

# 組織変革プログラムで自律的に行動する組織文化の醸成を後押し

三井物産インシュアランス・ホールディングスは、組織変革プログラム「ODDO」の公式サイトをリニューアルし、情報発信を強化している。

「ODDO」は、「どうすれば現場が主体的に動くか」を組織の観点で具体化し、個人ではなく組織全体に働きかけるアプローチによって、従業員のワークエンゲージメントを高める仕組みを取り入れ、自律的に行動する組織文化の醸成を後押しする。

従業員のエンゲージメント向上や主体性の発揮に向けて心理的安全性の醸成や認め合う文化づくりへの取り組みが活発化する一方、「サーベイは実施しているが行動変容につながっていない」「課題は見えているがどこから手を付ければ良いか分からない」「組織改善が一過性で終わってしまう」といった悩みも多いため、個々の価値観に着目し、組織の実態とのズレを可視化して優先的

に取り組むべき課題を明確にすることで、腹落ちするアクションへ導いていく。

|         |                                             |
|---------|---------------------------------------------|
| 目的      | 個々の意欲・心理状態と、組織状態の相関分析から、戦略的・効果的行動変容サイクルをつくる |
| 対象者     | 全社員                                         |
| 実施方法    | アンケート+分析・打ち手+アクション+変化の確認                    |
| 見えてくる課題 | 組織戦略、組織構造・体制や風土、業務環境・人材活用などの組織課題と個々の価値観とのズレ |
| 改善する人   | 経営層・人事・組織メンバー全員                             |

組織変革プログラム「ODDO」の特徴