

スキャネット株式会社
1001
相川 由美 様

ストレスプロフィール

個人診断結果票

ご回答いただいたストレス調査票の結果から、
『あなたのストレスプロフィール』を作成しました。
このプロフィールから、あなたのストレスの状態をおおよそ把握して
いただくことが出来るものとなっております。
結果をご覧ください、ご自分の心の健康管理にお役立てください。

実施期間：2019年1月29日～2019年1月29日

ストレスプロフィールについて

ご回答いただいたストレス調査の結果から、「あなたのストレスプロフィール」を作成しました。このプロフィールから、あなたのストレス状態をおおよそ把握していただくことができると思います。結果をご覧いただき、ご自分の心の健康管理にお役立てください。詳しいストレス度や、それに伴うところの問題については、この結果のみで判断することはできません。ご心配な方は専門家にご相談ください。

あなたはストレスをあまりかかえておらず、またストレスの原因となる要素もあまりないようです。

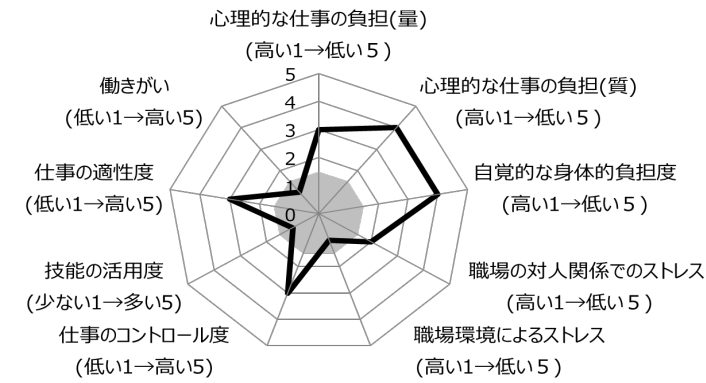
ただし、ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの場合、活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴、全てに問題はみられませんでした。

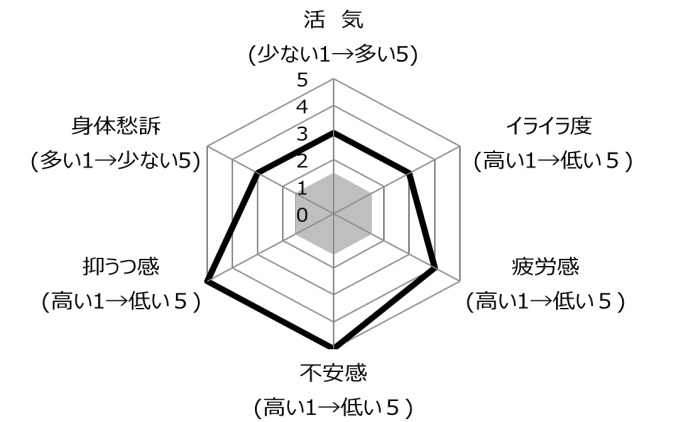
あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事の量的負担、質的負担、対人関係上のストレス、仕事のコントロール度、全てに問題はありませんでした。

今回の調査時点では、問題はありませんでした。普段からストレスをためこまず、気分転換をはかるようにこころがけることをお勧めいたします。

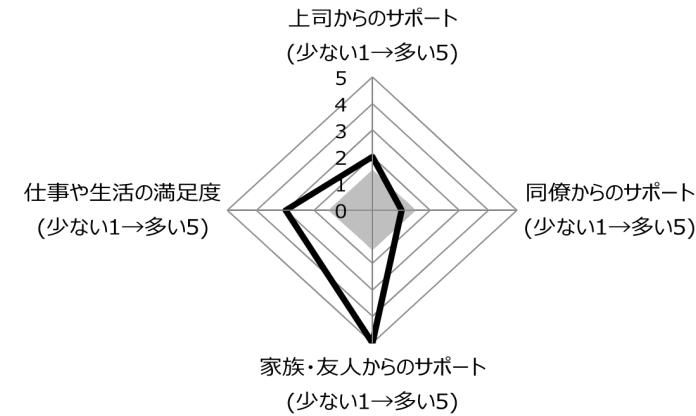
ストレスの原因と考えられる因子



ストレスによって起こる心身の反応



ストレス反応に影響を与える因子



※線が外側にあるほどストレス度が低く好ましい状況を示し、線が内側にあり網掛けの範囲に入る項目が多いほどストレス度が高いことを示します。交点がない場合には、一部質問にご回答していただけなかった項目があり、得点が算出できなかったことを意味しております。

ストレス判定

	低い/ 少ない	やや低い /少ない	普通	やや高い /多い	高い/ 多い	評価点 (合計)
【ストレスの要因に関する項目】						22点
心理的な仕事の負担(量)			○			
心理的な仕事の負担(質)		○				
自覚的な身体的負担度		○				
職場の対人関係でのストレス				○		
職場環境によるストレス					○	
仕事のコントロール度			○			
あなたの技能の活用度	○					
あなたが感じている仕事の適正度			○			
働きがい	○					
【心身のストレス反応に関する項目】						23点
活気			○			
イライラ感			○			
疲労感		○				
不安感	○					
抑うつ感	○					
身体愁訴			○			
【周囲のサポートに関する項目】						11点
上司からのサポート		○				
同僚からのサポート	○					
家族や友人からのサポート					○	
仕事や生活の満足度			○			
【合計】						56点

※各項目ごとに網掛けの範囲に入る場合がストレス度が高く（多く）、逆に網掛けの範囲から外れるほどストレス度が低い（少ない）ことを示します。○印がない場合には、一部質問にご回答していただけなかった項目があり、得点が算出できなかったことを意味しております。評価点は「-」になります。

スカヤネット株式会社
1001
相川 由美 様

ストレスプロフィール 個人診断結果票

ストレスプロフィールについて

ご回答いただいたストレス調査の結果から、"あなたのストレスプロフィール"を作成しました。このプロフィールから、あなたのストレス状態をおおよそ把握していただくことができます。結果をご覧ください、ご自分の心の健康管理にお役立てください。詳しいストレス度や、それに伴うところの問題については、この結果のみで判断することはできません。ご心配な方は専門家にご相談ください。

あなたはストレスをあまりかかえておらず、またストレスの原因となる要素もあまりないようです。

ただし、ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重くなると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。
あなたの場合、活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴、全てに問題はみられませんでした。
あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事の量的負担、質的負担、対人関係上のストレス、仕事のコントロール度、全てに問題はありませんでした。
今回の調査時点では、問題はありませんでした。普段からストレスをためこまず、気分転換をはかるようにこころがけることをお勧めいたします。

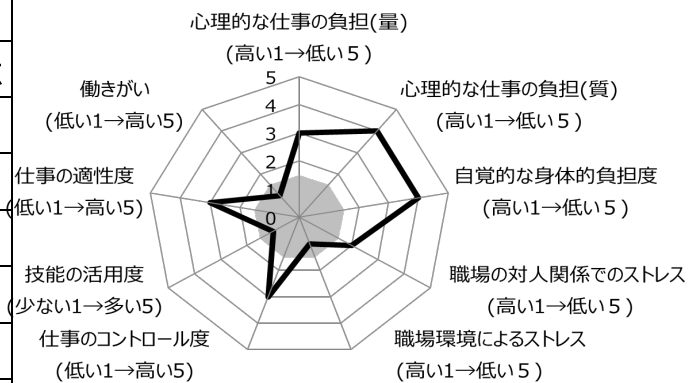
◆ストレス判定◆

※各項目ごとに網掛けの範囲に入る場合がストレス度が高く（多く）、逆に網掛けの範囲から外れるほどストレス度が低い（少ない）ことを示します。○印がない場合には、一部質問に回答していただけなかった項目があり、得点が算出できなかったことを意味しております。評価点は「-」になります。

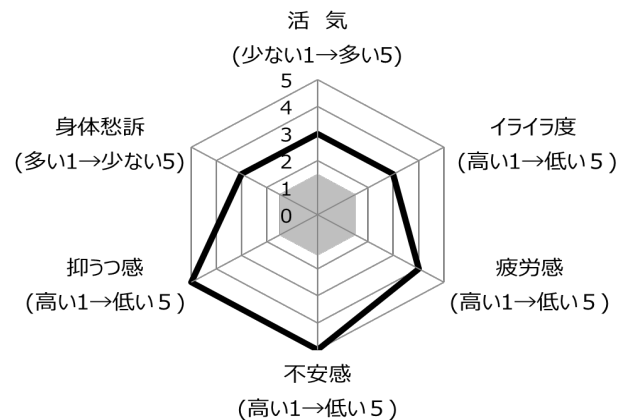
※レーダーチャート：線が外側にあるほどストレス度が低く好ましい状況を示し、線が内側にあり網掛けの範囲に入る項目が多いほどストレス度が高いことを示します。交点がない場合には、一部質問に回答していただけなかった項目があり、得点が算出できなかったことを意味しております。

