

報道関係 各位

2025年4月22日

株式会社ドリームホップ

調査結果／1年以内に離職する労働者と在職者の ワークエンゲージメントの比較

ストレスチェックのビッグデータから、
「優秀な人ほど辞めていく」現象が裏付けられました。



企業のメンタルヘルス支援と人材定着をサポートする株式会社ドリームホップ（代表取締役：岡座 守 本社：東京都千代田区、以下「ドリームホップ」）は、ストレスチェックのビッグデータを分析し、在職者とストレスチェック実施後1年以内に離職する人の間でワークエンゲージメントの高さに関係があること、さらに従業員の離職に強くかかわる因子を確認しました。これらの結果は、企業の従業員マネジメントおよび生産性向上に寄与するものと考えられます。

調査の背景・目的

ドリームホップでは、ストレスチェックを法令遵守のために実施するだけでなく、結果（客観的データ）を活用した働きやすい職場づくりをサポートしてきました。人材の流動化が進むなか、「優秀な人材を職場に定着させ、活躍してもらえるか」はすべての企業の願いです。本調査・分析は従業員の職場定着への客観的なヒントとエビデンスを得るために行いました。

調査概要

調査テーマ	在職者とストレスチェック実施後1年以内に離職する労働者のストレス要因の比較による、職場定着に関する因子の探索
データ抽出期間	2019年から2022年の新職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスチェック（以下、「ストレスチェック」）実施分
調査対象	ドリームホップのツール（ ORIZIN ）を用いたストレスチェックの結果データ
サンプル数	105社（在職者約3,700人・ストレスチェック実施後1年以内に離職する労働者約25,000人）
分析方法	匿名化されたストレスチェック回答データを用い、ストレス内容に関するクロス集計および多変量分散分析を実施

本調査は、2019年から2022年にドリームホップのストレスチェックツール「[ORIZIN](#)」を用いて実施したストレスチェックの結果を匿名化し、分析することにより実施されました。

なお、本調査のもととなったストレスチェック実施企業の業種・企業規模は以下のとおりです。

- 業種例：建設業、サービス業、製造業、情報処理サービス業（IT）など
- 企業規模：従業員数20名程度～3万人程度

調査結果

調査では、匿名化されたビッグデータを「在職者」と「ストレスチェック実施後1年以内の離職者」の群に分け、分析を行いました。分析により以下の傾向があることがわかりました。

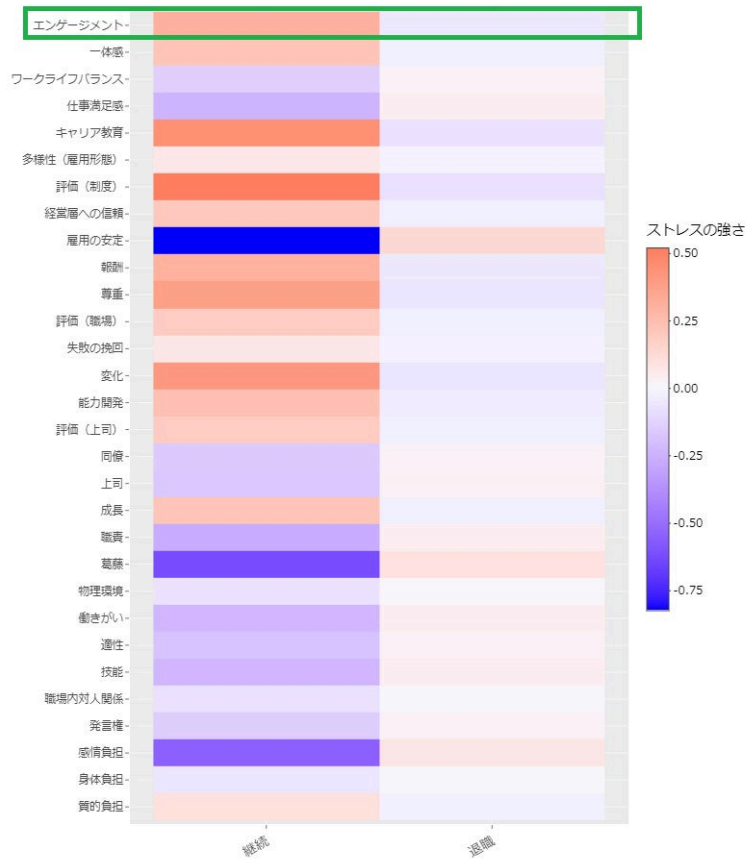
- ストレスチェック実施後1年以内の離職者はワークエンゲージメントへのストレスが低い
- 雇用の安定性・葛藤・働きがい・感情負担に関するストレスは離職リスク因子になり得る

「近い将来に離職する労働者はむしろワークエンゲージメントが高い」可能性が示唆されたこと、そして、職場に対する愛着にかかわる「従業員エンゲージメントが低下すると離職につながりやすい」と確認できたことがポイントです。

人事領域では「エンゲージメントが高ければ離職リスクが下がる」という考えが通説となっていますが、上記の結果は「エンゲージメント」の内容に着目すべきであるという示唆を与えるものです。

「近い将来に離職する労働者は むしろワークエンゲージメントが高い」可能性

継続状態別ストレスマップ



グラフ1：本調査結果をもとにデータ作成・「継続」は雇用継続を、「退職」はストレスチェック実施後1年以内の離職を指し、グラフ上の「エンゲージメント」とはワークエンゲージメントを指す

上記グラフは、本調査結果により得られたデータを在職者（雇用継続した労働者）とストレスチェック実施後1年以内の離職者（退職した労働者）の群に分け、ストレスを感じる場面・内容やストレスの感じ方の強さを比較したものです。

