



株式会社ドリームホップ


---

# 人材の定着を向上させるには？ -組織風土の課題を明らかにする方法-

# 会社概要

**VISION** 「人と組織の潜在力を最大化しメンタル不調をなくす」

**MISSION** 「職場のメンタルヘルスケアを、新しいスタンダードに」

会社名	株式会社ドリームホップ
代表者	代表取締役社長 岡座守
設立	2005年（平成17年）6月21日
資本金	9,650万円
株主	ピー・シー・エー株式会社(東証1部)
本社	東京都千代田区飯田橋1-8-10 クリエイトビル
電話番号	050-1741-7172
有資格者	産業医、保健師、公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、シニア産業カウンセラー、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント
事業内容	メンタルヘルス支援事業、人事労務ソリューション
取得マーク	<p>プライバシーマーク認定番号:第10840631            ISO 27001認証取得番号:ISA IS 0303            健康優良企業 銀の認定 (全国健康保険協会)            健康経営優良法人 (経済産業省)</p> 

# 株式会社ドリームホップとは？

PCAグループはドリームホップをグループ化することでメンタルヘルス、健康経営領域を中心としたHRソリューションの強化を図っていくとともに、両社の経営資源を組み合わせることで製品開発、営業分野をより一層強化し、「マネジメントサポート・カンパニー」として、企業のマネジメントを側面からサポートしていきたいと考えております。(2020年10月)

PCAグループ

PCA



Dreamhop

ドリームホップが加わったことで、PCAの人事給与やもう一つのグループ会社であるクロノスの勤怠管理も含め、HR領域のソリューションをワンストップで提供できるようになったのが最大の強みです！

メンタルヘルスケアやハラスメントの法律で定められた義務化の対応ツールだけではなく、製品とコンサルティングの両面でトータルに提案が強みの会社です！

株式会社ドリームホップ

メンタルヘルス不調による人材の離職、休職の防止を信念に、2015年よりメンタルヘルス事業を立ち上げました。弊社ではストレスチェックに関する全ての業務を内製化し、一貫して高いサービスを提供しております。**累計で1,500社、10,000事業所を超える企業、官公庁**をご支援しております。また、2020年10月以降はピー・シー・エー株式会社のグループ企業となり、HR分野のイノベーションに一層取り組んで参ります。

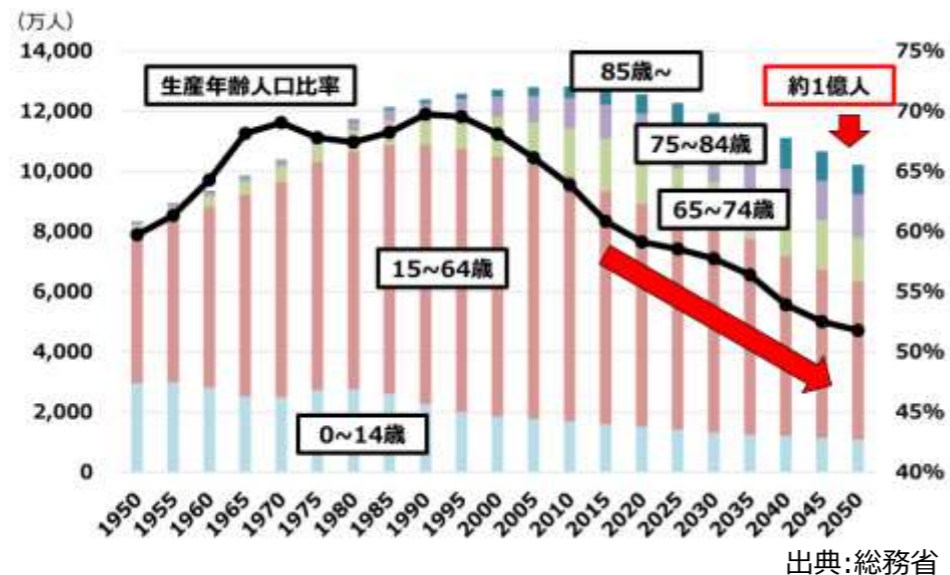
ドリームホップ導入実績（一部）



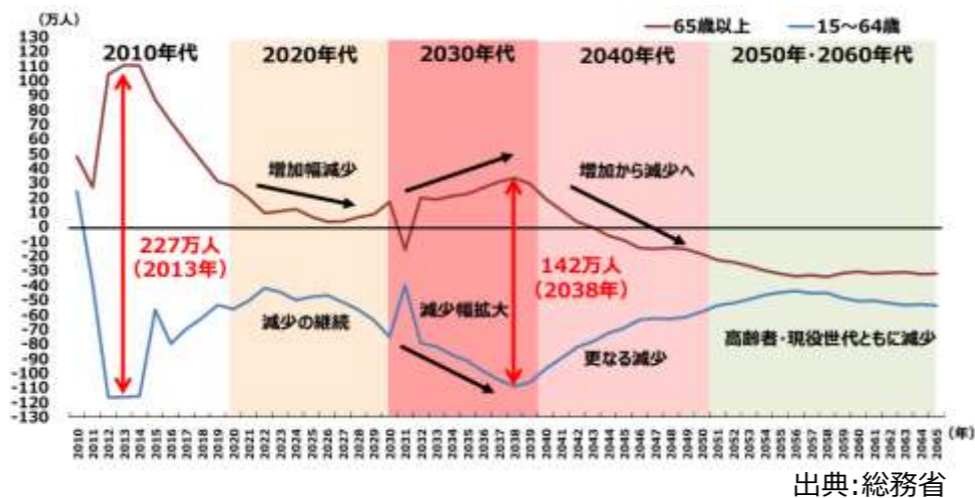
## データで見る、今後の人材難の動向

# 人口推移と人手不足の予測

## ■日本の人口推計



## ■生産年齢人口比率と高齢人口比率の推移



## ■人手不足倒産



日本全体で2050年まで人口減少が続く  
 2030年代にはより、人手不足が加速  
 人手不足により、仕事が受注できず業績が悪化して倒産する「人手不足倒産」も過去最多となっている。

今後の事業存続は、「人手を確保できるかどうか」がカギ

# 若年層の離職について

20代は入社から**3年**以内で**約30%超**が離職している

新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況

全世代平均離職率13.9%

学歴	卒業	就職者数 (人)	3年目までの離職者数(人)			3年目までの離職率(%)				
			1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目		
大 学	平成18年3月	423,686	144,721	61,993	46,452	36,276	34.2	14.6	11.0	8.6
	平成19年3月	438,375	136,138	56,826	45,506	33,806	31.1	13.0	10.4	7.7
	平成20年3月	446,208	133,792	54,241	42,557	36,994	30.0	12.2	9.5	8.3
	平成21年3月	429,019	123,582	49,295	38,083	36,204	28.8	11.5	8.9	8.4
	平成22年3月	365,500	113,390	45,864	36,508	31,018	31.0	12.5	10.0	8.5
	平成23年3月	377,606	122,197	50,704	38,166	33,327	32.4	13.4	10.1	8.8
	平成24年3月	398,320	128,714	52,204	40,981	35,529	32.3	13.1	10.3	8.9
	平成25年3月	412,636	131,763	52,959	41,447	37,357	31.9	12.8	10.0	9.1
	平成26年3月	427,932	137,962	52,733	45,192	40,037	32.2	12.3	10.6	9.4
	平成27年3月	441,936	140,660	52,542	46,075	42,043	31.8	11.9	10.4	9.5
	平成28年3月	448,309	143,360	51,158	47,471	44,731	32.0	11.4	10.6	10.0
	平成29年3月	458,683	150,543	53,147	52,075	45,321	32.8	11.6	11.4	9.9
	平成30年3月	462,084	144,047	53,782	52,012	38,253	31.2	11.6	11.3	8.3
	平成31年3月	466,722	146,890	55,037	45,307	46,546	31.5	11.8	9.7	10.0
	令和2年3月	458,358	99,964	48,498	51,466		21.8	10.6	11.2	
令和3年3月	436,719	53,326	53,326			12.2	12.2			

