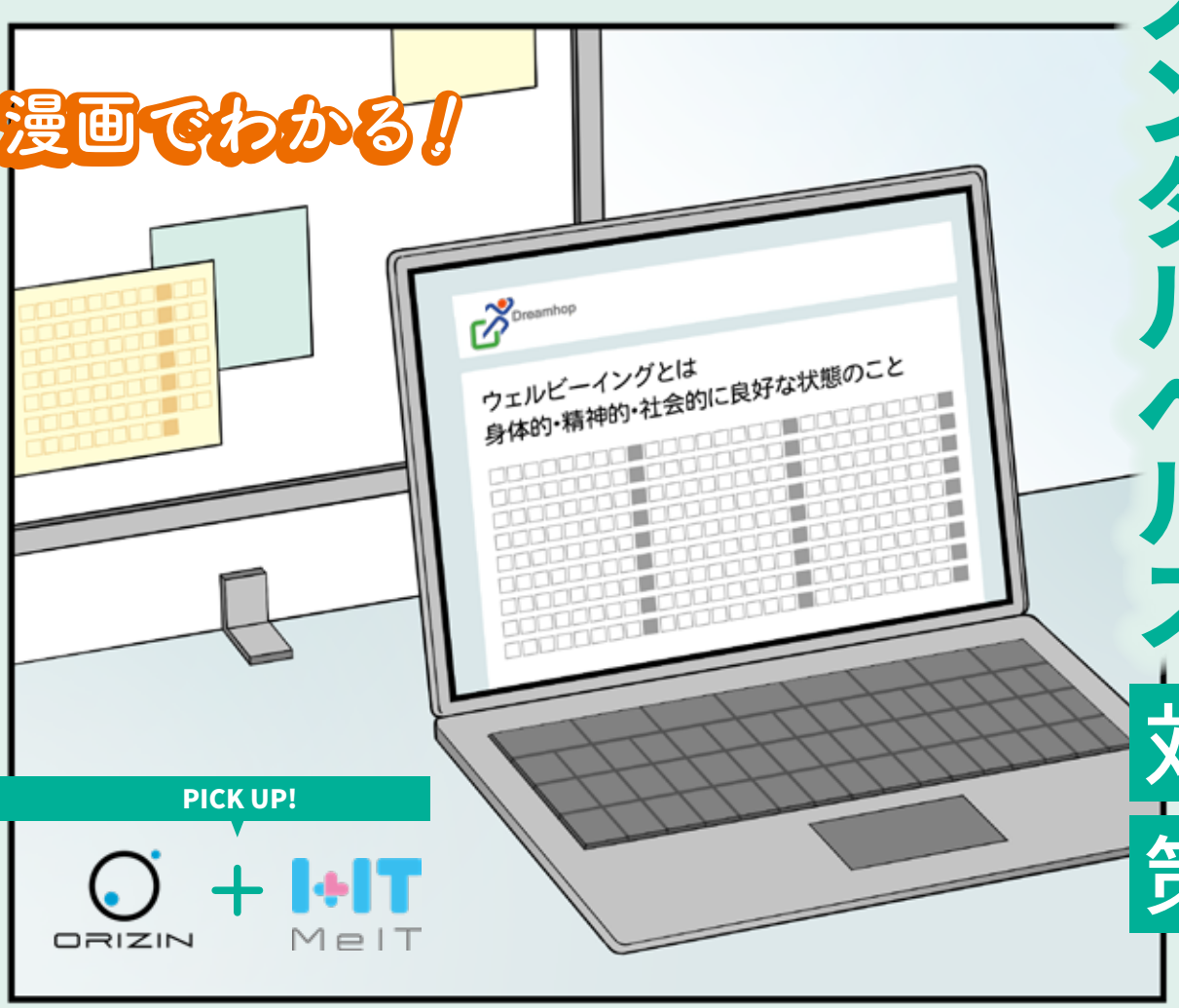
