企業に未来基準の元気を！

ADVANTAGE Risk Management Group

2019年3月25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3年目を終えて

職場環境改善に取り組む企業は3割に満たず

～大企業ほど事務負担に悩み 「何をすべきかわからない」といった声も～

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、2月下旬から3月上旬にかけ、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3年目の振り返りとして、企業の実態、特に職場環境改善施策への取り組みについて調査いたしました。299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】

- ストレスチェック以外に実施した項目として多く挙がったのは「医師による面接指導(医師面接)」(67.9%)、「集団分析の実施」(67.6%)。「職場環境改善施策の実施」は、3割を下回る(27.8%)。
- 従業員規模に関わらず、「高ストレス者で医師面接を希望しない人のフォロー」がストレスチェック義務化における課題として最も多く挙がる。従業員規模別にみると、500名以上の企業は「担当者の事務負担が多い」の割合が高まり(31.0%)、500名未満の企業と比較すると7.9ポイント開く。
- 現在実施している研修で「十分(満足)」と捉えている割合は26.9%と3割に満たない。
- 研修を実施するうえで総じて課題と感じることとして最も多いのが、「受講者の参加意識が低い(やらされ感がある)」(50.2%)。次いで、「研修の効果測定が難しい」(49.8%)、「受講者の予定調整が難しい」(45.8%)、「学んだ知識を活かし、行動に移してもらうことが難しい」(41.1%)といった課題が4割を超える。

【当社の考察】

初年度は、多くの企業がストレスチェックを“回す”ことに注力している様子がうかがえたが、年を重ねるごとにその先に目線が向いてきたように感じる。しかしアンケート結果から、ストレスチェック後の集団分析は実施するものの、職場環境改善の取り組みを進める企業は未だ多くないことがわかる。その背景として、「どのようにすれば良いかわからない」「何をすべきかわからない」といった声が多く挙がり、自走が難しいことが見てとれる。

また従業員規模が500名以上の企業になると、事務負担に悩む担当者も増える。拠点対応やグループ会社との調整などにより工数が増え、職場環境改善の本質的な部分に時間を割けない可能性も懸念される。今後職場環境改善を進めていくうえでも、注力するテーマやその手段を見極め、最適化する必要があるのではないだろうか。例えば研修でいえば、基礎知識など座学でインプットできる内容はeラーニング、ディスカッションや実践的なトレーニングは集合型研修など、その目的によって手段を使い分けることで時間の有効活用ができる。

ストレスチェック制度において、チェックはあくまでも組織の“見える化”を実現するツールである。義務化項目に工数を取られるのは本質的ではなく、重要なのは、その結果をどう読み解き、職場環境改善に活かしていくかに尽きる。必要に応じて外部のサポート、ツールを活用するなど、職場環境改善に注力できる環境を整えることが重要である。

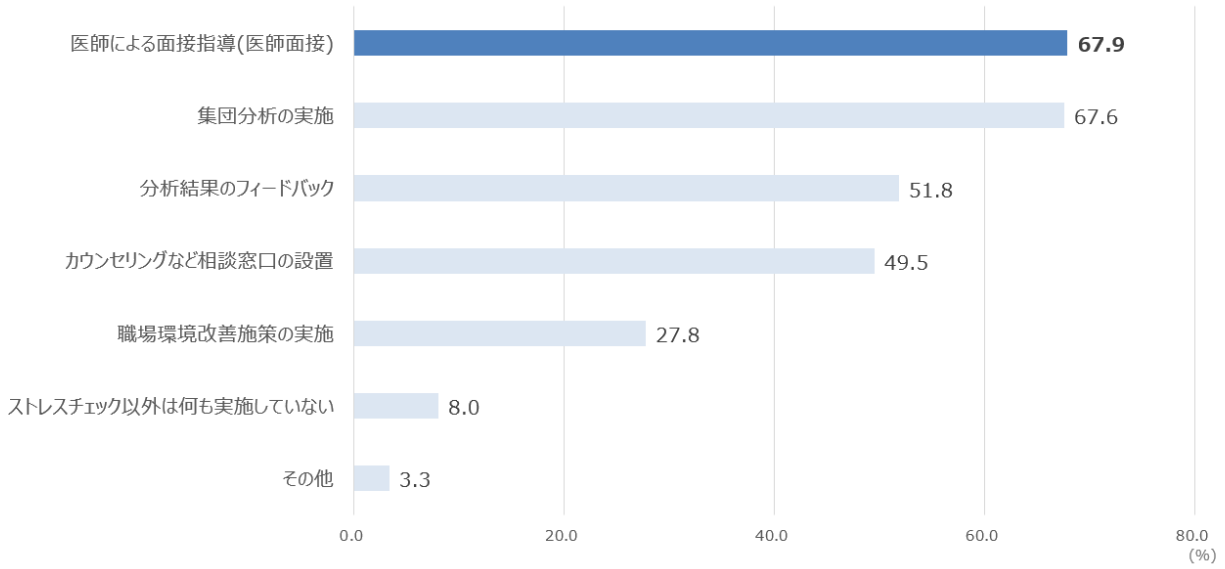
また今後注力したいテーマとして、コミュニケーションスキル、ストレス耐性向上に目が向いていることがわかる。ハラスメント、ラインケア、セルフケアなどの基礎知識はもとより、問題が起こる以前に個々の“OS”、つまり土台を強化するためのトレーニングが求められていくものと考えられる。

