

(平成20年度中小企業人材確保推進事業)

従業員意識アンケート調査 報告書

平成20年9月

協同組合鳥取鉄工センター

目次

調査の概要	3
1. 調査の目的	3
2. 調査の内容	3
3. 調査の設計	3
4. 回収の結果	3
5. データ集計方法	4
回答者の属性	4
調査結果の概要	5
1. 職場内のコミュニケーション	5
2. 仕事のやりがい、働きがい	7
3. 会社の方針への理解度	9
4. 人事考課・評価に対する意識	11
5. 職場の待遇に関する意見	13
6. 人材育成に関する意見	15
7. 職場内での不安	17
8. 職場内の改善意見	19
(参考)従業員アンケート調査票	21

調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、雇用情勢が大きく変化するなかで、働く人の雇用環境や職場環境の改善を図るために従業員の労働環境や職場の改善意見、要望を総合的に把握し、今後の職場環境改善の基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の内容

職場内のコミュニケーション
仕事のやりがい、働きがい
会社の方針への理解度
人事考課・評価に対する意識
職場の待遇に関する意見
人材育成に関する意見
職場内での不安
職場内の改善意見

3. 調査の設計

調査対象 協同組合鳥取鉄工センターの組合員事業所の全従業員

標本数 679人

調査方法 施設留置法

平成20年6月24日に調査票を、7月10日を回答期限として、組合員事業所を通じて従業員に配布し、事業所内に回収箱を設置して回収。

抽出方法 従業員が100人未満の場合は全員を対象。100人以上の場合は100人を限度として配布。

調査時期 平成20年6月24日～7月10日

調査実施機関 株式会社情報サービス鳥取

4. 回収の結果

回収数(率) 326人 (48.0%)

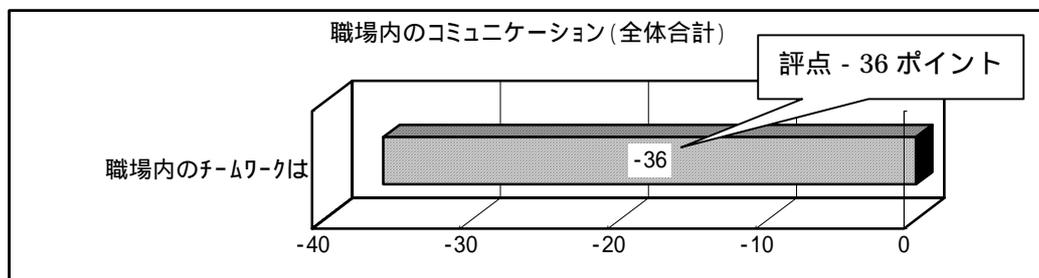
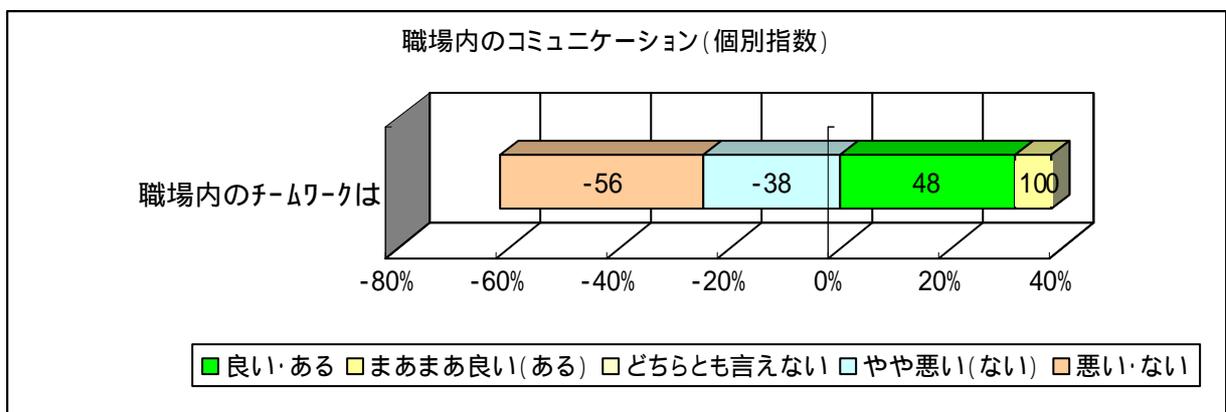
5. データ集計方法

この調査項目は、従業員の雇用環境に関する意見に対する重要度を測定・分析し、従業員全般にわたる関心や要望を把握しようとしたもので、重要度のポイント（評点）は、次により算出した。

個別指数・・・回答数×(2～-2) 評点・・・個別指数の差し引き合計
数値

[重要度ポイント]: 次の区分による評価ポイント(2～-2点)

	合計	良い・ある +2点	まあまあ良い(ある) +1点	どちらとも言えない 0点	やや悪い(ない) -1点	悪い・ない -2点
職場内のチームワーク(回答数)	106	24	10	6	38	28
評点	-36	48	10	0	-38	-56



回答者の属性

n	男性	女性	不明								
326	221	98	7								
100.0%	67.8	30.1	2.1								
n	10才代	20才代	30才代	40才代	50才代	60才以上	不明				
326	9	51	78	101	69	16	2				
100.0%	2.8	15.6	23.9	31	21.2	4.9	0.6				
n	3年未満	3～5年	6～10年	11～15年	16～20年	20年超	不明				
326	83	42	42	42	33	73	11				
100.0%	25.5	12.9	12.9	12.9	10.1	22.4	3.4				
n	管理職	総務・経理職	営業職	技能・技術職	研究・開発職	工場内現場スタッフ	その他	不明			
326	30	23	17	82	7	83	65	19			
100.0%	9.2	7.1	5.2	25.2	2.1	25.5	19.9	5.8			

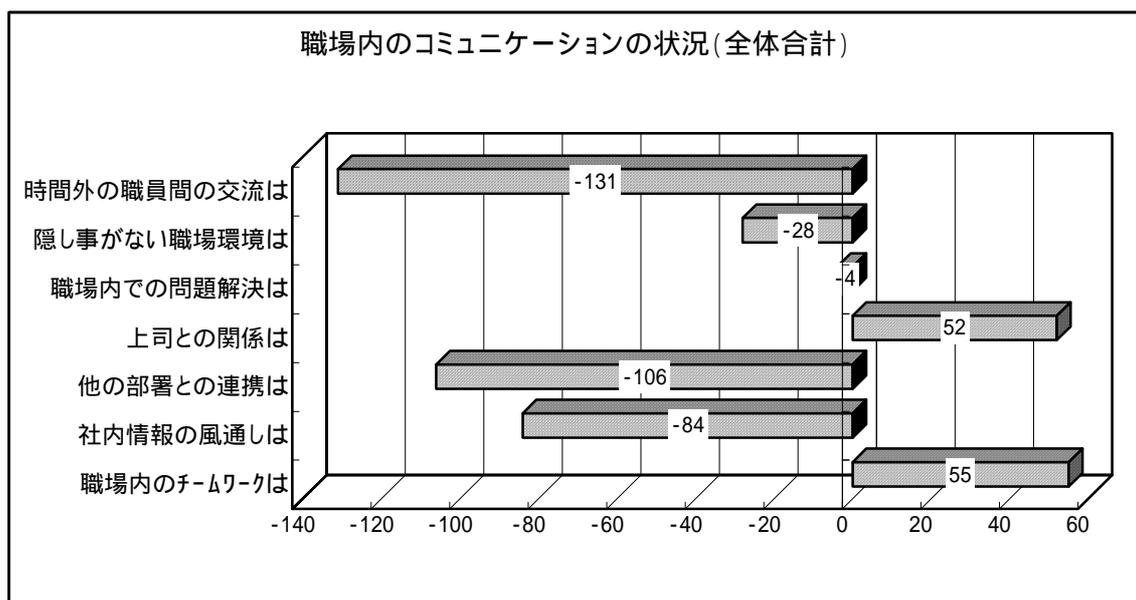
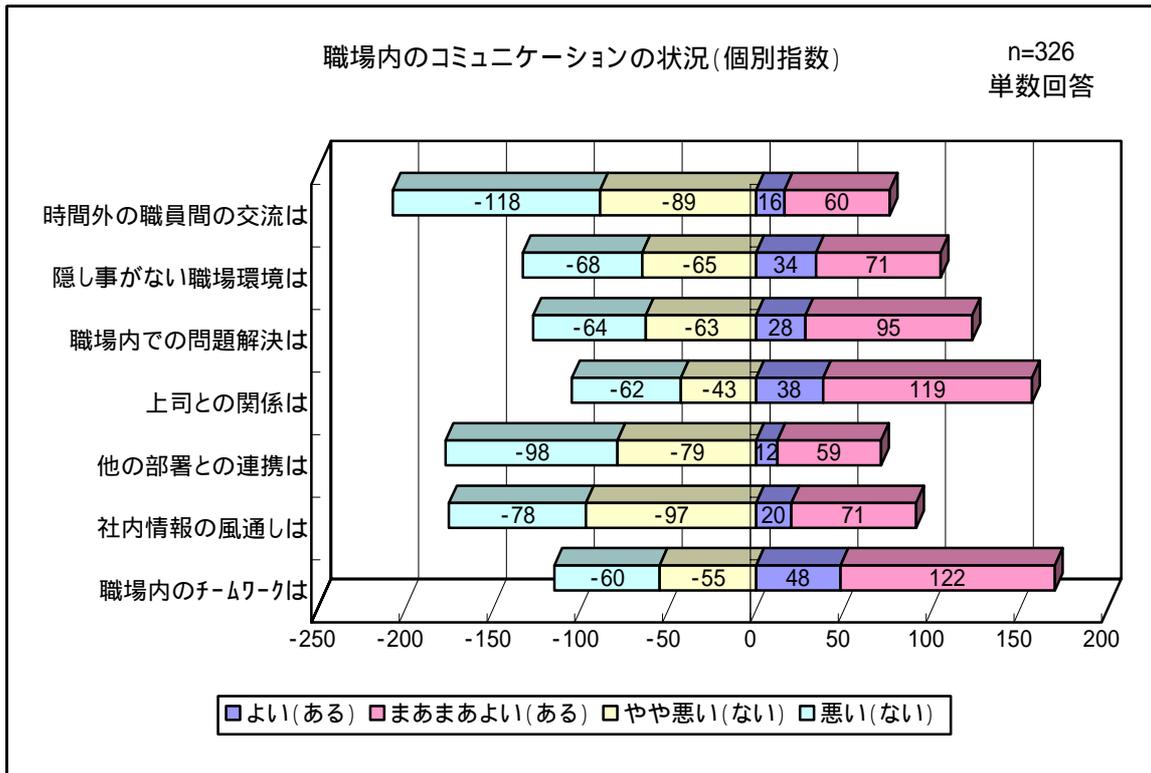
調査結果の概要

