

令和4年度 社員満足度調査 結果報告書

令和5年3月

岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室

令和4年度 社員満足度調査 結果

調査の概要

■調査の目的：

岩手県内の中小企業等における働き方改革の取組を促進し、魅力ある雇用・労働環境の整備を図るため、県内事業所に対して、社員満足度調査を実施し、結果を踏まえた優良事例の普及や県内企業への的確な支援に繋げることを目的とする。

■調査の対象：

いわて働き方改革推進運動参加企業

■調査の時期：

令和4年9月16日（金）～令和5年2月10日（金）

■調査事項：

回答者属性、組織風土・職場環境、ワーク・ライフ・バランス、人事制度・処遇など

■調査方法：

インターネットを利用したWebフォームによる調査方式

■集計：

いわて働き方改革サポートデスク（ジョブカフェいわて）

■調査対象数：

743 事業所

■回答数：

42 事業所 927 名

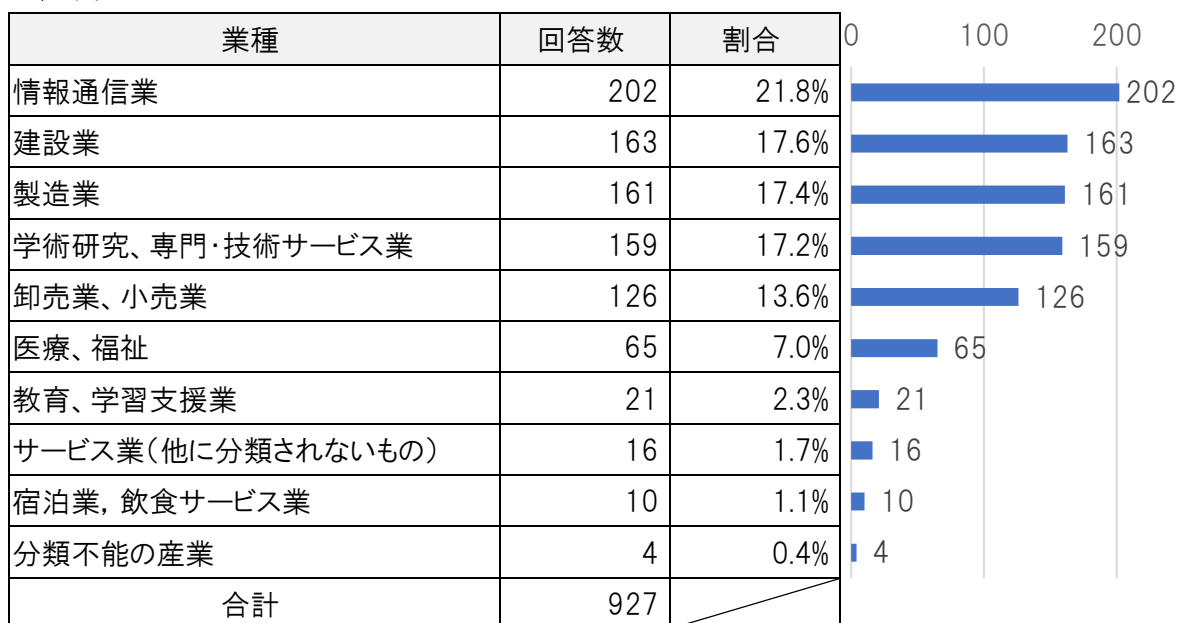
[回答事業所の属性]

1、業種

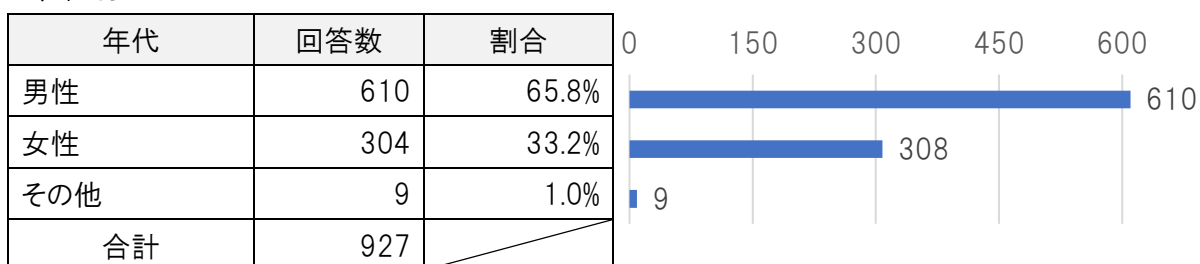


[回答者の属性]

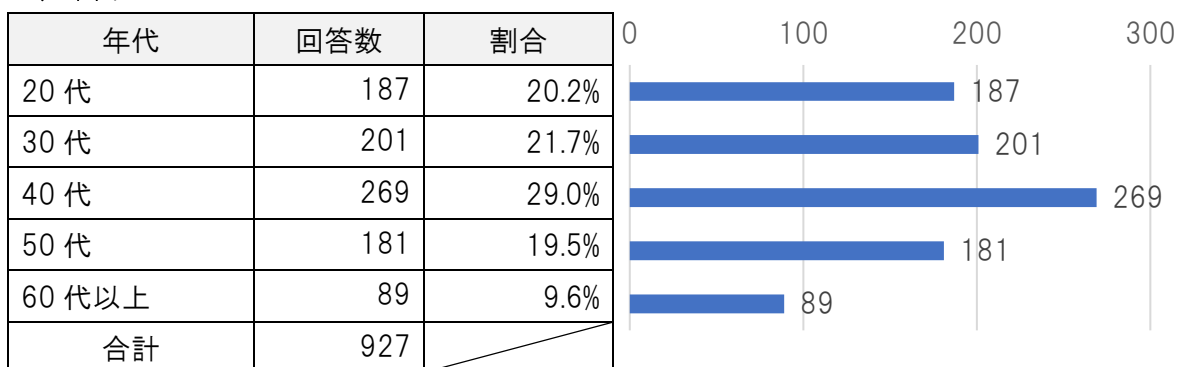
1、業種



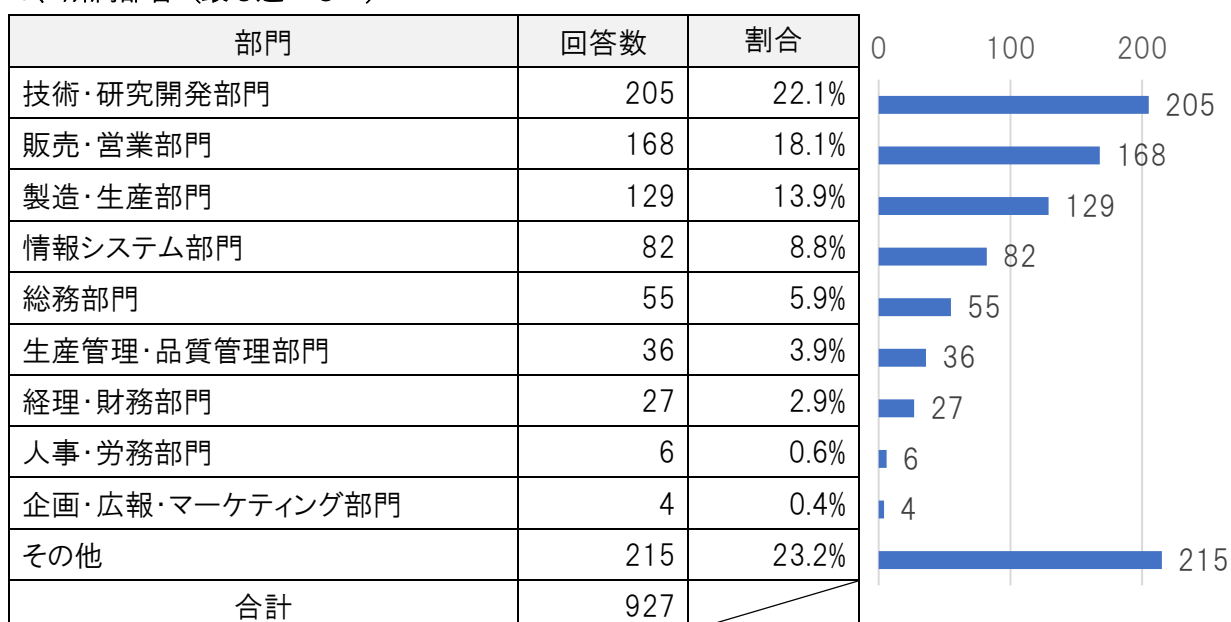
2、性別



3、年代



4、所属部署（最も近いもの）



5、役職（最も近いもの）



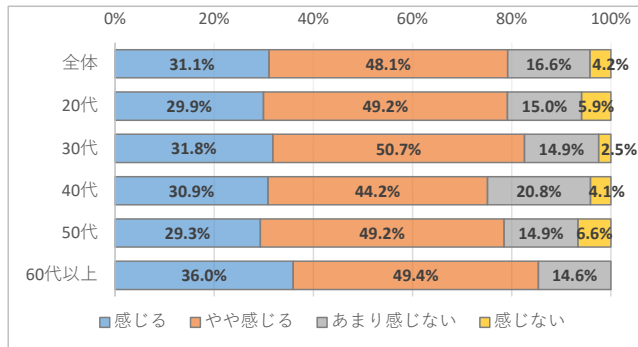
【1】現在の状況や、仕事を通じた自身の成長についてお聞きします。

問1-1 現在の仕事にやりがいを感じていますか

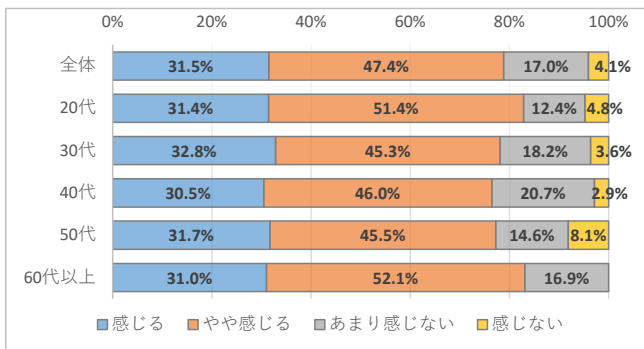
○全体では、仕事にやりがいを感じる(「感じる」+「やや感じる」)の割合が79.2%となっており、やりがいを感じない(「あまり感じない」+「感じない」)の20.8%を大きく上回っている。

○感じるの割合を属性別にみると、年代では60代以上(85.4%)が高く、性別では女性(80.6%)がやや高くなっている。

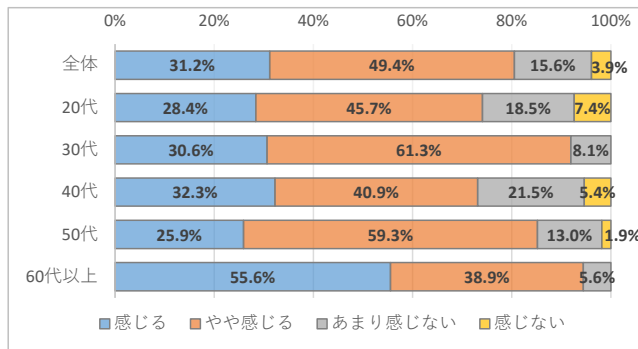
【全体】 ※全体は男性、女性、その他の合計であること(以下同様)



【男性】



【女性】

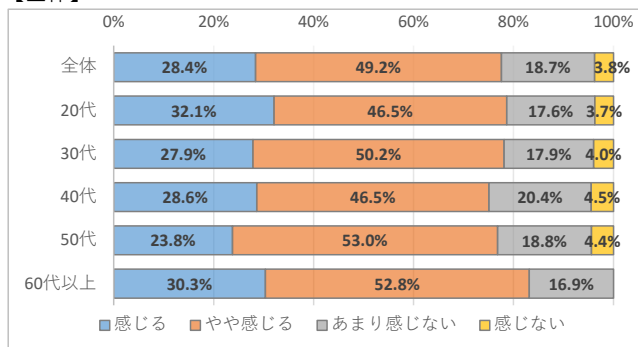


問1-2 現在の職場はスキル・能力が身につく環境だと感じますか

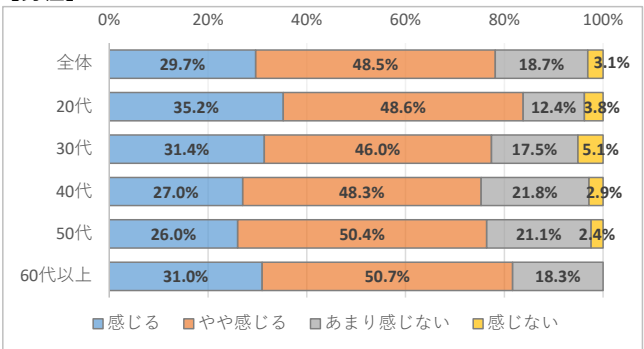
○全体では、スキルや能力が身につく環境だと感じる(「感じる」+「やや感じる」)の割合が77.6%となっており、感じない(「あまり感じない」+「感じない」)の22.5%を大きく上回っている。

