

## ストレスチェック いきいき集団分析 結果レポート

2024年06月18日

### 目次

・はじめに	・・・	調査概要
・対象グループ一覧	・・・	この集団分析の対象グループについて
・いきいきプロフィール	・・・	集団分析の結果
・偏差値	・・・	全国平均との比較
・得点	・・・	各項目の結果
・アクションチェックリスト	・・・	職場環境改善のためのヒント集
・用語の解説	・・・	分析レポートの見かたについて
・使用上の注意	・・・	この集団分析レポートの使用上注意について

# はじめに

この集団分析レポートは、職場環境改善のご支援を目的としています。

■ **対象期間** 集団分析の対象となる期間です。

2020/04/01 ~ 2021/03/31

■ **対象者数** 本レポート作成日に有効な受検者の人数です。  
※有効な受検者の人数が変わると、対象者数も変わります。

300 名

■ **ストレスチェック結果数** 対象期間にストレスチェックを受検した人数です。  
※1人の方が対象期間内に、複数回受検した場合、ストレスチェック結果数は1件です。

300 件

■ **実施率** ストレスチェック結果数÷対象者数

100.0 %

■ **高ストレス者数** 対象期間のストレスチェック結果が高ストレスと判定された、現在有効な人数です。  
※1人の方が対象期間内に複数回受検した場合、期間内で最新の結果を集計対象としております。

0 名

■ **高ストレス率** 高ストレス者数÷ストレスチェック結果数

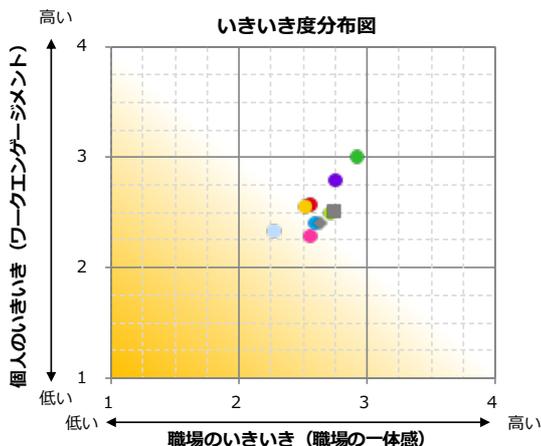
0.0 %

## 対象グループ一覧

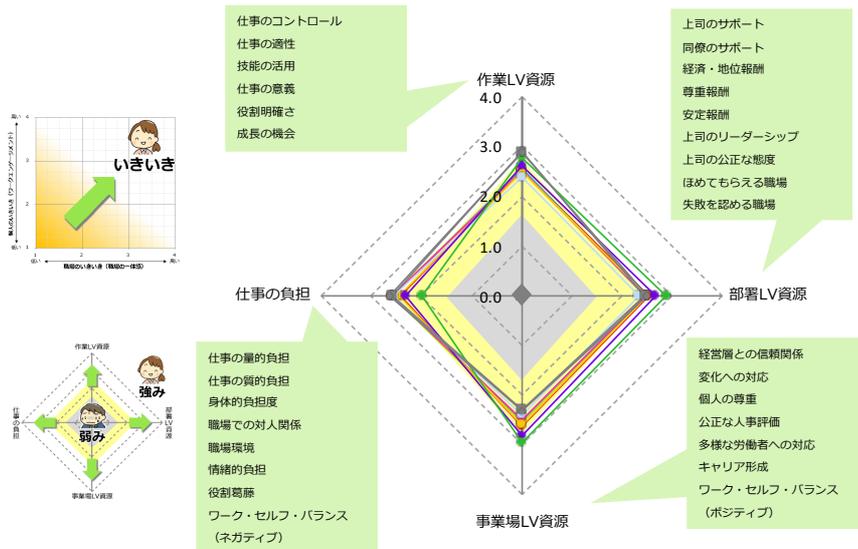
- ・対象グループ : 8 グループ ( 5 件以上/グループ)
- ・対象外グループ : 0 グループ

No.	グループ	結果数			高ストレス者数	高ストレス率	備考
		全体	うち男性	うち女性			
1	(テスト環境) トータルヘルス研究所	300	200	100	0	0.0%	
2	営業部	35	23	12	0	0.0%	
3	東日本営業課	14	9	5	0	0.0%	
4	西日本営業課	16	11	5	0	0.0%	
5	製造部	241	161	80	0	0.0%	
6	第1製造課	110	73	37	0	0.0%	
7	第2製造課	124	83	41	0	0.0%	
8	総務部	24	16	8	0	0.0%	
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

いきいき度分布図



仕事の負担と資源



No	記号	グループ
1	●	(テスト環境) トータルヘルス研究所
2	●	営業部
3	●	東日本営業課
4	●	西日本営業課
5	●	製造部
6	●	第1製造課
7	●	第2製造課
8	●	総務部
9		
10		

No	記号	グループ
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

※部署LV資源の計算に「家族・友人のサポート」は含まれません。

No	記号	グループ
基準値1	■	全国
基準値2	◆	【産業】卸売・小売業 (男性)

