

\ 従業員のSOSに気づいていますか？ /

# 従業員に寄り添う KIDUKUNO (キツクノ)

スポット社労士くん社会保険労務士法人



# KIDUKUNO（キツクノ）の開発背景

---

お客様から「トラブル発生によるお困りの声」が急増！

- 従業員がお客さんに対して暴言を吐いた
- 急に仕事に来なくなり、連絡が取れなくなった
- 社長の命令を無視し、大声をあげた
- 介護現場で利用者に暴力を振るった
- 退職時に会社のデータをすべて消していった
- 退職した社員から損害賠償請求があった

会社・社員間のトラブルだけでなく、会社の信頼を失いかねないものまで！

→ **トラブルを起こさないために何かできないだろうか、、、？**

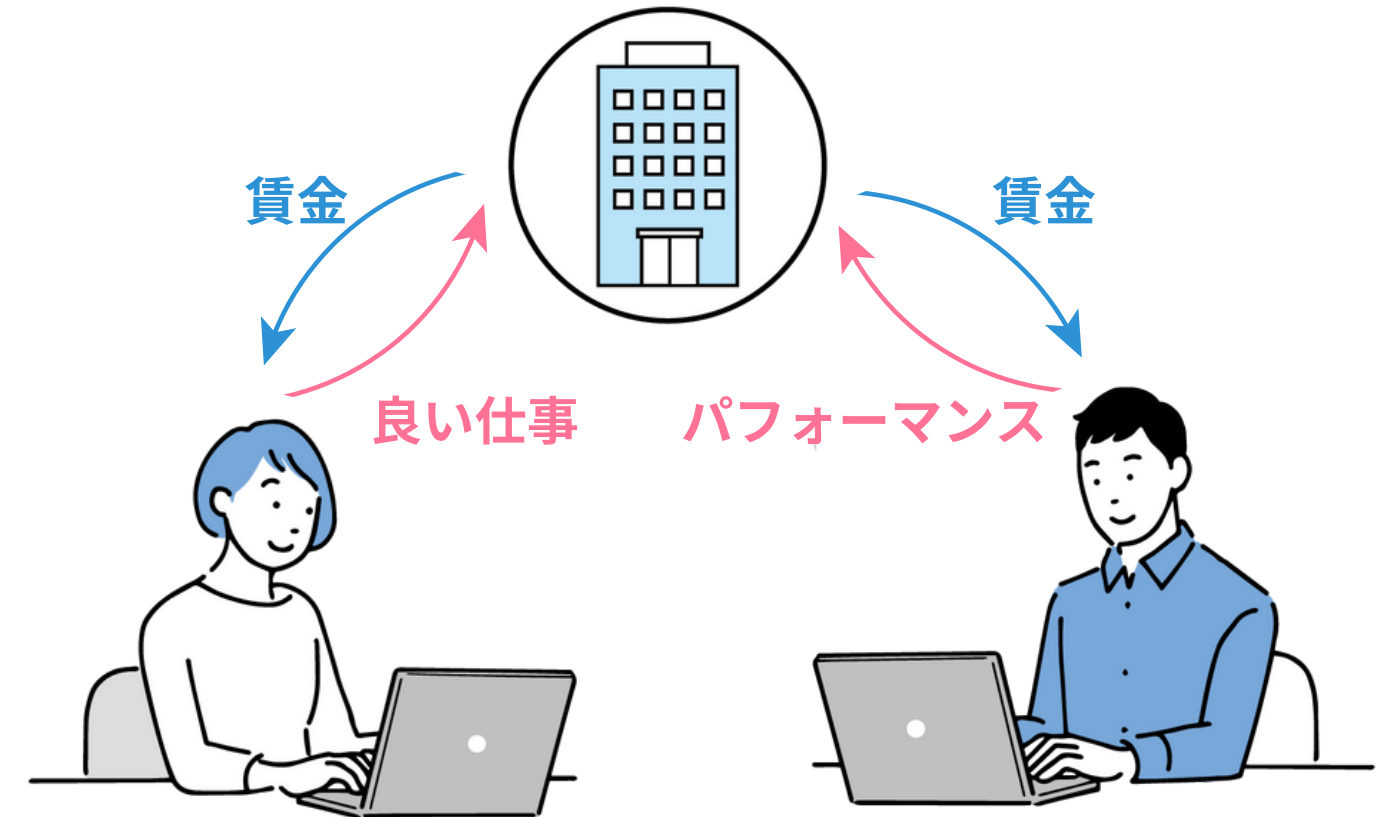
# そもそも働くに適した心の状態って？

## 会社

従業員に良い仕事をしてもらいたい。  
そのパフォーマンスに対して賃金をお支払いしている。

## 従業員

良い仕事・パフォーマンスをして評価されたい。  
それに対する賃金が欲しい（増やしたい）



このバランスが取れた状態が理想。メンタルが下がった状態では、いいパフォーマンスは発揮できない。問題を起こしかねないような状態で働くのは会社にとっても本人にとってもよくない状況。

会社は従業員が**いい仕事ができる状態なのか判断してあげる必要がある**

# トラブルを未然に防ぐ！そのためには

従業員の日々の様子や人との関り方を見て、心の状態や異変に気づいてあげることが大事！

なるべく早く気付くことが大事！

「あの人ちょっと最近おかしいかも」「ちょっと行動気になるよね」と目で見て明らかになってからでは遅い！問題を起こしてからでは遅すぎる！

→ 起きてしまったら労力もお金も時間もかかる。トラブル行動を起こさせないために、日ごろから従業員を毎日モニタリングすることで、トラブルの芽を早期に積む

でもどうやって気づけばいいの？

# 従業員の心の状態に気づくために

---

## 従来型

1. ストレスチェックテスト
2. パルスサーベイ等自記式アンケート

## 労務管理ツール

3. 音声によるストレス計測

# 1. ストレスチェックテスト（自記式）

従来、ストレスや精神的症状のチェックには自記式のアンケートが用いられてきた。

（例）「最近よく眠れていますか？」という質問に対して10段階評価をしてもらうなど。

「労働安全衛生法」により、労働者が50人以上の事業場では毎年1回全ての労働者に対して実施することが義務付けられている。

## ストレスチェックのメリット

自分のストレスの状態を知ること  
ストレスをためすぎないように対処したり、  
ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受  
けるなど職場の改善につなげられる

### 質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う あ だ	ち や が や う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々にうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
⋮				

# 1. ストレスチェックテスト（自記式）

従来、ストレスや精神的症状のチェックには自記式のアンケートが用いられてきた。

(例) 「 非常にストレスを感じる。」「 かなりストレスを感じる。」「 多少ストレスを感じる。」「 ストレスを感じない。」など。

「労働安全衛生法」に基づき、事業者に対し

て実施すること

注意

- 年1回のストレスチェックは、**常に変化している心の状態を把握できず、その間の状態変化が掴めない、異変に気付かず手遅れになることも。**
- **問題数が多いものも多く、回答の時間も集計の時間もかかっていた。**

そ う だ だ	そ ま う あ だ	ち や が や う	ち が う
1	2	3	4
1	2	3	4
のに○を付けてください。			
1	2	3	4
1	2	3	4
付けてください。			
1	2	3	4
1	2	3	4

## 2. パルスサーベイ等自記式アンケート

ストレスチェックは年一回の測定だからその間の状態変化が掴めない、異変に気付かず手遅れになることも。

そこで、日々の状態変化を測定し素早く異変に対処できるパルスサーベイ（日々の自記式アンケート）が生まれ、導入する企業が増えてきた

週1回から月1回の短いスパンで5～15問程度の簡単な質問を繰り返す。

### 注意

- 自分の意思や主観で回答できるがゆえに、心身の状態を正確に**客観的に測定することが難しい**
- 本人が無自覚、認めたくない・隠したい等の理由、レポーティングバイアス（被検者の意識・無意識による過小評価）により**嘘をつける**。  
→特に上下関係が厳しい組織・企業は疾患検出率が低下傾向





# ストレスチェック・サーベイ利用者の声

## アンケートを受けていた会社さんの実際の声



製造業  
人事労務担当者

義務化されているストレスチェックテストやパルスサーベイは何度か使ってきましたが、意味を感じられませんでした。会社として限られた予算を使い、従業員の時間も使うのであれば、実行することに意味のあるものを実施したいです。従業員の本当の気持ちができるツールなんてないのでしょうか？

そこで弊社がご提案するのは音声によるストレス計測ツール  
KIDUKUNO (キツクノ)

# 3. 音声によるストレス計測

注目の  
技術

## 音声による感情認識アプリ KIDUKUNO (キツクノ)

スマホひとつあれば、3発話、30秒で、  
心の状態 (=健全 or 不健全) を直観的に把握できる。

- 声帯の不随意反応 (意思とは関係なく勝手に動いてしまう現象) に着目し、声の周波数の変動パターン等から嘘のないデータが取得できる。
- 日々「声」を計測するだけで、本人も気付かない心の状態が把握でき、トラブルの初期段階に気付ける。



# KIDUKUNO (キヅクノ) の仕組み



## 声は嘘をつけない

人がストレスを感じると、感情をつかさどる脳の脳辺縁系から体の様々な部位にシグナルが送られます。この脳辺縁系と神経で直接つながっている声帯にも、自分ではコントロールできない変化(不随意反応)が現れます。

キヅクノは、PST株式会社が開発したMIMOSYS®(Mind Monitoring System)を活用し、心の状態をモニタリングするライフログ・アプリ。

声帯の不随意反応（意思とは関係なく勝手に動いてしまう現象）に着目し、表面的には分かりづらい人の心の状態や気持ちの変化を数値で可視化することができるようになる。

# KIDUKUNOとの比較

	ストレスチェック	パルスサーベイ	KIDUKUNO
利用頻度	年1~2回	週1回~月1回	毎日
出題数	10~100問	10問前後	3語（話す）
回答データの 信憑性	自分の意思や主観で回答できる 客観的な測定は難しい +嘘がつける	自分の意思や主観で回答できる 客観的な測定は難しい +嘘がつける	声は嘘をつけない 声の周波数データより 嘘のない情報取得

