Good Job Design
Laboratory

組織活力測定　解説書

「組織活力測定」とは

□社員がひとりひとりが自らの仕事を成し遂げながら、各人の生活が豊かになるためには、まず、企業自体が「健康かつ活力」のあるものでなければならない、との考え方から、「社員が働きつつどういうことを感じ、考えているか」という潜在意識をとおして、組織の現状と問題点などを含め、企業の活力度合いを客観的データとして分析するものです。

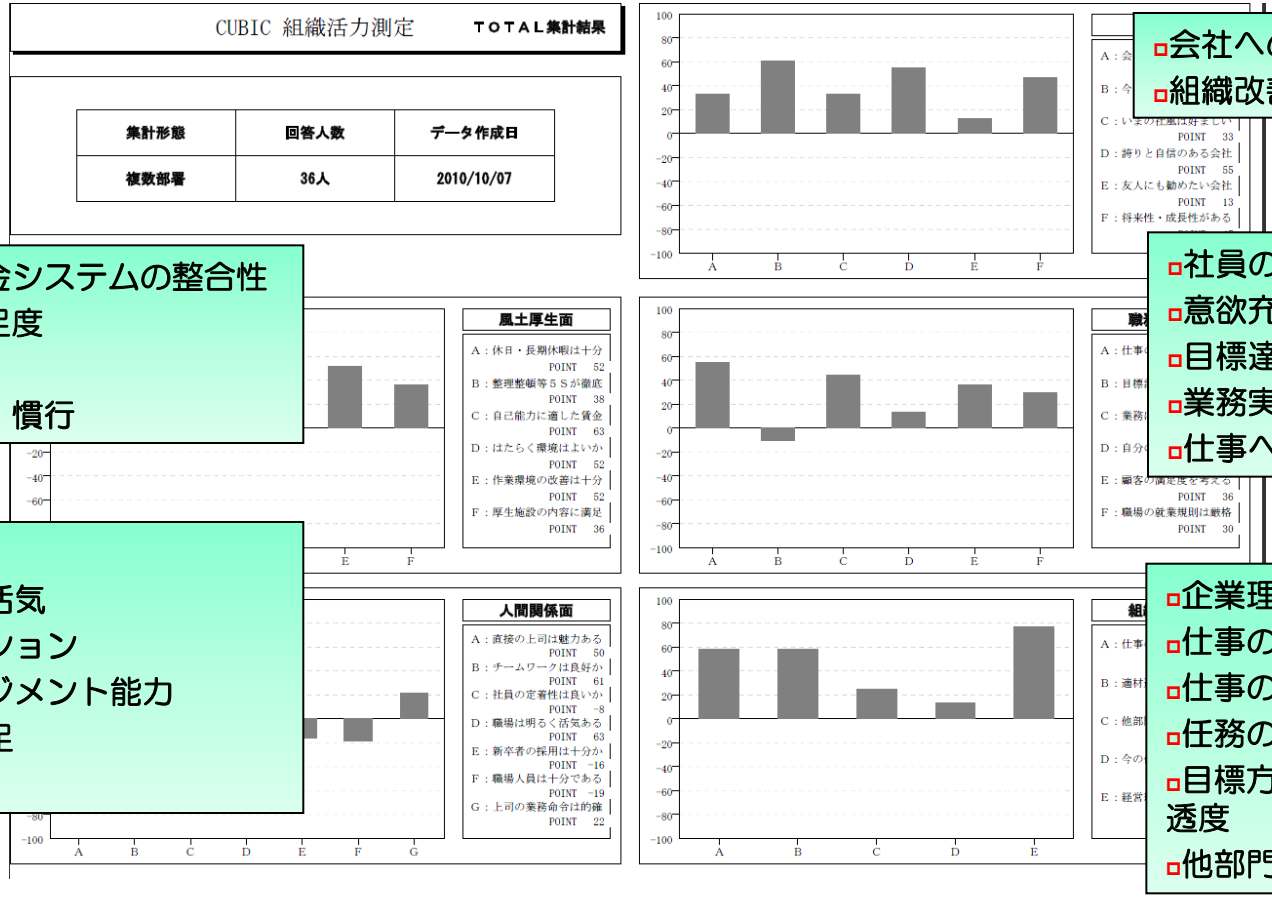
□環境の変化、社員の勤労意識や考え方などによる価値観の多様化は顕著になってきています。いまや旧式の日本的経営（終身雇用、年功序列など）は、こういった社会的変化の中で、「新日本的経営」へと確実に変わりつつあります。
企業の安定的成長、将来をにらんだ組織構築のためには、時代の変化に対応した多くの対策が必要となっています。

