
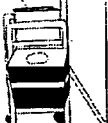


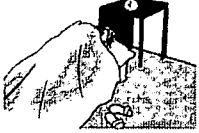
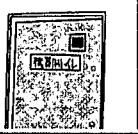


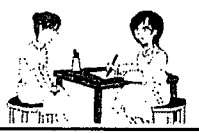




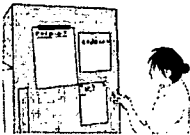



19 (緊急時対策)	避難路を確保し、避難訓練を定期的に実施します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
20 (有害環境源の隔離)	わかりやすい処置に統一して、抗がん剤、消毒薬などの有害化学物質の取り扱い管理をします。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
21 (PPEの保守点検)	個人用保護具の置き場、保守手順を定め研修をし、必要な場所での使用を励行します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先

#### 4.福利厚生(5項目)

22 (休憩室・更衣室・食堂)	くつろげる休憩室、個人用ロッカーのある更衣室、職員用の食事場を確保します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
23 (仮眠室)	快適な仮眠室を設けます。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
24 (衛生設備とトイレ)	快適で清潔なトイレや洗面設備を設置します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
25 (上司・同僚の支援)	上司・同僚に相談しやすい職場環境を整えます。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
26 (職員交流)	インフォーマルな催し・イベントで病棟や職場の明るい風通しのよい雰囲気を保ちます。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
27 (相談窓口の設置)	個人の健康について相談し易い窓口を設け、院外受診などしやすいようにします。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先

#### 5.勤務とキャリア(6項目)

28 (労働時間短縮と休憩時間確保)	休憩時間を十分確保し、特定の職員に過重な負担がかからないようにします。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
29 (休日・休暇)	リフレッシュ休暇や休日を交代で計画的に取得します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先

30 (夜勤・交替勤務)	働きやすく、充分休養の確保のできる交替勤務制度を導入する。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
31 (情報共有と周知)	掲示・ミーティング・小集団活動で、院内の情報や、患者に役立つ情報を共有します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
32 (チーム医療の推進)	明確な役割分担、部署間の連携により、チーム医療を円滑にします。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
33 (緊急対応手順)	緊急対応(患者急変、暴言・暴力など)プランを作成し周知するとともに、必要な訓練を実施します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
34 (キャリア支援)	キャリア向上を図るための教育・研修の機会を設めます。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先

## 6. 追加項目

35			<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
36			<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
37			<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
38			<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先

## 情報通信技術者の職業性ストレスと疲労蓄積に関する研究

分担研究者 原谷 隆史 独立行政法人労働安全衛生総合研究所 上席研究員

**研究要旨：**情報通信技術者の職業性ストレスと疲労蓄積の状況を明らかにするために自記式質問紙調査を実施した。質問紙には職業性ストレス簡易調査票と労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを使用し、さらに職業性ストレス簡易調査票には含まれない情報通信技術者用のストレスサー尺度を新たに開発して調査に使用した。情報通信技術者ストレスサー尺度は28項目となり、「納期、人員不足」「チーム運営」「経験・知識不足」「役割葛藤」「役割曖昧さ」「顧客の要求」「顧客・職場の人間関係」「業界の評価・将来性」の6尺度で構成された。開発部門は男女ともに、「納期、人員不足」「チーム運営」の得点が非開発部門よりも有意に高かった。さらに、男性では「業界の評価・将来性」、女性では「経験・知識不足」「顧客・職場の人間関係」が有意に高かった。仕事による負担度の判定では、男性開発部門19.8%、女性開発部門の15.8%が「非常に高いと考えられる」と判定された。情報通信技術者の職業性ストレスは、調査対象によって尺度得点が異なりそれぞれの特徴が示された。標準集団との比較で共通する特徴としては、「仕事のストレスサー」「精神的ストレス反応」が高く、「身体的労働負荷」「技能の低活用」が低かった。男性では「身体的ストレス反応」が高く、女性では「質的労働負荷」「働きがい」「上司の社会的支援」が高かった。「仕事のコントロール」は女性では高いが男性では低かった。以上の研究結果に基づいて、情報通信技術者用のストレス対策マニュアルを作成した。

### 研究協力者

大塚 泰正 広島大学大学院教育学  
中田 光紀 National Institute for Occupational  
Safety and Health, USA  
寒川 裕 NTT データシステム科学研究所  
小田切優子 東京医科大学公衆衛生学講座  
大谷由美子 東京医科大学公衆衛生学講座  
下光 輝一 東京医科大学公衆衛生学講座

### A. 研究目的

情報通信技術の進歩は著しく、厳しい競争が行われている。情報通信関連の技術者は、最先端の高度な技術を用いて短い納期で仕事をこなさなければならない。このような情報通信技術者は職業性

ストレスが強く、疲労蓄積等の健康影響が懸念される。そこで情報通信技術者の職業性ストレスと疲労蓄積の状況を明らかにするために質問紙調査を実施した。

### B. 研究方法

情報通信業の労働者を対象に自記式質問紙調査を実施した。質問紙には職業性ストレス簡易調査票と労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを使用し、さらに職業性ストレス簡易調査票には含まれない情報通信技術者用のストレスサー尺度を新たに開発して調査に使用した。

調査は2007年11月から12月にかけて実施した。調査票を合計503人に配布し、359人から回答が

得られた。回収率は71.4%であった。本研究では、開発部門の技術者と非開発部門の従業員に分類して性別に比較検討を行った。解析対象者は、男性開発部門116人、男性非開発部門62人、女性開発部門151人、女性非開発部門30人であった。

平均年齢（標準偏差）は、男性開発部門37.5（9.0）歳、男性非開発部門46.5（9.3）歳、女性開発部門33.0（7.5）歳、女性非開発部門38.7（7.6）歳であった。

情報通信技術者用のストレス尺度は31項目の質問項目を作成し、職業性ストレス簡易調査票と同様の4段階の回答を求めた。得点はストレスと考えられる方向を高得点として0～3点とした。職業性ストレス簡易調査票は、尺度の名称の方向に合わせて尺度構成項目の得点を1～4とした合計を尺度得点とした。項目得点は仕事のストレスの「14. 私の職場の雰囲気は友好的である」は反転項目としたが、これ以外は肯定の回答を高得点にして4段階の回答を0～3点とした。

さらにこれまでの職業性ストレス簡易調査票のシステムエンジニアを対象とした男性870人、女性149人、合計1,019人のデータ、昨年度までの情報通信技術者のデータを解析し比較を行った。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストは、オリジナル通りに3段階あるいは2段階の回答に0、1、3という得点を与え、自覚症状得点と勤務状況得点、仕事による負担度の点数を算出した。自覚症状の評価、勤務状況の評価、仕事による負担度の判定は4段階の評価や判定を1～4点として解析を行った。

統計解析にはSPSS 15.0J for Windowsを使用した。検定は、Mann-WhitneyのU検定とt検定を行った。

### C. 研究結果

情報通信技術者用のストレス31項目の因

子分析を行った。因子数を変えて因子構造を検討した結果表1に示した10因子が適切と判断した。第10因子までの累積寄与率は67.5%であった。表では0.6以上を濃い網掛け、0.3以上を薄い網掛けとした。多くの項目は単一因子に高い因子負荷量を示した。各因子に対応して「納期、人員不足」「チーム運営」「経験・知識不足」「役割葛藤」「役割曖昧さ」「顧客の要求」「顧客・職場の人間関係」「業界の評価・将来性」という尺度を構成した。因子負荷量が0.5以上のものを尺度構成項目として採用した。第9因子は「30. 緻密さや正確さを求められる仕事が多い」、第10因子は「31. 技術の進歩が著しく、新しい技術を学ばなければならない」という単独項目となったので尺度には採用しなかった。採用された項目数は28項目であり、これを6尺度に使用した。

表2に情報通信技術者ストレス尺度の性別の平均、標準偏差、 $\alpha$ 信頼性係数を示した。 $\alpha$ 信頼性係数は「顧客・職場の人間関係」「業界の評価・将来性」で0.53～0.69とやや低かったが、それ以外は0.75以上であり概ね良好であった。

表3に開発部門と非開発部門との情報通信技術者ストレス尺度の比較を示した。男女ともに、「納期、人員不足」「チーム運営」は開発部門の方が非開発部門よりも有意に得点が高かった。さらに、男性では「業界の評価・将来性」、女性では「経験・知識不足」「顧客・職場の人間関係」が開発部門の方が有意に得点が高かった。

表4、表5に開発部門と非開発部門との職業性ストレス簡易調査票の尺度得点比較の結果を示した。標準集団（男性15,869人、女性8,397人）平均値を示し、標準比較として各群の平均値と標準集団の平均値との比から100%を引いて、標準集団の平均値に比した得点の高低を示した。例えば、開発部門の仕事のストレスは標準集団の平均に比べて平均得点が26.3%が高く、非開発部門は18.8%高いことを示している。U検定、t検定と

