



ストレスチェック「職業はつらつ診断」 【集団分析結果レポートの見方】

株式会社C's PORT（シーズポート）

ストレスチェックの主な目的

■ 一次予防

- ・ 「うつ」などのメンタル不調を未然に防ぐ
- ・ 高ストレス者は医師による面接指導を受け助言をもらう

■ セルフケアに活かす

- ・ 自信のストレスについて知り、適切なストレス対処をする

■ 職場環境改善

- ・ 職場のストレス要因を把握し、快適な職場環境にする
- ・ 仕事量の軽減などの措置を実施する

集団分析結果活用

集団分析結果の活用ポイント

■ 状態が良いところにも目を向け、より良い職場を目指す

ついつい値が低い状態が悪いところに目が行きがちですが、値の高い「できているところ」にも目を向けましょう。状態の良い理由を検討し、水平展開していくことでより活気のある職場になります。

■ 結果を踏まえて必要な対応を行う

データによる客観的事実に加え、現場の声や対話によるデータの意味づけをすることで、はじめて変革につながります。

■ 「できるところから少しずつ」を心がけましょう

中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要です。「一気に」「劇的に」改善を図ろうとせず地道で継続的な取り組みが求められます。

結果を見る・活用する際のポイント

管理職

■ 数値のみの判断をしない

部署ごとの結果を開示する場合は、数値のみで成績のように評価せず、部署の実態とすり合わせ、正しい理解を促します。また、共有する範囲や内容は慎重に判断する必要があります。特に集合研修や衛生委員会の場で結果を共有する場合は、会社全体や大きな部門でまとめた結果のみに留め、各管理職に個別で返却したり、職場名を記号で匿名化するなど集団分析の結果が一人歩きすることや誤解が生じることのないよう慎重に進めましょう。

高ストレスの職場

■ その職場内だけの問題にしない

高ストレス職場となる背景には、その職場内だけの問題だけに限らないことを理解するころが大切です。管理監督者が戸惑うことも多いため、産業保健スタッフも一緒に考え職場環境改善の支援を継続的に行うことや、日常の産業保健活動でできるだけフォローすることが必要です。

■ その矛先を管理監督者に向けない

「高ストレス者が多い＝管理監督者のマネジメント能力の不足」とは必ずしもならないこと留意しましょう。もちろん、上司と部下の間におけるコミュニケーション不足などがストレス因子となる場合も考えられますが、業務量が過多となっているなどさまざまな要因が考えられるため、何が問題となっており、どのような解決策が講じられるかを前向きに検討しましょう。

判定結果の読み方

各「項目」(質問)の回答数値を合算し平均値を用いて「尺度」の得点を算出。さらに当社では、厚労省から発表されている標準偏差を用いて「尺度」の偏差値を算出。全国平均値との乖離を明確にすることでより状態をわかりやすく表示。その「尺度」の集合体が「領域」。

結果

●領域: ストレス度 57項目 80項目 141項目

尺度	活気	活気、元気、いきいきなどのポジティブな感情	○	○	○
	イライラ感	怒り、立腹、イライラなどの症状	○	○	○
	疲労感	疲れ、へとへと、だるさなどの疲労に関連した症状	○	○	○
	不安感	気が張りつめている、不安、落ち着かないなどの不安に関する症状	○	○	○
	抑うつ感	ゆううつ感、おっくさ、集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状	○	○	○
	身体愁訴 <small>シタインシュウソ</small>	身体的な症状 (めまいがする、よく眠れないなど)	○	○	○

●領域: いきいき度

尺度	仕事満足度	仕事に関する全般的な満足度	○	○	○
	職場の一体感	職場のメンバーが情報共有、相互理解や信頼、助け合いの気持ちをもって業務を遂行している状態	-	△	○
	ワーク・エンゲイジメント	仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、従業員がいきいきと仕事をしている状態	-	○	○
	職務の遂行	仕事を十分にこなせている状態にあること	-	-	○
	創造性の発揮	仕事に対して新しいアイデアややり方を発揮していること	-	-	○
	積極的な学習	仕事を通じて学習や成長の機会を得ていること	-	-	○