# KIDUKUNO（キツクノ）の使い方

職員のメンタル  
状態がわかる

メンタルに合わせた  
早期ケア・対策が可能

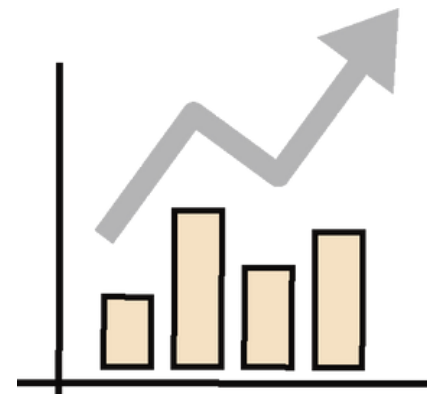
メンタル不調からくる  
諸問題の軽減

話す



職員は出退勤時に  
スマホのアプリに  
3語話す

分かる



管理者に職員の  
メンタル低下を  
アラートでお知らせ

打てる



心の状態を把握する  
ことで早期に対策を  
とることが可能

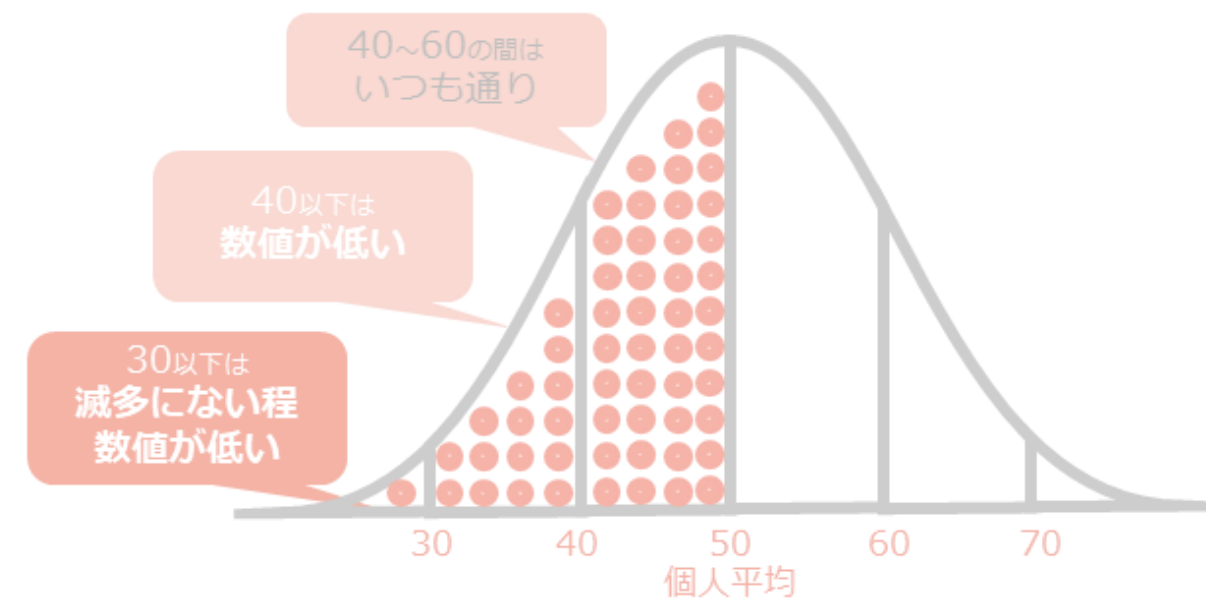
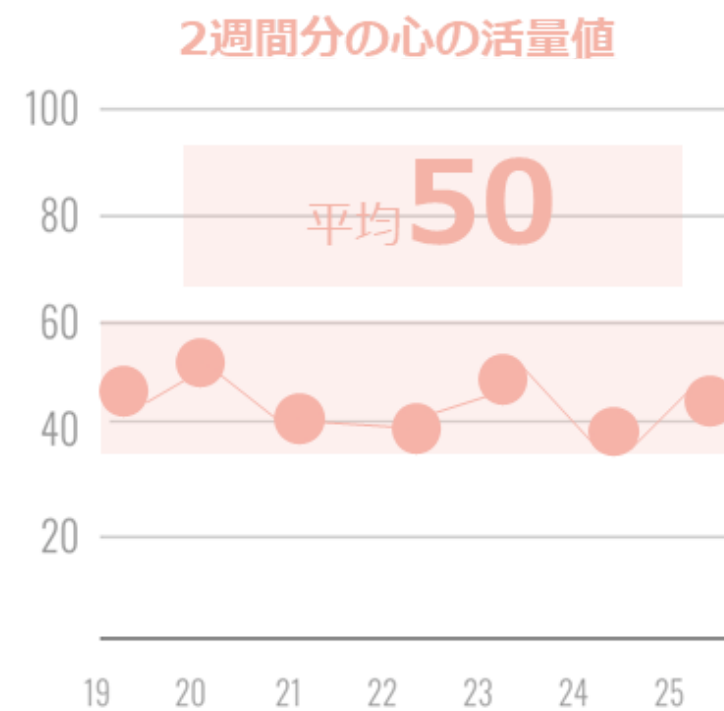
# こころ指数の算出方法

心の状態が、いつも通りか、注意が必要な状態かを判別できる指標。  
1から2は心が落ち込んでいる状態で、適切かつ早めのケアが必要なリスクゾーンを示す。

一人一人の  
いつもの心の状態を把握

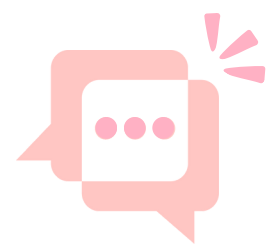
注意が必要な  
程度の判別

10点満点化



10	減多にない程 快活気味	興奮気味
9	快活気味	
8	いつも通り	いつも通り
7		
6		
5		
4	落ち込み気味	注意
3		
2	落ち込み気味	注意
1	減多にない程 落ち込み気味	要注意

疲れ気味

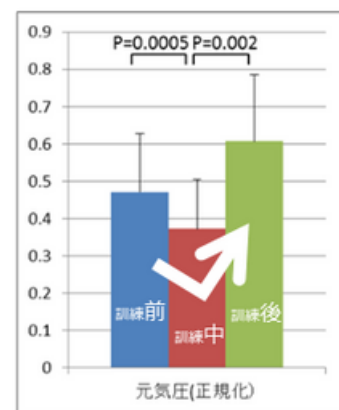


## 妥当性に関する検証結果

レンジャー訓練の「訓練前」「訓練中」「訓練後」のストレス状態を医療現場で用いられる血液バイオマーカーと比較したところMIMOSYSと同じ傾向を示し、高い妥当性を示しました。

### 音声 MIMOSYS

数値が低いほど、ストレスが高い

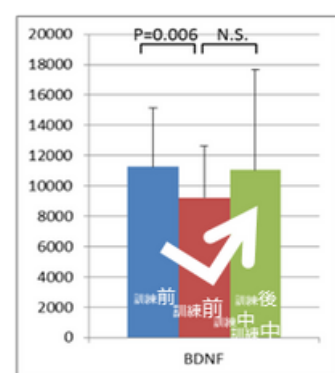


ストレス強度

訓練中 ▶ 訓練前 ▶ 訓練後

### 血液バイオマーカー BDNF

数値が低いほど、ストレスが高い



ストレス強度

訓練中 ▶ 訓練前 ▶ 訓練後

すべて同じ傾向・高い妥当性

第60回 防衛衛生学会 (東京) 2015

## 精度に関する検証結果

京都大学医学部附属病院 婦人科産科学の研究チームが国際学会でMIMOSYSによる抑うつ症状の判別が高い精度で行われる点と活量値が抑うつ関連代謝産物と関連がある点について発表しました。



本研究の優れた科学的成果が認められ、本発表の筆頭演者である東山希実医師は「Best Poster Award (最優秀ポスター賞)」を受賞しました。

軽度抑うつ症状に対する  
MIMOSYS活量値の判別精度

AUC※ **0.861**

血中の様々な抑うつ代謝産物と  
MIMOSYS活量値との関連あり

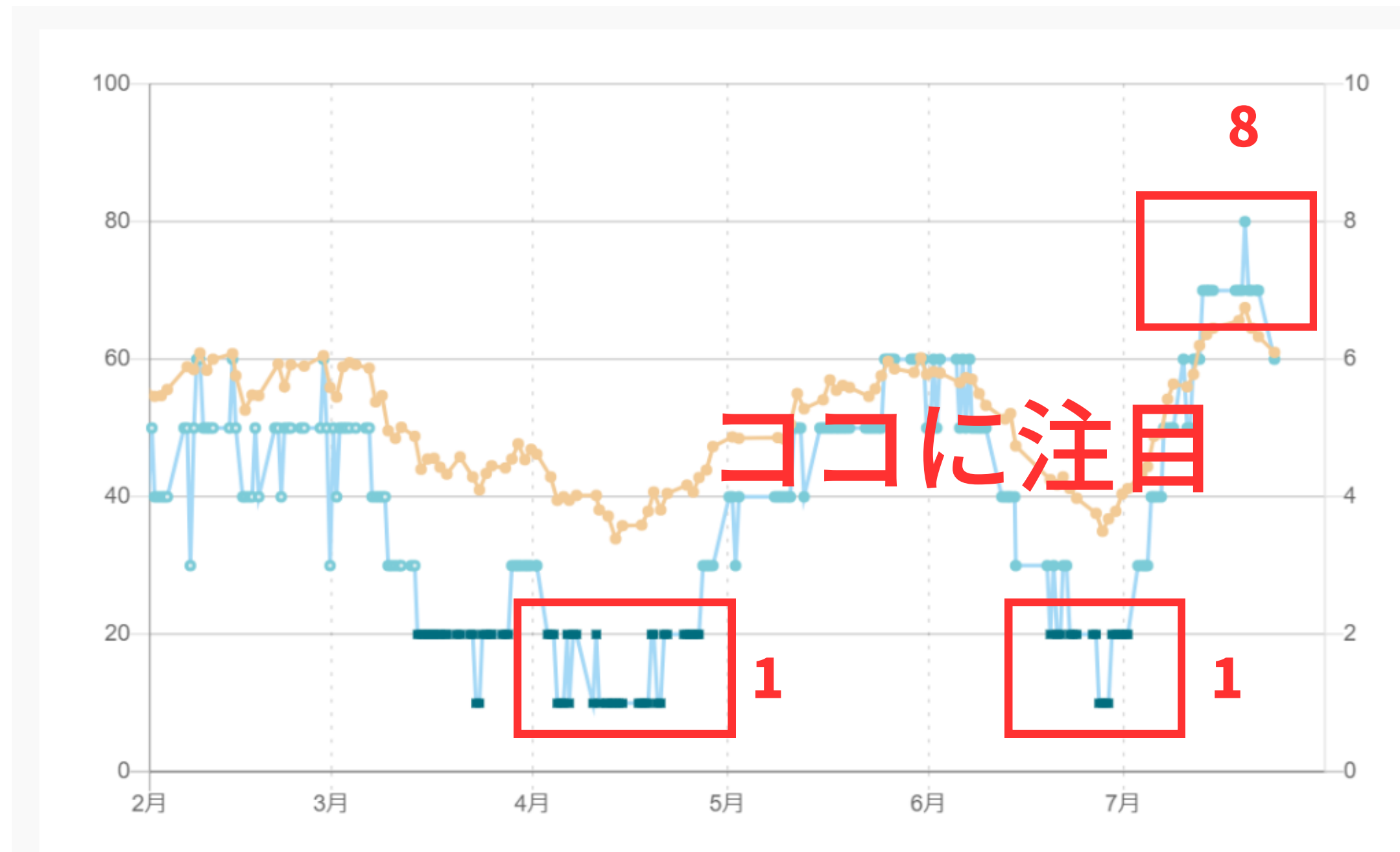
※二つの値を分類する際の評価指標。0から1の範囲で変動し、数値が大きいほど優れた予測であることを示す

N.Higashiyama. et.al. The usefulness of voice in monitoring depression in gynecological cancer patients. AOS2022. Seoul.

