



結果レポート

ProFuture株式会社

属性:全体

実施日: 2023年05月19日

前回実施日: 2023年05月18日

Engagement Compass

「エンゲージメントコンパス」では、現在の従業員のエンゲージメントスコアだけでなく、エンゲージメントに影響する「規定要因」と、エンゲージメントの状態から現れる期待行動の「結果変数」も見える化しています。

全体の結果

回答数(N)11

総合スコア
(前回比)

偏差値
(前回比)

ランク

原因

規定要因

70.7/100
↑7.8

61.5
↑4.8

A-

状態

エンゲージメントスコア

74.4/100
↑8.4

63.1
↑4.5

A-

結果

結果変数

70.9/100
↑4.2

62.0
↑2.6

A-

総合スコアから、現在の状態を確認しましょう。

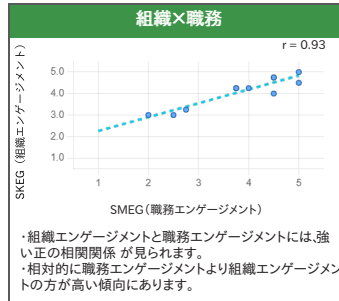
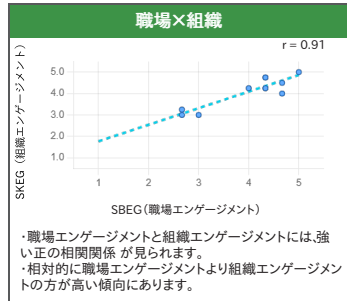
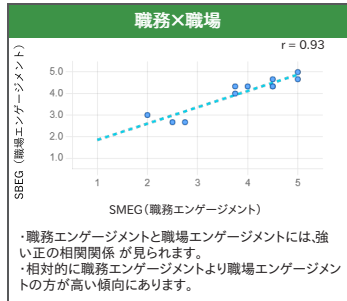
結果の見方

- ・**規定要因**: エンゲージメントに影響する要素。この数字が低いと、将来エンゲージメントが低下する可能性があります。
- ・**エンゲージメントスコア**: 現在の従業員の状態を「職務」「職場」「組織」の3つの視点で示しています。
- ・**結果変数**: 上記2指標の結果として現れることが期待される行動です。この数字が低い場合、期待される結果行動に結びついていないことになります。個々の原因を深堀していく必要があるでしょう。
- ・**ランクの見方**: 偏差値をベースに9つにランクを分けています。

	A+	A	A-	B+	(基準)	B-	C+	C	C-
	70.0以上	70.0未満 65.0以上	65.0未満 60.0以上	60.0未満 55.0以上	55.0未満 50.0以上	50.0未満 45.0以上	45.0未満 40.0以上	40.0未満 35.0以上	35.0未満

1 エンゲージメントスコア詳細

総合スコア	貴社		他社比較		指標の意味	自分の職務に対する熱意の程度を表しています。
	(全体)	(同規模)	(全体)	(同規模)		
74.4 (前回比) ↑8.40	71.0 ↑3.41	+20.38	+21.63	いまの状態	自分の職務に集中しており、熱意をもって取り組んでいる傾向にあります。	
	75.0 ↑9.85	+24.17	+26.39	いまの状態	職場の仲間に対する愛着心や思い入れの程度を表しています。	
	77.3 ↑11.93	+29.38	+31.22	いまの状態	従業員と企業との間に信頼関係や強い絆が構築されており、企業への思い入れや熱意が強いと考えられます。	



3つの構成要素とその相関関係から貴社のエンゲージメント状態を把握し、対策を検討しましょう。

- ・エンゲージメントの3つの構成要素「職務」「職場」「組織」のどれが高く、どれが低いを見ることが、貴社のエンゲージメント状態を分析し、対策を検討する上で重要です。
- ・また、3つの構成要素の相関関係を見ることも重要です。「正の相関関係」とは、一方が上がると、もう一方も上がる傾向が、「負の相関関係」とは、一方が上がると一方が下がる傾向があるということです。例えば正の相関の場合、「職務×職場」では、従業員が職務に熱中するようになれば、自然と職場の数値も上がる、「職場×組織」では、職場のコミュニケーションが良好になれば、組織の数値も上がる、「組織×職務」では、組織への信頼が上れば、職務の数値も上がる、などの可能性が考えられます。
- ・相関関係は「直接的な因果関係」とは異なりますが、2つの値が連動する可能性を示していますので、対策を検討する際に参考になります。

2 規定要因・スコア詳細 (スコアとは、5段階の得点の平均値です。)

