



職場コミュニケーションをどう活性化させるか？ 組織と人の両面からのアプローチ方法

2023年9月21日

株式会社EdWorks



COMPANY PROFILE

会社概要

スピーカー紹介

社名	株式会社EdWorks（エドワークス）
所在地	東京都新宿区西新宿3-3-13 西新宿水間ビル6階
設立	2022年9月
事業	人材育成、組織開発支援
代表	首藤 啓成
代表経歴	早稲田大学政治経済学部在学中から大手学習塾2社で中学・高校受験の生徒を500人以上指導。卒業後、東日本電信電話株式会社（NTT東日本）に入社し、秋田支店勤務を経て、経営企画、アライアンス等を担当。2014年よりSAP Concurにて事業開発を担当。50社以上の企業とのパートナーシップを立ち上げ、ラインマネージャーとして育成・指導にも係る。2022年に株式会社EdWorksを設立。



1

職場コミュニケーション“不活性”の原因をご理解頂く

2

活性化に向けたやり方についてご理解頂く

3

ストーリーが大切であることをご理解頂く

1

職場コミュニケーションの実態・課題背景

2

組織・人材面からのアプローチの重要性

3

具体的な方法論

4

やった方がよい施策 3 選

5

質疑応答

1

職場コミュニケーションの実態・課題背景

2

組織・人材面からのアプローチの重要性

3

具体的な方法論

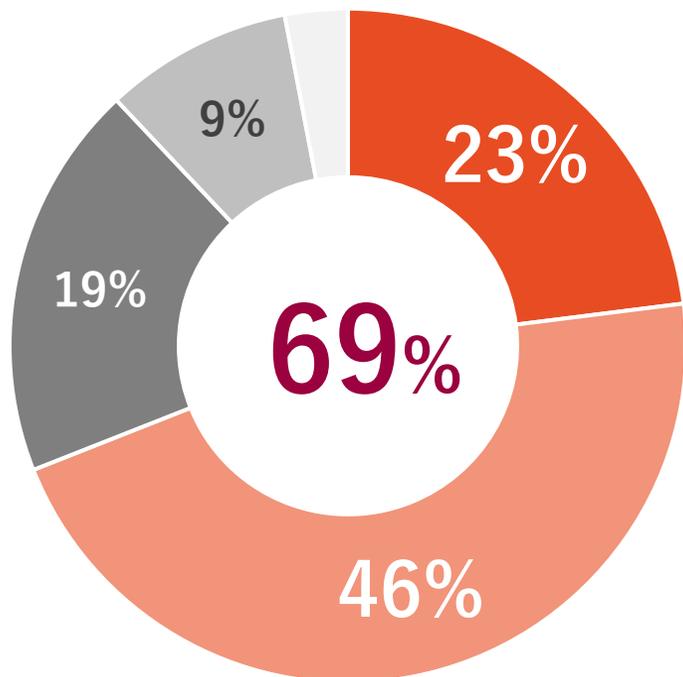
4

やった方がよい施策 3 選

5

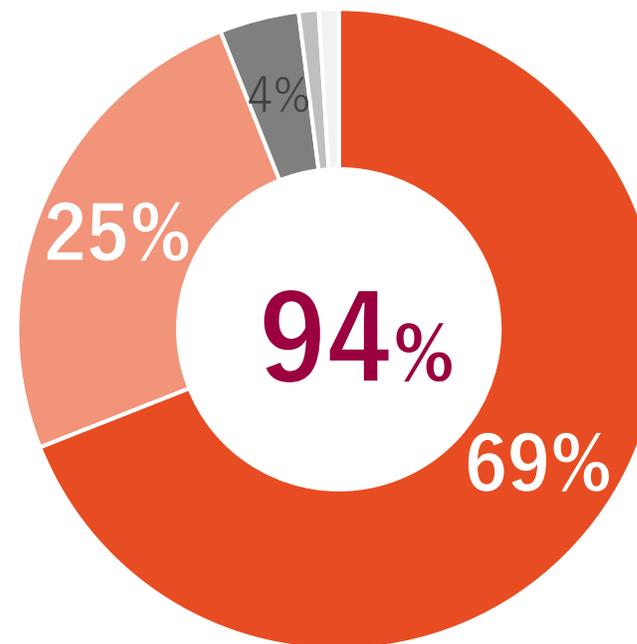
質疑応答

社内コミュニケーションの課題の有無



- 大いにあると思う
- ややあると思う
- どちらともいえない
- あまりないと思う
- 全くないと思う

コミュニケーション不足は業務の障害になるか



- 大いにそう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない

社員旅行・運動会



社員旅行や運動会で結束を高める

飲み会



日々の飲み会で人となりを知る

喫煙所

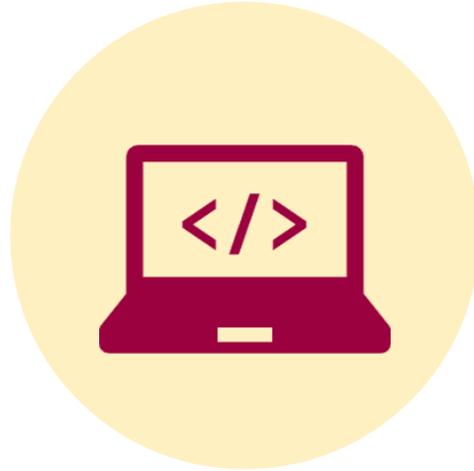


雑談やちょっとした話は喫煙所で

コミュニケーション不全の4つの背景



働き方改革



IT化の進展



多様化
コンプライアンス



組織の安定化

テレワークはコミュニケーションにとって悪なのか？

× **Bad**

- 他の部署との会話がな
- 気軽に声かけられない
- 一日で誰とも会話していない・・・etc

✓ **Good**

- 1対1で集中して会話ができる
- 場所によるコミュニケーション格差がなくなった・・・etc

