

※デザインは一部変更となる可能性があります

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
2021年5月

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
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

部署別結果（偏差値）	20
年代別・男女別結果（偏差値）	21
部署別結果（平均点）	22
年代別結果（平均点）	23
男女別結果（平均点）	24

資料集

25

サマリーシートの見方	25
用語集	26
設問一覧	27

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

受検情報

高ストレス者

STELLA候補者

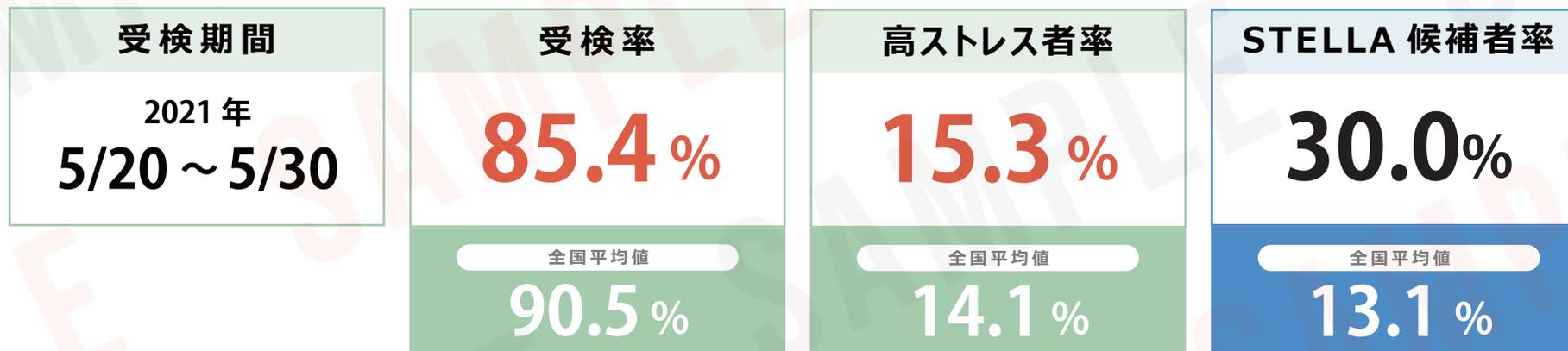
高ストレス者

STELLA候補者

高ストレス者

STELLA候補者

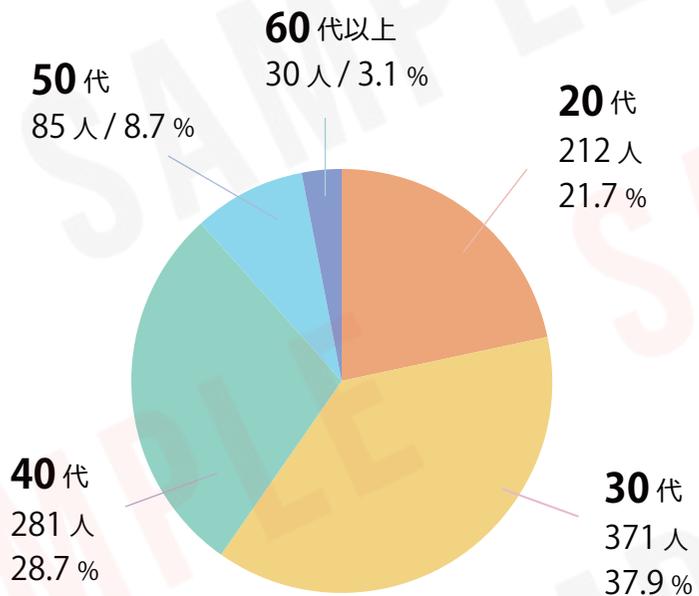
高ストレス者



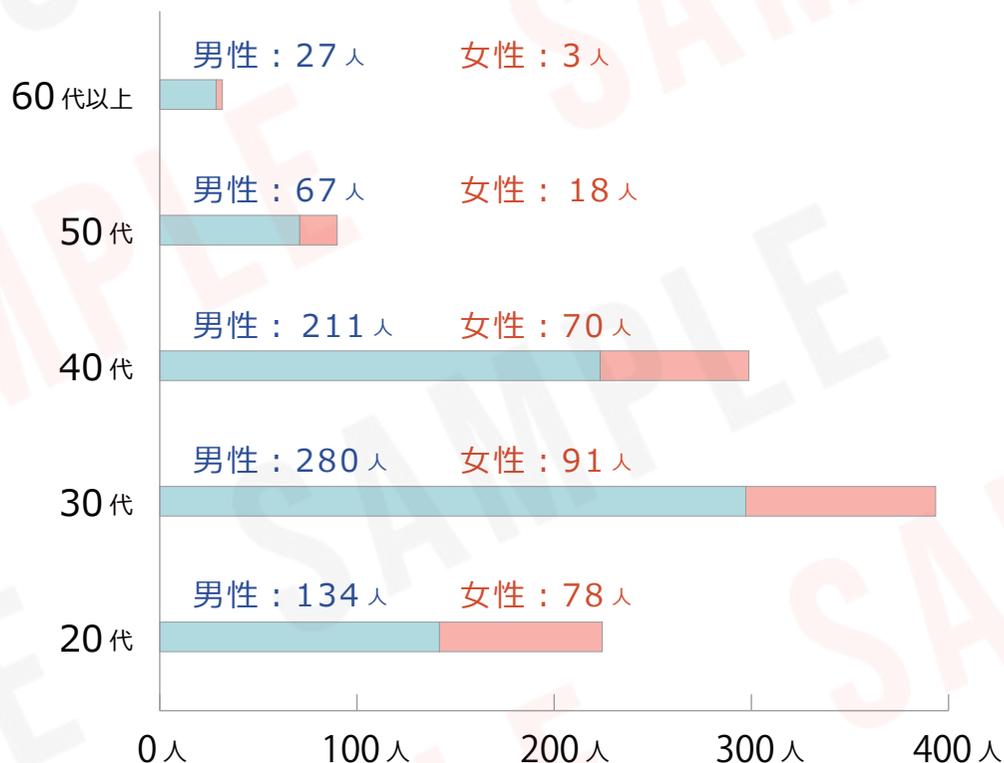
	2021年5月	前回	前々回
対象者数	1,147人	-	-
受検者数	979人	-	-
受検率	85.4%	-	-
高ストレス者数(率)	150人(15.3%)	-	-
STELLA 候補者数(率)	294人(30.0%)	-	-

