

／ 組織にイノベーションを！ ／

# 組織 SANBŌ



組織開発のプロフェッショナルが  
従業員エンゲージメントの高い企業を研究、  
そのポイントを整理しました！  
「組織SANBŌ」は自社の  
“エンゲージメント向上”を加速化させるポイントを  
見える化、向上をサポートします！

人材確保・生産性向上には、  
エンゲージメント強化が不可欠です！

優秀な人財を  
採用・定着させたい！

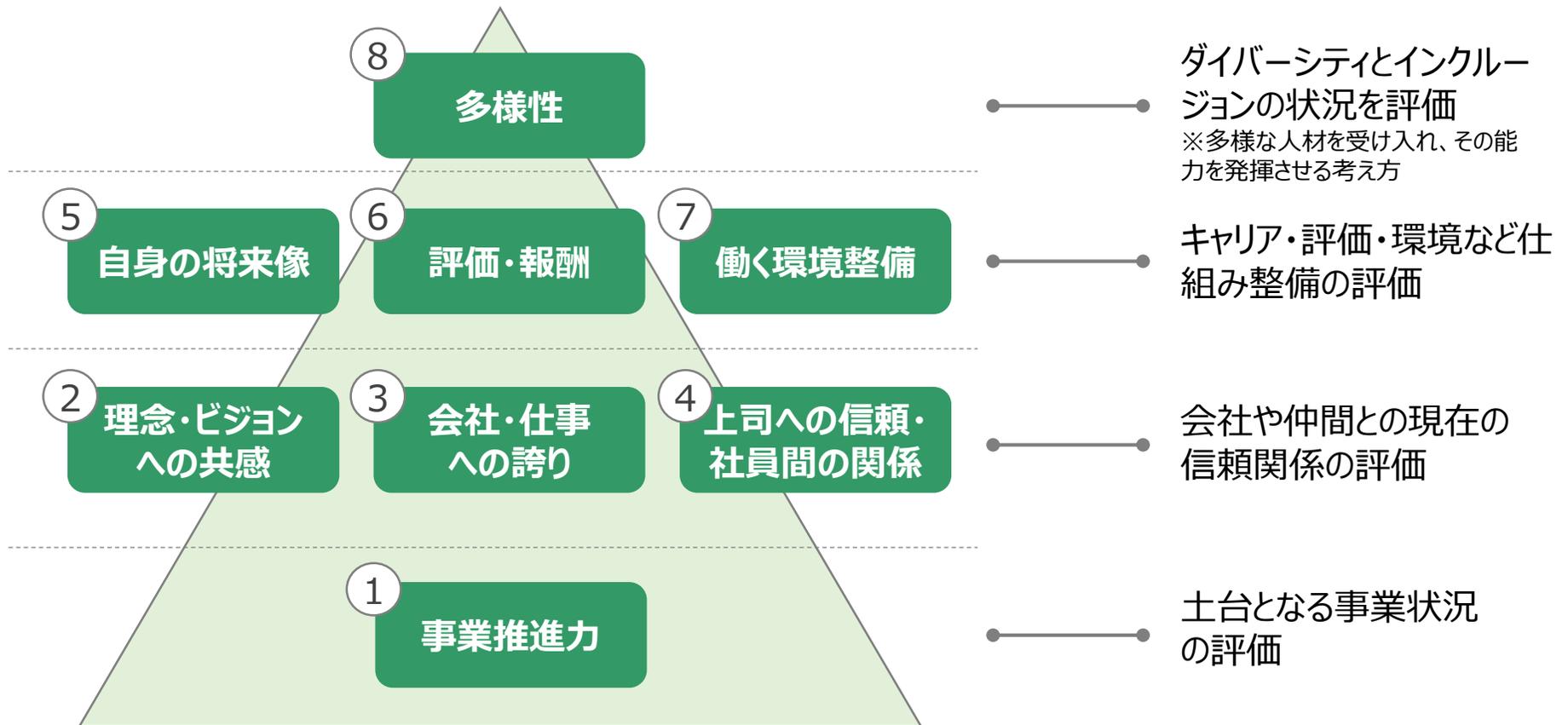
社員の定着率を  
上げたい！

社員の生産性を  
高めたい！

これらを実現するためには、  
エンゲージメント強化が不可欠です！

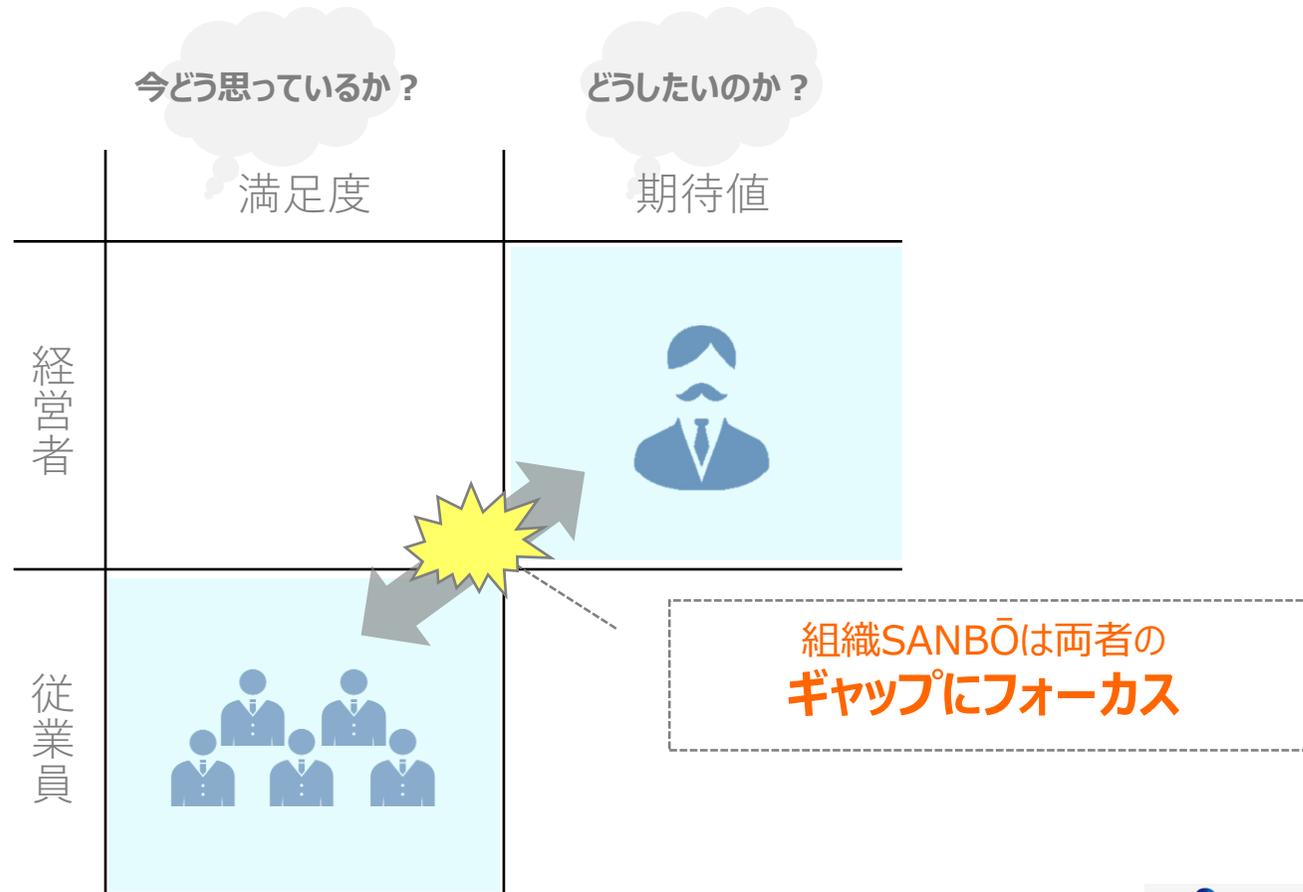
# エンゲージメント強化には以下の要素の状況を見える化する必要があります

※従業員エンゲージメントとは会社の方向性に共感し、会社への貢献意欲を示す指標



# 組織SANBŌとは経営者の 組織における期待値（優先度）を考慮した診断

経営者の「どのような組織にしたいか？」という観点を加えることで組織のやるべきことが明確になる



# まずは組織SANBŌで状況を見える化、 その後、改善施策を行います

Phase1 組織SANBŌの実施	Phase2 診断結果の報告	Phase3 管理職向け研修	Phase4 施策の実行～改善	Phase5 施策効果検証（再診）
