

デザインは一部変更になる場合がございます

総務部

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（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
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

職位別結果（偏差値）	20
男女別結果（偏差値）	21
年代別結果（偏差値）	22
職位別結果（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

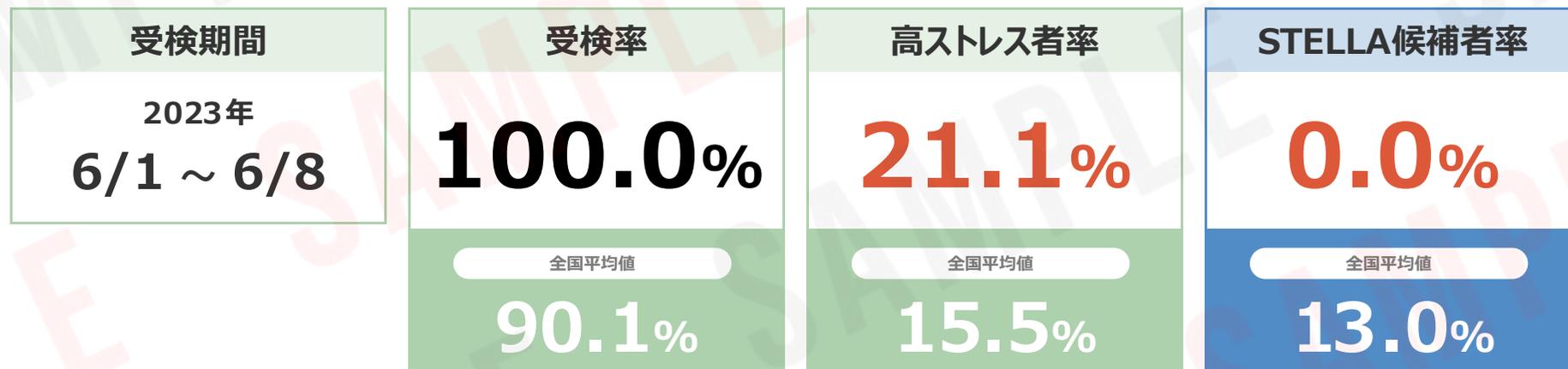
資料集

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

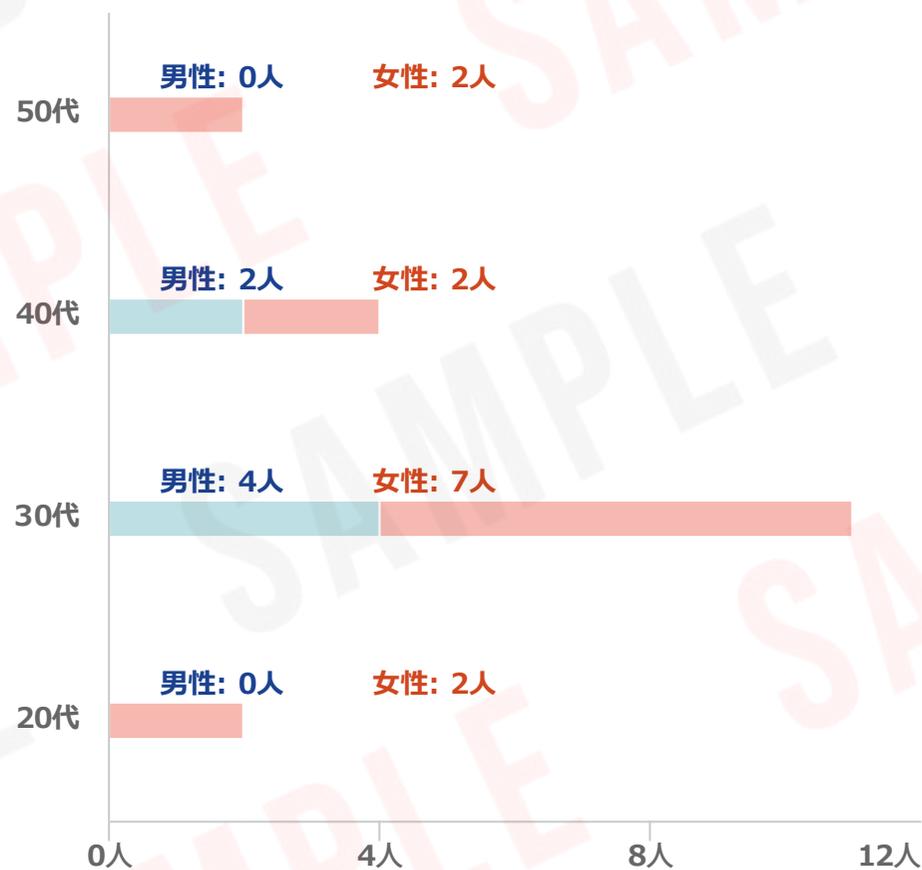
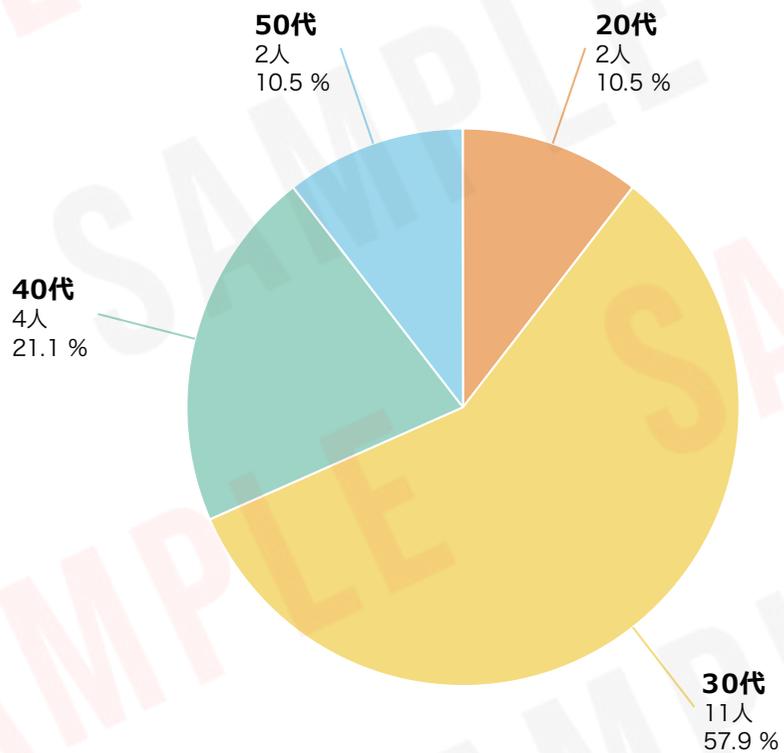
受検情報



	2023年6月	前回	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%)