受検者情報（年代別・男女別）

【年代別】 受検者比率



【男女別】 受検者比率

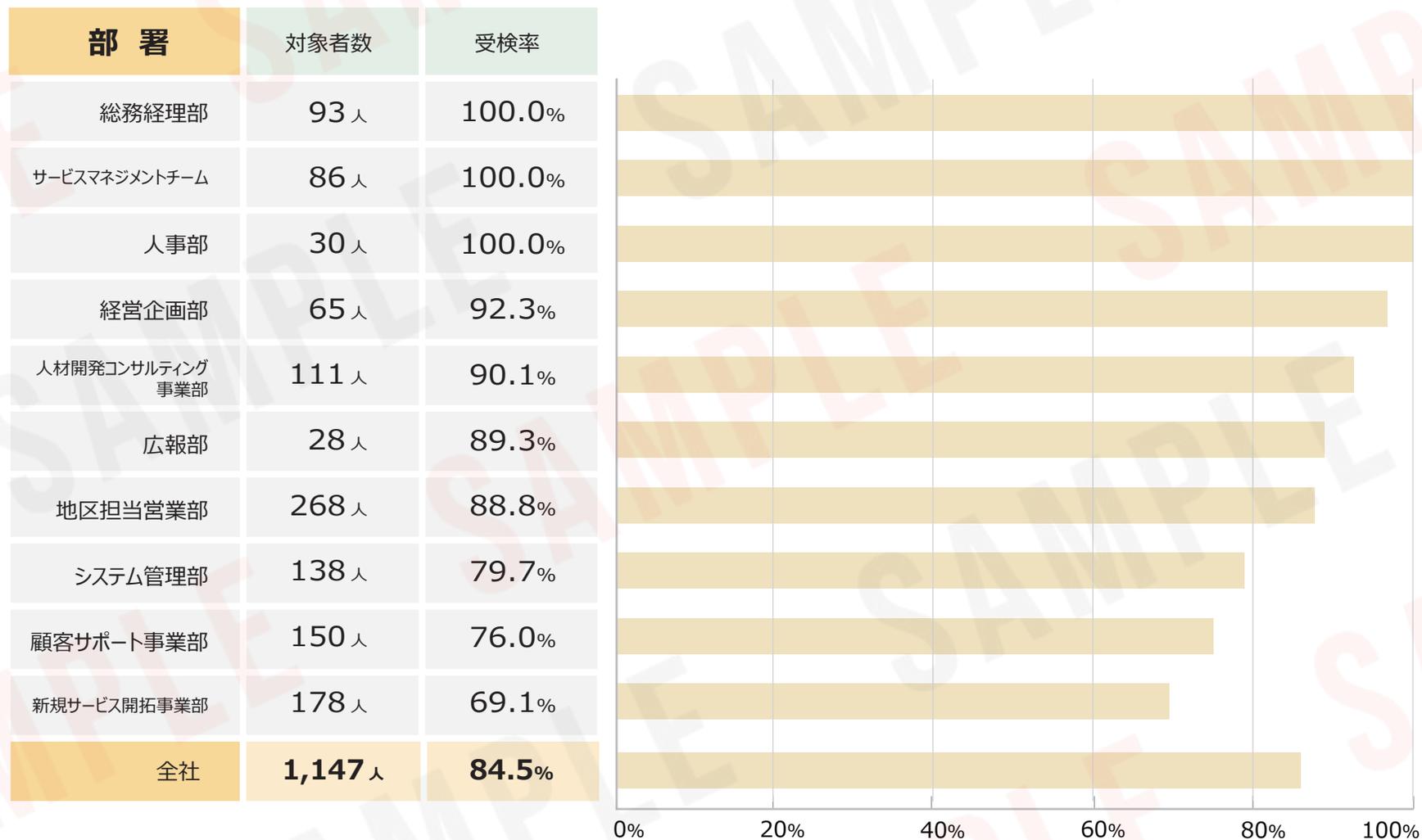


※デザインは一部変更となる可能性があります

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
者

シ
ス
テ
ム
管
理
部

シ
ス
テ
ム
管
理
部

備
考
欄

分
析
内
容

検
査
結
果
一
覧

注
意
事
項

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)

