

※操作可能な権限は [こちら](#) のサマリー・分析 / CSVダウンロード / 従業員向けサービス / ストレスチェックの列を参照

ディープサーベイ 分析結果閲覧マニュアル



目次

1. [ディープサーベイ](#)
 1. [サマリー](#)
 2. [分析一覧](#)
 3. [フィードバック一覧](#)
 4. [オリジナル設問回答一覧](#)
 5. [退職理由・価値観・企業文化](#)
 6. [ESG分析一覧](#)
3. [ストレスチェック](#)
 1. [簡易調査票](#)
 2. [個別データ](#)
4. [各種データダウンロード](#)
5. [対策サービス](#)

※その他不明点は、FAQの[ディープサーベイ](#)・[ストレスチェック](#)カテゴリを参照

ディープサーベイ



ホーム画面
「ディープサマリーへ」、
または選択バー
「ディープサマリー」
をクリックすると、
分析トップ画面へ遷移
















各分類ごとのスコアランクと経営リスクアラートを表示
* 点数/偏差値の表示切替可能

登録部署ごとに良い点/悪い点を自動的に抽出















各分類ごとの偏差分布と経時的推移を表示



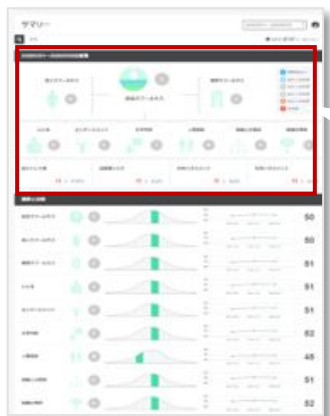
ディープサーベイ分類一覧

	総合	従業員の多くが健康で、会社に対して不満なくイキイキと働いている状態
	個人	精神的、身体的に感じている個人の反応、心身共に健康な状態で就業している状態
	職場	仕事に対する意欲、仕事や職場への適正度や満足感、人間関係など組織との良好度
	心と体	心身が健康な状態で就業しているか
	メンタル	イライラ感、不安感、抑うつ感、ストレス解消など精神的なストレス度
	フィジカル	身体的不調、疲労感など、身体的に感じる健康度
	睡眠	睡眠時間及び、十分に眠れているか等の睡眠の質
	エンゲージメント	ポジティブな心理状態かつ仕事や組織に対して意欲的に取り組んでいる状態か
	仕事内容	仕事に対する適性や満足感が高く、ストレスが低い良好な就業状態か
	仕事適性	個人の技能が活用されている、適性や意見が取り入れられていると感じているか
	仕事の負担	業務の仕事量や質、精神的負担や時間的負担を感じているか
	仕事の裁量	仕事のペース・スケジュール、やり方をコントロール出来ていると感じているか
	仕事やりがい満足	仕事内容や役割に対する、働き甲斐や誇り、満足感



	人間関係	人間関係は円滑で、且つ支援関係もある良好な関係性が築かれている状態か
	上司との関係	上司とのコミュニケーション、信頼関係、支援関係等の組織内状況
	家族友人との関係	家族・友人とのコミュニケーション、信頼関係、支援関係等の個人状況
	同僚との関係	同僚とのコミュニケーション、信頼関係、支援関係の状況
	組織との関係	組織に対する好意的な理解、及び満足感が高く、意欲的に就業した状態か
	作業環境	職場の施設や設備環境等への適正や満足感
	組織への信頼	方針、戦略、経営陣の側面から、組織への信頼感
	評価	評価制度・承認・報酬の側面から評価に対する理解と満足感
	組織への貢献	仕事への自信を持ち、会社(仕事)に対する自分の貢献感
	キャリア・育成	仕事への個人意識・キャリア形成・人材育成に対する組織体制の理解と満足感
	職場全体の関係性	部署内、及び他部署とのコミュニケーション、関係性、ハラスメントの発生状況
	組織の理解	組織体制や役割、ルール等の認知、理解が高く、組織への関心も高い状態か
	制度・福利厚生	制度や福利厚生に対する個人の認識、組織への理解度
	目標・職責	自分が担っている目標や役割、職責、ルールへの認識及び理解度

サマリー



部署ごとに分析結果の切替えが可能

部署名

- 部署
- 会社全体
- + 経営企画部
- + 社長室
- + 管理事業部
- + システム事業部

実施期間の分析結果の切替えが可能

2020/03/31~2020/09/30 (ディープサーベイ)

ディープサマリー

部署選択 全社

回答率 47.09% (81/172人)

分類ごとの分析結果をスコアランク表示

偏差値表示

2020-03-31~2020-09-30 (ディープサーベイ) の結果 偏差値を表示しています

2020/10/01 01:05 現在

個人ラフールネス C



50



50

総合ラフールネス C

職場ラフールネス C



51

- A 偏差値62以上
- B 56以上62未満
- C 50以上56未満
- D 44以上50未満
- E 38以上44未満
- F 38未満

心と体 C



51

エンゲージメント C



50

仕事内容 C



52

人間関係 D



45

組織との関係 C



51

組織の理解 C



52

高ストレス者

14 人 17.28%

高離職リスク

10 人 12.35%

社内ハラスメント

11 人 13.58%

社外ハラスメント

10 人 12.35%





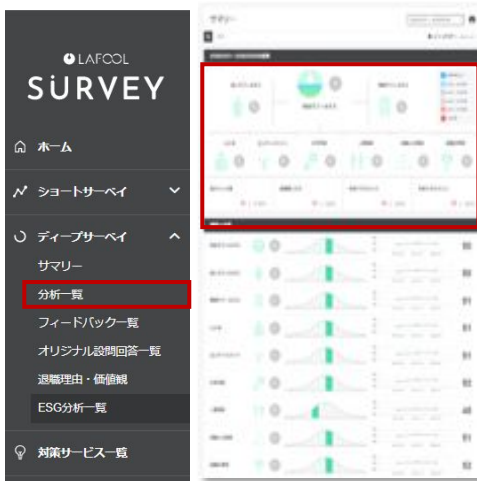
経営リスクとなりうるリスクアラートを表示

- **高ストレス者(厚労省の測定基準に基づいたストレス指数の高い者)**
※実施者・実施事務従事者のみ閲覧可能
- **高離職リスク(離職検討者)**
- **社内ハラスメントリスク(職場内でハラスメントを受けているリスク者)**
- **社外ハラスメントリスク (職場外でハラスメントを受けているリスク者)**

※高ストレス者の算出方法については [こちら](#)

※ハラスメントリスクの算出リスクについては [こちら](#)

