

新潟県内ストレスチェック実施結果分析資料

2024年 株式会社ライフサポートマネジメント研究所調べ



【医療・福祉】

株式会社ライフサポートマネジメント研究所でストレスチェックを受検された回答結果を
基に、分析しております。

各年の1月～12月の間に実施された受検データから、『医療、福祉』の傾向、経年変
化等をまとめております。

当所在籍のJAICO認定ストレスチェックアドバイザー®からの解説とあわせてご報告
いたします。

今回のストレスチェック実施結果分析の期間

- ◆ 2023年1月～12月の受検データ
- ◆ 2022年1月～12月の受検データ
- ◆ 2021年1月～12月の受検データ

下記の業種につきましては、別途分析報告を作成しております。

『建設業』 『製造業』 『食品製造業』

また、ストレスチェック結果データを活用した職場環境改善の取り組みにつきましてはの
ご相談もお受けいたします。

高ストレス者率の3期比較

2023年平均 : 16.8%

2022年平均 : 16.9%

2021年平均 : 16.9%

※2023年 全体の高ストレス者率 : 15.4%

平均年齢の3期比較

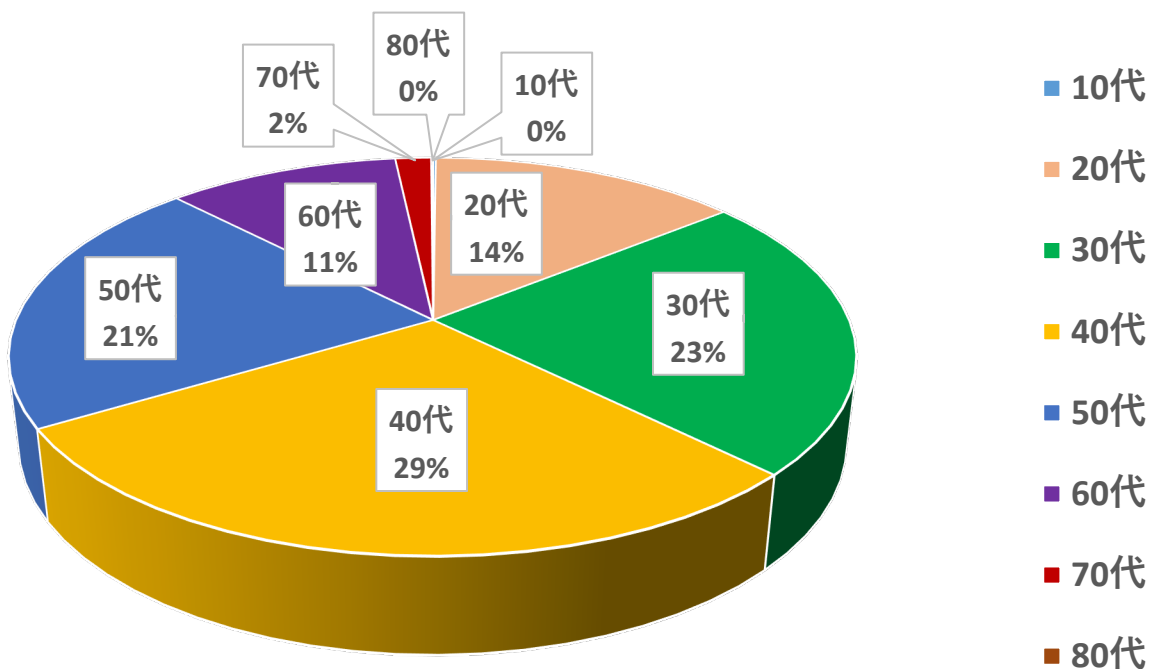
2023年平均 : 44.2歳

2022年平均 : 43.6歳

2021年平均 : 43.1歳

※2023年 全体の平均年齢 : 45.1歳

2023年 各年代の割合



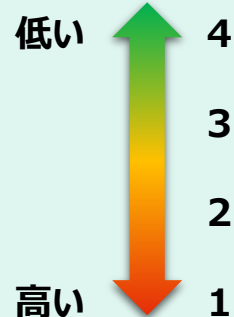
『18尺度+満足度』 2023年高ストレス者と非高ストレス者比較

◆18の尺度に、「仕事の満足度」、「家庭生活の満足度」を加えた合計20項目の2023年平均値になります。

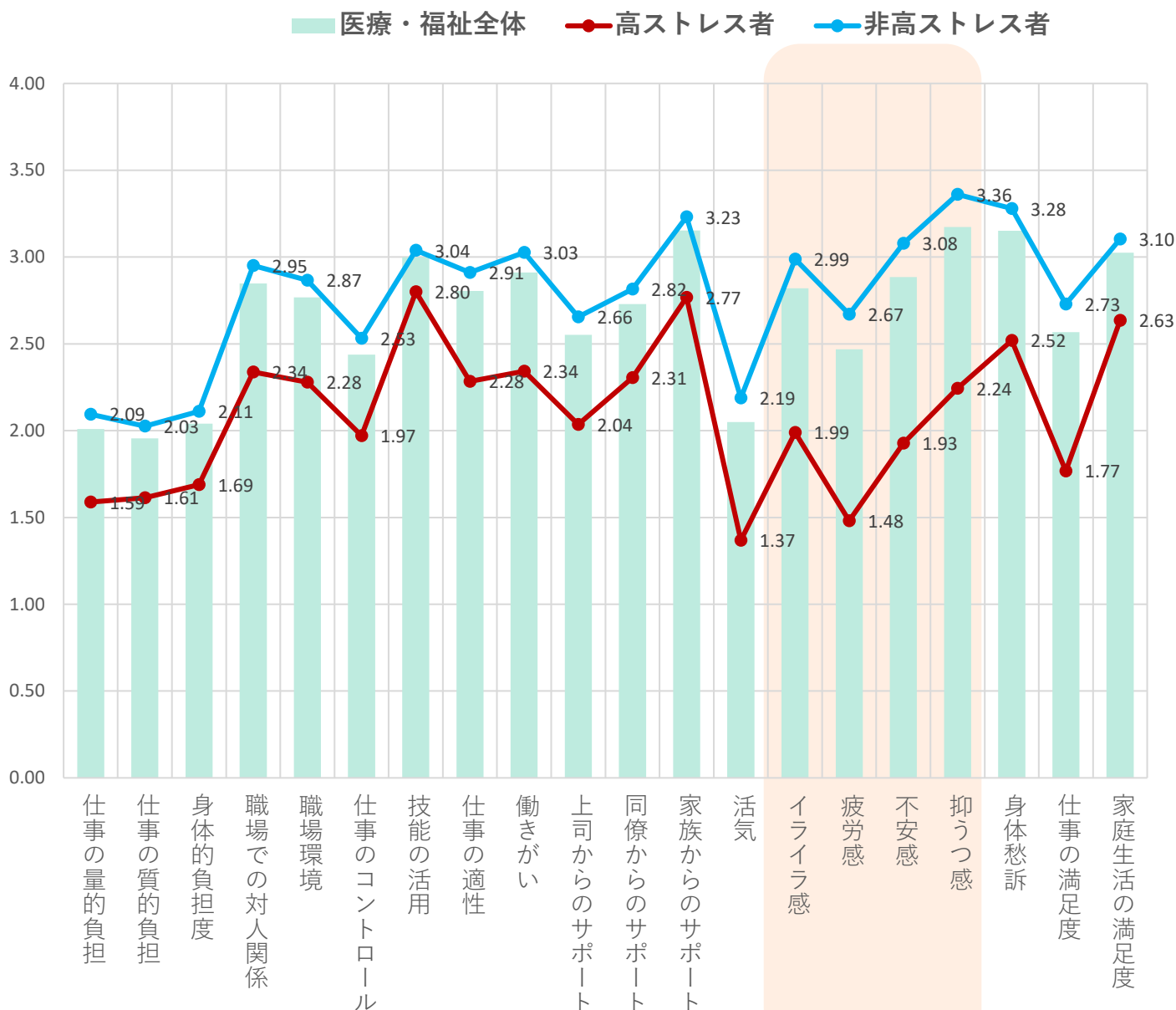
◆医療・福祉の全体、高ストレス者、非高ストレス者、それぞれの平均値を比較しています。

