

# 職場のいきいきプロフィール

取扱注意・所属外秘

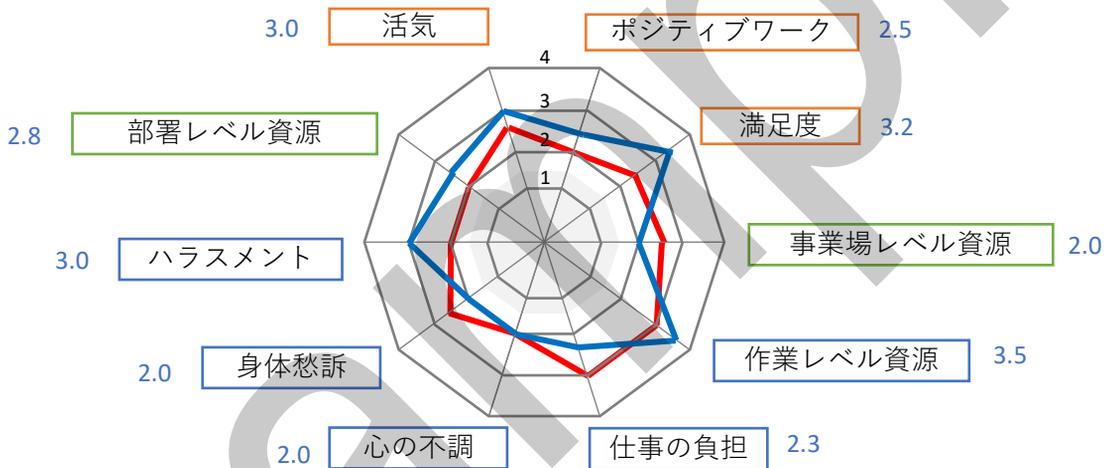
サンプル株式会社 2021年度  
営業1課

2021年1月1日時点

総合結果

コメント表示

## 職場の健康レーダーチャート



## いきいき職場作り

職場で人々が健康的に生産的な活動を行うためには、業務によるストレスが過度にならないことはもちろん、  
活力とやりがいのある職場作りや個人の生活の充実をめざすことが重要です。  
このためには、職場の風土（一体感、経営者の方針、透明性）、  
個人の働きがい（ワークエンゲージメント・仕事のやりがい）、ワークセルフバランス  
など、多面的かつ中長期視点でとらえながら、  
継続的な職場での取り組みとして実践を行っていきましょう。