<p><b>組織診断（組織SANBŌ）の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 経営者、従業員それぞれに上記の質問項目をアンケートを実施</li><li>• 従業員の満足度だけでなく、経営者と従業員のギャップも可視化できる</li></ul>	<p><b>診断結果の確認</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 経営陣向けに組織力診断の結果を報告</li><li>• 経営陣、幹部、一般社員…という階層別、質問項目別に現状と課題を分析</li></ul> <p><b>経営テーマの設定（全社として改善するテーマ設定）</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 経営者の優先順位と、従業員の回答項目結果から改善すべき項目の優先順位づけをする</li><li>• 優先順位の高い課題から打つべき施策を検討する事でリソースが限られている中でも効率的に改善を進める</li></ul>	<p><b>管理職テーマの設定（各組織で改善するテーマ設定）</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• また、同時に管理職主体で下の階層からも風土を改善する文化作りを行う</li><li>• 管理職を対象とし、ワークショップ型研修を実施</li><li>• 研修内では結果のフィードバックを受け、自組織の組織力向上に向けたアクション及び推進計画を立案</li></ul> <p>（講座内容例）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 問題背景の考察、自組織の改善テーマの抽出（ワーク）</li><li>- 改善テーマに対する対策立案（ワーク）</li><li>- 対策の推進計画の策定※ワークシートを活用</li><li>- 推進計画の発表</li></ul>	<p><b>施策の実行・PDCA運用</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 経営テーマ・管理職テーマ、共に推進計画をもとに業務実行</li><li>• 推奨頻度として1カ月に目標管理ツールを用いて、1回組織力向上会議を開催する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 半年以内に再度診断をし、対策の効果を検証する。</li></ul>

# アウトプット① 組織SANBŌレポート (9ページ)



カテゴリ別の回答内訳：事業推進力

カテゴリ	No.	質問	回答割合 (回答数)				達成度 ※従業員の評価結果
事業推進力	1	事業の権位性	25.0% (20)	25.0% (20)	25.0% (20)	25.0% (20)	👤
	2	仕組み化	50.0% (40)	25.0% (20)	25.0% (20)	25.0% (20)	👤
	3	役割の認識	25.0% (20)	75.0% (60)	25.0% (20)	25.0% (20)	👤
	4	実施実行の徹底度	25.0% (20)	50.0% (40)	25.0% (20)	25.0% (20)	👤
	5	チームワーク	25.0% (20)	25.0% (20)	25.0% (20)	25.0% (20)	👤