○感じるの割合を属性別にみると、年代では60代以上(83.1%)が高く、性別では男性(78.2%)がやや高くなっている。

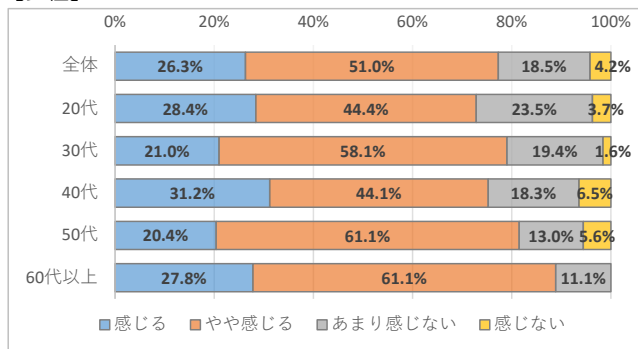
【全体】



【男性】



【女性】

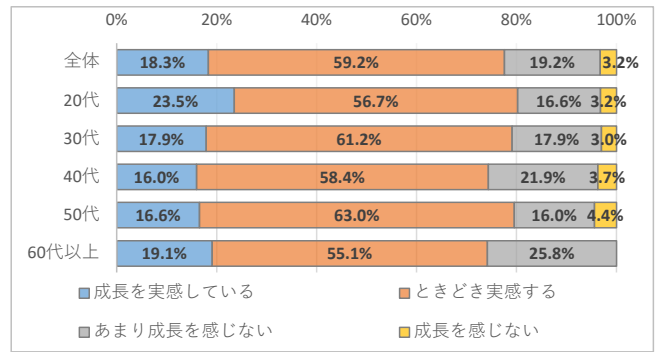


問1-3 仕事を通じて自身が成長していると実感することはありますか

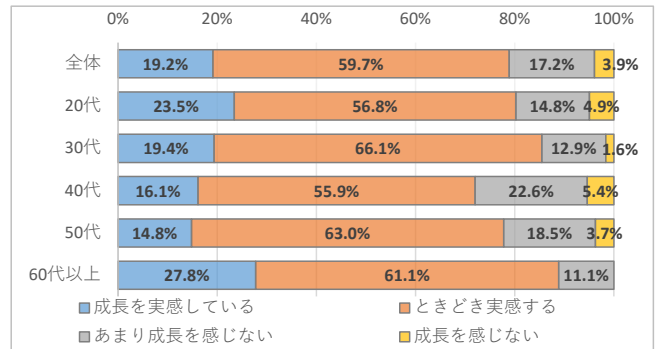
○全体では、成長していると実感する(「成長を実感している」+「ときどき実感する」)の割合が77.5%となっており、成長を感じない(「あまり成長を感じない」+「成長を感じない」)の22.4%を大きく上回っている。

○成長を実感しているの割合を属性別にみると、年代では20代(80.2%)、性別では女性(78.9%)がやや高くなっている。

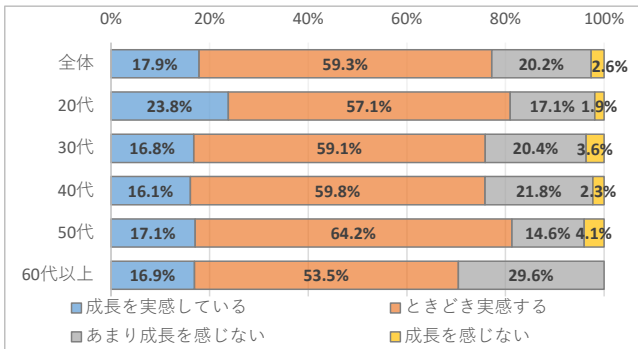
【全体】



【女性】



【男性】

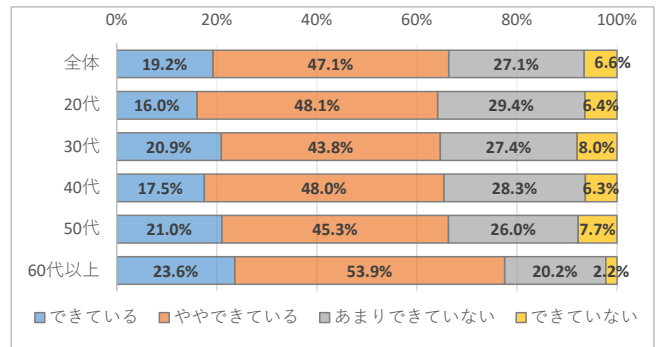


問1-4 自分の考え(アイデア)を仕事に反映することができますか

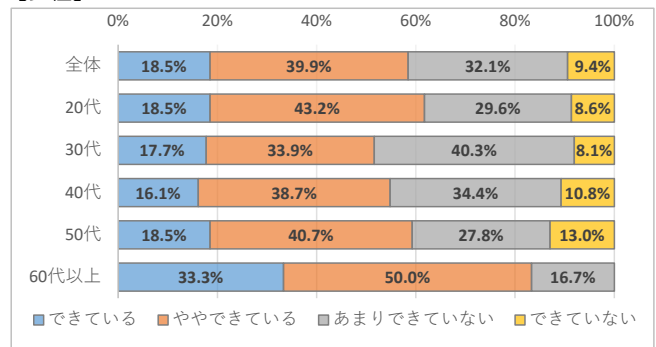
○全体では、自分の考え(アイデア)を仕事に反映することができる(「できている」+「ややできている」)の割合が66.3%となっており、できていない(「あまりできていない」+「できていない」)の33.7%を大きく上回っている。

○できているの割合を属性別にみると、年代では60代以上(77.5%)が高く、性別では男性(70.7%)が高くなっている。

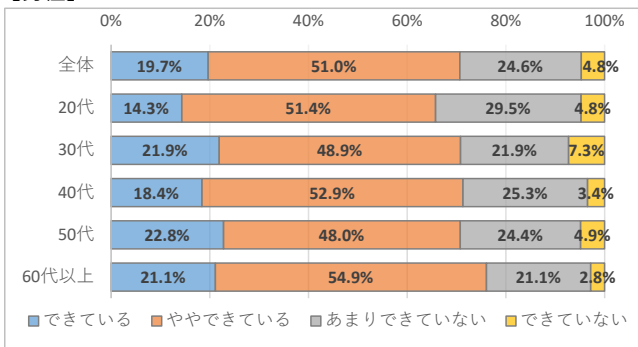
【全体】



【女性】



【男性】

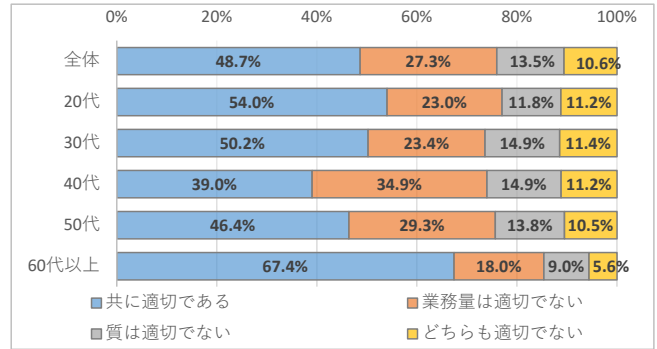


問1-5 自分の業務量および業務の質についてどのように感じていますか

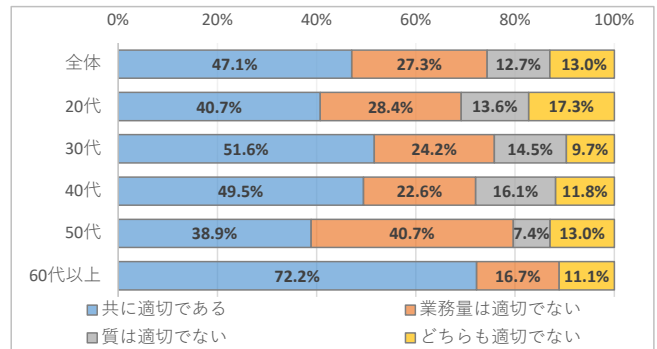
○全体では、自分の業務量および業務の質について共に適切であるの割合が48.7%にとどまっており、業務量または質は適切でない(「業務量は適切でない」+「質は適切でない」)の割合40.8%、どちらも適切でないは10.6%となっている。

○共に適切であるの割合を属性別にみると、年代では60代以上(67.4%)が高く、性別では男性(49.8%)がやや高くなっている。

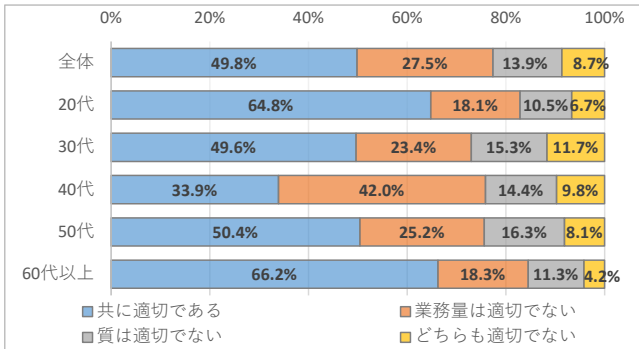
【全体】



【女性】



【男性】



自分の業務量および業務の質についてどのように感じていますか→問1-5の答え その理由をお書きください

共に適切である

- ・ 概ね定時で帰ることができる。
- ・ 仕事とプライベートのバランスが取られている。
- ・ 進捗に応じてではあるが、自分のタイミングで働くことができる。
- ・ 業務量、質について悩んだときに、相談でき協力してくれる直属の上司がいるため、概ね定時に帰ることができている。
- ・ 定時で帰れることがほとんどです。一つの仕事を覚えてきてから新しい仕事を覚えていくので、仕事を覚えやすい環境だと思います。
- ・ 技能、技量に相応していると思う。
- ・ 業務の相談・共有を常にしている。
- ・ スタッフの人数が適切なため分業が可能。
- ・ 適度に繁忙で、日々計画を立てこなせる範囲内の業務であるため。
- ・ 工期が集中することもあるが、今の所業務量も質も適切にこなしている。
- ・ 「質」に関しては業務と自身が感じている能力と照らし合わせると乖離はなく、自身が求めている業務に携われていると感じている。「量」は多いかもしれないがこなせない作業量ではないと感じている。
- ・ 経験を積んで、いろいろな事が学べるから。
- ・ 自分ができる範囲でやっているし、新しい事は指導してもらっている。
- ・ 常にチャレンジできる部署なのでやりがいがあり、濃い内容の仕事ができる。

業務量は適切でない

- ・ 業務量が多い。
- ・ 任されている分野が多く、手が回らない。
- ・ 労働時間に対しての業務量が見合っていない。
- ・ 一人でこなす業務量を超えているような気がする。
- ・ 土日仕事しなければならぬことが比較的多い。
- ・ 業務が多忙な時期とそうで無い時期の仕事量に大きな差があると感じる。
- ・ 担当している部門が多いため、必然的に質と量が多くなっている。少しずつ割り振れるようになっていけるといい。

- ・残業が多い時があるから。
- ・定時に帰れることが少ない。

- ・暇なことが多い。
- ・代わりの人間が今のところいないため。
- ・時期的なものがあるが残業が多くなりつつある。
- ・若手社員の育成が進まないため、業務の偏りがある。
- ・会社利益のためとはいえ業務量に対しての人員が少ない。
- ・給料は同じでも1人あたりが抱える仕事量にバラつきがあるため。
- ・もっと改善できる面もあることがあるが、日常の業務をこなすなかで、改善するまでに追いついていない。
- ・スケジュール管理がしにくい業務が多く、ワークライフバランスがとりにくい業務を担当することが多いため。

質は適切でない

- ・他部門の仕事も担っている。
- ・業務内容が適切ではないため。
- ・専門外のことが業務内容になっていることがある。
- ・繁忙期に人員不足が重なると業務がこなせられず、質が落ちる。
- ・本来やるべき業務以外の業務を主に中心にしているため本来の業務を任せてくれない。
- ・自分のやる業務をこなすことが先立ち、細かい部分の理解がされないまま進んでいる部分があるため。
- ・やってみたいと思う案件に優先して参画できない。作業の空きを作らないために、その時の案件に参画させられる。

