

パソナセーフティネット ストレスチェックサービスのご案内



OUTLINE

■ストレスチェックサービスのご紹介

- ・ストレスチェックをご検討の皆さまへ
- ・ストレスチェックサービスのご紹介
- ・サービス特徴、概要
- ・受験後のフォロー、セルフケア

■集団分析について

- ・WEB受検限定 80問・120問無償アップデート
- ・追加設問：健康経営指標に関する設問と結果の表示例
- ・部署単位の人数について
- ・各種サンプル

■受検の流れ

- ・実施準備・スケジュール
- ・受検の流れ
- ・WEB受検用管理者画面
- ・個人結果の特長

■パソナセーフティネットのご紹介

■参考資料

ストレスチェックをご検討の皆さまへ

ストレスチェックは、従業員のメンタルヘルスを守り、職場環境を改善するための重要なツールです。従業員のストレスを早期に把握し、対策を講じることができると、健康状態や生産性の向上・離職率の低下・企業イメージの向上にもつながります。

個人のストレスの状況の把握・対応はもちろん、ストレスチェックの結果を分析し、職場全体のストレス要因を明確にすることで、働きやすい環境づくりを進めることが重要です。

ストレスチェックの効果と必要性

従業員の健康管理

- ・ メンタルヘルスの維持
- ・ 身体的健康への影響

法的義務とリスク回避

- ・ 安全配慮義務の履行
- ・ 訴訟リスクの軽減

職場環境の改善

- ・ 高ストレス者の早期発見とフォロー
- ・ ストレス要因の特定と予防

パソナセーフティネットのストレスチェックサービス

ストレスチェックサービスを導入する際には、企業の施策や目的に合ったサービスを選定することが必要です。パソナセーフティネットのストレスチェックでは、高ストレス者のケア、集団分析を含めたアフターフォローなど、企業様の職場環境改善サポートに力を入れたサービスを提供しています。

実施からアフターケアまで、ワンストップでサービスを提供！

心の健康診断 ストレスチェック

EAP専門機関としての強みを活かし、集団分析、職場環境改善、高ストレス者のフォローなど
ご要望に応じた長期的なサポートを行います。

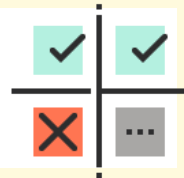
ストレスチェック後の集団分析を
活用できていない

ストレスチェックを活用し、
職場環境改善を進めたい

高ストレス者の対応を
しっかり行いたい

担当者の業務負担を
軽減したい

個人から組織の課題を可視化し、
健康経営に貢献します！



- ◆ 従業員のセルフケア意識を向上
- ◆ 集団分析で課題を可視化
- ◆ 職場環境改善でワーク・エンゲイジメントを向上

WEB、紙など
組織に合わせた受検方式

担当者様の行う準備は
受検者リストの作成程度

状況を権限者ごとに
管理画面で把握可能

詳細な集団分析で
打ち手がわかる

専門家が職場改善の
ノウハウをご提供

57、80、120問から選択、
更に追加設問可能

1,500社
50万人の
実績

※2024年4月現在

サービス特長

受検手法が選択可能。集団分析結果のご提供、ストレスチェック後の職場環境改善など、EAP専門機関としての強みを活かし、きめ細やかなアフターフォローで長期的にサポートします。

受検手法を選択可能



- WEB（メール配信）
- WEB（ID-PASS配布方式）
- 調査票（紙）

高ストレス者のフォローアップ



- 期間限定無料相談窓口、従業員向け相談窓口を提供し重症化予防をサポート

WEB受検のカスタマイズに対応



- 生活習慣に関わる設問21問、健康経営に関わる設問6問を追加可能

結果のフィードバックと職場環境改善



- 全国・業界比較可能
- 専門家による職場環境改善のノウハウによる詳細な分析
- 健康経営指標も把握可能

リテラシー向上のサポート



- eラーニング「ストレスチェック対策コース」をPC・スマホで視聴可能

状況把握



- 受検管理画面の閲覧が可能（WEB受検者の受検状況などを確認できます）
- 権限者が状況を把握可能

受検の流れ

提供内容

■ 受検手法

WEB（メールアドレス）受検、WEB（ID・PASS）受検、調査票受検

対応言語：日本語・英語（調査票57問のみ中国語対応）

■ 設問数

57問、80問、120問対応。その他従業員の生活習慣に関わる設問21問の追加（WEB受検のみ）

※健康経営指標を図る健康経営度アンケート（6問）

■ 受検準備資料

対象者リスト、受検申込書、実施案内、
高ストレス者対象案内文、低ストレス者対象案内文

■ 個人結果の通知

WEB受検者には回答終了後通知する

調査票受検者には後日個人結果の納品

高ストレス該当者として面接指導の対象者と判定された者に対するWEB上での面接指導の申し出の勧奨、
及び面接指導申出勧奨文内への面接指導申出手段の提供（高ストレス者対象案内文）

■ 管理画面の提供

WEB受検者の受検状況、医師面接申込み者、個人結果の表示を管理画面上で閲覧可能

■ 集団分析結果の納品

全体、部署ごとの部署別集団分析結果をPDFデータにて納品

■ その他

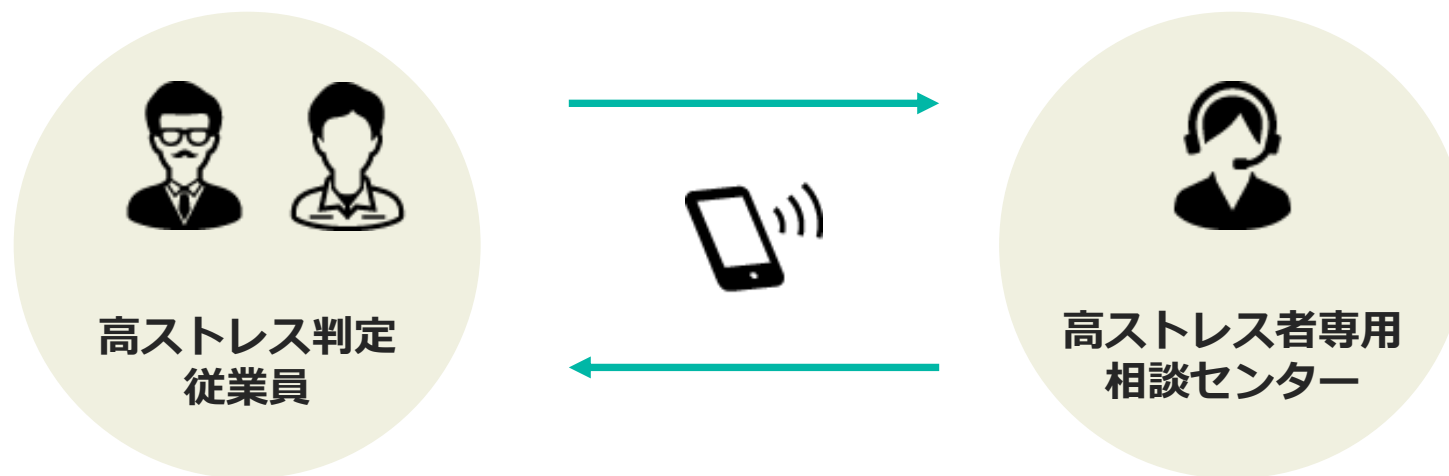
個人結果一覧データの提供、未受検者への受検勧奨案内文の提供

高ストレス者専用相談窓口・セルフケアeラーニングの提供

受検後のフォロー

高ストレス者専用相談窓口

高ストレス者判定となった方に相談窓口のご案内をし、カウンセラーによるフォローを行います。



- 高ストレス判定の方に、高ストレス者専用窓口を通知
- フリーダイヤルにより通話料無料（携帯電話利用可能）
- 弊社の産業カウンセラーが相談対応（受付は平日の9時～21時）
- 受付期間：結果通知から1か月間利用可能

