

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 5年目に関するアンケート

2021年6月発行



IS 675385 / ISO27001



企業に未来基準の元気を!





AGENDA

01 調查概要

02 調查項目

03 調查結果

04 回答者属性

01

調査概要



企業に
未来基準の
元気を!

調査概要

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。
調査対象者	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) * 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 : 269名
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)
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。

02

調査項目



調査項目(一部編集) 1/2

Q1	あなたがお勤めの企業・団体は、2019年12月1日～2020年11月末日(以降、「ストレスチェック義務化5年目」)の間に、ストレスチェックを実施されましたか。
Q2	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。
Q3	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。
Q4	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。
Q5	実施した具体的な職場環境改善施策を全てお答えください。
Q6	現在実施している職場環境改善施策に対してあなたは十分だと感じていますか。満足度をお答えください。
Q7	前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。
Q8	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。
Q9	あなたがお勤めの企業・団体は、短期的なサイクルで実施する調査「パルス調査」は実施していますか。
Q10	従業員向けの調査を実施するうえでの課題について、上位3項目までお答えください。

Q11

従業員向けの調査を外部機関に委託する際に最も重視・考慮するもの一つをお答えください。

Q12

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。

03

調査結果



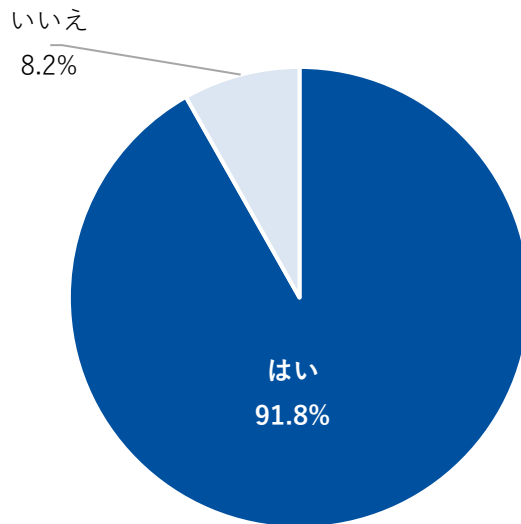
- コロナ禍で課題感・必要性を感じた施策として最も多いのは「カウンセリング等、メンタル不調者へのケア」で、6割を超える(61.5%)。
- 7割以上が「ストレスチェック結果の集団分析」を実施している(70.9%)。昨年と比較し、各種研修の実施が減少した(8.0ポイント減/33.6%)。
- 集団分析結果の開示先として最も多いのは「人事労務担当者、人事労務担当役員」(76.0%)。一方、「現場の管理職」への結果開示は約半数となり(52.6%)、その傾向は昨年同様である。
- ストレスチェック義務化対応における課題で最も多いのは「高ストレス者で医師面接を希望しない人のフォロー」で(47.4%)、5年連続のワーストとなった。「本社と地方拠点との間に対応の差が出てしまう」は、8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。

<ストレスチェック実施有無>

9割以上がストレスチェックを実施 未実施は義務化対象外の小規模事業場と考えられる

- ストレスチェック義務化4年目にストレスチェックを実施した企業・団体は9割以上(91.8%)。

Q1 あなたがお勤めの企業・団体は、2019年12月1日～2020年11月末日(以降、「ストレスチェック義務化5年目」)の間に、ストレスチェックを実施されましたか。(n = 269)