- ・自分の能力が活かせていない。
- ・まだまだ自身の技量不足を感じるため。
- ・業務内容が自分のスキルアップにつながっているかわからない。
- ・自分の能力以上の成果を求められ常にストレスとプレッシャーを感じている。

- ・めったに残業はしない。一日の中で暇な時間が多い時もある。もう少し高度な業務も行ってみたい。
- ・概ね定時に帰れるのでその点は、良いと思っている。仕事に対しては誠実に向き合っているが評価に繋がらず達成感ややりがいをあまり感じる事が出来ない。モチベーションアップに繋がらない。

どちらも適切でない

- ・チームワークが無いため。
- ・人がいないため自分1人で仕事をこなさないといけない部分がある。
- ・もっとやりたいのだが体がついてこない。会社に申し訳ないと思っている。ただ、さすがに人員が足りないと感じる。

- ・やりたいこととは違うため。
- ・自分の能力を発揮出来ない。
- ・もっと責任のある業務を任せたい。マネジメント、管理など。
- ・他の部署と比べて極めて多い。技量も求められるため自分の力量に対して高度である。
- ・仕事量と作業する人数が実情に合っていない。業務をこなすだけで自分の成長やスキルアップの時間がつかれない。
- ・報告、提出するものが重複していたり無駄が多い。またリーダー制があるが勝手に業務を増やし給与変動がないため全体の業務また質、量において不平等と感じる。
- ・入社時から自分の行う業務の範囲が不明瞭。そのために、適切なのかどうか判断が難しい。当初、提示された業務内容以上のものをなし崩しにやっていた時期もあった。
- ・全体で、各事業に人が割り振られるため、各部署から仕事を振られる際に、別部署の仕事量など個人の状況等把握せずに振られていると感じる。また、その職務に追われ、研修や自己研鑽、振り返りなどの時間をとれていないと感じる。

- ・パートで事務補助と名目ではあるが社員並みの仕事量・内容だが時給はあがらない。
- ・ほぼ毎日残業をしている。タスクが多すぎて満足できるクオリティを保つことが出来ない。
- ・本来やるべき担当がやらない業務をやらされており、私が本来注力すべき業務が滞ったり中途半端になる。

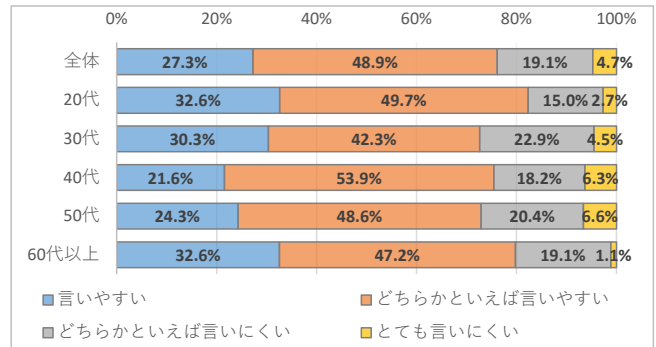
【2】職場の環境や同僚・上司との関係についてお聞きします。

問2-1 職場では自由に意見や提案をしやすい雰囲気ですか

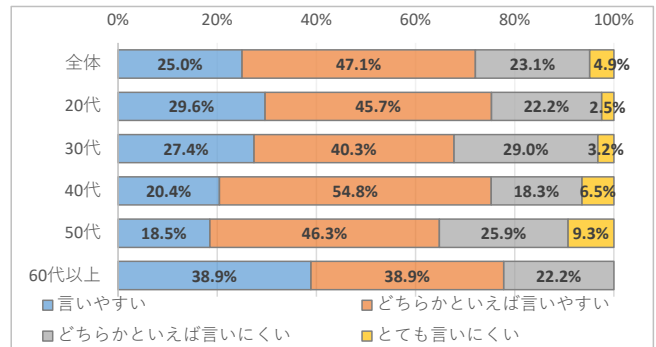
○全体では、自由に意見を提案しやすい雰囲気である（「言いやすい」+「どちらかといえば言いやすい」）の割合が76.2%となっており、言いにくい（「どちらかといえば言いにくい」+「とても言いにくい」）の23.8%を大きく上回っている。

○言いやすいの割合を属性別にみると、年代では20代（82.3%）が高く、性別では男性（78.9%）が高くなっている。

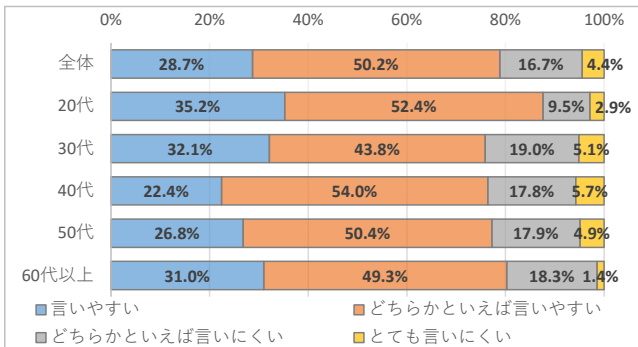
【全体】



【女性】



【男性】

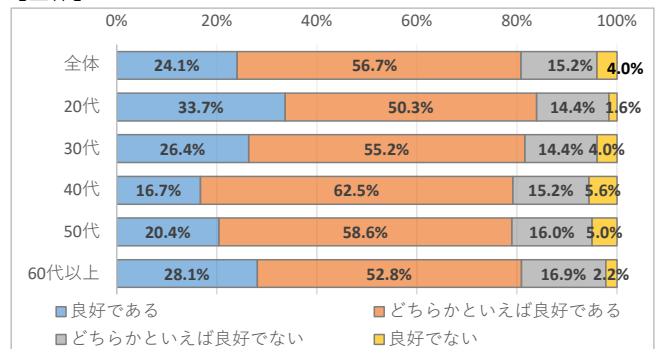


問2-2 職場のチームワークや人間関係は良好ですか

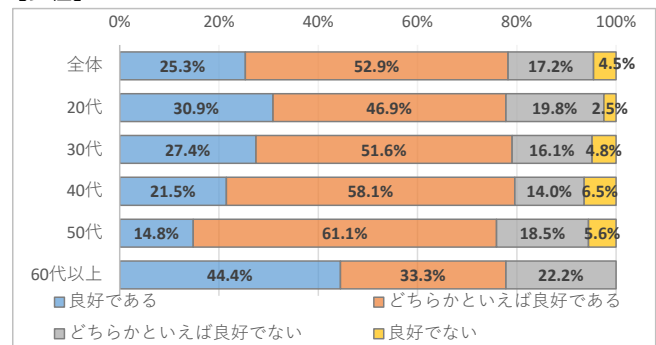
○全体では、チームワークや人間関係は良好である（「良好である」+「どちらかといえば良好である」）の割合が80.8%となっており、良好でない（「どちらかといえば良好でない」+「良好でない」）の19.2%を大きく上回っている。

○良好であるの割合を属性別にみると、年代では20代（84.0%）、性別では男性（82.2%）がやや高くなっている。

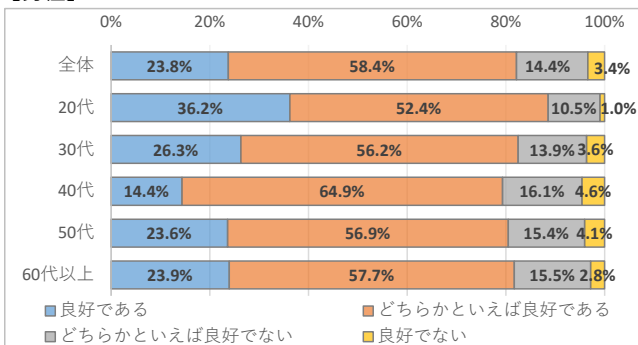
【全体】



【女性】



【男性】

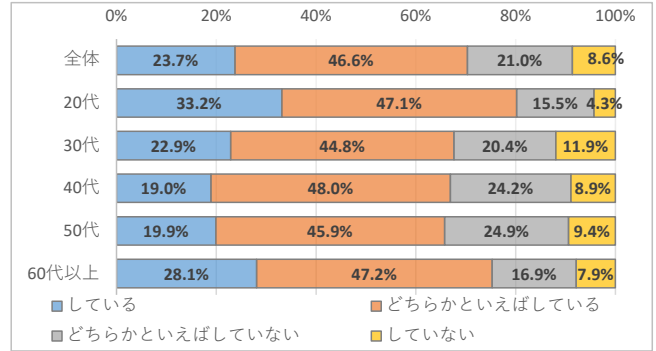


問2-3 上司は適切な指導や育成、業務支援等のマネジメントをしていますか

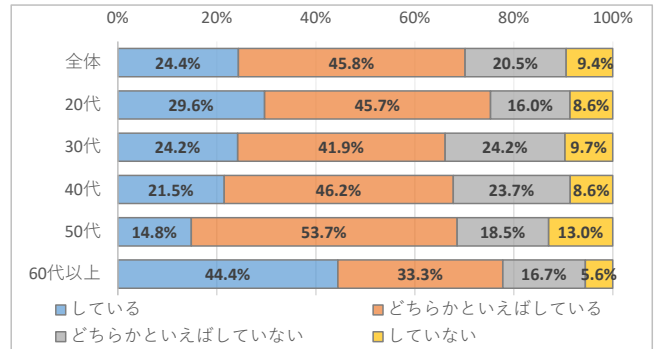
○全体では、上司は適切な指導や育成、業務支援等のマネジメントをしている(「している」+「どちらかといえばしている」)の割合が70.3%となっており、していない(「どちらかといえばしていない」+「していない」)の29.6%を大きく上回っている。

○しているの割合を属性別にみると、年代では20代(80.3%)が高く、性別では男性(71.0%)がやや高くなっている。

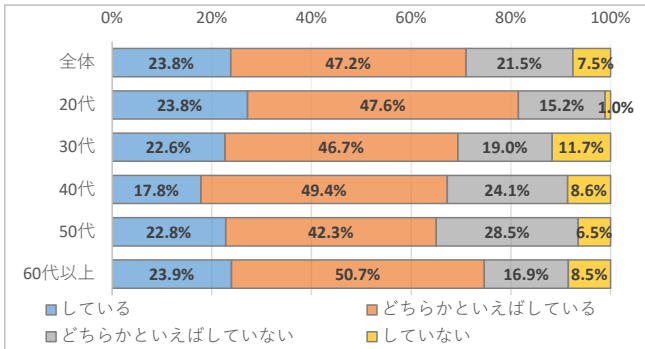
【全体】



【女性】



【男性】

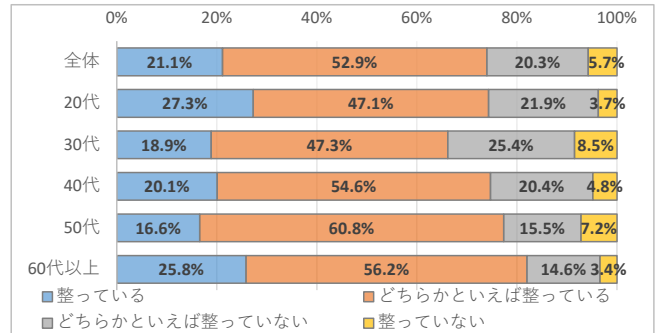


問2-4 快適に働くために必要な設備や環境は整っていますか

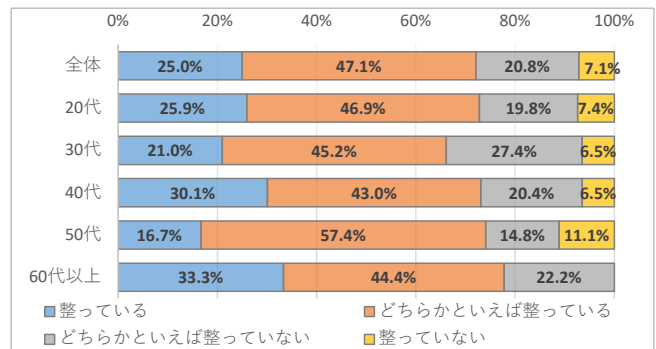
○全体では、設備や環境は整っている(「整っている」+「どちらかといえば整っている」)の割合が74.0%となっており、整っていない(「どちらかといえば整っていない」+「整っていない」)の26.0%を大きく上回っている。

