

# 組織診断（従業員サーベイ）

## 『はたらく人の幸せ／不幸せ診断』の特徴

### 従業員側の価値

従業員満足度

ワークライフバランス

報酬満足

Well-being  
幸せ

### 経営側の価値

経営目標達成

ビジョン実現、理念浸透

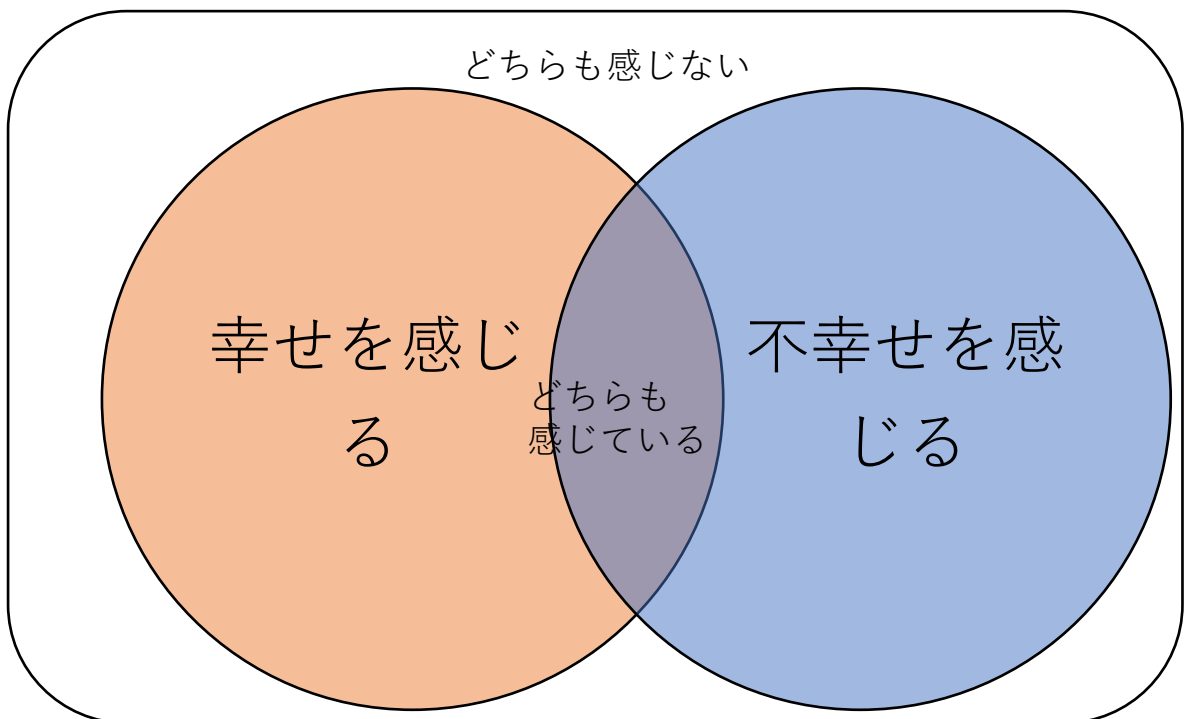
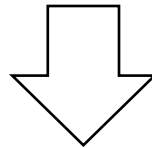
ロイヤリティ

