

2019年度 ストレスチェックデータから わかること～その1～

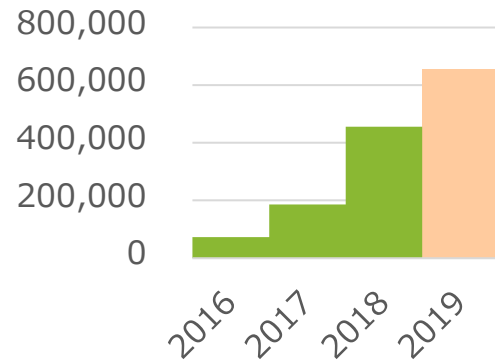
株式会社ドクタートラスト

ストレスチェック研究所

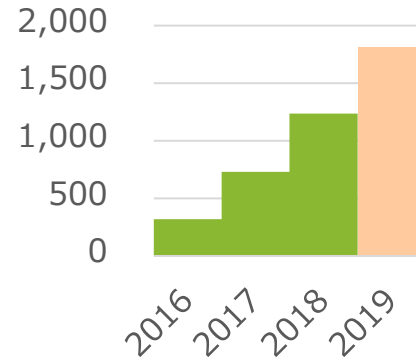
主席研究員 瀧澤

年度別人数・企業数・高ストレス者率 推移

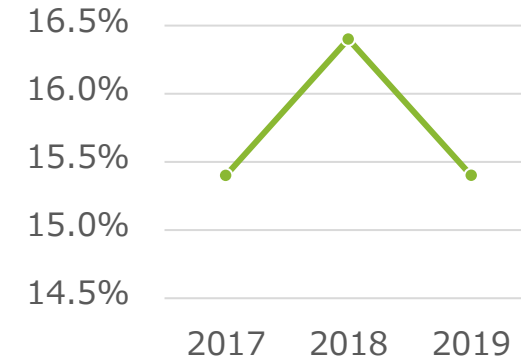
有効受検人数



企業数



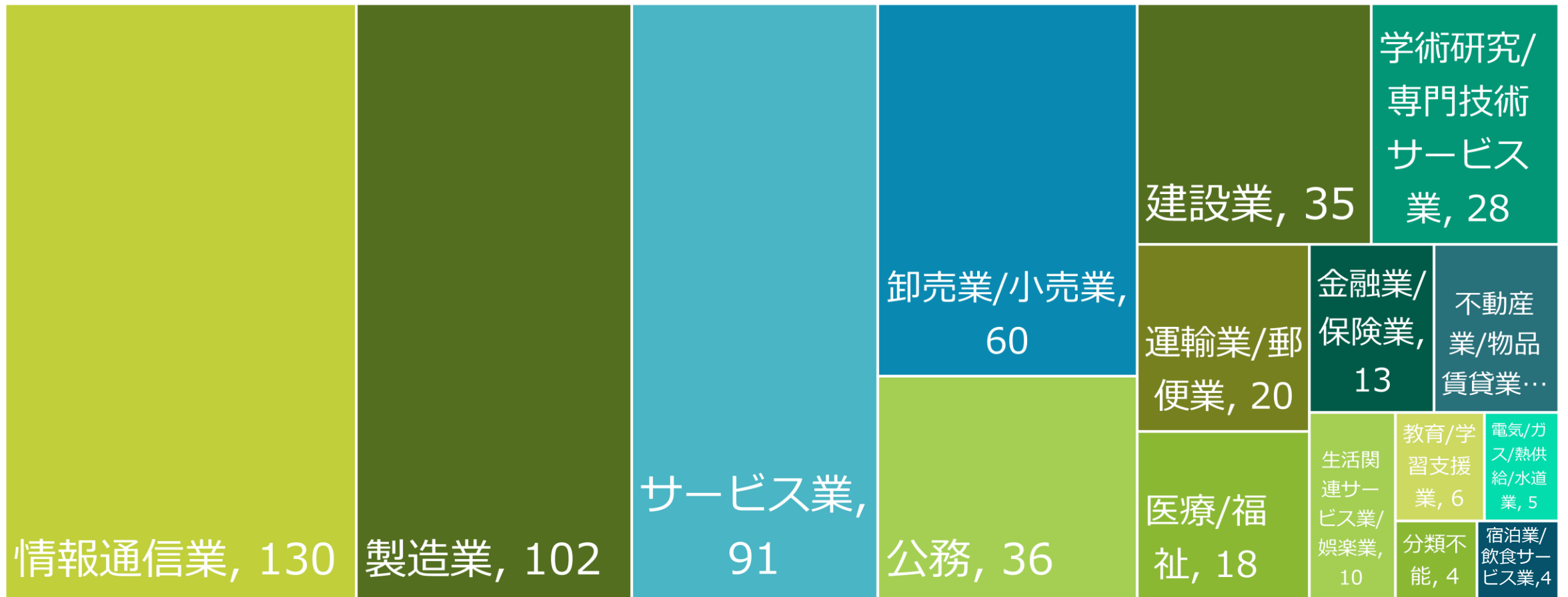
高ストレス該当率



年度	累計有効受検人数	累計企業数	高ストレス該当率
2017	186,192 人	730 社	15.4%
2018	456,340 人	1,237 社	16.4%
2019	655,630 人	1,812 社	15.4%

