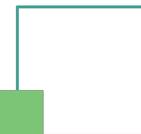


ストレスチェック 集団分析結果報告書

サンプル株式会社
2019年度

株式会社ドクタートラスト

SAMPLE



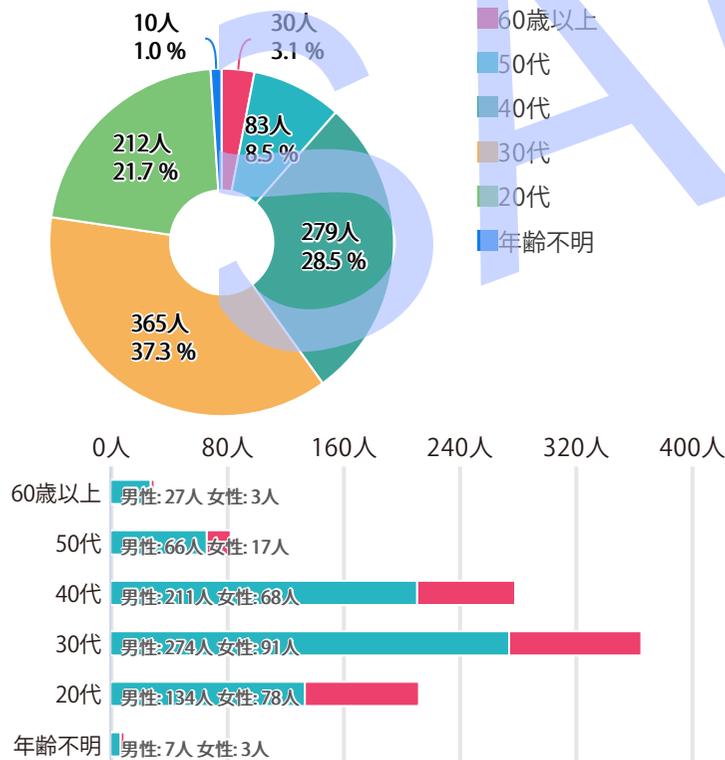
1 基本情報

受検情報

- 受検期間 2019/11/05～2019/11/21
- 受検率 **85.4%**
- 高ストレス者率 **15.3%**

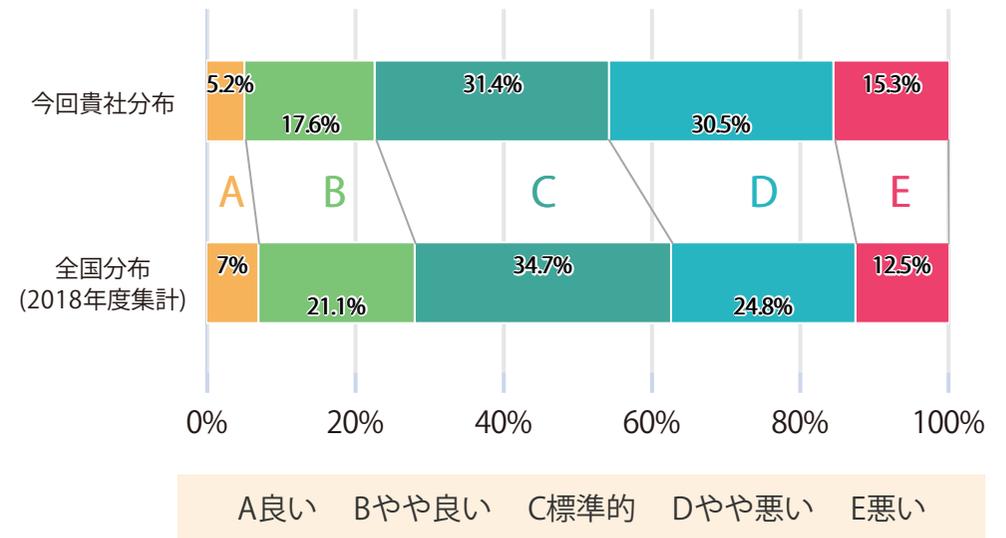
	2019年	前回	前々回
対象者数	1147	-	-
受検者数	979	-	-
受検率	85.4%	-	-
高ストレス者数	150	-	-
高ストレス者率	15.3%	-	-

受検者内訳



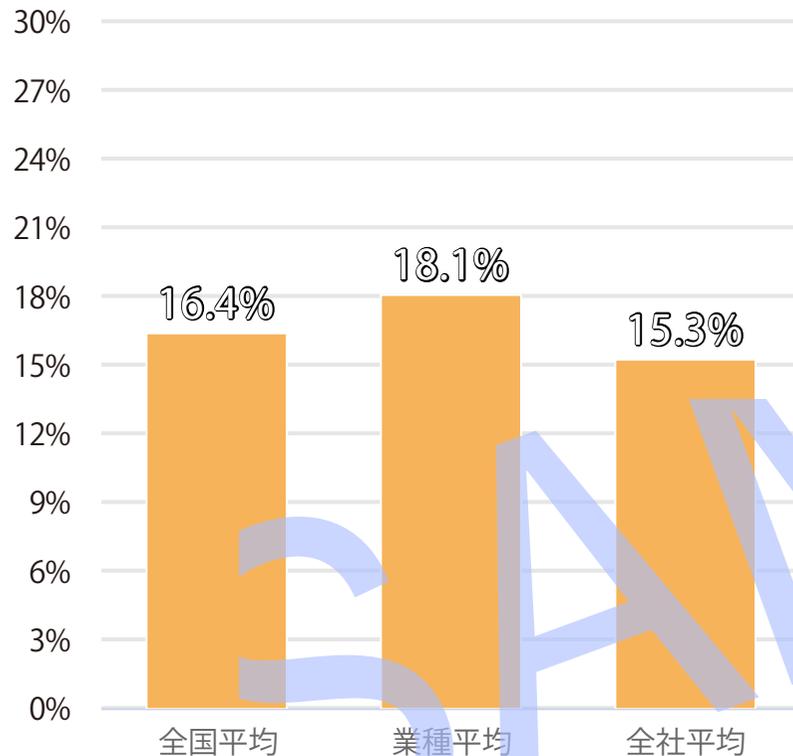
総合判定分布

2018年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者数270,148人のデータを元にした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。



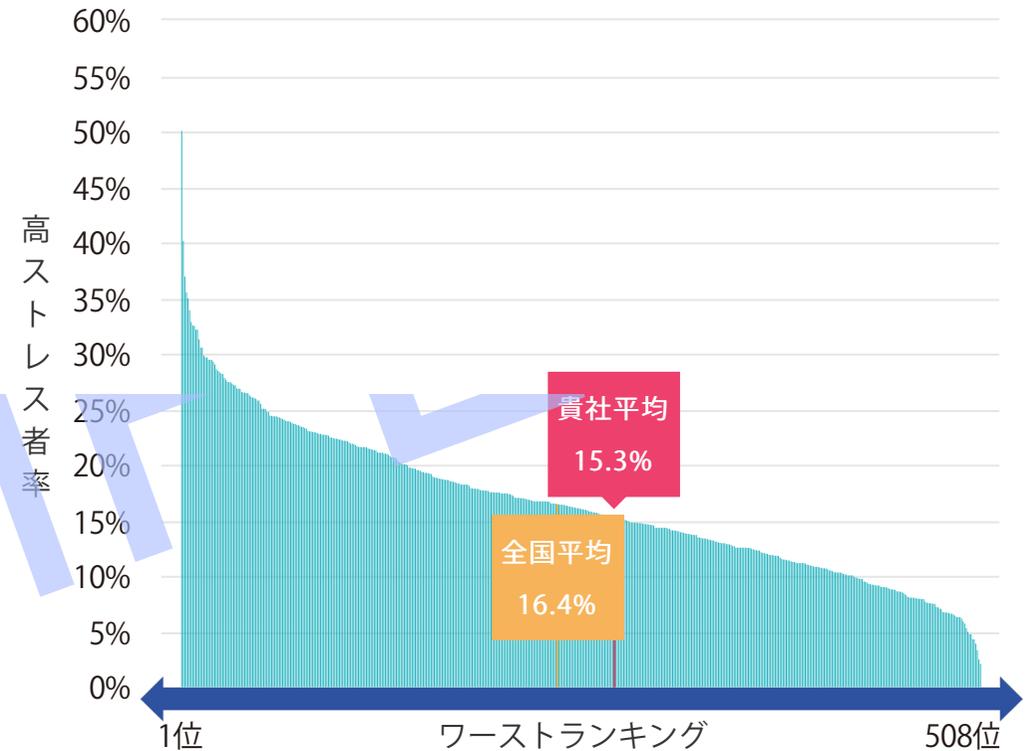
高ストレス者率 業種平均比較

比較業種 ▶▶ 宿泊・飲食



企業別の高ストレス者率ランキング

2018年度ドクタートラストにてストレスチェックを実施した企業507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。



【全体傾向】

受検率が85.4%と高く、ストレスチェックへの取り組み姿勢が良好です。集団傾向を十分に反映した結果だと言えるでしょう。

高ストレス者率は15.3%と、全国平均と比較し良好です。

ハラスメントについての問診項目「職場でいじめにあっている」に対して「そうだ」、もしくは「まあそうだ」と答えた方が66名いることから、潜在的なハラスメント問題が存在している可能性があります。

【満足度分析】

「仕事により得られる活力」「仕事によって生活全般が充実する好循環」「仕事への誇り」などが、仕事の満足度に大きく関連している項目になります。その他の項目については、満足度分析のページをご確認ください。



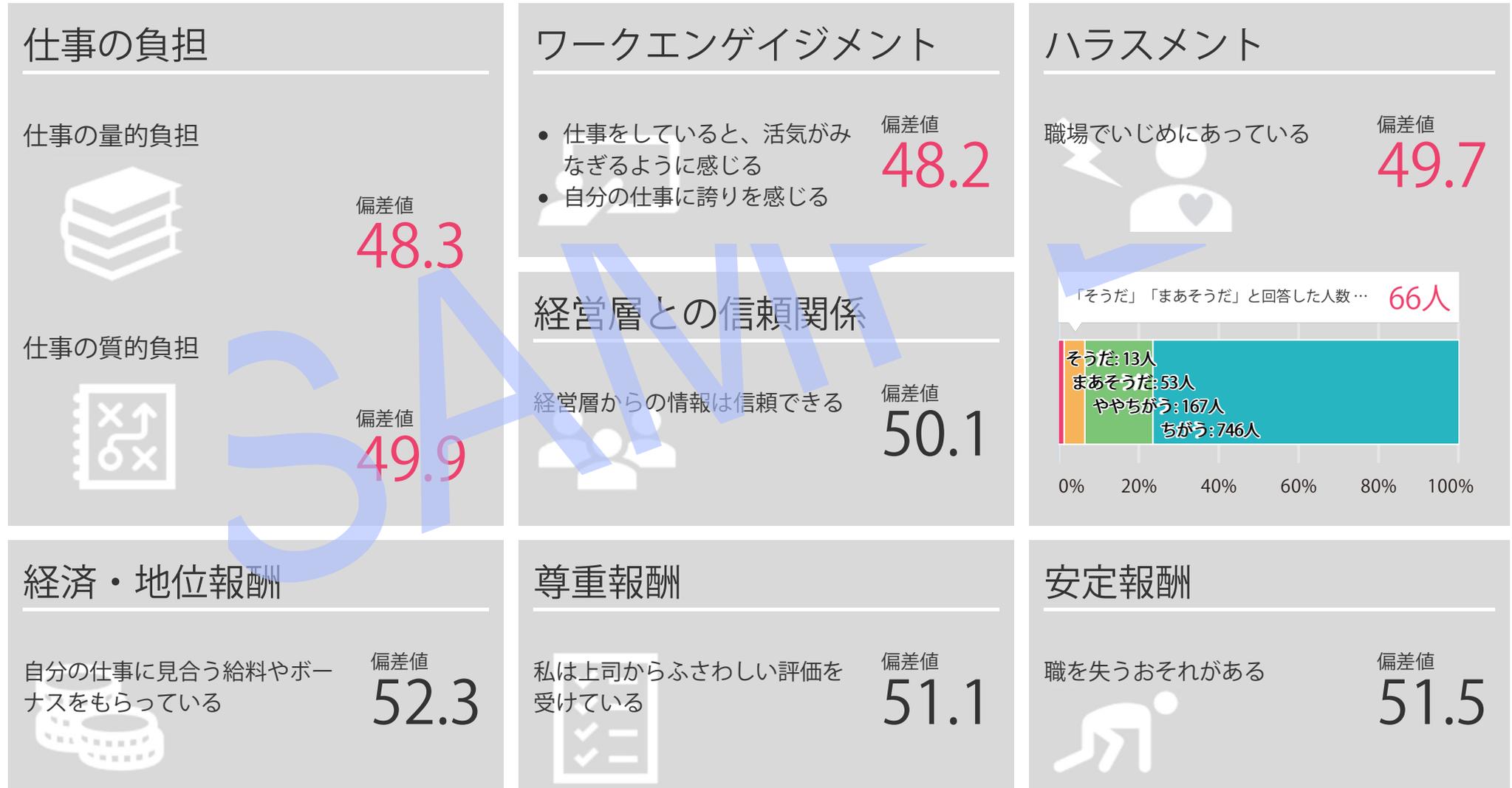
保健師による
総合評価

2 結果概要

偏差値概要

偏差値とは、集団の中の自分の位置を知るための指標で、平均値からどの程度離れているかを示しています。

数値が高いほどストレスが低いことを意味します。平均値に等しい場合は偏差値50となります。**50より低いものは赤字**で示しています。



主な尺度における貴社の偏差値を示しています。「仕事の負担」は2018年度ドクタートラストストレスチェック有効受検者270,148人のデータを用いて算出。

その他は「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」のデータを用いて算出しています。

仕事に対する姿勢の状況

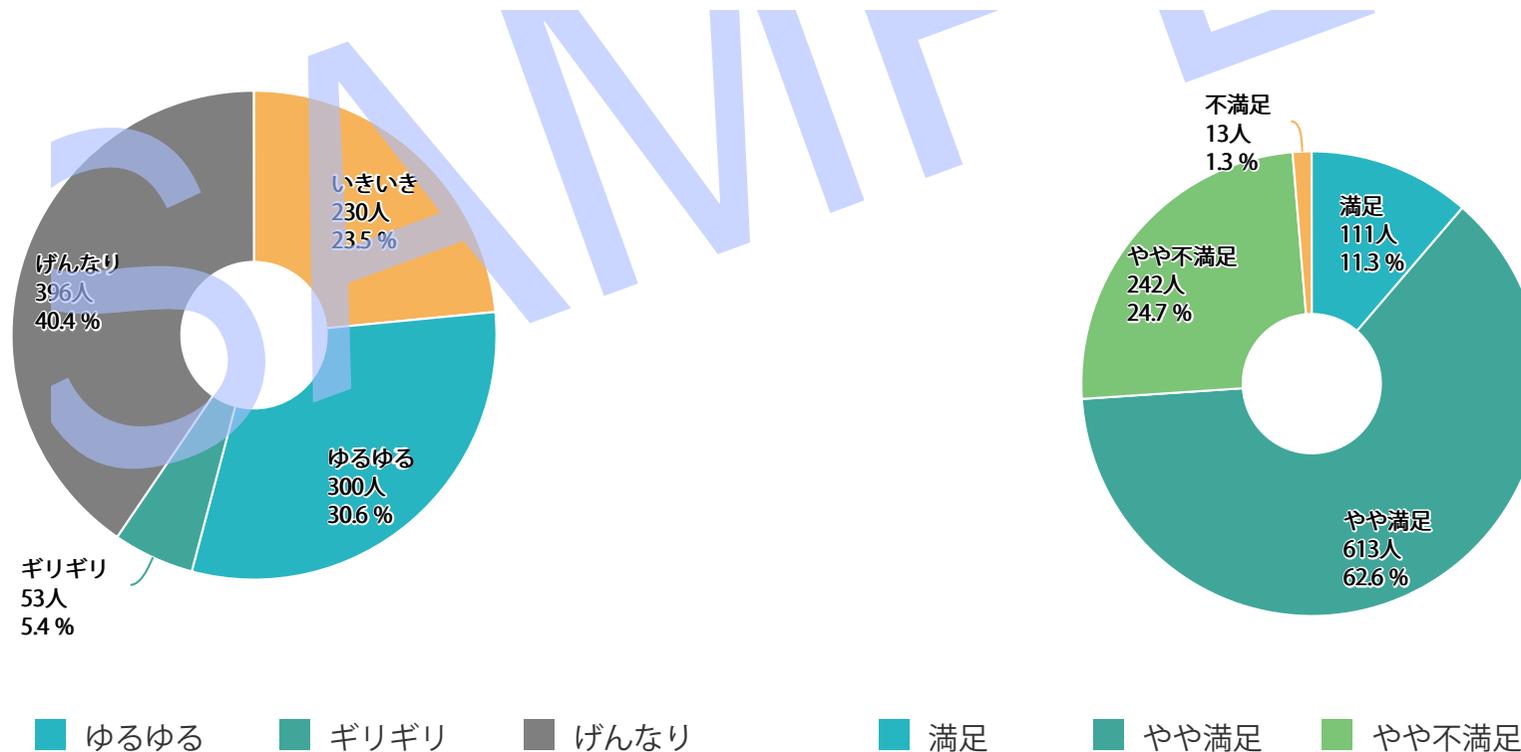
職場環境満足度

個人結果



受検者のワーク・エンゲイジメントとストレスレベルを掛け合わせ、仕事への姿勢や状況などを表したものです。ワーク・エンゲイジメントが高くストレスも低い状態は「いきいき」に分類されます。