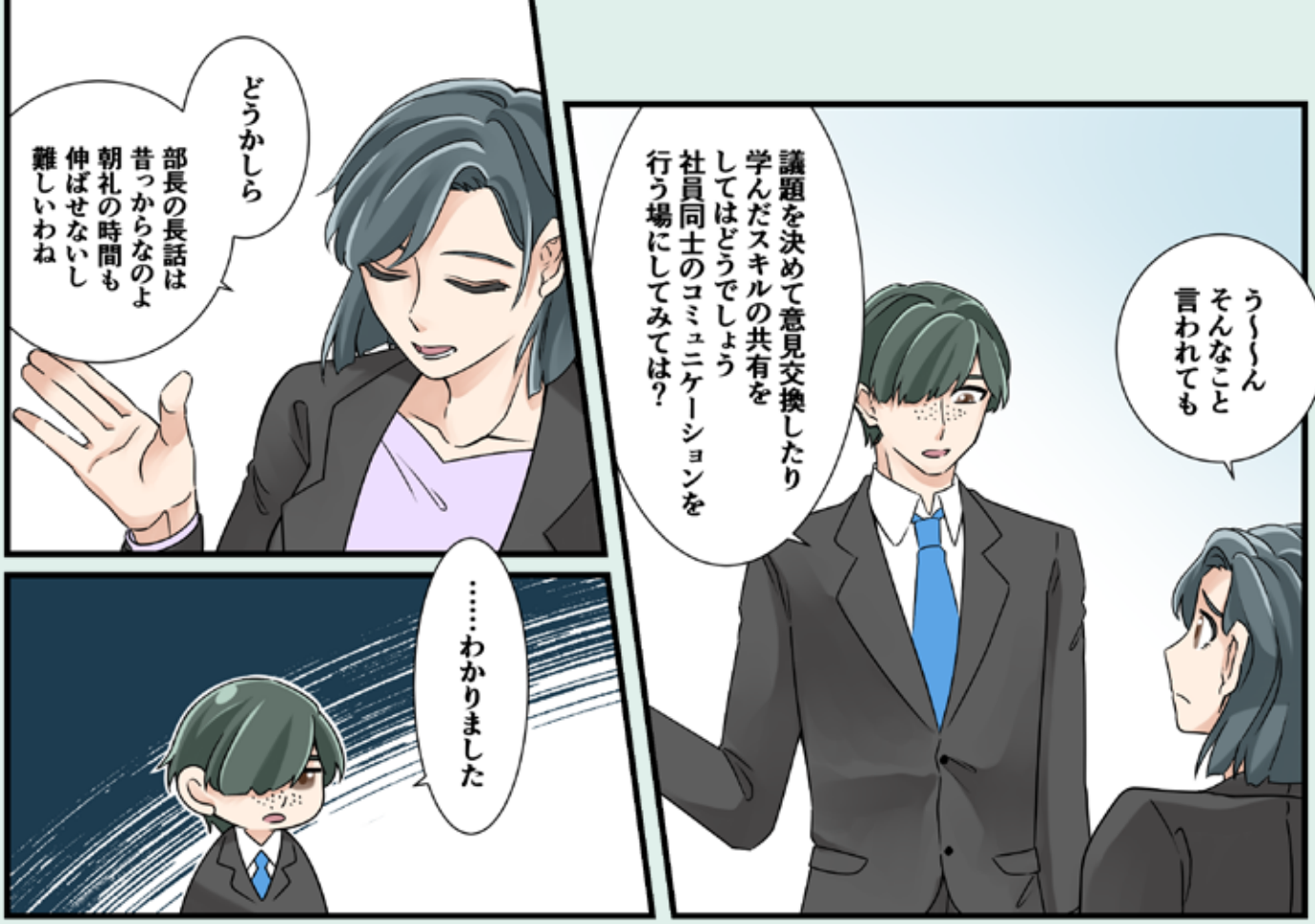
ウェルビーイングを目指す メンタルヘルス対策

