



アドバンテッジ pdCa 結果の見方と活用のポイント

管理職（レポート閲覧者）向け

Document Ver. 2.2

Confidential

Ver.	発行日	項目
1.0	2025/2/14	初版を公開しました。
2.0	2025/4/02	課題別調査のリリースに伴い、分析レポートについて追記しました。
2.1	2025/5/07	課題別調査に「従業員のいきいき度」を追記しました。
2.2	2025/5/30	課題別調査に「上司からのハラスメント防止」を追記しました。

結果を見る前に

- 1. 結果活用の流れ [p5](#)
- 2. 調査結果の種類 [p6](#)
- 3. 各レポート画面への遷移方法 [p13](#)

調査グループ別結果一覧

- 4. 調査グループ別結果一覧 [p18](#)

調査グループ別結果レポート

- 5. 調査グループ別結果レポート [p26](#)
- 6. 偏差値で結果を見るレポート [p27](#)
- 7. 回答割合で結果を見るレポート [p35](#)
- 8. 損失割合で結果を見るレポート [p41](#)
- 9. 回答結果で見るレポート [p43](#)

個人結果レポート

- 10. 個人結果レポート [p48](#)
- 11. 偏差値で結果を見るレポート [p52](#)
- 12. 回答割合/損失割合/回答結果で結果を見るレポート [p54](#)

分析レポート

- 13. 分析レポート [p59](#)
- 14. 従業員のいきいき度調査 [p57](#)
- 15. 職場のコミュニケーション調査 [p65](#)
- 16. 上司からのハラスメント防止調査 [p70](#)

施策集の見方

- 15. 施策集 [p74](#)

結果を見る前に

1. 結果活用の流れ

アドバンテッジpdCaのような短いスパンで行う調査（パルスサーベイ）においては、組織改善のPDCAを効果的に回す上で、調査結果が出たら**速やかに課題を見つけ**アクションに移すことが重要です。結果の見るべきポイントを確認し、PDCAを回していきましょう。



1 結果を見る

調査実施期間が終了すると結果が集計され、通知メールが送信されます。pdCaにログインし、集計結果をご確認ください。

2 良好・課題点を見つける

貴組織の傾向から良好な点や課題点を見つけてみましょう。

3 アクションプランを立てる

施策集がある因子については、アプローチ例をプラン作成のヒントとしてご活用ください。

短期間に調査を繰り返し実施するpdCaにおいては、日常的に取り組みが行え、成果実感を得やすいアクションをプランに落とし込むことがポイントです。

2. 調査結果の種類

各レポートにおける調査結果は4種類あります。

1 偏差値で結果を見るレポート

調査項目ごとに、偏差値で結果を確認します。

エンゲージメント調査

メンタルタフネス度調査

メンタルヘルス調査

メンタリティマネジメント調査

従業員のいきいき度調査

職場のコミュニケーション調査

上司からのハラスメント防止調査

3 損失割合で結果を見るレポート

調査の設問に対して、損失割合で結果を確認します。

健康と仕事のパフォーマンスに関する調査

生産性に関する調査（東大1項目版）

2 回答割合で結果を見るレポート

調査項目ごとに、回答割合で結果を確認します。

ハラスメント調査

生活習慣に関する調査

4 回答結果で結果を見るレポート

調査の設問に対して、回答結果で結果を確認します。

独自調査

2-1. 偏差値

エンゲージメント調査

メンタルタフネス度調査

メンタルヘルス調査

メンタリティマネジメント調査

従業員のいきいき度調査

職場のコミュニケーション調査

上司からのハラスメント防止調査



各レポートにおける偏差値は、**調査グループに属する個人の偏差値を集計した平均値**を指します。

※集計データは、画面表示/エクスポートCSVどちらも、小数点第二位を切り捨て、小数点第一位まで表示します。

偏差値の計算は、アドバンテッジリスクマネジメントが蓄積してきた顧客データに基づいて行われます。

偏差値の基準集団（世の中平均）

- ・対象 アドバンテッジ タフネス（ストレスチェック）をご利用の企業・団体
- ・期間 2017年12月～2018年11月
- ・件数 約15万人

※ただし以下の因子は、上記期間以降に設定されたものであるため、当社顧客の一部先行収集データを基準集団として使用しています。
「エンプロイヤーエンゲージメント」「前向きに考え直す行動」「企業理念・ビジョンへの共感」「経営層との信頼関係」「心理的安全性」

平均的水準と同等なら「50.0」となります。**数値は高いほど良い、低いほど課題あり**と読みます。



2-2. 低値割合

エンゲージメント調査

メンタルタフネス度調査

メンタルヘルス調査

メンタリティマネジメント調査



従業員のいきいき度調査

職場のコミュニケーション調査

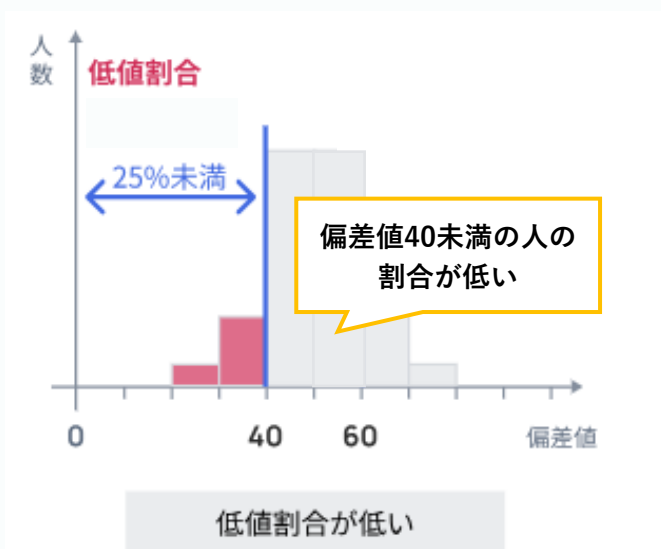
上司からのハラスメント防止調査

低値割合は、結果が**偏差値40未満（課題のある状態）**の人の割合を指します。
25%以上の場合は、低値割合が高く、結果に偏りが見られることを意味します。

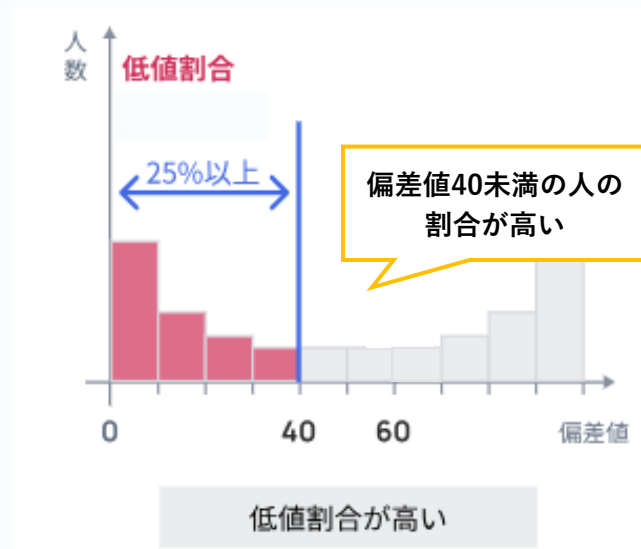
低値割合では、偏差値だけではわからない、**個人偏差値の分布の偏り**を把握します。

同じ偏差値であっても、個人偏差値の分布の偏りは異なります。
例えば、同じ「偏差値50」でも、以下のように個人偏差値の分布の偏りが異なる場合があります。

対象者の偏差値が同程度にまとまっている



高い偏差値の人と低い偏差値の人が混在する



2-3. 因子・アウトカム

エンゲージメント調査

メンタルタフネス度調査

メンタルヘルス調査

メンタリティマネジメント調査

従業員のいきいき度調査

職場のコミュニケーション調査

上司からのハラスメント防止調査



因子は**結果に影響を与える要因**となる調査項目、アウトカムは**結果**となる調査項目を指します。
一部の調査結果では、調査項目を因子とアウトカムの2つに分類し、結果のスコアを表示します。

エンゲージメント調査の場合

因子（要因）

会社や仕事における
環境・状況

職場のさまざまな人との関係や
仕事を進める上での状況

会社や仕事における
自己認識

会社や仕事に対する
考え方や姿勢

アウトカム（結果）

エンゲージメント

仕事や、会社・組織との
心理的つながり

測定項目

例) 会社との適合感 / 仕事の見通し / 仕事への自信

測定項目

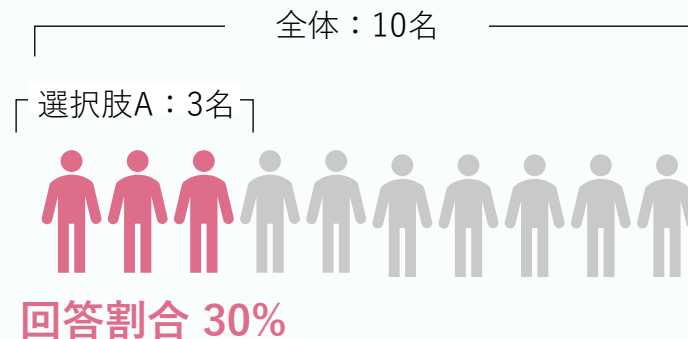
例) ワークエンゲージメント / エンプロイーエンゲージメント

2-4. 回答割合

各レポートにおける回答割合は、特定の選択肢に回答した対象者が、**その調査グループ全体に対して占める割合**を指します。

※集計データは、画面表示/エクスポートCSVどちらも、小数点第二位を切り捨てし、小数点第一位までを表示しております。

例えば、全体10名のうち、選択肢Aを回答した対象者が3名いた場合、回答割合は30%となります。



回答割合では、**要注意回答が占める割合や、要注意回答に対する割合の変化**を確認することができます。

例) ハラスメント調査では、「とても当てはまる」「まあまあ当てはまる」と回答した人の割合を表示します。以下の場合、回答割合が0.1%以上（※■ピンクで表示）で、要注意回答が一人以上いることが分かります。2回目の調査では、前回より回答割合が増加（※▲で表示）しています。

上司からの嫌がらせ

[+ 施策集を見る](#)

1回目 ▼

0.2%

2回目 ▼

▲ 1.2%
(+1.0)

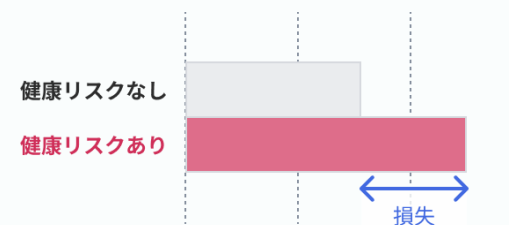
2-5. プレゼンティーイズム（生産性）損失割合とは

プレゼンティーイズム（生産性）損失割合は、出勤しているものの心身の不調を抱えており、業務遂行能力や生産性が低下している場合に、その低下した生産性の割合を示す指標です。

各レポートにおけるプレゼンティーイズム（生産性）損失割合では、調査グループに属する個人の損失割合の平均値を指します。

※集計データは、画面表示/エクスポートCSVどちらも、小数点第二位を切り捨てし、小数点第一位までを表示しております。

損失割合の数値が大きい場合、心身の不調が背景にある可能性があります。
そのため、健康リスクの有無と併せて比較する必要があります。



■ WHO-HPQ（Health and Work Performance Question）の場合

3つの設問により、測定することができます。

この測定は、「100% - 絶対的プレゼンティーイズム」の数式によって算出されます。

例) 問3に対する回答が **7** であった場合、プレゼンティーイズム損失割合は「 $100 - 7 \times 10 = 30\%$ 」

■ 東大1項目版 の場合

1つの設問により、簡易的に測定することができます。

例) 設問に対する回答が **70%** であった場合、プレゼンティーイズム損失割合は「 $100\% - 70\%$ （回答値） = 30%」

2-6. 対象集団の回答率・分析人数に応じた結果解釈の留意点

対象集団の回答率が場合、分析人数が少ない場合は、以下にご注意ください。

■ 回答率が低い場合

一部の回答者の結果であり、集団全体の実態を正しく表せていない可能性があります。最低でも**回答率70%以上**を担保できるよう受検促進をお願いします。

■ 分析人数が少ない場合

集団内における回答者一人が持つ影響度が大きくなるため、偏差値の平均値は極端に良い/悪い結果に振れやすくなります。

3. 各レポート画面への遷移方法

以下の手順で各レポートへ遷移します。

- 1 レポート発行メールに記載のURLをクリックし、ログインします。

<https://pdca.armg-survey.com/#/login>



- 2 ログイン後TOP画面右上にあるご自身のお名前をクリックし、閲覧モード「レポート閲覧者」を選択します。

調査終了 の調査から、結果を閲覧したい調査を選択します。

※回答期間中の調査の場合、集計結果の表示はなく、回答状況のみ表示できます。

※回答期間と回答期間の合間の調査の場合、集計結果、回答状況ともに表示されます。



3. 各レポート画面への遷移方法

3

調査グループ別結果一覧が表示されます。

結果を閲覧したい調査グループをクリックすると「調査グループ別結果レポート」が表示されます。

組み合わせ調査の場合は、各調査項目をクリックすると、該当する調査の「調査グループ別結果」が表示されます。

調査グループ別結果一覧 (p17以降参照)

	回答率	従業員満足度	従業員への満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度	従業員からの満足度
全体	98.0% 98 / 100人	▲ 1	15	0	0	1	44.5	41.6	51.3	48.7	47.5	
第一階層	98.0% 98 / 100人	▲ 1	15	0	0	1	44.5	41.6	51.3	48.7	47.5	
第二階層	98.3% 87 / 89人	▲ 1	▲ 16	0	0	1	44.6	40.7	51.6	49.4	47.2	
第三階層	98.7% 79 / 79人	▲ 1	16	0	0	1	44.7	40.4	52.5	▲ 49.8	47.3	
第四階層	100.0% 66 / 66人	▼	0	15	0	0	2	45.4	40.8	▲ 49.4	48.1	

4

調査グループ別結果レポートが表示されます。

調査グループ別結果レポート (レポート) (p25以降参照)



