



Health &  
Productivity  
Survey

# HPS

ストレスチェック制度対応

人と組織の輝き、いきいき、生産性を診断・支援



公益財団法人 日本生産性本部  
JAPAN PRODUCTIVITY CENTER

# Health & Productivity Survey (HPS)が 目指すもの

## ◎ ストレスチェック制度の目的

ストレスチェック制度の目的は、第一にメンタルヘルス不調者発生の一次予防。働く人々に自身にかかるストレスへの気づきを促すとともに、働きやすい職場づくりを進めることで、メンタルヘルス不調を未然に防止します。そして、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことを目指すものです。

※ 厚生労働省「ストレスチェック制度実施マニュアル」より抜粋

## ◎ ストレスチェック実施で見えてきた課題

いずれの産業、人数規模においても**7割程度の組織がストレスチェック結果の活用に課題を感じている**ことが明らかに。

出典：「メンタルヘルス対策の最新実態アンケート」（2017年6月公表）労政時報 第3931号

## ◎ HPSが目指すもの

制度に則ったストレスチェックの確実かつ適切な実施、および働く場・働く人・働き方についてのより詳細な調査・分析を実施し、その分析結果から見えてくる課題に実施組織の皆様と共に取り組みます。

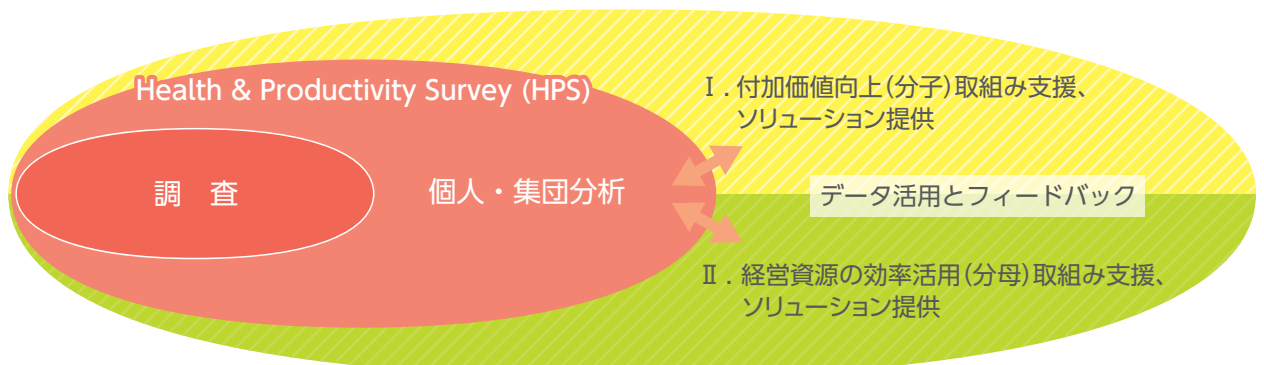
個人の健康と組織の健康を常に保ち、  
個人の幸福と組織の活性化・生産性向上を実現する

## 背景と特徴

人口減少&高度情報化社会の到来で、働く人、一人ひとりの生産性と創造性を高めることが求められています。また、組織においては人が輝き、いきいきと働き、高い生産性を発揮できる風土づくりが、今後ますます重要になります。

Health & Productivity Survey (HPS) の Health とは、人のこころ（メンタル）と身体（フィジカル）、その集合体である組織の健全さであり、企業の価値創造の根源的基盤です。HPS は、国の指針に沿ったストレスチェック制度に対応しつつ、人と組織の健全度および生産性をデータで見える化・分析します。その最大の特徴は、調査データの活用を前提とし、生産性向上を支援するサービスパッケージとしてご提供するところにあります。

### 【生産性向上につながる、データ活用を前提としたサービス提供】





# 日本生産性本部の実績と取り組み

## ◎ メンタルヘルス分野における実績

私たちがゆとりある豊かな生活を送る上で、なによりもまず一人ひとりの心身の健康が前提となります。日本生産性本部は、働く人々のこころの健康をサポートするため、1979年にメンタル・ヘルス研究所を設立し、働く人々の心の問題に取り組み、産業領域におけるメンタルヘルス診断システムの開発や調査・研究活動を行うとともに、組織におけるメンタルヘルスの重要性を訴え、取り組みの推進を呼びかけてきました。

- ※ 1980年に独自のストレスチェックの提供開始  
産業界で**最も早くサービスを開始**したメンタルヘルス調査サービスの草分け
- ※ およそ40年間で**のべ3,000を超える組織、300万人以上**の利用実績
- ※ 個人の健康状態にとどまらず、職場・階層などの多面的な分析を提供
- ※ 「個人」と「組織」の健康度を把握するサーベイ
- ※ 組織別報告、各種研修など日本生産性本部ならではの効果的な支援、フォローアップ