「A:業務とストレス」

- 1.仕事の負担
- 2.作業レベル資源

「B:風土とストレス」

- 3.部署レベル資源
- 4.事業場レベル資源
- 5.ハラスメント

Good  
めきめき

「C:アウトカム」

- 6.いきいきアウトカム
- 7.ぐったりアウトカム

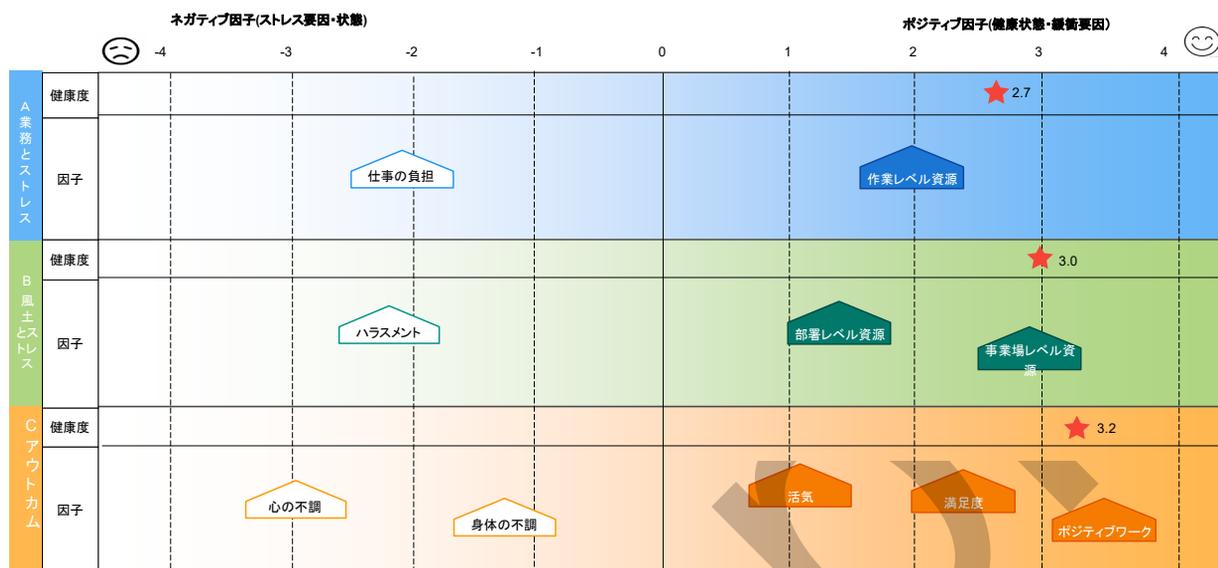
# 職場の健康度「ネガティブ因子とポジティブ因子のバランス」

取扱注意・所属外秘

サンプル株式会社 2021年度

営業1課

2021年1月1日時点



A 業務とストレス	コメント
B 風土とストレス	コメント
C アウトカム	コメント

**仕事の負担** ..... 仕事の負担が、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしていること  
**作業レベル資源** ..... 仕事の資源のうち、作業内容と関連の大きい仕事の資源の合計  
**部署レベル資源** ..... 主に部署内の組織、風土や人間関係と関係する仕事の資源の合計  
**事業場レベル資源** ..... 人材育成方針や人事評価制度など主に事業場あるいは企業レベルで決められる仕事の資源の合計

# 尺度別比較グラフ

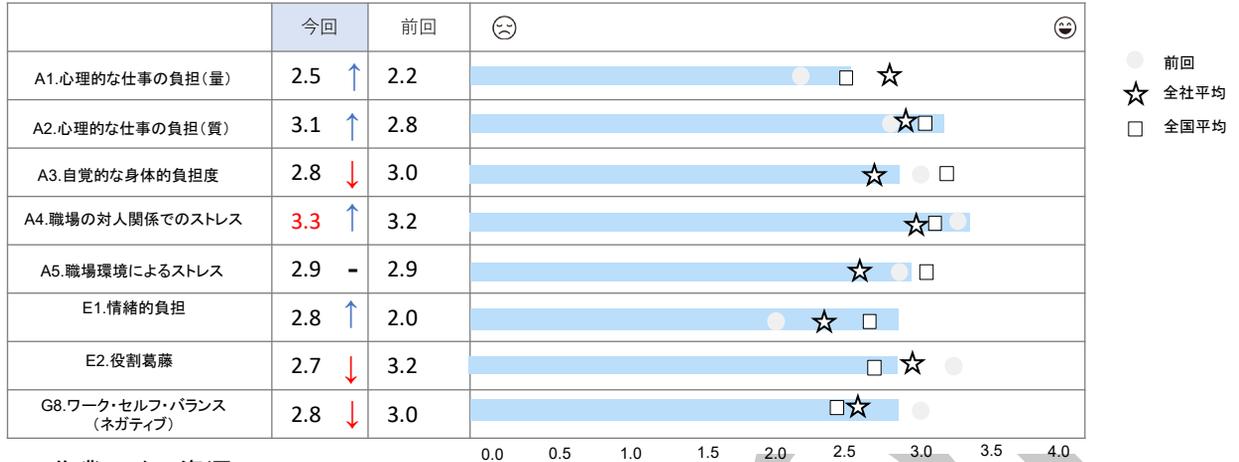
取扱注意・所属外秘

サンプル株式会社 2021年度  
営業1課

2021年1月1日時点

## A 業務とストレス

### 1. 仕事の負担



### 2. 作業レベル資源



#### 1.仕事の負担

A1.心理的な仕事の負担(量)	仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しきれないことによる業務負担のこと
A2.心理的な仕事の負担(質)	仕事で求められる注意集中の程度、知識、技術の高さなど質的な業務負担のこと
A3.自覚的な身体的負担度	仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な業務負担のこと
A4.職場の対人関係でのストレス	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こと
A5.職場環境によるストレス	騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境の問題による負担のこと
E1.情緒的負担	仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されるなど、感情面での業務負担のこと
E2.役割葛藤	複数の方針や要求が互いに相容れないために業務の遂行が困難になることによる負担のこと
G8.ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	仕事の負担が、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしていること

#### 2.作業レベル資源

A6.仕事のコントロール度	仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度のこと。仕事の負担の高い状況とコントロール度の低い状況とが重なるとストレス度が高くなる
A8.仕事の適性度	仕事の内容が自分に向いている、合っていること
A7.技能の活用度	持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること
A9.働きがい(仕事の意義)	仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること
E3.役割明確さ	仕事の上で果たすべき役割が明確に理解されていること
E4.成長の機会	仕事の中で、知識や技術を得たり、その他の自己成長の機会があること
E5.新奇性	経験がない仕事が多く、毎回新たな技術や知識を必要とするかということ
E6.予測可能性	自分の仕事量の変化やトラブル発生の時期、スケジュールの見通しがついているかということ

# 尺度別比較グラフ

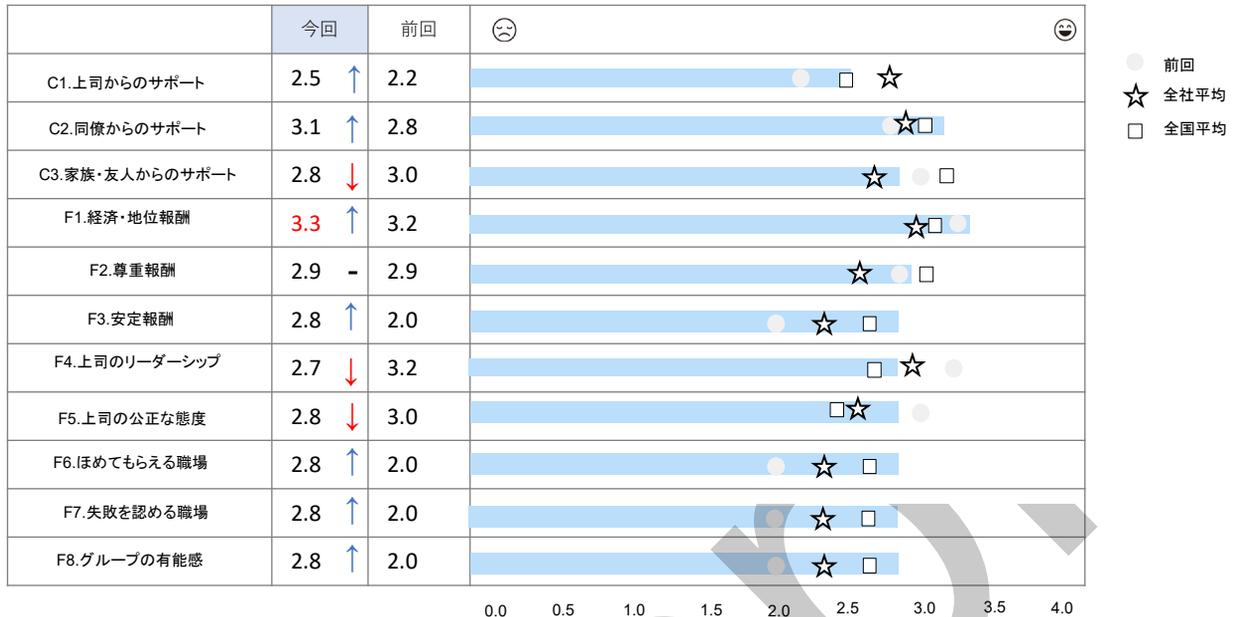
取扱注意・所属外秘

サンプル株式会社 2021年度  
営業1課

2021年1月1日時点

## B 風土とストレス

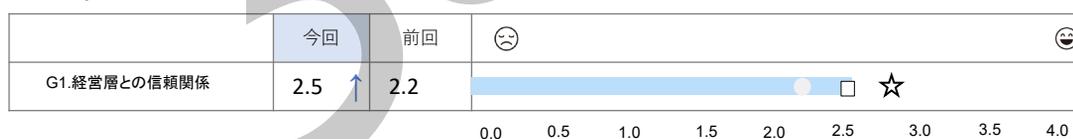
### 3. 部署レベル資源



### 4. 事業場レベル資源



### 5. ハラスメント



# 尺度別比較グラフ

取扱注意・所属外秘

サンプル株式会社 2021年度  
営業1課

2021年1月1日時点

## B 風土とストレス

### 3. 部署レベル資源

C1. 上司からのサポート	上司が話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど上司が部下に行う支援
C2. 同僚からのサポート	同僚が話しをしやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚同士での支援
C3. 家族・友人からのサポート	配偶者、家族、友人等から受けられる支援
F1. 経済・地位報酬	仕事上の努力や達成度に対し金銭的あるいは処遇を適切に受けていること。尊重報酬、安定報酬とともに仕事の三大報酬の1つ
