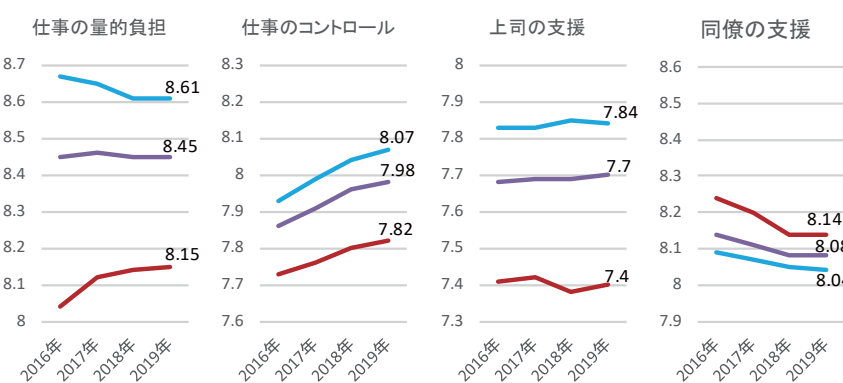


5年目に突入したストレスチェック

M-Check+ 利用者データから見る、職場のストレス環境の現在

2015年12月から導入施行されたストレスチェック制度。今年は5回目を迎える企業も多いと思います。集団分析への関心が高まるに連れて、自社以外の結果動向についてのお尋ねをいただくことも増えてきました。本稿では、弊社が提供する「M-Check+」の総計10万人を数える利用者の全体データから、その概況をご紹介します。

健康リスク値の算出基礎となる尺度平均点

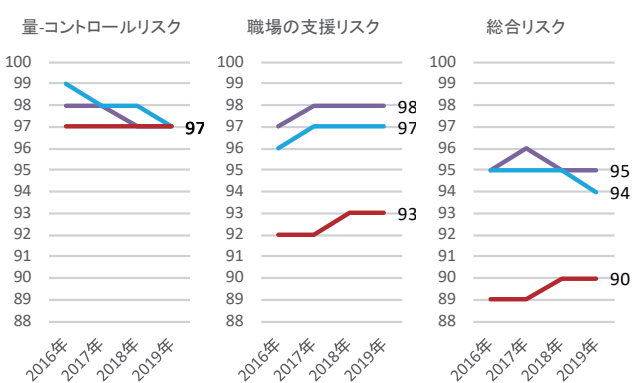


多くのストレスチェックに用いられている「職業性ストレス簡易調査票」とその結果に基づく「健康リスク値」「仕事のストレス判定図」など集団分析の手法は、厚労省の委託研究により作成されたもので、長年にわたる統計的調査をもとにした高い信頼性が担保されています。

ただ、基礎調査からすでに20年ほど経過していることなどもあり、現在における自社以外の結果はどうなっているのかに関心をお持ちの方も多いため、今回は、弊社ストレスチェックサービスの「M-Check+」の利用者データから、全体の平均的数値、また制度導入後から4シーズンの数値動向をご紹介します。

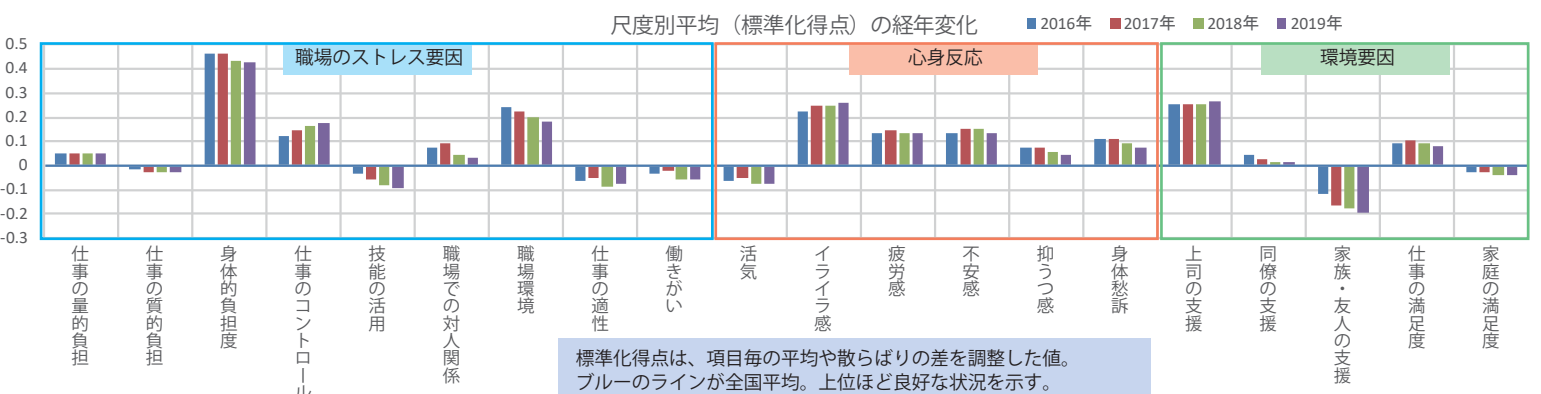
データの基本プロフィールを右上に記載しています。このデータはあくまでも当システムの「利用者平均」であるため、①地域的に首都圏の企業、事業所の比率が高い、②都市型のオフィスワークを中心とした業種が多い、等の偏りがあります。そのため、厚労省の設定する平均値と差があっても、単純に平均が変化したとは言えないということにご留意ください。

