

みずほエンゲイジメントサーベイ2.0

株式会社みずほ銀行

エンゲイジメントに関する組織の状態とその要因を可視化するとともに、エンゲイジメント向上のための有効施策を立案する

サービス紹介URLを記載する

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）	
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		当社では、これまで多くの企業に対して、当社独自のノウハウに基いたアンケート調査を通じて、エンゲイジメントの実態調査を行ってまいりました。このたび、近年のエンゲイジメントに関する注目度と期待の高さを受け、「みずほエンゲイジメントサーベイ2.0」として、リニューアルしたコンサルティングサービスを提供しております。 本エンゲイジメントサーベイの特徴は以下の通りです。 1.JD-Rモデル（Job Demands-Resouces model）をベースとする学術的知見をバックグラウンドとした設問で構成されていること 2.エンゲイジメントの状態を可視化するだけでなく、向上のための有効施策も合わせて提示し、人的資本開示の対応まで支援可能なこと 3.人事戦略の立案や施策運用に精通したコンサルタントが個社の特徴に踏み込んだアドバイスをを行うこと	
	健康経営推進支援			
	ストレスチェック制度対応支援			
	ハラスメント対策支援			
	過重労働対策支援			
	復職支援に係る体制・業務構築支援			
	人事・労務向けアドバイザー			
調査・分析支援（人的支援）		○		
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム			
	パルスサーベイ・従業員意識調査	○		
	健康・労務データ統合分析システム			
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング			
	管理職向け研修			
	従業員向け研修			
管理職向け個別支援				
従業員支援	相談窓口・カウンセリング			
	セルフケア研修			
	セルフケア支援アプリ			
	復職支援			

期待される効果

根拠の詳細

【凡例*】○:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け

		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応			－
	2. 制度・施策体系の整理			－
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			－
	4. 組織状況の把握		●	－
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルコ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

理論的裏付け（500字以内）

実証評価

本サーベイでは、ワーク・エンゲイジメント研究の権威であるエトレヒト大学名誉教授Wilmar Schaufeli氏がJD-Rモデルを踏まえて考案した調査設問「Energy Compass」（日本語版を慶應義塾大学の島津明人教授が監修）を活用し、エトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度のスコアと、それを高める要因をシャープに分析しています。

JD-Rモデルは「仕事の資源」「個人の資源」「仕事の要求度」によって、ワーク・エンゲイジメントのメカニズムを説明しているものです。業務達成や成長を支える要素である「仕事の資源」と、レジリエンスや自己効力感といった「個人の資源」が充実しているとワーク・エンゲイジメントが高まります。一方で、業務量や精神的・身体的負担といった「仕事の要求度」が高まるとストレスが増え、バーンアウト（燃え尽き症候群）のリスクにもつながりますが、「仕事の資源」や「個人の資源」が充実していれば、これらのリスクも軽減されます。

本サーベイでは、これら各要素の組織の状態を把握する設問を組み込んでいます。その結果によってエンゲイジメントの状態を可視化しています。

学術介入の有無

エビデンスの水準

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

実証評価の結果概要（500字以内）

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	12. 周囲のサポート力向上	
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブゼンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する
本エンゲイジメントサーベイ（アンケート調査）には、ユトレヒト大学名誉教授Wilmar Schaufeli氏がD-Rモデル（Job Demands-Resources model）に基づく知見により考案した調査設問「Energy Compass」を採用しています。 JD-Rモデルは、「仕事の資源」・「個人の資源」・「仕事の要求度」によって、ワーク・エンゲイジメントのメカニズムを説明しているものです。仕事の裁量や上司・同僚のサポート、フィードバック機会などの業務達成や個人の成長を支える職場環境である「仕事の資源」と、レジリエンスや自己効力感、楽観性といった「個人の資源」が充実しているとワーク・エンゲイジメントが高まるとされています。一方で、業務量の多さや精神的・身体的負担、プレッシャーといった「仕事の要求度」が高まると心理的なストレスが高まり、バーンアウトのリスクにもつながりますが、「仕事の資源」や「個人の資源」が充実していれば、これらのリスクも軽減されると考えられています。 「Energy Compass」を採用した当社のエンゲイジメントサーベイでは、これらの「仕事の資源」「個人の資源」「仕事の要求度」の各要素の組織の状態を図るための設問が組み込まれています。これらの調査結果によってエンゲイジメントの状態を可視化しています。（4）

理論的枠組みの活用方法
JD-Rモデルに基づき構成されている「Energy Compass（慶応義塾大学島津教授監修の日本語版）」の設問構成・設問文を活用しています。 以下の通り、「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度」および「バーンアウト」、「仕事の資源」「個人の資源」「仕事の要求」それぞれのカテゴリで必要な要素に紐づいた設問を設定しています。 «調査設問のカテゴリ（例示）» ■ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 ■バーンアウト ■仕事の資源 仕事の意義/仕事のコントロール/上司・同僚のサポート/チーム効力感/安心感/正当な評価/学習と成長の機会/フィードバックなど ■個人の資源 レジリエンス/個人の効力感/自己保全/楽観性など ■仕事の要求 仕事の過大負荷/仕事の過少負荷/感情・精神・身体的負担/周囲からの孤立など