

デザインは一部変更になる場合がございます

80問 ストレスチェック 集団分析結果報告書

サンプル株式会社
2023年6月

デザインは一部変更になる場合がございます

INDEX

受検情報

01

受検者情報	01
受検者情報（年代別・男女別）	02
受検者情報（部署別受検率）	03
総合判定分布	04

高ストレス者情報

05

高ストレス者率（業種別・企業別）	05
高ストレス者率（年代別・男女別）	06
高ストレス者率（部署別）	07

STELLA 候補者情報

08

STELLA候補者率（年代別・男女別）	08
STELLA候補者率（部署別）	09

健康リスク

10

健康リスク	10
健康リスク（部署別ランキング）	11

偏差値

12

偏差値（ベスト&ワースト5尺度）	12
偏差値（ヒートマップ）	13

分析結果

14

高ストレス者を生み出す原因分析	14
仕事に対する姿勢の状況	15
TRUSTY SCORE	16
満足度分析について	17
満足度分析グラフ	18
優先して改善すべき職場環境ランキング	19

結果一覧

20

部署別結果（偏差値）	20
男女別結果（偏差値）	21
年代別結果（偏差値）	22
部署別結果（平均点）	23
男女別結果（平均点）	24
年代別結果（平均点）	25

資料集

26

サマリーシートの見方	26
用語集	27
設問一覧	28

受検情報

高ストレス者

STELLA

健康リスク

偏差値

分析結果

受検結果一覧

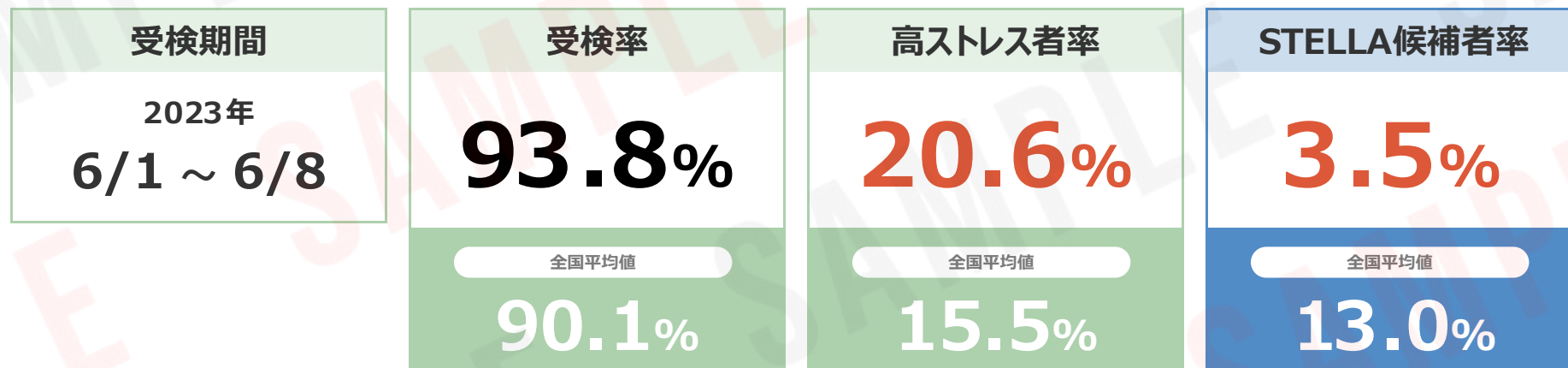
資料集

デザインは一部変更になる場合がございます

受検情報

01

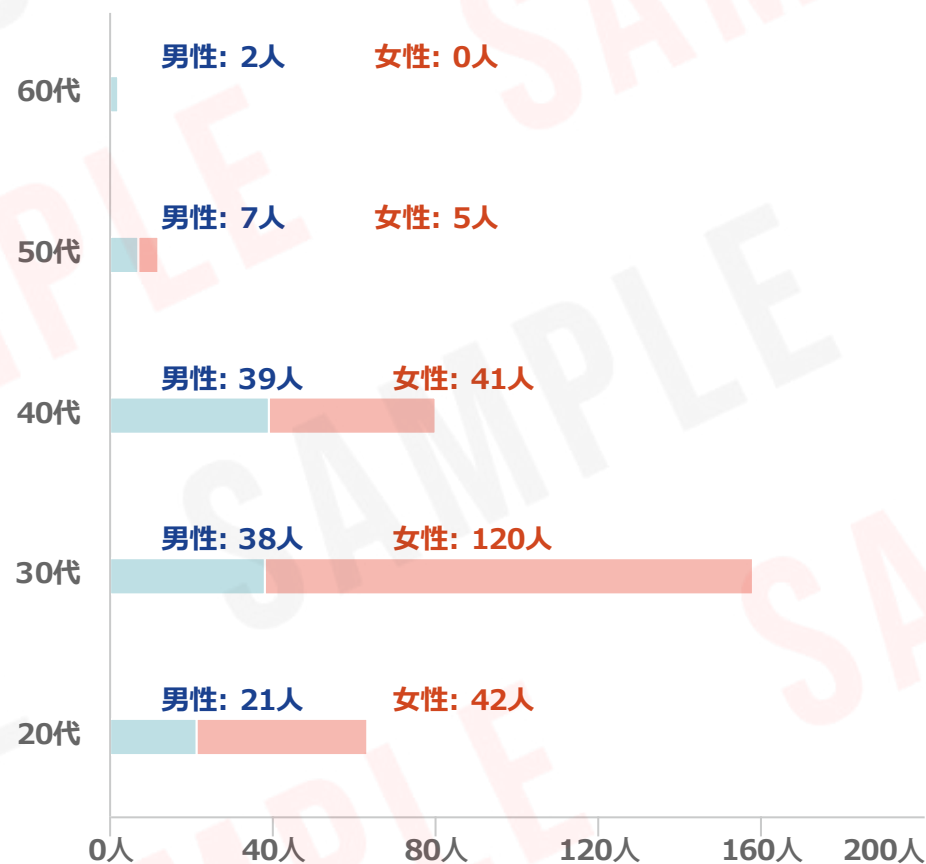
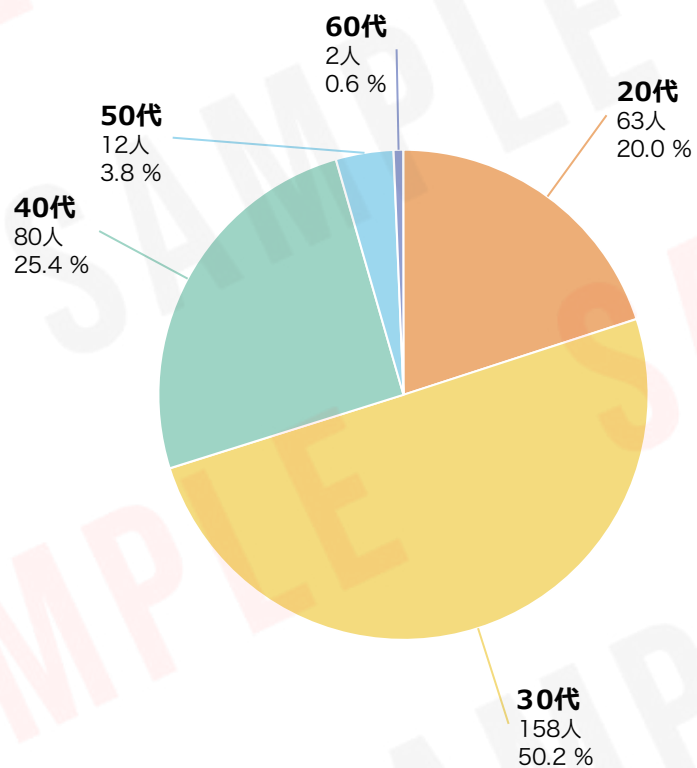
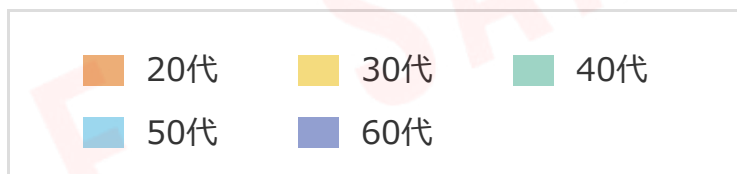
受検情報



	2023年6月	前回	前々回
対象者数	336人	317人	281人
受検者数	315人	248人	230人
受検率	93.8%	78.2%	81.9%
高ストレス者数(率)	65人 (20.6%)	48人 (19.4%)	45人 (19.6%)
STELLA候補者数(率)	11人 (3.5%)	16人 (6.5%)	17人 (7.4%)