【調査方法】

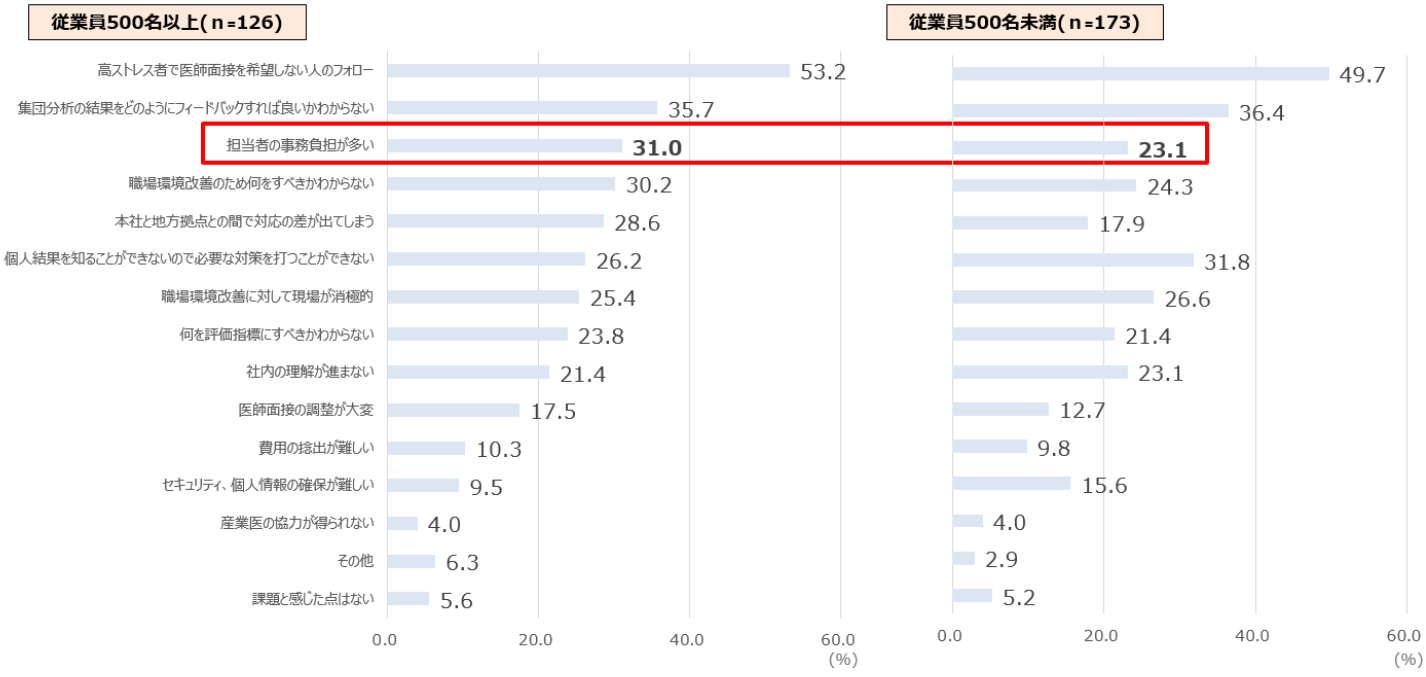
調査対象者	当社のメールマガジン会員のうち、ストレスチェック義務化 3 年目にストレスチェックを実施した企業・団体の担当者（人事労務担当者、産業保健スタッフ等） ＊当社サービスをご利用の企業さま以外も含みます。
回答者数	299 名
調査手法	インターネット調査
調査時期	2019 年 2 月 27 日（水）～2019 年 3 月 8 日（金）
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

