



調査マスタ 項目一覧

Ver 3.0

本資料では、各調査マスタ内で設定可能な項目をご案内しています。

■項目の分類

「結果」を表すものと「要因」を表すものに分類されています。
(調査マスタごとに結果のみ、要因のみのもものもごございます。)

■「初期設定」について

「調査マスタ設定」画面内での初期設定値の状態です。

- 「ON」 ⇒使用因子に設定されていますが、必要に応じ「OFF」に変更できます。
- 「OFF」 ⇒必要に応じ「ON」に変更できます。
- 「変更不可」 ⇒調査因子から外すことはできません。

調査で使用可能な項目について

エンゲージメント調査

エンゲージメント（仕事や所属組織への心理的なつながり）の状態を確認する調査です。アウトカム指標として、「ワークエンゲージメント」と「エンプロイエンゲージメント」の2つを設定しています。また、これらの結果に関連する要因の状態についても、合わせて調査が可能です。気になる因子を下記よりご設定ください。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ワークエンゲージメント	自分の携わる仕事との心理的なつながり
	変更不可	エンプロイエンゲージメント	自分の所属する組織との心理的なつながり
要因	ON	会社との適合感	自分のキャリア構想と会社の方向性が合っていると感じているか
	ON	仕事の見通し	見通しを持って仕事に取り組みると感じているか
	ON	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	ON	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	OFF	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか
	ON	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直すそうとするか
	ON	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	OFF	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	OFF	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎていないか
	OFF	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか
	OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか
	ON	企業理念・ビジョンへの共感	企業理念、ビジョンに共感しているか
	OFF	経営層との信頼関係	経営層を信頼できているか
	ON	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか
	OFF	役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	OFF	評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	ON	目標と役割の指示	自分の仕事の目標や役割を明確に指示されているか
	ON	仕事に対するフィードバック	仕事や働きぶりに対するフィードバックをもらっているか
	OFF	上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか
	OFF	職場の人間関係	職場の人間関係が良いか
	ON	上司への信頼	上司を信頼できているか
	ON	同僚への信頼	同僚を信頼できているか
	OFF	心理的安全性	自分の意見や失敗を言い出しやすい雰囲気があるか

調査で使用可能な項目について

メンタルタフネス度調査

メンタルタフネス度（困難が降りかかった時にも、悪い感情に振り回されることなく、解決に向けた行動を起こせる程度）の状態を確認する調査です。メンタルタフネス度は、エンゲージメントとメンタルヘルスの双方の状態に影響を及ぼす、重要な要因となる指標です。気になる因子を下記よりご設定ください。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
要因	ON	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	ON	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	ON	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	ON	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか
	ON	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直そうとするか
	ON	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	ON	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	ON	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	ON	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎていないか
	ON	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか
	ON	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか

調査で使用可能な項目について

メンタルヘルス調査

メンタルヘルスの状態を確認する調査です。アウトカム指標として、「ストレス反応」を設定しています。また、この結果に関連する要因の状態についても、合わせて調査が可能です。気になる因子を下記よりご設定ください。

※本調査はストレスチェックではありません。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ストレス反応	ストレスに伴い心身に表れるさまざまな反応のこと
要因	ON	仕事の量	仕事の量が多いすぎないか
	ON	仕事の難しさ	仕事の難易度が高すぎないか
	OFF	身体的負担	仕事での体への負担が大きすぎないか
	ON	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか
	OFF	役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	OFF	評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	OFF	上司の業務配慮	上司は必要ときに業務の配慮をしてくれるか
	OFF	上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか
	ON	職場の人間関係	職場の人間関係は良いか
	OFF	職場の安全性・快適性	職場の安全性や快適さは十分か
	OFF	プライベートの問題	プライベートでストレスが多いか
	OFF	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	OFF	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	ON	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか
	OFF	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直そうとするか
	OFF	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	ON	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	ON	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎているか
ON	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか	
OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか	

調査で使用可能な項目について

ハラスメント調査

ハラスメントの状況を確認する調査です。上司から、同僚から、取引先から、セクシュアルハラスメント、環境型ハラスメントの5つの観点でハラスメント実態を調査します。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	上司からのハラスメント	職場で上司から嫌がらせや人格否定をされていないか
	変更不可	同僚からのハラスメント	職場で同僚から嫌がらせや人格否定をされていないか
	変更不可	セクシュアルハラスメント	職場で性的な嫌がらせを受けていないか
	変更不可	取引先からのハラスメント	取引先や顧客から嫌がらせをされていないか
	変更不可	環境型ハラスメント	自分以外の誰かが、職場で上司、同僚、取引先、お客様から嫌がらせを受けているのを見聞きしたことがあるか

