



企業に
未来基準の
元気を!

ストレスチェック義務化2年目、150万人の ストレスチェック分析における考察と職場 改善先進事例の紹介

2018年5月18日

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント
調査研究部 部長 荒木 剛



IS 675385 / ISO27001



義務化2年目のデータから見たストレスチェック最新実態

1. 会社概要
2. ストレスチェックデータ集計結果
3. ストレスチェック担当者アンケート調査結果

集団分析を活用した職場改善の取り組み

産業医事務所 センtralメディカルサポート 代表
石澤哲郎先生 ((株)レオパレス21 産業医) からのご発表



企業に
未来基準の
元気を!

1

会社概要



アドバンテッジ リスク マネジメントとは

<コーポレートメッセージ>

企業に未来基準の元気を！

企業と働く人々を取り巻く様々な課題に対して、お客様の視点に立った真の付加価値あるソリューションを提案し、生産性・企業価値の更なる向上を目指します。



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サービスを提供
メンタルヘルスケア業界国内トップシェアを誇る、唯一の上場企業



当社の沿革

- '95 1月 GLTD（団体長期障害所得補償保険）専門代理店として創業
- '02 8月 当時唯一ストレスチェックを必須としたメンタルサポートプログラム「アドバンテッジ EAP」の提供開始
- '06 12月 大証ヘラクレス（現・ジャスダック）に上場
- '10 3月 一次から三次予防まで一貫したプログラム「アドバンテッジ タフネス」の提供開始
- '11 6月 EQ（感情能力）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」提供開始
- '13 4月 産業医、産業保健師サービスの提供開始
- '15 5月 **ストレスチェック義務化対応サービス「アドバンテッジ タフネス」シリーズの提供開始**
- '17 3月 東京証券取引所市場第二部に上場
- '17 12月 東京証券取引所市場第一部に上場

メンタルヘルスのパイオニアとして事業を展開

信頼される実績

大企業を中心に約237万人へのサービス提供。
※2017年3月末日現在
厚労省が認める優良メンタルヘルス相談機関として、第一号認定。

総合的なサポート

内定者から休職者まで、一般社員から経営層まで、全ての人をサポートする総合的なメンタルヘルスプログラムを提供。

先進的な事業展開

GLTDからEQ理論に基づく採用サポートまで、市場の枠組みにとらわれず、人の「心（メンタル）」を軸としたソリューションを展開。



企業に
未来基準の
元気を!

2

ストレスチェックデータ集計結果



ストレスチェック集計結果について

●対象期間：2016年12月～2017年11月

●対象件数（調査票別）：

当社サービス「アドバンテッジ タフネス」のストレスチェック受検データ

①職業性ストレス簡易調査票（57項目）

744,535件

②職業性ストレス簡易調査票を参考に独自項目を加えた調査票（110項目/128項目）

691,126件

●特記事項：

①について

- ・高ストレス者判定は、厚生労働省マニュアルに示す評価基準の例（その1）に準拠した。
- ・各因子の得点は素点換算表による標準化得点の平均値である（小数点第一位まで表示）。
- ・健康リスクの業種別の集計では、全て男性の計算式を使用する為に、男女構成比率により差異が生じる。

②について

- ・各因子の値は当社基準サンプルをもとに算出した偏差値である。



【職業性ストレス簡易調査票】業種別 高ストレス者割合

- ・2年目の全体結果（16.0%）より高かったのは4業種で、「医療・福祉」が最も高い。
- ・ワースト4業種(医療・福祉/サービス/運輸・郵便/製造)は、昨年と同じ。