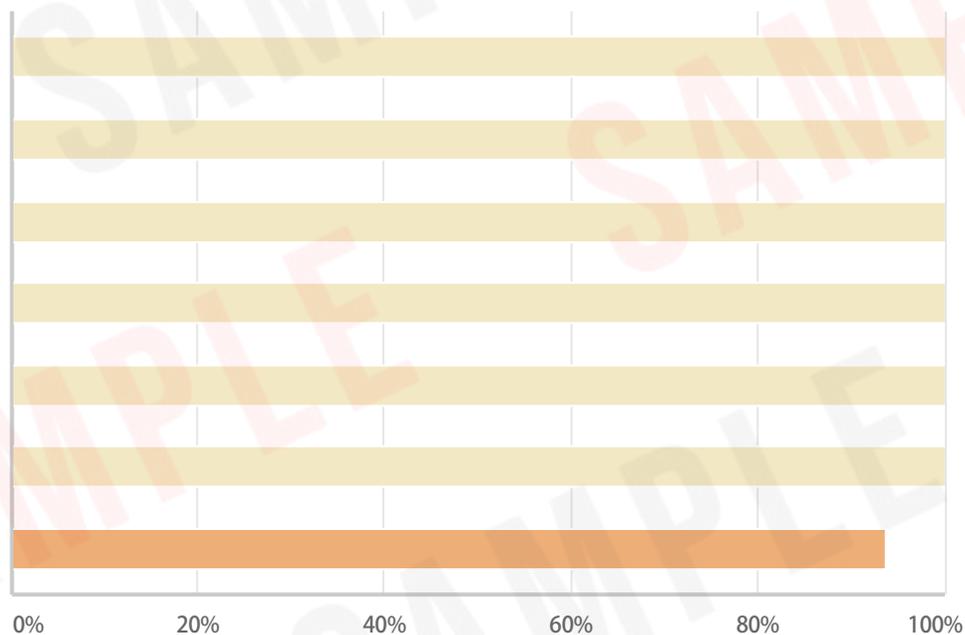
【年代別】受検者比率

【男女別】受検者比率



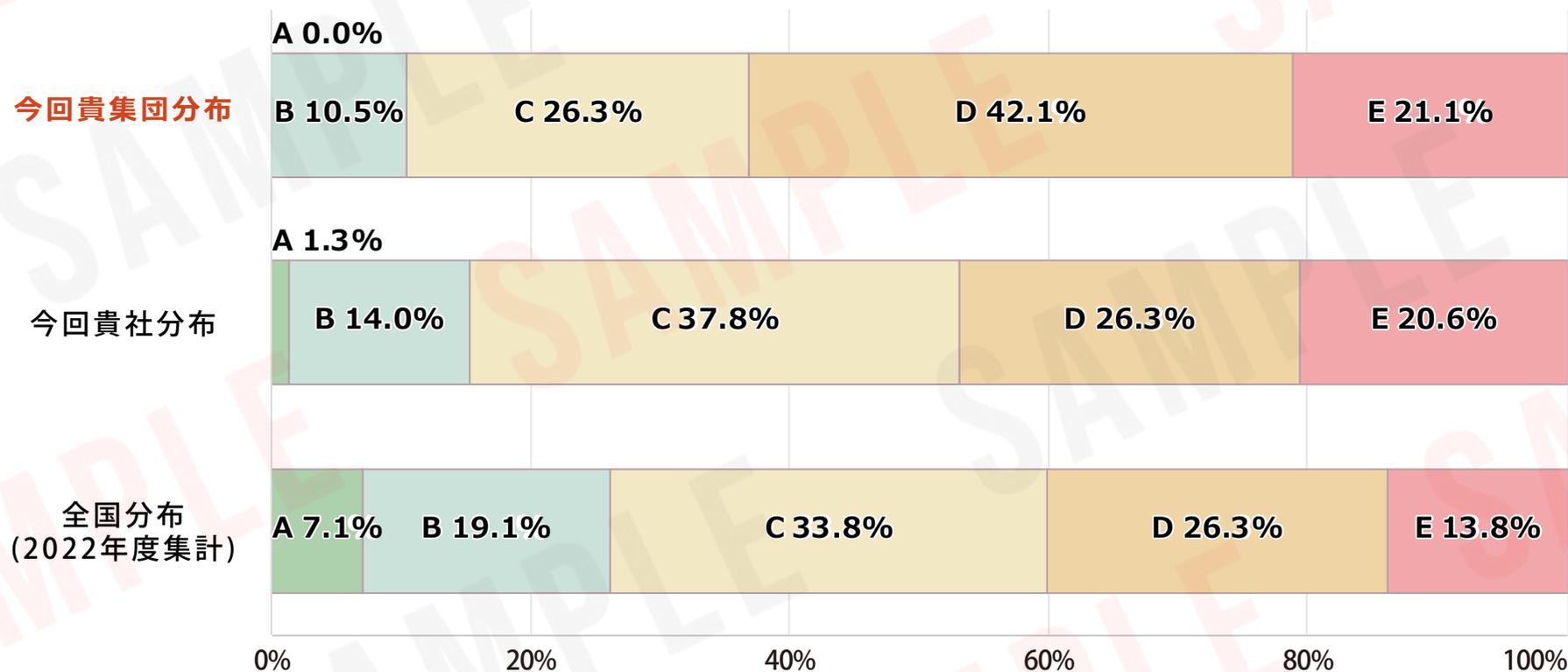
【職位別】受検率

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%



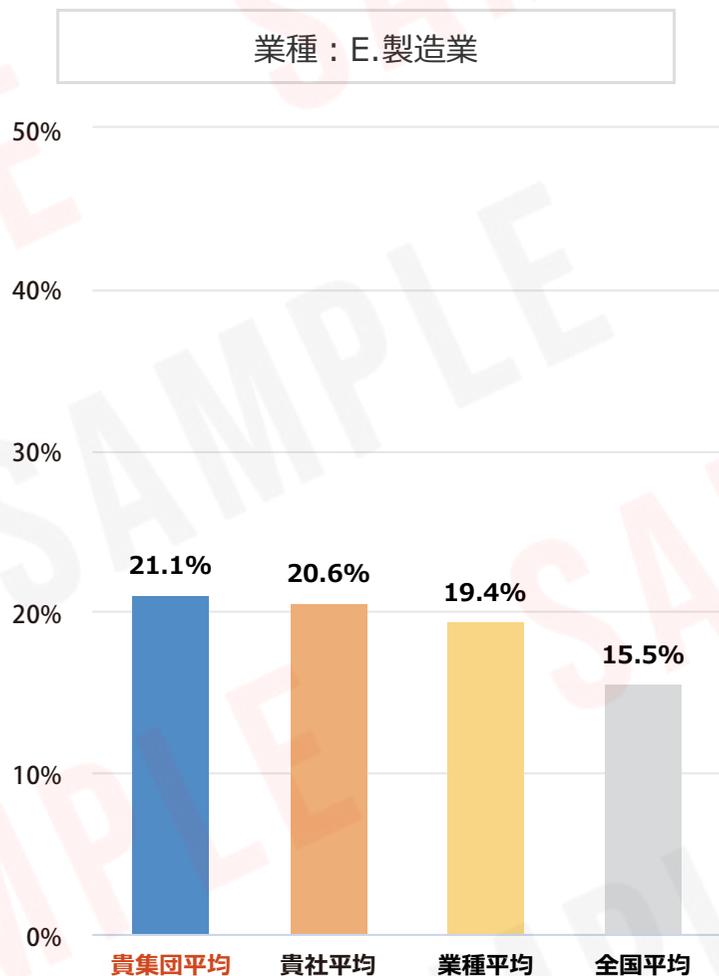
2022年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者410,352人のデータに基づく

