



エンゲージメント向上サイクルの実践
サーベイ・フィードバックのコツ

Wevox Success Kit

補足編・活用編

キードライバーから考える仮説の作り方

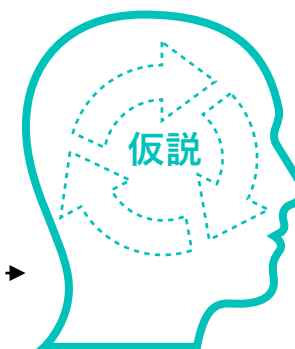
- プロジェクト推進チーム
- アンバサダー
- Wevoxの閲覧権限をお持ちの方

本資料の使い方

本資料は、Wevox Success Kit【活用編】の補足資料です。Wevoxのデータを見たときに仮説を立てるヒントとして、測定項目を組み合わせたときに考えられる仮説の例を紹介します。ギャップを発見したときに、その仮説を立てるためのヒントとしてお使いください。



Wevoxで測定可能な
エンゲージメントの構成9要素



9要素のそれぞれの
項目の結果の組み合わせから
どのようなことが考えられるか？

ただし、これは「100%正しい答え」ではありません。あくまで貴社の状況や関係性をもとに「**自分たちで考える**」ということを基本としてお考え下さい。

参考：Wevoxで測定するエンゲージメントを構成する項目

下記、9つのキードライバーと26個の項目で構成されています。

キードライバー	小項目	概要
職務	やりがい	職務内容にやりがいを感じられているか
	裁量	職務を遂行する上で必要な裁量を与えられているか
自己成長	達成感	達成感を得られているか
	成長機会	能力やスキルを高められているか
健康	仕事量	自分に任せられている仕事量は適切か
	ストレス反応	頭が重い、イライラする等のストレス反応がでていないか
支援	職務上の支援	職務を遂行する上で必要なサポートがあるか
	自己成長への支援	自身の成長の手助けをしてくれているか
	使命や目標の明示	部署やグループのミッションや目標をわかりやすく伝えているか
人間関係	同僚からの困難時の支援	自分が困っているときに、同僚は助けてくれるか
	上司との関係	上司とは良好な関係が築けているか
	仕事仲間との関係	同僚とは良好な関係が築けているか
承認	発言・意見に対する承認	周囲が自分の意見や発言を聞いてくれているか
	成果に対する承認	上司や同僚から、成果を認められたり、褒められたりしているか
	評価への納得	成果や貢献に見合った評価がされているか
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	会社の企業理念・経営理念に共感しているか
	会社の方針や事業戦略への納得感	会社の方針・戦略に納得できているか
	事業やサービスへの誇り	自社で展開する事業やサービスに誇りを感じているか
組織風土	経営陣に対する信頼	経営陣を信頼しているか
	キャリア機会の提供	意欲的であれば、会社がチャンスを与えてくれているか
	挑戦する風土	失敗したこと以上に、挑戦したことを讃えられる会社か
環境	部署間での協力	目標を達成する上で、他部署は協力的であるか
	称賛への妥当性	社内で誰かが称賛されたとき、適切であると感じているか
	職場環境への満足度	働きやすい職場環境か
環境	ワークライフバランス	必要に応じてライフスタイルにあった働き方ができるか
	給与への納得感	働きに見合った給与・ボーナスが支払われていると感じているか

