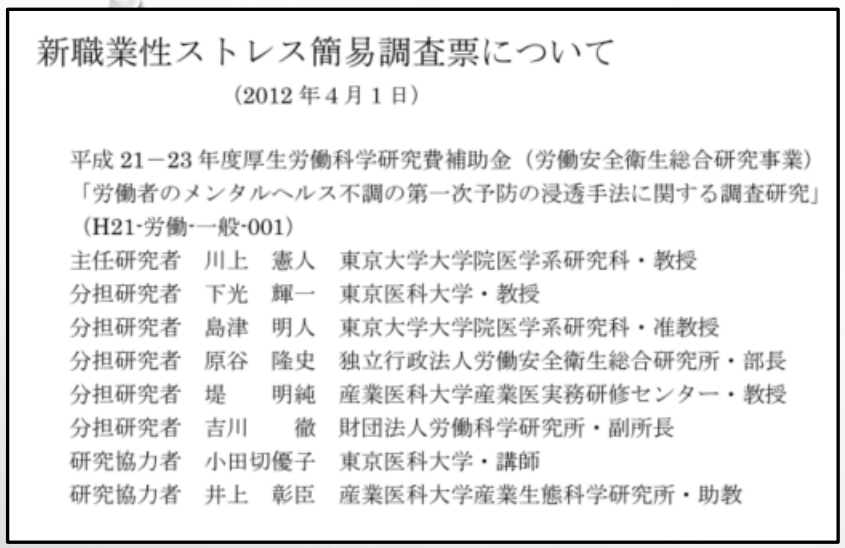
STRESSCHECK-D
アクションレポート説明

2023年11月

日本コンサルタントグループ

新職業性ストレス簡易調査票について



新職業性ストレス簡易調査票について

（2012 年 4 月 1 日）

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）

主任研究者　川上　憲人　東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者　下光　輝一　東京医科大学・教授
分担研究者　島津　明人　東京大学大学院医学系研究科・准教授
分担研究者　原谷　隆史　独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
分担研究者　堤　　明純　産業医科大学産業医実務研修センター・教授
分担研究者　吉川　　徹　財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者　小田切優子　東京医科大学・講師
研究協力者　井上　彰臣　産業医科大学産業生態科学研究所・助教

新職業性ストレスチェックの設問は、2012/4月の資料によれば、141問の設問が用意されていて、23問（57問のサブセット）、57問、80問（57問含む）、120問（80問含む）、141問を使い分けるようになっています。

57問までは、個人に焦点を当てた設問となっていますが、STRESSCHECK-Dでは「**株式会社 Ds’sメンタルヘルス・ラボ**」の先生方の助力を得て、活力にも着目し、個人の範疇を超えた組織分析レポートを手厚く取り扱っています。

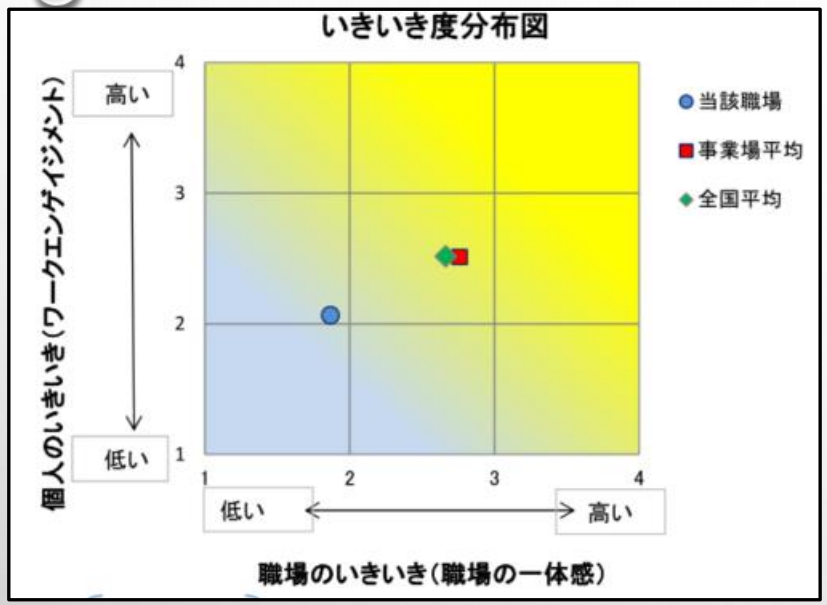
新職業性は個人に加え、組織との関係性に配慮した設問が追加されており、結果の全国平均の資料が用意されているなど、実施する組織との比較が可能となりました。数問ずつの設問を束ねて49種類のカテゴリが整理されました。

141問の設問、49カテゴリといった要素から、サンプルとして整えられたチャート類も3種類が示されており、57問までの扱いよりも結果のフィードバックがさらに充実してきています。

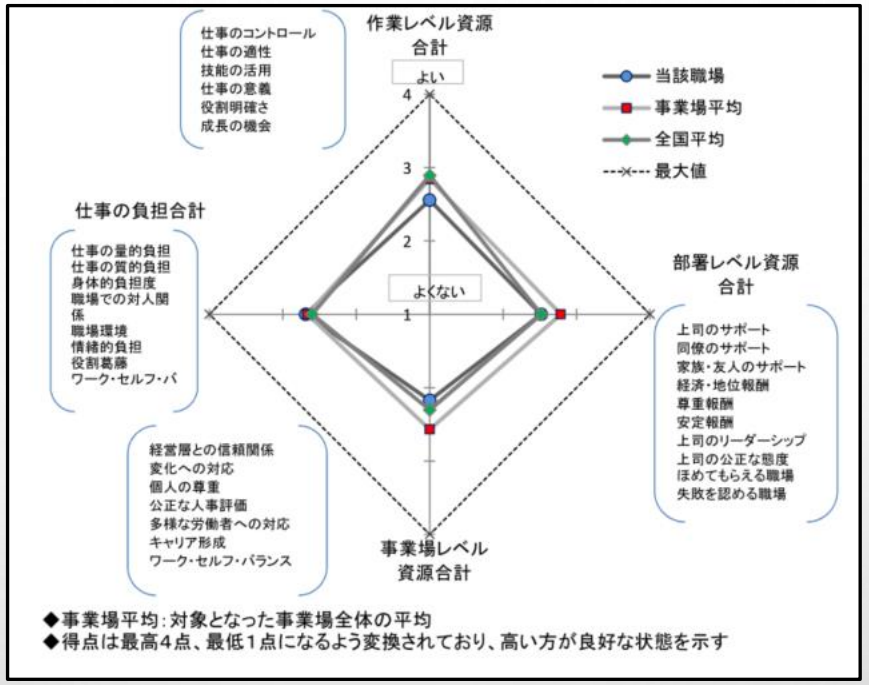
STRESSCHECK-Dでは、これらに加えて、アクションリストに着目し、カテゴリと関係するアクションをシステムに取り入れました。アクションとは、メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒントのことです。

