



株式会社ドリームホップ

Well-Being経営を実現する 働く人の幸せ/不幸せの職場因子は何か？

会社概要

VISION 「人と組織の潜在力を最大化しメンタル不調をなくす」

MISSION 「職場のメンタルヘルスケアを、新しいスタンダードに」

会社名	株式会社ドリームホップ
代表者	代表取締役社長 岡座守
設立	2005年（平成17年）6月21日
資本金	9,650万円
株主	ピー・シー・エー株式会社(東証1部)
本社	東京都千代田区飯田橋1-8-10 クリエイトビル
電話番号	050-1741-7172
有資格者	産業医、保健師、公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、 シニア産業カウンセラー、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント
事業内容	メンタルヘルス支援事業、人事労務ソリューション
取得マーク	プライバシーマーク認定番号:第10840631 ISO 27001認証取得番号:ISA IS 0303 健康優良企業 銀の認定 (全国健康保険協会) 健康経営優良法人 (経済産業省)



株式会社ドリームホップとは？

PCAグループはドリームホップをグループ化することでメンタルヘルス、健康経営領域を中心としたHRソリューションの強化を図っていくとともに、両社の経営資源を組み合わせることで製品開発、営業分野をより一層強化し、「マネジメントサポート・カンパニー」として、企業のマネジメントを側面からサポートしていきたいと考えております。（2020年10月）

PCAグループ

PCA



ドリームホップが加わったことで、PCAの人事給与やもう一つのグループ会社であるクロノスの勤怠管理も含め、HR領域のソリューションをワンストップで提供できるようになったのが最大の強みです！

メンタルヘルスケアやハラスメントの法律で定められた義務化の対応ツールだけではなく、製品とコンサルティングの両面でトータルに提案が強みの会社です！

株式会社ドリームホップ

メンタルヘルス不調による人材の離職、休職の防止を信念に、2015年よりメンタルヘルス事業を立ち上げました。弊社ではストレスチェックに関する全ての業務を内製化し、一貫して高いサービスを提供しております。累計で1,500社、10,000事業所を超える企業、官公庁をご支援しております。また、2020年10月以降はピー・シー・エー株式会社のグループ企業となり、HR分野のイノベーションに一層取り組んで参ります。

ドリームホップ導入実績（一部）



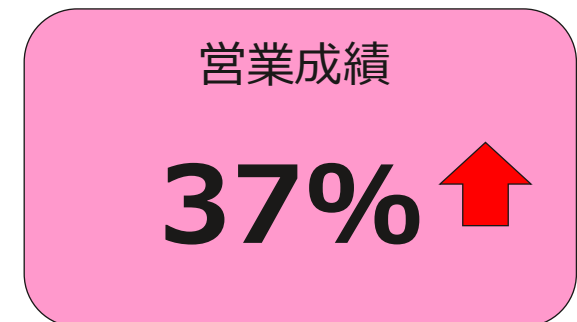
Well-Being

注目されるWell-Being

「ウェルビーイング」(well-being)とは、身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを意味する概念で、**「幸福」**と翻訳されることも多い言葉です。世界保健機関(WHO)憲章の前文では、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態(well-being)にある」と定義されています。

◇Well-Beingの効果

イリノイ大学 エド・ディナー教授



幸福の4因子 (慶應義塾大学 前野隆司教授)

第一因子

やってみよう！因子 (自己実現と成長)

自分なりの能力や強みを活かしているか？
 社会の役に立っているか？
 目標に向かって努力・勉強をしているか？
 今の自分はなりたかった自分か？

第二因子

ありがとう！因子 (つながりと感謝)

人の喜ぶ顔が見たい (人を喜ばせる)
 私を大切に思ってくれる人たちがいる (愛情)
 人生において感謝することが沢山ある (感謝)
 他者に親切にし、助けたいと思っている

幸福

第三因子

なんとかなる！因子 (前向きと楽観)

物事が思い通りに行くと思う
 失敗や不安な感情を引きずらない
 他者との近しい関係を維持することができる
 人生で多くのことを達成してきた
 (自己受容)

第四因子

ありのままに！因子 (自分らしさ)