	低い/ 少ない	やや低い /少ない	普通	やや高い /多い	高い/ 多い	評価点 (合計)
■ストレスの要因に関する項目						22点
心理的な仕事の負担（量）			○			
心理的な仕事の負担（質）		○				
自覚的な身体的負担度		○				
職場の対人関係でのストレス				○		
職場環境によるストレス					○	
仕事のコントロール度			○			
あなたの技能の活用度	○					
あなたが感じている仕事の適性度			○			
働きがい	○					
■心身のストレス反応に関する項目						23点
活気			○			
イライラ感			○			
疲労感		○				
不安感	○					
抑うつ感	○					
身体愁訴			○			
■ストレス反応に影響を与える他の因子						11点
上司からのサポート		○				
同僚からのサポート	○					
家族や友人からのサポート					○	
仕事や生活の満足度			○			
合計						56点

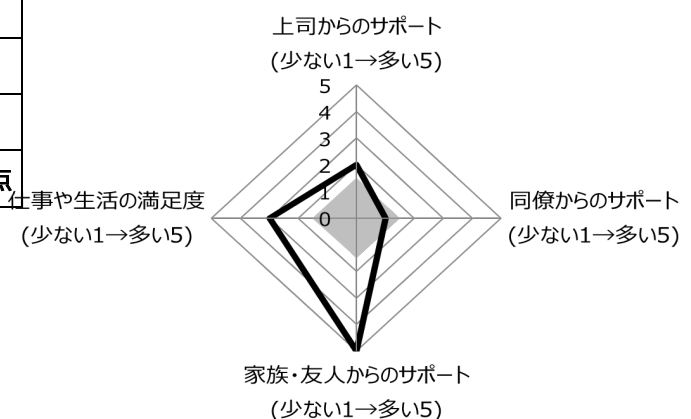
ストレスの原因と考えられる因子



ストレスによって起こる心身の反応



ストレス反応に影響を与える因子



集団分析

性別

実施期間 2017年6月20日～2017年6月20日

事業場名： スキャネット株式会社 東京本社

NO	性別	人数	尺度				健康リスク		
			量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	量コントロール	職場の支援	総合
1	男性	8	7.2	7.0	7.7	8.0	96	99	95
2	女性	6	9.0	9.3	6.3	6.8	93	117	108
事業場全体		14	8.1	8.0	7.0	7.5	94	111	104
全国平均		-	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100

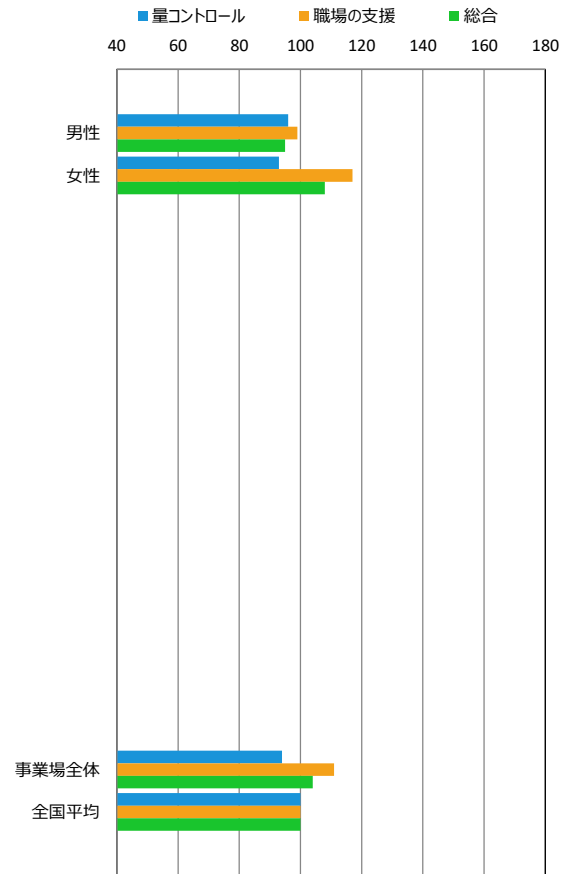
※網掛けされているものは、全国平均より悪い値になっている部分です。(健康リスクは、全国平均を100として値を算出しています。)

参考

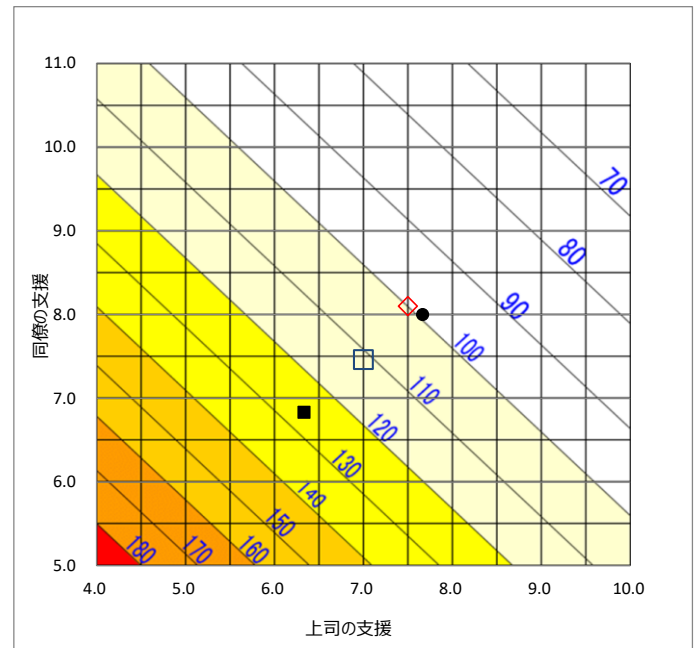
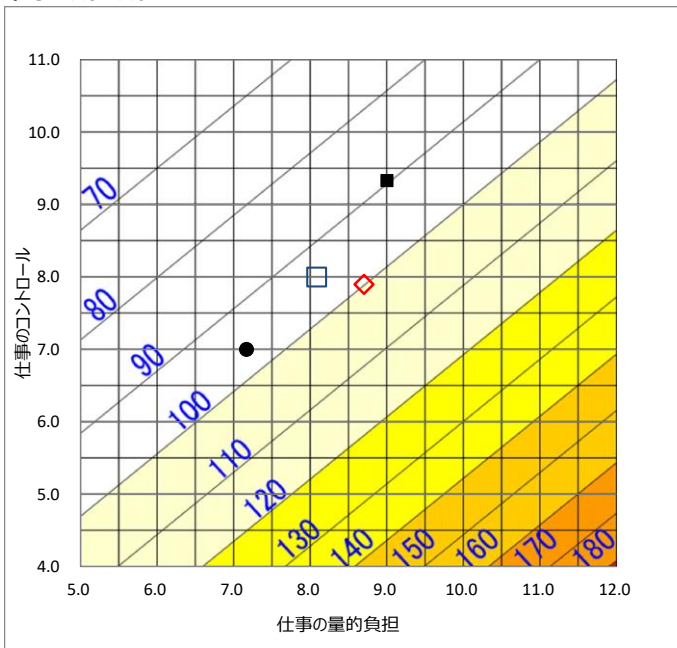
『尺度』は、各項目の得点の平均値を計算したものです。

『健康リスク』は仕事のストレス要因から予想されるや疾病休業などの健康問題のリスクを標準集団の平均を100として表しているものです。例えば、ある集団の位置が健康リスク120の線上にある場合には、その集団において健康問題が起きる可能性が全国平均と比べて20%増加していると判断できます。これまでの調査事例では、健康リスクが120を越えている場合には何らかの、仕事のストレスに関する問題が職場で生じている場合が多いので、評価の際の参考となります。

