

Good MOTIVATION

By DENSAN

サービスのご紹介

会社概要

私たち株式会社電算の、50年以上の信頼と実績。

社名	株式会社電算	資本金	3,400 万円
設立	昭和 42 年 11 月 (1967 年)	代表取締役	河野 純
支店名	銀座本社 大阪本社 名古屋支店 九州支店 熊本センター	社員数	570 名 (内正社員 320 名)
		事業内容	IT ソリューション BPO サービス データエントリー 人材派遣サービス

Goodモチベーションとは

Goodモチベーションは上司・部下の面談サポートツールです。

Good
MOTIVATION
By DENSAN

2019年2月～サービス開始

従来の従業員満足度調査などのアンケート調査では見えにくかった、働くモチベーションを**行動の変化**から可視化するツールです。

組織における**個人の仕事に対する価値観も多様化**しており、個々のモチベーション把握や思考を理解しておくことは、生産性の向上、会社に対する愛着（エンゲージメント）の向上、上司に対する信頼の獲得、離職率の低減など様々な点でメリットがあります。

従業員、管理職、経営者の立場や部署などによってモチベーションの改善方法や、**働き方改革**など、悩みや課題などはそれぞれ異なります。

Goodモチベーションは、悩みや課題などを可視化し、**面談というコミュニケーションを円滑にし**、組織の活性化、経営課題を改善に導くためのツールになります。

Good モチベーションが理解されやすくなった7つの背景①

① 労働人口の減少問題

労働人口が減少し、組織内の平均年齢が上昇。パワハラやセクハラなど、ハラスメントに対する意識が高まり、今までの慣習や常識が若手を中心に意思疎通し難くなっており、価値観のギャップが大きく生まれている。自分と他人の価値観の差を意識しやすい環境になっている。

② 離職問題

若年層だけではなく、中高年も含め転職に対する抵抗感が少なくなり、離職が発生しやすい環境になっている。働く価値観が多様化し、長期的なキャリア形成や技術の継承がし難い環境になっている。

③ 採用問題

若年層の人口減少により、新卒の人口が減少。また、働き方の価値観の多様化や業界、職種などによって求職者が集まらず、常に人員不足に陥っているところがある。

④ HR テックの認知とサービスの普及

Good モチベーションサービスを開始した同時期のタイミングで「SmartHR」「タレントパレット」「クラウドサーカス」など HR テック商材が爆発的に発売され、それぞれテレビ CM や看板などマスメディアに広く宣伝をしたことにより、HR テックに対する理解が急速に高まったことによる、抵抗感の減少。

Good モチベーションが理解されやすくなった7つの背景②

⑤ 新型コロナのパンデミックの影響

2020年1月からの新型コロナのパンデミックによって、テレワークという在宅業務が普及したことにより、労務管理や組織マネジメントの分野でDXが急速に普及した環境となった。

改めて、面談や雑談をはじめ対面コミュニケーションの価値が上昇し、管理職のスキルとしても改めて重要なスキルとなった。

⑥ 経済産業省の人的資本経営の推奨

産業構造の急激な変化、少子高齢化や人生100年時代の到来、個人のキャリア観の変化など、企業を取り巻く環境が大きく変化していることから、働く人を企業の財産として、経営環境の変化に応じた人材戦略の構築を促し、中長期的な企業価値の向上につなげることを政策に盛り込む環境になってきている。

⑦ 金融庁が考える人的資本経営による有価証券報告書の影響

金融庁も人的資本経営を推進する為、有価証券報告書に「人的資本の情報開示」を求めるようになってきた。今まで数値化するのは難しかった、従業員エンゲージメントなどが、DXにより可視化されるようになってきたことで、今後の資金調達、事業承継、企業の価値判断の指標の1つになってきている。

→ **7つの環境の変化が、Goodモチベーションのサービス理解促進の背景となっている。**

Good モチベーションアンケートの設問の特徴 ①

数か月前と比較して行動・言動・思考がどう変化？を設問し、可視化！
変化に合わせてポイントが加算され、結果票に反映されます。

3ヶ月前

- 社内のイベントに参加



- 自主的に報告・連絡・相談を実施



- キャリアプラン・目標に向かって奮闘



- 待遇面・福利厚生の充実感



現在

- 社内のイベントに参加しなくなった



- 自主的な報・連・相をしなくなった



- ワーク・ライフバランスの再認識



- 待遇面・福利厚生のお社比較



Good モチベーションアンケートの特徴 ②

- Web アンケート方式で回答し、分析・結果票出力。
- 受検者が回答する属性情報は、「雇用形態」、「年代」、「性別」、「業界」、「業種」、「独身・既婚」、「役職」、「勤続年数」。
- 下記5つの大項目に関する設問が83問（設問はランダムな順番で出題され、平均回答時間は13分程度）。



