

いい組織文化をつくらう！

職場の健康診断

(エンゲージメントと心理的安全性)

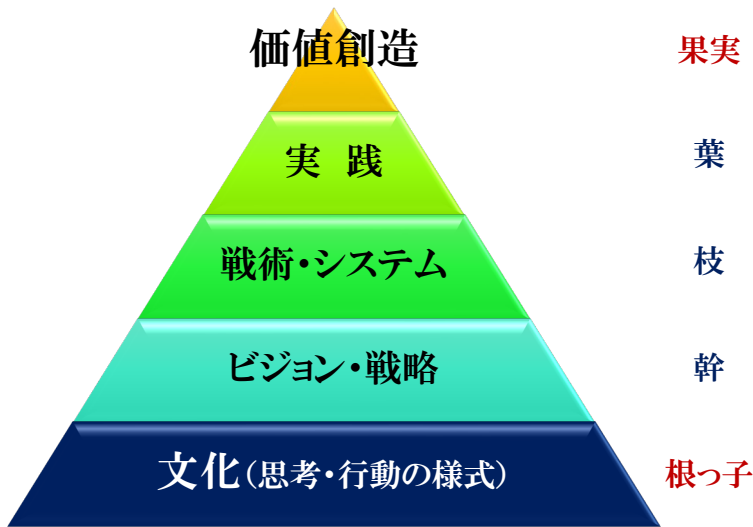


株式会社アイパートナー



1. 「組織文化」とは

文化とは、歴史の中で培われた有形無形の精神・思考様式・行動様式・言葉・習慣など**戦略や業績を決定づける要因**です。
樹木に例えれば、**根っ子や土壌**に相当します。



「マネジメントの父」と称されたピーター・ドラッカーが「企業文化は戦略に勝る (Culture eats strategy for breakfast)」という有名な言葉を残しているように、企業内の**組織文化は戦略に勝るほど重要**といえます。

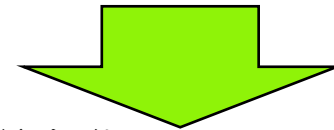
2. 「いい組織文化」とは

では、「いい組織文化」について考えてみましょう。

「いい組織文化」とは、まず第一に

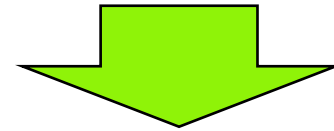
働く人同士が**互いを承認・尊重し、恐怖がなく安心して率直に話ができる環境**が必要です。

その環境下において、より高いレベルの仕事に挑戦することができ、個人と組織が持続的に学習し成長することができるのです。



そして、その過程を通じて

会社や職場への**高い愛着心**が生まれ、**ブランドが形成**されていきます。



結果として

働く人が**充実した働き方**と**いい人生**を手に入れ、かつ**組織の持続的な発展**を促す**無形の知的資本**になるのです。

3. 職場の健康度

ところが、現状多くの組織が

- 離職率が高い(特に、若い人と優秀な人)
- 人材不足
- 追われ仕事や受身の仕事でやらされ感が強く、モチベーションや生産性が低い
- 問題を抱え込んだり、人間関係の悪さが大きなストレスになっている
- 過去の考え方、やり方に固執して、改善や創造的活動ができない

という問題を抱えています。

この背景には、様々原因があります。



結果として

閉塞感が強く、人材やノウハウが流出し、持続的に競争力や収益性が高まらない状況になります。

そして、問題の根本には

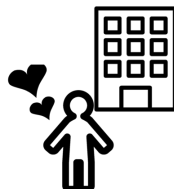
- ・ 組織や職場に愛着が持てない(エンゲージメントが低い)
- ・ 心理的安全性が低い

という「職場の不健康」が潜んでいるのです。

◆エンゲージメント(職場への愛着度)

