

ストレスチェック義務化 4年目を終えて

職場環境改善に取り組む企業は7割を超えるも「十分」との回答は3割

課題は4年連続で「高ストレス者へのフォロー」がワースト

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、昨年12月、当社のメールマガジン会員を対象に、ストレスチェック義務化4年目の振り返りとして、企業の実態や職場環境改善施策の取り組み等について調査いたしました。328名から得た回答結果より、以下のことが明らかとなりました。

【調査結果のポイント】

- 「ストレスチェック結果の集団分析」の実施割合は、義務化3年目から7.2ポイント増加し、74.8%となった。また、「職場環境改善施策の実施(*1)」の割合は、同15.7ポイント増加し、75.2%となった。
- 現在実施している施策に対して、「十分である」「概ね十分である」と回答した割合は30.9%、「やや不十分である」「不十分である」と回答した割合は30.8%となった。施策に不十分さを感じるとの回答(施策の実効性に疑問がある、効果が出ていない等)は、昨年の40.7%から減少したものの、依然として3割を超える。
- ストレスチェック義務化に対応するうえでの課題として最も多いのは「高ストレス者で医師面接を希望しない人のフォロー」(53.0%)で、半数を超えた。当課題は義務化初年度から4年連続でワーストに挙がっていることから、ストレスチェック制度における匿名性への課題、個別ケアの難しさがうかがえる。(*2)
- 今後強化したい人事労務施策・テーマとして最も多いのは「管理職のマネジメントスキル向上」(46.6%)。次いで「離職防止、定着率向上」(33.5%)と続く。「ストレスマネジメント(セルフケア、ストレス耐性向上など)」(27.7%)や、「エンゲージメント向上」(26.5%)などの施策も上位に挙がる。(*3)
- 「管理職のマネジメントスキル向上」や「離職防止、定着率向上」に有効なツールとしてパルスサーベイへの関心が高まっている。実施している企業・団体は5%に満たない(4.9%)が、「実施していないが、導入を検討している/関心がある」との回答は約3割(28.0%)に増える。短スパンで従業員の状態を把握する「パルスサーベイ」の活用により、部下の状態をリアルタイムで把握でき、スピーディーなケアに繋げることができる。

【補足】

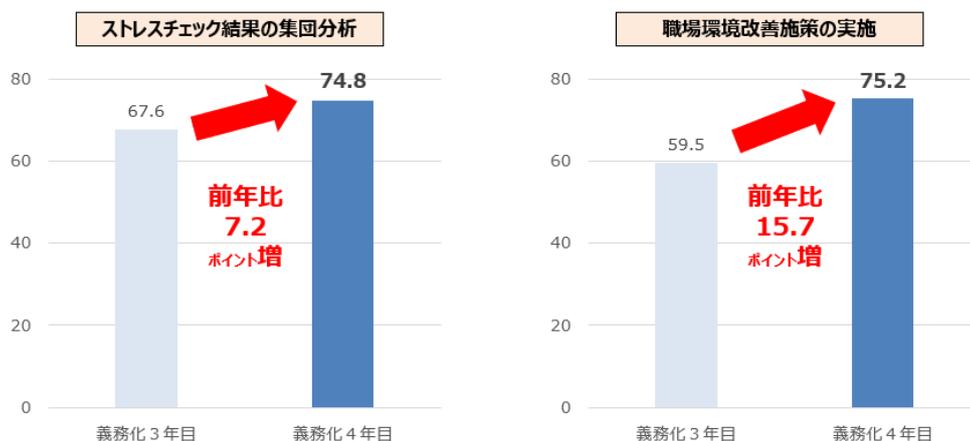
- *1 職場環境改善施策の対象として、「カウンセリングなど相談窓口の設置」、「メンタルヘルス研修やコミュニケーション研修などの各種研修」、「研修以外の職場環境改善施策の実施(業務フロー/オフィス職場環境/人間関係・相互支援施策など)」を集計。
- *2 ストレスチェック制度では会社への申し出が必要な医師面接とは別に、外部相談窓口の設置が推奨されているが、今回の調査において「カウンセリングなど相談窓口の設置」を実施したとの回答は46.6%と半数に満たない。医師面接を希望しない高ストレス者のみでなく、誰もが相談できる受け皿とすることで、未然予防の役割も期待できる。
- *3 昨年の調査において「エンゲージメント向上」をテーマに掲げた企業・団体は5%に満たなかったものの、本年は26.5%にまで上昇。エンゲージメントに対する認知度の高まりがうかがえる。