分析一覽



各分類アイコン、または選択バーで「分析一覧」をクリックすると、部署ごとの分析一覧画面へ遷移

分類別の分析結果を表示

分析

🔍 全社 > 営業事業部

総合ラフルネス | 心と体 | エンゲージメント | 仕事内容 | 人間関係 | 組織との関係 | 組織の理解

総合ラフルネス

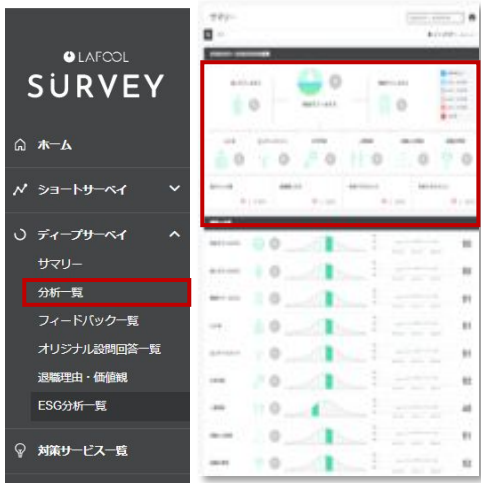
全ての質問項目の点数を総合評価したラフル独自の数値を偏差値として示しています。数値が高い程、従業員の多くが健康で、会社に対して不満なくイキイキと働いている状態と考えます。

点数表示 | 偏差値表示 | 全業種 | インターネットサービス

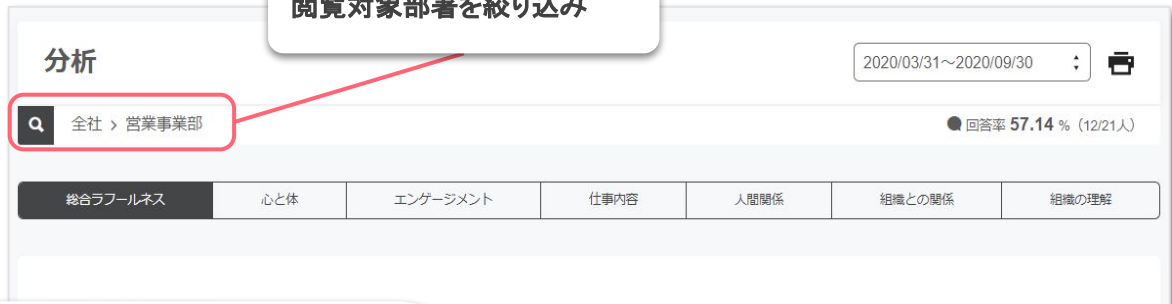
業種内での比較は偏差値表示の時のみ行えます。

部署	人数	総合ラフルネス	個人ラフルネス	職場ラフルネス
会社全体	82人	50	50	51
営業事業部	12人	49	49	48
インサイドセールス	3人	64	64	62
営業部	3人	51	52	51
お客様相談室	6人	39	41	40

部署ごとに偏差値が一覧化され、結果の比較評価が可能



閲覧対象部署を絞り込み



点数表示:
各項目の回答を元に、100点満点中の点数を算出しています
自社の過去点数と正確に比較でき、目標点数の設定などにおすすめの機能です

偏差値表示:
実施時期の前月末に集計された、弊社サーベイの回答結果を母集団として算出した偏差値になります
他社数値との比較分析にご使用ください

偏差値の業種切り替え機能
※点数表示ではご利用いただけません

全業種:
前月末の全回答結果を母集団として算出した偏差値です

登録業種:
前月末の回答結果のうち、関連企業に絞った結果を母集団として算出した偏差値です

インサイドセールス	3人	64		
営業部	3人	51	52	51
お客様相談室	6人	39	41	40

分析 2020/03/11-2020/03/30

総合ラフォルネス

総合ラフォルネス

総合ラフォルネス

属性	総合ラフォルネス	総合ラフォルネス	総合ラフォルネス
年齢	50	50	51
入社歴	49	48	48
インサイドセールス	64	64	64
営業部	51	52	51
お客様相談室	39	39	39

- ✓ 部署
- 年齢
- 入社歴
- 入社歴(詳細)
- 性別
- 職種
- 雇用形態・役職
- 入社形態
- テレワーク

回答者に登録されている各属性ごとに表示を切り替えられる

[属性一覧]

- 部署
- 年齢
- 入社歴
- 性別
- ※入社歴(詳細)
- ※職種
- ※雇用形態・役職
- ※入社形態
- ※テレワーク

※印の属性は、従業員設定で任意の登録項目未登録の場合、集計結果は表示されない
表示させる場合は、回答期間開始前日までに設定する
詳細: [従業員設定マニュアル](#)

※テレワークは、従業員自身がサーベイ回答直前に「勤務場所」で回答した項目(必須)を元に集計する
詳細: [サーベイ回答ガイド](#)

分析 2020/03/11-2020/03/31

総合ラフールネス

この機能は、偏差値の平均値を標準偏差で割った値を算出して表示します。標準偏差、平均、偏差値の平均値を、同じように計算して表示することができます。

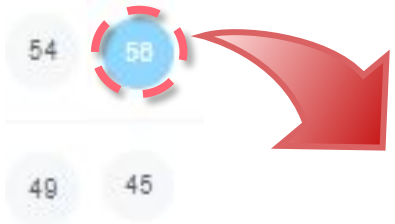
部署	人数	総合ラフールネス	個人ラフールネス	職場ラフールネス
会社全体	82人	50	50	51
営業事業部	12人	49	49	48
インサイドセールス	3人	64	64	62
営業部	3人	51	52	51
お客様相談室	6人	39	41	40

マウスオーバーにて昇順／降順が利用可

部署

	総合ラフールネス	個人ラフールネス	職場ラフールネス
会社全体 82人	50	50	51
営業事業部 12人	49	49	48
インサイドセールス 3人	64	64	62
営業部 3人	51	52	51
お客様相談室 6人	39	41	40

偏差値56以上以上 → 青丸
偏差値44未満未満 → 赤丸



表示の点数をクリックすることで
ディープ分析詳細画面へ遷移



選択した分類のランクと
偏差値を表示

サーベイを複数回実施すると、
推移を折れ線グラフで表示



分類別の
分析結果を表示

部署選択 全社 > ヘルスケア事業部 出席率 74.29% (26/35人)

仕事選択 仕事の負担 仕事の満足 仕事のやりがい満足

仕事の負担 (全業種)

ランク **B**
偏差値 **56**

直接関わっている業務の仕事量や質、精神的負担や時間的負担を感じているかを示しています。数値が高い程、仕事に対する負担感が低く、余裕やゆとりを感じて、業務に従事している状態と考えます。

