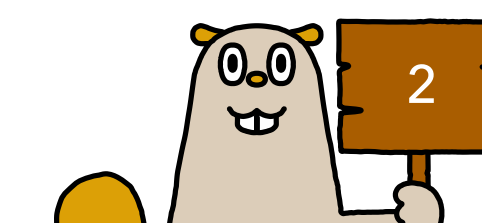


トレンドの種類と対処法



傾向とキードライバーのマッピング

	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
意義欠乏	●	●							
忙しさで達成感不足		●	●						
ぬるま湯	●	●	●						●
評価不透明						●			●
褒められ不足		●				●			
支援不足				●					
周囲からのサポート不足				●	●	●			
挑戦行き詰まり	●	●						●	
上司との関係希薄				●	●				
ビジョンとズレあり							●		
組織ぬかるみ							●	●	
労力見合わない									●
仕事と生活の切り替え難									●
燃え尽き寸前			●						●
全体低スコア	特出した特徴はない								





Wevox項目の典型例

職務 やりがいが低い

自己成長 達成感が低い

健康

支援

人間関係

承認

理念戦略

組織風土

環境

状態

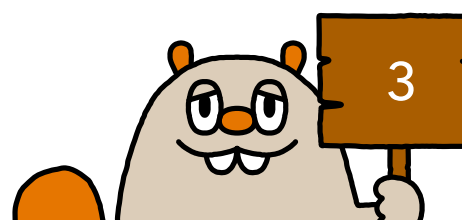
- 仕事のやりがいや意義がぼんやりしている状態
- 仕事を通してやりがいや達成感が得づらくなり、途端につまらない作業になってしまう

現れやすいケース

- 作業を粛々と行っている
- 大きな目標はあるが、実際に地道な作業が多い
- 営業など、仕組み化された動きを行う事が多い

対処法

- 仕事の意義や目的について考える機会を設ける
- 何がゴールなのかについて考える機会を設ける





Wevox項目の典型例

職務

自己成長 **達成感が低い**

健康 **仕事量のスコアが低い**

支援

人間関係

承認

理念戦略

組織風土

環境

状態

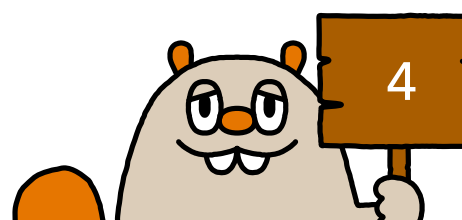
- 仕事量が多いのに達成感を感じにくい状態
- たくさん仕事をこなさないと安心できない