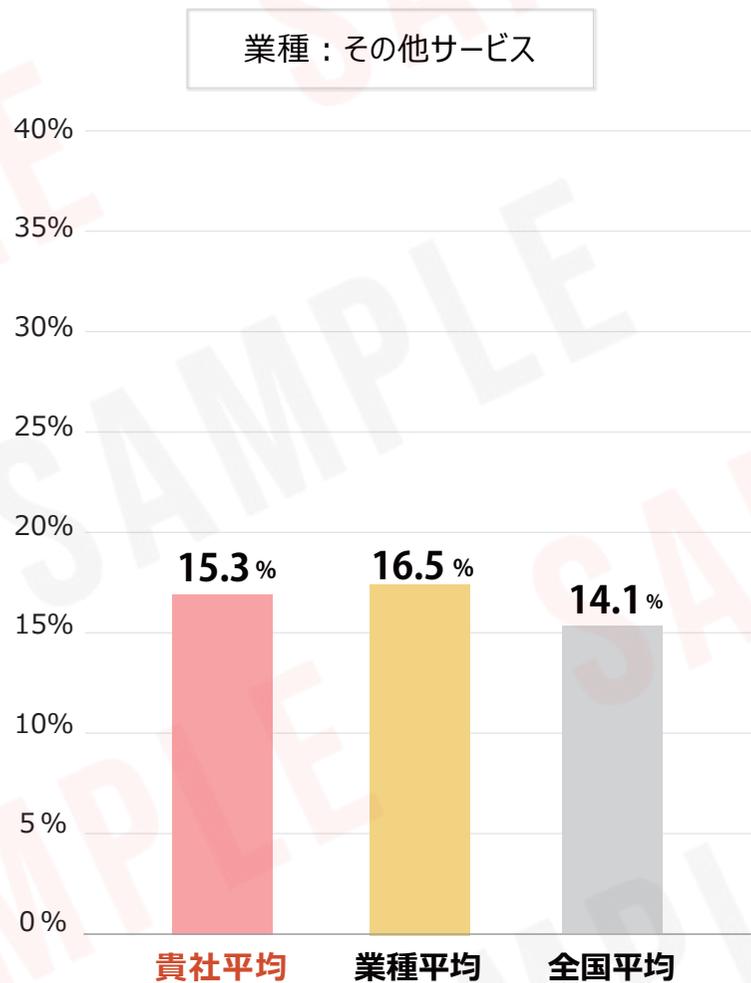


0% 20% 40% 60% 80% 100%

*有効受検者を 100%と換算

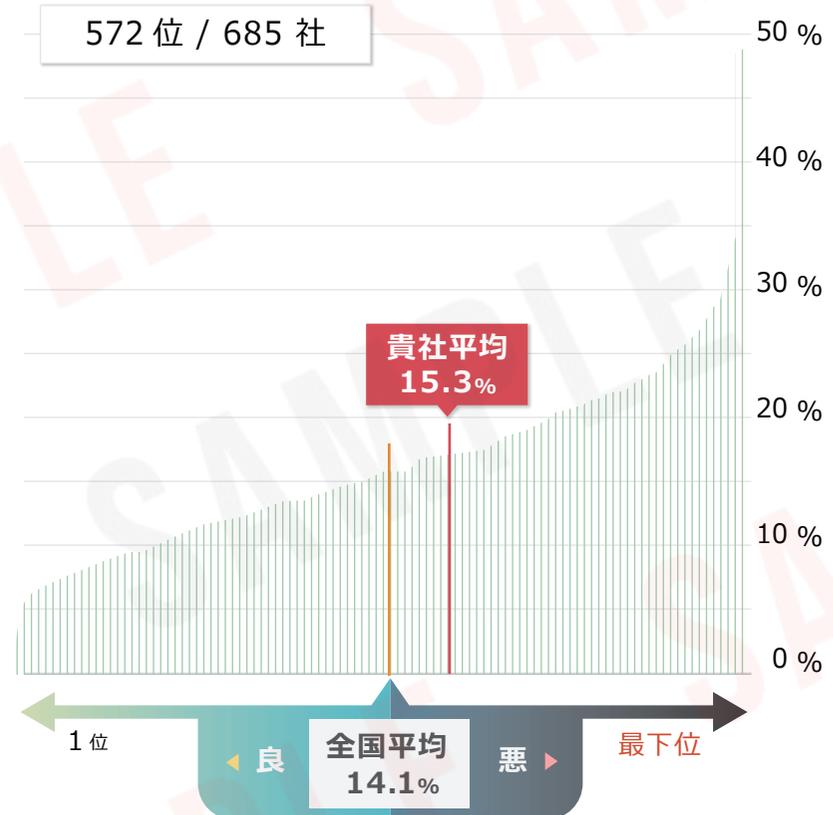
高ストレス者率（業種別・企業別）

【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

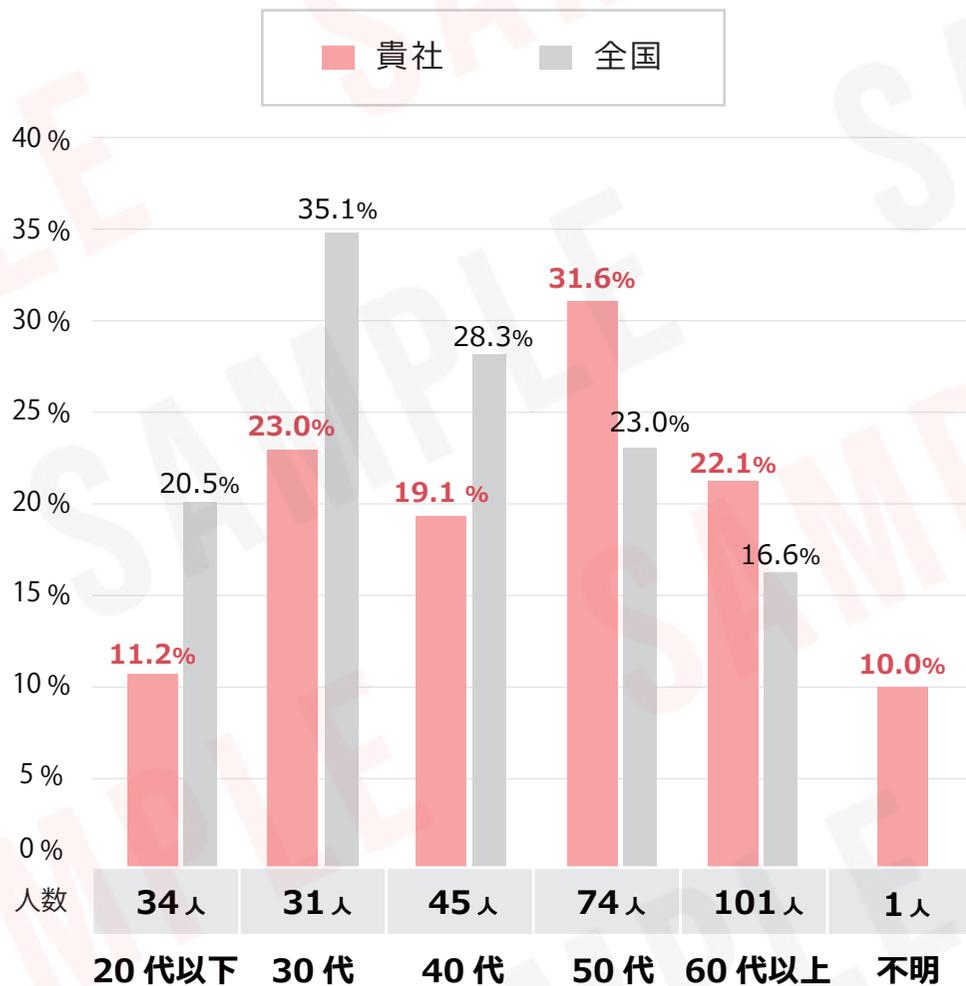
2020年度ドクター・トラストストレスチェック実施企業685社の高ストレス者率と比較し、貴社はどの位置にあるかを表しています。



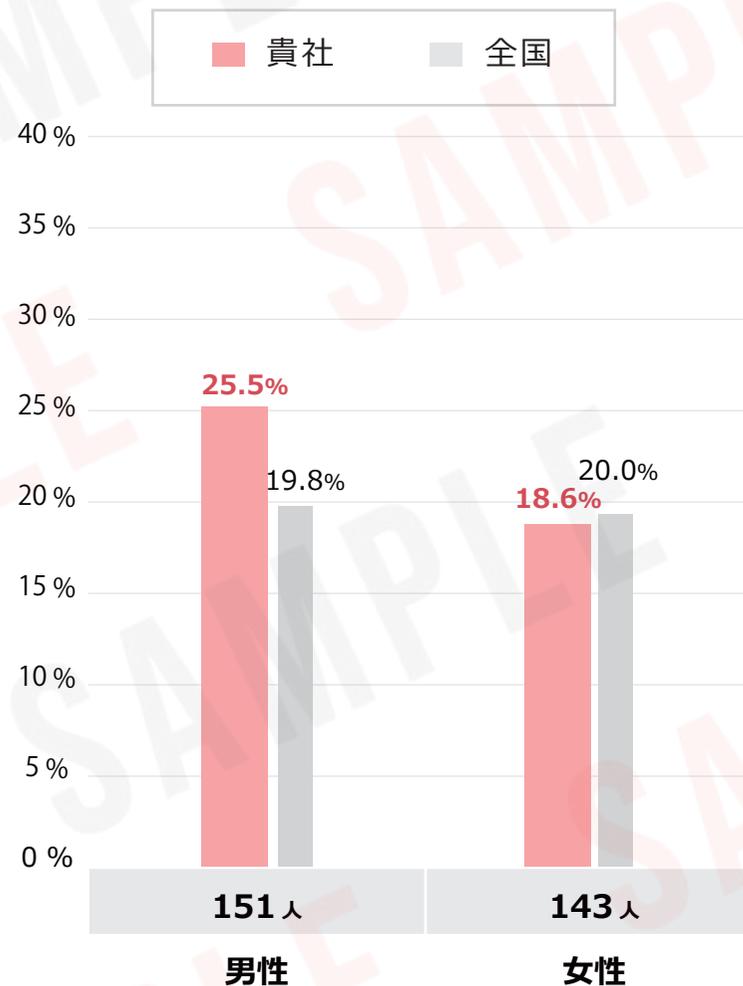
- 会社概要
- 高ストレス者
- ストレスチェック
- ストレスチェック結果
- 結果一覧
- お問い合わせ