○整っているの割合を属性別にみると、年代では60代以上(82.0%)が高く、性別では男性(75.2%)がやや高くなっている。

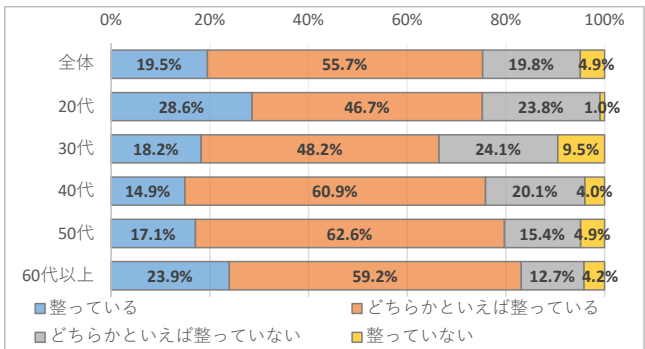
【全体】



【女性】



【男性】

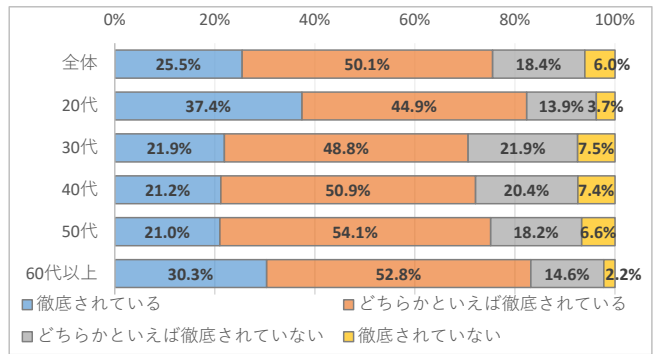


問2-5 各種ハラスメントの防止が徹底されていますか

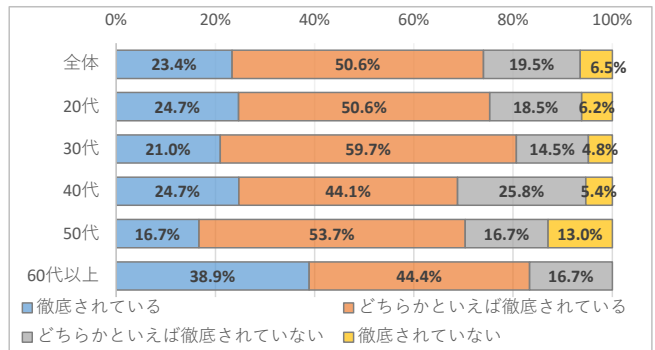
○全体では、各種ハラスメントの防止が徹底されている（「徹底されている」+「どちらかといえば徹底されている」）の割合が75.6%となっており、徹底されていない（「どちらかといえば徹底されていない」+「徹底されていない」）の24.4%を大きく上回っている。

○徹底されているの割合を属性別にみると、年代では60代以上（83.1%）が高く、性別では男性（76.4%）がやや高くなっている。

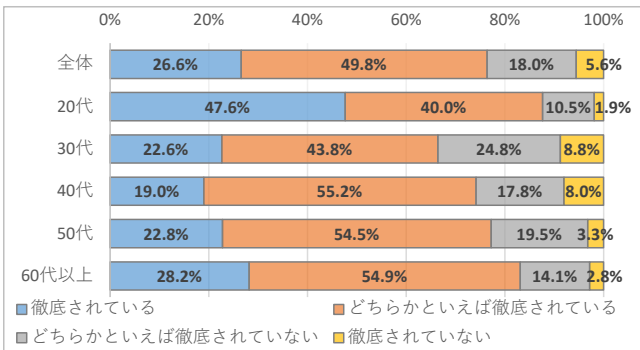
【全体】



【女性】



【男性】



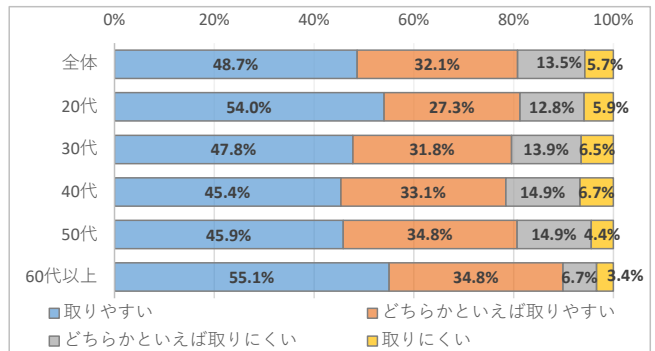
【3】ワーク・ライフ・バランスについてお聞きます。

問3-1 休暇は取りやすい環境ですか

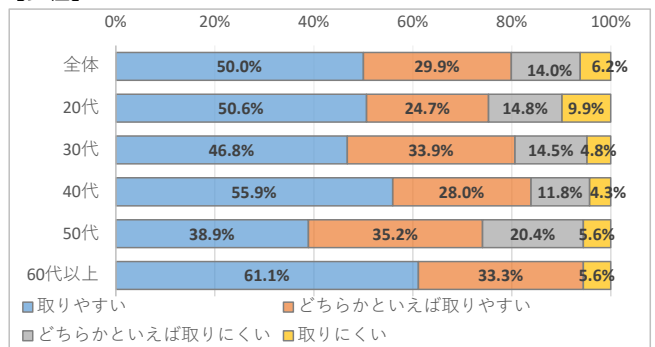
○全体では、休暇は取りやすい（「取りやすい」+「どちらかといえば取りやすい」）の割合が80.8%となっており、取りにくい（「どちらかといえば取りにくい」+「取りにくい」）の19.2%を大きく上回っている。

○取りやすいの割合を属性別にみると、年代では60代以上（89.9%）が高く、性別では男性（81.8%）がやや高くなっている。

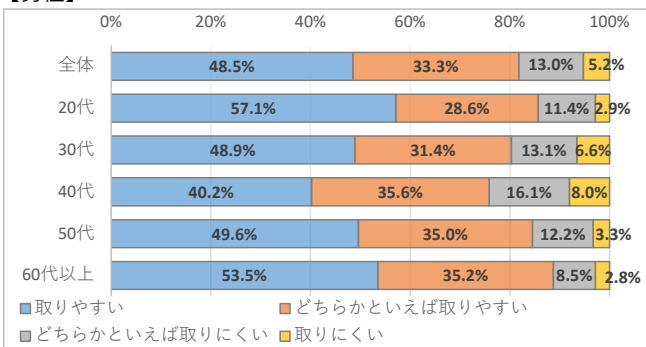
【全体】



【女性】



【男性】



問3-1 休暇は取りやすい環境ですか→問3-1の答え その理由をお書きください

取りやすい

- ・理由が必要ないため。
- ・言いやすい環境である
- ・希望する日に休めるため。
- ・急な休みにも対応してもらえる。
- ・以前 取りにくい期間が長くあったので取りやすさを感じる。

- ・業務の調整がしやすいため。
- ・年間カレンダーによる計画。
- ・勤怠システムで休暇の管理をしているため。
- ・社員自身が仕事と休暇をコントロールするように指導されているため、あくまでも自身の調整で取得できる。

- ・複数体制だから。
- ・引き継ぎ可能な人員が存在する。
- ・サポートし合える同僚がいるため。

- ・声掛けがある。
- ・上司がすんなり承認する。
- ・会社として年間20日間の有給休暇取得を推奨しており、上司も率先して取得推進しているため。

どちらかといえば取りやすい

- ・シフト調整してくれる。
- ・希望する休暇は取得できている。
- ・上司や先輩も休暇を取っているため。
- ・ある程度自分の都合で休暇を取得できる環境である。
- ・もともと公休が多いし、誕生日休暇や長期勤続休暇もある。

- ・作業の都合上、休めない日がどうしてもあるため。
- ・一応、希望は通るが連休などは取りにくい(言いにくい)。
- ・希望する休暇は取れているが、繁忙期は難しい。自身が休んだ時に代わりがいない。

どちらかといえば取りにくい

- ・言い出しづらい。
- ・理由を聞かれる。
- ・忙しいので休みづらい。
- ・休みを良く思っていないと感じてる人がいる。
- ・上役が積極的に休暇を取っていないため。
- ・休憩時間は短くしろと言われてゆつくりと休憩が取れない。
- ・シフト上は取れている。しかし休日に勤務しないと間に合わない事も多々ある。

- ・人員が少ないため。
- ・一人作業があるため、休みづらい。
- ・交代要員がいないので取りにくい。
- ・交代人員が居ないし、任せられる人が居ません。
- ・人数体制により、希望休暇が被らないよう配慮する事がある。
- ・慢性的な人手不足のため、休暇取得時の社内のフォローが得難い。

取りにくい

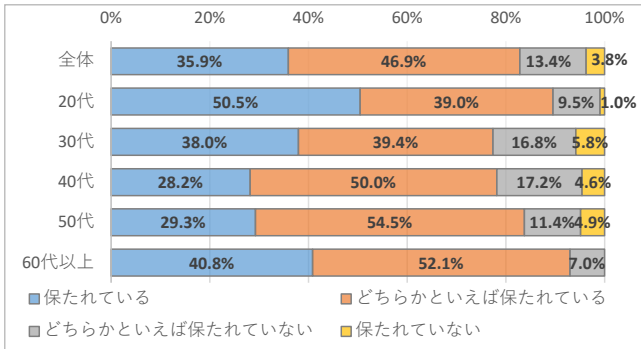
- ・代わりがいない。
- ・人員が足りない。
- ・仕事が多くて休めない。
- ・休みを取ろうとすると嫌味を言われる。
- ・会社の勤務(シフト)に従わないといけない状態。

問3-2 仕事とプライベートのバランスは保たれていますか

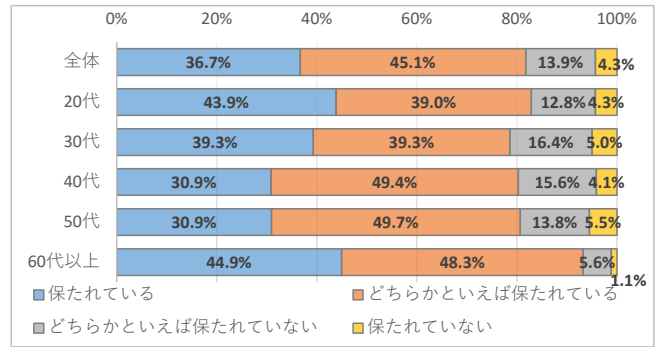
○全体では、仕事とプライベートのバランスは保たれている(「保たれている」+「どちらかといえば保たれている」)の割合が81.8%となっており、保たれていない(「どちらかといえば保たれていない」+「保たれていない」)の18.2%を大きく上回っている。

○保たれているの割合を属性別にみると、年代では60代以上(93.2%)が高く、性別では男性(82.8%)がやや高くなっている。

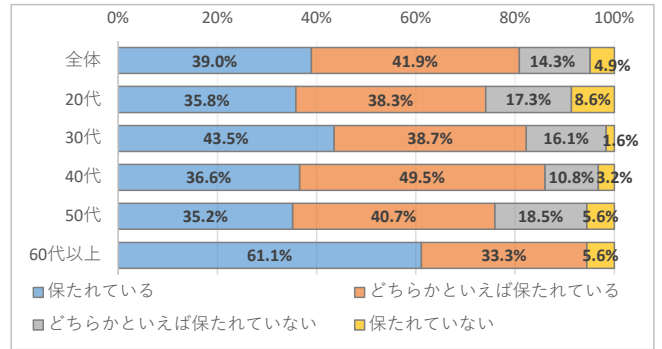
【男性】



【全体】



【女性】

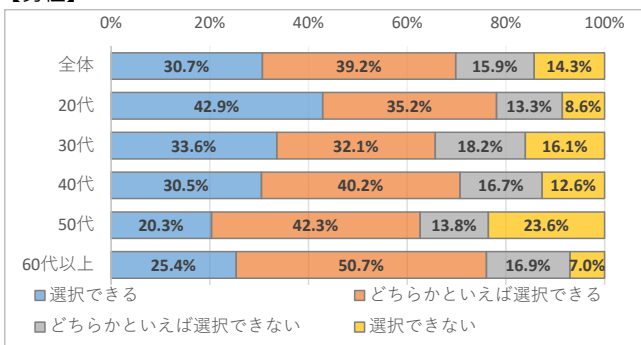


問3-3 事情に応じて出勤時間の調整やテレワーク等、柔軟な働き方を選択することができますか

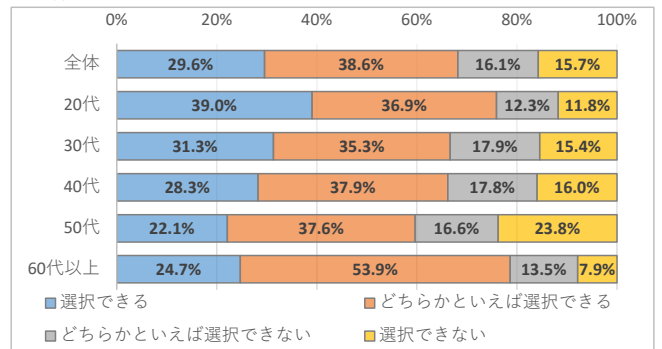
○全体では、柔軟な働き方を選択できる(「選択できる」+「どちらかといえば選択できる」)の割合が68.2%となっており、選択できない(「どちらかといえば選択できない」+「選択できない」)の31.8%を上回っている。

