人事面談 2026年上期（全社）

集計対象人数 425 名 | 有効スコア数 425 名 | 事業部・室 23 単位 | レポート作成日時 2026/08/26 18:24:49

エグゼクティブサマリー

各部署の分析と、複数の部署・複数名から共通して挙がった声をもとに、全社の組織状態と優先的に取り組むべき事項をまとめています。

54.6 早期支援

全社の組織能力は、総合スコア54.63、変革適応度「低」に示される通り、個人やチームの工夫で業務を支えているものの、戦略を一貫して実行・定着させる共通基盤が弱い状態です。複数の部署から、役割・権限・指示系統や部署間ルールが不明確で「たらい回し」「どの部署がやるのか判断できない」といった声が挙がり、手戻りと意思決定遅延を生んでいます。また、方針・評価・成長機会の不透明さについて「何を目指したらいいかがわからない」「何をすれば評価されるのか分からない」という声が複数部署で共通しています。さらに、人員不足、KPI・業務量、長時間勤務による余力低下も広がり、「一人ひとり余裕がない」「勤務時間が長くてつらい」と語られています。一方、協働・チームワーク63.41、顧客志向62.35、AI活用や業務改善を自ら試す行動は、共通基盤を再設計できれば成長へ転換できる資産です。

最大の成長機会

現場の改善力を全社標準の実行能力へ転換する

複数部署で、AI・自動化、マニュアル化、業務フロー改善、顧客利便性向上、周囲との助け合いを自ら進める声が確認されています。個人やチームに分散した工夫を、役割・判断基準・業務手順・学習資産として横展開できれば、協働の強みを実行速度と再現性に変えられます。

最大の経営リスク

不透明な方向づけと過重負荷による実行力・人材基盤の同時低下

戦略への納得感51.46、経営陣への信頼51.39、成長と報酬47.86に加え、変革適応度は低い状態です。複数の部署・候補から、会社の方向性や評価基準が不明確、指示や返答が遅い、業務量・KPI・人員不足で余力がないという声が挙がっています。このままでは変革が改善ではなく追加負荷として受け止められ、成果停滞、受け身化、異動意向や離職予兆が広がるリスクがあります。

経営陣が最優先で取り組むべきアクション

	施策	目的・概要	対象指標（改善目標）	オーナー	期限
1	**全社の役割・権限・意思決定・引き継ぎルールを標準化する**	「たらい回し」「どの部署がやるのか判断できない」「異なる指示で進めづらい」という部署間連携の不明確さを解消する。	役割の明確性、業務プロセス、コミュニケーション、意思決定リードタイム	経営・人事・各事業責任者	**30日以内に主要業務の責任分界と相談先を定義**
2	**戦略・組織変更・評価基準を行動レベルに落とし込む**	「何を目指したらいいかがわからない」「何をすれば評価されるのか分からない」という方向性・評価の不透明さを解消する。	戦略への納得感、評価・フィードバック、企業理念やバリューの実践	経営・人事	**90日以内に全管理職向け説明と職種別期待行動を整備**
3	**業務量・人員・KPIの再設計で実行余力を確保する**	「一人ひとり余裕がない」「勤務時間が長くてつらい」「KPIがつらい」という持続性の課題を、個人の頑張りではなく構造で是正する。	リソース、ワークライフバランス、心の状態、未処理業務量、時間外労働	経営・各事業責任者・人事	**30日以内に負荷と要員の棚卸し、90日以内に重点部署で是正**
4	**実務型の育成・専門支援・フィードバック基盤を整える**	研修・成長機会が自己学習や属人的支援に依存し、「何を勉強すればいいか分からない」「専門知識がないため調べるのが大変」という状態を解消する。	成長機会、トレーニング機会、評価・フィードバック、役割の明確性	人事・各部門長	**90日以内に職種別到達基準、実務演習、相談・レビュー導線を導入**
5	**現場改善を小さく検証し、成功事例を全社展開する**	AI・自動化・マニュアル化などの個人発の改善を、負荷を増やさず再現可能な組織能力へ転換する。	変革マネジメント、イノベーション、業務プロセス、改善施策の実装率	経営企画・人事・各事業責任者	**30日以内に重点テーマを選定、180日以内に横展開**