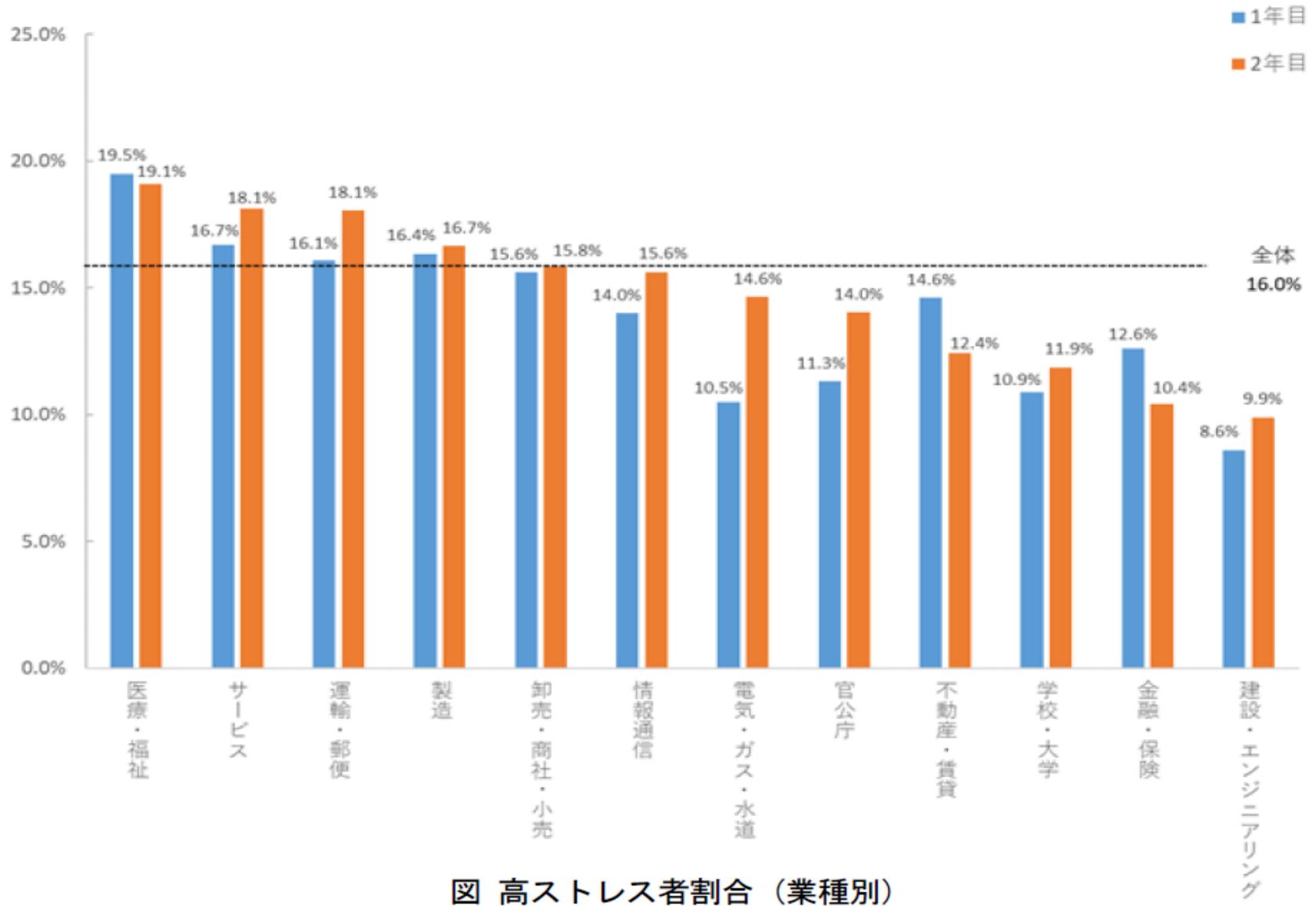


図 高ストレス者割合（業種別）



【職業性ストレス簡易調査票】業種別 健康リスク

- ・2年目の全体結果（101）より高かったのは3業種で、「医療・福祉」が最も高い。
- ・ワースト3業種(医療・福祉/製造/サービス)は、高ストレス者割合と同じ。

