

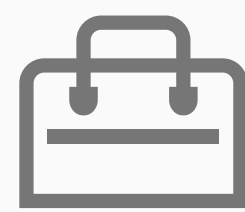
数値の見方

wevoxで見えないものを見る化する



数値によって、具体化することで、今のチームの状態を理解しやすくします。わかった状態で手を打つのと、わからないまま手探りで手を打つのでは、改善の成功確率は違ってくるでしょう。

社員が会社とつながっている理由がわかる



職務



自己成長



健康



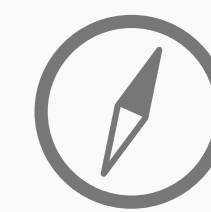
支援



人間関係



承認



理念戦略



組織風土



環境

何によって会社とつながっているのか？

今一緒に働いている理由



どこのつながりが弱いのか？

ここから離れていく可能性があること



関係性の強い項目と強くない項目、だんだん弱くなってきている項目などがわかる事によって、主にどこから修復をすればよいのかがわかってきます。

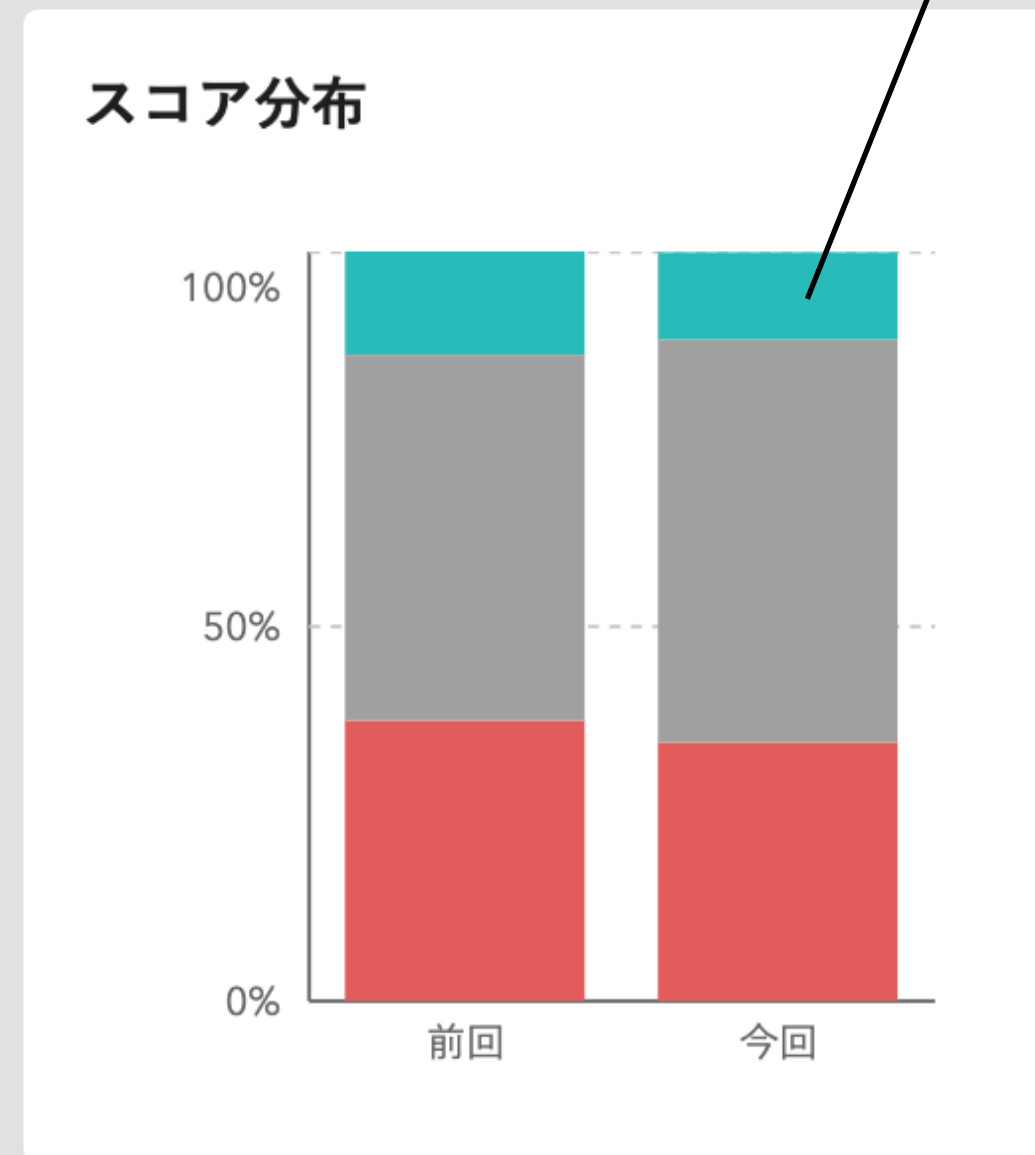
平均値、分布、時間による推移

エンゲージメントが高い
(関係性が良好)と言える人

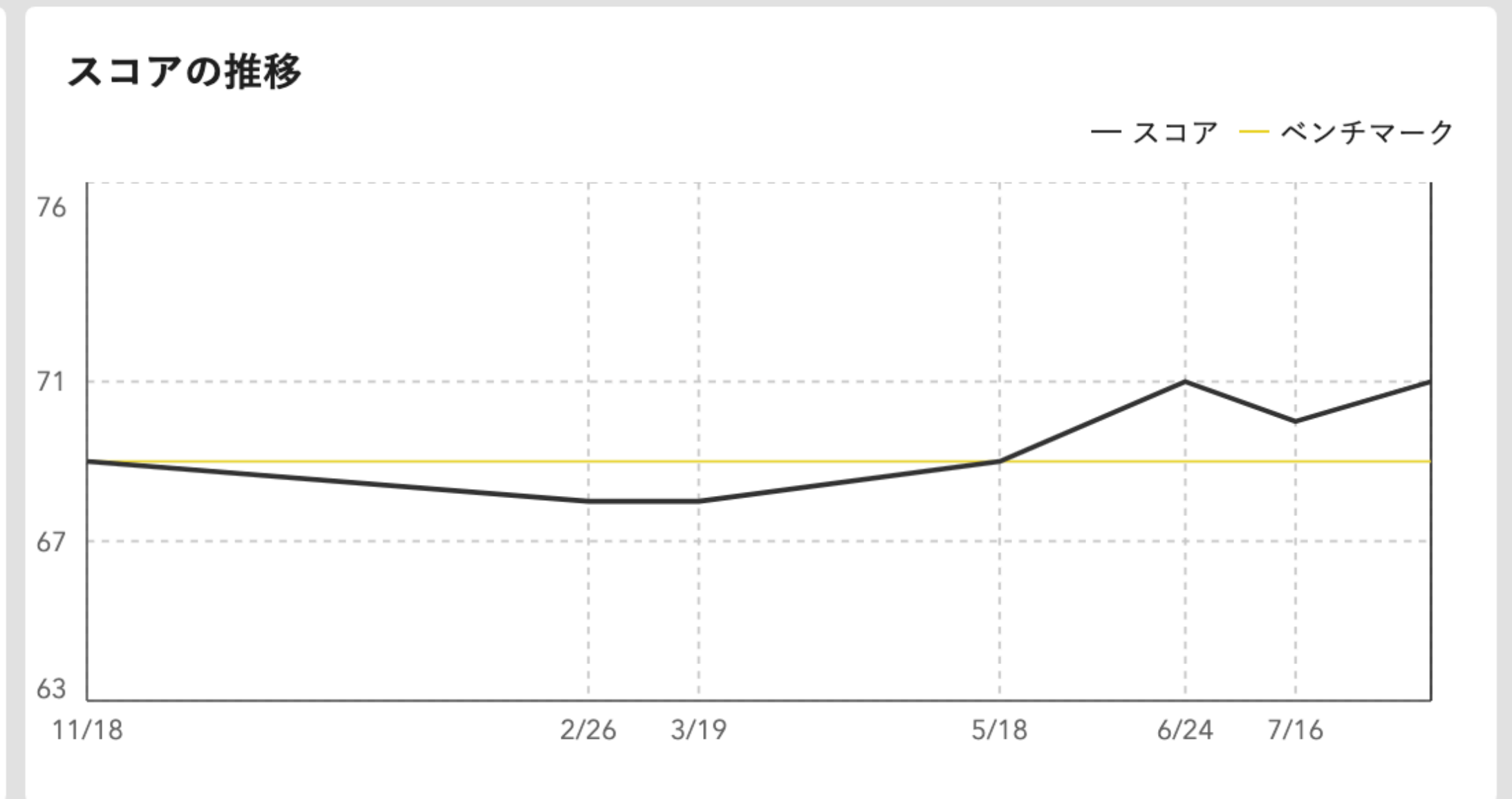
どんな状態？



まとめり・バラつきがある？



状態の変化は？



職務

📁 職務

職務に対して満足度を感じているか

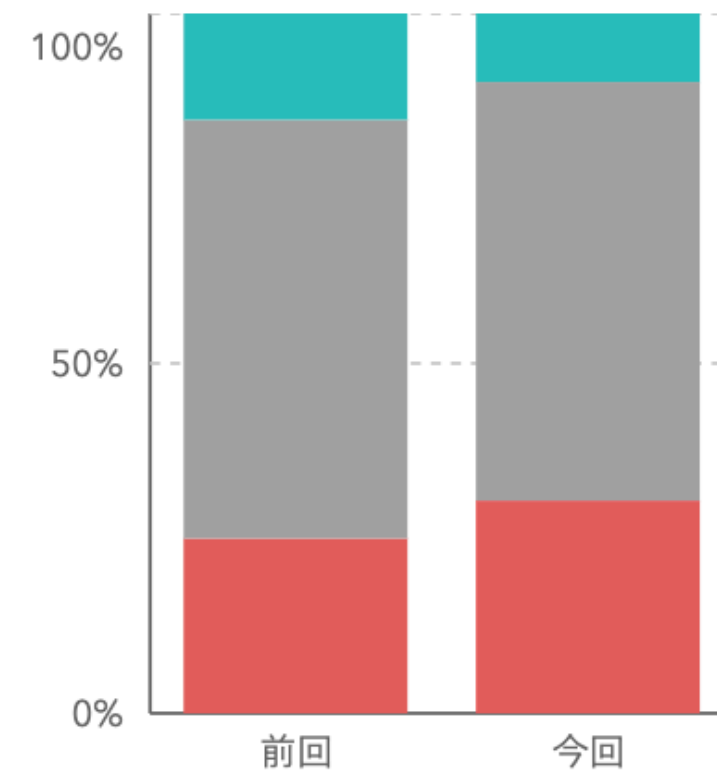
スコア



