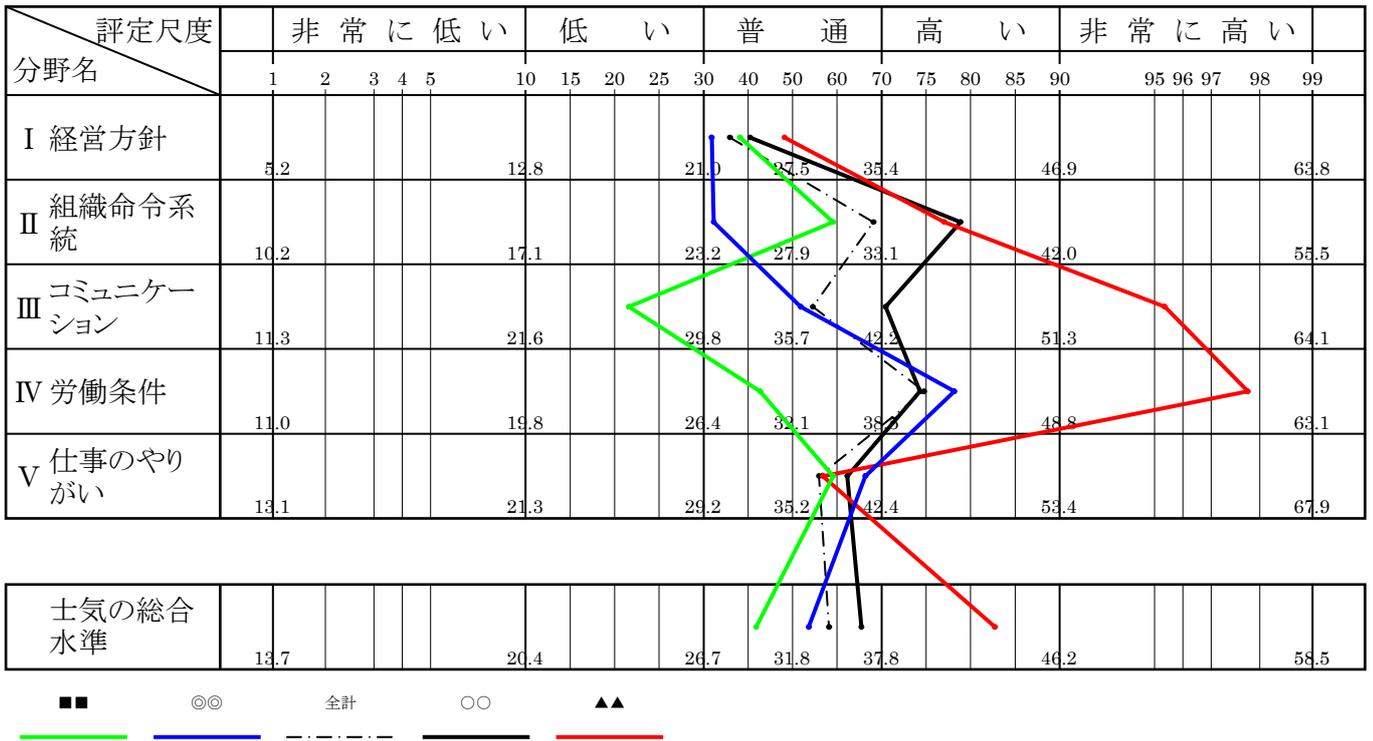


全体診断図（満足度）

[満足度]

