

【医療機器・製薬・ヘルスケア業界向け】 組織変革に向けたエンゲージメント診断プロジェクト プロジェクト成果物の例

- 本資料は当社のコンサルティング支援のイメージをお伝えするための参考資料です。
- 内容は当社の実績をもとに作成しておりますが、あくまで一例であり、実際はお客様の与件によりまして成果物は異なります。
- お客様の成果につながる最適なアプローチで支援いたします。



EIS[®]サーベイ とは？

全社員アンケートによって
自社の「組織文化」「モチベーション」「満足度」を
明らかにし、組織改革に結び付けていくサービスです。

【診断方法】

マーク形式のアンケートによる調査と集計

【実施期間】

約2ヶ月半

(社員数やアンケート回答期間により変動があります)

【納品形態】

経営層に向けた報告会

【アウトプット】

EISサーベイ報告書

【対象者】

全社員

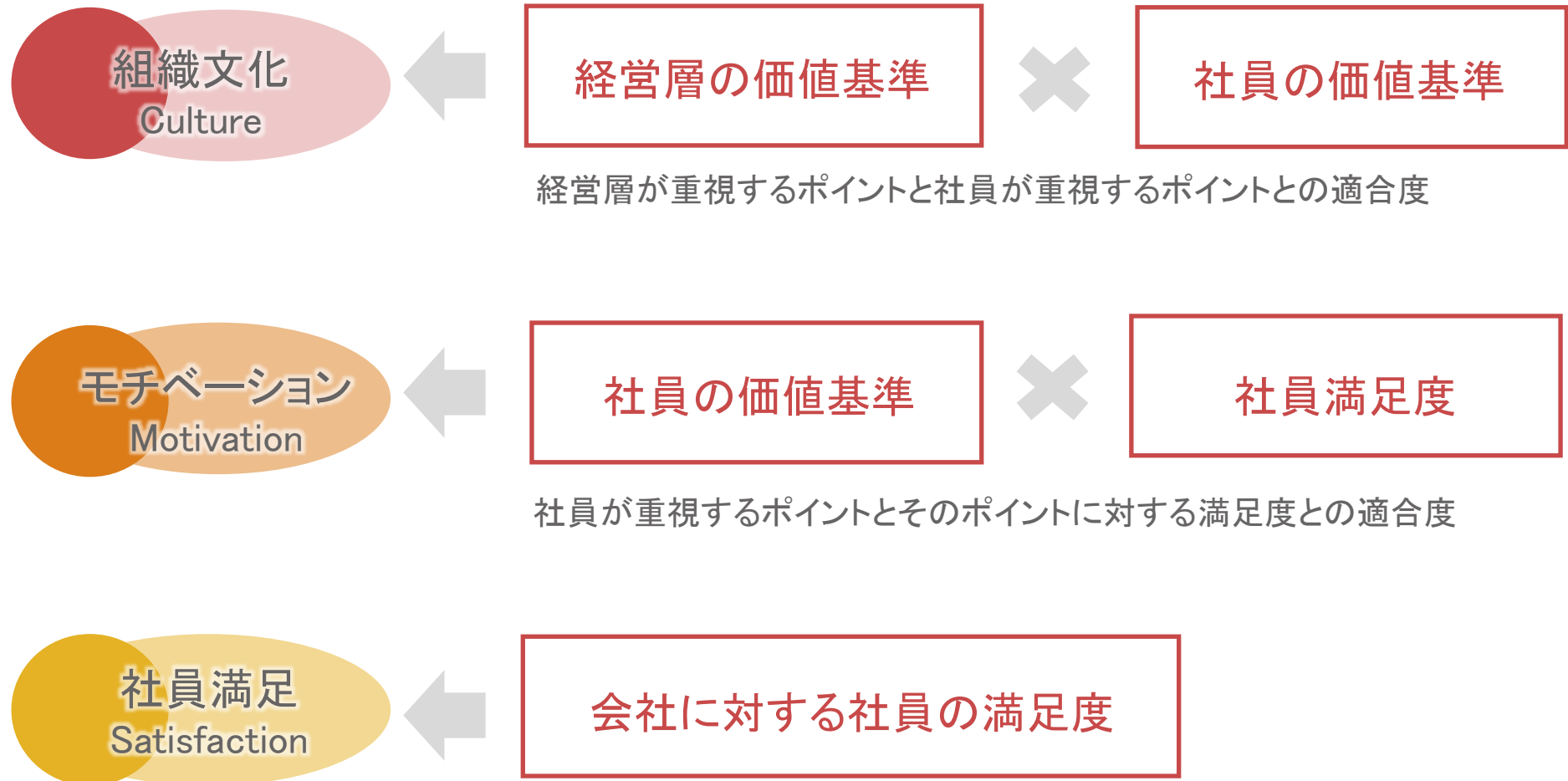
【設問数】

約90設問(マーク形式)、自由記入形式

