2015 年 11 月 11 日

報道関係各位

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント
代表取締役社長　鳥越　慎二
（JASDAQ　コード 8769）

ストレス対処パターンの違いがストレス反応に大きく影響

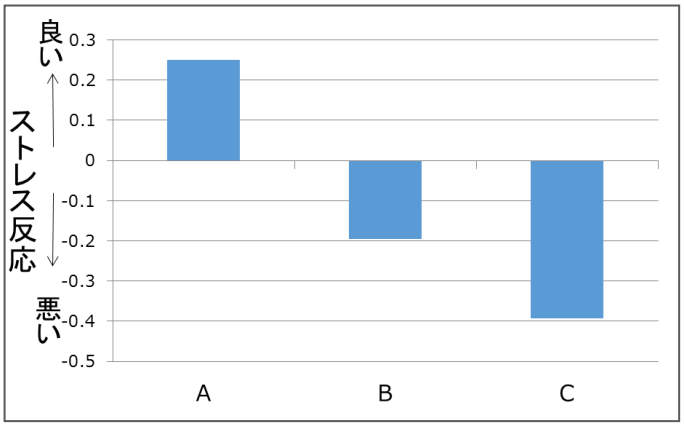
～ 2014 年に受検した約 16 万人のストレスチェックデータを基に分析 ～

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント（本社：東京都目黒区、代表取締役社長：鳥越 慎二）は、2014 年に当社のストレスチェックサービスをご利用いただいた企業の従業員約 16 万人の回答結果を集計し、分析を行いました。その結果、個人の“ストレス対処パターン”の違いがストレス反応の良悪に大きく影響することがわかりました。

当社のストレスチェックサービスでは、“ストレスをどのように受け止め、対処するか”といった「タフネス度（＝ストレス耐性、ストレスへの対処行動）」の観点を取り入れています。個人の状態を網羅的に把握し、専門家による適切な個別対応やセルフケアに繋げるテストを提供しています。

このたびの分析により、「タフネス度」のパターンは大きく「A.積極対処型」「B.無関与型」「C.回避型」の 3 つに類型化でき、パターンごとにストレス反応への影響が大きく異なることが確認できました。（パターン類型は次ページ参照）

図：タフネスパターンごとに見たストレス反応（平均からの差）



「ストレス反応」の 3 パターンの特徴（図）を見ると、ストレス反応が最も良好なのは「A.積極対処型」だとわかります。A においては、“感情的にならない”や“あきらめない”、“積極的な行動をする”傾向がストレス反応を緩和していると考えられます。逆に「B.無関与型」と「C.回避型」は、共にストレス反応が不良であることがわかります。特に B に比べてストレス反応が悪い C は、B よりも気晴らし行動や相談行動が乏しく、回避的な行動をする傾向が強く表れており、それらが影響していると考えられます。このように、個人のストレスに対する思考、及び対処行動はストレス反応に大きな影響を与えることが確認されました。

2015 年 12 月から事業者に義務付けられる「ストレスチェック制度」においては、厚生労働省が定める 3 項目（「ストレス反応」、「ストレス要因」、「周囲のサポート」）だけでなく“個人のストレス耐性”も測定し、その向上のための教育研修などの施策も含めて取り組むことにより、より効果的なストレス状態の緩和が期待できると考えられます。

表:タフネスパターン

[平均よりも高い(望ましい)場合には「高」、低い(望ましくない)場合には「低」を表示]

項目	特徴	タフネス度のパターン		
		A.積極対処型	B.無関与型	C.回避型
	ストレスに直面した時、どのように対応するか	ポジティブ思考。 感情的な行動はしない。 また、あきらめず積極的に行動する傾向にある。	ややネガティブ思考。 気晴らしは得意だが、積極的な行動はしない。 また、あきらめやすい傾向にある。	ネガティブ思考。 B よりも気晴らしや相談をせず、回避的な行動を取る傾向にある。
おそれる思考*	「嫌だな」「無理そうだ」と恐れを感じ、後向きに捉える	**高** (おそれない)	**低** (おそれる)	**低** (おそれる)
できる思考	「うまく対処ができる!」と自信をもち、前向きに捉える	**高**	**高**	**低**
積極的行動	問題の解決に向けて積極的に取り組む	**高**	**低**	**低**
感情的行動*	嫌な気持ちを感情的な態度で表す	**高** (感情的な行動をしない)	**低** (感情的な行動をする)	**低** (感情的な行動をする)
気晴らし行動	気分転換をする	**高**	**高**	**低**
相談行動	問題解決に向けて他者に協力を仰ぐ	**高**	**高**	**低**
あきらめ行動*	問題の解決をあきらめ、放棄する	**高** (あきらめない)	**低** (あきらめる)	**低** (あきらめる)