健康リスク



仕事のストレス判定図



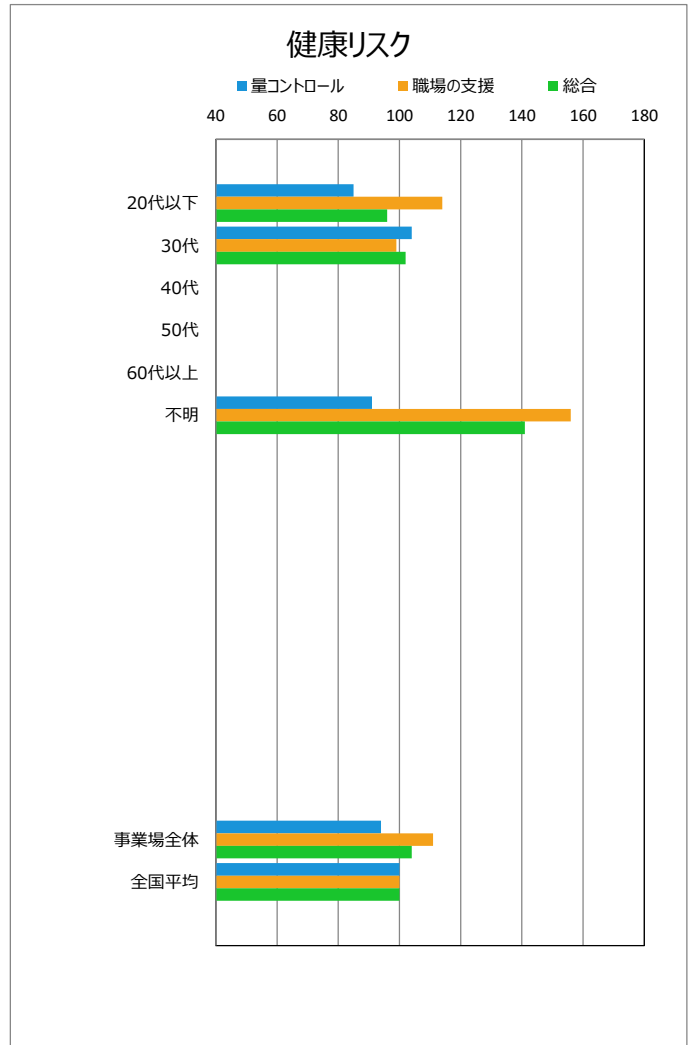
●男性 ■女性 ▲ ◆ × × ○ □ △ ◇ ● ■ ▲ ◆ - □事業場全体 ◇全国平均

集団分析 生年月日

実施期間 2017年6月20日～2017年6月20日

事業場名： スキャネット株式会社 東京本社

NO	生年月日	人数	尺度				健康リスク			
			量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	量コントロール	職場の支援	総合	
1	20代以下	6	7.0	8.2	6.3	8.0	85	114	96	
2	30代	6	8.2	7.0	7.8	7.8	104	99	102	
3	40代	0								
4	50代	0								
5	60代以上	0								
6	不明	2	10.5	10.5	6.0	5.0	91	156	141	
事業場全体			14	8.1	8.0	7.0	7.5	94	111	104
全国平均			-	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100

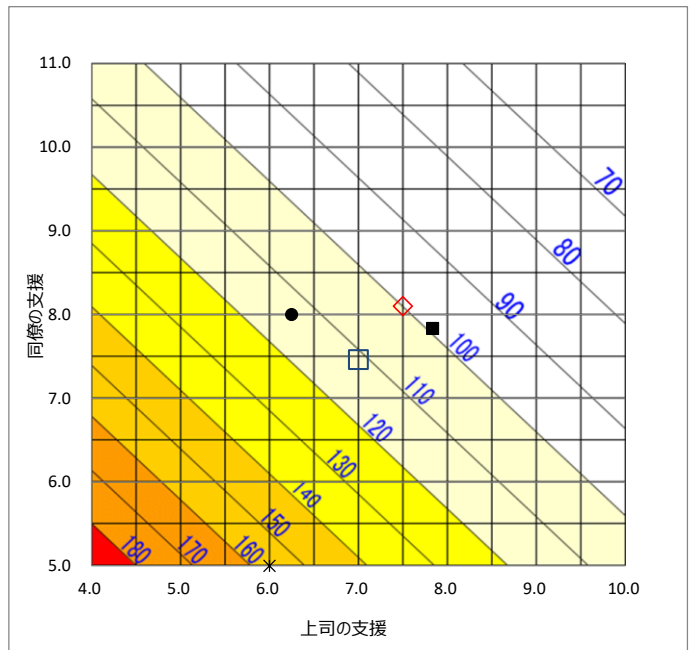
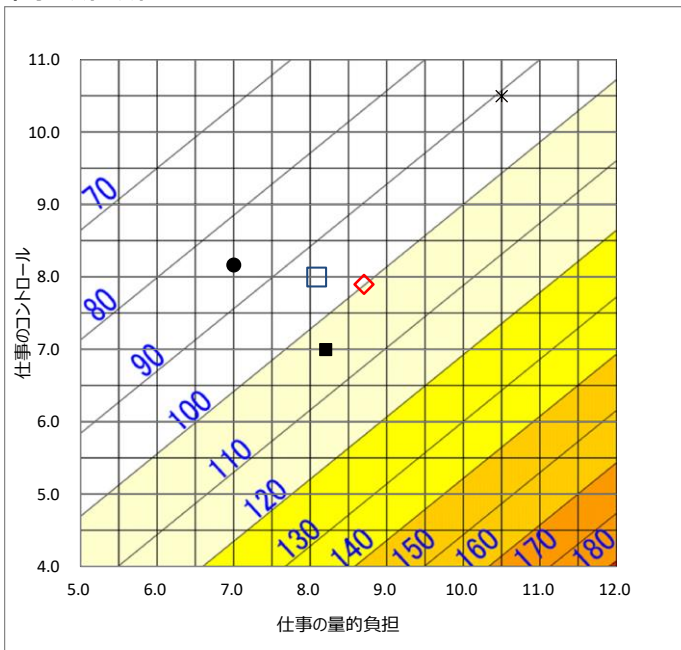


※網掛けされているものは、全国平均より悪い値になっている部分です。(健康リスクは、全国平均を100として値を算出しています。)

参考

『尺度』は、各項目の得点の平均値を計算したものです。
『健康リスク』は仕事のストレス要因から予想されるや疾病休業などの健康問題のリスクを標準集団の平均を100として表しているものです。例えば、ある集団の位置が健康リスク120の線上にある場合には、その集団において健康問題が起きる可能性が全国平均と比べて20%増加していると判断できます。これまでの調査事例では、健康リスクが120を越えている場合には何らかの、仕事のストレスに関する問題が職場で生じている場合が多いので、評価の際の参考となります。

仕事のストレス判定図



●20代以下 ■30代 ▲40代 ◆50代 ×60代以上 *不明 ○ □ △ ◇ ● ■ ▲ ◆ - □事業場全体 ◇全国平均

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501		労働 保険 番号	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>									
対象年 7:平成 → <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 年分 <small>1~9年は右↑</small>		検査実施年月 7:平成 → <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 月 <small>1~9年は右↑ 1~9月は右↑</small>										
事業の種類		事業場の名称										
事業場の所在地		郵便番号()										
		電話 ()										

		在籍労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 50 人 <small>右に詰めて記入する↑</small>
検査を実施した者	<input type="checkbox"/> <ul style="list-style-type: none"> 1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士 	検査を受けた労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 50 人 <small>右に詰めて記入する↑</small>
面接指導を実施した医師	<input type="checkbox"/> <ul style="list-style-type: none"> 1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) 3:外部委託先の医師 	面接指導を受けた労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 4 人 <small>右に詰めて記入する↑</small>
集団ごとの分析の実施の有無	<input type="checkbox"/> <ul style="list-style-type: none"> 1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行ってない 		

折り曲げる場合は、の所を谷に折り曲げること

産業医	氏名 所属医療機関の名称及び所在地	<input type="text"/>
-----	--------------------------	----------------------

