



「働きがい向上」支援サービスのご紹介

専門機関支援サービス

1. 働きがい向上キックオフ研修
2. 管理者のマネジメント力向上
3. キャリア開発
4. ジョブクラフティング

調査機関支援サービス

1. 働き方改革専門サーベイ
2. 分析(レポート)
3. 次年度計画策定支援





理念

地元中小企業に寄り添い続けた豊富な実績

私たちは、地元企業とそこで働く人の気持ちに寄り添い、企業ビジョンの実現と、従業員ハッピーキャリア(働きがい向上)の実現による社内好循環(シナジー創出)にコミットします。

<経営視点>

企業ビジョン支援



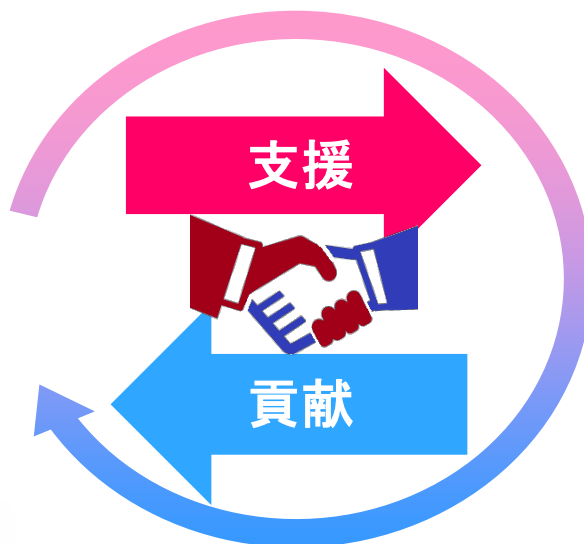
企業の
あるべき姿の実現

<個人視点>

幸せなキャリア支援



個人の
ありたい姿の実現



社内シナジー創出

企業と従業員が互いに
支援・貢献し合う、強力な企業風土を創出

大学学識者、キャリアコンサルタント、中小企業診断士など、多角的な視点を持つ専門家チームが、御社の「働きがい向上推進」を強力に支援いたします。



全体概要 | 令和6年度働きがい向上支援サービス

専門
支援

[専門機関支援サービス] ※申込締切: 10月末

PJ立ち上げ

・事前ヒアリング



研修パッケージ

・各種研修支援

他専門機関支援
サービス

- ※ 他の専門機関支援サービスも、ご利用いただけます。
- ※ 他の専門機関支援サービスをご利用いただいた場合も、当社の調査支援を受けることが可能です。(組合せ自由)

実践
期間

1. 企業内で働きがい向上施策を実践
2. 実践後に、働きやすさと働きがいの状況を調査・可視化し取組をブラッシュアップ

伴走支援オプションあり

- ※ 企業内実践期間中のコンサルティング伴走支援オプションもございます。(当補助金対象外のオプションサービスです)

調査
支援

[調査機関支援サービス] ※申込締切: 2月末

調査

・サーベイ提供



分析

・戦略レポート提出



計画策定

・計画策定支援

企業の働きがい向上の自立的な取組みへ

PJ立上 | 事前ヒアリングと取組施策の決定

経営者・推進責任者からしっかりと課題と要望を聞いた上で、具体的な支援内容を決定します。（必要に応じて、女性、若手、管理層等へのグループヒアリングも実施します）

グループ面談シート（一般グループ）

項目	A (1) 課題	B (2) 課題	C (3) 課題
経営者層（社長、役員） 経営者層への課題、要望、期待			
女性・若手層 女性・若手層への課題、要望、期待			
管理層 管理層への課題、要望、期待			
従業員層 従業員層への課題、要望、期待			
その他 その他への課題、要望、期待			

働き方改革 グループ面談シート

【目的】

グループ面談の目的は、このシートを基に経営者、役員、女性・若手、管理層、従業員層から、経営者層以外の各層の課題、要望、期待を把握することです。

【グループ面談実施のポイント】

- 経営者層以外の各層の代表者（女性・若手、管理層、従業員層）を、あらかじめ選定し、面談を実施します。
- グループ面談の参加者は、個人を特定しない形式での参加が望ましいです。
- グループ面談は、あらかじめ「面談時間」を決定し、実施します。
- 面談時間は、あらかじめ「面談時間」を決定し、実施します。面談時間は、あらかじめ「面談時間」を決定し、実施します。

Copyright © 2023 Workin Agent Co., Ltd. All Rights Reserved.

