

「組織の変化に関するアンケート調査」 ーアンケート調査結果レポートー

キーワード 組織の変化

1. 調査の主旨と概要

1.1 調査の主旨

本調査結果レポートは「組織の変化に関するアンケート調査」をまとめたものです。本調査では、企業等で働く日本人が、自身が所属する組織の変化や現状についてどのように感じているのかを調査しました。

1.2 アンケート調査概要

調査対象：コーチ・エィ発行メールマガジン「WEEKLY GLOBAL COACH」の読者

実施期間：2014年7月2日～7月15日

実施方法：メールマガジンに記載された URL にアクセスして回答

調査機関：株式会社コーチ・エィ、コーチング研究所 LLP

1.3 アンケートの回答状況

回答数：146件 無効回答数：10件 有効回答数：136件

1.4 アンケート調査の質問内容

組織に求められる変化や現状についてお尋ねします。

あなたの勤務先についてお答えください。

問1.あなたの勤務先には、どれくらい変化が必要ですか？

(選択式:非常に必要・必要・必要ない・全く必要ない)

問2.問1で「非常に必要」「必要」と回答した方にお聞きます。

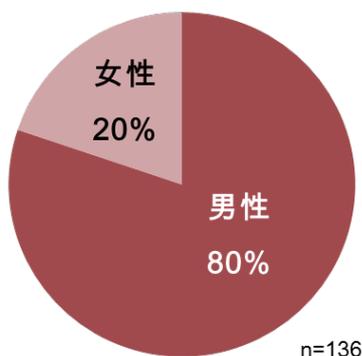
問2-1.あなたの勤務先では、以下のうち、どの項目において変化が必要ですか？特に変化が必要な3項目を選択してください。

(選択式:「事業領域」「組織構成」「組織風土」「人の能力」「経営層の関係」「社員・職員の関係」「業務運営の仕組み」「組織制度」「ビジネスモデル」「その他」)

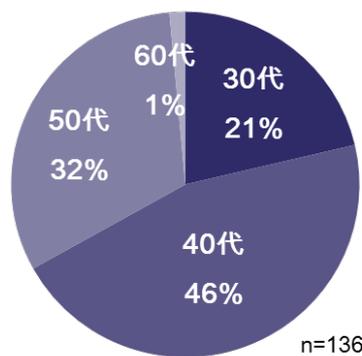
問2-2.問2-1の回答の中で、最も変化が必要だと思う項目の番号はどれですか？また、その項目に変化が必要だと思う理由は何ですか？(自由回答)

2. 回答者の属性分布

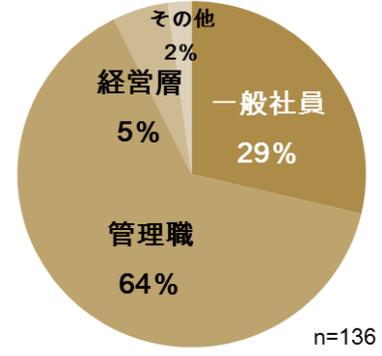
2.1. 性別



2.2. 年齢



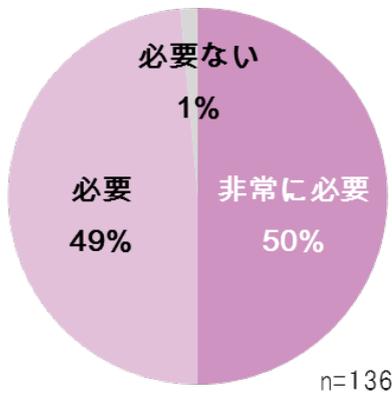
2.3. 役職



2. 質問別調査結果

問 1. あなたの勤務先には、どれくらい変化が必要ですか。(選択式:非常に必要・必要・必要ない・全く必要ない)

