

# 【ご提案】



## インソースの「エンゲージメント診断」 (組織マネジメント・キャリア・働き方診断)

～人的資本” 組織・マネジメント・個人の現状 ”の把握と  
エンゲージメント経営を推進するために～

2025年  
株式会社インソース



# 1. 選ばれる理由

## インソースの「アセスメント」サービスが、**組織力を確実に高めます**

以下のようなお悩みを解決のご支援を致します。

- ✓ 組織の**方針がうまく浸透**しない
- ✓ 実施した**施策の効果測定**ができない
- ✓ 配属、**配置の基準**がない
- ✓ **職場に活気が無い**。一体感がない。
- ✓ 個々人の**強み・弱み、スキル把握**できない
- ✓ 次世代**リーダー候補者の発掘・見極め**ができない
- ✓ 一部の人に**過剰な負荷**がかかっているのではないか
- ✓ 優秀な人材が**突然、休職・退職**をしたいと伝えてきた。。。
- ✓ 部署やチームによる**バラつきが大きい**



既に顕在化している課題はもちろん、潜在化している課題もデータで可視化できます  
手を付けるべきポイントの優先順位を明らかにすることができます  
⇒人材力を高め、組織力向上につながります

## 2. インソースの「エンゲージメント診断」

「エンゲージメント/従業員満足度」のアセスメントサービスは様々ありますが、  
**インソースの「エンゲージメント診断」は「良いとこ取り」です**

	インソース	A社、F社、G社	B社	C社、D社	E社、I社
種類	エンゲージメント診断	組織診断ツール	従業員満足度調査	タレント マネジメントシステム	適性検査 (insでは「giraffe」を提供)
概要	従業員個人及び、組織レベルに対して組み合わせた設問と自由記述を織り交ぜたベースに加え設問・アンケートなども <b>カスタマイズできるため、自社にフィットした診断が可能</b> 。実施後の <b>フォロー、サポート施策のオプションが多彩で豊富</b> 。	<b>組織の状態</b> が把握でき、強い組織と弱い組織を可視化できる。組織状況だけでなく、メンタルの状態や課題要因、従業員の認識状態なども網羅的に調査するために利用されるツール	給与額・利用可能な休暇の日数・福利厚生・職場の人間関係など、従業員が組織の用意するものに満足しているか、 <b>個人個人の満足度合い</b> を確認する調査ツール	従業員が持つスキルや経験値、勤怠状況などを一元管理する従業員管理ツールであるが、「 <b>従業員アンケート</b> 」が付随しており、それを利用したもの	人材の <b>知的能力や性格</b> を見極めるためのツール。主に採用のシーンでの能力査定や、既存社員との相性を確認するために利用されることが多い
利用シーン	<b>組織の継続強化</b> のための定期診断	組織改定、異動検討時等	明確な「不満」調査 M & A、事故事件の直後など	従業員データ取得時	採用活動
把握できること	従業員個人及び、組織レベルの ・組織/チーム、仕事に対する「 <b>満足度</b> 」「 <b>帰属意識</b> 」などを多角的な視点で測定可能 ・ <b>組織内のリスクや、離職予備軍</b> の傾向 ・制度面への不安、 <b>満足度</b> など ・考え方の傾向、 <b>価値観、志向</b> など	従業員が持つ、会社への <b>帰属意識</b> や愛着の状態、 <b>離職リスク</b> など従業員が所属する組織ごとのそれらの『状態』	現時点で、組織が従業員に提供することに対する個人個人の主観や満足、不満足	従業員が過去の職歴、異動履歴等で持つスキルや経験、勤怠実績等の一元化（過去のデータのとりまとめ）	主には、考え方の傾向、 <b>価値観、志向性</b> など。「能力適性検査」「性格適性検査」「ストレス耐性検査」など様々な種類がある。
メリット	本質的な従業員及び組織の「 <b>状態</b> 」と「 <b>要因</b> 」を把握できる。把握のみならず、「 <b>要因</b> 」から導き出される、課題の明確化もサポートでき、次の <b>具体的なアクションと効果測定</b> も実施可能。	問題のある組織への介入ができる会社への帰属意識をいかに高めるかの指標にすることができる	従業員が不満足に感じている部分を具体的に確認することができる	従業員が持っているスキルや経験等、実績等が一元化されて管理、抽出できる。	(検査がマッチしていれば) 自社に求める最低限のレベルを保持できる。既存従業員のマッチ度、相性を事前に確認できる
デメリット	<b>継続して実施</b> し続けないと十分な効果が実感できない可能性があります。経過観察と、新たに浮かび上がる課題が組織の問題に起因することもあり、 <b>経営レベルで向き合い</b> が必要な場合もございます。	「状態」は知ることができるが、「 <b>要因</b> 」は <b>わかりにくい</b> 。ストレス度など感情的部分を見える化できない。	・従業員の個人の不満足を解消し続けても組織課題の本質的解決にはならないことが多い ( <b>衛生要因の把握</b> で終わる。例) 給与が低い、など)	・過去のデータをまとめることが、担当者及び現場にとって <b>大きな負担</b> となり、導入当初に目論見が頓挫することが多い。	顕在的な能力や、考え方、価値観が把握できても、既存 <b>組織の状況把握や、課題の要因分析にはならない</b> 。
使用上の注意	本質的な要因と状態が把握できるため、継続的に組織力を強化し続けるという思いは必要になります。ただし、まずは <b>エントリー版で現状の状態を可視化</b> するという、軽い気持ちで初めてみることもできます。	実施後は、「 <b>要因</b> 」に <b>踏み込んで向き合う覚悟</b> が必要がある。	(給与アップ施策など) 打ち手を決めたらうで実施する際は有効だが、打ち手がなければ、 <b>不満だけが蓄積し逆効果</b> になる可能性。	・タレマネの付加サービスのアセスメントは、 <b>非常に簡易的</b> なもので実際には機能しない。 ・ <b>システムがせい弱</b> で実施時の大量ログイン負荷に耐えられないことも多い	実際の「仕事の能力」は、当然テストだけでは測れないため、 <b>あくまでも参考情報</b> 、足切り程度にししか使用できない。求職時、入社時は得てしてモチベーションが高い結果が出やすく、 <b>見誤ってしま</b> う。

