

Relation Design Report

Relation Design Report 概要

株式会社リエゾのリサーチサービス「リレーションデザインレポート」をご利用頂き、誠にありがとうございます。本レポートが貴社の益々の成長と発展の一助となれば幸いです。

■実施目的

- ・従業員満足度調査として
- ・組織と人に関する現状分析
- ・成長、発展への課題の認識

■調査方法

- ・定量的質問紙調査

■対象者

- ・従業員60名（内、部下をお持ちの方24名）

■実施日

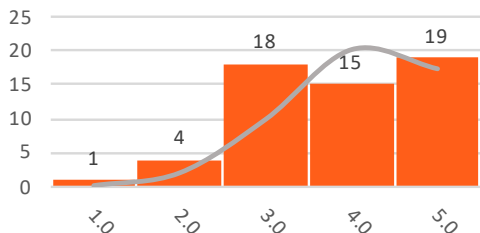
- ・令和4年6月

■実施方法

- ・一斉実施&回収

実施状況について

会社がこういったアンケートを行うことをあなたはどのように思いますか？



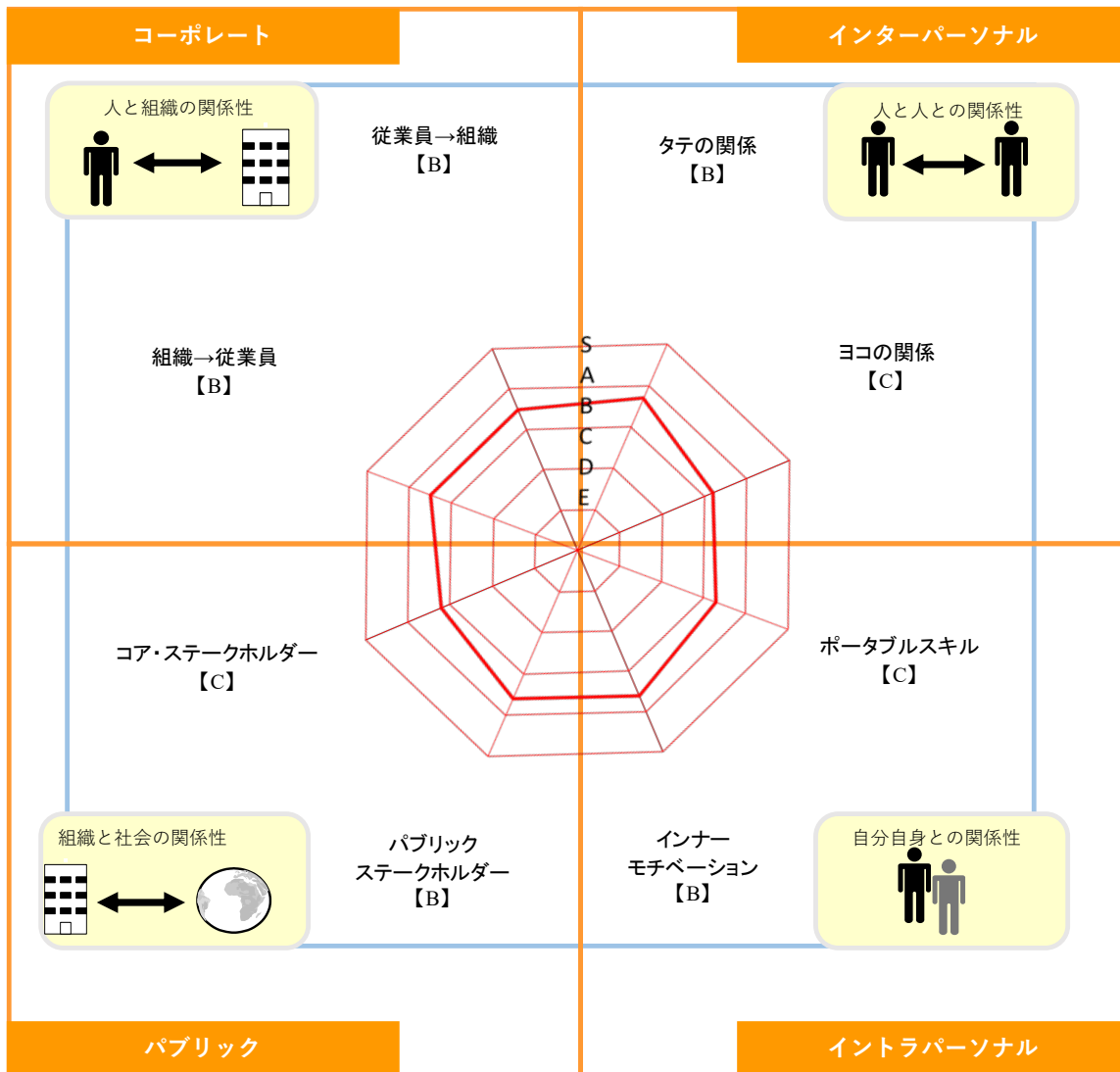
アンケート実施に関しては従業員のみさまに協力的な態度で取り組んでいただきました。

