

離職率が高い組織のチェックリスト

✓ 組織の課題を可視化し、改善の第一歩を！

✦ 活用方法

このチェックリストは、**「組織の課題を特定し、改善する」**ためのツールです。

Bay3 株式会社のコンサルティングメソッドを活用し、離職率の低い組織づくりを支援します。

◆ 実施の流れ

- 1 チェックリストを実施し、課題を洗い出す
- 2 改善すべき優先順位を決定する
- 3 具体的なアクションを決定し、実行する
- 4 定期的に振り返り、改善の進捗を確認する

◆ 使い方の例

- ✓ 経営層・管理職が自社の課題を診断する
 - ✓ 社員アンケートとして活用し、現場の声を反映する
 - ✓ Bay3 のコンサルティングと組み合わせ、具体的な改善策を実施する
-

チェックリスト：あなたの会社は大丈夫？

✦ 1. 組織体制

- 直属の上司が明確に決まっているか？
- 「肩書き」ではなく「役割」が明確になっているか？
- ルールが形骸化せず、実際に機能しているか？
- 組織の階層が適切に整理されているか？
- 責任の所在が明確で、言い訳が許されない仕組みになっているか？

✦ 2. 評価とモチベーション

- 評価の基準が数値で明確になっているか？
- 結果を重視した評価制度が機能しているか？
- 社員が「この会社で働く価値」を感じられるか？
- 会社の方向性と個人の目標がリンクしているか？

✦ 3. 組織の柔軟性

- 組織が変化に対応できる柔軟性を持っているか？
 - 会議の生産性が高く、意思決定が迅速に行われているか？
-

📊 診断結果とスコア化

✅ スコアのつけ方

- 「はい」 → 2 点
- 「どちらともいえない」 → 1 点
- 「いいえ」 → 0 点

✅ 総合スコアの評価基準

- 18～20 点：非常に優れた組織 🌟
 - 12～17 点：改善すればさらに良くなる 🤖
 - 7～11 点：組織改革の必要あり ⚠️
 - 0～6 点：離職リスクが高い危険な状態 🔥
-

💡 Bay3 のコンサルティングで実現できること

1. 組織の仕組み化と責任の明確化

- ✅ 役職と責任範囲を明確化し、意思決定のスピードを向上させる。
- ✅ 組織図や業務フローを可視化し、役割分担を明確にする。

2. 評価制度の整備

- ✅ KPI を数値化し、昇給・昇進の基準を明確にする。
- ✅ フィードバックの仕組みを整え、社員の成長を促す環境をつくる。

3. 離職率を下げる環境づくり

- ✅ 組織の透明性を高め、社員のエンゲージメントを向上させる。
- ✅ 定期的な振り返りと改善を行い、組織の持続的成長をサポート。

📌 「**Bay3** のコンサルティングを受けてみたい方は、お問い合わせください！」 🚀