受検後のセルフケア eラーニングの提供



ストレスチェック受検後のセルフケア指導として、
eラーニング「ストレスチェック対策コース」を提供しております

従業員様にご視聴いただける学習動画です。ストレスや、その対処法について学びます。

eラーニング ストレスチェック対策コース ※約20分

ストレスとは

ストレスを受けた人は
どのような状態なのか
を学びます

自分の傾向を 知る

職業性ストレスに関する
「個人的要因」
について学びます

サポート資源

ストレスをやわらげる
「緩衝要因」について
解説します

- ・WEB受検限定サービスです
- ・実施終了日より1か月間、何度でも受講可能
- ・インターネット環境のあるパソコン、スマートフォンでご視聴ください

集団分析について

集団分析について

集団分析は専門知識が無い方でも理解しやすくセルフケアや職場環境改善に繋げやすいよう、各区分における高ストレス者の該当者の割合、項目別のストレス因子をグラフ化し、組織全体、部署単位、課単位でコメントを記載します。

集団分析の見方について、
説明動画を提供

専門用語（ストレスレベル、健康リスク値など）の
解説を記載

経年的に比較した所見についてご報告。過去のデータを
共有いただき、部署ごとの経年比較表を提供

集団分析の解説動画配信



集団分析の構成

1. 総評

総合診断結果（コメント付き）、貴事業所のストレスレベル内訳、
貴事業所の健康リスク値内訳

2. 区分別ストレスレベル構成比

ストレスを多く感じているグループの特定に役立つよう各区分のストレスレベルを表示
（性別、年代、雇用形態、職制、職種）

3. 項目別ストレス因子

全国および業種比較（個人結果で集計したストレスと関係の深い各項目の値から事業所
全体の平均値を割り出し、全国平均・全国平均（※弊社受検実績）と比較）

4. 部署別健康リスク値集計表

部署別での健康リスク値の集計表を記載

5. 仕事のストレス判定図マッピング

健康リスク値の値を図で表し、事業所平均及び分布図を見ることで、
事業者全体の傾向や部署の特徴を確認可能

6. 部署ごとの結果

各部署の診断結果（コメント付き）、各部署のストレスレベル内訳、
健康リスク値内訳を表示

7. 参考資料

項目別のストレス因子 全国および業種平均値

WEB受検限定 80問・120問無償アップデート

従来の57問から、80問か120問への無料アップデートが可能です。

✓ 57問では把握しにくい組織ごとのストレス要因をより詳細に分析可能です

✓ 健康経営などに活用できます

◆フィードバック

各部署ごとに出力されます。



◆追加尺度

情緒的負担	役割葛藤	ワークセルフバランス (ネガティブ)	役割の明確さ
成長の機会	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)	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		

◆注意事項

- ・ 個人結果には反映されません
- ・ 80問と120問の尺度数は同数になります
- ・ 120問は一つの尺度に対しての設問数が多くなります

追加設問：健康経営指標に関する設問と結果の表示例

ストレスチェック＋健康経営度アンケート（Web受検のみ）

ストレスチェック57問/80問/120問＋生活習慣設問（21問）＋健康経営設問（6問）で健康経営の推進に欠かせない各種指標を測定します

➤業務パフォーマンス指標

プレゼンティーイズム・・・東大1項目版を使用

アブセンティーイズム・・・傷病による欠勤日数

ワーク・エンゲイジメント・・・80問/120問の設問より集計

➤生活習慣に関する指標

睡眠、飲酒、喫煙、運動などのアンケート結果を集計

➤その他

健康経営の理解度、満足度、介護に携わっている状況など



サンプル

（80or120問＋健康経営6問）

健康経営度調査の回答欄に対応した集計結果をご提供

（令和5年度の健康経営度調査回答欄に対応）

➤ 担当者様の調査票回答作成の負担を軽減します

項目				結果
1	アブセンティーイズム			
2	プレゼンティーイズム			
3	ワーク・エンゲイジメント			
4	自社の健康経営施策に対する従業員の満足度			
5	組織全体の活性化や風通しの良さ	(4)職場での対人関係		
		(16)同僚のサポート		
		(25)経営層との信頼関係		
		(23)ほめてもらえる職場		
		(24)失敗を認める職場		
		(27)個人の尊重		
		(4)職場での対人関係		
		(15)上司のサポート		
		(16)同僚のサポート		
		(26)変化への対応		
6	組織に対する信頼度・満足度や貢献意識	(12)仕事の意義		
		(14)成長の機会		
		(25)経営層との信頼関係		
		(40)仕事満足度		

部署単位の人数について

集団分析の部署単位は「10名以上」「3名以上」の2種類から選択可能

「10名以上」を選択した場合

- 1部署あたり受検者が10名以上いれば高ストレス者数および健康リスク値を開示可能。
- 1部署あたり受検者が10名未満の場合、高ストレス者数は非開示ですが、健康リスク値は5名以上であれば開示します。

「3名以上」を選択した場合

- 1部署あたり受検者が3名以上いれば健康リスク値を開示可能。
- ただし、高ストレス割合、人数は非開示となります。
- 1部署あたり受検者が3名未満の場合、健康リスク値も非開示となります。