【調査結果】

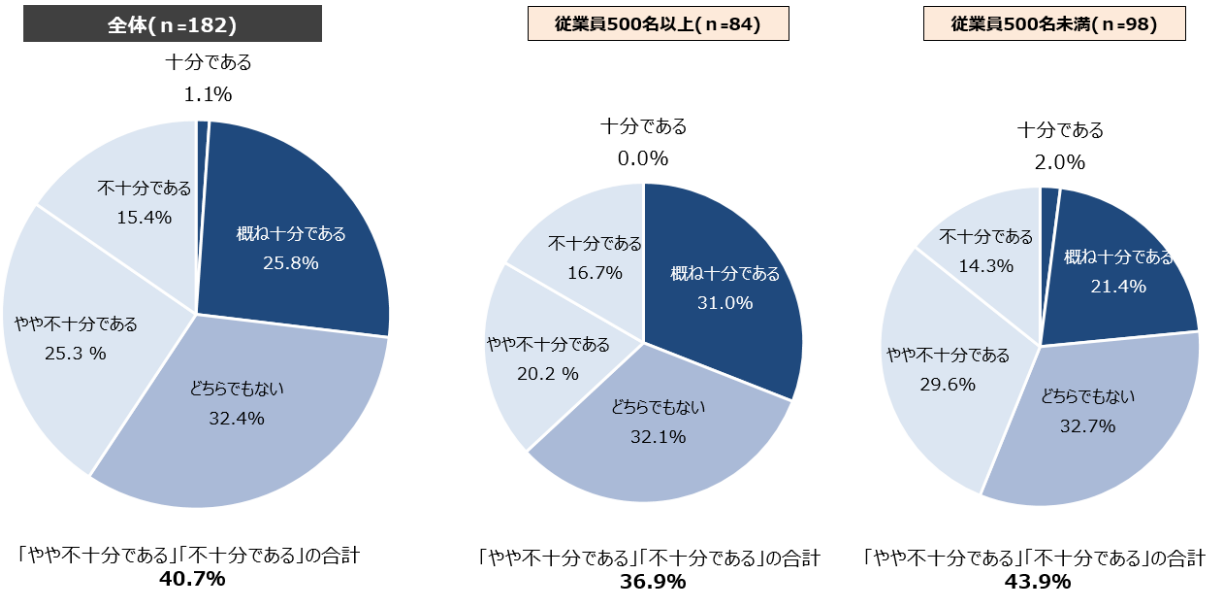
Q. あなたがお勤めの企業・団体は、ストレスチェック義務化 3 年目においてストレスチェック以外に何を実施しましたか。あてはまるものを全てお答えください。（n＝299）



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＝299）



Q. あなたは、現在実施している研修で十分(満足)だと考えていらっしゃいますか。近いものをお選びください。
(n＝182)



Q. そのように考える理由を教えてください。

■「やや不十分である」「不十分である」と考える理由

(効果が出ていない、施策の形骸化)

- 直接的な改善につながっていない
- 形式的になっている部分もあると考えるから
- 研修の成果がわからないから
- 不足感はあるが何が有用なのかが解らない。研修自体の有効性が図り難く、また受講側も飽きてきている
- 場当たり的で計画性に欠ける

(従業員の意識が低い、浸透していない)

- 多様性、ハラスメントに対する高齢者マネジメント層の意識改革が進んでいない
- 積極的にそれを利用して職場の環境改善につなげていこうとしている部室長が少ないように思われる
- 会社としての取り組みが意欲的でない。重要度が低い
- 拠点毎に温度差がある

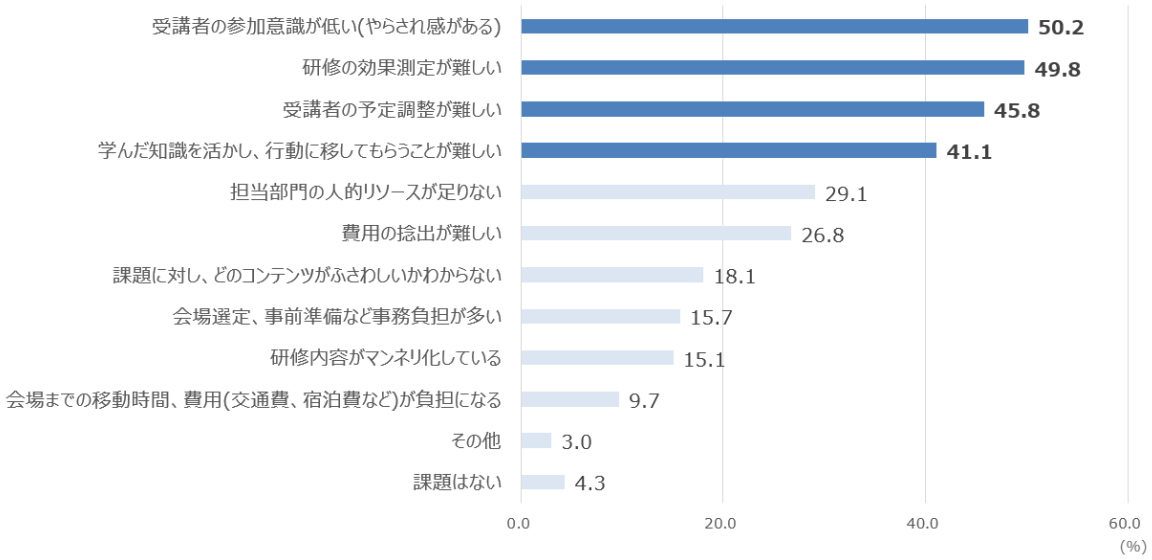
(研修だけでは解決できない)