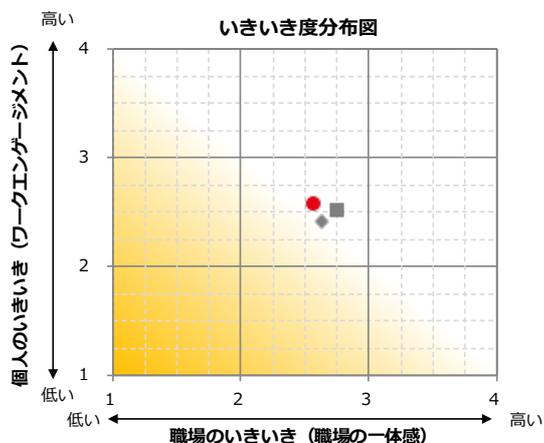
※数値が等しい場合、グラフの印 (マーカー) が重なって表示されます。

# いきいきプロフィール (グループ)

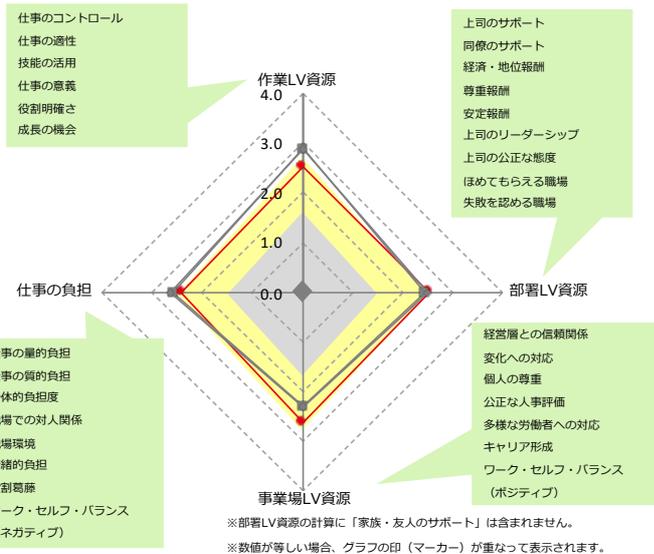
No	記号	グループ	結果数	いきいき度分布図		仕事の負担と資源			
				個人のいきいき (点)	職場のいきいき (点)	作業LV資源 (点)	部署LV資源 (点)	事業場LV資源 (点)	仕事の負担 (点)
基準値1	■	全国	-	2.5	2.7	2.9	2.5	2.3	2.6
基準値2	◆	【産業】卸売・小売業 (男性)	-	2.4	2.6	2.9	2.5	2.3	2.6
1	●	(テスト環境) トータルヘルス研究所	300	2.6	2.6	2.5	2.5	2.6	2.4
2	●	営業部	35	2.4	2.6	2.6	2.5	2.5	2.6
3	●	東日本営業課	14	2.5	2.7	2.5	2.5	2.6	2.6
4	●	西日本営業課	16	2.3	2.6	2.5	2.5	2.5	2.6
5	●	製造部	241	2.6	2.5	2.5	2.5	2.6	2.4
6	●	第1製造課	110	2.3	2.3	2.4	2.3	2.4	2.6
7	●	第2製造課	124	2.8	2.8	2.6	2.7	2.8	2.3
8	●	総務部	24	3.0	2.9	2.8	2.9	3.0	2.0
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

## いきいき度分布図

「個人のいきいき」は「2.6」、全国平均と比べほぼ同値でした。  
 「職場のいきいき」は「2.6」、全国平均と比べやや低い値でした。



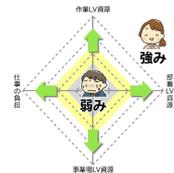
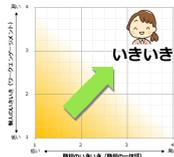
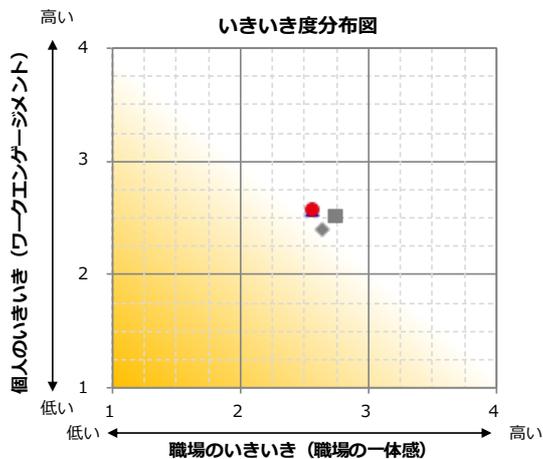
## 仕事の負担と資源