3. 各レポート画面への遷移方法

調査グループ別結果一覧で**課題別調査**の結果が表示されている場合、調査グループをクリックすると、**分析レポート**が表示されます。

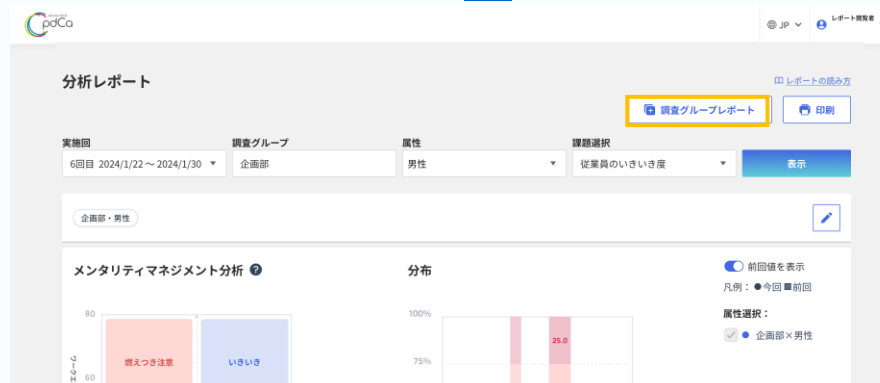
実施日	調査グループ	属性	課題別調査										
			従業員のいきいき度			職場のコミュニケーション							
いきいき度	ハート点	WE ワークエンゲージメント 40歳未満の割合	WE ワークエンゲージメント 40歳～59歳の割合	WE ワークエンゲージメント 60歳以上の割合	EE エンゲージメント 60%未満の割合	EE エンゲージメント 60%以上の割合	SR (対社内) 未実施の割合	SR (対社内) 実施の割合	SR (対社外) 未実施の割合	SR (対社外) 実施の割合	SR (対社外) 60%以上の割合		
全体	92.3%	337/2847人	▼ 54.6%	▼ 36.0%	▼ 39.5%	▼ 24.4%	▲ 43.0%	▲ 46.5%	10.4%	51.1%	37.2%	▲ 11.6%	
本社	92.3%	337/2847人	▼ 54.6%	▼ 36.0%	▼ 39.5%	▼ 24.4%	▲ 43.0%	▲ 46.5%	10.4%	51.1%	37.2%	▲ 11.6%	
大阪支社	92.3%	337/2847人	▼ 53.3%	▼ 36.0%	▼ 38.6%	▼ 25.3%	▲ 41.3%	▲ 46.6%	12.0%	52.0%	34.6%	▲ 13.3%	
営業部	92.3%	337/2847人	▼ 54.6%	▼ 42.1%	▼ 34.3%	▼ 23.4%	▲ 43.7%	▲ 43.7%	12.5%	53.1%	31.2%	▲ 15.6%	
メディア運営事業部	92.3%	337/2847人	▼ 53.7%	▲ 42.5%	▼ 35.1%	▼ 22.2%	▲ 46.2%	▼ 38.8%	▲ 14.8%	53.7%	27.7%	▲ 18.5%	

課題別調査の列

分析レポート (p55以降参照)

分析レポート画面右上の「調査グループレポート」をクリックすると、「4. 調査グループ別結果レポート (レポート)」が表示されます。

※職場のコミュニケーション調査の場合は、画面右上の「回答者一覧」をクリックすると、「4. 調査グループ別結果レポート (ユーザー一覧)」が表示されます。



3. 各レポート画面への遷移方法

5

個人結果の参照権限がある調査の場合、「ユーザー一覧」をクリックすると、回答済み・未回答従業員の一覧が表示されます。

結果を閲覧したい回答者をクリックすると個人結果レポートが表示されます。

調査グループ別結果レポート（ユーザー一覧）

6

個人結果レポート

個人結果レポート（p47以降参照）

調査グループ別結果一覧

4. 調査グループ別結果一覧

「調査グループ別結果一覧」では、調査グループまたは組織別に、回答率、各調査項目の結果を一覧で表示します。

調査一覧 / 調査グループ別結果一覧

エンゲージメント調査 (フル設問+アンケート)

実施回

4回目 2025/03/13 ~ 2025/03/13

調査グループ

選択なし

属性

選択なし

[↓ エクスポート](#)

表示

凡例

	回答率	価値系調査サマリ							エンゲージメント													
		価値40未満回答数	価値25.0%以上回答数	前回から30%以下回答数	価値60以上回答数	前回から30%以上回答数	ワークエンゲージメント(★)	エンプロイメンテーション(★)	会社との適合	仕事の見過し	仕事への自信	強みの発揮	働きがい	対話できる思考	前向きな考えやす行動	問題解決行動	気分転換行動	相談行動	出欠率を早く改善する意向	あきらめ行動	感情的行動	企業理念への共感
全体	98.0% 98 / 100人	▲ 1	▲ 15	0	0	1	44.5	41.6	51.3	48.7	47.5	46.0	48.3	47.6	42.7	42.8	48.5	51.0	46.3	49.1	▲ 46.5	47.4
第一階層	98.0% 98 / 100人	▲ 1	▲ 15	0	0	1	44.5	41.6	51.3	48.7	47.5	46.0	48.3	47.6	42.7	42.8	48.5	51.0	46.3	49.1	▲ 46.5	47.4
第二階層	98.8% 87 / 88人	▲ 1	▲ 16	0	0	1	44.6	40.7	51.6	49.4	47.2	45.9	48.3	47.6	42.0	42.8	48.8	51.0	46.6	48.3	▲ 46.5	47.1
第三階層	98.7% 76 / 77人	▲ 1	▲ 16	0	0	1	44.7	40.4	52.5	▲ 49.8	47.3	46.4	48.7	48.2	41.9	42.7	49.0	50.8	47.6	48.2	46.3	47.6
第四階層	100.0% 66 / 66人	▼ 0	▲ 15	0	0	2	45.4	40.8	51.3	▲ 49.4	48.1	46.2	49.2	48.8	42.7	42.5	48.9	50.8	46.8	48.3	▲ 46.8	48.1
第五階層	100.0% 55 / 55人	▼ 0	▲ 16	0	0	1	45.1	41.2	50.8	▲ 50.0	46.8	46.2	49.3	48.7	43.2	42.3	48.1	50.7	46.1	48.2	45.9	48.6
第六階層_1	100.0% 11 / 11人	▼ 1	▲ 18	▲ 6	0	10	46.1	▲ 42.7	53.2	▲ 52.3	▼ 40.5	46.2	▲ 51.6	▼ 45.0	▼ 42.1	▲ 44.8	▲ 50.9	52.8	46.8	▼ 47.4	44.2	▲ 50.9
第六階層_2	100.0% 11 / 11人	▲ 4	▼ 17	▲ 7	0	9	▼ 41.0	▲ 41.4	▲ 53.9	▲ 50.2	▲ 46.6	49.6	49.5	▲ 48.9	▼ 37.2	▼ 39.6	▼ 43.8	49.2	▼ 44.5	51.4	▲ 44.6	47.7
第六階層_3	100.0% 11 / 11人	▼ 3	▲ 14	▲ 5	0	4	▲ 45.4	38.7	▼ 44.9	48.2	53.3	44.2	47.7	▲ 48.9	▲ 50.4	42.2	48.1	51.0	49.6	48.2	49.2	50.2
第六階層_4	100.0% 11 / 11人	▲ 1	▼ 15	▲ 5	0	2	0	44.6	49.4	48.2	46.6	43.5	▲ 48.6	50.1	▼ 42.5	▼ 41.2	48.9	51.4	43.9	▼ 44.1	48.4	47.7

30 件表示 (1-9件 / 全9件)

< 前へ 1 次へ >

条件の絞り込み (p19参照)

一覧表 (p20-24参照)

4-1. 条件の絞り込み

実施回、調査グループ、属性を選択し、結果を絞り込み表示することができます。
 調査グループや属性を選択すると、選択したカテゴリで結果の比較が表示されます。
 ※属性の絞り込みは、マスタやユーザー登録で設定されている場合に選択できます。
 ※属性選択は、一部のご契約プランのみです。

調査一覧 / 調査グループ別結果一覧

エンゲージメント調査（フル設問+アンケート）

実施回

4回目 2025/03/13 ~ 2025/03/13

調査グループ

選択なし

属性

選択なし

表示

①条件を選択

	回答率	偏差値系調査サマリ							ワークエンゲージメント(★)		エンプロイーエンゲージメント(★)		勤続年数		年齢	
		偏差値40未満因子数	低値割合25.0%以上因子数	前回から3pt以上下降因子数	偏差値60以上因子数	前回から3pt以上昇因子数										
全体	98.0% 98 / 100人	▲ 1	15	0	0	1	44.5	41.6					47.6	42.7		
第一階層	> 98.0% 98 / 100人	▲ 1	15	0	0	1	44.5	41.6	51.3	48.7	47.5	46.0	48.3	47.6	42.7	
第二階層	> 98.8% 87 / 88人	▲ 1	16	0	0	1	44.6	40.7	51.6	49.4	47.2	45.9	48.3	47.6	42.0	

②クリックすると2回目・第一階層・職種の結果が表示される

4-2. 一覧表

調査グループごとに課題別調査の結果を一覧で表示します。

アウトカム・因子 (p21参照)

	課題別調査															偏差値系調査サマリ					エンゲージメント	
	従業員のいきいき度		職場のコミュニケーション									上司からのハラスメント防止				偏差値系調査サマリ					エンゲージメント	
	いきいき度	へとへと占有率	WE (ワークエンゲージメント) 40未満の割合	WE (ワークエンゲージメント) 40~60の割合	WE (ワークエンゲージメント) 60以上の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 40未満の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 40~60の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 60以上の割合	SR (ストレス反応) 40未満の割合	SR (ストレス反応) 40~60の割合	SR (ストレス反応) 60以上の割合	発生有無	偏差値40未満因子数	低値割合25%以上因子数	前回から3以上低下因子数	偏差値60以上因子数	前回から3以上上昇因子数	ワークエンゲージメント(★)	エンプロイエンゲージメント(★)			
全体	へとへと	▼ 54.6%	▼ 36.0%	39.5%	24.4%	▲ 43.0%	46.5%	10.4%	51.1%	37.2%	▲ 11.6%	有	0	71	▼ 0	17	9	0	2	47.7	42.4	
第一階層	へとへと	▼ 54.6%	▼ 36.0%	39.5%	24.4%	▲ 43.0%	46.5%	10.4%	51.1%	37.2%	▲ 11.6%	有	0	71	▼ 0	17	9	0	2	47.7	42.4	
第二階層	へとへと	▼ 53.3%	▼ 36.0%	38.6%	25.3%	▲ 41.3%	46.6%	12.0%	52.0%	34.6%	▲ 13.3%	有	0	71	▼ 0	17	9	0	6	47.8	42.9	

課題別調査

課題別調査の調査サマリを表示します。

「へとへと占有率」が**25.0%以上**の場合、
「職場のコミュニケーション」の各項目の割合が**25.0%以上 (40未満)** の場合は、
■ が表示されます。

「へとへと占有率」「職場のコミュニケーション」の各項目が前回より**4.0%以上変化**した場合、
「上司からのハラスメント防止」項目数が前回から**1以上変化**があった因子には、
▼ ▲ が表示されます。

偏差値系調査サマリ (p21参照)

4-2. 一覧表

調査グループごとに偏差値系調査の結果を一覧で表示します。

調査グループ

設定された範囲の調査グループ（組織）を表示します。

アウトカム・因子

※アウトカム・因子の詳細について p8参照

※メンタルタフネス度調査ではアウトカムの表示なし



キホンの読み方

各因子の偏差値の値が

高いほど 課題が少ない（青 ■）、低いほど 課題あり（ピンク ■）を表しています。

2回目調査以降、前回から数値が3pt以上変化があった因子には、▼ ▲ が表示されます。

	回答率	偏差値40未満因子数	低値割合25.0%以上因子数	前回から3pt以上下降因子数	偏差値60以上因子数	前回から3pt以上昇因子数	エンゲージメント(★)	エンプロイエンゲージメント(★)	会社との適合感	仕事の見通し	仕事への自信	強みの発揮	働きがい	対処できる思考	前向きに考え直す行動	問題解決行動	気分転換行動
全体	> 100.0% 100/100人	▼ 0	▼ 15 ¹	▼ 2 ¹	0	1	44.8	42.1	50.8	47.4	44.2	47.6	46.4	▼ 43.9	41.9	41.2	▲ 50.2
第一階層	> 100.0% 100/100人	▼ 0	▼ 15 ¹	▼ 2 ¹	0	1	44.8	42.1	50.8	47.4	44.2	47.6	46.4	▼ 43.9	41.9	41.2	▲ 50.2
第二階層	> 100.0% 88/88人	0	▼ 16 ¹	▼ 2 ¹	0	0	45.2	42.5	51.3	46.8	43.4	46.9	46.8	▼ 43.2	42.1	41.1	49.8

偏差値系調査サマリ

良好因子、重要な課題・変化を表示します。



キホンの読み方

「偏差値40未満因子数」「低値割合25.0%以上因子数」「偏差値3pt以上下降因子数」が1以上の場合は、■¹が表示されます。

「該当あり項目数」が、前回から数値が1以上変化があった因子には、▼ ▲ が表示されます。

4-2. 一覧表

調査グループごとにハラスメント調査の結果を一覧で表示します。

調査サマリ

該当あり項目数、前回からの変化を表示します。



キホンの読み方

「該当あり項目数」「前回より0.1以上悪化項目数」が**1以上**の場合は、が表示されます。
 「該当あり項目数」が、前回から数値が**1以上変化**があった項目には、 が表示されます。

ラスメント

	回答率	該当あり項目数	前回より0.1以上悪化項目数	前回より0.1以上改善項目数	上司から嫌がらせ	上司から人格否定	同僚から嫌がらせ	同僚から人格否定	職場で性的な嫌がらせ	職場で性的に不快な言動	取引先から嫌がらせ	取引先から人格否定
全体	100.0% 100 / 100人	11	6	5	51.0	55.0	45.0	51.0	37.0	52.0	52.0	51.0
第一階層	100.0% 100 / 100人	11	6	5	51.0	55.0	45.0	51.0	37.0	52.0	52.0	51.0
第二階層	100.0% 88 / 88人											

項目

各項目に該当すると回答した回答者の割合を表示します。



キホンの読み方

2回目調査以降、前回から数値が**0.1以上変化**があった項目には、 が表示されます。

4-2. 一覧表

調査グループごとにプレゼンティーズム調査の結果を一覧で表示します。

損失割合

損失割合を表示します。
（損失割合について [p11](#)参照）



キホンの読み方

損失割合の値は
高いほど、課題あり（ピンク ■）を表しています。

2回目調査以降、前回から数値が**3%以上変化**があると、▼▲が表示されます。

	回答率	プレゼンティーズム 健康と仕事の パフォーマンスに関する調査 (損失割合)
全体	100.0% 100 / 100 人	▼ 44.0%
第一階層	100.0% 24 / 24 人	▼ 37.5%
第二階層	100.0% 7 / 7 人	▼ 25.7%

4-2. 一覧表

調査グループごとに生活習慣に関する調査の結果を一覧で表示します。

調査サマリ

該当あり項目数、前回からの変化を表示します。

※以下の項目は含まれません。

「服薬（血圧）」「服薬（血糖）」「服薬（脂質）」「既往歴（脳血糖）」
「既往歴（心血管）」「既往歴（腎不全・人工透析）」「貧血」



キホンの読み方

前回より4%以上悪化した項目数が**1個以上**の場合は、**!**が表示されます。

	回答率	生活習慣											
		前回より4%以上悪化項目数	前回より4%以上改善項目数	喫煙習慣	20歳からの体重変化	30分以上の運動習慣	歩行又は身体活動	歩行速度	咀嚼	食べ方（早食い等）	食べ方（就寝前）	食べ方（間食）	朝食習慣
全体	97.8% 90 / 92人	6 !	3	▲ 42.2%	▲ 58.8%	47.7%	▲ 58.8%	▼ 51.1%	32.2%	▼ 31.1%	▲ 54.4%	▲ 38.8%	▲ 4
東京本社	100.0% 24 / 24人	7 !	5	▲ 54.1%	▲ 50.0%	▼ 29.1%	▲ 58.3%	▼ 58.3%	▲ 41.6%	▼ 29.1%	▲ 58.3%	▲ 25.0%	▼ 3
事業戦略室	100.0% 7 / 7人	0	10	▼ 57.1%	▼ 42.9%	▼ 28.6%	▼ 28.6%	▼ 42.9%	▼	▼ 28.6%	▼ 42.9%	▼ 14.3%	▼ 2

項目

各項目に該当すると回答した回答者の割合を表示します。



キホンの読み方

2回目調査以降、前回から数値が**4.0%以上変化**があった項目には、**▼▲**が表示されます。

調査グループ別結果レポート

5. 調査グループ別結果レポート

「調査グループ別結果レポート」では、調査グループまたは組織別に、各因子の偏差値や損失割合などの結果の推移を把握できます。調査によって、レポート画面は異なります。

エンゲージメント調査

メンタルタフネス度調査

メンタルヘルス調査

メンタリティマネジメント調査

…[p27](#)