<コロナ禍による環境変化に伴うメンタルヘルス対策の課題>

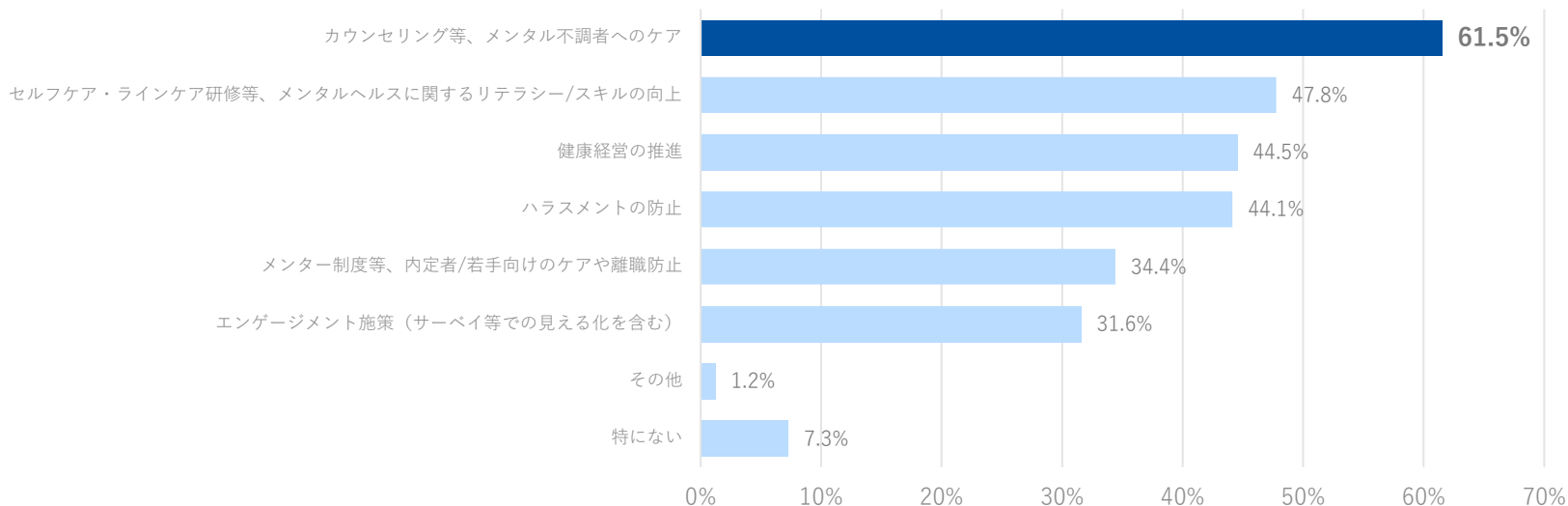
メンタル不調者へのケアが喫緊の課題 従業員の自律的なケアも求められている

- 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%)。
- 「リテラシー/スキルの向上」(47.8%)、「健康経営の推進」(44.5%)、「ハラスメントの防止」(44.1%)と続く。

Q2 【前問で「はい」を選択した方へ】

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)



<ストレスチェックの義務化項目以外に実施したもの>

各種研修の実施割合が減少 コロナ禍により例年通り研修を行えなかったケースが多かったと推察

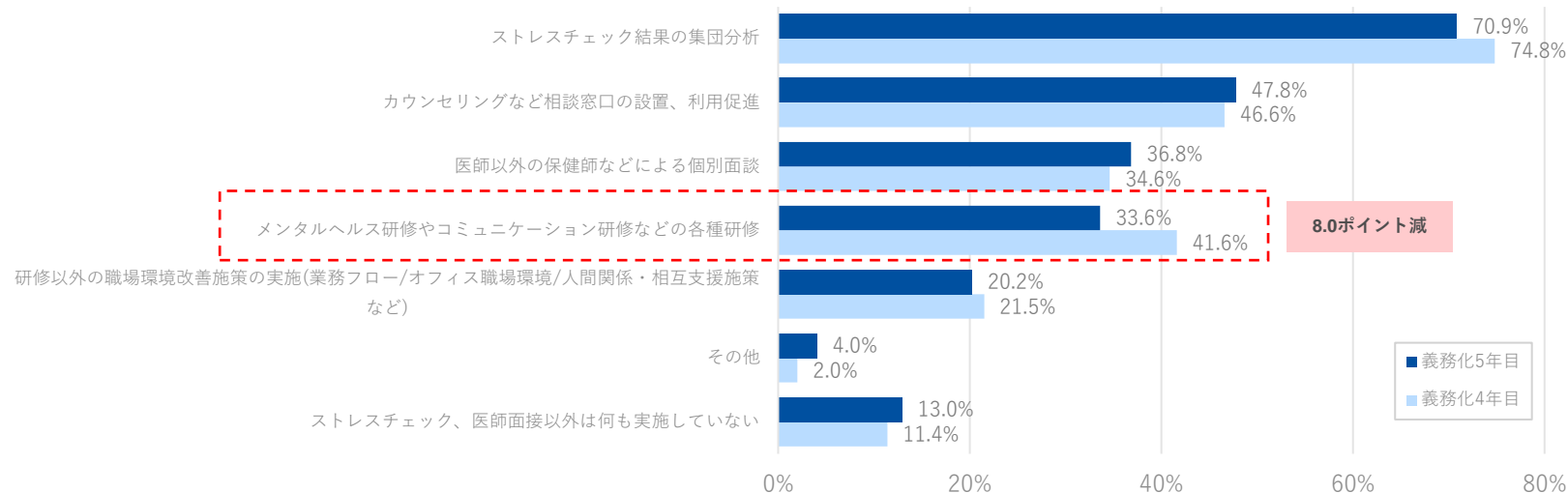
- 7割以上が「ストレスチェック結果の集団分析」を実施している。(70.9%)
- 次ぐ「カウンセリングなど相談窓口の設置、利用促進」は半数近くが実施している(47.8%)。
- 昨年と比較し、各種研修の実施が減少した(8.0ポイント減/33.6%)。

Q3 【前問で「はい」を選択した方へ】

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)