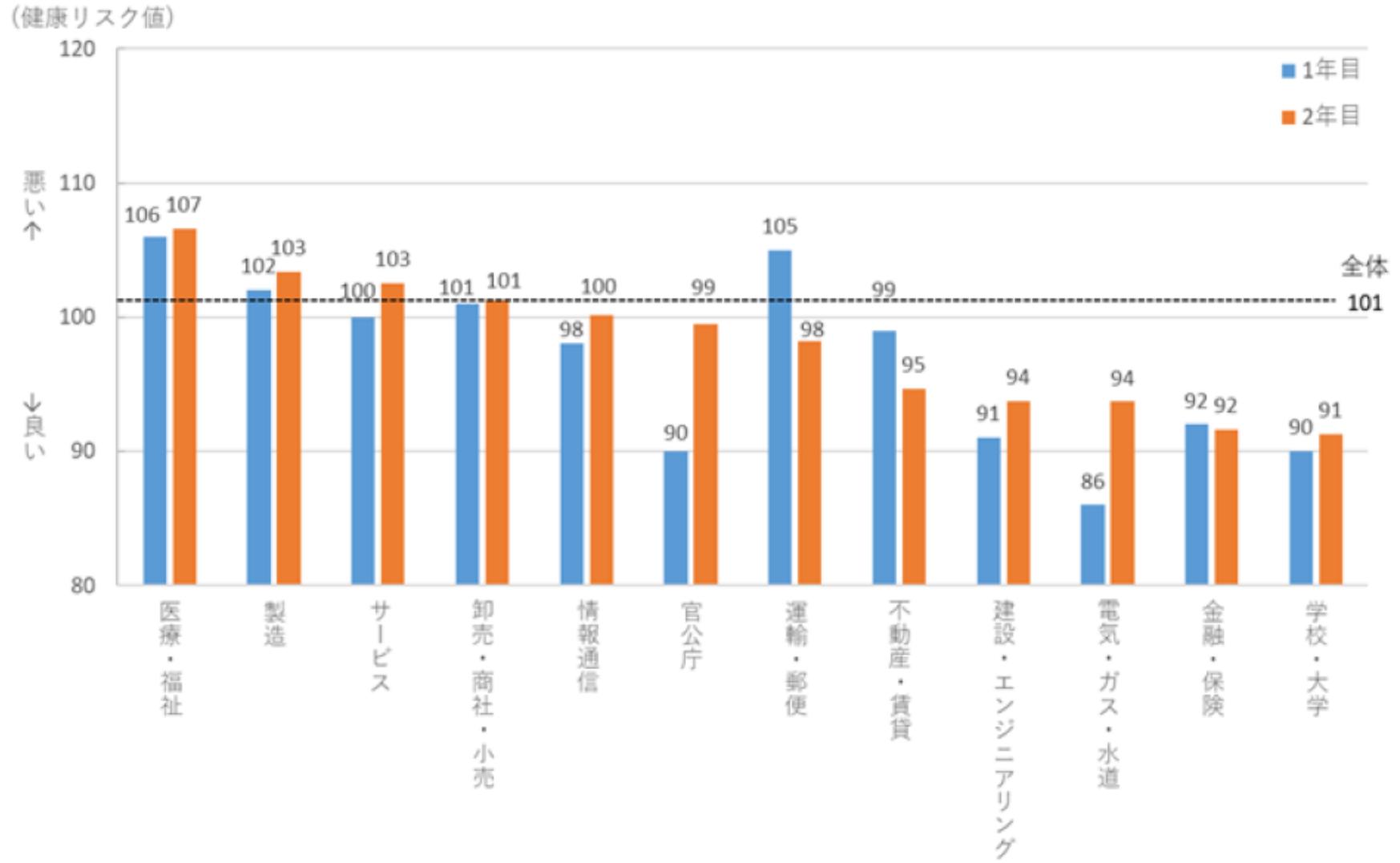


図 総合健康リスク A×B（業種別）

【職業性ストレス簡易調査票】業種別 ストレス要因、周囲からのサポート（標準化得点）



- ・ 全体平均を上回って最も値の高い業種を赤、全体平均を下回って最も値が低い業種を青で網掛けしている。
- ・ 業種により課題となる因子の特徴が異なる。

例：医療・福祉は、仕事の量/質/身体的負担が、運輸・郵便は職場の対人関係/技能の活用度が課題。

	N	心理的な仕事の負担（量）	心理的な仕事の負担（質）	自覚的な身体的負担度	職場の対人関係でのストレス	職場環境によるストレス	仕事のコントロール度	技能の活用度	仕事の適性度	働きがい	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	仕事や生活の満足度	
全体	744,535	2.9	2.8	2.6	3.2	2.9	3.1	2.9	3.0	3.0	3.2	2.8	3.5	3.1	
業種	製造	177,969	2.9	2.9	2.8	3.1	2.9	3.0	2.8	2.9	3.0	2.7	3.5	3.1	
	サービス	86,945	2.9	2.8	2.6	3.1	2.8	3.1	2.9	3.0	3.1	2.8	3.5	3.1	
	卸売・商社・小売	239,710	2.7	2.7	2.3	3.3	2.8	3.2	2.8	3.1	3.2	2.9	3.5	3.1	
	情報通信	36,821	2.9	2.8	3.3	3.2	2.9	3.1	3.0	3.0	3.1	2.8	3.4	3.1	
	運輸・郵便	70,490	3.1	2.9	2.8	3.0	2.9	3.1	2.8	3.0	3.1	2.9	3.6	3.2	
	金融・保険	41,070	2.9	2.6	3.3	3.3	3.0	3.2	3.2	3.1	3.2	3.4	2.9	3.6	3.3
	不動産・賃貸	10,293	2.8	2.7	2.9	3.3	3.0	3.2	3.1	3.1	3.2	3.3	2.9	3.6	3.2
	建設・エンジニアリング	14,111	3.0	2.9	3.0	3.4	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.2	2.8	3.4	3.3
	電気・ガス・水道	5,099	3.1	2.9	2.8	3.2	2.9	3.1	3.1	3.0	3.0	3.2	2.9	3.6	3.2
	医療・福祉	24,665	2.7	2.4	2.1	3.1	3.0	3.1	3.1	3.0	3.3	3.2	2.8	3.5	3.1
	学校・大学	10,113	2.9	2.8	3.1	3.6	3.1	3.2	3.3	3.4	3.4	3.2	2.8	3.6	3.4
	官公庁	24,716	2.8	2.7	2.6	3.2	3.0	3.2	2.9	3.0	3.3	3.2	2.9	3.5	3.2
	その他	2,533	3.2	2.9	3.2	3.5	3.0	3.2	3.2	3.1	3.1	3.2	2.8	3.5	3.3



【当社独自調査票】業種別 ストレス要因・周囲からのサポート（偏差値）

- ・ 全体平均を上回って最も値の高い業種を赤、全体平均を下回って最も値が低い業種を青で網掛けしている。
- ・ 参考として全業種の集計結果を示す。課題を多く抽出することで、改善への打ち手の選択肢が広がる。

	N	仕事の量	仕事の難しさ	身体的負担	仕事の裁量	役割・責任の理解	上司の業務配慮	上司の誠実な態度	評価の納得感	職場の人間関係	職場の安全性・快適性	プライベートの問題	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	
全体	691,126	54.9	58.0	54.3	48.4	51.9	53.2	52.0	50.5	53.1	50.4	53.7	49.0	48.7	49.0	
業種	製造	247,683	54.3	57.4	53.3	48.2	51.6	52.5	51.4	50.0	52.5	49.8	53.3	48.6	48.3	48.6
	サービス	97,573	55.6	58.8	54.2	47.7	52.0	53.5	51.9	50.4	53.1	50.0	53.5	48.8	48.5	48.8
	卸売・商社・小売	61,448	54.2	57.5	53.9	48.7	51.9	52.9	52.1	49.9	52.7	50.3	53.5	49.1	49.1	50.2
	情報通信	69,542	53.7	56.7	58.2	49.5	51.4	53.1	52.7	50.2	53.2	51.1	53.6	49.4	48.6	47.8
	運輸・郵便	38,140	57.1	59.3	50.9	46.6	52.7	54.2	51.7	50.7	53.4	49.2	53.9	48.6	49.3	50.3
	金融・保険	22,389	55.3	58.3	57.6	48.5	51.9	53.6	52.9	50.7	53.2	51.5	54.8	49.7	49.6	49.9
	不動産・賃貸	25,935	56.1	59.8	54.1	48.6	52.8	54.0	51.9	50.7	54.1	51.3	54.4	49.0	48.2	48.8
	建設・エンジニアリング	55,769	55.9	58.6	55.6	49.3	52.5	54.1	52.1	51.6	53.9	52.1	55.0	49.7	48.5	48.4
	電気・ガス・水道	19,764	55.7	58.0	55.8	49.1	52.0	53.9	52.7	51.3	53.7	51.8	54.6	50.0	49.3	48.7
	医療・福祉	13,122	53.7	57.8	50.4	47.6	51.2	53.3	52.0	50.3	52.5	49.1	52.4	49.1	49.8	50.5
	学校・大学	16,129	53.4	58.3	53.6	49.2	52.9	53.8	52.3	51.4	53.4	50.0	54.6	48.6	49.3	50.8
	官公庁	16,425	57.5	60.7	53.8	49.0	52.8	55.9	54.0	54.4	55.2	52.6	54.9	51.3	51.3	51.0
	その他	7,207	55.0	58.8	56.9	50.4	53.1	54.4	53.9	52.7	54.5	52.3	54.2	50.3	50.0	50.5



企業に
未来基準の
元気を!