評価軸	コメント
戦略への納得感・方向づけ	会社の方向性、組織変更、評価基準が日々の優先順位や期待行動に落ちていないという語りが複数部署で共通し、変革を自律的に進める前提が弱い。
役割・業務プロセス・意思決定	部署間の責任分界、指示系統、引き継ぎ、例外時の相談先が揃わず、協働で補完しながらも手戻りと確認コストが発生している。
人員・稼働持続性	人員不足、業務量、KPI、移動や兼任負荷が複数部署で語られ、ワークライフバランス54.13と心の状態52.52からも改善余力の不足がうかがえる。
能力開発・評価・報酬	成長機会48.1、評価・フィードバック48.72、給与40.37が示す通り、努力・能力・成果・処遇の接続が弱く、将来の能力蓄積を阻害している。
協働・改善・顧客価値	協働・チームワーク63.41、顧客志向62.35を背景に、助け合いや顧客利便性向上、AI活用の行動は強みだが、個別最適に留まりやすい。

組織の強み・弱み

強み

- **協働・チームワーク 63.41**
  複数部署で、同期・同僚への相談、相互支援、チームでの再発防止、朝礼やチャットでの知識共有が語られており、日常業務を支える関係性は全社の重要な資産です。
- **顧客志向 62.35**
  利用者の利便性、顧客ごとの不足、顧客満足や市場の信頼を踏まえて業務を改善しようとする声が複数確認され、顧客価値を起点に考える力があります。
- **現場発の改善・イノベーション**
  AI・自動化、マニュアル化、業務ツール、情報発信、営業方法の見直しなど、現場が自ら改善案を考え試す行動が複数部署で語られています。
- **個人の問題発見力と行動力**
  外部関係先の開拓、顧客対応の仕組み化、負荷軽減の工夫、専門家への確認など、制約下でも課題を捉えて行動に移す候補者の声が確認されています。

弱み

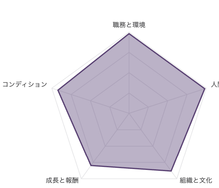
- **成長と報酬 47.86／給与 40.37**
  「何を勉強すればいいか分からない」「役職も上がらない」「給与が少なくてつらい」など、能力開発・評価・処遇の接続不足が複数部署で語られています。
- **戦略への納得感 51.46／経営陣への信頼 51.39**
  「会社が目指している部分が不透明」「会社のビジョンや進み方が見えない」という声が複数から挙がり、方針を自分の行動へ変換する力を弱めています。
- **心理的安全性 54.44**
  「本音で話せない」「質問しづらい」「強く怒られたり当たられたりすることは避けてほしい」という声があり、相談・挑戦・失敗共有が非公式な関係に依存しています。
- **業務プロセス 59.33／役割の明確性 58.85**
  部署間の担当範囲、引き継ぎ、承認、指示系統が曖昧で、「たらい回し」「どの部署がやるのか判断できない」といった手戻り要因が共通しています。
- **ワークライフバランス 54.13**
  人員不足、長時間労働、移動、兼任、KPI負荷により、「一人ひとり余裕がない」「家でゆっくりできない」と語られ、持続的な実行余力が低下しています。

全社サマリー指標

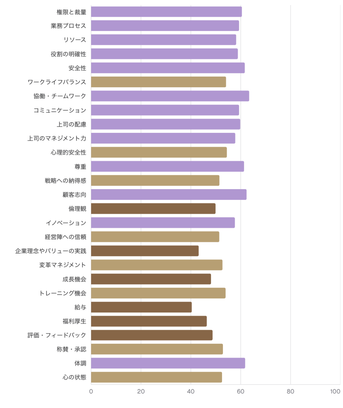
面談ごとに算出されるエンゲージメントスコア（100点満点）の全社集計です。数値はスコアの平均値で、AIによる推測は含みません。

