



働きがいを向上させる ICMメゾットのご紹介

会社概要



neo社会保険労務士法人

会社名 neo社会保険労務士法人

経営理念 お客様に常に寄り添い共に成長する企業を創る

設立 2016年4月1日

所在地 沖縄県浦添市西原1-4-1 新里事務所203号室

代表 社会保険労務士 渡久地 政美

事業内容 就業規則作成・変更、労働に関する相談・アドバイス、労働基準適法化診断、メンタルヘルスチェック代行

このようなことでお困りではないですか？

- ✓人が定着しない
- ✓優秀な社員から辞めていってしまふ
- ✓リーダーが育たない
- ✓組織が上手く機能していない
- ✓当事者意識を持たせない
- ✓社員の働き方が効率的でない
- ✓残業が多い

- ✓経営理念・パーパスを定着させたい
- ✓現場に活気がない
- ✓メンタル不調が増えた
- ✓問題多発で何から手をつければよいかわからない
- ✓いろいろやってみたが効果が感じられない
- ✓会社の成長に組織が追いついていない

The background of the slide features a light pink surface with several long, slender green palm fronds arranged diagonally from the top-left towards the bottom-right. A white rectangular box is centered on the slide, containing the text.

ICMとは

Ideal Company Method (ICM) は、社員アンケートを基にして組織と個人の状況を分析し、組織改善を目指すメソッドです。

STEP 1 アンケートの実施 23問

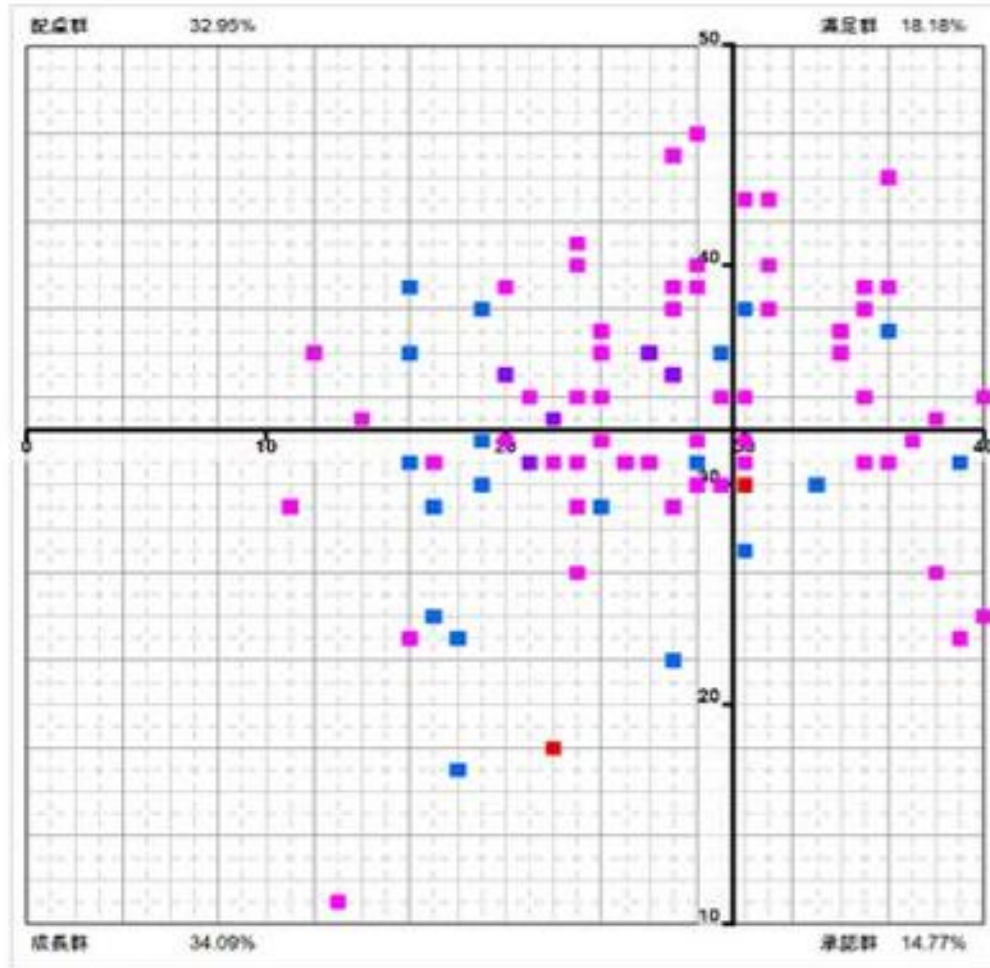
存在感に関する質問

- | | |
|----|-----------------------------|
| 1 | 私は職場の人から仕事を認められていると思う。 |
| 2 | 職場には自分の悩みなどを相談することのできる人がいる。 |
| 5 | 私は職場の人から相談を受けることがある。 |
| 7 | 職場には仕事で成果を上げて成長していく同僚がいる。 |
