

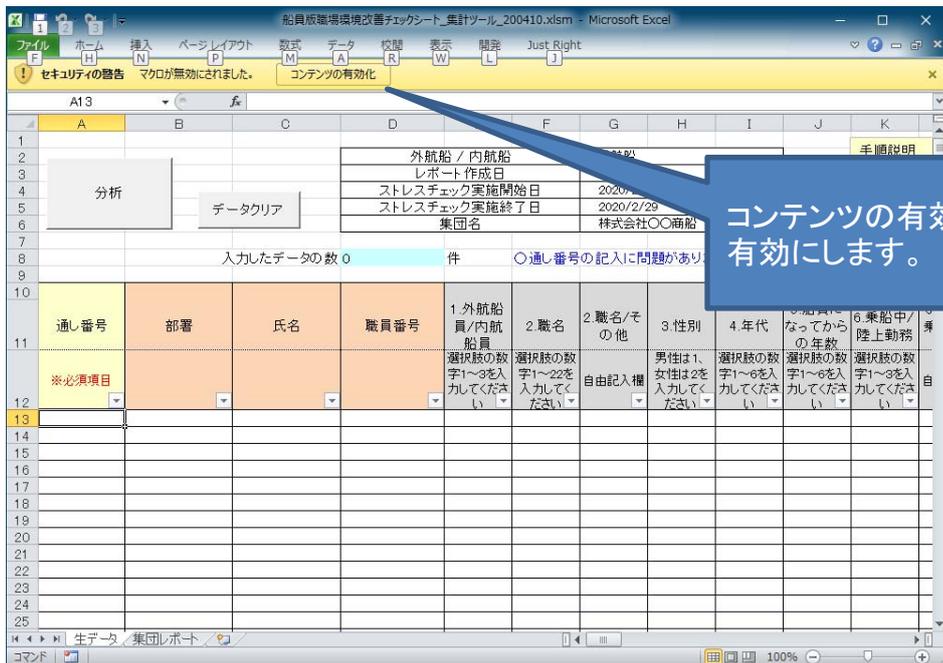
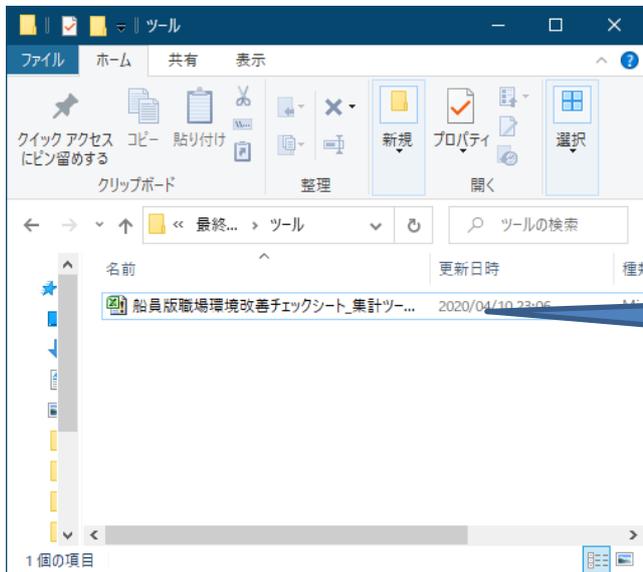
# 船員版職場環境改善チェックシート 集計ツールの使い方

2020年4月21日

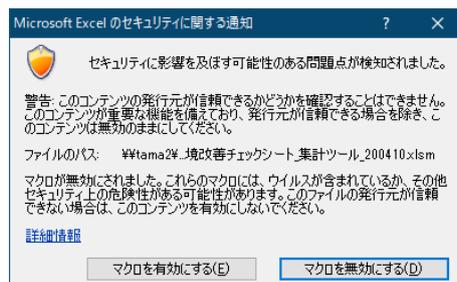
1. 集計ツールの使い方
2. 高ストレス者分析データの見方
3. レポートの見方