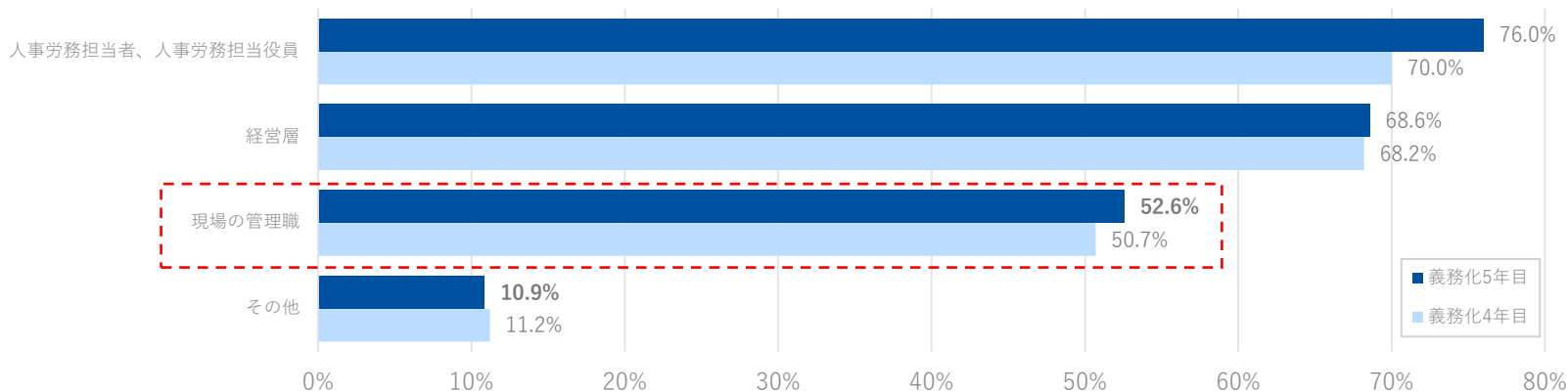
<集団分析結果の開示先>

現場の管理職への開示は約半数 開示の有無は企業・団体により対応が分かれる結果に

- 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%)。次ぐ「経営層」への開示も7割近くにのぼる(68.6%)。
- 一方、「現場の管理職」への開示は約半数となり(52.6%)、その傾向は昨年同様である。

Q4 【前問で「ストレスチェック結果の集団分析」を選択した方へ】

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)



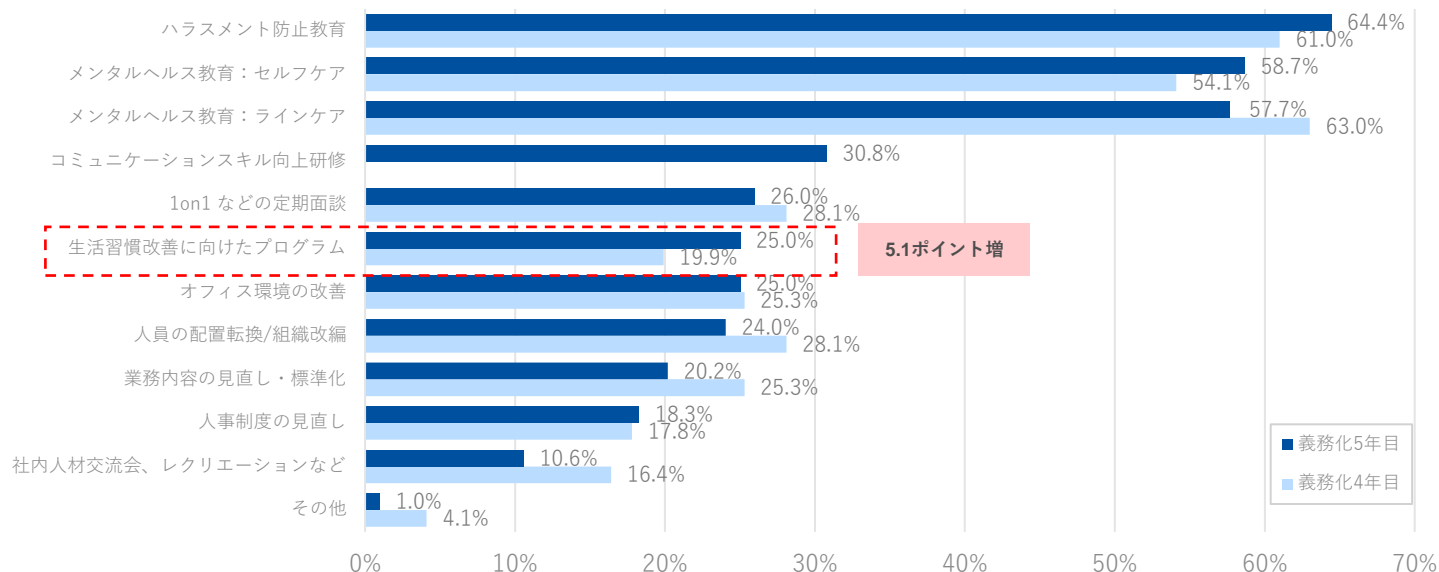
<実施した職場環境改善施策>

ハラスメント防止教育がトップに 生活習慣改善施策の増加は「コロナ太り」対策か

- 実施した職場環境改善施策として最も多いのが「ハラスメント防止教育」(64.4%)。昨年よりも回答割合が高くなり、全項目でトップとなった。(昨年は「ラインケア」がトップ)
- 昨年と比較し、「生活習慣改善に向けたプログラム」が5.1ポイント増加した(25.0%)。