原因

●領域: やる気を失くす要素 (仕事の負担+職場のハラスメント) 57項目 80項目 141項目

尺度	仕事の量的負担	仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しきれないことによる業務負担	○	○	○
	仕事の質的負担	仕事で求められる注意集中の程度、知識、技術の高さなど、質的な業務負担	○	○	○
	身体的負担度	仕事で体を動かす必要があるなど、身体的な業務負担	○	○	○
	職場での対人関係	部署内での意見の相違、あるいは部署同士の対立など、対人関係に関する負担	○	○	○
	職場環境	騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境の問題による負担	○	○	○
	情緒的負担	仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されるなど、感情面での業務負担	-	△	○
	役割葛藤	複数の方針や要求が互いに相容れないために業務の遂行が困難になることによる負担	-	△	○
	私生活への負担 (ネガティブな影響)	仕事の負担が、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしていること	-	△	○
	職場のハラスメント	職場でいじめ、嫌がらせがあるかどうか。セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどを含めてたずねている	-	△	○

※ ○：測定可能
△：簡易的に測定可能
(使用する質問項目数が少ない)
—：測定対象外

原因

●領域: やる気が出る要素 (仕事の資源: 作業レベル) 57項目 80項目 141項目

尺度	仕事のコントロール	仕事の内容や予定、手順などを自分で決められる程度のこと 仕事の負担の高い状況とコントロール度の低い状況とが重なるとストレス度が高くなる	○	○	○
	仕事の適性	仕事の内容が自分に向いている、合っていること	○	○	○
	技能の活用	持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること	○	○	○
	仕事の意義	仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること	△	△	○
	役割明確さ	仕事の上で果たすべき役割が明確に理解されていること	-	△	○
	成長の機会	仕事の中で、知識や技術を得たり、その他の自己成長の機会があること	-	△	○
	新奇性	仕事の上で、新しい経験をする機会があること	-	-	○
	予測可能性	業務量やスケジュール等が予測できること	-	-	○

●領域: やる気が出る要素 (仕事の資源: 部署レベル)

