企業に未来基準の元気を！

2023年4月27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
（東証プライム　コード8769）

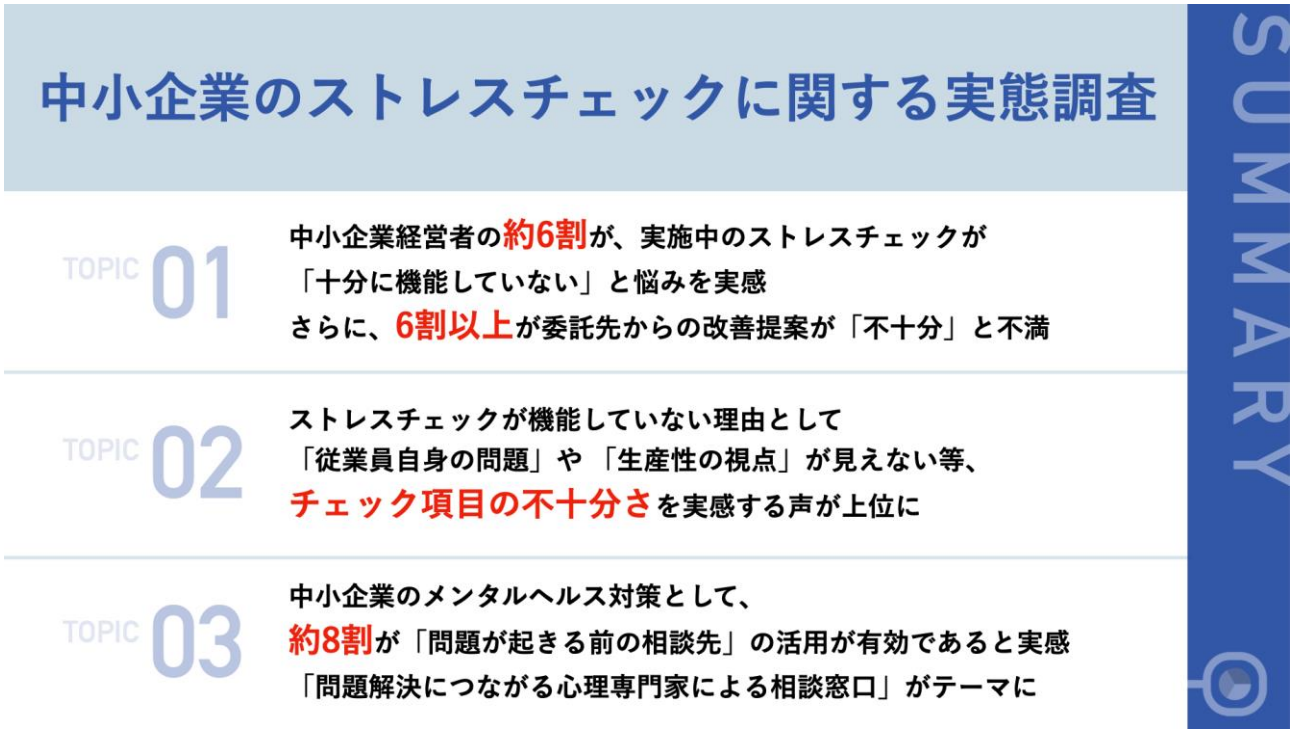
中小企業のストレスチェック、“やりっぱなし”で機能していない実態が明らかに

委託先からの改善提案については、6割以上が「不十分」さを実感

～8割が相談窓口の有効性を実感、「問題解決につながる心理専門家による相談窓口」が今後必要なテーマに～

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、ストレスチェックを実施している、中小企業（従業員数100人以上～500 人未満）の経営者・役員 106 名を対象に、中小企業のストレスチェックに関する実態調査を実施いたしましたので、お知らせいたします。

■調査サマリー



■調査概要

調査概要：中小企業のストレスチェックに関する実態調査
調査方法：IDEATECH が提供するリサーチ PR「リサピー®」の企画によるインターネット調査
調査期間：2023 年 3 月 27 日～同年 3 月 28 日
有効回答：ストレスチェックを実施している中小企業（従業員数 100 人以上～500 人未満）の経営者・役員 106 名
＊構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100 とはなりません。

