

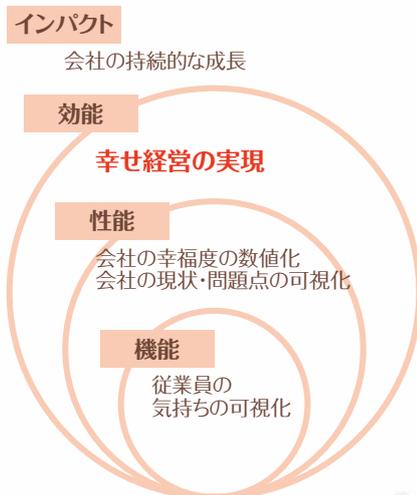
HAPPY DESIGN SURVEY

幸せデザインサーベイ

この中には、従業員のみなさまの気持ちが詰まっています。
それは、会社をより良くするための宝物です。
従業員のみなさまの気持ちと社長の想いをつなぎ合わせて、
一緒に幸せな会社を創りましょう。

幸せデザインサーベイとは

幸せデザインサーベイは、従業員のみなさまに、幸せに関する質問に回答していただき、会社全体の幸せを可視化したものです。
幸せデザインサーベイの結果を参考に、全員で、一歩ずつ、幸せな会社づくりのための取組みをしていただくことで、サーベイ実施の効果が高まります。



個人の幸福度と組織のパフォーマンス

個人の主観的な幸福感が向上すると、生産性や創造性が向上するということが研究の中でわかっています。「幸福感の高い人は、そうでない人と比べて、創造性が3倍高く、生産性は31%、売上は37%も高い(イリノイ大学教授エド・ディーナー)」。

個人の幸福度の向上に取り組むことは、会社の成長にとってもメリットが大きいと考えられます。

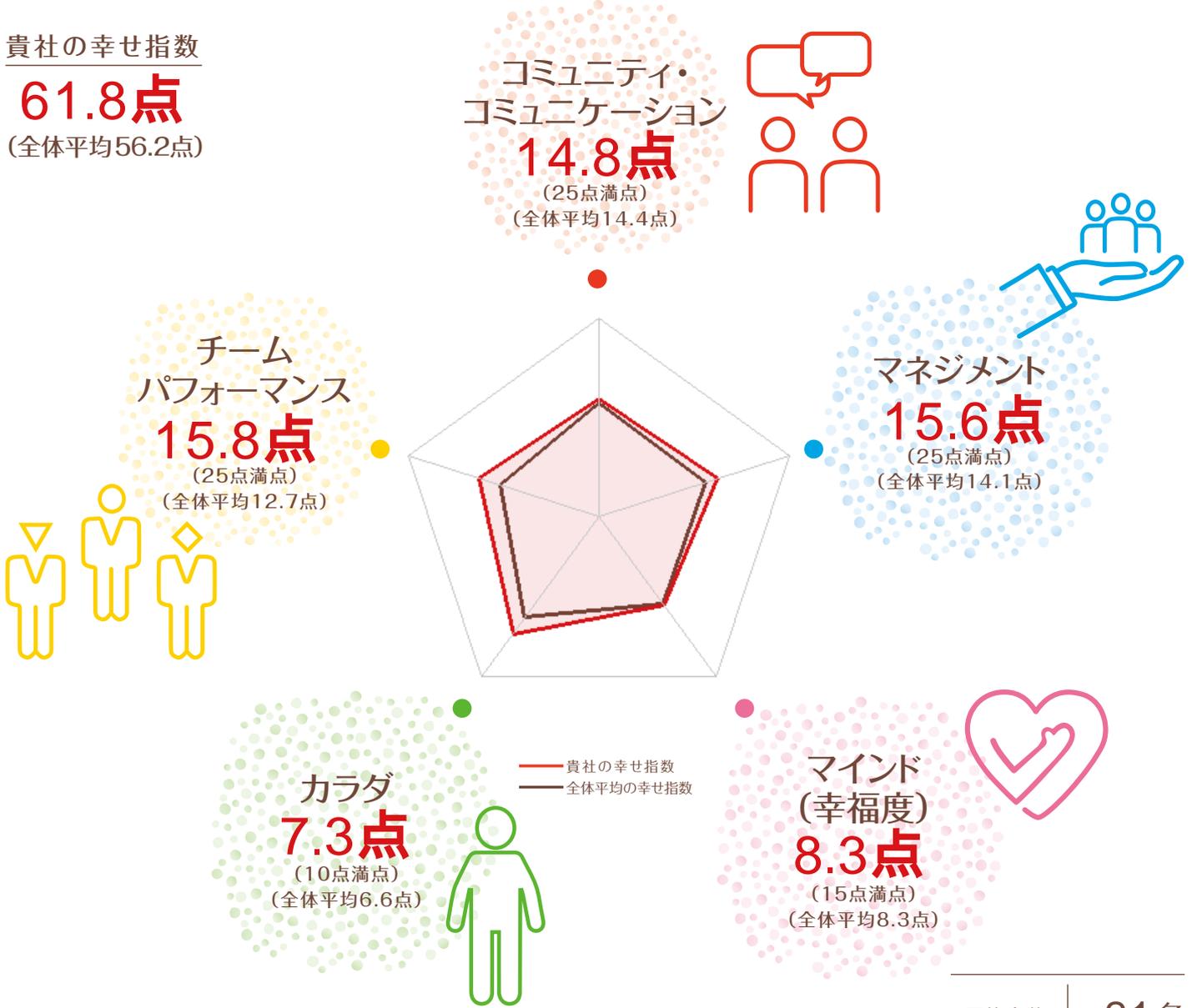
- 従業員の状況(モチベーション、風通し等)が把握でき、生産性向上につながる。
- 幸せ指数の高い会社は売上の成長率が高い傾向にある(商工中金調査データ)。

