

2016年9月23日

ストレスチェックに対する従業員の意識 ～ 民間企業正社員に対するアンケート調査より ～

第一生命保険株式会社（社長 渡邊 光一郎）のシンクタンク、株式会社第一生命経済研究所（社長 矢島 良司）では、従業員数300人以上の民間企業に勤める正社員20～59歳の男女1,000人に対して、ストレスチェックに対する意識についてアンケート調査を実施しました。このほどその調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

本リリースは、当研究所ホームページにも掲載しています。

URL http://group.dai-ichi-life.co.jp/cgi-bin/dlri/ldi/total.cgi?key1=n_year

《調査結果のポイント》

ストレスチェックを受けた経験 (P. 2)

- 受けたことがある人は、義務化4か月後の時点で30.4%。
- 大きな企業に勤める人ほど、受けたことがある。

ストレスチェック実施義務化の認知状況 (P. 3)

- 実施が義務付けられたことを知っていた人は54.1%。
- ストレスチェックを受けたことがない人は、知らなかった割合が高い。

ストレスチェックに対する評価 (P. 4～5)

- 「自分の心の健康の管理」「職場環境の改善」に役立つと感じる割合も、「プライバシーが守られるか」「受けると仕事上の不利益が生じないか」不安と感じる割合も、それぞれ4割前後。
- 「職場環境の改善」に役立つと感じる割合は従業員数5,000人以上の企業に勤める人で高い。
- ストレスチェックを受けたことはないが受けるよう言われたことがある人は、役立つ・不安と感じる割合がともに高い。

ストレスチェックを受ける意向 (P. 6)

- 「積極的に受けたい」と感じる割合は全体では31.6%、ストレスチェックを受けたことがある人では39.1%。
- 大きな企業に勤める人ほど「積極的に受けたい」。

＜お問い合わせ先＞

(株)第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部
研究開発室 広報担当（津田）
TEL. 03-5221-4772
FAX. 03-3212-4470

【URL】 <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi>



《調査実施の背景》

メンタルヘルス（心の健康）の不調を抱える労働者への対応が社会的課題となっている中、労働者のメンタル不調を未然に防ぐことなどを目的に、2015年12月に労働安全衛生法が改正され「ストレスチェック制度」が施行されました。これにより、労働者が50人以上いる事業所では、毎年1回、全ての労働者に対して「ストレスチェック」を実施することが義務となりました。

この制度の目的が達成されるためには、労働者自身がストレスチェックについて認知・理解し、それを受けることで自身のストレスの状態に気づいたりストレス対処のきっかけにしたりする必要があります。そこで、ストレスチェックの実施が義務化されてからおおよそ4か月後に実施した、民間企業で働く人々を対象とするアンケート調査の結果をもとに、彼らのストレスチェックに対する意識を明らかにしました。

なお、この調査の結果の詳細は、当研究所の季刊誌『Life Design Report』10月号に掲載され、当研究所ホームページで公開される予定です。

《調査概要》

調査方法	インターネット調査 (株式会社クロス・マーケティングに回答者の抽出および調査の実施を委託)
調査時期	2016年3月末
調査対象	従業員数300人以上の民間企業に勤務する20～59歳の正社員
サンプル数	1,000人