■まとめ

今回の調査では、回答者となった中小企業の経営者・役員の 55．7%が「ストレスチェックの取り組みが機能して

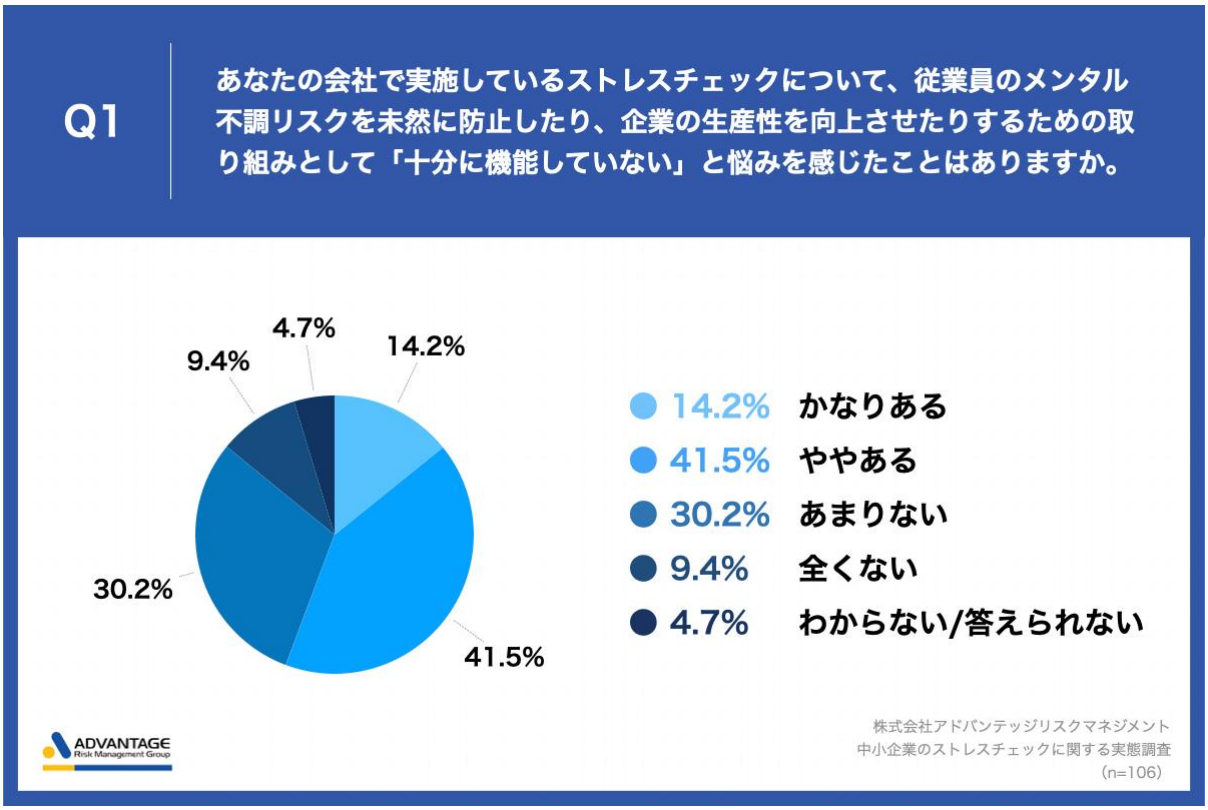
いない」と回答したことが明らかとなりました。ストレスチェックの委託先から改善提案を受けたとしても、その後の職場環境改善に向けた十分な支援が得られていないことを不満に感じており、61.6%が委託先からの提案に「不十分だ」と回答しています。企業規模からも社内リソースが十分でないことも考えられ、専門知識をもって伴走してもらえる委託先が求められていることがうかがえます。