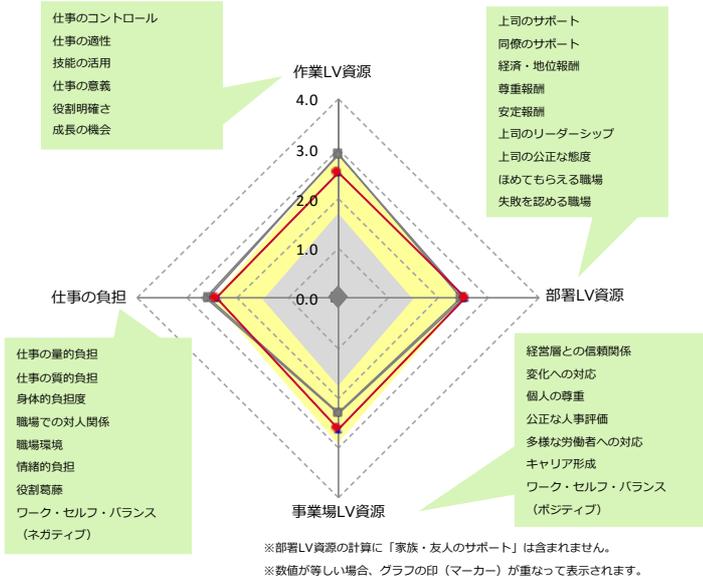
No	記号	グループ	結果数	いいきき度分布図		仕事の負担と資源			
				個人のいきいき (点)	職場のいきいき (点)	作業LV資源 (点)	部署LV資源 (点)	事業場LV資源 (点)	仕事の負担 (点)
基準値1	■	全国	-	2.5	2.7	2.9	2.5	2.3	2.6
基準値2	◆	【産業】卸売・小売業（男性）	-	2.4	2.6	2.9	2.5	2.3	2.6
1	●	（テスト環境）トータルヘルス研究所	300	2.6	2.6	2.5	2.5	2.6	2.4

## いきいき度分布図

今回の「個人のいきいき」は「2.6」、前回と比べほぼ同値でした。  
「職場のいきいき」は「2.6」、前回と比べほぼ同値でした。



## 仕事の負担と資源

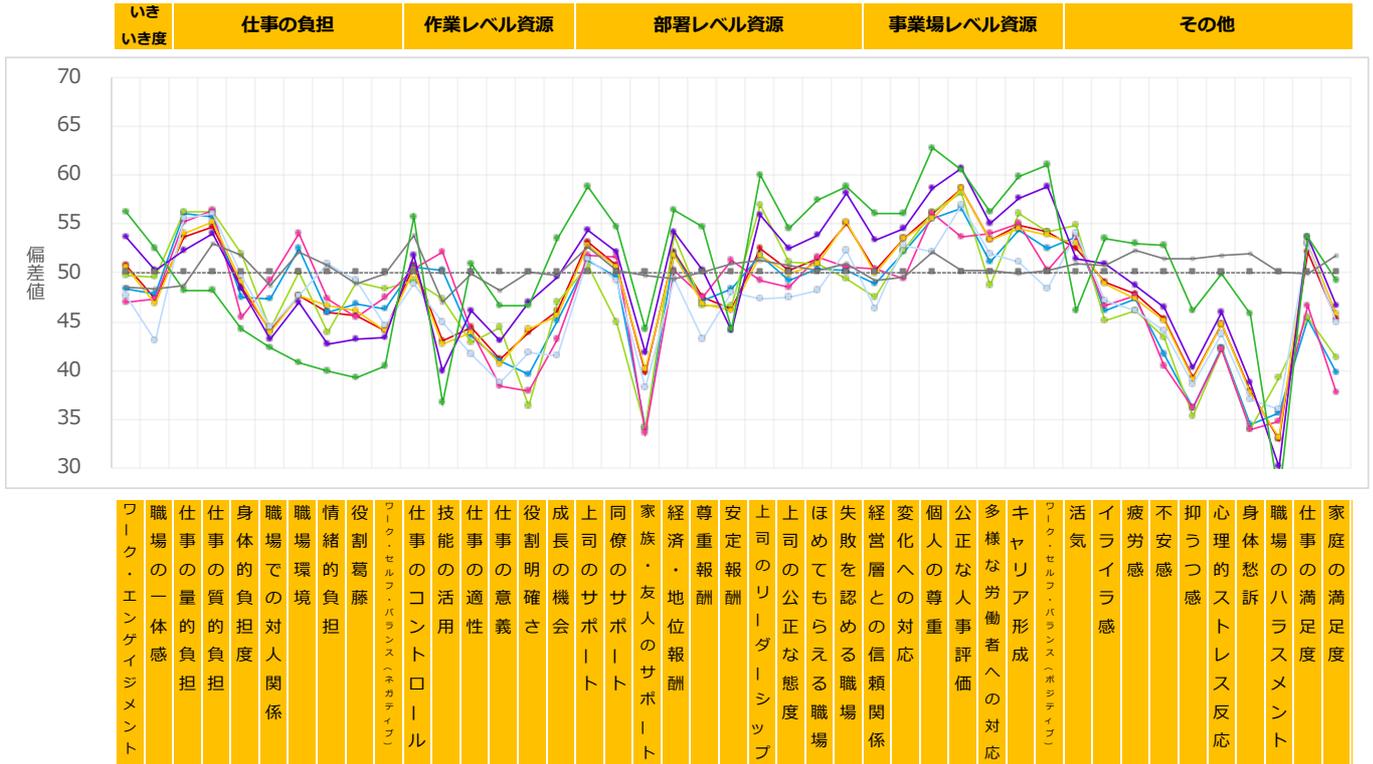


No	記号	実施計画名	結果数	いきいき度分布図		仕事の負担と資源			
				個人のいきいき (点)	職場のいきいき (点)	作業LV資源 (点)	部署LV資源 (点)	事業場LV資源 (点)	仕事の負担 (点)
標準値1	■	全国	-	2.5	2.7	2.9	2.5	2.3	2.6
標準値2	◆	【産業】卸売・小売業 (男性)	-	2.4	2.6	2.9	2.5	2.3	2.6
1	●	今回 (2020年度実施計画)	300	2.6	2.6	2.5	2.5	2.6	2.4
2	▲	前回 (2019年度実施計画)	300	2.6	2.6	2.5	2.5	2.6	2.4
3									