## 2. インソースの「エンゲージメント診断」

### エンゲージメント診断（アセスメント）の主な目的

#### ・組織の課題意識を可視化する ～エンゲージメントとは従業員との絆・信頼～

**従業員が日頃から感じている課題意識が**、組織の現状を可視化するための重要な指標になります。これらの意識を的確に収集した上で、それぞれの組織に合った取組・職場改善に活かしていくことが、**組織や組織で働く人の成果や満足度の向上につながっていきます。**

リモートワークの常態化が進み、従業員同士の雑談、ノンバーバルコミュニケーションなどからの、非言語情報を得たり、コンディションの把握が難しくなっていることへの対応としての利用も増えています。

#### ・エンゲージメント診断結果を人事施策に取り入れる ～人的資本経営への移行～

人事施策のP D C Aに、エンゲージメントの評価を取り入れます。調査結果をもとに、人材育成や制度改革などを行い、**社内外に取り組みの施策や定量的な評価をK P Iとして開示することが、社会的にも求められ始めています。**今後、自己成長できる環境が整わない組織は業績が上がらず、人も集まらなくなるとさえ言われています。

**人的資本経営 と 効果的な人材育成・組織力向上 の実現**

## 2. インソースの「エンゲージメント診断」

### 「知財・無形資産」の割合、投資が、企業価値に直結

米国の証券取引委員会の資料によると、代表的な株価指数であるS&P500企業の時価総額に占める無形資産の割合は、1975年に17%であったが、2020年は90%に上昇している。

※日本は32%

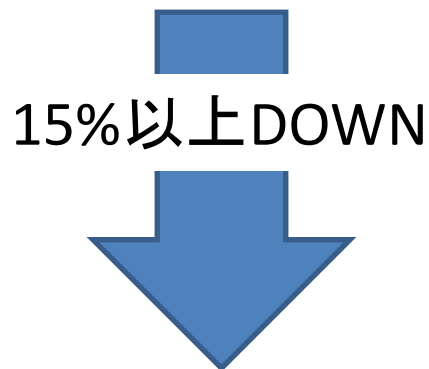


内閣府「知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン」  
(略称：知財・無形資産ガバナンスガイドライン) Ver 1.0 より

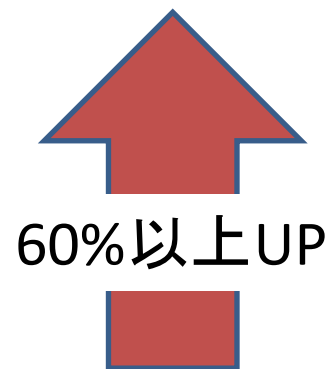
最重要資産である「人」の資産価値の把握がアセスメント

## 2. インソースの「エンゲージメント診断」

従業員エンゲージメントが低い状態は、組織全体を非効率にする



仕事のパフォーマンス



離職、休職の可能性

※当社調査による

診断によって正確な状況把握を行い、早期フォローを行うことで、組織運営をより効率的にすることが可能になります。

定期的なアセスメントの実施を推奨しております

## 2. インソースの「エンゲージメント診断」

### 従業員エンゲージメント (Employee Engagement) を低下させる 10の要因

- 【✓】 給与・待遇に満足できない
- 【✓】 人間関係が円滑でない
- 【✓】 仕事内容が物足りない（やりがいを感じない、好きではない）
- 【✓】 労働時間が長い、休めない（所定労働日数、有休、残業）
- 【✓】 社風が合わない（事業への共感）
- 【✓】 会社の将来（自分の将来）に不安がある
- 【✓】 評価に満足できない、自分が必要ではないと感じる（承認欲求）
- 【✓】 そもそもあまり働きたくない
- 【✓】 他にやりたいことがある（不得意、不得手なことばかりさせられる）
- 【✓】 家庭の事情に課題があり働きづらい（育児・介護など）

※当社調査による

**これらの要因が組み合わさることで、会社や上司に対する「負の感情」が大きくなっていきます。**

本アセスメントを実施する前に、この項目の中で明らかに課題と分かる項目が分かっているケースでも、本診断を行うことで、より問題が明確になり、対策方針を明確化することができます。

# 3. サービス内容



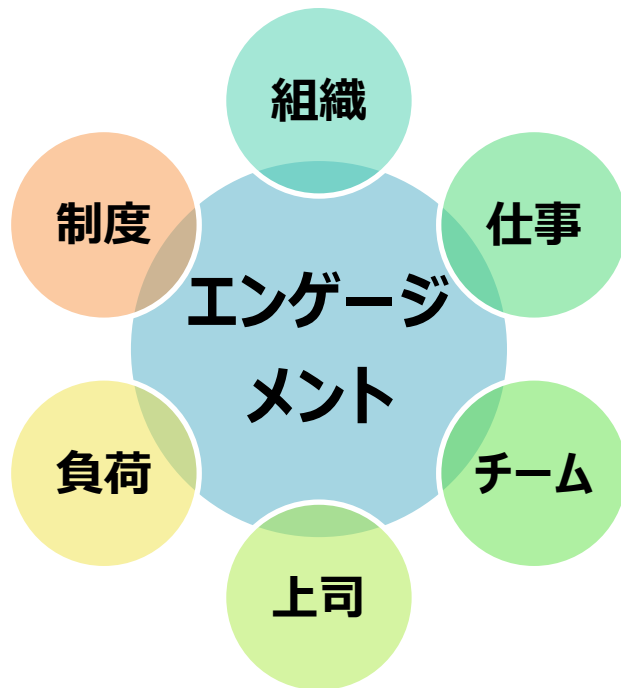


# 3. サービス内容

## インソースの「エンゲージメント診断」とは？

過去37,000組織以上の人材育成に関わってきたノウハウを活かした、従業員エンゲージメント(満足度含む)の向上を目指し、課題を可視化するアセスメントサービスです

組織における従業員エンゲージメントの状態を、**以下の6項目**に分けて調査します。項目別指標分析はもちろん、バーンアウト傾向、組織ロイヤリティ等も可視化します。



組織： 組織への共感と信頼  
仕事： 仕事への意欲  
チーム： チームの働きやすさ  
上司： マネジメントの納得感  
負荷： 業務負荷の健全度  
制度： 社内制度等の満足度  
**+自由記述の設問**

### 従業員エンゲージメントの向上事例

- ・毎年、1年に2回以上調査を実施
- ・エンゲージメント向上に向けた取組を検討
- ・社内外に集計結果と取組内容を開示
- ・面談、研修の実施や人事制度の改定