□調査項目は、給与体系や福利厚生の施設は完備しているか、社員相互の意志の疎通は円滑にながれ、仕事をすること自体が充実しているか、自分の友人知人たちにも一緒に仕事をやっていこうと誘い、自信をもって推薦できる会社であるか、さらには管理職クラスの忠誠心と職務行動のリンケージ、及び、若者クラスの能力主義に答えられるような健全組織であるか、といった視点に基づいて分析を行います。

Good Job Design Laboratory

総合結果（TOTAL集計）

組織活力測定のトータル集計では、会社全体は部門ごと、あるいは特定集団ごとに社員の意識集合体として、統計処理をします。
ここでは、それぞれの設問回答の処理を行い、プラスマイナスの度合いを見ていきます。5つの側面でそれぞれ設問を設定し、その設問の全員が「はい」とすればプラス百点、「いいえ」と回答すればマイナス百点「どちともいえない」と回答すれば0点として統計処理を行い+－度合いを見ていきます。またそれぞれの設問の相関関係を導き出しながら問題点の明確化と原因追求とを図ります。



- 会社への帰属意識
- 組織改善の必要性

- 人事考課と賃金システムの整合性
- 福利厚生の満足度
- 休日休暇問題
- 職場の雰囲気、慣行

- 社員の能力発揮度
- 意欲充実度
- 目標達成力
- 業務実行力と方法
- 仕事への姿勢

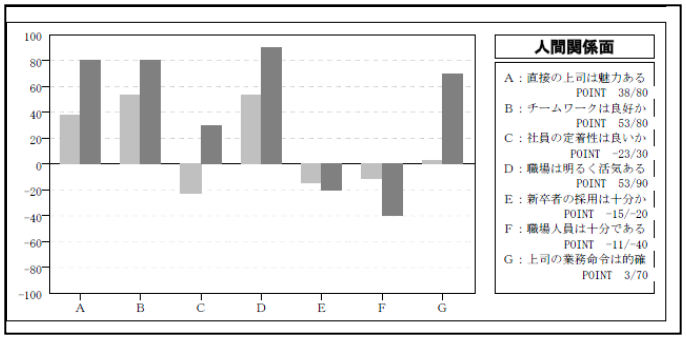
- チームワーク
- 職場の意欲と活気
- コミュニケーション
- 管理者のマネジメント能力
- 採用と人員充足
- 定着性