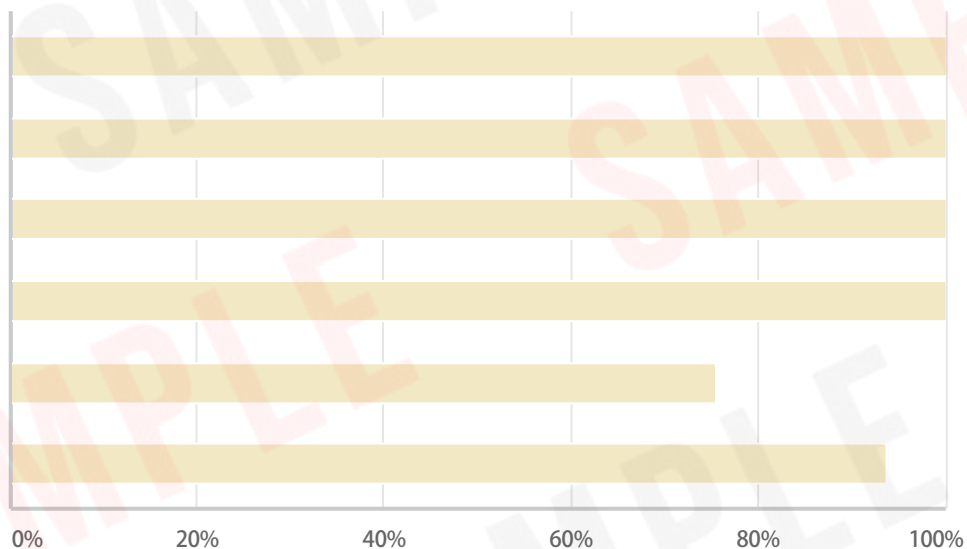
【年代別】受検者比率

【男女別】受検者比率



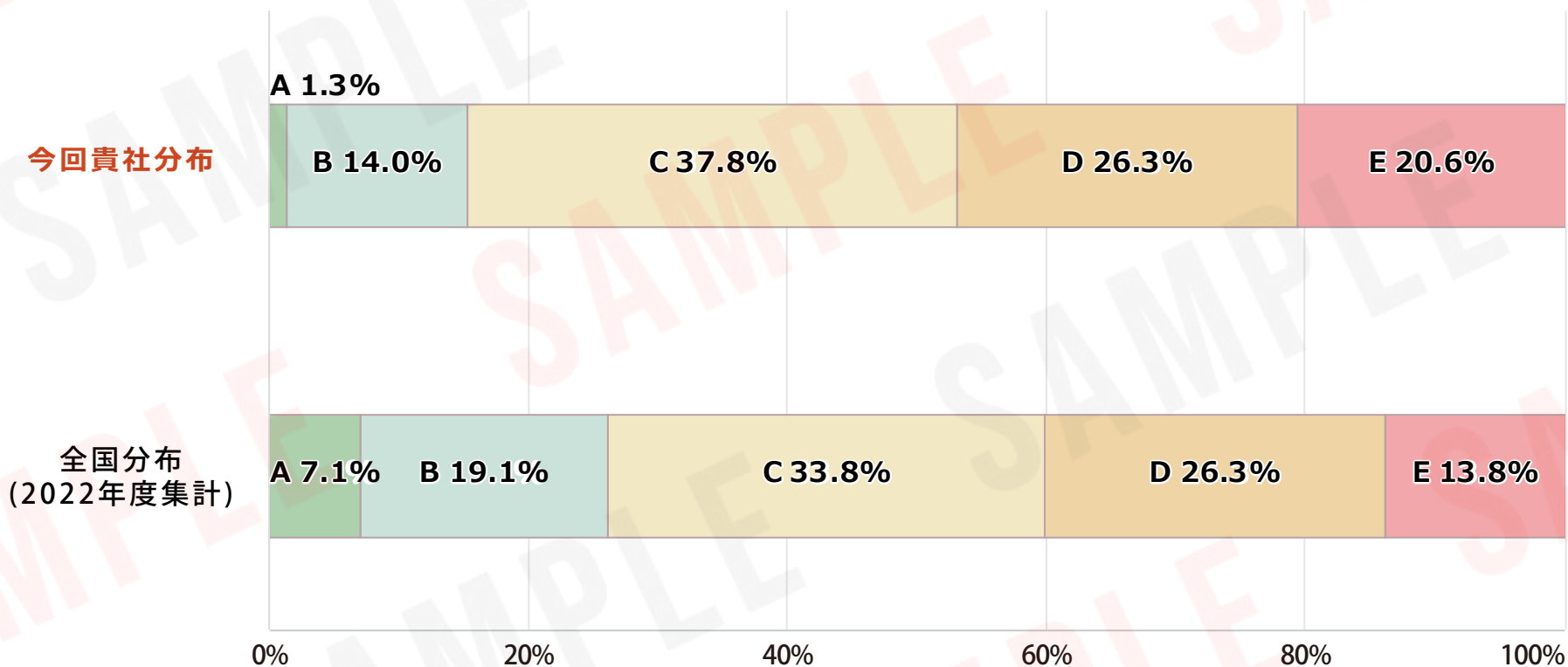
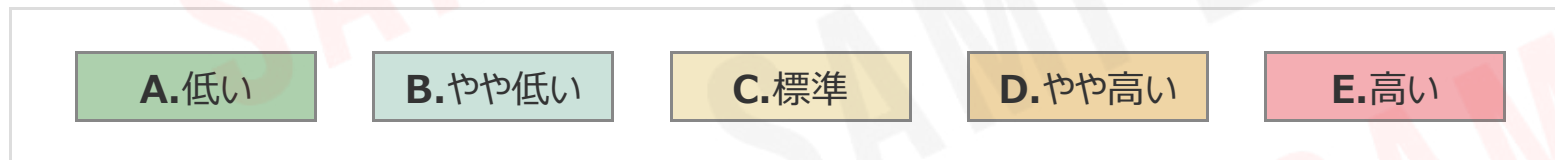
【部署別】受検率

部署	対象者数	受検率
人事部	69人	100.0%
総務部	19人	100.0%
営業部	115人	100.0%
広報部	47人	100.0%
システム部	86人	75.6%
全社	336人	93.8%



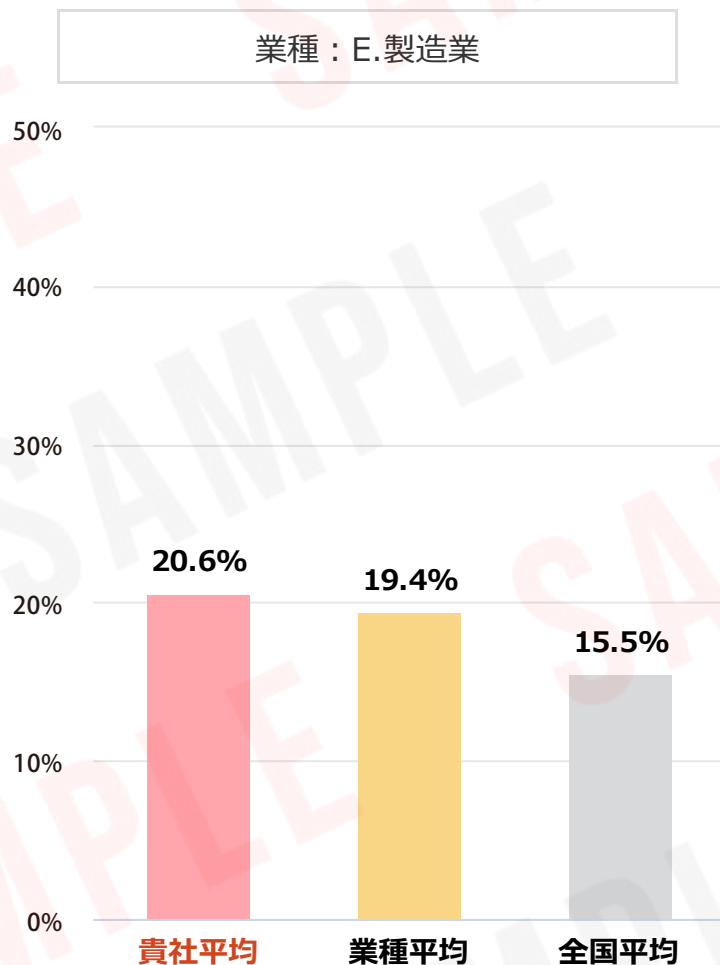
2022年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者410,352人のデータに基づく

A～Eの5段階評価です。E判定は高ストレス該当区分です。



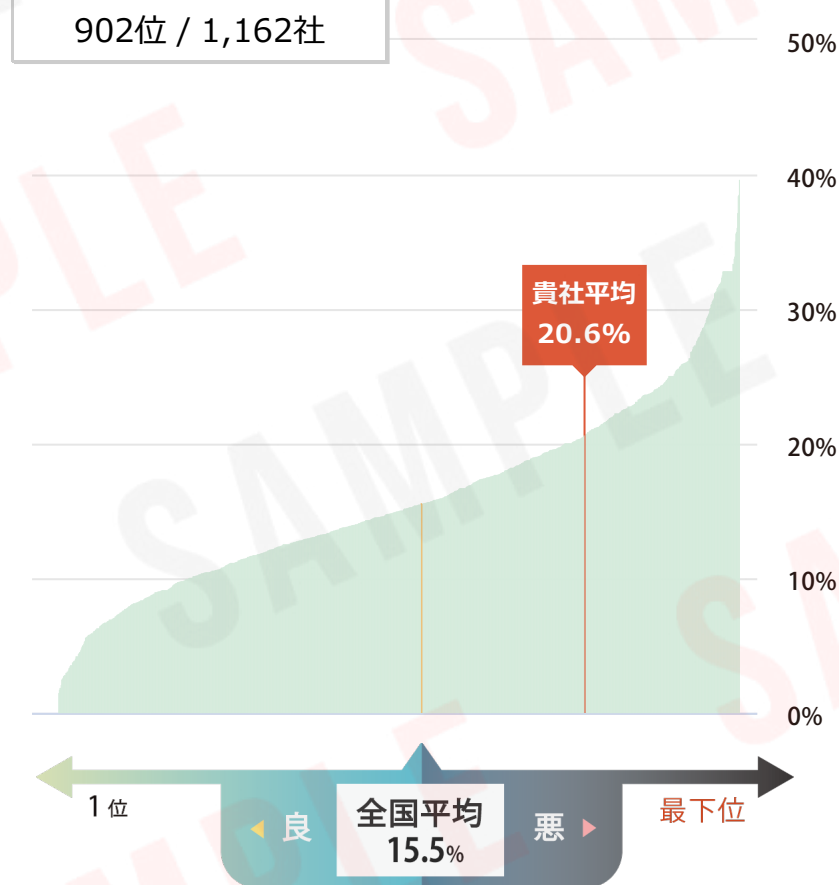
高ストレス者率(業種別・企業別)