このほかにも東京大学をはじめとする様々な大学・大学院との共同研究にてメンタルと働き方の関連性が確認、発表されている。

# 実際のデータ①（メンタル不調とその要因）

基本情報：40代男性社員（役職）



図の青いグラフ

## ココロ指数

心の状態を10点満点で点数化

10	減多にない程 快活気味	興奮気味
9	快活気味	
8	いつも通り	いつも通り
7		
6		
5		
4		
3		
2	落ち込み気味	注意
1	減多にない程 落ち込み気味	要注意

疲れ気味

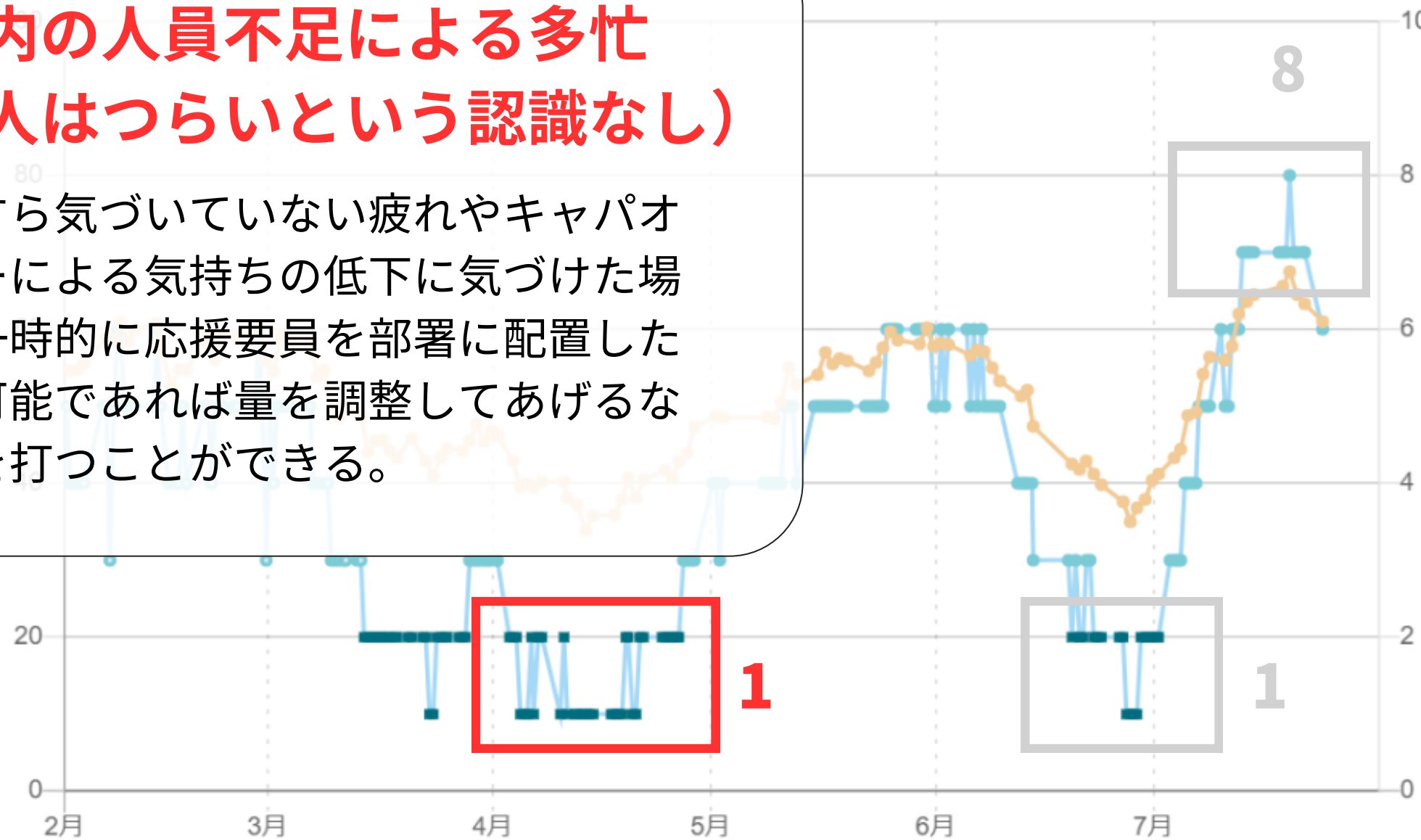


# 実際のデータ①（メンタル不調とその要因）

基本情報：40代男性社員（役職）

## 部署内の人員不足による多忙 （本人はつらいという認識なし）

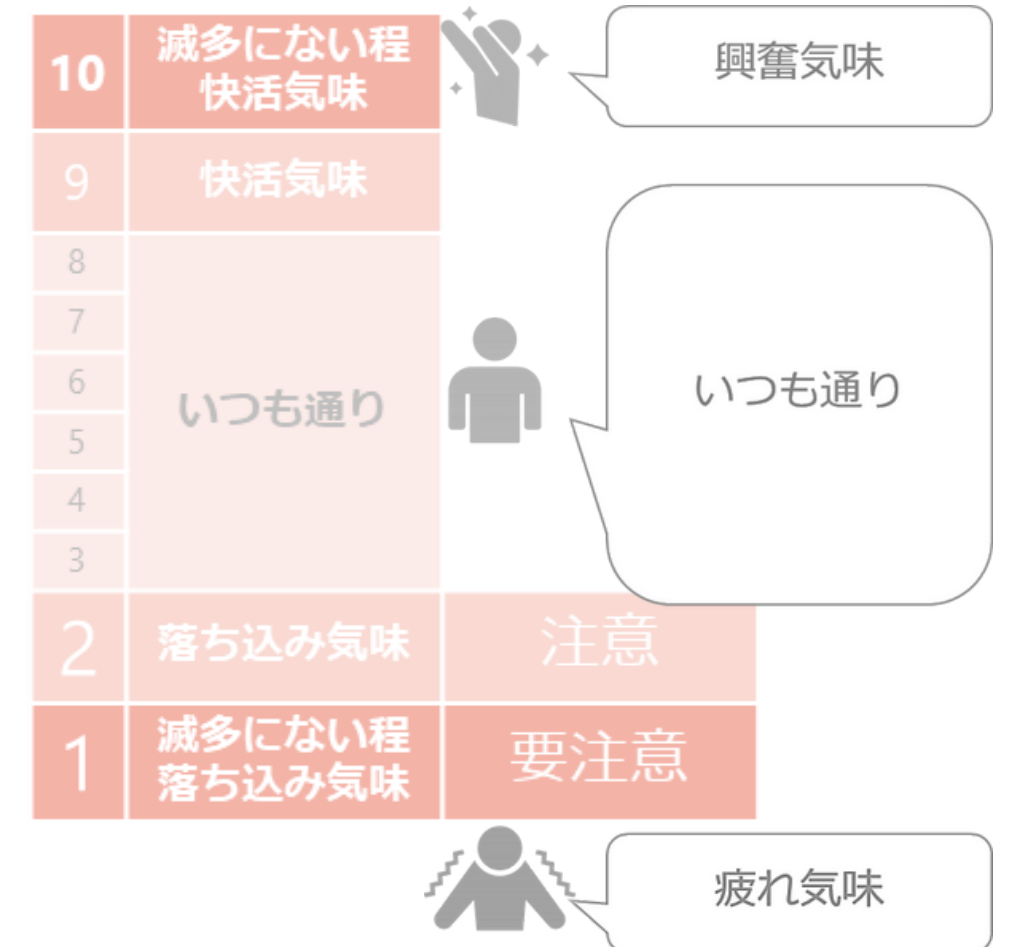
本人すら気づいていない疲れやキャパオーバーによる気持ちの低下に気づけた場合、一時的に応援要員を部署に配置したり、可能であれば量を調整してあげるなど手を打つことができる。