1. 職場内のコミュニケーション

～チームワークは良いものの、仕事を離れると職員間の交流は少ない～

職場内のコミュニケーションは、社員間の業務の流れをスムーズに遂行する上で大変重要なポイントとなっているが、今回の調査ではコミュニケーションを図る上でプラスp（ポイント）が多いものは「職場内のチームワーク」、次いで「上司との関係」となっており、一部署内でのチームワークや上司との関係は良好と答えている。

一方、コミュニケーションのマイナスp（ポイント）では、上位に「時間外の職員間の交流」、「他の部署との連携」、「社内情報の風通し」が続いている。



(クロス別の概要)

マイナスp(ポイント)が高い分野では、「社内情報の風通し」と「時間外の職員間の交流」を年齢別で見ると、「社内情報の風通し」では、年齢別では中堅年代の40才代が最も情報が入らないと答えている。また職種別で見ると管理職や総務関連職種では情報の流れは良いものの、技能・研究・開発職で悪いと答えている。

「時間外の職員間の交流」は、若年層や60才以上では交流があると答えているが、30～50才代では交流が少ない。また職種別で見ると研究・開発職や技能・技術職、管理職で職員間の交流が少ないと答えている。

(マイナスポイントが高い分野×年齢別・職種別)

注:「良い」-「悪い」がマイナス(-)の数値ほど、否定的な意見が多いことを示している。

	項目別	良い	どちらとも言えない	悪い	「良い」-「悪い」
社内情報の風通しは	年齢別計	25.4	32.0	42.7	-17.3
	10才代	77.8	22.2	0.0	77.8
	20才代	24.0	42.0	34.0	-10.0
	30才代	27.3	32.5	40.3	-13.0
	40才代	19.6	25.8	54.6	-35.0
	50才代	23.9	34.3	41.8	-17.9
	60才以上	31.3	31.3	37.6	-6.3
	職種別計	25.3	32.0	42.7	-17.4
	管理職	40.0	30.0	30.0	10.0
	総務・経理職	30.4	47.8	21.7	8.7
	営業職	35.3	17.6	47.0	-11.7
	技能・技術職	17.7	31.6	50.7	-33.0
	研究・開発職	28.6	14.3	57.2	-28.6
	工場内現場スタッフ	27.1	33.3	39.5	-12.4
時間外の職員間の交流は	年齢別計	20.9	32.8	46.2	-25.3
	10才代	55.5	44.4	0.0	55.5
	20才代	27.5	41.2	31.4	-3.9
	30才代	18.0	17.9	64.1	-46.1
	40才代	17.3	38.8	43.9	-26.6
	50才代	14.7	35.3	50.0	-35.3
	60才以上	43.8	25.0	31.3	12.5
	職種別計	21.7	33.3	44.9	-23.2
	管理職	30.0	13.3	56.7	-26.7
	総務・経理職	17.3	47.8	34.7	-17.4
	営業職	52.9	17.6	29.4	23.5
	技能・技術職	18.8	35.0	46.3	-27.5
	研究・開発職	14.3	28.6	57.2	-42.9
	工場内現場スタッフ	24.4	35.4	40.3	-15.9

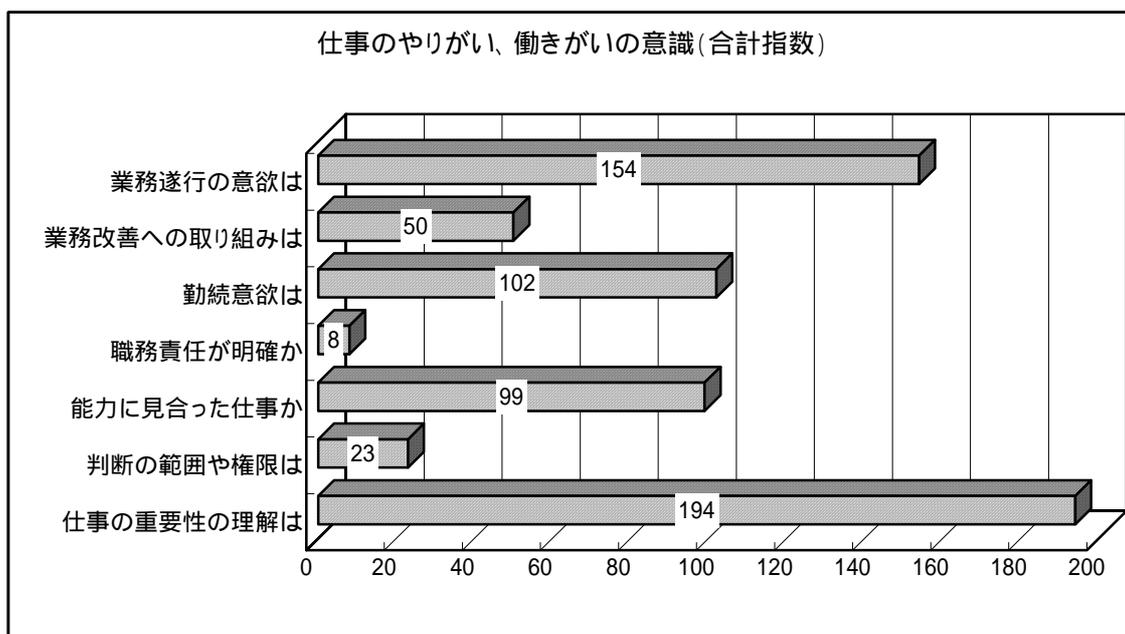
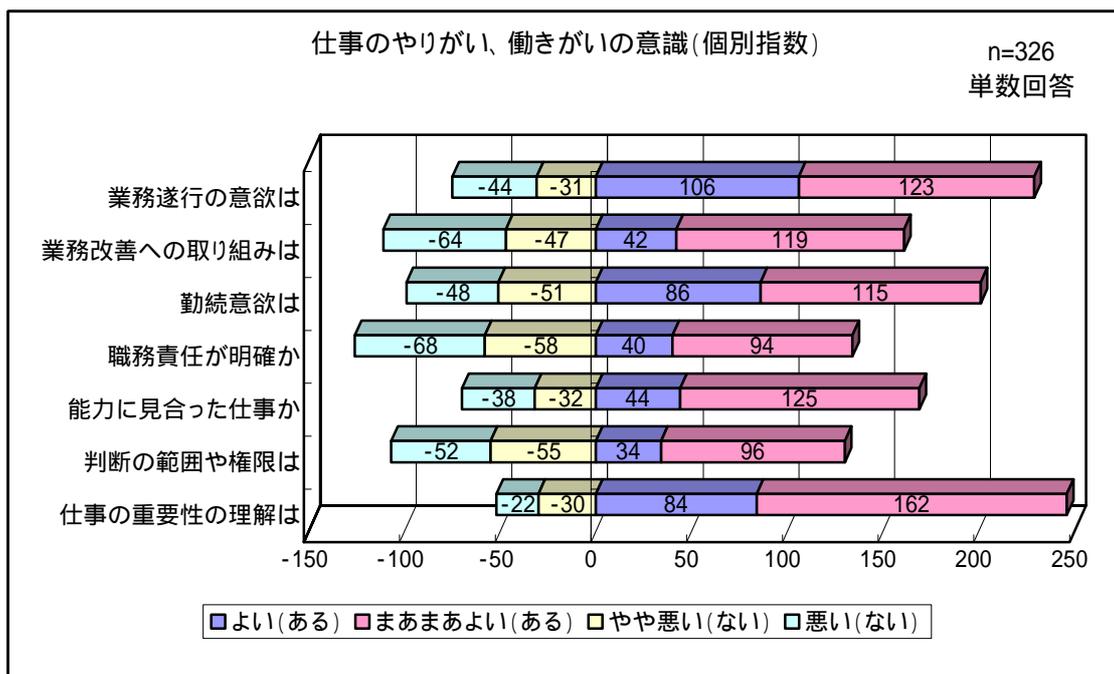
不明回答は集計していない。

