

オリエンタル 労働衛生ニュース No.150

2025年 秋号

CONTENTS

協会ニュース P1

職場の“困りごと”が、実は発達障害かもしれない
新井孝典先生によるご講演 P3

労働行政だより P7

会員企業のご紹介 P8

健康PICK!
“年のせい”では済まされない、体の衰えを防ぐ第一歩
ロコモ・フレイル・サルコペニアのはなし P9

協会トピックス P11



オリエンタル労働衛生協会からのお知らせ

令和7年度一般社団法人オリエンタル労働衛生協会通常総会を開催

令和7年6月11日(水)15:00より、名古屋観光ホテル3階 那古西の間にて通常総会を開催しました。

議案は①令和6年度事業報告及び決算報告に関する件、②令和7年度事業計画及び収支予算に関する件[報告]、③役員に関する件などがあり、いずれも満場一致で承認されました。

続いて16:00より、株式会社なごや産業医事務所代表取締役 一般社団法人日本ストレスチェック協会理事 労働衛生コンサルタント 新井孝典先生による「職場でモヤモヤしないための“発達障害”入門 ～基本から対応まで～」をテーマとした講演会を開催しました。

本号に載録を載せていますのでご一読ください。

終了後、懇親会にて親睦を深めました。



令和7年度労働衛生管理者講習会を開催します。

令和7年9月10日(水)14:00より、マザックアートプラザ 貸会議室 4Fにて令和7年度労働衛生管理者講習会を開催します。

講演は2部制で、初めに愛知労働局 労働基準部 健康課課長 藻谷岳志様より「最新の労働衛生の動向について」をお話しいただいた後、藤田医科大学医学部 脳卒中科教授 医学博士 松本省二先生より「労働者を脳卒中から守るために」をテーマとした講演を予定しております。詳細は別途ご案内を送りしておりますのでご確認ください。

ご多用のところ恐れ入りますが、皆様のご参加をお待ちしております。



全衛連の胃X線検査精度管理調査で大阪支部の画像が優秀な画像と判定されました。

協会では、毎年、公益社団法人・全国労働衛生団体連合会（全衛連）の総合精度管理委員会が実施する精度管理調査に参加しています。

全衛連では、健康診断の精度管理向上を目的に毎年精度管理調査を実施しており、多くの健診施設がこれに参加しています。

この度、令和六年度の胃X線検査精度管理調査に提出した画像が審査の結果、他の施設の範となる優秀な画像と判定されました。この提出画像をCDに収載し精度管理調査・研修会等において配布のため、要請があり、画像および施設名の公開に了承しました。

提出画像：有所見例

施設名：オリエンタル労働衛生協会・大阪健診センター

撮影技師：久保 旬也

各種精度管理評価結果については、
A[優]・B[良]・C[可]・D[不可]の4段階で評価されます。

令和7年4月30日

精度管理調査評価結果通知書

【胃 X 線検査分野】

施設コード：27051

（一社）オリエンタル労働衛生協会
大阪支部オリエンタル大阪健診センター 殿

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
総合精度管理委員会
胃 X 線検査専門委員会

一般社団法人 日本消化器がん検診学会

令和6年度 胃 X 線検査精度管理調査を実施した結果

貴施設は、【 A 評価 】に
なりましたので通知します。

【評価区分】
評価A：評価合計点が、85点以上
評価B：評価合計点が、70点以上 85点未満
評価C：評価合計点が、60点以上 70点未満
評価D：評価合計点が、60点未満

至学館高校ジュニアインターンシップ実施

協会では毎年、至学館高等学校（名古屋市東区）学生の就業体験（ジュニアインターンシップ）を受け入れています。

今年は7月10日、11日の2日間、女子学生の方に協会業務の体験をしていただきました。協会職員の案内で各職域の業務を実地体験、また、職場でのマナーも学んでいただきました。実際の現場での体験を通じて、社会の仕組みや働くことの意義を学んでいただく貴重な機会としています。