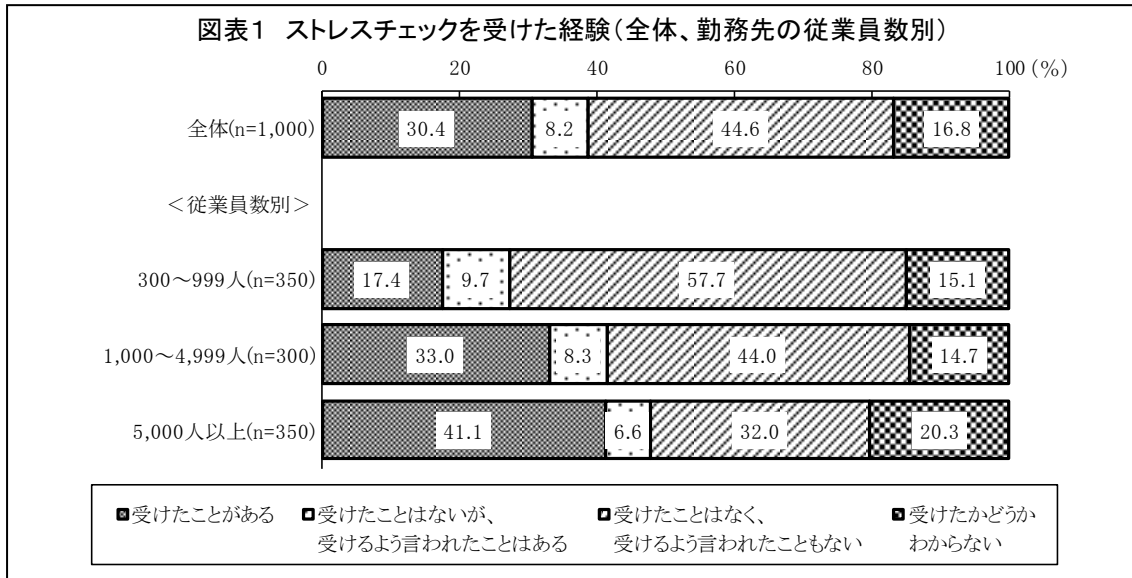
＜アンケート調査の回答者の属性＞

(n=1,000、単位：%)

性・年代		勤務先の従業員数	
男性	68.7	300～499人	16.8
20代	11.6	500～999人	18.2
30代	21.2	1,000～4,999人	30.0
40代	19.3	5,000～9,999人	10.5
50代	16.6	10,000人以上	24.5
女性	31.3		
20代	8.7		
30代	9.0		
40代	7.4		
50代	6.2		

ストレスチェックを受けた経験

受けたことがある人は、義務化4か月後の時点で30.4%。
大きな企業に勤める人ほど、受けたことがある。



アンケート調査では、ストレスチェックについて簡単に説明した(※)上で、ストレスチェックを受けたことがあるか、受けたことがない場合は勤務先から受けるよう言われたことがあるかを尋ねました。

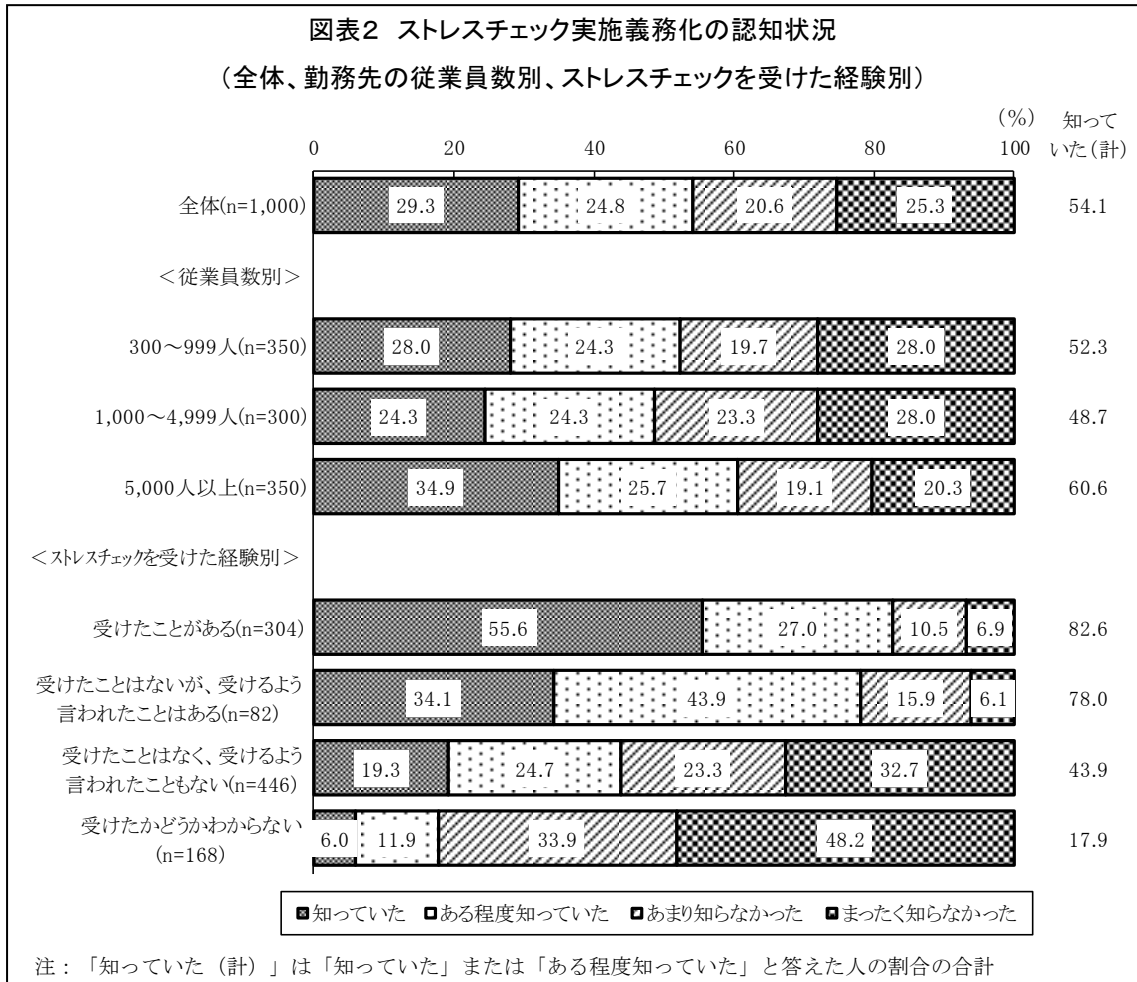
図表1の通り、「受けたことがある」「受けたことはないが、受けるよう言われたことがある」と答えた人は、それぞれ30.4%、8.2%(計38.6%)でした。つまり、勤務先からストレスチェックを受けるよう言われたことがある人は、この調査の時点(義務化されてから約4か月後)では4割弱です。なお、「受けたかどうかわからない」と答えた人も16.8%存在します。