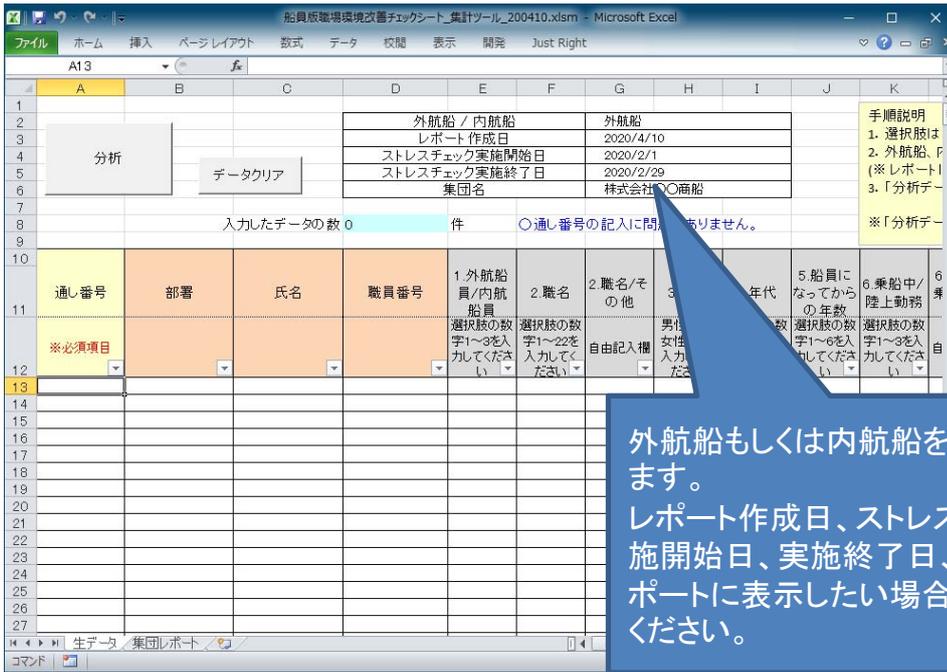
# 1. 集計ツールの使い方

本ツールを利用するためには、Microsoft Excel 2010 以降が必要です。また、PDFが出力されますので、Adobe Acrobatなど閲覧のためのソフトウェアが必要です。



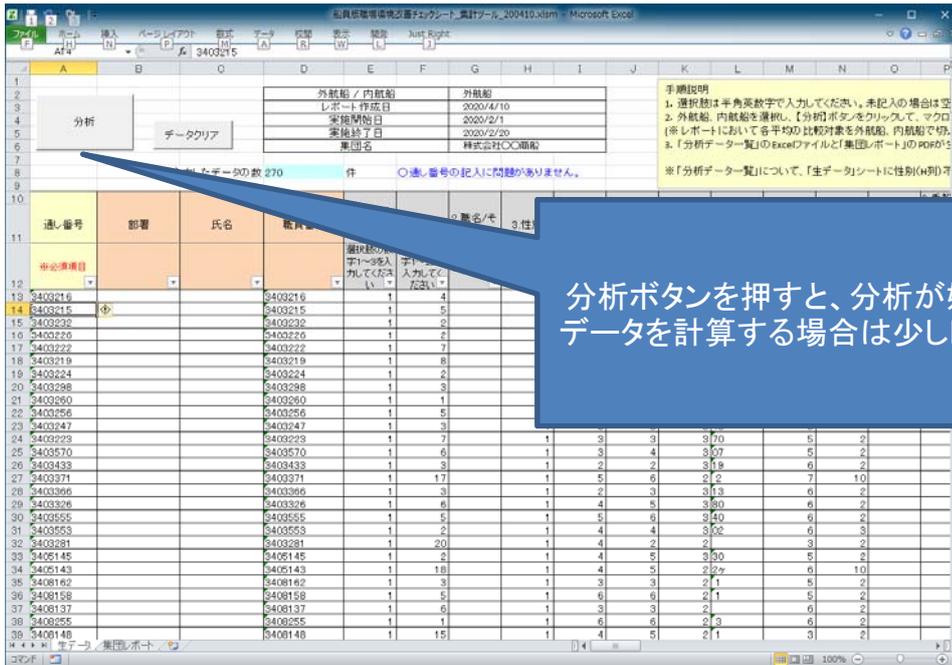
ファイルを起動した際に、マクロを有効化するか尋ねられることがあります。こちらは「マクロを有効化する」としてください。また、PCのセキュリティ設定によってはマクロが起動できない場合があります。この場合は組織のシステム担当者にご確認ください。



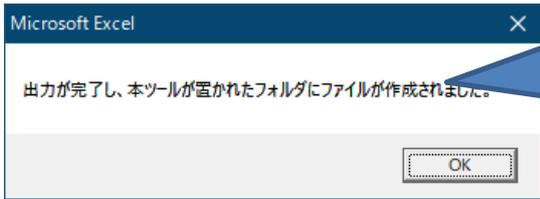


- あなたは外航船員ですか、内航船員ですか。  
 ①外航船員     ②内航船員
- あなたの職名をお伺いします。該当するものを○で選択してください。  
 ③船長     ④一等航海士  
 ⑤一等機関士     ⑥二等機関士  
 ⑦三等通信士     ⑧事務長  
 ⑨甲板部員（甲板手、甲板員等）  
 ⑩司厨長     ⑪司厨部員（司厨手、司厨員）     ⑫医務部（看護長、看護士）  
 ⑬その他（職名をお書きください）
- あなたの性別をお伺いします。該当するものに✓をつけてください。

