

「組織風土」問題を起こさないための エンゲージメントサーベイ活用法

とある会社の不正行為は日本に衝撃を与えました。これにより約8100社の売上計2兆2000億円超に影響を与えることとなりました。コミュニケーション不足、自己中心的な風潮、中長期的な視点での人材育成の施策の弱さ等「組織風土」の問題の最も大きな真因であると指摘されています。
あなたの会社の「組織風土」は本当に大丈夫ですか!?

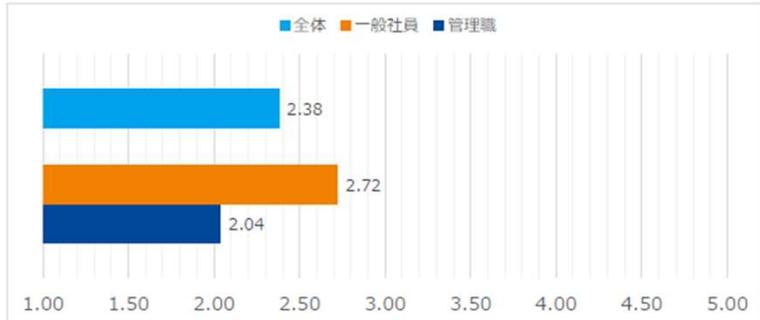
まずは現状把握しませんか!?

エンゲージメントサーベイ（組織診断・従業員満足度）診断結果

<サンプル>

〇〇〇〇株式会社 御中

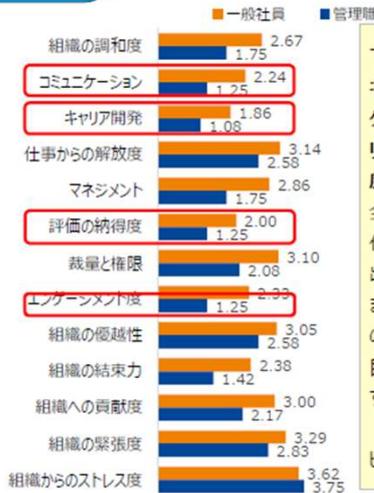
総合エンゲージメント（組織診断・従業員満足度）



総合エンゲージメント（組織診断・従業員満足度）は「低いレベル」です。平均値（3.0）を下回っています。
なお、総合エンゲージメント（組織診断・従業員満足度）は、工作上熱度、職務満足度、組織愛着度の3要素の平均です。

総合エンゲージメントを高めるための課題抽出やヒアリングをしていきましょう。

個別項目



下位3項目は、一般社員においては、キャリア開発、評価の納得度、コミュニケーションであり、管理職においてはキャリア開発、コミュニケーション、評価の納得度、エンゲージメント度です。
全体的に低い傾向にありますが、特に下位3項目における要因の把握や課題抽出をしていきましょう。
また、管理職におけるエンゲージメント度の低さは、一般社員にも影響を与える項目ですので、こちらの要因把握も必要です。
ヒアリングからはじめていきましょう。

3要素



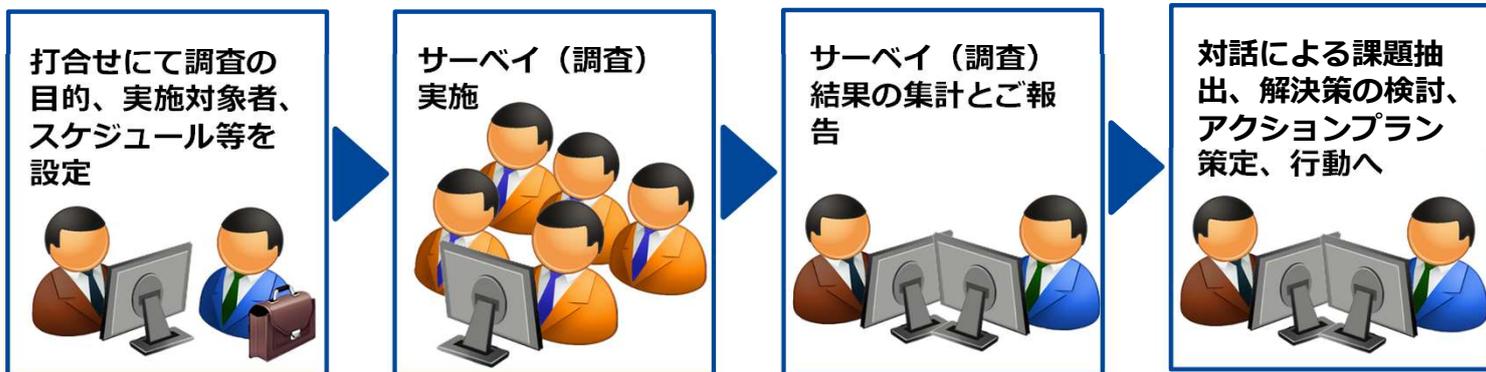
工作上熱度、職務満足度、組織愛着度の3要素すべての項目で管理職より、一般社員の方が上回っています。しかしながら、一般社員、管理職とも平均値（3.0）を下回っています。