ドクタートラストのストレスチェック受検者は、のべ655,630人

2019年度受検企業業種内訳



情報通信業、製造業、サービス業の企業が多い

※2019年度にドクタートラストの57項目および80項目ストレスチェックを受検した575組織のデータより算出

ストレスチェックの項目

57問版ストレスチェック

A. 仕事のストレス要因

全17問（設問：1～17）、9尺度
ストレスの要因となるもの

B. ストレス反応

全29問（設問：18～46）、6尺度
実際にからだやこころに出ているストレス

C. 周囲のサポート + D. 満足度

全11問（設問：47～57）、5尺度
ストレスの要因となるもの

80問版ストレスチェック

E. 仕事について

全4問（設問：58～61）、4尺度
ストレスの要因となるもの

F. 職場について

全7問（設問：62～68）、7尺度
ストレスの要因となるもの

G. 会社や組織について

全8問（設問：69～76）、8尺度
ストレスの要因となるもの

H. 仕事の状況や成果

全4問（設問：77～80）、3尺度
ストレスの要因となるもの

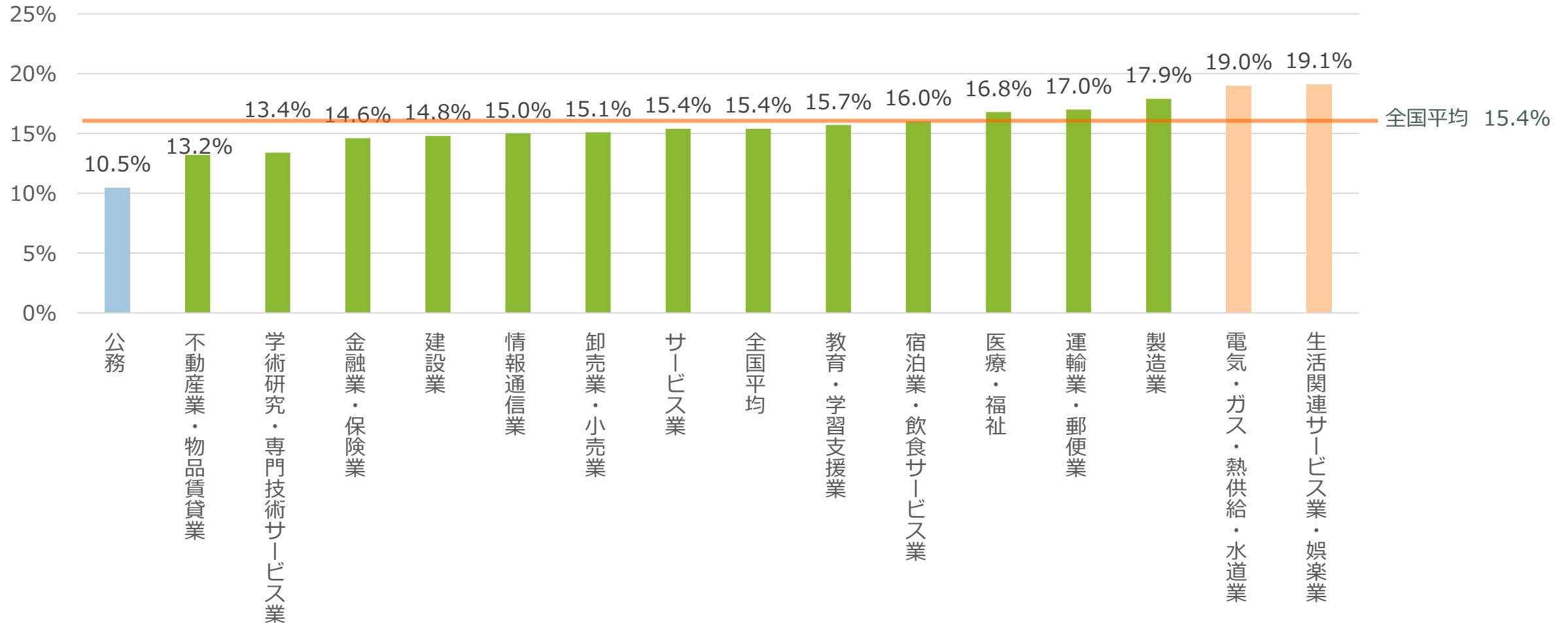