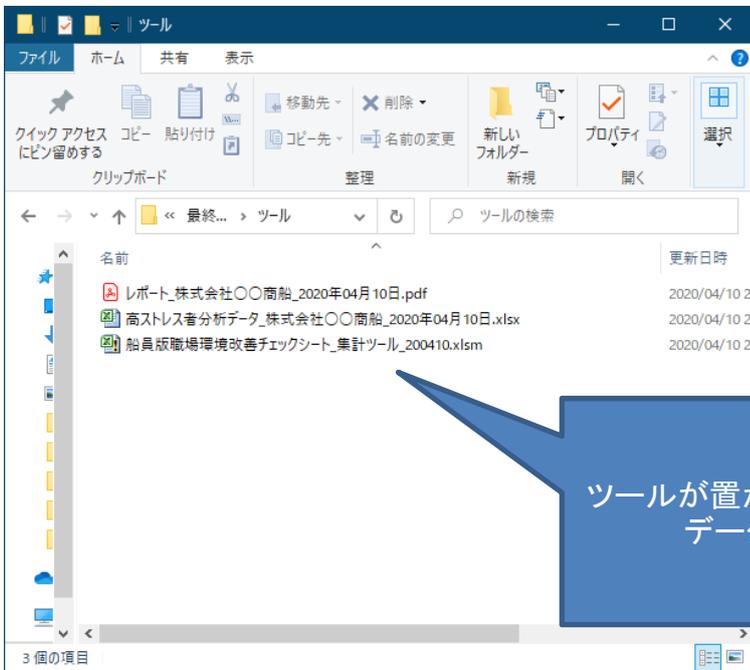
通し番号を必ず振ってください。チェックシートにも欄があります。こちらは任意の番号で構いません。例えば1、2、3...のように番号付けしましょう。部署、氏名、職員番号については匿名で調査を行なう場合は入力の必要はありません。



分析ボタンを押すと、分析が始まります。大量のデータを計算する場合は少し時間がかかります。



正常に終了するとこちらの通知がでます。エラーになってしまった場合は入力が正しいか見直しましょう。



ツールが置かれたフォルダに、高ストレス者分析データとレポートが出力されます。

高ストレス者分析データサンプル\_200415.xlsx - Microsoft Excel

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
通し番号	部署	氏名	職員番号	1.外航船員/内航船員	2.職名	2.職名/その他	性別	4.年代	5.船員になってからの年数	6.乗船中/陸上勤務	6.直近の乗船(何ヶ月前)	7.乗組員数	8.船種	8.船種/その他
1														
2	3403216		3403216	外航船員	三等航海士		男性	20代	3年未満	乗船中		20~29人	油タンカー	
3	3403215		3403215	外航船員	機関長		男性	40代	21~30年	乗船中		20~29人	油タンカー	
4	3403232		3403232	外航船員	一等航海士		男性	50代	31年以上	陸上勤務	96	20~29人	油タンカー	
5	3403226		3403226	外航船員	一等航海士		男性	40代	11~20年	陸上勤務	14	20~29人	油タンカー	
6	3403222		3403222	外航船員	二等機関士		男性	30代	6~10年	陸上勤務	42	20~29人	油タンカー	
7	3403219		3403219	外航船員	二等機関士									
8	3403224		3403224	外航船員	二等機関士									
9	3403298		3403298	外航船員	二等機関士									
10	3403260		3403260	外航船員	船長									
11	3403256		3403256	外航船員	機関長									
12	3403247		3403247	外航船員	二等航海士									
13	3403223		3403223	外航船員	二等機関士									
14	3403570		3403570	外航船員	一等機関士									
15	3403433		3403433	外航船員	二等航海士									

高ストレス者分析データを開いたところです。一人一人のストレス状況が確認できます。  
→ 詳細は2. 高ストレス者分析データの見方を参照してください。

8.船種	8.船種/その他	回答不備	高ストレス判定	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	職場の対人関係上のストレス	職場環境によるストレス	仕事の裁量度	技能の活用度	自覚的な仕事の適性度	働きがい	仕事のストレス要因(9尺度)合計	活気
1														
2	油タンカー		高ストレス	1	3	1	3	1	4	3	2	1	19	
3	油タンカー			1	2	2	5	2	4	4	5	5	30	
4	油タンカー	不備あり		2	3	3	3	2	4	3	3	3		
5	油タンカー			3	3	2	5	4	4	4	3	3	31	
6	油タンカー			2	3	1	4	2	4	4	3	3	26	
7	油タンカー		高ストレス	1	1	1	3	1	1	4	5	5	22	
8	油タンカー			2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	
9	コンテナ船			3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	
10	油タンカー			4	3	3	2	4	3	3	3	3	28	
11	油タンカー		高ストレス	4	2	2	5	2	5	4	3	5	32	
12				2	1	2	3	1	3	3	3	3	21	
13	油タンカー			3	2	1	2	2	3	2	3	3	21	
14	油			4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	
15	油			3	2	2	3	3	4	3	3	3	22	

