

2022年10月5日

報道関係者各位

ピースマインド株式会社

**【調査分析】約30万件のストレスチェックデータを分析
～コロナ禍前後3年間の推移～**

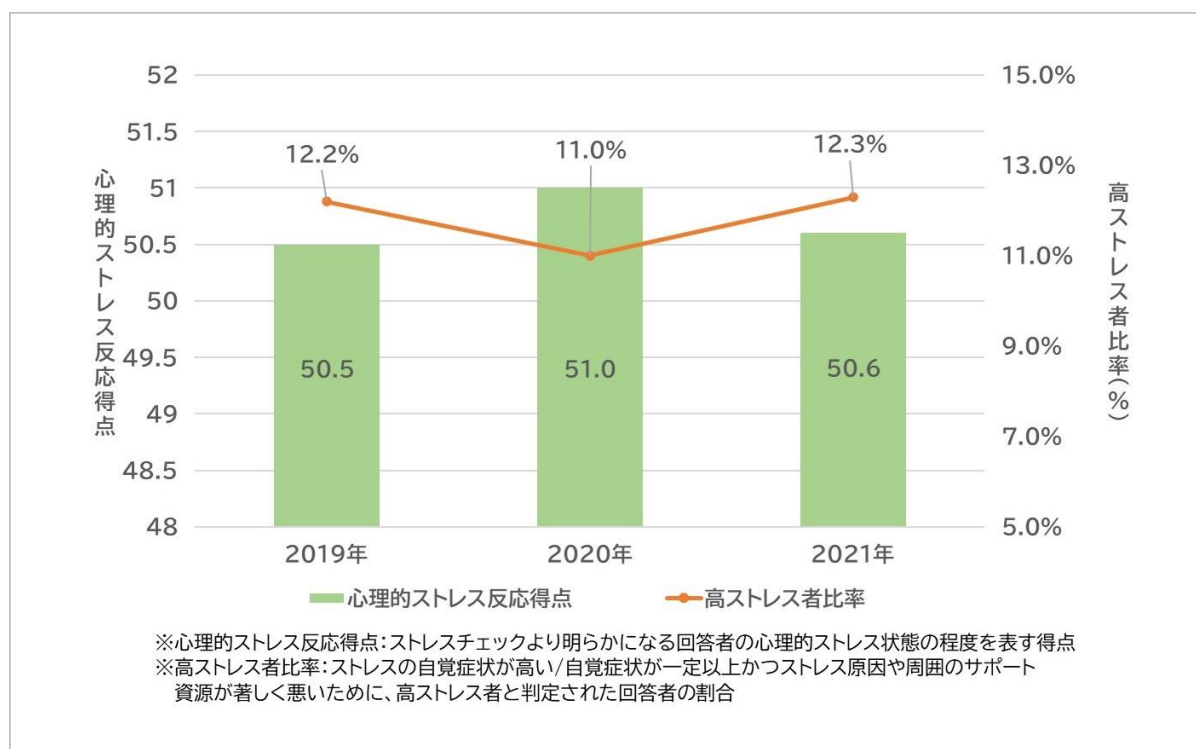
企業向けに『はたらくをよくする®』支援事業を展開するピースマインド株式会社(本社:東京都中央区、代表取締役社長:荻原英人、以下「ピースマインド」)は、3カ年(2019年4月～2022年3月)のストレスチェックデータ(※1)に基づいて、コロナ禍が続く中でのはたらく人々のウェルビーイングの状況を分析しました。

1. ストレス度の推移: 従前の働き方に戻る中で、ストレス度も元に戻る傾向

2020年1月からわが国で猛威を振り始めた新型コロナウイルスは、丸2年以上が経った現在でも多くの感染者が報告されています。そしてこの間、感染症の流行に伴って新たなはたらき方が導入され、それらははたらく人々のメンタルヘルスに大きな影響を与えてきました。今回は、3カ年(2019年4月～2022年3月)の弊社ストレスチェックデータ(※1)に基づいて、コロナ禍が続く中でのはたらく人々のウェルビーイングの状況を分析しました。

まず図1に示しているのは、2019年～2021年に弊社ストレスチェックに回答したはたらく人々の、ストレス度/高ストレス者比率です。

このデータによると、2019年(新型コロナウイルス流行前)から2020年(新型コロナウイルス流行年)にかけてはたらく人々のストレス状況は良化し、2020年から2021年にかけてははたらく人々のストレス状況が悪化していることが見て取れます。はたらく人々のストレス状況がどのように推移した理由には、どのようなことが考えられるのでしょうか。その理由について、ストレスチェックの分析結果から検討してみましょう。



