
ES調査（組織診断）のご紹介



J R 東日本パーソネルサービス



なぜ今、ES向上が必要か？

大きな変化の時にある日本では、企業の変革が求められています

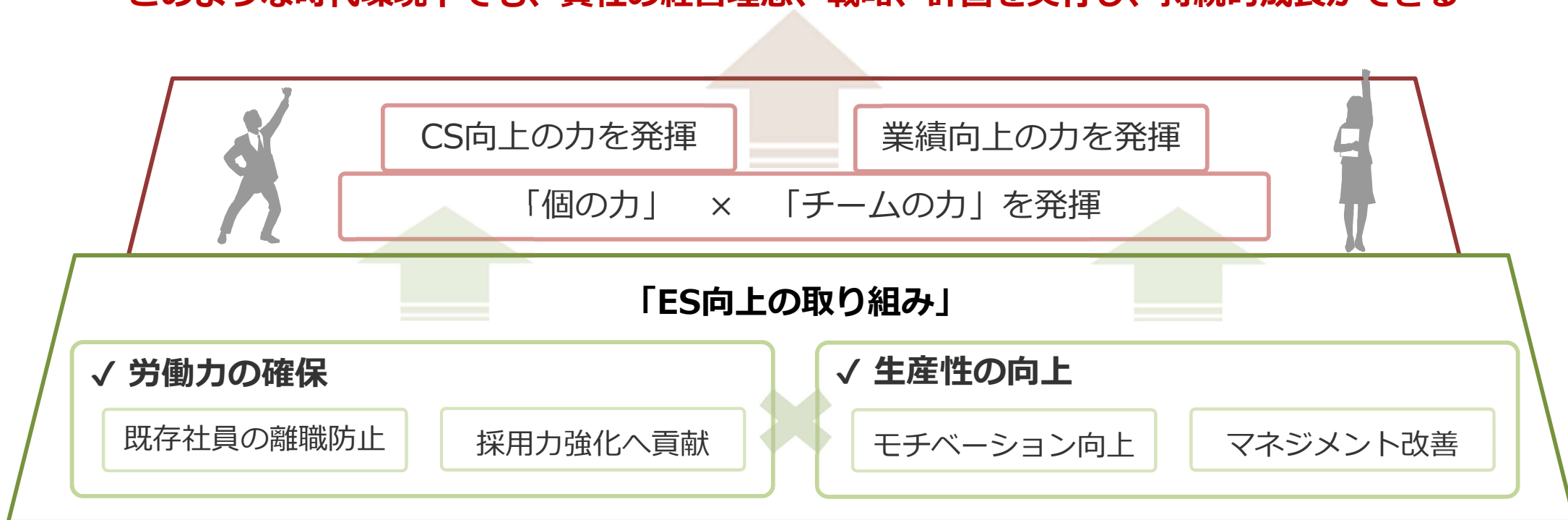
リソース(人材・時間)不足の時代

- ✓ 少子高齢化による人口減が加速度的に進む日本において、採用売り手市場もますます進んでいく
- ✓ 働き方改革により、より少ない時間で成果をあげていく必要がある

Society5.0の到来

- ✓ AI（人工知能）、IoT、ビッグデータ、ロボット等の最先端技術により、人々の暮らしは最適化・効率化され、マーケットの変化はどんどん速くなっていく。供給者側も対応できる組織に変貌を遂げていかねばならない

