

集団分析結果から見る 職場環境改善の歩き方

結果から何がわかるの？

集団分析 かんたんガイド



この後どうしたらいいの？

職場環境改善 お役立ちガイド



集団分析かんたんガイド



ドクタートラストの集団分析は

独自の着眼点から様々な職場環境の尺度を分析することで、
より活用していただきやすいかたちへと生まれ変わりました。

集団分析かんたんガイド

従業員のストレス状況を職場（集団）ごとに分析したもの。職場ごとのストレスの状況を把握し、従業員が「働きやすい」職場づくりを目指すための参考資料です。

数値からわかる課題



さまざまな数値を全国平均や前回結果などと比較することで、貴社の現状がわかります。



高ストレス者率から、集団や年代ごとに抱えているストレスの特徴を把握します。



STELLA候補者率から、どの集団や年代がいきいき働いているかを把握します。

分析からわかる課題



結果を偏差値で算出することで全国平均とくらべた貴社の課題や特徴を浮き彫りにします。



健康リスクを知り、集団ごとの疾病休業リスクやを把握し、改善のヒントにできます。

高ストレス者とは？



ストレスチェックの結果、ストレスに対する自覚症状（イライラなど）が一定程度あり、かつ仕事の負担が重く周囲のサポート状況が著しく悪いと判定された人。判定は厚生労働省の基準に準じています。

STELLA候補者とは？



ストレス状態が低く、周囲に良い影響を与えながら自らもいきいきと働くことができている理想的な人材「STELLA」になりえる候補者。ドクターラスト独自の分析方法によって算出されます。



各種独自の分析方法により貴社の現状だけでなく、改善方法まで導き出します。

Point!

集団分析は数値を他社と競ったり、ハラスメントなどの犯人捜しのためのツールではありません。貴社の課題や長所を正しく理解し、職場環境改善に活かしましょう！分析の効果的な読み解き方は、ストレスチェックコンサルタントがご説明いたします。

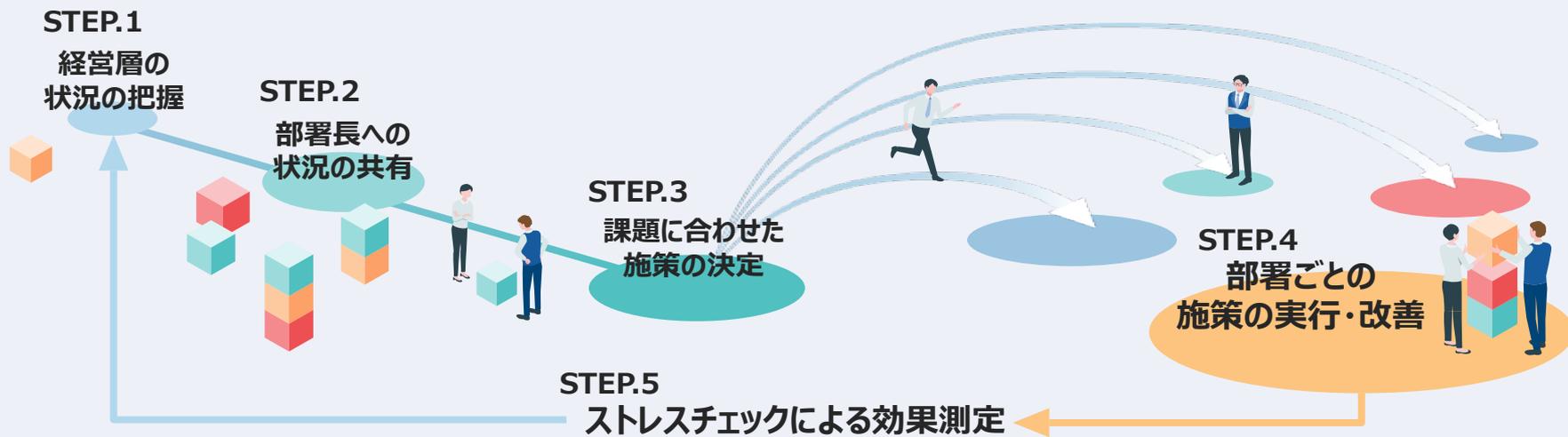


職場環境改善お役立ちガイド



ストレスチェックの結果は職場環境改善の道しるべです。

5つのステップで職場環境を改善しましょう！



STEP.1~2 経営層・部署長による状況の共有・把握

課題がわかったら、まずは経営層に共有しましょう。対策が必要な状況であると認識してもらい、今後の施策検討が求められます。集団分析結果の伝え方など、ご希望に合わせてコンサルタントがしっかりとサポートいたします。

