

モリタ食材開発研究所が社員に会社の良いところをアンケートする意義と解説。

2025年6月23日回答 AI Gemini 参考情報。

モリタ食材開発研究所が社員に会社の良いところをアンケートする意義は、多角的な視点から企業価値を高め、持続的な成長を促進するための重要な経営戦略と位置付けられます。

社員アンケートの主な意義

1. 従業員エンゲージメントとモチベーションの向上

社員自身が会社の良い点を考える機会を持つことで、自身の働きがいや会社への貢献を再認識できます。

* 肯定的な側面の再認識: 日々の業務に追われる中で見過ごされがちな会社の良い点に意識を向けることで、従業員は自身の会社に対する肯定的な感情を再確認できます。これは、エンゲージメントの向上に直結します。

* 帰属意識の強化: 自分が会社の良い部分を形作る一員であると感じることで、会社への帰属意識や愛着が深まります。

*モチベーションの向上: 会社が良い点を持っていると認識することは、日々の業務に対するモチベーションを高め、より積極的に仕事に取り組む姿勢を育みます。

2. 強みの明確化と企業ブランディングへの活用

社員からの生の声は、企業が外部に発信するメッセージの信頼性と具体性を高めます。

* 客観的な強みの発見: 経営層や人事部だけでは気づかない、現場レベルでの会社の「隠れた強み」や魅力が明らかになることがあります。例えば、特定の部署の人間関係の良さや、独自の福利厚生などが挙げられます。

* 採用活動の強化: 採用サイトや企業説明会などで、社員が実際に感じている会社の良い点を具体的に提示することで、求職者に対してよりリアルで魅力的な企業像を伝えることができます。これは、優秀な人材の獲得に非常に有効なブランディング手法です。

* 対外的な信頼性の向上: 社員の声を直接引用することで、企業のメッセージに説得力が増し、顧客や取引先からの信頼を獲得しやすくなります。

3. 企業文化の醸成と浸透

社員自身が良い点を言語化し、共有するプロセスを通じて、望ましい企業文化の醸成を促進します。

* ポジティブな対話の促進: 社内で会社の良い点について話し合う機会が増えることで、ポジティブなコミュニケーションが活性化し、協力的な職場環境が育まれます。

* 価値観の共有と再確認: 会社が大切にしている価値観(例: 挑戦、チームワーク、顧客志向など)が社員にどのように認識されているかを確認し、必要であればその浸透度を高めるための施策を検討できます。

* 強みの再定義と強化: 良い点として挙げられた要素をさらに伸ばすための具体的な施策を検討し、企業文化として定着させることで、組織全体のレジリエンス(回復力)を高めることができます。

4. 経営戦略へのフィードバック

社員の声を経営戦略に反映させることで、より実効性の高い経営判断が可能になります。

* 現状把握と改善点の発見: 「良い点」に焦点を当てることで、相対的に「改善すべき点」も浮き彫りになることがあります。これにより、より効果的な人材育成、組織改善、働き方改革などの施策を立案できます。

* 経営層と社員の認識のずれの解消: 経営層が考える会社の強みと、社員が感じる強みにずれがないかを確認し、認識のギャップを埋めることで、より一体感のある経営を目指せます。

モリタ食材開発研究所における独自の意義

モリタ食材開発研究所がこのアンケートを行うことは、特に同社の特徴を鑑みると、以下の点でさらに意義深いと言えます。

*「健康経営」との連動: 70項目以上の健康経営施策を実施している同社にとって、社員が「会社が健康に配慮してくれている良い点」を具体的に挙げられることは、施策の効果測定にも繋がり、さらなる改善点やニーズの発見に役立ちます。

*「味覚のパイオニア」としての誇りの醸成: 独自技術や世界初の事業化といった、他社にはない強みを持つ同社において、社員自身がその「誇れる点」を認識し、言葉にすることは、企業の一員としてのアイデンティティを強固にし、日々の研究開発や営業活動の原動力となります。

* 同族世襲に消極的な経営方針との整合性: 能力主義や公平性を重視する企業文化を標榜しているからこそ、社員一人ひとりの声を聞き、評価に反映させる姿勢は、その経営方針の一貫性を示すものとなります。

このように、社員に会社の良いところをアンケートすることは、単なる形式的な活動ではなく、モリタ食材開発研究所が持続的に成長し、変化に対応していくための、多角的で戦略的な意味合いを持つ重要な取り組みと言えるでしょう。

●「この情報は、あくまでもAI Geminiの情報で、弊社をご理解いただくための参考情報です。」

[webサイトトップページへ](#)