
『従業員労働意識調査』のご案内

時 山 正

(中小企業診断士 301017)

(資)コンサルタンツ ノヴァーレ

Consultants NOVARE, Inc.

はじめに

経営コンサルタントを始めてから30年弱の間、いろいろな規模の組織や人材を見てきました。

ある大手メーカーの販売子会社で仕事をしていた時のことです。あるとき、事務処理や顧客からの電話対応をおこなう一人の女子社員の電話が長いことに気づき、何かあったのかと休憩時間に尋ねてみました。すると、先方の購買担当者が長年勤めていた本社勤務から、まだ公表されていない新工場の購買担当に異動が決まったという挨拶だったと答えてくれました。これは大きなビジネスチャンスなので、上司に報告したかとその女子社員に尋ねると、「いいえ。そんなことは求められていませんし、雑談していたのかと怒られそうですから。」という返答でした。

また、パート女性4名と経営者だけの小さな花屋でのことです。あるとき一人のパート女性が「こんなもの作って見たんですけれど商品になりますか」と、薔薇のピンバッチの試作を経営者にもってきました。経営者が、なにかアイデアを出せと指示していたわけではありません。結果、この商品は新しい市場を開拓し、大きな事業に成長しました。

組織が大きくなると、業務は効率的に分業化されていきます。しかしビジネスチャンスは、ときとして分業化された業務の隙間から見出されます。そして、それをチャンスとして認識するかどうかは、従業員の意識にかかっているのです。

1. 問題意識

既存市場の成熟化、さまざまなコスト急騰、競争の激化、賃金引上げ圧力、労働市場の流動化など、経営環境は従来から大きく変化しつつあります。これらに適応して持続的な成長発展を遂げるためには、新市場開拓や新規事業開発あるいは新ビジネスモデル開発などが不可欠です。

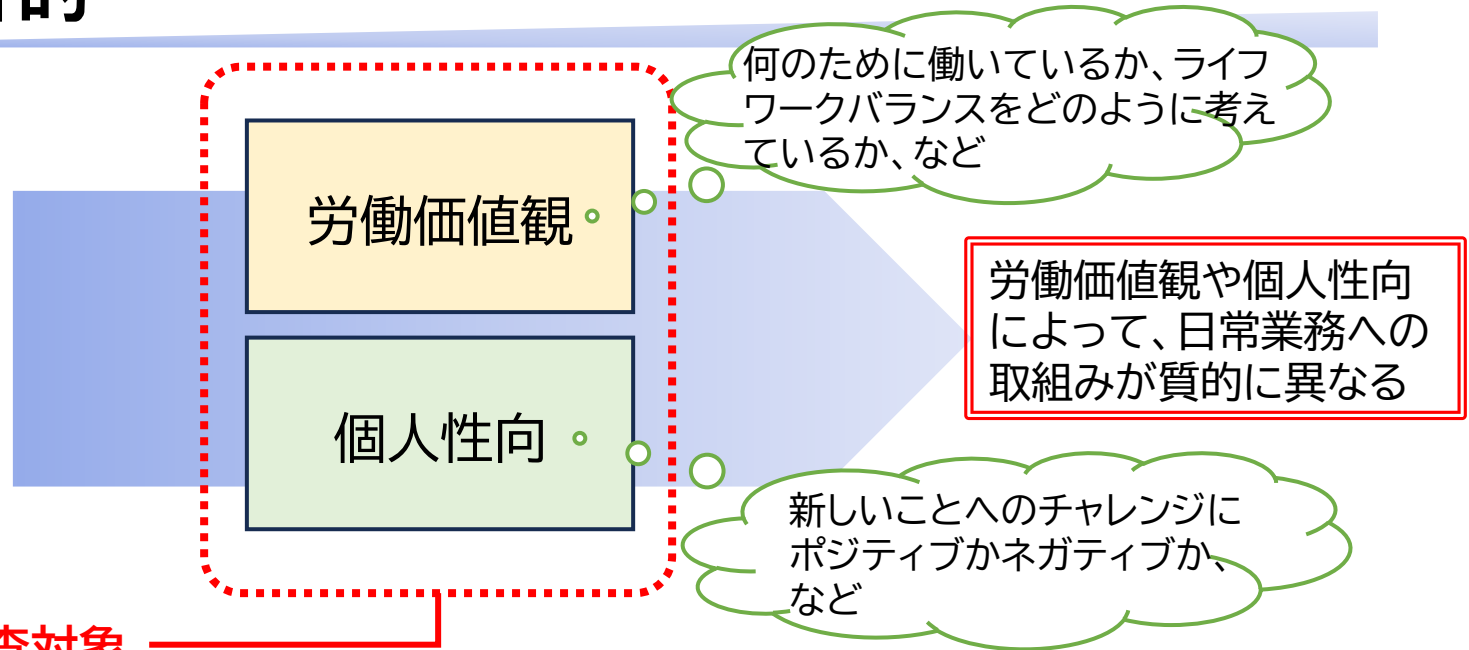
しかしこれらを遂行するのは従業員ですが、国内労働人口の縮小に伴い十分な人材確保は容易ではありませんし、中核人材の流出リスクも無視できません。さらに多様化する人材により労働価値観も多様化しつつあります。

