

第 26 回日本産業ストレス学会

[演題名]

ストレスチェックにおけるストレスの低減要因についての一考察

[筆頭演者、共同演者]

白倉 由香利、小葉 理絵、渋谷 英雄

[演者所属]

ピースマインド・イーブ株式会社

[抄録本文]

【目的と背景】

ストレスチェック制度においては、いくつかの課題が指摘されており、中でも 1) 面接指導を申し出ない高ストレス者への対応、2) 集団分析結果を職場環境改善へどのように活用するか、の 2 点が大きな課題として注目されている。

これら 2 点の課題への対応を検討する目的で、ストレスチェック制度において経年でストレスが低減した受検者について、ストレス要因の変化を分析することとした。

【対象】

ストレスチェック制度が施行された 2015 年 12 月からの初年度に高ストレス者と判定され、2 年目に高ストレス者から外れた受検者 9,934 名。企業数としては 267 社が対象。

また、ここでいうストレスチェックとは新職業性ストレス簡易調査票を指し、要因とは各尺度を指す。

【方法と結果】

新職業性ストレス簡易調査票で測定される要因のうち、複数設問で構成されるものについては対応のある t 検定、単独の設問で構成されるものについては、4 件法を 2 値に変換して McNemar 検定を適用して、初年度と 2 年目の要因の水準を比較した結果、全ての要因について有意差があった。

【考察】

高ストレス者判定に用いる要因が改善していたことは当然として、「仕事の適性」「仕事の意義・働きがい」「個人の尊重」など、自己の成長やキャリアに関する要因が改善していた結果から、高ストレス者の多い部署に対して、高ストレス者を特定せずに仕事の意義やキャリアに関する面談を行う対策がストレス低減に有効である可能性がある。

また、「上司のサポート」「ほめてもらえる職場」など、上司の言動に関する要因についても改善が見られた点からは、上司の言動に的を絞った職場環境改善の実施もストレス低減に有効であると考えられる。

対象者の面接指導の有無や、性別、業種等の属性項目を考慮しての分析が今後の課題である。