メンタルヘルス  
調査の老舗

豊富な支援実績

健康度、特徴点を幅広く捉える

個人と組織の  
活性化を目指す

## ◎ メンタルヘルス分野での取り組み

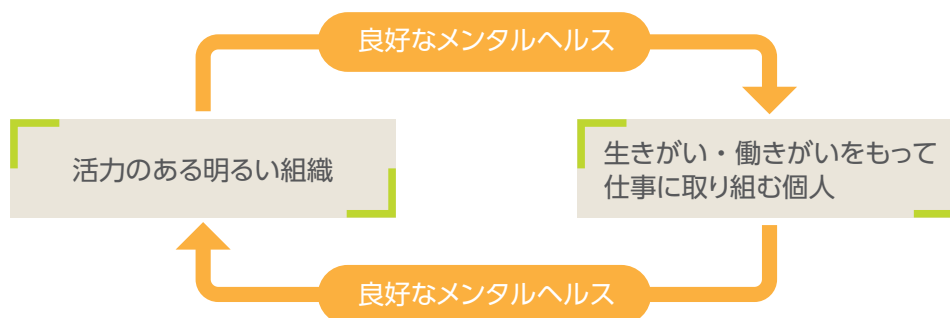
### 従来の一般的なメンタルヘルスのとらえ方

メンタルヘルスは「各個人」の問題と考えられ、おもに不調者を対象とした産業保健スタッフによる対応や、いかに早期に治療へ導くかといった対策が中心でした。

### 私たちのメンタルヘルスへの取り組み

メンタルヘルスを個人だけでなく、「**組織**」の問題としてとらえ、考えていきます。組織の状態を把握し、マネジメントに踏み込んだ対策を講じることが、不調者発生の未然防止にとどまらず、いきいきと働ける職場づくりにつながります。

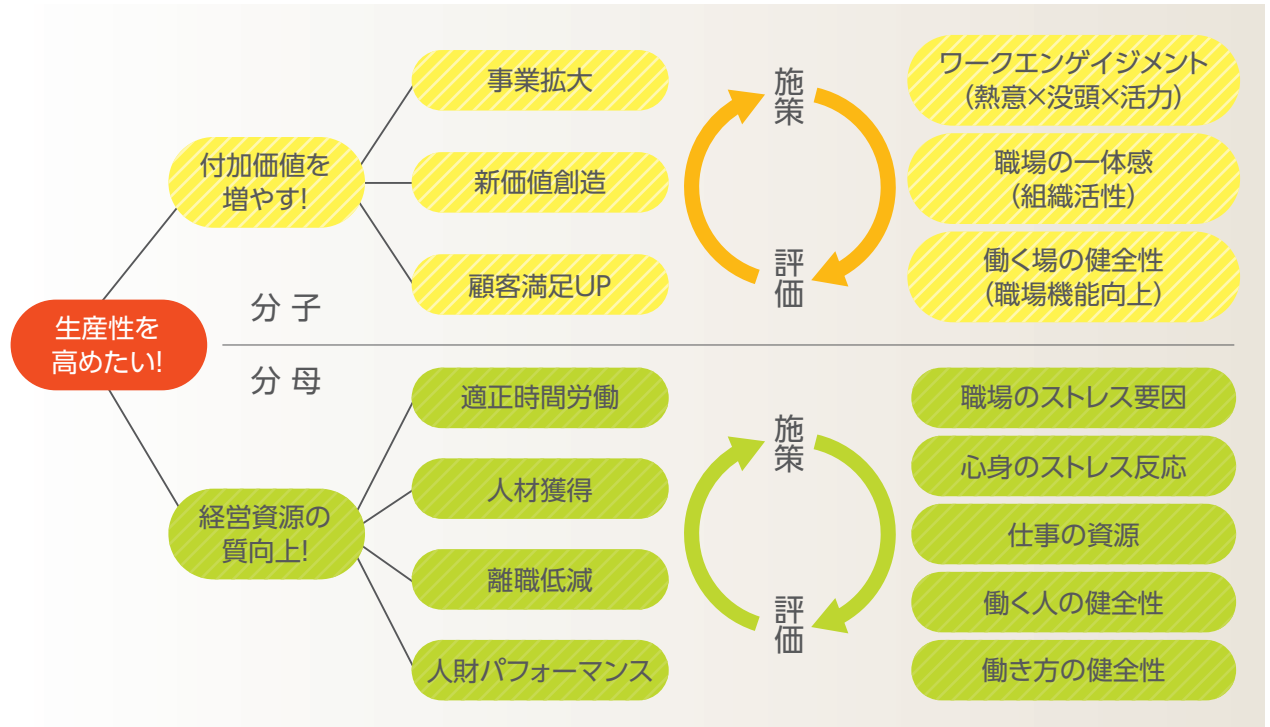
組織の課題を改善し、一人ひとりがいきいきとした状態で働ける環境をつくることで、従業員のより良いメンタルヘルスにつながります。



