2023年度人事コンサルティング事業
ご説明用資料

こうとう若者女性しごとセンター

はじめに

江東区内の中小企業経営者の皆様へ

こうとう若者・女性しごとセンターでは、江東区内の中小企業を対象に

「人事コンサルティング事業」を実施しております。

中小企業のお客さまからは、従業員が定着しない、若手が離職する、部署間の壁がある、管理職のマネジメント力がばらつく、育成が変化に追いつかない、など・・多くのお悩みをうかがいます。

そういった中、従業員が定着して、より良い経営を継続的に、安定経営を行っていただくための事業として、無料にてコンサルティングサービスをご提供しております。

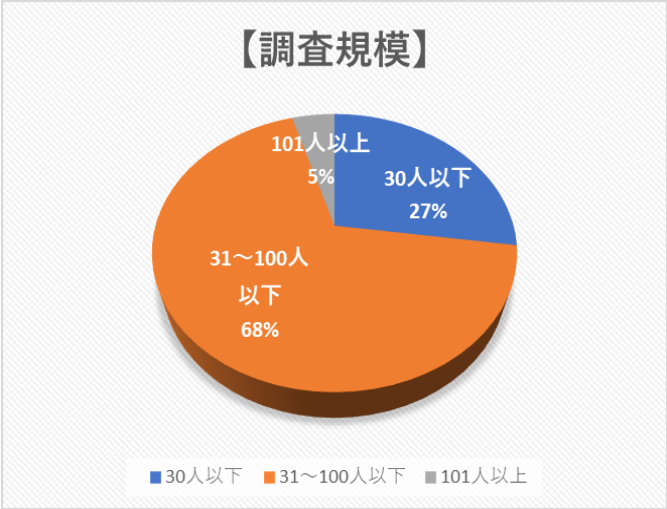
是非とも詳しくはご説明させていただきますので、ご検討賜りますようお願い申し上げます。
末筆ですが、貴社の益々のご発展を心より願っております。

こうとう若者・女性しごとセンター

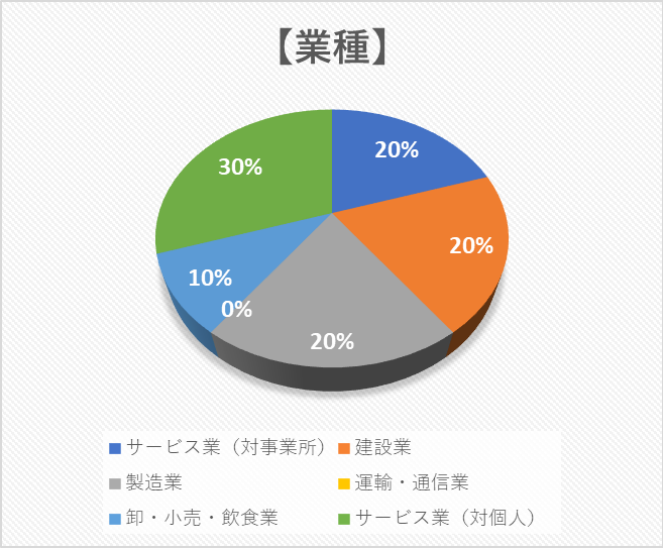
人事コンサルティング事業 概要

目　的	江東区内に本社または拠点をもつ中小企業が、従業員が定着して、より良い経営を継続的に行い、安定経営を行っていただくためのご支援を行う
実施内容	□ **従業員満足度調査（Webアンケート～集計・分析～）** □ **報告会・コンサルテーション** □ **フォローアップ**
対象企業	□ 江東区内に本社もしくは主たる事業所がある中小企業　10社 □ 原則、従業員30名以上のアンケート実施が可能であること　※人数は応相談 □ 従業員満足度調査および報告会を2023年9月末までに実施できること
期　間	□ お申込み～報告会まで約２ヶ月／フォローアップは報告会後１ヶ月以内
費　用	□ 無料
2022年度実績	□ 10社（サービス業※対個人／対事業所、製造業、建設業、卸・小売・飲食業）

