

※デザインは一部変更となる可能性があります

顧客サポート事業部

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
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（集団別受検率） | 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（集団別） | 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（集団別） | 09 |

健康リスク

10

| | |
|-----------------|----|
| 健康リスク | 10 |
| 健康リスク（集団別ランキング） | 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

| | |
|----------------|----|
| 集団別結果（偏差値） | 20 |
| 年代別・男女別結果（偏差値） | 21 |
| 集団別結果（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

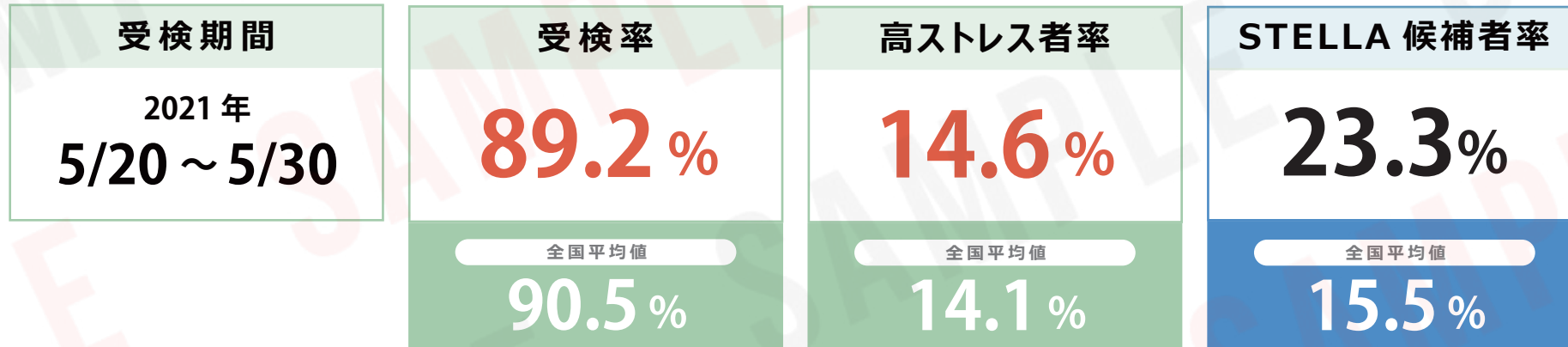
受検結果一覧

資料集

受検情報

01

- 受検情報
- 高ストレス者
- STELLA 候補者
- 結果一覧

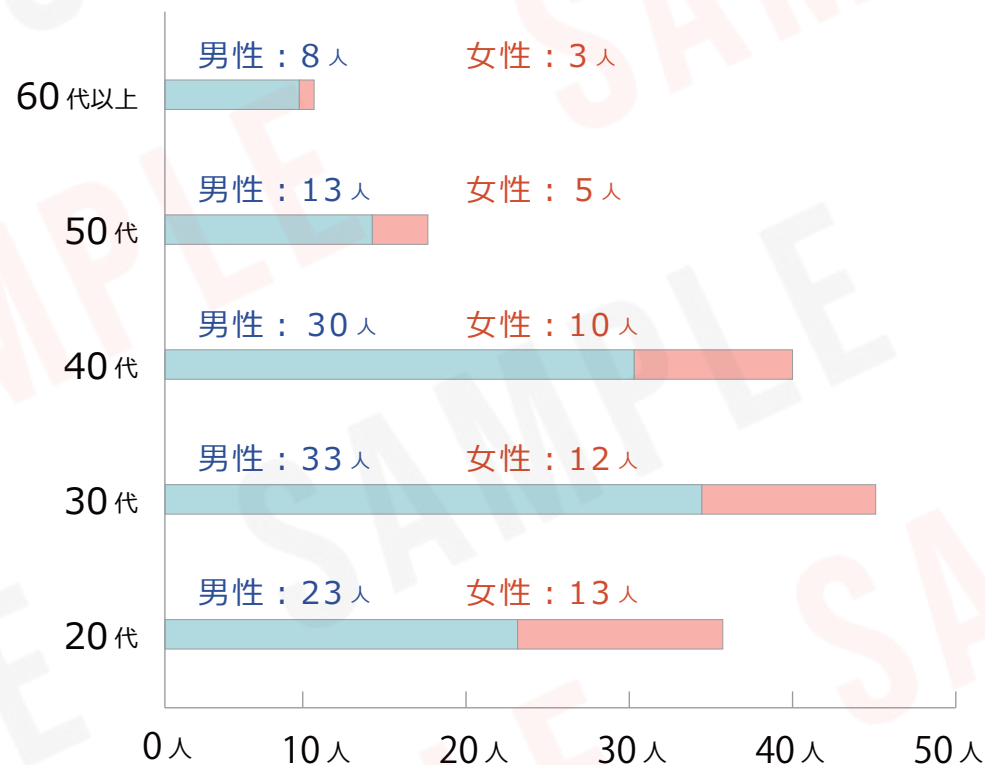
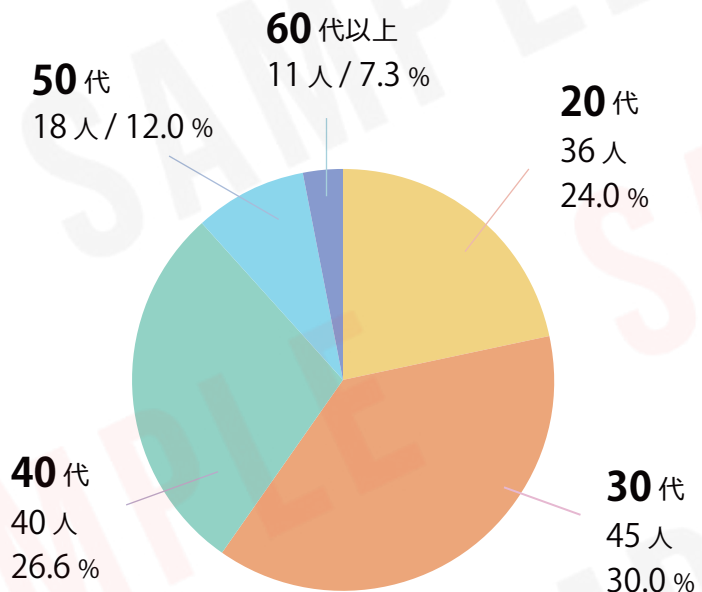
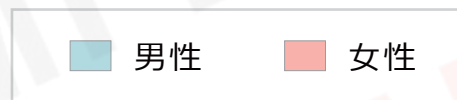


| | 2021年5月 | 前回 | 全社結果 |
|----------------|-------------|----|--------------|
| 対象者数 | 168人 | - | 1,147人 |
| 受検者数 | 150人 | - | 979人 |
| 受検率 | 89.2% | - | 85.4% |
| 高ストレス者数(率) | 22人 (14.6%) | - | 150人 (15.3%) |
| STELLA 候補者数(率) | 35人 (23.3%) | - | 294人 (30.0%) |