※従業員は良いが、企業経営の最終目的とはなりえない



※経営側は良いが、従業員の最終目的とはなりえない

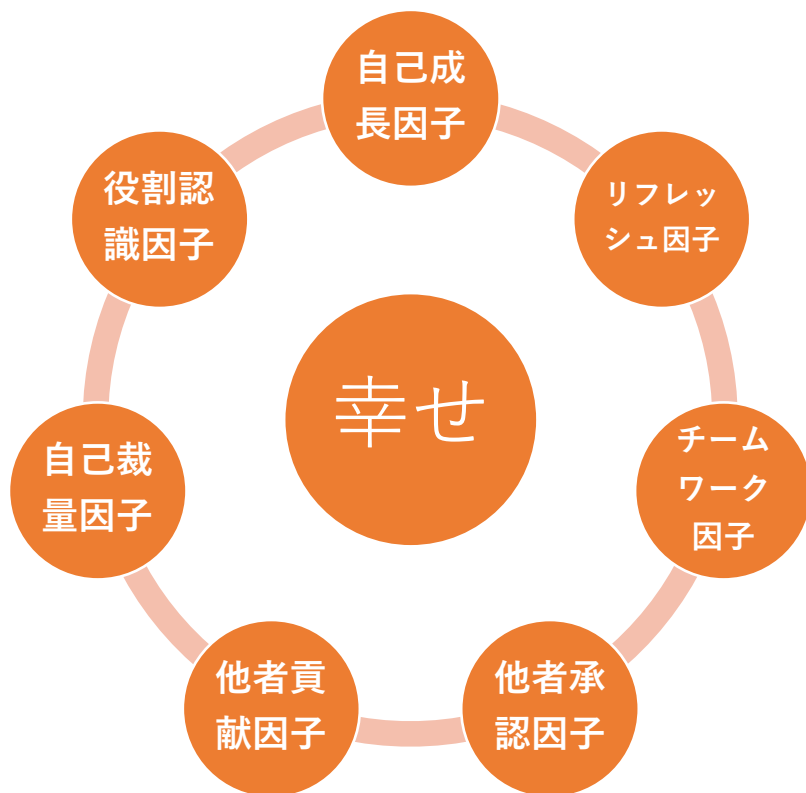
両者の価値を合致  
双方にとって良好な状態



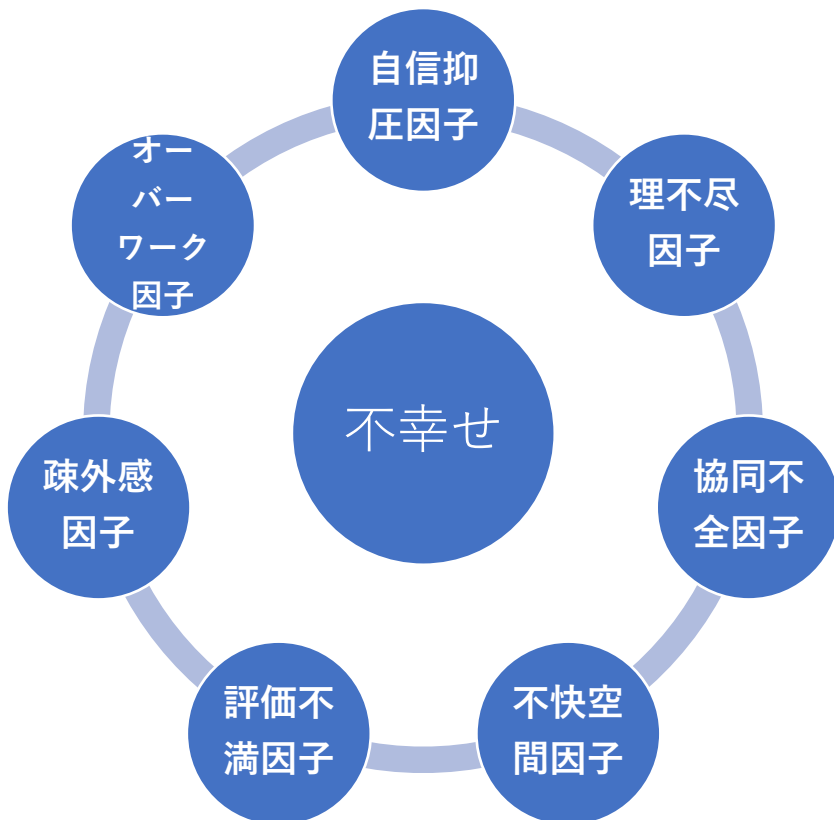
幸せと不幸せの2軸を用いて状態を把握

# はたらく幸せ、不幸せの7因子

## はたらく幸せの7因子



## はたらく不幸せの7因子

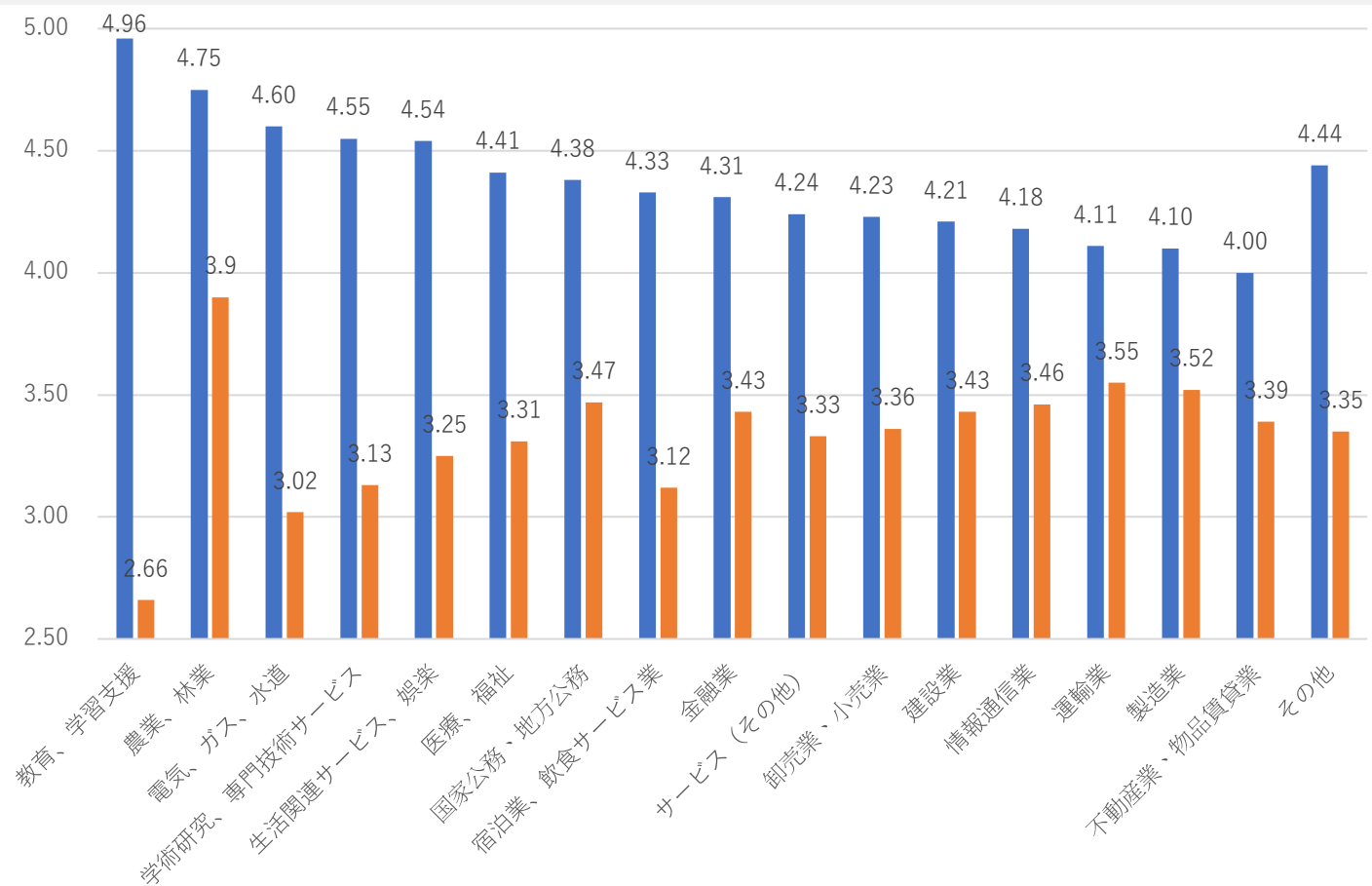


# 質問項目

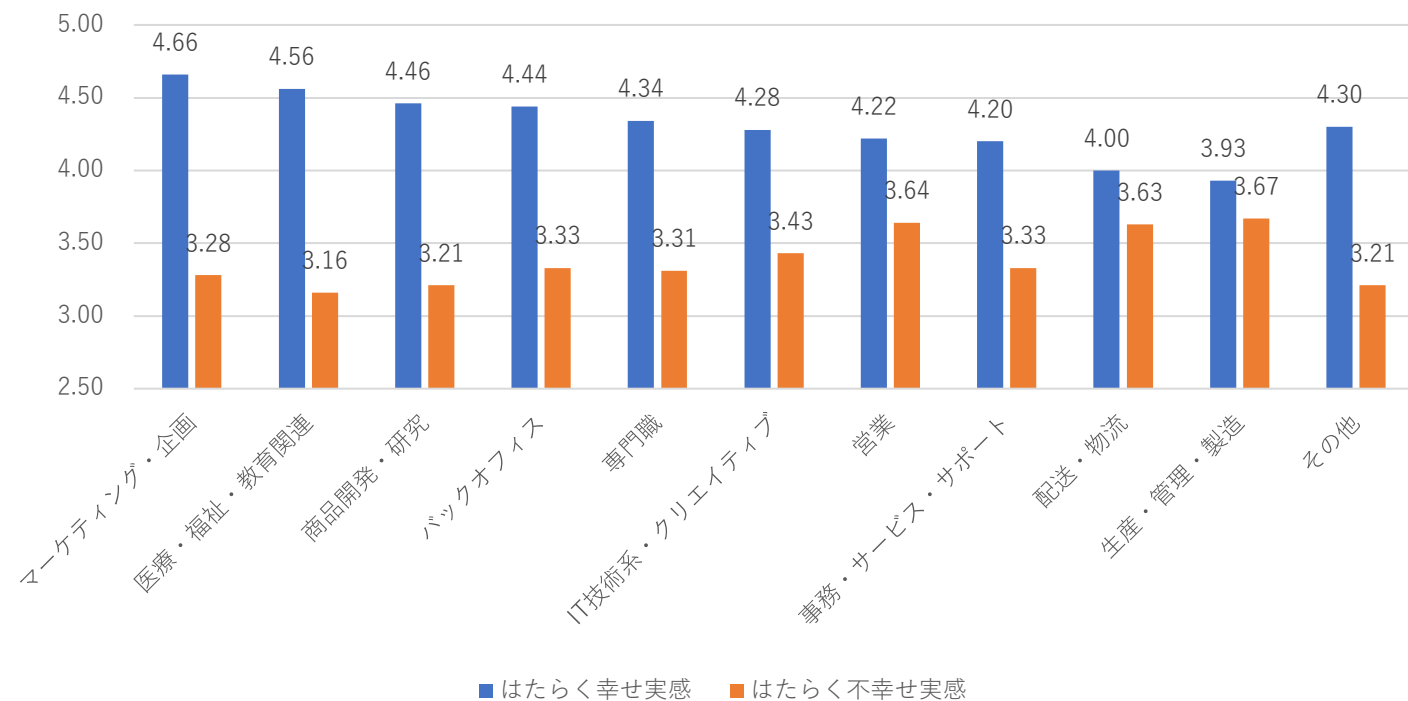
| 領域（大分類） | 領域（小分類）   | NO | 項目       | 質問内容                          |
|---------|-----------|----|----------|-------------------------------|
| 幸せ診断    | 自己成長因子    | 1  | やりたい仕事   | 私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う   |
|         |           | 2  | 好奇心      | 私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある         |
|         |           | 3  | 知識・スキル習得 | 私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる      |
|         | リフレッシュ因子  | 4  | 肉体回復     | 私は、仕事の身体的な消耗から回復することができている    |
|         |           | 5  | 精神回復     | 私は、仕事の精神的な消耗から回復することができている    |
|         |           | 6  | 私生活ストレス  | 私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができている |
|         | チームワーク因子  | 7  | チームワーク   | 私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる       |
|         |           | 8  | 一体感      | 私は、仕事仲間との一体感を感じている            |
|         |           | 9  | 目的共有     | 私は、仕事仲間と目的を共有している             |
|         | 役割認識因子    | 10 | 責任感      | 私は、責任感を持って仕事をしている             |
|         |           | 11 | 役割認識     | 私は、職場で自分なりの役割を担っている           |
|         |           | 12 | 主体性      | 私は、主体的に仕事に取り組んでいる             |
|         | 他者承認因子    | 13 | 同僚評価     | 私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている      |
|         |           | 14 | 上司評価     | 私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている      |
|         |           | 15 | 周囲関心     | 私の仕事は、周囲から関心を持たれている           |
|         | 他者貢献因子    | 16 | 成長貢献     | 私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる      |
|         |           | 17 | 他者貢献     | 私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている           |
|         |           | 18 | 社会貢献     | 私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある      |