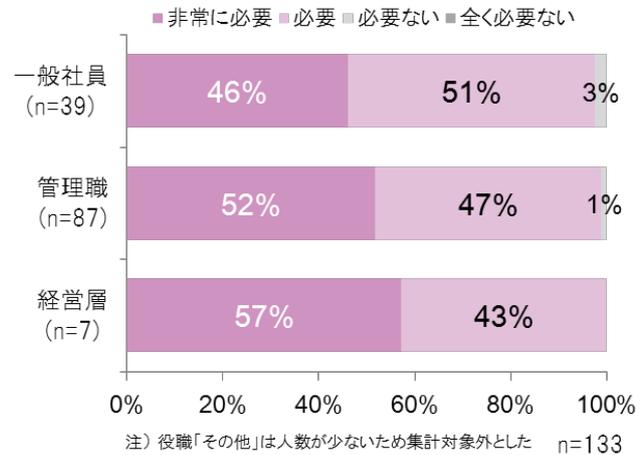
図 1.1 問 1 の結果(全体集計)



「非常に必要」50%、「必要」49%、合わせて99%の人が、勤務先の組織には変化が必要と考えていることが分かった。

「必要ない」はわずか1%で、「全く必要ない」と回答した人はいなかった。

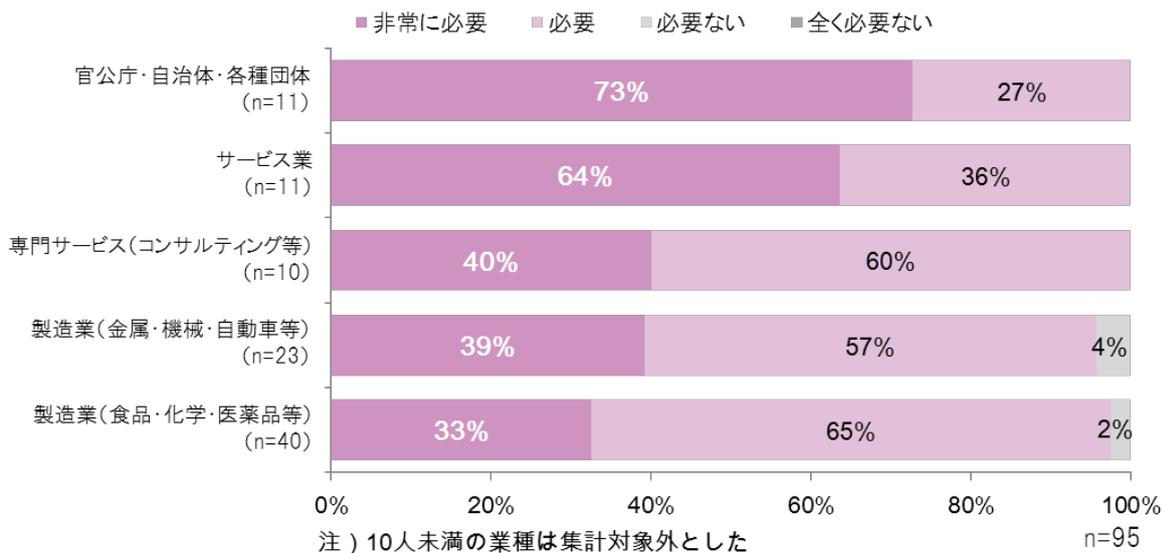
図 1.2 問 1 の結果(役職別集計)



「非常に必要」と選択した人の割合は、一般社員では46%、管理職は52%、経営層は57%であった。

役職が上がるごとに「非常に必要」と回答する人が多くなり、役職が高い人の方が、組織の変化の必要性を強く感じている結果となった。

図 1.3 問 1 の結果(業種別集計)

