

IT業界
必見!

従業員のストレスチェックに課題をお持ちの人事ご担当者さま向け

従業員が抱えるストレスへの対策

会社と従業員、双方で取り組むストレスマネジメント



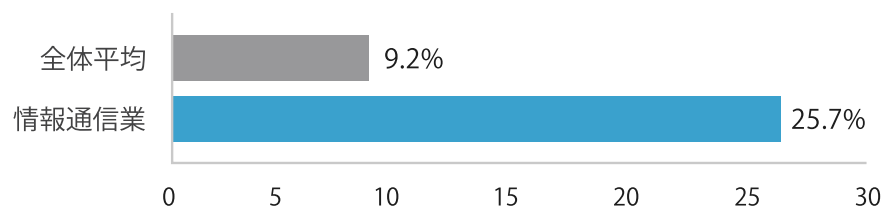
人事担当者の悩み

ITエンジニアの休職・離職・新規採用の繰り返しでお困りではありませんか？

定期的なサーベイも効果をなさず、次の一手をどうしようかとお悩みではないでしょうか。当ホワイトペーパーではそんな悩みをお持ちの人事担当者様向けにストレスマネジメントで重要なポイントと解決策をご紹介します。

離職者・退職者が絶えないIT業界の現状

過去1年間にメンタルヘルス不調により
連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所割合



令和2年の労働安全衛生調査によると、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者または退職した労働者がいる事業所の割合は全体平均で9.2%でした。それに対し、IT企業を含む情報通信業は25.7%と平均基準を大きく上回っています。

IT企業は、ストレスを抱える人が多く人材の休職・退職が問題視されているのが現状です。そのためストレスマネジメントの重要性は高まっており、対策が急務とされています。

参考：厚生労働省「令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_gaikyo.pdf

IT業界では、以下のような状況の時はストレスを感じている人が多いと言われています。

- 業務量が多くさばききれず、結果的に長時間労働となる
- 自身のスキル許容量を超えている
- 自身の技能を十分に活用できていない
- 上司や同僚からのサポートがない

ストレスを感じているうちはまだ対策が可能です。

中には**忙しすぎて従業員自身がストレスに反応できなくなってしまうケースもあり、気づいたときには心がポキッと折れてしまうことも……**

そういった事態を防ぐため、会社側も十分な対策が必要です。

企業は、**従業員や管理者に「ストレスマネジメント」の意識を高めてもらう方法を考えなくてはならないでしょう。**

次のページから従業員のストレスマネジメントを行ううえで、重要なポイントと対策を見ていきましょう。



従業員のストレスマネジメントは「従業員自身」と「会社」で行うことが重要

従業員のストレスマネジメントにおいて重要なことは「**従業員自身**」と「**会社**」の双方で対策を行うことです。

そのためにはまず、従業員が自分自身で日ごろ感じているストレスの要因に気づき、本質的に把握することが不可欠です。そして会社は、従業員がそのストレスを回避できるような環境を整えることが重要です。

ストレスの要因のことを一般的に**ストレスラー**といい、大きく**4つに分類**されます。



1 物理的ストレスラー
(室温、騒音など)

2 化学的ストレスラー
(タバコ、有害物質など)

3 生物的ストレスラー
(ウイルス、花粉など)

4 心理的ストレスラー
(仕事の負担、人間関係など)

