

 仕事のストレス判定レポート

2016年11月30日作成

所属 : 全体平均

全体人数 : 1766名 (期間と絞り込み条件の利用者 男性796名 女性976名)

このレポートは、2016/09/01 から 2016/09/30に実施したストレス診断を分析し、職場のみなさんが仕事のストレスをどのように感じているかを集計したものです。

レポートの構成

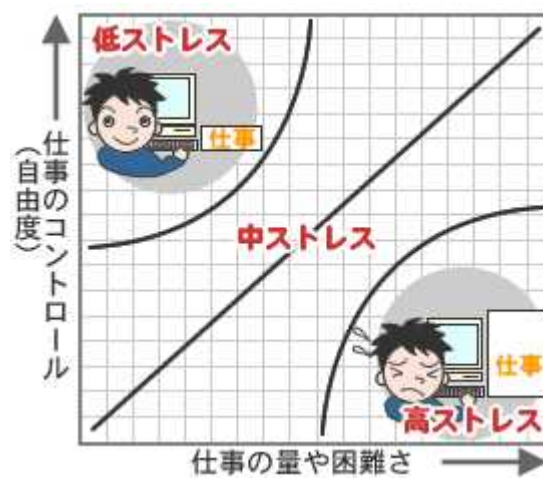
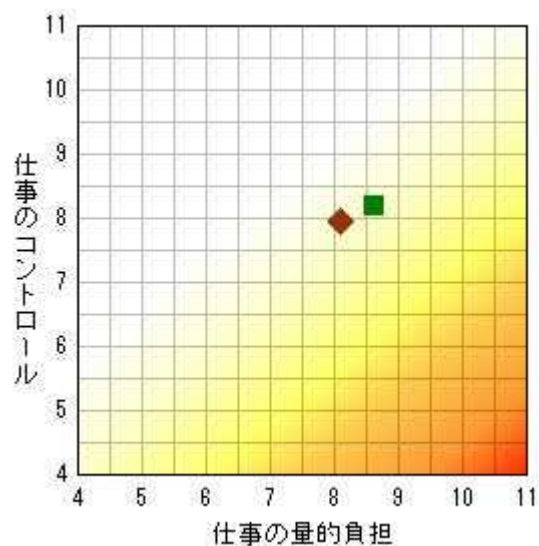
| | |
|---|--|
| 1. 仕事のストレス判定図 1.1.「仕事の量的負担-仕事のコントロール」判定図 1.2.「上司の支援-同僚の支援」判定図 1.3. 総合健康リスク | 仕事の負担や職場でのサポートが、職場のみなさんのストレスや健康に与える影響を集計しています。 |
| 2. 職場のストレスプロフィール 2.1. ストレスの原因と考えられる因子 2.2. ストレスによっておこる心身の反応 2.3. ストレス反応に影響を与える他の因子 | 職場のみなさんのストレスの原因や心身の反応について集計しています。 |
| 3. アクションヒント 3.1. 仕事の量的負担改善ヒント 3.2. 仕事のコントロール改善ヒント 3.3. 上司の支援改善ヒント 3.4. 同僚の支援改善ヒント 3.5. 全般的な改善ヒント | ストレス軽減をめざした職場環境改善のためのヒント集です。 |

1. 仕事のストレス判定図

「仕事のストレス判定図」は、職場や作業グループなどの集団を対象として、仕事のストレス要因(「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール(裁量権または自由度)」、「上司の支援」、「同僚の支援」)を評価し、それが職場のみなさんのストレスや健康にどの程度影響を与えているかを示すものです。

1.1 「仕事の量的負担-仕事のコントロール」判定図

判定図上の◆印が『全国平均』、■印が『職場平均』を表しています。
「仕事の量的負担-仕事のコントロール」判定図では、■印が右下にあるほど仕事のストレスが高く、健康問題が起きやすいと予想されます。