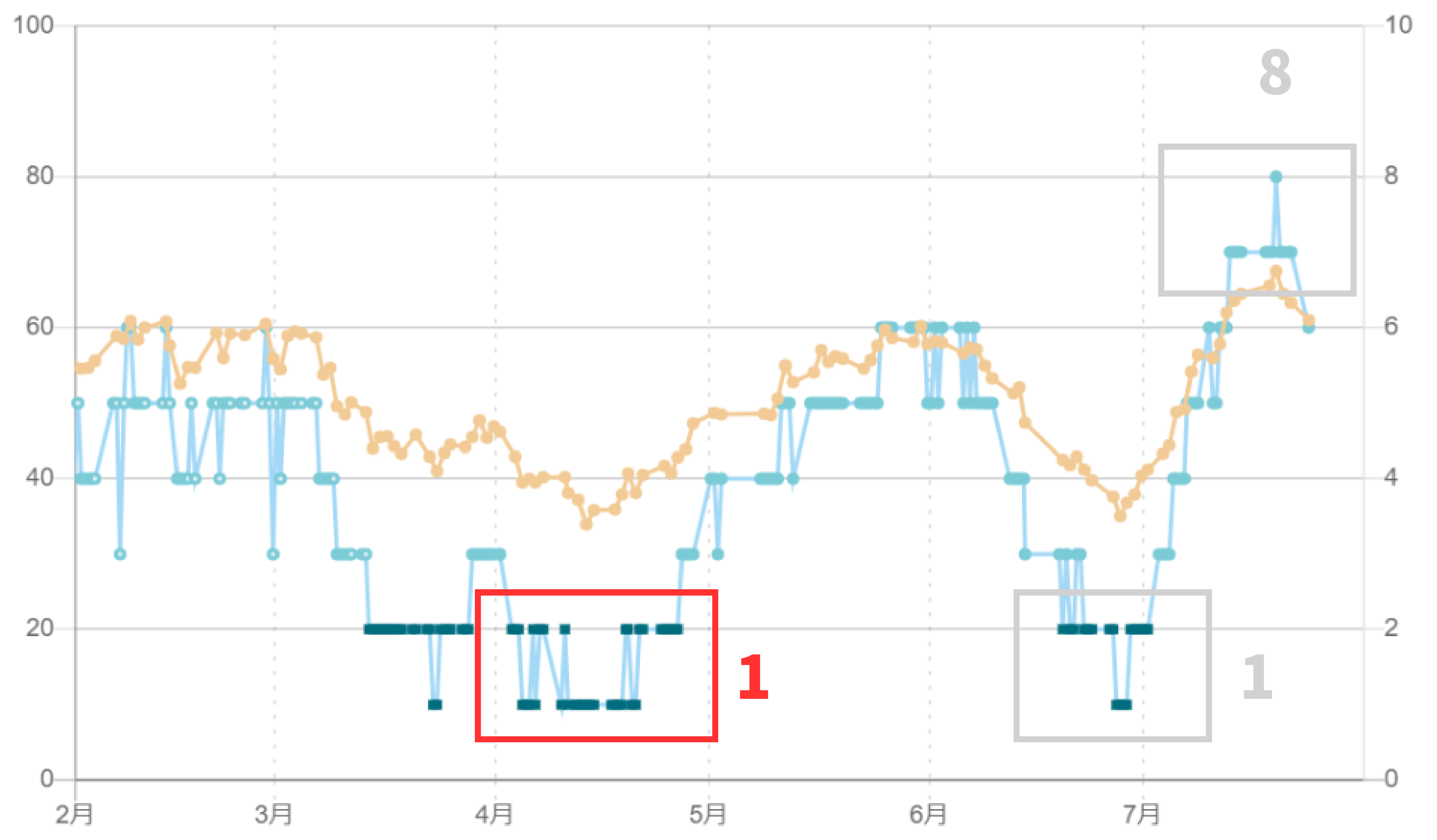


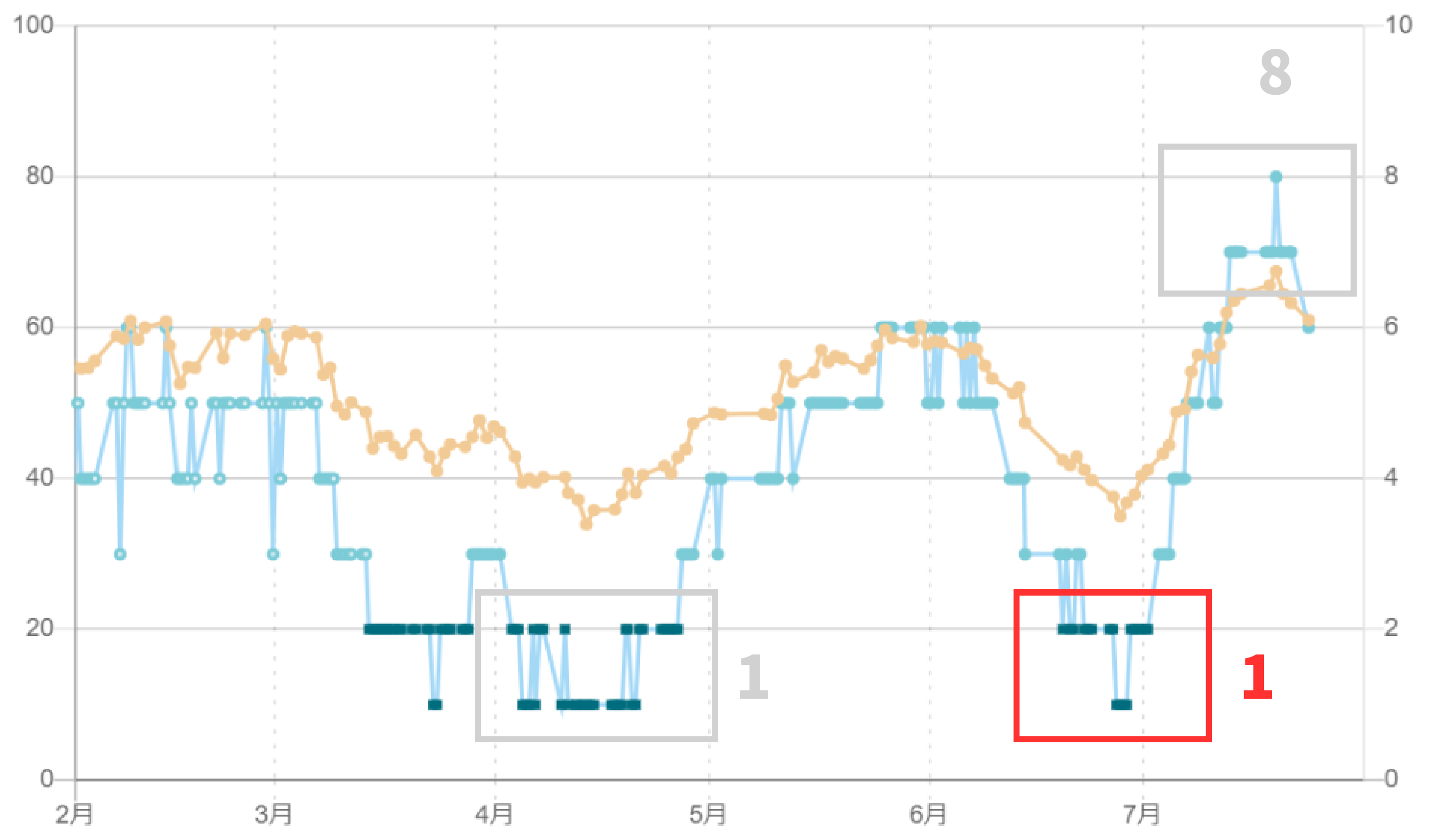
図の青いグラフ

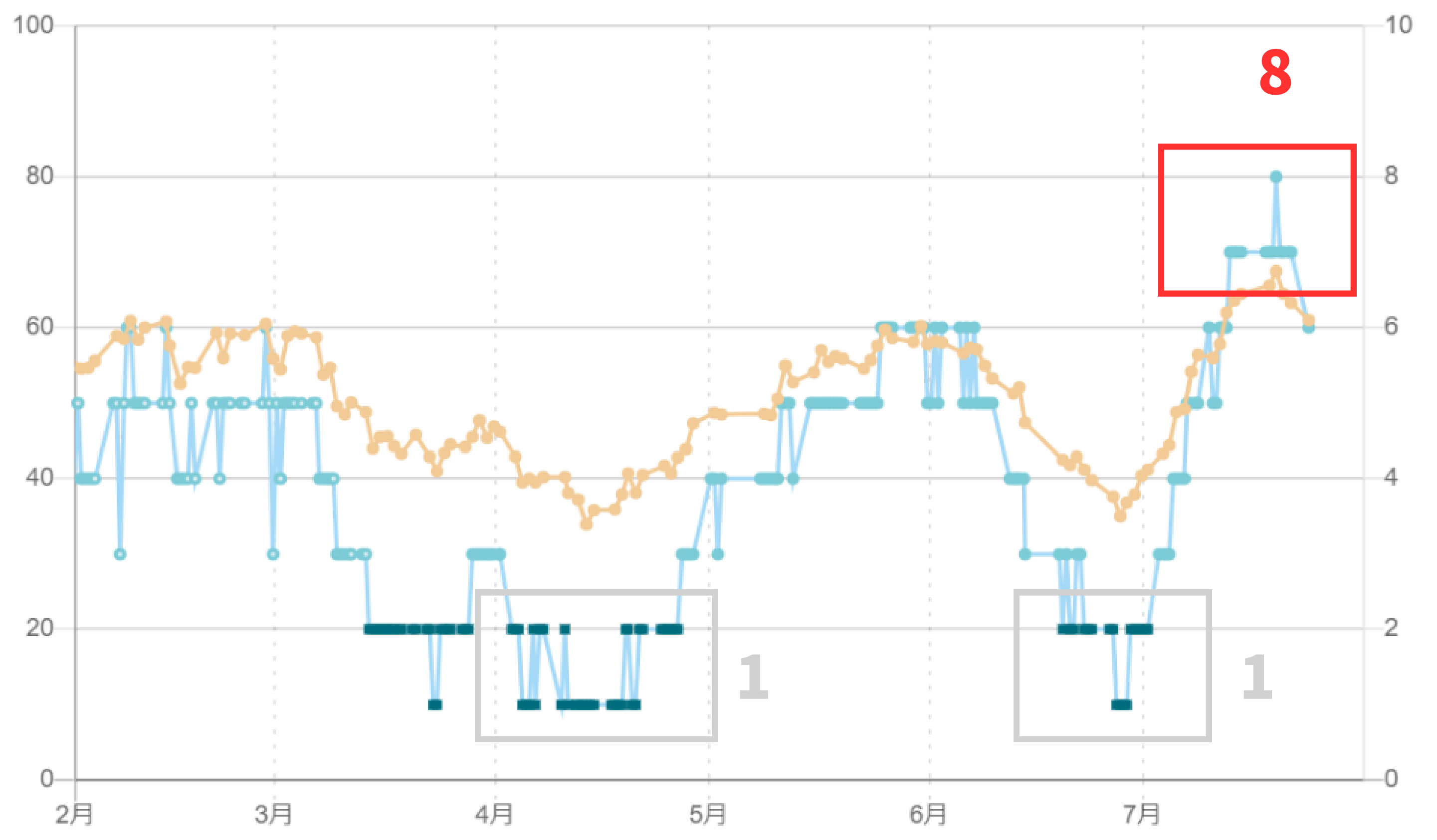
## ココロ指数

心の状態を10点満点で点数化







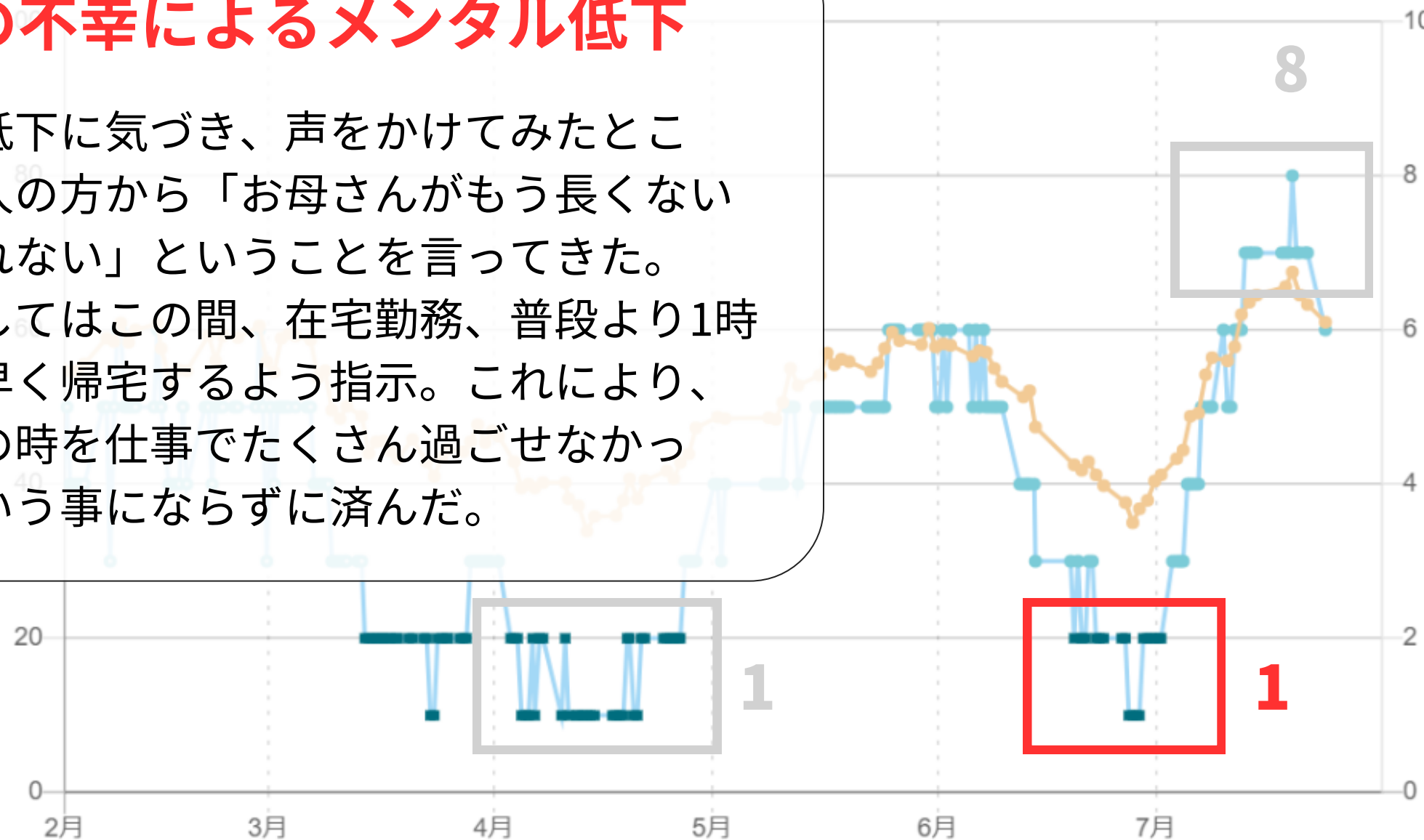


# 実際のデータ①（メンタル不調とその要因）

基本情報：40代男性社員（役職）

## 身内の不幸によるメンタル低下

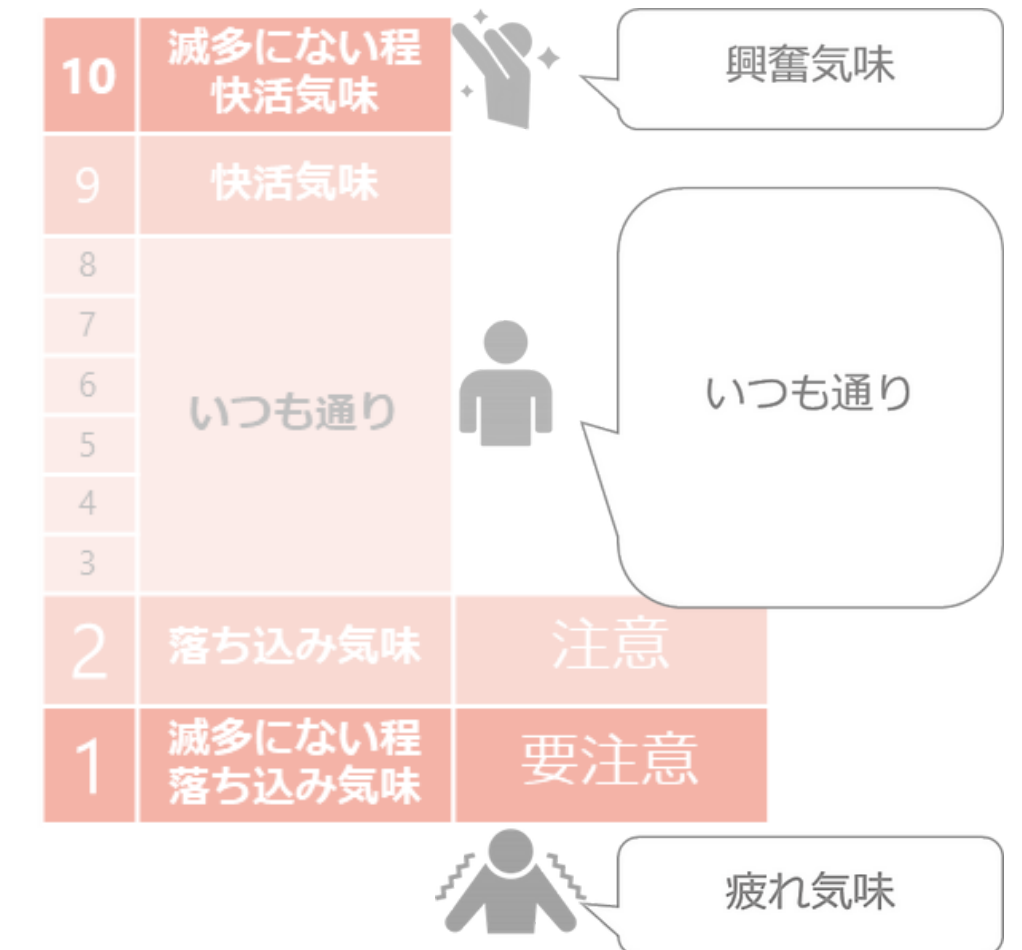
