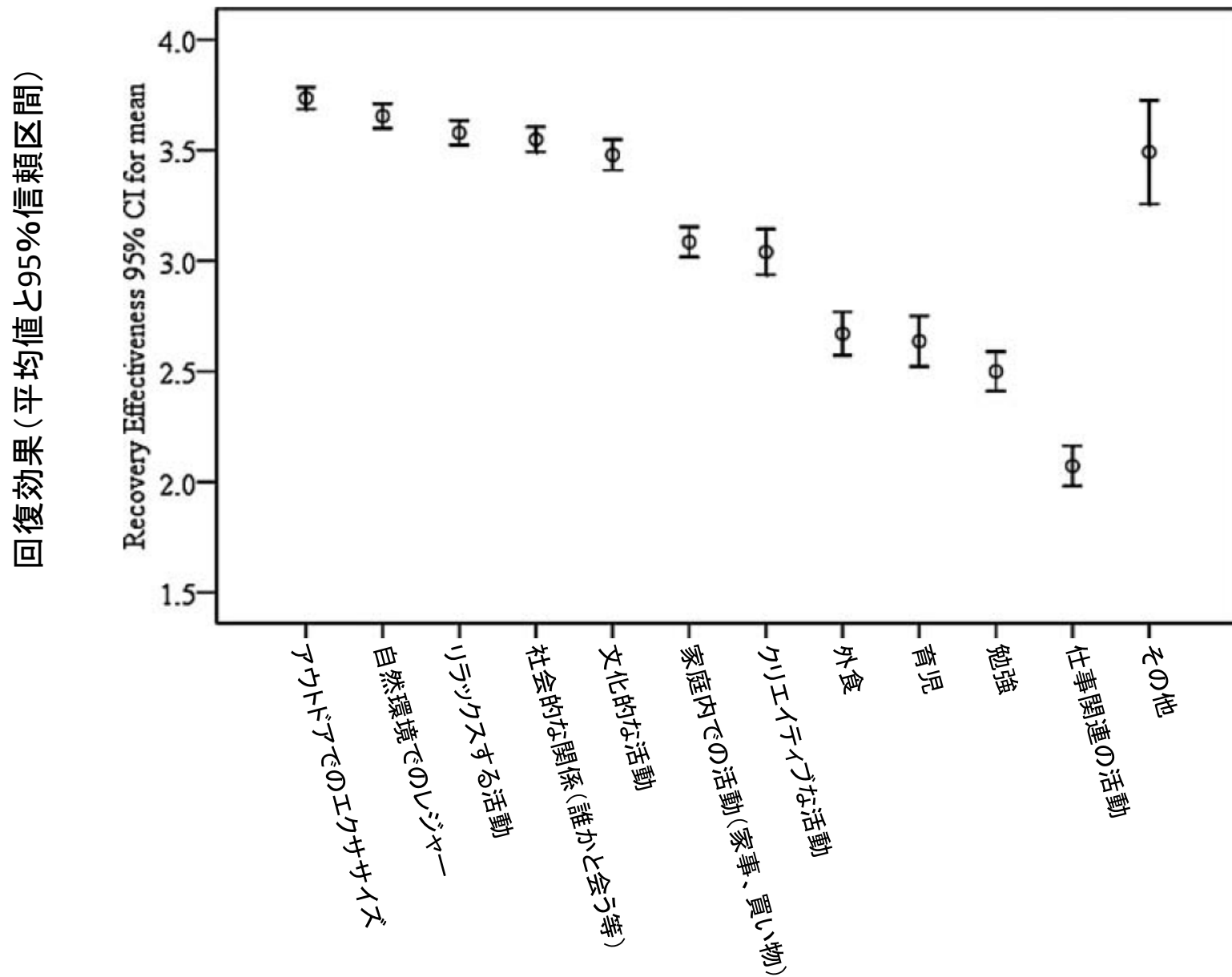
個人レベル「休む」; 休み方の6つの秘訣「**DRAMMAモデル**」



個人レベル「休む」; 休み方の6つの秘訣「**DRAMMAモデル**」

1. **ディタッチ**: オフでは仕事から心理的に離れること
2. **リラックス**: 心身ともに休むこと
3. **オートノミー**: オフを自分で自由に過ごせる裁量
4. **マスタリー**: 新しいことへの挑戦や学習をすること
5. **ミーニング**: 自分の価値観に沿った余暇を過ごすこと
6. **アフィリエーション**: 他者との関わりを持って過ごすこと

余暇時間の過ごし方の違いによる回復効果



精神的な疲労がメインとなった現代の疲労回復に特に重要なことは、「オフでは心理的に仕事から離れる(サイコロジカル・ディタッチメント)」ことです。ディタッチメントについては各人の仕事の特性に合わせて仕方を変えるべきだという研究もあります。

例えば、仕事でふだん人と接する人は、仕事で気を遣っているので**気を遣わないような過ごし方**。パソコンと向き合っている人は、**身体を使うような活動**をするなどがおすすめです。

ディタッチメントには少なくとも以下の3種類あると言われています。



身体的なディタッチメント(Physical detachment)

→身体的な仕事をした後は、あまり身体を使わないような休み方



認知的なディタッチメント(Cognitive detachment)

→頭脳労働など、情報処理や問題解決のような主に認知的なリソースを必要とする仕事では、あまり頭を使わないような休み方



情動的なディタッチメント(Emotional detachment)

