

HAPPY DESIGN SURVEY

幸せデザインサーベイ

この中には、従業員のみなさまの気持ちが詰まっています。
それは、会社をより良くするための宝物です。
従業員のみなさまの気持ちと社長の想いをつなぎ合わせて、
一緒に幸せな会社を創りましょう。

幸せデザインサーベイとは

幸せデザインサーベイは、従業員のみなさまに、幸せに関する質問に回答していただき、会社全体の幸せを可視化したものです。
幸せデザインサーベイの結果を参考に、全員で、一步步、幸せな会社づくりのための取り組みをしていただくことで、サーベイ実施の効果が高まります。

インパクト

会社の持続的な成長

効能

幸せ経営の実現

性能

会社の幸福度の数値化
会社の現状・問題点の可視化

機能

従業員の
気持ちの可視化

個人の幸福度と組織のパフォーマンス

個人の主観的な幸福度が向上すると、生産性や創造性が向上することが研究の中でわかっています。「幸福感の高い人は、そうでない人と比べて、創造性が3倍高く、生産性は31%、売上は37%も高い(イリノイ大学教授エド・ディーナー)」。

個人の幸福度の向上に取組むことは、会社の成長にとってもメリットが大きいと考えられます。

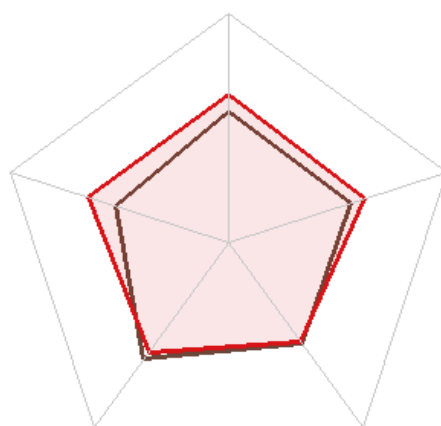
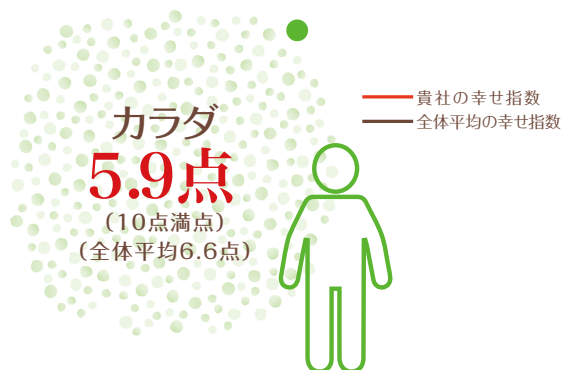
- 従業員の状況(モチベーション、風通し等)が把握でき、生産性向上につながる。
- 幸せ指数の高い会社は売上の成長率が高い傾向にある(商工中金調査データ)。

幸せペンタゴン

幸せペンタゴンは、貴社の幸せを5つの要素で表したものです。組織としての「コミュニティ・コミュニケーション」、「チームパフォーマンス」、「マネジメント」と、個々の従業員の「カラダ」、「マインド(幸福度)」の5つの要素から構成されており、総合点を幸せ指数として算定しています。

貴社の幸せ指数

61.6点
(全体平均56.2点)



回答人数 | **144名**

全体フィードバック

幸せの形は企業によって異なります。点数よりも大事なことは、貴社にベストフィットする幸せの形を見つけ、従業員のみなさまと共有することです。みなさまで描いた幸せの形を実現していくことで、持続的な成長を目指しましょう。

貴社の幸せ指数は61.6点で、全体平均の56.2点よりもやや高い結果でした。

貴社で働くみなさまは、職場で十分なコミュニケーションが取れていると感じている傾向がうかがえます。また、睡眠が十分とれている傾向がうかがえます。睡眠は心身を回復させる働きがあり、毎日の健康を保つための大切な時間です。