幸せペンタゴン

幸せペンタゴンは、貴社の幸せを5つの要素で表したものです。組織としての「コミュニティ・コミュニケーション」、「チームパフォーマンス」、「マネジメント」と、個々の従業員の「カラダ」、「マインド(幸福度)」の5つの要素から構成されており、総合点を幸せ指数として算定しています。

貴社の幸せ指数

61.8点
(全体平均56.2点)



回答人数 | 21名

全体フィードバック

幸せの形は企業によって異なります。点数よりも大事なことは、貴社にベストフィットする幸せの形を見つけ、従業員のみならずと共有することです。みなさまで描いた幸せの形を実現していくことで、持続的な成長を目指しましょう。

貴社の幸せ指数は61.8点で、全体平均の56.2点よりもやや高い結果でした。

貴社で働くみなさまは、職場では、必要以上に仕事の干渉をされることがない雰囲気だと感じている傾向がうかがえます。また、睡眠が十分とれている傾向がうかがえます。睡眠は心身を回復させる働きがあり、毎日の健康を保つための大切な時間です。

留意点として、従業員の長所や得意分野が十分考慮されずに仕事を与えられていると感じている傾向が見られます。仕事の方針と役割についてきちんと説明する機会を作るとともに、従業員の個性やスキルを活かした業務分担や、具体的なフィードバック(評価)の機会を増やすことは、職務満足度につながります。これにより、従業員の定着率を向上し、貴社の幸せ指数を高めることにつながります。

個別フィードバック

貴社の幸せを形作る5つの要素について、良い点と留意点、また貴社の特徴をそれぞれ示しています。

コミュニティ・
コミュニケーション

14.8点

(25点満点)



職場内のコミュニケーションが取れているかどうかを、「従業員同士の関係」、「上司との関係」、「地域との関係」などの要素から、コミュニティ・コミュニケーションの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、挨拶や日頃の声かけなど、日常的にコミュニケーションが図られていると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、体調が悪い時は我慢せずに、仕事を休める環境が構築できている傾向がうかがえます。

留意点として、会社に本音で話せる友人がいないなど、深いコミュニケーションが取れる関係が不足していると感じている傾向が見られます。また、「きつい」など弱音を吐ける雰囲気も乏しく、無理をしてしまう傾向が見られます。

チーム
パフォーマンス

15.8点

(25点満点)



働きやすい職場環境として、「居心地の良さを感じているか」、「職場に活気が見られるか」などの要素から、チームパフォーマンスの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、仕事中にちょっとした会話（雑談など含む）がしやすく、良い雰囲気を楽しめる環境にあると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、仕事中に気分転換やリラックスなどがしやすく、働きやすい環境にあると感じている傾向がうかがえます。