現れやすいケース

- 短期的な予算達成のために仕事が詰め込まれている
- 複数のプロジェクトにアサインされている
- 管理やコミュニケーションコストが必要以上に発生している

対処法

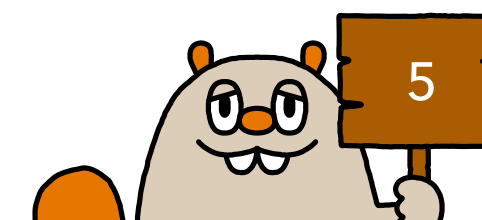
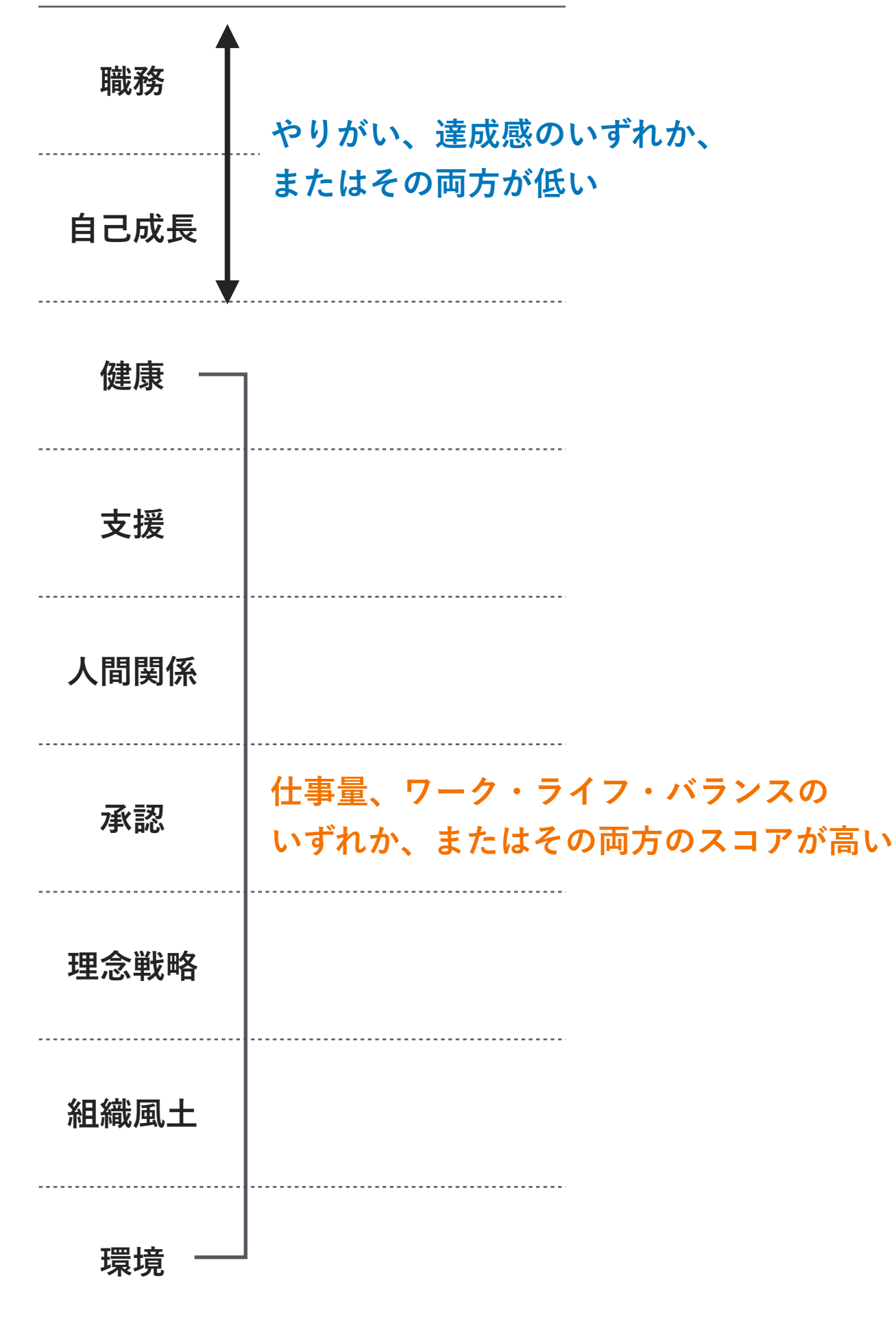
- 仕事の棚卸しを実施し、今何に取り組む必要があるのかを整理する
- 何が原因で忙しくなっているのかを自覚する



状態	<ul style="list-style-type: none">• 仕事に緊張感がなく、ぬるま湯だと感じている状態• 制度自体の問題なのか、正しく制度を理解できていないからなのかすらも不透明になってしまっている
現れやすいケース	<ul style="list-style-type: none">• 決まったことをしていれば成果が出る仕事• 刺激を与えてくれる人が周囲にいない• 同じチームメンバーと長い間一緒に仕事している• 無理をしないことが常態化している
対処法	<ul style="list-style-type: none">• 仕事の棚卸しを実施し、今何に取り組む必要があるのかを整理する• 何が原因で忙しくなっているのかを自覚する



Wevox項目の典型例





Wevox項目の典型例

職務

自己成長

健康

支援

人間関係

承認 評価への納得感が低い

理念戦略

組織風土

環境 給与への納得感が低い

状態

- 評価や給与を不透明に感じている状態
- 評価の意図が見えず、評価自体も良くわからない

現れやすいケース

- 評価制度が長いこと見直されていない
- 評価基準が明確に認識されていない
- 上司と部下の役割やスキルセットが異なる
- 上司が口下手

対処法

- 評価や給与の意図について伝える
- 評価をどのように受け取っているのかを対話する



Wevox項目の典型例

職務

自己成長

達成感が低い

健康

支援

人間関係

承認

成果に対する承認が低い

理念戦略

組織風土

環境

状態

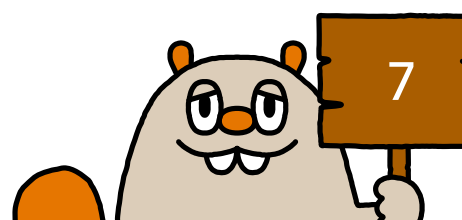
- 褒められることなく、淡々と仕事をこなしている
- 周囲は称賛しているつもりであっても、本人的にはなかなか届いていないと感じている