自分と他者を比較しない
 周囲を過度に気にしない
 ありのままの自分を受け入れる
 自分らしい人生を送る



山口県出身。1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キヤノン株式会社、カリフォルニア大学バークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て現在慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授。慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター長兼任。博士 (工学)。専門は、システムデザイン・マネジメント学、ヒューマンマシンインタフェースデザイン、システムデザイン・マネジメント学、地域活性化、幸福学、幸福経営学など。健康経営の講演も増えている。

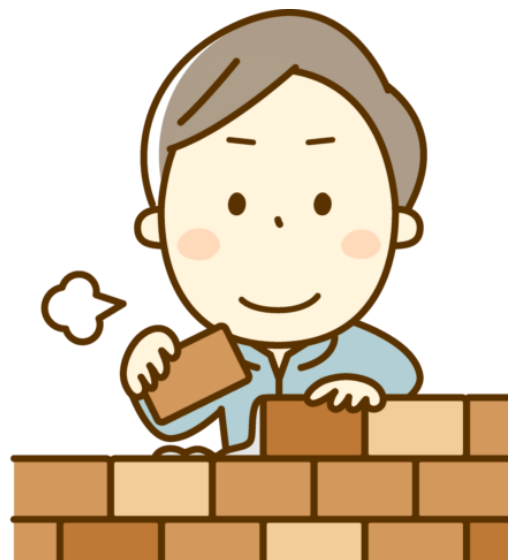


Well-Beingで大切なこと「パーパス」

レンガ職人に「何をしているのか？」と聞くと・・・



親方の命令で
レンガを積ん
でいるんだ。
もう、疲れた。



レンガを積んで
壁を作ってるん
だ。大変だけど
給料が良い!



レンガを積んで
大聖堂を作って
るんだ。**村人が**
楽しみだって!

パーパス（社会的存在意義）

働くヒトの幸せ／不幸せにつながる職場環境因子

設問（働く人の幸せ）

回答方法	7件法（1. 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらかというと思わない 4. どちらでもない 5. どちらかというと思う 6. そう思う 7. とても思う）
回答頻度	組織診断として年1回の想定

はたらく人の幸せ診断（短縮版：21項目）			
因子名称（通称）	概念定義	No.	下位尺度項目
自己成長（新たな学び）	仕事を通じて、未知な事象に対峙して新たな学びを得たり能力の高まりを期待することができる状態	1	私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う
		2	私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある
		3	私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる
リフレッシュ（ほっとひと息）	仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも英気を養うことができたり、私生活が安定している状態	4	私は、仕事の身体的な消耗から回復することができる
		5	私は、仕事の精神的な消耗から回復することができる
		6	私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができる
チームワーク（ともに歩む）	仕事の目的を共有し、相互に励まし助け合える仲間とのつながりを感じることができる状態	7	私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる
		8	私は、仕事仲間との一体感を感じている
		9	私は、仕事仲間と目的を共有している
役割認識（自分ゴト）	自分の仕事にポジティブな意味を見いだしており、自分なりの役割を能動的に担えている実感が得られている状態	10	私は、責任感を持って仕事をしている
		11	私は、職場で自分なりの役割を担っている
		12	私は、主体的に仕事に取り組んでいる
他者承認（見てもらえてる）	自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると思えている状態	13	私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている
		14	私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている
		15	私の仕事は、周囲から関心を持たれている
他者貢献（誰かのため）	仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立っていると思えている状態	16	私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる
		17	私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている
		18	私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある
自己裁量（マイペース）	仕事で自分の考えや意見を述べることができ、自分の意志やペースで計画・遂行する事ができている状態	19	私は、仕事を自分の裁量で進められている
		20	私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる
		21	私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている

設問（働く人の不幸せ）

回答方法	7件法（1. 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらかというと思わない 4. どちらでもない 5. どちらかというと思う 6. そう思う 7. とても思う）
回答頻度	組織診断として年1回の想定

