

デザインは一部変更になる場合がございます

サンプル株式会社
総務部結果

受検期間	受検率	高ストレス者率	STELLA候補者率
2024年 6/1 ~ 6/30	100.0%	17.8%	2.2%
全国平均値	89.5%	15.2%	13.3%
2024年6月	前回	全体結果	
対象者数	45人	18人	362人
受検者数	45人	17人	341人
受検率	100.0%	94.4%	94.2%
高ストレス者数(率)	8人 (17.8%)	2人 (11.8%)	69人 (20.2%)
STELLA候補者数(率)	1人 (2.2%)	3人 (17.6%)	12人 (3.5%)

健康リスク

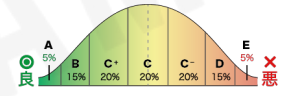
	仕事面	サポート面	総合健康リスク
貴集団	123	97	119
前回	102	87	88
全国	100	100	100

健康リスクとは
従業員や職員に疾病休業が起こる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。

結果一覧(偏差値)

グラフの
見方

- ・評価は、良い順からA→B→C+→C→C-→D→Eの7段階で示しています。
- ・各尺度結果について(右図)：A判定となる企業は全受検企業の上位5%。E判定となる企業は全受検企業の下位5%となります。
- ・全国平均*を偏差値50として、今回の結果、前回の結果、全体結果、を示しています。



*2023年ドクタートラストストレスチェック 受検者479,612人より算出

仕事について

評価	今回	前回
仕事の量的負担	E 26	32
仕事の質的負担	C 49	47
身体的負担度	C+ 54	55
仕事のコントロール度	E 30	59
技能の活用度	C+ 57	58
職場の対人関係	D 39	60
職場環境	B 62	58
仕事の適性度	C+ 56	49
働きがい	C+ 57	59

仕事について

評価	今回	前回
情緒的負担	-	-
役割葛藤	-	-
役割明確さ	-	-
成長の機会	-	-

職場について

評価	今回	前回
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	-	-
失敗を認められる職場	-	-

会社や組織について

評価	今回	前回
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	-	-
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(ポジティブ)	-	-

仕事の状況や成果について

評価	今回	前回
職場のハラスメント	-	-
職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	-	-
ワーク・エンゲイジメント	-	-

ストレス反応

評価	今回	前回
活気	C- 44	56
イライラ感	C- 43	59
疲労感	E 24	45
不安感	E 32	35
抑うつ感	E 22	45
身体愁訴	D 35	43

周囲のサポートについて

評価	今回	前回
上司からのサポート	C+ 55	70
同僚からのサポート	C- 45	50
家族や友人からのサポート	E 33	51

満足度

評価	今回	前回
仕事の満足度	C- 46	59
家庭の満足度	C- 43	61

満足度分析
(優先して改善すべき職場環境項目)

- 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
- 同僚からのサポート**
同僚が話しをしやすい、頼りになり、相談のしてくれるなど同僚同士での支援
- 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
- 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

満足度分析とは
ストレスチェック結果の分析で「未充足」と判明した項目のうち、「従業員や職員の仕事満足度」と相関度が高いものを示しています。これら項目の改善に優先して着手することで、従業員や職員の仕事に対する満足度向上が見込めます。

TRUSTY SCORE
(職場環境指数)



TRUSTY SCORE(職場環境指数)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。

57問版では
判定できません