このような時代環境下でも、貴社の経営理念、戦略、計画を実行し、持続的成長ができる



(参考)離職・転職の理由

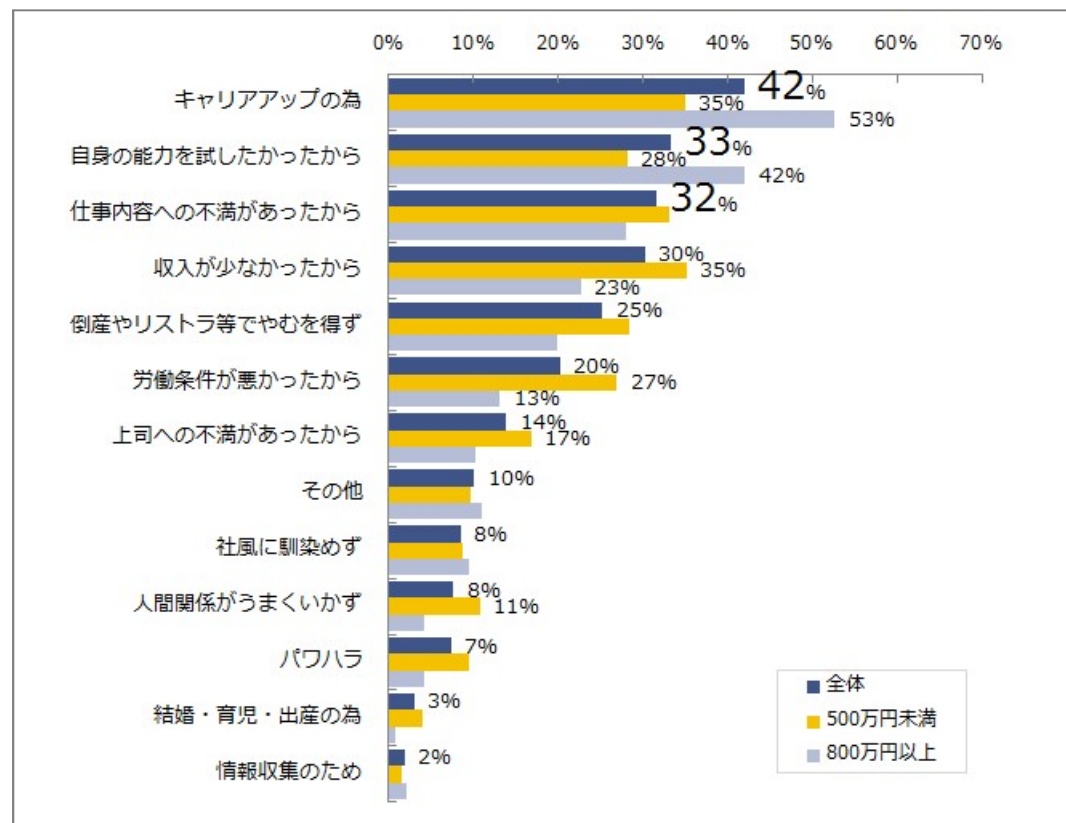
人材のリテンション対策、リクルート強化に向けて、ES向上は優先度が高い経営課題です

【国の調査】

初めて勤務した会社をやめた理由	割合
仕事が自分に合わない	18.8%
自分の技能・能力が活かされなかった	7.9%
責任のある仕事を任されたかった	1.7%
ノルマや責任が重すぎた	11.1%
会社に将来性がない	12.4%
賃金の条件がよくなかった	18.0%
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	22.2%
人間関係がよくなかった	19.6%
不安定な雇用状態が嫌だった	8.7%
健康上の理由	8.2%
結婚、子育てのため	9.5%
介護、看護のため	0.9%
独立して事業を始めるため	1.0%
家業をつぐ又は手伝うため	1.1%
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.9%
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	4.4%
雇用期間の満了・又は雇止め	4.4%
その他	16.9%

出所:厚労省「平成25年 若年者雇用実態調査の概況」若年者の退職理由
(※3つまでの複数回答)

【民間の調査】



出所:エン・ジャパン
「転職経験のある方に質問です。転職活動を始めた理由は何ですか？」
(複数回答可)
30歳以上のユーザー1,677名を対象に「転職理由・転職への期待」について
アンケート調査を行いました。
2014/12/15 アップデート

ES向上に向けたステップ

以下のステップでのお取り組みを推奨させていただきます



STEP 1 施策の構想

全体像・一連の流れを決める

(例)

