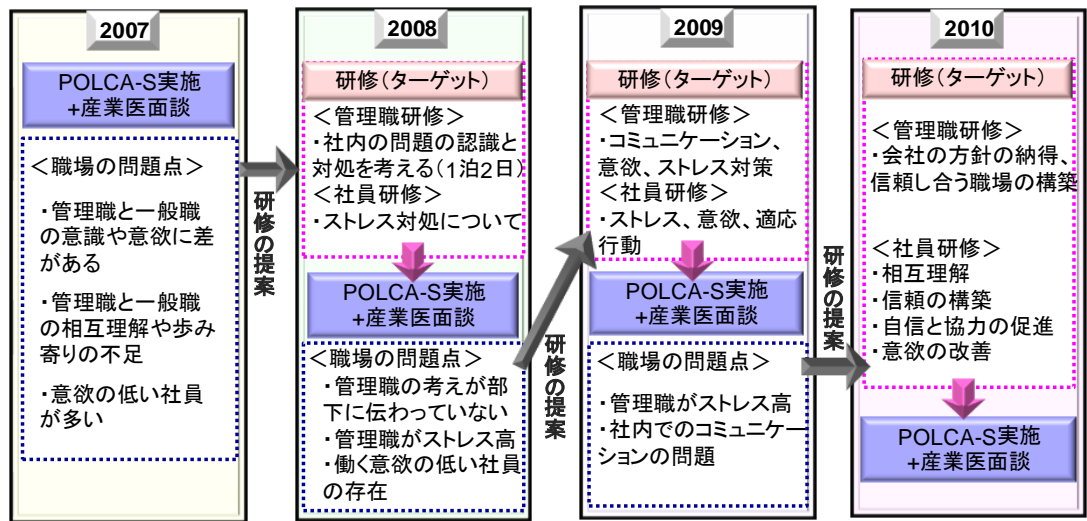


Adapt-Ability 適応・不適応社員におけるストレスマネジメントの効果			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス ・職場適応 ・ストレスマネジメント	・職場ストレス ・ ・
5・6・7・8			
改善・取組みの背景と課題	<p>近年、業務の流れの大きな変革が行われたD社において、2007年からメンタル罹患社員の減少を目的にサーベイセット POLCA-S を用いた『心の健康対策』対策を実施した。その結果、2009年から2年連続で有意なストレス反応の低下がみられ、2010年時にはメンタル疾患による新規休職者はゼロになった¹⁾。我々は職場でのストレス関連要因として Adapt-Ability(基本的な会社組織への適応な能力)が重要な要素であると示してきたが、ストレスマネジメントによる Adapt-Ability 向上への効果についてはいまだ明らかではない。そこでD社において4年間のストレスマネジメントの結果、社員の Adapt-ability がどのように変化したのか、また Adapt-Ability のレベルによって分類した“適応”“不適応”集団によって、ストレス改善をもたらす職場のストレス要因に違いがあるかどうかについて検討し、職場適応における Adapt-Ability の役割を明らかにし、研修や介入の際のポイントを明確にすることが必要である。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>今回我々は職場適応に重要な要素として、社員の Adapt-Ability に着目した。Adapt-Ability とは、適応的な行動や態度のパターンであり、個人の認知や経験によって後天的に獲得可能なものである²⁾。この Adapt-Ability が不足している社員は、未熟な行動や態度によって職場において様々なストレスを体験することとなるため²⁾、意識的に適応的な行動をとれるように研修等を行っていく必要がある。一方で、Adapt-Ability は職場環境によっても変化し、上司の共感や適正配置などによって変化する。ストレス改善職場で社員の Adapt-Ability の変化した要素を確認することは、効果的なメンタルヘルス対策を考える参考となるだろう。また Adapt-Ability に問題のない“適応”社員と、Adapt-Ability に問題のある“不適応”社員では、ストレス反応に影響する要因が異なるかどうかを分析することで、社員の Adapt-Ability に応じた研修を計画し、より効果的にストレスマネジメントが可能になると考えた。</p>		
改善・取組みの概要	<p>年1回、自記式アンケート調査(POLCA-S)で、様々な指標(個人のストレス反応、職場のストレス要因、性格、生活習慣、フリーコメント、Adapt-Ability[2008年以降追加])を計測し、この結果を医師によるメンタル罹患社員との面接から得られる定性的な情報と併せて毎年の課題と改善目標を定め、経営者からの全社員へのメッセージ発信、全社員への医師による面談フィードバックの実施、職場のストレス状態に応じたの管理職研修、ストレス耐性を育む社員研修を実施した。管理職研修では、部下を理解し、共感を持って接することで部下が自信をなくさずにオープンでいられることをめざし、また適性を尊重した業務指示を出すこと等を話しあった。全社員への個別フィードバックでは各社員の Adapt-Ability や認知、性格などをその社員と全体の平均とを比較し、改善のアドバイスを一人30～40分実施した。</p>		

