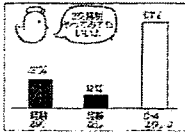
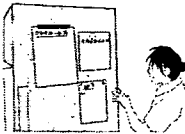

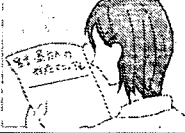



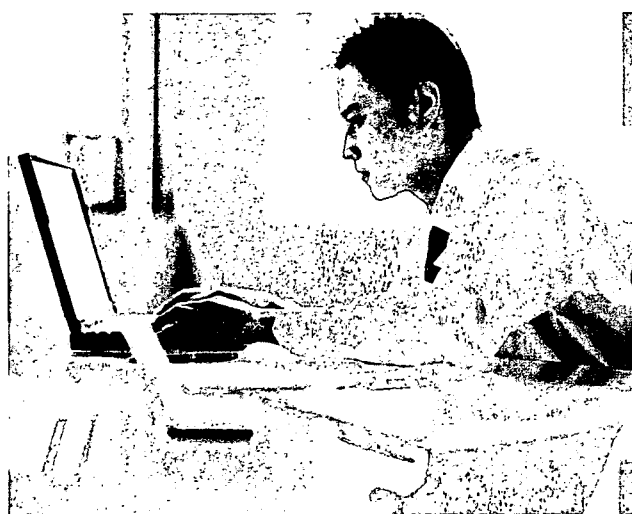
30 (夜勤・交替勤務)	働きやすく、十分休養の確保のできる交替勤務制度を導入する。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
31 (情報共有と周知)	掲示・ミーティング・小集団活動で、院内の情報や、患者に役立つ情報を共有します。		<input type="checkbox"/> -提案しない <input type="checkbox"/> -提案する メモ	<input type="checkbox"/> 優先
32 (チーム医療の推進)	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

成果物 3

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)ストレス抵抗力、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。ストレス抵抗力が強ければ、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。ストレス抵抗力は個人差が大きく、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)ストレス抵抗力の向上、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るのは、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点の仕事を手早くこなした方が、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と、仕事ははかどりません。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。

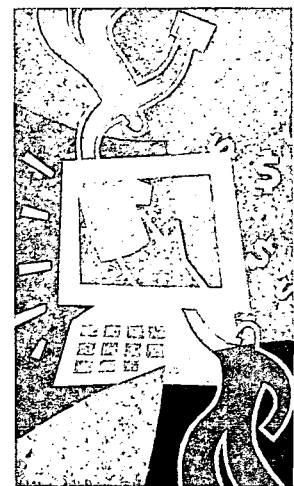
悪いことが起きても、もっと悪いことが起きる可能性もあったことを考えてみましょう。そうすると悪いことが起きても、不幸中の幸いと見ることができます。世の中にはもっと苦勞している人がたくさんいます。もし死んでしまったら考えることもできません。あなたがストレスで苦しんでいるのなら、それは生きている証拠です。

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。悲しいことや辛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した。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。

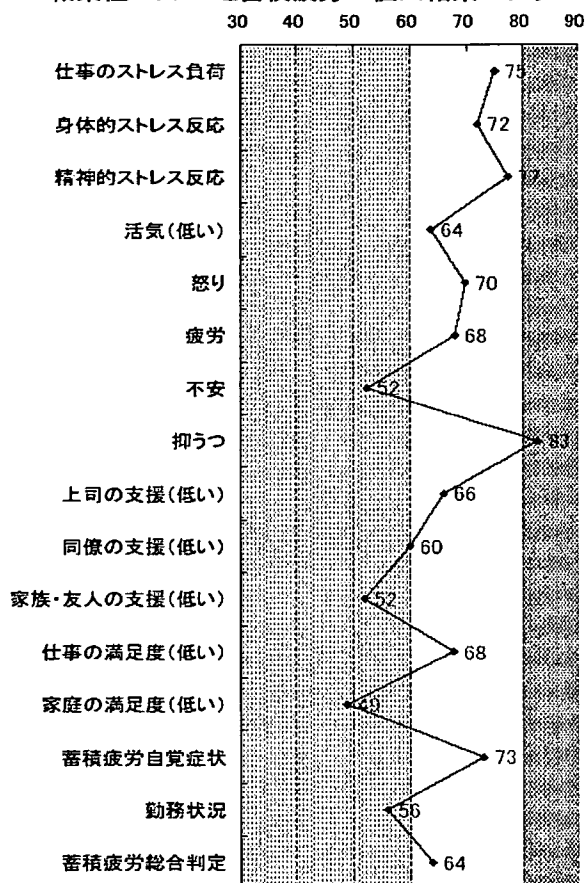
仕事のストレス負荷が高いと疲労、抑うつなどの心身のストレス反応が現れます。ストレスの3要素として、ストレス負荷（ストレッサー）、ストレス抵抗力、ストレス反応が考えられます。ストレス反応は、本来一時的な軽い正常な反応で、ストレス負荷がなくなれば、自然と元の状態に戻ります。ところが、慢性的あるいは強いストレス負荷が加わると、病気として治療が必要な状態になったり、最悪の場合には死亡してしまうことになります。このような結果にならないように、自分のストレス状態を把握して、ストレスを解消することが大切です。

