

ストレスチェック対応 従業員満足度調査サービス

株式会社 アヴァンティコンサルティング

サービスの特長

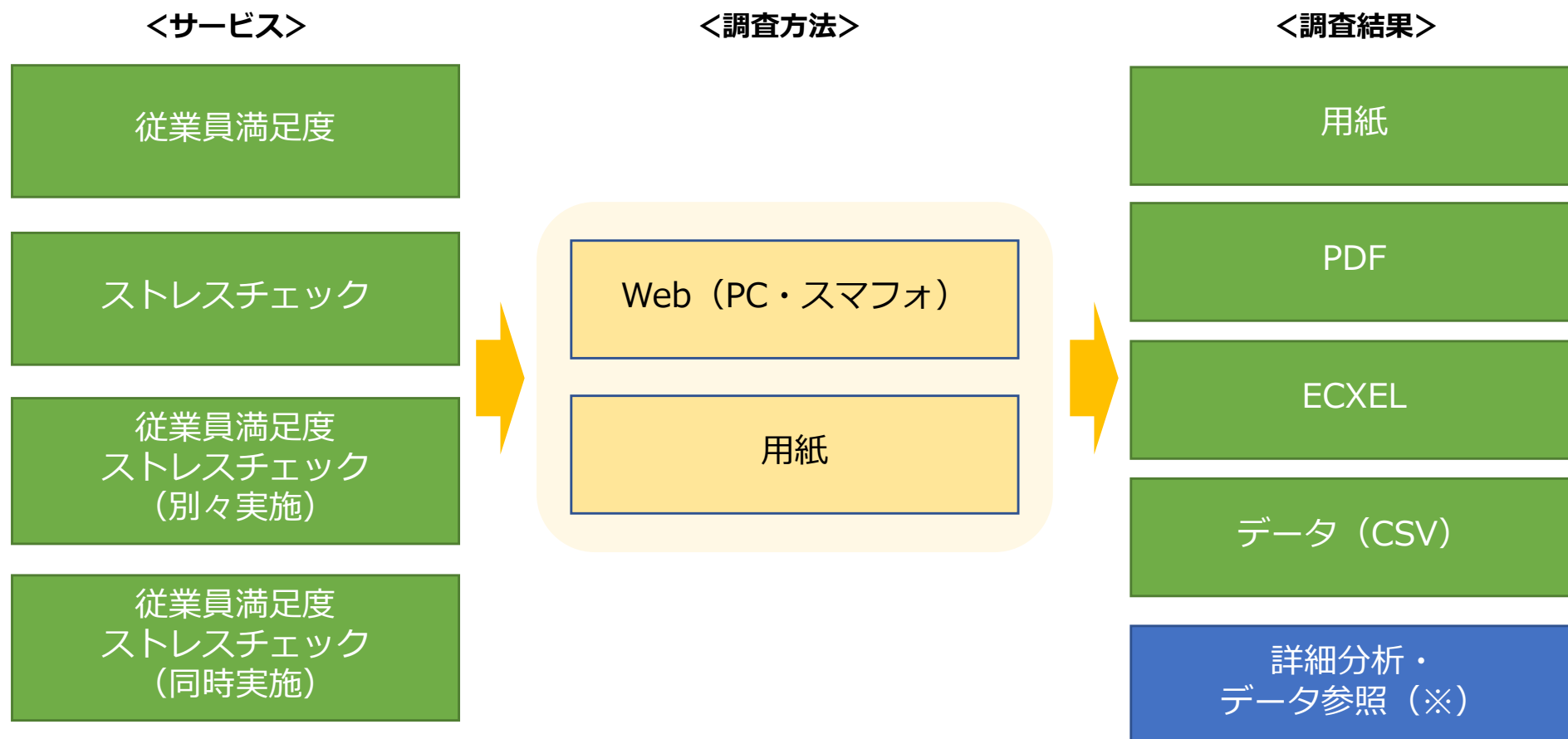
低コストで高精度な分析結果を提供

- ・経営改善・改革に精通した経営コンサルタント（中小企業診断士）によるお客様に適した質問項目の設定
- ・自社開発した従業員満足度調査システムとWebの活用
- ・統計学に基づく分析
- ・システムにコンサルティングノウハウを組み込む事による改善着眼点の自動導出

により、低コストで精度の高い分析結果を提供します。

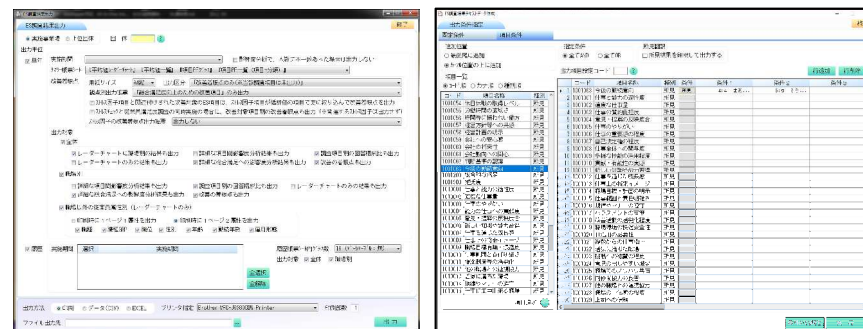
組織改善着眼点の出力	多面的な分析	従業員エンゲージメント調査に対応
項目間の学術的因果関係を考慮し、改善項目の優先順位付けと、具体的な改善着眼点を自動導出します。	職種や男女別、年齢別など従業員の属性別の満足度傾向、前回比、回答構成比、項目間相関、従業員属性別の自由記入結果など、様々な角度から分析した結果が出力します。	近年注目されている従業員エンゲージメント調査に対応しています。eNPS値（※）という推奨度の測定指標を使用し、エンゲージメント調査をします。 ※eNPS値とは、Employee Net Promoter Scoreの略で『従業員のエンゲージメント(職場に対する愛着・信頼の度合い)』を測る指標です。
ストレスチェック結果との関連付け	深化・詳細分析	経営コンサルティング
ストレスチェックと従業員満足度調査の両方を実施する事で、低評価のストレス要因項目の組織運営面での改善案と、従業員満足度調査で補完した低評価項目に対する改善案を出力します。 ストレスチェックと従業員満足度調査の同時実施にも対応しています。	お客様のご要望に応じて、調査データを基に、ハイパフォーマー、ローパフォーマー分析など、様々な分析をします。	中小企業様の実情や組織改善理論に精通した、当社経営コンサルタント（中小企業診断士）が、従業員満足調査結果に基づいたより詳細な分析や、ヒアリング等も実施して、より具体的な組織改善案の導出とその実行を支援いたします。

提供形態



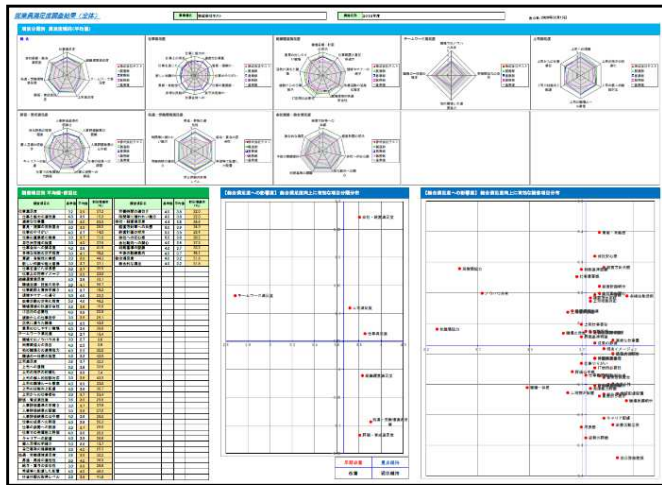
お客様の実情・ご要望に合わせて、調査方法や調査結果形式をご選択いただけます。

(※) ご希望される詳細分析を、有償にて分析・ご提示します。
また、当社システムを有償で別途インストールして頂き、
お客様自身での詳細分析も可能です。

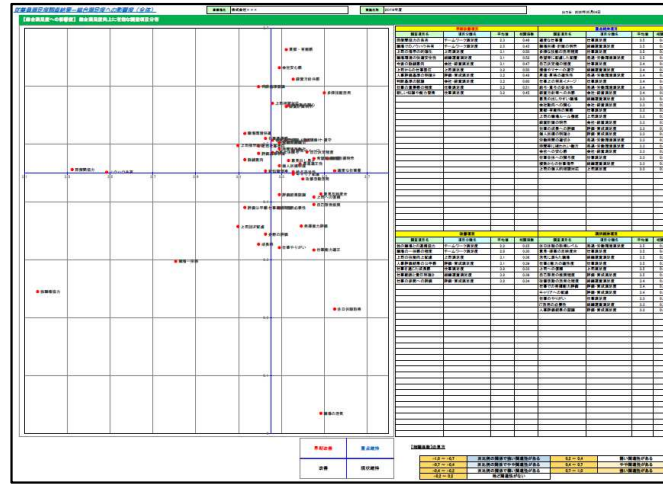


従業員満足度調査について

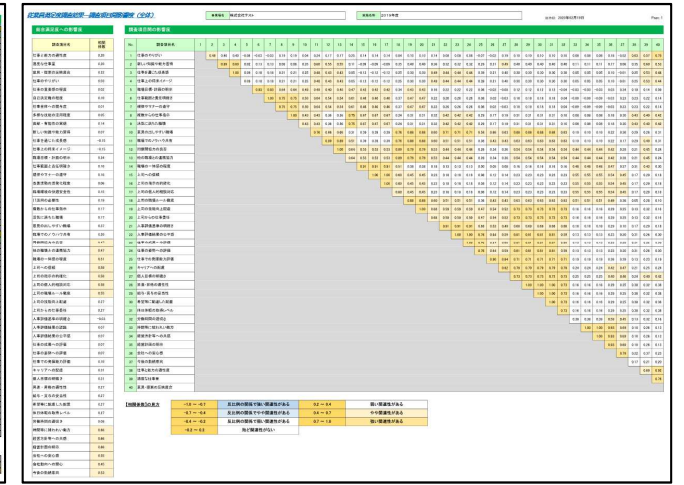
従業員満足度調査結果の主な出力帳票①



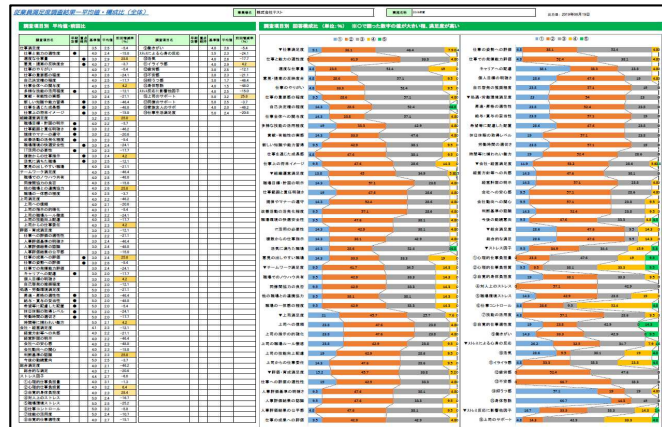
①調査結果サマリー（※ 5種類あり）



②満足度ポートフォリオ（詳細）



③項目間影響度



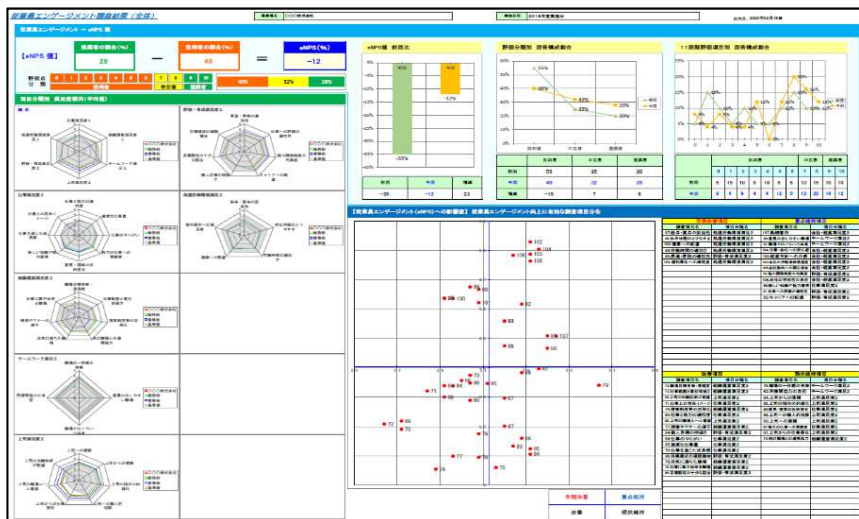
④回答構成比

従業員満足度調査 項目別自由記入結果一覧

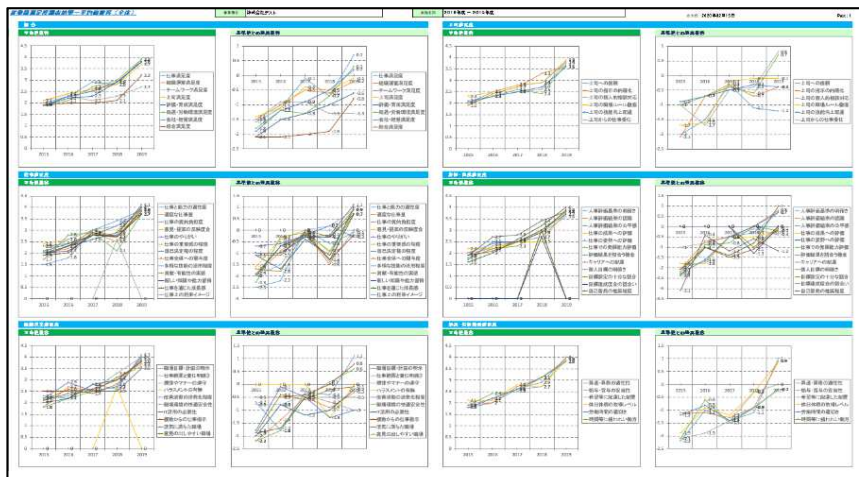
事業場名			株式会社テスト			実施名称		2019年度					出力日：2019年08月19日	
No.	早期改善	重点維持	職場	職種	職種GRP	職位	性別	年齢区分	勤続年数	勤務形態	項目名	自由記入内容		
1		●	総務部	事務職	管理職	係長	男	40～49歳	4～9年	正社員	仕事と能力の適性度	希望する部署に配属していただけるため、自分に合った仕事ができ、		
2		●	技術部	技術・研究職	専門職	一般	男	21～29歳	4～9年	正社員	適度な仕事量	残業が当たり前になっており、プライベートの時間を確保できない。		
3		●	総務部	管理職	管理職	係長	男	31～39歳	10～19年	正社員	上司の指示の明確化	上司の指示が曖昧で、何をしたら分からなくことがあり、質問をしても明確な答えが返ってこない。		

