

＜職場環境改善に向けた分析ツール活用例＞

2021年3月

1.分析機能を使った分析の進め方

職場のストレス対策を有効に行うためには、ストレスチェックの結果だけではなく多面的なデータを含めることで、より具体的で現実に応じた状況を把握することが大切です。ストレスチェック実施後の職場環境改善にむけて「分析ツール」を活用してみましょう。

職場のストレス判定図では「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」の結果を表示することができました。この分析機能では、これらの指標以外にも様々な項目を設定することができ対象者の分布を確認することができます。該当者の傾向を把握することで、職場環境改善に向けたアプローチを検討することができます。

また、ストレスチェックデータだけでなく、変数を用いて様々なデータも組み合わせることもできます。職場環境改善に向けたヒントが得られるかもしれませんので、各職場に合わせて組合せながらご活用ください。

＜ご利用上の注意＞

- ストレスチェックのデータを取り扱うため、実施者または実施事務従事者が作業を行います。
- 情報が個人レベルにならないよう、情報の取扱いは実施者の指導のもと十分留意します。
- 個人結果のように個人への配布を目的としたものではありません。職場環境改善を目的とした集団分析の結果として、適切な管理と閲覧権限下でご利用ください。

(1)取り込めるデータ

- ①ストレスチェックデータ：「問1～問57」「尺度19項目」「健康リスクA/B/総合」
- ②実施者管理ツールで設定した変数：「残業時間」や「睡眠時間」など任意の数値または数値に置き換えた属性概念（例：「雇用形態 正社員=1」など）

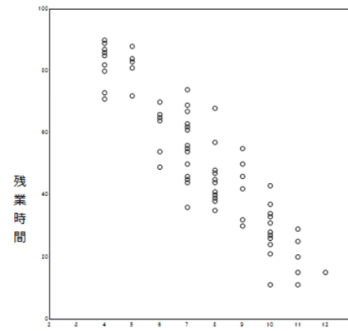
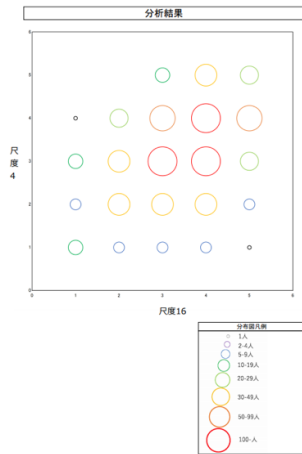
(2) グラフ表示

(1) のデータを2軸にもった分析結果を「プロット表示」または「3D表示」で該当者の人数の傾向を確認することができます。

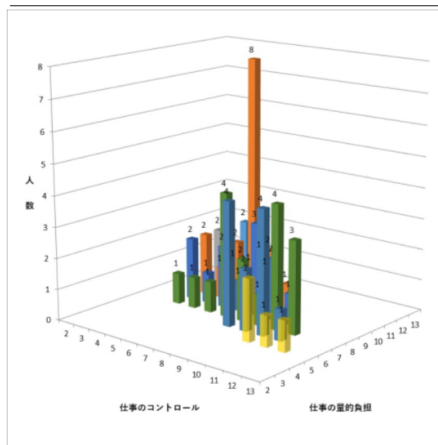
＜プロット表示と3D表示について＞

- 「プロット表示」
平面表示ですので、相関を確認するのに便利です。
- 「3D表示」
人数の山を直感的に把握するのに便利です。見る角度を自由に変更することができます。

