

■ 組織の健康診断

はじめに

組織診断SevenEyesDockは、成長する組織、会社に共通する条件7つについて調査を行うものです。

組織内の「関係性」に着目し、従業員のモチベーション状態を「重要度」と「満足度」のマトリックスにより可視化・数値化し、わかりやすいアウトプットで組織課題がどこにあるのかを把握します。組織のモチベーションに大きく影響する7つの要素(モチベーションファクター)の状態を、分析することにより、効果的かつ効率的に組織を活性化する施作を導くことが可能になります。

Seven Eyes Dockの3つの意義・目的

1. 組織の本質的な病巣をとらえること

景気もようやく底を打った感がありますが、売上・利益がプラスに転じたことによって本質的な問題が逆にベールに隠れてしまう恐れもあるはずです。この『Seven Eyes Dock』は、組織の根本的な問題を目に見える形で教えてくれます。

2. トップと従業員との意識ギャップを知ること

経営者であれば、強い危機意識をともなつて、自社の組織の問題は本能的に察知しているものです。しかし、経営者の感じている危機意識と従業員の感じるそれとは、大きな食い違いを生じている場合があります。

この『Seven Eyes Dock』では、階層別に分析可能ですから、その意識ギャップを知ることが可能です。

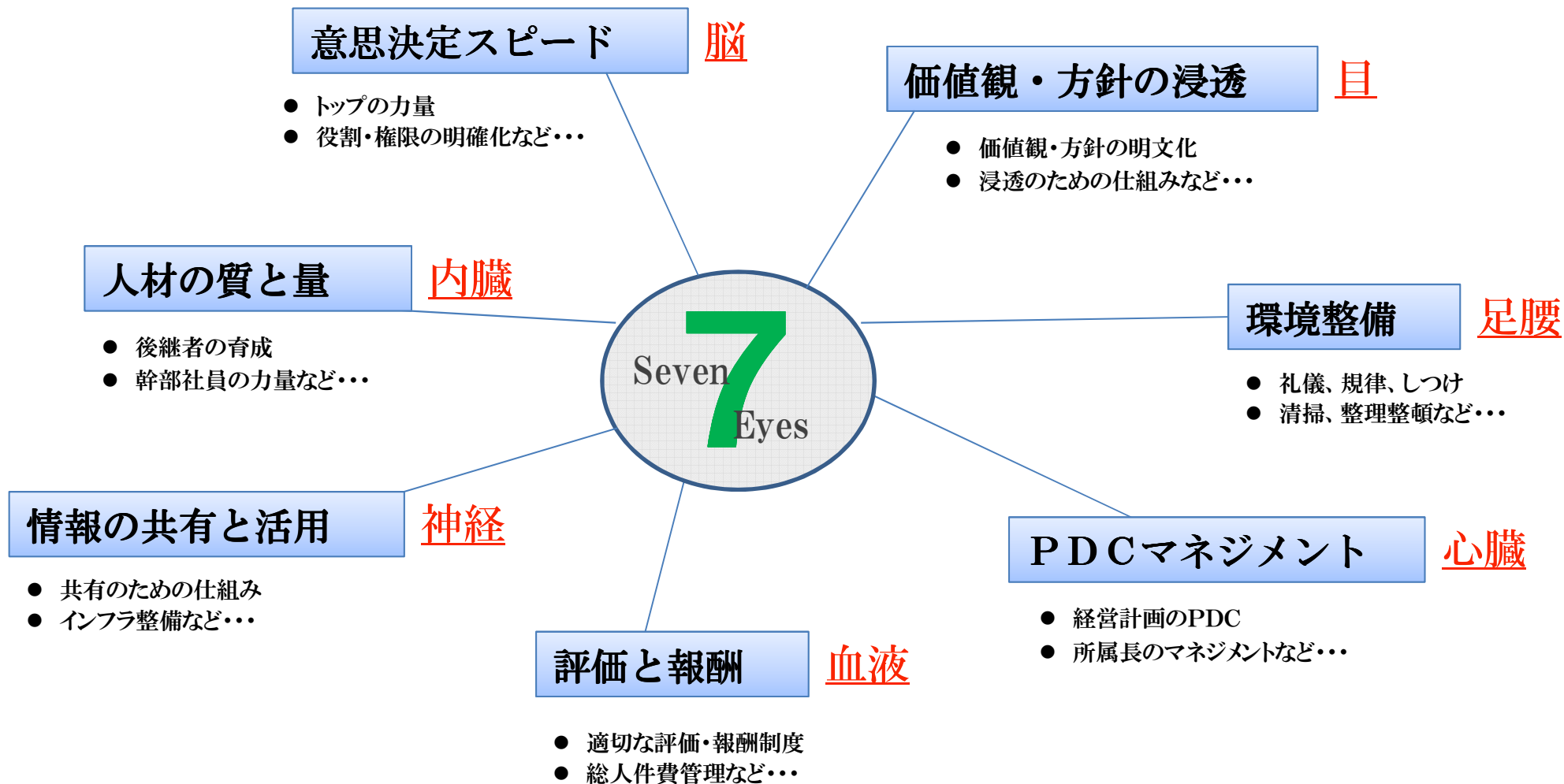
3. 従業員の生の声をオープンにすること

『Seven Eyes Dock』では、7つの視点を数値化して教えてくれるのと同時に、それぞれの視点に関する従業員の生の声をアンケート形式によって集約することが可能です。これにより従業員の声なき声がオープンになります。

1 「Seven Eyes Dock」の7つの視点

企業の成長発展に必要な7条件

成長する組織・会社に共通する条件とは下記7つです。



アンケート実施方法

アンケート実施の流れ

アンケート実施の流れは下記3ステップです。

- ステップ[1] 社員にアンケートを取る