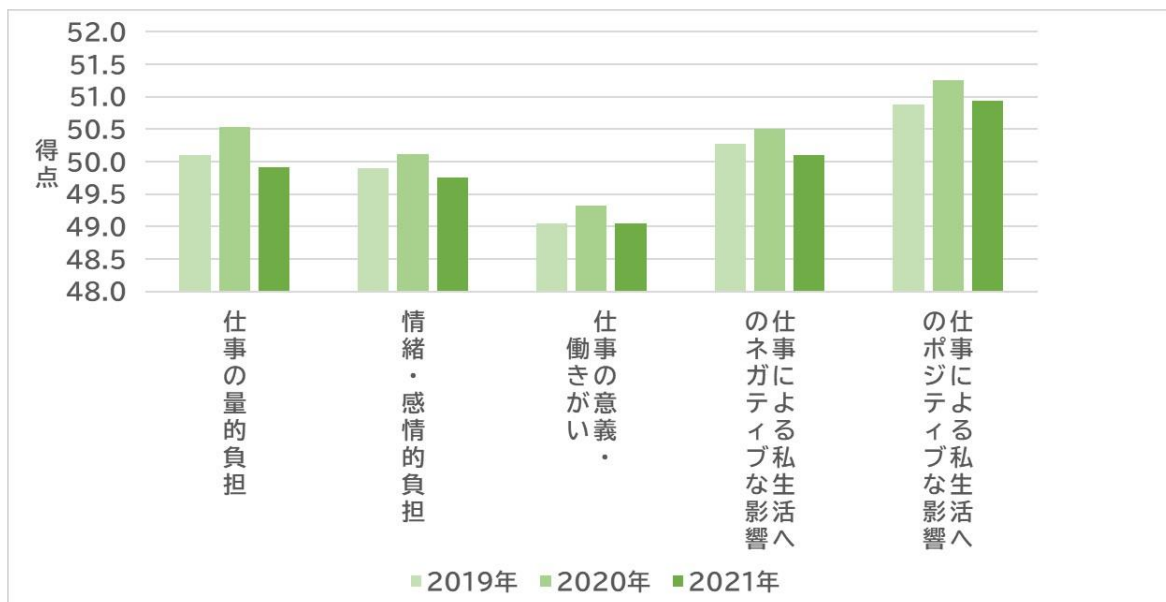
【図1】2019年～2021年に弊社ストレスチェックに回答したはたらく人々のストレス状況

With コロナ時代に入り、仕事の負担感やそれによる私生活への影響はコロナ以前の水準に戻る傾向

図 2 に、ストレスチェックで測定される職場環境要因の中で、心理的ストレス反応と同様に良化と悪化を繰り返した(平均 0.2 点以上)尺度を示しています。2019 年から 2020 年にかけては仕事の量的/情緒的な負担や働きがいの感じにくさが改善したものの、2021 年においては元の水準に戻っていることが見て取れます。

この背景として考えられるのが、2019 年から 2020 年にかけて多くの企業がテレワークなどの新しい働き方を導入したことです。感染予防を目的として導入された新しいはたらき方ですが、通勤時間が削減されたことで仕事とプライベートのバランスを取りやすくなったり、心理的に負担のかかる対人関係から距離を取れたりしたことで、結果的にストレス度が改善された可能性があります。また業界・業種・職種によっては、対応可能な業務量が減少したことで、仕事の量的負担が軽減された可能性も考えられるでしょう。

そして 2020 年から 2021 年にかけては With コロナ時代に突入し、感染防止策を講じつつ以前のように仕事を行う機会も増えてきました。その結果、前年度軽減されていた仕事上の負担が元に戻り、ストレス度が悪化したものと思われる。