→感情労働のような仕事で、その場に相応しい感情を作って働く対人サービス業などでは、勤務後は他人にあまり気を遣わないような休み方



レスタビリティを高めるために

原則②疲れたら休める（職場レベル）：職場の空気

「休むイコール悪いこと」という日本の労働文化

睡眠不足と他者の表情から感情を読みとる力

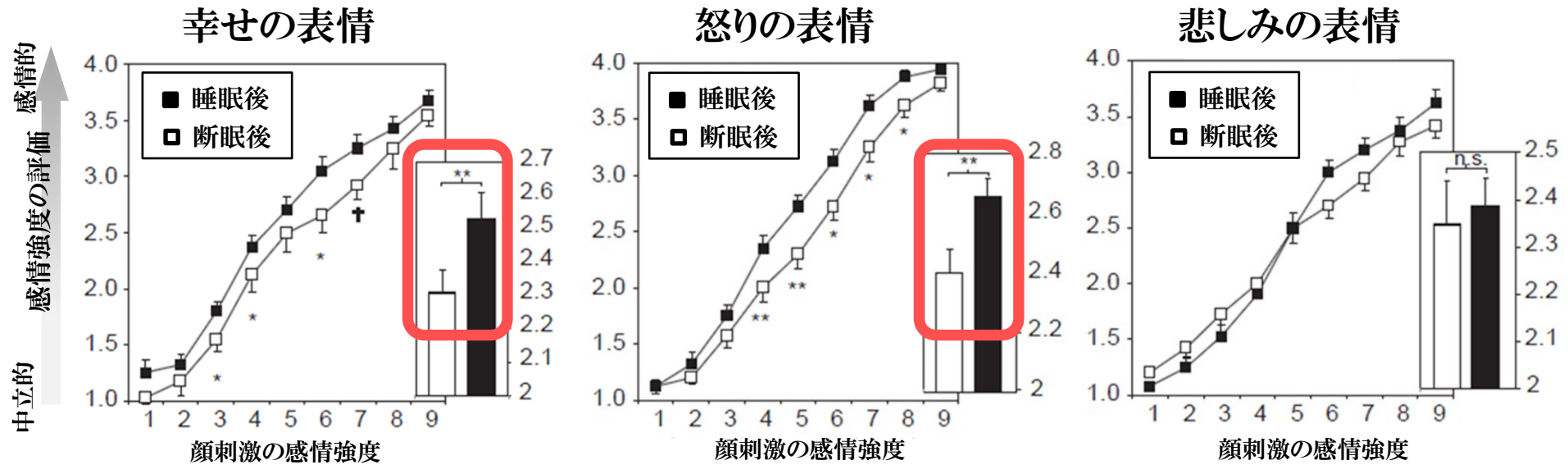
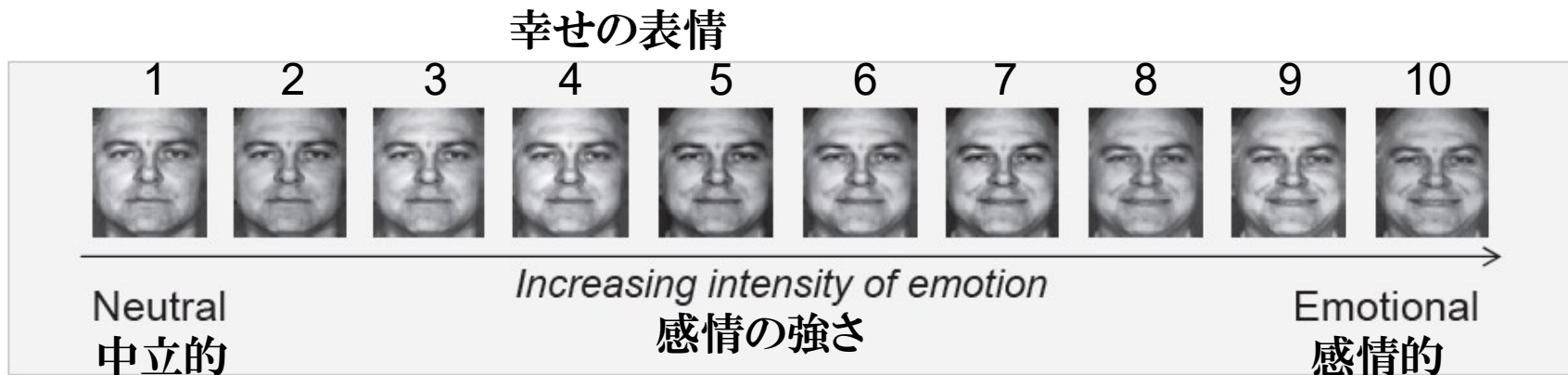
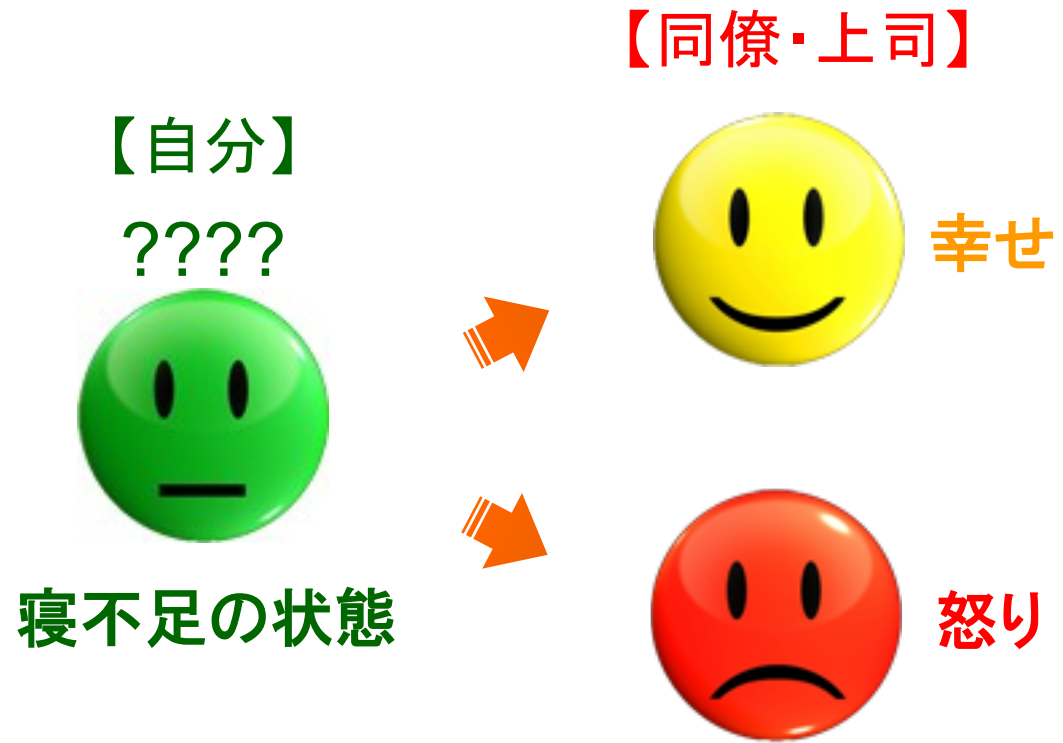