⑤自由記入一覧（全体・調査項目別）

従業員満足度調査結果の主な出力帳票②



⑦従業員エンゲージメント調査結果サマリー

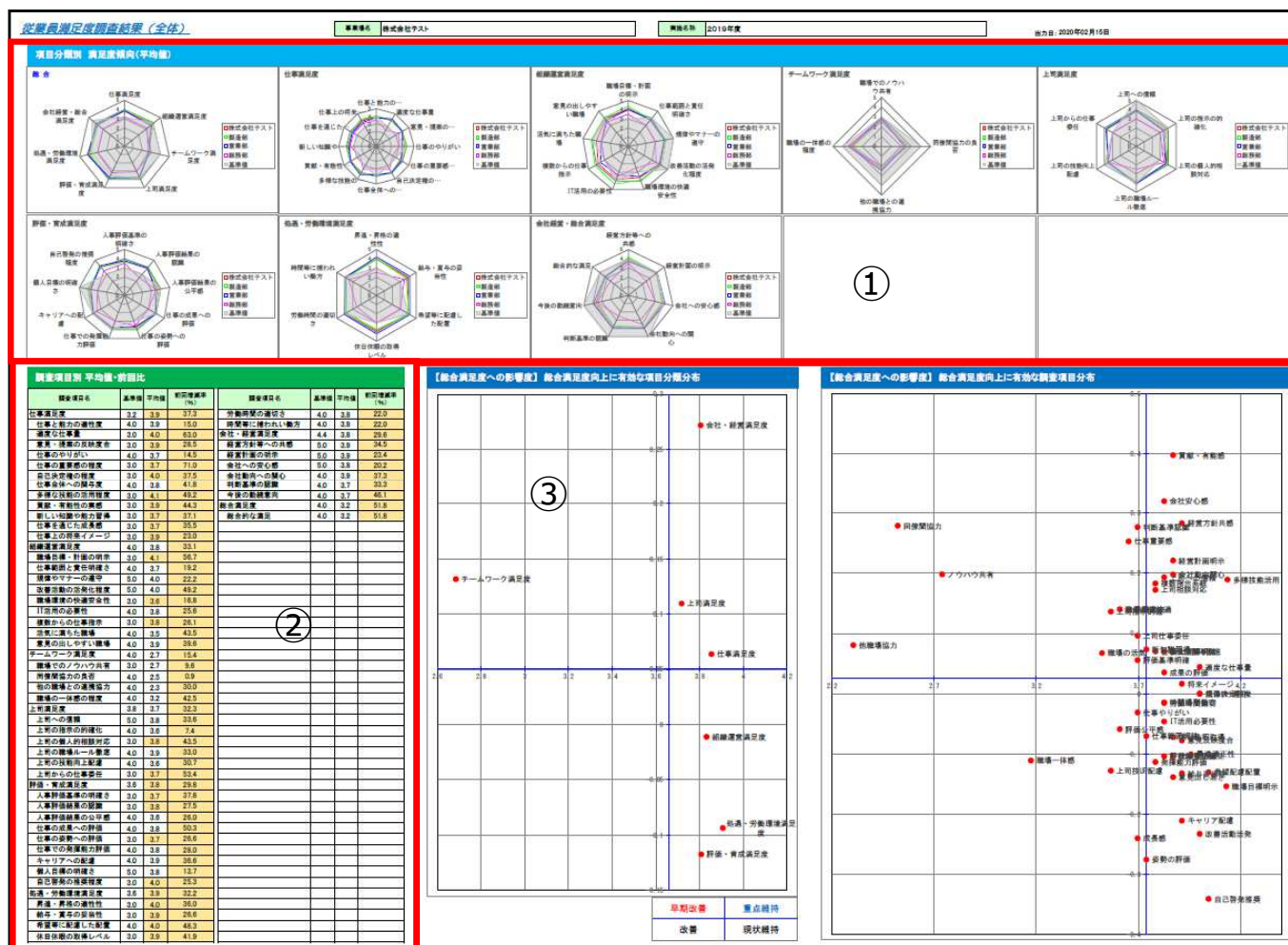


⑨調查結果履歷

【１】調査結果サマリー

- ・各項目の傾向や満足度ポートフォリオ（総合満足度への各項目の影響度）を1枚にまとめた帳票です。
- ・事業所単位、職場単位、グループ企業全体で出力します。

- ・事業所単位、職場単位、グループ企業全体で出力します。



①満足度傾向
調査項目の大分類別に、事前に登録した経営層の想定値（基準値と従業員の意識のギャップを比較することが可能です。

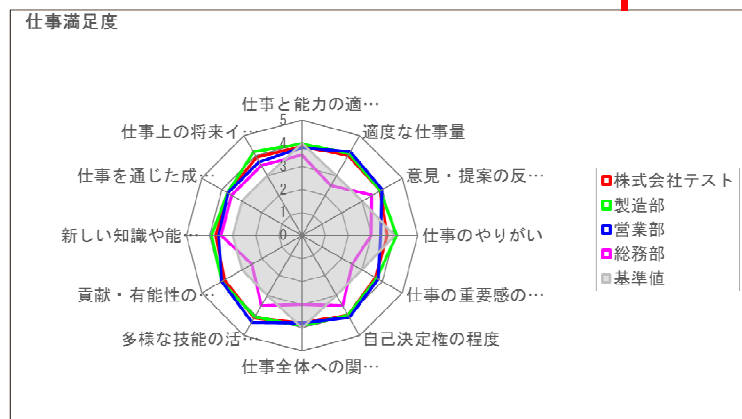
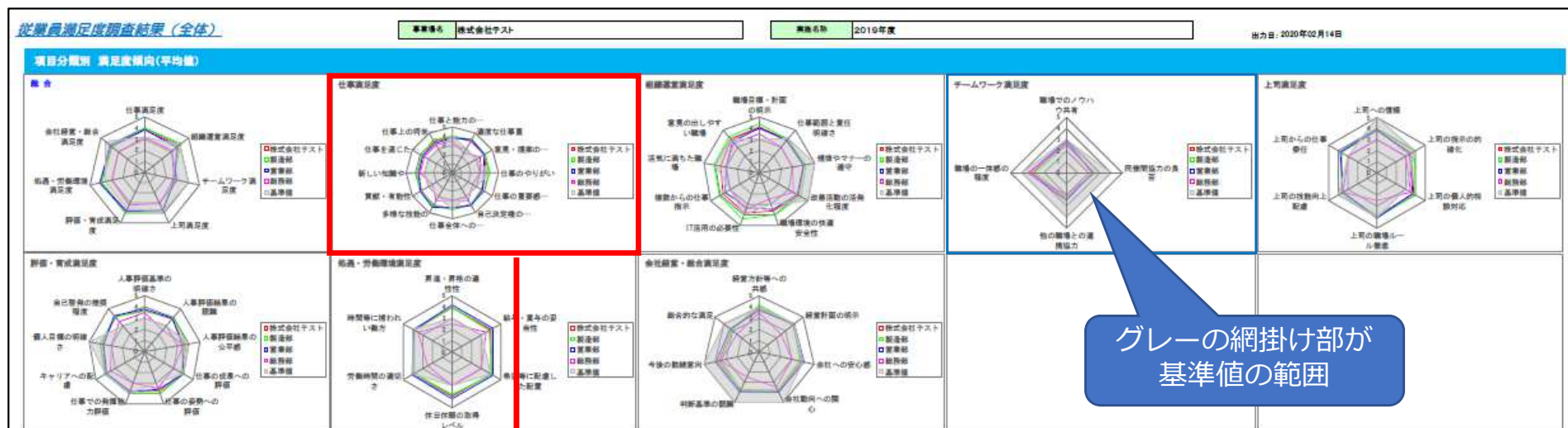
②平均値一覧
項目ごとの基準値、平均値、
前回増減率を一覧で出力しま
す。

③満足度ポートフォリオ
各項目を「早期改善」「改善」「重点維持」「現状維持」の4象限に分けて出力します。

【1】調査結果サマリー（満足度傾向）

・調査項目を「仕事満足度」「組織運営満足度」「チームワーク満足度」「上司満足度」「評価・育成満足度」「処遇・労働環境満足度」「会社・経営満足度」に分類（※）し、分類ごとの傾向を把握します。

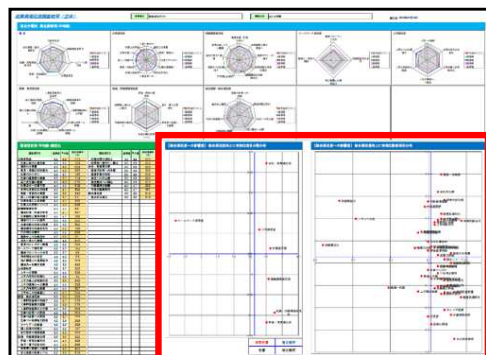
・事前にヒアリングした経営層の想定値（基準値）とのギャップを比較します。



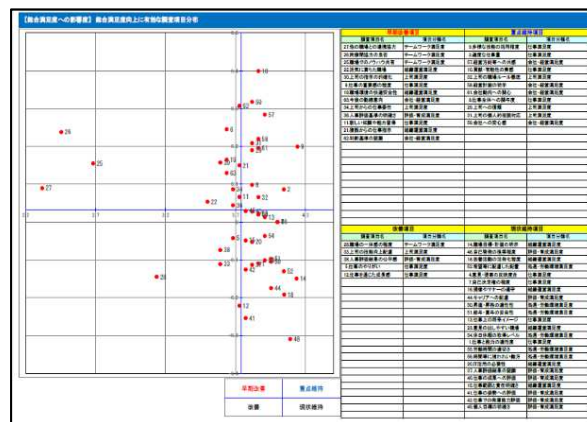
※項目分類は、お客様ごとに規定できます。

【1】調査結果サマリー（満足度ポートフォリオ）

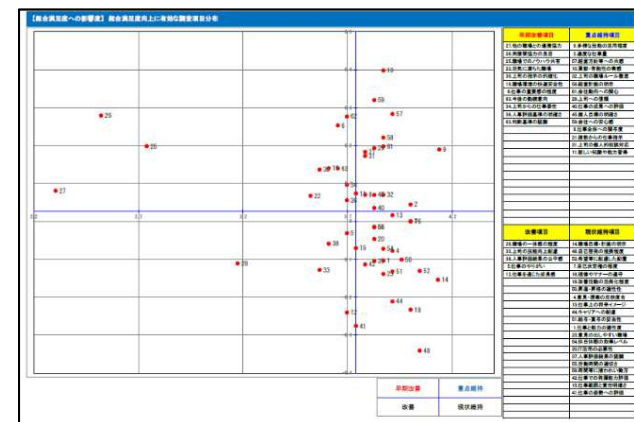
満足度ポートフォリオ（以下、PF）とは、各調査項目の総合満足度への影響度を、4象限に分割したグラフ上にプロットしたものです。各象限は、「早期改善」「改善」「現状維持」「重点維持」領域となります。