一方で、従業員自身の問題が起きる前に対処できる相談先(カウンセリングなどの相談窓口など)を有効だと考える経営者・役員は 84.9%と多く、さらにメンタルヘルス対策に必要なテーマとして、回答者の約半数(46.2%)が「問題解決につながる、心理専門家による相談窓口」を挙げていることからも、心理専門家による支援が従業員のメンタルヘルスを改善するアプローチ方法の一つとして期待されていると捉えられます。

【結果詳細】

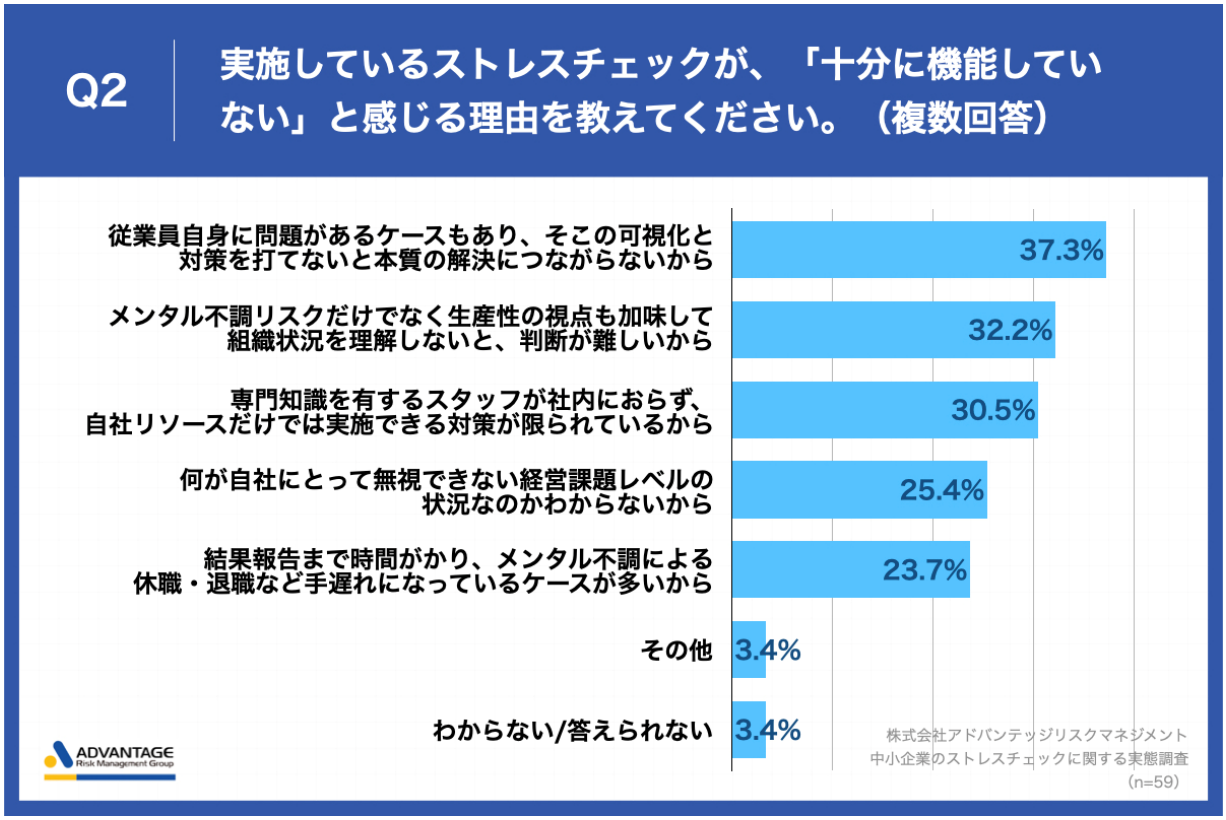
約 6 割が、自社のストレスチェックについて「十分に機能していない」と回答

「Q1.あなたの会社で実施しているストレスチェックについて、従業員のメンタル不調リスクを未然に防止したり、企業の生産性を向上させたりするための取り組みとして『十分に機能していない』と悩みを感じたことはありますか。」(n=106)と質問したところ、「かなりある」が 14.2%、「ややある」が 41.5%という回答となりました。