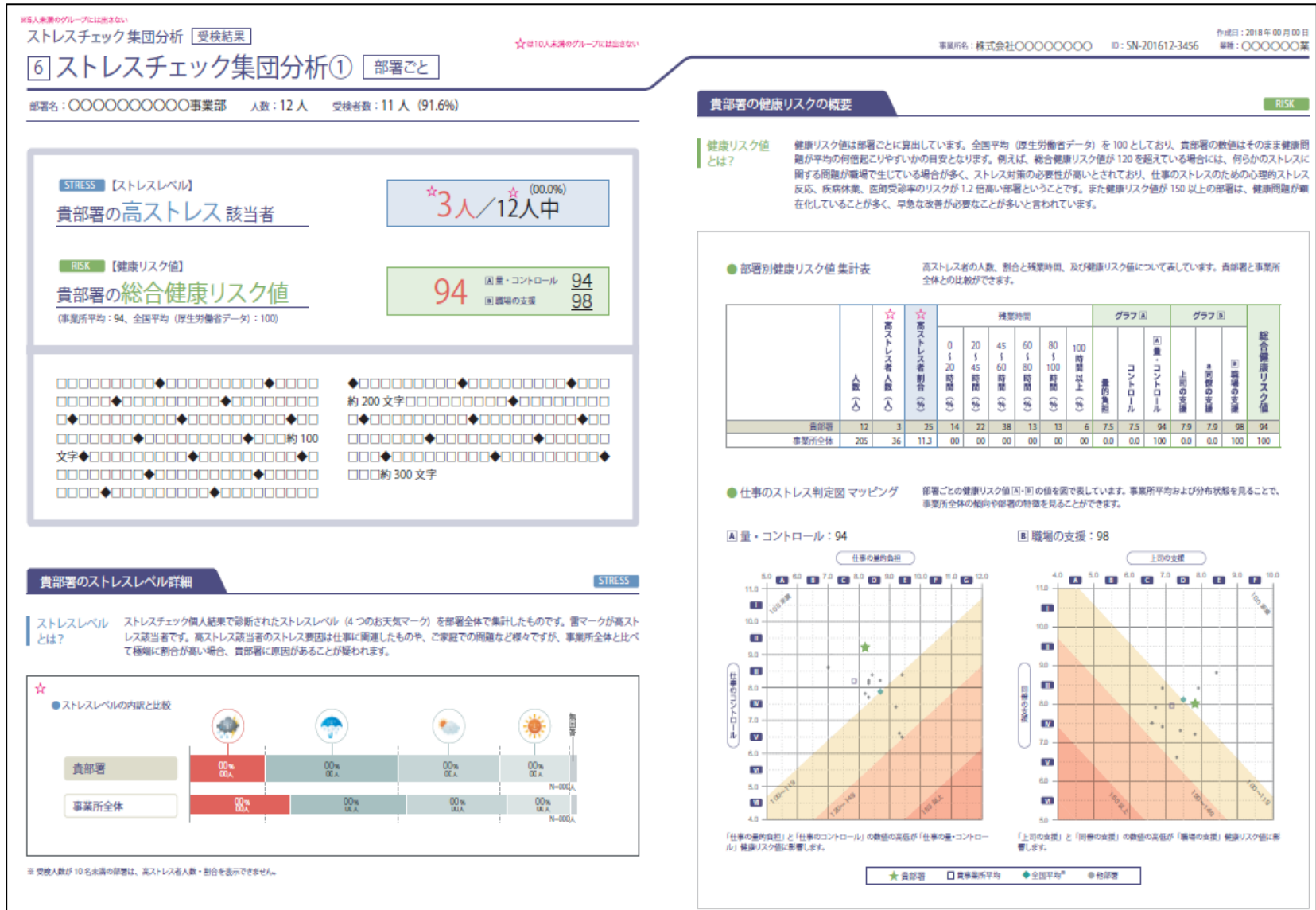
部署別集団 分析パターン	高ストレス率	健康リスク値	年代・職種など
10名以上	10名未満 ×	5名未満 ×	10名未満 ×
		5名以上 ○	
3名以上 (一部非表示)	10名未満 ×	3名以上 ○	10名未満 ×