【業種別】高ストレス者率



【企業別】高ストレス者率ランキング

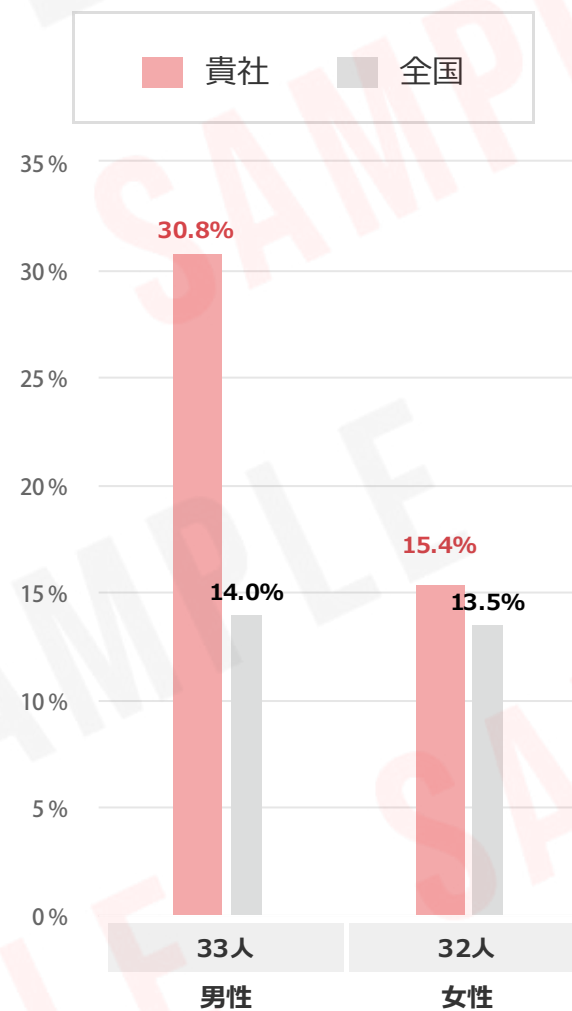
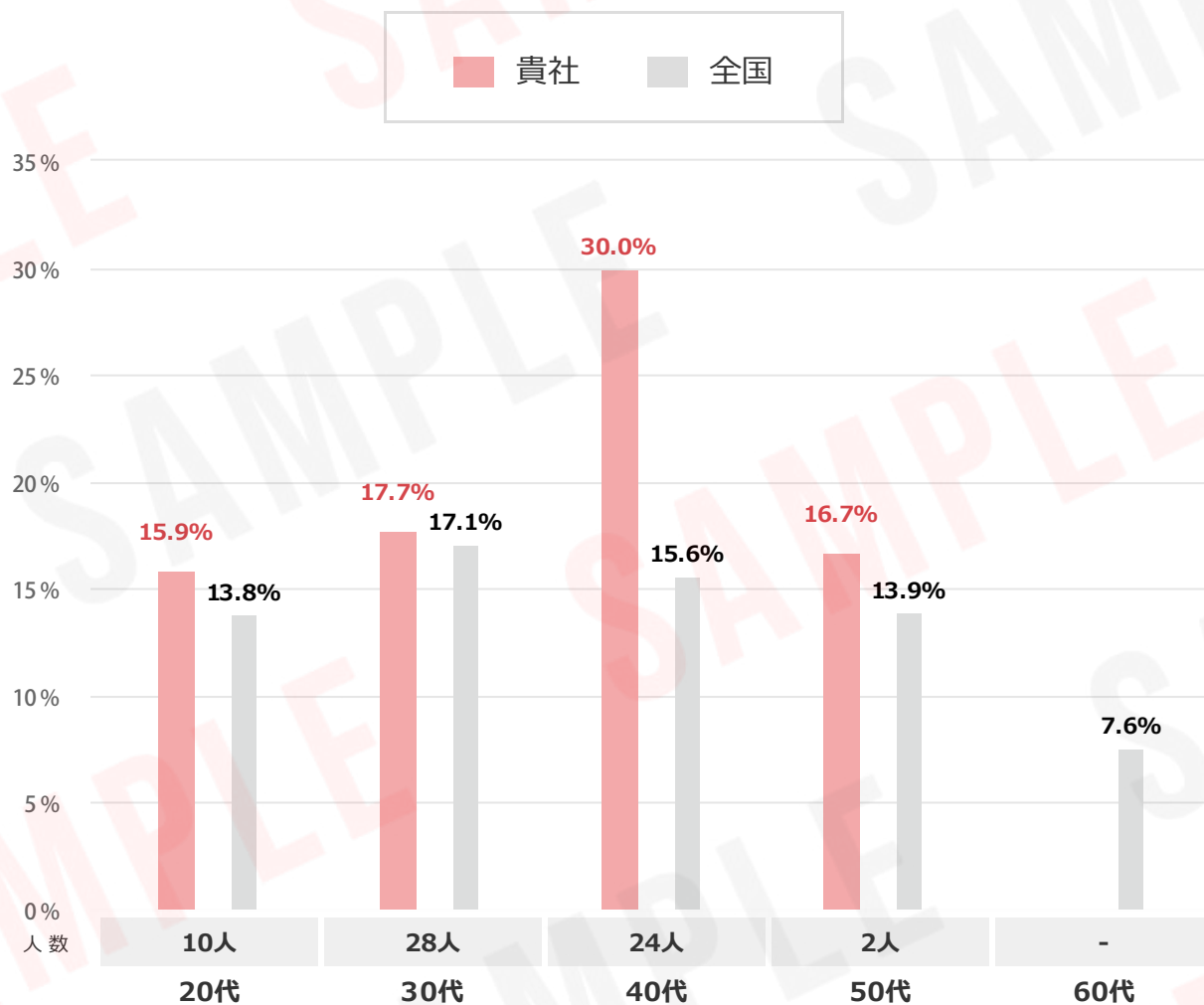
2022年度ドクターラストストレスチェック実施企業1,162社の高ストレス者率と比較し、貴社はどの位置にあるかを表しています。



高ストレス者率(年代別・男女別)

【年代別】高ストレス者率

【男女別】高ストレス者率

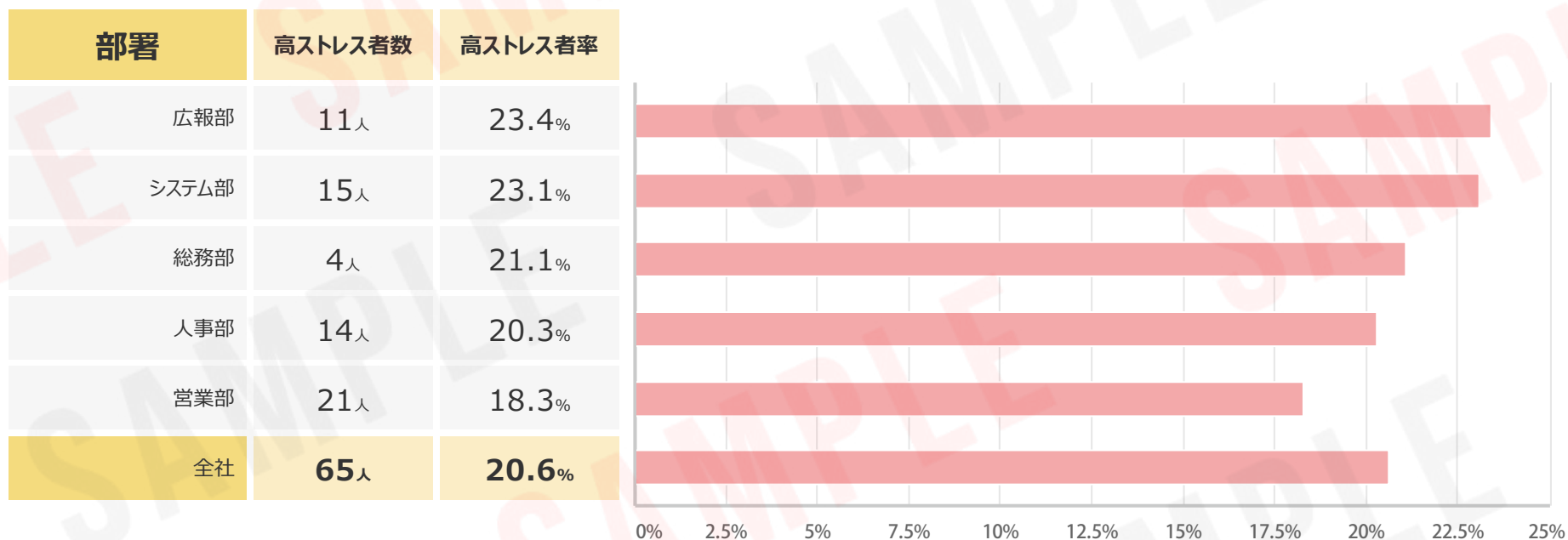


デザインは一部変更になる場合がございます

高ストレス者率（部署別）

07

【部署別】高ストレス者率



高
ス
ト
レ
ス
者

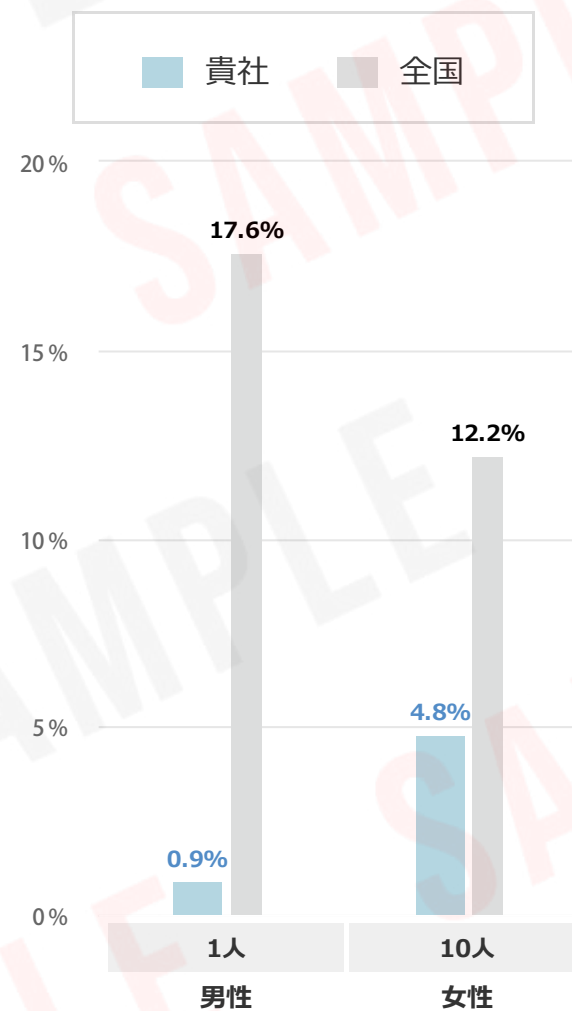
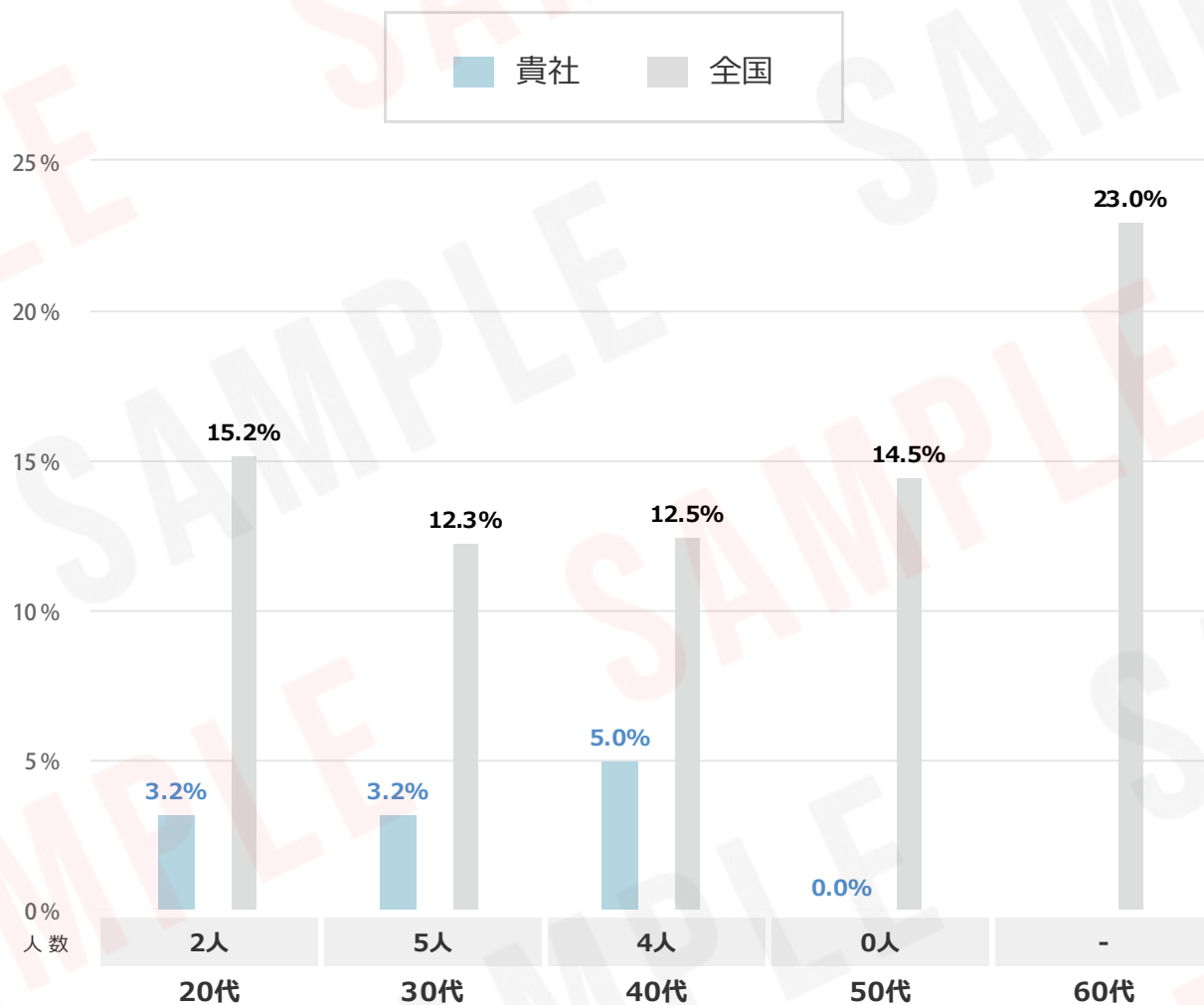
デザインは一部変更になる場合がございます