おすすめ！

コンサルタントによる経営層向け集団分析結果報告会

貴社結果をコンサルタントが丁寧に読み解き、経営層の方々へ直接ご報告いたします。疑問点や改善方法、他社事例紹介なども、その場で回答いたします。

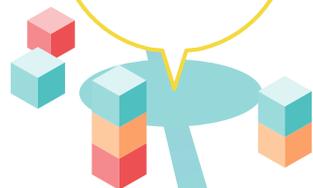
結果を経営層が理解し、問題意識を持つことが、職場環境改善のはじめの一步です。経営層に報告しづらい内容でも、コンサルタントが丁寧に説明いたします。

Step.1 経営層の 状況の把握

こんな課題を
抱えていたなんて...



Step.2 部署長への 状況の共有



うちの部署って
こんな状況なのか...



おすすめ！

共有用 部署別資料

部署長が知るべき内容はもちろん、部署ごとの課題や傾向をわかりやすく一枚にまとめた資料を使い、部署長と結果を共有。自部署の状況を把握してもらい、職場環境改善への足並みをそろえます。部署比較資料としてもおすすめです。



部署の偏差値が
色分けで一目瞭然！

部署別ヒートマップ



経年での比較など
さまざまな分析を網羅！

部署別 サマリーシート

部署別 集団分析冊子

全社で行った分析を部署単位で行い、冊子にまとめることで、支店などの状況をより詳細に把握できるほか、支店の部署ごとに結果を比較も可能です。

比較的人数の大きな集団では全体へのアプローチだけでなく、支店内の部署ごとの課題のに合わせた対応が求められます。そのうえではより小規模な集団での分析が有効です。



部署ごとの
TRUSTY SCOREで
職場環境もわかる！

STEP.3 部署ごとの課題に合わせた施策の決定

集団分析で明らかになった課題を各自が理解したら、職場環境改善に取り組んでいきましょう。
課題に合わせて部署ごとに取り組むことをおすすめいたします。



おすすめ！

部署別 職場環境改善グループワークの実施

結果を共有したのち、部署別グループワークを実施することで、より効果的に職場環境改善に取り組めます。グループワークにより自分事として考えることで、従業員の納得度が大きく変わります。

グループワークとは？

ソーシャルワークにおける専門技法の一つ。参加者がグループでの課題やプログラムに取り組むことで、それぞれから影響を受けたり、新たな気づきを得るもの。



部署別グループワーク プログラム例



コンサルタントからヒートマップなどを用いた部署の結果についての共有します。



オリジナルのワークシートやアンケートをもとに、部署に適した施策を検討します。



自分たちで考えた施策に実際に取り組み部署の環境改善を目指します。

職場環境改善のためにどんなに適切な施策を考えたとしても、施策を実行に移すのは部署で働く人々です。
施策を実施する人たちが皆で意見を出し合うことで、より生産性の高い職場を目指すための具体策考案にもつながります。

STEP.4 施策の実行・改善：社員育成・組織開発

周囲に良い影響を与えながらいきいき働くことのできている、職場にとって理想的な人材。ストレスチェックの分析で発見された彼らを、輝くという意味を込めて「STELLA」と名付けました。STELLAを中心として職場環境改善策に着手することで部署レベルからボトムアップ式に改善されていきます。