留意点として、自分は所属部署や会社に貢献していると感じられていない傾向が見られます。

事業戦略や目指す目標などを明確かつ丁寧に社員に伝える機会を持ったり、自社の取り組み内容や成果を社内外に発信する機会を増やしていくことで、従業員が仕事の目的と成果を実感しやすくなり、モチベーションの向上につながります。これにより、仕事のやりがいや生きがいを感じる従業員が増え、貴社の幸せ指数を高めることにつながります。

個別フィードバック

貴社の幸せを形作る5つの要素について、良い点と留意点、また貴社の特徴をそれぞれ示しています。

コミュニティ・
コミュニケーション
16.1点
(25点満点)



職場内のコミュニケーションが取れているかどうかを、「従業員同士の関係」、「上司との関係」、「地域との関係」などの要素から、コミュニティ・コミュニケーションの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、挨拶や日頃の声かけなど、日常的にコミュニケーションが図られていると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、上司は親身になって接してくれると感じており、上司と部下の信頼関係ができていく傾向がうかがえます。

留意点として、会社で本音で話せる友人がいないなど、深いコミュニケーションが取れる関係が不足していると感じている傾向が見られます。また、「きつい」など弱音を吐ける雰囲気は乏しく、無理をしてしまう傾向が見られます。

チーム
パフォーマンス
16.1点
(25点満点)



働きやすい職場環境として、「居心地の良さを感じているか」、「職場に活気が見られるか」などの要素から、チームパフォーマンスの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、仕事にちょっとした会話（雑談など含む）がしやすく、良い雰囲気を醸成しやすい環境にあると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、職場で十分なコミュニケーションが取れていると感じている傾向がうかがえます。

留意点として、生き生きと情熱を持った従業員が少ないと感じている傾向が見られます。また、周りの状況が変わっても、従来のやり方を変えることがないなど、変化への対応に課題を感じている傾向が見られます。

マネジメント
15.6点
(25点満点)



人材や労務マネジメント状況を、「経営層や経営方針への心理的コミットメント」や「職務満足の状態」、「仕事のやりがいややる気」、「組織の成長」などの要素から、総合的なマネジメントの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、仕事で失敗しても挽回するチャンスがあると感じている傾向がうかがえます。他社と比較した場合、職場では、過度に周囲の目を気にせず自分自身の意見を主張したり、能力を発揮することができると感じている傾向がうかがえます。

留意点として、上からの指示や情報伝達を待ち、自ら行動を起こさない雰囲気があると感じている傾向が見られます。他社と比較した場合、自分は所属部署や会社に貢献していると感じられていない傾向が見られます。

カラダ
5.9点
(10点満点)



個々の従業員が元気に働けるための状態を、「ライフスタイル」や「主観的健康観」などの要素から、カラダの状態として評価しています。

貴社で働くみなさまは、睡眠が十分とれている傾向がうかがえます。睡眠は心身を回復させる働きがあり、毎日の健康を保つための大切な時間です。

留意点として、この6か月間で体調の悪化を感じている方が多い傾向が見られます。業務の繁忙度が増しているなど、職場の中に原因がないか考えてみましょう。

マインド
(幸福度)
8.0点
(15点満点)



幸福度、人生の満足度といった長期的なウェルビーイングの要素から、マインド(幸福度)の状態として評価しています。

幸せの4因子（①自己実現と成長、②つながりと感謝、③前向きと楽観、④独立と自分らしさ）のうち、幸せの第2因子である「つながりと感謝（ありがとう因子）」が高く、人に感謝して、人のために何かをしたり、誰かを喜ばせることに幸福を感じている傾向がうかがえます。