- 企業理念
- 仕事の能力発揮度合い
- 仕事の流れ
- 任務の理解
- 目標方針の明確さと浸透度
- 他部門との連携

【TOTAL集計　種類別】

□ 男女別

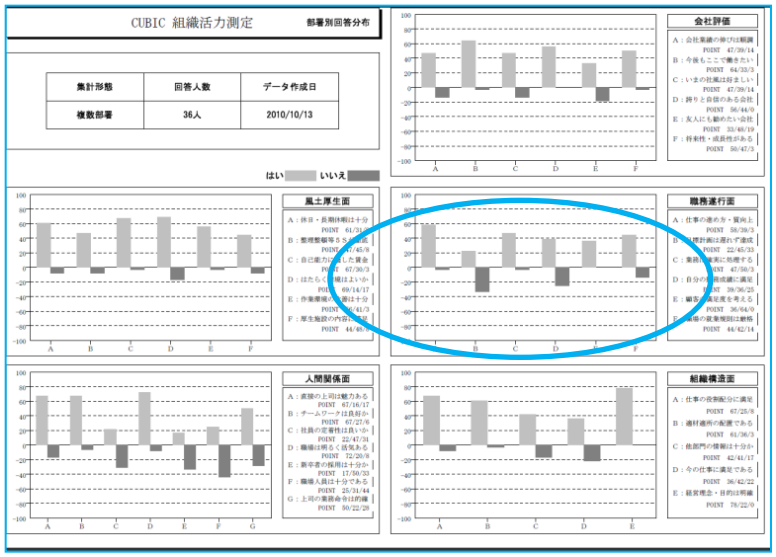
＊出力結果は、男女別のほかに部署別、役職別があります。

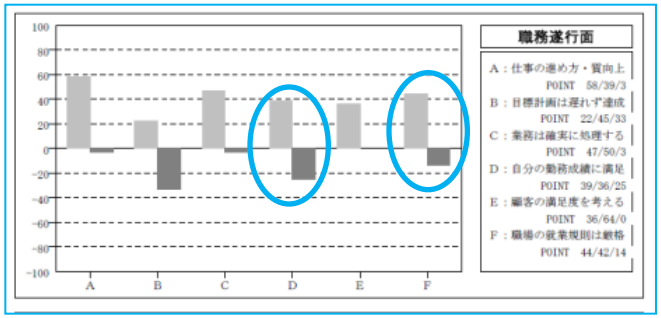


組織診断をするうえで男女間のデータ格差があるケースは、どちらの意見が正しいか不明になり、判断のつきづらい状況となります。男女間でのデータの格差がなければ、相互とも社内のことを冷静に見渡しているため分析もしやすくなり、組織としても非常に好ましい傾向だといえます。（データ格差があるとき、どちらかのデータ数が少ないという場合は、総合結果の全体像で分析を進めます。）

男女間のデータ格差があるときは、特に人間関係面に注目します。女性の評価が男性より高い場合、（ポイント格差20以上）は、組織内であるグループが形成されていて、そこに入れないでいるさみしい人材がいたりします。このような人員は内閉性や弱気さのパーソナリティであることが多いのですが、ある職種においては能力を発揮している可能性もあります。こうした優秀な人材の士気低下、流出を防ぐために、個人特性分析のモラトリアム傾向を見て、この数値の高い社員がいたら何らかの解決策を必要とします。

【総合結果：回答分布】





組織活力測定設問の選択肢は「はい」「どちらともいえない」「いいえ」の3択です。棒グラフは「はい」または「いいえ」と回答した割合で、縦軸の目盛りはパーセントです。「いいえ」はマイナス表示しています。棒グラフ右に表示されているポイントは