| 9 | 私は仕事で達成感や充実感を感じることもある。 |
| 11 | 職場は自分の能力を生かすことのできる環境である。 |
| 13 | 私は同じ思いを持った人と一緒に仕事ができている。 |
| 15 | 私は今の職場に満足している。 |
| 17 | 職場には自分を頼りにしてくれる人がいる。 |
| 19 | 私は仕事において、感謝の気持ちを直接言われたり、手紙や |

不安感に関する質問

- | | |
|----|--|
| 3 | 聞きたくないような、自分についての話を聞くことがある。 |
| 4 | 上司や先輩に人前で怒られ不快に感じることもある。 |
| 6 | 私は先輩や上司から嫌がらせを受けることがある。 |
| 8 | 間接的に、自分の批判や悪口を聞いて不快に感じることもある。 |
| 10 | 自分が良かれと思ってやったことに対して、同僚から批判されることがある。 |
| 12 | 自分の仕事を同僚にこころよく思われてないように感じることもある。 |
| 14 | 話しかけても嫌な顔をされるなど、私を避けている同僚がいる。 |
| 16 | 職場ではちょっとしたミスを理由に責めるなど、嫌な思いをすることがある。 |
| 18 | 上司や先輩から髪型・服装・言葉づかいなどで細かく批判されるなど、不公平な扱いを受けることがある。 |
| 20 | 私はみんなが嫌がる役割を押し付けられることがある。 |

STEP 2 現状把握と改善策検討



■集团の特徴

集团としての活力にあふれている。

トップ・上司の強い思いや目的、目標、課題、方策等が組織全体に浸透し、社員は指示効果的に行っている。

仲間意識が強く、お互いに学び合い、高め合う関係を持っているので、個人の能力の発えて行動するため、問題解決能力が高く、新たな仕事にも積極的にチャレンジする。任

ただし、業績や収益が急激に落ちるなど組織が混乱すると、トップ・上司への信頼が揺

■集团への対応の観点と行動例

【基本的項目】

- 新たな課題やより高い目標を掲げて、目標達成に強く期待し、やる気を高める。
- 優秀な活動事例を紹介したり、失敗事例を紹介したりして、厳しく切磋琢磨させる。
- 目標、ルールを社員で決めさせ自律的に取り組ませたり、社員のアイデアなどを積極