Q5 【前問で「メンタルヘルス研修やコミュニケーション研修などの各種研修」、「研修以外の職場環境改善施策の実施(業務フロー/オフィス職場環境/人間関係・相互支援施策など)」を選択した方へ】

実施した具体的な施策を全てお答えください。(n=104)



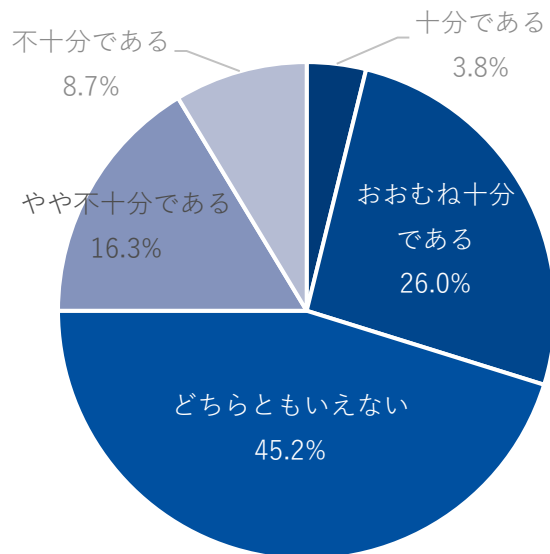
<現在実施している職場環境改善施策の満足度>

「どちらともいえない」が最も多い その理由は「実施しているものの効果を実感しづらい」

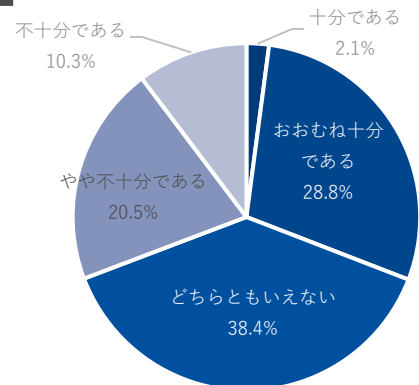
- 現在実施している職場環境改善施策に対する満足度は「どちらともいえない」が最も多く(45.2%)、昨年より割合が増加した(6.8ポイント増)。
- 十分(「十分である」「おおむね十分である」)が29.8%、不十分(「不十分である」「やや不十分である」)が25.0%となり、「十分」と考えている割合の方が高かった。

Q6 【Q4で「メンタルヘルス研修やコミュニケーション研修などの各種研修」、「研修以外の職場環境改善施策の実施(業務フロー/オフィス職場環境/人間関係・相互支援施策など)」を選択した方へ】

現在実施している施策に対してあなたは十分だと感じていますか。満足度をお答えください。(n=104)



前回結果
(義務化4年目)



<満足度の理由：十分である/おおむね十分である>

Q7 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

【結果が数値に表れている/効果を実感している】

- 高ストレス者が減少傾向にある
- いろいろな施策により、離職を防止できている
- 組織分析結果のフィードバックに対する各部門でのアクションプラン策定が全社で定着しつつあり手ごたえを感じている
- これまで体系だった教育を受けておらず、経験値や個人差が多かったものを、正しい方向へ修正することができた

【考えうる対策を打っている】

- 想定される課題についての対策は打っていると考える
- 現状のマンパワーとストレスチェックの結果を照らし合わせてみると実寸大のため
- 健康管理室主催の研修や人事の施策が従業員から高く評価されているので新たな施策は今のところ必要ないと思われる

<満足度の理由：どちらともいえない>

【実施したばかりで効果を把握できない/まだ効果が表れていない】

- 実施して間もないため、評価する時期ではない。よって十分な効果があったか現時点では不明
- 2020年度から開始したばかりであり、本当に行動に移しているか経年評価できていないから
- 保健師を導入してまだ年数が浅いため、確立した研修にはまだなっていないところも多いため
- すぐには効果が見えないためゴールがわからない
- 実施した研修の効果がすぐに表れるものではないため、費用対効果が実感しにくい

【実施してはいるものの課題がある】

- 個人的には十分と感じているが、研修を率先して参加できないような内向的な社員や完全在宅勤務の社員にとってはまだ課題があるように感じる
- 不調と感じている人の相談窓口の利用などが進んでいないように思う
- コロナ禍のため定期的に研修が行えていない。一時的な成果はあったと思われるが、現時点では成果が継続しているか不明
- 受講数、面談数は着実に増えているが、効果に結び付いていない
- 現在目に見える課題は可能な限り対応策を講じているが、これで十分かどうかは不明
- おおむね十分ではあるが、社内通知はまだ工夫の余地がある
- 健康管理室や人事の人員もタイトで徹底できていないと感じる