漫画でわかる！

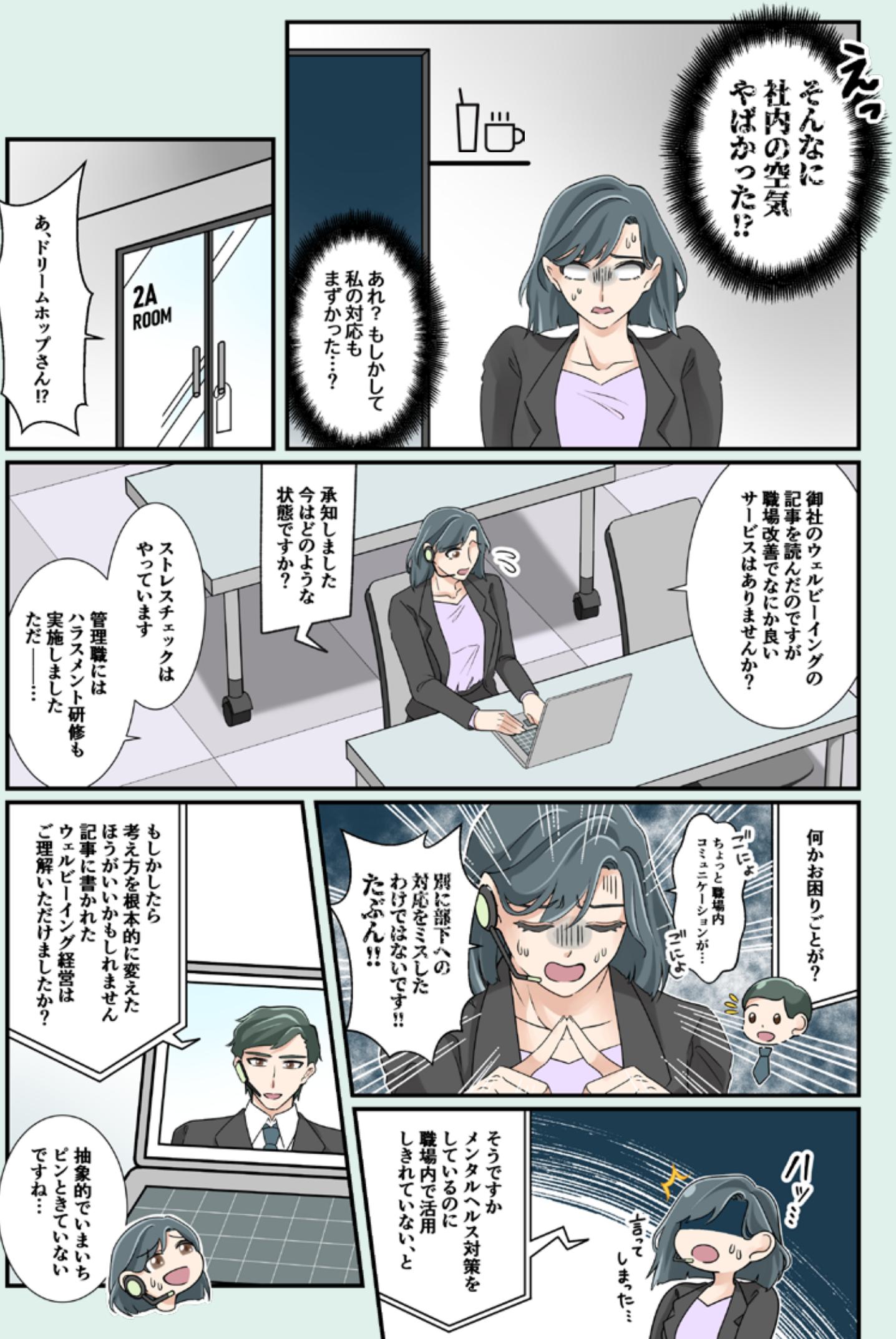


PICK UP!

ORIZIN + I&IT MeIT


う〜〜ん
そんなこと
言われても
議題を決めて意見交換したり
学んだスキルの共有を
してはどうでしょう
社員同士のコミュニケーションを
行う場にしてみては？
どうかしら
部長の長話は
昔っからなのよ
朝礼の時間も
伸ばせないし
難しいわね
……わかりました

わかってないよな〜
上は！
最近の社内の空気に
気づいてないのか？
行き詰まり感
ハンパないよな
朝礼の件
上司に提案したけど
流されたよ
言うだけ無駄だったろ？
昔からのやり方を
変えたくないんだって
はあ
何のためにこの会社に
入ったんだろうな
もう諦めて
適当に給料分だけ
働こうぜ


