

# 電力総連 メンタルヘルス対策 チェックシート

## Mental Health Check Sheet

### 電力総連 メンタルヘルス対策 チェックシート

メンタルヘルスに  
関する取り組み項目を  
チェックしよう

このシートで、労働組合役員が実施すべき取り組み項目を確認し、労働組合の立場でメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでください。

それぞれの取り組み項目の具体的な実施事項と解説は「メンタルヘルス対策実施事項および解説」に記載してあるので確認してください。

なお、チェックシートの取り組み項目ごとの番号は、整理の都合上番号を付与したもので、取り組みの優先順位を表わしたものではありませんので、ご注意ください。



●チェック欄下のページ数は「メンタルヘルス対策実施事項および解説」の該当するページを表しています。

## 1. 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のための確認ポイント

(1) 「適正な労働時間管理」「不払い残業防止」のために、労使協議などにより職場の実態を把握する。

- ① 個人の能力に見合った業務分担が適切になされているか。また、勤務データなどから、過重労働者の有無や、特定の者に業務量の偏りがないか？

15ページ

- ② 適正な人員配置がなされているか？（職場全体が過重労働となっていないか？）

15ページ

- ③ 休暇取得の実態はどうなっているのか？

16ページ

- ④ 三六協定超過者が発生した場合に、対象者の健康状態を把握しているか？

16ページ

- ⑤ 急な欠員および緊急業務が生じた際の応援体制が考慮されているか？

17ページ

- ⑥ ①～⑤までの内容の確認を定期的実施しているか？

17ページ

- ⑦ 電力総連が実施する「不払い残業防止キャンペーン」などを通して、労働時間に対する職場の意識改革を図るための検討を行ったか？

17ページ

18ページ

- ⑧ 管理職に対して適正な労働時間管理の重要性、長時間労働とメンタルヘルスとの関係などについての教育がされているか？

18ページ

## 2. メンタルヘルス不調者を出させないための日常の諸活動のポイント

(1) 職場内のコミュニケーションの充実を図る。

- ① 定期的に職場オラゲなどを開催し、組合員との意思疎通を図っているか？

19ページ

- ② 組合役員は、職場環境の変化などを常に把握しているか？

19ページ

③ 職場からの情報を受け付ける窓口が確立されているか？

20ページ

④ メンタルヘルスについての研修会や講習会が開催されているか（参加しているか）？

21ページ

⑤ 従業員だけでなく家庭に対しても、メンタルヘルスについての啓発などを行っているか？

22ページ

(2) 健康で活力ある職場環境づくりを進める。

① 電力総連が実施する「労働環境点検活動」「夏季安全衛生推進運動」「イリスウィーク運動」などを通じて、職場環境の改善について取り組んでいるか？

22ページ

23ページ

### 3. 職場内のメンタルヘルス不調と思われる組合員への対応ポイント

(1) 上司や同僚に確認してみる。

① 至近年の業務実態に変化はないか（残業時間の増加、遅刻や突然の休暇が増えたなど）？

24ページ

② 個人的に抱えている問題（借金、家庭内不和など）はないか？

24ページ

③ 産業医の面接を受けたか？

24ページ

(2) 労働組合役員がメンタルヘルス不調と思われる組合員と接してみる。  
（本人から相談があった場合や、誰にも相談できず悩んでいる様子が伺える場合など）

① 現在、どのような状況なのか？（健康状態、勤務状況など）

25ページ

26ページ



## 1. メンタルヘルス不調者が安心して休める環境の整備

(1) メンタルヘルス不調になった場合に、安心して休める制度を作る。

① メンタルヘルス不調者に対する評価や処遇について労使間で確認しているか？

27ページ

② メンタルヘルス不調を理由として休職する場合の休職制度が、整備されているか？  
(労働協約や就業規則に明記されているか)

27ページ  
28ページ

③ 休職制度が的確に運用されているか？

27ページ  
28ページ

④ 現行の休職制度に不備があった場合に、改定のための協議や交渉を実施しているか？

27ページ  
28ページ

⑤ 長期休職中の組合員および家族が不安を抱かぬよう、会社から定期的に連絡がされているか？

28ページ

⑥ 休職者の治療中の生活不安を取り除くために、公的な社会保障制度の利用の促進や必要な教宣を行っているか？

28ページ  
29ページ

## 2. メンタルヘルス不調になった原因究明（労使協議体制の充実）

(1) メンタルヘルス不調になった原因を探り、防止対策を労使で検討する。

① 長時間勤務に起因してメンタルヘルスが発症した場合、業務分担の見直し（均平化）などの措置を講じているか？

30ページ

② 職場の人間関係（セクハラやパワハラなど）がメンタルヘルス発症の主要因の場合、適切な改善措置を講じているか？

30ページ  
31ページ



## 1. 職場復帰時に労使協議などで確認しておくポイント

(1) 復帰方法について確認する。

- ① 完全復帰する前に、試し出勤（リハビリ出勤）していることを確認したか？

34ページ

- ② 職場復帰の可否の判断を確認したか？

35ページ

- ③ 復職に対して、復職先の職場環境を確認したか？

35ページ

(2) 復職当初の配置先と業務内容について確認する。

- ① メンタルヘルス発症の原因を改善したか？

35ページ

36ページ

- ② 復帰先の職場を確認したか？

（発症の原因が職場の人間関係に問題がある場合以外には、安易な配置転換は避けた方がよい）

36ページ

- ③ 職場復帰後の業務内容を確認したか？  
（一定期間は補助的な業務に従事する）

36ページ

37ページ

- ④ 職場復帰後の労働時間を確認したか？  
（一定期間は半日業務など）

37ページ

- ⑤ 職場復帰する本人への心理的支援をしているか？

37ページ

- ⑥ 職場復帰にあたって、本人および主治医と十分に連携を図ったことを確認しているか？

38ページ

(3) 復帰先職場の全員でフォローする。

- ① 「復帰イコール従来の能力の回復ではない」ということを、職場全体で理解しているか？

39ページ

- ② 通院のために「出勤や退社時間の変動がある」ということを、職場全体で理解しているか？

39ページ