組織や仕事に対して**貢献意欲を持ち、主体的に取り組んで没頭している**心理状態が従業員のエンゲージメントが高い状態です。

従業員は**充実感が得られ、会社に人材が定着し、会社の事業発展の源泉**になります。



「エンゲージメント(職場への愛着度)」と「心理的安全性」の2つの軸に着目して、職場の健康回復・増進に取り組むことで、

いい社風(いい組織文化)を作りさらに、持続的に発展する組織を作ることができるのです。

離職率



モチベーション



労働生産性



◆心理的安全性

組織やチームにおいて**承認され、恐怖がなく安心して率直に話ができる**心理状態が職場の心理的安全性が高い状態です。

組織として**学習成長し、トラブルを予防したり創造的活動が促進**されます。



持続的な業績向上のためには戦略や管理、DXもコンプライアンスも大事ですが、

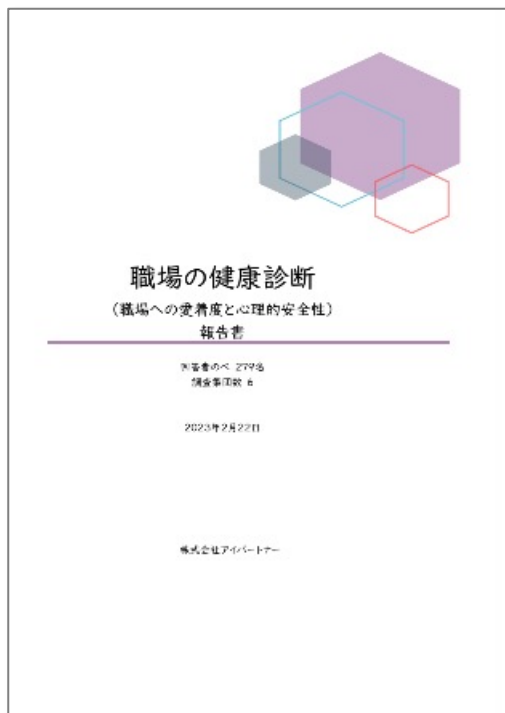
職場の健康を改善することから始めてみませんか？

株式会社アイパートナーは、職場の健康診断を通して貴社が目指すいい組織、いい文化をつくるお手伝いをいたします。

4-2 分析 職場の健康診断アンケート結果のレポート

アンケートの回答から職場の健康度を分析し、5種類のグラフのレポートを作成いたします。

レポート表紙



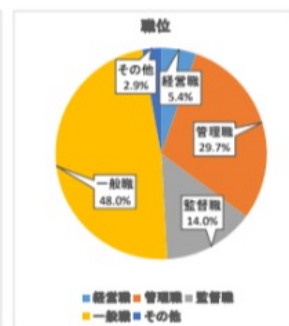
グラフ① 回答者プロフィール

回答者のプロフィール(年齢/職位/職種)の集計を行い、グラフにします。

回答者プロフィール



年齢	人数	割合
10代	3	1.1%
20代	35	12.5%
30代	46	16.5%
40代	83	29.7%
50代	81	29.0%
60歳以上	31	11.1%



職位	人数	割合
経営職	15	5.4%
管理職	83	29.7%
監督職	39	14.0%
一般職	134	48.0%
その他	8	2.9%



職種	人数	割合
企画系	7	2.5%
営業系	50	17.9%
技術系	39	14.0%
生産系	79	28.3%
物流系	38	13.6%
事務系	48	17.2%
その他	18	6.5%