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

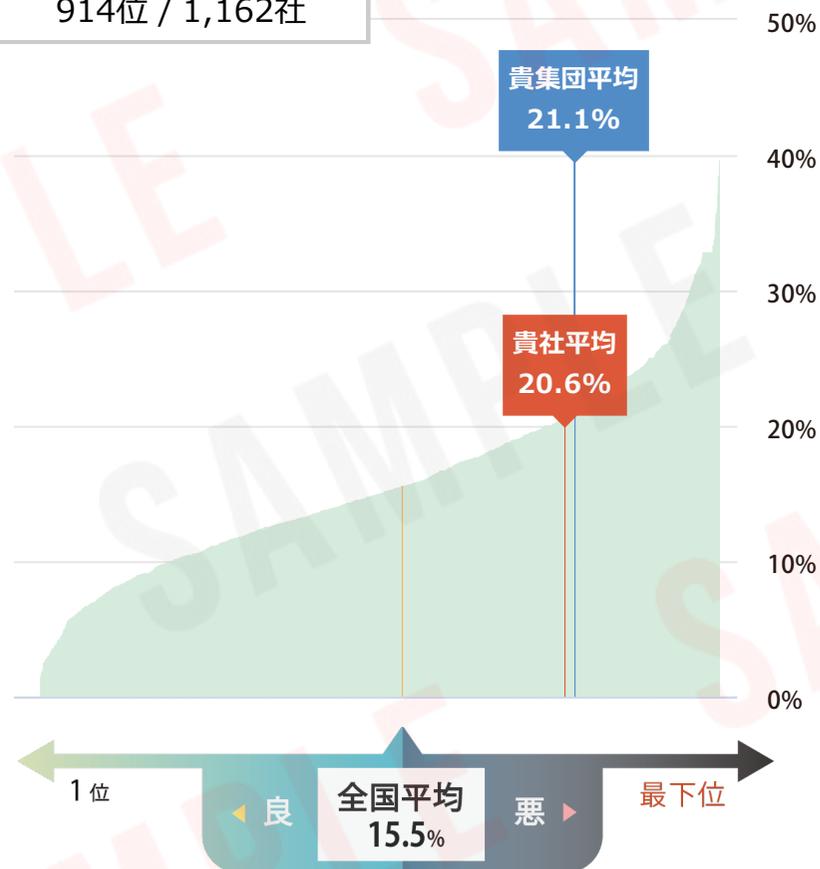
【業種別】高ストレス者率



【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。

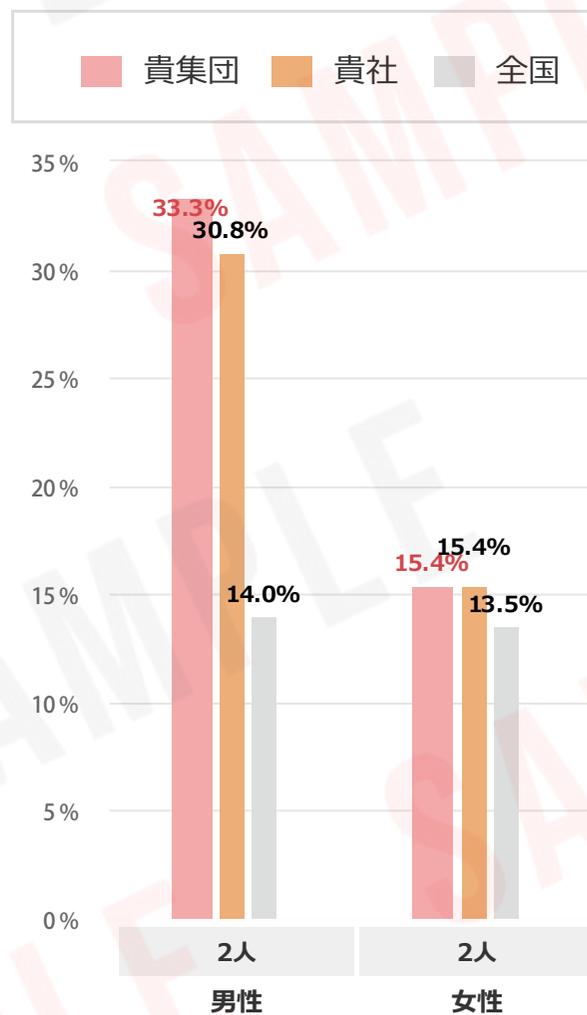
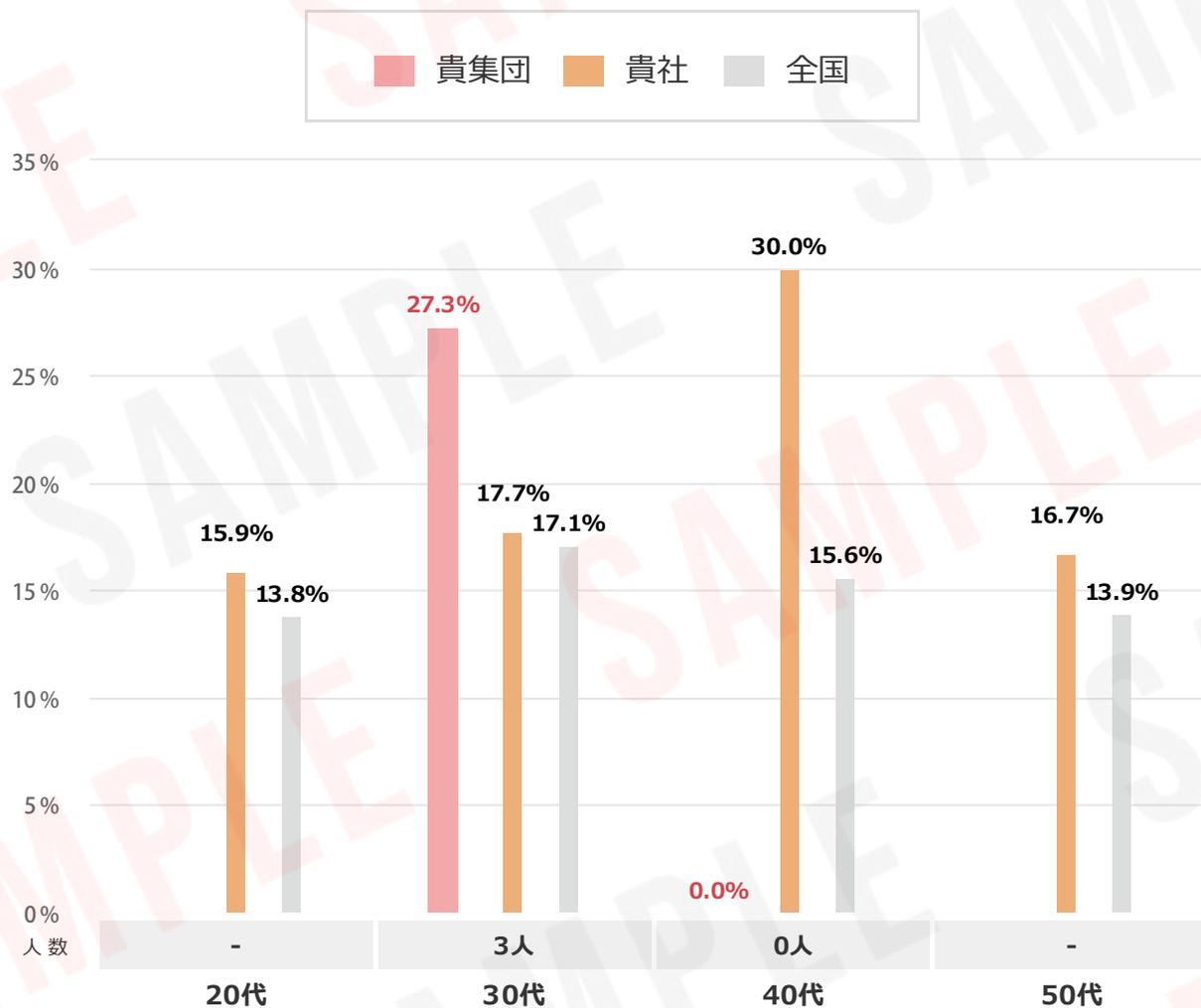
914位 / 1,162社