# Health & Productivity Survey (HPS) の概要

HPS は、働く人と組織の健康や健全性を調査し、個人と集団の分析結果をレポートします。その分析結果やコメントは、組織の活性化や生産性向上に向けて活用することを前提としています。貴社の課題明確化、効果的な施策展開と評価、継続的改善の一連のマネジメントを支援致します。

## 【生産性を高める要因と Health & Productivity Survey の関係】



## 【Health & Productivity Survey の内容一覧】

生産性要因	価値創造基盤	HPS 種別	HPS 主要項目
付加価値増大 (分子)	ワーク・エンゲイジメント (熱意×没頭×活力)	新職業性ストレス簡易調査票	ワーク・エンゲイジメント
	職場の一体感 (組織活性)		職場の一体感
	働く場の健全性 (職場機能向上)	HPS 設問調査票 (P.5 参照)	上司のマネジメント、生産性、職場の健康指標
経営資源質的向上 (分母)	職場のストレス要因	職業性ストレス簡易調査票	仕事の心理的・身体的負担、仕事のコントロール、技能活用、仕事の適性、対人関係、職場環境 など
	心身のストレス反応		活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴
	仕事の資源	新職業性ストレス簡易調査票	仕事の意義、ほめてもらえる職場、経営層との信頼関係 など
	働く人の健全性	HPS 設問調査票 (P.5 参照)	評価の満足感、将来への希望、コンプライアンス意識、自己効力感
	働き方の健全性		ワーク・ライフ・バランス、仕事の正確度、プレゼンティズム など



# 組織ニーズに応じたラインナップをご用意

	設問総数	職業性ストレス 簡易調査票 [57問]	新職業性ストレス 簡易調査票 [+ 23問]	HPS 設問 <sup>※</sup> 調査票 [+ 52問]
まずは国の標準項目で実施したい組織に ● 職業性ストレス簡易調査票	57問	○	—	—
職場資源についてより詳細に検討したい組織に ● 新職業性ストレス簡易調査票	80問	○	○	—
働き方や働く場の健全性にも目を向け、生産性 向上を見据えた取り組みを目指す組織に ● HPS 設問調査票	132問 (109問)	○	○ (-) <sup>※</sup>	○

<sup>※</sup> HPS 設問で調査を実施される場合、新職業性ストレス簡易調査票の23問は利用有無を選択できます

## ● 職業性ストレス簡易調査票 (57問)

国が標準的な項目として推奨するストレス調査票。  
以下の3領域に対する尺度で構成されています。

- ① 仕事のストレスの要因  
(心理的な負担の原因に関する項目)
- ② 心身のストレス反応  
(心身の自覚症状に関する項目)
- ③ 周囲のサポート

## ● 新職業性ストレス簡易調査票 (80問)

職業性ストレス簡易調査票に23項目  
を追加して開発されました。

作業レベル、部署レベル、事業場レ  
ベルで職場の社会的・心理的資源および  
ポジティブなアウトカム（ワーク・エン  
ゲイジメントおよび職場の一体感）を  
測定できます。

## ● HPS 設問調査票 (+ 52問)

HPS 設問調査票とは、当本部のメンタルヘルス分野の長年の知見をもとに開発したもので、経営  
資源の質の向上の観点から以下の3領域・52項目で構成されています。

- ① 働く場の健全性  
(職場機能)
- ② 働く人の健全性
- ③ 働き方の健全性

新職業性ストレス簡易調査票項目の職場の資源に「上司のマネジメント」  
「職場の健康指標」など職場が有効に機能していることを示す尺度と、  
「自己効力感（確実性）」「ワーク・ライフ・バランス」「プレゼンティ  
ズム」など、働く人とその働き方が健全であることを示す尺度を加え  
仕事のパフォーマンス、生産性視点の分析も実施します。





