

# 安心して働ける土台診断

## (次の一步を踏み出せる土台)

### ～孝(こう)式労務コンディション診断～

本診断シートは、マズローの理論を参考にしながら、社員一人ひとりが**職場のどこに不安・不満・働きにくさを感じているか**を把握するためのツールです。

人は、安心して働ける土台が揺らぐと、不安、不満、萎縮、集中力の低下、離職意向などの形で表れやすくなります。

本診断では、そうした**見えにくい職場課題**を整理し、どの領域に課題が偏っているかを可視化します。

結果はあくまで参考値ですが、課題が集中している領域を知ることで、制度・ルール・関わり方・職場環境など、労務管理上の打ち手を検討しやすくなります。

本シートは、社員個人を評価するためのものではありません。

職場の状態を客観的に把握し、行き当たりばったりではない**労務管理を行うための判断材料**としてご活用ください。

社員が**次の一步を踏み出せる土台**を整えるための確認ツールとしてお使いいただくことを想定しています。

#### 主な使い方

1. 社員に配布し、各項目の中から「あてはまるもの」にチェックを入れてもらいます。無記名で回収してください。
2. 回収後は、どの領域にチェックが集まっているかを確認し、課題の偏りを整理してください。
3. チェックが多かった領域は、職場の中で不安や不満が生じやすいポイントとして確認できます。

#### 活用シーン例

- 職場の「安心して働ける土台」の状態を把握したいとき
- 離職や不調につながる兆候を早めに確認したいとき
- 労務管理や職場環境の見直し前に、現場の実態を整理したいとき
- 安心して働ける仕組みづくりを進めたいとき

### この診断だけではわからないこと

- なぜその状態が起きているのか？
- 放置した場合、組織にどのようなリスクが生じるのか？
- どの順番で、何から改善すべきか？
- 法的に注意すべき点は何か？

### ■ 生理的欲求

- ①今の給料では、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疲れがたまりやすく、仕事に集中し続けるのが難しい
- ⑦健康管理への配慮が十分でないと感じる

### ■ 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異動や業務変更について十分な説明がなく、見通しが立てにくいと感じる
- 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必要な場面でも、互いに助け合いや相談が起きにくい
- 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会社の方向性や大切にしていることが十分に共有されず、職場の一体感が弱いと感じる
- 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、評価や処遇に適切に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

### 診断後の流れ

#### STEP1 結果を確認する

まずは、チェックが多かった領域を確認し、職場のどこに課題が偏っているかを把握してください。

チェックが集まっている領域は、安心して働ける土台の中で、特に見直しが必要な可能性があります。

#### STEP2 AIで結果を読み解く

診断結果を確認した後、各領域のチェック数と、特にチェックが多かった項目をもとに、AIで結果を読み解くことができます。

AI分析では、たとえば次のような内容を整理できます。

- どの領域に課題が集まっているか
- 放置するとどのようなリスクが考えられるか
- まず何を確認したいか
- 改善の方向性として何が考えられるか

※AI分析は、診断結果を整理するための補助です。個別事情を踏まえた確定的な判断ではありません。

#### STEP3 さらに詳しく整理したい場合

原因の深掘り、組織リスク、改善策、法的な注意点まで詳しく整理したい場合は、\*\*「労務コンディション改善レポート（有料）」\*\*をご活用ください。

#### 労務コンディション改善レポート（有料）について

診断結果を、具体的な改善行動につなげたい方向けに、\*\*「労務コンディション改善レポート（有料）」\*\*をご用意しています。

本レポートでは、診断結果をもとに、

- なぜその状態が起きているのか
- 放置した場合に、組織にどのようなリスクが生じるのか
- 現実的にどのような改善策が考えられるのか
- 法的に注意すべき点は何か

を整理し、何から手をつけるべきかを分かりやすくご提示します。

「課題は見えただが、次の一手が分からない」

そのような場合にご活用ください。

※無理な売り込みは行っておりません。

## スコア表と分析コメント

※本スコア表と分析は、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 | 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 |       |       |

### 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

© 2025 孝(こう) 社会保険労務士事務所 無断転載・複製を禁じます