偏差値別人数分布

● ~37	● 38~43	● 44~49	● 50~55	● 56~61	● 62~
23%	30%	10%	19%		

Q. 非常にたくさんのお仕事をしなければならない

そうだ	19.2%
まあそうだ	19.2%
ややりがう	46.2%
ちがう	15.4%

Q. 時間内に仕事が処理しきれない

そうだ	15.4%
まあそうだ	23.1%
ややりがう	30.8%
ちがう	30.8%

Q. かなり注意を集中する必要がある

そうだ	7.7%
まあそうだ	36.9%
ややりがう	30.8%
ちがう	23.1%

Q. 一生懸命働かなければならない

そうだ	19.2%
まあそうだ	26.9%
ややりがう	30.8%
ちがう	23.1%

Q. かなりの知識や技術が必要なのではないか

そうだ	23.1%
まあそうだ	34.6%
ややりがう	30.8%
ちがう	11.5%

Q. 高層の知識や技術が必要なのではないか

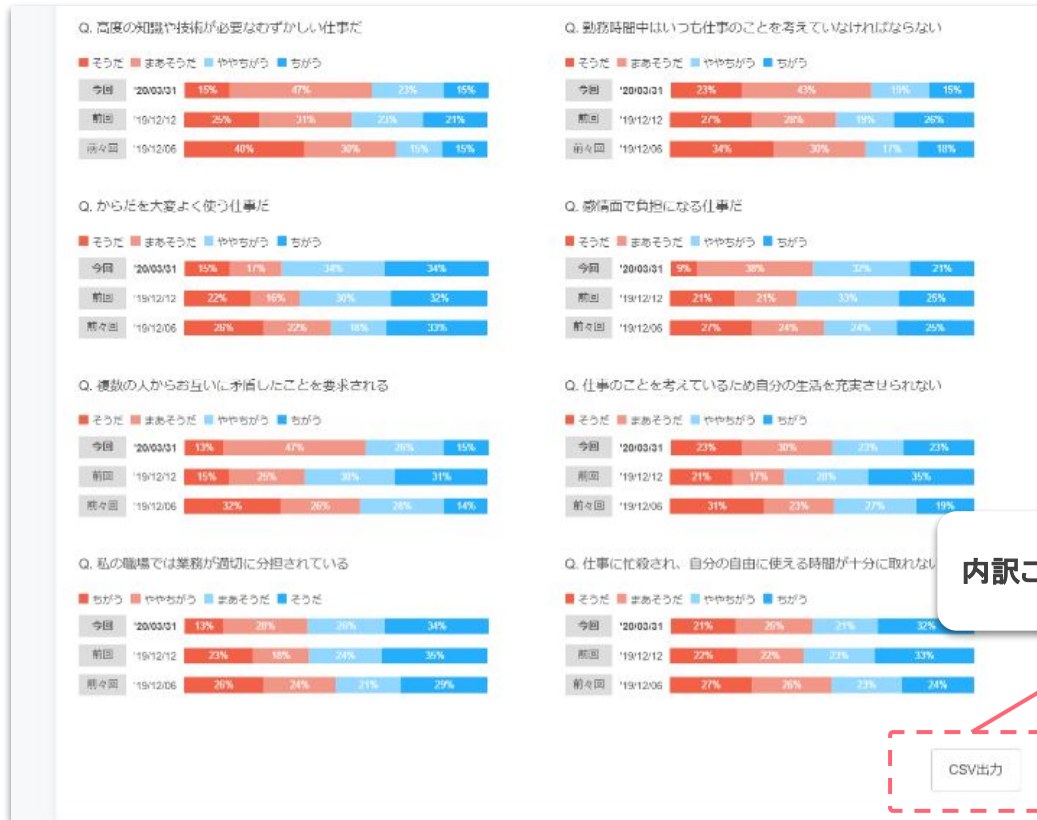
そうだ	23.1%
まあそうだ	34.6%
ややりがう	30.8%
ちがう	11.5%

Q. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えている

そうだ	15.4%
まあそうだ	46.2%
ややりがう	23.1%
ちがう	15.4%

過去3回分の該当部署
の点数別人数分布

各設問に紐づく回答内訳の
結果表示 ※個人特定は不可



内訳ごとに CSV出力が可能

CSV出力

フィードバック一覧



フィードバック一覧

2020/03/31~2020/09/30 (ディープサーベイ) : 🗄️

🔍 部署選択 全社 ● 回答率 47.09% (81/172人)

ディープサーベイ分析結果の良い点、悪い点をフィードバックします。
各項目をクリックすると、フィードバックの内容や理由となる回答データを見ることができます。

悪い点
良い点

☆ チェックあり 前回も提示された項目 前々回も提示された項目 絞り込み

チェック機能: ☆をクリックすることで自社で考える重点項目に印をつけておくことができます。チェックの取り外しは自由にできます。

部署	項目	解決ヒント	提示回数	前回	前々回	詳細
☆ 経営企画部	回答率 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	2	-	●	詳細
☆ 管理事業部	回答率 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	3	●	●	詳細
☆ 管理事業部	回答率 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	2	●	-	詳細
☆ 管理部	回答率 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	3	●	●	詳細
☆ 管理部	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	●	-	詳細
☆ 開発チーム	部署間の連携不足 各部署間の目指す方向性やゴールが異なっているため、部署間の関係性...	あり	2	-	●	詳細
☆ 開発チーム	プライベートのサポート資源 子育てや介護などのプライベートの問題を抱えているため、業務の生産...	あり	1	-	-	詳細
☆ 開発チーム	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	-	●	詳細
☆ 開発チーム	高ストレス判定 高ストレス者が多い傾向にあります。	あり	2	-	●	詳細
☆ 会社全体	回答率 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	2	-	●	詳細
☆ 会社全体	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	-	●	詳細

良い点・悪い点ごとに表示切替

各データごとに昇順・降順に並び替えて閲覧可能

フィードバック一覧はサーベイで算出した偏差値から突出した数値を確認したデータに対して表示されます。
回答者人数が少ない・数値が平均程度の場合は、表示されない可能性があります

今回のサーベイで確認された課題

- [改善] ランクアップの機会が少なく、組織状況が正しく可視化されていない可能性があります。
- [改善] ランクアップの機会が少なく、組織状況が正しく可視化されていない可能性があります。
- [改善] 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。
- [改善] ランクアップの機会が少なく、組織状況が正しく可視化されていない可能性があります。
- [改善] 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。

今回のサーベイで確認された良い点

- [改善] 会社が成長しているという意見を従業員が持っている傾向にあります。
- [改善] 評価制度に対する不満や、色々の噂の噂などが社員に広がってフィードバックされています。
- [改善] 上司や同僚から上司や同僚からハラスメントを受けている傾向があります。
- [改善] 従業員が成長しているという傾向があります。
- [改善] 会社が成長しているという傾向があります。



フィードバック一覧

2020/03/31～2020/09/30 (ディープサーベイ) : 🖨

🔍 部署選択 全社

● 回答率 47.09% (81/172人)

ディープサーベイ分析結果の良い点、悪い点をフィードバックします。
各項目をクリックすると、フィードバックの内容や理由となる回答データを見ることができます。

一覧の見方

提示回数：これまでのディープサーベイでフィードバックとして提示された回数
前回は●があるもの：前回のディープサーベイでも提示された項目
前々回は○があるもの：前々回のディープサーベイでも提示された項目

フィルタリング機能によって
情報の絞り込みが可能

悪い点 良い点

☆ チェックあり 前回は●提示された項目 前々回は●提示された項目

チェック機能: ☆をクリックすることで自社で考える重点項目に印をつけておくことができます。チェックの取り外しは自由です。

部署	項目	解決ヒント	提示回数	前回	前々回	詳細
★ 経営企画部	回答率低 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	2	-	●	詳細
★ 管理事業部	回答率低 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	3	●	●	詳細
★ 管理事業部	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	●	-	詳細
★ 管理部	回答率低 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	3	●	●	詳細
★ 管理部	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	●	-	詳細
☆ 開発チーム	部署間の連携不足 各部署間の目指す方向性やゴールが異なるため、部署間の関係性...	あり	2	-	●	詳細
☆ 開発チーム	プライベートのサポート資源 子育てや介護などのプライベートの問題を抱えているため、業務の生産...	あり	1	-	-	詳細
☆ 開発チーム		あり	2	-	●	
☆ 開発チーム			2	-	●	
☆ 会社全体		あり	2	-	●	
☆ 会社全体	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	-	●	詳細