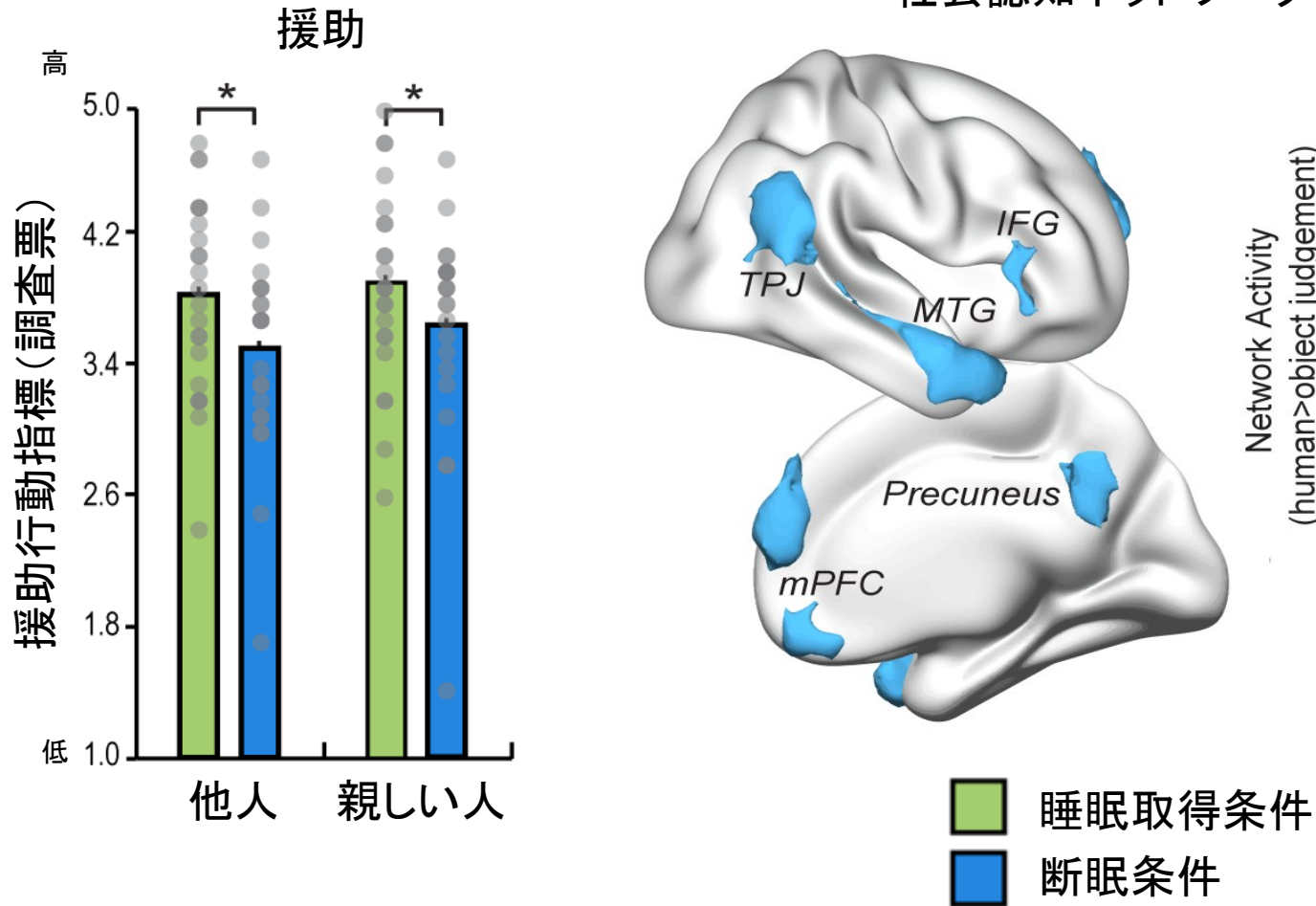
図. 睡眠不足が他者の感情認知に及ぼす影響



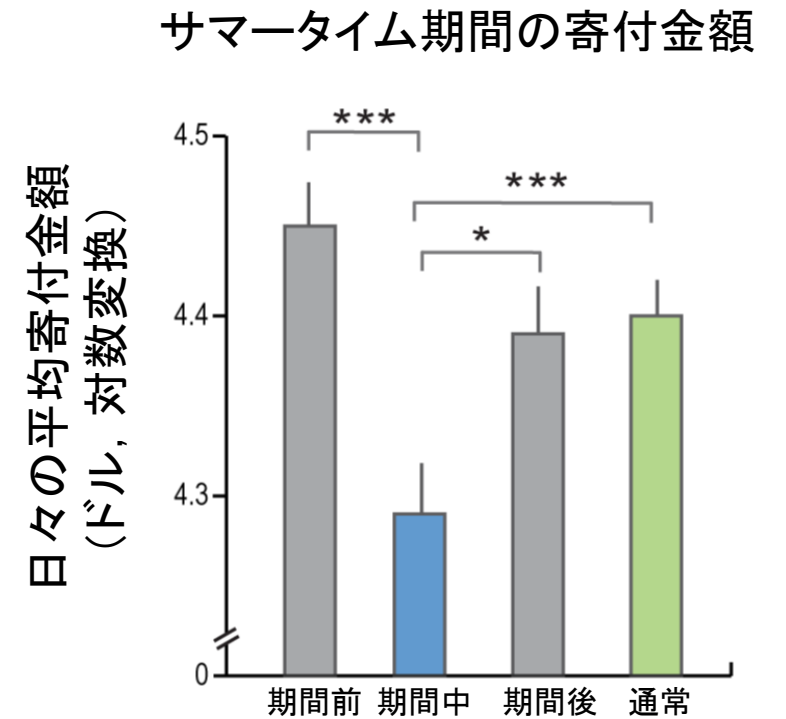


➡ 寝不足だと、幸せの表情を見ても幸せそうとは感じず、怒りの表情を見ても怒っているとは感じなくなる。とくに微妙な表情の読み取りが難しくなる

■ 実験室実験



■ 実態調査





レスタビリティを高めるために

原則③休ませる（国レベル）：法律、ルール

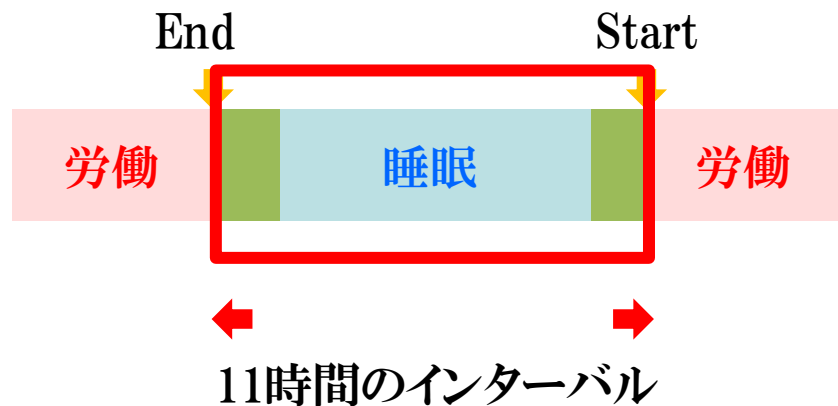
「勤務間インターバル」と「つながらない権利」

従来の労働時間規制



労働時間の上限を規制

勤務間インターバル制度



勤務と勤務のインターバル
(連続休息时间)を規制

24時間につき最低連続11時間の休息
7日毎に最低連続24時間の休息日

2025.07.07

一般公開用疲労測定アプリ 「疲労checker簡易版」



目次

- ・ 疲労checker簡易版とは
- ・ 疲労checker簡易版の特徴
 - ・ 多角的な疲労調査ができます
 - ・ 繰り返し計測して結果を振り返れます
 - ・ スマホだけで計測できます

カテゴリ

- そもそも過労って
- ハイリスクな働き方
- 職場改善のアイデア
- RECORDsの研究成果
- 資料
- RECORDs注目の研究
- RECORDsの取組み
- 研究員に聞いてみよう！

キーワード

- ・ 論文紹介
- ・ 長時間労働
- ・ 夜間勤務・夜勤
- ・ ハラスメント
- ・ 不規則勤務
- ・ RECORDsの業績
- ・ 勤務間インターバル
- ・ 疲労
- ・ ストレス
- ・ 睡眠
- ・ 体力
- ・ 心血管系負担
- ・ ツール
- ・ 学会報告