もに有意な項目を見ると、男性では「仕事のストレス(17項目)」「量的労働負荷」「質的労働負荷」「職場環境」「精神的ストレス反応(18項目)」「疲労」「抑うつ」が開発部門の方が高かった。女性開発部門では、「仕事のストレス(17項目)」「量的労働負荷」「職場環境」「精神的ストレス反応(18項目)」「怒り」「疲労」「不安」「抑うつ」「家庭生活の満足度」が高く、「仕事の適性」「上司の社会的支援」「総合満足度(仕事、家庭)」「仕事の満足度」「家庭生活の満足度」が有意に低かった。すべて開発部門の方が悪い状態であった。

表6、表7に開発部門と非開発部門との職業性ストレス簡易調査票の項目得点比較の結果を示した。

「13. 私の部署と他の部署はうまく合わない」は非開発部門の方が有意に高く悪い状態であったが、その他の有意な項目は開発部門の方が悪い状態であった。

表8に労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの得点、点数、評価、判定の比較結果を示した。男性では、「11. へとへとだ(運動後を除く)」「12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる」以外は自覚症状には有意差がなかった。勤務状況では多くの項目で有意差が認められ、勤務状況得点、勤務状況の評価、仕事による負担度の点数および判定とも開発部門の方が有意に悪かった。女性では、自覚症状、勤務状況ともに多くの項目で有意差が認められ、得点、点数、評価、判定はすべて有意に開発部門が悪かった。

表9に労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの点数、評価、判定の分布を示した。これらは男性の自覚症状の評価以外は表8ですべて有意であった。仕事による負担度の判定では、男性開発部門19.8%、女性開発部門の15.8%が「非常に高いと考えられる」と判定された。

表10に開発部門のストレス要因とストレス反応との関連をPearson相関係数で示した。絶対値

が0.5以上を濃い網掛け、0.3以上を薄網掛けで示した。仕事のストレス(17項目)は、多くのストレス反応との関連が認められた。「仕事の適性」「働きがい」と「仕事の満足度」と関連が強かった。「仕事のコントロール」「経験・知識不足」は「抑うつ」「不安」等と関連が強く、「上司の社会的支援」は「抑うつ」「仕事の満足度」「怒り」等と関連が強かった。「量的労働負荷」「納期、人員不足」と疲労との関連が強かった。

表11にシステムエンジニア(SE)の職業性ストレス簡易調査票の性別の尺度得点と標準集団との比較を示した。「仕事のストレス(17項目)」「精神的ストレス反応(18項目)」が高いが、「身体的労働負荷」「技能の低活用」は低くこれは良好な状態である。

男性は、「活気」が低く、「疲労」が高く、社会的支援や満足度が低かった。女性は「質的労働負荷」「抑うつ」「身体的ストレス反応(11項目)」等が高かった。

表12、表13に昨年度までの情報通信技術者のデータを加えて、尺度得点比較と標準集団との比較を行った。調査対象によって尺度得点が異なるものもあり、それぞれの特徴が示されていた。標準集団との比較で共通する特徴としては、「仕事のストレス(17項目)」「精神的ストレス反応(18項目)」が高く、「身体的労働負荷」「技能の低活用」が低かった。男性では「身体的ストレス反応(11項目)」が高く、女性では「質的労働負荷」「仕事のコントロール」「働きがい」「上司の社会的支援」が高かった。

#### D. 考察

情報通信技術者ストレス尺度を新たに開発し、「納期、人員不足」「チーム運営」「経験・知識不足」「役割葛藤」「役割曖昧さ」「顧客の要求」「顧客・職場の人間関係」「業界の評価・将来性」の6尺度で28項目を採用した。改良の余地はあるが、

$\alpha$ 信頼性係数は比較的良好で、情報通信技術者のストレスの測定に有効と思われる。

職業性ストレス簡易調査票と労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを用いた自記式質問紙調査の結果を解析し、情報通信技術職の特徴が示された。

## E. 結論

「納期、人員不足」「チーム運営」「経験・知識不足」「役割葛藤」「役割曖昧さ」「顧客の要求」「顧客・職場の人間関係」「業界の評価・将来性」の6尺度で28項目で構成される情報通信技術者ストレス尺度を新たに開発した。開発部門は男女ともに、「納期、人員不足」「チーム運営」の得点が非開発部門よりも有意に高かった。さらに、男性では「業界の評価・将来性」、女性では「経験・知識不足」「顧客・職場の人間関係」が有意に高かった。仕事による負担度の判定では、男性開発部門19.8%、女性開発部門の15.8%が「非常に高いと考えられる」と判定された。情報通信技術者の職業性ストレスは、調査対象によって尺度得点が異なりそれぞれの特徴が示された。標準集団との比較で共通する特徴としては、「仕事のストレス」「精神的ストレス反応」が高く、「身体的労働負荷」「技能の低活用」が低かった。男性では「身体的ストレス反応」が高く、女性では「質的労働負荷」「働きがい」「上司の社会的支援」が高かつ

た。「仕事のコントロール」は女性では高いが男性では低かった。以上の研究結果に基づいて、情報通信技術者用のストレス対策マニュアルを作成した。

## F. 健康危険情報

該当なし

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

なし

### 2. 学会発表

なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況

### 1. 特許取得

なし

### 2. 実用新案登録

なし

### 3. その他

なし

## I. 引用文献

なし

表1 情報通信技術者のストレスラーの因子分析(主成分分析、バリマックス回転)

質問項目	尺度名	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子	第8因子	第9因子	第10因子
1 納期の設定が短すぎる	納期・人員不足	0.17	0.04	0.22	-0.05	0.05	0.04	0.06	0.15	-0.04	
2 いつも納期に追われて仕事している	納期・人員不足	0.08	0.18	0.12	-0.08	0.05	0.01	-0.02	0.16	0.04	
3 チームの人員が不足している	納期・人員不足	0.24	0.11	0.01	0.02	0.06	0.13	-0.01	-0.10	0.10	
4 仕様変更やトラブルがあっても納期を変えられない	納期・人員不足	0.16	0.07	0.25	-0.20	0.04	0.01	0.04	0.15	-0.19	
5 十分な人員や機材もなく仕事を割り当てられる	納期・人員不足	0.27	0.06	0.02	0.05	0.28	0.07	0.02	-0.18	0.07	
6 チーム内で情報が十分に共有されていない	チーム運営	0.11	0.17	0.15	0.10	0.13	0.02	0.03	-0.01	-0.08	
7 リーダーとメンバーのコミュニケーションが不足している	チーム運営	0.16	0.11	0.13	0.15	0.15	-0.03	0.03	-0.02	-0.07	
8 チーム内の仕事の割り当てが不公平である	チーム運営	0.42	0.04	0.08	-0.03	0.15	0.07	0.13	-0.05	0.10	
9 メンバーの能力差が大きい	チーム運営	0.29	0.58	0.11	0.02	-0.06	0.05	0.08	0.01	0.09	0.10
10 経験がない仕事で手探りで先の見えないことが多い	経験・知識不足	0.08	-0.02	-0.06	0.12	0.22	-0.05	0.14	-0.03	0.17	
11 顧客の業務に関する知識が不足している	経験・知識不足	-0.05	0.13	0.11	0.05	-0.13	0.00	-0.07	0.11	-0.09	
12 経験が浅いのに能力以上の役割を求められる	経験・知識不足	0.28	0.00	0.15	0.13	0.03	-0.06	0.05	-0.12	0.02	
13 仕事に必要な技能や知識の教育機会や勉強時間が不足している	経験・知識不足	0.22	0.24	0.00	-0.02	0.04	0.17	0.04	0.14	0.12	
14 自分に何を期待されているか正確にわかっている	経験・知識不足	0.04	0.31	0.56	0.08	0.24	0.18	0.08	0.04	0.20	-0.01
15 今の仕事の経験や技術を次の仕事にうまく生かせない	経験・知識不足	0.00	0.00	0.51	0.03	0.12	0.35	0.19	0.09	-0.24	-0.14
16 顧客からのクレームが多い	顧客の要求	0.15	0.10	0.10	-0.03	0.16	0.03	-0.01	-0.06	0.05	
17 顧客の要求が厳しい	顧客の要求	0.31	0.07	0.00	-0.14	0.09	0.04	0.02	0.03	0.09	
18 顧客から必要な情報が十分に得られない	顧客の要求	0.03	0.33	0.17	0.04	0.22	0.19	0.04	0.15	0.01	
19 自分の責任が何であるかわかっている(逆転項目)	役割曖昧さ	0.00	0.01	0.14	-0.07	0.02	-0.04	0.03	-0.09	0.01	
20 自分に何を期待されているか正確にわかっている(逆転項目)	役割曖昧さ	-0.14	0.14	0.21	-0.10	0.04	0.04	0.07	-0.01	-0.07	
21 自分の仕事には明確な目標や目的がある(逆転項目)	役割曖昧さ	-0.07	0.04	0.03	0.05	0.19	0.17	0.13	0.05	-0.03	
22 ある人には受け入れられるが他の人には受け入れられないことが	役割葛藤	0.10	0.18	0.16	0.14	0.13	-0.05	0.06	0.01	-0.03	
23 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される	役割葛藤	0.16	0.22	0.08	0.19	0.06	0.01	0.06	0.01	0.09	
24 頑張っても仕事をしてもらえない		0.15	0.46	0.02	0.16	0.10	0.48	0.19	0.11	0.04	-0.04
25 業界が社会的に高く評価されている(逆転項目)	業界の評価・将来性	0.08	-0.04	0.00	0.15	0.07	0.08	0.09	0.00	0.00	
26 この業界の将来の見通しは明るい(逆転項目)	業界の評価・将来性	0.10	0.13	0.11	0.01	0.07	-0.04	0.10	-0.10	-0.05	
27 顧客から感謝されることがある(逆転項目)	顧客・職場の人間関係	-0.08	0.04	0.08	-0.14	0.08	0.07	0.16	0.19	-0.04	
28 顧客と対等な立場で仕事ができている(逆転項目)	顧客・職場の人間関係	0.18	0.09	0.09	0.36	0.24	0.04	0.16	-0.06	-0.12	
29 職場には困ったときに助け合う雰囲気がある(逆転項目)	顧客・職場の人間関係	0.14	0.46	0.07	0.04	0.03	0.25	-0.15	0.51	-0.33	0.05
30 緻密さや正確さを求められる仕事が多い		0.16	0.01	0.08	0.05	-0.03	0.02	-0.10	0.08	0.04	0.04
31 技術の進歩が著しく、新しい技術を学ばなければならない		0.02	0.01	0.07	0.11	-0.07	0.01	-0.05	-0.08	0.04	