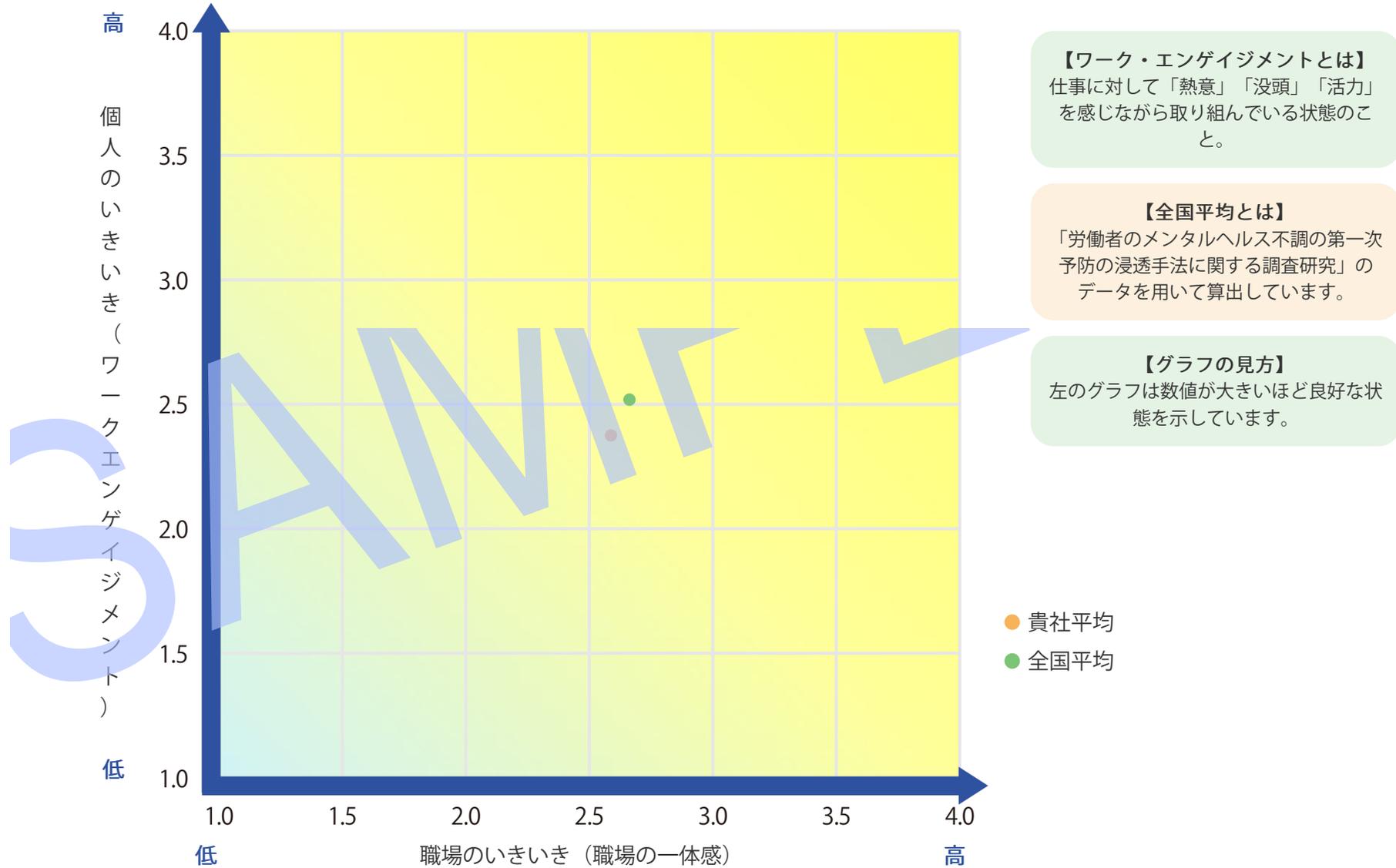
質問番号58～78での21問の受検者回答を元にして受検者の職場環境満足度の度合いをグラフ化したものです。

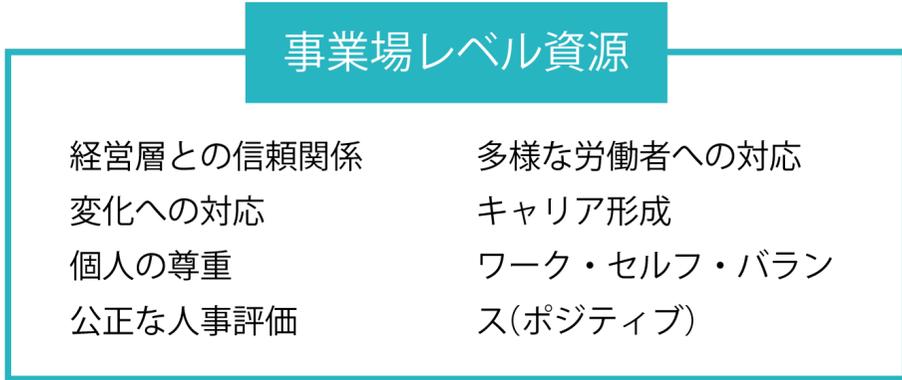
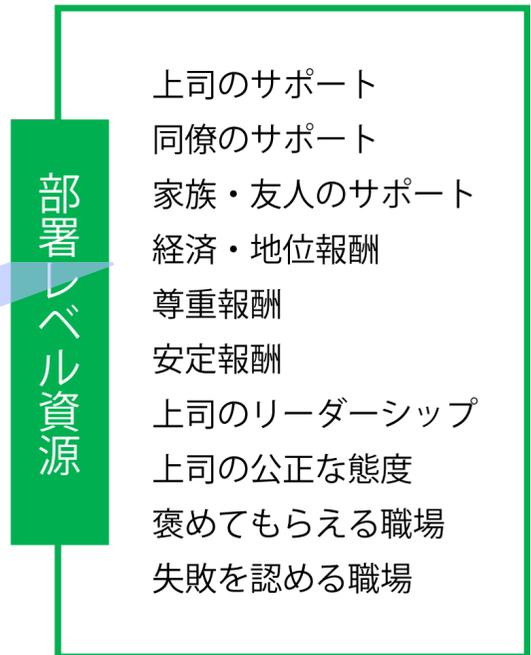
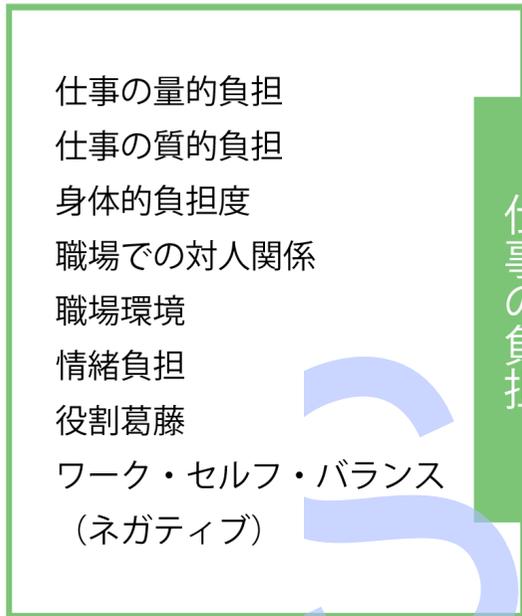
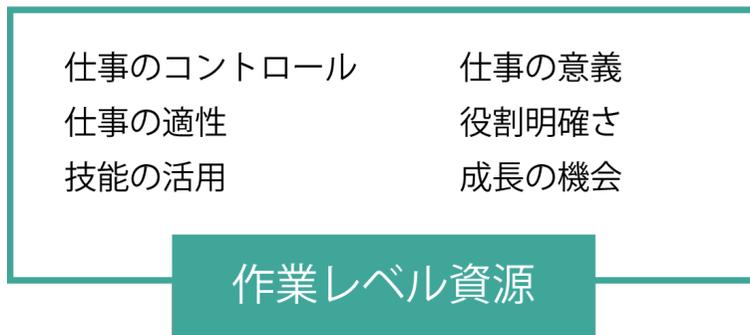


3 職場のいきいきプロフィール

いきいき度分布図

このページは「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」に準拠して作成されています。



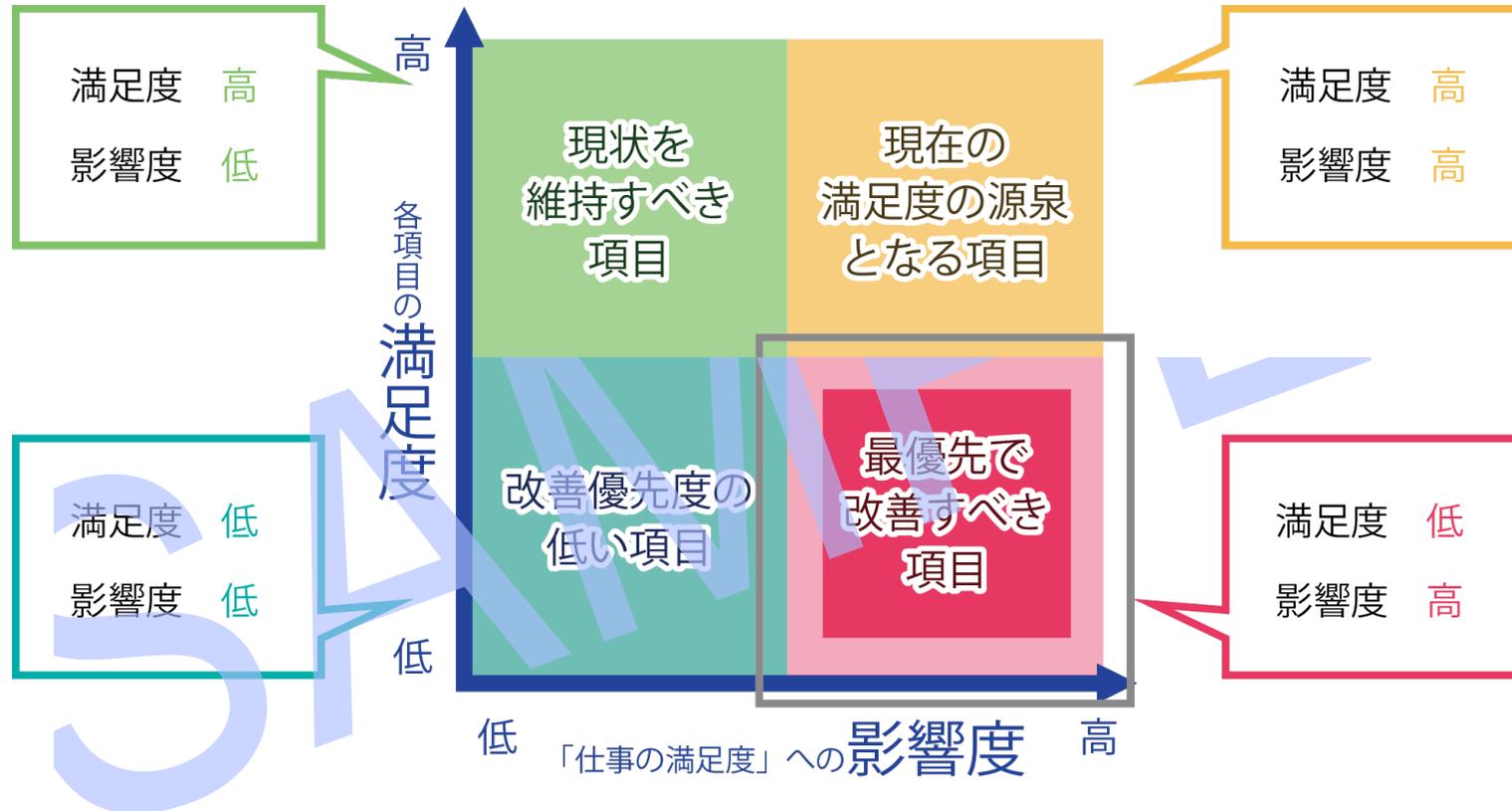


【グラフの見方】
外に広がっているほど良好な状態を表しています。

4 満足度分析

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という視点だけでなく、従業員の「仕事の満足度」を高めるという視点も大切です。そこで、今回の結果から、第56問「仕事に満足だ」という項目と、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」という項目とその他の項目（ストレス反応を除く）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

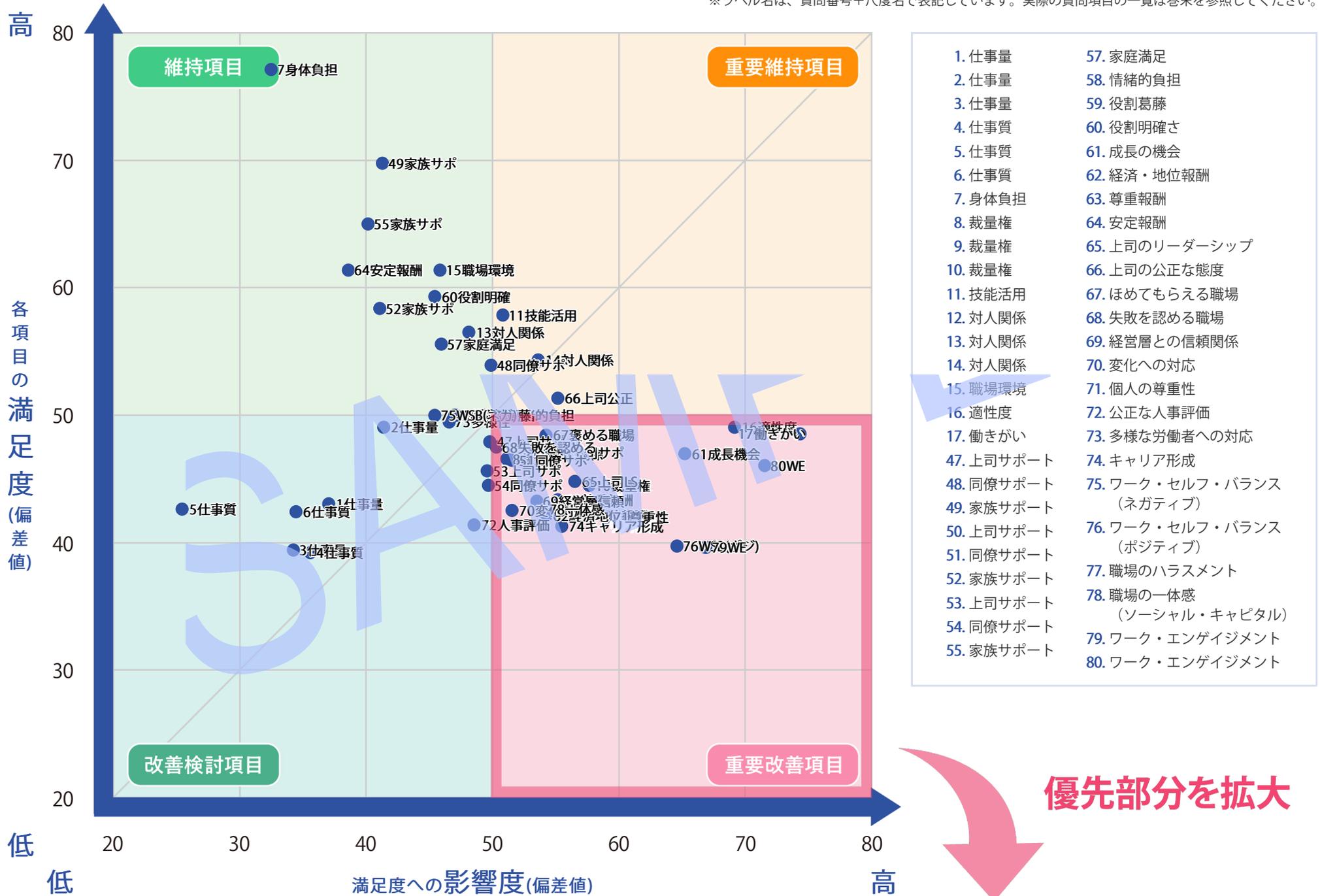
影響度、満足度それぞれの偏差値をもとめてグラフにプロットしました。

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。

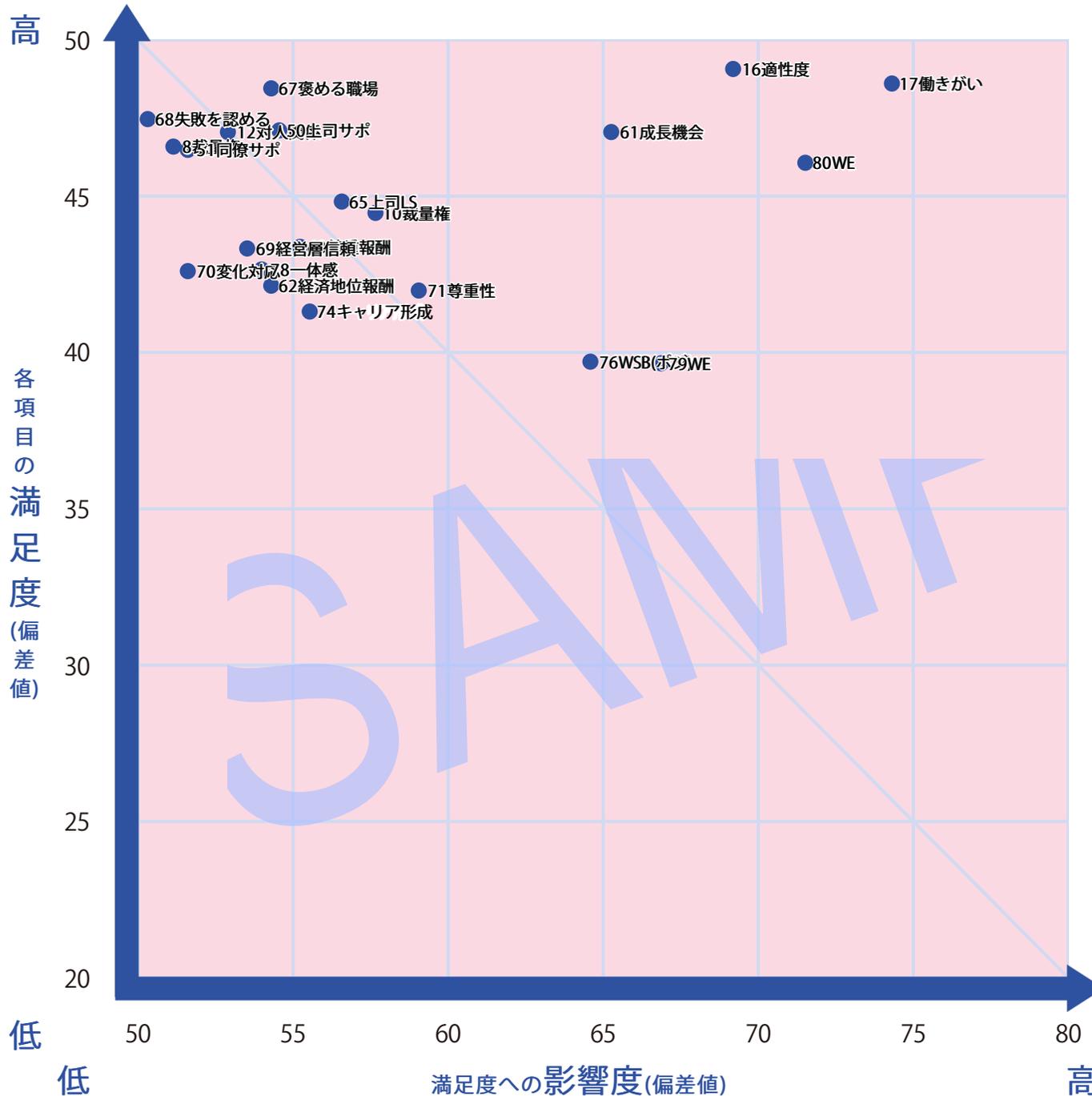
結果として、「仕事の満足度」を高めるために、必要であるものの現状満足できていない項目が、右下の部分にプロットされます。

