

**一般企業向け  
人材育成カリキュラム  
ベーシック版**

**【コンサルティング】**

- **組織活性化プラン ～ES調査・分析～**

**JMI**

**株式会社 日本マネジメント協会（中部）**

**JAPAN MANAGEMENT INSTITUTE**

〒464-0075 名古屋市千種区内山3-10-17 今池セントラルビル4F

TEL 052-745-6010 FAX 052-732-0010

MAIL [jmi.145@aioros.ocn.ne.jp](mailto:jmi.145@aioros.ocn.ne.jp) URL <http://www.jmi-web.co.jp>

## 組織活性化プラン ～ESアンケート調査・分析～

対象者: 全社員

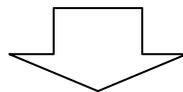
～ 意識と行動革新のもと、いかにして活性職場を構築するか！ ～

こんなことは、ありませんか？



- ◎ 職場内でのコミュニケーションが悪く、事業推進に対する意欲が低下して、何事に対しても受身的な対応となっている。
- ◎ 監督職の権限と責任が不明確で職場の実践的リーダーとしての機能が発揮されていない。
- ◎ エリア管理が不徹底で点の活動となっている。

等



結果として

- ◎ 職場風土が暗く、ミス・トラブルが多発している
- ◎ 顧客指向にたった活動に欠け、苦情が多い
- ◎ 若年層社員の離職率が高まっている
- ◎ 各事業に対して目標達成意欲に欠け、未達が恒常化している

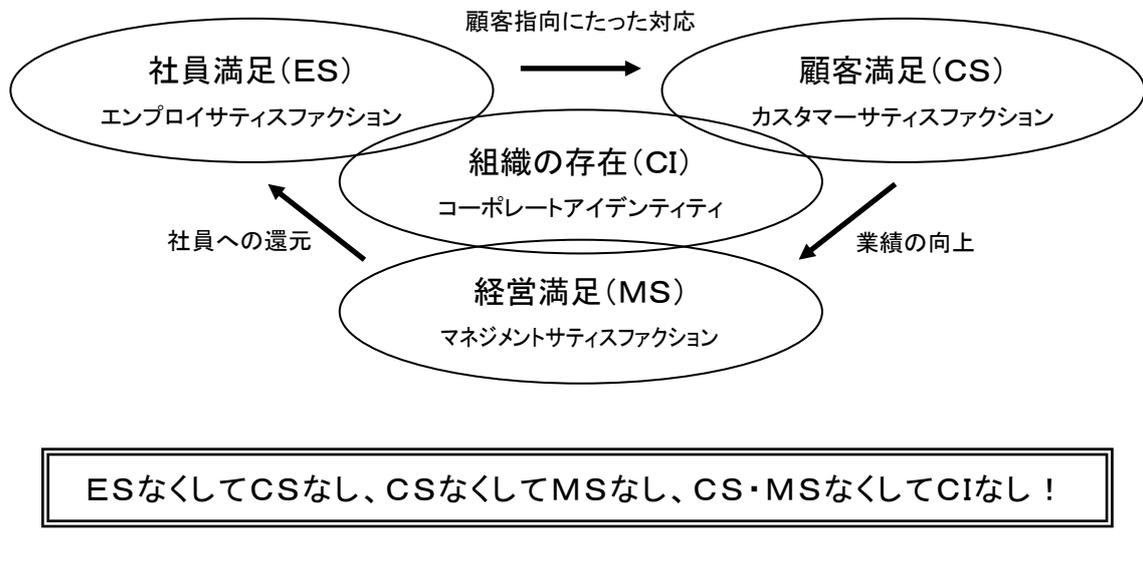
～ やる気・やりがいの持てる活性職場の構築と  
揺るぎない経営基盤の確立を目指して～

**「社員満足」と「顧客満足」は経営にとって車の両輪である。**

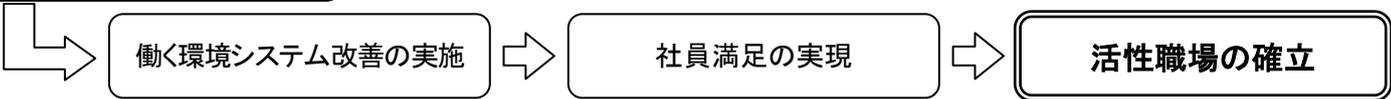
社員が夢と希望と満足感を持って生き生きと働ける、やりがいのある職場をつくることは顧客満足の上につながります。

