



アドバンテッジ pdCa 2025/5/29（木）リリース機能のご紹介

Confidential

アドバンテッジpdCaは、2025年5月29日（木）に

課題別調査「上司からのハラスメント防止調査」

をリリースいたしました。

1. 課題別調査とは	…p.3
1-1. 従業員のいきいき度調査とは	…p.4
1-2. 職場のコミュニケーション調査とは	…p.5
1-3. 上司からのハラスメント防止調査	…p.6
2. ご利用ガイド	…p.7
3. レポート	…p.11
3-1. 従業員のいきいき度調査	…p.13
3-2. 職場のコミュニケーション調査	…p.19
3-3. 上司からのハラスメント防止調査	…p.25

1. 課題別調査とは

課題別調査とは、特定の人事組織課題解決に向けた、
ARMおすすめの組み合わせ調査です。

※課題別調査は、組み合わせ調査をご利用可能なご契約プランのみ利用可能です。

従業員のいきいき度調査

※2025年5月7日(水)リリース

ワークエンゲージメントと
メンタルヘルスの
バランスを分析



従業員のメンタル状況からの
生産性向上

職場のコミュニケーション調査

※2025年4月2日(水)リリース

組織メンバーの
メンタル状況と
組織への適応状況を分析



予兆をキャッチし
早期立ち上げ促進・離職予防

上司からのハラスメント防止調査

※2025年5月29日(木)リリース

ハラスメントの有無に加え、
コミュニケーション状況
を可視化



上司部下関係の棚卸しによる
コミュニケーション課題の改善

課題別調査には、通常の調査グループレポートの他に、
専用の分析レポートを表示します。

■ 概要

職場環境の改善や従業員の健康・生産性向上を目的とした調査です。

ワークエンゲージメント（仕事に対する熱意の度合）とストレス反応を組み合わせで可視化することで、個別の指標では見えにくい「燃えつき状態」や「マイペース状態」などの傾向を把握し、より具体的な対策に役立てることができます。

また、ワークエンゲージメントとストレス反応に関連する項目の偏差値や低値割合を算出し、優先的に対応すべき項目が把握できます。

※本調査はストレスチェックではございません。

■ 調査項目

2つの結果指標（ワークエンゲージメント、ストレス反応）と関連する因子

※調査項目は「エンゲージメント調査」「メンタルヘルス調査」の組み合わせとなります。

■ 概要

新卒や中途採用者の早期退職や休職が組織の生産性に与えるインパクトは大きく、企業組織ではさまざまな離職防止に向けた取り組みを行っています。そのためには従業員各々の状況を把握し、個別に適切に対処していく必要があります。この調査では組織の新たなメンバーがまず直面するコミュニケーションの問題に焦点を当て調査を行い、個人の適応状況を確認します。

■ 調査項目

**3つの結果指標（ワークエンゲージメント、エンプロイーエンゲージメント、ストレス反応）と
職場のコミュニケーションに関連する因子（対会社、対上司、対同僚）**

※調査項目は「エンゲージメント調査」「メンタルヘルス調査」の組み合わせとなります。

※留意事項

- 従業員個人単位へのフォローを実現するため、調査設定でのサービス管理者の個人結果表示はONに設定いただくようお願いします。
- 従業員個人の数値を用いた分析レポートとなるため、調査対象は1000人までとなります。（分析レポートの描画の都合上、1グループ30名以下の小グループに分けて調査いただくことをお勧めします）

■ 概要

上司と部下の関係性やコミュニケーションの改善、ハラスメントの未然防止を目的とした調査です。ハラスメントは、上司と部下の関係性を悪化させるだけでなく、関係性が悪化している場合に特に注意が必要です。そのため、ハラスメントに関する項目に加え、フィードバックの質や信頼関係などのコミュニケーションに関する項目も調査することで、ハラスメントが発生しやすい職場環境の兆候を把握することができます。

■ 調査項目

上司部下のコミュニケーションに関する項目と上司からのハラスメントに関する項目

※調査項目は「エンゲージメント調査」「メンタルヘルス調査」「ハラスメント調査」の組み合わせとなります。

2.ご利用ガイド

2. 調査マスター作成

課題別調査では、調査マスター作成時、**各課題に沿ったおすすめの調査設問が予め設定されています。**
必要に応じて、最大100問まで設問を追加することができます。

最大100問まで組み合わせ可能

各課題に沿った調査設問

+

エンゲージメント

メンタルヘルス

メンタルタフネス度

ハラスメント

生活習慣

プレゼンティーズム

独自調査

2. 調査マスタ作成

以下の手順で調査マスタを作成します。

1

管理画面のメニューから

「調査」 > 「調査マスタ設定」を開きます。

「新規調査マスタ作成」 > 「自分で組み合わせて作成する」をクリックします。

「課題に沿った調査を作成する」 > 「従業員のいきいき度」、「職場のコミュニケーション」、あるいは「上司からのハラスメント防止調査」を選択し、「マスタ作成へ進む」をクリックします。※複数選択することも可能です。