この中で、会社の環境や制度の整備によって改善できるのは、**①物理的ストレスラー**、**④心理的ストレスラー**です。

ストレスの本質を見極め、それにあつた対策をすることで、本質的な改善が見込めます。上記を踏まえると、次の3点において対策を行うことが重要です。

従業員のストレス対策

対策 01

従業員に自分のストレスマネジメントについて
興味を持ってもらう

対策 02

従業員自身がストレスをコントロールしやすい
環境を整える

対策 03

ストレスを未然に防ぐ**環境・体制を整える**

次のページからこの3点について詳しく見ていきましょう。

従業員のストレス対策①

従業員に自分のストレスマネジメントについて興味を持ってもらう

従業員がストレスマネジメントを自分事として捉える方法を模索しましょう。

IT業界の従業員は、自分のことを振り返る時間的余裕がないため、「手軽に」というのも大きなポイント。

自発的な興味を促すために、「やらされてる感」をなくし「手軽で」「楽しく」実施できるツールを活用することが効果的です。代表的な例をご紹介します。

パルスサーベイ

パルスサーベイは、従業員の状況をリアルタイムでチェックするための意識調査

メリット

サーベイを実施することで**従業員の満足度を数値化**することができる。

- ・従業員の状態をタイムリーに把握できる
- ・結果を比較しやすい

など、従業員自身でも情報を受け取りやすい仕組みになっている。

デメリット

定期的に行うことで却って**回答者が負担に感じてしまったり、マンネリ化して雑に回答する**という作業になりがち。

ウェアラブルデバイス

身につけて使用するタイプの端末のことで、ストレスチェックや集中力など様々なデータを計測することができる

メリット

身につけるだけでデータを計測できることや、スマートフォンなど携帯端末との連携により応用が利くことから、身近に感じることができる。

デメリット

ストレス度を測定するには、身につける必要があるため、**人によっては身につける煩わしさを感じる**。従業員が強制感を感じる可能性も。

ストレスマネジメント 体験型社内研修

個人、組織として互いにどのようなストレスケアができるかをゲーム形式で体験する社内研修。さまざまな形式がある。

メリット

ボードゲーム形式でストレスについての基礎知識やセルフケアの方法を学ぶことができる。

コミュニケーションを取りながら楽しく実施できる。

デメリット

複数人対面式で実施する必要があるため、**場所、時間的な制約が付きもの**。

悩みポイント

どうしても「やらされている感」が出てしまうため、従業員自身が自発的な興味を持つことができない。心理的・物理的にハードルの低い方法を模索していくことが大切。

従業員のストレス対策②

従業員自身がストレスをコントロールしやすい環境を整える

従業員が自身のストレスをコントロールできるようにすることが重要です。

そのために会社側は、悩みを相談しやすい環境や、多様な働き方を選択できる環境を整えることが求められるでしょう。

以下に従業員自身がストレスをコントロールしやすい環境を整えるためのアイデアをいくつかご紹介しています。

中にはすぐにも導入できるものがあるので、参考にしてみてください。

1on1

上司と部下で行う1対1のミーティング。評価や管理を目的とした面談とは異なり、部下の成長をサポートするための時間。

メンター制度

社員の孤立を防ぎ、社員同士のつながりを通して、悩みの解消や精神面のサポートを行う。

フリーアドレス制

偶発的にさまざまな人と関わる機会が生まれるため、社内コミュニケーションにつながる

リフレッシュ休暇制度

従業員のリフレッシュを目的とする特別休暇。従業員のモチベーション向上にも効果的。

ワーケーション

自宅以外の場所、観光地や帰省などの休暇先でリモートワークを行う。

定時退社推奨日の導入

従業員のプライベートの充実を図るなど、オンオフのメリハリが生産性向上に繋がる。



悩みポイント

上司や社内のメンバーに面と向かって相談することや、自由な働き方にトライすることに対して心理的ハードルの高さを感じる従業員も少なくない。

会社側はこのことを考慮して従業員がセルフケアに取り組みやすい環境を整えることが重要。

従業員のストレス対策③

ストレスを未然に防ぐ環境・体制を整える

従業員のストレス要因を把握することができたら、そのデータを活用、従業員のストレスをなるべく与えない環境を作りましょう。

言い換えれば、対症療法ではなく未然防止を行うということです。

ストレス要因はさまざまで、すべてのストレス要因を完全に排除することは困難ですが、

環境や制度を整えることで改善が可能な、心理的ストレス要因・物理的ストレス要因に注力して取り組んでみましょう。

	ストレスの要因例	解決策
心理的ストレス要因	<ul style="list-style-type: none">・業務量が多い・業務の属人性が高い	<ul style="list-style-type: none">・業務配分を見直す・業務のフォロー体制を構築する
	<ul style="list-style-type: none">・職場の人間関係が良くない	<ul style="list-style-type: none">・部署異動を行う・座席・担当業務を変更する
	<ul style="list-style-type: none">・業務がマッチしていない	<ul style="list-style-type: none">・面談を通してキャリアの方向性を見直す・ジョブローテーションを行う
物理的ストレス要因	<ul style="list-style-type: none">・テレワークによりコミュニケーションが不足	<ul style="list-style-type: none">・面談などのコミュニケーション頻度を増やす
	<ul style="list-style-type: none">・相談できる人が周りにいない	<ul style="list-style-type: none">・メンター制度や 1on1 などフォロー体制を整備する
	<ul style="list-style-type: none">・モニターや通信環境などの整備が不十分	<ul style="list-style-type: none">・ハード面、ソフト面の満足度調査を実施し改善を図る

悩みポイント

業務調整や人事異動は容易なことではないし、その場しのぎの策。
加えて、コミュニケーション機会を増やしても悩みや不満を従業員から吸い上げることに課題が残る。
従業員のストレスの要因を吸い上げる方法を検討することが重要。