- 83問の回答を5大項目を中心に、更に5つの小項目に分解し、全25項目にて分析。
- Goodモチベーションアンケートの主軸は働く従業員を対象にしている為、経営者や個人事業主などは、内容がマッチしない設問がある。
(雇用形態の選択肢として「個人事業主・フリーランス」を回答することは可能)

Good モチベーションの個人結果票

個人のモチベーションをレポート 1 枚で可視化

6 ヶ月に 1 回の実施を推奨しており、継続利用で前回結果との比較も可能

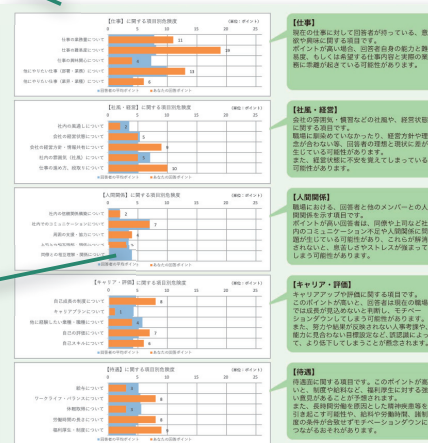
モチベーションに影響を与える
5 大要素を評価します。

- ①仕事
- ②社風・経営
- ③人間関係
- ④キャリア・評価
- ⑤待遇

5 大要素ごとに細かい質問の回答結果
が棒グラフで表示されます。

また、Good モチベーションの
データベース平均値との比較が表示
されます。(青色部分)

属性情報が表示されます



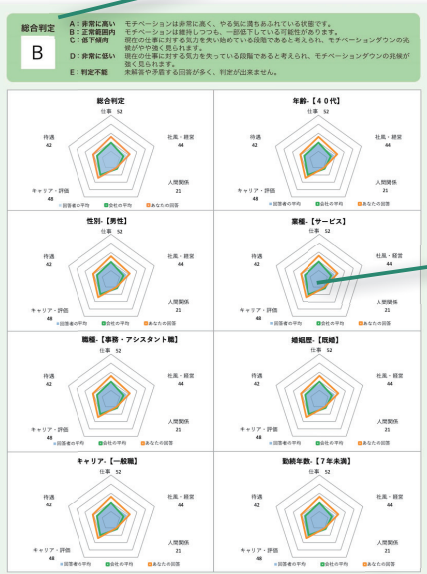
【仕事】現在の仕事に対して回答者が持っている、モチベーションに関する意見です。ポイントが高い場合、回答者自身の能力とモチベーションが向上している可能性があります。

【社風・経営】会社文化や経営などの社風や、経営状態に関する意見です。社風や経営状態が向上している場合、回答者のモチベーションと現状との差が広がっている可能性があります。また、経営状態に不安を感じてしまっている可能性があります。

【人間関係】職場における、回答者以外のメンバーとの人間関係に関する意見です。ポイントが高い回答者は、同僚や上司との関係が良好であることが予想されます。また、職場環境が向上している可能性があります。

【キャリア・評価】キャリアアップや評価に関する意見です。このポイントが高いと、回答者は現在の職場で成長や評価が得られている可能性があります。また、キャリアアップや評価に関するモチベーションが向上している可能性があります。

【待遇】待遇に関する意見です。このポイントが高いと、回答者は現在の職場で適切な待遇を受けられている可能性があります。また、待遇に関するモチベーションが向上している可能性があります。



総合判定
A: 非常に高い
B: 正常範囲内
C: 正常範囲外
D: 非常に低い
E: 判定不能

【仕事】現在の仕事に対して回答者が持っている、モチベーションに関する意見です。ポイントが高い場合、回答者自身の能力とモチベーションが向上している可能性があります。

【社風・経営】会社文化や経営などの社風や、経営状態に関する意見です。社風や経営状態が向上している場合、回答者のモチベーションと現状との差が広がっている可能性があります。また、経営状態に不安を感じてしまっている可能性があります。