○選択できるの割合を属性別にみると、年代では60代以上(78.6%)が高く、性別では男性(69.9%)がやや高くなっている。

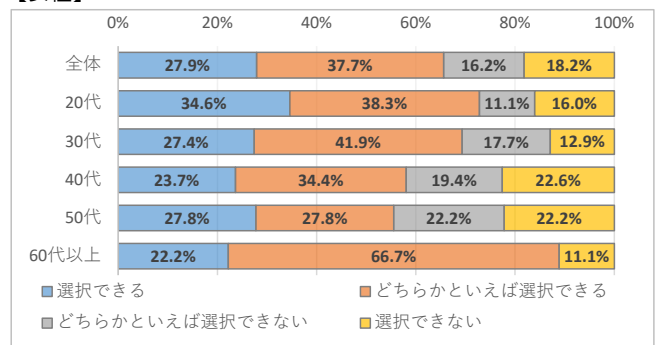
【男性】



【全体】



【女性】

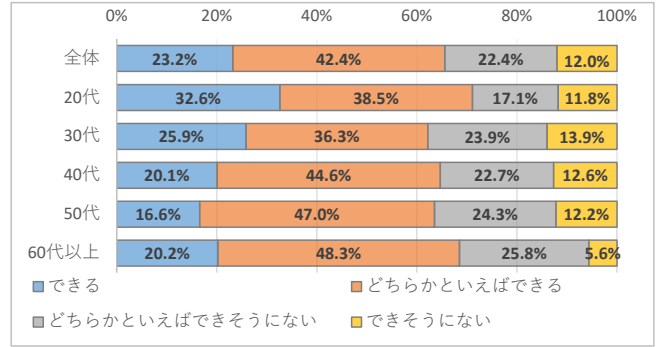


問3-4 育児や介護、病気等により、働き方に時間制約ができた場合、現在の職場で働き続けることができますか

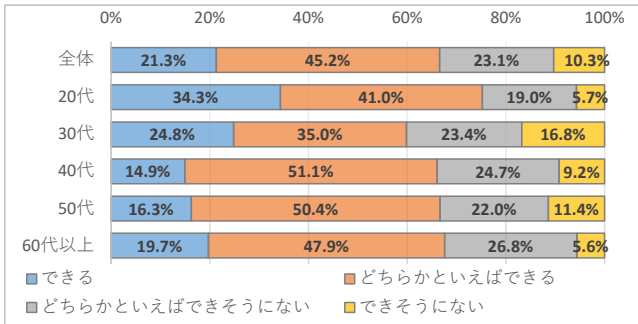
【全体】

○全体では、現在の職場で働き続けることができる（「できる」+「どちらかといえばできる」）の割合が65.6%となっており、できそうにない（「どちらかといえばできそうにない」+「できそうにない」）の34.4%を上回っている。

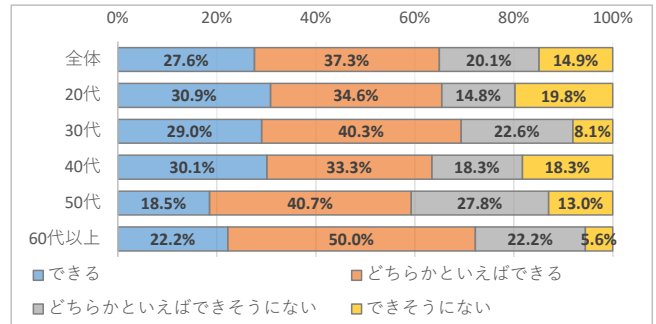
○できるの割合を属性別にみると、年代では20代（71.1%）が高く、性別では男性（66.5%）がやや高くなっている。



【男性】



【女性】



問3-4 育児や介護、病気等により、働き方に時間制約ができた場合、現在の職場で働き続けることができますか

→問3-4の答え その理由をお書きください

できる

- ・社内実績があるため。
- ・実際に介護している。
- ・現時点で、子供の緊急対応などあった場合でも会社側できちんと配慮してくれている。
- ・子供が就学するまで、時間短縮で仕事をする事が出来ているのでとても助かっている。
- ・テレワーク環境が整っているため。
- ・在宅での環境が充実しているため。
- ・古い社内規定の更新改訂を進めているから。
- ・複数の人で同じ作業ができるようになったので。
- ・各種制度が充実している。また、それらの制度を利用する風土づくりができています。
- ・フレックスタイム制が導入されているため、通院、保育所の送り迎えなど、各自の状況に応じて働く時間を調整可能。
- ・現在の仕事内容であればできると思います。
- ・作業が属人化されないよう、ノウハウの共有をしながら業務を進めているので、メンバー間でのフォローが可能。
- ・家族の事も考えてもらえている。
- ・相談できる環境が、職場にはあるからです。
- ・上司が柔軟な働き方を常に働きかけてくれているため。

どちらかといえばできる

- ・前例がある。
- ・現在も介護で出勤時間を変更してもらっている。
- ・現在、子育てや介護をしながら働いている社員もいるため、自分も同じように働くことができると思う。
- ・業務が集中した場合はなんとも言いえない。
- ・長期的な休みに入った社員を見たことがないため、どうなるかわからないため。
- ・現在の職場で働き続けることは可能です。ただ、今の職務を続けられるかどうかは分からない。

- ・ 会社は理解がある。
- ・ リモートワークのため。
- ・ 特別休暇等は設定されている。
- ・ 就業時間をある程度選択できる。
- ・ テレワーク環境が整ってきたため。
- ・ 自分以外に業務サポートする人間がいる。
- ・ フレックスタイム制度で、勤務時間はある程度、自由に行える。また、在宅勤務も認められるため。
- ・ リモートワークの環境は整っているので働くことはできると思うが、リモートワークゆえの問題点(コミュニケーションの取りにくさなど)を考慮すると、出社時と同レベルのタスクをこなせるかという点については不安点がある。

どちらかといえばできそうにない

- ・ 人が少ない。
 - ・ 業務量が多いため。
-
- ・ 同じ現場の作業員に負担がかかる。
-
- ・ チームで働いているため。
 - ・ 現場業務をこなすのが難しいと考えられるため。
 - ・ 社内的に理解を得られる人と得られない人がいるため。
 - ・ 状況にもよるが担当業務がテレワークできる環境にないので難しいと思う。
 - ・ まだ会社と、話しあったことがないが、業務形態を考えると無理だと思います。
 - ・ 今行っている業務で、行動に制約ができると仮定すると、そのまま携われるイメージがわからない。
-
- ・ 時短勤務などでは、十分な仕事上の成果と報酬が得られないため。
 - ・ 介護や病気などのときの状況が予測できない 会社としての補助はなく、給与が下がるため不安。
-
- ・ 通勤時間がかかる。
 - ・ 状況にもよるが、自分の能力ではどちらかで手一杯になり、頼れる人もおらず仕事との両立は難しいと考えるから。
 - ・ 勤務時間帯や勤務場所が異なることによって出来ない分野の仕事もあり、自身のキャリア形成と会社の利益を勘案して適当とは思えないため。
-
- ・ 介護休暇をとれている前例がない。
 - ・ 会社に迷惑をかけるので出来ないと思う。
 - ・ そのような状況になったら、これを機会に退職とした方がいいのではないと思う。
 - ・ 育児休暇や介護休暇の取得の前例がないと聞いているため、自分も取れる気はしない。仮に取得できたとしても、現状の体制では確実に他の職員に負担が増大するのは必至な気もするので、申請することが悪いことのような雰囲気になっていると思うため。

できそうにない

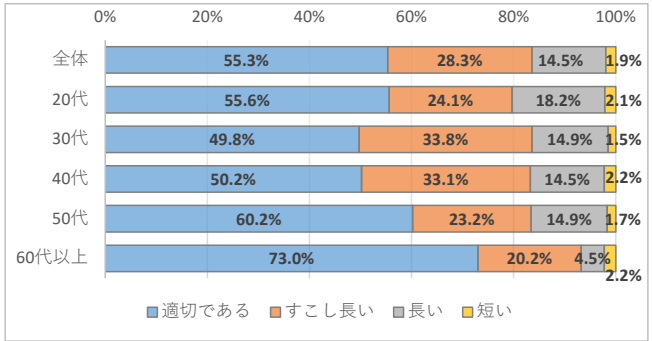
- ・ 人員不足。
 - ・ 替えの人員がいない。
 - ・ 納期がシビアなため、少ない人数で仕事を進めている都合上、時間の制約が出来たら、スケジュールが崩壊してしまう。
-
- ・ 会社に迷惑をかけるから。
 - ・ 周りについていけなくなると思うから。
 - ・ 休みも簡単に貰えないから、時間制約何て言えない。
 - ・ 入社して間もないため、病気などにより長期休暇は無理だと思う。
 - ・ 常に営業成績を求められ、過度のストレスで精神的に耐えられないと感じるため。
 - ・ 短時間で働くことは可能だが、通勤時間を短縮して自宅近辺で働いた方が効率が良いと思うから。
 - ・ 体調を崩す、もしくは心身のバランスを崩した際に、今の職場にいる想像ができない。心身健康だから我慢して勤務できている。
-
- ・ 業務量的にできない。
 - ・ 介護や病気治療に専念したい。
 - ・ 組織として管理されていなくて属人化している部分が多いので制約ができた場合にはバランスを取るのが難しいと感じる。

問3-5 ワーク・ライフ・バランスを保つ上で、自身の労働時間についてどのように感じていますか

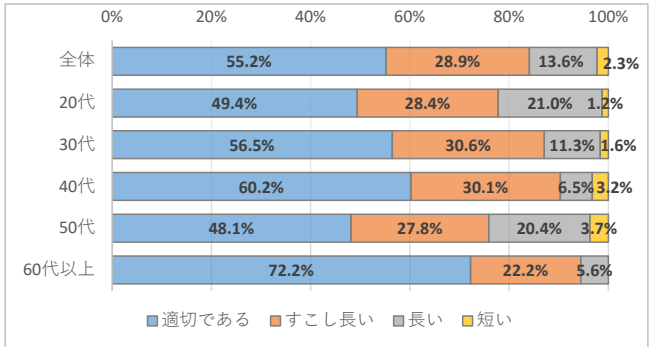
【全体】

○全体では、自身の労働時間について適切であるの割合が55.3%にとどまっており、長い(「少し長い」+「長い」)は42.8%、短い(「少し短い」+「短い」)は1.9%となっている。

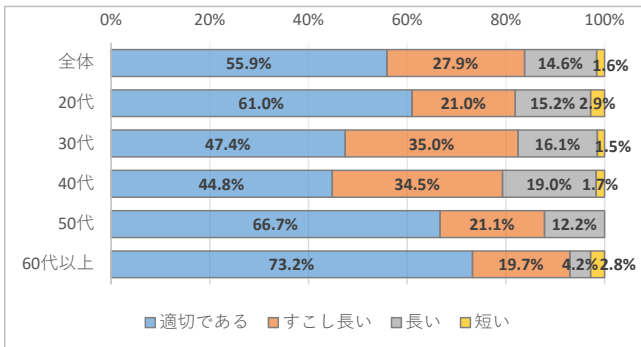
○適切であるの割合を属性別にみると、年代では60代以上(73.0%)が高く、性別では男性(55.9%)がやや高くなっている。



【女性】



【男性】



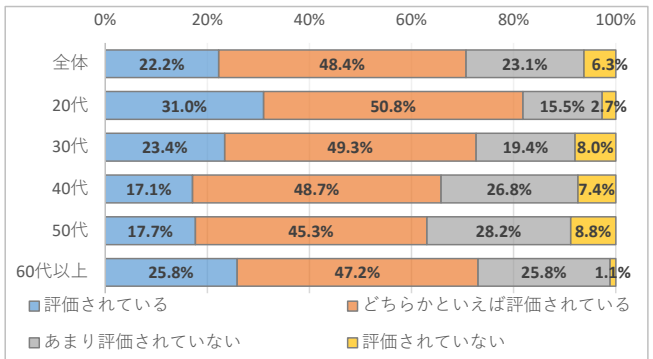
【4】 人事制度やキャリア開発、処遇についてお聞きます。

問4-1 適正に評価されていると感じていますか

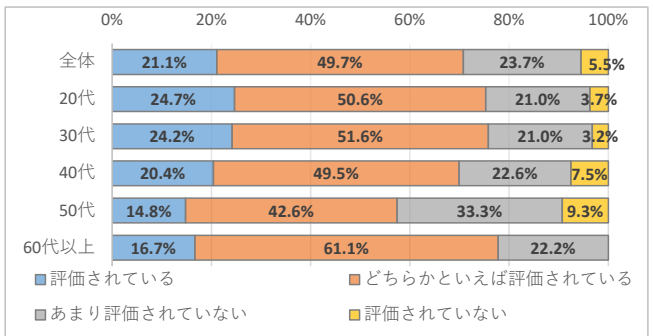
○全体では、適正に評価されている(「評価されている」+「どちらかといえば評価されている」)割合が70.6%となっており、評価されていない(「あまり評価されていない」+「評価されていない」)の29.4%を大きく上回っている。