えっ
そんなに社内の空気やばかった!?
あれ？もしかして私の対応もまずかった…？
2A ROOM
あ、ドリームホップさん!?
御社のウェルビーイングの記事を読んだのですが職場改善でなにか良いサービスはありませんか？
承知しました今はどのような状態ですか？
ストレスチェックはやっています
管理職にはハラスメント研修も実施しましただ――…
何かお困りごとが？
ゴニョゴニョ ちょっと職場内コミュニケーションが…
ゴニョゴニョ
別に部下への対応をミスしたわけではないです!!
たぶん!!
ハッ!
言ってしまった…
そうですかメンタルヘルス対策をしているのに職場内で活用しきれていない、と
もしかしたら考え方を根本的に変えたほうがいいかもしれません記事に書かれたウェルビーイング経営はご理解いただけましたか？
抽象的でいまいちピンときていないですね…

実はストレスチェックの分析結果においても不幸型に分類される従業員は主観的な生産性が落ちる傾向にあると判明したんです

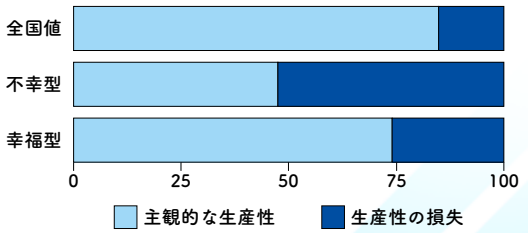
幸福感の高い従業員は…

Down
離職率 59%

UP
生産性 31%
創造性 3倍

ハーバードビジネスレビュー 2012年5月号「幸福の戦略」

幸福度タイプ別　主観的な生産性と損失 (%)



