

コンサルティング 例)

コンサルティング・サーバイテーマ	ワークモチベーションサーベイ ～組織の目標と社員の働きがいをつなぐ、組織診断ツール～
コンサルティング・サーベいのねらい	1.働く意欲が正しく把握できる唯一の調査です 2.専門性の高さと科学的な根拠に基づいた分析を行います 3.信頼性の高い他企業データベースとの比較が可能です
期間	標準：～4ヶ月～(お申込みからサーベイ報告会まで) その後、ソリューション研修等(オプション)。
有効対象	全社的
コンサルティング・サーベイポイント	1. 本調査は、企業で働く従業員の意識を正確に数値化し、組織の意識実態を把握するために開発された、ワーク・モチベーション測定のための調査プログラムです。これまでのモラル・サーベイでは、回答者に質問者の意図がわかってしまい、本音の回答が得られず間違った判断をしかねません。ワーク・モチベーション測定調査には、この問題を解決する測定技術が導入されています。 2. ワーク・モチベーション測定調査は、組織行動を専門分野とする社会心理学（動機づけ領域）の学術知見と、過去 15 年にわたる全国約200組織（140万人）の意識データの蓄積をもとに研究・開発されました（*注）。 調査項目の単純・クロス集計を確認するのみならず、動機づけ要因の因果関係を多変量解析によって数値化し、モチベーションの観点から組織の構造的な課題を明らかにします。またこのような専門性に基づき、人事制度など貴社のご要望に応じた独自の設計プラン、分析を盛り込むことも可能な調査です。 3. 比較データは多様な業種を含む全国規模データベースです。“他社の一般的な社員像”と比較することで、組織のモチベーションの位置づけが明確になります。さらに時系列で調査を行えば、前回からの変化の分析によりその間の制度導入や政策変更の効果を確認することも可能です。 （*注 社団法人国際経済労働研究所、株式会社応用社会心理学研究所が近畿大学経営学部 山下京 准教授らとともに共同開発）

コンサルティング・サーバイテーマ	人事制度再構築コンサルティング
コンサルティング・サーベいのねらい	1. 継続的発展のために、戦略的な「人事諸制度」の見直しと再構築 2. 平等な考課から、公正な考課システムへの移行 3. 研修会実施で制度の運営へ導く
期間	標準：6ヶ月～12ヶ月
有効対象	全社的
コンサルティング・サーベイポイント	1.貢献度重視人事制度を基軸とした職能資格制度の見直し、改訂 2.複線型新賃金体系の確立（総合職・一般職・専門職など） 3.貢献度を重視した人事考課のフォームの見直しと策定 4.研修体系の見直し 5.定員管理および組織編成に対する提言 6.公的・準公的資格取得制度の策定 7.昇進・昇格制度の策定 等の再構築

コンサルティング・サーバイテーマ	業務改善 TPS（トヨタ生産方式）ワークショップ①管理者 ～研修と実践の繰り返しによる活動～
コンサルティング・サーベいのねらい	1. 社員全員が共通の問題意識、目標を持てる。 2. 業務改善の手法を身に付け、自ら考え、自ら行動できる人財になる。 3. 研修で学んだことや問題点が研修テーマに取り入れられるので問題解決のスキルが身に付く。 4. 会社の理念や方針、目標を共有化し、達成する為の具体的な活動に落とし込む。 5. 『改善』意識を根付かせ自立的に進化させる風土の基盤となる。
期間	標準：6ヶ月
有効対象	リーダー・管理者育成
コンサルティング・サーベイポイント	本ワークショップは、職場に「改善」意識を根付かせる管理者育成と自立型若手社員育成の2つのワークショップがあります。双方の健全な育成が、現場に継続的な『改善』意識を根付かせていきます。

その他ボードメンバー(最高経営責任者、経営幹部、事業にコミットメントできる方、上位5名)支援 等