働き方改革 取組状況チェックシート Ver.1

企業名 ()

本シートは、本事業の進捗状況を確認するためのツールです。以下の項目を記入してください。

1. 基本項目 → 2. 進捗状況 → 3. 改善実行

1. 基本項目 (総合評価)

2. 進捗状況 (進捗率、課題、要望)

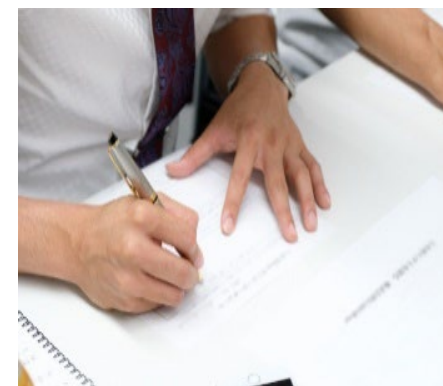
3. 改善実行

改善実行の進捗状況

改善実行の進捗状況

改善実行の進捗状況

Copyright © 2023 Workin Agent Co., Ltd. All Rights Reserved.



各種研修

1. 働きがい向上キックオフ研修

どんな企業に有効か

- ・働き方改革に取り組む意図や背景を徹底したい
- ・全従業員を巻き込みたい
- ・ボトムアップ型の取組の契機にしたい

支援サービスの概要

- ・働き方改革の背景や構造(働きやすさ働きがい)生産性向上の手法を学び、働き方改革は経営戦略の一環であることを理解することで機運醸成へと繋げる

主なワークショップ

- ・要因分析ワーク(アイデアワーク)
- ・働きがいリフレクション(働きがいの見える化)

期待できる効果

- ・要因分析を通じて、チームの課題が可視化できる
- ・従業員による主体的な業務改善運動が始まる

★改革を成功させるための
スタートラインに立つ
職場の連携強化、意識醸成に
有効です



要因分析ワーク光景

各種研修

2. 管理者のマネジメント力向上

どんな企業に有効か

- ・1on1(対話型マネジメント)が機能しない
- ・指示待ち従業員をなくしたい
- ・上司と部下の関係性が悪い (パワハラがある)

支援サービスの概要

- ・事前にEQI行動特性検査を実施し、行動の癖が見える化。対話スキルや育成発問をトレーニングすることで管理者の部下への関わり方を変える

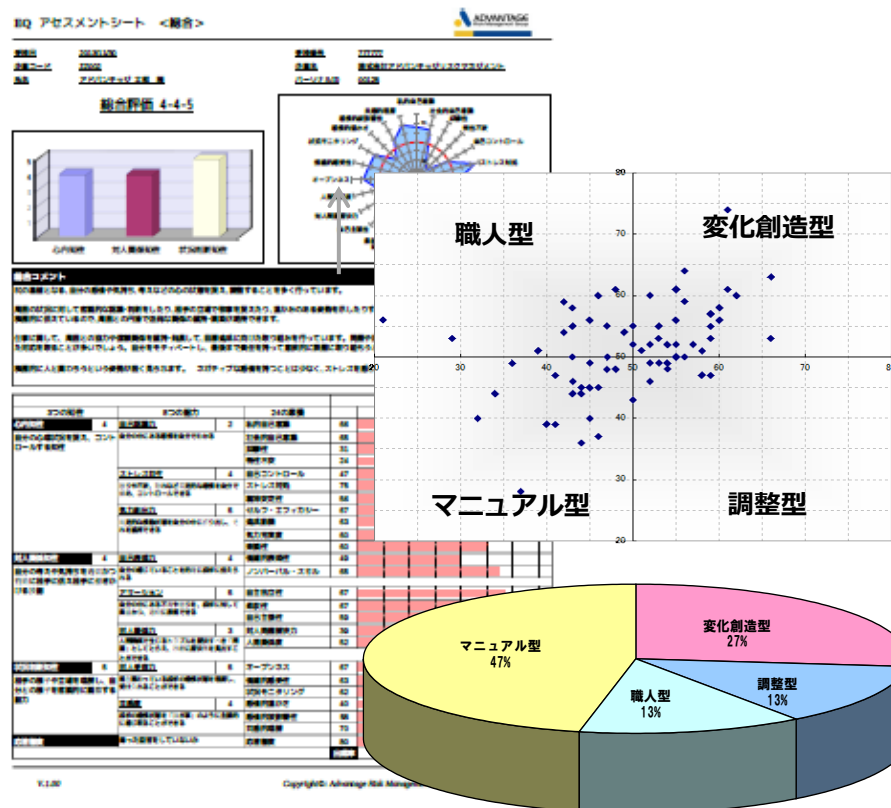
主なワークショップ

- ・EQI自己開発(行動計画策定)
- ・チームビルディング(CREWプログラム)

