企業に未来基準の元気を！

2017 年 12 月 20 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 2 年目に関する調査

義務化 3 年目のキーワードは「職場環境改善の強化」

～集団分析結果を活かした施策実施に課題～

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、以下「当社」）は 11 月下旬、ストレスチェック義務化 2 年目にストレスチェックを実施した企業・団体の担当者を対象にアンケートを実施しました。231 人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】

- 「ストレスチェック義務化 2 年目にストレスチェック以外で実施した項目」として最も多く挙げられているのは、法定項目である「医師による面接指導」(85.3%)。最も少ないのは「職場環境改善」(56.7%)となり、回答者の 4 割以上が実施していない結果となった。
- 「義務化 2 年目を終えて感じたこと、全体を通して感じたこと」では、「制度に対する警戒感が軽減してきた」「社員への浸透度が高まった」といった意見や、組織の状態が可視化されることへのポジティブな意見がある反面、集団分析結果を活かした職場環境改善の方法や、その成果を目に見える形で出すことへの難しさを感じる意見が多く見られた。
- 「義務化 3 年目において強化・注力したい施策」として最も多く挙げられているのは、「職場環境改善」(68.4%)。次点の「集団分析」(50.2%)に 18.2 ポイント差をつけ、7 割近くが挙げている。

【調査方法】

調査対象者	当社のメールマガジン会員のうち、ストレスチェック義務化 1 年目および 2 年目に「ストレスチェック」を実施した企業・団体の担当者(当社サービスをご利用の企業さま以外も含みます。)
回答者数	231 人
調査手法	インターネット調査
調査時期	2017 年 11 月 22 日（水）～2017 年 11 月 30 日（木）
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

＊「ストレスチェック義務化 1 年目」：2015 年 12 月 1 日～2016 年 11 月 30 日
「ストレスチェック義務化 2 年目」：2016 年 12 月 1 日～2017 年 11 月 30 日
「ストレスチェック義務化 3 年目」：2017 年 12 月 1 日～2018 年 11 月 30 日　を指します。