留意点として、周りの状況が変わっても、従来のやり方を変えないなど、変化への対応に課題を感じている傾向が見られます。また、生き生きと情熱を持った従業員が少ないと感じている傾向が見られます。

マネジメント

15.6点

(25点満点)



人材や労務マネジメント状況を、「経営層や経営方針への心理的コミットメント」や「職務満足の状態」、「仕事のやりがいややる気」、「組織の成長」などの要素から、総合的なマネジメントの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、職場では、必要以上に仕事の干渉をされないことがない雰囲気だと感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、知人に入社を勧めたい会社だと感じている傾向がうかがえます。

留意点として、従業員の長所や得意分野が十分考慮されずに仕事を与えられていると感じている傾向が見られます。他社と比較した場合、現在の自分の仕事にやりがい不足を感じている傾向が見られます。

カラダ

7.3点

(10点満点)



個々の従業員が元気に働けるための状態を、「ライフスタイル」や「主観的健康観」などの要素から、カラダの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、睡眠が十分とれている傾向がうかがえます。睡眠は心身を回復させる働きがあり、毎日の健康を保つための大切な時間です。

留意点として、現在の健康状態があまりよくないと感じている方が多い傾向が見られます。従業員へこまめに声をかけるなど、健康チェックに気をくばりましょう。

マインド
(幸福度)

8.3点

(15点満点)



幸福度、人生の満足度といった長期的なウェルビーイングの要素から、マインド(幸福度)の状態として評価しています。

幸せの4因子（自己実現と成長、つながりと感謝、前向きと楽観、独立と自分らしさ）のうち、幸せの第2因子である「つながりと感謝（ありがとう因子）」が高く、人に感謝して、人のために何かをしたり、誰かを喜ばせることに幸福を感じている傾向がうかがえます。

特に、「私は、人生において感謝することがたくさんある」と感じている方が多いようです。

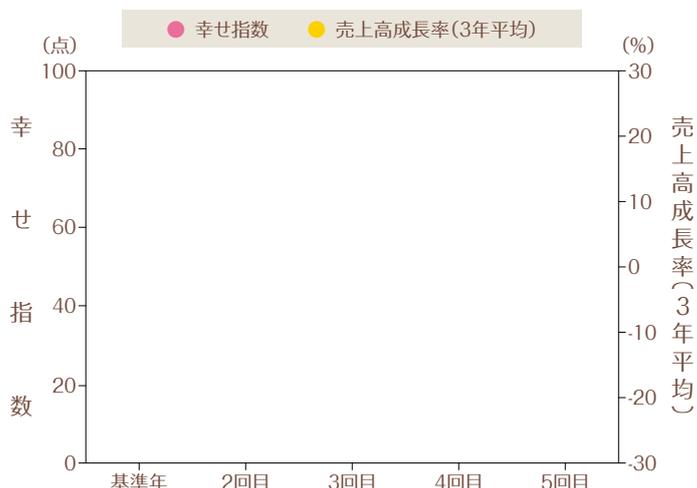
各種データ

幸せの5要素を細かく分類し、満点を1としたときの貴社、全体平均、業種平均のスコアを示しています。0.5より高い数値であればポジティブ、0.5未満であればネガティブな回答の傾向が強いですという結果になります。全体平均や業種平均との差も参考にし、自社の強みや課題を詳細に把握しましょう。