# 3. サービス内容

## 調査内容（エンゲージメント指標の設問について）

・自由記述、カスタマイズ項目も設定可能なため、定量＋定性分析が可能。  
「現状把握」と「原因把握」を一回のアセスメントで実現します。

### 採点指標



「あなたは、組織のビジョン・理念・行動指針等に、どれくらい共感していますか？」  
「今の会社を総合的に見て、どれくらいの満足度ですか？」  
「現在の仕事は、あなたにとって、やりがいのある仕事だと思いますか？」 など

### 複数選択 自由記述



「働くにあたって何を重視しているか、考え方に近いものを以下から選択してください。」  
「仕事が思い通りに進まない、負荷が大きいと感じている場合、どのような理由ですか？」  
「会社への満足度が高く(低く)になっていると思う理由を、具体的にお書きください」 など

### オリジナル設問 (有償対応)

#### 追加設問例

「あなたが、現在の評価制度に満足していない理由を選択して下さい。」  
「あなたは今後、どのようなスキルを学びたいと思いますか？」  
「現在の会社で、どの役職まで昇進したいと思いますか？」  
「あなたの職場では、ハラスメントはありますか？」  
「今の組織・企業で、どれくらい長く働きたいと考えていますか」 など

※設問のカスタマイズは、スタンダード/ライトプランで可能です

### 3. サービス内容 (スタンダードプランの例)

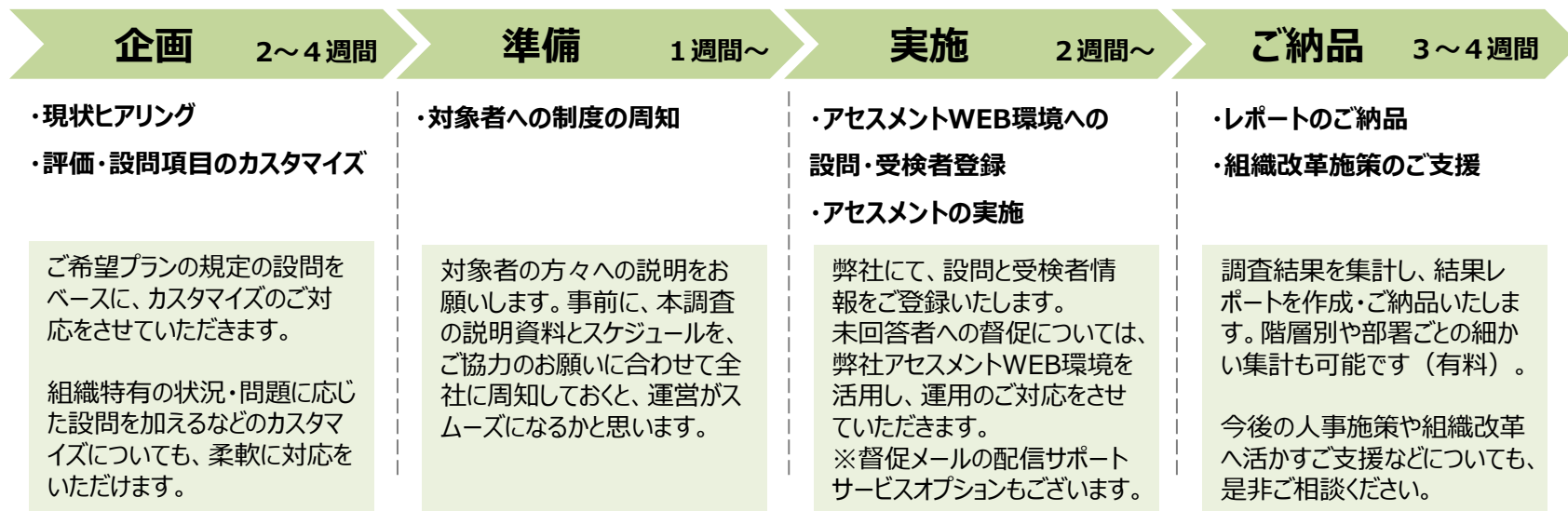
#### 対象者

全従業員

#### 実施期間

約2ヶ月 (目安)

(調査計画の立案からレポートの納品まで)



※セキュリティ対策の観点から、お使いになる海外IPアドレスのみをアクセス許可するようにいたしますので申し付けください。  
※設問のカスタマイズは、スタンダード/ライトプランで可能です

# 3. サービス内容

## 調査内容（設問例）

### ・設問は、プランに応じて全100/40/20問から選択可能です。

※100問（30分）、40問（15分）、20問（5分）が回答時間の目安です

#### 【設問例】

##### ・組織への共感

あなたは、組織が健全な意思決定をしていると思いますか？

##### ・仕事への意欲

あなたは、自身が行っている仕事に対して、成果や影響を感じていますか？

##### ・チームの働きやすさ

部・チームには、部下やメンバーを教育・育成していく風土はありますか？

##### ・マネジメントの納得感

あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？

##### ・業務負荷の健全度

あなたにとって、役職や給与に見合った業務負荷だと感じますか？

##### ・社内制度等の満足度

あなたは、自分の人事考課（評価）結果に公平性・納得感はありますか？

★ 8. あなたは、組織が健全な経営判断・意思決定をしていると思いますか？7段階で回答ください。  
(全くそう思わない 1 ⇄ 7 強くそう思う)

あなたは、必要な裁量や責任が与えられていると感じますか？7段階で回答ください。  
(感じない 1 ⇄ 7 強く感じる)

★ 10. あなたは、意欲・モチベーションの高い人が成果を上げ、活躍できる職場環境だと思いますか？7段階で回答ください。  
(全くそう思わない 1 ⇄ 7 強くそう思う)

★ 11. あなたの所属する組織は、異なる経歴、年齢、意見、価値観を持つ人が一緒にうまく働ける環境になっていますか？7段階で回答ください。  
(全くそう思わない 1 ⇄ 7 強くそう思う)