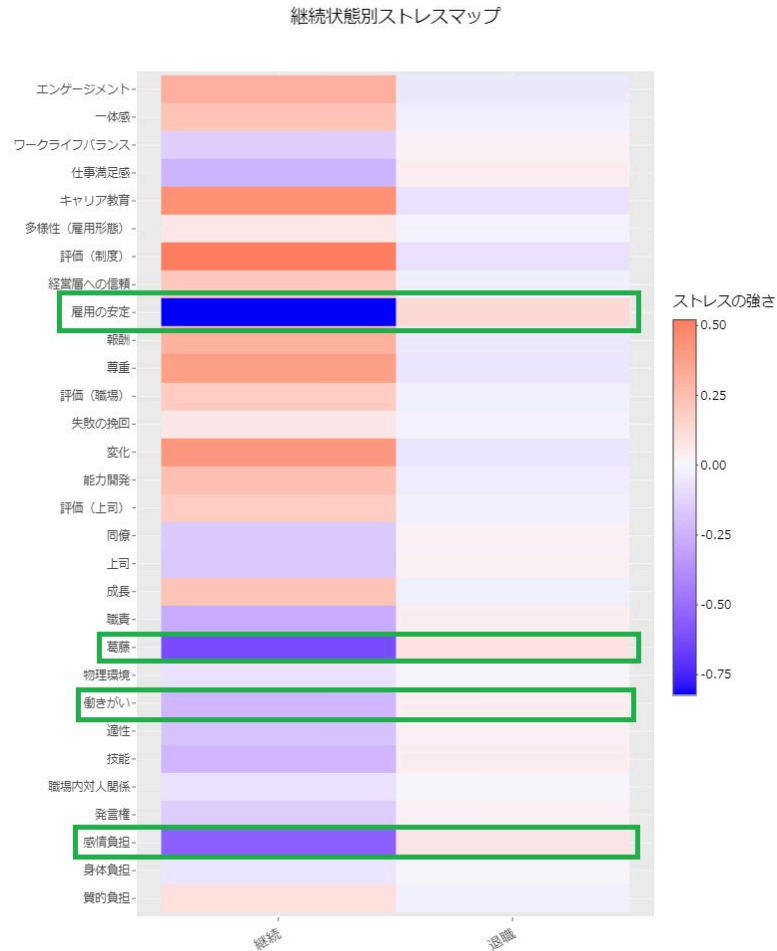
ストレスチェック実施後1年以内の離職者には、在職者群に比べ、ワークエンゲージメント（仕事そのものへの熱意、没頭、活力など）に関して強いストレスを感じている割合が低い傾向がみられます。換言すれば、近い将来離職する労働者は、ワークエンゲージメントが高い可能性があると考えられます。

在職者においては、ワークエンゲージメントに強いストレスを感じていることが珍しくないことがデータにあらわれています。勤続する労働者は、ワークエンゲージメントが低い傾向があると言えるでしょう。

ワークエンゲージメントがパフォーマンスに影響を及ぼすことは一般的に知られており、学術的にも報告がなされています。

（参考：坂本佑太郎・仲間大. 実践報告 ワーク・エンゲイジメントがパフォーマンスに与える影響 ―組織内のマネジメントによる調整効果に注目して―. 産業・組織心理学研究, 2024, 37(5), p. 173-180)

従業員エンゲージメントが低下すると離職につながりやすい



グラフ2：本調査結果をもとにデータ作成（前掲グラフ1同様）

「雇用の安定性」「葛藤」「働きがい」「感情負担」などの項目（従業員エンゲージメントに関係する項目）は、在職者群とストレスチェック実施後1年以内の離職者群で差が見られます。これらについてストレスがかかりやすい状況があれば、離職につながりやすいと考えられます。

職場の働きやすさや心理的負担が職場への愛着を育み、職場定着につながる可能性が示唆されます。

なお、本調査の結果についてよりくわしく解説した記事を公開予定です。

公開予定日時：2025年4月22日（火）11:00

記事URL：<https://lp.dreamhop.com/whitepaper/top-talent-leaving>

調査結果の意義・インパクト

本調査により、一般的に考えられてきた「エンゲージメントと職場定着」の関係性が明らかになりました。とくに、「ワークエンゲージメント（仕事そのものに対するエンゲージメント）」と「従業員エンゲージメント（職場に対するエンゲージメント）」とでは、離職リスクへの影響が異なることがわかり、企業における従業員のマネジメントや教育・組織開発の一助になり得ます。

サービス・商品概要

ドリームホップでは、ストレスチェックツール「[ORIZIN](#)」に加え、従業員のパフォーマンスや働きがい・人間関係へのストレス等を毎月調査できるパルスサーベイ「[Res-Q](#)」、ストレスチェックの結果と職場課題間の相関性可視化ツール「[ドリームホップ心理相関図®](#)」を提供しています。

今回の調査結果をもとに、さらに従業員の職場定着を実現しやすくなるサービスと具体的な解決策の提案を企業向けに行っていく予定です。

株式会社ドリームホップについて

PCA クラウドシリーズ」や「PCAサブスクシリーズ」をはじめとするサブスクリプション型基幹業務システムを開発・販売するピー・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）の100%子会社。

日本全国の官公庁でのストレスチェック実施経験をもとに、近年は民間企業でのサービス展開にも注力。展開サービスには独自技法を用いたストレスチェック集団分析「ドリームホップ心理相関図®」をはじめ、研修サービス「Humany（ヒューマニー）」、土日対応可能な相談窓口「MeIT（ミート）」などを提供中。

所在地：東京都千代田区飯田橋1-8-10 クリエイトビル

代表取締役：岡座 守

資本金：1億3,150万円

設立：2005年6月

<https://www.dreamhop.com/>