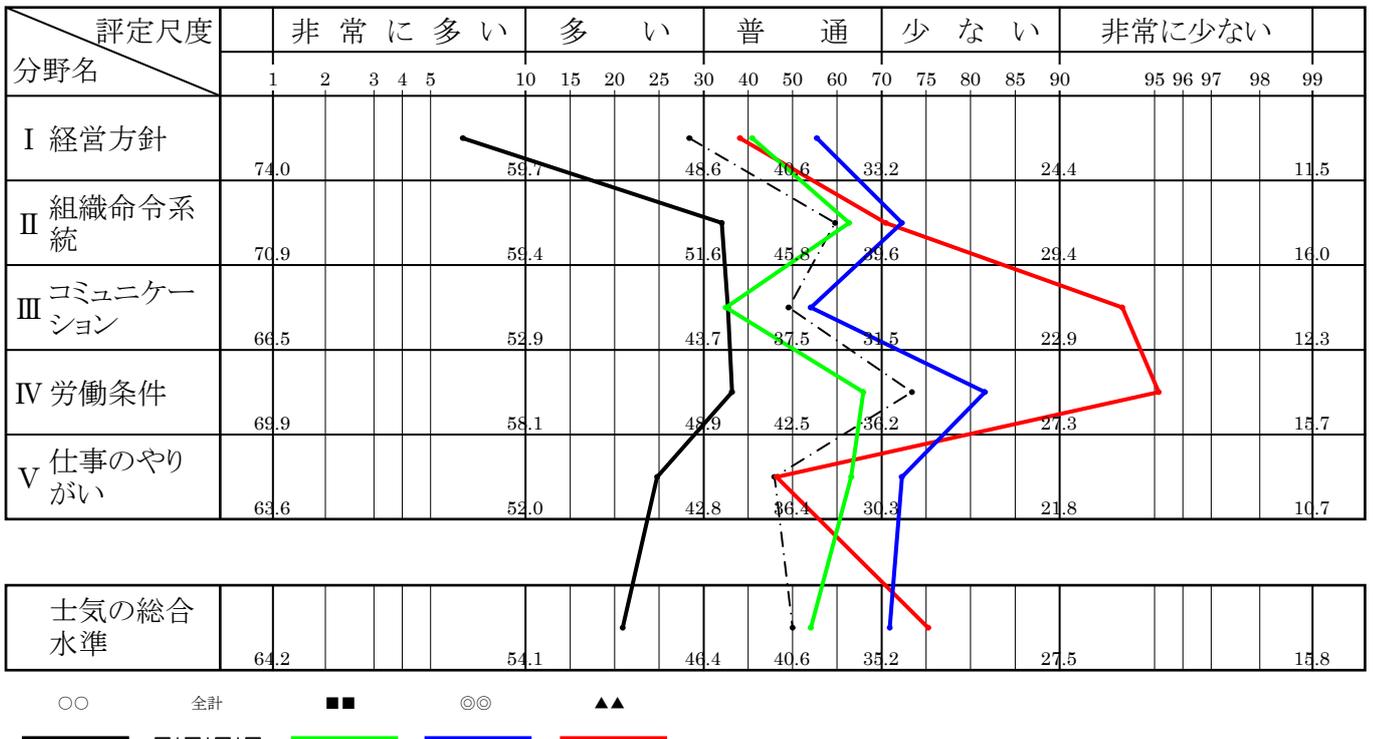
(第2次産業)



全体診断図（不満度）

[不満度]

(第2次産業)



総合カルテ

士気の総合水準は、次のとおりでした。

満足度 = C水準

不満度 = B水準

全国の中小企業の産業水準からみれば

総合的にみて満足度はC水準、不満度はB水準以上です。全体的に不満は少ないので概ね良好ですが、さらに人事諸施策の周知徹底を図るといっそう良好になります。

分野別診断図の満足度から全体を概観すると

5分野とも満足度では「普通」水準(C)にあります。世間並みのレベルを示していますが、必ずしも良好とはいえません。不満度水準にも留意して、いっそうの改善をして下さい。

5分野のモラル傾向は、次のとおりでした。

I 経営方針

満足度はC水準、不満度はB水準以上です。満足度は「普通」で世間並み、また不満が少ないので一見良好にみえますが、不定答がやや多いので改善の余地があります。経営への信頼や環境整備について理解しにくい点などはないか改善の方法を検討して下さい。

II 組織命令系統

満足度はC水準、不満度はB水準以上です。満足度は「普通」で世間並み、また不満が少ないので一見良好にみえますが、不定答がやや多いので改善の余地があります。指示命令や組織管理について理解しにくい点などはないか改善の方法を検討して下さい。

III コミュニケーション

満足度、不満度いずれもC水準にあり、概ね良好ですが、「普通」水準は世間並みの問題点を内蔵しているのでまだ改善の余地があります。職場の人間関係や下意上通の項目によって改善策を検討していただき、コミュニケーションを充実させるよう努力して下さい。

IV 労働条件

満足度はC水準、不満度はB水準以上です。満足度は「普通」で世間並み、また不満が少ないので一見良好にみえますが、不定答がやや多いので改善の余地があります。経済的報酬や作業条件について理解しにくい点などはないか改善の方法を検討して下さい。

V 仕事のやりがい

満足度はC水準、不満度はB水準以上です。満足度は「普通」で世間並み、また不満が少ないので一見良好にみえますが、不定答がやや多いので改善の余地があります。職務満足や教育訓練について理解しにくい点などはないか改善の方法を検討して下さい。

以上のとおりです。満足度の水準から診断すると、貴社のモラルレベルは「士気の総合水準」ならびに各分野とも「普通」水準にありますが、むしろ改善行動が必要な水準と理解して下さい。さらに不満度からみて、D以下の水準が含まれている場合には、その分野または項目に不満が多いといえます。貴社の「総合水準」より低い分野、または分野水準より低い項目について改善策を立て実行して下さい。

なお、改善アクションプランを作成するときには、社内に、例えば「改善行動委員会」を設置し、「委員会」で討議・作成します。委員会の構成は管理者だけではなく、一般社員も参加させ職場全体で改善行動をとるようにします。こうした全員による活動は、参加感を高めます。それが、この調査本来の目的であり、有効な活用方法となります。

