

職場のいきいきプロフィール

株式会社

所属名：全社平均

2021年11月17日時点

集計対象者数：13名

総合結果コメント

【総合結果】

組織としての健康度（業務、職場環境・個人の健康面）が総合的にやや高い評価となっています。以下に3つの領域別にコメントを記載いたします。大きな問題はないと思われますが、個別状況の確認、時期的に発生する課題、中長期的な見通しについて、さらなる改善を目指しましょう。現場での状況や情報、一人一人の意見などを収集しながら健康経営を軸とした全社的な取り組みをめざしましょう。

【業務とストレス】

業務に関する負担は少なく、業務遂行に大きな問題はないようですが、小さな課題に対しても早めに対処することでパフォーマンスの向上をめざしてください。

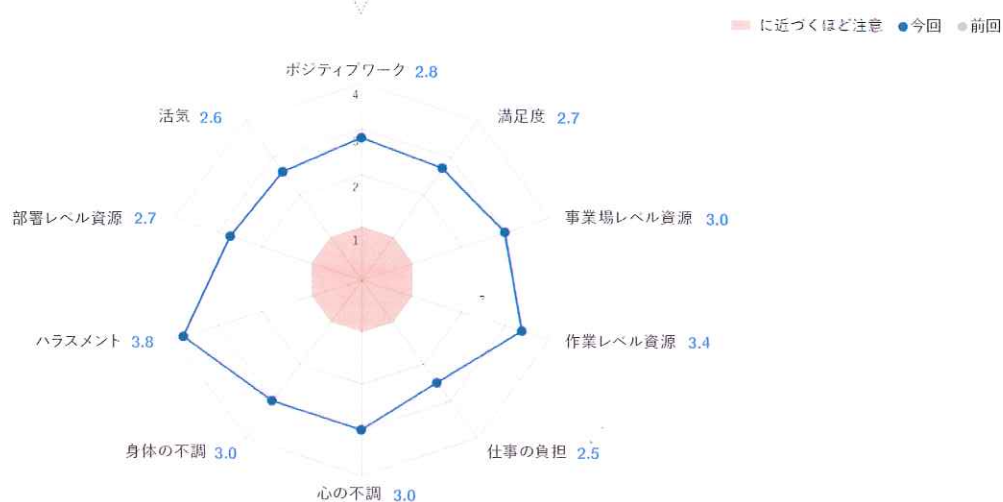
【風土とストレス】

職場の雰囲気はほとんど問題はないようです。ひとりひとりのやりがいや相互支援を高めながら健康度と生産性の向上をめざしてください。

【アウトカム】

心身の健康状態に問題はない状態です。さらに健康意識が高まる啓発活動や、やりがいを高める取り組みを行なってください。

職場の健康レーダーチャート



仕事と職場の健康とは

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気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
サイクル
めざして

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

尺度別比較グラフ

2021年11月17日時点

集計対象者数：13名

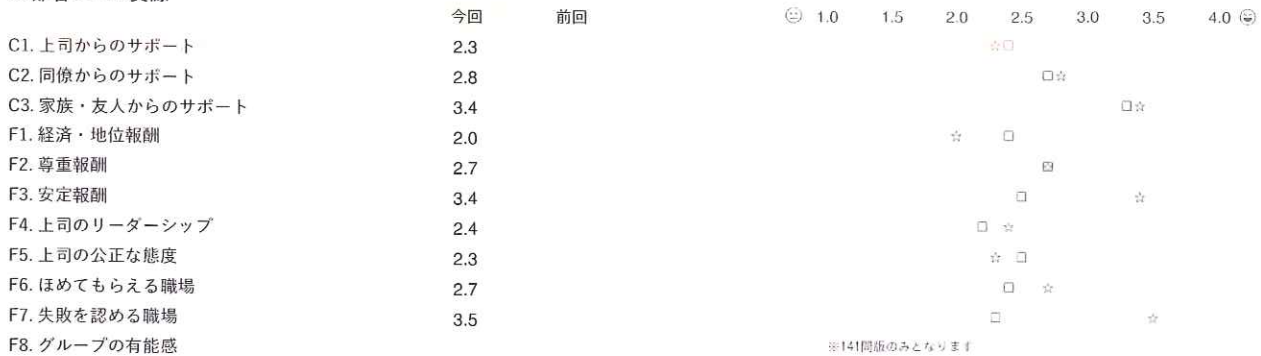
株式会社

所属名：全社平均

B 風土とストレス

● 前回 ● 全社平均 ● 全国平均

3. 部署レベル資源



注釈

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基づいた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に指導していること

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、ホシ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あること

F8. グループの有能感

自分のグループは、不利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



注釈

G1. 経営層との信頼関係
経営層と従業員の間には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



注釈

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。