STELLA候補者率(年代別・男女別)

08

【年代別】STELLA候補者率

【男女別】STELLA候補者率



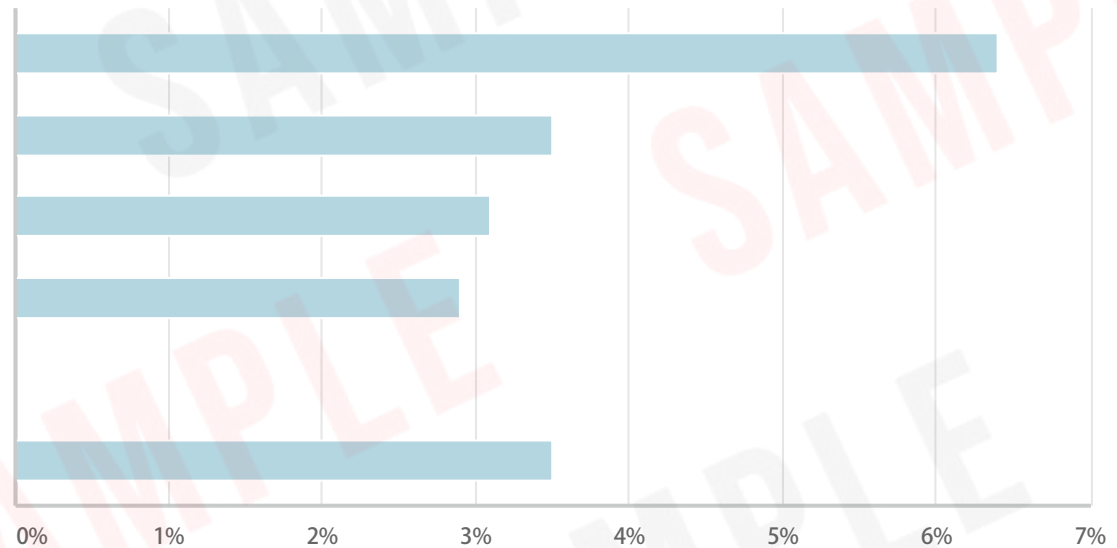
デザインは一部変更になる場合がございます

STELLA候補者率 (部署別)

09

【部署別】STELLA候補者率

部署	STELLA候補者数	STELLA候補者率
広報部	3人	6.4%
営業部	4人	3.5%
システム部	2人	3.1%
人事部	2人	2.9%
総務部	0人	0.0%
全社	11人	3.5%



STELLA

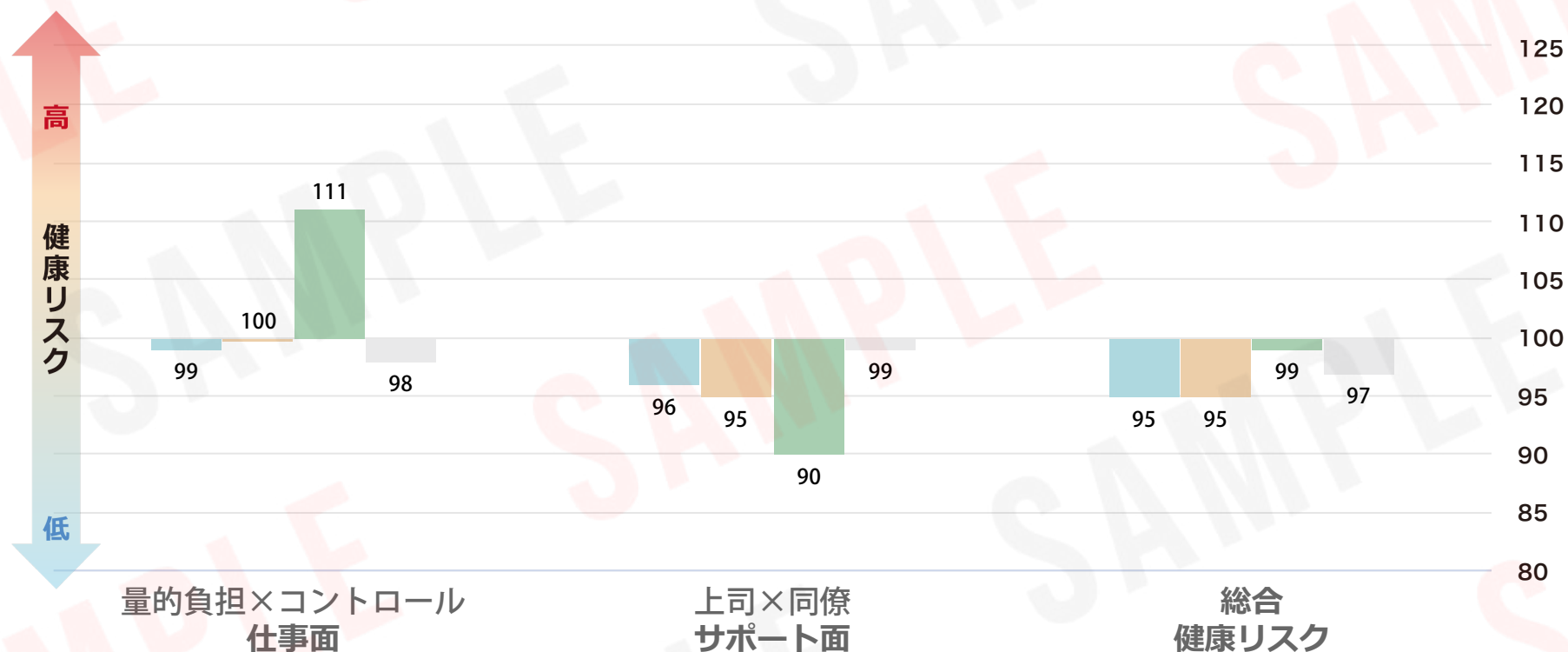
デザインは一部変更になる場合がございます

健康リスク

10

健康リスクとは、従業員に疾病休業が起こるリスクを示す厚生労働省の定める指標です。

100を基準として、仕事面（量的負担・仕事のコントロール）・サポート面（上司からのサポート・同僚からのサポート）の4つの尺度から算出されています。



* 2022年度ドクタートラストストレスチェック実施企業1,162社平均

デザインは一部変更になる場合がございます

健康リスク (部署別ランキング)

11

【部署別】健康リスク

BEST 5



仕事面
(量的負担・
コントロール)

サポート面
(上司
・同僚)

総合健康
リスク

1

広報部

92

83

76

2

システム部

109

86

93

3

営業部

112

85

95

4

総務部

111

99

109

5

人事部

126

107

134

WORST 5



仕事面
(量的負担・
コントロール)

サポート面
(上司
・同僚)

総合健康
リスク

1

人事部

126

107

134

2

総務部

111

99

109

3

営業部

112

85

95

4

システム部

109

86

93

5

広報部

92

83

76

健康
リスク

ここで示す偏差値とは、2022年度ドクター・トラスト・ストレスチェック有効受検者
410,352人のデータに基づく各尺度の全国平均点を偏差値50として、
全国平均よりも良好であれば偏差値50以上、全国平均よりも不良であれば偏差値50未満で表示されます。
偏差値は、下限偏差値10、上限90で示しています。



BEST 5

1	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（ネガティブ）」とは、仕事の負担が、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を表しています。	偏差値 76
2	上司からのサポート 「上司からのサポート」とは、受検者が感じている上司との関係性やサポートの状態を表しています。	偏差値 66
3	職場環境 「職場環境」とは、受検者が感じている騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境を表しています。	偏差値 63
4	技能の活用 「技能の活用」とは、受検者の持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていることを表しています。	偏差値 61
5	公正な人事評価 人事評価の方針、基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があることを表しています。	偏差値 60



WORST 5

1	仕事の量的負担 「仕事の量的負担」とは、受検者が感じている業務量、負荷・責任、困難さを表しています。	偏差値 27
2	疲労感 「疲労感」とは、受検者が感じている疲れ、へとへと、だるさなどの症状を表しています。	偏差値 29
3	身体愁訴 「身体愁訴」とは、受検者が感じている身体的な症状を表しています。	偏差値 31
4	不安感 「不安感」とは、受検者が感じている不安、気が張りつめている、落ち着かないなどの症状を表しています。	偏差値 31
5	抑うつ感 「抑うつ感」とは、受検者が感じている憂うつ感、おっくうさ、集中力の低下などの症状を表しています。	偏差値 31

デザインは一部変更になる場合がございます 偏差値（ヒートマップ）

13

貴社の尺度別偏差値傾向です。

（心身のストレス反応領域29問6尺度は除く。項目の色付けに関しては左下をご参照ください。）

A.仕事について

仕事の量的負担	A01 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ
	A02 時間内に仕事が処理しきれない
	A03 一生懸命働かなければならぬ
仕事の質的負担	A04 かなり注意を集中する必要がある
	A05 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
	A06 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	A07 からだを大変よく使う仕事だ
仕事のコントロール度	A08 自分のペースで仕事ができる
	A09 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
	A10 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	A11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
職場の対人関係	A12 私の部署内で意見の食い違いがある
	A13 私の部署と他の部署とはうまく合わない
	A14 私の職場の雰囲気は友好的である
職場環境	A15 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
仕事の適性度	A16 仕事の内容は自分にあっている
働きがい	A17 働きがいのある仕事だ