新職業性ストレス簡易調査票フィードバック

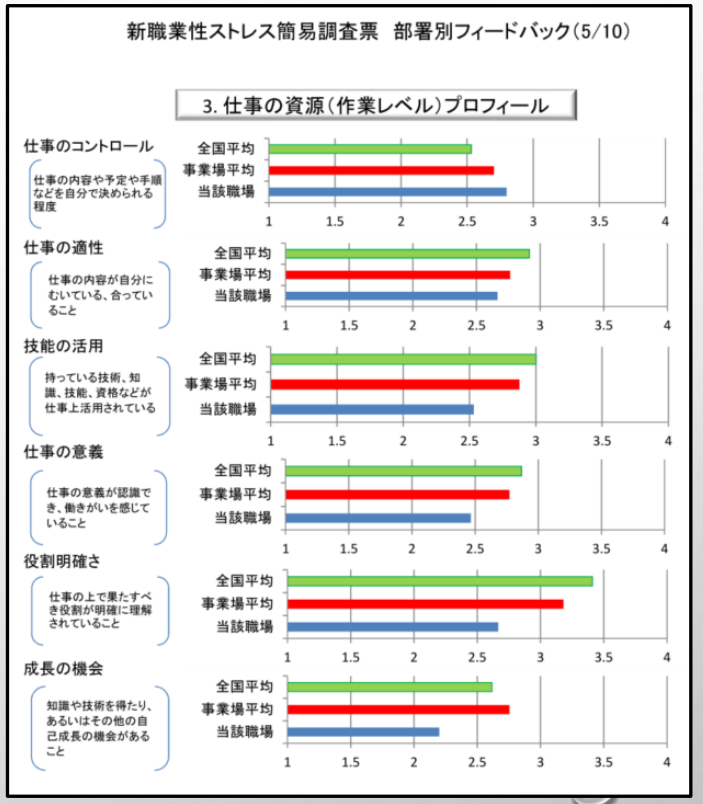
2012/4月の資料に記載されていたサンプルのチャート



職場のいきいきと個人のいきいき
右上の位置程よい



作業レベル、事業場レベル、部署レベル、
仕事の負担の4軸チャート
外側に位置するほど良い



カテゴリ別に全国平均、事業場
との比較チャート

ストレスチェック 49種類のカテゴリ

【仕事について】
仕事の量的負担
仕事の質的負担
身体的負担度
仕事のコントロール
技能の活用
職場での対人関係
職場環境
仕事の適性
仕事の意義（働きがい）

【職場】
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
グループの有能感

【会社や組織】
経営層との信頼関係
変化への対応
手続きの公正性
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（ネガティブ）
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）

【周囲のサポート】
上司の支援
同僚の支援
家族・友人の支援

【最近1カ月の状態】
活気
イライラ感
疲労感
不安感
抑うつ感
身体愁訴

【仕事詳細】
情緒的負担
役割葛藤
役割明確さ
成長の機会
新奇性
予測可能性

【仕事の状況や成果】
職場のハラスメント
職場の一体感
ワーク・エンゲイジメント
職務の遂行
創造性の発揮
積極的な学習

【満足度】
仕事の満足度
家庭の満足度

※青字は「**アクションリスト**」に関係するカテゴリ

新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト

31種類のカテゴリ

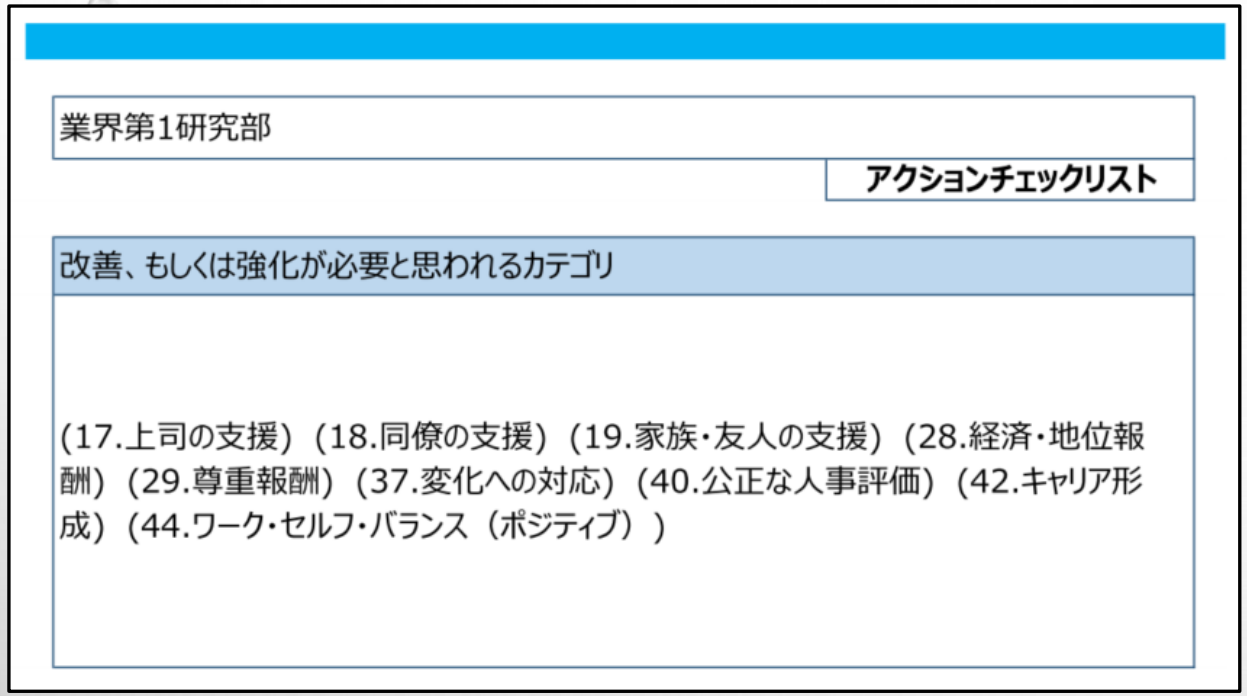
47項目のアクションリスト

ストレスチェック141問に設定された49種類のカテゴリのうち、**31種類のカテゴリ**に、**47項目のアクションリスト**を紐づけた表です。

例えば、「顧客満足度の向上を図る活動を推進する。」というアクションは、「情緒的負担」と「仕事の意義」の2つのカテゴリと紐づいています。つまり2つのカテゴリの状態が悪いと判断できる場合、このアクションを行動に移したほうが良い、と助言するのです。

