

社員満足度調査報告書

----- 以下略 -----
----- 以上略 -----

2 総合満足度の調査結果と分析

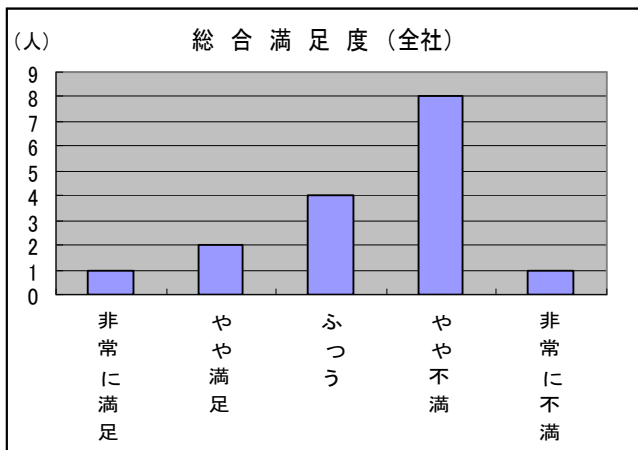
(1) 調査結果

ア 総合満足度の結果

Q1「あなたは総合的に考えて、現在の仕事、会社、職場にどの程度満足していますか？」と質問したところ、次の調査結果を得ました。

(ア) 全社

「非常に不満」及び「やや不満」と回答した社員が56.2%を占めていました。

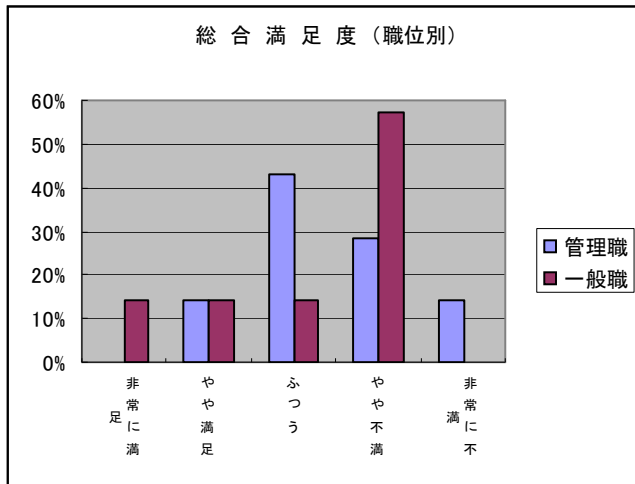


非常に満足	やや満足	ふつう	やや不満	非常に不満
1人	2人	4人	8人	1人

(イ) 管理職と一般職の比較

「非常に不満」及び「やや不満」と回答した社員が、管理職では43%、一般職では57%を占めていました。

また、「非常に満足」及び「やや満足」と回答した社員が、管理職では、14%であるのに対し、一般職では28%を占めていました。



	非常に満足	やや満足	ふつう	やや不満	非常に不満
管理職	0%	14%	43%	29%	14%
一般職	14%	14%	14%	57%	0%

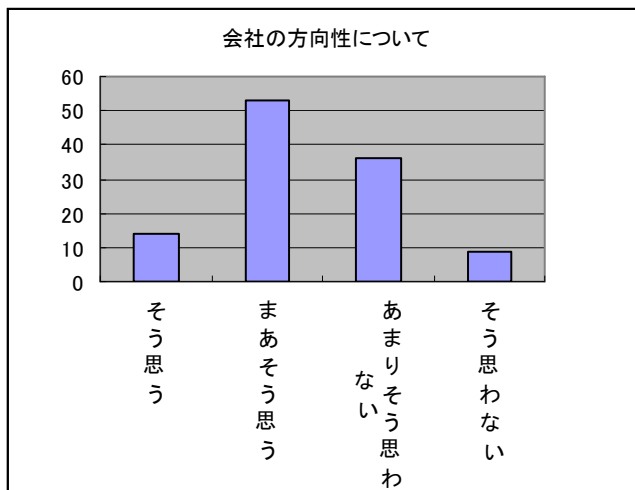
以下略

以上略

3 要因別満足度の調査結果と分析

(1) 会社の方向性について

全体としては、「そう思う」と「まあそう思う」が60%を占めており良好な状態にあります。



質問番号	そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
合計	14	53	36	9
13	2	6	7	1