57問+



80問版は、集団分析に活かせる質問項目が多い

高ストレス者率 業種別比較

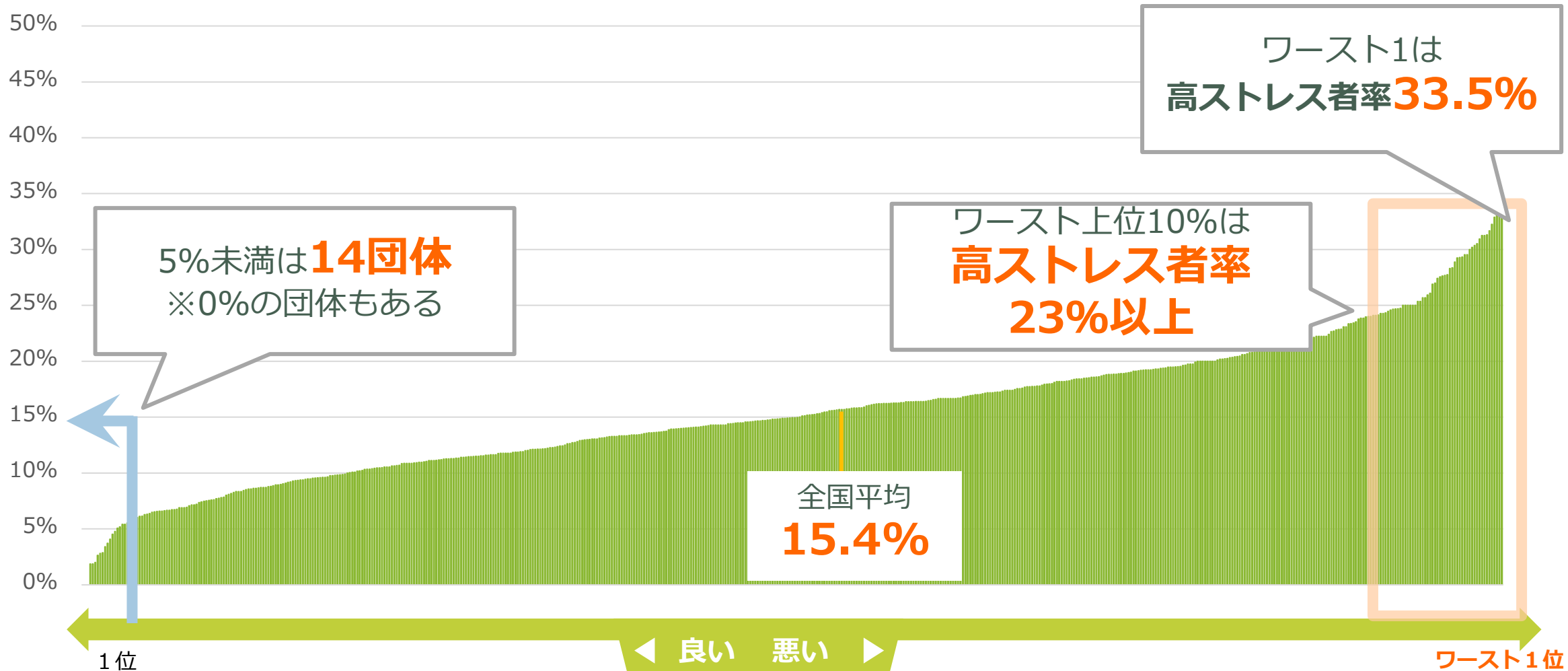
※日本標準産業分類に基づく



生活関連サービス業・娯楽業、電気・ガスなどインフラ業は高ストレス者率が高く、
公務は高ストレス者率が低い

企業別 高ストレス者率ランキング

2019年度ドクターtrustのストレスチェックを受検した575組織の高ストレス者率を並べたものです。



※2019年度にドクターtrustの57項目および80項目ストレスチェックを受検した575組織のデータより算出

良好職場・不良職場 総合健康リスク比較

良好職場・不良職場の定義

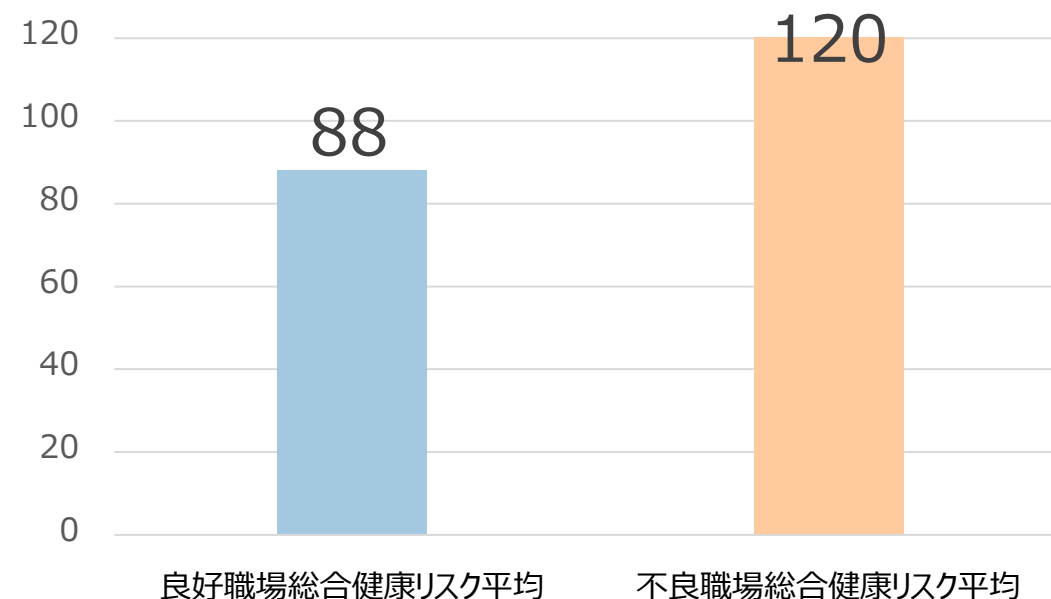
良好職場

2019年度ドクタートラストで受検した全企業中、
高ストレス者該当率8%未満の企業
(58組織、有効受検者数：24,950人)

不良職場

2019年度ドクタートラストで受検した全企業中、
高ストレス者該当率23%以上の企業
(65組織、有効受検者数：8,683人)