年 月 日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿



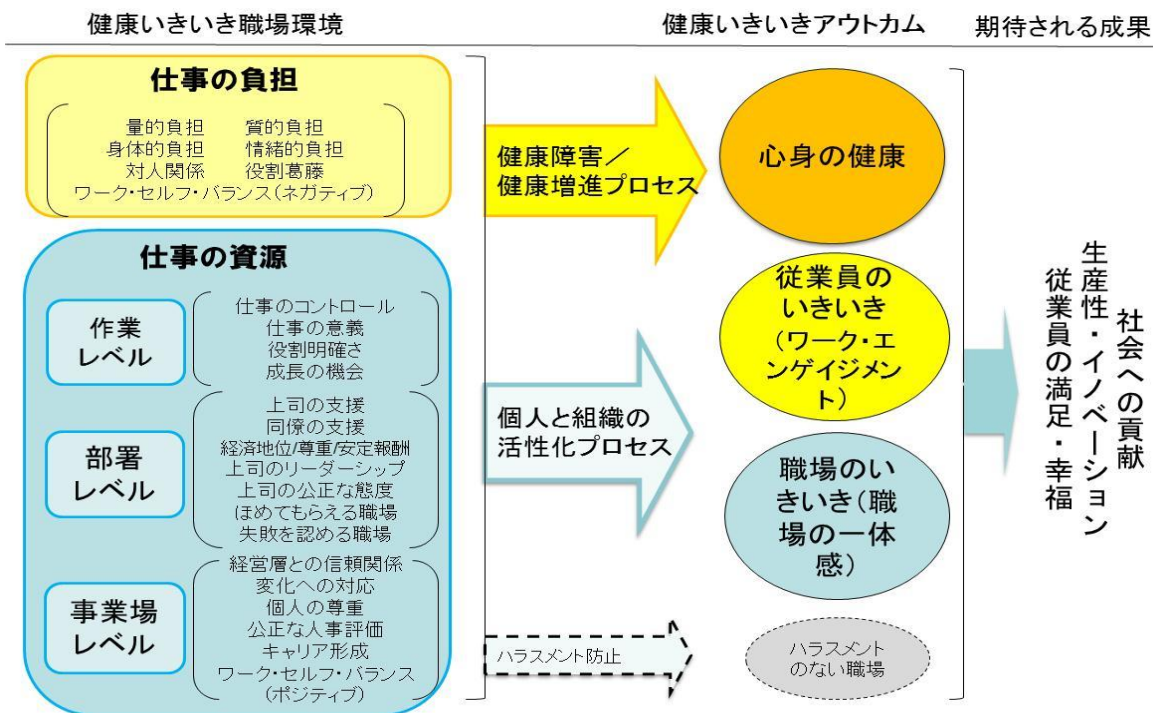
新職業性ストレス簡易調査票フィードバックについて

はじめに

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001)(以下「本研究班」)の研究成果です。労働者や職場のストレス要因やストレス反応の測定には、開発以来これまで職業性ストレス簡易調査票が広く使用されてきました。しかし今日、労働者のストレスやメンタルヘルスはより広い職場要因によって影響を受けています。新職業性ストレス簡易調査票(New BJSQ)では、現行版の職業性ストレス簡易調査票20尺度に、22の新しい尺度(推奨尺度セットの場合)を追加することで、より広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源および労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できるようになりました。

新職業性ストレス簡易調査票と「健康いきいき職場」づくり

厚生労働省研究班におけるステークホルダー会議の議論から、わが国の労働者のメンタルヘルス不調の新しい一次予防対策として「健康いきいき職場」づくりが提案されました。「健康いきいき職場」(仮)づくりでは、健康の保持・増進に加えて労働者のいきいき、職場の一体感の増進を目標に加え、組織資源を高める対策を実施することで、職場におけるポジティブなメンタルヘルスを実現しようとする活動です。「健康いきいき職場」づくりはこれまでの職場のメンタルヘルス対策に置き換わるものではありませんが、これを補完し拡充するものとして期待されます。「健康いきいき職場」づくりは、図のような「健康いきいき職場」モデルに従って推進されます。新職業性ストレス簡易調査票は、このモデルに記載された職場環境要因やアウトカムを測定できるように作成されています。



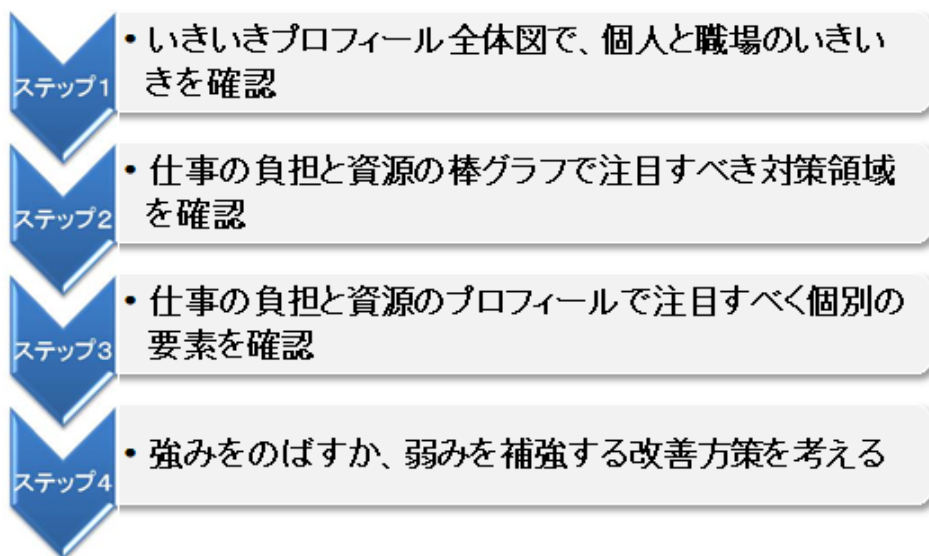
図「健康いきいき職場」モデルにおける仕事の負担、仕事の資源と、3つの主要な健康いきいきアウトカム。これらの推進が、労働者の満足・幸福および企業・組織の生産性、イノベーションを通じて社会への貢献につながります。

このフィードバックの見方

この新職業性ストレス簡易調査票フィードバックでは、「健康いきいき職場」(仮)モデルにしたがって、仕事の負担、資源およびアウトカムを部署別あるいは事業場別に集計してその平均値を示しています。数字は全て高い方が好ましい状態を示すように変換されています。

わが国の全国の労働者の代表1500人を対象に行われた調査から、全国の標準データと比較して、当該職場の特徴を知ることができます。

フィードバックを見る際にはまず、いきいきプロフィール全体図で、個人と職場のいきいきの状態を確認してください。その上で、これらの背景となる仕事の負担および資源の状態を領域別のレーダーチャートで確認し、おおまかな傾向をつかんでください。特に傾向のはっきりしていた領域について、その領域のプロフィールを見てどの要因がその傾向の原因となっているか確認します。



結果から改善へ

これらのプロフィールから職場の強みや弱み(問題点)を把握したら、健康いきいき職場の推進のために、強みをのばしたり、あるいは問題点を補強する対策を考えます。

管理職の立場では、マネジメントスタイルを見直したり、職場の役割分担や権限委譲などの見直しをすることも考えられます。従業員をまじえた職場環境改善検討会の開催は、アイデアを収集するのに効果的です。