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



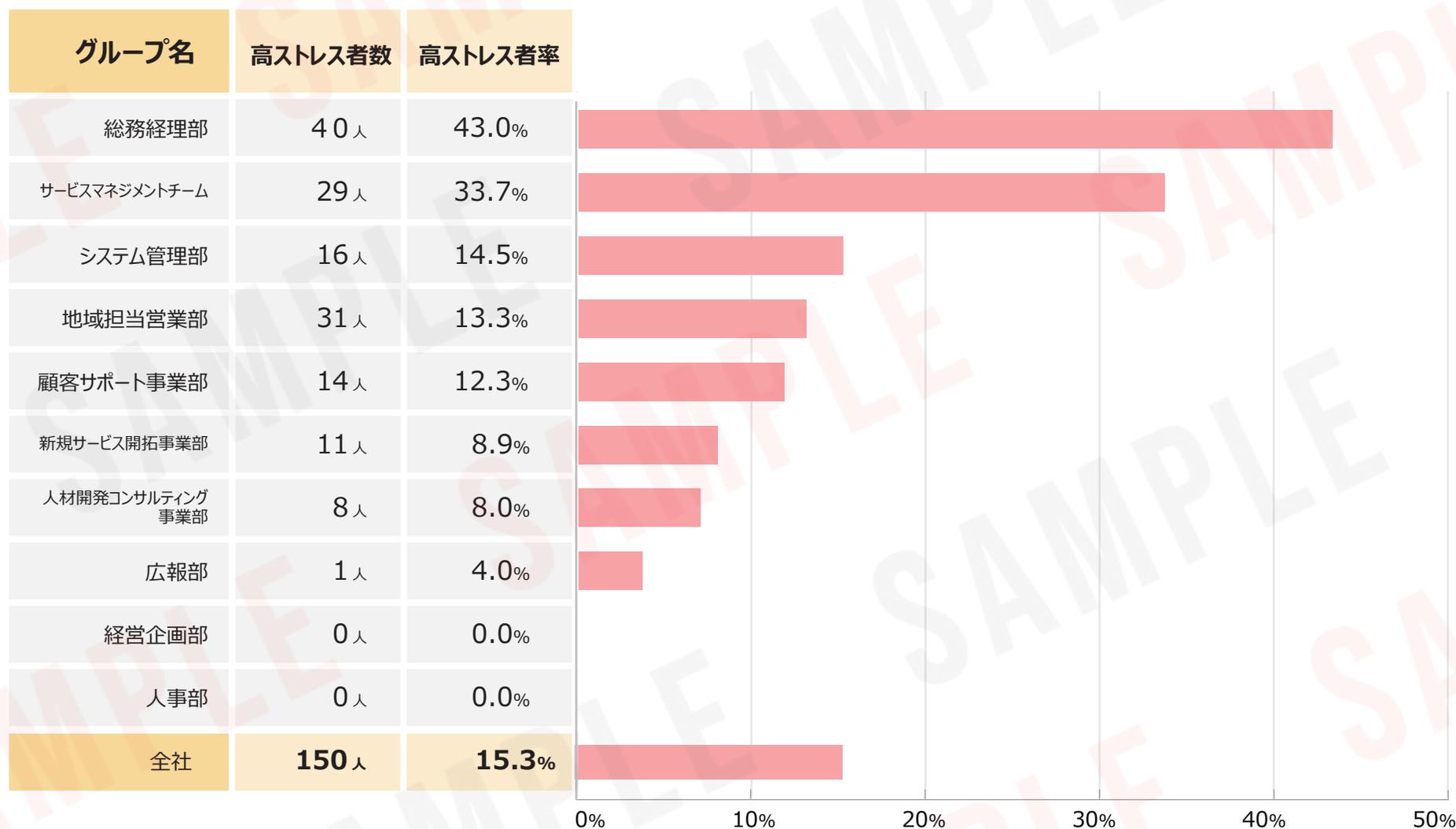
- 受検情報
- 高ストレス者
- 検査結果
- 検査結果一覧
- 検査結果
- 検査結果
- 検査結果
- 検査結果
- 検査結果
- 検査結果