# アウトプット② 項目別詳細スコア表

■スコア表

※各数値は「まさにそう思う」と「どちらかというと思う」の回答割合です  
※文字の色は、診断実施企業平均より緑色="+10%"/赤色="-10%"を示す

カテゴリ	No.	質問文	実施企業平均	全体	役職							
					主任技師	課長	プロジェクト課長	係長	主任	SP	JP	
アンケート回答者数					174	4	4	7	27	46	59	19
理念・ビジョンへの共感	1 自社は、企業理念・行動指針が明確だと思う。			59.8%	77.6%	75.0%	100.0%	71.4%	77.8%	87.0%	72.9%	57.9%
	2 自社は、企業理念・行動指針が社員に浸透していると思う。			40.8%	64.4%	50.0%	100.0%	71.4%	66.7%	65.2%	59.3%	52.6%
	3 自社は、今後の目指す方向性(ビジョン)が明確であると思う。			68.4%	62.1%	50.0%	100.0%	71.4%	63.0%	63.0%	59.3%	42.1%
	4 自社の社員は、現在の目指す方向性(ビジョン)に共感していると思う。			62.6%	59.2%	50.0%	100.0%	57.1%	51.9%	45.7%	69.5%	52.6%
	5 自社の社員は、目指す方向性(ビジョン)の実現に向けて仕事をしていると思う。			69.5%	55.8%	50.0%	100.0%	71.4%	44.4%	50.0%	59.3%	47.4%
	カテゴリ平均			60.2%	63.8%	55.0%	100.0%	68.6%	60.7%	62.2%	64.1%	50.5%
	6 自社の事業は、同業他社と比較して強みがあると思う。			56.3%	59.8%	75.0%	100.0%	71.4%	59.3%	58.7%	55.9%	52.6%
	7 自社は、一部の社員しかできない業務をできる限りなくし、業務の流れや手法が整備されていると思う。			81.6%	40.8%	50.0%	42.9%	40.7%	43.5%	28.8%	52.6%	52.6%
	8 自社の社員は、自身の役割をしっかりと理解していると思う。			70.7%	68.4%	75.0%	100.0%	57.1%	66.7%	58.7%	69.5%	73.7%
	9 自社の社員は、やると決めたことへの徹底度が高いと思う。			63.2%	62.6%	75.0%	75.0%	42.9%	44.4%	63.0%	62.7%	73.7%
10 自社の社員は、チームワークを発揮して業務を推進していると思う。			75.3%	69.5%	50.0%	100.0%	85.7%	63.0%	69.6%	64.4%	73.7%	
カテゴリ平均			69.4%	60.2%	65.0%	85.0%	60.0%	54.8%	58.7%	56.3%	65.3%	
会社・仕事への誇り	11 自社は、企業・商品・サービスに良いブランドイメージがあると思う。			85.1%	56.3%	75.0%	100.0%	57.1%	55.6%	47.8%	61.0%	47.4%
	12 自社は、社会的に意義のある仕事をしていると思う。			79.3%	81.6%	75.0%	100.0%	71.4%	81.5%	78.3%	81.4%	84.2%
	13 自社は、新しいことにチャレンジができる文化があると思う。			65.5%	70.7%	75.0%	100.0%	71.4%	77.8%	65.2%	62.7%	84.2%
	14 自社の社員は、自身の仕事にプライドを持っていると思う。			74.1%	63.2%	75.0%	100.0%	71.4%	59.3%	60.9%	66.1%	47.4%
	15 自社の社員は、自身の立場に合った責任と権限が与えられていると思う。			57.5%	75.3%	100.0%	100.0%	71.4%	70.4%	71.7%	76.3%	73.7%
カテゴリ平均			72.3%	69.4%	80.0%	100.0%	68.6%	68.4%	64.8%	69.5%	67.4%	
上司への信頼・社員間の関係	16 自社の上司は、仕事で成果を出すことができる人が多いと思う。			54.6%	85.1%	100.0%	100.0%	85.7%	85.2%	80.4%	83.1%	89.5%
	17 自社は、相談しやすい雰囲気があると思う。			44.3%	79.3%	100.0%	100.0%	85.7%	68.9%	80.4%	71.2%	68.4%
	18 自社の上司は、部下の育成に意欲的であると思う。			63.8%	65.5%	75.0%	100.0%	85.7%	74.1%	69.6%	52.5%	52.6%
	19 自社は、立場や部署に関係なく、同僚に気遣いのできる人が多いと思う。			59.8%	74.1%	75.0%	100.0%	57.1%	63.0%	73.9%	78.0%	68.4%
	20 自社は、部署間の関係性が良好だと思う。			69.0%	57.5%	50.0%	100.0%	71.4%	40.7%	50.0%	66.1%	42.1%