# Health & Productivity Survey (HPS) の特徴

## ◎ 生産性を向上させるために

- ✓ 従来のメンタルヘルスへのアプローチである“マイナスをゼロに”するネガティブメンタルヘルスに加え“ゼロをプラスに”する「**ポジティブメンタルヘルス**」を重視しています。
- ✓ 新職業性ストレス簡易調査票や HPS 設問調査票の分析結果から、**ワーク・エンゲイジメントやプレゼンティズム、生産性**などの状況を見える化します。

## ◎ ストレスチェックの確実・適正な実施のために

- ✓ ICT を活用した Web インターフェースで、ストレスチェックの実施を一元的に管理できます。
- ✓ 調査は Web 調査に加え、紙（ペーパー調査票）での実施にも対応しています。

## ◎ 分析結果のより効果的な活用のために

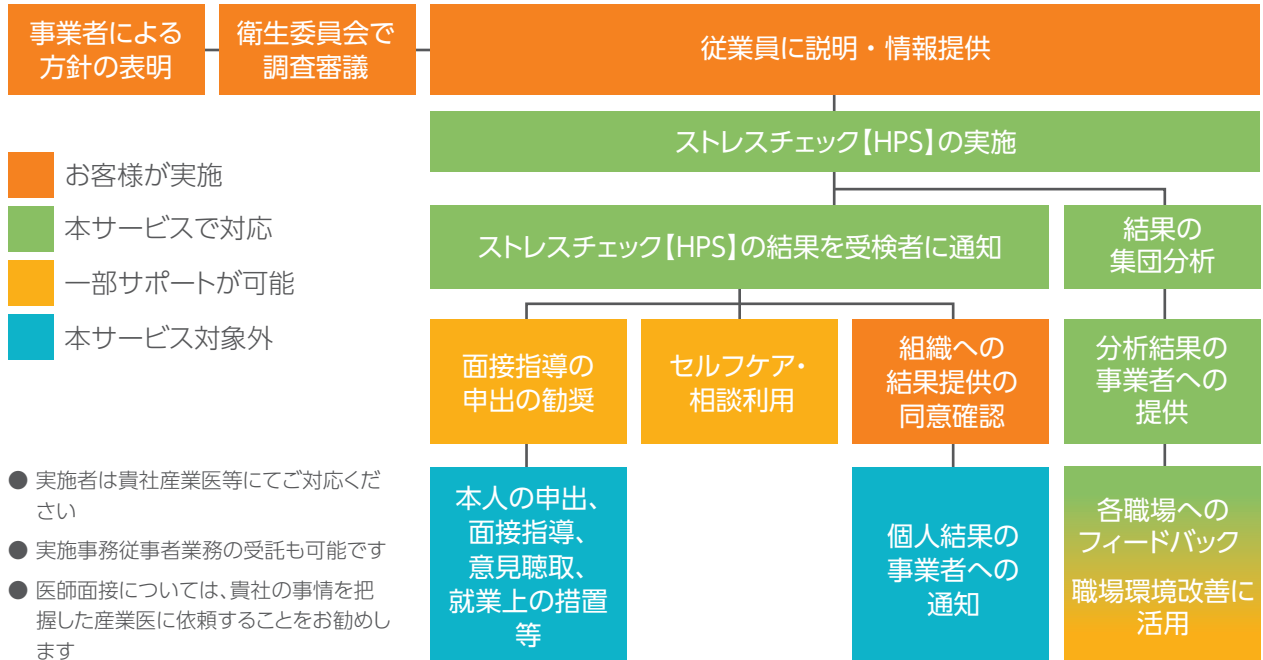
- ✓ ストレスチェック制度に準拠・対応しつつ、個人の心の健康・いきいきはもちろん、**企業・組織の生産性と創造性の向上**に向けたフィードバックが得られます。
- ✓ フィードバック・レポート（結果票）は個人・集団ともに、評価尺度の数値に基づく見やすいグラフに加え、**コメントアドバイスも充実**。  
集団ごとに各職場のマネージャーが自ら考え、行動して組織や職場の改善に活用しやすいつくりとなっています。
- ✓ 組織の状態を具体的な「像」として明確に示し、活用しやすい素材を引き出せる、HPS だけの貴組織独自の設問をご用意しています。
- ✓ 実施される組織の問題意識に応じて、**独自設問を加える**ことができます。すでに取り組まれているモラールサーベイなどの設問を加えストレスチェックと併せて同時に調査を実施することも可能です。貴組織独自の設問を用いた**自由度の高い集団分析**により、課題のある職場を明らかにするだけでなく**意識・行動の特徴の分析**を改善施策立案に活用できます。（詳細は P.12 参照）

