

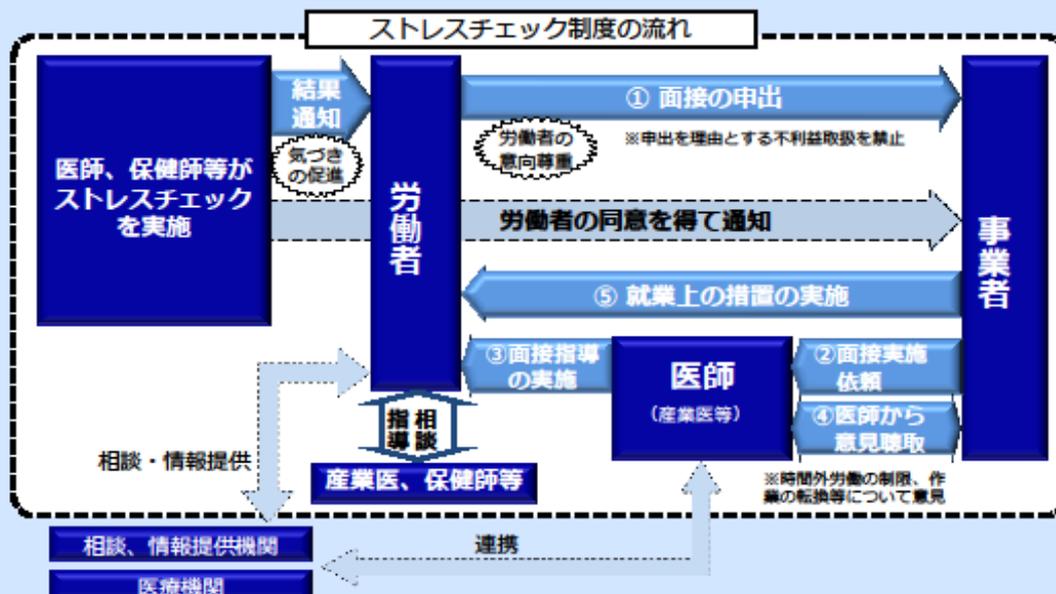
鹿児島産業保健総合支援センターでは、身近で有用な情報を四半期に1回、当センターから毎月初めに配信したメールレター（無料）の内容を中心に取りまとめて、本紙によりお伝えしております。

**\*労働安全衛生法の改正について\***  
～ストレスチェック制度の創設～

## ストレスチェックの実施等が義務となります

■施行日 **平成27年12月まで**に施行される予定（今後政令で規定）

- 常時使用する労働者に対して、**医師、保健師等<sup>※1</sup>による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）<sup>※2</sup>を実施することが事業者の義務となります。**（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
  - ※1 ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。
  - ※2 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。検査の頻度は、今後省令で定める予定で、1年ごとに1回とすることを想定。
- 検査結果は、**検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。**
- 検査の結果、**一定の要件<sup>※3</sup>に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。**
  - ※3 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。
- 面接指導の結果に基づき、**医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置<sup>※4</sup>を講じることが事業者の義務となります。**
  - ※4 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行うこと。



**産業保健総合支援センター（全国47か所）をご活用ください！**

○事業者、産業保健スタッフ等のみなさんからの相談対応や研修、50人未満の事業場の労働者の方からのメンタルヘルスを含む健康相談など、産業保健活動の支援を行っています。

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

改正労働安全衛生法リーフレット全体版

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000050905.pdf>

労働者の心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックの項目等につきましては、専門検討会において検討が進められており、その結果は中間とりまとめ（案）としてまとめられております。

それによると、

## 1. ストレスチェックの項目について

### (1) 基本的な考え方

- ・ ストレスチェックの目的は、主に一次予防（本人のストレスへの気づきと職場環境の改善）であり、副次的に二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見）になり得るものと整理することが適当である。
- ・ この目的に照らせば、ストレスチェックには、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域に関する内容を含めることが必要である。
- ・ 先行して実施している事業者の取組を考慮するとともに、専属産業医のいない中小規模事業場や、メンタルヘルスを専門としない医師等でも適切にストレスチェックが実施できるようにする必要がある。