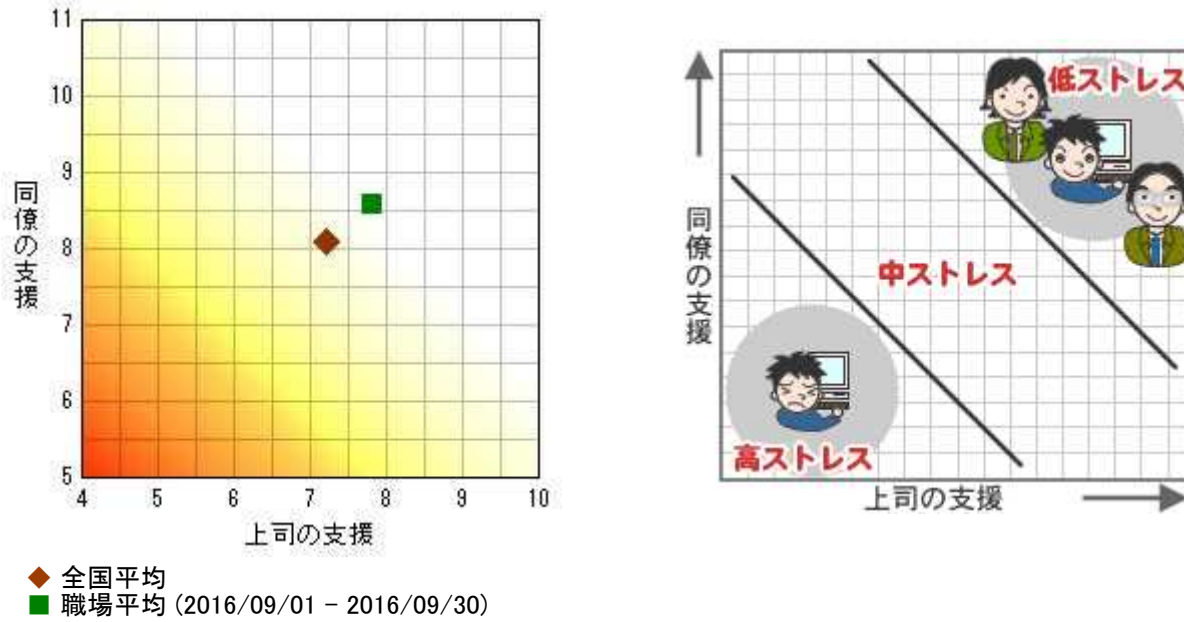
◆ 全国平均
■ 職場平均 (2016/09/01 - 2016/09/30)

| 項目 | 全国平均 | 職場平均 | 評価 |
|-----------|------|------|--|
| 仕事の量的負担 | 8.1 | 8.6 | 全国平均 8.1 に対して職場平均 8.6 であり、 改善が必要 と思われます。 |
| 仕事のコントロール | 7.9 | 8.2 | 全国平均 7.9 に対して職場平均 8.2 であり、 比較的良好 と思われます。 |
| 健康リスク | 100 | 101 | 全国平均 100 に対して職場平均 101 であり、職場では仕事の量的負担および仕事のコントロール要因に起因する健康問題が 1% 多めに発生 すると予想されます。 |

※全国平均の平均点数は職場の男女比に応じて算出しています。

1. 2. 「上司の支援-同僚の支援」判定図

判定図上の◆印が『全国平均』、■印が『職場平均』を表しています。
 「上司の支援-同僚の支援」判定図では、■印が左下にあるほど仕事のストレスが高く、健康問題が起きやすいと予想されます。



| 項目 | 全国平均 | 職場平均 | 評価 |
|-------|------|------|--|
| 上司の支援 | 7.2 | 7.8 | 全国平均 7.2 に対して職場平均 7.8 であり、 比較的良好 とされます。 |
| 同僚の支援 | 8.1 | 8.6 | 全国平均 8.1 に対して職場平均 8.6 であり、 比較的良好 とされます。 |
| 健康リスク | 100 | 89 | 全国平均 100 に対して職場平均 89 であり、職場では職場の支援要因に起因する健康問題が 11%少なめに発生 すると予想されます。 |