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

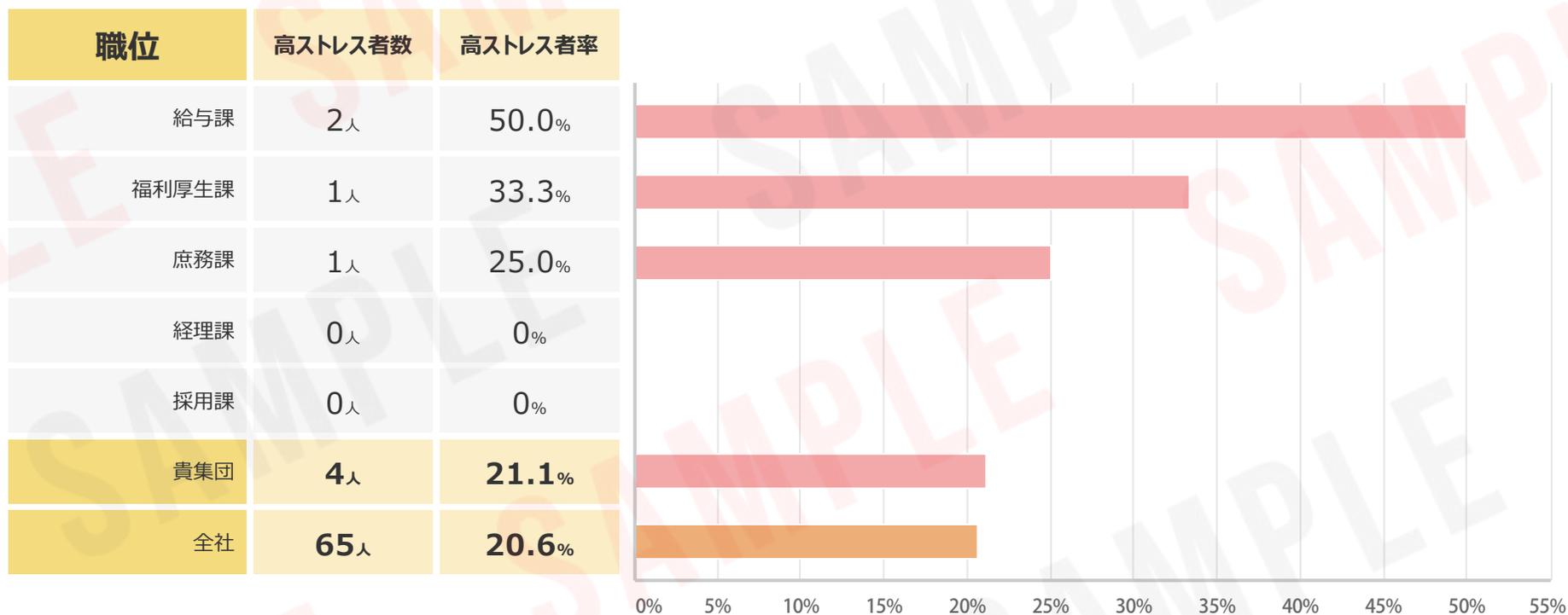


デザインは一部変更になる場合がございます

高ストレス者率（職位別）

07

【職位別】高ストレス者率

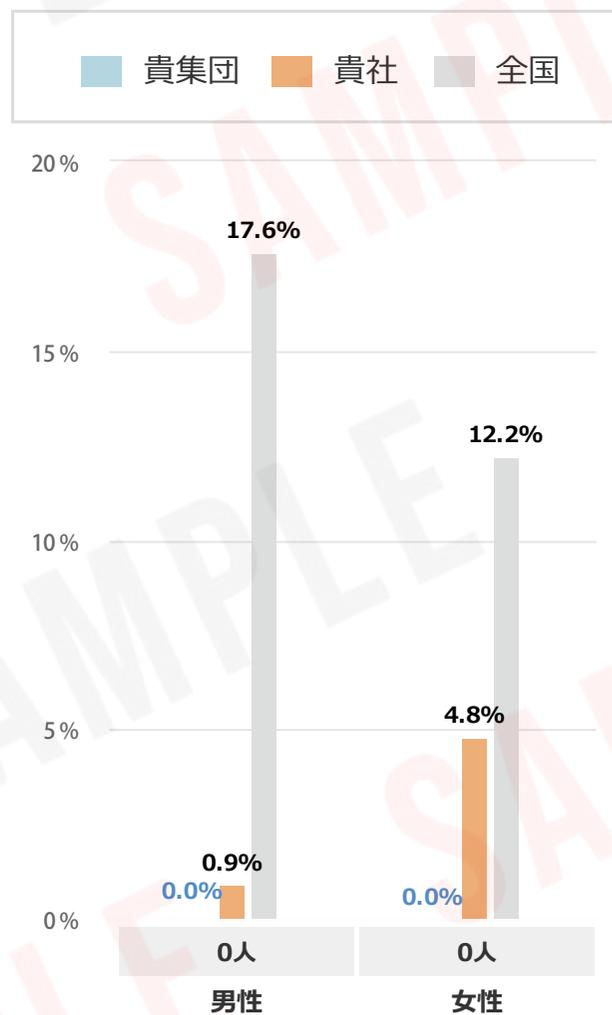
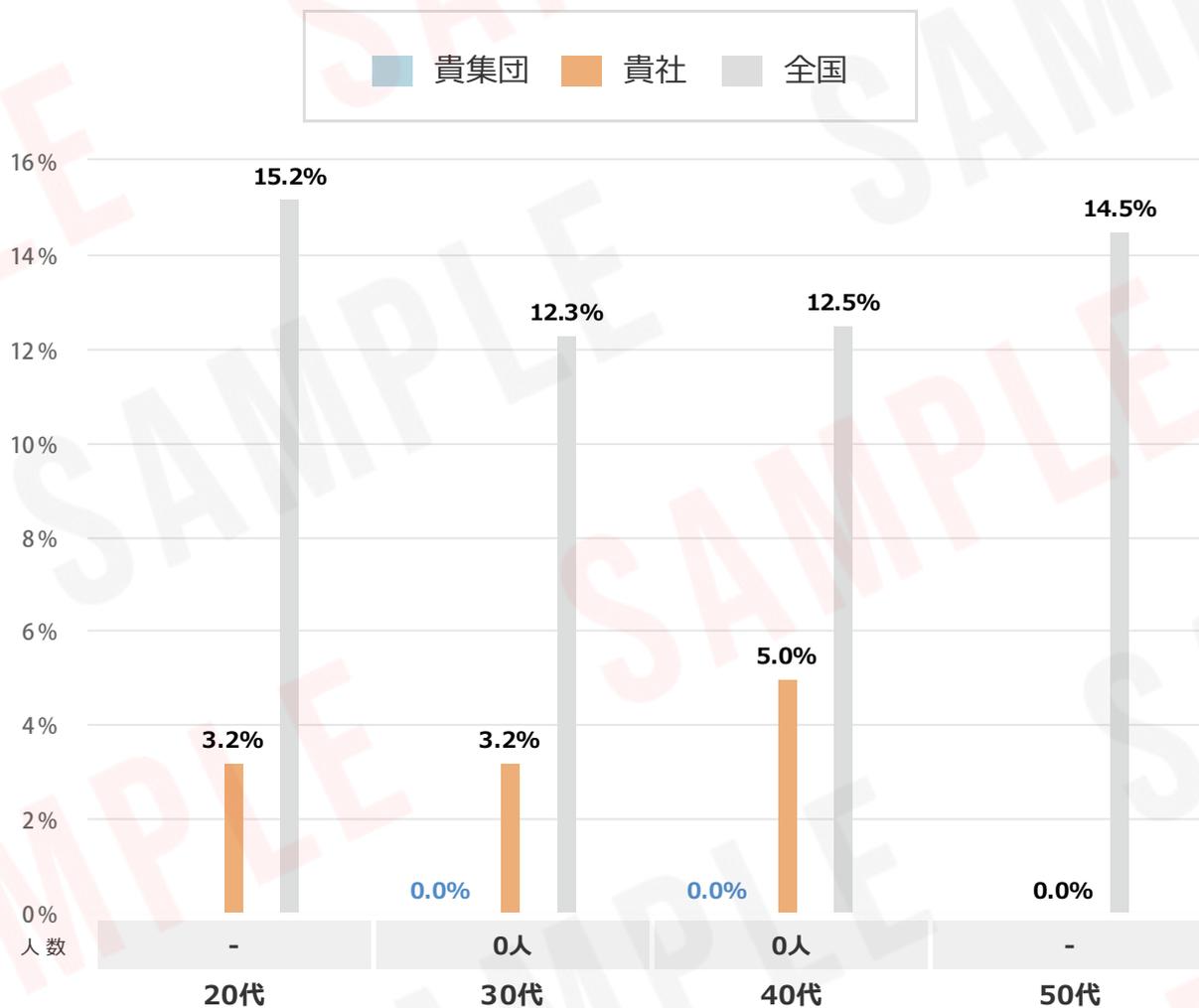


高
ス
ト
レ
ス
者

STELLA候補者率(年代別・男女別)