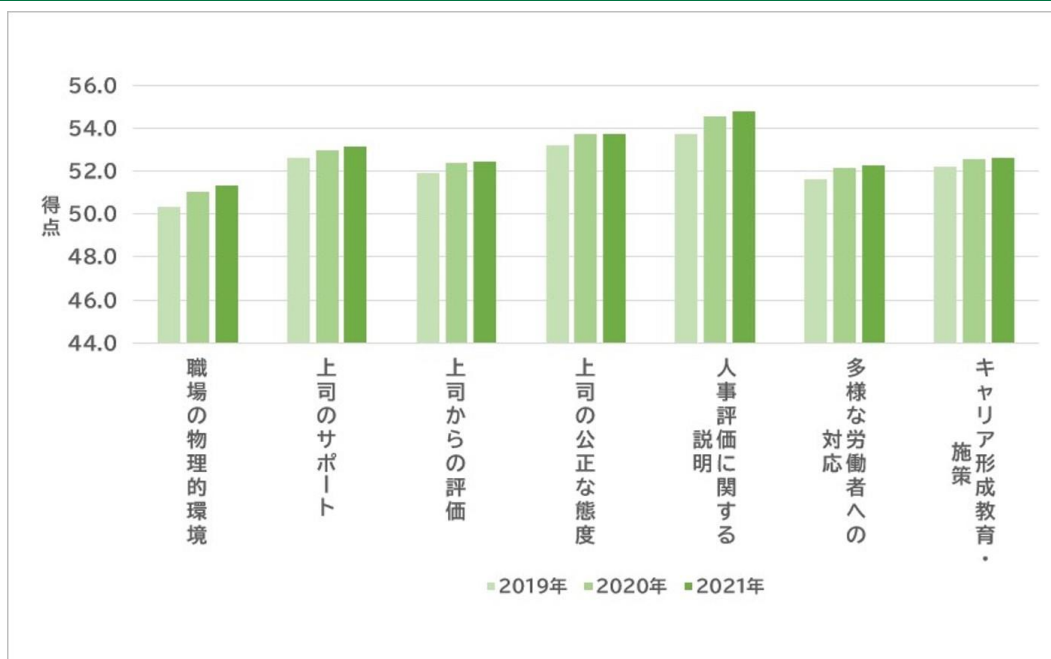


【図 2】2019 年～2021 年に弊社ストレスチェックに回答したはたらく人々の職場環境要因偏差値

新たなはたらき方の導入をきっかけに、上司のマネジメントについての教育・仕組みづくりは進んだ様子

図 3 に示しているような職場環境要因については、得点が継続的に改善していることが分かります。新たなはたらき方の中でも適切な業務遂行支援や指導ができるように、物理的な環境が整備されたりマネジメントアクションについての教育・仕組みづくりが進んだことで、従来のはたらき方に戻っていく中でも得点が良化していると考えられます。

このように、With コロナ時代に突入する中で全体としては、上司のマネジメントに関わる資源は継続的な改善を示していますが、仕事の負担が元の水準に戻ることでストレス度は悪化傾向にあることが分かります。ただし、業界ごとに新たな時代への適応の仕方は異なっているようです。



【図 3】2年連続で、平均 0.2 点以上得点が改善された尺度

2.業界別に見るコロナ禍におけるストレス状況の変化

2020年と2021年のストレス状況の変化について、業界ごとに比較したのが図4です。こちらを見ると、多くの業界で新型コロナウイルスによる雇用不安から脱却してきた様子が見て取れますが①、その中でもWithコロナ時代への適応の仕方が異なるようです。

①

| | | ストレス度 | 雇用の安定性 | 仕事の量的負担 | 情緒・感情的負担 | 職場での対人関係 | 身体的負担度 | 職場の物理的環境 |
|------------|-------|-------|--------|---------|----------|----------|--------|----------|
| ② 情報通信業 | 2021年 | 52.8 | 52.9 | 50.3 | 51 | 52.6 | 58.9 | 54.8 |
| | 対昨年 | 0.23 | 0.57 | 0.13 | 0.03 | 0.72 | 0.19 | 0.73 |
| ② 金融業, 保険業 | 2021年 | 50.9 | 50.7 | 49.2 | 49.7 | 49.9 | 58.1 | 53.4 |
| | 対昨年 | -0.37 | 0.73 | -0.23 | -0.2 | -0.31 | 0.42 | 0.47 |
| ③ 製造業 | 2021年 | 49.7 | 50.4 | 49.7 | 49.7 | 48.2 | 52.3 | 48.9 |
| | 対昨年 | -0.54 | 0.5 | -0.89 | -0.4 | -0.21 | -0.08 | 0.22 |
| ③ 建設業 | 2021年 | 50.5 | 52.3 | 50.7 | 49 | 48.6 | 54.5 | 52.1 |
| | 対昨年 | -0.4 | 0.84 | -0.19 | -0.25 | -0.65 | -0.21 | 0.12 |
| ③ サービス業 | 2021年 | 51.0 | 50.7 | 50.9 | 50 | 49.8 | 54.7 | 51.6 |
| | 対昨年 | -0.37 | 0.18 | -0.71 | -0.53 | -0.04 | -0.38 | 0.35 |
| 卸売業, 小売業 | 2021年 | 49.7 | 51.7 | 48.9 | 48.8 | 49.1 | 53.8 | 51.8 |
| | 対昨年 | -0.77 | 0.02 | -1.00 | -0.66 | -0.22 | -0.32 | -0.08 |
| その他 | 2021年 | 51.0 | 51.7 | 50.1 | 49.6 | 49.9 | 54.1 | 52.2 |
| | 対昨年 | -0.23 | 0.77 | -0.58 | -0.25 | -0.1 | -0.42 | 0.3 |