かつては社内行事やいわゆる呑みニュケーションなどの非公式コミュニケーションの場があって従業員の想いや価値観をすり合わせることもできましたが、現在ではその方法も難しいといえましょう。

そこで実効性の高いOJTや研修制度あるいは報奨制度などを確立し、従業員のエンゲージメントを高める基礎資料として、従業員労働意識調査が必要になるのです。

2. 調査の目的

人材育成の諸施策
・OJT
・研修制度
・資格取得推奨制度
・報奨制度
・社内行事
など



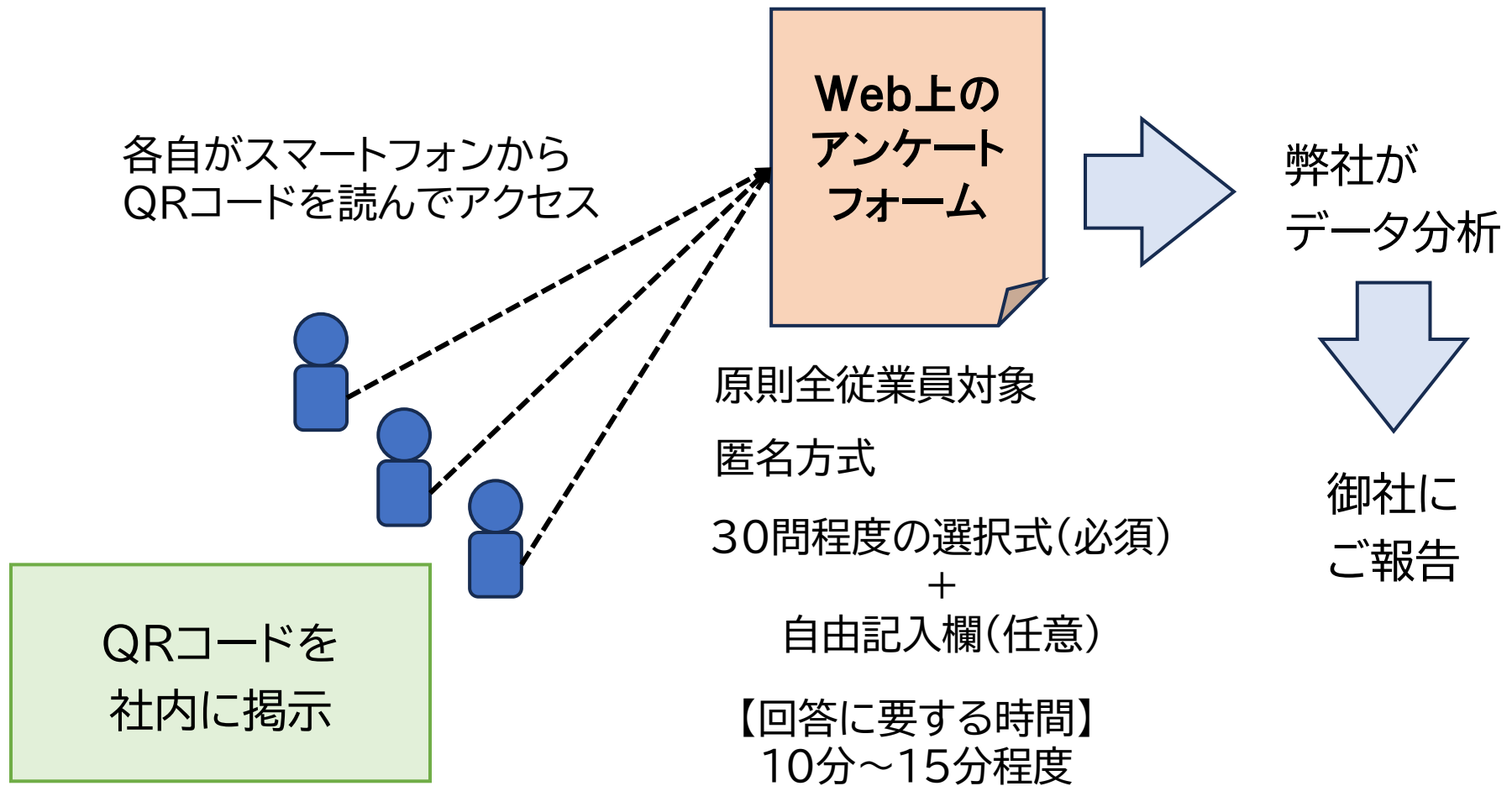
今回の調査対象

会社の諸施策に対して、従業員がどのように受け止め、どのような想いや考えで日常の仕事をしているかを調査します。

- 労働内容、労働環境(人間関係を含む)や会社への満足度
- 労働価値観
- 成長意欲