もしかして…
この人？

職場の“困りごと”が、実は発達障害かもしれない 新井孝典先生によるご講演

皆さんこんにちは。なごや産業医事務所の新井と申します。本日は「職場における発達障害」について、お話をさせていただきます。

「この人、なんとなくやりにくい…」「いつも同じようなミスを繰り返す」「会話が噛み合わない」人事労務の現場で、そんな“困った社員”に心当たりはないでしょうか？ もちろん、人それぞれに得手不得手がありますから、少々クセの強い人が職場に一人や二人いるのは当たり前です。ですが、こうした“困りごと”の背景に、「発達障害」という視点を持てるかどうかで、対応は大きく変わってきます。

発達障害というと、「子どもの問題」「医療や教育の話」といった印象が強いかもしれませんが、ところが、実際には、大人になってから“初めて気づかれる”ケースが圧倒的に多いのです。むしろ社会人になってから、“空気が読めない”“スケジュールが守れない”といった行動が目立ち、そこでようやく発達障害の可能性が浮かび上がる。そんな例が、私たちの現場では日常茶飯事です。

実際、私は年間1,600人ほどの労務相談・面談を担当していますが、半分以上がメンタルや発達の課題を含んだケースです。企業規模や業種にかかわらず、どこにでも“発達障害傾向を持つ人”は存在します。ですからこれは、特別な誰かの話ではありません。むしろ、「職場の誰もが向き合うべき“これからの労務課題”」だと私は考えています。

この講演では、発達障害の基礎知識から、職場で起きがちな“あるある事例”、そして実際に私が支援した企業での工夫まで、具体的にお話します。決して「障害者対応マニュアル」のようなものではなく、特性を理解し、職場の力に変えるヒントを共有したいと思っています。

2時間分の内容を約1時間にぎゅっと詰め込んでいますので、駆け足になりますが、どうぞ最後までお付き合いください。



株式会社なごや産業医事務所
新井孝典先生

発達障害とは何か？～ASD・ADHDの違いと基本理解～

発達障害とは、生まれつき脳の特性として存在する「先天的な違い」です。事故や病気で後からなるものではなく、“生まれ持った個性”の一つともいえます。「障害」という言葉から身構える方もいるかもしれませんが、英語の“disorder”の直訳に過ぎず、最近では「発達特性」や「神経多様性(Neurodiversity)」という言葉で捉える動きもあります。

この発達障害にはいくつかの型がありますが、職場対応で特に知っておきたいのが次の2つです。

■ ASD(自閉スペクトラム症)

以前はアスペルガー症候群などとも呼ばれていました。ASDの特徴は大きく2つ、「コミュニケーションの苦手さ」と「強いこだわり」です。

たとえば、こんな人がいたらどうでしょう？人の気持ちが読み取れず、空気が読めない・冗談や比喩が通じない・「察する」「曖昧に対応する」ことが極端に苦手・決まった手順やルールに固執し、急な変更でパニックになる

ある社員が「誕生日にバラの花を持ってきたら好きになるかも」と冗談を言ったら、翌日、本当にバラを抱えて現れた人がいました。周囲は驚きましたが、当人は「好かれると信じて疑わなかった」。これは、ASDの特性である“言葉を文字通りに受け取る”傾向によるものです。

■ ADHD(注意欠如・多動症)

一方のADHDは、「不注意」「多動」「衝動性」が主な特徴です。たとえばこんな様子が見られます。

会話中に急に話題が飛ぶ、まとまりがない・じっとしてられず、無意識に体を動かしてしまう・思いついたらすぐ行動、考えるよりも先に話してしまう・忘れ物やミスが多く、スケジュール管理が苦手

「レストランで順番待ちができず、何度も受付を見に行く」「買ったばかりの本を、家に帰ったらすでに持っていた」こうしたエピソードは、ADHDの衝動性やワーキングメモリーの弱さによるものです。

とはいえ、ADHDの人は話題が豊富で、アイデアマンが多いのも特徴です。スティーブ・ジョブズや楽天の三木谷さんも、ADHD傾向があると公言しています。つまり、“欠点”ではなく“使い方”次第で強みにもなるのです。



