

デザインは一部変更になる場合がございます

総務部

57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（職位別受検率）	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（職位別）	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（職位別）	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
満足度分析について	15
満足度分析グラフ	16
優先して改善すべき職場環境ランキング	17

結果一覧

18

職位別結果（偏差値）	18
男女別結果（偏差値）	19
年代別結果（偏差値）	20
職位別結果（平均点）	21
男女別結果（平均点）	22
年代別結果（平均点）	23

資料集

24

サマリーシートの見方	24
用語集	25
設問一覧	26

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

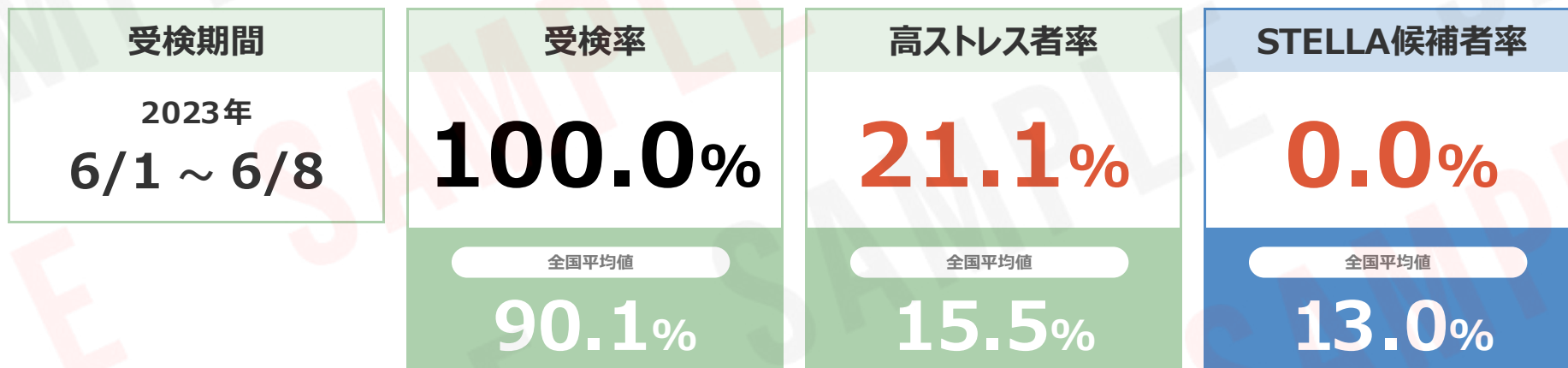
資料集

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

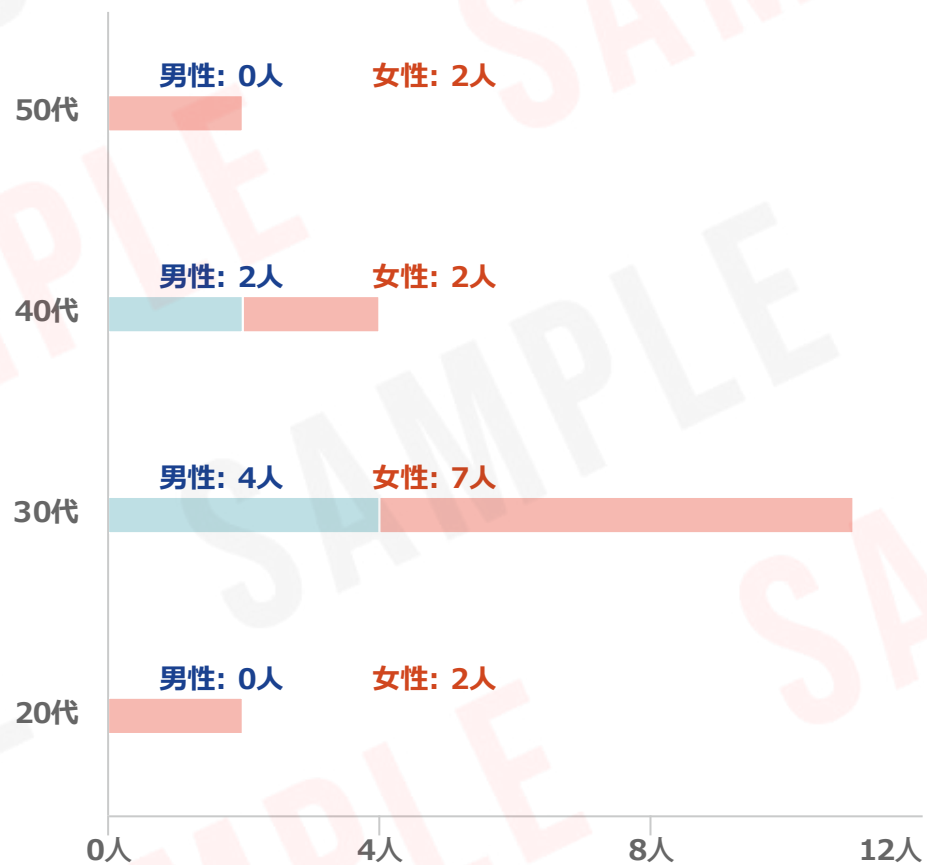
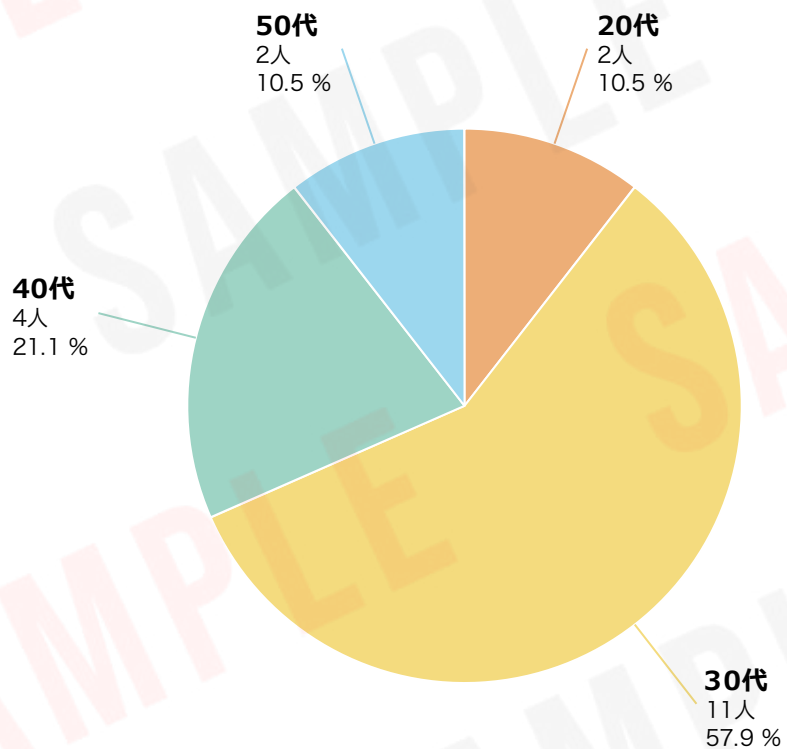
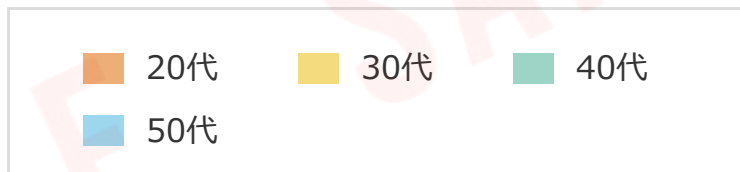
受検情報