- 以下の視点に基づき、組織課題の現状を定量的に把握していく

 組織文化 Culture	・「経営層が大事にしていること」と「社員が大事にしていること」が合致しているかどうか
 モチベーション Motivation	・社員がモチベーション高く仕事に取り組んでいるかどうか ・何をすれば社員のモチベーションが高まるか（時間、お金のかけ方）
 社員満足 Satisfaction	・全社（上司）に対して不満がどの程度あるのか ・何をすれば社員の離職率が下がるのか

- 「組織文化」「モチベーション」「社員満足」の測定方法



- 以下のような指標をもとにアンケートにて診断を実施

【診断指標】

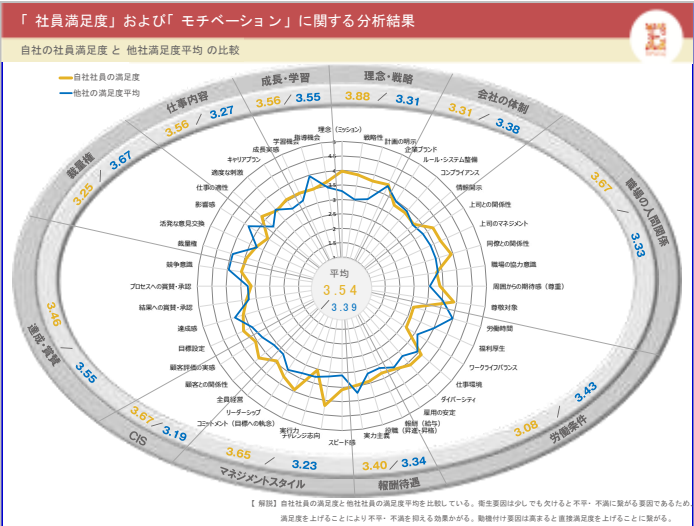
マネジメントスタイル	① マネジメントスタイル
プラス要因 (動機付け要因)	② CIS (顧客感動満足) ③ 裁量権 (自己決定感) ④ 達成 & 賞賛 ⑤ 仕事内容 ⑥ 成長 & 学習
マイナス要因 (衛生要因)	⑦ 理念・戦略 ⑧ 会社の体制 ⑨ 職場の人間関係 ⑩ 労働条件 ⑪ 報酬・待遇