テレワークは問題を顕在化しただけ

出社、テレワーク問わず、コミュニケーションを生む**仕組み**が必要

1

職場コミュニケーションの実態・課題背景

2

組織・人材面からのアプローチの重要性

3

具体的な方法論

4

やった方がよい施策 3 選

5

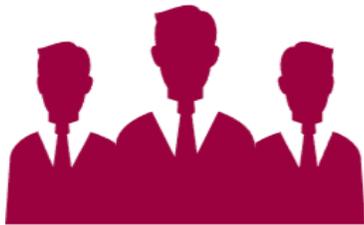
質疑応答

組織開発

人材育成

コミュニケーションの仕組み

コミュニケーションの取り方



皆さんは組織も人材も施策を考えられる立場ですか？



組織



人材

組織と人の両面からのアプローチとは何か？

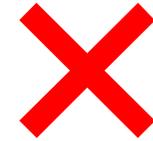
組織開発

1on1を導入



人材開発

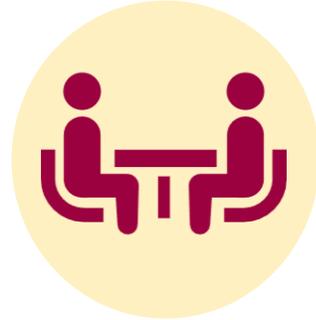
実施せず



「仏作って魂入れず」の機能しない状態に
逆に人材開発だけ実施して、制度化しないのも機能しない

組織開発

1on1を導入



人材開発

コーチング
フィードバック
能力開発



組織開発と人材開発の両面アプローチで定着

1

職場コミュニケーションの実態・課題背景

2

組織・人材面からのアプローチの重要性

3

具体的な方法論

4

やった方がよい施策 3 選

5

質疑応答

コミュニケーション活性化施策例（弊社調査抜粋）

働きがいのある会社ランキングトップ企業や社内改革を実施している企業の事例

カテゴリ	施策	導入企業例
取組	社内報	ARISE analytics
取組	ポッドキャスト	アメリカンエキスプレス
取組	ミッション・ビジョン・バリュー浸透	ARISE analytics
取組	オフサイトミーティング	JSOL、コンカー
組織	フラット組織	横河電機
制度	リバースメンタリング	住友化学、資生堂、三菱マテリアル
制度	金曜アルコール提供	SAP、オークファン
制度	シャッフルランチ	コンカー、オークファン
制度	社内部活	freee, コンカー
制度	1on1	イーデザイン損害保険、コンカー
制度	Chief Workstyle Officer	アビームコンサルティング、ARISE analytics
制度	メンター	ARISE analytics、コンカー
制度	社長と社員の対話会	アドビ、スリーエムジャパン
制度	雑談朝礼	ヤッホーブルーイング
制度	チーム横断飲み会	ヤッホーブルーイング
オフィス	フリーアドレス	セゾン情報システムズ、オークファン
オフィス	カフェスペース	SAP、オークファン
オフィス	交流ラウンジ	リクルート、京セラ
育成	中間管理職育成	タチエス
育成	フィードバックトレーニング	イーデザイン損害保険、コンカー