◆4点満点で、数値が低いほどストレスが高い状態を示しています。

ストレスの度合い



※高ストレス者と非高ストレス者の差が大きい項目（1.0以上）を 枠にしています。



－ 高ストレス者率が全体平均を下回る、その要因は？ －

高ストレス者と非高ストレス者の差が大きい項目は、ページ下の表になります。

医療・福祉で注目したい項目として、高ストレス者の「活気」の平均値が1.3と低く、「疲労感」の平均値も1.48を示しており、他の業種と比較しても活気に乏しく、疲労を強く感じていることが伺えます。

一方で、「技能の活用」については、高ストレス者、非高ストレス者ともに、自身のスキルを仕事で活かしている自覚を高くもっていることが想像できます。

高ストレス者が抱える職場環境の背景には、「仕事の量的負担」「職場の対人関係」「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事の満足度」といった複数の要因が関わっていると考えられます。

これらの要因が、高ストレスに繋がっている可能性が高いと捉えることもできます。

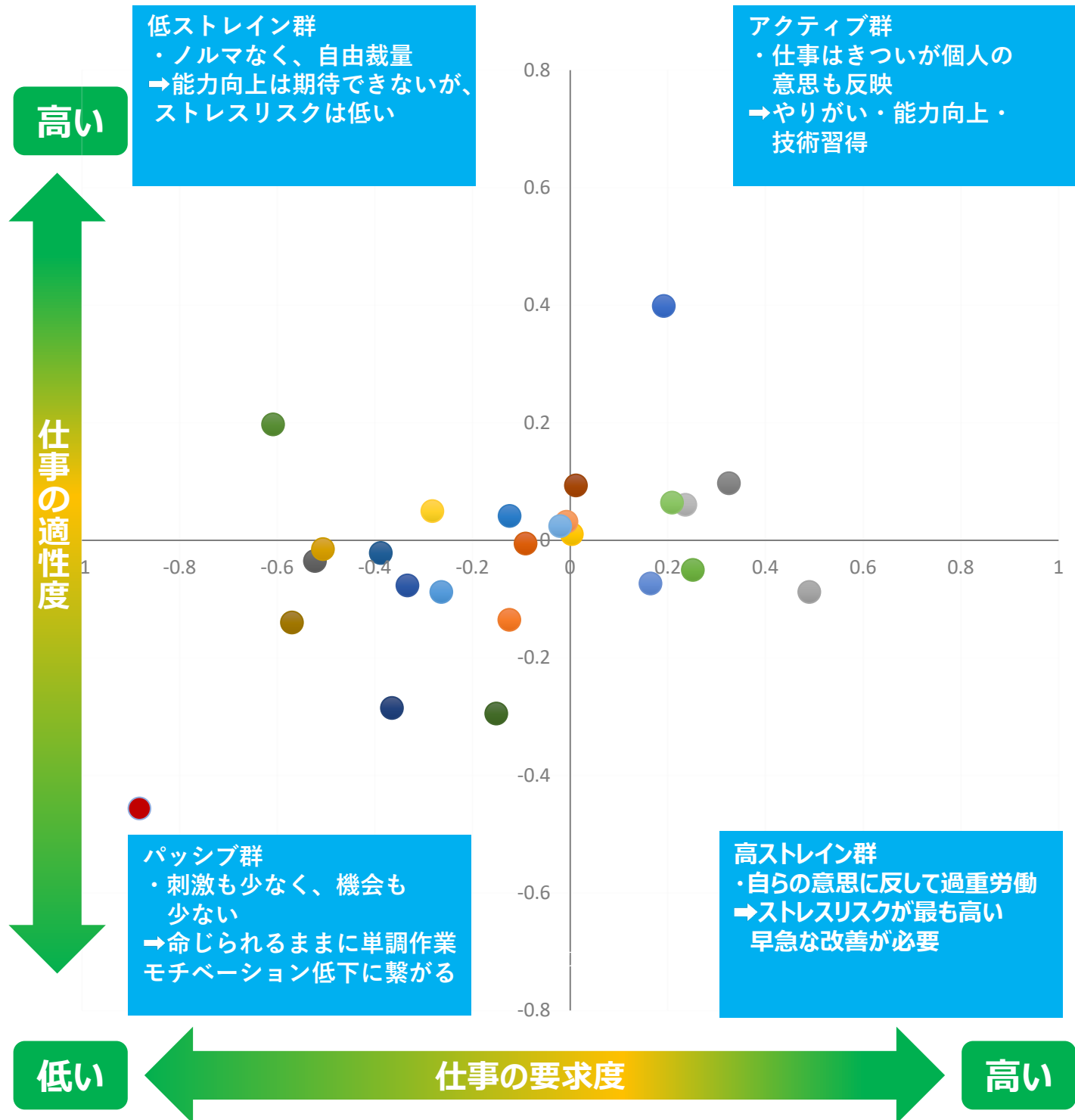