F2. 尊重報酬	上司や同僚から、仕事上の努力や達成度にふさわしい尊敬や処遇を受けていること
F3. 安定報酬	仕事が不安定であり、将来の見込みがないなど、職を失う可能性のあること
F4. 上司のリーダーシップ	上司が、仕事の出来について適切なフィードバックを行い、部下の能力発揮を助け、自ら問題解決できるよう指導していること
F5. 上司の公正な態度	上司が、偏見を持ったり独りよがりだったりせず、部下に思いやりと誠実さを持って対応してくれる(態度でいる)こと
F6. ほめてもらえる職場	業務の結果に対して、上司や同僚からのねぎらいや感謝の言葉など、ポジティブな評価を受けることができる雰囲気があること。表彰制度なども含まれる。
F7. 失敗を認める職場	仕事上で失敗しても、それを取り戻す機会があったり、失敗を転じて成功に導くことができる雰囲気が職場にあること
F8. グループの有能感	自分のグループは、不測の事態にも対応でき業務遂行ができる自信があること

### 4. 事業場レベル資源

G1. 経営層との信頼関係	経営層と従業員の間相互の信頼関係があること
G2. 変化への対応	職場や仕事でどんな変化があるか説明があったり、たずねることができたりと、変化がある際の準備が組織的にできていること
G4. 個人の尊重	一人ひとりの長所や得意分野、価値観などを考えて仕事を与えられる風土や方針があること
G5. 公正な人事評価	人事評価の方針、基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があること
G6. 多様な労働者への対応	女性、高齢者、若年者、雇用形態別のさまざまな従業員が職場の一員として尊重される風土や方針があること
G7. キャリア形成	従業員のキャリアについて、人事方針や目標が明確にされ、教育・訓練が提供されていること
G9. ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	仕事から得たものにより、個人生活を豊かにすることができる風土や方針があること
G3. 手続きの公正性	意思決定には関係者の意見が反映されており、その方針は公平なものであること

### 5. ハラスメント

H1. 職場のハラスメント	職場でいじめ、嫌がらせがあるかどうか。セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどを含めてたずねている。
---------------	---