日々の勤務と疲労回復
1カ月

50%
11%

勤務間疲労回復
3年

数千名



法

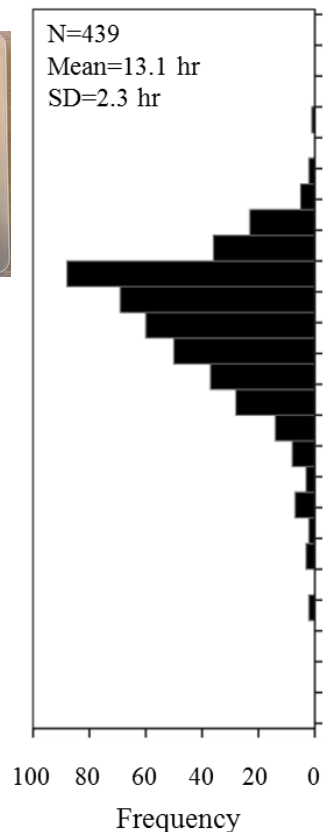


記述

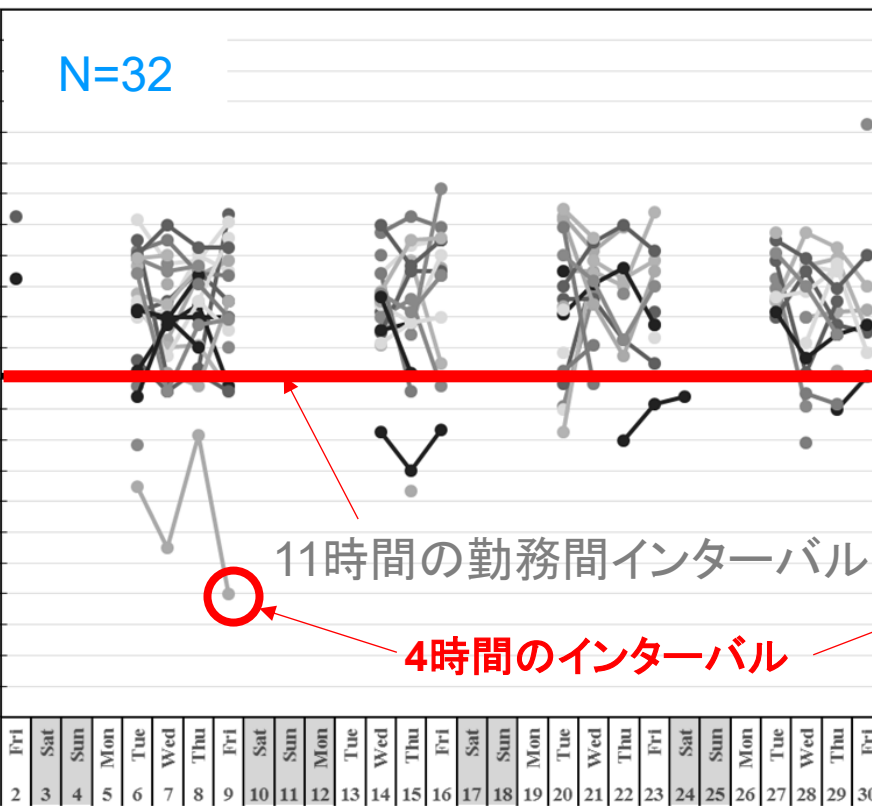
動記録

IT労働者における1カ月間の勤務間インターバルの実態：疲労アプリの結果より

JNIOSH

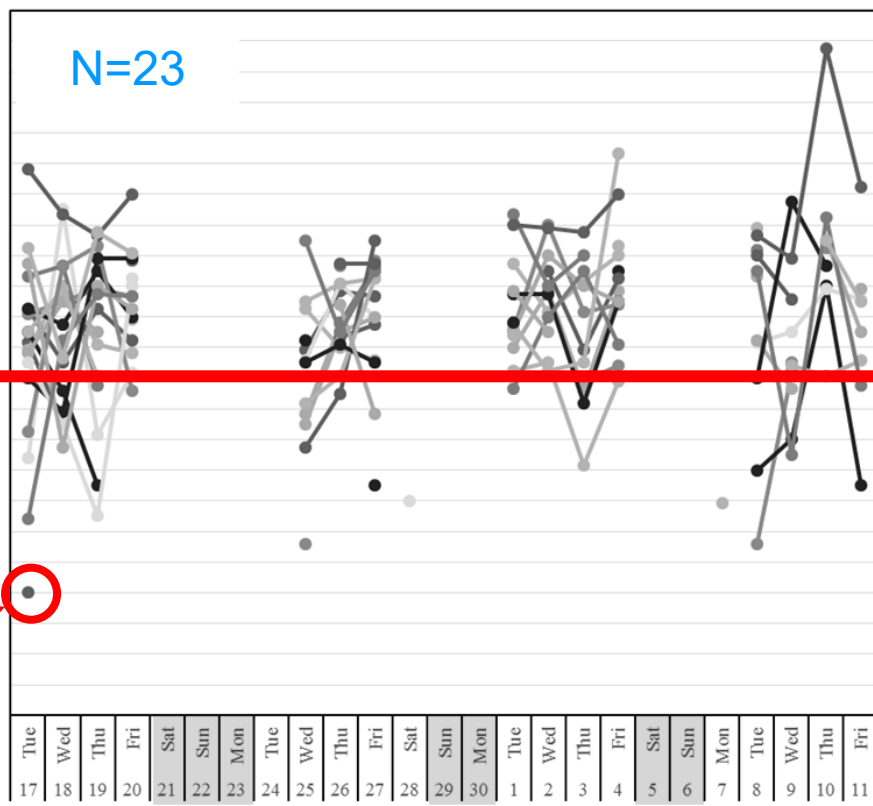


1クール目 (10月2日～11月1日)



1st period (OCT)

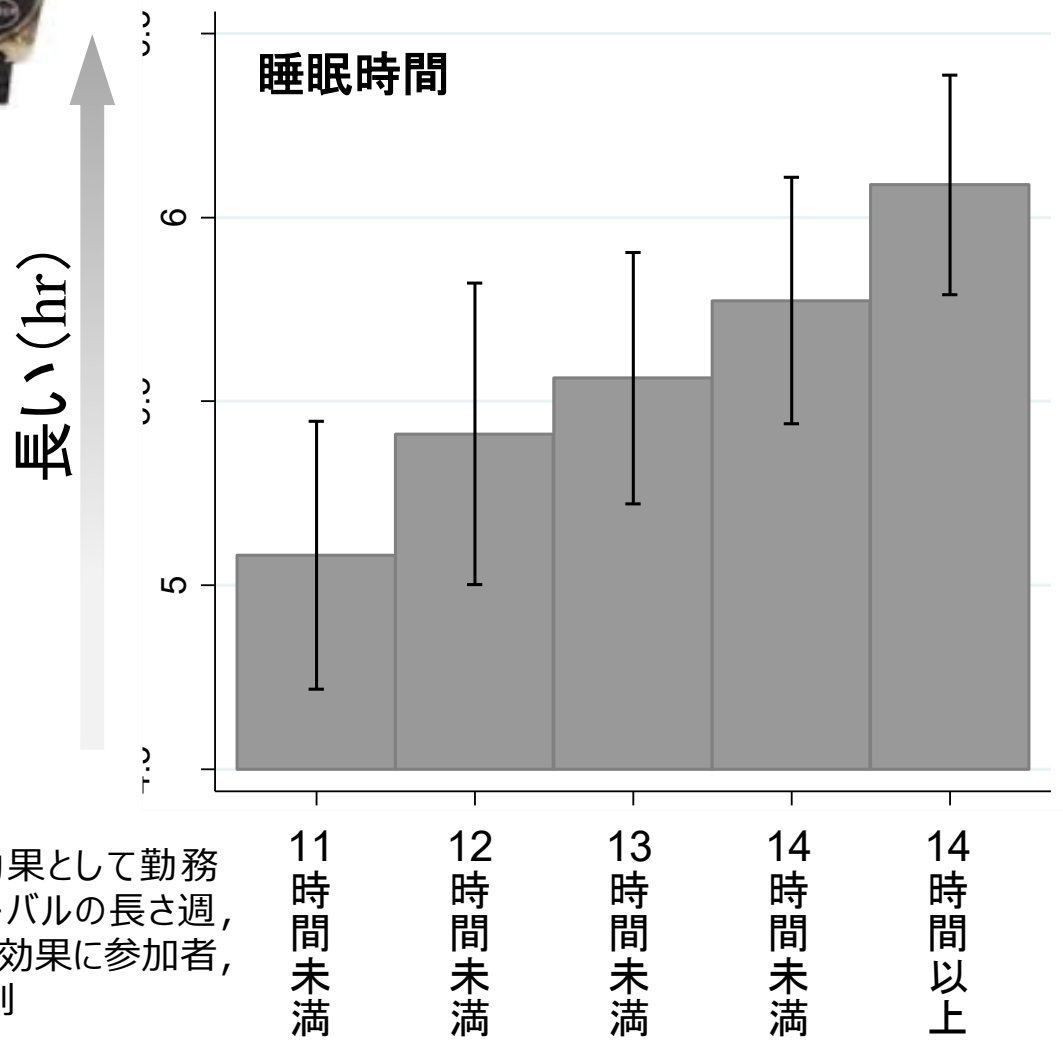
2クール目 (11月14日～12月14日)



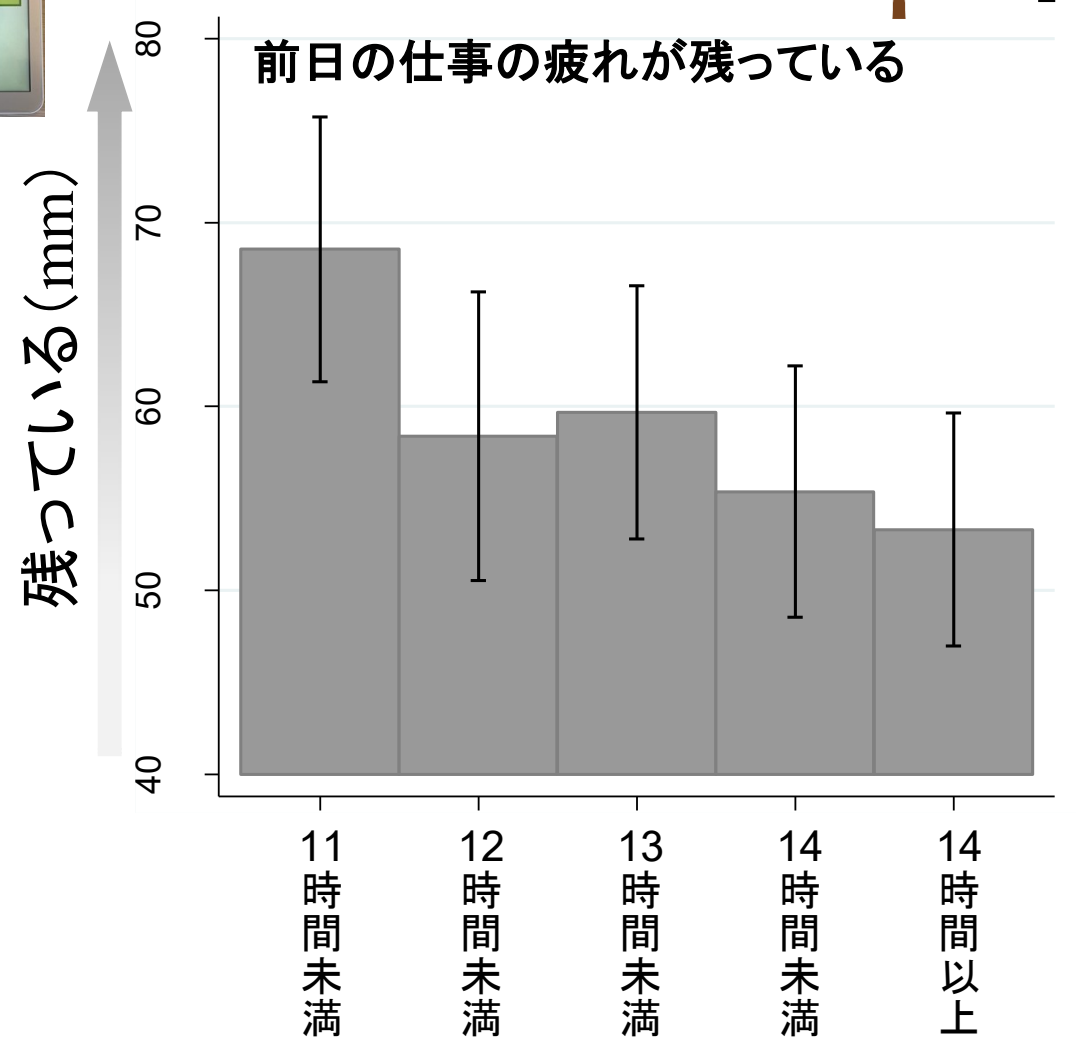
2nd period (From NOV to DEC)