満足度分析グラフ

※ラベル名は、質問番号+尺度名で表記しています。実際の質問項目の一覧は巻末を参照してください。



満足度分析グラフ (最優先改善項目拡大図)



- | | |
|------------|--------------------------|
| 1. 仕事量 | 57. 家庭満足 |
| 2. 仕事量 | 58. 情緒的負担 |
| 3. 仕事量 | 59. 役割葛藤 |
| 4. 仕事質 | 60. 役割明確さ |
| 5. 仕事質 | 61. 成長の機会 |
| 6. 仕事質 | 62. 経済・地位報酬 |
| 7. 身体負担 | 63. 尊重報酬 |
| 8. 裁量権 | 64. 安定報酬 |
| 9. 裁量権 | 65. 上司のリーダーシップ |
| 10. 裁量権 | 66. 上司の公正な態度 |
| 11. 技能活用 | 67. ほめてもらえる職場 |
| 12. 対人関係 | 68. 失敗を認める職場 |
| 13. 対人関係 | 69. 経営層との信頼関係 |
| 14. 対人関係 | 70. 変化への対応 |
| 15. 職場環境 | 71. 個人の尊重性 |
| 16. 適性度 | 72. 公正な人事評価 |
| 17. 働きがい | 73. 多様な労働者への対応 |
| 47. 上司サポート | 74. キャリア形成 |
| 48. 同僚サポート | 75. ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) |
| 49. 家族サポート | 76. ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) |
| 50. 上司サポート | 77. 職場のハラスメント |
| 51. 同僚サポート | 78. 職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル) |
| 52. 家族サポート | 79. ワーク・エンゲイジメント |
| 53. 上司サポート | 80. ワーク・エンゲイジメント |
| 54. 同僚サポート | |
| 55. 家族サポート | |

優先して改善すべき職場環境ランキング

貴社

1 仕事により得られる活力
79. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

2 仕事によって生活全般が充実する好循環
76. 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

3 仕事への誇り
80. 自分の仕事に誇りを感じる

4 働きがい
17. 働きがいのある仕事だ

5 個人の価値観を尊重
71. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ

6 仕事内容の適性
16. 仕事の内容は自分にあっている

7 成長の機会
61. 仕事で自分の長所をのばす機会がある

8 キャリア形成
74. 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

9 仕事への意見の反映具合
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

10 上司からの客観的評価
63. 私は上司からふさわしい評価を受けている

全国平均

1 仕事により得られる活力
79. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

2 仕事によって生活全般が充実する好循環
76. 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

3 個人の価値観を尊重
71. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ

4 公正な人事評価
72. 人事評価の結果について十分な説明がなされている

5 仕事への誇り
80. 自分の仕事に誇りを感じる

6 仕事全般の裁量
8. 自分のペースで仕事ができる

7 キャリア形成
74. 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

8 職場の一体感
78. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている

9 仕事内容の適性
16. 仕事の内容は自分にあっている

10 上司からの客観的評価
63. 私は上司からふさわしい評価を受けている

5

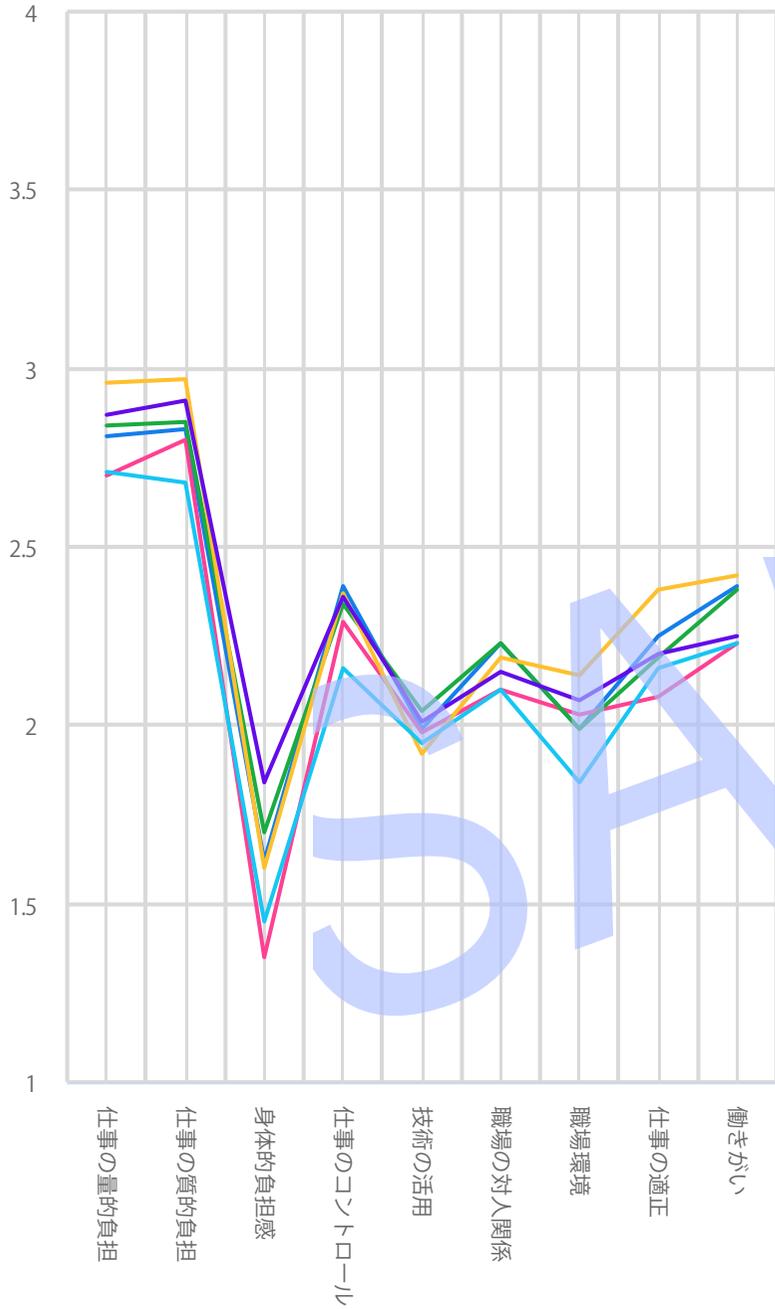
部署別結果

部署別	性別			57問領域尺度																	健康リスク			80問領域尺度																								
	男性	女性	総計	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	家族・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	仕事の量的負担・コントロール	上司・同僚からのサポート	総合健康リスク	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	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
総務部	111	26	137	2.81	2.83	1.62	2.39	1.99	2.23	1.99	2.25	2.39	2.82	2.09	2.22	2.1	1.78	1.75	2.46	2.45	1.94	2.46	2.03	98	103	100	2.38	2.38	1.75	2.35	2.44	2.31	1.93	2.48	2.13	2.32	2.16	2.33	2.61	2.62	2.72	2.22	2.75	2.18	2.99	1.34	2.42	2.66
企画部	101	50	151	2.7	2.8	1.35	2.29	1.98	2.1	2.03	2.08	2.23	2.81	2.1	2.24	2.03	1.76	1.88	2.55	2.44	1.9	2.37	2.01	93	105	97	2.19	2.29	1.83	2.32	2.68	2.38	2.01	2.42	2.07	2.28	2.17	2.44	2.5	2.58	2.76	2.14	2.7	2.18	3.03	1.3	2.38	2.59
第一営業部	150	46	196	2.84	2.85	1.7	2.34	2.04	2.23	1.99	2.19	2.38	2.96	2.16	2.26	2.09	1.83	1.8	2.45	2.4	1.94	2.42	2.09	97	101	97	2.25	2.34	1.79	2.42	2.39	2.28	2.02	2.56	2.06	2.44	2.12	2.39	2.64	2.64	2.71	2.05	2.83	2.14	3.13	1.33	2.42	2.68
経理部	82	16	98	2.96	2.97	1.6	2.37	1.92	2.19	2.14	2.38	2.42	2.95	2.2	2.4	2.19	1.88	1.79	2.51	2.5	1.98	2.5	1.9	101	106	107	2.44	2.39	1.96	2.43	2.53	2.41	1.97	2.44	2.08	2.34	2.19	2.5	2.64	2.68	2.58	2.17	2.82	2.42	3.08	1.36	2.36	2.76
第二営業部	188	57	245	2.87	2.91	1.84	2.36	2.01	2.15	2.07	2.2	2.25	2.86	2.32	2.39	2.19	1.88	1.88	2.54	2.39	2.05	2.46	2.05	99	103	101	2.54	2.45	1.67	2.26	2.69	2.35	2.16	2.46	2.18	2.3	2.17	2.56	2.61	2.56	2.89	2.1	2.8	2.24	2.98	1.33	2.48	2.66
広報部	87	65	152	2.71	2.68	1.45	2.16	1.95	2.1	1.84	2.16	2.23	2.69	1.99	2.2	2.02	1.75	1.81	2.48	2.34	1.88	2.27	1.93	90	100	90	2.26	2.3	1.88	2.17	2.44	2.22	1.84	2.21	2.01	2.08	1.99	2.24	2.42	2.34	2.52	1.97	2.51	2.05	2.86	1.28	2.34	2.42
総計(全体平均)	719	260	979	2.81	2.84	1.62	2.32	1.99	2.17	2.01	2.2	2.31	2.85	2.16	2.29	2.11	1.82	1.82	2.5	2.41	1.96	2.41	2.02	96	103	98	2.35	2.37	1.79	2.32	2.54	2.32	2.01	2.43	2.09	2.3	2.13	2.42	2.57	2.56	2.72	2.1	2.74	2.19	3.01	1.32	2.41	2.63
全国平均(男性)				2.75	2.85	2.08	2.45	2.06	2.0	2.09	2.2	2.15	2.78	2.0	2.09	1.97	1.67	1.73	2.4	2.29	1.83	2.27	1.93				2.35	2.27	1.62	2.4	2.8	2.48	2.17	2.69	2.39	2.45	2.54	2.47	2.67	2.9	2.97	2.36	2.82	2.24	3.02	1.31	2.42	2.55
全国平均(女性)				2.68	2.8	1.98	2.5	2.13	1.94	2.21	2.13	2.11	2.79	2.05	2.26	1.94	1.7	1.89	2.53	2.27	1.66	2.23	1.89				2.34	1.99	1.56	2.36	2.69	2.33	2.15	2.81	2.31	2.38	2.56	2.37	2.63	2.81	2.95	2.19	2.72	2.08	2.82	1.28	2.25	2.42
全国平均(男女)				2.73	2.84	2.05	2.47	2.08	1.98	2.13	2.18	2.13	2.78	2.02	2.15	1.96	1.68	1.78	2.44	2.28	1.77	2.25	1.92				2.34	2.13	1.59	2.38	2.75	2.41	2.16	2.75	2.35	2.41	2.55	2.42	2.65	2.86	2.96	2.28	2.77	2.17	2.93	1.3	2.34	2.48

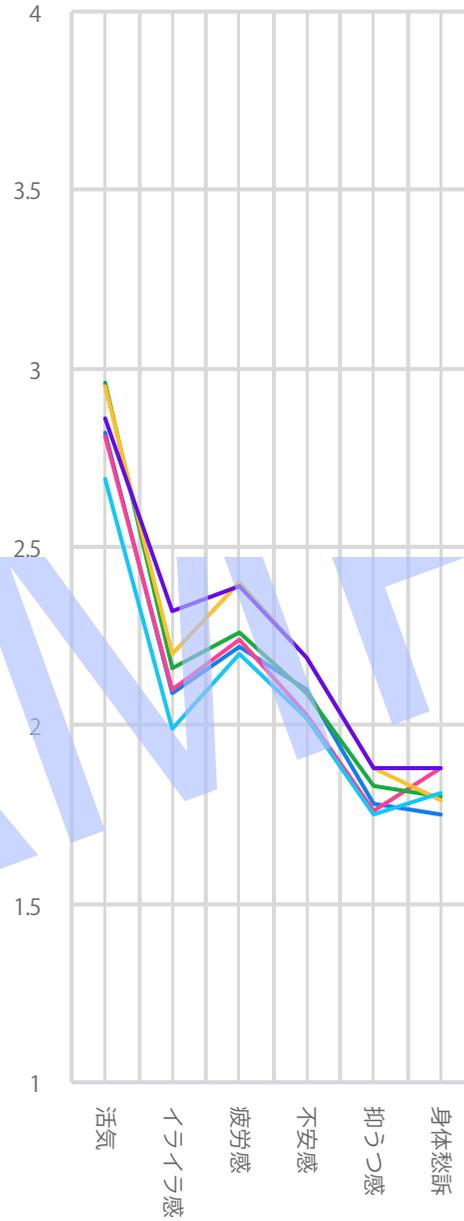
【全国平均】57問領域：ドクタートラスト2018年度調べ。有効受検者数270,148人<男性182,186人、女性87,962人>、80問領域：「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」より各尺度の平均点の部署別一覧表です。