過去に実施したサーベイで
表示された合計回数

前回・前々回に同じ
項目があった場合、
○で表示

悪い点

「詳細」をクリックすると、
フィードバック分析詳細が表示

チェック機能 ☆ をクリックすることで自社で考える重点項目に印をつけて

部署	項目	解決ヒント	提示回数	前回	前々回	詳細
経営企画部	回答率低 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	2	-	-	詳細
管理事業部	回答率低 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	3	●	●	詳細
管理事業部	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	●	-	詳細
管理部	回答率低 サーベイの回答率が低く、組織状況が正しく可視化されていない可能性...	あり	3	●	●	詳細
管理部	ハラスメント 従業員が上司や同僚からハラスメントを受けている可能性があります。	あり	2	●	-	詳細
開発チーム	部署間の連携不足 各部署間の目指す方向性やゴールが異なっているため、即					フィードバック詳細

フィードバック詳細

対象 全社 > システム事業部 > システム部 > 開発チーム

2020/03/31~2020/09/30 (ディープサーベイ) のフィードバック内容

悪い点 部署間の連携不足 ☆ (重点項目としてチェックをつけることができます)

提示回数: 2 前回: - 前々回: ●

各部署間の目指す方向性やゴールが異なっているため、部署間の関係性が悪くなっている可能性があります。

課題を解決するヒント

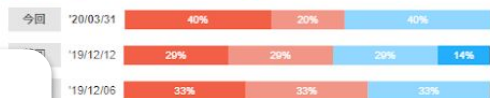
会社としての目指すべき方向性、それに基づく各部署の役割を各部署のリーダークラスと一緒に整理し、それを社員に伝えることで、業務上の連携が円滑に進むと考えられます。

理由データ 要因分析

フィードバック内容に関連する回答の内訳を最大過去3回分示しています。要因把握のために、ネガティブな回答が多い質問を確認してみましょう。

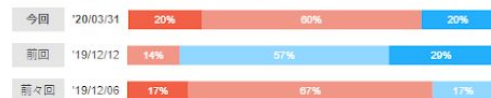
Q. 私の部署と他の部署とはうまく合わない

■ そうだ ■ まあそうだ ■ ややちがう ■ ちがう



Q. 自分の部署とほかの部署はうまく連携できている

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



項目ごとの分析結果詳細。
悪い点には「課題を解決するヒント」を記載

関連する回答項目を表示
課題によっては表示され
ないものもあり

フィードバック詳細

2020/03/31~2020/09/30 (ディブサーベイ)

対象 全社 > システム事業部 > システム部 > 開発チーム

2020/03/31~2020/09/30 (ディブサーベイ) のフィードバック内容

【重要】 部署間の連携不足 (この項目としてチェックをつけることができます) 閲覧回数: 2 前問: < 次問: >

各部署間の自律性や役割が異なっているため、部署間の連携性が悪くなっている可能性があります。

課題を解決するヒント

会社としての自律すべき方針性、それに基づいて各部署の役割を各部署のリーダークラスと一緒に整理し、それを社員に伝えることで、業務上の連携が円滑に進むと考えられます。

理由データ 理由別

フィードバック内容に関連する理由の内訳を最大過去3回分表示しています。原因把握のために、ネガティブな理由が多い質問を優先して見ましょう。

Q. 私の部署と他の部署とはうまく合わない

Q. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	Q. 自分の部署とほかの部署はうまく連携できていない
<ul style="list-style-type: none"> 満足 満足率: 4% やや満足 満足率: 14% やや不満 満足率: 42% 不満 満足率: 38% 	<ul style="list-style-type: none"> 満足 満足率: 20% やや満足 満足率: 25% やや不満 満足率: 35% 不満 満足率: 20%

下へスクロールすると課題解決に役立つ各種サービスがございます



課題に関連した対策サービス 14件見つかりました フィードバック内容をもとに、課題を解決するためのサービスを紹介します

【自信力検定】 従業員・リーダーのためのストレスマネジメント研修 提供サービス

「もっと早く知りたかった!」

「自信力検定」プログラムの実施

従業員・リーダーのためのストレスマネジメント研修

POWERED BY 株式会社 株式会社

最新の心理学・脳科学に基づくメンタルトレーニング

職場における「メンタルヘルス不調」の改善策として、2点考えられます。①従業員の本人のセルフケアスキル向上、②リーダーのマネジメントスキル向上です。当プログラムは、最先端の脳科学と心理学に基づく「自信力検定」のメソッド(実用的な脳と心のトレーニング)によって、①②を学ぶコースです。

※自信力検定とは、科学的メソッドにより、「自分・仲間・組織」の魅力を最大限に引き出すことを目的とした検定です。

話を聞いてみたい

ラフォーレが提携している有限会社カルゼ下二階のサービスです。

【メンタルヘルス】 従業員の行動変容・人材開発研修プログラム

メンタルケアで従業員の行動変容を促し、人材開発につなげる

ストレスを理解し、目的に応じたストレスへの対処策を学ぶコースです。

主眼内容
コーピング/アサーション/傾聴/アンガコントロール 他

話を聞いてみたい

対策サービス一覧へ

興味のあるサービスは各ボタンから詳細を確認

Recommended by EXPERT NETWORK

課題を解決するヒントの内容には、対策サービスが紹介されています。興味のあるサービスは、各ボタンから詳細を確認してください。対策検討・課題解決を目指しましょう。

※プロフィール詳細をご覧になるには、会員登録が必要です。[EXPERT NETWORKとは?]

複数社にて生産管理・物流管理を経験し独立 埼玉県

2000年以降、企業の物流倉庫に関わる部門の業務に従事してまいりました。現場指揮命令、スタッフ労務管理、業務改善活動やマネジメントの経験を積み、自社倉庫現場、3PL企業、荷主企業など様々な視点から見た適正な業務改善を多数行っていました。2016年より...

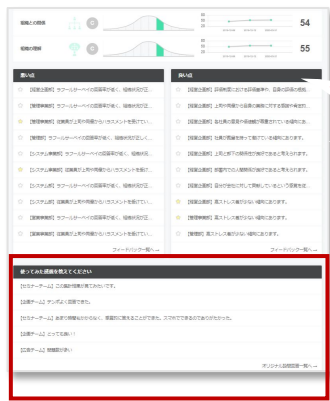
プロフィール詳細へ

デロイト/ファントにて事業開発・人事・BPR支援

投資ファンドの投資先支援、ベンチャー支援、AIなどの最新技術を用いた新規事業の相談、国内・海外研究者、技術者らとAIなどの最新技術を用いたサービスやプロダクトを開発したり、自身でも開発しながら特許取得や事業化を進めている。事業再生、新規事業、AIなどの最新...