2. 仕事のやりがい、働きがい

～働きがいはあるものの、仕事に見合った権限を希望～

従業員が仕事のやりがいや働きがいを持つことは、経営者にとって重要な課題であるが、基本的な要素である「仕事の重要度」や「業務遂行の意欲」は高く、現在の仕事を継続したいという帰属意識も有していることがわかる。また、現在の仕事が自分に見合った仕事だと感じている従業員が多く見られる。

しかし、職務上の権限に関して、「判断の範囲や権限がない」「職務上の責任が明確にされていない」という意見が多く、仕事の遂行上の判断に対する権限を期待する意見がみられる。



(クロス別の概要)

判断の範囲や権限は、年齢別で見ると若年層では「ある」と答えているが、30才・40才代の中堅層で「ない」と答えている。また職種別では、研究・開発職、管理職、総務関係職では「ある」という比率が高いが、営業職や技能・技術職では低い。

能力に見合った仕事は、若年層や50才以上では現在の仕事が自己の能力に見合ったものだと感じているが、30才・40才代の中堅層では見合っていないという意見が多い。

職務権限の明確さは、営業職では明確になっているという意見が多いが、技能・技術職では権限が明確になっていないという意見が多く見られる。

(マイナスポイントが高い分野×年齢別・職種別)

注：「良い」-「悪い」がマイナス(-)の数値ほど、否定的な意見が多いことを示している。

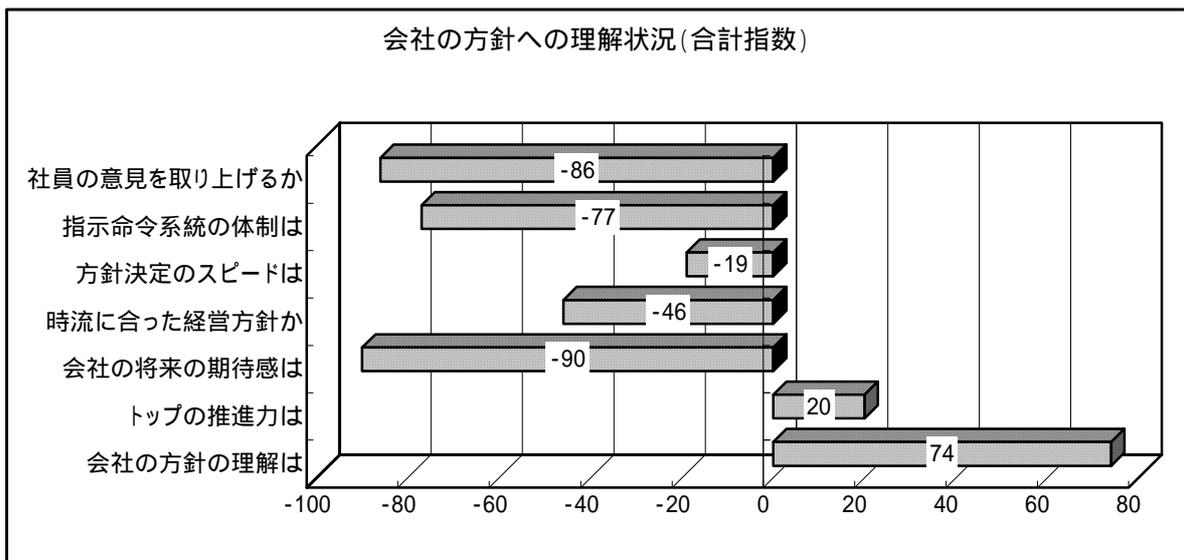
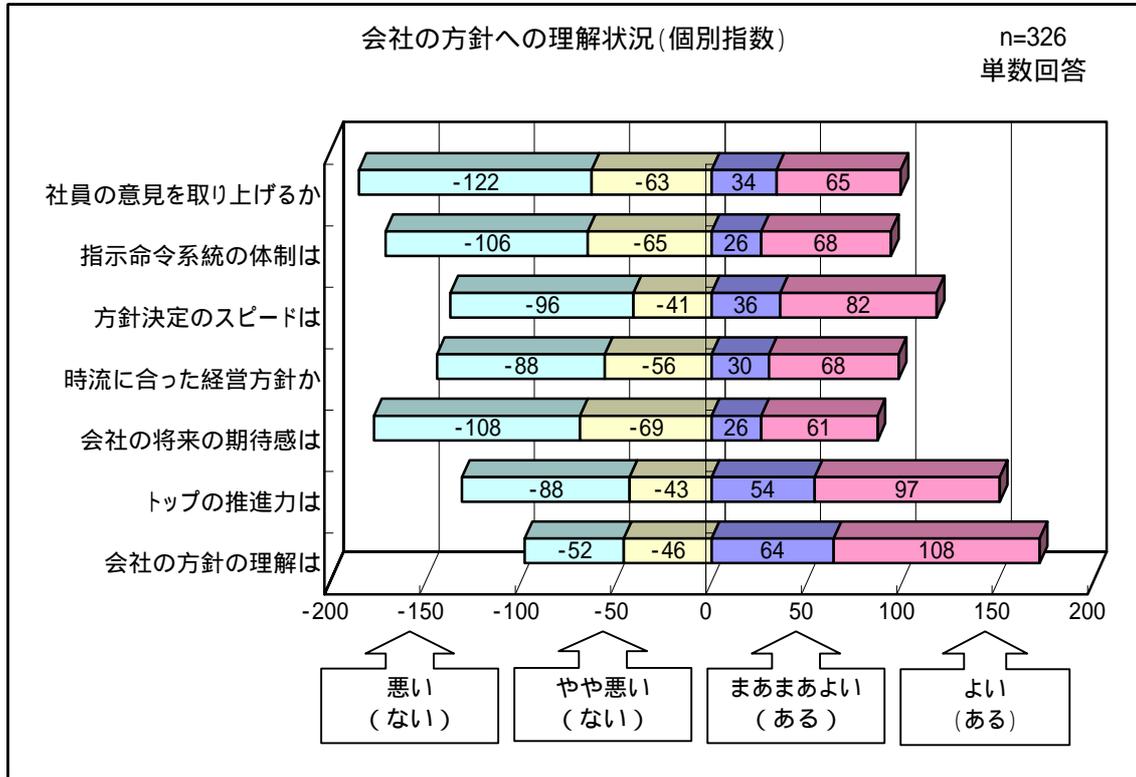
項目	クロス項目	良い・ある	どちらとも言えない	悪い・ない	「良い」-「悪い」
判 の 範 や 限 は	年齢別計	34.8	39.8	25.4	9.4
	10才代	77.8	22.2	0.0	77.8
	20才代	44.0	44.0	12.0	32.0
	30才代	30.2	34.2	35.6	-5.4
	40才代	27.0	43.0	30.0	-3.0
	50才代	38.3	38.2	23.5	14.8
	60才以上	37.6	50.0	12.6	25.0
	職種別計	35.1	40.7	24.1	11.0
	管理職	56.6	13.3	30.0	26.6
	総務・経理職	39.1	47.8	13.0	26.1
	営業職	29.4	41.2	29.4	0.0
	技能・技術職	32.1	43.2	24.7	7.4
	研究・開発職	42.9	42.9	14.3	28.6
工場内現場スタッフ	32.6	45.0	22.5	10.1	
事 か 能 力 に 見 合 っ た 仕	年齢別計	44.8	39.5	15.8	29.0
	10才代	66.7	33.3	0.0	66.7
	20才代	47.1	43.1	9.8	37.3
	30才代	41.0	37.2	21.8	19.2
	40才代	42.5	42.6	14.8	27.7
	50才代	49.3	31.9	18.8	30.5
	60才以上	37.6	56.3	6.3	31.3
職 務 責 任 が 明 確 か	職種別計	35.1	36.4	28.6	6.5
	管理職	36.7	23.3	40.0	-3.3
	総務・経理職	30.4	43.5	26.0	4.4
	営業職	70.6	17.6	11.8	58.8
	技能・技術職	25.9	33.3	40.8	-14.9
	研究・開発職	28.6	57.1	14.3	14.3
	工場内現場スタッフ	36.6	43.9	19.6	17.0