またアンケート実施への評価を問う設問への回答の平均が5段階中「3.8」となっております。

平均点:やや高い(3.8) 散ばり:非常に大きい(1.04)

SUMMARY(要約)

SUMMARY① 全体像



※評価は最高【S】～最低【E】となっています

御社の強み

- ・組織と従業員の関係性に偏りが少ない
- ・上司部下の関係性
- ・社会との関係性
- ・モチベーション

御社の課題

- ・外部との関係性
- ・スキルへの自信
- ・同僚との関係性

SUMMARY② 領域別概要

※評価は最高【S】～最低【E】となっています

コーポレート

	評価	グラフ	解説
従業員 ↓ 組織	B	<p>経営陣への信頼 3.5 ロイヤリティ 3.4 理念・ビジョンへの共感 3.5 待遇評価 3.4 人材育成姿勢 3.4 組織受容感 3.6</p>	<p>ここでは従業員が会社についてどのように感じているかを測っています。 総合判定は【B】となっており比較的良好な結果です。 経営陣への信頼と理念・ビジョンへの共感のバランスが良い。理念・ビジョンへの共感を最上段へ持つことも重要なポイント。</p>
組織 ↓ 従業員	B	<p>経営陣への信頼 3.5 ロイヤリティ 3.4 理念・ビジョンへの共感 3.5 待遇評価 3.4 人材育成姿勢 3.4 組織受容感 3.6</p>	<p>ここでは会社が従業員をどのように扱っているのかを測っています。 総合判定は【B】となっており比較的良好な結果です。 組織から必要とされていると感じられている。人材育成もた待遇も、概ね満足している状態</p>

コーポレート

	評価	グラフ	解説
コア・ステークホルダー	C	<p>取引先 3.8 顧客 3.5 採用活動 2.6 ブランディング 3.3 社会貢献 3.5 コンプライアンス 3.9</p>	<p>ここでは会社が外部環境や社会とどのような関係性を構築しているのかを測っています。 コア・ステークホルダーについての総合判定は【C】となっており平均的な結果です。 顧客、取引先との関係性は良好だと認識していますが、採用活動への満足度が若干低くなっています。</p>
パブリック・ステークホルダー	B	<p>取引先 3.8 顧客 3.5 採用活動 2.6 ブランディング 3.3 社会貢献 3.5 コンプライアンス 3.9</p>	<p>ここでは会社が外部環境や社会とどのような関係性を構築しているのかを測っています。 パブリック・ステークホルダーについての総合判定は【B】となっており比較的良好な結果です。 コンプライアンスへの意識がとても高く、社会貢献性も感じているが、法人のブランディングについては強化の余地がある。</p>

SUMMARY② 領域別概要

※評価は最高【S】～最低【E】となっています

コーポレート

	評価	グラフ	解説
タテの関係	B	<p>上司との関係: 3.8 競争関係: 2.8 協力関係: 3.7 部下との関係: 3.5</p>	<p>タテのつながり 総合判定は【B】となっており比較的良好な結果です。</p> <p>部下から見た上司との関係性は良好。逆も、現時点では良い状態。</p>
ヨコの関係	C	<p>競争関係: 2.8 協力関係: 3.7 部下との関係: 3.5 上司との関係: 3.8</p>	<p>ヨコのつながり 総合判定は【C】となっており平均的な結果です。</p> <p>縦の関係性と同様に、協力関係については良好な結果。だが、競争関係については結果が低くなっている。</p>