良好職場・不良職場 総合健康リスク比較



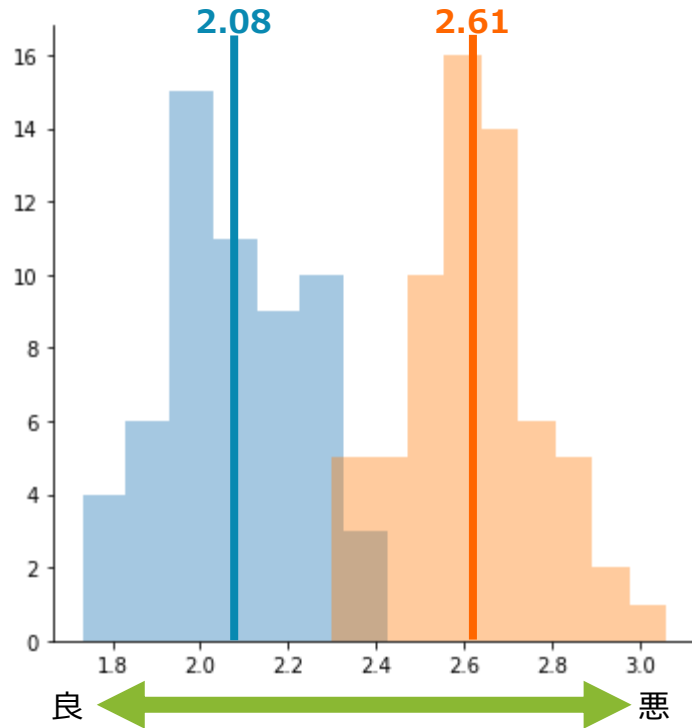
良好職場と不良職場の違いは何か？



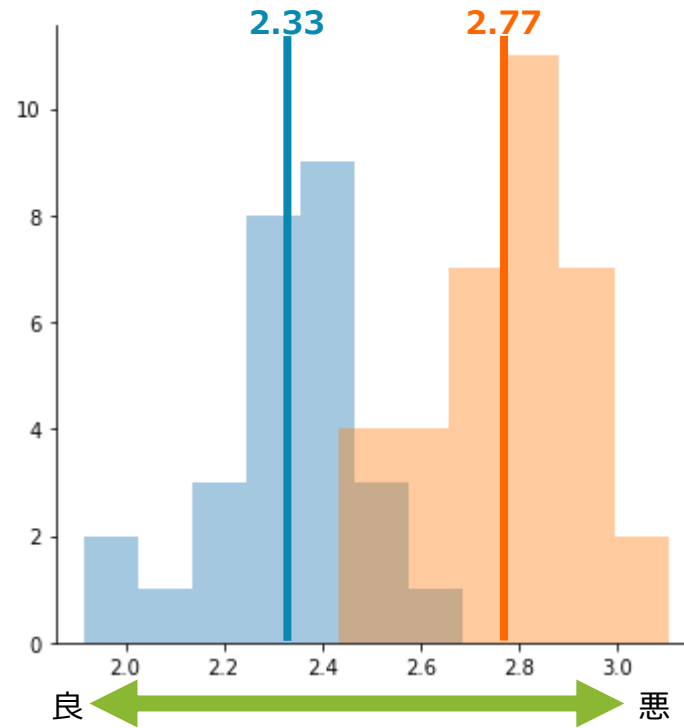
自社を良好職場にしていくことが大切！