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



成果物 4

生産工程労務職のための 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および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】

主任研究者：東京医科大学公衆衛生学 下光輝一

はじめに

本マニュアルでは、生産工程労務職に従事する労働者における仕事のストレス対策への取り組み方を解説しています。

本マニュアルは、産業保健スタッフ、管理監督者、職場の衛生管理者の方たちに活用していただくために作成されています。

仕事のストレス対策は職場のメンタルヘルス対策の中でも重要な位置を占めていますが、現状では具体的な対策の進め方が判らない、予算やマンパワーが不足している、などの理由により対策が行われにくい傾向があります。

ぜひ本マニュアルを積極的にご活用いただき、貴事業場のメンタルヘルス対策にお役立てください。

本マニュアルの構成

- 1 仕事のストレスとその影響
- 2 生産工程労務職に特徴的な仕事のストレス
- 3 職場でとりくむ仕事のストレス対策の進め方
 - ・ストレス対策の立案
 - ・管理監督者の役割
 - 1) 職業性ストレス簡易調査票・仕事のストレス判定図を用いた職場単位のストレス評価とその対策
 - 2) 職場環境改善のためのヒント集を活用したストレス対策
4. さいごに

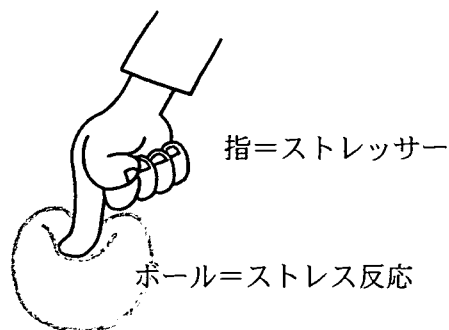
1. 仕事のストレスとその影響

ストレスとは、元来、歪み、を意味する金属学の用語ですが、近年では私たちの体や心に、外から加わる刺激と、刺激が加わって生じる「ゆがみ」に関しても『ストレス』の語が使われています。

特に、私たちの体や心に加わる刺激のことを、ストレス（あるいはストレス要因）、刺激に反応して生じる「ゆがみ」の事をストレス反応と呼んでいます。

仕事のストレス（職業性ストレス）では、仕事や労働が持っている心理社会的側面や物理的な要因（ストレス）によって、身体的・精神的な反応が引き起こされる（ストレス反応）ことが問題となります。精神的に落ち込んでしまって気分が晴れない状態が続く、よく眠れない、胃腸の調子が悪い、などです。

「ストレスは人生のスパイス」といわれるように、困難な状況を乗り越えた経験は人に満足感や成長をもたらします。しかし、問題が過度に困難だったり、自分の力では解決できなかったり、解決のための手段や助力がなかったりするために状況を改善することができない状態が継続すると、疲労感や絶望感が持続し問題となります。こうした状態が、職場の健康管理において注目しなくてはならない仕事上のストレスです。



問題となる仕事上のストレスの例

作業内容および方法に関すること

- ① 仕事の量が多すぎる。あるいは少なすぎる。
- ② スピードや、アイデアを出すことが求められる。
- ③ 長時間労働である。
- ④ なかなか休憩時間がとれない。
- ⑤ 仕事上の役割や責任がはっきりしていない。
- ⑥ 技術や技能が活用されていない。
- ⑦ 繰り返しの多い単純作業ばかりである。
- ⑧ 自由度や裁量権がほとんど与えられていない（仕事のコントロールが低い）。