不明回答は集計していない。

3. 会社の方針への理解度

～ 会社の方針の理解は高いものの将来的な企業動向には不安感を抱く ～

従業員の「会社の方針への理解度」は高く、経営者に対する「トップの推進力」にも高い認識を持っている。しかし、「会社の将来の期待感」は低く、企業の将来性に不安を感じている。また「(社長や上司の)社員の意見を取り上げる」や「支持命令系統の体制」も低く、業務遂行上の改善意見などに対する改善を希望しているようである。



(クロス別の概要)

会社の将来性は、年齢別で見ると10才代を除く年齢層全体で不安を感じている意見が多く見られる。また、職種別で見ると技能・技術職、研究・開発職、管理職において期待感は薄い。

支持系統の体制には、年齢別では40才・50才代が不満の意見が多く、職種別では技能・技術職の不満が他の職種より多く見られる。

社員の意見の取り上げは、年齢別では40才代が多い。また職種別では総務・経理職では意見を取り上げてくれるという意見が多いが、逆に営業職では取り上げてくれないという不満の意見が多く見られる。

(マイナスポイントが高い分野×年齢別・職種別)

注:「良い」-「悪い」がマイナス(-)の数値ほど、否定的な意見が多いことを示している。

項目	クロス項目	良い・ある	どちらとも 言えない	悪い・ない	「良い」-「悪い」
□ 社 の □ □ の 期 待 感	年齢別計	23.2	38.4	38.5	-15.3
	10才代	77.8	11.1	11.1	66.7
	20才代	18.0	46.0	36.0	-18.0
	30才代	24.7	33.8	41.6	-16.9
	40才代	21.8	36.6	41.6	-19.8
	50才代	18.8	43.5	37.7	-18.9
	60才以上	28.5	42.9	28.6	-0.1
	職種別計	23.1	38.9	38.0	-14.9
	管理職	30.0	26.7	43.4	-13.4
	総務・経理職	31.8	45.5	22.7	9.1
	営業職	31.3	37.5	31.3	0.0
	技能・技術職	16.0	42.0	42.0	-26.0
	研究・開発職	14.3	42.9	42.9	-28.6
	工場内現場スタッフ	30.5	39.0	30.5	0.0
指示命令系統の体制は	年齢別計	25.1	38.2	36.7	-11.6
	10才代	77.8	22.2	0.0	77.8
	20才代	19.6	51.0	29.4	-9.8
	30才代	26.9	33.3	39.7	-12.8
	40才代	21.8	40.6	37.6	-15.8
	50才代	23.1	31.9	44.9	-21.8
	60才以上	35.7	42.9	21.4	14.3
	職種別計	24.9	38.7	36.4	-11.5
	管理職	30.0	30.0	40.0	-10.0
	総務・経理職	30.4	30.4	39.1	-8.7
	営業職	47.1	35.3	17.6	29.5
	技能・技術職	19.6	37.8	42.7	-23.1
	研究・開発職	28.6	28.6	42.9	-14.3
	工場内現場スタッフ	23.4	43.2	33.4	-10.0
社員の意見を取り上げるか	年齢別計	25.4	36.5	38.1	-12.7
	10才代	100.0	0.0	0.0	100.0
	20才代	13.8	52.9	33.3	-19.5
	30才代	28.2	32.1	39.8	-11.6
	40才代	20.8	37.6	41.6	-20.8
	50才代	26.0	31.9	42.0	-16.0
	60才以上	33.3	40.0	26.6	6.7
	職種別計	25.5	36.6	37.9	-12.4
	管理職	33.4	26.7	40.0	-6.6
	総務・経理職	39.1	43.5	17.3	21.8
	営業職	23.5	29.4	47.0	-23.5
	技能・技術職	24.4	36.6	39.1	-14.7
	研究・開発職	28.6	28.6	42.9	-14.3
	工場内現場スタッフ	26.9	41.5	31.8	-4.9

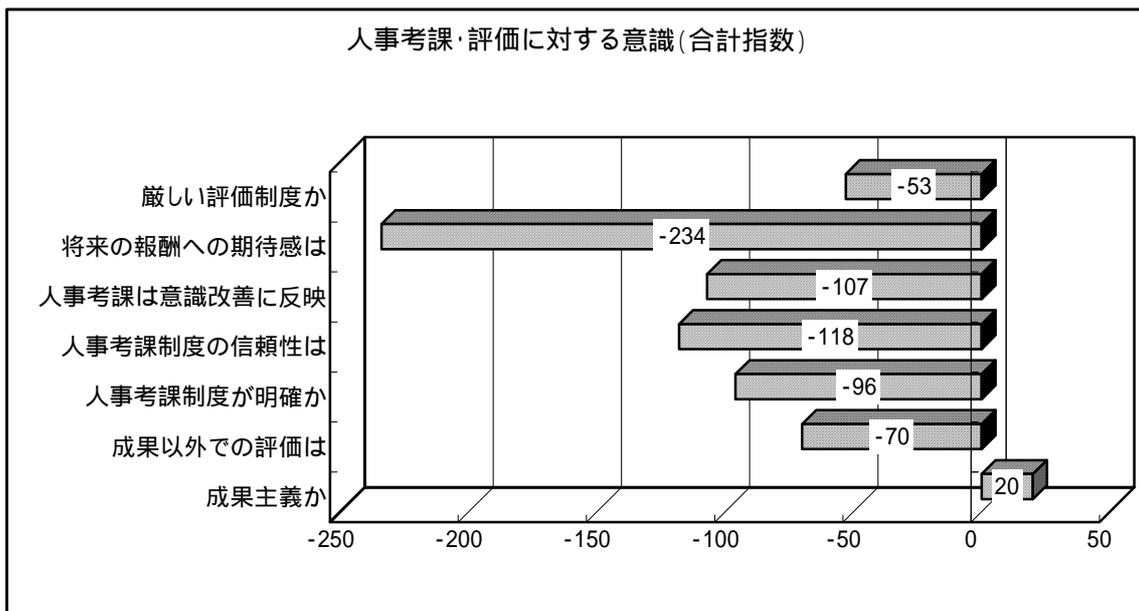
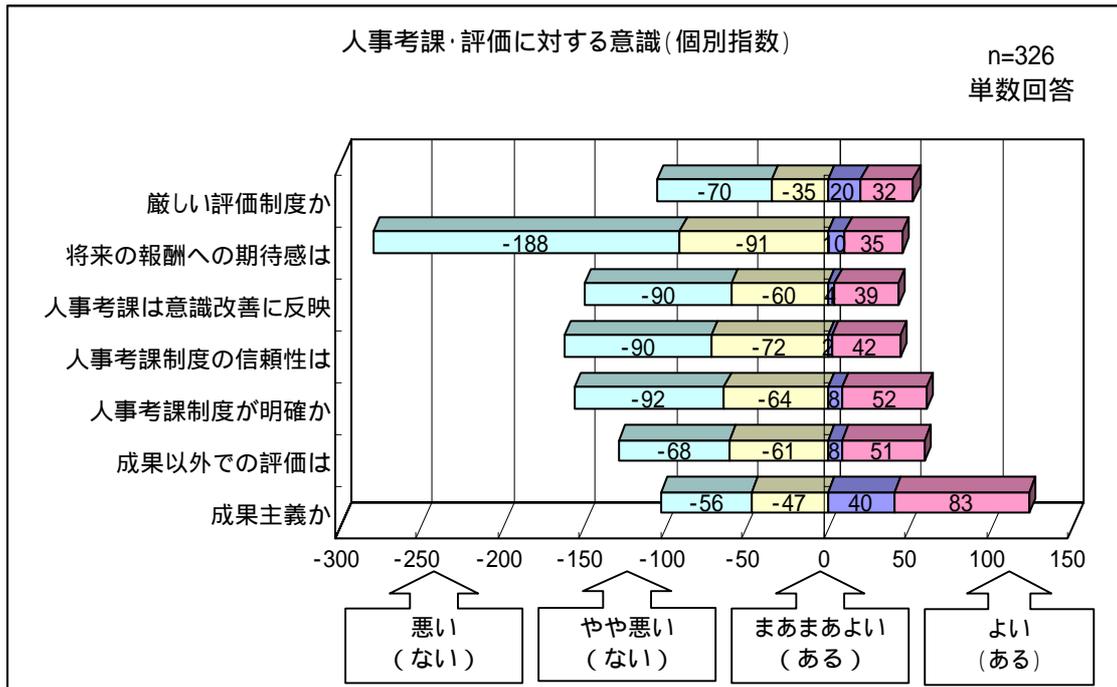
不明回答は集計していない。

4. 人事考課・評価に対する意識

～人事考課に対する信頼性が低く、報酬に反映されない～

多くの企業において、人事考課制度を導入し、能力・能率・成果重視の管理体制を行っているが、今回の調査では人事考課に対して「人事考課の信頼性」「人事考課制度の明確性」に対する不満の声が多く見られる。また同時に人事考課制度が意識改善に反映されていないという否定的な意見も多く、そのため「将来の報酬への期待感」も低い。

すなわち、人事考課制度に明確性・透明性が欠けるという不満を持っていることから、給与・報酬には跳ね返ってこないという意識が強いようである。



(クロス別の概要)