高ストレス者はこちらに高ストレスと表示されます。  
各項目は5が良い、1が悪いとなっています。

レポート:株式会社〇〇商船\_2020年04月10日.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

船員版職場環境改善チェックシート

原因: 仕事の負担, 作業負荷, 部署異動, 専任機長, 船での業務/生活

現在の職場の状態: 心身の健康, いらいをアツクム, 満足度, 職場のハラスメント

期待される成果: 従業員の満足・幸福, 生産性の向上, インパクション, 社会への貢献

Step1: いらいをアツクム全体図, 仕事の負担と資源のリーダーチャート, 高ストレス者割合 15.0%

Step2: 原因の負担の割合について, どの項目が大きいのかを比べてみます。

Step3: 職場の負担をさらに軽減するため, 経営を改善するが, 職場の状況を改善しながらやることから始めていきます。

レポートを開いたところです。こちらを活用して職場環境改善を行ないましょう。  
→ 詳細は3. レポートの見方を参照してください。

## 2.高ストレス者分析データの見方

### (1) 分析データの列の詳細

高ストレス者分析データは、職業性ストレス簡易調査票(57問)について、素点換算を行なったデータとそこから厚生労働省がマニュアルで示す基準に基づいて高ストレス者判定を行なったものです。

通し番号	部署	氏名	職員番号	1.外航船員/内航船員	2.職名	2.職名/その他	性別	4.年代	5.船員になってからの年数	6.乗船中/陸上勤務	6.直近の乗船(何ヶ月前)	7.乗組員数	8.船種	8.船種/その他
3403216			3403216	外航船員	三等航海士		男性	20代	3年未満	乗船中		20~29人	油タンカー	
3403215			3403215	外航船員	機関長		男性	40代	21~30年	乗船中		20~29人	油タンカー	
3403232			3403232	外航船員	一等航海士		男性	50代	31年以上	陸上勤務	96	20~29人	油タンカー	
3403226			3403226	外航船員	一等航海士		男性	40代	11~20年	陸上勤務	14	20~29人	油タンカー	
3403222			3403222	外航船員	二等機関士		男性	30代	6~10年	陸上勤務	42	20~29人	油タンカー	

性別と57問に無回答や無効な回答がある場合に表示されます。正しく判定されていない可能性がありますので、素点換算の得点を見ながら対応を検討してください。

回答者の属性を示します。

高ストレス者はこちらに「高ストレス」と表示されます。算出方法は(2)高ストレス者の判定にて示します。

回答不備	高ストレス判定	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	職場の人関係上のストレス	職場環境によるストレス	仕事の裁量度	技能の活用度	自覚的な仕事の適性度	働きがい	仕事のストレス要因(9尺度)合計
	高ストレス	1	3	1	3	1	4	3	2		19
	高ストレス	2	1	2	5	2	4	4	5		30
不備あり		2	3	3	3	2	4		3		31
		3	3	2	5	4	4	4	3		31
		2	3	1	4	2	4	4	3		26

「仕事のストレス要因」(9尺度)「心身のストレス反応」(6尺度)「周囲のサポートと満足度」(4尺度)を順に示します。こちらは素点換算表によって変換された、1~5の5段階の得点で1が最もストレス状況が高くなっており、赤く色付けがなされています。

「仕事のストレス要因」(9尺度)「心身のストレス反応」(6尺度)「周囲のサポートと満足度」(4尺度)の合計点を示しています。上位10%に赤、上位30%に黄色付けしています。

活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	心身のストレス反応(6尺度)合計	上司からの支援度	同僚からの支援度	家族や友人からの支援度	周囲のサポート(3尺度)合計	仕事や生活の満足度
2	3	3	3	2	4	17	3	1		1	1
1	3	3	3	4	3	17	5	5		1	3
3	4	4	4	5	4	24	4	3		1	4
4	3	3	4	5	3	22	5	5		1	4
4	3	2	3	4	3	21	2	4			2