（弊社調査）

組織開発

心理的安全性 

コミュニケーションの仕掛け 

人材開発

上司⇒部下コミュニケーションスキル

社員間コミュニケーションスキル 

組織開発

1on1

サーベイフィードバック
MVV策定

フィードバック実施調査

人材開発

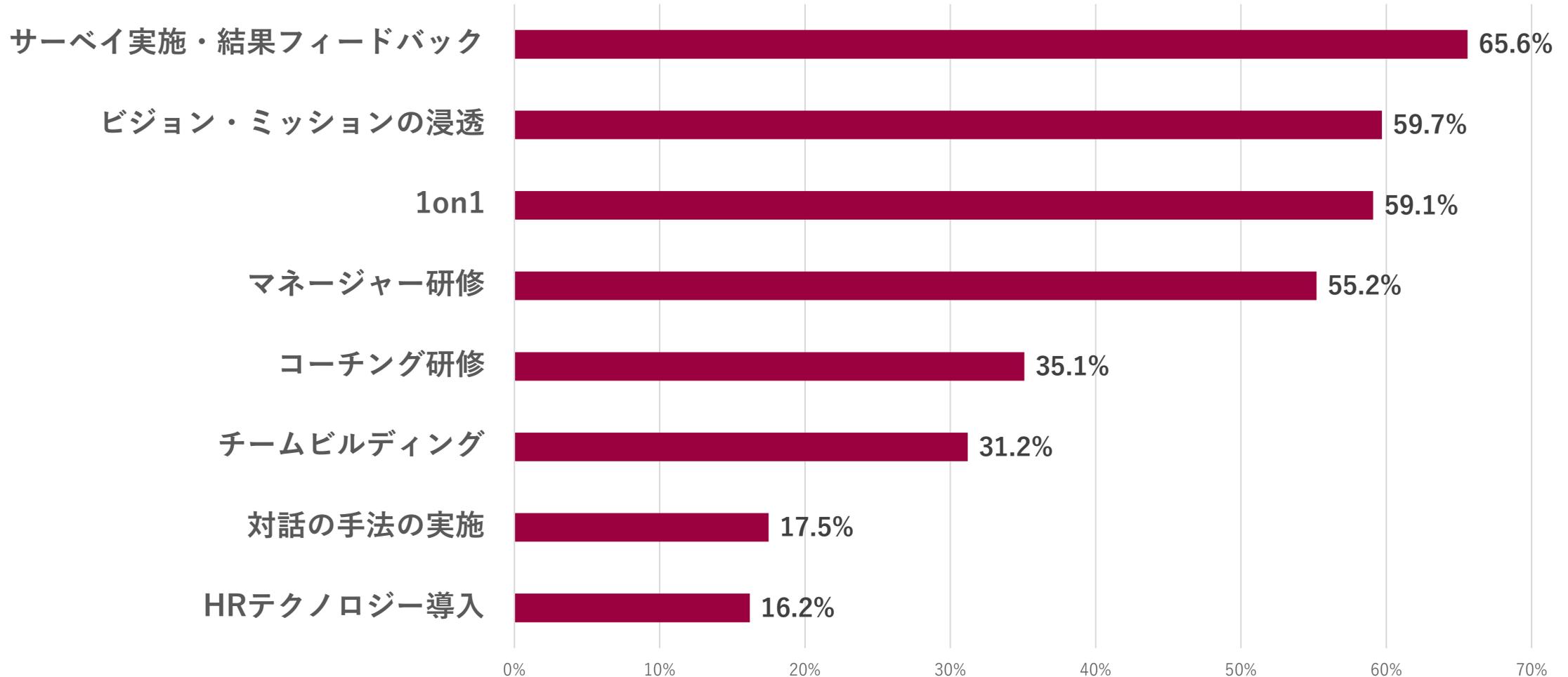
傾聴・コーチング
フィードバック

ファシリテーション
メタ認知能力

フィードバック



5,200社のうち組織開発で実施している施策割合



既にやっているけれど、、、これから始める企業は



どこかのステップを省略または簡易化すると**成功しない**

具体的なステップ

導入

経営層からのメッセージ



必要なトレーニング

実施状況の調査（サーベイ）



実施状況の調査の全社員フィードバック



フォローアップ施策の実施（必要に応じて社員間での対話）

定着化

運用

【定期的】 トップメッセージ、実施状況調査、表彰、トレーニング

Why

なぜコミュニケーションの活性化が必要なのか？



How

どのようにしてコミュニケーションを活性化させていくのか？

1

職場コミュニケーションの実態・課題背景

2

組織・人材面からのアプローチの重要性

3

具体的な方法論

4

やった方がよい施策 3 選

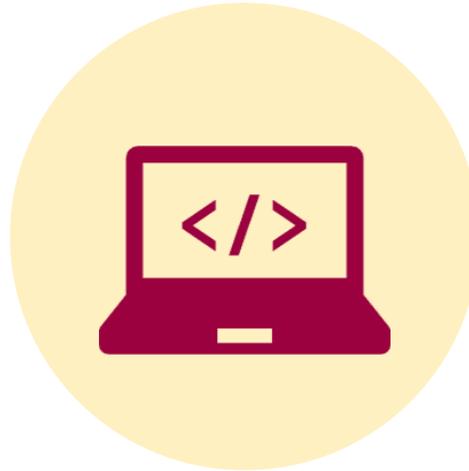
5

質疑応答

／ やった方が良い 3 つの施策 ／



ミッション
ビジョン
バリュー策定



1on1ミーティング



フィードバック

ミッション・ビジョン・バリューの策定

概要

会社・組織の存在理由（ミッション）、目指すべき世界観（ビジョン）、大切にしている価値観（バリュー）を策定する。

目的

価値観の異なる社員が同じ方向を向いて、自律的に仕事ができる環境を構築し、コミュニケーションが闊達な文化を醸成する。

成功するポイント

上からの押し付けではなく、社員に考えてもらう。また、組織が100名を超えた場合は、部署ごとのMVVを作成するのもポイント。

進め方

トップから全社員でMVVを考える意義について発信。その上で、オフサイトミーティングでMVVを考え、最後に統合する。

1on1ミーティング

概要

上司と部下が1対1で週1回～月数回程度、対話を行う。

目的

部下の仕事上の悩みを明らかにするとともに、自律的なキャリアを形成し、コミュニケーションが円滑な組織を醸成する。

成功するポイント

1on1は上司の進捗確認ミーティングではないことを明確にした上で、コーチング・フィードバックのスキルを管理職が学んだ上で実施する。