○評価されているの割合を属性別にみると、年代では20代(81.8%)が高く、性別では男性(71.2%)がやや高くなっている。

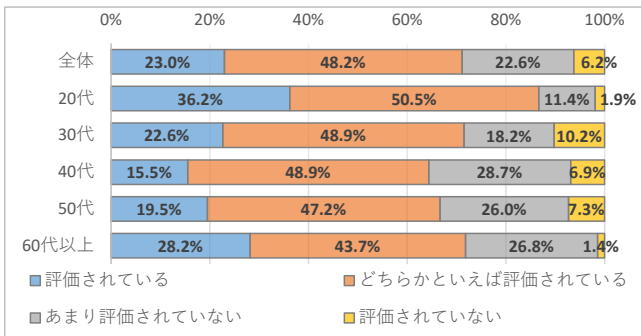
【全体】



【女性】



【男性】

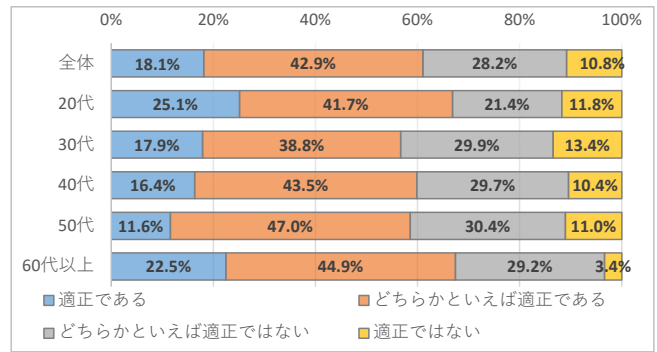


問4-2 現在の業務内容に対して自分の収入は適正だと思いますか

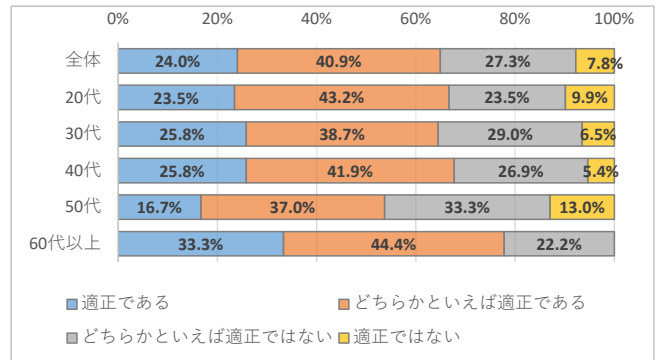
○全体では、業務内容に対して自分の収入は適正である（「適正である」+「どちらかといえば適正である」）の割合が61.0%となっており、適正でない（「どちらかといえば適正ではない」+「適正ではない」）の39.0%を上回っている。

○適正であるの割合を属性別にみると、年代では60代以上（67.4%）、性別では女性（64.9%）が高くなっている。

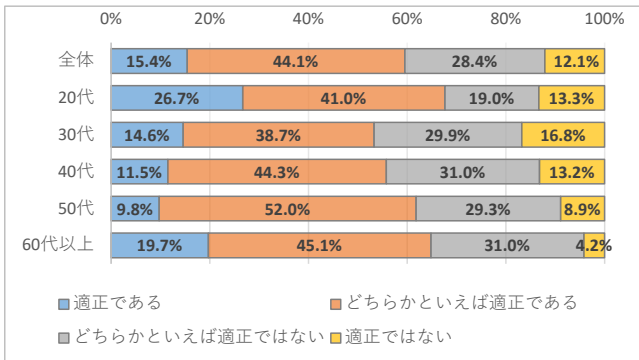
【全体】



【女性】



【男性】

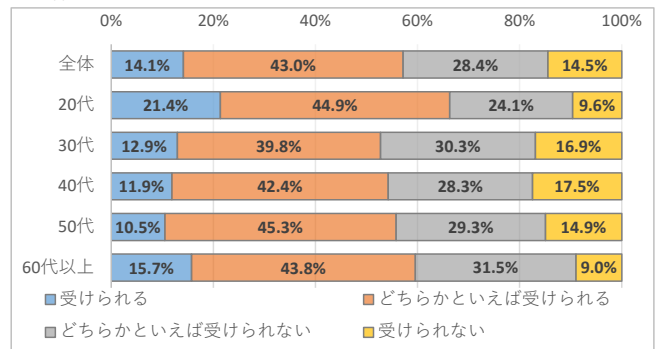


問4-3 長期的なキャリアについて方向性の相談やアドバイスを受けられますか

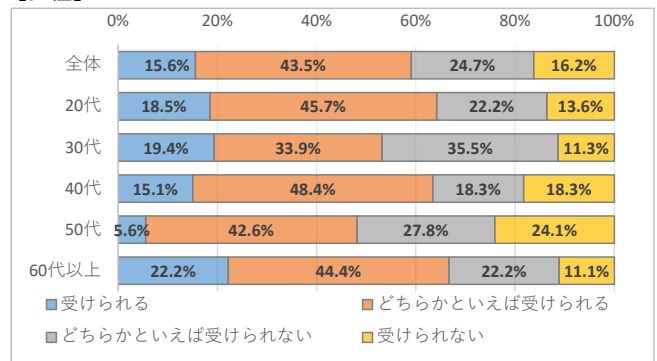
○全体では、相談やアドバイスを受けられる（「受けられる」+「どちらかといえば受けられる」）の割合が57.1%となっており、受けられない（「どちらかといえば受けられない」+「受けられない」）の42.9%を上回っている。

○受けられるの割合を属性別にみると、年代では20代（66.3%）が高く、性別では女性（59.1%）がやや高くなっている。

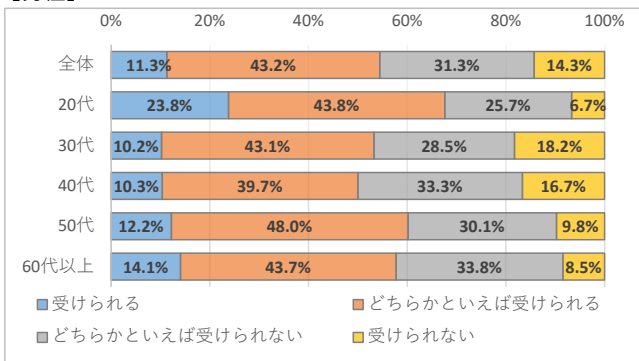
【全体】



【女性】



【男性】

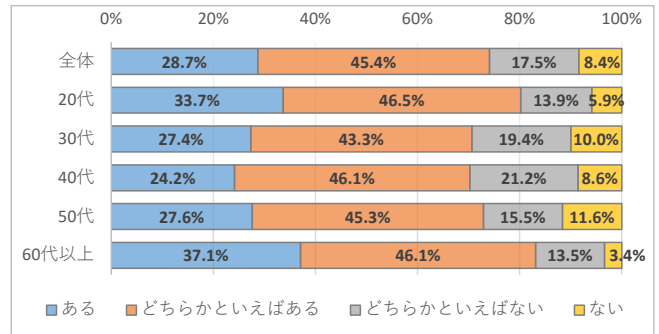


問4-4 社内外で学ぶ機会や制度はありますか

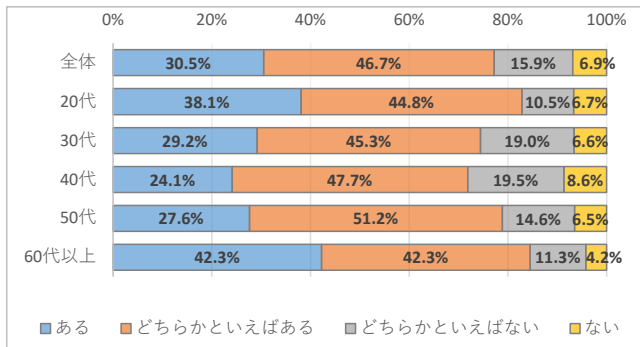
○全体では、学ぶ機会や制度はある(「ある」+「どちらかといえばある」)の割合が74.1%となっており、ない(「どちらかといえばない」+「ない」)の25.9%を大きく上回っている。

○あるの割合を属性別にみると、年代では60代以上(83.2%)、性別では男性(77.2%)が高くなっている。

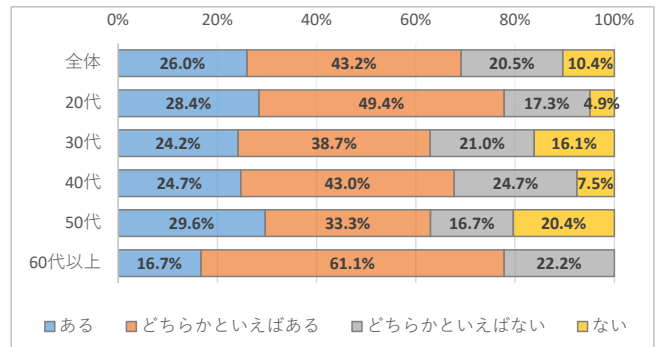
【全体】



【男性】



【女性】

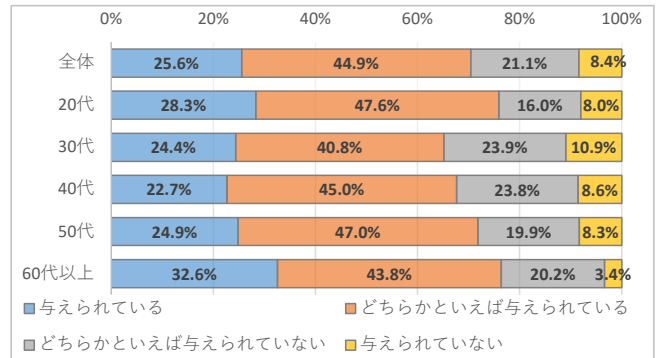


問4-5 キャリア開発や教育研修制度などスキルアップの機会が与えられていますか

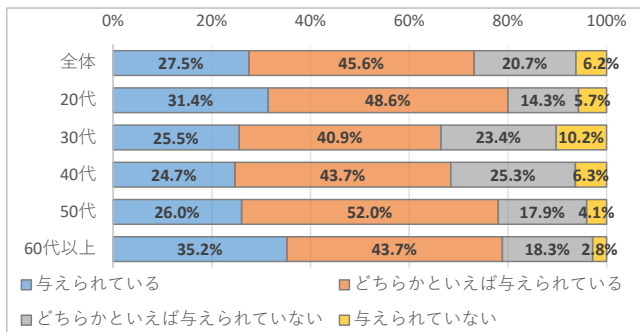
○全体では、スキルアップの機会が与えられている(「与えられている」+「どちらかといえば与えられている」)の割合が70.5%となっており、与えられていない(「どちらかといえば与えられていない」+「与えられていない」)の29.5%を上回っている。