## ◎ 改善への取組みを支援するサービス（オプション 詳細はP.10参照）

- ✓ 組織分析をより有効に活用するための、組織・職場への展開、具体的な改善施策の**支援プログラムが充実**しています。
- ✓ 調査の実施に不安がある方には、実施支援サービスもご用意しています。

# ストレスチェック制度対応範囲

サーベイシステムを活用し、ストレスチェックの実施と結果のフィードバックおよび自社での改善活動にも活用できます。また、組織環境改善の実施サポートも可能です。(オプション)



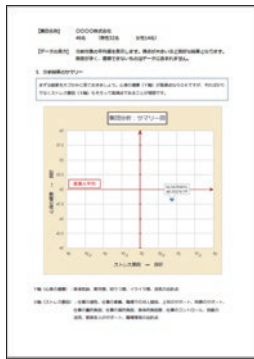
# 調査実施の流れ

	Web 実施調査	ペーパー (調査票) 実施調査
実施前	管理者情報登録、受検対象者登録、過去実施データの取り込み、独自質問項目の設定	
実施案内	メールで受検者へ一斉に案内 ※メールアドレスの事前登録が必要です	調査票の配布 ※実施組織から受検者に配布頂きます
調査実施	所定のWEB ページへアクセスし、各自回答	配布された調査票へ各自回答記入後、職場の指定先に提出 各職場から実施組織へ集約し、当本部指定センターへ送付
データ処理	回答終了後、即時処理	調査票からデータを起こし、センターデータベースに入力して一括処理
個人結果	回答終了後、WEB ページ上で即時参照	封入封緘した個人結果票を、実施組織の指定先へ一括納品 実施組織から各受検者へ配布
組織結果	全受検者のデータ処理終了後、WEB 管理画面より分析結果の表示、印刷等が可能に	
報告・改善活動	貴組織で実施、オプションとしてご支援することも可能	