顧客からの高評価が社員の誇りと喜びとなり、仕事に対する励みとなります。

この好循環が業績を向上させることとなり、結果として社員に還元され、それが社員満足の向上につながるわけです。



**働くニーズ調査の実施**



社員の働くニーズは固定しているものではなく、絶えず変化し、レベルアップされるものです。刻々と変化する社員の働くニーズを的確に把握し、それに基づいて働く環境やシステムの改善を行い、社員満足 (ES) の実現を図ることが重要です。

**ES (社員満足) の向上は社員のやる気・やりがいの持てる活性職場の構築から・・・**

# STEP-1

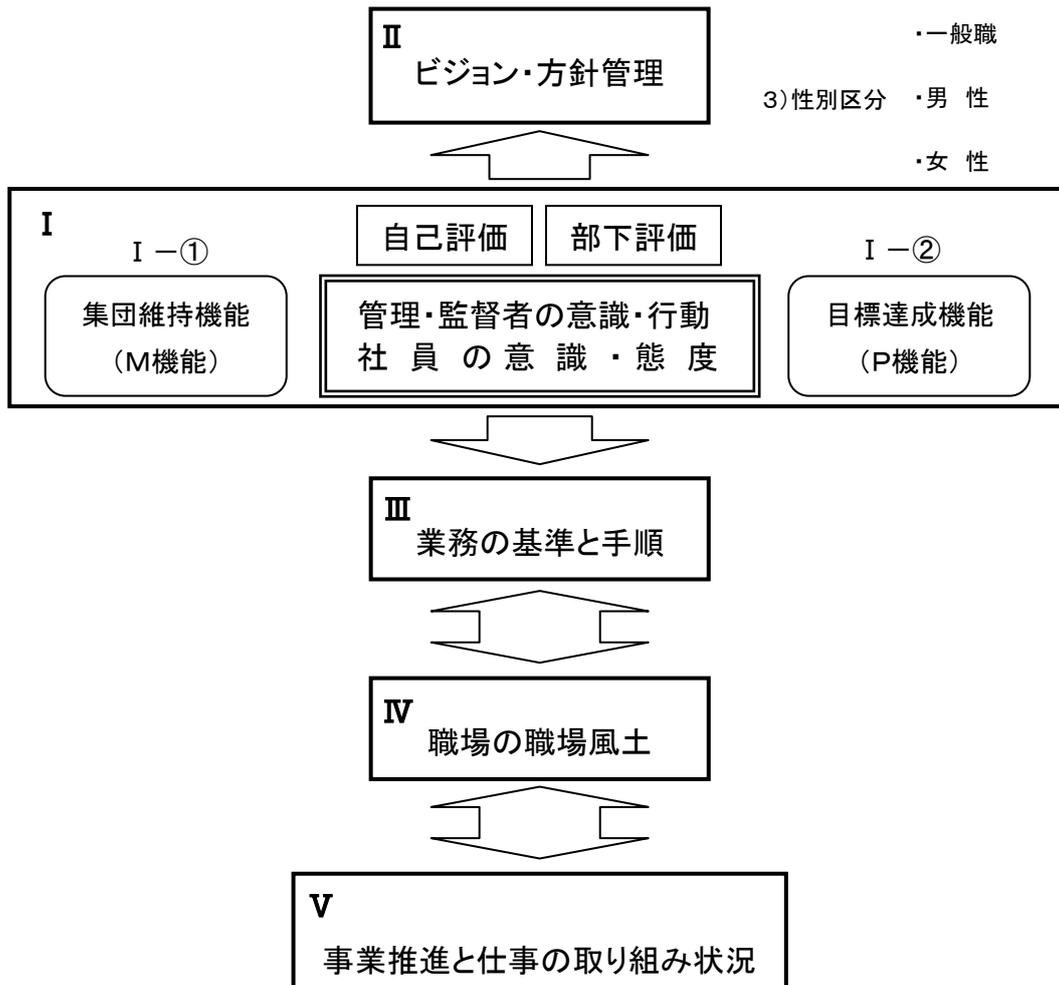
## 職場活性度の実態調査

### 働くニーズ調査

- 職場の職場風土側面
- 管理・監督者の意識・管理行動側面
- 社員の意識・態度側面
- 事業推進・取り組み姿勢の側面

### 調査概要

1. 調査方式: 無記名記入方式
2. 調査対象
  - 1) 職場区分 ・ 職場名
  - 2) 役職区分 ・ 管理職  
・ 監督職  
・ 一般職
  - 3) 性別区分 ・ 男性  
・ 女性



