

# ラフールサーベイ 分析結果マニュアル



# 目次

- 1. ログイン ----- 02
- 2. ディープ(旧スタンダード)サーベイ --- 03
- 3. ストレスチェック結果----- 19
- 4. ショートサーベイ回答結果 ----- 21



「企業の結果を見る」を選択。

※回答権限がないアカウントからログインした場合、直接ホーム画面が表示される。

ディープ(旧スタンダード)

サーベイ

**STEP 1 現状把握** 2020/10/29 01:02 現在

**ディープサーベイ実施状況** 2020/03/31~2020/11/30

回答済み **61 / 172** 人

● 回答率 35.47% | 👤 未回答者 111人 | ⌚ あと 32日

**ショートサーベイ実施状況** 2020/03/23~2020/03/28

回答済み **0 / 170** 人

● 回答率 0% | 👤 未回答者 170人

**STEP 2 分析** **STEP 3 課題特定**

**ディープサーベイ結果**

総合ラフルネス

**C**

[サマリー画面へ](#) [部署から探す](#)

まずはサーベイに回答しましょう！  
フィードバックはスタンダードサーベイ終了日の翌日から表示されます。

**ストレスチェック結果**

厚労省推奨ストレスチェック結果フィードバックです。

[ストレスチェック結果へ](#)

**分析データ**

サーベイの結果を細かく分析する画面です。

[分析画面へ](#)

各種サーベイの実施状況を把握

ディープサーベイの集団分析結果に遷移

ストレスチェック(57項目)の集団分析結果に遷移

LAFQOL SURVEY

STEP 1 現状把握

STEP 2 分析

STEP 3 課題特定

サマリー画面へ

ディープサマリー

STEP2 分析「サマリー画面へ」又は、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

サマリー

2020/03/31~2020/09/30

全社

回答率 47.67% (82/172人)

2020/03/31~2020/09/30の結果

個人ラファルネス

職場ラファルネス

総合ラファルネス

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

高ストレス者 14人 17.07%

高離職リスク 10人 12.2%

社内ハラスメント 10人 12.2%

社外ハラスメント 10人 12.2%

推移と比較

総合ラファルネス	50
個人ラファルネス	50
職場ラファルネス	51
心と体	51
エンゲージメント	51
仕事内容	52
人間関係	45
組織との関係	51
組織の理解	52

詳細

登録部署ごとに良い点/悪い点を自動的に抽出

企業側で設定したオリジナル設問の結果を表示

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

各分類ごとの偏差分布と経時的推移を表示

登録部署ごとに良い点/悪い点を自動的に抽出

企業側で設定したオリジナル設問の結果を表示



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

ディープサマリ

部署選択 全社

回答率 47.09% (81/172人)

2020/03/31~2020/09/30の

個人ラフルネス



総合ラフルネス



職場ラフルネス



- 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



エンゲージメント



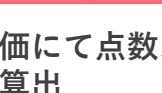
仕事内容



人間関係



組織との関係



組織の理解



偏差値評価にて点数スコアと色基準を算出

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%



部署ごとに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)
- ・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)







## ディープサーベイ分類一覧

	<b>総合</b>	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
	<b>個人</b>	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
	<b>職場</b>	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
	<b>心と体</b>	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
	<b>エンゲージメント</b>	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
	<b>仕事内容</b>	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

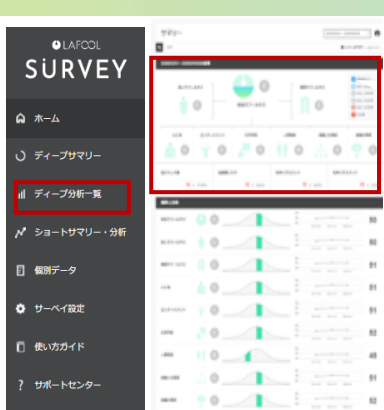


	<b>人間関係</b>	人間関係は円滑で、且つ支援関係もある良好な関係性が築かれている状態か
	上司との関係	上司とのコミュニケーション、信頼関係、支援関係等の組織内状況
	家族友人との関係	家族・友人とのコミュニケーション、信頼関係、支援関係等の個人状況
	同僚との関係	同僚とのコミュニケーション、信頼関係、支援関係の状況
	<b>組織との関係</b>	組織に対する好意的な理解、及び満足感が高く、意欲的に就業した状態か
	作業環境	職場の施設や設備環境等への適正や満足感
	組織への信頼	方針、戦略、経営陣の側面から、組織への信頼感
	評価	評価制度・承認・報酬の側面から評価に対する理解と満足感
	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
	<b>組織の理解</b>	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