■「グレーゾーン」への理解も重要

発達障害は、血液検査のように明確に診断できるものではありません。子どもの頃からの行動パターン、学校での様子、親の証言などをもとに、慎重に判断されます。そのため、明確な診断が下されないまま社会人になる「グレーゾー

ン」の人も多くいます。

私自身、「診断に意味がないとは言いませんが、大事なのは“診断より対応”だ」と常々考えています。薬で根本的に治るわけではない以上、本人と職場の“環境調整”こそが、最も有効な支援になるのです。

“職場で起きていること”を行動科学でとらえなおす

「まさかこの人が…？」実際の現場で、発達障害に気づくタイミングはそんなふとした“違和感”から始まります。

たとえば、あるASD(自閉スペクトラム症)の社員。真冬にもかかわらず「暑い」と訴え、勝手にエアコン温度を下げてしまう。周囲は寒くて震えているのに、その人だけは「耐えられない」と言って譲らない。注意しても繰り返す。上司が注意してもメールで何度も「温度を下げてください」と訴えてくる。

私に対応したこのケースでは、最終的に彼を冷却設備のあるサーバールーム配属にすることで落ち着きました。本人は発達障害の診断を受けており、障害者手帳も持っていましたが、過去のいじめ経験から「開示したくない」と強く主張していました。このように、本人の「非開示の意思」と、現場の混乱の板挟みになるのが管理職や人事の現実です。

■ 特性が活きる“天才”たちの例

発達障害と聞くと、ネガティブな印象ばかりが先行しますが、実は「才能」として表れることも少なくありません。

・スティーブ・ジョブズ(Apple創業者)

ADHD的衝動性と感情の爆発があったとされるが、革新の原動力にもなった。ただし、部下へのハラスメントでAppleを一度追い出されたことも。

・アインシュタイン

恋愛感情のコントロールが苦手で離婚歴多数、私生活は混乱していたが、物理学では世界的功績を残す。

・さかなクンや藤井聡太さん(将棋棋士)

ASD傾向が指摘されることもあるが、専門分野で“突出した集中力”を発揮している。

このように、ASDの「こだわりの強さ」やADHDの「アイデアと行動力」は、ある種の“天才性”につながることもあるのです。

■ でも、職場に多いのは「普通の人」

とはいえ、職場で出会う発達障害のある人の多くは「天才型」ではありません。どちらかというと、

- 話が通じにくい
- 冗談が冗談として伝わらない
- 同じミスを繰り返す
- 空気が読めない



といった、“業務や人間関係に小さなひずみを生む”存在です。

そして、本人は「自分は困っていない」と思っている場合が多い。「むしろ自分は仕事ができる」とすら考えていることもあります。しかし、周囲は疲弊している。これが、最もよくある職場の構図です。

■ 大切なのは「診断」ではなく「共に働けるかどうか」

私は、「診断名」に固執する必要はないと思っています。職場においては、「一緒に働くうえで支障が出ているかどうか」が最も重要です。診断があろうとなかろうと、周囲との“ズレ”が深まれば、組織にとっては問題です。逆に、その特性を理解し、配置や業務の工夫によって活躍できるようになれば、診断の有無は本質ではないのです。

次に、そうした職場での“対応”をどう実現していくか、具体的な工夫をご紹介します。

「見えない壁」を越える～職場でできる5つの工夫～

ここからは、発達障害のある社員と“うまく働く”ための具体的な工夫についてお話しします。私はこれまで数多くの職場支援に携わる中で、次のような「5つの視点」が特に効果的だと実感しています。

① 視覚化

文字にして伝える 発達障害のある人の多くは、「耳から入る情報」が頭に残りにくく、「目で見た情報」に強く反応します。ですから、指示や連絡は“口頭だけ”ではなく、必ず文字で残すことをお勧めします。