期待できる効果

- ・感情マネジメント力が向上し、部下への関わり方が変わる
- ・組織の課題が可視化し、解決のヒントが得られる

★部下のやる気を引き出し
創り出す管理者を育成したい！！



※EQI(R)は(株)アドバンテッジリスク マネジメントの登録商標です
個人や組織の行動特性を可視化

各種研修 | 3. キャリア開発

どんな企業に有効か

- ・従業員が自らの能力開発に関心を持てるようにしたい
- ・責任ある仕事や役割に挑戦する社員を育てたい

支援サービスの概要

- ・少子高齢化、技術革新、グローバル化等取り巻く環境の変化を理解し、変化対応力を身につけるための講義とワークショップ実践

主なワークショップ

- ・Can Will Mustワーク
- ・ジョブ型人事やビジョンパーパスワーク

期待できる効果

- ・「働かせ方」でなく、自らの「働き方」を見つめ直す気づきを持つことで自律性が高まる
- ・仕事の振り返りを通じて、学びほぐし(アンラーン)が起こり、リスキリングへのモチベーションが高まる。

★リスキリング等を目的とした能力開発や自立的キャリア形成支援



各種研修 | 4. ジョブクラフティング

どんな企業に有効か

- ・仕事の働きがいを高めたい
- ・従業員の主体性を高めたい

支援サービスの概要

・仕事は本来楽しいもの。「管理」「マニュアル」「呪縛」で奪われた仕事のやりがいを、従業員が主体的に取り戻す取組み。「プロセスクラフティング」「関係性のクラフティング」「意味のクラフティング」を実践

主なワークショップ

- ・プロフェッショナル宣言(意味付けを変える)
- ・イクルスワーク(業務改善運動)
E(排除)C(結合)R(入れ替え)S(簡素化)

期待できる効果

- ・新しいアイデアが生み出される
- ・従業員による主体的な業務改善運動が始まる

★働きがいを従業員が自らが創意工夫して創り出す！！

考え方の工夫

仕事の捉え方を工夫してやる気UP

- ・例) 今の仕事が自分の関心とどう関連するかを考えてその意義を再確認する

仕事の全体像をイメージする

- ・例) 今の仕事は誰のためにやっているのかを考える

周りの人への工夫

職場の人からのサポートを集める

- ・例) 上司や同僚とのフランクな会話を増やし、助言を受けやすくする

他の職場の同僚と話す機会を増やす

- ・例) 自らの仕事を客観的に見れるようになり、視野が広がる

仕事のやり方の工夫

自分の仕事がしやすくなる工夫

- ・例) ToDoリストや計画表で進捗管理し、自信を高める

仕事へのやりがい・思い入れが生まれる工夫

- ・例) 自分で考えて実践するクリエイティブな仕事の時間を確保



Craft My Job

伴走支援

支援企業の自律的PDCAサイクル構築を支援

★実行プランに基づいて働き方改革を推し進め、取組内容について定例会等の場で定期的に評価・指導・アドバイスを行い、伴走支援します

<指導例（共通）>

- 社内業務の効率性や生産性向上、多能工化促進
- 仕事の属人化の見直し、業務の標準化
- 社内連携強化、オンラインコミュニケーション力
- 管理職の意識改革、マネジメント力の強化
- 人材育成、キャリアコンサルティング
- 経営理念浸透

<ワーキングエージェントの伴走支援の特徴>

- ヒアリングの協議結果を踏まえて仮の目標を設定
(見立てる力)
- 意図の明確さ、ストーリー性のあるテーマ (一貫性)
- 推進状況によっては取組テーマを一点に絞るなど選択と集中の見極め (柔軟性)
- 小さな変化を見逃さない。成果を見える化することで意欲を高める (モチベーションアップ)
- 定期的なコンサルティング会議で支援の質を高める
(アップデート)