組織全体の高ストレス者割合の全国平均、業種平均、前年比較。健康リスク値が高い部署の表示。総合結果のコメントを記載。



集団分析結果 部署別サンプル①

部署ごとの高ストレス者割合、健康リスク値の内訳、分析結果特徴を記載。



部署ごとの仕事のストレス要因・心身反応・ストレス反応への影響因子の内訳をわかりやすくグラフで記載。



設問 80問・120問 ハラスメント回答フィードバック

ハラスメントの設問回答割合をフィードバックいたします。

ストレスチェック **ハラスメント設問回答詳細**

作成日：2021/〇〇/〇〇 **safetyNET**

事業所名：株式会社 〇〇

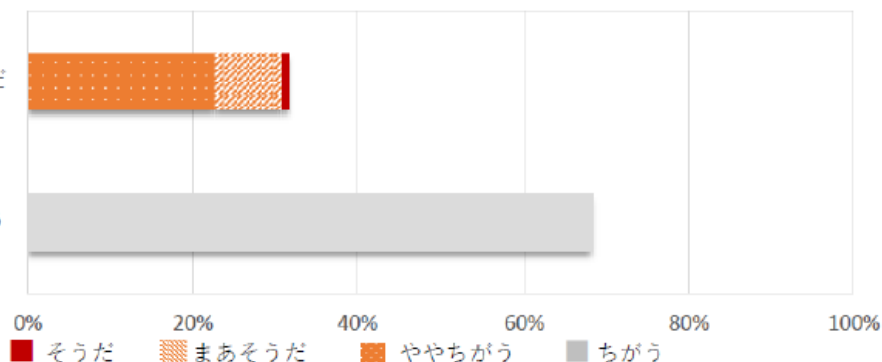
実施期間：2021/〇〇/〇〇～2021/〇〇/〇〇

■ 職場で自分がいじめにあっていてる（セクハラ、パワハラを含む）

	人数	割合
そうだ	1	0.8%
まあそうだ	10	8.1%
ややちがう	28	22.8%
ちがう	84	68.3%
回答計	123	100.0%

ややちがう/まあそうだ/そうだ

ちがう

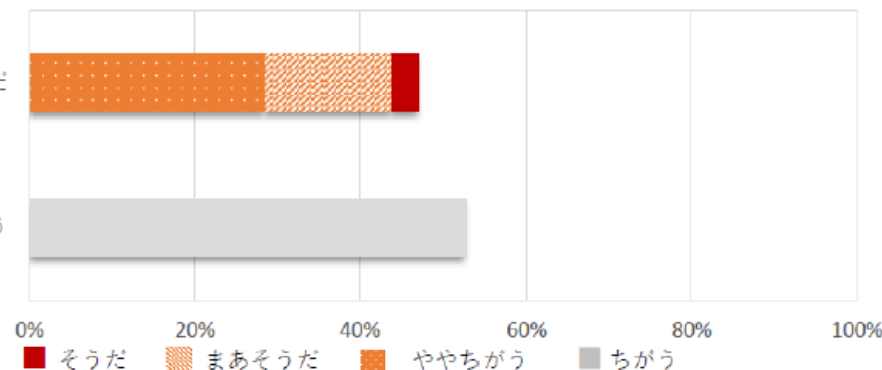


■ 職場でいじめにあっていてる人がいる（セクハラ、パワハラを含む）

	人数	割合
そうだ	4	3.3%
まあそうだ	19	15.4%
ややちがう	35	28.5%
ちがう	65	52.8%
回答計	123	100.0%

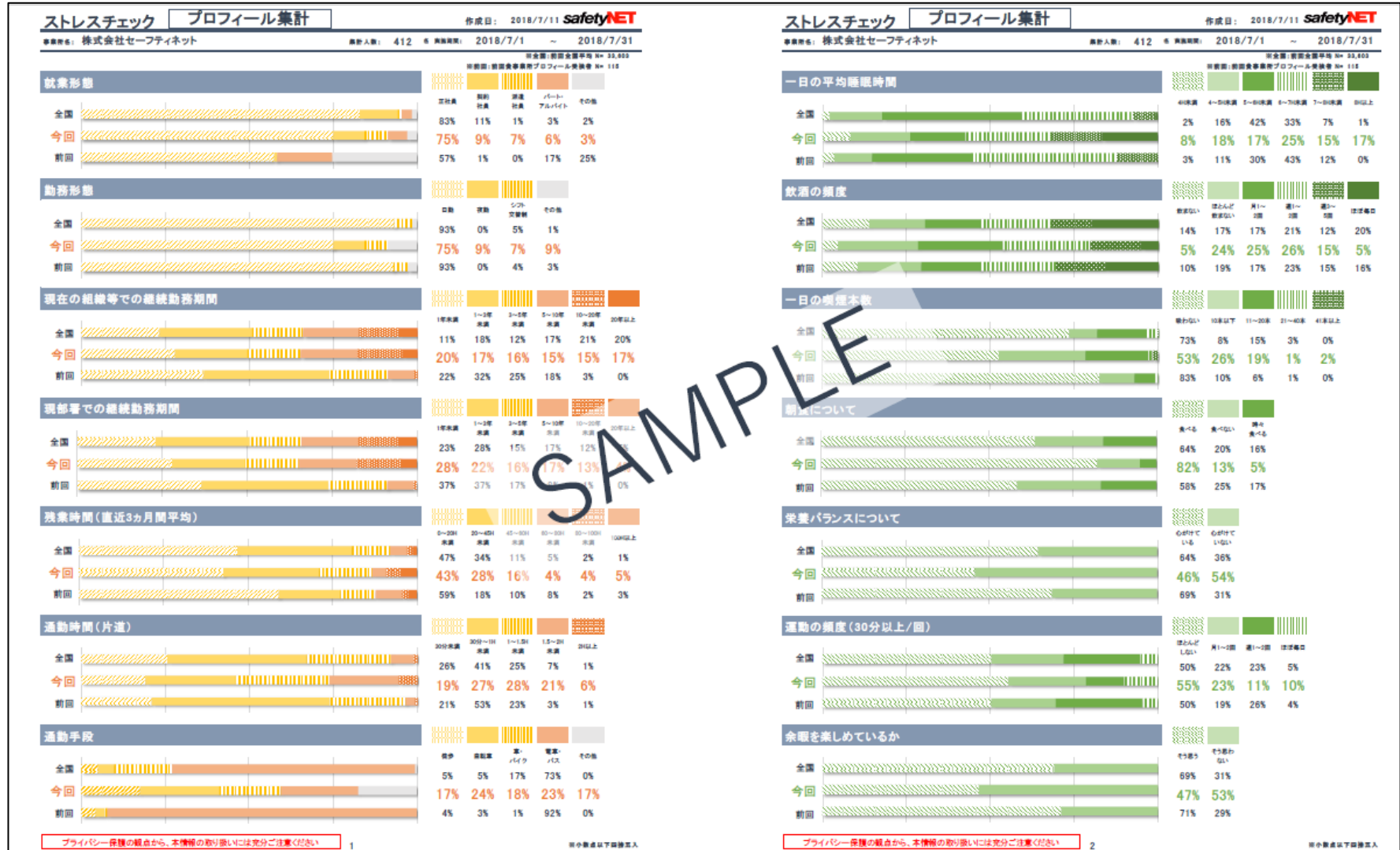
ややちがう/まあそうだ/そうだ

ちがう



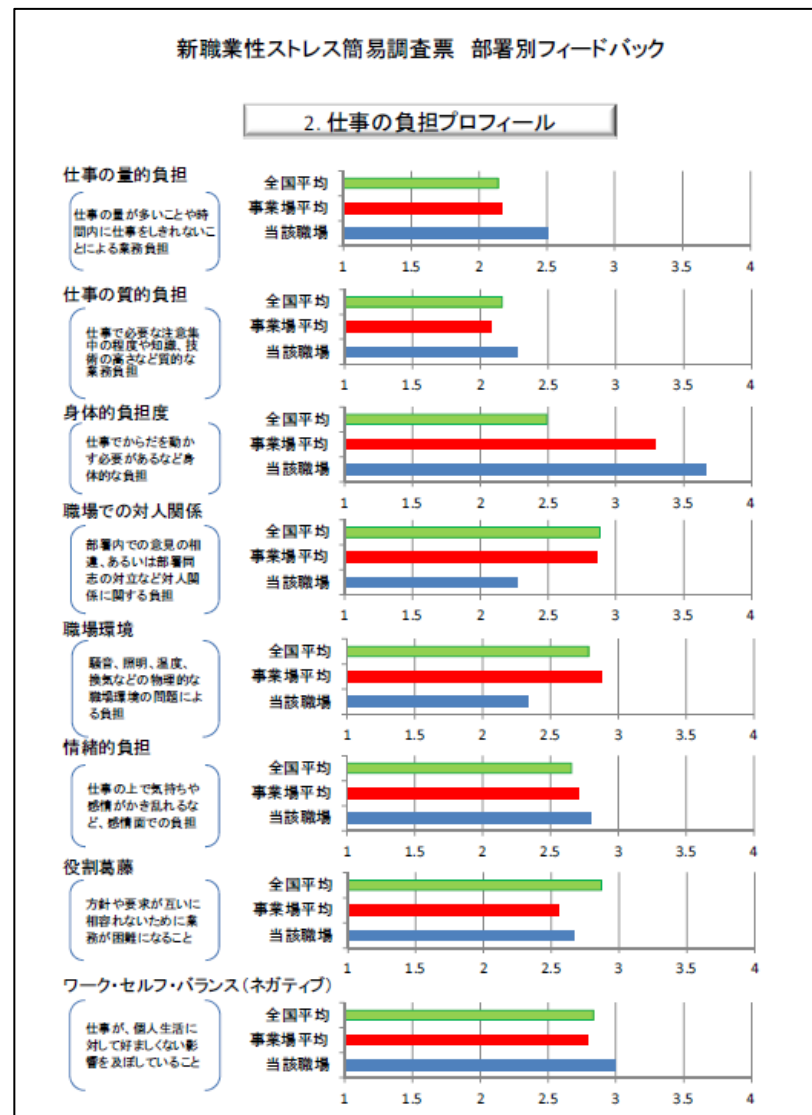
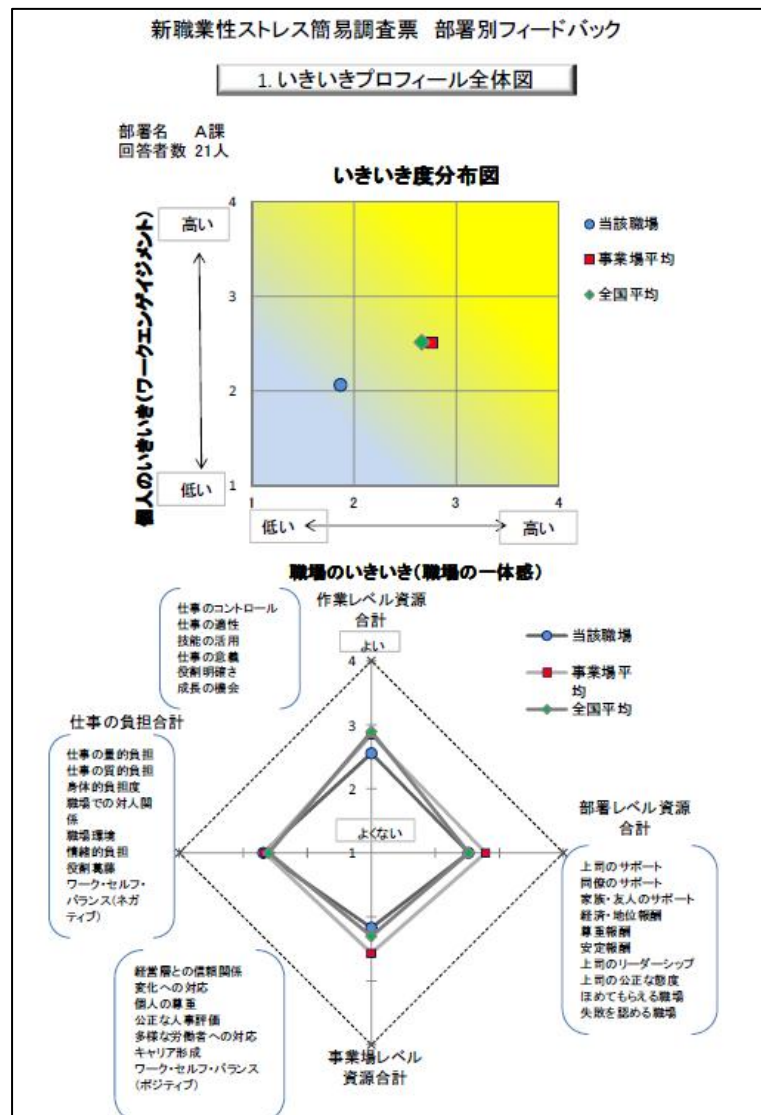
WEB受検限定 属性設問プロフィールシート サンプル

