

カワムラ コウスケ
川村 晃右 准教授

看護学部 看護学科

研究業績等

【論文】

- ・「運輸関連企業の事務職員が要望する職場改善とワーク・エンゲイジメントとの関連：ストレス対処能力の高低による比較」労働安全衛生研究 17 (1):43-51
- ・「金融業における職場改善とワーク・エンゲイジメントの関連：首尾一貫感覚の高さに着目した検討」日本衛生学雑誌 76:21005
- ・「金融業におけるストレスチェックへの回答の態度に関連する要因」日本衛生学雑誌 76:20011

【発表】

- ・ Relationship between work improvement desired by office workers of a transportation-related company and work engagement: Comparison using stress coping ability (International Conference for Public Health, Environmental Health, and Education for Sustainable Development Goals and Lifelong Learning, 2023)
- ・ Relationship between work improvement and work engagement in a financial industry: Examination based on the level of Sense of Coherence (52nd Asia-Pacific Academic Consortium for Public Health conference)
- ・ Factors related to attitudes toward responses to stress survey in stress check program in a financial industry (24th East Asian Forum of Nursing Scholars)

働きがいのある職場の実現に向けた実態調査

研究の概要

ストレスチェック制度では、労働者自身がストレス状況下にあることに気づき、ストレス反応への対処につなげるとともに、事業場においては、高ストレス者に対する面接指導の実施と、集団分析による職場改善が求められています。そして、事業者は労働者の健康の増進と労働生産性の向上を同時に実現させるよう、労働者が働きがいをもって働くことができるような職場環境を整備することが重要な課題となっています。

一方で、ストレスチェックに回答した全ての労働者が、事実を回答できているわけではないという報告があります。また、働きがいのある職場の実現に向けた職場改善を検討する際は、労働者の実情やニーズに応じた対策や対応が必要となります。

これらのことから、働きがいのある職場の実現に向けて、ストレスチェックへの回答の態度に関連する要因や、労働者のストレス対処能力やニーズに応じた職場改善に関する研究に取り組んでいます。

研究の詳細

研究・技術のプロセス 研究事例 研究成果 使用用途・応用例 今後の展開

金融業に勤務する労働者を対象に、ストレスチェックへの回答の態度に関連する要因を明らかにすることを目的として調査を行いました。その結果、職場の対人関係にストレスを感じていたり、しつこく呼び出しを受けると心配していたりする労働者ほど、ストレスチェックで事実と異なることを回答している可能性が高くなることが分かりました。

また、ストレス対処能力を示す首尾一貫感覚 (sense of coherence : 以下, SOC) の高さに基づき、働きがいを示すワーク・エンゲイジメントに関連する職場改善の内容を検討しました。その結果、SOC の高さに関係なく、各人の能力を考慮した人事配置を行ったり、代休をとりやすくすることが重要であり、SOC が低い者に対しては、仕事の方針などをきちんと説明すること、SOC が高い者に対しては、通勤などの仕事以外での負担を軽減したり、ノー残業デーなどの制度をうまく活用できるように支援することが重要であることが示唆されました。

運輸関連企業に勤務する労働者に対しても調査したところ、ワーク・エンゲイジメントに関連する職場改善の内容に違いがあったことから、事業場や業務による職場環境の違いが影響していることが窺えました。

これらのことから、ストレスチェックの適切な活用、ストレス対処能力に応じた働きがいのある職場の実現に向けたきめ細やかな職場改善には、さらなる知見の集積が必要と考えています。

産学官連携先に向けた アピールポイント

- ・ワーク・エンゲイジメントが高いとストレス反応は低くなります。労働者のワーク・エンゲイジメントを高める職場改善は、メンタルヘルス不調の予防や労働生産性の向上にも有効的です。