【年代別】STELLA候補者率

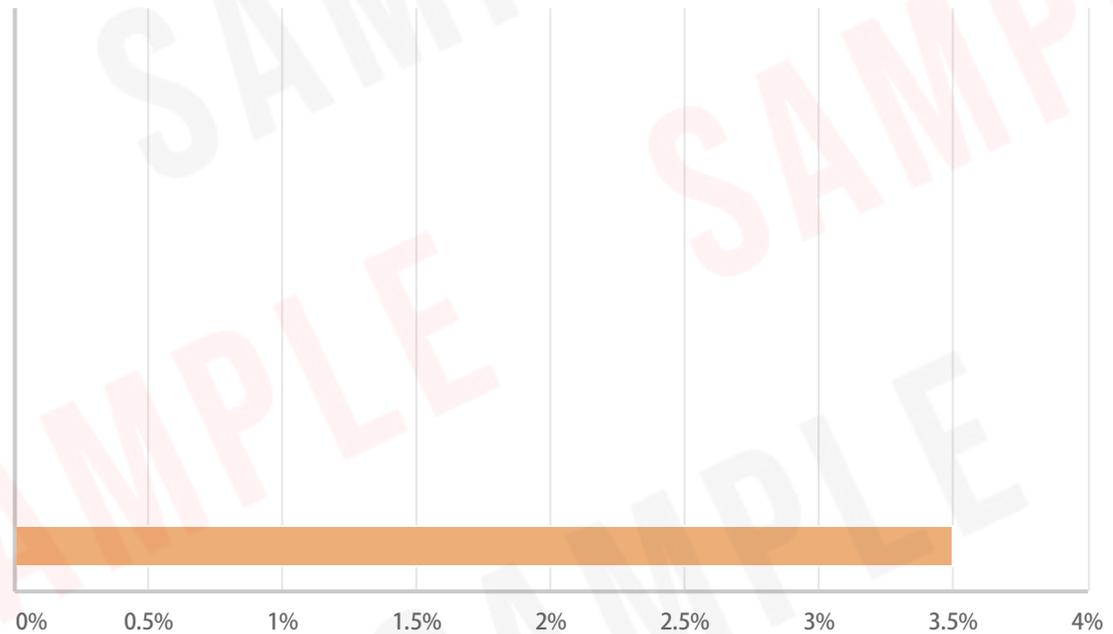
【男女別】STELLA候補者率



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%



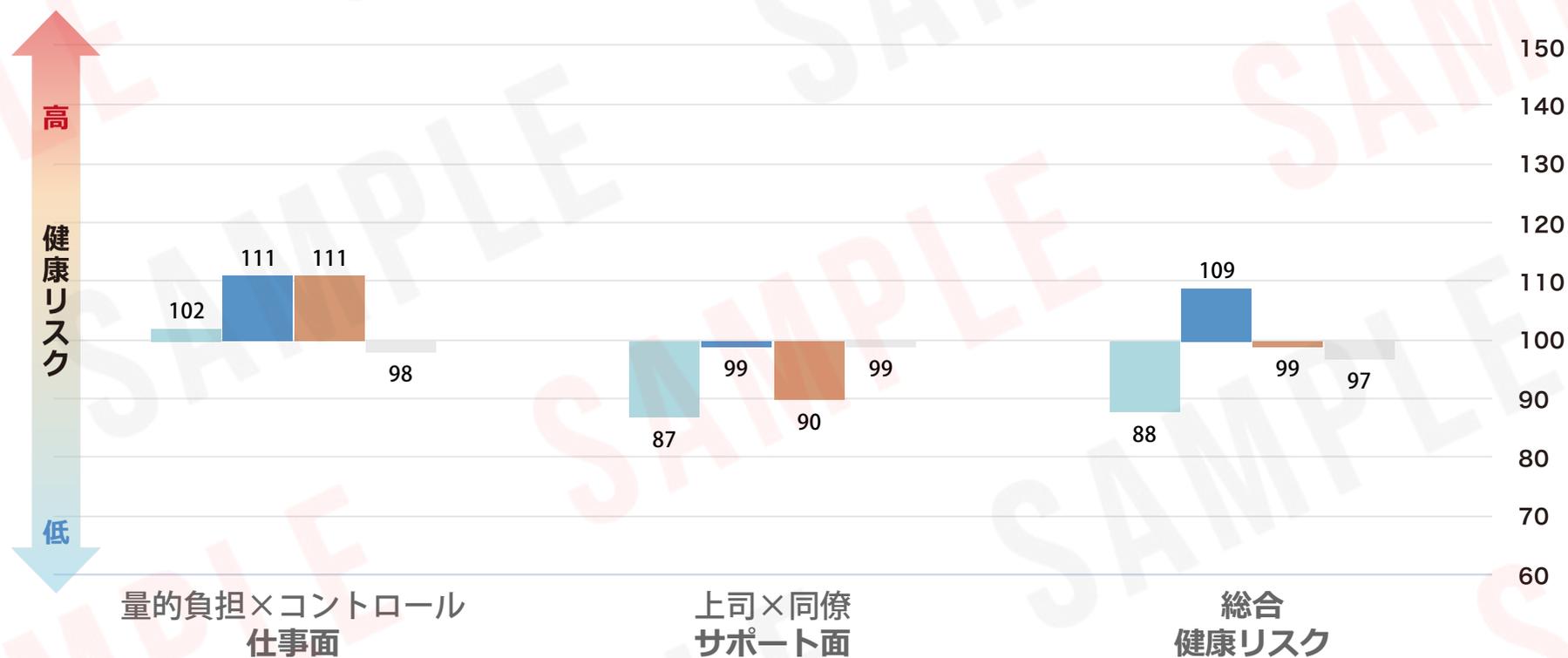
デザインは一部変更になる場合がございます

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

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

経理課

100

89

89

1

福利厚生課

139

105

145

2

採用課

101

93

93

2

庶務課

119

108

128

3

給与課

106

96

101

3

給与課

106

96

101

4

庶務課

119

108

128

4

採用課

101

93

93

5

福利厚生課

139

105

145

5

経理課

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

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

90

2

変化への対応

「変化への対応」とは、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と、変化がある際の準備が組織的にできていることを表しています。

偏差値

67

3

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

4

多様な労働者への対応

「多様な労働者への対応」とは、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を表しています。

偏差値

62

5

安定報酬

「安定報酬」とは、仕事不安定であり、将来の見込みがないなど、職を失う可能性のあることを表しています。

偏差値

60



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

ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）

「ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）」とは、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を表しています。

