

ストレスチェック2年目分析 topics

残業時間が「100時間」を超えると、高ストレス者の割合が約2倍に。
同時に、高ストレス者においては「上司、家族・友人からのサポート」「将来への期待」等
が低いことが明らかに。

～株式会社保健同人社と株式会社ヒューマネージ、義務化2年目のストレスチェックの分析結果を発表～

株式会社保健同人社(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:古川 弘和、以下保健同人社)と株式会社ヒューマネージ(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:齋藤 亮三、以下ヒューマネージ)は、企業で実施されたストレスチェックの分析結果を発表しました。今回、分析対象としたデータは、ストレスチェック義務化2年目に実施されたもので、データ件数は51万件を超える大規模な分析となります。

分析対象:

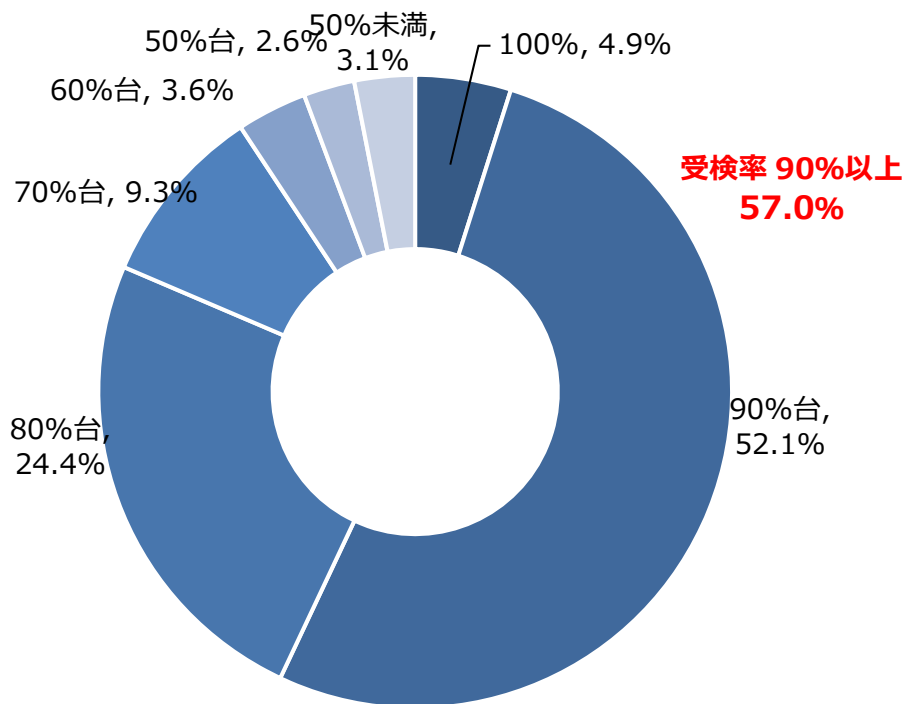
| | |
|------|--------------------------------------------------------------|
| 実施期間 | 2016年12月～2017年11月(ストレスチェック義務化2年目) |
| 実施検査 | ストレスチェック『Co-Labo』 (『Co-Labo 57』『Co-Labo 57+』『Co-Labo 78』) |
| 対象者数 | 510,208名 |

従業員のストレスチェック受検率は、**88.0%**。
9割以上が受検した企業が約6割を占め、昨年同様、高い水準。

2015年12月に施行された「ストレスチェック制度」(労働安全衛生法の一部を改正する法律)では、企業はストレスチェックの実施が義務化されている一方、従業員はストレスチェックを受けないことを選択できます。

義務化2年目のストレスチェック受検率(ストレスチェック実施対象者のうち、受検した人の割合)の平均は、88.0%(前年比0.4pt減)。従業員の9割以上が受検した企業(受検率90%以上)が約6割を占め、昨年同様、高い水準となりました。

従業員のストレスチェック受検状況(詳細):