現れやすいケース

- 称賛することが少ない
- 仕事に対して真剣で真面目な人が多い
- 完璧に行う意識が強く、改善意識も強い
- 失敗が咎められる仕事や役割を担っている

対処法

- きちんと言葉で伝えられるような機会を作る
- みんなで達成や称賛を分かち合える取り組みを行う





Wevox項目の典型例

職務

自己成長

健康

支援

職務上の支援、自己成長への支援、
使命や目標の明示のうち、
2つ以上の項目が低い

人間関係

承認

理念戦略

組織風土

環境

状態

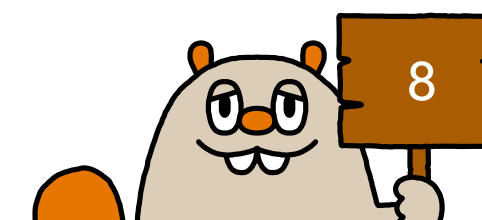
- 周囲からの支援の得づらさを感じている
- 「特に困ってなさそう」と思われているかもしれないが、本人的には支援を必要としている状態

現れやすいケース

- 「背中で語る」ような職人気質な職種
- タスク管理などのシステムが整備されすぎている
- 上司がプレイヤーとして活躍している
- チームではあるが、役割がバラバラな状況

対処法

- 互いの状況を共有する
- 困っていることについて日々発信をする



周囲からのサポート不足

状態	<ul style="list-style-type: none">• 互いに連携せず、個人で仕事を進めてしまっている• チームではなく個人の寄せ集めになってしまっている
現れやすいケース	<ul style="list-style-type: none">• 目標数字を持った営業役割の社員が多い• チームではなく個人で目標を管理している• 一見するとよく話をしているが、業務上の連絡や報告などが多く、それ以外の会話が少なくなっている
対処法	<ul style="list-style-type: none">• 互いのナレッジやインサイトを共有する機会を持つ• チームとしての目標や乗り越える壁を設定する



Wevox項目の典型例

職務

自己成長

健康

支援

人間関係

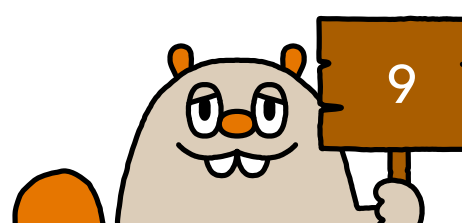
承認

理念戦略

組織風土

環境

同僚からの困難時の支援、
仕事仲間との関係、
成果に対する承認のうち
2つ以上の項目が低い





Wevox項目の典型例

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

裁量、成長機会、
挑戦する風土のうち
2つ以上の項目が低い

状態

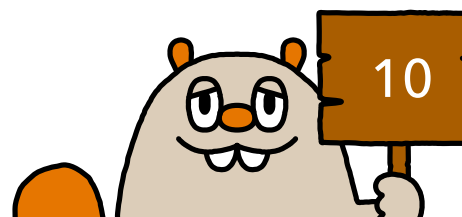
- 裁量や挑戦を阻まれていると感じている状態
- 挑戦したいと思っているが、身動きが取れていない

現れやすいケース

- 確実性を評価される仕組みの会社
- 失敗したら問題につながるような仕事が多い

対処法

- チームとして挑戦することを対話する
- 何処の意思決定は個人に委ねるか？を明確にする





Wevox項目の典型例

職務

自己成長

健康

支援 **職務上の支援が低い**

人間関係 **上司との関係が低い**

承認

理念戦略

組織風土

環境

状態

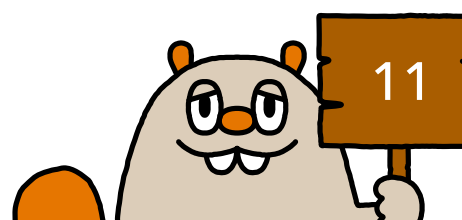
- 上司との関係がギスギスしていると感じている状態
- コミュニケーションを取りたくてもなかなか取ることが出来ず、気づけば互いの関係が希薄化していく