<満足度の理由：不十分である/やや不十分である>

【コロナ禍の影響を受けた】

- 対面での研修、施策が行えず、基本がオンラインとなっており、研修等の効果が対面よりも弱いと感じる
- コロナウイルス対策もあり集合研修ができなかったためeラーニングを活用したが、受講者によってムラが出やすいと感じる。収束次第、集合研修を行いたい
- コロナ対策により、特定部署の時間外労働が大幅に増加した。しかし人員増加や機器導入ができないため、この環境が続くとメンタルにかなりの影響が出ると思われる

【施策が十分にできていない】

- 一般的な研修(ラインケア、セルフケア)のみで、各職場の問題点や課題へのアプローチができていないため
- メンタル不調発症後のケアはできているが、予防に対するアクションが足りないと感じている
- 研修後の職場環境改善への対応が不十分である
- 人数の多い営業職への研修は行っているが、本社(主にバックオフィススタッフ)への研修は不十分である
- 各現場任せで統一して実施できていないため

【効果を実感できていない】

- 効果の実感がなくまだ不十分と感じているため
- 表面的な対策であり、実態を解決するものになっていない
- 施策の効果よりも、顕在化している課題・問題の方が目立つ

【社内の理解が足りない】

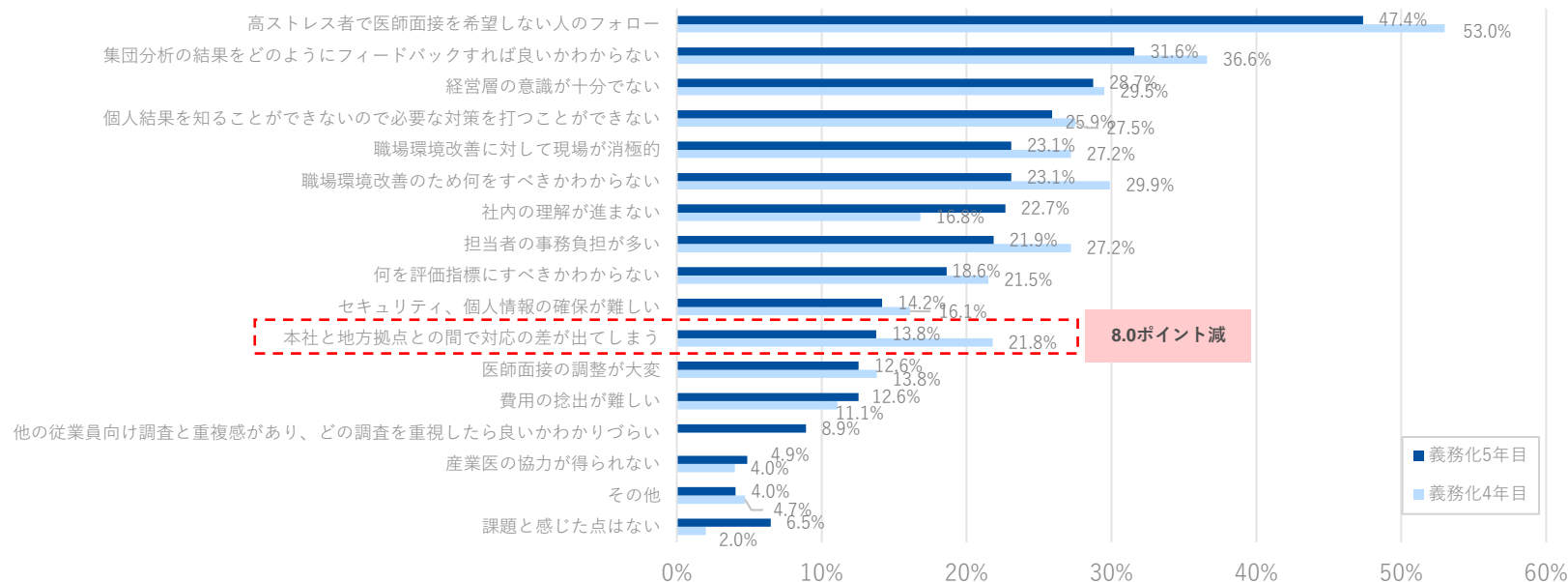
- 経営層の理解不足
- アンケートに対して回答が正直でない場合がある。上司に連絡が入ることを恐れている人もいる

<ストレスチェック義務化対応における課題>

引き続きストレスチェック“後”の対応に課題 一方で拠点格差の課題は減少 リモート環境の整備で改善か

- 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年連続のトップとなった。
- 昨年と比較し、課題と感じる割合が減少している項目が多い。特に、「本社と地方拠点との間で対応の差が出てしまう」は、8ポイント減少した。