# レポート(アウトプット)イメージ

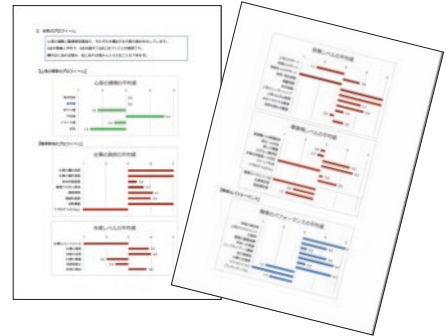
## ● フィードバックレポート 集団分析結果票

組織分析結果では、グラフだけでなくコメントによるアドバイスを充実。各職場のマネージャーが自ら考え、行動して組織（職場）改善に活用しやすいつくりとなっています。



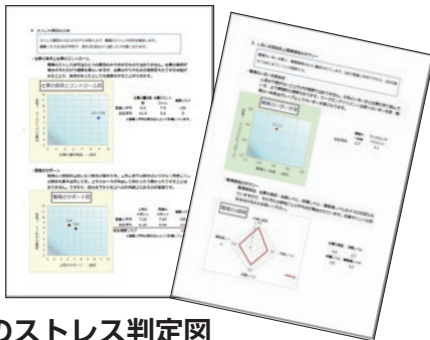
### サマリー

ストレス要因と心身の健康度に基づき、分析単位の職場の状況について、ポジショニングを一目で確認できます。



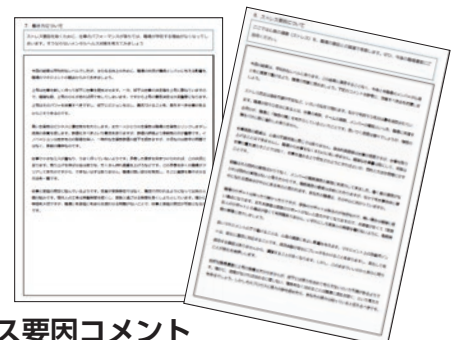
### 各調査単位のプロフィール・グラフ

- 各項目の全国平均との比較結果が表示されます。
- 実施調査種別によって表示されるプロフィールが変わり、設問数の増加に従って診断尺度が多面的になります。



### 仕事のストレス判定図

ストレス要因となりうる仕事の量とコントロール度、職場のサポートレベルを確認することができます。



### ストレス要因コメント

調査結果より職場のストレス要因と心身の健康状況を解説するとともに、改善のためのアドバイスを提示します。

### いきいき度判定図と職場領域サマリー

ワーク・エンゲイジメントと職場のいきいき度の状態確認、負担と仕事・職場・組織の資源のうち、どの部分への対応が必要か確認できます。

### 職場、働き方、働く人の健全性コメント

調査結果より、職場、働く人等の状況より、職場パフォーマンス向上に資するアドバイスも提示します。

## ● フィードバックレポート 個人結果票

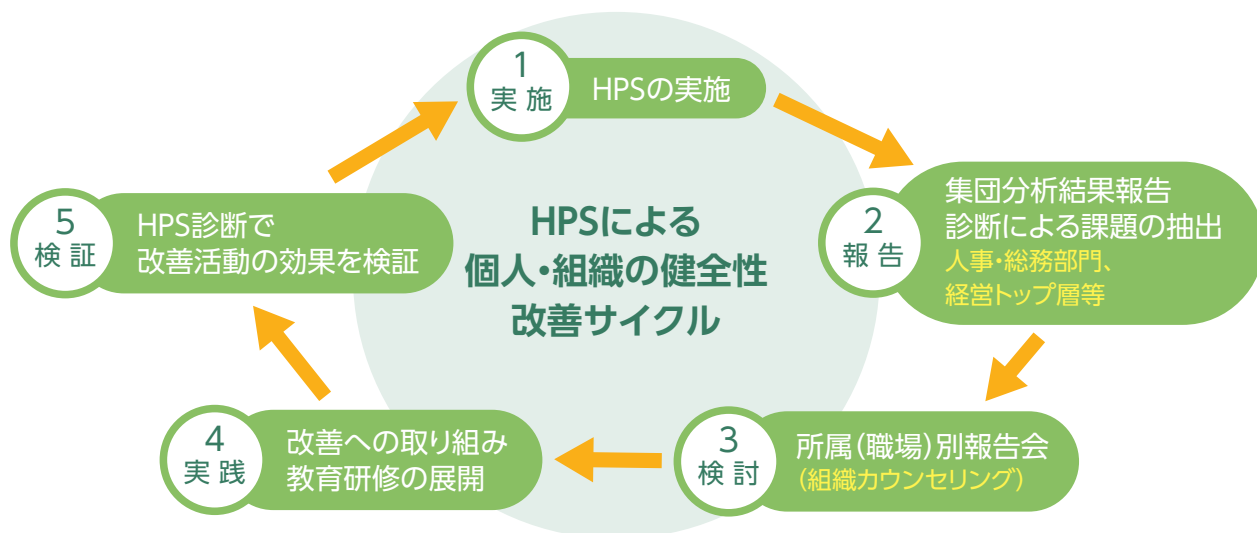
ストレスチェックの個人結果では、グラフでの表示だけでなく、コメントによるアドバイスも充実しており、セルフケアに活用しやすいレポートが作成されます。健康面だけでなく、働き方等についてのコメントも表示され、一人ひとりが仕事への取り組みを振り返るために活用できます（HPS 設問調査票で実施の場合）。





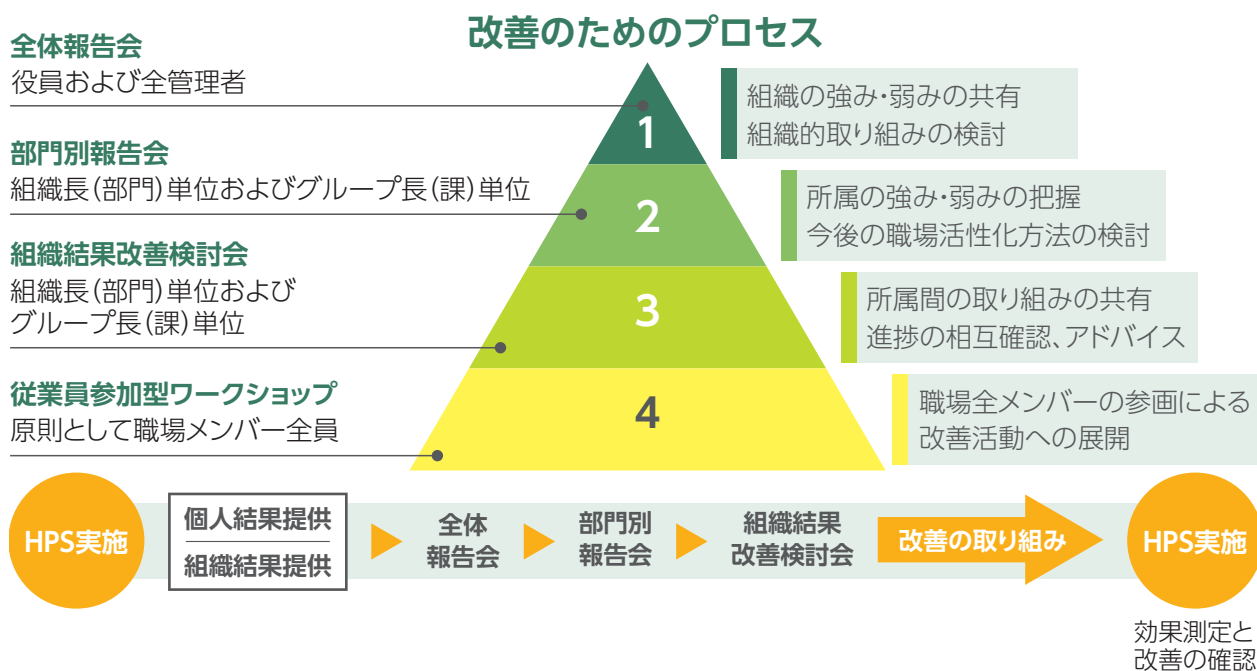
# Health & Productivity Survey (HPS) の活用サイクル