|         | 自己裁量因子    | 19 | 自己裁量     | 私は、仕事を自分の裁量で進められている           |
|         |           | 20 | 計画立案     | 私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる      |
|         |           | 21 | 意見表明     | 私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている      |
| 不幸せ診断   | 自己抑圧因子    | 22 | 自信喪失     | 私は、仕事で成果を出す自信がない              |
|         |           | 23 | 成長不安     | 私は、仕事をどのように習熟していいのかわからない      |
|         |           | 24 | 強み不発揮    | 私は、自分の強みを仕事に活かせていない           |
|         | 理不尽因子     | 25 | 理不尽要求    | 私は、上位者から理不尽な要求をされることがある       |
|         |           | 26 | 暴言叱責     | 私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする        |
|         |           | 27 | 押しつけ     | 私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる      |
|         | 不快空間因子    | 28 | 不衛生      | 私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる           |
|         |           | 29 | 異臭       | 私の職場は、嫌なにおいがする                |
|         |           | 30 | 無機質      | 私の職場は、無機質で冷たい感じがする            |
|         | オーバーワーク因子 | 31 | 時間プレッシャー | 私は、仕事で時間に追い立てられていると感じる        |
|         |           | 32 | 私生活影響    | 私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い      |
|         |           | 33 | 他者プレッシャー | 私は、仕事で他者から追い立てられていると感じる       |
|         | 協働不全因子    | 34 | 非協力      | 私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしない  |
|         |           | 35 | ワンマン     | 私の職場では、特定の人の意見が押し通される         |
|         |           | 36 | ストッパー    | 私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる   |
|         | 疎外感因子     | 37 | 仲間不在     | 私は、職場に気の合う仲間がいない              |
|         |           | 38 | 同僚コミュ不足  | 私は、同僚と意思疎通できていないと感じる          |
|         |           | 39 | 上司コミュ不足  | 私は、上司と意思疎通できていないと感じる          |
|         | 評価不満因子    | 40 | 収入不満     | 現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う        |
|         |           | 41 | 評価不満     | 私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる      |
|         |           | 42 | 徒労感      | 私の仕事での努力は、報われないと思う            |