(注1) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

(注2) 各数値は、各年の3月に卒業する新規学卒者の卒業年から3年後の6月時点で把握した数値である(例えば、平成27年3月に卒業する新規学卒者の場合は、平成30年6月時点で把握した数値である)。ただし、平成31年及び令和2年3月卒の数値は、令和3年6月時点で把握した数値である。

(注3) 離職率については、小数点第2位を四捨五入している。なお、「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

出典：厚生労働省 新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況

## 離職率15%の会社って？

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
期初従業員数	100	85	72	61	52
15%	15	13	11	9	8
期末従業員数	85	72	61	52	44

- ・ 5年後には、1年目にいたスタッフの半数以上が会社から消えてしまう
- ・ 毎年10人の採用を行っても、5年後には従業員数が半数近くに減少する

## 事業の維持・継続は可能でしょうか？

全社の離職率もデータとして大切ですが、さらにセグメント別で調査も行ってください。

例：エンゲージメント高低別、年齢層別、幸福度別、職種別、部署別、性別、雇用形態別  
役職別、etc

# Z世代の考え



## 離職者の本音

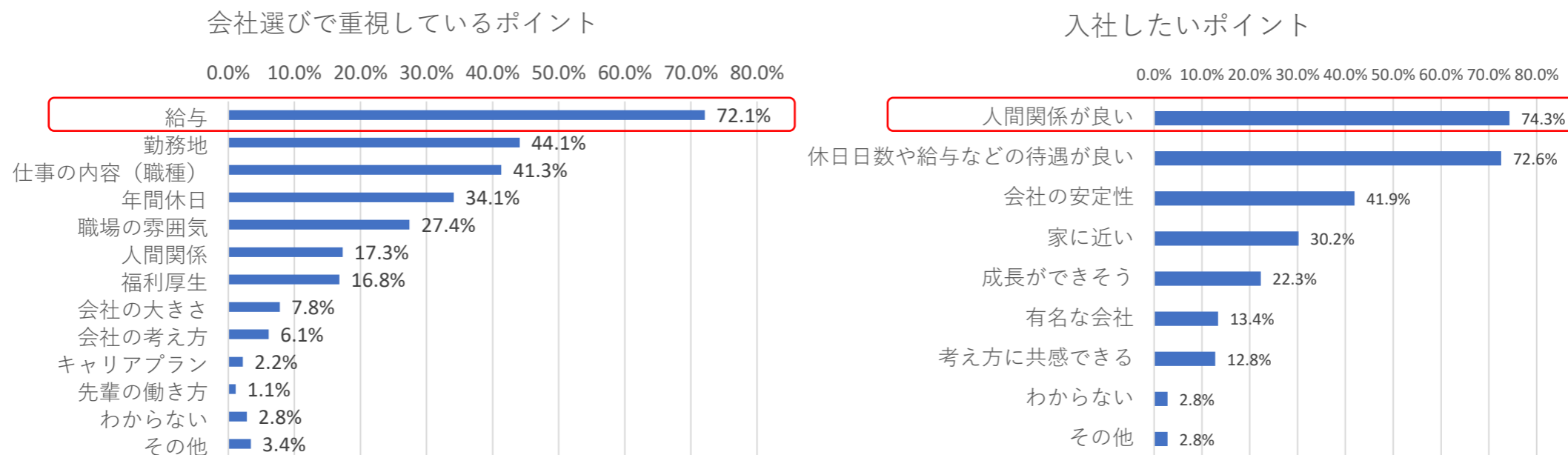
リクナビ社が退職者に退職理由の本音を聞くと・・・

順位	理由	割合
1位	上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった	23%
2位	労働時間・環境が不満だった	14%
3位	同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった	13%
4位	給与が低かった	12%
5位	仕事内容が面白くなかった	9%
6位	社長がワンマンだった	7%
7位	社風が合わなかった	6%
8位	会社の経営方針・経営状況が変化した	6%
9位	キャリアアップしたかった	6%
10位	昇進・評価が不満だった	4%

評価制度の見直し・賃金アップなども大切であるが離職や休職を防ぐには、まずは上司・同僚などの対人関係やコミュニケーションの仕方の改善に取り組むことが最優先となる

# Z世代が重視する企業のポイント

ジョブドラフト社の調査では、「会社選びのポイント」と「入社したいポイント」に相違がでていました。



求人広告には勤務条件しか掲載されていないため、給与に目が行ってしまふ。  
 他社と求人を差別化するなら「**職場環境（人間関係や職場の雰囲気など）**」を掲載することが効果的です。



## 職場環境のPR方法

### 定性的情報の掲載

「人間関係が良い」「アットホームで話しやすい」「先輩は熱心に後輩を育成しているのが特徴」  
「わきあいあいと」



### 定量的情報の掲載

**高ストレス者比率**  
**エンゲージメント値**  
平均残業時間  
男女の平均賃金差  
**幸福度**

**人的資本情報**



## 上司に期待すること

選択肢（選択率順）	2023年	10年間の比較
相手の意見や考え方に耳を傾けること	49.5%	+3.1pt
一人ひとりに対して丁寧に指導すること	49.1%	+16.3pt
好き嫌いで判断をしないこと	35.2%	+4.5pt
よいこと・よい仕事をほめること	33.6%	+12.2pt
職場の人間関係に気を配ること	28.1%	+1.4pt
仕事に情熱を持って取り組むこと	19.6%	-15.3pt
言うべきことは言い、厳しく指導すること	17.5%	-20.6pt
周囲を引っ張るリーダーシップ	15.5%	-9.2pt
仕事がバリバリできること	10.4%	-0.1pt
ルール・マナーを守り、清廉潔白であること	9.8%	+0.3pt
部下に仕事を任せること	5.3%	-0.5pt
その他	0.8%	+0.4pt

リクルートマネジメントソリューションズ「[新入社員意識調査2023](#)」

## 働きたい職場の特徴

選択肢（選択率順）	2023年	10年間の比較
お互いに助けあう	66.4%	+13.4pt
お互いに個性を尊重する	50.7%	+21.8pt
遠慮せずに意見を言いあえる	39.7%	+2.8pt
アットホーム	37.3%	-6.9pt
皆が一つの目標を共有している	25.3%	-11.2pt
活気がある	25.3%	-19.2pt
ルール・決めごとが明確	12.0%	+2.9pt
お互いに鍛えあう	11.4%	-13.4pt
その他（具体的に）	1.0%	+0.4pt