# 偏差値（グループ）

（テスト環境） トータルヘルス研究所

※全国平均を50とした偏差値です。値が高い方がより良好な状態を示しています。



# 偏差値（グループ）

（テスト環境） トータルヘルス研究所

No	記号	グループ	ワーク・エンゲイジメント	職場の一体感	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担度	職場での対人関係	職場環境	情緒的負担	役割葛藤	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	仕事のコントロール	仕事の活用	仕事の適性	仕事の意義	役割明確さ	成長の機会	上司のサポート	同僚のサポート	家族・友人のサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	上司の公正な態度	ほめてもらえる職場	失敗を認める職場	経営層との信頼関係	変化への対応	個人の尊重	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	心理的ストレス反応	身体愁訴	職場のハラスメント	仕事の満足度	家庭の満足度								
	■	全国	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50						
	◆	【産業】卸売・小売業（男性）	49	48	49	53	52	49	52	51	49	50	54	47	50	48	50	50	53	50	50	49	50	51	51	51	50	51	49	50	52	50	50	50	50	50	51	51	52	52	52	50	50	52	50	52							
1	●	（テスト環境）トータルヘルス研究所	51	47	54	55	49	44	48	46	44	51	43	44	41	44	46	53	51	40	52	48	46	52	50	52	55	50	54	56	59	53	55	54	53	49	48	45	39	45	38	33	52	45									
2	●	営業部	48	48	56	56	48	47	53	46	47	46	51	50	44	41	40	45	51	50	34	52	47	48	52	49	50	49	52	56	57	51	54	52	54	46	47	42	36	42	35	36	45	40									
3	●	東日本営業課	50	50	56	56	52	44	50	44	49	48	49	47	43	44	36	47	51	45	34	54	47	47	51	51	49	48	52	56	58	49	56	54	55	45	46	43	35	42	34	39	45	41									
4	●	西日本営業課	47	47	55	56	45	49	54	47	46	48	50	52	44	38	38	43	52	52	34	50	48	51	49	49	52	51	50	49	56	54	54	55	50	54	47	48	40	36	42	34	35	47	38								
5	●	製造部	51	47	54	55	49	44	48	47	46	44	50	43	44	41	44	46	53	51	40	52	47	46	52	50	51	55	50	54	56	59	53	55	54	53	49	47	45	39	45	38	33	53	46								
6	●	第1製造課	48	43	56	56	50	44	48	51	49	45	49	45	42	39	42	41	51	49	38	49	43	48	47	48	48	52	46	53	52	57	52	51	48	54	47	46	44	39	44	37	36	53	45								
7	●	第2製造課	54	50	52	54	48	43	47	43	43	43	52	40	46	43	47	50	54	52	42	54	50	44	56	52	54	58	53	55	59	61	55	58	59	52	51	49	47	40	46	39	30	54	47								
8	●	総務部	56	53	48	48	44	42	41	40	39	41	56	37	51	47	47	54	59	55	44	56	55	44	60	55	57	59	56	63	61	56	60	61	46	54	53	53	46	50	46	27	54	49									
9																																																					
10																																																					
11																																																					
12																																																					
13																																																					
14																																																					
15																																																					
16																																																					
17																																																					
18																																																					
19																																																					
20																																																					