# はたらく幸せ実感（業種＆職種別）

はたらく幸せ／不幸せの業種別平均点



はたらく幸せ／不幸せの職種別平均点



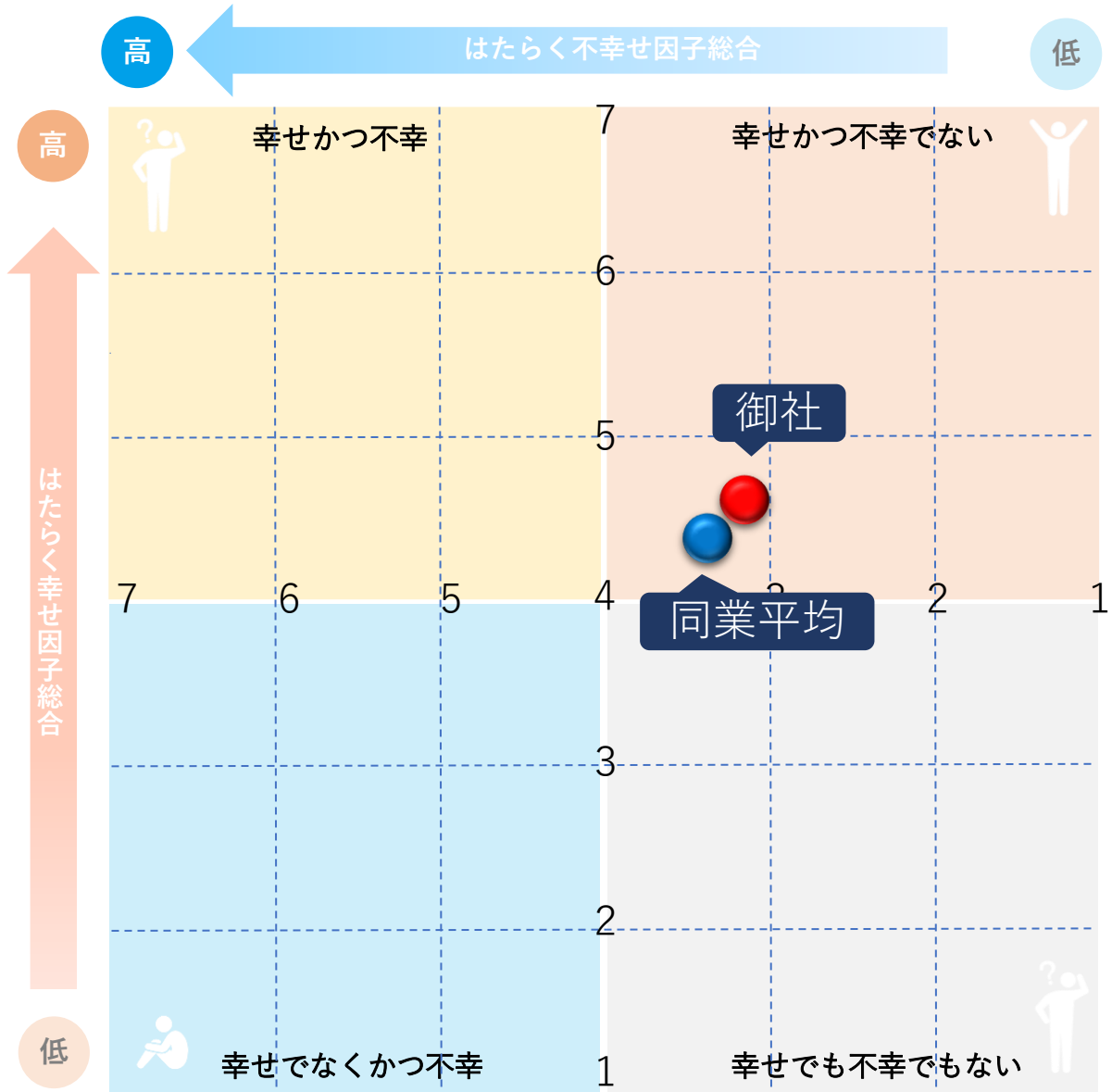
# 組織診断結果報告書

2022年●月●日

株式会社サンプル 御中

総合スコア

はたらく幸せ／不幸せの総合平均点



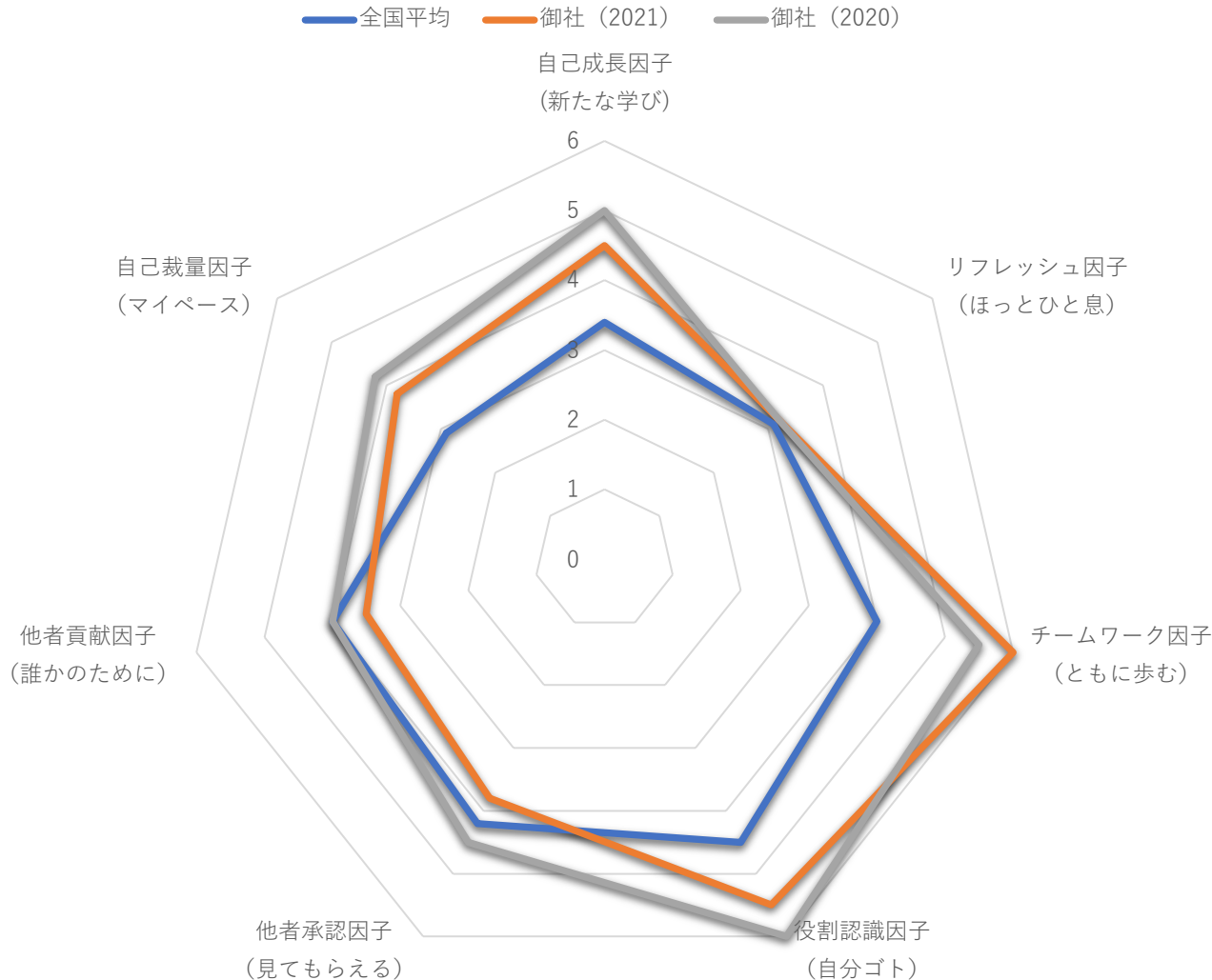
総評

御社のはたらく人の幸せ因子の平均点は**4.6点**で、同業他社平均（4.4点）に比べて高い傾向でした。一方、はたらく人の不幸せ因子の平均点は**3.1点**で、同業他社平均（3.1点）に比べて低い傾向でした。

結果の〈総合スコア〉は、総合的な「はたらく幸せ／不幸せ」の状態を、「はたらく人の幸せの7因子」の平均点を縦軸、「はたらく人の不幸せの7因子」の平均点を横軸とした散布図で示しています。同業他社の平均も図示しているので、参考にして下さい。

## 詳細結果

## はたらく幸せ7因子の状態



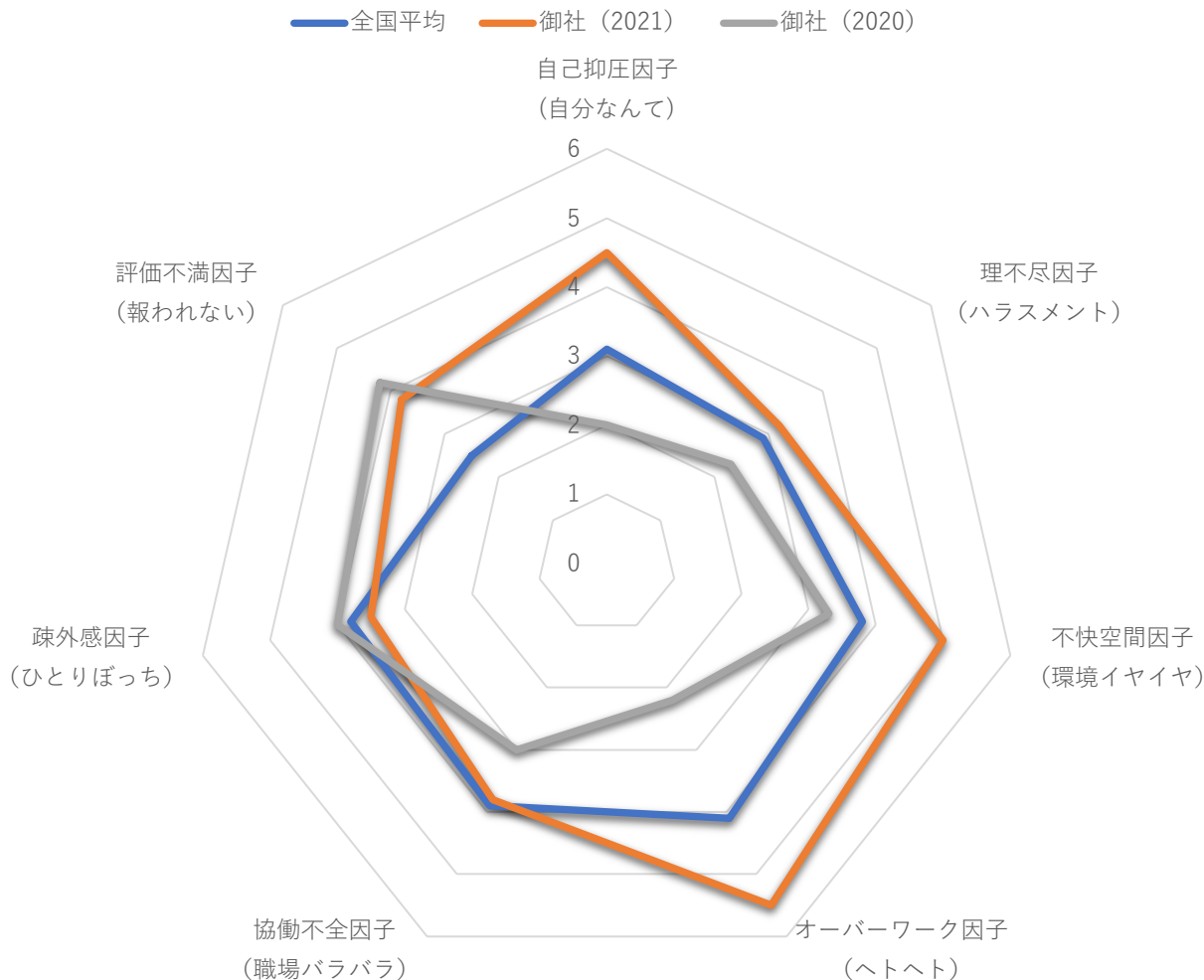
## 総評

はたらく人の幸せの7つの因子の中で、役割認識（自分ゴト）因子が最も高いという傾向があるようです。この因子は、「自分の仕事にポジティブな意味を見い出しており、自分なりの役割を能動的に担えているという実感が得られている状態」を表します。今の御社のはたらく幸せを支えている要素といえます。

