

※デザインは一部変更となる可能性があります

# 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  
2021年5月

※デザインは一部変更となる可能性があります

# INDEX

## 受検情報

01

受検情報	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
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

部署別結果（偏差値）	18
年代別・男女別結果（偏差値）	19
部署別結果（平均点）	20
年代別結果（平均点）	21
男女別結果（平均点）	22

## 資料集

23

サマリーシートの見方	23
用語集	24
設問一覧	25

受検情報

高ストレス者

STELLA

健康リスク

偏差値

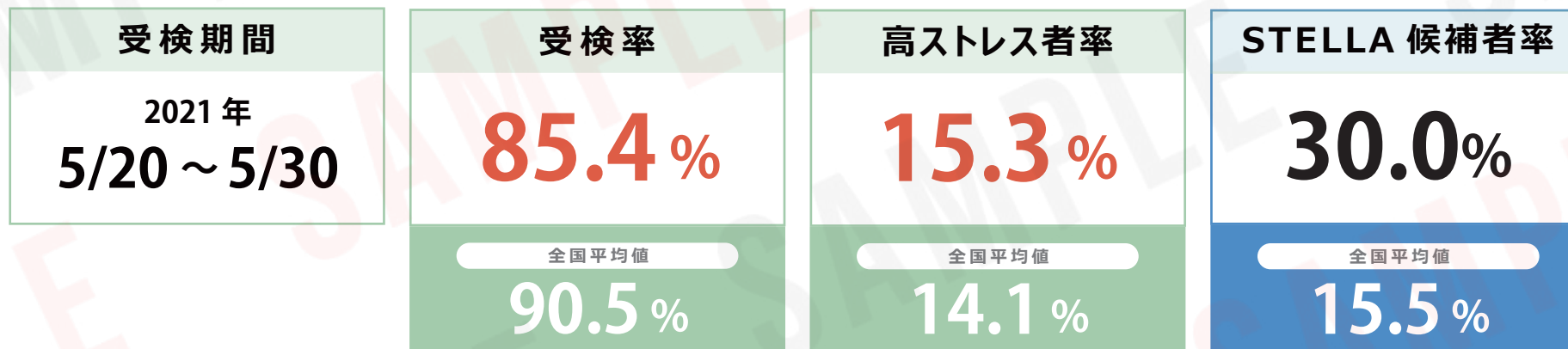
分析結果

受検結果一覧

資料集

# 受検情報

01



	2021年5月	前回	前々回
対象者数	1,147人	-	-
受検者数	979人	-	-
受検率	85.4%	-	-
高ストレス者数(率)	150人(15.3%)	-	-
STELLA 候補者数(率)	294人(30.0%)	-	-

受検情報

高入下(合格)

高入上(合格)

高入中(合格)

高入下(不合格)

高入上(不合格)

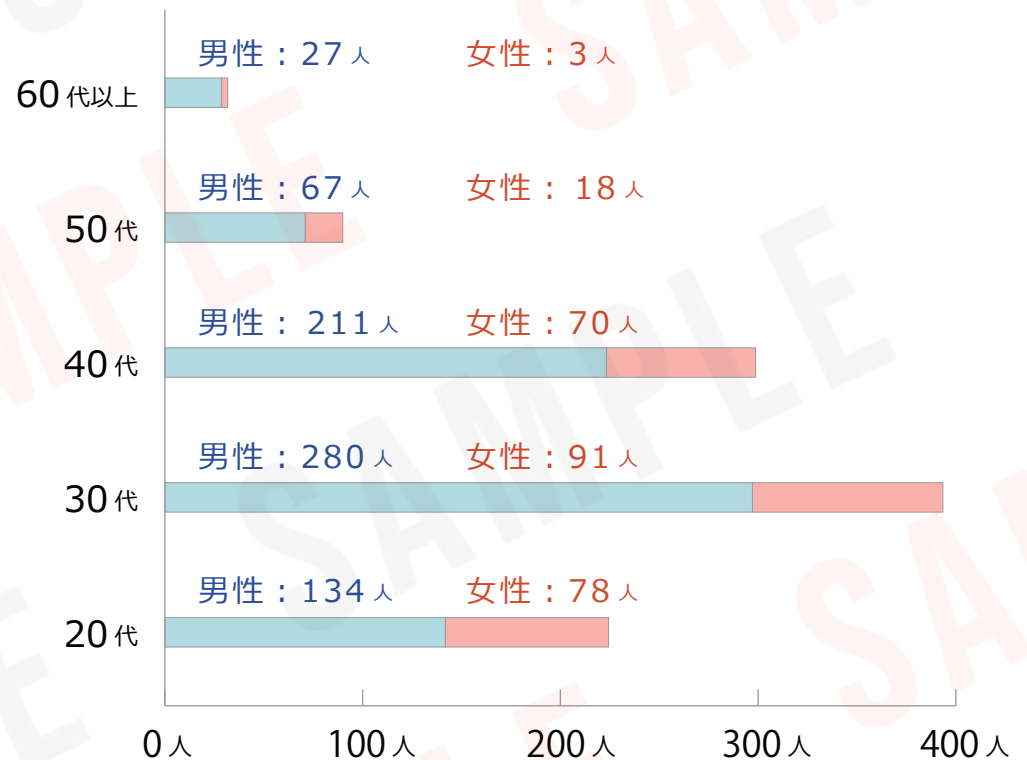
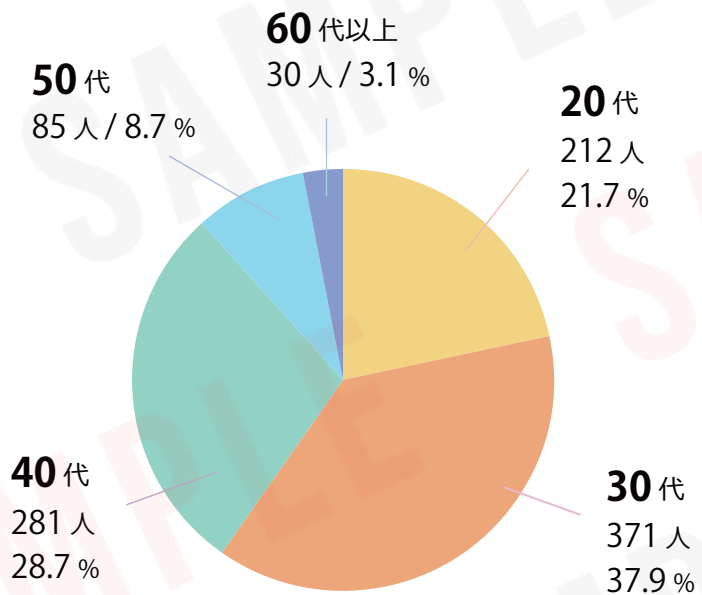
高入中(不合格)

高入下(再受験)