「はい」と回答した割合

「どちらともいえない」と回答した割合

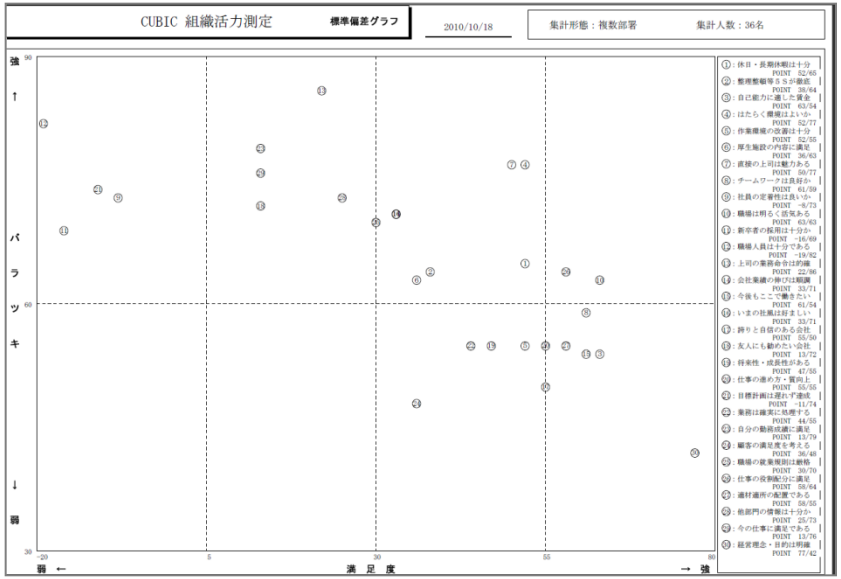
「いいえ」と回答した割合

となります。

左端の〇で囲んだ設問は、「はい」と「いいえ」の回答した割合が同じくらいです。このようなとき、この設問に対する平均点は0点に近いものになりますが、実際は「はい」も「いいえ」も同数くらいいるということがわかります。

逆に右端の〇で囲んだ設問は大多数が「はい」と回答しています。平均点も高いと思われますが、だいたいにおいて肯定的な意識であるとわかります。

【総合結果：標準偏差】



横軸に満足度、縦軸に回答のバラツキ（標準偏差）を表示したプロット図です。グラフ右横に表示されているポイントの指数は満足度/バラツキです。

グラフの上のほうはバラツキが大きいところで、つまり、「はい」と「いいえ」の両極の反応をした人が多くいることを意味します。したがって仮に満足度の平均点が高かったとしても、全員が肯定的にとらえているとは限らないといえます。いろいろな考え方（とらえ方）をしている人がいるということを忘れてはなりません。

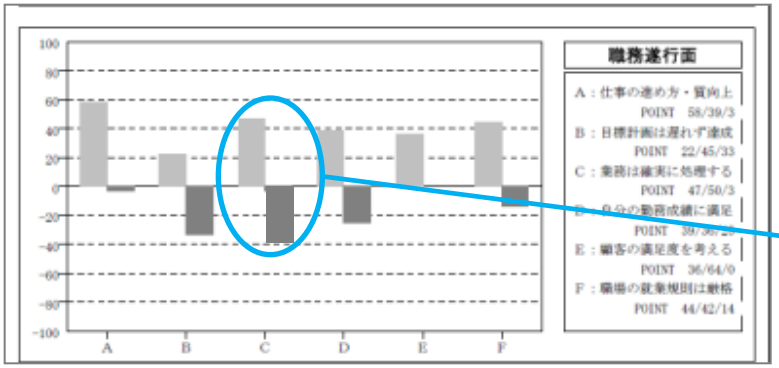
逆にグラフの下のほうはバラツキが小さく、全員が同じような考え方（とらえ方）をしていることを意味します。満足度の平均点が全員の意識を代表していると見てよいでしょう。

*標準偏差とは

　データの散らばり具合を示す値。平均値からのズレを測定したもので、値が小さいほどデータが平均値付近に集中していることを示す。

【総合結果：比較】

□ 部署別



左図の〇で囲んだところのように回答の仕方に差のある部分に注目するとよいでしょう。

単純に部署同士の比較をすることはもちろんできますが、業績のいい部署とよくない部署を比較したいときに有効なグラフです。あらかじめ優秀な人物（ハイパフォーマー）とそうでない人物（ローパフォーマー）をピックアップし、これらのデータを用いて、ハイとローそれぞれのグループではどのように働く意識が異なるかを見ることができます。