カテゴリ平均			58.9%	72.3%	80.0%	100.0%	77.1%	70.4%	70.9%	70.2%	64.2%	
自身の将来像	21 自社は、キャリアアップするための条件が明確になっていると思う。			67.2%	54.6%	75.0%	75.0%	57.1%	63.0%	47.8%	52.5%	47.4%
	22 自社は、キャリアアップするために必要な教育プログラムが整備されていると思う。			63.2%	44.3%	50.0%	100.0%	57.1%	51.9%	41.3%	33.9%	36.8%
	23 自社は、自身の目標となる人があると思う。			66.1%	63.8%	75.0%	75.0%	42.9%	77.8%	52.2%	64.4%	57.9%
	24 自社は、自身の将来について相談する機会があると思う。			67.8%	59.8%	50.0%	100.0%	71.4%	74.1%	47.8%	55.9%	52.6%
	25 自社は、自身のキャリアアップを応援してくれる人があると思う。			73.6%	69.0%	50.0%	100.0%	100.0%	88.9%	58.7%	61.0%	63.2%
カテゴリ平均			67.6%	58.3%	60.0%	90.0%	65.7%	71.1%	49.6%	53.6%	51.6%	
評価・報酬	26 自社は、明確な評価・賃金制度があると思う。			85.1%	67.2%	50.0%	100.0%	85.7%	70.4%	69.6%	62.7%	52.6%
	27 自社は、適切な評価項目で運用されていると思う。			74.1%	63.2%	75.0%	100.0%	71.4%	66.7%	60.9%	59.3%	52.6%
	28 自社は、評価結果が適切にフィードバックがされていると思う。			71.3%	66.1%	75.0%	100.0%	85.7%	55.6%	58.7%	71.2%	52.6%
	29 自社は、自身の成果に見合った給与が支給されていると思う。			75.9%	67.8%	75.0%	100.0%	85.7%	70.4%	56.5%	67.8%	63.2%
	30 自社は、昇格・昇給すべき人が昇格・昇給していると思う。			93.1%	73.6%	75.0%	100.0%	85.7%	74.1%	67.4%	71.2%	73.7%
カテゴリ平均			79.9%	67.6%	70.0%	100.0%	82.9%	67.4%	62.6%	66.4%	58.9%	
働く環境整備	31 自社の社員は、正しい倫理観を持っていると思う。			51.7%	85.1%	75.0%	100.0%	85.7%	81.5%	78.3%	86.4%	94.7%
	32 自社は、セクハラやパワハラは起こりづらいと思う。			74.7%	74.1%	100.0%	75.0%	57.1%	59.3%	67.4%	81.4%	78.9%
	33 自社は、同業他社と比較しても適切な労働時間であると思う。			78.2%	71.3%	100.0%	100.0%	71.4%	59.3%	69.6%	71.2%	68.4%
	34 自社は、適切な休暇が取得できていると思う。			76.4%	75.9%	100.0%	100.0%	57.1%	70.4%	67.4%	81.4%	73.7%
	35 自社は、法令違反など特別な理由がない限り、解雇されることはないと思う。			56.3%	93.1%	75.0%	100.0%	100.0%	92.6%	93.5%	93.2%	89.5%
カテゴリ平均			79.9%	79.9%	90.0%	95.0%	74.3%	72.6%	75.2%	82.7%	81.1%	
多様性	36 自社の社員は、一人一人が主体性を発揮していると思う。			61.7%	51.7%	75.0%	100.0%	57.1%	40.7%	54.3%	47.5%	47.4%
	37 自社の社員は、お互いの個性を尊重していると思う。			72.7%	74.7%	75.0%	100.0%	85.7%	74.1%	76.1%	71.2%	68.4%
	38 自社は、性別・国籍に関係なく、活躍できる環境が整っていると思う。			75.2%	78.2%	75.0%	100.0%	71.4%	74.1%	71.7%	84.7%	68.4%
	39 自社は、役職や年次に関係なく、必要な提案ができる雰囲気があると思う。			72.4%	76.4%	75.0%	100.0%	85.7%	74.1%	80.4%	69.5%	73.7%
	40 自社は、働く時間や場所の自由度があると思う。			52.3%	56.3%	100.0%	100.0%	42.9%	51.9%	54.3%	54.2%	52.6%
カテゴリ平均			66.9%	67.5%	80.0%	100.0%	68.6%	63.0%	67.4%	65.4%	62.1%	
総合スコア			69.3%	67.4%	72.5%	96.3%	70.7%	66.1%	63.9%	66.0%	62.6%	