	2023年6月	前回	全社結果
対象者数	19人	18人	336人
受検者数	19人	17人	315人
受検率	100.0%	94.4%	93.8%
高ストレス者数(率)	4人 (21.1%)	2人 (11.8%)	65人 (20.6%)
STELLA候補者数(率)	0人 (0.0%)	3人 (17.6%)	11人 (3.5%)

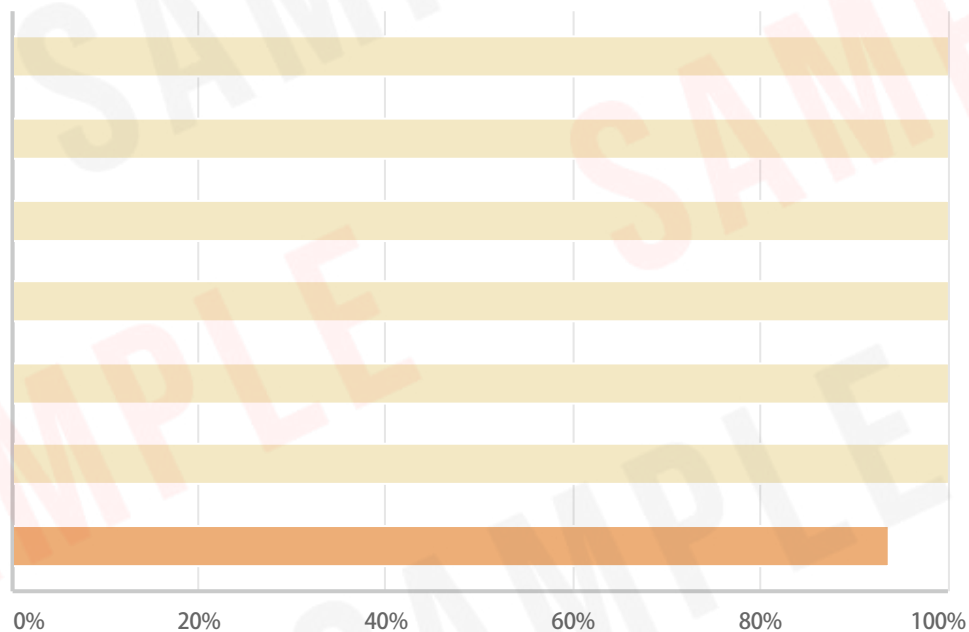
【年代別】受検者比率

【男女別】受検者比率



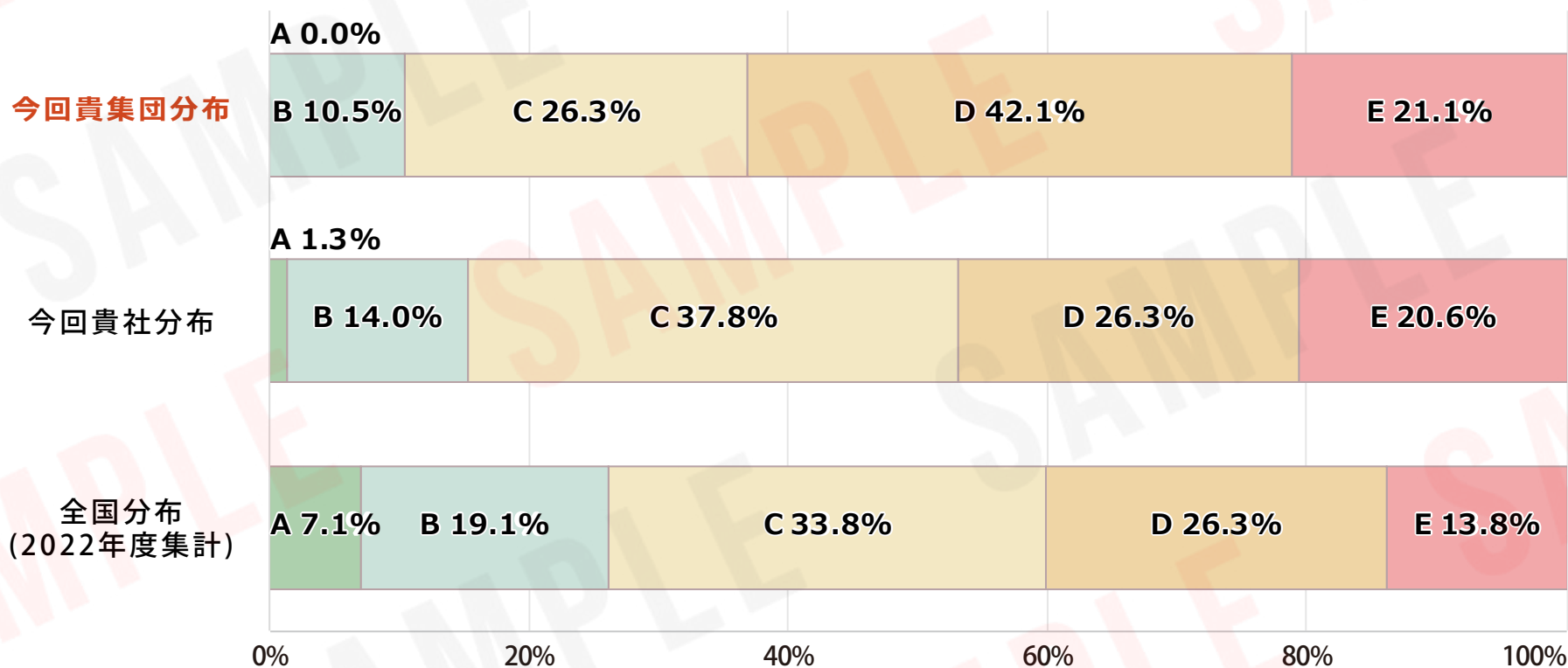
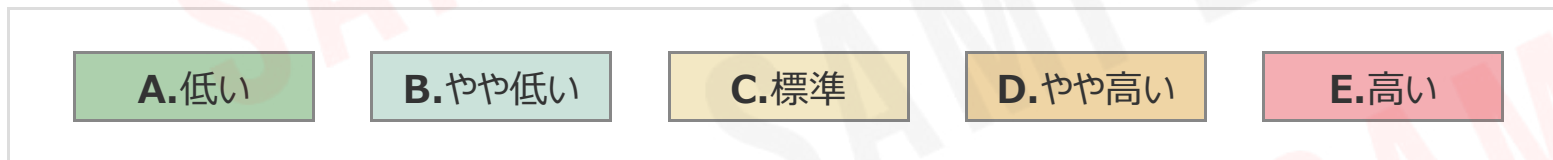
【職位別】受検率