支援先の定例会支援



コンサルタント定例会

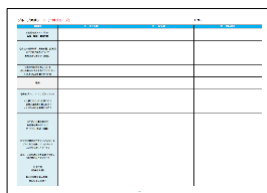
調査支援 | 多様なツールとノウハウで組織の課題を可視化

第1ステップ 調査

働き方改革専用
WEBサーベイ



従業員ヒアリングシート



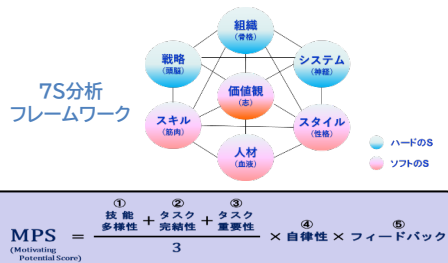
- 「働き方」「働きやすさ」だけでなく「働きがい」も測ることができる調査
 - 改善すべき課題だけでなく、伸ばすべき強みも明らかになる
 - 従業員へのヒアリングの実施で定量データでは測れない、社員の働き方改革への意欲や認識も確認できる
 - 階層別のチェックやキーマンも確認
- 働き方改革の総合的な調査

第2ステップ 分析

調査結果の分析・協議



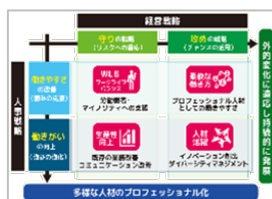
コンサルタントの視点を加える



- 調査結果を分析・協議する上で大切な「現実と向き合う」「経営ビジョン」「掘り下げ」をコンサルタントがサポート
 - 協議に経営分析やモチベーション理論の視点が加わることで経営改善や働きがい高めるための気づき、ポイントが明らかになる
- 経営改善に繋がるヒントの提供

第3ステップ 計画作成

働き方改革の
4つの枠組み



取組レベル
チェックシート



働き方改革
推進計画表

基本事項	内容	担当者	進捗状況
取組開始の目的	経営戦略・人事戦略の観点から可視化し取組みの方向性が明確になる(フレームワークで自分ごと化)		
取組開始の経緯	経営課題と照らし合わせることで		
取組開始の経緯	制度づくりのみに陥らないよう設計された働き方改革推進計画表作成をサポート		
取組開始の経緯	経営戦略に連動した計画の策定		

- 自社の課題を「経営戦略」「人事戦略」の視点から可視化し取組みの方向性が明確になる(フレームワークで自分ごと化)
 - 自社の取組レベルをチェックすることで経営課題と照らし合わせることで
 - 制度づくりのみに陥らないよう設計された働き方改革推進計画表作成をサポート
- 経営戦略に連動した計画の策定

実践経験豊富なコンサルタントチームが、職場の問題を可視化するための多様なツールとノウハウを提供し、経営メリットに繋がる取組計画の作成を丁寧にサポートします。

調査①

働き方改革専用サーベイの内容

WEBサーベイ(画面イメージ)

従業員意識調査アンケート (通常版)

従業員意識調査アンケート (無記名式: 統計)

このアンケートは、あなたの現在の働き方や所属されている企業等について、目頃のように感じているかを把握するための調査です。無記名アンケートのため回答者が特定されることはありません。

【このアンケートの構成】

- アンケートは「A基本情報」「B働き方A基本情報」「B働き方C働きやすさ」「D働きがい」の4ブロック構成です。
- 各ブロックの最後には自由記入欄があります。
- 総所要時間: 約15分程度

従業員意識調査アンケート (通常版)