○与えられているの割合を属性別にみると、年代では60代以上(76.4%)、性別では男性(73.1%)が高くなっている。

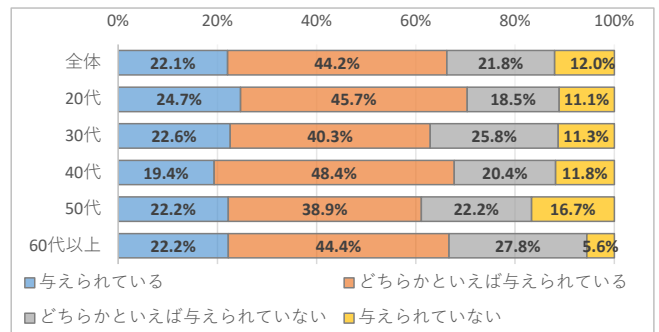
【全体】



【男性】



【女性】



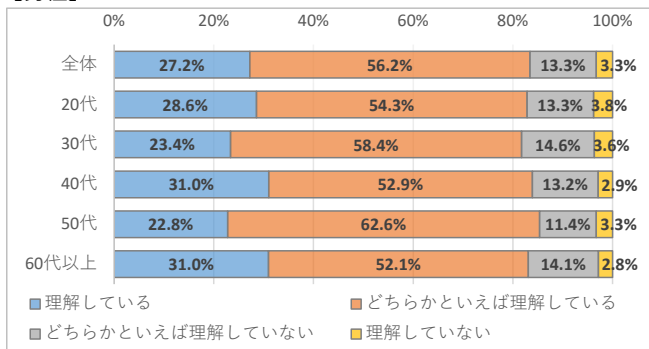
【5】経営方針や帰属意識等についてお聞きします。

問5-1 会社の経営理念やビジョンについて理解していますか

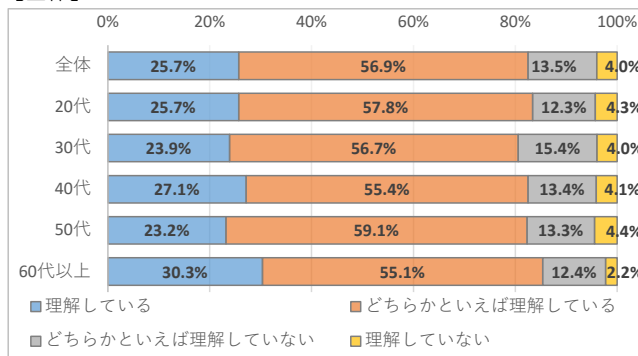
○全体では、会社の経営理念やビジョンについて理解している（「理解している」+「どちらかといえば理解している」）の割合が82.6%となっており、理解していない（「どちらかといえば理解していない」+「理解していない」）の17.5%を大きく上回っている。

○理解しているの割合を属性別にみると、年代では60代以上（85.4%）、性別では男性（83.4%）がやや高くなっている。

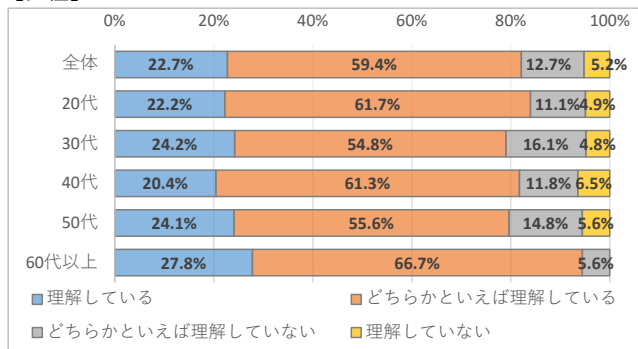
【男性】



【全体】



【女性】

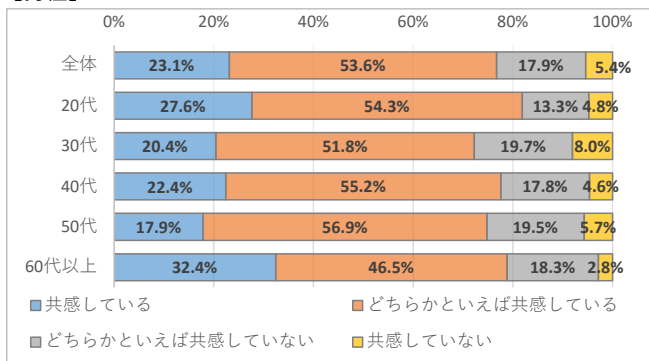


問5-2 会社の経営理念やビジョンに共感していますか

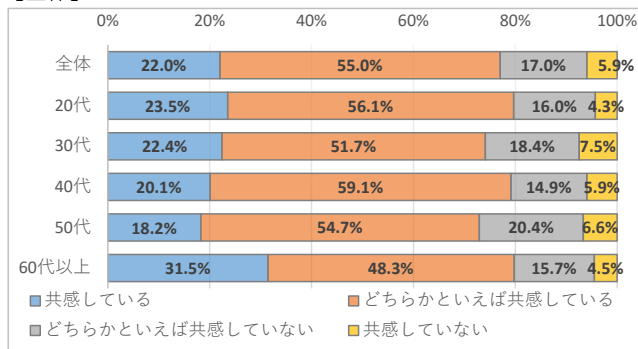
○全体では、会社の経営理念やビジョンに共感している（「共感している」+「どちらかといえば共感している」）の割合が77.0%となっており、共感していない（「どちらかといえば共感していない」+「共感していない」）の22.9%を大きく上回っている。

○共感しているの割合を属性別にみると、年代では60代以上（79.8%）、性別では女性（78.6%）がやや高くなっている。

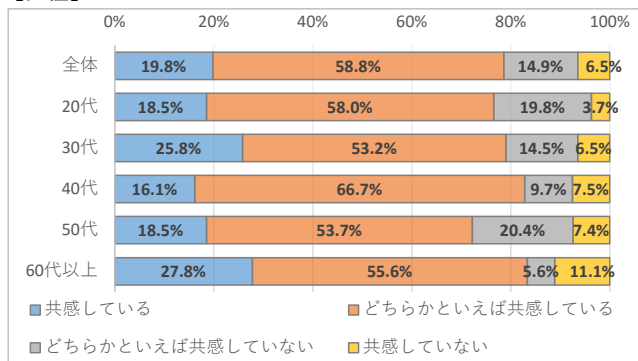
【男性】



【全体】



【女性】

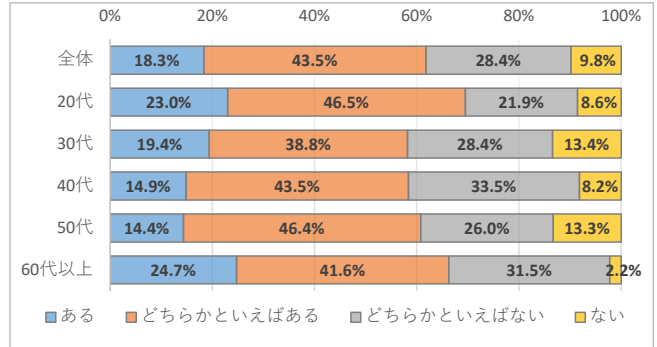


問5-3 社員の意見を伝える仕組みや、その声を受け止める風土がありますか

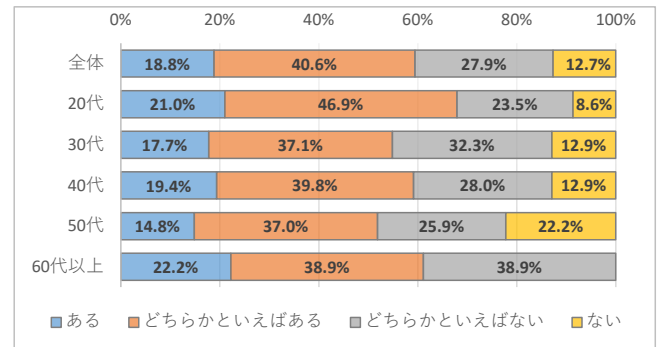
○全体では、社員の意見を伝える仕組みや、その声を受け止める風土がある(「ある」+「どちらかといえばある」)の割合が61.8%となっており、ない(「どちらかといえばない」+「ない」)の38.2%を大きく上回っている。

○あるの割合を属性別にみると、年代では20代(69.5%)が高く、性別では男性(63.3%)がやや高くなっている。

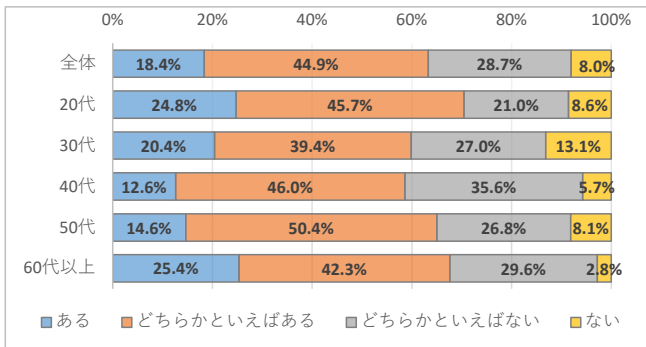
【全体】



【女性】



【男性】

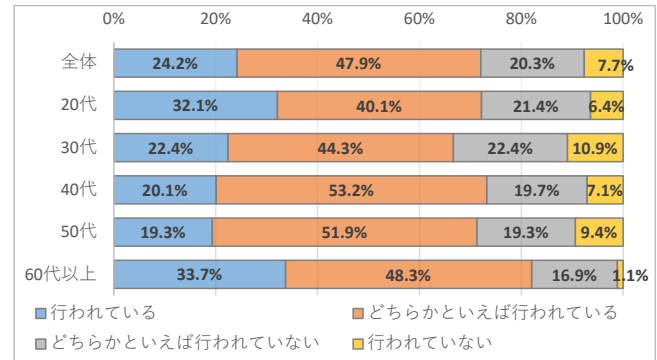


問5-4 長時間労働の抑制や業務改善、職場環境改善など、従業員の働きやすさに向けた取組が行われていますか

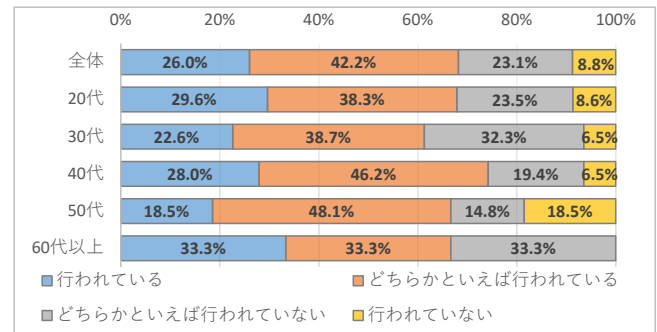
○全体では、従業員の働きやすさに向けた取組が行われている(「行われている」+「どちらかといえば行われている」)の割合が72.1%となっており、行われていない(「どちらかといえば行われていない」+「行われていない」)の28%を大きく上回っている。

○行われているの割合を属性別にみると、年代では60代以上(82%)が高く、性別では男性(74.3%)が高くなっている。

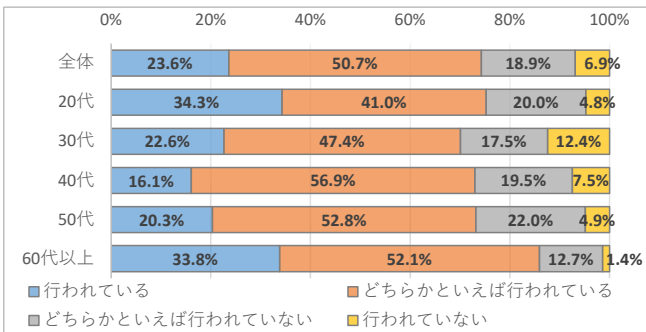
【全体】



【女性】



【男性】

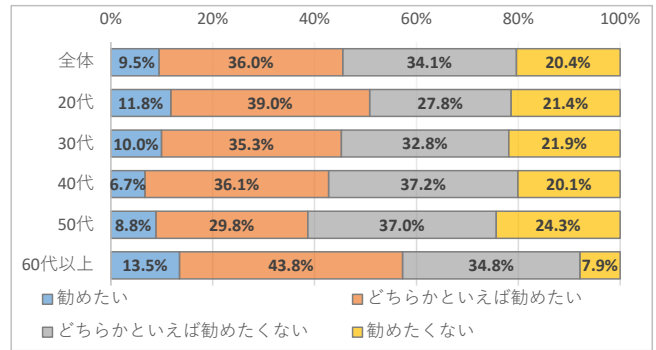


問5-5 あなたは友人や家族に、この会社で働く事を勧めたいと思いますか

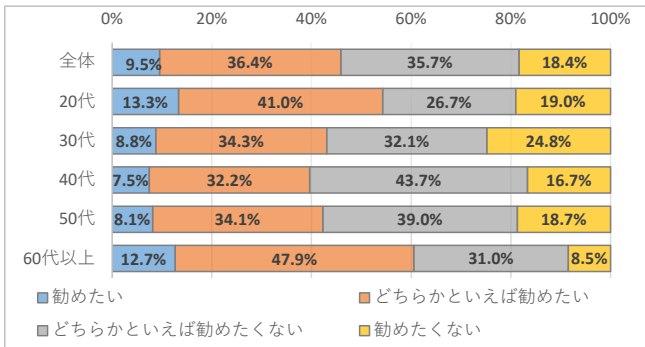
○全体では、友人や家族にこの会社で働くことを勧めたい（「勧めたい」+「どちらかといえば勧めたい」）の割合が45.5%にとどまっておらず、勧めたくない（「どちらかといえば勧めたくない」+「勧めたくない」）の54.5%を下回っている。