慶應義塾大学 総合政策学部 島津研究室
新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト 2019
(ポジティブ版メンタルヘルスアクションチェックリスト(改訂版))
https://hp3.jp/tool/pmhacl

アクションレポート（アクションチェックリスト）


業界第1研究部

アクションチェックリスト

改善、もしくは強化が必要と思われるカテゴリ

(17.上司の支援) (18.同僚の支援) (19.家族・友人の支援) (28.経済・地位報酬) (29.尊重報酬) (37.変化への対応) (40.公正な人事評価) (42.キャリア形成) (44.ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）)

■改善、もしくは強化が必要と思われるカテゴリ

ストレスチェックの回答結果から、例えば「業界第一研究部」では、どのカテゴリに対して「改善」もしくは「強化」が必要なのかを明示します。
アクションリストの黒丸を付ける処理に該当します。
黒丸を付ける判定基準は、STRESSCHECK-D独自の仕様です。
示したカテゴリの表示順は、単純な番号順ですので意味はありません。

アクションレポート（アクションチェックリスト）

職場活性化のためのヒント

改善が必要と思われるカテゴリに影響をあたえる、職場活性化のための対策（アクション）を分析によって優先順位をつけて表示しています。職場活性化対策検討の参考にしてください。

職場活性化のためのヒント	値-最大100	優先順位(昇順)
[09].定時退社を促すための仕組みを作る。	77.2	
[15].必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る。	48.3	
[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。	41.9	
[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。	40.8	
[04].表彰や褒章などを活用し、モティベーションの向上を図る。	40.8	
[18].新しい仕事への挑戦を推奨し、成長を促す。	40.8	
[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。	40.8	
[34].組織としての業務目標を明確し、メンバーで共有する。	40.8	
[43].設備やレイアウトなどの改善を行う。	39.7	
[17].従業員間の競争を促し、能力の向上を図る。	39.7	

※アクション項目の出展：新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト
東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野と(株)富士通ソフトウェアテクノロジーズとの産学共同研究の成果物です。職場活性化のためのヒントの項番はアクションリストの項番です。

アクションに対して、黒丸の数が多ければそれだけ優先順位が高まりますが、アクションによって該当するカテゴリ数にばらつきがあり、数だけによらない調整が必要でした。

スコアを算出し、そのスコアの順で優先順位を定めています。STRESSCHECK-Dの独自仕様ですので、あくまでも参考程度にとらえてください。

いきいき度分布図・4軸チャート

いきいきプロフィール（組織のいきいき度の状態を現します）

全国平均、事業場平均、業界第1研究部 の結果をチャートに表示しています。

•いきいき度分布図では、右上に行くほど「いきいき度」が高い結果を示しています。
•例えば、事業場の平均、全国の平均より右側、上方にあれば平均値より良い結果となります。
• ４軸チャートでは、「小さい集合」ほど最前面に表示しており、「大きい集合」の色がはみ出ている軸はより大きい集合より「いきいき度」が低い事を意味します。

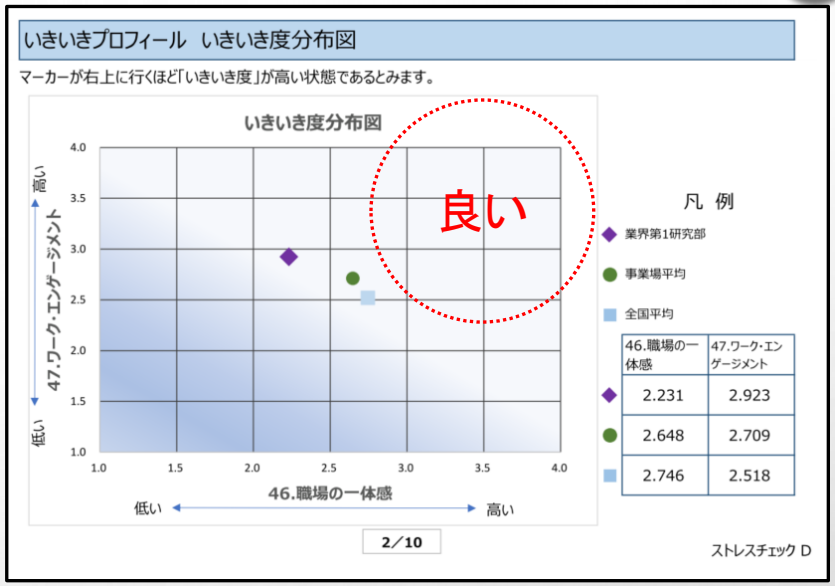
４軸の合計の内訳は以下の通りです。

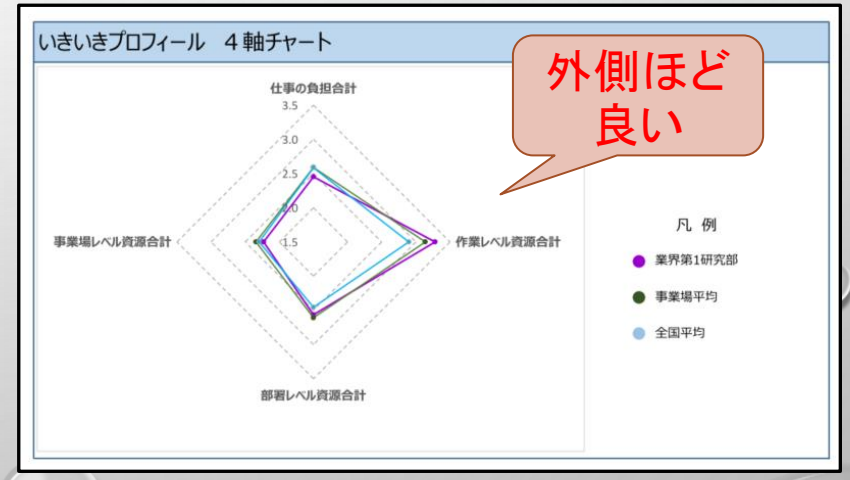
「仕事の負担」合計
（01.仕事の量的負担＋02.仕事の質的負担＋03.身体的負担度＋06.職場での対人関係＋07.職場環境＋22.情緒的負担＋23.役割葛藤＋43.ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））