数値の低下に気づき、声をかけてみたところ、本人の方から「お母さんがもう長くないかもしれない」ということを言ってきた。会社としてはこの間、在宅勤務、普段より1時間以上早く帰宅するよう指示。これにより、「最後の時を仕事でたくさん過ごせなかった」という事にならずに済んだ。



図の青いグラフ

## ココロ指数

心の状態を10点満点で点数化



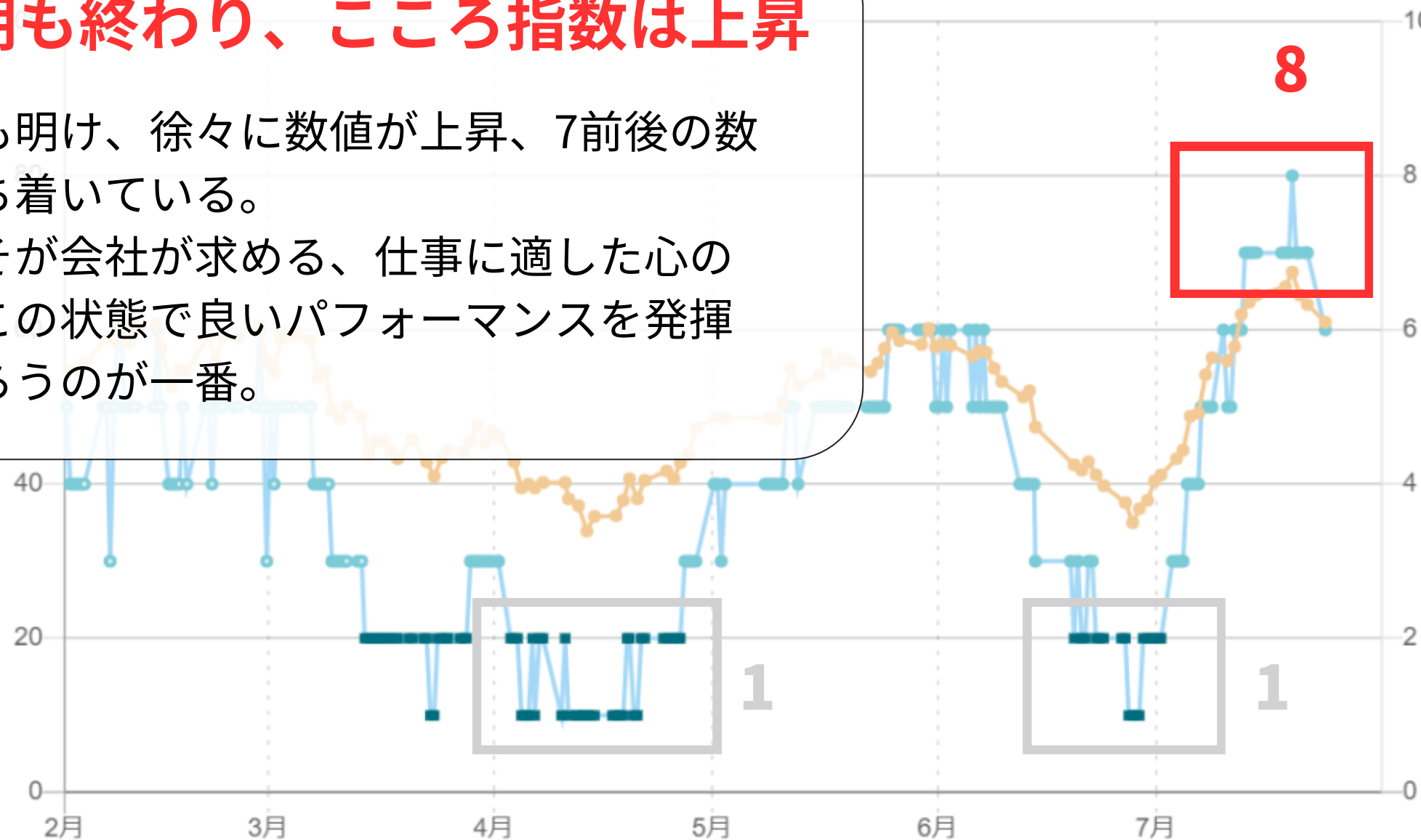
# 実際のデータ①（メンタル不調とその要因）

基本情報：40代男性社員（役職）

## 繁忙期も終わり、こころ指数は上昇

繁忙期も明け、徐々に数値が上昇、7前後の数値で落ち着いている。

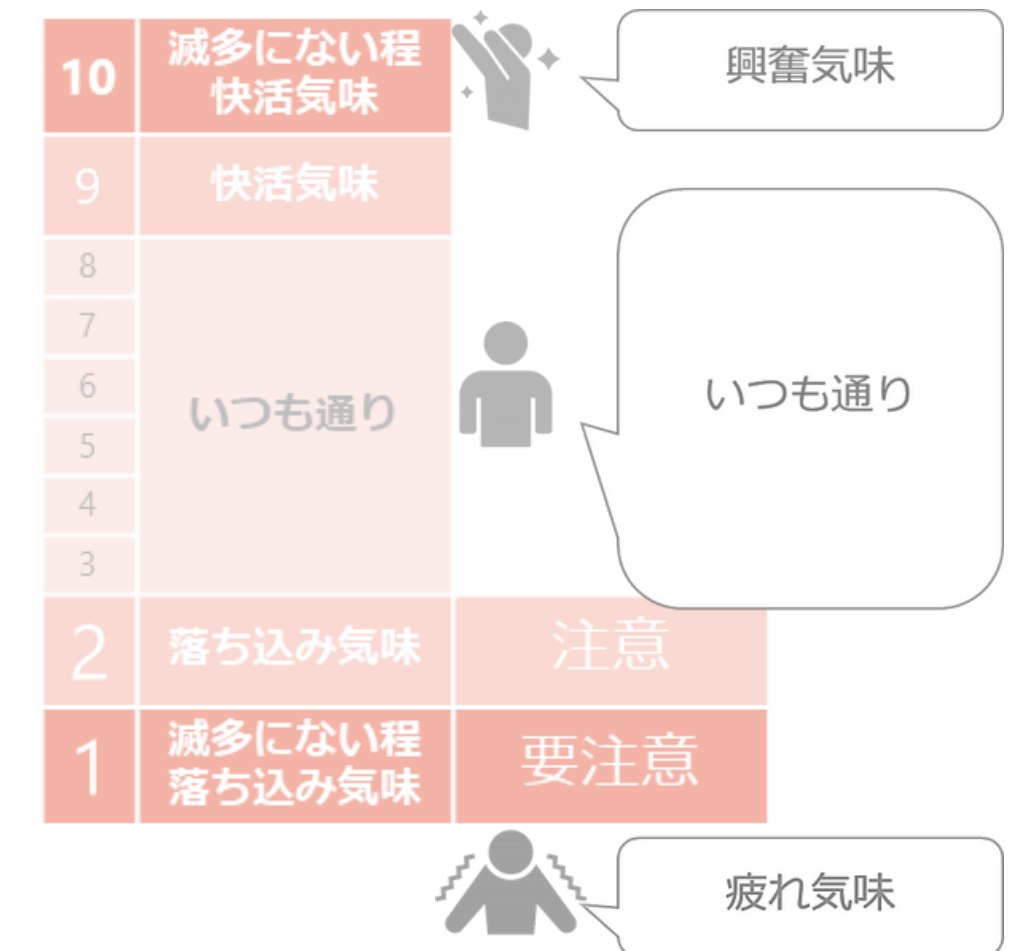
これこそが会社が求める、仕事に適した心の状態。この状態で良いパフォーマンスを発揮してもらうのが一番。