リクルートマネジメントソリューションズ「[新入社員意識調査2023](#)」

「助けあう・個性を尊重・意見を言える」の増加⇒話を聞いてほしい

「活気がある・鍛えあう」の減少⇒必要以上の関りは求めておらず、出世も強く望まない

# 今なぜ、サーバント型リーダーシップなのか？



バブル崩壊後、長引く景気低迷の中、強く導いてくれるリーダー像が若者から支持された。

上司にしたい有名人1990以降の上位10位以内頻出者

星野仙一さん

将来に希望が持てず、「いま」の瞬間に拘る。多様化する価値観。個人主義。

上司にしたい有名人2018年以降の上位10位以内頻出者

内村光良さん

**求められるリーダーは、時代とともに変化する**

## ★ リーダーに求められる価値観

傾聴

尊重

丁寧

承認

人間関係

「仕事がバリバリできて、常に正しく、強い」を求めている訳では無い

## 組織風土の課題を明らかにするサーベイと分析

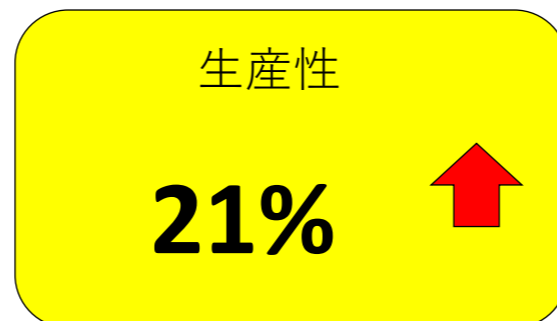
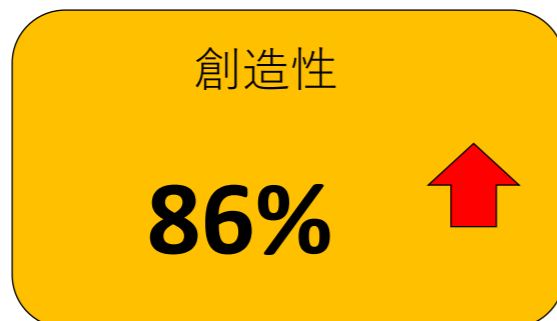
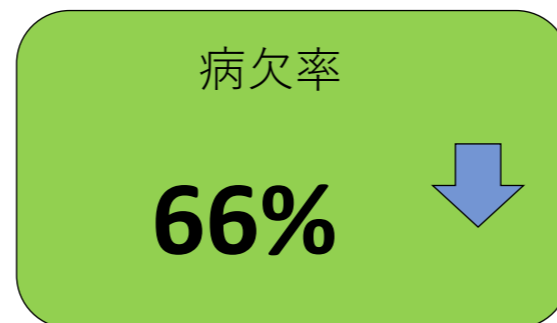
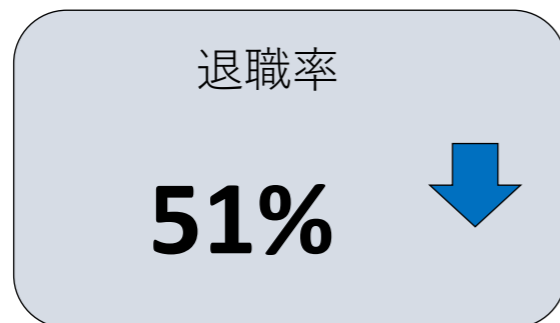


# 注目されるWell-Being

「ウェルビーイング」(well-being)とは、身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを意味する概念で、**「幸福」**と翻訳されることも多い言葉です。世界保健機関(WHO)憲章の前文では、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態(well-being)にある」と定義されています。

## ◇Well-Beingの効果

イリノイ大学 エド・ディナー教授



# 幸福の4因子 (慶應義塾大学 前野隆司教授)

## 第一因子

### やってみよう！因子 (自己実現と成長)

自分なりの能力や強みを活かしているか？  
 社会の役に立っているか？  
 目標に向かって努力・勉強をしているか？  
 今の自分はなりたかった自分か？

## 第二因子

### ありがとう！因子 (つながりと感謝)

人の喜ぶ顔が見たい (人を喜ばせる)  
 私を大切に思ってくれる人たちがいる (愛情)  
 人生において感謝することが沢山ある (感謝)  
 他者に親切にし、助けたいと思っている

# 幸福

## 第三因子

### なんとかなる！因子 (前向きと楽観)

物事が思い通りに行くと思う  
 失敗や不安な感情を引きずらない  
 他者との近しい関係を維持することができる  
 人生で多くのことを達成してきた  
 (自己受容)

## 第四因子

### ありのままに！因子 (自分らしさ)

自分と他者を比較しない  
 周囲を過度に気にしない  
 ありのままの自分を受け入れる  
 自分らしい人生を送る



山口県出身。1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キヤノン株式会社、カリフォルニア大学パークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て現在慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授。慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター長兼任。博士(工学)。専門は、システムデザイン・マネジメント学、ヒューマンマシンインタフェースデザイン、システムデザイン・マネジメント学、地域活性化、幸福学、幸福経営学など。健康経営の講演も増えている。



# ウェルビーイングサーベイ設問（働く人の幸せ）

回答方法	7件法（1. 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらかというと思わない 4. どちらでもない 5. どちらかというと思う 6. そう思う 7. とても思う）
回答頻度	組織診断として年1回の想定

はたらく人の幸せ診断（短縮版：21項目）			
因子名称（通称）	概念定義	No.	下位尺度項目
自己成長（新たな学び）	仕事を通じて、未知な事象に対峙して新たな学びを得たり能力の高まりを期待することができている状態	1	私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う
		2	私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある
		3	私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる
リフレッシュ（ほっとひと息）	仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも英気を養うことができたり、私生活が安定している状態	4	私は、仕事の身体的な消耗から回復することができる
		5	私は、仕事の精神的な消耗から回復することができる
		6	私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができている
チームワーク（ともに歩む）	仕事の目的を共有し、相互に励まし助け合える仲間とのつながりを感じることができている状態	7	私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる
		8	私は、仕事仲間との一体感を感じている
		9	私は、仕事仲間と目的を共有している
役割認識（自分ゴト）	自分の仕事にポジティブな意味を見いだしており、自分なりの役割を能動的に担えている実感が得られている状態	10	私は、責任感を持って仕事をしている
		11	私は、職場で自分なりの役割を担っている
		12	私は、主体的に仕事に取り組んでいる
他者承認（見てもらえてる）	自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると思えている状態	13	私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている
		14	私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている
		15	私の仕事は、周囲から関心を持たれている
他者貢献（誰かのため）	仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立っていると思えている状態	16	私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる
		17	私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている
		18	私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある
自己裁量（マイペース）	仕事で自分の考えや意見を述べることができ、自分の意志やペースで計画・遂行する事ができている状態	19	私は、仕事を自分の裁量で進められている
		20	私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる
		21	私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている

# ウェルビーイングサーベイ設問（働く人の不幸せ）

回答方法	7件法（1. 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらかというと思わない 4. どちらでもない 5. どちらかというと思う 6. そう思う 7. とても思う）
回答頻度	組織診断として年1回の想定

はたらく人の不幸せ診断（短縮版：21項目）			
因子名称（通称）	概念定義	No.	下位尺度項目
自己抑圧（自分なんて）	仕事での能力不足を感じ、自信がなく停滞している。また、自分の強みを活かす事を抑制されていると感じている状態	22	私は、仕事で成果を出す自信がない
		23	私は、仕事をどのように習熟しているかわからない
		24	私は、自分の強みを仕事に活かしていない
理不尽（ハラスメント）	仕事で他者から理不尽な要求をされたり、一方的に仕事を押し付けられたりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態	25	私は、上位者から理不尽な要求をされることがある
		26	私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする
		27	私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる
不快空間（環境イヤイヤ）	職場環境において、視覚や嗅覚など体感的に不快を感じている状態	28	私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる
		29	私の職場は、嫌なにおいがする
		30	私の職場は、無機質で冷たい感じがする
オーバーワーク（ヘトヘト）	私的な時間を断念せざるを得ない程に仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けている状態	31	私は、仕事で時間に追い立てられていると感じる
		32	私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い
		33	私は、仕事で他者から追い立てられていると感じる
協働不全（職場バラバラ）	職場内でメンバー同士が非協力的であったり、自分の足を引っ張られていると感じている状態	34	私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしていない
		35	私の職場では、特定の人意見が押し通される
		36	私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる
疎外感（ひとりぼっち）	同僚や上司とのコミュニケーションにおいてすれ違いを感じ、職場での孤立を感じている状態	37	私は、職場に気の合う仲間がいない
		38	私は、同僚と意思疎通できていないと感じる
		39	私は、上司と意思疎通できていないと感じる
評価不満（報われない）	自分の努力は正当に評価されない、努力に見合わないと感じている状態	40	現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う
		41	私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる
		42	私の仕事での努力は、報われないと思う

# 職場環境の問題把握「ストレスチェック」

厚生労働省が推奨する  
**ストレスチェック**

ストレスチェックは、50人以上が働く事業所ですべての労働者に対して年1回行うことが義務付けられている制度



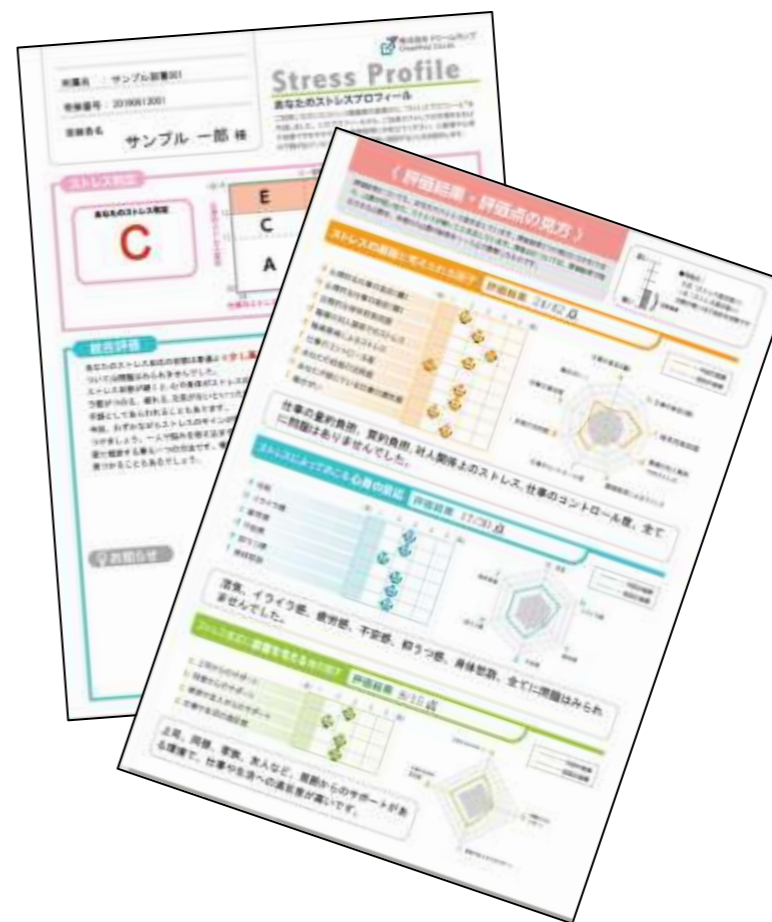
57問版

**ストレス原因**



80問版

**ストレス原因  
+  
エンゲージメント  
(自己貢献意欲)**



# 設問（ストレスチェック57問or80問）

仕事の負担 job.burden	
量的負担 quantity	非常にたくさんの仕事をしなければならない 時間内に仕事が処理しきれない
質的負担 quality	かなり注意を集中する必要がある 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
身体負担 physic	からだを大変よく使う仕事だ
感情負担 emotion	感情面で負担になる仕事だ

作業レベル operation	
発言権 control	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
職場内対人関係 interperson	私の部署内で意見の食い違いがある 私の部署とほかの部署とはうまく合わない 私の職場の雰囲気は友好的である
技能 skill	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
適正 fit	仕事の内容は自分にあっている
働きがい worthwhile	働きがいのある仕事だ
物理環境 environment	私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）は良くない
葛藤 conflict	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
職責 responsibility	自分の職務や責任が何であるのか分かっている
成長 growth	仕事で自分の長所をのばす機会がある

部署レベル support.department	
上司 boss	気軽に話せる（上司）
	困ったとき頼りになる（上司）
	個人的な相談にのってくれる（上司）
同僚 colleague	気軽に話せる（同僚）
	困ったとき頼りになる（同僚）
	個人的な相談にのってくれる（同僚）
評価（上司） evaluation.supervisor	私は上司からふさわしい評価を受けている
リーダーシップ leadership	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
誠実 honesty	上司は誠実な態度で対応してくれる
変化 change	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
失敗の挽回 recovery	失敗しても挽回（ばんかい）するチャンスがある職場だ
評価（職場） evaluation.department	努力して仕事すれば、ほめてもらえる
尊重 respect	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ

## 設問（ストレスチェック57問or80問）

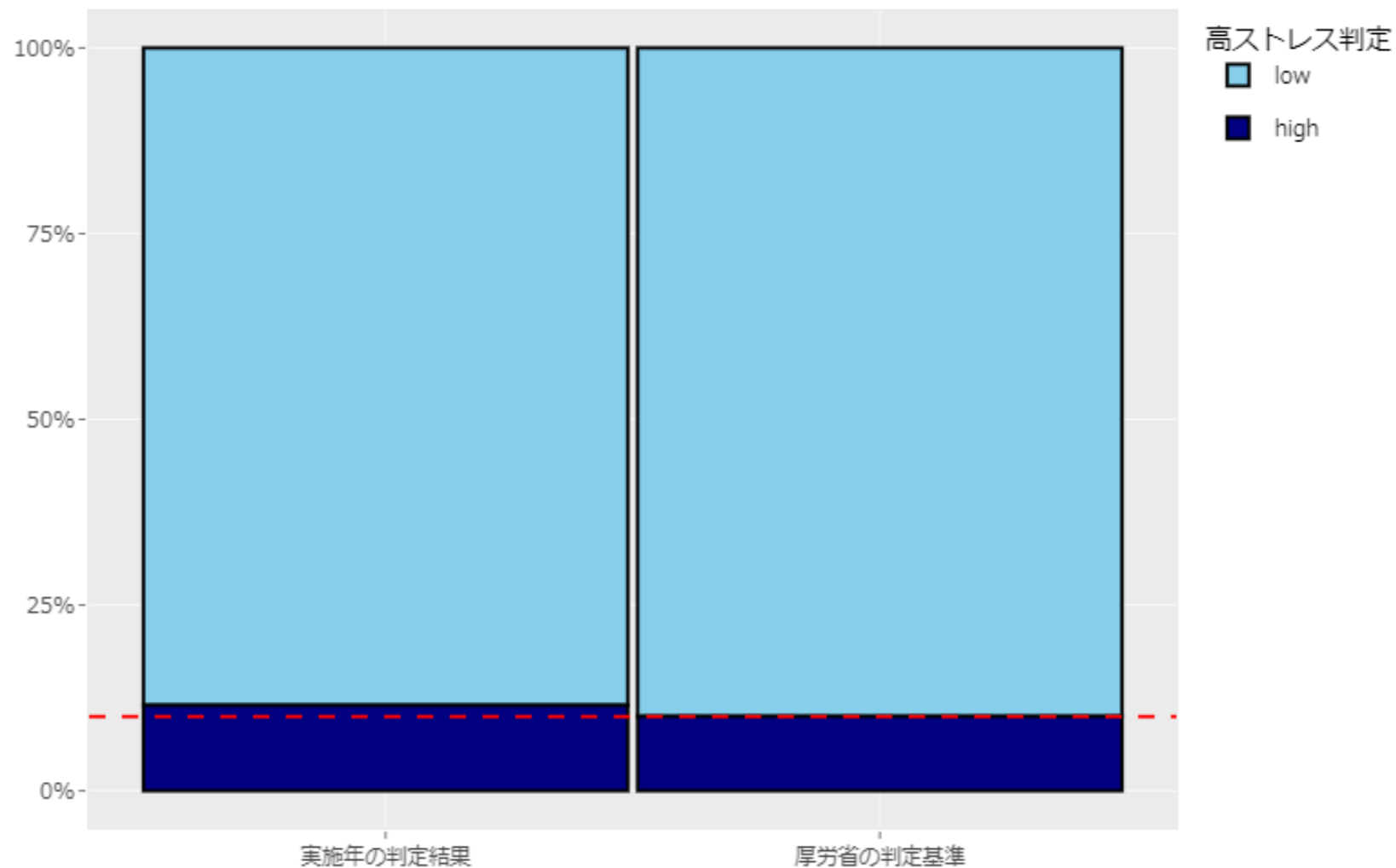
事業場レベル support.office	
報酬 reward	自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている
安定 stability	職を失う恐れがある
経営層への信頼 confidence.management	経営層からの情報は信頼できる
評価（制度） evaluation.system	人事評価の結果について十分な説明がなされている
多様性 diversity	職場では、（正規、非正規、アルバイトなど）いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている
キャリア career	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている

付随要因 individual.concerns	
家族・友人 family.friend	気軽に話せる（家族・友人）
	困ったとき頼りになる（家族・友人）
	個人的な相談にのってくれる（家族・友人）
家庭満足度 family.satisfaction	家庭生活に満足だ

ストレス反応 stress.reaction	
不安 anxiety	気がはりつめている
	不安だ
	落ち着かない
抑うつ depress	ゆううつだ
	何をするのも面倒だ
	物事に集中できない
	気分が晴れない
	仕事が手につかない
	悲しいと感じる

# ストレスチェックで重要な集団分析

高ストレス者発生率



全国平均と比較するとやや高ストレス者が多い



## ストレスチェックで重要な集団分析（プレゼンティズム）

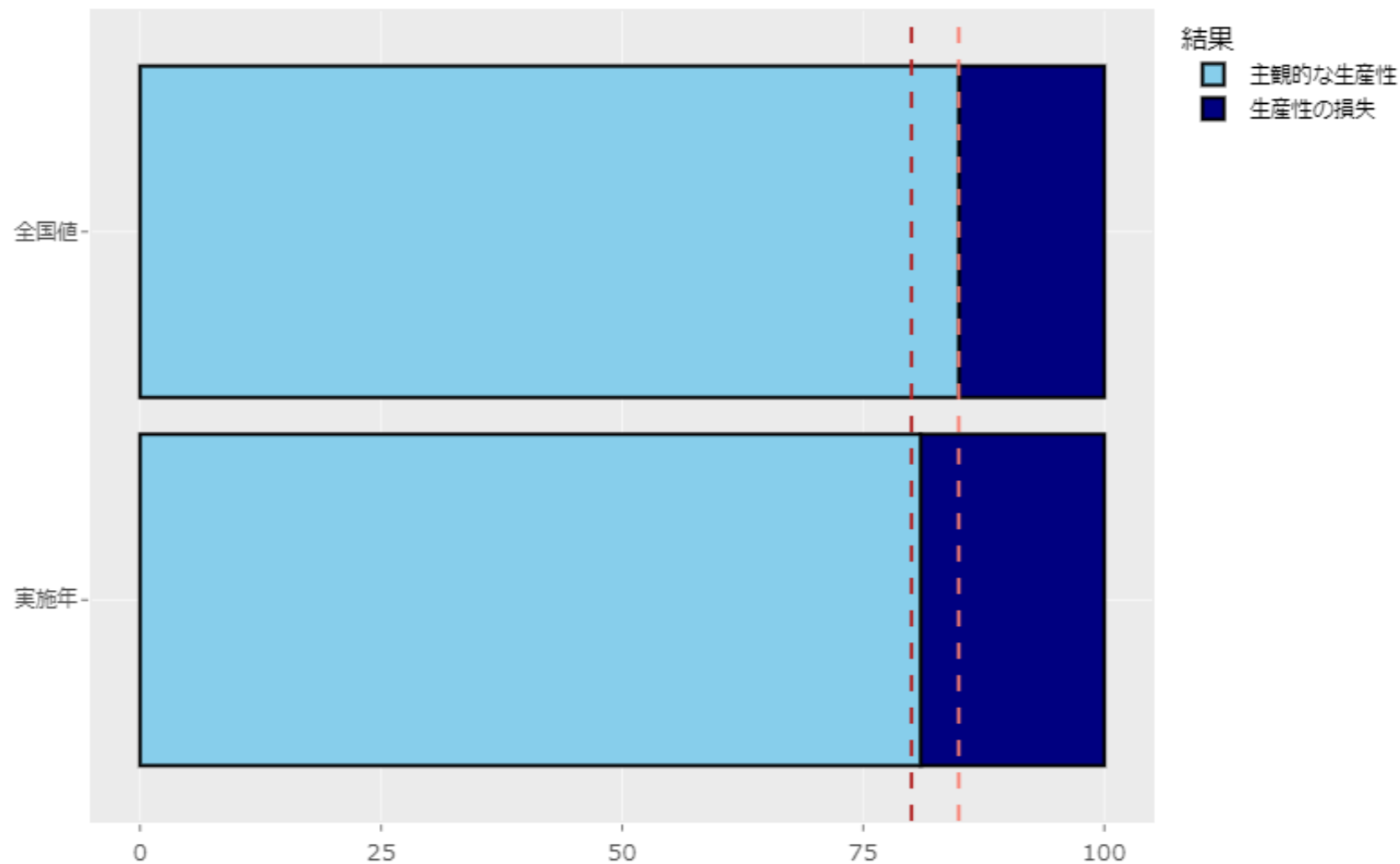
プレゼンティズムとは、出勤しているにも関わらず、**心身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態**のことを指します。例えば、鼻づまりで頭がボーッとして仕事に集中できない、二日酔い、寝不足、頭痛、発熱などです。