良好職場・不良職場で回答分布が異なる尺度

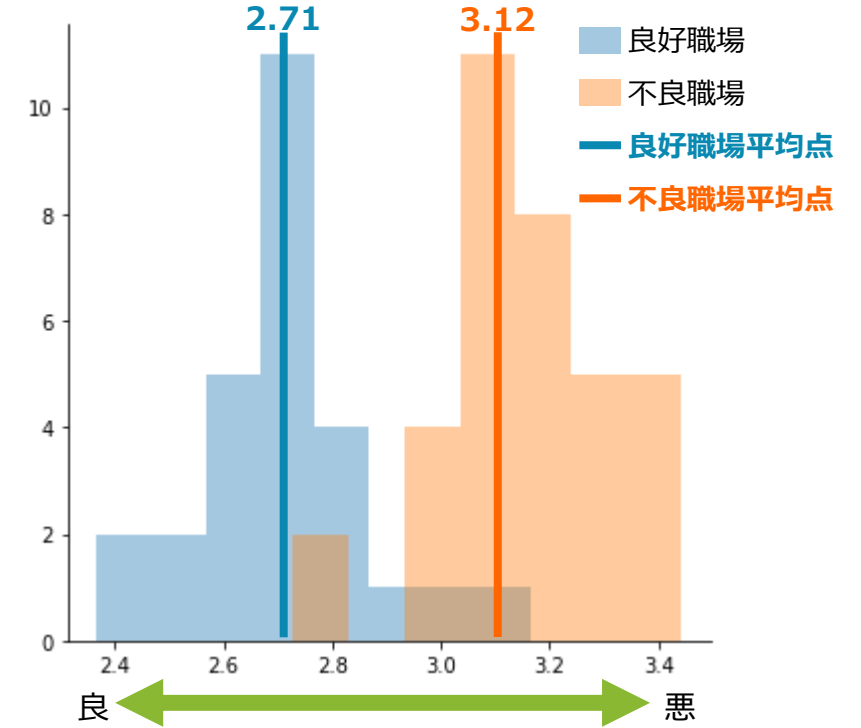
仕事の満足度



ワークエンゲイジメント



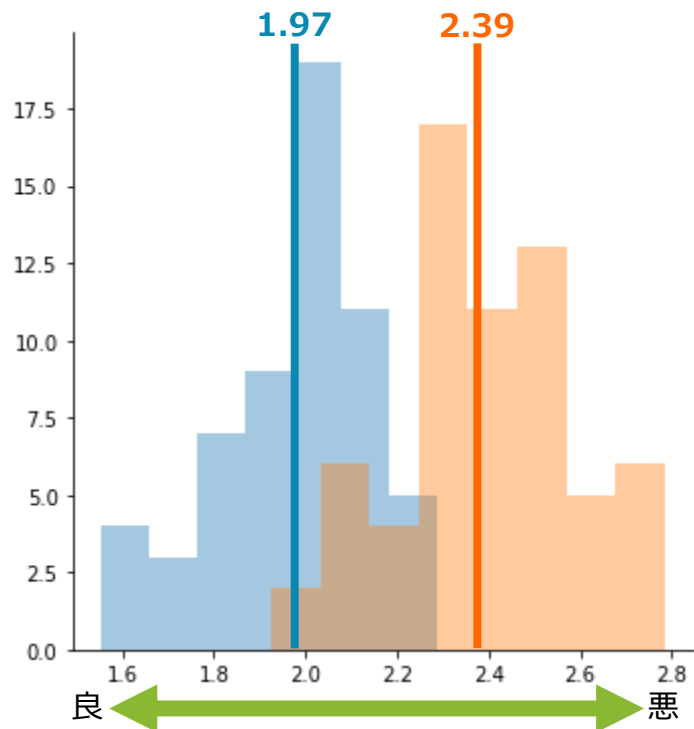
ワークセルフバランス(ポジティブ)



