

従業員満足度調査実施結果 | 全社レポート

調査期間: 2026年2月20日~2月27日 | 対象: 全社員(各部署:営業部・製造部・管理部 / 勤続年数別:3年未満・3年未満5年未満・5年以上)

総合スコア

59.1 / 100 **ランク D**

傾向分析

上司信頼」と「職場環境」はいずれの部署も高水準で安定している。一方で、「仕事のやりがい」は全社的な課題だが、特に営業部での落ち込み(45pt)が顕著。管理部は評価・公平性への納得感が高いものの、経営方針の自分ごと化が進んでいない傾向にある。

具体的な改善提案

経営方針や将来のビジョンを社員に対して繰り返しわかりやすく伝える工夫が必要です。例えば、定期的な全社ミーティングや経営報告会、社内報でのメッセージ配信などにより情報の見える化を図ることが有効です。また、社員が会社の方向性と自分の業務とのつながりを実感できるよう、部門単位での目標共有やワークショップの実施も有効施策の一つになるでしょう。さらに、社員が中長期的にキャリアを描けるような成長支援制度(キャリア面談、スキル開発のロードマップなど)を整備することで、エンゲージメントの向上と定着率の改善が期待できます。あわせて、社員の声を吸い上げる仕組みや、経営層との対話の場を増やすことも、相互理解を促すうえで重要です。

経営方針・方向性

56.3

上司信頼・指示

73.8

職場環境

70.0

仕事のやりがい

47.0

公平性・評価

56.7

意見尊重・福利厚生

51.0

ハラスメント

53.6

カテゴリ別スコア分布

平均スコア: 59.1



重要な示唆

強み(STRENGTH)

「上司信頼・指示」(73.8)と「職場環境」(70.0)が高スコア。現場レベルでの人間関係と指揮命令システムは非常に健全に機能している。

リスク・課題(RISK)

「やりがい」(47.0)が50ptを割り込む危険水域。成長実感や貢献実感が薄れている可能性が高い。「意見尊重」(51.0)も低調。

ギャップ分析

「上司への信頼」は高いが、「経営方針」の浸透は弱い。現場マネジメントは機能しているものの、会社全体のビジョンや方向性が現場まで落ちてきていない「接続不良」の状態が見受けられる。

アクションプランのご提案(優先度Top3)

- 01 1on1の全社標準化・質的向上**
月1回30分の実施義務化に加え、アジェンダ雛形(キャリア・成長支援)を配布し、業務報告以外の対話を促進。
- 02 育成ロードマップの整備**
「やりがい」向上施策。職種別のスキル基準と成長機会を可視化し、将来のキャリアパスを提示する。
- 03 提案活動の「見える化」プロセスの導入**
現場提案の進捗(提案→審議→実行)をボード化し、月次でフィードバックを行うことで「意見尊重」スコアを改善。

※ 全社平均スコアを表示しています。外側ほど高い評価を示します。

📄 ランク基準について

本調査におけるスコア算出方法および各ランクの定義について

本調査におけるスコアは100点満点で算出しており、点数が高いほど、従業員の満足度や組織に対する肯定的な評価が高い状態を示しています。なお、総合評価ランクは以下の基準に基づいて判定しています。

S
90点以上

非常に高い満足度が得られている状態 組織運営、職場環境、評価制度、コミュニケーションなどに対して、総じて非常に高い評価が得られています。現在の良好な状態を維持しつつ、継続的な改善とさらなる組織力向上を図ることが期待されます。

A
80~89点

高い満足度が得られている状態 多くの項目で良好な評価が得られています。大きな課題は少ないと考えられますが、より高いエンゲージメントの実現に向けて、一部の項目については継続的な改善を行うことが望まれます。

B
70~79点

概ね良好だが、一部に改善余地がある状態 全体として概ね良好な評価が得られています。一方で、項目によっては評価にばらつきが見られる可能性があり、従業員満足度をさらに高めるためには、課題の把握と計画的な改善施策の実施が重要となります。

C
60~69点

一定の評価はあるが、改善が必要な状態 一定の評価は得られているものの、満足度向上に向けた改善が必要です。従業員が課題を感じている領域を明確にし、優先順位をつけながら改善に取り組むことが求められます。