表2 情報通信技術者ストレスラー尺度の性別の平均、標準偏差、α信頼性係数

項目数	得点範囲	男性				女性			
		人数	平均	SD	α係数	人数	平均	SD	α係数
納期・人員不足	5 (0-15)	177	10.0	3.2	0.81	180	9.6	3.3	0.83
チーム運営(悪い)	4 (0-12)	177	9.4	2.7	0.80	179	9.2	2.7	0.80
経験・知識不足	6 (0-18)	175	15.7	3.4	0.81	178	15.4	3.1	0.75
役割葛藤	2 (0-6)	178	5.2	1.3	0.75	179	5.7	1.4	0.74
役割曖昧さ	3 (0-9)	178	3.5	1.6	0.78	180	3.3	1.9	0.77
顧客の要求	3 (0-9)	176	7.5	2.1	0.80	179	8.0	2.0	0.77
顧客・職場の人間関係(悪い)	3 (0-9)	173	3.5	2.7	0.62	177	3.6	2.5	0.53
業界の評価・将来性(悪い)	2 (0-6)	173	1.7	1.9	0.69	172	1.6	1.7	0.65

表3 開発部門と非開発部門との情報通信技術者ストレスラー尺度の比較

性別	項目数	得点範囲	開発部門			非開発部門			U検定	t検定
			人数	平均	SD	人数	平均	SD		
男性	納期・人員不足	5 (0-15)	116	10.9	2.6	61	8.4	3.6	***	***
	チーム運営(悪い)	4 (0-12)	116	7.1	2.4	61	5.6	2.9	***	***
	経験・知識不足	6 (0-18)	115	8.6	3.4	60	7.8	3.5		
	役割葛藤	2 (0-6)	116	2.8	1.3	62	2.7	1.4		
	役割曖昧さ	3 (0-9)	116	2.9	1.6	62	2.7	1.7		
	顧客の要求	3 (0-9)	116	4.6	1.9	60	4.3	2.3		
	顧客・職場の人間関係(悪い)	3 (0-9)	114	4.9	1.7	59	4.8	1.7		
	業界の評価・将来性(悪い)	2 (0-6)	112	3.4	1.2	61	3.0	1.4	*	*
女性	納期・人員不足	5 (0-15)	150	10.9	3.1	30	7.8	2.9	***	***
	チーム運営(悪い)	4 (0-12)	149	7.0	2.7	30	5.4	2.4	**	**
	経験・知識不足	6 (0-18)	149	8.8	3.1	29	7.6	3.1	*	
	役割葛藤	2 (0-6)	149	2.3	1.4	30	2.1	1.6		
	役割曖昧さ	3 (0-9)	150	3.2	1.7	30	3.3	1.7		
	顧客の要求	3 (0-9)	149	4.0	2.0	30	4.2	1.9		
	顧客・職場の人間関係(悪い)	3 (0-9)	148	5.0	1.7	29	3.6	1.3	***	***
	業界の評価・将来性(悪い)	2 (0-6)	144	3.1	1.2	28	3.4	1.2		

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001.

表4 開発部門と非開発部門との職業性ストレスの尺度得点比較(男性)

男性	得点 範囲	項目数	開発部門		非開発部門			U検定	t検定	標準 集団	標準比較 (標準比-100%)		
			人数	平均	SD	人数	平均				SD	開発	非開発
仕事のストレス(17項目)	(17-68)	17	115	44.7	5.6	62	42.0	6.3	***	**	35.4	26.3	18.8
量的労働負荷	(3-12)	3	116	9.9	1.6	62	8.8	2.1	**	***	8.7	14.2	1.9
質的労働負荷	(3-12)	3	116	9.6	1.5	62	8.8	1.3	***	***	8.6	11.6	2.2
身体的労働負荷	(1-4)	1	116	2.0	0.8	62	1.9	0.7			2.0	-2.7	-7.8
仕事のコントロール	(3-12)	3	116	7.4	1.9	62	7.9	1.9			7.9	-6.5	0.3
技能の低活用	(1-4)	1	115	1.9	0.7	62	2.0	0.7			3.0	-35.5	-34.0
対人問題	(3-12)	3	115	6.3	1.7	62	6.7	2.0			6.3	-0.6	7.0
職場環境	(1-4)	1	116	2.8	0.9	62	2.1	0.8	***	***	2.3	24.6	-4.9
仕事の適性	(1-4)	1	116	2.7	0.7	62	2.8	0.8			2.8	-2.5	-0.7
働きがい	(1-4)	1	116	2.7	0.7	62	2.6	0.7			2.8	-2.4	-5.5
精神的ストレス反応(18項目)	(18-72)	18	115	41.1	9.8	62	37.5	9.8	*	*	34.8	18.0	7.6
活気	(3-12)	3	115	5.5	2.0	62	6.1	2.3			6.7	-17.6	-8.2
怒り	(3-12)	3	115	6.9	2.2	62	6.5	2.0			6.5	5.6	-0.1
疲労	(3-12)	3	115	7.2	2.4	62	6.4	2.5	*	*	6.5	10.8	-1.6
不安	(3-12)	3	115	6.7	2.2	62	6.1	2.2			6.2	8.0	-2.2
抑うつ	(6-24)	6	115	10.8	3.9	62	9.6	3.3	*	*	10.3	5.2	-6.4
身体的ストレス反応(11項目)	(11-44)	11	115	19.0	5.5	62	18.3	4.4			18.2	4.5	0.9
社会的支援(9項目)	(9-36)	9	114	25.6	4.4	61	25.6	5.1			25.6	0.0	-0.1
職場の社会的支援(上司、同僚)	(6-24)	6	114	15.8	3.1	61	15.8	3.8			15.7	0.7	1.0
上司の社会的支援	(3-12)	3	114	7.7	1.9	61	7.9	2.1			7.5	1.9	4.0
同僚の社会的支援	(3-12)	3	114	8.1	1.8	61	8.0	2.0			8.1	-0.4	-1.7
家族・友人の社会的支援	(3-12)	3	115	9.8	2.2	61	9.7	2.1			9.9	-1.1	-1.8
総合満足度(仕事、家庭)	(2-8)	2	116	5.4	1.2	62	5.7	1.1			5.7	-5.2	-0.5
仕事の満足度	(1-4)	1	116	2.4	0.7	62	2.5	0.7			2.6	-9.1	-6.4
家庭生活の満足度	(1-4)	1	116	3.0	0.8	62	3.2	0.6			3.1	-2.0	4.6

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001.