進め方

トップから1on1の導入意義について説明。導入前に必要なトレーニングを管理職が実施した上でスタート。導入後は1on1の実施状況、課題をサーベイを用いて調査をし、問題点があれば都度解決をしながら定着を図る。

概要

上司→部下だけではなく、全社員がお互いの良いところ、改善点を率直にフィードバックできるようにする。

目的

言いたいことを抱え込み陰で批判をする風土から、お互いに気づいたことを建設的に話せるオープンなコミュニケーション文化を醸成する。

成功するポイント

ポジティブなフィードバックが多めに言い合えるようにガイドする。また、少数で実施するのではなく、会社全体で実施することを明確に宣言する。

進め方

トップからフィードバックを実施するの意義を説明し、奨励する。トップ自らフィードバックを受け付けるように発信する。その上で、フィードバックのスキルを学び、フィードバックの定着度をサーベイを用いて可視化する。実施している人は定期的に表彰を行う。

調査実施方法

いずれの施策も実施状況を可視化することが大切です。
サーベイの流れとしては下記の通りです。

調査方法検討

質問票への回答、面接、行動観察からの手法の選択。自社で実施するか社外サーベイ（GPTW等）を活用するか検討。

調査の実施

社員に意図を説明した上で、調査を実施。

調査フィードバック

結果を問わず、集計でき次第社員に開示（フィードバック）する。

対話・アクション

サーベイ結果をもとに社員同士で対話を行い、自ら未来のために行動を決定する。

A collection of colorful pencils is scattered around the text. On the left, there is a black pencil and a red pencil. On the right, there is a yellow pencil. At the bottom, there are several other pencils in various colors including green, purple, pink, blue, and orange. The background is a white notebook page with vertical blue lines.

Question!

質疑応答

ご清聴ありがとうございました



ホームページ

お役立ち資料

トレーニングメニュー資料

実態調査レポート

無料セミナー



メール

セミナーで触れられなかった詳細な点のご質問も歓迎です

info@ed-works.co.jp