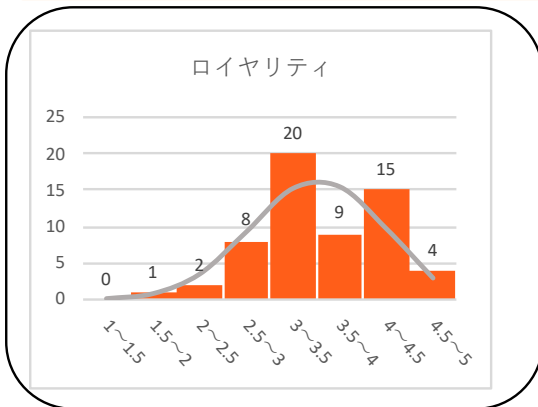
パブリック

	評価	グラフ	解説
インナーモチベーション	B	<p>自律感: 3.6 熱中感: 3.0 有能感: 3.2 信頼感: 3.3 貢献感: 3.8 成長感: 4.0</p>	<p>ここでは従業員の心の内側から感じるやる気、やりがいを測っています。 総合判定は【B】となっており比較的良好な結果です。</p> <p>自律感が最も高く、有能感も高い。が対して熱中感については相対的に低くなっている状況。成長の実感も感じているが、熱中できていない理由は究明の価値があると考えます。</p>
ポータブルスキル	C	<p>積極・提案力: 3.4 メンタルタフネス: 3.1 計画・実行力: 3.4 協調力: 2.7 アイデア力: 3.0</p>	<p>ここでは従業員の業務に対する姿勢やスキルを測っています。 総合判定は【C】となっており平均的な結果です。</p> <p>協調性に強みがあるが、企画立案への自信が足りていない状況。</p>

領域別詳細結果

コーポレート『従業員→組織』

ロイヤリティ



結果

平均点:普通(3.4) 散ばり:普通(0.71)

概要

平均的な結果だが、全体としては良好。

注目POINT

どちらとも言えない中央値のメンバーへのコミュニケーションがポイントになる。

経営陣への信頼

結果

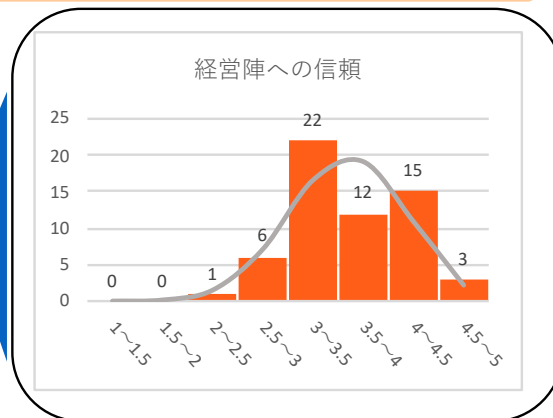
平均点:やや高い(3.5) 散ばり:小さい(0.58)

概要

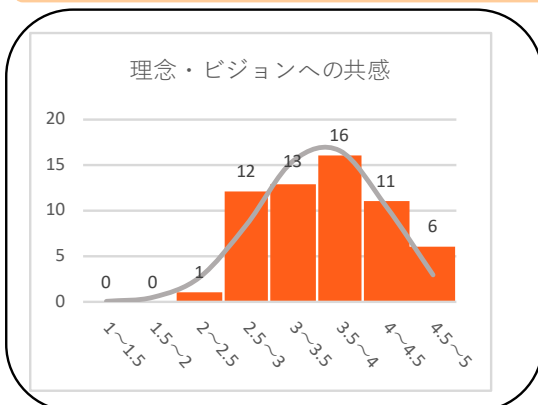
ロイヤリティと近い結果。

注目POINT

散らばりはロイヤリティよりも小さく、経営陣への信頼が高いものと理解できる。



理念・ビジョンへの共感



結果

平均点:やや高い(3.5) 散ばり:やや小さい(0.67)

概要

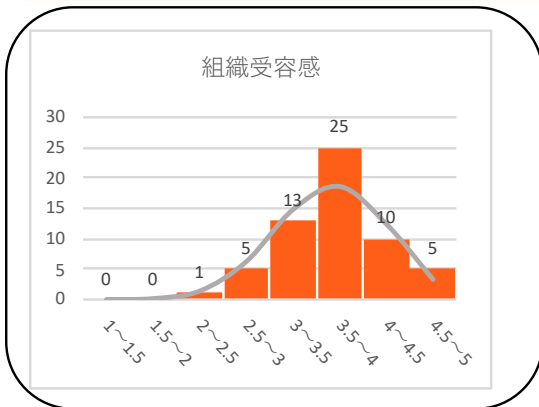
経営陣への信頼よりも全体的に低めな結果。

注目POINT

経営陣が変わっても組織を維持する視点より、理念浸透の強化が必要。

コーポレート『組織→従業員』

組織受容感



結果

平均点:やや高い(3.6) 散ばり:やや小さい(0.61)

概要

やや高めの平均的な結果。

注目POINT

良好な結果として捉えてよいと考える。

人材育成姿勢

結果

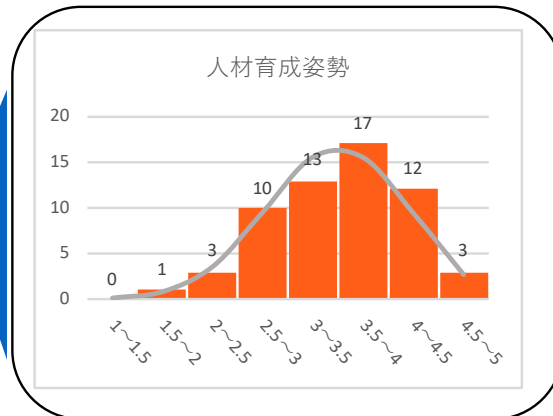
平均点:普通(3.4) 散ばり:普通(0.7)