# 受検者情報（年代・男女別）

### 【年代別】 受検者比率

### 【男女別】 受検者比率

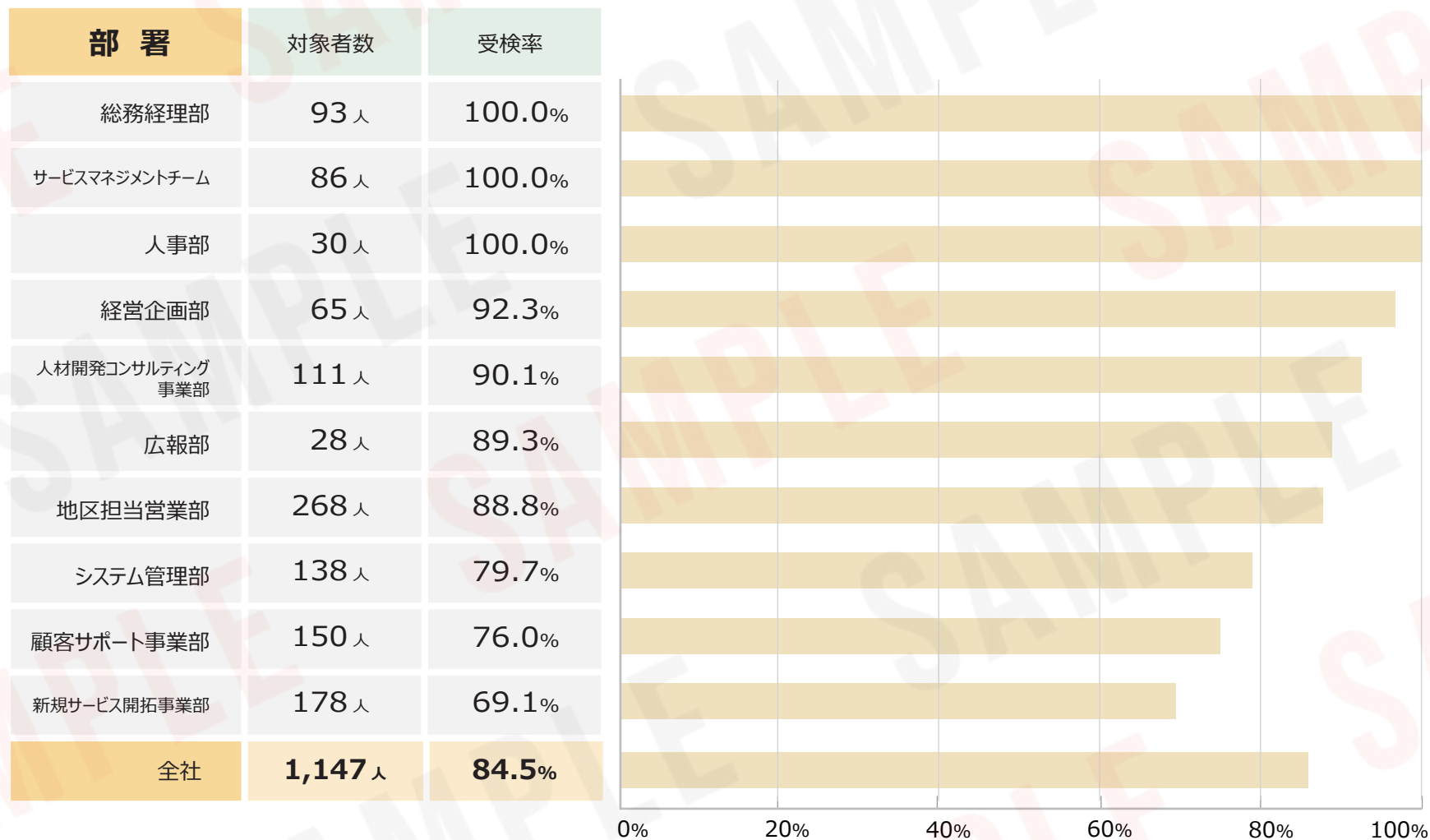


※デザインは一部変更となる可能性があります

# 受検者情報（部署別受検率）

# 03

## 【部署別】受検率



受検情報

高  
ス  
ト  
レ  
ス  
志

シ  
ス  
テ  
ム  
管  
理

シ  
ス  
テ  
ム  
管  
理

備  
考  
欄

分  
析  
内  
容

検  
査  
結  
果  
一  
覧

受  
検  
者  
一  
覧

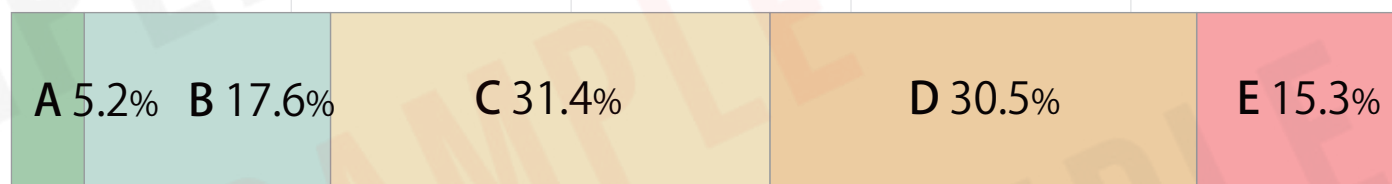
# 総合判定分布

2020年度ドクター・トラスト・ストレスチェック有効受検者 240,275 人のデータに基づく

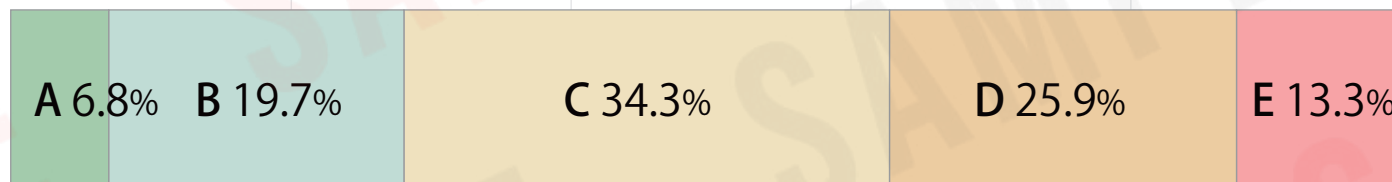
A ~ E の 5 段階評価です。E 判定は高ストレス該当区分です。



今回貴社分布



全国分布  
(2020年度集計)