【設問内容】

社員 : 「11テーマ・44カテゴリー」の価値基準・満足度に関する
設問 (計91問) とフリー記述欄

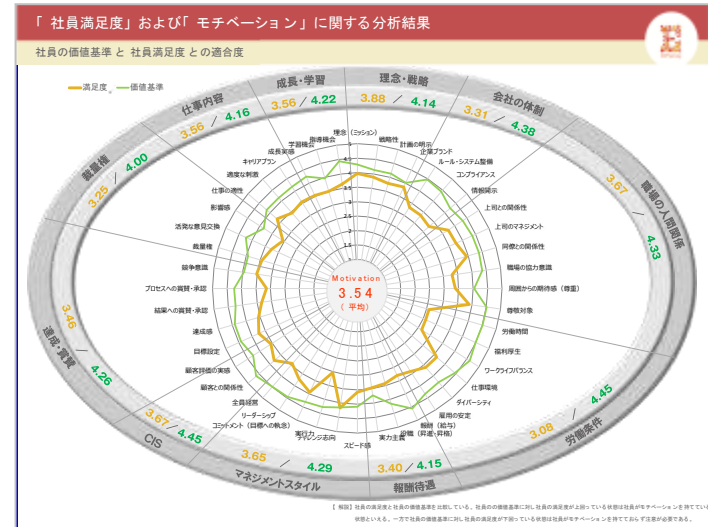
経営層 : 44項目の価値基準に関する設問及びヒアリング

- 他社とのギャップや、社員の価値基準と満足度のギャップを把握し、対策立案を行っていく



■ 自社の社員満足度と他社満足度の平均との比較

- ・ 自社社員の満足度と他社社員の満足度平均を比較している。
- ・ 衛生要因は少しでも欠けると不平・不満に繋がる要因であるため、満足度を上げることにより不平・不満を抑える効果がある。
- ・ 動機付け要因は高まると直接満足度を上げることにつながる。



■ 社員の価値基準と社員の満足度との適合度

- ・ 社員の満足度と社員の価値基準を比較している。
- ・ 社員の価値基準に対し社員の満足度が上回っている状態は社員がモチベーションを持てている状態といえる。
- ・ 一方で社員の価値基準に対し社員の満足度が下回っている状態は社員がモチベーションを持てておらず注意が必要である。

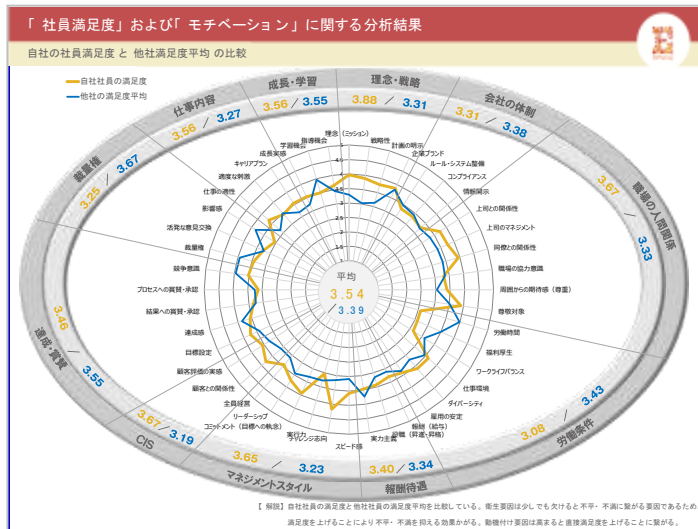
組織変革に向けたエンゲージメントサーベイ診断

● アウトプットイメージ



■ EIS診断 総合結果

- ・EIS診断の総合的評価と所感を示している。

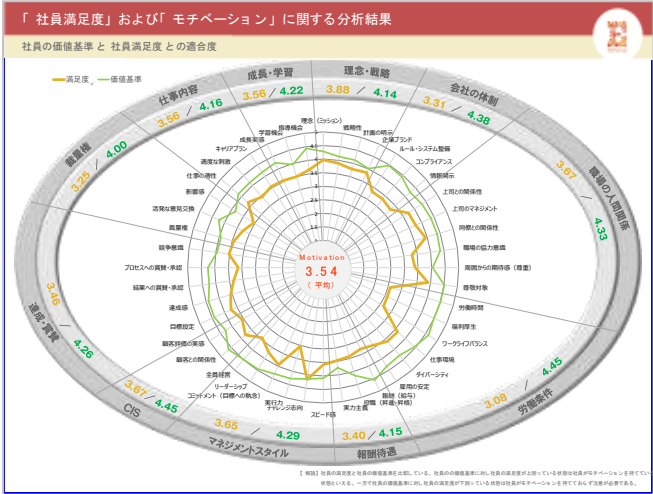


■ 自社の社員満足度と他社満足度の平均との比較

- ・自社社員の満足度と他社社員の満足度平均を比較している。
- ・衛生要因は少しでも欠けると不平・不満に繋がる要因であるため、満足度を上げることにより不平・不満を抑える効果がある。
- ・動機付け要因は高まると直接満足度を上げることにつながる。