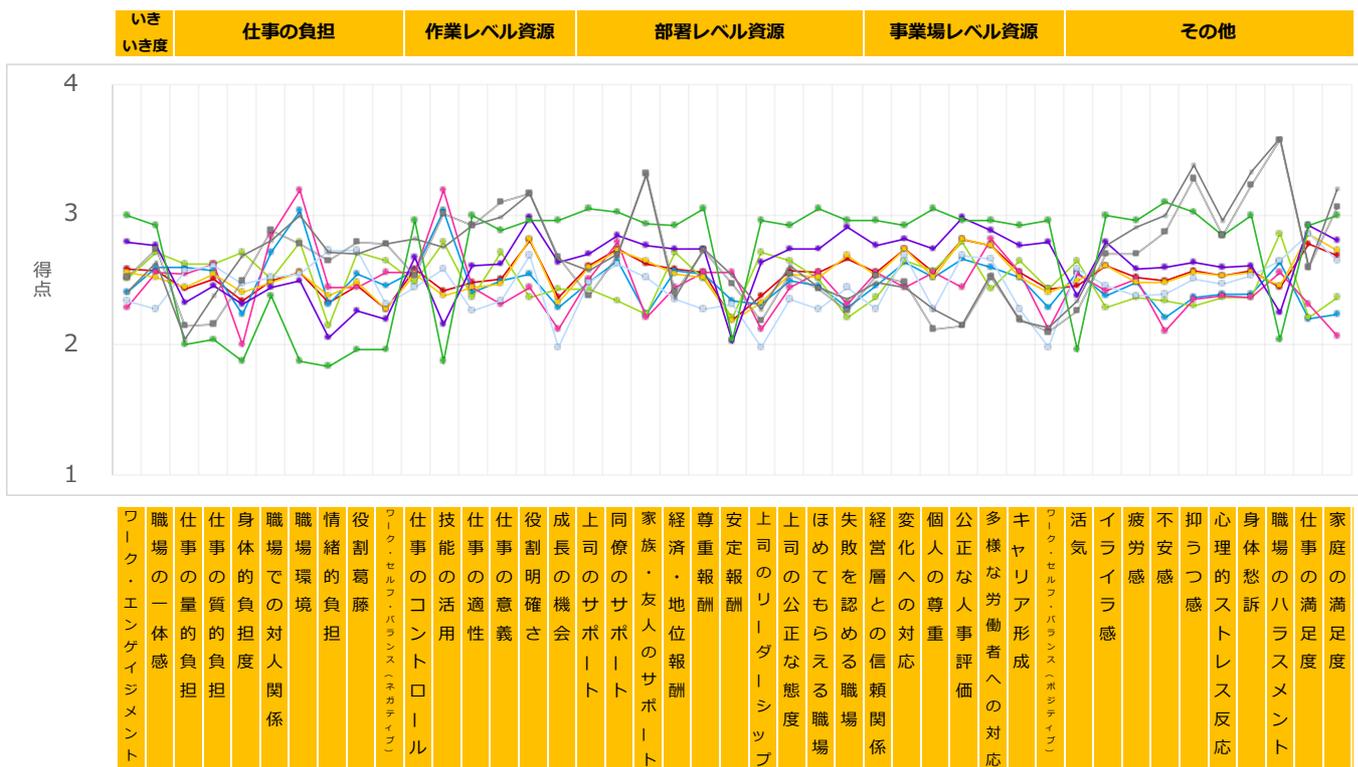




# 得点（グループ）

（テスト環境） トータルヘルス研究所

※値が高い方がより良好な状態を示しています。



# 得点（グループ）

（テスト環境） トータルヘルス研究所

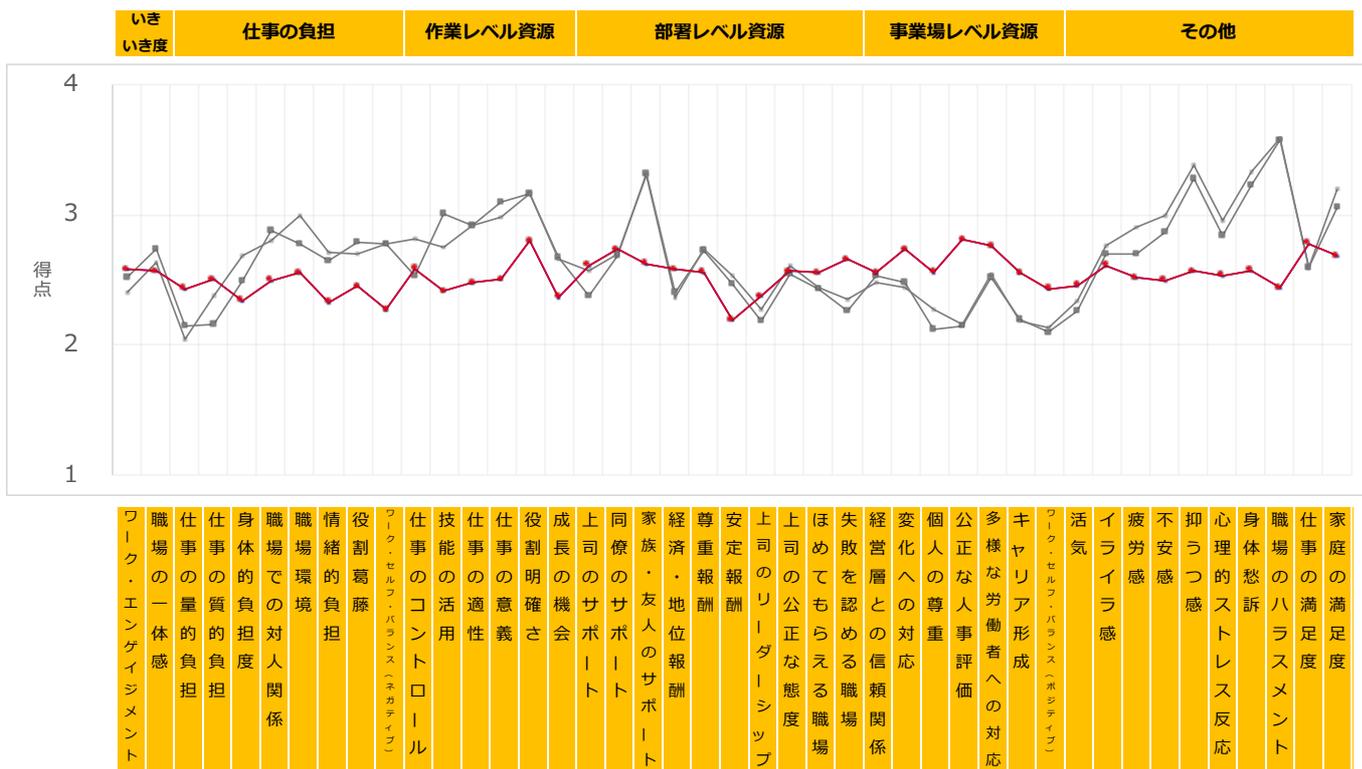
No	記号	グループ	ワーク・エンゲイジメント	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担度	職場での対人関係	職場環境	情緒的負担	役割葛藤	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	仕事のコントロール	仕事の活用	仕事の適性	仕事の意義	役割明確さ	成長の機会	上司のサポート	同僚のサポート	家族・友人のサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	上司の公正な態度	ほめてもらえる職場	失敗を認める職場	経営層との信頼関係	変化への対応	個人の尊重	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	心理的ストレス反応	身体愁訴	職場のハラスメント	仕事の満足度	家庭の満足度			
	■	全国	2.5	2.7	2.1	2.2	2.5	2.9	2.8	2.6	2.8	2.8	2.5	3.0	2.9	3.1	3.2	2.7	2.4	2.7	3.3	2.4	2.7	2.5	2.2	2.5	2.4	2.3	2.5	2.5	2.1	2.1	2.5	2.2	2.1	2.3	2.7	2.7	2.9	3.3	2.8	3.2	3.6	2.6	3.1		
	◆	【産業】卸売・小売業（男性）	2.4	2.6	2.0	2.4	2.7	2.8	3.0	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	2.9	3.0	3.2	2.7	2.6	2.7	3.3	2.4	2.7	2.5	2.3	2.6	2.4	2.3	2.5	2.4	2.3	2.2	2.5	2.2	2.1	2.3	2.8	2.9	3.0	3.4	3.0	3.3	3.6	2.6	3.2		
1	●	（テスト環境） トータルヘルス研究所	2.6	2.6	2.4	2.5	2.3	2.5	2.6	2.3	2.5	2.3	2.6	2.4	2.5	2.5	2.8	2.4	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	2.2	2.4	2.6	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.8	2.8	2.6	2.4	2.5	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5	2.6	2.4	2.8	2.7		
2	●	営業部	2.4	2.6	2.6	2.6	2.2	2.7	3.0	2.3	2.5	2.5	2.6	3.0	2.4	2.5	2.5	2.3	2.5	2.6	2.2	2.6	2.5	2.3	2.3	2.5	2.5	2.3	2.5	2.6	2.5	2.7	2.6	2.5	2.3	2.6	2.4	2.5	2.2	2.4	2.4	2.4	2.6	2.2	2.2		
3	●	東日本営業課	2.5	2.7	2.6	2.6	2.7	2.5	2.8	2.1	2.7	2.6	2.5	2.8	2.4	2.7	2.4	2.4	2.4	2.3	2.2	2.7	2.5	2.2	2.7	2.6	2.5	2.2	2.4	2.6	2.6	2.8	2.4	2.6	2.4	2.6	2.3	2.4	2.3	2.3	2.4	2.4	2.9	2.2	2.4		