「作業レベル資源」合計
（04.仕事のコントロール＋08.仕事の適性＋05.技能の活用＋09.仕事の意義＋24.役割明確さ＋25.成長の機会）

「部署レベル資源」合計
（17.上司の支援＋18.同僚の支援＋28.経済・地位報酬＋29.尊重報酬＋30.安定報酬＋31.上司のリーダーシップ＋32.上司の公正な態度＋33.ほめてもらえる職場＋34.失敗を認める職場）

「事業場レベル資源」合計
（36.経営層との信頼関係＋37.変化への対応＋39.個人の尊重＋40.公正な人事評価＋41.多様な労働者への対応＋42.キャリア形成＋44.ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））





カテゴリ毎の比較表・4軸チャートの数値データ

カテゴリ毎の比較表

全国平均、事業場平均、業界第1研究部 の結果をチャートに表示しています。

グラフの見方

- スコアの最小値１（２５%）～最大値４（１００%）の値を%で表示し、横バーの長さで表現しています。
- バーの配色は、「小さい集合」と「大きい集合」（例・事業場と全国）を比較して、「小さい集合」の方が大きい値を示すときは【青色】となります。
- 「大きい集合」より小さい場合は、差異が１０%未満であれば【緑色】、３０%未満であれば【オレンジ色】、それ以上差異がある場合は【赤色】となります。
- 相対的に見て、配色が青色が多いほどストレスの少ない結果を示し、赤色が強いほど改善が必要なカテゴリとなります。
- なお、全国平均しか表示されていないカテゴリは８０問の調査票で収集できない項目です。

いきいきプロフィール　４軸資源合計表

•スコアの最小値１(25%)～最大値４(100%)の値を%で表示し、横バーの長さで表現しています。（詳細は「カテゴリ毎の比較表を参照）

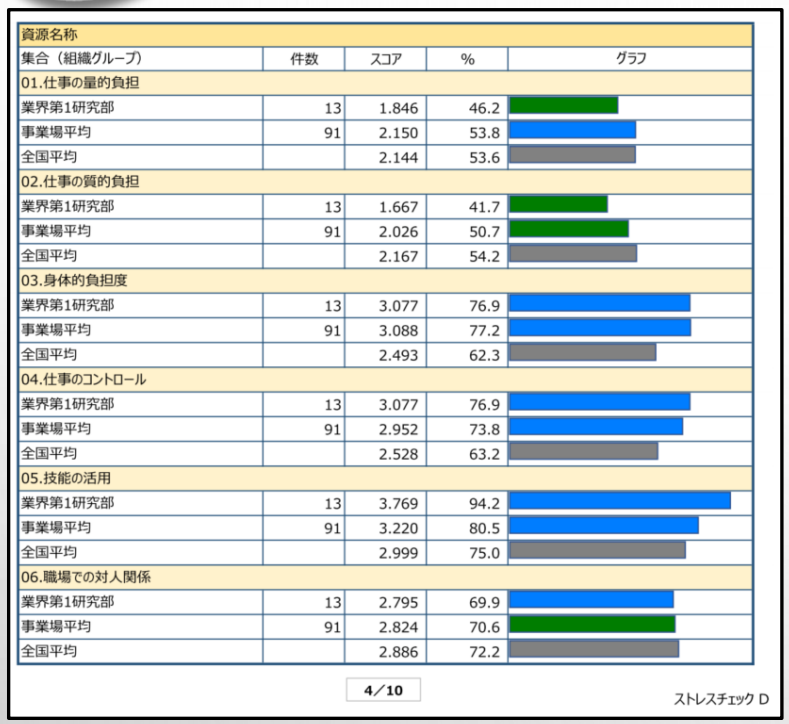
資源名称				
集合（組織グループ）	件数	スコア	%	グラフ
仕事の負担 合計				
業界第1研究部	13	2.452	61.3	
事業場平均	91	2.589	64.7	
全国平均		2.584	64.6	
作業レベル資源 合計				
業界第1研究部	13	3.282	82.1	
事業場平均	91	3.139	78.5	
全国平均		2.897	72.4	
部署レベル資源 合計				
業界第1研究部	13	2.564	64.1	
事業場平均	91	2.608	65.2	
全国平均		2.455	61.4	
事業場レベル資源 合計				
業界第1研究部	13	2.231	55.8	
事業場平均	91	2.342	58.6	
全国平均		2.296	57.4	

