本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

Wevox

株式会社アトラエ

組織状態の可視化に加え対話と行動変容を促すことで組織力向上を支援するプラットフォームです

https://get.wevox.io/

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	
	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リー	○
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	

サービス概要・特徴（500文字以内）

Wevoxは「活き活きと働く人を増やしたい」という想いから生まれたサービス。名称の由来は We ＋ vox（ラテン語で「声」）。組織内の「声」を可視化し、「自分たちの職場は、自分たちだからこそ創り続けられる」ように各チームが自ら「組織力」を高め続けられる状態を実現します。

＜概要＞
1. わずか2分でエンゲージメントを測定し、AI技術を活用した多角的な分析が可能
2. エンゲージメント以外の組織力データ（組織カルチャー、個人特性、ストレスチェック等）も分析可能
3. Wevox エンゲージメントスコアは人的資本情報開示に活用可能
4. 改善ノウハウや事例をサービス内に多数搭載
5. 4,200社以上のエンゲージメント向上ノウハウが詰まったオンラインアカデミー（「Engagement Run!」）でオンライン講座が受け放題
6. 他社のアカデミーユーザーはじめご利用企業様同士での交流やエンゲージメントに関する情報交換が可能
7. 初期費用・最低利用年数の縛りなく 150名まで 月額9万円～ご利用可能（151名以降は月600円/人で追加利用可能）

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. アブセンティーイズム改善			
	16. プレゼンティーイズム改善			◎
	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。

導入企業の評価（500字以内）

生産性の向上から離職率の低減、マネジメント支援や職場活性化などを目的に様々な企業様にご利用をいただき、好評をいただいています。以下URLにてご利用企業様の事例を紹介しております。
https://get.wevox.io/media/engagement-story

▼一部事例（要約）
Wevox導入当初は、エンゲージメントスコアが数値で可視化される点が画期的だと思いました。活用を続ける中で、一方通行だったコミュニケーションに双方向性が生まれ、心理的安全性が高まった結果、これまで発言しなかった社員から前向きな提案が出るようになり、仕事を教え合う文化も生まれるようになりました。新人が入社すると所属チーム以外のメンバーも自主的にサポートするなど、雰囲気・社風に変化が見られます。また、Wevoxで集まるコメントの中には否定的な内容が出てくることがありますが、これらを経営者が一人で抱え込まず管理職と共有することで、一体感や当事者意識が育まれています。さらに、エンゲージメントの向上は定着率を高めるだけでなく、採用にもプラスの効果をもたらすという副次的な成果も得られています。

理論的裏付け（500字以内）

島津先生にご監修いただきながら、エンゲージメントの測定項目を設計しています。測定したデータの活用に向けた解説やトレーニング、ワークショップのなかで、ワーク・エンゲイジメントの考え方を紹介しています。
個人のワーク・エンゲイジメントが別の個人にも「伝染する」ことをベースに、エンゲージメント向上に向けたプロセスやステップを設計し、お客様を支援しております。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介在しない独自の効果検証	横断研究または症例対照研究（観察研究）

（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）

従業員数 10～30 名で構成される某企業 64 部署を対象に、部署平均エンゲージメントスコアとプレゼンティーズム指標との関連性を検証した。部署単位で算出した両変数について Pearson の積率相関係数を用いて分析した結果、統計的に有意な負の相関が確認された（$r = -0.576$, $p < 0.01$）。この結果は、エンゲージメントが高い部署ほどプレゼンティーズムが低い傾向にあることを示唆しており、組織における従業員エンゲージメント向上施策がプレゼンティーズム軽減に寄与する可能性を示すものである。

Wevox　株式会社アトラエ

様式3 導入企業の評価

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	
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

若手職員の声を反映するため2019年にWevoxを導入。Wevoxの回答率は96%超と高水準を維持。スコアからは業務量の偏りや長時間勤務といった課題が明らかとなり、所属長による声かけや面談機会の増加で職場環境改善が進んだ。また、ワークライフバランス項目の改善や不満の声の減少など成果も確認されている。自由記述の活用で具体的な改善策が見えやすくなったと感じている。結果として、組織内コミュニケーションの活性化と職員のやりがい向上につながっている。

成果・評価コメント　※「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

「（前略）定点的な使い方として年に一回の実施と決めています。結果としては使い易いさもあり、回答率も高く、今年度については96%を超えています。」(5)
「これまでに2回実施して、ワーク・ライフ・バランス（必要に応じてライフスタイルに合った働き方ができるか）の項目が３ポイント上がりました。職場環境への満足度も上がっています。これまでは、管理職が組織内の一人当たりの業務量をうまくコントロールできていなかったため、特定の誰かに業務が偏ってしまい、時間外勤務が増えているという実態がありました。それではいけないと考え、まずは所属長から職員に声がけをすることで、業務をチームで補完し合うように働きかけました。」(17)(18)
「初回サーベイを実施した際に、職場に対する不満の声がいくつか見受けられ、そういう実態がスコアでも見て取れましたので、小さな不満が大きな問題やハラスメントに発展することを危惧していました。ハラスメント防止委員会の立ち上げや人事異動にも配慮したことで、2回目においては、そういった声はほぼなくなり、実際の相談件数もかなり減らすこともできました。これは組織にとっても、職員にとってもすごくいいことだったと思っています。」(4)(10)
「回答を見ていて感じるのは、『自由記述』の大切さです。組織や職務に対する自由な意見が多く、みなさんが求めているものがよく見えるんです。結果、対応すべきこともわかるので、すごくいいサイクルが生まれていますね。」(4)
「職場内でのコミュニケーションは非常に大切であり、全体的に増えています。その中でWevoxを導入することは、「職員の声に耳を傾けている」というメッセージにもなっていますので、この点はWevoxに出会えて良かったなと感じています。」(12)