4	●	西日本営業課	2.3	2.6	2.5	2.6	2.0	2.8	3.2	2.4	2.4	2.6	2.6	3.2	2.4	2.3	2.4	2.1	2.5	2.8	2.2	2.4	2.6	2.6	2.1	2.4	2.6	2.3	2.6	2.4	2.6	2.4	2.8	2.6	2.1	2.5	2.4	2.5	2.1	2.4	2.4	2.4	2.6	2.3	2.1		
5	●	製造部	2.6	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.6	2.4	2.5	2.3	2.5	2.4	2.4	2.5	2.8	2.3	2.6	2.7	2.6	2.5	2.5	2.2	2.3	2.5	2.5	2.7	2.5	2.7	2.5	2.8	2.8	2.5	2.4	2.5	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5	2.9	2.7				
6	●	第1製造課	2.3	2.3	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	2.7	2.7	2.3	2.4	2.6	2.3	2.3	2.7	2.0	2.5	2.6	2.5	2.4	2.3	2.3	2.0	2.4	2.3	2.4	2.3	2.7	2.3	2.7	2.7	2.3	2.0	2.6	2.5	2.4	2.4	2.5	2.5	2.5	2.6	2.9	2.6		
7	●	第2製造課	2.8	2.8	2.3	2.5	2.3	2.4	2.5	2.0	2.3	2.2	2.7	2.2	2.6	2.6	3.0	2.6	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	2.0	2.6	2.7	2.7	2.9	2.8	2.8	2.7	3.0	2.9	2.8	2.8	2.4	2.8	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.3	2.9	2.8		
8	●	総務部	3.0	2.9	2.0	2.0	1.9	2.4	1.9	1.8	2.0	2.0	3.0	1.9	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	2.9	2.9	3.0	2.0	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0	2.0	3.0	3.0	3.1	3.0	2.8	3.0	2.0	2.9	3.0			
9																																															
10																																															
11																																															
12																																															
13																																															
14																																															
15																																															
16																																															
17																																															
18																																															
19																																															
20																																															