【人間関係】職場における、回答者以外のメンバーとの人間関係に関する意見です。ポイントが高い回答者は、同僚や上司との関係が良好であることが予想されます。また、職場環境が向上している可能性があります。

【キャリア・評価】キャリアアップや評価に関する意見です。このポイントが高いと、回答者は現在の職場で成長や評価が得られている可能性があります。また、キャリアアップや評価に関するモチベーションが向上している可能性があります。

【待遇】待遇に関する意見です。このポイントが高いと、回答者は現在の職場で適切な待遇を受けられている可能性があります。また、待遇に関するモチベーションが向上している可能性があります。

回答した個人の総合判定が「A～E」
で表示されます。
論理チェックが行われるため、適当に
回答した場合は「E判定」(判定不能)
となります。

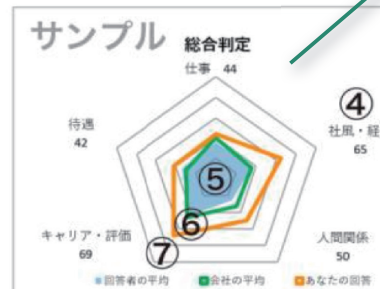
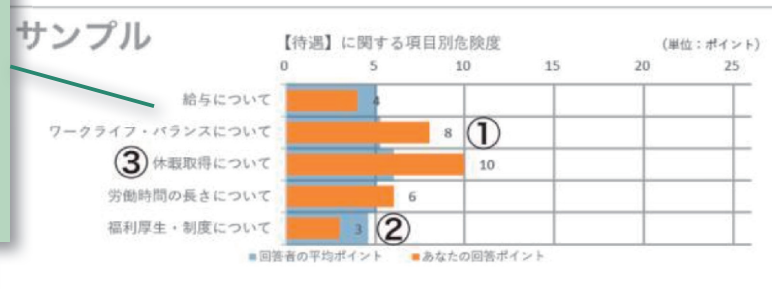
社内での結果が五角形のグラフで表示
されます。

業界、職種別などの比較が五角形の
グラフで表示されます。
全 17 業界別、全 8 職種別など、多彩
なデータベースから計算されます。

※結果表のデザインや文言は、変更される場合がございます。

Good モチベーションの個人結果票の見方

仕事・社風・人間関係・キャリア・待遇の大項目カテゴリーと大項目に紐づく小項目をグラフで表示。
②の青いグラフは平均値を表しており、青グラフ以内であれば許容範囲と判断し、離職につながる要因ポイントとはならない可能性と判断できる。



仕事・社風・人間関係・キャリア・待遇の大項目カテゴリー結果を性別、年代、業界、職種、勤続年数など属性情報ごとの比較を表したグラフ。
⑤の青いグラフは平均値を表しており、青グラフ以内であれば許容範囲と判断し、離職につながる要因ポイントとはならない可能性がある。