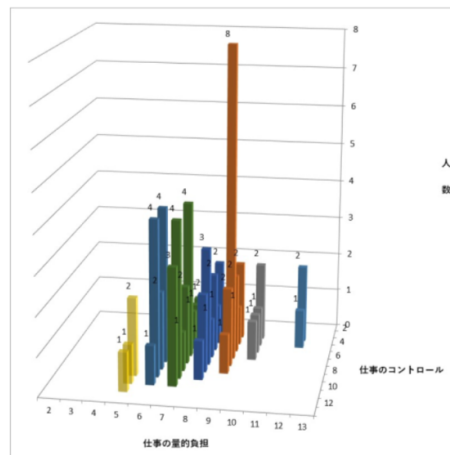
<プロット表示>



<3D表示 (角度40度)>



<3D表示 (角度100度)>



2.分析機能を使った分析事例

職場環境改善をすすめるにあたって、本分析機能を活用した分析事例を紹介します。

今回ご紹介の2パターンですが、

1つめは「課題」（目的）を設定してその軸に対して関係する項目に対して対策を行う

2つめは、職場のストレス判定図の結果と尺度の間で関連しているものを検討するというものです。

前者では「変数」を軸に取ることで課題を自由に設定することができます。

後者では、職場のストレス判定図だけではなく、職場のストレス因子や心身のストレス症状、支援などの尺度からも職場環境改善につながるヒントを検討するために有効です。

まずは、関心がある項目、課題設定したい項目などからはじめてみましょう。

<分析例1> 気になる項目に対して、関連している項目を探す

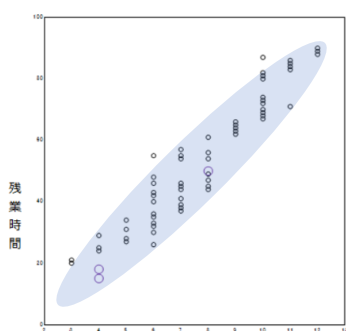
→『職場のストレス判定図や尺度から具体的な職場環境改善案を検討する』

(1) 【職場結果出力】ページ「分析」→統計出力で、X軸・Y軸とメモリ上下設定を入力

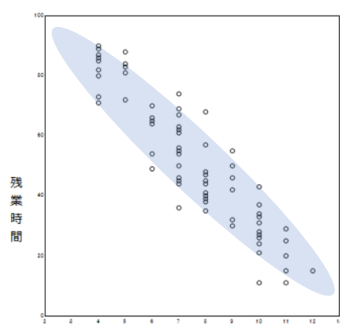
X軸：原因や原因になっている可能性がある「尺度」や「設問」を設定

Y軸：結果や原因になっている可能性がある「尺度」や「設問」を設定

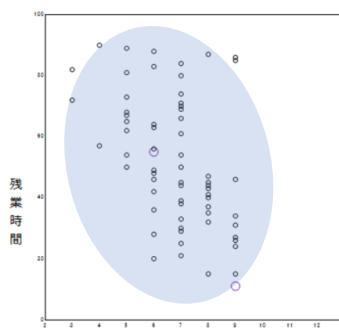
「プロット表示」で正比例または反比例に近い傾向が確認されれば、一方の増減がもう一方の増減に影響を与えているか影響を受けている可能性があります。



<正比例の例>



<反比例の例>



<あまり傾向が見られない>

👉 ポイント

①まず「尺度」でおよその傾向を把握し、尺度で使われている「設問内容」を細かくみてみると具体的な対策につなげやすくなります。より具体的なアプローチをするヒントを探すつもりで探してみましょう。

②これらの尺度や結果に対して、ストレスチェックのデータには含まれない「潜在的な因子」が影響している可能性もあります。前述の方法1の変数なども活用しながら、多面的な情報から総合的に対策を検討するようにします。