はたらく人の不幸せ診断（短縮版：21項目）			
因子名称（通称）	概念定義	No.	下位尺度項目
自己抑圧（自分なんて）	仕事での能力不足を感じ、自信がなく停滞している。また、自分の強みを活かす事を抑制されていると感じている状態	22	私は、仕事で成果を出す自信がない
		23	私は、仕事をどのように習熟していいのかわからない
		24	私は、自分の強みを仕事に活かせていない
理不尽（ハラスメント）	仕事で他者から理不尽な要求をされたり、一方的に仕事を押し付けられたりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態	25	私は、上位者から理不尽な要求をされることがある
		26	私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする
		27	私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる
不快空間（環境イヤイヤ）	職場環境において、視覚や嗅覚など体感的に不快を感じている状態	28	私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる
		29	私の職場は、嫌なにおいがする
		30	私の職場は、無機質で冷たい感じがする
オーバーワーク（ヘトヘト）	私的な時間を断念せざるを得ない程に仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けている状態	31	私は、仕事で時間に追い立てられていると感じる
		32	私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い
		33	私は、仕事で他者から追い立てられていると感じる
協働不全（職場バラバラ）	職場内でメンバー同士が非協力的であったり、自分の足を引っ張られていると感じている状態	34	私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしていない
		35	私の職場では、特定の人意見が押し通される
		36	私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる
疎外感（ひとりぼっち）	同僚や上司とのコミュニケーションにおいてすれ違いを感じ、職場での孤立を感じている状態	37	私は、職場に気の合う仲間がいない
		38	私は、同僚と意思疎通できていないと感じる
		39	私は、上司と意思疎通できていないと感じる
評価不満（報われない）	自分の努力は正当に評価されない、努力に見合わないと感じている状態	40	現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う
		41	私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる
		42	私の仕事での努力は、報われないと思う

設問（ストレスチェック57問or80問）

仕事の負担 job.burden	
量的負担 quantity	非常にたくさんの仕事をしなければならない 時間内に仕事が処理しきれない
質的負担 quality	かなり注意を集中する必要がある 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
身体負担 physic	からだを大変よく使う仕事だ
感情負担 emotion	感情面で負担になる仕事だ

作業レベル operation	
発言権 control	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
職場内対人関係 interperson	私の部署内で意見の食い違いがある 私の部署とほかの部署とほまが合わない 私の職場の雰囲気は友好的である
技能 skill	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
適正 fit	仕事の内容は自分にあっている
働きがい worthwhile	働きがいのある仕事だ
物理環境 environment	私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）は良くない
葛藤 conflict	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
職責 responsibility	自分の職務や責任が何であるのか分かっている
成長 growth	仕事で自分の長所をのばす機会がある

部署レベル support.department	
上司 boss	気軽に話せる（上司）
	困ったとき頼りになる（上司）
	個人的な相談にのってくれる（上司）
同僚 colleague	気軽に話せる（同僚）
	困ったとき頼りになる（同僚）
	個人的な相談にのってくれる（同僚）
評価（上司） evaluation.supervisor	私は上司からふさわしい評価を受けている
リーダーシップ leadership	上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる
誠実 honesty	上司は誠実な態度で対応してくれる
変化 change	職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている
失敗の挽回 recovery	失敗しても挽回（ばんかい）するチャンスがある職場だ
評価（職場） evaluation.department	努力して仕事すれば、ほめてもらえる
尊重 respect	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ

設問（ストレスチェック57問or80問）

事業場レベル support.office

報酬 reward	自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている
安定 stability	職を失う恐れがある
経営層への信頼 confidence.management	経営層からの情報は信頼できる
評価（制度） evaluation.system	人事評価の結果について十分な説明がなされている
多様性 diversity	職場では、（正規、非正規、アルバイトなど）いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている
キャリア career	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている

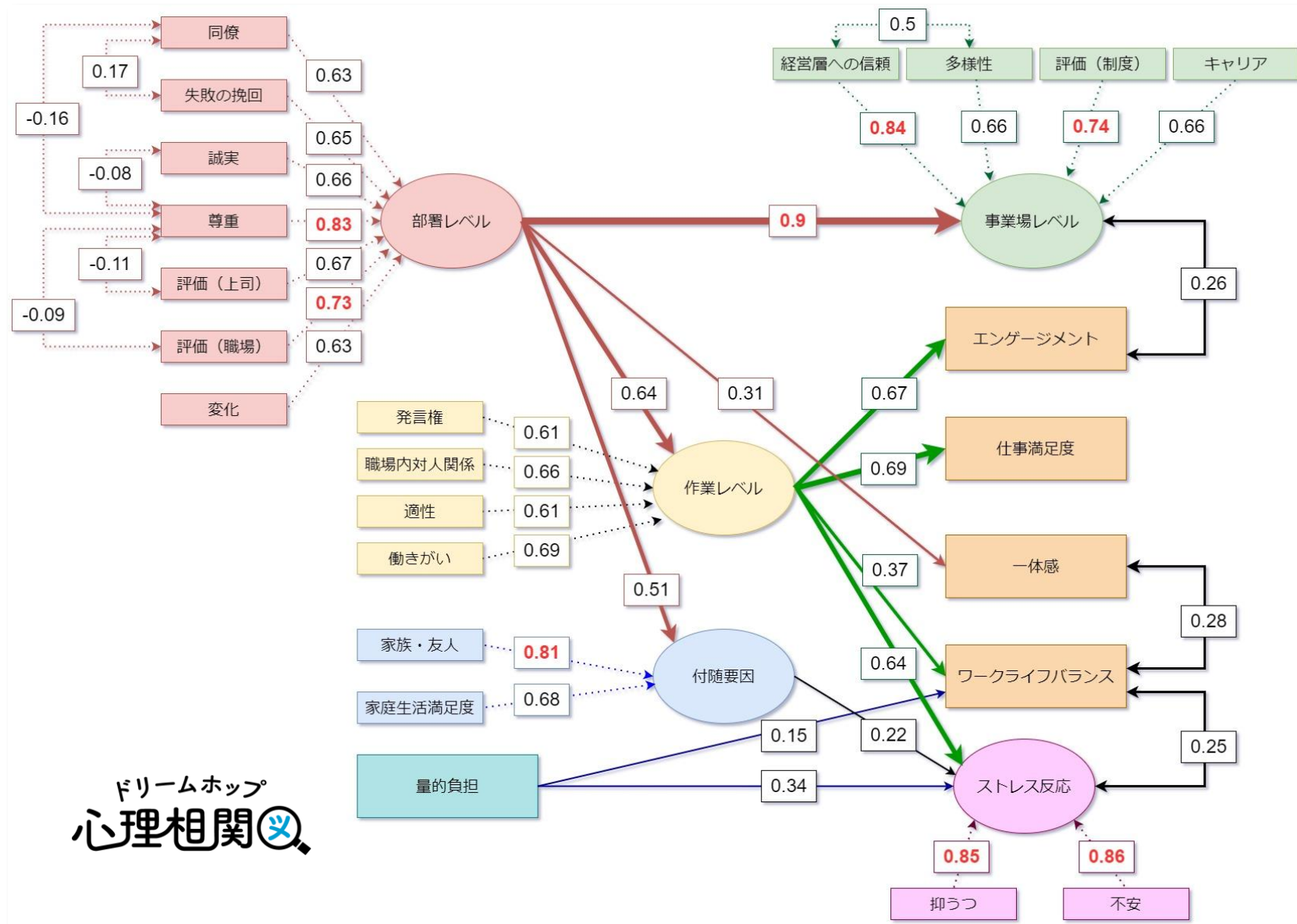
付随要因 individual.concerns

家族・友人 family.friend	気軽に話せる（家族・友人）
	困ったとき頼りになる（家族・友人）
	個人的な相談にのってくれる（家族・友人）
家庭満足度 family.satisfaction	家庭生活に満足だ

ストレス反応 stress.reaction

不安 anxiety	気がはりつめている
	不安だ
	落ち着かない
抑うつ depress	ゆううつだ
	何をするのも面倒だ
	物事に集中できない
	気分が晴れない
	仕事が手につかない
	悲しいと感じる