5要素	分類	解説	貴社	全体平均	業種平均
コミュニケーション 	従業員同士の関係	従業員同士のコミュニケーションが円滑に行われているかなど、従業員同士の親密さを示す指標です。	0.62	0.59	0.55
	上司との関係	上司が頼りになるか、気兼ねなく相談しやすい雰囲気があるかなど、上司への信頼度を示す指標です。	0.72	0.60	0.57
	地域との関係	地域内での知名度や、地域への関わり方など、企業と地域とのつながりの強さを示す指標です。	0.27	0.49	0.44
パフォーマンス 	職場の居心地	職場の雰囲気などのソフト面と、設備や備品などのハード面から、働きやすい職場環境にあるかを示す指標です。	0.70	0.61	0.57
	職場の活気	従業員が仕事に情熱を持ちながら、自由にのびのびと働くことができる職場環境にあるかを示す指標です。	0.56	0.41	0.36
マネジメント 	仕事のやりがい	従業員が現在の仕事や役割に満足し、やりがいを感じて働いているか、その環境が整っているかを示す指標です。	0.59	0.55	0.52
	仕事のやる気	従業員が自分らしく活躍するためのモチベーションが維持・向上できる職場環境にあるかを示す指標です。	0.66	0.60	0.57
	個人の成長	従業員の成長意欲があるかや現在の仕事に満足しているか、また自身の能力を十分に発揮できる環境にあるかを示す指標です。	0.65	0.63	0.60
	個人の成果	従業員が、自らの成果と会社からの評価について満足しているか、また達成感を感じたり、さらに成果をあげようと思う環境にあるかを示す指標です。	0.62	0.55	0.52
	組織の成長	従業員一人ひとりが組織の成長につながる行動ができているか、また行動を促す環境が整っているかを示す指標です。	0.56	0.51	0.47
	人事制度福利厚生	従業員が、自らの現在の仕事や処遇に納得しているか、また自社の人事制度や福利厚生についてどの程度満足しているかを示す指標です。	0.63	0.55	0.53
	心理的 コミットメント (経営者・経営方針)	会社の経営理念や経営方針に共感しているか、またそれに基づいた行動ができているかなど、従業員と経営者が信頼関係を築けているかを示す指標です。	0.67	0.56	0.52

5要素	分類	解説	貴社	全体平均	業種平均
カラダ 	健康(からだと心)	労働時間や睡眠時間といった客観的な要素と、体の調子などの主観的な質問により、心身の健康度を測る指標です。	0.73	0.66	0.67
マインド(幸福度) 	人生満足尺度	幸福学の第一人者であるイリノイ大学のエド・ディーナー教授が提唱する、個人が主観的に感じている幸福感を示す指標です。	0.49	0.46	0.45
	幸せの第1因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、自己実現のために努力し成長しようという意欲を示す指標です。	0.46	0.47	0.47
	幸せの第2因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、他人や社会への感謝やつながりを示す指標です。	0.76	0.75	0.73
	幸せの第3因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、ポジティブさや自己肯定感の強さを示す指標です。	0.48	0.50	0.48
	幸せの第4因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、どれだけ自分らしく生きているかを示す指標です。	0.58	0.59	0.58
	日本版SHS	幸福学の代表的な指標で、個人の主観的幸福感を示すものです。	0.59	0.59	0.57

経年比較グラフ



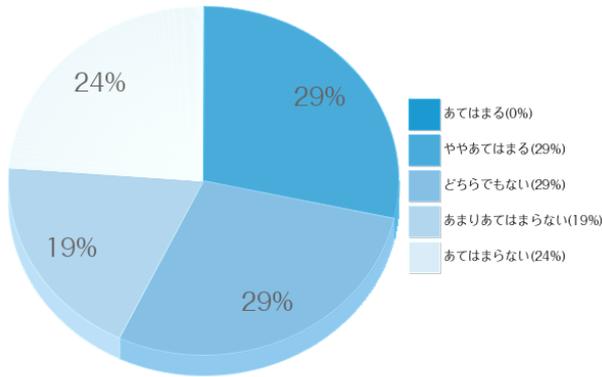
【ハピネスアドバンテージ】＝「幸せが、人の成功の指標となる重大な結果に先行する」(心理学者:ショーン・エイカー)ということが、研究の中で実証されています。

今後、継続的に幸せ指数と売上高成長率の推移を把握していきながら、幸せ経営を企業価値の向上につなげていきましょう。

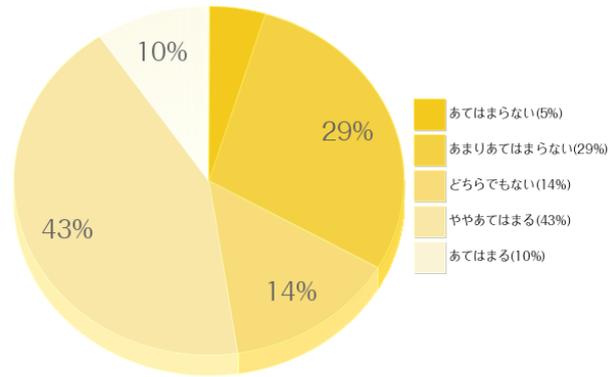
KEY ISSUE

コミュニティ・コミュニケーション、チームパフォーマンス、マネジメントに関する質問項目の中で、特に課題が見られた質問項目についての回答結果です。貴社にとっての重要な課題を把握しましょう。

