

01		02		03		
職場名	総合健康リスク	職場名	総合健康リスク	所属名	人数	総合健康リスク
職場A	104	職場A	114	職場A		129
		職場B	109	職場B		109
職場C	93	職場C	72	職場C		126
職場D	81	職場D	98	職場D		111
職場E	114	職場E	77	職場E		111
		職場F	108	職場F		109
職場G	111	職場G	91	職場G		103
職場H	142	職場H	135	職場H		95
職場I	105	職場I	98	職場I		101
職場J	110	職場J	121	職場J		102
		職場K	83	職場K		98
		職場L		職場L		99
全体	844 91	全体	957 98	全体	1041	94

上昇傾向
注意

年度ごと
高い詳は
異なっ
ている

経年的に低下
している職場も認
められる。

<個人のストレスプロフィールを中心とした検討から>

・個人のストレスプロフィールで上司のストレスが高い職場は、全体的に職場の健康リスクが高くなる傾向がみられた。

・単身赴任者の健康リスクや個人のストレスについては、非単身赴任者に比べてわずかにスコアが高く、また、仕事以外の要素が大きいためか、仕事のストレス要因とストレス反応との関係性が低めであった。

9. 調査後に実施した対応

総合健康リスクが120を超えていた職場のライン長、及び、個人のストレスプロフィールで特に抑うつ感・不安感・活気のなさが問題であった個人を対象に産業医による面談を実施した。産業保健スタッフがストレス調査実施の前から捕らえていた問題を再認識することにつながった。職場環境や勤務体系など、ストレス要因がはっきりしているものに対して、まずはその要因を解決しストレス軽減を図った。また、健康リスクの高かった職場を高ストレス職場として対応することとし、コーチングの視点から、上司と部下の考えの相違に着目するなどして、職場で抱えている現状の問題点などを分析するようにしたが、職場の改善にまでは着手できなかった。このほか、疲労感の強いと思われる職場に対しては、厚生労働省の疲労蓄積度自己診断チェックリストを実施した。