

プレゼンティーズムに関連する 職業性ストレスの要因についての調査分析

2024年1月23日

- プレゼンティーズムが良好な部署は、技能の活用がなされ、働きがいを感じている人が多く、マッチングが良好な状態にある
- プレゼンティーズムに課題がある部署は、対人関係の問題など心理的に安心・安全に働くための資源が不足がちな状態にある

1.はじめに

プレゼンティーズムの関連要因については、主に従業員個人レベルでの調査研究が行われてきました。しかし、職場環境改善活動などの実践的な取り組みでは、組織や集団レベルのデータを用いて、プレゼンティーズム改善のポイントを検討していくこととなります。まずは企業の中で、プレゼンティーズムが平均よりも低い部署や高い部署があるとすれば、そこにどのような特徴や違いがあるのかを把握しておく必要があるでしょう。

そこで今回は、企業の部署単位でのプレゼンティーズムの平均値を用いて、「良好」「中間」「課題あり」の3群に部署を分類し、各群の職業性ストレスの比較を行いました。

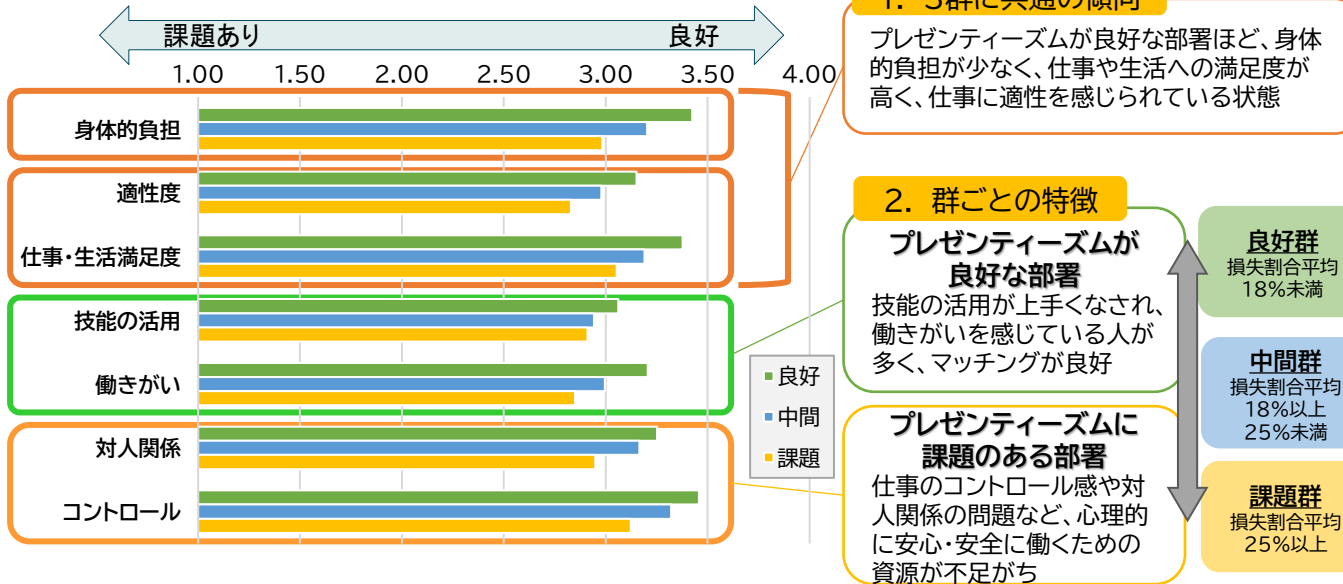
2. Healthy Life Survey (略称：HLS)

従来のストレスチェックだけでは十分に把握しきれない、職場環境や生産性などの状態をアセスメントするために弊社が開発した独自設問です。今回の調査分析では、HLSの生産性関連指標の一つである【プレゼンティーズム※】と、職業性ストレス簡易調査票57問を用いて分析を行いました。

3. 結果の要約

分散分析および多重比較の結果、**プレゼンティーズムが良好な部署、中くらいの部署、課題がある部署で、それぞれ仕事のストレス要因に有意差が認められました。**Figure1は特に差が大きかった7つの要因です。中でも「対人関係」「コントロール」「技能の活用」「働きがい」は、群ごとの差のつき方にも違いがみられました。下記に、3群のプロフィールの違いと特徴を説明しました。

Figure1 特に大きな差がみられた7つの要因



4. データからみえる考察とまとめ

プレゼンティーズム良好部署の特徴
「技能の活用」「働きがい」が特に高く
年齢層が高め、高ストレス者率が低い

・相対的に技能に習熟したベテラン層が多いと考えられる
・さらなる生産性向上のため、「**働きがいや技能の活用度を高め、健康と仕事の両立を支援し、労働損失を防ぐ**」という0次予防的戦略が期待される