3要素を高めるための課題を抽出していきましょう。

やるべきことはエンゲージメント（組織診断）サーベイ

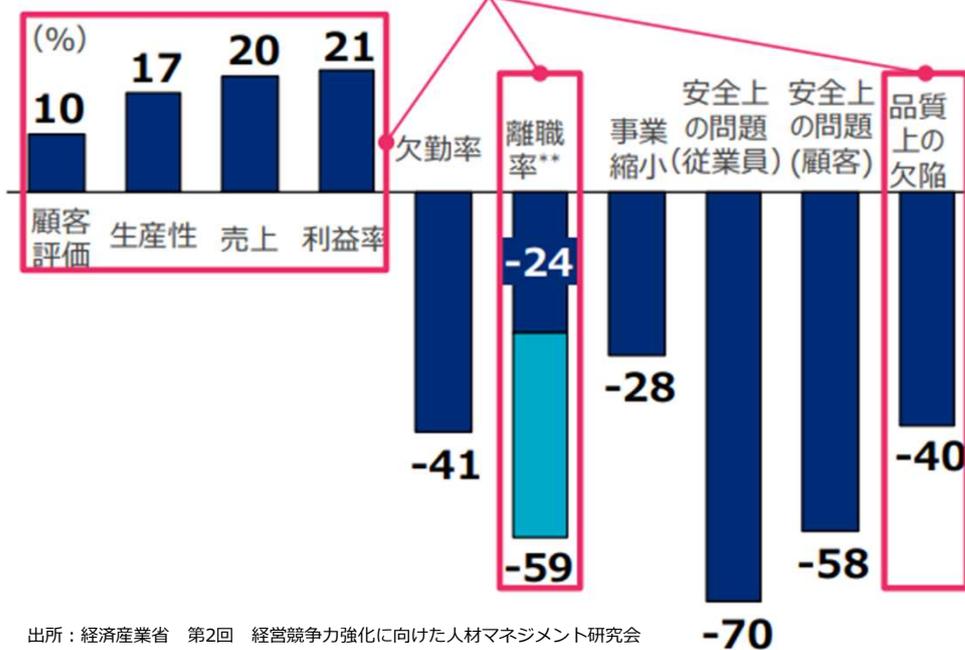
エンゲージメント（組織診断）サーベイの流れ

エンゲージメント（組織診断）サーベイを行い、
組織・職場の問題を「見える化」することです。



なぜエンゲージメント（組織診断）サーベイから始めるの？

エンゲージメントスコアの高い企業は業績指標が高いたくだけでなく、
離職率や品質上の欠陥についても低い傾向がある



出所：経済産業省 第2回 経営競争力強化に向けた人材マネジメント研究会

利益
アップ

コスト
削減

従業員
定着

期間限定でキャンペーン実施中 詳細はYou Tubeをご覧ください



株式会社HCM人的資本コンサルティング

〒343-0845 埼玉県越谷市南越谷1-15-1 南越谷ラクーン4F

E-mail : info@hcm.co.jp

URL : <https://www.hcm.co.jp/>

You Tube