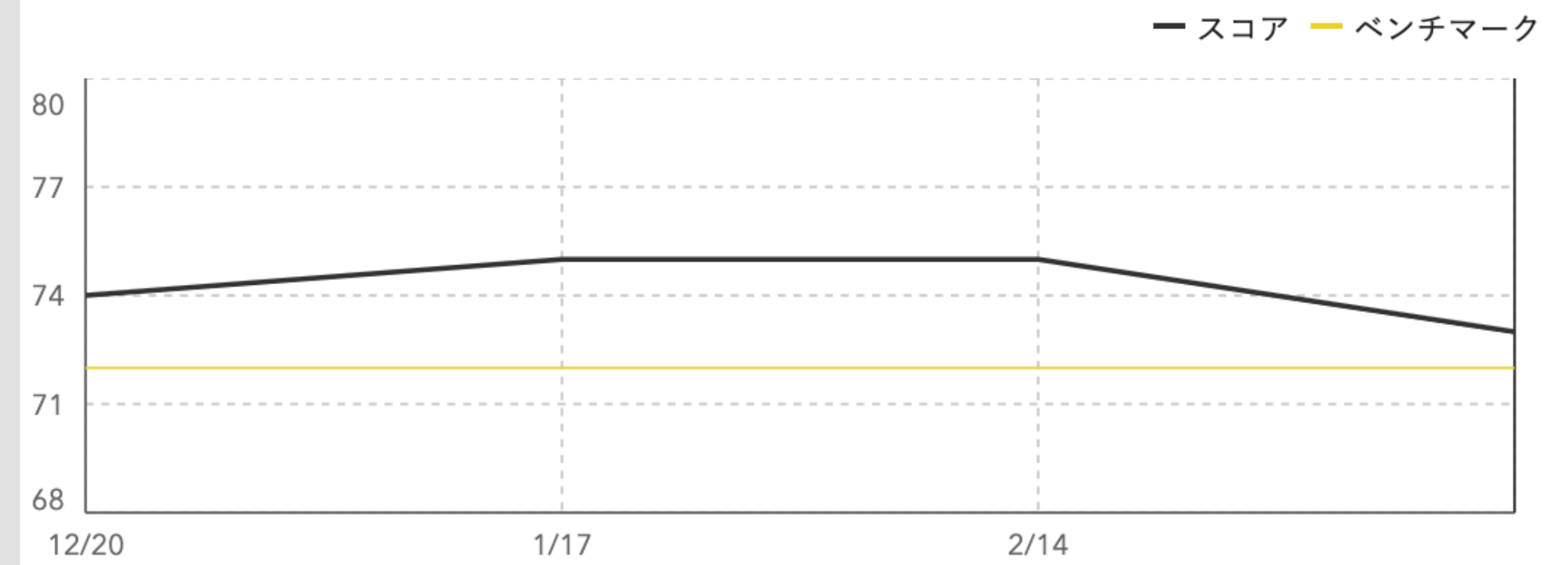
職務のベンチマーク 72

ベンチマークとの乖離 +1

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る



グラフに表示

やりがい

職務を通してやりがいを感じられているか

70



グラフに表示

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

76

自己成長

🌱 自己成長

仕事を通して、自分が成長できていると感じているか

スコア



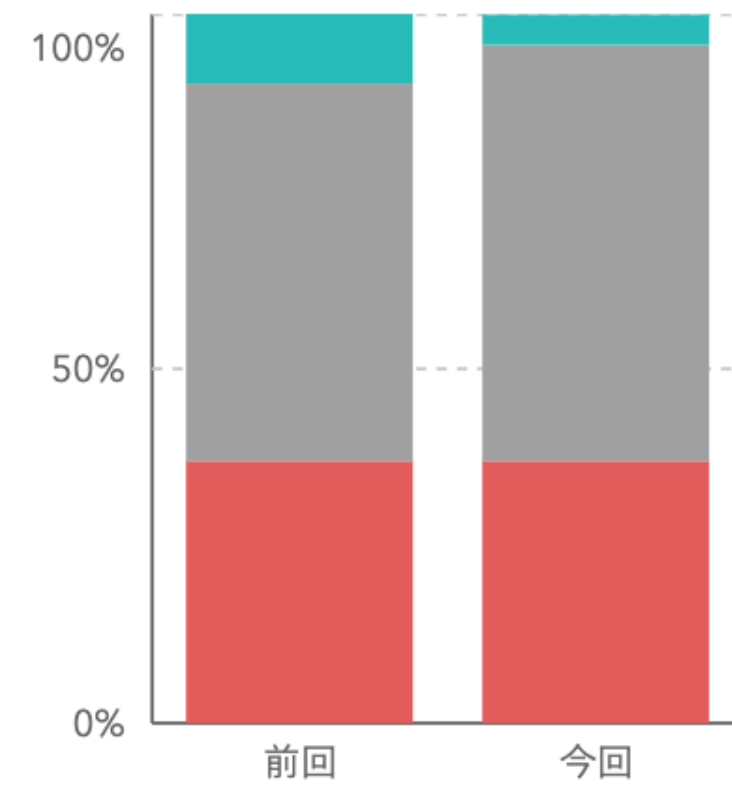
自己成長のベンチマーク
ク②

68

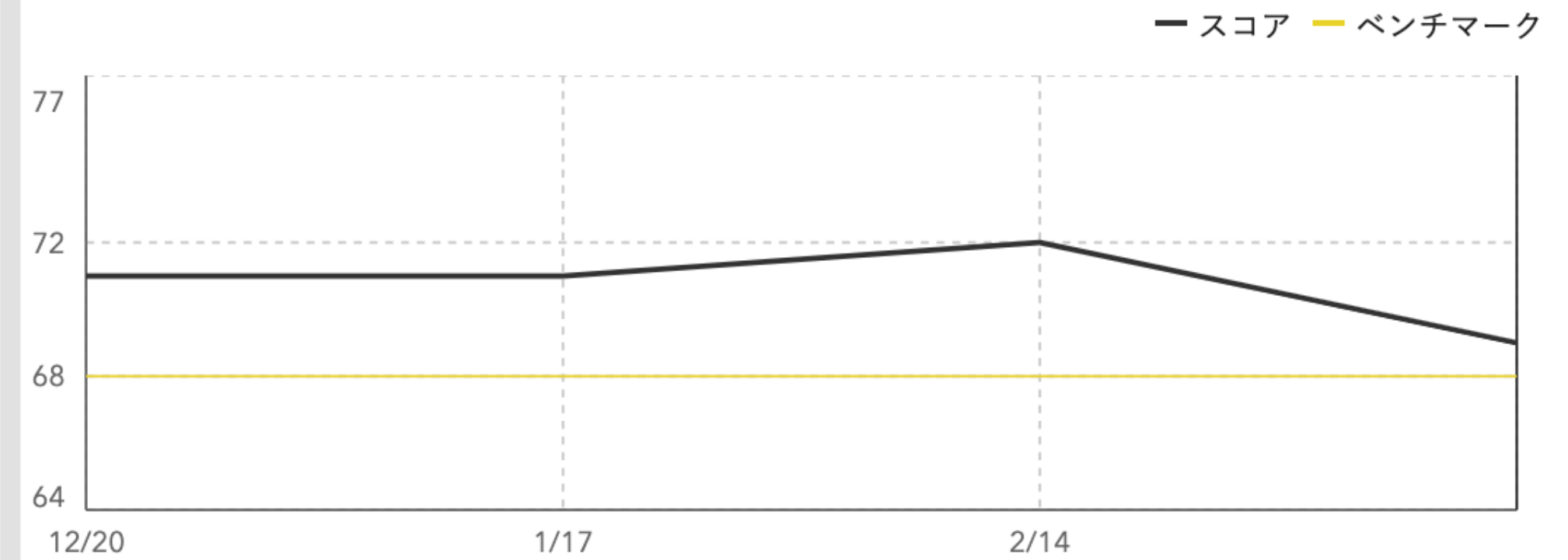
ベンチマークとの乖離

+1

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る



グラフに表示

達成感

仕事を通して、達成感を得られているか

64



グラフに表示

成長機会

仕事を通して、能力やスキルを高められているか

74

健康

健康

従業員が仕事の中で、過度なストレスや疲労を感じていないか

スコア



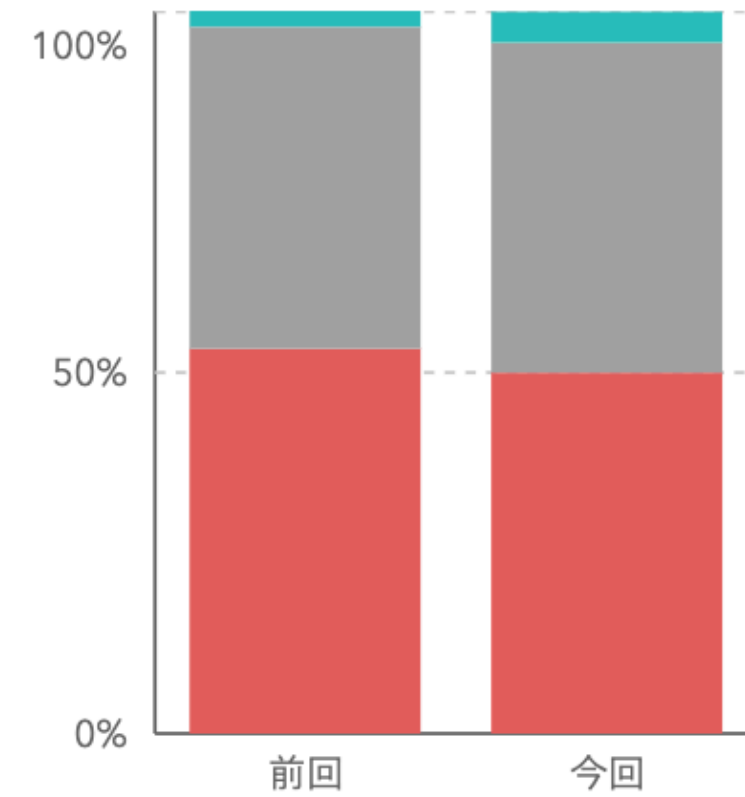
健康のベンチマーク

63

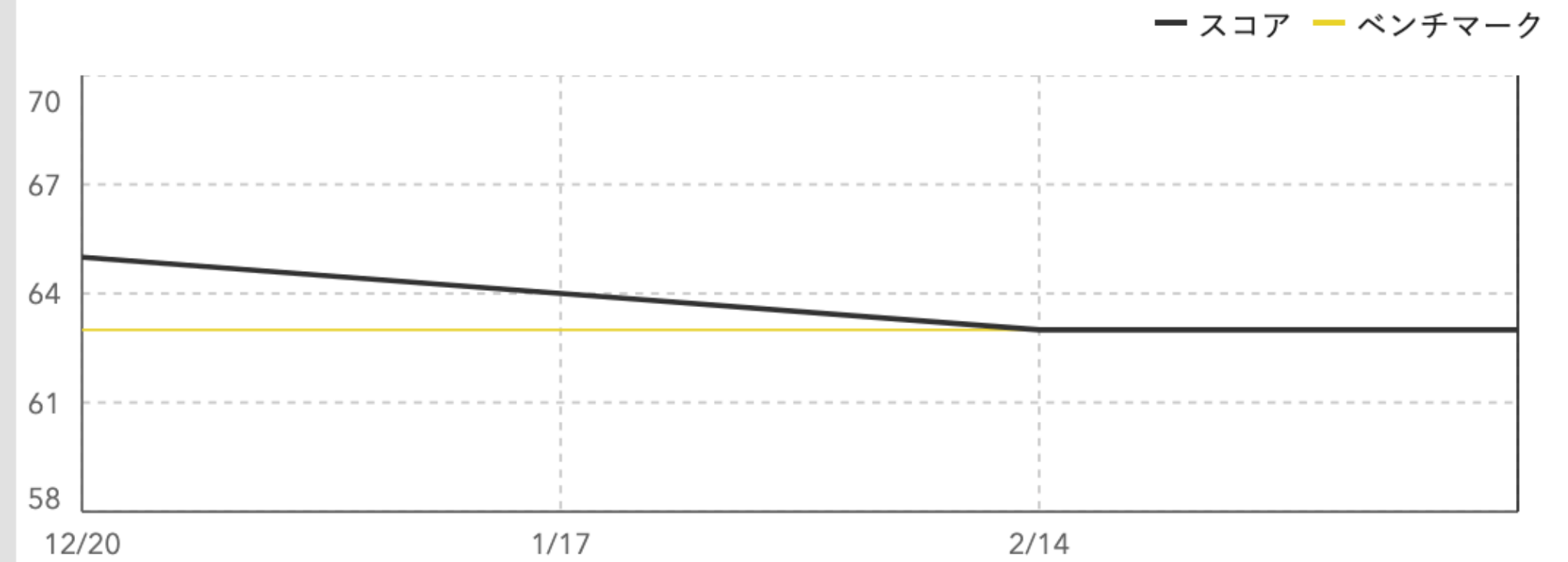