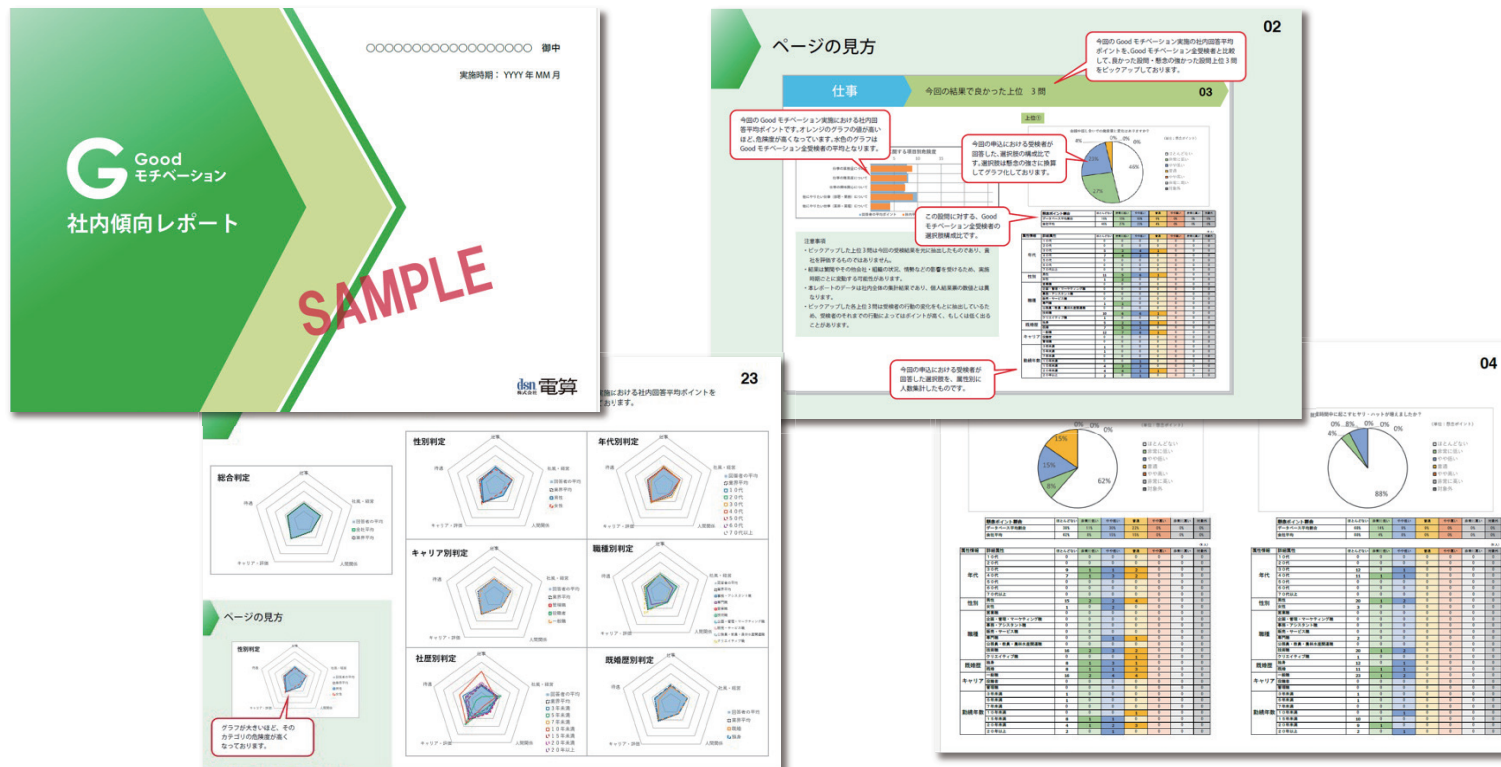
- ①回答者の獲得ポイントです。数値が高いほど、回答者のモチベーション低下の危険度が高いことを示しています。
- ②データベースの平均ポイントです。
- ③回答者のモチベーションダウンにつながるおそれがある項目です。
- ④モチベーションダウンにつながる要因を5つのカテゴリーに分け、満点を100として示しています。
- ⑤データベースの回答結果を元にした、カテゴリーごとの平均です。
- ⑥会社内での回答結果を元にした、カテゴリーごとの平均です。
- ⑦各カテゴリーについて、回答者のポイントを示しています。
この割合が高いカテゴリーは、回答者のモチベーションダウンにつながりやすいと考えられます。

モチベーションの測定結果が、仕事・社風・人間関係・キャリア・待遇の大項目カテゴリーや性別、年代、業界、職種、勤続年数など属性情報ごとで比較ができることがポイント！

社内傾向レポートの結果票

Good モチベーションでは、個人結果票とは別に、**組織の傾向**を把握できる社内傾向レポートも納品

「仕事」、「社風経営」、「人間関係」、「キャリア・評価」、「待遇」の5つの大項目で、課題を発見しやすいグラフや集計を基に表示しております。



※結果表のデザインや文言は、変更される場合がございます。

回答結果のフィードバックと面談フォローの実施

従業員エンゲージメントを高める為にも、主に上司と回答者の接点を多く持ちましょう。
回答結果を本人に配布するとともに、上司はモチベーションを高める面談を実施して、
社内の活力を高めていきましょう。

上司のヒアリング能力に頼っていた

面談 の品質向上にも役立ちます！

回答者

困っていることの相談
提案・リクエスト



上司

状況把握・理解

傾聴

アドバイス・サポート

信頼関係の強化

実施された企業のご感想

管理職の声：

普段プレイングマネージャーとして現業を持っており部下の変化に中々気づいてあげられなかったので、面談時何を聞けば良いのか困っていたがヒアリング項目が明確になるので助かった。