概要

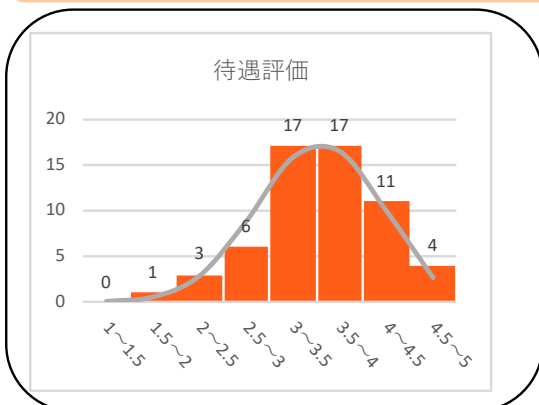
平均的な結果。

注目POINT

半数は普通以下、とも捉えれば、教育方針については伸びしろがある。



待遇評価



結果

平均点:普通(3.4) 散ばり:やや小さい(0.66)

概要

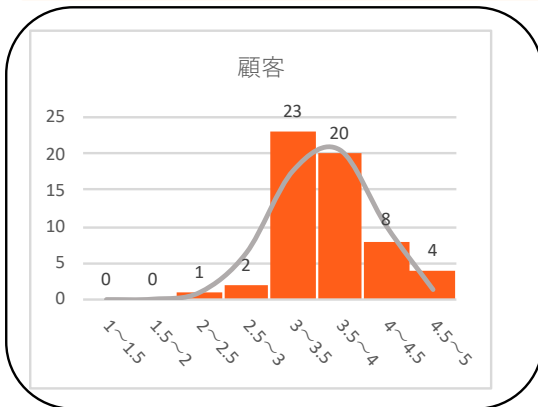
平均的な結果。

注目POINT

どちらかと言えば満足度が高い状況。ただ、中央回答者がマイナスに振れないように注視。

パブリック『コア・ステークホルダー』

顧客



結果

平均点:やや高い(3.5) 散ばり:小さい(0.52)

概要

平均よりもやや高めの結果。

注目POINT

平均より高めだが、中央値が最大。まだ伸びしろがあるように思える。

取引先

結果

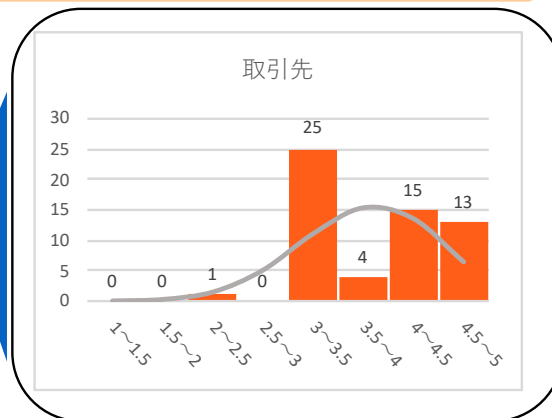
平均点:やや高い(3.8) 散ばり:普通(0.73)

概要

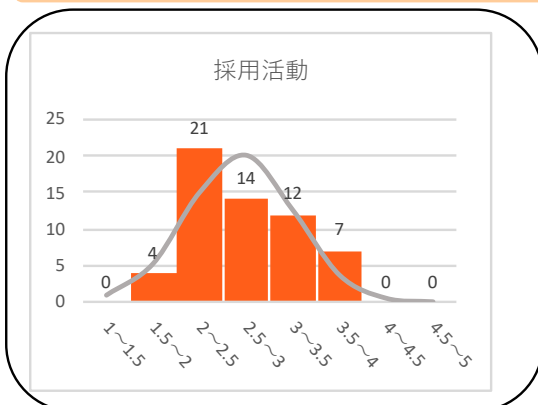
高めの判定。

注目POINT

取引先との関係は良いと考えているメンバーが多いことがわかる。



採用活動



結果

平均点:やや低い(2.6) 散ばり:小さい(0.55)

