

Ⅲ 診断結果

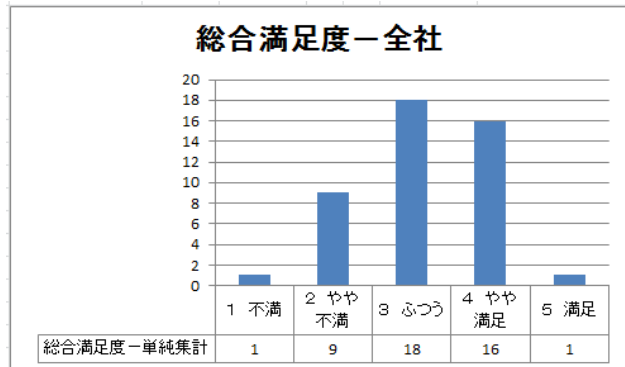
1 総合満足度

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、次の結果を得ました。

(1) 全社

会社全体としては正規分布を呈しております。

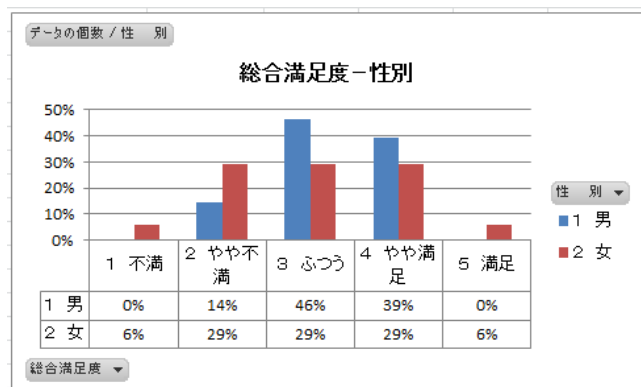
かつ「満足」、「やや満足」及び「ふつう」と答えた人が35名(78%)を数えており全般的には良好な状態にあるといえます。



(2) 総合満足度の性別比較

性別についても全社と同様に正規分布を呈しております。

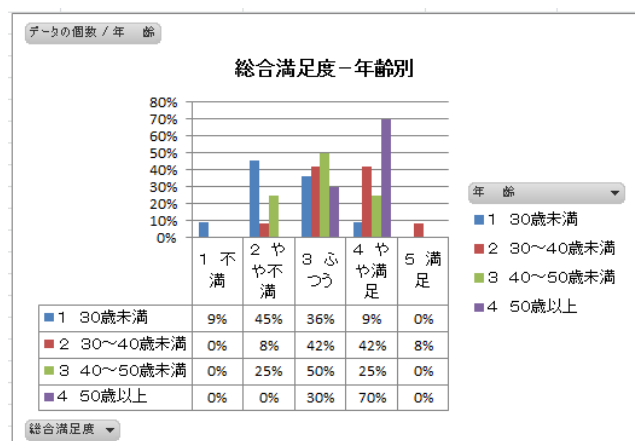
6%の女性が「満足」と答えている反面同数の女性が「不満」と解答していることには注意を要します。



(3) 総合満足度の年齢別比較

年齢別については、若い人ほど不満に近く、年配ほど満足に近いという一般的な傾向を示しております。

注意を要するのは40歳～50歳の中堅社員の25%が「やや不満」と答えていることです。

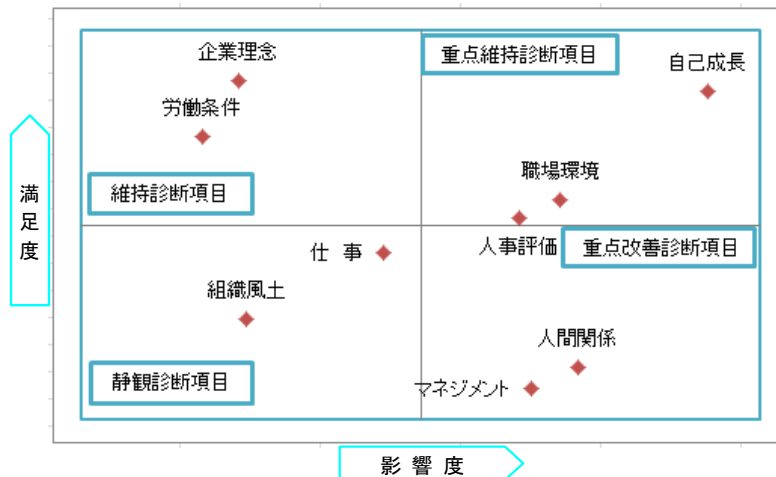


[中略]

3 社員満足影響度

(1) ポートフォリオ分析

総合満足度及び診断項目別満足度を用いたポートフォリオ分析を行い次のような結果を得ました。



ア 重点改善診断項目

- ① 人間関係
- ② マネジメント

イ 重点維持診断項目

- ① 自己成長
- ② 職場環境
- ③ 人事評価

ウ 維持診断項目

- ① 企業理念
- ② 労働条件

エ 静観診断項目

- ① 仕事
- ② 組織風土

(2) 施策を必要とする事項

施策を必要とする事項としては、

- ① 人間関係
- ② マネジメント

ということができます。

4 自由回答

(1) 回答結果

45名中8名の方から次のような自由回答を頂きました。

No	内容	属性				自由回答 (原文のまま)
		性別	年齢	職位	職種	
7	建設	未	未	未	未	手当が少なくいわゆる出張貧乏になる者が多く外業を望むことができない。可能なら転職したい状況である。
11	改善	男性	30未	一般	技術	会社が利益を出しているのであれば、もう少し社員の待遇に反映させ、個人のモチベーションを上げることが望まれる

[中略]

IV 御社の強みと必要な施策及びその優先順位

社員満足影響度から明らかになったように御社の強みと必要な施策及び優先順位は次のとおりです。

1 御社の強み

診断項目別満足度が高く総合満足度への影響度も大きいものが御社の強みです。

- ① 自己成長
- ② 職場環境
- ③ 人事評価

これらの項目は改善する必要はありませんが、維持しながら更に伸ばさせていくことが必要です。

2 御社としての必要な施策とその優先順位

総合満足度への影響度が大きいにもかかわらず満足度が低いものが施策を必要とする診断項目になり次のものが挙げられます。

- ① 人間関係
- ② マネジメント

(1) 人間関係について

質問別満足度及び属性別満足度分析からも明らかのように、

Q18「上司は自分を熱心に指導してくれる。」

Q20「上司は的確な判断や意志決定をタイミングよく下している。」

に対する満足度が低い状況にあります。

一般職、管理職ともに満足度が全般的に低いのは、上下関係に問題があるものと思われるのでその原因を追及し双方の人間関係の改善を図る必要があります。

また、特に女性社員のQ20に対する満足度が低い状況にあります。

これは上司が女性を軽視していることも考えられますので速やかな原因追及と対策が必要と思われます。

(2) マネジメントについて

マネジメントについては、管理職の満足度は高いのに対し、一般職の満足度が低い状況にあります。

これは社長等執行役のマネジメントは適切であるのに対し、中間管理職の一般職に対するマネジメントに問題があるものと思われます。特に、

Q40「職場の上司は的確な命令・指示を行っている。」

Q41「職場の上司は仕事配分を適切に調整している。」

に対する女性の満足度が低い状況にあります。これは前項「人間関係」と同様に管理職が女性を軽視していることも考えられますので速やかな原因追及と対策が必要と思われれます。

また、Q41に対する男性の満足度が低いのは個々の社員の仕事量に偏りがあることが予想されますので、仕事配分の再確認が必要と思われれます。

[以下略]