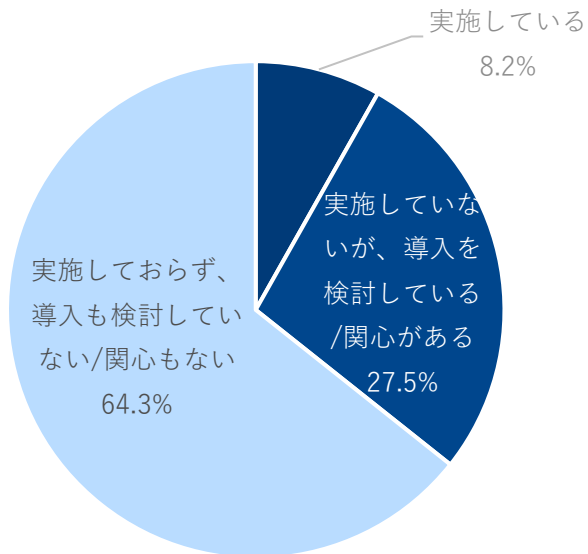
Q8 ストレスチェック義務化に対応するうえで、課題と感じた点を全てお答えください。(n = 247)



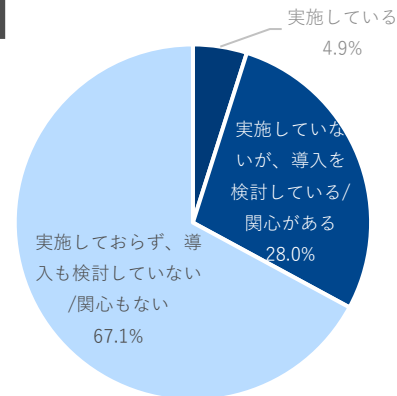
<パルス調査の実施有無> 実施割合は昨年よりも増加している

- パルス調査を実施している割合は10%に満たないものの(8.2%)、昨年と比較し3.3ポイント増加した。
- 「検討している/関心がある」も引き続き3割近くにのぼる(27.5%)。

Q9 あなたがお勤めの企業・団体は、短期的なサイクルで実施する調査「パルス調査」は実施していますか。(n = 269)



前回結果
(義務化4年目)



<従業員向け調査を実施するうえでの課題>

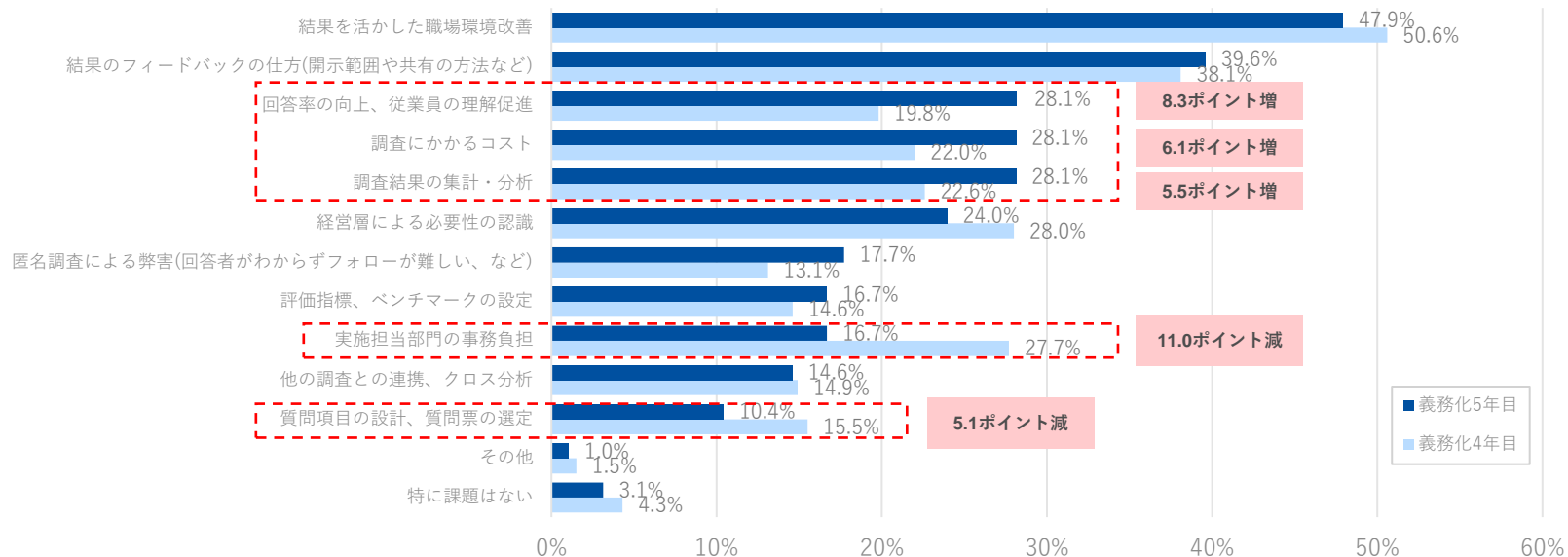
コスト、集計・分析を課題とする割合が増加 調査の効率化が一つの鍵になると考えられる

- 最も多いのは「結果を活かした職場環境改善」(47.9%)。次ぐ「結果のフィードバックの仕方」(39.6%)と、上位2つは昨年と比較し大きな変化は見られない。
- 「回答率の向上、従業員の理解促進」、「調査にかかるコスト」、「調査結果の集計・分析」の割合が増加した。
- 一方、「実施担当部門の事務負担」や「質問項目の設計、質問票の選定」の割合が減少した。