【従業員満足度調査 結果概要】企業の属性／2022年度実績



30人以下	6調査（38%）
31人～100人	9調査（56%）
101人以上	1調査（6%）



サービス（対事業所）	20%
建設業	20%
製造業	20%
卸・小売・飲食業	10%
サービス業（対個人）	30%

【ご参考】過去の調査でうかがった中小企業が抱えている問題（例）

【下記は一例をご紹介しております】

- 会社のビジョン・戦略がない
- ビジョン・戦略・方針などが浸透しない
- 意識の統一がうまくできない
- 部署間のナショナリズム、対立が著しい
- 他部署の協力が得られない、部門間のコミュニケーションに壁がある
- 管理職層のマネジメントにバラツキがある
- 特定人材によるハラスメントがある
- 職場の人間関係（ギスギス感、会話が少ない）
- 情報共有が足りない
- 人材の育成ができない
- 若い社員が長続きしない
- 人材不足

【全体の流れ】

1週間

企業申込

- 申込書提出
- 事前打ち合せ
  - ・調査対象者
  - ・調査回数
  - ・全体スケジュール

～ 10日間

アンケート等準備
従業員周知

- アンケート実施期間決定
- アンケートシステム準備
- 従業員の皆様へのご案内

～ 8日間（最大２週間）

アンケート実施

- アンケート用URL配信
- ご回答（webサイト）

～ 3週間

アンケート分析
報告書作成

- アンケート分析
- 報告書作成

～ ２週間以内

調査報告会
コンサルティング

- 報告会実施
  - ・調査結果ご報告
  - ・課題や改善について意見交換
  - ・フォローアップの検討

～ １か月以内

フォローアップ

- フォローアップ実施
  （例）
  - ・研修実施
  - ・専門家派遣　など

従業員満足度調査（webアンケート）

目　的	◻ 従業員の意識についてアンケートを行い、定着率向上の課題を抽出する
確認事項	◻ 従業員満足度調査および報告会を2023年9月末までに実施できること ◻ 準備期間（貴社用URLの作成）：1週間程度 ◻ 実施期間：8日間（最大２週間） ◻ 1社2調査まで実施可能 （例）2部署（本社＆東京支社など）／2職種（営業・製造など） ◻ 調査対象とする従業員の範囲は貴社で決定（社長・役員は除く） （例）正社員のみ／正社員＋非正規社員（契約社員・パート・アルバイト）など
従業員満足度アンケート（web）	事業者向け12問、従業員向け32問+フリーコメント4問　<u>※無記名で記入</u> 【事業者向け】 ①企業生産性、②スキル・技術水準、③モラール・動機付け、④顧客満足 【従業員向け】 l.ビジョン・戦略 、n.経営者への信頼 b.成長、e.意義、h.指導・支援、i.職場の人間関係 p.昇進・昇格・キャリア、r.教育・研修
期　間	◻ お申込み～報告会まで約２ヶ月／フォローアップは報告会後１ヶ月以内