人事考課に対する信頼性では、年齢別では50才代で最も低くなっている。職種別では、研究・開発職、技能・技術職、管理職分野で低い数値が目立っている。

将来の報酬への期待感は、年齢別では30才以上で否定的な意見が半数以上を占めている。また職種別では、上記の信頼性と同様に研究・開発職、技能・技術職、管理職が低くなっている。

このように年齢が高く、専門職ほど人事考課への信頼感も低く、報酬への期待感も低いようである。

(マイナスポイントが高い分野×年齢別・職種別)

注:「良い」-「悪い」がマイナス(-)の数値ほど、否定的な意見が多いことを示している。

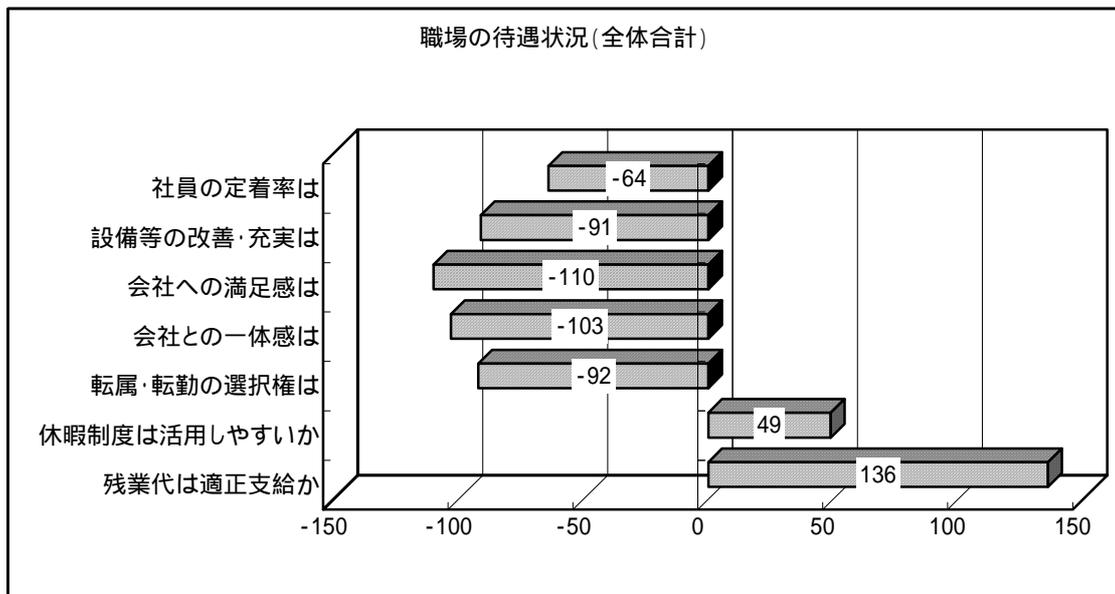
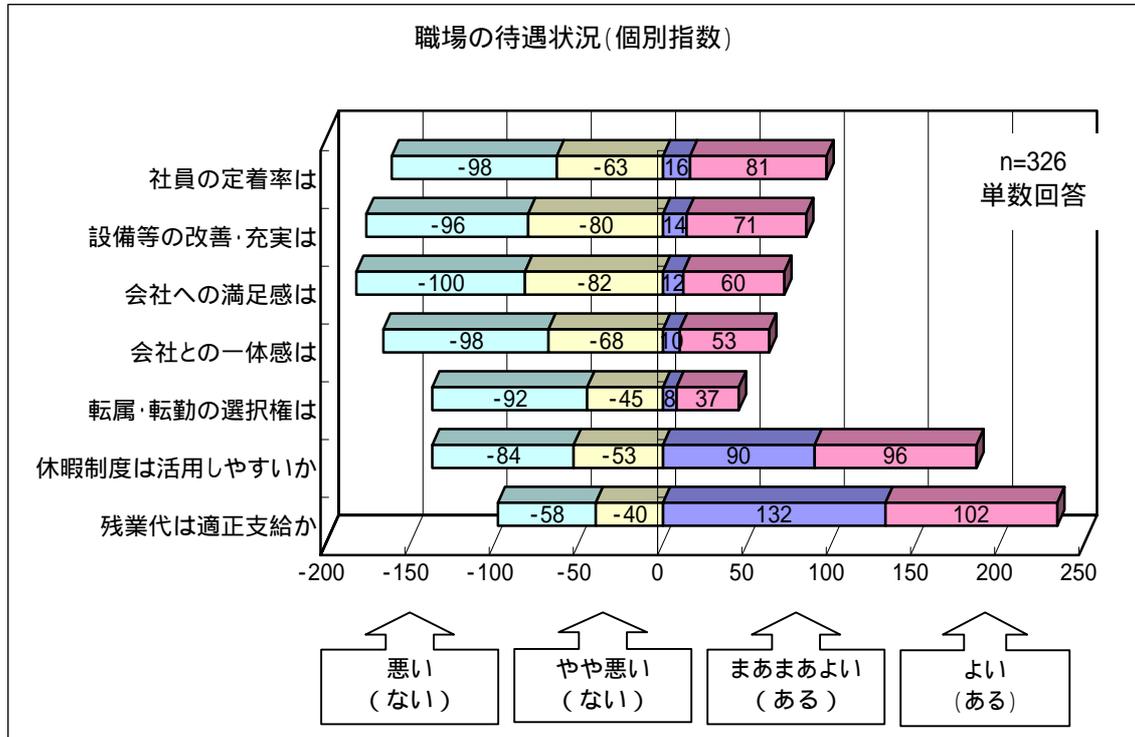
項目	クロス項目	良い・ある	どちらとも言えない	悪い・ない	「良い」-「悪い」
□ □ の報酬への期待感は	年齢別計	12.5	30.0	57.5	-45.0
	10才代	55.5	44.4	0.0	55.5
	20才代	15.7	33.3	51.0	-35.3
	30才代	11.5	23.1	65.4	-53.9
	40才代	13.0	30.0	57.0	-44.0
	50才代	5.9	33.8	60.3	-54.4
	60才以上	7.1	28.6	64.3	-57.2
	職種別計	12.2	29.4	58.4	-46.2
	管理職	6.9	27.6	65.5	-58.6
	総務・経理職	13.0	43.5	43.4	-30.4
	営業職	11.8	35.3	52.9	-41.1
	技能・技術職	13.5	23.5	63.0	-49.5
	研究・開発職	14.3	0.0	85.7	-71.4
	工場内現場スタッフ	16.1	32.1	51.8	-35.7
人事考課制度の信□性は	年齢別計	13.7	49.4	36.9	-23.2
	10才代	55.6	44.4	0.0	55.6
	20才代	12.2	67.3	20.4	-8.2
	30才代	12.8	52.6	34.6	-21.8
	40才代	14.3	44.9	40.8	-26.5
	50才代	7.6	42.4	50.0	-42.4
	60才以上	21.4	35.7	42.8	-21.4
	職種別計	13.8	49.2	37.0	-23.2
	管理職	10.3	41.4	48.3	-38.0
	総務・経理職	17.4	47.8	34.8	-17.4
	営業職	18.8	50.0	31.3	-12.5
	技能・技術職	8.9	49.4	41.8	-32.9
	研究・開発職	0.0	57.1	42.9	-42.9
	工場内現場スタッフ	21.3	50.0	28.8	-7.5

不明回答は非表示

5. 職場の待遇に関する意見

～ 残業支給や休暇には満足しているが会社との一体感や満足度は低い～

職場の待遇面では、残業の支給、休暇の取得しやすさ等は高い数値となっており、比較的満足している傾向が見られる。しかし、「設備等の改善・充実」や「転属・転勤の選択権」等への不満は大きい。そして待遇面の総合的な判断として最も重要な「会社との一体感」や「会社への満足度」も低くなっている。



(クロス別の概要)

会社との一体感は、年齢別で見ると10才代を除く全ての年齢層で「一体感がない」と答えているが、特に30才代、40才代に多く見られる。職種別では、特に研究・開発職、技能・技術職分野で低い数値が目立っている。

会社の満足度を年齢別で見ると、30才～50才代と中堅従業員層の満足度が低い。また職業別では、研究・開発職、技能・技術職分野の従業員の満足度は低い。

(マイナスポイントが高い分野×年齢別・職種別)