各分類ごとの偏差値を表示



分類ごとの偏差分布と経時的推移を確認でき、  
前回値からの変化量を把握可能



各分類アイコン又は、選択バー「ディープ分析一覧」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



### 総合ラフールネス

全ての質問項目の点数を総合評価したラフー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けている状態と考えます。

全業種 インターネットサービス

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

偏差値基準の切替え機能

全業種：全回答結果を母集団で算出した偏差値

業種：関連企業に絞った結果を母集団で算出した偏差値

部署ごとに偏差値が一覧化され、結果の比較評価が可能

分析

2020/07 - 2020/09

総合ラフールネス

属性	総合ラフールネス	個人ラフールネス	職場ラフールネス
総合ラフールネス	50	50	51
年齢	49	49	48
入社歴	64	64	62
性別	51	52	51
職種	39	41	40

マウスオーバーにて  
昇順/降順が利用可

属性	総合ラフールネス	個人ラフールネス	職場ラフールネス
総合ラフールネス	50	50	51
年齢	49	49	48
入社歴	64	64	62
性別	51	52	51
職種	39	41	40

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

優良値や危険値を配色させ、  
確認しやすい表示

あらゆる属性分析に切替えて閲覧可

【例】  
年代 (20代/30代・・・)  
入社歴 (~1年/3年～・・・)  
入社形態 (新卒/中途・・・)

CSV出力

CSV出力をクリックすると  
ファイルのローデータの  
ダウンロードが可能

54

58

49

45



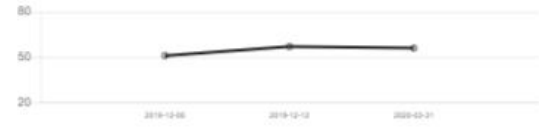
表示の点数をクリックすることで  
ディープ分析詳細画面へ遷移

● 回答率 74.29% (2605人)

### 🏢 仕事の負担 (全業種)



ランク **B**  
偏差値 **56**



高指標にな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



Q. 非常にたくさんの仕事をしなければならない



Q. 期限内に仕事が処理しきれない



Q. 一生懸命働かなければならない



Q. かなり注意を集中する必要がある



Q. 高度の知識や技術が必要なわずかしい仕事だ



Q. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない



Q. からだを大変よく使う仕事だ



Q. 感情面で負担になる仕事だ



分類別の分析結果を表示

Q 部署選択 全社 > ヘルスクア事業部 回答率 74.29% (2605人)

仕事満足 仕事の負担 仕事の満足 仕事のやりがい満足



高指標にな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。

サーベいを複数回実施した場合、推移は折れ線グラフとして表示。前回値からの変化量を把握可能

選択した分類のランクと偏差値を表示



過去3回分の該当部署の点数別人数分布

Q. 非常にたくさんの仕事をしなければならない

そうだ	19.2%
まあそうだ	19.2%
ややちがう	48.2%
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%
ややちがう	30.8%
ちがう	30.8%

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	38.9%
ややちがう	30.8%
ちがう	23.1%

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	38.9%
ややちがう	30.8%
ちがう	23.1%

Q. 高度の知識や技術が必要ならぬわかしい仕事だ

そうだ	23.1%
まあそうだ	34.8%
ややちがう	30.8%
ちがう	11.9%

Q. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならぬ

そうだ	15.4%
まあそうだ	48.2%
ややちがう	23.1%
ちがう	15.4%

Q. からだを大変よく使う仕事だ

そうだ	7.7%
まあそうだ	19.2%
ややちがう	50%
ちがう	23.1%

Q. 感情的に負担になる仕事だ

そうだ	3.9%
まあそうだ	38.9%
ややちがう	42.3%
ちがう	15.4%

各設問に紐づく回答内訳の結果表示 ※個人特定は不可



# フィードバック一覧

2020/03/31~2020/09/30

Q 全社

● 回答率 47.67% (82/172人)

