

## 組織診断 ガイド

---

記入を行う前に、以下の説明をよくお読みください。

### この組織診断の意味と目的

この組織診断は、個人の行動・成果について、上司、同僚、部下など様々なグループから得た評価を体系的に収集し、今後の組織の改善・変革に役立てることが目的です。

### 調査の匿名性

全ての回答内容は外部のコンサルティング会社によって集計され、報告書として報告されます。報告書では匿名性が保たれます。

### 調査方法

この調査は、次のセクションから構成されています：

- セクション I 行動状況の把握
- セクション II 自由回答

回答の所要時間は、これらの全てについて、およそ1時間を目安としてください。

### 調査における注意事項

- 一定期間、継続的な行動を基に回答してください。
- 肯定的・否定的に関わらず、ある特定の出来事に焦点を当てず、全般的な回答を記入ください。
- 直感的な回答を記入してください[時間をかけて検討された回答より、直感的な回答の方が信憑性があると考えられています]。
- 率直に記入してください。

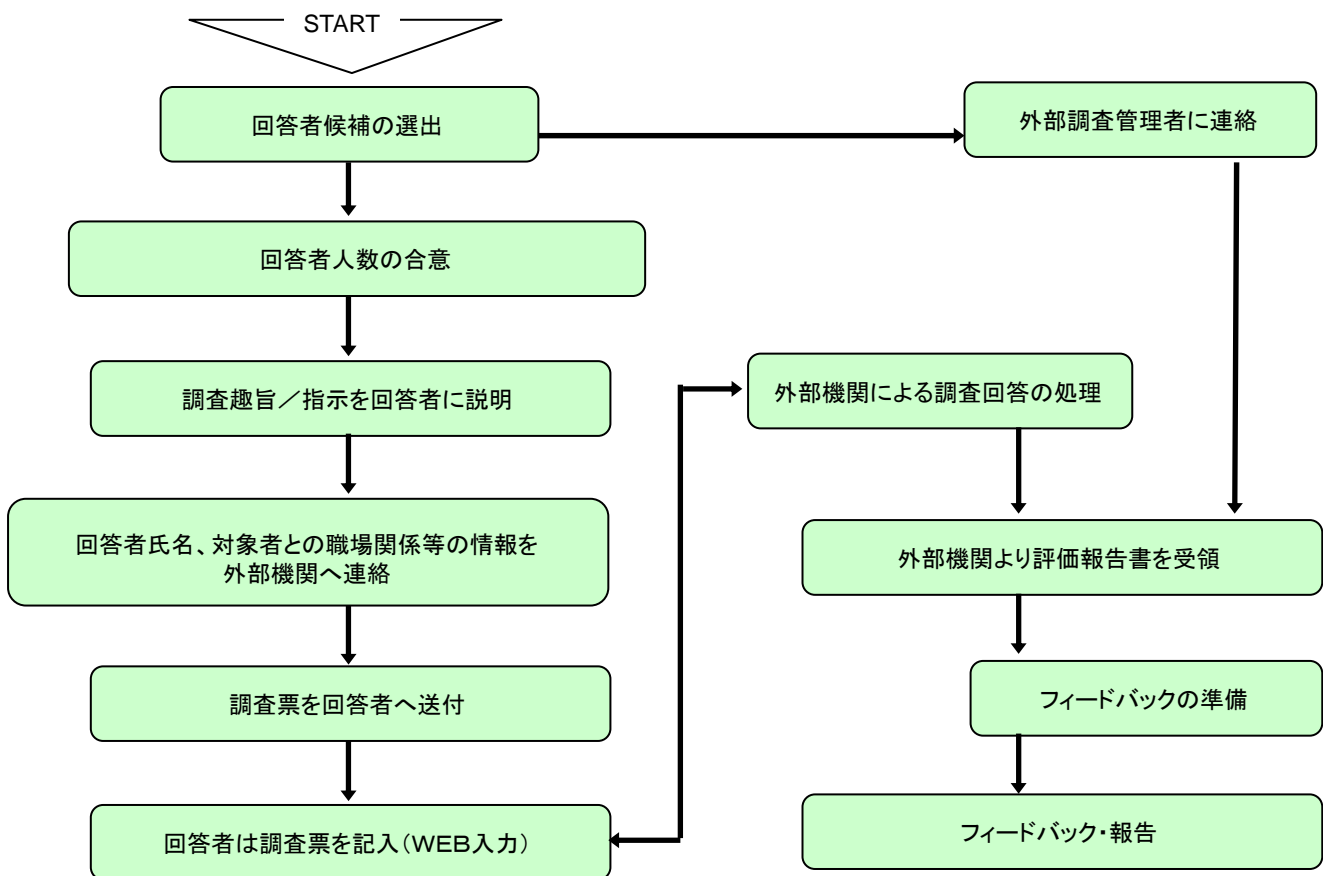
所定のWEBページに入力してください。迅速な集計と回答処理を実現するため、必ず期日までにご送信いただきますよう、お願い致します。そのまま外部機関に転送され、匿名性が維持されます。