腕時計型の睡眠計



疲労アプリ (VAS)



※固定効果として勤務間インターバルの長さ週、日、変量効果に参加者、年齢と性別

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

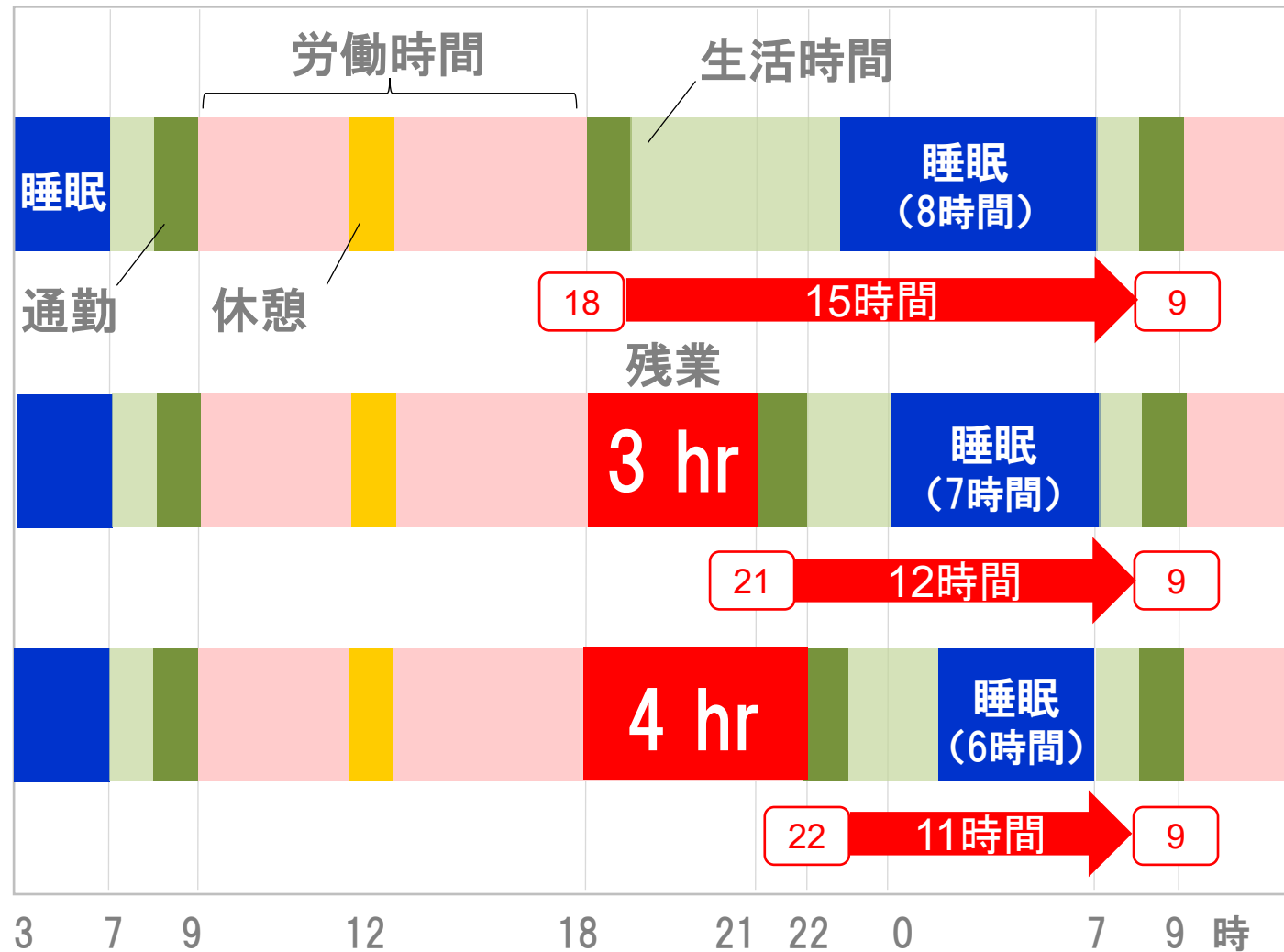
勤務間インターバル

15 時間
(13 時間)

※カッコの中は
通勤時間を引いた時間

12 時間
(10 時間)

11 時間
(9 時間)

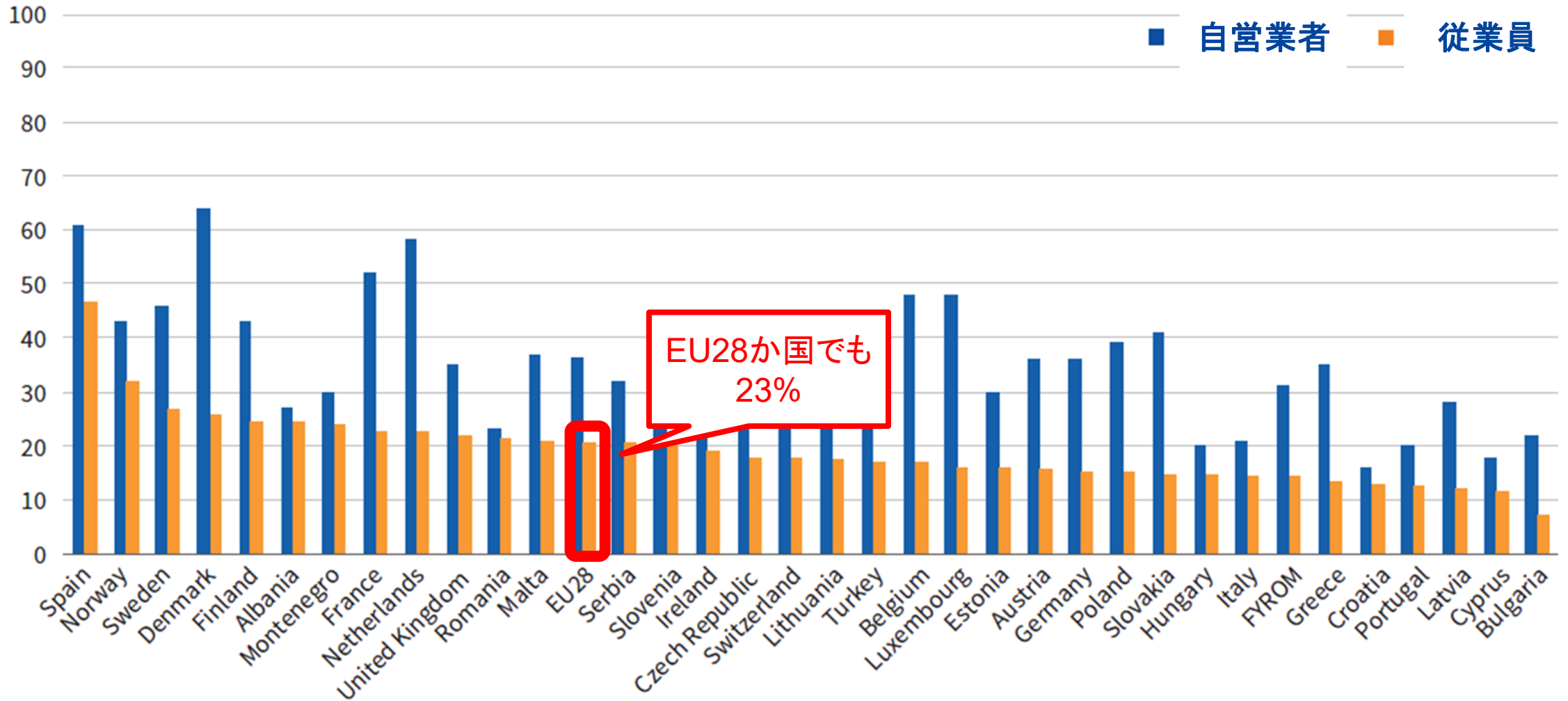


月残業
(月20日勤務の計算)

