



TMSナビチェック

新職業性ストレス簡易調査票についての調査報告

健康リスクの低下には、『仕事と私生活とのメリハリづくり』や『上司の公正な態度』が、男女ともに特に重要

1.調査概要

- ◆ 調査目的：職場環境改善に効果的なアプローチの検討のため、新職業性ストレス簡易調査票短縮版23項目の健康リスク指標への影響を分析し、性別ごとの共通点と相違点を調査する。
- ◆ 調査対象：2018年にTMSナビチェックで新職業性ストレス簡易調査票を採用しているご契約企業様の従業員のうち、回答に不備の無かった5社19,513名(男性：16,629名、女性：2,884名)
- ◆ 分析方法：新職業性ストレス簡易調査票短縮版23項目を説明変数、健康リスク2指標(量-コントロールリスク、職場の支援リスク)を目的変数とし、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。なお、男性の比率が高いため、健康リスク算出には男性版ストレス判定図を使用した。

2.調査結果

【量-コントロールリスク】

Table1 男性

説明変数	β
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	-.22**
ワーク・エンゲイジメント①	-.08**
役割葛藤	-.12**
個人の尊重	-.12**
情緒的負担	-.14**
成長の機会	-.09**
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	-.09**
役割明確さ	.04**
失敗を認める職場	-.05**
多様な労働者への対応	.05**
公正な人事制度	.03**
経済・地位報酬	-.04**
職場のハラスメント	-.03**
上司のリーダーシップ	.04**
ほめてもらえる職場	-.02*
尊重報酬	.03**
上司の公正な態度	-.02*
経営層との信頼関係	.02*
変化への対応	-.02*

 $R^2 = .291^{**}$ * $p < .05$, ** $p < .01$

Table2 女性

説明変数	β
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	-.31**
役割葛藤	-.16**
個人の尊重	-.14**
情緒的負担	-.13**
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	-.09**
経済・地位報酬	-.08**
失敗を認める職場	-.08**
役割明確さ	.06**
公正な人事制度	.04*
成長の機会	-.07**
上司の公正な態度	.04*
安定報酬	.04*
キャリア形成	.04*

 $R^2 = .339^{**}$ * $p < .05$, ** $p < .01$

- ◆ 仕事が私生活に影響しないことや業務に関する要求の矛盾が無いこと、個々の従業員の尊重、感情面の負担の少なさなどは性別に関係なく量-コントロールリスクを下げる項目であった。男性では仕事による活力の高さやハラスメントが無いことがリスクを下げ、上司のリーダーシップの高さ、上司からのふさわしい評価が得られることがリスクを高めることが示唆され、女性では職の安定やキャリア教育・訓練の提供がリスクを高めている項目であった。
- ◆ リスクを高める項目内容は期待やプレッシャーとも捉えられるため、量的負担増加に影響することが推測された。また、女性においては、職の安定や教育機会が提供されている正規社員において、量的負担がコントロールしづらい可能性が示唆された。





2.調査結果（続き）

【職場の支援リスク】

Table3 男性

説明変数	β
上司の公正な態度	-.18**
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	-.17**
成長の機会	-.09**
ほめてもらえる職場	-.09**
尊重報酬	-.09**
安定報酬	-.06**
上司のリーダーシップ	-.09**
職場のハラスメント	-.07**
ワーク・エンゲイジメント①	-.05**
失敗を認める職場	-.05**
役割明確さ	-.04**
役割葛藤	.04**
経済・地位報酬	.04**
ワーク・エンゲイジメント②	-.04**
個人の尊重	-.02*
公正な人事制度	-.02*
変化への対応	-.02*
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	-.01*

$R^2 = .472^{**}$

* $p < .05$, ** $p < .01$

Table4 女性

説明変数	β
上司の公正な態度	-.17**
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	-.19**
ほめてもらえる職場	-.11**
成長の機会	-.07**
職場のハラスメント	-.10**
上司のリーダーシップ	-.12**
ワーク・エンゲイジメント①	-.08**
尊重報酬	-.10**
経済・地位報酬	.06**
ワーク・エンゲイジメント②	-.05**
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	-.04**
失敗を認める職場	-.05**
役割明確さ	-.04**
安定報酬	-.04*
キャリア形成	.03*

$R^2 = .499^{**}$

* $p < .05$, ** $p < .01$

- ◆ 上司の公正な態度やリーダーシップ、職場の一体感、周囲からのポジティブな評価などが職場の支援リスクを下げる一方、仕事に見合う金銭的報酬がリスクを高めていた。男性では個々の従業員の尊重や人事評価の十分な説明などがリスクを下げ、役割葛藤の少なさがリスクを高めることが示された。女性では仕事の私生活への影響の少なさがリスクを下げ、キャリア教育・訓練の提供がリスクを高めていた。
- ◆ リスクを高める項目内容において、仕事に見合う給与をもらっているのは高い職位と考えられるため、周囲や上司との気軽な会話や相談は減少すること、役割葛藤が無い場合は要求自体が無いとも想定でき、人間関係が希薄であるという可能性が考えられた。女性に示されたキャリア形成については、教育・訓練機会が提供されてキャリアを積んでいる場合には支援が得られづらい（自ら得づらい）のではないかと考えられる。「キャリア形成」については健康リスク2指標両方で女性のみを示されており、キャリアを積む女性へのサポートという視点の必要性があると推測された。

3.今後の展開

- ◆ 23項目は各企業の組織文化や企業風土、人事評価制度などの質的要因による影響が加わっていると考えられるため、企業個社ごとの質的要因も加味した検討が必要である。また、リスクを高める項目についての更なる分析と検討により、職場環境改善に効果的なアプローチにつなげていきたい。

本調査はデータ利用の許可を頂いた団体及び企業を対象として、『新職業性ストレス簡易調査票』の結果を分析したものです