- ステップ[2] アンケートを分析する
- (ステップ[3] アンケートをもとに対応する)

独自の分析手法

- ステップ[1]のアンケートは、社員ひとり一人が設問に対して「重要度」と「満足度」の2つの観点から回答します。(下記アンケート記入例をご参照下さい)
- ステップ[2]のアンケート分析は、「重要度」と「満足度」のマトリックスで分析します。これにより今後の打つ手が明確になります。(資料)
- さらに各7視点が数値で分析されます。

アンケート(記入例) 氏名:高橋 恭介

注①このアンケート中での「トップ」とは、社長および役員のことを指します

注②このアンケート中での「リーダー社員」とは、執行役員および部署リーダーのことを指します

		非常に不満	やや不満	やや満足	非常に満足	全く重要でない	それほど重要でない	やや重要	非常に重要	自由記入欄 思いつくことがあれば何でも自由にお書き下さい
1	当社のトップは信頼に値する力量を持っている				○				○	
2	トップ間での役割分担や権限は明確で、素早く意志決定をしている			○					○	
3	トップは現場の状況を良くつかんでおり、タイミング良く手を打っている			○					○	
4	トップ同士の信頼の絆は固く、腹を割って話し合える間柄である		○					○		生産部門と営業部門がわかれて います
5	会社の打ち出している理念やビジョンに共感している				*				@	
6	ビジョン・方針がお題目に終わらないよう、ミーティングの開催やツールの作成等、工夫を凝らしている	*							@	少なくとも年4回程度は発表・徹底の場が欲しい
7	当社のトップはことあるごとに理念やビジョン・方針を熱っぽく語っている			*					@	
8	私の上司はトップの打ち出すビジョン・方針を、繰り返し繰り返し自分の言葉で私に語ってくれている	*							@	
9	ビジョンや方針が共有されており、会社としての連帯感や一体感を感じている		*						@	部署により格差がある