良い点  悪い点  スター付き (★)  スター無し (☆)

絞り込み

**フィルタリング機能によって情報の絞り込みが可能**

**任意の項目にスターを付けて管理可能**

- ☆ 【経営企画部】 現在求められている役割や今後会社が目指す方向性に対して、現在の評価基準がマッチしている傾向にあります。
- ★ 【経営企画部】 上司や同僚から自身の業務に対する感謝や肯定的なフィードバックが多く、従業員自身もやりがいを感じている傾向にあります。
- ☆ 【経営企画部】 各社員の意見や価値観が尊重されている傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 社員のキャリアパスに合わせて適切に役割・業務が与えられている傾向にあります。 良い点
- ★ 【経営企画部】 福利厚生や制度が充実していると感じている社員が多い傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 会社としての仕組みがしっかりと整備されている傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 会社の今後の方針と、従業員が目指したい方向性がマッチしている傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 経営層から理念やビジョン、今後の事業計画などがしっかりと説明されている傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 社員が裁量を持って働いている傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 現在の自身の役割や業務にどのような意義があるのかを各社員がきちんと理解できている傾向にあります。 良い点
- ★ 【経営企画部】 経営層や上司が育成に力を入れていると各社員が感じている傾向にあります。
- ☆ 【経営企画部】 自分が会社に対して貢献しているという感覚を従業員が持っている傾向にあります。
- ☆ 【経営企画部】 高ストレス者が少ない傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 社員が社内イベントを楽しみにしている傾向にあります。 良い点
- ☆ 【経営企画部】 ラフール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があります。 悪い点
- ☆ 【管理事業部】 ラフール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があります。 悪い点
- ☆ 【管理事業部】 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。 悪い点

**部署ごとの良い点・悪い点を統計データより自動抽出し、課題要因となりうる項目を確認可能**





抽出された項目をクリックすると、フィードバック分析詳細が表示



2020/03/31～2020/09/30

### ハラスメント 悪い点

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。

#### 対策リコメンド

まずは各従業員からヒアリングを行い、事実確認を行う必要があります。また、ハラスメントの防止に向けて、現状のコミュニケーションやマネジメントの手法を見直し、本来あるべき姿を全社員に指導していく必要があると考えられます。

対象 全社 > システム事業部

#### 理由データ

Q. 職場で自分がいじめられている(セクハラ、パワハラを含む)

そうだ	15%
まあそうだ	10%
ややちがう	50%
ちがう	25%

Q. 職場で自分以外でいじめられている人がある(セクハラ、パワハラを含む)

そうだ	15%
まあそうだ	25%
ややちがう	35%
ちがう	25%

Q. 私はお客様、外部関係者等からのいじめられている(セクハラ、パワハラ含む)

そうだ	10%
まあそうだ	20%
ややちがう	45%
ちがう	25%

#### 解決したい課題はありますか?

Recommended by EXPERT NETWORK

対策リコメンドの内容に関連した「課題解決のプロ」を紹介いたします。まずは専門家に相談し、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、Libera株式会社が提供するサービス「EXPERT NETWORK」への登録、ログインが必要になります。[EXPERT NETWORKとは?]

人事 その他 経営財務

#### ハラスメント/労務実態を把握し人事制度/評価改善

...

[プロフィール詳細へ](#)

人事

#### 人事部長 採用/離職率改善のプロ

...