ハラスメント調査

生活習慣に関する調査

…[p35](#)

健康と仕事のパフォーマンスに関する調査

生産性に関する調査（東大1項目版）

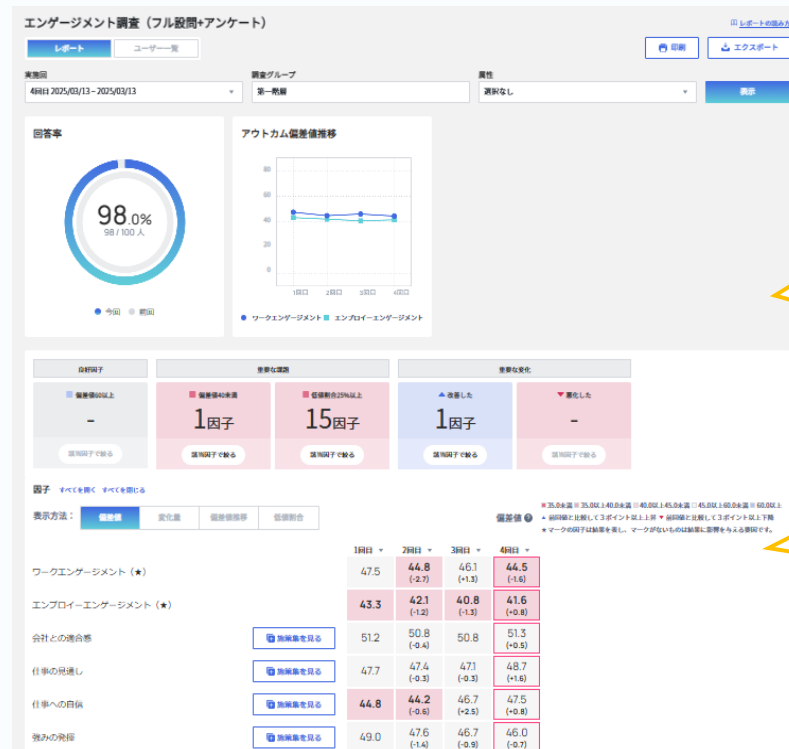
…[p41](#)

独自調査

…[p43](#)

6. 偏差値で結果を見るレポート

「偏差値で結果を見るレポート」では、アウトカム・因子の偏差値の変化を把握し、各因子の詳細結果を確認することで、アウトカムの偏差値を引き上げるために取り組むべき因子が分かります。



条件の絞り込み (p28参照)

回答率・アウトカム偏差値推移 (p29参照)

※アウトカムの詳細について p9参照

回答率とアウトカム偏差値推移を確認することで、調査結果の概要を把握します。

良好因子、重要な課題・変化 (p30参照)

良好な因子、前回調査からの大きく変化のあった因子を把握します。

因子の結果詳細 (p31-34参照)

各因子の詳細結果を確認します。

全調査回にわたる結果を、様々な切り口で表示します。

6-1. 条件の絞り込み

各絞り込み条件を選択し、「表示」ボタンをクリックすると、絞り込み条件の結果に表示が切り替わります。

※属性の絞り込みは、マスタやユーザー登録で設定されている場合に選択できます。

※属性選択は、一部のご契約プランのみです。

エンゲージメント調査（フル設問+アンケート）

レポート ユーザー一覧

実施回 4回目 2025/03/13 - 2025/03/13

調査グループ 企画部

属性 10-20年未満

表示

①条件を選択

②クリックすると、4回目・企画部・10-20年未満の結果が表示される

アウトカム偏差値推移

回目	ワークエンゲージメント	エンployeeエンゲージメント
1回目	45	42
2回目	43	41
3回目	44	40
4回目	43	41

● 今回 ● 前回

● ワークエンゲージメント ■ エンployeeエンゲージメント

6-2. 回答率・アウトカム偏差値推移

回答率とアウトカム偏差値推移を確認することで、調査結果の概要を把握します。

回答率

調査の回答者率、回答者数を表示します。
円の外側が今回、内側が前回の回答率です。

回答率



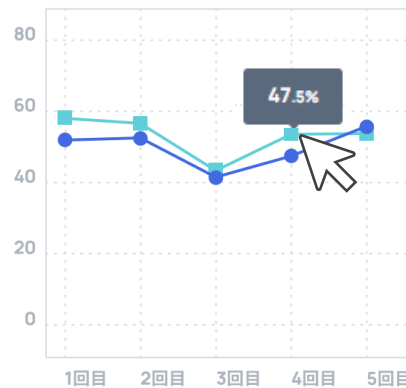
● 今回 ● 前回

属性

10-20年未満

表示

アウトカム偏差値推移



● ワークエンゲージメント ■ エンプロイーエンゲージメント

アウトカム偏差値推移

アウトカムの偏差値について、全調査回にわたる推移を表示します。
前回からの変化や、アウトカム間の結果比較を行います。

※メンタルタフネス度調査では表示なし

※アウトカムの詳細について [p9](#)参照

6-3. 良好因子、重要な課題・変化

良好な結果の因子、要注意な結果の因子、偏差値に変化があった因子など、因子ごとの結果の概要を把握します。

良好因子
偏差値60以上の因子の数を表示します。

重要な課題
要注意結果の因子の数を表示します。

重要な変化
前回調査から結果が
「改善した（偏差値が3ポイント以上上昇）」
「悪化した（偏差値が3ポイント以上下降）」
因子の数を表示します。

良好因子

■ 偏差値60以上

7因子

該当因子で絞る

重要な課題

■ 偏差値40未満

■ 低値割合25%以上

-

2因子

該当因子で絞る

重要な変化

▲ 改善した

▼ 悪化した

10因子

該当因子で絞る

因子 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

表示方法: 偏差値 変化量 偏

35.0以上40.0未満 ■ 40.0以上45.0未満 □ 45.0以上60.0未満 ■ 60.0以上

▲ 改善して3ポイント以上上昇 ▼ 前回値と比較して3ポイント以上下降

★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

ワークエンゲージメント(★)

+ 施策集を見る

1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
46.2	▼ 42.2 (-4.0)	42.2	▲ 46.2 (+4.0)	降順	▲ 60.2 (+14.0)
				昇順	

クリックすると、因子の結果が該当因子に絞り込まれます。

6-4. 因子の結果詳細

各因子の詳細結果を確認します。全調査回にわたる結果を、様々な切り口で表示します。

表示方法

結果の表示方法は、切り替えできます。
 偏差値、変化量、低値割合について ([p32-33](#)参照)
 偏差値推移について ([p34](#)参照)

クリックすると、各因子の結果の表示が切り替わります。

調査回ごとに
 表示順を切り替える
 ことができます。
 ※偏差値、変化量の表示のみ

5回目 ▾

降順

昇順

クリア

因子 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

表示方法: **偏差値** 変化量 偏差値推移 低値割合

ワークエンゲージメント(★)

[+ 施策集を見る](#)

エンプロイーエンゲージメント(★)

[+ 施策集を見る](#)

会社との適合感

[+ 施策集を見る](#)

偏差値 ?

■ 35.0未満 ■ 35.0以上40.0未満 ■ 40.0以上45.0未満 □ 45.0以上60.0未満 ■ 60.0以上
 ▲ 前回値と比較して3ポイント以上上昇 ▼ 前回値と比較して3ポイント以上下降
 ★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

1回目 ▾ 2回目 ▾ 3回目 ▾ 4回目 ▾ 5回目 ▾ 6回目 ▾

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
ワークエンゲージメント(★)	46.2	▼ 42.2 (-4.0)	42.2	▲ 46.2 (+4.0)	46.2	▲ 60.2 (+14.0)
エンプロイーエンゲージメント(★)	42.2	▼ 34.2 (-8.0)	▲ 38.2 (+4.0)	▲ 46.2 (+4.0)	▼ 42.2 (-4.0)	▲ 46.2 (+4.0)
会社との適合感	34.2	▲ 38.2 (+4.0)	▲ 42.2 (+4.0)	▲ 46.2 (+4.0)	▲ 60.2 (+14.0)	60.2

施策集を見る

各因子ごとに、結果の改善に向けた具体的なアプローチ方法や
 チェック項目などを確認できます。

※施策集について [p63](#)参照

6-4. 因子の結果詳細

偏差値、変化量、低値割合で結果を表示します。

偏差値 偏差値の結果を表示します。

括弧内の数値は、
前回との差分を表示しています。

偏差値 ?

■ 35.0未満 ■ 35.0以上40.0未満 ■ 40.0以上45.0未満 □ 45.0以上60.0未満 ■ 60.0以上
▲ 前回値と比較して3ポイント以上上昇 ▼ 前回値と比較して3ポイント以上下降
★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
46.2	▼ 42.2 (-4.0)	42.2	▲ 46.2 (+4.0)	46.2	▲ 60.2 (+14.0)
42.2	▼ 34.2 (-8.0)	▲ 38.2 (+4.0)	▲ 46.2 (+4.0)	▼ 42.2 (-4.0)	▲ 46.2 (+4.0)
34.2	▲ 38.2 (+4.0)	▲ 42.2 (+4.0)	▲ 46.2 (+4.0)	▲ 60.2 (+14.0)	60.2

変化量 前回からの変化量を表示します。

括弧内の数値は、
偏差値を表示しています。

変化量

■ 3pt以上下降 ■ 3pt未満下降 □ 変化なし □ 3pt未満上昇 ■ 3pt以上上昇
★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
-	■ -8.0 (26.2)	■ -2.0 (24.2)	□ ±0 (24.2)	□ +0.9 (25.1)	■ +3.0 (28.1)
-	■ -2.0 (36.2)	□ ±0 (36.2)	□ ±0 (36.2)	■ -2.0 (34.2)	□ +0.9 (45.1)
-	■ -2.0 (44.2)	□ ±0 (44.2)	■ +3.0 (47.2)	□ +0.9 (48.1)	■ -2.0 (46.1)

低値割合 低値割合 (p8参照) を表示します。

括弧内の数値は、
前回との差分を表示しています。

低値割合 ?

■ 25.0%以上 □ 25.0%未満
★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
20.3%	23.6% (+3.3)	28.4% (+4.8)	17.6% (-10.8)	19.0% (+1.4)	19.3% (+0.3)
19.8%	26.7% (+6.9)	32.2% (+5.5)	18.7% (-13.5)	21.1% (+2.4)	22.4% (+1.3)
46.2	16.6% (-5.8)	8.3% (-8.3)	16.6% (+8.3)	25.0% (+8.4)	16.6% (-8.4)

6-4. 因子の結果詳細

偏差値、変化量、低値割合では、因子ごとに結果詳細を確認します。

因子 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

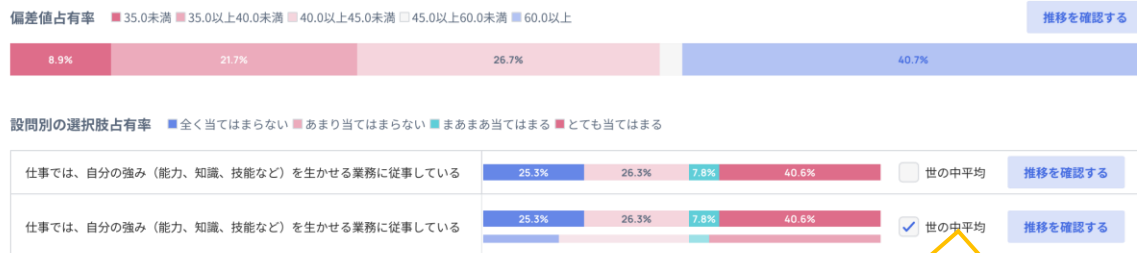
表示方法: **偏差値** 変化量 偏差値推移 低値割合

偏差値 35.0未満 35.0以上40.0未満 40.0以上45.0未満 45.0以上60.0未満 60.0以上
▲ 前回値と比較して3ポイント以上上昇 ▼ 前回値と比較して3ポイント以下降
★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
ワークエンゲージメント(★)	46.2	▼42.2 (-4.0)	42.2	▲46.2 (+4.0)	46.2	▲60.2 (+14.0)
エンployeeエンゲージメント(★)	42.2	▼34.2 (-8.0)	▲38.2 (+4.0)	▲46.2 (+4.0)	▼42.2 (-4.0)	▲46.2 (+4.0)
会社との適合感	34.2	▲38.2 (+4.0)	▲42.2 (+4.0)	▲46.2 (+4.0)	▲60.2 (+14.0)	60.2

クリックすると、因子の説明、偏差値占有率、設問別の選択肢占有率が表示されます。

因子の説明が入ります。たぶん実際は1行程度。ハラスメントには入りません。ハラスメントには入りません。
 あのイーハトーヴォのすきとおった風、夏でも底に冷たさをもつ青いそら、うつくしい森で飾られたモリーオ市、郊外のぎらぎらひかる草の波。あのイーハトーヴォのすきとおった風、夏でも底に冷たさをもつ青いそら、うつくしい森で飾られたモリーオ市、郊外のぎらぎらひかる草の波。あのイーハトーヴォのすきとおった風



世の中平均と比較する

チェックを入れると、当社顧客平均の結果が表示されます。
[世の中平均の参照データはこちら](#)

キホンの読み方

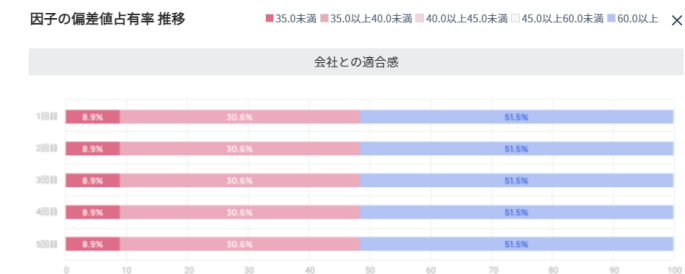
各因子の偏差値の値が
高いほど 課題が少ない (青 ■)
低いほど 課題あり (ピンク ■)
 を表しています。