偏差値

31

貴集團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	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

★ 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)

貴集團【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

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 4人/21.1%
 ちがう 15人/78.9%

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

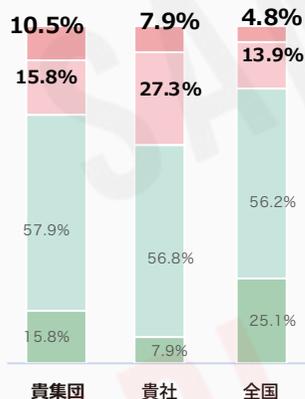
私の職場の 雰囲気は 友好的である

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: 😞

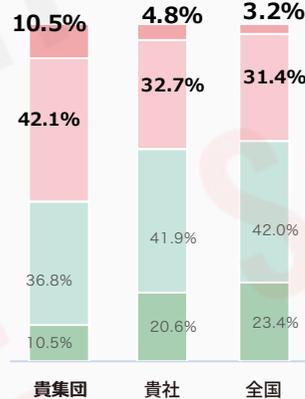
どのくらい気軽に 話ができますか (職場の同僚)

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: 😞

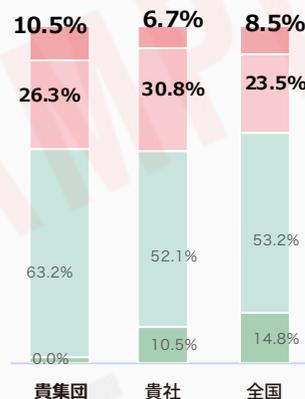
仕事に満足だ

やや不満足・不満足

貴集団回答率

36.8%

(全国回答率 32.0%)



貴集団評価: 😞

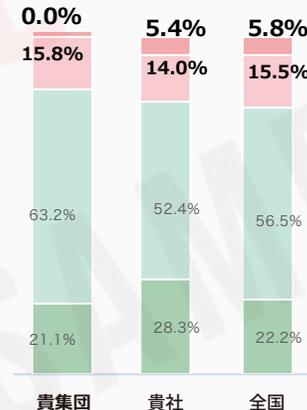
上司は誠実な 態度で対応して くれる

ちがう・ややちがう

貴集団回答率

15.8%

(全国回答率 21.3%)



貴集団評価: 😊

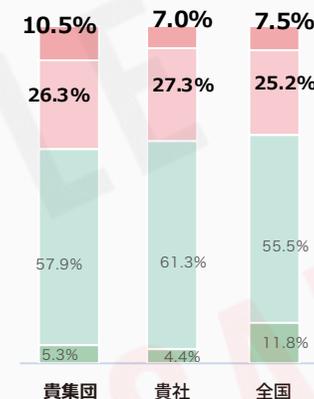
私たちの職場では、 お互いに理解し 認め合っている

ちがう・ややちがう

貴集団回答率

36.8%

(全国回答率 32.7%)

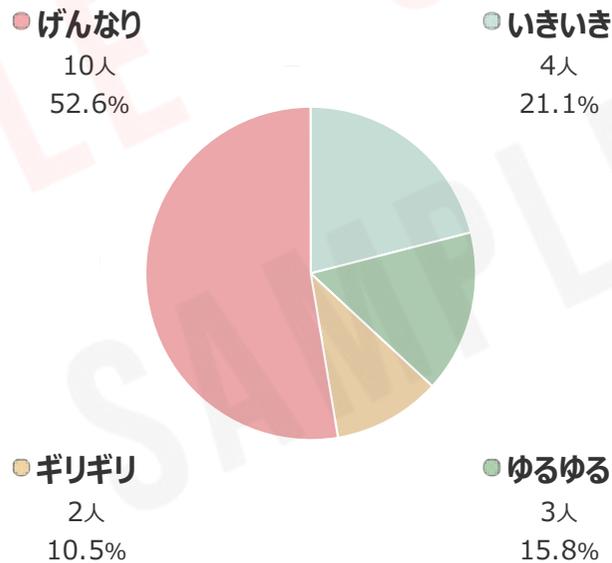


貴集団評価: 😞

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... 😊

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	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	2	4	0	0
げんなりゾーン		ゆるゆるゾーン		
1	4	1	2	0
3	2	0	0	0