[プロフィール詳細へ](#)

項目ごとの分析結果。「悪い点」には、対策リコメンドを表示

分析結果に影響する設問の回答内訳を表示

対策リコメンドに関連した「課題解決」の専門家を紹介。依頼する場合は、任意で「プロフィール詳細へ」を選択



「プロフィール詳細へ」をクリックすると、  
提携サービスへ遷移する同意画面が表示

## 「EXPERT NETWORK」との情報共有について

提携先との連携のため、提携先サービスへのアカウント登録後、下記お客様情報を提携先サービスに開示する場合がございます。

開示内容：法人名・法人ご住所・法人電話番号・ドメイン名

同意される場合は「同意する」ボタンのクリック後、画面遷移となります。

情報共有に同意しますか？（「同意しない」を選択するとこのタブを閉じます）

同意しない

同意する

上記内容を確認の上「同意する」を選択し、提携サービスページへ遷移。

※同意後に遷移先サービス内で発生した損害に関しては、当社で一切の責任を負いかねます。遷移先サービスへ直接お問い合わせください。



## 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】最初は質問数は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

CSV出力をクリックするとローデータのダウンロードが可能

CSV出力

# ストレスチェック結果

STEP 1 現状把握

スタンダードサーバ稼働状況

スタンダードサーバ稼働状況

スコア: 61 / 172人

スコア: 0 / 170人

STEP 2 分析

スタンダードサーバ稼働

スコア: C

STEP 3 課題特定

スコア: C

ストレスチェック結果

ストレスチェック結果

職業性ストレス簡易調査票（57問）の結果

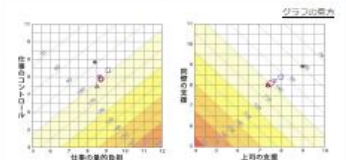
仕事のストレス判定項目の総得点の総和は、仕事のストレス要因から予想される健康状態などの継続的リスクを標準集団の平均を100として表しているものです。例えば、ある職場の職業性ストレス1200の総点にあふ場合には、その職場において継続的リスクがある可能性が全国平均とくらべて20%増加していると判断できます。

全体

項目名	全国平均	職業リスク	全国平均との差
仕事の量的負担	8.4		
仕事のコントロール	8.9	89	
上司の支援	9.0	79	
同僚の支援	9.0		
総合リスク		70	

対象者 232人 - 受診者 36人 15.5%

高ストレス者 9人 25% 療育員・対策 0人 0%



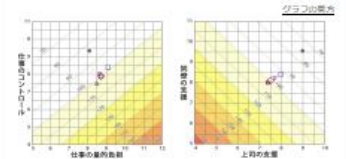
縦軸が量、横軸が制御と支援の両方について、女性については、量的負担と仕事のコントロールによる職業リスクがどちらか一方は高水準に評価される可能性が高くなる傾向がみられます。

男性

項目名	全国平均	職業リスク	全国平均との差
仕事の量的負担	8.1		
仕事のコントロール	9.4	84	
上司の支援	9.0	75	
同僚の支援	9.6		
総合リスク		82	

対象者 153人 - 受診者 24人 15.7%

高ストレス者 5人 20.8% 療育員・対策 0人 0%

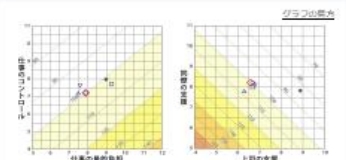


女性

項目名	全国平均	職業リスク	全国平均との差
仕事の量的負担	9.0		
仕事のコントロール	8.0	101	
上司の支援	8.9	82	
同僚の支援	7.9		
総合リスク		83	

対象者 79人 - 受診者 12人 15.2%

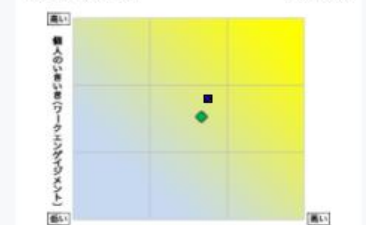
高ストレス者 4人 33.3% 療育員・対策 0人 0%



新職業性ストレス簡易調査票（80問短縮版）の結果

10ヶ所の全国の労働者代表1500人を対象に行われた調査から、全国の標準データと比較して、該当職場の特徴を知ることができます。フィードバックを見るときには、いきいきプロフィール全体図で個人と職場のいきいきの傾向を確認してください。その上で、これらの背景となる仕事の負担および職場の傾向を継続的リーダーチャートで確認し、お気配がなれば幸いです。