数値は大きい方が不良な状態で、全国平均より大きい数値は赤字で示しています。

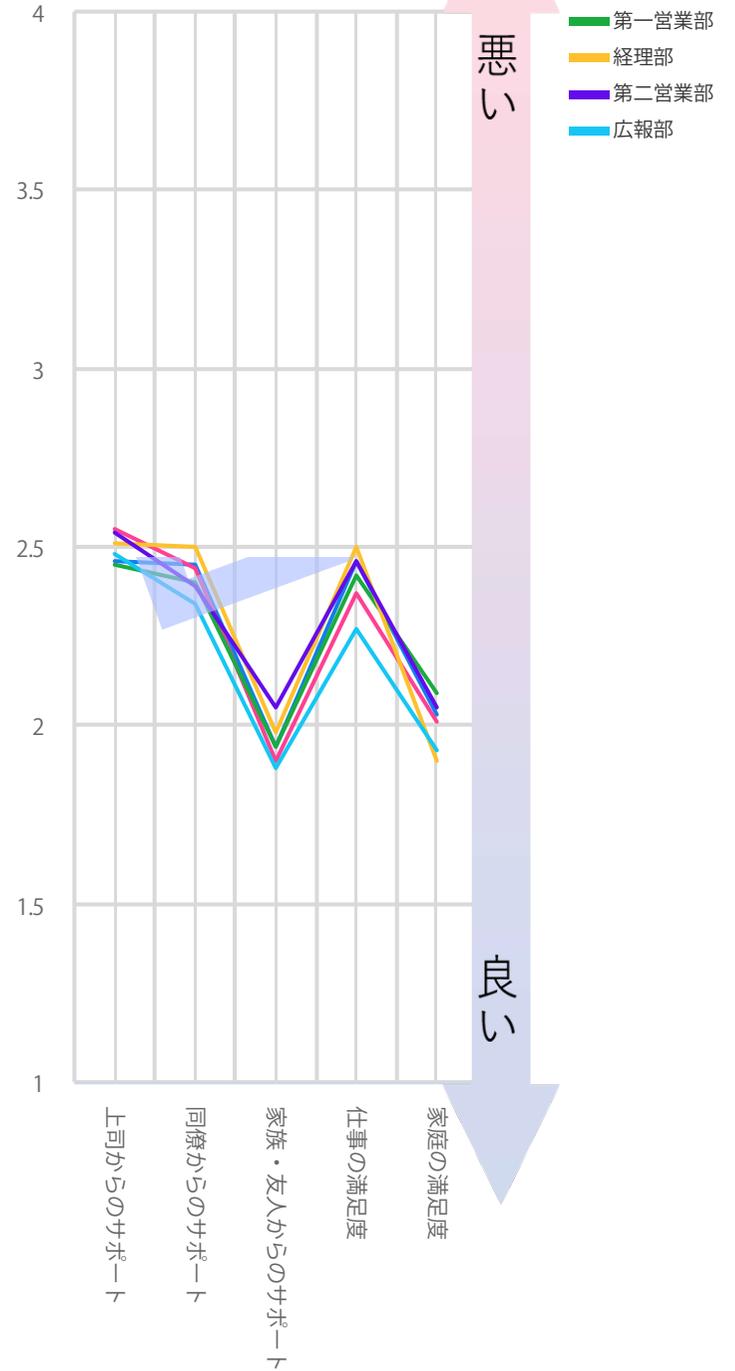
仕事のストレス要因



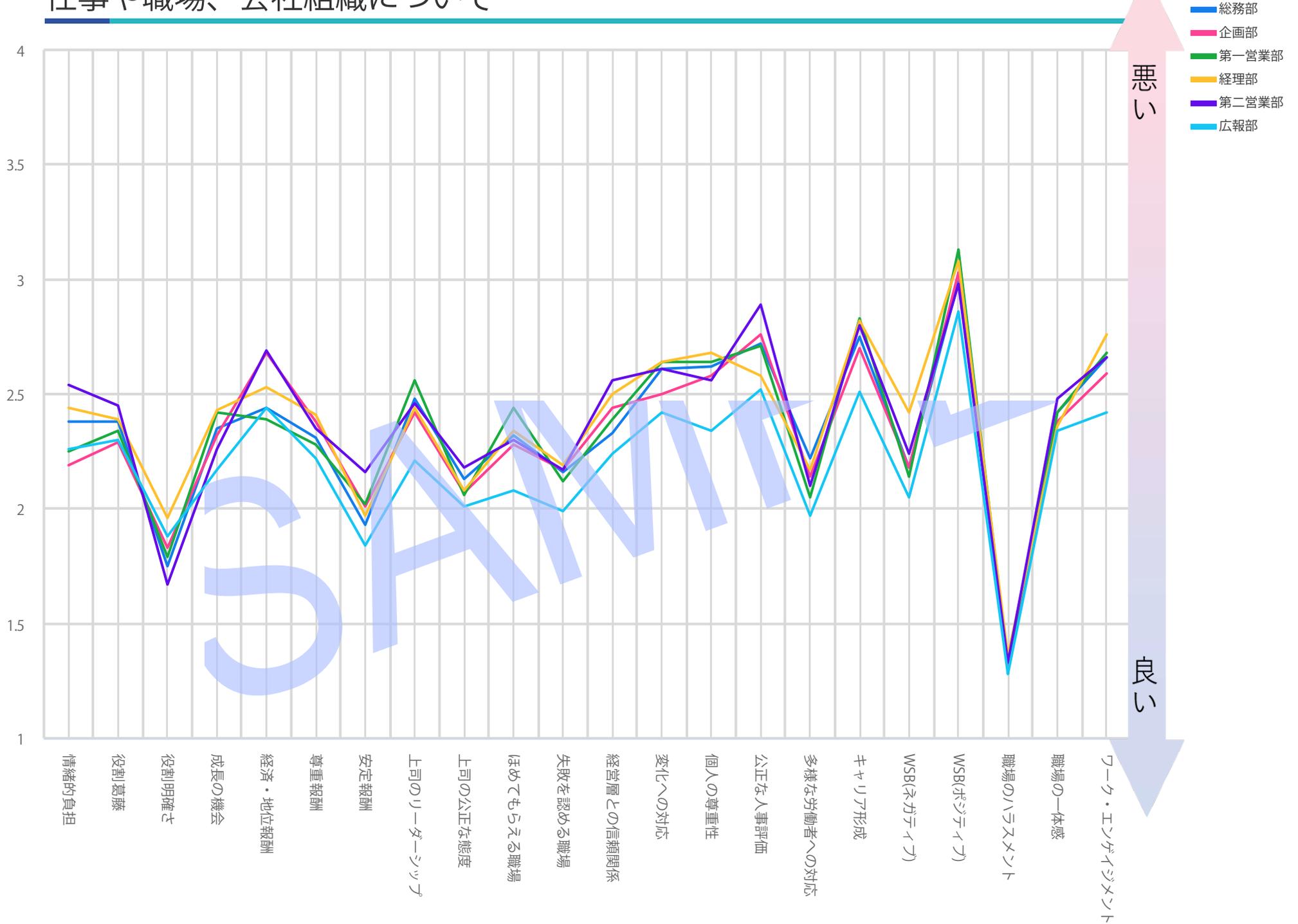
ストレス反応



サポート・満足度



仕事や職場、会社組織について



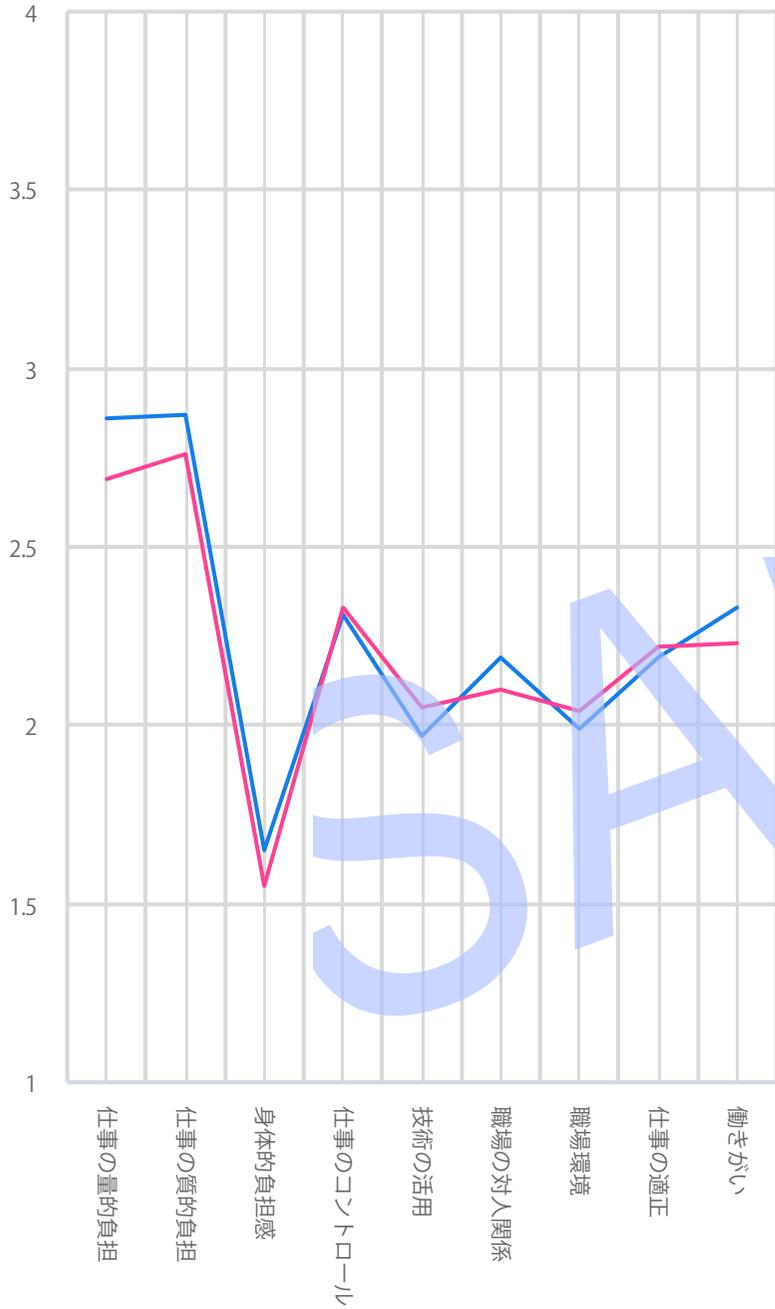
性別結果

性別	性別			57問領域尺度																	健康リスク			80問領域尺度																								
	男性	女性	総計	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	家族・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	仕事の量的負担・コントロール	上司・同僚からのサポート	総合健康リスク	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	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
男性	719	0	719	2.86	2.87	1.65	2.31	1.97	2.19	1.99	2.19	2.33	2.86	2.16	2.27	2.12	1.82	1.8	2.48	2.43	2.02	2.45	2.06	97	103	99	2.39	2.42	1.78	2.31	2.56	2.34	2.04	2.47	2.11	2.34	2.16	2.46	2.58	2.61	2.75	2.13	2.81	2.23	3.06	1.31	2.44	2.66
女性	0	260	260	2.69	2.76	1.55	2.33	2.05	2.1	2.04	2.22	2.23	2.81	2.14	2.35	2.07	1.82	1.91	2.55	2.35	1.77	2.31	1.9	96	95	91	2.24	2.21	1.82	2.32	2.47	2.26	1.91	2.35	2.04	2.18	2.07	2.3	2.55	2.43	2.65	2.0	2.56	2.08	2.87	1.34	2.34	2.54
総計 (全体平均)	719	260	979	2.81	2.84	1.62	2.32	1.99	2.17	2.01	2.2	2.31	2.85	2.16	2.29	2.11	1.82	1.82	2.5	2.41	1.96	2.41	2.02	96	103	98	2.35	2.37	1.79	2.32	2.54	2.32	2.01	2.43	2.09	2.3	2.13	2.42	2.57	2.56	2.72	2.1	2.74	2.19	3.01	1.32	2.41	2.63
全国平均 (男性)				2.75	2.85	2.08	2.45	2.06	2.0	2.09	2.2	2.15	2.78	2.0	2.09	1.97	1.67	1.73	2.4	2.29	1.83	2.27	1.93				2.35	2.27	1.62	2.4	2.8	2.48	2.17	2.69	2.39	2.45	2.54	2.47	2.67	2.9	2.97	2.36	2.82	2.24	3.02	1.31	2.42	2.55
全国平均 (女性)				2.68	2.8	1.98	2.5	2.13	1.94	2.21	2.13	2.11	2.79	2.05	2.26	1.94	1.7	1.89	2.53	2.27	1.66	2.23	1.89				2.34	1.99	1.56	2.36	2.69	2.33	2.15	2.81	2.31	2.38	2.56	2.37	2.63	2.81	2.95	2.19	2.72	2.08	2.82	1.28	2.25	2.42
全国平均 (男女)				2.73	2.84	2.05	2.47	2.08	1.98	2.13	2.18	2.13	2.78	2.02	2.15	1.96	1.68	1.78	2.44	2.28	1.77	2.25	1.92				2.34	2.13	1.59	2.38	2.75	2.41	2.16	2.75	2.35	2.41	2.55	2.42	2.65	2.86	2.96	2.28	2.77	2.17	2.93	1.3	2.34	2.48

【全国平均】57問領域：ドクターラスト2018年度調べ。有効受検者数270,148人<男性182,186人、女性87,962人>、80問領域：「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」より各尺度の平均点の性別一覧表です。