職位	対象者数	受検率
経理課	4人	100.0%
採用課	4人	100.0%
給与課	4人	100.0%
庶務課	4人	100.0%
福利厚生課	3人	100.0%
貴集団	19人	100.0%
全社	336人	93.8%



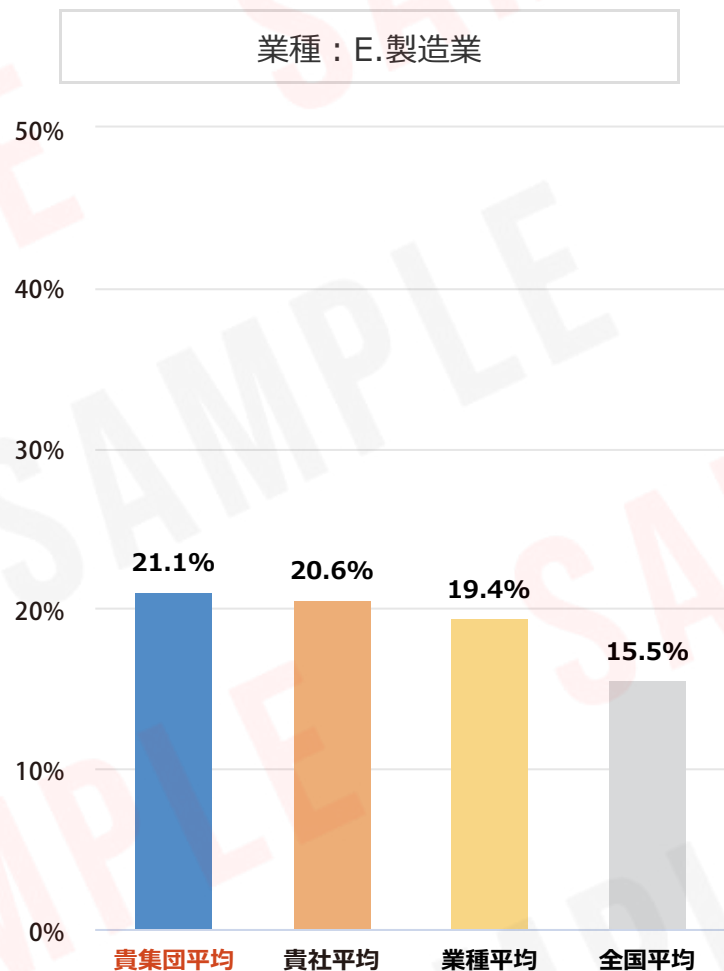
2022年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者410,352人のデータに基づく