- ・推進/管轄母体
- ・ES向上施策の目的は？
- ・進め方は？
- ・フィードバックの方法如何



STEP 2 ES調査

強み・弱み(課題)の「見える化」

(例)

- 1) 対象者の検討
- 2) アンケートの設計
- 3) アンケートの実施
- 4) 集計及び分析
- 5) 結果報告会の実施
- 6) アクションプラン策定



STEP 3 課題の改善

課題の改善

～優先順位を付けて～

(例)

- ・社内イベントの企画
- ・社内の各種制度の見直し
- ・勤怠管理システムの導入やリプレイス
- ・OJT強化や研修の実施



STEP 4 ESの再診断

改善策の効果検証

新たな課題が
顕在化・潜在化
していないか
早期発見

ES調査のアウトソーシング

課題の抽出から対策のご提言まで、弊社にお任せください

“安心・納得”の“改善すべき課題を的確に導ける”ES調査です

調査の特徴

1

動機付け理論と豊富な実績から生まれた診断項目。

ハーズバーグの動機付け理論と200社を越える大手企業への従業員満足度調査の提供実績から構築された診断項目です。

調査の特徴

2

社員の“満足度”×“重視度”で課題の優先順位がわかる。

社員の満足度のみならず、重視度も把握することで、課題の優先順位をつけることができます。

調査の特徴

3

全社のみならず組織別に把握することもできる。

事業部や部門単位で組織診断することができるので、組織別の状況を可視化し、具体的な改善をはかることができます。（※属性別レポート：部門、役職、入社年次、年代、男女雇用形態）