勤務先の従業員数別にみると、大きな企業に勤める人ほど「受けたことがある」割合が高くなっています。

※「昨年(2015年)12月から、労働者が50人以上いる事業所では、毎年1回、『ストレスチェック』という検査を全ての労働者(一部の労働者を除く)に対して実施することが義務付けられました。『ストレスチェック』とは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査のことで」と説明しました。

ストレスチェック実施義務化の認知状況

実施が義務付けられたことを知っていた人は54.1%。
 ストレスチェックを受けたことがない人は、知らなかった割合が高い。



「『ストレスチェック』の実施が事業所に義務付けられたこと」を知っていたかどうか尋ねました。

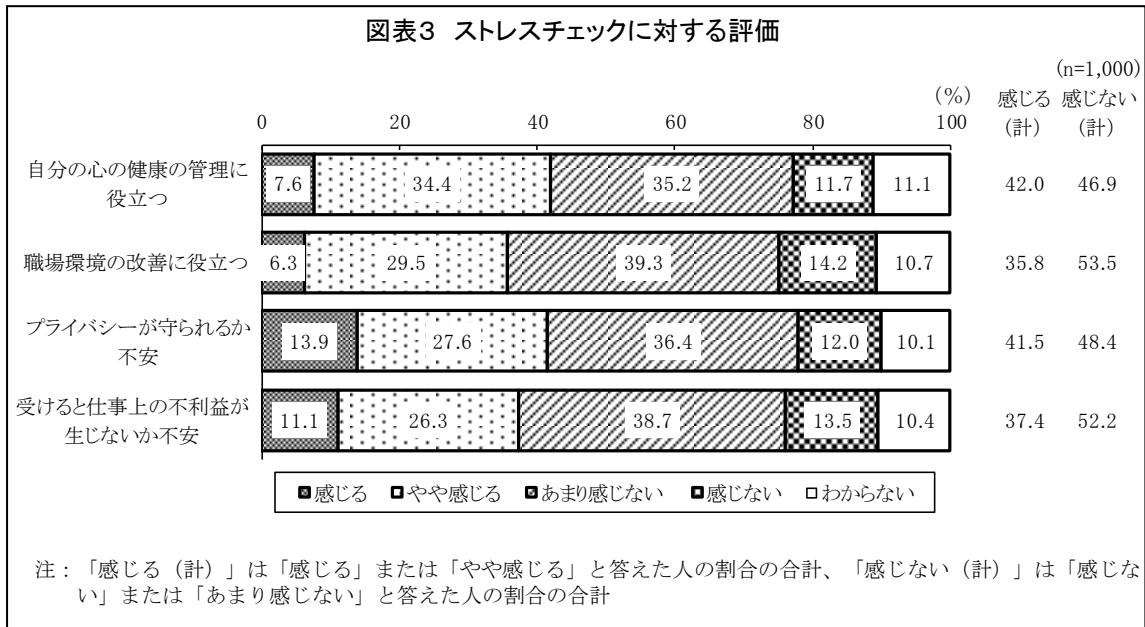
図表2の通り、知っていた（「知っていた」または「ある程度知っていた」）と答えた人は54.1%でした。残りの半数弱の人は知らなかった（「あまり知らなかった」または「まったく知らなかった」）と答えています。