一時保存

確認画面へ

※回答を「一次保存」して、  
次回続きから入力させることも可能です

# 3. サービス内容

## 納品レポートイメージ

エンゲージメント指標を集計した統計レポートと回答生データをご納品いたします。

※回答データは、弊社にて集計のうえ個人が特定されない形式のデータでご納品いたします。

### 基本

#### ①エンゲージメント指標集計

- 各指標の回答者について、集計、グラフ等で表示
- 受検者の自由記述の回答を一覧化
- 組織に対する満足・愛着度なども定量化

#### ②回答データをそのまま提供

- 回答データ（生データ）の提供

### 集計指標、その他 ※一部有償

- 主要項目分布を、レーダーチャート、ヒストグラム（分布図）等で表示した詳細レポート

（総合満足度、主要6項目、バーンアウト指標、制度満足度、仕事のしやすさ、上司の関わり度等）

- 各設問の詳細集計レポート

#### ◆属性・組織別集計

- 各レポートを性別・年齢・役職/部署・所属などに分岐 ※区分上限あり、応相談

#### ◆コンサルティングレポート

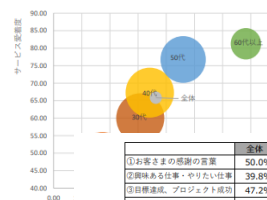
- レポートに対し当社コンサルタントが内容を分析コメント等を記載

■主要項目点数

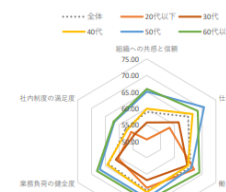
	全体	男性	女性
回答数	322	212	100
		67.9%	32.1%
組織への共感と信頼	58.91	60.30	56.55
仕事への意欲	64.92	66.51	61.33
働きやすさ	65.94	66.36	65.60
マネジメントの納得感	64.98	66.69	62.20
業務負荷の健全度	63.81	65.04	61.57
社内制度の満足度	57.65	58.89	55.32

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
回答数	58	80	81	71	32
	18.0%	24.8%	25.2%	22.0%	9.9%
組織への共感と信頼	50.58	55.69	59.89	65.11	65.90
仕事への意欲	59.58	61.52	66.58	70.72	68.45
働きやすさ	67.14	64.68	64.90	66.16	69.02
マネジメントの納得感	64.14	61.82	65.47	67.24	68.13
業務負荷の健全度	60.39	61.21	64.27	67.08	68.04
社内制度の満足度	55.64	54.35	57.06	61.76	61.96

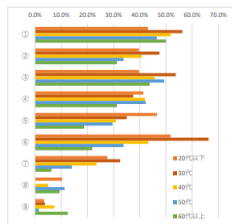
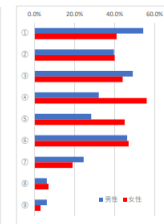
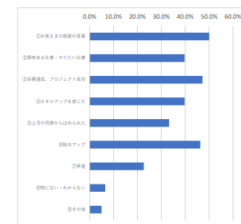
	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
回答数	50	60	67	76	81
	17.3%	20.7%	34.14	45.99	68.27



	男性	女性
①お客さまの感謝の言葉	50.0%	50.0%
②興味ある仕事・やりたい仕事	39.8%	39.8%
③目標達成、プロジェクト成功	47.2%	47.2%
④スキルアップを感じた	39.8%	39.8%
⑤上司や同僚からほめられた	33.2%	33.2%
⑥給与アップ	46.3%	46.3%
⑦昇進	22.7%	22.7%
⑧他にない・わからない	6.5%	6.5%
⑨その他	5.0%	5.0%



	男性	女性
組織への共感と信頼	43.1%	56.3%
仕事への意欲	39.7%	47.5%
働きやすさ	39.7%	53.8%
業務負荷の健全度	41.4%	37.5%
社内制度の満足度	46.6%	35.0%
その他	51.7%	66.3%
その他	24.5%	19.0%
その他	6.1%	7.0%
その他	6.1%	7.0%



属性別、部署別など約30Pの標準報告書

# 3. サービス内容

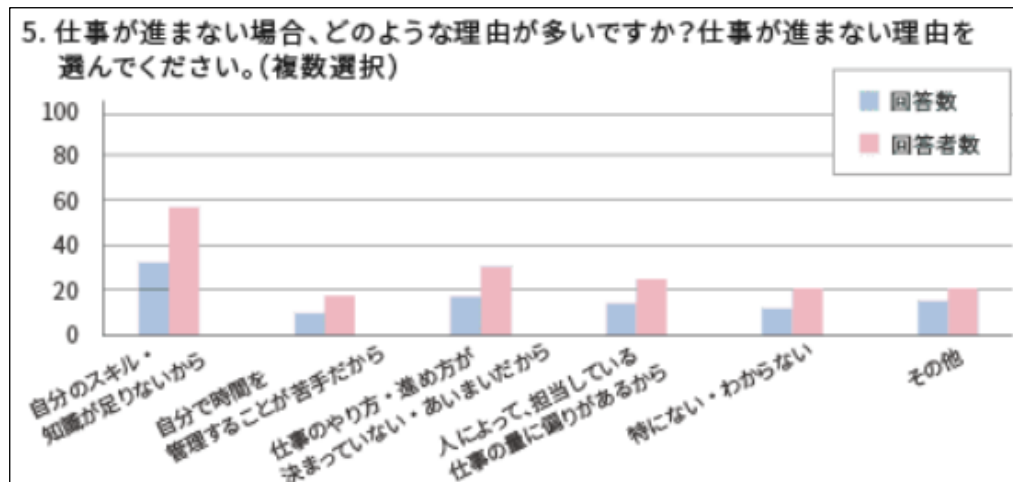
## 調査内容（複数回答の設問について）

※詳細レポート時に対応

### ・複数回答の設問は、そのまま人事施策に活かすことが可能

複数回答の設問では、それぞれの選択肢の回答者数も、グラフにより一目で分かるようにいたします。調査結果を、そのまま職場改善につなげていただくことができます。

→例) 「仕事が思い通りにすすまない進まない、負荷が大きいと感じている場合、どのような理由が多いですか？その理由を回答してください（複数選択可）」



# 3. サービス内容

## 設問カスタマイズの事例

カスタマイズ前

「あなたの**直属の上司である職位**の人たちには、今後どのようなスキルを求めますか、求めるスキルを全て選んでください。（複数選択）」

カスタマイズ後

**直属の上司である職位**

を具体的に「役員」「部長級」「課長級」などとして、設問項目を見直し。

設問数も増やし、各職位に対して求められる職位を上位者、下位者から収集し、内容とギャップの分析を行い、今後の施策に活かしたなどの事例がございます。

設問数の増加、設問文の変更、選択肢、段階(配点)の変更なども柔軟に賜うことが可能です（別途オプション料金が発生いたします）

※カスタマイズは、スタンダード/ライトプランで可能です

# 4. アセスメント後のフォロー研修例





# 4. アセスメント後のフォロー研修例

## アセスメント後のフォロー研修例

### 「エンゲージメント診断」活用研修～メンバーの働く意欲を高めるエンゲージメント向上施策

#### ◆概要：

従業員エンゲージメントの向上を目指して、人事・管理職が主体となって、未来志向の改革を進める

#### ◆対象者：

- ・メンバーへの影響力が大きい管理職以上のメンバー
- ・経営層や人事など、組織改革を企画するメンバー

#### ◆よくあるお悩み・ニーズ：

- ・従業員エンゲージメントを向上させて、全社で成果が上がる強い組織を創っていきたい
- ・診断の結果が、人事を中心とした特定のメンバーにのみ開示され、活用が弱い
- ・調査によって、少なからず組織に対する愚痴が表面化するため、管理職を中心に対策をしたい