1/13 7%

(A) 基本情報

1. あなた自身について

*Q-EA101. 性別

①男性

②女性

③その他

*Q-EA102. 雇用形態

①正社員

②契約社員

③パート・アルバイト

④派遣・転任・その他

*Q-EA103. 社歴

①1年未満

②3年~5年未満

③5年~10年未満

④10年~20年未満

⑤20年~30年未満

⑥30年以上

*Q-EA104. 部下について

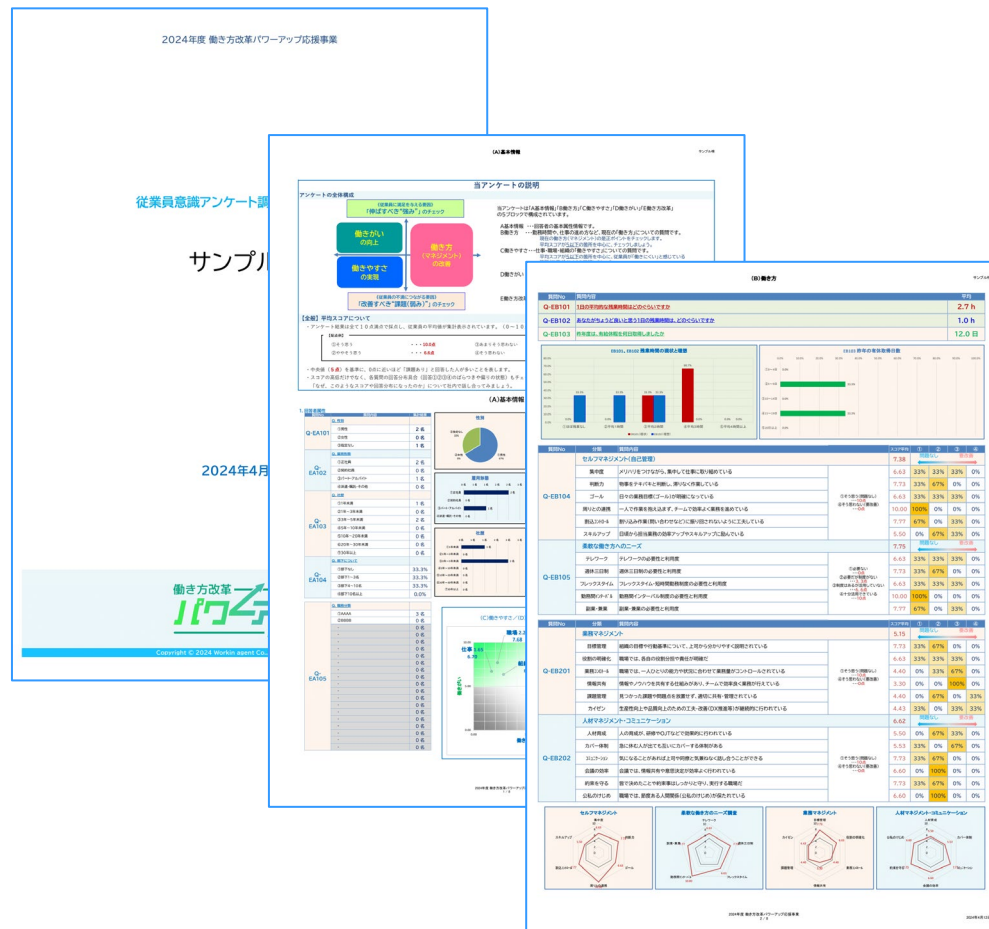
①部下なし

②部下1~3名

③部下4~10名

④部下10名以上

結果レポート(PDF)



【通常版】 ①設問項目: 約120項目 ②回答時間: 15分程度 ③全体構成: A・B・C・Dの4ブロック構成

【簡易版】 ①設問項目: 約60項目 ②回答時間: 10分程度 ③全体構成: A・C・Dの3ブロック構成

[A 基本情報] [B 働き方] [C 働きやすさ] [D 働きがい]

調査②

働き方改革専用サーベイの全体構造



働き方改革専用サーベイは、従業員の「働きやすさ」「働きがい」を、仕事×職場×組織の3ブロックで詳細に調査することで、経営メリットの創出につながる戦略を「見える化」します。

分析

人事と経営の観点から改革の課題を戦略的に分析

4つの分析フレーム

働き方改革の専門コンサルティング会社として培ったノウハウと多くの実績をもとに、組織の課題を働きやすさ・働きがい、人事・経営戦略の観点から4つのフレームで分析。組織の弱みと強みを明らかにして経営改革に必要な施策を具体的に導き出します。