こんな企業様におすすめ！

- ・部署ごとの結果の差が気になる
- ・STELLA率を増やしたい
- ・いきいき働く社員を増やしたい

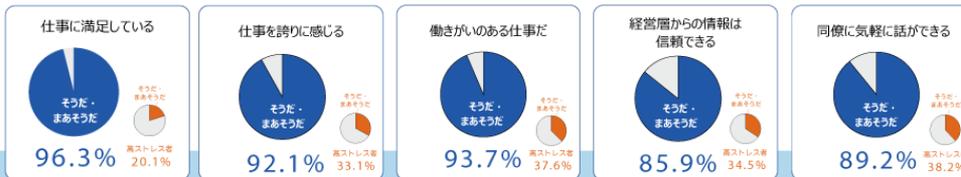


STELLAに変わる 組織が変わる

人材育成・組織開発コンサルティングサービス「STELLA」

従来のストレスチェック後の対応の基本である高ストレス者への手当てにとどまらず、職場全体への対応が効果的であるという考えのもと、STELLAになりうる人材を育成し、周囲に大きな影響を与えていくことで、部署レベルでの職場環境改善を可能にするコンサルティングサービスを実現しました。

職場全体が改善されていくことで、高ストレス者軽減にもつながり、生産性の高い職場へと生まれ変わります。



STELLAの回答は
仕事や周囲に対して
とてもポジティブ



人材育成・組織開発コンサルティングサービス「STELLA」導入の流れ



ドクターラスト独自分析と人事目線でのチェックリストによるSTELLA候補者の選出

より輝ける人材「STELLA」になるべく候補者へのさまざまな研修の実施

研修の学びを周囲に伝えるとともに職場環境改善に取り組む

STELLA人材は
平均 **13.3%**
社内存在します



研修テーマ例

- ・雑談力・コミュニケーション力研修
- ・心理的安全性研修
- ・ファシリテーション研修 ……など

Point!

自分主導での改善策を実行することで納得感をもって取り組むことができる！
部署レベルで考え・実行するため常に状況に合わせた対応ができる！

STEP.4 施策の実行・改善：メンタルヘルス対策

職場におけるメンタルヘルス対策は、早期発見・早期対応が基本です。
ストレスを抱えている人に対して適切なケアをすることで、従業員の退職などのリスクを防ぎましょう！

こんな企業様におすすめ！

- ・高ストレス者数が気になる
- ・ストレス反応の数値が気になる
- ・健康リスクが気になる

社員向け医療職・専門職によるセミナー

ストレスチェックの結果から可視化された課題をもとに、従業員に必要な力を補うセミナーを実施いたします。
ロールプレイやケースワークを盛り込んだセミナーで、従業員の納得度を高め、会社全体のストレス軽減や健康意識向上につなげます。

おすすめセミナーテーマ例

仕事の量的負担	ストレス反応	対人関係
認知とストレス軽減 疲労回復	セルフケア 疲労回復 働く人の健康	アサーション チームビルディング アンガーマネジメント



高ストレス者への対応には

産業医・保健師による面談

判定結果にかかわらず、ストレスチェック結果を産業医に相談できるような機会を設けることで、従業員の安心感が高まります。産業医への相談は怖いという方には、保健師による結果報告面談も可能です。詳しくは営業担当までお問い合わせください。



D・E判定の割合軽減には

外部相談窓口サービス [アンリ]

医療職や心理職に直接相談することで、自身のストレス状況の理解につながり、休職などのリスクを未然に防ぐことができます。ストレスやリスクを早期に発見し、医療職が必要に応じて受診勧奨も行います。ハラスメント事案の発見にも大変効果的です。
また、匿名相談も可能とすることで、従業員の方々の相談へのハードルを下げています。育児や健康についても、保育士などの専門家に気軽に相談できるとご好評です。



休職者の対応には

アンリケアサービス

アンリ相談員が「食事」「睡眠」「外出の頻度」を中心とした生活リズムの状況確認を行い、休職中や在宅勤務中の過ごし方を支援します。職場、産業医、人事部と協力・連携体制を築き、休職者の状況改善、克服、安定化に向けて支援します。