プロフィール詳細へ

オリジナル設問回答一覧



オリジナル回答一覧

2020/03/31～2020/09/30

部署選択 全社

● 回答率 47.09% (81/172人)

任意で回答期間設定時の登録したオリジナル設問内容を表示

Q.使ってみた感想を教えてください

回答者が所属する部署ごとにオリジナル設問の回答結果を表示

【開発チーム】回答数が多いと思う

【セミナーチーム】この集計結果が見てみたいです。

【お客様相談室】何回か分けて回答したらよかった。始めに質問数って表示されてましたっけ？ちょっと疲れました。

【企画チーム】設問数が多く、やや冗長に感じた。

【セミナーチーム】最初は質問数が多いと思っていたが案外ストレスなく回答できた

【企画チーム】項目数が多く感じましたが、回答はスムーズにできました

【企画チーム】テンポよく回答できた。

【セミナーチーム】あまり時間もかからなく、感覚的に答えることができた。スマホでできるのでありがたかった。

【企画チーム】動作反応が少し遅くなったところもあったが中断せずにできた。

【企画チーム】とっても良い！

【広告チーム】問題数が多い

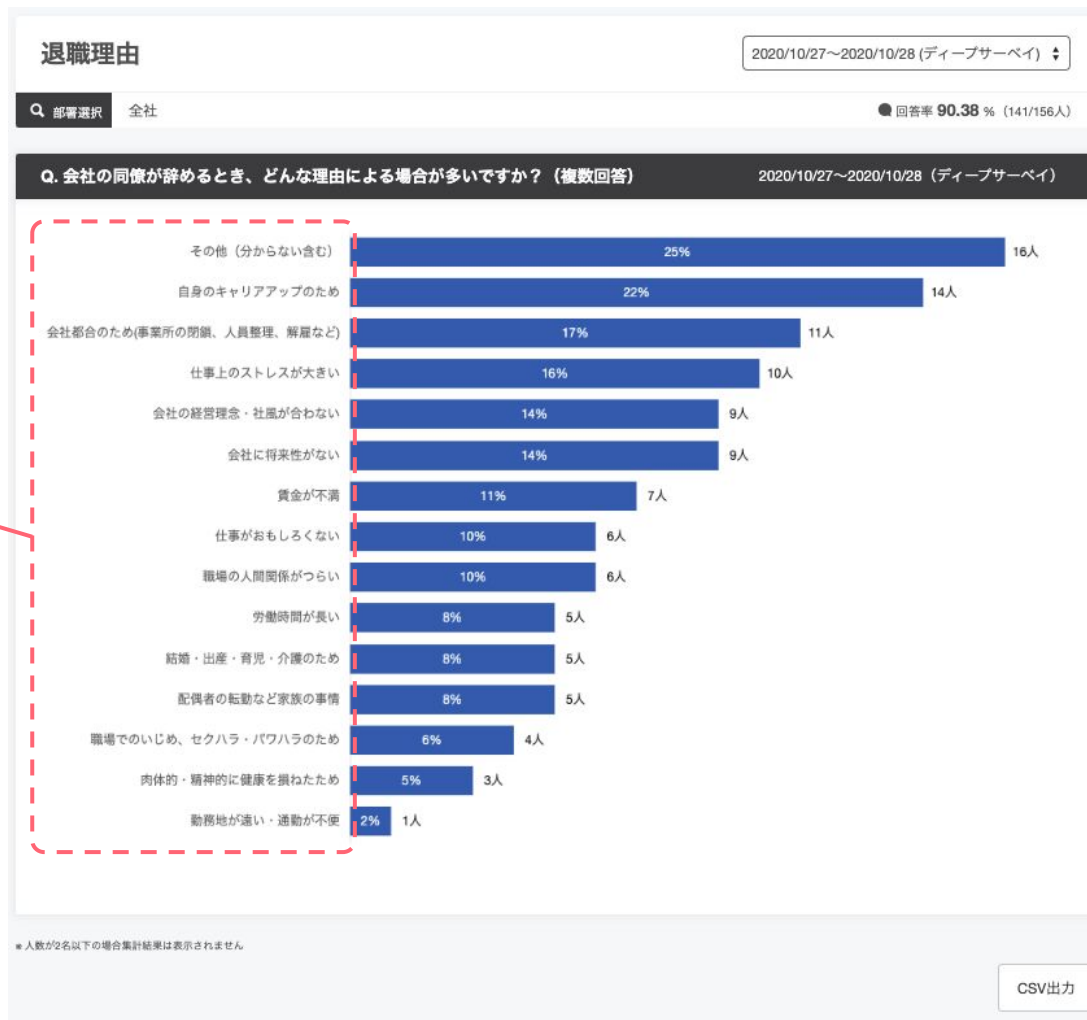
退職理由・価値観・企業文化

(サーベイ管理者のみ閲覧可能)

- ディープサーベイ
- サマリー
- 分析一覧
- フィードバック一覧
- オリジナル設問回答一覧
- 退職理由**
- 価値観
- 企業文化
- ESG分析一覧

メニュー内の「退職理由」を選択
 ※『サーベイ管理者』のみ閲覧可能

退職理由は棒グラフで
 回答数の多い順に表示



ディープサーベイ

サマリー

分析一覧

フィードバック一覧

オリジナル設問回答一覧

退職理由

価値観

企業文化

メニュー内の「価値観」を選択

※『サーベイ管理者』のみ閲覧可能

価値観を各項目ごとに表示切り替え

価値観

2020/10/27~2020/10/28 (ディープサーベイ) ↓

部署選択 全社

● 回答率 90.38% (141/156人)

仕事に重視すること

人生で大事にすること

大切にしている時間

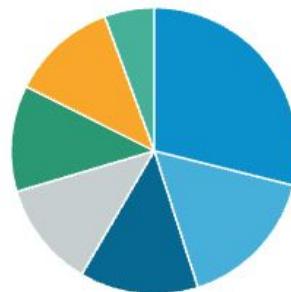
自身の現在の状況(1)

自身の現在の状況(2)

Q. 仕事に対して最も重視することは次のうちどれですか？（単一回答）

2020/10/27~2020/10/28 (ディープサーベイ)

価値観は円グラフと、
詳細な回答人数を表示



回答	選択した人の割合	回答者数
■ 達成感：努力した結果が達成感に結びつく	29%	41人
■ 人間関係：人に喜んでもらえる、あるいは同僚等と和気あいあいと働ける	16%	23人
■ 社会的地位：人から認められ、社会的な地位が高い	13%	19人
■ 成長：新しいことが学べ、仕事を通じて成長できる	12%	17人
■ 自律性：自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる	12%	17人
■ 経済的報酬：経済的豊かさを得られる	12%	17人
■ 労働条件：雇用や報酬が安定し、安全な作業環境である	6%	8人

※人数が2名以下の場合集計結果は表示されません

CSV出力

ディープサーベイ

サマリー

分析一覧

フィードバック一覧

オリジナル設問回答一覧

退職理由

価値観

企業文化

ESG分析一覧

メニュー内の「価値観」を選択

※『サーベイ管理者』のみ閲覧可能

価値観を各項目ごとに表示切り替え

価値観

2023/12/07～2023/12/07 (ディープサーベイ) ↓

Q 部署選択 全社

● 回答率 37.5% (6/16人)

