

# Topに 聞

ES（従業員満足）調査は活用  
できているかーアパレルなど流  
通小売業の実践的コンサルティン  
グで培ってきたES調査の進化版  
として6月に「We（ワーキング  
エナジー）診断」を提供開始し  
た。記名式を特徴に、スタッフの  
やる気・やりがいについて診断、  
現場で働くスタッフと向き合い、  
診断結果を活用して改善に取り組  
む。品質やサービス、生産性、顧  
客満足（CS）の向上などの効果  
が期待できる。（小川敬）

長引くコロナ禍でマーケ  
ットの価値観や社員の意識  
も大きく変わっています。スタッ  
フは今、何にやりがいを感じ、何

ワンズアラウンド代表取締役 鈴木理善氏



に悩み、会社に何を期待している  
のか、頑張っているスタッフの目  
を輝かせたい、現場を元気にした  
い、お客様をもっと笑顔にでき  
、会社も元気にしたいと思ってい  
る経営者や幹部は数多くいます。社  
員、スタッフの声を聞き、会社の  
経営戦略に取り入れるという「人  
（スタッフ）を軸にした経営戦  
略を構築する上で、記名式による  
新しいES調査を実施することで  
潜在的な組織の課題を浮き彫りに  
するのがWe診断です。  
これはスタッフの「やる気・や  
りがい」に関わる帰属エナジー、

## 記名式ES調査で声生かす

成長エナジー、仕事エナジー、承  
認エナジー、協働エナジーの五つ  
の分野を30項目の設問で診断しま  
す。まず働く上で何が大切かにつ  
いて30項目を5段階で評価・回答  
してもらい、その後現状をどう  
感じているかについて同じ30項目  
を5段階で評価・回答してもら  
う。この二つの診断で期待と現状  
とのギャップが浮き彫りになり、  
会社を取り組むべき課題の優先順  
位が明確になります。

診断は全て記名式のため、本音  
が出にくいことも事実ですが、ス  
タッフの生の意見を受け止め、改  
善への取り組みや進捗のフィード  
バックを継続することで、本音で  
話し合える風土を育みます。

■ コロナ禍で会社が存続で  
きるか、給料がどうなるの  
かの不安などは「無記名式」でも  
わかります。しかし、「記名式」  
だからこそ分かったことは、20年  
の新卒スタッフは経営方針や他部

署の業務内容などの理解不足によ  
る不安が多いこと、さらには既婚  
者で子供がいる男性社員の中に、  
経営状況や今後の見通しを家族と  
共有したい、副業を認めて欲しい  
ということも、ある事例で明らか  
になりました。これに対して社内  
ポータルサイトで会社代表が、コ  
ロナ下での経営方針説明を行い、  
現在の経営状況を「見える化」し  
てスタッフ全員に協力を要請した  
例もあります。副業についても制  
度化に向けたプロジェクトを社内  
でスタートするなど新たな一歩を  
踏み出しています。

「客数減でやりがいが見つから  
ない」「スタッフのコミュニケーション  
が減少、本社からの巡回も  
なくなった」として、会社の方向  
性が分からず退職を希望するスタ  
ッフの声が上がったケースでは、  
しっかりコミュニケーションをと  
って悩み事を解決しました。記名  
式のWe診断によって業績アップ  
や組織力の向上、離職率の低下に  
つながっている例も顕著になって  
います。

### 人間軸の経営戦略で成果