## 組織SANBŌの特長は3つ！

### Point

①

従業員エンゲージメントの高い企業の研究を重ね、  
エンゲージメント向上に重要な要素を8カテゴリ40項目に整理！

### Point

②

性別、年齢、勤続年数、役職、職務、部署など、  
属性別にスコアを把握可能！

### Point

③

①前回スコアとの比較、②実施企業平均との比較、③優先順位との比較など、  
様々な指標との比較が可能！ ※将来的には業種平均を搭載予定です

Point①エンゲージメント強化に重要な要素を独自に研究開発！

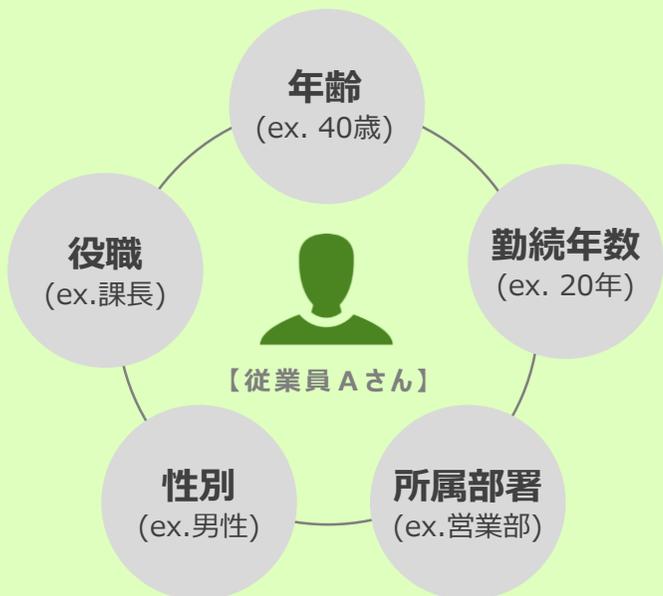
# エンゲージメント強化に重要な要素を 8カテゴリ40項目に整理

カテゴリ	項目	
①理念・ビジョンへの共感	明確な理念・行動指針	1. 自社は、企業理念・行動指針が明確だと思う。
	理念・行動指針の浸透	2. 自社は、企業理念・行動指針が社員に浸透していると思う。
	明確なビジョン	3. 自社は、今後の目指す方向性（ビジョン）が明確であると思う。
	ビジョンへの共感	4. 自社の社員は、現在の目指す方向性（ビジョン）に共感していると思う。
	ビジョンの実現性	5. 自社の社員は、目指す方向性（ビジョン）の実現に向けて仕事をしていると思う。
②事業推進力	事業の優位性	6. 自社の事業は、同業他社と比較して強みがあると思う。
	仕組み化	7. 自社は、一部の社員しかできない業務をできる限りなくし、業務の流れや手法が整備されていると思う。
	役割の認識	8. 自社の社員は、自身の役割をしっかりと理解していると思う。
	施策実行の徹底度	9. 自社の社員は、やると決めたことへの徹底度が高いと思う。
	チームワーク	10. 自社の社員は、チームワークを発揮して業務を推進していると思う。
③会社・仕事への誇り	良いブランドイメージ	11. 自社は、企業・商品・サービスに良いブランドイメージがあると思う。
	仕事の社会的意義	12. 自社は、社会的に意義のある仕事をしていると思う。
	チャレンジできる文化	13. 自社は、新しいことにチャレンジができる文化があると思う。
	仕事へのプライド	14. 自社の社員は、自身の仕事にプライドを持っていると思う。
	付与される責任と権限	15. 自社の社員は、自身の立場に見合った責任と権限が与えられていると思う。
④上司への信頼・社員間の関係	上司へのリスペクト	16. 自社の上司は、仕事で成果を出すことができる人が多いと思う。
	相談しやすい雰囲気	17. 自社の上司は、相談しやすい雰囲気があると思う。
	部下育成への意欲	18. 自社の上司は、部下の育成に意欲的であると思う。
	同僚への配慮	19. 自社は、立場や部署に関係なく、同僚に気遣いができる人が多いと思う。
	部署間の関係性	20. 自社は、部署間の関係性が良好だと思う。
⑤自身の将来像	明確なキャリアプラン	21. 自社は、キャリアアップするための条件が明確になっていると思う。
	教育プログラムの整備状況	22. 自社は、キャリアアップするために必要な教育プログラムが整備されていると思う。
	ロールモデルの有無	23. 自社には、自身の目標となる人がいると思う。
	キャリア相談の機会	24. 自社は、自身の将来について相談する機会があると思う。
	応援してくれる仲間の有無	25. 自社は、自身のキャリアアップを応援してくれる人がいると思う。
⑥評価・報酬	明確な評価・賞金制度	26. 自社は、明確な評価・賞金制度があると思う。
	適正な評価項目	27. 自社は、適切な評価項目で運用されていると思う。
	評価のフィードバック	28. 自社は、評価結果が適切にフィードバックがされていると思う。
	適正な給与額	29. 自社は、自身の成果に見合った給与が支給されていると思う。
	適正な昇格・昇給	30. 自社は、昇格・昇給すべき人が昇格・昇給していると思う。
⑦働く環境整備	正しい倫理観	31. 自社の社員は、正しい倫理観を持っていると思う。
	ハラスメントの防止	32. 自社は、セクハラやパワハラは起こりづらいと思う。
	適正な労働時間	33. 自社は、同業他社と比較しても適切な労働時間であると思う。
	適正な休暇取得	34. 自社は、適切な休暇が取得できていると思う。
	不当解雇の有無	35. 自社は、法令違反など特別な理由がない限り、解雇されることはないと思う。
⑧多様性	社員の主体性	36. 自社の社員は、一人一人が主体性を発揮していると思う。
	個性の尊重	37. 自社の社員は、お互いの個性を尊重していると思う。
	ダイバーシティ	38. 自社は、性別・国籍に関係なく、活躍できる環境が整っていると思う。
	風通しの良い職場	39. 自社は、役職や年次に関係なく、必要な提案ができる雰囲気があると思う。
	働き方の多様性	40. 自社は、働く時間や場所の自由度があると思う。