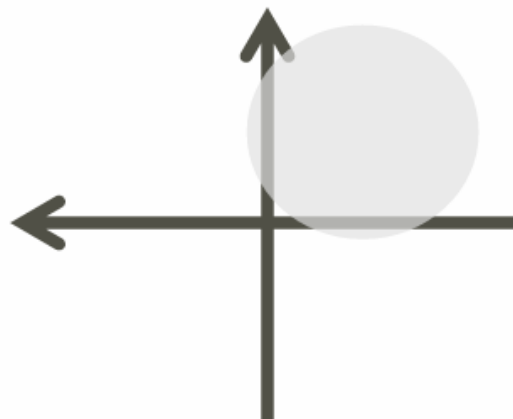
【リーダーシップ】

- トップ・上司自身が、何のために働くのかという「仕事への熱い思い」をより明確に

組織の5つのタイプ 現状のタイプを把握

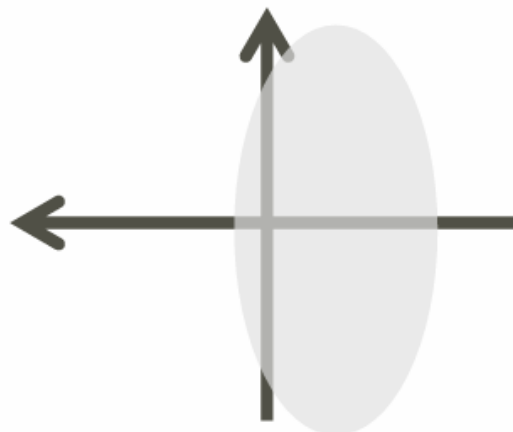
満足型

アイディールタイプ(Type-A)



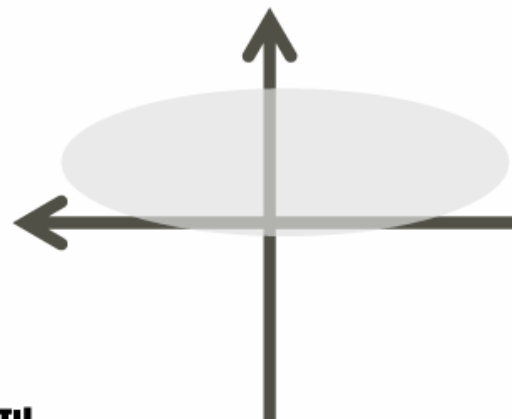
管理型

パフォーマンスタイプ (Type-P)



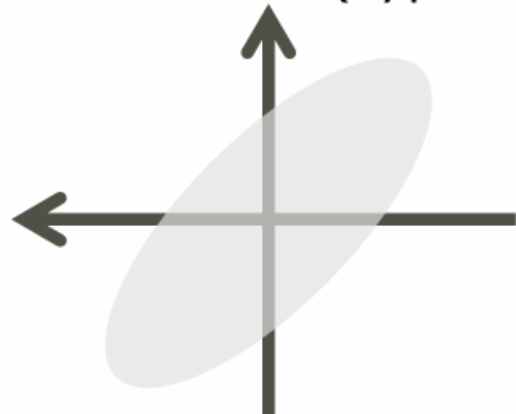
なれあい型

フレンドリータイプ(Type-F)



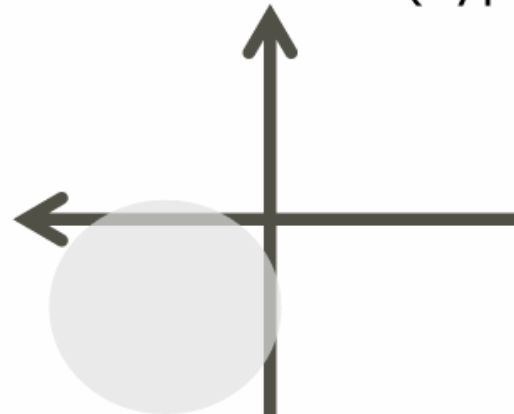
荒れ始め型

ムーブメントタイプ(Type-M)



崩壊型

インプルーバブルタイプ(Type-I)



個人ごとの 状況把握

存在感

高

認められている、
元気がある

ルール・約束守られない

不安感 高

ルール・約束守られる

不安感 低

職場や仕事がつらい

職場や仕事が楽しい

存在感

低

認められていない、
元気がない

STEP 3 職場改善の実践

□ 経営者・リーダー層への研修

- 職場づくりリーダー研修
- 1 on 1 の進め方
- ハラスメント研修 etc.

□ 制度の見直し

- 就業規則
- 人事評価 etc.

n e o 社会保険労務士法人のサポート体制

I C M実施サポート（アンケート実施～職場改善まで）

就業規則作成

ハラスメント研修

ストレスチェック実施

人事評価制度.etc



neo社会保険労務士法人

ありがとうございます

info@neosharoushi.com

浦添市西原1-4-1 203号室

050-5538-2440