特に、「私は人の喜ぶ顔が見たい」と感じている方が多いようです。

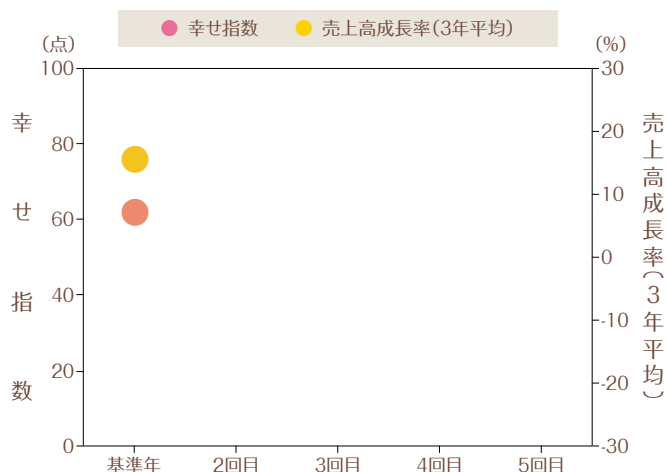
各種データ

幸せの5要素を細かく分類し、満点を1としたときの貴社、全体平均、業種平均のスコアを示しています。0.5より高い数値であればポジティブ、0.5未満であればネガティブな回答の傾向が強いという結果になります。全体平均や業種平均との差も参考にし、自社の強みや課題を詳細に把握しましょう。

5要素	分類	解説	貴社	全体平均	業種平均
コミュニケーション 	従業員同士の関係	従業員同士のコミュニケーションが円滑に行われているかなど、従業員同士の親密さを示す指標です。	0.70	0.59	0.64
	上司との関係	上司が頼りになるか、気兼ねなく相談しやすい雰囲気があるかなど、上司への信頼度を示す指標です。	0.70	0.60	0.63
	地域との関係	地域内での知名度や、地域への関わり方など、企業と地域とのつながりの強さを示す指標です。	0.41	0.49	0.54
パフォーマンス 	職場の居心地	職場の雰囲気などのソフト面と、設備や備品などのハード面から、働きやすい職場環境にあるかを示す指標です。	0.71	0.61	0.65
	職場の活気	従業員が仕事に情熱を持ちながら、自由にのびのびと働くことができる職場環境にあるかを示す指標です。	0.57	0.41	0.45
マネジメント 	仕事のやりがい	従業員が現在の仕事や役割に満足し、やりがいを感じて働いているか、その環境が整っているかを示す指標です。	0.61	0.55	0.59
	仕事のやる気	従業員が自分らしく活躍するためのモチベーションが維持・向上できる職場環境にあるかを示す指標です。	0.64	0.60	0.63
	個人の成長	従業員の成長意欲があるかや現在の仕事に満足しているか、また自身の能力を十分に発揮できる環境にあるかを示す指標です。	0.66	0.63	0.66
	個人の成果	従業員が、自らの成果と会社からの評価について満足しているか、また達成感を感じたり、さらに成果をあげようと思う環境にあるかを示す指標です。	0.60	0.55	0.58
	組織の成長	従業員一人ひとりが組織の成長につながる行動ができているか、また行動を促す環境が整っているかを示す指標です。	0.58	0.51	0.55
	人事制度福利厚生	従業員が、自らの現在の仕事や処遇に納得しているか、また自社の人事制度や福利厚生についてどの程度満足しているかを示す指標です。	0.63	0.55	0.57
	心理的 コミットメント (経営者・経営方針)	会社の経営理念や経営方針に共感しているか、またそれに基づいた行動ができているかなど、従業員と経営者が信頼関係を築けているかを示す指標です。	0.64	0.56	0.59

5要素	分類	解説	貴社	全体平均	業種平均
カラダ 	健康(からだと心)	労働時間や睡眠時間といった客観的な要素と、体の調子などの主観的な質問により、心身の健康度を測る指標です。	0.59	0.66	0.65
マインド(幸福度) 	人生満足尺度	幸福学の第一人者であるイリノイ大学のエド・ディーナー教授が提唱する、個人が主観的に感じている幸福感を示す指標です。	0.42	0.46	0.48
	幸せの第1因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、自己実現のために努力し成長しようという意欲を示す指標です。	0.43	0.47	0.49
	幸せの第2因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、他人や社会への感謝やつながりを示す指標です。	0.76	0.75	0.77
	幸せの第3因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、ポジティブさや自己肯定感の強さを示す指標です。	0.47	0.50	0.51
	幸せの第4因子	慶應義塾大学の前野教授が提唱する「幸せの4因子」の一つで、どれだけ自分らしく生きているかを示す指標です。	0.56	0.59	0.60
	日本版SHS	幸福学の代表的な指標で、個人の主観的幸福感を示すものです。	0.56	0.59	0.60