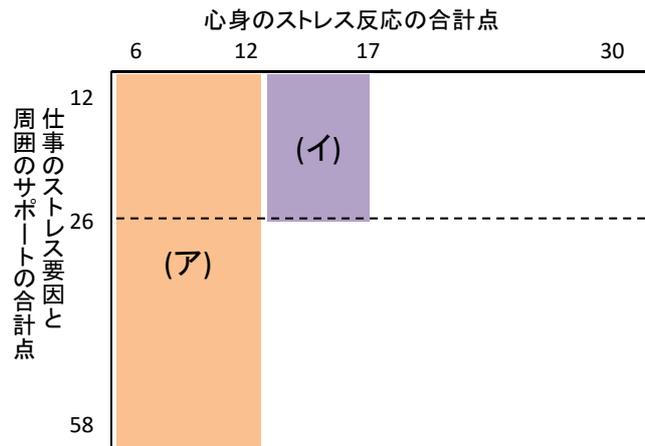
## (2) 高ストレス者の判定

本ツールのストレスの程度の評価方法は、厚生労働省が公表したマニュアル※1で示された方法を用いています。

- 57項目の職業性ストレス簡易調査票の各質問項目を素点換算表を用いて各尺度の評価点(1点～5点)を求めます。
- ストレスの程度を求めるにあたっては、「心身のストレス反応」(29項目6尺度)の評価点の合計と「仕事のストレス要因」(17項目9尺度)及び「周囲のサポート」(9項目3尺度)の評価点の合計を用います。  
(ア)「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が12点以下  
(イ)「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が17点以下で、「仕事のストレス要因」「周囲のサポート」の評価点の合計が26点以下  
 とし、(ア)(イ)のいずれかに該当する者を高ストレスとして判定します。

### 高いストレスの数値基準の求め方

(ア)と(イ)が4:1程度になるように、また合わせた領域に入る人数が全国のデータ※2で上位10%程度に入るように定めます。その結果(ア)「心身のストレス反応」の合計が12点以下、(イ)「心身のストレス反応」の合計が17点以下で「仕事のストレス要因」「周囲のサポート」の合計が26点以下となります。



※1 厚生労働省、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」、2015年5月

※2 全国データは、平成24年4月から平成25年3月までに中央労働災害防止協会によって実施された201,700名のデータ。

## (3) 各尺度の内容

### 仕事のストレス要因 (9尺度)

尺度	詳細
心理的な仕事の負担(量)	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
心理的な仕事の負担(質)	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
自覚的な身体的負担度	仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な負担
職場の対人関係上のストレス	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
職場環境によるストレス	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
仕事の裁量度	仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度
技能の活用度	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
自覚的な仕事の適性度	仕事の内容が自分に向いている、合っていること
働きがい	仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること

## 心身のストレス反応 (6尺度)

尺度	詳細
活気	活気、元気、いきいきなどのポジティブな感情。ワーク・エンゲイジメントと異なり、必ずしも仕事と関連した活気ではない
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	憂うつ感、おっくうさ、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	身体的な症状の合計

## 周囲のサポート(3尺度)

尺度	詳細
上司からの支援度	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
同僚からの支援度	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
家族や友人からの支援度	配偶者、家族、友人等からの支援

## 仕事や生活の満足度(1尺度)

尺度	詳細
仕事や生活の満足度	仕事や家庭での生活に対する満足度

## (4) 尺度と設問の対応

### 仕事のストレス要因 (9尺度)

尺度	ストレスチェック設問
心理的な仕事の負担(量)	9-1.非常にたくさんの仕事をしなければならない
	9-2.時間内に仕事が処理しきれない
	9-3.一生懸命働かなければならない
心理的な仕事の負担(質)	9-4.かなり注意を集中する必要がある
	9-5.高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
	9-6.勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
自覚的な身体的負担度	9-7.からだを大変よく使う仕事だ
職場の対人関係上のストレス	9-12.私の部署内で意見の食い違いがある
	9-13.私の部署と他の部署とはうまく合わない
	9-14.私の職場の雰囲気は友好的である
職場環境によるストレス	9-15.私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)は良くない
仕事の裁量度	9-8.自分のペースで仕事ができる
	9-9.自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
	9-10.職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
技能の活用度	9-11.自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
自覚的な仕事の適性度	9-16.仕事の内容は自分にあっている
働きがい	9-17.働きがいのある仕事だ

