

# 組織診断表

株式会社サンプル御中

診断日：2009/11/17

有効回答者数：2人

## 1. 職場ストレスと組織マネジメントの関係

今までは職場のストレスは「個人の問題」として片付けてきました。しかし、職場での「個人の問題（ストレス等）」を原因とする様々な問題は組織にとって大きなリスクとなりつつあります。欠勤・早退・遅刻・疾病逃避・人間関係悪化、事故・ミスが発生、不平不満・心身の不調の訴え、内部告発、離職・・・

こうした様々な現象がもたらす会社へのリスクを見逃さないことです。個人が深く悩んだりストレスを感じたりするのは職場に何らかの問題（原因）があるからともいえるからです。

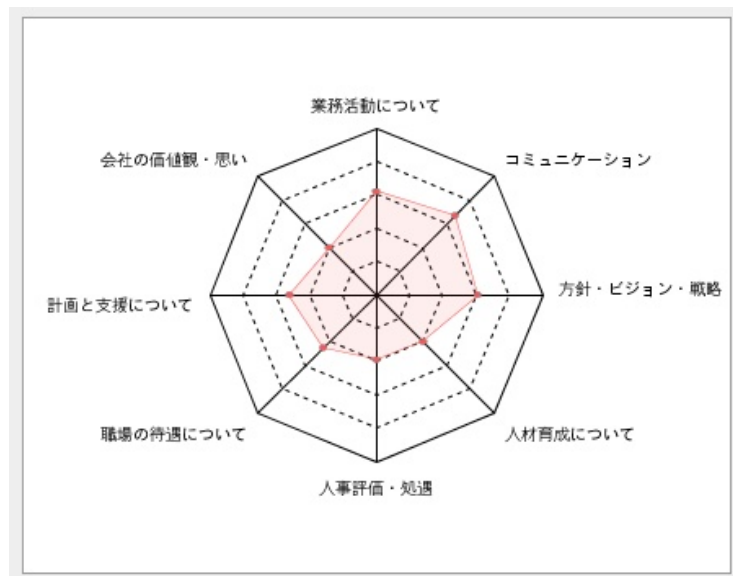
戦略が共有されていない、売上ノルマがきつい、残業が多い、業務上の問題が山積み、顧客のクレーム対応に追われる、不公平な処遇が不満、セクハラ・パワハラの横行、コミュニケーションが悪い・・・。些細なことが個人のストレスあるいはチームのストレス要因になり組織全体の雰囲気を悪くしていることもあります。

隣の人の癖（貧乏ゆすり）、プリンターからの騒音、上司の居眠り、職場内の匂い、メンバー同士の相性・・・。結果的にストレスが職場の生産性を低下させ業績の向上を阻むことに繋がっているのです。景気が長期低迷し変化が恒常化する現在、経営管理と健康管理を統合し自律・自己管理型の社員を育成、一人ひとりが安心して・楽しく働ける職場づくりを推進することが経営の喫緊課題です。何故なら個人の心身の状態が業績に大きな影響を及ぼしているからです。

会社が社員の心身の健康維持に真剣に取り組むことで社員の意識と活動スタイルは大いに変わります。ちょっとした問題を解決するだけでも組織の生産性は大幅に向上するものです。

本組織診断の目的は社員へのストレスチェックと同時に実施することで組織の本質的な問題を再認識することです。ストレスチェックの結果と合わせて何が組織ストレスの要因になっているのか、社員が会社に対してどのように考えているのかを分析します。クロス分析：職場ストレスとマネジメントの関係（EQアナライザーの活用）

評価表はアンケート結果に基づくもので現在の組織やマネジメントについて詳細分析した結果ではありません。ストレスチェックのデータや他の情報を統合的に分析し正しい判断の上で適切なアクションをとるようにしてください。



## 総合診断結果

🟡 B：要注意です

B：40以上60未満 経営上の問題を抱えています

経営的な問題を抱えています。問題は互いに錯綜し個人のストレスや生産性に影響を及ぼします。個別の問題を特定し解決することも必要ですが問題の背後にある根本的な原因を解決しない限り問題は再発します。何が本質的な問題なのかを特定することが必要です。