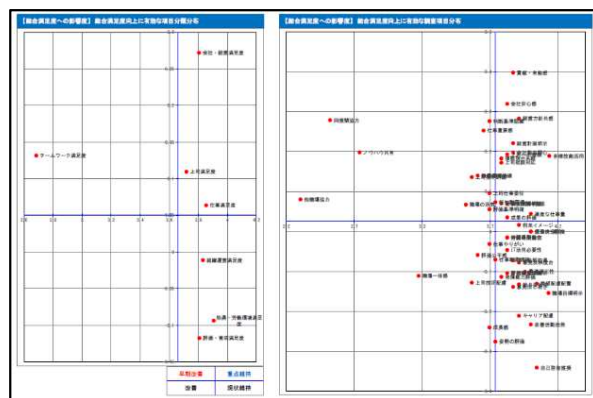
サマリーのポートフォリオは、次の5種類の中からご選択いただけます。



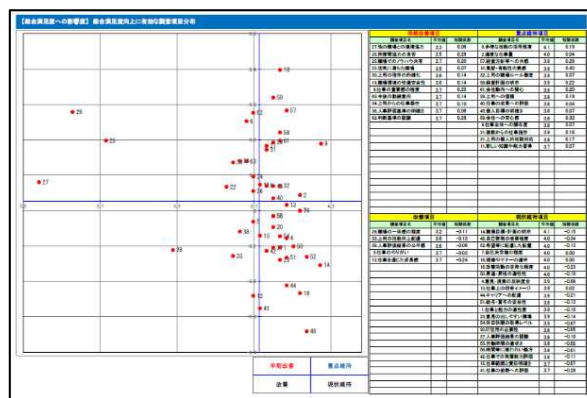
②項目PFグラフ+項目PF一覧（項目+分類）



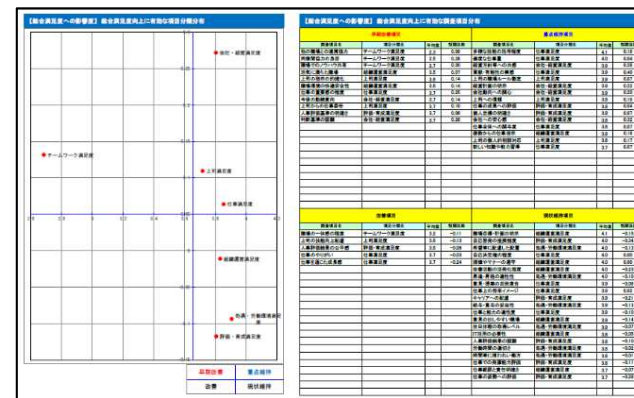
③項目PFグラフ+項目PF一覧（項目）



①項目分類PFグラフ+項目PFグラフ



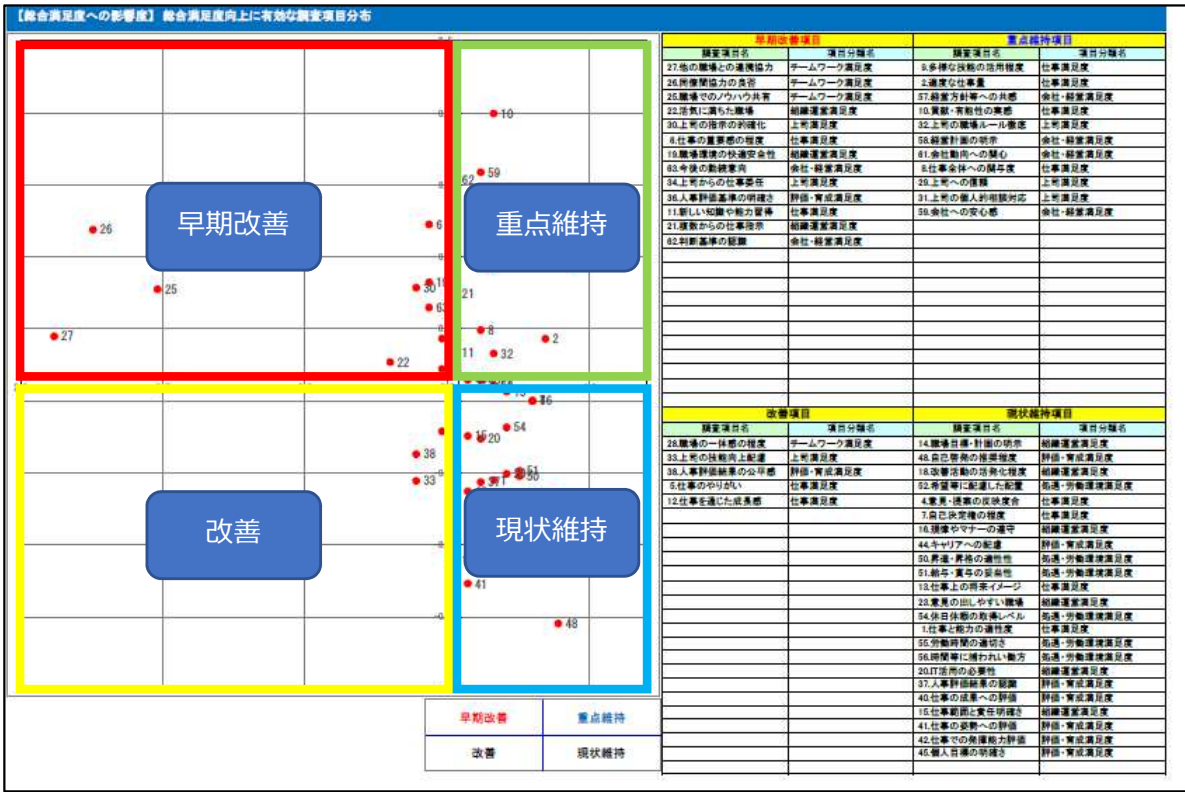
④項目分類PFグラフ+項目PF一覧（項目+平均値+相関関数）



⑤項目分類PFグラフ+項目PF一覧（項目+分類+平均値+相関関数）

※調査結果サマリー中の満足度ポートフォリオは、出力エリアの関係上、フォントが小さく出されてしまいますので、別紙または別ファイルにて相関係数値等も出力した「満足度ポートフォリオ（詳細）」としてご提供します。

～ 満足度ポートフォリオの見方① ～



- ・各項目の総合満足度への影響度（相関係数）と、総合満足度の平均値から、調査結果をポートフォリオで出力します。
- ・相関係数の値の発生確率を示すP値を考慮し、同一の値の発生確率が低いものは除外して出力します。（P値未考慮での出力も可能）
- ・「早期改善項目」を把握して、改善施策を実施することが、満足度向上につながります。

【早期改善】

重要度が高いにもかかわらず、満足度の低い項目です。
優先的に改善する必要があります。

【改善】

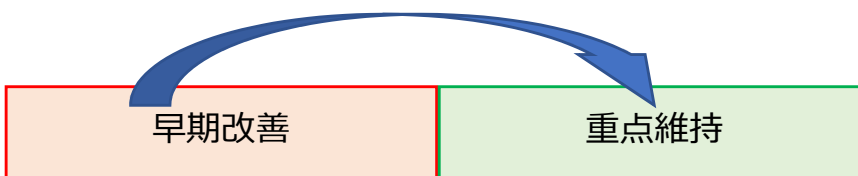
満足度は低いけれど、重要度も低い項目です。組織の価値観や運営上重要と思われる項目については改善対策を検討します。

【現状維持】

満足度は高いけれど、重要度は低い項目です。最低限必要と解釈出来る項目なため、現状維持に努める項目です。

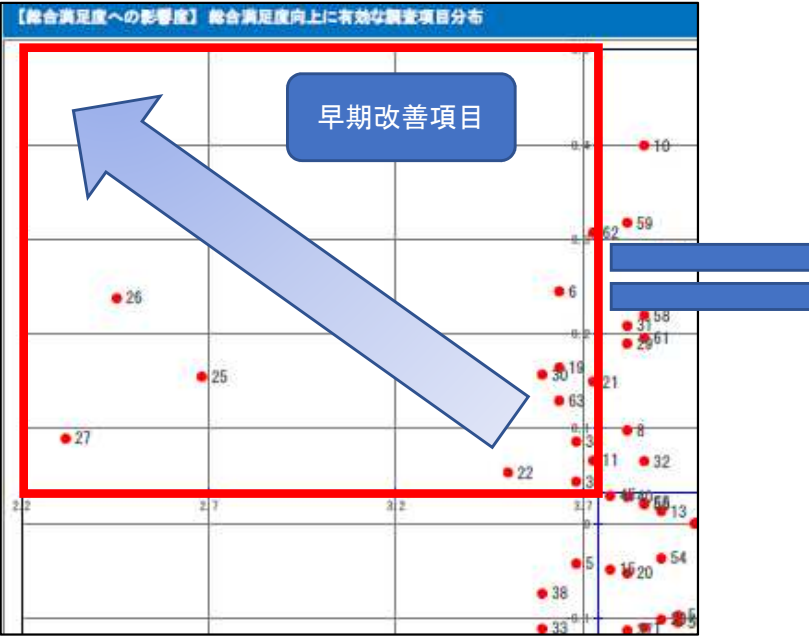
【重点維持】

重要度が高く、かつ満足度も高い項目です。現状維持項目よりさらに重点的に維持に努める項目です。



早期改善を減らし、重点維持を増やしていくことが肝要となります。

～ 満足度ポートフォリオの見方② ～



- ・「早期改善項目」に属する項目に注目します。
- ・矢印の方向へ行くほど、優先度が高くなります。
- ・項目名を一覧表示します。（左表）
- ・それぞれの象限に属する項目を、優先度の高い順に表示しています。
- ・早期改善項目の上から順に着手していくことが、改善の近道と言えます。

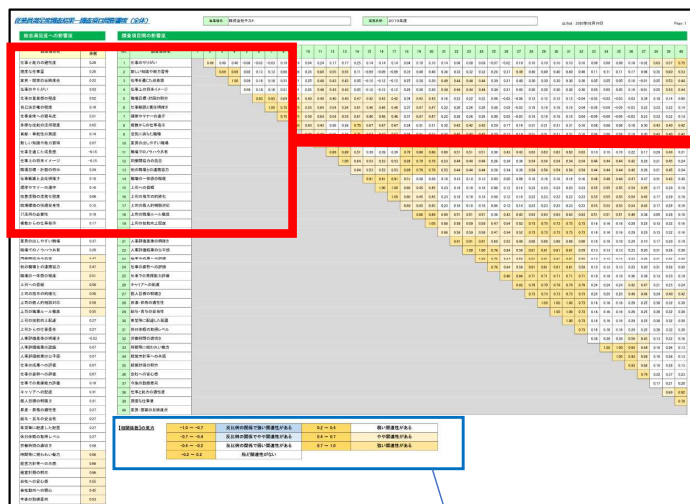
[illegible]

【2】項目間影響度

調査項目間の影響度を相関係数を使用して出力します。

相関係数は、関連性の強弱を表すもので、因果関係を表すものではありません。

早期改善項目と関連性の強い項目を発見し、当該項目に対しても別途対策を検討する場合などに使用します。



※ 相関表の黄色い網掛けが濃くなるほど、関連性が強い。
(相関係数の見方は下表)

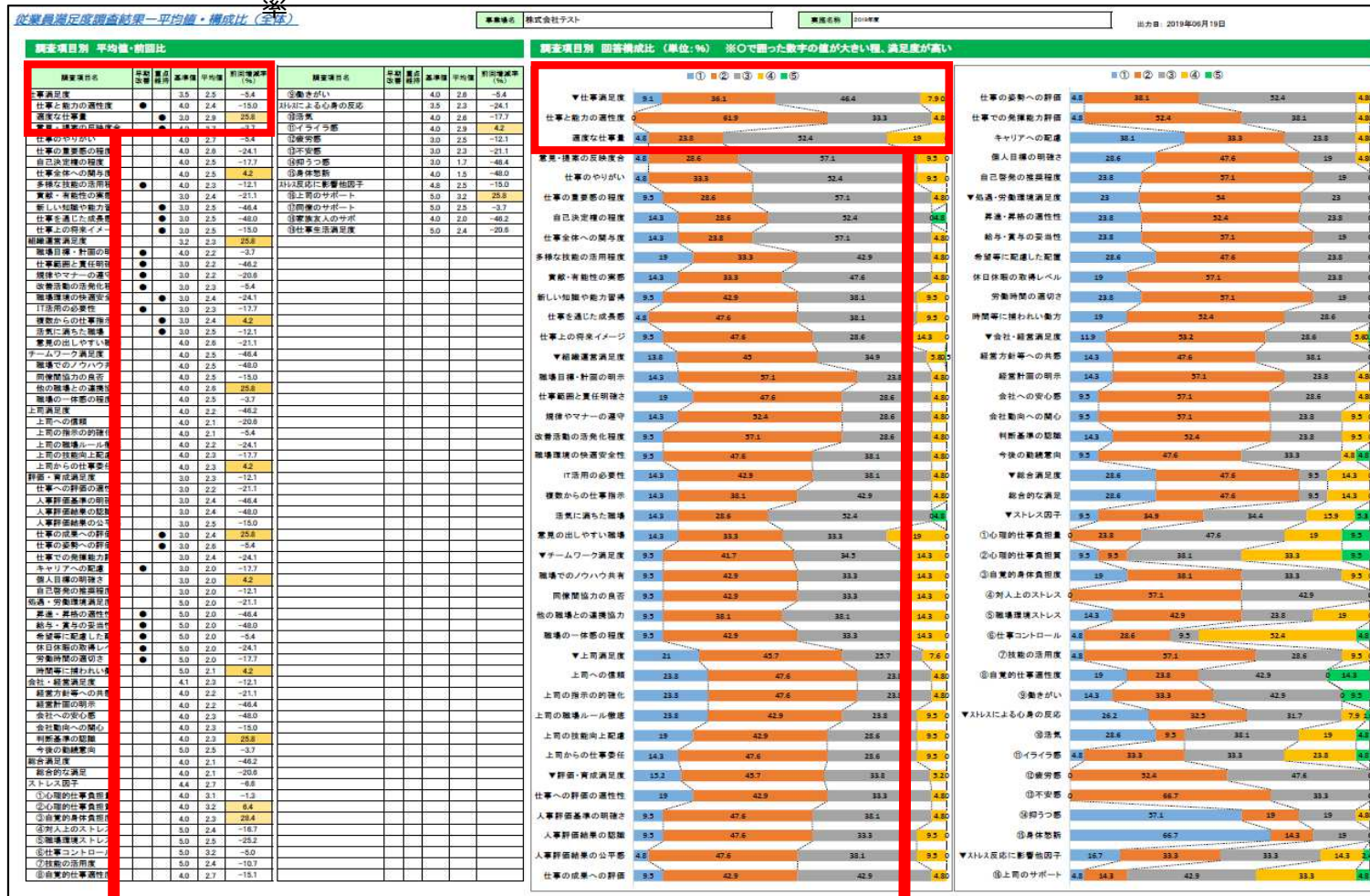
【相関係数】の見方

-1.0 ～ -0.7	反比例の関係で強い関連性がある	0.2 ～ 0.4	弱い関連性がある
-0.7 ～ -0.4	反比例の関係でやや関連性がある	0.4 ～ 0.7	やや関連性がある
-0.4 ～ -0.2	反比例の関係で弱い関連性がある	0.7 ～ 1.0	強い関連性がある
-0.2 ～ 0.2	殆ど関連性がない		