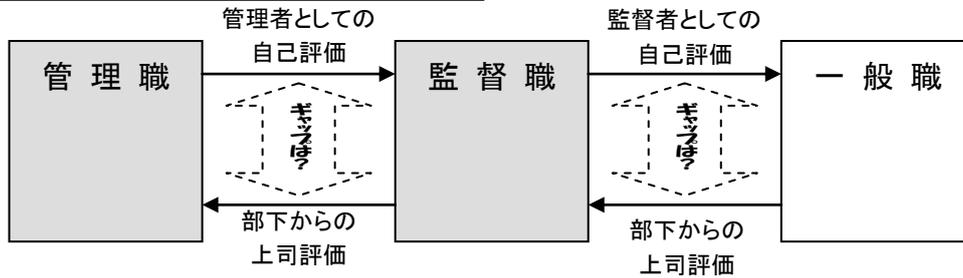
「なにごとやるのは人です」。業績や活性職場の構築ならびに、顧客満足度の向上は、職場の活力とそれを支える社員のモチベーションから生み出されます。

職場の活力形成は、社員の本音を知り、職場の現状を認識することからスタートします。社員の本音を知る有効手段はアンケート調査です。しかし、組織内部主催のアンケート調査では、なかなか本音の回答が得られません。内部で集計を行うことにより、批判や不満とも受け取られる回答に対して社員は不安を感じてしまうため、つい、タテマエ的回答となってしまうのです。

本プランでは、無記名式、完全密封調査であり、アンケート用紙回収から集計、分析、報告書作成まで日本マネジメント協会が責任を持って行うシステムです。

# 実態調査 フレームワーク

## I. 管理・監督者のリーダーシップの実践



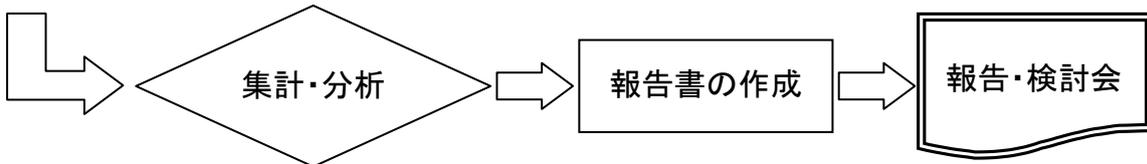
管理・監督者としての自己評価と部下からの上司評価を照らし合わせることにより、管理・監督者の管理機能面を鏡に写し、そのギャップを把握する。