表5 開発部門と非開発部門との職業性ストレスの尺度得点比較(女性)

女性	得点 範囲	項目数	開発部門		非開発部門			U検定	t検定	標準 集団	標準比較 (標準比-100%)		
			人数	平均	SD	人数	平均				SD	開発	非開発
仕事のストレス(17項目)	(17-68)	17	147	43.6	5.2	29	40.5	5.6	***	**	35.4	23.0	14.4
量的労働負荷	(3-12)	3	150	9.7	1.8	30	8.1	1.6	**	***	7.9	23.8	2.7
質的労働負荷	(3-12)	3	151	9.2	1.4	30	9.0	1.3	***		8.0	15.7	13.2
身体的労働負荷	(1-4)	1	150	1.5	0.6	30	1.6	0.6			2.0	-24.0	-19.0
仕事のコントロール	(3-12)	3	151	7.6	1.7	30	7.7	2.0			7.2	4.4	6.4
技能の低活用	(1-4)	1	151	1.8	0.7	30	1.8	0.7			2.7	-34.7	-33.0
対人問題	(3-12)	3	148	6.1	1.6	30	6.2	1.7			6.3	-3.0	-2.3
職場環境	(1-4)	1	151	3.0	0.9	30	2.5	0.9	**	**	2.5	16.3	-3.1
仕事の適性	(1-4)	1	151	2.5	0.8	29	2.9	0.8	**	**	2.7	-7.7	8.3
働きがい	(1-4)	1	151	2.6	0.8	30	2.9	0.7			2.6	2.6	12.6
精神的ストレス反応(18項目)	(18-72)	18	149	43.5	10.5	29	34.4	9.4	***	***	36.9	18.0	-6.7
活気	(3-12)	3	149	5.6	2.1	29	6.5	2.5			6.4	-12.3	1.1
怒り	(3-12)	3	150	7.5	2.5	29	6.3	2.0	*	**	7.0	6.5	-9.8
疲労	(3-12)	3	151	7.9	2.5	29	5.8	2.2	***	***	7.1	10.7	-18.8
不安	(3-12)	3	150	6.6	2.3	29	5.2	1.9	**	**	6.2	5.9	-15.6
抑うつ	(6-24)	6	150	12.2	4.3	29	8.5	3.6	***	***	10.9	11.5	-22.1
身体的ストレス反応(11項目)	(11-44)	11	150	21.5	6.3	29	18.8	4.5		*	20.8	3.2	-9.5
社会的支援(9項目)	(9-36)	9	145	25.5	4.3	30	27.1	4.5			25.1	1.5	7.8
職場の社会的支援(上司、同僚)	(6-24)	6	147	15.6	3.1	30	16.7	3.9	*		14.8	5.7	13.0
上司の社会的支援	(3-12)	3	147	7.4	1.8	30	8.4	2.1	**	*	6.6	12.4	27.1
同僚の社会的支援	(3-12)	3	148	8.2	1.8	30	8.3	1.9			8.2	0.3	1.6
家族・友人の社会的支援	(3-12)	3	148	9.9	2.1	30	10.4	1.8			10.3	-4.4	0.3
総合満足度(仕事、家庭)	(2-8)	2	150	5.2	1.2	30	6.4	1.2	***	***	5.5	-5.0	16.7
仕事の満足度	(1-4)	1	150	2.2	0.8	30	3.0	0.7	***	***	2.5	-11.3	23.4
家庭生活の満足度	(1-4)	1	151	3.0	0.8	30	3.4	0.7	*	*	3.0	0.0	11.3

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001.



表6 開発部門と非開発部門との職業性ストレスの項目得点比較(男性)

男性	開発部門			非開発部門			U検定	t検定
	人数	平均	SD	人数	平均	SD		
仕事のストレス								
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	116	3.3	0.7	62	2.9	0.8	***	***
2. 時間内に仕事が処理しきれない	116	3.2	0.7	62	2.7	0.8	***	***
3. 一生懸命働かなければならない	116	3.4	0.6	62	3.2	0.8		*
4. かなり注意を集中する必要がある	116	3.4	0.5	62	3.1	0.6	***	***
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	116	3.1	0.7	62	2.7	0.7	**	**
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	116	3.1	0.7	62	3.0	0.6		
7. からだを大変よく使う仕事だ	116	2.0	0.8	62	1.9	0.7		
8. 自分のペースで仕事ができる	116	2.2	0.8	62	2.4	0.8		
9. 自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる	116	2.7	0.8	62	2.7	0.7		
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	116	2.5	0.8	62	2.8	0.8	*	*
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	115	1.9	0.7	62	2.0	0.7		
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	115	2.3	0.7	62	2.5	0.8		
13. 私の部署と他の部署はうまく合わない	116	1.9	0.7	62	2.2	0.8	*	*
14. 私の職場の雰囲気は友好的である(反転項目)	116	2.0	0.7	62	2.1	0.8		
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	116	2.8	0.9	62	2.1	0.8	***	***
16. 仕事の内容は自分にあっている	116	2.7	0.7	62	2.8	0.8		
17. 働きがいのある仕事だ	116	2.7	0.7	62	2.6	0.7		
精神的ストレス反応								
1. 活気がわいてくる	115	1.9	0.7	62	2.1	0.8		
2. 元気がいっぱいだ	115	1.8	0.7	62	2.0	0.8		
3. 生き生きする	115	1.8	0.7	62	2.0	0.8		
4. 怒りを感じる	115	2.3	0.7	62	2.1	0.7		
5. 内心腹立たしい	115	2.3	0.8	62	2.1	0.7		
6. イライラしている	115	2.3	0.9	62	2.2	0.8		
7. ひどく疲れた	115	2.6	0.9	62	2.3	0.9	*	*
8. へとへとだ	115	2.3	0.9	62	2.0	0.9		
9. だるい	115	2.3	0.9	62	2.1	0.9		
10. 気がはりつめている	115	2.6	0.9	62	2.3	0.8		
11. 不安だ	115	2.2	0.9	62	1.9	0.8		
12. 落ち着かない	115	2.0	0.9	62	1.8	0.8		
13. ゆうつだ	115	2.1	1.0	62	1.9	0.9		
14. 何をしても面倒だ	115	1.9	0.9	62	1.7	0.7		
15. 物事に集中できない	115	1.8	0.8	62	1.7	0.7		
16. 気分が晴れない	115	2.2	0.8	62	2.0	0.8		
17. 仕事が手につかない	115	1.4	0.6	62	1.3	0.5		
18. 悲しいと感じる	115	1.5	0.8	62	1.2	0.4	**	***
身体的ストレス反応								
1. めまいがする	115	1.3	0.6	62	1.3	0.6		
2. 体のふしぶしが痛む	115	1.5	0.8	62	1.5	0.6		
3. 頭が重かったり頭痛がする	115	1.7	0.8	62	1.7	0.7		
4. 首筋や肩がこる	115	2.4	1.1	62	2.4	0.8		
5. 腰が痛い	115	1.8	1.0	62	1.8	0.9		
6. 目が疲れる	115	2.6	0.9	62	2.5	0.9		
7. 動悸や息切れがする	116	1.2	0.5	62	1.2	0.5		
8. 胃腸の具合が悪い	116	1.6	0.9	62	1.5	0.7		
9. 食欲がない	116	1.4	0.6	62	1.3	0.6		
10. 便秘や下痢をする	116	1.8	1.0	62	1.6	0.7		
11. よく眠れない	116	1.6	0.9	62	1.6	0.7		
社会的支援								
1. 気軽に話ができる(上司)	116	2.5	0.7	62	2.7	0.8	*	
2. 気軽に話ができる(職場の同僚)	116	2.9	0.7	62	3.0	0.8		
3. 気軽に話ができる(配偶者、家族、友人等)	116	3.4	0.8	62	3.4	0.7		
4. 困った時頼りになる(上司)	116	2.7	0.8	62	2.6	0.8		
5. 困った時頼りになる(職場の同僚)	116	2.7	0.8	62	2.6	0.7		
6. 困った時頼りになる(配偶者、家族、友人等)	116	3.0	0.9	61	3.1	0.9		
7. 個人的な問題の相談を聞いてくれる(上司)	114	2.5	0.8	61	2.5	0.8		
8. 個人的な問題の相談を聞いてくれる(職場の同僚)	114	2.5	0.8	61	2.4	0.8		
9. 個人的な問題の相談を聞いてくれる(配偶者、家族、友人等)	115	3.3	0.8	61	3.3	0.8		
満足度								
1. 仕事に満足だ	116	2.4	0.7	62	2.5	0.7		
2. 家庭生活に満足だ	116	3.0	0.8	62	3.2	0.6		

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001.

表7 開発部門と非開発部門との職業性ストレスの項目得点比較(女性)