経年比較グラフ



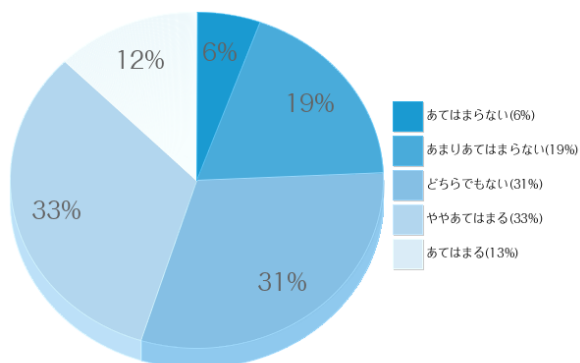
「ハピネスアドバンテージ」＝「幸せが、人の成功の指標となる重大な結果に先行する」(心理学者: ショーン・エイカー)ということが、研究の中で実証されています。

今後、継続的に幸せ指数と売上高成長率の推移を把握していきながら、幸せ経営を企業価値の向上につなげていきましょう。

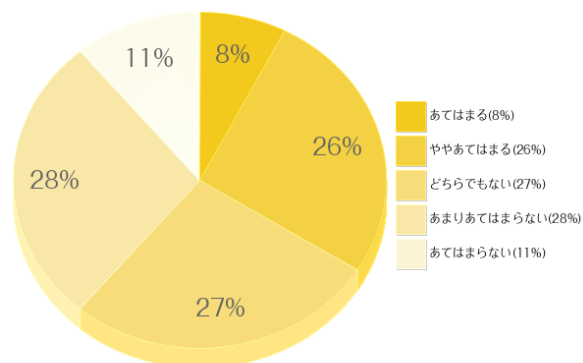
KEY ISSUE

コミュニティ・コミュニケーション、チームパフォーマンス、マネジメントに関する質問項目の中で、特に課題が見られた質問項目についての回答結果です。貴社にとっての重要な課題を把握しましょう。

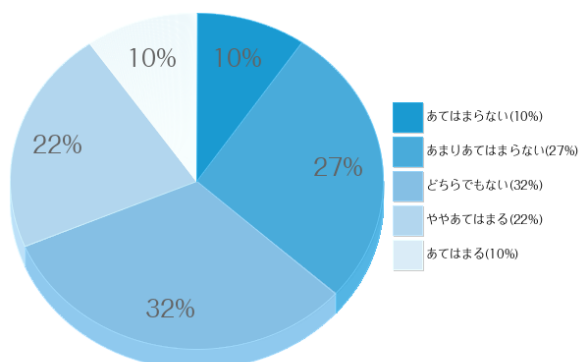
- ① あなたの会社では、自ら行動を起こさず、何かにつけて上からの指示や情報伝達を待つという雰囲気がありますか。



