

業界初

ヒューマネージ、「組織改善」だけでなく、「人材開発」のための 新しいエンゲージメントサーベイ『Qraft』をリリース

～業界初、“ジョブ・クラフティング”を科学的に測定。個人のエンゲージメントを開発する時代へ～

人材の“採用”から“定着”、その先の“活躍”までを支援する人材サービス事業を展開する株式会社ヒューマネージ（本社:東京都千代田区、代表取締役社長:齋藤 亮三、以下ヒューマネージ）は、新しいエンゲージメントサーベイ『Qraft』（読み:クラフト）をリリースすると発表した。『Qraft』は、人事領域で注目を集める“エンゲージメント”に加え、業界で初めて、個人のエンゲージメントを高める行動特性である“ジョブ・クラフティング”を科学的に測定する。

個人も、
組織も、
開発する。

働く人と組織が、
ともに前に進む
エンゲージメントサーベイ



「組織改善だけでは、離職防止にならないのでは…」

個人のエンゲージメントを高める行動特性 = ジョブ・クラフティングに着目。

近年、組織の離職率や企業業績に影響する要素として“エンゲージメント”が世界的にも注目を集めている。我が国においても、経済産業省が推進する健康経営優良法人認定制度の選定・認定基準において、エンゲージメントサーベイが、推奨する取組事例として挙げられている。

“エンゲージメント”は、さまざまに定義されているが、共通して「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」を表す。従業員のエンゲージメントが高い状態であると、企業業績や生産性の向上、延いてはストレス状態の改善にもつながると考えられており、人材マネジメントの重要なカギとして、多くの企業がエンゲージメントに注目している。

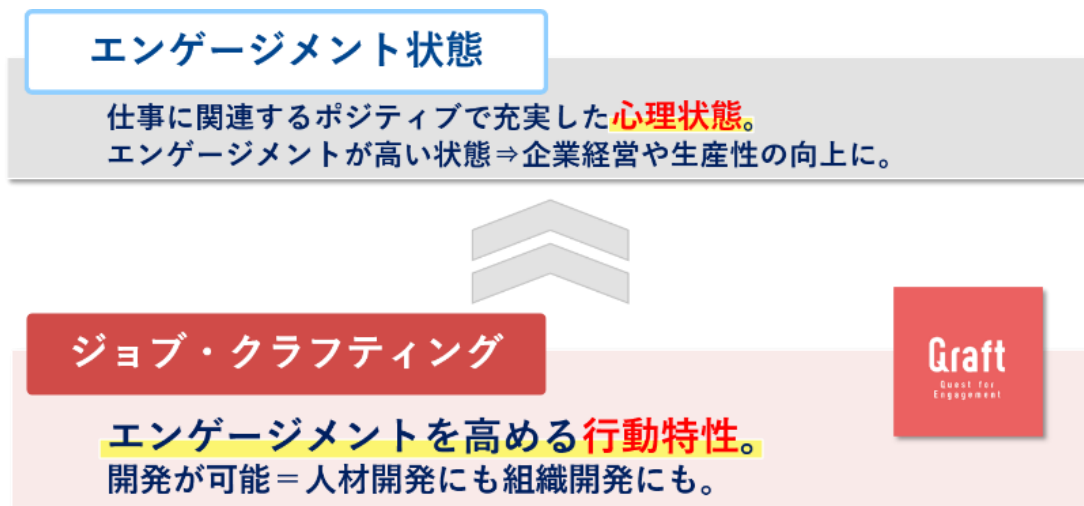
これまでのエンゲージメントサーベイでは、サーベイ実施後、従業員のエンゲージメント状態が高いか低いか、その要因は何か、組織ごとに問題点を抽出し組織改善に役立てるのが一般的であった。この一連の取り組みはもちろん有効ではあるが、20年以上アセスメントツールを開発してきたヒューマネージでは、「エンゲージメントを高めるには、組

織改善のアプローチしかないのか？」「組織開発のみならず、人材開発を通じて、個々人のエンゲージメント特性を高めることはできないのか」という議論があった。ヒューマネージは、2010年に、業界で初めて、個々人のジョブ・エンゲージメントタイプに着目したエンゲージメント適性検査『T4』をリリースした後も、同社の顧問である川上 真史氏(ビジネス・ブレイクスルー大学大学院 教授)、種市 康太郎氏(桜美林大学 リベラルアーツ学群 領域長(人文)、教授(臨床心理学))らと共同で、個人のエンゲージメント開発に関する調査研究を続け、その結果、個人が「自らの仕事を面白くする」特性である“ジョブ・クラフティング”に着目、その尺度の開発に成功し、このたび、業界初、“ジョブ・クラフティング”を科学的に測定することができるエンゲージメントサーベイ『Qraft』の開発に至った。