(50代男性) *2019.04.02 アンケート回答実績



回答者の声：

結果をもとに、上司や周囲からのフィードバックやサポートがないと、かえってモチベーションが下がってしまう。例え結果が悪かったにしろ面談はやってもらいたい。

(20代女性) *2019.04.02 アンケート回答実績

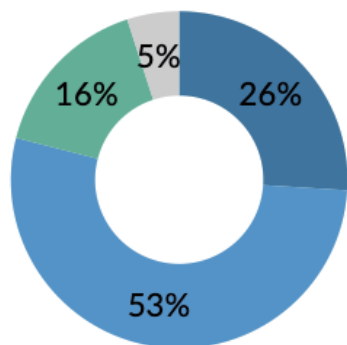
診断ツールサービスの導入アンケート ①

A 社 導入企業様（管理職 100 名アンケート）

Question 1

面談時に、Good モチベーションの結果票は質問や会話を円滑にするのに役立ちましたか？

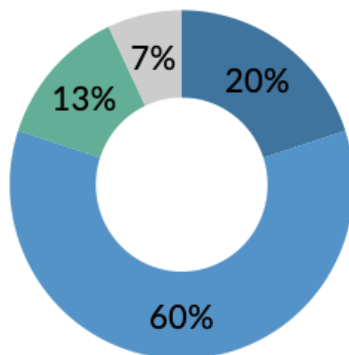
■ 大いに役立った
■ 役立った
■ どちらでもない
■ あまり役立たなかった



Question 2

Good モチベーションを定期的にご利用して、部下もしくはメンバーのモチベーション変化の把握をする必要性を感じましたか？

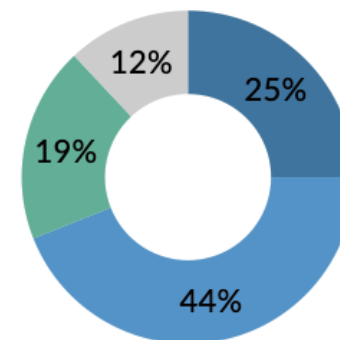
■ 大いに感じた
■ 感じた
■ どちらでもない
■ あまり感じない



Question 3

部下もしくはメンバーの普段気が付かない行動変化を把握するのに役立ちましたか？

■ 大いに役立った
■ 役立った
■ どちらでもない
■ あまり役立たなかった



約 8 割の管理職から支持いただきました！

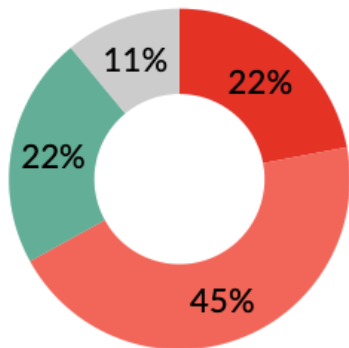
診断ツールサービスの導入アンケート①

B社 導入企業様（部下一般職 100名アンケート）

Question 1

面談時に、Goodモチベーションの結果票は質問や会話を円滑にするのに役立ちましたか？

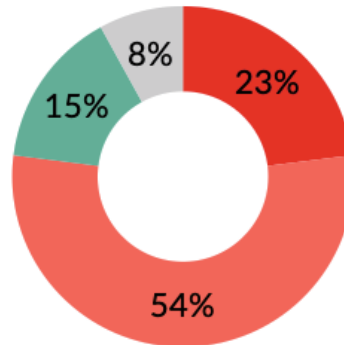
■大いに役立った ■役立った
■どちらでもない ■あまり役立たなかった



Question 2

上司とポイントが高い項目についての原因や価値観の意見交換に役立ちましたか？

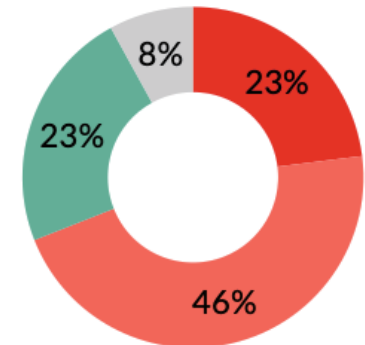
■大いに役立った ■役立った
■どちらでもない ■あまり役立たなかった



Question 3

他者平均値や自社平均値など自分の属性との比較によって客観的に把握するのに役立ちましたか？

■大いに役立った ■役立った
■どちらでもない ■あまり役立たなかった



約7割の一般職に、効果を実感いただけました！

Good モチベーションを実施した企業数や情報など

2019年のサービス開始から、2024年10月現在まで。

■ **受検企業数 100社以上**（無料体験含む） ＊新規取引企業約 **8割**

◆ IT業界、物流業界、人材業界、医療介護業界のご利用多数！

◆ 企業規模は中小企業がターゲット

