

報道関係者各位

2014年8月19日
ピースマインド・イーブ株式会社

【調査結果】「ストレス前向き対処型」社員ほどストレス度が低い ～約3万人のデータを元にストレス対処傾向を4つのパターンで分析～

EAP(従業員支援プログラム)事業を手掛けるピースマインド・イーブ株式会社(以下、ピースマインド・イーブ)の調査・研究機関である国際EAP研究センターは、2014年6月に従業員のセルフケア促進と職場環境改善を目的とするストレスチェック制度が義務化されたことを受け、ピースマインド・イーブの提供する「いきいき職場調査プレミアム ～ココロチェック100～」(※1)の調査データを分析し、従業員のセルフケア促進につながる有用な知見を得ましたのでご報告します。

(※1) ピースマインド・イーブが提供する従業員のセルフケアと組織診断のためのツール。ストレスチェック制度の義務化にも対応。

参考ウェブサイト：http://www.peacemind-jeap.co.jp/services/assessment/ikiiki_series

■ 分析結果のポイント

従業員約3万人のサンプルデータを元に、ストレスに対する対処傾向別に4つのパターンに分類し(図1、図2)、それぞれのパターンに分類された従業員のストレス度を分析した結果、「前向き対処型」(※2)に分類される従業員はその他のパターンに分類される従業員に比べてストレス度が顕著に低く(図3)、同じ仕事の量的負担を感じている従業員同士で比較してもストレス度が顕著に低いことが分かりました(図4)。

以上のことから、ストレスチェック制度の導入を控えて、企業が従業員に前向きなストレス対処方法を習得させる目的でセルフケア研修等を実施したり、ストレス対処パターン改善のアドバイスが可能なEAP等の外部相談窓口を活用することは、高ストレス者(※3)の発生予防につながる施策であると言えます。

(※2) 前向きなストレス対処傾向が強く、後ろ向きなストレス対処傾向が弱いパターン。

(※3) ストレスチェック制度下においては一定以上のストレス度と判定された従業員が希望した場合、企業は当該従業員に対して医師による面接指導を実施する必要があります。

■ 分析の詳細

ストレス対処傾向/パターンに基づく従業員の分類方法:「いきいき職場調査ココロチェック100」に含まれるストレス対処傾向を測定する項目に対する回答を元に、「問題をあらゆる角度から冷静に考える」、「解決するために人に援助を求める」といった前向きな対処傾向の強さと、「問題を起こした人を非難する」、「自分は間違っていないと思う」といった後ろ向きな対処傾向の強さの2つの軸で従業員を下記の4パターンに分類しました(図1、図2)。

- ◇ 「前向き対処型」: 前向きな対処傾向が平均よりも強く、後ろ向きな対処傾向が平均よりも弱い。
- ◇ 「後ろ向き対処型」: 前向きな対処傾向が平均よりも弱く、後ろ向きな対処傾向が平均よりも強い。
- ◇ 「折衷型」: 前向きな対処傾向、後ろ向きな対処傾向の両方が平均よりも強い。
- ◇ 「やり過ごし型」: 前向きな対処傾向、後ろ向きな対処傾向の両方が平均よりも弱い。