数値は大きい方が不良な状態で、全国平均より大きい数値は赤字で示しています。

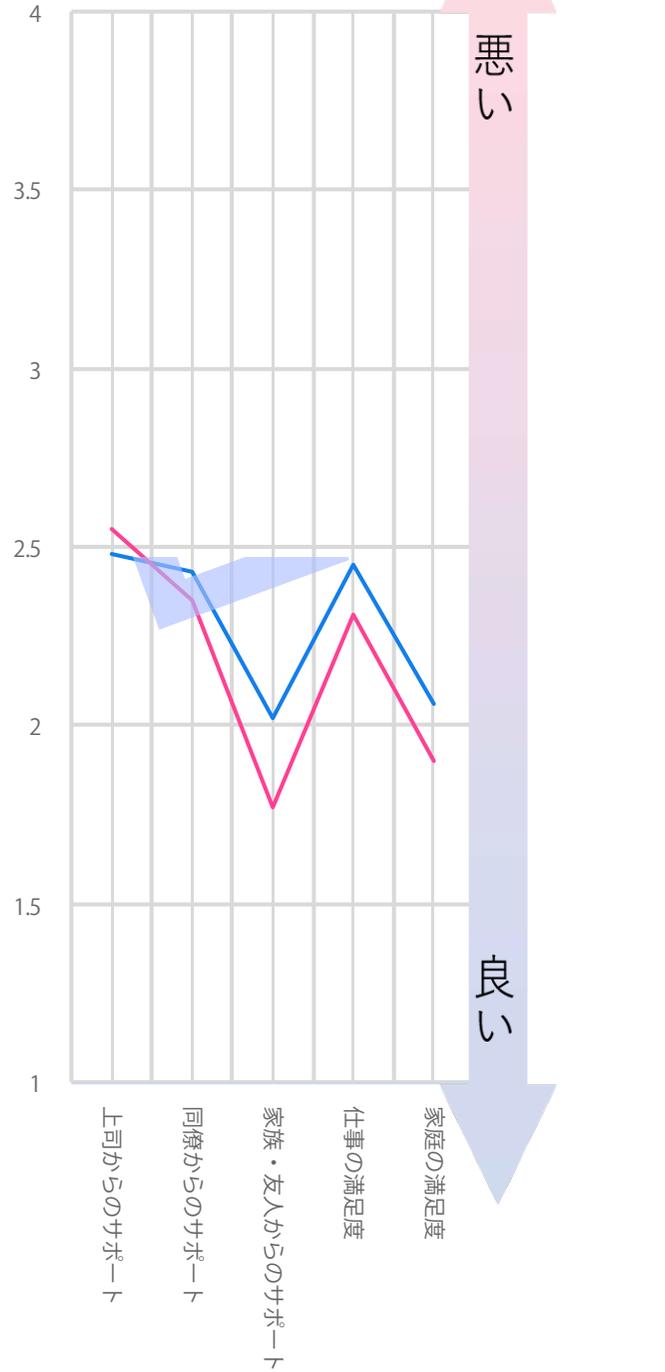
仕事のストレス要因



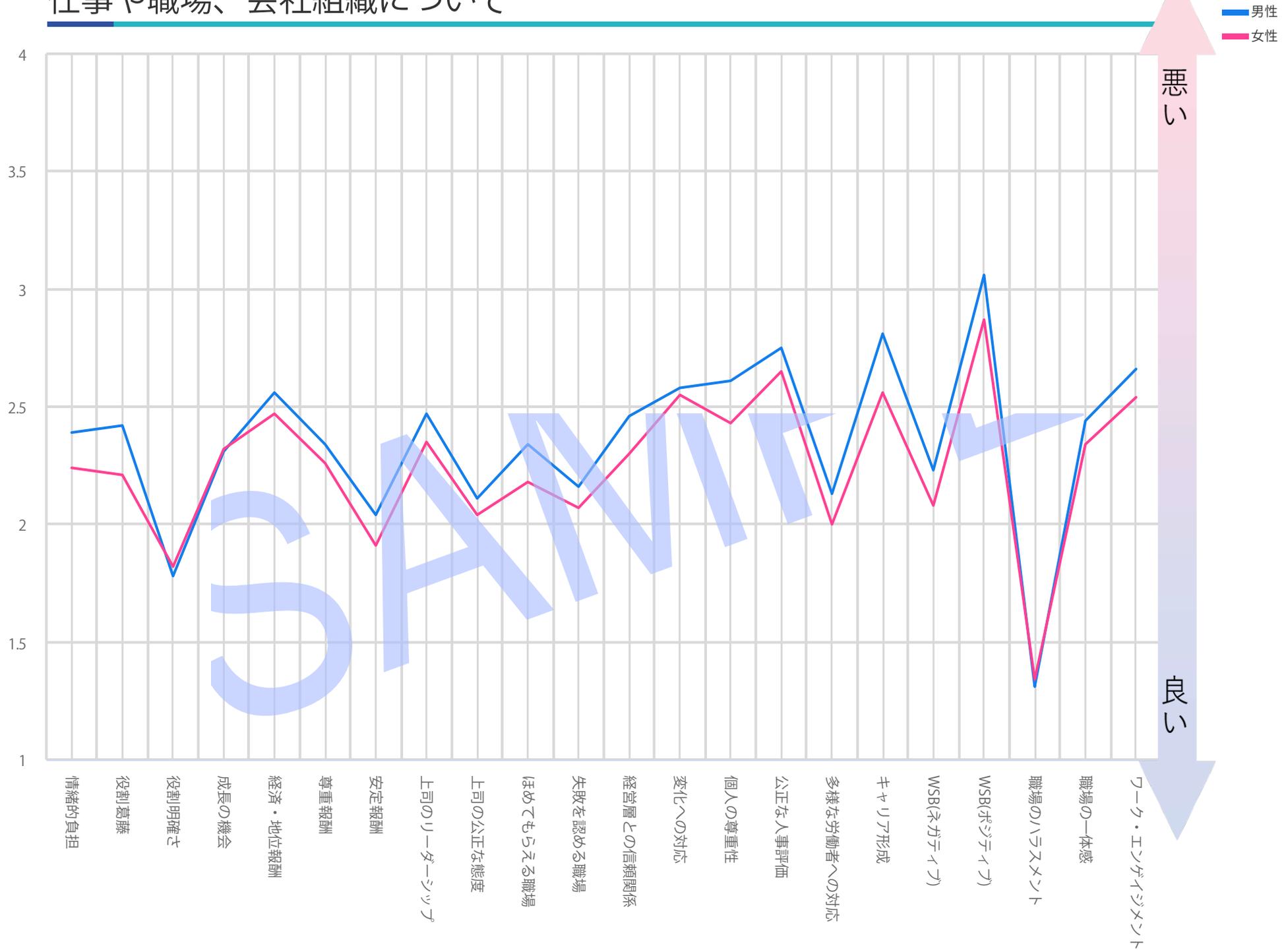
ストレス反応



サポート・満足度



仕事や職場、会社組織について



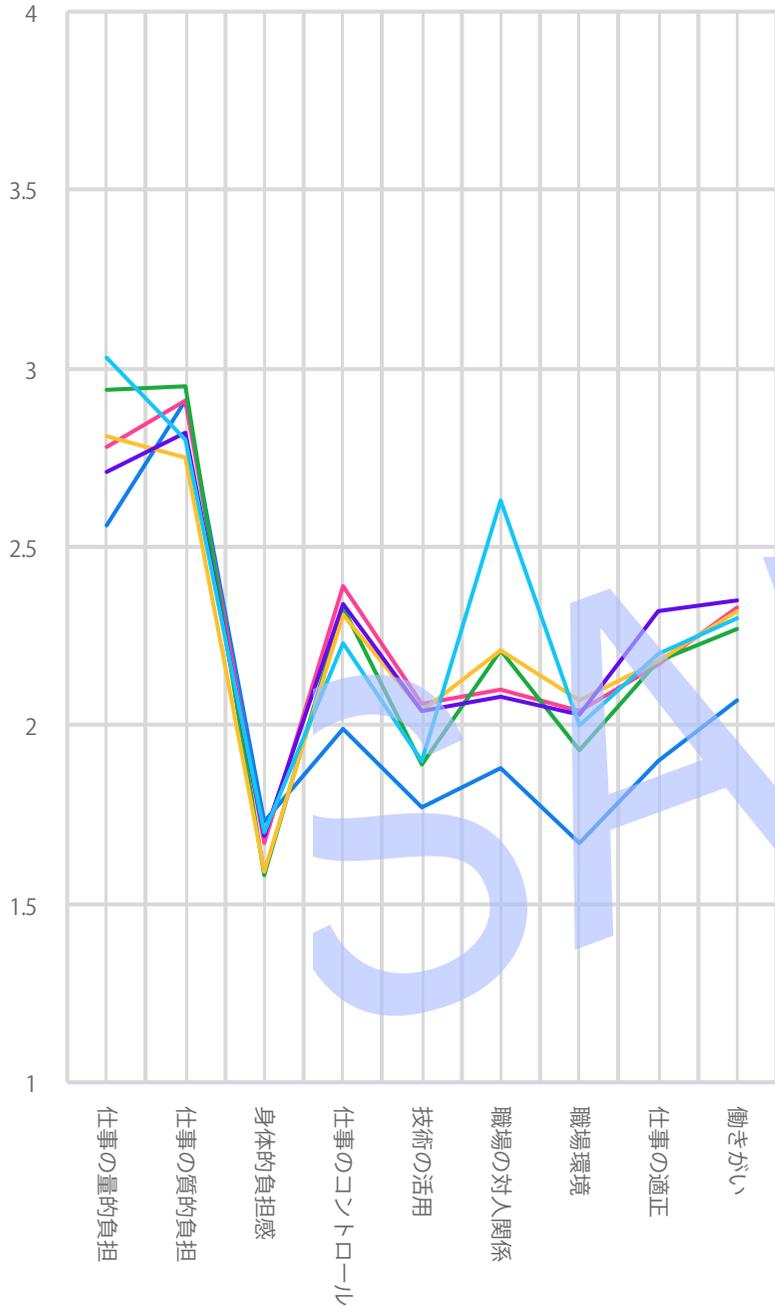
年代別結果

年代別	性別			57問領域尺度																	健康リスク			80問領域尺度																								
	男性	女性	総計	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	家族・友人からのサポート	仕事の満足度	家庭の満足度	仕事の量的負担・コントロール	上司・同僚からのサポート	総合健康リスク	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	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
60歳以上	27	3	30	2.56	2.91	1.73	1.99	1.77	1.88	1.67	1.9	2.07	2.72	1.57	1.88	1.73	1.39	1.59	2.23	2.2	1.68	1.93	1.9	83	89	73	2.1	2.0	1.3	2.23	2.23	2.07	2.03	2.17	1.83	1.87	1.77	1.8	2.13	2.23	2.23	1.93	2.47	2.03	2.43	1.27	1.87	2.12
50代	66	17	83	2.78	2.91	1.67	2.39	2.06	2.1	2.04	2.17	2.33	2.8	2.08	2.0	1.98	1.65	1.82	2.55	2.43	2.0	2.31	1.95	97	105	101	2.31	2.29	1.73	2.29	2.47	2.43	2.43	2.47	2.12	2.4	2.27	2.33	2.66	2.63	2.83	2.13	2.61	2.07	2.94	1.41	2.42	2.46
40代	211	68	279	2.94	2.95	1.58	2.33	1.89	2.21	1.93	2.18	2.27	2.85	2.13	2.24	2.11	1.74	1.75	2.59	2.49	1.98	2.42	1.9	99	108	106	2.35	2.37	1.73	2.28	2.55	2.37	2.09	2.59	2.15	2.38	2.24	2.41	2.62	2.61	2.74	2.15	2.82	2.24	2.97	1.27	2.38	2.58
30代	274	91	365	2.81	2.75	1.59	2.31	2.04	2.21	2.07	2.18	2.32	2.87	2.24	2.33	2.12	1.86	1.86	2.52	2.42	1.98	2.42	2.14	96	104	99	2.39	2.44	1.79	2.34	2.64	2.35	2.0	2.47	2.13	2.32	2.1	2.49	2.62	2.62	2.78	2.15	2.83	2.17	3.07	1.36	2.51	2.66
20代	134	78	212	2.71	2.82	1.69	2.34	2.04	2.08	2.03	2.32	2.35	2.85	2.17	2.43	2.17	1.95	1.89	2.4	2.34	1.9	2.5	2.02	95	98	93	2.33	2.29	1.95	2.36	2.44	2.2	1.74	2.21	2.0	2.18	2.04	2.44	2.48	2.43	2.63	1.96	2.57	2.23	3.05	1.26	2.35	2.77
年齢不明	7	3	10	3.03	2.8	1.7	2.23	1.9	2.63	2.0	2.2	2.3	2.8	2.07	2.63	2.27	1.98	1.91	2.17	2.17	1.87	2.5	1.5	99	87	86	2.3	2.8	2.0	2.2	2.2	2.4	2.2	2.2	1.9	2.0	2.4	2.2	2.4	2.4	2.8	2.2	2.7	2.5	3.3	1.7	2.7	2.7
総計(全体平均)	719	260	979	2.81	2.84	1.62	2.32	1.99	2.17	2.01	2.2	2.31	2.85	2.16	2.29	2.11	1.82	1.82	2.5	2.41	1.96	2.41	2.02	96	103	98	2.35	2.37	1.79	2.32	2.54	2.32	2.01	2.43	2.09	2.3	2.13	2.42	2.57	2.56	2.72	2.1	2.74	2.19	3.01	1.32	2.41	2.63
全国平均(男性)				2.75	2.85	2.08	2.45	2.06	2.0	2.09	2.2	2.15	2.78	2.0	2.09	1.97	1.67	1.73	2.4	2.29	1.83	2.27	1.93				2.35	2.27	1.62	2.4	2.8	2.48	2.17	2.69	2.39	2.45	2.54	2.47	2.67	2.9	2.97	2.36	2.82	2.24	3.02	1.31	2.42	2.55
全国平均(女性)				2.68	2.8	1.98	2.5	2.13	1.94	2.21	2.13	2.11	2.79	2.05	2.26	1.94	1.7	1.89	2.53	2.27	1.66	2.23	1.89				2.34	1.99	1.56	2.36	2.69	2.33	2.15	2.81	2.31	2.38	2.56	2.37	2.63	2.81	2.95	2.19	2.72	2.08	2.82	1.28	2.25	2.42
全国平均(男女)				2.73	2.84	2.05	2.47	2.08	1.98	2.13	2.18	2.13	2.78	2.02	2.15	1.96	1.68	1.78	2.44	2.28	1.77	2.25	1.92				2.34	2.13	1.59	2.38	2.75	2.41	2.16	2.75	2.35	2.41	2.55	2.42	2.65	2.86	2.96	2.28	2.77	2.17	2.93	1.3	2.34	2.48

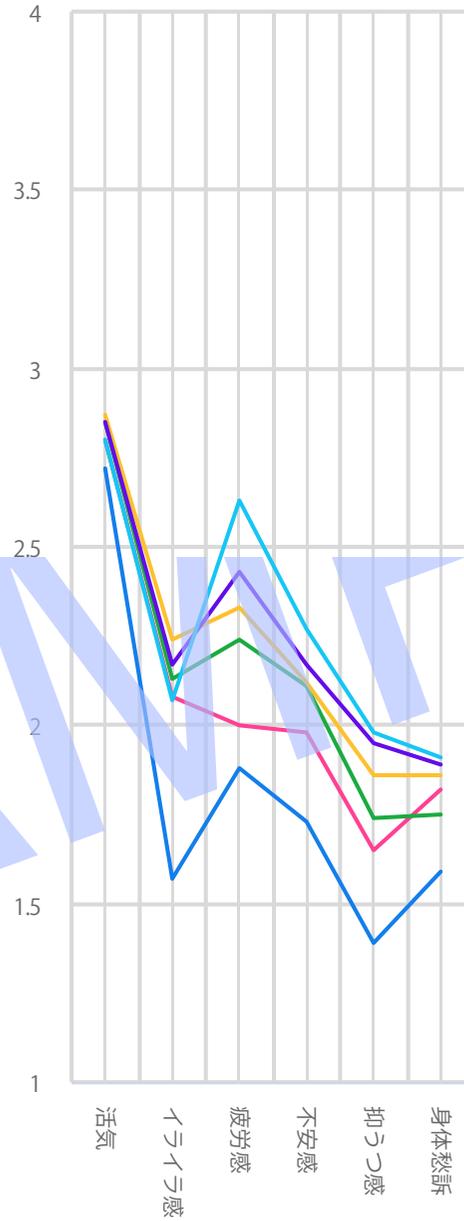
【全国平均】57問領域：ドクタートラスト2018年度調べ。有効受検者数270,148人<男性182,186人、女性87,962人>、80問領域：「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」より各尺度の平均点の年代別一覧表です。

数値は大きい方が不良な状態で、全国平均より大きい数値は赤字で示しています。

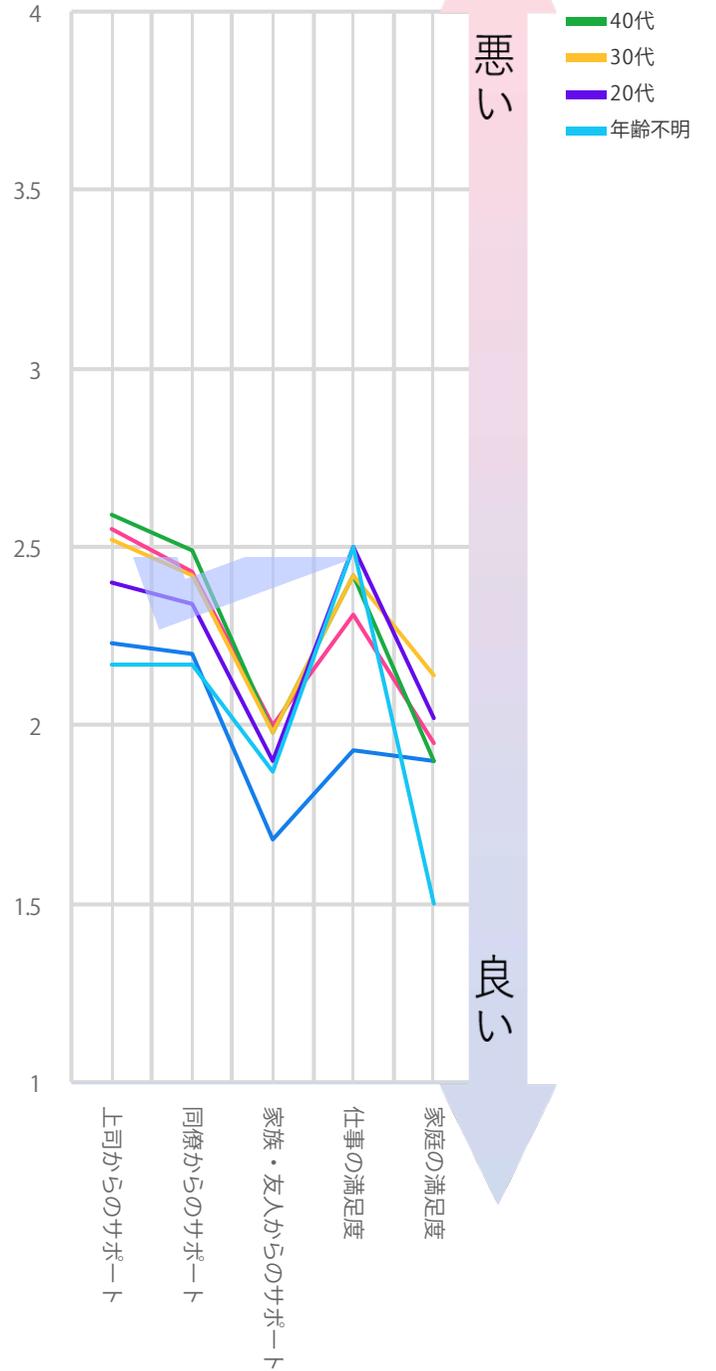
仕事のストレス要因



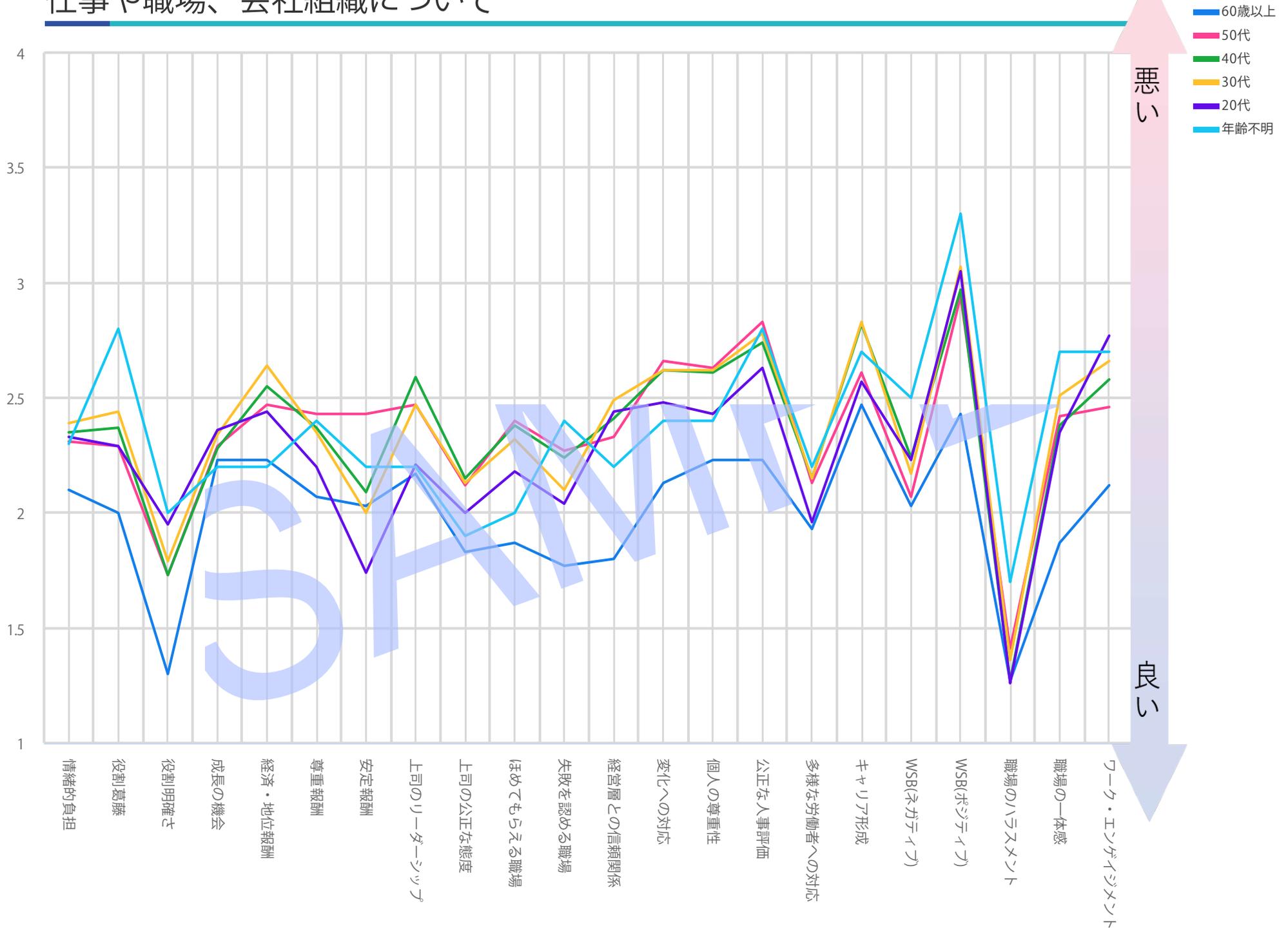
ストレス反応



サポート・満足度



仕事や職場、会社組織について



区分別ワーストランキング

ランキングの見方

尺度の説明

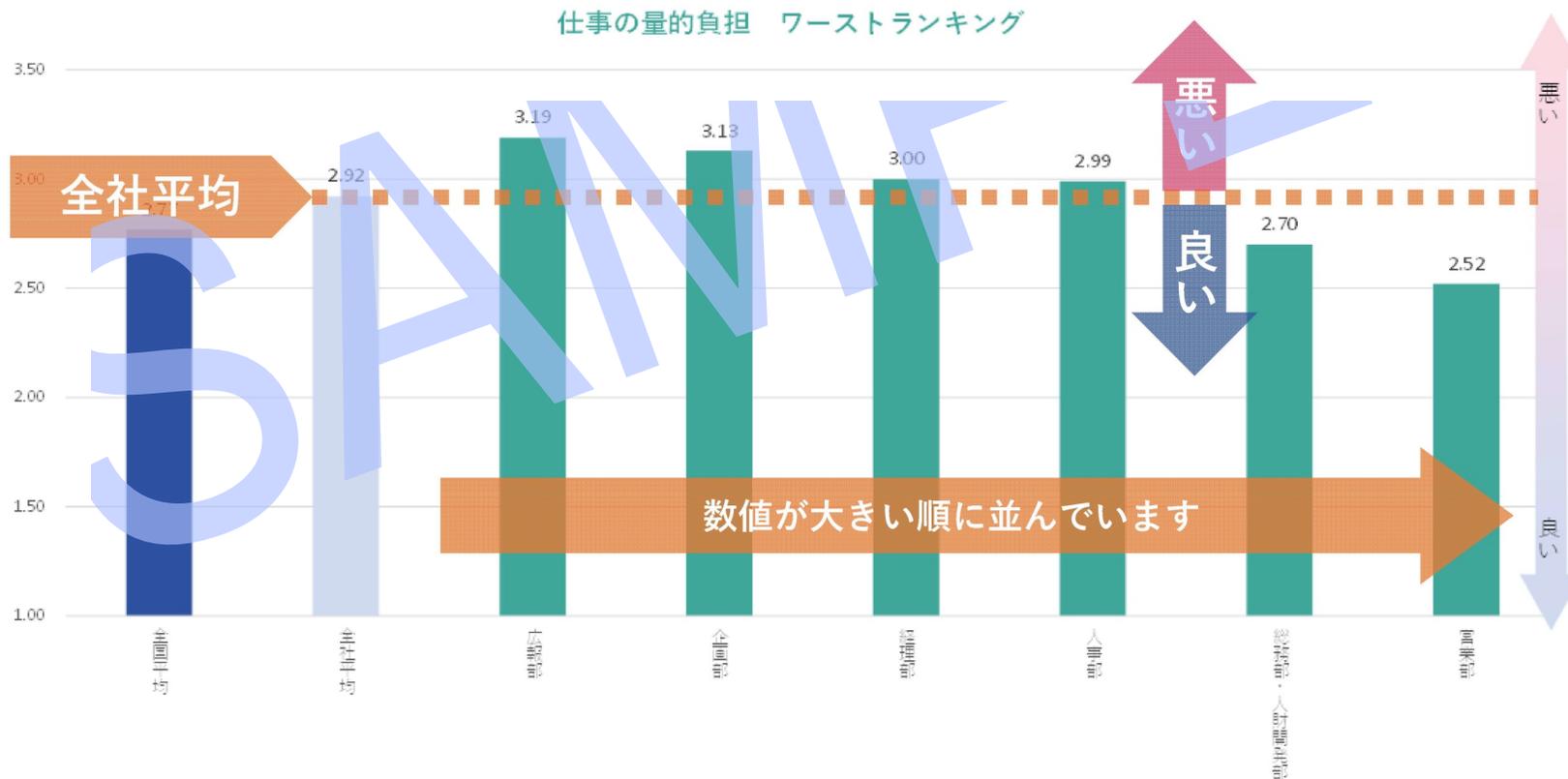
「仕事の量的負担」とは、受検者が感じている業務量、負荷・責任、困難さを表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

部署別ランキング 仕事の量的負担

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q.1 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- Q.2 時間内に仕事が処理しきれない
- Q.3 一生懸命働かなければならない