高ストレス者と非高ストレス者の差が大きい項目（1.0以上）

◆イライラ感	－1.00
◆疲労感	－1.19
◆不安感	－1.15
◆抑うつ感	－1.12

高ストレス者と非高ストレス者の差が小さい項目（0.5以下）

◆仕事の質的負担	－0.41
◆身体的負担度	－0.42
◆技能の活用	－0.24
◆家族からのサポート	－0.46
◆家庭生活の満足度	－0.47

仕事の適性度×仕事の要求度



『医療・福祉』 仕事の適性度×仕事の要求度

「仕事の適性度」が高いとは、自分のスキルを活かして仕事ができ、自分の考えや意見が反映されるなど、仕事が自分に合っていると感じている状態を指し、11件が「仕事の適性度」を比較的強く感じていることが伺えます。

また、5件が仕事にやりがいを感じ、積極的に取り組んでいる“アクティブ群”に位置しています。仕事に適性を感じ、かつ、適度な仕事量があることで、人は活発に働くことができます。

しかし、「仕事の適性度」や「仕事の要求度」が低い状態が続くと、やる気を失い、ストレスを感じやすく、10件が“パッシブ群”に位置していました。仕事に合っていないと感じながら、過度な要求を強いられる状況は、高いストレスにつながるリスクがあります。