職場のメンタルヘルス対策



STEP.4 施策の決定・実行：ハラスメント対策

ハラスメント予防は、現状の把握を正確に行い、適切な介入が求められます。まずは会社として対策の窓口を確立し、ハラスメントに対する姿勢を示すこと。そして従業員の知識向上に努めることが大切です。

こんな企業様におすすめ！

- ・ハラスメントの回答が気になる
- ・対人関係の項目が気になる

2022年4月よりパワハラ防止法が中小企業も対象に！

専門コンサルタントによるハラスメント防止コンサルティングサービス

ハラスメント予防のために専門職が各種サポートをするコンサルティングサービスです。規定の確認や対応フローやマニュアルの作成はもちろん、事案発生時に担当者がきちんと対応できるよう、丁寧にサポートいたします。上級ハラスメントマネージャーやハラスメントカウンセラーなどの有資格者をはじめ、さまざまなハラスメント事案に携わる専門スタッフが、貴社の状況に合わせて対応いたします。

初回無料
現状把握アンケートの実施



事例発生時のヒアリング
対応についてのアドバイス



ハラスメント行為者への
再発防止カウンセリング

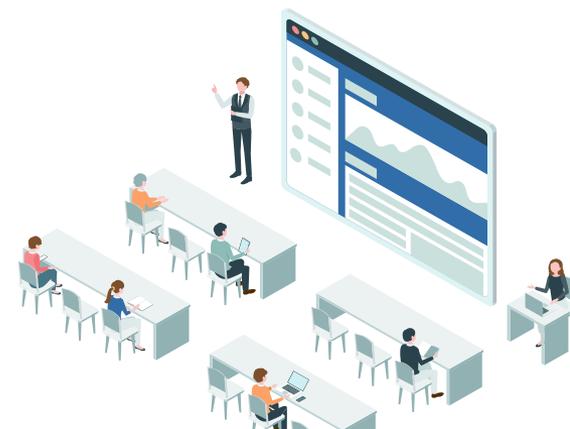


さらに！
外部相談窓口サービス [アンリ] を
ハラスメント窓口としてご利用いただけます！

体制がととのったら！

社員向けハラスメント防止セミナー

ハラスメント予防には従業員の知識向上も必要不可欠です。業種に合わせたハラスメントにおけるケースワークやロールプレイ、Q&A形式のセミナーは大型セミナーから中小企業のグループワーク形式まで実績があり、従業員のハラスメントに関する理解度や納得度が高まると、大変ご好評いただいております。オンライン形式やeラーニング動画資料の納品もお選びいただけます。



STEP.5 ストレスチェックによる効果測定

ストレスチェックの結果は時期や状況によって大きく左右されます。
効果的なストレスチェックの実施のため、以下の点に留意しましょう。

80問版を実施しましょう！



実施時期をそろえましょう！



受検率向上を心掛けましょう！



前回結果からの変化に注目しましょう！



80問版のストレスチェックでは、職場環境の課題をより詳細に分析できます。職場環境改善に本気で取り組むなら80問版の実施がおすすめです。

ストレスチェックの結果は、業務状況や環境に影響を受けます。実施時期をなるべくそろえることで、経年での分析の精度が上がります。

高ストレス者は会社にストレス状況を知られまいと、受検を避ける傾向にあると言われています。正確な状況把握のためにも、受検率向上を目指しましょう。

全国平均との比較に、あまり囚われないようにしましょう。数値はあくまで目安です。大切なのは前回からどう変わったかという目線です。

**ストレスチェック結果を活用し、従業員が笑顔で働ける
職場環境を目指しましょう！**

ストレスチェックの受検や分析結果についてお困りごとがございましたら、
営業担当までお気軽にお問い合わせください。



ストレスチェックのことなら
ドクタートラスト

東京本社 TEL 03-3464-4000
〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂 1丁目10 番 8号
渋谷道玄坂東急ビル 8階
<https://doctor-trust.co.jp/>

大阪支店 TEL 06-6209-2500
〒541-0041 大阪府大阪市中央区北浜 3丁目 1 番 22号
あいおいニッセイ同和損保淀屋橋ビル 10 階