マズローの理論を用いた職場診断シート

※本診断シートは、職場の傾向を可視化するための参考ツールです。
結果はあくまで目安であり、確実な評価や判断を保証するものではありません。

■ 生理的欲求

- 給料が世間の平均と比べて低く、生活に不安を感じる社員が多い
- 残業や長時間労働が続き、体をしっかり休める時間が足りていないと感じる社員が多い
- 昼休みの時間が確保されていなかったり、取りづらい雰囲気がある
- 有給休暇や休憩が取りづらく、休むことに罪悪感を持つ空気がある
- 職場の空調・照明・衛生設備など、基本的な環境に不満の声がある
- 疲れやすさ・元気のなさが見られ、仕事の集中力が続かない社員が多い
- 定期健康診断を実施していない

■ 安全の欲求

- 上司や同僚の態度に威圧感があり、気を使いすぎる社員が多い
- ハラスメントに関する相談先や対応体制が不十分だと感じる社員が多い
- 評価の基準や職場のルールが曖昧で、安心できないと感じる社員が多い
- 異動や業務内容の変更が突然あり、予測ができないと感じる社員が多い
- ミスや相談をすると怒られるのではと感じている社員が多い
- 「この会社に長くいていいのか」と不安を感じている社員が多い
- 上司の指示や会社の方針が日によって変わり、戸惑うことが多い社員が多い

■ 所属の欲求

- 気軽に話せる相手が職場におらず、孤立していると感じる社員が多い
- 新しく入った社員が職場に馴染みにくく、疎外感を抱いている
- チームで協力して仕事を進めるより、個人で抱え込む傾向が強い社員が多い
- 部署間や立場の違いによって、コミュニケーションが分断されている
- 会社の理念や目標が社員と十分に共有されておらず一体感が生まれにくい
- 会話が業務連絡だけになり、雑談や交流の機会がほとんどない
- 職場に「自分の居場所がある」と感じられない社員が多い

■ 承認の欲求

- 頑張っても誰にも気づかれず、「自分の努力は意味がない」と感じる社員が多い
- 社員の成果や努力が、給与や昇格などに正しく反映されていないと感じる社員が多い

孝（こう）社会保険労務士事務所

- 「あなたのおかげです」「ありがとう」などの言葉が職場でほとんど使われていない
- 上司や会社が、一人一人の強みや貢献を理解・評価していないように見える
- 自分に自信を持たず、「このままでいいのか」と迷いながら働いている社員が多い
- チャレンジや工夫をしても、それを見て評価していない
- 「もっと認めてほしい」という気持ちを口に出せない、または出しても届かないと感じる社員が多い

■ 自己実現の欲求

- 自分にはもっとできることがあるのに、それを活かせていないと感じている社員が多い
- 挑戦したいことがあるが、今の職場ではその機会が少ない、または与えられないと感じる社員が多い
- 業務の幅が限られており自分の力を試す場面が少ないと感じる社員が多い
- 上司や会社が、自分の強みや可能性を引き出そうとしてくれないと感じる社員が多い
- 仕事の中で「これは自分にしかできない」と思える瞬間が少ないと感じている社員が多い
- 会社や組織のルール・体制が、自分の成長や挑戦を妨げていると感じる社員が多い
- 働きながら、「自分は本当にやりたいことに近づけているのか」と不安になる社員が多い

職場欲求スコア表と分析シート（マズローの理論）

※本スコア表と分析シートは、職場の傾向を可視化するための参考ツールです。結果はあくまで目安であり、確実な評価や判断を保証するものではありません。

■ スコア記入表

各項目にチェックを入れ、以下の表に合計数を記入してください。

欲求の段階	チェック数 (0~7)	気づきメモ
生理的欲求		
安全の欲求		
所属の欲求		
承認の欲求		
自己実現の欲求		

■ 分析コメント

チェック数が多い欲求は、職場で十分に満たされていない可能性があり、組織の課題が集まりやすい領域と考えられます

・ 5～7 点：（70%～100%）

該当する欲求が満たされていない社員が多い状態です。

職場にとっての最優先改善ポイントと考えられます。

・ 3～4 点：（40%～60%）

該当する欲求が満たされていない社員が増えている状態です

一定の課題が見られます。

・ 0～2 点：（0%～30%）

該当する欲求が満たされている社員が多い状態です