### (2) 具体的なストレスチェック項目

- ・ 法に基づくストレスチェックの最低限必要な要件として、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域に関する項目をすべて含まなければならないものとするのが適当である。
- ・ 具体的なストレスチェックの項目は、法令に基づく基準として定めることは適当ではなく、標準的な項目を指針等で示すことが適当である。
- ・ 各企業においては、国が示す標準的な項目を参考としつつ各々の判断で項目を選定することができるようにすべきである。ただし、独自の項目を選定する場合には、3領域に関する項目をすべて含むものであって、その項目に一定の科学的な根拠が求められることを示すべきである。
- ・ 国が示す標準的な項目は、これまでの研究の蓄積及び使用実績があり、現時点では最も望ましいものであると考えられる「職業性ストレス簡易調査票」（57項目の調査票）とすることが適当である。
- ・ なお、中小規模事業場における実施可能性も考慮すると、標準的な項目をさらに簡略化した調査票へのニーズも想定される。簡略化した調査票については、標準的な57項目のうち、「仕事のストレス要因」に関する6項目、「心身のストレス反応」のうち、疲労感、不安感、抑うつ感に関する9項目、「周囲のサポート」に関する6項目に加え、臨床的な観点からは、「心身のストレス反応」のうち、「食欲がない」、「よく眠れない」の2項目が重要との議論がなされた。これらの議論を踏まえて、今後、簡略化した調査票の例をマニュアル等で示すことが考えられる。

## 2. ストレスチェックの結果の評価について

- ・ ストレスチェックの主目的である一次予防（本人のストレスへの気づきと職場環境の改善）に活用するためには、「心身のストレス反応」に関する項目だけではなく、「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目についても併せて評価することが重要である。

### (1) 個人に対する評価の方法と基準

#### ①本人の気づきを促すための方法

- ・ 本人のストレスへの気づきを促すため、ストレスチェックの結果を本人に通知する際に用いる評価方法としては、個人のストレスプロフィールをレーダーチャートで出力して示すなど、分かりやすい方法が適当と考えられる。
- ・ 国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を用いる場合には、「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル」に示されている標準化得点を用いた方法によるのが適当である。

#### ②面接指導の対象となる高ストレス者を選定するための方法

- ・ 高ストレス者を選定するための方法としては、最もリスクの高い者として「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が高い者を選定することが適当である。これに加えて「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が一定以上であり、かつ「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目の評価点の合計が著しく高い者についても選定することが適当である。
- ・ 国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合の選定基準とすべき具体的な数値については、今後国において検討し、示すことが適当である。また、独自の項目を用いる場合には、国の示す基準を参考としつつ、各企業においては科学的な根拠に基づいて定める必要がある。

### (2) 集団に対する分析の方法

- ・ ストレスチェックの結果を職場環境の改善に活かすためには、集団的な分析を行うことが適当である。
- ・ 具体的な分析方法は、国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合は、「職業性ストレス簡易調査票」に関して公開されている「仕事のストレス判定図」によるのが適当である。また、独自の項目を用いる場合には、「仕事のストレス判定図」を参考としつつ、各企業において定める必要がある。
- ・ なお、分析の対象が少人数だと個人が特定されるリスクがあること等から、これまでのストレスチェックの運用実績等も勘案しつつ、分析対象人数については、国が一定の基準を示すことが適当である。

とされております。

**中間取りまとめ(案)の詳細**

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000057444.pdf>

**改正 労働安全衛生法 Q&A集**

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000056064.pdf>

また、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱」などの諮問と答申が平成26年9月16日に行われたことから、今後、この答申を踏まえ、速やかに「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」、「労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令」、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令」の改正作業が進められることになっておりますが、「ストレスチェックと面接指導の実施」についての施行期日は、**平成27年12月1日**予定となっております。

詳細⇒ <http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=203103>

改正労働安全衛生法についての最新の情報等につきましては、今後とも当センターのホームページ、メールレター等でお知らせしてまいりたいと考えておりますので、ご確認願えれば幸いに存じます。

**職業性ストレス簡易調査票 (参照) ↓**

職業性ストレス簡易調査票					な ほ と ん ど	あ た り	あ た り	あ た り	あ た り
<b>A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>									
	そう だ	そ う ま だ	ち や が う	ち が う					
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4	19. めまいがする	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4	20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4	21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4	22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4	23. 腰が痛い	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4	24. 目が疲れる	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4	25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4	26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4	27. 食欲がない	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4	28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4	29. よく眠れない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4					
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4	<b>C. あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4		非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4	次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?				
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4	1. 上司	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4	2. 職場の同僚	1	2	3	4
					3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
<b>B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>									
	な か つ た ど	あ た り	あ た り	あ た り	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?				
					4. 上司	1	2	3	4
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4	5. 職場の同僚	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4	6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4					
4. 怒りを感じる	1	2	3	4	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか?				
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4	7. 上司	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4	8. 職場の同僚	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4	9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4					
9. だるい	1	2	3	4	<b>D. 満足度について</b>				
10. 気がはりつめている	1	2	3	4		満 足	満 ま あ 足	不 満 足	不 満 足
11. 不安だ	1	2	3	4	1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
12. 落着かない	1	2	3	4	2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4					
14. 何をしても面倒だ	1	2	3	4					
15. 物事に集中できない	1	2	3	4					
16. 気分が晴れない	1	2	3	4					
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4					
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4					