ベンチマークとの乖離

0

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る



グラフに表示

仕事量

任されている仕事量は適切か

63



グラフに表示

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

64

支援

支援

上司や仕事仲間から、職務上又は自己成長の支援を受けているのか

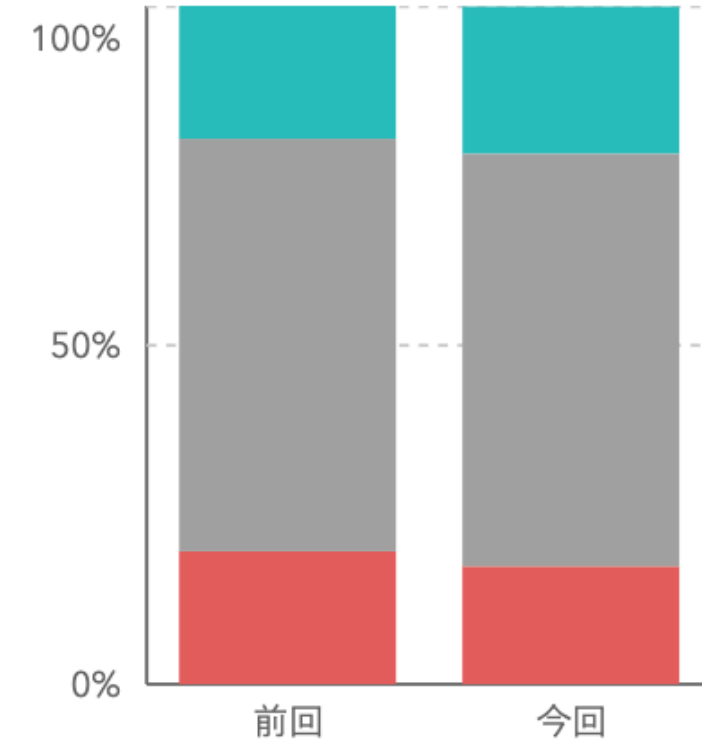
スコア



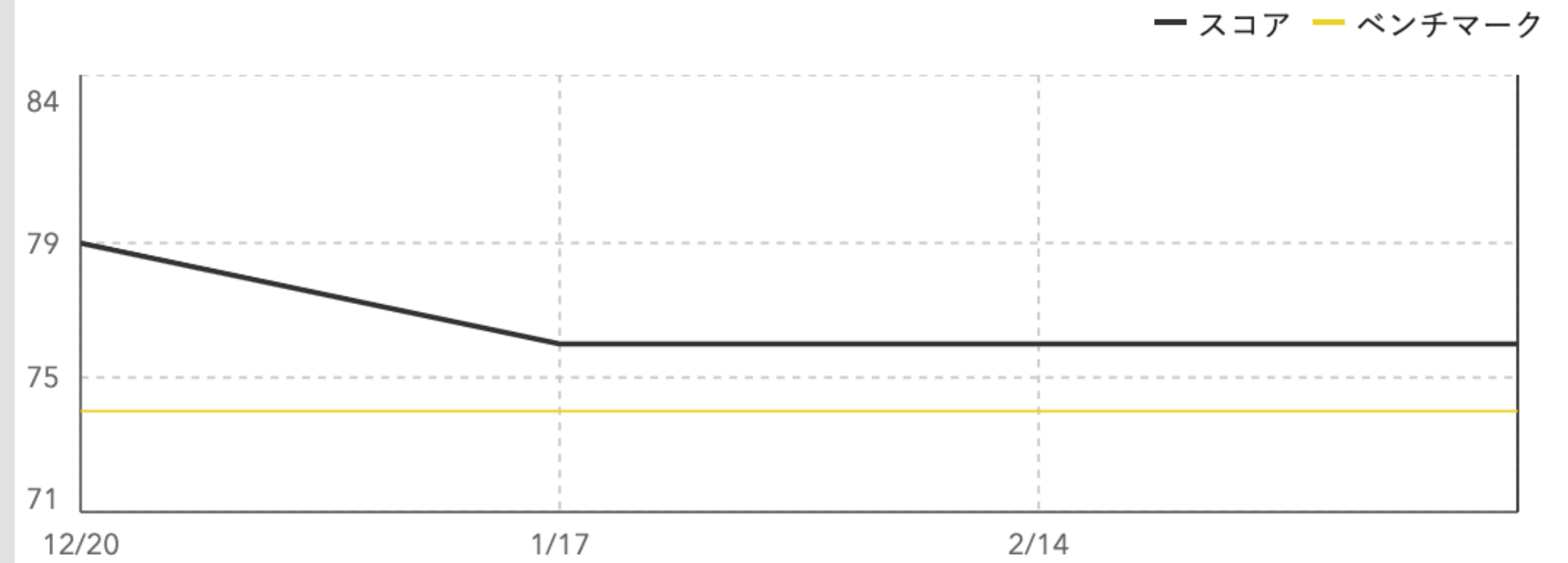
支援のベンチマーク②
74

ベンチマークとの乖離
+2

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る

<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	79	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	77	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	使命や目標の明示 部署や個人のミッションや目標をわかりやすく伝えているか	73	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	77	