WEB受検手法を選択した場合は、弊社精神科産業医監修のプロフィールシート（21問）が無償で付加できます。
従業員の生活習慣の概要把握が可能です。（残業時間、睡眠時間、飲酒の頻度など）



設問 80問・120問 部署別フィードバック

57問では把握しにくい組織ごとのストレス要因をより詳細に分析可能なため、職場環境改善などにご活用できます。



集団分析 組織診断数値データ提供

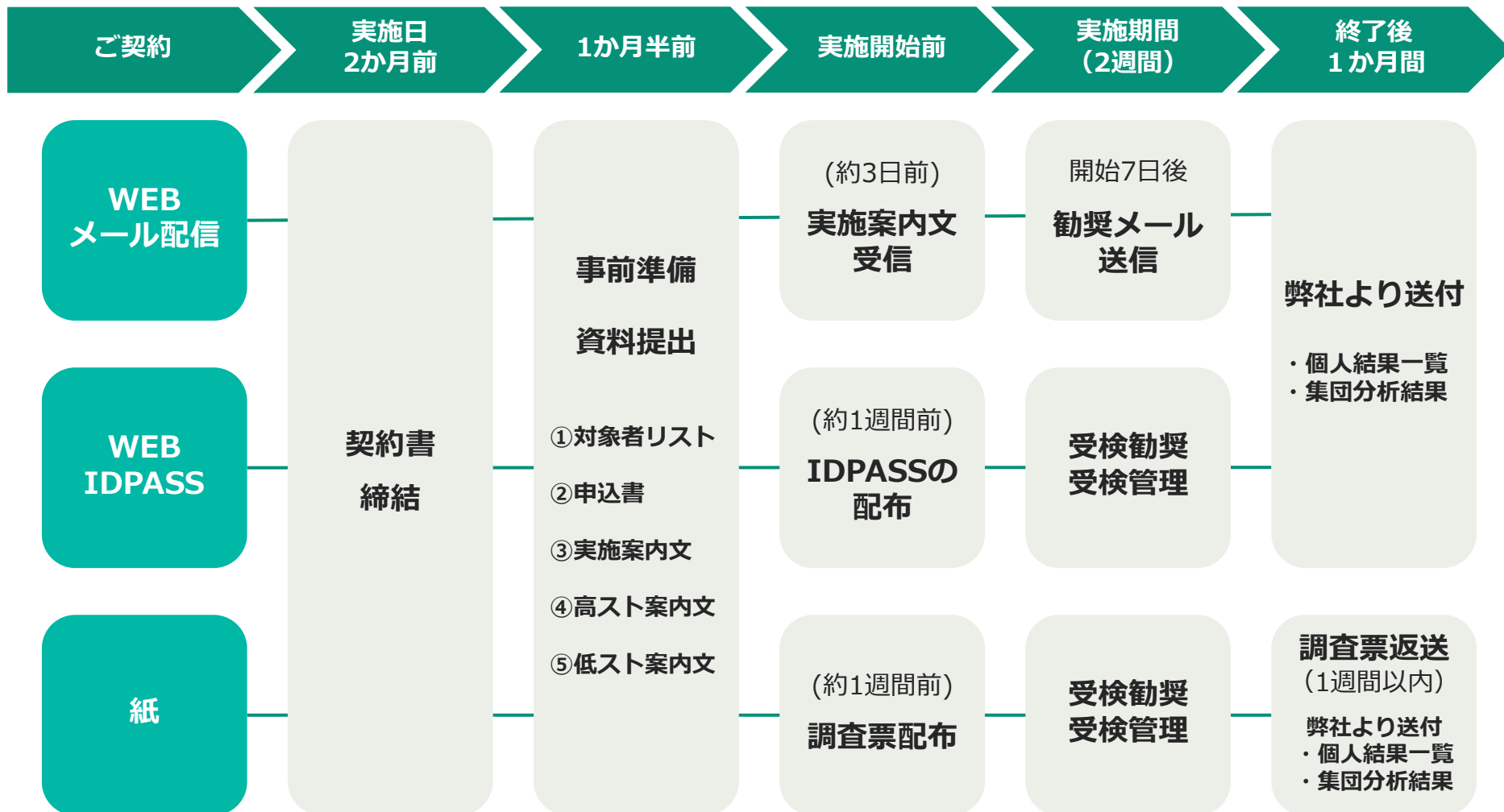
より数値を比較し易いように、80問・120問では数値データの提供もしております。（Excelデータにて提供）