※上記は1組織分のアウトプットです。

● アウトプットイメージ



■社員の価値基準と社員の満足度との適合度

- ・社員の満足度と社員の価値基準を比較している。
- ・社員の価値基準に対し社員の満足度が上回っている状態は社員がモチベーションを持てている状態といえる。
- ・一方で社員の価値基準に対し社員の満足度が下回っている状態は社員がモチベーションを持てておらず注意が必要である。

「社員満足度」および「モチベーション」に関する分析結果

社員満足度ランキング(ベスト5、ワースト5)

社員満足度ベスト5		社員満足度ワースト5	
	満足度		満足度
① チャレンジ志向	4.18	① 労働時間	2.58
② 理念(ミッション)	3.97	② 福利厚生	2.59
③ コミットメント(目標への執念)	3.95	③ ワークライフバランス	2.65
④ 同僚との関係性	3.94	④ 実行力	3.03
⑤ 尊敬対象	3.91	⑤ 影響感	3.05

■社員満足度ランキング(ベスト5、ワースト5)

- ・社員満足度の上位5項目、下位5項目を示している。

※上記は1組織分のアウトプットです。

- アウトプットイメージ



■モチベーションの4象限分析

- ・社員のモチベーションに対する投資の優先順位を示している。
- ・価値観が高い一方で満足度の低いCゾーンは特に要注意であり、早急な対策が必要となる。



■単純集計結果

- ・「自社社員の価値基準」および「社員満足度」について
項目別に回答数の内訳を示している。

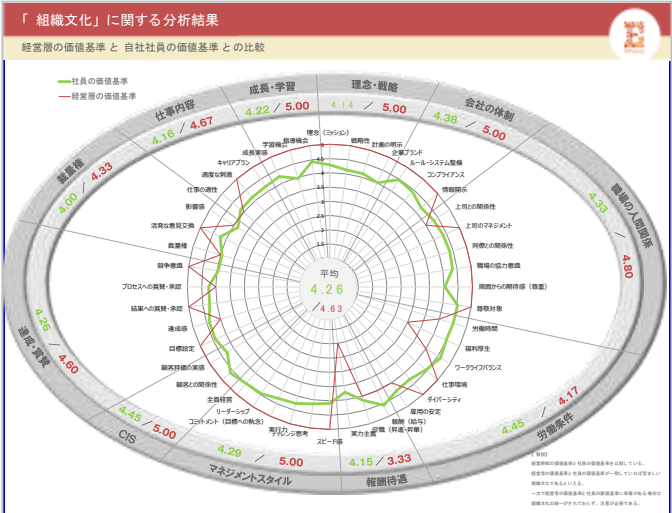
※上記は1組織分のアウトプットです。

● アウトプットイメージ



■ 経営層の価値基準ベスト7と 社員の価値基準ベスト10

- ・価値基準の適合度を見る上では、特に価値を置いている項目の適合度が重要になる。
- ・経営層と社員それぞれの重要視する価値基準の適合度を示している。



■ 経営層の価値基準と 自社社員の価値基準との比較

- ・経営層の価値基準と自社社員の価値基準をレーダーチャートで表し、カテゴリー毎の適合度を示している。

※上記は1組織分のアウトプットです。

- アウトプットイメージ

診断結果数値一覧

ゲーム別 診断結果

ゲーム名	自社					他社				
	項目		準備態勢上のGAP (②-③)	格付け	準備態勢上のGAP (②-③)	項目		格付け	準備態勢上のGAP (②-③)	
	①満足度	②準備態勢				⑤満足度	⑥準備態勢			
1 ① 理念・戦略	3.88	4.14	-0.26	A	5.00	-0.86				
2 ② 会社の体制	3.31	4.38	-1.07	A	5.00	-0.62				
3 ③ 職場の人間関係	3.67	4.33	-0.66	A	4.83	-0.50				
4 ④ 労働条件	3.06									
5 ⑤ 報酬待遇	3.40									
6 ⑥ マネジメントスタイル	3.65									
7 ⑦ C1 S	3.67									
8 ⑧ 選定・賞賛	3.46									
9 ⑨ 数値権	3.25									
10 ⑩ 仕事内容	3.56									
11 ⑪ 成長・学習	3.56									
	3.50									