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。



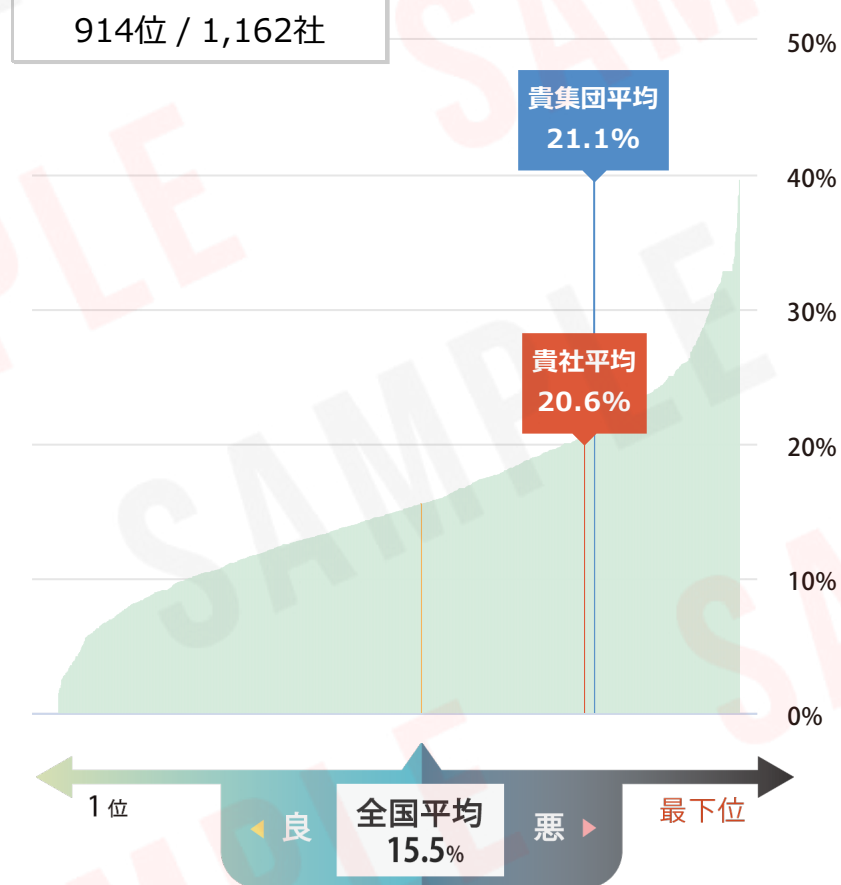
*有効受検者を100%と換算

【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

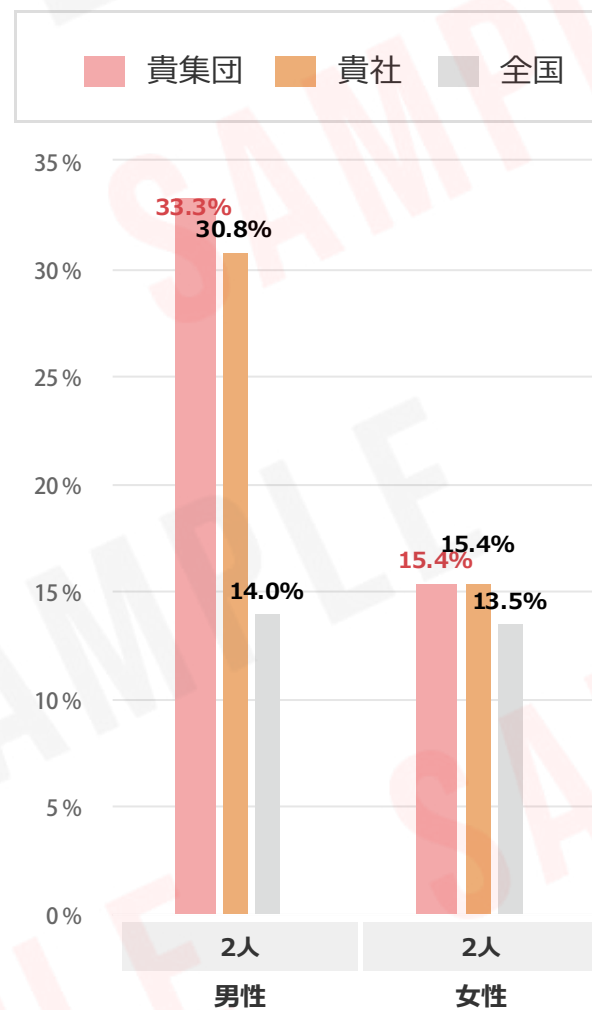
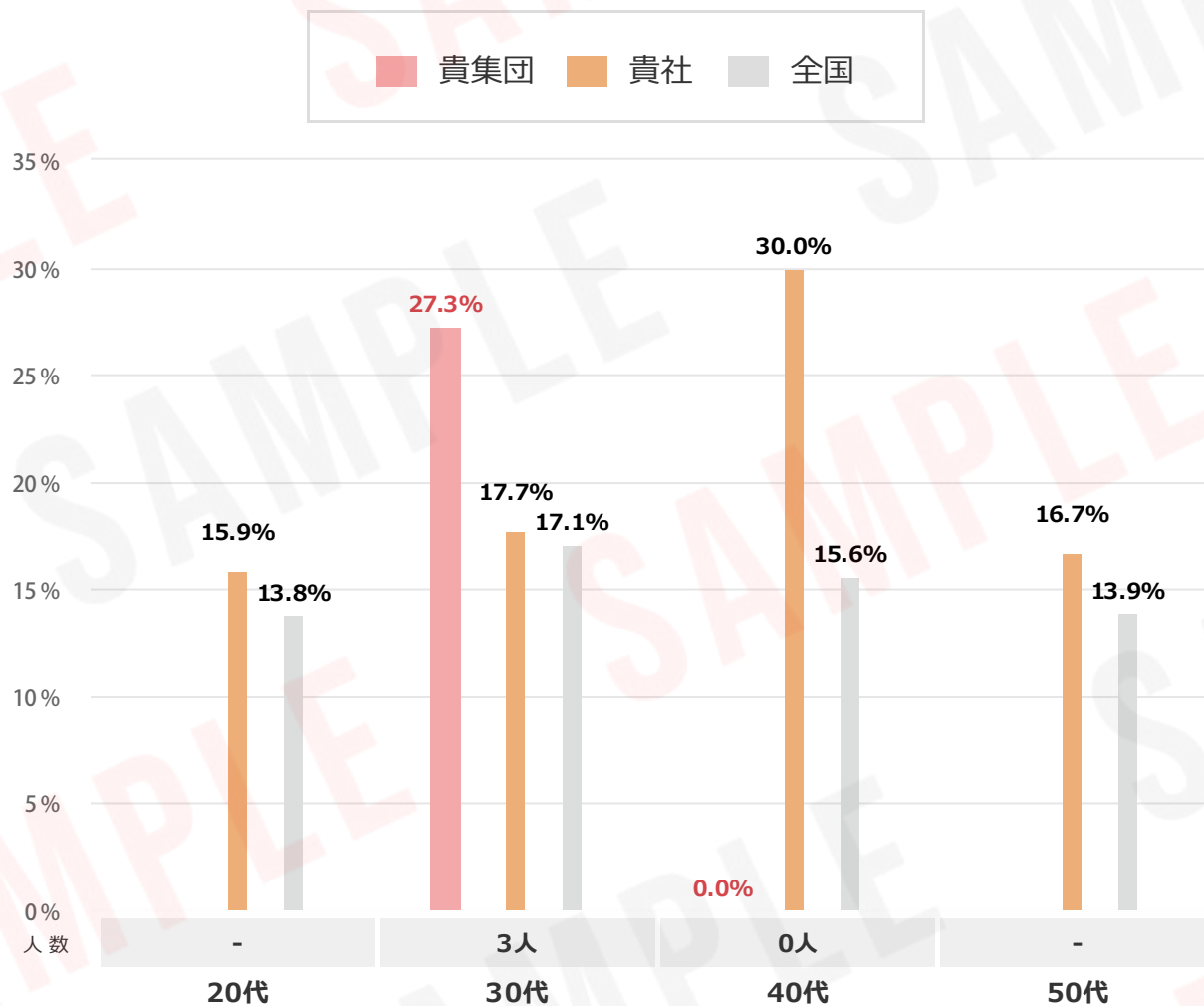
2022年度ドクターラストストレスチェック実施企業1,162社の高ストレス者率と比較し、貴集団はどの位置にあるかを表しています。