女性 仕事のストレスナー	開発部門			非開発部門			U検定	t検定
	人数	平均	SD	人数	平均	SD		
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	151	3.2	0.7	30	2.6	0.7	***	***
2. 時間内に仕事が処理しきれない	151	3.2	0.8	30	2.4	0.8	***	***
3. 一生懸命働かなければならない	150	3.4	0.6	30	3.0	0.5	***	***
4. かなり注意を集中する必要がある	151	3.2	0.6	30	3.2	0.7		
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	151	3.0	0.6	30	2.7	0.6	**	*
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	151	3.0	0.7	30	3.1	0.6		
7. からだを大変よく使う仕事だ	150	1.5	0.6	30	1.6	0.6		
8. 自分のペースで仕事ができる	151	2.3	0.8	30	2.4	0.9		
9. 自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる	151	2.8	0.7	30	2.6	0.8		
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	151	2.4	0.8	30	2.8	0.7	**	*
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	151	1.8	0.7	30	1.8	0.7		
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	148	2.3	0.7	30	2.2	0.8		
13. 私の部署と他の部署はうまく合わない	150	1.9	0.7	30	2.2	0.7	*	*
14. 私の職場の雰囲気は友好的である(反転項目)	151	2.0	0.7	30	1.8	0.7		
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	151	3.0	0.9	30	2.5	0.9	**	**
16. 仕事の内容は自分にあっている	151	2.5	0.8	29	2.9	0.8	**	**
17. 働きがいのある仕事だ	151	2.6	0.8	30	2.9	0.7		
精神的ストレス反応								
1. 活気がわいてくる	149	1.8	0.8	29	2.1	0.8		
2. 元気がいっぱいだ	149	1.9	0.8	29	2.1	0.9		
3. 生き生きする	149	1.8	0.8	29	2.3	0.9	**	**
4. 怒りを感じる	150	2.5	0.8	29	2.2	0.7		*
5. 内心腹立たしい	150	2.5	0.9	29	2.1	0.8	*	*
6. イライラしている	150	2.5	0.9	29	2.1	0.8	*	*
7. ひどく疲れた	151	2.8	0.8	29	2.1	0.8	***	***
8. へとへとだ	151	2.5	0.9	29	1.9	0.9	**	**
9. だるい	151	2.6	1.0	29	1.9	0.8	***	***
10. 気がはりつめている	150	2.4	0.8	29	2.2	1.0		
11. 不安だ	150	2.3	1.0	29	1.6	0.7	***	***
12. 落ち着かない	150	1.9	0.9	29	1.4	0.7	**	*
13. ゆううつだ	150	2.4	1.0	29	1.5	0.8	***	***
14. 何をするのも面倒だ	150	2.1	0.9	29	1.5	0.7	**	**
15. 物事に集中できない	150	2.1	0.9	29	1.5	0.8	***	**
16. 気分が晴れない	150	2.3	0.9	29	1.5	0.8	***	***
17. 仕事が手につかない	150	1.6	0.7	29	1.2	0.6	**	**
18. 悲しいと感じる	150	1.7	0.9	29	1.3	0.7	**	**
身体的ストレス反応								
1. めまいがする	150	1.7	0.9	29	1.4	0.6		
2. 体のふしぶしが痛む	150	1.5	0.8	29	1.3	0.8		
3. 頭が重かったり頭痛がする	151	2.1	0.9	29	1.8	0.8		*
4. 首筋や肩がこる	151	2.9	1.0	29	2.7	1.0		
5. 腰が痛い	150	2.1	1.1	29	1.7	1.0		
6. 目が疲れる	151	3.0	0.9	29	2.7	1.0		
7. 動悸や息切れがする	150	1.3	0.6	30	1.2	0.5		
8. 胃腸の具合が悪い	150	1.9	1.0	30	1.5	0.6		*
9. 食欲がない	150	1.4	0.6	30	1.3	0.6		
10. 便秘や下痢をする	150	2.1	1.1	30	1.7	0.8		*
11. よく眠れない	150	1.6	0.9	30	1.7	0.8		
社会的支援								
1. 気軽に話ができる(上司)	151	2.5	0.8	30	2.8	0.7		
2. 気軽に話ができる(職場の同僚)	151	3.0	0.8	30	3.0	0.7		
3. 気軽に話ができる(配偶者、家族、友人等)	150	3.4	0.7	30	3.6	0.6		
4. 困った時頼りになる(上司)	151	2.7	0.8	30	2.9	0.8		
5. 困った時頼りになる(職場の同僚)	151	2.7	0.8	30	2.7	0.8		
6. 困った時頼りになる(配偶者、家族、友人等)	149	3.2	0.9	30	3.3	0.8		
7. 個人的な問題の相談を聞いてくれる(上司)	147	2.3	0.8	30	2.8	0.8	**	**
8. 個人的な問題の相談を聞いてくれる(職場の同僚)	148	2.5	0.8	30	2.7	0.8		
9. 個人的な問題の相談を聞いてくれる(配偶者、家族、友人等)	149	3.3	0.8	30	3.5	0.8		
満足度								
1. 仕事に満足だ	150	2.2	0.8	30	3.0	0.7	***	***
2. 家庭生活に満足だ	151	3.0	0.8	30	3.4	0.7	*	*

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001.

表8 開発部門と非開発部門との疲労蓄積の比較

	開発部門			非開発部門			U検定	t検定
	人数	平均	SD	人数	平均	SD		
<b>男性</b>								
<b>自覚症状</b>								
1. イライラする	116	1.0	1.0	62	0.8	0.8		
2. 不安だ	116	0.8	0.9	62	0.8	0.9		
3. 落ち着かない	116	0.6	0.9	62	0.7	0.9		
4. ゆううつだ	116	0.9	1.0	62	0.7	0.9		
5. よく眠れない	116	0.6	0.9	62	0.5	0.7		
6. 体の調子が悪い	116	0.9	0.9	62	0.7	0.8		
7. 物事に集中できない	116	0.6	0.8	62	0.5	0.6		
8. することに間違いが多い	116	0.6	0.7	62	0.5	0.7		
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	116	0.9	1.0	62	0.6	0.9		
10. やる気が出ない	116	0.9	1.0	62	0.7	0.8		
11. へとへとだ(運動後を除く)	116	0.9	1.0	62	0.5	0.7	*	*
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	116	1.1	1.1	62	0.8	1.0	*	*
13. 以前とくらべて、疲れやすい	116	1.4	1.2	62	1.2	1.0		
<b>勤務状況</b>								
1. 1か月の時間外労働	116	1.4	1.1	61	0.6	0.9	***	***
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	116	0.4	0.5	62	0.1	0.3	***	***
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	116	0.0	0.2	61	0.1	0.3		
4. 深夜勤務に伴う負担	116	0.5	0.8	61	0.1	0.6	***	**
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	116	0.5	0.5	59	0.2	0.4	***	***
6. 仕事についての精神的負担	116	1.2	1.0	62	1.0	0.9		
7. 仕事についての身体的負担	116	0.5	0.8	62	0.2	0.5	**	**
自覚症状得点	116	11.1	8.0	62	9.1	7.4		
勤務状況得点	116	4.5	3.2	58	2.5	2.6	***	***
仕事による負担度の点数	116	3.4	2.2	58	1.9	2.1	***	***
自覚症状の評価(1-4)	116	2.4	1.0	62	2.2	0.9		
勤務状況の評価(1-4)	116	3.0	0.9	58	2.2	0.9	***	***
仕事による負担度の判定(1-4)	116	2.5	1.0	58	1.8	1.0	***	***
<b>女性</b>								
<b>自覚症状</b>								
1. イライラする	150	1.5	1.1	30	0.9	0.9	*	**
2. 不安だ	150	1.0	1.1	30	0.6	0.8	*	*
3. 落ち着かない	150	0.7	0.9	30	0.3	0.7	*	*
4. ゆううつだ	150	1.3	1.1	30	0.6	0.9	***	**
5. よく眠れない	150	0.6	0.9	30	0.5	0.7		
6. 体の調子が悪い	150	1.1	1.0	30	0.7	0.8	*	*
7. 物事に集中できない	150	0.8	0.8	30	0.4	0.9	***	*
8. することに間違いが多い	150	0.9	0.9	30	0.5	0.7	*	*
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	150	0.8	1.0	30	0.5	0.7		
10. やる気が出ない	150	1.2	1.0	30	0.6	0.9	***	**
11. へとへとだ(運動後を除く)	151	1.0	1.0	30	0.5	0.7	**	**
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	151	1.4	1.2	30	0.5	0.5	***	***
13. 以前とくらべて、疲れやすい	151	1.7	1.2	30	1.0	0.8	**	***
<b>勤務状況</b>								
1. 1か月の時間外労働	151	1.3	1.2	30	0.2	0.4	***	***
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	149	0.3	0.4	30	0.0	0.2	**	***
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	149	0.0	0.1	30	0.0	0.0		
4. 深夜勤務に伴う負担	149	0.3	0.8	30	0.0	0.0	*	***
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	148	0.4	0.5	30	0.2	0.4	*	*
6. 仕事についての精神的負担	151	1.0	0.8	30	0.6	0.9	***	*
7. 仕事についての身体的負担	151	0.4	0.7	30	0.1	0.3		**
自覚症状得点	150	13.9	8.4	30	7.6	6.3	***	***
勤務状況得点	146	3.7	2.9	30	1.2	1.6	***	***
仕事による負担度の点数	146	3.2	2.0	30	1.2	1.8	***	***
自覚症状の評価(1-4)	150	2.7	0.9	30	2.0	0.9	***	***
勤務状況の評価(1-4)	146	2.7	0.9	30	1.8	0.9	***	***
仕事による負担度の判定(1-4)	146	2.3	1.0	30	1.5	0.9	***	***

\*: p<0.05, \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001.