## II. ビジョン・方針管理

## III. 業務の基準と手順

## IV. 職場風土

## V. 事業推進と仕事の取り組み状況



### 実態調査

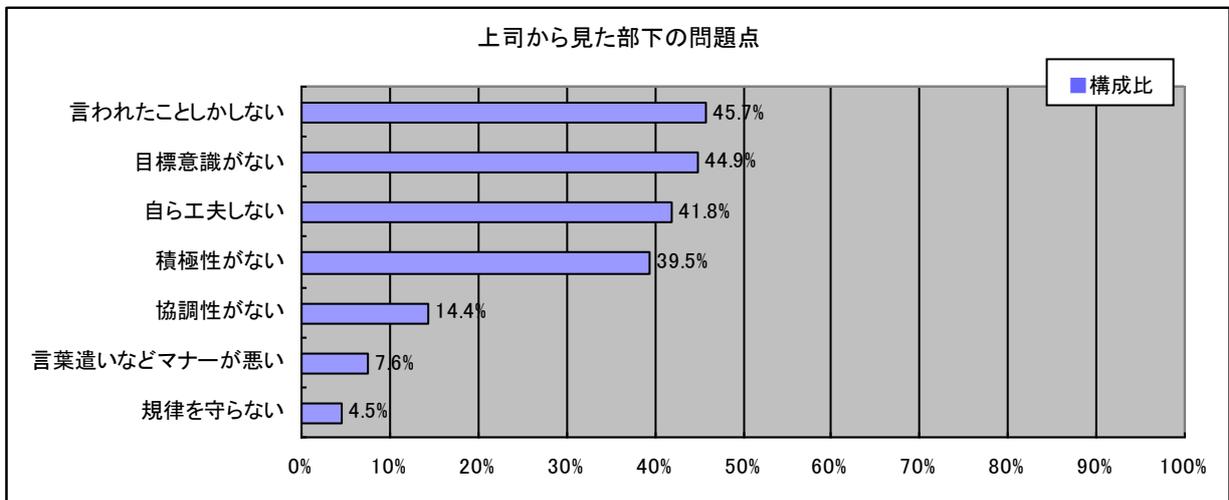
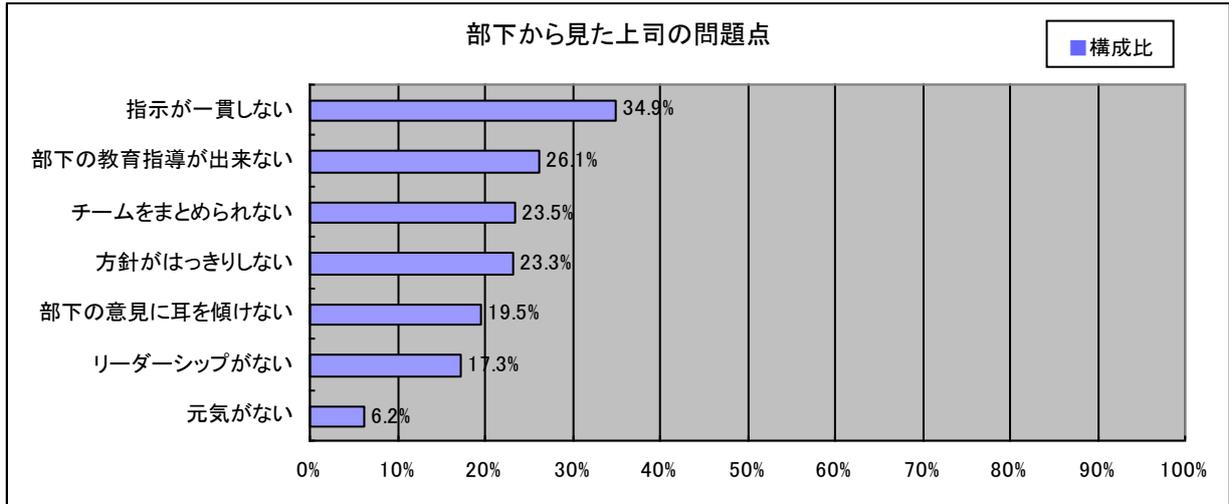
- ヒアリング :平成 年 月 日( )～ 月 日( )
- アンケート用紙配布・記入・回収 :平成 年 月 日( )～ 月 日( )
- JMIにて集計・分析・まとめ報告書作成 :平成 年 月 日( )～
- 報告検討会 :平成 年 月 日( )