職場組織に関すること

- ① 上司・同僚からの支援がない。
- ② 上司と同僚の間、あるいは同僚の間での交流がない。
- ③ 人間関係がうまくいっていない
- ④ 職場の意志決定に参加する機会がない。
- ⑤ 必要な情報（経営層の判断や将来の仕事の展望など）が提供されない。

職場の物理化学的環境

- ① 作業レイアウト。人間工学的環境。
- ② 換気、照明、騒音、温熱。
- ③ 重金属や有機溶剤などへの暴露。

上記のような仕事上のストレスによって、

- ① 健康へ悪影響
 - ② 労働コストの損失、医療費の増加など経済的な損失
 - ③ ミスの増加など労働生産性の低下、事故の多発
- 等が引き起こされる事が過去の様々な研究で示されています

区分	疾患など	仕事のストレスによって受ける影響
循環器疾患	虚血性心疾患	1.3～4倍（職場の支援の低さが加わると2～7倍）
	血圧	平均で仕事中の収縮期血圧が7mmHg、拡張期血圧が4mmHg上昇
	その他	中性脂肪、血清総コレステロール、HbA1cが増加する。血液凝固が亢進する。
精神疾患	精神科受診率	1.4～2.3倍
	うつ病	5倍（職場の人間関係）、14倍（仕事の不適性感）
筋骨格系疾患	主に腰痛（上肢、頸部痛も）	仕事の要求度および低い仕事のコントロールが影響する（1.2倍）
事故	仕事上の事故	1.8倍（仕事上のストレスフルな出来事）、2.5～2.7倍（職場の支援の低さ）
	交通事故	1.5倍
その他	医師受診率	1.5～2倍（医療費換算で被保険者1名あたり年間2～4万円）
	疾病休業	1.4～2倍（賃金換算で労働者1名あたり年間0.6～1.2万円）
	その他	免疫機能の低下、胃腸疾患や自殺率が増加するなどの報告もあり。

出典：川上憲人、原谷隆史：産業医学ジャーナル 22(5):51-55,1999

2. 生産工程労務職に特徴的な仕事のストレス

3～4 ページで挙げた例のような仕事のストレスの中でも生産工程労務職に特徴的なストレスとしては、『仕事のペース』や『職場の物理化学的環境』、『身体的な労働負荷』等が挙げられます。

例えば製造ラインで作業に従事している労働者などは自分のペースで作業を行う事は難しく、周囲や機械のペースにあわせて作業を行う必要があります。

作業の場所や作業内容に関しても、事務的業務を行う環境に比べて、騒音・暑熱などの面で負荷の大きい環境において、注意力や集中力が継続して必要とされていたり、正確な視力や正確な動作が求められたり、特定の筋や関節へ負担がかかる様な作業に従事しているケースが多く認められます。

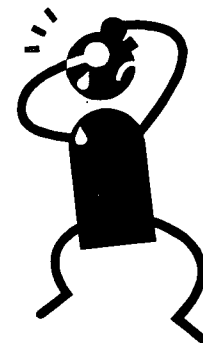
生産工程労務職の具体的な仕事のストレスとしては以下のようなことが挙げられます。

仕事のペースについて

- ① とてもスピードが要求される
- ② 速いペースで仕事をし続けなければならない

職場の物理化学的環境について

- ① 労災事故等の危険を伴う作業がある
- ② 休憩を取るための適切な設備が整っていない
- ③ 適切な保護具が準備されていない
- ④ 適切な作業場所が確保されていない
- ⑤ 騒音・振動・照度・温度等の管理が適切でない



身体的な労働負荷について

- ① かなりの集中力が要求される
- ② ものを注視しなくてはならない
- ③ 腕や手の動きなど、意識しながら身体を動かす必要がある
- ④ いつも注意を払う事が必要である
- ⑤ 正確さが非常に必要である

生産工程労務職に関連する事業場では、オーソドックスな仕事のストレス要因の中でも特に上記のような生産工程労務職に特有のストレス要因も考慮して、対応していく必要があります。

3. 職場で取り組むストレス対策の進め方

・ストレス対策の実施体制作り

職場で効果的なストレス・メンタルヘルス対策を実施するためには、特定の担当者だけでなく事業所全体で自主的に取り組む体制を作ることが大切です。

そのための手順としてはまず、ストレス・メンタルヘルス対策のための組織づくりを行いません。産業医や看護師・保健師などの産業保健スタッフが中心になって取り組むことが望ましいですが、職場の管理監督者や労働者自身も、対策のメンバーとして重要な役割を担います。次いで、事業所として労働者のストレス・メンタルヘルス対策に積極的、継続的に取り組むことを表明します。