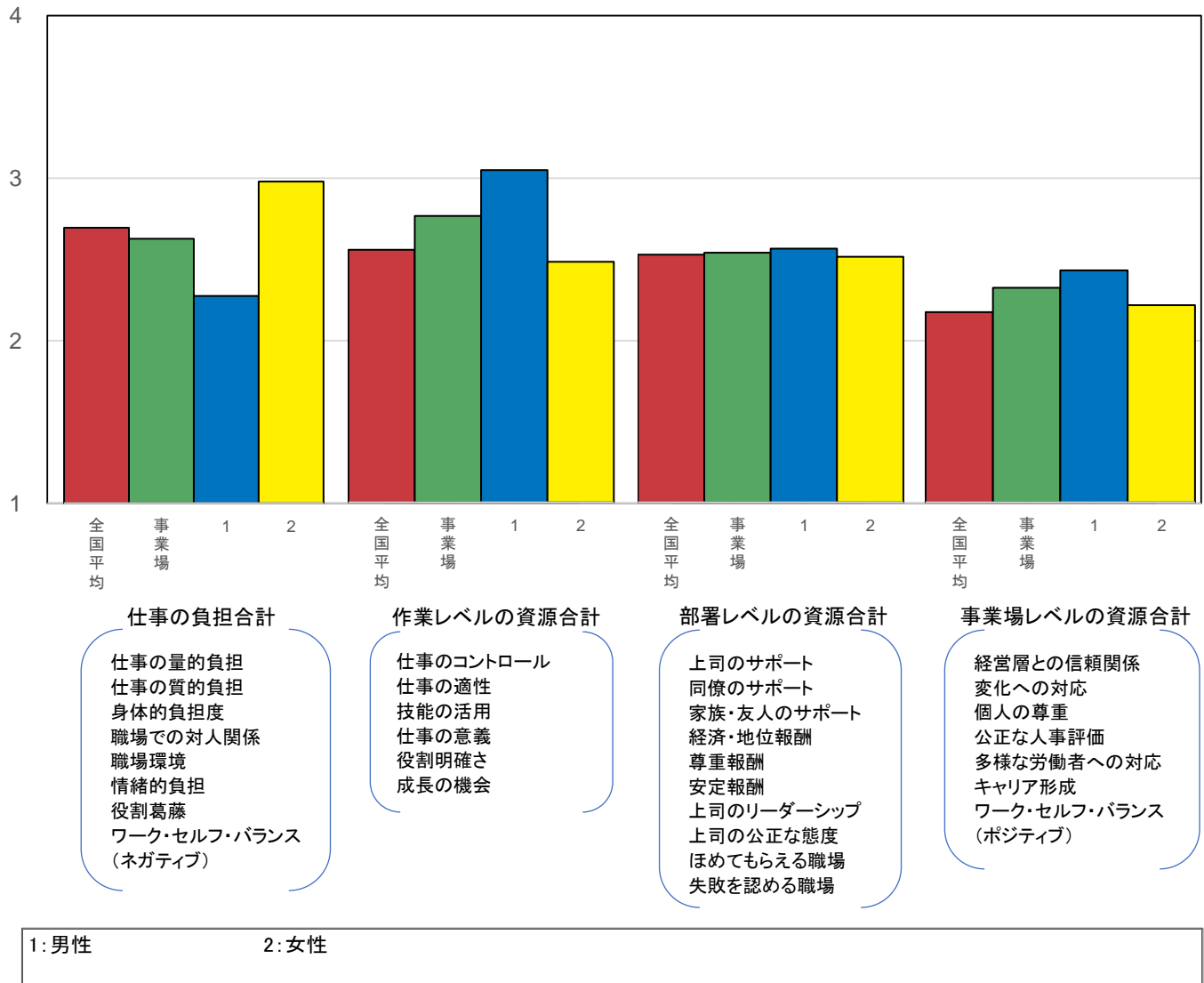
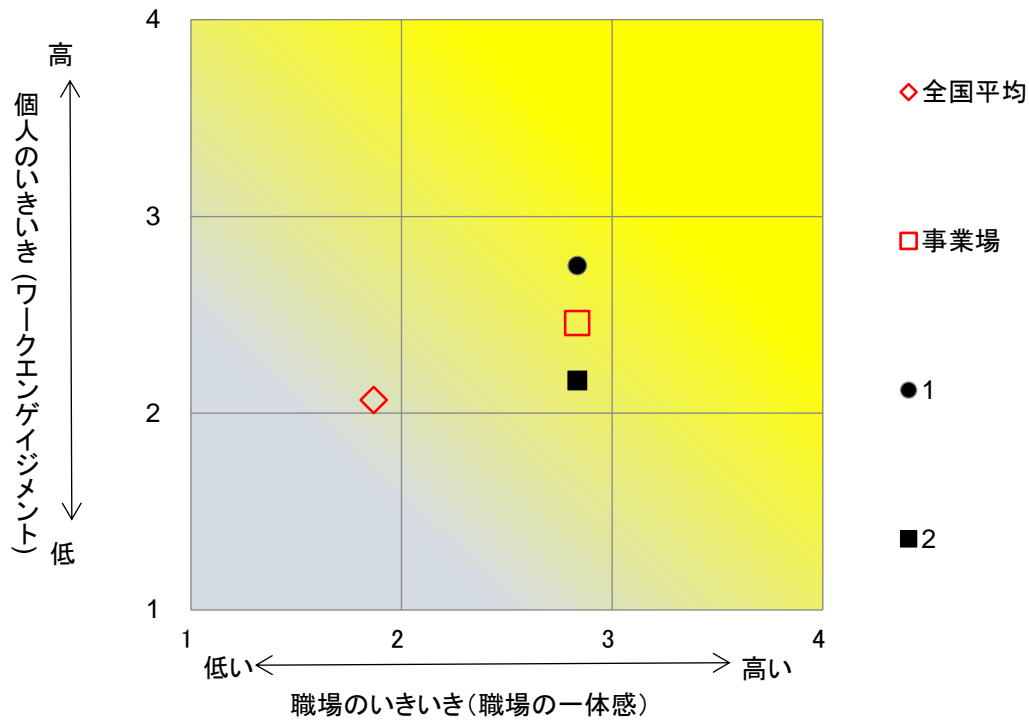
経営者や人事労務の立場では、全社や事業場レベルで、経営層と従業員とのコミュニケーションのあり方を見直したり、CSR方針、行動指針、人事評価制度、人材育成方針を検討することなども考えられます。

何らかの改善策が実施されたら、その後再度職場を評価し、改善が効果的になされたかどうか確認することが大事です。うまくいった場合には職場で共有し、改善が十分でない場合にはさらに工夫を考えます。こうして日々の業務の中に、健康いきいき職場づくりのためのよい計画－実行－評価－改善のサイクルがつけられると、本当に効果のある対策へとつながります。

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001)の研究成果です。

1. いきいきプロフィール全体図

いきいき度分布図

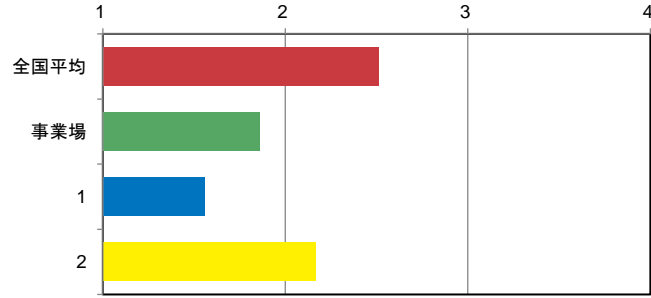


◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
 ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