# 得点（経年）

（テスト環境） トータルヘルス研究所

※値が高い方がより良好な状態を示しています。



# 得点（経年）

（テスト環境） トータルヘルス研究所

No	記号	実施計画名	ワーク・エンゲイジメント	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担度	職場での対人関係	職場環境	情緒的負担	役割的葛藤	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	仕事のコントロール	技能の活用	仕事の適性	仕事の意義	役割明確さ	成長の機会	上司のサポート	同僚のサポート	家族・友人のサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	上司の公正な態度	ほめてもらえる職場	失敗を認める職場	経営層との信頼関係	変化への対応	個人の尊重	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	心理的ストレス反応	身体愁訴	職場のハラスメント	仕事の満足度	家庭の満足度			
※※※1	■	全国	2.5	2.7	2.1	2.2	2.5	2.9	2.8	2.6	2.8	2.8	2.5	3.0	2.9	3.1	3.2	2.7	2.4	2.7	3.3	2.4	2.7	2.5	2.2	2.5	2.4	2.3	2.5	2.5	2.1	2.1	2.5	2.2	2.1	2.3	2.7	2.7	2.9	3.3	2.8	3.2	3.6	2.6	3.1		
※※※2	◆	【産業】卸売・小売業（男性）	2.4	2.6	2.0	2.4	2.7	2.8	3.0	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	2.9	3.0	3.2	2.7	2.6	2.7	3.3	2.4	2.7	2.5	2.3	2.6	2.4	2.3	2.5	2.4	2.3	2.2	2.5	2.2	2.1	2.3	2.8	2.9	3.0	3.4	3.0	3.3	3.6	2.6	3.2		
1	●	今回（2020年度実施計画）	2.6	2.6	2.4	2.5	2.3	2.5	2.6	2.3	2.5	2.3	2.6	2.4	2.5	2.5	2.8	2.4	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	2.2	2.4	2.6	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.8	2.8	2.6	2.4	2.5	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5	2.6	2.4	2.8	2.7		
2	▲	前回（2019年度実施計画）	2.6	2.6	2.4	2.5	2.3	2.5	2.6	2.3	2.5	2.3	2.6	2.4	2.5	2.5	2.8	2.4	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	2.2	2.4	2.6	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.8	2.8	2.6	2.4	2.5	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5	2.6	2.4	2.8	2.7		
3																																															

# アクションチェックリスト全例(1/4)

## メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒント集（新規業務ストレス問巻調査アクションリスト）項目一覧表

出典：島津真人・窪田和正・安藤結実子・今村幸太郎・江口尚・黒田玲子・小林由佳・藤田恭子・津野香奈美・難波克行・原誠二部・川上真人（2014）.  
職場活性化のためのヒント集（新分野メンタルヘルスアクションチェックリスト）の作成、産業衛生学雑誌、56、p498.

No	アクション項目 ※メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒント	仕事の負担				作業レベル資源				部署レベル資源				事業場レベル資源									
		仕事の量的負担	身体的負担	職場環境	情緒的負担	仕事コントロール	仕事の活用度	仕事の意義	成長の機会	上司からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	安定報酬	上司の公正な態度	目的の明確さ	失敗を認める職場	部署間での情報共有	変化への対応	公平な人事評価	個人の尊重	キャリア形成	ワーク・セーフティ	
1	研修や教育の機会を提供し、従業員の知識やスキルの向上を図る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2	資格取得を奨励し、従業員が自発的な学習や自己啓発を促す。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3	業務のフェードバックが、従業員個人や組織に対して適切に行われるようにする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
4	表彰や褒章などを用い、モチベーションの向上を図る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
5	従業員どうしがお互いを認め、認め合う雰囲気を作る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6	共通している目標の夢を言葉にする。好ましい状態を共有するなどして、組織の一体感を高める。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7	必要な情報が従業員に伝わるように、会議やコミュニケーション方法の工夫を行う。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
8	上司と部下との間のコミュニケーションが円滑になるような環境を整える。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
9	定時退社を促すための仕組みを作る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
10	従業員のニーズや事情に合わせて、計画的に休暇が得られるように配慮する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

# アクションチェックリスト全例(2/4)

No	アクション項目 ※メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒント	仕事の負担				作業レベル資源				部署レベル資源				事業場レベル資源									
		仕事の量的負担	身体的負担	職場環境	情緒的負担	仕事コントロール	仕事の活用度	仕事の意義	成長の機会	上司からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	安定報酬	上司の公正な態度	目的の明確さ	失敗を認める職場	部署間での情報共有	変化への対応	公平な人事評価	個人の尊重	キャリア形成	ワーク・セーフティ	
11	従業員自身の健康を維持・増進するためのサポート体制を整える。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
12	仕事の内容や作業方法の見直しを行う。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
13	仕事や職場のローテーションを定期的に行うことで、新たな知識や技術を学び、成長につながる機会を設ける。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
14	業務の多能工化を図り、それぞれの従業員が自律的に働くようにする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
15	必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
16	個人のスキルや能力を分析し、適正な配置につなげる。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
17	従業員間の競争を促し、能力の向上を図る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
18	新しい仕事への挑戦を奨励し、成長を促す。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
19	職場でのスロウダウンを決め、チームワークや職場の一体感を高める。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
20	休みやオフタイムへの心遣い、思いやりのある態度を奨励し、職場の雰囲気をもたらし、モチベーションを高める。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
21	同僚間のコミュニケーションが円滑になるような環境を整える。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
22	同僚が相互に支援できるような仕組みを整える。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
23	従業員間の信頼感や一体感を高めるような機会を作る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
24	顔文字や自己紹介入りの伝言板の設置などを通じて、従業員の相互理解を促す。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
25	各職場のキーパーソンを設定し、働きやすい職場づくりに取り組む。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