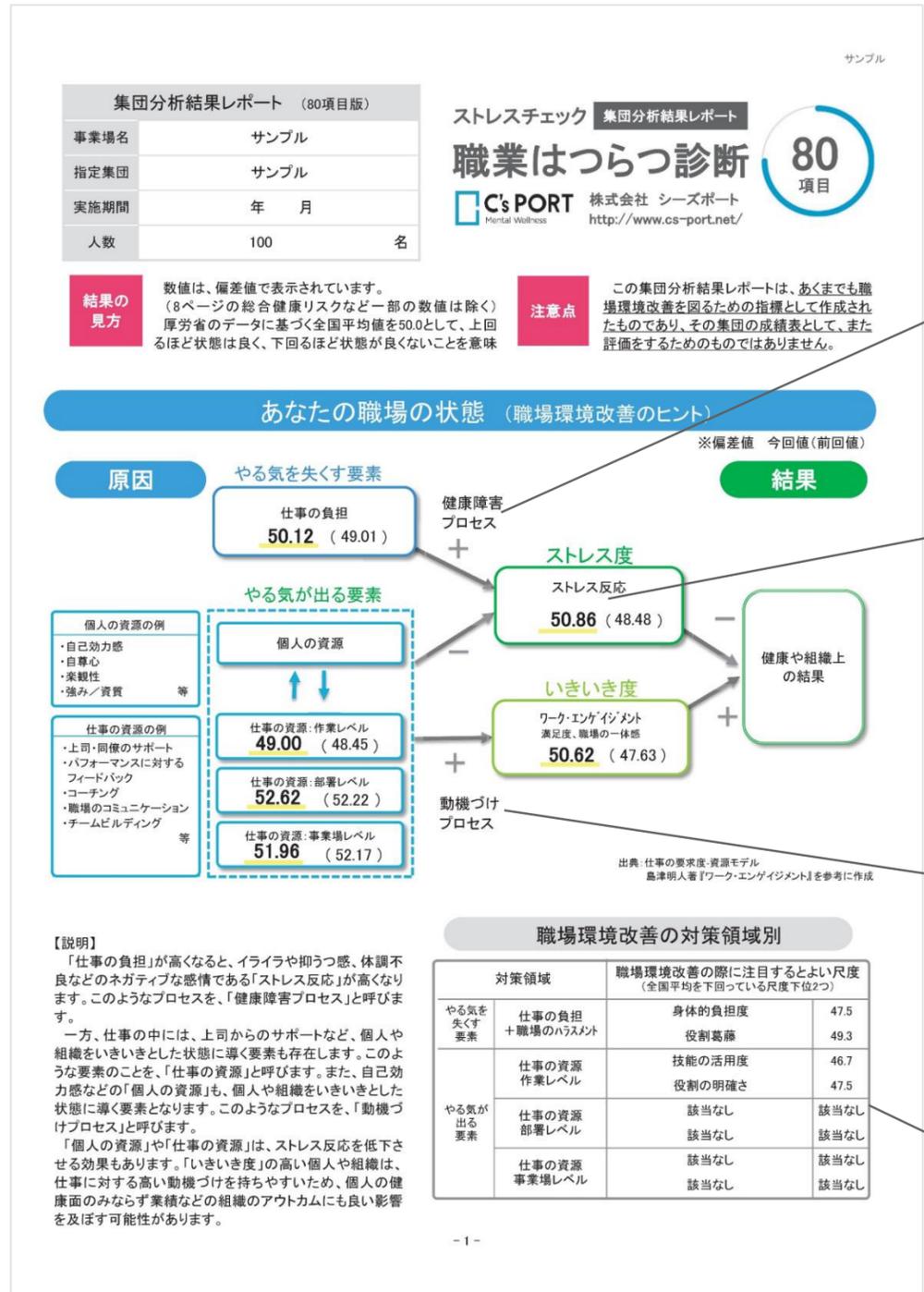
尺度	上司からのサポート	上司が話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど上司が部下に行う支援	○	○	○
	同僚からのサポート	同僚が話しをしやすい、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚同士での支援	○	○	○
	経済・地位報酬	仕事上の努力や達成度に対し、金銭的あるいは処遇を適切に受けていること	-	△	○
	尊重報酬	上司や同僚から、仕事上の努力や達成度に基づいた尊敬や処遇を受けていること	-	△	○
	安定報酬	仕事不安定であり、将来見込みがないなど、職を失う可能性のあること	-	△	○
	上司のリーダーシップ	上司が仕事の出来について適切なフィードバックを行い、部下の能力発揮を助け、自ら問題解決できるよう指導していること	-	△	○
	上司の公正な態度	上司が偏見を持ったり独りよがりだったりせず、部下に思いやりと誠実さを持って対応してくれる(態度でいる)こと	-	△	○
	ほめてもらえる職場	業務の結果に対して、上司や同僚からのねぎらいや感謝の言葉など、職場でポジティブな評価を受けることができる雰囲気があること	-	△	○
	失敗を認める職場	仕事上で失敗しても、それを取り戻す機会があったり、失敗を転じて成功に導く事ができる雰囲気があること	-	△	○
	グループの有能感	所属するグループに対して、仕事や課題の遂行能力が高いと認識していること	-	-	○

●領域: やる気が出る要素 (仕事の資源: 事業場レベル)

尺度	経営層との信頼関係	経営層と従業員の間相互の信頼関係があること	-	△	○
	変化への対応	職場や仕事でどんな変化があるか説明があったり、尋ねることが出来たりと、変化がある際の準備が組織的にできていること	-	△	○
	手続きの公正性	業務上の意思決定が、関係者に対して公正に行われていること	-	-	○
	個人の尊重	一人ひとりの長所や得意分野、価値観などを考えて仕事を与えられる風土や方針があること	-	△	○
	公正な人事評価	人事評価の方針・基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があること	-	△	○
	多様な労働者への対応	女性、高齢者、雇用形態など様々な従業員が職場の一員として尊重される風土や方針があること	-	△	○
	キャリア形成	従業員のキャリア形成について、人事方針や目標が明確にされ、教育・訓練が提供されていること	-	△	○
	(私生活への) ポジティブな影響	仕事から得たものにより、個人生活を豊かにすることができる風土や方針があること	-	△	○

結果レポート（P 1）：職場の状態

■ 仕事の要求度-資源モデル（Job Demands-Resource model: JD-R モデル）を用いて図表化



「モチベーションプロセス」と「健康障害プロセス」の2つのプロセスによって、「職場の状態の結果」にどのような影響をおよぼしているのか図表化。結果と原因が明確化され、職場環境改善の対策の流れがわかります。