尺度に含まれる 質問項目



部署別ランキング 仕事の量的負担

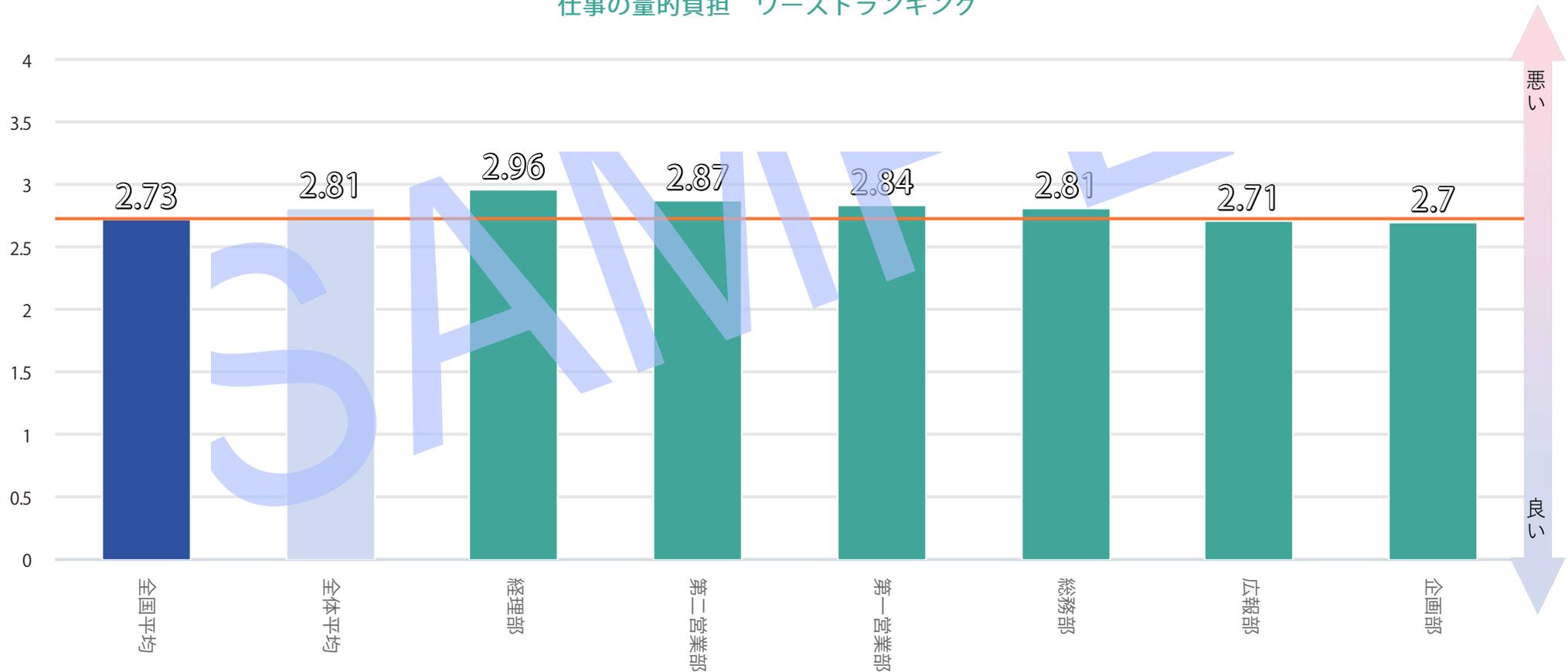
「仕事の量的負担」とは、受検者が感じている業務量、負荷・責任、困難さを表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q1.非常にたくさんの仕事をしなければならない
- Q2.時間内に仕事が処理しきれない
- Q3.一生懸命働かなければならない

仕事の量的負担 ワーストランキング



部署別ランキング 仕事のコントロール

「仕事のコントロール」とは、受検者が感じている仕事の自由度、裁量の状態、意見や考えを反映できるかの程度を表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

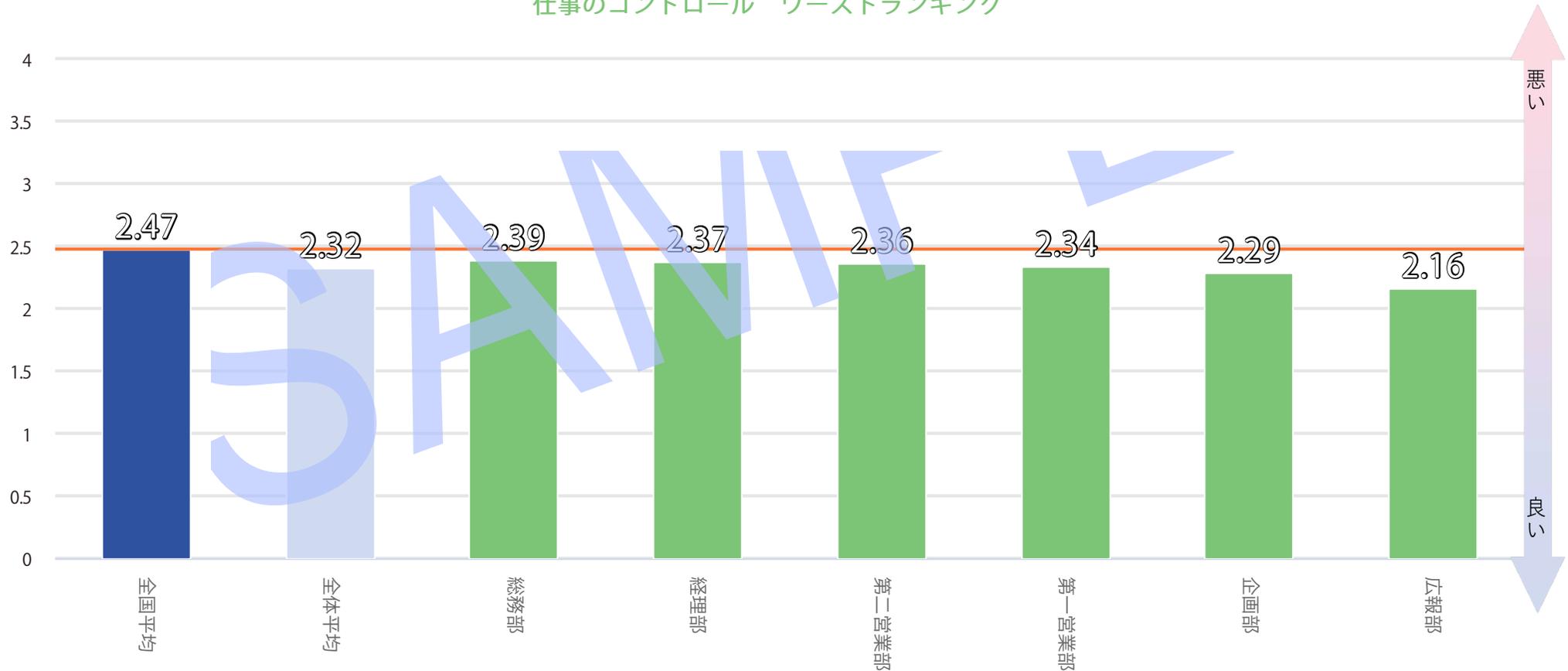
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q8.自分のペースで仕事ができる

Q9.自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

Q10.職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

仕事のコントロール ワーストランキング



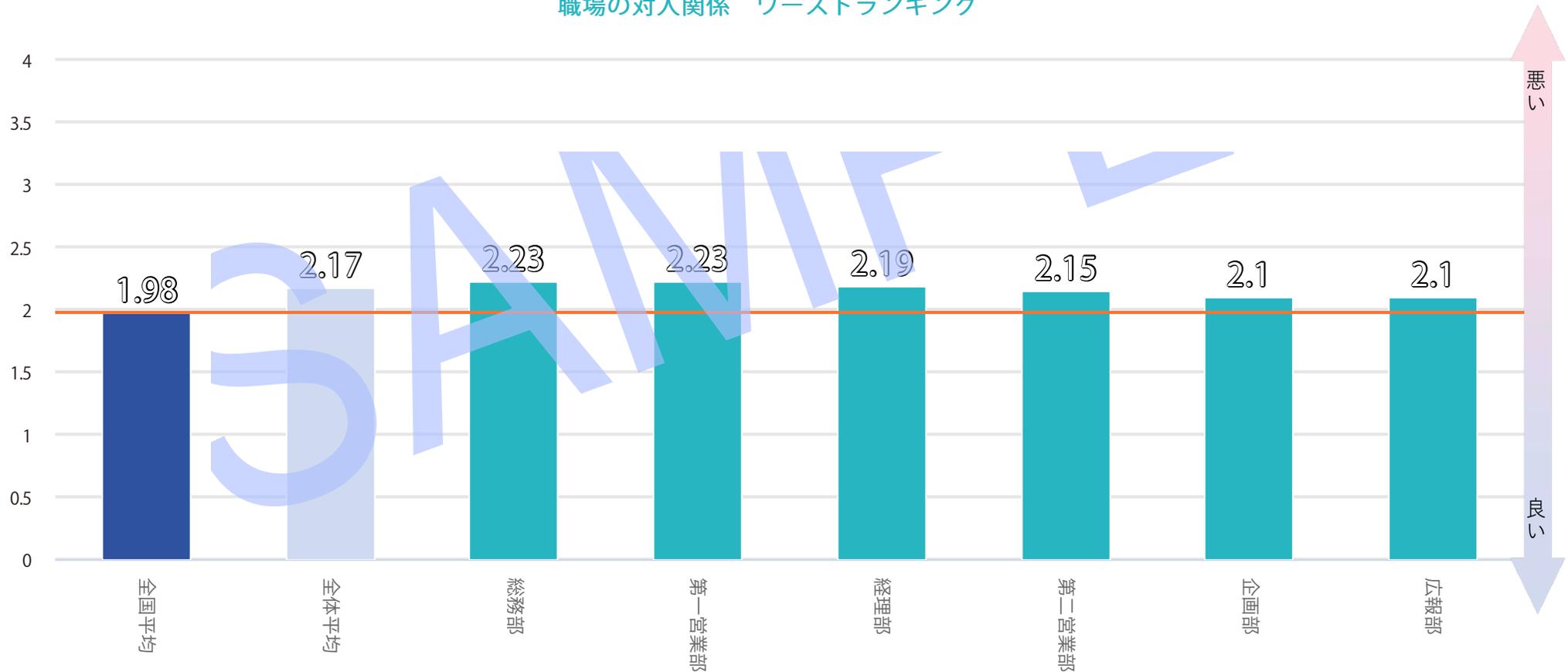
部署別ランキング 職場の対人関係

「職場の対人関係」とは、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程度を表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q12.私の部署内で意見のくい違いがある
- Q13.私の部署と他の部署とはうまが合わない
- Q14.私の職場の雰囲気は友好的である

職場の対人関係 ワーストランキング



部署別ランキング 上司からのサポート

「上司からのサポート」とは、受検者が感じている上司との関係性やサポートの状態を表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

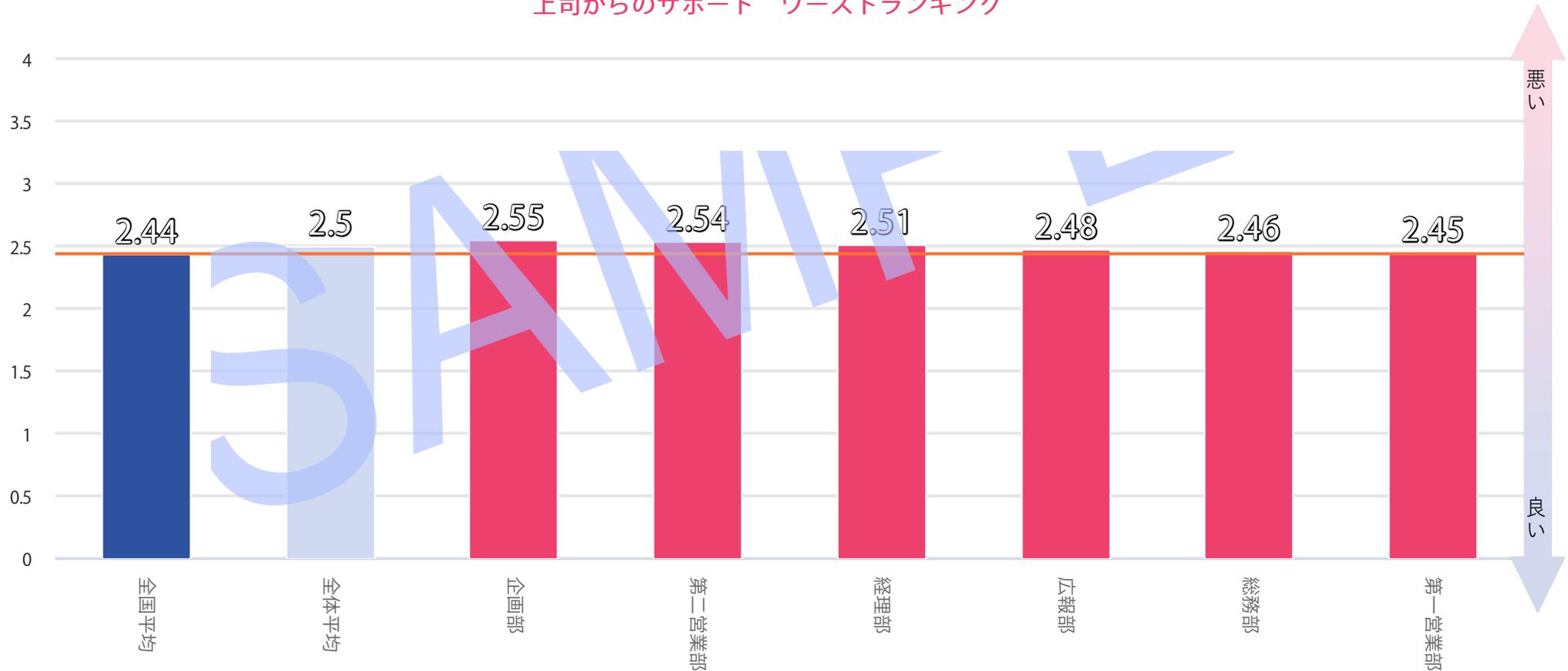
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q47.どのくらい気軽に話ができますか

Q50.あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか

Q53.あなたが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

上司からのサポート ワーストランキング



部署別ランキング 同僚からのサポート

「同僚からのサポート」とは、受検者が感じている同僚との関係性やサポートの状態を表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

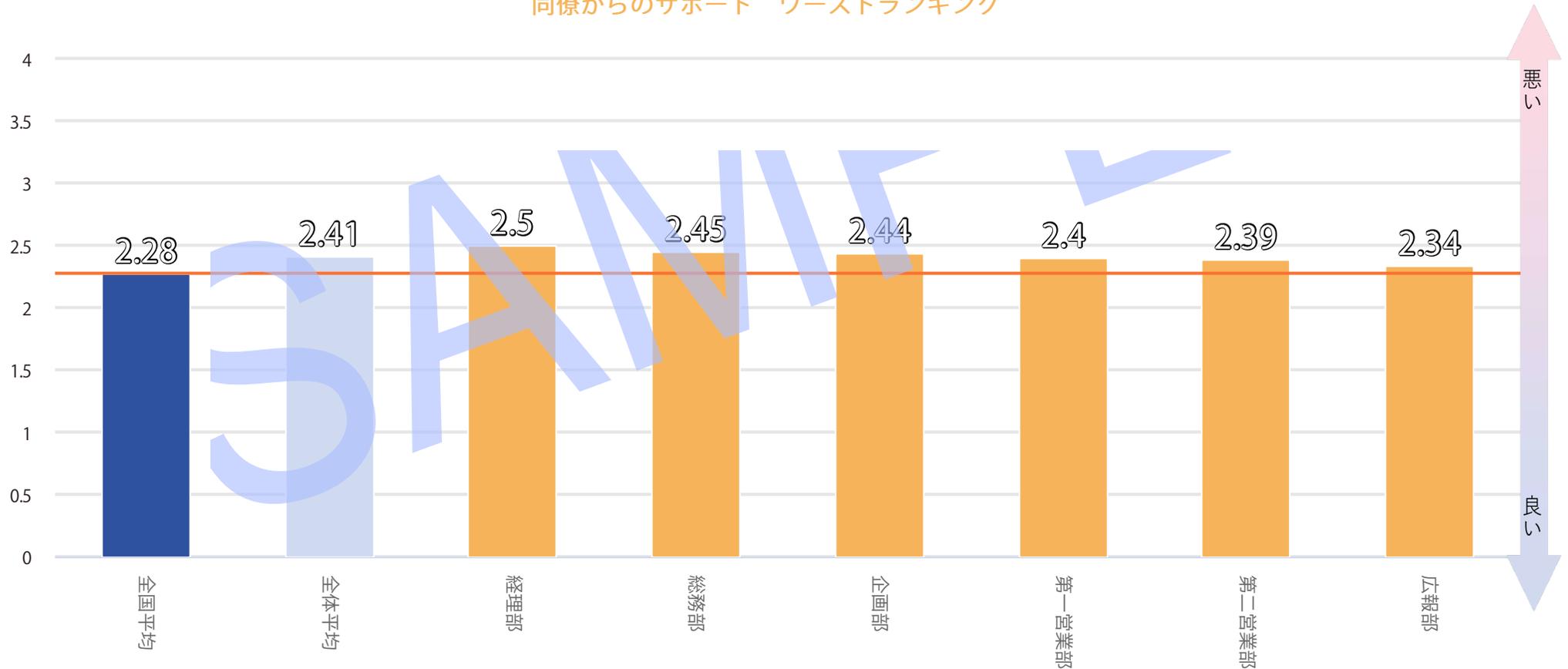
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q48.どのくらい気軽に話ができますか

Q51.あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか

Q54.あなたが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 ワーストランキング



性別ランキング 仕事の量的負担

「仕事の量的負担」とは、受検者が感じている業務量、負荷・責任、困難さを表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

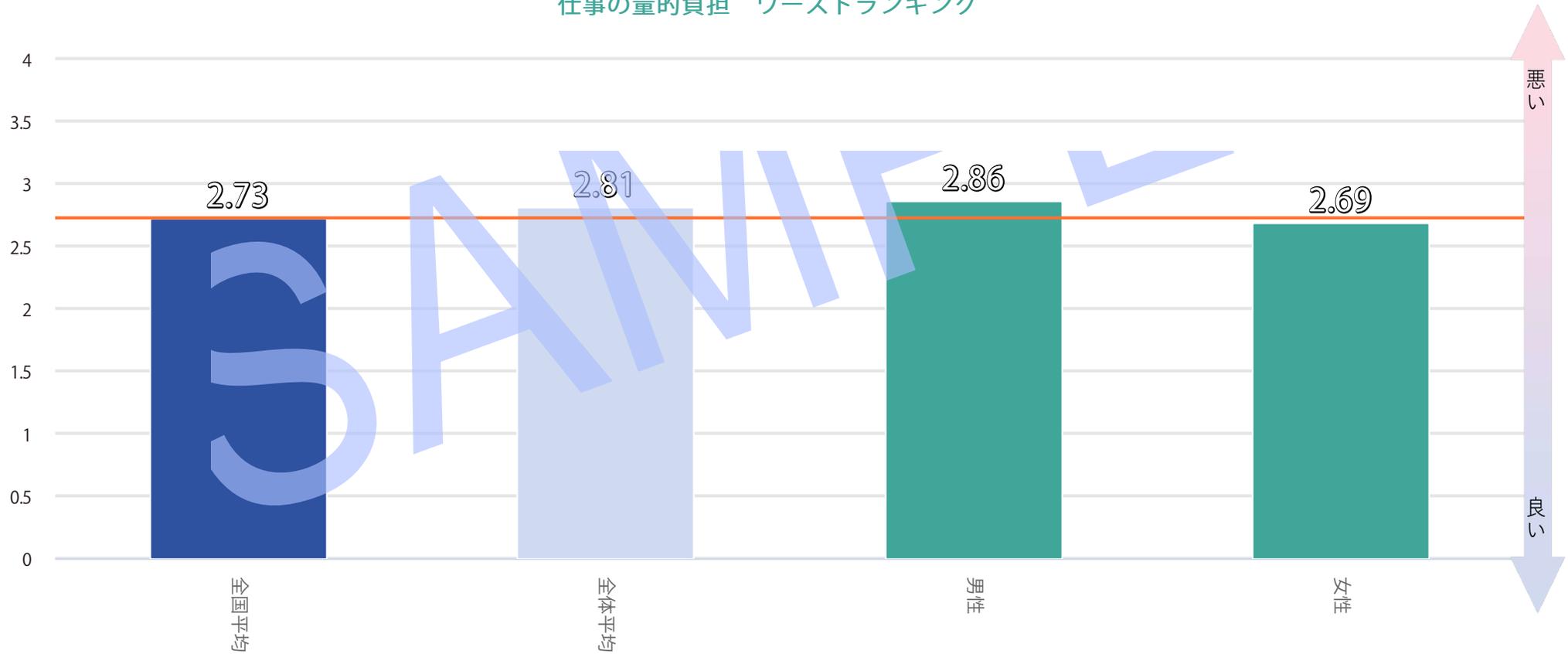
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q1.非常にたくさんの仕事をしなければならない