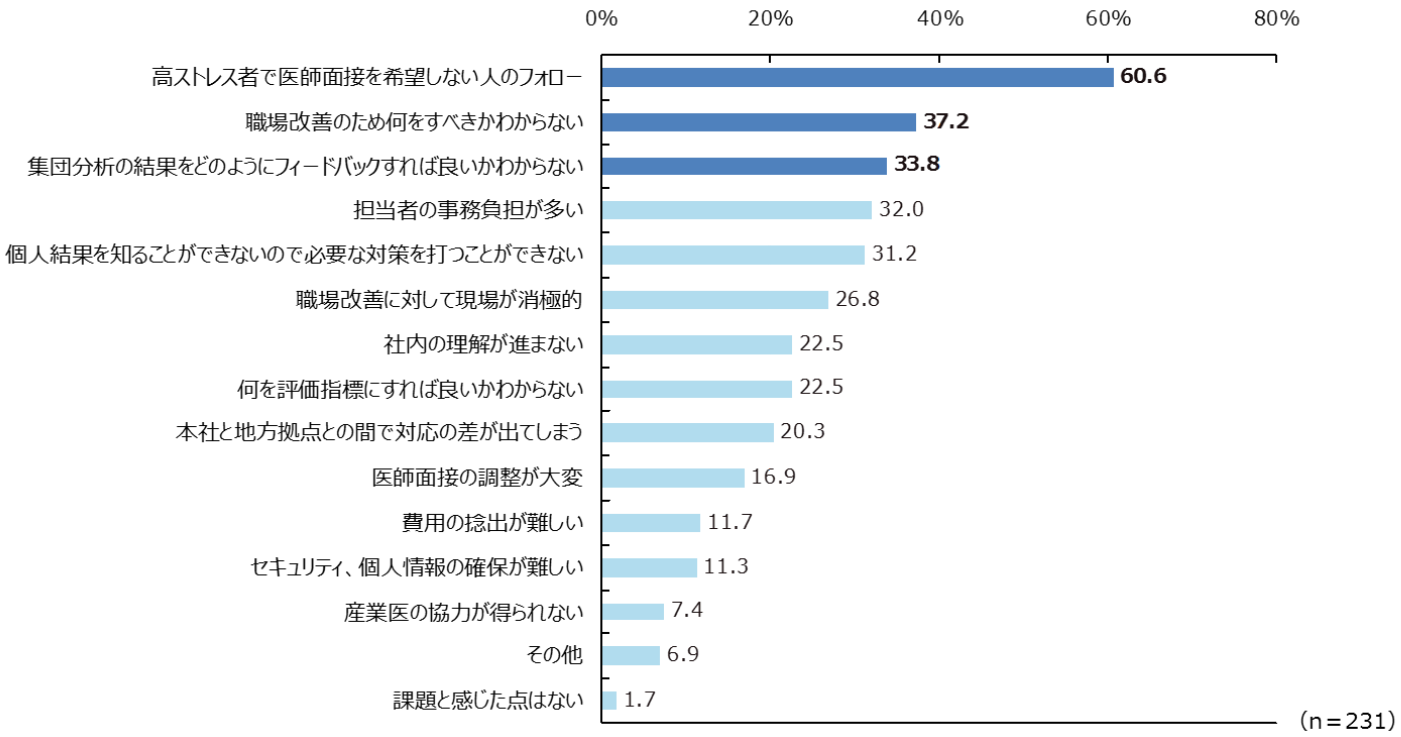
【調査結果】

Q1. あなたがお勤めの企業・団体は、ストレスチェック義務化 1 年目および 2 年目において、ストレスチェック以外に何を実施しましたか。(複数回答) ＊n=231

	医師による面接指導	カウンセリングなど外部相談窓口の設置	集団分析の実施、分析結果のフィードバック	職場環境改善
1年目も2年目も実施した	82.3	67.1	75.3	45.0
1年目は実施しなかったが、2年目に新たに実施した	3.0	1.3	7.8	11.7
2年目に実施した 合計	**85.3**	**68.4**	**83.1**	**56.7**
1年目は実施したが、2年目は実施しなかった	2.6	0.9	2.6	2.2
1年目も2年目も実施していない	12.1	30.7	14.3	41.1
2年目に実施しなかった 合計	**14.7**	**31.6**	**16.9**	**43.3**

(%)

Q2. ストレスチェック義務化に対応する上で、課題と感じた点を全てお答えください。(複数回答)



Q3. 義務化 2 年目を終えて感じたこと、全体を通して感じたことがあればお答えください。(自由回答)