健康リスク値



●健康リスク状況（上グラフ）
「量 - コントロールリスク」は「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」から算出され、ストレスの主役となる労働負荷を示しています。リスク値は、男女ともに97で全国平均の100よりやや低い水準。4年の動きを見ると、男性は99から低下傾向、女性は変化がありません。計算基礎となっている尺度平均点を見ると、男性では「仕事の量的負担」が低下し「仕事のコントロール」が上昇といずれも低リスク方向へ変化しています。一方の女性は、「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」がいずれも上昇しています。男性の労働負荷が低下傾向にある一方で、女性は高負担・高コントロールのより高パフォーマンス型のバランスへと変化していることがわかります。

それぞれの値を厚労省の全国平均と比較してみると、男性に比べて女性での差が目立ち、いずれも全国平均を上回っています。特に「仕事のコントロール」は全国平均7.2を大きく上回り男性の全国平均7.9に接近しています。都市型労働では、男女の労働負荷状況の差が全国平均より小さめになるこ



標準化得点は、項目毎の平均や散らばりの差を調整した値。ブルーのラインが全国平均。上位ほど良好な状況を示す。

M-Check+ データの基本プロフィール
(2019年1月1日～12月31日実施分)
総対象者数：105,926人／受検率：89.0%
男女比：男性65.8% 女性34.2%
高ストレス該当率：13.2%*
(*厚労省マニュアル基準例による該当率：12.1%)

とは想定されますが、その傾向が年々強まっていることが示唆される結果となっています。

一方、「職場の支援リスク」は男女共に1ポイントずつながら上昇しています。尺度平均点を見ると「上司の支援」は男女ともほぼ横這いですが、「同僚の支援」が揃って低下しています。この「支援」は主にコミュニケーションの取りやすさ、困ったことがあった時に頼れる関係性などを聞いていますので、非正規の比率の高さ、職場のゆとりの無さ、といった条件も低下要因になると考えられます。厚労省の全国平均との比較では男女とも「同僚の支援」は大きな差はありませんが、「上司の支援」では、全国平均（男性7.5/女性6.6）を上回り、より上司との支援的関係が充実していることがうかがわれる結果となっています。

●尺度別状況（下グラフ）
「職場のストレス要因」では、「身体的負担度」が突出して高いことが目につきます。それだけ全国平均の算出基礎のデータと比べて、M-Check+ の利用者には労働的な仕事が少ないことがうかがわれます。その他、良好さが目立つのはストレス要因の中では、「職場環境」「仕事のコントロール」、環境要因では「上司の支援」です。

量的、質的な仕事の負担や対人関係は平均周辺の水準ですから、ストレスに直接つながるような要因は、良好にコントロールされているようです。

一方でややマイナスに振れているのが、「技能の活用」「仕事の適性」「働きがい」「活気」など。これらの項目は、モチベーションやエンゲージメントと関わりが深く、組織の活性度、ストレス耐性をさらに高める上で鍵となる項目です。

一面、人の配置や職務とのマッチングの問題とも取れますが、それ以上に人事や教育・育成のプロセスにおける社員とのコミュニケーションのあり方とも深く関係があると考えられます。特に若い世代では、一つ一つのプロセスで丁寧に聞く、会社の考えや思いを伝える、話し合うという取り組みを続けていくことで納得感や充実感、意欲を高め、離職率の低減や活力の向上への寄与が期待できます。

日本LD学会・第28回東京大会に参加しました

マインEラボ・スペース

2019年11月4日、第28回日本LD学会東京大会にて、Eラボ・スペースが企画した自主シンポジウムを開催しました。テーマは「子どもの特性を出発点とした教材の選定と活用～実践事例を通じた教材活用と具体的指導の検討～」。

弊所発行の「いーらば発達支援教材シリーズ」の作成経験を踏まえつつ、パネリストとして指導主任の山崎衛が「指導過程を踏まえた汎用性のある教材の制作と活用を考える～心理職および個別指導の観点から～」について話題提供をしました。

また、広く教材活用の在り方を検討するため、国立特別支援教育総合研究所の先生方や、特別支援に携わる学校の先生方にもご登壇いただき、カード型教材や、アセスメントに基づく教材作成の在り方について、会場を交えて議論を深めました。当日は大盛況となり、シンポジウムでの議論の成果を、全国から参加された多くの先生方に活かしていただけるのではないかと思います。また、弊社でもこれらの知見を元にさらに充実した療育・学習支援活動を行なって参ります。

出展ブースでは、教材やオリジナルグッズを販売。ご購入頂いた先生方からも「使いやすい」とのお声を寄せていただきました。また、NPO法人たいらかの利用者のアート作品を活用したカレンダーや缶バッジなどのグッズも好評でした。

NPOたいらかでは事務軽作業を受託しています

～社内で処理にお困りの「一仕事」をどうぞお任せください～

マイングループのNPO法人たいらかでは、通所する発達障がい者による事務軽作業を受託しています。これまでも港区などを窓口としたさまざまな業務の受託実績があります。

弊社専門スタッフが指導監督して作業を進めますが、作業を担当する利用者は、集中力、スピード、正確性に優れており、作業品質にはご好評をいただいております。

可能な作業内容、お見積等、お気軽にお問合せください。

- <受託業務例>
- 発送関連作業**：切手・DMシール類の貼り付け、スタンプ押し、二つ折り・三つ折り、丁合、封入・綴じ 等
 - 資料作成**：印刷、ホチキス止め、書類セッティング 等
 - 軽作業**：OPP袋への製品封入、訂正シール貼り、書類挟み込み、スリップ作成、各種糊付け・テープ止め作業、リボン留め、モール締め、カッターによる切断 等
 - カレンダー作成**：丁合、ケース入れ、外袋封入 等

◎作業施設所在地：港区芝3丁目
◎お問い合わせ先：NPOたいらか (<http://www.tairaka.com/>)
電話：03-6453-9393 担当：小林 まで

※マインへお問合せいただければ、担当にお取り次ぎ致します。