Q2.時間内に仕事が処理しきれない

Q3.一生懸命働かなければならない

仕事の量的負担 ワーストランキング



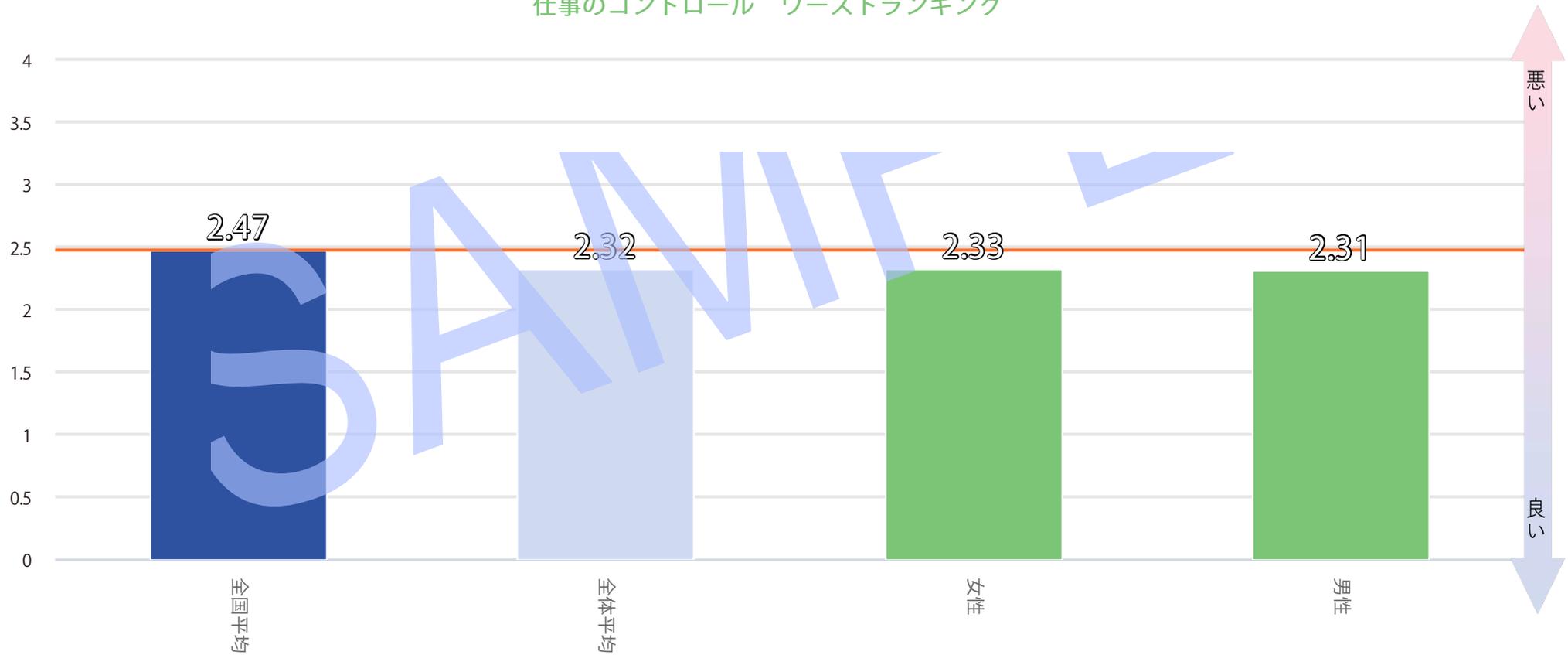
性別ランキング 仕事のコントロール

「仕事のコントロール」とは、受検者が感じている仕事の自由度、裁量の状態、意見や考えを反映できるかの程度を表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q8.自分のペースで仕事ができる
- Q9.自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- Q10.職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

仕事のコントロール ワーストランキング



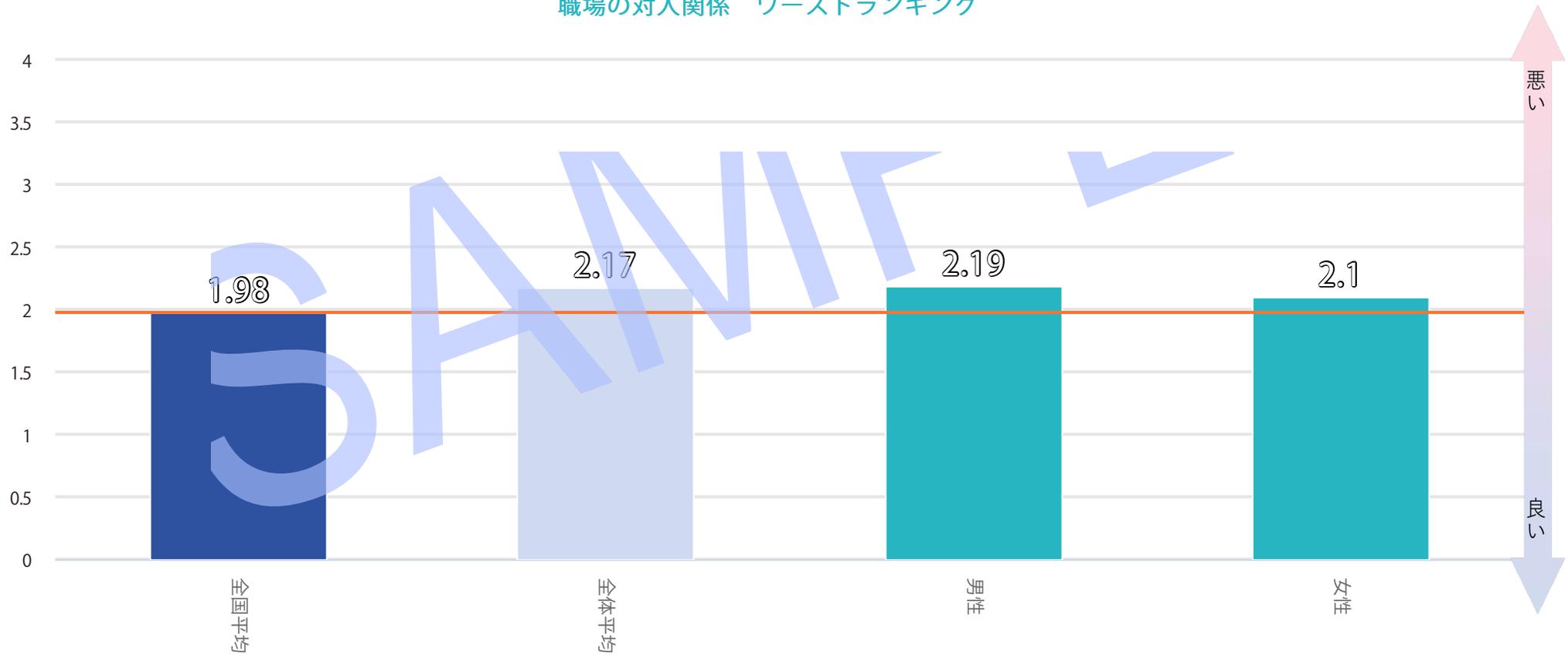
性別ランキング 職場の対人関係

「職場の対人関係」とは、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程度を表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q12.私の部署内で意見のくい違いがある
- Q13.私の部署と他の部署とはうまが合わない
- Q14.私の職場の雰囲気は友好的である

職場の対人関係 ワーストランキング



性別ランキング 上司からのサポート

「上司からのサポート」とは、受検者が感じている上司との関係性やサポートの状態を表しています。

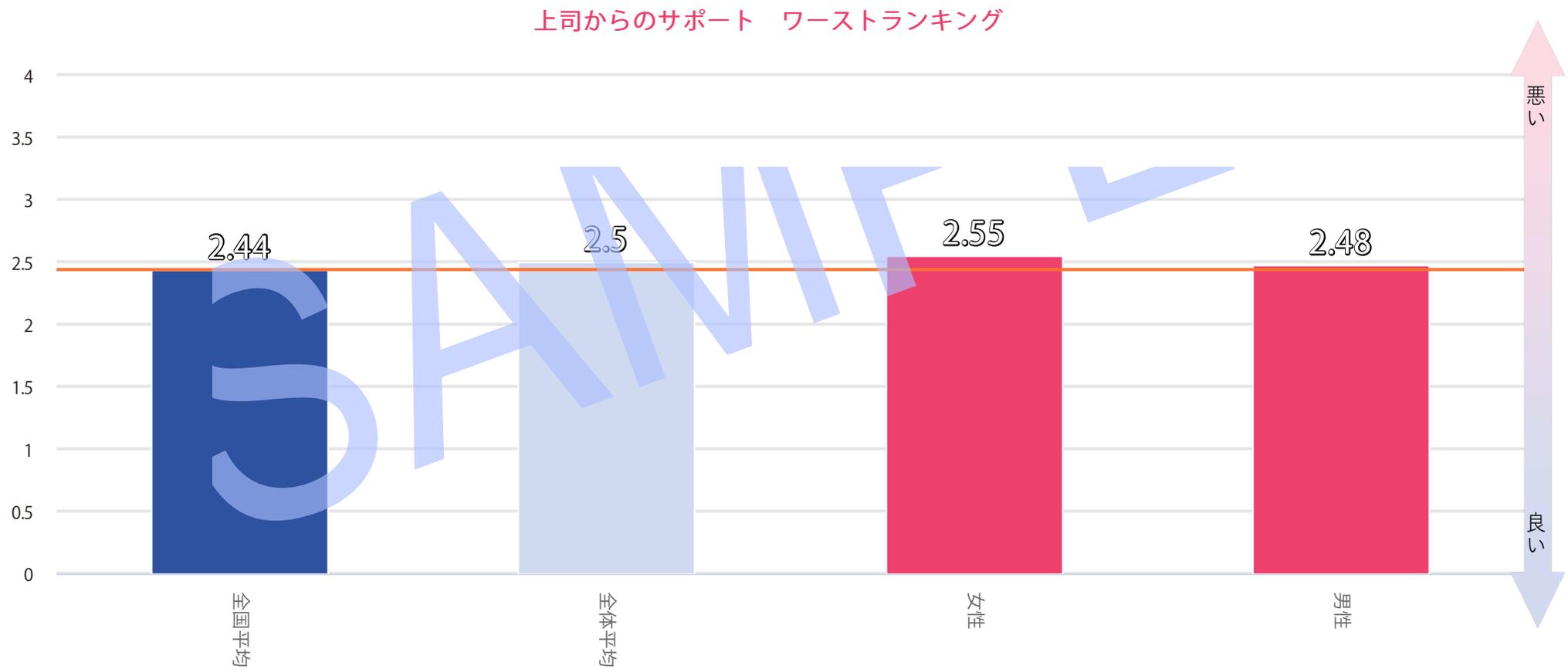
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q47.どのくらい気軽に話ができますか

Q50.あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか

Q53.あなたが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



性別ランキング 同僚からのサポート

「同僚からのサポート」とは、受検者が感じている同僚との関係性やサポートの状態を表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

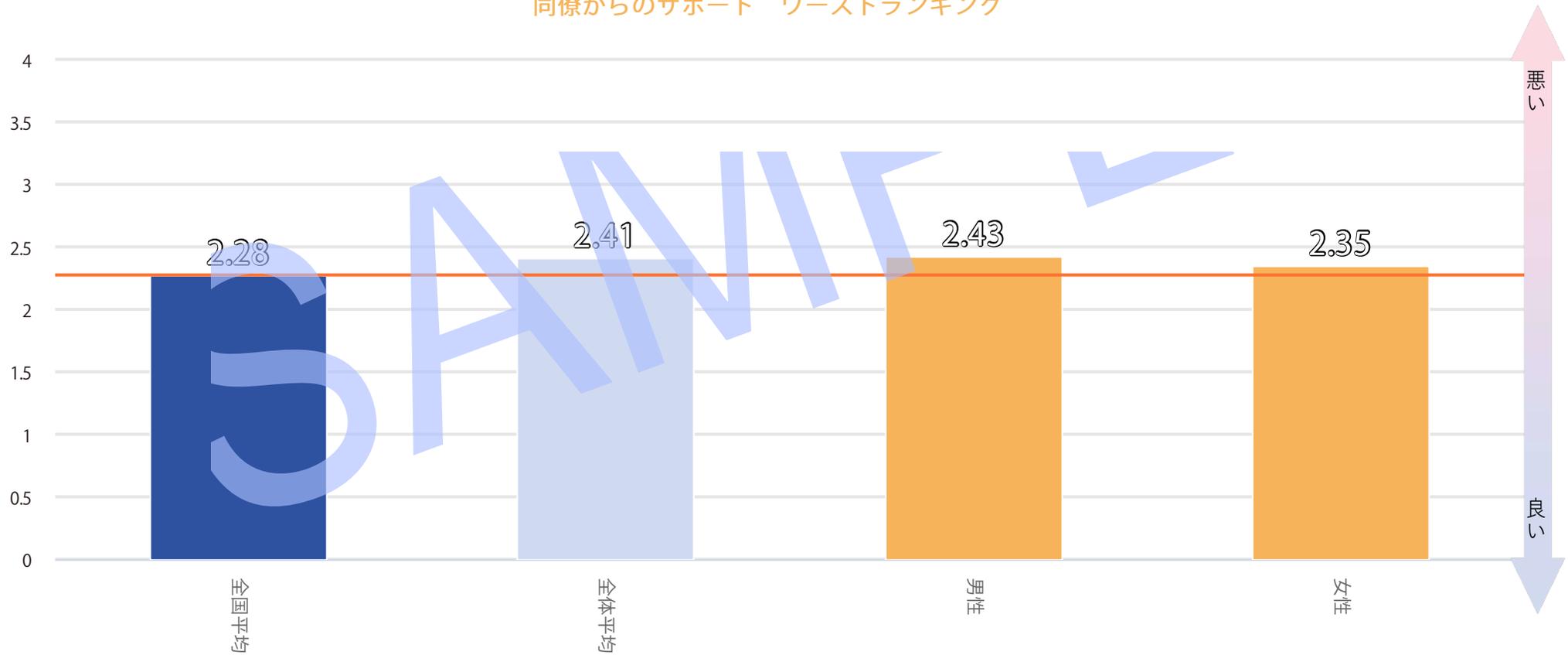
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q48.どのくらい気軽に話ができますか

Q51.あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか

Q54.あなたが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 ワーストランキング



年代別ランキング 仕事の量的負担

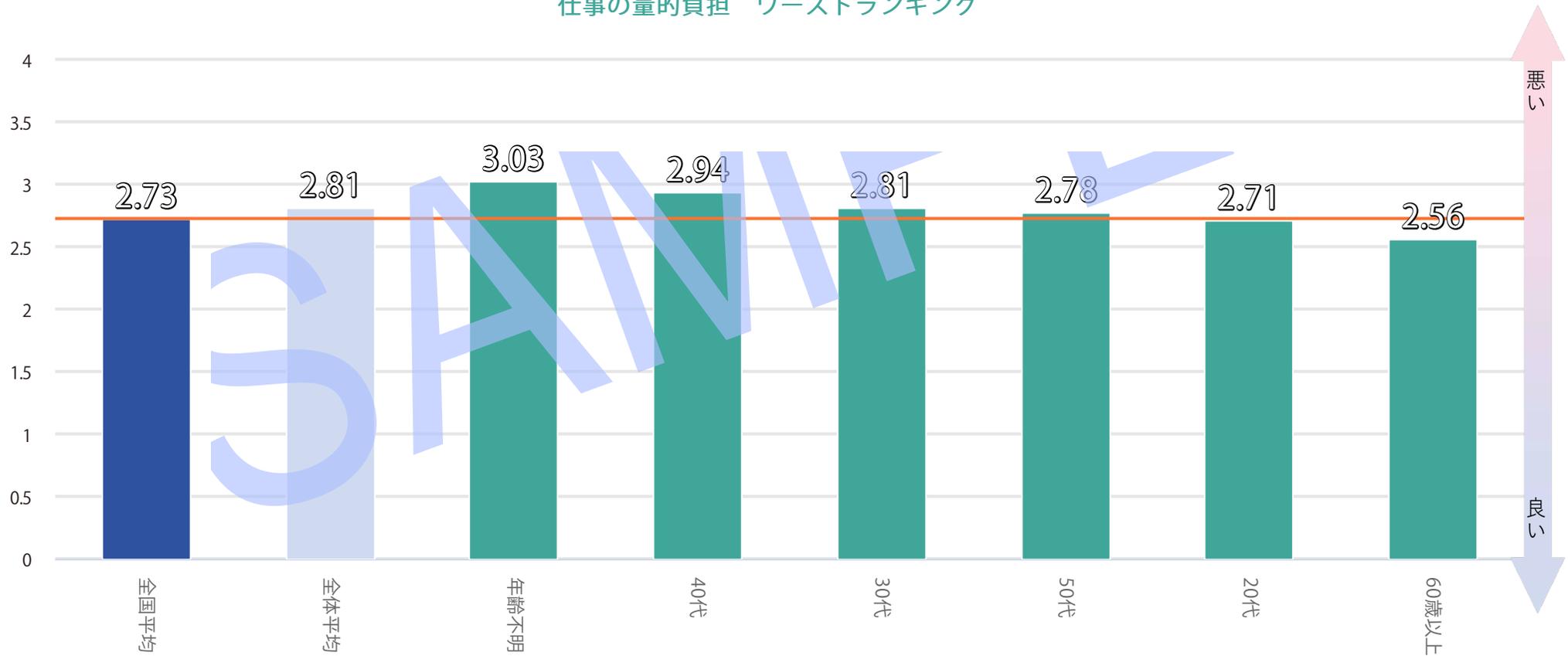
「仕事の量的負担」とは、受検者が感じている業務量、負荷・責任、困難さを表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q1.非常にたくさんの仕事をしなければならない
- Q2.時間内に仕事が処理しきれない
- Q3.一生懸命働かなければならない

