

Q1. 組織文化とは、「組織のメンバーが共有している価値観や規範のこと」と定義します。
貴社の現在の組織文化として、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

- ☐ 社員が中心となる方法でマネジメントされている
- ☐ 人間関係が建設的であることに重きが置かれている
- ☐ 対立が回避されていて、人間関係が良好である
- ☐ 長年の慣習や上下関係を重視する方向で、社員を管理している
- ☐ 上意下達の階層構造で社員が統制され、参加型の意思決定が行われていない
- ☐ 成功を報いない一方で、失敗は罰する
- ☐ 対立が蔓延しているため、消極的では企業活動に参加できない
- ☐ 地位に基づく権威が基盤になっている
- ☐ 競争に勝つことに価値があり、良い成果を上げると報われる
- ☐ 粘り強く勤勉に働くことに価値が置かれている
- ☐ 自身の立てた目標を実行できる人が評価される
- ☐ 創造性や質、成長に価値が置かれている
- ☐ 当てはまるものはない

Q2. 貴社の理想の組織文化として、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

- ☐ 社員が中心となる方法でマネジメントされている
- ☐ 人間関係が建設的であることに重きが置かれている
- ☐ 対立が回避されていて、人間関係が良好である
- ☐ 長年の慣習や上下関係を重視する方向で、社員を管理している
- ☐ 上意下達の階層構造で社員が統制され、参加型の意思決定が行われていない
- ☐ 成功を報いない一方で、失敗は罰する
- ☐ 対立が蔓延しているため、消極的では企業活動に参加できない
- ☐ 地位に基づく権威が基盤になっている
- ☐ 競争に勝つことに価値があり、良い成果を上げると報われる
- ☐ 粘り強く勤勉に働くことに価値が置かれている
- ☐ 自身の立てた目標を実行できる人が評価される
- ☐ 創造性や質、成長に価値が置かれている
- ☐ 当てはまるものはない

Q3. 貴社の現在の組織文化について、どのように評価していますか。当てはまるものをお選びください（一つ）。

*

☐ 好ましい

☐ どちらかといえば好ましい

☐ どちらかといえば好ましくない

☐ 好ましくない

☐ わからない

Q4. Q3で「好ましい」「どちらかといえば好ましい」と回答した方にお聞きます。

好ましい組織文化があることにより、どのような効果が生じていますか（全て）。

*（複数選択）

☐ 生産性の向上

☐ イノベーションの実現

☐ 業績の向上

☐ 円滑なコミュニケーション

☐ 従業員エンゲージメントの向上

☐ ウェルビーイングの向上

☐ 休職率の低下

☐ 離職率の低下

☐ 企業のブランドイメージの向上

☐ 意思決定スピードの向上

☐ 競合他社との差別化

☐ その他

☐ 特に効果は生じていない

Q5. Q3で「どちらかといえば好ましくない」「好ましくない」を選んだ方にお聞きします。
組織文化が好ましくないことにより、どのような問題が生じていますか（全て）。

*（複数選択）

☐ 生産性の低下

☐ イノベーションを実現できない

☐ 業績の低下

☐ コミュニケーションが取れない

☐ 社内政治や社内対立の増加

☐ 従業員エンゲージメントの低下

☐ ウェルビーイングの低下

☐ 休職率の上昇

☐ 離職率の上昇

☐ 企業のブランドイメージの低下

☐ 意思決定スピードの低下

☐ 競合他社との差別化を図れない

☐ その他

☐ 特に問題は生じていない

Q6. 貴社の現在の組織文化を変える必要があると思いますか（一つ）。

*

☐ 変える必要がある

☐ 一部は変えなくてよいが、大部分を変える必要がある

☐ 大きく変えなくてよいが、一部は変える必要がある

☐ 変える必要はない

☐ その他

☐ わからない

Q7. Q6の回答について、その理由を自由にご記入ください。

理由

0文字

Q8. 組織文化の浸透をリードしている部門や役職として、当てはまるものをお選びください（一つ）。

*

☐ 経営者

☐ 役員

☐ 人事部門

☐ 人事部門以外のバックオフィス

☐ 組織開発部

☐ 経営企画部

☐ ダイバーシティ＆インクルージョン推進部

☐ ミドルマネジメント層

☐ 一般社員

☐ 組織文化に関する業務を専門とする部門・役職

☐ その他

☐ 特にない

Q9. 人事部門として、組織文化の浸透をリードしてほしい部門や役職として、当てはまるものをお選びください（一つ）。

*

☐ 経営者

☐ 役員

☐ 人事部門

☐ 人事部門以外のバックオフィス

☐ 組織開発部

☐ 経営企画部

☐ ダイバーシティ＆インクルージョン推進部

☐ ミドルマネジメント層

☐ 一般社員

☐ 組織文化に関する業務を専門とする部門・役職

☐ その他

☐ 特にない

Q10. 組織文化を形成することの重要性について、貴社の各層はどのように認識していますか（各一つ）。

*

経営層

- ☐ 重要である
- ☐ やや重要である
- ☐ あまり重要ではない
- ☐ 重要ではない
- ☐ わからない

管理職

- ☐ 重要である
- ☐ やや重要である
- ☐ あまり重要ではない
- ☐ 重要ではない
- ☐ わからない

一般社員

- ☐ 重要である
- ☐ やや重要である
- ☐ あまり重要ではない
- ☐ 重要ではない
- ☐ わからない

人事部門

- ☐ 重要である
- ☐ やや重要である
- ☐ あまり重要ではない
- ☐ 重要ではない
- ☐ わからない

Q11. 貴社が組織文化を形成する方法として、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

- ☐ ビジョンやバリューの明確化
- ☐ トップからのビジョンやバリューの発信
- ☐ トップと従業員の対話（タウンホールミーティングなど）
- ☐ 組織文化に関する教育や研修
- ☐ ビジョンやバリューに則った行動指針
- ☐ ビジョンやバリューに則った評価
- ☐ コミュニティ活動の推進（社内サークル、ワークショップ、勉強会など）
- ☐ オフィスレイアウトの工夫（フリーアドレスなど）
- ☐ 従業員を対象とした調査（アンケート、ヒアリングなど）
- ☐ 採用でのカルチャーフィット
- ☐ 社外発信を通じたカルチャーブランディング
- ☐ その他
- ☐ 特に行っていない