従業員エンゲージメントを高め、また人材育成の諸施策改善の基礎データ把握が目的です

3. 調査方法



4. 調査結果のご報告

役員報告会にて概要ご報告

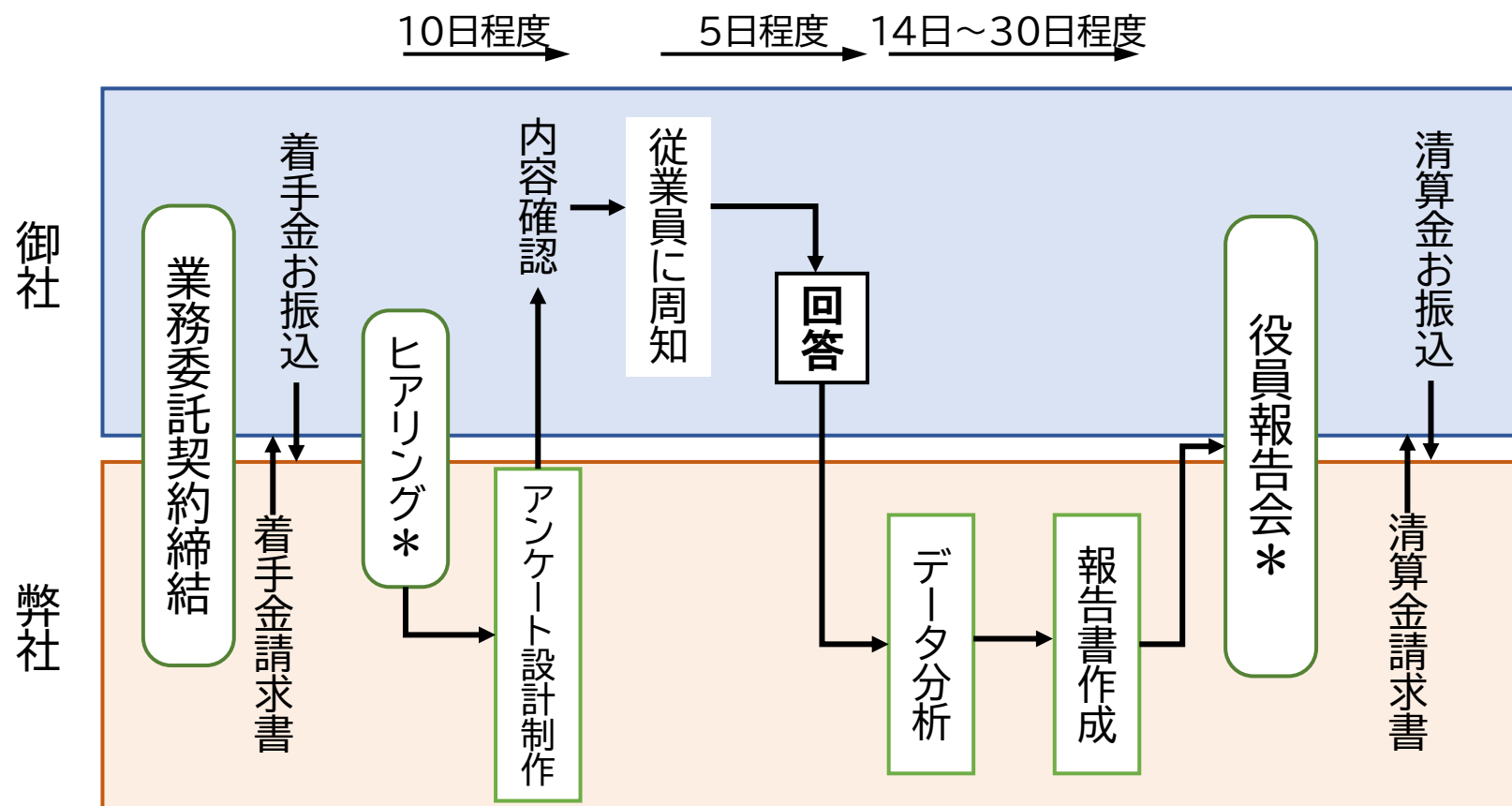
最終成果物として

『従業員労働意識調査』報告書を提出

(各回答の単純集計ではありません。
データ間の関係性を分析します。)



5. スケジュールプラン



*ヒアリング・役員報告会は、御社あるいはオンラインにて実施

ご検討のほど、よろしくお願い申し上げます

時山 正

(中小企業診断士 301017)

(資)コンサルタンツ ノヴァーレ

Consultants NOVARE, Inc.

登録番号 T4010903000190

お見積り申込みは、



[こちら](#) をクリック

または 左記QRコード から