ストレスチェックが「十分に機能していない」と感じる理由、「従業員自身に問題があるケースもあり、そこの可視化と対策を打てないと本質の解決につながらないから」が 37.3%で最多

Q1 で「かなりある」「ややある」と回答した方に「Q2.実施しているストレスチェックが、『十分に機能していない』と感じる理由を教えてください。(複数回答)」(n=59)と質問したところ、「従業員自身に問題があるケースもあり、そこの可視化と対策を打てないと本質の解決につながらないから」が 37.3%、「メンタル不調リスクだけでなく生産性の視点も加味して組織状況を理解しないと、判断が難しいから」が 32.2%、「専門知識を有するスタッフが社内におらず、自社リソースだけでは実施できる対策が限られているから」が 30.5%という回答となりました。



「具体的な対策が取りにくい」や「正確にストレス状況を把握できているとは思えない」などの理由も

Q2 で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q3.Q2 で回答した以外に、実施しているストレスチェックが、従業員のメンタル不調リスクを未然に防止する策として『十分に機能していない』と感じる理由があれば、自由に教えてください。（自由回答）」（n=57）と質問したところ、「具体的な対策が取りにくい」や「正確にストレス状況を把握できているとは思えない」など 41 の回答を得ることができました。

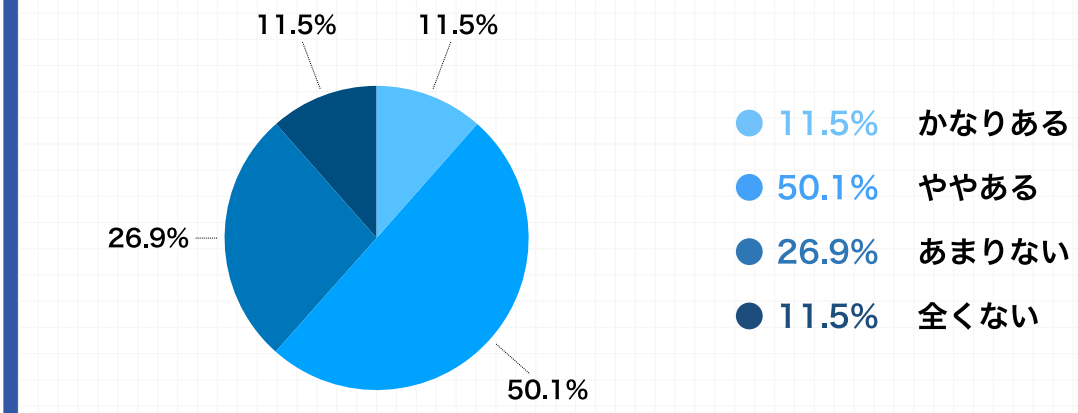
＜自由回答・一部抜粋＞

・1 年に 1 回行っているのが少な過ぎる気がする。（65 歳）
・個人の診断結果は本人にしか通知されないため、具体的な対策が取りにくい。（47 歳）
・メンタル不調を報告しているケースは分かりやすい。しかし、不調を報告していないのに、メンタル不調で休職するケースが多い。（54 歳）
・ストレスの感じ方、対応する力は個人差があり、会社がどこまでリスクを未然に防げるかはどうしても難しい。（56 歳）
・ストレスチェックの周期の問題なのかもしれないが、ストレスチェックした後に体調が変動し、休職を申し出られる事例があった。（59 歳）
・どの程度、社員が本当のことを答えているかなど、個人差があり、正確にストレス状況を把握できているとは思えない。（52 歳）

ストレスチェックの結果に基づく委託先からの「改善提案」、6 割以上が「不十分さを感じたことがある」と回答

「Q4.委託先について、ストレスチェックの結果に基づく『改善提案』に対する不十分さを感じたことはありますか。」（n=78）と質問したところ、「かなりある」が 11.5%、「ややある」が 50.1%という回答となりました。