### ■ 東大一項目式

病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事をパーセンテージで教えてください

# ストレスチェックで重要な集団分析

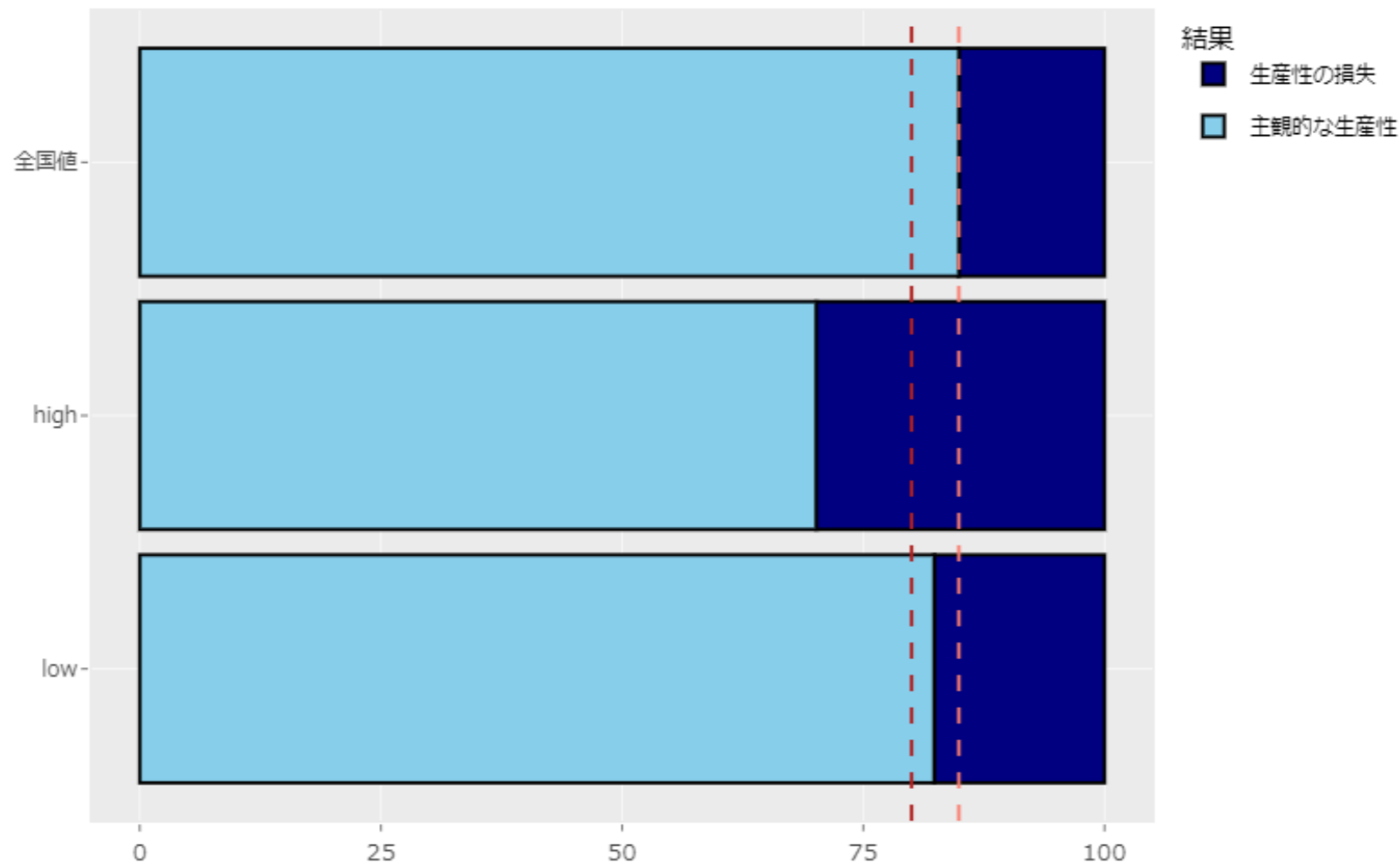
主観的な生産性の損失値(%)



全国の主観的な生産性は85%に対し、自社は81%と低調

# ストレスチェックで重要な集団分析

主観的な生産性の損失値(%)