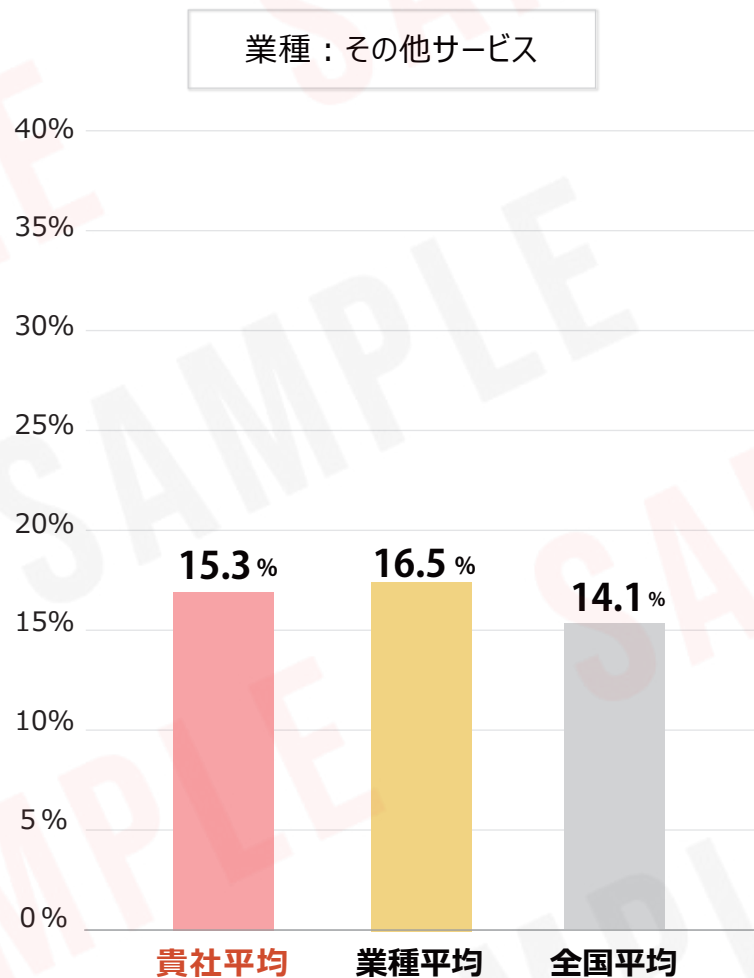


0%    20%    40%    60%    80%    100%



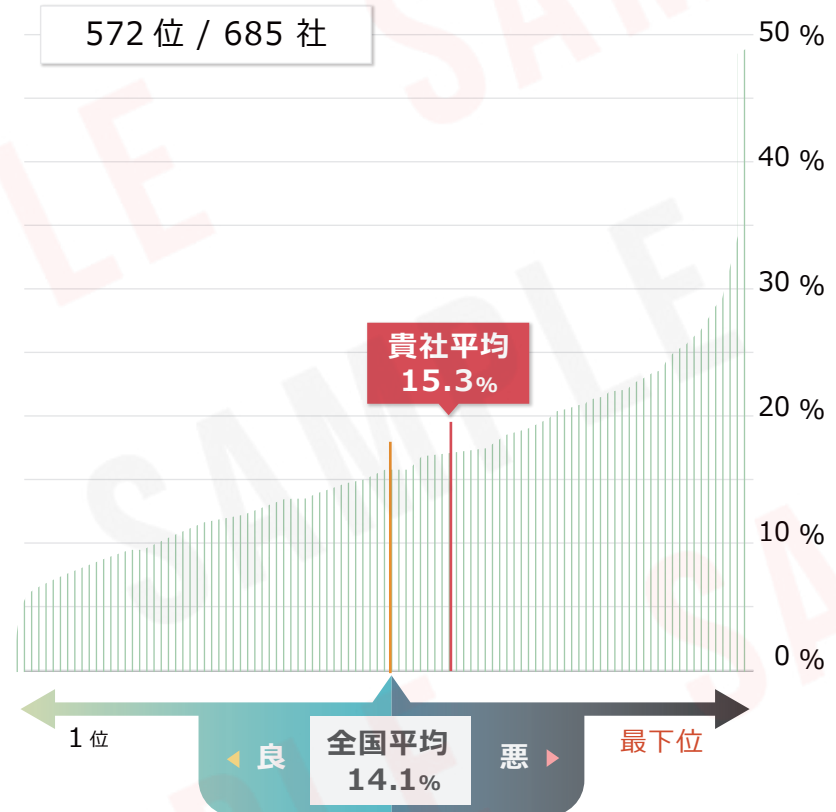
# 高ストレス者率（業種別・企業別）

## 【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

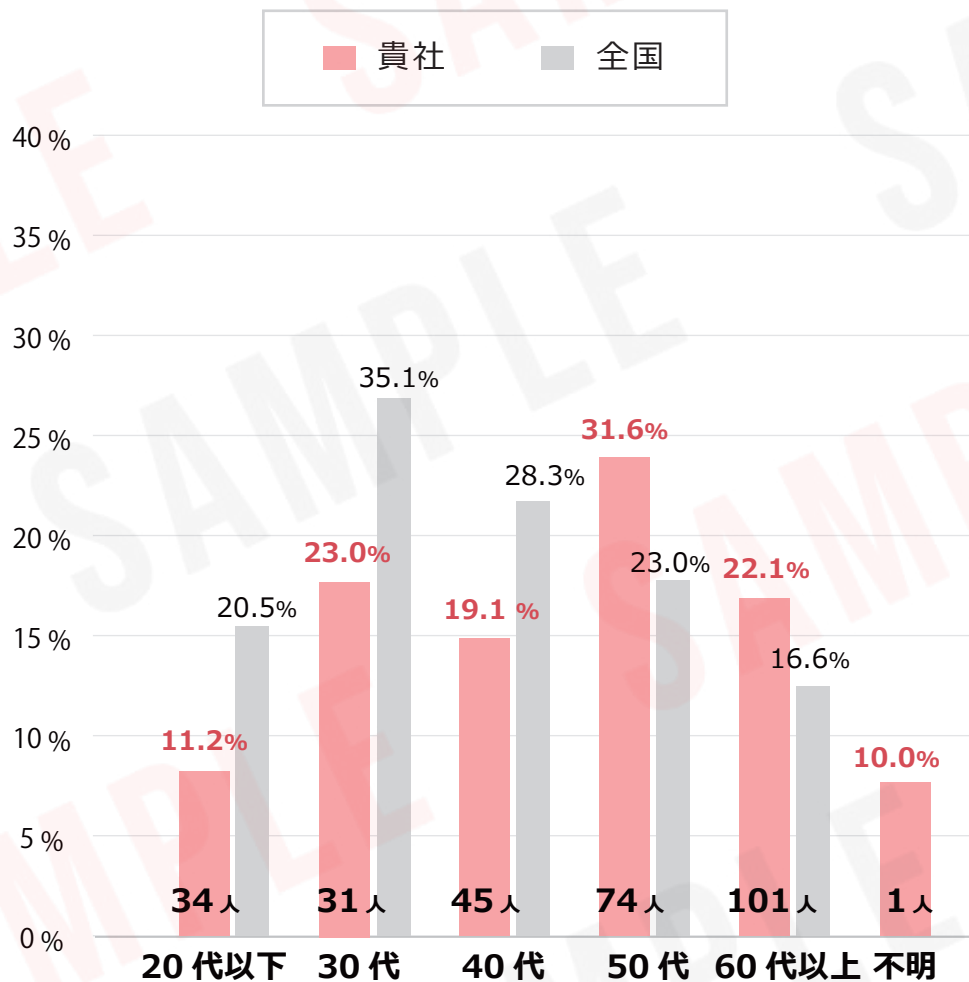
2020年度ドクター・トラストストレスチェック実施企業685社の高ストレス者率と比較し、貴社はどの位置にあるかを表しています。



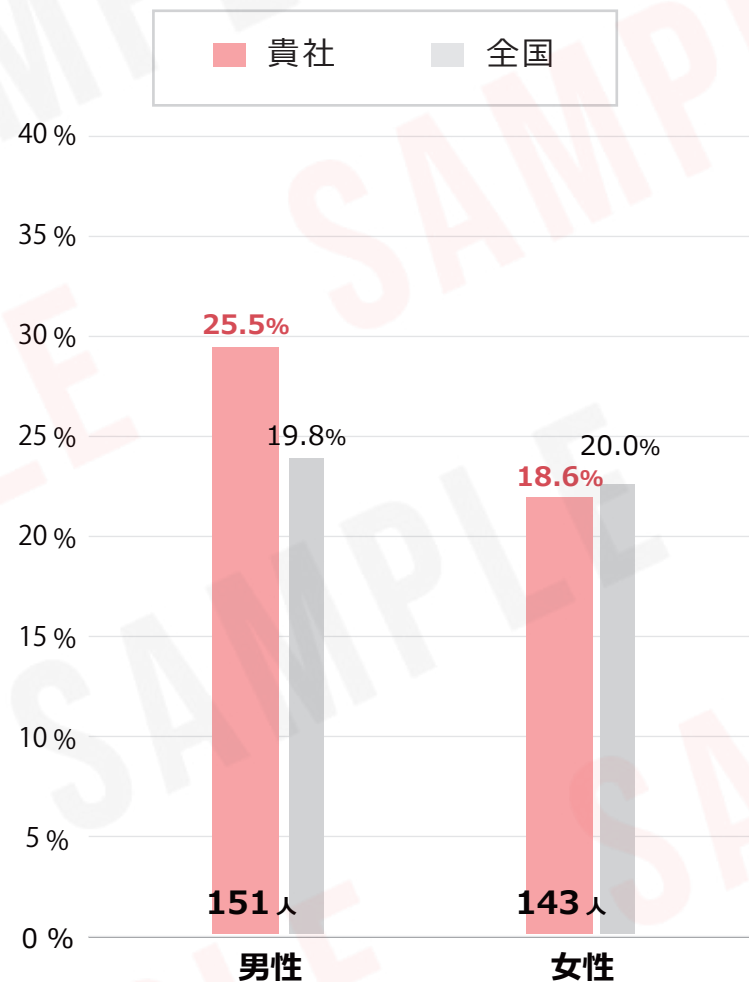
- 会社概要
- 高ストレス者
- ストレスチェック
- ストレスチェック結果
- 結果一覧
- お問い合わせ