健康障害プロセス

「仕事の負担」が高くなると、イライラや抑うつ感、体調不良などのネガティブな感情である「ストレス反応」が高くなります。

- ・ 厚労省のデータに基づく全国平均値を50として、偏差値にて表示
数値が高いほど状態は良く、数値が低いほど状態が良くないことを表す
- ・ カッコ内は前回値

モチベーションプロセス

仕事の中には、上司からのサポートなど、個人や組織をいきいきとした状態に導く要素も存在します。このような要素のことを、「仕事の資源」と呼びます。また、自己効力感などの「個人の資源」も、個人や組織をいきいきとした状態に導く要素となります。一方、「個人の資源」や「仕事の資源」は、ストレス反応を低下させる効果もあります。「いきいき度」の高い個人や組織は、仕事に対する高いモチベーションを持ちやすいため、個人の健康面のみならず業績などの組織のアウトカムにも良い影響を及ぼす可能性があります。

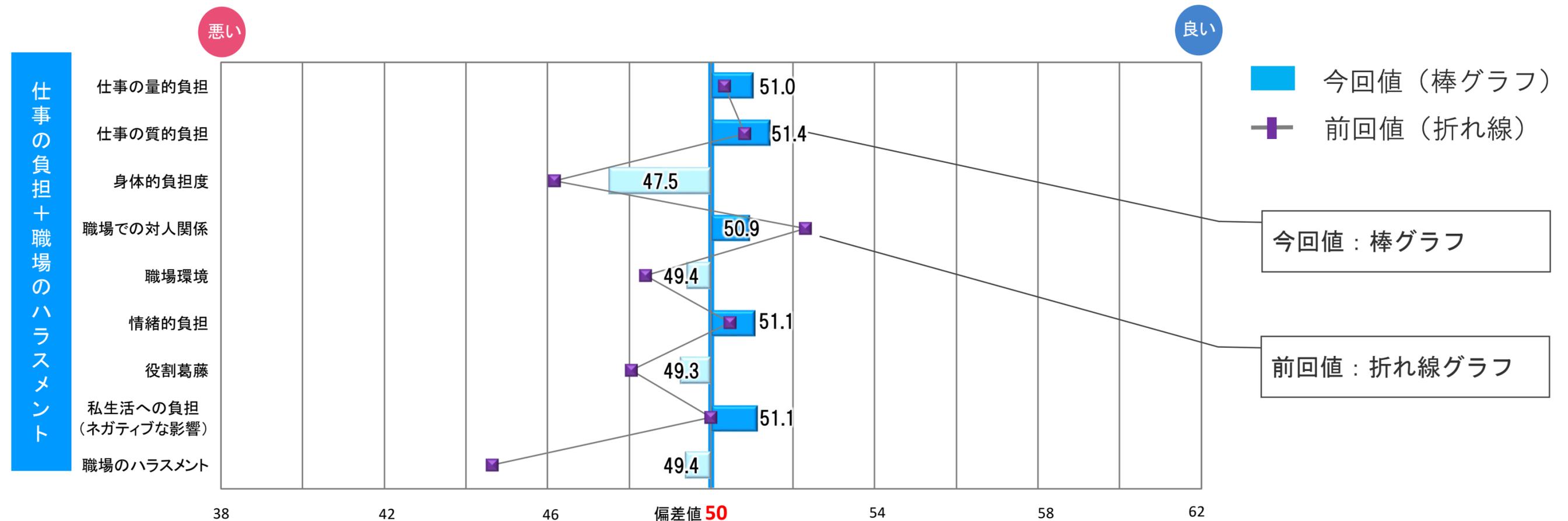
各領域別に、偏差値が全国平均を下回っている尺度下位2つを表示

結果レポート（P3・5）：尺度

■ 尺度ごとに職場の現状を把握できます

尺度から改善点を具体的に考えるヒントになります。

状態が悪いところばかりを見るのではなく、状態が良いところも参考にしましょう。



厚労省のデータに基づく全国平均値を50として、偏差値にて表示
数値が高いほど状態は良く、数値が低いほど状態が良くないことを表します

結果レポート (P6) : 回答傾向

サンプル

回答傾向

※ 各項目の偏差値は、値が大きいほど良好な状態を示す(全国平均50)