“自ら創意工夫をすること”が、個人のエンゲージメントを向上させる。

「働く人」と「組織」が、ともにエンゲージメントを高めあう組織へ

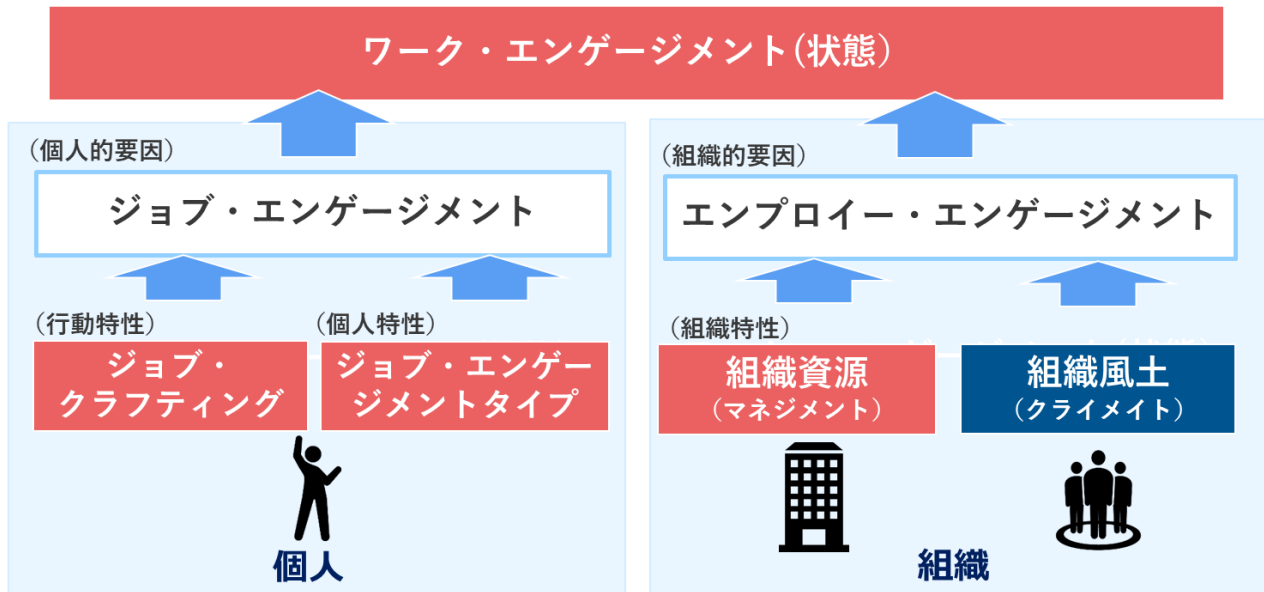
ヒューマネージの研究では、“ジョブ・クラフティング”の高い人材ほど、ストレス状態が良好となり、エンゲージメント状態も高まることが判明している。また、“ジョブ・クラフティング”は行動特性であるため、個人によって開発が可能であることも明らかになっている。



従来のエンゲージメントサーベイでは、従業員のエンゲージメント状態に加え、組織資源、組織風土という組織特性を測定するものが主であった。ヒューマネージがリリースする『Qraft』では、これら組織特性に加え、“ジョブ・クラフティング”という個人の行動特性と、個人がエンゲージしやすい仕事のタイプ(ジョブ・エンゲージメントタイプ)も測定。組織として取り組むべき課題が明らかになると同時に、一人ひとりのエンゲージメントを高めるカギがわかるものとなっており、「個人」と「組織」のそれぞれが、エンゲージメントの向上に取り組む、高め合う組織づくりにつながる。

『Qraft』の測定範囲;

組織資源 (マネジメント)	仕事内容や人間関係、組織制度といったチーム・組織を円滑に運営するための手法(明文化されている要素)	一般のエンゲージメントサーベイの測定範囲	『Qraft』の測定範囲
組織風土 (クライメイト)	職場の雰囲気、暗黙のルールといった要素(明文化されておらず改革し辛い要素)		
ジョブ・クラフティング	仕事を面白くする個人特性(ジョブ・クラフティングを高めることでエンゲージメント状態の改善に繋がりやすい)	(測定せず)	
ジョブ・エンゲージメントタイプ	エンゲージメントしやすい職務・業務のタイプ		



ヒューマネージでは、これまで、成果創出能力である“コンピテンシー”、ストレス対処力である“コーピング”を業界で初めて人材採用領域に導入し、未来の人材マネジメントに必要な概念として浸透させてきた。ヒューマネージは“ジョブ・クラフティング”を“コンピテンシー”“コーピング”に続く第3の概念として世の中に発信し、人材の「定着」、その先の「活躍」を支援していく。

エンゲージメントサーベイ『Qraft』概要

受検料:2,000 円/名 (ボリュームディスカウントあり。初期導入費あり)

受検方式:WEB 方式、マークシート方式

監修者:

川上 真史氏(ビジネス・ブレイクスルー大学 経営学部 専任教授。専門:産業心理学、社会科学。産業能率大学総合研究所研究員、へイ・コンサルティンググループ・コンサルタント、タワーズワトソン・ディレクターを経て、現職。数多くの大手企業の人材マネジメント戦略、人事制度改革のコンサルティングに従事。)

種市康太郎氏(桜美林大学 リベラルアーツ学群 領域長 教授。専門:臨床心理学、産業精神保健、産業ストレス研究。企業従業員のメンタルヘルス対策が専門であり、ストレス調査については20年以上前から各企業での調査・個人面接・集団分析結果の報告・結果に基づく研修を実施。第27回日本産業ストレス学会において「奨励賞」を受賞。)

株式会社ヒューマネージ 会社概要 <https://www.humanage.co.jp/>

社名 :株式会社ヒューマネージ
 本社所在地 :東京都千代田区平河町 2 丁目 16 番 1 号 平河町森タワー11 階
 創業 :1988 年 11 月 10 日
 設立 :2004 年 12 月 1 日
 資本金 :50 百万円
 代表取締役社長 :齋藤 亮三
 主要事業 :採用ソリューション事業、適性アセスメント事業、タレントマネジメントソリューション事業

本件に関するお問い合わせ
株式会社ヒューマネージ
経営企画本部 広報グループ 担当:山口
e-mail :info@humanage.co.jp
tel :03-5212-7170 fax :03-5212-7180

以上