0時間

60時間

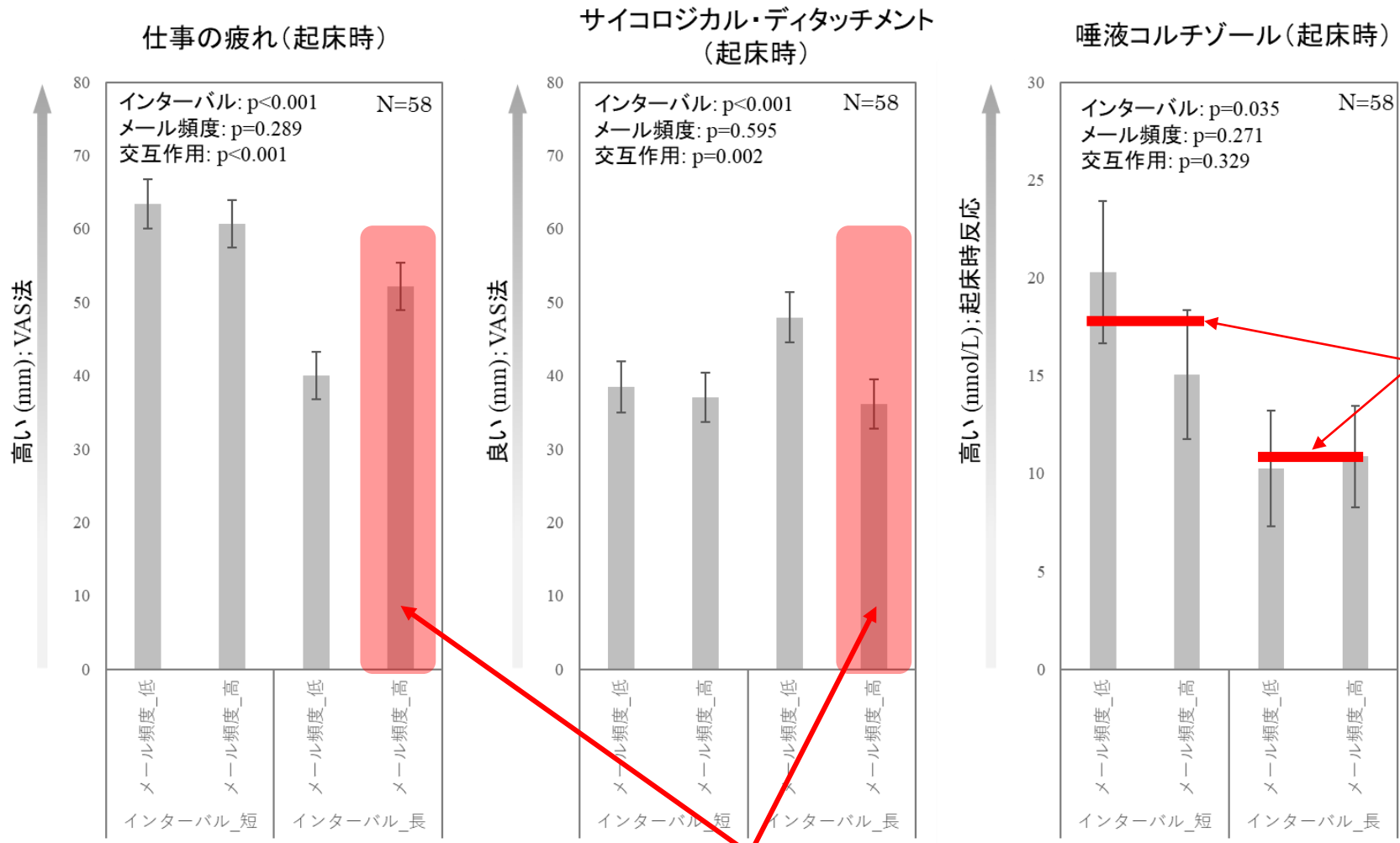
80時間



※月に1回でも勤務間インターバルが11時間未満だった割合

引用：第6回European Working Conditions Survey (2017)

インターバルが長くても仕事メールの頻度が多いとディタッチできない



インターバルが短いと唾液コルチゾールの分泌が多くなる(インターバルの効果を生理指標で確認した知見)

インターバルが長くても仕事のメールの頻度が多いと疲労回復できていない!

勤務間インターバルの長さ と 勤務時間外の仕事メール頻度 からみた疲労関連指標

破壊的リーダーシップ (Destructive leadership)

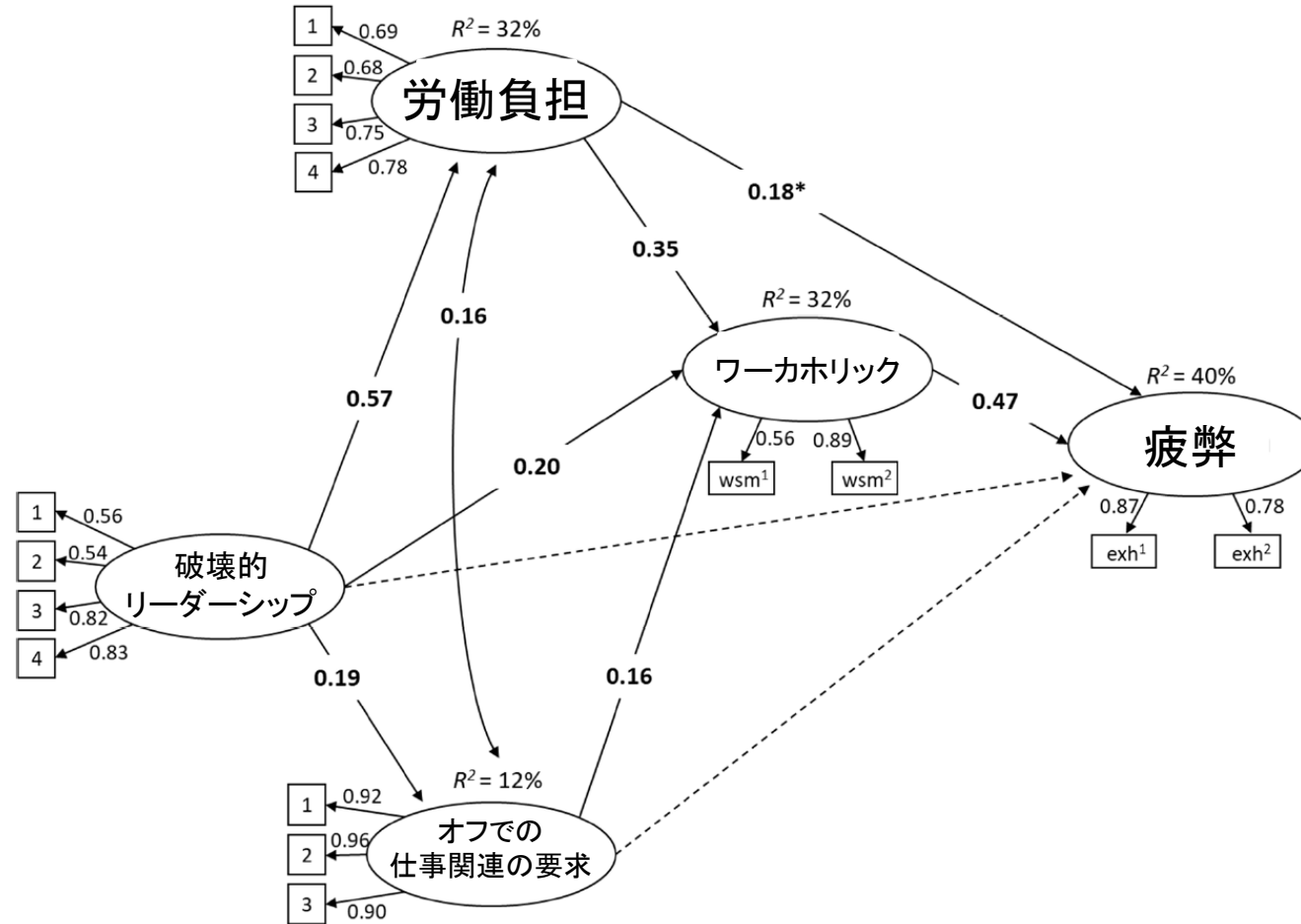


Figure 2. The final model M₁ with standardized path coefficients ($p < 0.001$; * $p < 0.05$). Discontinuous lines mean non-significant relationships.