※全国平均の平均点数は職場の男女比に応じて算出しています。

1. 3. 総合健康リスク

総合健康リスクは、「仕事の量的負担-仕事のコントロール」判定図の健康リスクと、「上司の支援-同僚の支援」判定図の健康リスクを総合して評価した値であり、仕事のストレス要因が、職場のみなさんの健康に、どの程度の影響を与えるかの目安となるものです。例えば総合健康リスクが120の場合は、職場のみなさんのストレス反応、医療費、疾病休業が通常20%増しと予想される状態です。総合健康リスクが150を超えたケースでは健康問題が顕在化している例が多く、早急な改善が必要な状態とされます。

| 項目 | 全国平均 | 職場平均 | 評価 |
|---------|------|------|--|
| 総合健康リスク | 100 | 90 | 全国平均 100 に対して職場平均 90 であり、職場では統合的な仕事のストレスによる健康問題が 10%少なめに発生 すると予想されます。 |

総合健康リスクを低下させるために、職場環境、作業内容あるいは職場組織の改善によってストレスを軽減させることが必要です。とくに、判定図において全国平均よりも問題であること(「仕事の量的負担」の場合はより高い場合、その他の場合はより低い場合)がわかった要因について対策を進めることがポイントになります。また、健康リスクがいくつを超えれば対策が必要かという基準はありませんが、現状よりも健康リスクを少しでも低下させる努力が必要です。「アクションヒント」を参考にしましょう。

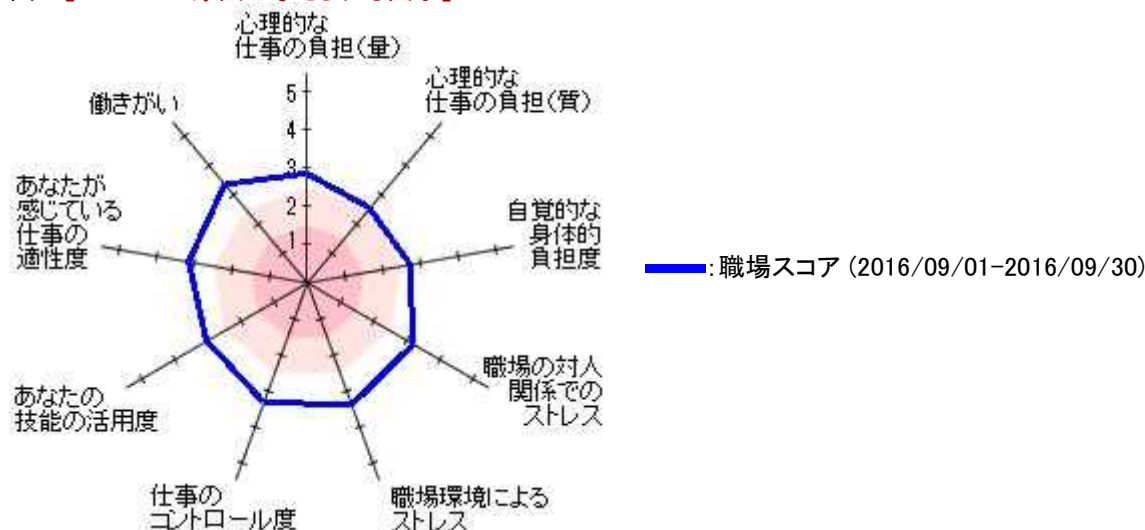
2. 職場のストレスプロフィール

職場のストレスプロフィールは、職場のみなさんのストレス診断結果から、「ストレスの原因と考えられる因子」、「ストレスによっておこる心身の反応」、「ストレス反応に影響を与える他の因子」を集計したものです。