新職業性ストレス簡易調査票 調査データ					部署01	部署02	部署03	部署04	部署05	部署06
変数グループ	変数		全国平均	全事業場	管理部門	システム部	営業部	管理部	人事部	マーケティング部
回答者数				374	18	229	18	71	25	13
仕事の負担	仕事の量的負担	集計01	2.14	2.43	2.28	2.47	2.69	2.41	2.15	2.26
	仕事の質的負担	集計02	2.16	2.23	2.30	2.28	2.26	2.15	1.96	2.08
	身体的負担度	集計03	2.49	3.58	3.33	3.62	3.56	3.62	3.36	3.54
	職場での対人関係	集計04	2.88	3.03	2.94	2.98	3.28	3.17	3.07	2.72
	職場環境	集計05	2.78	3.06	3.22	3.03	3.50	2.93	3.28	3.08
	情緒的負担	集計06	2.66	2.93	2.61	2.98	3.17	2.94	2.80	2.46
	役割葛藤	集計07	2.87	2.90	2.67	2.89	3.17	2.93	3.12	2.38
	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	集計08	2.83	2.88	3.17	2.81	3.06	3.01	2.88	2.62
仕事の資源（作業レベル）	仕事のコントロール	集計09		2.70						
			2.53		2.80	2.68	2.85	2.69	2.71	2.67
	仕事の適性	集計10	2.92	2.91	3.00	2.84	3.28	2.96	3.00	3.08
	技能の活用	集計11	3.00	2.97	2.89	2.90	3.28	3.03	3.16	3.23
	仕事の意義	集計12	2.87	2.72	2.94	2.65	3.00	2.79	2.80	2.85
	役割明確さ	集計13	3.41	3.12	3.28	3.08	3.22	3.17	3.08	3.23
仕事の資源（部署レベル）	成長の機会	集計14	2.62	2.61	2.61	2.57	2.83	2.66	2.60	2.77
	上司のサポート	集計15		2.44						
			2.37		2.70	2.37	2.69	2.53	2.43	2.69
	同僚のサポート	集計16	2.68	2.47	2.67	2.44	2.72	2.38	2.44	2.87
	家族友人のサポート	集計17	3.31	2.99	3.22	2.94	3.24	2.98	2.95	3.18
	経済・地位報酬	集計18	2.25	2.71	2.94	2.68	2.78	2.73	2.48	3.00
	尊重報酬	集計19	2.59	2.77	2.94	2.72	3.00	2.87	2.64	2.77
	安定報酬	集計20	2.84	2.65	3.17	2.70	2.61	2.54	2.36	2.23
	上司のリーダーシップ	集計21	2.25	2.41	2.56	2.32	2.78	2.56	2.32	2.62
	上司の公正な態度	集計22	2.65	2.83	2.78	2.76	3.11	2.99	2.76	2.92
	ほめてもらえる職場	集計23	2.59	2.65	2.67	2.60	2.83	2.70	2.68	2.85
	失敗を認める職場	集計24	2.45	2.86	3.00	2.80	2.94	2.99	2.84	2.92
仕事の資源（事業場レベル）	経営層との信頼関係	集計25		2.66						
			2.58		3.00	2.60	2.89	2.69	2.52	2.85
	変化への対応	集計26	2.35	2.45	2.72	2.41	2.56	2.52	2.12	2.77
	個人の尊重	集計27	2.14	2.62	2.83	2.56	2.83	2.76	2.48	2.69
	公正な人事評価	集計28	2.04	2.25	2.28	2.24	2.50	2.30	1.92	2.46
	多様な労働者への対応	集計29	2.72	2.80	3.00	2.77	3.06	2.80	2.68	2.77
	キャリア形成	集計30	2.23	2.10	1.89	2.05	2.22	2.25	1.96	2.46
	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	集計31	2.07	1.96	2.33	1.94	2.17	1.90	1.88	2.00
心身の健康	活気	集計32	2.26	2.09	2.56	2.01	2.59	2.12	1.99	2.13
	イライラ感	集計33	2.70	3.02	2.93	3.02	3.39	2.96	3.08	2.82
	疲労感	集計34	2.70	2.89	3.28	2.86	3.04	2.94	2.80	2.72
	不安感	集計35	2.87	3.06	3.13	3.05	3.46	3.06	2.93	2.69
	抑うつ感	集計36	3.27	3.24	3.39	3.20	3.56	3.30	3.28	3.03
	心理的ストレス反応合計	集計37	2.85	2.92	3.11	2.89	3.27	2.95	2.89	2.74
	身体愁訴	集計38	3.22	3.17	3.26	3.13	3.40	3.24	3.05	3.28
	職場のハラスメント	集計39	3.70	3.78	3.61	3.79	3.83	3.79	3.80	3.69
満足度	仕事満足度	集計40	2.60	2.67	3.06	2.62	3.00	2.61	2.68	2.77
	家庭満足度	集計41	3.06	2.99	3.39	2.93	3.22	3.03	3.08	2.69
いきいきアクトカム	ワーク・エンゲイジメント	集計42	2.52	2.34	2.67	2.28	2.64	2.36	2.28	2.38
	職場の一体感	集計43	2.66	2.72	2.50	2.69	3.17	2.70	2.84	2.77

ストレスチェック 受検の流れ

実施準備・スケジュール

- ・ 担当者様には実施準備資料を弊社雛形にて作成いただきます。（対象者リスト、申込書、案内文など）
- ・ 実施期間終了後1か月以内に、集団分析結果・個人結果一覧・調査票受検者の個人結果を納品いたします。
- ・ 高ストレス者に対して、受検結果の通知と同じタイミングで医師面接勧奨を行います。



調査票受検の流れ

受検するにあたり必要書類を所属毎にまとめ、指定場所にお送りします。
受検後は、個人結果を指定場所へ納品します。



◆運用ご担当者様に行っていただくこと

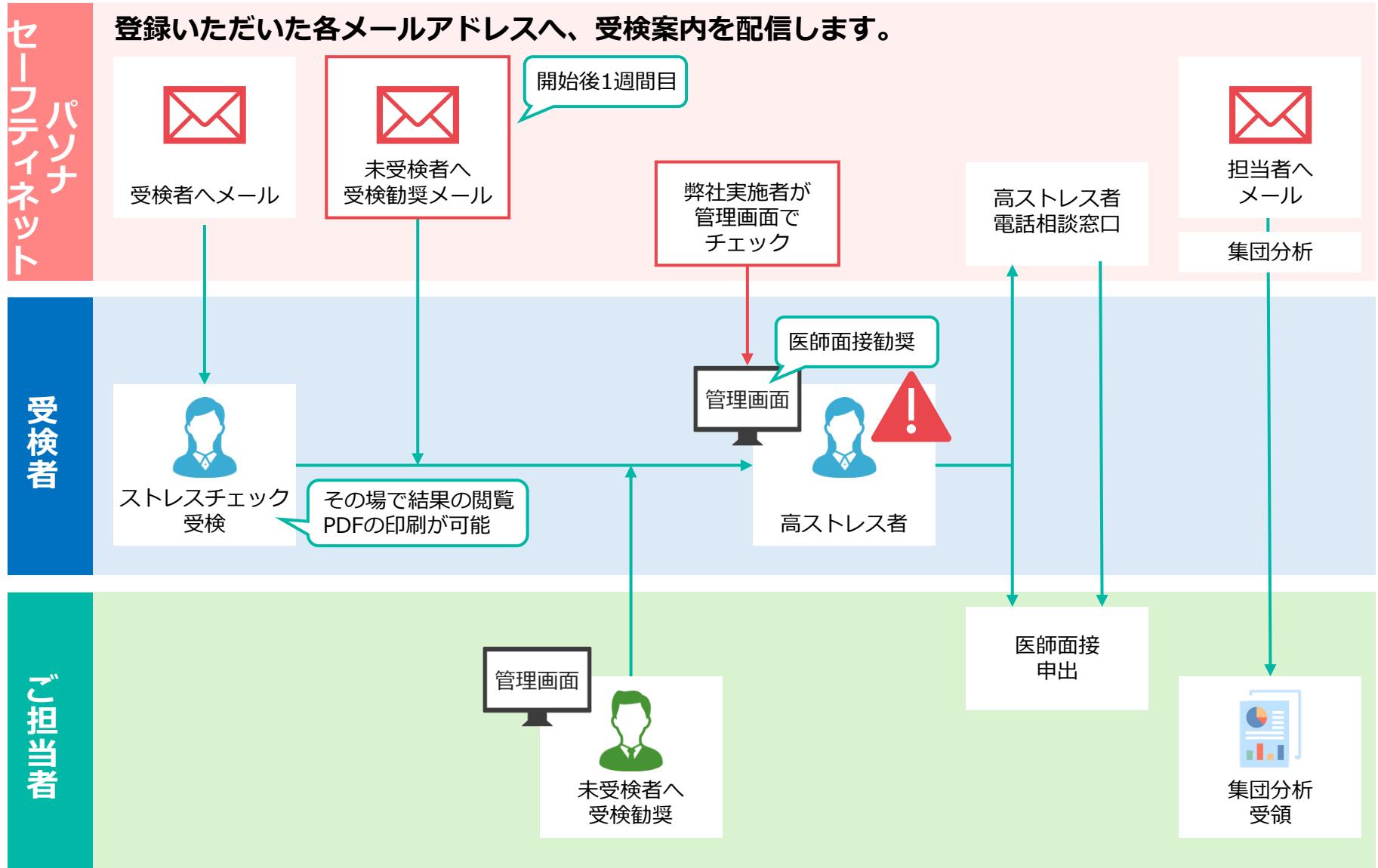
- 1 ご契約
- 2 受検者情報のご提供
(氏名、部署等)
- 3
 - ・ 調査票の配布、回収、返送
 - ・ 個人結果の配布