図の青いグラフ

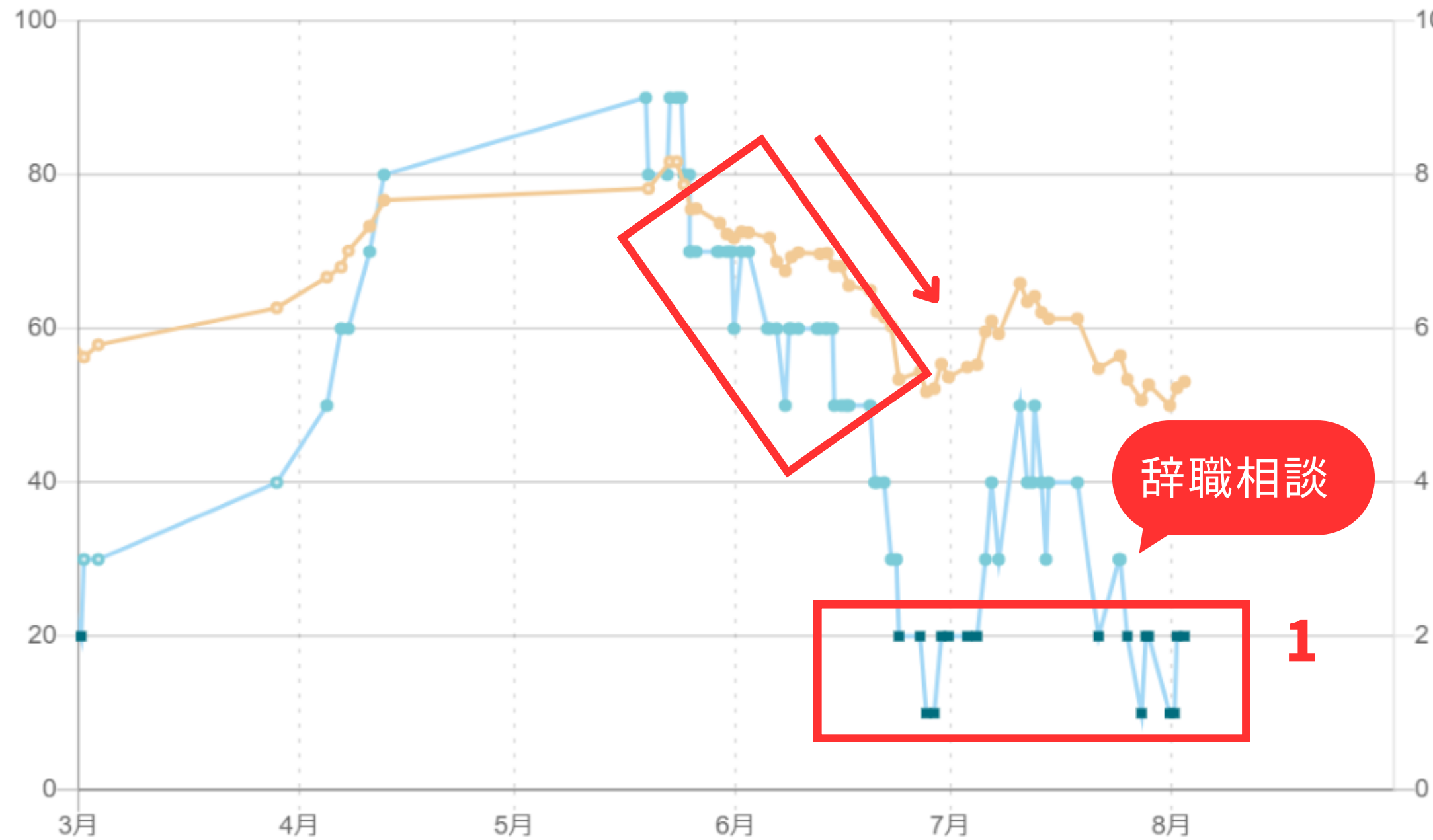
## こころ指数

心の状態を10点満点で点数化



# 実際のデータ② (退職傾向)

基本情報：20代女性社員

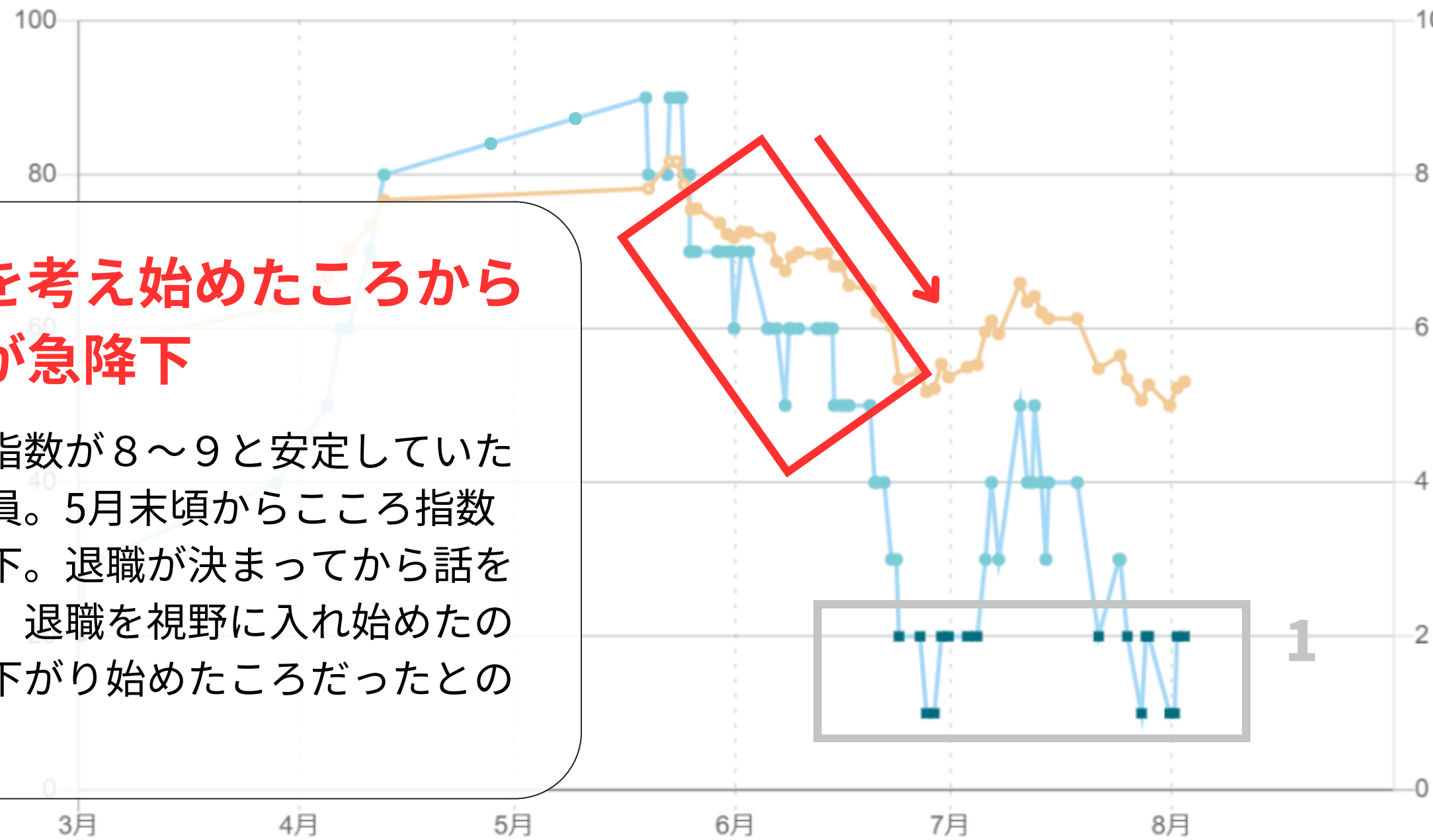


図の青いグラフ  
**ココロ指数**  
 心の状態を10点満点で点数化

10	減多にない程 快活気味	興奮気味
9	快活気味	いつも通り
8	いつも通り	
7		
6		
5	いつも通り	
4	落ち込み気味	注意
3		
2	落ち込み気味	要注意
1	減多にない程 落ち込み気味	
		疲れ気味

# 実際のデータ② (退職傾向)

基本情報：20代女性社員



**退職を考え始めたころから  
数値が急降下**

ココロ指数が8～9と安定していた女性社員。5月末頃からココロ指数が急降下。退職が決まってから話を聞くと、退職を視野に入れ始めたのがこの下がり始めたころだったとのこと。

図の青いグラフ

## ココロ指数

心の状態を10点満点で点数化

10	滅多にない程 快活気味	興奮気味
9	快活気味	
8	いつも通り	いつも通り
7		
6		
5		
4		
3		
2	落ち込み気味	注意
1	滅多にない程 落ち込み気味	要注意

疲れ気味



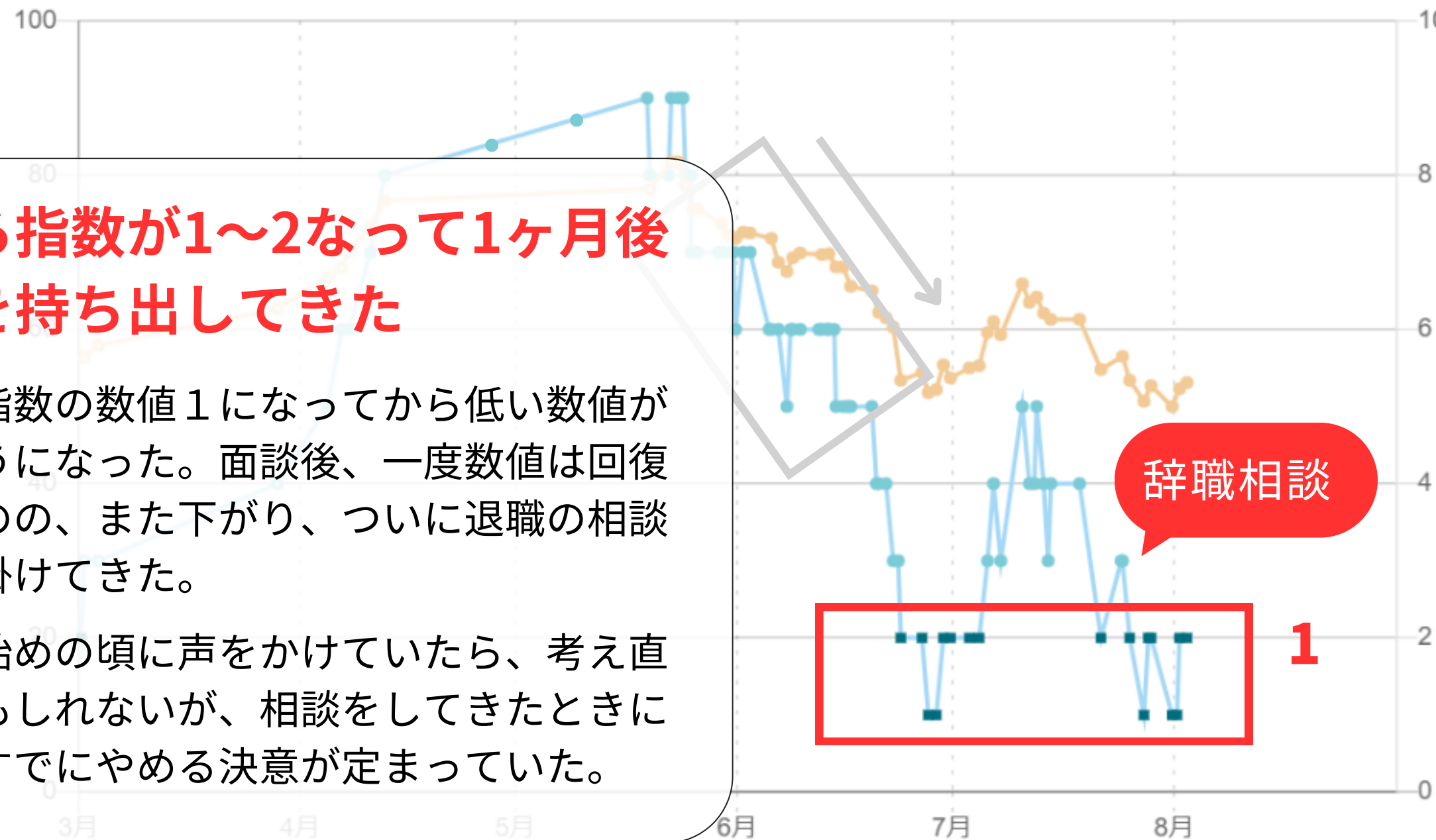
# 実際のデータ② (退職傾向)

