

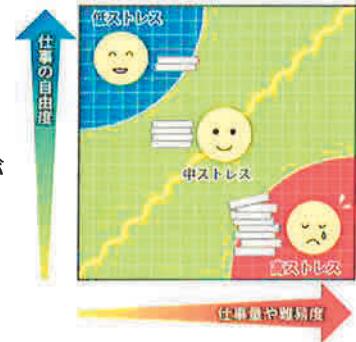
健康リスクの評価（仕事のストレス判定図）

4つのストレス要因の視点から、各集団の「ストレス要因の特徴」と「健康への影響の大きさ」のバランスが全国平均・会社平均(部署平均)と比較して一目で分かります。



「仕事の量的負担」が多い場合

仕事の量的負担への対策は、生産性と結びついていない余分な作業量を改善によって減少させることで可能になります。例えば、運転前後での機械のチェックポイント数を小集団活動によって軽減するなどの工夫があります。仕事の進行に困難があると、仕事の量的な負担感が増加します。このような場合には、作業が円滑にできるよう作業方法を改善することが大事な対策になります。逆に、仕事量が多いはずなのに「仕事の量的負担」が低めであった場合には円滑に事が進む環境が整っているといえるでしょう。実質的な労働時間が一日10時間(週労働時間で50時間相当、月残業時間で50~60時間相当)以上にならないような計画をたて、また効率のよい作業方法を工夫しましょう。



仕事の量に比較して仕事のコントロール(自由度や裁量権)が低い場合

仕事のコントロールを増やすということは、「個々人の能力を活用できる機会を作る」ことです。仕事の量的な負担や困難に対して、個々の従業員または作業グループが自ら問題解決できる機会を作ったり、そのための自由度や権限の幅を増やすように工夫しましょう。仕事のすすめ方や職場環境の改善など、職場での意志決定に従業員が発言できる機会を増やしましょう。仕事の目標、作業の見通し、作業の位置づけなどの情報がメンバーにきちんと伝えられることによっても従業員の仕事のコントロール(自由度)は改善します。OJTや技能研修なども、仕事のコントロールを増やすことにつながります。

上司あるいは同僚の支援が低い場合

上司の支援は、上司が多忙のために上司への報告・調整ができにくい場合に低下する場合があります。また、トラブルが多い職場では上司の支援の必要性が増大して、相対的に上司の支援が低くなる場合があります。従業員が必要な場合に上司に円滑に報告・相談ができるかどうかに注意しましょう。職場グループ内の連絡会議の回数を増やして情報や問題を共有することも上司や同僚の支援を増やすために効果的です。サブリーダーなどを設置して上司の支援機能を代行できるように工夫することも一つの方法です。職場内のレイアウトや分散職場であることが、上司や同僚の支援を低下させている場合があります。コミュニケーションが円滑にできるような職場レイアウトやオフィス・作業所の配置を工夫しましょう。不公平感は、職場の人間関係を損ね職場の支援を低下させる大きな原因です。上司から従業員へのきちんとした説明、オープンで公平な態度によって不公平感がおきないように留意しましょう。管理監督者へのストレスに関する知識や部下への対応法の教育・研修によって、上司の支援を増加させることができます。



部署名		人数	20
尺度	平均点	健康リスク (全国平均=100とした場合)	
量的負荷	7.4	量/コントロール判定	94
コントロール	7.4	総合健康 リスク	113
上司の支援	8.1	職場の支援判定	
同僚の支援	5.7		119

ストレスの原因と考えられる因子

ストレス反応に影響を与える因子

健康リスクは、現在の職場の仕事のストレス要因が、どの程度従業員の健康に影響を与える可能性があるのか目安となるものです。