いきいき度分布図



職場のいきいき（職場の一体感）



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」

仕事の量的負担とコントロール、上司や同僚からの支援レベルからそれぞれ健康リスクを算出。全国平均を100とした時、健康リスクがどの程度あるかを図示

- [項目]
- ・ 総合リスク
  - ・ 仕事の量的負担
  - ・ 上司の支援
  - ・ 仕事のコントロール
  - ・ 同僚の支援

いきいきプロフィール全体図

全国1,500人を対象とした調査から職場との一体感レベルを領域別のレーダーチャートで表示。職場の傾向を把握

ショートサーベイ

## メンタル

イライラ感や、不安感、抑うつ感、ストレスが解消できているかなど、精神的に感じている反応を示しています。  
数値が高い程、精神的なストレスは感じておらず、疲労感も低く、健康的な精神状態で就業している状態と考えます。

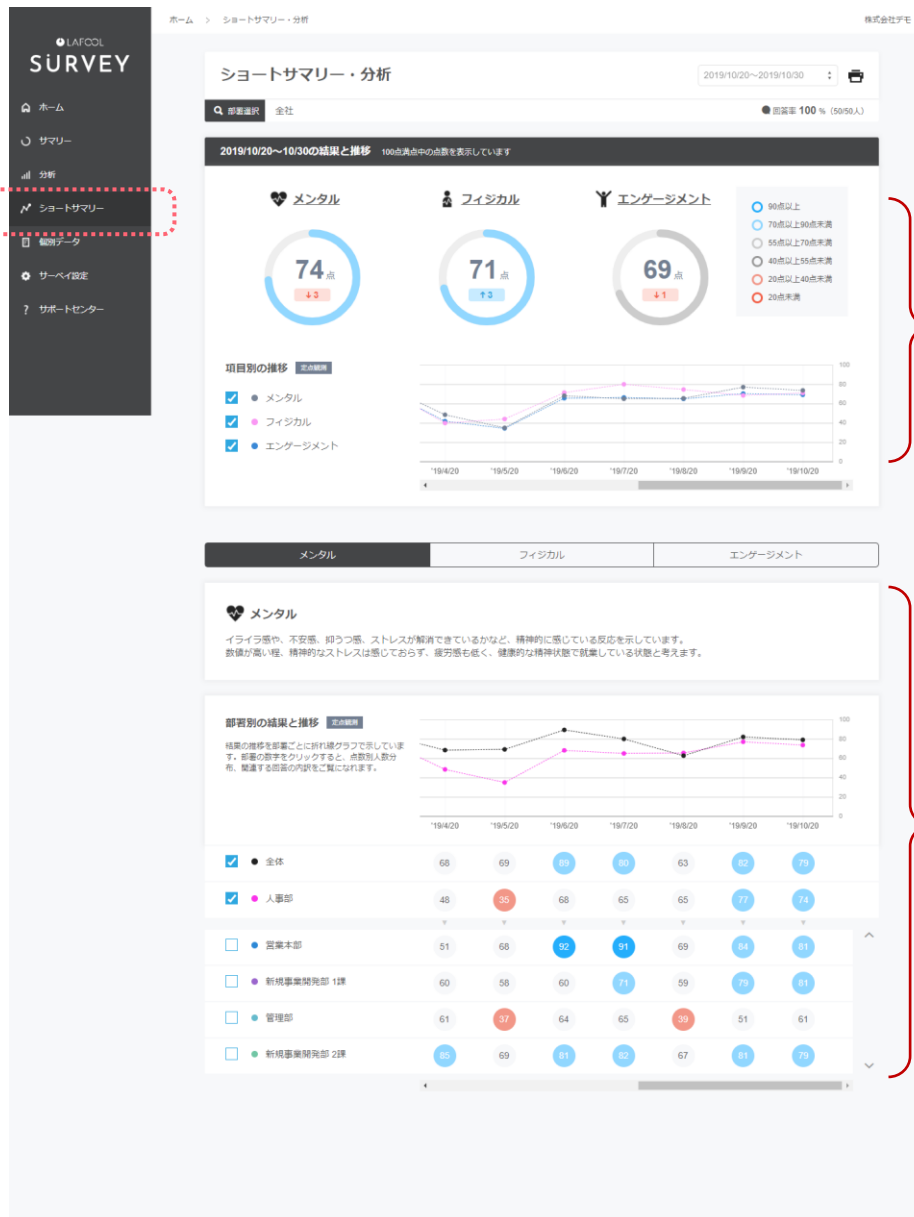
## フィジカル

身体的不調や疲れなど、身体的に感じている反応と、勤怠や睡眠の状態を示しています。  
数値が高い程、身体的なストレスを感じておらず、疲労感も低く、健康的な身体状態で就業している状態と考えます。