2

調査マスタ名と調査の説明を入力します。

調査マスタ一覧で調査マスタの概要がわかるように記載してください。

※課題調査名が予め記載されています。



2. 調査マスタ作成

3 調査、調査因子を選択します。

※選択した課題を把握する上で必要な項目は予め設定されており、OFFすることはできません。

※ON/OFFボタンが表示される項目については、ON/OFFの切り替えが可能です。

課題別調査に加えて、他の調査を追加することも可能です。

例1) 職場のコミュニケーションの分析レポートには対象外のエンゲージメント調査項目を追加する。

例2) 独自調査をONにし、設問を追加する

4 その他、他の調査と同様に設定し、「保存」にて調査マスタを作成します。

3. レポート

3. レポート

課題別調査では、従来のレポート画面に加え、**課題独自の分析レポート画面**が表示されます。

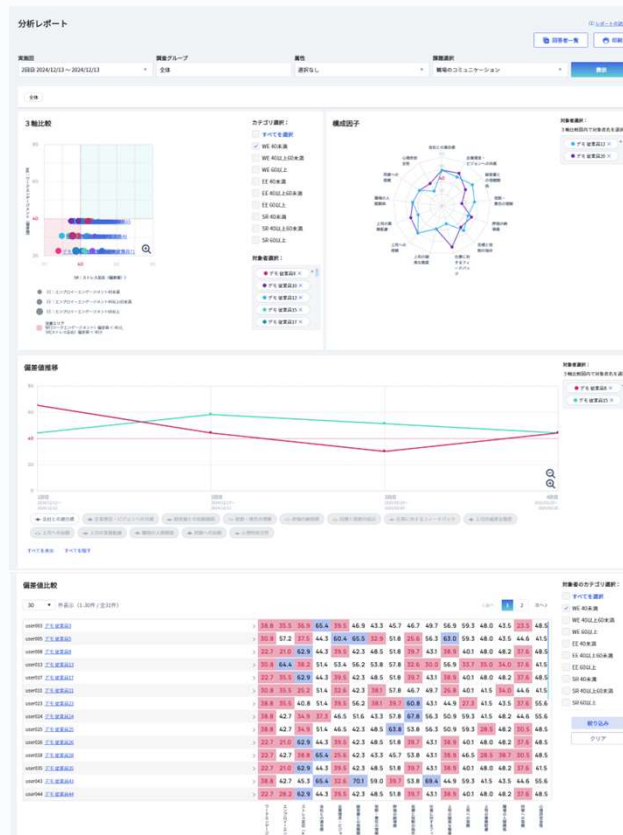
課題の状態を把握し
分析するためのレポート

調査グループ別結果一覧

分析レポート

調査グループ別結果レポート

個人結果レポート



3-1. 従業員のいきいき度調査（調査グループ別結果一覧）

従業員のいきいき度の分類とへとへと（ストレス反応、エンゲージメント共に偏差値が50未満）占有率を表示します。分析レポートに遷移するには、表の各調査項目の結果数値の文字列、もしくは、結果を閲覧したい調査グループをクリックします。

実施回	調査グループ	属性	回答率	いきいき度	へとへと占有率
2回目 2025/03/28 ~ 2025/03/28	選択なし	選択なし	86.0%	いきいき	54.6%
			86.0%	マイペース	54.6%
			85.2%	へとへと	53.3%

💡 キホンの読み方



いきいき度の状態が「へとへと」かつ占有率が高いところから確認します。
占有率が25%以上の場合は表示自体が■になります、

3-1. 従業員のいきいき度調査（分析レポート）

「従業員のいきいき度調査」の分析レポートでは、2つの結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、ストレス反応）および、それらの要因の状態を確認します。



メンタリティ
マネジメント分析
(p15参照)

偏差値比較
(p16参照)