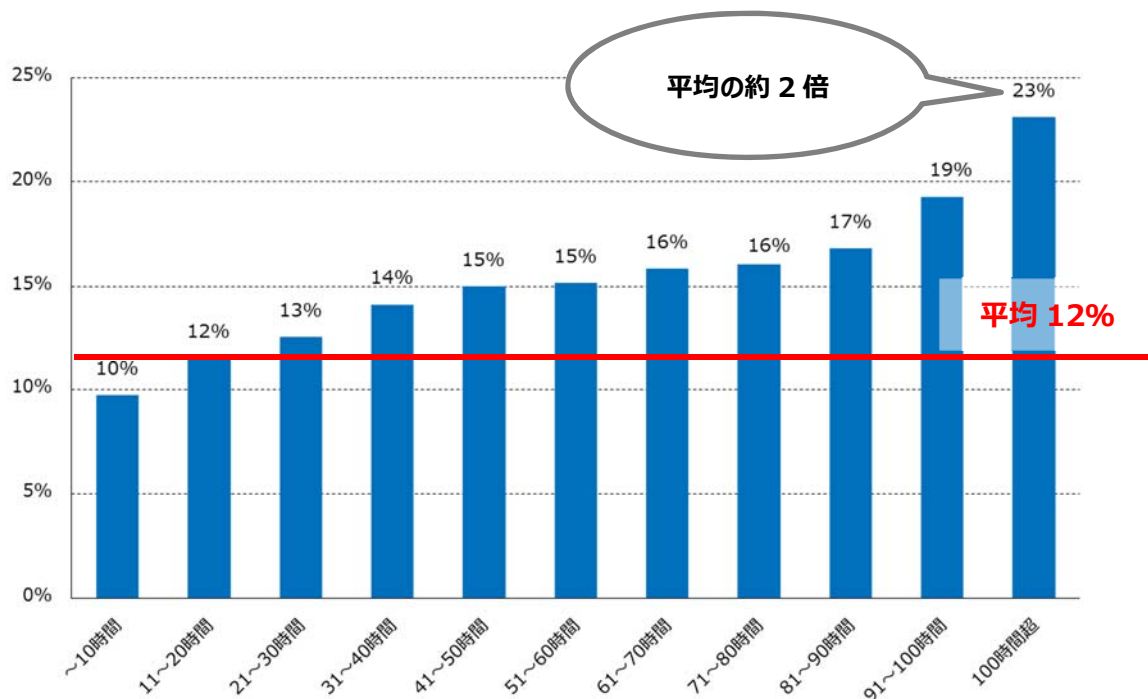
**残業時間が「100 時間」を超えると
高ストレス者の割合は、約 2 倍に。**

「ストレスチェック制度」は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）が主な目的です。その取り組みのひとつとして、「職場におけるストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげること」があり、企業は、ストレスチェック実施に際して、高ストレス者の判断基準を設ける必要があります。高ストレス者の判断基準は、医師や保健師等（実施者）の意見および衛生委員会での調査審議を経て決められますが、厚生労働省が公表している「ストレスチェック制度実施マニュアル」では、ストレスチェックを受けた従業員の 10%程度が高ストレス者となるよう設計されています。

今回、分析対象とした企業における高ストレス者の割合は、約 12%。

高ストレス者の割合を、残業時間（アンケートによる自己申告）別にみると、残業時間が増えることと比例して高ストレス者の割合が増加しており、残業時間が「100 時間」を超えると、高ストレス者の割合が約 2 倍になっていることがわかりました。

残業時間別 高ストレス者の割合:



高ストレス者は、非・高ストレス者に比べ、「職場の対人関係でのストレス」を感じ「上司、家族・友人からのサポート」が少ない傾向。

高ストレス者の特徴をさらに確認するために、職業性ストレス簡易調査票(57項目)にストレス対処(コーピング)、周囲のサポートを加えた、ストレスチェック『Co-Labo 57+』のデータを用いて、「高ストレス者」「非・高ストレス者」の結果を比較しました。