#### ◆到達目標：

- ・自身が診断の調査結果を前向きに捉えて、組織に対するエンゲージメントを高める
- ・調査結果をもとに、部下のエンゲージメントが高まらない理由と、どうすれば高まっていくかを理解する
- ・部下のエンゲージメントを高めるために行っていくことを具体的に決める

#### プログラム案

##### 1. 「エンゲージメント診断」結果の見方

- (1) 調査の全体構成
- (2) 調査結果の概要
- (3) 調査結果の活かし方

エンゲージメントを高める  
風土づくりを目指すパート

##### 2. 従業員エンゲージメント (EE) とは

- (1) 従業員エンゲージメントとは
  - (2) 働く人が幸せな状態とは？ ～地位財と非地位財から考える
  - (3) 従業員エンゲージメントが注目される背景
  - (4) 従業員エンゲージメントに対する上司の影響
  - (5) 従業員エンゲージメント向上のメリット ～楽しみ成果を生む組織をつくる
- 【ワーク】組織や上司へ感謝していることを、具体的なエピソードを想像しながら考える

##### 3. (調査結果より) 個人の意識と組織の発展を連動させる

- (1) 個人の働き方に関する意識
  - (2) 個人に対する組織・上司の働きかけ
- 【ワーク】モチベーションの上がりづらい業務を1つ選び、働く意欲を向上させる施策を考える

##### 4. (調査結果より) 部下の成果を高め、信頼を生むマネジメント

- (1) 管理職のマネジメント
- 【ワーク】調査結果をふまえ、部下へ行っている働きかけの好事例を共有する

##### 5. (調査結果より) 10年後の組織と部署、部下のビジョンを考える

- (1) 将来的なキャリアの希望
- 【ワーク】10年後の組織や部署のビジョン、部下に持っていて欲しいビジョンを具体的に考える

##### 6. まとめ

今後3ヶ月で、具体的に行っていくことを発表する

# 4. アセスメント後のフォロー研修例

## アセスメント後のフォロー研修例

### ジョブ・クラフティング研修～目の前の仕事をやりがいのある仕事に変える

#### ◆概要：

仕事をポジティブに捉え、  
創意工夫でパフォーマンスを上げる

#### ◆対象者：

・若手～中堅社員の方

#### ◆よくあるお悩み・ニーズ：

・気が乗らない仕事や退屈だと感じる仕事がある  
・分業やマニュアル化により、仕事の成果が見えづらくモチベーションが低下している  
・若手・中堅社員のワーク・エンゲージメントを高めたい

#### ◆到達目標：

・自分の仕事が誰にどのように役立っているか（＝仕事の意義）の検討・自己分析を通じて、仕事を前向きに捉えるための考え方を学ぶ  
・仕事を円滑にしたり、効率を上げたりするために現場で取り組むことのできる「創意工夫」を、受講者同士で考える  
・周囲との関わり方の見直しにより、チームワークを向上し、仕事の充実度を高める  
・自分の仕事を「仕事の捉え方」「仕事のやり方」「人との関わり方」の3つの観点で振り返り、今後の実践計画を作る

#### プログラム案

##### 1. ジョブ・クラフティングとは

(1) 目の前の仕事をやりがいのある仕事に変える  
(2) ジョブ・クラフティングによる効果 (3) ジョブ・クラフティングにおける「3つの工夫」  
【ワーク】自分の仕事を洗い出し、充実度を4段階でチェックする

##### 2. 仕事の意義を広げる

(1) 自分の仕事の意義を考える  
【ワーク】自分の仕事を一つ選び、以下の枠組みで考え意見交換する  
(2) 成長の場としての仕事  
【ワーク】自分がかつとも成長できたと思う経験を振り返り共有する  
(3) 現在の自分の強み・弱みから考える  
【ワーク】自分の強みをどう生かすことができるか、自分の弱みと思うことにどう向き合っていくかを

##### 3. 仕事に創意工夫を加える

(1) 仕事の仕方を見直すポイント (2) 小さな目標を決める  
(3) 計画を立てる (4) 成果を周囲に共有する  
(5) 自分の得意分野を人に教える (6) 今困っていることから改善点を見つける  
【ワーク】最近困ったことを挙げ、それを克服するための改善案を考える

##### 4. 周囲との関わり方を見直す

(1) 周囲との関わり方を見直し、パフォーマンスを上げる  
(2) フォロワーシップをもつ (3) チームの一体感を醸成する4つの要素  
【ワーク】自分が所属するチームの役割/自分の役割を考える  
(4) 情報共有を見直す (5) 自己開示と相手との共通項探し ～雑談のポイント  
【ワーク】周囲の人々と関わる上でこれから実践しようと思うことを共有する

##### 5. まとめ

【ワーク①】「仕事の捉え方の工夫」「仕事のやり方の工夫」「人に関する工夫」をグループ内で共有する  
【ワーク②】実行計画をまとめる

## 4. アセスメント後のフォロー研修例

### 項目ごとの課題に対するアセスメント後のフォロー研修例

テーマ	研修名	対象
①組織への共感	チームのビジョン探究研修 レゴ®ブロックを活用してチームの未来を考える	全階層
	インナーブランディング研修 個人の行動指針と企業のビジョンを結びつける	管理職
	理念浸透ワークショップ 理念が現場に資するため、現場が理念を体現するための行動を考える	中堅～
②仕事への意欲	仕事の意欲向上研修 レゴ®ブロックで自分の強みと組織での活かし方を考える	新人～中堅
	キャリアビジョン探求研修 レゴ®ブロックを活用して理想の働き方を見つける	新人～中堅
	自分を知り、働く意義を考える研修 Points of You®を通じて、自己と社会への理解を深める	全階層
③チームの働きやすさ	チームと相互理解を深める自分のトリセツワークショップ 一緒に仕事をしていく上で知っておいて欲しいことを共有する	全階層
	個人のビジョン探求研修 未来の記事の創作を通じて自分とチームの未来を考える	中堅～
	OJTトレーナー・トレーニー研修 対話を通してOJT体制への共通認識を持つ	新人、育成担当、管理職
	チームワーク入門研修 信頼・責任・疾走・勝利で高めるエンゲージメント	管理職