【調査方法】

調査目的	ストレスチェック義務化4年目の実態、特に職場環境改善施策について把握する。
調査対象	当社のメールマガジン会員(企業・団体の人事労務担当者、産業保健スタッフ等) *当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。
回答者数	328名 (うち、義務化4年目にストレスチェックを実施したとの回答者は298名)
調査手法	インターネット調査
調査時期	2019年12月11日(水)～2019年12月18日(水)
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

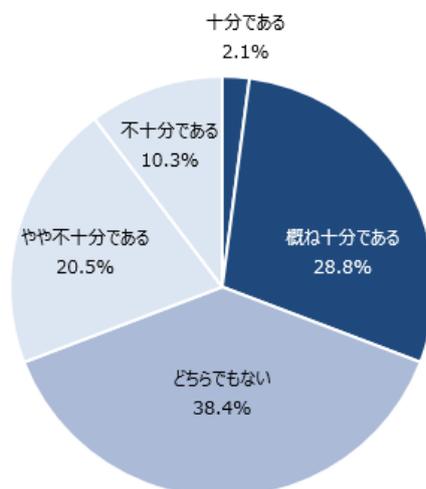
【調査結果】

Q. ストレスチェック義務化4年目の対応について伺います。あなたがお勤めの企業・団体は、義務化項目であるストレスチェック、医師面接以外に何を実施しましたか。(n=298) <一部抜粋>



*「職場環境改善施策の実施」は、「カウンセリングなど相談窓口の設置」、「メンタルヘルス研修やコミュニケーション研修などの各種研修」、「研修以外の職場環境改善施策の実施(業務フロー/オフィス職場環境/人間関係・相互支援施策など)」の項目をまとめて算出。

Q. 【「メンタルヘルス研修やコミュニケーション研修などの各種研修」、「研修以外の職場環境改善施策の実施(業務フロー/オフィス職場環境/人間関係・相互支援施策など)」を選択した方へ】現在実施している施策に対してあなたは十分だと感じていますか。満足度をお答えください。(n=146)



【「やや不十分である」「不十分である」と捉える理由<一部抜粋>】

(効果が出ていない)

- ・ 施策は講じているものの若年層の離職やメンタルヘルス不調による休職等が防止できていない(製造/2,000~4,999名)
- ・ 4年分の結果を見ても、総合健康リスクの高い職場や高ストレス者の割合が高い職場に変化がないため。また全社で見ても現状維持で改善の傾向が見られないため(不動産/1,000~1,999名)

(施策の実効性に疑問を感じる、新たな施策が必要)

- ・ 研修をしたくらいでは、解決されない(医療・福祉/10,000名以上)
- ・ 研修内容について、一方的な講義スタイルのものが多くことや、ハラスメントの研修についてはまだ実施に至っていないため(不動産/1,000~1,999名)
- ・ ハラスメント教育は、全社員参加のDVD観覧で終わっていること。コミュニケーション研修も希望者のみで、本当に受講してほしい社員に研修できていないため(製造/500~999名)
- ・ 「認知・行動」変容を具体的に起こす取り組みが不足していると感じているから(製造/500~999名)
- ・ パワハラや管理職の理解が不十分と感じていること、またアンガーマネジメントなどの新しいコミュニケーションの切り口の研修などが必要と思われる。(卸売・小売/50~199名)