結果 ストレス度
いきいき度

悪い

良い

状態が悪い (偏差値が低い) 10項目

尺度	項目	偏差値
身体愁訴	首筋や肩がこる	40.5
身体愁訴	目が疲れる	41.9
身体愁訴	腰が痛い	43.2
抑うつ感	気分が晴れない	47.2
抑うつ感	ゆううつだ	47.2
ワーク・エンゲイジメント	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	47.5
不安感	気がはりつめている	48.9
疲労感	ひどく疲れた	49.0
抑うつ感	何をしても面倒だ	49.1
活気	活気がわいてくる	49.2

状態が良い (偏差値が高い) 10項目

尺度	項目	偏差値
身体愁訴	動悸や息切れがする	56.7
身体愁訴	食欲がない	56.5
身体愁訴	めまいがする	56.3
抑うつ感	仕事に手につかない	54.7
不安感	落ち着かない	54.5
ワーク・エンゲイジメント	自分の仕事に誇りを感じる	53.1
抑うつ感	悲しいと感じる	53.0
身体愁訴	胃腸の具合が悪い	52.8
イライラ感	内心腹立たしい	52.6
疲労感	へとへとだ	52.3

各項目(質問)を「結果」と「原因」に分け、さらに状態悪い10項目と、状態が良い10項目を表示。
質問内容より具体的な回答傾向を見ることができます。

原因 やる気を失くす要素
やる気が出る要素

悪い

良い

状態が悪い (偏差値が低い) 10項目

尺度	項目	偏差値
仕事の量的負担	一生懸命働かなければならない	44.8
技能の活用度	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	46.7
仕事の質的負担	かなり注意を集中する必要がある	46.9
役割の明確さ	自分の職務や責任が何であるか分かっていない	47.5
身体的負担度	からだを大変よく使う仕事だ	47.5
同僚のサポート	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい喜んでくれますか。(職場の同僚)	47.7
職場での対人関係	私の部署内で意見の食い違いがある	48.2
仕事のコントロール	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	48.9
仕事のコントロール	自分のペースで仕事ができる	49.2
役割葛藤	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される	49.3

状態が良い (偏差値が高い) 10項目

尺度	項目	偏差値
仕事の質的負担	高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ	57.6
仕事の量的負担	時間内に仕事処理しきれない	56.7
失敗を認める職場	失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ	55.0
公正な人事評価	人事評価の結果について十分な説明がなされている	54.3
職場での対人関係	私の部署と他の部署とはうまく合わない	54.1
経済・地位報酬	自分の仕事に見合う給料やボーナスももらっている	53.9
上司のリーダーシップ	上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる	53.5
上司のサポート	あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？(上司)	53.4
個人の尊重	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ	53.4
キャリア形成	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている	53.2

厚労省のデータに基づく全国平均値を50として、偏差値にて表示
数値が高いほど状態は良く、数値が低いほど状態が良くないことを表します

結果レポート (P7) : 各尺度偏差値・得点一覧

サンプル

各尺度偏差値・得点一覧

※ 各尺度の得点は、値が大きいほど良好な状態を示す(最高4点、最低1点)
 ※ 各尺度の偏差値は、値が大きいほど良好な状態を示す(全国平均50)
 ※ 指定集団の偏差値は、55.0以上の場合に青色、45.0以下の場合には赤色で表示(全国平均50)
 ※ 各尺度のうち未回答があった場合は、その未回答者の数値データは分析から除く。