3

ストレスチェック担当者アンケート調査結果

◎ 調査概要



調査目的	改正労働安全衛生法に基づき義務化された「ストレスチェック」の2年目の取り組みについて、各企業・団体における状況を把握する。
調査対象者	地域 : 全国 対象者条件 : 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」を実施した企業の担当者 (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 : 231名
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。

※調査結果は、端数処理の都合上、合計と内訳の数値が一致しない場合があります。



義務化2年目を終えて感じたこと【ポジティブな意見】

Q. 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。

- 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。

など

▶ **職場が抱えている様々な問題を可視化するきっかけとして、ストレスチェックの有効性に関する認識が、徐々に、かつ確実に、担当者の中に浸透しつつあることが伺える。**



義務化2年目を終えて感じたこと【ネガティブな意見】

Q. 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。

- 工数を掛けてチェックをしても、**具体的な対策立案につな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性向上につながるとはわかっているが、**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対策であり、結果がすぐ見えず、社内の注目を維持することは難しい。

など

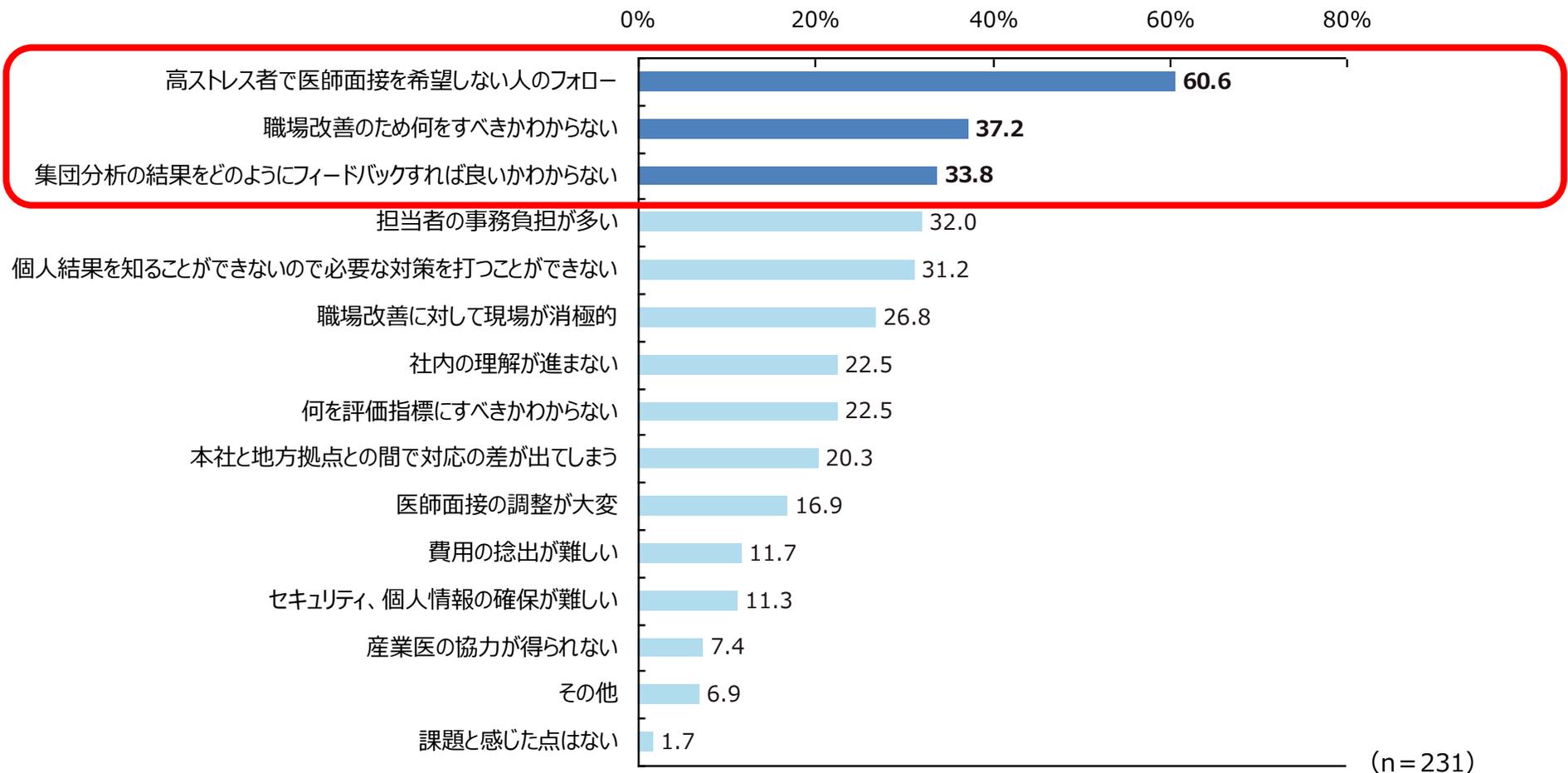
▶ ストレスチェックだけでは問題の本質にアプローチできない難しさ、すぐに改善結果が得られないもどかしさ、さらなる取り組みの充実に対する社内の理解を得ることが、次のステップに進む上での大きな課題になっていることが明らかとなった。



ストレスチェック義務化対応で感じた課題点

- 「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」として最も多く挙げられているのは、「高ストレス者で医師面接を希望しない人のフォロー」(60.6%)。次いで、「職場改善のため何をすべきかわからない」(37.2%)、「集団分析の結果をどのようにフィードバックすれば良いかわからない」(33.8%)と続く。