取り組みに当たっては事業所としての目標を設定しておくことも必要です。目標設定にあたっては、①できるだけ具体的で、②到達可能性があって、③多くの労働者に共感して参加してもらえる点等がポイントとなります。

ストレス・メンタルヘルス対策導入の手順に関して詳しくは「職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアル」(<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/> からダウンロード可)をご参照ください。

・管理監督者の役割

ストレス・メンタルヘルス対策では、事業所の現状やニーズを考慮しながら、①労働者自身、②管理監督者、③産業保健スタッフ等、④事業場外資源、の4つによるケアをバランスよく実施していくことが重要とされています。

特に職場の管理監督者は、日常的な職場管理の中で仕事のストレスについて気づき、働きやすい職場環境づくりをすすめていくためのキーパーソンとなります。以下でご案内する、職業性ストレス簡易調査票、仕事のストレス判定図、職場環境改善のためのヒント集などを、産業保健スタッフ等の協力を得て管理監督者が適切に活用し、どのようなストレス要因が問題となっているのかの情報を収集して、効率よく対策を考え、取り組んでいくことがのぞまれます。

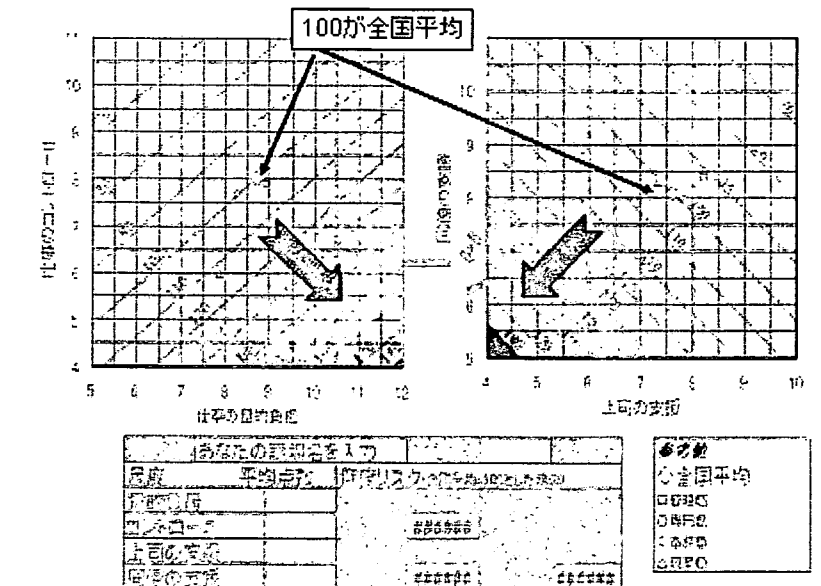
1)職業性ストレス簡易調査票・仕事のストレス判定図を用いた職場単位のストレス評価とその対策

職業性ストレス簡易調査票は、職場のストレス要因を簡便に測定・評価することが可能で、しかも信頼性・妥当性の高い問診調査票です。

全部で57項目からなり、全国様々な事業場の労働者から得られた標準得点とその分布が公表されています。仕事のストレス要因(仕事の量的負担、裁量度、対人問題など)、ストレス反応(活気の低下、抑うつ、疲労など)、修飾要因(上司、同僚、家族からの支援等)について、グラフや表で結果が表され、ストレスについて個人の気づきを促すためにもちいることができます。

また、職業性ストレス簡易調査票の12項目から作成する仕事のストレス判定図を活用すると事業場や部署、作業グループなど、集団レベルでのストレスを評価することができます。

仕事のストレス判定図



仕事のストレス判定図では、量・コントロールによる健康リスク、職場の支援による健康リスク、総合健康リスクがそれぞれ算出されます。全国平均が100であり、100よりも数値が高ければ、仕事のストレスによる健康問題が顕在化するリスクが高くなっている可能性があります。

事業場単位、あるいは作業グループ単位などで作成された判定図について、

- ①特徴を把握（量・コントロールによる健康リスク、職場の支援による健康リスクのいずれも高いのか、特に問題となっている要素はどれか、など）しましょう。
- ②実際の職場で、具体的にどのような問題が生じているか、産業保健スタッフ等主導により、管理監督者や労働者からの意見も聞き取りながら調べ、リストアップしましょう
- ③リストアップされた問題を、産業保健スタッフ、人事・労務担当者などとも相談の上、可能な改善計画をたて、実行していきましょう。