D
60点未満

明確な課題があり、早期の改善が必要な状態 従業員満足度に関して明確な課題が見られる状態です。組織運営や職場環境、評価制度、上司・部門間のコミュニケーションなど、複数の観点から現状を見直し、早期に改善策を検討・実施することが求められます。

本レポートの総合スコア **59.1点** は、上記基準により **ランク D** となります。

従業員満足度調査実施結果 | 営業部レポート

調査期間: 2026年2月20日~2月27日 | 対象: 営業部

総合スコア

59.1 / 100 ランク B

傾向分析

「上司信頼」と「職場環境」はいずれの部署も高水準で安定している。一方で、「仕事のやりがい」は全社的な課題だが、特に営業部での落ち込み(45pt)が顕著。管理部は評価・公平性への納得感が高いものの、経営方針の自分ごと化が進んでいない傾向にある。

具体的な改善提案

経営方針や将来のビジョンを社員に対して繰り返しわかりやすく伝える工夫が必要です。例えば、定期的な全社ミーティングや経営報告会、社内報でのメッセージ配信などにより情報の見える化を図ることが有効です。また、社員が会社の方向性と自分の業務とのつながりを実感できるよう、部門単位での目標共有やワークショップの実施も有効施策の一つになるでしょう。さらに、社員が中長期的にキャリアを描けるような成長支援制度(キャリア面談、スキル開発のロードマップなど)を整備することで、エンゲージメントの向上と定着率の改善が期待できます。あわせて、社員の声を吸い上げる仕組みや、経営層との対話の場を増やすことも、相互理解を促すうえで重要です。

経営方針・方向性

56.3

(全社平均 51.4)

上司信頼・指示

73.8

(全社平均 61.2)

職場環境

70.0

(全社平均 70.1)

仕事のやりがい

47.0

(全社平均 38.2)

公平性・評価

56.7

(全社平均 55.1)

意見尊重・福利厚生

51.0

(全社平均 47.3)

ハラスメント

53.6

(全社平均 51.0)

カテゴリ別スコア分布

平均スコア: 59.1



重要な示唆

強み(STRENGTH)

「上司信頼・指示」(73.8)と「職場環境」(70.0)が高スコア。現場レベルでの人間関係と指揮命令系統は非常に健全に機能している。

リスク・課題(RISK)

「やりがい」(47.0)が50ptを割り込む危険水域。成長実感や貢献実感が薄れている可能性が高い。「意見尊重」(51.0)も低調。

ギャップ分析

「上司への信頼」は高いが、「経営方針」の浸透は弱い。現場マネジメントは機能しているものの、会社全体のビジョンや方向性が現場まで落ちてきていない「接続不良」の状態が見受けられる。

アクションプランのご提案(優先度Top3)

- 01 1on1の全社標準化・質的向上**
月1回30分の実施義務化に加え、アジェンダ雛形(キャリア・成長支援)を配布し、業務報告以外の対話を促進。
- 02 育成ロードマップの整備**
「やりがい」向上施策。職種別のスキル基準と成長機会を可視化し、将来のキャリアパスを提示する。
- 03 提案活動の「見える化」プロセスの導入**
現場提案の進捗(提案→審議→実行)をボード化し、月次でフィードバックを行うことで「意見尊重」スコアを改善。

※ 全社平均スコアを表示しています。外側ほど高い評価を示します。

従業員満足度調査実施結果 | 管理部レポート

調査期間: 2026年2月20日~2月27日 | 対象: 管理部

総合スコア

59.1 / 100 ランク B

傾向分析

上司信頼」と「職場環境」はいずれの部署も高水準で安定している。一方で、「仕事のやりがい」は全社的な課題だが、特に営業部での落ち込み(45pt)が顕著。管理部は評価・公平性への納得感が高いものの、経営方針の自分ごと化が進んでいない傾向にある。