「職務」が低いときに考えられる仮説の例

職務スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
自己成長	達成感	自己成長がないために、やりがいを感じにくい
	成長機会	裁量がないので、成長機会を感じにくい
健康	仕事量	やりがいを感じていないので、仕事量に不満を感じる
	ストレス反応	仕事量とやりがいのバランスが取れていない
支援	職務上の支援	
	自己成長への支援	目標が明確ではないので、やりがいを感じにくい
	使命や目標の明示	裁量は有るが支援がない
人間関係	同僚からの困難時の支援	
	上司との関係	人間関係が良くないので、やりがいを感じにくい
	仕事仲間との関係	裁量を与えてくれないことが人間関係の不満を出している
承認	発言・意見に対する承認	
	成果に対する承認	何をしても承認されないので、やりがいまでつながらない
	評価への納得	評価をされないので、職務に満足できない
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	
	会社の方針や事業戦略への納得感	なんのためにやっているのか明確ではないので、やりがいを感じない
	事業やサービスへの誇り	事業や商品に納得感がないので、やりがいを感じにくい
	経営陣に対する信頼	
組織風土	キャリア機会の提供	
	挑戦する風土	裁量がないので、キャリア形成に不満がある
	部署間での協力	裁量が持てないので、挑戦する風土と感じにくい
環境	称賛への妥当性	
	職場環境への満足度	
	ワークライフバランス	働く環境が良くないので、やりがいを感じにくい
	給与への納得感	裁量がなくてワーク・ライフ・バランスを保ちにくい

「自己成長」が低いときに考えられる仮説の例

自己成長スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい	自己成長がないために、やりがいを感じにくい
	裁量	裁量がないので、自己成長ができない
健康	仕事量	成長がないことにストレスを感じる
	ストレス反応	適度な仕事量がないので、成長感がない
	職務上の支援	
支援	自己成長への支援	成長をするための支援が十分ではない
	使命や目標の明示	目標の明示がないので、成長の方向性がわからない
	同僚からの困難時の支援	
人間関係	上司との関係	上司が自己成長に対して協力をしてくれない
	仕事仲間との関係	仲間との関係が自己成長を妨げている
承認	発言・意見に対する承認	
	成果に対する承認	承認されてないので、自己成長を感じにくい
	評価への納得	評価されていないので、自己成長感がない
	ミッション・ビジョンへの共感	
理念戦略	会社の方針や事業戦略への納得感	会社全体の方向性が理解できていないので、自己成長の方向性を決められない
	事業やサービスへの誇り	自己成長ができないために、会社の方針に共感できない
	経営陣に対する信頼	
	キャリア機会の提供	
組織風土	挑戦する風土	成長するための機会がない
	部署間での協力	挑戦する風土がないので成長できない
	称賛への妥当性	
	職場環境への満足度	
環境	ワークライフバランス	自己成長をしているのに、給与に反映されない
	給与への納得感	

「健康」が低いときに考えられる仮説の例

健康スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例	
職務	やりがい	やりがいがない仕事をしていると、仕事量が多く感じる	
	裁量		
自己成長	達成感	成長できないことにストレスを感じる	
	成長機会	適切な仕事量ではないので、達成感を感じにくい	
支援	職務上の支援		
	自己成長への支援	サポートしてくれないので、健康に害がある	
	使命や目標の明示		
	同僚からの困難時の支援		
人間関係	上司との関係		
	仕事仲間との関係	人間関係がストレスになっている	
承認	発言・意見に対する承認	承認されないことでストレスを感じる	
	成果に対する承認	承認されないので、仕事量を多く感じる	
	評価への納得		
	ミッション・ビジョンへの共感		
理念戦略	会社の方針や事業戦略への納得感		
	事業やサービスへの誇り	なんのためにやっているのかわからないので、仕事量が多い	
	経営陣に対する信頼	仕事量が多いので、会社の方針に納得できない	
	キャリア機会の提供		
組織風土	挑戦する風土	部署間での協力がいないので、仕事量が過度に多い	
	部署間での協力		
環境	称賛への妥当性	仕事量が多くて、ワーク・ライフ・バランスが取れない 職場環境が悪くて、ストレスが溜まる	
	職場環境への満足度		
	ワークライフバランス		
	給与への納得感		

「支援」が低いときに考えられる仮説の例

支援スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい	使命がちゃんと伝わっていないので、やりがいを感じない
	裁量	
自己成長	達成感	達成を感じるための十分な支援がない
	成長機会	支援されていないので、成長を感じにくい
健康	仕事量	支援がないので、仕事量が過度に多い
	ストレス反応	支援の少なさがストレスに感じている
人間関係	上司との関係	人間関係が良くないので、支援をしてくれない
	仕事仲間との関係	人間関係は良いのに、支援まではしてくれない
	発言・意見に対する承認	
承認	成果に対する承認	支援されていないので、承認されていないような気がする
	評価への納得	
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	
	会社の方針や事業戦略への納得感	支援が少ないので経営に対しての不信感がある
	事業やサービスへの誇り	
	経営陣に対する信頼	
	キャリア機会の提供	
組織風土	挑戦する風土	キャリア機会の提供などの支援がない
	部署間での協力	部署間で協力関係が無いので、支援されていないと感じる
	称賛への妥当性	
環境	職場環境への満足度	
	ワークライフバランス	困難時に支援がないので、ワーク・ライフ・バランスが悪くなる
	給与への納得感	支援を感じないので、給与が不当に低く感じる

