

● 専門解説

ES (従業員満足度) 診断の新手法

～社員のわくわく感を引き出し組織活性化を図ろう～

クレイグ・コンサルティング 代表取締役 小河 光生

■社員の「働きがい」意識は変化している

最近実施した調査結果によれば、人材の採用、育成、定着が企業にとって大きな経営課題になっている。背景には社員の「働きがい」に対する大きな意識変化がある。この新しい変化に対応し、職場に「わくわく感」あふれる組織を作れば、黙っていても優秀な人材が集う「人材の良循環構造」を作ることができる。そのために、新しい「働きがい」を十分に反映した新型ES＝組織活性化診断を用いて、客観的に組織活性化度を測定することを提案したい。この組織活性化診断結果から、有効な打ち手を実施した企業の事例紹介を行っている。さらに、読者の方々が自ら所属される組織の活性化度を判定できる「簡易診断ツール」も掲載した。

I 人材活性化が大きな経営課題に

- ①人材の育成、流出に危機感
- ②黙っていても優秀な人材が集う会社

II 人材活性化の変遷

- ①働くことの意味の変化
- ②動機付け要因も大きく変化
- ③近年のキーワード

III ES調査で見るべきポイント

- ①従来のES(従業員満足度)の問題点
- ②新ES(組織活性化診断)の特徴
- ③ESはこの10項目で測定したい
- ④組織の強みを伸ばす視点
- ⑤統合会社に威力を発揮
- ⑥チェックシートで自己採点

IV ESをいかに人材活性化に結びつけるか(事例研究)

- ①分析結果の事例とその意味
- ②ピンポイントで施策を打つ

V 人材活性化の良循環構造を作ろう

■小河 光生 (おがわ みつお)

早稲田大学法学部卒業後、自動車関連メーカーを経てピッツバーグ大学経営大学院 (MBA) 修了

1991年 株式会社三和総合研究所 (現三菱UFJリサーチ&コンサルティング) 経営戦略部に在籍

2000年 PwCコンサルティング株式会社 に在籍

戦略コンサルティング部門の立ち上げに参画

2003年 IBMビジネスコンサルティングサービス株式会社

パートナーに就任

2004年 クレイグ・コンサルティング代表取締役

ベンチャー企業から大手企業まで、幅広くコンサルティング活動を実施

学校法人、非営利法人などのコンサルティングにも実績多数

<http://www.craig.co.jp/> mogawa@craig.co.jp