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

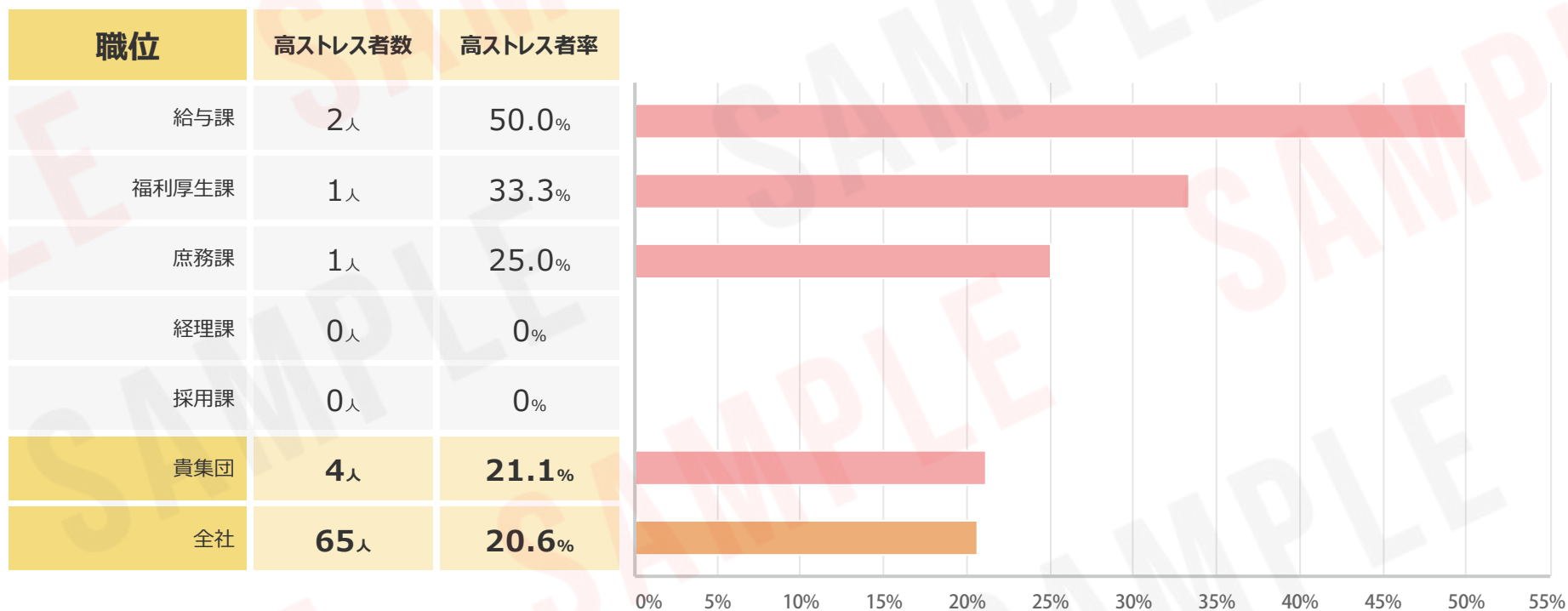


デザインは一部変更になる場合がございます

高ストレス者率（職位別）

07

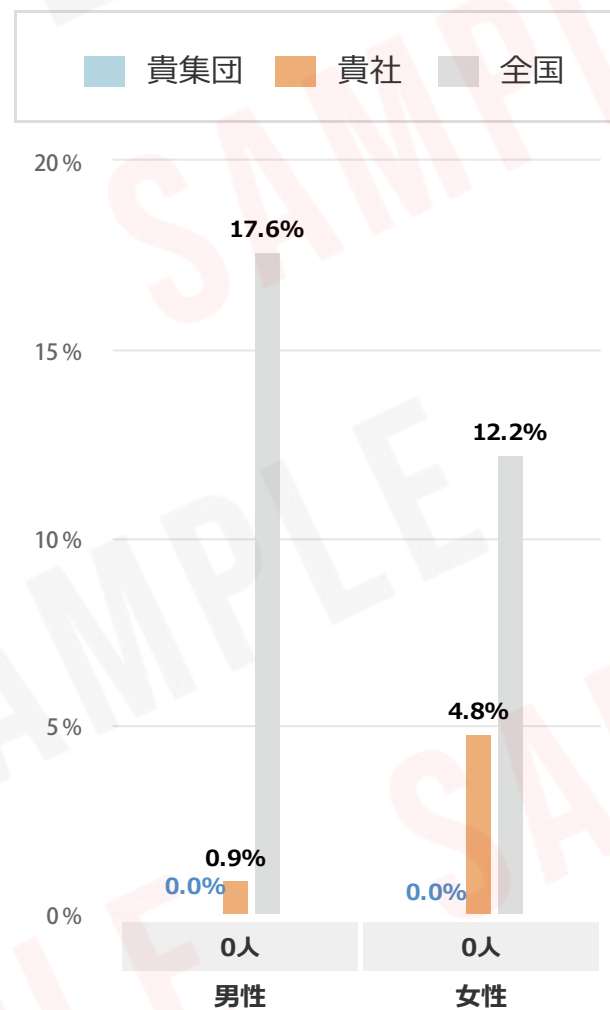
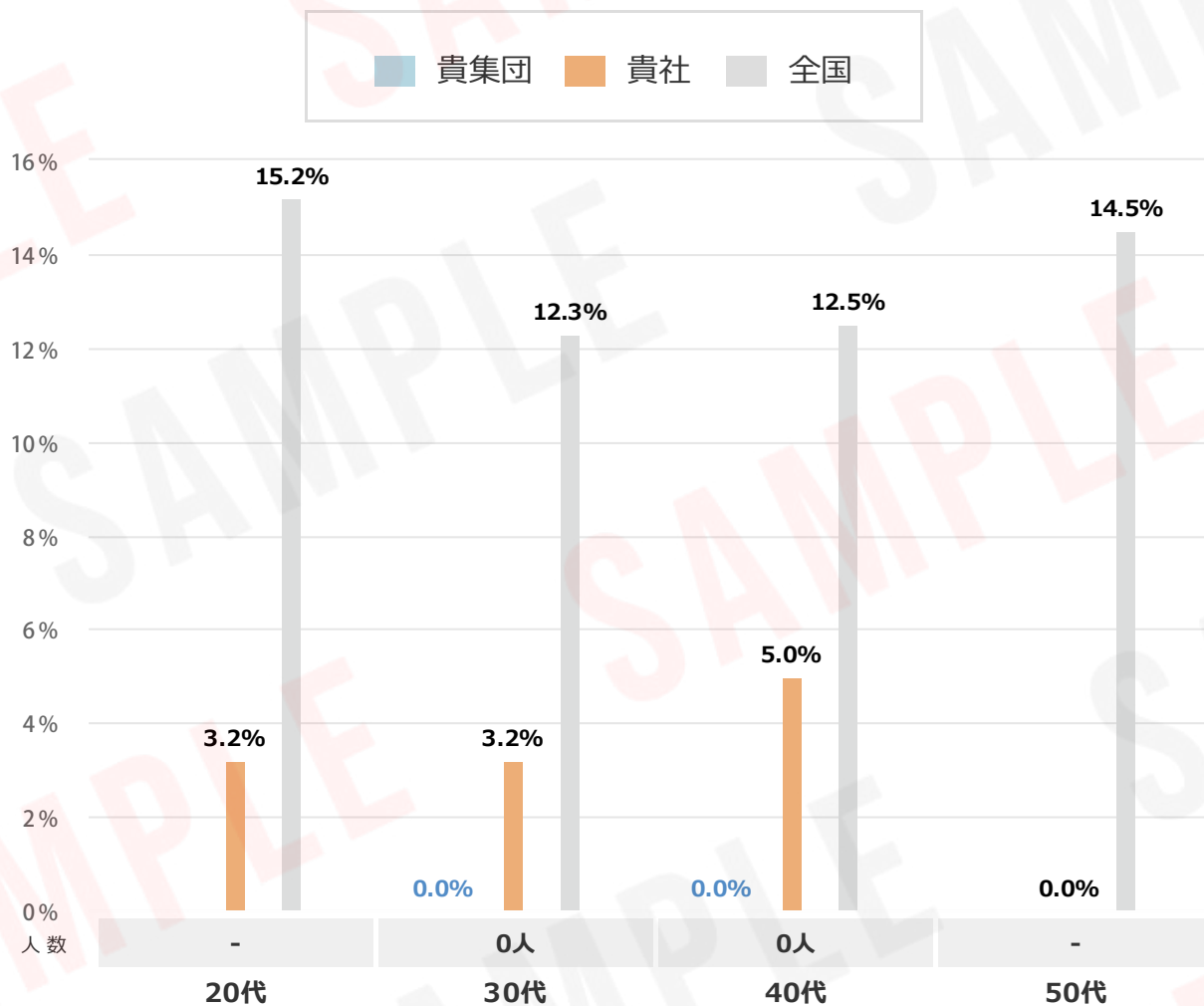
【職位別】高ストレス者率