次ページで、X軸とY軸に設定する項目のパターン例をまとめてあります。

必ず相関が出るというものではなく、各社のさまざまな環境や要因によって相関は異なりますので、多様なパターンを検討する際の一例として参考にしてください。

▽Y軸とX軸の組合せの例、および改善プロセス検討の例

Y軸/X軸	X軸/Y軸	XとYの相関がある場合の改善プロセスの検討例
1 尺度1 仕事の量的負担	①上司の支援 ②同僚の支援 ③仕事のコントロール	①（反比例）上司が部下の業務量の調整を行うことで改善する可能性を検討する ②（反比例）相互支援により生産性が高まることから量的負担が軽減する可能性を検討する ③（反比例）仕事のコントロールが増すことで処理速度が早まり業務量の蓄積が軽減する可能性を検討する
2 尺度2 仕事の質的負担	ⓐB2イライラしている ⓐB10気がはりつめている ⓐB12落ち着かない	①②③（正比例）仕事の質的負担により、イライラ、気がはりつめた状態になる可能性とともに、落ち着かないなど含め、質的な負担の高い業務に対して、より強い負担を感じる心理状態である可能性を検討する
3 尺度3 身体的負担度	ⓐB8へとへとだ ⓐB23首筋や肩がこる	①（正比例）からだをよく使う仕事による、身体的な症状が精神的な症状かどうかの検討 ②（反比例）首筋や肩のこりは、からだをよく使うこととどのような関係があるのかの検討
4 尺度4 職場での対人関係	①上司の支援 ⓐA10職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる ⓐA11自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない	①（正比例）部署内外の連携のための調整を上司介入することで改善できる可能性を検討する ②（正比例）関係性が悪いと自分の意見を反映できない可能性を検討する ③（反比例）自分の技術や知識を活かす機会が与えられず関係性が悪化している可能性を検討する
5 尺度5 職場環境	①上司の支援 ⓐB1活気がわいてくる ⓐB15物事に集中できない	①（正比例）上司が職場環境について関心を持ち、調査、相談すると改善できる可能性を検討する ②（正比例）物理的な職場環境の影響で活気がない可能性を検討する ③（反比例）物理的な職場環境の影響で集中できていない可能性を検討する
6 尺度6 仕事のコントロール	ⓐA11自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない ⓐA12私の部署内で意見のくい違いがある ⓐA16仕事の内容は自分にあっている	①（反比例）仕事のコントロールが少ないため、自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない可能性を検討する ②（反比例）部署内で意見のくい違いがあるため、仕事のコントロールが発揮できない可能性を検討する ③（正比例）自分にあっている仕事をしているので仕事とコントロールも感じている可能性を検討する
7 尺度7 技術の活用	A9自分で仕事の順番・やり方を決めることができる A14私の職場の雰囲気は友好的である	①（正比例）仕事の順番・やり方を決めることで、自分の技術や知能を仕事で使うことができる可能性を検討する ②（正比例）職場の雰囲気の方が自分の技術や知能を仕事で使うことができる可能性を検討する
8 尺度8 仕事の適性	A4かなり注意を集中する必要がある A5高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	①（正比例/反比例）仕事の内容は自分にあっている場合は、注意を集中する仕事であっても働きがいにつながる可能性もあるため心身の症状、働きがいの項目も合わせてパフォーマンスを確認する。 ②（正比例/反比例）仕事の内容は自分にあっている場合は、高度の知識や技術が必要な難しい仕事であっても、働きがいにつながる可能性もあるため心身の症状、働きがいの項目も合わせてパフォーマンスを確認する。
9 尺度9 働きがい	尺度8仕事の適性 尺度6 仕事のコントロール 尺度7 技術の活用	①②③（正比例）働きがいにつながる尺度6～8、およびこれら尺度6～8も上記1～8で確認を行いながらアウトカムとして「働きがい」につながるよう多面的に検討を行いながら、優先順位が高いものや、まず進められる範囲と内容について検討する。

<分析例2> 課題を設定して関係する項目を検討する

→『生産性を高めることで残業時間を減らすための対策を検討する』

(1) 【受検者情報】ページの「変数名」に ” 残業時間 ” 目盛りの選択に “範囲” を登録



【受検結果取込】ページの「変数値」に “データ（数値）” があるかを確認します



【職場結果出力】ページの 分析 ボタンから、ポップアップ画面「統計出力」にて「X軸」「Y軸」および「メモリ上下設定」を入力します

<設定の例>

- X軸：仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司支援、同僚支援
- Y軸：変数（残業時間）
- プロット表示/3D表示を選択（3D表示の場合は角度と人数の設定もできます）