# 4. アセスメント後のフォロー研修例

## 項目ごとの課題に対するアセスメント後のフォロー研修例

テーマ	研修名	対象
④マネジメントの 納得感	チームの相互理解を促進する、部下から上司へのフィードバックワークショップ ファシリテーターを介して部下が上司に本音を伝えることで、 より良い職場作りを実現する	若手～管理職
	リモートワークにおけるコミュニケーション研修 離れていてもスムーズに業務が進むコツを学ぶ	全階層
	(管理職向け)従業員エンゲージメント向上研修(冊子教材・テスト付き) 働きがいのある職場づくりでチームの活性化をはかる	管理職
⑤業務負荷の健 全度	部門間連携ワークショップ 会社が生み出す価値を再認識し、全社横断で協働する	全階層
	業務シミュレーションを通して体感・実践するQCDRSワークショップ 効率的で、成果の上がる仕事の仕方とチームワークを考える	新人～中堅
	リモートワーク時代の人材育成研修 部下の強みを引き出し、働きがいと幸福感を高める	管理職
⑥社内制度等の 満足度	管理職向け育児関連研修 ダイバーシティ時代の職場環境づくりを考える	管理職、人事担当者
	健康経営推進研修 ウェルビーイングを通して従業員エンゲージメントを高める	管理職
	貴社向けのオリジナル動画教材の作成も可能です！ 社内制度紹介、人事評価、採用について 等	全階層

# 4. アセスメント後のフォロー研修例

## 項目ごとの課題に対するアセスメント後のフォロー研修例

### 仕事の意欲向上研修 ～レゴ®ブロックで自分の強みと組織での活かし方を考える

#### ◆概要：

レゴ®ブロックを用いた対話手法、課題解決手法である、レゴ®シリアスプレイ®を実施  
論理を優先しがちな従来の「議論」とは対照的に、直感や感情などの個人の内面を対話に効果的に取り入れられるのが特徴  
各人は、レゴ®の作品を通して、自身を見つめ、想いを語りあい、耳を傾けあうことで、深い対話をとおして、個人のWHYや組織・チームのあるべき未来が露わになる。  
※レゴ®シリアスプレイ®は、所定のトレーニングを修了した認定ファシリテーターのみが提供できる研修です

#### ◆対象者：

・若手～中堅社員の方

#### ◆到達目標：

1. これまでの経験から自分の強みを言語化できている
2. 自分とチームの仲間の強みを理解している
3. 自分の強みの組織での活かし方を考え、次のアクションを決める



#### プログラム案(半日間)

##### 1. LEGO® SERIOUSPLAY®とは

【ワーク】レゴ®ブロックで自分を語る  
(1)使うツールの紹介



##### 2. スキルビルディング:自己紹介

【ワーク】レゴ®でタワーを作る  
【ワーク】作ったタワーを使って自己紹介をする  
【ワーク】理想と悪夢の社会人生活をレゴ®で表現する

##### 3. LEGO® SERIOUSPLAY®で自分を知る

【ワーク】今の自分の不安・課題・問題点をレゴ®で表現する  
【ワーク】今一番ワクワクすることをレゴ®で表現する  
【ワーク】自分の強みをレゴ®で表現する

##### 4. LEGO® SERIOUSPLAY®で組織での活かし方を知る

【ワーク】自分の強みを活かして組織で実現したい未来をレゴ®で表現する  
【ワーク】作品を統合して「私達の未来」を表現する  
【ワーク】「私達の未来」を表現するために取り組むことをレゴ®で表現する

##### 5. 対話・雑談・議論の違い

(1)組織の成功循環モデル  
(2)対話とは  
(3)対話・雑談・議論の違い

# 4. アセスメント後のフォロー研修例

## 項目ごとの課題に対するアセスメント後のフォロー研修例

### チームと相互理解を深める自分のトリセツワークショップ

～一緒に仕事をしていく上で知っておいて欲しいことを共有する～

#### ◆概要：

トリセツシートを使用することで、詳細な自己開示が可能になることが、本研修の特徴。

トリセツシートとは、自分のこれまでの経験や趣味特技、性格、得手不得手などを記載する一覧表で、相手に対して自分自身を紹介する際の手助けとなるもの。

各自が記入した自分の取扱説明書（トリセツシート）を使用し、価値観を含め一緒に仕事をする上で予め理解してもらいたい内容を共有することで、チームメンバーの相互理解を深め、より良い仕事をしていくためのチームづくりを考える。

#### ◆対象者：

・チームワークの向上を目指す全階層の方

#### ◆到達目標：

1. 自己開示を通じて、相互理解を深め、チームの力を高める
2. メンバー同士の価値観、考え方の違いを知る
3. チームを一つにする約束事を言語化する

#### プログラム案

1. 人生グラフを用いての各人の人生のストーリーを共有する  
(1)人生グラフの効果と意義  
(2)人生グラフの書き方  
【ワーク】人生グラフを書く  
【ワーク】人生グラフをグループで共有  
【ワーク】人生グラフの振り返り
2. 自分のトリセツを共有する  
(1)トリセツシートの効果と意義  
(2)仕事をする上で理解しておいてもらいたいことを言語化する  
(3)トリセツシートの書き方  
【ワーク】トリセツシートを書く  
【ワーク】トリセツシートをグループで共有  
【ワーク】トリセツシートの振り返り
3. チームのコンセプトやルールを「チームの約束シート」に記入する  
(1)チームの約束シートの書き方  
【ワーク】チームの約束シートを活用し、チームメンバーで今後大事にしていきたいことを決めていく  
【ワーク】チームの約束シートを全体で共有
4. 振り返り  
(1)学んだことの整理  
【ワーク】振り返りシートを記入する  
【ワーク】今日の学びをグループ・全体で共有