## 心身のストレス反応 (6尺度)

尺度	ストレスチェック設問
活気	10-1. 活気がわいてくる
	10-2. 元気がいっぱいだ
	10-3. 生き生きする
イライラ感	10-4. 怒りを感じる
	10-5. 内心腹立たしい
	10-6. イライラしている
疲労感	10-7. ひどく疲れた
	10-8. へとへとだ
	10-9. だるい
不安感	10-10. 気がはりつめている
	10-11. 不安だ
	10-12. 落ち着かない
抑うつ感	10-13. ゆうつだ
	10-14. 何をするのも面倒だ
	10-15. 物事に集中できない
	10-16. 気分が晴れない
	10-17. 仕事が手につかない
	10-18. 悲しいと感じる
身体愁訴	10-19. めまいがする
	10-20. 体のふしぶしが痛む
	10-21. 頭が重かったり頭痛がする
	10-22. 首筋や肩がこる
	10-23. 腰が痛い
	10-24. 目が疲れる
	10-25. 動悸や息切れがする
	10-26. 胃腸の具合が悪い
	10-27. 食欲がない
	10-28. 便秘や下痢をする
	10-29. よく眠れない

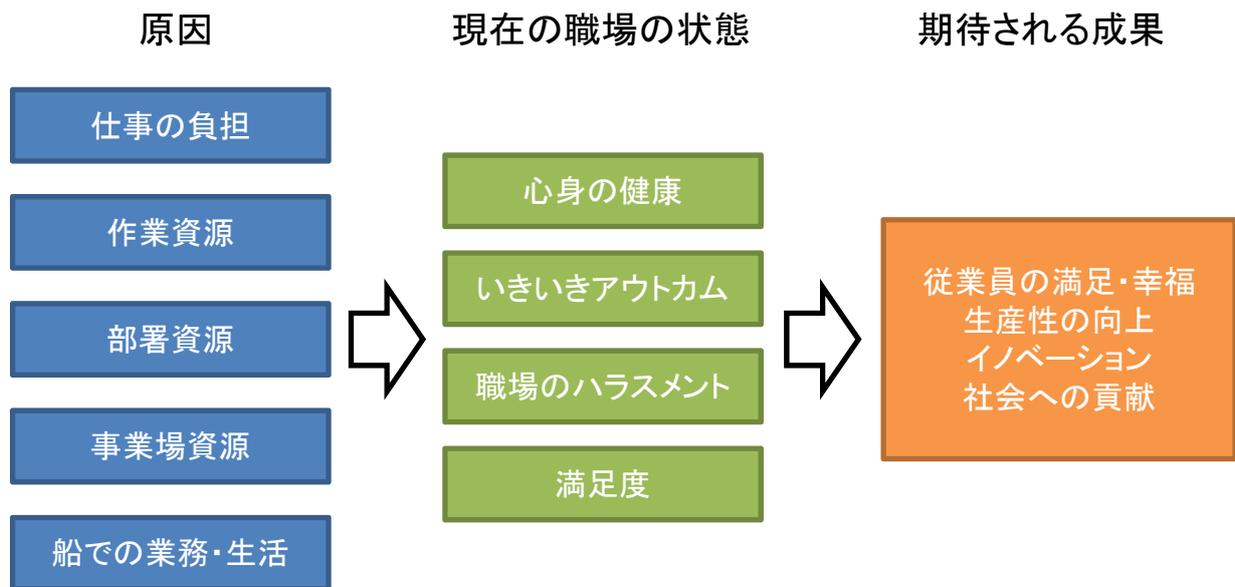
## 周囲のサポート(3尺度)、仕事や生活の満足度(1尺度)

尺度	ストレスチェック設問
上司からの支援度	11-1. どのくらい上司に、気軽に話ができますか
	11-4. あなたが困った時、上司はどのくらい頼りになりますか？
	11-7. あなたの個人的な問題を相談したら、上司はどのくらいきいてくれますか
同僚からの支援度	11-2. どのくらい職場の同僚に、気軽に話ができますか
	11-5. あなたが困った時、職場の同僚はどのくらい頼りになりますか？
	11-8. あなたの個人的な問題を相談したら、職場の同僚はどのくらいきいてくれますか
家族や友人からの支援度	11-3. どのくらい配偶者、家族、友人等に気軽に話ができますか
	11-6. あなたが困った時、配偶者、家族、友人等はどのくらい頼りになりますか？
	11-9. あなたの個人的な問題を相談したら、配偶者、家族、友人等はどのくらいきいてくれますか
仕事や生活の満足度	12-1. 仕事に満足だ
	12-2. 家庭生活に満足だ

### 3. レポートの見方

#### (1) チェックシートによる分析の基となる考え方

船員版職場環境改善チェックシートでは、現在の職場の状態と原因を測定しますが、レポート冒頭で示すような、原因→結果の考え方に基づいています。ここでは、それぞれの大項目について、どのような意味を示すかをまとめました。



#### 原因に関する大項目

概念	説明
仕事の負担	作業にともなって生じる要求や困難などのストレス要因
作業資源	作業や業務内容の特徴によって形成されてポジティブに働く要素
部署資源	部課や作業グループなど職場での作業単位において得られるサポート要素
事業場資源	経営や人事労務施策として得られるサポート要素
船での業務・生活	船員の特別な業務形態、生活形態によって生じるストレス要因