## ～相談員からのメッセージ～

## ● 『社会人も歯科健診を受けましょう』

産業保健相談員 西園 直幸（担当分野:産業医学）

歯の不具合がありながらそのまま放置している者、つまり歯科医院を受診していない鹿児島県民は40歳で二人に一人という高い割合です。どんな病気でも一緒ですが、早期発見・早期治療が重要です。歯が丈夫な人は高齢者になっても活動的であることは様々な研究から明らかになっています。歯の健康が全身の健康を支えています。

高校生までは年に1回の歯科健診が学校保健安全法で義務付けられていますが、社会人になると法的には健康増進法による40歳での歯周疾患検診まで、早期発見の機会は失われてしまいます。社会人世代こそ歯科健診を受ける機会が必要です。

鹿児島県歯科医師会では『事業所歯科健診のすすめ』のリーフレットを作り、多くの事業所で歯科健診が実施されるように働きかけています。

事業主の方々のご理解とご協力をお願いいたします。

## ● 「腰痛予防対策」の強化

鹿児島産業保健総合支援センター 所長 草野 健（担当分野:産業医学）

昨年6月に「職場における腰痛予防対策指針」が出されました。19年振りの腰痛予防対策の改定です。これは職業性腰痛が増加・問題化したことを受けてのことです。その背景としては、①腰部負担要因の増加（物理的・人間工学的負荷の増大、時間的・心理的拘束の増加）、②近代社会における腰痛症の増加（骨軟部組織損傷の多発、筋肉疲労、骨・軟部組織変性の促進）、③社会問題（労働力損失、労務問題の発生）などが挙げられます。

実際、業務上疾病の約6割は腰痛で、その殆どが災害性腰痛です。職業性腰痛は「腰痛の中で、職業性因子で発症しその発生頻度および程度が発症原因となった危険因子の排除あるいは軽減で（作業環境・作業態様の改善で）減少するもの」と定義されています。この定義に従うと、作業環境管理と作業管理を徹底することで予防が可能ということになります。

統計上、特に腰痛が増加している業種は社会福祉施設と小売業です（この2業種で腰痛発生件数の約4割を占めます）。国は昨年末から社会福祉施設と大型小売店舗の腰痛に着目した無料コンサルティングを実施しました。

腰痛は、各種の内臓疾患等からのものもありますが、職業性腰痛の殆どは背筋群と腰椎および腰腸関節に起因するようです。人間の解剖学的構造上、臥位以外の体位では上半身の力学的重心は第4腰椎下端前面にあり、唯でさえ腰背筋群に負荷が掛かっています。重心が前方に移動するような状態では、その負荷は増大します。従って、腰痛予防の要諦は、背筋群への過度の負担を避けることとなります。職場環境、作業態様、職場体制、個人的要因の四つのポイントからアセスメントすれば、対策構築は容易です。（問題はその効果的実施です）

## ● 海外の「産業衛生技術」制度(オキュペイショナルハイジニスト・インダストリアルハイジニスト)

産業保健相談員 林 和幸（担当分野:労働衛生工学）

昨今の円安基調による日本の貿易では、円安のメリットは余り出ないなど、海外生産依存度が超高く、海外の「産業衛生技術」制度を海外では早急に導入展開できるよう、海外での経済活動への配慮が必要になると感じられます。

国内にては、労働衛生三管理に基づく労働衛生管理を基調とし、労働安全衛生法改正を行う等行政による変革が大きく進められており、他方国内団体のオキュペイショナルハイジニスト制度が認証を受けられる等動きも見られ、急激な国際情勢の変化の中で、日本の労働衛生活動がしっかりと推進して行けることを切に願っております。

★研修・セミナー予定及びメールレターの申込方法等については、当センターホームページをご覧ください。★  
本紙に対するご意見等をお寄せください！ ⇒ E-Mail [info@sampo-kagoshima.jp](mailto:info@sampo-kagoshima.jp)