注:「良い」-「悪い」がマイナス(-)の数値ほど、否定的な意見が多いことを示している。

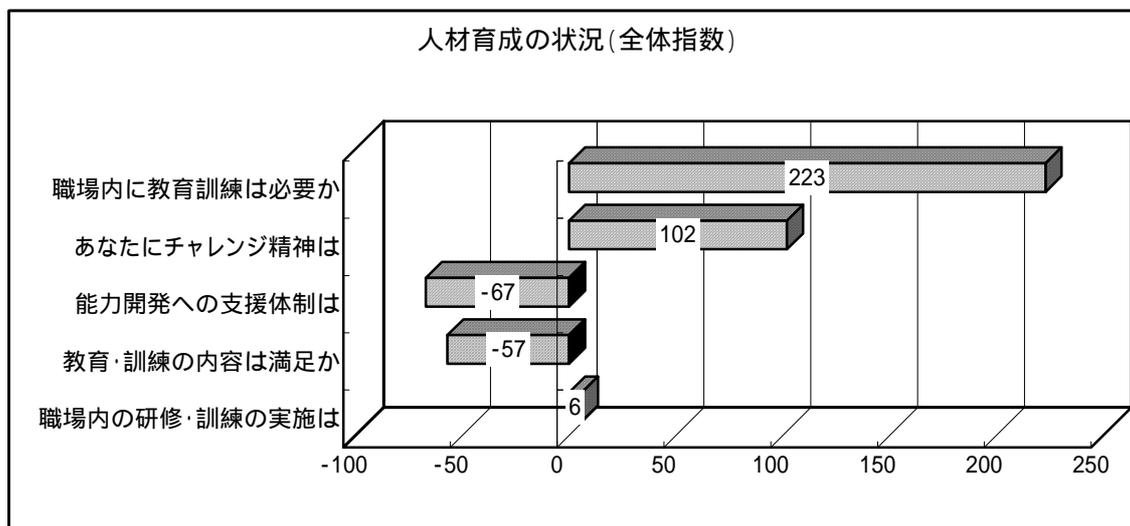
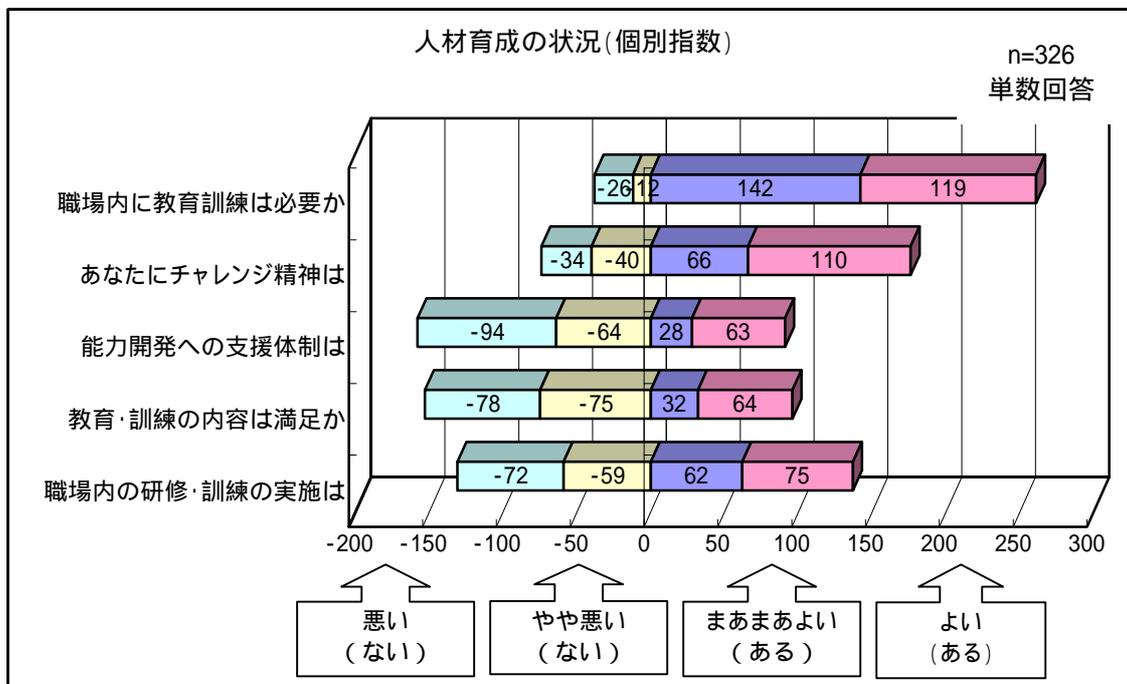
項目	クロス項目	良い・ある	どちらとも言えない	悪い・ない	「良い」-「悪い」
□ 社との一体感	年齢別計	18.0	45.1	37.0	-19.0
	10才代	88.9	11.1	0.0	88.9
	20才代	12.2	69.4	18.4	-6.2
	30才代	21.8	34.6	43.6	-21.8
	40才代	12.2	40.8	46.9	-34.7
	50才代	16.2	50.0	33.8	-17.6
	60才以上	20.0	46.7	33.3	-13.3
	職種別計	18.3	46.0	35.7	-17.4
	管理職	26.7	33.3	40.0	-13.3
	総務・経理職	17.4	56.5	26.0	-8.6
	営業職	29.4	35.3	35.2	-5.8
	技能・技術職	12.7	45.6	41.8	-29.1
	研究・開発職	28.6	14.3	57.2	-28.6
工場内現場スタッフ	20.3	49.4	30.4	-10.1	
□ 社への□ 足感	年齢別計	20.1	38.6	41.4	-21.3
	10才代	88.9	11.1	0.0	88.9
	20才代	20.0	50.0	30.0	-10.0
	30才代	19.2	33.3	47.4	-28.2
	40才代	16.3	37.8	45.9	-29.6
	50才代	15.9	40.6	43.5	-27.6
	60才以上	26.7	40.0	33.3	-6.6
	職種別計	20.2	38.7	41.1	-20.9
	管理職	26.7	30.0	43.3	-16.6
	総務・経理職	22.7	45.5	31.8	-9.1
	営業職	29.4	35.3	35.2	-5.8
	技能・技術職	19.5	34.1	46.3	-26.8
	研究・開発職	14.3	28.6	57.2	-42.9
工場内現場スタッフ	25.3	36.7	38.0	-12.7	

不明回答は非表示

6. 人材育成に関する意見

～教育訓練の意識は高いものの企業の支援体制に不満～

人材育成に関しては、多くの従業員が「職場内に教育訓練は必要」と答え、「あなたにチャレンジ精神」も比較的高く、教育訓練への必要性を感じている人は多い。しかし、企業の「能力開発の支援体制」「教育・訓練の内容は満足」という面は低いことから、意識は高いものの企業の支援体制が整備されていないことを不満と感じている。



(クロス別の概要)

人材育成における能力開発への企業の支援体制は、年齢別で見ると30才・40才代の中堅従業員の不満が多い。また職種別では技能・技術職、研究・開発職に加えて、営業職が支援体制に不満を持っている。

現在企業で行っている教育・訓練の内容の満足度は、年齢別で見ると10才代では満足の意見が多いが、40才前後の年齢層で不満の声が多く見られる。職種別では研究・開発職が最も多いものの、営業職でも不満が多く見られることは注目される。

一般的な研究、技術等の専門職種での不満と同じように営業職へ専門的な教育を希望していることがうかがえる。

(マイナスポイントが高い分野×年齢別・職種別)

注:「良い」-「悪い」がマイナス(-)の数値ほど、否定的な意見が多いことを示している。

項目	クロス項目	良い・ある	どちらとも言えない	悪い・ない	「良い」-「悪い」
□ 査 □ 訓練の□ 容は□ 足か	年齢別計	25.1	39.5	35.4	-10.3
	10才代	77.7	22.2	0.0	77.7
	20才代	26.0	52.0	22.0	4.0
	30才代	19.5	45.5	35.1	-15.6
	40才代	23.0	27.0	50.0	-27.0
	50才代	23.2	43.5	33.3	-10.1
	60才以上	42.9	42.9	14.2	28.7
	職種別計	25.5	38.7	35.7	-10.2
	管理職	26.7	26.7	46.7	-20.0
	総務・経理職	21.7	56.5	21.7	0.0
	営業職	6.3	25.0	68.8	-62.5
	技能・技術職	22.2	38.3	39.5	-17.3
	研究・開発職	0.0	57.1	42.9	-42.9
工場内現場スタッフ	26.3	45.0	28.8	-2.5	
能力開□への支援体制は	年齢別計	24.1	41.4	34.4	-10.3
	10才代	88.9	11.1	0.0	88.9
	20才代	28.0	58.0	14.0	14.0
	30才代	20.5	39.7	39.7	-19.2
	40才代	19.2	36.4	44.5	-25.3
	50才代	24.6	39.1	36.2	-11.6
	60才以上	21.4	57.1	21.4	0.0
	職種別計	24.2	40.7	35.1	-10.9
	管理職	30.0	40.0	30.0	0.0
	総務・経理職	30.4	39.1	30.4	0.0
	営業職	12.5	37.5	50.1	-37.6
	技能・技術職	22.0	36.6	41.5	-19.5
	研究・開発職	0.0	42.9	57.1	-57.1
工場内現場スタッフ	34.2	40.5	25.3	8.9	