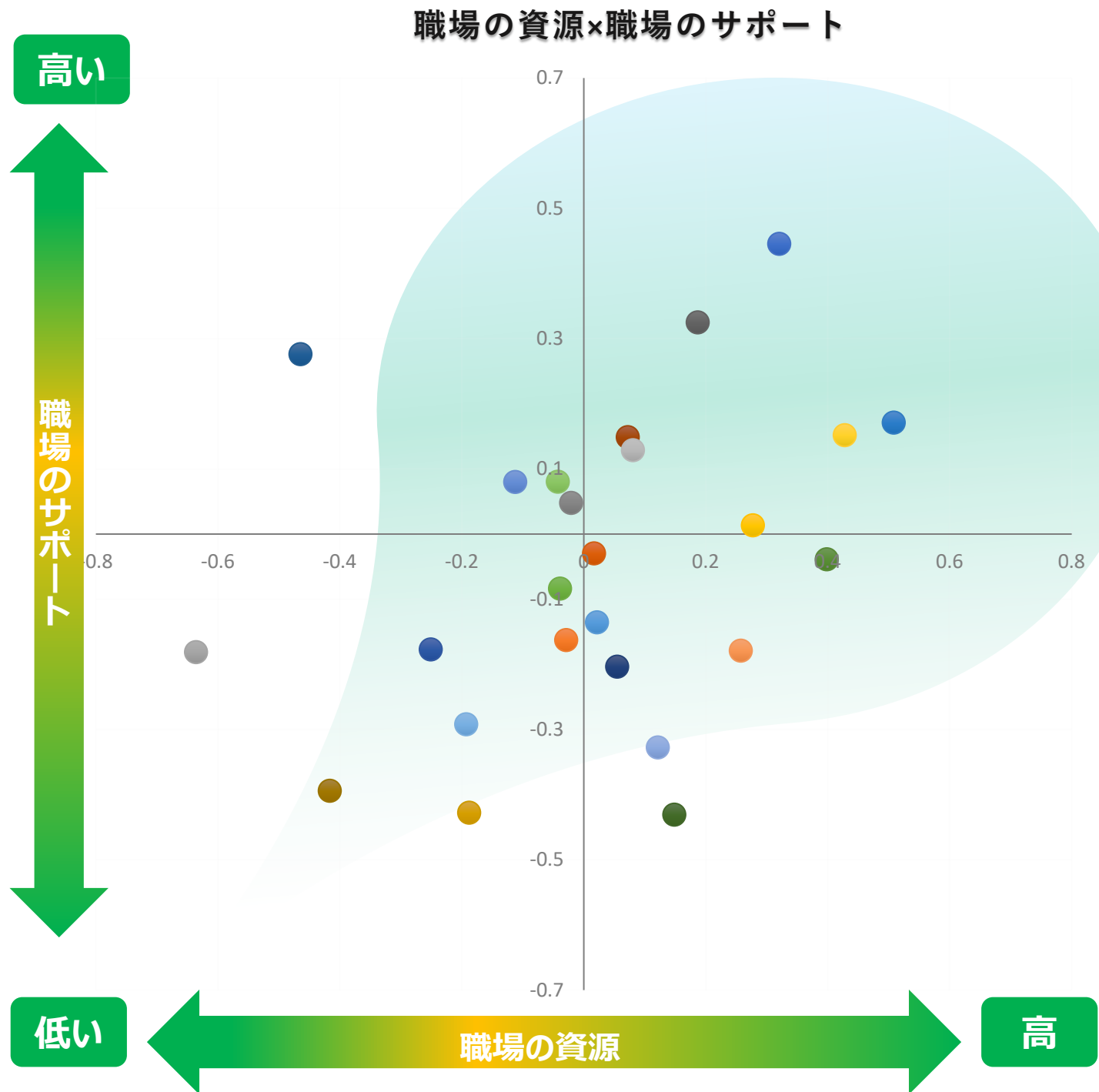
仕事の要求度が高く、多忙を極めていても、仕事に適性を感じ、裁量権がある働き方は、ストレスが軽減され、働きがいに繋がる

《仕事の要求度とは》

- ◆心理的な仕事の量的負担
 - ・非常にたくさんの仕事をしなければならない
 - ・時間内に仕事を処理しきれない
 - ・一生懸命働かなければならない
- ◆心理的な仕事の質的負担
 - ・かなり注意を集中する必要がある
 - ・高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
 - ・勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- ◆自覚的な身体的負担度
 - ・からだを大変よく使う仕事だ

《仕事の適性度とは》

- ◆仕事のコントロール度
 - ・自分のペースで仕事ができる
 - ・自分で仕事の順番、やり方を決めることができる
 - ・職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- ◆技能の活用度
 - ・自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- ◆仕事の適性度
 - ・仕事の内容は自分にあっている



「職場の資源」の対人関係が良好で、かつ職場環境が整っており、上司や同僚からの「職場のサポート」が得られる右上のエリアには、7件が位置しており、比較的ストレスが少ない傾向が伺えます。

一方で、14件について、「職場のサポート」が得にくいという状況が想像できます。

特に、上司と気軽に話せないという人は、高ストレス者になる傾向が高いことが示唆されています。職場内のコミュニケーションが円滑に行われることは、従業員のストレス軽減に非常に重要です。

職場環境は、設備面だけでなく、仕事の内容や量、そして人間関係などがストレスに影響を与えます。そのため、社員の意見を積極的に聞き取り、改善につなげる取り組みが求められます。