メール、チャット、メモ、LINEでも構いません。「聞いた・聞いてない」の水掛け論を防ぎ、本人にとっても“思い出せる”助けになります。

② 具体性

曖昧な言葉は通じない「なるはやで」「ちゃんとやって」「適当にまとめて」このような表現は、発達障害の人にとってはまったく意味が通じません。

大切なのは、「いつまでに」「何を」「どの順番で」やるのか、を具体的な言葉で短く伝えることです。

例：「今抱えているAとBの業務は後回しで構いません。Cを明日12時までに仕上げてください」

また、急な追加業務にも配慮が必要です。「あとこれもお願い」と唐突に言われると、「予定外」に敏感なASDの人は強いストレスを感じます。

③ モデル提示

完成イメージを見せる ASD傾向のある人は、「想像力を働かせて仕上げる」ことが苦手です。そのため、完成品のサンプルやテンプレートを事前に見せることで、驚くほど作業がスムーズになります。

製造現場では「完成品の写真」、事務職では「フォーマット済みの書類」などが有効です。

④ マニュアルとルールの整備

発達障害の方、とくにASDは「明文化されたルール」に強く従う傾向があります。逆に、ルール変更や“なんとなくの習慣”には対応が難しくなります。

写真付きマニュアルの作成・箇条書きによる作業手順の明示・あいまい表現の排除（例：「大きな声であいさつ」→「〇〇dB相当で声を出す」）といった工夫が、本人にとっても安心材料になります。

⑤ 得意・不得意の把握と配置転換

発達障害の方は、「できること」と「できないこと」の落差（でこぼこ）が非常に大きいのが特徴です。本人に「何が得意か」「何ならサポートがあればできるか」を聞き、業務内容や配属先を再検討することが有効です。

たとえば、ある社員は営業部でうまくいかず休職しましたが、復職後に「営業支援（パワポや集計）」へ異動したことで、“得意なこと”を発揮し、チームからも感謝され、自信を取り戻しました。

気づきから配慮へ～支援とリスクのバランス～

「もしかしてこの人、発達障害の傾向があるかも…」そう感じたとき、管理者や人事担当者はどう動けばいいのでしょうか。この“導入の第一歩”こそが、実は一番のハードルです。

■ 本人は「困っていない」と思っている

私の経験上、本人が「困っている」と自覚しているケースは少数派です。たとえば、「期日が守れない」「空気が読めない発言をする」「同じミスを何度も繰り返す」周囲が明らかに困っているにもかかわらず、本人は「自分は仕事ができている」と思い込んでいるケースが非常に多いのです。

こうした人を、産業医面談の場に“正面から”呼び出すのは、まず無理です。ですから私は、「別件」で呼ぶという手法を使います。

たとえば、「残業時間が増えている」「健康診断の数値が悪かった」などを口実に面談を設定する。そこからラポール（信頼関係）を築き、少しずつ「実はこんな行動パターンがあるよね」と話題を広げていきます。これには“観察記録”がとても大切です。



■ 職場での行動記録を残しておく

発達障害のある人は、ワーキングメモリー（短期記憶）の容量が小さいことが多いため、注意されたことやミスをすぐに忘れてしまいます。

ですから、期日を守らなかったり 不適切な発言をしたり 曖昧な指示で混乱したりなど、職場での振る舞いを丁寧に記録しておくことが重要です。

あとで本人と振り返る際にも、「あなたはこういうことがありましたよ」と客観的に示す資料になります。

■ 受診のステップと“親の壁”

いざ本人が納得し、医療機関を受診する段階になると、今度は「親の壁」が出てきます。発達障害の診断では、子どもの頃の成育歴が問われるため、医師が親に話を聞いたことがあります。ところが「うちの子を障害者扱いするのか!」と激昂し、会社に抗議してくる親も少なくありません。