（社員数30～300名程度がメイン：最小9名～最大1500名）

◆ 販売対象エリア：全国OK

◆ 他サービスとのセット受注率は約6割（面談代行、管理職研修、その他データ分析など）

■ **総受検データ数 約数万データ**（※データ数は随時増加中）

■ **代理店契約数 約10社**

研修会社・組織コンサル会社・人材サービス会社・社労士事務所（実績ベース）

Goodモチベーションのデータ活用事例

社内での活用

上期・下期の上司との目標面談、評価面談の効率化として活用。

離職傾向にあたり、サポート支援を必要とする従業員の選定に活用。（離職に至る傾向を分析）

新卒の配属後のフォローアップ研修に活用。

KPIなどの社内重要指数として、改善・課題の抽出に活用。

社外での活用

社外常駐スタッフの契約更新時の離職や離脱防止として、面談時に活用。

自社サービスを営業するにあたり、販促ツールとして活用。

新規顧客獲得、または既存顧客との関係性維持の為に活用。

自社サービスの品質向上、数値化など納品物の一部や根拠付けの分析として活用。

回答結果のフィードバックから派生する活用 事例：離職防止・求人広告費削減



医療サービス業

X社 従業員数 約 200 名（社員）

毎月の離職率 1～2 名（社員）



募集を出しているが応募がない。

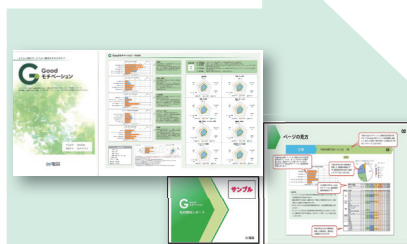
突然の退職で引継ぎ者がいない。

離職対策に何から手を付ければよいのか
分からない。

定着率 UP が課題となっており、何を対策すればよいのか分からず他社サービスなどを導入を検討していた。
Good モチベーションをお試し受検し面談効果が期待できそうと導入。
前年度ベースより退職者が減り結果的に募集広告費が削減することができた事例。



アンケートと面談の実施前



突発的な
退職がほぼ **0 件**へ
3ヶ月採用コスト
約 **120 万円**を削減！



アンケートと面談の実施後

回答結果のフィードバックから派生する活用 事例：研修の効果測定



熱機器製造

T社 従業員数 約 1500 名 (社員)



研修を実施しているが、効果が見えにくい。

どんなスキルを身に付けたいのか？

ニーズが分からない。

研修後、業務にどのような影響・効果があったのか見えにくい。

人材の育成に力を入れている企業ほど、研修などの効果測定を気にする傾向。しかし、研修会社の多くは受講アンケートを集計するのみのレポート納品が多い。発注側も研修効果を可視化したいというニーズに対応可能。組織の課題も可視化され、次回の研修テーマの発掘にもつながる。



研修前の調査

1 回目の受験

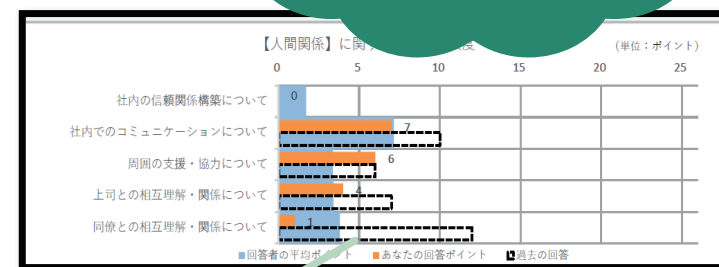


研修後の調査

2 回目の受験



今まで研修を実施しても、
効果が見えづらかったが、
社員個人・組織の効果が
可視化!