※デザインは一部変更となる可能性があります

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

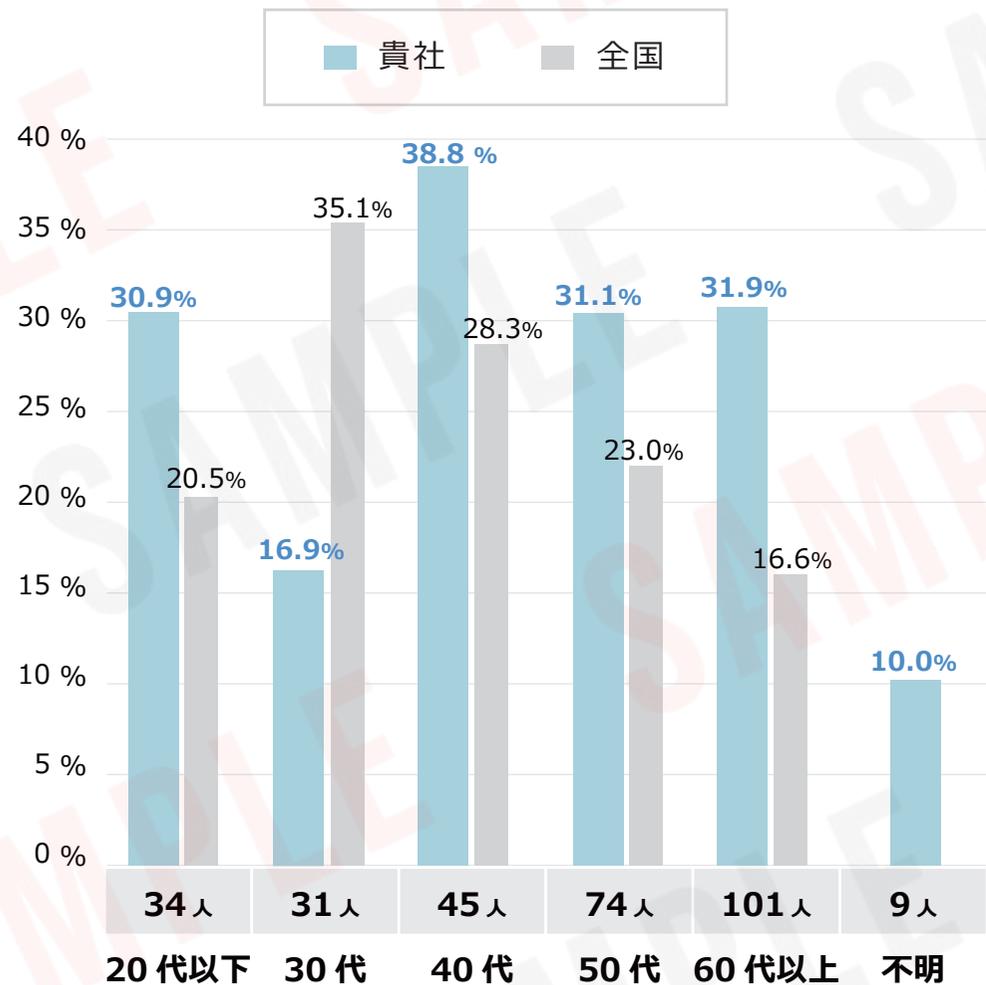
役員報酬

※デザインは一部変更となる可能性があります

STELLA 候補者率 (年代別・男女別)

08

【年代別】STELLA 候補者率



【男女別】STELLA 候補者率

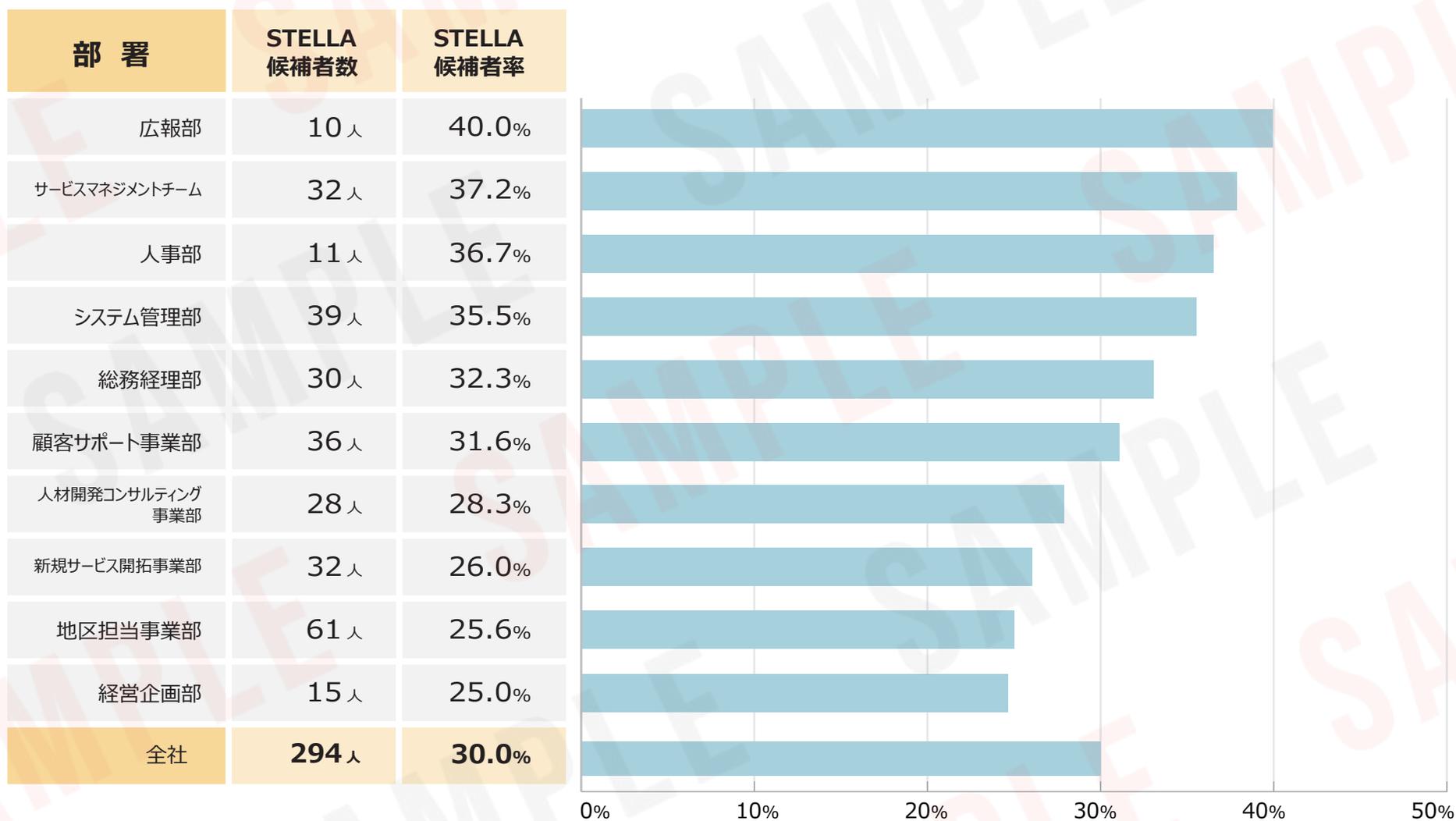


※デザインは一部変更となる可能性があります

STELLA 候補者率 (部署別)