◀悪 個人結果 総合判定 良▶

E D C B A



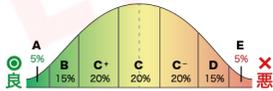
分析結果

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：**49.0**



尊重・尊敬

偏差値：**53.6**

尊重・尊敬

貴集団点数：**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

貴集団点数：**11.2/20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)

話しやすさ・自然体

偏差値：**39.9**

問題解決・挽回

偏差値：**53.2**

問題解決・挽回

貴集団点数：**13.3/20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

偏差値：**47.9**

助け合い・挑戦

貴集団点数：**13.5/20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

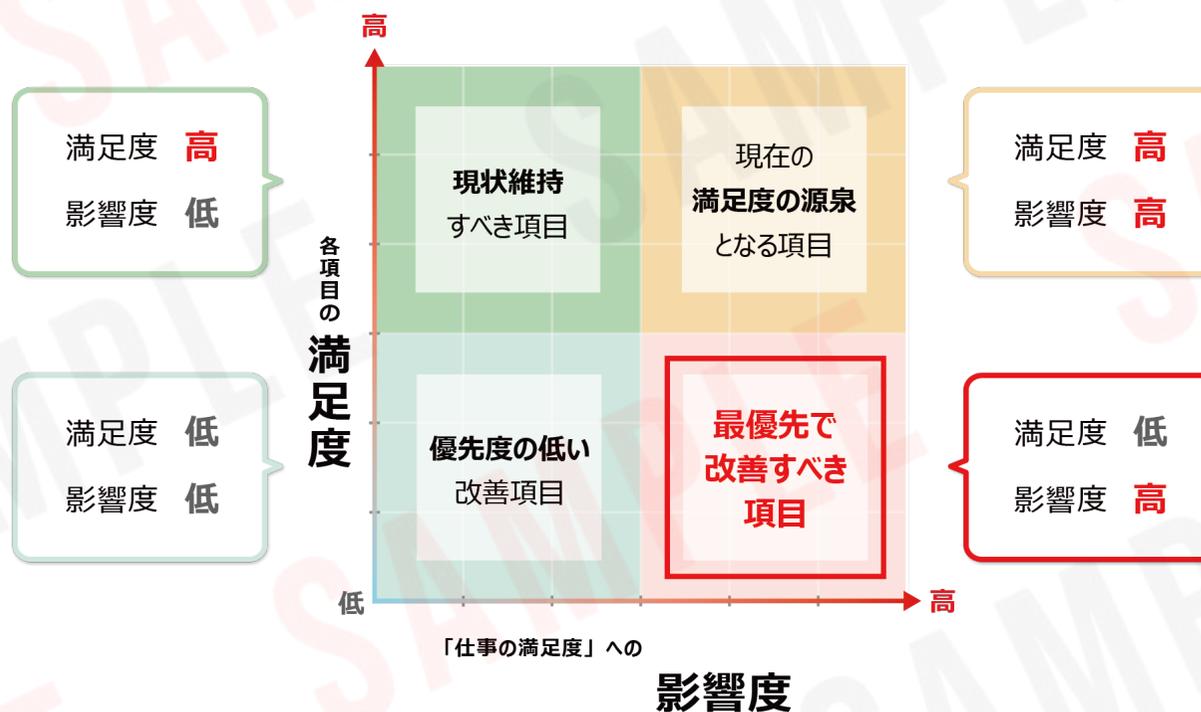
デザインは一部変更になる場合がございます

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

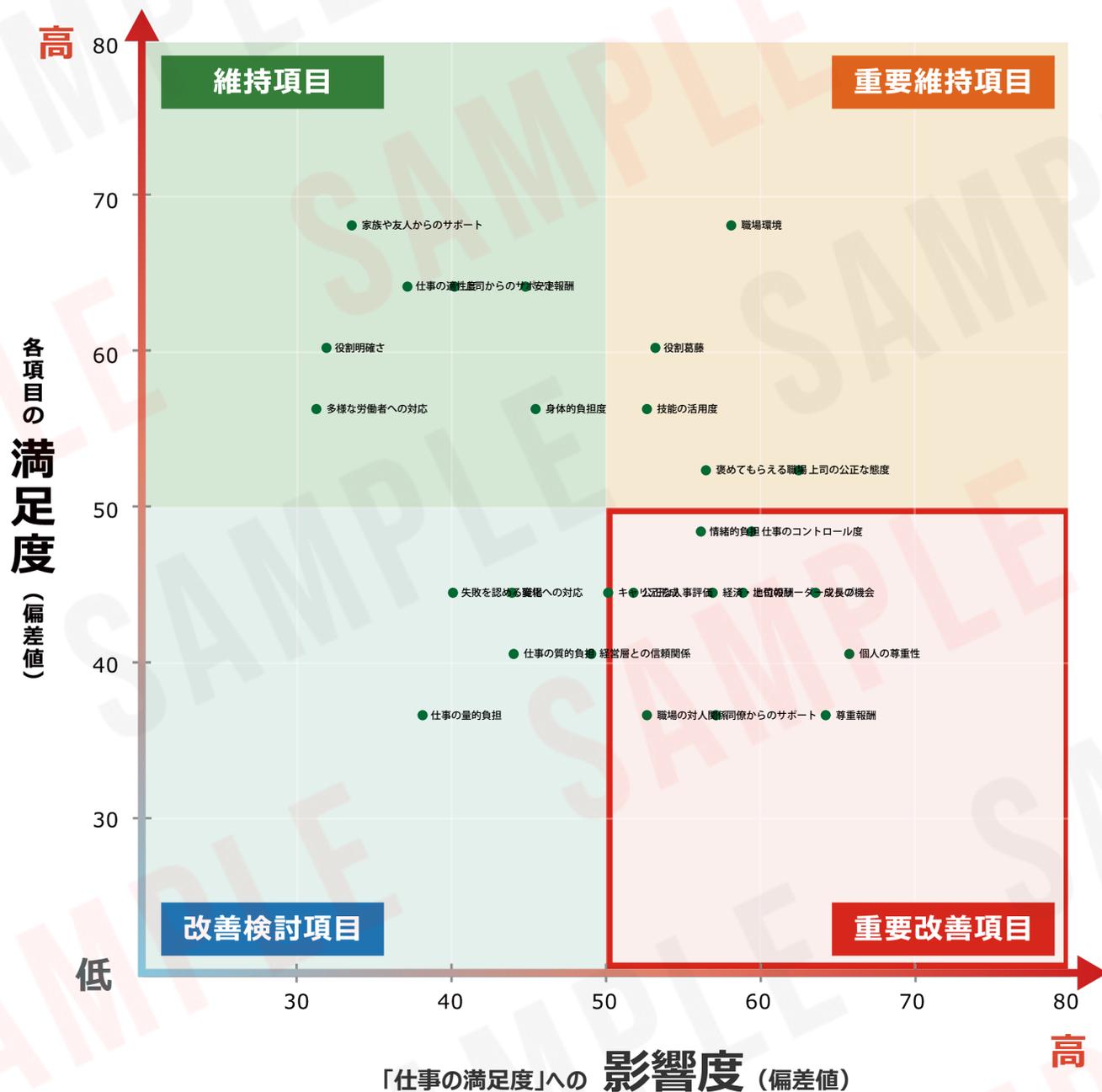
【縦軸：満足度】各項目で最も良好な回答をした人の割合を算出

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
- ・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
- ・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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