【3】回答構成比

平均値・前回増減率

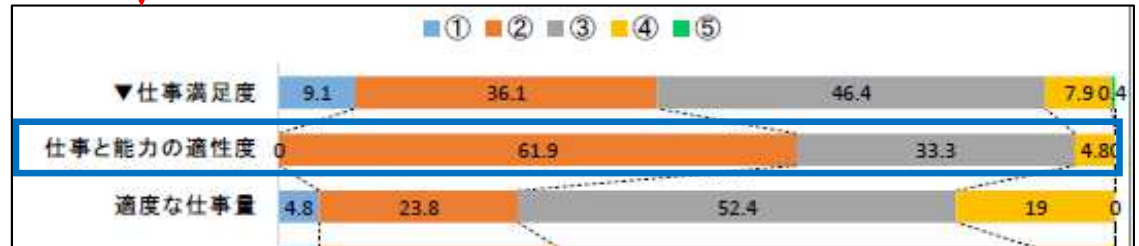
構成比



・「早期改善」「重点維持」項目を中心に、前回と比して、どのように推移したかなどを前回増減率で確認します。（左部）

・平均値はデータ全体の傾向の把握には向いていますが、数値のバラツキが大きい場合には、それも考慮してしまう欠点があります。特にデータ数が多い場合には、構成比で最頻値を確認します。（右部）

調査項目名	早期改善	重点維持	基準値	平均値	前回増減率(%)
仕事満足度			3.5	2.5	-5.4
仕事と能力の適性度	●		4.0	2.4	-15.0
適度な仕事量	●		3.0	2.9	25.8
意見・提案の反映度合	●		4.0	2.7	-3.7



【4】自由記入一覧

自由記入結果を全体または項目ごとに一覧出力します。

①自由記入結果一覧（全体）

- ・総合満足度ごとの自由記入一覧です。改善策検討の際に、総合満足度・属性情報別での自由記入内容から着想を得ます。
- ・後述の「従業員エンゲージメント調査」の場合には、推奨度を出力します。（推奨度の表示形式：「批判者(XX)」「中立者(XX)」「推奨者(XX)」 ※XXは調査結果値）

従業員満足度調査 自由記入結果一覧

事業場名		株式会社テスト			実施名称		2019年度				出力日：2019年06月19日
No.	総合満足度	職場	職種	職種GRP	職位	性別	年齢区分	勤続年数	勤務形態	自由記入内容	
1	4	総務部	管理職	現業職	主任	男	40～49歳	4～9年	正社員	中途採用だが、職場の雰囲気、福利厚生、給与面で満足している。	
2	1	技術部	技術・研究職	専門職	課長	男	40～49歳	10～19年	正社員	仕事そのものにはやりがいを感じているが、それに見合った給与とは思えない。	
3	2	技術部	事務職	事務職	課長	女	30～39歳	4～9年	正社員	給与面には不満はないが、突然の残業要請が多く、部署業務の計画性を強化してほしい。	

②自由記入結果一覧（調査項目別）

- ・調査項目ごとの自由記入一覧です。「早期改善」「重点維持」項目を中心とした満足・不満内容から、維持・改善策のヒントを得ます。

従業員満足度調査 項目別自由記入結果一覧

事業場名			株式会社テスト			実施名称		2019年度					出力日：2019年06月19日	
No.	早期改善	重点維持	職場	職種	職種GRP	職位	性別	年齢区分	勤続年数	勤務形態	項目名	自由記入内容		
1		●	総務部	事務職	管理職	係長	男	40～49歳	4～9年	正社員	仕事と能力の適性度	希望する部署に配属していただけるため、自分に合った仕事ができ、		
2	●		技術部	技術・研究職	専門職	一般	男	21～29歳	4～9年	正社員	適度な仕事量	残業が当たり前になっており、プライベートの時間を確保できない。		
3	●		総務部	管理職	管理職	係長	男	31～39歳	10～19年	正社員	上司の指示の的確化	上司の指示が曖昧で、何をしたら分からなくことがあり、質問をしても明確な答えが返ってこない。		

【6】改善着眼点①

企業・組織の実態調査における関心事には、「どこに課題があるか」だけではなく、「どうすればよいか」も存在します。当社では、調査項目間の因果関係を考慮した上で、お客様が優先的に取り組む改善の着眼点（以下、改善案）を導出します。

企業実習年度調査結果一覽表(全体)	実施年度	報告年度
総合実習年度内への追加・早期派遣項目・1年早期派遣項目に派遣された学生数	令和5年度	2024年度
派遣先の業種	業種の概要	学生数
製造業	<p>製造業とは、原料・資材の集約による加工・組立等により、世帯の日用品・工業製品を製造する事業。仕事に対しては、専門的な知識・技術の習得が求められる。また、品質管理・安全管理・環境対策など、幅広い分野で責任を負う必要がある。近年では、デジタル技術の導入による生産効率の向上や、持続可能な社会の実現に向けた取り組みが盛んに行われている。</p>	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>
製造業の業務内容	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>
派遣先で職務遂行するための課題	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>
派遣先で職務遂行するための課題	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>
派遣先で職務遂行するための課題	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>	<p>①ジョー・カーネーションは、従業員の間で知識・技術の共有を促進するための研修プログラムを実施している。また、海外での業務展開に伴い、異文化理解の促進を図るための研修プログラムを実施している。</p>

①総合満足度向上の観点

総合満足度と高い相関関係にあり、低評価だった調査項目に対する改善案です。

満足度ポートフォリオ上の「早期改善」項目に対する改善案を出力します。調査項目間の因果関係を考慮し、「早期改善」項目の要因項目でかつ、「改善」項目となった項目についてもその改善案を出力します。

従業員満足度調査結果—改善着眼点（全体）	事業場名 株式会社セブス
総合満足度向上の観点—『早期改善項目』・『早期改善項目に因果関係のある改善項目』	
<div data-cs="2" data-kind="parent">改善の着眼点</div> <div data-kind="ghost"></div> <div data-cs="2" data-kind="parent">事業目標と計画の職場内全従業員との共有</div> <div data-kind="ghost"></div> <div data-cs="2" data-kind="parent">経営理念等の周知徹底①</div> <div data-kind="ghost"></div>	<div data-cs="2" data-kind="parent">ポイント</div> <div data-kind="ghost"></div> <p>会社には全体的な計画や計画があり、それらは目標や課といった各職場の活動レベルに展開されます。これは、各職場での日々の活動成果が会社全体の目標達成を左右するの事を意味し、全社員目標達成のためには、職場目標の意識と職場での精進の高い計画策定が重要になります。</p> <p>以下に、職場内の全従業員に周知すべき主要な事項を示します。</p> <p><主な周知事項></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「具体的」で「現実的」で「測定可能」な職場目標 2. 会社目標と職場目標の関連性 3. 職場目標達成に向けた重点課題 4. 重点課題毎の具体的な取り組み内容、実施主体、期限等の大枠の示した行動計画 5. 行動計画の実行を確保するための、日次、毎週、毎月、四半期、1年毎にチェックする項目、主管職場、進捗管理手段 <p>なお、策定する行動計画は課、課、更に職場メーカへの仕入れレベルまで落とし込み、個人目標と連動させて、全員参加の意識を高める事が大切です。</p> <p>会社や組織の普遍的な「価値観」「考え方」「存在意義」を明文化したものが経営理念ですが、経営理念は従業員に浸透させる事により、一般的には、次のような効果があるとされています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社の方向性が明確になる ・社会的責任意識が向上する ・社員への表明で社会的信頼を得る ・事業領域を狭く・特定する。創造性や可能性を生み出す ・日常の経営管理、判断の拠り所になる ・企業文化・社風の実質化に繋がる ・従業員の行動や考え方の規範になる ・従業員を協働意識が向上する <p><経営理念を浸透させるためのポイント></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分かりやすい・共感の得やすい 従業員が理念を身近に感じられるような分かりやすい表現で明文化され、理念が指す意味や背景も含め、

改善案のみ

従業員満足度調査結果一項目別改善着眼点（全体）		事業場名	株式会社テレスト
総合満足度向上の観点―①早期改善項目②③早期改善項目に因果関係のある改善項目―			
対象項目	要因項目	改善の着眼点	
職場目標・計画の明否	【職場目標と計画の範囲内全従業員との共有】 会社には全体的目標や計画があり、それらは部・課といった各職場の活動レベルに展開されます。これは、各職場での日々の活動成果が会社全体の目標達成を左右する事を意味し、全社目標達成のために、職場目標の浸透と職場での積極の高い計画策定が重要になります。 以下に、職場内の全従業員に周知すべき主な事項を示します。 ＜主な周知事項＞ ①、「具体的」で「現実的」で「測定可能」な職場目標 ②、会社目標と職場目標の相関性 ③、職場目標達成に向けた重点課題 ④、基本課題毎の具体的な取組内容、実施主体、期限等の大枠の示した行動計画 ⑤、行動計画の実行を確保するための、日々、毎週、毎月、四半期、1年毎にチェックする項目、主管職場、進捗確認手段 など、前定する行動計画は詳細、更には職場メンバーの仕事レベルまで落とし込み、個人目標と連動させて、全員参加の意識を高めようとする事が大切です。 【経営理念等の周知徹底】 会社や組織の普遍的な「価値観」、「考え方」、「存在意義」を明文化したものが経営理念ですが、経営理念を従業員に浸透させる事により、一般的には、次のような効果があるとされています。 ・ 会社の方向性が明確になる ・ 社会的責任意識が向上する ・ 社外への表明で社会的信頼を得る ・ 事業領域を狭く限定せず、創造性や可能性を生み出す ・ 日常の経営管理・判断の拠り所になる ・ 企業文化、社風の実質的に整がる ・ 従業員の行動や考え方の規範になる ・ 従業員の協働意欲が向上する ＜経営理念を浸透させるためのポイント＞ ①、分りやすいと、共感の得やすい ②、従業員自身も各職場の目標や計画と関係づけられ、理念が指す意味が理解できること		
	経営方針等への共感		

調查項目別改善案

【５】改善着眼点②

②基準値との差異の観点

事前に登録した経営層の想定値（基準値）と従業員の意識のギャップが大きい調査項目に対する改善案を出力します。

「総合満足度向上の観点」が従業員視点での改善案であるのに対し、「基準値との差異の観点」は、経営層のありたい姿などの経営層視点での改善案です。

従業員重視の経営方針の観点からは、参考値として使用することを推奨します。

なお、ギャップの程度は事前にヒアリングします。

従業員満足度調査結果—改善着眼点（全体）		事業場名	株式会社テスト
基準値との差異の観点（対象項目と因果関係のある改善対象項目も出力）			
改善の着眼点	ポイント		
【例】時間・場所にとらわれない働き方への取組み①	時間や場所にとらわれない働き方の主な取組みの概要を以下に示します。 1. フレックスタイム制度 一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働く事ができます。 2. モバイルワーク 車内や顧客先、カフェ、出張先などを就業場所として働くことです。モバイルワークは、ICT（情報通信技術）を活用して時間や場所に縛られずに働くテレワークのひとつです。導入により「意思決定の迅速化」「業務効率の向上」などのメリットがある一方、セキュリティリスクが高まるなどのデメリットもあります。 3. 在宅勤務 会社のオフィスに出勤せずに、自宅を就業場所として働く勤務形態のことをいいます。主にノートPCなどのIT機器を使って作業し、会社との連絡は、インターネットを使ったコミュニケーションツールや電話、FAXなどを使って行います。「通勤や移動におけるコスト削減」「良質な人材を確保できる」といったメリットがあります。		
【例】時間・場所にとらわれない働き方への取組み②	4. サテライトオフィス サテライトオフィスとは、本社や支社ではない小規模オフィスや、遠隔勤務用の施設のことを指します。勤務者がサテライトオフィスを利用して本社や支社と同様に働けるよう、通信環境が整備されているのが一般的です。 5. 地域限定正従業員制度 勤務する地域を限定した契約で正従業員として採用を行う制度で、転勤がありません。「住み慣れた街で長く働くことができる」「仕事と家庭の両立がしやすい」などのメリットがあります。 6. 時短勤務 短時間勤務（時短勤務）とは、一日の労働時間を短縮して勤務することをいいます。「子供とゆっくり過ごせる」「仕事後に病院に行ける」などのメリットがあります。		

