

# 令和元年9月ストレスチェックにかかるアンケート調査結果 (会員49社)

## 1. ストレスチェックに期待していること

① 個々のストレス要因を把握し、セルフケアを通してメンタルヘルス不調の未然防止を図る。

a	大いに期待	8
b	程々に期待	33
c	ほとんど期待しない	8

- a ・「ストレスチェック質問票」に対する各自の回答の信頼性の度合い
- b ・現在ストレスチェック結果の活用がほとんどできていない。担当部門・担当者が結果の共有ができていない (ブラックボックスで分析もままならない)【オールビーコントロールズ】
- b ・個々のストレス要因を把握できるのは実施者のみ、産業保健スタッフがいないところでは把握できない
- b ・現状発見できていないメンタルヘルス不調者を確認できる
- b ・要因把握することでストレス軽減に手を打てる可能性があると思う
- b ・産業保健スタッフによる面接指導の進め方に古心する(高ストレス判定を受けにくいも認識が低い? 受容できない? 回答の信憑性)
  - ストレスを感じているのが、会社なのかプライベートなのかの判断基準が曖昧なのではないか
- c ・結果の受け止め方に個人差がある。健康診断と比べて、結果に対するアクションの仕方が分からない
- c ・家庭内のストレスには対応が難しい

② 集団ごとの集計・分析を通して職場の課題を把握し、部門の管理監督者を中心に部門の構成員で改善策を考え、職場の環境改善を図る

a	大いに期待	10
b	程々に期待	29
c	ほとんど期待しない	10

- a ・データ分析が行えれば進むと考えるが、個人情報保護にとらわれ、ごく一部の人間しかデータに接していないため、期待はしているがデータが塩漬け状態
- a ・職場環境改善は、ストレスチェック制度の本来の目的である。熟練したファシリテータの活用が望ましい
- a ・部署別の結果を職場の環境改善に生かしていきたい
- b ・各部署の部下の捉え方が把握できるかもしれない
- b ・部署によっては10名未満の構成となっており精度に課題ありと考える
- b ・管理監督者の負担(責任)が重くなる(集団分析の結果が悪いと管理監督者の責任?)
- b ・プライバシーに関わるのでどこまで構成員に話せるか難しい。小さい会社なので話しているうちに特定されてしまいそうなところが心配
- b ・集団分析のレポートからはストレスが高い職場はわかるものの具体的な要因がわからず課題を洗い出すことが困難である
- b ・実際は改善策を実行するにいたっていない
- c ・数値化により改善が必要なことが明確になることが重要
- c ・ラインケアの教育に課題があるため期待できない
- c ・集団の45%が10人未満なのでやりにくい

③ 高ストレス者を医師の面接指導によりメンタルヘルス不調者に至らないように図る。

a	大いに期待	10
b	程々に期待	28
c	ほとんど期待しない	11

- b ・該当者がメンタルヘルス不調者と認定されたくない、病院に行こうとしない
- b ・面接指導を受けてもらうようにするには会社がどの程度まで声掛けをすべきなのかわからない
- b ・不調である事を認識させ、未然防止につながると思う
- b ・高ストレス者が面接指導を受けてくれば効果は期待できると思うが、本人が面接指導に何を期待しているか(効果を実感しているか)によって差がある
- b ・医師と面談できることを知らせているが、今のところ希望者はいない
- b ・気が紛れる状態になれば良いかなと思う
- b ・医師の面接要の判定が出ても殆どの人が面接を希望しない。どのように面接に繋げるかが課題
- b ・生きたストレスチェックにするために、チェックを通して組織全体が実施する意味を考える必要があると思う
- c ・当社では残業時間管理を徹底しており、上司面談、産業医または産業カウンセラー面談、人事部門による面談を実施し、他の施策と併せて予防を行っているため新たな期待は低い
- c ・現状のストレスチェック制度では面接希望者は限られる。面接指導でメンタルヘルス不調に至らないように期待するより、日常の健康管理が大切
- c ・メンタルの専門医ではないため期待しない
- c ・産業医に精神科医がいないため
- c ・ラポールの形成が難しい。バイザーとバイザーの関係性
- c ・日本での精神治療の歴史が浅く、内科治療等と比較して医師のすべてが同等な治療スキルを持っているとは思えない