Q10 【前問で「実施している」「実施していないが、導入を検討している/関心がある」を選択した方へ】

従業員向けの調査を実施するうえでの課題について、上位3項目までお答えください。

実施していない場合は、導入するうえでのボトルネックについてご回答ください。(n = 96)

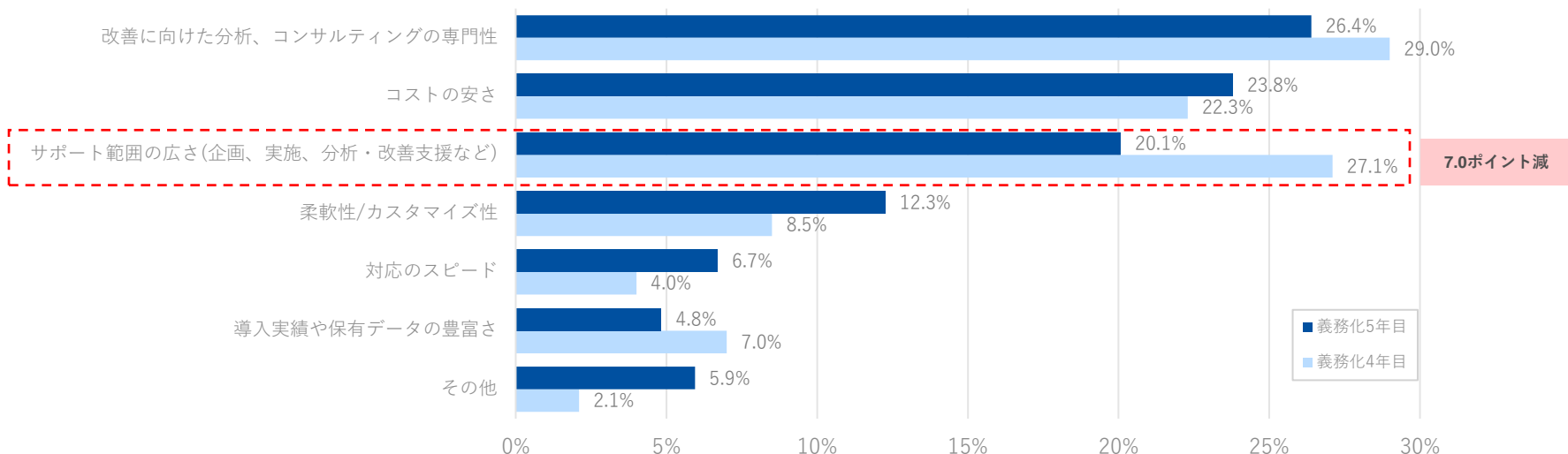


<外部機関に委託する際に最も重視・考慮するもの>

サポート範囲に対するニーズが減少 実施経験を重ねることで、今度は柔軟性/カスタマイズ性にシフトか

- 従業員向け調査を外部機関に委託する際に最も重視・考慮するものとして最も多いのは「改善に向けた分析、コンサルティングの専門性」(26.4%)。前問で挙げられた「結果を活かした職場改善」への課題感に紐づくものと考えられる。
- 「サポート範囲の広さ」の割合が昨年と比較し減少した(7.0ポイント減)。実施を重ね「型」ができることでサポートを求める範囲が狭まっているものと推察する。

Q11 従業員向けの調査を外部機関に委託する際に最も重視・考慮するもの一つをお答えください。(n = 269)