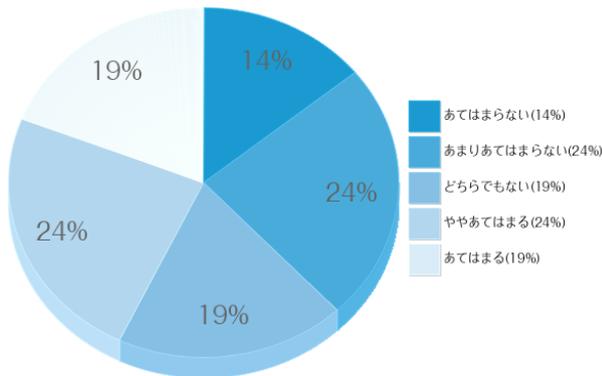
① あなたの会社では、一人ひとりの長所や得意分野を考えて仕事を与えられていると思いますか。



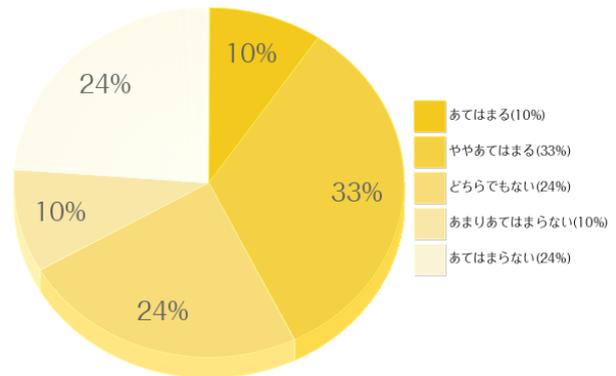
② あなたの会社では、周りの状況が変わっても従来のやり方や慣習を変えないところがありますか。



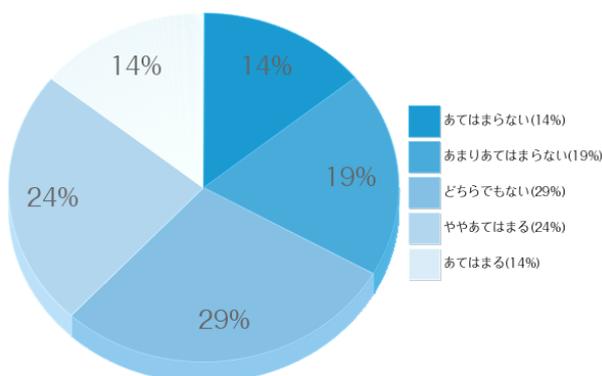
③ あなたの会社では、自ら行動を起こさず、何かにつけて上からの指示や情報伝達を待つという雰囲気がありますか。



④ あなたの会社では、生き生きと情熱を持った社員が多いと思いますか。



⑤ あなたの会社では、チームとしてまとまりにくいところがあると感じますか。



NEXT ACTION

KEY ISSUEで明らかになった課題の改善に向けた、お勧めの取組みをご提案しています。サーベイ実施後には、小さくても良いので何かを始めてみるのが大切です。こちらの取組みを参考に、幸せ経営をスタートしましょう！

1 従業員一人ひとりの長所や得意分野に合った仕事を任せるには？

ストレングスファインダーの活用

従業員の強みの把握には、34の資質の中から個人の5つの才能が分かる「ストレングスファインダー」がお勧めです。結果をチームで共有することで、今まで知らなかった一面を知ることができます。その人の強みが分かったら、その特性を活かせる仕事を任せてみましょう。「ストレングスファインダー」については、「幸せデザインラボ」のToolsコーナーをご覧ください。

2 周囲の状況変化に応じて、やり方や慣習を変える会社になるには？

従業員発信 = ボトムアップ型のプロジェクトの実施

経営者自らが変化を歓迎する姿勢を見せると同時に、従業員が積極的にチャレンジできる環境を作ってみましょう。仕事と直接関係しない小さなものでも良いので、従業員がボトムアップで取り組めるプロジェクトを始めてみることをお勧めします。現場の声が直接経営者に伝わるような仕組みを導入すると、より効果的です。