2回目調査以降、前回から数値が**3pt以上変化**があった因子には、▼▲が表示されます。

課題ありの因子は、[施策集を見る](#) で改善策を確認してみましょう。

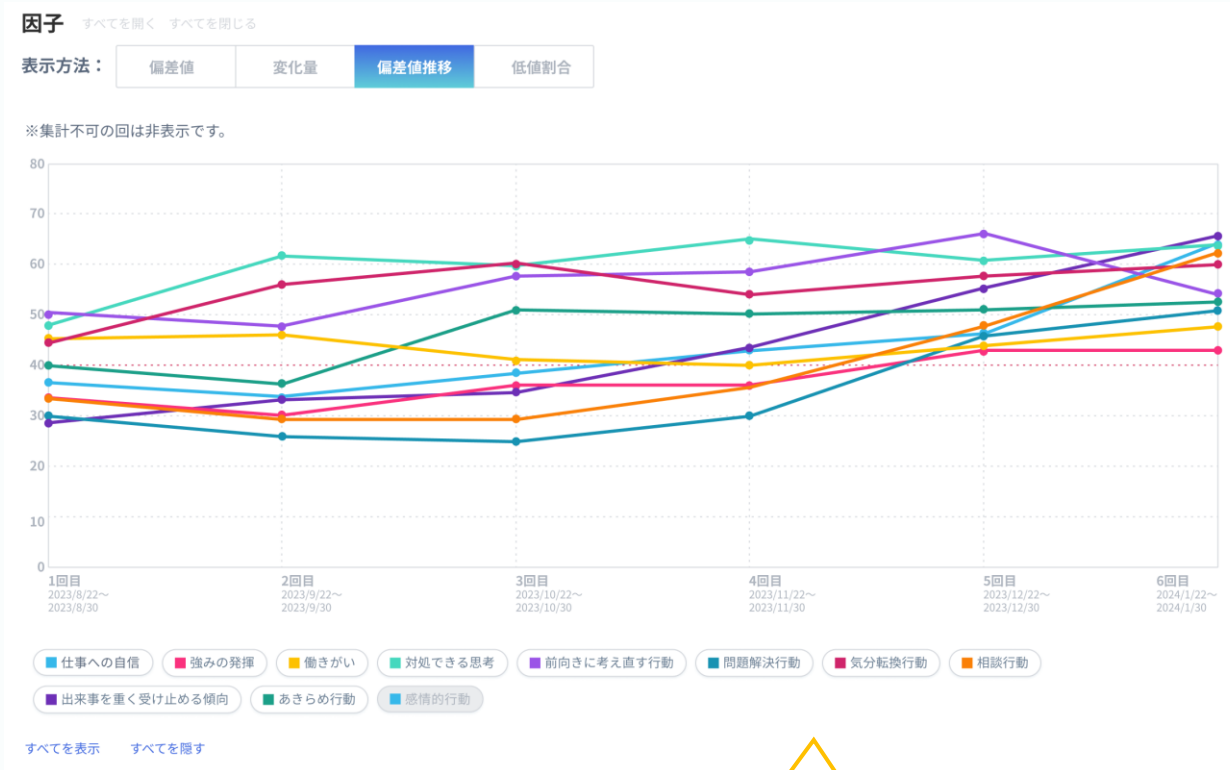
推移を確認する

クリックすると、各調査回の因子の偏差値占有率の推移が表示されます。



6-4. 因子の結果詳細

偏差値推移では、各因子の全調査回における偏差値推移を表示します。



💡 キホンの読み方

偏差値が低い因子、
偏差値が著しく低下した
因子を確認しましょう。

因子の絞り込み

各因子をクリックすることで、グラフに表示する因子を絞り込んで表示します。
特定の因子に絞って推移を追ったり、全因子を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。

7. 回答割合で結果を見るレポート

「回答割合で結果を見るレポート」では、要注意項目や前回調査からの大きな変化を把握した後、各因子の詳細結果を確認することで、優先的に対処すべき項目が分かります。



条件の絞り込み (p28参照)

回答率 (p29参照)

重要な課題、重要な変化 (p36参照)

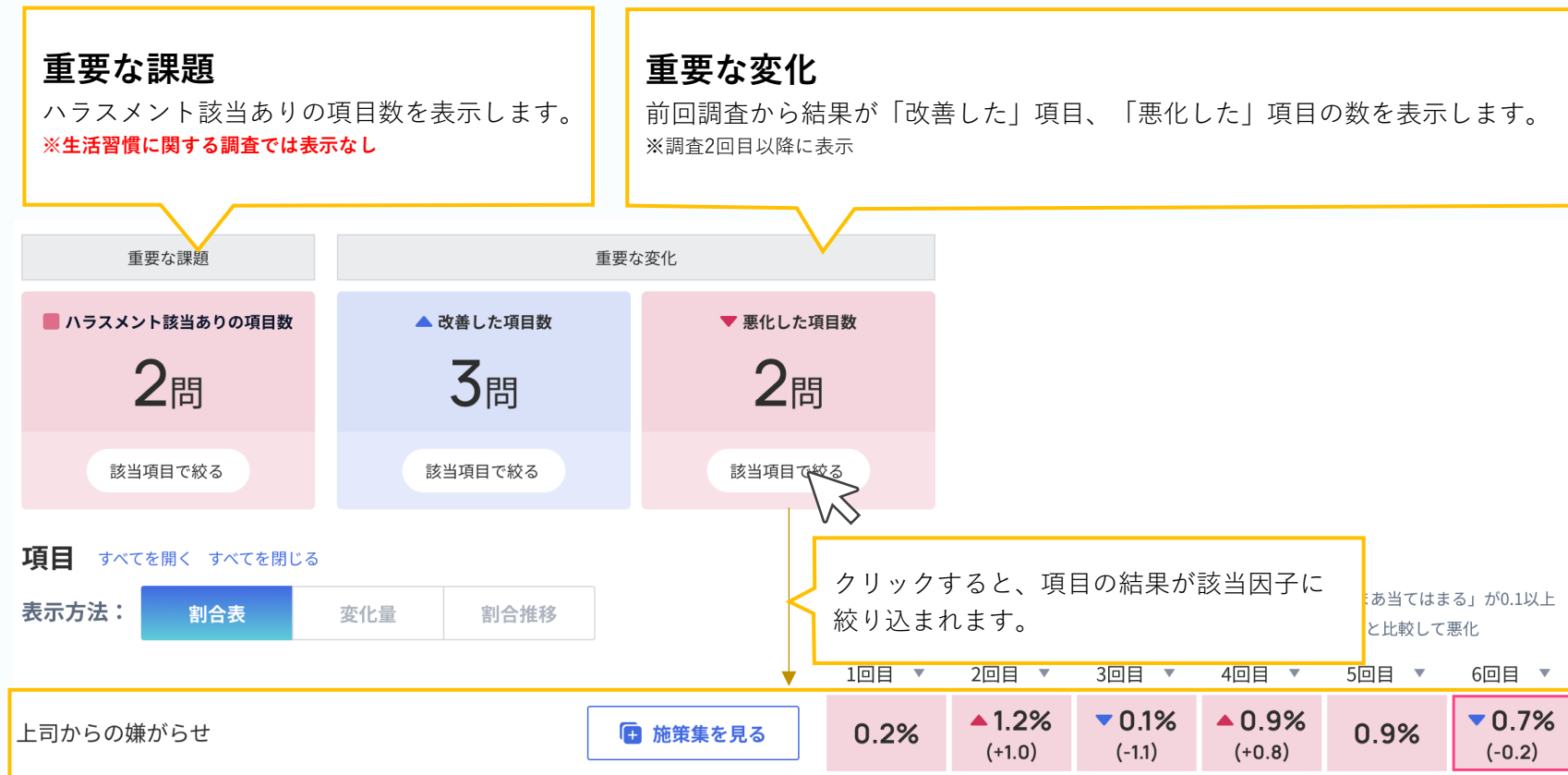
要注意な項目、前回調査からの大きく変化のあった項目を把握します。

項目の結果詳細 (p37-40参照)

各項目の詳細結果を確認します。
全調査回にわたる結果を、様々な切り口で表示します。

7-1. 重要な課題・変化

要注意な結果の項目、回答割合に変化があった項目など、項目ごとの結果の概要を把握します。



7-2. 項目の結果詳細

各項目の詳細結果を確認します。全調査回にわたる結果を、様々な切り口で表示します。

表示方法

3つの表示方法から、結果の表示方法を選択します。

割合表、変化量について ([p38-39](#)参照)

割合推移について ([p40](#)参照)

クリックすると、各項目の結果の表示が切り替わります。

調査回ごとに
表示順を切り替える
ことができます。
※偏差値、変化量の表示のみ



項目 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

表示方法:

割合表

変化量

割合推移

割合表 ?

■ 「とても当てはまる」と「まあまあ当てはまる」が0.1以上
▼ 前回値と比較して改善 ▲ 前回値と比較して悪化

上司からの嫌がらせ

[+ 施策集を見る](#)

上司からの人格否定

[+ 施策集を見る](#)

同僚からの嫌がらせ

[+ 施策集を見る](#)

1回目 ▼ 2回目 ▼ 3回目 ▼ 4回目 ▼ 5回目 ▼ 6回目 ▼

0.2%	▲ 1.2% (+1.0)	▼ 0.1% (-1.1)	▲ 0.9% (+0.8)	0.9%	▼ 0.7% (-0.2)
0.0%	▲ 0.5% (+0.5)	▲ 0.0% (-0.5)	▼ 0.4% (+0.4)	▼ 0.9% (+0.5)	▲ 0.7% (+0.2)
0.2%	▲ 1.2% (+1.0)	▲ 0.1% (-1.1)	▼ 0.9% (+0.8)	0.9%	▲ 0.7% (-0.2)

施策集を見る

各項目ごとに、結果の改善に向けた具体的なアプローチ方法や
チェック項目などを確認できます。

※生活習慣に関する調査では表示なし

※施策集について [p63](#)参照

7-2. 項目の結果詳細

割合表、変化量で結果を表示します。

割合表

ハラスメント調査では、「とても当てはまる」「まあまあ当てはまる」の回答割合の合計値を表示します。

生活習慣に関する調査では、要注意回答割合の合計値を表示します。

括弧内の数値は、
前回との差分を表示しています。

割合表

■「とても当てはまる」と「まあまあ当てはまる」が0.1以上
▼ 前回値と比較して改善 ▲ 前回値と比較して悪化

1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
0.2%	▲1.2% (+1.0)	▼0.1% (-1.1)	▲0.9% (+0.8)	0.9%	▼0.7% (-0.2)
0.0%	▲0.5% (+0.5)	▲0.0% (-0.5)	▼0.4% (+0.4)	▼0.9% (+0.5)	▲0.7% (+0.2)
0.2%	▲1.2% (+1.0)	▲0.1% (-1.1)	▼0.9% (+0.8)	0.9%	▲0.7% (-0.2)

変化量

前回からの回答割合の変化量を表示します。

括弧内の数値は、
前回との差分を表示しています。

変化量

■ 前回より0.1以上悪化 □ 変化なし ▲ 前回より0.1以上改善

1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
-	+1.0 (1.2%)	-1.1 (0.1%)	+0.8 (0.9%)	±0 (0.9%)	-0.2 (0.7%)
-	+0.5 (0.5%)	-0.5 (0.0%)	+0.4 (0.4%)	+0.5 (0.9%)	+0.2 (0.7%)
-	+1.0 (1.2%)	-1.1 (0.1%)	+0.8 (0.9%)	±0 (0.9%)	-0.2 (0.7%)

7-2. 項目の結果詳細

割合表、変化量では、因子ごとに結果詳細を確認します。

項目 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

表示方法: [割合表](#) [変化量](#) [割合推移](#)

割合表 「とても当てはまる」と「まあまあ当てはまる」が0.1以上
▼前回値と比較して改善 ▲前回値と比較して悪化

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
上司からの嫌がらせ	0.2%	▲1.2% (+1.0)	▼0.1% (-1.1)	▲0.9% (+0.8)	0.9%	▼0.7% (-0.2)
上司からの人格否定	0.0%	▲0.5% (+0.5)	▲0.0% (-0.5)	▼0.4% (+0.4)	▼0.9% (+0.5)	▲0.7% (+0.2)
同僚からの嫌がらせ	0.2%	▲1.2% (+1.0)	▲0.1% (-1.1)	▼0.9% (+0.8)	0.9%	▲0.7% (-0.2)

💡 キホンの読み方

割合表の値は

「とても当てはまる」
「まあまあ当てはまる」

と回答した割合が0.1以上の場合、
課題あり（ピンク）を表しています。

※生活習慣に関する調査では表示なし

2回目調査以降、前回から数値に変化があった
項目には、▼▲が表示されます。

課題ありの項目は、[施策集を見る](#) で
項目の改善策を表示しましょう。

※生活習慣に関する調査では表示なし

クリックすると、項目/設問の説明、偏差値占有率、設問別の選択肢占有率が表示されます。

設問文：この半年間に、同僚から嫌がらせを受けている人を見たり聞いたりしたことがある。

選択肢占有率 ■とても当てはまる ■まあまあ当てはまる □あまり当てはまらない ■全く当てはまらない

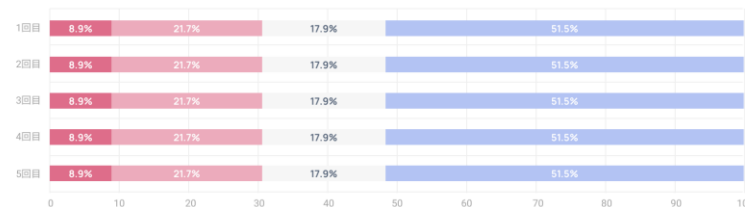


推移を確認する

クリックすると、各調査回の
選択肢占有率の推移が表示されます。

選択肢占有率 推移 ■とても当てはまる ■まあまあ当てはまる □あまり当てはまらない ■全く当てはまらない

この半年間に、同僚から嫌がらせを受けている人を見たり聞いたりしたことがある。



7-2. 項目の結果詳細

割合推移では、各項目の全調査回における割合推移を表示します。

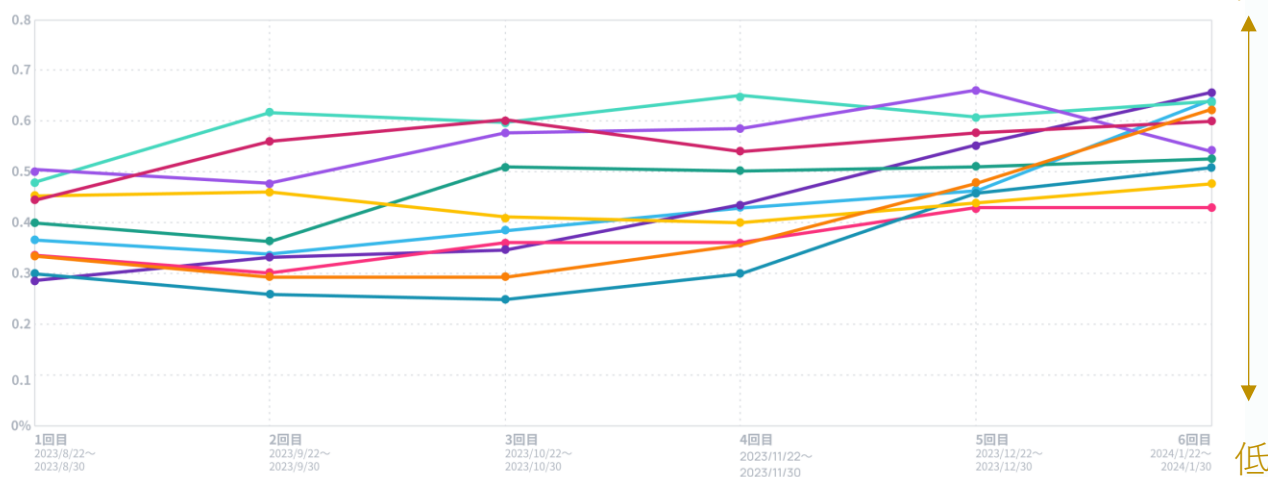
ハラスメント調査の場合、「とても当てはまる」「まあまあ当てはまる」の回答割合の合計値の推移を表示します。