C.周囲のサポート

上司からのサポート	C47 どのくらい気軽に話ができますか？
同僚からのサポート	C48 どのくらい気軽に話ができますか？
家族や友人からのサポート	C49 どのくらい気軽に話ができますか？
上司からのサポート	C50 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
同僚からのサポート	C51 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
家族や友人からのサポート	C52 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
上司からのサポート	C53 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？
同僚からのサポート	C54 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？
家族や友人からのサポート	C55 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？

D.満足度

仕事の満足度	D56 仕事に満足だ
家庭の満足度	D57 家庭生活に満足だ

E.仕事について

情緒的負担	★ E58 感情面で負担になる仕事だ
役割葛藤	E59 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
役割明確さ	E60 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	★ E61 仕事で自分の長所をのびやす機会がある

F.職場について

経済・地位報酬	★ F62 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	★ F63 私は上司からふさわしい評価を受けている
安定報酬	F64 職を失う恐れがある
上司のリーダーシップ	★ F65 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	F66 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	F67 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	F68 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ

G.会社や組織について

経営層との信頼関係	★ G69 経営層からの情報は信頼できる
変化への対応	G70 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
個人の尊重性	★ G71 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	★ G72 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	★ G73 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)色々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	★ G74 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(ネガティブ)	G75 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
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	G76 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

H.仕事の状況や成果

職場のハラスメント	H77 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)
職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	H78 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	H79 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
	H80 自分の仕事に誇りを感じる

受検者数 : 315人
 受検率 : 93.8%
 高ストレス者率 : 20.6%
 D/E判定の割合 : 47.0% (うちE判定65名)
 総合健康リスク : 99
 健康リスク(量-コン) : 111
 健康リスク(支援) : 90

ハラスメント回答

そうだ 1人/0.3%
 まあそうだ 10人/3.2%
 ややちがう 77人/24.4%
 ちがう 227人/72.1%

★ 満足度分析TOP10

偏差値60以上(優良)

偏差値40以下(不良)

偏差値35未満(著しく不良)

貴社【優先して改善すべき職場環境ランキング】TOP10項目

全国平均との比較による偏差値で、60以上の良好な項目

全国平均との比較による偏差値で、40以下の不良な項目

全国平均との比較による偏差値で、35未満の著しく不良な項目

偏差値

高ストレス者を生み出す原因分析

2022年度ドクター・トラスト有効受検者410,352人のデータで、高ストレス者判定と結びつきの強かった5つの設問*への貴社回答分布。

(*最も不良な回答をしたうち半数以上が高ストレス者に判定された設問)

■ 良好 ■ やや良好 ■ やや不良 ■ 不良

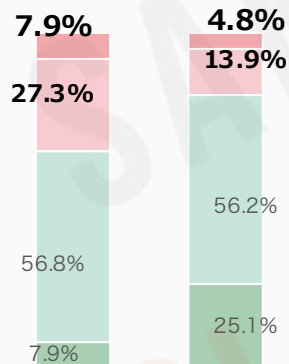
私の職場の 雰囲気は 友好的である

ちがう・ややちがう

貴社回答率

35.2%

(全国回答率 18.7%)



貴社 全国

貴社評価： 😞

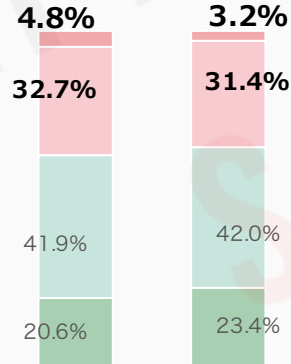
どのくらい気軽に 話ができますか (職場の同僚)

全くない・多少

貴社回答率

37.5%

(全国回答率 34.6%)



貴社 全国

貴社評価： 😞

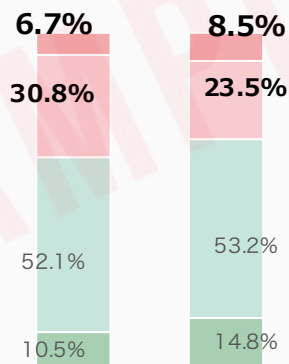
仕事に満足だ

やや不満足・不満足

貴社回答率

37.5%

(全国回答率 32.0%)



貴社 全国

貴社評価： 😞

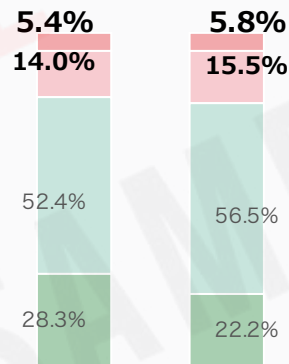
上司は誠実な 態度で対応して くれる

ちがう・ややちがう

貴社回答率

19.4%

(全国回答率 21.3%)



貴社 全国

貴社評価： 😊

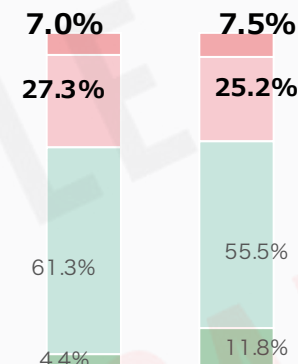
私たちの職場では、 お互いに理解し 認め合っている

ちがう・ややちがう

貴社回答率

34.3%

(全国回答率 32.7%)



貴社 全国

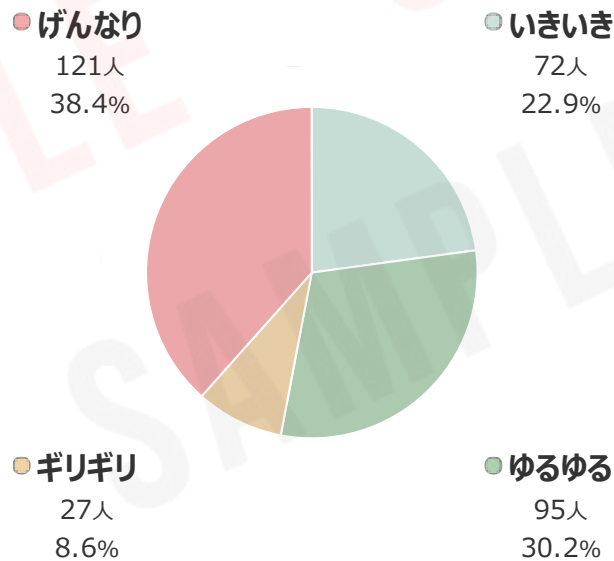
貴社評価： 😞

評価基準： 不良・やや不良の回答率が全国平均より 高い・・・ 😞 同じ・・・ 😐 低い・・・ 😊

デザインは一部変更になる場合がございます

仕事に対する姿勢の状況

下記のグラフでは、実際に各受検者のワーク・エンゲイジメントとストレスレベルがどのように分布しているのかを示しています。



- いきいき … やる気が高くストレスが低い
- ゆるゆる … やる気が低くストレスも低い
- ギリギリ … やる気が高くストレスも高い
- げんなり … やる気が低くストレスが高い

▲ 高
ワーク・エンゲイジメント
低 ▼

ギリギリゾーン		いきいきゾーン		
0	2	0	5	1
1	2	9	8	1
7	15	34	13	1
げんなりゾーン		ゆるゆるゾーン		
25	37	61	15	1
32	27	15	3	0

◀ 悪 個人結果 総合判定 良 ▶

E D C B A



デザインは一部変更になる場合がございます

TRUSTY SCORE (職場環境指数)

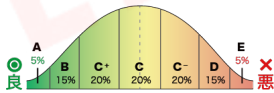
16

TRUSTY SCOREとは

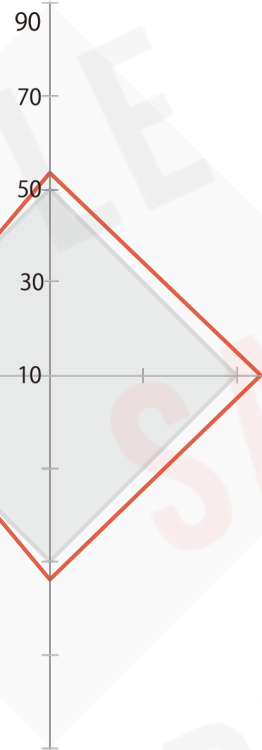
職場の雰囲気に関わる4尺度（①尊重・尊敬、②問題解決・挽回、③助け合い・挑戦、④話しやすさ・自然体）を偏差値で示したレーダーチャートです。
グラフの面積が大きいほど信頼関係が強く、生産性の高い環境と考えられます。

総合評価

C+ 偏差値：**52.8**



尊重・尊敬 偏差値：**53.5**



話しやすさ・自然体 偏差値：**46.6**

問題解決・挽回 偏差値：**55.3**

助け合い・挑戦 偏差値：**53.9**

尊重・尊敬

貴社点数：**14.8/20点**

- F63 私は上司からふさわしい評価を受けている
- G71 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ
- G73 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)色々な立場の人が職場の一員として尊重されている
- H77 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)
- H78 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている

話しやすさ・自然体

貴社点数：**11.7/20点**

- B18 活気がわいてくる
- B19 元気がいっぱいだ
- B20 いきいきする
- C47 どのくらい気軽に話ができますか？(上司)
- C48 どのくらい気軽に話ができますか？(同僚)

問題解決・挽回

貴社点数：**13.5/20点**

- A10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- C53 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？(上司)
- C54 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？(同僚)
- F68 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場
- G70 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

助け合い・挑戦

貴社点数：**14.0/20点**

- A14 私の職場の雰囲気は友好的である
- C50 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？(上司)
- C51 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？(同僚)
- F67 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる
- E61 仕事で自分の長所をのばす機会がある