仕事の量的負担 ワーストランキング



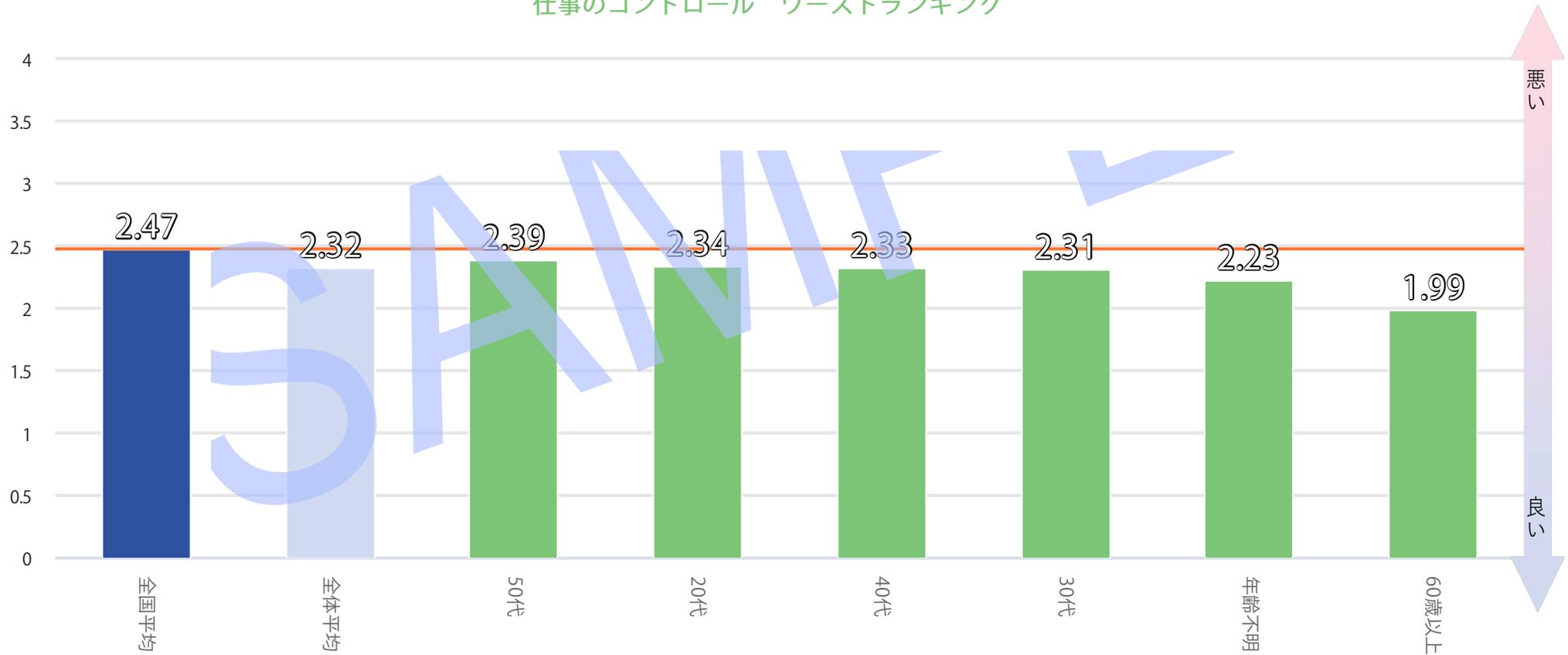
年代別ランキング 仕事のコントロール

「仕事のコントロール」とは、受検者が感じている仕事の自由度、裁量の状態、意見や考えを反映できるかの程度を表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q8.自分のペースで仕事ができる
- Q9.自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- Q10.職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

仕事のコントロール ワーストランキング



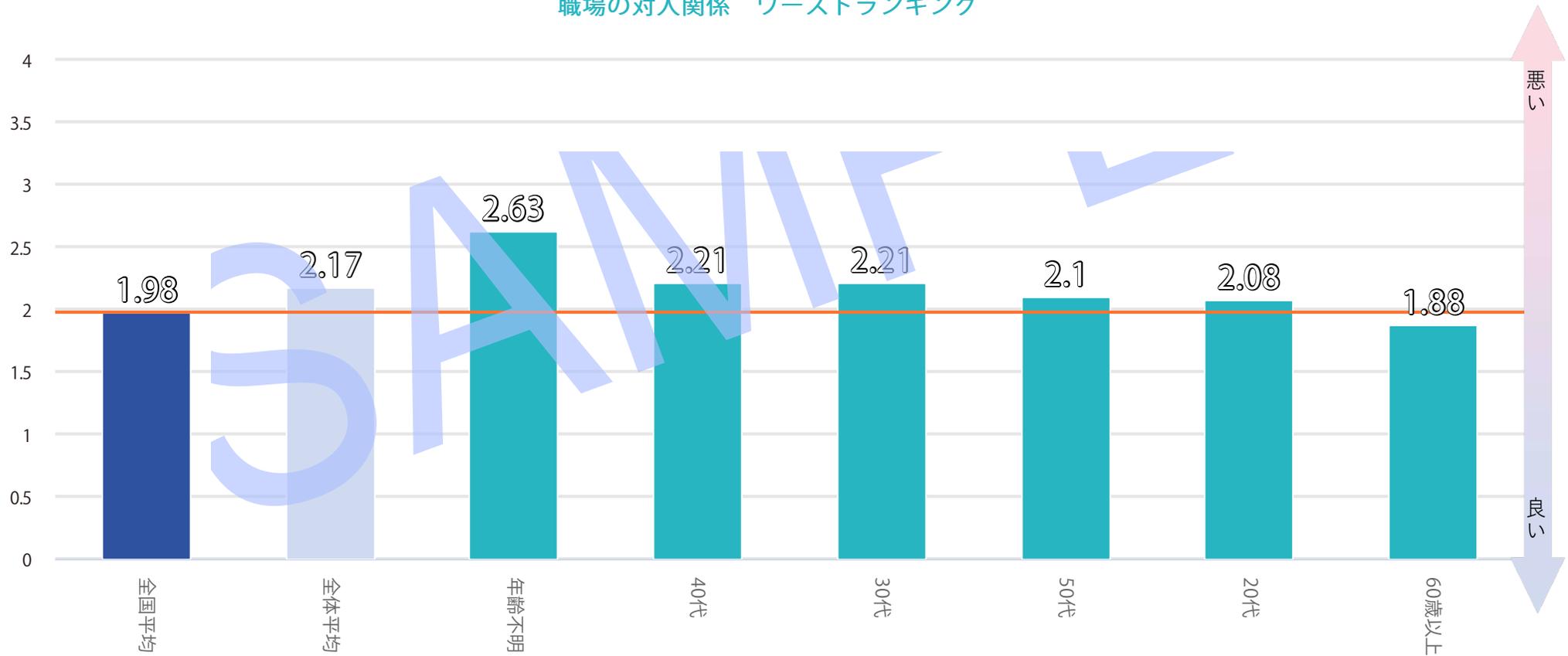
年代別ランキング 職場の対人関係

「職場の対人関係」とは、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程度を表しています。
数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

- Q12.私の部署内で意見のくい違いがある
- Q13.私の部署と他の部署とはうまが合わない
- Q14.私の職場の雰囲気は友好的である

職場の対人関係 ワーストランキング



年代別ランキング 上司からのサポート

「上司からのサポート」とは、受検者が感じている上司との関係性やサポートの状態を表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

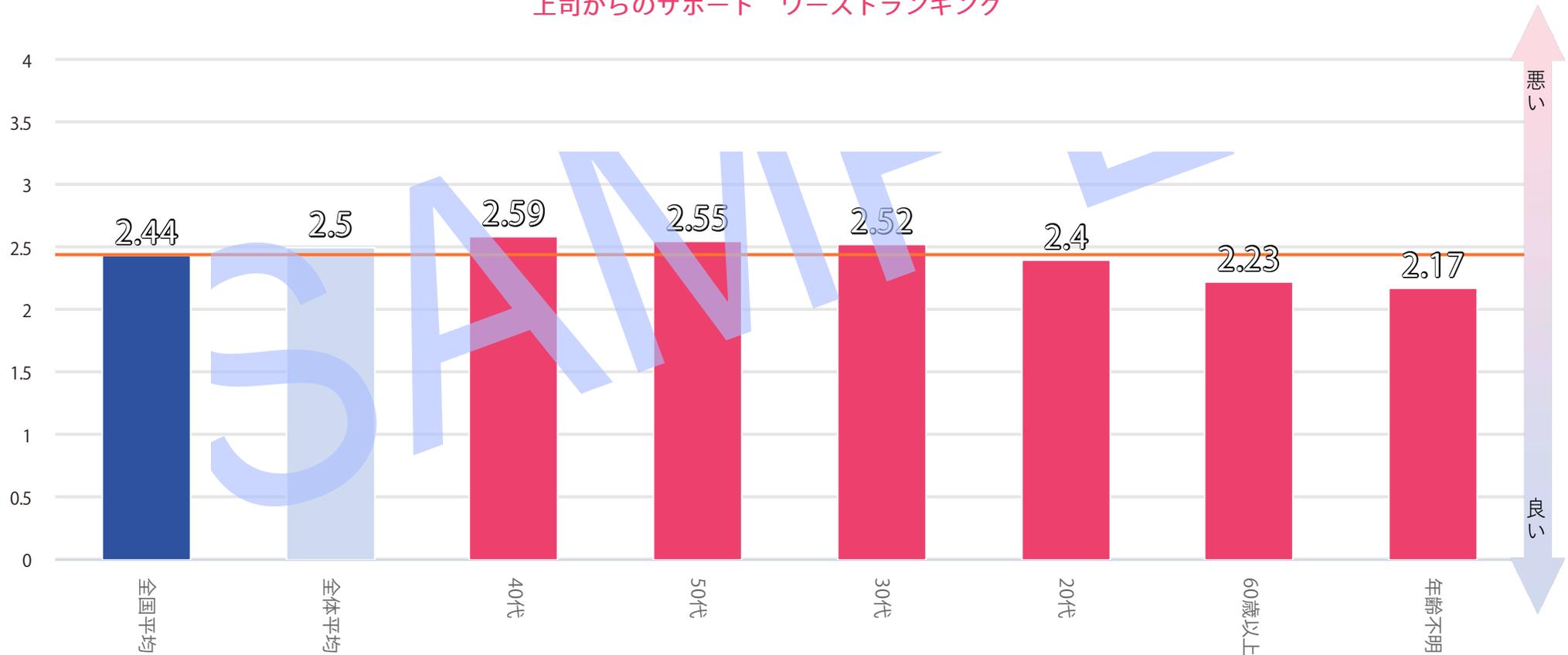
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q47.どのくらい気軽に話ができますか

Q50.あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか

Q53.あなたが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

上司からのサポート ワーストランキング



年代別ランキング 同僚からのサポート

「同僚からのサポート」とは、受検者が感じている同僚との関係性やサポートの状態を表しています。

数値が大きいほど、不良な状態を示しています。

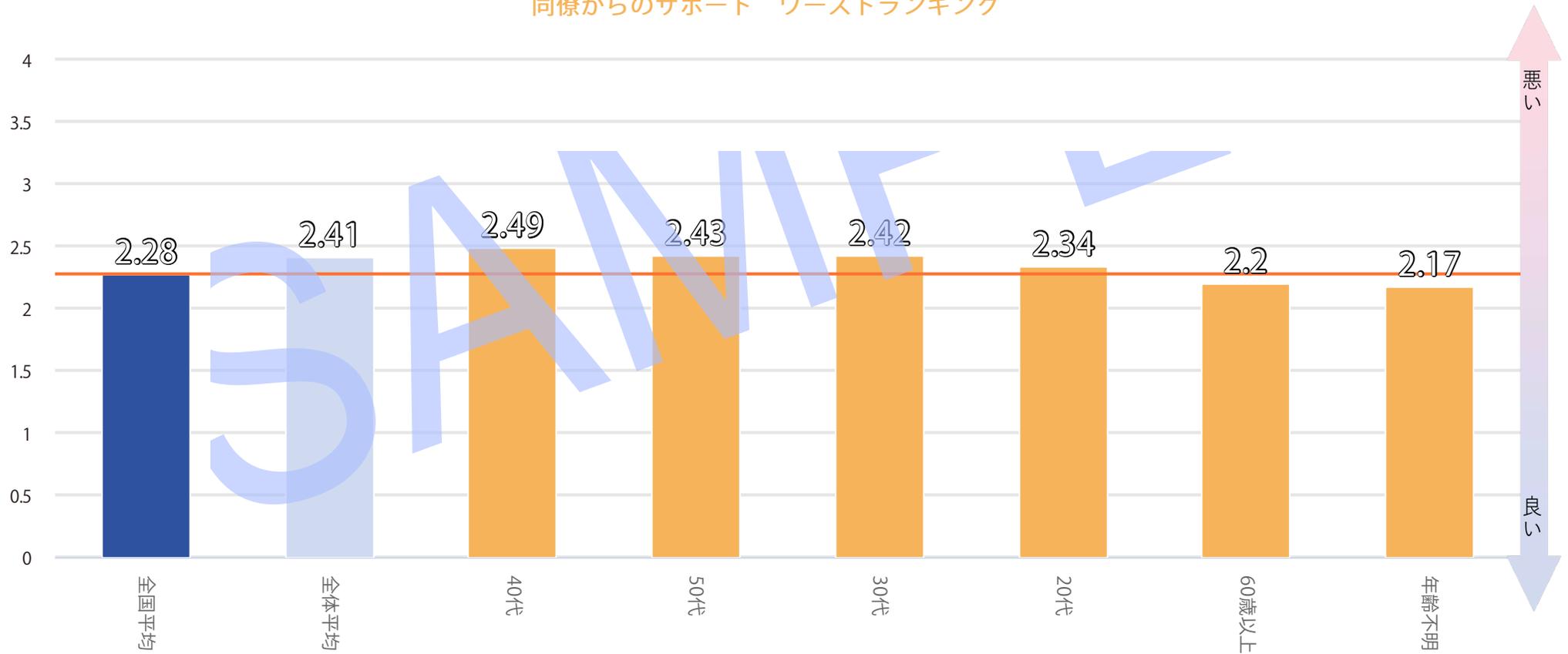
以下の3つの質問の回答結果から算出しています。

Q48.どのくらい気軽に話ができますか

Q51.あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか

Q54.あなたが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 ワーストランキング



ストレスチェック 質問項目一覧

領域	尺度	No	満足度分析ラベル	質問項目
A.仕事について	仕事の量的負担	1	1仕事量	非常にたくさんの仕事をしなければならない
		2	2仕事量	時間内に仕事が処理しきれない
		3	3仕事量	一生懸命働かなければならない
	仕事の質的負担	4	4仕事質	かなり注意を集中する必要がある
		5	5仕事質	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
		6	6仕事質	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	7	7身体負担	からだを大変よく使う仕事だ
	仕事のコントロール度	8	8裁量権	自分のペースで仕事ができる
		9	9裁量権	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
		10	10裁量権	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	11	11技能活用	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
	職場の対人関係	12	12対人関係	私の部署内で意見のくい違いがある
		13	13対人関係	私の部署と他の部署とはうまが合わない
		14	14対人関係	私の職場の雰囲気は友好的である
	職場環境	15	15職場環境	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	16	16適性度	仕事の内容は自分にあっている
	働きがい	17	17働きがい	働きがいのある仕事だ
B.ストレス反応	活気	18		活気がわいてくる
		19		元気がいっぱいだ
		20		生き生きする
	イライラ感	21		怒りを感じる
		22		内心腹立たしい
		23		イライラしている
	疲労感	24		ひどく疲れた
		25		へとへとだ
		26		だるい
	不安感	27		気がはりつめている

B.ストレス 反応	不安感	28		不安だ
		29		落ち着かない
	抑うつ感	30		ゆううつだ
		31		何をするのも面倒だ
		32		物事に集中できない
		33		気分が晴れない
		34		仕事が手につかない
		35		悲しいと感じる
	身体愁訴	36		めまいがする
		37		体のふしぶしが痛む
		38		頭が重かったり頭痛がする
		39		首筋や肩がこる
		40		腰が痛い
		41		目が疲れる
		42		動悸や息切れがする
		43		胃腸の具合が悪い
44			食欲がない	
45			便秘や下痢をする	
46		よく眠れない		
C.周囲の サポート	上司からのサポート	47	47上司サポート	どのくらい気軽に話ができますか？(上司)
	同僚からのサポート	48	48同僚サポート	どのくらい気軽に話ができますか？(職場の同僚)
	家族や友人からのサポート	49	49家族サポート	どのくらい気軽に話ができますか？(配偶者、家族、友人等)
	上司からのサポート	50	50上司サポート	あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？(上司)
	同僚からのサポート	51	51同僚サポート	あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？(職場の同僚)
	家族や友人からのサポート	52	52家族サポート	あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？(配偶者、家族、友人等)
	上司からのサポート	53	53上司サポート	あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか？(上司)
	同僚からのサポート	54	54同僚サポート	あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか？(職場の同僚)
家族や友人からのサポート	55	55家族サポート	あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか？(配偶者、家族、友人等)	
D.満足度	仕事の満足度	56		仕事に満足だ
	家庭の満足度	57	57家庭満足	家庭生活に満足だ

領域	尺度	No	満足度分析ラベル	質問項目
E.仕事について	情緒的負担	58	58情緒的負担	感情面で負担になる仕事だ
	役割葛藤	59	59役割葛藤	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	60	60役割明確さ	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	61	61成長の機会	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	62	62経済・地位報酬	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	63	63尊重報酬	私は上司からふさわしい評価を受けている
	安定報酬	64	64安定報酬	職を失う恐れがある
	上司のリーダーシップ	65	65上司のリーダーシップ	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	66	66上司の公正な態度	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	67	67ほめてもらえる職場	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	68	68失敗を認める職場	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	69	69経営層との信頼関係	経営層からの情報は信頼できる
	変化への対応	70	70変化への対応	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	71	71個人の尊重性	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ
	公正な人事評価	72	72公正な人事評価	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	73	73多様な労働者への対応	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	74	74キャリア形成	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)	75	75ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	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)	76	76ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	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	77	77職場のハラスメント	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)	78	78職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	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	79	79ワーク・エンゲイジメント	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
		80	80ワーク・エンゲイジメント	自分の仕事に誇りを感じる