実際、私はこれまでに3回、親からの抗議電話を受けたことがあります。こうした背景には、社会全体が「見て見ぬふり」をしてきた歴史があります。

■ 教育現場から“スルー”され続けた人たち

保育園、幼稚園、小学校…どの段階でも、先生たちは発達の偏りに気づいていたはずですが、しかし、親との摩擦を

避けるために指摘を避け、問題を“先送り”してきました。そしてついに、社会人になったとき初めて、「発達障害の可能性が有りますね」と現実に向き合わされるのです。

つまり、企業が“最終受け皿”になってしまっている。これが現実です。ですから、企業側も「指摘＝否定」ではなく、「活かすための支援」として捉える視点が欠かせません。

■ 支援者との関係にも「線引き」が必要

最後に注意点を一つ。支援がうまくいき、信頼関係が築けると、今度は本人からの依存が過剰になることがあります。

「この人は自分の味方だ」と思い込まれ、夜中にLINEが届くようになったり、プライベートの相談が増えたり、善意が“際限のないサポート”に発展してしまうことがあるのです。

ですから、支援には必ずルールを設けましょう。

例：「LINEの返信は業務時間内だけ」「相談内容は仕事に関係する範囲に限る」など

“量より質”の支援を意識し、支援者自身の心身も守る必要があります。

特性を「戦力」に変える職場へ～企業に求められる“理解力”～

ここまでお話ししてきたように、発達障害とは「特別な誰か」の問題ではありません。むしろ私たちの職場に、“少しずつ違和感を持たれる誰か”として、すでに存在している現実的な課題です。

■ “でこぼこ”の理解が「共に働く」出発点

発達障害のある人たちは、皆「できること」と「できないこと」の差が極端です。一見仕事ができそうに見えるのに、ミスを連発する。優秀なプレーヤーなのに、管理職になると崩れてしまう。こうした“でこぼこ”をどう理解し、どう活かすか。それが企業の力の差になります。

たとえば、あるIT企業で、優秀なプログラマーが課長職に昇進したものの、マネジメントやスケジュール管理、部下との会話に苦しみ、結果的に休職。最終的には本人の希望で、一プレーヤーに戻ることで再び力を発揮できるようになったという事例があります。

「昇進は成功」ではありません。“その人の強みが最も活かされるポジション”こそが、組織と本人にとっての最良の配置です。

■ 好かれる発達障害、嫌われる発達障害

私の実感として、発達障害のある人にも、「好かれる人」と「嫌われる人」がいます。

好かれる人は、「自分の苦手を認識している人」→「すみません、これ苦手なので教えてください」と言える→周囲に協力を求めるスキルがある

嫌われる人は、「できないことを認めず、他者への配慮に欠ける人」→自分の基準で他人を裁き、「なんでできないの？」と責める

ASD傾向のある上司が「自分は完璧にやっている。お前も同じようにやれ」と部下に過剰な期待をかけ、結果としてチームが崩壊する。そんな場面にもたびたび出会います。

“配慮してもらう側”もまた、“他者を理解する力”が必要なのです。

■ 医者、弁護士にも多い「高機能型」発達障害

実は、医師や弁護士、研究者など、いわゆる“高知的専門職”にも発達障害の傾向を持つ人は少なくありません。

一方的に話す・患者やクライアントの話を聞かない・約束の時間を忘れるなど、皆さんも心当たりのある“クセのあるプロ”がいるかもしれません。

重要なのは、彼らが「能力は高いが、社会性に偏りがある」タイプである可能性があるという認識を持つこと。そして、業務フローや周囲の支援によって、能力を最大限に発揮してもらえる環境を整えることです。

■ 「障害者雇用」ではなく、「多様な人材戦略」として

発達障害への理解と対応は、もはや福祉や医療の領域ではありません。これは、企業の組織力・人材力・生産性を左右する“経営課題”です。

多様性(ダイバーシティ)という言葉がもてはやされる時代ですが、本当に求められているのは「違う人とどう共に働くか」の知恵と工夫です。

その鍵を握っているのは、まさに人事労務担当者である皆さんなのです。

どうか、今回の話をヒントに、「困っている社員」ではなく「活かせる社員」として発達障害を捉え直す視点を持っていたいただけたらと思います。

本日は、発達障害と職場対応について、駆け足でお話ししてまいりました。現場で実際に支援してきた立場から、少しでも皆さんの実務に役立つヒントがあれば幸いです。

ご静聴ありがとうございました。

健診後のフォローが職場を守る鍵に

健康管理・ストレス対策・熱中症予防の最新動向

去る令和7年6月、オリエンタル労働衛生協会の通常総会にて、愛知労働局 労働基準部長の高橋嘉寿満氏が登壇。労働行政の最新動向として、健康診断、ストレスチェック、労働者の健康確保、そして熱中症対策に関する重要なポイントを紹介しました。