Q. 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

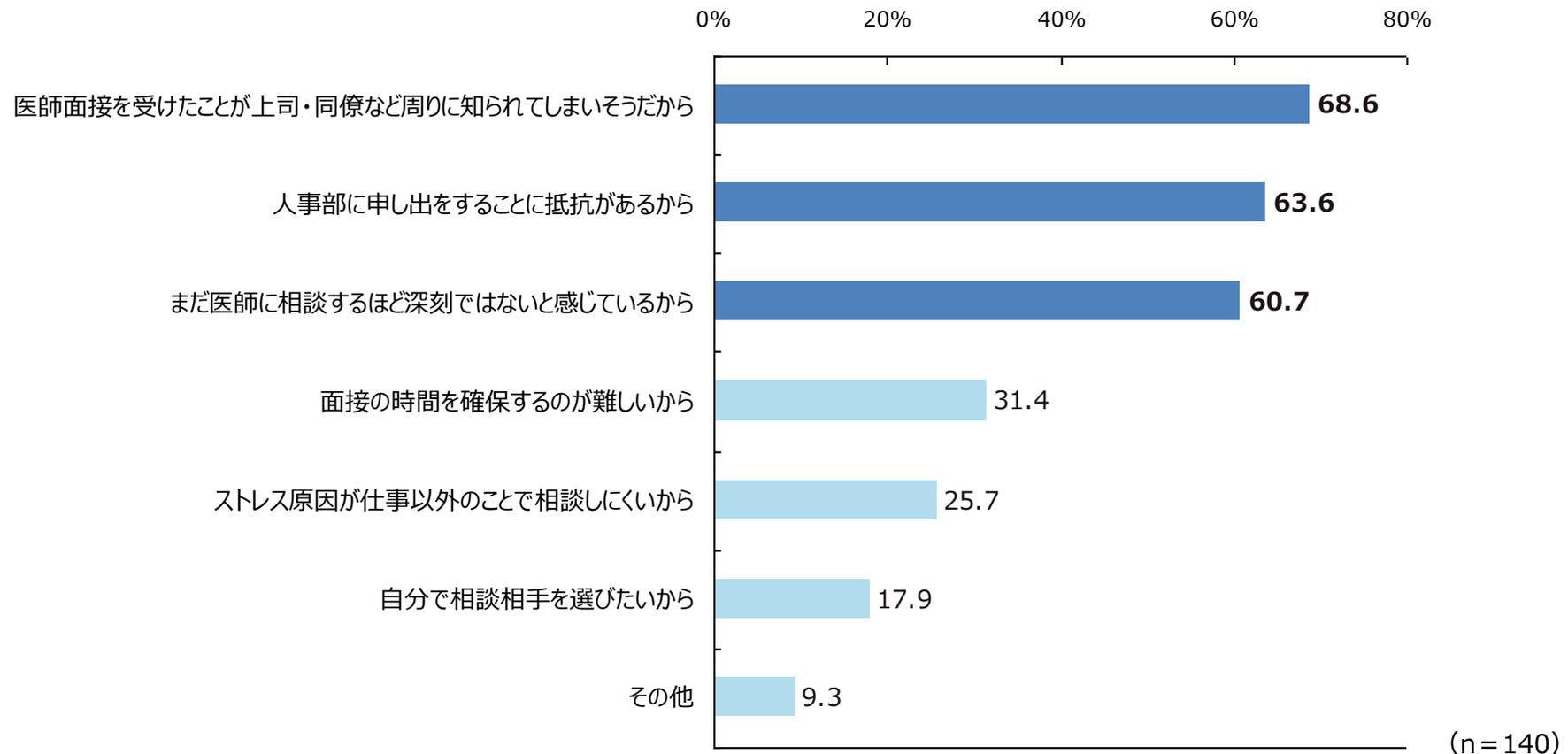




高ストレス者が医師面接を希望しない理由

- ストレスチェック担当者が考える「高ストレス者が医師面接を希望しない理由」で最も多く挙げられていたのは「**医師面接を受けたことが上司・同僚など周りに知られてしまいそうだから**」(68.6%)。次いで「**人事部に申し出をすることに抵抗があるから**」(63.6%)、「**まだ医師に相談するほど深刻ではないと感じているから**」(60.7%)と続く。