しっかり数字で出てるんですね！

今までは経験則で理解しているに過ぎませんでしたが研究を進めた結果生産性向上や売上高に影響を与えていることが明らかになってきました

しかも肩書きやお金などの「地位財」による幸せは長続きしません

組織も無限に給与を上げられるわけではありませんしね

つまり離職防止や人材定着を進めるには給与や待遇の改善だけでは足りないということですね

職場内で承認され必要とされていることを従業員が実感できてはじめて組織に貢献したいと思えるでしょう

その職場にいる意義を見出せないと人は辞めていきます

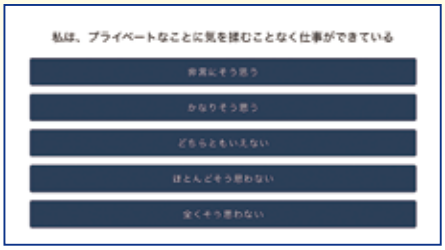
何のためにこの会社に入ったんだろうな

どうすればいいんでしょう？

1on1でいきなり「あなたは幸せですか？」って聞くのもちょっと

プライバシーも
ありますから
そういう話が難しければ
弊社ストレスチェックの
追加設問で幸福度調査が
できますよ

ストレスチェックで
そんなことが
できるんですか？



はい、「Well-Being に関する質問項目※1（42問）」がテンプレートとしてあります

テンプレートが
あるなら
簡単ですね！
それって素人が
見ても分析
できますか？

ご不安でしたら
集団分析報告会は
いかがでしょう

簡単 2 ステップ

えっと、
図やグラフの読み方を
教えてくれるだけなら
あまり必要ないかも…

ご安心ください！

ORIZIN プラスプラン
に含まれる 3 つのサービス

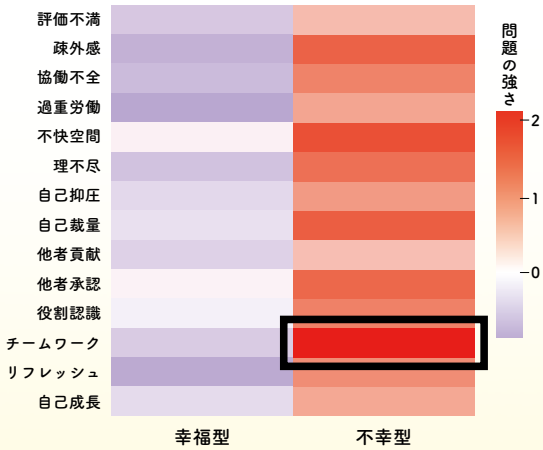
集団分析報告会

- 集団分析プラス機能
- ドリームホップ心理相関図

弊社の専門家が
分析結果をもとに
詳しい解説と具体策を
ご提案いたします
だいたい60分から
90分ほどです

組織ごとの
特徴を踏まえて
お話しますので
ぜひ経営層の方も
出席をお勧め
しますよ

幸福度タイプ別　ストレスマップ



幸福型

全体的に幸福度が良く、不幸度も良いタイプ。
特に、過重労働、リフレッシュ、疎外感、
協働不全の良いタイプ

不幸型

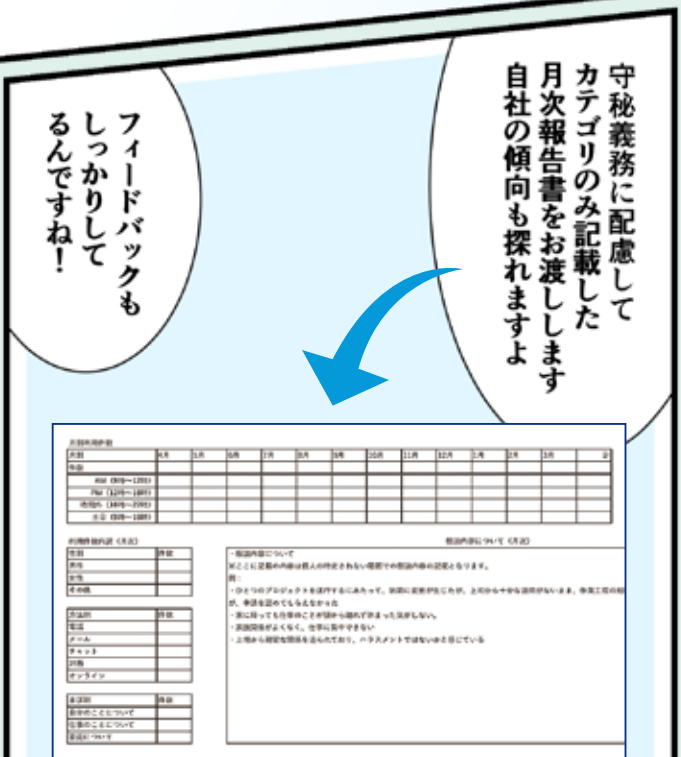
全体的に不幸度が悪く、幸福度も悪いタイプ。
特に、チームワーク、不快空間、自己裁量、
疎外感が悪いタイプ