勤務先の従業員数別にみると、知っていた割合は従業員数5,000人以上の企業に勤める人で60.6%と比較的高くなっています。

ストレスチェックを受けた経験別にみると、「受けたことがある」「受けたことはないが、受けるよう言われたことはある」人では、知っていた割合が約8割を占めました。一方、「受けたことはなく、受けるよう言われたこともない」人では、知っていた割合が43.9%と半数を下回りました。

ストレスチェックに対する評価①

「自分の心の健康の管理」「職場環境の改善」に役立つと感じる割合も、「プライバシーが守られるか」「受けると仕事上の不利益が生じないか」不安と感じる割合も、それぞれ4割前後。



ストレスチェックについてどう感じるか尋ねました。図表3の通り、「自分の心の健康の管理に役立つ」「職場環境の改善に役立つ」と感じる（「感じる」または「やや感じる」と答えた割合は4割前後（それぞれ42.0%、35.8%）でした。

一方、「プライバシーが守られるか不安」「受けると仕事上の不利益が生じないか不安」と感じる割合も4割前後（それぞれ41.5%、37.4%）でした。事業者が従業員個別のストレスチェックの結果を本人の同意なく入手することや、従業員に対して不利益な扱いをすることは禁じられていますが、それでも不安を感じる従業員は少なくないことがわかります。

ストレスチェックに対する評価②

「職場環境の改善」に役立つと感じる割合は
従業員数5,000人以上の企業に勤める人で高い。
ストレスチェックを受けたことはないが受けるよう言われたことがある人は、
役立つ・不安と感じる割合がともに高い。

図表4 ストレスチェックに対する評価(全体、勤務先の従業員数別、ストレスチェックを受けた経験別)

		n	の自 管分 理の に心 役の 立健 つ康	に職 場環 境の 改 善	守プ らラ れイ るバ カシ 不し 安が	な の受 い不 け利 か 不 安と 仕 生 事 じ上
全体(再掲)		1,000	42.0	35.8	41.5	37.4
従業員 数別	300～999人	350	40.3	33.1	43.7	36.6
	1,000～4,999人	300	42.0	33.7	38.7	35.7
	5,000人以上	350	43.7	40.3	41.7	39.7
ストレス チェック を受けた 経験別	受けたことがある	304	50.7	42.8	41.1	39.1
	受けたことはないが、受けるよう言われたことはある	82	54.9	45.1	53.7	47.6
	受けたことはなく、受けるよう言われたこともない	446	41.3	35.0	46.0	40.4
	受けたかどうかわからない	168	22.0	20.8	24.4	21.4

注：「感じる」または「やや感じる」と答えた人の割合の合計

続いて図表4には、ストレスチェックについてどう感じるかについて、勤務先の従業員数別、およびストレスチェックを受けた経験別に示します。

勤務先の従業員数別にみると、「自分の心の健康の管理に役立つ」「プライバシーが守られるか不安」「受けると仕事上の不利益が生じないか不安」と感じる割合はあまり差がありませんが、「職場環境の改善に役立つ」と感じる割合は5,000人以上の企業に勤める人で高くなっています。

ストレスチェックを受けた経験別にみると、「受けたことはないが、受けるよう言われたことはある」人において、いずれの割合も最も高くなっています。彼らは、ストレスチェックに対する期待も不安も大きいといえます。