定期健診「有所見」率、過去最高55.9%に

講演の冒頭、高橋部長は「健康診断後の事後措置こそが真の健康管理です」と語り、近年の健診結果に警鐘を鳴らしました。令和6年の定期健康診断では、55.9%の労働者に何らかの健康上の所見が見つかっており、過去最高値となっています。これは全体の過半数にあたり、長時間労働や生活習慣病リスクを抱える層の拡大を示唆しています。

これに対し労働局では、単なる健診実施だけでなく、面接指導や事後フォロー体制の強化を重要課題と位置づけており、各事業場に対しても継続的な対応を要請しています。

ストレスチェックの義務化が小規模事業場にも拡大

続いて、高橋部長は改正労働安全衛生法のポイントとして、「ストレスチェック制度の拡大適用」を紹介しました。これまで従業員50人以上の事業場が対象でしたが、今後は50人未満の小規模事業場にも対象が拡大されることが、国会で正式に決定しました。

施行時期は公布から3年以内とされているものの、「まだ3年ある」ではなく、「もう3年しかない」と捉えて早めの準備を」と、高橋部長は強調。とりわけ中小・零細規模の職場におけるメンタルヘルス対策の底上げが今後の重要課題になるとしています。

健康情報の一元管理で、的確な支援を

愛知労働局では、令和5～9年度を対象とする「第14次労働災害防止推進計画」を策定。その一環として、「高ストレス者・長時間労働者・有所見者」の情報を労働者単位で一元的に管理し、的確な健康確保措置を講じる方針を示しています。

これにより、従来は個別に扱われていた健康リスク情報が統合され、より精度の高い健康管理と支援策の展開が期待されています。事業場には、この方針に沿った自主的な体制整備が求められています。

熱中症対策は「初動対応」が決め手に

近年の異常気象を背景に、令和6年の熱中症による休業4日以上労働災害は88件と過去10年でワースト2位を記録。前年からは約47%の増加となっており、高橋部長は「現場の初期対応の遅れが重篤化を招く」と指摘しました。

この状況を受けて、6月1日より改正労働安全衛生規則が施行され、一定条件下では報告体制や実施手順の整備・周知が義務化されました。愛知労働局管内では過去4年間、死亡者ゼロを維持しているものの、全国的には依然として深刻な状況が続いています。

「健診後」の対応が、企業の健全性を守る

講演の最後に高橋部長は、「健康診断やストレスチェックといった入口の管理だけでは不十分。“受けたあと”の対応こそが職場を支える力となる」と述べ、引き続き協会や会員事業者に対して、行政と連携した取組を求めました。

令和7年6月11日に開催された「令和7年度通常総会」での愛知労働局 労働基準部長 高橋嘉寿満様のご挨拶を要約させていただきました。

名古屋電機工業株式会社

本社所在地: 愛知県あま市篠田面徳29-1
代表取締役社長: 服部 高明
創業: 1946年4月
従業員数: 約400名
<https://www.nagoya-denki.co.jp/>



名古屋電機工業は1946年に創業した情報提供製品・システム等を手掛ける総合設備企業です。当社を代表する製品は、高速道路や一般道で渋滞や事故、災害状況などを伝える「道路情報板」。1966年に日本初となる遠隔操作が可能な道路情報板を開発して以来、お客様のお困りごとを迅速に解決することを信念に、安全、安心で快適な道路交通や、防災・減災に寄与する多数の製品・システムを手掛けてきました。おかげ様で、日本全国の道路や現場で当社の製品が活躍しています。

現在はAI等の新しい技術を取り入れた進化型の車載標識や、道路ネットワークの高度化に対応する新システムの開発の他、防災・減災に役立つ新しい製品の開発に取り組んでいます。また、近年目覚ましい発展を見せるインドの道路安全に貢献すべく、当社の技術を活かした道路安全・情報提供システムの導入にも取り組んでいます。