他者承認（見てもらえる）因子が最も低いという傾向があるようです。この因子は、「自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると思えている状態」を表します。自ら周囲に対して発信し、働きかけることで関心やフィードバックが得やすくなるかもしれません。また、他者からの評価への期待値を高く設けすぎないよう心がけることで、この幸せ因子を高められるかもしれません。

## 詳細結果

## はたらく不幸せ7因子の状態



## 総評

はたらく不幸せの因子の中で、御社は自己抑圧（自分なんて）因子が最も高いという傾向があるようです。この因子は、「仕事での能力不足を感じ、自信がなく停滞している。また、自分の強みを活かすことを抑制されていると感じている状態」を表します。もし、思い当たる場合は、能力を高めるための学習や行動の計画を立てて取り組んだり、上司や同僚に自分の成長や強みを活かす方法について助言を求めたりすることで、この不幸せ因子を減らすことができるかもしれません。

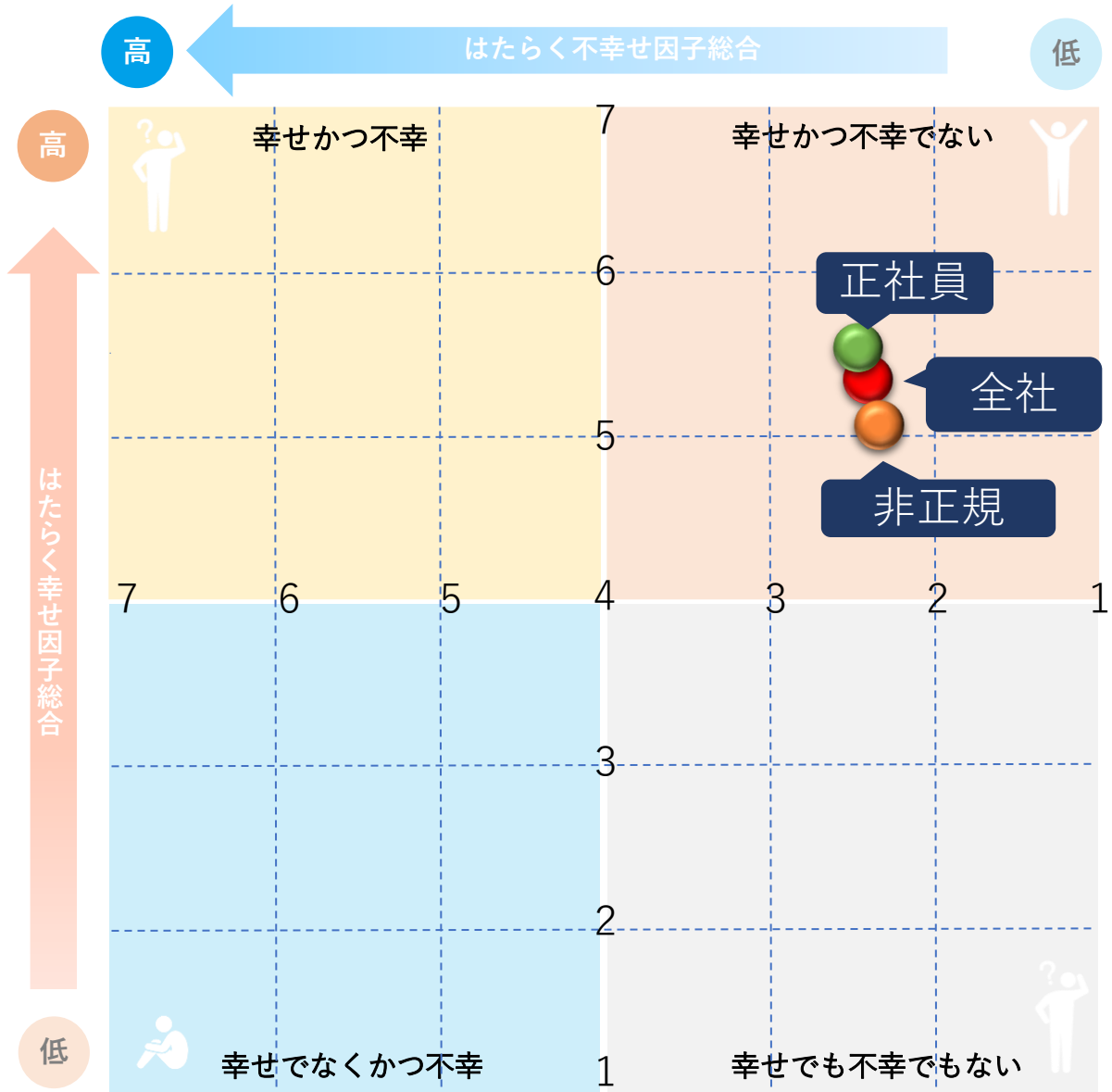
一方で、不快空間（環境イヤイヤ）因子が最も低いという傾向があるようです。この因子は、「職場環境において、視覚や嗅覚など体感的に不快を感じている状態」を表します。今の御社のはたらく不幸せを減らしている要素といえます。