評価軸	評価	コメント
総合スコア	54.6	早期支援
職務と環境	58.8	注視
人間関係	58.8	注視
組織と文化	52.9	早期支援
成長と報酬	47.9	深刻
コンディション	55.2	注視

全社サマリー｜レーダーチャート



28サブ指標｜全社プロファイル



セグメント別分析

エンゲージメントスコアを事業部・在籍期間などの切り口で集計し、セグメント間の差から傾向を読み取ります。

事業部・室 | 管理職 | 在籍期間 | 勤務地 | 性別

AIインサイト

総合スコアはIT総合戦略室と財務経理部が63、戦略人事部が62で相対的に高く、エンジニアリング部が49.72、社長室が50.86、人材開発部が52.36で低い。多くの部署で職務・人間に比べて組織・成長のスコアが低く、特にエンジニアリング部、社長室、人材開発部ではこの傾向が目立つ。戦略人事部は組織54.47、成長57と相対的に低く、財務経理部は人間55.44が他の項目より低い点に注意が必要である。

総合・各カテゴリ: 100点満点 / 離職予兆: 5点満点

事業部・室	集計対象人数	総合		職務	人間	組織	成長	コン	離職予兆
総合スコア	425名	54.6	早期支援	58.8	58.8	52.9	47.9	55.2	-
内部監査室	19名	59.3	注視	64.2	61.5	59.8	54.2	55.9	2.1
東京第一営業部	22名	46.2	深刻	54.2	48.9	48.2	38.0	42.6	3.2
営業統括本部	106名	54.0	早期支援	58.1	57.1	54.1	46.4	54.7	2.7
人事課	15名	61.5	注視	63.5	68.0	59.9	57.2	59.3	2.2
管理部	55名	58.2	注視	61.6	64.6	56.8	51.5	57.4	2.4
採用育成課	17名	60.0	注視	60.5	66.5	55.6	57.8	58.2	2.8
人材開発部	61名	52.4	早期支援	56.6	56.7	49.7	46.4	53.5	2.9
東京第二営業部	13名	62.0	注視	63.7	65.0	60.9	58.5	61.5	2.4
総務課	21名	55.2	注視	61.4	59.8	53.4	44.9	56.4	2.7
戦略人事部	15名	62.0	注視	63.6	67.6	54.5	57.0	67.7	2.1
教育課	20名	56.5	注視	59.9	67.0	57.7	48.0	49.4	2.8
社長室	22名	50.9	早期支援	58.7	56.1	49.8	36.9	53.0	2.9
営業開発課	20名	56.0	注視	60.1	61.3	50.6	47.8	60.0	2.5
エンジニアリング部	85名	49.7	深刻	55.1	55.2	46.7	42.9	50.5	2.8
東京第三営業部	21名	52.1	早期支援	58.0	50.6	55.4	42.6	53.8	2.7
カスタマーサクセス部	20名	57.4	注視	59.9	59.5	56.8	52.2	58.8	2.7
大阪営業部	22名	48.9	深刻	51.5	55.9	48.9	41.6	46.5	3.1
マーケティング部	20名	58.0	注視	60.0	63.0	57.7	54.6	55.3	2.9
IT総合戦略室	13名	63.0	注視	64.1	66.5	62.4	61.6	60.1	2.5
ネットワークサポートグループ	21名	53.2	早期支援	55.0	62.0	56.4	44.9	47.4	2.8
基盤システムグループ	15名	61.0	注視	63.0	70.1	57.6	55.6	59.0	2.5
名古屋支店	13名	62.9	注視	64.3	65.5	59.4	56.6	69.5	1.9
財務経理部	9名	63.0	注視	65.0	55.4	57.4	59.8	73.0	1.9

集計対象人数が3名未満のセグメントは、個人が特定できてしまうためスコアを表示していません。