2. 1. ストレスの原因と考えられる因子

ここでは、仕事に関連するストレスの原因を示しています。
全体的にチャートが小さいほど(線が内側にあるほど)、問題があることを示します。

図A【ストレスの原因と考えられる因子】



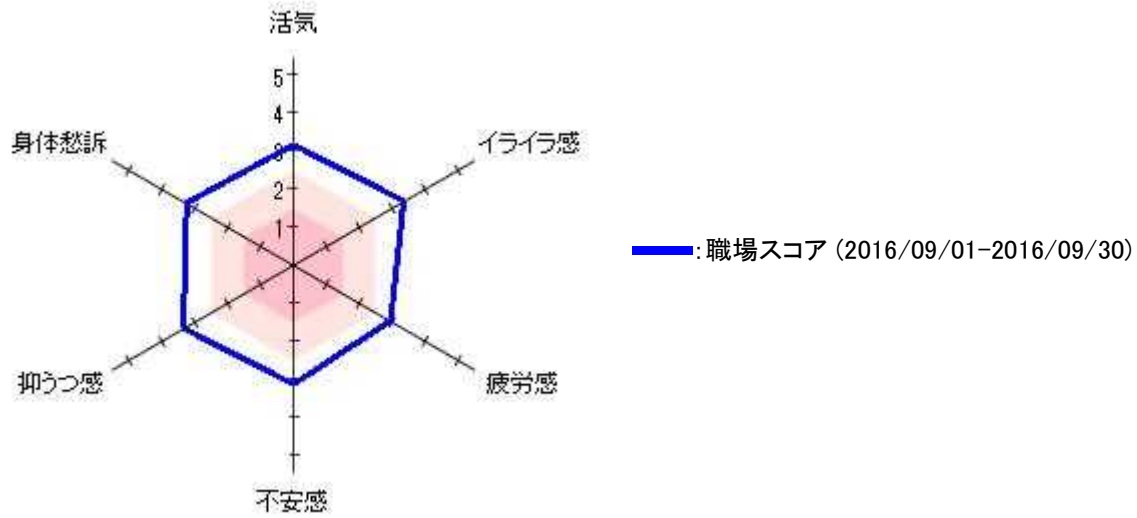
| ストレス原因 | 職場スコア | 職場のスコア分布率 | | | | | 職場のスコア分布グラフ (グラフ色は分布率の項目値色と同じです) |
|-------------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 仕事の負担(量) | 2.9 | 11.2% | 22.3% | 43.0% | 16.2% | 7.3% | |
| 仕事の負担(質) | 2.6 | 18.1% | 27.2% | 36.2% | 14.5% | 4.0% | |
| 身体的負担度 | 2.8 | 12.2% | 21.5% | 37.4% | 28.9% | 0.0% | |
| 対人関係でのストレス | 3.3 | 4.2% | 13.6% | 41.8% | 29.1% | 11.3% | |
| 職場環境によるストレス | 3.5 | 2.9% | 11.4% | 41.2% | 18.8% | 25.7% | |
| 仕事のコントロール度 | 3.4 | 1.8% | 10.5% | 41.1% | 35.0% | 11.7% | |
| 技能の活用度 | 3.1 | 2.5% | 15.1% | 51.3% | 31.0% | 0.0% | |
| 仕事の適性度 | 3.2 | 2.5% | 17.6% | 58.7% | 0.0% | 21.2% | |
| 働きがい | 3.4 | 2.4% | 12.3% | 55.0% | 0.0% | 30.2% | |

※値は1～5の範囲で現れます。値が小さいほど問題があります。

2. 2. ストレスによっておこる心身の反応

ここでは、心理的ストレス反応と、身体的ストレス反応を示しています。
全体的にチャートが小さいほど(線が内側にあるほど)、問題があることを示します。

図B【ストレスによっておこる心身の反応】



ストレスをうまく解消できないと、精神的、身体的な健康問題が現れることがあります。仕事のストレスの原因についての対策を進め、職場のみなさんの心身の健康を維持しましょう。