# 診断結果（雇用形態毎）サンプル

総合スコア

はたらく幸せ／不幸せの総合平均点



## 総評

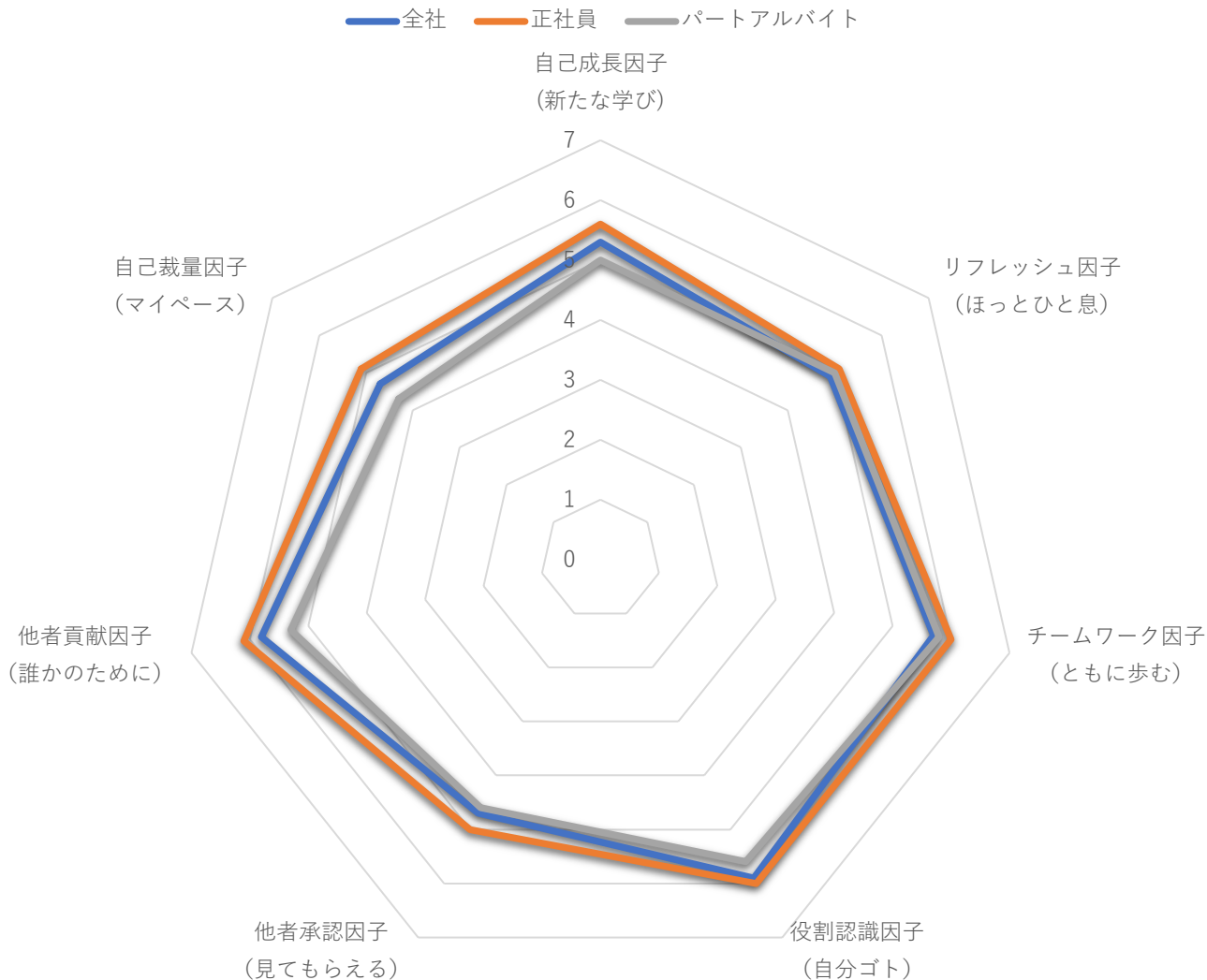
御社のはたらく人の幸せ因子の平均点は、●点で、同業他社平均に比べて【高い／低い】傾向でした。一方、はたらく人の不幸せ因子の平均点は●点で、同業他社平均に比べて【高い／低い】傾向でした。

結果の〈総合スコア〉は、総合的な「はたらく幸せ／不幸せ」の状態を、「はたらく人の幸せの7因子」の平均点を縦軸、「はたらく人の不幸せの7因子」の平均点を横軸とした散布図で示しています。同業他社の平均も図示しているので、参考にして下さい。

## 診断結果（雇用形態毎）サンプル

## 詳細結果

## はたらく幸せ7因子の状態



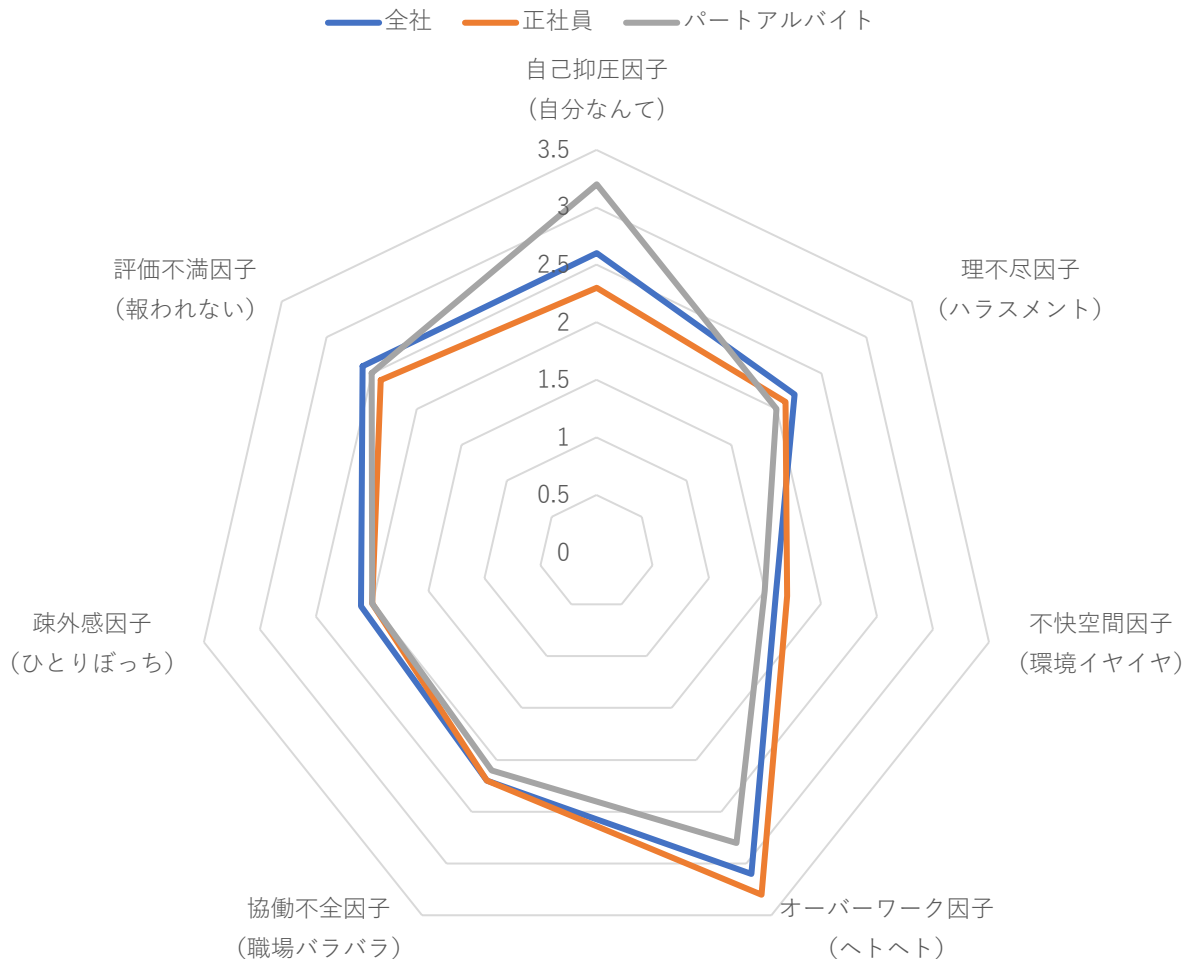
## 総評

正社員と非正規社員との間で、幸福度に大きな違いは見られません。その中でも、多少違いがある点は、「他者貢献因子」「自己裁量因子」「自己成長因子」です。非正規社員の場合、業務内容が限定されており、また、正社員の指示に従うことが多いので、「自己裁量因子」「自己成長因子」に関しては、雇用形態の違いにより、ある程度の差が出てしまうのは、やむを得ないと思います。ただし、他者貢献因子の「他者貢献」という項目では、正規と非正規で1点の差が出ています。「私は仕事を通じて他者を喜ばせている」という質問に対しては、現場でお客様と接している以上、正社員と同様のスコアが出てもおかしくないはず。この点は、改善の余地があると思います。