生活習慣に関する調査の場合、要注意回答割合の合計値の推移を表示します。

項目

表示方法：

※集計不可の回は非表示です。



高

回答割合

低



キホンの読み方

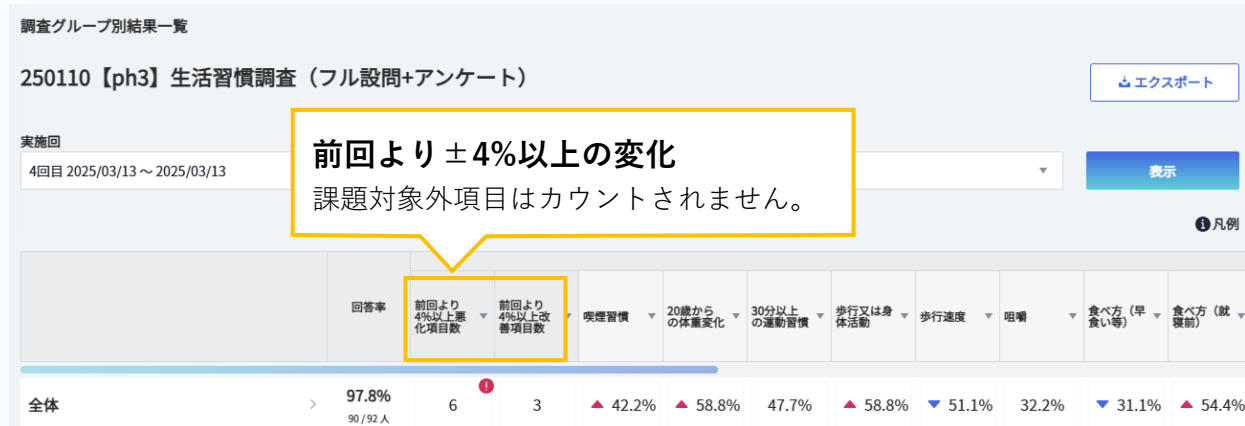
回答割合が高い項目、
回答割合が著しく上昇した項目を確認しましょう。

項目の絞り込み

各項目をクリックすることで、グラフに表示する項目を絞り込んで表示します。

特定の項目に絞って推移を追ったり、全項目を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。

「生活習慣に関する調査」におけるレポートは、該当する生活習慣がある回答者の割合を表示します。
(ただし、一部の調査項目は生活習慣の改善が難しい項目のため、重要な変化のカウント対象外とします。)



7-3.生活習慣に関する調査

生活習慣に関する調査

「重要な変化」のカウント対象項目

	設問文	レポートで表示される割合の対象となる選択肢
喫煙習慣	<p>現在、たばこを習慣的に吸っていますか。</p> <p>(※「現在、習慣的に喫煙している者」とは、条件1と条件2を両方満たす者ある。</p> <p>条件1：最近1か月間吸っている</p> <p>条件2：生涯で6か月間以上吸っている、又は合計100本以上吸っている)</p>	①はい (条件1と条件2を両方満たす)
20歳からの体重変化	20歳の時の体重から10kg以上増加している。	はい
30分以上の運動習慣	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施。	いいえ
歩行又は身体活動	日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施。	いいえ
歩行速度	ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い。	いいえ
咀嚼	食事をかんで食べる時の状態はどれにあてはまりますか。	ほとんどかめない
食べ方 (早食い等)	人と比較して食べる速度が速い。	速い
食べ方 (就寝前)	就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある。	はい
食べ方 (間食)	朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取していますか。	毎日
朝食習慣	朝食を抜くことが週に3回以上ある。	はい
飲酒習慣	<p>お酒 (日本酒、焼酎、ビール、洋酒など) を飲む頻度はどのくらいですか。</p> <p>(※「やめた」とは、過去に月1回以上の習慣的な飲酒歴があった者のうち、最近1年以上酒類を摂取していない者)</p>	性別ごとに、頻度と量の組み合わせにより課題有無を判定
	<p>飲酒日の1日当たりの飲酒量</p> <p>日本酒1合 (アルコール度数15度・180ml) の目安：ビール (同5度500ml)、焼酎 (同25度・約110ml)、ワイン (同14度・約180ml)、ウイスキー (同43度・60ml)、缶チューハイ (同5度・約500ml、同7度・約350ml)</p>	
睡眠の質	睡眠で休養が十分とれている。	いいえ

7-3.生活習慣に関する調査

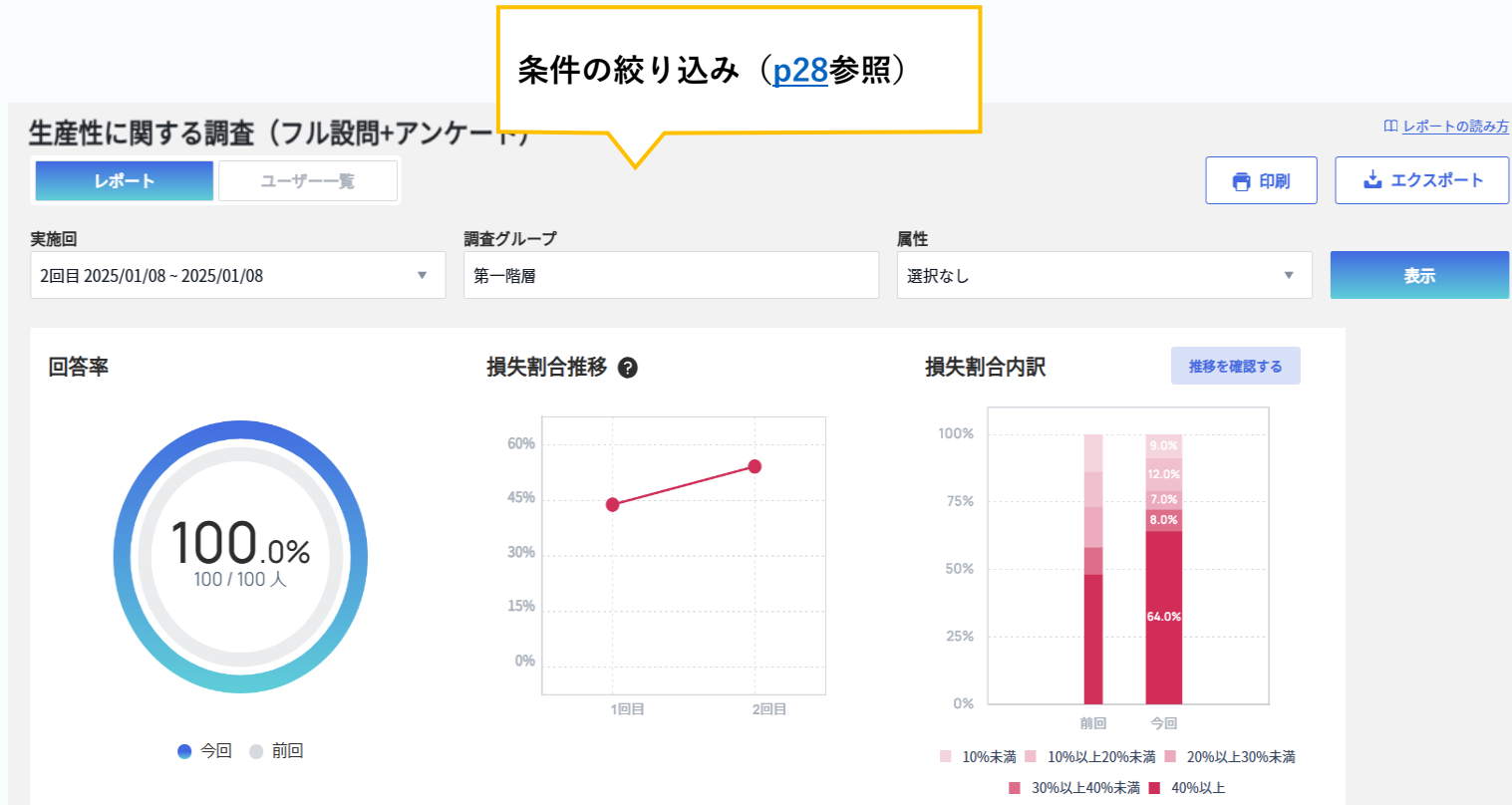
生活習慣に関する調査

「重要な変化」のカウント対象外項目

	設問文	レポートで表示される割合の対象となる選択肢
服薬（血圧）	現在、血圧を下げる薬を使用していますか。	はい
服薬（血糖）	現在、血糖を下げる薬又はインスリン注射を使用していますか。	はい
服薬（脂質）	現在、コレステロールや中性脂肪を下げる薬を使用していますか。	はい
既往歴（脳血管）	医師から、脳卒中（脳出血、脳梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。	はい
既往歴（心血管）	医師から、心臓病（狭心症、心筋梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。	はい
既往歴（腎不全・人工透析）	医師から、慢性腎臓病や腎不全にかかっているといわれたり、治療（人工透析など）を受けていますか。	はい
貧血	医師から、貧血といわれたことがある。	はい

8. 損失割合で結果を見るレポート

「損失割合で結果を見るレポート」では、調査回ごとに損失割合の推移や内訳を確認することで、組織におけるプレゼンティーズムの状態と傾向を把握します。



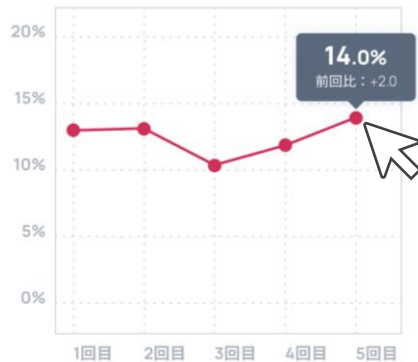
回答率 (p29参照)

損失割合推移、損失割合内訳 (p45参照)

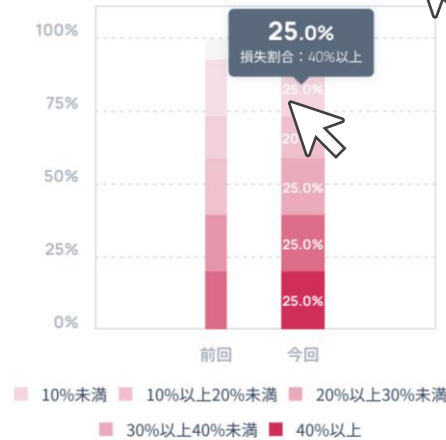
8-1. 損失割合推移、損失割合内訳

損失割合を推移と内訳で表示します。

損失割合推移



損失割合内訳

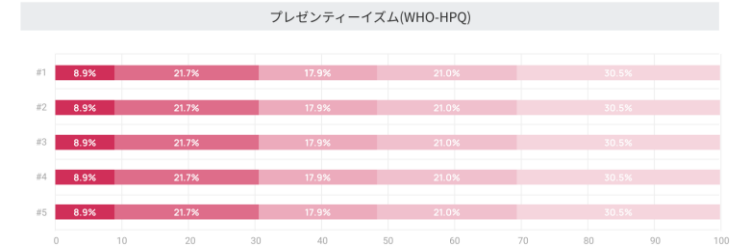


推移を確認する

推移を確認する

クリックすると、全調査回にわたる損失割合内訳の推移が表示されます。

損失割合内訳 推移



損失割合推移

全調査回にわたるプレゼンティーズム損失割合 (p11参照) の推移を表示します。

損失割合内訳

前回・今回調査の、プレゼンティーズム損失割合の内訳を表示します。



キホンの読み方

損失割合の値は

高いほど 課題あり (ピンク ■) を表しています。

前回と比べ、損失割合が高い回答者の割合がどれほど増加・減少したかを確認してみましょう。

9. 回答結果で見るレポート

「回答結果で結果を見るレポート」では、各設問形式に適した分析方法で結果を表示します。



条件の絞り込み (p28参照)

回答率 (p29参照)

設問の詳細

- ・単一選択式、11段階評価、プルダウンの場合 (p47参照)
- ・複数選択式の場合 (p48参照)
- ・記述式、数値入力の場合 (p49参照)

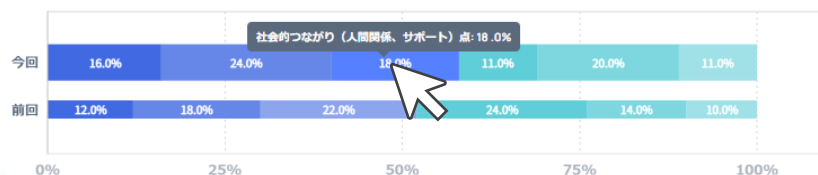
9-1. 単一選択式、11段階評価、プルダウンの場合

全体の回答数に対する各選択肢の回答数の割合を表示します。

選択肢占有率は、回答タイプが**選択式**（※**単一選択**）、**11段階評価**、**プルダウン**の設問で表示されます。

あなたが最も優先したいと感じるウェルビーイングの領域はどれですか？（ひとつだけ）

選択肢占有率 前回値を表示



前回値の表示ON/OFFを切り替えます。

選択式（単一） 回答率 100.0%

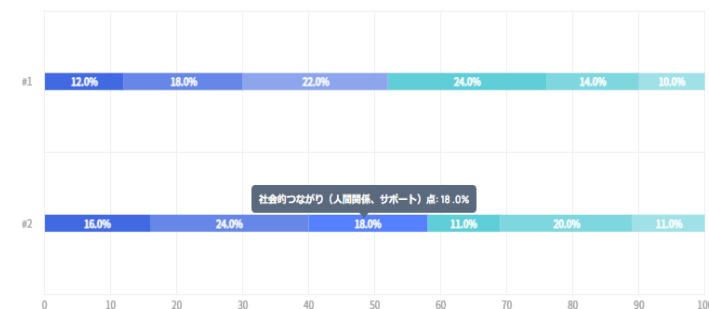
推移を確認する

推移を確認する

クリックすると、各調査回の選択肢占有率の推移が表示されます。

回答内訳 推移

あなたが最も優先したいと感じるウェルビーイングの領域はどれですか？（ひとつだけ）



9-2. 複数選択式の場合

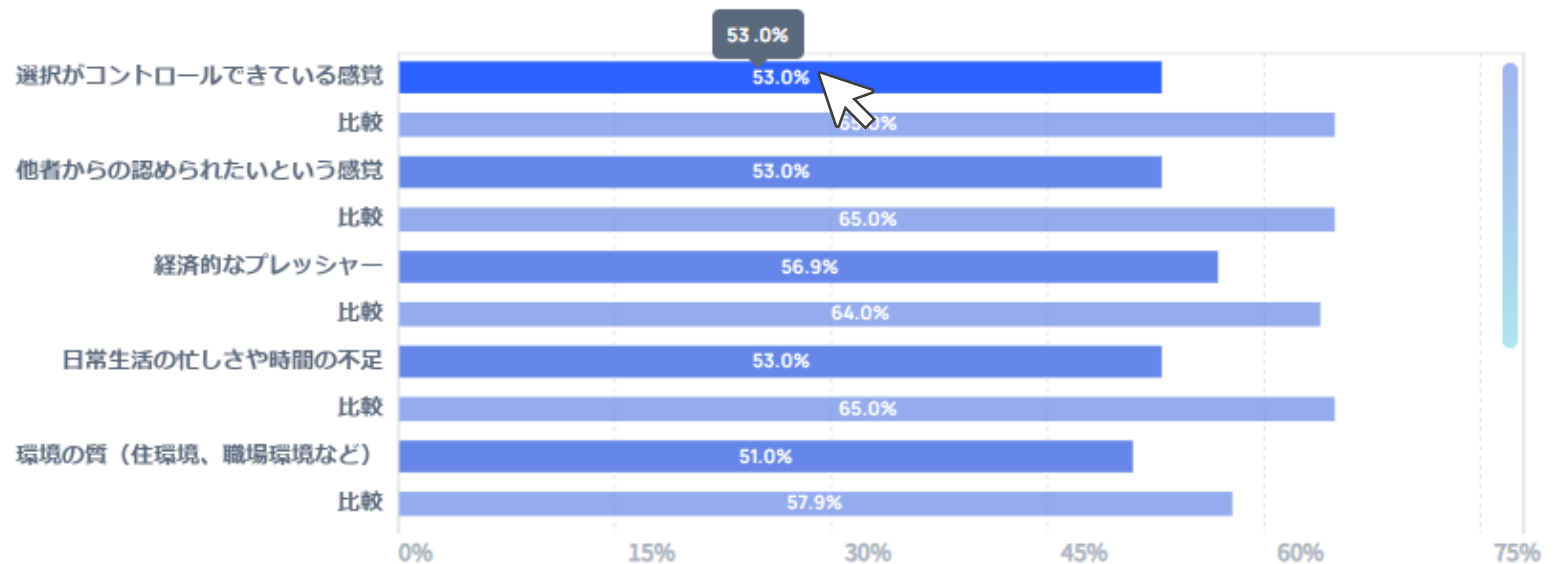
各選択肢を選んだ回答者の割合を表示します。

選択肢毎の回答割合は、回答タイプが**選択式**（※**複数選択**）の設問で表示されます。

前回値の表示ON/OFFを切り替えます。

以下のどの要因が、あなたのウェルビーイングに最も影響を与えますか？（いくつでも）

選択肢毎の回答割合 前回値を表示



個人結果レポート

10. 個人結果レポート

このレポートでは、各回答者ごとに各因子の偏差値や設問への回答など、結果の推移を確認できます。
調査によって、レポート画面が異なります。

※個人結果レポートは、貴社・貴団体に個人結果閲覧可能の設定がある場合のみ

エンゲージメント調査

メンタルタフネス度調査

メンタルヘルス調査

メンタリティマネジメント調査

…[p50](#)-56

ハラスメント調査

生活習慣に関する調査

健康と仕事のパフォーマンスに関する調査

生産性に関する調査（東大1項目版）

独自調査

…[p57](#)

