

# 職場の環境 16タイプ

| タイプ       | 組織状態                                                             | リスク                    |
|-----------|------------------------------------------------------------------|------------------------|
| ①要注意型（強）  | 組織基盤が崩壊している                                                      | 離職増加・組織崩壊              |
| ②要注意型     | 組織的な疲弊状態                                                         | 生産性低下・成果不安定化           |
| ③ぬるま湯型（強） | 業務は安定して回っているが、新たな挑戦や役割拡張が生まれにくく、現状維持に最適化された状態が続いています。            | 成長停滞・変化対応力の低下による競争力鈍化  |
| ④ぬるま湯型    | 業務は安定しているが主体性が低い                                                 | 低モチベーション・主体性低下         |
| ⑤要注意（停滞）  | 業務は回っているが活力が低下している                                               | 慢性的停滞・離職準備層の増加         |
| ⑥立て直し型    | 課題は顕在化しているが改善余地がある                                               | 対応遅延・場当たり対応の常態化        |
| ⑦意義不足型    | 業務は一定の手順に沿って進められているものの、目的や意義との接続が弱く、形式的に仕事をこなしている状態が中心となっています。   | エンゲージメント低下・組織一体感の弱体化   |
| ⑧ぬるま湯予備軍  | 一定の安定性は保たれているものの、変化や挑戦が少なく、徐々に現状維持が当たり前になりつつある状態です。              | 停滞移行・変化耐性の低下           |
| ⑨踏ん張り型    | 従業員の意欲に企業が依存している                                                 | ハイパフォーマーの燃え尽き離職リスクの顕在化 |
| ⑩意欲先行型    | 意欲はあるが環境が追いついていない                                                | 疲弊蓄積・成果不安定化            |
| ⑪安定成長型    | 働きやすさと働きがいのバランスが取れ、安定した成果が出ている状態ですが、その運用が属人的な部分に依存している側面も見られます。  | 成長停滞・改善機会の減少           |
| ⑫準理想型     | 安定しつつも改善余地がある状態                                                  | 組織成長の鈍化・頭打ち            |
| ⑬燃え尽き型（強） | 高い意欲に依存して業務が回っているが、疲弊が極度に蓄積している状態                                | 急激な離職・パフォーマンス崩壊        |
| ⑭燃え尽き予備軍  | 一部のメンバーに業務や責任が偏り始めており、表面上は問題が顕在化していないものの、内部では負荷の偏在が進行している状態です。   | 燃え尽き移行・パフォーマンス低下       |
| ⑮推進加速型    | 成長軌道に乗り成果も出ているものの、その多くが個人の力量や経験に依存しており、組織としての再現性はまだ十分とは言えない状態です。 | 属人化進行・拡張停滞             |
| ⑯理想型      | 働きやすさと働きがいが高い水準で両立し、組織が自律的に回っている状態                               | 変化停滞・競争力低下             |

# 課題 16タイプ

| タイプ       | 課題                                                                                                              |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①要注意型（強）  | 業務負担・人間関係・処遇のいずれにも課題が見られ、組織の土台が機能していない状態です。従業員の不満は顕在化しやすく、離職やパフォーマンス低下のリスクが極めて高い状況です。                           |
| ②要注意型     | 業務負荷と不満が複合的に存在しており、組織全体の疲弊が進んでいます。短期的に負担軽減施策（業務整理・人員調整）を実行することが重要です。                                            |
| ③ぬるま湯型（強） | 環境としては整っているものの、成長や挑戦の機会が意図的に設計されていないため、個人・組織ともに現状維持に留まっています。この状態が続くと、変化対応力が徐々に低下し、気づかないうちに組織の競争力が落ちていくリスクがあります。 |
| ④ぬるま湯型    | 不満は少ないが、熱量に欠ける状態です。評価制度や目標設定の読み合わせ、見直しなど、「前進」を促す必要があります。                                                        |
| ⑤要注意（停滞）  | 環境負荷が大きく、意欲も生まれにくい状態です。現状は大きな問題が顕在化していないように見えますが、慢性的な停滞に移行しつつあります。まずは「安心できる環境」を整えることで、意欲回復の土台を作る必要があります。        |
| ⑥立て直し型    | 致命的ではないが、課題が広く分散しています。優先順位を明確にし「一点集中改善」が必要です。                                                                   |
| ⑦意義不足型    | 業務が「こなす活動」になっています。仕事の意義や成果の共有が不足しています。                                                                          |
| ⑧ぬるま湯予備軍  | 安定しているが、停滞リスクあり。小さな挑戦機会の設計が有効です。                                                                                |
| ⑨踏ん張り型    | 高い意欲や責任感によって組織が支えられている状態ですが、その分負荷が特定個人に集中しやすく、構造的な支えが不足しています。この状態が継続すると、意欲の高い人材から順に疲弊・離脱していくリスクがあります。           |
| ⑩意欲先行型    | 成長意欲はあるが、環境が追いついていない。業務プロセス改善が必要です。                                                                             |
| ⑪安定成長型    | 良好な循環が回っていますが、現状に満足することで成長が止まるリスクもあります。今の状態を維持しつつ、次の成長機会を意図的に設計する必要があります。                                       |
| ⑫準理想型     | 全体として安定しているものの、対話や承認の質にばらつきがあり、組織全体としての一体感や納得感に差が生じています。このままでは、理想状態に至る手前で頭打ちとなり、組織力が伸びきらない可能性があります。             |
| ⑬燃え尽き型（強） | 最も危険な状態であり、高い意欲の裏で疲労が著しく蓄積しています。このままでは急激な離職やパフォーマンス崩壊につながるリスクが高く、早急な対応が必要です。                                    |
| ⑭燃え尽き予備軍  | 現時点では大きな問題には見えないものの、特定メンバーに負荷が集中しているため、水面下で疲弊が蓄積しています。この状態を放置すると、急激に燃え尽きや離職へと移行する可能性が高く、早期の気づきと対応が重要です。         |
| ⑮推進加速型    | 成功体験は蓄積されているものの、それが個人に閉じており、組織として再現・展開できる状態になっていません。このままでは成長のスピードが鈍化し、拡張段階で壁に直面する可能性があります。                      |
| ⑯理想型      | 理想的な状態が維持されていますが、変化が鈍化すると競争力が低下するリスクがあります。現状に留まらず、継続的な改善と挑戦が求められます。                                             |