概要

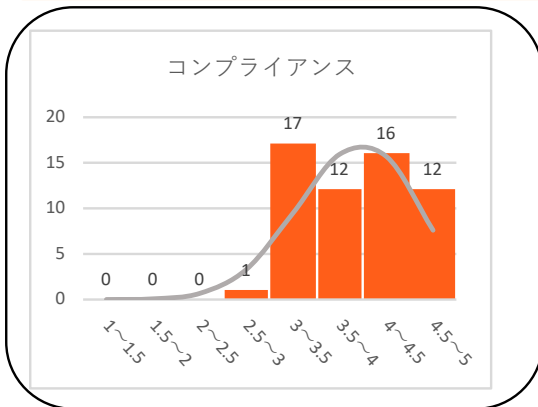
採用活動への満足度は低い

注目POINT

散らばりが小さく、かつ低い判定なので、明確に課題と言える。

パブリック『パブリック・ステークホルダー』

コンプライアンス



結果

平均点: やや高い(3.9) 散ばり: やや小さい(0.67)

概要

全体的に高めの判定。

注目POINT

低いメンバーが少なく、ここは強みと言える。

社会貢献

結果

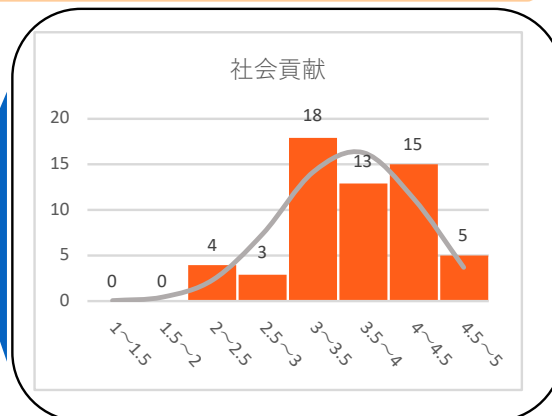
平均点: やや高い(3.5) 散ばり: やや小さい(0.69)

概要

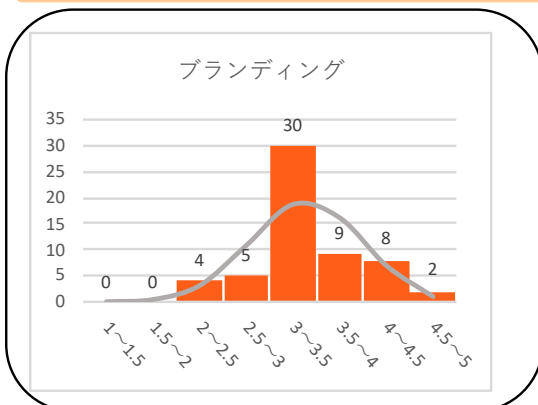
コンプライアンス同様、高め。

注目POINT

ここも強みと言える項目だと考える。



ブランディング



結果

平均点: 普通(3.3) 散ばり: 小さい(0.58)

概要

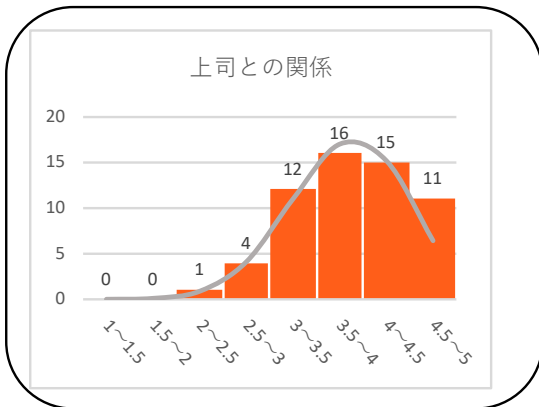
中央値が最大勢力。

注目POINT

どちらとも言えないと考えているが、興味関心も薄いとも言えるかもしれない。

インターパーソナル 『タテの関係』

上司との関係



結果

平均点:やや高い(3.8) 散ばり:やや小さい(0.66)

概要

全体的に高めの結果。

注目POINT

強みと言える項目か考える。

部下との関係

結果

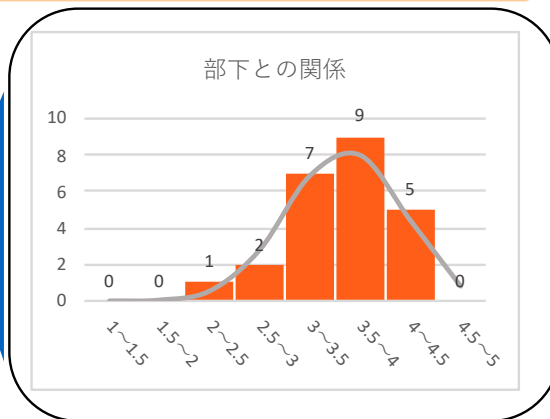
平均点:やや高い(3.5) 散ばり:小さい(0.56)