11. 偏差値で結果を見るレポート

「偏差値で結果を見るレポート」では、前回結果からの大きな変化を把握し、各因子の詳細結果を確認することで、アウトカムの偏差値を引き上げるために取り組むべき因子が分かります。



良好因子、重要な課題・変化 (p50参照)

良好な因子、前回調査からの大きく変化のあった因子を把握します。

因子の結果詳細 (p51-53参照)

各因子の詳細結果を確認します。

全調査回にわたる結果を、様々な切り口で表示します。

11-1. 良好因子、重要な課題・変化

選択した実施回について、良好な結果の因子、要注意な結果の因子、偏差値に変化があった因子など、因子ごとの結果の概要を把握します。



11-2. 因子の結果詳細

各因子の詳細結果を確認します。全調査回にわたる結果を、2つの切り口で表示します。

表示方法

結果の表示方法を、2つの表示方法から選択できます。
 偏差値について ([p52参照](#))
 偏差値推移について ([p53参照](#))

クリックすると、各因子の結果の表示が切り替わります。

調査回ごとに
表示順を切り替える
ことができます。
※偏差値の表示のみ

5回目 ▼
降順
昇順
クリア

因子 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

表示方法： 偏差値 偏差値推移

ワークエンゲージメント(★)

エンプロイヤーエンゲージメント(★)

会社との適合感

■ 35.0未満 ■ 35.0以上40.0未満 ■ 40.0以上45.0未満 □ 45.0以上60.0未満 ■ 60.0以上

偏差値 ? ▲ 前回数と比較して3ポイント以上上昇 ▼ 前回数と比較して3ポイント以上下降

★マークの因子は結果を表し、マークがないものは結果に影響を与える要因です。

	1回目 ▼	2回目 ▼	3回目 ▼	4回目 ▼	5回目 ▼	6回目 ▼
ワークエンゲージメント(★)	46.2	▼ 42.2 (-4.0)	42.2	▲ 46.2 (+4.0)	46.2	▲ 60.2 (+14.0)
エンプロイヤーエンゲージメント(★)	42.2	▼ 34.2 (-8.0)	▲ 38.2 (+4.0)	▲ 46.2 (+4.0)	▼ 42.2 (-4.0)	▲ 46.2 (+4.0)
会社との適合感	34.2	▲ 38.2 (+4.0)	▲ 42.2 (+4.0)	▲ 46.2 (+4.0)	▲ 60.2 (+14.0)	60.2

11-2. 因子の結果詳細

偏差値では、因子ごとに結果詳細を確認します。



💡 キホンの読み方

各因子の偏差値の値が
高いほど 課題が少ない (青 ■)
低いほど 課題あり (ピンク ■)
 を表しています。

2回目調査以降、前回から数値が**3pt以上変化**があった因子には、**▼▲**が表示されます。

課題ありの因子は、[施策集を見る](#) で改善策を確認してみましょう。

クリックすると、因子の説明、設問および回答者の回答が表示されます。

値が高いほど、自分のキャリア構想と会社の方向性が合っていると感じている

設問 今の会社の方針（経営、事業内容など）は、自分の方向性（どうありたいか、どうしていきたいか）と一致している。

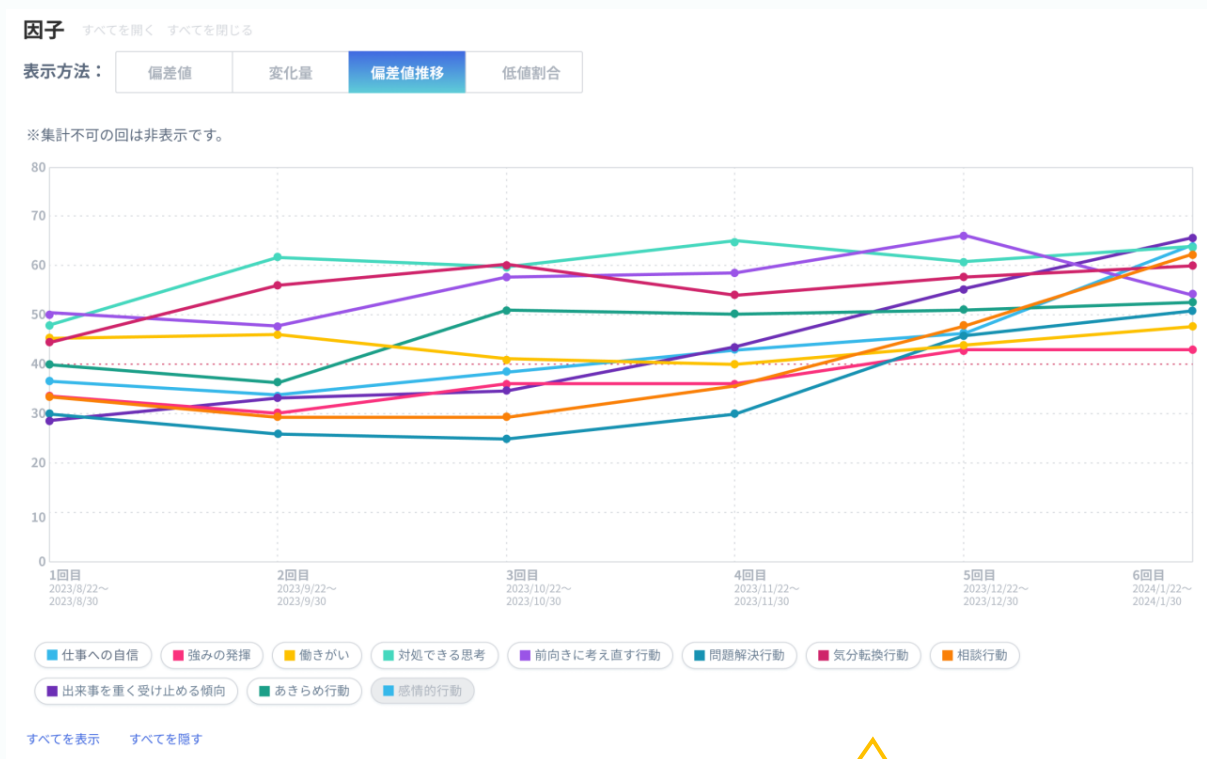
回答 全く当てはまらない

設問 今の会社にいれば、自分の今後の見通し（スキルアップ、キャリアアップなど）が立てられる。

回答 あまり当てはまらない

11-2. 因子の結果詳細

偏差値推移では、各因子の全調査回における偏差値推移を表示します。



💡 キホンの読み方

偏差値が低い項目、
偏差値が著しく低下した
項目を確認しましょう。

因子の絞り込み

各因子をクリックすることで、グラフに表示する因子を絞り込んで表示します。
特定の因子に絞って推移を追ったり、全因子を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。

12. 回答割合/損失割合/回答結果で結果を見るレポート

「回答割合/損失割合/回答結果で結果を見るレポート」の個人結果レポートでは、各設問に対する回答者の回答が表示されます。

ハラスメント調査

デモ 従業員1

実施回

2回目 2024/12/13 ~ 2024/12/13

印刷

実施回を選択
選択した実施回の結果に表示が切り替わります。

設問 [すべてを開く](#) [すべてを閉じる](#)

設問	上司から嫌がらせをされたことがある。
回答	あまり当てはまらない
設問	上司から人格を否定するような発言をされたことがある。
回答	あまり当てはまらない
設問	同僚から嫌がらせをされたことがある。
回答	まあまあ当てはまる

設問と回答
各設問に対する回答を表示します。

分析レポート

※課題別調査の場合のみ

13. 分析レポート

「分析レポート」では、調査グループまたは組織別に課題に沿った分析結果が表示されます。調査によって、レポート画面は異なります。

従業員のいきいき度調査

…[p60](#)

職場のコミュニケーション調査

…[p65](#)

上司からのハラスメント防止調査

…[p70](#)

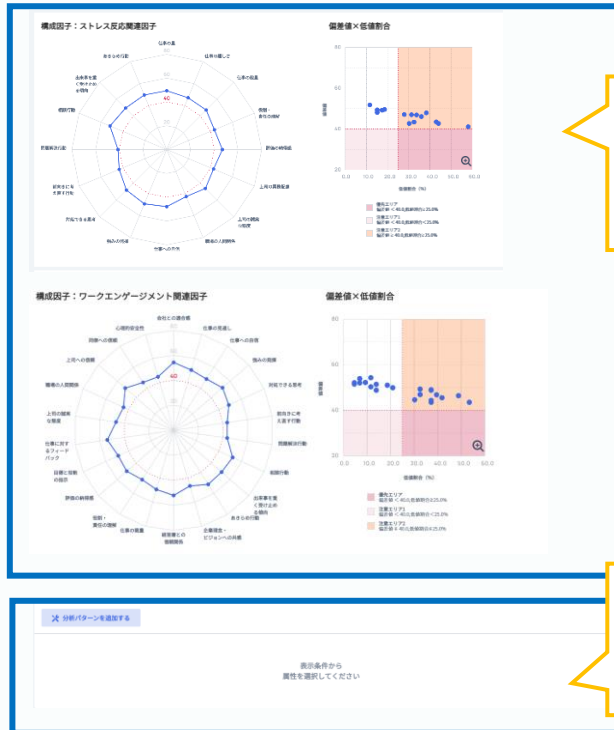
14. 従業員のいきいき度調査

「従業員のいきいき度調査」の分析レポートでは、2つの結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、ストレス反応）および、それらの要因の状態を確認します。

条件の絞り込み
(p28参照)

メンタリティ
マネジメント分析
(p61参照)

偏差値比較
(p62参照)



構成因子の
偏差値バランス
偏差値×低値割合
(p63参照)

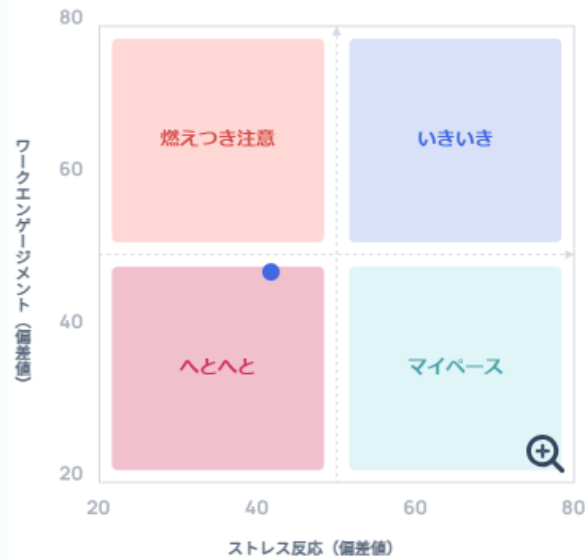
分析パターン追加
(p64参照)

14-1.メンタリティマネジメント分析

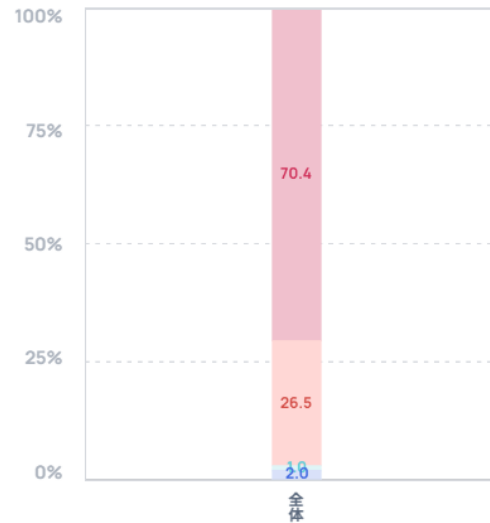
ワークエンゲージメントとストレス反応の偏差値から、その組織/調査グループ従業員のいきいき度を表示します。

※アドバンテッジタフネスの同分析とは設問が異なるため単純比較はできません。

メンタリティマネジメント分析 ?