3／10

ストレスチェック D

以降に出てくる横バーチャートの仕様を説明しています。
全国平均と事業場、事業場と部署（属性要素）との比較でバーの配色が変化します。

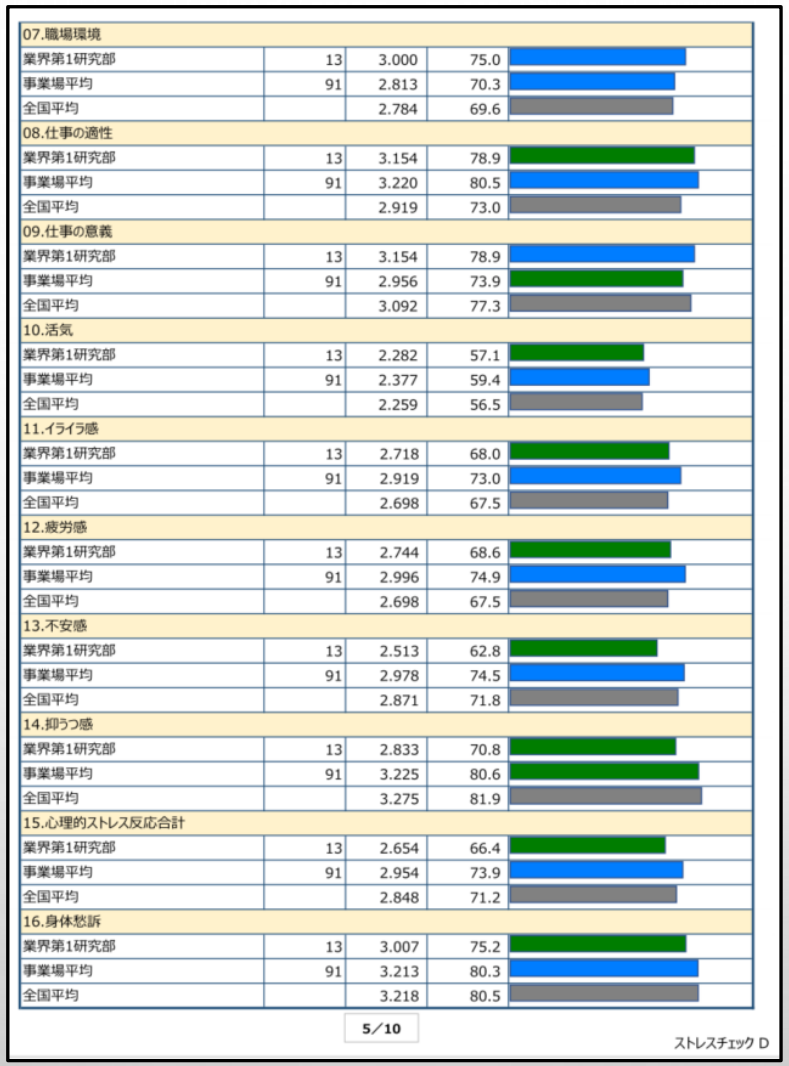
カテゴリ毎の比較表



資源名称				
集合（組織グループ）	件数	スコア	%	グラフ
01.仕事の量的負担				
業界第1研究部	13	1.846	46.2	
事業場平均	91	2.150	53.8	
全国平均		2.144	53.6	
02.仕事の質的負担				
業界第1研究部	13	1.667	41.7	
事業場平均	91	2.026	50.7	
全国平均		2.167	54.2	
03.身体的負担度				
業界第1研究部	13	3.077	76.9	
事業場平均	91	3.088	77.2	
全国平均		2.493	62.3	
04.仕事のコントロール				
業界第1研究部	13	3.077	76.9	
事業場平均	91	2.952	73.8	
全国平均		2.528	63.2	
05.技能の活用				
業界第1研究部	13	3.769	94.2	
事業場平均	91	3.220	80.5	
全国平均		2.999	75.0	
06.職場での対人関係				
業界第1研究部	13	2.795	69.9	
事業場平均	91	2.824	70.6	
全国平均		2.886	72.2	

4／10

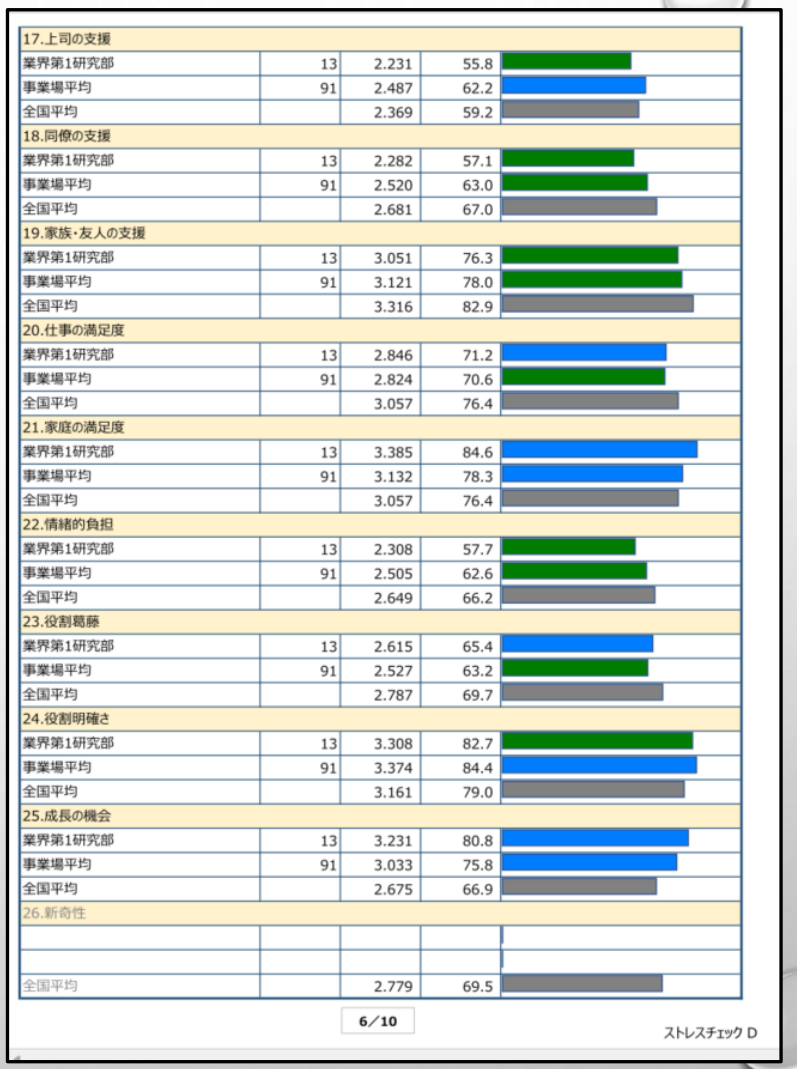
ストレスチェック D



07.職場環境			
業界第1研究部	13	3.000	75.0
事業場平均	91	2.813	70.3
全国平均		2.784	69.6
08.仕事の適性			
業界第1研究部	13	3.154	78.9
事業場平均	91	3.220	80.5
全国平均		2.919	73.0
09.仕事の意義			
業界第1研究部	13	3.154	78.9
事業場平均	91	2.956	73.9
全国平均		3.092	77.3
10.活気			
業界第1研究部	13	2.282	57.1
事業場平均	91	2.377	59.4
全国平均		2.259	56.5
11.イライラ感			
業界第1研究部	13	2.718	68.0
事業場平均	91	2.919	73.0
全国平均		2.698	67.5
12.疲労感			
業界第1研究部	13	2.744	68.6
事業場平均	91	2.996	74.9
全国平均		2.698	67.5
13.不安感			
業界第1研究部	13	2.513	62.8
事業場平均	91	2.978	74.5
全国平均		2.871	71.8
14.抑うつ感			
業界第1研究部	13	2.833	70.8
事業場平均	91	3.225	80.6
全国平均		3.275	81.9
15.心理的ストレス反応合計			
業界第1研究部	13	2.654	66.4
事業場平均	91	2.954	73.9
全国平均		2.848	71.2
16.身体愁訴			
業界第1研究部	13	3.007	75.2
事業場平均	91	3.213	80.3
全国平均		3.218	80.5