## 組織診断のプロセス

当社の組織診断は、以下の 5 つのステップで構成されています：

- ステージ 1: 調査の立ち上げ
- ステージ 2: 回答者の選定
- ステージ 3: 調査票の回収 (WEBへの入力)
- ステージ 4: 調査結果の分析 (外部機関)
- ステージ 5: フィードバック

図 2: 組織診断プロセスの流れ



## セクション 1:

### 行動の調査

#### 評価方法:

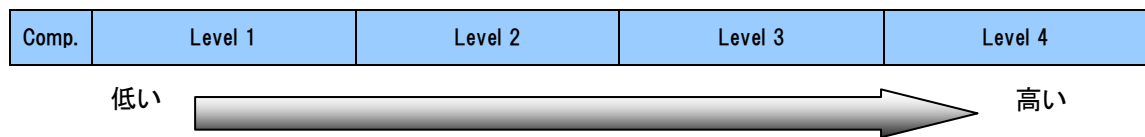
以下の職務で求められる行動の取り組み状況を把握します。

1. コミュニケーション・チームワークの状況
2. 分析・概念化の状況
3. 個人の効果性の状況
4. リーダーシップの状況

各行動の度合いを率直に回答してください。  
行動の頻度、あるいは、基本行動にどの程度当てはまるかを回答してください。

#### 選択肢の定義と注意点:

- ある程度見られる行動傾向を Level 1～Level 4 の中から選び、WEB の回答欄にチェックマークを入れてください。各設問の回答は一つのみとなります。
- また、レベル1に満たない、レベル1と逆の行動をする場合は、レベル0にチェックマークを記入してください。
- Level 1～Level 4 になるにつれ、難易度、管理範囲、受動的か能動的かなどの点で、レベルが上がるようになっています。



調査の開始です。ご協力、お願いいたします

(以下、調査項目の抜粋・例)

Comp.	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	
<b>2. コミュニケーション・チームワーク</b>					
6	チームワーク	メンバーに気配りし、できることは自分から率先して協力している。	他のメンバーの目標達成のために、率先して自分の知識・情報・人脈を共有・提供している。	担当業務外の仕事であっても、全うすることに責任を持ち、成果の不足には、連帯責任を受け入れている。	他の組織と提携した業務・プロジェクトであっても、調整しながらスムーズに成果に貢献している。
7	対立の解消	対立発生の場面でも、逃れず、解決に向け積極的に関与している。	対立発生の場面でも、原因を把握し、具体的な解決策を提言している。	組織に渡る対立であっても、解決に向け主体的な立場に立ち、調整・交渉をしている。	組織間の利害に影響する対立にも、双方のWIN・WINに通じる解決策を提言している。
8	文化的感性:相手に安心感を与えるよう、文化の相違を認識して対応している	異文化の相手に対し、独自の価値観で、一方的な判断や押し付けをしていない。	異文化における商慣習や意思決定方法の違いを理解し、双方の仕事の進め方や意思疎通の方法に工夫をしている。	諸外国の交渉・交際マナー、商慣習を理解し、内部のキーパーソンや取引先と主要先とも交渉・交際を円滑に進めている。	諸外国とのメンバーとも、出身国の価値観や文化を尊重し、マネジメントに多様性を持たせている。
9	傾聴	自分のいいことだけを一方的に主張していない。	効果的に質問しながら、自分と相手、若しくは、周囲との認識の違いを明らかにしている。	相手のメッセージや自分の認識を言換えや要約によって確認し、双方の考えを活かした対話をしている。	傾聴を通じ、常に「自分の言い分を聞いてくれた、理解してもらえた」という印象を相手に残している。
10	交渉	周囲の指示・支援を仰ぎながらも、双方の要求レベルを把握し、合意形成のプロセスを考え、実行している。	自力で双方の要求レベルを把握し、合意形成のプロセスを考え、実行している。	対外的に重要な場面でも、やり取りの中から妥協点を探り、双方の信頼を維持する交渉結果を導いている。	双方の組織業績(利益・コスト等)に大きく影響する局面でも、お互いの利害を損なわない交渉結果を導いている。
11	社交の取組み	非公式の小さな交際グループに活発に参加している	非公式の小さな交際グループで、上手く相手を接待している	多くの参加者を含む公式の社交グループを主導している	大きな社交イベントを難なく主催し、主導している