2. 仕事の負担プロフィール

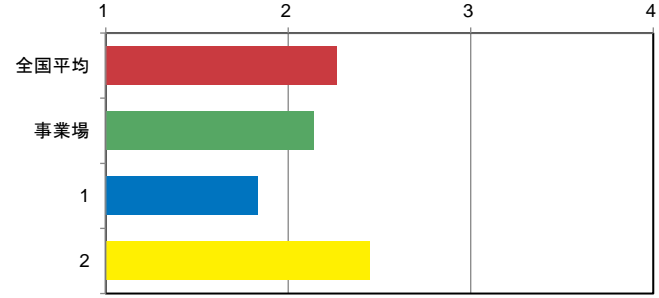
仕事の量的負担

【仕事の量が多いことや時間内に仕事をしきれないことによる業務負担】



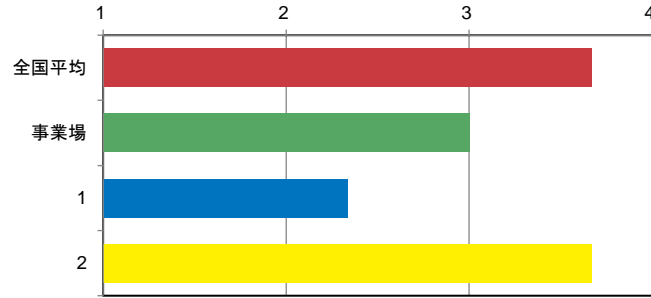
仕事の質的負担

【仕事に必要な注意集中の程度や知識、技術の高さなど質的な業務負担】



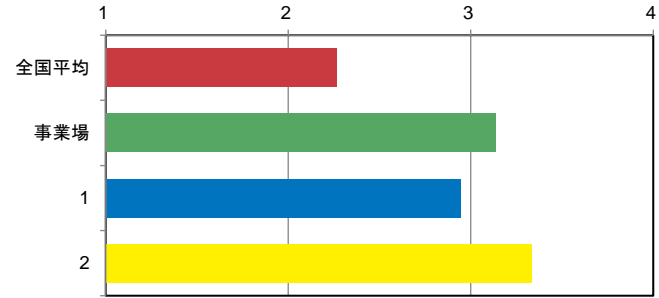
身体的負担度

【仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な負担】



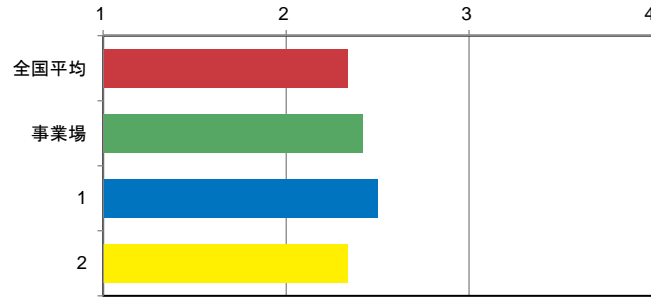
職場での対人関係

【部署内での意見の相違、あるいは部署同志の対立など対人関係に関する負担】



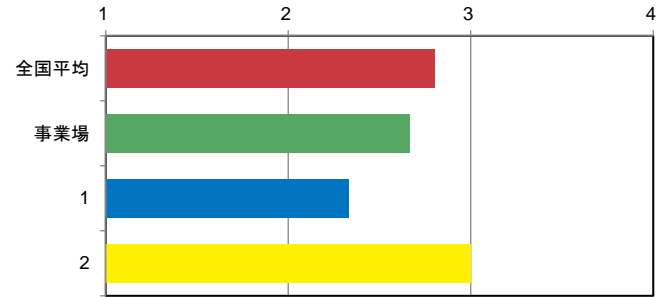
職場環境

【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】



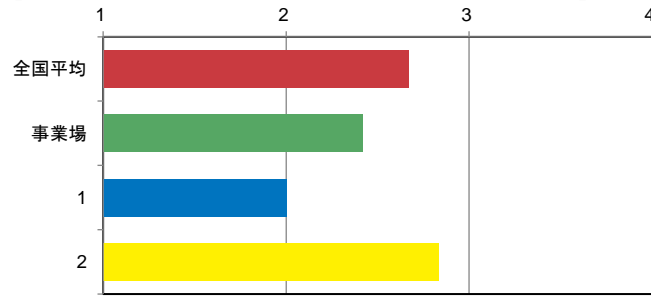
情緒的負担

【仕事の上で気持ちや感情がかき乱れるなど、感情面での負担】



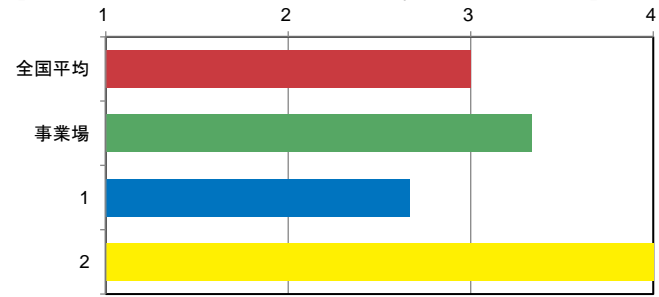
役割葛藤

【方針や要求が互いに相容れないために業務が困難になること】



ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)

【仕事、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】



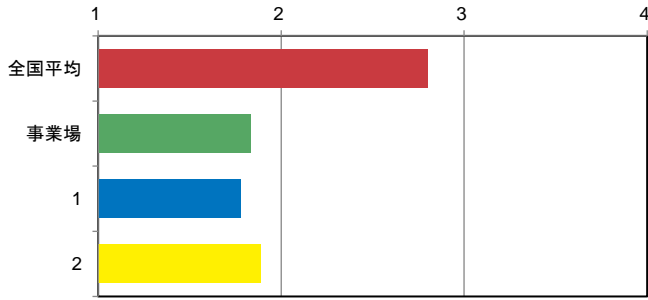
1: 男性 2: 女性

- ◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
- ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

3. 仕事の資源(作業レベル)プロフィール

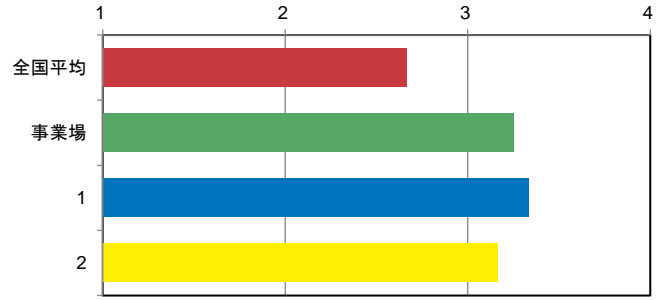
仕事のコントロール

【仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度】



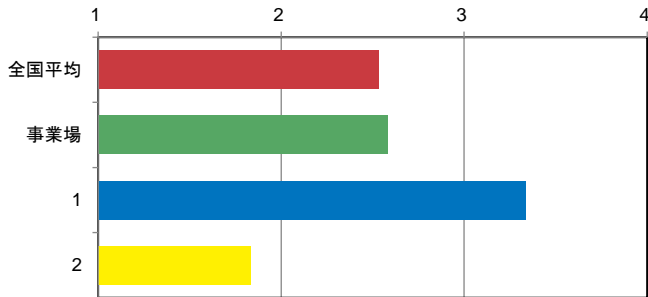
仕事の適性

【仕事の内容が自分にむいている、合っていること】



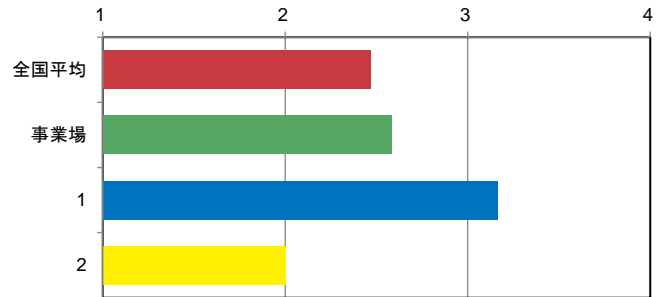
技能の活用

【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】



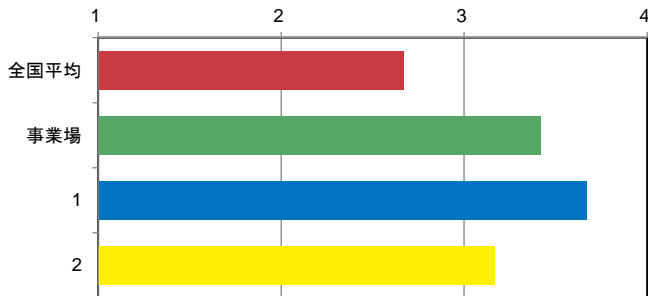
仕事の意義

【仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること】



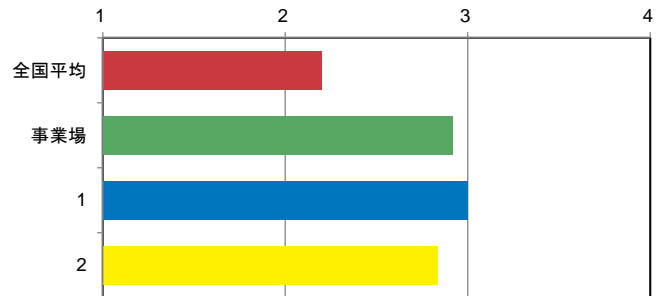
役割明確さ

【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

【知識や技術を得たり、あるいはその他の自己成長の機会があること】



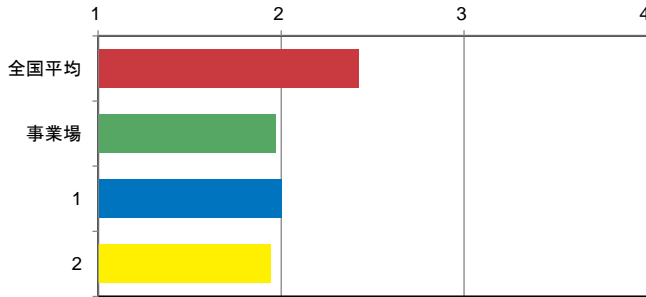
1: 男性 2: 女性

- ◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
- ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

