



# 企業文化調査

## ■企業文化とは

企業や事業体といった組織は、人で構成され人々が共に働くことから価値がつくり出されます。仕事の内容や進め方は、予め設計されマニュアル等に定義されていることが多くありますが、実際の実行局面では、働く人々の人間的摩擦や歴史の中で築かれた習慣、暗黙の了解に影響を受けることになります。こうした仕組みを運用する「組織能力の根底に流れる生活様式、風習や精神構造」を企業文化と呼びます。ベンチマーキング等で他社の成功事例を導入してもうまく機能しないことがよくあります。それは企業文化の違いに起因するためです。「市場、顧客から評価される企業」に変革するためには、その土壌たる企業文化の見直しが必要とされるのです。

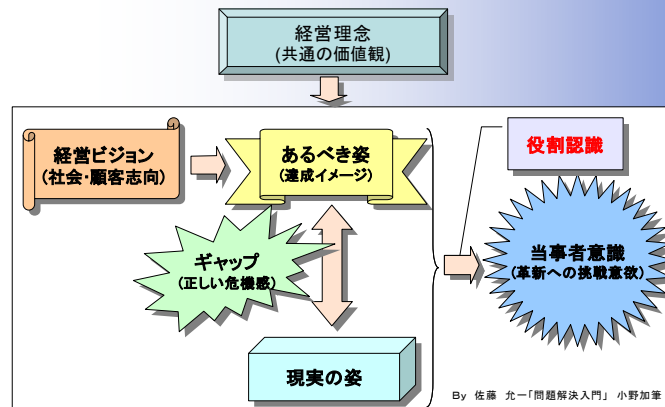
## ■企業文化調査の体系

企業文化調査の体系は、企業変革モデルに基づく、行動規範の観点から

- ① あるべき姿の認識
  - ② あるべき姿と現実の姿とのギャップの認識
  - ③ 問題解決に向けての当事者意識
- 一方、組織行動の推進ベクトルとして、
- ④ 社会・顧客指向に基づく経営ビジョン
  - ⑤ ①～④を規定とする経営理念・行動指針
- について、社員の認識・行動を調査いたします。

### 企業の変革モデル

☆☆ なぜ変革が起きるのか ☆☆



## ■要因別質問の視点

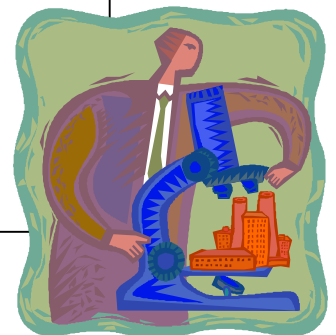
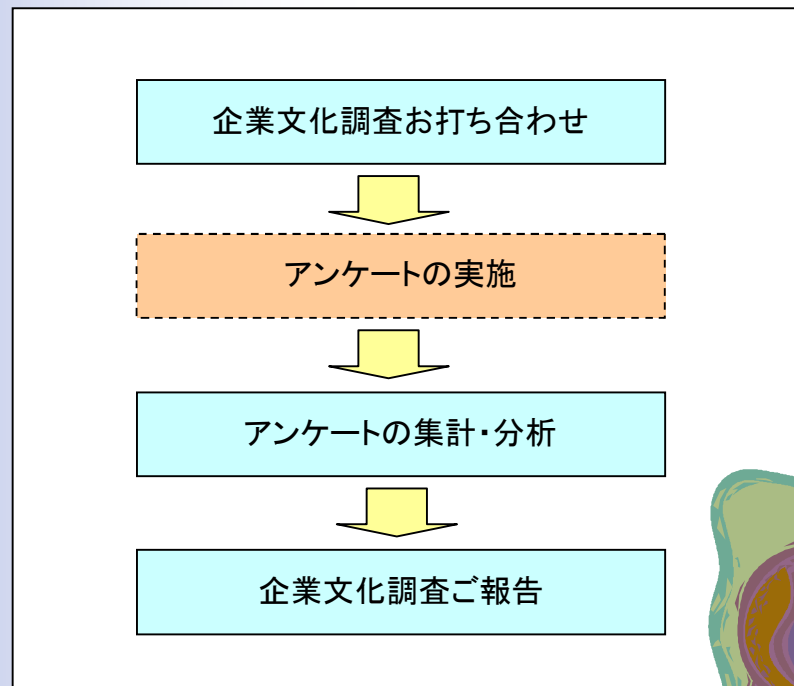
要因	質問の視点
経営理念の浸透 (共通の価値観)	経営理念に基づいた行動規範 変革を推奨する価値観 認める・認めてもらう価値観
経営ビジョンの構築 (社会・顧客指向)	顧客価値を創造する独自能力の追求 市場・顧客の要望に対する対応 社会への貢献 経営ビジョンの共有と展開
あるべき姿の創造 (達成イメージ)	目標に対する納得性 目標実現に向けたプロセスの認識 会社の目的・目標と個人の目的・目標の整合性
ギャップの認識 (正しい危機感)	経営の現状並びに進捗状況の把握 社内・社外からの評価の受け入れと活用 問題意識の醸成 評価の納得性(評価のプロセスの納得性)
当事者意識の醸成 (革新への挑戦意欲)	意思決定への参画と役割認識 安心の場の醸成 挑戦への率先垂範 自己の成長への支援 積極的な自己開示 成功事例・失敗事例からの学び

## ■標準アウトプット

- 全社  
平均値(グラフ)、最大値、最小値、標準偏差
- 幹部・MG-部下比較  
平均値(グラフ)、最大値、最小値、標準偏差
- 幹部-部下としての MG 比較  
平均値(グラフ)、最大値、最小値、標準偏差
- MG-部下比較  
平均値(グラフ)、最大値、最小値、標準偏差
- 部門別:幹部・MG-部下比較  
平均値(グラフ)、最大値、最小値、標準偏差

※標準偏差:  
データの散らばりの度合いを  
示す数値。

## ■調査のフロー



## ■費用

アンケート件数 100件まで 120,000円(税抜)  
101件より 1件あたり 300円(税抜)を加算

### ■お申し込み・お問い合わせ■

イーエムイーコンサルタンツ株式会社 (大阪府高槻市高槻町 19-2-301) 担当:石田

MAIL [info@emejp.com](mailto:info@emejp.com) <http://www.emejp.com> TEL 072-686-6592 FAX 072-686-6593

下記申込書に必要事項をご記入の上、FAXにてお申し込み頂くか、Eメールに要記載事項をご記入の上お申し込み下さい

イーエムイーコンサルタンツ株式会社 宛 (ファックス番号:072-686-6593)

貴社名: \_\_\_\_\_

責任者ご芳名: \_\_\_\_\_

電話番号: \_\_\_\_\_

ファックス番号: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_