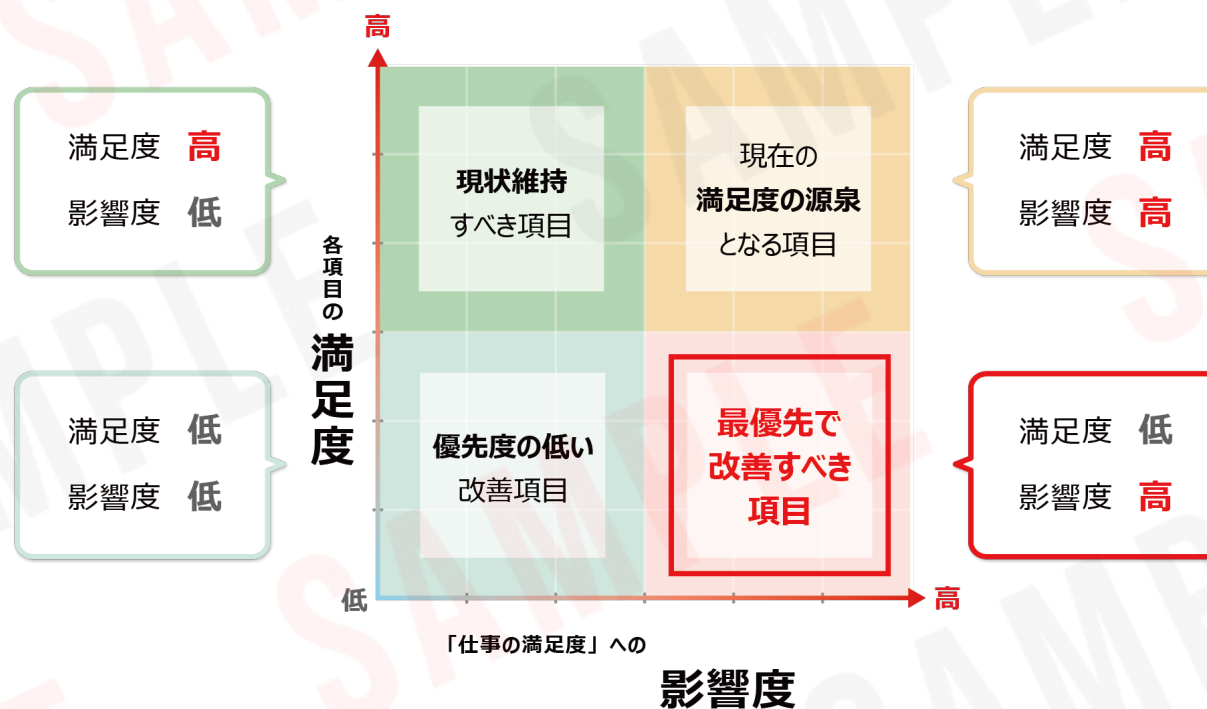
*2022年ドクタートラスト ストレスチェック受検者より算出

デザインは一部変更になる場合がございます 満足度分析について

17

ストレスチェックにおける職場環境改善には、ストレスを取り除く視点だけでなく、従業員の「仕事の満足度」を高める視点も大切です。

そこで、今回の結果から、第 56 問「仕事に満足だ」と、その他 28 尺度*との相関分析を行うことで、仕事の満足度を高めるために必要な項目を把握します。



算出方法

【横軸：影響度】第 56 問「仕事に満足だ」とその他の 28 尺度との相関係数を算出

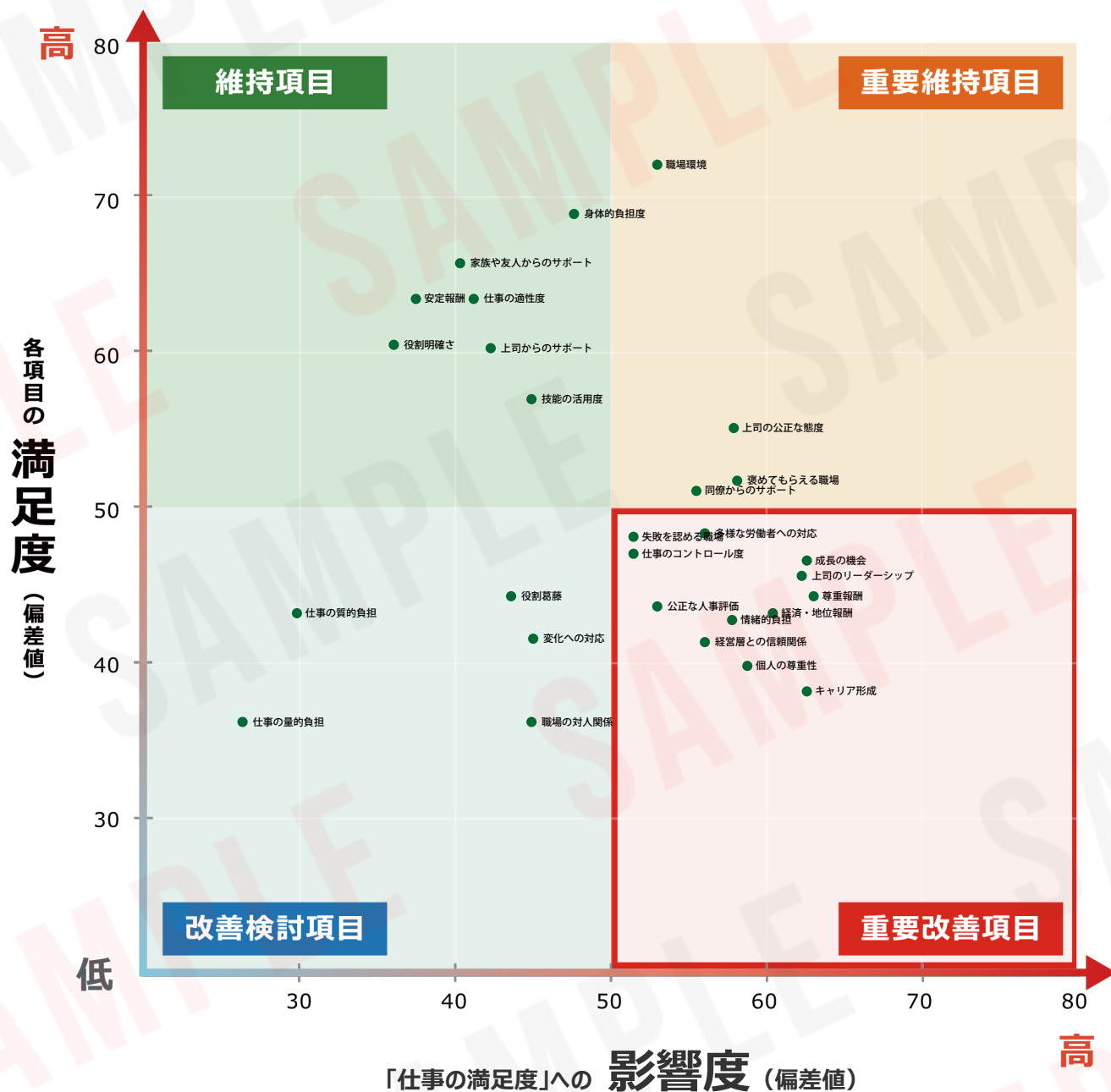
【縦軸：満足度】各項目で最も良好な回答をした人の割合を算出

影響度、満足度それぞれの偏差値をもとめてグラフにプロットしました。これにより、現状に満足している従業員が少ない項目ほど下側に、従業員の満足度向上に必要な項目ほど右側にプロットされます。結果として、「仕事の満足度」を高めるために、必要であるものの現状満足できていない項目が、右下の部分にプロットされます。

* ストレス反応および結果指標尺度を除く、28 尺度と仕事の満足度で相関分析を行っています

デザインは一部変更になる場合がございます

満足度分析グラフ



- ・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度
 - ・技能の活用度
 - ・職場の対人関係
 - ・職場環境
 - ・仕事の適性度
 - ・上司からのサポート
 - ・同僚からのサポート
 - ・家族や友人からのサポート
 - ・情緒的負担
 - ・役割葛藤
 - ・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
 - ・褒めてもらえる職場
 - ・失敗を認める職場
 - ・経営層との信頼関係
 - ・変化への対応
 - ・個人の尊重性
 - ・公正な人事評価
 - ・多様な労働者への対応
 - ・キャリア形成

1

キャリア形成

従業員のキャリアについて、人事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

個人の尊重性

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

2

個人の尊重性

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

キャリア形成

従業員のキャリアについて、人事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

3

尊重報酬

上司や同僚から、仕事上の努力や達成度にふさわしい尊敬や処遇を受けていること

成長の機会

仕事の中で、知識や技術を得たり、その他の自己成長の機会があること

4

経済・地位報酬

仕事上の努力や達成度に対し金銭的あるいは処遇を適切に受けていること

尊重報酬

上司や同僚から、仕事上の努力や達成度にふさわしい尊敬や処遇を受けていること

5

情緒的負担

仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されるなど、感情面での業務負担のこと

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

6

経営層との信頼関係

経営層と従業員の間相互の信頼関係があること

上司のリーダーシップ

上司が、仕事の出来について適切なフィードバックを行い、部下の能力発揮を助け、自ら問題解決できるよう指導していること

7

上司のリーダーシップ

上司が、仕事の出来について適切なフィードバックを行い、部下の能力発揮を助け、自ら問題解決できるよう指導していること

経営層との信頼関係

経営層と従業員の間相互の信頼関係があること

8

成長の機会

仕事の中で、知識や技術を得たり、その他の自己成長の機会があること

公正な人事評価

人事評価の方針、基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があること

9

公正な人事評価

人事評価の方針、基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があること

変化への対応

職場や仕事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たり、変化がある際の準備が組織的にできていること

10

多様な労働者への対応

女性、高齢者、若年者、雇用形態別のさまざまな従業員が職場の一員として尊重される風土や方針があること

経済・地位報酬

仕事上の努力や達成度に対し金銭的あるいは処遇を適切に受けていること

デザインは一部変更になる場合がございます

結果一覧（偏差値）

ストレスチェックの回答をもとに、
各尺度の平均点を偏差値で示しました。

2022年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者410,352人のデータから算出した各尺度の全国平均点を偏差値50として全国平均点よりも良好であれば偏差値50以上、不良であれば偏差値50未満で表示されます。偏差値は下限10、上限90で示しています。偏差値50未満は、赤色で示されています。

デザインは一部変更になる場合がございます

部署別結果(偏差値)

部署	性別			健康リスク			57領域尺度															80領域尺度																										
	男性(人)	女性(人)	人数合計(人)	仕事面(量的負担・コントロール)	サポート面(上司・同僚)	総合健康リスク	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担感	仕事のコントロール	技能の活用	職場の対人関係	職場環境	仕事の適性	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からのサポート	同僚からのサポート	家庭・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	情緒的負担	役割葛藤	役割明確さ	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	経営層への信頼関係	変化への対応	個人の尊重性	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	WSB(ネガティブ)	WSB(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
人事部	21	48	69	126	107	134	23	53	55	31	60	40	65	49	52	40	34	29	30	36	23	43	42	30	47	31	35	31	55	52	52	55	45	51	54	50	48	53	58	54	61	51	49	90	33	33	46	44
総務部	6	13	19	111	99	109	27	47	50	49	49	36	60	56	57	41	42	25	27	18	41	65	31	37	42	45	40	55	57	51	53	44	60	48	55	48	50	42	67	56	57	62	47	90	31	57	46	45
営業部	39	76	115	112	85	95	29	43	58	45	65	42	62	60	60	40	38	29	31	30	29	73	54	43	50	42	31	34	61	54	53	60	57	55	51	57	59	51	51	53	61	54	48	39	40	51	47	47
広報部	12	35	47	92	83	76	32	41	57	76	65	42	65	60	59	54	49	36	25	31	36	75	55	44	51	53	43	45	50	63	53	63	63	67	66	74	71	53	59	63	59	57	52	75	46	57	53	52
システム部	29	36	65	109	86	93	24	46	55	54	55	38	65	60	60	42	40	27	37	33	36	72	51	39	49	43	39	30	63	57	51	58	60	53	52	58	53	51	53	52	61	54	47	90	43	54	48	47
全社平均	107	208	315	111	90	99	27	45	56	49	61	40	63	57	58	43	39	29	31	31	31	66	49	39	49	42	36	35	58	55	52	58	56	55	54	57	57	51	55	55	60	54	49	76	39	49	48	47