5／10

ストレスチェック D

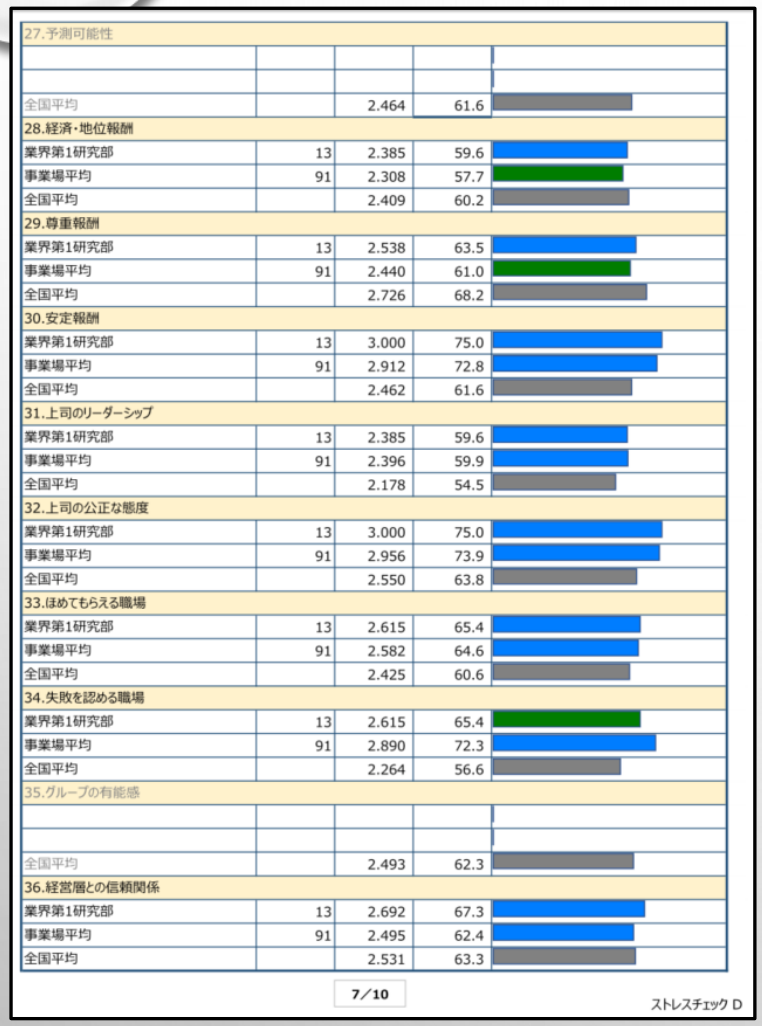


17.上司の支援			
業界第1研究部	13	2.231	55.8
事業場平均	91	2.487	62.2
全国平均		2.369	59.2
18.同僚の支援			
業界第1研究部	13	2.282	57.1
事業場平均	91	2.520	63.0
全国平均		2.681	67.0
19.家族・友人の支援			
業界第1研究部	13	3.051	76.3
事業場平均	91	3.121	78.0
全国平均		3.316	82.9
20.仕事の満足度			
業界第1研究部	13	2.846	71.2
事業場平均	91	2.824	70.6
全国平均		3.057	76.4
21.家庭の満足度			
業界第1研究部	13	3.385	84.6
事業場平均	91	3.132	78.3
全国平均		3.057	76.4
22.情緒的負担			
業界第1研究部	13	2.308	57.7
事業場平均	91	2.505	62.6
全国平均		2.649	66.2
23.役割葛藤			
業界第1研究部	13	2.615	65.4
事業場平均	91	2.527	63.2
全国平均		2.787	69.7
24.役割明確さ			
業界第1研究部	13	3.308	82.7
事業場平均	91	3.374	84.4
全国平均		3.161	79.0
25.成長の機会			
業界第1研究部	13	3.231	80.8
事業場平均	91	3.033	75.8
全国平均		2.675	66.9
26.新奇性			
全国平均		2.779	69.5