また、選択する部署を会社全体と特定の部署というようにすると、会社全体の意識とその部署の意識を比較することができます。

【傾向分析】帳票のみかた　1/5

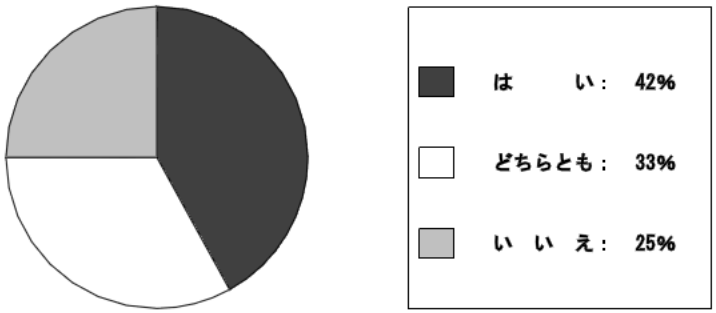
出力結果は、部署別、役職別、勤続年数別、男女別で出すことができます。

ここでは、設問ごとに回答の内訳、関連の高い設問との相関をグラフであらわしています。
組織運営が健全に推進され、組織目標が達成されていくためには、組織そのものが活力のあるものでなければならないとの考え方に立ち、全国レベルで調査を実施し、その結果をもとに組織の活力測定について類型化されたものをわかりやすく表現しています。

Ｑ３：仕事の役割配分に満足

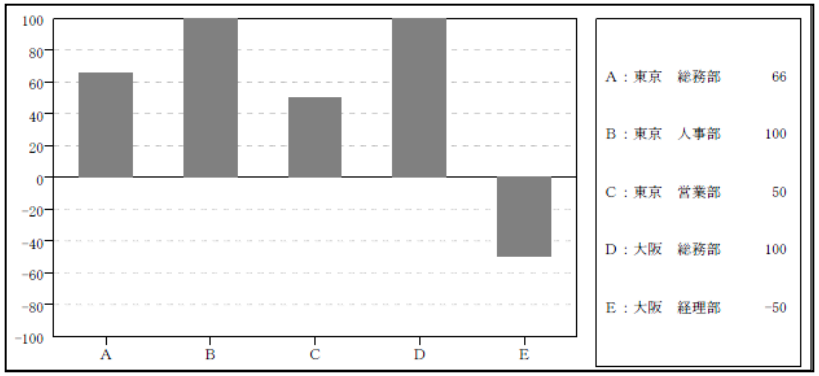
集計形態	回答人数	データ作成日
世代別	12人	2010/10/07

この部分に設問が表示されます。さらに分析を行った対象や人数、データ作成日が出力されます。



設問に対する回答数ごとの割合を円グラフで表しています。「はい」「どちらともいえない」「いいえ」の尺度で表現しています。
ここでは、データのばらつき具合を把握することにより、設問に対する社員の問題意識を容易にとらえることができます。