職場のコミュニケーションが円滑になれば、困ったときに相談しやすくなり、メンタルヘルス不調者発生の予防にも繋がる

＜職場の資源とは＞

◆職場の対人関係でのストレス

- ・私の部署内で意見のくい違いがある
- ・私の部署と他の部署とはうまく合わない
- ・私の職場の雰囲気は友好的である

◆職場環境によるストレス

- ・私の職場の作業環境はよくない
(騒音、照明、温度、換気など)

＜職場のサポートとは＞

◆上司からのサポート

- ・どのくらい気軽に話ができますか？
- ・あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
- ・あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？

◆同僚からのサポート

- ・どのくらい気軽に話ができますか？
- ・あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
- ・あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？

ストレスチェック質問の57項目の構成

－ 『3つの領域』の設問 －

ストレスチェックの57問の設問は、大きく分けて次の3つの領域に分かれます。

『仕事のストレスの要因となるもの』、『こころや身体に出ているストレスの反応』、『周囲のサポートと仕事や家庭生活の満足度』で、各設問数で構成されています。

A. 仕事のストレス要因 17項目 ストレスの要因となるもの

- 仕事の負担（量）
- 仕事の負担（質）
- 自覚的な身体的負担
- 職場の対人関係
- 職場環境
- 仕事のコントロール度
- 技能の活用度
- 仕事の適性度
- 働きがい

B. ストレス反応 29項目 こころや身体に出ている反応

- 活気
- イライラ感
- 疲労感
- 不安感
- 抑うつ感
- 身体愁訴

C. 修飾要因 11項目 ストレスの要因となるもの

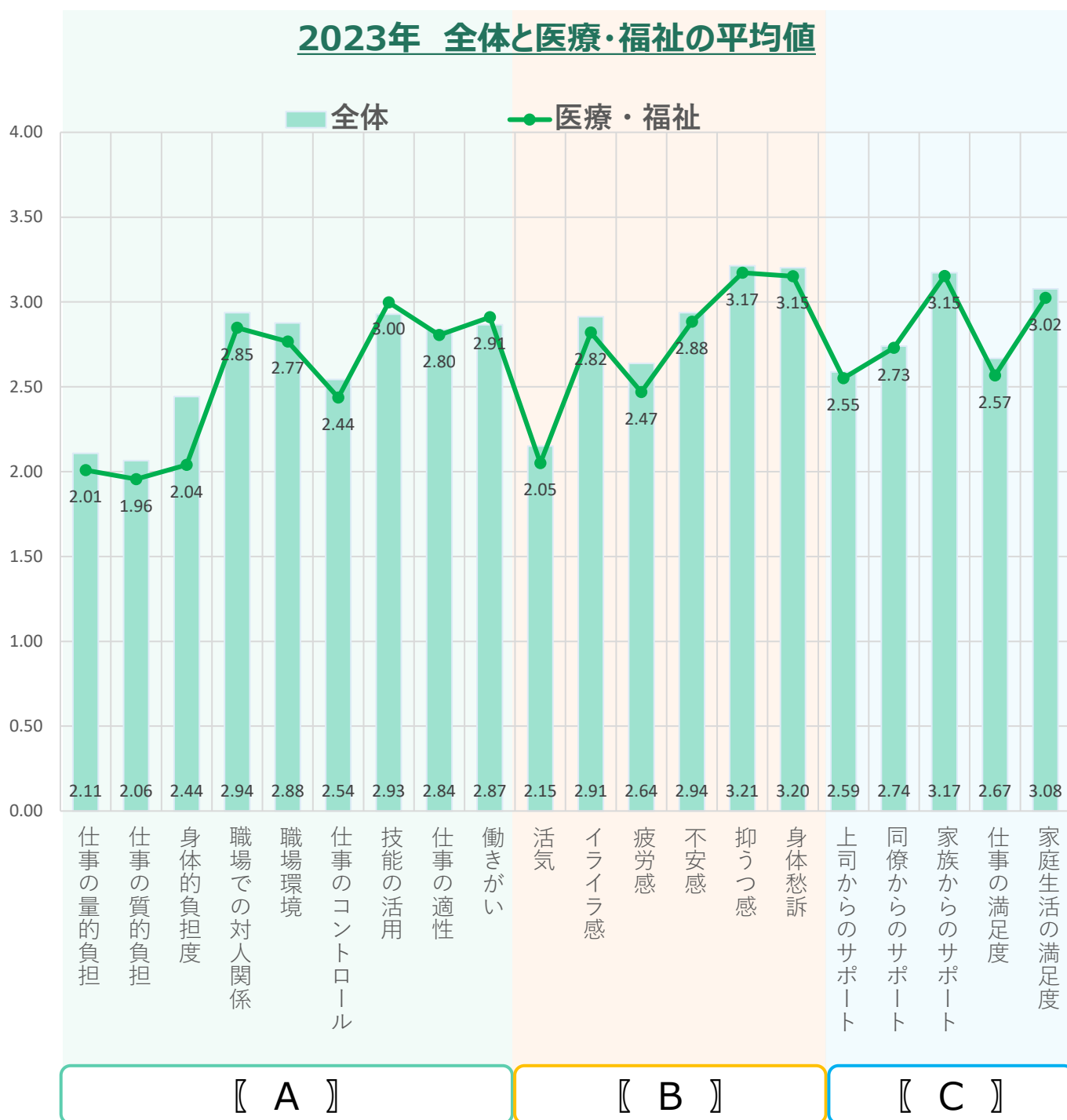
- 上司からのサポート
- 同僚からのサポート
- 家族・友人からのサポート
- 仕事や生活の満足度