※ストレスチェックの管理運用は弊社で行います

◆受検者に行っていただくこと

- 1 ストレスチェックの受検
- 2 回収用封筒へ封入
- 3 個人結果の確認 (保管)

WEB受検（メール配信方式）の流れ



WEB受検用管理者画面

1. ストレスチェック受検状況管理

未受検者をリアルタイムで確認可能

2. 未受検者への受検勧奨メール機能

受検勧奨メールを個別、一斉など配信可能

3. 医師面接申出確認機能

医師面接申出があった場合、ご担当者にメール配信されます

4. 個人結果確認機能（実施者、実施事務従事者向け）

ステータス、個人結果を確認、印刷することが可能

株式会社セーフティネット

受検開始日	社員ID	受検者	部署1	部署2	メールアドレス	受検状況
2018/03/01 ▼	社員ID	姓 名	部署1	部署2	メールアドレス	すべて 検索

☐	社員ID	受検者	部署1	部署2	メールアドレス	受検状況	受検完了日	案内送信日
☐	SN 0003	テスト ユーザー	所属 1	所属 2	stresscheck@safetynet.co.jp	受検済み	2018/03/02 15:42:12	

1 - 1 / 1

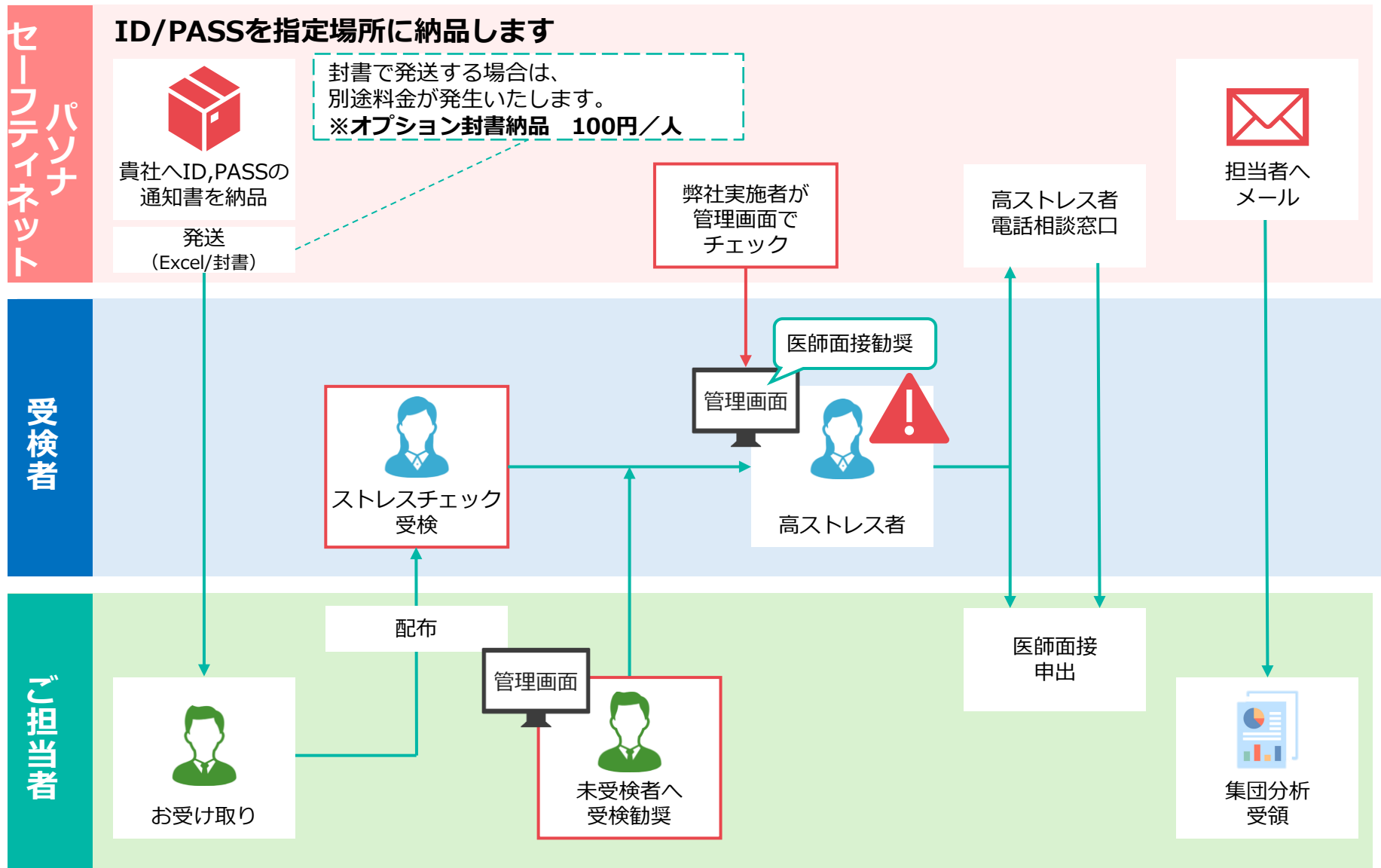
個人結果の特長

ストレス状況をわかりやすくするため、お天気マークでストレスレベルを表示しております。

- ・仕事のストレス要因、ストレスによる心身反応、ストレス反応への影響因子毎にグラフ化。
- ・現在のストレス反応と、ストレスの原因となる因子についても解説し、今後の改善策についてのコメントを記載。



WEB受検（ID・PASS配布方式）の流れ



パソナセーフティネットの ご紹介

パソナセーフティネットのご提供サービス

01

ストレスチェック



- 法的ストレスチェックの実施
- 医師面接指導
- 集団分析

02

なんでも相談窓口 (24時間サポート)



- 仕事や日常の悩み
- ストレスチェック後の相談
- 介護や治療に関して

03

ハラスメント対策支援



- ハラスメント通報一次請け
- 心理の専門家が担当
- 感情の鎮静化・事例の整理

04

各種研修サービス



- メンタルヘルス研修
- ハラスメント研修
- 人材育成研修

05

人事部支援/復職支援



- 人事担当者、管理職への助言
- 復職前、復職後のサポート
- 産業カウンセラー面談

06

産業医紹介 精神科医面接指導



- 全国エリアの産業医紹介
- 対面、WEBでの面接指導

メンタルヘルスサービスを中心に、組織における様々な課題をサポートしております

ご提供サービス（対策別）

区分	予防・健康増進	早期発見・対応	再発予防	
セルフケア	相談窓口（なんでも相談・健康相談）		惨事 ストレスケア 復職後支援	
	相談窓口（人事）			
	ストレスチェック（個人結果）	面接カウンセリング		
ラインケア	相談窓口（人事）			
HRサポート	ストレスチェック （集団分析）	職場環境改善 カウンセリング 研修		
		人事担当者等支援		
その他	職場構築サポート			
	研修	ハラスメント対策等		定着支援