高
ス
ト
レ
ス
者

【年代別】STELLA候補者率

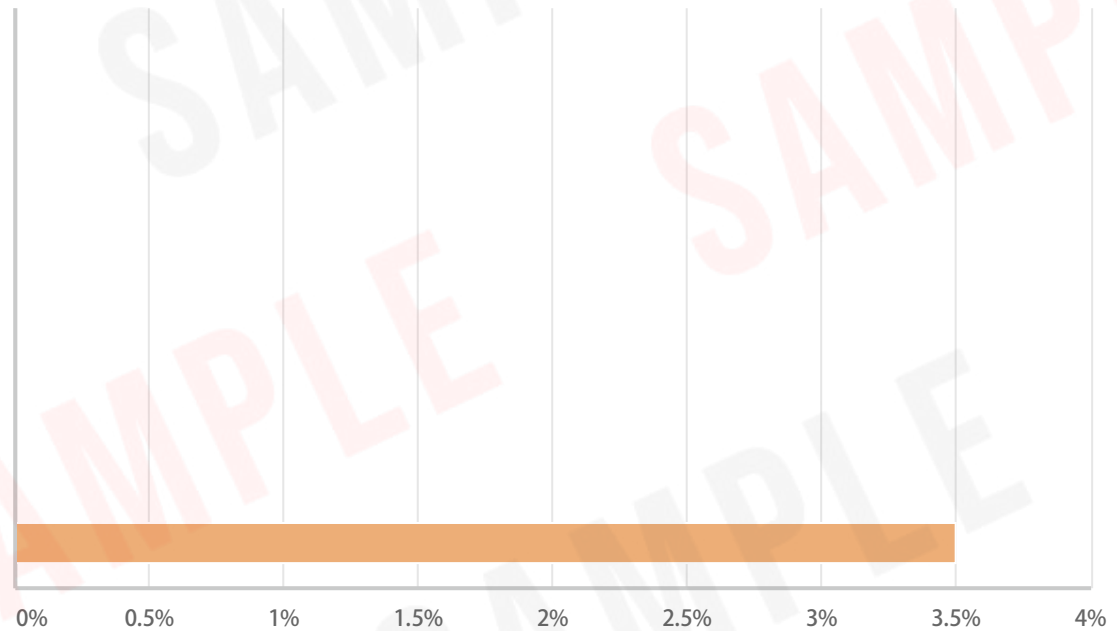
【男女別】STELLA候補者率



STELLA

【職位別】STELLA候補者率

職位	STELLA候補者数	STELLA候補者率
経理課	0人	0.0%
採用課	0人	0.0%
給与課	0人	0.0%
庶務課	0人	0.0%
福利厚生課	0人	0.0%
貴集団	0人	0.0%
全社	11人	3.5%



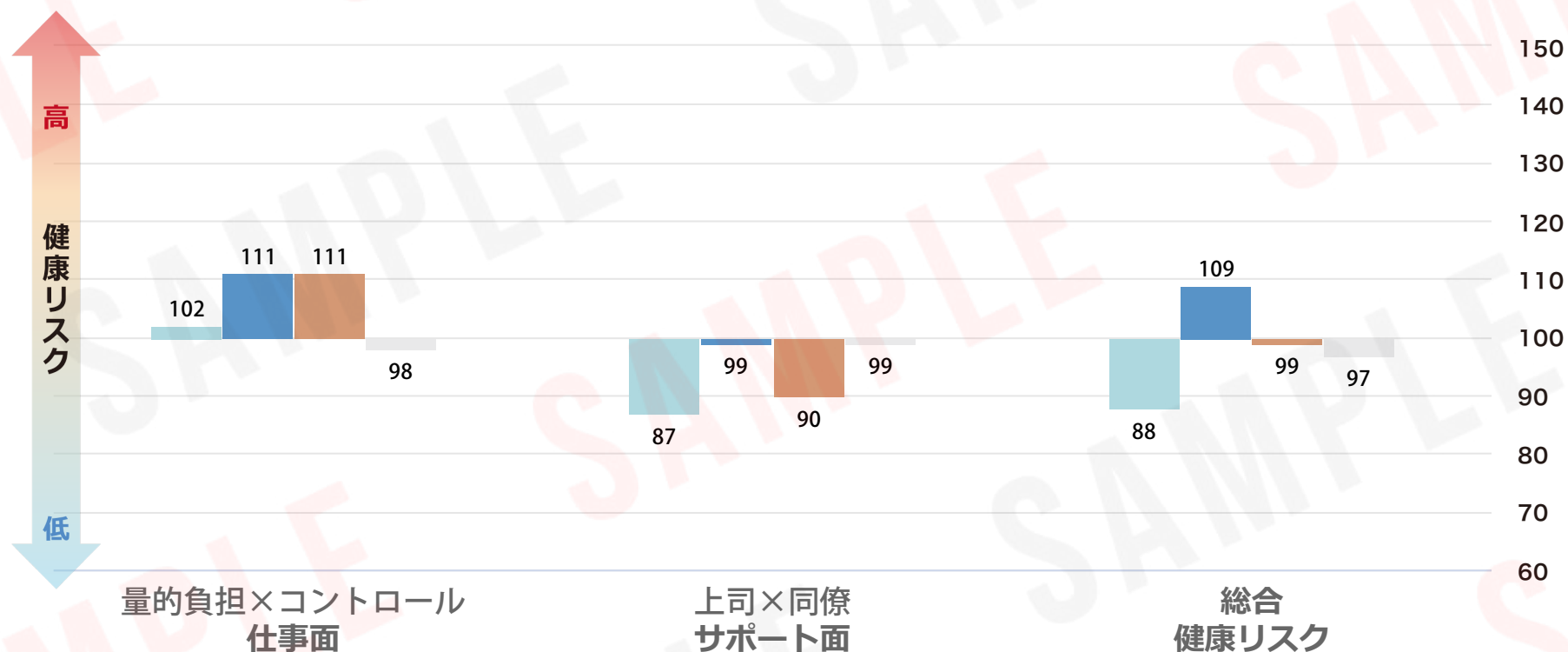
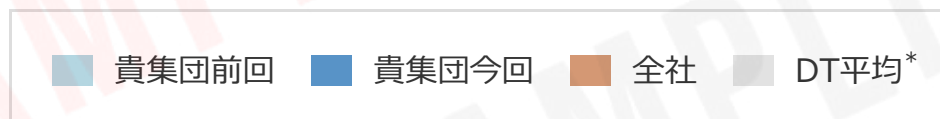
デザインは一部変更になる場合がございます