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

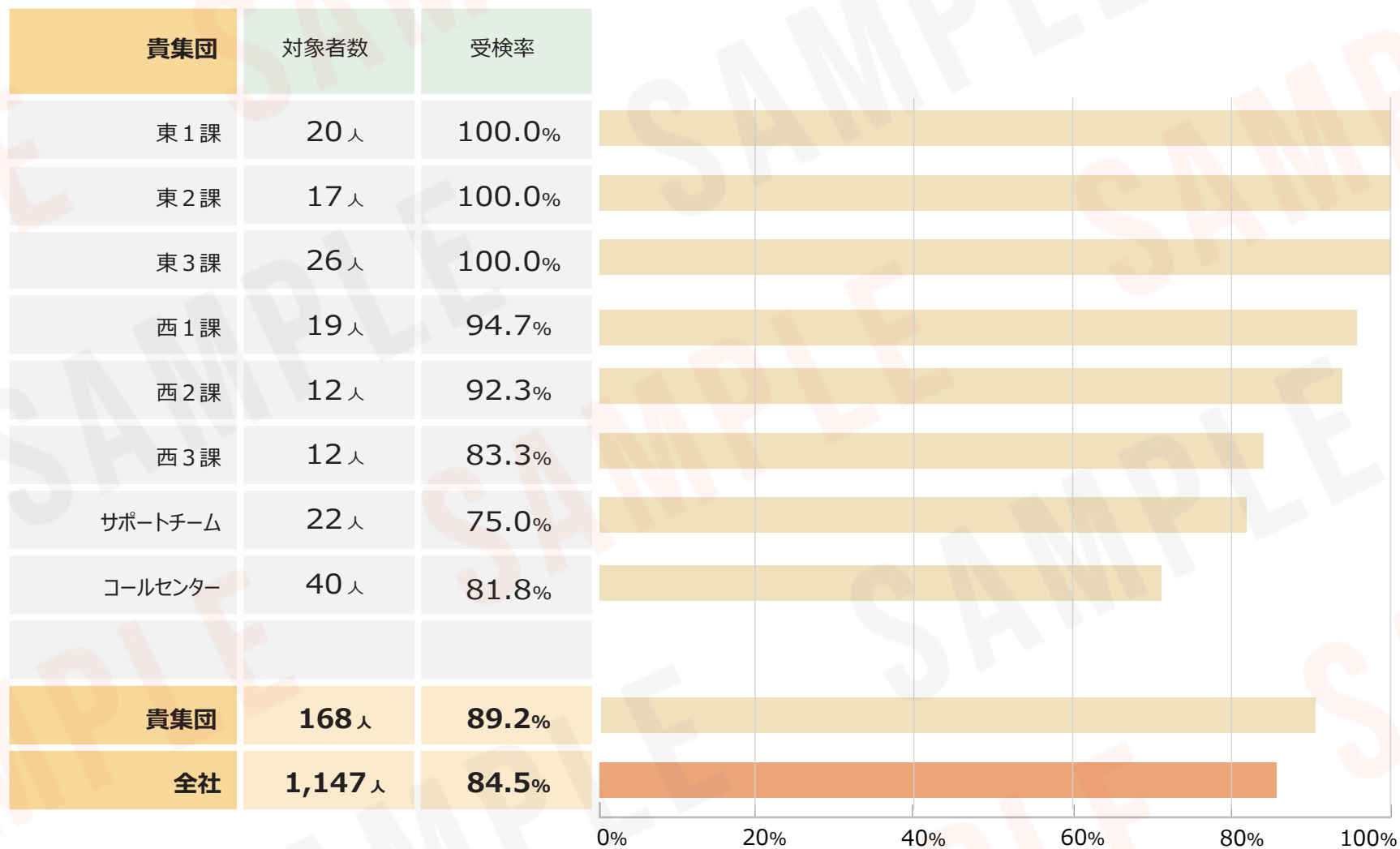


※デザインは一部変更となる可能性があります

受検者情報（集団別受検率）

03

【集団別】受検率



受検情報

高ストレス者

メンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルスマネジメント

備考欄

分析結果

結果一覧

結果

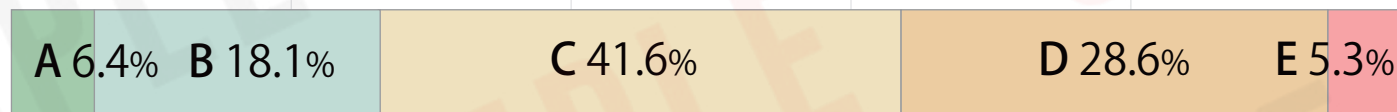
総合判定分布

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

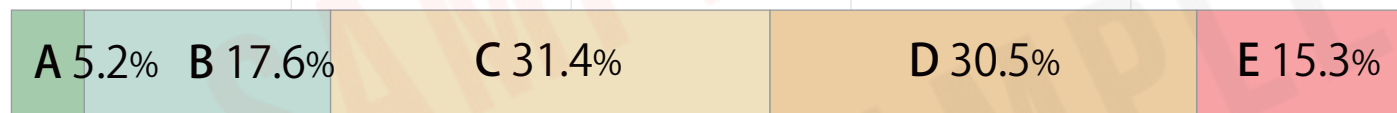
A ~ E の 5 段階評価です。E 判定は高ストレス該当区分です。



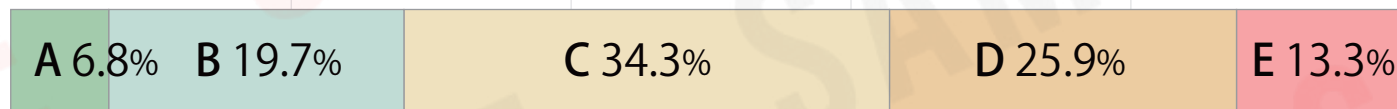
今回貴集団分布



今回貴社分布



全国分布
(2020 年度集計)