14	3	9	4	0
15	2	8	4	2
16	0	14	2	0
17	1	5	7	3
18	3	6	5	2
19	3	5	7	1

Q 1 7「経営方針に基づき自部署の目標や課題が示されている」については、10 / 16 人の人が「そう思わない」、「あまりそう思わない」としております。特に管理職の3 / 7 人に比し一般職の6 / 7 人が該当しております。

このため、管理職の方が経営方針等について部下社員へ徹底するよう改善することを要します。

(2) コミュニケーションについて

95%の社員が「所属する職場の雰囲気はよい」としながらも、

Q 2 2 「職場では困ったことや悩み事を相談しやすい」・・・56%

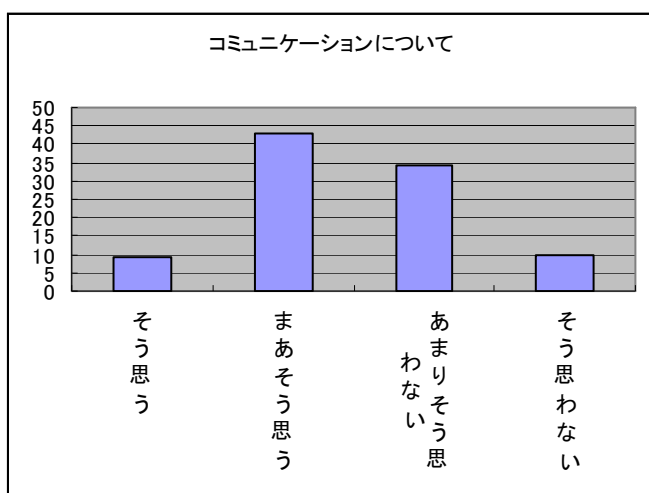
Q 2 3 「上司と十分な対話もできていて関係はよい」・・・50%

Q 2 4 「上司は自部署の課題、目標を明確に示している」・・・75%

Q 2 5 「上司は頼りになり信頼できる」・・・・・・・・・・50%

の人が否定的意見としています。

特にQ 2 4 「上司は自部署の課題、目標を明確に示している」については、管理職の5 / 7 人、一般職の6 / 7 人が否定的意見であり、会社全体として改善する必要があります。



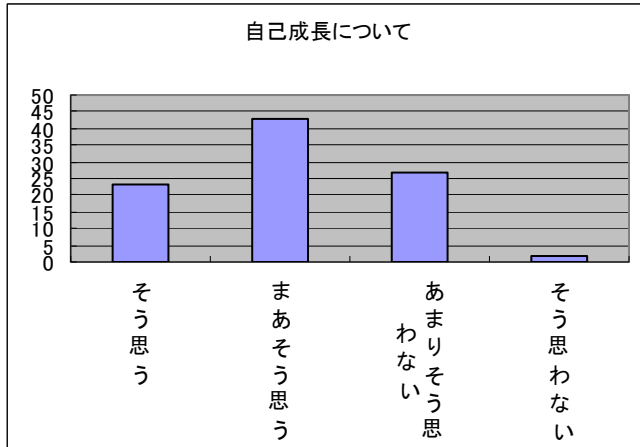
質問番号	そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
小計	9	43	34	10
20	5	10	1	0
21	2	8	5	1
22	0	7	7	2
23	0	8	5	3
24	1	3	10	2
25	1	7	6	2