＜ポジティブな意見の例＞

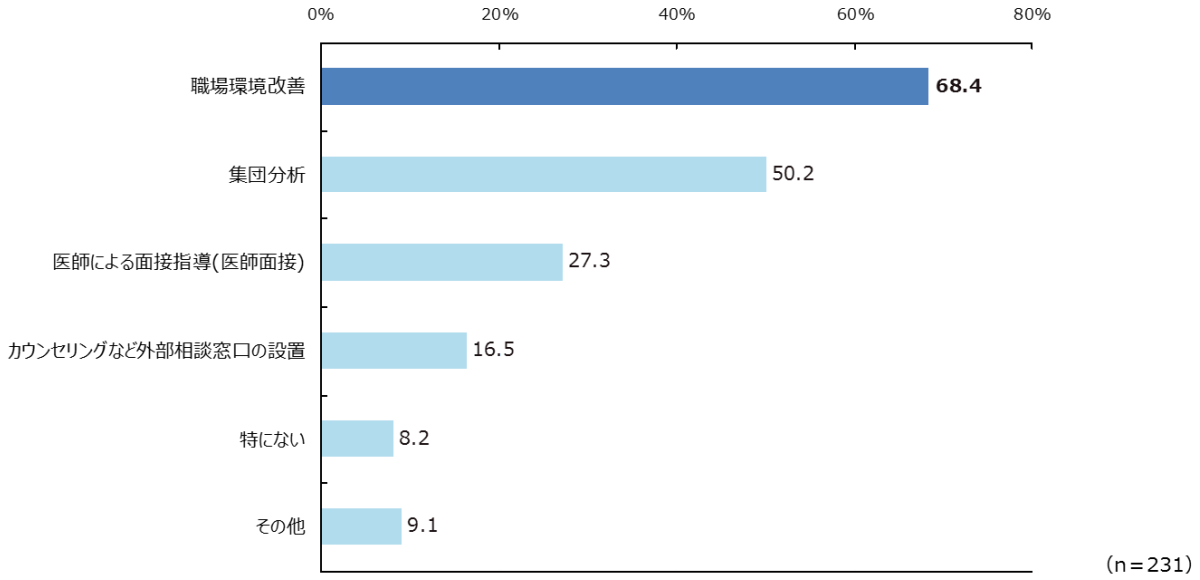
- 受検する側も慣れてきて、**制度に対する警戒感は軽減してきた**と感じる。
- **社員への浸透**度が高まった。
- 複数年実施することにより、従業員の理解も進み、**改善提案の為のツールとしても有効との認識**がされてきている。
- **高ストレス者の傾向が把握**できた。
- 人事としては**職場の問題が可視化**できるので、従業員意識調査的なインプットとなってよい。
- 具体的には見えなくても、なんとなく感じていた問題がストレスチェック結果にて数値で現れることにより、**経営層に現状や改善策を伝える際の裏付け**として大変役立つと感じている。
- メンタルヘルス不調の前段階に存在する職場ストレスのさまざまなとらえ方を、**「働きやすくすることが大切」というひとつの目標に総括して考えられるきっかけ**になったと思う。
- 部分的ではあるが、集団分析の結果を社員に開示することにより、**全社をあげて取り組まなければいけないことが明確になり**、より良い職場環境を作りあげられるのではないかと期待している。

＜ネガティブな意見の例＞

- 工数を掛けてチェックをしても、**具体的な対策立案に繋げられないもどかしさ**がある。
- 本当はストレスチェック組織分析結果のフィードバックをして有効活用したいが、**フィードバック方法が非常に難しい**。
- 1 年目より従業員の理解は進み受検率は向上したが、**その後のフォロー体制や職場環境改善が上手く進んでいない**ので、そういった部分を目に見える形で実践していく事が大切だと痛感している。
- ストレスチェックを受ける側は、個人結果よりも職場環境改善を求めているように感じる。**短期的な改善は難しいので、その点を理解して長い目で協力を得ることが難しい**ように感じている。
- **単にセルフケアを促すだけのストレスチェックでは意義が感じられず**、今後受検率も下がる可能性がある。集団分析や職場環境改善にも取り組んでいきたいが、会社の上層部の理解を得るのが難しい。
- 集団分析結果を活かしての職場改善は非常に難しい。まずは、トップが改善の必要性を感じてもらわないといけないが、長期的に見れば生産向上につながるとはわかっていても、**自身の数年での部署異動を考え、改革をしようとする人は少ない**。
- メンタルヘルス不調の一次予防であり、結果がすぐ見えず、社内の注目を維持することは難しい。

ストレスチェック義務化 2 年目を終え、従業員への制度に対する浸透が図られている一方で、“ストレスチェック”だけでは問題の本質にアプローチできない難しさ、すぐに改善結果が得られないもどかしさ、それらに対する社内の理解を得ることが次のステップに進む上での大きな課題となっていることが明らかとなった。

Q4. ストレスチェックのご担当者として、ストレスチェック義務化 3 年目において強化・注力したい施策をお答えください。（複数回答）



▼本調査のレポートは下記 URL よりダウンロードいただけます。

https://armg.smktg.jp/public/application/add/416

【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

（取材に関して）　経営管理部 ： 小林 幸子　TEL：03-5794-3890

（ストレスチェックのサービスに関して）　営業部　TEL：03-5794-3830