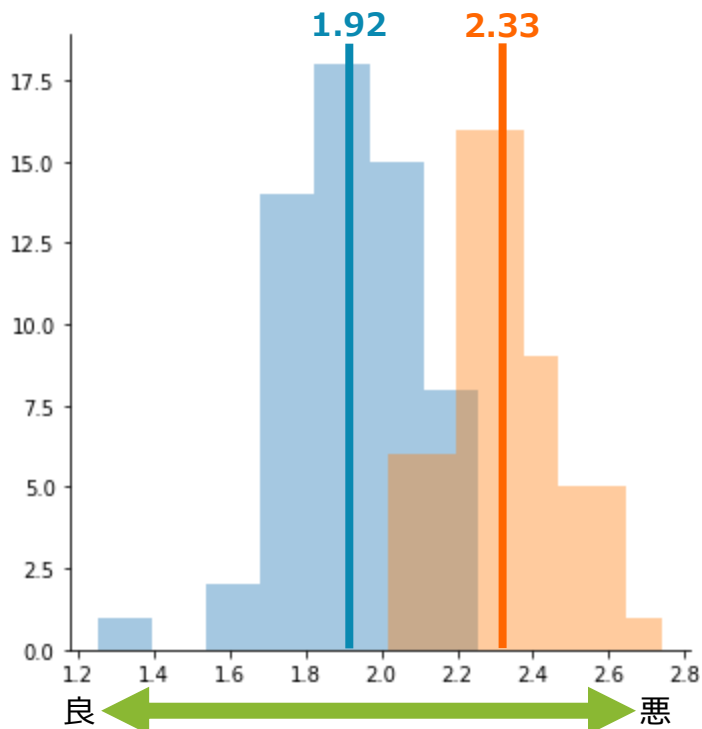
仕事の満足度やいきいき働けているかどうか、
仕事があることで私生活が充実するかどうかは、良好職場と不良職場で違いがある