基本情報：20代女性社員

## こころ指数が1~2なって1ヶ月後 退職を持ち出してきた

こころ指数の数値1になってから低い数値が続くようになった。面談後、一度数値は回復したものの、また下がり、ついに退職の相談を持ち掛けてきた。

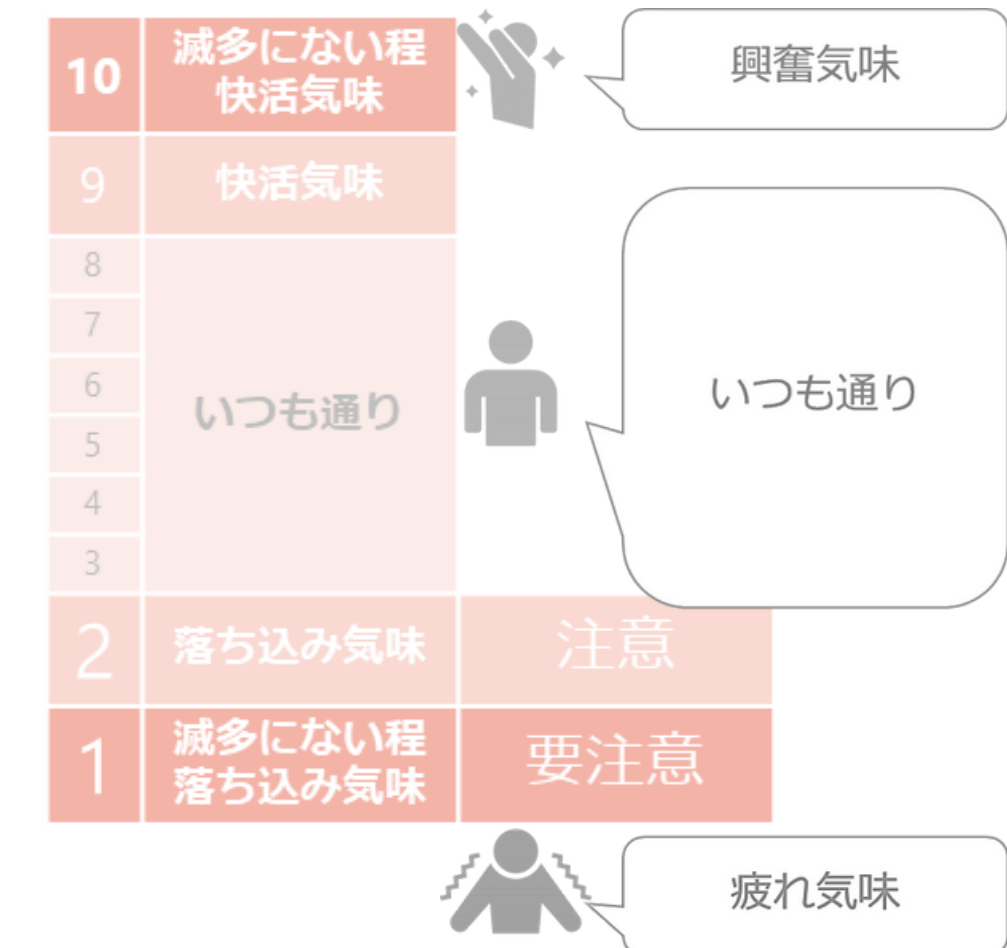
下がり始めの頃に声をかけていたら、考え直したかもしれないが、相談をしてきたときにはもうすでにやめる決意が定まっていた。