仕事に重視すること

人生で大事にすること

大切にしている時間

自身の現在の状況(1)

自身の現在の状況(2)

Q. あなたの現在の状況に近いと思う要素を、重要だと思う順番に上位5つを選んでください。
(1/2) (単一回答)

2023/12/07～2023/12/07 (ディープサーベイ)

1位に選ばれたもの



2位に選ばれたもの



3位に選ばれたもの



■人数が2名以下の場合集計結果は表示されません。

CSV出力

「重要だと思う順番」の
1位～3位に選んだ中から
特に多い3項目を表示

全てのデータを見る場合は
CSV出力を行ってください

ディープサーベイ

サマリー

分析一覧

フィードバック一覧

オリジナル設問回答一覧

退職理由

価値観

企業文化

ESG分析一覧

メニュー内の「企業文化」を選択

※『サーベイ管理者』のみ閲覧可能

企業文化

部署選択 全社

2023/12/07～2023/12/07 (ディープサーベイ)

回答率 37.5% (6/16人)

Q. 自社の企業文化について、現状当てはまるものを選んでください。

2023/12/07～2023/12/07 (ディープサーベイ)



企業文化について回答割合を表示

※人数が2名以下の場合集計結果は表示されません

CSV出力

ESG分析一覽

メニュー内の「ESG分析一覧」を選択

各項目ごとに表示切り替え

各項目ごとに表示切り替え

他社との比較 経営者と従業員のギャップ

点数表示 偏差値表示 企業種 コンサルティング

実施内での比較は属性ごとの時のみ行えます。

他社との比較

右のレーダーチャートでは、各項目の点数を他社平均と比較ができ、注力している項目について効果を測る目安となります。他社平均を上回っている項目は、施策効果や従業員理解が浸透していると考えられます。他社平均を下回っている項目は、詳細を確認し、対策を検討しましょう。※レーダーチャートは企業全体比較になります。

下記の表では、項目ごとの結果を表示しています。属性選択（部署、年齢、入社歴、性別、職種など）で切り口の変更が可能です。数字をクリックすると点数・偏差値別人数分布、回答内訳を確認でき、結果に影響のある原因や課題の特定をしやすくなります。

各属性ごとの表示に切り替えて閲覧

属性: 部署

	ESG	キャリア・育成	評価	働き方改革	健康経営・労働安全性	ダイバーシティ
会社全体 14人	49	46	56	41	44	47
部署-742-^16986^...	46	43	55			
部署-742-^16983^...	62	61	64			
部署-742-^16985^...	44	41	52			
部署-742-^16984^...	43	36	53	44	29	36

点数をクリックして各回答の割合や、関連する設問一覧を確認可能

ストレスチェック結果

(「個別データ」は実施事務従事者・実施者(産業医)のみ閲覧可能)

LAFOOL SURVEY

- ホーム
- ショートサーベイ
- ディープサーベイ
- 対策サービス一覧
- ストレスチェック
 - 簡易調査票
 - 個別データ

2020-09-04 部署を選択 個別データ > 会社全体

職業性ストレス簡易調査票 (57問) の結果

仕事のストレスに対する総得点89点。仕事のストレス要因から予想される疾病リスクなどの健康状態のリスクを標準集団の平均を100として表しているものです。例えば、ある集団の位置が健康リスク120の線にある場合には、その集団において健康状態の悪化する可能性が全員平均とくらべて20%増加していると判断できます。

全体	対象者	高ストレス者	面談希望者	要面談者
232人	36人 15.5%	9人 25%	0人 0%	0人 0%

内容	回答平均	健康リスク	全員平均との差
仕事の量的負担	8.4	89	-
仕事のコントロール	8.9		
上司の支援	9.0	79	-
同僚の支援	9.0		
総合リスク		70	

グラフの表示

従業員全員		高ストレス者(赤色)		面談希望者		要面談者		情報開示者							
部署	従業員番号	氏名	性別	開示	ストレス原因要素	ストレス心身反応	ストレス影響因子	総合点数	高ストレス	面談希望	使用言語	要面談	連絡	面談記録	詳細
<input type="checkbox"/>	佐藤チーム	347	真田真吉	男性	27	19	17	63		ja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	田中チーム	14	新川 慎子	男性	29	20	13	62		ja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	田中チーム	288	末吉靖夫	男性	22	8	13	43	<input checked="" type="checkbox"/>	ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	広告チーム	11	野崎 和夫	男性	42	30	20	92		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	広告チーム	342	下山結香	女性	28	14	14	56		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	広告チーム	7	吉野 修哉	男性	26	17	16	59		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	SEOチーム	12	野崎 友麻子	男性	13	7	6	26	<input checked="" type="checkbox"/>	ja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	社員室1	demo0001	demo0001	男性	24	17	13	54		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	秘書課	353	森政弘	男性	25	13	16	54		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	社員補佐	28	宮崎 涼子	男性	27	15	13	55		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	総務課	33	橋原 元克	男性	26	21	15	62		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	総務課	359	門田嘉子	女性	25	15	15	55		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	総務課	97	水上 加代	女性	22	26	20	68		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	庶務課	114	片山 貴吉	男性	22	17	9	48		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細
<input type="checkbox"/>	庶務課	375	黒岩咲良	女性	33	20	15	68		ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	連絡	登録	詳細

厚労省が推奨する「職業性ストレス簡易調査フォーマット」を使用した、簡易調査票と個別データを用意

- ・簡易調査票の閲覧詳細について
- ・その他: [ストレスチェックに関するFAQ](#)

個別データではストレスチェック7問の回答詳細や、面談勧奨のメール送付・希望有無の管理ができる
操作については[実施事務従事者向けマニュアル](#)を参照

また[ストレスチェック報告書](#)も作成可能

各種ダウンロード

(サーベイ管理者およびファイル出力権限を持つアカウントは利用可能)

LAFOOL
SURVEY

ホーム

ショートサーベイ

サマリー

分析一覧

オリジナル設問回答一覧

個人結果一覧

ディープサーベイ

サマリー

分析一覧

フィードバック一覧

オリジナル設問回答一覧

対策サービス一覧

ストレスチェック

各種ダウンロード

サーベイ管理

設定

サポート

各種ダウンロード

各種データの出力はこちらから。

出力可能なデータ一覧

退職理由・価値観	ディープサーベイに含まれる、下記質問への集計結果を出力します。 <ul style="list-style-type: none">• 会社の同僚が辞めるとき、どんな理由による場合が多いですか？• 仕事に対して最も重視することは次のうちどれですか？• 人生において最も大事にしたいと思うものは次のうちどれですか？• 人生でどのような時間を最も大切にしていますか？	退職理由・価値観へ
ショートサーベイ分析	ショートサーベイの分析データを出力します。 ショート分析一覧画面で期間や項目、属性を選択し、CSVを出力いただけます。	ショート分析一覧へ
ショート個人結果一覧	ショートサーベイの個人結果一覧データを出力します。 個人結果一覧画面で期間を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ショート個人結果一覧へ
ディープサーベイ分析	ディープサーベイの分析データを出力します。 ディープ分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ディープ分析一覧へ
ESG分析	ESG施策（Social）の分析データを出力します。 ESG分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ESG分析一覧へ
オリジナル設問回答	オリジナル設問の集計結果を出力します。	オリジナル設問回答一覧へ
回答者一覧	回答者一覧データを出力します。	回答者確認へ