■実施に際して

準備項目

- **対象者設定**
※役員や非正規社員まで網羅するかを事前に決定
- **設問項目確認**
※50の項目の加筆修正を行うか、行わないかを事前に決定

実施フロー



実施からフィードバックまで、**“最短1週間”**！

■ 導入事例

■ 導入企業の取り組み事例紹介

< 導入企業の状況 >

- 社員数120名の製造業。売上・利益の横ばい状態が続いている。
- ここにきて一部の製品に明るい兆しが見えている反面、長年おつき合いしている優良顧客への重大クレームが続き、社内体制の見直しが迫られている。

< 人事ドックの実施 > 実施にあたっては下記の流れ通り

ステップ① 社員にアンケートをとる

社員ひとり一人に対して、連絡文とアンケート用URLを送付。

ステップ② アンケートを分析する

添付されたアンケートを集計したところ、「環境整備」、「情報の共有と活用」、「評価と報酬」において

『Aゾーン(緊急改善ゾーン)』

という惨憺たる結果に終わった。

※資料①、資料② 参照

➤ ポイント

またさらに詳細にアンケートを分析していくと・・・

1. トップに対する不信感(今回の場合、社長および常務はトップから除く)
2. リーダー社員に対する信頼感の欠如
3. トップ、リーダー社員のPDCマネジメントの稚拙さ 等々が顕著にうかがえる

ステップ③ アンケートをもとに対応する

アンケート結果を重く見た社長・常務は、翌月にトップおよびリーダー社員全員を招集し、別途研修カリキュラムを対応しました!

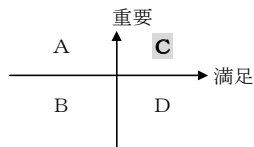
■ 診断データ (H社) の例

診断結論

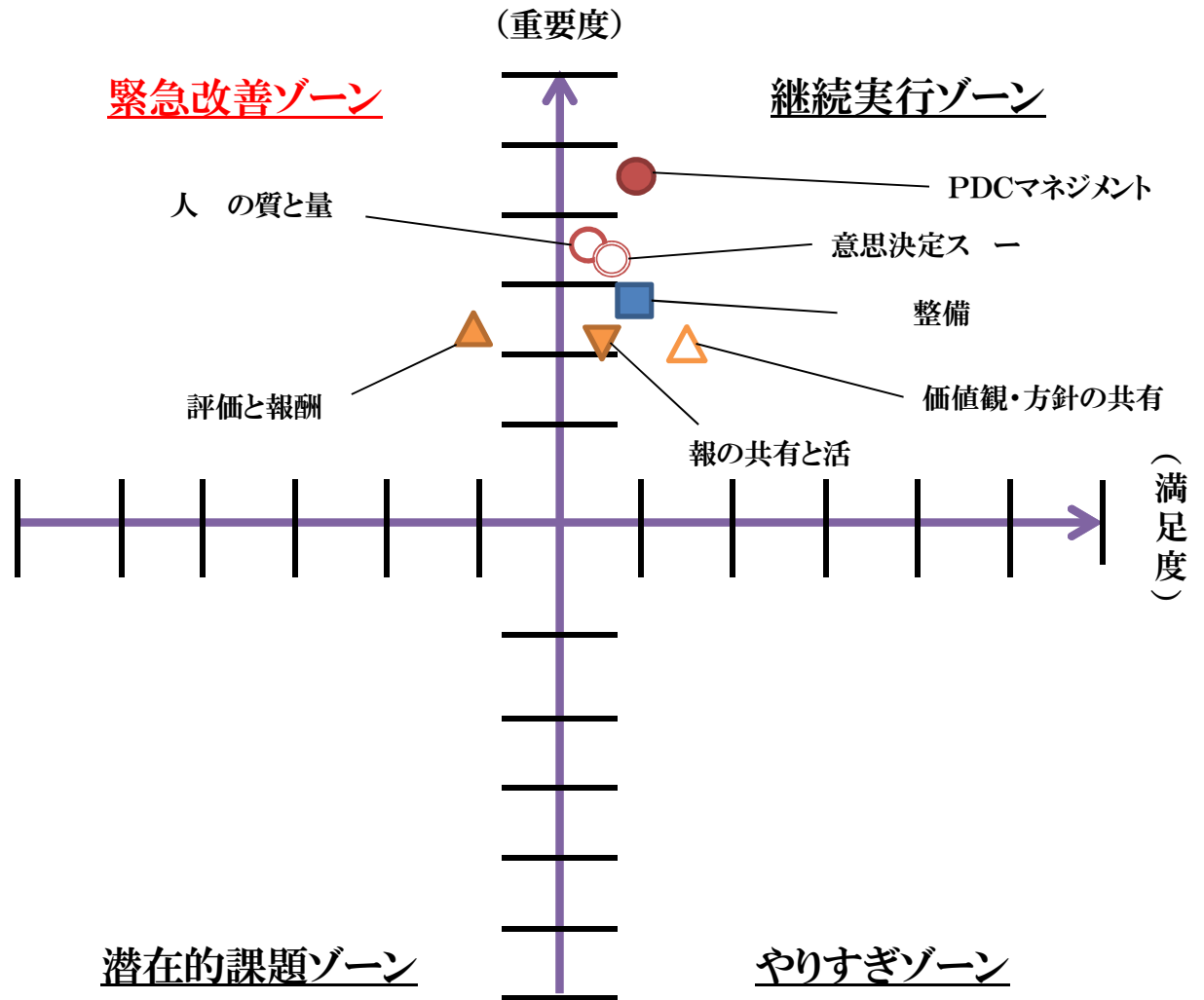
会社の元気度は、十分です。ベンチャー企業、IT企業を沢山見てきましたが、これほど良い評価は珍しいです。特に『価値観・方針の共有』、『PDCマネジメント』が合格点(C)であることは素晴らしいことです。**まさに今、人事評価システムを改訂することが、タイムリーでもあります。**同時に、リーダー層のマネジメントカアップを図ると制度改訂が活きてくるでしょう。