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	A社	業種	公務（他に分類されるものを除く）
	部署名・役職	課長	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

Wevox　株式会社アトラエ

様式3 導入企業の評価

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	
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

当社は、組織状態の可視化とマネジメント支援を目的にWevoxを導入しました。エンゲージメントを一過性の施策とせず、独自の人事ポリシーとスコアを対応させてモニタリングを行い、経営会議でも活用しています。導入前には推進者が学習フェーズを設け、現場には人事が伴走しながら対話支援や成功事例の展開を実施。現場・人事・経営が連動し、全社的な定着と風土醸成を進めています。

成果・評価コメント　※「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

「組織状態の現状を正しく捉えて現場の各マネージャーが組織を運営しやすい状態を作りたいと考え、1年程前にWevoxを導入しました。」「人事の施策が何に跳ね返ってくるかの効果検証や数値が見えづらいことがありますから、効果検証の1つの指標としてWevoxを使えればと考えました。」「マネージャーに判断材料を与えるためにも自分たちの組織状態を可視化する必要があると考え、Wevoxの導入を決めました。」(4)
「（前略）個人と当社の4つの役割をWevoxの項目に対応させて、この人事ポリシーがどう体現されているのかを可視化・モニタリングする、という意味付けにしています。また、そのモニタリング結果をまとめて、毎月の人事ポリシーの体現度合を経営ボードに報告しています。（中略）『人事ポリシーの4項目中3項目は80ポイントを超えており、自律と成長のスコアは上がりきらないものの最高スコアを達成しました」といった内容を報告するわけですが、ただの報告だけではなく、経営陣全員で今の人や組織の状態について会話をするための呼び水としても活用できています。」(4)

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	B社	業種	情報通信業
	部署名・役職	執行役員	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

Wevox　株式会社アトラエ

様式3 導入企業の評価

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	
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

当社は離職率の高さに課題を感じ、エンゲージメント向上に着手。Wevoxによるスコアとフリーコメントの可視化を起点に、1on1を通じた双方向の対話文化を醸成しました。心理的安全性が高まり、部門を越えた協力や自発的な行動が生まれるようになりました。定着率の向上に加え、取り組み姿勢が学生に評価され、新卒採用にも好影響が現れました。スコアも継続的に上昇し、風土・人材両面で着実な成果を実感しています。

成果・評価コメント　※「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

「Wevoxを使い始めたころ、エンゲージメントスコアが100点満点中60点や80点という形で可視化されるので、画期的だと思いました。」(4)
「成果は、雰囲気・社風の変化です。これまでの一方通行型のコミュニケーションに、Wevoxを通じて双方向性を持たせることができた結果だと思いますが、適度な心理的安全性が社内に生まれるようになりました。今まで自ら口を開かなかった人から『会社のためにこんなことをした方がいいんじゃないですか』とポジティブな話が出てくることもあります。それから、仕事を教える文化も生まれはじめています。以前であれば「背中を見て学べ」というように、引き継ぎをしたり教えたりする文化もなかったところが、最近は新人さんが入ってくると、自主的に所属チーム以外のメンバーも寄ってきて研修をしてくれています。」(17)(18)
「管理職との一体感という変化も生まれました。Wevoxで集まるコメントの中には、読むに耐えないような内容が出てくることがあります。こういった内容を社長さん自身が一人で肩に背負ってしまうとメンタルヘルス的によくないので、我々の場合は、管理職とそういったコメントを共有しています。一種の秘め事を共有することによって連帯感のようなものが生まれ、それに伴って管理職の当事者意識みたいなものも生まれてくるわけです。」(4)
「離職率低下についてですが、シートには採用プラス定着と書きました。エンゲージメントが高くなると定着率が高くなりますが、冒頭にもお話しした通り、その思わぬ副産物として採用部分にもプラスがありました。」

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	C社	業種	製造業
	部署名・役職	代表取締役	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

Wevox 株式会社アトラエ

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	
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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

職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント 島津 明人
https://www.jstage.jst.go.jp/article/stresskagakukenkyu/25/0/25_0_1/_pdf
(4)(17)(18)

理論的枠組みの活用方法

・島津先生にご監修いただきながら、エンゲージメントの測定項目を設計
・測定したデータの活用に向けた解説やトレーニング、ワークショップのなかで、ワーク・エンゲイジメントの考え方を紹介
・個人のワーク・エンゲイジメントが別の個人にも「伝染する」ことをベースに、エンゲージメント向上に向けたプロセスやステップを設計し、お客様を支援

Wevox 株式会社アトラエ

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	従業員数10～30名で構成される某企業の64部署
	介入・要因	部署ごとのエンゲージメントスコア
	比較対象	同一郡内のプレゼンティーズム指標
	アウトカム	Pearsonの積率相関係数を用いた相関分析
	エビデンスの水準	横断研究または症例対照研究（観察研究）
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	

該当する効果		
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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	○
	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）	

実証結果

従業員数 10～30 名で構成される某企業 64 部署を対象に、部署平均エンゲージメントスコアとプレゼンティーズム指標との関連性を検証した。部署単位で算出した両変数について Pearson の積率相関係数を用いて分析した結果、統計的に有意な負の相関が確認された（$r = -0.576$, $p < 0.01$）。この結果は、エンゲージメントが高い部署ほどプレゼンティーズムが低い傾向にあることを示唆しており、組織における従業員エンゲージメント向上施策がプレゼンティーズム軽減に寄与する可能性を示すものである。