プレゼンティーズム課題あり部署の特徴
「対人関係」「コントロール」が特に低く
年齢層が低め、高ストレス者率が高い

・心理的に安心・安全に働くための資源が不足がち
・若手の比率も高い為、より丁寧なフォローが必要
・高ストレス者対応も必要であり、「**日頃からのラインケアによる不調者の早期発見・対応**」といった1次、2次予防的戦略とともに、**裁量感の改善など働きやすい職場づくり**も期待される

・**プレゼンティーズムを改善指標とする際には、集団分析結果を精査し、状態に応じた介入計画が重要です。**
・本分析で用いたデータは全企業を対象としているため、企業ごとにみれば、組織風土や業種の違いなどから、細かな特徴は変わってくる可能性があります。そのため、実際のストレス集団分析結果の活用場面では、産業保健スタッフなどの専門家と共に、組織ごとに結果を吟味・解釈して、介入のポイントを見定めていくことが重要です。

5. データ詳細と図表

■データの概要

table1は、構成員が6名以上となる424部署の平均値と標準偏差(SD)を示しています。

table2は、プレゼンティーズム※の高低から、各部署を良好群(損失割合18%未満/ $n=108$)、中間群(18%以上25%未満/ $n=213$)、課題群(25%以上/ $n=103$)の3群に分けたデータの概要です。

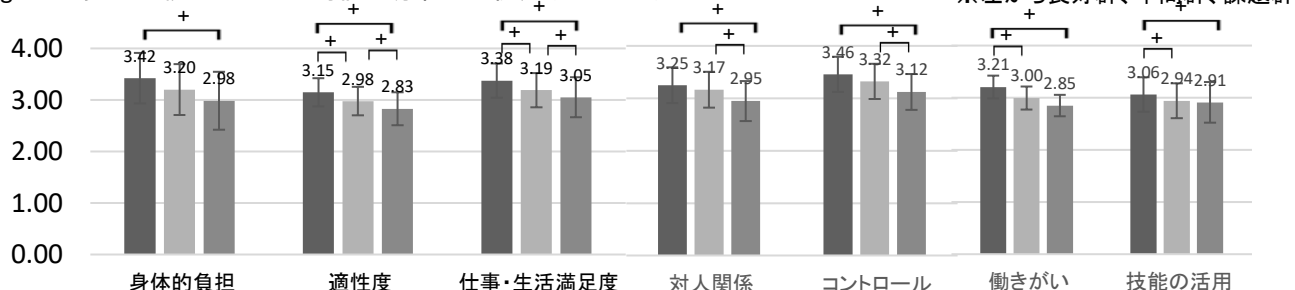
※東大1項目版プレゼンティーズム…「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください(0~100%まで、11件法で回答)」。本分析では、(100-回答)を「損失割合(%)」として算出

	M	SD
構成人数	45.31	(97.25)
年齢	43.13	(6.26)
女性比率	39.40%	(24.1%)
高ストレス者率	13.24%	(9.3%)
損失割合	21.48	(5.27)

	良好(N=108)		中間(N=213)		課題(N=103)	
	M	SD	M	SD	M	SD
構成人数	27.89	(46.76)	53.67	(111.27)	46.28	(102.83)
年齢	45.54	(7.10)	43.05	(5.82)	40.75	(5.14)
女性比率	36.30%	(23.44%)	43.53%	(23.73%)	34.52%	(24.07%)
高ストレス者率	8.79%	(7.18%)	12.64%	(8.20%)	19.17%	(10.37%)
損失割合	14.92	(2.51)	21.54	(1.95)	28.22	(3.03)

損失割合の大きい(課題あり)部署ほど、平均年齢が若く、部署内の高ストレス者比率が高くなっている様子がわかります。分析では、良好・中間・課題群それぞれにおける職業性ストレスに違いがあると仮定して、粗点換算した仕事のストレス要因(9因子)と修飾要因(4因子)を目的変数として1要因の分散分析を行いました。分散分析では仕事の質的負担($p<.10$)以外、全ての職業性ストレス因子に有意差($p<.05$)がみられました。さらに多重比較および効果量による解釈を行いました。Figure1でも示した7要因は分散分析における $f>.25$ を、Figure2は多重比較における $d>.50$ を示し、それぞれ中程度以上の効果量を表しています。

Figure2 多重比較における平均値と効果量の検定(+= $d>.50$)



※本分析の内容のデータ引用、出版・印刷物に転載される場合は必ず下記お問い合わせ先までご一報ください。

【お問い合わせ先】東京海上日動メディカルサービス株式会社 ヘルスケア本部 メンタルヘルス事業部 データ解析チーム
 ☑tmsinfo@tokio-mednet.co.jp