6／10

ストレスチェック D

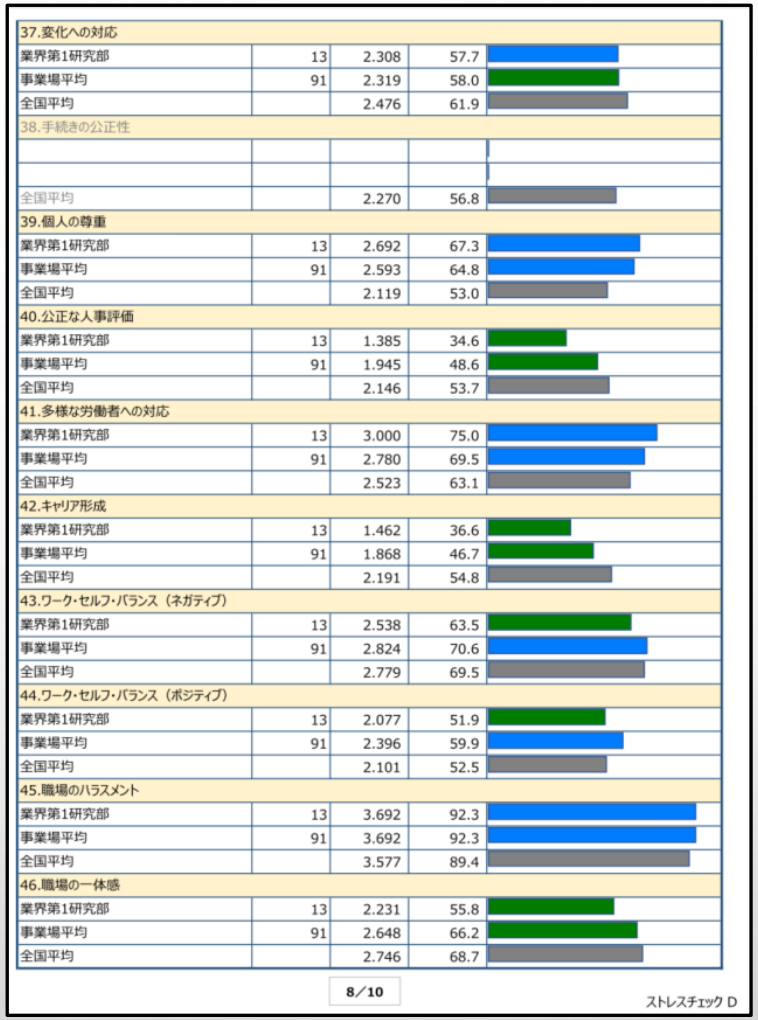
カテゴリ毎の比較表



27.予測可能性			
全国平均		2.464	61.6
28.経済・地位報酬			
業界第1研究部	13	2.385	59.6
事業場平均	91	2.308	57.7
全国平均		2.409	60.2
29.尊重報酬			
業界第1研究部	13	2.538	63.5
事業場平均	91	2.440	61.0
全国平均		2.726	68.2
30.安定報酬			
業界第1研究部	13	3.000	75.0
事業場平均	91	2.912	72.8
全国平均		2.462	61.6
31.上司のリーダーシップ			
業界第1研究部	13	2.385	59.6
事業場平均	91	2.396	59.9
全国平均		2.178	54.5
32.上司の公正な態度			
業界第1研究部	13	3.000	75.0
事業場平均	91	2.956	73.9
全国平均		2.550	63.8
33.ほめてもらえる職場			
業界第1研究部	13	2.615	65.4
事業場平均	91	2.582	64.6
全国平均		2.425	60.6
34.失敗を認める職場			
業界第1研究部	13	2.615	65.4
事業場平均	91	2.890	72.3
全国平均		2.264	56.6
35.グループの有能感			
全国平均		2.493	62.3
36.経営層との信頼関係			
業界第1研究部	13	2.692	67.3
事業場平均	91	2.495	62.4
全国平均		2.531	63.3

7／10

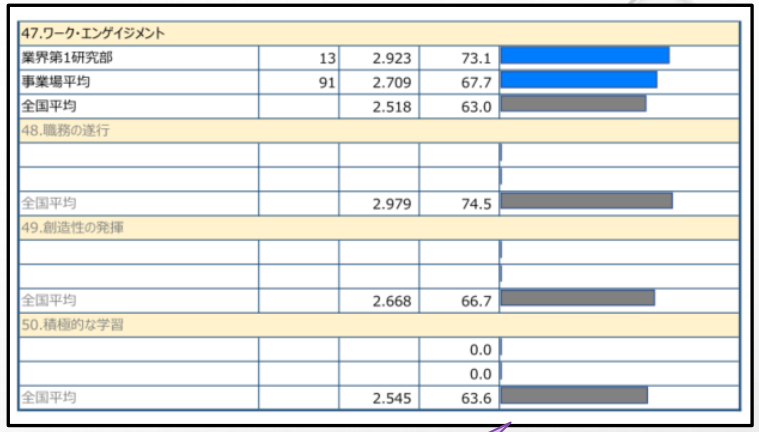
ストレスチェック D



37.変化への対応			
業界第1研究部	13	2.308	57.7
事業場平均	91	2.319	58.0
全国平均		2.476	61.9
38.手続きの公正性			
全国平均		2.270	56.8
39.個人の尊重			
業界第1研究部	13	2.692	67.3
事業場平均	91	2.593	64.8
全国平均		2.119	53.0
40.公正な人事評価			
業界第1研究部	13	1.385	34.6
事業場平均	91	1.945	48.6
全国平均		2.146	53.7
41.多様な労働者への対応			
業界第1研究部	13	3.000	75.0
事業場平均	91	2.780	69.5
全国平均		2.523	63.1
42.キャリア形成			
業界第1研究部	13	1.462	36.6
事業場平均	91	1.868	46.7
全国平均		2.191	54.8
43.ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）			
業界第1研究部	13	2.538	63.5
事業場平均	91	2.824	70.6
全国平均		2.779	69.5
44.ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）			
業界第1研究部	13	2.077	51.9
事業場平均	91	2.396	59.9
全国平均		2.101	52.5
45.職場のハラスメント			
業界第1研究部	13	3.692	92.3
事業場平均	91	3.692	92.3
全国平均		3.577	89.4
46.職場の一体感			
業界第1研究部	13	2.231	55.8
事業場平均	91	2.648	66.2
全国平均		2.746	68.7

8／10

ストレスチェック D



47.ワーク・エンゲイジメント			
業界第1研究部	13	2.923	73.1
事業場平均	91	2.709	67.7
全国平均		2.518	63.0
48.職務の遂行			
全国平均		2.979	74.5
49.創造性の発揮			
全国平均		2.668	66.7
50.積極的な学習			
			0.0
			0.0
全国平均		2.545	63.6

80問では収集できないカテゴリ

アクションレポート（アクションチェックリスト）

新職業性ストレス簡易調査票　判定基準基礎データー覧表

変数グループ	カテゴリ	業界第1研究部 組織グループ平均値	事業場平均値	全国平均値	チェック
仕事の負担	01.仕事の量的負担	1.846	2.150	2.144	
	02.仕事の質的負担	1.667	2.026	2.167	
	03.身体的負担度	3.077	3.088	2.493	
	06.職場での対人関係	2.795	2.824	2.886	
	07.職場環境	3.000	2.813	2.784	
	22.情緒的負担	2.308	2.505	2.649	
	23.役割葛藤	2.615	2.527	2.787	
	43.ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	2.538	2.824	2.779	
	仕事の負担合計	2.452	2.589	2.584	
作業レベル資源	04.仕事のコントロール	3.077	2.952	2.528	
	08.仕事の適性	3.154	3.220	2.919	
	05.技能の活用	3.769	3.220	2.999	
	09.仕事の意義	3.154	2.956	3.092	
	24.役割明確さ	3.308	3.374	3.161	
	25.成長の機会	3.231	3.033	2.675	
	作業レベル資源合計	3.282	3.139	2.897	
部署レベル資源	17.上司の支援	2.231	2.487	2.369	
	18.同僚の支援	2.282	2.520	2.681	
	19.家族・友人の支援	3.051	3.121	3.316	
	28.経済・地位報酬	2.385	2.308	2.409	
	29.尊重報酬	2.538	2.440	2.726	
	30.安定報酬	3.000	2.912	2.462	
	31.上司のリーダーシップ	2.385	2.396	2.178	
	32.上司の公正な態度	3.000	2.956	2.550	
	33.ほめてもらえる職場	2.615	2.582	2.425	
	34.失敗を認める職場	2.615	2.890	2.264	
	部署レベル資源合計	2.564	2.608	2.455	
事業場レベル資源	36.経営層との信頼関係	2.692	2.495	2.531	
	37.変化への対応	2.308	2.319	2.476	
	39.個人の尊重	2.692	2.593	2.119	
	40.公正な人事評価	1.385	1.945	2.146	
	41.多様な労働者への対応	3.000	2.780	2.523	
	42.キャリア形成	1.462	1.868	2.191	
	44.ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	2.077	2.396	2.101	
	事業場レベル資源合計	2.231	2.342	2.296	
いきいきアウトカム	47.ワーク・エンゲイジメント	2.923	2.709	2.518	
	46.職場の一体感	2.231	2.648	2.746	
心身の健康	10.活気	2.282	2.377	2.259	
	11.イライラ感	2.718	2.919	2.698	
	12.疲労感	2.744	2.996	2.698	
	13.不安感	2.513	2.978	2.871	
	14.抑うつ感	2.833	3.225	3.275	
	15.心理的ストレス反応合計	2.654	2.954	2.848	
	16.身体愁訴	3.007	3.213	3.218	
職場のハラスメント	45.職場のハラスメント	3.692	3.692	3.577	
満足度	20.仕事の満足度	2.846	2.824	2.602	
	21.家庭の満足度	3.385	3.132	3.057	