## エンゲージメント

仕事の裁量／業務のやり甲斐・満足／上司との関係／同僚との関係／組織への信頼／組織への貢献／目標・職責／精神の項目の中から選抜した質問項目を集計し数値として示しています。  
数値が高い程、従業員はポジティブな心理状態で、且つ仕事や組織に対して意欲的に取り組んでる状態と考えます。

過去に実施したショートサーベイの分析結果が閲覧可能



メンタル・フィジカル・エンゲージメント別に分析結果と経時的推移を表示

部署別の結果と経時的推移が各分類ごとに表示

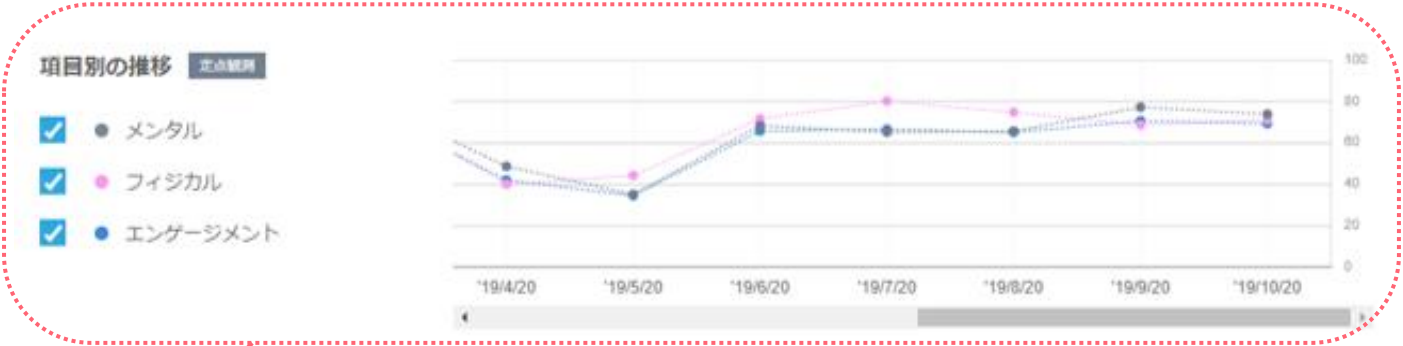




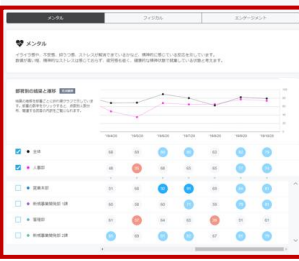
2019/10/2

メンタル・フィジカル・エンゲージメントごとの点数と前回値からの変化量を表示

100点満点の絶対評価にて点数スコアと色基準を表示



分類別に経時的推移を折れ線グラフで確認でき、前回値からの変化量の把握可能



メンタル・フィジカル・エンゲージメント別に結果を表示

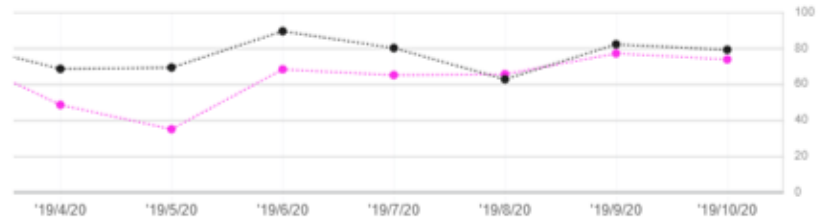
メンタル      フィジカル      エンゲージメント

メンタル

イライラ感や、不安感、抑うつ感、ストレスが解消できているかなど、精神的に感じている反応を示しています。数値が高い程、精神的なストレスは感じておらず、疲労感も低く、健康的な精神状態で就業している状態と考えます。