Q4 委託先について、ストレスチェックの結果に基づく「改善提案」に対する不十分さを感じたことはありますか。

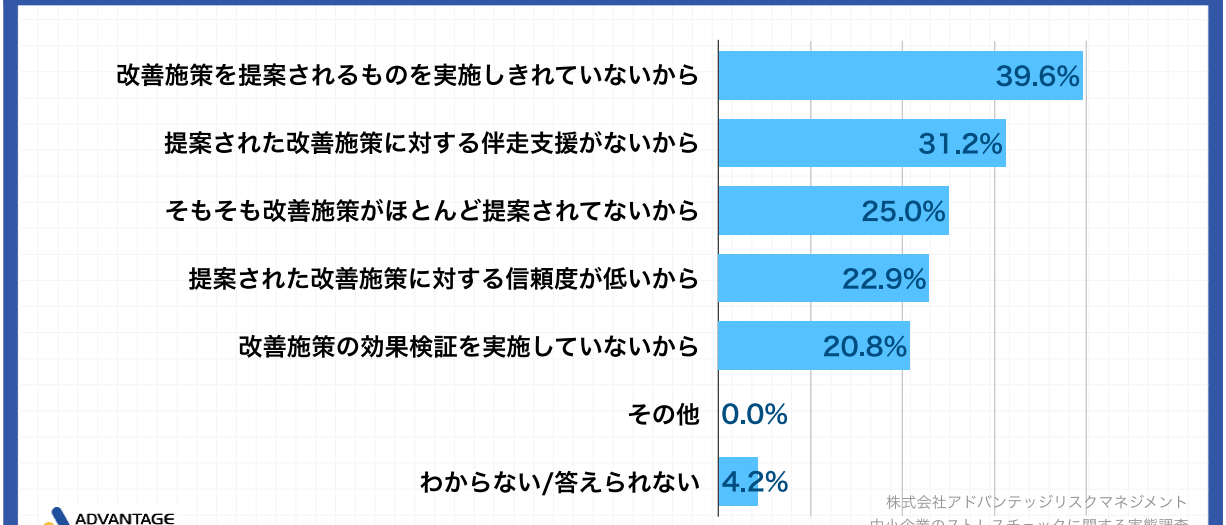


株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
中小企業のストレスチェックに関する実態調査
（n=78）

委託先からの改善提案に不十分さを感じる理由、「改善施策を提案されるものを実施しきれていないから」が最多

Q4 で「かなりある」「ややある」と回答した方に、「Q5.委託先について、ストレスチェックの結果に基づく『改善提案』に対する不十分さを感じる理由を教えてください。（複数回答）」（n=48）と質問したところ、「改善施策を提案されるものを実施しきれていないから」が 39.6%、「提案された改善施策に対する伴走支援がないから」が 31.2%、「そもそも改善施策がほとんど提案されてないから」が 25.0%という回答となりました。