上司の公正な態度

上司が、偏見を持ったり独りよがりだったりせず、部下に思いやりと誠実さを持って対応してくれる（態度でいる）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

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

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

職位別結果(偏差値)

職位	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)	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		
経理課	0	4	4	100	89	89	39	53	56	55	66	42	75	41	46	90	42	39	61	35	48	51	55	30	65	45	55	87	31	64	66	50	59	45	64	51	43	45	73	68	54	45	49	46	67	72	64	63
採用課	2	2	4	101	93	93	17	53	56	74	42	33	67	56	57	49	85	39	25	62	75	71	36	30	65	62	77	87	52	75	66	64	59	77	76	83	43	36	63	60	70	56	57	90	23	54	53	51
給与課	2	2	4	106	96	101	24	48	47	59	42	33	44	56	57	11	29	10	10	10	11	71	31	36	41	27	22	18	52	28	57	50	59	34	53	40	43	45	63	51	62	77	40	90	34	72	64	40
庶務課	1	3	4	119	108	128	24	48	43	39	54	38	59	71	67	25	29	39	55	10	38	76	10	36	17	45	33	41	73	52	57	23	49	45	41	51	68	36	63	43	46	77	49	90	10	72	10	28
福利厚生課	1	2	3	139	105	145	32	31	46	10	38	32	52	56	57	27	21	10	10	12	28	55	31	57	17	45	10	34	86	32	10	28	77	38	38	10	56	51	73	57	49	56	40	90	30	10	49	43
貴集団平均	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
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	6	0	6	104	90	93	20	40	48	67	38	32	52	76	71	42	44	20	35	31	51	83	31	45	49	56	37	64	86	56	48	46	70	52	76	69	64	39	66	68	70	70	57	90	30	60	57	47
女性	0	13	13	109	96	104	30	51	50	40	54	38	63	47	50	41	42	27	24	12	36	57	31	33	39	39	42	50	44	49	55	43	55	47	46	38	44	44	67	50	51	59	43	90	31	55	40	44
貴集団平均	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
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

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。

職位別結果(平均点)

職位	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)	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	
経理課	0	4	4	100	89	89	3.08	2.83	1.75	2.25	1.75	2.25	1.25	2.25	2.25	2.08	2.25	2.50	1.92	2.00	1.84	2.42	2.25	2.17	2.00	2.00	2.25	1.50	2.00	2.00	2.00	2.25	1.75	2.50	1.75	2.25	2.25	2.50	2.00	2.00	2.50	2.25	2.75	2.25	2.50	1.00	2.00	2.25
採用課	2	2	4	101	93	93	3.58	2.83	1.75	1.83	2.25	2.42	1.50	2.00	2.00	2.83	1.42	2.50	2.50	1.63	1.55	2.00	2.58	2.17	2.00	1.75	1.75	1.50	1.75	1.75	2.00	2.00	1.75	1.75	1.50	1.50	2.25	2.75	2.25	2.25	2.00	2.00	2.50	1.00	3.50	1.25	2.25	2.50
給与課	2	2	4	106	96	101	3.42	2.92	2.25	2.17	2.25	2.42	2.25	2.00	2.00	3.50	2.50	3.42	3.00	2.92	2.25	2.00	2.67	2.08	2.50	2.25	3.00	3.00	1.75	2.75	2.25	2.25	1.75	2.75	2.00	2.50	2.25	2.50	2.25	2.50	2.25	1.50	3.00	1.00	3.25	1.00	2.00	2.75
庶務課	1	3	4	119	108	128	3.42	2.92	2.50	2.58	2.00	2.33	1.75	1.75	1.75	3.25	2.50	2.50	2.00	2.38	1.95	1.92	3.17	2.08	3.00	2.00	2.75	2.50	1.50	2.25	2.25	2.75	2.00	2.50	2.25	2.25	1.75	2.75	2.25	2.75	2.75	1.50	2.75	1.00	4.00	1.00	3.50	3.00
福利厚生課	1	2	3	139	105	145	3.22	3.22	2.33	3.33	2.33	2.44	2.00	2.00	2.00	3.22	2.67	3.11	3.00	2.33	2.06	2.33	2.67	1.78	3.00	2.00	3.33	2.67	1.33	2.67	3.67	2.67	1.33	2.67	2.33	3.33	2.00	2.33	2.00	2.33	2.67	2.00	3.00	1.00	3.33	2.00	2.33	2.67
貴集団平均	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
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	6	0	6	104	90	93	350	306	217	200	233	244	200	167	167	294	222	289	233	206	180	178	267	194	233	183	267	200	133	217	250	233	150	233	150	183	183	267	217	200	200	167	250	100	333	117	217	258
女性	0	13	13	109	96	104	328	287	208	256	200	233	162	215	215	297	226	274	251	233	198	228	267	213	254	208	254	231	185	231	231	238	185	246	215	254	223	254	215	254	262	192	292	138	331	123	254	265
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
貴集団平均	6	13	19	111	99	109	335	293	211	239	211	237	174	200	200	296	225	279	246	225	192	212	267	207	247	200	258	221	168	226	237	237	174	242	195	232	211	258	216	237	242	184	279	126	332	121	242	263
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

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リスクを示す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。

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

TRUSTY SCORE (職場環境指数) とは
①尊重・尊敬、②問題解決・挽回、③話しやすさ・自然体 を偏差値で示したレーダー図の面積が大きいほど信頼関係が強く、職場環境が好ましいと評価されます。

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

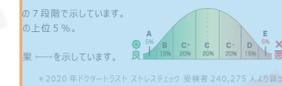
詳細 本冊子 P.19

満足度分析
(優先して改善すべき職場環境項目)

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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。

(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.20

項目	評価	偏差値
仕事の量的負担	A	70 67
仕事の質的負担	A	69 67
身体的負担度	A	70 61
仕事のコントロール度	C+	57 61
技能の活用度	A	68 58
職場の対人関係	B	65 59
職場環境	B	58 60
仕事の適性度	C	70 63
働きがい	A	56 59
活気	B	62 67
イライラ感	B	64 67
疲労感	C+	57 61
不安感	C	50 61
抑うつ感	C+	56 58
身体愁訴	C+	61 59
上司からのサポート	B	62 67

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
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