分布



キホンの読み方

- 4象限の位置を確認し、組織/調査グループとしてどのような状態か確認しましょう。
- 組織/調査グループの状態に潜む、メンバー個々の状態を分布で確認しましょう。「へとへと」や「燃えつき注意」は、心身の不調により退職・休職のリスクが高いと考えられます。「マイペース」と「へとへと」は生産性のリスクが懸念されます。

	偏差値 SR：ストレス反応 WE：ワークエンゲージメント	状態
いきいき	SR \geq 50、WE \geq 50	心身ともに健康で、熱意を持って自主的に仕事に取り組んでいる状態です。
マイペース	SR \geq 50、WE < 50	心身の不調は少ないものの、与えられた仕事を淡々とこなしている状態です。
燃えつき注意	SR < 50、WE \geq 50	仕事への熱意は高いが心身に不調が見られ、燃えつき（バーンアウト）に注意が必要な状態です。
へとへと	SR < 50、WE < 50	心身の不調が見られており、頑張りたくても頑張れない状態です。

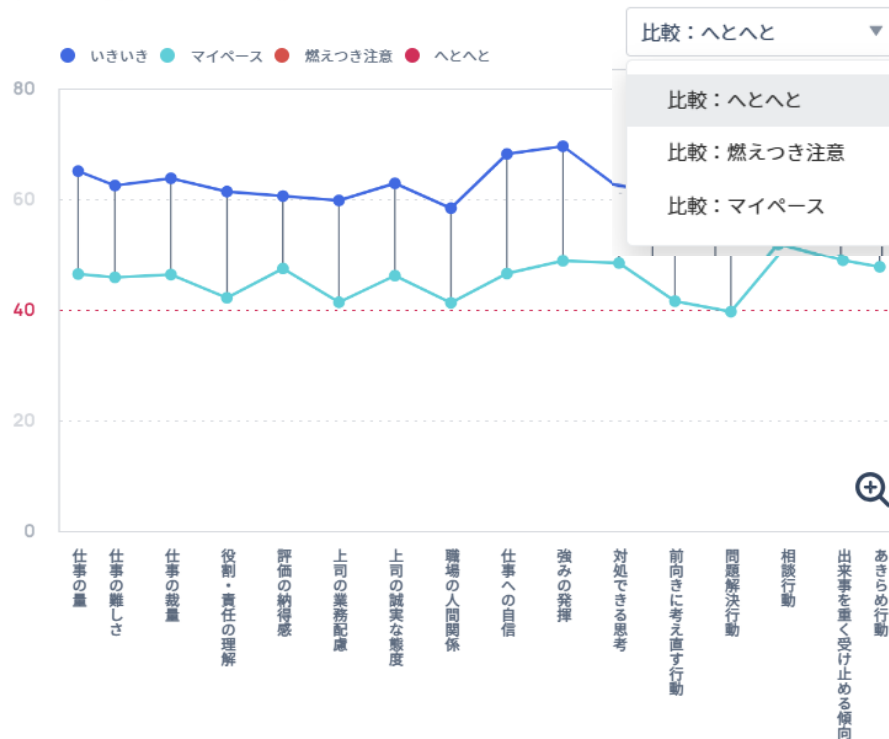
14-3.偏差値比較

ストレス反応、ワークエンゲージメント関連因子ごとに「いきいき」状態の従業員の各因子の偏差値平均と、その他の状態の従業員の偏差値平均とのギャップを可視化します。

※偏差値比較は「[分析パターン追加](#)」のレポートでは表示されません。

※各状態において、最低集計人数を充たさない場合は、図表の形式上、偏差値ゼロとして扱われます。

偏差値比較：ストレス反応関連因子



比較する状態の選択

比較対象とする状態を選択します。
「へとへと」が初期選択されています。

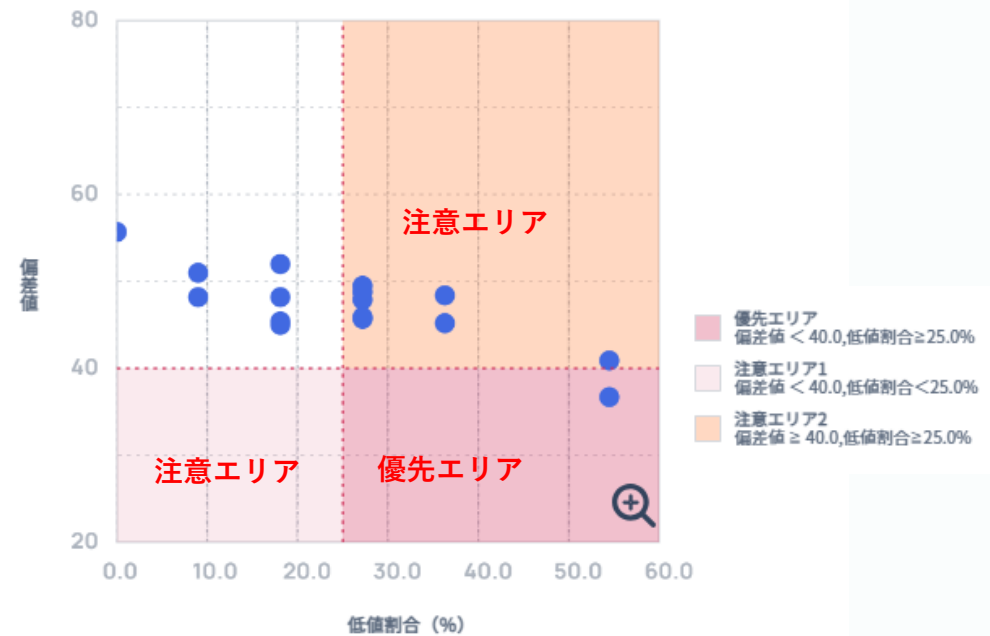
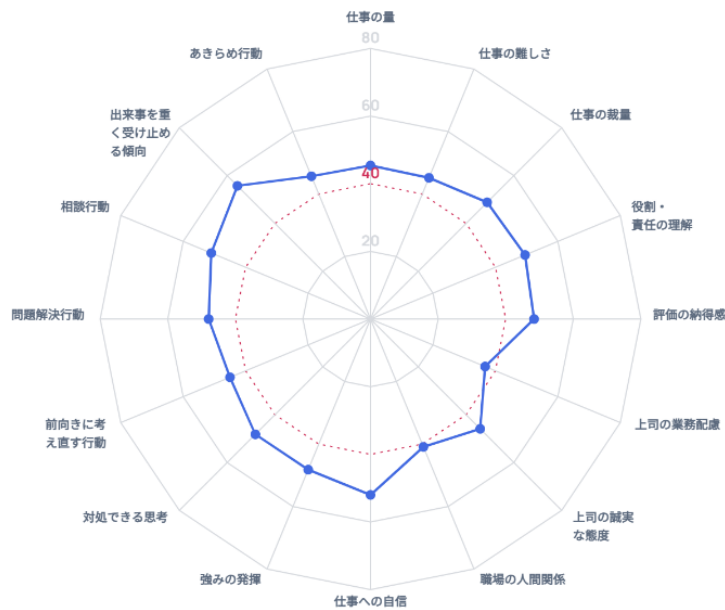
💡 キホンの読み方

「いきいき」と「へとへと」のギャップのうち、ギャップが大きい因子のほうが対策の効果が高いと考えられます。
「へとへと」がない場合は、「マイペース」「燃えつき注意」とのギャップを見えていきます。

14-4.構成因子/偏差値バランス、偏差値×低値割合

ストレス反応、ワークエンゲージメント構成因子の平均偏差値を表示します。
 平均偏差値だけでなく、低値割合と掛け合わせることで、特に優先して対応する因子を特定します。
 (平均偏差値としては優先度が低い場合でも、低値割合が高い因子は要注意です。)

構成因子：ストレス反応関連因子



💡 キホンの読み方

- 1.構成因子の全体のバランスをみる。
- 2.優先エリアにプロットされている因子を確認
- 3.注意エリアにプロットされている因子を確認

14-5.分析パターン追加

分析レポートを、複数の組織や属性で比較して表示したい場合にご利用ください。



The screenshot shows a dialog box titled "表示条件" (Display Conditions) with a close button (×). The dialog contains several selection fields:

- 対象** (Target): A dropdown menu with the text "選択してください" (Please select).
- 属性** (Attributes): A section header.
- 性別** (Gender): A dropdown menu with the text "選択してください" (Please select).
- 年齢** (Age): A dropdown menu with the text "選択してください" (Please select).
- 勤続年数** (Tenure): A dropdown menu with the text "選択してください" (Please select).
- 職種** (Job Type): A dropdown menu with the text "選択してください" (Please select).
- 職位** (Position): A dropdown menu with the text "選択してください" (Please select).

Below the selection fields are three buttons: "+ 表示対象追加" (Add display target), "反映する" (Apply), and a blue button with a star icon and the text "分析パターンを追加する" (Add analysis pattern).

Callout boxes provide additional instructions:

- For the "対象" field: "分析レポートに表示する組織/調査グループを選択" (Select the organization/survey group to be displayed in the analysis report).
- For the attribute fields: "上記で選択した組織/調査グループにかけ合わせる属性を選択 (選択しないことも可)" (Select the attribute to be combined with the organization/survey group selected above (selection is also possible)).
- For the "+ 表示対象追加" button: "表示対象となる組織/調査グループ×属性は10個まで指定できます。" (Up to 10 organizations/survey groups × attributes can be specified as display targets).

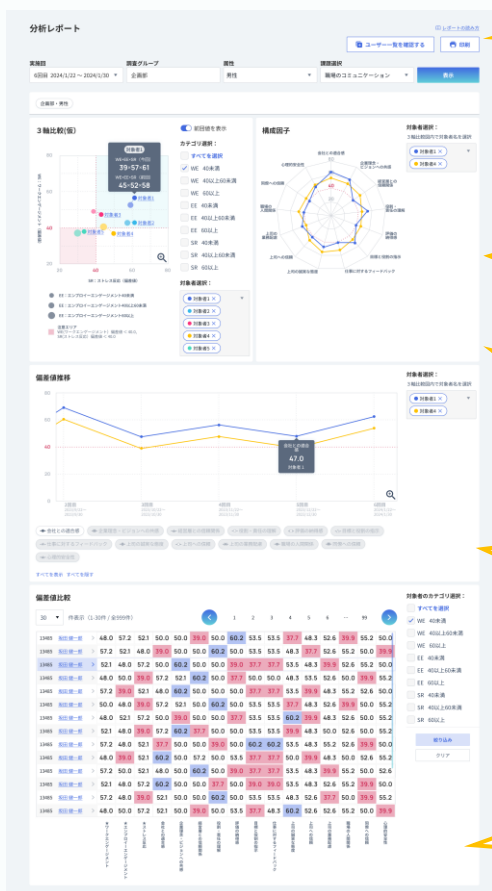
In the background, a large light blue box contains the text "表示条件から属性を選択してください" (Please select attributes from the display conditions).

15. 職場のコミュニケーション調査

「職場のコミュニケーション調査」の分析レポートでは、**3つの結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、エンプロイーエンゲージメント、ストレス反応）**および、**それらの要因の状態を確認**します。

個人のメンタル状態や要因を把握することで、**要注意状態の回答者を優先的にフォロー**します。

また、個人や組織の傾向を把握することで、**会社・上司・同僚との関係性やコミュニケーションを改善するヒント**が得られます。



条件の絞り込み ([p28](#)参照)

3軸比較 ([p66](#)参照)

3軸の結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、エンプロイーエンゲージメント、ストレス反応）により、個人のメンタル状態を可視化します。

構成因子 ([p67](#)参照)

対象者別に、コミュニケーションに関する因子の偏差値を一覧で把握します。

偏差値推移 ([p68](#)参照)

対象者の各因子の偏差値推移を、他の対象者と比較し、ギャップが大きい因子や、偏差値上昇・下降の傾向を把握します。

偏差値比較 ([p69](#)参照)

全回答者の各因子の偏差値詳細を確認し、組織全体としての傾向や個人の結果を把握します。

15-1. 3軸比較

ワークエンゲージメント（WE）、エンプロイヤーエンゲージメント（EE）、ストレス反応（SR）の3軸で、回答者の各アウトカムの状態を表示します。

3軸比較



カテゴリ選択

グラフに表示するカテゴリを選択します。
グループ別結果一覧で選択したカテゴリが初期選択されています。



キホンの読み方

注意エリアに位置し、かつ、円が小さい● 対象者を確認します。

注意エリア

ワークエンゲージメント（WE）、ストレス反応（SR）の両方において偏差値が低い（40未満）

- EEの偏差値が40未満

該当者は、3つの因子において偏差値が40未満と低く、優先的なフォローが必要です。

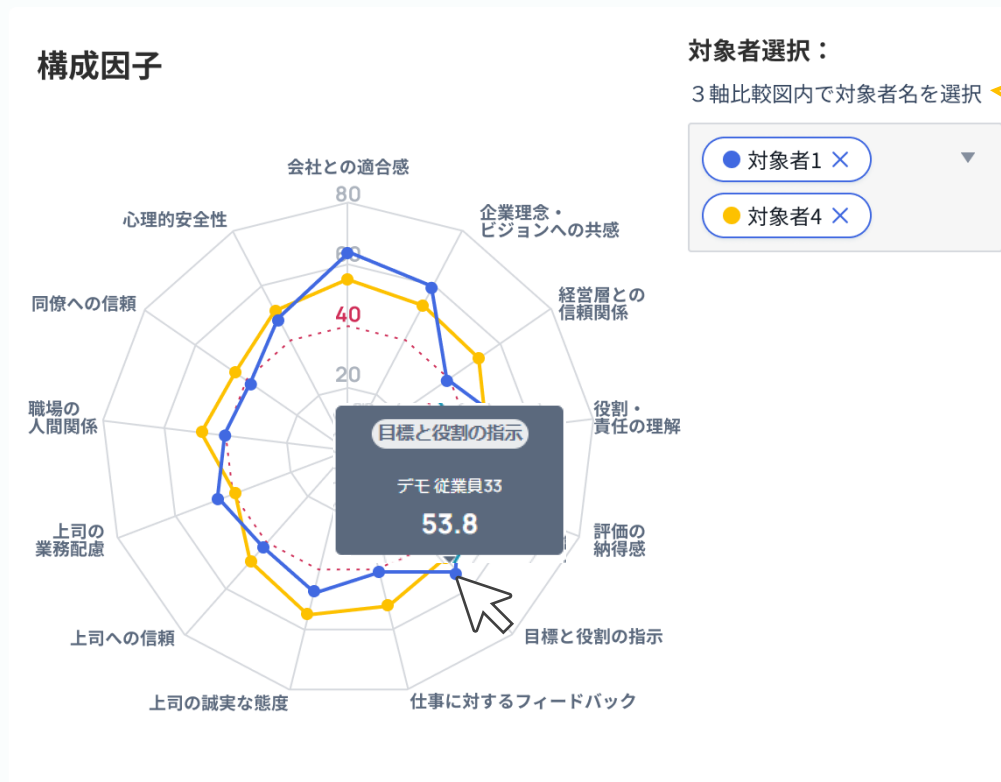
マッピングの位置・大きさを対象者で比較します。

対象者選択

グラフに表示する対象者を選択します。
最大30人まで追加可能です。

15-2. 構成因子

コミュニケーションに関連する各因子について、偏差値を表示します。



対象者選択

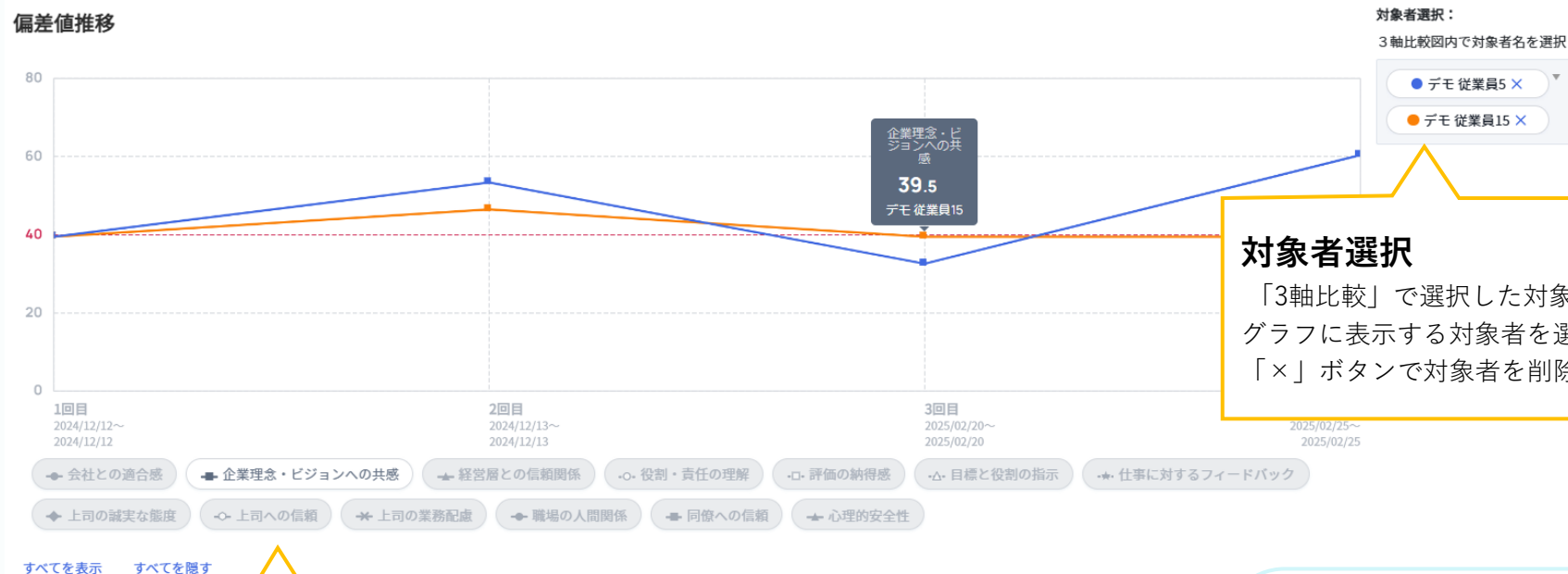
「3軸比較」で選択した対象者の中から、グラフに表示する対象者を選択します。「×」ボタンで対象者を削除します。