デザインは一部変更になる場合がございます

男女別結果(偏差値)

性別	性別			健康リスク			57領域尺度																	80領域尺度																								
	男性(人)	女性(人)	人数合計(人)	仕事面(量的負担・コントロール)	サポート面(上司・同僚)	総合健康リスク	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担感	仕事のコントロール	技能の活用	職場の対人関係	職場環境	仕事の適性	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からのサポート	同僚からのサポート	家庭・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	情緒的負担	役割葛藤	役割明確さ	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	経営層への信頼関係	変化への対応	個人の尊重性	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	WSB(ネガティブ)	WSB(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
男性	107	0	107	113	92	103	26	45	56	47	61	40	63	56	57	36	38	28	30	32	27	64	48	40	48	45	31	31	61	59	53	61	59	56	52	60	56	50	56	56	62	52	49	79	40	44	47	45
女性	0	208	208	106	83	87	27	46	56	50	61	40	64	58	58	46	40	30	32	31	33	67	50	38	49	41	38	37	57	54	52	57	55	56	56	57	52	54	54	59	55	49	74	39	51	48	48	
全社平均	107	208	315	111	90	99	27	45	56	49	61	40	63	57	58	43	39	29	31	31	31	66	49	39	49	42	36	35	58	55	52	58	56	55	54	57	57	51	55	55	60	54	49	76	39	49	48	47

デザインは一部変更になる場合がございます

年代別結果(偏差値)

年代	性別			健康リスク		57領域尺度															80領域尺度																														
	男性(人)	女性(人)	人数合計(人)	仕事面(量的負担・コントロール)	サポート面(上司・同僚)	総合健康リスク	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担感	仕事のコントロール	技能の活用	職場の対人関係	職場環境	仕事の適性	働きがい	活力	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からのサポート	同僚からのサポート	家庭・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	情緒的負担	役割明確さ	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	経営層への信頼関係	変化への対応	個人の尊重性	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	WSB(ネガティブ)	WSB(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				
60代	2	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50代	7	5	12	120	100	120	29	39	51	33	58	39	70	56	57	22	19	17	40	27	25	55	42	47	37	62	11	18	79	44	57	59	52	49	53	54	56	39	57	48	49	52	37	71	23	24	42	38			
40代	39	41	80	112	90	100	27	46	58	47	63	41	65	60	60	43	37	27	27	27	24	69	45	38	52	42	36	35	62	59	52	59	56	56	57	54	52	52	58	62	48	49	63	37	51	49	48	48			
30代	38	120	158	109	89	97	26	47	55	51	61	40	63	55	56	45	41	29	29	32	32	65	52	37	50	38	39	36	52	55	52	57	58	56	54	60	59	51	55	52	60	57	50	82	44	52	48	49			
20代	21	42	63	112	90	100	28	41	56	47	56	39	61	61	60	42	43	36	40	36	36	66	49	45	45	48	33	37	64	52	53	58	52	52	54	51	54	53	59	58	60	56	47	80	35	44	47	43			
全社平均	107	208	315	111	90	99	27	45	56	49	61	40	63	57	58	43	39	29	31	31	31	66	49	39	49	42	36	35	58	55	52	58	56	55	54	57	57	51	55	55	60	54	49	76	39	49	48	47			

受検結果一覧

デザインは一部変更になる場合がございます

結果一覧（平均点）

ストレスチェックの回答をもとに、
各尺度を1.0～4.0までの平均点で示しました。

回答の選択肢によって配点された、1.0～4.0点の平均を尺度ごとに表示したものです。
点数が逆転する設問があるため、点数が高いほうが不良、低いほうが良好な状態になるよう
置き換えて算出しています。

数値は大きいほうが不良な状態、小さいほうが良好な状態です。
2022年度ドクター・トラストストレスチェック有効受検者410,352人のデータから算出した
各尺度の全国平均点より不良な数値は、赤色で示されています。

デザインは一部変更になる場合がございます
部署別結果(平均点)

部署	性別			健康リスク			57領域尺度														80領域尺度																											
	男性(人)	女性(人)	人数合計(人)	仕事面(量的負担・コントロール)	サポート面(上司・同僚)	総合健康リスク	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担感	仕事のコントロール	技能の活用	職場の対人関係	職場環境	仕事の適性	働きがい	活力	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からのサポート	同僚からのサポート	家庭・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	情緒的負担	役割葛藤	役割明確さ	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	経営層への信頼関係	変化への対応	個人の尊重性	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	WSB(ネガティブ)	WSB(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
人事部	21	48	69	126	107	134	3.44	2.84	1.80	2.77	1.88	2.29	1.58	2.12	2.12	2.99	2.42	2.70	2.41	1.99	2.12	2.57	2.48	2.16	2.38	2.19	2.71	2.72	1.71	2.25	2.38	2.16	2.09	2.35	1.97	2.26	2.14	2.28	2.39	2.42	2.29	2.10	2.72	1.16	3.28	1.54	2.41	2.66
総務部	6	13	19	111	99	109	3.35	2.93	2.11	2.39	2.11	2.37	1.74	2.00	2.00	2.96	2.25	2.79	2.46	2.25	1.92	2.12	2.67	2.07	2.47	2.00	2.58	2.21	1.68	2.26	2.37	2.37	1.74	2.42	1.95	2.32	2.11	2.58	2.16	2.37	2.42	1.84	2.79	1.26	3.32	1.21	2.42	2.63
営業部	39	76	115	112	85	95	3.29	3.02	1.63	2.46	1.78	2.26	1.68	1.93	1.93	2.99	2.33	2.70	2.39	2.07	2.06	1.97	2.28	1.98	2.30	2.03	2.79	2.67	1.64	2.20	2.36	2.07	1.81	2.27	2.03	2.11	1.93	2.33	2.55	2.45	2.30	2.04	2.76	2.37	3.12	1.29	2.38	2.59
広報部	12	35	47	92	83	76	3.23	3.04	1.68	1.79	1.79	2.26	1.57	1.94	1.94	2.74	2.12	2.57	2.50	2.05	1.97	1.94	2.25	1.96	2.30	1.87	2.53	2.43	1.77	2.02	2.36	2.02	1.66	1.98	1.72	1.72	1.70	2.28	2.36	2.15	2.36	1.96	2.66	1.68	2.98	1.21	2.26	2.49
システム部	29	36	65	109	86	93	3.42	2.96	1.78	2.27	1.98	2.33	1.55	1.92	1.92	2.95	2.29	2.76	2.30	2.03	1.97	1.98	2.32	2.04	2.34	2.02	2.62	2.75	1.62	2.14	2.40	2.11	1.72	2.31	2.02	2.09	2.05	2.34	2.51	2.46	2.29	2.03	2.78	1.00	3.05	1.25	2.37	2.59
全社平均	107	208	315	111	90	99	3.35	2.97	1.73	2.38	1.87	2.29	1.62	1.97	1.97	2.94	2.30	2.70	2.39	2.05	2.03	2.11	2.35	2.03	2.34	2.04	2.69	2.63	1.67	2.17	2.37	2.11	1.83	2.26	1.97	2.10	1.98	2.33	2.45	2.40	2.31	2.03	2.74	1.65	3.13	1.32	2.37	2.59
全国平均				100	100	100	2.82	2.89	2.08	2.35	2.09	2.11	2.06	2.10	2.16	2.81	2.10	2.28	2.09	1.79	1.82	2.43	2.34	1.87	2.31	1.92	2.36	2.31	1.77	2.29	2.44	2.26	1.97	2.38	2.06	2.27	2.11	2.36	2.58	2.53	2.64	2.13	2.71	2.17	2.89	1.30	2.32	2.52
業種平均				100	104	104	2.84	2.87	2.34	2.44	2.21	2.21	2.33	2.18	2.31	2.89	2.20	2.34	2.13	1.84	1.86	2.54	2.42	1.92	2.44	1.96	2.33	2.34	1.81	2.42	2.49	2.33	2.03	2.49	2.19	2.41	2.22	2.48	2.68	2.68	2.75	2.24	2.82	2.14	3.00	1.38	2.44	2.64

デザインは一部変更になる場合がございます

男女別結果(平均点)

性別	性別			健康リスク			57領域尺度																	80領域尺度																								
	男性(人)	女性(人)	人数合計(人)	仕事面(量的負担・コントロール)	サポート面(上司・同僚)	総合健康リスク	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担感	仕事のコントロール	技能の活用	職場の対人関係	職場環境	仕事の適性	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からのサポート	同僚からのサポート	家庭・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	情緒的負担	役割葛藤	役割明確さ	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	経営層への信頼関係	変化への対応	個人の尊重性	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	WSB(ネガティブ)	WSB(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
男性	107	0	107	113	92	103	337	298	172	243	187	229	164	199	199	305	232	272	241	205	207	214	238	202	235	200	279	272	164	210	235	206	176	225	201	203	200	236	242	236	226	207	273	159	311	138	239	264
女性	0	208	208	106	83	87	333	296	174	236	187	229	161	197	197	288	230	269	239	205	201	209	233	204	233	206	263	259	169	221	238	213	186	226	194	213	197	231	247	241	234	200	275	169	314	128	236	257
全国平均(男性)				100	100	100	280	288	220	238	210	206	211	214	214	276	200	215	199	170	170	235	228	187	225	189	238	232	175	227	241	223	191	232	203	223	213	233	256	254	260	213	262	220	286	129	228	249
全国平均(女性)				100	100	100	277	283	221	248	217	205	221	211	212	281	209	239	204	177	188	247	226	175	226	187	237	222	180	236	247	225	185	242	208	226	212	236	262	258	262	216	266	212	289	130	229	254
全社平均	107	208	315	111	90	99	335	297	173	238	187	229	162	197	197	294	230	270	239	205	203	211	235	203	234	204	269	263	167	217	237	211	183	226	197	210	198	233	245	240	231	203	274	165	313	132	237	259
全国平均(男女)				100	100	100	282	289	208	235	209	211	206	210	216	281	210	228	209	179	182	243	234	187	231	192	236	231	177	229	244	226	197	238	206	227	211	236	258	253	264	213	271	217	289	130	232	252
業種平均				100	104	104	284	287	234	244	221	221	233	218	231	289	220	234	213	184	186	254	242	192	244	196	233	234	181	242	249	233	203	249	219	241	222	248	268	268	275	224	282	214	300	138	244	264