1 回目受験結果が黒点線で表示。
2 回目受験結果がオレンジ表示。

回答結果のフィードバックから派生する活用 事例：事業承継の労務課題



歯科医院 F

従業員数 約 15 名（社員）



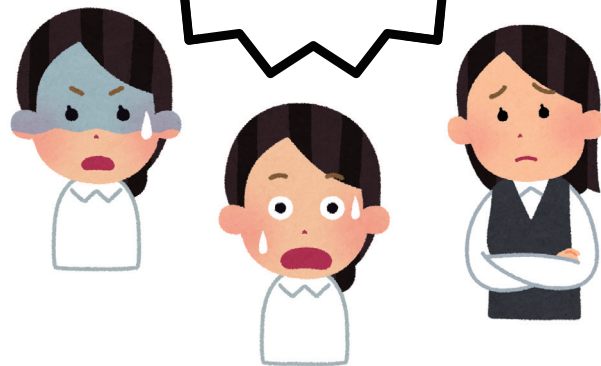
事業承継をしてからベテランスタッフの不満が激増。

職場が混乱しており、どう対処すればよいのか。

経営方針の転換や事業承継の進め方が分からない。

父親から息子さんへ院長交代をした時期から、経営及びスタッフのトラブルが続出。ベテランスタッフの退職が増え、歯科医院の経営が困難に。顧問社労士などにも相談したが、労務問題というより、経営方針の急激な転換が原因と判明。街の歯医者から、歯科美容クリニックへ転換。機材など一新！

事業承継後に
トラブル続出！



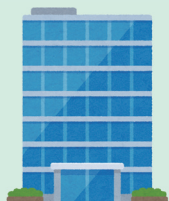
Good モチベーションの結果票を基に、人員計画や教育計画を作成。
今後の経営方針もスタッフに丁寧に説明することで、6 カ月後に安定。



退職率
60%ダウン

Good モチベーションアンケートから
原因を特定

回答結果をクライアントへの納品物とする活用 事例：新規営業の顧客獲得



人材サービス業 O 社
従業員数 約 300 名（社員）



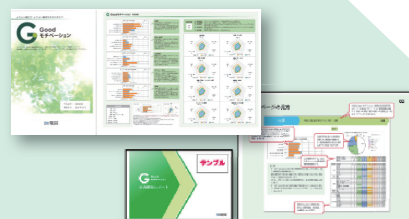
引合い案件は多いが人材不足で紹介が追い付かない。
不満が激増。

新規顧客の開拓をしたいが、中々アポが取れない。

新しいサービスの紹介をしたいが、そのきっかけが
ない・・・。

人材不足が深刻な中、人材サービス業界では営業行為をしなくても引合いで案件が激増。
しかし、供給できる人材には限界があり、既存クライアントとの関係維持が困難となってきている。
また、新規の営業をする際にも、ライバルとの差別化の為、付加価値の提供と関係性維持を目的に活用。

未達・
失注



案件受注率

30% UP!!

