

EsNavigator II

イーエスナビゲーター



分析結果報告書の特徴

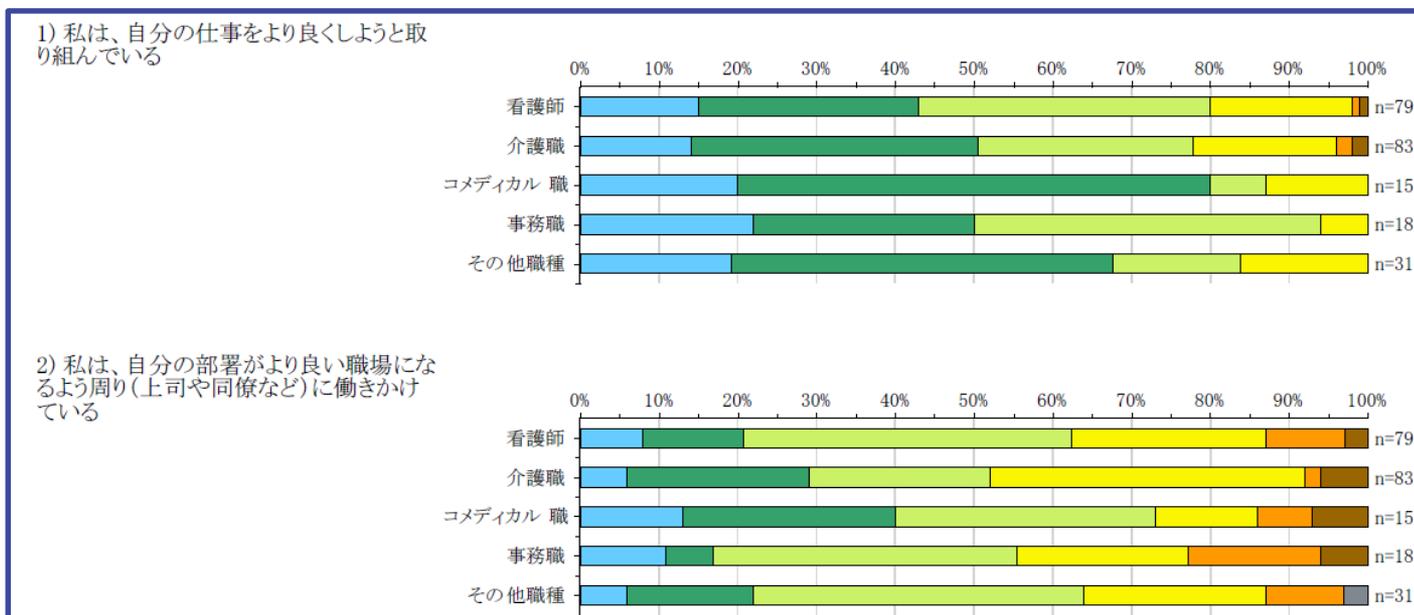
株式会社 日本経営戦略人事コンサルティング

設問別集計は当然のこと、ES Navigator II には他にはない特徴があります！

【全体集計の例】



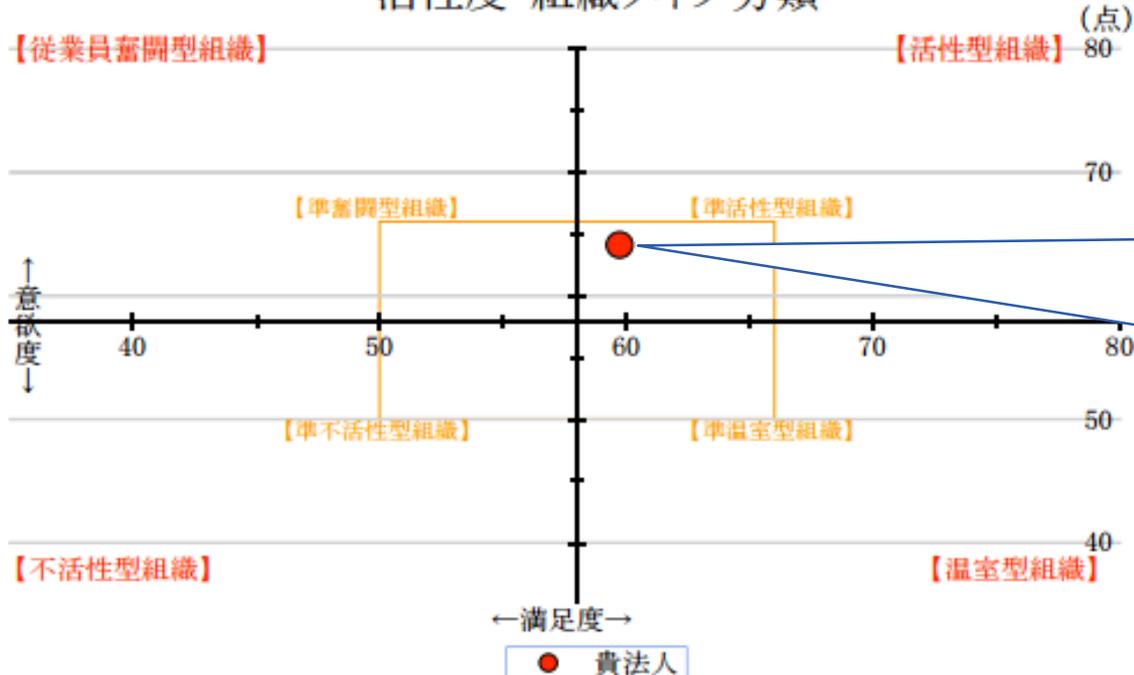
【職種別集計の例】



特徴1 組織タイプ診断

あなたの組織の活性度を4分類で診断！

活性度・組織タイプ分類



自組織の活性度が示されます

意欲	満足	組織タイプ
高い	高い	活性型組織
高い	低い	従業員奮闘型組織
低い	高い	温室型組織
低い	低い	不活性型組織

【意欲度】	
設問1,2,3の平均点で、	
64.1	

【満足度】	
設問4,5,6の平均点で、	
59.7	

組織タイプは、意欲・満足の点数で判定されます。

【意欲度の内訳】

設問	内容	得点
1	仕事への意欲	74.0
2	部署の一員としての意欲	62.3
3	組織の一員としての意欲	56.1

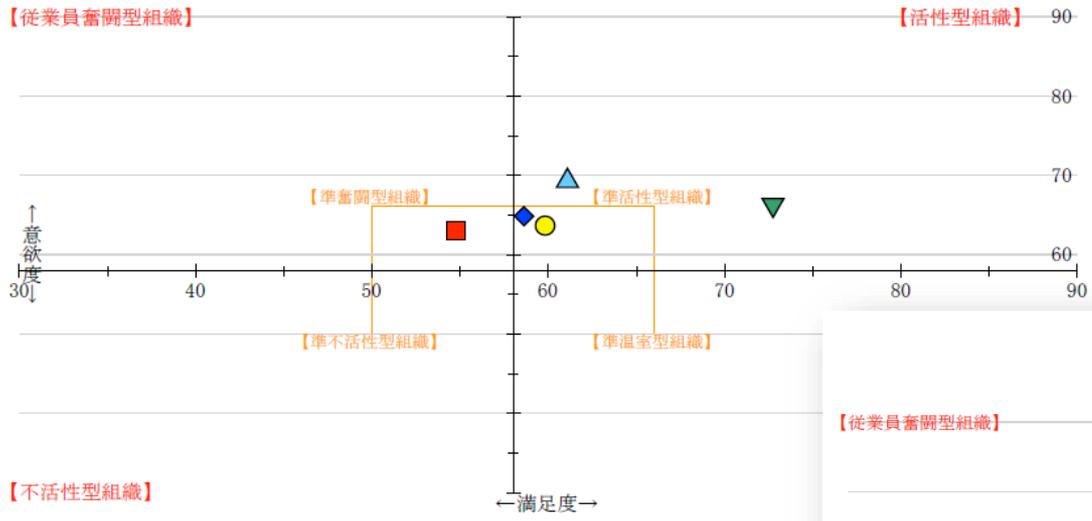
【満足度の内訳】

設問	内容	得点
4	仕事への満足	57.8
5	部署の一員としての満足	61.9
6	組織の一員としての満足	59.5

仕事・部署・組織（病院・施設）のどこに課題があるか確認できます。

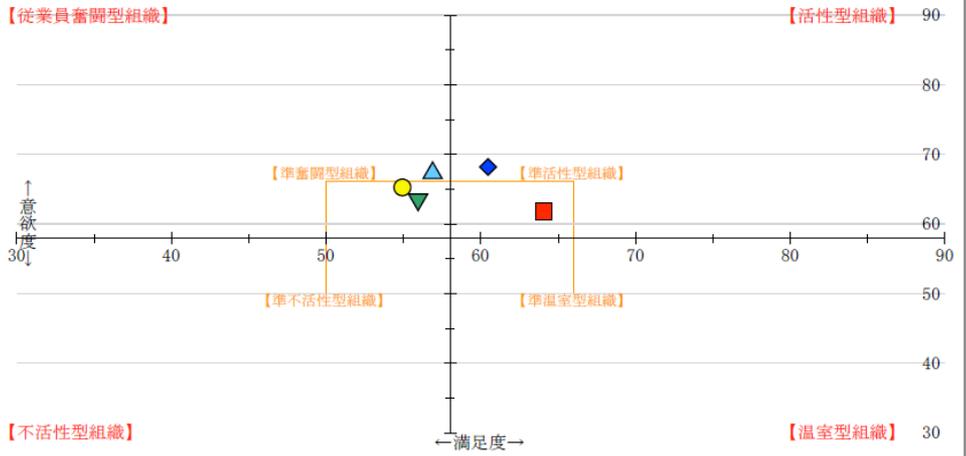
職種別や勤続年数別などの組織タイプも一目で分かる！

単純集計(職種別)分布



- 看護師
- 介護職
- ▲ コメディカル職
- ◆ 事務職
- ▼ その他職種

単純集計(勤続年数別)分布



- 5年未満
- 5年以上10年未満
- ▲ 10年以上15年未満
- ◆ 15年以上20年未満
- ▼ 20年以上