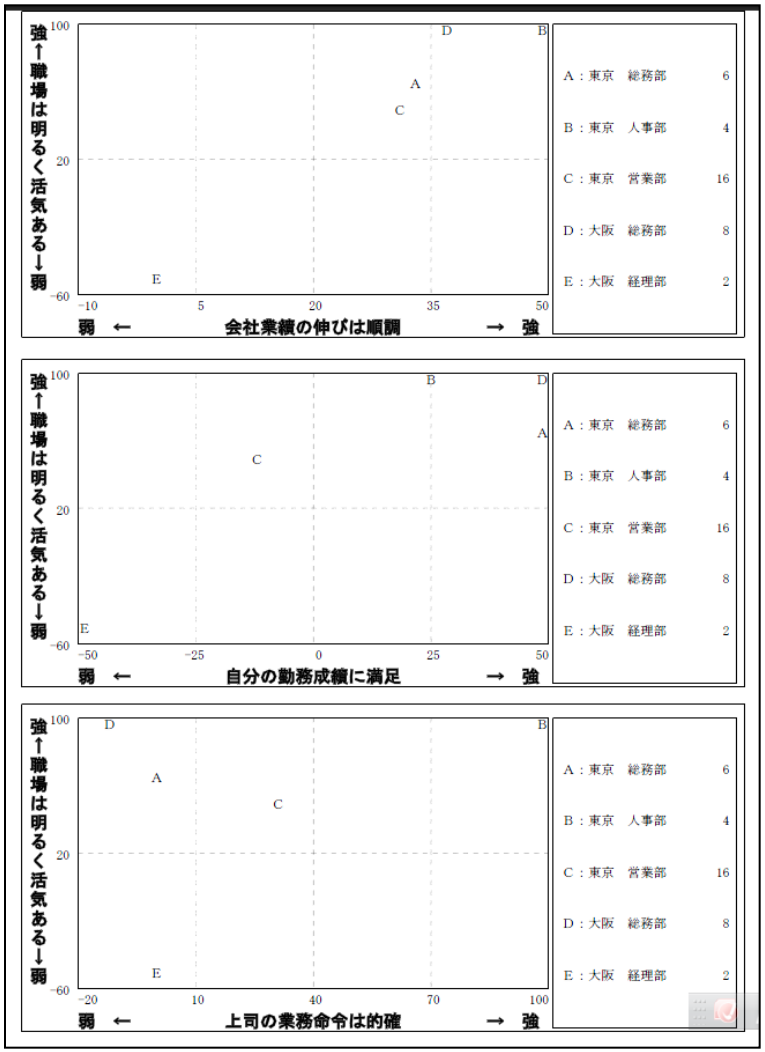
【傾向分析】帳票のみかた　2/5



この棒グラフは、選択された対象分類の設問に対する意識を比較することができます。そのことにより、対象の絞り込みが容易となり、分析の効率化が図れます。たとえば、部署ごとの比較では、設問に対してどの部署がそういっているのかがわかり、そのうえでその部署をさらに勤続年数や世代で分析を進めることにより、問題点を検出することができます。

例えば部署ごとの分析であれば、活力測定にある「上司の業務命令は的確か」「上司に魅力はあるか」という回答指数が低ければ、複眼評価を見て個人を評定することが必要ですし、また、複眼評価で上司の職務行動に欠如している部分がなければ、部署の対人関係に対する耐性、上司と部下の関係をパーソナリティの側面からみるために環境適合測定の結果を出力するなどし、問題点の根源を明らかにしていきます。出力結果右川に相関グラフが3つ表示されるので相関性の高いグラフに注目し、問題点を追及します（横軸の設問別を出力していく方法もあります。）

【傾向分析】帳票のみかた　3/5



傾向分析の相関グラフでは、縦軸に焦点を当てた設問が表示され、横軸には過去の実績により分析されたその設問と相関の高い設問が自動的に表示されます。なお、縦軸および横軸のスケールはその都度変化しますので、ご注意ください。

分析可能な対象数は15分類までとなっています。

このグラフのようにA～Eまでの分類がほぼ一直線に右上がりに配列するものを正相関配列といいます。これは社員の回答意識から「職場は明るく活気ある」（縦軸）と「会社業績ののびは順調」（横軸）が関連していることを意味しています。右上に位置する分類は、縦軸と横軸双方に肯定的意見をよせていて、逆に左下に位置する分類は双方の質問に否定的な意見をもった集団であるととらえることができます。

【傾向分析】帳票のみかた　4/5

CUBICでは、過去の運用実績に基づき、組織内にて反映される社員意識を検出し、さらにそれらに相関性の高い設問を因子分析により抽出しております。組織の問題点の分析には、まず、以下のこれらの設問の相関性を役職や世代を通じて確認し、問題点の明確化に努めて下さい。

Q1　休日長期休暇は十分か
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 今後もここで働きたいか
- いまの社風は好ましいか

Q2　整理整頓　5S等が徹底されているか
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 職場の就業規則は厳格か
- 上司の業務命令は的確か

Q3　仕事の役割配分に満足か
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 今後もここで働きたいか
- 上司の業務命令は的確か

Q4　仕事の進め方・質の向上
- 仕事の役割配分に満足か
- チームワークは良好か
- 業務は確実に処理しているか

Q5　直接の上司は魅力あるか
- チームワークは良好か
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 今後もここで働きたいか

Q6　適材適所の配置である
- 仕事の役割配分に満足か
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 今後もここで働きたいか

Q7　チームワークは良好か
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 職場は明るく活気があるか
- 会社業績の伸びは順調か