問題の原因がわかる集団分析「心理相関図」

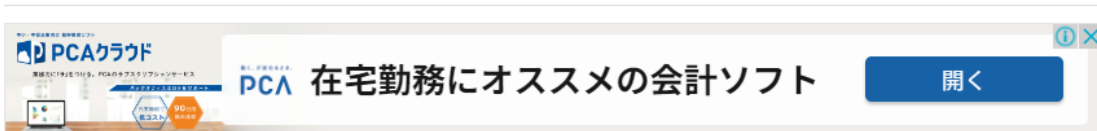


ドリームホップ
心理相関図

幸福とストレスの相関関係を調査する実証事業

日経、時事通信、yahooニュースなど52媒体で取り上げられました。

Well-Being+ストレスチェックによるサービスで働くヒトの心理相関を実証事業化！

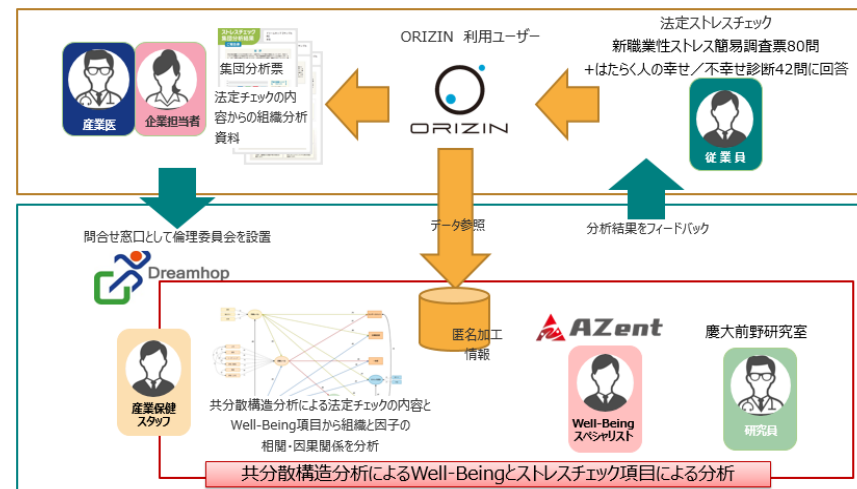


[株式会社ドリームホップ]

～慶大前野研究室とドリームホップ・AZentの3者でデータ収集から分析を協働！～

基幹業務システムベンダーであるピー・シー・エー株式会社（代表取締役社長：佐藤文昭 本社：東京都千代田区 プライム銘柄コード9629 以下：PCA）のグループであるメンタルヘルスサービスを提供している株式会社ドリームホップ（代表取締役社長：岡座守 本社：東京都千代田区）（以下、ドリームホップ）では、ストレスチェック項目にWell-Beingに関する質問項目を付加することで、働く環境での幸福度とストレス状況についての心理的関係を分析するための実証事業を行うことと致しました。

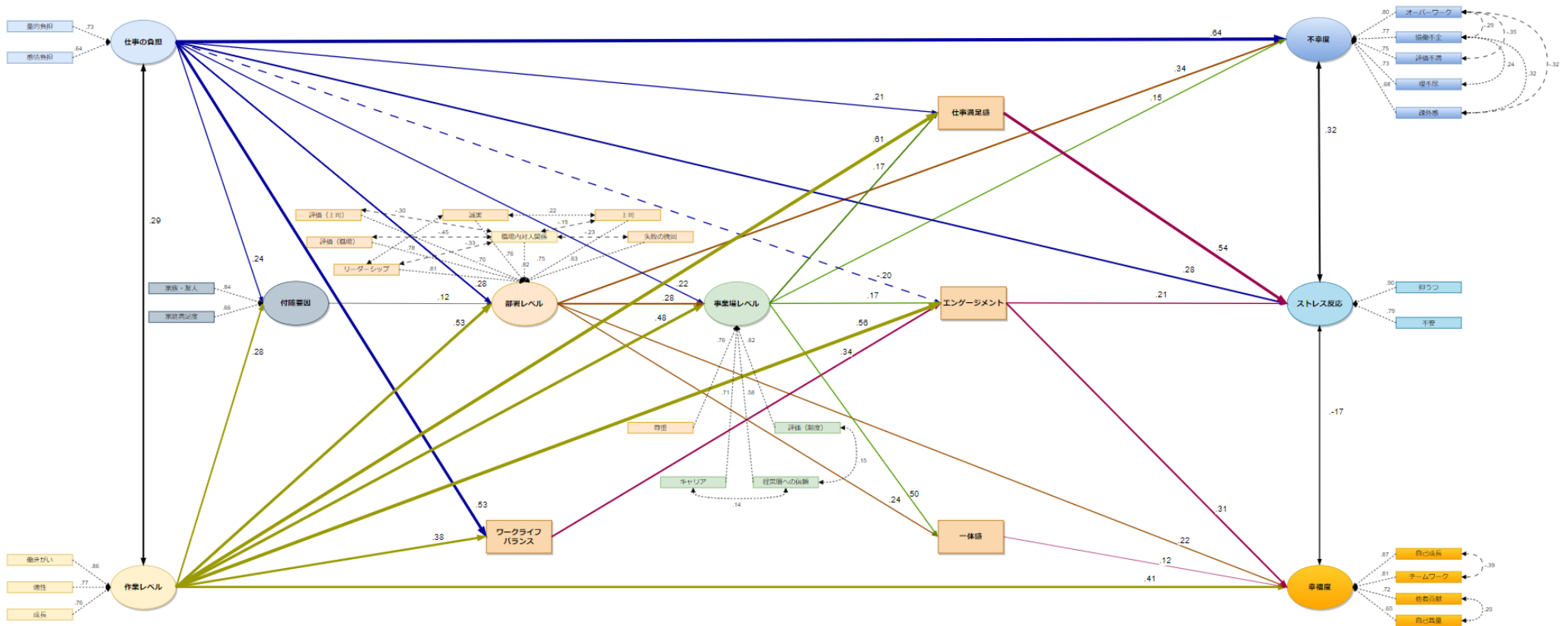
本実証事業には日本でWell-Being分野の第一人者である前野隆司教授（慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科）研究室（以下、慶大前野研究室）とWell-Beingサービスを提供している株式会社AZent（アゼント）（代表取締役 CEO 柳沼圭佑 本社：東京都港区）（以下、AZent）と協働しながら進めて参ります。