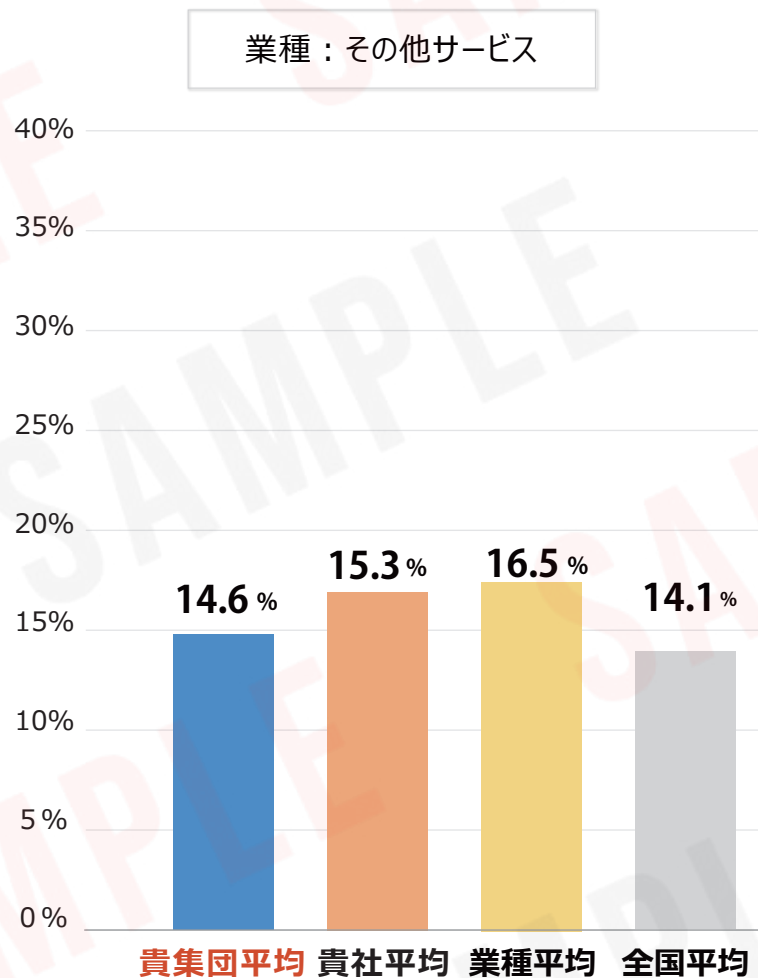


0% 20% 40% 60% 80% 100%

*有効受検者を 100%と換算

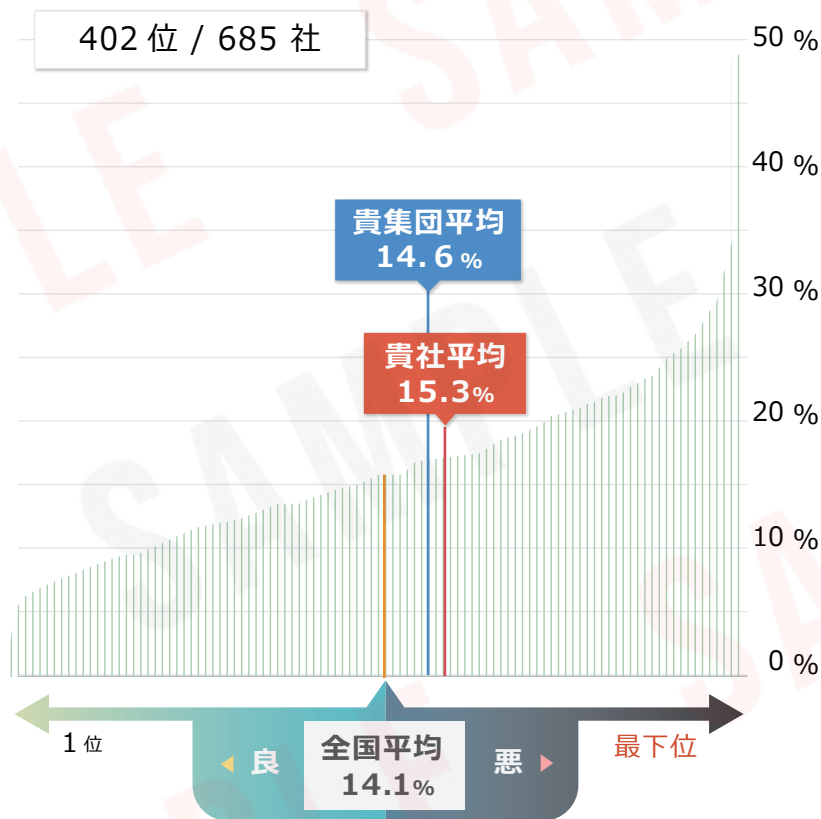
高ストレス者率（業種別・企業別）

【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

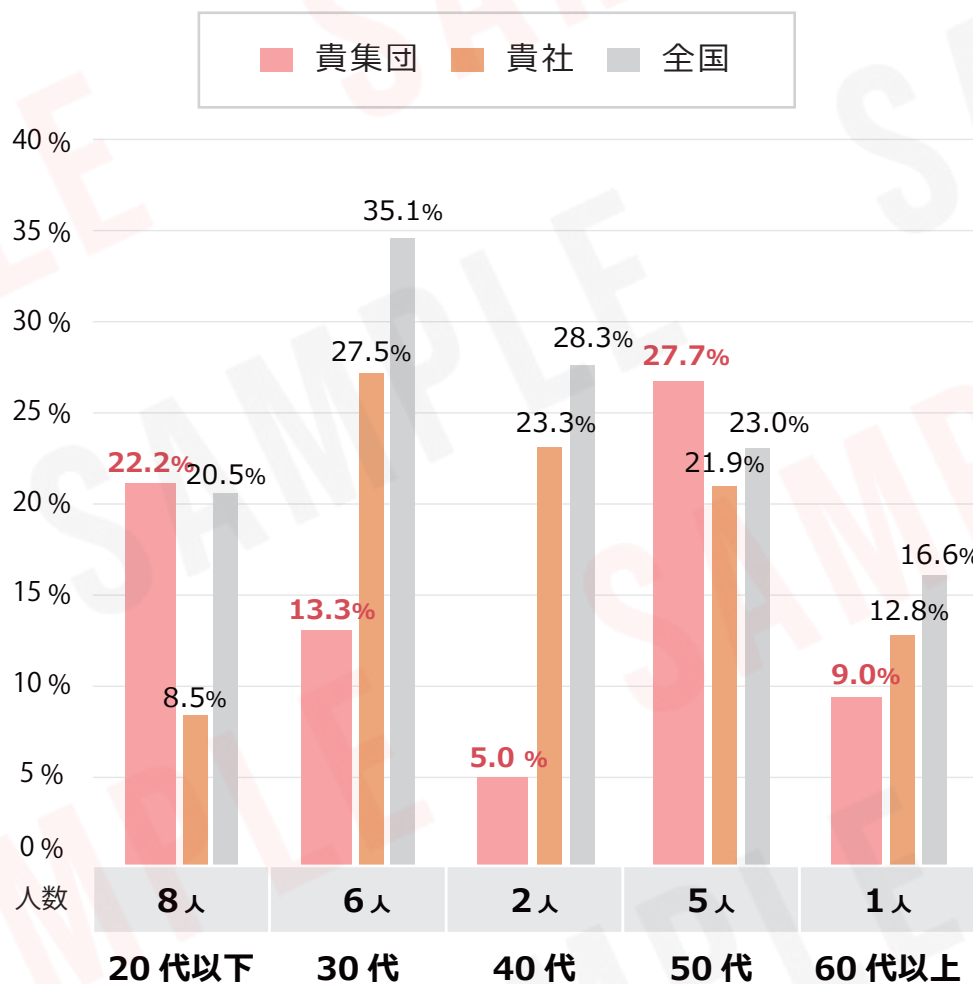
2020年度ドクター・トラストストレスチェック実施企業685社の高ストレス者率と比較し、貴集団はどの位置にあるかを表しています。



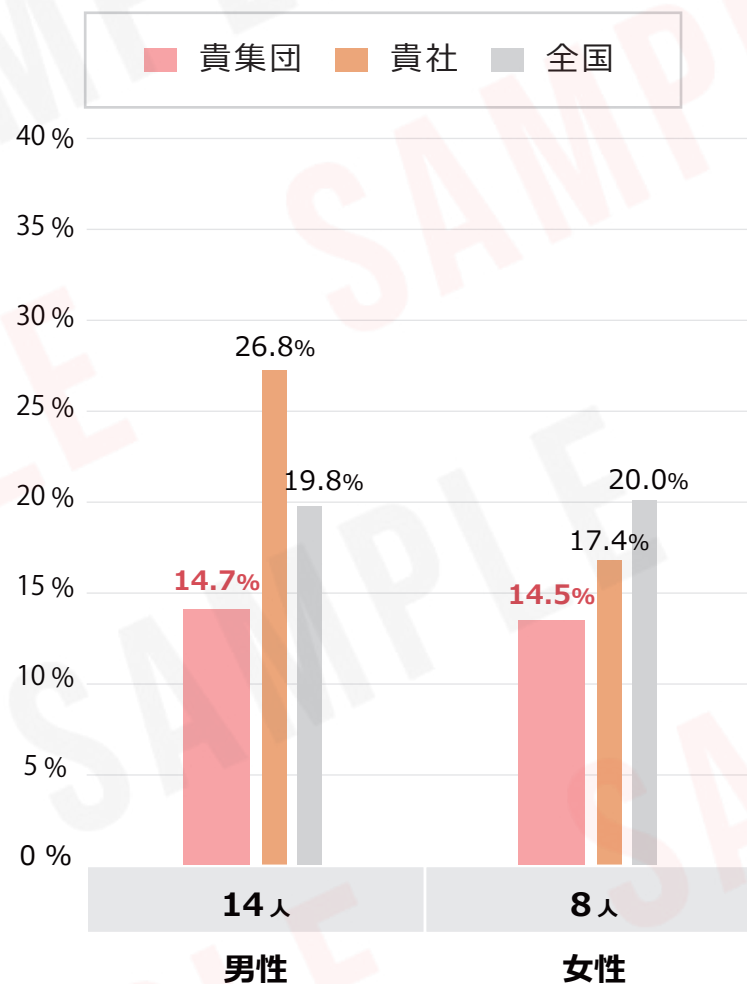
- 高ストレス者
- 結果一覧
- 分析レポート
- 調査結果
- 調査概要
- お問い合わせ