POINT！

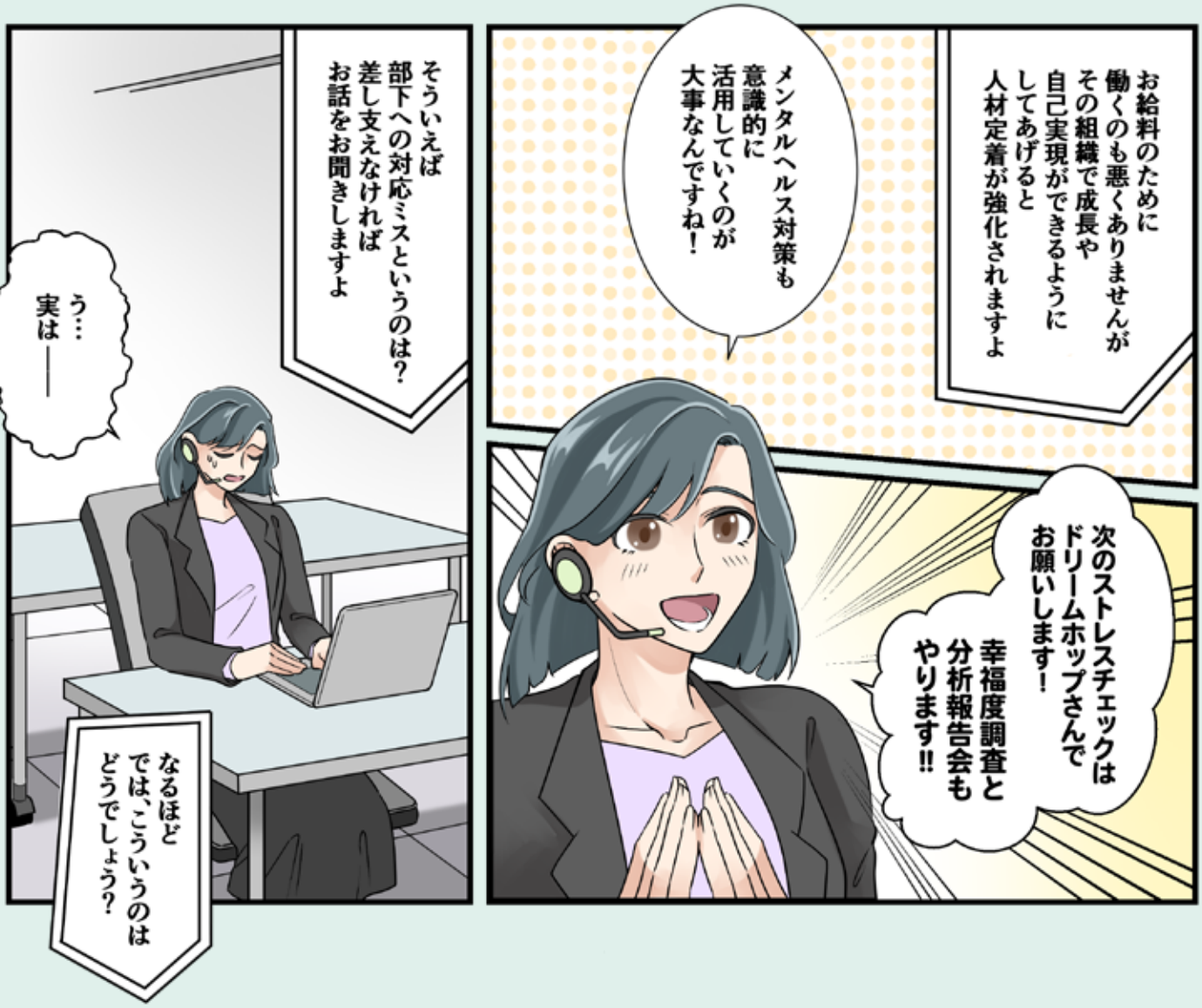
タイプ分けの決め手となる要因は
チームワーク、疎外感、リフレッシュ、
協働不全、自己裁量 のようです。