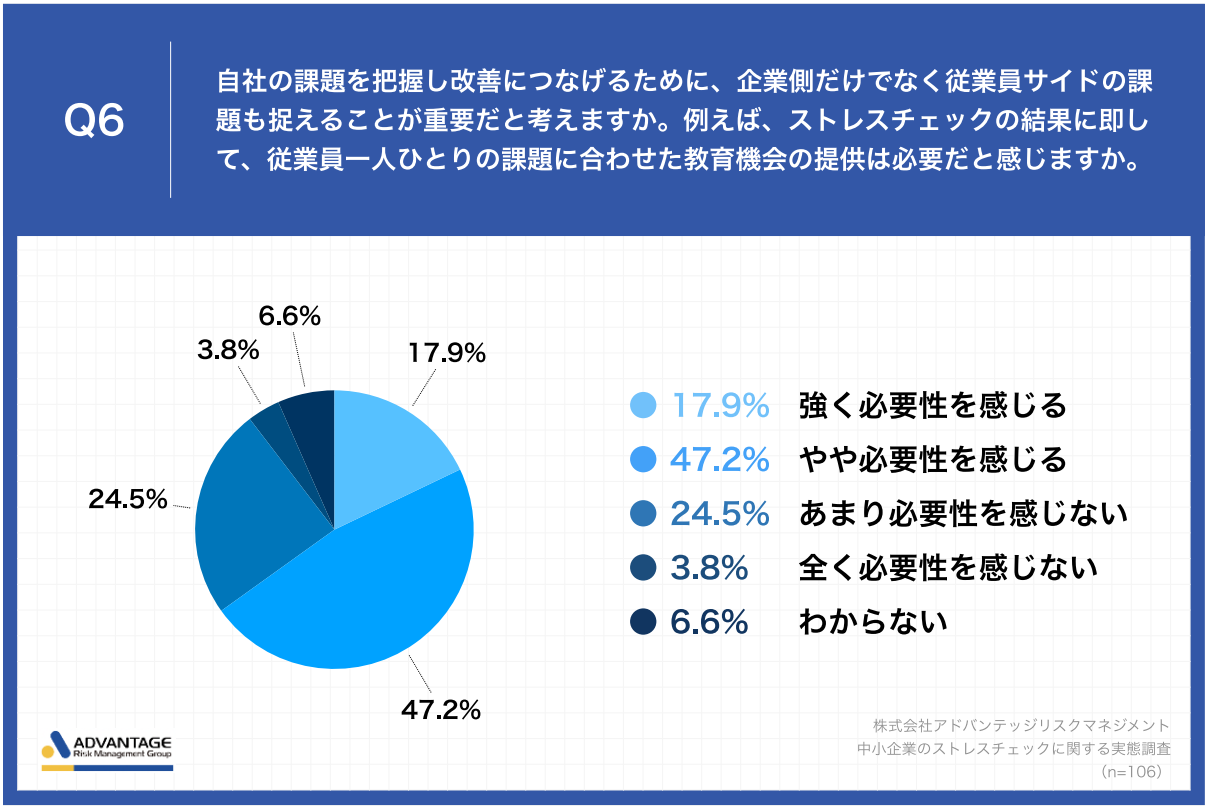
Q5 委託先について、ストレスチェックの結果に基づく「改善提案」に対する不十分さを感じる理由を教えてください。（複数回答）



株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
中小企業のストレスチェックに関する実態調査
（n=48）