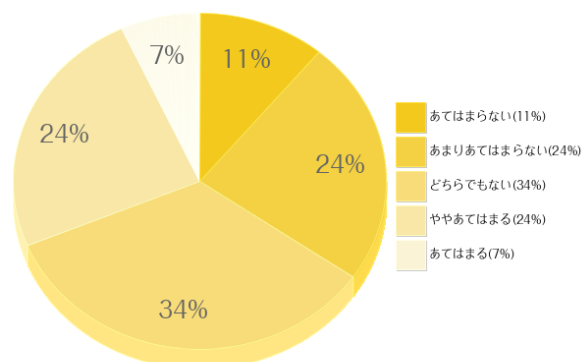
- ② あなたの会社では、生き生きと情熱を持った社員が多いと思いますか。



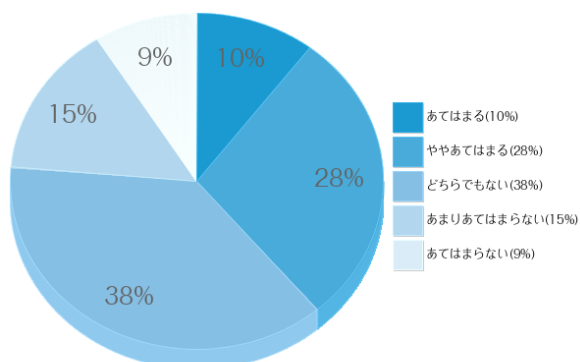
- ③ あなたの会社では、チームとしてまとまりにくいところがあると感じますか。



- ④ あなたの会社では、周りの状況が変わっても従来のやり方や慣習を変えないところがありますか。



- ⑤ あなたの会社では、必要な知識やノウハウを主体的に学ぼうとする社員が多い傾向がありますか。



NEXT ACTION

KEY ISSUEで明らかになった課題の改善に向けた、お勧めの取り組みをご提案しています。サーベイ実施後には、小さくても良いので何かを始めてみるのが大事です。こちらの取り組みを参考に、幸せ経営をスタートしましょう！

1 指示待ちをやめ、従業員自ら行動をしてもらうには？

社内コンテストの開催

会社のことを自分事として考えるきっかけを作ることをお勧めします。例えば、社内で新規事業（新商品、技術などテーマは自由）コンテストを開催し、ボトムアップで自分たちが取り組みたいことを実践してみると、自然と自ら動く習慣が身に付きます。ちょっとした提案やアイデアが従業員から出てきたときは、大げさなぐらい歓迎し、チャレンジしても良い文化を醸成していきましょう。

2 生き生きと情熱を持った従業員を増やすには？

個を輝かせる施策の実施

従業員一人ひとりにスポットライトを当てられるような方法を考えてみませんか？例えば、ホームページやSNSで、仕事や人柄を取り上げても良いと思います。一人ひとりを輝かせることで、小さな情熱を育てていきましょう。ロールモデルとなる社員を取り上げたり、プロフェッショナルな仕事振りを社内で紹介したりすることで、誰もが会社の中で輝けるイメージを持ってもらいましょう。

3 チームとして一体感を出すには？

幸せデザインワークショップの実施

商工中金が提供する「幸せデザインワークショップ」をお試ください。部署を超えて会社への想いを共有でき、幸せな会社づくりについて従業員一人ひとりが自分事として考える機会にもなります。その他にも、社内でイベントを開催したり、ユニフォーム等のオリジナルグッズを制作して一体感を高めることもお勧めです。

4 周囲の状況変化に応じて、やり方や慣習を変える会社になるには？

従業員発信＝ボトムアップ型のプロジェクトの実施

経営者自らが変化を歓迎する姿勢を見せると同時に、従業員が積極的にチャレンジできる環境を作ってみましょう。仕事と直接関係しない小さなものでも良いので、従業員がボトムアップで取り組めるプロジェクトを始めてみることをお勧めします。現場の声が直接経営者に伝わるような仕組みを導入すると、より効果的です。

5 必要な知識やノウハウを主体的に学ぶ社員を増やすには？

社内勉強会の開催

社長や従業員が順番で講師になり、社内で勉強会を開催することをお勧めします。講師を部署ごとの輪番制にすると、会社全体の業務理解が進み、部署を超えた交流も期待できます。自主性を養うために若手だけの勉強会を開催するのも良いでしょう。飲み物やお菓子の差し入れをする等して、楽しく持続的に、仕事に必要な知識やノウハウが身に付けられるよう工夫しましょう。

