バーンアウトからの立ち直り方簡単まとめ

Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

バーンアウトからの立ち直り方 簡単まとめ

I. バーンアウトとは

バーンアウト（燃え尽き症候群）は、過度のストレスで心身が尽き果てる状態です。WHOの国際疾病分類（ICD-11）では、「職場における慢性的なストレスがうまく管理されなかったために生じる症候群」と定義され、職業に関連する現象であり、それ自体は疾患ではありません。主要症状は情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下です。

バーンアウトとうつ病の比較 バーンアウトは公式な精神疾患ではなく、原因や感情の向き、回復アプローチがうつ病と異なります。

項目	バーンアウト	うつ病
原因	職場ストレス、過労	多様
感情	怒り他者へ	自己批判自身へ

© MoneyForward, Inc.

バーンアウトからの立ち直り方 簡単まとめ

II. バーンアウトの兆候と原因

個人の症状: 気力・意欲喪失、先延ばし、イライラ、慢性疲労。
要因: 仕事量・質・評価への不満、過度な期待、ストレス対処不足。

III. バーンアウトからの回復

- **休息:** 睡眠確保、リフレッシュ、休職・転職検討。
- **原因特定:** 仕事環境見直し、専門家・上司相談。
- **生活環境:** 趣味・運動、睡眠、食生活。
- **目標設定:** 小さな目標で成功体験を積む。

回復期間は軽症1-2週間、中等症数ヶ月、重症1年以上。

© MoneyForward, Inc.

バーンアウトからの立ち直り方 簡単まとめ

IV. 企業が講じるべきバーンアウト対策

企業は一次・二次・三次予防で対策を。

- **制度:** 休暇制度整備（有給消化促進、病気・リフレッシュ休暇）。
- **相談:** 社内カウンセリング、人事窓口、産業医・外部活用。

  【法的義務】ハラスメント相談窓口: 2022年4月1日より全企業義務化。
- **環境:** 長時間労働是正 、ハラスメント対策、コミュニケーション促進。
- **教育:** 予防研修、ストレスマネジメント、マネジャー向け研修。
- **【重要】ストレスチェック制度:**

  2015年12月より50人以上義務。

  2025年5月8日可決の改正法案で、公布から3年以内に50人未満含む全企業に義務化。

© MoneyForward, Inc.

バーンアウトからの立ち直り方 簡単まとめ

企業が講じるべき法的義務と対策の要点

項目	概要	施行時期（全企業）
ハラスメント相談窓口	相談窓口設置と周知	2022年4月1日
ストレスチェック	ストレス状態把握、面談推奨	公布から3年以内
長時間労働是正	労働時間管理、効率化	継続

© MoneyForward, Inc.