当社は来年、創業80周年を迎えます。今後も長年培った技術を生かし、安全で持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



健康経営の推進



当社は健康経営の推進に取り組み、2024年・2025年と連続で健康経営優良法人に認定されました。心身両面から従業員の健康を支えるため、身体面では二次健診の受診率向上や非喫煙者の割合向上、精神面では残業時間の削減、ヘルスケアに関するeラーニングを通じた従業員の健康への意識向上に取り組んでいます。2024年度からの活動により、各テーマで徐々に成果が表れ始めています。今後も継続的に健康活動を推進していくことで、従業員の健康保持・増進を図ってまいります。

オリエンタル労働衛生協会とのかわり

名古屋電機工業様は、およそ50年もの長きにわたりご利用いただいている大切なお客様です。従業員の健康に対して手厚いフォローをされていらっしゃることから、当協会もその企業方針の実現に貢献できるよう取り組んでまいりました。今後も、名古屋電機工業様の健康経営がさらに充実するよう、引き続きお手伝いをさせていただきます。

健康 PICK!

“年のせい”では済まされない、体の衰えを防ぐ第一歩

ロコモ・フレイル・サルコペニアのはなし



最近、つまずきやすくなった...それ、もしかしたら「ロコモ」かも？

「立ち上がるのがつらい」「歩くのが遅くなった」「つまずきやすくなった」そんな体の変化、ご自身やご家族にはありませんか？それは、高齢による自然な変化だけではなく、「ロコモ(運動器症候群)」のサインかもしれません。

ロコモとは、骨、関節、筋肉など「体を動かす器官」の機能が衰えて、移動能力が低下している状態のこと。進行すると、未来の介護の危険性も高まります。

また、体全体の活力が低下した状態である「フレイル」、筋肉量が減少する「サルコペニア」も、続けて認知されつつあります。

これらは別々のものではありません。相互に関連し、一緒に進行することも多く、早めに気づいて予防に取り組むことが大切です。

ロコモ

運動器の衰えによって
移動機能が低下した状態。
骨・関節・筋肉に障害が起こっ
ている事が主因。

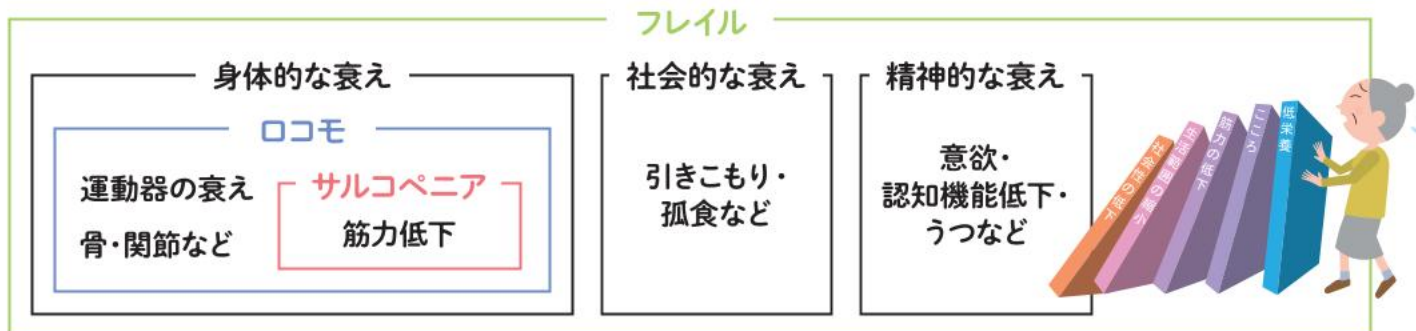
フレイル

加齢により心身の活力が
低下した虚弱な状態。
気力の低下等の精神面・社会交
流の減少等の社会性も概念に
含まれる。

サルコペニア

加齢により筋肉量・筋力が
減少した状態。
加齢+運動量の少ない生活習
慣・十分な栄養が不足している
食事で進行する。

●ロコモ・フレイル・サルコペニアの概念相関関係



予防のカギは「運動」「栄養」「つながり」

衰えを防ぐ基本は、この3つの要素です。

- **運動**: ロコトレとして矩腰トレーニングや片足立ちを続けて、筋肉とバランス力を保つ
- **栄養**: たんぱく質やビタミンDを意識した食事(魚、豚肉、豆類)
- **社会参加**: 人と会う、話す、地域サロンや体操教室に参加する