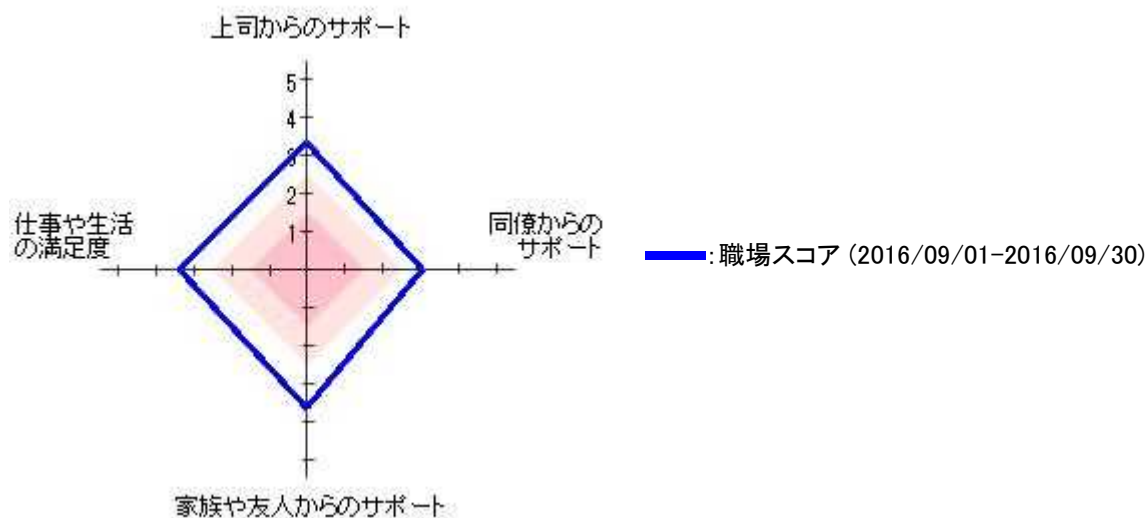
| 心身の反応 | 職場スコア | 職場のスコア分布率 | | | | | 職場のスコア分布グラフ (グラフ色は分布率の項目値色と同じです) |
|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 活気 | 3.2 | 9.2% | 11.6% | 42.3% | 27.9% | 9.0% | |
| イライラ感 | 3.4 | 4.0% | 15.3% | 39.4% | 23.6% | 17.8% | |
| 疲労感 | 3.0 | 6.0% | 22.8% | 44.1% | 17.0% | 10.1% | |
| 不安感 | 3.2 | 4.5% | 14.3% | 49.4% | 18.0% | 13.9% | |
| 抑うつ感 | 3.4 | 4.9% | 14.9% | 35.0% | 22.4% | 22.8% | |
| 身体愁訴 | 3.3 | 6.2% | 15.6% | 34.9% | 31.5% | 11.8% | |

※値は1~5の範囲で現れます。値が小さいほど問題があります。

2. 3. ストレス反応に影響を与える他の因子

ここでは、職場や家族の支援と、仕事や家庭に対する満足度を示しています。
全体的にチャートが小さいほど（線が内側にあるほど）、問題があることを示します。

図C【ストレス反応に影響を与える他の因子】



上司や同僚、家族のサポートはストレスを軽減する効果があります。
仕事や生活の満足度の高いかたは、ストレスに前向きに対応していくことができ、ストレスを克服することが可能と考えられています。

| 支援と満足度 | 職場スコア | 職場のスコア分布率 | | | | | 職場のスコア分布グラフ (グラフ色は分布率の項目値色と同じです) |
|--------------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 上司からのサポート | 3.4 | 4.2% | 17.6% | 30.9% | 31.7% | 15.7% | |
| 同僚からのサポート | 3.1 | 5.6% | 25.9% | 36.7% | 17.7% | 14.0% | |
| 家族や友人からのサポート | 3.7 | 6.2% | 13.0% | 19.3% | 24.6% | 36.9% | |
| 仕事や生活の満足度 | 3.4 | 2.7% | 7.4% | 55.5% | 19.5% | 14.9% | |

※値は1～5の範囲で現れます。値が小さいほど問題があります。

3. アクションヒント

「アクションヒント」は、ストレス軽減をめざした職場環境改善のためのヒント集です。仕事の負担やストレスを軽減して、快適に安心して働くためのアイデアが盛り込まれていますので、参考にしましょう。