D社におけるPOLCA-Sを用いたストレスマネジメントの概要(2007年～2010年)

写真・図表・イラスト



効果

- ① Adapt-Ability 適応社員は 2008 年は 62%、2010 年には 65%であったが、増加は有意ではなかった。
- ② 適応群と不適応群で 2007 年—2010 年のストレス改善度や職場ストレス改善度では両群ともに改善傾向にあった(表1)。
- ③ 4 年間でストレス改善した社員は Adapt-Ability のうち、対人恐怖や感情統制、Self-Confidence、他責傾向などが有意に改善しており、ストレス悪化群では、感情統制において有意な悪化がみられた。
- ④ ストレス改善への関連要因では、適応群では仕事の要求ストレス($\beta = .53$)や睡眠時間($\beta = .34$)の改善が関連しており、不適応群では人間関係ストレス($\beta = .54$)、能力やスキルストレス($\beta = .30$)の改善が、ストレス反応の改善に関連していた。

表 1, 適応群と不適応群のストレス改善度

		N	平均値	標準偏差
個人ストレス改善度	不適応群	23	0.26	4.56
	適応群	36	2.14	3.92
仕事量ストレス改善度	不適応群	23	1.52	4.84
	適応群	36	2.25	4.22
業績評価ストレス改善度	不適応群	23	2.30	5.17
	適応群	36	2.61	5.24
能力スキルストレス改善度	不適応群	23	1.43	5.00
	適応群	36	2.08	4.63
仕事満足ストレス改善度	不適応群	23	1.87	4.69
	適応群	36	2.33	3.97
上司との関係ストレス改善度	不適応群	23	3.74	4.35
	適応群	35	2.66	3.51
人間関係ストレス改善度	不適応群	23	2.35	4.91
	適応群	36	2.31	3.59

この GPS の経験から学ぶことができるポイント

- ・個人が職場で不適応な態度や行動をとるために周囲の支援が受けられず職場のストレスが強くなり、その結果ストレスが高くなる。このような場合必要なストレスマネジメントは Adapt-Ability を改善することである。
- ・本人が無自覚に不適応行動をとることもあり、その点を意識することで適応行動をとることは可能であるので、ストレスマネジメント研修の一環として Adapt-Ability を身につけるような研修を行うことが重要である。
- ・Adapt-Ability の中で特にストレスと関連するものとして、感情統制があげられた。感情をコントロールすることを学習することで、ストレス反応が改善する効果が期待できる。

参考資料

- 金子多香子・亀山晶子・柴田稔久・相澤好治。『心の健康対策』で社員の病気発生を予防し得たプログラムの効果分析—ストレスアンケート・全社員フィードバック・管理職研修・社員研修を統合して— 産衛誌, 53, pp582.2011.
- 亀山晶子・荊澤和月・金子多香子・柴田稔久・相澤好治(2009). 社員の Adapt-ability によるストレス反応に至るプロセスの検討—職場ストレスを媒介として— 第 17 回日本産業ストレス学会大会発表論文集, 58

投稿者

亀山 晶子・金子多香子・
柴田稔久・相澤好治

e-mail

2011 年 12 月 2 日