「人間関係」が低いときに考えられる仮説の例

人間関係スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい	人間関係が悪いので、やりがいを感じにくい
	裁量	上司との関係が良くないので、裁量が任されない
自己成長	達成感	人間関係が良くないので、成長感を感じにくい
	成長機会	
健康	仕事量	人間関係がストレスになっている
	ストレス反応	人間関係の悪さで仕事量が増えていく
	職務上の支援	
支援	自己成長への支援	人間関係が悪いので、支援を受けていない
	使命や目標の明示	人間関係は悪くないのに、支援はされない、表面的な人間関係になっている
	同僚からの困難時の支援	
承認	発言・意見に対する承認	人間関係が良いのに、承認されることがない 承認されないなので、人間関係が良いと思えない
	成果に対する承認	
	評価への納得	
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	
	会社の方針や事業戦略への納得感	経営に近い上司との関係性が良くない
	事業やサービスへの誇り	理念戦略が上司との関係によって伝わらなくなっている
	経営陣に対する信頼	
組織風土	キャリア機会の提供	
	挑戦する風土	人間関係が原因で部署間での協力をしてくれない
	部署間での協力	上司との関係性が良くないので、称賛されない
	称賛への妥当性	
環境	職場環境への満足度	信頼していない上司なので、給与への納得感が低い 人間関係を含めた職場環境が良くない
	ワークライフバランス	
	給与への納得感	

「承認」が低いときに考えられる仮説の例

承認スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい	承認されないので、やりがいを感じない
	裁量	裁量はあるのに、それに対しての評価がされない
自己成長	達成感	承認されないので成長感を感じにくい
	成長機会	
健康	仕事量	どんなに仕事をしても承認されないので、負荷が多いと感じる
	ストレス反応	
	職務上の支援	
支援	自己成長への支援	支援はしてくれるのに、承認はしてくれない
	使命や目標の明示	
	同僚からの困難時の支援	
人間関係	上司との関係	人間関係が良くないので承認されることが少ない
	仕事仲間との関係	
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	良いことを言っているのに、自分は承認されないで納得感が無い 評価/承認されていないので、自分とのギャップを感じて納得感が低い
	会社の方針や事業戦略への納得感	
	事業やサービスへの誇り	
	経営陣に対する信頼	
	キャリア機会の提供	
組織風土	挑戦する風土	挑戦しても承認されない風土になっている 部署間で承認されることがない
	部署間での協力	
環境	称賛への妥当性	承認されないで、給与への納得感が低い
	職場環境への満足度	
	ワークライフバランス	
	給与への納得感	

「理念戦略」が低いときに考えられる仮説の例

理念戦略スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい	ミッション・ビジョンを理解していないので、やりがいがない
	裁量	
自己成長	達成感	戦略がわからないので、達成感を感じにくい 自分の成長機会を感じにくいので、戦略に納得しにくい
	成長機会	
健康	仕事量	良いことをしようと思っていても、仕事量が多いので、納得はできない
	ストレス反応	
支援	職務上の支援	経営層のミッション・ビジョンが咀嚼されて自分まで落ちてきていない
	自己成長への支援	
	使命や目標の明示	
人間関係	同僚からの困難時の支援	人間関係を重視しないミッション・ビジョンに現場として納得できない
	上司との関係	
	仕事仲間との関係	
承認	発言・意見に対する承認	承認がないので、ミッション・ビジョンが低い 評価に対する納得感がないので、誇りが持てない
	成果に対する承認	
	評価への納得	
組織風土	キャリア機会の提供	良いことをやっているはずなのに、支える風土が良くない 顧客のことばかりに目が行き、自分のキャリア形成に関心がないと思われる
	挑戦する風土	
	部署間での協力	
	称賛への妥当性	
環境	職場環境への満足度	土台となる環境が悪いので、納得ができない
	ワークライフバランス	
	給与への納得感	