調査で使用可能な項目について

メンタリティマネジメント調査

エンゲージメント、メンタルタフネス度、メンタルヘルスのそれぞれの状態を確認するための調査です。エンゲージメントでは、アウトカム指標に「ワークエンゲージメント」、「エンプロイヤーエンゲージメント」、要因となる指標に「会社や仕事における環境・状況」を設定しています。メンタルヘルスでは、アウトカム指標に「ストレス反応」を、要因となる指標に「ストレス原因」を設定しています。メンタルタフネス度は、エンゲージメントおよびメンタルヘルスの双方に影響を及ぼす要因となる指標の一つです。

※本調査はストレスチェックではございません。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ストレス反応	ストレスに伴い心身に表れるさまざまな反応のこと
	変更不可	ワークエンゲージメント	自分の携わる仕事との心理的なつながり
	変更不可	エンプロイヤーエンゲージメント	自分の所属する組織との心理的なつながり
要因	変更不可	ストレス原因	ストレスを引き起こす可能性のあるもの
	変更不可	会社や仕事における環境・状況	職場のさまざまな人との関係や、仕事を進めるうえでの状況のこと
	変更不可	メンタルタフネス度	ストレスに対する捉え方やストレスへの対処の仕方のこと

調査で使用可能な項目について

健康と仕事のパフォーマンスに関する調査

プレゼンティーズム（従業員が心身の不調を抱えながら仕事をしている）の状態を確認する調査です。WHO（世界保健機関）が定義した設問を設定しています。

初期設定	設問内容
変更不可	次の0から10点までの数字は、仕事の出来（でき）を表したものです。0点は、あなたの仕事を他の誰かがやって最悪だった時の出来、10点は一番仕事の出来る人がやった場合の出来とします。あなたと同じような仕事をしている <u>たいていの</u> 人たちの、普段の仕事の出来は何点くらいになるでしょうか？もっとも当てはまる数字を選んでください。（あなたではなく、他の人の仕事の出来である点に注意ください。）
変更不可	同じく0から10点で表すと、 <u>過去1～2年の</u> 、あなたの <u>普段の</u> 仕事の出来は何点くらいになるでしょうか。もっとも当てはまる数字を選んでください。（最近1～2年間に今の職場でお仕事をはじめられた場合には、以前の職場での仕事の出来も含めて考えてください。）
変更不可	同じく0から10点で表すと、 <u>最近4週間（28日間）の</u> 、あなたの <u>全般的な</u> 仕事の出来は何点くらいになるでしょうか。もっとも当てはまる数字を選んでください。（勤務評定とは関係ありませんので、思った通りにお答えください。）



調査で使用可能な項目について

生産性に関する調査（東大1項目版）

プレゼンティーイズム（従業員が心身の不調を抱えながら仕事をしている）の状態を確認する調査です。東京大学が定義した設問を設定しています。

初期 設定	設問内容
変更 不可	病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。（1～100から選択してください。単位は%です。）