# 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



- 受検情報
- 高ストレス者
- ストレスチェック結果
- ストレスチェック結果
- 結果一覧
- お問い合わせ

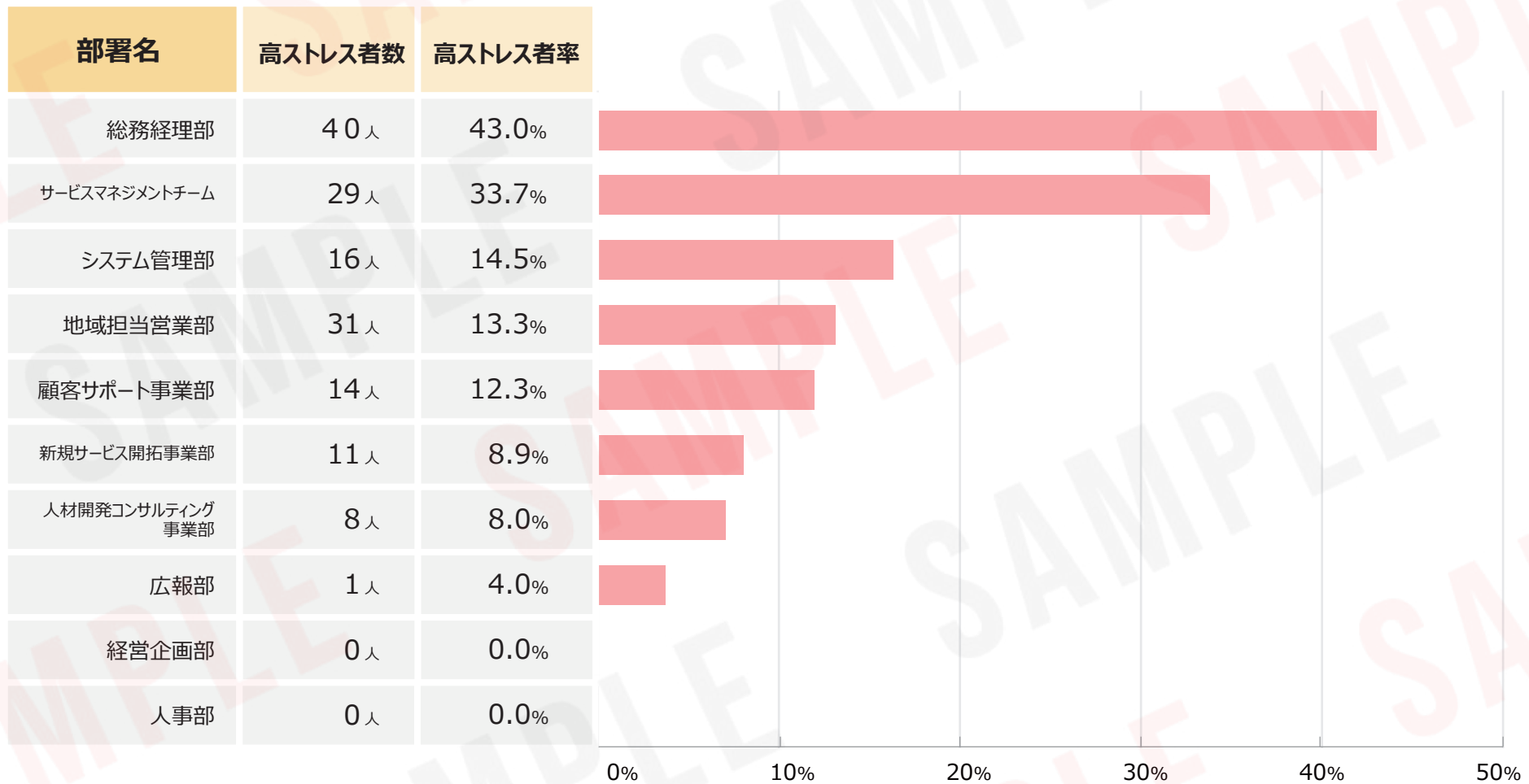


※デザインは一部変更となる可能性がございます

# 高ストレス者率（部署別）

07

【部署別】高ストレス者率



会社情報

高ストレス者

役員報酬

役員報酬

役員報酬

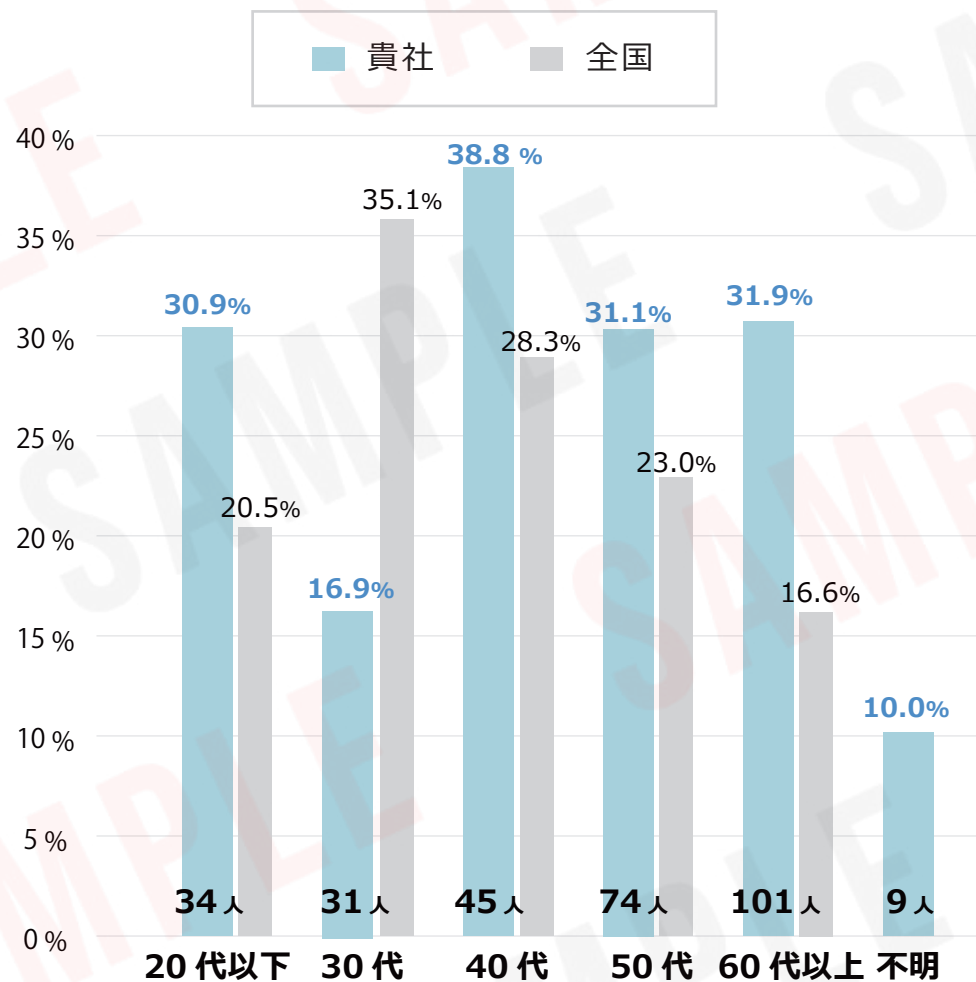
役員報酬

役員報酬

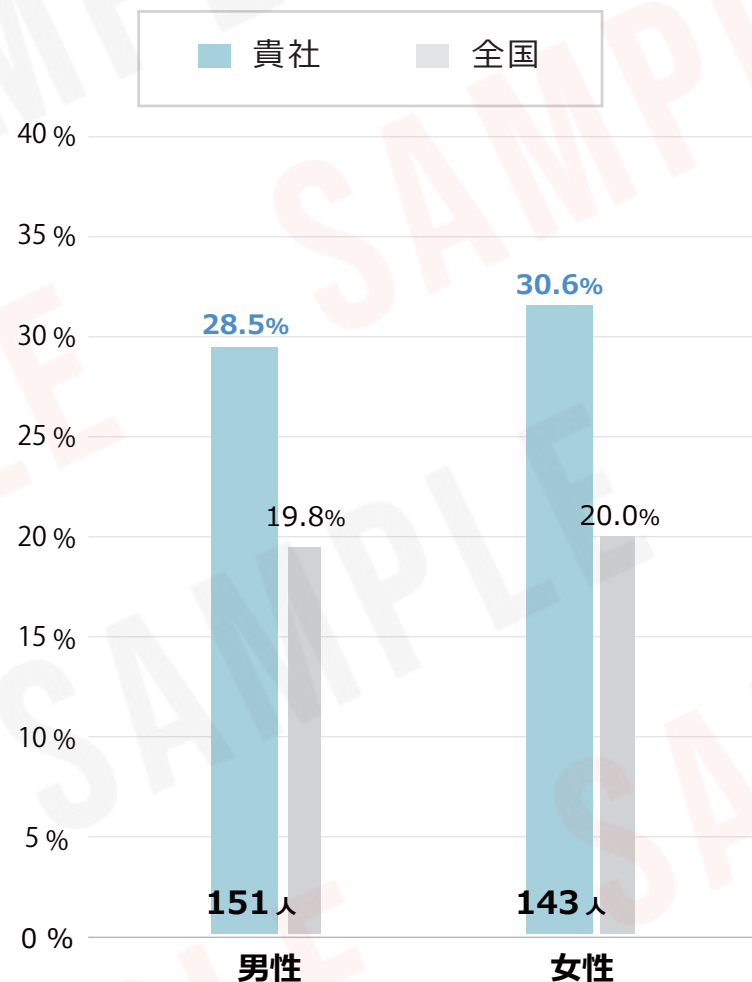
役員報酬

# 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

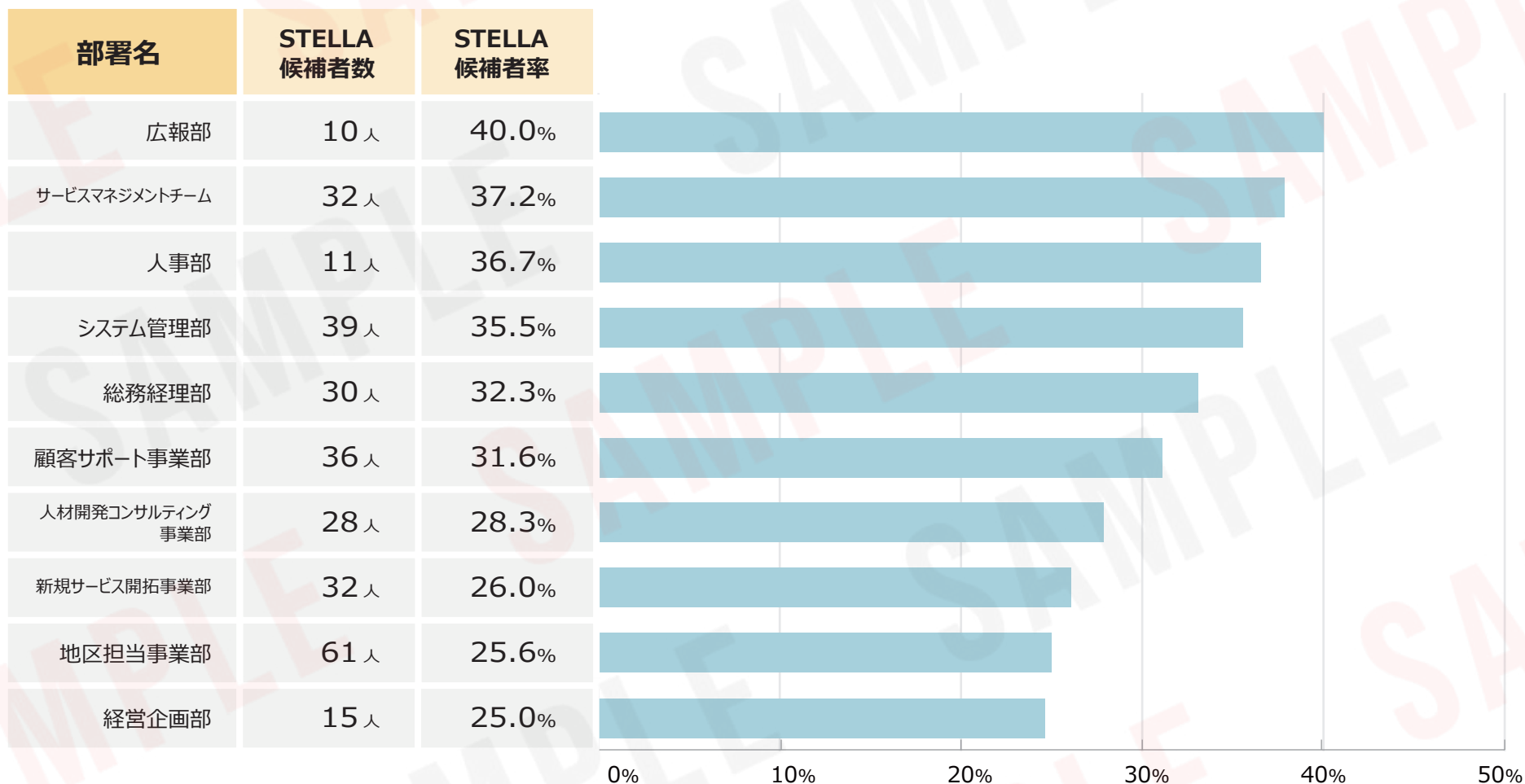


※デザインは一部変更となる可能性がございます

# STELLA 候補者率 ( 部署別 )

09

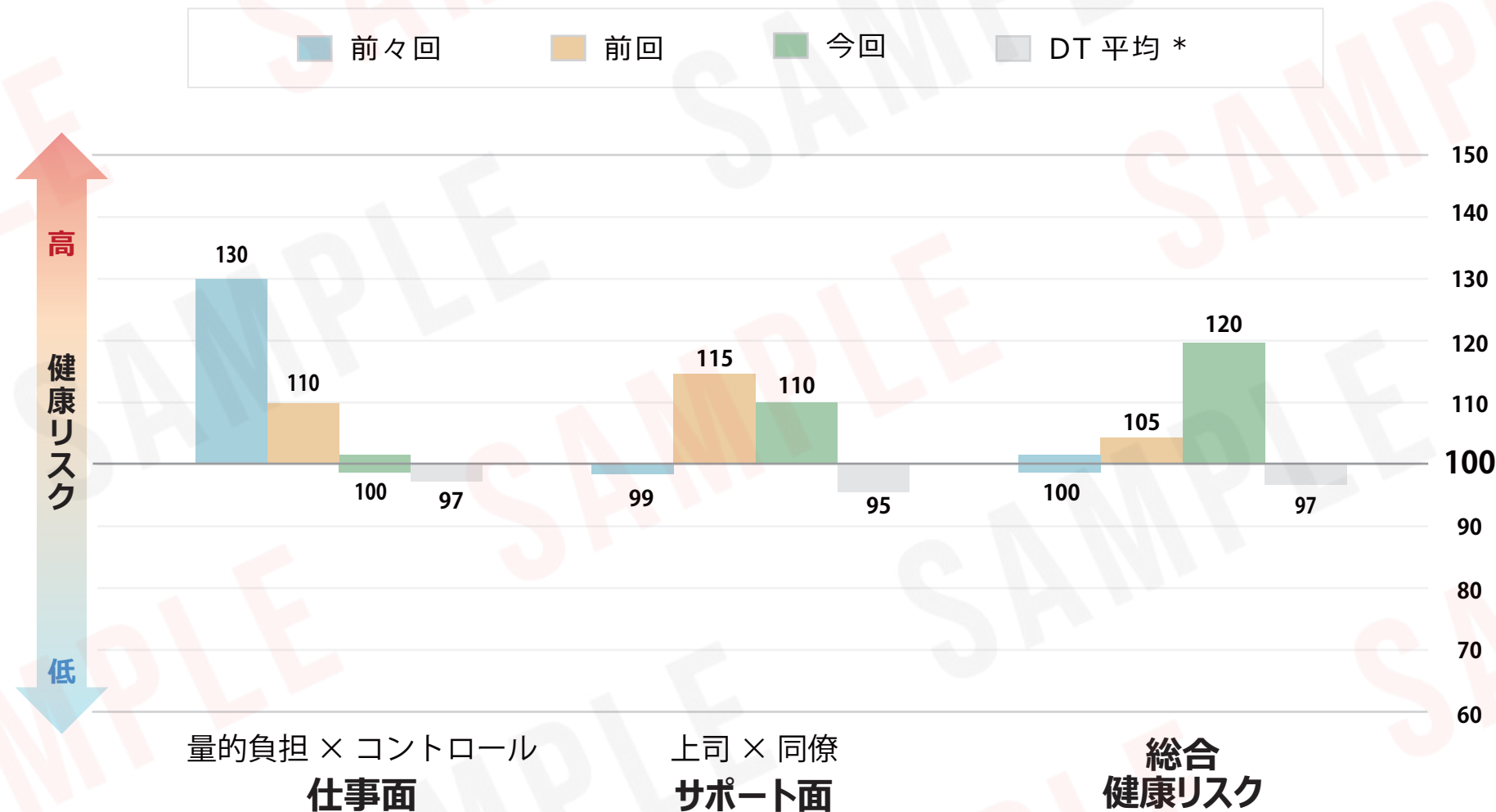
【部署別】STELLA 候補者率



- 01 経営理念
- 02 基本方針
- 03 STELLA
- 04 経営戦略
- 05 経営方針
- 06 経営目標
- 07 経営方針
- 08 経営方針
- 09 経営方針

# 健康リスク

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。



\*2020年度ドクタートラストストレスチェック実施企業 685社平均

※デザインは一部変更となる可能性があります

# 健康リスク（部署別ランキング）

11

## 【部署別】健康リスク

BEST 5				× 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		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	総務経理部	90	62	76	1	広報部	116	109	126
2	サービスマネジメントチーム	98	71	86	2	地区担当営業部	111	109	120
3	人事部	98	95	96	3	システム管理	116	97	112
4	経営企画部	110	82	98	4	顧客サポート事業部	108	120	111
5	人材開発コンサルティング 事業部	78	129	102	5	新規開拓サービス事業部	110	92	98

全社情報  
高ストレス率  
健康リスク  
部署別  
分析結果  
結果一覧  
お問い合わせ

# 偏差値（ベスト&ワースト5尺度）

ここで示す偏差値とは、2020年度ドクタートラストでストレスチェックを受検した240,275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。

## BEST 5

## WORST 5

順位	項目	偏差値
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	88.0
2	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	76.0
3	身体的負担度 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	62.9
4	働きがい 仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること	60.0
5	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	59.8

順位	項目	偏差値
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きれないことによる業務負担のこと	39.0
2	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	41.2
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	42.9
4	技能の活用度 持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること	49.0
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、技術の高さなど質的な業務負担のこと	49.8



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さがある

## 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

## 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 個人の価値観や考えが尊重されている
公平な人事評価	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 : 979人  
 受検率 : 98.4%  
 高ストレス者率 : 16.4%  
 D/E 判定の割合 : 55.7% (うち E 判定 10 名)  
 総合健康リスク : 115  
 健康リスク(量-コン) : 101  
 健康リスク(支援) : 114