Q8　目標計画は遅れず達成しているか
- 会社業績の伸びは順調か
- 計画理念・目的は明確か
- 上司の業務命令は的確か

Q9　社員の定着性は良いか
- 直接の上司は魅力があるか
- 適材適所の配置であるか
- いまの社風は好ましいか

Q10　職場は明るく活気があるか
- 会社業績の伸びは順調か
- 自分の勤務成績に満足か
- 上司の業務命令は的確か

Q11　新卒者の採用は十分か
- 会社業績の伸びは順調か
- 職場人員は十分であるか
- 将来性、成長性があるか

Q12　会社業績の伸びは順調か
- 適材適所の配置であるか
- 将来性、成長性があるか
- 上司の業務命令は的確か

Q13　業務は確実に処理しているか
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 自分の勤務成績に満足か
- 上司の業務命令は的確か

Q14　自己能力に適した賃金か
- 自分の勤務成績に満足か
- 今後もここで働きたいか
- 会社の業績の伸びは順調か

Q15　自分の勤務成績に満足か
- 仕事の役割配分に満足か
- 目標計画は遅れず達成しているか
- 今後もここで働きたいか

Good Job Design Laboratory

【傾向分析】帳票のみかた　5/5

CUBICでは、過去の運用実績に基づき、組織内にて反映される社員意識を検出し、さらにそれらに相関性の高い設問を因子分析により抽出しております。組織の問題点の分析には、まず、以下のこれらの設問の相関性を役職や世代を通じて確認し、問題点の明確化に努めて下さい。

