

調査項目												標準的項目		
大分類	中分類	小分類		質問事項	質問内容	備考			改善点	ES		eNPS		
		1分類	2分類			7S	二因子	その他		ES	eNPS			
仕事満足度	仕事内容満足度			仕事と能力の適性度	現在の仕事は自分の能力や性格に適していると思いますか。	スキル	動機付け		計画的OJTの実施 自己申告制度の導入 職業適性テストの実施 ジョブローテーションの実施	○		○		
				適度な仕事量	あなたの仕事量は役職、等級または年齢から見て適量だと思いますか。	システム	衛生		作業内容・手順の改善 職務分掌規程の整備・見直し	○		○		
				仕事の質的負担度	あなたの仕事は注意力や知識、技術の高さなど、質的な負担が大きいと思いますか。	システム	衛生		作業内容・手順の見直し 多能工化の推進 意見を聞く仕組みの整備 ラインケア					
				意見・提案の反映度合い	あなたの意見や提案は職場の改善に反映されていると思いますか。	システム スタイル	動機付け		改善提案制度の導入	○		○		
				仕事のやりがい	あなたは、自分の仕事にやりがいを感じていますか。	スタイル	動機付け			○		○		
				仕事の重要感の程度	あなたの仕事は会社にとって重要な仕事をしていると思いますか。	スキル	動機付け	タスク重要性 (仕事のやりがい要因)	職務拡大 職務の重要性の伝達	○		○		
				自己決定権の程度	あなたの仕事は自分なりに工夫してできる程度が高いですか。	スタイル	動機付け	自律性 (仕事のやりがい要因) ＝上司の仕事委任	職務充実	○		○		
				仕事全体の流れへの関わりの程度	あなたの仕事は会社または職場の業務の流れの多くに関わっていますか。	スキル	動機付け	タスク完結性 (仕事のやりがい要因)	職務拡大	○		○		
				多様な技能の活用程度	あなたの仕事にあなたの多様な能力が発揮できる仕事ですか。	スキル	動機付け	技能多様性 (仕事のやりがい要因)	職務拡大	○		○		
				貢献・有能性の実感	あなたの仕事ぶりや能力は会社や職場の目標達成に役立っていると思いますか。	スキル	動機付け	フィードバック→有能感 (仕事のやりがい要因)	称賛・感謝の意の伝達 職務実行結果の可視化 目標管理制度の導入 社内表彰制度の導入	○		○		
	自己成長満足度			仕事を通じた新しい知識や能力の習得	あなたは、仕事を通して、自身の能力を高めてこられたと思いますか。	システム スキル	動機付け		職務拡大 職務充実 計画的OJTの実施 Off-JTの実施 他社との交流推進	○		○		
				仕事を通じた成長感	あなたは、今の会社にいる事で成長できる、または出来ていると思いますか。	スタイル	動機付け		職務拡大 職務充実 計画的OJTの実施	○		○		
				自分の仕事上の将来のイメージ	あなたは、自身の仕事上の将来的な姿がイメージ出来ていますか。	スタイル	動機付け		キャリアプランの作成	○		○		
	職場満足度	組織運営満足度			職場目標・計画の明示	職場の目標や計画とその実現プロセスは明確に示されていますか。	共有価値 戦略	動機付け	上司リーダーシップ 上司マネジメント	職場目標と全員参加型の計画共有 (職場目標と個人レベルまで細分化した計画の共有)	○		○	
					仕事の範囲と責任の明確さ	あなたの職場では、仕事の範囲や責任が明確になっていると思いますか。	システム	衛生	責任と権限の一致 風紀・制度	職務分掌規程の整備・見直し	○		○	
					職場の規律やマナーの遵守	仕事を進める上で必要な規律やマナーが守られていると思いますか。	システム スタイル	衛生	上司リーダーシップ 上司マネジメント 人事部等での施策 風紀	職場ルールの周知徹底 【参考】マナー研修の実施	○		○	
					ハラスメントの有無	あなたの職場では、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどのハラスメントがありますか。	システム スタイル	衛生	風紀	【参考】ハラスメント防止策の構築				
					仕事の改善・改革活動の活発化の程度	あなたの職場では、仕事に対する改善や改革を活発に行っていますか。	システム	動機付け	風土(志向)	改善提案制度の導入 小集団活動の実施	○		○	
					職場環境の快適性・安全性	あなたは、職場環境の安全性、快適性、利便性に満足していますか。	システム	衛生	環境	快適な職場環境形成への措置	○		○	
				IT活用の必要性	現在の業務の効率化を図るために、IT(ICT)の活用は必要だと思いますか。	システム	衛生	環境	IT投資の検討	○		○		
				複数からの仕事の指示・命令	仕事の指図をする人が何人もいて、誰に従ってよいか困る時がありますか。	組織構造 システム	衛生	風紀	指示命令系統の一元化	○		○		
				活気に満ちた職場	あなたの職場は、雰囲気の良い活気に満ちた職場だと思いますか。	スタイル	－	風土		○		○		
				率直な意見の出せる職場	あなたの職場には、自分の意見を素直に話せる雰囲気があると思いますか。	スタイル	衛生	コミュニケーション 上司リーダーシップ 風土	意見を聞く仕組みの整備 従業員間コミュニケーションの活性化	○		○		
チームワーク満足度				職場での知識・ノウハウの共有	あなたの職場では、仕事遂行のためのノウハウの共有をしていますか。	システム スタイル	－	コミュニケーション 風土	成功事例の発表を通じたノウハウ共有 個人知の組織知化	○		○		