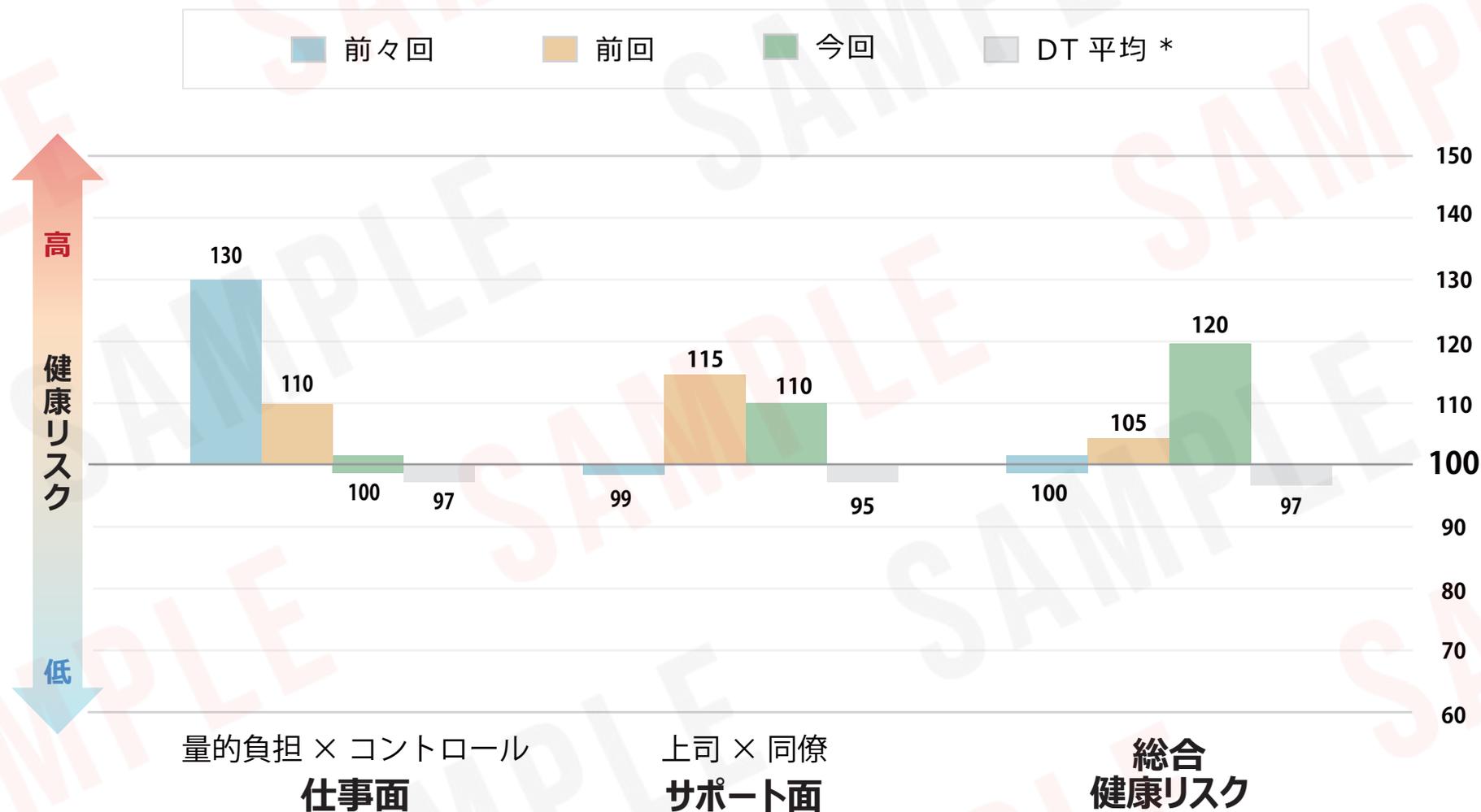
09

【部署別】STELLA 候補者率



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。



※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	136	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	121	109	120
 3	人事部	98	95	96	 3	システム管理	119	97	117
 4	経営企画部	110	82	98	 4	顧客サポート事業部	108	120	109
 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	116	92	106

会社情報

人事・労務

健康リスク

健康リスク

健康リスク

健康リスク

健康リスク

健康リスク

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・ストレスチェック有効受検者240,275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。

BEST 5

WORST 5

順位	項目	偏差値
1	職場のハラスメント 職場でセクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどを含む、いじめ、嫌がらせがあるかどうか	88.0
2	役割明確さ 仕事上で果たすべき役割が、明確に理解されていること	76.0
3	身体的負担 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	抑うつ感 憂鬱感、おっくうさ、集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状	60.0
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	59.8

順位	項目	偏差値
1	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	39.0
2	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	41.2
3	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	42.9
4	役割葛藤 複数の方針や要求が互いに相容れないために業務の遂行が困難になることによる負担のこと	49.0
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	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ものが多い仕事だ 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 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

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	13人 / 15%
まあそうだ	53人 / 10%
ややちがう	167人 / 25%
ちがう	746人 / 50%

★ 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

※デザインは一部変更となる可能性があります

高ストレス者を生み出す原因分析

14

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

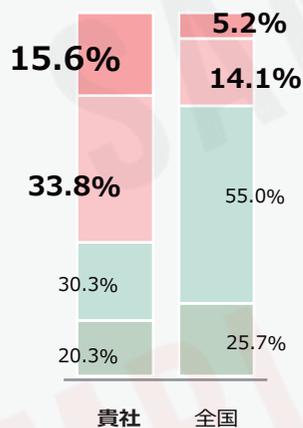
職場の雰囲気は友好的である

ちがう・ややちがう

貴社回答率

49.4%

(全国回答率 19.3%)



貴社評価: 😞

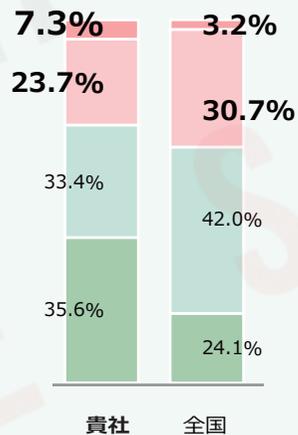
どのくらい気軽に話ができますか (職場の同僚)

全くない・多少

貴社回答率

31.0%

(全国回答率 33.9%)



貴社評価: 😊

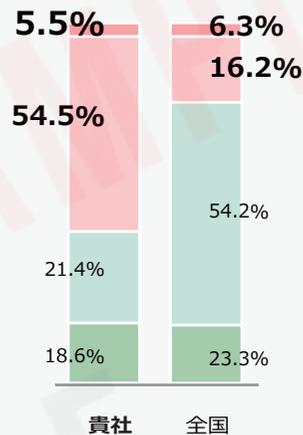
上司は誠実な態度で対応してくれる

ちがう・ややちがう

貴社回答率

60.0%

(全国回答率 22.5%)



貴社評価: 😞

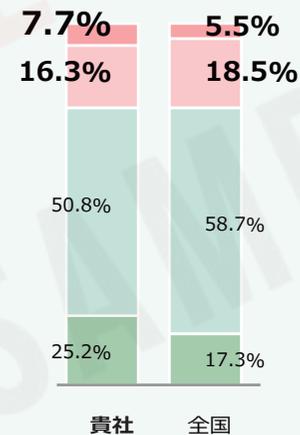
失敗しても挽回するチャンスがある職場だ

ちがう・ややちがう

貴社回答率

24.0%

(全国回答率 24.0%)



貴社評価: 😐

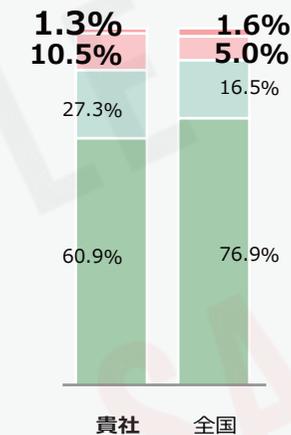
職場で自分がいじめにあっている (セクハラ・パワハラを含む)