	Comp.	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
<b>5. 個人の効果性</b>					
21	柔軟性	指導、支援があれば、環境や仕事内容、業務量の変化にも混乱なく対応している。	環境や仕事内容、業務量の変化にも、自分を調整しながら、安定した取り組みをしている。	部門全体の業績に影響する場面でも、一つの価値観にこだわらず、柔軟な思考で今後の対策を講じている。	中長期的な視点に立ち、自社や顧客の市場環境の変化にも目を置き、自社及び顧客に対策を提言している。
22	粘り強さ／持続性	自分が興味のある、若しくは得意とする職務であれば、仕事を維持・完遂している。	気乗りしない、若しくは困難が想定される職務にも、ややムラがありながらも、やり遂げている。	大きな抵抗や障害、個人的苦難があつたり気乗りしないような場合でも、責任を持って完遂している。	部門目標の達成に向けて、メンバーを最後まで動機づけ、メンバー全員が目標達成するよう支援している。
23	ストレス耐性	心的に圧迫された状況においても、感情や行動を自らの力でコントロールしている。	心的に圧迫された状況においても、精神的なゆとりを感じさせる対応をしている。	状況や環境を常にプラスに転化し、積極的な行動で一定の成果に結び付けている。	励ましやユーモアによって、組織全体の雰囲気醸成している。
24	責任感/信頼性	与えられた職務には、責任を持って最後まで取り組んでいる。	部門目標達成のため、自分の役割を超えて責任を持って支援している。	部門のメンバーが、自分の役割を越えて全体で取り組むよう動機づけている。	全社業績のために自部門がすべきことを部門メンバーに共有し、取り組むよう動機づけている。
25	日常業務への忍耐力	手順の決まった仕事であっても、質の安定と最大化に注力している。	手順の決まった仕事であっても、質を維持しながら、より効率的に処理できるよう工夫を凝らしている。	手順の決まった仕事であっても、質を維持しながら、より効率的に処理できるよう組織的な改善策を提言している。	手順の決まった仕事であっても、質を維持しながら、より効率的に処理できるよう全社視点に立った合理化策を提言している。
26	一貫性	自己の見解を一貫性のある納得性の高い理由によって肯定している。	反論にも、必要な根拠を提示しながら、自分の意見を保持している。	周囲が受容しがたい主張でも、賢明な論理展開と粘り強さにより、メンバーを巻き込んでいる。	組織としての見解や主張を維持できるよう、メンバーを積極的に支援している。
27	スタミナ/体力				

		定例業務の実施に必要な健康と体力を維持し、支障なく遂行している。	肉体的に休まらない長時間の業務にも対応する体力を保持し、安定した行動をしている。	長期間、継続的に負担のかかる業務にも、必要な健康と体力を維持し、プロジェクトに支障なく貢献している。	周囲と比較して並外れた体力があり、その存在と熱意だけで回りに刺激と影響を与えている。
28	自発性	自分のしなければならぬことを認識し、自発的に着手している。	熱意とやる気をもって職務を果たし、仕事を確実に成し遂げるため他の方法も模索している。	自部門の業務に関するビジネスチャンスを自発的に探し、果断に行動を起こしている。	全社業績に影響するビジネスチャンスを自発的に探し、果断に行動を起こしている。
29	探求性	的確に職務を果たすために必要な情報を収集し、不足には質問により補っている。	行動の前に懸念や潜在的なリスクを明確にし、必要な情報やデータによって検証している。	組織に関わる意思決定の前に、懸念や潜在的なリスクを明確にし、必要な情報やデータによって検証している。	情報やデータを慎重に分析して真の問題を見極め、適確でロスのない戦略を提言するよう取り組んでいる。
30	革新と創造性	自分の役割に関して、革新的で独創的なアイデアと取り組み方法を提言している。	チームや職場に関連する革新的で独創的なアイデアを提言している。	日常から多様な視点を持ち、組織の視点に立った、具体的で効果の高いアイデアを捻出している。	自己の経験や知識を共有しながら、他のメンバーが革新的で創造性あるアイデアを出すよう支援している。

**以上で、調査は終了です。**

WEB ページを閉じる前に、設問の回答が全て記入されていることを、今一度ご確認ください。

**ご協力ありがとうございました。**

回答内容は、以下に転送されます。

\*\*\*\*\*

\*\*\*は独立したコンサルティング会社であり、当社と一切関係ありません。