### 実態調査フィードバック研修

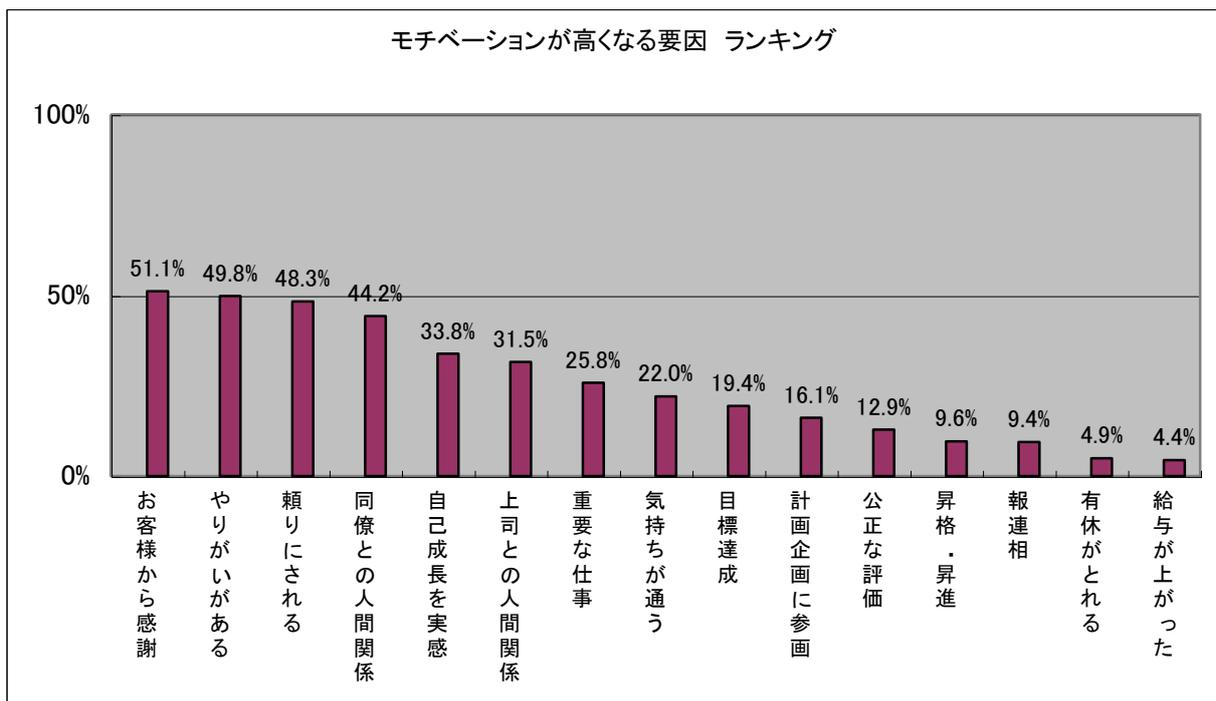
:平成 年 月 日( )

# 【参考】 管理・監督者と部下との意識ギャップ

<日本マネジメント協会調べ>



■ モチベーションを高める要因は給与、有休よりも顧客との信頼関係・やりがい・達成感である。



## STEP - 2

### 働くニーズ調査 フィードバック研修(一例)

- 管理者 《1日間》
- 監督者 《1日間》

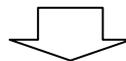
時間	内容
9:00	<b>開講 オリエンテーション</b> <b>1. 取り巻く環境変化と管理・監督者としての行動基本スタンス</b> 1) 変化の時代のキーワードと対応のための基本スタンス 2) 人として踏まえるべき「礼節」と「気配り」 3) 管理・監督者としての意識革新と行動変容  <b>2. 職場実態調査フィードバック</b> 1) 調査結果のフィードバック ↓
12:00	
13:00	2) 質疑応答 3) 課題討議 テーマ: 課題の共有化とその対応 ● グループ討議 ● 発表と相互評価 ↓ 4) やる気・やりがいの持てる活性職場構築のために
16:30	<b>3. まとめ</b> 閉講

# STEP-3

## 職場活性化実践研修(一例)

- 管理者 《2日間》
- 監督者 《2日間》

時間	第1日目	第2日目
9:00	<b>開講 オリエンテーション</b> <b>1. 期待される3つのマネジメントスキルとリーダーシップ機能</b> 1) 管理行動の3つのスキル 2) リーダーシップの3つの機能 3) リーダーシップの自己測定 4) 発想力を高めるために	<b>4. 部下のレベルに応じた人材対応型リーダーシップの発揮</b> 1) 部下が育たないのは何故か？ 2) 人材対応型リーダーシップとは 3) 開発レベルの判定と部下への働きかけ 4) 状況に応じた誉めるスキルと叱るスキル 5) 事例研究 ～能力開発レベルに応じたリーダーシップの発揮～
12:00		
13:00	<b>2. やる気のメカニズムと燃える集団づくり</b> 1) やる気のメカニズム 2) 東京ディズニーランドは何故魅力的か？ <b>3. 自分自身へのアプローチと部下理解《演習》</b> 1) 自己の行動傾向パターンとワークスタイル 2) 部下の行動分析と理解 3) 対人適応事例研究	<b>5. 実践的OJTの推進</b> 1) OJTは何故うまくいかないのか？ 2) 実践的OJTの展開方策 3) 目標による管理の真の意味するもの <b>6. 職場改善実行計画書の策定</b> <b>7. まとめ</b> 1) 自己の強みと弱みの分析 2) 新時代を生き抜くために
16:30		<b>閉講</b>



### 行動実践展開

- 人事制度
- マネジメント能力
- 顧客満足度
- コミュニケーション能力
- 自己管理能力
- 企画立案、問題解決能力、職務整理能力
- 階層別基本能力

等、課題に応じて各種能力の強化へと展開