

2021年6月30日

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

(東証第一部 コード 8769)

## ストレスチェック義務化 5 年目 人事労務担当者等への調査

# 「高ストレス者のフォロー」は 5 年連続で課題のワーストに

## コロナ禍でテレワークが進み、拠点間での課題は減少

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、今年 2 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 5 年目の振り返りとして、企業の実態について調査いたしました。269 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。

### 【調査結果のサマリー】

- コロナ禍で課題感・必要性を感じた施策として最も多いのは「カウンセリング等、メンタル不調者へのケア」で、6 割を超える(61.5%)。
- 7 割以上が「ストレスチェック結果の集団分析」を実施している(70.9%)。昨年と比較し、各種研修の実施が減少した(8.0 ポイント減/33.6%)。
- 集団分析結果の開示先として最も多いのは「人事労務担当者、人事労務担当役員」(76.0%)。「現場の管理職」への結果開示は約半数となり(52.6%)、その傾向は昨年同様である。
- ストレスチェック義務化対応における課題で最も多いのは「高ストレス者で医師面接を希望しない人のフォロー」で(47.4%)、5 年連続のワーストとなった。「本社と地方拠点との間で対応の差が出てしまう」は、8.0 ポイント減少した(13.8%)。
- 今後強化したい人事労務施策・テーマについて最も多いのは「管理職のマネジメントスキル向上」(46.1%)で、昨年同様トップとなった。「ストレスマネジメント」、「エンゲージメント向上」の割合が増加した。

### ■補足

この 1 年、コロナ禍で環境が大きく変化した。コロナ対策により特定部署の時間外労働が大幅増加したことへの懸念も挙げられた。

またコロナ禍が影響したのか、例年のように集合研修を行えなかった企業が多かったと推察される。オンライン等で実施したケースもあったようだが、回答者からは、「対面よりも効果が弱いのではないか」、「e ラーニングでは受講者によってムラが出やすいのではないかと」、例年と異なる実施方法に対する不安も見られた。

課題は引き続きストレスチェック“後”の対応に関するものが多く、結果の活用や職場環境改善に関する内容が上位に挙がる。しかし、義務化 5 年目となり、実施サイクルに慣れてきたためか、昨年と比較し割合が減少している項目が多く、特に、拠点間の差に対する課題の減少が目立った。これは、リモート環境の整備で、場所に関係なく対応できる環境が前提になったことも一つの要因だと推察される。

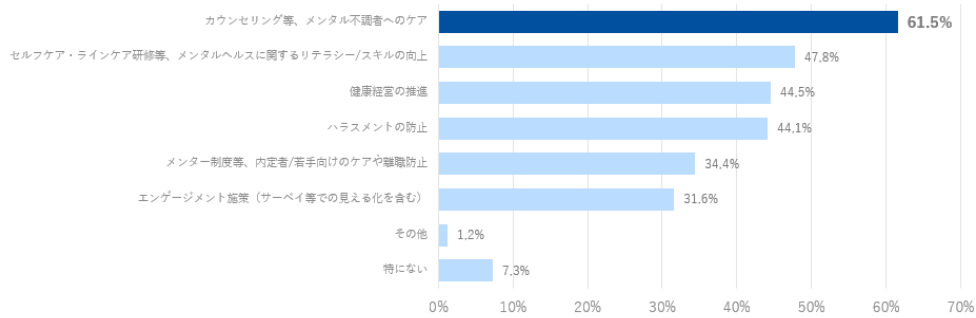
今後強化したい人事労務施策・テーマとして、「ストレスマネジメント」や「エンゲージメント向上」の割合が高くなった。コロナ禍においてリモート環境が普及し、対面でのコミュニケーションが減少したこと、またこうした未曾有の状況における自己管理も重要視される。ニューノーマル時代には、これまで以上に「自律性」が求められていくと考えられる。

## 【調査方法】

調査目的	ストレスチェック義務化5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) 269名 * 当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。
調査手法	インターネット調査
調査時期	2021年2月25日(木)～2021年3月11日(木)
調査主体	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