部署別の結果と推移

結果の推移を部署ごとに折れ線グラフで示しています。部署の数字をクリックすると、点数別人数分布、関連する回答の内訳をご覧いただけます。



<input checked="" type="checkbox"/>	● 全体	68	69	89	80	63	82	79
<input checked="" type="checkbox"/>	● 人事部	48	35	68	65	65	77	
<input type="checkbox"/>	● 営業本部	51	68	92	91	69	84	81
<input type="checkbox"/>	● 新規事業開発部 1課	60	58	60	71	59	79	81
<input type="checkbox"/>	● 管理部	61	37	64	65	39	51	61

部署別の折れ線グラフの表示切替が可能

優良値や危険値を配色させ、確認しやすい表示

CSV出力をクリックするとローデータのダウンロードが可能

CSV出力

※CSV出力機能はトライアル・ミニマムプラン利用対象外

67

72

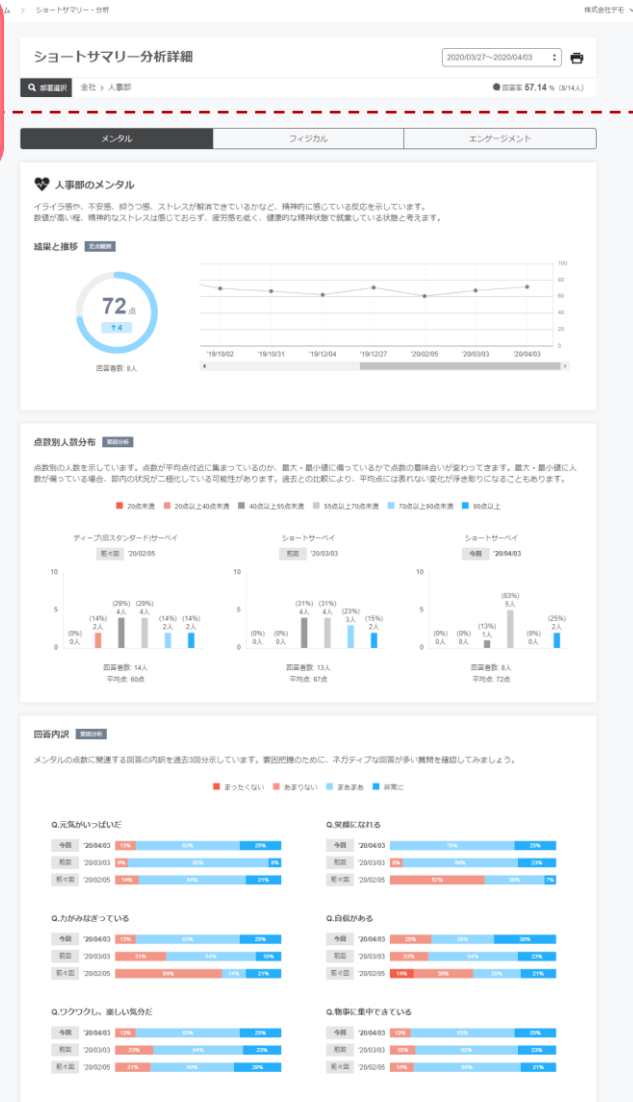
57

59

56

表示の点数をクリックすることで、より詳細な分析画面へ遷移

- 概要データ
- サーベイ設定
- ? サポートセンター



部署別、分類別の点数と経時的推移を表示

該当部署の点数別人数分布を表示