改善案のみ

従業員満足度調査結果—項目別改善着眼点（全体）		事業場名	株式会社テスト
基準値との差異の観点（対象項目と因果関係のある改善対象項目も出力）			
対象項目	要因項目	改善の着眼点	
時間等にとらわれない働き方		【【例】時間・場所にとらわれない働き方への取組み①】 時間や場所にとらわれない働き方の主な取組みの概要を以下に示します。 1. フレックスタイム制度 一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働く事ができます。 2. モバイルワーク 車内や顧客先、カフェ、出張先などを就業場所として働くことです。モバイルワークは、ICT（情報通信技術）を活用して時間や場所に縛られずに働くテレワークのひとつです。導入により「意思決定の迅速化」「業務効率の向上」などのメリットがある一方、セキュリティリスクが高まるなどのデメリットもあります。 3. 在宅勤務 会社のオフィスに出勤せずに、自宅を就業場所として働く勤務形態のことをいいます。主にノートPCなどのIT機器を使って作業し、会社との連絡は、インターネットを使ったコミュニケーションツールや電話、FAXなどを使って行います。「通勤や移動におけるコスト削減」「良質な人材を確保できる」といったメリットがあります。	保
		【【例】時間・場所にとらわれない働き方への取組み②】 4. サテライトオフィス サテライトオフィスとは、本社や支社ではない小規模オフィスや、遠隔勤務用の施設のことを指します。勤務者がサテライトオフィスを利用して本社や支社と同様に働けるよう、通信環境が整備されているのが一般的です。 5. 地域限定正従業員制度 勤務する地域を限定した契約で正従業員として採用を行う制度で、転勤がありません。「住み慣れた街で長く働くことができる」「仕事と家庭の両立がしやすい」などのメリットがあります。 6. 時短勤務 短時間勤務（時短勤務）とは、一日の労働時間を短縮して勤務することをいいます。「子供とゆっくり過ごせる」「仕事後に病院に行ける」などのメリットがあります。	社

調査項目別改善案

【6】従業員エンゲージメント調査①

近年、従業員エンゲージメントの向上が注目されています。

従業員エンゲージメントとは、従業員の一人ひとりが企業の目標を理解し、自発的に組織に貢献する意欲です。エンゲージメント調査では、eNPS値（※）という推奨度（自社を人に奨めたいか）の測定指標を使用します。

※eNPS値とは、Employee Net Promoter Scoreの略で『従業員のエンゲージメント(職場に対する愛着・信頼の度合い)』を測る指標です。

【eNPS測定方法】

<質問例>

あなたは、今の職場で働くことをどの程度親しい友人や知人、家族に勧めたいと思いますか？



全く思わない

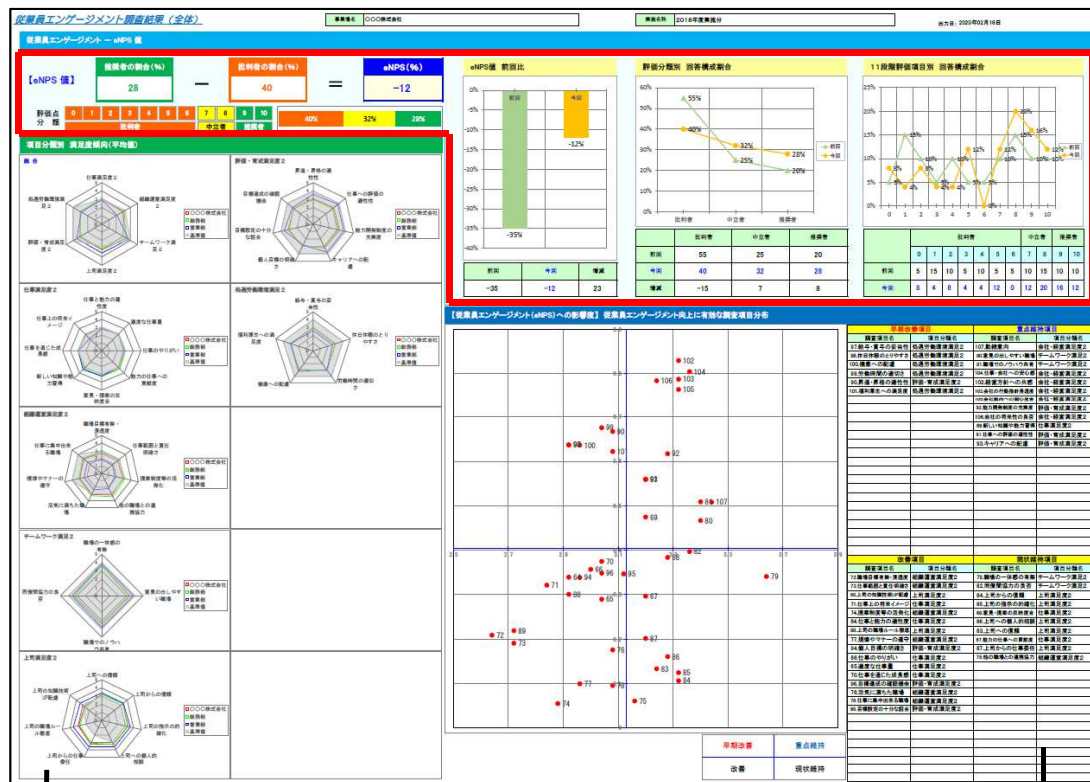
とてもそう思う

【eNPS算出方法】

$$\text{推奨者の割合(\%)} - \text{批判者の割合(\%)} = \text{eNPS(\%)}$$

eNPSの値が大きいほど、会社への貢献意欲を持っている人の割合が多いことを示します。

従業員エンゲージメント調査結果サマリー



従業員エンゲージメントに影響を与える要因の満足度傾向

従業員エンゲージメント向上のための改善の方向性



eNPSの値が大きいほど、会社への貢献意欲を持っている人の割合が多いことを示します。



エンゲージメントの前年比

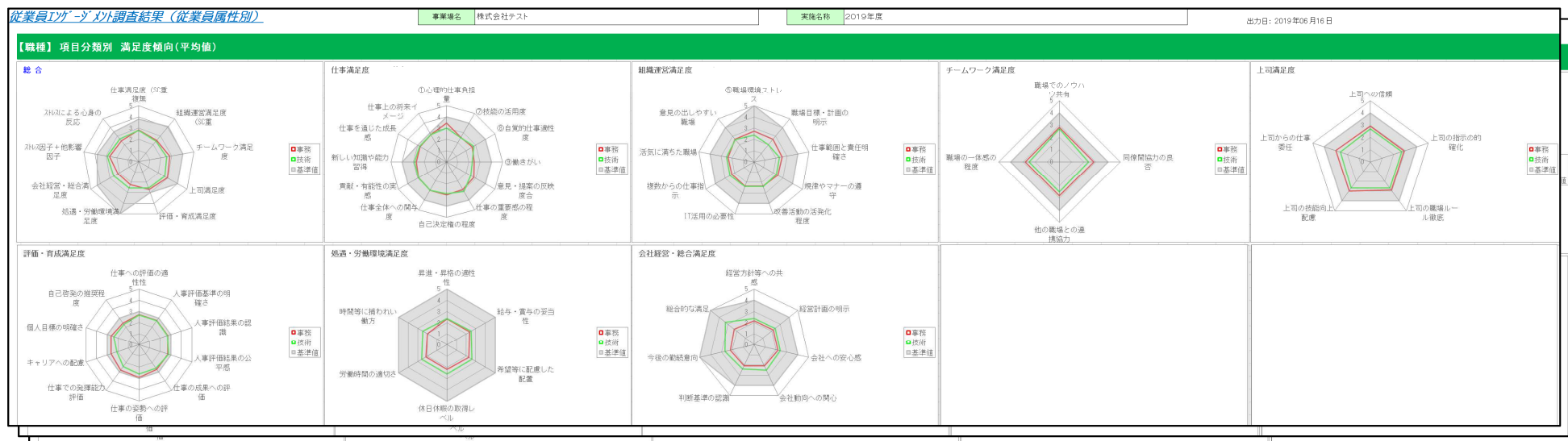
- eNPS値
- 「批判者」「中立者」「推奨者」別回答構成割合
- 11段階評価項目別回答構成割合

- 調査前に、「従業員エンゲージメント調査」「従業員満足度調査」のどちらかをご選択していただきます。
- 当社サービスを複数年ご利用頂ける場合に、「従業員エンゲージメント調査→従業員満足度調査」または「従業員満足度調査→従業員エンゲージメント調査」へ切り替えても、同一の質問事項であれば「前回比」や「結果履歴（※後述）」も影響なく出力できます。

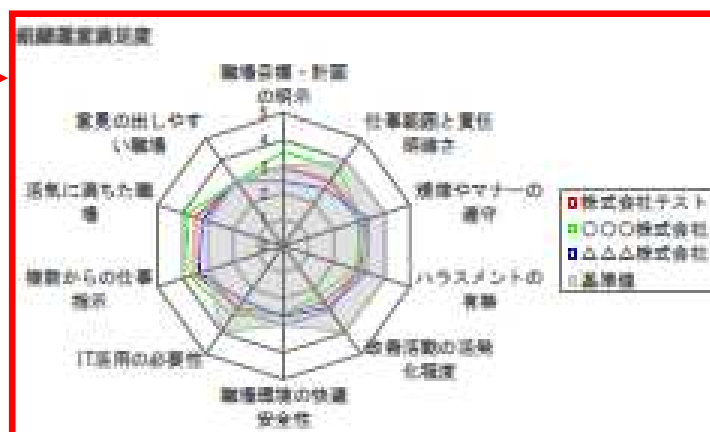
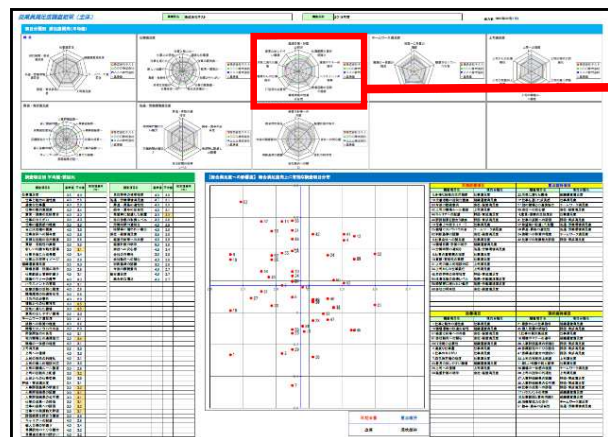
【7】その他の単年分析結果