 0.5点以上良化 0.5点以上悪化
 0.4点以上良化 0.4点以上悪化

【図 4】ストレス状況の変化についての業界ごとの比較

「仕事の資源」が昨年より良化する傾向にあった業界

情報通信業や金融業・保険業といった業界は、兼ねてよりペーパーレス化を進めていた企業が多かったことも相まって、相対的にはスムーズにリモート営業やリモートコンサルティングに移行しやすかったものと思われます。その結果、コロナ禍に導入した新たなはたらき方によって職場の物理的な環境や身体的・対人関係的な負担が継続的に改善し、結果的にストレス度も改善したと考えられます。(②)

「仕事の負担」が昨年より悪化する傾向にあった業界

一方それら業界とは対極的なのが、製造業や建設業、サービス業や卸売業・小売業です。これら業界は、業態的に現場での顧客との対面や実際の納品物の確認が不可欠です。そのため、コロナ禍に入った直後は業務量に制限が加わることが多く、対人面や気持ち面での負担も感じにくかったところから、元の職場環境に戻らざるを得なくなった結果、ストレス度も従来のレベルに戻っているのでしょうか。(③)

今回の分析では、2019年から2021年にかけてのはたらく人々のウェルビーイングの状況について検討しました。業種によってはコロナ禍をきっかけに導入された新たなはたらき方によって、2020年度はウェルビーイングの状況が改善したものの、2021年度は元の働き方に戻ることでストレス状況も元の水準に戻った可能性があることが明らかになりました。

米スタンフォード大学のニコラス・ブルーム教授が行ったランダム化比較試験による研究(※2)では、ハイブリッド形式の勤務形態(週2、3日はオフィスで働き、それ以外は在宅勤務)を導入することで、離職率の低下や若干の生産性向上が認められた一方で、勤務評価や昇進に対する影響は少なかったことが報告されています。もちろん新しいはたらき方は、職種や業種によって難しい側面もありますが、部分的にでも導入する余地はないでしょうか。新型コロナの感染防止に留まらず生産性を向上させるという目的でハイブリッド形式での勤務を実現させるべく、改めて業務プロセスや役割、職種や役職を整理してみたいかがでしょうか。

今後もピースマインドでは、はたらく人と組織のウェルビーイングに寄与する研究とソリューションの開発・提供を進めてまいります。

※1 ピースマインドが企業向けに提供するストレスチェック「職場とココロのいきいき調査®」2019年4月から2021年3月のデータを用いて分析しています。尚、本分析は、延べ人数で集計しています。

※2 ハイブリッド勤務は離職率下げ、従業員にも会社にも有益—米論文

<https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2022-07-26/RFM5CLTOG1KW01>

【参考情報】

- ピースマインドのストレスチェック「職場とココロのいきいき調査®」
<https://www.peacemind.co.jp/service/stresscheck>
- ピースマインドの「社員」「マネジメント」「組織」3つの観点による、はたらく人支援サービス
<https://www.peacemind.co.jp/service/>

【ピースマインド株式会社について】

1998年創業、日本・アジア地域におけるEAPサービスのパイオニア企業。アジア地域で、国際水準の品質認証「産業医科大学メンタルヘルスサービス機関機能認定」を取得している唯一の民間企業(医療機関を除く)です。「はたらくをよくするエコシステムを創り、いきいきとした人と職場を増やす」を企業ビジョンとし、健全で、心豊か

な、明るい未来社会に貢献し続けることを目指しています。

公認心理師・臨床心理士・精神保健福祉士・産業カウンセラー・保健師・看護師等の有資格社員および国内外の幅広いネットワーク体制で約 1,000 社のサポートをし、グローバル大手企業を中心に外資系企業の支援実績国内トップシェアを誇っています。

名称 : ピースマインド株式会社
本社所在地 : 〒104-0061 東京都中央区銀座 3-10-6 マルイト銀座第 3 ビル 8F
代表者 : 代表取締役 荻原英人
創業 : 1998 年 9 月 (設立 2004 年 3 月)
資本金 : 9,025 万円
事業内容 : EAP (従業員支援プログラム) サービス、ストレスチェックの実施、組織分析、職場改善支援、研修・トレーニング、健康経営支援
HP : <https://www.peacemind.co.jp/>

【取材等のお問い合わせ先】

ピースマインド株式会社 経営企画部

電話 : 03-3541-8660

メール : press@peacemind.co.jp

担当 : 高橋(たかはし)、末木(すえき)

お問合せ : <https://www.peacemind.co.jp/contact/form>