具体的な改善提案

経営方針や将来のビジョンを社員に対して繰り返しわかりやすく伝える工夫が必要です。

例えば、定期的な全社ミーティングや経営報告会、社内報でのメッセージ配信などにより情報の見える化を図ることが有効です。

また、社員が会社の方向性と自分の業務とのつながりを実感できるよう、部門単位での目標共有やワークショップの実施も有効施策の一つになるでしょう。

さらに、社員が中長期的にキャリアを描けるような成長支援制度(キャリア面談、スキル開発のロードマップなど)を整備することで、エンゲージメントの向上と定着率の改善が期待できます。あわせて、社員の声を吸い上げる仕組みや、経営層との対話の場を増やすことも、相互理解を促すうえで重要です。

経営方針・方向性

56.3

(全社平均 51.4)

上司信頼・指示

73.8

(全社平均 61.2)

職場環境

70.0

(全社平均 70.1)

仕事のやりがい

47.0

(全社平均 38.2)

公平性・評価

56.7

(全社平均 55.1)

意見尊重・福利厚生

51.0

(全社平均 47.3)

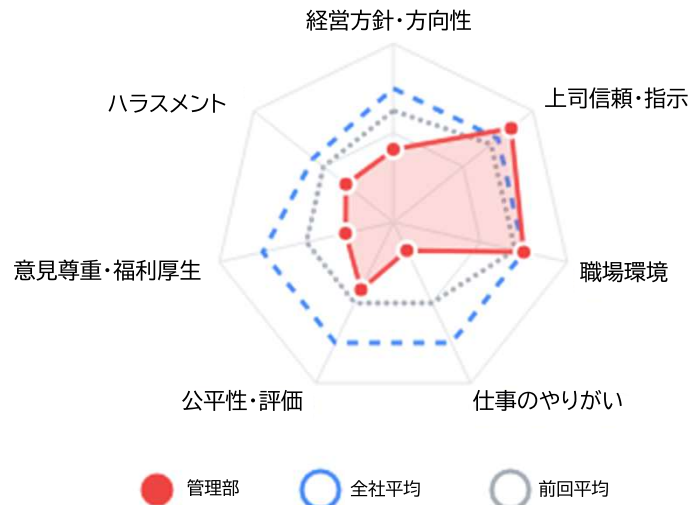
ハラスメント

53.6

(全社平均 51.0)

カテゴリ別スコア分布

平均スコア: 59.1



重要な示唆

強み(STRENGTH)

「上司信頼・指示」(73.8)と「職場環境」(70.0)が高スコア。現場レベルでの人間関係と指揮命令系統は非常に健全に機能している。

リスク・課題(RISK)

「やりがい」(47.0)が50ptを割り込む危険水域。成長実感や貢献実感が薄れている可能性が高い。「意見尊重」(51.0)も低調。

ギャップ分析

「上司への信頼」は高いが、「経営方針」の浸透は弱い。現場マネジメントは機能しているものの、会社全体のビジョンや方向性が現場まで落ちてきていない「接続不良」の状態が見受けられる。

アクションプランのご提案(優先度Top3)

- 1on1の全社標準化・質的向上**
月1回30分の実施義務化に加え、アジェンダ雛形(キャリア・成長支援)を配布し、業務報告以外の対話を促進。
- 育成ロードマップの整備**
「やりがい」向上施策。職種別のスキル基準と成長機会を可視化し、将来のキャリアパスを提示する。
- 提案活動の「見える化」プロセスの導入**
現場提案の進捗(提案→審議→実行)をボード化し、月次でフィードバックを行うことで「意見尊重」スコアを改善。

※ 全社平均スコアを表示しています。外側ほど高い評価を示します。

総合スコア

62.0/100

【傾向】

率直な報告・相談は一定程度あるが、「異論の受容」「過度な気遣いのなさ」「不適切言動の是正」が相対的に弱いです。

【強み】

率直な報告や上司への相談など、基本的なコミュニケーションラインは維持されているといえるでしょう。

【リスク・改善優先】

異論の受容や不適切言動の是正に課題があります。心理的安全性と組織の自浄作用に懸念があります。

☰ アクションプランのご提案(優先度トップ3)