人間関係

👤 人間関係

仕事仲間と良好な関係を築けているのか

スコア



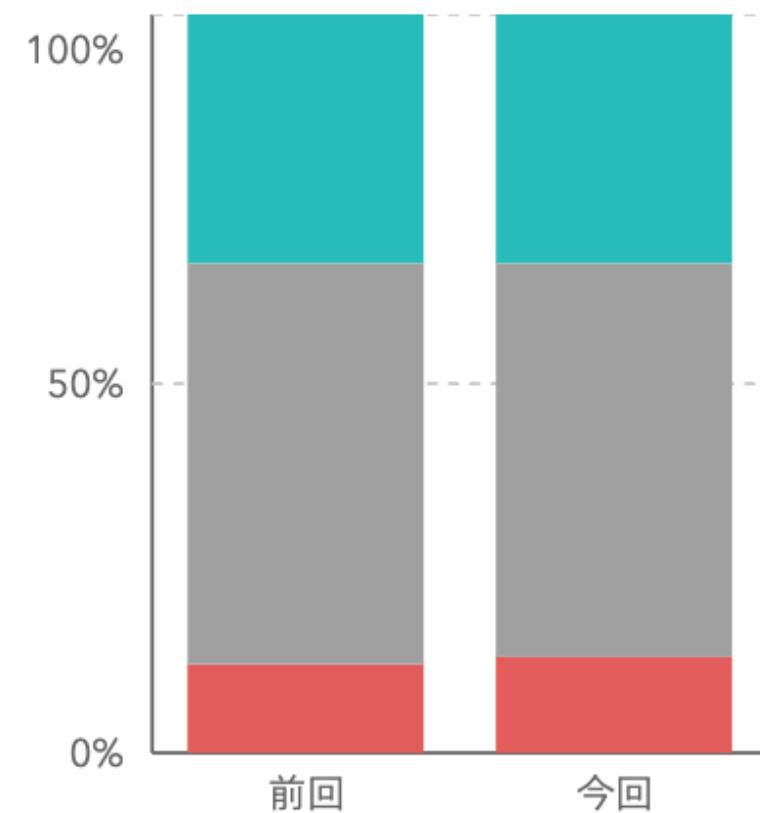
人間関係のベンチマーク
ク②

77

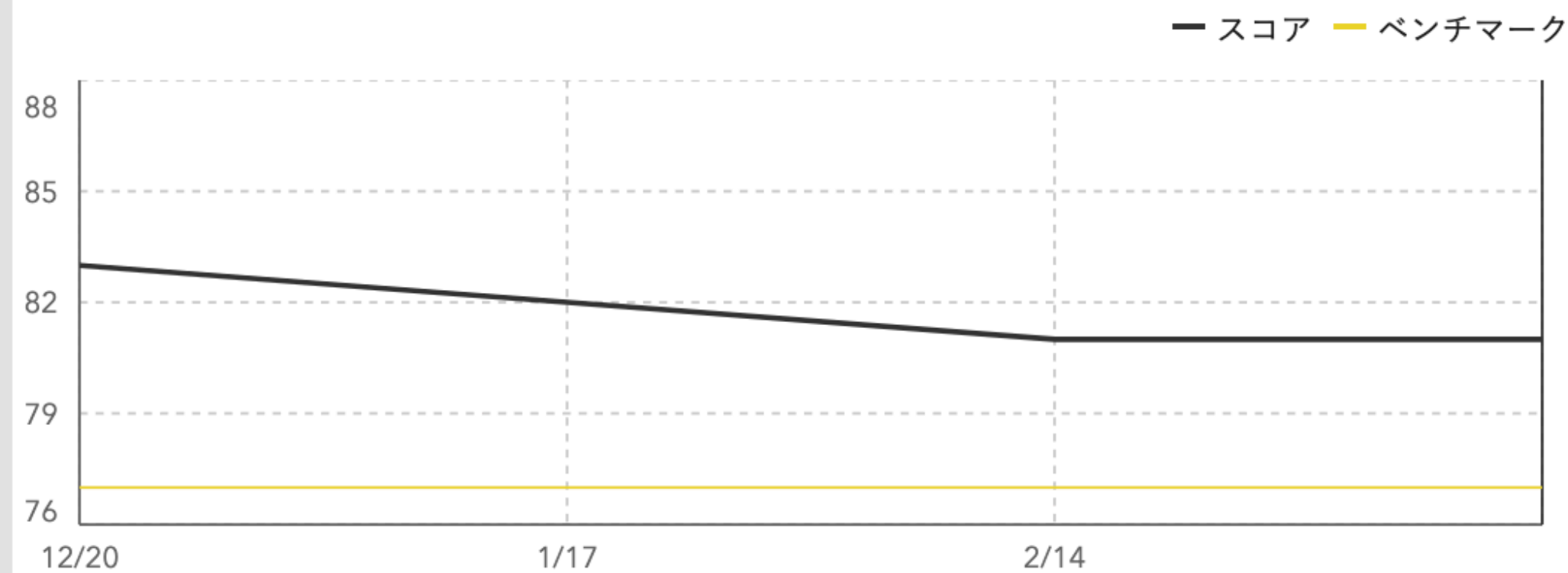
ベンチマークとの乖離

+4

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る



グラフに表示

上司との関係

上司とは良好な関係が築けているか

82



グラフに表示

仕事仲間との関係

仕事仲間とは良好な関係が築けているか

80

承認

承認

周りの従業員から認められていると感じているか

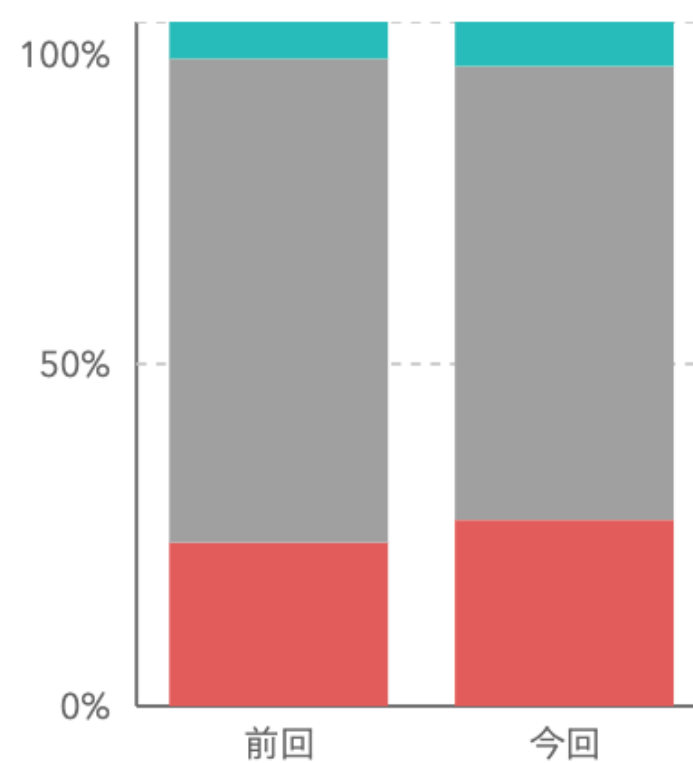
スコア



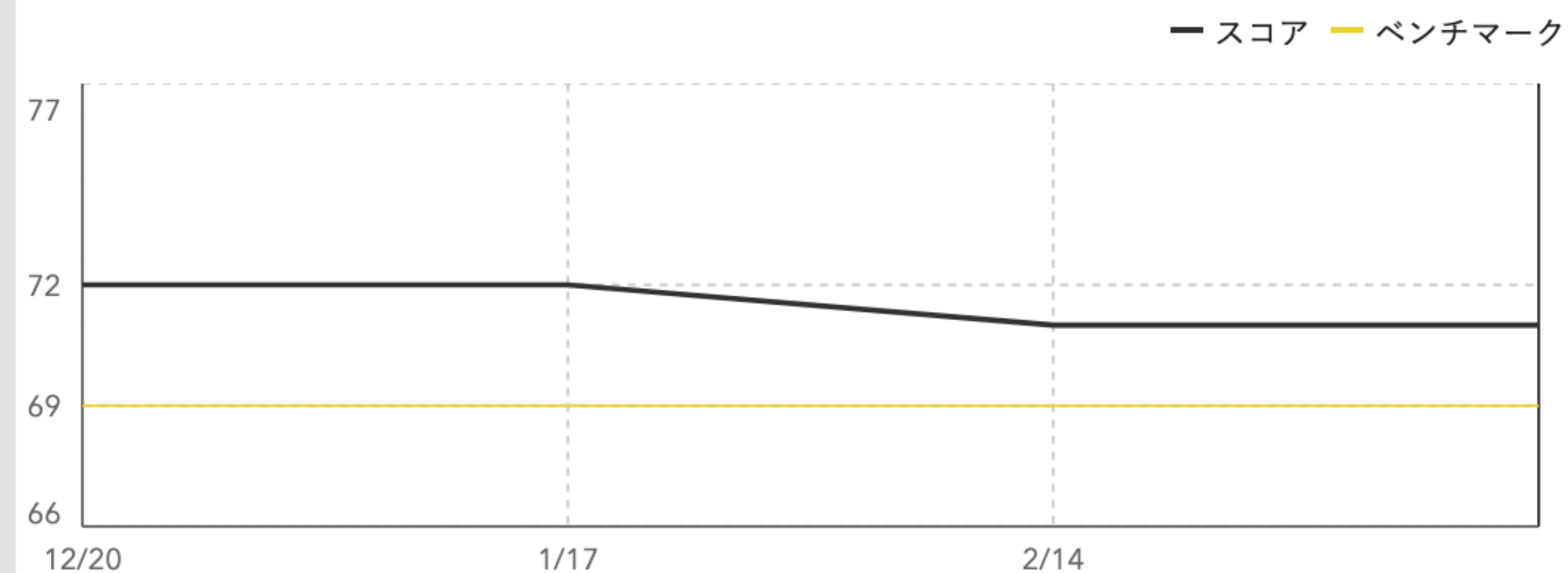
承認のベンチマーク 69

ベンチマークとの乖離 +2

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る

<input type="checkbox"/> グラフに表示	成果に対する承認 成果を認められたり褒められたりしているか	65	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	