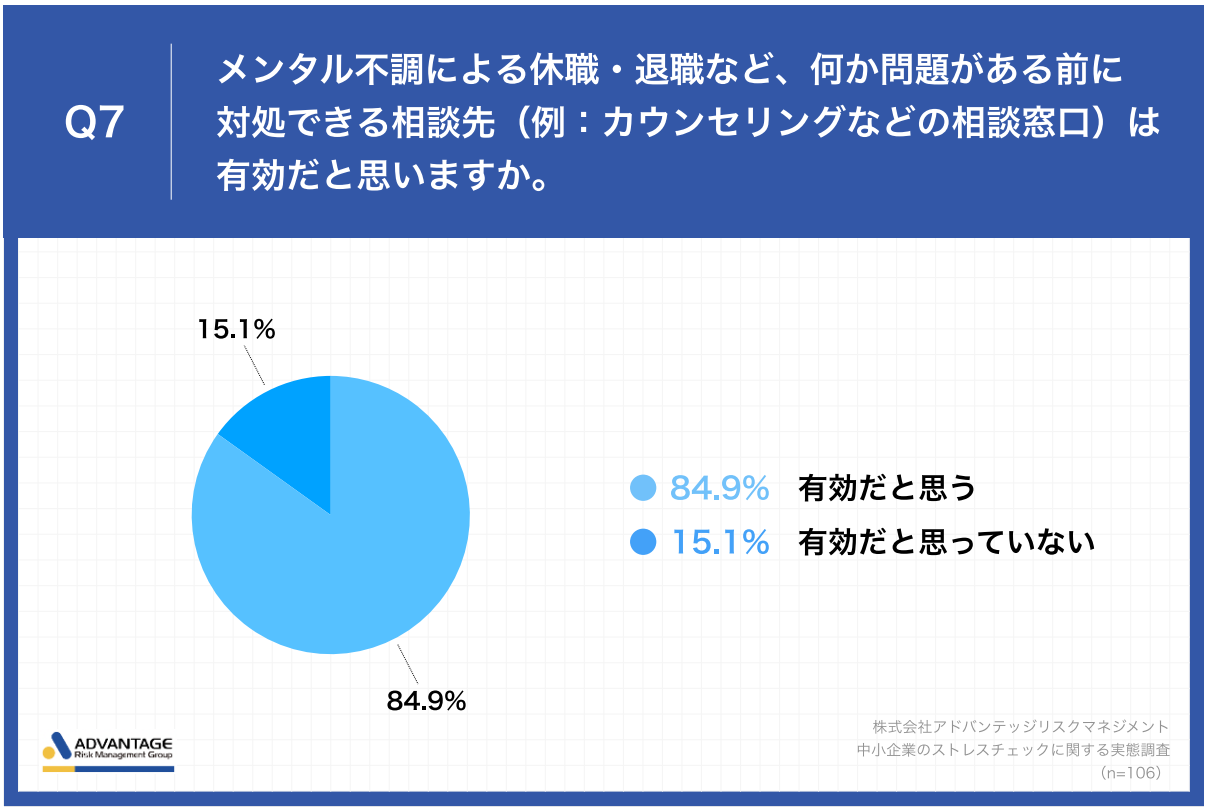
65.1%が「従業員一人ひとりの課題に合わせた教育機会の提供が必要」と回答

「Q6.自社の課題を把握し改善につなげるために、企業側だけでなく従業員サイドの課題も捉えることが重要だと考えますか。例えば、ストレスチェックの結果に即して、従業員一人ひとりの課題に合わせた教育機会の提供は必要だと感じますか。(例:ストレスの理解と対処方法、エンゲージメント向上　等)」(n=106)と質問したところ、「強く必要性を感じる」が 17.9%、「やや必要性を感じる」が 47.2%という回答となりました。



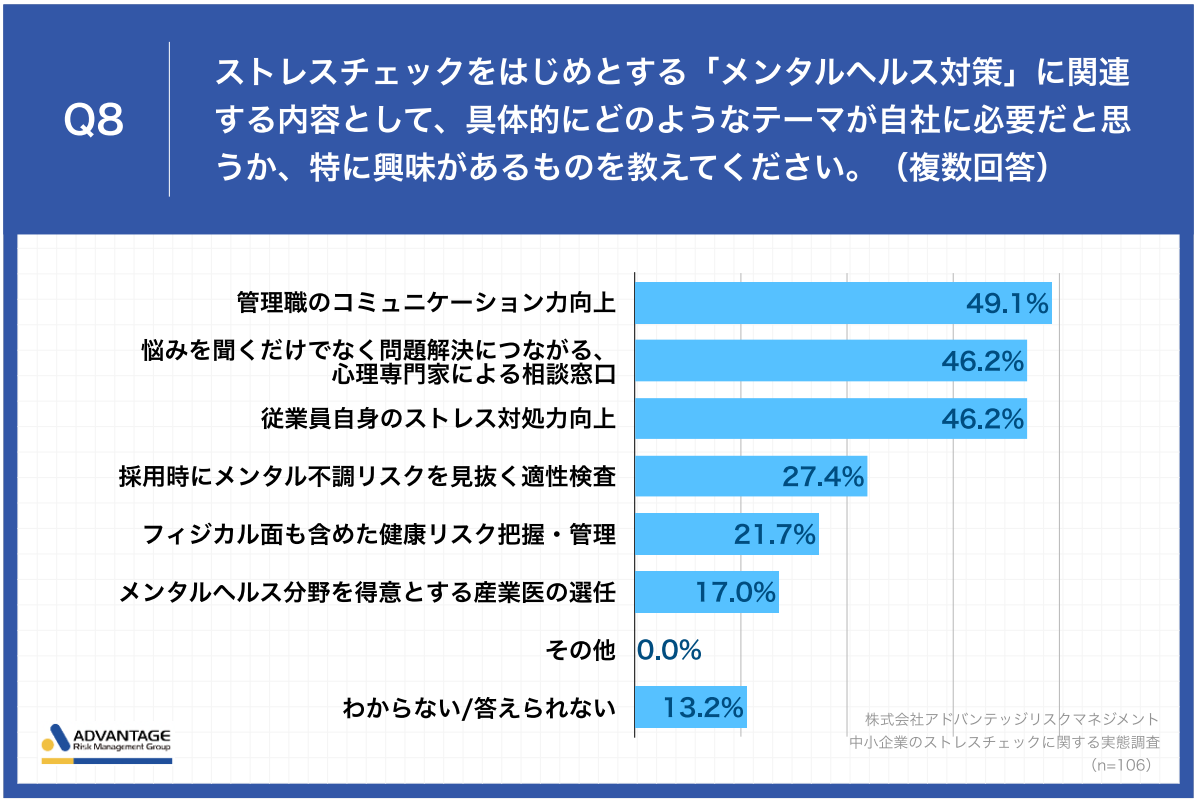
8 割以上が、「メンタル不調による休職・退職など、問題がある前に対処できる相談先は有効」と回答