### 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 TOP 10

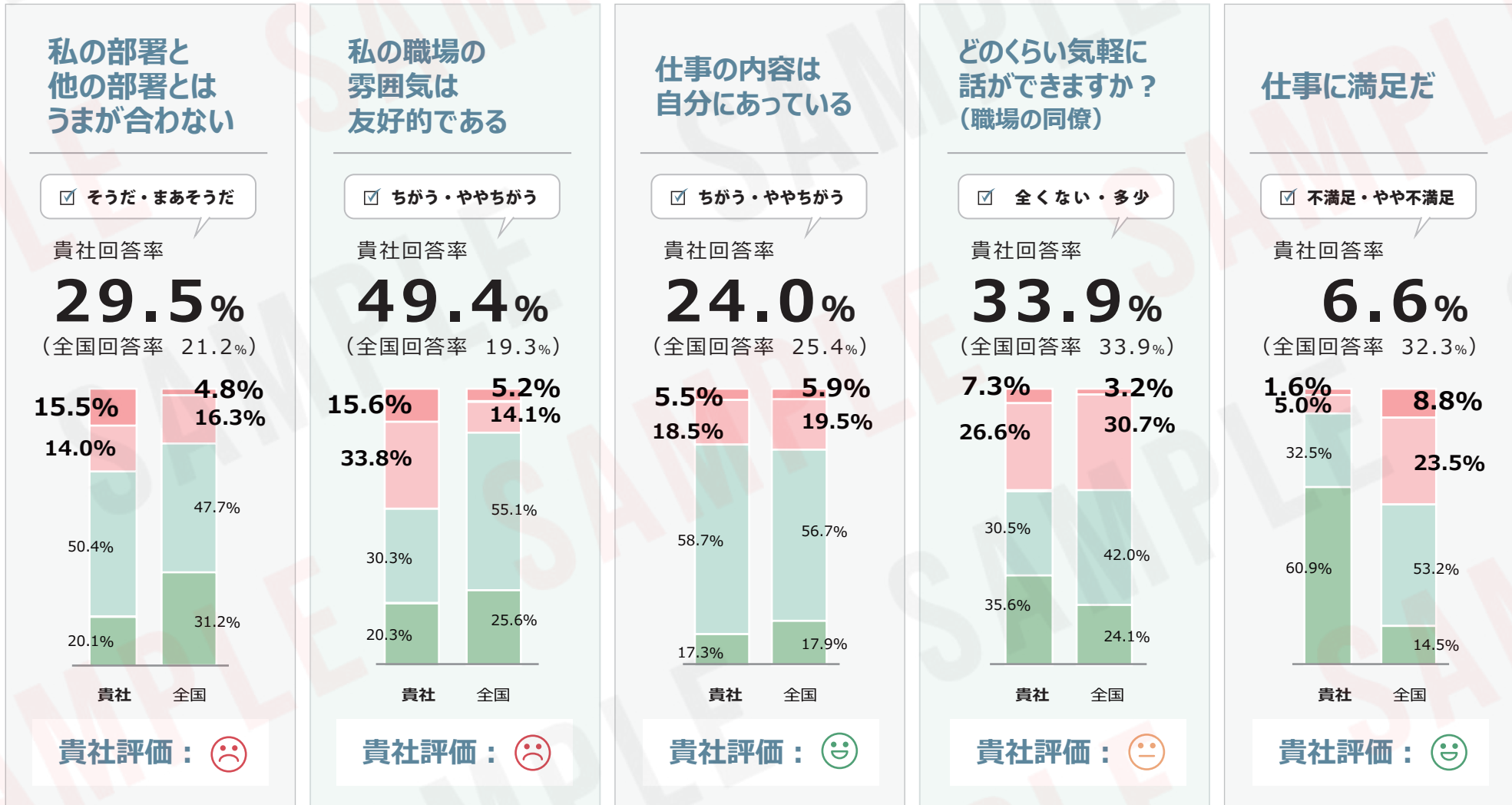
貴社【優先して改善すべき職場環境ランキング】TOP10 項目

- 偏差値 60 以上 (優良) 全国平均との比較による偏差値で、60 以上の良好な項目
- 偏差値 40 以下 (不良) 全国平均との比較による偏差値で、40 以下の不良な項目
- 偏差値 35 未満 (著しく不良) 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

2020年度ドクター・トラスト有効受検者 240,274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



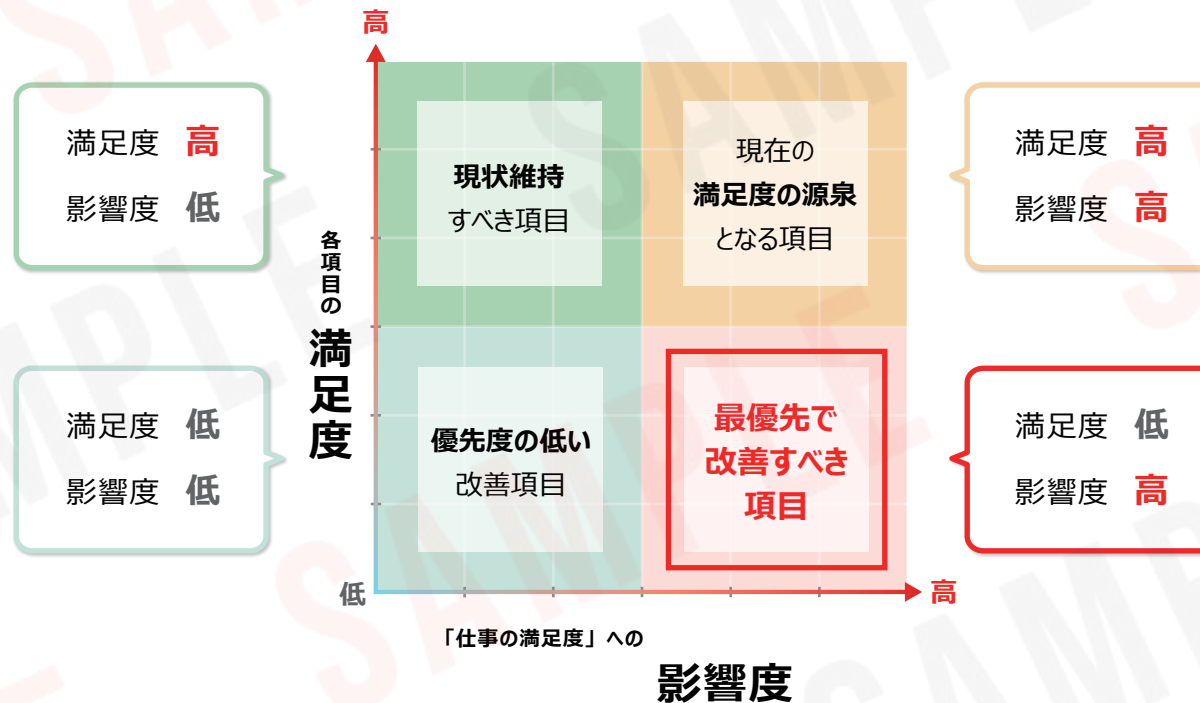
評価基準：不良・やや不良の回答率が全国平均より 高い … ⊖ 同じ … 😐 低い … 😊