不明回答は非表示

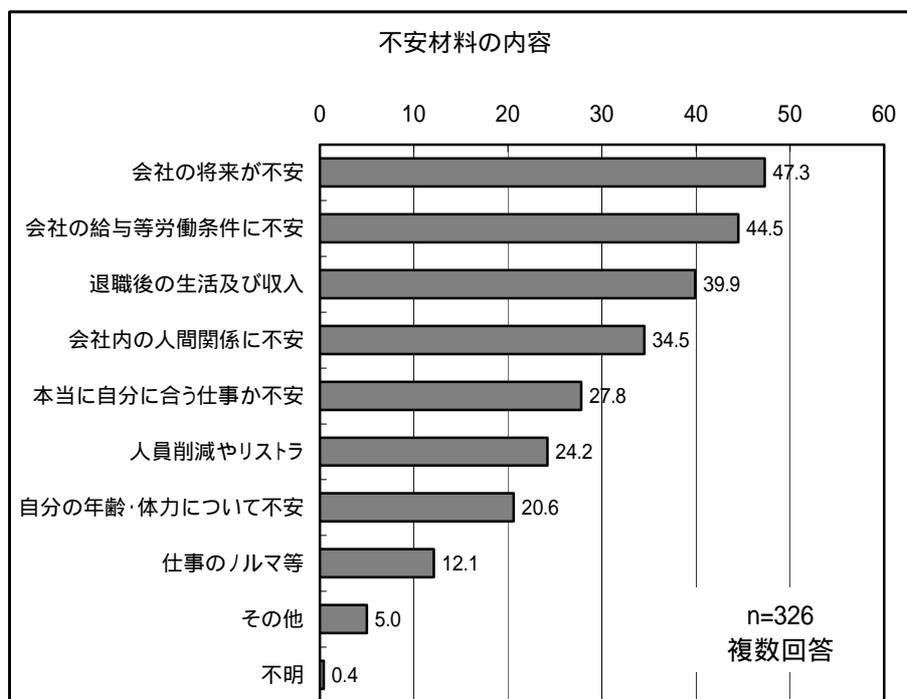
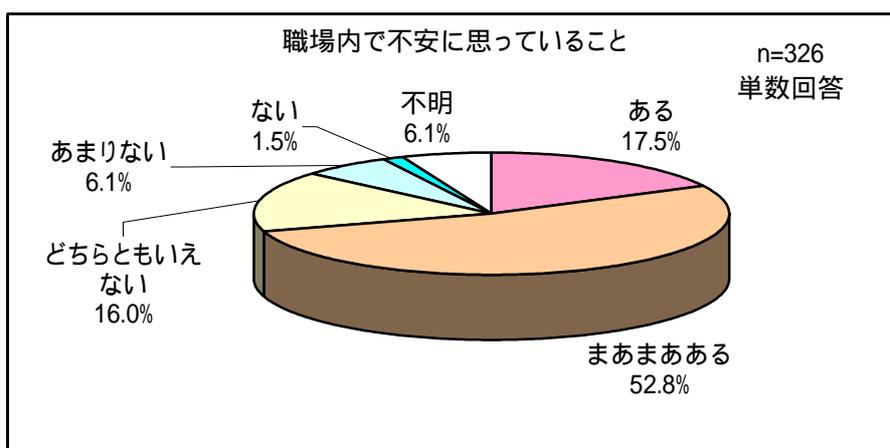
7. 職場内での不安

～半数近くの従業員が会社の将来や会社の給与労働条件に不安～

職場内において従業員が抱えている不安は、不安が「ある」が17.5%、「まあまあある」が52.8%と7割近くが不安を持っている。

具体的な不安材料は、最も多いものは「会社の将来が不安」が47.3%と会社の先行きに不安を感じている。同時に関連して、従業員自らの「会社の給与労働条件に不安」が44.5%、「退職後の生活及び収入」が39.9%と続き、従業員の生活、賃金への影響を懸念している。

また、職場内においては「会社の人間関係」や「本当に自分に合う仕事か不安」というように現在の仕事を遂行する上で何らかの不安、トラブルを抱えていることがうかがえる。



(クロス別の概要)

不安材料を年齢別で見ると、10才代～30才代は「本当に自分に合う仕事か不安」が多く見られる。また、20才代～40才代では「会社の給与等労働条件に不安」、50才代・60才代は「自分の年齢・体力について不安」と答えている。40才代・50才代では「退職後の生活及び収入」が多く見られる。このように、年齢別では40才代が多くの問題や不安を抱えているようである。

職種別で見ると、

管理職は「退職後の生活及び収入」「会社の給与等労働条件に不安」

総務・経理職は「会社内の人間関係に不安」

営業職は「本当に自分に合う仕事か不安」

技能・技術職は「会社の将来が不安」「会社の給与等労働条件に不安」「会社内の人間関係に不安」

研究・開発職は「会社の将来が不安」「退職後の生活及び収入」「会社の給与等労働条件に不安」

工場内のスタッフは「会社内の人間関係に不安」「会社の給与等労働条件に不安」

という不安事項の回答が多く見られる。

(不安がある人の不安材料×年齢別・職種別)

項目	クロス項目	回答数	本当に自分に合う仕事か不安	自分の年齢・体力について不安	人員削減やリストラ	会社内の人間関係に不安	会社の給与等労働条件に不安	会社の将来が不安	退職後の生活及び収入	仕事のノルマ等
年齢別	年齢別計	278	28.1	20.9	24.1	34.9	44.6	47.8	40.3	12.2
	10才代	5	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	40.0	0.0	20.0
	20才代	41	43.9	4.9	9.8	29.3	46.3	43.9	24.4	12.2
	30才代	73	34.2	8.2	23.3	34.2	49.3	42.5	37.0	12.3
	40才代	85	24.7	27.1	30.6	40.0	45.9	51.8	45.9	12.9
	50才代	62	17.7	32.3	30.6	33.9	38.7	53.2	51.6	9.7
	60才以上	12	8.3	58.3	0.0	33.3	50.0	41.7	33.3	16.7
職種別	職種別計	265	27.9	20.4	24.5	34.3	45.7	47.5	39.2	12.5
	管理職	28	21.4	21.4	25.0	25.0	42.9	39.3	50.0	14.3
	総務・経理職	17	23.5	17.6	11.8	52.9	29.4	35.3	23.5	11.8
	営業職	15	46.7	13.3	13.3	20.0	33.3	26.7	40.0	0.0
	技能・技術職	70	28.6	14.3	25.7	40.0	47.1	55.7	42.9	12.9
	研究・開発職	7	14.3	14.3	14.3	28.6	85.7	71.4	85.7	14.3
	工場内現場スタッフ	67	37.3	26.9	31.3	35.8	44.8	49.3	34.3	19.4

不明回答は非表示

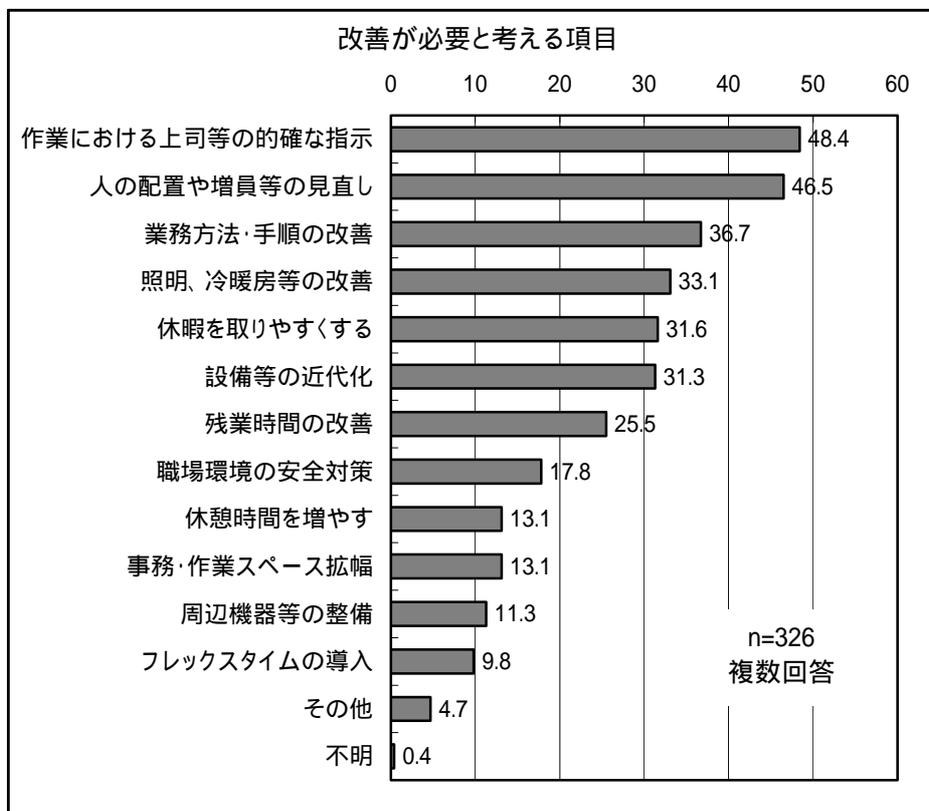
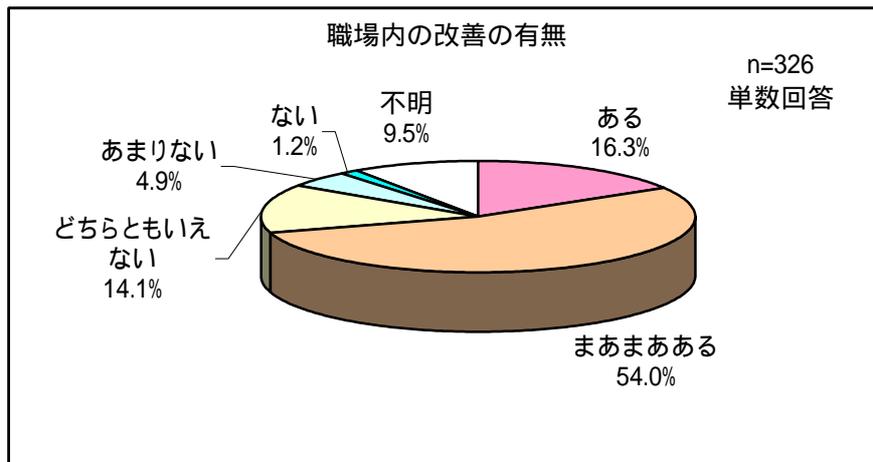
8. 職場内の改善意見