従業員満足度調査　従業員向けアンケートの構成

ビジョン・経営者

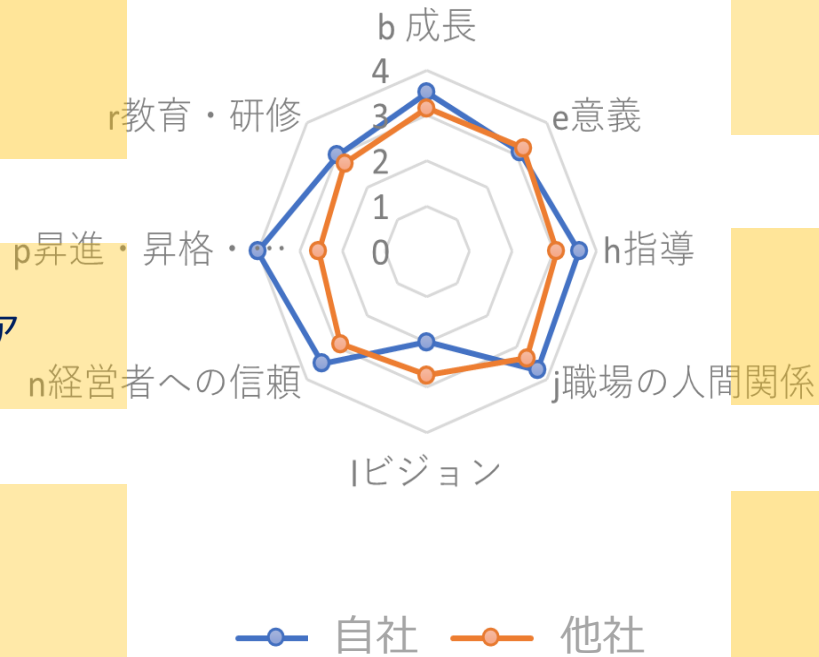
i.ビジョン・戦略
n.経営者への信頼

処遇・報酬

p.昇格・昇給・キャリア

能力開発

r.教育・研修



上司やリーダー

h.指導・支援

同僚との関係

j.職場の人間関係

職務

b.成長
e.意義

フリーコメント

この会社であと10年働き続けたいと思いますか
今の職場の好きなところ・働きやすいと感じる点があればおしえてください。
今の職場で改善できる点や、問題に感じていることがあればおしえてください。
上記以外に「会社」「はたらくこと」「職場環境」についてなど、何か気づいた点やご意見があれば記入してください。

従業員満足度調査 報告会

目　的	◻ アンケート分析結果を共有し、想定される課題を提言、改善や対応策の方針について検討する
実施内容	◻ アンケート調査結果の報告 ◻ 今後の改善策の検討 ◻ 課題解決に向けてのフォロー策の方向性について協議
参加者	◻ 経営者／役員・幹部／事務局　※ご出席者は事務局様とご相談
時　間	◻ 約１時間半

報告書イメージ

令和4年度
人事コンサルティング事業
従業員満足度調査
調査概要 ①
調査目的
調査内容
回答率
設問一覧 及びスコア（事業者向け）
設問一覧 及びスコア（従業員向け）
設問一覧 及びスコア（従業員向け）続き
分析結果
Overview
同一規模の企業と比較した結果
2021
満足度別分析：満足度＜高＞
改善策の検討
他社比較から導く改善策（例）
1. 人間関係に問題が生じている原因の特定および対応
✓ ハラスメント研修など。全社横断で実施し、交流の場としての活用も◎
2. 人事制度の検討（評価・報酬の見直し）
3. ビジョンの発信と、人材能力開発教育・研修制度の検討
数値上、短期的にはOKでも長期的な定着の面で課題があるように見受けられる。
長期的な視野で従業員が会社に関われるよう環境や制度を整えていく
満足度別分析・フリーコメントから導く改善策（例）
1. 属人化・セクショナリズムの解消
✓ 情報共有の仕組み構築
✓ 全社横断的なコミュニケーションの創出
2. 360度評価の導入（満足度のばらつきを多角的に分析する）
3. ５Sの取り組み
→ 整理整頓の声がけ／全社で清掃を通して交流を図るなど

フォローアップ

目　的	◻ 課題解決に向けての改善策の実行
実施内容（例）	◻ 研修実施　　1回（2時間）まで 例）**コミュニケーション力向上**／よき職場づくり研修／メンタルマネジメント リーダーシップ力／マネジメント基礎力／ハラスメント予防／セルフケア など ◻ 専門家派遣 個別の事情に沿ったアドバイス／**調査結果の課題整理・改善案検討支援**
参加者	◻ 研修実施 管理職／正規社員・非正規社員 ◻ 専門家派遣 経営者／役員・幹部／事務局
期　間	◻ フォローアップは1回／2時間まで ◻ 報告会後１ヶ月以内

フォローアップメニュー（研修例）

種別	NO	講座名	対象	時間
一般社員	1	【マインドチェンジ】 「モチベーションアップのための心の切り替え、転換術」	社員	2時間
	2	【コミュニケーション向上】 「アサーション_伝える力向上研修」「WINWIN関係を築くコミュニケーション術」	社員	2時間
	3	【コミュニケーション向上】 「職場で活かせるコミュニケーション術」	社員	2時間
	4	【メンタルマネジメント】 「ストレスに負けないセルフケア研修」	社員	2時間
	5	【メンタルマネジメント】 「レジリエンストレーニング」	社員	2時間
	6	【メンタルマネジメント】 「アンガーマネジメント研修」	社員	2時間
	7	【キャリア形成】 変化の時代に適応する キャリアデザイン講座	社員	2時間
職場リーダーおよび管理職・経営者	8	【リーダーシップ力向上】 「リーダーシップ向上のためのマインドセット研修」	職場リーダー 管理職	2時間
	9	【コミュニケーション向上】 「褒めて育てる。職場コミュニケーション力向上研修」	職場リーダー 管理職	2時間
	10	【コミュニケーション向上】 「アサーション_伝える力向上研修」「WINWIN関係を築くコミュニケーション術」	職場リーダー 管理職	2時間
	11	【マネジメント／コミュニケーション】 「チーム管理を推進するコミュニケーション研修」	職場リーダー 管理職	2時間
	12	【マネジメント基礎力】 「マネジメント基礎研修」	職場リーダー 管理職	2時間
	13	【メンタルマネジメント】 「管理者のためのストレスケア基礎知識」	職場リーダー 管理職	2時間
	14	【ハラスメント対策】 快適な職場づくりのための「ハラスメント対策」講座	経営者 ご担当部署の方	2時間
	15	【労務管理】 「職場管理者のための労働法基礎知識」	職場リーダー 管理職	2時間
	16	【労務管理】 働く上で知っておきたい労働法の基本知識	経営者 総務・人事 管理職	2時間
	17	【人事・労務知識】 総務・人事必須の法的実務の留意点	経営者 総務・人事 管理者	2時間
	18	【SDG'sの理解】 SDG s の取り組みを強みにする方法・レベルアップする方法	経営者 企画運営部署 一般社員	2時間