HPSは調査実施と個人結果の参照で終わりではありません。一人ひとりの診断結果を様々な角度から集団化し、それぞれの分析を集団分析結果票に「見える化」します。この集団分析結果をもとに、集団ごとに強みと弱みを明らかにし、浮き彫りになった課題を解決するための検討、そして施策の立案・実施、さらに次の調査により施策効果の測定・評価につなげ、活用サイクルを回していきます。



## 報告・改善活動の流れ(オプション)

HPSの結果活用を支援するオプションを用意しています。組織における分析結果の共有から具体的な課題の明確化、効果的な施策展開と次回調査実施による成果・評価まで、トータルなソリューションサービスとしてご提案します。





## 取組み支援、ソリューション提供(オプション)

HPS による分析結果を基に、組織改善のためのコンサルティング、研修、ワークショップ等の各種ソリューションサービスの提供をご提案。生産性向上の実現を目指します。

生産性要因	価値創造基盤	ソリューション提供（取組み支援）の例
付加価値増大(分子)	ワーク・エンゲイジメント (熱意×没頭×活力)	<b>① ワーク・エンゲイジメント向上研修</b> 個々人の仕事をより充実したものにするため、「健康いきいき職場づくり」の中でも重要なキーワード、「ワーク・エンゲイジメント」についての理解を深めます。自己と他者の仕事に対する考え方、工夫などを話し合うことにより、明日からの仕事に意欲的に取り組むためのきっかけとします
	職場の一体感 (組織活性)	<b>② 健康いきいき職場づくり ワークショップ ファシリテーター養成</b> 分析結果から見えた自職場の「強み」に着目し、「目指したい職場像」実現のために前向きな行動計画を策定します。この従業員参加型ワークショップを自社で実施する際のポイントやファシリテーターの役割などを演習を交えて身に付けます <b>(その他：チームビルディング支援など)</b>
	働く場の健全性 (職場機能向上)	<b>③ 管理者向け組織力強化実践演習</b> 健康経営をポジティブな面から見た場合、その要諦は組織力強化による生産性向上にあります。この取り組みをリードする経営幹部が分析結果と改善の意義と効果を理解し、取り組むべき施策の明確化と実践を支援します <b>(その他：ES &amp; CS 向上研修など)</b>
経営資源質の向上(分母)	職場のストレス要因	<b>④ ジョブクラフティング研修</b> 働く人が「仕事のやり方」「人間関係」「仕事の考え方」に自ら働きかける工夫を加えることにより、仕事の意義やコントロール感を高めていくプロセスを学び、日常業務に取り入れていくことを支援します <b>(その他：業務改善コンサルティング、コミュニケーション研修など)</b>
	心身のストレス反応	<b>⑤ 管理者向けメンタルヘルス研修</b> 基礎的学習を行うとともに、メンタルヘルスの改善が職場のパフォーマンス向上につながることを理解を進め、管理職がメンタルヘルスを通して積極的にマネジメントを行っていくポイント、スキルを学びます <b>(その他：セルフケア研修など)</b>
	仕事の資源	<b>⑥ 職場のレジリエンス向上研修</b> 求められる仕事の要求水準が高くなる中、個人の心の再起力（レジリエンス）を高める視点について学びます。また、職場での自他を尊重するコミュニケーションがレジリエンス向上につながることを学びます <b>(その他：オフサイトミーティング実施支援など)</b>
	働く人の健全性	<b>⑦ アサーション研修</b> コミュニケーションスタイル、考え方の異なる人間関係の中で「自他の相互尊重」（アサーティブ）スキルを学ぶことを通して、仕事の質向上、職場活性化、ストレスコントロールに繋がっていきます <b>(その他：考課者・被考課者研修、リーダーシップ研修など)</b>
	働き方の健全性	<b>⑧ タイムマネジメント研修</b> 「タイムマネジメント」の観点から非効率な働き方を解消するための取り組み方法、タイムマネジメントの工夫のポイントを学び、一人ひとりを経済的にも精神的にも豊かになれるよう支援します <b>(その他：働き方改革コンサルティングなど)</b>