領域	尺度	サンプル				前回値		全国回答者平均	業種平均	全国平均	
		回答者数	偏差値	得点	偏差値 前回値比	偏差値	得点	得点	得点	得点	
ストレス度	活気	5951	49.8	2.24	↑ 0.18	49.6	2.22	2.24	0.00	2.26	
	イライラ感	5958	52.3	2.90	↑ 3.81	48.5	2.57	2.90	0.00	2.70	
	疲労感	5951	50.9	2.78	↑ 1.73	49.2	2.63	2.78	0.00	2.70	
	不安感	5950	51.6	3.00	↑ 2.50	49.1	2.80	3.00	0.00	2.87	
	抑うつ感	5929	50.4	3.30	↑ 4.65	45.7	2.99	3.30	0.00	3.27	
いきいき度	身体愁訴	5936	50.1	3.23	↑ 1.37	48.8	3.15	3.23	0.00	3.22	
	仕事満足度	5970	51.4	2.72	↑ 4.56	46.9	2.33	2.72	0.00	2.60	
	職場の一体感	5960	50.2	2.68	↑ 1.55	48.6	2.56	2.68	0.00	2.66	
	ワーク・エンゲイジメント	5959	50.3	2.54	↑ 2.86	47.4	2.32	2.54	0.00	2.52	
	職務の遂行	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
職場のハラスメント	創造性の発揮	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	積極的な学習	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	仕事の量的負担	5941	51.0	2.22	↑ 0.68	50.3	2.17	2.22	0.00	2.14	
	仕事の質的負担	5942	51.4	2.26	↑ 0.60	50.8	2.22	2.26	0.00	2.16	
	身体的負担度	5961	47.5	2.22	↑ 1.34	46.2	2.08	2.22	0.00	2.49	
	職場での対人関係	5937	50.9	2.94	↓ -1.38	52.3	3.03	2.94	0.00	2.88	
	職場環境	5963	49.4	2.72	↑ 1.01	48.4	2.62	2.72	0.00	2.78	
	情緒的負担	5967	51.1	2.76	↑ 0.60	50.5	2.70	2.76	0.00	2.66	
	役割葛藤	5970	49.3	2.80	↑ 1.22	48.0	2.69	2.80	0.00	2.87	
	私生活への負担(ネガティブな影響)	5952	51.1	2.93	↑ 1.13	50.0	2.83	2.93	0.00	2.83	
仕事レベル	職場のハラスメント	5961	49.4	3.66	↑ 4.72	44.6	3.36	3.66	0.00	3.70	
	仕事のコントロール	5949	49.9	2.52	↑ 0.89	49.0	2.46	2.52	0.00	2.53	
	仕事の適性	5962	50.0	2.91	↑ 0.42	49.5	2.88	2.91	0.00	2.92	
	技能の活用度	5964	46.7	2.72	↑ 0.13	46.6	2.71	2.72	0.00	3.00	
	仕事の意義	5966	49.8	2.85	↓ -0.09	49.9	2.86	2.85	0.00	2.87	
	役割の明確さ	5964	47.5	3.25	↑ 1.97	45.5	3.13	3.25	0.00	3.41	
	成長の機会	5955	50.2	2.64	↓ -0.02	50.3	2.64	2.64	0.00	2.62	
	新奇性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	予測可能性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	仕事レベル	上司のサポート	5956	52.3	2.54	↓ -0.46	52.7	2.58	2.54	0.00	2.37
同僚のサポート		5953	50.3	2.70	↓ -0.18	50.5	2.71	2.70	0.00	2.68	
経済・地位報酬		5968	53.9	2.61	↑ 1.87	52.0	2.44	2.61	0.00	2.25	
尊重報酬		5958	51.9	2.74	↑ 0.00	51.9	2.74	2.74	0.00	2.59	
安定報酬		5965	52.6	3.11	↑ 0.50	52.1	3.06	3.11	0.00	2.84	
上司のリーダーシップ		5961	53.5	2.57	↓ -0.09	53.6	2.58	2.57	0.00	2.25	
上司の公正な態度		5964	52.9	2.90	↑ 1.07	51.8	2.81	2.90	0.00	2.65	
ほめてもらえる職場		5963	51.2	2.70	↓ -0.13	51.4	2.71	2.70	0.00	2.59	
失敗を認める職場		5969	55.0	2.88	↑ 0.99	54.1	2.80	2.88	0.00	2.45	
グループの有能感		—	—	—	—	—	—	—	—	—	
事業場レベル	経営層との信頼関係	5955	51.5	2.70	↓ -2.29	53.8	2.88	2.70	0.00	2.58	
	変化への対応	5955	50.4	2.38	↑ 0.00	50.4	2.38	2.38	0.00	2.35	
	個人の尊重	5954	53.4	2.42	↑ 0.49	52.9	2.38	2.42	0.00	2.14	
	公正な人事評価	5952	54.3	2.41	↓ -0.97	55.2	2.49	2.41	0.00	2.04	
	多様な労働者への対応	5957	51.1	2.81	↑ 1.53	49.5	2.68	2.81	0.00	2.72	
	キャリア形成	5953	51.4	2.35	↓ -0.20	51.6	2.36	2.35	0.00	2.23	
	(私生活への)ポジティブな影響	5961	51.7	2.22	↓ -0.10	51.8	2.23	2.22	0.00	2.07	
	手続きの公正性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	参考	家庭満足度	5969	50.2	3.08	↓ -0.29	50.5	3.10	3.08	0.00	3.06
	家族・友人のサポート	5952	48.2	3.19	↑ 4.24	44.0	2.91	3.19	0.00	3.31	