4. 仕事の資源(部署レベル)プロフィール

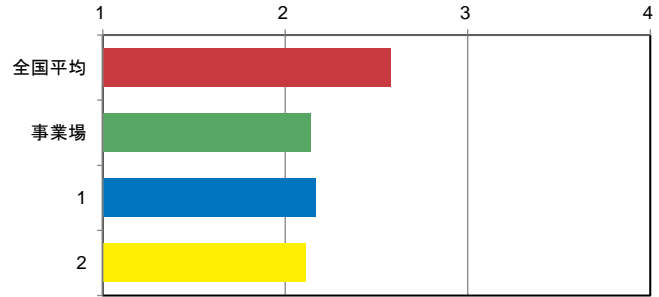
上司のサポート

【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から部下への支援】



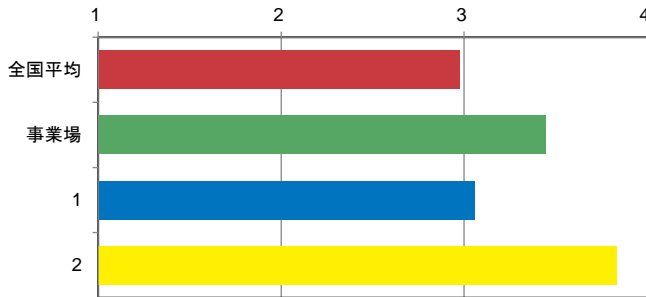
同僚のサポート

【話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚間の支援】



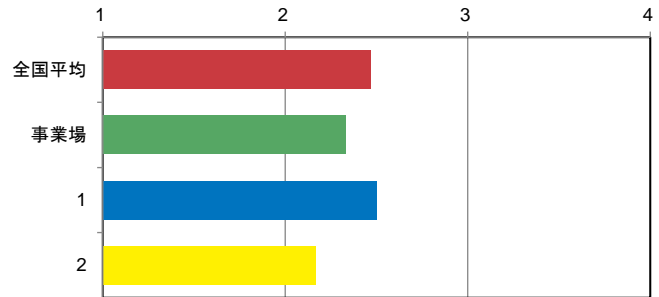
家族友人のサポート

【配偶者、家族、友人等からの支援】



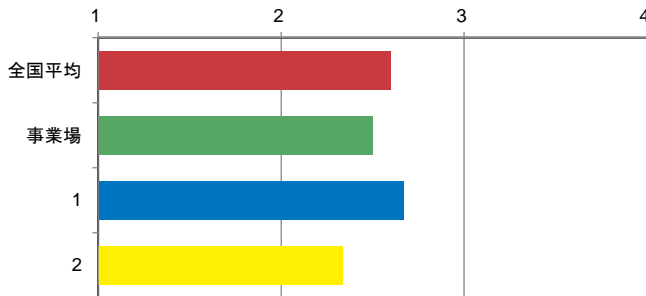
経済・地位報酬

【仕事上の努力に対し金銭的報酬や処遇を受けていること】



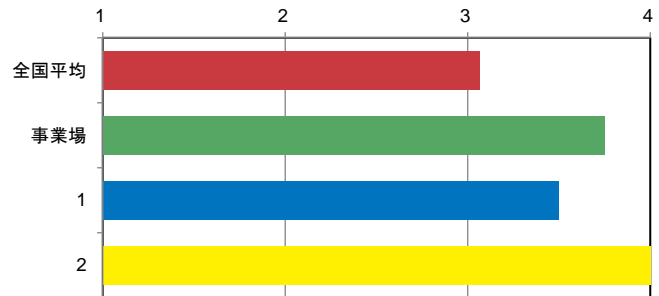
尊重報酬

【上司や同僚から、仕事の努力にふさわしい尊敬や賞賛を受けていること】



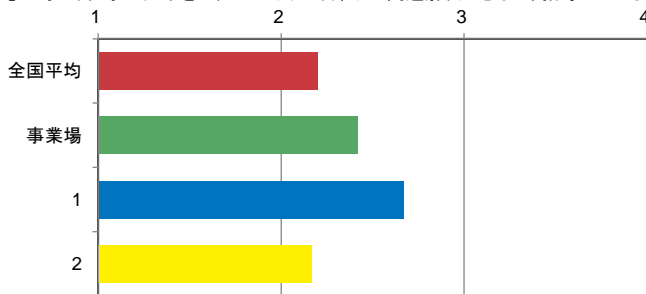
安定報酬

【仕事が不安定、将来の見込みがない、職を失う可能性のあること】



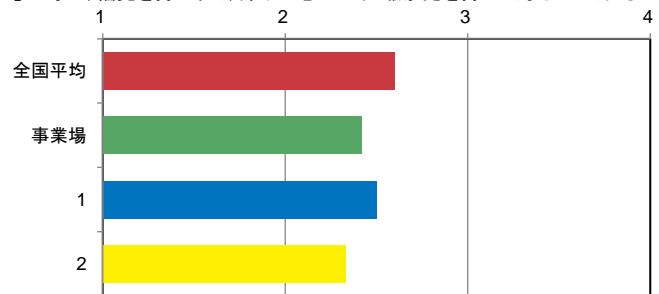
上司のリーダーシップ

【上司が、仕事の出来をフィードバックし、部下が問題解決できるよう指導していること】



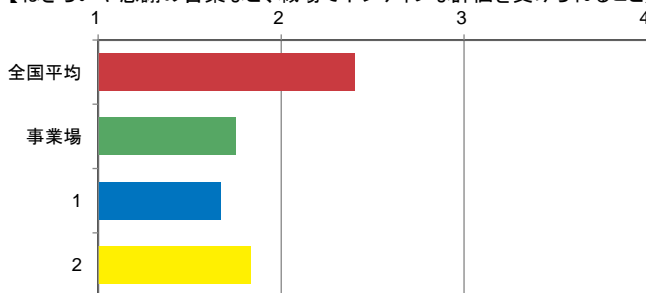
上司の公正な態度

【上司が、偏見を持たず、部下に思いやりと誠実さを持って対応してくれること】



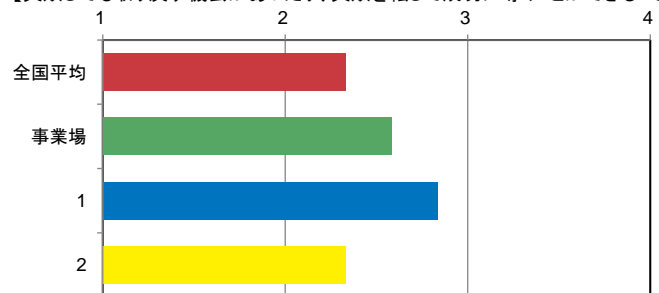
ほめてもらえる職場

【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られること】



失敗を認める職場

【失敗しても取り戻す機会があったり、失敗を転じて成功に導くことができること】



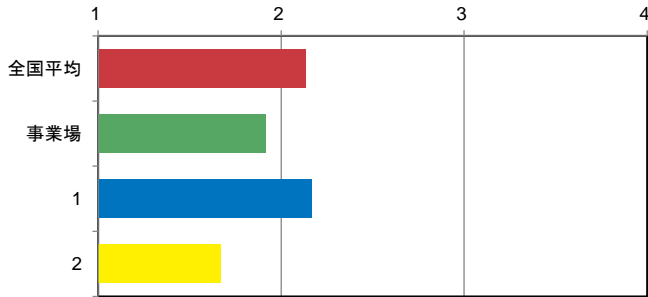
1: 男性 2: 女性

◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
 ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