Point②属性別にスコアが把握可能！

属性別にスコアを把握可能。課題をよりクリアにできます！

## 基本プロフィール項目



## 診断項目

理念・ビジョンへの共感

事業推進力

会社・仕事への誇り

上司への信頼・社員間の関係

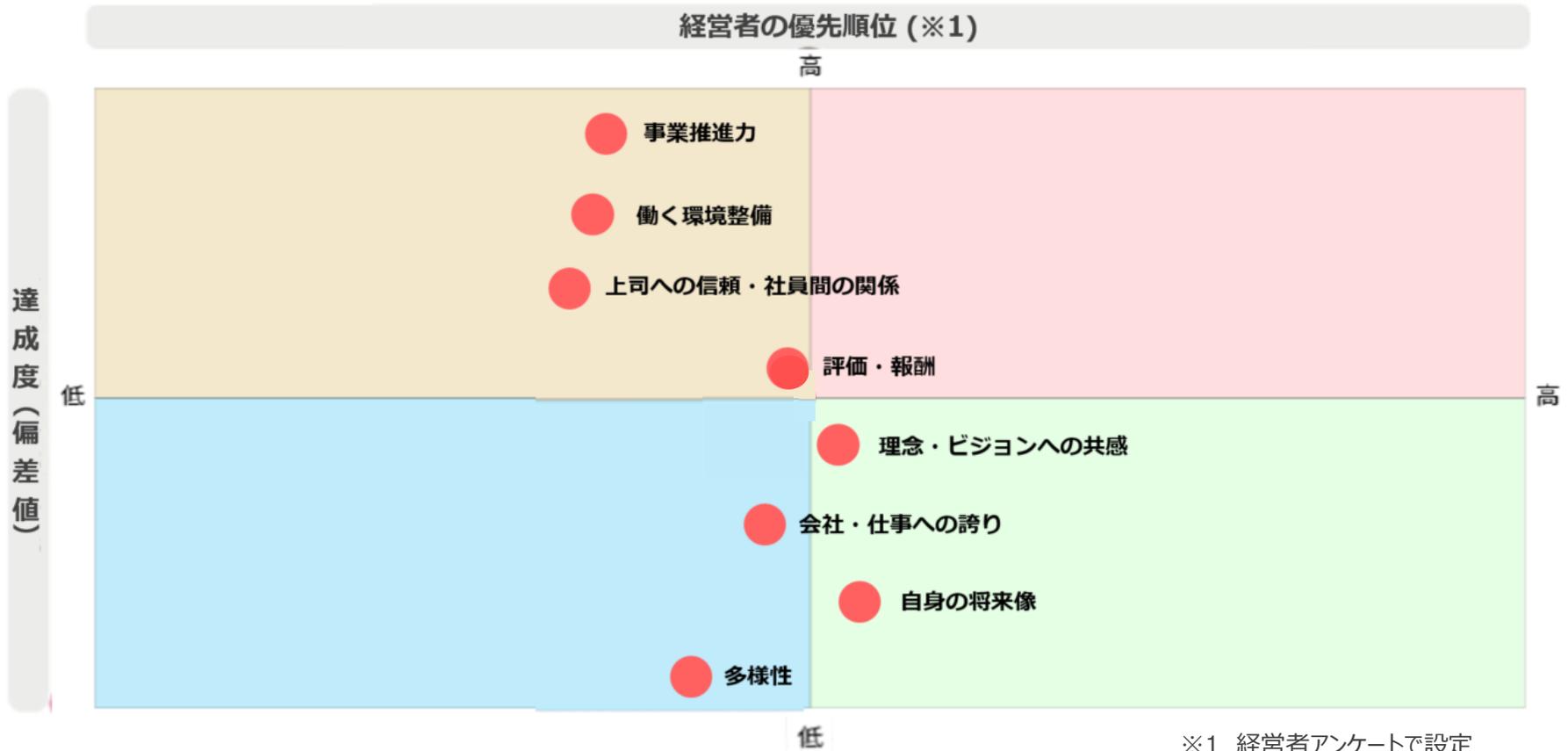
自身の将来像

評価・報酬

働く環境整備

多様性

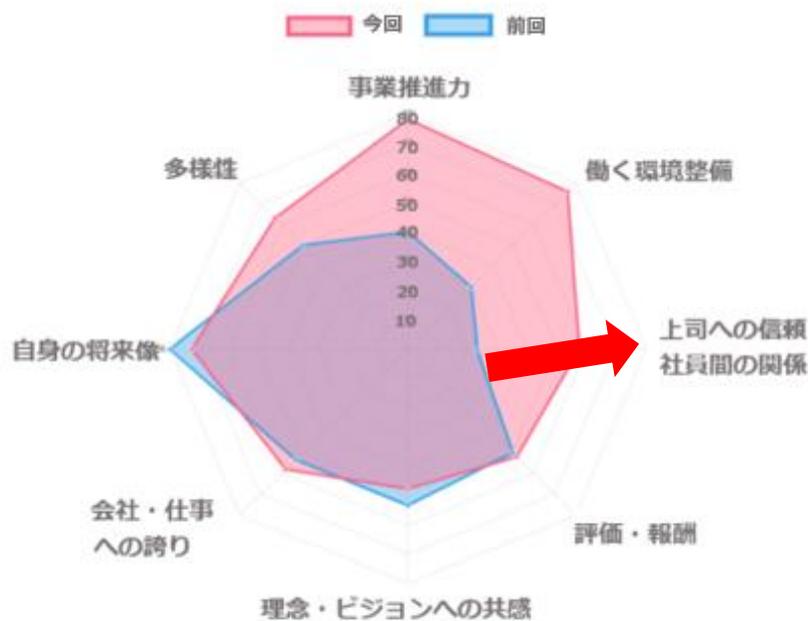
# 立てた優先順位と達成度が視覚化できます！



※1 経営者アンケートで設定

# 前回スコアや実施企業平均との比較ができます！ 診断結果がわかると、打っ手もわかる！

## ▶ 前回スコアとの比較



上司への信頼・社員間の関係（例）

- One on one面談の実施
- 管理職研修の実施
- 社内イベント、全社横断型プロジェクトの実施

**施策の実施中・実施後に、  
スコアの進捗を図ることも可能！**

## エンゲージメント向上支援（項目別強化策イメージ）

カテゴリ	アクション例
①理念・ビジョンへの共感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理念、行動指針の策定および明文化</li> <li>・会社の方向性（ビジョン）づくり</li> <li>・経営方針発表会の実施</li> </ul>
②事業推進力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画、KPIの策定</li> <li>・業務フローおよび役割の整理</li> <li>・PDCA管理の実践</li> </ul>
③会社・仕事への誇り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ブランディングの整理とツール化</li> <li>・事業の社会的価値の共有</li> <li>・新しい業務への取り組み推進、キャリアチェンジ</li> </ul>