会社概要

会 社 名	株式会社パソナセーフティネット
本 社	〒105-0004 東京都港区新橋6-16-12 京阪神御成門ビル7階
大 阪 支 店	〒530-0003 大阪府大阪市北区堂島1-1-5 関電不動産梅田新道ビル12階
U R L	https://www.safetynet.co.jp/
創 業	2001年1月11日
資 本 金	1億円
会 員	会員企業：2,000団体・企業（2024年4月現在）会員数：150万人
代表取締役	新村 達也
登録／認定	独立行政法人労働者健康安全機構 「メンタルヘルス対策支援センター事業 登録相談機関」認定機関 一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）プライバシーマーク認定 健康経営優良法人2025（中小規模法人部門（ブライツ500）） 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）認証



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門
ブライツ500



IS 719243 / ISO27001



10840136(10)



パソナセーフティネットの特徴

20年以上にわたり各種サービスを提供。多くの実績とノウハウを保有

「“はたらく”に寄りそう」を理念として、創業以来20年以上にわたり、ストレスチェック、カウンセリング、相談窓口などの各種メンタルヘルスサービスを提供。現在、中央省庁、地方自治体および法人企業2,000社150万人にご契約をいただいています。

経験豊かな専門家が、従業員やご家族、組織をサポート

相談センターでは、公認心理師、精神保健福祉士、産業カウンセラー、臨床心理士、保健師、栄養士、看護師、社労士、ファイナンシャルプランナー、警察OB等が在籍し
ご相談をお受けしています。（顧問契約：精神科産業医、弁護士）

健康経営優良法人「ブライト500」に連続認定

メンタルヘルスサービスを提供する企業として、健康経営を推進し、健康経営優良法人「ブライト500」に連続認定されています。

※ブライト500：中小企業を対象とした健康経営優良企業500社

サービス提供実績

おかげさまで

2,000社
150万人

に、私たちのサービスを
ご採用いただいております

※自治体除く



卷末資料

ストレスチェックの必要性

ストレスチェックは、従業員のメンタルヘルスだけでなく、組織全体の健全性を把握するためにも重要です。従業員の健康状態や業務パフォーマンスの向上、離職率の低下、職場コミュニケーションの改善が期待できます。

企業は健康管理の取り組みを強化することで、社会的信頼を高めることができます。

従業員の健康管理	メンタルヘルスの維持	ストレスが放置されるとうつ病や不安障害などの問題に発展することがあるため、事前に把握し、未然に防ぐことが重要です。
	身体的健康への影響	ストレスは身体的な健康にも悪影響を与え、心臓病、高血圧、胃潰瘍などを引き起こすことがあります。
法的義務とリスク回避	安全配慮義務の履行	50名以上の事業所にはストレスチェックが義務化されています。企業はコンプライアンスを守り、労働環境の安全性を確保する必要があります。
	訴訟リスクの軽減	適切なストレス管理が行われていると示すことで、ストレスによる労働災害やメンタルヘルス問題などの際における訴訟リスクなどの法的トラブルを回避しやすくなります。
職場環境の改善	早期発見と介入	従業員のストレスレベルを早期に発見し、高ストレス者に対して適切な介入を行うことで、深刻な問題を未然に防ぐことができます。
	予防策の立案	結果分析により職場全体のストレス要因を特定することで、予防策を立て、職場の健全性を保つことができます。
企業の社会的責任の履行		健康的な職場環境を提供することは、企業の社会的責任の一環です。ストレスチェックの実施は、企業は従業員の健康を重視し、社会に貢献していることを示すことになります。

ストレスチェックの狙い

ストレスチェックの目的は、従業員のストレス状態を把握し、早期に対策を講じることでメンタルヘルス不調を予防することにあります。

個人のストレス状況の把握に加えて、結果を分析し、職場全体のストレス要因を明確にすることで、働きやすい環境づくりを進めることが重要です。

従業員のストレス 状態の把握	個々の ストレスレベルの評価	ストレスチェックにより、従業員個人のストレスレベルを把握可能です。特にストレスが高いとされる従業員を早期に特定し、適切な支援を行うことができます。
メンタルヘルス不調の予防	早期介入とサポート	高ストレス者に対して早期に対策を講じ、面談やカウンセリングを行うことで、メンタルヘルス不調を未然に防ぎ、深刻なメンタルヘルスの問題を防止できます。
職場環境の改善	問題の特定と 改善策の立案	ストレスチェックの結果分析を通じて職場環境の問題点を明確にし、改善策を実施することで、働きやすい環境を構築し、従業員のストレスを軽減できます。
組織全体の健康管理	健康意識の向上	定期的なストレスチェックにより、従業員が自身の健康状態に対する意識を高め、健康管理の重要性を理解し、自らの健康を維持する意識が高まります。

ストレスチェックの期待効果

ストレスチェックは、従業員のメンタルヘルスを守り、職場環境を健全に保つための重要な手段です。これにより、健康管理の強化、法的義務の履行、職場環境の改善が図られ、従業員の健康と生産性の向上が期待できます。さらに、企業の持続可能な発展にも寄与します。

従業員の健康状態の改善	ストレスチェックを定期的に行うことで、従業員のメンタルヘルスが向上し、ストレスによる健康問題の予防が可能になります。
生産性の向上	健康なメンタル状態を維持することで、従業員のモチベーションが上がり、仕事のパフォーマンスや生産性が向上します。ストレスが少ない環境では、従業員はより集中しやすく、効率的に働くことができます。
職場のコミュニケーションの改善	ストレスチェックの結果を共有し、問題点をオープンにすることで、職場のコミュニケーションが改善されます。従業員間の信頼関係が強化され、協力的な職場環境が醸成されます。
離職率の低下	ストレスチェックにより、従業員の健康状態に対する企業の関心が示され、従業員の満足度が向上します。これにより、離職率が低下し、安定した人材確保ができます。
企業イメージの向上	健康管理に積極的な企業は、社会的にも信頼を得ることができます。企業のイメージが向上し、優秀な人材の採用にもつながります。

ストレスチェックの選び方

適切なストレスチェックを選ぶことで、従業員のストレスレベルを正確に評価し、効果的な対策を講じることができます。選定時には、職場に最適なツールを選び、従業員のメンタルヘルスを管理し、健全な職場環境を維持することが重要です。

フィードバックとアクションプラン

ストレスチェックの結果をどのようにフィードバックし、具体的なアクションプランに繋げるかは企業ごとに異なります。そのサービスが結果に基づいてどのようなサポートを提供しているか、どのような改善策を導入するかなどが特徴です。

従業員参加の促進方法

ストレスチェックへの参加を促すための取り組みやキャンペーンについてのサポートが必要であれば、従業員への説明会の実施、リマインダーの送付などがサービスに含まれているかをご確認ください。

フォローアップの体制

ストレスチェック後のフォローアップ体制もサービスごとの特色が出やすい部分です。カウンセリングの提供、専門医へのアクセス支援、内部サポートチームの構築などが例として挙げられます。

カスタマイズの柔軟性

企業の特성에応じてストレスチェックの内容をカスタマイズできるかどうかも重要です。業界特有のストレス要因や、企業文化に合わせた質問項目の設定などが必要であれば、選定の際の参考にしてみてください。

その他、ストレスチェックや管理画面の使いやすさや、プライバシー保護がきちんとされているかなども確認したうえでストレスチェックの選定を行っていただくことをおすすめします。

お気軽にお問合せください

**お問合せ、
サービス相談予約はこちらから**

https://www.safetynet.co.jp/contact_us/

