

# 従業員満足度調査（ES調査）の新サービス「ASQ（アスク）」を開発、改善事項の”優先順位”と”打ち手”までをご提供

「実施に踏み切れない」「意味が感じられない」という今までの従業員満足度調査（ES調査）の課題が解決できる”価値のある”従業員満足度調査

株式会社アスマーク（本社：東京都渋谷区、代表取締役：町田正一）は、この度、株式会社マネジメントベース（本社：東京都千代田区、代表取締役：本田宏文、以下マネジメントベース）と株式会社リビカル（本社：東京都港区、代表取締役：元山文菜、以下リビカル）の2社の協力の元、多面的な分析を可能にした新しいES調査サービスASQ（アスク）を開発しました。

## 【 背景 】

今日、少子高齢化が及ぼす労働人口の減少が、人材不足や採用難を引き起こし、日本企業において人材難が最重要課題のひとつだと捉えられています。

従業員の会社に対する「愛着心」や「思い入れ」（エンゲージメント）を高め、人材の維持と社員の退職を引き留めるための施策を打ち続けることで、人材の流出を防ぐことが見込めるため、人事戦略のひとつとして、従業員のエンゲージメント／モチベーションの把握と組織がどうあるべきなのかを知るために、多くの企業が従業員満足度調査（ES調査）を導入しています。

一方で、従業員満足度調査（ES調査）には、下記のような声が多いのも現状となっており、結果、「実施に踏み切れない」「価値がわからない」という課題が残ってしまっています。

- ・結果が抽象的で、取り組むべき項目の優先順位がわからない
- ・結果データを元に何らかのアクションを起こそうとしても、自力では有効な手が打てない
- ・自力でアクションが難しいことを相談すると、高額なコンサルティング費用がかかる

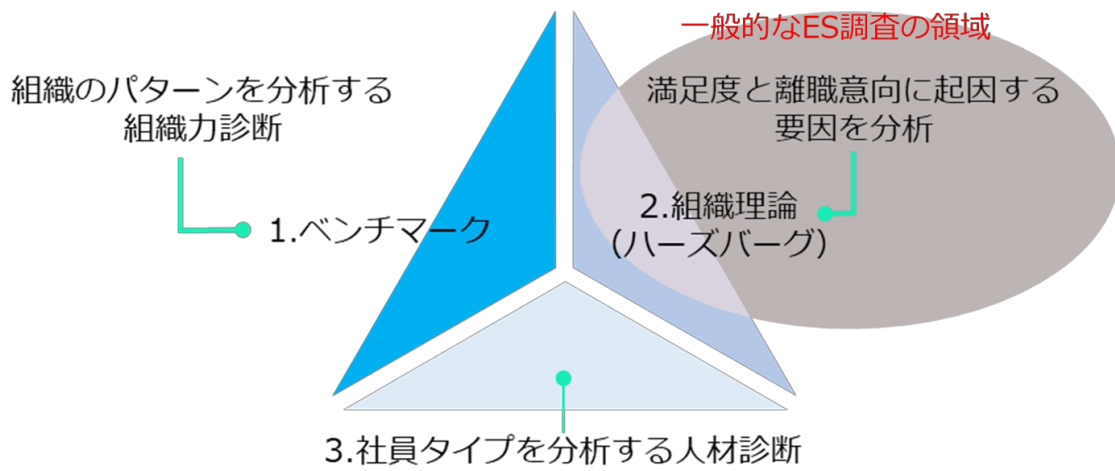
こういった課題を解決するために、組織・人材に関するアセスメント・コンサルティングを行なうマネジメントベース、生産性向上・業務効率化のコンサルティングを行なうリビカルの2社の協力の元、多面的な分析を可能にした新しいES調査サービスASQ（アスク）を開発しました。

## 【 ASQ（アスク）の特長 】

### ■ 3つの診断軸を基準に多面的な分析が可能

満足度と離職意向に起因する要因を分析するだけでなく、ベンチマークにより貴社の組織のパターンを分類します。

さらに回答を社員タイプ別に分類することで、改善必要事項の優先順位を明確にし、あるべき姿への打ち手までのご提案を可能にしています。



ASQでは今まで見えなかった本質がわかります

ASQの特長

### ■組織のパターン分類について

ベンチマークデータを元に、「やる気要因」「条件要因」をスコア化。  
組織を4つのパターンに分類し、大枠の特徴を掴むことができます。

#### 言いなり組織



組織としては活力にあふれているが、個人の満足度、モチベーションが低い組織である。  
組織としては高い成果を上げており成長志向も高く、一見よく見えるが、個人が疲弊してしまっており、ストレスや、相互のコミュニケーションなど要注意な組織である。営業部門に多く見られる。