グラフ② エンゲージメント × 心理的安全性 ポジション分析

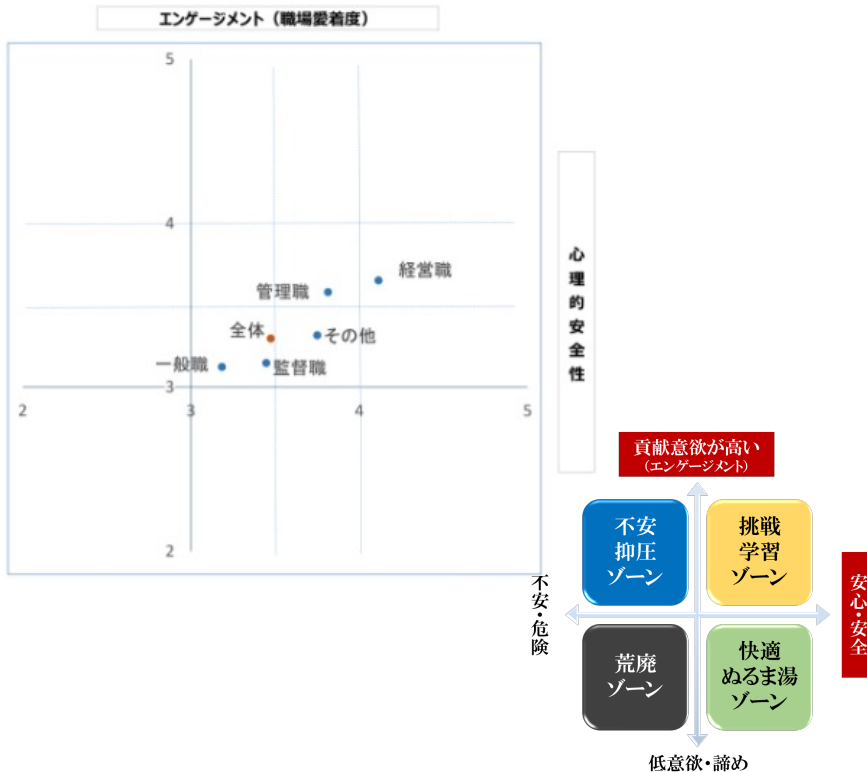
「エンゲージメント」と「心理的安全性」のスコアを散布
図で表します。職場がどのポジション(ゾーン)にあるの
かを把握することができます。

グラフは回答者の属性毎(職位/職種/年齢)に集計
されます。

職場の健康診断 集計結果

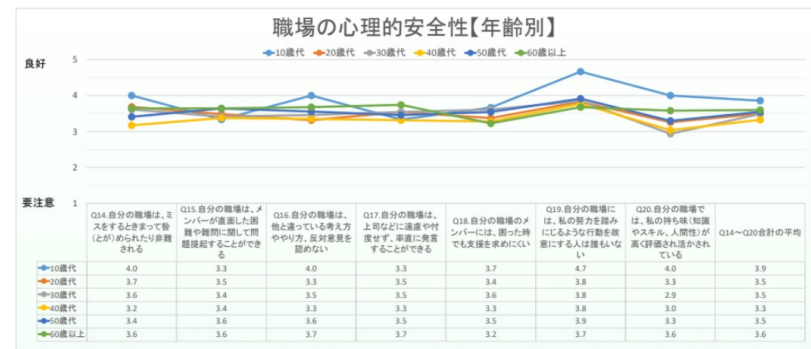
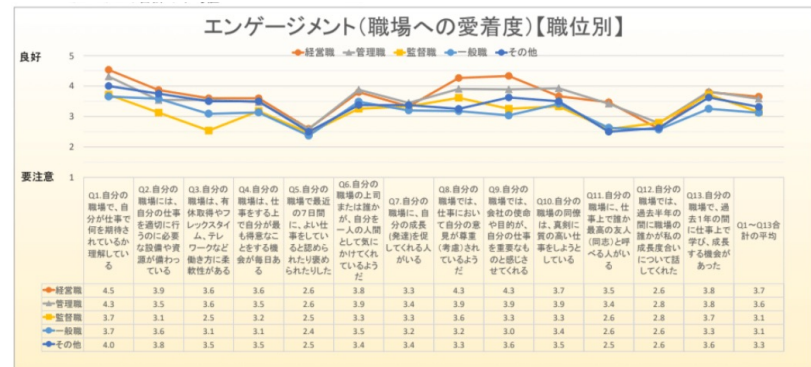
回答数 278 日付(2023.2.22)

