

2015年12月から義務化される「ストレスチェック」実態調査

ストレスチェック義務化の準備を進めている企業は49%。

— 人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート —

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）上でサイトを利用している企業に「ストレスチェック」についてアンケート調査を行いました。

■ 調査結果概要

企業のメンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、2015年12月から従業員数50人以上の事業場（企業）にストレスチェックの実施が義務付けられることになりました。そこで、各社の対応状況について伺いました。下記、トピックスです。

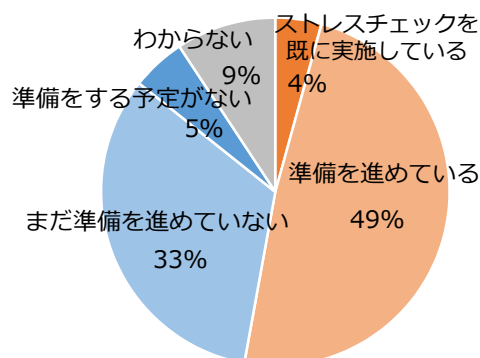
- ★ ストレスチェック義務化への準備を進めている企業は49%。
- ★ ストレスチェック義務化における懸念点は「社内の実施体制と窓口の構築」。
- ★ ストレスチェック義務化で起こることは「ストレスがあると判定された社員への過剰な配慮」。

■ 調査結果詳細

1：ストレスチェック義務化への準備を進めている企業は49%。（図1）

2015年12月から義務化されるストレスチェックについて、準備（対応）を進めているか伺ったところ、49%の企業が「対応を進めている」と回答しました。

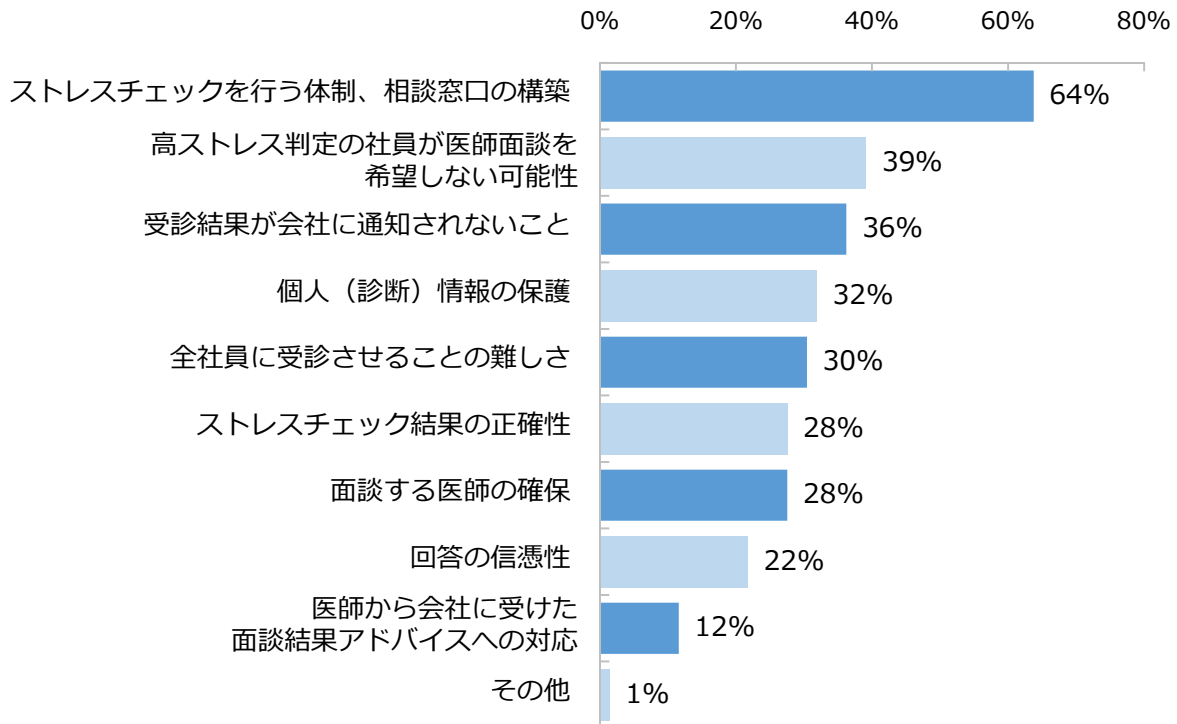
【図1】「ストレスチェック義務化」への準備（対応）を進めていますか？



2：ストレスチェック義務化における懸念点は、社内の実施体制と窓口の構築。(図2)

ストレスチェックの準備（準備）を進めていると回答した企業に、義務化に対応する上での懸念点を伺いました。もっとも多くの企業が挙げたのは「ストレスチェックを行なう体制、相談窓口の構築」（64%）という回答。理由には、『資格をもった産業医の確保が難しそう』、『過去にストレスチェックを実施した際に90%の従業員が相談に行かなかったため、徹底させる体制を整えることができるか不安』などが多く挙げられており、各社負担の大きさを懸念していることが伺えます。