特に大きな差が見られたのは、以下の項目となっており、高ストレス者は、非・高ストレス者に比べ

- ・ 職場の対人関係でのストレスを感じ、
- ・ 上司からのサポート、家族・友人からのサポートが少なく、
- ・ ポジティブ思考、将来への期待、他者への期待といった、“認知によるストレスの原因への対処”が低いことがわかりました。

高ストレス者⇔非・高ストレス者で差が見られた主な項目:

1:注意 | 2:やや注意 | 3:普通 | 4:やや良好 | 5:良好 の5段階で、平均点を算出

| | 高ストレス者の平均点 (3点が「普通」) | 非高ストレス者の平均点 (3点が「普通」) | 差 |
|---------------|-------------------------|--------------------------|-----|
| ストレスの原因 | | | |
| 職場の対人関係でのストレス | 2.3点 | 3.3点 | 1.0 |
| 周囲からのサポート | | | |
| 上司からのサポート | 2.5点 | 3.4点 | 0.9 |

| | | | |
|--------------|-------|-------|-----|
| 家族・友人からのサポート | 2.8 点 | 3.6 点 | 0.8 |
| ストレスの原因への対処 | | | |
| ポジティブ思考 | 2.2 点 | 3.2 点 | 1.0 |
| 将来への期待 | 1.9 点 | 3.4 点 | 1.5 |
| 他者への期待 | 3.1 点 | 4.1 点 | 1.0 |

TEAMS EAP コンサルタントの考察

ストレスチェック義務化 2 年目、「とにかく、まず実施する」という初年度と異なり、受検率が下がることが懸念されましたが、ストレスチェック『Co-Labo』ご利用企業様の受検率は、昨年同様、高い水準となりました。

長時間労働がメンタルヘルスに及ぼす影響については、既に広く知られていますが、今回の分析結果でも改めて確認できました。同時に、長時間労働だけでなく、「対人関係」や「周囲からのサポート」「認知によるストレスの原因への対処」にも明らかな差が見られます。各社にて“働き方改革”の取り組みが進められていますが、メンタルヘルス不調を未然に防ぎ、職場の生産性を向上させるためには、長時間労働への取り組みと並行して、これらの要素へのアプローチも欠かせないと思われます。

実際に、職場改善に効果を上げられている企業様では、「業務整理、指示の出し方の見直しを実行。その結果、ストレスチェックの『上司からのサポート』の数値が改善」「従業員に対し、ストレスの原因への対処に関する研修を実施。その結果、ストレスチェックの『ストレスの原因への対処』の数値が改善」など、具体的かつきめ細かい対策を講じ、PDCA を回して、粘り強い取り組みをされています。

ストレスチェックは、「とにかく、まず実施する」フェーズから、「実施した結果をいかに組織改善につなげるか」というフェーズに移行しています。実施後の活用（集団分析結果を活用した組織改善等）が、ますます注目されるものと考えられます。

企業向け EAP(従業員支援プログラム) サービス『TEAMS』とは:

1988 年、電話健康相談から EAP サービスをスタートし、専門職による相談・研修・コンサルティングサービスに強みを持つ保健同人社と、2003 年、ストレスチェックを提供開始、特に一次予防に強みを持ち、採用管理システムではシェア第 1 位*、新卒採用向け適性検査ではシェア第 3 位*のヒューマネージが共同で提供する EAP サービス。1561 法人 947 万人以上の利用実績を誇ります。

*「キャリアタス 就職希望企業ランキング」(2017 年 4 月、ディスコ調べ)における採用支援システムならびに適性検査のシェア(ヒューマネージ調査による)

保健同人社 会社概要

<http://corp.hokendohjin.co.jp/corporate/data>

ヒューマネージ 会社概要

<http://www.humanage.co.jp/company/>

本件に関するお問い合わせ

株式会社保健同人社 業務グループ 広報担当: 内藤(ないとう)・藤木(ふじき)

e-mail : pm_info@hokendohjin.co.jp tel : 03-3234-6111 fax : 03-3234-6110

株式会社ヒューマネージ 広報グループ 担当: 山口(やまぐち)



e-mail : info@humanage.co.jp

tel : 03-5212-7170

fax : 03-5212-7180

以上