従業員満足度調査からわかった「働きやすい会社」の共通点

- **従業員が会社の先行きに希望を持っている**
- **昇進・昇格にも希望を持って受けとめられている**
- **人間関係（同僚）が良好な会社が多い**
- **上司が尊敬できる／社長が尊敬できる**
- **風通しがいい**
- **仕事を任せてもらえる**

【ご参考】ご利用いただいた企業様の声

- 社員の声を吸い上げて経営改善に活かしたかったが、自分たちではやりきれないので利用できてよかった。
- 第三者からの視点が聞けてよかった。
- 会社に対してどのような思いをもっているのか、社員の率直な声を聞けてよかった。
- 会社の考えがどこまで社員に浸透しているか、経営者が感じていることとのギャップが確認できた。
- 経営改善のためには、まず社員の声を聞く姿勢が重要と感じた。
- 定期的に従業員の意識調査を実施して、PDCAを回し続けることで改善効果が確認できるので、今後も継続したい。
- 経営資源が限られており、組織が未成熟なところも多いので、社員の率直な声を経営に活かせる点で、とても役に立っている。

本事業参加企業様にご協力いただきたいこと

1. アンケート実施後の想定された課題に対して、継続的に従業員の処遇改善に努めていただくようお願いします。

2. 本事業の従業員定着率向上の目的をご理解いただき、期末時（3月末）に「期初従業員数」「採用者数」「退職者数」（2年分）の報告にご協力をお願いします。

3. 参加企業として、企業名を江東区への報告書に掲載させていただきますのでご了承願います。

4. アンケートは、改善提案策定のため実施するものです。個人の特定を目的としたご利用はご遠慮ください。

お問い合わせ

江東区内に本社または事業所を有する中小企業の人材確保の支援をしております！

お申し込み：　当センターホームページよりお申し込みください

URL:　http://koto-shigoto.jp/business

お問い合わせ：　こうとう若者・女性しごとセンター　企業支援担当

TEL：03-5836-5161

FAX：03-3637-2351

Mail：koto-shigoto@os.tempstaff.jp

あなたとキャリアの架け橋に

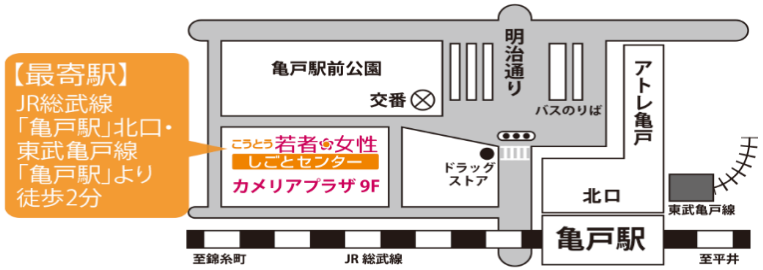
こうとう若者女性しごとセンター

【利用時間】平日9:30～18:00 / 土曜 9:30～17:00
※日祝・年末年始（12/29～1/3）休業日

【所在地】〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメリアプラザ9F

TEL.03-5836-5160　FAX.03-3637-2351

Mail: koto-shigoto@os.tempstaff.jp

こうとう しごと　検索　https://koto-shigoto.jp/

※この事業の運営は、江東区がパーソルテンプスタッフ株式会社に委託して行っています。