分析結果  
結果一覧

# 満足度分析について

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

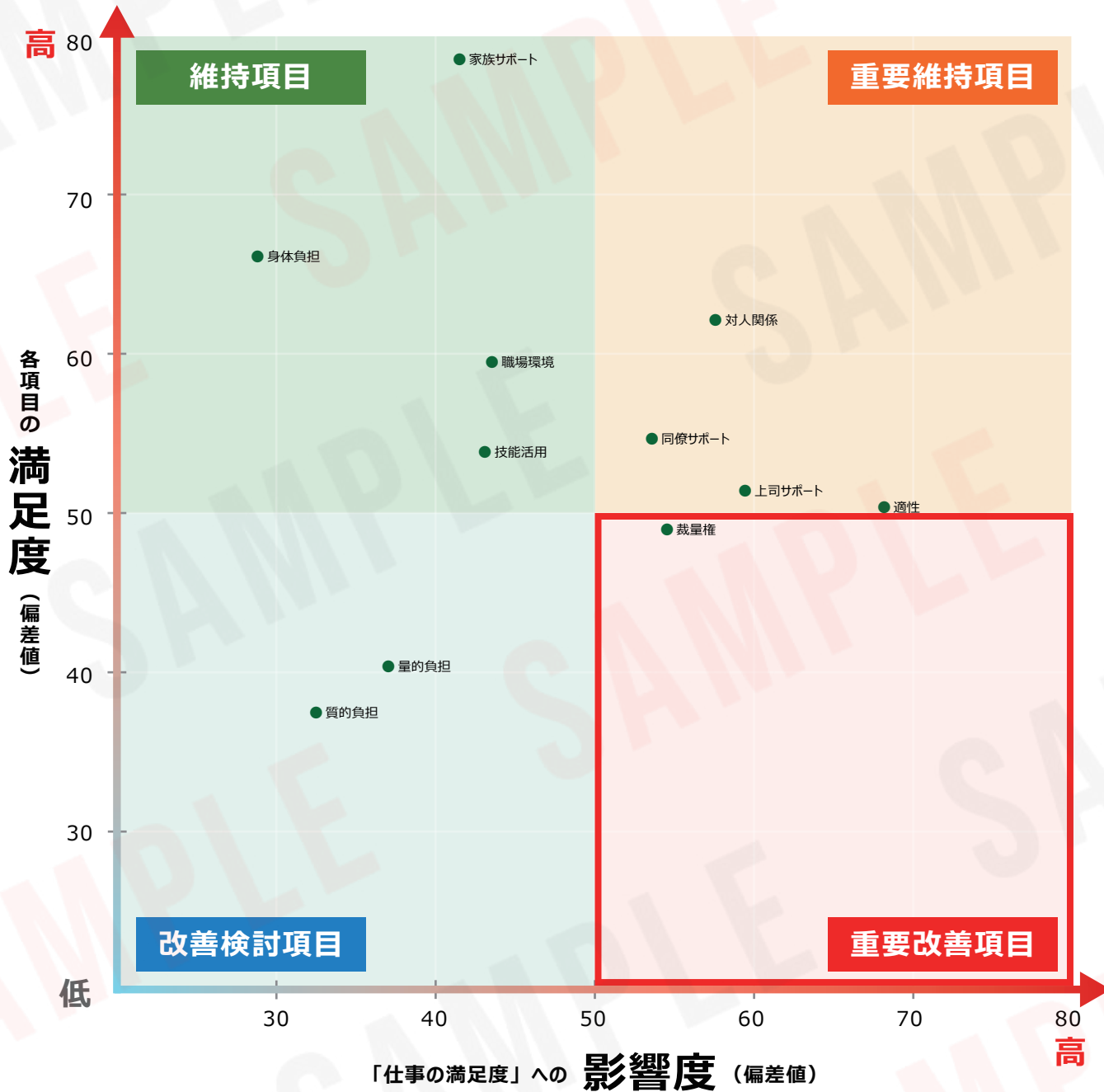
【縦軸：満足度】各項目で最も良好な回答をした人の割合を算出

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

※デザインは一部変更となる可能性があります

# 満足度分析グラフ



- 量的負担
- 質的負担
- 身体負担
- 裁量権
- 技能活用
- 対人関係
- 職場環境
- 適性
- 上司サポート
- 同僚サポート
- 家族サポート

- 全体的情報
- 高ストレス要素
- ストレス要因
- 留意点
- 分析結果
- 分析結果一覧
- 付録



## 貴社

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

### 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

### 成長の機会

仕事の中で、知識や技術を得たり、そのほかの自己成長の機会があること

### 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

### 仕事の適性

仕事の内容が自分に向いている、合っていること

### 上司からのサポート

上司が話しかけやすく、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

### 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

### 同僚からのサポート

同僚が話しをやすく、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

### 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、安定報酬とともに仕事の三大報酬の1つ

### 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

分析項目

向上/改善

課題

対策

実施

分析結果

結果一覧

評価

※デザインは一部変更となる可能性があります

## 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。

2020年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者240,275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。

受検情報

高ストレス者

STELLA

ドクタートラスト

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となる可能性がございます

# 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	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	MSB(ネガティブ)	MSB(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	
地域担当営業部	177	91	268	120	110	115	72	53	67	49	49	53	67	49	57	55	52	50	49	57	52	50	69	49	49	50	66	55	62	57	55	52	50	49	57	50	52	67	49	57	55	49	49	49	42	57	52	
新規サービス開拓事業部	82	96	178	110	113	111	68	54	73	48	53	54	73	48	56	49	69	55	48	56	69	55	68	48	53	55	32	50	32	56	49	69	55	48	56	55	61	73	48	56	49	48	53	48	34	56	61	
顧客サポート事業部	77	73	150	100	102	101	54	53	54	59	67	53	66	59	69	50	66	58	59	69	66	58	54	59	67	58	45	55	45	50	57	57	59	69	59	69	59	69	59	69	59	69	59	69	69	69	69	64
システム管理部	86	52	138	90	98	94	72	67	55	65	73	67	32	65	66	55	53	58	65	66	53	58	63	65	73	58	67	58	55	66	55	53	58	42	58	58	46	32	65	66	55	65	73	65	53	66	46	
人材開発コンサルティング事業部	51	61	111	80	72	76	49	73	68	66	54	73	45	66	73	58	57	56	66	73	57	56	49	66	54	56	71	58	58	73	58	57	56	68	69	56	52	45	66	73	58	66	66	54	66	42	73	52
総務経理部	36	75	93	93	130	117	53	54	66	57	55	54	67	57	49	58	49	55	57	49	49	55	53	57	55	55	54	56	58	49	58	49	55	46	66	62	53	67	57	49	58	57	55	57	61	49	53	
サービスマネジメントチーム	56	30	86	99	93	96	67	55	32	67	72	55	71	42	50	56	48	49	42	50	48	49	67	42	72	49	55	49	56	50	56	48	49	67	73	55	57	71	42	50	56	67	72	42	46	50	57	
経営企画部	30	35	65	100	94	98	73	68	45	54	68	68	54	68	55	69	49	46	68	55	49	46	53	68	68	46	62	46	55	55	69	49	46	59	49	49	49	54	68	55	69	54	68	68	52	55	49	
人事部	12	18	30	132	102	118	54	66	67	55	54	66	55	46	58	66	46	62	46	58	46	62	54	46	54	62	62	45	62	62	58	66	46	62	65	50	62	48	55	46	58	66	55	54	46	52	58	48
広報部	6	22	28	67	102	84	55	32	71	68	82	32	68	67	58	53	59	53	67	58	59	53	55	67	82	53	46	53	45	58	53	59	53	66	55	53	49	68	67	58	53	68	82	67	48	58	49	
全社平均	613	553	1166	56	52	62	52	45	46	56	66	57	67	63	53	65	45	65	43	53	56	54	52	51	41	48	53	65	45	56	54	51	52	53	65	45	53	65	45	43	53	56	54	54	52	51	52	51

57 問版では判定できません

- 受検結果一覧
- 分科別結果
- 調査結果
- 高ストレス指数
- 多岐回生

※デザインは一部変更となる可能性があります

# 年代別・男女別結果（偏差値）

年代・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 (ポジティブ)	WSB (ネガティブ)	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
20代以下				120	98	109	72	54	67	57	49	54	67	65	66	55	57	50	49	57	55	49	50	69	49	54	50	66	55	62	57	55	52	50	49	57	50	52	67	49	56	55	49	55	45	42	57	52
30代				110	93	105	68	55	73	67	53	55	73	66	73	49	49	55	48	49	49	48	55	68	48	55	55	32	50	58	56	56	69	55	67	56	55	57	73	48	69	49	48	72	66	34	56	61
40代				100	94	98	54	68	54	54	67	68	54	57	49	50	48	49	59	50	69	49	58	54	59	72	58	45	55	56	49	55	59	55	59	59	50	59	68	55	68	55	68	55	68	55	69	64
50代				90	102	97	72	66	55	55	73	66	55	42	50	55	49	46	68	55	66	46	58	54	65	68	58	67	58	55	58	66	49	58	65	50	58	48	32	65	73	55	55	54	42	52	58	46
60代以上				80	102	96	49	32	68	68	54	52	68	68	55	58	46	53	46	58	53	59	56	55	66	54	56	76	58	62	58	53	46	56	66	55	56	49	45	66	49	58	68	82	68	48	58	52
男性	613	0	613	56	42	49	57	67	63	53	65	45	65	43	53	56	54	52	51	41	45	53	65	45	43	52	45	46	56	66	54	51	52	53	65	48	53	65	45	56	53	56	54	54	52	51	52	51
女性	0	553	553	56	49	58	53	56	54	52	51	41	48	53	65	52	45	46	56	66	57	67	63	53	65	45	65	43	45	43	53	56	54	54	52	51	52	51	45	56	54	51	52	53	65	45	53	65
全社平均	613	553	1166	100	100	100	52	45	46	56	66	57	67	63	53	65	45	65	43	53	56	54	52	51	41	48	53	65	45	56	54	51	52	53	65	45	53	65	45	43	53	56	54	54	52	51	52	51

57 問版では判定できません

- 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となる可能性があります

## 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。  
2020 年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者 240,275 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