調査で使用可能な項目について

生活習慣に関する調査

生活習慣の状態を確認する調査です。厚生労働省の標準的な質問票（令和6年度版）を参考に設定しています。気になる設問を下記よりご設定ください。

初期設定	項目名	設問内容
ON	服薬（血圧）	現在、血圧を下げる薬を使用していますか。
ON	服薬（血糖）	現在、血糖を下げる薬又はインスリン注射を使用していますか。
ON	服薬（脂質）	現在、コレステロールや中性脂肪を下げる薬を使用していますか。
ON	既往歴（脳血管）	医師から、脳卒中（脳出血、脳梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。
ON	既往歴（心血管）	医師から、心臓病（狭心症、心筋梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。
ON	既往歴（腎不全・人工透析）	医師から、慢性腎臓病や腎不全にかかっているといわれたり、治療（人工透析など）を受けていますか。
ON	貧血	医師から、貧血といわれたことがある。
ON	喫煙習慣	現在、たばこを習慣的に吸っていますか。
ON	20歳からの体重変化	20歳の時の体重から10kg以上増加している。
ON	30分以上の運動習慣	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施。
ON	歩行又は身体活動	日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施。
ON	歩行速度	ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い。
ON	咀嚼	食事をかんで食べる時の状態はどれにあてはまりますか。
ON	食べ方（早食い等）	人と比較して食べる速度が速い。
ON	食べ方（就寝前）	就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある。
ON	食べ方（間食）	朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取していますか。
ON	朝食習慣	朝食を抜くことが週に3回以上ある。
ON	飲酒習慣	お酒（日本酒、焼酎、ビール、洋酒など）を飲む頻度はどのくらいですか。飲酒日の1日当たりの飲酒量。
ON	睡眠の質	睡眠で休養が十分とれている。

調査で使用可能な項目について

職場のコミュニケーション調査（1/2）

回答者個人単位の、

①3つの結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、エンプロイヤーエンゲージメント、ストレス反応）

②会社・上司・同僚との関係性やコミュニケーションの状態

を確認する調査です。

個人単位のフォローが必要な新入社員の受け入れの状況の把握などにご活用いただけます。

（この調査は個人結果の参照が前提となります。）

※メンタルタフネス度調査、ハラスメント調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）、生活習慣に関する調査は、初期設定ではOFFになっています。OFFの調査項目、独自設問を組み合わせ、最大100問まで設定可能です。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ワークエンゲージメント	自分の携わる仕事との心理的つながり
	変更不可	エンプロイヤーエンゲージメント	自分の所属する組織との心理的つながり
要因	変更不可	会社との適合感	自分のキャリア構想と会社の方向性が合っていると感じているか
	OFF	仕事の見通し	見通しを持って仕事に取り組みると感じているか
	OFF	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	OFF	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	OFF	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか
	OFF	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直そうとするか
	OFF	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	OFF	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	OFF	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎているか
	OFF	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか
	OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか
	変更不可	企業理念・ビジョンへの共感	企業理念、ビジョンに共感しているか
	変更不可	経営層との信頼関係	経営層を信頼できているか
	OFF	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか
	変更不可	役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	変更不可	評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	変更不可	目標と役割の指示	自分の仕事の目標や役割を明確に指示されているか
	変更不可	仕事に対するフィードバック	仕事や働きぶりに対するフィードバックをもらっているか
	変更不可	上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか
	変更不可	職場の人間関係	職場の人間関係が良いか
	変更不可	上司への信頼	上司を信頼できているか
	変更不可	同僚への信頼	同僚を信頼できているか
	変更不可	心理的安全性	自分の意見や失敗を言い出しやすい雰囲気があるか

調査で使用可能な項目について

職場のコミュニケーション調査（2/2）

回答者個人単位の、

①3つの結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、エンployeeエンゲージメント、ストレス反応）

②会社・上司・同僚との関係性やコミュニケーションの状態

を確認する調査です。

個人単位のフォローが必要な新入社員の受け入れの状況の把握などにご活用いただけます。

（この調査は個人結果の参照が前提となります。）

※メンタルタフネス調査、ハラスメント調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）、生活習慣に関する調査は、初期設定ではOFFになっています。OFFの調査項目、独自設問を組み合わせて、最大100問まで設定可能です。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ストレス反応	ストレスに伴い心身に表れるさまざまな反応のこと
	OFF	仕事の量	仕事の量が多いすぎないか
要因	OFF	仕事の難しさ	仕事の難易度が高すぎないか
	OFF	身体的負担	仕事での体への負担が大きすぎないか
	OFF	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか
	変更不可	役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	変更不可	評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	変更不可	上司の業務配慮	上司は必要などきに業務の配慮をしてくれるか
	変更不可	上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか
	変更不可	職場の人間関係	職場の人間関係は良いか
	OFF	職場の安全性・快適性	職場の安全性や快適さは十分か
	OFF	プライベートの問題	プライベートでストレスが多いか
	OFF	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	OFF	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	OFF	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか
	OFF	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直すそうとするか
	OFF	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	OFF	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	OFF	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎていないか
	OFF	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか
OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか	