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

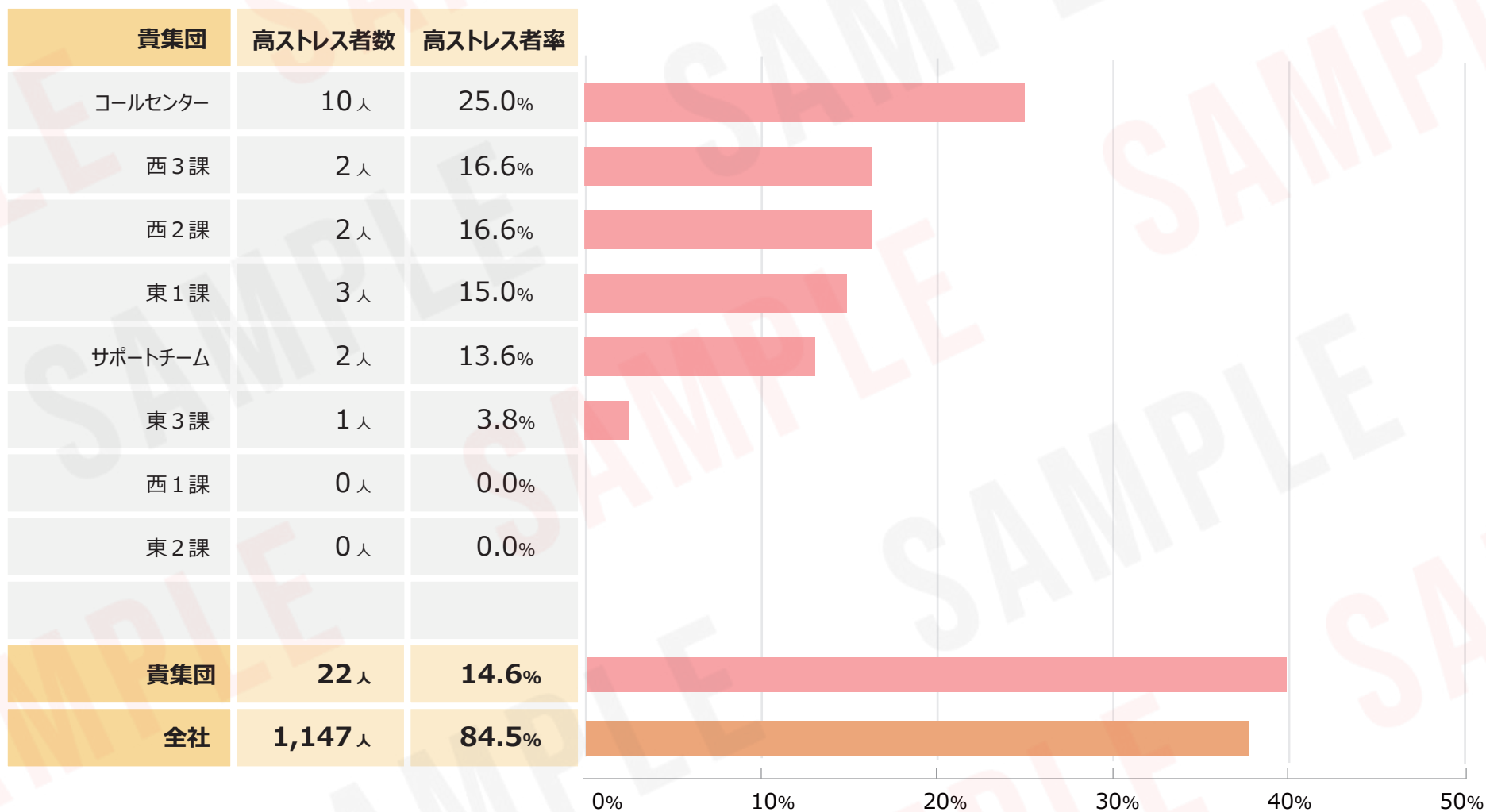


※デザインは一部変更となる可能性があります

高ストレス者率（集団別）

07

【集団別】高ストレス者率



受検情報

高ストレス者

高ストレス者率

高ストレス者数

備考欄

分析結果