～ 7割以上が改善の必要性を考え、作業環境・支持システムの改善を要望～

職場内の改善事項については、「ある」が16.3%、「まあまあある」が54.0%と7割近くが改善の必要があると考えている。

具体的な改善事項は、「作業における上司等の的確な指示」が48.4%、次いで「人の配置や増員等の見直し」が46.5%、「業務方法・手順の改善」が36.7%と続き、指揮命令系統と人員体制に対する改善事項が上位を占めている。

また、職場内のハード面で、「照明、冷暖房等の改善」「設備の近代化」等の意見、労務環境については「休暇を取りやすくする」「残業時間の改善」等の意見が出ている。



(クロス別の概要)

改善事項を年齢別で見ると、20才代～50才代は「作業における上司等の的確な指示」が多く見られ、特に30才代は中堅従業員として最も必要なポストで業務に携わっていることから改善項目が多岐に渡り、各項目とも改善意見の多く占めている。

職種別で見ると、

管理職は「人の配置や増員等の見直し」「上司等の的確な指示」

総務・経理職は「人の配置や増員等の見直し」「上司等の的確な指示」「業務方法・手順の改善」

営業職は「人の配置や増員等の見直し」

技能・技術職は「人の配置や増員等の見直し」「上司等の的確な指示」

研究・開発職は「業務方法・手順の改善」「人の配置や増員等の見直し」

工場内のスタッフは「人の配置や増員等の見直し」「照明、冷暖房等の改善」「人の配置や増員等の見直し」

という改善に関する回答が多く見られる。

(職場内の改善意見(上位9項目)×年齢別・職種別)

		回答口	作業における上司等の的確な指示	人の配置や増員等の見直し	業務方法・手順の改善	照明、冷暖房等の改善	休暇を取りやすくする	設備等の近代化	残業時間の改善	職場環境の安全対策	休憩時間を増やす
年齢別	年齢別計	272	48.5	46.7	36.8	33.1	32.0	31.6	25.7	18.0	13.2
	10才代	4	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	20才代	40	50.0	42.5	35.0	35.0	12.5	25.0	25.0	7.5	20.0
	30才代	70	48.6	54.3	40.0	41.4	34.3	34.3	35.7	18.6	15.7
	40才代	88	50.0	46.6	35.2	38.6	38.6	30.7	21.6	21.6	10.2
	50才代	57	50.9	47.4	42.1	17.5	29.8	28.1	19.3	15.8	8.8
	60才以上	13	30.8	15.4	15.4	23.1	46.2	53.8	38.5	38.5	23.1
職種別	職種別計	262	48.1	46.2	37.0	33.2	32.1	31.3	26.0	17.9	13.4
	管理職	27	40.7	48.1	40.7	18.5	18.5	29.6	29.6	29.6	7.4
	総務・経理職	19	52.6	57.9	52.6	15.8	36.8	5.3	26.3	15.8	15.8
	営業職	15	46.7	60.0	46.7	26.7	26.7	40.0	20.0	13.3	13.3
	技能・技術職	65	55.4	52.3	40.0	36.9	24.6	35.4	29.2	18.5	9.2
	研究・開発職	6	66.7	83.3	83.3	50.0	33.3	33.3	50.0	16.7	16.7
	工場内現場スタッフ	74	41.9	43.2	32.4	41.9	37.8	40.5	24.3	18.9	21.6

不明回答は非表示

雇用・職場環境に関する従業員意識アンケートについて（お願い）

時下 ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

（目的）

協同組合鳥取鉄工センターでは平成 20 年度より中小企業人材確保推進事業に取り組み、働く人の雇用環境や職場環境の改善を図るために各種事業を行なうこととなりました。

そして、この事業の一環として、従業員の意識調査を実施し、雇用環境の改善を目指すための現状を把握することとなりました。

（調査方法及び回収締め切り日）

調査対象者の選考は、企業担当者にお任せしており、原則は無作為抽出です。

当調査票をご記入後、返信封筒に入れて封印し、御社総務に回収箱が設置してありますので投函してください。

回収締め切り 7月10日（木）

（調査結果の取り扱い）

調査票にご記入いただきました事項は、個人情報の秘密を遵守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままにご記入ください。また記入内容は本調査以外には使用いたしません。

多忙な毎日のこととは存じますが何卒宜しくお願い申し上げます。

平成 20 年 6 月 24 日

調査票記入に関する問い合わせは

協同組合 鳥取鉄工センター

担当：事務局 山形

電話：0857-53-1131



従業員意識アンケート調査票

協同組合 鳥取鉄工センター

1 基本的事項

項目	質問項目(各項目毎に1つ)					
性別	男			女		
年齢	10才代	20才代	30才代	40才代	50才代	60才以上
勤務年数	3年未満	3~5年	6~10年	11~15年	16~20年	20年超
職種	管理職	総務・経理職		営業職	技能・技術職	
	研究・開発職	工場内現場スタッフ			その他	

2 職場に関する質問

設問	項目	回答欄(各項目毎に 印)				
		よい (ある)	まあまあ よい(ある)	どちらとも いえない	やや悪い (ない)	悪い (ない)
職場内のコミュニケーションの状況						
1	職場内のチームワークは					
2	社内情報の風通しは					
3	他の部署との連携は					
4	上司との関係は					
5	職場内での問題解決は					
6	隠し事がない職場環境は					
7	時間外の職員間の交流は					
仕事のやりがい、働きがいの意識						
8	仕事の重要性の理解は					
9	判断の範囲や権限は					
10	能力に見合った仕事か					
11	職務責任が明確か					
12	勤続意欲は					
13	業務改善への取り組みは					
14	業務遂行の意欲は					
会社の方針への理解状況						
15	会社の方針の理解は					
16	トップの推進力は					
17	会社の将来の期待感					
18	時流に合った経営方針か					
19	方針決定のスピードは					
20	指示命令システムの体制は					
21	社員の意見を取り上げるか					
人事考課・評価に対する意識						

設 問	項 目	よい (ある)	まあまあ よい(ある)	どちらとも いえない	やや悪い (ない)	悪い (ない)
22	成果主義か					
23	成果以外での評価は					
24	人事考課制度が明確か					
25	人事考課制度の信頼性は					
26	人事考課は意識改善に反映					
27	将来の報酬への期待感は					
28	厳しい評価制度か					
職場の待遇状況						
29	残業代は適正支給か					
30	休暇制度は活用しやすいか					
31	転属・転勤の選択権は					
32	会社との一体感は					
33	会社への満足感は					
34	設備等の改善・充実は					
35	社員の定着率は					
人材育成の状況						
36	職場内の研修・訓練の実施					
37	教育・訓練の内容は満足か					
37	能力開発への支援体制は					
39	あなたにチャレンジ精神は					
40	職場内に教育訓練は必要か					
その他の状況						
41	あなたが職場の中で不安に 思っていることの有無は	42 へ	42 へ	42 へ		
42	不安がある人の不安材料は (いくつでも 印)	本当に自分に合う仕事か不安 自分の年齢・体力について不安 人員削減やリストラ 会社内の人間関係に不安 会社の給与等労働条件に不安 会社の将来が不安 退職後の生活及び収入 仕事のノルマ等 その他				
43	職場の中で改善が必要と思 っていることの有無は	44 へ	44 へ	44 へ		
44	改善が必要だと思う項目は (いくつでも 印)	業務方法・手順の改善 設備等の近代化 職場環境の安全対策 照明、冷暖房等の改善 作業における上司等の的確な指示 休憩時間を増やす フレックスタイムの導入 周辺機器等の整備 事務・作業スペース拡幅 人の配置や増員等の見直し 残業時間の改善 休暇を取りやすくする その他				

ご協力ありがとうございました。

**平成 20 年度中小企業人材確保推進事業
従業員意識アンケート調査報告書**

平成20年9月

発行 協同組合鳥取鉄工センター
理事長 安 田 晴 雄

〒689-1112

鳥取市南栄町11-2

TEL : 0857-53-1131 FAX : 0857-53-3560