- 1 相談導線の明確化
(匿名窓口の周知徹底)
- 2 管理職の1on1・フィードバックの質改善
- 3 指導や注意におけるルールの標準化

☰ 質問別平均スコアと肯定回答比率

発言・意見表明の自由度

Q31. 意見や考えを無理に抑えることなく、自然に伝えられているか



Q32. 業務に関する懸念や問題点を率直に報告できる職場か

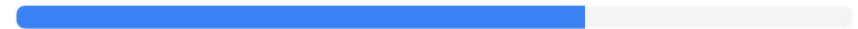


Q33. 異なる意見や提案が受け入れられやすい職場か



公平性・尊厳への配慮

Q34. 指導や注意は、相手の尊厳に配慮した適切な方法で行われているか



Q35. 立場や役職に関わらず、公平な扱いがされている職場か



心理的距離感・安全性

Q36. 特定の個人に過度に気を遣うことなく働ける職場か



Q37. 業務と適切な距離感を保ったコミュニケーションが行われているか



Q38. 安心して業務に集中できる心理的に安定した職場か



是正・相談体制

Q39. 職場内で不適切な言動があった場合、適切に是正される環境か



Q40. 問題や課題について、安心して相談・共有できる職場か



総合スコア

42.0/100

【傾向】

率直な報告・相談は一定程度あるが、「異論の受容」「過度な気遣いのなさ」「不適切言動の是正」が相対的に弱いです。

【強み】

率直な報告や上司への相談など、基本的なコミュニケーションラインは維持されているといえるでしょう。

【リスク・改善優先】

異論の受容や不適切言動の是正に課題があります。心理的安全性と組織の自浄作用に懸念があります。

☰ アクションプランのご提案(優先度トップ3)

- 1 相談導線の明確化
(匿名窓口の周知徹底)
- 2 管理職の1on1・フィードバックの質改善
- 3 指導や注意におけるルールの標準化

☰ 質問別平均スコアと肯定回答比率

発言・意見表明の自由度

Q31. 意見や考えを無理に抑えることなく、自然に伝えられているか



Q32. 業務に関する懸念や問題点を率直に報告できる職場か

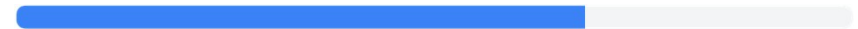


Q33. 異なる意見や提案が受け入れられやすい職場か



公平性・尊厳への配慮

Q34. 指導や注意は、相手の尊厳に配慮した適切な方法で行われているか



Q35. 立場や役職に関わらず、公平な扱いがされている職場か



心理的距離感・安全性

Q36. 特定の個人に過度に気を遣うことなく働ける職場か



Q37. 業務と適切な距離感を保ったコミュニケーションが行われているか



Q38. 安心して業務に集中できる心理的に安定した職場か



是正・相談体制

Q39. 職場内で不適切な言動があった場合、適切に是正される環境か



Q40. 問題や課題について、安心して相談・共有できる職場か



総合スコア

82.0 /100

【傾向】

率直な報告・相談は一定程度あるが、「異論の受容」「過度な気遣いのなさ」「不適切言動の是正」が相対的に弱いです。

【強み】

率直な報告や上司への相談など、基本的なコミュニケーションラインは維持されているといえるでしょう。

【リスク・改善優先】

異論の受容や不適切言動の是正に課題があります。心理的安全性と組織の自浄作用に懸念があります。

☰ アクションプランのご提案(優先度トップ3)

- 1 相談導線の明確化
(匿名窓口の周知徹底)
- 2 管理職の1on1・フィードバックの質改善
- 3 指導や注意におけるルールの標準化

☰ 質問別平均スコアと肯定回答比率

発言・意見表明の自由度

Q31. 意見や考えを無理に抑えることなく、自然に伝えられているか



Q32. 業務に関する懸念や問題点を率直に報告できる職場か



Q33. 異なる意見や提案が受け入れられやすい職場か



公平性・尊厳への配慮

Q34. 指導や注意は、相手の尊厳に配慮した適切な方法で行われているか



Q35. 立場や役職に関わらず、公平な扱いがされている職場か



心理的距離感・安全性

Q36. 特定の個人に過度に気を遣うことなく働ける職場か



Q37. 業務と適切な距離感を保ったコミュニケーションが行われているか



Q38. 安心して業務に集中できる心理的に安定した職場か



是正・相談体制

Q39. 職場内で不適切な言動があった場合、適切に是正される環境か



Q40. 問題や課題について、安心して相談・共有できる職場か