「Q7.メンタル不調による休職・退職など、何か問題がある前に対処できる相談先(例:カウンセリングなどの相談窓口)は有効だと思いますか。」(n=106)と質問したところ、「有効だと思う」が 84.9%、「有効だと思っていない」が 15.1%という回答となりました。



メンタルヘルス対策に必要なテーマ、 約半数が「問題解決につながる、心理専門家による相談窓口」「従業員自身のストレス対処力向上」と回答

「Q8.ストレスチェックをはじめとする「メンタルヘルス対策」に関連する内容として、具体的にどのようなテーマが自社に必要だと思うか、特に興味があるものを教えてください。（複数回答）」（n=106）と質問したところ、「管理職のコミュニケーション力向上」が 49.1%、「悩みを聞くだけでなく問題解決につながる、心理専門家による相談窓口」が 46.2%、「従業員自身のストレス対処力向上」が 46.2%という回答となりました。



調査レポートのダウンロードはこちら https://armg.smktg.jp/cc/0y12zdRfD

今回の調査結果が全文ダウンロードできます。

また、当調査の結果から見える中小企業の現状や課題を踏まえながら、経営層・管理職の理解が深まるストレスチェックについてご紹介するセミナーを 5/17(水) 14:00-15:00 にて開催します。



■セミナー名称
成長戦略の実効性 ボトルネックを「人の問題」と感じる企業様へ
経営層・管理職の理解が深まるストレスチェックのご提案

お申し込みはこちら　https://armg.smktg.jp/cc/0y12zdSIF

■当社のサービス「アドバンテッジ タフネス」 https://armg.smktg.jp/cc/0y12zdRfC

ADVANTAGE TOUGHNESS

ストレスチェックやエンゲージメントサーベイを起点に組織改善までを担うワンストップサービスです。
リスクになりうるストレス状態に加え、生産性向上に直結するエンゲージメント、ストレスへの対処スキル「メンタルタフネス度」という独自指標で個と組織の課題を特定します。
課題に合った解決策として、e ラーニングやカウンセリングなど基本サービスだけでなく、当社が展開するソリューションから最適な施策を提案します。

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 https://www.armg.jp/)
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し、周辺領域へと事業を拡大。2017 年 12 月に東京証券取引所 市場第 1 部銘柄に指定。
現在は、EAP や研修・ソリューション、健康経営支援を軸とする「メンタリティマネジメント事業」、病気・ケガ、出産・育児、介護による休業・復職支援や仕事との両立支援を軸とする「就業障がい者支援事業」、個人向け保険販売を軸とする「リスクファイナンシング事業」を展開。
従業員の「ウェルビーイング」、「ハピネス」向上を掲げ、今後は福利厚生アウトソーシングや労務管理支援、組織活性のためのツールなどへと事業拡大。各種サービスの DX 化を推進し、「ウェルビーイング領域における No.1 プラットフォーマー」をめざす。

【報道関係者からのお問い合わせ先】
株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント 広報担当:小林 pr-info@armg.jp
【サービスに関する企業のご担当者からのお問い合わせ先】
marketing@armg.jp