

# 分析結果

役職

非管理職

## 回答結果

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
10	8	10	8	2	5	9	2	2	10	10
Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
10	2	10	3	2	2	2	5	10	2	10
Q23	Q24	Q25	Q26							
5	10	10	2							

## 追加結果

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
3	8	5	9	3	6	7	8	5	7	8
Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
4	6	8	6	3	3	4	3	6	5	4
Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33
3	6	3	7	3	5	7	2	7	9	5
Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44
3	4	3	3	4	7	3	5	3	5	6
Q45	Q46	Q47	Q48	Q49	Q50	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55
4	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4
Q56	Q57	Q58	Q59	Q60						
5	3	5	4	5						

## 現状の分析

対象者の現状は、多様な側面からの評価が示されており、比較的高いスコアと低いスコアが混在しています。これにより、ポジティブな要因とネガティブな要因が明確に浮かび上がります。以下に、良いスコアと悪いスコアを分析し、全体的な状況を考察します。

まず、良いスコアに目を向けると、「職務を通してやりがいを感じられているか」という質問に対しては満点の10

を獲得しています。このことは、対象者が自らの職務に対して強いモチベーションを持ち、職務遂行に対する情熱や興味があることを示しています。また、「達成感を得られているか」に関しても同様に高いスコアであるため、仕事への貢献感や成果に対する充実感が感じられる状況にあります。さらに、「仕事仲間と良好な関係が築けているか」、「上司と良好な関係が築けているか」もスコアが高く、職場内の人間関係が円滑に機能していることを示唆しています。

一方で、悪いスコアに目を向けると、「任されている仕事量は適切か」が2と非常に低く、対象者が過剰な負担を感じていることが示されています。これは、仕事の質には満足しつつも、業務量が精神的・肉体的なストレス要因となっている可能性があります。さらに、上司からの成果に対する承認が乏しいという結果（スコア2）は、対象者のやる気や自己肯定感にネガティブな影響を及ぼす可能性があります。同じく、「自己成長への支援」や「部門の使命が上司から明確に伝えられているか」という質問でも低いスコアが見られ、対象者が自身の成長に対する支援を受ける機会が限られていることや、業務の目的や目標が不明確であると感じていることが伺えます。

また、「会社の企業理念・経営理念に共感しているか」や「経営陣を信頼しているか」という項目もスコアが低く、企業の方向性やリーダーシップに疑問を抱いている様子が見受けられます。この状況では、企業文化や理念とのミスマッチが生じ、従業員のエンゲージメントが低下するリスクがあります。

これらの結果から、優れた成果や充実した人間関係がある一方で、過剰な業務負荷や成長支援の不足、経営に対する不信感といった要素が対象者のストレスやモチベーション低下に寄与していると考えられます。このような矛盾した状況は、短期的には高い成果を挙げる一方で、長期的には離職リスクを高める要因になりかねません。そのため、組織としては業務量や評価制度の見直し、さらには経営陣とのコミュニケーションを強化する施策が急務となります。

総じて、対象者の職務遂行能力ややりがいは十分であるものの、労働環境におけるサポート体制や経営への信頼性が不足しているため、労働者のエンゲージメントを高めるためには、問題点の早急な解決が求められます。これにより、対象者の全体的な満足度と業務のパフォーマンス向上が期待できるでしょう。

## 外的改善案（環境の改善）

職務満足度や健康関連スコア、人間関係のスコアが低い場合における改善案を以下に示します。

### 1. \*\*裁量権を増やすプロジェクト型業務\*\*

非管理職のスタッフが自らの意見や判断で業務を進めることができるよう、プロジェクト型の業務を積極的に導入します。これにより、職務におけるやりがいや達成感が向上する可能性があります。具体的には、社員が自分の専門分野や興味に基づいてプロジェクトを選択し、そのプロジェクトの成功に責任を持てる体制を作ります。このプロジェクト型業務の導入により、社員は自己のスキルや知識を活かし、裁量を持って業務を遂行できるようになります。また、成果に対する認識や評価の基準を明確にすることで、社員のやる気を引き出すことも重要です。

### 2. \*\*ストレス管理トレーニングや健康診断の充実\*\*

健康関連スコアが低い場合には、ストレス管理のためのトレーニングを導入します。これには、メンタルヘルスの

専門家を招いてのワークショップや、社員が自分のストレスを理解し軽減するための実践的なスキルを学ぶセミナーを含めます。さらに、定期的な健康診断を行い、社員の健康状態を把握することも重要です。診断結果に基づいた健康改善プログラムを提供し、個々の健康状態に応じたフォローアップやカウンセリングを行うことで、社員の健康意識を向上させ、職場でのストレスを軽減することができます。