3 指示待ちをやめ、従業員自ら行動をしてもらうには？

社内コンテストの開催

会社のことを自分事として考えるきっかけを作ることをお勧めします。例えば、社内で新規事業（新商品、技術などテーマは自由）コンテストを開催し、ボトムアップで自分たちが取り組みたいことを実践してみると、自然と自ら動く習慣が身に付きます。ちょっとした提案やアイデアが従業員から出てきたときは、大げさなぐらい歓迎し、チャレンジしても良い文化を醸成していきましょう。

4 生き生きと情熱を持った従業員を増やすには？

個を輝かせる施策の実施

従業員一人ひとりにスポットライトを当てられるような方法を考えてみませんか？例えば、ホームページやSNSで、仕事や人柄を取り上げて良いと思います。一人ひとりを輝かせることで、小さな情熱を育てていきましょう。ロールモデルとなる社員を取り上げたり、プロフェッショナルな仕事振りを社内で紹介したりすることで、誰もが会社の中で輝けるイメージを持ってもらいましょう。

5 チームとして一体感を出すには？

幸せデザインワークショップの実施

商工中金が提供する「幸せデザインワークショップ」をお試してください。部署を超えて会社への想いを共有でき、幸せな会社づくりについて従業員一人ひとりが自分事として考える機会にもなります。その他にも、社内イベントを開催したり、ユニフォーム等のオリジナルグッズを制作して一体感を高めることもお勧めです。



実践ソリューション

幸せの形は企業によって様々です。幸せデザインサーベイの結果をもとに、一緒に幸せ経営を始めましょう。商工中金では、気軽に取り組めるソリューションを用意しています。ぜひ、ご相談ください。

● 従業員向けフィードバック

幸せデザインサーベイの内容や結果を専門スタッフからWEB面談にてご説明をさせていただきます。

金額:10万円(税抜き)/時間:1時間

【おすすめ】

初めて幸せデザインサーベイに取り組んだ
正確なフィードバックを行いたい

● コミュニケーションスキルアップ ワークショップ

生産性やモチベーションに大きく影響を与えるコミュニケーションのスキルを学びます。半径5メートルから組織を良い方向に変えていきます。

金額:30万円(税抜き)+交通費/時間:2~3時間

【おすすめ】

コミュニケーションのスコアに課題がある

● マネジメントワークショップ

管理職、マネージャー層を対象にマネジメントについて改めて考えなおし、部下の自発的な行動を促すスキルを学びます。

金額:30万円(税抜き)+交通費/時間:2~3時間

【おすすめ】

年齢別のスコア乖離が大きい

いままで管理者向けの研修を行っていない

● 幸せデザインワークショップ

従業員の皆様でHAPPY DESIGN MAPを作成しながら、幸せな会社になるために何をすればよいかを考えるワークショップ。幸せデザインサーベイの結果をもとに本音を共有し自分事できちんと取り組むきっかけをサポートします。

金額:30万円(税抜き)+交通費/時間:2~3時間

【おすすめ】

従業員間のコミュニケーションのスコアに課題がある
従業員の本音が知りたい

● マイパーパスワークショップ

経営理念や社訓、会社の方針と自分が大切にしている価値観が重なる部分=マイパーパスの策定をサポートします。

金額:30万円(税抜き)+交通費/時間:2~3時間

【おすすめ】

会社の方針を改めて共有したい

心理的コミットメントや、仕事へのやりがいのスコアが低い

● アクションプラン策定ワークショップ

幸せデザインサーベイで抽出した課題を共有し、解決に向けた具体的なアクションプランの策定をサポートします。

金額:30万円(税抜き)+交通費/時間:2~3時間

【おすすめ】

従業員主体の取組みが初めて

プランを考えただけで終わらせたくない



お問い合わせ先

株式会社 商工組合中央金庫 DE&I推進部人づくり支援室

株式会社 商工中金ヒューマンデザイン

〒104-0028 東京都中央区八重洲2-10-17

happydesignbank@gm.shokochukin.co.jp