表9 開発部門と非開発部門との疲労蓄積に関する点数、評価、判定の比較

	男 性				女 性				
	開発部門		非開発部門		開発部門		非開発部門		
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
<b>仕事による負担度の点数</b>									
0	16	13.8	20	34.5	18	12.3	16	53.3	
1	9	7.8	10	17.2	17	11.6	6	20.0	
2	17	14.7	10	17.2	20	13.7	3	10.0	
3	18	15.5	7	12.1	28	19.2	0	0.0	
4	14	12.1	3	5.2	28	19.2	3	10.0	
5	19	16.4	1	1.7	12	8.2	1	3.3	
6	11	9.5	5	8.6	14	9.6	0	0.0	
7	12	10.3	2	3.4	9	6.2	1	3.3	
<b>自覚症状の評価</b>									
1	I (0-4)	25	21.6	18	29.0	16	10.7	10	33.3
2	II (5-10)	42	36.2	21	33.9	45	30.0	13	43.3
3	III (11-20)	30	25.9	18	29.0	61	40.7	5	16.7
4	IV (21-39)	19	16.4	5	8.1	28	18.7	2	6.7
<b>勤務状況の評価</b>									
1	A(0)	9	7.8	11	19.0	15	10.3	14	46.7
2	B(1-2)	22	19.0	29	50.0	45	30.8	10	33.3
3	C(3-5)	48	41.4	11	19.0	54	37.0	5	16.7
4	D(6-15)	37	31.9	7	12.1	32	21.9	1	3.3
<b>仕事による負担度の判定</b>									
1	低いと考えられる(0-1)	25	21.6	30	51.7	35	24.0	22	73.3
2	やや高いと考えられる(2-3)	35	30.2	17	29.3	48	32.9	3	10.0
3	高いと考えられる(4-5)	33	28.4	4	6.9	40	27.4	4	13.3
4	非常に高いと考えられる(6-7)	23	19.8	7	12.1	23	15.8	1	3.3

表10 開発部門におけるストレス要因とストレス反応との関連(Pearson相関係数)

	精神的 ストレス 反応(18 項目)	活気	怒り	疲労	不安	抑うつ	仕事の 満足度	家庭生 活の満 足度	自覚症 状得点	勤務状 況得点	仕事に よる負 担度の 点数
仕事のストレス(17項目)	-0.38	0.43	0.40	0.42	0.43	-0.47	-0.10	0.48	0.47		
量的労働負荷	0.27	-0.20	0.23	0.31	0.19	0.14	-0.12	-0.03	0.18		0.48
質的労働負荷	0.22	-0.07	0.20	0.24	0.30	0.10	-0.10	0.05	0.20	0.28	0.28
身体的労働負荷	-0.05	0.10	-0.01	0.02	0.01	-0.09	0.17	0.09	-0.04	0.27	0.14
仕事のコントロール	-0.43	0.33	-0.27	-0.27	-0.35	-0.39	0.39	0.11	-0.37	-0.29	-0.34
技能の低活用	0.18	-0.18	0.09	0.05	0.13	0.20	-0.20	-0.11	0.15	0.05	0.08
対人問題	0.27	-0.22	0.33	0.10	0.16	0.22	-0.28	-0.10	0.24	0.14	0.22
職場環境	0.21	-0.11	0.27	0.16	0.08	0.17	-0.14	-0.06	0.23	0.10	0.19
仕事の適性	-0.41	0.30	-0.19	-0.29	-0.28	-0.43		0.12	-0.42	-0.05	-0.19
働きがい	-0.41	0.36	-0.23	-0.27	-0.22	-0.40		0.05	-0.43	-0.10	-0.22
社会的支援(9項目)	-0.35	0.28	-0.23	-0.14	-0.29	-0.36	0.32	0.34	-0.25	-0.12	-0.19
職場の社会的支援(上司、同僚)	-0.38	0.29	-0.26	-0.18	-0.30	-0.37	0.37	0.13	-0.25	-0.12	-0.16
上司の社会的支援	-0.37	0.28	-0.30	-0.17	-0.27	-0.35	0.33	0.08	-0.24	-0.10	-0.13
同僚の社会的支援	-0.29	0.22	-0.15	-0.14	-0.26	-0.29	0.32	0.15	-0.19	-0.11	-0.15
家族・友人の社会的支援	-0.16	0.15	-0.08	-0.03	-0.14	-0.19	0.10		-0.14	-0.07	-0.15
納期、人員不足	0.34	-0.19	0.43	0.35	0.25	0.16	-0.17	-0.04	0.27	0.47	0.46
チーム運営(悪い)	0.37	-0.18	0.41	0.26	0.29	0.28	-0.23	-0.14	0.30	0.23	0.26
経験・知識不足	0.41	-0.14	0.26	0.29	0.37	0.42	-0.28	-0.21	0.35	0.13	0.23
役割葛藤	0.35	-0.18	0.35	0.22	0.27	0.30	-0.22	-0.20	0.26	0.21	0.29
役割曖昧さ	0.25	-0.24	0.09	0.05	0.17	0.33	-0.29	-0.12	0.21	-0.18	-0.08
顧客の要求	0.31	-0.27	0.28	0.28	0.19	0.20	-0.12	-0.08	0.27	0.33	0.37
顧客・職場の人間関係(悪い)	0.35	-0.31	0.27	0.20	0.25	0.31	-0.49	-0.24	0.30	0.12	0.20
業界の評価・将来性(悪い)	0.12	-0.14	0.11	0.10	0.10	0.05	-0.09	-0.02	0.13	0.15	0.14

表11 システムエンジニア(SE)の職業性ストレスの性別尺度得点と標準集団との比較

得点	範囲	項目数	男性		女性		標準集団		標準比較 (標準比-100%)			
			人数	平均	SD	人数	平均	SD	男性	女性	男性	女性
仕事のストレス(17項目)	(17-68)	17	863	41.1	6.5	148	40.6	5.5	35.4	35.4	16.1	14.6
量的労働負荷	(3-12)	3	869	8.7	2.1	149	8.2	2.2	8.7	7.9	0.0	4.1
質的労働負荷	(3-12)	3	869	8.8	1.8	148	8.6	1.8	8.6	8.0	1.5	7.8
身体的労働負荷	(1-4)	1	870	1.6	0.7	149	1.4	0.6	2.0	2.0	-20.9	-29.1
仕事のコントロール	(3-12)	3	869	7.9	1.9	149	7.6	2.0	7.9	7.2	-0.3	5.6
技能の低活用	(1-4)	1	870	1.9	0.8	149	1.9	0.8	3.0	2.7	-37.6	-31.6
対人問題	(3-12)	3	868	6.2	1.8	149	6.0	1.8	6.3	6.3	-1.0	-5.7
職場環境	(1-4)	1	870	2.2	1.0	149	2.5	1.0	2.3	2.5	-1.5	-2.7
仕事の適性	(1-4)	1	868	2.7	0.8	149	2.5	0.8	2.8	2.7	-3.6	-6.7
働きがい	(1-4)	1	870	2.7	0.8	149	2.7	0.9	2.8	2.6	-2.8	4.2
精神的ストレス反応(18項目)	(18-72)	18	867	40.2	10.1	148	41.4	10.0	34.8	36.9	15.4	12.2
活気	(3-12)	3	870	6.0	2.1	149	6.2	2.4	6.7	6.4	-9.3	-3.7
怒り	(3-12)	3	870	6.7	2.3	149	6.9	2.3	6.5	7.0	2.5	-0.9
疲労	(3-12)	3	868	7.1	2.5	149	7.6	2.5	6.5	7.1	9.8	6.0
不安	(3-12)	3	870	6.5	2.2	149	6.2	2.1	6.2	6.2	4.8	0.5
抑うつ	(6-24)	6	869	11.0	4.0	148	11.8	4.2	10.3	10.9	6.3	7.6
身体的ストレス反応(11項目)	(11-44)	11	867	19.1	5.4	148	22.3	6.4	18.2	20.8	5.4	7.3
社会的支援(9項目)	(9-36)	9	869	24.3	4.7	148	25.1	4.1	25.6	25.1	-4.9	0.1
職場の社会的支援(上司、同僚)	(6-24)	6	869	14.8	3.5	148	14.9	3.3	15.7	14.8	-5.4	0.5
上司の社会的支援	(3-12)	3	869	7.1	2.0	148	7.0	1.9	7.5	6.6	-5.8	6.2
同僚の社会的支援	(3-12)	3	869	7.7	1.9	149	7.8	2.0	8.1	8.2	-5.1	-4.1
家族・友人の社会的支援	(3-12)	3	869	9.5	2.1	149	10.3	1.7	9.9	10.3	-4.0	-0.4
総合満足度(仕事、家庭)	(2-8)	2	868	5.3	1.3	149	5.4	1.3	5.7	5.5	-7.8	-1.2
仕事の満足度	(1-4)	1	868	2.4	0.8	149	2.3	0.9	2.6	2.5	-9.5	-5.0
家庭生活の満足度	(1-4)	1	868	2.9	0.9	149	3.1	0.8	3.1	3.0	-6.4	1.8