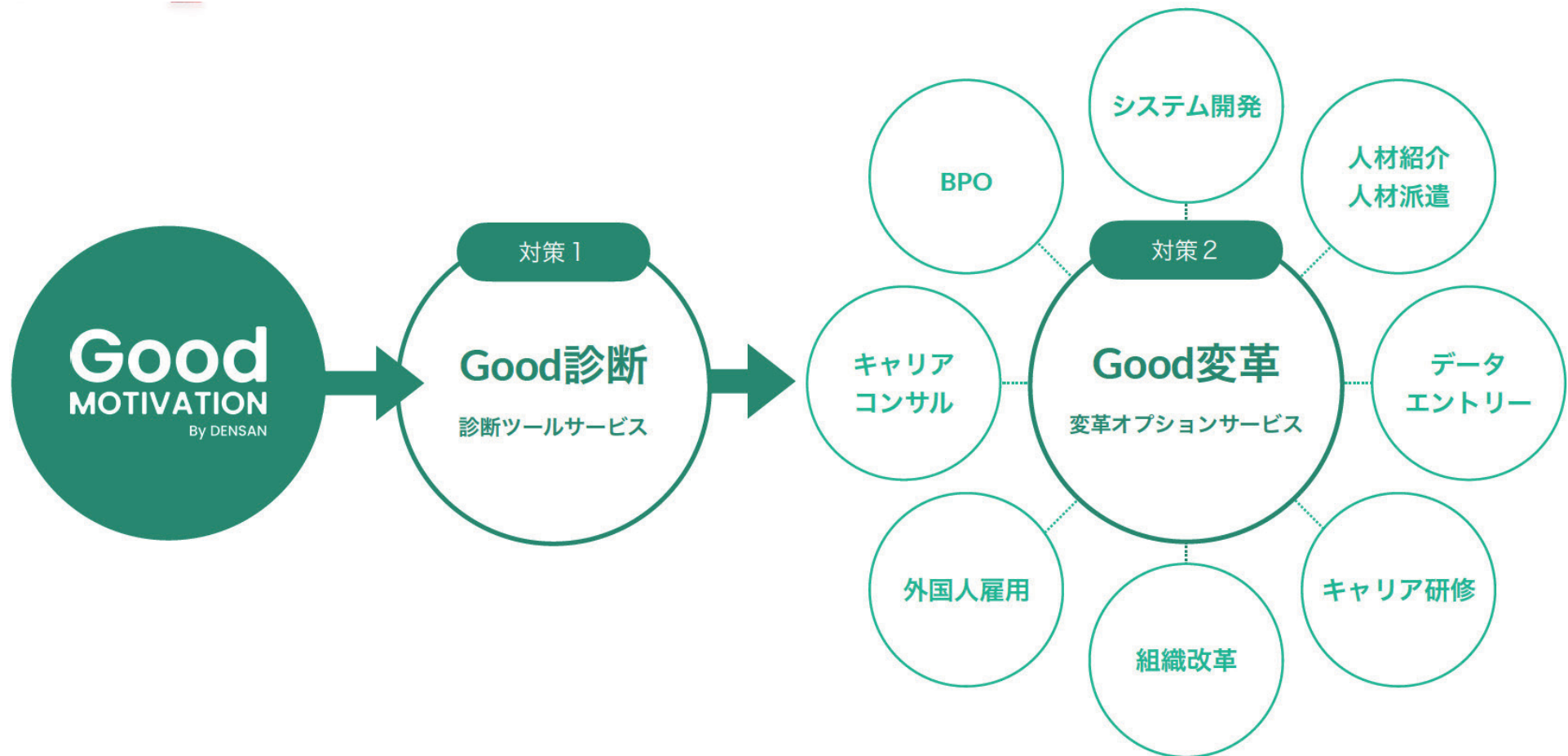
新規・既存クライアントの
関係維持にも効果を発揮！



Good モチベーションのオプションサービスへの展開

Good モチベーション診断後のサポート

オプションサービスの拡大を様々な企業とタイアップして広げています。



Goodモチベーションご利用の流れ

簡単な4ステップでご利用可能です。

STEP 01

Goodモチベーションの
URL 発行

STEP 02

Goodモチベーションを
受験

STEP 03

結果表を
ご納品

STEP 04

施策の
ご提案

費用

基本料金の中に下記の2つの結果票が含まれます。

個人結果票



社内傾向レポート

個人結果票

受検実施者1名につき1枚ご納品します。

5つのカテゴリー〈仕事〉〈社風・経営〉〈人間関係〉

〈キャリア・評価〉〈待遇〉ごとにポイントを表示。また、受検者の属性

*ごとに【全受検者のデータベース平均】と比較が可能です。

*属性：年代、性別、業種、職種、既婚歴、キャリア、勤続年数

社内傾向レポート

社内の傾向として、5つのカテゴリー〈仕事〉〈社風・経営〉

〈人間関係〉〈キャリア・評価〉〈待遇〉から、ポイントが高かった設問と

低かった設問の3つを抽出した「社内傾向レポート」もご納品いたします。

基本料金

初期設計費用 **0円**



メンバー
1名あたり **980円 (税別)** / 回



初期設計費用、月額費用はかかりません。



導入までのサポート費用もかかりません。



1部署からはじめられません。

お得なパッケージ

10名パック	880円 (税別) /1名1回あたり	通常価格9,800円 (税別) - 8,800円 (税別)
30名パック	780円 (税別) /1名1回あたり	通常価格29,400円 (税別) - 23,400円 (税別)
100名パック	650円 (税別) /1名1回あたり	通常価格98,000円 (税別) - 65,000円 (税別)

WALL ST
← 55

株式会社電算

経営企画室 営業開発グループ

担当：西田、神崎、山田

good-motivation@g.densan-ginza.co.jp