該当部署の回答内訳を表示



分類別の点数結果を表示



### 人事部のメンタル

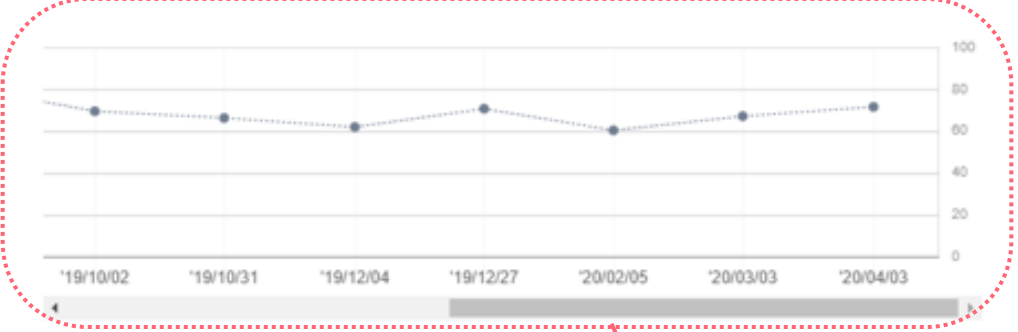
イライラ感や、不安感、抑うつ感、ストレスが解消できているかなど、精神的に感じている反応を示しています。数値が高い程、精神的なストレスは感じておらず、疲労感も低く、健康的な精神状態で就業している状態と考えます。

#### 結果と推移 定命観測

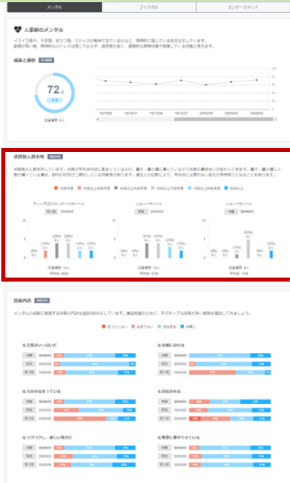


回答者数: 8人

分類別の点数と前回値からの変化量を表示



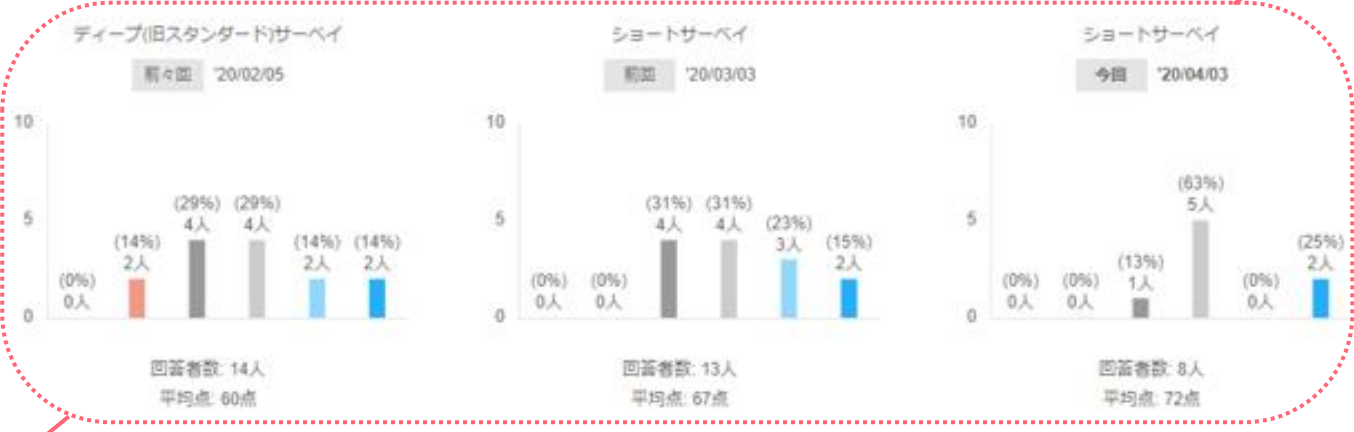
経時的推移を折れ線グラフを表示。前回値からの変化量を把握可能



### 点数別人数分布 要説分析

点数別の人数を示しています。点数が平均点付近に集まっているのか、最大・最小値に偏っているかで点数の意味合いが変わってきます。最大・最小値に人数が偏っている場合、部内の状況が二極化している可能性があります。過去との比較により、平均点には表れない変化が浮き彫りになることもあります。

■ 20点未満 ■ 20点以上40点未満 ■ 40点以上55点未満 ■ 55点以上70点未満 ■ 70点以上90点未満 ■ 90点以上



サーベイタイプと回答期間

過去3回分の該当部署の点数別人数分布