## ◎ HPS 集団分析結果にもとづく、ソリューションサービス ご活用のイメージ



ストレスチェックを実施しているが、その結果を  
組織改善や生産性向上にどう活用していいかわからない…

### 組織課題整理

#### 高ストレス、意欲が低下する要因として考えられる例

- 仕事への適応感の低下(ミスマッチ)
- 上司や同僚との信頼関係、サポート関係の欠如(コミュニケーション)
- 職務遂行に必要な情報、スキル不足
- 現在の業務と将来のキャリアのつながりのなさ
- 業務量の多さ、評価や処遇への不満…など



### HPS調査の実施

#### Health&Productivityに関する調査を実施

##### HPSのラインナップ

職業性ストレス  
簡易調査票

新職業性ストレス  
簡易調査票

HPS設問  
調査票

貴社・貴組織  
独自設問

### 分析結果の評価と共有

個人および組織の調査結果の分析を実施し、個人のメンタルヘルスの状態や働き方の健全性、  
組織のワーク・エンゲイジメント、組織活性度、生産性などを見える化。  
その傾向と要因を読み取り、報告会等を通して組織で共有。

浮かび上がった課題にあわせてオーダーメイドのソリューションをご提案(下記は例)

ワーク・エンゲイジメント  
向上研修

組織力強化  
実践演習

ジョブクラフティング  
研修

働き方改革  
コンサルティング

改善施策の効果を次年度のHPS調査結果でモニタリング、  
持続的な改善の取り組みへ



# より踏み込んだ改善施策立案に向けて

## ◎ 独自設問を活用した自由度の高い組織分析

HPS では仮説に基づいた貴組織独自の設問をもうけ、これをもとにした集団分析を行うことができます。これにより「**どういう**」意識・行動傾向にある**集団の結果が良好なのか**を明確にすることができ、改善施策立案に活用することが可能となります。

### 属性別分析

- ◎ 部門別 (部署、支店、工場、カンパニー など)
- ◎ 役職別
- ◎ 資格等級別
- ◎ 職種別 …… など

### 意識・行動別分析

- ◎ 残業時間×負担感別
- ◎ 「仕事の中で求めるもの (勤労観)」別
- ◎ 「上司とのコミュニケーションの程度」別
- ◎ 健康診断の指摘事項別 …… など

- ◎ すでに取り組まれているモラルサーベイを HPS の独自設問に取り込み、ストレスチェックと併せて同時に実施することで、従業員の方が何度も調査に回答する負担を軽減することができます。
- ◎ 分析の自由度が大幅に向上します。事業場や職階といった職場の属性単位の集団分析に加え、意識や行動など目に見えにくい情報を独自設問の回答から収集・集約し、これら「意識項目」をもちいた分析により、改善の「内容」にフォーカスした施策立案・施策評価へ有効に活用できます。

Example

- ① 働くことの価値観による健康度の差分分析
- ② 経営方針の浸透度による活力の差分分析
- ③ 離職意識との関係性分析と対策立案

- ◎ 効果的な独自質問項目の設定のアドバイスも可能です。
- ◎ 組織分析と結果報告・対策の提言・実行等の受託も行っています。



## 実施費用

対象人数、実施方法に応じてお見積りをご提示致します。是非、お問い合わせください。

### 【基本料金に含まれるサービス】

- ◎ システム利用権限付与  
実施組織における管理者権限：受検者の登録、独自設問項目設定、組織分析等を実施する権限
- ◎ 対象人数分の受検の権限と、受検者への個人分析結果の参照権限付与
- ◎ 当研究所担当研究員による調査実施におけるアドバイス
- ◎ ペーパー実施の際の調査票等の一括提供、個人結果票の作成 (封入封緘含む)

## 公益財団法人 日本生産性本部

ICT・ヘルスケア推進部 メンタル・ヘルス研究所  
 〒102-8643 東京都千代田区平河町2-13-12  
 Tel: 03-3511-4024 Fax: 03-3511-4064 E-Mail: Mentalhealth@jpc-net.jp  
 URL: <https://consul.jpc-net.jp/mental/hps/>



公益財団法人日本生産性本部は「プライバシーマーク」の使用許諾を受け、徹底した個人情報保護を実施しています。