①従業員属性別満足度傾向

「職種」「職位」「性別」「年齢区分」「勤続年数」「雇用形態」別に、満足度傾向をレーダーチャート形式で出力します。



②グループ企業の結果出力



グループ企業のデータを出力することができます。

グループ企業全体での傾向などを把握することができます。

グループ全体での課題や改善案を出力することができます。

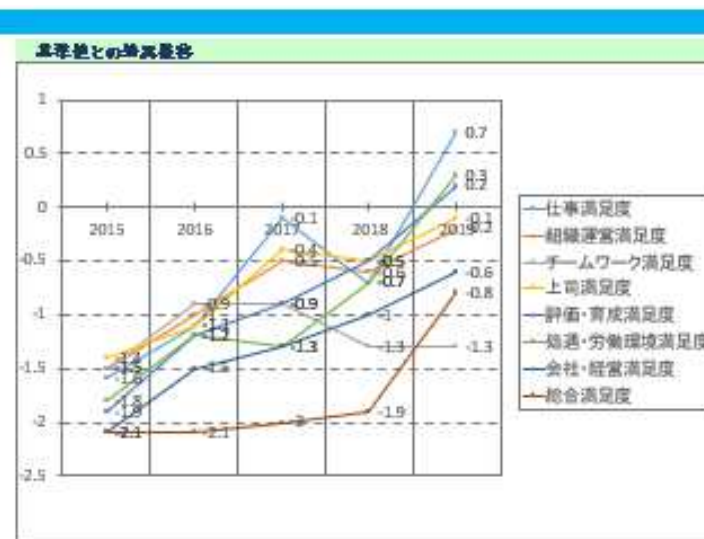
【8】調査結果履歴（※オプション）

過去5年分の調査履歴を出力し、改善活動を評価することができます。

履歴には、平均値の推移と事前に登録した経営層の想定値（基準値）との差異推移を出力します。



平均値推移



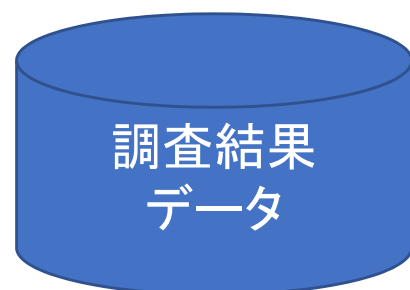
基準値との差異推移

【9】深化詳細分析（※オプション）

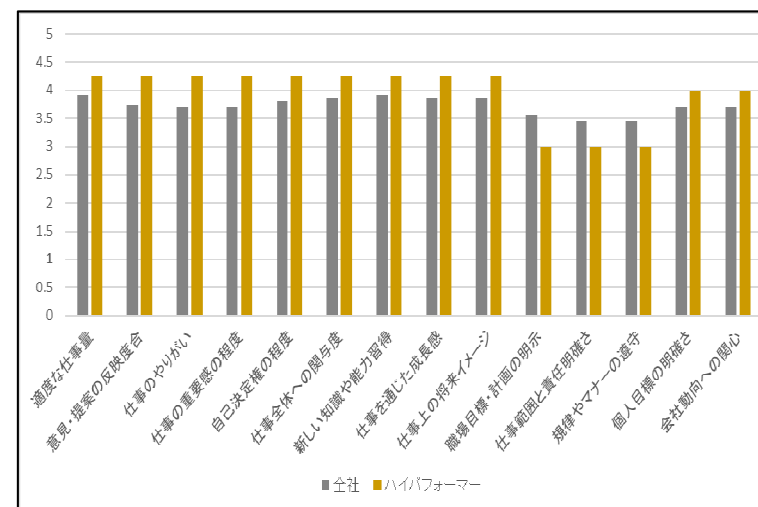
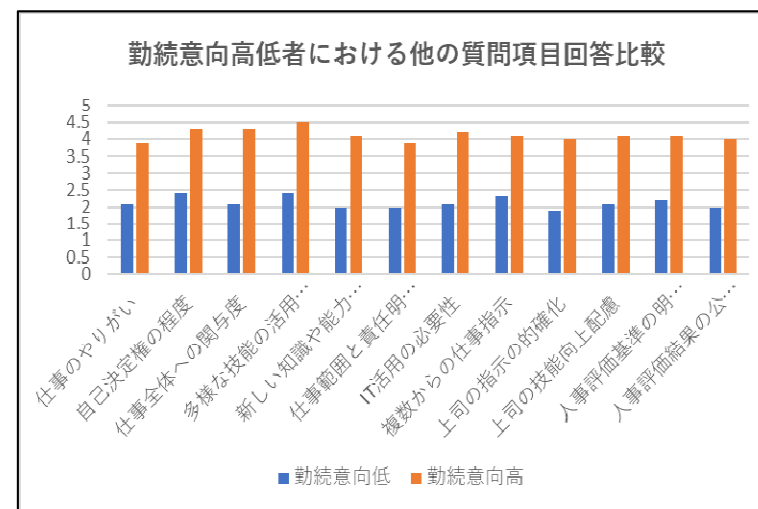
標準の分析結果とは別に、さらに詳細分析されたいお客様向けのサービスです。

ご要望される分析内容に基づき、用紙、PDF、CSVまたはEXCELファイルにご提示します。

なお、分析に際しては、例えばハイパフォーマー分析ならば、お客様へのヒアリングを通じてハイパフォーマーの定義を明確にした上で実施いたします。



データ抽出



※お客様自身での詳細分析をご希望される場合は、当社システムを有償で別途インストールして頂き、当社データサーバにアクセスすることで対応できます。

ストレスチェックサービスについて

当社のストレスチェック対応

当社の主なストレスチェック対応は、原則として、

- ・ 質問項目の入力手段の提供
- ・ 受検者または事業場の分析結果の提供
- ・ データ保存

とさせていただきます。

上記以外の実施事務従事者様の業務代行も承っておりますので、ご用命頂ければ対応いたします。

ストレスチェック結果の出力帳票①

当社ストレスチェック結果は、厚生労働省が提供する「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に完全準拠しています。

①受検者様向けストレスチェック結果

受検者様向け結果帳票では単年分の帳票だけでなく、過去7年間分のストレスプロフィール推移を出力します。

予約番号: 000000946 ID: 000000904

〒 0000000 〇〇〇株式会社
人事部 社員番号: 88
昭和58年01月01日生 31歳 男性

あなたのストレスプロフィール

【ストレスの原因と考える因子】

	1	2	3	4	5
① 心身の疲労の蓄積(度)	多い				少ない
② 身体的な疲労の蓄積(度)	多い				少ない
③ 精神的な疲労の蓄積(度)	多い				少ない
④ 職場の人間関係上のストレス	多い				少ない
⑤ 仕事のコンプライアンス	少ない				多い
⑥ 仕事のペース	少ない				多い
⑦ 仕事のやりがい	多い				少ない

【ストレスによって起こる心身の反応】

	1	2	3	4	5
⑧ 疲労感	多い				少ない
⑨ イライラ感	多い				少ない
⑩ 集中力	多い				少ない
⑪ 不安感	多い				少ない
⑫ 体調不良	多い				少ない
⑬ 身体症状	多い				少ない

【ストレス反応に影響を与える他の因子】

	1	2	3	4	5
⑭ 上司からのサポート	多い				少ない
⑮ 同僚からのサポート	多い				少ない
⑯ 家族や友人からのサポート	多い				少ない
⑰ 仕事や生活の満足度	多い				少ない

※各項目の○がついている項目がストレス判定に使用されます。

【高ストレス判定】※下欄が空白の場合は高ストレス判定されません。

心身のストレス反応	17 点
ストレスの原因+周囲からのサポート	30 点

高ストレス判定基準
※「A」(心身のストレス反応)に該当する場合は高ストレスと判定されます。
※「B」(心身のストレス反応+周囲からのサポート)に該当する場合は高ストレスと判定されます。
※「C」(心身のストレス反応+周囲からのサポート)に該当する場合は高ストレスと判定されます。

ストレスプロフィール



ストレスプロフィール推移

予約番号: 000000948 ID: 000000904

あなたのストレスプロフィールについて

テスト 太郎 様
社員番号: 88

ご回答いただいたストレス調査の結果から、「あなたのストレスプロフィール」を作成しました。このプロフィールから、あなたのストレスの状態をおおよそ把握していただくことが出来ます。結果をごらんいただき、ご自分の心の健康管理にお役立てください。

新しいストレス度や、それに伴うところの問題については、この結果のみで判断することはできません。心配な方は専門家に相談下さい。

別紙「あなたのストレスプロフィール」にお示しいたしましたが、あなたのストレス状況はやや高めの状態にあることがわかります。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感が増える、疲れ、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事に忙しくなったり、ストレスの原因となる要素(仕事に関連したもののや、ご家庭での問題)が重なるなど、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの場合、不安感が高いようです。
あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事のコントロール度が低いようです。

仕事の量が多い、仕事にキレシムと考えている人は、もう一度自分の仕事量を直し、上司、同僚と仕事内容について相談することを勧めます。周囲の人に協力を仰ぐ事により、仕事が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができない時、「仕事のコントロール度」が低くなります。例えば、周囲のスピードや上司の予定に合わせて仕事をすると、急な仕事の変更がよく起こるために予定が立てられない状況などです。仕事のやり方をうまくして負担量を軽減することができないか、仕事の進め方を自分で決定できる部分があるかないか、を考えてみて下さい。それが無理な場合は、仕事からストレスを多く受けていることを自覚して、勤務時間外や休日はなるべく仕事を切り離し、リフレッシュに努めましょう。また、一人で悩まず抱え込まずに、周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、産業医や専門家に相談する事も一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気づかなかった解決策が見つかることもあるでしょう。

ストレスチェック結果説明文書

～ストレスチェック結果が「高ストレス」の方へ～

職場でストレスを感じる労働者の割合は年々増加傾向にあり、メンタルヘルス不調による労務認定も増加してきている現状を鑑み、ストレスチェック制度の実施が事業者者に義務付けられることとなりました。

制度の趣旨は、労働者の健康に年一回、自身のストレスに関する気づきの機会をもたせ、医師の面接指導を受けること、メンタルヘルス不調に進展することを未然に防止するのを目指して行われています。面接指導を受けるかどうかはあくまでも任意であり、会社側から指示や強要はできませんが、医師の面接により、自身で気づいていない心身の不調について把握するきっかけになると思われます。

1) ストレスチェック結果に基づく医師による面接指導について
面接指導は、会社の状況を把握している産業医にお願ひしています。今回のストレスチェックで高ストレスという結果だった方には、この機会にぜひ、面接指導を受けることをお勧め致します。面接指導を受けるにあたっては産業医との日程調整が必要となりますので、面接指導を希望される方はこの案内文がお手元へ届いてから1ヶ月以内に下記の担当番号まで申し出ください。

【面接指導の窓口】 (連絡先)
担当 (電話番号)
e-mail

2) 公的相談窓口について
ストレスチェック制度に基づく医師の面接指導以外にも、公的以下のような相談窓口が用意されています。今回のストレスチェックの結果に関わらず、ご自身でも利用できますので、体調面で悩まれていることがあればご利用ください。

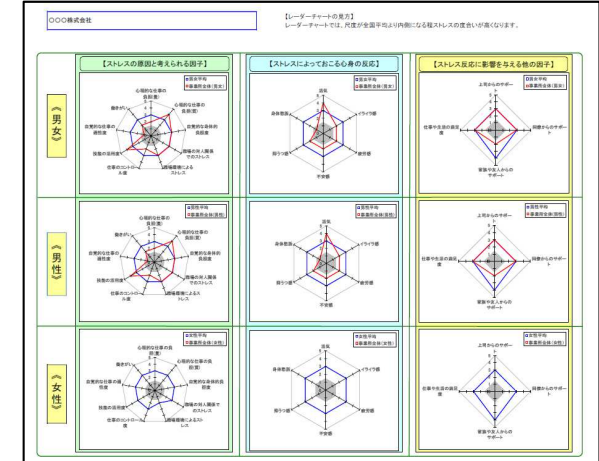
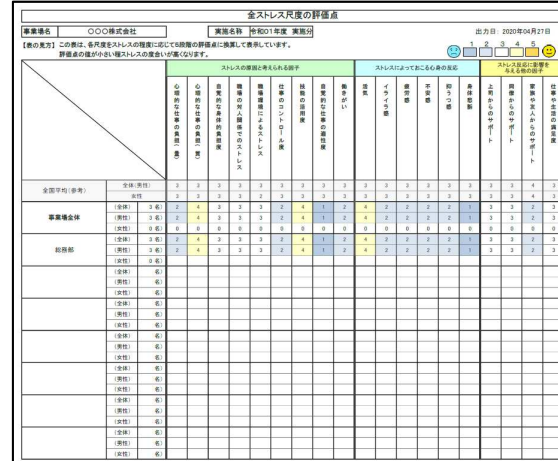
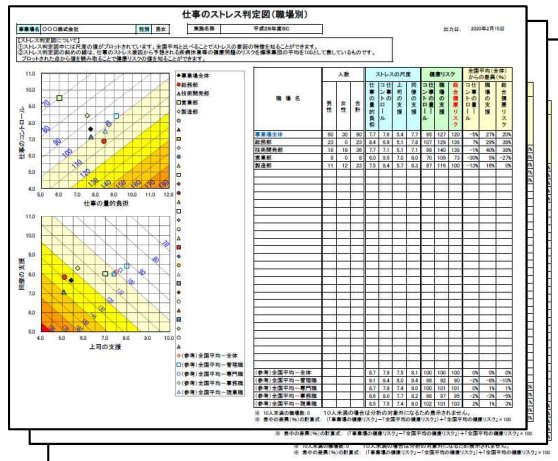
■ 電話相談:
◆ 心労ほぐしライン: 0120-565-455 (無料)
月・火 17:00~22:00
土・日 10:00~16:00 (祝日・年末年始を除く)
◆ 心労ほぐし: 0985-32-5566
月・金 9:00~19:00
■ メール相談
「働く人への心労ほぐし」
http://kokoro.nhw.go.jp/mail-counseling/

面接指導勧奨文書

ストレスチェック結果の出力帳票②

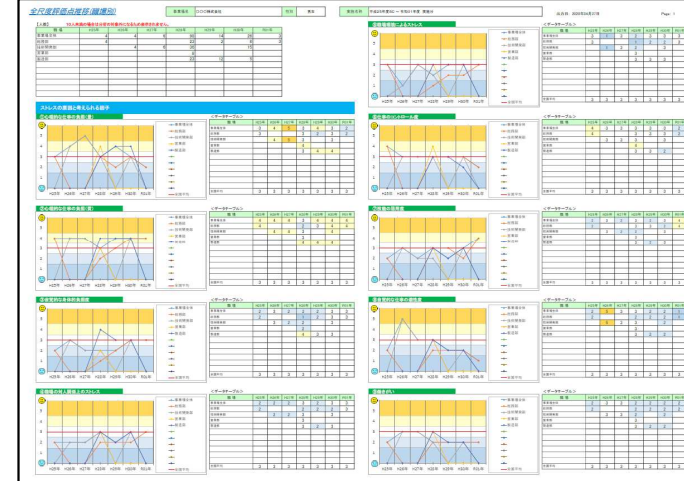
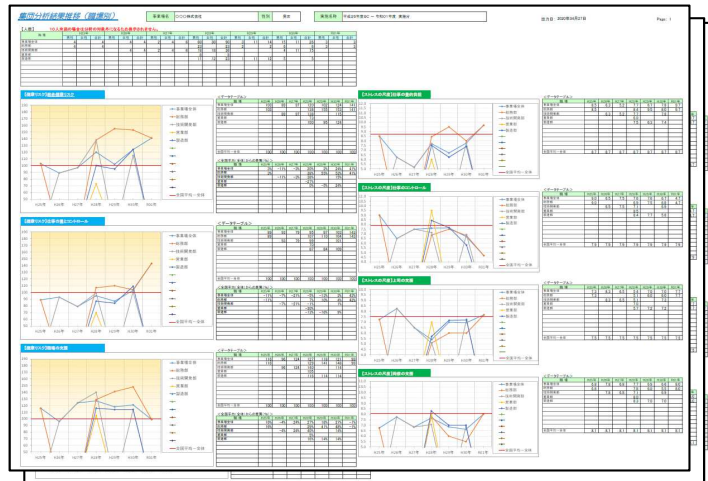
②集団分析結果