STELLA

医師  
の  
コメント

偏差値

医師  
の  
コメント

受検結果  
一覧

医師  
の  
コメント

※デザインは一部変更となる可能性がございます

# 部署別結果（平均点）

# 20

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	仕事からの満足度	家庭からの満足度	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	経営層への信頼関係	失敗を認める職場	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	MSB (ネガティブ)	MSB (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			
地域担当営業部	177	91	268	120	110	115	2.79	2.08	2.20	2.05	1.76	1.79	2.44	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.38	2.42	2.44	2.33	2.08	2.10	2.07	2.25	2.04	2.38	2.42	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.79	2.08	2.20	2.05	1.99	2.34			
新規サービス開拓事業部	82	96	178	110	113	111	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.44	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.42	2.25	2.25	2.04	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.29	1.91	2.44	2.33	2.33	1.85	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	
顧客サポート事業部	77	73	150	100	102	101	2.34	2.08	2.10	2.07	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.14	2.79	2.34	2.08	2.10	2.05	2.38	2.42	2.79	2.89	2.15	1.78	1.19	1.44	1.91	2.45	2.78	1.71	2.38	1.17	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29	1.91	2.29
システム管理部	86	52	138	90	98	94	1.76	1.79	2.44	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.25	2.84	2.89	1.99	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.85	2.33	1.72	2.28	2.25	2.84	2.89	1.99	2.44	2.33	2.42	2.79	2.08	2.20	2.05	1.76	1.79	1.91	2.44			
人材開発コンサルティング事業部	51	61	111	80	72	76	2.29	1.91	2.44	2.33	2.33	1.85	2.29	2.10	2.07	2.25	2.04	2.38	2.42	2.10	2.44	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.79	2.08	2.20	2.05	2.10	2.10	2.07	2.08	2.44	2.36	2.33	1.72	2.89	2.33	1.85	2.29	1.91	2.28	2.42	2.38	2.42	2.44			
総務経理部	36	75	93	93	130	117	1.85	2.29	2.33	1.72	2.28	2.33	1.85	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	2.34	2.08	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	1.85	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.42	2.25	2.25			
サービスマネジメントチーム	56	30	86	99	93	96	1.85	2.29	1.91	2.28	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	1.91	2.36	2.33	1.85	2.33	1.72	2.28	2.25	2.05	1.76	1.79	2.44	2.44	2.08	2.14	2.79	2.34	2.08	1.76	1.79	2.44	2.44	1.99	2.34	2.08	2.10	1.85	2.29	1.91	2.28	2.42	2.34	2.79			
経営企画部	30	35	65	100	94	98	2.33	1.85	2.29	1.91	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.79	2.08	2.20	2.05	2.10	2.10	2.07	2.08	2.79	2.08	2.44	2.44	2.33	1.99	2.44	2.33	1.85	2.29	2.84	2.89	1.99	1.72	1.76	1.79	2.44	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	2.33			
人事部	12	18	30	132	102	118	1.99	1.72	2.28	2.08	2.20	1.76	1.79	2.44	2.36	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.84	2.89	1.99	2.89	1.99	2.38	2.42	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	1.79	2.44	2.44	1.91	2.36	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.44	2.89	1.99	2.34	2.08			
広報部	6	22	28	67	102	84	1.76	1.99	2.34	1.72	2.28	2.29	1.91	2.44	2.33	2.07	2.08	2.44	2.84	2.89	1.99	2.34	1.99	2.44	2.33	1.85	2.36	2.33	1.72	2.28	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.42	2.25	2.25	2.04	2.10	2.07	2.25	2.08	2.14	2.79	2.34	2.08			
全社平均	613	553	1166	56	52	62	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.44	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.28	2.42	2.25	2.25	2.04	2.38	2.42	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91			
全国平均				100	100	100	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.14	2.79	2.08	2.20	2.05	1.76	1.79	2.44	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.25	2.25	2.04	2.38	2.42	2.25	2.04	2.38	2.04	2.24	2.25			

57問版では判定できません

受検結果一覧



※デザインは一部変更となる可能性があります

# 年代別・男女別結果（平均点）

# 21

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	MSB(ネガティブ)	MSB(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	
20代以下				93	130	117	1.85	2.29	2.33	1.72	2.28	2.33	1.85	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	2.34	2.08	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	1.85	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.42	2.25	2.25	
30代				99	93	96	1.85	2.29	1.91	2.28	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	1.91	2.36	2.33	1.85	2.33	1.72	2.28	2.25	2.05	1.76	1.79	2.44	2.44	2.08	2.14	2.79	2.34	2.08	1.76	1.79	2.44	2.44	1.99	2.34	2.08	2.10	1.85	2.29	1.91	2.28	2.42	2.34	2.79	
40代				100	94	98	2.33	1.85	2.29	1.91	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.79	2.08	2.20	2.05	2.10	2.10	2.07	2.08	2.79	2.08	2.44	2.44	2.33	1.99	2.29	2.3	2.3	2.29	2.44	2.33	2.29	2.44	2.33	2.29	2.44	2.33	2.29	2.44	2.33	2.29	2.44	2.33	2.29	2.44
50代				132	102	118	1.99	1.72	2.28	2.08	2.20	1.76	1.79	2.44	2.36	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.84	2.89	1.99	2.89	1.99	2.38	2.42	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	1.79	2.44	2.44	1.91	2.36	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.44	2.89	1.99	2.34	2.08	
60代以上				67	102	84	1.76	1.99	2.34	1.72	2.28	2.29	1.91	2.44	2.33	2.07	2.08	2.44	2.84	2.89	1.99	2.34	1.99	2.44	2.33	1.85	2.36	2.33	1.72	2.28	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.42	2.25	2.25	2.04	2.10	2.07	2.25	2.08	2.14	2.79	2.34	2.08	
全社平均	613	553	1166	56	52	62	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.44	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.28	2.42	2.25	2.25	2.04	2.38	2.42	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	
全国平均				100	100	100	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.14	2.79	2.08	2.20	2.05	1.76	1.79	2.44	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.25	2.25	2.04	2.38	2.42	2.25	2.04	2.38	2.04	2.24	2.25	

57問版では判定できません

- 受検情報
- 高ストレス度
- ワーク・エンゲイジメント
- 職場のハラスメント
- MSB(ポジティブ)
- MSB(ネガティブ)
- キャリア形成
- 多様な労働者への対応
- 公正な人事評価
- 個人の尊重性
- 変化への対応
- 経営層への信頼関係
- 失敗を認める職場
- ほめてもらえる職場
- 上司の公正な態度
- 上司のリーダーシップ
- 安定報酬
- 尊重報酬
- 経済・地位報酬
- 成長の機会
- 役割明確さ
- 役割葛藤
- 情緒的負担
- 家庭の満足度
- 仕事の満足度
- 家庭・友人からのサポート
- 同僚からのサポート
- 上司からのサポート
- 身体愁訴
- 抑うつ感
- 不安感
- 疲労感
- イライラ感
- 活気
- 働きがい
- 仕事の適性
- 職場環境
- 職場の対人関係
- 技能の活用
- 仕事のコントロール
- 身体的負担感
- 仕事の質的負担
- 仕事の量的負担
- 総合健康リスク
- サポート面(上司・同僚)
- 仕事面(量的負担・コントロール)

受検結果一覧

※デザインは一部変更となる可能性があります

# 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(ポジティブ)	WSB(ネガティブ)	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	613	0	613	56	42	49	1.99	2.89	1.99	2.38	2.42	2.44	2.33	2.33	1.72	2.28	2.42	2.42	2.89	1.99	2.38	2.42	2.44	2.33	1.99	2.34	1.72	2.28	2.29	1.91	1.76	2.04	2.38	2.42	2.44	2.33	2.33	1.72	2.28	2.42	2.44	1.99	2.34	2.33	1.72	2.28	1.99	2.89	
女性	0	553	553	56	49	58	2.44	2.33	2.07	2.08	2.44	1.99	2.34	1.72	2.28	2.29	1.91	1.76	2.38	2.42	2.44	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.29	1.91	2.28	2.42	2.36	2.33	1.85	2.29	2.42	2.34	1.72	2.28	2.29	1.91	1.72	2.28	2.29	1.72	2.28	2.29	2.44	2.33	
全国平均(男性)				100	100	100	1.85	2.29	2.33	1.72	2.28	2.33	1.85	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	2.34	2.08	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	1.99	1.85	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.42	2.25	2.25							
全国平均(女性)				100	100	100	2.33	1.85	2.29	1.91	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.79	2.08	2.20	2.05	2.10	2.10	2.07	2.08	2.79	2.08	2.44	2.44	2.33	1.99	2.44	2.33	1.85	2.29	2.84	2.89	1.99	1.72	1.76	1.79	2.44	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	2.33	
全社平均	613	553	1166	56	52	62	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.25	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.44	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.28	2.42	2.25	2.25	2.04	2.38	2.42	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	
全国平均(男女)				100	100	100	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	2.08	2.14	2.79	2.08	2.20	2.05	1.76	1.79	2.44	2.44	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.42	2.25	2.25	2.04	2.38	2.42	2.25	2.04	2.38	2.04	2.24	2.25	

57 問版では判定できません

- 受検情報
- 高スコア企業
- 低スコア企業
- 分析結果
- 調査情報
- 調査結果一覧
- お問い合わせ



## 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	-	-
受検率	90.5%	14.1%	15.5%
高ストレス者数(率)	150人(15.3%)	-	-
STELLA検閲者数(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
今年	82	89
前年	84	89
前々年	80	80
全体	100	100

健康リスクとは  
貴社の従業員に健康被害が生じるリスクを示す発生率指標が  
定められています。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)

の7段階で示しています。  
の上位5%。  
果—を示しています。  
\*2020年ドクターラストストレスチェック受検者240,275人より算出

## 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  
仕事の量が多すぎると長時間に仕事を処理しきれ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 (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.15



受検情報  
高ストレス者  
STELLA  
偏差値  
分析結果  
受検結果一覧  
資料集

p.1	<b>全国平均</b>	株式会社ドクター・トラストのストレスチェックサービスを2020年4月1日～2021年3月31日に受検した企業685社から集計
p.1	<b>受検率</b>	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	<b>高ストレス者</b>	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	<b>高ストレス者率</b>	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	<b>総合判定分布</b>	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	<b>STELLA*</b>	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	<b>健康リスク</b>	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	<b>偏差値</b>	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

\* 株式会社ドクター・トラスト 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 働きがい	A16 仕事の内容は自分にあっている A17 働きがいのある仕事だ

## B. 身体反応

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 B24 ひどく疲れた
疲労感	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 B30 ゆうつだ
抑うつ感	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 仕事を手につかない 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 動機や息切れがする 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
公平な人事評価	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 (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