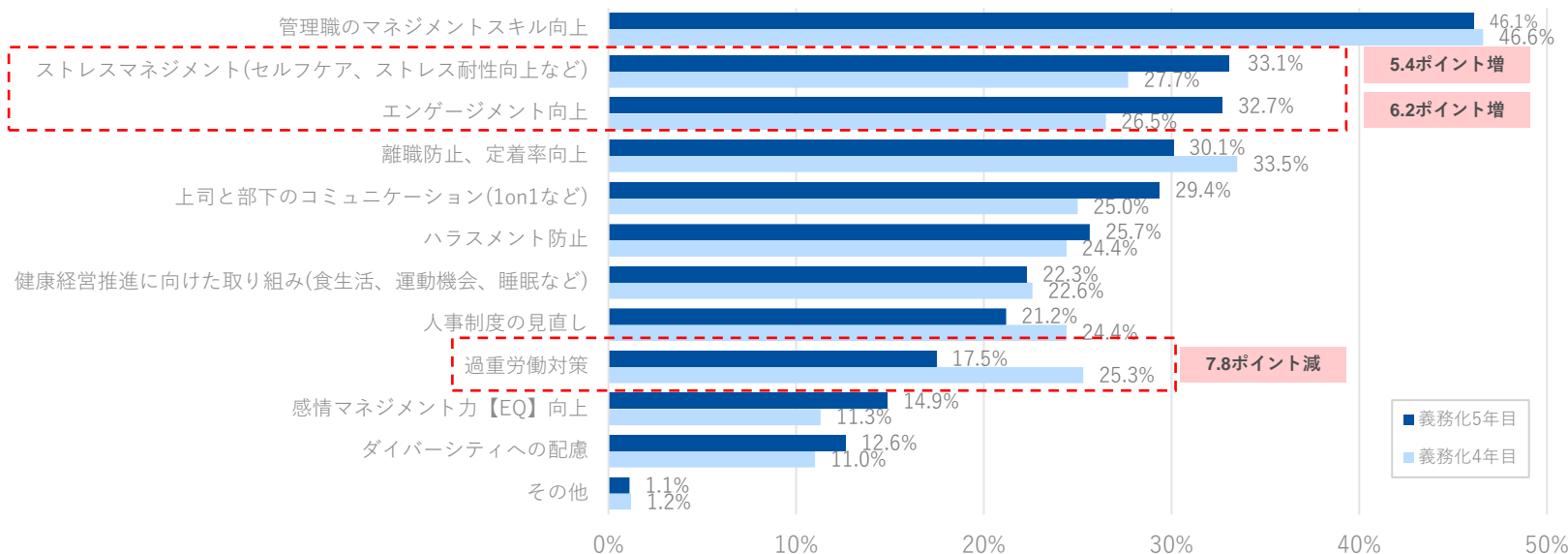


<今後強化したい人事労務施策・テーマ>

コロナ禍で求められる自律性 「ストレスマネジメント」や「エンゲージメント向上」が増加

- 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。
- 一方、「過重労働対策」の割合が減少した。

Q12 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)



04

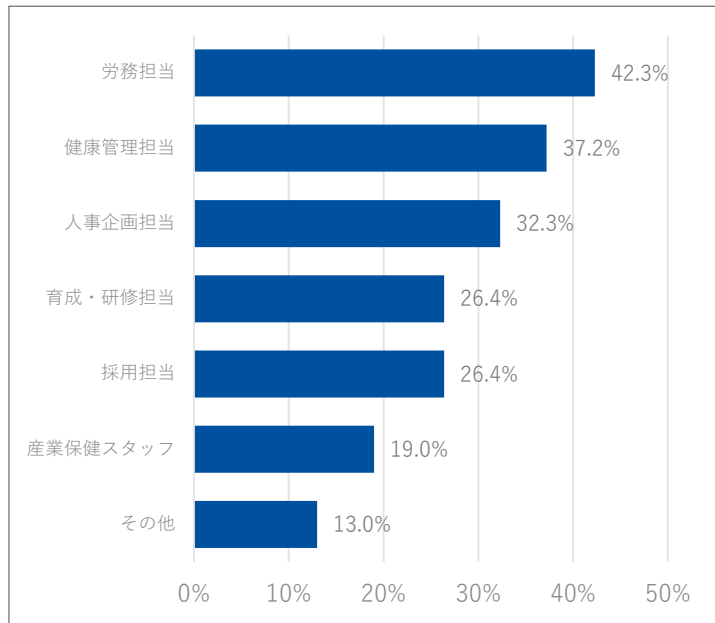
回答者属性



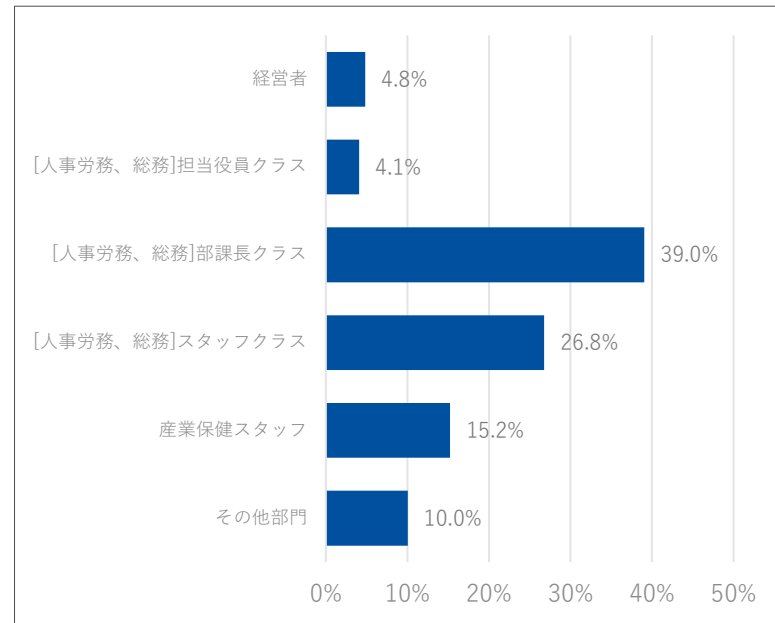
回答者属性

担当業務

* 複数回答可



役職



企業に未来基準の元気を！



<本レポートに関するお問い合わせ先>
株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
マーケティング部 企画課(広報担当)
pr-info@armg.jp