現れやすいケース

- 平均年齢が比較的高い
- 「文句言わず仕事をすれば良い」風土がある
- 上司と特性が逆
- 物理的にコミュニケーションが取りづらい

対処法

- 雑談の機会を持ち、対話量を増やしていく
- 互いの価値観やを共有し相互理解を深める





Wevox項目の典型例

職務

自己成長

健康

支援

人間関係

承認

理念戦略

理念戦略系の
3つ以上の項目が低い

組織風土

環境

状態

- 組織のビジョンに無関心になってしまっている状態
- 組織のビジョンがあったとしても、本人としてはどこに向かうべきかわかっていない状態

現れやすいケース

- 会社のビジョンと日々の仕事がつながっていない
- 経営陣が自分達を軽視していると感じている
- ビジョンについて経営陣が話をする機会が少ない

対処法

- 会社のビジョンや事業についての理解を深める
- 自身の目標との重なりポイントを見つける



Wevox項目の典型例

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

↑
経営陣に対する信頼、
挑戦する風土、
部署間での協力、
称賛への妥当性のうち
3つ以上の項目が低い
↓

状態

- 組織のサイロ化の影響を受けてしまっている
- 部署間で連携したい、または、挑戦したいと思っても、なかなか実現が出来ず、ドンドン動ける範囲が狭くなっていく

現れやすいケース

- 関係者への確認や承認ルール等が複雑かつ煩雑
- 何をするにしても誰かの顔を立てる必要がある
- 組織のポジション争いに目が向いている人が多い
- 部署間での情報共有がない

対処法

- 連携の足かせになる仕組みや構造を分析する
- 足かせや仕組みをどのように打開していけるのか組織として議論する



Wevox項目の典型例

職務

自己成長

健康

仕事量が低い

支援

人間関係

承認

理念戦略

組織風土

環境

給与への納得感が低い

状態

- 仕事量と給与のバランスがあっていないと感じている
- どれだけ仕事に取り組んでも、給与とのバランスが合わず、働きがいを感じづらくなっていく

現れやすいケース

- 頑張ることが美德という根性論が根強い
- 作業は大量に発生しているが成果につながっていない
- 負荷が一部のメンバーに偏っている

対処法

- 仕事の成果を明確にする
- 現状労力が見合っていないポイントを明確にし、上記の成果と接続してあるべき姿を考える

仕事と生活の切り替え難



Wevox項目の典型例

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

職場環境への満足度、
ワーク・ライフ・バランスが低い

状態

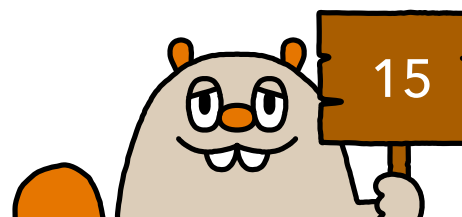
- どれだけやってもなかなか前に進んでいると感じられず、進まないからずっと仕事をしなければならなくなり切り替えができなくなっている状態

現れやすいケース

- 仕組みができあがっているレガシーな事業体である
- 業務が切り分けられた一部の部門である
- タスクに追われて日々のコミュニケーションが減ったり、仲間との関係が希薄化している

対処法

- 仕事量の棚卸しとストレスの原因を特定する
- On/Offを切り替える為にこういったルールや取り決めが必要かをチームで対話する



状態	<ul style="list-style-type: none">燃え尽きかけている状態仕事量や負荷がドンドン増え、限界を迎えるのが近づいている
現れやすいケース	<ul style="list-style-type: none">成長過程の企業であるメンバーに多様性が少なく、若手の男性が多いマンパワーありきのパワープレーを得意とする文化無理をすることが常態化している
対処法	<ul style="list-style-type: none">仕事の棚卸しを実施し、今何に取り組む必要があるのかを整理する人員の増加やタスクの削減を検討する



Wevox項目の典型例

職務	
自己成長	
健康	仕事量、ストレス反応、ワーク・ライフ・バランスのうち2つ以上の項目のスコアが低い
支援	
人間関係	
承認	
理念戦略	
組織風土	
環境	

<p>状態</p>	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントの全項目が低い状態 仕事に対してやりがいも大してなく、会社に対してのエンゲージメントも高くない
<p>現れやすいケース</p>	<ul style="list-style-type: none"> タスク・お金に関する会話が深い 「自分はこれくらいでいいや」という発想をもつ 上司が責任感をもたせてくれず、全ては「上」が決めたという感覚が強い 会社に対し諦めており、強い反発がある
<p>対処法</p>	<ul style="list-style-type: none"> これからどうしていききたいのか、何にこだわりや主体性を持っているかについてメンバーと対話をする



Wevox項目の典型例