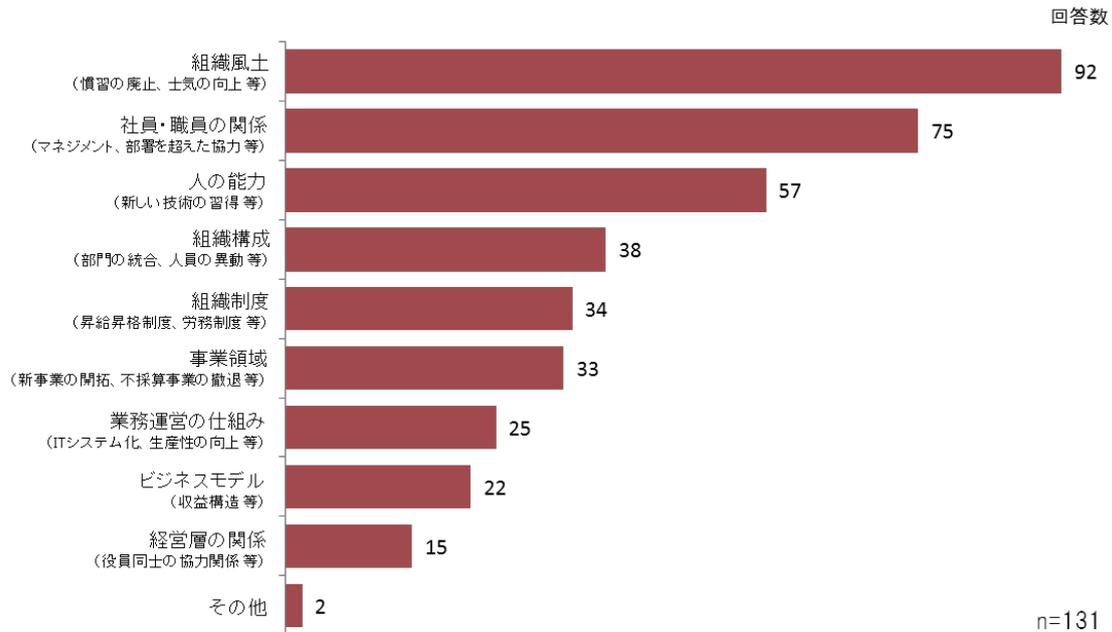


勤務先における変化が「非常に必要」と選択した人の割合は、「官公庁・自治体・各種団体」が一番高く73%であった。この数値は全体平均50%に比べると、23%高い値である。

問 2-1. 問 1 で「非常に必要」「必要」と回答した方にお聞きします。

あなたの勤務先では、どの項目において変化が必要ですか？特に変化が必要な 3 項目を選択してください。
(選択式)

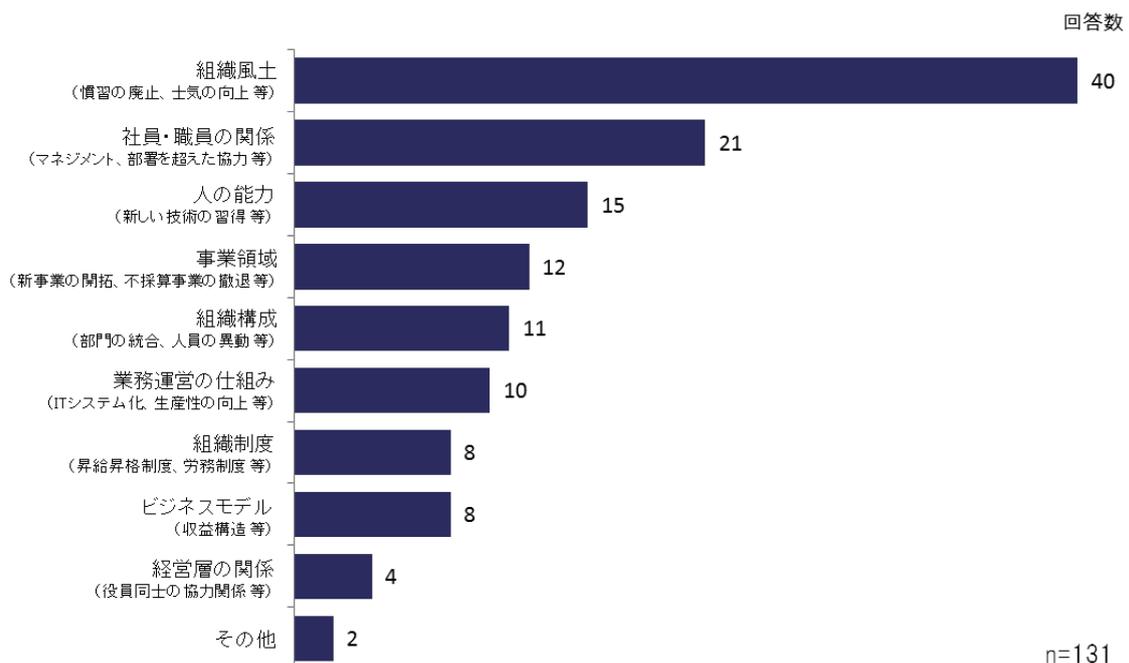
図 2.1 問 2-1 の結果 (全体集計)