受検結果一覧

デザインは一部変更になる場合がございます

年代別結果(平均点)

年代	性別			健康リスク		57領域尺度														80領域尺度																																	
	男性(人)	女性(人)	人数合計(人)	仕事面(量的負担・コントロール)	サポート面(上司・同僚)	総合健康リスク	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担感	仕事のコントロール	技能の活用	職場の対人関係	職場環境	仕事の適性	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からのサポート	同僚からのサポート	家庭・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	情緒的負担	役割明確さ	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	経営層への信頼関係	変化への対応	個人の尊重性	公正な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	WSB(ネガティブ)	WSB(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						
60代	2	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50代	7	5	12	120	100	120	331	308	200	272	192	231	142	200	200	331	269	294	225	211	210	233	247	192	258	175	325	300	142	242	225	208	192	242	200	217	200	267	242	258	267	208	308	175	350	167	250	279					
40代	39	41	80	112	90	100	334	295	161	242	183	228	156	193	193	294	236	274	246	211	210	205	243	205	228	204	269	264	163	210	239	210	184	224	194	210	204	231	254	231	228	218	273	191	318	129	234	256					
30代	38	120	158	109	89	97	336	294	177	232	185	228	163	201	201	290	227	271	243	205	201	212	231	206	232	209	262	262	175	217	239	212	178	224	197	203	193	234	245	246	231	196	272	154	303	128	237	255					
20代	21	42	63	112	90	100	333	305	175	242	195	232	170	192	192	296	224	257	224	199	197	211	236	195	241	195	275	259	160	225	237	211	194	233	197	224	203	227	235	230	232	200	279	157	322	138	240	267					
全社平均	107	208	315	111	90	99	335	297	173	238	187	229	162	197	197	294	230	270	239	205	203	211	235	203	234	204	269	263	167	217	237	211	183	226	197	210	198	233	245	240	231	203	274	165	313	132	237	259					
全国平均				100	100	100	282	289	208	235	209	211	206	210	216	281	210	228	209	179	182	243	234	187	231	192	236	231	177	229	244	226	197	238	206	227	211	236	258	253	264	213	271	217	289	130	232	252					
業種平均				100	104	104	284	287	234	244	221	221	233	218	231	289	220	234	213	184	186	254	242	192	244	196	233	234	181	242	249	233	203	249	219	241	222	248	268	268	275	224	282	214	300	138	244	264					

受検結果一覧

受検情報

高ストレス者数などの
受検情報です

詳細 本冊子 P.1

サンプル

項目	2021年5月	前年	前々年
対象者数	1,147人	-	-
参加者数	979人	-	-
参加率	85.4%	-	-
高ストレス者数(率)	150人 (15.3%)	-	-
STELLA 候補者数(率)	294人 (30.0%)	-	-

健康リスク

仕事面・サポート面などからみる
健康リスクです

詳細 本冊子 P.10

健康リスク

項目	仕事面	サポート面
昨年	82	89
前年	84	89
全国	100	100

健康リスクとは
貴社の従業員に疾病休業が起こりうる潜在労働者が定まる指標です。100を基準として、仕事の量的負担・仕事のコントロール・上司からのサポート・同僚からのサポートの4つの尺度から算出されています。

結果一覧

尺度ごとの偏差値一覧です
A~Eの7段階で示しています

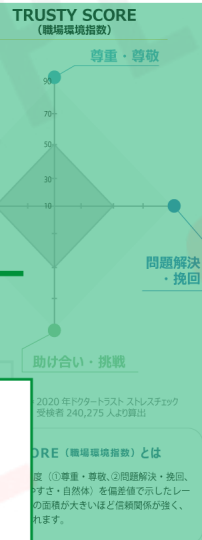
詳細 本冊子 P.20

項目	偏差値	7段階
仕事の量的負担	70	67
仕事の質的負担	69	67
身体的負担度	70	61
仕事のコントロール度	57	61
技術の活用度	68	58
職場の対人関係	65	59
職場環境	58	60
仕事の適応度	70	63
働きがい	56	59
経済・地位報酬	62	67
尊重報酬	69	63
安定報酬	56	61
上司のリーダーシップ	67	63
上司の公正な態度	50	49
ほめてもらえる職場	38	53
失敗を認める職場	29	43
経営層との信頼関係	62	67
変化への対応	69	63
個人の尊重性	56	61
公平な人事評価	67	63
多様な労働者への対応	50	49
キャリア形成	34	53
ワーク・セルフ・バランス	51	43
上司からのサポート	62	67

TRUSTY SCORE (職場環境指数)

職場の雰囲気にかかわる4尺度
による職場環境指数です

詳細 本冊子 P.16



2020年10クワータラスト ストレスチェック 受検者 240,275 人より算出

満足度分析 (優先して改善すべき職場環境項目)

- 1 仕事の量的負担
仕事の量が多すぎたり長時間に仕事を処理しなければならないことによる業務負担のこと
- 2 仕事のコントロール度
仕事の内容や予定や手順を自分で決められる程度のこと
- 3 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のこと
- 4 技術の活用度
持っている技術、知識、技能、資格などが仕事に活用されていること
- 5 仕事の質的負担
仕事で求められる注意集中の程度、知識、等質的な業務負担のこと

満足度分析とは
貴社のストレスチェック結果の分析で「未充足」な項目のうち、「従業員の仕事満足度」と相関度を示しています。これら項目の改善に優先して取り組んで、従業員の仕事に対する満足度が向上が見込めます。

満足度分析 (優先して改善すべき職場環境項目)

改善すれば従業員の仕事に対する満足度
向上が見込める職場環境項目です

詳細 本冊子 P.19

p.1	全国平均	株式会社ドクターラストのストレスチェックサービスを2022年4月1日～2023年3月31日に受検した企業1,162社から集計
p.1	受検率	受検対象者に対して、実際に何人が受検したかを示した割合
p.1	高ストレス者	ストレスチェックの結果、ストレスの自覚症状が高い、もしくは自覚症状が一定程度あり、かつ仕事の負担と周囲のサポート状況が著しく悪いと判定された人
p.1	高ストレス者率	実際に受検をした人の中で、高ストレスと判定された人がどれくらいいるかを示した割合
p.4	総合判定分布	高ストレス者判定か否かの2段階判定だけではなく、ストレスのかかり方を5段階で示した分布
p.8	STELLA*	仕事に対してポジティブであり、コミュニケーション能力も高い。周囲に対して良い影響を与える可能性のある、心身ともに健康な人のこと
p.10	健康リスク	従業員に疾病休業が起こるリスクを示す厚生労働省の定める指標。100を基準として、仕事面（量的負担・仕事のコントロール）・サポート面（上司からのサポート・同僚からのサポート）の4つの尺度から算出
p.12	偏差値	全国平均の中で結果がどのくらいの位置にあるかを表す数値。全国平均と結果の数値が同じの場合、偏差値は50となる。偏差値で表すことで、全国の企業と比べてどのような特徴があるかがわかる
p.16	TRUSTY SCORE* (職場環境指標)	ストレスチェック結果の中でも、コミュニケーション周りの尺度を抜き出し、組織の安全・安心・ポジティブな環境の度合いを示している
p.17	満足度分析*	従業員の「仕事の満足度」を高める視点での分析。ストレスチェック第56問「仕事に満足だ」と他の項目の相関分析を行うことで、仕事の満足度を高めるために必要な項目が把握できる

* 株式会社ドクターラスト ストレスチェック研究所の研究結果に基づき独自分析方法

A. 仕事について

仕事の量的負担	A01 非常にたくさんの仕事をしなければならない A02 時間内に仕事が処理しきれない A03 一生懸命働かなければならない
仕事の質的負担	A04 かなり注意を集中する必要がある A05 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ A06 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	A07 からだを大変よく使う仕事だ A08 自分のペースで仕事ができる
仕事のコントロール度	A09 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる A10 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	A11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない A12 私の部署内で意見の食い違いがある
職場の対人関係	A13 私の部署と他の部署とはうまく合わない A14 私の職場の雰囲気は友好的である
職場環境	A15 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
仕事の適性度	A16 仕事の内容は自分にあっている
働きがい	A17 働きがいのある仕事だ

B. ストレス反応

活気	B18 活気がわいてくる B19 元気がいっぱいだ B20 生き生きする
イライラ感	B21 怒りを感じる B22 内心腹立たしい B23 イライラしている
疲労感	B24 ひくへた B25 へたとだ B26 だるい
不安感	B27 気がはりつめている B28 不安だ B29 落ち着かない
抑うつ感	B30 ゆうつだ B31 何をしても面倒だ B32 物事に集中できない B33 気分が晴れない B34 仕事の手につかない B35 悲しいと感じる
身体愁訴	B36 めまいがする B37 体のふしぶしが痛む B38 頭が重かったり頭痛がする B39 首筋や肩がこる B40 腰が痛い B41 目が疲れる B42 動悸や息切れがする B43 胃腸の具合が悪い B44 食欲がない B45 便秘や下痢をする B46 よく眠れない

C. 周囲のサポートについて

上司からのサポート	C47 どのくらい気軽に話ができますか？
同僚からのサポート	C48 どのくらい気軽に話ができますか？
家族や友人からのサポート	C49 どのくらい気軽に話ができますか？
上司からのサポート	C50 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
同僚からのサポート	C51 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
家族や友人からのサポート	C52 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
上司からのサポート	C53 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか？
同僚からのサポート	C54 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか？
家族や友人からのサポート	C55 あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか？

D. 満足度

仕事の満足度	D56 仕事に満足だ
家庭の満足度	D57 家庭生活に満足だ

E. 仕事について

情緒的負担	E58 感情面で負担になる仕事だ
役割葛藤	E59 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
役割明確さ	E60 自分の職務や責任が何であるか分かっていない
成長の機会	E61 仕事で自分の長所をのばす機会がある

F. 職場について

経済・地位報酬	F62 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	F63 私は上司からふさわしい評価を受けている
安定報酬	F64 職を失う恐れがある
上司のリーダーシップ	F65 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	F66 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	F67 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	F68 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ

G. 会社や組織について

経営層との信頼関係	G69 経営層からの情報は信頼できる
変化への対応	G70 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
個人の尊重性	G71 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	G72 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	G73 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)色々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	G74 意欲を引き出したたり、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(ネガティブ)	G75 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
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	G76 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

H. 仕事の状況や成果について

職場のハラスメント	H77 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)
職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	H78 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	H79 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる H80 自分の仕事に誇りを感じる