発言・意見に対する承認 自分の意見や発言を周囲が聞いてくれているか	77	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	評価への納得感 成果や貢献に見合った評価がされているか	70	

理念戦略

① 理念戦略

企業の理念・戦略・事業内容に対して納得・共感しているか

スコア



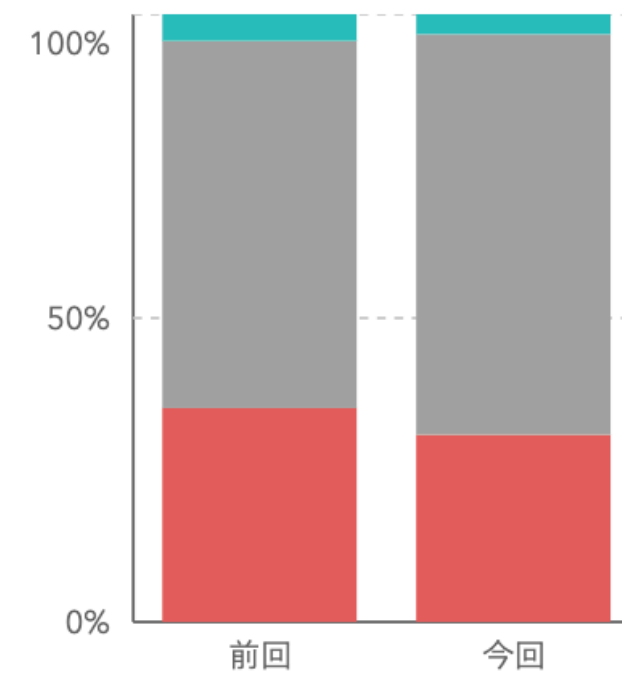
理念戦略のベンチマーク②

71

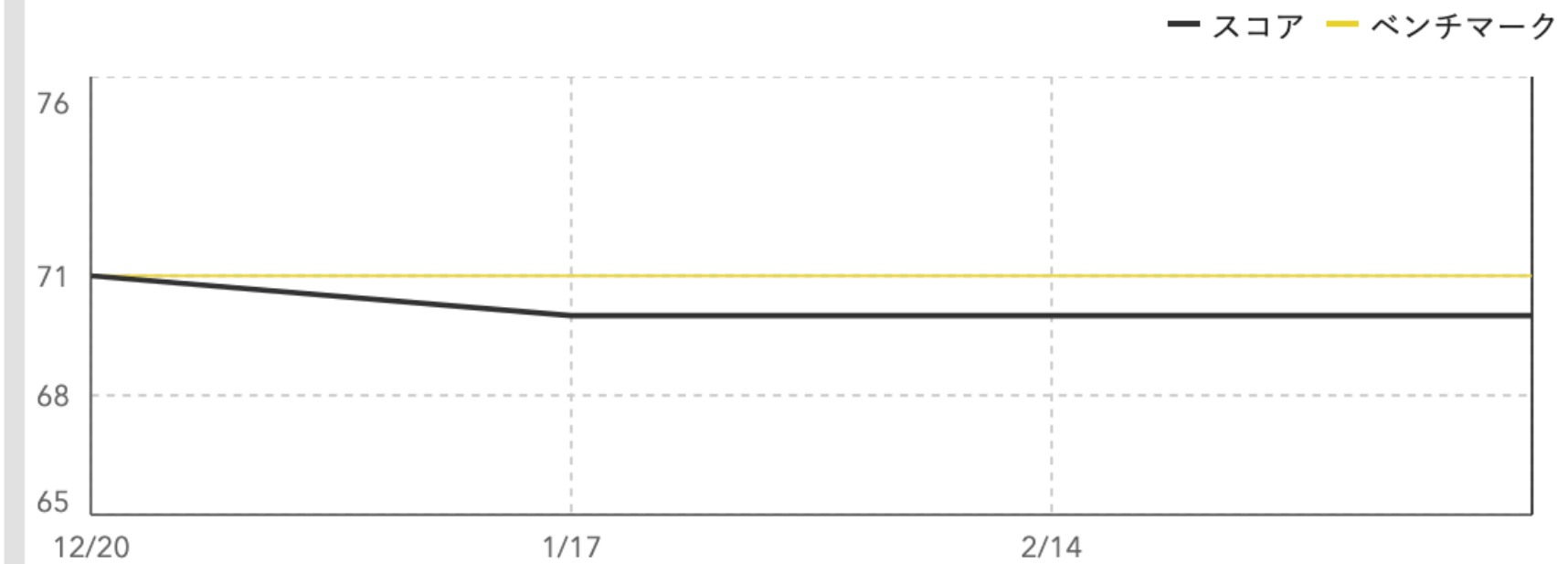
ベンチマークとの乖離

-1

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る

<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	73	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	66	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	経営陣に対する信頼 経営陣を信頼しているか	69	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	73	