集団分析の結果を職場別や職種別、ストレスプロフィール別など、様々な視点で出力します。



職場別・職種別・職種グループ（※）別
集団分析結果

ストレスプロフィールの項目別・職場別評価点一覧



職場別・職種別・職種グループ別集団分析結果推移

ストレスプロフィールの項目別・職場別評価点推移

（※）職種グループとは、厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に記載されている「管理職」「専門職」「事務職」「現業職」を指します。

【1】受検者様向け結果出力①

ストレスチェックの調査結果を、「ストレスの原因と考えられる因子」「ストレスによっておこる心身の反応」「ストレス反応に影響を与える他の因子」別に、ストレス尺度を5段階評価の表形式とレーダーチャート形式で出力します。

ストレスプロフィール

〒 00000000 子約番号: 00000000 ID: 00000004
 〇〇〇株式会社
 人事部
 社員番号: 88
 昭和60年01月01日生 31歳 男性

131 007 テスト 太郎 様

あなたのストレスプロフィール

【ストレスの原因と考えられる因子】

	1	2	3	4	5
①心理的な仕事の負担(量)	多い				少ない
②心理的な仕事の負担(質)	多い				少ない
③自覚的な身体的負担度	多い				少ない
④職場の対人関係上のストレス	多い				少ない
⑤職場環境によるストレス	多い				少ない
⑥仕事のコントロール度	少ない				多い
⑦技能の活用度	少ない				多い
⑧自覚的な仕事の適性度	低い				高い
⑨働きがい	低い				高い

【ストレスによっておこる心身の反応】

	1	2	3	4	5
⑩活気	低い				高い
⑪イライラ感	高い				低い
⑫疲労感	高い				低い
⑬不安感	高い				低い
⑭抑うつ感	高い				低い
⑮身体愁訴	多い				少ない

【ストレス反応に影響を与える他の因子】

	1	2	3	4	5
⑯上司からのサポート	少ない				多い
⑰同僚からのサポート	少ない				多い
⑱家族や友人からのサポート	少ない				多い
⑲仕事や生活の満足度	低い				高い

※番号に○がついている尺度が高ストレス判定に使用されます。

【高ストレス判定】※下欄が空白の場合は高ストレス非該当です。

心身のストレス反応	17 点
ストレスの要因+周囲のサポート	30 点

高ストレス判定基準
 ※(ア)もしくは(イ)に該当する場合に高ストレスと判定されます。
 (ア)心身のストレス反応の点数: 12点以下
 (イ)心身のストレス反応の点数: 17点以下 かつ
 ストレスの要因+周囲のサポート: 26点以下

【高ストレス判定】※下欄が空白の場合は高ストレス非該当です。

心身のストレス反応	17 点
ストレスの要因+周囲のサポート	30 点

高ストレス判定

【ストレスの原因と考えられる因子】

	1	2	3	4	5
①心理的な仕事の負担(量)	多い				少ない
②心理的な仕事の負担(質)	多い				少ない
③自覚的な身体的負担度	多い				少ない
④職場の対人関係上のストレス	多い				少ない
⑤職場環境によるストレス	多い				少ない
⑥仕事のコントロール度	少ない				多い
⑦技能の活用度	少ない				多い
⑧自覚的な仕事の適性度	低い				高い
⑨働きがい	低い				高い

ストレスの原因と考えられる因子

【ストレスによっておこる心身の反応】

	1	2	3	4	5
⑩活気	低い				高い
⑪イライラ感	高い				低い
⑫疲労感	高い				低い
⑬不安感	高い				低い
⑭抑うつ感	高い				低い
⑮身体愁訴	多い				少ない

ストレスによっておこる心身の反応

【ストレス反応に影響を与える他の因子】

	1	2	3	4	5
⑯上司からのサポート	少ない				多い
⑰同僚からのサポート	少ない				多い
⑱家族や友人からのサポート	少ない				多い
⑲仕事や生活の満足度	低い				高い

ストレス反応に影響を与える他の因子

【1】受検者様向け結果出力②

「ストレスの原因と考えられる因子」「ストレスによっておこる心身の反応」「ストレス反応に影響を与える他の因子」「高ストレス者判定」各々の過去7年間の結果推移を出力します。

ストレスプロフィール推移



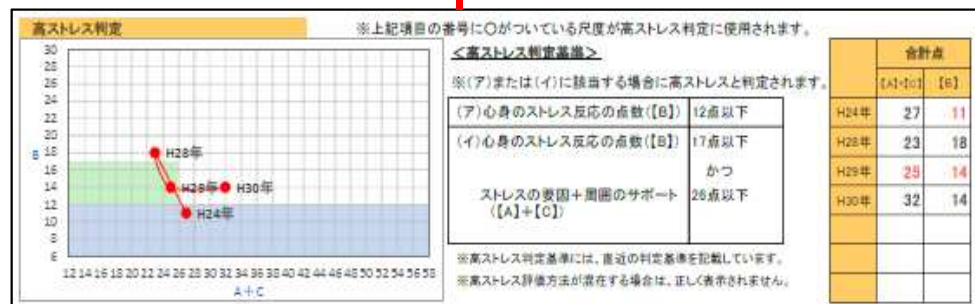
ストレスの原因と考えられる因子



ストレスによっておこる心身の反応



ストレス反応に影響を与える他の因子



【1】受検者様向け結果出力③

結果説明文書は、ストレスの程度とストレスの要因についての説明とアドバイスの部分から構成され、受検者自身のストレスの理解を深めるための文書です。

予約番号：000000848 ID：000000604

あなたのストレスプロフィールについて

テスト 太郎 様
社員番号 88

ご回答いただいたストレス調査票の結果から、“あなたのストレスプロフィール”を作成しました。このプロフィールから、あなたのストレスの状態をおおよそ把握していただくことが出来ると思います。結果をごらんいただき、ご自分の心の健康管理にお役立てください。

詳しいストレス度や、それに伴うこころの問題については、この結果のみで判断することとはできません。ご心配な方は専門家にご相談下さい。

別紙「あなたのストレスプロフィール」にお示しいたしましたが、
あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの場合、不安感が高いようです
あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事のコントロール度が低いようです。

仕事の量が多い、仕事キビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができない時、「仕事のコントロール度」が低くなります。例えば、周囲のスピードや上司の予定に合わせて仕事をすると、急な仕事の変更がよく起こるために予定が立てられない状況などです。仕事のやり方をうまくして負担量を軽減することができないか、仕事の進め方を自分で決定できる部分がもっとないか、を考えてみて下さい。それが無理な場合は、仕事からストレスを多く受けていることを自覚して、勤務時間外や休日にはなるべく仕事を持ち帰らず、リフレッシュに努めましょう。また、一人で悩みを抱え込まずに、周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、産業医や専門家に相談する事も一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気がつかなかった解決法が見つかることもあるでしょう。

ストレスチェック結果説明文書

別紙「あなたのストレスプロフィール」にお示しいたしましたが、

あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの場合、不安感が高いようです

あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事のコントロール度が低いようです。

ストレスの程度とストレスの要因についての説明

仕事の量が多い、仕事キビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができない時、「仕事のコントロール度」が低くなります。例えば、周囲のスピードや上司の予定に合わせて仕事をすると、急な仕事の変更がよく起こるために予定が立てられない状況などです。仕事のやり方をうまくして負担量を軽減することができないか、仕事の進め方を自分で決定できる部分がもっとないか、を考えてみて下さい。それが無理な場合は、仕事からストレスを多く受けていることを自覚して、勤務時間外や休日はなるべく仕事を持ち帰らず、リフレッシュに努めましょう。また、一人で悩みを抱え込まずに、周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、産業医や専門家に相談する事も一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気がつかなかった解決法が見つかることもあるでしょう。

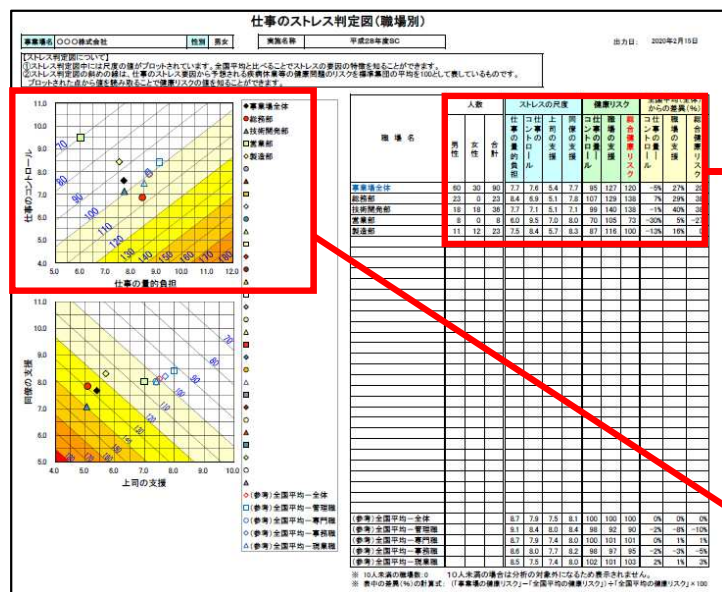
アドバイス

【2】 集団分析結果出力①

集団分析の結果は単年・履歴、職場別、職種別、職種グループ別、男女別、全尺度一覧に出力することができます。

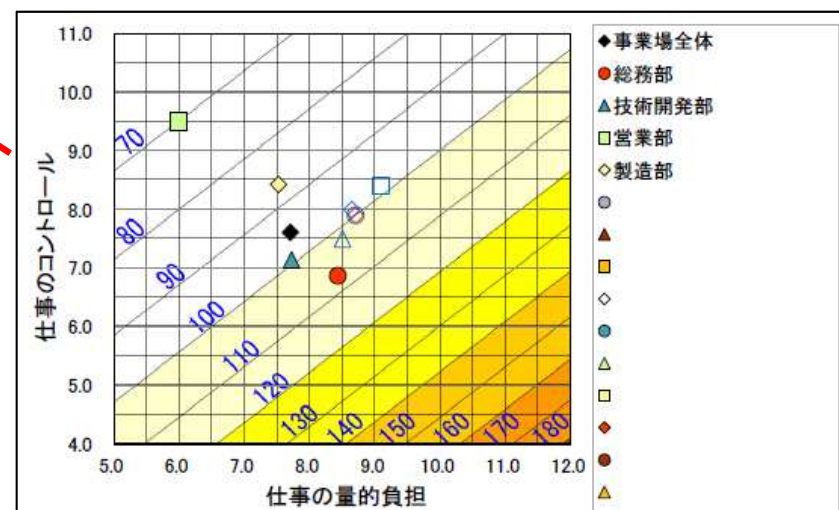
※ 職種グループとは、厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に記載されている「管理職」「専門職」「事務職」「現業職」を指します。

ストレス判定図



職場名	人数			ストレスの尺度				健康リスク			全国平均(全体)からの差異(%)		
	男性	女性	合計	仕事の量的負担	仕事の量的負担	上司の支援	同僚の支援	仕事の量的負担	職場の支援	総合健康リスク	仕事の量的負担	職場の支援	総合健康リスク
事業場全体	60	30	90	7.7	7.6	5.4	7.7	95	127	120	-5%	27%	20%
総務部	23	0	23	8.4	6.9	5.1	7.8	107	129	138	7%	29%	38%
技術開発部	18	18	36	7.7	7.1	5.1	7.1	99	140	138	-1%	40%	38%
営業部	8	0	8	6.0	9.5	7.0	8.0	70	105	73	-30%	5%	-27%
製造部	11	12	23	7.5	8.4	5.7	8.3	87	116	100	-13%	16%	0%

