

《投稿フォーマット》

投稿者氏名	駒瀬優	投稿日	2025年 10月 16日
投稿者所属	富士通 Japan 株式会社	投稿者の職種	システムエンジニア
対象事業所の業種	情報通信業	(分かる場合) 事業所平均年齢	約 40 歳
該当する番号を記入してください			
事業所規模	番号 (①)	①50人未満 ②50～299人 ③300～499人	
企業規模	番号 (⑤)	④500～999人 ⑤1000人以上	
該当する番号を記入してください			
カテゴリ	番号 (②)	①教育研修 ②職場環境改善 ③ストレスチェック実施 (実施後の個人対応、集団分析の活用含む) ④早期発見・早期対応、相談対応 ⑤復職支援 ⑥健康経営、体制づくりなど	
タイトル	サーベイの集団分析の結果を踏まえ、Web ツールを活用し、業務効率化とコミュニケーション活発化を実現した事例		
対策関係者（産業保健スタッフ、専門職、人事労務担当等）の構成	専門スタッフなし（全て現場部門のみで実践）		
共同研究者（社外関係者など）	該当なし		
対策の対象	A チーム（10人）		
背景とこれまで行った対策、課題	当社では、年に1回、エンゲージメントサーベイを実施し、課レベルの振り返りと対策アクションの実践が求められている。直近での調査の結果、当チームは他チームと比較して業務の忙しさ、およびコミュニケーションの程度に課題があり、エンゲージメントの水準も相対的に低い結果であった。その時点まで、チームでの特別なアクションは行われておらず、状況改善のための対策が必要であった。		

<p>対策の目的と仮説</p>	<p>明確に仕事の量的負担とコミュニケーションに課題がある傾向が確認され、それらがエンゲージメントの低下につながっている状況が推察された。これらに対して適切に対応することで、課題解決とエンゲージメント向上につなげることを目的とした。</p>
<p>対策内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 対策時期 ・ 対象者数 ・ 実施内容 ・ 調査項目 ・ 集計方法 <p>※写真、図表、イラスト等は次ページに記載・貼付してください</p>	<p>エンゲージメントサーベイの結果がフィードバックされた同月に、オンラインでの振り返り会が実施され、メンバー全員（10人）が参加した。上長から集団分析結果について説明された後、スプレッドシートを活用し、『どのような状態を目指すのか』『働きやすさの観点』『やりがいの観点』について各自が個人ワークを行い、その後全体で共有を行った（スプレッドシート上では他のメンバーの記載内容が見られ、かつスタンプでリアクションすることも可能）。その後、特にポジティブなリアクションの多かった以下3つのアクションが決定され、その後の運用に組み込まれた。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 日次での朝会を取り入れ、業務管理ツールにてタスク確認を実施 ② 週次のチーム会に雑談の時間を追加しコミュニケーションを活性化。また社内のグッドニュースを上長から全体に共有 ③ クォーターに一度の対面出社日を設け、懇親会を実施
<p>対策の結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プロセス評価（実行に関する評価） ・ アウトカム評価（結果指標に関する評価） 	<p>プロセス評価：</p> <p>アクション①では、Asana という業務管理ツールを使い、誰がどの程度のタスクを抱えいつまでに完了する必要があるのかが可視化。メンバー間でのタスクの依頼や巻取りが生じ、結果的に業務負荷が分散された。</p> <p>アクション②では、雑談の機会やグッドニュースの共有により、各メンバーの発言が増えた。以前は上長からの一方的な情報伝達の側面が多かったが、インタラクティブなチーム会となった</p> <p>アクション③では、各メンバー間の結束強化につながった。もともと、各メンバーは九州から東北まで遠方でテレワークをしているスタイルであったが、定期的な対面の機会があることで、関係性が強化され、円滑な連携へとつながった。</p> <p>アウトカム評価：</p> <p>エンゲージメント調査は通年に一度なため、定量的な調査は実施していない</p>

<p>良かったと思う点(対策のポイント)と今後に向けた課題点</p>	<p>良かったと思う点</p> <p>事業場と対象の社員が情報通信業/システムエンジニアであり、ITリテラシーが高かったという強みが活かされた改善アクションにつながった点がまず良かったと考える。</p> <p>さらに、今回のケースは、事前に人事部が全社に公開した『プレイブック(サーベイ後のアクションをガイドするためのマニュアル)』を現場部門(主に上長)が参照しながら実施した取り組みであり、実際の場面に際しては、専門知識を有する産業保健スタッフ、人事スタッフ、ファシリテーターが不在の中、現場部門のみで進められた。これは、サーベイ結果を用いた改善活動をマストで実施しなければならない、ということがトップダウンで各上長に定められていたこと、およびそれを各自で実施できるようなマニュアルが整備・周知されていたことが要因であったかと考えられる。結果的には、参加型職場環境改善のような形で、実情を踏まえた上で、メンバーから出てきた意見がアクションに反映される形となった点が良かったと感じた。</p> <p>今後に向けた課題点</p> <p>今回の取り組みにおいてはアウトカム評価が実施されておらず、定量的な変化やアクションに対する各メンバーの満足感については不明な状況である。本来であればアクション前後でパルスサーベイや、事後アンケートにて評価を行うべきなのかもしれない。しかし、今回はまず一歩としてのアクションが実施できた点をポジティブに捉え、来年度の調査得点の推移から評価をしていきたい。</p>
<p>参考資料</p>	<p>なし</p>

差支えない範囲で、使用した資料等を添付してください。

【写真、図表、イラスト等添付欄】