概要

上司から見た部下との関係も良好。

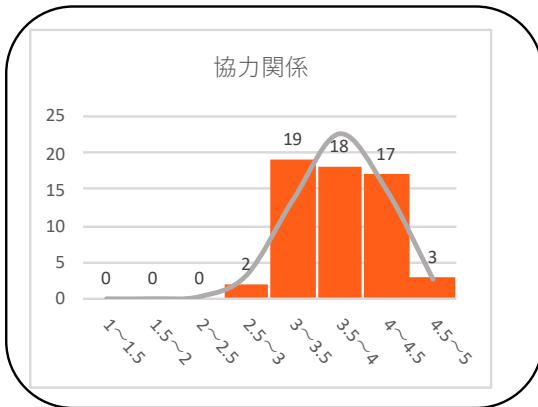
注目POINT

ここも強みと言える項目か考える。が、相対的に見れば、部下が上司に甘えている状況。



インターパーソナル『ヨコの関係』

協力関係



結果

平均点: やや高い(3.7) 散ばり: 小さい(0.5)

概要

全体的に高めの評価。

注目POINT

段階はあるが、協力関係は強みと言える項目と考える。

競争関係

結果

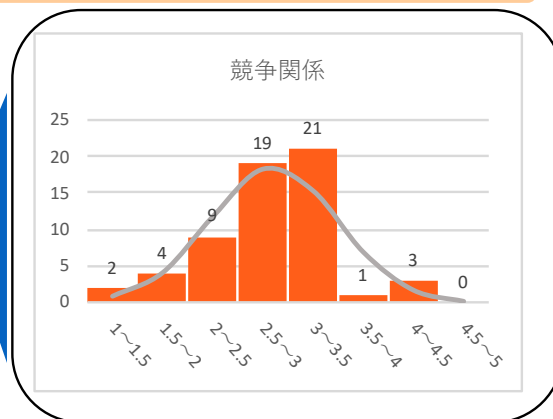
平均点: やや低い(2.8) 散ばり: やや小さい(0.62)

概要

全体として低めの結果。

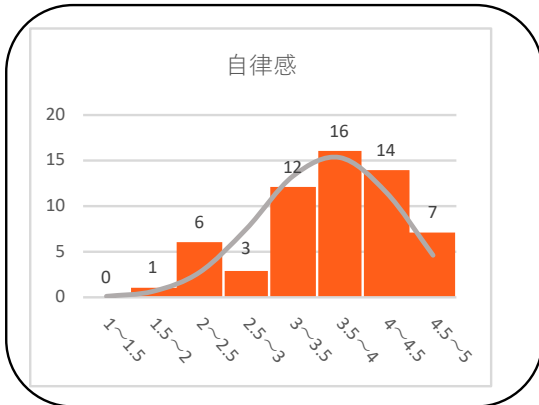
注目POINT

ここを課題と捉えるか否かは判断が必要。



イントラパーソナル『インナーモチベーション』

自律感



結果

平均点:やや高い(3.6) 散ばり:普通(0.75)

概要

全体的には高めだが、低い評価が散見される。

注目POINT

ここも低評価群をどう判断するのか?は議論が必要。

有能感

結果

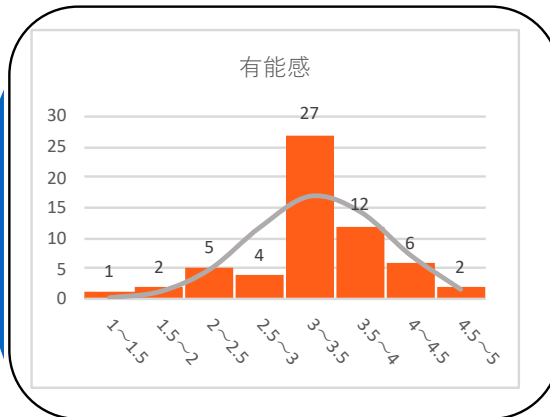
平均点:普通(3.2) 散ばり:やや小さい(0.67)

概要

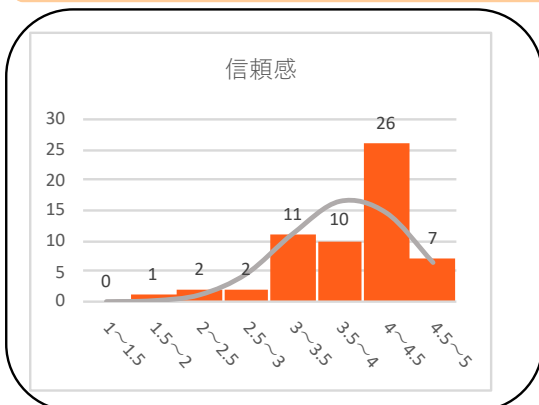
どちらとも言えないという回答が目立つ。

注目POINT

ロングテールな結果のため、丁寧な個別の対応が必要な項目と考える。



信頼感



結果

平均点:やや高い(3.8) 散ばり:やや小さい(0.69)