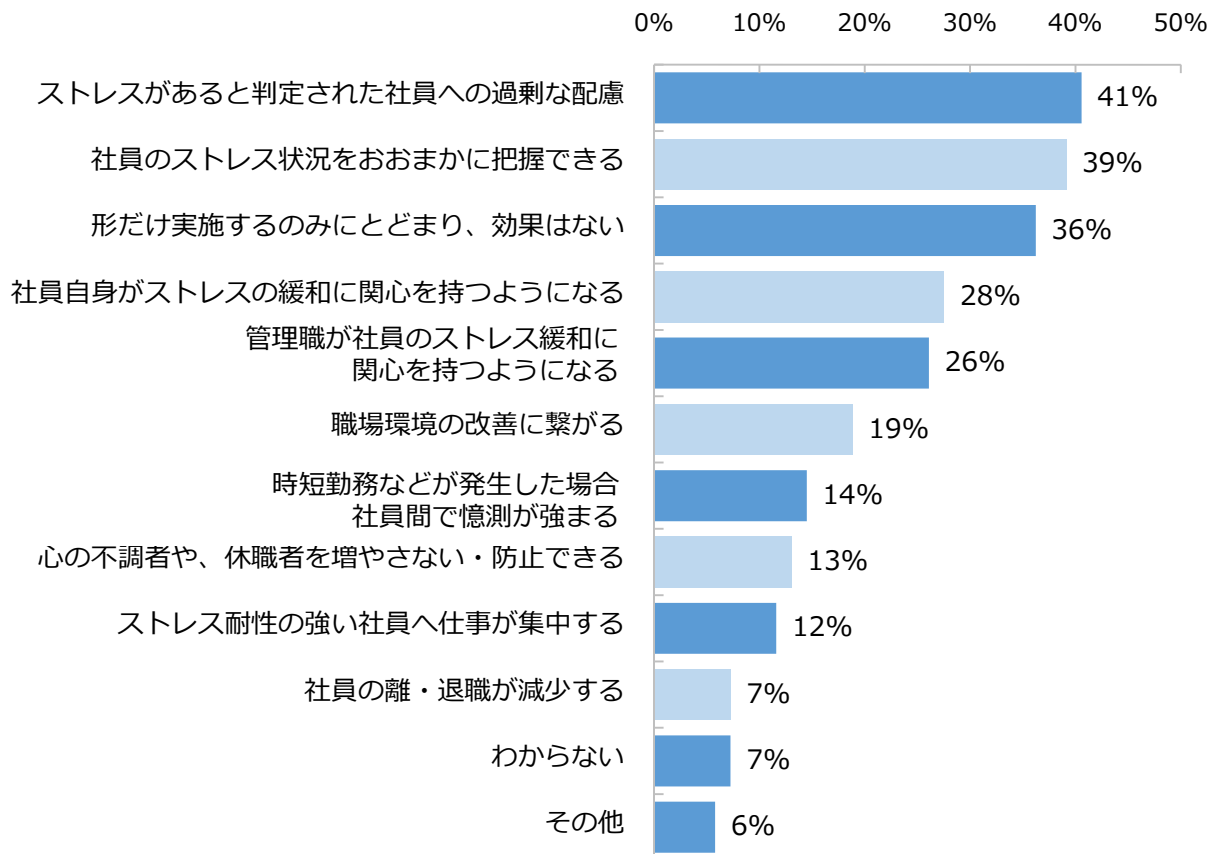
**【図2】（図1で準備を進めていると回答した企業）
 ストレスチェック義務化に対応する上で、困難や懸念を感じる点は何ですか？※複数回答可**



3：ストレスチェック義務化で起こることは、
「ストレスがあると判定された社員への過剰な配慮」。(図3)

ストレスチェック義務化で起こることについて伺ったところ、「ストレスがあると判定された社員への過剰な配慮」(41%)が最上位に。次いで、「社員のストレスをおおまかに把握できる」(39%)、「形だけ実施するのみにとどまり、効果はない」(36%)といった回答が並びました。各社の声としては『チェックはいくらでも実施はできるが、その後の整備が難しい』、『会社の費用負担が増すわりには、それほど効果が望めなさそう』といった声が多く挙げられており、制度の有効性は認めつつも効果面を不安視していることが分かります。

【図3】(図1で準備を進めていると回答した企業)
ストレスチェックを義務化することで、何が起こると思いますか？※複数回答可



【ストレスチェック義務化に対する各社の声】

- 会社の費用負担が増すわりには、それほど効果が望めなさそう。従業員のストレスケアをするのであれば、ほかに方法があるのではないか。(広告・出版業界/51~100名以下)
- チェックはいくらでも実施はできますが、その後「どうすべきか？」等の整備が難しいところ。(流通・小売業界/501名以上)
- ストレスチェックの結果がどのように役立つのかが不明。会社側に情報提供がない状態で、どのように役立っていくべきかが不透明。(メーカー/51~100名以下)
- 制度云々よりも日々上司が部下の体調に気配りをしたり、万が一自分が不調になってしまったとしても、気軽に上司や周囲に相談ができる社内環境の整備が絶対的に必要だと思う。(メーカー/101名~300名以下)
- メンタルヘルスについて理解の深い産業医が少なく、ストレスチェックを導入しても当初の目論見通りに効果があるかどうか疑問がある。(金融・コンサル関連業界/51~100名以下)

エン 人事のミカタ 編集長 手塚伸弥の解説

ストレスチェック義務化への対応に関して、多くの企業から「準備や実施の手間がかかるものの、効果が見込めないのでは？」という声が集まりました。その理由として、チェック実施後の結果が企業側に公表されないことが挙げられます。そのため企業側としてはどのような対策をとればよいのか判断しづらく、実行力に欠ける施策になりかねない、と懸念していることが窺えます。チェックの義務を果たすだけでなく、実施目的を明確にし、本質的なストレスケアの効果を生み出すような運用をきちんと検討する必要があります。

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。業界最大級の約7万人(2015年3月時点)の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<http://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン 人事のミカタ』(<https://partners.en-japan.com/>) 利用企業のうち231社
- 調査期間：2015年8月19日~2015年9月15日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-4506 FAX : 03-3342-4507 MAIL : en-press@en-japan.com