特徴2 従業員全体の意欲向上のためのポイントを診断 どこを強化すれば意欲が向上しやすいかが分かります！

自組織の従業員の意欲向上につながりやすいカテゴリーが分かります。

このカテゴリーの点数を向上させることにより、他のカテゴリーよりも効果的に従業員の意欲を向上させることが期待できます。

意欲向上に繋がるカテゴリー

【分析の視点】

ここでは、意欲と満足それぞれについて、高いグループと低いグループに分け、その違いを決定付けているカテゴリーを抽出しています。ここで抽出されたカテゴリーが、貴法人の従業員の意欲と満足の向上に効果が期待されるカテゴリーです。なお、この解析には決定木という統計手法を用いています。→決定木については、報告書の最終頁をご参照ください。

【意欲向上のための重要カテゴリーA】

カテゴリー		理念浸透			
内容					
理念浸透は、理念(哲学)の従業員への浸透度を把握するカテゴリーです。このカテゴリーの得点が高いほど、理念が浸透し、実践の意識が高い組織であり、従業員は組織の一体感を感じるようになります。 このカテゴリーの得点が低いと、従業員は組織の一体感を感じにくく、バラバラになります。					
該当設問と貴法人の得点		下記3設問の平均	56.4		
設問10	理念への理解	57.3	設問10	79%	
設問11	理念への共感	55.9	設問11	79%	
設問12	理念の実践	56.1	設問12	79%	

点数が低い設問が狙い目
(点数が高い設問をさらに高めるのは難しい)

このカテゴリーは、貴法人の従業員全体の意欲にもっとも強い影響があると考えられ、このカテゴリー全体の得点の向上は、貴法人の従業員全体の意欲を向上させる効果が期待できます。それは、貴法人において、意欲が相対的に高い従業員グループと低い従業員グループの違いを第一に説明できるカテゴリーであるためです。

特徴3 従業員全体の満足向上のためのポイントを診断 どこを強化すれば満足が向上しやすいかが分かります！