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 (集団別ランキング)

11

【集団別】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	100	89	89
2	101	93	93
3	106	96	101
4	119	108	128
5	139	105	145

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	139	105	145
2	119	108	128
3	106	96	101
4	101	93	93
5	100	89	89

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	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 65
2	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 60
3	働きがい 「働きがい」とは、受検者が働きがいを感じているかを表しています。	偏差値 57
4	仕事の適性 「仕事の適性」とは、受検者にとって、仕事の内容が自分に向いている、合っていると感じているかを表しています。	偏差値 56
5	身体的負担度 「身体的負担度」とは、仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な業務負担のことを表しています。	偏差値 50



WORST 5

1	抑うつ感 「抑うつ感」とは、受検者が感じている憂うつ感、おっくさ、集中力の低下などの症状を表しています。	偏差値 18
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 25
3	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
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 27
5	同僚からのサポート 「同僚からのサポート」とは、受検者が感じている同僚との関係性やサポートの状態を表しています。	偏差値 31

貴集団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

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	G66 経営層の信頼は高い
変化への対応	G67 組織の人事変化は適切に受け入れられている
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 : 19人
 受検率 : 100.0%
 高ストレス者率 : 21.1%
 D/E判定の割合 : 63.2% (うちE判定4名)
 総合健康リスク : 109
 健康リスク(量-コン) : 111
 健康リスク(支援) : 99

ハラスメント回答

そうだ	0人/0%
まあそうだ	0人/0%
ややちがう	0人/0%
ちがう	0人/0%

★ 満足度分析TOP5

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)

貴集団【優先して改善すべき職場環境ランキング】TOP5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

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付きの強かった5つの設問*への貴集団回答分布。

(*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

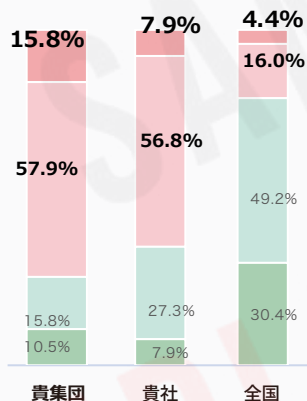
私の部署と他の部署とはうまが合わない

そうだ・まあそうだ

貴集団回答率

73.7%

(全国回答率 20.4%)



貴集団評価: 😞

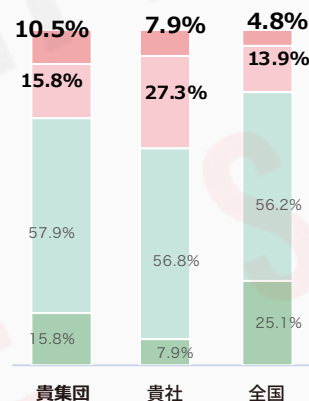
私の職場の雰囲気は友好的である

ちがう・ややちがう

貴集団回答率

26.3%

(全国回答率 18.7%)



貴集団評価: 😞

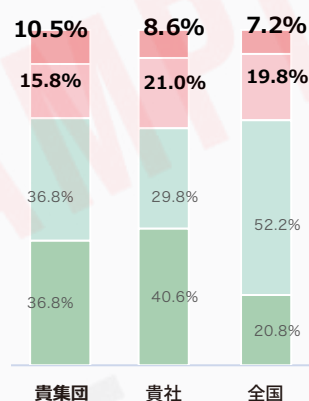
働きがいのある仕事だ

ちがう・ややちがう

貴集団回答率

26.3%

(全国回答率 27.0%)



貴集団評価: 😊

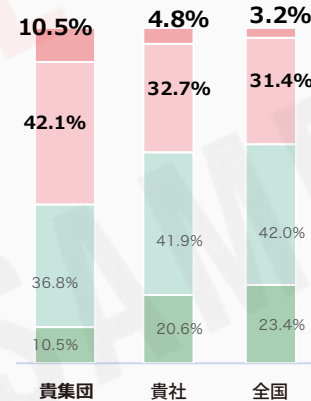
どのくらい気軽に話ができますか？
(職場の同僚)

全くない・多少

貴集団回答率

52.6%

(全国回答率 34.6%)



貴集団評価: 😞

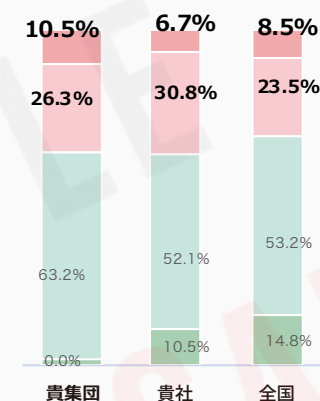
仕事に満足だ

不満足・やや不満足

貴集団回答率

36.8%

(全国回答率 32.0%)



貴集団評価: 😞

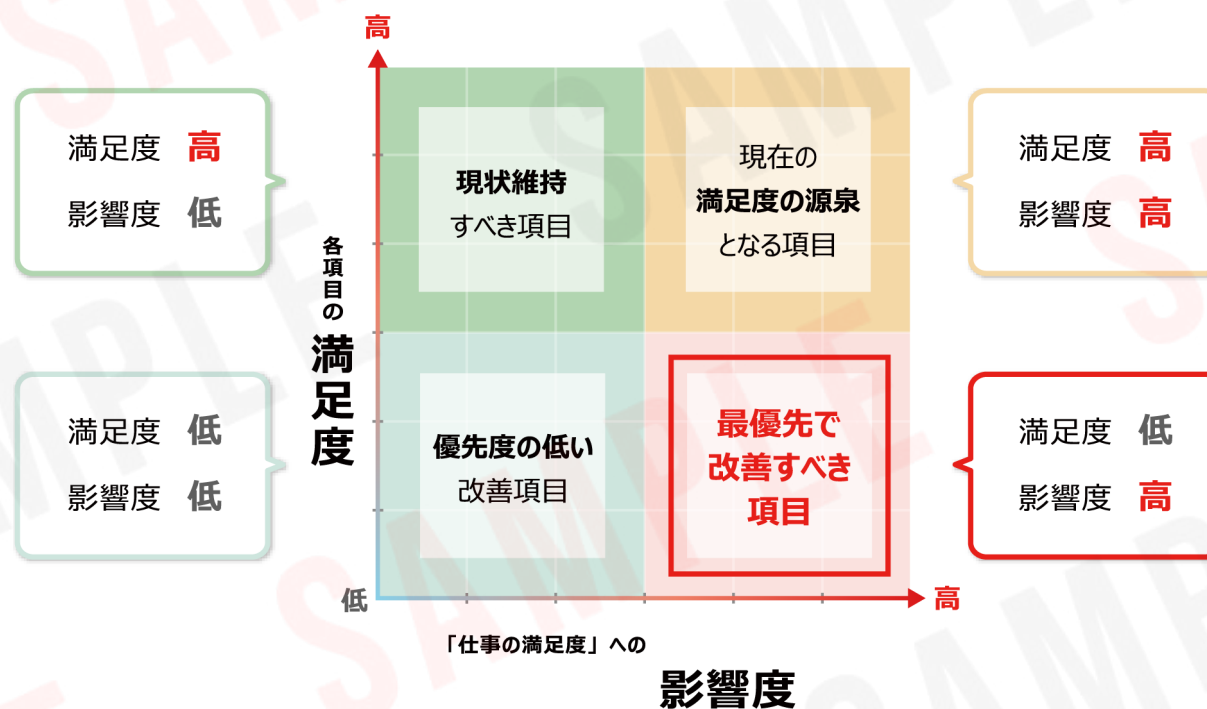
評価基準: 不良・やや不良の回答率が全国平均より 高い... 😞 同じ... 😐 低い... 😊