5. 仕事の資源(事業場レベル)プロフィール

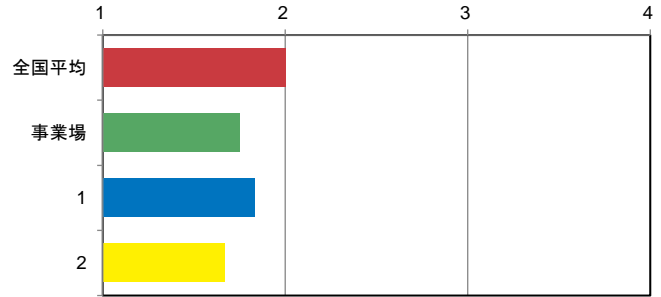
経営層との信頼関係

【経営層と従業員間に相互の信頼関係があること】



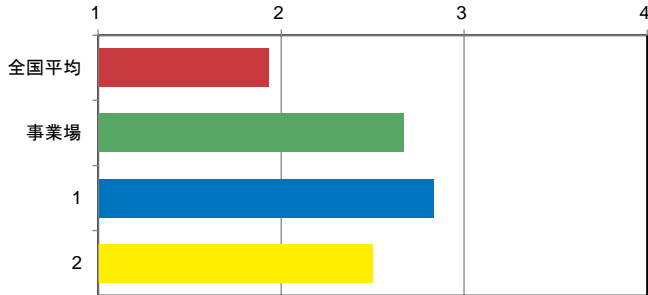
変化への対応

【職場でどんな変化があるか説明があったり、たずねることができ、変化への準備ができていること】



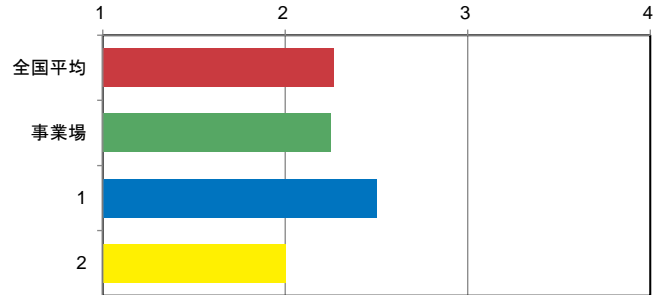
個人の尊重

【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】



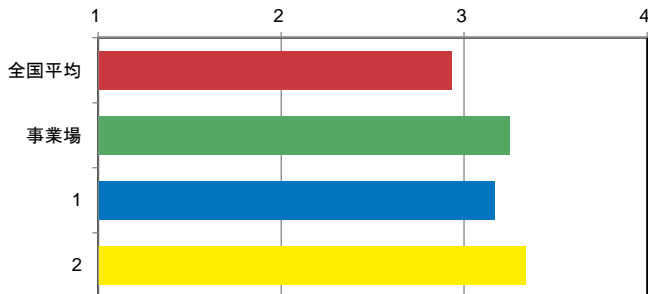
公正な人事評価

【人事評価について情報が提供され、納得できる説明がなされること】



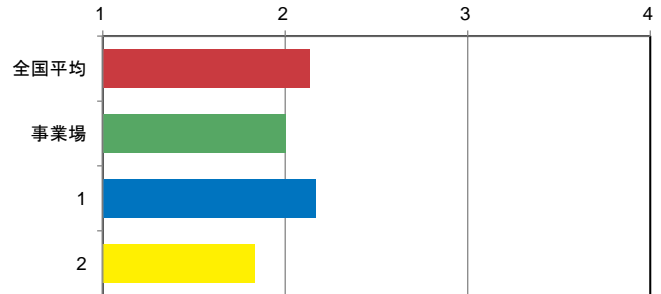
多様な労働者への対応

【女性、高齢者、雇用形態などさまざまな背景の従業員が職場の一員として尊重されること】



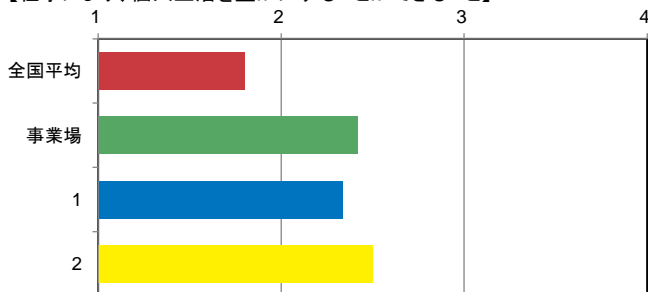
キャリア形成

【従業員のキャリア形成について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】



ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)

【仕事により、個人生活を豊かにすることができること】



1: 男性

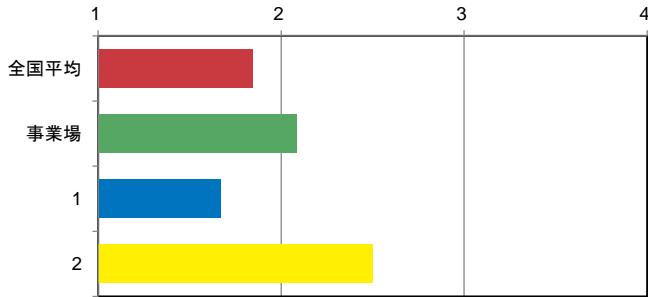
2: 女性

- ◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
- ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

6. 健康および満足度プロフィール

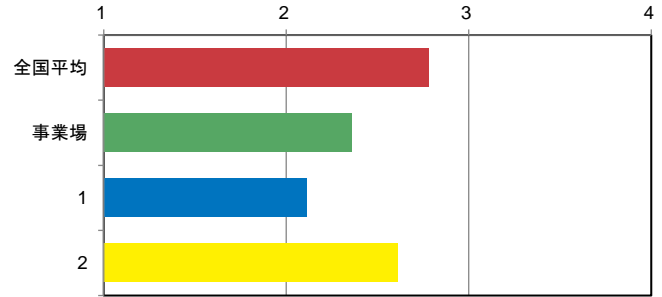
活気

【活気、いきいきなどのポジティブな感情】



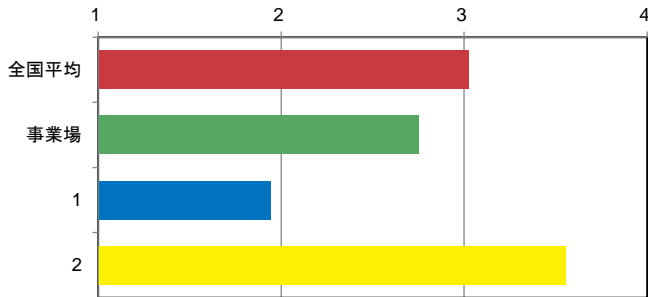
イライラ感

【怒り、立腹、イライラなどの症状】



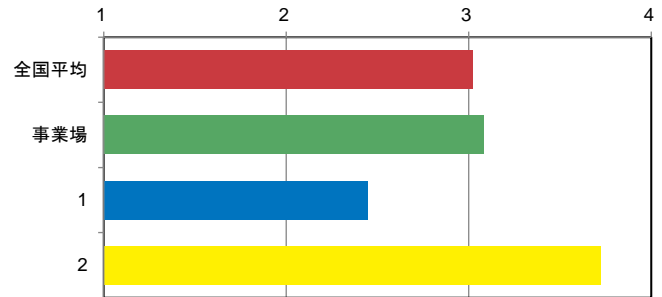
疲労感

【疲れ、へとへと、だるさなどの疲労に関連した症状】



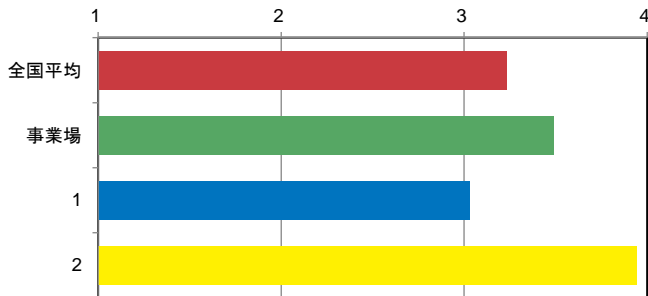
不安感

【気がはりつめている、不安、落ち着かないなどの不安に関する症状】



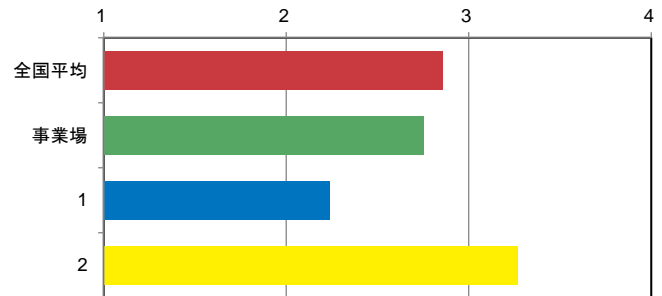
抑うつ感

【ゆううつ感、集中力の低下など、抑うつ気分に関する症状】



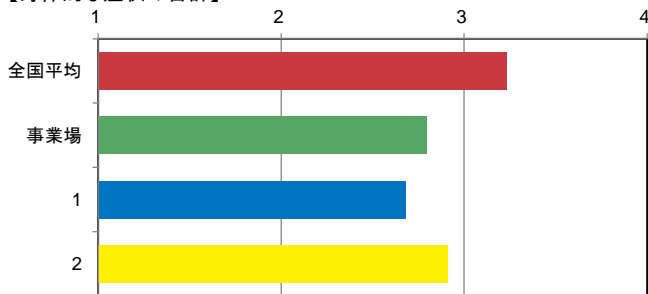
心理的ストレス反応合計

【活気(のなさ)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の症状の合計】



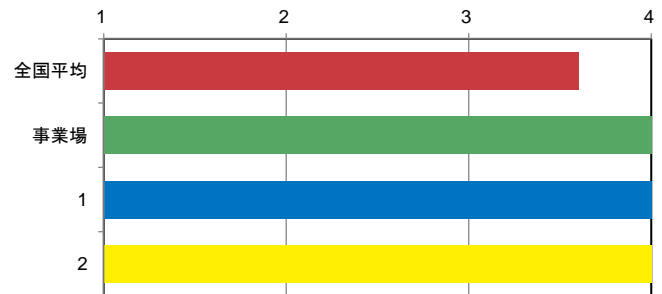
身体愁訴

【身体的な症状の合計】



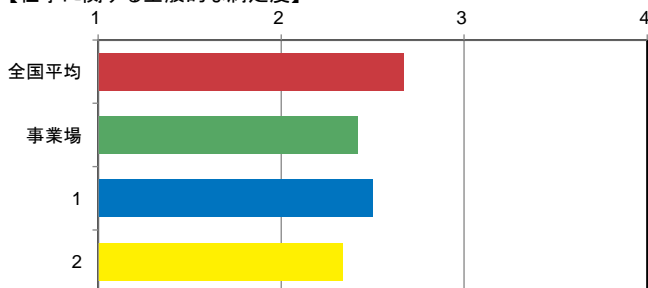
職場のハラスメント

【職場でいじめ、嫌がらせを受けていること。セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを含む】



仕事満足度

【仕事に関する全般的な満足度】



家庭満足度

【家庭生活に関する全般的な満足度】



1: 男性 2: 女性

◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
 ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