良好職場・不良職場で回答分布が異なる尺度

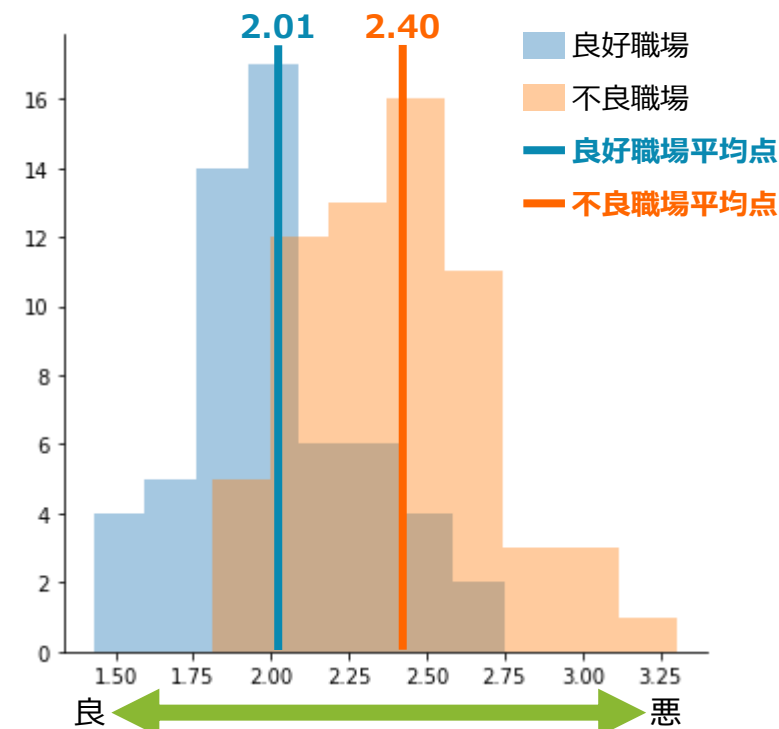
働きがい



職場の対人関係



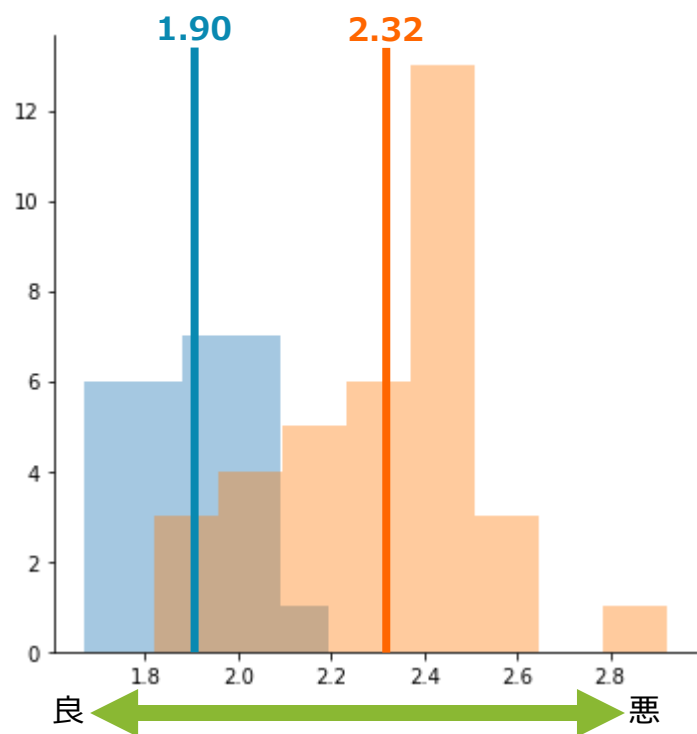
職場環境



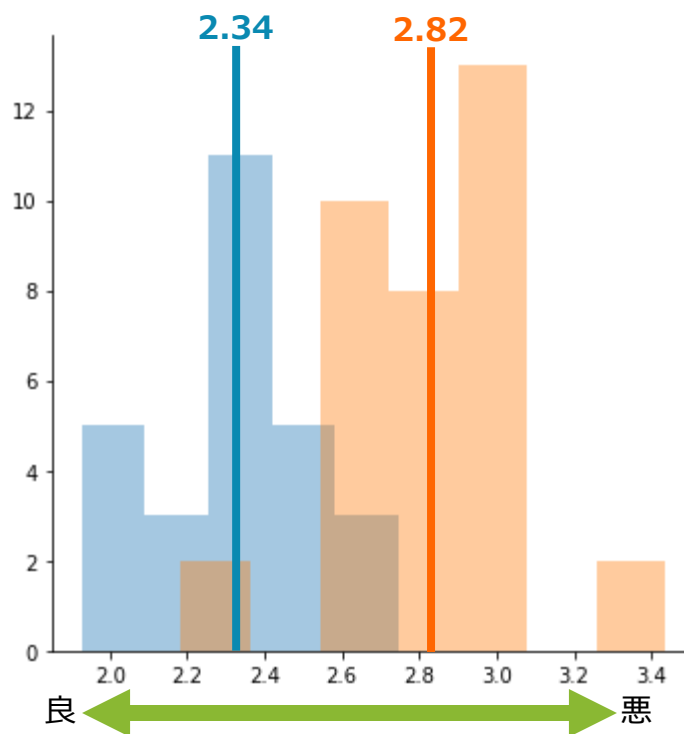
不良職場は、良好職場にくらべて、働きがいが少なく、職場の対人関係が不良で、物理的な職場環境が不良である