調査の特徴

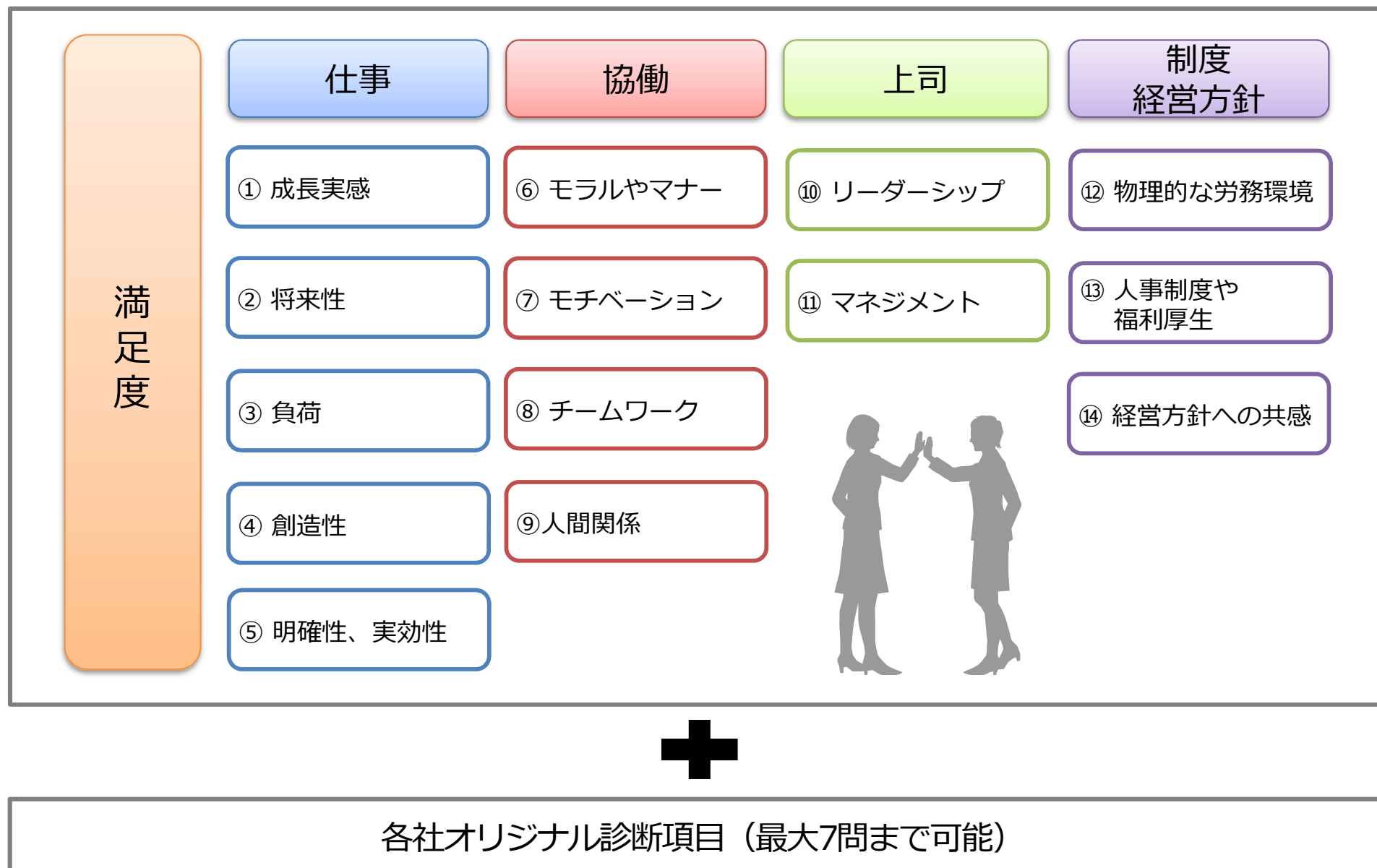
4

総合報告書も活用すれば、課題と打ち手がより鮮明に分かる。

組織改善や人材育成に知見のある企業と提携しています。明確に課題と打ち手をお伝えしお薦めのサービス紹介なども含め、改善活動が取り組みやすくなるようご支援します。

安心・納得の診断項目

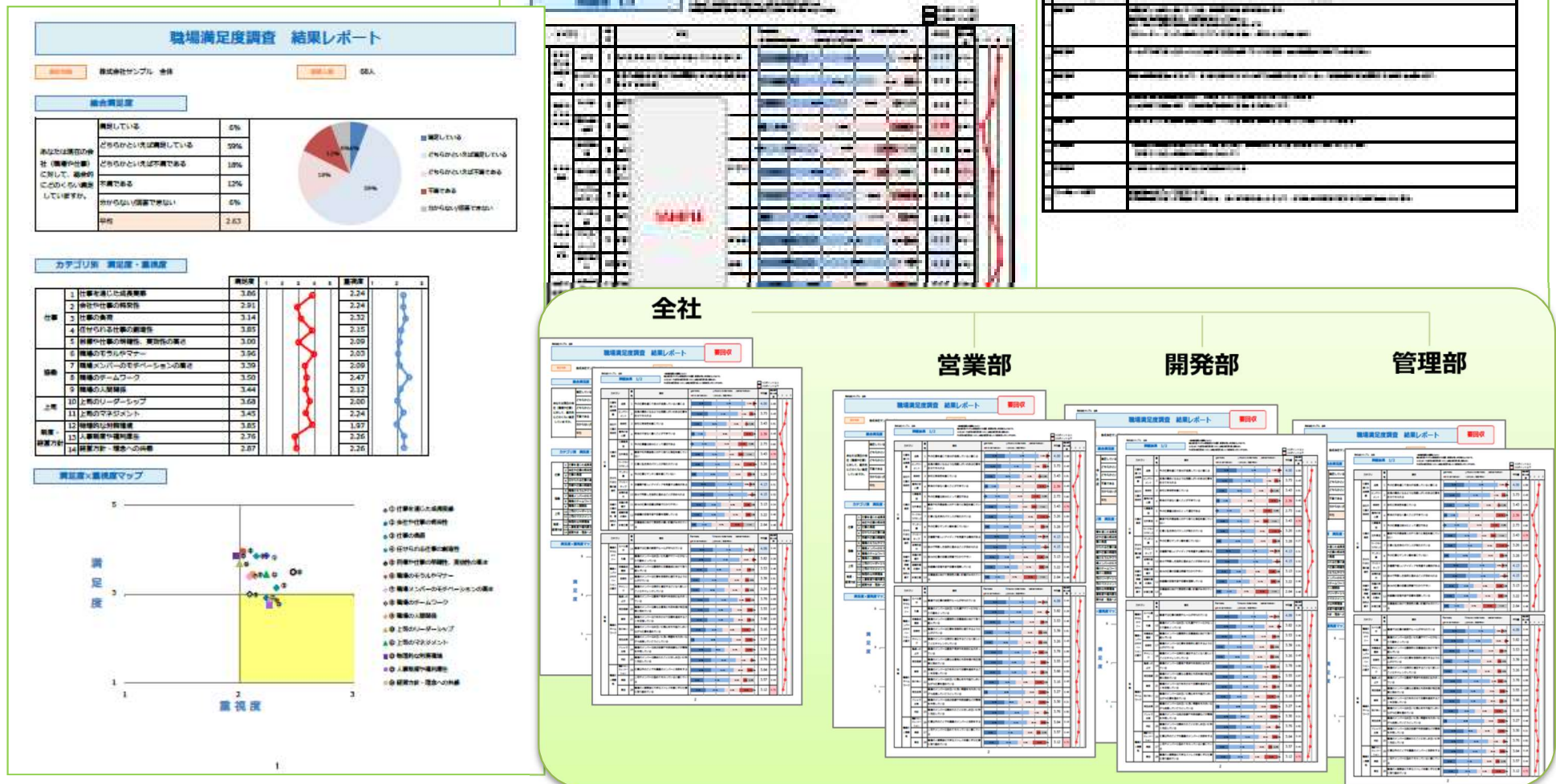
動機付け理論と200社を超える大手への実績から生まれた診断項目48問 + オリジナル診断項目