# アクションチェックリスト全例(3/4)

No	アクション項目 ※メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒント	仕事の負担				作業レベル資源				部署レベル資源				事業場レベル資源									
		仕事の量的負担	身体的負担	職場環境	情緒的負担	仕事コントロール	仕事の活用度	仕事の意義	成長の機会	上司からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	安定報酬	上司の公正な態度	目的の明確さ	失敗を認める職場	部署間での情報共有	変化への対応	公平な人事評価	個人の尊重	キャリア形成	ワーク・セーフティ	
26	作業の標準化を行い、各自の役割を明確にする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
27	仕事内容を見直し、各自が計画的、自律的に仕事に取り組めるようにする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
28	作業やプロジェクトの進捗状況を可視化するなど、メンバー間で共有できるようにする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
29	各自が持つ情報や課題点を相互に共有できる仕組みを作る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
30	業務内容のマニュアルを作成し、従業員の教育に活用する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
31	各自の作業内容や情報の可視化をはかり、役割の明確さを高め、組織全体の活性化につなげる。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
32	メンバー各自の予定やスケジュールを明確化し、共有する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
33	それぞれの業務の許容範囲を明確にする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
34	組織としての業務目標を明確し、メンバーで共有する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
35	メンバーの特性を考慮しながら、適正な業務分担に努め、不公平感を低減するように努める。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
36	責任者やリーダーを明確化し、指揮命令系統の確立に努める。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
37	業務や役割における責任の範囲を明確化する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
38	仕事の重要性や優先度について、きちんと説明する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
39	仕事の方向性や見通しが伝わるようにする。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
40	従業員を分け隔てすることなく、公正に評価する仕組みを作る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

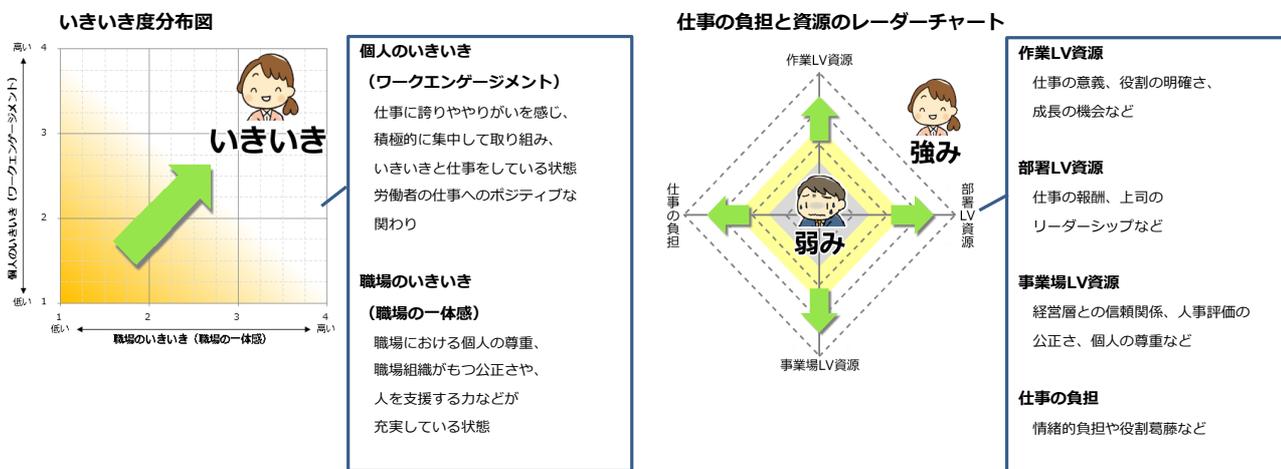
# アクションチェックリスト全例(4/4)

No	アクション項目 ※メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒント	仕事の負担				作業レベル資源				部署レベル資源				事業場レベル資源									
		仕事の量的負担	身体的負担	職場環境	情緒的負担	仕事コントロール	仕事の活用度	仕事の意義	成長の機会	上司からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	安定報酬	上司の公正な態度	目的の明確さ	失敗を認める職場	部署間での情報共有	変化への対応	公平な人事評価	個人の尊重	キャリア形成	ワーク・セーフティ	
41	トラブルに対応するための組織的な支援体制を整える。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
42	業務を支援するためのシステムの見直しと改善を行う。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
43	設備やレイアウトなどの改善を行う。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
44	サークル活動や委員会活動を積極的に推進する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
45	管理職の代行職（サブリーダーなど）を設置し、自律的な業務推進や職場へのサポート向上を図る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
46	職場内で様々なイベントを積極的に推進する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
47	顧客満足度の向上を図る活動を推進する。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

## 用語の解説①

### いきいきプロフィールとは

「いきいきプロフィール」は、職場や作業グループなどの集団を対象として、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把握するツールです。



## 用語の解説②

### 1. 偏差値と得点

- 偏差値は、標準集団の値を「50」とした場合に、比較対象となるグループがどれくらい差があるかを確認することができます。値が高い方がより良好な状態を示しています。
- 得点は、ストレスチェックの回答結果に基づく得点を尺度ごとに確認することができます。値が高い方がより良好な状態を示しています。

## 使用上の注意

---

- ・ 数値がグラフの範囲を超えている場合は、グラフ内に表示されない場合があります。