社員の過剰ストレスは組織にとっては大きなリスクです。会社の重要課題と認識し社員のストレスを軽減すべく経営の仕組（制度）を早急に確立することです。リスクを放置するといずれ損失に繋がります。同時に業務見直し等を実施し改善・改革を計画的に実施するようにします。

## 業務活動について

😊 C：普通状態です

C：60以上90未満

業務スタイルに大きな問題があるレベルには達していませんがチームで気持ちよく仕事に取り組める環境を整備しよりよくする余地は残されています。

職場におけるストレスの主要因は仕事の内容・量と人間関係です。各社員の業務スタイルが確立されているかどうか、社員が楽しくかつ仕事に集中できているかどうかが生産性の向上のポイントです。

業務スタイル上の問題については定期的に洗い出し解決するようにします。個人とチームのスキルアップのためのトレーニングをできるだけ仕事の中に取り入れるようにしながらレベルの向上をはかるようにしてください。

## コミュニケーション

😊 C：普通状態です

C：60以上90未満

組織内のコミュニケーションは高いレベルにあります。しかし、コミュニケーションが表面上よくても業績が好調とは言い切れません。生産性や業績のデータを見比べながら日頃からコミュニケーションを原因とする誤解やミス・エラー等の問題点を把握しておくことが必要です。

現在、コミュニケーション上の問題がなくてもコミュニケーションの仕組が確立されていなければ必ず問題は起こります。日頃からコミュニケーションの方法と仕組を確立しておくことが必要です。

## 方針・ビジョン・戦略

😊 C：普通状態です

C：60以上90未満

ビジョンや戦略が問題として認識されてはいませんが共有化するという点では不十分な点があるようです。ビジョンや方針は組織を方向づけるものですので社員間で確実に共有化しておくことが必要です。

ビジョンや戦略に関し社員の理解不足や組織共有が不十分であればチーム丸という意識が生まれにくくストレスやモチベーション低下要因にもなります。ビジョンや価値観を正しく理解しお互いに確認できるような機会・場をできるだけ多く設けることが重要です。

## 人材育成について

🟡 B：要注意です

B：40以上60未満

トレーニングやスキルに関し問題があるようです。会社の業績向上には社員のスキルアップが不可欠です。社員のスキルレベルを定期的に把握し不足しているスキルを適宜補えるような仕組を確立することが必要です。

仕事にどのようなスキルが必要なのかを根底から洗い出し優先順位付けした上でトレーニング実施計画を立案することです。何かやれば良いというだけでは効果は現れません。社員のモチベーションとスキルを同時に向上させ且つ仕事の生産性を向上させることができるような効果的なトレーニングを実施することがポイントです。

## 人事評価・処遇

🟠 A：警告です

A：40未満

評価や処遇に対する不満が相当蓄積されているようです。組織内の不満はストレスを引き起こし業績低迷の根本原因にもなります。評価システムだけではなく問題の本質を抜本的に見直し組織を再構築することが課題です。

再構築に際しては単にその領域だけを見直すのではなく関連する領域を合せて組織改革プロジェクトとして取り組んだ方が効果的です。内部だけでプロジェクトを実施するよりも外部の協力を得て実施した方が効果的です。

## 職場の待遇について

🟡 B：要注意です

B：40以上60未満

待遇や環境に問題があるようです。社員のストレスに影響を及ぼしたり生産性低下の原因になったりしていないかを確認しましょう。些細な問題であってもその内容を分析し適切に対処することが必要です。

## 計画と支援について

🟡 B：要注意です

B：40以上60未満

業務運営の仕方に少し問題を抱えているようです。問題が山積みそのままでは各組織の機能は発揮できません。ストレスの原因にもなります。

問題点を洗い出し早急に解決することが大切です。問題に優先順位をつけ重要度の高い問題点から解決しましょう。基本はマネジメントサイクルを確立することです。問題の範囲や影響度を考えた上で部分解決やその場しのぎのごまかして片付けないようにしましょう。

## 会社の価値観・思い

🟡 B：要注意です

B：40以上60未満

社員の会社への信頼感はあまり高くないようです。信頼感が低いということは経営の価値観を共有できていないということかもしれません。何が問題なのかを確認することです。

社員が楽しく気分よく仕事ができない職場では組織の成長ありあえません。会社の抱える本質的な問題がどこにあるのかを洗い出し改善するとともに組織価値観を共有しておくことが大切です。