「得点」は、値が大きいほど良好な状態を示す (最高4点、最低1点)

「偏差値は」、値が大きいほど良好な状態を示す(全国平均50)
 55.0以上の場合に青色、45.0以下の場合には赤色で表示

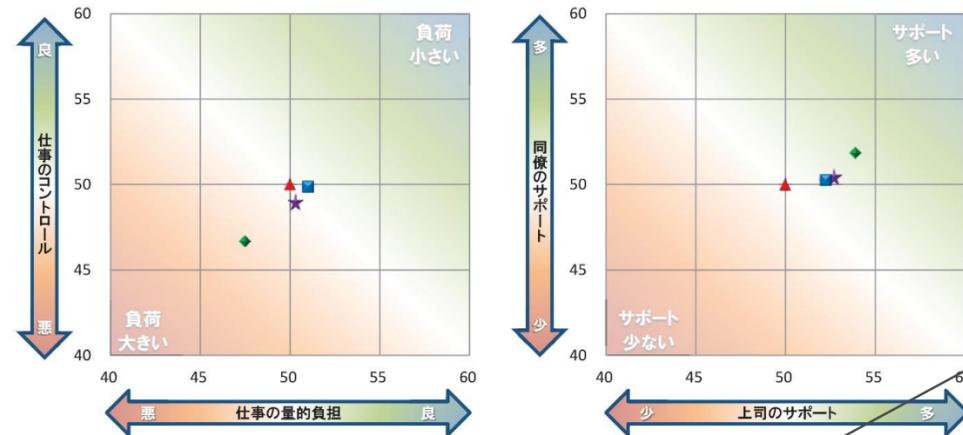
未回答者の数値データは分析から除くため、回答者数が尺度によって異なる

結果レポート (P8) : 仕事のストレス判定図

サンプル

仕事のストレス判定図

※ 各尺度の偏差値は、値が大きいほど良好な状態を示す(全国平均50)
 ※ 【健康リスク】は、値が大きいほど健康問題が発生する可能性が高いことを示す(全国平均100)



厚労省の研究班が作成したツール。一般的によく用いられている判定図です。

「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司のサポート」「同僚のサポート」の4つの尺度のみの数値から状態を表しています。

「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司のサポート」「同僚のサポート」の4つの尺度

※ 各尺度の偏差値は、値が大きいほど良好な状態を示す(全国平均50)

	仕事の量的負担	仕事のコントロール	上司のサポート	同僚のサポート
■ サンプル	51.0	49.9	52.3	50.3
★ 前回値	50.3	49.0	52.7	50.5
● 全回答者平均	51.0	49.9	52.3	50.3
◆ 業種平均	47.5	46.7	53.9	51.9
▲ 全国平均	50.0	50.0	50.0	50.0

厚労省のデータに基づく全国平均値を50として、偏差値にて表示
 数値が高いほど状態は良く、数値が低いほど状態が良くないことを表します

※ 各尺度の偏差値は、値が大きいほど良好な状態を示す(全国平均50)

※ 【健康リスク】は、値が大きいほど健康問題が発生する可能性が高いことを示す(全国平均100)

※ 【総合健康リスク】が120を超えると、その職場内で心身の健康に問題が見られる可能性が示唆されているため、注意が必要

集団名	サンプル	男性	50名	女性	50名
尺度名	偏差値	健康リスク(全国平均100)			
仕事の量的負担	51.0	量-コントロール(A)	97	総合健康リスク(A) × (B) / 100	96
仕事のコントロール	49.9	前回値	101		
上司のサポート	52.3	職場のサポート(B)	93	前回値	99
同僚のサポート	50.3	前回値	98		

「健康リスク」は、値が大きいほど健康問題が発生する可能性が高いことを示す(全国平均100)

「総合健康リスク」が120を超えると、その職場内で心身の健康に問題が見られる可能性が示唆されているため、注意が必要

お問い合わせ

- 株式会社C's PORT (シーズポート) ストレスチェック担当 田中
- 住所 〒730-0806 広島市中区本川町2丁目6番5号 相生橋KMビル402
- Tel 082-208-2576
- Email info@csport.or.jp
- URL <https://csport.co.jp/>