Q. 【「高ストレス者で医師面接を希望しない人のフォロー」を課題として回答した方】高ストレス者が医師面接を希望しないのはなぜだと思いますか。考える理由をお答えください。 * 複数回答

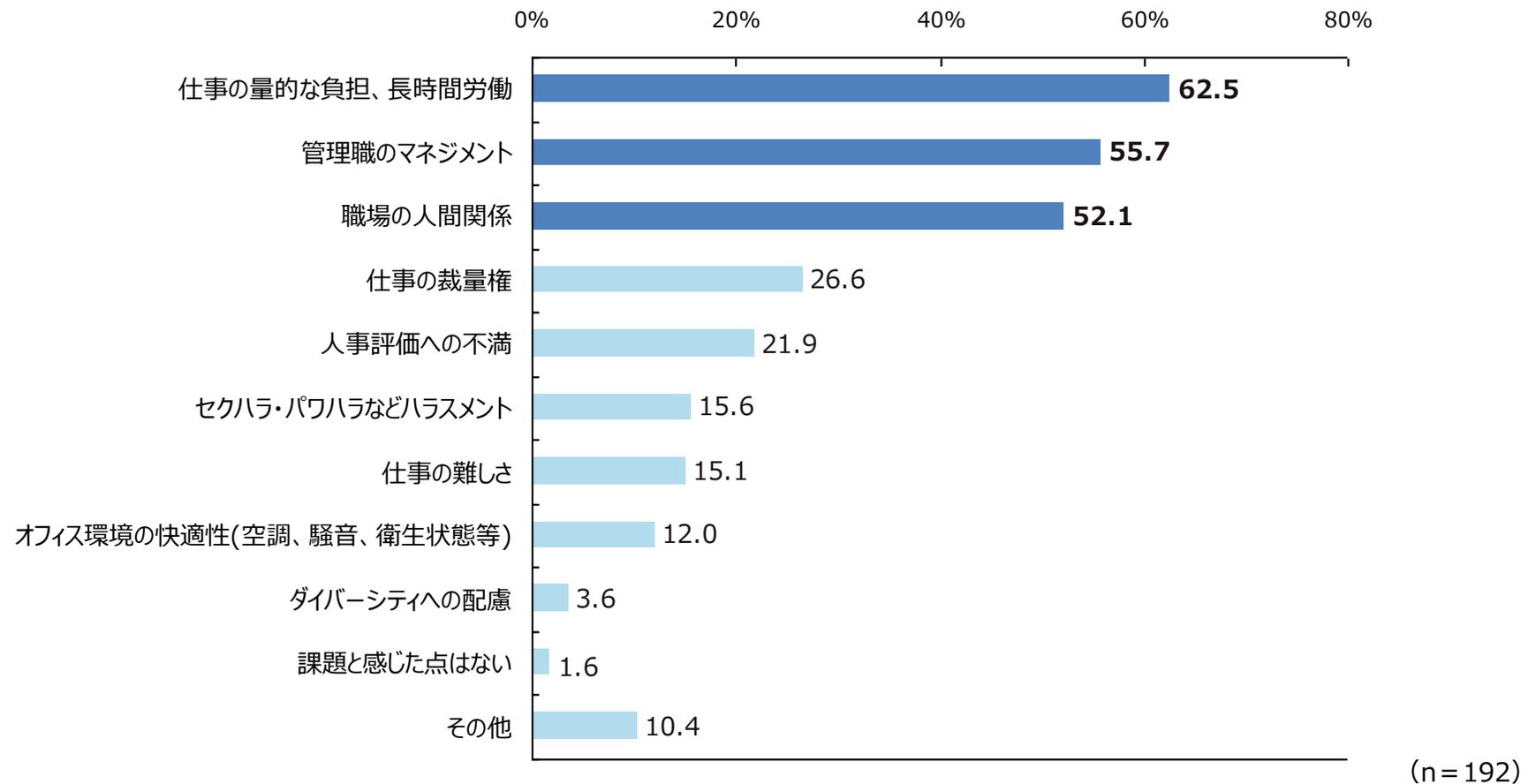




職場環境の課題

- 「集団分析の結果感じた、職場環境での課題」として最も多く挙げられていたのが「**仕事の量的な負担、長時間労働**」（62.5%）。次いで「**管理職のマネジメント**」（55.7%）、「**職場の人間関係**」（52.1%）と続く。