自分のトリセツ（内）	氏名（ ）
<small>このシートは、一人一人が書く自分だけのもの、互いの違いや長所を認め合い、尊重し合いながら、より良い仕事を実現するために使うためのものです。</small> ①私の性質 私の性格（強みの入り、せつみ、得意、不得意）	②私の得意、不得手 私の得意なこと
大事にしてる事や物（例：読書、映画、音楽、旅行）	私が苦手なこと
③私の注意事項 こんな風に思うと、誤解がなくなります。 誤解がなくなると、こうなります。 誤解が起ると、こんなふうなことがあります。	④私の上手な活かし方 こんな風にすると良く働きます。 こんな言葉を言うと、さらに良く働きます。

#### チームで大切にしていきたいこと

<small>このシートは、チームの約束事項やルールを共有し、協力して目標を達成するための、みんなで大勢にしていきたいことをまとめたものになります。</small> ①チームで大切にしていきたい価値観	②チームで目指していきたい顧客への貢献
③チームメンバーで決めたい約束事	④チームで目指していきたい未来の姿

# 5. 価格



# 5. 価格

## 価格

※正式なお見積りは、ご要望をお伺いしたうえで、別途ご提出いたします。

(税込)

エンゲージメント診断価格表			スタンダード	ライト	エントリー
オプション			全100問 + 自由記述・選択設問のフルパッケージ。よりアセスメントが実現でき、詳細傾向はもちろん個別課題が把握が可能。	全40問（自由記述1問含む）に、オプションで設問を追加できます。大まかな傾向とポイントを絞っての具体的な調査が同時に可能。	全20問 + 自由記述1問。最小限の問題数で実施をします。大きな傾向をつかんでいただくことが可能。
初期費用			¥55,000	¥55,000	¥55,000
お1人あたり料金(※1)			¥2,750	¥2,310	¥1,100
①基本サポート・納品物 (希望する/希望しない、をそれぞれご選択いただけます)	①-1	受検者設定代行	¥0	¥0	¥0
	①-2	(弊社からの) 受検案内メール	¥0	¥0	¥0
	①-3	回答生データのご提供	¥0	¥0	¥0
	①-4	統計レポート (部署数15まで標準で対応)	¥0	¥0	¥0
	①-5	属性選択肢調整/軽微な文言変更	¥0	¥0	¥0
	①-6	完全匿名対応	¥0	¥0	¥0
	①-7	(弊社からの) 回答督促メール (1回)	¥0	¥0	¥0
オプション					
②設問カスタマイズ	②-1	その他、設問追加、削除等の調整 (内容に応じて個別お見積り)	¥165,000~	¥165,000~	不可
③督促メールの追加	③-1	(弊社からの) 督促メール追加 (/回・人)	¥110	¥110	¥110
④レポートカスタマイズ (※3)	④-1	属性/部署別レポート (/毎) (※5)	¥27,500	¥27,500	¥27,500
	④-2	コンサルティングレポート (/毎) (※4)	¥165,000~	¥165,000~	¥165,000~

※1 それぞれ、最低50人分の料金がかかります

※2 修正内容の範囲によって異なりますので、表示の料金を最低として個別のお見積りとなります。

※3 経年等推移レポートをご希望の場合は、事前にお申し込みが原則となります。

※4 当社のコンサルタントが知見を踏まえ所見をレポートさせていただきます。レポートごとに料金が発生しますので記載をご希望のレポートを選択いただけます。内容に応じてお見積りもします

※5 部署別レポートは標準で15部署まで対応しておりますので、16部目以降から追加が必要になります。1枚追加ごとに + 15部署対応します。

※**多人数、複数回（年）分のお申し込みを頂ける場合は別途割引がございます**



## 6. よくいただくご質問

### Q. 本サービスの他社との違い・特徴を教えてください

**A.** 最大の特徴は、過去30,000組織以上の課題に向き合いソリューションを提供してきた実績が弊社にあることです。そのため、調査結果から導き出された課題に対して事後施策を迅速ご提案差し上げることができます。一般的にアセスメントは、調査を主目的に策定されていますが、当社は先に、現実的課題に基づいた、豊富な事後施策の支援実績があり、それを基にして調査項目や内容も設計しています。アセスメントには、単に点数をつけるだけではなく複数選択や自由記述の設問を用意することで、なぜそのような結果になっているか、その要因まで分析することができ、より確信を持って事後施策を検討することが可能です。

例) 「仕事が思い通りに進まない場合、どのような理由が多いですか？仕事が進まない理由を以下から選択してください。(複数選択)」  
「会社への満足度が高く(低く)になっていると思う理由を、具体的にお書きください。(自由記述)」

また、個人に関するアンケートの項目も追加でき、ベース設問としては「どの役職まで昇進したいか？」なども収集することができます。その他細かな文言変更等も可能で、パッケージ商品でリクエストに柔軟にお応えできることも特徴のひとつです。

### Q. ストレスチェックも行っているのですが、設問は被りませんか

**A.** 一部被るところはありますが、ストレスチェックは「労働者の心の健康」を測定し、コンセプトが異なります。ストレスチェックはどちらかと言えば「衛生要因」を可視化しますが、エンゲージメント診断は「動機付け要因」を可視化します。推奨のスケジュールとしては、ストレスチェックとエンゲージメント診断を、半年で交互に実施するなど組み合わせてご利用いただく形です。  
※4月、10月が異動の多い時期を想定し、5-6月にストレスチェックを実施。11-12月にエンゲージメント診断 など

### Q. 名前を伏せて集計する形になるでしょうか、氏名は人事部(お客様担当者)に開示されるのでしょうか

**A.** 原則、「匿名」での実施を推奨しておりますので、お客さまには誰がどう回答したのかは分からない形でレポートをご納品します。属性情報は、設問項目に含まれており、その回答内容に応じて分類します。ただし、運用上は、弊社にて、氏名とメールアドレスの一覧などの個人情報を受け取り、取り扱わせていただきます。※お客様によっては、キャリアヒアリングの要素を踏まえて実施されることもあり、「記名」で実施されるケースもございます。

## 6. よくいただくご質問

### Q. スタンダード/ライト/エントリーそれぞれのプランによって結果納品物は異なりますか？

**A.** 結果レポートは、基本的に同じ形式で納品いたします。ただし、設問数の違いが（100/40/20問）ございますのでレポート時の粒度、精度がやや異なります。また、自由記述、選択肢設問などは設問数が多いプランの方が充実しておりますので、より細かい分析が可能です。