調査で使用可能な項目について

従業員のいきいき度調査（1/2）

ワークエンゲージメントとストレス反応のバランスおよびそれらの要因の状態を確認する調査です。
この2つのバランスにより、組織や個人が「いきいき」しているのか、「へとへと」なのか現状を把握し、
改善へのポイントを確認することができます。

※本調査はストレスチェックではございません。

※メンタルタフネス度調査、ハラスメント調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）、生活習慣に関する調査は、初期設定ではOFFになっています。
OFFの調査項目、独自設問を組み合わせ、最大100問まで設定可能です。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ワークエンゲージメント	自分の携わる仕事との心理的なつながり
	変更不可	エンプロイエンゲージメント	自分の所属する組織との心理的なつながり
要因	変更不可	会社との適合感	自分のキャリア構想と会社の方向性が合っていると感じているか
	変更不可	仕事の見通し	見通しを持って仕事に取り組めると感じているか
	変更不可	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	変更不可	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	変更不可	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか
	変更不可	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直そうとするか
	変更不可	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	変更不可	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	変更不可	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えずぎていないか
	変更不可	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか
	OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか
	変更不可	企業理念・ビジョンへの共感	企業理念、ビジョンに共感しているか
	OFF	経営層との信頼関係	経営層を信頼できているか
	変更不可	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか
	OFF	役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	OFF	評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	変更不可	目標と役割の指示	自分の仕事の目標や役割を明確に指示されているか
	変更不可	仕事に対するフィードバック	仕事や働きぶりに対するフィードバックをもらっているか
OFF	上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか	
変更不可	職場の人間関係	職場の人間関係が良いか	
変更不可	上司への信頼	上司を信頼できているか	
変更不可	同僚への信頼	同僚を信頼できているか	
OFF	心理的安全性	自分の意見や失敗を言い出しやすい雰囲気があるか	

調査で使用可能な項目について

従業員のいきいき度調査（2/2）

ワークエンゲージメントとストレス反応のバランスおよびそれらの要因の状態を確認する調査です。
この2つのバランスにより、組織や個人が「いきいき」しているのか、「へとへと」なのか現状を把握し、
改善へのポイントを確認することができます。

※本調査はストレスチェックではございません。

※メンタルタフネス度調査、ハラスメント調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）、生活習慣に関する調査は、初期設定ではOFFになっています。
OFFの調査項目、独自設問を組み合わせ、最大100問まで設定可能です。

分類	初期設定	項目名	項目の説明
結果	変更不可	ストレス反応	ストレスに伴い心身に表れるさまざまな反応のこと
	変更不可	仕事の量	仕事の量が多いすぎないか
要因	変更不可	仕事の難しさ	仕事の難易度が高すぎないか
	OFF	身体的負担	仕事での体への負担が大きすぎないか
	変更不可	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか
	OFF	役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	OFF	評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	OFF	上司の業務配慮	上司は必要などきに業務の配慮をしてくれるか
	OFF	上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか
	変更不可	職場の人間関係	職場の人間関係は良いか
	OFF	職場の安全性・快適性	職場の安全性や快適さは十分か
	OFF	プライベートの問題	プライベートでストレスが多いか
	変更不可	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか
	変更不可	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか
	変更不可	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできていると感じているか
	変更不可	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直そうとするか
	変更不可	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか
	変更不可	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか
	変更不可	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎているか
	変更不可	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか
OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか	

調査で使用可能な項目について

上司からのハラスメント防止調査（1/2）

上司・部下間の関係性やコミュニケーションの状態を確認するとともに、ハラスメントの発生状況を確認する調査です。ハラスメントは関係性を悪化させるだけでなく、関係性が悪化しているところに発生しうるのであるため、上司部下間の関係性を把握し、改善することでハラスメント防止につなげることができます。

※メンタルタフネス調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）、生活習慣に関する調査は、初期設定ではOFFになっています。OFFの調査項目、独自設問を組み合わせ、最大100問まで設定可能です。