組織風土

組織風土

企業の組織風土が従業員にとって良い状態なのか

スコア



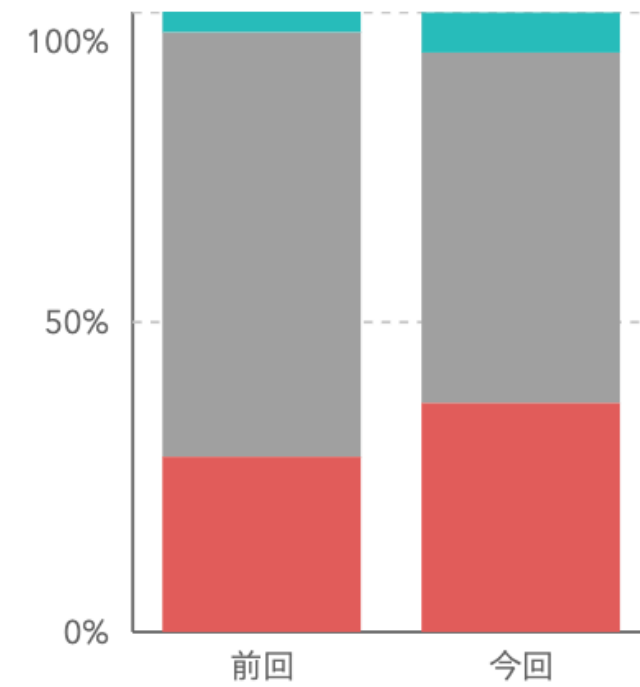
組織風土のベンチマーク
ク②

73

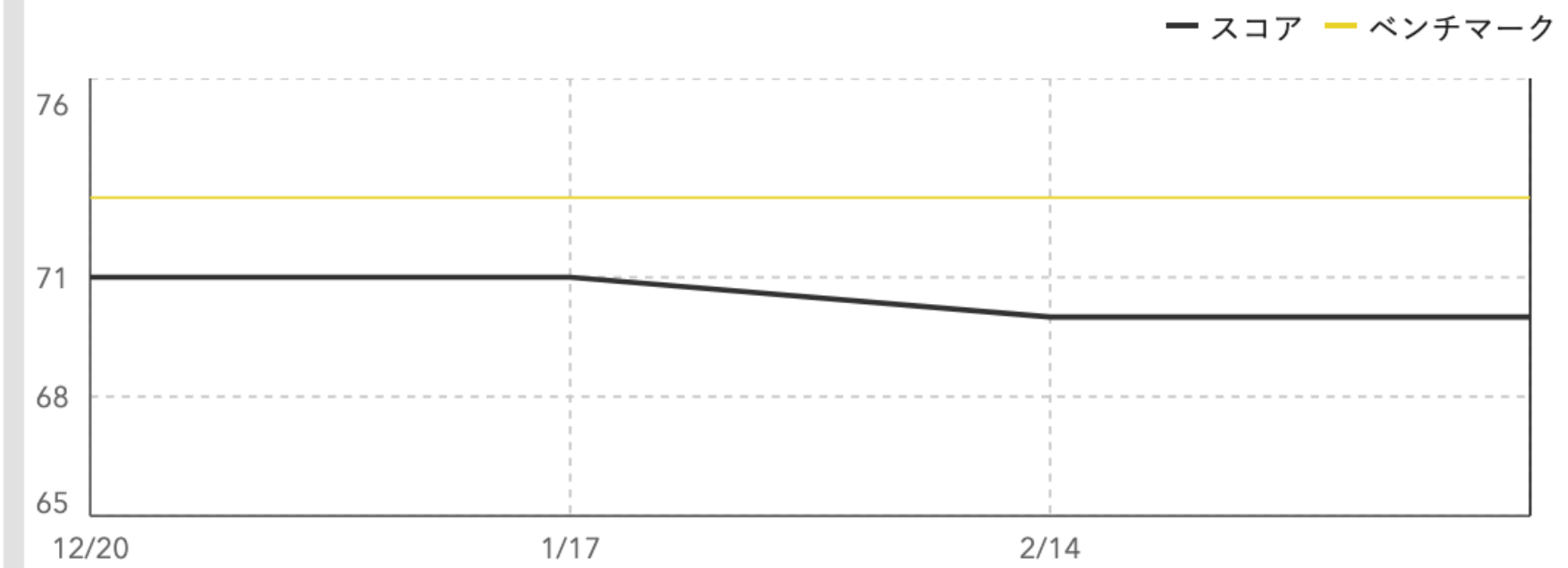
ベンチマークとの乖離

-3

スコア分布



スコアの推移



新しいメモを作成

記入したメモを見る

<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	74
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	61
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	73
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	70