自組織の従業員の意欲向上につながりやすいカテゴリーが分かります。

このカテゴリーの点数を向上させることにより、他のカテゴリーよりも効果的に従業員の意欲を向上させることが期待できます。

満足向上に繋がるカテゴリー

【分析の視点】

ここでは、意欲と満足それぞれについて、高いグループと低いグループに分け、その違いを決定付けているカテゴリーを抽出しています。ここで抽出されたカテゴリーが、貴法人の従業員の意欲と満足の向上に効果が期待されるカテゴリーです。なお、この解析には決定木という統計手法を用いています。→決定木については、報告書の最終頁をご参照ください。

【満足向上のための重要カテゴリーA】

カテゴリー		部署目標と取り組み			
内容					
<p>部署目標と取り組みは、部署目標に対する従業員の納得度と取り組み度合いを把握するカテゴリーです。このカテゴリーの得点が高いほど、目標達成に向けて前向きに取り組む部署だと従業員が実感しており、やりがい向上や前向きな姿勢につながると考えられます。</p> <p>このカテゴリーの得点が高い場合、一つは高すぎる目標に不安や焦りを感じていたり、やりがいを失ったり、部署運営に不満を募らせる</p>					
該当設問と貴法人の得点		下記3設問の平均	59.0		
設問31	部署目標達成への取り組み	60.7	設問31	84%	
設問32	部署目標のレベルの適正感	58.2	設問32	84%	
設問33	部署目標達成のための役割の明確さ	58.0	設問33	85%	

点数が低い設問が狙い目
(点数が高い設問をさらに高めるのは難しい)

このカテゴリーは、貴法人の従業員全体の満足にもっとも強い影響があると考えられ、このカテゴリー全体の得点の向上は、従業員全体の満足を向上させる効果が期待できます。それは、貴法人において、満足が相対的に高い従業員グループと低い従業員グループの違いを第一に説明できるカテゴリーであるためです。