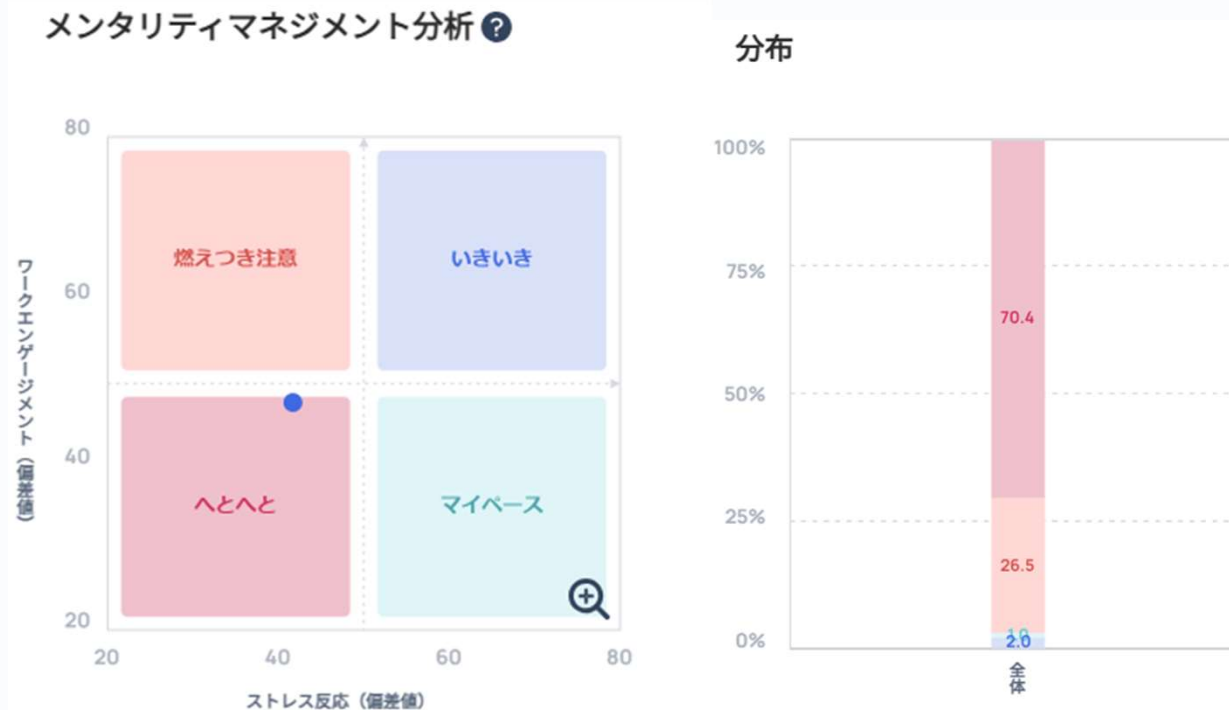


構成因子の偏差値
偏差値×低値割合
(p17参照)

分析パターン追加
(p18参照)

3-1. 従業員のいきいき度調査 (分析レポート：メンタリティマネジメント分析)

ワークエンゲージメントとストレス反応の偏差値から、その組織/調査グループ従業員のいきいき度を表示します。
 ※アドバンテッジタフネスの同分析とは設問が異なるため単純比較はできません。



💡 キホンの読み方

- 4象限の位置を確認し、組織/調査グループとしてどのような状態か確認しましょう。
- 組織/調査グループの状態に潜む、メンバー個々の状態を分布で確認しましょう。「へとへと」や「燃えつき注意」は、心身の不調により退職・休職のリスクが高いと考えられます。「マイペース」と「へとへと」は生産性のリスクが懸念されます。

偏差値 SR：ストレス反応 WE：ワークエンゲージメント		状態
いきいき	SR \geq 50、WE \geq 50	心身ともに健康で、熱意を持って自主的に仕事に取り組んでいる状態です。
マイペース	SR \geq 50、WE $<$ 50	心身の不調は少ないものの、与えられた仕事を淡々とこなしている状態です。
燃えつき注意	SR $<$ 50、WE \geq 50	仕事への熱意は高いが心身に不調が見られ、燃えつき（バーンアウト）に注意が必要な状態です。
へとへと	SR $<$ 50、WE $<$ 50	心身の不調が見られており、頑張りたいくても頑張れない状態です。

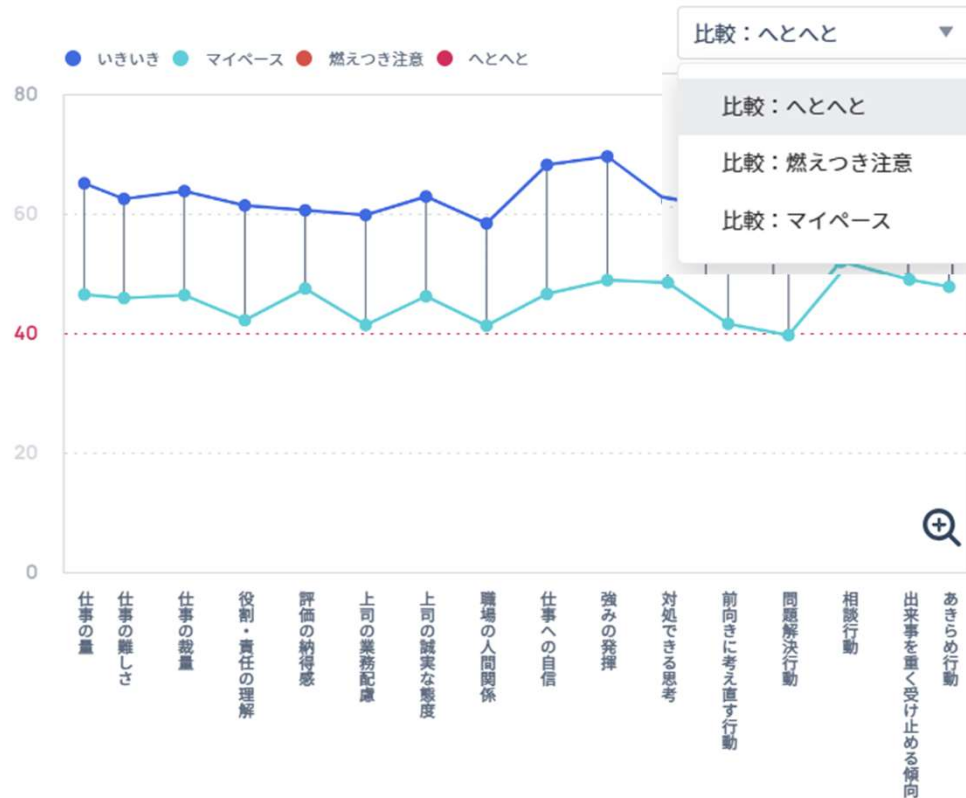
3-1 .従業員はいきいき度調査 (分析レポート：偏差値比較)