分類	初期設定	項目名	項目の説明	
結果	ON	ワークエンゲージメント	自分の携わる仕事との心理的なつながり	
	ON	エンプロイーエンゲージメント	自分の所属する組織との心理的なつながり	
要因	OFF	会社との適合感	自分のキャリア構想と会社の方向性が合っていると感じているか	
	OFF	仕事の見通し	見通しを持って仕事に取り組みると感じているか	
	OFF	仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか	
	OFF	強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか	
	OFF	働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか	
	OFF	対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか	
	OFF	前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直すそうとするか	
	OFF	問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか	
	OFF	気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか	
	OFF	相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか	
	OFF	出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎているか	
	OFF	あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか	
	OFF	感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか	
	OFF	企業理念・ビジョンへの共感	企業理念、ビジョンに共感しているか	
	OFF	経営層との信頼関係	経営層を信頼できているか	
	OFF	仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか	
	変更不可		役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか
	変更不可		評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか
	変更不可		目標と役割の指示	自分の仕事の目標や役割を明確に指示されているか
	変更不可		仕事に対するフィードバック	仕事や働きぶりに対するフィードバックをもらっているか
	変更不可		上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか
	OFF		職場の人間関係	職場の人間関係が良いか
	変更不可		上司への信頼	上司を信頼できているか
	OFF		同僚への信頼	同僚を信頼できているか
	OFF		心理的安全性	自分の意見や失敗を言い出しやすい雰囲気があるか

調査で使用可能な項目について

上司からのハラスメント防止調査（2/2）

上司・部下間の関係性やコミュニケーションの状態を確認するとともに、ハラスメントの発生状況を確認する調査です。ハラスメントは関係性を悪化させるだけでなく、関係性が悪化しているところに発生しうるのであるため、上司部下間の関係性を把握し、改善することでハラスメント防止につなげることができます。

※メンタルタフネス調査、健康と仕事のパフォーマンスに関する調査、生産性に関する調査（東大1項目版）、生活習慣に関する調査は、初期設定ではOFFになっています。OFFの調査項目、独自設問を組み合わせて、最大100問まで設定可能です。

分類	初期設定	項目名	項目の説明	
メンタルヘルス調査	結果	ON ストレス反応	ストレスに伴い心身に表れるさまざまな反応のこと	
	OFF 仕事の量	仕事の量が多いすぎないか		
	OFF 仕事の難しさ	仕事の難易度が高すぎないか		
	OFF 身体的負担	仕事での体への負担が大きすぎないか		
	OFF 仕事の裁量	仕事の裁量が十分にあるか		
	ON 役割・責任の理解	自分の役割や責任範囲を理解できているか		
	ON 評価の納得感	自分の仕事や働きぶりに対する評価に納得しているか		
	ON 上司の業務配慮	上司は必要ときに業務の配慮をしてくれるか		
	ON 上司の誠実な態度	上司は、誠実で思いやりがある態度で接しているか		
	OFF 職場の人間関係	職場の人間関係は良いか		
	OFF 職場の安全性・快適性	職場の安全性や快適さは十分か		
	OFF プライベートの問題	プライベートでストレスが多いか		
	要因	OFF 仕事への自信	仕事で成果を出す自信があるか	
	OFF 強みの発揮	仕事で自分の強みを発揮できていると感じているか		
	OFF 働きがい	働きがいや仕事の意義を感じているか		
	OFF 対処できる思考	ストレスに直面したときに、その状況への対処をうまくできると感じているか		
	OFF 前向きに考え直す行動	ストレスに直面したときに、意図的に前向きに考え直すそうとするか		
	OFF 問題解決行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決につながる行動をしているか		
	OFF 気分転換行動	ストレスに直面したときに、気晴らしや気分転換につながる行動をしているか		
	OFF 相談行動	ストレスに直面したときに、周囲の人によく相談するか		
	OFF 出来事を重く受け止める傾向	ストレスに直面したときに、その出来事を深刻に捉えすぎているか		
	OFF あきらめ行動	ストレスに直面したときに、その問題の解決を安易に放棄していないか		
	OFF 感情的行動	ストレスに直面したときに、不適切な感情をすぐに表に出すことないか		

分類	初期設定	項目名	項目の説明
ハラスメント調査	変更不可	上司からのハラスメント	職場で上司から嫌がらせや人格否定をされていないか
	OFF	同僚からのハラスメント	職場で同僚から嫌がらせや人格否定をされていないか
	結果	OFF セクシュアルハラスメント	職場で性的な嫌がらせを受けていないか
	OFF	取引先からのハラスメント	取引先や顧客から嫌がらせをされていないか
	OFF	環境型ハラスメント	自分以外の誰かが、職場で上司、同僚、取引先、お客様から嫌がらせを受けているのを見聞きしたことがあるか