

タイトル

ゲーム開発企業における「プロジェクト単位集団分析」と重点介入体制の構築

業種・規模

情報通信業(ゲーム開発・運営)。単体約 3,300 名、連結約 3,700 名の大規模企業。

主要課題

受検率は高いものの、ゲーム開発特有の業務負荷の集中が把握できず、標準的な集団分析レポートでは高ストレス部門の特定が困難であった。また、高ストレス者の面談実施率が低く、職場改善の優先順位付けが明確にならないという課題があった。

実施方法

外部 EAP 機関へ委託した Web ストレスチェックを継続しつつ、独自の 176 問調査票を用いた調査を実施した。さらにローデータを取得して独自解析を行い、産業保健部門と労務部門が連携して高リスク部門への重点対応体制を構築した。

改善施策

ゲームタイトルやプロジェクト単位での集団分析を導入し、R による独自分析プログラムを開発した。分析結果をもとに管理職ヒアリングを実施し、面談リマインド運用や対面・オンライン併用面談を整備するとともに、高リスク部門への重点介入フローを構築した。

導入

オンラインゲームおよびコンシューマーゲームを開発・運営する本企業では、2015 年のストレスチェック制度義務化以降、外部 EAP 機関へ委託する形で Web ストレスチェックを継続して実施してきた。受検率は 95%を超える高い水準を維持しており、制度としては安定した運用が続いていた。

使用されていた調査票は、国の標準的な職業性ストレス簡易調査票を基礎として外部機関が開発した 176 問の独自調査票であった。さらに本年度からは、従業員の生産性低下の要因を把握する目的で、プレゼンティーズムを測定する設問も追加されていた。プレゼンティーズムとは、出勤しているにもかかわらず健康問題などにより業務

パフォーマンスが低下している状態を指す概念であり、近年では企業の健康経営の指標としても注目されている。

調査結果では、高ストレス者は約 10%程度であり、数としては 400 名程度であった。しかしそのうち医師面談の申し出を行った従業員は約 5%程度にとどまり、実際に面談が実施された人数は約 20 名であった。制度としては機能しているように見える一方で、産業保健スタッフの間では、ゲーム業界特有の業務負荷が十分に把握できていないのではないかという疑問が共有されるようになっていた。

課題

従来の集団分析は、外部 EAP 機関から提供される標準レポートを基に、部署単位で実施されていた。しかしゲーム開発の現場では、業務負荷の構造が一般的な企業とは大きく異なっていた。

ゲーム開発では、タイトルごとにプロジェクトが組成され、開発の進行状況によって業務負荷が大きく変動する。特に開発終盤ではリリース直前の調整作業が集中し、長時間労働が発生することが多い。また、プログラマーやデザイナーなどのクリエイティブ職は、成果物の完成度に対する心理的負荷も大きい。

こうした特徴により、同じ部署に所属していても担当タイトルやプロジェクトによって業務負荷が大きく異なる場合が多かった。部署単位の集団分析では、このような業務特性が十分に反映されない。その結果、会社全体として高ストレス者数は把握できるものの、どのプロジェクトや部門に負荷が集中しているのかを特定することが難しい状況が続いていた。

また、高ストレス者への対応についても課題があった。面談申出を促すリマインドは行われていたが、申し出がない場合は通常の産業保健対応に移行するケースが多く、組織としてどこに重点的に介入すべきかを判断することが困難であった。制度は運用されているものの、重点的な職場改善を行うための判断材料が不足していたのである。

転機

状況が変化したきっかけは、本社産業医が独自のデータ分析を開始したことであった。

従来は外部機関から提供される集団分析レポートのみを活用していたが、より詳細な分析を行うために、ストレスチェックのローデータを取得し、統計解析ソフト R を用いた独自分析プログラムが開発された。これにより、分析単位そのものを再設計することが可能となった。

新たな分析では、従来の部署単位ではなく、ゲームタイトル単位やプロジェクト単位での分析が行われた。さらに、業務特性ごとにグルーピングすることで、業務内容に応じたストレス傾向の把握も試みられた。

この分析により、特定のゲームタイトルや開発工程において負荷が集中する傾向が明確に把握できるようになった。分析の目的は問題部門を特定することではなく、組織として優先的に対応すべき領域を把握することであった。これにより、従来は見えにくかった高リスク部門が具体的に把握できるようになった。

実践

分析結果をもとに、産業保健部門と労務部門の連携が強化された。従来は産業保健部門が中心となってストレスチェックを運用していたが、独自分析の結果を踏まえ、労務対策部門が管理職へのヒアリングを開始した。これにより、産業保健のみならず人事労務の視点も含めた対応体制が整備された。

さらに、高リスク部門に対する重点介入フローが構築された。分析結果に基づいてリスクが高いと判断された部門では、管理職ヒアリングを行い、必要に応じて産業医面談を実施する体制が整えられた。これらの対応は全社一律ではなく、高リスク部門を優先する形で実施された。

高ストレス者へのフォロー体制も見直された。面談申出がない従業員に対してはリマインドを行うとともに、通常の産業保健対応と組み合わせたフォローが行われた。また、面談形式は対面とオンラインを併用する形とし、従業員の状況に応じて利用しやすい方法が選択できるようにした。

変化

これらの取組は現在も継続しており、具体的な効果評価はまだ途中段階にある。しかし、制度運用の面ではいくつかの重要な変化が確認されている。

まず、独自分析体制が整備されたことで、ストレスチェック結果をより詳細に活用できるようになった。これにより、単に高ストレス者数を把握するだけでなく、業務特性やプロジェクト構造を踏まえた分析が可能となった。

また、分析結果を基に高リスク部門を特定し、重点対応を行う体制が整備された。さらに、産業保健部門と労務部門の連携が強化されたことで、職場改善に向けた組織的対応が進められるようになった。

この結果、ストレスチェック制度は単なる実施義務の履行から、重点的な職場改善を行うための情報基盤として活用される段階へと移行しつつある。

示唆

本事例は、ゲーム開発という業務特性の強い業界において、ストレスチェック制度の分析単位を再設計することで制度活用を進めた事例である。

業務負荷がプロジェクト単位で大きく変動する業界では、部署単位の集団分析だけではリスクの集中を十分に把握できない可能性がある。そのため、業務構造に応じた分析単位の設定が重要となる。

また、ローデータを活用した独自分析により、重点的に対応すべき部門を特定することが可能となる。さらに、高リスク部門への対応には産業保健部門だけでなく労務部門との連携が不可欠である。

ストレスチェック制度は単に実施するだけでなく、分析方法を工夫することで組織改善のための有効な情報基盤として活用することができる。本事例はその具体的な取り組みを示している。