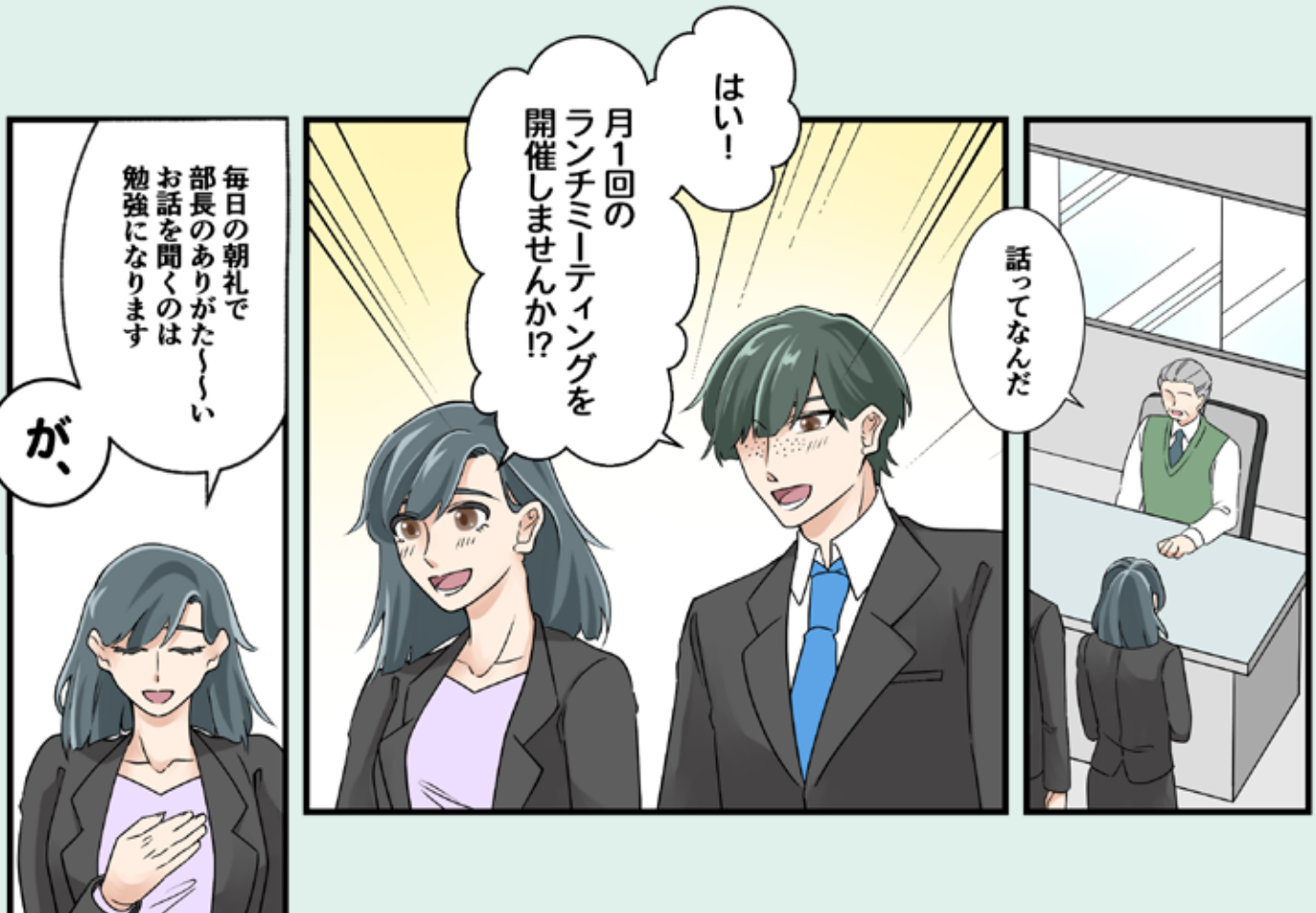
赤色の表示で強い影響が出ている
【チームワーク】などを
重点的に対処していきましょう！

※サンプル画像です
【ORIZIN プラスプラン】
集団分析プラス機能より



※サンプル画像で抜粋です


お給料のために
働くのも悪くありませんが
その組織で成長や
自己実現ができるように
してあげると
人材定着が強化されますよ
メンタルヘルス対策も
意識的に
活用していくのが
大事なんですね！
次のストレスチェックは
ドリームホップさんで
お願いします！
幸福度調査と
分析報告会も
やります!!
そういえば
部下への対応ミスというのは？
差し支えなければ
お話をお聞きしますよ
う…
実は――
なるほど
では、こういうのは
どうでしょう？


話ってなんだ
はい！
月1回の
ランチミーティングを
開催しませんか!?
毎日の朝礼で
部長のありがた～～い
お話を聞くのは
勉強になります
が、

※2 経済産業省「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)の認定要件」

※1　設問にはウェルビーイング研究の第一人者、前野教授の作成した「はたらく人の幸せ / 不幸せ診断」(©パーソル総合研究所・慶應義塾大学前野隆司研究室）を使用しています
※3　幸せの４つの因子（幸せを構成する根本的な要素） 前野隆司 氏（慶應義塾大学 名誉教授／武蔵野大学ウェルビーイング学部長・教授）

ORIZIN

ストレスチェック **ORIZIN**　無料トライアル実地中！

https://lp.dreamhop.com/orizin

MeIT

カウンセリング・相談窓口　**MeIT**（ミート）

https://lp.dreamhop.com/meit

Dreamhop　株式会社ドリームホップ　050-1741-7172　sales@dreamhop.com

© 2025 株式会社ドリームホップ All Rights Reserved.