○勧めたいの割合を属性別にみると、年代では60代以上（57.3%）が高く、性別では男性（45.9%）がやや高くなっている。

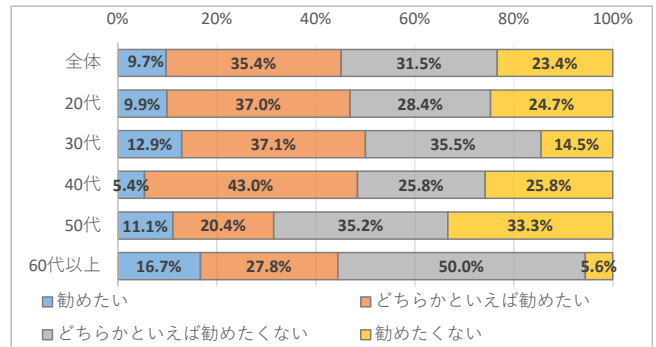
【全体】



【男性】



【女性】

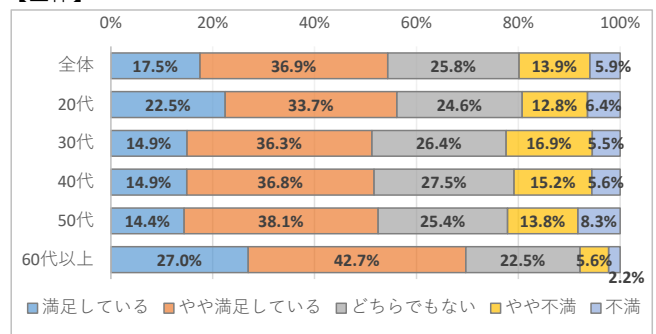


問6 あなたは現在の仕事に対して、総合的にどのくらい満足していますか

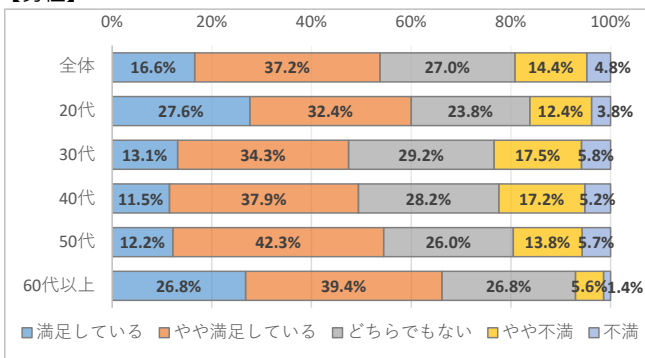
○全体では、現在の仕事に対して満足している（「満足している」+「やや満足している」）の割合が54.4%、どちらでもない25.8%、不満（「やや不満」+「不満」）は19.8%となっている。

○満足しているの割合を属性別にみると、年代では60代以上（69.7%）が高く、性別では女性（56.2%）がやや高くなっている。

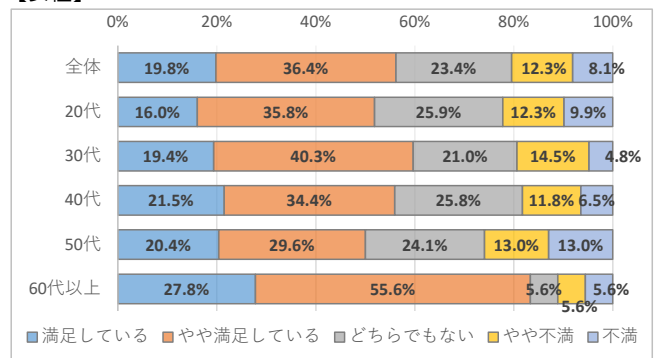
【全体】



【男性】



【女性】



あなたは現在の仕事に対して、総合的にどのくらい満足していますか→問6のこたえ その理由をお答えください。

満足している

- ・ 会社の理解があるから。
- ・ 納得のいく評価だから。
- ・ 相談しやすい仕組みが構築されているところに安心を感じています。
- ・ 休みもちゃんと取れて、他の社員とも上手くコミュニケーションをとれていると思います。

- ・ 経験を生かせるため。
- ・ 自身の適性・資質・能力をかなり多く活かすことができた。

- ・ 給料的に満足しています。
- ・ 家庭状況など考慮して対応していただけている。

- ・ 社会貢献が実感できる。
- ・ 日々充実しているから。
- ・ 好きでしている仕事のため。
- ・ 自分のやりたいことができる。
- ・ 成長する機会を多く与えてもらっているため。
- ・ たくさんのことを経験して学べて新しいことができるようになる。
- ・ お客様が満足してくれたりすると達成感もあり、常に新しいことが学べる環境にある。
- ・ 仕事から学びを得ることができるので、スキルも人間的にも成長できる。上司が率先して、働きやすい環境を整えているのが伝わるので、余計なことに気を取られないで済む。

やや満足している

- ・ 休日がしっかり取れる。
- ・ 仕事内容が好きだから。
- ・ 意見を言える場がある。
- ・ みんな人が良いので働きやすい。
- ・ 仕事と家庭とのバランスが保たれている。
- ・ ある程度落ち着いた環境で仕事ができるため。
- ・ ワークライフバランスが重視されており、社内の風通しも特に問題なく、自身の業務に対する不満もないため。

- ・ 仕事量的に給料が安いと思う。
- ・ それなりの給料をもらい働けている。
- ・ 仕事に見合う分の給料を得ているので、満足している。
- ・ 会社の風土も適しているし仕事にもやりがいを感じているが、会社の業績に左右され、昇給が期待できないことが満足できない点。

- ・ 自分にあつた仕事なので。
- ・ スキルアップの環境がある。
- ・ 自己の成長にはつながっているため。
- ・ 現在、自分のスキルを発揮できていると思う。
- ・ やりたいことができているのでいいと思います。
- ・ 新しい技術などにも取り組む機会を得られているので概ね満足。
- ・ 勉強会が毎月設けられ、学ぶ機会がある。労働環境に大きな問題がなく働けている。
- ・ 給料面はやや不満だが、お客様に喜んでいただけることで仕事の励み、やりがいにつながるからです。

どちらでもない

- ・ 自身の能力不足。
- ・ 業務量が少ない。
- ・ 業務内容は好きだが、業務量が多い。
- ・ 苦手な業務もあれば得意な業務があるため。

- ・ 休日もゆっくり休めないから。
- ・ やりがいはあるが、不公平感が強い。
- ・ 体力的にも、いつまで続けられるか不安はある。
- ・ 仕事に対しての、達成感が、あまりかんじられない。
- ・ もっと自分に合う仕事があるのではないかと思っている。
- ・ 将来的なこと(業種的に)を考えると不安が大きいため。
- ・ 新しいことへ挑戦したい気持ちと、なかなか案件に結びつかない現実がある。
- ・ 周囲にたくさん助られて職場環境に満足しているが、自分自身に対しては満足感を感ぜられない。

- ・ 社員の声が届かない。
- ・ 会社全体で見ると人が足りないと感じる。
- ・ 同じ事務所で評価がされやすい環境であると思うし、社としての理念などの共有は行われている。ただ、個々の意見が通るかどうかは内容にもよるとは思うが、よくわからない。

- ・ 給与水準が低いです。
- ・ 納得のいく待遇ではない。
- ・ 評価基準が明確ではないため。
- ・ 安定しているが勤務時間が長い。
- ・ 労働環境は良いが収入面で将来的な不安はある。
- ・ 給与、賞与、昇給制度について 曖昧であり不満がある。

やや不満

- ・ 給与が低い。
- ・ 連休も取れないのに給料が芳しい。
- ・ 仕事量とその責任に対する対価が合っていない。
- ・ 平等な仕事配分になっていないのに給料が変わらない。休みが取りづらいのでリフレッシュできない。

- ・ 社内的なフォローが得られていないため。
- ・ コミュニケーションがなく、相談できる上司がいない。
- ・ 上に立つ人が現場の状況を把握しておらず、理解していないと感じるため。

- ・ いまいち納得できない評価。
- ・ できる人できない人の差が激しく、出来る人への負担が大きい。
- ・ 職員が少なく他部署へのフォローが多い。努力しても正しく評価されていない気がする。

- ・ 仕事量が多くプライベートのことを考える余裕がない。
- ・ 業務内容への不満というわけではない。勤務が長時間となることが多く、家庭とのバランスが取れていないと感じており、本当にこのままで良いか悩むことがあるため。

- ・ やりたいことと違っている。
- ・ 余り好奇心が満たされない。
- ・ 本来の業務以外の業務を行わなければならないため。
- ・ 通常の仕事の時間が読めないため、予定の空き時間に他の仕事を入れても通常の仕事が増えた場合に他の仕事が出来ずに評価されない。
- ・ あまりにも専門外のことを知っている前提で頼まれることがあったため。社員のこれまで学んできたことを把握したり、学ぶ機会を設けたりするなど、対策が必要だと思う。

不満

- ・人が足りない。給料が低い。
- ・職員が足りていないため仕事が多い。
- ・人手不足。方向性が二転三転し、ついていけない。信用できない上司がいる。
- ・抱えている業務量の多さはもちろん、縦横の連絡が少なすぎて状況の把握も困難であり業務に支障を来すことも少なくない。適切な人員配置ができていないのに顧客を増やすことだけ考えていて、従業員の心身の健康への配慮を感じない。

- ・休憩時間もほぼない。
- ・休み、就業時間、環境等が不満。
- ・同業他社と比べても重労働、低所得。ワーク・ライフ・バランスのための制度もあるが実態はなにも好転していない。従業員の意見を収集しても反映はされていない。転職活動中。

- ・もともとの希望の職種についていない。
- ・働かない人達にもしっかりと働くように指導してほしい。
- ・私の能力ではついていけない。社内の人とコミュニケーションが取れない。

- ・時給がなかなか上がらない。
- ・給与体制に満足していないため。
- ・社内でのステップアップが閉ざされている環境。賃金も上がらない。賃金アップしたい場合は転職の道を選ぶしかない。

最後に、職場に対する悩みや要望がございましたら、ご自由にお書きください

- ・処遇改善。
- ・給料をあげて欲しい。
- ・収入面、老後への備えに不安がある。
- ・物価も上がっているので賃金も上がって欲しいです。
- ・福利厚生面や給与面がもう少し全体的にアップするといいなと思っています。
- ・給与制度や、有給の取り方、勤務間インターバル、などは普通の業務中には聞きにくいことだと思いますので、誰が見てもわかるような掲示物や、保管場所があればありがたいです。

- ・職場内は禁煙にしてほしい。
- ・みんなと語り合える空間、部屋があればいいです。
- ・煙草を吸わないひと向けの休憩スペースが欲しいです。
- ・古い設備が多いので、新しくできる所は新しくして、働き易い環境を作っていければいいなと思います。

- ・もっとお互いの仕事を理解し合えるようになればいいなと感じています。
- ・聞く側も話す側も、お互いの立場に立って考えられる人達の職場になればいいなと思います。
- ・明るい職場に自らしているつもりですが、沢山の社員の方々も明るい職場にする様希望しています。
- ・今はコロナ禍で難しいと思いますが仕事以外でも、もう少しコミュニケーションがとれるよう社内行事(忘年会、社内旅行等)ができるようになれば良いと思います。
- ・社員同士のコミュニケーションがギスギスし過ぎていて一部仕事に支障が出ている。改善したくても中々相談も出来ず上層部に動いて貰えない。何も言わない方がこれ以上余計なダメージは受けないと考えてしまう。
- ・退職者が増える職場から人が集まる魅力ある職場になるようになるように。そのために 良くしたいと思った意見を潰す現在の職場から、愚痴などは排除しつつも相手が伝えようとしている意図を理解し 普段から話ができる職場になればと思います。

- ・人材が欲しい。
- ・社員の不満にきちんと耳を傾けてほしい。
- ・仕事に対しての、指導や、勉強がたりないような気がする。
- ・色々なことにチャレンジやシフトできる組織になれば嬉しく思います。
- ・若い人の意見をもっと聞いて頂いて、会社を良い方向に導いてほしい。
- ・長く務めたい気持ちと、8年後も同じ気持ちで務めていけるか時々不安になる。
- ・若い人達のスキルアップ 勉強会を開くこと 仕事がない人をないままにしないこと。
- ・上層部が決める人員の各部署への配置は適切ではない場合が多くみうけられると思う。
- ・各自が自分の職責に責任を持って仕事するようになってほしい。役職に対する責任感が薄い。
- ・今後どのような会社にしていきたいのか今一分からない。もっと従業員を大切に欲しい。
- ・職場内の風通しをもっとよくなってもらいたい。上で決まったことが下まで降りてこないでギリギリで動かなきゃいけないことが多い。

- ・デジタル化が進んでいない。手書き書類を無くす改善が必要である。