エンゲージメント×心理的安全性 ポジション分析【職位別】



グラフ③ エンゲージメント × 心理的安全性 スコア

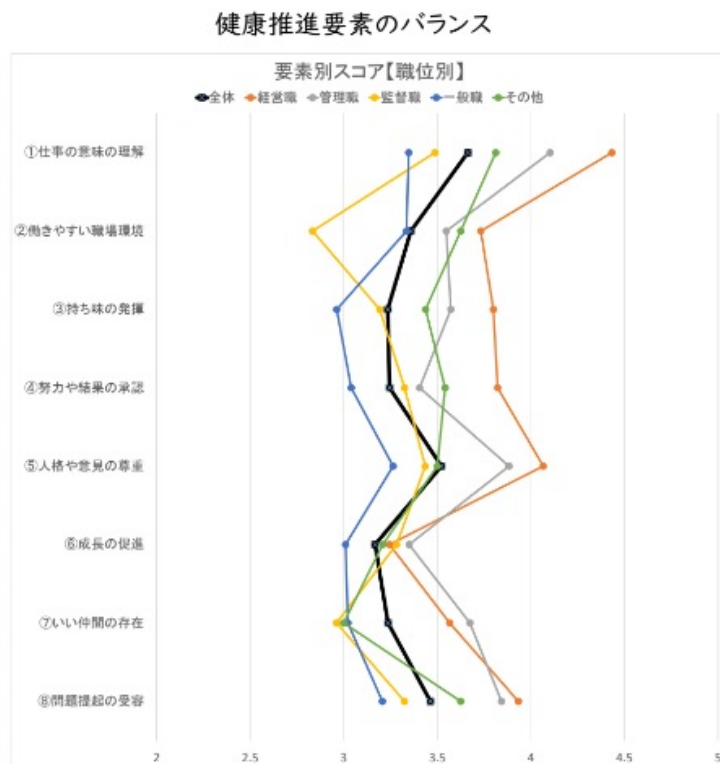
また、各問の最高点、平均点、最低点を回答者の属性
毎にグラフ化するので、各回答の凸凹を確認すること
ができます。



グラフ④ 健康推進要素のバランス

健康推進要素を切り口にスコアの分析図を作成します。これにより職場の健康状態が分かるので、**健康改善の対策を練るのに役立ちます。**

このグラフも回答者の属性毎に集計するので、属性毎の件公表体を把握することができます。



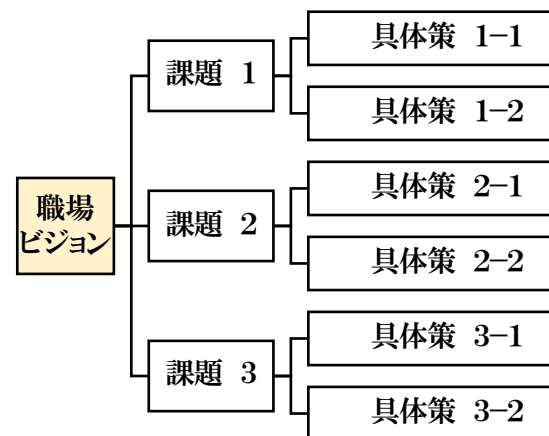
4-3 分析・検討

職場の健康は与えられるものでなく、職場のメンバーが当事者意識を持って取り組むべき課題です。まず、日常の習慣を見直すことから始めて行きましょう。



4-4 ビジョンと対策立案

職場のビジョンを掲げ、体系的に取り組んで行きましょう。



4-5 定期的な診断実施

健康度合いを確認して不健康要因を排除し、職場の健康を維持して行きましょう。