注:＊の項目「おそれる思考」「感情的行動」「あきらめ行動」は意味が反転しており、思考/行動をしない方が値が高くなる(望ましくなる)

【本調査の概要】

・対象　　:総合的メンタルヘルス対策プログラム「アドバンテッジタフネス」のストレスチェックを利用している団体・企業の従業員

・調査方法 :インターネット、用紙を通じた自記式調査票によるストレスチェック

・実施期間 : 2014 年 1 月～12 月

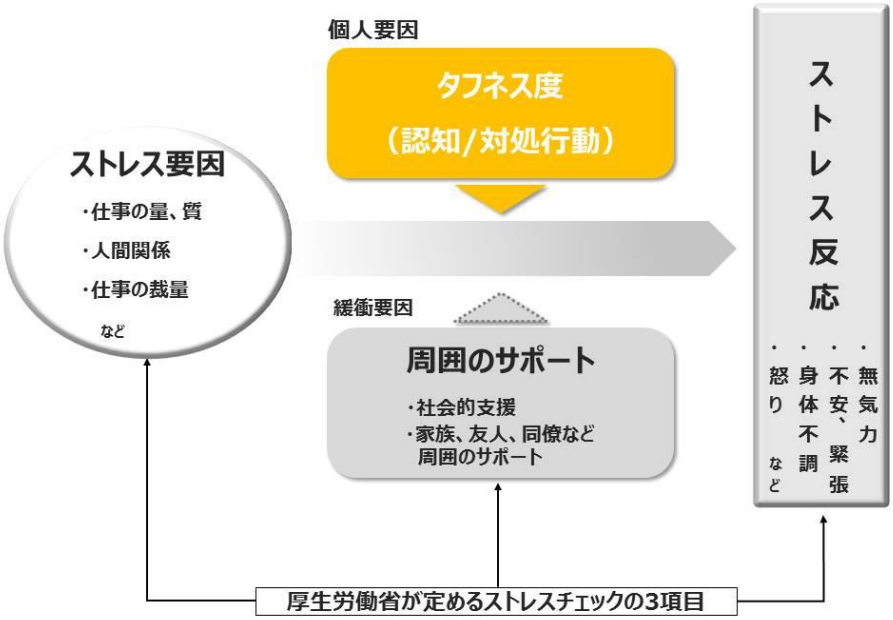
・対象数　:163,920 人の分析対象人数の中からランダムに抽出した 15,359 人のデータを分析。

【「ストレスチェック制度」について】

労働安全衛生法の一部を改正する法律が可決・成立し、2015 年 12 月 1 日より、50 名以上の事業場において、全従業員への「ストレスチェック」が義務化となりました。厚生労働省の定めるところにより、ストレスチェックの調査票には、①心身のストレス反応、②仕事のストレス要因、③周囲のサポート の 3 つの領域を含まなければなりませんが、衛生委員会による審議の上、各企業の判断で調査票を選定することが可能となっています。

＜参考＞当社のストレスモデル

当社のストレスチェックは、厚生労働省が示す「ストレス反応」「ストレス要因」「周囲のサポート」の3項目に、個人要因として「タフネス度」を加えたストレスモデルを採用しています。



【お問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント http://www.armg.jp
（取材・広報に関して） 経営企画部 ： 小林 幸子／清水 裕次 TEL:03-5794-3890
（サービス内容に関して） 事業企画部 ： 片岡 愛子／長 紘子 TEL:03-5794-3830

本調査の詳細は、右記 URL よりダウンロードいただけます。 ▶ http://www.armg.jp/cp/tr15/