良好職場・不良職場で回答分布が異なる尺度

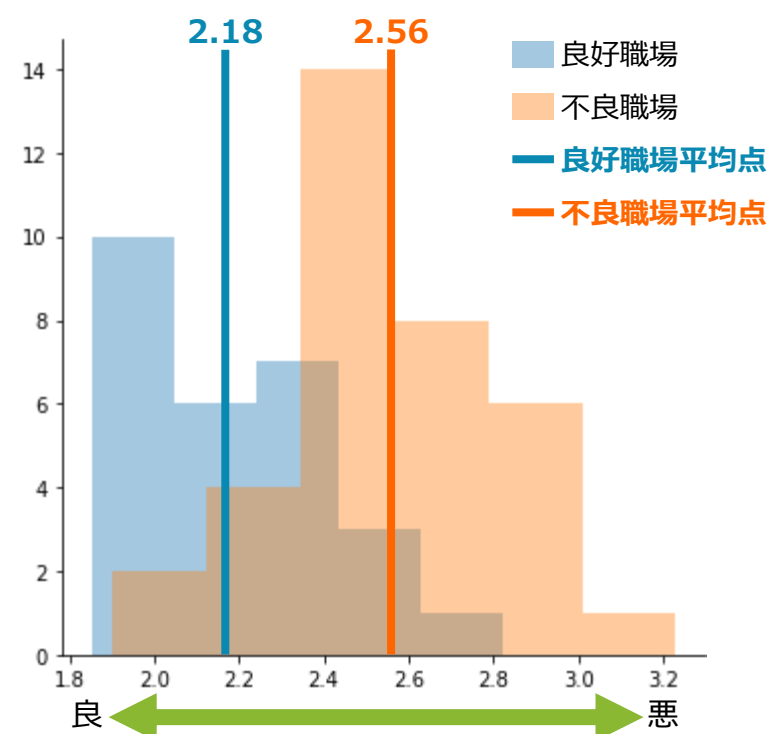
上司の公正な態度



個人の尊重



経営層との信頼関係



良好職場は、不良職場にくらべて、
上司が誠実な態度で接してくれたり、一人ひとりの価値観を大事にしている。
また、経営層の情報が従業員から信頼されている

ストレス反応を減らすためには

以下は、2019年度受検データから、80問版ストレスチェックの各尺度とストレス反応点数との相関係数を示したものです。相関係数の大きさが上位の尺度を抜粋しています。これらは、ストレス反応を減らすことに影響がある尺度であり、その尺度に対する対策の例もあげています。

ストレスチェックの尺度	相関係数	対策の例
仕事の適性	0.54	適性検査や強み診断を生かした人員配置を行う。 1on1の実施等、従業員自身が自分の適性や可能性に気づく機会をつくる。
職場の対人関係	0.49	あいさつ運動や定期的な短時間ミーティングを実施。 チームビルディング研修の実施。 他部署のもの同士が集まる懇親会実施に対する補助を行う。 雑談をできる場として、ランチミーティングの設定や、休憩スペースをつくる。
情緒的負担	0.49	従業員のセルフケア能力、管理職のラインケア能力を高める研修を実施する。 メンタルヘルス相談窓口を設ける。
仕事のコントロール	0.46	仕事内容・予定・手順を従業員で決められるように権限を委譲する。（少人数単位の裁量範囲を増やしたり、従業員が決められる範囲を明確化する） 各自の分担作業を達成感あるものにする。 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする。 作業の指示や表示内容を分かりやすくする。

ストレス反応が高い職場は、自分に合っていない仕事や感情面で負担のある仕事、裁量の少ない仕事をしている可能性がある。また、対人関係が不良である

ワーク・エンゲイジメントを高めるためには

以下は、2019年度受検データから、80問版ストレスチェックの各尺度とワーク・エンゲイジメントとの相関係数を示したものです。相関係数の大きさが上位の尺度を抜粋しています。これらは、ワーク・エンゲイジメントを高めることに影響がある尺度であり、その尺度に対する対策の例もあげています。

ストレスチェックの尺度	相関係数	対策の例
成長の機会	0.79	業務の中で、知識や技術を得られるような機会づくりを心がける。 定期的な1on1の実施により、従業員の考えや目指すものなどを理解する時間を増やす。 従業員がどんなことを求めているかグループワークを実施。 いくつかの案の中から管理職が実施可能なものをピックアップし実施。
仕事の適性	0.77	適性検査や強み診断を生かした人員配置を行う。 1on1の実施等、従業員自身が自分の適性や可能性に気づく機会をつくる。
上司のサポート	0.56	上司に相談しやすい環境を整備する。 上司が多忙な場合、サブリーダーを設置したり、メンター制度を導入し、相談できる機会を増やす。 仕事に対する適切な評価を受けられるようにする。
役割明確さ	0.56	仕事のゴールや果たすべき役割を明確にし、従業員に伝える機会を設ける。
同僚のサポート	0.55	同僚に相談ができ、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する。 チームワークづくりを進める。 従業員で懇親の場を設け、お互いを理解するための機会を増やす。

**仕事で長所を伸ばせるか、仕事が自分に合っているかどうかは
いきいきと働けることに影響がある**



Dr. TRUST 産業医のことなら
ドクターラスト

担当者保健師のひとこと

ストレスチェックも、今年で5回目となる企業様が多いのではないのでしょうか。80問版のストレスチェックでは、57問版では見えてこない組織の特色がわかります。その集団分析を活かして、自社では何が問題なのか深掘りし、ぜひ職場環境改善につなげてみませんか？

まずは、高ストレス者率を下げ、自社を良好職場にすることを目指していきましょう。

動画配信始めました！産業保健の最新情報をお届けします！

チャンネル登録
すると最新動画が
チェックできるわん!

ドクターラスト公式 YouTube チャンネル

健康経営セミナー
毎週 動画配信中!!

ドクターラスト YouTube 検索

・新型コロナウイルス
予防方法
・パワハラ防止法
…など

今話題のトピックについて
専門職が解説いたします。
ぜひチャンネル登録お願
いします!

動画へ!