「ストレスの尺度」「健康リスク」「全国平均からの差異」の観点から部署別に出力します。



ストレス判定図中には尺度の値がプロットされています。全国平均と比べることでストレスの要因の特徴を知ることができます。

ストレス判定図の斜めの線は、仕事のストレス要因から予想される疾病休業等の健康問題のリスクを標準集団の平均を100として表しているものです。

プロットされた点から値を読み取ることで健康リスクの値を知ることができます。

【2】 集団分析結果出力②

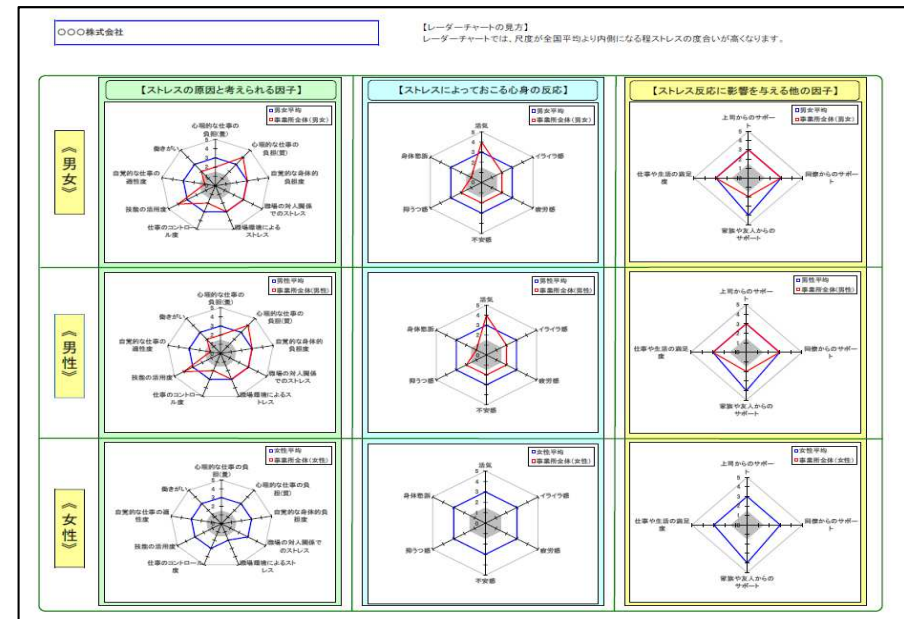
「ストレスの原因と考えられる因子」「ストレスによっておこる心身の反応」「ストレス反応に影響を与える他の因子」を5段階の評価点に換算して出力します。全体、職場ごとのストレスの傾向を確認することができます。

全ストレス尺度の評価点

全ストレス尺度の評価点																					
事業場名		〇〇株式会社		実施名称		令和01年度 実施分		出力日: 2020年04月27日													
【表の見方】 この表は、各尺度をストレスの程度に応じて5段階の評価点に換算して表示しています。 評価者の数が多いほど、この表の値は高くなります。																					
		ストレスの原因と考えられる因子										ストレスによっておこる心身の反応					ストレス反応に影響を与える他の因子				
		心理的な仕事の負担(量)	心理的な仕事の負担(質)	自覚的な身体的負担度	職場の対人関係でのストレス	職場環境によるストレス	仕事のコントロール度	技能の活用度	自覚的な仕事の満足度	働きがい	疲労感	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体倦怠	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族や友人からのサポート	仕事や生活の満足度	
全国平均(参考)		全体(男性)	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		女性	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
事業場全体		(全体) 3名	2	4	3	3	3	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	3
		(男性) 3名	2	4	3	3	3	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	3
		(女性) 0名	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
総務部		(全体) 3名	2	4	3	3	3	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	3
		(男性) 3名	2	4	3	3	3	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	3
		(女性) 0名																			
		(全体) 名																			
		(男性) 名																			
		(女性) 名																			
		(全体) 名																			
		(男性) 名																			
		(女性) 名																			
		(全体) 名																			
		(男性) 名																			
		(女性) 名																			
		(全体) 名																			
		(男性) 名																			
		(女性) 名																			
		(全体) 名																			
		(男性) 名																			
		(女性) 名																			

			ストレスの原因と考えられる因子								
			心理的な仕事の負担（量）	心理的な仕事の負担（質）	自覚的な身体的負担度	職場の対人関係でのストレス	職場環境によるストレス	仕事のコントロール度	技能の活用度	自覚的な仕事の適性度	働きがい
全国平均（参考）	全体（男性）		3	3	3	3	3	3	3	3	3
	女性		3	3	3	3	2	3	3	3	3
事業場全体	（全体）	3 名	2	4	3	3	3	2	4	1	2
	（男性）	3 名	2	4	3	3	3	2	4	1	2
	（女性）	0 名	0	0	0	0	0	0	0	0	0
総務部	（全体）	3 名	2	4	3	3	3	2	4	1	2
	（男性）	3 名	2	4	3	3	3	2	4	1	2
	（女性）	0 名									

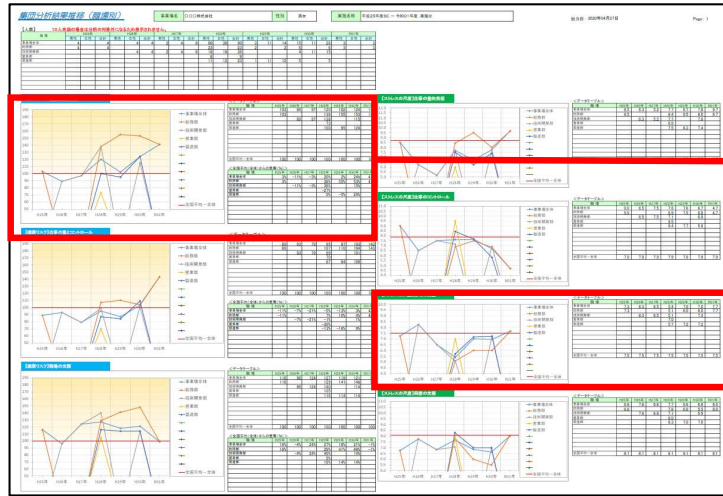
全ストレス尺度の男女別レーダーチャート



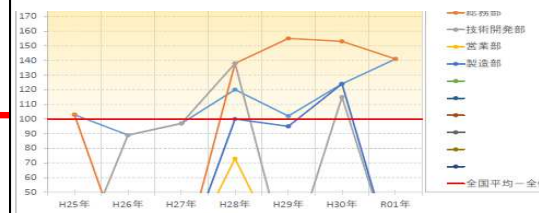
【2】 集団分析結果出力③

健康リスクに関する「総合健康リスク」「仕事の量－コントロール」「職場の支援」や、健康リスクの元データとなる「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」、全ストレス尺度の過去7年間の結果推移を出力します。

集団分析結果推移



【健康リスク】 総合健康リスク



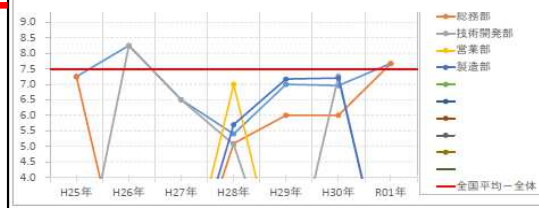
<データテーブル>

職場	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R01年
事業場全体	103	89	97	120	108	124	141
総務部	103	89	97	138	155	115	141
技術開発部				73			
営業部				100	95	124	
製造部							
全国平均-全体	109	100	100	100	100	100	100

<全国平均(全体)からの差異(%)>

職場	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R01年
事業場全体	-5%	-11%	-3%	20%	-9%	24%	41%
総務部	3%	-11%	-3%	38%	55%	53%	41%
技術開発部				-27%			
営業部				0%	-5%	24%	
製造部							

【ストレスの尺度】 上司の支援



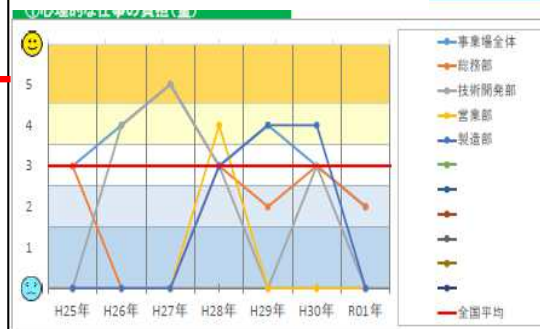
<データテーブル>

職場	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R01年
事業場全体	7.3	8.3	6.5	5.4	7.0	7.0	7.1
総務部	7.3	8.3	6.5	5.1	6.0	6.0	7.1
技術開発部		8.3	6.5	5.1		7.3	
営業部				7.0			
製造部				5.7	7.2	7.2	
全国平均-全体	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5

全尺度評価点推移



心理的な仕事の負担(量)



<データテーブル>

職場	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R01年
事業場全体	3	4	5	3	4	3	2
総務部	3			3	2	3	2
技術開発部		4	5	3		3	
営業部				4			
製造部				3	4	4	
全国平均	3	3	3	3	3	3	3

【3】実施者様との連携資料

①受検者様の面接指導要否記入用紙

[illegible][illegible]

②全受検者ストレスチェック結果一覧

[illegible]

従業員満足度調査結果と ストレスチェック結果の連動について

ストレスチェックの項目と従業員満足度の項目分類及び各項目間の影響度を、相関係数を使用して出力します。ストレスに影響を与えている従業員満足度の項目を発見し、別途対策を検討する場合などに使用します。

[illegible]

ストレスチェック結果－満足度項目			
満足度項目	満足度		
	仕事負担量	仕事負担質	自覚身体負担
意見・提案の反映度合	0.37	0.22	0.07
仕事の重要感の程度	0.15	0.19	0.07
自己決定権の程度	0.19	0.23	0.05
仕事全体への関与度	0.11	0.15	0.00
貢献・有能性の実感	0.11	0.22	0.07
新しい知識や能力習得	0.12	0.29	0.13
仕事を通じた成長感	0.21	0.33	0.16
仕事上の将来イメージ	0.22	0.34	0.12
仕事範囲と責任明確さ	0.41	0.25	0.05
規律やマナーの遵守	0.29	0.25	0.02
職場目標・計画の明示	0.11	0.32	0.11

ストレスチェックの項目である「仕事負担量」と従業員満足度調査の項目である「仕事範囲と責任明確さ」はやや関連性が強い

【相関係数】の見方				
-1.0 ~ -0.7	反比例の関係で強い関連性がある	0.2 ~ 0.4	弱い関連性がある	
-0.7 ~ -0.4	反比例の関係でやや関連性がある	0.4 ~ 0.7	やや関連性がある	
-0.4 ~ -0.2	反比例の関係で弱い関連性がある	0.7 ~ 1.0	強い関連性がある	
-0.2 ~ 0.2	殆ど関連性がない			

当社において、ストレスチェックのプロフィール判定項目と従業員満足度調査項目の類似性と因果関係を規定しています。これにより、集団分析結果と従業員満足度調査結果を踏まえた、組織運営面での改善着眼点を導出することができます。

両方の分析結果を踏まえた組織運営面での改善着眼点

[illegible][illegible]

- ・低評価のストレス要因項目の組織運営面での改善案と、従業員満足度調査で補完した低評価項目に対する改善案を導出します。
- ・ストレス要因項目と類似した項目を含めてES調査を実施した場合、当該項目が両方とも低評価の場合にのみ、改善案を導出することも可能です。

※ストレスチェックの質問票に従業員満足度調査項目を追加し同時実施することも可能です。

価格体系・調査の流れ

価格体系（税抜）

お客様の状況・ご要望に合わせて、詳細なお見積りをいたします。
下表を目安値としてご参考ください。

	従業員満足度調査 ストレスチェック 同時実施		従業員満足度調査 ストレスチェック 個別実施				従業員満足度調査 のみ	
調査とその方法	用紙	WEB	従業員満足度調査		ストレスチェック		用紙	WEB
			用紙	WEB	用紙	WEB		
一人当たり金額	750	-	500	-	400	-	600	-
一律金額(※ 1)	-	180,000	-	110,000	-	100,000	-	120,000
結果出力	用紙・PDF	データ (※ 2)	用紙・PDF		データ		用紙・PDF	データ
従業員満足度調査単年分析	120,000	140,000	120,000		140,000		120,000	140,000
ストレスチェック集団分析	5,000	7,000	5,000		7,000		-	-
従業員満足度調査オプション								
調査結果履歴	5,000		5,000				5,000	
グループ企業での集計	5,000		5,000				5,000	
深化分析結果（1件当たり）	25,000		25,000				25,000	
システム導入	50,000～		50,000～				50,000～	
コンサルティング（より詳細な分析・改善案の提供など）	300,000～		300,000～				300,000～	
ストレスチェック 実施事務従事代行								
実施事務従事代行費	30,000		30,000				-	

(※ 1) 400名までの料金です。それ以上の場合には、別途お打合せの上、料金をご提示いたします。

(※ 2) CSVファイル、EXCELファイルでのご提供です。

従業員満足度調査実施の流れ

【Webでの調査】

1. ヒアリング

お客様の規模や実情に合わせた質問項目を設定するためにヒアリングを行います。

2. 質問項目設計

ヒアリングの内容を基にお客様ごとに質問項目を設計します。

3. システム設計

質問項目や項目分類など設定を行い、回答を入力するためのIDとパスワードを発行します。

4. 回答URL等送信

回答URL・ID・パスワードをメールにて送信します。

5. 調査実施・回答回収

調査期間内にウェブ上で従業員の方に回答を入力していただきます。

6. 報告書作成

調査結果を基に報告書を作成します。

7. 報告書送付

報告書は、PDF、EXCEL、用紙から選択していただいた形式にて納品します。

【用紙での調査】

1. ヒアリング

お客様の規模や実情に合わせた質問項目を設定するためにヒアリングを行います。(※)

2. 質問項目設計

ヒアリングの内容を基にお客様ごとに質問項目を設計します。

3. システム設計

質問項目や項目分類など設定を行います。

4. 調査票送付

調査票を郵送にて送付します。

5. 調査実施・回答回収

調査期間内に従業員の方に回答を調査票に記入していただき、調査票を回収します。

6. 報告書作成

調査結果を基に報告書を作成します。

7. 報告書送付

報告書は、PDF、EXCEL、用紙から選択していただいた形式にて納品します。