図の青いグラフ

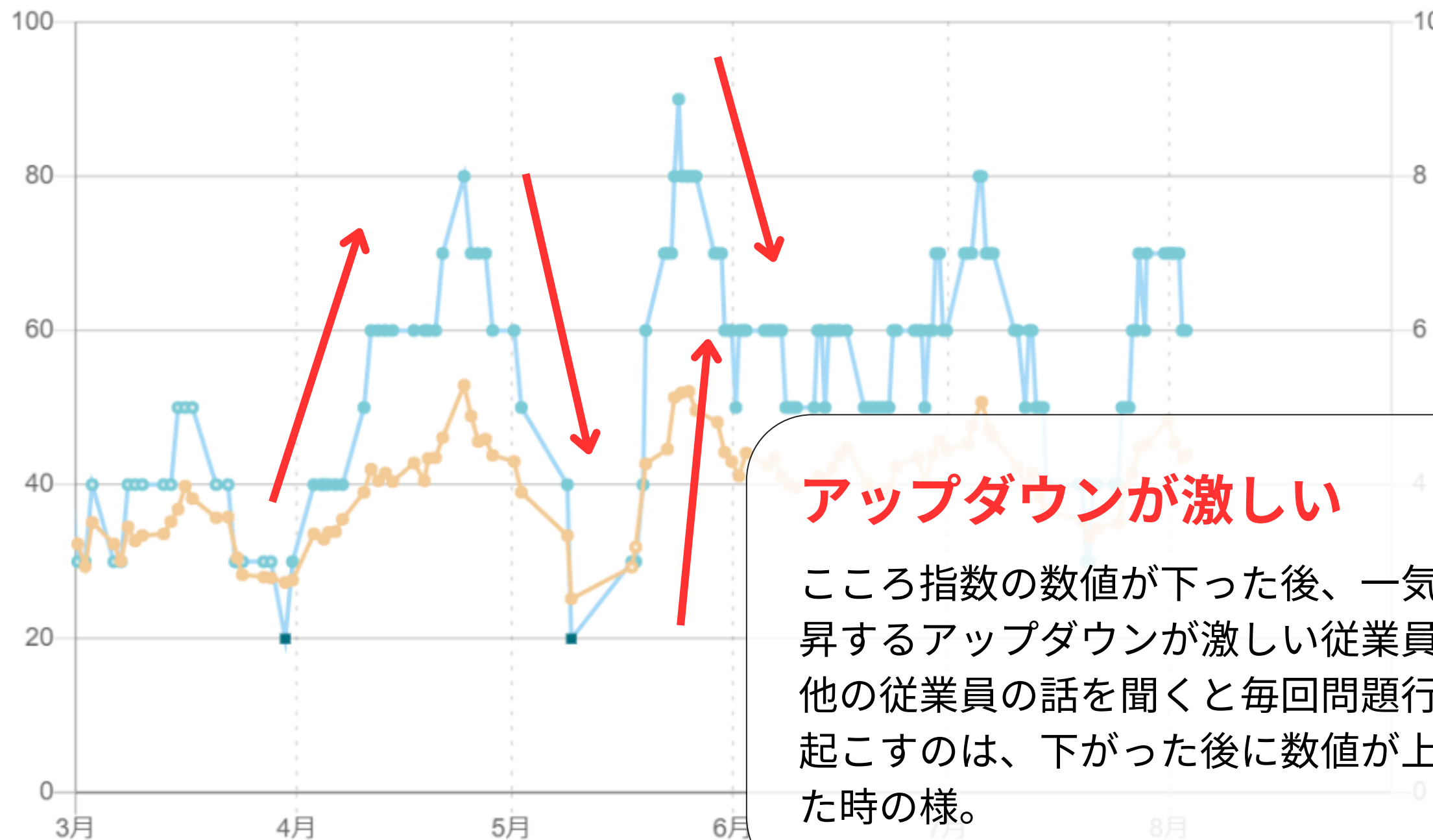
## こころ指数

心の状態を10点満点で点数化



# 実際のデータ③ (問題傾向)

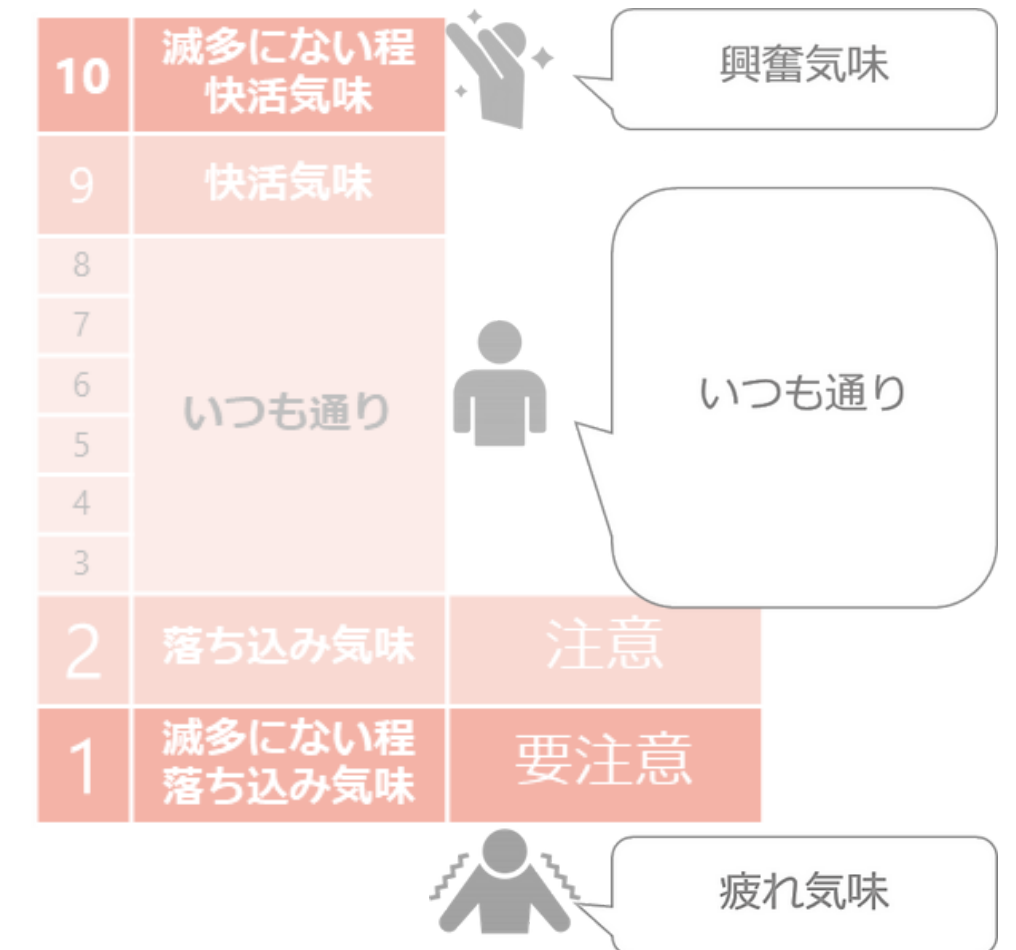
基本情報：40代男性社員



図の青いグラフ

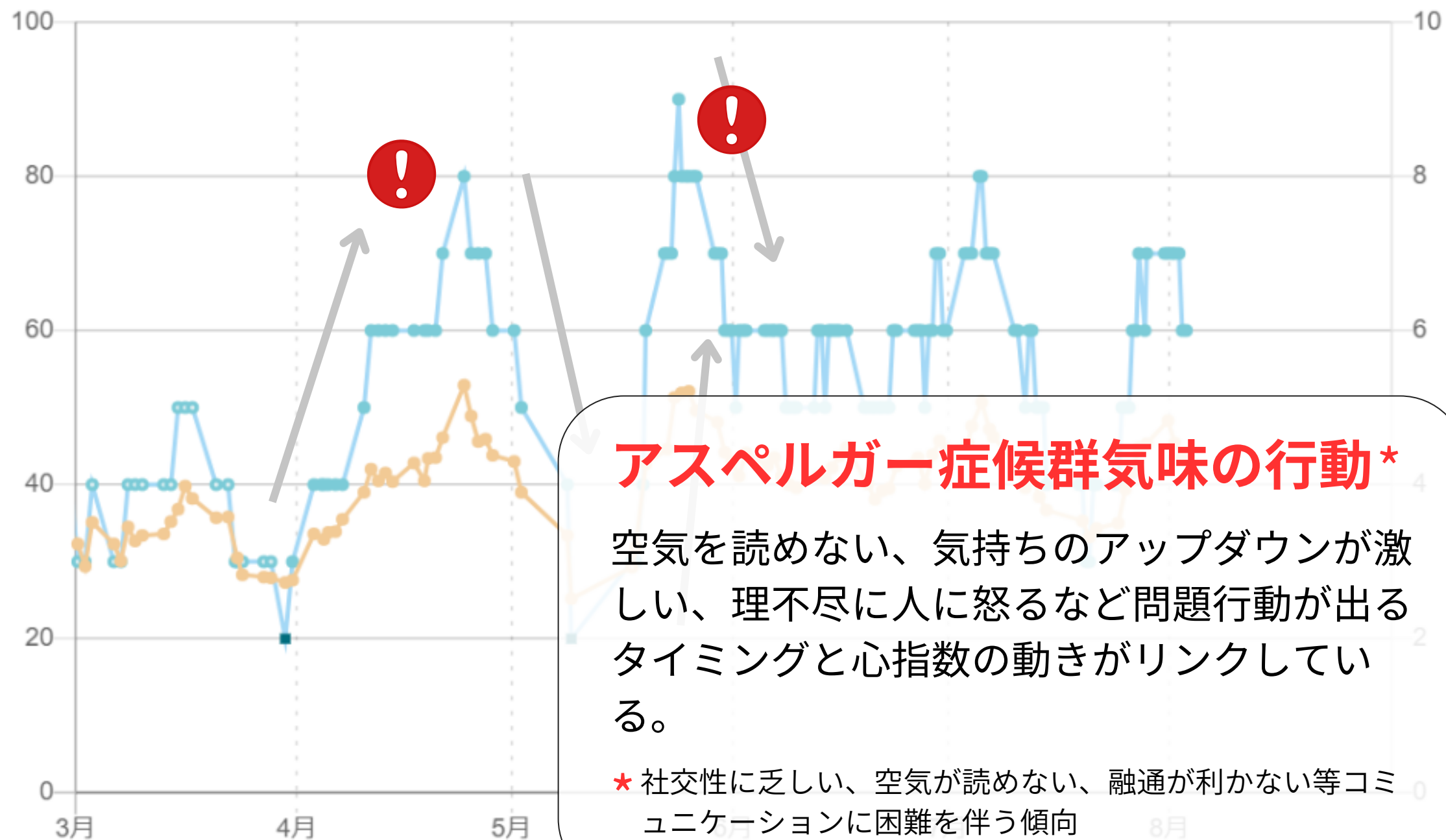
## ココロ指数

心の状態を10点満点で点数化



# 実際のデータ③ (問題傾向)

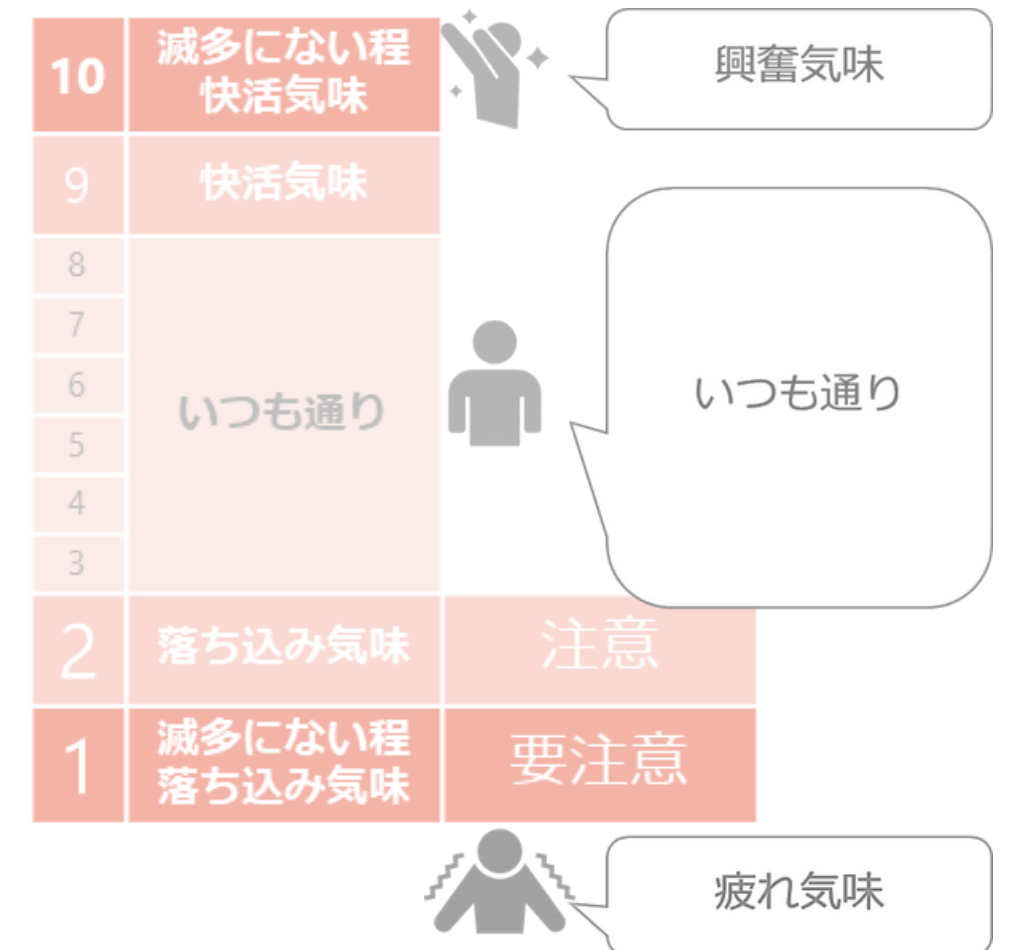
基本情報：40代男性社員



図の青いグラフ

## ココロ指数

心の状態を10点満点で点数化



# KIDUKUNOのサービス思想

**まずは従業員の心の状態に気づいてあげるという事が大事  
気づいてあげる＝その人に関心を持つという事**

気持ちや思いというのは目に見えないもの。だからこそまずはツールを使って可視化。  
本当の気持ちに「**気づくこと**」で「**行動・言動・心遣い**」は変わってくる。

**スポット社労士くんはKIDUKUNOを通して、従業員の方が働くに適した心の状態でいいパフォーマンスを発揮して欲しいと考える。**

# 導入会社の事例紹介

訪問介護  
埼玉／職員数37名

## いいタイミングで休職 させることができた

社内恋愛していた職員Aは、破局を機に、数値のアップダウンが激しくなるのと業務のミスが増えてきました。さっそく話を聞いてみると、休みたくても周りにどう思われるかが怖くて言い出せなかったとのこと。話し合いの上、合計2か月の休職を与えると、復職後は以前と同じように働けるようになった。

人材派遣業  
東京／職員数98名

## 責任者への昇進 が原因だった

責任者への昇進後、今まで以上に頑張る職員Bに満足していたところ、2か月も経たないうちに、利用者や部下への言動がきつくなった。本人と面談しても「大丈夫」の一点張りだったが、キヅクノの数値は明らかに低下傾向にあった。「こころ指数」が1になった段階で再度面談したところ、「自分には責任がある仕事すぎて辛かった」という言葉が出てきた。ただちに配転したところ、今まで通り活躍してくれるようになった。

IT業  
神奈川／職員26人

## 数値を信じたら 契約更新しなかった

契約社員として雇入れたSは、入社初期はやる気もあり、「ここは私の天職です」と意欲ある発言をしていた。しかし5カ月を過ぎるころから数値が下がり始め、契約更新をしたとたんに、人が変わったような横柄な態度に。ついには同僚との口論を止めにはいった上司に対して暴言をはく始末。

# 料金

\初期費用無料で3ヶ月お試しができるのは今だけ！/

	まずはお試し 3ヶ月無料プラン	社内運用 スタンダードプラン	社内運用と分析サポート プロプラン
 メニュー内容	<ul style="list-style-type: none"><li>初期設定</li><li>運用説明</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>初期設定</li><li>運用説明</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>初期設定</li><li>運用説明</li><li>数値管理</li><li>分析サポート</li></ul>
 料金	利用料 <b>3ヶ月無料</b>	利用料 月額 <b>300</b> 円/人	利用料 月額 <b>500</b> 円/人

# 他社料金比較

	KIDUKUNO	G社	H社	R社
検査方式	音声入力式	自己記入式	自己記入式	自己記入式
メイン機能	<ul style="list-style-type: none"><li>「声」による毎日の計測とデータ蓄積</li><li>アラート機能</li><li>分析サポート</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>毎日3問+αのパルスサーベイ</li><li>サーベイに特化した専任担当がつく</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>毎日の心と体の状態に関するパルスサーベイ</li><li>半年に一回するサーベイ(18問)</li><li>感謝のメッセージを投稿しあう</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>月に一回するサーベイ(19問)</li><li>半年に一回するサーベイ(144問)</li><li>専任担当がつく</li><li>無料セミナー</li></ul>
料金	<ul style="list-style-type: none"><li>利用料月300円/人数</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>月額25名まで20,000円</li><li>月額50名まで39,800円</li><li>月額100名まで68,000円</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>月額2万円(100名まで)</li><li>初期費用8万円</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>初期費用10万円</li><li>月額30名まで16,000円</li><li>30名以降は追加一人当たり500円</li></ul>
1人当たりの費用 従業員20名の場合	300円	1,000円	1,000円	800円

# 活用方法例

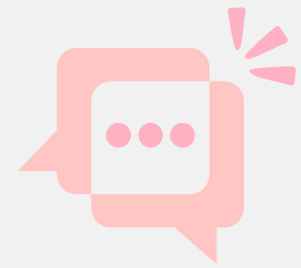
## 問題行動のリスク 削減・防止

- ✓ 早期離職の増加
- ✓ メンタル不調者の発生
- ✓ モチベーション低下
- ✓ リモートワークによるコミュニケーション不足

## 状況に合わせた 応用活用

- ✓ 外国人労働者のモチベーション維持
- ✓ お客様の本音を抽出
- ✓ 社内外のハラスメント対策
- ✓ 発達障害を抱えた社員への対応
- ✓ 休職者・復職者の対応支援





# KIDUKUNO

ご不明点はお気軽にご相談くださいませ。

TEL: 03-6272-6183

mail: info@spot-s.jp

スポット社労士くん社会保険労務士法人

〒102-0084

東京都千代田区二番町8-3 二番町大沼ビル4階

Copyright © 2023 スポット社労士くん社会保険労務士法人 All Rights Reserved