概要

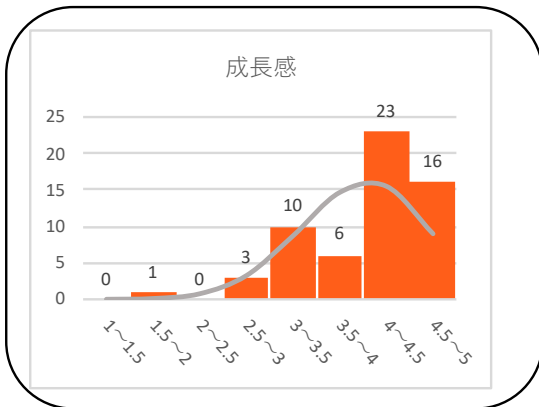
信頼感が高い。

注目POINT

ここは明らかに評価が高いが、ロングテールな部分が気になる。

イントラパーソナル『インナーモチベーション』

成長感



結果

平均点:高い(4) 散ばり:普通(0.72)

概要

全体的に高い。

注目POINT

強みと言える項目と考えるが、二極化に注意が必要。

貢献感

結果

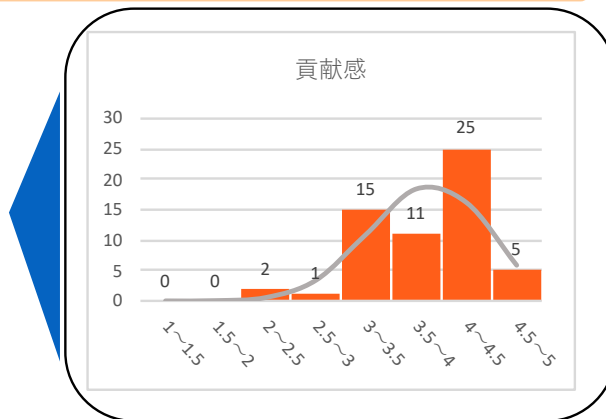
平均点:やや高い(3.8) 散ばり:やや小さい(0.6)

概要

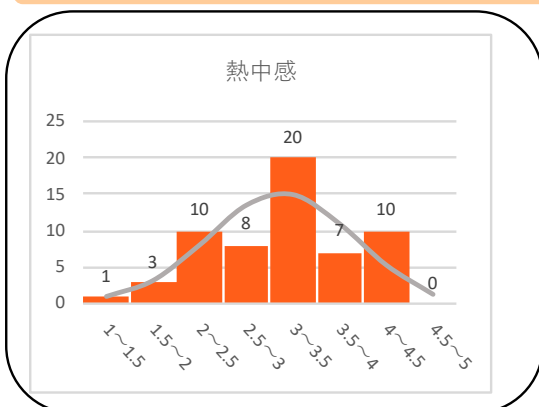
全体的に高め。

注目POINT

ここも強みと言える項目と考える。



熱中感



結果

平均点:普通(3) 散ばり:普通(0.76)

概要

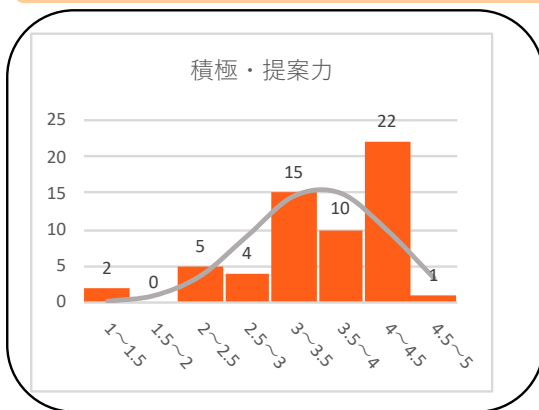
中庸な結果。

注目POINT

全体的な士気には注視が必要かもしれない。

イントラパーソナル『ポータブルスキル』

積極・提案力



結果

平均点:普通(3.4) 散ばり:普通(0.74)

概要

二極化傾向あり。

注目POINT

ロングテールで二極化傾向あり。下位へのフォローが必要か否か。要注視項目と考える。

計画・実行力

結果

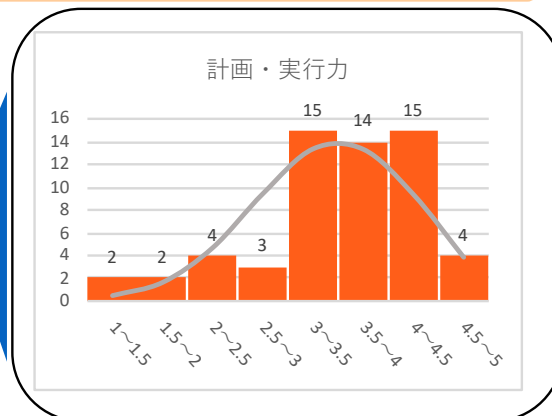
平均点:普通(3.4) 散ばり:やや大きい(0.83)