この際、問題点として指摘された事項があったとしても、それは批判ではなく、よりよい職場にするための手立てとして活用していくのだ、と考える事が重要です。

実際の現場で働いている労働者からも、困っているところについて、積極的に意見をだしてもらいましょう。管理監督者や産業保健スタッフでは気がつかなかった問題が見つかることがよくあります。

職業性ストレス簡易調査票を実施した経験のない事業場では、まず、職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアル (<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/sutoresutyousahyou.htm> からダウンロード可) を参考にしてください。

2)職場環境改善のためのヒント集を活用したストレス対策

職場環境改善のためのヒント集は、職場環境を仕事の負担やストレスを減らすための職場環境へと改善するためのアイデア集です。選択方式となっており、従業員同士のグループ討議などで利用することにより、重要なポイントと職場の多くのメンバーが大事と思うところ、できるところから改善をはじめめるための支援ツールです。
(<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/index.htm> からダウンロード可能です。)

生産工程労務職の作業者は、事務系職場に比べ、物理化学的に負荷の大きい環境において、日常生活労作よりも強い身体的負荷のかかる作業を、周囲や機械のペースにあわせて行う事を求められる傾向があります。

このような、身体的な負担と精神的緊張を強いられる作業が長時間に及んだり、作業中に適切な休憩が取れない状態が続いてしまうと、疲労が蓄積してしまうだけでなく、心理的なストレスも高まり、仕事に対する悩み・不安・心配などにも繋がります。

そのため、生産工程労務職の職場環境の改善においては、物理化学的要因による心身負荷を減らすような作業環境管理、疲労蓄積を予防するような作業中の休憩時間・休憩場所の確保、休養（睡眠時間）を確保できるような勤務時間管理・有給休暇の取得促進などがポイントになると考えられます。また、これらの配慮にあたっては可能な範囲で労働者自身の希望を取り入れる事も重要です。

ヒント集の中では『勤務時間と作業編成』『作業場環境』として以下のようなヒントが掲げられています。職場の皆さんでこれらの項目を参考にして、可能な対策を考えてみるのも良いでしょう。

【勤務時間と作業編成】

具体的なアクション項目	量的負担	裁量	上司支援	同僚支援
<p>6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす 1日、1週、1ヵ月後との労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。</p>	◎	○		
<p>7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する 繁盛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。</p>	◎	○		
<p>8. 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。</p>	◎	○		
<p>9. 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。</p>	◎	○	○	
<p>10. 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)</p>	◎	○	○	○

【作業場環境】

具体的なアクション項目	量的負担	裁量	上司支援	同僚支援
<p>16. 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。</p>	○	○	○	○
<p>17. 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。</p>	○			
<p>18. 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。</p>			◎	◎
<p>19. 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。</p>	◎		○	○
<p>20. 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。</p>	○	○	○	

4. さいごに

本マニュアルでは、生産工程労務職に従事する労働者の方たちの仕事のストレス対策として、仕事の量的な負担などの古典的な仕事のストレス要因と、『仕事のペース』や『職場の物理化学的環境』、『身体的な労働負荷』という、生産工程労務職に特有のストレスにとりくむための方策についてまとめました。

仕事のストレスには、改善可能なものと改善が難しいものがあります。対策をはじめるときには、まず、改善可能なもので、いまだ取り組みが行われておらず放置されている問題がないかを探し、職場のメンバーが一体となって改善の手はずを整え、着手していきましょう。

例えば、有給休暇の取得促進をする際も、ただ休暇をとれと言うだけではなく、月々の生産計画が決まった段階で各人の休暇取得の希望日・優先順位を確認し、休暇取得の希望が高い日については必ず調整して休暇を取得させる、等の手順を職場で定めておくと、労働者自身の裁量意識を高め負担感を減らす事が期待できます。また、休暇取得を言い出しやすい職場風土を作成する事は、ぎりぎりになっての休暇取得希望への対応・周囲へのしわ寄せによる職場内人間関係の悪化や生産計画の遅れの予防にもつながります。

それぞれの職場で工夫して、ストレス対策を進めましょう。



販売サービス職のための 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および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】

主任研究者：東京医科大学公衆衛生学 下光輝一