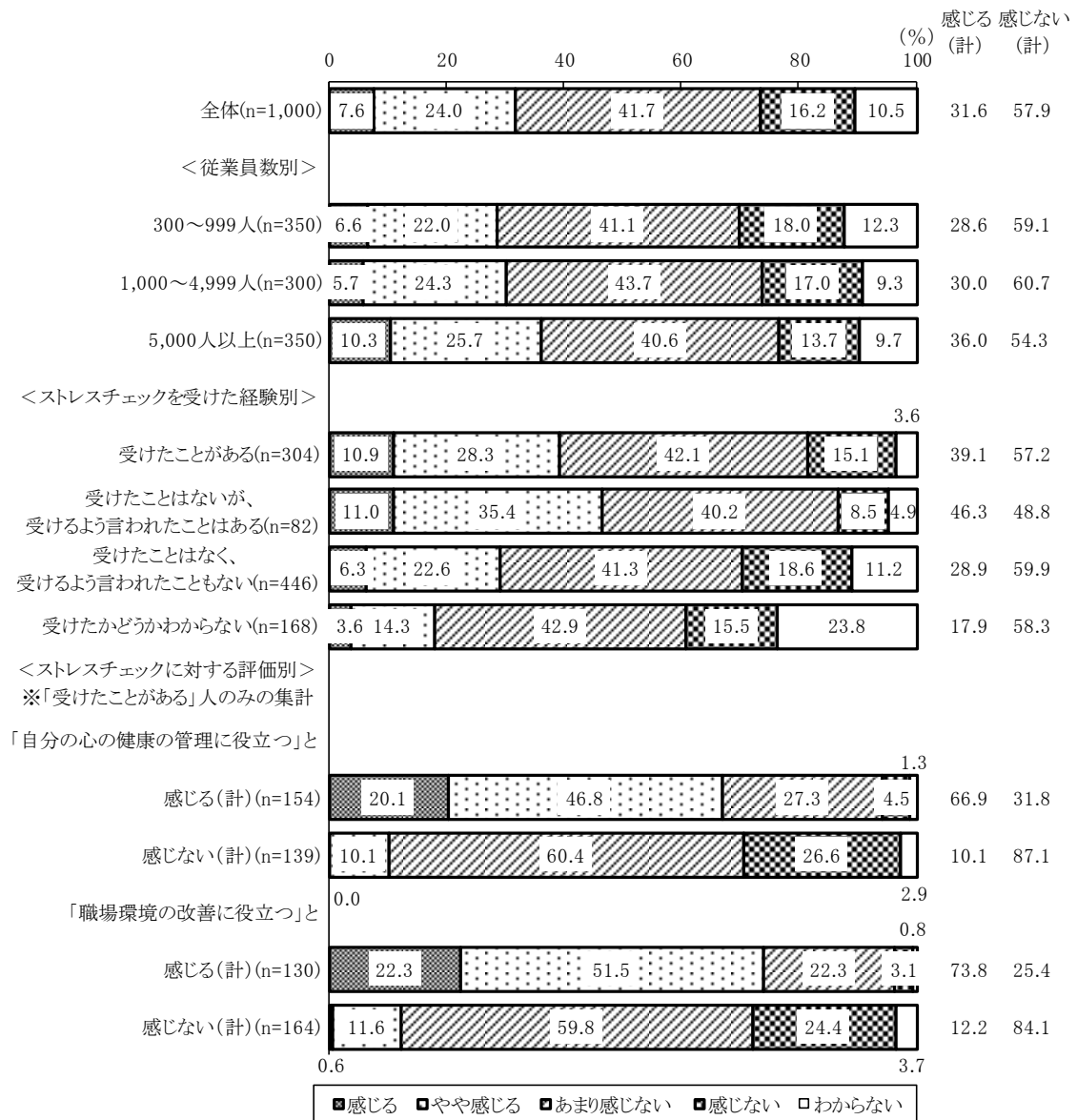
彼らに比べると、ストレスチェックを「受けたことがある」人では、「自分の心の健康の管理に役立つ」「職場環境の改善に役立つ」と感じる割合はそれほど低くないですが、「プライバシーが守られるか不安」「受けると仕事上の不利益が生じないか不安」と感じる割合は低くなっています。

また、ストレスチェックを「受けたことがある」人や「受けたことはないが、受けるよう言われたことはある」人に比べて、「受けたことはなく、受けるよう言われたこともない」では、「自分の心の健康の管理に役立つ」「職場環境の改善に役立つ」と感じる割合がかなり低いです。ストレスチェックを受けるよう勤務先から指示されることがないと、ストレスチェックについての情報を得たり関心を持ったりする機会も少なく、それがどのように役立つのかについても判断しにくいと思われます。