ストレス反応、ワークエンゲージメント関連因子ごとに「いきいき」状態の従業員の各因子の偏差値平均と、その他の状態の従業員の偏差値平均とのギャップを可視化します。

※偏差値比較は”[分析パターン追加](#)”のレポートでは表示されません。

※各状態において、最低集計人数を充たさない場合は、図表の形式上、偏差値ゼロとして扱われます。

偏差値比較：ストレス反応関連因子



比較する状態の選択
比較対象とする状態を選択します。
「へとへと」が初期選択されています。

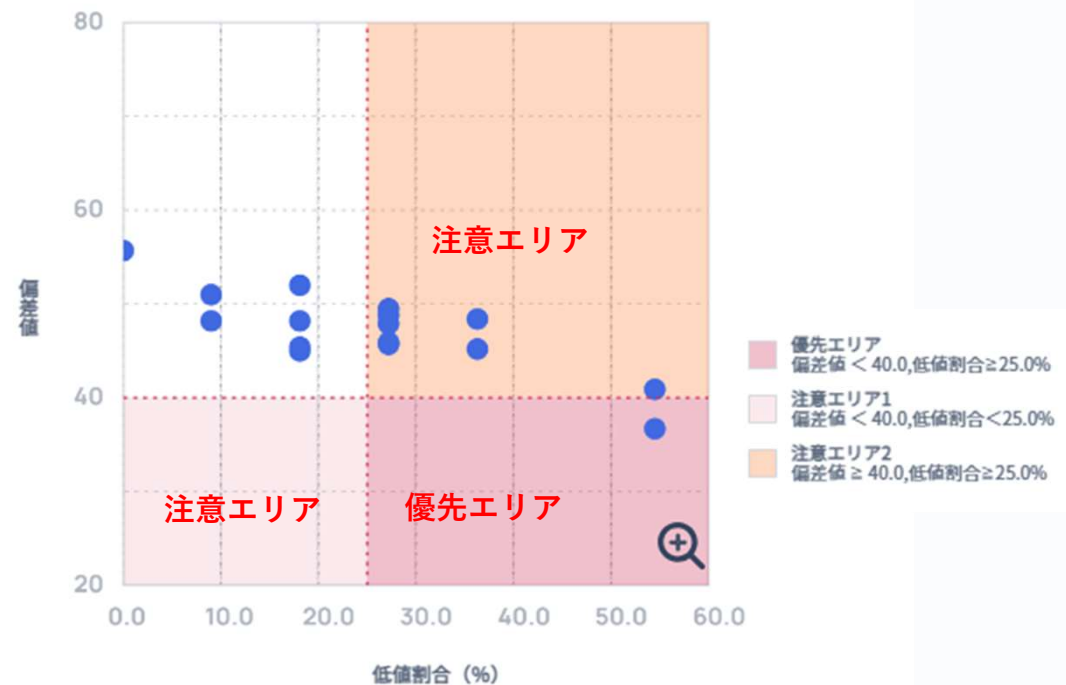
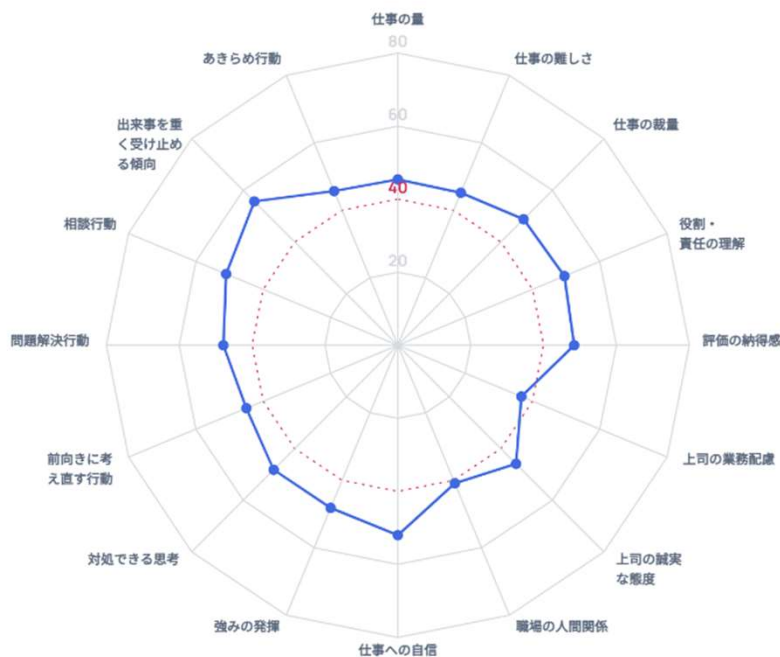
💡 キホンの読み方
「いきいき」と「へとへと」のギャップのうち、ギャップが大きい因子のほうが対策の効果が高いと考えられます。
「へとへと」がない場合は、「マイペース」「燃えつき注意」とのギャップを見えていきます。

3-1. 従業員のいきいき度調査

(分析レポート：構成因子/偏差値、偏差値×低値割合)

ストレス反応、ワークエンゲージメント構成因子の偏差値を表示します。
 偏差値だけでなく、低値割合と掛け合わせることで、特に優先して対応する因子を特定します。
 (偏差値としては優先度が低い場合でも、低値割合が高い因子は要注意です。)

構成因子：ストレス反応関連因子



キホンの読み方

- 1.各因子の偏差値を確認
(どの因子が相対的に高いのか、低いのかを把握)
- 2.優先エリアにプロットされている因子を確認。
- 3.注意エリアにプロットされている因子を確認。

3-1. 従業員のいきいき度調査 (分析レポート：分析パターン追加)