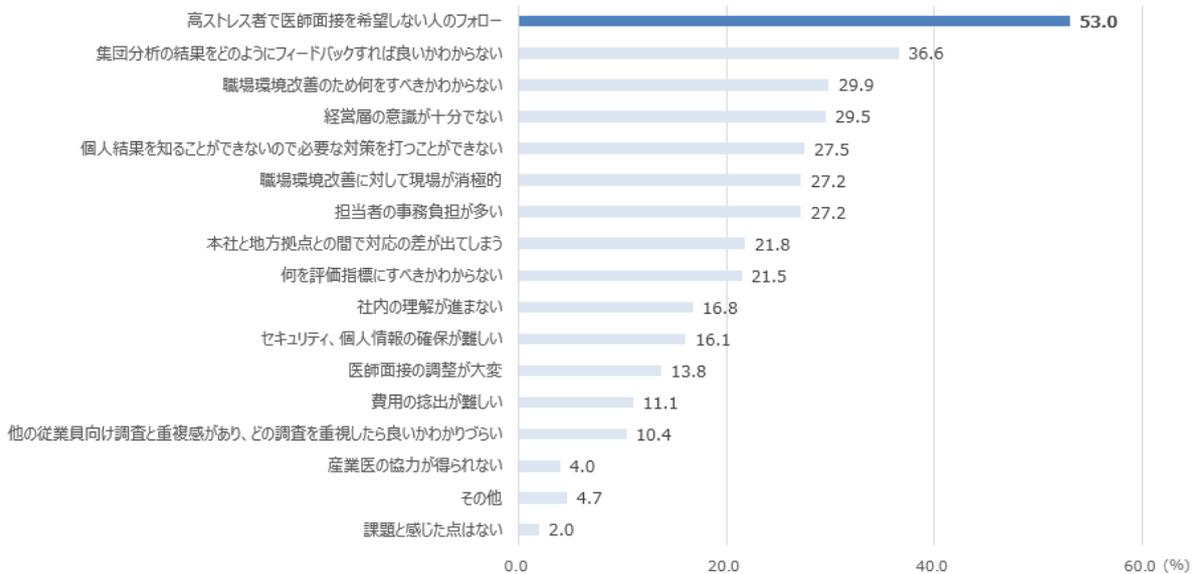
(意識が低い、浸透していない)

- ・ ただ単に、法律で義務付けられているから仕方なしにやっている感が丸見えの状況(製造/10,000名以上)
- ・ 経営層の関心が低い(医療・福祉/200~499名)
- ・ ネガティブな結果を管理職自ら否定する傾向にある(電気・ガス・熱供給・水道/50~199名)

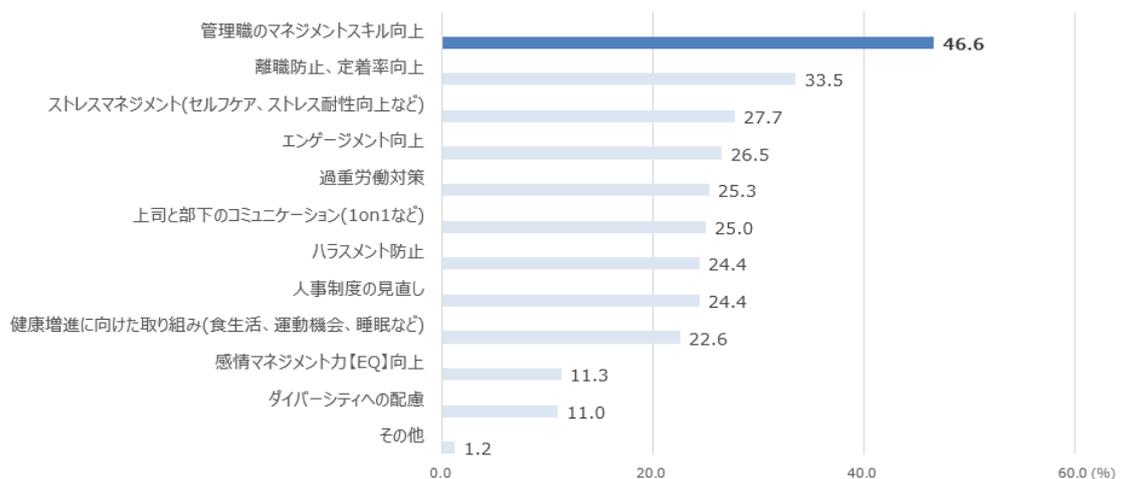
(マンパワー不足、課題が多い)