キホンの読み方

偏差値40未満の因子は要注意です。

15-3. 偏差値推移

コミュニケーションに関連する各因子について、個人別偏差値の推移を表示します。



因子の絞り込み

各因子をクリックすることで、グラフに表示する因子を絞り込んで表示します。特定の因子に絞って推移を追ったり、全因子を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。



キホンの読み方

偏差値40未満の因子は要注意です。

偏差値が低い因子、偏差値が著しく低下した因子を確認しましょう。

15-4. 偏差値比較

全回答者の各因子について、偏差値を一覧で表示します。

偏差値比較

30 件表示 (1-30件 / 全999件)

13485	坂田 健一郎	>	48.0	57.2	52.1	50.0	50.0	39.0	50.0	60.2	53.5	53.5	37.7	48.3	52.6	39.9	55.2	50.0
13485	坂田 健一郎	>	57.2	52.1	48.0	39.0	50.0	50.0	60.2	50.0	53.5	53.5	48.3	37.7	52.6	55.2	50.0	39.9
13485	坂田 健一郎	>	50.0	48.0	39.0	57.2	52.1	50.0	60.2	50.0	53.5	53.5	37.7	48.3	52.6	39.9	50.0	55.2
13485	坂田 健一郎	>	48.0	52.1	57.2	50.0	39.0	50.0	50.0	37.7	53.5	53.5	60.2	39.9	48.3	52.6	50.0	55.2
13485	坂田 健一郎	>	52.1	48.0	39.0	57.2	60.2	37.7	50.0	50.0	53.5	53.5	39.9	48.3	50.0	52.6	50.0	55.2
13485	坂田 健一郎	>	57.2	48.0	52.1	37.7	50.0	50.0	39.0	50.0	60.2	60.2	53.5	48.3	55.2	52.6	39.9	50.0
13485	坂田 健一郎	>	48.0	39.0	52.1	60.2	50.0	57.2	50.0	53.5	37.7	37.7	50.0	39.9	48.3	50.0	52.6	55.2
13485	坂田 健一郎	>	57.2	50.0	52.1	48.0	50.0	60.2	50.0	39.0	37.7	37.7	53.5	48.3	39.9	55.2	50.0	52.6
13485	坂田 健一郎	>	52.1	48.0	57.2	60.2	50.0	50.0	37.7	50.0	39.0	39.0	53.5	48.3	52.6	55.2	39.9	50.0
13485	坂田 健一郎	>	57.2	48.0	39.0	52.1	50.0	50.0	60.2	50.0	53.5	53.5	48.3	52.6	37.7	50.0	39.9	55.2
13485	坂田 健一郎	>	48.0	50.0	57.2	52.1	50.0	39.0	50.0	53.5	37.7	48.3	60.2	52.6	52.6	55.2	50.0	39.9

クリックして、
個人結果レポートを確認します。

対象者のカテゴリ選択

- すべてを選択
- WE 40未満
- WE 40以上60未満
- WE 60以上
- EE 40未満
- EE 40以上60未満
- EE 60以上
- SR 40未満
- SR 40以上60未満
- SR 60以上

絞り込み
クリア

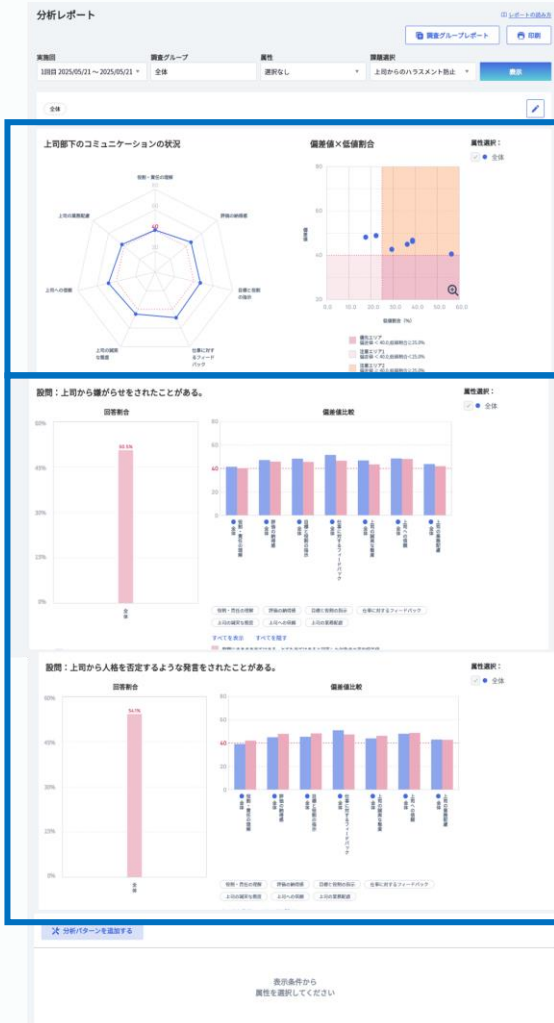
対象者のカテゴリ選択
表示する対象者のカテゴリを選択し、絞り込んで表示します。

キホンの読み方

各因子の偏差値の値が
高いほど 課題が少ない (青 ■)
低いほど 課題あり (ピンク ■)
 を表しています。

16. 上司からのハラスメント防止調査

「上司からのハラスメント防止調査」の分析レポートでは、上司部下のコミュニケーションに関する因子の結果指標および、それらに関する因子の状態を確認します。



上司部下のコミュニケーションに関する因子の偏差値、偏差値×低値割合 (p71参照)

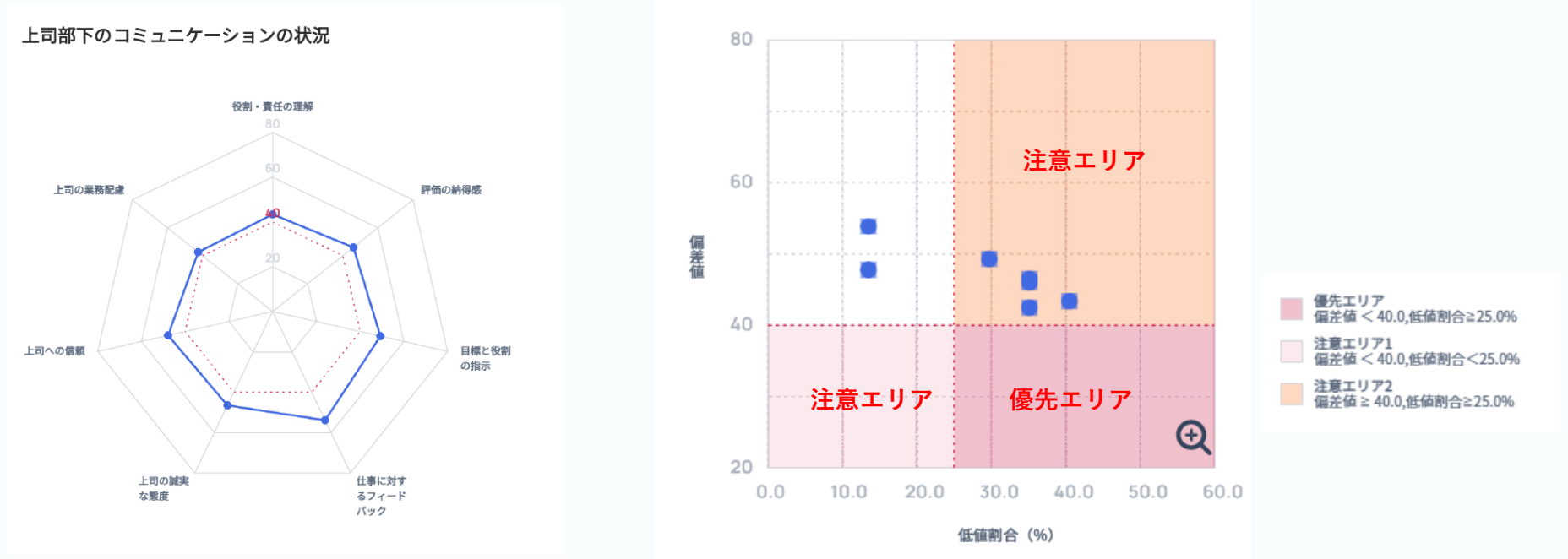
ハラスメント設問ごとの発生「有り」の回答割合と偏差値比較 (p72参照)

分析パターン追加 (p73参照)



16-1. 偏差値バランス、偏差値×低値割合

上司部下のコミュニケーションに関する因子の偏差値を表示します。
 偏差値だけでなく、低値割合と掛け合わせることで、特に優先して対応する因子を特定します。
 (偏差値としては優先度が低い場合でも、低値割合が高い因子は要注意です。)



💡 キホンの読み方

1. 各因子の偏差値を確認
(どの因子が相対的に高いのか、低いのかを把握)
2. 優先エリアにプロットされている因子を確認。
3. 注意エリアにプロットされている因子を確認。

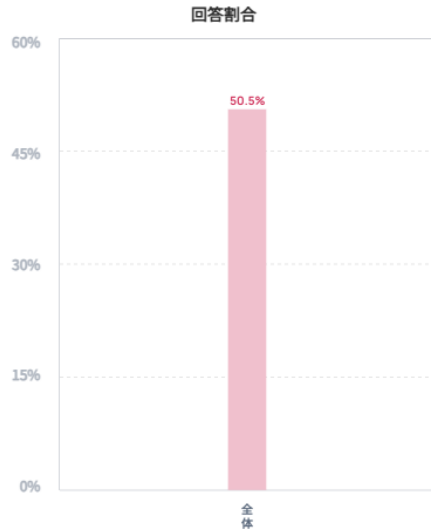
16-2.ハラスメント設問ごとの発生「有り」の回答割合と偏差値比較

ハラスメント設問ごとの発生「有り」の回答割合と「有り」「無し」の回答者の平均偏差値比較を棒グラフで表示します。

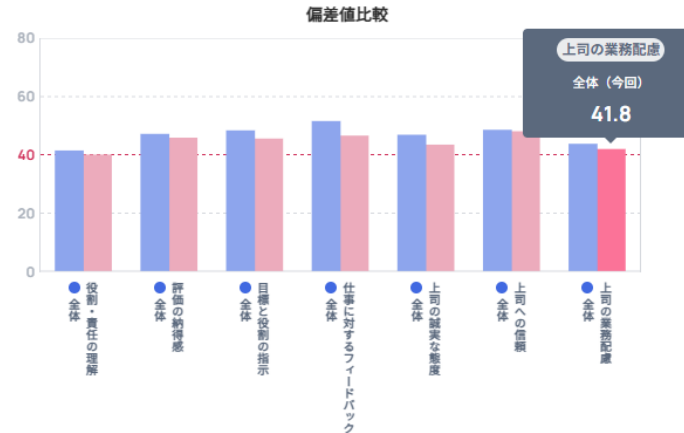
設問：上司から嫌がらせをされたことがある。

属性選択：

全体



■ まあまあ当てはまる、とても当てはまると回答した割合



役割・責任の理解
 評価の納得感
 目標と役割の指示
 仕事に対するフィードバック

上司の誠実な態度
 上司への信頼
 上司の業務配慮

すべてを表示 すべてを隠す

■ 設問にまあまあ当てはまる、とても当てはまると回答した対象者の平均偏差値

■ 設問に全く当てはまらない、あまり当てはまらないと回答した対象者の平均偏差値



キホンの読み方

「上司から嫌がらせをされた経験の有無」による各因子のスコアの違いを確認し、どの項目に影響が大きいかを読み取りましょう。

因子の絞り込み

各因子をクリックすることで、グラフに表示する因子を絞り込んで表示します。特定の因子に絞って推移を追ったり、全因子を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。

16-3.分析パターン追加

分析レポートを、複数の組織や属性で比較して表示したい場合にご利用ください。

分析パターンを追加する

表示条件から属性を選択してください

表示条件 ×

対象
選択してください

属性

性別
選択してください

年齢
選択してください

勤続年数
選択してください

職種
選択してください

職位
選択してください

+ 表示対象追加

反映する

分析レポートに表示する組織/調査グループを選択

上記で選択した組織/調査グループにかけ合わせる属性を選択 (選択しないことも可)

表示対象となる組織/調査グループ×属性は10個まで指定できます。

施策集の見方

📄 施策集を見る

を選択すると、その因子ごとに適した「改善・向上のための施策」がPDFで表示されます。アプローチ例をヒントとして、貴組織でもぜひ取り組んでみましょう。

※生活習慣に関する調査、独自調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）では、本機能はありません



改善・向上のための施策

強みの発揮

偏差値の見方：

自分の能力、知識、技能などを活かして働けているかをあらわしており、値が低いほど、仕事で自分の強みを発揮できていないと感じる人が多いことを意味します。

改善・向上のためのアプローチ 1

従業員が現在の仕事で自分の強みを発揮できていないと感じるときは、自分の強みについて十分に理解できていないことがあります。そのような場合には、面談等で従業員の強みを整理し、本人にしっかりと認識させることが大切です。たとえば、今までの業務経験とスキルを振り返って一覧にし、その中でさらに伸ばしたいものや新たに組み込みたいものがあるかどうかを整理させても良いでしょう。その際、日々の業務の中で上司の方が発見した各自の強みについても、従業員に伝えましょう。

強みがはっきりしたら、現在の業務においてそれらを活用できるように活かせるか、活かしてほしいかについて伝えます。

また、一部の従業員に責任のある役割が集中し、他の従業員が簡単な業務やルーティンワークだけになっている場合も強みを発揮する機会がない状態といえます。上司の方は、従業員一人一人がスキルや能力を主体的に出せるよう業務配属ができていないか、確認することも大切です。

改善・向上のためのアプローチ 2

「自分が活かしたいと思っている強み」を発揮できていないことで、自分の強みを発揮できていないと感じる従業員がいます。従業員自身が持っている強みは多数あるものの、いくつかの強みは無視し、特定の強みだけに着目しているのです。いつでも自分の活かしたい強みだけを発揮して仕事に取り組みれば良いですが、組織の中では普段は使われない強みを活かす必要があることもあります。

強みの発揮の癖について従業員自身に自覚がない場合は、上司の方が、期待する仕事の役割に対して本人の保持するどのような能力を発揮してほしいかを伝える必要があります。本人のキャリアに関する考え方や今後の方向性にも関係することもありますので、面談等で上司の方と従業員が十分に話し合い、双方合意の上で業務にのぞめるようにすることが重要です。必要に応じて、従業員自身が「強みを活かせる」と少しでも感じられるような業務を与えることも検討しましょう。

偏差値の見方

偏差値の表す意味を解説しています。

改善・向上のためのアプローチ

アプローチ例が2つあります。
組織の状況に合うものを選んで取り組んでみましょう。

