

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

◆ 主な使い方

1. **社員に配布**し、35項目の中から「あてはまるもの」にチェックを入れてもらいます。無記名で回収して下さい。
2. 回収後、**5つの欲求ごと（生理的・安全・所属・承認・自己実現）にチェック数を集計**します。集計は、「無料集計シート」で自動で集計できます。活用して下さい。
3. 多くのチェックが集まった欲求領域は、職場の「満たされていないニーズ」です。

◆ 活用シーン例

- 離職が気になりはじめた部署での現状把握
- 制度改革・評価見直しの出発点として

■ 生理的欲求

- ①給料が世間の平均と比べて低く、生活に不安を感じる
- ②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
- ③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
- ④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
- ⑤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
- ⑥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
- ⑦定期健康診断を実施していない

■ 安全の欲求

- ⑧上司や同僚の態度に威圧感があり、気を使いすぎる
- ⑨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
- ⑩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
- ⑪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
- ⑫ちょっとしたことでも怒られるかもと感じて相談しにくい雰囲気がある
- ⑬この会社に長くいていいのかと不安を感じる
- ⑭会社の方針に一貫性がなく、現場で混乱が生じている

■ 所属の欲求

- ⑮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
- ⑯新しく入った職場に馴染みにくく、疎外感を抱いていると感じる
- ⑰チームで協力して仕事を進めるより、個人で進める傾向が強い
- ⑱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
- ⑲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

- □⑳ 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
- □㉑ 職場に「自分の居場所がある」と感じられない

■ 承認の欲求

- □㉒ 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
- □㉓ 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
- □㉔ 「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
- □㉕ 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
- □㉖ 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
- □㉗ チャレンジや工夫をしても、それを見て評価していない
- □㉘ 「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

■ 自己実現の欲求

- □㉙ 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る
- □㉚ 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
- □㉛ 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
- □㉜ 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
- □㉝ 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る
- □㉞ 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
- □㉟ 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

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