診断結果集約一覧

項目 ①～⑪ ⑫～⑮ ⑯～⑰ ⑱～⑲

項目	満足度	準備態勢	満足度上のGAP	K・VQ集約分析	項目	満足度	準備態勢	満足度上のGAP	K・VQ集約分析	項目	満足度	準備態勢	満足度上のGAP	K・VQ集約分析	項目	満足度	準備態勢	満足度上のGAP	K・VQ集約分析
① 理念・戦略	3.88	4.14	-0.26	A	⑫ 選定・賞賛	3.46				⑯ 成長・学習	3.56				⑲ ①～⑪ 平均	3.50			
② 会社の体制	3.31	4.38	-1.07	A	⑬ 数値権	3.25				⑰ ⑫～⑮ 平均	3.56				⑲ ⑫～⑮ 平均	3.56			
③ 職場の人間関係	3.67	4.33	-0.66	A	⑭ 仕事内容	3.56				⑰ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
④ 労働条件	3.06				⑮ ①～⑪ 平均	3.50				⑰ ⑱～⑲ 平均	3.50				⑲ ⑱～⑲ 平均	3.50			
⑤ 報酬待遇	3.40				⑮ ⑫～⑮ 平均	3.56				⑰ ⑲ ①～⑪ 平均	3.50				⑲ ⑲ ⑫～⑮ 平均	3.56			
⑥ マネジメントスタイル	3.65				⑮ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑰ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
⑦ C1 S	3.67				⑮ ⑲ ①～⑪ 平均	3.50				⑰ ⑲ ⑫～⑮ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
⑧ 選定・賞賛	3.46				⑮ ⑲ ⑫～⑮ 平均	3.56				⑰ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
⑨ 数値権	3.25				⑮ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑰ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
⑩ 仕事内容	3.56				⑮ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑰ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
⑪ 成長・学習	3.56				⑮ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑰ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			
	3.50				⑮ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑰ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56				⑲ ⑲ ⑯～⑰ 平均	3.56			

社員からのフリーコメント

『理念・戦略』回答者コメント



特に満足度が高い点

- ・やりがい、達成感
- ・会社全体がぶれな、やりがいがある事です
顧客の見た目が良い
- ・組織のスピード感
- ・先輩・後輩が会社にいる事
- ・研修・セミナー
- ・安心して働ける雇用環境
- ・お礼が出来る
- ・給与支給
住民のやりがいや達成感
- ・研修機会がは多くあります。
・研修機会に合わせた勤務。
・新しい事にチャレンジし続けています。
- ・仕事のやりがい
- ・新たな事業システムなどを積極的に取り、その反響を誇りとして
- ・新しい働き方などを取り入れていて、
- ・研修
・研修
・社員教育
- ・社員教育に力を入れている会社はそうはいない

特に不満を感じている点

- ・社員同士の協力体制

社員からのフリーコメント

『理念・戦略』回答者コメント



特に満足度が高い点

- ・やりがい、達成感
- ・会社全体がぶれな、やりがいがある事です
顧客の見た目が良い
- ・組織のスピード感
- ・先輩・後輩が会社にいる事
- ・研修・セミナー
- ・安心して働ける雇用環境
- ・お礼が出来る
- ・給与支給
住民のやりがいや達成感
- ・研修機会がは多くあります。
・研修機会に合わせた勤務。
・新しい事にチャレンジし続けています。
- ・仕事のやりがい
- ・新たな事業システムなどを積極的に取り、その反響を誇りとして
- ・新しい働き方などを取り入れていて、
- ・研修
・研修
・社員教育
- ・社員教育に力を入れている会社はそうはいない

特に不満を感じている点

- ・社員同士の協力体制

■ 診断結果 数値一覧(他社比較・社内比較)

- ・テーマ、カテゴリー別の自社の社員満足度、社員の価値基準、経営層の価値基準の数値を一覧で示している。
- ・また、他社平均の数値と比較できるよう、他社平均一覧も記載している。

■社員からのフリーコメント

- ・社員からの満足度に対する定量的な評価だけでなく、定性的な意見をフィードバックしている。

【本件資料・当社サービスについてのお問合せ先】

メールにてお願いします。 info@libcon.co.jp

お名前、所属企業名、ご連絡先などを添えて、
お気軽にお問合せくださいませ。