項目	指標の意味	貴社	他社比較	
			(全体)	(同規模)
多様性	職務内容がどの程度変化に富み、多様性があるかを表しています。	スコア 前回比	3.73 ↑0.41	+0.65 +0.73
自律性	職務遂行の際、自分の裁量が認められている程度を表しています。	スコア 前回比	3.77 ↑0.32	+0.60 +0.57
明確性	期待される役割や成果の期待が明確である程度を表しています。	スコア 前回比	3.86 ↑0.41	+0.60 +0.59
フィードバック	自分の仕事の成果についての情報に触れられる機会の程度を表しています。	スコア 前回比	3.77 ↑0.27	+0.64 +0.64
重要性	自分の職務が他者、組織、社会に対してどの程度影響を与えているのかを表しています。	スコア 前回比	4.05 ↑0.55	+0.88 +0.93
処遇	自己の会社への貢献と比較したときの、給与や待遇の納得感の程度を表しています。	スコア 前回比	4.00 ↑0.50	+1.12 +1.21
評価プロセス	人事評価が、結果だけでなく、それに至るプロセスの納得感の程度を表しています。	スコア 前回比	3.68 ↑0.09	+0.65 +0.77
会社支援	会社が従業員のことをどの程度配慮しているかを表しています。	スコア 前回比	3.82 ↑0.14	+0.88 +0.95
信頼・互恵	他者から自発的な支援が得られるなど、関係の良さの程度を表しています。	スコア 前回比	3.77 ↑0.14	+0.69 +0.80

貴社の改善ポイント!

- ・**明確性**: やるべきことが不明確で、自分の仕事に見通しを立てづらいことがやや考えられますので、やるべき仕事の範囲をできるだけ明確にした方が良いでしょう。
- ・**自律性**: 仕事の進め方を自分事として捉えられておらず固定的で、責任感をあまり感じていないとやや考えられますので、仕事の進め方をできるだけ本人に任せることが重要だと考えられます。
- ・**フィードバック**: 仕事の成果の良し悪しや進み具合を把握するための情報がやや得られにくいことが想定されますので、自分の仕事の成果を把握できるフィードバックなどの機会を設けることが重要だと考えられます。
- ・**多様性**: 職務が単純で多様性がないとやや感じている可能性がありますので、毎日の仕事に変化を与えたり、多様な業務経験を積んでもらうよう考慮した方が良いでしょう。
- ・**評価プロセス**: 人事評価が結果だけで、プロセスが見られていないと認識していることがやや考えられますので、評価基準の公開や、評価結果に対する不満を汲み取る機会を設けることが重要だと考えられます。

3 結果変数・スコア詳細 (スコアとは、5段階の得点の平均値です。)

項目	指標の意味	貴社	他社比較	
			(全体)	(同規模)
達成志向行動	物事を成し遂げたいという動機から起こる行動の程度を表しています。	スコア 前回比	3.67 ↓0.03	+0.54 +0.59
支援行動	自分の役割を全うした上で、仲間の職務遂行を支援している程度を表しています。	スコア 前回比	3.82 ↑0.09	+0.70 +0.77
クリエイティブ行動	新しいアイデアを生成したり、新たな情報を集める行動の程度を表しています。	スコア 前回比	4.03 ↑0.33	+0.94 +1.01
プロアクティブ行動	新しい職務遂行の方法を考えるなど、これまでのやり方を積極的に向上させる行動の程度を表しています。	スコア 前回比	3.88 ↑0.15	+0.72 +0.77
満足度	会社・上司・同僚など、仕事生活全般に対する満足度を表しています。	スコア 前回比	3.76 ↑0.18	+0.75 +0.86
残留意図	今の所属企業で働き続けたいと考える程度を表しています。	スコア 前回比	3.86 ↑0.27	+0.97 +1.02

貴社の改善ポイント!

- ・**達成志向行動**: 職務を完遂しようと試みる意欲がやや低い可能性がありますので、提示された職務や目標を自分事として捉えられるように、十分な説明と再解釈の機会が必要だと考えられます。
- ・**支援行動**: 自分の職務のことだけを考え、仲間のことを配慮したり、助けようとする行動がややできていないと考えられますので、職務や目標の相互の関係を強め、他者を支援する機会を増やすことが必要です。
- ・**プロアクティブ行動**: 今のやり方を改善するための方法を模索するような行動がやや弱い傾向にありますので、仕事の進め方をできるだけ本人に任せて、考えさせることが重要だと考えられます。
- ・**満足度**: 会社・上司・同僚など仕事全般にやや満足していないと考えられますので、経営層や上司、同僚とのコミュニケーション機会を通じて、不満の要因を探ることが重要だと考えられます。