# 尺度別比較グラフ

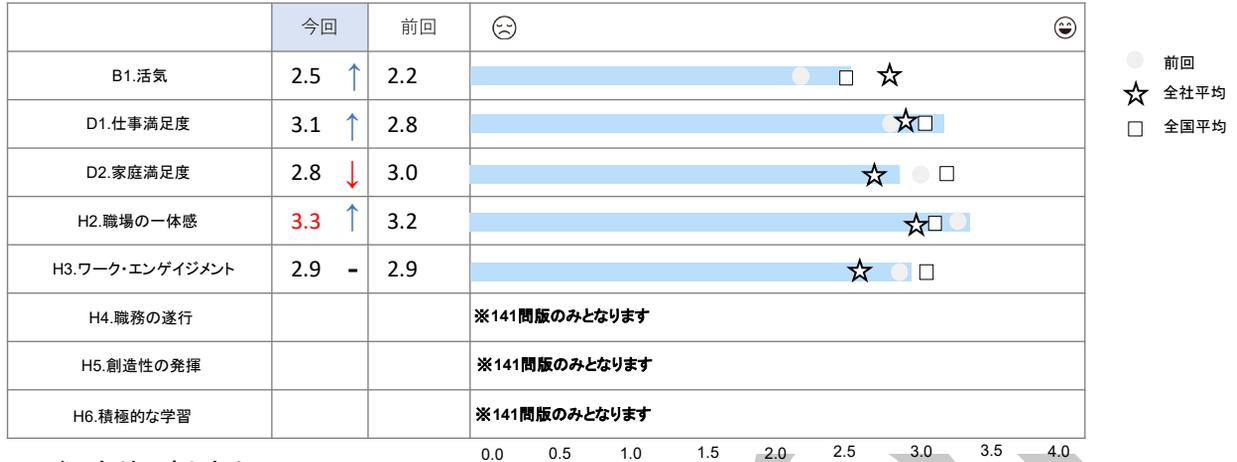
取扱注意・所属外秘

サンプル株式会社 2021年度  
営業1課

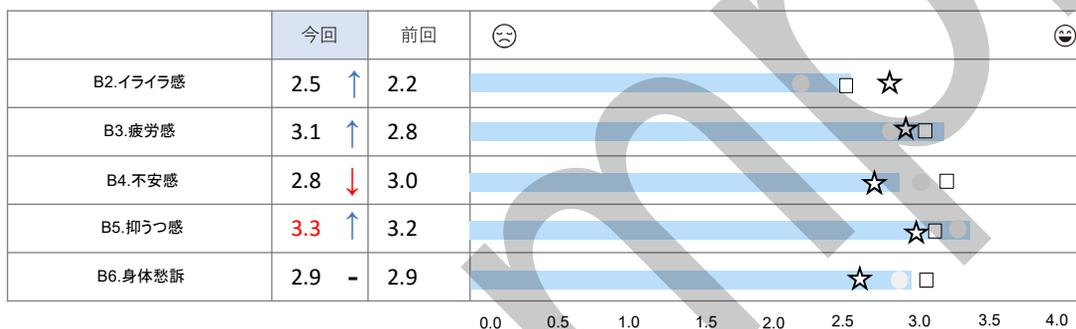
2021年1月1日時点

## C アウトカム

### 6. いきいきアウトカム



### 7. ぐったりアウトカム



### 6.いきいきアウトカム

B1.活気	活気、元気、いきいきなどのポジティブな感情。ワーク・エンゲイジメントと異なり、必ずしも仕事と関連した活気ではない
D1.仕事満足度	仕事に関する全般的な満足度
D2.家庭満足度	家庭生活に関する全般的な満足度
H2.職場の一体感	職場のメンバーが情報共有、相互理解や信頼、助け合いの気持ちをもって業務を遂行している状態。ワーク・エンゲイジメントが個人の活性度の指標であるのに対して、職場組織の健康度・活性度の指標であり、健康いきいき職場づくりの達成目標の1つ
H3.ワーク・エンゲイジメント	仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、従業員がいきいきと仕事をしている状態。健康いきいき職場づくりの達成目標の1つ
H4.職務の遂行	期待された仕事をきちんとした出来でやりとげられているか
H5.創造性の発揮	仕事上の課題に対して、新たなアイデアや工夫で、提案したり解決したりできているか
H6.積極的な学習	新たなことに挑戦したりマスターすることで、刺激をうけ成長しているか

### 7.ぐったりアウトカム

B2.イライラ感	怒り、立腹、イライラなどの症状。
B3.疲労感	疲れ、へとへと、だるさなどの疲労に関連した症状
B4.不安感	気ははりつめている、不安、落ち着かないなどの不安に関する症状
B5.抑うつ感	憂うつ感、おっくうさ、集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状
B6.身体愁訴	身体的な症状の合計