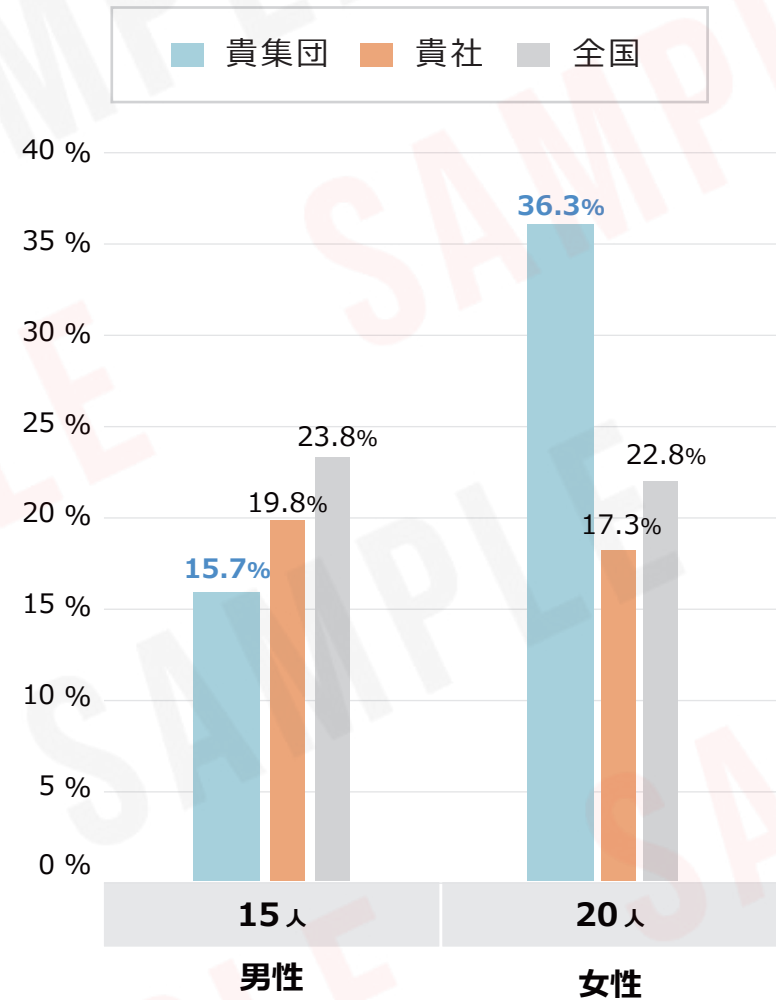
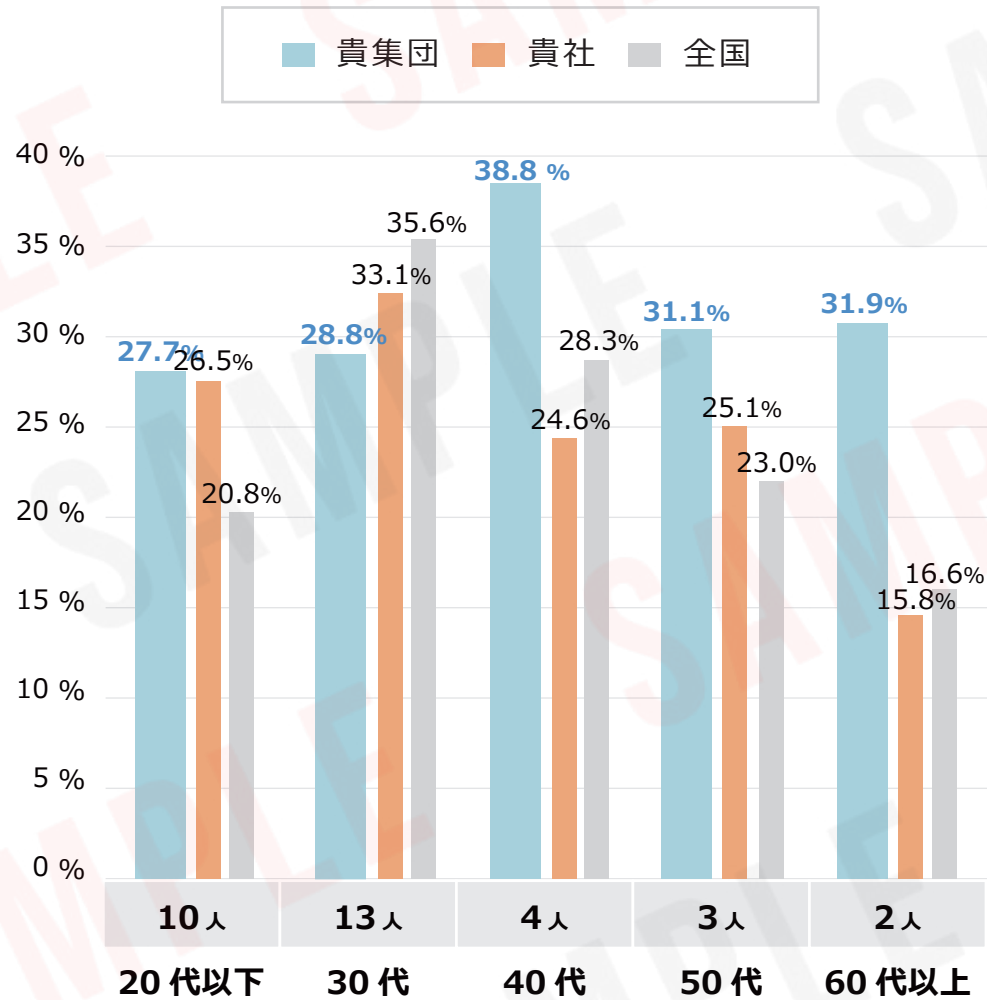
分析結果一覧

分析結果

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

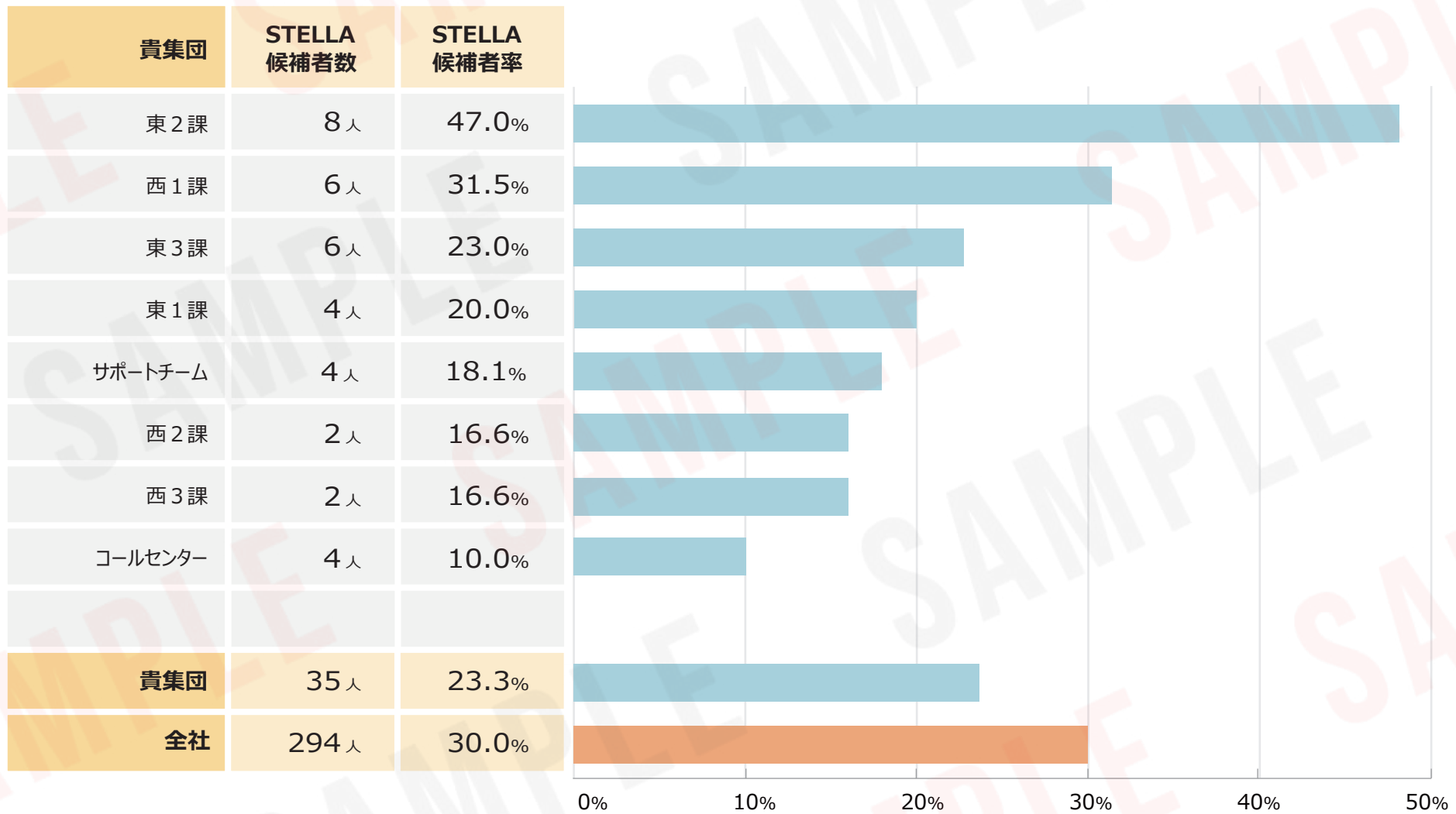


※デザインは一部変更となる可能性があります

STELLA 候補者率 (集団別)