働きやすさ×守りの戦略

ワークライフバランス▶育児や介護などの両立支援や長時間労働の抑制、休暇取得促進など働き方改革の土台の観点から評価。

働きやすさ×攻めの戦略

新たな働き方▶多様な立場や価値観をもつ人材を活かすための、テレワークや副業・兼業など柔軟な働き方を支援する制度を評価。

働きがい×守りの戦略

生産性向上▶既存の業務に対するの改善活動の度合い、品質向上のための施策や社内連携・関係性のなどの観点から評価。

働きがい×攻めの戦略

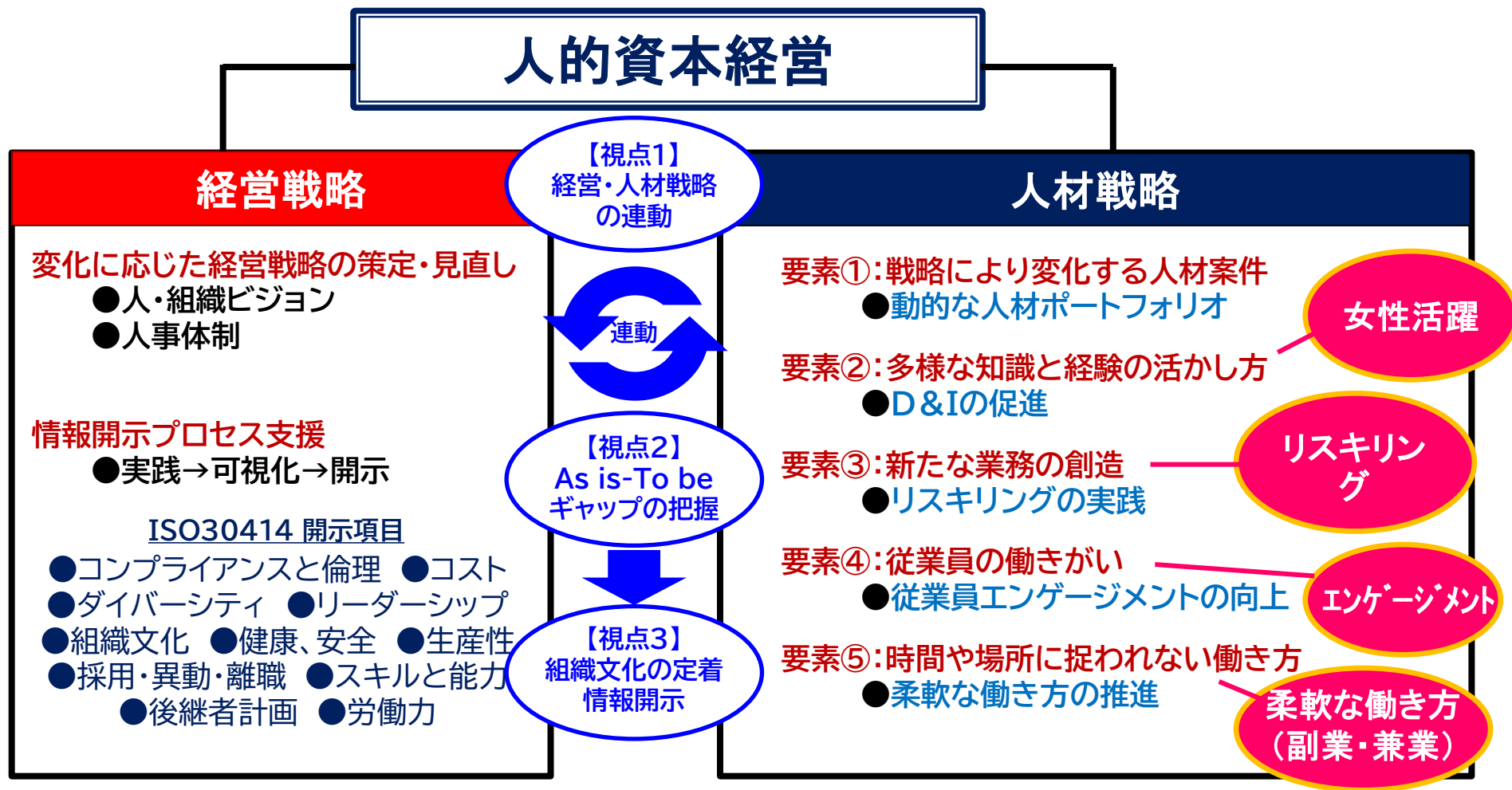
人材活躍▶組織ブランドの強さ、パーパスの浸透や、社員の能力開発支援、リスクリング、DX、ジョブ型人事などの観点から評価。



ワークライフバランスや情報共有・コミュニケーション強化といったトレンドだけでなく、人的資本の最大化に取り組む「新たな働き方改革」のステージをサポート。地域の中小企業に寄り添い続けた豊富な経験が強み。

計画作成

人的資本経営の視点から、最適な実践計画を策定



経営戦略(経営的視点⇒ハンドル)と、人材戦略(動機⇒モーター)を両立・連動させ、企業に即した人的資本経営の実践を支援します



支援体制

多彩な専門家と学識者によるチーム支援



弊社ホームページのサービス案内ページで総合案内パンフレットがご覧いただけます。
上記のQRコードでもダウンロードできますので是非アクセスください。