環境

環境

給与、福利厚生、職場環境といった従業員を取り巻く会社環境に満足しているのか

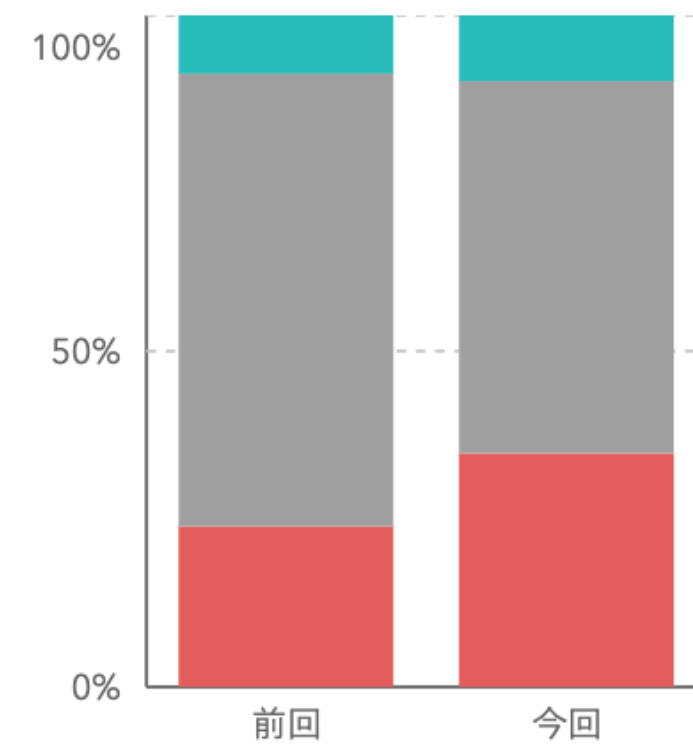
スコア



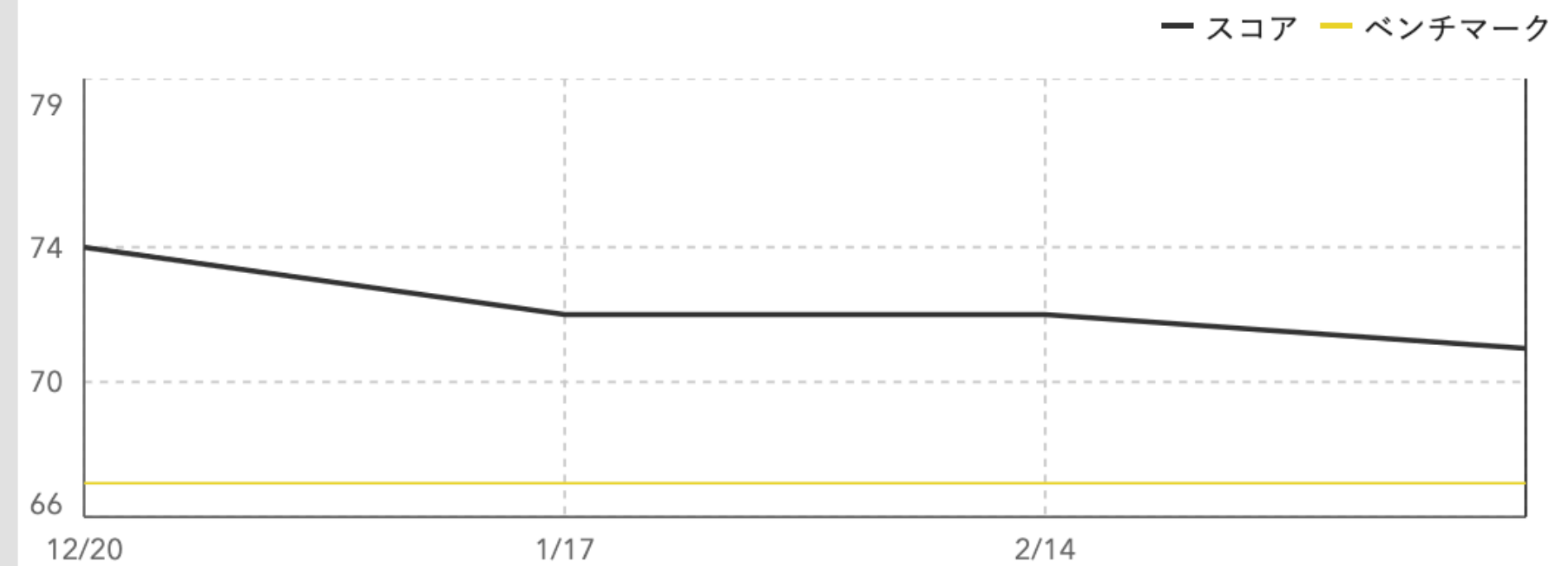
環境のベンチマーク 67

ベンチマークとの乖離 +4

スコア分布



スコアの推移

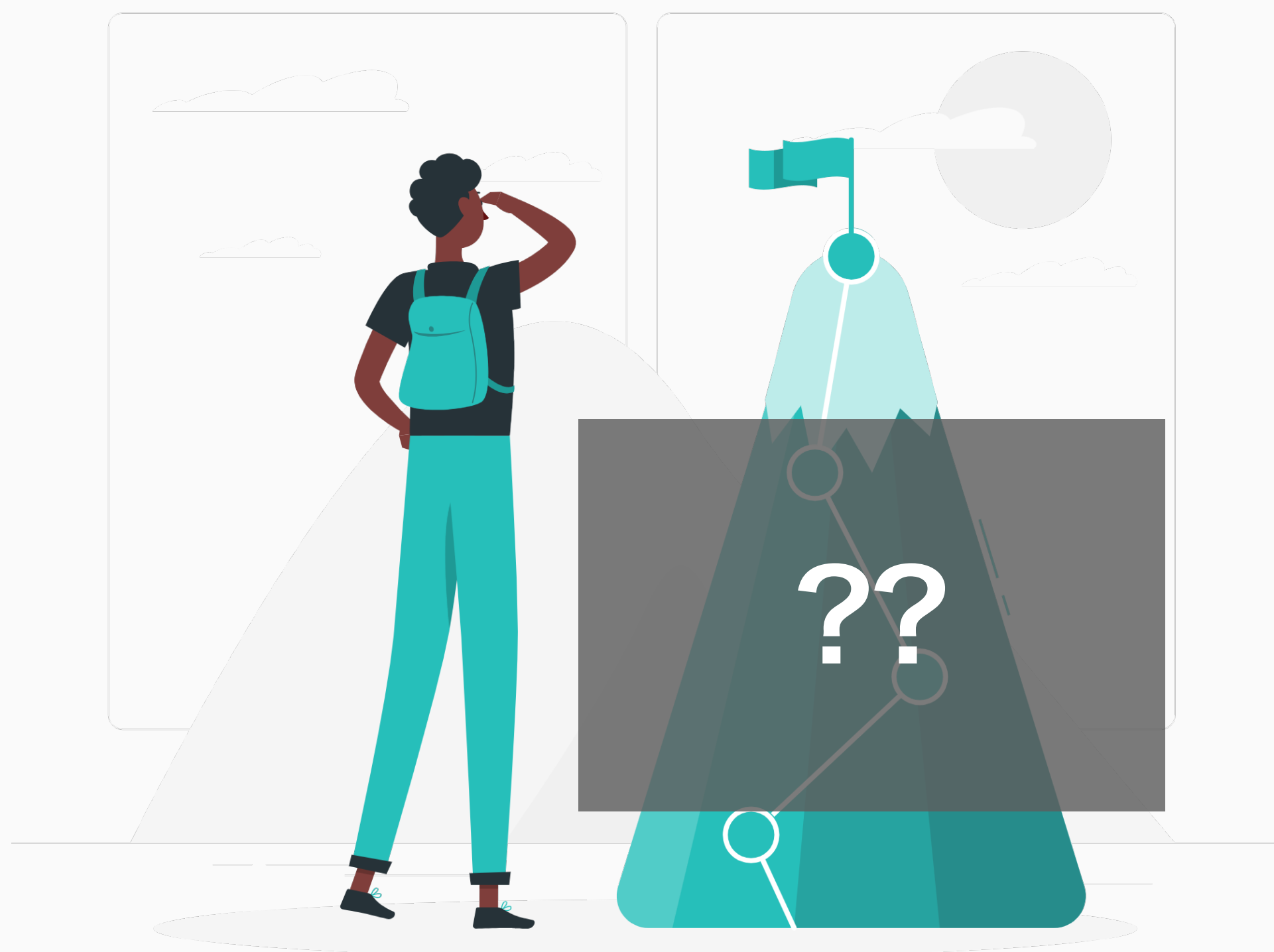


新しいメモを作成

記入したメモを見る

<input type="checkbox"/> グラフに表示	職場環境への満足度 働きやすい職場環境か	72	
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	74	ライフスタイルに合った働きができなくなってきたと感じているようです。
<input type="checkbox"/> グラフに表示	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	67	