「組織風土」が低いときに考えられる仮説の例

組織風土スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい	挑戦する風土がないので、やりがいも裁量も感じにくい やりがいを感じるようなキャリア機会の提供がない
	裁量	
自己成長	達成感	挑戦する風土がないので、成長機会が感じにくい
	成長機会	
健康	仕事量	部署間での協力がいないので、仕事量が多くなっている 妥当性のない称賛のために、ストレスを感じる
	ストレス反応	
支援	職務上の支援	部署間での協力がいないので、支援されていると思いにくい
	自己成長への支援	
	使命や目標の明示	
人間関係	同僚からの困難時の支援	人間関係の悪さが風土全体の悪さにつながっている
	上司との関係	
	仕事仲間との関係	
承認	発言・意見に対する承認	自分の評価への納得感がないので、称賛への妥当性が低い 挑戦をしても承認をされない風土である
	成果に対する承認	
	評価への納得	
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	組織風土部分が弱いので、事業の戦略などに納得ができない 風土の弱さが経営陣への信頼を下げている
	会社の方針や事業戦略への納得感	
	事業やサービスへの誇り	
	経営陣に対する信頼	
環境	職場環境への満足度	協力関係がないので、ワーク・ライフ・バランスが悪くなる
	ワークライフバランス	
	給与への納得感	

「環境」が低いときに考えられる仮説の例

環境スコアが低い状況で、他の項目と合わせて確認した場合の傾向

合わせて確認してほしい項目

キードライバー	小項目	考えられる仮説の例
職務	やりがい 裁量	給与への納得感が低いので、やりがいを感じにくい
自己成長	達成感 成長機会	成長機会とワーク・ライフ・バランスが取りにくい
健康	仕事量	仕事量の関係でワーク・ライフ・バランスがとれない
	ストレス反応	職場環境が良くないので、ストレスを感じる
	職務上の支援	
支援	自己成長への支援 使命や目標の明示 同僚からの困難時の支援	ワーク・ライフ・バランスを理解してくれる支援が不足している
人間関係	上司との関係 仕事仲間との関係 発言・意見に対する承認	上司との関係が給与への納得感につながっている
承認	成果に対する承認	評価への納得がないので、給与そのものの納得感がない
	評価への納得	
	ミッション・ビジョンへの共感	
理念戦略	会社の方針や事業戦略への納得感 事業やサービスへの誇り	環境への配慮の低さがビジョンや戦略への納得感の低さにつながる 経営陣への不信感が環境の悪さに起因している
	経営陣に対する信頼	
	キャリア機会の提供	
組織風土	挑戦する風土 部署間での協力	部署間での協力がいないので、ワーク・ライフ・バランスが取りにくい 称賛への妥当性が低いので給与にも納得感がない
	称賛への妥当性	

「その他の切り口」で考えられる仮説の例

組織上の様々な切り口から差を見ていくことで、新たな仮説を立てられることもございます。

属性		考えられる解釈の例
性別	男女によって項目に差がある。	男女によって、重視している価値観が異なる 男女差別の傾向がある 男女の職種に差がある 男女がついている職位に差がある
役職	職位によって項目に差がある。	上下関係がはっきりしている 若手のほうがイキイキしている 中間管理職が疲弊をしている
年代	年代によって差がある。	年齢と同時に職位に差がある 考えている価値観に差がある 年功序列になっている
新卒/中途	新卒と中途に差がある	採用している人たちの価値観が違う 中途採用後のフォローが十分ではない
雇用区分	正社員/派遣社員などによって差がある	雇用の違いによって評価などの違いが有る 職場での対応の違いがある
職種	職種によって差がある	職種によって価値観が異なる 職種によって待遇が異なる 職種によってチームの状況が異なる