

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。

厚生労働省より、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が簡便に実施できる「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」が平成27年11月24日に公開（無料）されましたが、ダウンロード等はお済みでしょうか

ストレスチェック実施プログラムのダウンロード

詳細→<http://stresscheck.mhlw.go.jp/>

参考→<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

実施プログラムは、以下の機能を持っています。

1. 労働者が画面でストレスチェックを受けることができる機能
※職業性ストレス簡易調査票の57項目によるものと、より簡易な23項目によるものの2パターンを利用可能
※紙の調査票では実施したCSV等へ入力したデータをインポートすることも可能
2. 労働者の受検状況を管理する機能
3. 労働者が入力した情報に基づき、あらかじめ設定した判定基準に基づき、自動的に高ストレス者を判定する機能
4. 個人のストレスチェック結果を出力する機能
5. あらかじめ設定した集団ごとに、ストレスチェック結果を集計・分析（仕事のストレス判定図の作成）する機能
6. 集団ごとの集計・分析結果を出力する機能
7. 労働基準監督署へ報告する情報を表示する機能

(注)

- ① 本プログラムを使用する場合でも、事業場の衛生委員会等で実施方法等を審議した上で決定し、社内規定を定める必要があります。
- ② 本プログラムは、実施者や実施事務従事者が取り扱うものです。ログインパスワードとファイル保存パスワードは厳密に管理し、実施者や実施事務従事者以外の者に知られないようにする必要があります。
- ③ 本プログラムで高ストレスと判定された者に対して、医師による面接指導を受ける必要があるか否かを実施者が確認する必要があります。本プログラムで自動的に面接指導対象者を選定することはできません。
- ④ 本プログラムは、ストレスチェックの結果を事業者へ通知するために、労働者の同意の有無を確認する機能はありません。
- ⑤ 本プログラムは、面接指導に関する機能はありません。
- ⑥ 本プログラムは、スマートフォン画面には対応していません。
- ⑦ 本プログラムの動作には、ハードディスク容量1GB以上が必要です。また、OSはWindows XP、Windows Vista、Windows 7、Windows 8に対応しています。
- ⑧ 本プログラムは、事業場のイントラネットへ設置することを想定しており、インターネットを経由したストレスチェックの実施にはご活用いただけません。

ダウンロード時の注意事項

- (1) ダウンロードには通常約1～5分間の時間を要します。
フォルダのデータ容量は約270MBあり、通信回線の状態やご利用のパソコンの性能、利用者数等によっては、ダウンローに時間がかかってしまう場合があります。また、1.1月～1.2月はアクセス数が多いため、時間がかかることが予想されます。時間がかかる場合は、比較的用户の少ない、平日早朝・夜間帯、ならびに土日祝日のダウンロードをお勧め致します。
- (2) この「ダウンロード時の注意事項」をご確認の上、注事項の内容に了解・同意いただき、下記の「ダウンロード時の注意事項に同意します」にチェックしていただければ、「ダウンロード」ボタンが機能します。注意事項の内容に了解できず、「ダウンロード時の注意事項に同意します」にチェックされない場合は、「ダウンロード」ボタンは機能しません。
- (3) 「ストレスチェック実施プログラム」フォルダには実施プログラムの実行に必要なファイルが含まれています。
「SettingFiles」フォルダ、各種DLL、XML、EXEファイルの移動・修正は実施プログラムが動作しなくなるため行わないでください。
- (4) 「実施者用管理ツール」、「受検者回答用アプリ」がそれぞれ正しく設定されていない場合、実施プログラムのご利用はできません。

「面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」も公表されています。

労働安全衛生法に基づき、医師は、一定の要件を満たす長時間労働者又は高ストレス者に対して面接指導を実施し、その結果を報告書にまとめるとともに、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、意見を述べることとなっておりますが、当該面接指導を行う際の参考資料として、マニュアルが公表されていますので、参考としてください。

面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアルのダウンロード

詳細 ⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/manual.html>

参考 ⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

※職業性ストレス簡易調査票(57項目)における高ストレス者の判定に際しての合計点数を使う際の留意事項について

皆さん、ストレスチェックを実施してみて、あれーと疑問に思われたことはありませんか。

実は、ストレスチェック結果の合計点数を算出する時に、気をつけなければいけない点があります。

それは、質問の一部に、質問の聞き方により、点数が低いほどストレスが高いと評価すべき質問が混ざっていることです。

こうした質問の場合は、回答のあった点数を逆転させて足し合わせていく必要があります。具体的には、職業性ストレス簡易調査票の質問のうち、領域「A」の1～7、11～13、15、領域「B」の1～3の質問項目については、点数が低いほどストレスが高いという評価になるため、回答のあった点数に応じて、1⇒4、2⇒3、3⇒2、4⇒1に置き換えなおし、点数を足していく必要があります。