Q16　顧客の満足度を考えているか
- ・仕事の役割配分に満足か
- ・仕事との進め方、質向上に努めているか
- ・上司の業務命令は的確か

Q17　今後もここで働きたいか
- ・社員の定着性は良いか
- ・会社業績の伸びは順調か
- ・将来性、成長性があるか

Q18　職場人員は十分か
- ・チームワークは良好か
- ・目標計画は遅れず達成しているか
- ・業務は確実に処理しているか

Q19　はたらく環境はよいか
- ・今後もここで働きたいか
- ・作業環境の改善は十分か
- ・いまの社風は好ましいか

Q20　作業環境の改善は十分か
- ・休日長期休暇は十分か
- ・自己能力に適した賃金か
- ・今後もここで働きたいか

Q21　他部門の情報は十分か
- ・仕事の進め方、質向上に努めているか
- ・顧客の満足度を考えているか
- ・上司の業務命令は的確か

Q22　職場の就業規則は厳格か
- ・業務は確実に処理しているか
- ・いまの社風は好ましいか
- ・上司の業務命令は的確か

Q23　今の仕事は満足であるか
- ・適材適所の配置であるか
- ・目標計画は遅れず達成しているか
- ・今後もここで働きたいか

Q24　今の社風は好ましいか
- ・友人にも勧めたい会社であるか
- ・経営理念、目的は明確か
- ・将来性、成長性があるか

Q25　誇りと自信のある会社か
- ・会社業績の伸びは順調か
- ・今後もここで働きたいか
- ・友人にも勧めたい会社であるか

Q26　友人にも勧めたい会社であるか
- ・会社業績の伸びは順調か
- ・経営理念、目的は明確か
- ・将来性、成長性があるか

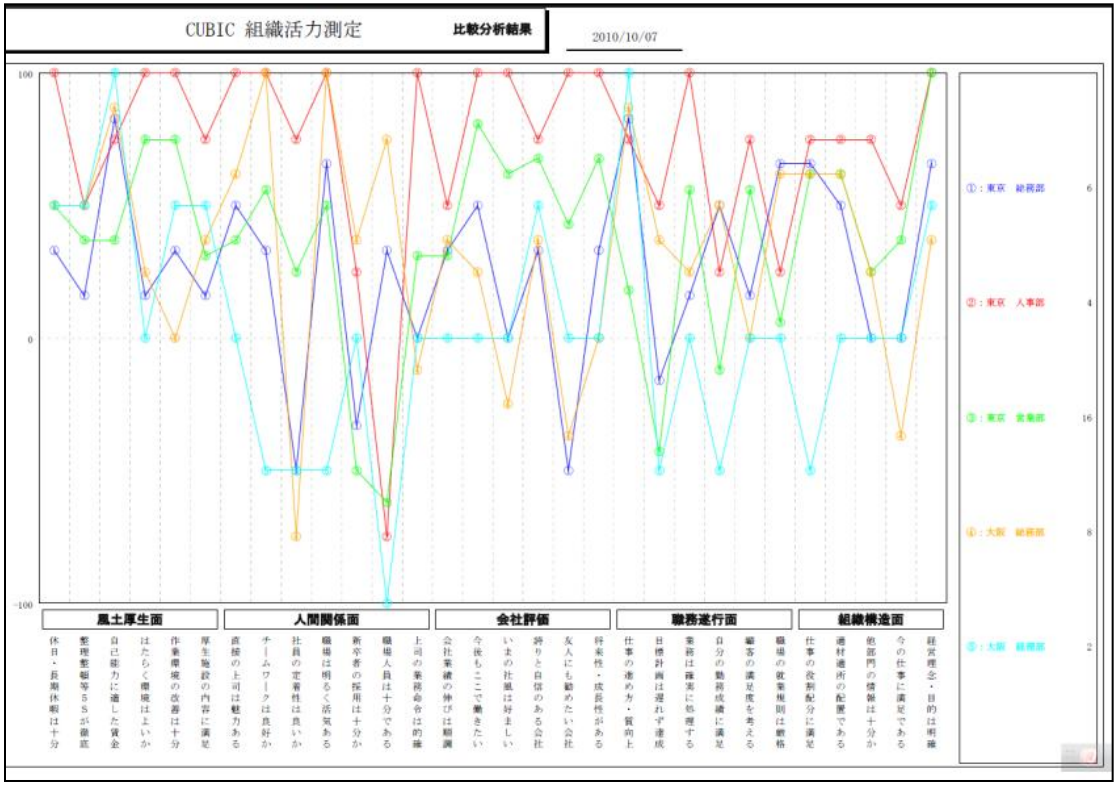
Q27　経営理念、目的は明確か
- ・会社業績の伸びは順調か
- ・誇りと自信のある会社であるか
- ・将来性、成長性があるか

Q28　将来性、成長性があるか
- ・適材適所の配置であるか
- ・働く環境はよいか
- ・誇りと自信のある会社であるか

Q29　構成施設の内容に満足か
- ・会社業績の伸びは順調か
- ・今後もここで働きたいか
- ・働く環境はよいか

Q30　上司の業務命令は的確か
- ・チームワークは良好か
- ・今後もここで働きたいか
- ・将来性、成長性があるか

【比較分析】帳票の見方



ここでは、設問ごとに所属部課、役職、世代、勤続年数といったそれぞれの切り口で細かく比較できる折れ線グラフで表示しています。各グループが内包している意識を明確にとらえることができます。

ＧＤＬ企業情報

Good Job Design Laboratory

会社概要

- 会社名：株式会社ジィ・ディー・エル
- 代表取締役：田辺顕
- 会社設立：平成5年6月
- 資本金：1,000万円
- 所在地：〒270-2241　千葉県松戸市松戸新田17-72
- TEL：047-368-7769
- FAX：047-368-7782
- 所属組織：松戸商工会議所・経営行動科学学会　法人会員

業務内容

人材の採用や活用といったお客様の個別の課題にあわせて、各種アセスメントツールを活用したサービスを提供しています。サービスの導入～実施後までトータルしてサポートを行っており、安心してご利用いただくことができます。

- リーダーシップ(コンピテンシー)
- 人材アセスメント(採用適性検査)
- 多面評価(360°アセスメント)

お問い合わせ

Good Job Design Laboratory

株式会社**ジィ・ディー・エル**

お問い合わせ専用ダイアル:0120-417-420

お問い合わせメールアドレス:cubic@gdl-j.co.jp