## 診断結果（雇用形態毎）サンプル

## 詳細結果

## はたらく不幸せ7因子の状態



## 総評

正社員と非正規社員との間で、差があった項目は、「自己抑圧因子」「オーバーワーク因子」です。まず、自己抑圧因子に関しては、約1ポイントの開きがありました。特に非正規の方々の点数が芳しくなかったのが、成長不安（私は、仕事をどのように習熟していいのかわからない）です。支社、部門によって異なると思いますが、採用後の研修体制を見直してみることも良いかもしれません。次に、「オーバーワーク因子」に関しては、正社員の方のほうが、点数が高いという結果でした。特に、「私生活影響」（私は、仕事のために私的な時間を断念する事が多い）という点では、非正規社員と比べて、1ポイント以上高くなっています。「私生活影響」の正社員の平均値が、4.0であり全体としては「どちらでもない」という回答であるため、そこまで気にする必要はないと思いますが、部署や特定の人に業務の偏りがあるなど、一部の方々に負担が強いられているかもしれませんので、労働時間管理／人員体制／業務分配などを見直すことで、点数が改善される可能性がございます。

# 従業員サーベイサービス

## 『はたらく人の幸せ／不幸せ診断』のご案内

こういったお悩みを解決します

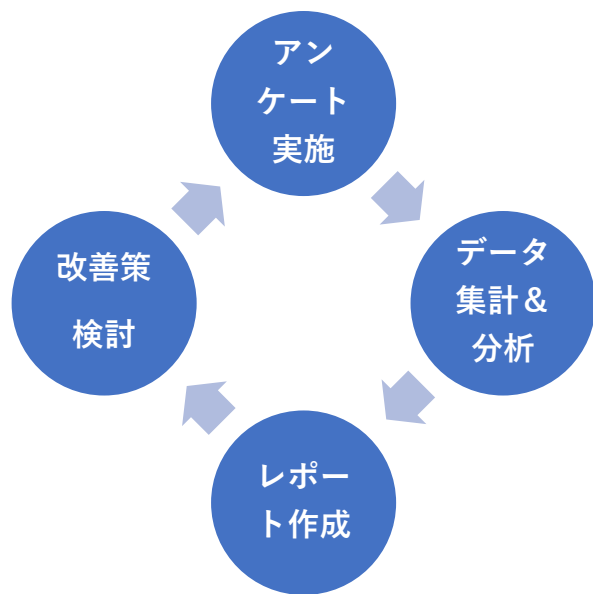
- ✓「**組織の健康診断**として、組織の状態を**可視化**したい」
- ✓「**従業員の本音**が知りたい」
- ✓「**組織課題を抽出**し、**施策の優先順位**を決定したい」
- ✓「**定量的なデータ**をもとに、**施策の効果検証**をしたい」
- ✓「**部門毎で調査**し、**管理職育成**のきっかけとしたい」
- ✓「法律で義務化された**パワハラ対策**として社内調査をしたい」

### CHECK! ポイント

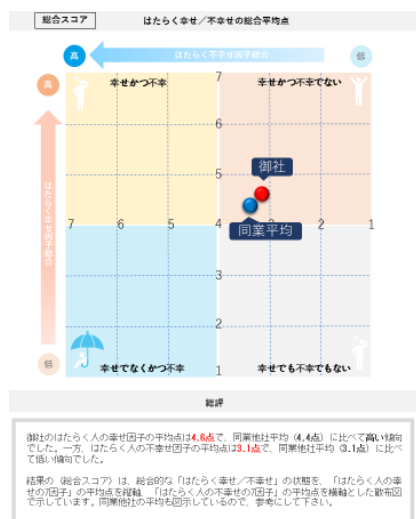
01 アンケート実施、データ集計&分析を代行

02 見やすく分かりやすい分析レポートの提出

03 分析結果に基づいた改善策の検討MTGを実施



### レポートイメージ



# サービスの流れ

- ①打ち合わせ（online可）にて課題ヒアリング／ご提案
- ②ご注文
- ③打ち合わせ（質問項目・時期等、実施要項決定）  
※質問内容は、企業毎にカスタマイズできます。
- ④アンケート実施（webアンケート）
- ⑤アンケート結果集計、分析、レポート作成
- ⑥打ち合わせ（レポート提出、改善策検討）
- ⑦御社内にて改善策実施

## お客様の声

経営理念として、社員の物心両面の幸せの実現を掲げています。しかし、**実際に社員がどう感じているのかを把握出来ていない点が課題**であり、幸福度診断を導入しました。四半期毎に部門毎、雇用形態毎にデータを抽出し、組織状態を明らかにしています。会社内で幸福度を向上させるプロジェクトメンバーを立候補で募り、**診断結果を元にしながら改善策を協議**させています。診断結果を管理職と共有することで、**管理職の育成**にも役立っていると感じます。



福祉サービス業

**人事評価制度を導入するタイミング**で、導入前と導入後でどのような変化があるのか？**制度の効果検証をしたい**と思ったのが、幸福度診断導入の背景です。また、**人事施策の優先順位を決める**ためにも、組織の課題を明らかにしておきたいと感じていました。実際に診断結果を見ると、経営サイドが抱いていた印象と相違なく、安心しました。**年に1回程、定期的に組織診断を実施**することにより、組織問題の早期発見につなげていきたいと考えております。



製造業

**支店によって**風土、社員のやる気、離職率などが**大きく異なっている**ように感じていました。それを**可視化**し、改善策を考えるきっかけにしたいと思い、試験的に幸福度診断を導入してみました。診断結果を見てみると、予想通り「理不尽因子」「リフレッシュ因子」等が支店により大きく異なっておりました。**管理職に対して、診断結果というファクトに基づいて、改善を促すことが出来た**点に満足しております。また活用したいです。



物流倉庫業

## ¥ サービス基本料金

### アンケート実施＋レポート作成＋改善策MTG実施

150,000円／回（税抜）

※従業員30名様迄の価格です。31名様以上の場合には、対象者1名につき＋500円／回を頂きます。

株式会社マンガラ

460-0008 名古屋市中区栄3-7-4 トーシンサクラビル10F

E-mail : [tanaka@man-gala.com](mailto:tanaka@man-gala.com)