「今日は片足立ちを1分」「明日はサロンに顔を出してみよう」そんな小さな行動を続けることが、未来の自立を守る力になります。

「歩ける今」が
いちばんの
チャンス



今からできること、始めてみましょう！



ロコモやフレイルは、「年のせい」で済ませていいものではありません。放っておくと、転倒や布団上がりによる介護状態に繰り返すこともあります。しかし、早めに気づけば、予防も改善も可能です。体の変化に気づいたら、今日からできることを始めましょう。



ロコチェック

あなたはいくつ当てはまりますか？

靴下を立ったままはけない ☐



家の中でつまずくことがある ☐



階段を手すりなしで登れない ☐



横断歩道を
青信号で渡りきれない ☐



15分間続けて
歩けない ☐



2kgの買い物袋を
持って歩けない ☐



片脚立ちが
1分できない ☐

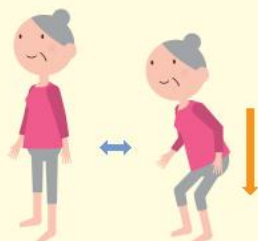


ロコモ予防

3つのアクションでロコモを予防！

スクワット

5回×2セット ☐



片脚立ち

左右1分ずつ ☐



散歩・外出

1日15分程度 ☐



「年のせい」と思ったときが、始めどき。
少しでも不安があれば、
医師や地域包括支援センターへご相談ください。



名古屋市高齢福祉課
いきいき支援センター(地域包括支援センター)及び
高齢者いきいき相談室一覧

家庭菜園

メディカルクリニック 事務長 薬剤師
加藤 栄一



一昨年1月母を亡くしました。

晩年での生活は本当に穏やかなもので、花をこよなく愛し、家の周りは庭木など緑があふれ、それと同時に家庭菜園を何時も楽しそうに、趣味の一環でしておりました。

亡くなって以降、庭木の手入れは土日の休みを利用し、ある程度行っていましたが、畑までは手が回らなく、雑草が生い茂り、荒れていました。

その年のゴールデンウィーク中に時間を作ることができたことがきっかけで、妻と一緒に家庭菜園にチャレンジすることにしました。

家庭菜園の楽しみは、手間暇かけて世話をすることで愛着がわき、収穫をした野菜を美味しくいただくことができることで、得難い達成感を味わうことができることにあります。

老後を迎えつつある私にとって、妻と一緒にいることで共感しあい、楽しみを分かち合えることは、家庭円満にもひと役かっているように思えます。また、孫が遊びに来たときは一緒に作業を行うことを通じて、子供の感性にも大きく影響を及ぼし、野菜に興味を持ち、食べることが苦手

だった野菜を克服するきっかけになったりすることもあります。このように考えるとさまざまなメリットをもたらせてくれています。

今は大きくそしてより美味しく育てるために、どのような工夫をおこなったらいいいのか、前回うまくいかなかったことや、こうしたらもっとよかったのというようなことを考え、次の収穫に生かすことが、また楽しみでもあります。

まだまだ初心者なので、今は、ねぎ、きゅうり、ピーマン、なすなど比較的簡単なものを栽培しておりますが、もっともっというろんな野菜にチャレンジしていきたいと思っております。

健康である秘訣は、バランスの良い食生活と適度な運動、そして睡眠だといわれています。その食生活の中に自分が育てた野菜をより美味しくいただけることは、とても素晴らしいことと思います。

豊かなこころの育成に家庭菜園にチャレンジしてはどうでしょう。畑がなければ、プランターを利用した家庭菜園でも十分楽しむことができると思います。