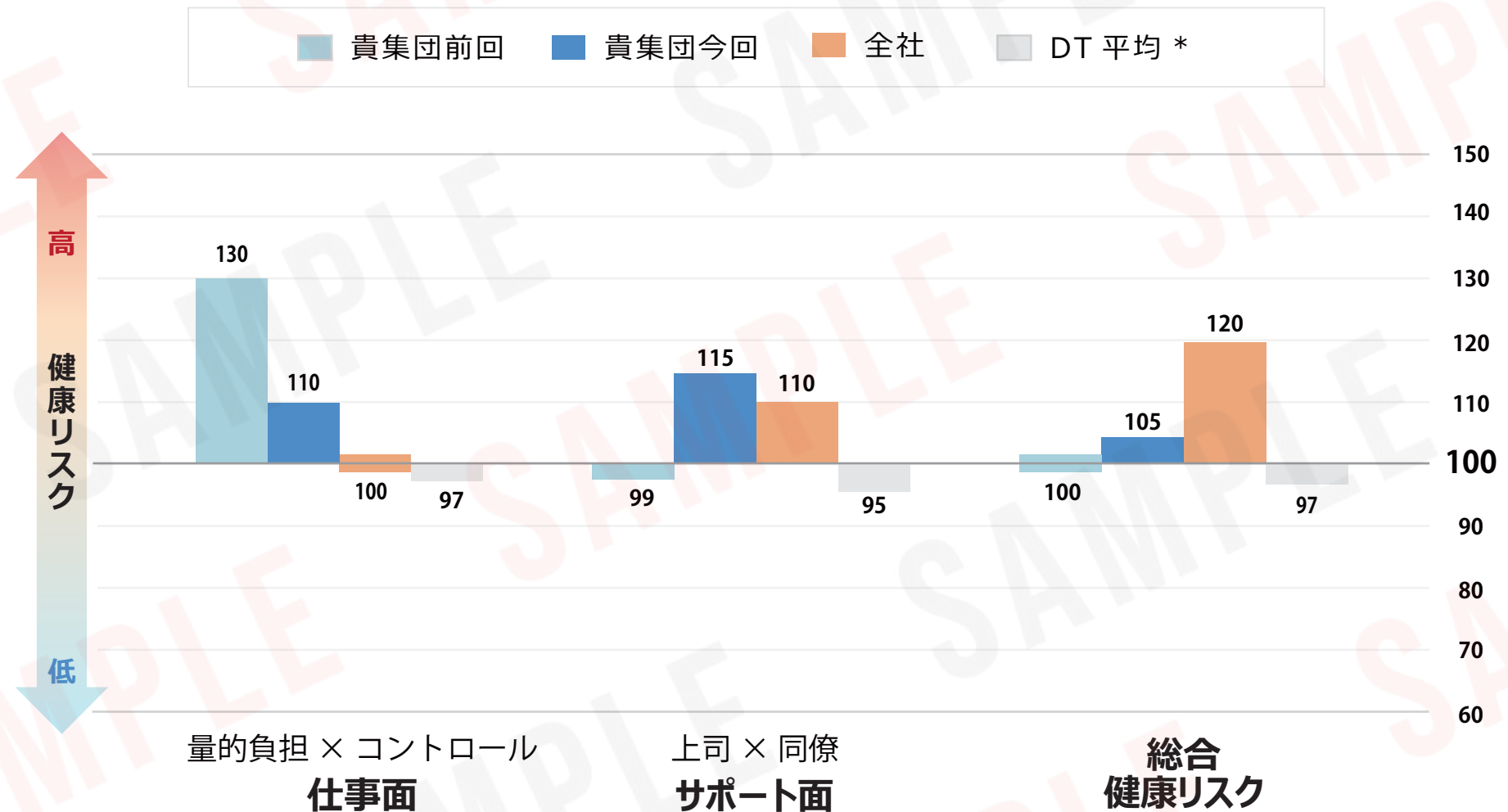
09

【集団別】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（集団別ランキング）

11

【集団別】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 | 東1課 | 90 | 62 | 76 |  1 | コールセンター | 116 | 109 | 126 |
|  2 | 西2課 | 98 | 71 | 86 |  2 | 西3課 | 111 | 109 | 120 |
|  3 | サポートチーム | 98 | 95 | 96 |  3 | 西1課 | 116 | 97 | 112 |
|  4 | 東3課 | 110 | 82 | 98 |  4 | 東2課 | 78 | 129 | 102 |
|  5 | 東2課 | 78 | 129 | 102 |  5 | 東3課 | 110 | 82 | 98 |

会社情報

高ストレス者

リストラ

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・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 |

偏差値（ヒートマップ）

貴集団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 | : 150人 |
| 受検率 | : 89.2% |
| 高ストレス者率 | : 14.6% |
| D/E 判定の割合 | : 34.0%（うち E 判定 8 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 |

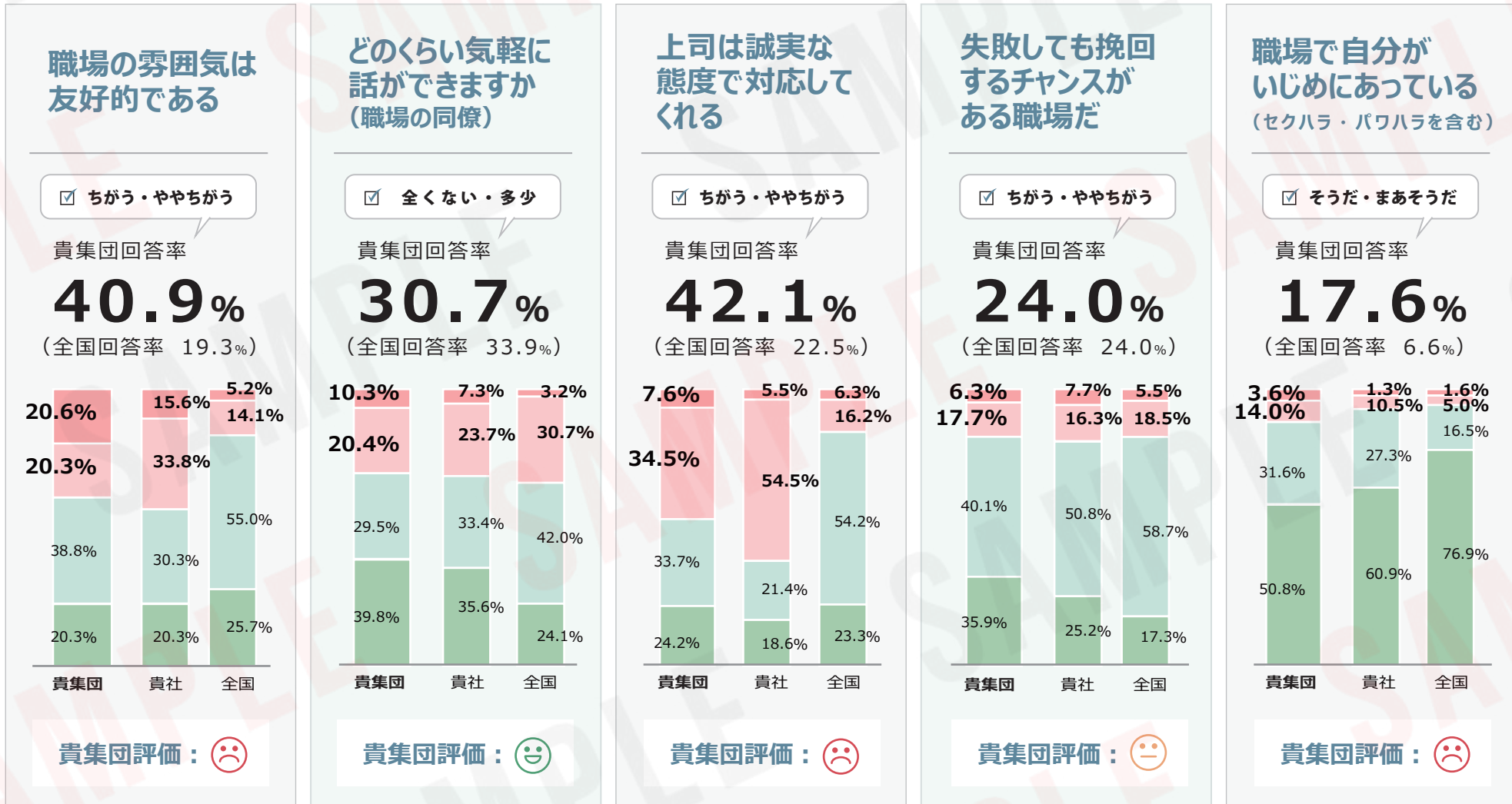
| | |
|----------|-----------|
| ハラスメント回答 | |
| そうだ | 0人 / 0.0% |
| まあそうだ | 0人 / 0.0% |
| ややちがう | 0人 / 0.0% |
| ちがう | 0人 / 0.0% |