#### 現在の職場の状態に関する大項目

概念	説明
心身の健康	ストレスが心身への悪影響として表れている状態
いきいきアウトカム	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
職場のハラスメント	職場でいじめやセクハラ・パワハラが生じている状態
満足度	仕事や家庭での生活に満足している状態

## (2)各項目の内容

### 仕事の負担(8尺度)

尺度	詳細
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

### 作業資源(6尺度)

尺度	詳細
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

### 部署資源(10尺度)

尺度	詳細
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

## 事業場資源(7尺度)

尺度	詳細
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

## 外航船での業務・生活(3尺度)

尺度	詳細
業務の厳しさ	ハードなスケジュールや業務過多、危険な作業など業務の厳しさ
自分の時間	船内で睡眠や趣味などのプライベートな時間が確保できるか
人づきあい	一緒に乗船、勤務する船員同士の人づきあいに関わる問題

## 内航船での業務・生活(3尺度)

尺度	詳細
忙しさ	業務が忙しく、無理をしたり自分の時間が取れなくなっている状態
過酷な環境	業務中に危険を感じたり、動揺、騒音、酷寒、酷暑など作業環境の厳しさ
人づきあい	一緒に乗船、勤務する船員同士の人づきあいに関わる問題

## 心身の健康(6尺度)

尺度	詳細
活気	活気、元気、いきいきなどのポジティブな感情。ワーク・エンゲイジメントと異なり、必ずしも仕事に関連した活気ではない
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	憂うつ感、おっくうさ、集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状
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

### いきいきアウトカム(2尺度)

尺度	詳細
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。健康いきいき職場づくりの達成目標の1つ。
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・エンゲイジメントが個人の活性度の指標であるのに対して、職場組織の健康度・活性度の指標であり、健康いきいき職場づくりの達成目標の1つ。

### 職場のハラスメント(1尺度)

尺度	詳細
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。

### 満足度(2尺度)

尺度	詳細
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

### (3)レポートの尺度と設問の対応

#### 仕事の負担(8尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
仕事の量的負担	9-1.非常にたくさんの仕事をしなければならない			
	9-2.時間内に仕事が処理しきれない		★	
	9-3.一生懸命働かなければならない			
仕事の質的負担	9-4.かなり注意を集中する必要がある			
	9-5.高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ			
	9-6.勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない			
身体的負担度	9-7.からだを大変よく使う仕事だ			
職場での対人関係	9-12.私の部署内で意見の食い違いがある			
	9-13.私の部署と他の部署とはうまく合わない			
	9-14.私の職場の雰囲気は友好的である	★		
職場環境	9-15.私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)は良くない			
情緒的負担	13-1.感情面で負担になる仕事だ			★
役割葛藤	13-2.複数の人からお互いに矛盾したことを要求される		★	★
ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	15-7.仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない			

## 作業資源(6尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
仕事のコントロール	9-8.自分のペースで仕事ができる	★		★
	9-9.自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	★		
	9-10.職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	★		★
技能の活用	9-11.自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない			
仕事の適性	9-16.仕事の内容は自分にあっている	★		
仕事の意義	9-17.働きがいのある仕事だ	★		
役割明確さ	13-3.自分の職務や責任が何であるか分かっている	★		
成長の機会	13-4.仕事で自分の長所をのばす機会がある	★		

## 部署資源(10尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
上司のサポート	11-1.どのくらい上司に、気軽に話ができますか	★		★
	11-4.あなたが困った時、上司はどのくらい頼りになりますか？	★		
	11-7.あなたの個人的な問題を相談したら、上司はどのくらいきいてくれますか	★		
同僚のサポート	11-2.どのくらい職場の同僚に、気軽に話ができますか	★		
	11-5.あなたが困った時、職場の同僚はどのくらい頼りになりますか？	★		
	11-8.あなたの個人的な問題を相談したら、職場の同僚はどのくらいきいてくれますか	★		
家族友人のサポート	11-3.どのくらい配偶者、家族、友人等に気軽に話ができますか	★		★
	11-6.あなたが困った時、配偶者、家族、友人等はどのくらい頼りになりますか？	★		
	11-9.あなたの個人的な問題を相談したら、配偶者、家族、友人等はどのくらいきいてくれますか	★		
経済・地位報酬	14-1.自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている	★		
尊重報酬	14-2.私は上司からふさわしい評価を受けている	★		
安定報酬	14-3.職を失う恐れがある			
上司のリーダーシップ	14-4.上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる	★		
上司の公正な態度	14-5.上司は誠実な態度で対応してくれる	★		
ほめてもらえる職場	14-6.努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	★		
失敗を認める職場	14-7.失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ	★		