分析レポートを、複数の組織や属性で比較して表示したい場合にご利用ください。

3-2. 職場のコミュニケーション調査（調査グループ別結果一覧）

3つの結果指標の回答者の割合を表示します。（偏差値40未満、40以上60未満、60以上の3つの区分）
分析レポートに遷移するには、表の各調査項目の結果数値の文字列、もしくは、結果を閲覧したい調査グループをクリックします。

ADVANTAGE pdCa

調査一覧 / 調査グループ別結果一覧

職場のコミュニケーション調査

実施回: 2回目 2025/03/28 ~ 2025/03/28

調査グループ: 選択なし

属性: 選択なし

表示

レポート閲覧者

↓ エクスポート

凡例

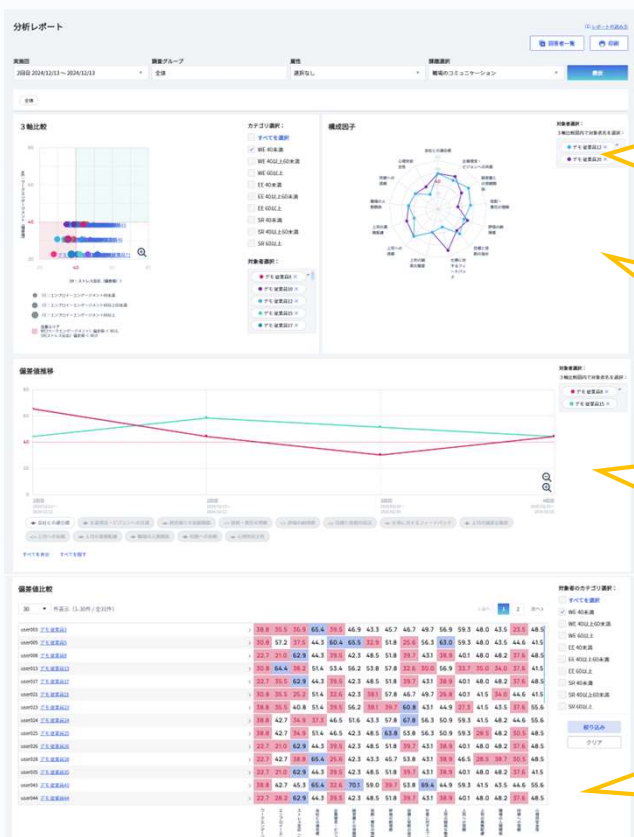
	回答率	課題別調査									偏差値40未満因子数	低付25以上
		職場のコミュニケーション										
		WE (ワークエンゲージメント) 40未満の割合	WE (ワークエンゲージメント) 40~60の割合	WE (ワークエンゲージメント) 60以上の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 40未満の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 40~60の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 60以上の割合	SR (ストレス反応) 40未満の割合	SR (ストレス反応) 40~60の割合	SR (ストレス反応) 60以上の割合		
全体	97.0% 97 / 100人	37.1%	21.6%	21.6%	22.0%	21.6%	5.1%	22.0%	21.6%	0.0%	1	
第一階層	97.0% 97 / 100人	37.1%	21.6%	21.6%	41.2%	21.6%	5.1%	51.5%	21.6%	0.0%	1	
第二階層	97.7% 86 / 88人	22.0%	22.0%	22.0%	40.6%	22.0%	3.4%	52.3%	22.0%	0.0%	2	

WE (ワークエンゲージメント) 40未満の割合	WE (ワークエンゲージメント) 40~60の割合	WE (ワークエンゲージメント) 60以上の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 40未満の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 40~60の割合	EE (エンプロイエンゲージメント) 60以上の割合	SR (ストレス反応) 40未満の割合	SR (ストレス反応) 40~60の割合	SR (ストレス反応) 60以上の割合
--------------------------	---------------------------	--------------------------	----------------------------	-----------------------------	----------------------------	---------------------	----------------------	---------------------

キホンの読み方 偏差値40未満の因子の回答者割合が大きいところから見ていきます。25%以上の場合は表示自体が■になります。

3-2. 職場のコミュニケーション調査（分析レポート）

「職場のコミュニケーション調査」の分析レポートでは、従業員個人の3つの結果指標（ワークエンゲージメント、エンプロイーエンゲージメント、ストレス反応）および、それらに関する因子の状態を確認します。



3軸比較 (p21参照)
3軸の結果指標のバランス（ワークエンゲージメント、エンプロイーエンゲージメント、ストレス反応）により、個人のメンタル状態を可視化します。

構成因子 (p22参照)
対象者別に、コミュニケーションに関する因子の偏差値のバランスをレーダーチャートで確認します。

偏差値推移 (p23参照)
対象者の各因子の偏差値推移を折れ線グラフで確認します。

偏差値一覧 (p24参照)
対象者の各因子の偏差値を一覧で確認し、必要であれば個人結果レポートを開き、設問ごとの回答内容を確認します。

3-2. 職場のコミュニケーション調査 (分析レポート：3軸比較)

ワークエンゲージメント (WE)、エンプロイーエンゲージメント (EE)、ストレス反応 (SR) の3軸で、回答者の各アウトカムの状態を表示します。

従業員名をクリックすると、該当者の職場のコミュニケーションの関連因子の偏差値のレーダーチャートと折れ線グラフが表示されます。



カテゴリ選択

グラフに表示する対象者を3軸の偏差値で抽出します。
同一項目内はOR検索 (どれか一つでも該当すれば対象)、項目間
間はAND検索 (絞り込み) となります。

カテゴリ選択:

すべてを選択

WE 40未満

WE 40以上60未満

WE 60以上

EE 40未満

EE 40以上60未満

EE 60以上

SR 40未満

SR 40以上60未満

SR 60以上

対象者選択:

● デモ従業員3 ×

● デモ従業員5 ×

● デモ従業員13 ×

● デモ従業員17 ×

● デモ従業員35 ×

💡 キホンの読み方

注意エリア に位置し、かつ、円が小さい● 対象者を
確認します。

注意エリア

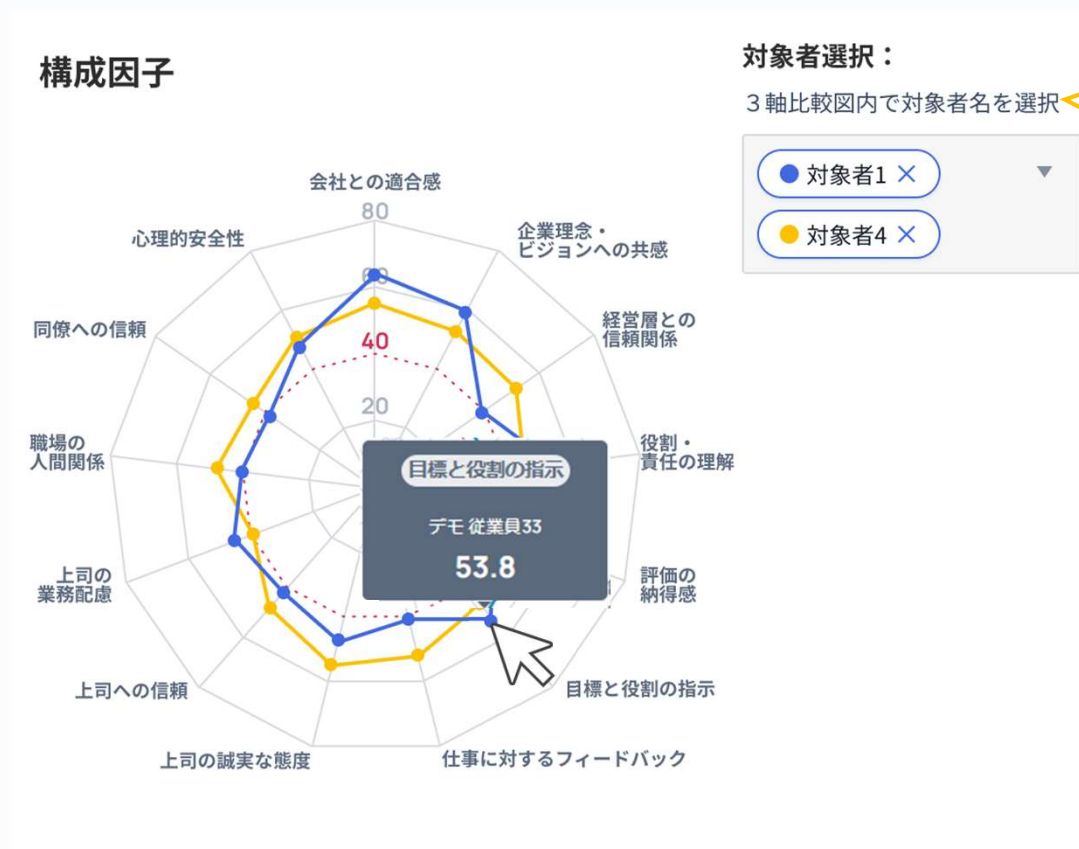
ワークエンゲージメント (WE)、ストレス反応 (SR) の
両方において偏差値が低い (40未満)

- EEの偏差値が40未満

該当者は、3つの因子において偏差値が40未満と低く、
優先的なフォローが必要です。

3-2. 職場のコミュニケーション調査 (分析レポート：構成因子)

職場のコミュニケーションに関連する各因子のバランスについてレーダーチャートで表示します。



対象者選択

「3軸比較」でクリックした対象者が表示されます
「×」ボタンで対象者を削除します。

キホンの読み方

偏差値40未満の因子は要注意です。

3-2. 職場のコミュニケーション調査 (分析レポート：偏差値推移)

職場のコミュニケーションに関連する各因子の推移を折れ線グラフで表示します。

偏差値推移



対象者選択:

3軸比較図内で対象者名を選択:

- デモ 従業員5 ×
- デモ 従業員15 ×

対象者選択

「3軸比較」で選択した対象者の中から、グラフに表示する対象者を選択します。「×」ボタンで対象者を削除します。

因子の絞り込み

各因子をクリックすることで、グラフに表示する因子を絞り込んで表示します。特定の因子に絞って推移を追ったり、全因子を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。



キホンの読み方

偏差値が著しく低下した因子を確認しましょう。

3-3. 上司からのハラスメント防止調査(調査グループ別結果一覧)



上司ハラスメントの有無と偏差値40未満因子数、低値割合25%以上の因子数を表示します。

JP | レポート閲覧者
デモ 従業員91さん (user091)

調査一覧 / 調査グループ別結果一覧

上司からのハラスメント調査

↓ エクスポート

実施回

2回目 2025/03/28 ~ 2025/03/28

調査グループ

選択なし

属性

選択なし

表示

① 凡例

	上司からのハラスメント防止					偏差値系調査サマリ					エンゲージメント	
	SR (ストレス反応) 60以上の割合	発生有無	偏差値40未満因子数	低値割合25%以上因子数	偏差値40未満因子数	低値割合25.0%以上因子数	前回から3pt以上下降因子数	偏差値60以上因子数	前回から3pt以上上昇因子数	ワークエンゲージメント(★)	エンプロイーエンゲージメント(★)	
全体	▲ 11.6%	有	0	71	▼ 0	17	0	0	0	47.7	42.	
第一階層	▲ 11.6%	有	0	71	▼ 0	17	0	0	0	47.7	42.	