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					ほとんど なかった	ほとんど あった	ほとんど なかった	ほとんど あった
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。								
		そう だ	まあ そう だ	やや あや 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				
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4				
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4				
4. かなり注意を集中する必要がある	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				
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				
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4				
8. 自分のペースで仕事ができる	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				
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				
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				
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く合わない	1	2	3	4				
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4				
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				
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4				
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4				
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。								
		な か と ん ど	あ ま り あ っ た	あ ま り あ っ た	ほ と ん ど あ っ た			
1. 活力がわいてくる	1	2	3	4				
2. 元気がいっぱいだ	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				
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4				
6. イライラしている	1	2	3	4				
7. ひどく疲れた	1	2	3	4				
8. へとへとだ	1	2	3	4				
9. だるい	1	2	3	4				
10. 気がはりつめている	1	2	3	4				
11. 不安だ	1	2	3	4				
12. 落ち着かない	1	2	3	4				
13. ゆうつだ	1	2	3	4				
14. 何をするのも面倒だ	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. 仕事を手につかない	1	2	3	4				
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4				
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。								
		非 常 に	か な り	多 少	全 く な い			
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?								
1. 上司	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				
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				
5. 職場の同僚	1	2	3	4				
6. 配偶者、家族、友人等	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?								
7. 上司	1	2	3	4				
8. 職場の同僚	1	2	3	4				
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4				
D. 満足度について								
		満 足	満 ま あ り 足	不 満 足	不 満 足			
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4				
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4				

「ストレスチェック制度に係る実施者になるために必要な看護師・精神保健福祉士に対する厚生労働省告示に基づく研修」が鹿児島で開催されます。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施者のうち、看護師または精神保健福祉士については、平成27年11月30日(法施行日の前日)において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する者は、厚生労働大臣が定める研修を受けなくてもストレスチェックの実施者となることができますが、同経験を有さない場合は、厚生労働大臣が定める5時間以上の研修(イ.労働者の健康管理2時間 ロ.事業場におけるメンタルヘルス対策1.5時間 ハ.事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する支援の方法1.5時間)を受けなければ実施者となることはできません。

しかしながら、当該研修については、県内での研修予定がないことから、関係者の要望等を踏まえ、鹿児島県医師会にて当該研修を開催することになりました。開催日は平成28年2月14日(日)10時~16時、開催場所は鹿児島県医師会館です。詳細については、鹿児島県医師会 地域保健課(TEL099-254-8121)にお問い合わせください。

詳細・申込 ⇒ <http://www.kagoshima.med.or.jp/people/osirase/stress-check-kensyukai.pdf>

～相談員からのメッセージ～

● 「12月からストレスチェックが始まります！」

産業保健相談員 小田原 努（担当分野:産業医学）

今年12月より、ストレスチェックが開始されます。50人以上の事業所の方は、2015年12月1日より2016年11月30日までの1年間の間に1回はストレスチェックを行う義務があります。このストレスチェックの目的は、精神疾患の病気の方を見つけるというより、ご自分のストレス状態に早めに気づいて対処したり、専門家に相談するきっかけとしていただくことです。また働いている部署の状態を客観的に評価し、ストレスの原因を解決する資料として活用することも可能です。ご自分の事業所を働きやすい環境に整えていくために、ぜひ産業医の先生にも積極的に関わっていただきましょう。ストレスチェックの計画の段階から、産業医の先生にご相談して、ストレスチェックのプライバシーに配慮した管理方法や、体制を整えてください。

● 「ロコモ」

産業保健相談員 橋口 良紘（担当分野:産業医学）

最近「ロコモ」という言葉を耳にしませんか？新しい言葉のように感じますが、実は平成19年に日本整形外科学会が提唱した概念です。ロコモとは、日本語では「運動器症候群」、ロコモティブ シンドローム (locomotive syndrome) の略です。運動器の衰えによって要介護になりやすい状態を指しています。

ロコモの原因は変形性関節症、骨粗鬆症、変形性脊椎症、脊柱管狭窄症、関節リウマチなど運動器自体の疾患と加齢です。加齢により、筋力、持久力、反応時間、運動速度、巧緻性、深部感覚、バランス能力等の身体機能が衰えます。閉じこもりなどで運動不足になると、筋力の低下やバランス能力の低下等が進行し、「立つ」「歩く」といった動作が困難となったり、転倒や骨折のリスクが高くなったりして要介護になっていくのです。

予防は日々継続して以下のような運動を実施することが大切です。

- 1) 開眼片足立ち訓練（ダイナミックフラミンゴ療法）
- 2) スクワット（股関節の運動）
- 3) ストレッチ、関節の曲げ伸ばし、ラジオ体操、ウォーキングなど

● 「高齢者の労働能力」

産業保健相談員 林 和幸（担当分野:労働衛生工学）

高齢化は、あらゆる生き物に必ず付きまとう「寿」である。

これからの高齢問題の取り組みが、良き眼新しい社会的方向へ変化させられるよう、高齢者の豊富に蓄えられた経験に基づく秘められた能力と残り僅かではあるが高齢者の労働能力の社会への編入が可能か不可能か今後の社会の判断と高齢者の自覚にてなされると見られる。

近辺の生活及び社会環境からは絶望的に見える高齢化風景は、「高齢者の労働能力の低下」を出発点としている場合が多いと見られる。

参考図書「1980年初版 労働科学叢書 53 高齢者の労働能力」においては、科学的な人間の高齢化するに伴う「あらゆる分野での高齢者の労働能力の大きな低下現象」を詳述しており、見方によっては、一部ではあるが「労働能力低下の遅延が維持される事」の行動パターンも期待されている。

「働く理由」として記されていた年齢別については、「生活のため」、が加齢を重ねるにつれ減少し、「家計の補助」「健康の為」「生きがいの為」が増加し、更に加齢が進むと「健康の為」「生きがいの為」が増加しているということであった。「高齢者の労働能力」について広く議論されることを期待したいものである。

★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