----- 以下略 -----

----- 以上略 -----

(6) 自己成長について

約7割の社員が肯定的意見であり良好な状態にあります。



質問番号	そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
小計	23	43	27	2
45	4	7	5	0
46	3	10	3	0
47	3	7	6	0
48	3	7	6	0
49	7	7	2	0
50	3	5	5	2

ただし、注視すべき点は、Q50「今後も今の会社で働きたい」の質問に対し、否定的意見を出した社員が7/15人存在することです。

その内訳は、管理職：2/7名、一般職：3/6名、技術職：4/10名、事務職：1/3名、40歳以上：1/6名、40歳未満：4/7名です。

過去の統計から特に「そうは思わない」と答えた人は2～3年以内に退職する確率が高いとされています。

管理職や技術職の急な退職は会社にとって痛手となりますので、退職させない対策及び退職した場合の対策を施すことが必要と思われます。

4 フリーアンサーについて

(1) フリーアンサー

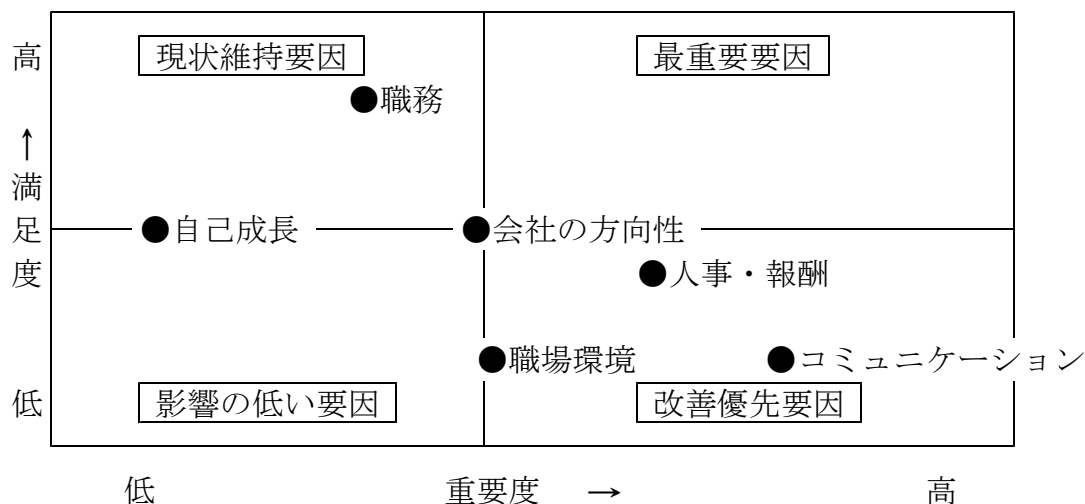
原文のまま掲載しております。

No	属性			フリーアンサー(原文のまま)
	職位	職域	年齢	
				以下略
				以上略
3	一般	技術	未満	現在の職場の目的、ビジョンが漠然としており将来にやや不安を感じる。
				以下略
				以上略

5 必要な施策とその優先順位

(1) 要因別満足度と重要度の関係

Q2「あなたにとってどのくらい重要ですか?」という質問から要因別重要度を導き、要因別満足度との関係をグラフにすると次のようになります。



このグラフから次の「改善すべき要因」と「優先順位」は次のとおりです。

優先順位	改善すべき要因
1	コミュニケーション
2	人事・報酬
3	職場環境
4	会社の方向性

(2) 改善すべき要因とその方向性

ア コミュニケーションについて

(ア) コミュニケーションが社員満足度に影響を及ぼす要因として、次の二つの場合が考えられます。

- ① 会社の経営理念・方針あるいは事業戦略・内容等に関する上司のマネジメントの適否
- ② 職場の風通し等の企業風土の適否

御社の場合、No20「所属する職場は雰囲気が良い」の問いに対し、94%の社員が肯定的意見であることに対し、No24「上司は自部署の課題、目標を明確に示している」は25%の肯定的意見であることから上記①「マネジメントの不適切さ」が否定的意見を増大させているものと思われる。