発生有無

偏差値40未満因子数

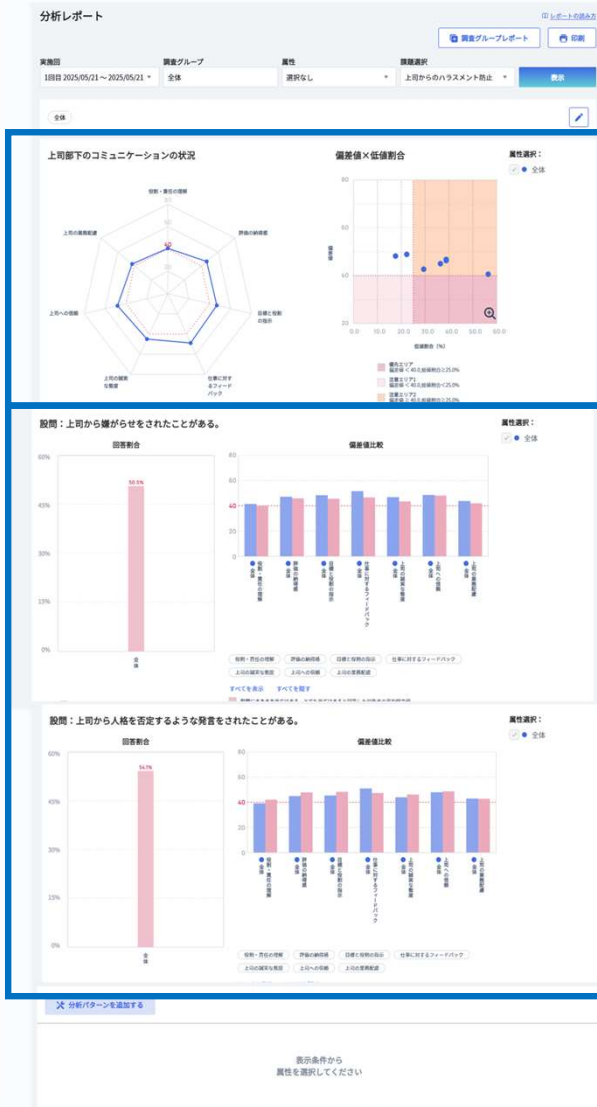
低値割合25%以上因子数

キホンの読み方

発生有無が「有」になっているところ及び偏差値40未満の因子数
 が大きいところから見ていきます。また、因子数が同値の場合は
 低値割合が25%以上の因子数が多いところから見ていきます。
1件以上発生している場合は表示自体が■になります。

3-3. 上司からのハラスメント防止調査（分析レポート）

「上司からのハラスメント防止調査」の分析レポートでは、上司部下のコミュニケーションに関する因子の結果指標および、それらに関する因子の状態を確認します。



上司部下のコミュニケーションに関する因子の偏差値、偏差値×低値割合 (p27参照)

ハラスメント設問ごとの発生「有り」の回答割合と偏差値比較 (p28参照)

分析パターン追加 (p29参照)



3-3. 上司からのハラスメント防止調査

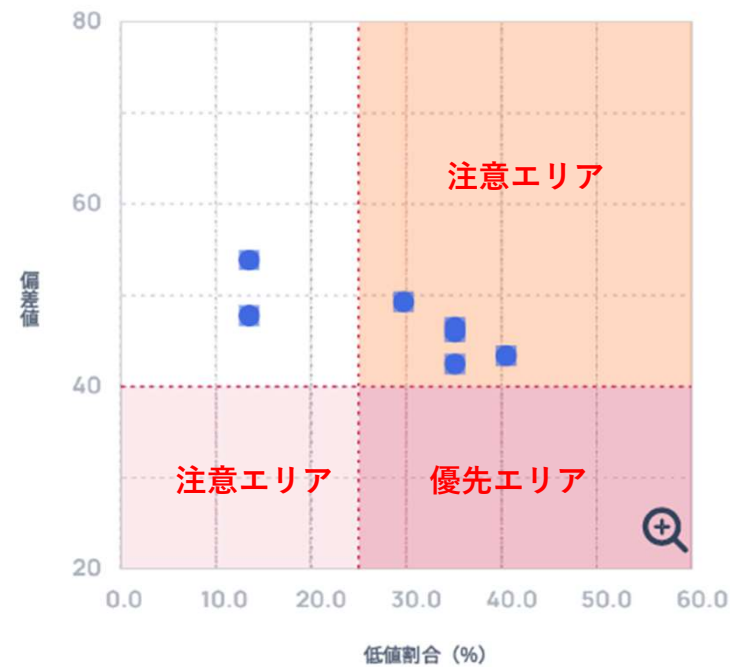
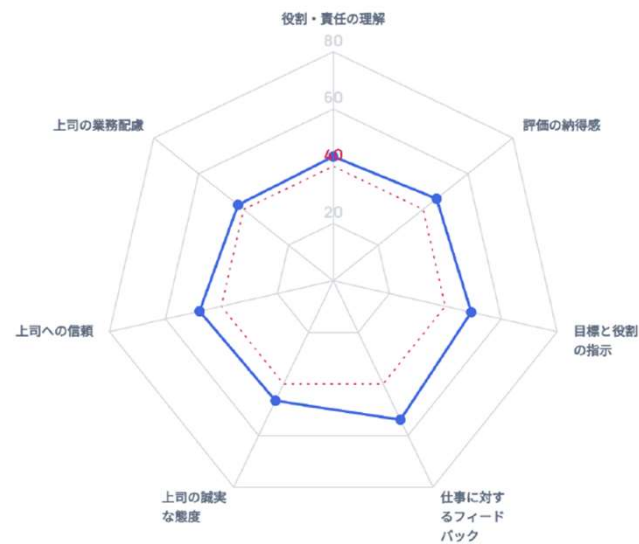
(分析レポート：偏差値バランス、偏差値×低値割合)