アウトプットイメージ①

会社全体の状況を見ることに加えて、組織別の課題も可視化できます

レポートのイメージ



アウトプットイメージ②

総合報告書も活用すれば、課題と打ち手をより早く鮮明に読み解くことが可能になります

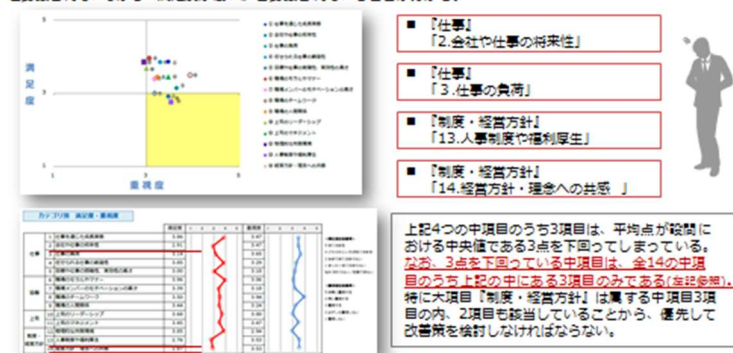
総合報告書のイメージ

※例えばパターンAの場合

■ 会社全体の傾向分析

カテゴリ別満足度・重視度(マップ含)_①

満足度×重視度マップによると、大項目『仕事』や『制度・経営方針』に属する下記の4項目が『重要度が高い』と認識されているが『満足度が低い』と認識されていることが分かります。



© 2018 JBM Consultant Co., Ltd.