従業員が抱えるストレスへの対策のまとめ

01

従業員自身がストレスマネジメントに興味を持ってもらう

従業員にとって手軽で楽しく、心理的ハードルが低いツールを活用していきましょう。

02

従業員自身がストレスをコントロールしやすい環境を整える

会社として、従業員がストレス要因に気づける機会（環境）を整えていきましょう。

03

会社が従業員のストレスを未然に防ぐ環境・体制を整える

まずは従業員のストレスの本質をしっかりと吸い上げて対処していきましょう。



ここまで見てきて、解決の糸口は見てきたものの具体的なストレス対策として何をすればいいかわからない方も多いと思います。そんな方のために「KATAruru（かたるる）」というサービスをご紹介します。



KATAruru（かたるる）は今まで課題に感じていたお悩みを解決します！

KATAruru（かたるる）を導入することで

- やらせている感があったストレスチェックが… → **手軽で気楽に取り組むことができる！**
- 面と向かって相談することを敬遠していたが… → **ストレスに気づける機会を従業員が自発的に創出！**
- 言い出せず溜め込んでいたストレスの要因を… → **ノンストレスで吸い上げることができる！**

その理由を KATAruru（かたるる）のご紹介とあわせて、次のページで詳しくご案内いたします。

こころの健康アバター支援サービス KATAruru (かたるる)



KATAruru

YouTube 動画はこちら
<https://www.youtube.com/watch?v=YfDezGTPvW8>

KATAruru (かたるる) って何?



KATAruru (かたるる) は、誰もが気軽にメンタルヘルス支援を受けられる環境を提供することを目指したこころの健康アバター支援サービスです。認知行動療法等を研究する東京大学『下山研究室』とパーソルワークスデザインの共同研究によって開発されました。(2021年6月)

アバターは視線や顔の動きなど自分の動きを反映し、自然な動作を実現します。それにより、心理師と対面面談をしているような効果を持たせることが可能です。

KATAruru (かたるる) の特徴

- 認知行動療法等を研究する東京大学 下山研究室 共同研究を行い開発
- 誰もが気軽に日常的に利用できるBtoBtoE サービス
- 双方向アバターにより、親しみやすく話しやすい環境
- 国家資格を持った心理師が対応

KATAruru (かたるる) がもたらすメリット

人事担当者へ月次レポートの提供を実施

人事担当者へ月次レポートの提供を実施 項目は相談件数、時間、曜日、相談内容のカテゴリなど。システムから算出した正確なレポートをご提供します。

心理師のコメントやトピックなどを共有

月次レポート提出時にお打合せを行い、利用促進についてディスカッションを実施することも可能なので、具体的な対策についても相談できます。

KATAruru (かたるる) は、誰もが気軽にメンタルヘルス支援を受けられる「環境」の提供と、自発的セルフケアを促すことによる「気づき」を与える心理相談サービスです。
従業員のこころの健康と企業の健康経営をサポートいたします。

特別のご案内

当ホワイトペーパーをダウンロードしていただいた方限定で、「KATAruru(かたるる)」無料体験会を開催します。

当 WP を DL していただいた方限定にて「KATAruru (かたるる)」無料体験会へご招待

参加方法

事前予約（予約システム利用）

面談形式

オンライン

対応曜日・時間

月～土（日・祝以外） 12：00～21：00

使用可能デバイス

パソコン（Windows・Mac）／スマートフォン（iOS・Android）／タブレット（iOS・Android）

注意事項

3 営業日以内に営業担当よりご連絡差し上げます。

- ・体験人数は、1社最大5名までとなります。
- ・体験会では仕事や生活習慣病の悩みをベースにした簡易の相談をご準備ください。
- ・面談の際にシステムやサービスに関する質問はお受けできません。
- ・実施日は予約サイトにてご予約完了後に確定します。
- ・体験の後、アンケートにご協力いただきます。
- ・体験会では相談結果のレポート抽出はございません。
- ・面談の際は、個人の PC またはスマートフォンで実施を推奨。

※所属企業によってセキュリティーの都合上ご利用できない可能性がある為。

詳細の注意事項はお申込みの際にお送りする
「KATAruru 体験会利用同意書」をご確認ください



ご不明点・その他お問い合わせはこちら

パーソルワークスデザイン株式会社

お問い合わせ窓口

820454@persol.co.jp



PERSOL

パーソルワークスデザイン

2022年5月発行

パーソルワークスデザイン株式会社

東京都豊島区池袋 2-65-18 池袋 WEST ビル

<https://www.persol-wd.co.jp/>

©PERSOL WORKS DESIGN CO.,LTD. All Rights Reserved