分野別カルテ

I 経営方針

領域①経営への信頼について、満足度はC水準、不満度はB水準以上と、概ね良好な傾向を示しています。さらなる生産性の向上や会社の発展のためには、現在のような従業員の信頼性の高さが不可欠です。今後とも経営への信頼を失わないように適切な経営施策を実行するように心がけて下さい。

領域②環境整備について、満足度はC水準、不満度はB水準以上と、概ね良好な傾向を示しています。環境の整備を怠ると従業員の事故、ストレス等を引き起こす要因となり、ひいては生産性の減少や会社への不満増大につながります。今後ともいっそう環境整備に力を入れ、より快適な職場づくりを目指せば、満足度もおのずと上がっていくでしょう。

分野レベルでは問題はないが、項目水準では低いものがあります。以下に列举します。

01 方針指示の徹底

項目診断結果

1. 会社の方針指示について満足度が低く、不満が普通水準の不透明型です。方針や指示の伝達があっさりとしていないようです。ミスや無駄をなくし、情報の伝達を確実にするためにも、中間管理者の意識改革や教育が必要です。

1 9. 幹部の経営手腕については満足度、不満度も普通水準です。今まで以上に職場での問題把握、意見の吸収、指示の徹底などに努めて下さい。

2 1. 勤続の意志について、非常に満足しており良好です。会社への帰属意識が高く、経営への信頼感が強いものと思われま。職場への参加感を維持して下さい。

2 9. 会社の経営状態については満足度、不満度も普通水準です。現在の経営への信頼感は、将来への見通しにつながり、働く意欲が促進されています。積極的な経営を示して、さらに信頼感を上昇させて下さい。

3 9. 永年勤続について満足度は普通水準ですが、不満は少ないので概ね良好です。安心感は経営への信頼感に直結します。職場生活の充実にいっそう力を入れて下さい。

2. 職場の環境については満足度、不満度も普通水準です。概ね整備されていますが、まだまだ良好になる余地はあります。従業員のニーズをよりの確に把握して下さい。

2 0. 職場環境への配慮について満足度は普通水準ですが、不満は少ないので概ね良好です。安全衛生、作業管理、健康への配慮など快適な環境づくりに努めて下さい。

3 7. 設備・機器の導入について満足度は普通水準ですが、不満は少ないので概ね良好です。技術の進歩に対応した機器を積極的に導入する経営姿勢は、社員の向上心を高める役割を果たします。いっそう努力して下さい。

以上が貴社の「I 経営方針」各項目における診断結果です。何が働く意欲を阻害しているか、特に不満の多い項目は改善するよう努力して下さい。さあ、モラールアップで職場を活性化させましょう。

2. 全社の傾向

I 経営方針

「分野 I 経営方針」については、満足度 41.1%、不満度 25.7%で B B 水準と、良好な傾向を示している。

■反応率・水準

	満足度	不満度
I 経営方針	41.1	25.7
	B	B

上段：反応率（%） 下段：水準

経営全般に関する意識を診る「分野 I 経営方針」は、経営への信頼が社員から得られているかを診る「① 経営への信頼」、設備・機器等の環境整備の状況が進んでいるかを診る「② 環境整備」の 2 領域で構成される。

「① 経営への信頼」は B B 水準と良好な傾向を示している。経営への信頼については、さらなる生産性の向上や会社の発展のためには、社員の信頼性の高さ、経営方針や具体的な指示が浸透しているか、会社に対する帰属感はどうであるかが重要であると思われる。

「② 環境整備」も B A 水準と非常に良好な傾向を示している。環境の整備を怠ると社員の事故、ストレス等を引き起こす要因となり、ひいては生産性の低下や会社への不満増大につながる。今後、より快適な職場作りを目指せば満足度はおのずと上がっていくと思われる。

① 経営への信頼

■全社の傾向

領域・項目名	設問文	満足度	不満度
① 経営への信頼		B	B
1 方針指示の徹底	会社の方針や指示がみんなに徹底していると思いますか。	B	C
19 経営幹部の手腕	会社の幹部の手腕はみんなに信頼されていると思いますか。	A	B
21 勤続の意思	あなたは今後とも、この会社で働きたいと思いますか。	B	B
29 経営状況の適切さ	あなたの目から見て、会社の経営はうまくいっていると思いますか。	C	C
39 永年勤続と安心感	この会社は永年勤めても、安心して働けるとと思いますか。	B	C

「領域① 経営への信頼」は、上記 5 項目で構成される。

「Q 1 方針指示の徹底」については、B C 水準と良好な傾向を示している。方針や指示が社員に浸透しており、今後とも情報開示の徹底に心がけることでモラルレベルのアップにつながると思われる。なお、自由意見では「会社の方針が何なのか分からない。会社の