そうだ・まあそうだ

貴社回答率

11.8%

(全国回答率 6.6%)



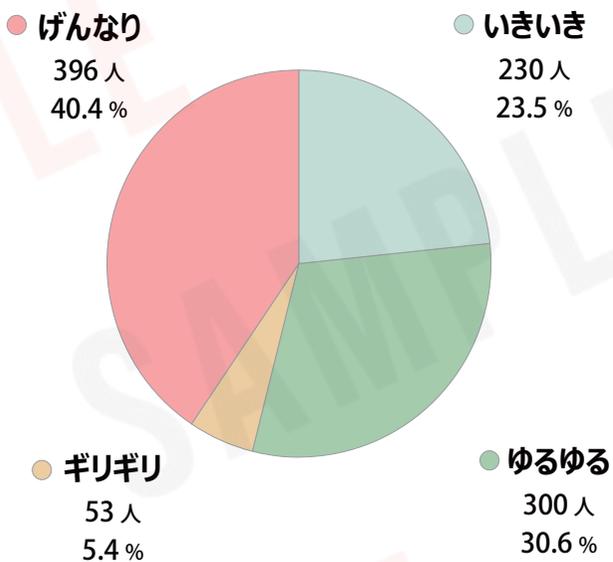
貴社評価: 😞

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となる可能性があります

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。



▲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		
73	68	40	11	0
58	139	138	29	4
15	59	148	67	16
げんなりゾーン		ゆるゆるゾーン		
3	13	38	65	25
0	2	11	26	26

- 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



◀悪 個人結果 総合判定 良▶

E D C B A

受検情報
個人結果
総合判定
分析結果
結果一覧

TRUSTY SCORE (職場環境指数)

16

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。

尊重・尊敬

貴社点数 : 14.4/20 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

貴社点数 : 12.1/20 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)

問題解決・挽回

貴社点数 : 12.9/20 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

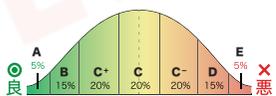
助け合い・挑戦

貴社点数 : 13.7/20 点

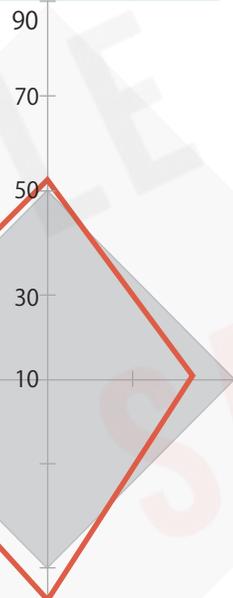
- A14 私の職場の雰囲気は友好的である
- C50 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか? (上司)
- C51 あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか? (同僚)
- F67 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる
- E61 仕事で自分の長所をのばす機会がある

総合評価

C+ 偏差値 : 51.5



尊重・尊敬 偏差値 : 51.5



問題解決・挽回

偏差値 : 38.7

話しやすさ・自然体

偏差値 : 51.9

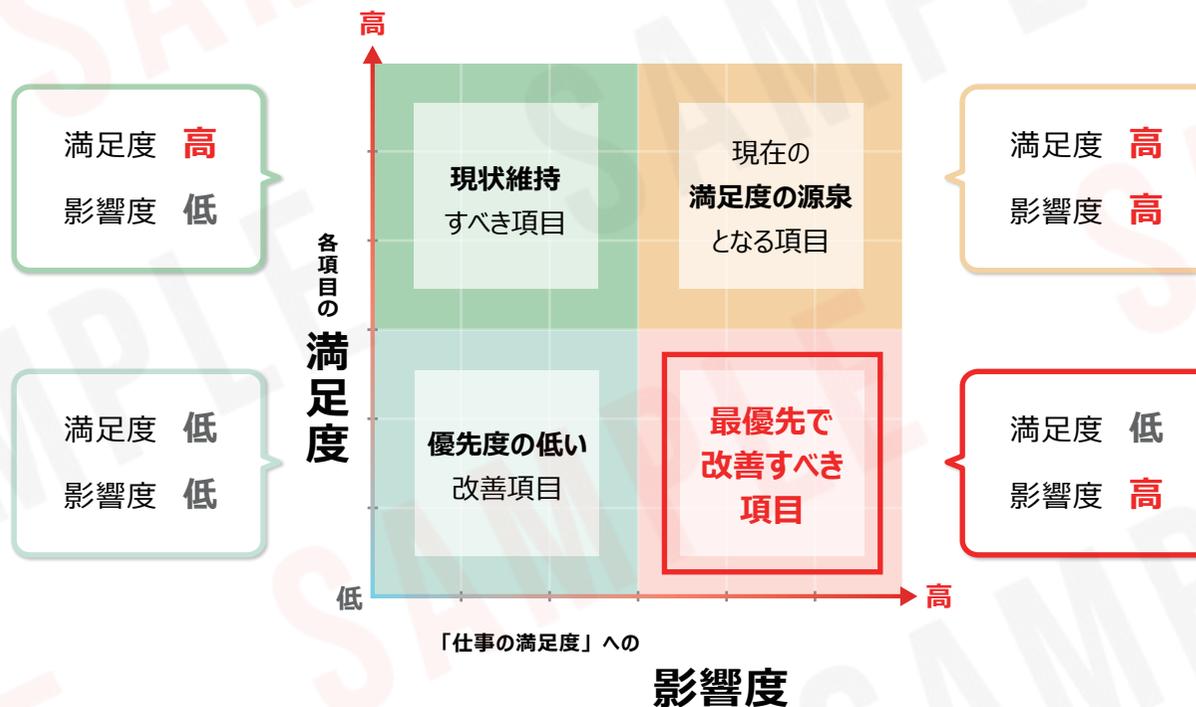
助け合い・挑戦 偏差値 : 54.4

□ 貴社偏差値
 ■ 全国平均 *

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 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