デザインは一部変更になる場合がございます 満足度分析について

15

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 11 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

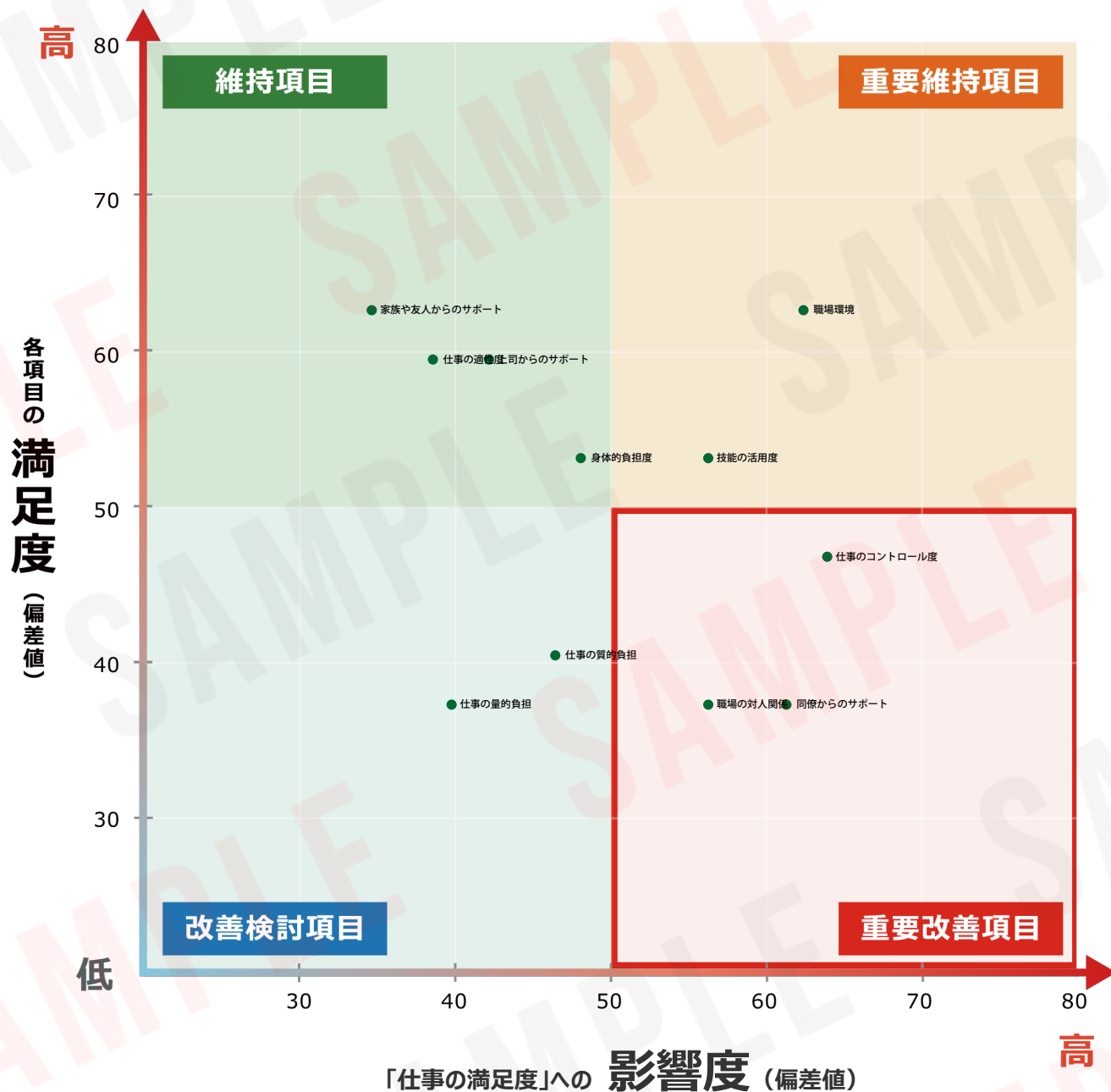
【横軸：影響度】第 56 問「仕事に満足だ」とその他の 11 尺度との相関係数を算出

【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、11 尺度と仕事の満足度で相関分析を行っています

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
- 仕事の適量度
- 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

1

同僚からのサポート

同僚が話しをしやすい、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚同士での支援

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

2

職場の対人関係

部署内での意見の相違、あるいは部署同士の対立など対人関係に関する負担のこと

仕事のコントロール度

仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度のこと

3

仕事のコントロール度

仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度のこと

上司からのサポート

上司が話しかけやすい、頼りになり、相談にのってくれるなど上司が部下に行う支援

4

仕事の質的負担

仕事で求められる注意集中の程度、知識、技術の高さなど質的な業務負担のこと

同僚からのサポート

同僚が話しをしやすい、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚同士での支援

5

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

仕事の量的負担

仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しきれないことによる業務負担のこと

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

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。

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

事業	高ストレス者率	STELLA 検出者率
2021年5月	4%	15.3%
前年	90.5%	14.1%
前々年	-	15.5%

項目	2021年5月	前年	前々年
対象者数	1,147人	-	-
検出者数	979人	-	-
受検率	85.4%	-	-
高ストレス者数(率)	150人(15.3%)	-	-
STELLA検出者数(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

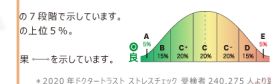
詳細 本冊子 P.10

健康リスク

	仕事面	サポート面
男性	82	89
女性	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るリスクを厚生労働省が定める指標です。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。

(偏差値)



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.18

57問版では
判定できません

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

※57問版では判定できません



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
仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しなければならない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続等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 技能の活用度
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むことで、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.17



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.15	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く独自分析方法

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
	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
	A16 仕事の内容は自分にあっている
仕事の適性度	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 ひどく疲れた
	B25 へとへとだ
	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
身体愁訴	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
	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	H78 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
(ソーシャル・キャピタル)	
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