1

■ 会社全体の傾向分析

詳細結果②『制度・経営方針』

最も低い評価を受けたのは『13.人事制度や福利厚生』である。平均点は2.76点と全中項目で最も低い。



小項目に目を向けると『人材開発制度』が2.36点と全小項目の最低点である。本小項目は『あてはまる』と回答した数が0%を記録しており、現状の人材開発制度に対して全面的な賛同者が、全社員の中で一人もいない事態となっている。

カテゴリ	項目	満足度	重視度	平均点	標準偏差	最大値	最小値	0%回答数
仕事	会社や仕事の将来性	2.36	2.36	2.36	0.00	2.36	2.36	0
	仕事の負荷	2.36	2.36	2.36	0.00	2.36	2.36	0
	人事制度や福利厚生	2.76	2.76	2.76	0.00	2.76	2.76	0
	経営方針・理念への共感	2.76	2.76	2.76	0.00	2.76	2.76	0
制度・経営方針	人事制度や福利厚生	2.36	2.36	2.36	0.00	2.36	2.36	0
	経営方針・理念への共感	2.76	2.76	2.76	0.00	2.76	2.76	0
	人材開発制度	2.36	2.36	2.36	0.00	2.36	2.36	0
	評価制度	2.76	2.76	2.76	0.00	2.76	2.76	0

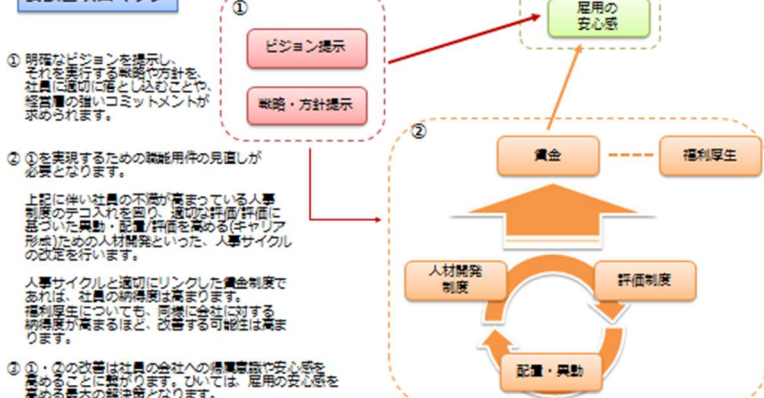
Problem

© 2018 JBM Consultant Co., Ltd.

2

■ 今後に向けて

要改善項目マップ



© 2018 JBM Consultant Co., Ltd.

11

■ 今後に向けて

改善策のご提言①

下記は改善策の一側としてご参考いただけたら幸いです

大項目	中項目	懸念される課題の例	改善策の例	ご提案できるサービス
仕事	将来性	・会社がどんなビジョン、戦略で行こうとしているのかわからない不安...	・社内で定期的に経営層から方針説明会の開催 ・外部研修を活用したビジョン浸透ワークショップ研修	・研修の企画・実施
	負荷	・業務量過多に陥っているメンバーが多々... ・外部(顧客や仕入れ先)との付き合いに負担を感じる...	・業務量を減らすと管理する ・タイムマネジメント研修 ・外部との関係構築力向上研修や交渉力向上研修	・プロジェクトマネジメント研修 ・業務管理システム ・業務効率化コンサル ・研修の企画・実施
制度・経営方針	人事制度や福利厚生	・人事評価制度等諸々の人事制度の改善が必要 ・社内にもっと人と人を育てる体制が無い	・人材育成体系構築、人事評価制度改善 ・労働環境改善、労働安全衛生等項目にしっかりと則ったホワイト企業としての各種研修を行う ・人事担当や管理層向け研修研修 ・OJT研修	・労務分野に精通しているコンサルや社労士の紹介 ・ホワイト労働診断 ・研修の企画・実施
	経営方針への共感	・ビジョン、戦略が不明瞭で不安... ・コンプライアンスが所々でできていないのが不満	・外部研修を活用したビジョン浸透ワークショップ研修 ・人事担当や管理層向けコンプライアンス研修	・研修の企画・実施