出力受付一覧

<input type="checkbox"/>	データ名	回答期間	ファイル保存期限	ステータス
--------------------------	------	------	----------	-------

ホーム > 各種ダウンロード 株式会社デモ

各種ダウンロード

出力可能なデータ一覧

**出力形式は、CSV・Excelのいずれか
一覧からボタンをクリック、遷移先のページで一番下までスク
ロールし、右下にあるいずれかのボタンをクリック**

Excel出力 CSV出力

**モーダルが表示され、「各種ダウンロードへ」をクリックする
と、この画面に戻る**



Excel出力を受け付けました

出力次第「各種ダウンロード」からダウンロードいただけます。
※メールアドレスを登録している場合、完了のお知らせをお送りしま
す。

閉じる 各種ダウンロードへ

退職理由・価値観へ

ショート分析一覧へ

ショート個人結果一覧へ

ディープ分析一覧へ

ESG分析一覧へ

オリジナル設問回答一覧へ

回答者確認へ

データ名	回答期間	ファイル保存期限	ステータス
------	------	----------	-------

LAFUOL SURVEY

ホーム

ショートサーベイ
サマリー
分析一覧
オリジナル設問回答一覧
個人結果一覧

ディープサーベイ
サマリー
分析一覧
フィードバック一覧
オリジナル設問回答一覧

対策サービス一覧

ストレスチェック

各種ダウンロード

サーベイ管理

設定

サポート

退職理由・価値観

- 仕事に対して最も重視することは次のうちどれですか？
- 人生において最も大事にしたいと思うものは次のうちどれですか？
- 人生でどのような時間を最も大切にしていますか？

退職理由・価値観へ

ショートサーベイ分析

ショートサーベイの分析データを出力します。
ショート分析一覧画面で期間や項目、属性を選択し、CSVを出力いただけます。

ショート分析一覧へ

ショート個人結果一覧

ショートサーベイの個人結果一覧データを出力します。
個人結果一覧画面で期間を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。

ショート個人結果一覧へ

ディープサーベイ分析

ディープサーベイの分析データを出力します。
ディープ分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。

ディープ分析一覧へ

ESG分析

ESG施策（Social）の分析データを出力します。
ESG分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。

ESG分析一覧へ

オリジナル設問回答一覧へ

回答者確認へ

画面下部に、出力されたファイル一覧を表示
ダウンロードはこちらから行う

出力受付一覧

<input type="checkbox"/>	データ名	回答期間	ファイル保存期限	ステータス
	ショートサーベイ分析 (CSV)			準備中...
<input type="checkbox"/>	退職理由 (CSV)	2020/03/31~2021/11/30	2021/05/31	ダウンロード可能

一括ダウンロード

削除

ステータスが「準備中...」のまま表示が変わらない場合は、画面を読み込み直してください。

● LAFOOL
SURVEY

🏠 ホーム

📄 ショートサーベイ

サマリー
分析一覧
オリジナル設問回答一覧
個人結果一覧

🔍 ディープサーベイ

サマリー
分析一覧
フィードバック一覧
オリジナル設問回答一覧

💡 対策サービス一覧

✉️ ストレスチェック

📁 各種ダウンロード

☰ サーベイ管理

⚙️ 設定

❓ サポート

退職理由・価値観	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事に対して最も重視することは次のうちどれですか？ • 人生において最も大事にしたいと思うものは次のうちどれですか？ • 人生でどのような時間を最も大切にしていますか？ 	退職理由・価値観へ
ショートサーベイ分析	ショートサーベイの分析データを出力します。 ショート分析一覧画面で期間や項目、属性を選択し、CSVを出力いただけます。	ショート分析一覧へ
ショート個人結果一覧	ショートサーベイの個人結果一覧データを出力します。 個人結果一覧画面で期間を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ショート個人結果一覧へ
ディープサーベイ分析	ディープサーベイの分析データを出力します。 ディープ分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ディープ分析一覧へ
ESG分析	ESG施策（Social）の分析データを出力します。 ESG分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ESG分析一覧へ
オリジナル設問回答	オリジナル設問の集計結果を出力します。	オリジナル設問回答一覧へ
回答者一覧	回答者一覧データを出力します。	回答者一覧へ

**ファイルを出力中。
完了すると操作したアカウントへ完了メールを送る。**

出力受付一覧				
☐	データ名	回答期間	ファイル保存期限	ステータス
☐	ショートサーベイ分析 (CSV)			準備中...
				ダウンロード可能

**出力が完了したファイルは、
「ダウンロード可能」ボタンが表示される。
クリックすると、1ファイルずつダウンロードできる。**

※ 内容が変更されない場合は、画面を読み込み直してください。

● LAFOOL
SURVEY

🏠 ホーム

📄 ショートサーベイ

- サマリー
- 分析一覧
- オリジナル設問回答一覧
- 個人結果一覧

📄 ディープサーベイ

- サマリー
- 分析一覧
- フィードバック一覧
- オリジナル設問回答一覧

💡 対策サービス一覧

✉️ ストレスチェック

📄 各種ダウンロード

☰ サーベイ管理

⚙️ 設定

❓ サポート

退職理由・価値観	<ul style="list-style-type: none"> 仕事に対して最も重視することは次のうちどれですか？ 人生において最も大事にしたいと思うものは次のうちどれですか？ 人生でどのような時間を最も大切にしていますか？ 	退職理由・価値観へ
ショートサーベイ分析	ショートサーベイの分析データを出力します。 ショート分析一覧画面で期間や項目、属性を選択し、CSVを出力いただけます。	ショート分析一覧へ
ショート個人結果一覧	ショートサーベイの個人結果一覧データを出力します。 個人結果一覧画面で期間を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ショート個人結果一覧へ
ディープサーベイ分析	ディープサーベイの分析データを出力します。 ディープ分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ディープ分析一覧へ
ESG分析	ESG施策（Social）の分析データを出力します。 ESG分析一覧画面で期間、属性を選択し、CSVやExcelを出力いただけます。	ESG分析一覧へ
オリジナル設問回答	オリジナル設問の集計結果を出力します。	オリジナル設問回答一覧へ
回答者一覧	回答者一覧データを出力します。	回答者確認へ

出力受付一覧

	データ名	回答期間	ファイル保存期間	ステータス
<input type="checkbox"/>	ショートサーベイ分析 (CSV)	2022/06/01 - 2022/11/30	2022/11/30	準備中...
<input type="checkbox"/>	退職理由 (CSV)	2022/06/01 - 2022/11/30	2022/11/30	ダウンロード可能