- ★ 満足度分析 TOP 10 貴集団【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



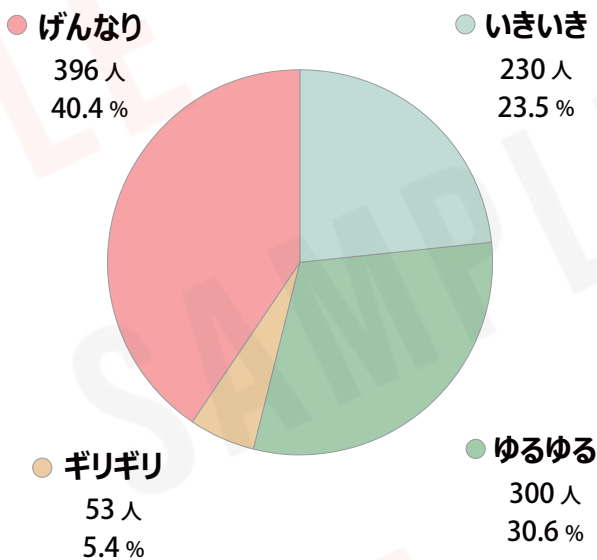
評価基準：不良・やや不良の回答率が全国平均より 高い … ⚠️ 同じ … 😐 低い … 😊

※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

15

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

TRUSTY SCORE (職場環境指数)

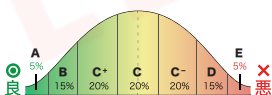
16

TRUSTY SCORE とは

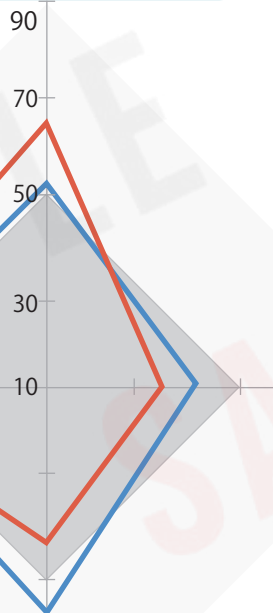
職場の雰囲気に関わる 4 尺度 (①尊重・尊敬、②問題解決・挽回、③助け合い・挑戦、④話しやすさ・自然体) を偏差値で示したレーダーチャートです。
 グラフの面積が大きいほど信頼関係が強く、生産性の高い環境と考えられます。