表12 情報通信技術者の職業性ストレスの尺度得点比較

	男性				女性			
	技術職A	技術職B	開発	SE	技術職A	技術職B	開発	SE
人数	3938	262	116	870	322	46	151	149
仕事のストレス(17項目)	41.9	38.6	44.7	41.1	40.9	38.0	43.6	40.6
量的労働負荷	8.9	7.5	9.9	8.7	8.3	7.1	9.7	8.2
質的労働負荷	8.9	8.1	9.6	8.8	8.5	8.3	9.2	8.6
身体的労働負荷	1.8	1.4	2.0	1.6	1.6	1.3	1.5	1.4
仕事のコントロール	7.8	7.9	7.4	7.9	8.1	8.0	7.6	7.6
技能の低活用	2.0	1.9	1.9	1.9	2.1	1.8	1.8	1.9
対人問題	6.5	5.8	6.3	6.2	6.5	5.6	6.1	6.0
職場環境	2.2	2.2	2.8	2.2	2.4	2.2	3.0	2.5
仕事の適性	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.5	2.5
働きがい	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.6	2.7
精神的ストレス反応(18項目)	37.0	37.7	41.1	40.2	38.1	39.5	43.5	41.4
活気	6.7	6.4	5.5	6.0	6.5	6.1	5.6	6.2
怒り	6.3	6.3	6.9	6.7	6.4	6.3	7.5	6.9
疲労	6.4	6.4	7.2	7.1	6.7	7.1	7.9	7.6
不安	6.0	5.9	6.7	6.5	5.9	6.0	6.6	6.2
抑うつ	10.1	10.6	10.8	11.0	10.6	11.1	12.2	11.8
身体的ストレス反応(11項目)	18.4	18.4	19.0	19.1	20.7	20.9	21.5	22.3
社会的支援(9項目)	26.3	24.8	25.6	24.3	26.2	25.7	25.5	25.1
職場の社会的支援(上司、同僚)	16.3	15.3	15.8	14.8	15.7	15.7	15.6	14.9
上司の社会的支援	7.7	7.4	7.7	7.1	7.5	7.5	7.4	7.0
同僚の社会的支援	8.5	7.9	8.1	7.7	8.2	8.2	8.2	7.8
家族・友人の社会的支援	10.1	9.5	9.8	9.5	10.5	10.1	9.9	10.3
総合満足度(仕事、家庭)	5.7	5.3	5.4	5.3	5.8	5.7	5.2	5.4
仕事の満足度	2.7	2.5	2.4	2.4	2.6	2.7	2.2	2.3
家庭生活の満足度	3.1	2.8	3.0	2.9	3.2	3.0	3.0	3.1

表13 情報通信技術者の職業性ストレスの尺度得点の標準集団との比較(平均/標準-100%)

	男性				女性			
	技術職A	技術職B	開発	SE	技術職A	技術職B	開発	SE
人数	3938	262	116	870	322	46	151	149
仕事のストレス(17項目)	18.3	9.0	26.3	16.1	15.3	7.3	23.0	14.6
量的労働負荷	2.2	-13.3	14.2	0.0	5.2	-9.3	23.8	4.1
質的労働負荷	2.9	-6.0	11.6	1.5	7.5	4.7	15.7	7.8
身体的労働負荷	-12.8	-30.0	-2.7	-20.9	-21.2	-33.2	-24.0	-29.1
仕事のコントロール	-0.8	-0.6	-6.5	-0.3	11.8	10.3	4.4	5.6
技能の低活用	-33.0	-36.3	-35.5	-37.6	-23.7	-34.9	-34.7	-31.6
対人問題	3.9	-7.6	-0.6	-1.0	3.6	-11.9	-3.0	-5.7
職場環境	-1.8	-4.0	24.6	-1.5	-7.2	-12.0	16.3	-2.7
仕事の適性	0.3	-0.2	-2.5	-3.6	0.4	-0.4	-7.7	-6.7
働きがい	-0.4	-2.2	-2.4	-2.8	5.6	4.7	2.6	4.2
精神的ストレス反応(18項目)	6.3	8.2	18.0	15.4	3.3	7.2	18.0	12.2
活気	1.1	-3.9	-17.6	-9.3	1.2	-5.1	-12.3	-3.7
怒り	-3.4	-3.5	5.6	2.5	-8.9	-9.6	6.5	-0.9
疲労	-1.2	-1.1	10.8	9.8	-6.2	-0.1	10.7	6.0
不安	-4.0	-5.2	8.0	4.8	-5.6	-3.0	5.9	0.5
抑うつ	-1.9	2.8	5.2	6.3	-2.6	1.7	11.5	7.6
身体的ストレス反応(11項目)	1.1	1.6	4.5	5.4	-0.7	0.6	3.2	7.3
社会的支援(9項目)	3.0	-3.1	0.0	-4.9	4.1	2.5	1.5	0.1
職場の社会的支援(上司、同僚)	3.8	-2.3	0.7	-5.4	6.2	5.9	5.7	0.5
上司の社会的支援	2.6	-1.6	1.9	-5.8	12.8	12.9	12.4	6.2
同僚の社会的支援	4.9	-3.1	-0.4	-5.1	0.9	0.2	0.3	-4.1
家族・友人の社会的支援	1.7	-4.3	-1.1	-4.0	1.2	-2.4	-4.4	-0.4
総合満足度(仕事、家庭)	0.4	-6.5	-5.2	-7.8	5.4	3.6	-5.0	-1.2
仕事の満足度	0.8	-4.3	-9.1	-9.5	5.9	10.0	-11.3	-5.0
家庭生活の満足度	0.0	-8.5	-2.0	-6.4	5.0	-1.6	0.0	1.8

# 情報通信技術者のストレス対策マニュアル



厚生労働科学研究費補助金

職業性ストレス簡易調査票及び労働者疲労蓄積度自己診断  
チェックリストの職種に応じた活用法に関する研究

分担研究者：独立行政法人労働安全衛生総合研究所 原谷 隆史

# 情報通信技術者のストレス対策マニュアル

## ストレスとは

ストレスとは、もともと物理学などで外部からの力による物体の歪みを意味するものでした。生体の歪みがストレスあるいはストレス反応でストレスを生じさせる外部の力がストレッサー（ストレス負荷）です。ストレスの3要素として、1)ストレッサー、2)ストレス抵抗カ、3)ストレス反応が考えられます。例えば、ゴムボールを指で押さえつけると丸い形が歪んでしまいます。その歪んだ状態がストレスで、押さえつける力はストレッサーです。ボールを押えている力がなくなれば、ボールは自然と元の形に戻ります。ストレッサーが弱ければ歪み（ストレス反応）は小さく、ストレッサーが強ければ歪みも大きくなる。この歪みの程度はボールの堅さによって異なり、ボールが堅ければ歪みは小さいが、ボールが柔らかければ歪みが大きくなります。外部からの力とボールの反発力によって歪みの程度が決まります。もし、ボールが歪んだ状態が長く続いたり、外からの力が強かったりすると、ボールそのものが変形してしまい、ストレッサーがなくなっても元の形に戻らなくなります。外部からの力が過大であると、ボールは破裂してしまいます。もとの形に戻る回復力や耐えられる力の限度は、ボールによって異なることが考えられます。ストレス抵抗カが強ければ、強いストレッサーにも耐えられ、ストレッサーがなくなれば自然と回復することができます。

人間のストレス反応は、本来一時的な軽度の正常な反応で、ストレッサーがなくなれば、自然と元の状態に戻ります。ところが、慢性的なストレッサーや強いストレッサーが加わると、病気として治療が必要な状態になったり、最悪の場合には死亡してしまいます。このような結果にならないように、早めに軽いストレス反応の段階でストレスを解消しなければなりません。ストレス抵抗カは個人差が大きく、同じストレッサーが加わっても平気な人と大きなストレス反応を示し病気になる人もいます。仕事で失敗して上司に叱られても気にしない人やひどく傷つく人がいますし、一晩で忘れてしまう人やいつまでもくよくよと後悔する人もいます。ストレス反応がないのいいとは限らず、例えばガラスのボールでは歪まないが限度を超える力が加わると突然割れてしまいます。ストレス反応という注意信号によってストレッサーに気づいて、元の状態に回復することが大切です。

## ストレス解消法

ストレスの解消法としては、ストレスの3要素に対応して、1)ストレッサーの軽減、2)ストレス抵抗カの上カ、3)ストレス反応に対する対応があります。

### 1) ストレッサーの軽減

まずストレスの原因となるストレス負荷を軽減することが望まれます。仕事自体を減らすことは難しいかもしれませんが、仕事のやり方や業務分担などを見直すことで仕事の効率が上げることが考えられます。

いつも納期に追われてプレッシャーを感じて仕事をさせられていては、健康に良くありません。



1日は24時間しかありません。限られた時間をどのようにしたら有効に使うことができるか考えてみて下さい。時間の奴隷とならずに、自分の仕事の時間は自分で積極的に管理しましょう。

まず、どのように時間を使っているかを自覚することが大切です。1日の仕事ぶりを時間とともに実際に細かくメモを書いて記録してみてください。どのような仕事にどのくらいの時間をかけているか、休憩や電話なども記録して下さい。1日の記録が終わったら、その記録を見て自分の仕事のやり方に改善できるところがないかチェックしましょう。時間配分を変えたり、無駄な時間を削ることで、時間を有効に使うことができます。

すべての仕事を完全にできれば理想的です。しかし、現実にはなかなか完全な仕事などはできません。100点満点を目指して時間をかけて仕事をするよりも、80点の仕事は速くこなした方が、はるかに会社のためになります。20点の減点を恐れているのは、仕事はかどりません。減点に気が付いたら、すぐに訂正すればいいのです。時間と人員は限られているので、完全でなくても妥協をして確実に合格点を取るようにしましょう。