ストレスチェックを受ける意向

「積極的に受けたい」と感じる割合は
 全体では 31.6%、ストレスチェックを受けたことがある人では 39.1%。
 大きな企業に勤める人ほど「積極的に受けたい」。

図表5 ストレスチェックを「積極的に受けたい」と感じるか
 (全体、勤務先の従業員数別、ストレスチェックを受けた経験別、ストレスチェックに対する評価別)



注1: 「感じる (計)」は「感じる」または「やや感じる」と答えた人の割合の合計、「感じない (計)」は「感じない」または「あまり感じない」と答えた人の割合の合計
 注2: 「自分の心の健康の管理に役立つ」「職場環境の改善に役立つ」「わからない」と答えた人は省略

ストレスチェックを「積極的に受けたい」と感じるかを尋ねました。

図表5の通り、感じる（「感じる」または「やや感じる」）と答えた割合は31.6%であり、感じない（「感じない」または「あまり感じない」）と答えた割合（57.9%）を下回りました。

勤務先の従業員数別にみると、従業員数が多い企業、特に5,000人以上の企業の人で「積極的に受けたい」と感じる割合が比較的高くなっています。

ストレスチェックを受けた経験別にみると、「積極的に受けたい」と感じる割合は「受けたことはないが、受けるよう言われたことはある」人で46.3%と最も高くなっています。受けるよう言われながら受けなかった人は、前述のようにストレスチェックに対する不安は持っているものの、それが役立つという期待も大きく、受ける意向も比較的高いことから、ストレスチェックを受けることを強い意思をもって拒否した人ばかりではないことがうかがえます。

それに比べると、ストレスチェックを「受けたことがある」人では、「積極的に受けたい」と感じる割合が39.1%と低く、そう感じない割合が57.2%にのぼっています。ただし、ストレスチェックを「受けたことがある」人のうち、ストレスチェックが「自分の心の健康の管理に役立つ」「職場環境の改善に役立つ」と感じる人では、「積極的に受けたい」と感じる割合がそれぞれ66.9%、73.8%と高いことから、ストレスチェックが自分や職場に役立つという実感を得られるようになれば、今後も積極的に受けたいと感じる者が増える可能性はあります。

上記以外の人、すなわち「受けたことはなく、受けるよう言われたこともない」「受けたかどうかわからない」人では、「積極的に受けたい」と感じる割合がさらに低く、「わからない」と答えた割合が高くなっています。

《研究員のコメント》

今回の調査は、ストレスチェック制度が施行された 2015 年 12 月から約 4 か月後（2016 年 3 月末）に、従業員数 300 人以上の民間企業の正社員を対象におこなわれました。この調査時点において、回答者の過半数はストレスチェックの実施が事業所に義務付けられたことを知っており、約 3 割は実際にストレスチェックを受けたことがありました。

ストレスチェックを受けた人の中で、受けたことにより「自分のストレスなど心の健康状態を知ることができた」と答えた人は半数近くいました。また、ストレスチェックが「自分の心の健康の管理に役立つ」と答えた人も、全体の 4 割強でした。ストレスチェックは、自身の心の健康状態を把握し管理する上で役立つと一定の評価は得ているといえます。

ただし、ストレスチェックを受けることによって「プライバシーが守られるか不安」「受けると仕事上の不利益が生じないか不安」と感じている人もそれぞれ 4 割前後います。ストレスチェックに対する期待と不安が交錯していることがわかります。

一方、受けることの効果や不安を感じていない人も多く、役立つかわからない、あるいはそもそもストレスチェックを受けたかどうかかわからないと答えた人も若干存在します。ストレスチェックそのものが、十分理解されていない可能性もうかがえます。

また、ストレスチェックを積極的に受けたいと感じていない人は半数を超えていました。今後、従業員がストレスチェックをより積極的に受け、その結果を有効活用できるようになるためには、企業等がその目的や意義、効果についての従業員の認知・理解を促し、プライバシーが侵害されることや仕事上の不利益を受けることなどに対する懸念を軽減させることが課題といえるでしょう。

(研究開発室 上席主任研究員 水野映子)