(イ) 「マネジメントの適切さ」が社員満足度を低下させているケースとして、一般的に次のような企業が考えられます。

- ① ここ数年で急成長し、人材マネジメントのスピードが追いついていない会社
 - ② 幹部や管理者への教育が十分に実施されていない会社
 - ③ 人事関連の制度や仕組みがあまり整備されていない会社
- これらについて該当事項がないかの見直しが必要と思われます。

(ウ) 上司と部下とのコミュニケーションを良くする具体的一例

- ① 上司として仕事に関する方針、目標、命令等は末端まで明確かつ確実に伝わるようにする。
- ② 会議等の内容について可能な限り部下に伝達する。
- ③ 作業等の主要な結節等のミーティング等による部下の参画意識の高揚を図る。
- ④ 上司が部下のことについてプライベートに抵触しない程度に仕事以外の事項についても関心を持つ。

イ 人事・報酬について

(ア) 残業の支払いについて

先にも述べましたとおり特に残業の支払については最も労働基準監督署の調査の対象となりやすい項目ですから就業規則、給与規程等の見直しが必要です。

残業の未払いは、2年間（時効）遡っての支払を命ぜられることとなります。

(イ) 人事評価について

人事評価は、内容がシンプルであり具体的であることが重要です。人事評価の内容が複雑かつ抽象的であれば人事制度が機能しません。

このため、次の事項についての見直しをお勧めします。

- ① 人事評価シートが職種別、階層別に作成されているか
- ② 人事評価シートは要求能力がシンプルにまとめられているか
- ③ 人事評価基準が具体的か
- ④ 可能な限り評価結果を本人に知らせているか

(ウ) 報酬について

半数の人が「現在の自分の年収は業務内容に比べて適当だとは思わない」とする意見です。

賃金体系を明確にするとともに、現在の賃金水準が業界平均や地域平均と比較しどうであるかを確認しておく必要があります。

また、現在の賃金額についてきちんと社員に説明することも必要と思われます。

「社員の賃金さえ上げれば社員満足度は向上する」と誤った認識をお持ちの方もおられますが、賃金はあくまでも社員満足度を構成する一因に過ぎません。

また、調査で「満足と答えれば、今後賃金を上げてもらえないのではないか？」という意識が働き不満とすることもあります。

何が原因であるかを十分確認し必要に応じ施策すべきと思われます。

ウ 職場環境について

職場環境が社員満足度に影響を及ぼす要因としては、① 施設・設備の利便性と②労働条件の適否があります。

御社の場合、全般的には良好な状態にありますが、②労働条件特に休日、休暇、労働時間に不満を抱いている社員が見受けられます。これらは、「就業規則」の不備または周知措置不足が原因ではないかと思われます。

就業規則の見直しと部下への周知措置をとる必要があるものと思われます。

エ 会社の方向性について

早急に改善を要する程の緊急性はありませんが、「経営理念・方針」、「事業戦略・内容」及びこれらに基づく「自部署の目標や課題」は、年度、四半期、月、週等時宜に適して明確に示すことが重要です。

管理職等が部下又は隷下部署を指揮する要訣は、

- ① 部下又は隷下部署を確実に掌握する。
- ② 明確な企図の下に適時適切な命令を与える。
- ③ 命令に基づく実行状況を律する。

ことです。この際、部下又は隷下部署に対する統制を必要最小限にし、自由裁量の余地を与えることが必要です。

オ その他

改善すべき要因としては上がらなかったが、気になりますのは、「今後も今の会社で働き続けたい」の質問に対する否定意見が多いことです。

何が原因かについて分析を試みましたが、共通する要因はありませんでした。今後、面接、懇談会、日常会話等からその主因を明らかにし対策を施す事が必要と思われます。

6 社長の懸案事項に対する回答

----- 以下略 -----