（注１）高得点ほど良好な状態を示すように変換している。
（注２）得点を項目数で除している。

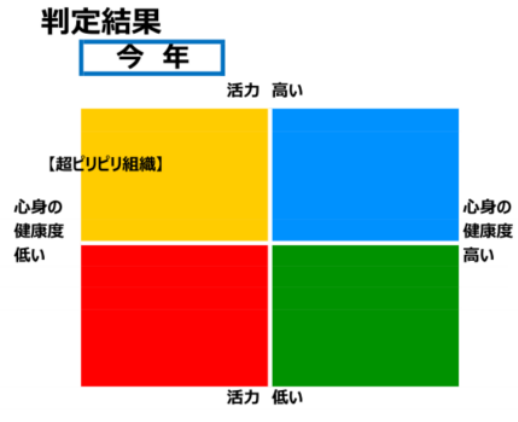
10／10

ストレスチェック D

新職業性ストレス簡易調査票　判定基準基礎データー覧表

変数グループ	カテゴリ	業界第1研究部 組織グループ平均値	事業場平均値	全国平均値	チェック
仕事の負担	01.仕事の量的負担	1.846	2.150	2.144	
	02.仕事の質的負担	1.667	2.026	2.167	
	03.身体的負担度	3.077	3.088	2.493	
	06.職場での対人関係	2.795	2.824	2.886	
	07.職場環境	3.000	2.813	2.784	
	22.情緒的負担	2.308	2.505	2.649	
	23.役割葛藤	2.615	2.527	2.787	
	43.ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	2.538	2.824	2.779	
	仕事の負担合計	2.452	2.589	2.584	

従来の組織分析とアクションレポートの結果



この組織は心身の健康度が極めて低く、その原因となる要因が非常に多いですが、活力が高いという＜超ピリピリ組織＞に分類されます。活力はありますが、心身がかなり疲れており、限界に近い状態です。既に不調を感じているメンバーが多く、また不調の原因となる仕事のストレス要因も非常に多い状況にあり、オーバーワーク気味で極めて危険な状況です。このまま放置していると、活力が低下して＜超うつうつ組織＞へと悪化しかねません。メンタルヘルス不調は、自分自身や周囲が気付きにくく、知らず知らずの内にパフォーマンスが下がってしまうという特徴があります。不調者のパフォーマンスが下がってしまうと周囲がその穴埋めに追われる状況となってしまい、組織全体の生産性を大きく損なってしまうようになってしまいます。このまま自然に改善することは難しく、むしろ悪化していく可能性が高いため、早急に何らかの手当てが必要です。会社が介入する際は、この組織を優先的に対応することをお勧めします。

まずは、**組織メンバー全員に対するヒアリングや心理職等によるカウンセリング、または、生じている不調を自身である程度解消できるような技術を身につけるためのセルフケア研修などを検討してください。**このようなケアは即効性が期待できますが、あくまで対症療法に過ぎず、根本的な解決にはなりません。根本的な解決に向けて、**職場全体での環境改善**の取組みや職場の管理者に対し、職場の環境調整やメンバーの不調を早期に発見し、適切な対処を行えるようにするための知識や技術を身に着けるためのラインケア研修の実施を強くお勧めします。またこのような状態だと一つの職場だけで解決し得ないこともあるため、**部署間での人員配置の再検討**など、さらに大きな次元での職場環境改善を検討するなど経営層も含めて対策にあたるよう心掛けてください。ある程度状況が好転したら、**従業員の業務スキルの向上**や**適材適所**、上司のリーダーシップ向上に目を向け、**組織全体のモチベーション向上**や生産性アップをもたらす真の意味でのイキイキ組織を目指しましょう。

また、この組織に所属する従業員は、職場でのサポートがあまり得られていないと感じている傾向があるようですので、改善に向けて妨げになる可能性があります。

従って、**職場の一体感をもたらすような**人事的な施策も併せて検討すると良いかもしれません。職場の環境改善を行う際、管理者だけではなく、**従業員自身も参加**をして対等に議論を行い、対策を講じるというような手法を用いるとストレスの大きな軽減が期待できますし、この過程を通じて一体感を醸成することにも繋がります。

職場活性化のためのヒント

改善が必要と思われるカテゴリに影響をあたえる、職場活性化のための対策（アクション）を分析によって優先順位をつけて表示しています。職場活性化対策検討の参考にしてください。

職場活性化のためのヒント	値-最大100	優先順位(昇順)
[09].定時退社を促すための仕組みを作る。	77.2	
[15].必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る。	48.3	
[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。	41.9	
[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。	40.8	
[04].表彰や褒章などを活用し、モティベーションの向上を図る。	40.8	
[18].新しい仕事への挑戦を推奨し、成長を促す。	40.8	
[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。	40.8	
[34].組織としての業務目標を明確し、メンバーで共有する。	40.8	
[43].設備やレイアウトなどの改善を行う。	39.7	
[17].従業員間の競争を促し、能力の向上を図る。	39.7	