後ろ向き対処傾向

例) 問題を起こした人を非難する
 例) 自分は間違っていないと思う

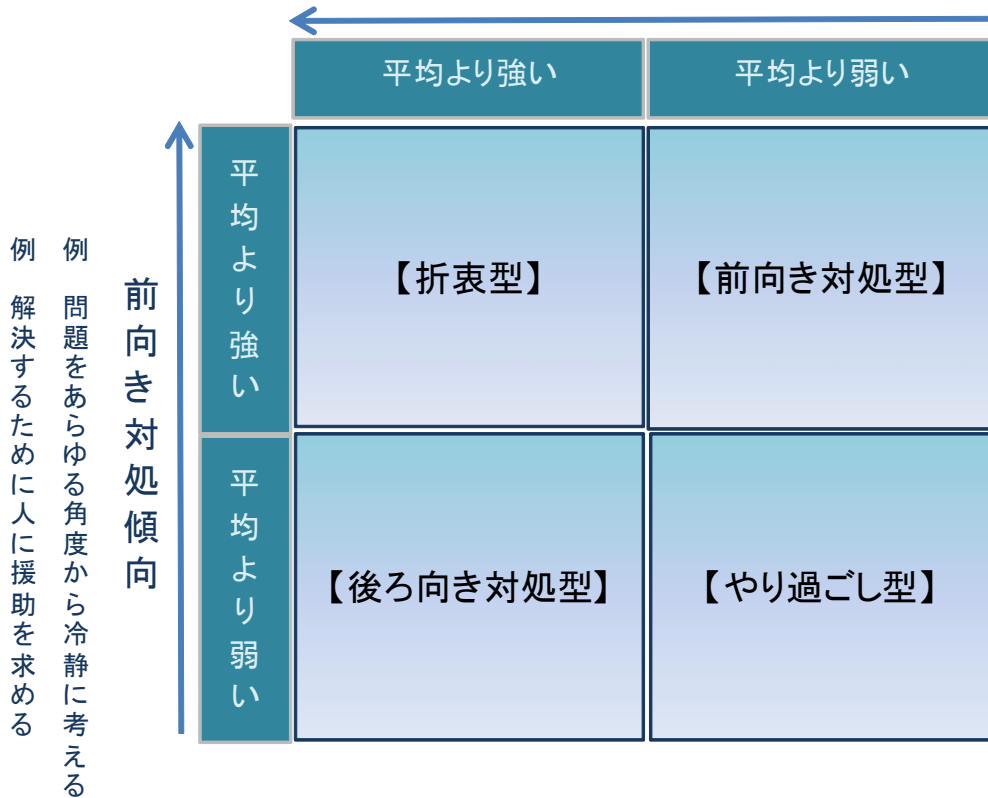


図1 ストレス対処傾向の分類チャート

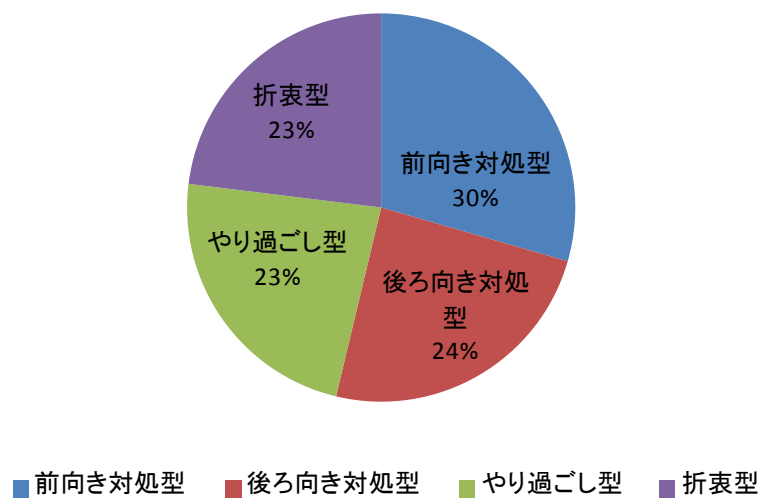


図2 ストレス対処傾向の存在割合

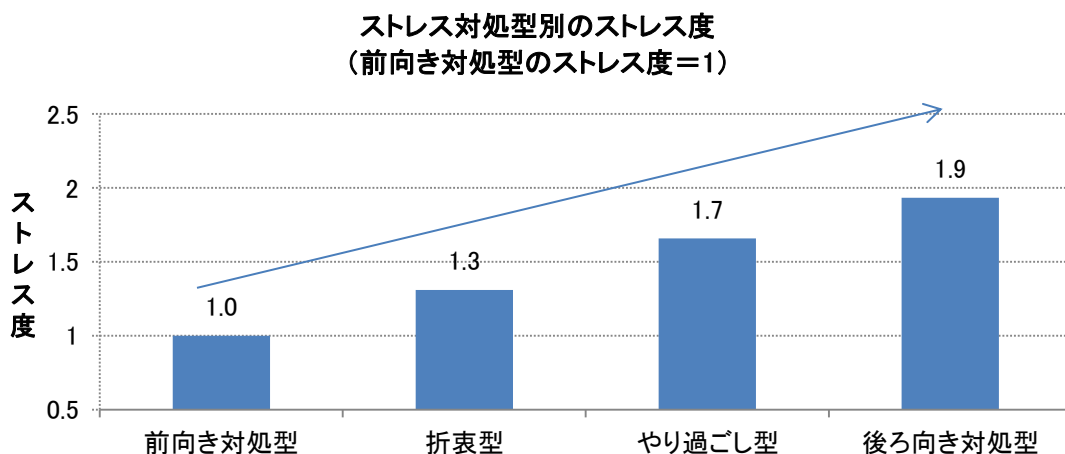


図3 ストレス対処傾向別のストレス度

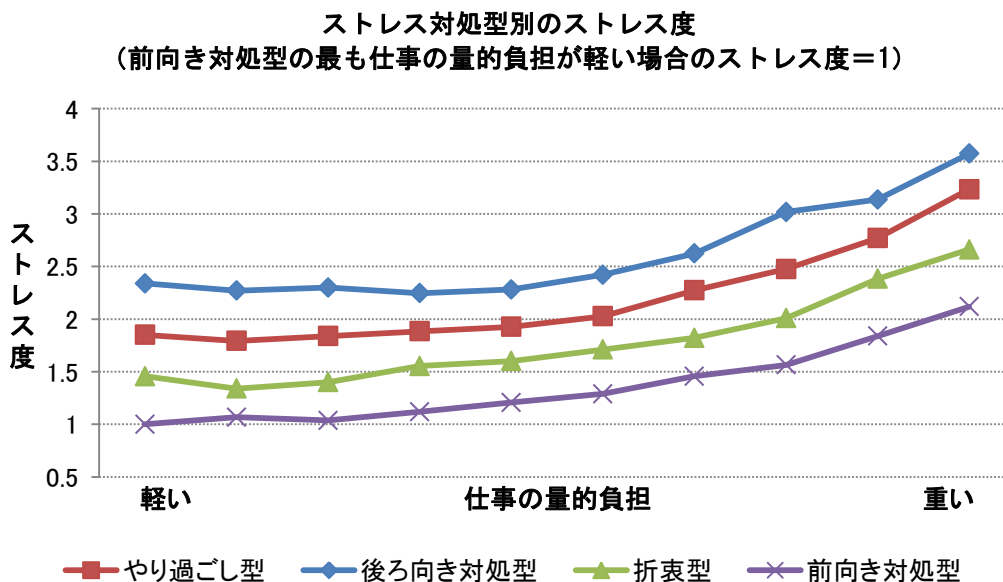


図4 ストレス対処傾向別の仕事の量的負担とストレス度の関係

会社概要

ピースマインド・イーブ株式会社 <http://www.peacemind-jeap.co.jp/>

本社所在地: 東京都中央区銀座 3-10-6 マルイト銀座第3ビル 8F

代表取締役社長: 荻原 国啓

資本金: 90,250,000 円

事業内容: 心理・行動科学の専門家による人と組織マネジメントのコンサルティングを行う専門企業。社員と組織の生産性向上をサポートする EAP(従業員支援プログラム)を中心に、約 560 社を超える国内・グローバル企業にサービスを提供している EAP 業界のリーディングカンパニー。

※本件に関するお問い合わせ

ピースマインド・イーブ株式会社 広報担当: 横山

TEL: 03-3541-8660 / FAX: 03-3541-8655 / E-mail: press@peacemind-jeap.co.jp