## 2・ストレスチェックで実行できていること

①個々のストレス要因を把握し、セルフケアを通してメンタルヘルス不調の未然防止を図る。

a	ほぼ実行できている	2
b	ほどほどに実行	32
c	全く実行できない	13

- a ・受検率は100%だが「受けるだけ」になっている
- b ・受検率は約94%であり、まじめに回答している
- b ・個々のストレスの受け方が違うように、数値化にも差があり判断が難しいと感じる
- b ・幸い、受検率は100%であり、従業員の関心は高い
- b ・ストレスの発散が酒やタバコの場合、どのような対処をすればよいか
- b ・ストレスチェック無しでも概ね未然防止はできていると考える
- b ・社内の相談窓口、電話等による相談室がある事を周知させたい
- b ・未然防止に役立っているか検証のしようがない
- b ・受検後に外部より専属講師を招き、セミナーを開催している
- b ・メンタルヘルス不調者が数年で1〜2名発生しているか、ストレスチェックでセルフケアができているか、この発生率なのか、できていないかは判断する材料がなく不明である
- c ・ストレスチェックでの結果を見て医師にかかる前に相談できる体制がない
- c ・セルフケアの方法などコミュニケーションをとるようにはしているか、個々の未然防止になっているかまでは現状では把握できていない
- c ・管理者が内容を確認できないため
- c ・きっかけがない
- c ・個々の要因を把握できていない(不調者がいないので実行できているのか?)

②集団ごとの集計・分析を通して職場の課題を把握し、部門の管理監督者を中心に部門の構成員で改善策を考え、職場の環境改善を図る

a	ほぼ実行できている	2
b	ほどほどに実行	22
c	全く実行できない	23

- b ・個々の判断も難しく、集団だとさらに難しいと感じる
- b ・ある程度の把握はできているが、その課題に対する改善策の対応及び環境改善がなかなか実行できていない
- b ・管理職からは、改善策をどうしてよいかわからないという意見がある
- b ・定期的に研修し、情報を周知している。管理職の質により温度差がある
- b ・昨年の結果では特段悪い部署は見られなかった
- b ・傾向がつかみにくい。別に従業員アンケートを毎年実施している
- b ・部門の管理監督者は現状の課題認識ができており、個別での改善行動は見られるか、部門構成員を巻き込んだ改善には至っていない
- c ・部門ごとの差が小さく、また全国平均より良いため改善につながっていない
- c ・企業全体としてストレスチェック結果を職場の環境改善に活用する体制になっていない
- c ・分析可能な55%の中で、改善が必要な集団がない
- c ・集団分析を各部門で実施できるスキルがない為、深掘した討議にならない
- c ・部門の管理監督者がいない(名前ばかり)
- c ・管理者が内容を確認できないため
- c ・従業員の仕事に対するモチベーションをどのように向上させるかが課題
- c ・集団の人数がそれほど多くないため、個人が特定されやすく、改善策を考えるまでには至っていない
- c ・データ、情報の共有ができていないため、対策の水平展開はできていない
- c ・職場内の話す場がない
- c ・職場の課題については5Sリーダー会で共有している。暑さ対策程度までで、メンタルな事まではできていない
- c ・原因の追究が難しい(個人的な要因、犯人探し など)