#### イキイキ組織



組織としての活力に溢れており、個人の満足度、モチベーションも高いイキイキとした組織である。組織として、成果業績もあげており、風通しも良い組織である。  
個人がやりがいを感じており、エンゲージメントも高い。企画部門などに多く見られるタイプである。

#### ドンヨリ組織



組織、個人ともに活力に欠ける組織である。組織としての業績や成長志向が低く、個人の自主性も持ちづらいため、目の前の仕事をこなすような業務になってしまっている。社員の満足度やモチベーションも低い。単純作業の多い製造ラインなどの部門に多くみられる。

#### フレンド組織



組織としての活力には欠けるが、個人はイキイキと仕事をしている組織である。組織としてのまとまりに欠け、社員個人は高いモチベーションをもって仕事をしているが、成果が出きれていないようなタイプである。研究部門やカタカナ系職業に多い。

組織のパターン分類

### ■社員のタイプ分類について

価値観に関する調査項目で、個人の「問題意識」「当事者意識」をスコア化。  
社員を4つのタイプに分類し、改善事項を把握する上での優先順位を明確にできます。

## 模範型

構成比23.9%



当事者意識も高く、現在の組織・職場・仕事への問題意識も持っているタイプである。自分たちが会社を良くしていこうという前向きな意識も高く、将来の幹部候補となりうる層である。

自分の仕事だけでなく周囲を見渡し動くことのできるタイプで、リーダーとして登用することでうまく周囲を巻き込むことができる。

同層の割合が20%を超える企業はよい人材を抱えていると言える。逆に10%を下回ると人材枯渇企業として危険な水準と言える。

## つぼみ型

構成比：10.0%



当事者意識は高いが、組織・職場・仕事に対して問題意識は持っていないタイプである。

与えられたタスクについて取り組む実行力は持ち合わせている。適切なリーダーの基で忠実に動くサポーターとして期待できるタイプである。

通常、構成比でいうと最も多いタイプであり、比率が50%を超えることが多い。

## だけ型

構成比：6.5%



現在の組織・職場・仕事に関して問題点に気が付き口にするが、当事者意識は低いタイプである。問題点に気が付き、一見すると意識が高そうであるが、自分から改善や行動に取り組む事は稀な、批評家タイプである。

自分なりの意見をもっているため、それを自分のタスクとして落とし込み取り組んでもらうことが必要である。

会社や組織に対する反対勢力として厄介な存在になることもある。

## 受け身型

構成比：59.6%



当事者意識も低く、現在の組織・職場・仕事への問題意識も持ちあわせていないタイプである。会社に対して無関心で、仕事を報酬を得る場と割り切っている場合も多い。単純作業・労働の職場に多い。

同タイプの問題意識に関して過度に深刻に受けとめる必要はないと言える。だが、衛生要因に関する不満は受け止めて改善しておかなければ不満が蓄積される。

同層の割合が50%を超える企業は、人材枯渇企業と言える。

社員のタイプ分類

※ASQの詳細はこちらから

<https://www.asmarq.co.jp/solution/es.html>

### ■株式会社マネジメントベースについて

所在地：東京都千代田区飯田橋4-4-8 東京中央ビル8階

代表者：本田 宏文

事業内容：中小企業・ベンチャーから業界最大手クラスの上場企業に至るまで100社を超える組織診断、人材アセスメントに携わり、その後の組織活性化支援等、豊富な経営コンサルティング経験を積んできたメンバーにより設立されました。少数精鋭の経営コンサルタントが貴社の課題解決を支援します。

### ■株式会社リビカルについて

所在地：東京都港区浜松町2丁目2番15号 浜松町ダイヤビル2F

代表者：元山 文菜

事業内容：生産性向上・業務効率化、成果を実感できる変革を！株式会社リビカルは、業務コンサルティングを専門とし、IT戦略の立案やデジタル活用のロードマップ策定まで一貫してご支援します。

当プレスリリースURL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000039.000018991.html>

株式会社アスマークのプレスリリース一覧

[https://prtimes.jp/main/html/searchlp/company\\_id/18991](https://prtimes.jp/main/html/searchlp/company_id/18991)

### ■会社概要

会社名：株式会社アスマーク（旧:株式会社マーシュ）

代表取締役：町田 正一

所在地：東京都渋谷区東一丁目32番12号 渋谷プロパティータワー4F

設立：2001年12月21日

事業内容：・マーケティングリサーチ

・リクルーティング（グループインタビュー、会場調査等の参加者募集）業務

URL: <https://www.asmarq.co.jp/>

---

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社アスマーク 竹中

Tel : 03-5468-5101 / Mail : info@asmarq.co.jp

---