「なぜ」強い/弱いのか、どうすればよいかは考える必要がある



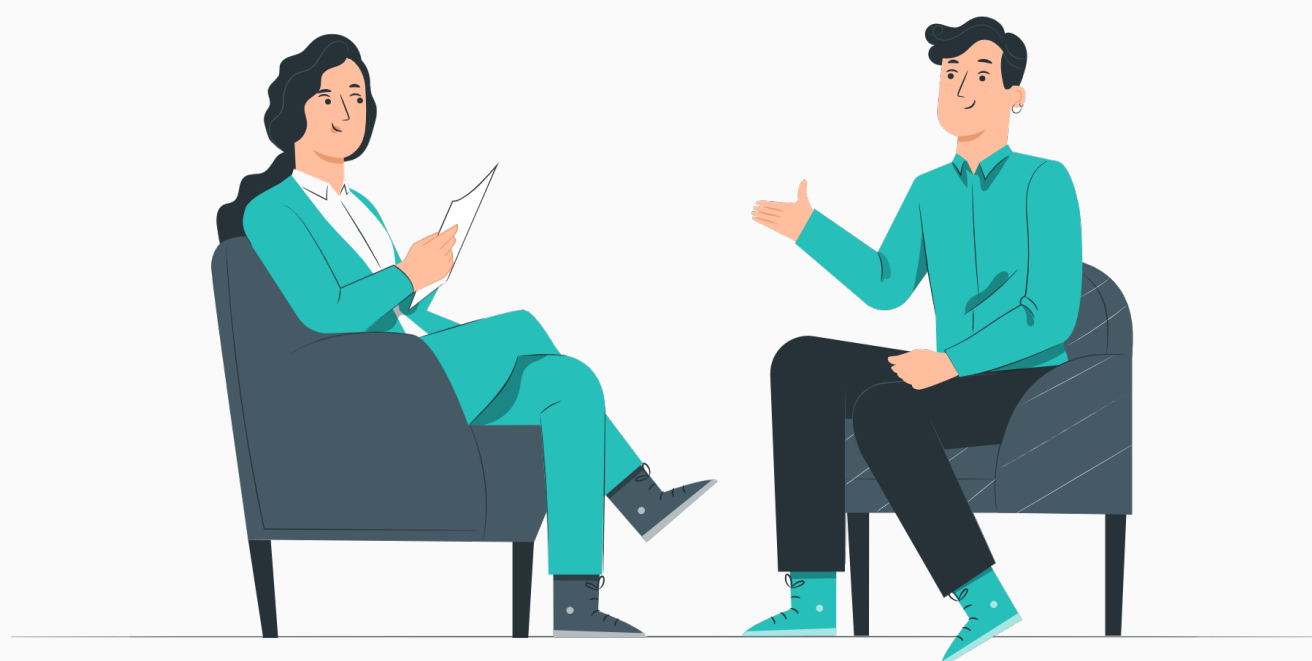
改善をしたほうが良い項目や、自分たちの強みの項目はわかるかもしれませんが。

しかし、そこが弱くなっている理由、強くなっている理由、またどうすれば強くできるのか？ということに対しては質問で聞いていない以上はわかりません。

自分たちで仮説をたて、対話をしながら確認し、改善活動を続ける必要があります。

なぜ点数が低いのか？の仮説を考える

対話が基本



そもそも原因に関してはしっかりと社員の人に話を聞くことが基本です。話を聞くことで同時に信頼関係を作っていきましょう。

普段を思い出す



普段の情景を思い出しなぜ問題になっているのか？を実際に起っているイベントや人間関係、業務と照らし合わせて考えてみましょう。

他の項目も一緒に見る



他の項目と組み合わせて確認することで、何が問題になっているのかのヒントを探します。

「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

キーワード	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	最良がないので、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 仕事仲間との関係	人間関係が良くないので、やりがいを感じにくい 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
	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	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 裁量がないので、自己成長ができない
	裁量	
健康	仕事量	成長がないことにストレスを感じる。 適度な仕事量がないので、成長感がない。
	ストレス反応	
支援	職務上の支援	成長をするための支援が十分ではない。 目標の明示がないので、成長の方向性がわからない。
	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	上司が自己成長に対して協力をしてくれない。 仲間との関係が自己成長を妨げている。
	上司との関係	
承認	仕事仲間との関係	承認されてないので、自己成長を感じにくい。 評価されていないので、自己成長感がない。
	発言・意見に対する承認	
理念戦略	成果に対する承認	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。 自己成長ができないために、会社の方針に共感できない。
	評価への納得	
	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	
組織風土	事業やサービスへの誇り	成長するための機会がない。 挑戦する風土がないので成長できない。
	経営陣に対する信頼	
	キャリア機会の提供	
環境	挑戦する風土	自己成長をしているのに、給与に反映されない。
	部署間での協力	
	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	
	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 裁量	やりがいがない仕事をしていると、仕事量が多く感じる
自己成長	達成感 成長機会	成長できないことにストレスを感じる。 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 使命や目標の明示 同僚からの困難時の支援	サポートしてくれないので、健康に害がある。
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 成果に対する承認 評価への納得	承認されないことでストレスとを感じる。 承認されないので、仕事量を多く感じる。
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 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。 仕事量が多いので、会社の方針に納得できない。
組織風土	経営陣に対する信頼 キャリア機会の提供 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、仕事量が過度に多い。
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 給与への納得感	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

「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 裁量	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。
自己成長	達成感 成長機会	達成を感じるための十分な支援がない。 支援されていないので、成長を感じにくい。
健康	仕事量 ストレス反応	支援がないので、仕事量が過度に多い。 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。
承認	発言・意見に対する承認 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。
理念戦略	評価への納得	
	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 事業やサービスへの誇り 経営陣に対する信頼	支援が少ないので経営に対しての不信感がある。
組織風土	キャリア機会の提供	
	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 称賛への妥当性	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。
環境	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	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。 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 裁量	人間関係が悪いので、やりがいを感じにくい。 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 成長機会	人間関係が良くないので、成長感を感じにくい。
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。
支援	職務上の支援	人間関係が悪いので、支援を受けていない。 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。
	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	
承認	発言・意見に対する承認 成果に対する承認	人間関係が良いのに、承認されることがない。 承認されないので、人間関係が良いと思えない。
	評価への納得	
理念戦略	ミッション・ビジョンへの共感	経営に近い上司との関係性が良くない。 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。
	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	
組織風土	経営陣に対する信頼	人間関係が原因で部署間での協力をしてくれない。 上司との関係性が良くないので、称賛されない。
	キャリア機会の提供	
	挑戦する風土	
	部署間での協力	
環境	称賛への妥当性	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。
	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	

「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。 裁量はあるのに、それに対する評価がされない
	裁量	
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
	成長機会	
健康	仕事量	どんなに仕事をして承認されないので、負荷が多いと感じる。 ストレス反応
	ストレス反応	
支援	職務上の支援	支援はしてくれるのに、承認はしてくれない。 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
	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	
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
	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
	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	
組織風土	キャリア機会の提供	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。 挑戦する風土 部署間での協力
	挑戦する風土	
	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
	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	
承認	仕事仲間との関係	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。
	発言・意見に対する承認	
組織風土	成果に対する承認	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。
	評価への納得	
	キャリア機会の提供	
環境	挑戦する風土	土台となる環境が悪いので、納得ができない。
	部署間での協力	
	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	
	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 裁量	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。
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 ストレス反応	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。
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 同僚からの困難時の支援	
人間関係	上司との関係	人間関係の悪さが風土全体の悪さにつながっている。
	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。
支援	職務上の支援	
	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	
承認	上司との関係 仕事仲間との関係 発言・意見に対する承認 成果に対する承認	上司との関係が給与への納得感につながっている。 評価への納得がないので、給与そのものへの納得感がない。
理念戦略	評価への納得	
	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 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。
組織風土	経営陣に対する信頼	
	キャリア機会の提供 挑戦する風土 部署間での協力	部署間での協力が無いので、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。

デモグラフィック要因		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。

おばけとは？

人間関係や職場環境、組織風土に存在している、
エンゲージメント向上を邪魔する習慣や雰囲気、空気感



🔥 27種類(+未知の新種)のおばけがいる

よく確認されるおばけの一覧 ※これ以外に会社独自の進化を遂げた新種がいます

信頼欠乏症候群

足の引っ張り合いおばけ
他者無関心おばけ
ギスギスおばけ

表面的関係症候群

褒め不足おばけ
仲良しサークル化おばけ
個人商店化おばけ

パワープレー症候群

燃え尽き寸前おばけ
終わりが見えないおばけ
エース負荷おばけ

歯車・ルーティン症候群

作業化マンネリおばけ
忙しくて安心おばけ
ディフェンス特化おばけ

ノーフューチャー症候群

現状しがみつきおばけ
ノープランおばけ
夢物語おばけ

昭和マネジメント症候群

管理コントロールおばけ
上意下達おばけ
ロイヤリティ強要おばけ

カテゴリーギャップ症候群

世代間ギャップおばけ
職務ギャップおばけ
ジェンダーギャップおばけ

チーム内不均衡症候群

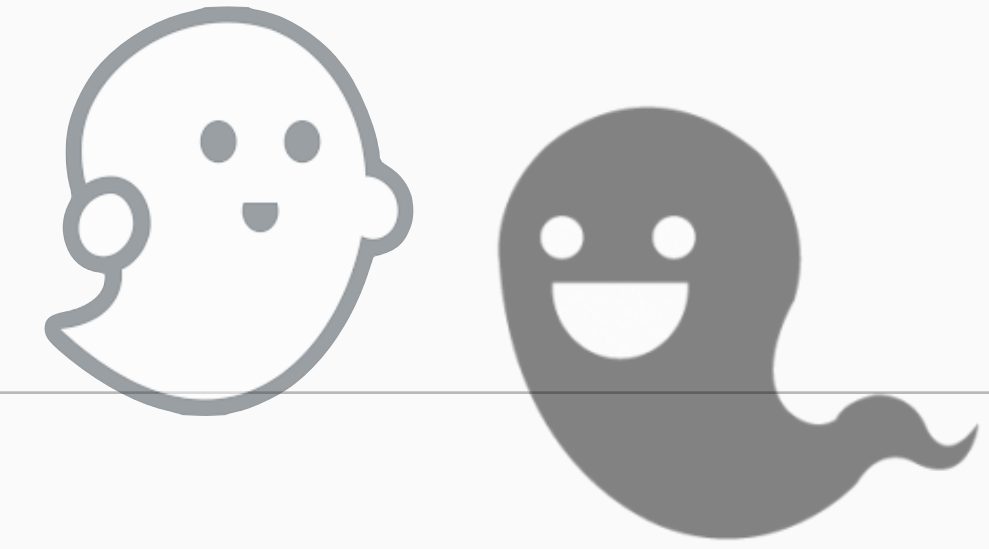
孤立化おばけ
職場内二極化おばけ
一部優遇おばけ

板挟みマネジャー症候群

超プレイング化おばけ
中堅エース心離れ化おばけ
評価の板挟みおばけ

おばけと数値の関係

おばけとエンゲージメントの関係は、病気における症状と、その原因となる病気の関係と同じです。根本的なおばけを見つけ出し、それに対して対処をすることで、数値が改善することがあるでしょう。



病気と症状

おばけとエンゲージメントの項目

表に出ている症状

熱がある、発疹がでている、関節が痛い、充血している、腹部が痛い、頭痛が続く、足がむくむ、残尿感

やりがいがない、達成感がない、周りの人が協力してくれない、経営陣を信頼できない

原因

かぜ、胃腸炎、インフルエンザ、肝硬変、腎炎、がん…etc

褒め不足おばけ、ロイヤリティ強要おばけ、他者無関心おばけ、エース負荷おばけ