WEB : <https://man-gala.com/>

詳しくはwebサイトをご覧ください

マンガラ 名古屋

検索



# 幸福度向上施策例：人事評価制度

| 領域（大分類） | 領域（小分類）   | NO | 項目       | 質問内容                          |
|---------|-----------|----|----------|-------------------------------|
| 幸せ診断    | 自己成長因子    | 1  | やりたい仕事   | 私は、仕事を通じてやりたかった事を実現できそうだと思う   |
|         |           | 2  | 好奇心      | 私は、仕事で好奇心がくすぐられることがある         |
|         |           | 3  | 知識・スキル習得 | 私は、仕事を通じて知識・スキル面での成長を感じる      |
|         | リフレッシュ因子  | 4  | 肉体回復     | 私は、仕事の身体的な消耗から回復することができている    |
|         |           | 5  | 精神回復     | 私は、仕事の精神的な消耗から回復することができている    |
|         |           | 6  | 私生活ストレス  | 私は、プライベートなことに気を揉むことなく仕事ができている |
|         | チームワーク因子  | 7  | チームワーク   | 私には、相互に励まし、助け合える仕事仲間がいる       |
|         |           | 8  | 一体感      | 私は、仕事仲間との一体感を感じている            |
|         |           | 9  | 目的共有     | 私は、仕事仲間と目的を共有している             |
|         | 役割認識因子    | 10 | 責任感      | 私は、責任感を持って仕事をしている             |
|         |           | 11 | 役割認識     | 私は、職場で自分なりの役割を担っている           |
|         |           | 12 | 主体性      | 私は、主体的に仕事に取り組んでいる             |
|         | 他者承認因子    | 13 | 同僚評価     | 私は、仕事で同僚から高い評価やよい評判を得ている      |
|         |           | 14 | 上司評価     | 私は、仕事で上司から高い評価やよい評判を得ている      |
|         |           | 15 | 周囲関心     | 私の仕事は、周囲から関心を持たれている           |
|         | 他者貢献因子    | 16 | 成長貢献     | 私は、仕事で関わる他者の成長を感じることができる      |
|         |           | 17 | 他者貢献     | 私は、仕事を通じて、他者を喜ばせている           |
|         |           | 18 | 社会貢献     | 私は、仕事を通じて、社会へ貢献している実感がある      |
|         | 自己裁量因子    | 19 | 自己裁量     | 私は、仕事を自分の裁量で進められている           |
|         |           | 20 | 計画立案     | 私は、仕事の計画を自分で立てて進めることができる      |
|         |           | 21 | 意見表明     | 私は、仕事で自分自身の考えや意見を表現できている      |
| 不幸せ診断   | 自己抑圧因子    | 22 | 自信喪失     | 私は、仕事で成果を出す自信がない              |
|         |           | 23 | 成長不安     | 私は、仕事をどのように習熟していいのかわからない      |
|         |           | 24 | 強み不発揮    | 私は、自分の強みを仕事に活かしていない           |
|         | 理不尽因子     | 25 | 理不尽要求    | 私は、上位者から理不尽な要求をされることがある       |
|         |           | 26 | 暴言叱責     | 私は、職場で他者への暴言や叱責をよく耳にする        |
|         |           | 27 | 押しつけ     | 私は、上司や同僚から一方的に仕事を押しつけられる      |
|         | 不快空間因子    | 28 | 不衛生      | 私の職場は、汚れていて不衛生だと感じる           |
|         |           | 29 | 異臭       | 私の職場は、嫌なにおいがする                |
|         |           | 30 | 無機質      | 私の職場は、無機質で冷たい感じがする            |
|         | オーバーワーク因子 | 31 | 時間プレッシャー | 私は、仕事で時間に追い立てられていると感じる        |
|         |           | 32 | 私生活影響    | 私は、仕事のために私的な時間を断念することが多い      |
|         |           | 33 | 他者プレッシャー | 私は、仕事で他者から追い立てられていると感じる       |
|         | 協働不全因子    | 34 | 非協力      | 私の職場のメンバーは、協力し合って仕事を進めようとしない  |
|         |           | 35 | ワンマン     | 私の職場では、特定の人の意見が押し通される         |
|         |           | 36 | ストッパー    | 私は、職場のメンバーに足を引っ張られているように感じる   |
|         | 疎外感因子     | 37 | 仲間不在     | 私は、職場に気の合う仲間がいない              |
|         |           | 38 | 同僚コミュ不足  | 私は、同僚と意思疎通できていないと感じる          |
|         |           | 39 | 上司コミュ不足  | 私は、上司と意思疎通できていないと感じる          |
|         | 評価不満因子    | 40 | 収入不満     | 現在の収入は、私の努力に見合っていないと思う        |
|         |           | 41 | 評価不満     | 私は、自分の努力が正当に評価されていないと感じる      |
|         |           | 42 | 徒労感      | 私の仕事での努力は、報われないと思う            |

はたらく幸せ、不幸せの全42項目のうち21項目（50％）は人事評価制度の適切な運用で改善可能。



# 人事評価制度構築&運用コンサルティングサービス 「みんなの人事」のご案内

こういったお悩みを解決します

- ☑ 「社員が成長し、会社も成長する仕組み」を作りたい」
- ☑ 「採用力の強化、離職を予防するために、人事制度を整えたい」
- ☑ 「社員の頑張りを正に評価したい」
- ☑ 「脱年功序列。役割や責任、会社への貢献度を評価する仕組みが作りたい」
- ☑ 「評価を報酬に連動させたい」
- ☑ 「給与/賞与を支給する基準を明確にして、納得度の高い評価をしたい」
- ☑ 「中間管理職を育成して、組織力を強化したい」

## CHECK! ポイント

- 01 制度の構築だけでなく運用も支援。評価者研修や面談同席など、**制度が定着するまでフォロー**するので安心！
- 02 大手企業ではできない小回りの利くサービスを圧倒的なコストパフォーマンスで提供！
- 03 組織診断（社員アンケート）を活用して、**社員の意識の変化や本音を可視化**することが可能！ ※組織診断実施は任意



## 人事評価制度構築&運用サービスの流れ

### STEP 1：構築

5～6ヶ月(最短2か月)

- ・評価制度（人事評価シート）
- ・等級制度（キャリアパス）
- ・報酬制度（基本給テーブル、賞与基準）
- ・昇降格基準
- ※月2回程度のMTG

### STEP 2：導入

1日

- ・社員様向け説明会
- ・評価者研修

### STEP 3：運用

12ヶ月

- ・面談研修
- ・面談同席
- ・査定会議実施
- ・昇給／賞与支給シミュレーションの実施
- ・制度メンテナンス
- ※月1回程度のMTG

# コンサルタントご紹介

2002年慶應義塾大学法学部法律学科卒業後、株式会社リクルートにて採用支援、転職支援業務に従事。その後、新規事業開発支援、人材紹介会社設立&売却、人事コンサルティングを経て、株式会社マンガラを設立。現在、愛知働き方改革推進支援センター相談員も兼務。国家資格キャリアコンサルタント。

今までに、製造（自動車部品、プラスチック製部品、食品など）、不動産・建築、建設、IT、人材派遣、アパレル、ネット販売、廃棄物処理、接骨院、介護サービス、ショッピングセンター運営、繊維、材木卸、経営コンサルティング、設計事務所、保険代理店など、多様な業界の人事評価制度コンサルティング経験を有する。



## お客様の声

人事評価制度を導入する際に、自社では難しく、専門家に依頼しようと思い、たまたまご縁があったのがマンガラ社でした。一番の決め手となったのは、担当してくださる田中さんの**お人柄や情熱**、そして、**評価制度だけでなく、採用やキャリア開発など、幅広い人事関連の経験**をお持ちなので、色々ご相談に乗って頂けると思い、マンガラ社にお任せすることにしました。※たまに採用の相談にも乗って頂いています！



サービス業

**人事評価制度を初めて導入する際に**知人からの紹介で、マンガラ社に依頼することになりました。**他社でも見積もりを取ったのですが、価格差がかなりあったので驚きました。**マンガラ社は、私ども中小企業にとっても、**リーズナブルな値段だ**と感じました。それだけでなく、提案資料や見積もり資料から、**サービス内容（面談同席人数、研修など）も他社のサポートよりも充実していたので、**マンガラ社に決めました。



製造業

**他社の人事評価制度コンサルティングを受けていましたが、途中でマンガラ社に乗り換えました。**なぜなら、他社はパッケージやシステムにはまるように、他社と同じような制度、運用のサポートになっており、当社独自の組織体制や経営スタイルを考慮してくださっていないように感じたからです。その点、**マンガラ社は、当社に寄り添い、当社だけの制度を作り、運用のサポート方法も、当社に合わせてくれるので、非常に助かっています。**



不動産業界

## ¥ サービス基本料金

人事評価制度構築+導入+運用支援（18ヶ月契約）

特別価格200,000円／月（税抜）

※従業員数20名以下の企業様の場合  
※サービス提供方式：WEB会議システム

株式会社マンガラ

460-0008 名古屋市中区栄3-7-4 トーシンサクラビル10F

E-mail : [tanaka@man-gala.com](mailto:tanaka@man-gala.com)

WEB : <https://man-gala.com/>

詳しくはwebサイトをご覧ください

マンガラ 名古屋

検索