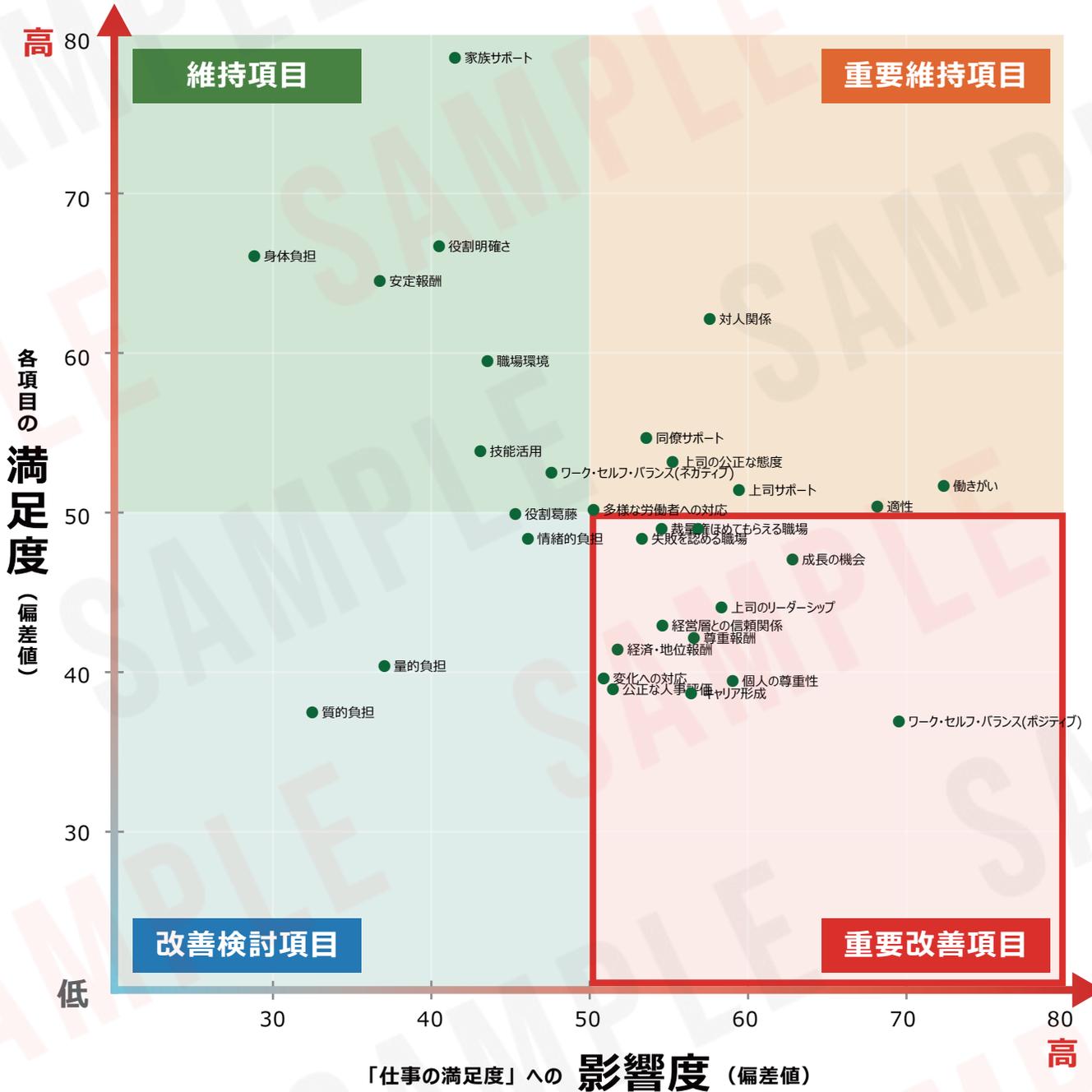
【縦軸：満足度】各項目で最も良好な回答をした人の割合を算出

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
- 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

分析結果

結果一覧

優先して改善すべき職場環境ランキング



	貴社	全国データ
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	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	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	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	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	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
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	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
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	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
6	経営層との信頼関係 経営層と従業員の間に相互の信頼関係があること	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	個人の尊重 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	経営層との信頼関係 経営層と従業員の間に相互の信頼関係があること
8	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訪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	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	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	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	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	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となる可能性があります

受検情報

高ストレス者

STELLA

検査結果

偏差値

分析結果

受検結果一覧

資料集

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。

※デザインは一部変更となる可能性があります

部署別結果（偏差値）

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		
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	55	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	49	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	50	66	58	54	59	67	58	45	55	45	69	50	66	58	57	58	58	64	66	59	69	50	59	67	59	56	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	55	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	58	57	56	49	66	54	56	71	58	58	73	58	57	56	68	69	56	52	45	66	73	58	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	58	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	56	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	69	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	66	46	62	54	46	54	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	53	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	53	65	45	53	56	54	54	52	51	52	51

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（偏差値）

21

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 (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
20代以下	134	78	212	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	280	91	371	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	211	70	281	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	55	69	68	58	59	49	58	49	66	59	66	50	54	68	57	56	69	64
50代	67	18	85	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	27	3	30	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

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

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)

22

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	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	
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	2.28	2.42	2.42	2.25	2.25	2.04	2.84	2.89	1.99	2.34	2.08	2.10	2.07	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	2.07	2.38	2.42	2.25	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
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	2.07	2.38	2.42	2.79	2.08	2.20	2.05	1.76	1.79	2.44	2.44	1.91	2.36	2.33	1.72	2.28	2.33	1.85	2.29	1.91	2.44	
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	2.10	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	

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

年代別結果（平均点）

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	134	78	212	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	280	91	371	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	2.12	2.28	2.42	2.34	2.79
40代	211	70	281	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	1.79	2.44	2.36	2.33	1.85	2.29	1.91	2.36	2.33	2.33		
50代	67	18	85	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	27	3	30	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	

年代別結果

ワーク・エンゲイジメント

健康リスク

57領域尺度

80領域尺度

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	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	
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	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
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

受検結果一覧

サマリーシートの見方

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
受検率	90.5%	14.1%	13.3%
高ストレス者数	4%	15.3%	30.0%
STELLA 検閲率	90.5%	14.1%	13.3%
対象者数	1,147人	-	-
受検者数	979人	-	-
受検率	85.4%	-	-
高ストレス率(率)	150人 (15.3%)	-	-
STELLA 検閲数(率)	284人 (30.8%)	-	-

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
会社	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発症が認められ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。

(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

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

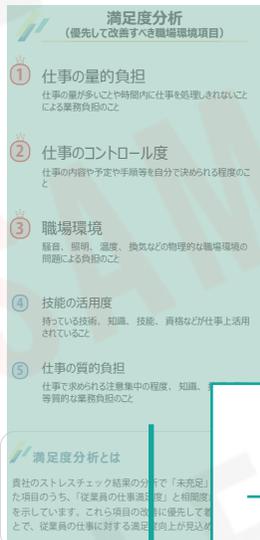
詳細 本冊子 P.16



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.18



p.1	全国平均	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	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.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

設問一覧

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 B24 ひどく疲れた
疲労感	B25 へとへとだ B26 だるい
不安感	B27 気がはよつめている B28 不安だ B29 落ち着かない B30 ゆうつだ
抑うつ感	B31 何をするのも面倒だ B32 物事に集中できない B33 気分が晴れない B34 仕事に手につかない B35 悲しいと感じる B36 めまいがする
身体愁訴	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