- ・ 全国に事業所が散っており全体への研修の機会が取りにくく、箇所によって取り組み方も抱える問題も異なっているためケアが追いつかない(医療・福祉/1,000~1,999名)
- ・ 常に新しい課題が生じており、やらなければいけないことが多すぎる(医療・福祉/200~499名)
- ・ 人員の不足も含め対応が後手にまわりがちだった(卸売・小売/500~999名)

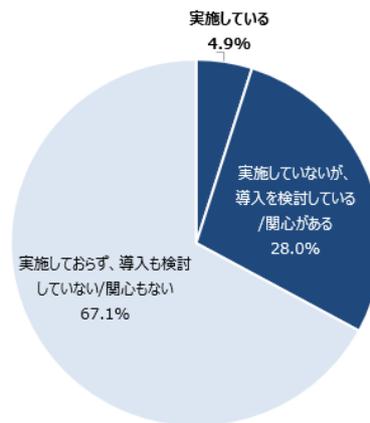
Q. ストレスチェック義務化に対応するうえで、課題と感じた点を全てお答えください。(n=298)



Q. 以下のうち、今後強化したい人事労務施策・テーマについて上位3項目までお答えください。(n=328)



Q. あなたがお勤めの企業・団体は、短期的なサイクルで実施する調査「パルスサーベイ」は実施していますか。
(n=328)



実施している

- ・ 定期的にヒアリングの機会があると経過を検討できる(情報通信/2,000~4,999名)
- ・ グローバル主導(製造/1,000~1,999名)
- ・ 社員を守るため(飲食店・宿泊/50名未満)

【課題感】

- ・ 従業員満足度とストレスチェックを兼ね実施。個人情報でもあつた対策がやりづらなこと、会社の雰囲気として改善しようとする積極性に欠ける(製造/200~499名)
- ・ 現状を知るにとどまり改善につながない(製造/200~499名)

実施していないが、導入を検討している/関心がある

- ・ ストレスチェックは年1回なので、効果を検証する期間が長すぎる(情報通信/10,000名以上)
- ・ 都度従業員の実態を把握(関心度の確認)しながら対応を検討していくことが重要だと感じている(建設/5,000~9,999名)
- ・ ストレスチェックははじめ従業員の意識調査に関しては、あまり重層的に時間をかけて実施するよりも、多角的に少数の質問を多角的(3か月に一度位等一定期間)に実施した方が不確実性の高い現代(デジタル)社会では効果的ではないかと考えるため(金融・保険/2,000~4,999名)
- ・ 繁忙期や閑散期での従業員の気持ちの変化をとらえられれば、時期に応じた注意や対策ができるかもしれないので(不動産/1,000~1,999名)
- ・ 他の研修カリキュラムの検討に利用できるし、成果も併せて測定できると推測する(製造/500~999名)
- ・ 若手の早期退職率の低減活動(卸売・小売り/200~499名)
- ・ 従業員目線の「見える化」と「改善」をしていくためにも実施をしたいと考えている。一方で、「実施した変化がない」という状況を避けるための事前策を講じる意識を上層部と共有することが不可欠で、ここが難しい(製造/200~499名)

■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)

1995年、休職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業。

2002年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた予防のためのEAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始し、現在はストレスチェック義務化に対応したメンタルサポートプログラム「アドバンテッジ タフネス」から、エンゲージメント向上やメンタルタフネス度向上を目的とした組織や個人の課題に応じたソリューションを提供。

2010年に(株)イー・キュー・ジャパンより「EQ理論」を軸とした企業の組織・人材開発、教育研修事業を譲受し、「EQ向上研修」や、EQやストレス耐性も併せて測定できる採用検査「アドバンテッジ インサイト」なども提供。

生産性向上とリスク対策支援として、メンタル・フィジカル両軸を捉えた総合的な健康経営プラットフォーム事業を展開している。

2017年12月に東京証券取引所 市場第一部銘柄に指定。

【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

(取材・広報に関して)

(サービスに関して)

経営企画部 : 小林 幸子

営業企画部

<https://www.armg.jp/>

TEL:03-5794-3890 / pr-info@armg.jp

TEL:03-5794-3830 / marketing@armg.jp