エントリー→ライト：設問数が多くなり精度が向上し、選択肢設問、自由記述設問も多くなりますので、回答の「理由」などの読み解きがしやすくなります。

ライト→スタンダード：設問数がさらに多くなり精度が向上するとともに、設問に工夫が施されており、回答結果をより真実（本音）に近づけることができます。

※ライト、スタンダードプランでは設問のカスタマイズも可能になります。エントリープランではカスタマイズはできません。

### Q. 組織分析において、組織の最小単位（人数）はどのくらいが適当でしょうか？

**A.** 組織全体の規模や、他組織の規模にもよりますので、一概には申し上げにくい部分がございますが、6~7名以上の人数であることを推奨しております。逆に1~5名程度の組織単位ですと未回答者数を加味すると、組織傾向が算定できない、個人の意見だけが反映される結果になってしまう、個人が特定されてしまうなどの支障が生じつ可能性があります。また、仮に7名の組織であったとしても、他の組織が30名以上の単位であった場合比較対象として見にくいということも考えられます。こうした観点を考慮して「組織」の区切りを事前にご検討ください。区切りは必ずしも現状の組織配置によらず、アンケート独自の区切りを設けていただくケースも多くございます。

### Q. 最終納品物は、誰に何が送られるのでしょうか

**A.** ご担当者さまに、統計レポートをPDFファイル、自由記述の集計結果、回答のRaw Data（生データ）をExcelファイルにてご納品いたします。

※個人が特定できない、集計結果のみでのご納品となりますので、ご了承ください。

詳細レポート、性別、年齢、雇用形態、学歴、役職別などの属性別の集計をご要望は、オプション対応にてお承りいたします。

### Q. 調査後の施策について、具体的に教えてください

**A.** まず、分析結果によって施策は変わってきますが、担当者さまへのヒアリングと合わせてご提案をさせていただきます。 主には、全従業員、管理職や人事（組織改革を推進する方）を対象とした研修をご提案いたします。研修に付いては、「チームマネジメント研修」や「部下指導研修」、他、個々のメンバーに向けた「ロジカルシンキング研修」「ジョブクラフティング研修」などかなり多数のテーマを準備しております。本診断を実施いただく際には、事前に診断結果をどのように活用するかまでイメージをいただきつつ、ご支援をさせていただければと存じております。

※特定の階層・部署の課題を可視化し、施策をご検討されたい場合なども、個別にご相談ください。

## 6. よくいただくご質問

### Q. カスタマイズ内容の詳細を教えてください

**A.**自由記述の削除、設問の属性情報（呼称）などの修正、選択肢化は、基本料金の範囲内で実施させていただきます。

追加設問はオプション対応となりますが、追加設問事例も豊富に準備しておりますので、お気軽にご相談ください。

設問内容の変更、文言の変更を行うことは可能ですが、統計レポートに影響が出るレベルの変更はレポートのカスタマイズが発生します。レポートのカスタマイズが生じた場合は、その後の部署別や役職別などの分析追加や分析のコメントを記載する場合にも追加工数が発生いたしますのでご注意ください。

また、より深く数値分析を行う、詳細サポートの作成（御社内の報告会などご利用いただくことを想定した）レポート内容を分析しコメントを記載したコンサルティングレポートを賜ることも可能です。なお弊社スタッフの報告会の参加のご要望の場合は、別途お見積りをいたします。

### Q. 「あなたは、親しい友人や知人に、あなたの会社の商品を勧めたいと思いますか？」

という質問があるようですが、弊社はBtoBの取引が主、一般消費財を販売していないので回答が難しいと思います。

### 質問の文言等を変更、削除等はできますでしょうか？

**A.**可能でございます。変更事例としては以下ようなものがございます。

・あなたは、（機会があれば）親しい友人や知人に、あなたの会社の商品を勧めたいと思いますか？ 10段階で回答ください。

・あなたは、親しい友人や知人に、あなたの会社の商品を誇りをもって説明できると思いますか？ 10段階で回答ください。

（全くそう思わない(できなさそう) 1 ⇔ 10 強くそう思う(できそう)）

・あなたの会社の商品・サービスへの愛着度を教えてください。10段階で回答ください。（愛着度低 1 ⇔ 10 愛着度高）

・あなたの会社の商品・サービスに自信をもちますか？ 10段階で回答ください。（全く自信がない 1 ⇔ 10 強く自信がある）

削除するという対応も可能ですが、その場合はレポート等にも影響がでますのでオプション対応(55,000円)となります。



## 6. よくいただくご質問

### Q. エンゲージメントが低い従業員を啓発するような質問は考えられないでしょうか？

A. エンゲージメントが低い従業員がいると想定される場合、以下のような設問を加えて、その回答を得ることで打ち手が検討しやすくなります。

- ・あなたが、今の会社（組織）へのエンゲージメントを高めるために、どんなことが必要だと思いますか？
  - ・あなたが、今の会社（組織）へのエンゲージメントを高めるために、組織やリーダーには何（どんな取り組み）が必要だと思いますか？
  - ・あなた自身が、今の会社（組織）へのエンゲージメントを高めるために、あなた自身ができること、取り組めることはありますか？
- など、「自分ごと」として考えさせる設問（自由記述）を追加設置することをお勧めしております。

### Q. システム利用可能な期間を教えてください。

A. 原則アカウント発行ご案内日から6か月間です。サービス開始時に、お客様よりいただいたユーザ情報をもとに、本サービスのユーザアカウントをユーザ人数と同数作成いたします。実際の、回答可能期間は個別に定めるものとしますが、アカウントの利用期間は、アカウント発行日から6か月間となります。

※途中で追加したユーザアカウントも初期アカウント発行日からカウントいたします。

利用期間経過後は、自動的にユーザアカウントおよび管理者アカウントは利用できなくなります（ログインできなくなります）

### Q. アセスメント利用時のログインIDは指定できますか？

A. ログインIDはシステム上任意に決定され発行されます。

ご指定のIDで実施されたい場合は事前にご相談ください（オプション/個別見積もりにて対応させていただきます）

ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください。



**assmet-jimukyoku@insource.co.jp**

営業時間：9:00 - 17:00（土日祝日、年末年始を除く）



ご契約中のヘルプデスクは、システム操作も熟知したメンバーが丁寧に対応させていただきます。