テーマ	判定ゾーン	コメント
意志決定スピード	C	おおむね良好です。またアンケートとはいえ、これだけズケズケとものを言える点も良いですね。
価値観・方針の共有	C	他社から見たら、うらやましい評価です。 特に、一般社員、営業部といったお客様に近い人達が共有している点が特筆点です。
人材の質と量	C	判定は合格ですが、隠れ課題がありそうです。リーダー、一般職とも、自分自身の職務遂行力に疑問を感じています。教育機会の提供がカギでしょう。
環境整備	C	問題ないでしょう。遅刻や整理整頓といった基本事項が徹底出来ていないようですが、IT系企業の傾向でもあります。
PDCマネジメント	C	判定は合格ですが、隠れ課題がありそうです。『人材の質と量』の項目とリンクしています。リーダーのマネジメント力やコーチング力がもう一段向上すると、強みである「目標達成への執着」がより活きるはずです。
情報の共有と活用	C	良好です。情報の共有-確認-活用といった基本項目がキチンとできている点は素晴らしいです。
評価と報酬	A	アンケート上、唯一の不合格ポイントです。まさに、ディーバさんと評価制度構築に取り組むタイミングがピッタリですね。

*注) 判定ゾーンの見方



アンケートの分析



常識を覆す業界最安の実施価格！

診断実施からフィードバックまで
“最短1週間”を実現可能に！

■ 基本使用料 : 1回 150,000円(税別)

■ 1名当り料金 : 3,000円(税別)

【サービス内容】

- 企業様と一緒にアンケート項目の設定
- 社員様向け資料の作成、集計
- アンケートデータのフィードバック
- メール、電話でのQA対応
- 運用方法レクチャー、導入事例などの資料ご提供