概要

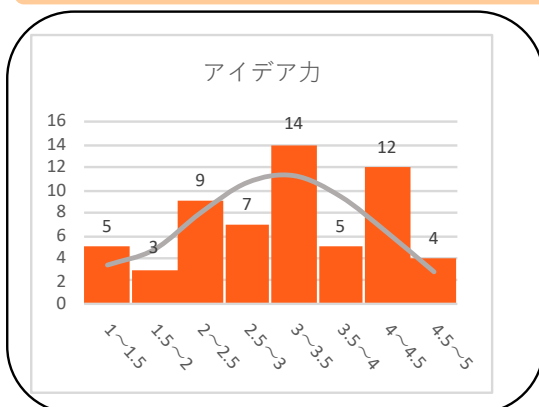
全体的には高めと考える。

注目POINT

が、どちらとも言えない、という回答が目立つため、必要な能力であれば開発が必要。



アイデア力



結果

平均点:普通(3) 散ばり:非常に大きい(1.03)

概要

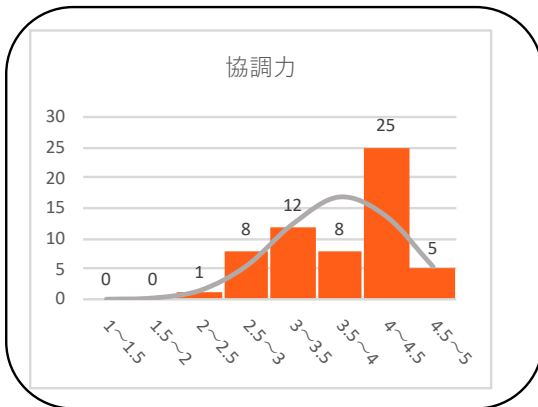
全体としては平均的。

注目POINT

散らばりが大きすぎるため、得意不得意の見極めも必要。

イントラパーソナル『ポータブルスキル』

協調力



結果

平均点:やや高い(3.7) 散ばり:やや小さい(0.68)

概要

4以上が多く、自信を感じる。

注目POINT

強みとして、意図して、さらに引き上げるべき項目と考える。

メンタルタフネス

結果

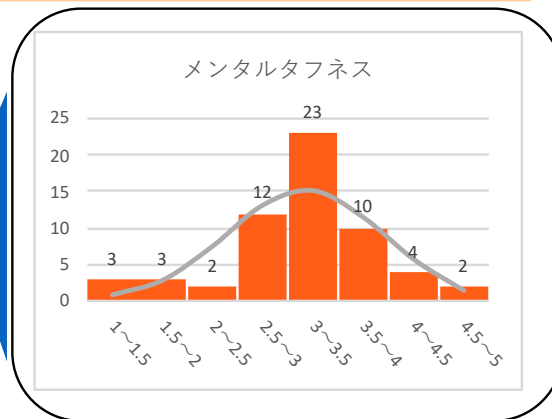
平均点:普通(3.1) 散ばり:普通(0.76)

概要

全体としては平均的な評価。

注目POINT

マイナスに触れないように注視が必要。



まとめ

全体としては8要素の内、B評価が5つ。C評価が3つ。過半数が中央値よりも良い数値という意味においては良い傾向と言えるが、S・A評価はなく、組織全体としても評価が「様子見」と捉えられる。評価の後退は避けるべきなので、今後の取り組みでどこを改善するのか？具体的な議論が必要だと考える。

御社の強み

- 人間関係の指標が強み
経営陣 / 顧客 / 取引先 / 上司・部下 / 協力関係 / 信頼感 など、
関係性を示す指標は総じて高い評価が出ている。この背景が何なのか？理由の言語化が必須。

御社の課題

- 突出した強みがない点
全体の回答傾向として、悪くはないけど、めちゃくちゃ良くもない、という傾向。
これ自体が悪いわけではなく、次回の調査時に低下させないことが重要。
- 採用活動については不満・不安・不審の状態かもしれない
- 成長できているけど、熱中できていない。競争環境がない。刺激がない環境とも言える。

課題に対する解決方略案

- 突出した強みがない点
めぐみ会の良さって何なのでしょう？トップマネジメントが語れるか？
ミドルマネジメントが語れるか？ロウワーマネジメントが語れるか？言語化が必要かと考えます。
- 採用活動について
職員の参画が必要。組織的な取り組みにできなければ改善は図れない。
- 熱中感について
成長はできているが、その先の目標はあるのか？
WILLの言語化ができなければ、改善は図れない。