④上司への信頼・社員間の関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・one on one面談の実施</li> <li>・管理職研修の実施</li> <li>・社内イベント、全社横断型プロジェクトの実施</li> </ul>
⑤自身の将来像	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内のキャリアアッププランづくり</li> <li>・階層別研修の実施</li> <li>・人事キャリア相談センターの設置</li> </ul>
⑥評価・報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価制度の構築</li> <li>・人事評価制度の運用</li> <li>・評価結果のフィードバック実施</li> </ul>
⑦働く環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務環境の整備</li> <li>・生産性向上による残業時間の削減</li> <li>・特別休暇の設置や休暇取得の推進</li> </ul>
⑧多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様性を考慮した採用活動の推進</li> <li>・若手が活躍できる新規プロジェクトの実施</li> <li>・リモートワークの推進</li> </ul>

# 組織SANBŌの診断は以下の流れで実施します



\* アンケートはWEB入力形式となります。PC、タブレット、スマートフォンのいずれからでも入力可能です。

\* 経営者は、診断項目の8カテゴリーの中から、注力したい項目の優先順位をつけます。

売上等の定量データを入力する部分もあります。

\* 従業員は、各質問に4段階で回答します。

②事業推進力

6. 自社の事業は、同業他社と比較して強みがあると思う。

- まさにそう思う
- どちらかというと思う
- どちらかというと思わない
- まったく思わない



理念・ビジョンへの共感
事業推進力
会社・仕事への誇り
上司への信頼・社員間の関係
自身の将来像
評価・報酬
働く環境整備
多様性