ストレスの高低と生産性を重ねると高ストレス者ほど生産性が悪化している  
高ストレス者の減少が収益の改善につながる

# ストレスチェックで重要な集団分析

## 入力値

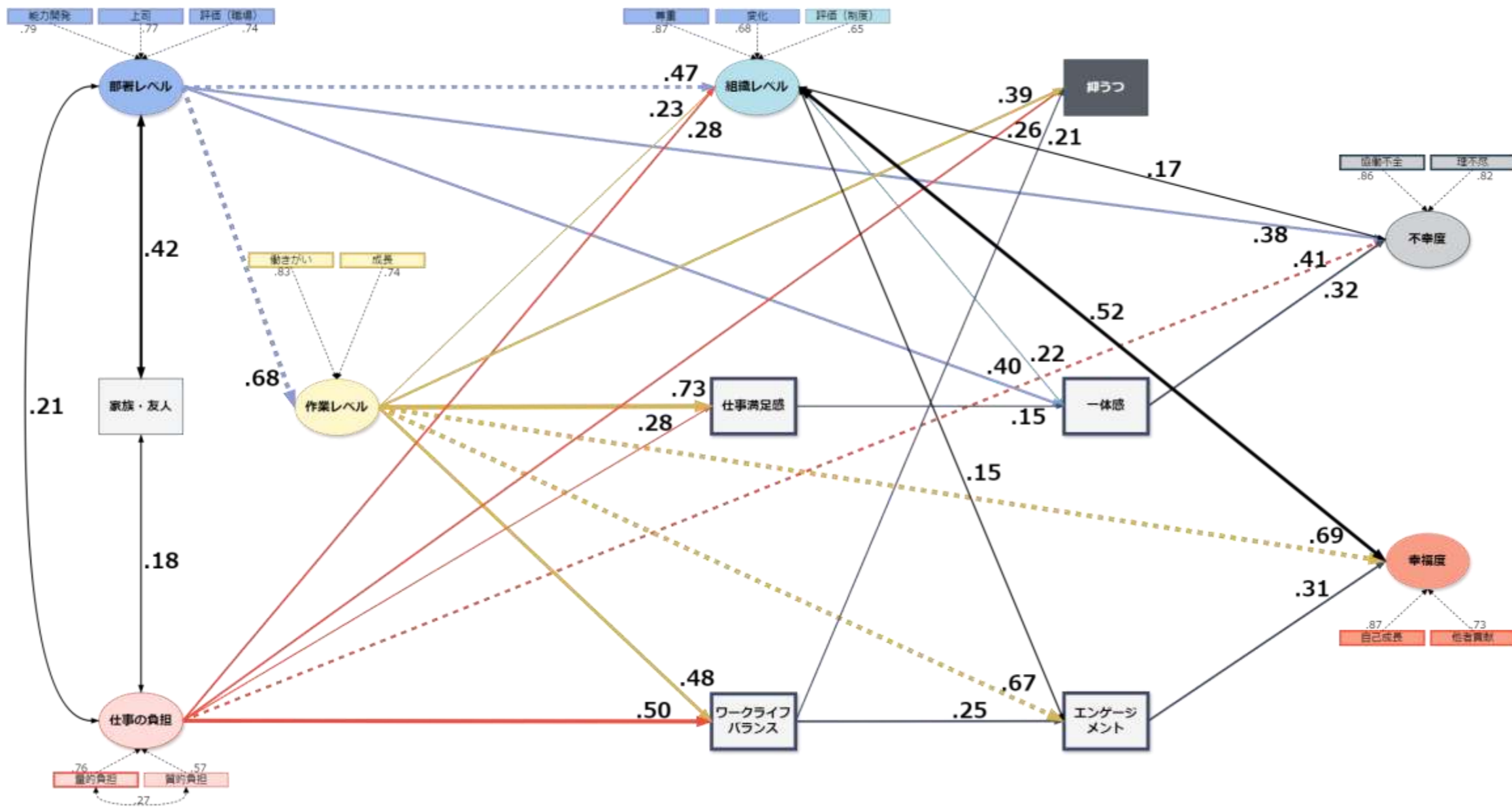
人件費総額 :	<input type="text" value="40000"/>	万円
実際の利益総額 :	<input type="text" value="23000"/>	万円
主観的な生産性 :	<input type="text" value="81"/>	%
改善目標 (%) :	<input type="text" value="85"/>	% <input type="button" value="計算"/>

## 理想値

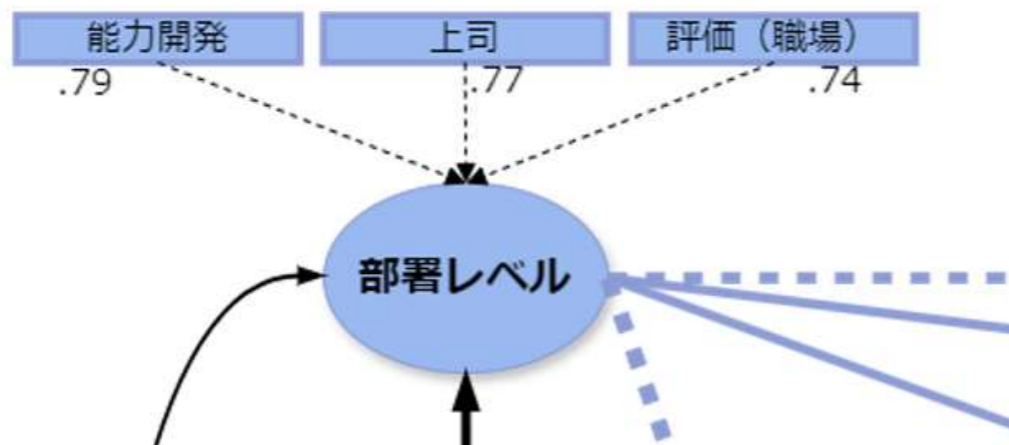
理想的な利益総額 :	<b><u>28,395.06 万円</u></b>
潜在的な損失 :	<b><u>-5,395.06 万円</u></b>

主観的な生産性損失を減少させれば、利益を最大で5,400万増加可能

# ストレスチェックで重要な集団分析



# ストレスチェックで重要な集団分析



## ■ 能力開発

上司は部下が能力を伸ばす機会を持てるよう取り計らってくれる

## ■ 上司

気軽に話せる  
困ったとき頼りになる  
個人的な相談に乗ってくれる

## ■ 評価 (職場)

努力して仕事をすれば褒めてもらえる

## ■ 能力開発・上司取組

- ① リーダーシップの発揮の仕方をサーバント型に変える (リーダーシップ研修)
- ② 1on1の実施 (正しい1on1研修)
- ③ 適切な目標の設定
- ④ 結果の評価ではなくプロセスも評価する
- ⑤ 資格制度の拡充 (資格手当拡充・資格取得休暇・学費支援)
- ⑥ 承認力向上研修

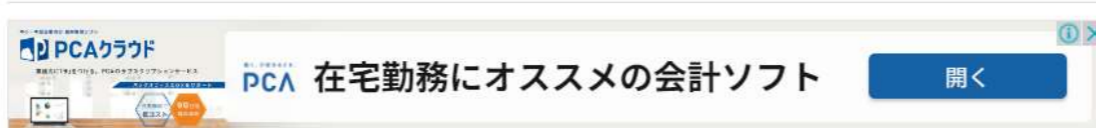
## その他の分析例

- ① ストレス・幸福度調査データによるドライバー調査  
何が、ストレス因子か？何が、幸福/不幸因子か？
- ② パーパスの浸透度調査  
どの組織（性別・年齢層・役職など）の浸透度が高いか？
- ③ パーパスの何に共感しているか？していないか？  
自由記入によるテキストマイニング
- ④ パーパス浸透度とストレス・幸福/不幸の相関性調査  
浸透だが高い人と低い人のストレス・幸福/不幸度がどうなっているか？
- ⑤ リモートワーク者のストレス・幸福/不幸・パーパス浸透度の関係性調査  
自由な働き方をしている集団のストレス・幸福/不幸度・パーパス浸透度がどうなっているか？