総合評価

C+ 偏差値：
51.5



尊重・尊敬 偏差値：
51.5



話しやすさ・自然体

偏差値：
51.9

問題解決・挽回

偏差値：
38.7

助け合い・挑戦 偏差値：
54.4

- 貴集団偏差値
- 貴社偏差値
- 全国平均*

尊重・尊敬

貴集団点数：**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

貴集団点数：**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

貴集団点数：**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

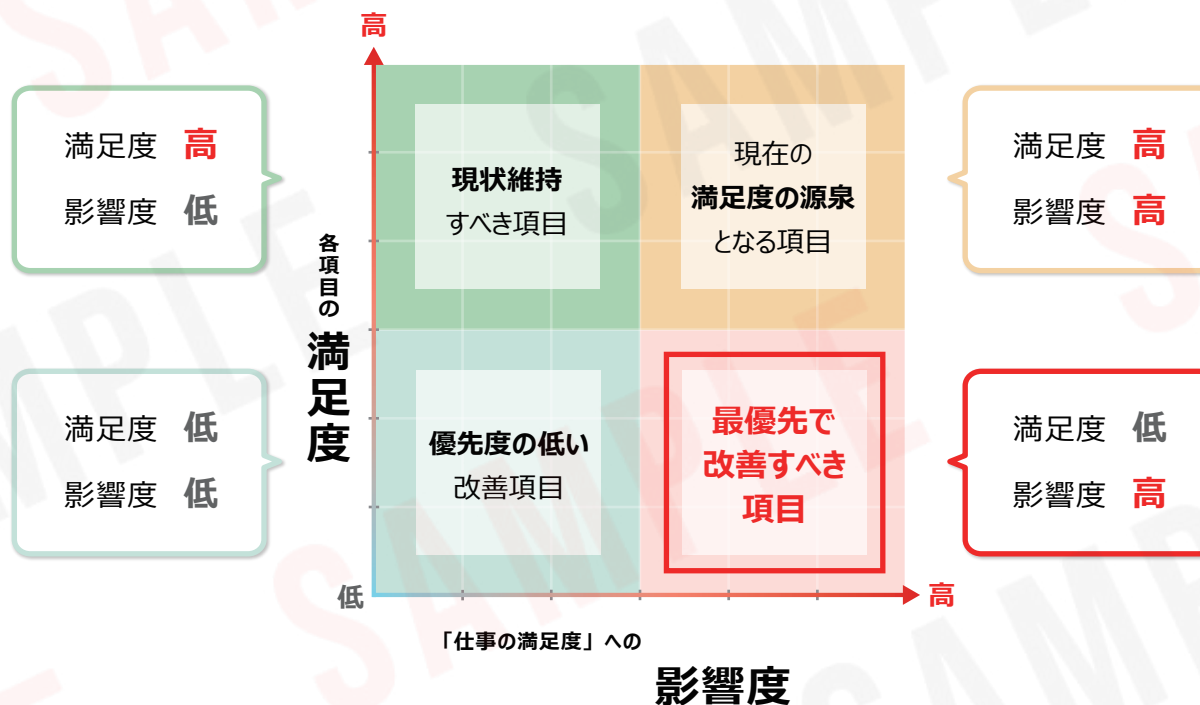
貴集団点数：**13.7/20点**

- 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

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

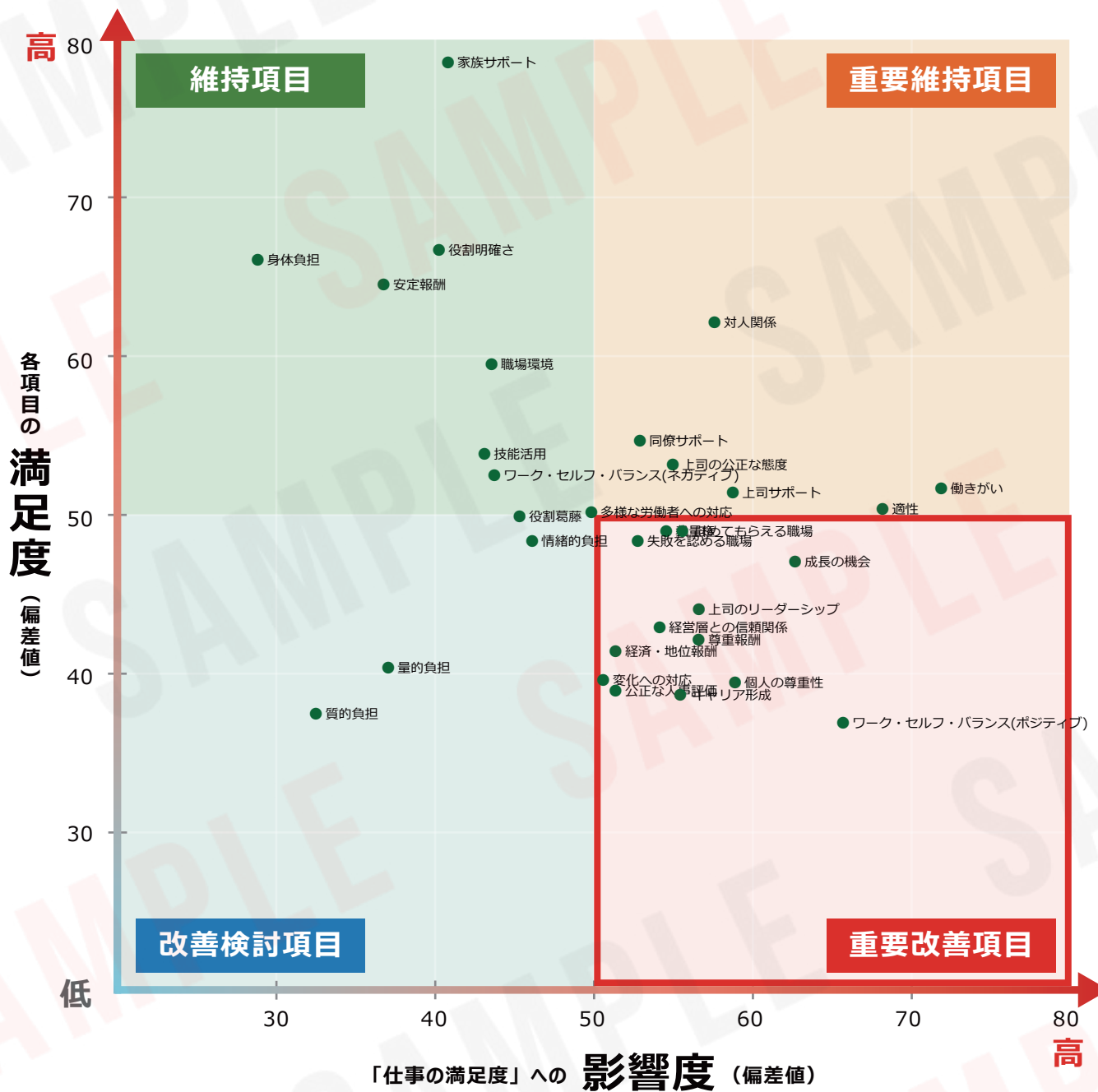
【縦軸：満足度】各項目で最も良好な回答をした人の割合を算出

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ございます

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

| | 貴集団 | 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 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 | 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

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

集団別結果（偏差値）

20

| 集団 | 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 | |
| 東1課 | 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 | |
| 東2課 | 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 | |
| 東3課 | 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 | |
| 西1課 | 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 | |
| 西2課 | 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 | |
| 西3課 | 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 | |
| サポートチーム | 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 | |
| コールセンター | 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 | |
| 貴集団平均 | | | | 46 | 56 | 66 | 54 | 52 | 51 | 41 | 48 | 53 | 65 | 45 | 56 | 54 | 43 | 53 | 56 | 54 | 54 | 52 | 51 | 52 | 51 | 56 | 66 | 57 | 67 | 67 | 63 | 52 | 45 | 46 | 53 | 65 | 45 | 56 | 54 | 51 | 52 | 46 | 56 | 66 | 57 | 52 | 45 | 46 | |
| 全社平均 | | | | 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 | 65 | 54 | 54 | 52 | 51 | 52 |

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）

| 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 |
| 貴集団平均 | 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 |
| 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
ドクター

偏差値

医師
ドクター

受検結果一覧

医師
ドクター

※デザインは一部変更となる可能性があります

集団別結果 (平均点)

| 集団 | 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 |
| 東1課 | 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 |
| 東2課 | 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 | 1.85 | 2.29 | 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 |
| 東3課 | 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 |
| 西1課 | 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 |
| 西2課 | 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 |
| 西3課 | 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 |
| サポートチーム | 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 |
| コールセンター | 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 |
| 貴集団平均 | 613 | 553 | 1166 | 56 | 52 | 62 | 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 | 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 | 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 | 1.76 | 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

調査項目

ワーク・エンゲイジメント

職場の一体感

ワーク・エンゲイジメント

職場のハラスメント

WSB(ポジティブ)

WSB(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

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)

性別

女性(人)

男性(人)

人数合計(人)

年代

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）

24

| 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

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 | 85.4% | - | - |
| 高ストレス者数(率) | 150人(15.3%) | - | - |
| STELLA 検閲者数(率) | 284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 |
|----|-----|-------|
| 会社 | 82 | 89 |
| 前年 | 84 | 89 |
| 全国 | 100 | 100 |

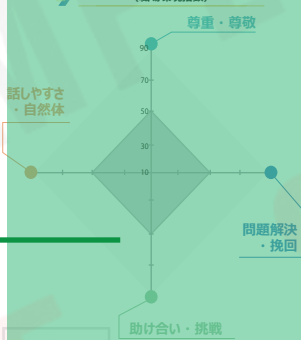
健康リスクとは
貴社の従業員に疾病発症が認められるリスクを示す厚生労働省が定める指標です。100を基準として、仕事の量的負担・仕事のコントロール・上司からのサポート・同僚からのサポートの4つの尺度から算出されています。

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

TRUSTY SCORE (職場環境指数)



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
DRE (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4尺度の平均が大きいほど信頼関係が強く、職場環境が好ましいと判断されます。

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
- 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、資格などが仕事上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、技能、資格などの業務負担のこと

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を向上が見込めます。

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.18

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 | 傾向 |
|--------------|----|-----|----|
| 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 |
| 精神的負担 | B | 67 | 67 |
| 役割明確 | B | 69 | 63 |
| 役割明確さ | A | 70 | 61 |
| 成長の機会 | C | 57 | 63 |
| 経済・地位報酬 | B | 62 | 67 |
| 尊重報酬 | A | 69 | 63 |
| 安定報酬 | C | 56 | 61 |
| 上司のリーダーシップ | B | 67 | 63 |
| 上司の公正な態度 | C | 60 | 49 |
| ほめてもらえる職場 | D | 38 | 53 |
| 失敗を認める職場 | E | 29 | 43 |
| 経営層との信頼関係 | B | 62 | 67 |
| 変化への対応 | A | 69 | 63 |
| 個人の尊重性 | C | 56 | 61 |
| 公平な人事評価 | B | 67 | 63 |
| 多様な労働者への対応 | C | 50 | 49 |
| キャリア形成 | D | 34 | 53 |
| ワーク・セリフ・バランス | C | 51 | 43 |
| ワーク・セリフ・バランス | C | 52 | 49 |
| 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 |