○変数軸の目盛りの範囲設定について

「変数の目盛りの選択範囲」および「メモリ上下限設定」は範囲を上下限ちょうどに合わせると枠と重なり見えづらくなるため”+1”の幅で設定することをおすすめします。

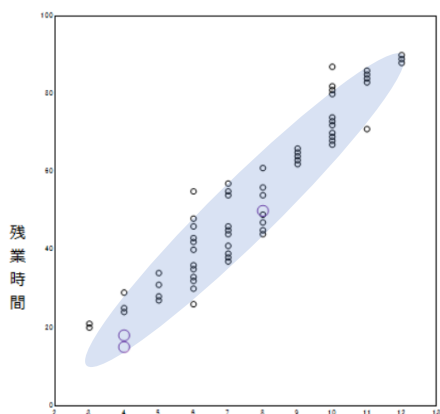
<デフォルトの上下限值>

- 設問の場合 (A~D) : 0~5
- 尺度の場合 (尺度1~19) : 0~5、または1~10、または2~13
- 職場のストレス因子の場合 : 2~13
- 健康リスクの場合 : 60~180

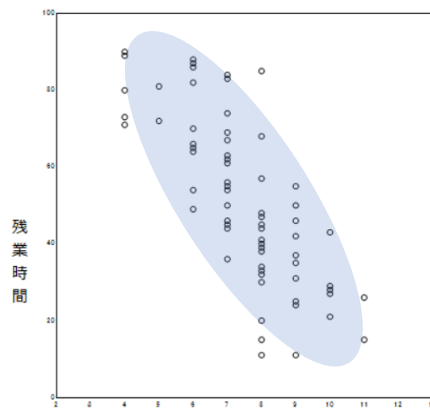
(2) 「残業時間」と「尺度」で、相関が高かった順に並べてみましょう。

【サンプルA株式会社の場合】 相関が高かった順

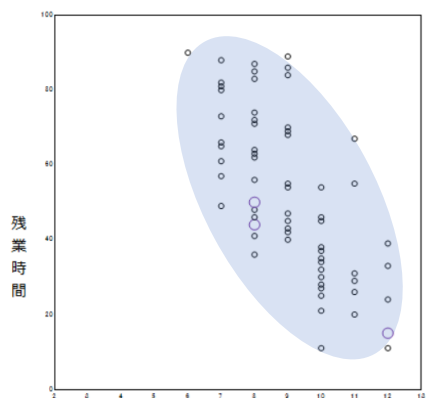
①仕事の量的負担 → ②同僚支援 → ③上司支援 → ④仕事のコントロール



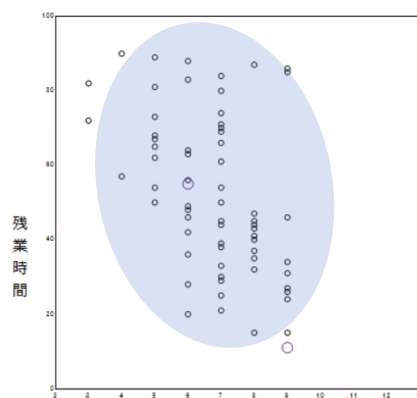
↑X軸：①仕事の量的負担



↑X軸：②同僚の支援



↑X軸：③上司支援



↑X軸：④仕事のコントロール

▽傾向分析

残業時間は業務量の負荷が多い方が長くなっている傾向があります。また、勤務時間が長い方はメンバー間での相互支援も低い傾向になっています。多忙なあまりコミュニケーションが低下する場合がありますので、業務負荷の軽減や相互支援が円滑になるよう上司による支援をすすめましょう。

▽具体的な改善プロセスとして、次のようなアプローチが考えられます

- ① まず、上司が現在の業務量と負荷がかかっている従業員の負担の程度を把握し、業務の分散や役割の見直し、スケジュール調整などをメンバーとともに話し合う
- ② 恒常的な業務量増加の場合は、人員の追加や抜本的な業務の見直しなどを行う
- ③ 一時的な業務量増加の場合は、納期の調整や他部門からの援助依頼などを行う