会社では組織として仕事をしています。一人で仕事を抱えこんでしまっただけではいけません。チームで情報を共有してコミュニケーションを十分にとるようにして下さい。仕事の割り当てが不公平だったり、能力の格差があることもあります。メンバーがそれぞれの得意なことに力を発揮してチームとして成果を出すことが重要です。仕事の問題やトラブルは同僚や上司に支援してもらおうといいでしょう。人に頼んだり教わることを恥ずかしがってはいけません。わからないことは人に尋ねて教わりましょう。何でも一人でこなす必要はありません。まわりの人を活用することもあなたの能力なのです。

## 2) ストレス抵抗力の向上

ストレスへの対処では、まず必要な睡眠や休養の時間をしっかり確保することが必要です。体調に応じて長時間残業を避けて、疲労を回復しましょう。無理して睡眠時間を削って働き過ぎてもかえってミスが増えて仕事の能率が落ちてしまいます。適度な運動は、心身の健康にいい影響を与えます。友人や家族等と一緒に食事をしたりお酒を飲んで会話をすることは、ストレス解消に有効でしょう。このような生活習慣はストレス対処として役立つと思われませんが、ストレスのために生活習慣が乱れることもあります。仕事が忙しいと食事が不規則になって間食をして運動不足となります。ストレスのために喫煙本数や飲酒量が増えてしまうこともあります。ストレス解消のつもりでお酒を飲んで二日酔いということもありますので、ストレス対処が適切に行われているか、自分で点検することが大切です。ストレスへの対処がうまくできなければ、健康を損ねたり仕事への悪影響が出てしまいます。自分の働き方や健康状態には自分で気をつけて自分で健康を守らなければなりません。

ストレスというものは、個人の受け取り方で大きく異なってきます。例えば、ピアノの音でも、自分の子供が弾いているのならへたでも微笑ましく感じますが、仲の悪い隣人ならばうまくても大きなストレスの原因となります。客観的には同じ音であっても、聴く人の受け取り方によっては心地よい音楽となったり不快な騒音となったりするのです。日常生活ではストレスの原因がたくさんあり、それらをすべて取り除くことはできません。しかし、ストレスの原因を取り除くことができない場合でも、ものの見方を変えることによってストレスを軽減することができるので

す。

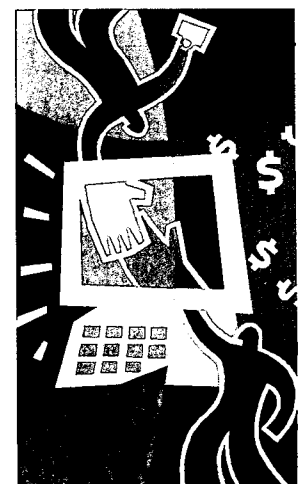
悪いことが起きても、もっと悪いことが起きる可能性もあったことを考えてみましょう。そうすると悪いことが起きても、不幸中の幸いと見ることができます。世の中にはもっと苦勞している人がたくさんいます。もし死んでしまったら考えることもできません。あなたがストレスで苦しんでいるのなら、それは生きている証拠です。

ものごとは、白黒あるいは善悪のように二者択一で見えてしまうことがよくありますが、完全にどちらか一方ということはありません。マイナスの出来事でも必ずプラスの面があります。悲しいことやつらいことを経験すれば、それだけ人間として成長します。また、あなたのことを心配してくれる人の優しさに気づくこともあるでしょう。嫌いな人でもどこかいいところがあります。嫌いだと思うと悪いところばかり目につきますが良いところを見つけるようにして下さい。

### 3) ストレス反応に対する対応

ストレスに気がつかないで働き過ぎて病気となってしまうこともありますので、まず自らストレス状態に気づくことが必要です。ストレス調査の結果から自分のストレス状態を把握することができます。ストレスは人にはわかりにくいので、自発的に相談することが問題解決に役立ちます。仕事の問題は一人で抱え込まないで、上司や同僚に相談することで、早く解決することができます。不満や悩み事などは家族や友人に相談することで軽減されます。まわりの方の支援でストレス反応を緩和することができます。もし心身の不調が続く場合には、産業保健スタッフやメンタルヘルスに関する専門家に早めに相談をして下さい。働き方や心身の状態に気をつけて自分の健康は自分で守りましょう。

また、情報通信関連技術職の方には、次ページに挙げるような特徴的なストレスサーがあります。このようなストレスサーに着目して、職場全体で改善に取り組んでいくことが望めます。



## 情報通信関連の仕事のストレスサー

---

### 1. 納期・人員不足

- ✓ 納期の設定が短すぎる
- ✓ いつも納期に追われて仕事している
- ✓ 仕様変更やトラブルがあっても納期を変えられない
- ✓ チームの人員が不足している
- ✓ 十分な人員や機材もなく仕事を割り当てられる

### 2. チーム運営

- ✓ チーム内で情報が十分に共有されていない
- ✓ リーダーとメンバーのコミュニケーションが不足している
- ✓ チーム内の仕事の割り当てが不公平である
- ✓ メンバーの能力差が大きい

### 3. 経験・知識不足

- ✓ 経験がない仕事で手探りで先の見えないことが多い
- ✓ 顧客の業務に関する知識が不足している
- ✓ 経験が浅いのに能力以上の役割を求められる
- ✓ 仕事に必要な技能や知識の教育機会や勉強時間が不足している
- ✓ 今のプロジェクト全体の進捗と見通しがよくわからない
- ✓ 今の仕事の経験や技術を次の仕事にうまく生かせない

### 4. 顧客の要求

- ✓ 顧客からのクレームが多い
- ✓ 顧客の要求が厳しい
- ✓ 顧客から必要な情報が十分に得られない

### 5. 顧客・職場の人間関係

- ✓ 顧客から感謝されることがない
- ✓ 顧客と対等な立場で仕事できていない
- ✓ 職場には困ったときに助け合う雰囲気がない

### 6. 役割曖昧さ

- ✓ 自分の責任が何であるかわかっていない
- ✓ 自分に何を期待されているか正確にわかっていない
- ✓ 自分の仕事には明確な目標や目的がない

### 7. 役割葛藤

- ✓ ある人には受け入れられるが他の人には受け入れられないことが多い
- ✓ 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される

### 8. 業界の評価・将来性

- ✓ 業界が社会的に高く評価されていない
  - ✓ この業界の将来の見通しは明るくない
-

## 職業性ストレスと蓄積疲労の個人結果の説明文

仕事と健康の調査にご協力いただきありがとうございます。ご回答いただいた調査票の結果から、職業性ストレスと蓄積疲労の個人結果のグラフを作成しました。このグラフから、あなたのストレスの状態などを把握することができます。結果をごらんいただき、ご自身の健康管理にお役立てください。

グラフは左側が良好な状態、右側が悪い状態を示しています。50点が標準得点で、59点以下であれば緑色のゾーンに入り良好な状態です。60点から79点は黄色のゾーンに入りやや悪い状態です。80点以上は赤色のゾーンに入り悪い状態です。活気のように（低い）と書いてある項目は低いことが悪い状態で、高得点ほど活気がなく逆に低得点は活気がある良好な状態を示しています。なお、記入漏れがあった場合は得点の計算ができずグラフでは29点と表示されます。

仕事のストレス負荷が高いと疲労、抑うつなどの心身のストレス反応が現れます。ストレスの3要素として、ストレス負荷（ストレッサー）、ストレス抵抗、ストレス反応が考えられます。ストレス反応は、本来一時的な軽い正常な反応で、ストレス負荷がなくなれば、自然と元の状態に戻ります。ところが、慢性的あるいは強いストレス負荷が加わると、病気として治療が必要な状態になったり、最悪の場合には死亡してしまうこととなります。このような結果にならないように、自分のストレス状態を把握して、ストレスを解消することが大切です。

まずストレスの原因となるストレス負荷を軽減することが望めます。仕事自体を減らすことは難しいかもしれませんが、仕事のやり方や業務分担などを見直すことで仕事の効率が上げることが考えられます。

ストレスへの対処では、睡眠や休養の時間を確保することが必要です。無理して睡眠時間を削るとかえってミスが増えて仕事の能率が落ちてしまいます。仕事が忙しいと生活習慣が乱れてしまいがちですが、規則正しい生活習慣を守りストレスや疲労を蓄積しないことが大切です。できれば休日には運動や趣味でリフレッシュして心身の疲労を十分に回復しましょう。

ストレスは人にはわかりにくいので、自発的に相談することが問題解決に役立ちます。仕事の問題は一人で抱え込まないで、上司や同僚に相談することで、早く解決することができます。不満や悩み事などは家族や友人に相談することで軽減されます。まわりの方の支援でストレス反応を緩和することができます。もし心身の不調が続く場合には、産業保健スタッフやメンタルヘルスに関する専門家に早めに相談をして下さい。働き方や心身の状態に気をつけて自分の健康は自分で守りましょう。

職業性ストレスと蓄積疲労の個人結果のグラフ