- 高ストレス者に起因する原因のほとんどが長時間労働に関する事であるため、研修で解決しない
- 人事制度や人員との関係もあり、研修ですぐには改善できない項目もあるため

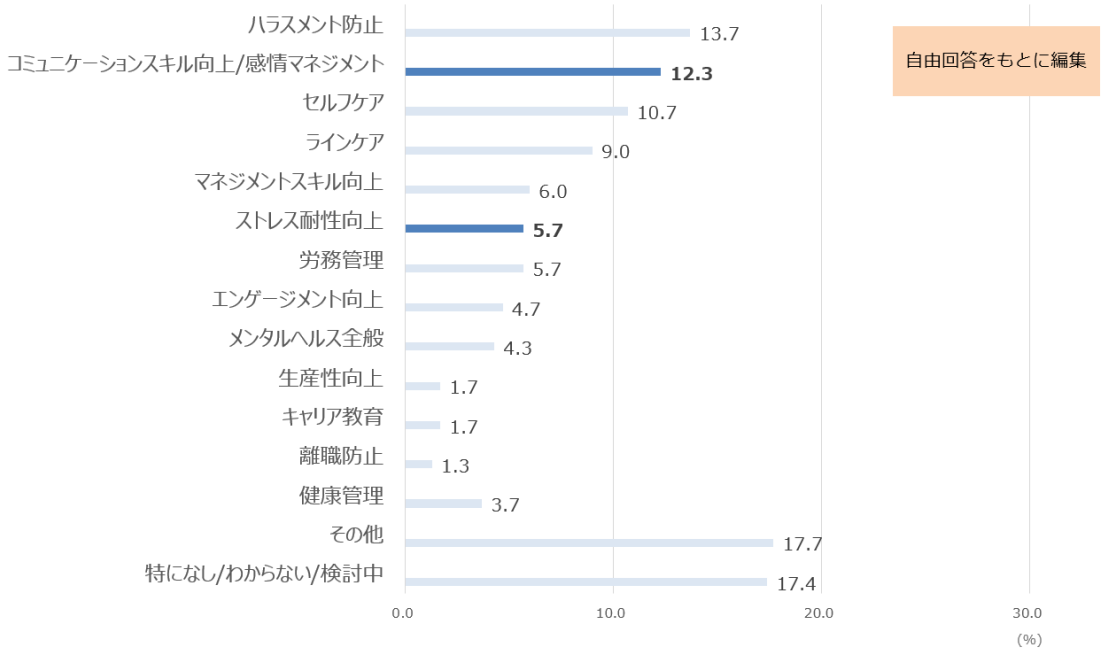
(その他)

- 受講対象者が偏ってしまっているため
- 一般的な内容が大半で、具体的な対応策などが示されていないため
- 真因特定ができていない
- 管理者が何をすべきかまで踏み込んだ研修は行えていない

Q. 研修を実施するうえで総じて課題と感じることとして当てはまるものを全てお答えください。
＊研修を実施していない場合は、研修を導入する際に想定されうる課題としてお答えください。（n＝299）



Q. 今後、職場環境改善施策、研修に取り入れたいテーマをご自由にお答えください。(n=299)



▼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/cc/0x12z3M8

■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。
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。
そのほか、EQ(感情マネジメント力)とストレス耐性を見極める採用検査「アドバンテッジ インサイト」や各種研修など、生産性向上とリスク対策の両軸を捉えたソリューションメニューを展開。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 http://www.armg.jp
(取材・広報に関して) 経営企画部 ： 小林 幸子 TEL:03-5794-3890/pr-info@armg.jp
(商品に関して) 営業企画部 TEL:03-5794-3830/marketing@armg.jp