最も変化が必要な項目として 1 番多くの人を選択したのは「組織風土」であった。2 番目は「社員・職員の関係」、3 番目は「人の能力」であった。

問 2-2. 問 2-1 の回答の中で最も変化が必要だと思う項目はどれですか。(選択式)

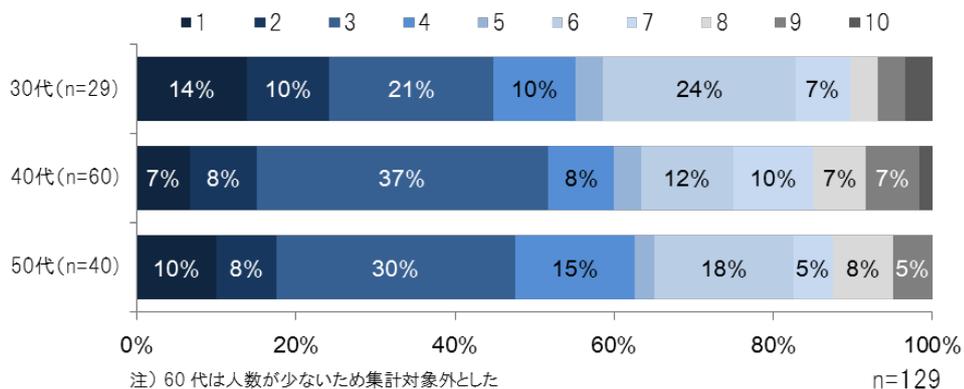
図 2-2 問 2-2 の結果(全体集計)



問 2-1 の結果と同様に、最も変化が必要な項目として「組織風土」を選択した人が 1 番多かった。2 番目は「社員・職員の関係」、3 番目は「人の能力」であった。

- 「組織風土」を選択した人のコメント
 - ・構造改革が進み全社一丸のスローガンがあり、表面上は協力関係にあるものの、実態として組織化の壁は根強く残っており、「事なかれ主義」や「自分だけ良ければ」と考えているメンバーが多く、業務改革が進まない。
 - ・会社の常識と世の中の常識のズレに気付いていない人が多く、これまで通りに実施することが会社のためだと思っている人がいる。
- 「社員・職員の関係」を選択した人のコメント
 - ・隣の席にいる人が、どんな仕事をしているのか知らないまま仕事している状況を疑問に思っていない。
 - ・役割分担以外のことを行おうとしない部署が多く存在している。面倒くさいことは部署間でなすりあう風潮が散見しているから。
- 「人の能力」を選択した人のコメント
 - ・今後、顧客から求められる能力が大きく変化すると予想されるから
 - ・常に新たな Capability を備えることが会社としての競争力に直結すると考えるため。

図 2-3 問 2-2 の結果(年代別集計)