セグメンテーション・プリファレンス (Segmentation preference) という個人特性

オフでも
働きたい派
(Integrator)

肯定的



オンとオフは
分けたい派
(Segmentator)

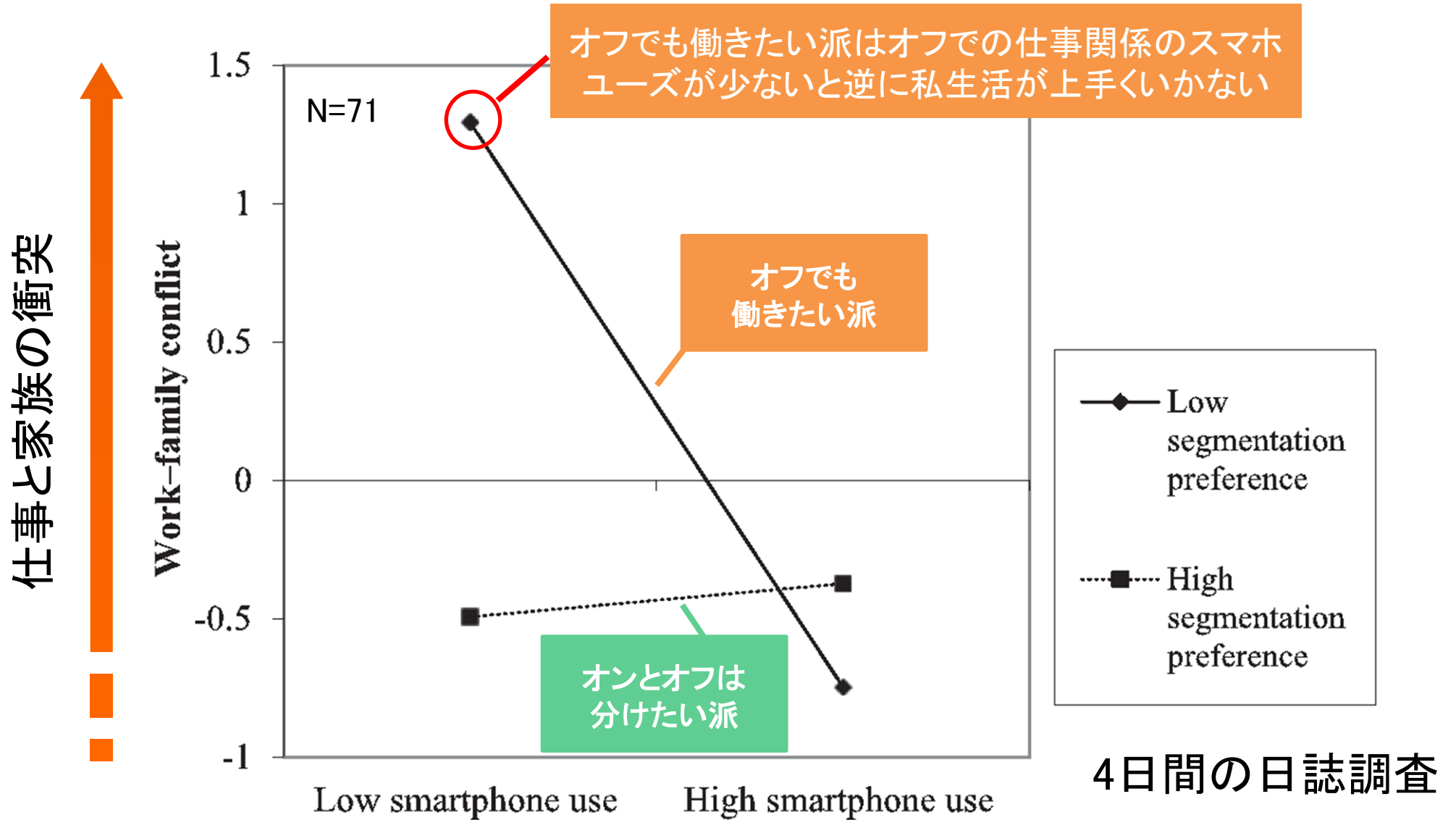
否定的



オフでのICT労働

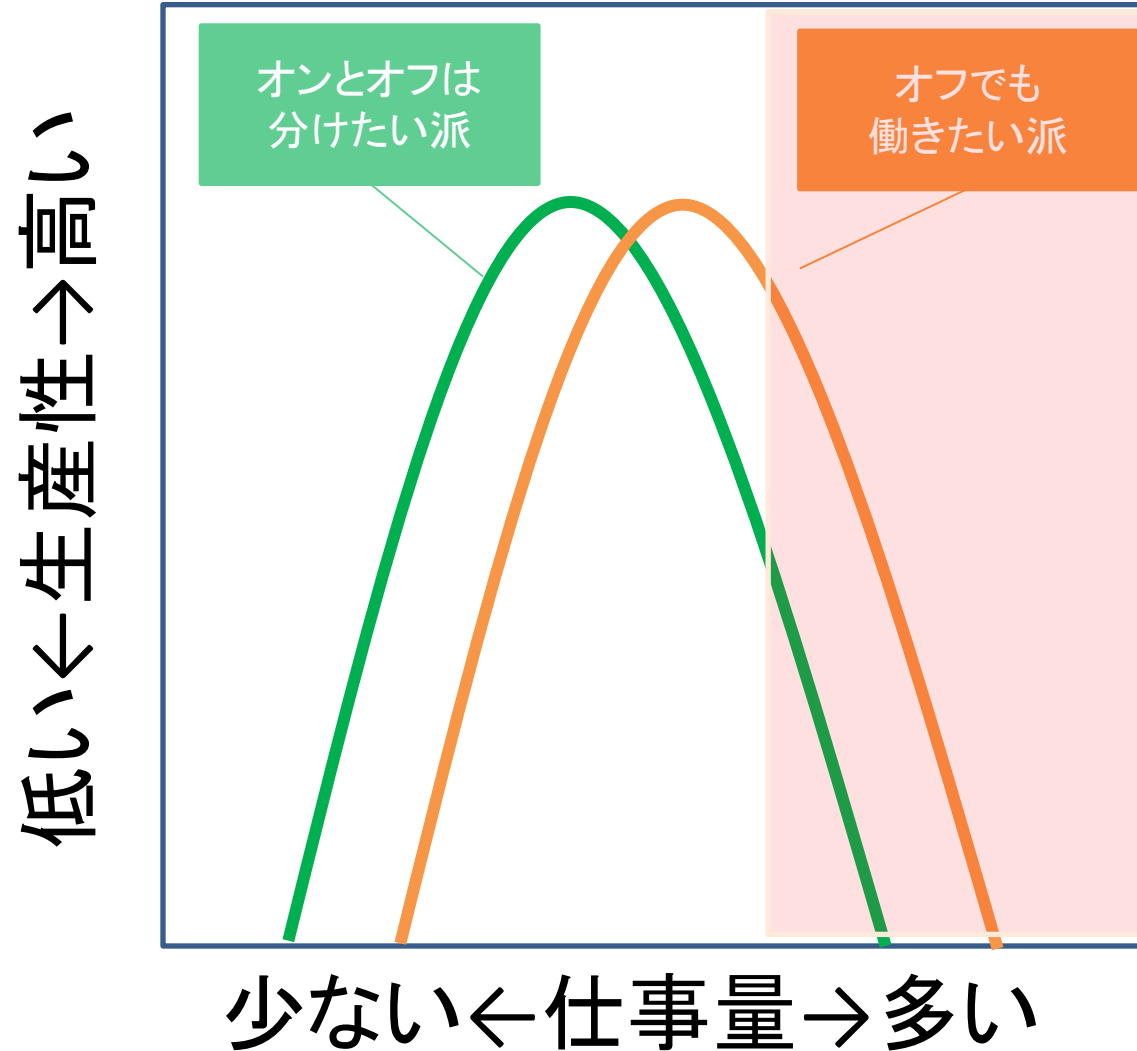


個人の特性を考える必要性: セグメンテーション・プリファレンス



Derks et al. (2016) Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. Human Relations; 1-24.