### 反転に★マークのついている設問について

レポートの計算では各尺度ごとの得点計算にあたり、各設問「低ストレス(望ましい)側を4点、高ストレス(望ましくない)側を1点」として平均を取っています。選択肢番号から得点計算を行う際に反転させて選択肢の左端が4点となる設問を指します。  
例) 9-8.自分のペースで仕事ができる... 1. そうだ 2. まあそうだ 3. ややちがう 4. ちがう  
こちらは「1. そうだ」が最も低ストレス(望ましい)側となっています。

外航に★マークのついている設問については、調査で明らかになった。外航船員において重点改善項目となる設問です。レポートではこちらが含まれる尺度に★がついて重点改善項目であることを示します。

内航に★マークのついている設問については、調査で明らかになった。内航船員において重点改善項目となる設問です。レポートではこちらが含まれる尺度に★がついて重点改善項目であることを示します。

## 事業場資源(7尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
経営層との信頼関係	15-1.経営層からの情報は信頼できる	★		
変化への対応	15-2.職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている	★	★	
個人の尊重	15-3.一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ	★		★
公正な人事評価	15-4.人事評価の結果について十分な説明がなされている	★		
多様な労働者への対応	15-5.職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている	★		★
キャリア形成	15-6.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	★		
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	15-8.仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している	★		

## 外航船での業務・生活(3尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
業務の厳しさ	17-1.書類作成や担当業務などのノルマのため、無理をしなければならない			
	17-3.運航スケジュールがハードなため、無理をしなければならない			
	17-4.業務中に危険を感じることもある			
	17-6.貨物の管理や人命の安全に、かなり気を使う			
	17-8.入出港時など時間の制約に、かなり気を使う			
自分の時間	17-7.十分な睡眠時間がとれない		★	
	17-9.船内ではプライベートな時間がない			
	17-10.船内では趣味に没頭できる時間がない		★	
人づきあい	17-2.一緒に乗船する乗組員とうまがあわない			
	17-5.限られた人たちと業務や生活をするのにかなり気を使う		★	

## 内航船での業務・生活(3尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
忙しさ	17-1.運航スケジュールがハードなため、無理をしなければならない			
	17-4.十分な睡眠時間がとれない			
	17-6.自由な時間が1日に8時間以上ない			
	17-9.船内では趣味に没頭できる時間がない			
	17-10.書類作成や担当業務などのノルマのため、無理をしなければならない			
過酷な環境	17-3.業務中に危険を感じることもある			
	17-7.動揺や騒音のある場所で業務をするのに無理をしなければならない			
	17-8.酷暑や酷暑でのスタンバイ作業に無理をしなければならない			
人づきあい	17-2.一緒に乗船する乗組員とうまがあわない			
	17-5.限られた人たちと業務や生活をするのにかなり気を使う			★

## 心身の健康(6尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
活気	10-1.活気がわいてくる			
	10-2.元気がいっぱいだ			
	10-3.生き生きする			
イライラ感	10-4.怒りを感じる	★		
	10-5.内心腹立たしい	★		
	10-6.イライラしている	★		
疲労感	10-7.ひどく疲れた	★		
	10-8.へとへとだ	★		
	10-9.だるい	★		
不安感	10-10.気がはりつめている	★		
	10-11.不安だ	★		
	10-12.落ち着かない	★		
抑うつ感	10-13.ゆううつだ	★		
	10-14.何をするのも面倒だ	★		
	10-15.物事に集中できない	★		
	10-16.気分が晴れない	★		
	10-17.仕事が手につかない	★		
	10-18.悲しいと感じる	★		
身体愁訴	10-19.めまいがする	★		
	10-20.体のふしぶしが痛む	★		
	10-21.頭が重かったり頭痛がする	★		
	10-22.首筋や肩がこる	★		
	10-23.腰が痛い	★		
	10-24.目が疲れる	★		
	10-25.動悸や息切れがする	★		
	10-26.胃腸の具合が悪い	★		
	10-27.食欲がない	★		
	10-28.便秘や下痢をする	★		
	10-29.よく眠れない	★		

## いきいきアウトカム(2尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
職場の一体感	16-2.私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	★		
ワーク・エンゲイジメント	16-3.仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	★		
	16-4.自分の仕事に誇りを感じる	★		

### 職場のハラスメント(1尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
職場のハラスメント	16-1.職場で自分がいじめにあっている(セクハラ、パワハラを含む)			

### 満足度(2尺度)

尺度	ストレスチェック設問	反転	外航	内航
仕事満足度	12-1.仕事に満足だ	★		
家庭満足度	12-2.家庭生活に満足だ	★		