【2023年全体比較】 18尺度+満足度

ここからは、この3つの構成ごとにグラフで表し、ご説明いたします。

このグラフは、2023年の各項目における全体の平均値と、医療・福祉の平均値を比較したものです。

全体との比較によって、医療・福祉の特徴や傾向が見えてきます。



≪医療・福祉≫ （高ストレス者率：16.8%）

◆業種別で比較し、全体の平均値をゼロとした場合、「技能の活用」と「働きがい」の2つの項目は、平均値を上回った結果が出ています。

業務に必要な資格、専門的な知識やスキルなどを活かし、周囲や社会から必要とされる実感が得やすい職場であり、職種の方が多いことが影響していると思われます。一方で、「身体的負担度」については、業種別で最も低い数値結果となっています。人材確保が難しい時代、職場環境の改善、仕事の進め方の見直しなどにより、「仕事の量的負担」と「仕事の質的負担」の軽減に向けた対策、取り組みが急務だといえるでしょう。

働く人にストレスをもたらす職場環境要因として、仕事の負荷、役割葛藤や役割曖昧性、意思決定の裁批のなさ及び、職場の人間関係など、数多くの要因が影響します。

組織風土そのものの変革を必要とする場合も少なくありません。

ストレスチェックの分析結果からはじめの一步を！

仕事における様々なストレス要因と個人的諸特性が関係して様々な兆候（ストレス反応）が生じ、さらに心臓疾患や精神の不健康に結びつくとしたものです。

職場ストレス

職務内在要因

職場の物理的環境の劣悪さ
仕事が多すぎること
時間制限によるプレッシャー
物理的危険 など

キャリア発達

過大な地位
不足な地位
職務永勤権の不足
昇進の可能性がないこと など

組織の葛藤

役割曖昧性
役割葛藤
他者への責任
組織の境界での葛藤
(内的、外的) など

仕事における人間関係

上司や部下、同僚とうまいかない
責任が重すぎる など

組織構造や風土

意志決定機会の少なさ
予算制限
職場の政治的駆け引き
効果的なコンサルティングの欠如

個人の特性

個人

不安の程度
神経症の程度
曖昧性への耐性
タイプA行動 (※1)
など

職場外ストレス

家庭の問題
人生の危機
経済的困難 など

職業上の健康障害の兆候

拡張期血圧
うつ気分
職務不満足

コレステロールの程度
逃避飲酒
動機づけ低下 など

心拍
喫煙

症状

冠動脈性
心疾患

精神的不健康

※1 タイプAは「タイプA行動パターン」ともいい、競争心が強く、仕事に熱中し、攻撃的で、イライラし易く、他人とよく対立するといった行動様式です。