# 幸福とストレスの相関関係を調査する実証事業

日経、時事通信、yahooニュースなど52媒体で取り上げられました。

## Well-Being+ストレスチェックによるサービスで働くヒトの心理相関を実証事業化！

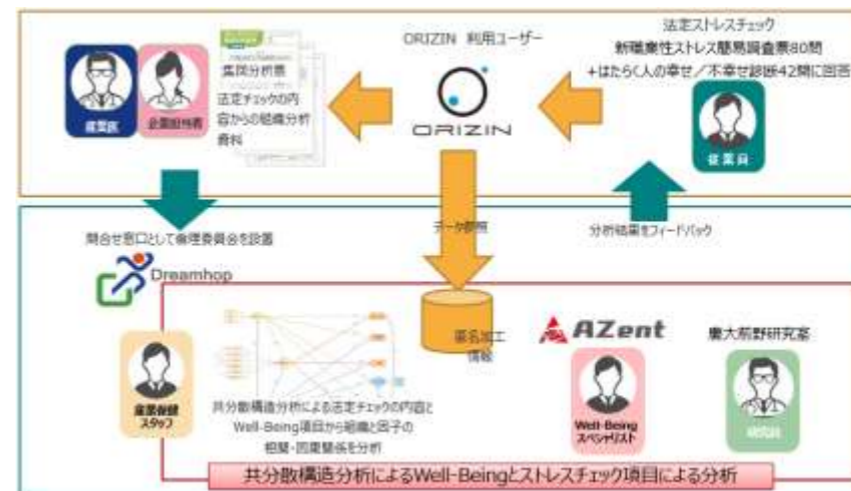


[株式会社ドリームホップ]

～慶大前野研究室とドリームホップ・AZentの3者でデータ収集から分析を協働！～

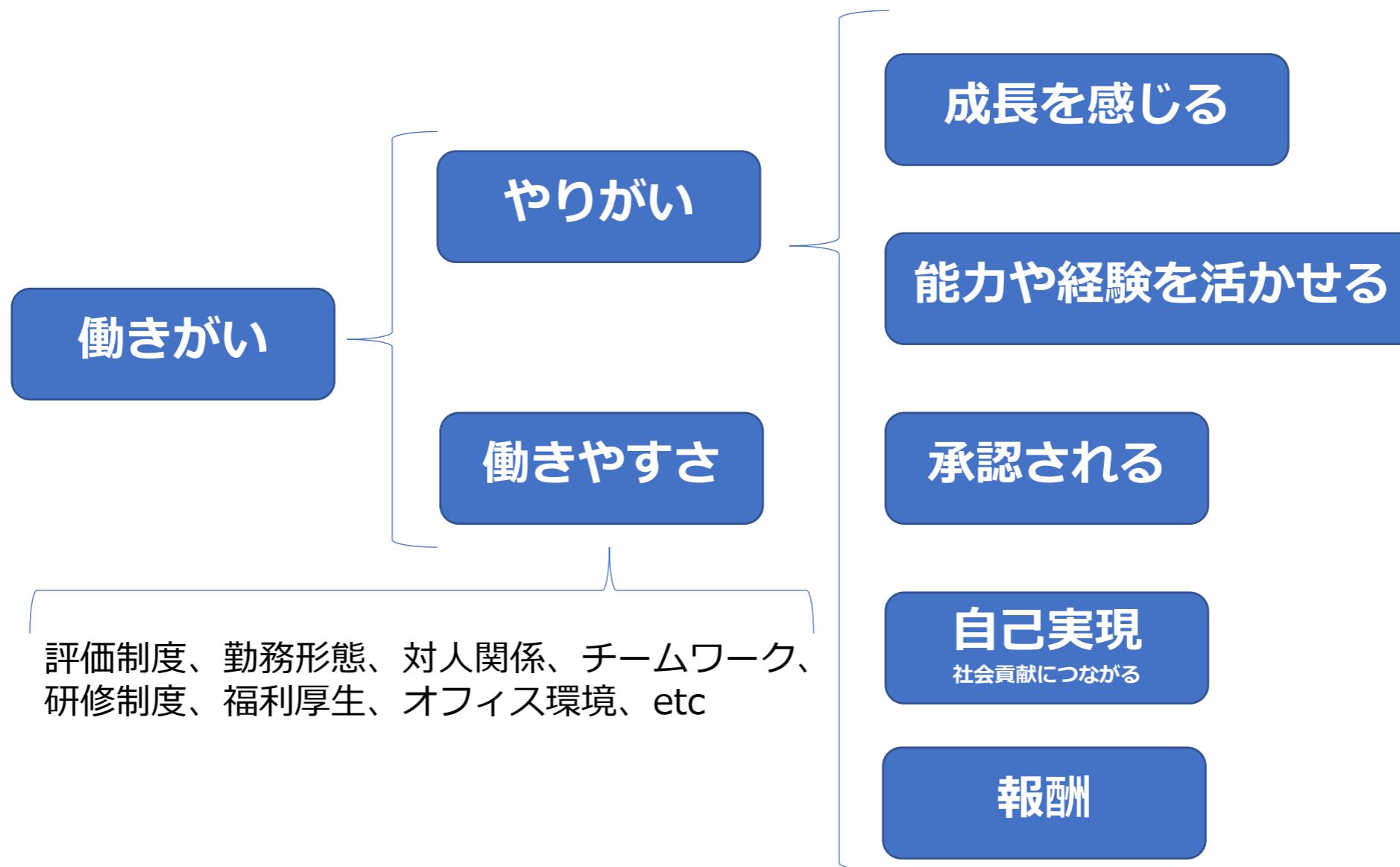
基幹業務システムベンダーであるピー・シー・エー株式会社（代表取締役社長：佐藤文昭 本社：東京都千代田区 プライム銘柄コード9629 以下：PCA）のグループであるメンタルヘルスサービスを提供している株式会社ドリームホップ（代表取締役社長：岡座守 本社：東京都千代田区）（以下、ドリームホップ）では、ストレスチェック項目にWell-Beingに関する質問項目を付加することで、働く環境での幸福度とストレス状況についての心理的相関を分析するための実証事業を行うことと致しました。

本実証事業には日本でWell-Being分野の第一人者である前野隆司教授（慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科）研究室（以下、慶大前野研究室）とWell-Beingサービスを提供している株式会社AZent（アゼント）（代表取締役 CEO 柳沼圭佑 本社：東京都港区）（以下、AZent）と協働しながら進めて参ります。





# 働きかた改革と働きがい改革



# 50人未満の事業所のストレスチェック義務化

## 働く人の「ストレスチェック」、全事業所に義務拡大へ…昨年度の 労災認定は過去最多の883人

10/11(金) 5:00 配信  2304   

読賣新聞 オンライン

厚生労働省は、従業員50人未満の小規模事業所に対し、働く人の「ストレスチェック」を義務づける方針を決めた。仕事上のストレスで精神疾患を発症する人は増えており、義務化の対象を全事業所に拡大して対策を強化する。来年の通常国会で労働安全衛生法改正案の提出を目指す。

### 【グラフ】一目でわかる…労災認定された精神疾患の原因ランキング

ストレスチェックは同法に基づき、2015年から従業員50人以上の事業所に年1回の実施を義務づけている。仕事量や食欲などについて尋ね、ストレスの度合いを数値化して示す。



結果は本人に通知され、「高ストレス」と判定されると、医師の面接指導を勧められる。21年度の国の調査で、受検者の74%が「有効だった」と回答するなど一定の成果を上げてきた。

# サービス

ストレスチェック結果を活用した職場環境改善をご用意しています。  
必要なサービスを組み合わせてご活用いただけます。