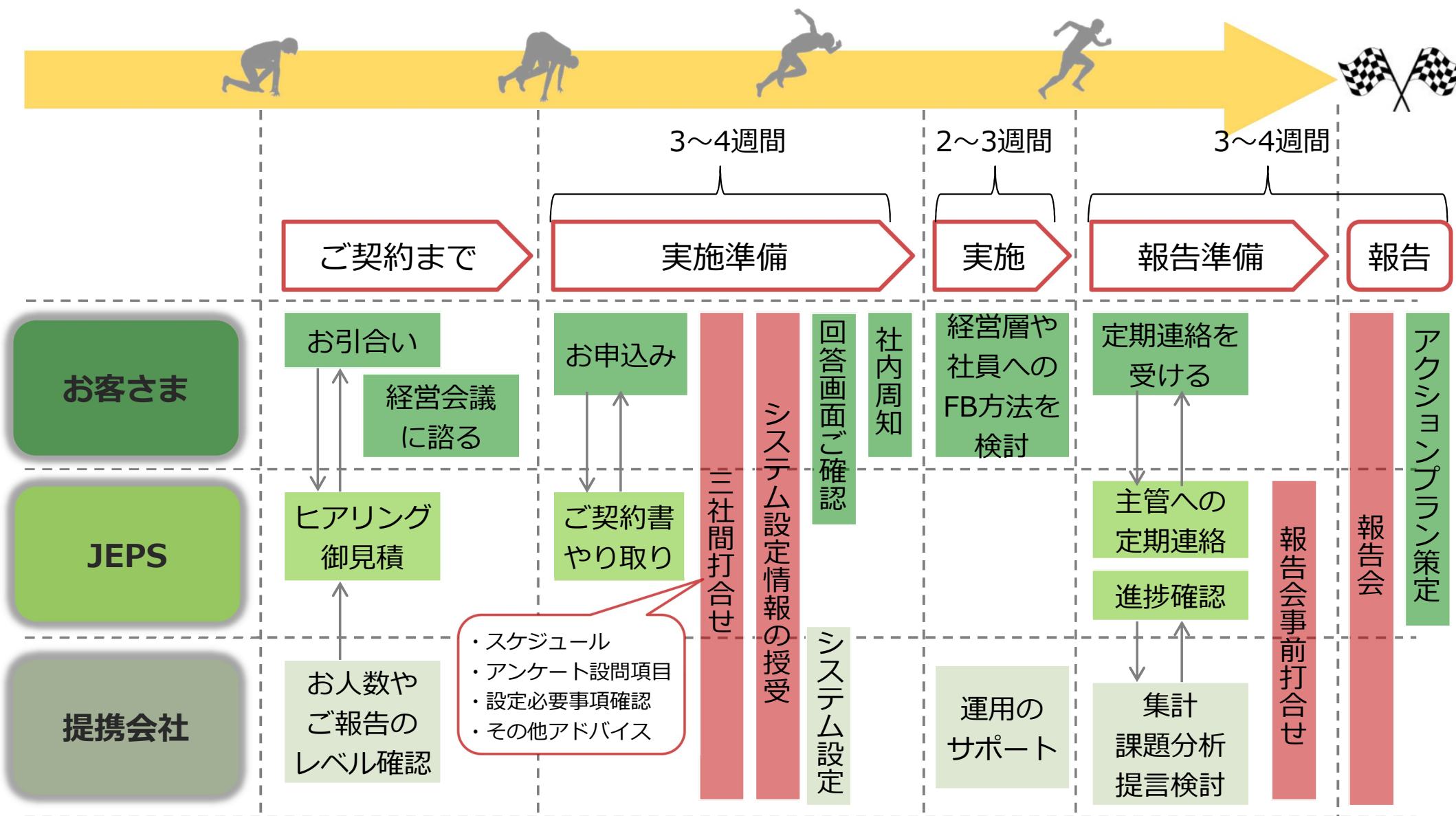
ご関心いただきましたら、詳細について別途ご提案の機会をいただけたら幸いです、ありがとうございます

© 2018 JBM Consultant Co., Ltd.

4

調査を承る際の運用イメージ

実施準備からご報告まで約3か月間、ご不安が無いようにサポートしてまいります



詳しくは弊社までお問合せくださいませ Mail:kyoiku@jep.s.ne.jp