### 3. **\*\*チームビルディング活動やコミュニケーション促進プログラム\*\***

人間関係スコアが低い場合、チームビルディング活動を行うことでメンバー間の信頼感を高め、コミュニケーションを促進します。定期的にチームでのレクリエーション活動や社外研修を企画し、仕事を離れた環境での交流を通じて、お互いの理解を深めることが重要です。また、社内コミュニケーション促進のために、チームミーティングの形式を見直し、自由発言の時間を設けることや、意見交換を重視したワークショップを開催することも効果的です。

### 4. **\*\*個々のニーズに応じたワークスペースの改善や柔軟な働き方の導入\*\***

個々のニーズに応じたワークスペースの改善を行うことで、快適な作業環境を提供します。これには、リモートワークやフレックスタイム制度の導入が含まれます。社員が自分のライフスタイルや業務に合わせて働き方を選択することで、ワークライフバランスを実現しやすくなります。また、職場の物理的な環境を見直し、照明、椅子、机などを改善することで、社員の集中力を高め、快適に業務を行える環境整備を促進します。特に、リモートワークの選択肢を増やすことは、個々の働き方の多様性を認め、社員の幸福度を向上させる要因になります。

これらの改善案を統合して実施することで、職務満足度や健康状態、人間関係の改善が期待できます。組織としては、定期的にこれらの施策の評価を行い、効果を測定し、必要に応じて柔軟に見直すことが重要です。どの施策も継続的な取り組みを要するため、社内全体のエンゲージメントを高め、共に成長していく文化を築いていくことが大切です。

## 内的改善案（個人の取り組み）

---

自己成長スコアや健康スコアが低いことは、組織内のエンゲージメントや従業員のパフォーマンスに影響を及ぼす要因です。そのため、これらの改善点に対し、内的改善案を提案します。

### 1. **\*\*スキルアップのための研修プログラムの導入\*\***

自己成長スコアが低いことは、従業員がスキルアップやキャリア成長の機会を持ちにくいことを示唆しています。この問題に対処するためには、定期的な研修プログラムを実施することが重要です。具体的には、以下のような施策を検討します。

- 業務に関連する専門知識を深めるための社内外の資格取得支援制度の導入。
- 自主的に学びたい分野に基づいたパーソナライズされた研修の提供。
- 仕事に必要な能力やスキルを向上させるためのメンター制度の確立。社内の先輩社員をメンターとして招き、定期的に1対1のコーチングを行うことで、キャリアの方向性を明確にし、具体的な成長目標を設定することができます。

## 2. \*\*健康への配慮とサポート\*\*

健康スコアが低いことは、業務のストレスやオーバーワークの兆候とも受け取れます。社員が心身ともに健康であることを促進するための策を講じます。

- ウェルネスプログラムの実施を検討し、セルフケアやマインドフルネスの実践法についてのセミナーを開催する。ヨガや瞑想の導入をスケジュールに組み込み、リフレッシュや集中力向上を狙う。
- 健康維持のための情報を提供する定期的なニュースレターの発行。栄養や運動に関するトピックを取り扱い、具体的な実践法やおすすめのアプリケーションを紹介します。
- フィードバックループを設け、従業員が自らの健康状態に対する意見を述べられる機会を確保します。これにより、社員の健康へのニーズを敏感に捉えた施策を打ち出すことが可能となります。

## 3. \*\*ミッション・ビジョンの浸透と短期目標設定\*\*

企業のミッションやビジョンへの理解が浅いと、社員のモチベーションが下がることがあります。これを解消するために、以下のステップを実施します。

- 定期的なミーティングやワークショップを通じて、企業のミッションやビジョンについての説明を行い、全従業員が理解し、共感できるような場を設けます。特に、自分自身の業務が企業のビジョンにどう貢献しているかを可視化することで、個々の業務の意義を理解させることが重要です。
- 各部署ごとに短期目標を設定し、その目標達成が企業の目標に如何に寄与するのかを明確に示します。部門ごとの進捗を可視化し、達成度を定期的に共有する文化を築くことで、個々の成長と組織貢献を結びつけます。

## 4. \*\*コミュニケーションを重視した組織文化の構築\*\*

従業員が安心して意見を述べ、提案やアイデアを上げやすい環境を整備します。

- 定期的なフィードバックセッションやオープンな意見交換の場を設け、社員がどのような支援が必要かを自由に話せる雰囲気を作ります。
- 上司やリーダーが率先して、部下や同僚と良好なコミュニケーションを築くためのワークショップを受講し、スキルを向上させる。

これらの施策を通じて、自己成長や健康、企業理念への共感を促進し、従業員のエンゲージメントを高めることが期待されます。親密に関わり合い、向上心を持ち続ける組織風土を育てていくことが、最終的には企業全体のパフォーマンス向上につながるでしょう。