③高ストレス者を医師の面接指導によりメンタルヘルス不調者に至らないように図る。

a	ほぼ実行できている	7
b	ほどほどに実行	25
c	全く実行できない	15

- a ・産業医に呼び出す、早期に人事スタッフか面談を依頼すること、緩和はできると考えるか、原因がノイヘットなことだと立ち入る限度を感じる  
【アールビーコントロールズ】
- b ・面接指導で不調を未然に防げるとは思っていない  
b ・初めに高ストレス者と判定されたときは効果を期待して面接指導を受けるか、2回目以降も受ける人は少ない(効果を実感できていない?)  
b ・年に一度実施しているが、ラポールの問題で面接には至っていない
- b ・高ストレス者に対し、面接指導の案内はしているが、希望する者がいない  
b ・面接勧奨対象者に対し、実際面接を希望した者の割合が10%切っている  
b ・面談の実施、対応から退職に至った社員がいた。これは一定の評価と判断すれば良いのか?  
b ・面接指導は年1~4件で、有効に働いている。件数が少ない  
b ・面接指導を希望する高ストレス者が少ない(13%程度)
- c ・職場の産業医との面談希望者はいないが、個人的に他院を受信しているかは把握できていない  
c ・高ストレス者に医師の面接指導を案内するが、本人が希望せず、実現しない  
c ・産業医に精神科医がいないため  
c ・本人が産業医との面接指導を希望しない。外で受診した場合、したかどうかわからない(本人からの報告があればいいが...)  
c ・本人からの申告がなければ対応できない  
c ・会社の定期健診で健康面での話はある。高ストレス者はまだ潜在的な存在となっている  
c ・面接指導を促しても希望者がいた実績がない。社内では相談しにくいのかと思い、外部の相談窓口などを案内している  
c ・医師の面談を要する該当者がいないため。産業保健スタッフからの促しかないと医師面談を希望するケースは少ないと思われる  
c ・面接希望者がいない

## 2.その他

- ・ストレスチェック結果を産業医任せにせず、人事スタッフで活用して傾向分析・対策実施に役立てたいが、データの取扱いに神経を使いたい改善事例が知りたい。
- ・ストレスチェックは「高ストレス」の本人自覚もあるが、一番大事なことは「職場環境改善」に結び付けられているかが大事と考えている。ただ、軽々には言えないが実態は各企業とも「職場環境改善」に取り組んでいる企業はごくわずかではないかと推定される。そこで、取り組まれている企業にポイントや事例について、他企業への良い事例として「研修発表」をお願いすることが出来ないのか。衛生管理者研究会と当センターのコラボ研修として研修会を開催することもお考え下さい。
- ・事業場内にいないので、ストレスチェックに直接関わっていない。ただ、ストレスチェックを実施することがメンタルヘルス対策と考えて多い感じがする。どのような規模の事業場対象に考えるのかによって異なると思います。
- ・集計、分析の結果を見て、課題の把握ができていない。
- ・当社は各事業所として50名を超えていないため、現時点でストレスチェックは実施していない。実施を検討しているが、制度や運用上納得できないところもあり実施に踏み切れていない。
- ・制度的に健康診断程の強制力がなく、高ストレス者の対応も本人からの依頼ということなので、あまり対策にはならないのではないかと【注】
- ・毎年実施することの有効性に疑義あり
- ・正直なかなかうまくいっていない。費用負担の割にメリットが少ない
- ・ストレスチェックは実施しており、高ストレス者には医師の面談を促していますが、ストレスチェックの結果に基づく環境改善は(傾向が)行っていません。そのため別に従業員アンケートを毎年実施しています
- ・法律で義務化されている以上、当局にはストレスチェックが有効であるかを検証してほしい。メンタルヘルス不調を未然に防止する方法と思います
- ・ストレスチェックの質問からして、ある程度の結果が想定できるので結果への操作が作為的に可能(高ストレスへ誘導又はストレスを隠す)ので、回答の信ぴょう性に疑問が残る。ストレスチェック実施の真意を正しく浸透させるための、組織全体としての継続的な取り組みが必要
- ・当方関係の事業所は実施中。高ストレス者への対応の充実が更に必要
- ・ストレスチェックを実施しているが、分析を通しての利用(改善)があまりできていない。今後、結果分析を利用していけるようにしたい。
- ・従業員数が80人で現場以外は10人に満たないため集団分析がほとんどできていない。部門から考え直すべきなのか
- ・労働ということは、労働者自身が心身ともに健康で労務の提供を事業所に捧げる状態が原則であることを労使ともに忘れてはいけない  
メンタル不調期間休業するのであれば、育休期間の保険料免除制度と同様なものが制度としてあれば、気軽に休業して回復することも
- ・年々高ストレス者の割合が高くなっており、何らかの改善策を行うことが急務であると考えてる
- ・高ストレス者がわかると管理者として仕事の面でストレス軽減できるよう配慮できるのではと考える
- ・ストレスチェックについては会社に提出するので本心を書くことに抵抗がある様だ