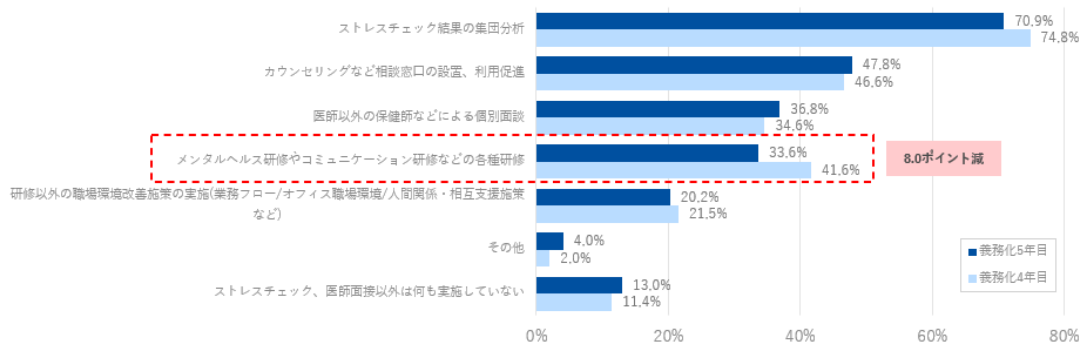
## 【調査結果】

Q. ストレスチェック義務化5年目は、コロナ禍によって環境が大きく変化した年でもありました。ニューノーマルな社会に対応する中で、メンタルヘルス対策に関連して課題感や必要性を感じた施策はありますか。あてはまるものを全てお答えください。(n=247)

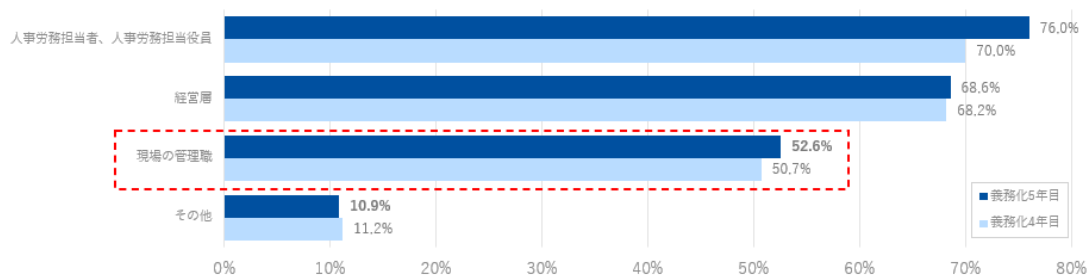


Q. ストレスチェック義務化5年目の対応について伺います。

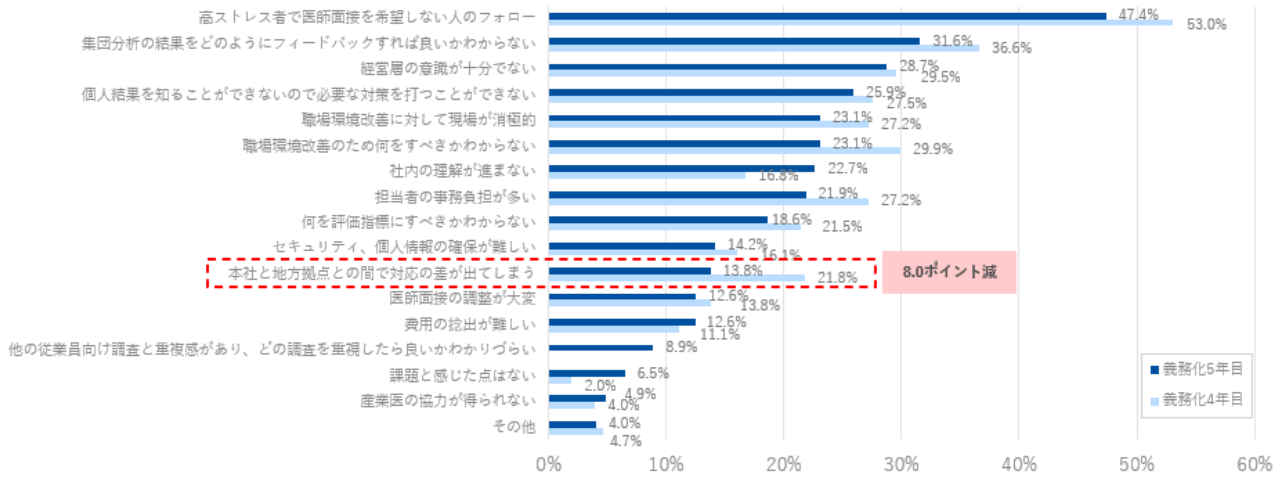
あなたがお勤めの企業・団体は、義務化項目であるストレスチェック、医師面接以外に何を実施しましたか。以下の項目からあてはまるものを全てお答えください。(n=247)