3. 1. 仕事の量的負担改善ヒント

- ◆ **個人あたりの過大な作業量があれば見直す**
特定のチーム、又は特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。
- ◆ **繁忙期やピーク時の作業方法を改善する**
繁忙期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行なう。
- ◆ **休日・休暇が十分取れるようにする**
定められた休日日数がきちんと取れ、年次有給休暇やリフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。
- ◆ **勤務体制、交代制を改善する**
勤務体制を見直し、十分な休養時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。
- ◆ **個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする**
個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする。(例:教育研修、学校、介護、育児)
- ◆ **物品と資材の取り扱い方法を改善する**
物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。(例:取り出しやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など)
- ◆ **個人ごとの作業場所を仕事しやすくする**
各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して仕事しやすくする。(例:作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など)
- ◆ **反復・過密・単調作業を改善する**
心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。
- ◆ **作業ミス防止策を多面に講じる**
作業者が安心して作業できるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。(例:作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など)
- ◆ **衛生設備と休養設備を改善する**
快適で衛生的なトイレ、更衣室を確保し、ゆっくりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場所や福利厚生施設を備える。
- ◆ **有害環境源を隔離する**
健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。

3. 2. 仕事のコントロール改善ヒント

- ◆ **作業の日程作成に参加する手順を定める**
作業の分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。
- ◆ **少数人数単位の裁量範囲を増やす**
具体的なすすめ方や作業順序について、少数単位又は作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり再調整する。
- ◆ **各自の分担作業を達成感あるものにする**
分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。
- ◆ **必要な情報が全員に正しく伝わるようにする**
朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。
- ◆ **作業の指示や表示内容をわかりやすくする**
作業のための指示内容や情報が作業中いつでも容易に入手し確認できるようにする。(例:見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など)

3. 3. 上司の支援改善ヒント

- ◆ **上司に相談しやすい環境を整備する**
従業員が必要な時に上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。(例:上司に相談する機会を確保する、サブリーダーの設置、相談しやすい職場のレイアウトを工夫するなど)
- ◆ **仕事に対する適切な評価を受け取ることができる**
作業者が自分の仕事のできや能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。
- ◆ **昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する**
昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、また従業員に公平にチャンスが与えられることが従業員に伝えられているようにする。

3. 4. 同僚の支援改善ヒント

- ◆ **同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する**

同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。(例:作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やメーリングリストを活用するなど)

- ◆ **チームワークづくりをすすめる**
グループ同士で互いを理解し支えあい相互に助け合う雰囲気生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり研修の機会を持つなどの工夫をする。
- ◆ **職場の受動喫煙を防止する**
職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。

3. 5. 全般的な改善ヒント

- ◆ **温熱環境や音環境、視環境を快適化する**
冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。
- ◆ **緊急時対応の手順を改善する**
災害発生時や火災などの緊急時に適切に対応できるように、設備の改善、通路の確保、全員による対応策と分担手順をあらかじめ定め、必要な訓練を行なうなど、日頃から準備を整えておく。
- ◆ **職場間の相互支援を推進する**
職場や作業グループ間で、それぞれの作業がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行なったりするなど、相互支援を推進する。
- ◆ **個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する**
心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口または体制を確保する。(例:社内のメンタルヘルス相談窓口の設置)
- ◆ **セルフケアについて学ぶ機会を設ける**
セルフケア(自己健康管理)に役立つ情報を提供し、研修を実施する。(例:ストレスへの気づき、保健指導、ストレスへの上手な対処法など)
- ◆ **組織や仕事の急激な変化にあらかじめ対処する**
組織や作業編成の変更など職場の将来計画や見通しについて、普段から周知されているようにする。
- ◆ **緊急の心のケア**
突発的な事故が生じた時に、緊急処置や緊急の心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ、あるいは社外の専門家との連絡体制や手順を整えておく。

「職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)」「職場環境などの改善方法とその支援方策に関する研究」アクションチェックリスト作成ワーキンググループ」より引用