上司部下のコミュニケーションに関する因子の偏差値を表示します。

偏差値だけでなく、低値割合と掛け合わせることで、特に優先して対応する因子を特定します。

(偏差値としては優先度が低い場合でも、低値割合が高い因子は要注意です。)

上司部下のコミュニケーションの状況



キホンの読み方

- 1.各因子の偏差値を確認
(どの因子が相対的に高いのか、低いのかを把握)
- 2.優先エリアにプロットされている因子を確認。
- 3.注意エリアにプロットされている因子を確認。

3-3. 上司からのハラスメント防止調査

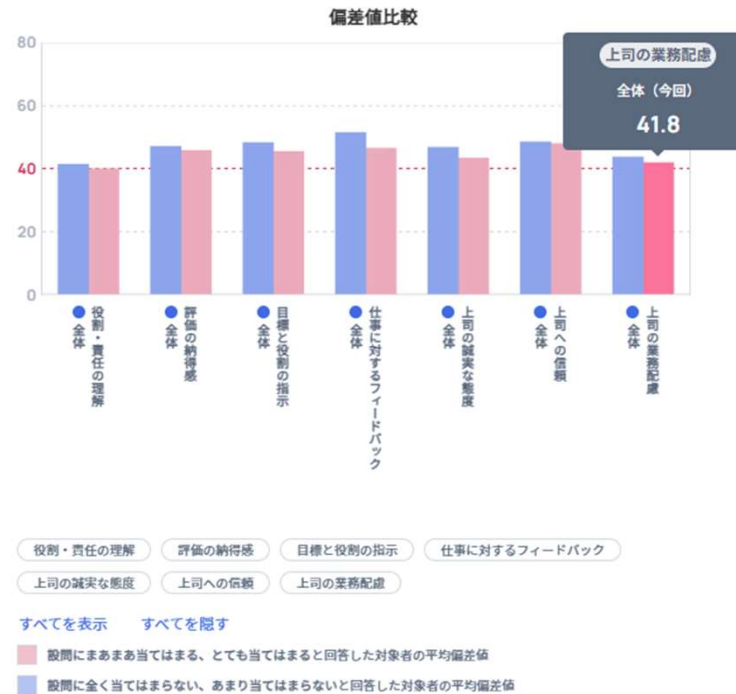
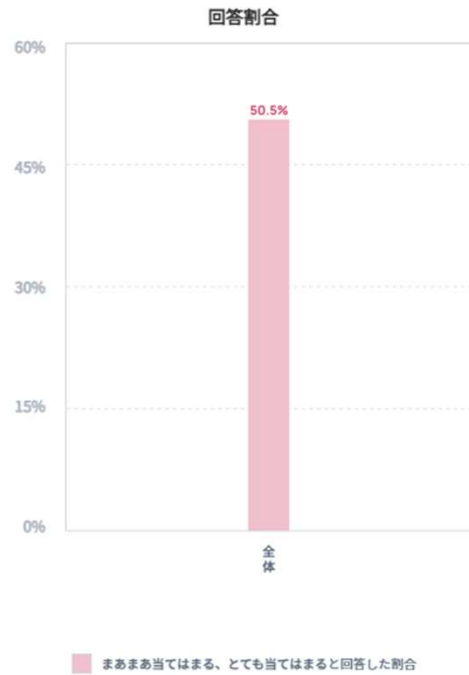
(分析レポート：ハラスメント設問ごとの発生「有り」の回答割合と偏差値比較)

ハラスメント設問ごとの発生「有り」の回答割合と「有り」「無し」の回答者の平均偏差値比較を棒グラフで表示します。

設問：上司から嫌がらせをされたことがある。

属性選択：

全体



キホンの読み方

「上司から嫌がらせをされた経験の有無」による各因子のスコアの違いを確認し、どの項目に影響が大きいかを読み取りましょう。

因子の絞り込み

各因子をクリックすることで、グラフに表示する因子を絞り込んで表示します。特定の因子に絞って推移を追ったり、全因子を表示して全体の因子の推移を掴むことができます。

3-3. 上司からのハラスメント防止調査

(分析レポート：分析パターン追加)

分析レポートを、複数の組織や属性で比較して表示したい場合にご利用ください。