嗜好性はあるかもしれないが、それは常識的な仕事量の範囲での話





じゃ、どうすれば良いのか？

従業員のニーズに基づかない対策は意味がない:

病院勤務者の離職意向と新型コロナの院内対策における実施数と満足度

示唆されること

■ 対策の数ではなく、その対策へ満足しているかどうかは病院勤務者の離職意向には関連性が強いことが示唆された。

→ 従業員のニーズに基づかない対策が数多くあっても無意味。

→ これは病院勤務者だけでなく、他の業種にも言えること。

■ ルールありきの対策には限界がある

生体負担の高い連続夜勤に 勤務間インターバルを延長した介入シフトによって**疲弊度が軽減**

職場の疲労カウンセリング



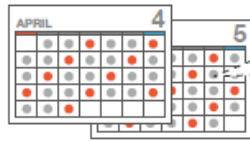
職員へのヒアリング結果から
きついシフトの組み合わせ

深 深 準 準

職員との協議から考えられた
疲労回復を促すシフトの組み合わせ

深 深 休 準 準

統制条件 従来シフト【2か月間】



深 深 準 準

勤務間インターバル 31時間

測定指標

疲労測定アプリ



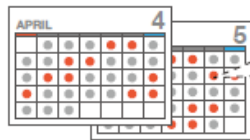
反応時間検査

毛髪による
コルチゾール測定



月の休日数と
労働時間は同じ

介入条件 介入シフト【2か月間】



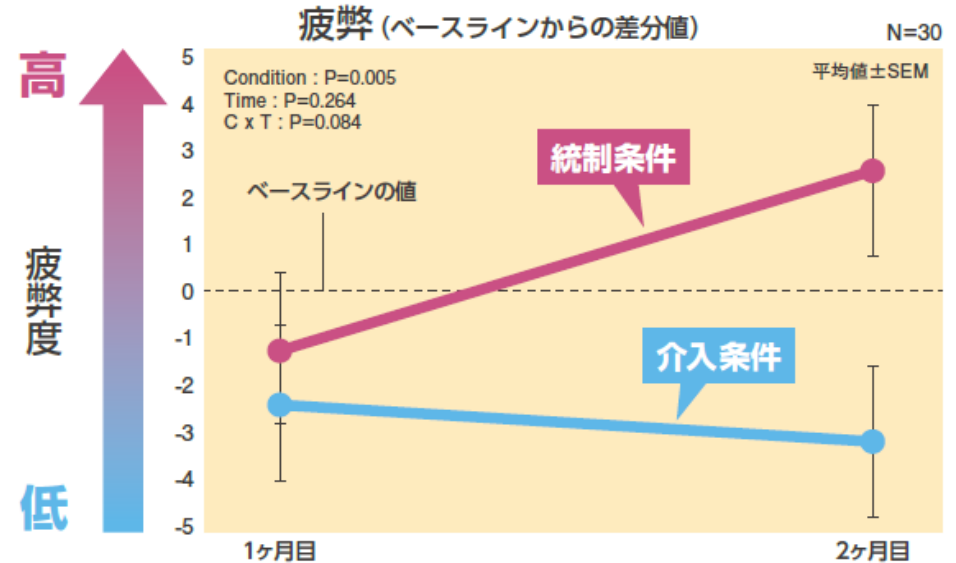
深 深 休 準 準

勤務間インターバル 55時間



4カ月のクロスオーバーデザインの介入調査に3交代逆循環で
働く30名の看護師(平均年齢±標準偏差; 28.2±5.9歳)が参加した。

日 日勤 8:15~17:00 準 準夜勤 15:45~0:30 深 深夜勤 0:00~8:45



介入シフトは**休日の配置を変えただけのもので**、それによる残業を含む労働時間や休日が増える等の影響はなかった。このことから、**逆循環3交代勤務**を採用する病院には**水平展開**しやすいシフトであると考えられる。

職場の疲労対策に悩んでいませんか？

職場の疲労 カウンセリング ガイド 2025



職場の特性に応じた
オーダーメイドの
疲労対策

過労死等防止調査研究センター

産業保健スタッフ／人事労務担当者向け

職場の疲労カウンセリングとは？

職場の特性に応じた オーダーメイドの疲労対策



従業員のニーズに基づいた職場環境改善

委員会開催前に匿名でのWEBアンケートによって職場における安全や健康に関する問題や改善策について意見を募集し、安全衛生委員会の議題にあげ、改善対策を検討・実施しました。

【実施内容】

従業員の声を拾うこと、それに応えていくこと、皆で一緒に取り組む風土を醸成することが職場の疲労改善に繋がります。

従業員の声
ハラスメントの問題が多くて困っています

議論
何がハラスメントなのか？
まず従業員間に知ってもらうことが大事

対策
多くの従業員が見る場所にハラスメント防止のポスターの掲示
従業員からの反応
ハラスメントが減った気がする

従業員の声
職場の周りにコンビニもなく、小銭が空いたり、弁当を買いたら回っている

議論
お金の管理が面倒！
経費がかけられない！といった声もあった

対策
導入費が無料で電子マネーのみのオフィスコンビニを探して導入
従業員からの反応
わざわざ遠いところにかなくて良いので、ありがたいです。

その他の例

従業員の声
消防訓練の時に派遣で来ている清掃員のヘルメットがなかったようで何とかがけてあげてほしい。

議論
震災時に手元にヘルメットがない場合もある！

対策
余っていたヘルメットを配布するとともに、共用の場所にもヘルメットを配置
従業員からの反応
派遣社員にも手厚くしてくれてありがたい！安全への意識が高まりました。

検討のポイント

全ての意見に基づいて対策を実施するのは難しいので
①多くの人の役に立つ ②ローコストですぐに実施可能
といった視点で優先順位をつけて継続的に実施しましょう。
少しでも自分の声で職場が変わることを実感してもらえると従業員の満足度の向上にもつながります。



Take-home **message**



疲れたら**休む**、**休める**、**休ませる**社会の実現に向けて



今回の講演で伝えたかったことは何ですか？

労働者の疲労回復にはエナジードリンクでもサプリでもなく、シンプルに**休むことが大切**で、働く人の健康や企業の生産性を向上させるには、それを実現できる社会が求められます。

プレゼンティーズムによる経済損失が**年間推計3.5兆円**というデータもあるので、無理せず働き続けるよりも、**しっかり睡眠を取って休むことが生産性の向上**にもなります。経営者の方もその点を理解していただきたいです。

ICTの発達した現代社会での休むための1番のポイントは**サイコロジカル・ディタッチメント**です。**良い眠り**をとるためにも**ディタッチ**は重要です。僕はシンプルに疲れたら休む、休める、休ませる社会の実現が一番、効果があると思っています。ただ、**日本人は休むことに対する価値観が低い**のと、それを簡単に実現できない人手不足や属人的な仕事もあるのも事実です。が、職場の空気で、休めるのに休めない、休まない部分もあるはずなので、そこは改善できると思います。

私が話した事はすぐに実現できる話でもありませんが、**日本人の働き方は長い目で見ると、かなり変化**しています。ハラスメントという言葉が認知されるようになって対策が進んだように、今回、提案した「**レスタビリティ(休む力)**」という考え方が広まることで、**日本の働き方の将来は大きく変わってくる**と思いますし、そう期待しています。

疲れたら 休む 休める 休ませる を実現するために

職場の疲労対策のヒント



久保 智英 編著

松元 俊・池田 大樹・井澤 修平・西村 悠貴・木内 敬太

産業保健
スタッフ
必読

研究に基づいた
対策を紹介!

- 疲労は悪者なのか?
- 疲労を過労にシフトさせないために
- 労働者の疲労回復3原則とは?
- 勤務間インターバル制度の普及を考える
- 勤務時間外の仕事の連絡をどうするか?

中央労働災害防止協会

執筆者一覧

(所属)

独立行政法人 労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター 現場介入チーム



上席研究員 久保 智英
(専門：産業疲労)

第1章、第2章、第3章Ⅰ、
第5章Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ～Ⅶ・Ⅸ



主任研究員 池田 大樹
(専門：睡眠心理学)

第3章Ⅲ・Ⅳ、第4章Ⅱ



研究員 西村 悠貴
(専門：生理人類学)

第3章Ⅴ・Ⅵ



主任研究員 松元 俊
(専門：産業疲労)

第3章Ⅱ、第5章Ⅷ



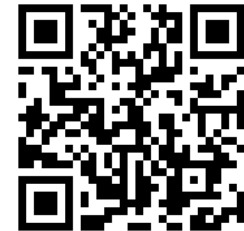
上席研究員 井澤 修平
(専門：産業ストレス)

第5章Ⅲ



研究員 木内 敬太
(専門：産業保健心理学)

第4章Ⅰ・Ⅲ



新しい時代における疲労リスク管理： レスタビリティ（休む力）の重要性

ご清聴ありがとうございました



独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
産業保健研究グループ／過労死等防止調査研究センター

久保 智英

RECORDs

Portal site URL



その疲れ、
もしかして過労？



私たち 過労死等防止調査研究センター（RECORDs）（Research Center for Overwork-Related Disorders）では、過労による労働者の健康と安全を目的に、多様な専門家が集まって健康な働き方について日本の未来を共に模索しています。
このポータルサイトでは、より高い職場づくりに向けた最新の取り組みの紹介やご参加などを通じて、私たちの研究成果を公開しています。