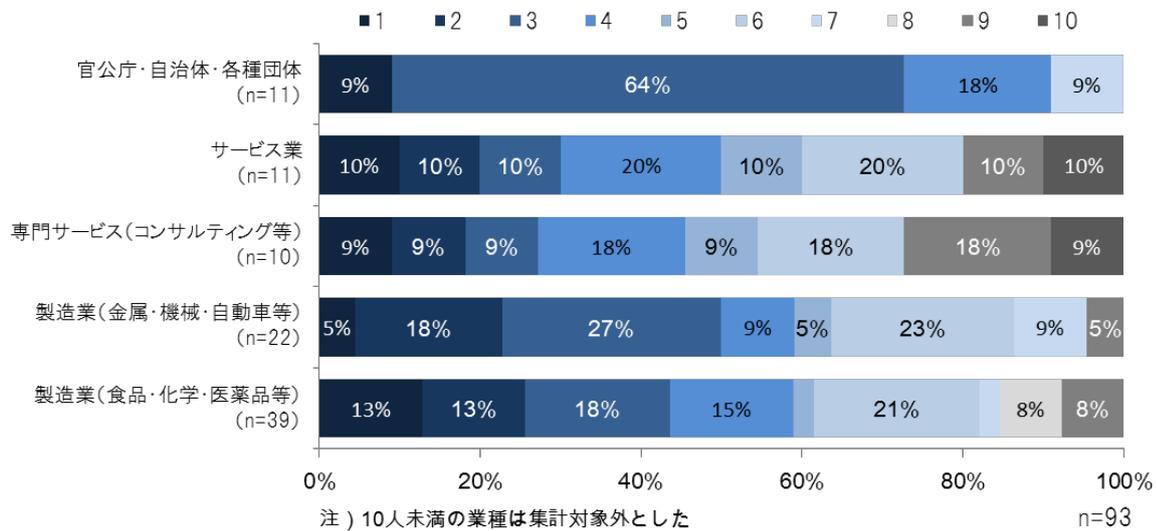
- 1. 事業領域（新事業の開始、不採算事業の撤退 等）
- 2. 組織構成（部門の統合、人員の異動 等）
- 3. 組織風土（慣習の廃止、士気の向上 等）
- 4. 人の能力（新しい技能の習得 等）
- 5. 経営層の関係（役員同士の協力関係 等）
- 6. 社員・職員の関係（マネジメント、部署を越えた協力 等）
- 7. 業務運営の仕組み（ITシステム化、生産性の向上 等）
- 8. 組織制度（昇給昇格制度、労務制度 等）
- 9. ビジネスモデル（収益構造 等）
- 10. その他

最も変化が必要な項目として、30代は「6. 社員・職員の関係」、40代 50代は「3. 組織風土」を選択した人が 1 番多かった。

- 30代の人コメント [] …選択した項目
 - ・グローバルなプロジェクトが必要とされる中で、各専門部署をまとめて推進役になるマネジメント（部署）または人の繋がりが重要と考えているので。[社員・職員の関係]
 - ・論理性や多面的なものの方より、精神論が重視されがちな風土があったが、施策が本当に効果があるのか等を、論理的に検討する習慣・風土を根付かせないと、せっかくの当社の強みを生かせない。[組織風土]

- **40代の人**のコメント [] …選択した項目
 - ・部門の壁が高く、横連携が少ない。部門最適の考え方で組織が動いている。[組織風土]
 - ・環境変化が激しく、組織の垣根を越えた連携強化により継続的に変革を生み出す 仕組みづくりが必要と思うため。[社員・職員の関係]
- **50代の人**のコメント [] …選択した項目
 - ・会社が大きくなり、今までの考え方では、この変化の激しい時代を乗り越えられません。過去の成功体験は、通用しないと言うことを認識して、新しい企業のあり方を見直す必要があるからです。[組織風土]
 - ・現場と計画立案組織と管理部門等の連携、意思疎通が一方的に行われている。[社員・職員の関係]

図 2-4 問 2-2 の結果(業種別集計)



- 1. 事業領域 (新事業の開始、不採算事業の撤退 等)
- 2. 組織構成 (部門の統合、人員の異動 等)
- 3. 組織風土 (慣習の廃止、士気の向上 等)
- 4. 人の能力 (新しい技能の習得 等)
- 5. 経営層の関係 (役員同士の協力関係 等)
- 6. 社員・職員の関係 (マネジメント、部署を越えた協力 等)
- 7. 業務運営の仕組み (ITシステム化、生産性の向上 等)
- 8. 組織制度 (昇給昇格制度、労務制度 等)
- 9. ビジネスモデル (収益構造 等)
- 10. その他

官公庁・自治体・各種団体は傾向が顕著であり、最も必要な変化として64%の人が「組織風土」を選択した。

- **官公庁・自治体・各種団体** で「組織風土」を選択した人のコメント
 - ・旧態依然、前例踏襲主義が抜け切れていない組織風土であるから。
 - ・組織は柔軟に変化しなくてはいけないと考えるから。

以上