慶大前野研究室



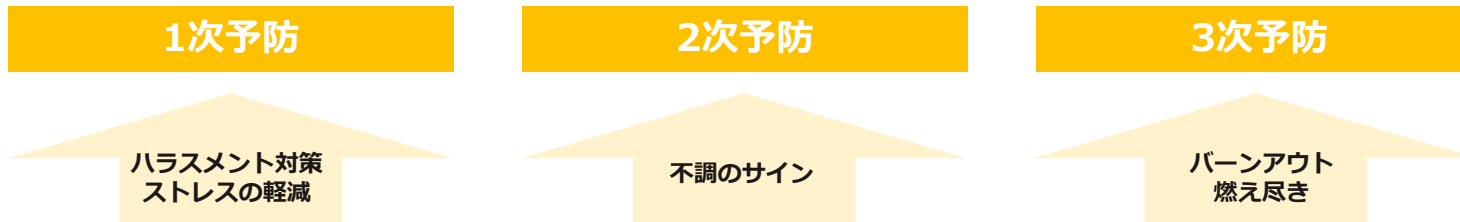
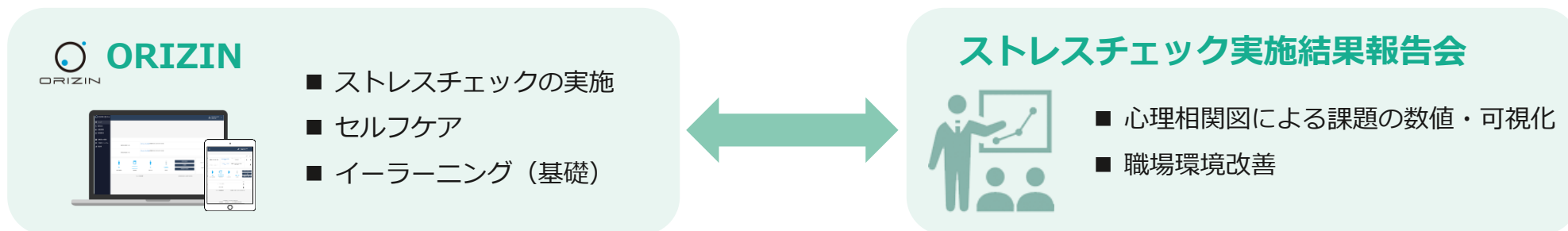
働く人の幸せ/不幸せを含めた心理相関図



働く人全員のエンゲージメント・幸せ・不幸せ・ストレスに影響を与える因子は、
「働きがい」 「不快空間」

サービス

ストレスチェック結果を活用した職場環境改善をご用意しています。
必要なサービスを組み合わせてご活用いただけます。



<p>研修プログラム</p>  <p>Humany</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 有資格者が対応 ● オンライン実施対応 ● カスタマイズ可能な こだわりプランもご用意 	<p>カウンセリングサービス</p>  <p>MeIT</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 相談内容はなんでもOK ● 2親等までご利用可能 ● 相談者件数を毎月報告 ● ハラスメント相談にも対応 	<p>産業医サービス</p>  <p>irodori</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 業界初のアラカルト型 ● 稼働時間に応じたプラン ● オンラインまたは訪問対応 	<p>復職支援サービス</p>  <p>※休職者向けの通所復帰サービスなど</p>
---	---	--	--