Q. 【義務化2年目に「集団分析の実施、分析結果のフィードバック」を実施したと回答した方】集団分析の結果、職場環境のどこに課題があると感じましたか。
* 複数回答

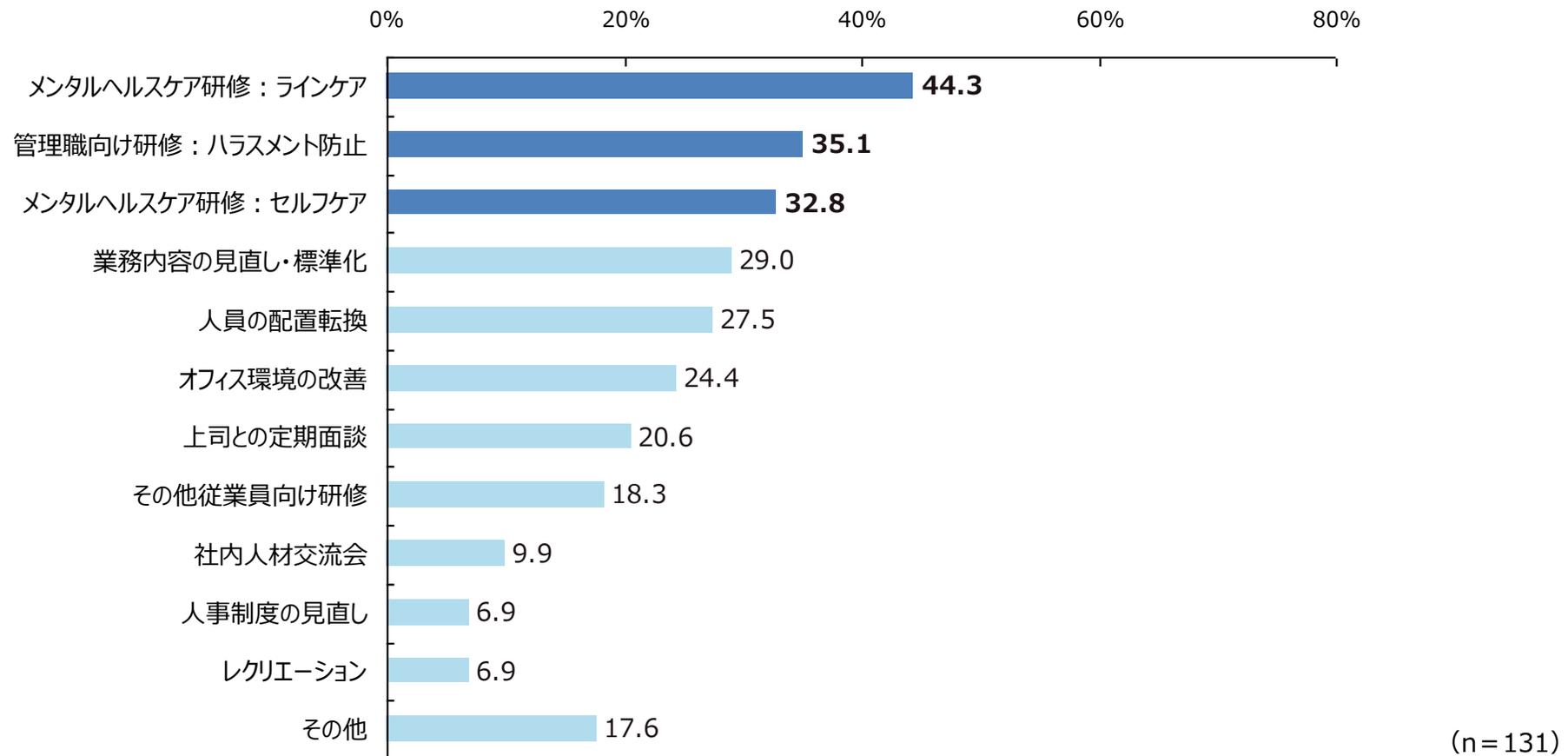




ストレスチェック後に実施した職場環境改善施策

- 「ストレスチェック後に実施した職場環境改善施策」として最も多く挙げられていたのが「メンタルヘルスケア研修：ラインケア」（44.3%）。次いで「管理職向け研修：ハラスメント防止」（35.1%）、「メンタルヘルスケア研修：セルフケア」（32.8%）と続く。

Q. 【義務化2年目に「職場環境改善」を実施したと回答した方】ストレスチェック後に実施した職場環境改善施策を全てお答えください。 * 複数回答





職場環境改善の効果や現場の反応

Q. 職場環境改善施策の実施により見られた効果や現場の反応、その他感じたことがあればお答えください。

【効果の一例】

- 職場を変えていこうとする風土の醸成ができた。
- 参加型職場環境改善活動の意義と手法を展開したことにより、自らかかわることで職場が変えられるという意識が少し理解された。
- カウンセリングの自主的利用が増えた。
- 幹部職に対するハラスメント研修によりあらためて注意を促すことができた。
- 定例の面談を制度化し、従業員の悩みを上司が早めにキャッチできる体制を整え、一定の効果が上がったと考えられる。
- 人員の配置転換を行ったが、対象となった高ストレス者は「精神的な負担が減り、楽になった」と述べていた。
- 効率化・意識づけに繋がり、時間外労働の削減が見られた。昨年よりも有給休暇の取得率も向上している。
- 席替え・模様替えは効果があったような気がする。

【課題の一例】

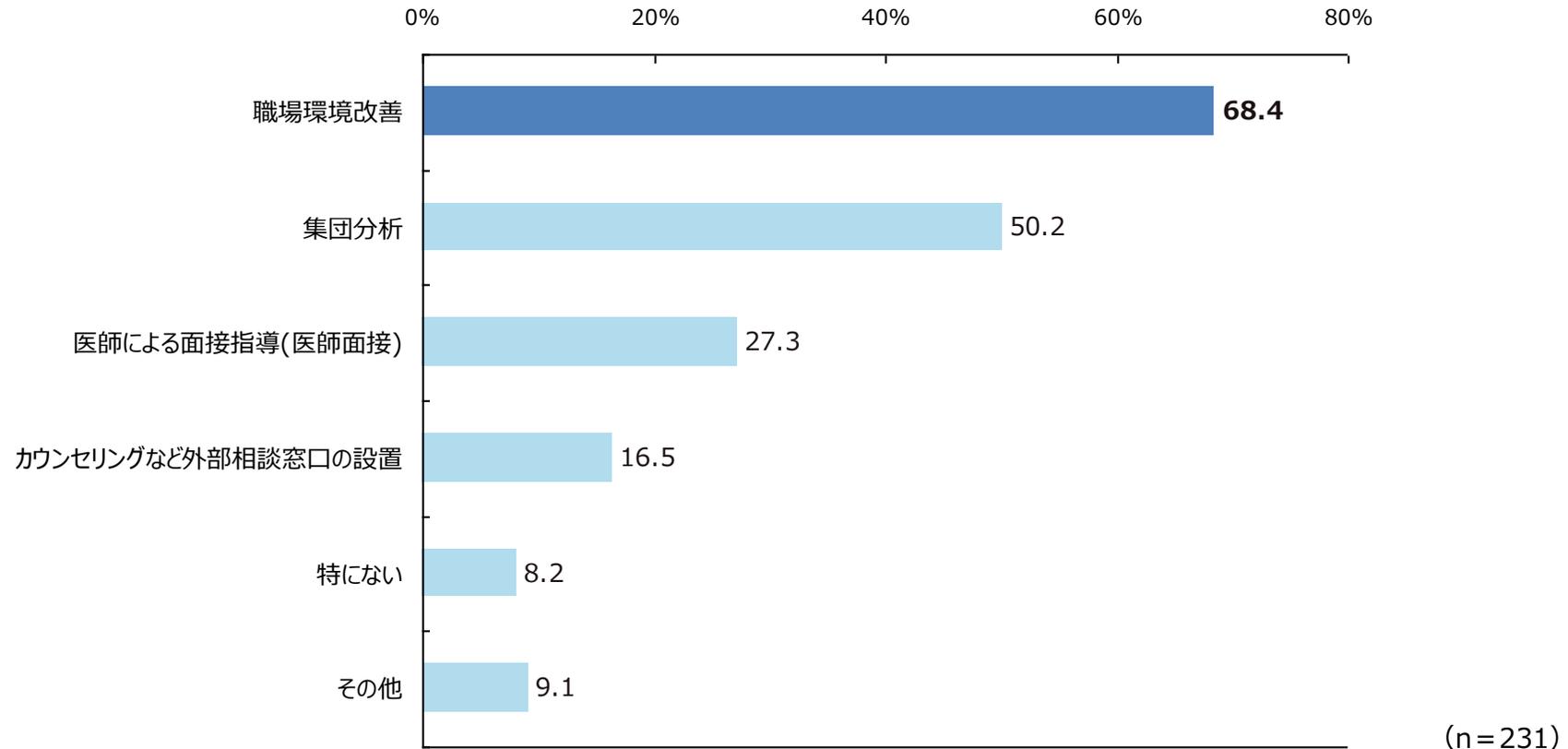
- 効果が見えにくい。
- 一次的な対応で終わっている。
- 各所属ごとに環境・抱える問題等はまちまちであり、実態に即した個別の改善策を見出すことは非常に難しいと感じている。
- ラインの管理職は問題の本質が管理・監督側にあるのはうすうす分かっているのか、更なるパラメーターを改めての分析の依頼がない。無関心というより、打つ手にあぐねているようだ。
- 経営層の理解が職場環境の改善にまで深く及んでいない印象がある。