一括ダウンロード

削除

**チェックマークを入れた
ファイルを一括ダウンロード可能**

ステータスが「準備中...」のまま表示が変わらない場合は、画面を読み込み直してください。

対策サービス

* ラフルサーベイのみ利用可能

ホーム > 対策サービス一覧 株式会社デモ

対策サービス一覧

提供サービスを条件で絞り込み、検索

ラフルでは各企業の企業課題に沿って、様々な対策サービスを用意しています。
このページから内容をご確認の上、お申し込みください。

組織の課題・キーワード・サービス対象で絞り込むことができます。 開く

組織の課題で絞り込む

従業員のセルフマネジメント力を向上させたい ストレスに強い人材を育成したい ハラスメント対策がしたい 従業員のフィジカルを強化したい

社内のコミュニケーションを円滑にしたい 健康経営を推進したい 休職者・復職者をサポートしたい 離職リスクを未然に防止したい

高ストレス者のケアをしていきたい 組織エンゲージメントを向上させたい 従業員のコミュニケーションスキルをあげたい セクショナリズムを解消したい

働きやすい職場環境作りを推進したい 産業保健体制を構築したい 業務効率の適正化を図りたい 人材育成・人材開発を進めたい

人事施策を強化したい ビジョン浸透を行いたい 従業員のスキルアップを図りたい マネジメント力の強化したい 福利厚生を充実したい

キーワードで絞り込む

心と体 メンタル フィジカル 睡眠 マインドフルネス 自律神経 パフォーマンス 離職リスク 組織との関係 上司との関係

同僚との関係 家族友人との関係 職場全体の関係 キャリア・育成 ハラスメント マネジメント力 エンゲージメント スキルアップ

組織への理解 生活改善 研修 産業医 電話相談 コンサルティング 専門家 メンター カウンセリング 採用 福利厚生

サービス対象で絞り込む

* ラフールサーベイのみ利用可能

ホーム > 対策サービス一覧

株式会社デモ

対策サービス一覧

ラフールでは各企業の企業課題に沿って、様々な対策サービスをこのページから内容をご確認の上、お申し込みください。

組織の課題・キーワード・サービス対象で絞り込むことができます。 [開く](#)

弊社提供サービスから、他社との連携サービスまで、各企業の課題・ニーズに合わせた様々なサービスをご用意

【メンタルヘルス】従業員の行動変容・人材開発研修プログラム



メンタルケアで従業員の行動変容を促し、人材開発につなげる

ストレスを理解し、目的に応じたストレスへの対処策を学ぶコースです。

主な内容
 コーピング/アサーション/傾聴/アンガコントロール 他

ハラスメント対策研修プログラム



心理的アプローチが特徴。構造から学ぶハラスメント

加害者にも被害者にもならない・させない、ハラスメント防止コースです。

主な内容
 ハラスメントの構造/論理の相違/論理構造分析

ワーキング療法士によるフィジカルトレーニングプログラム

専門員による身体を鍛える研修プログラム

医療従事者である理学療法士・作業療法士による体の仕組み、痛みへの対応・対策コース（個別相談会付）です。

主な内容
 腰痛/肩こり対策 転倒予防/腰痛対策 歩行/姿勢

[詳細をみる](#)

部下を育成する対話術（マネジメント基礎）研修プログラム

対話を築き上げれば、部下も変わる

部下のやる気と能力を引き出すマネジメント基礎コースです。

主な内容
 1on1（対話）効果/行動分析学/コーチング

[詳細をみる](#)

スペシャリスト紹介サービス（EXPERT NETWORK）

困ったときに、プロ人材とマッチングします

ラフールが提供するプロ人材バンクの中から悩み課題（採用、評価、組織活性化など）に専門性のあるスペシャリストをご紹介いたします。専門性のある人材が不足しない、プロジェクト実務的にかわってほしいなどの機会にご利用ください。

[詳細をみる](#)

ラフールが提携している10on1株式会社のごサービスです。

1on1ミーティングサービス（ワンサポ）

ホンを引き出す1on1、やってもいいませんか？

リーダーとメンバーが対して行う対話。1on1ミーティング。部下の能力、ホンを引き出すための1on1ミーティングを弊社に変わって実施し、適切にフィードバックします。連携では、双方が伝えつらいことを適切に伝え、マネジメントしやすい組織づくりの実現を行います。

[詳細をみる](#)

ラフールが提携している株式会社10on1のごサービスです。



各サービスの詳細について確認
どのサービスを利用するか悩んでいる際には、
問い合わせフォームより担当者へ連絡を送ることができる
担当者がヒアリングを行うことで、最適な対策サービスをご案内


問い合わせ入力フォームへ

おすすめポイント、
提供会社の詳細について記載

メンタルケアで従業員の行動変容を促し、人材開発につなげる

日頃のストレスと適切に向き合う基本行動や対処法を学ぶ研修プログラムです。
ストレスの構造を理解し、セルフケア能力を高めることで、パフォーマンス低下を防ぎたい企業様にお勧めです。

主な内容
コーピング/アサーション/傾聴/アンガコントロール 他



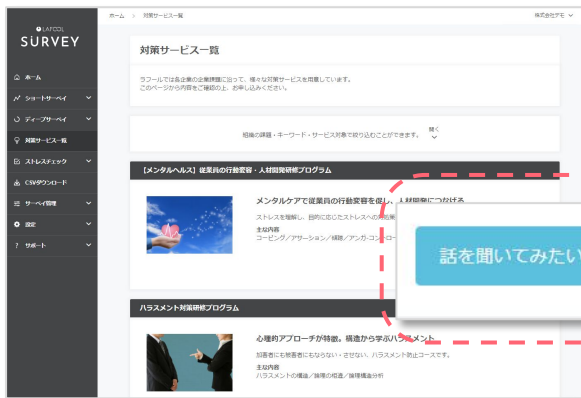
お問い合わせ ▾

こんな方におすすめ

- 従業員のセルフマネジメント力を向上させたい
- ストレスに強い人材を育成したい
- 離職リスクを未然に防止したい
- 健康経営を推進したい
- 高ストレス者のケアをしていきたい
- 働きやすい職場環境作りを推進したい
- 業務効率の適正化を図りたい
- 人材育成・人材開発を進めたい
- 従業員のスキルアップを図りたい
- マネジメント力の強化したい

提供会社

株式会社ラフール
〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-9-5 日進ビル7階
設立年月：2011年11月
資本金：19億5,200万円（資本剰余金を含む）
事業内容：メンタルヘルステック事業、保育園事業
代表者名：結木 啓太



話を聞いてみたい

提携先サービスのご利用に際し発生する損害に関して、当社では一切責任を負いかねます
情報の取扱いは各人の責任にてお願いします。

株式会社ラフール
〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-9-5 日進ビル7階
設立年月：2011年11月
資本金：19億5,200万円（資本剰余金を含む）
事業内容：メンタルヘルステック事業、保育園事業
代表者名：結木 啓太

お問い合わせ

お問い合わせいただきありがとうございます。
お問い合わせしたい内容を選び（複数可）、「送信」ボタンを押してください。

- ※必須
- サービス内容を知りたい
 - 費用を知りたい
 - 契約までの進め方を知りたい
 - その他

選択項目にチェック、
任意で詳細を入力

御社の課題やご状況について教えてください。（任意・1000字まで）

お問い合わせにあたり、お名前、貴社名、メールアドレス、お電話番号を、
サービス紹介のため提携会社に提供させていただきます。

上記に同意します ※必須

送信する

チェック選択後、
送信するボタンをクリック

担当より2営業日以内にご連絡させていただきます。

× 閉じる