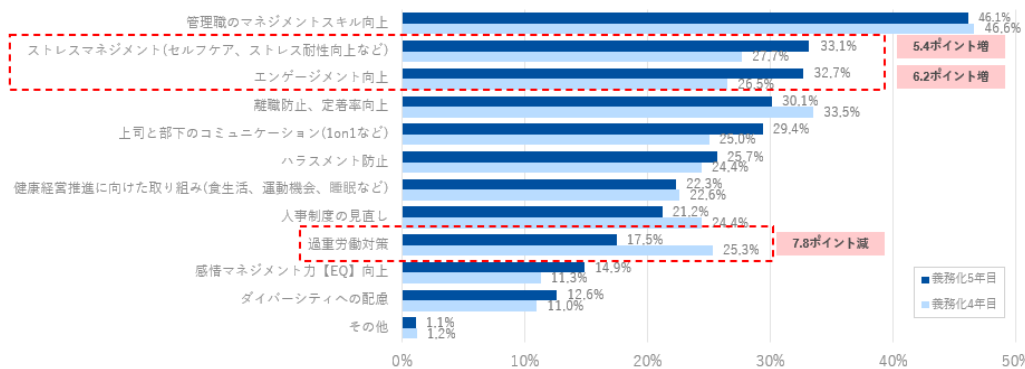
Q. あなたがお勤めの企業・団体はストレスチェックの集団分析結果を誰に開示していますか。あてはまるもの全てお答えください。(n=175)



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=247)



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=269)



■参考:当社が提供する「アドバンテッジ タフネス」(<https://www.armg.jp/mhlw/at/>)について

リスク・コストにつながる「ストレス」面の課題特定に加え、生産性向上につながる「エンゲージメント」を引き上げるアップサイドの観点にも着目した当社独自の「メンタリティマネジメント」を推進するプログラム。個人を取り巻く組織や環境などの外部要因に加え、個人のストレス耐性やエンゲージメントレベルに大きな影響を与える個人の認知対処行動上の特性である「メンタルタフネス度」にも注目すると同時に、「見える化」された課題を実際の改善につなげるための様々なソリューションも提供する、法令化対応ストレスチェックを超える組織改善ワンストップサービスです。

■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、退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、周辺領域へと事業を拡大。2017年12月に東京証券取引所 市場第一部銘柄に指定。  
 現在は、EAPや研修・ソリューション、健康経営支援を軸とする「メンタリティマネジメント事業」、病気・ケガ、出産・育児、介護による休業・復職支援や仕事との両立支援を軸とする「就業障がい者支援事業」、個人向け保険販売を軸とする「リスクファイナンス事業」を展開。  
 従業員の「ウェルビーイング」、「ハピネス」向上を掲げ、今後は福利厚生アウトソーシングや労務管理支援、組織活性のためのツールなどへと事業拡大。各種サービスのDX化を推進し、「ウェルビーイング領域におけるNo.1プラットフォーム」をめざす。

【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  
 (取材・広報に関して) 広報担当: 小林  
 (サービスに関して)

<https://www.armg.jp/>  
[pr-info@armg.jp](mailto:pr-info@armg.jp)  
[marketing@armg.jp](mailto:marketing@armg.jp)