義務化3年目に強化・注力したい施策

- 「義務化3年目に強化・注力したい施策」として最も多く挙げられていたのは「**職場環境改善**」(68.4%)。次点の「**集団分析**」(50.2%)に18.2ポイントと大きく差をつけ、7割近くが挙げている。1年目や2年目では取り組めなかったものの、実施に向けた前向きな姿勢が見てとれる。

Q. 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。(あなたご自身のお考えをお答えください) * 複数回答

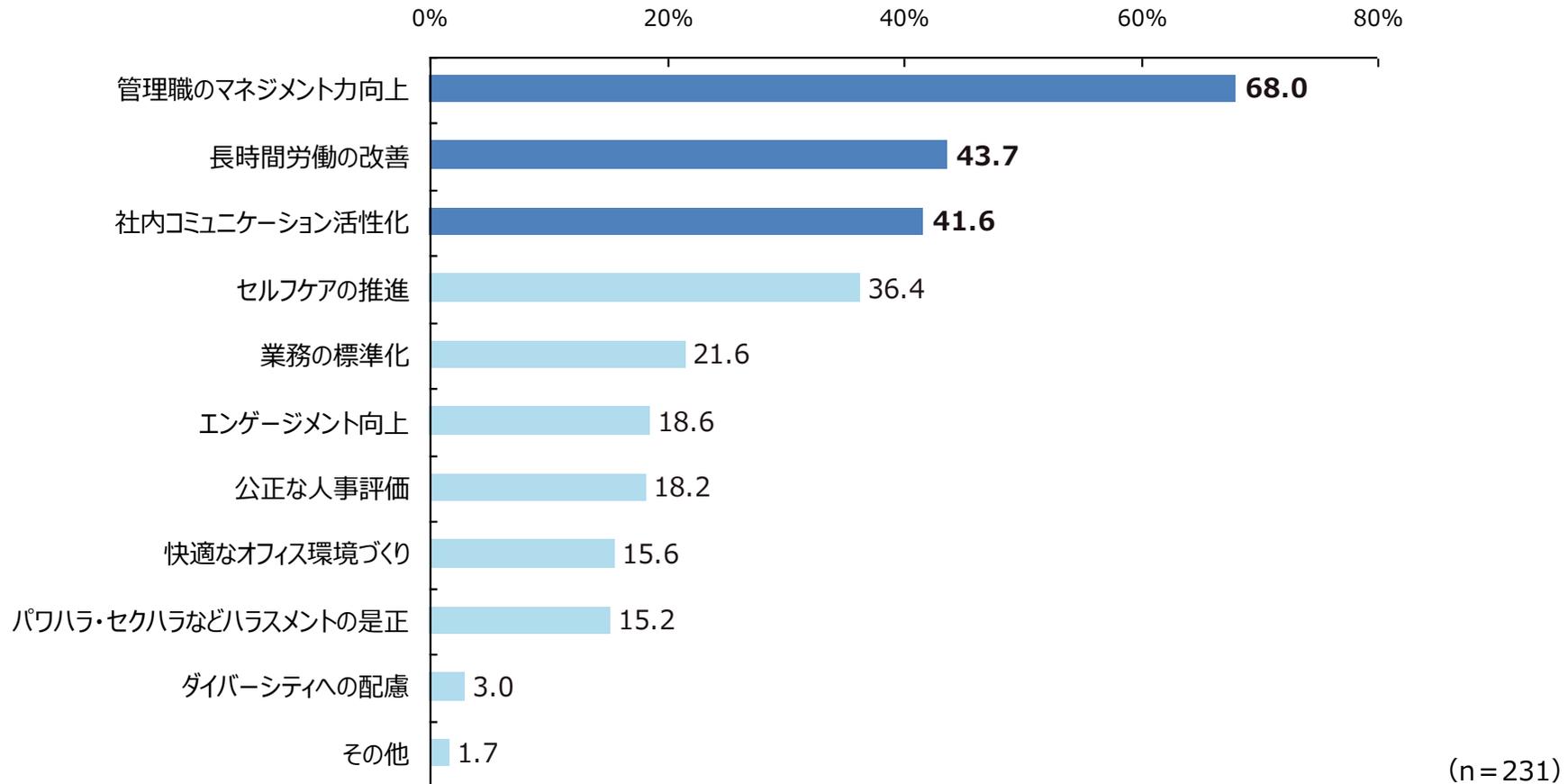




今後注力していきたい職場環境改善のテーマ

- 「今後注力していきたい職場環境改善のテーマ」として最も多く挙げられていたのが「**管理職のマネジメント力向上**」（68.0%）。次いで「**長時間労働の改善**」（43.7%）、「**社内コミュニケーション活性化**」（41.6%）と続く。

Q. 今後注力していきたい職場環境改善のテーマのうち、上位3項目をお答えください。



お問い合わせ先

本資料、ストレスチェック・メンタルヘルス対策に関するお問い合わせ

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

電話：03-5794-3830

※土日祝日を除く9：00～18：00

住所：〒153-0051東京都目黒区上目黒2-1-1中目黒GTタワー17階

※お問い合わせの際は「日本産業衛生学会の資料を見て」とお伝えいただくとスムーズです。