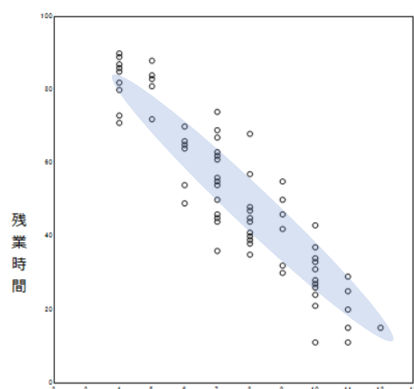


ポイント

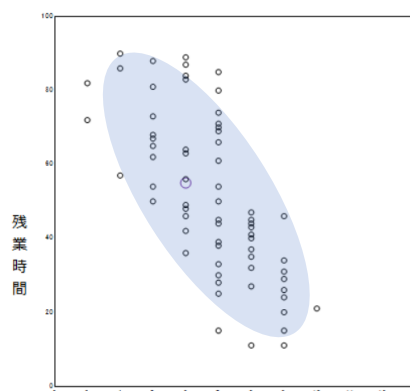
- ① ストレスチェックの結果のみではなく、個々の業務内容や勤務環境、パフォーマンス、その他職場環境における情報なども組み合わせて評価し、職場環境改善の優先順位や方向性を検討しましょう。
- ② 変数には残業時間のほかにも、業務成果や睡眠時間、B群の合計得点などのデータをそのまま設定することができますが、数値だけではなく属性の概念を数値に置き換えて利用することもできます。例えば、1正社員 2パート・アルバイト 3嘱託社員 4派遣 として、従業員情報に「1~4」の数値を登録することで区分結果としての結果を出力することができます。工夫しながらいろいろ試してみてください。
- ③ 分析は単年度でも有効ですが、経年で経過をみていくことで原因となった出来事などを振り返り、事前予防やリスク回避、今後の状況改善のヒントにつなげることができます。職場のメンバーでこれらを話し合うことがすでに「職場環境改善」を行なっていることとなります。普段の業務や活動として具体的かつ実現可能なステップを検討するようにしましょう。

【サンプルB株式会社の場合】 相関が高かった順に並べてみましょう。

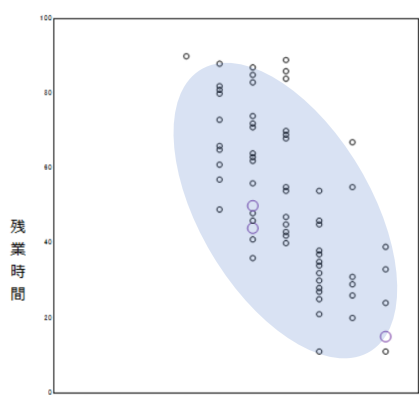
①仕事のコントロール → ②上司支援 → ③同僚支援 → ④仕事の量的負担



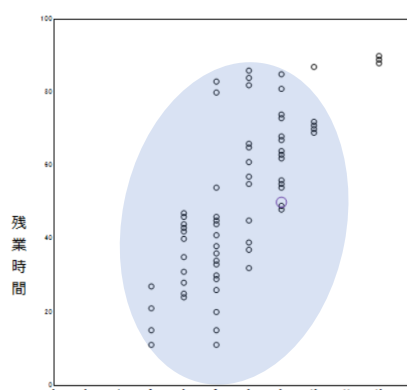
X軸：①仕事のコントロール



↑X軸：②上司支援



↑X軸：③同僚の支援



↑X軸：④仕事の量的負担

▽傾向分析

この場合の考え方として、残業時間は直接的な仕事の量が原因というよりも仕事のコントロール度が不足していることが長時間勤務の原因となっている可能性が考えられます。また、残業時間が長い人は上司の支援を十分受けにくいと考えている人が多い傾向になっています。

▽具体的な改善プロセスとして、次のようなアプローチが考えられます。

- ① まず上司が部下の業務内容の確認と本人の適性と役割の把握するようヒアリングなどを行う。
- ② チームで潤滑に連携が進むような役割分担と裁量権をチームで話し合えるよう調整する。
- ③ 業務プロセスの改善による効率化と、その効果による業務量の軽減から残業時間削減をめざす。

以上は一例です。さまざまなパターンで何か傾向がある項目があるか探してみましょう。