				同僚間協力の良否	あなたが困っている時など、同僚はあなたに協力してくれていますか。	スタイル	衛生	コミュニケーション 風土	従業員間コミュニケーションの活性化 職場内編成チームでの活動	○		○		
				他の職場との連携・協力の良否	あなたの職場と、他の職場との協力や情報の連絡はうまくいっていると思いますか。	組織構造	衛生	風土	ジョブローテーションの実施 従業員間コミュニケーションの活性化 【参考】部門横断型チームの編成	○		○		
				挑戦への称賛の程度	あなたの会社は、失敗を恐れず挑戦をすることで讃えられますか。	スタイル 共有価値	動機付け	風土(志向)	挑戦を促すための環境整備 社内表彰制度の導入			○		
				職場の一体感の程度	職場の一体感が強く、仲間の失敗や成功を自分のことのように思いますか。	スタイル	－	風土		○		○		
				上司への信頼	あなたは仕事上、職場の上司を信頼していますか。	スタイル	衛生			○		○		
				上司の指示・支援的確さ	あなたの日常の仕事において、上司の指示や支援は的確に行われていると思いますか。	人材 スタイル	衛生	上司リーダーシップ 上司マネジメント	指示内容・方法の見直し	○		○		
				上司の個人的相談対応	あなたの上司は個人的な悩みや相談に対しても、よき相談相手になってくれますか。	スタイル	衛生							
				上司の職場のルールの徹底	あなたの上司は、仕事の仕方や職場のルールをよく説明してくれていますか。	システム	衛生	上司リーダーシップ 上司マネジメント	職場ルールの周知徹底	○		○		
上司満足度			上司の知識・技術向上への気配り	仕事に関する知識や技術が向上するように上司は気を配ってくれていると思いますか。	システム スタイル	動機付け	上司リーダーシップ 上司マネジメント	職務拡大 職務充実 計画的OJTの実施	○		○			
			上司からの仕事委任(自律性の促進)	あなたの上司は、あなたを信頼して仕事を任せてくれますか。	人材 スタイル	動機付け	部下の自律性の促進 上司の例外処理	仕事の権限移譲 職務充実						
			仕事への評価の適正性	会社はあなたの仕事ぶりに対して正当に評価していると思いますか。	システム	動機付け	透明性 公平性 納得性	人事評価基準の周知 評価者研修の実施 フィードバック面談の実施 被評価者研修の実施 社内表彰制度の導入 【参考】人事評価の原則 【参考】人事評価基準等の再確認 【参考】多面評価制度						
		認識	評価基準の明確さ・認識	人事評価の基準とその体系が明確を示されていますか。	システム	動機付け	基準の透明性 (人事評価の適正性の要因)	人事評価基準の周知	○		○			

人事労務満足度	人事評価・育成満足度	人事評価	人事評価結果の認識	あなたは、自身の人事評価結果を知っていますか。	システム	動機付け	結果の透明性 (人事評価の適正性の要因)	フィードバック面談の実施	○	○
			人事評価結果の公平感(他者比)	あなたの仕事に対する評価は、他者と比べても公平に評価されていると思いますか。	システム	衛生	結果(対他者)の公平性 (人事評価の適正性の要因)	評価者研修の実施 フィードバック面談の実施 被評価者研修の実施 人事評価基準の周知 【参考】多面評価制度 【参考】人事評価基準等の再確認	○	○
			仕事の成果・姿勢・能力への評価	あなたは、仕事の業績、姿勢、能力に見合った評価を受けていると思いますか。	システム	動機付け	結果(対自分)の納得性 (人事評価の適正性の要因)	人事評価基準の周知 フィードバック面談の実施 被評価者研修の実施 社内表彰制度の導入 【参考】人事評価の原則 【参考】人事評価基準等の再確認 【参考】多面評価制度		
		理解・納得	仕事の成果への評価	あなたは、仕事の結果に見合った評価を受けていると思いますか。	システム	動機付け	納得性 (人事評価の適正性の要因)	人事評価基準の周知 フィードバック面談の実施 被評価者研修の実施 社内表彰制度の導入 【参考】人事評価の原則 【参考】人事評価基準等の再確認 【参考】多面評価制度	○	○
			仕事の姿勢・プロセスへの評価	あなたの仕事に対する評価は、結果ではなくプロセスや姿勢も評価されていると思いますか。	システム	動機付け	納得性 (人事評価の適正性の要因)	人事評価基準の周知 フィードバック面談の実施 被評価者研修の実施 社内表彰制度の導入 【参考】人事評価の原則 【参考】人事評価基準等の再確認 【参考】多面評価制度	○	○
			仕事での発揮能力への評価	あなたの仕事に対する評価は、結果ではなく仕事で発揮される能力も評価されていると思いますか。	システム	動機付け	納得性 (人事評価の適正性の要因)	人事評価基準の周知 フィードバック面談の実施 被評価者研修の実施 社内表彰制度の導入 【参考】人事評価の原則 【参考】人事評価基準等の再確認 【参考】多面評価制度	○	○
			評価結果を話し合う機会	あなたの会社には、人事評価結果について納得するまで話し合いをする機会がありますか。	システム	動機付け	納得性向上 (人事評価の適正性の要因)	フィードバック面談の実施		
	育成・能力開発	目標管理	一人ひとりのキャリアへの配慮	会社は一人ひとりのキャリア(仕事を通じた成長過程や身につけていく知識・技能)を大切にしていると思いますか。	システム スタイル	動機付け		キャリアプランの作成 自己申告制度の導入 目標管理制度の導入 【参考】目標管理制度の運用ポイント	○	○
			個人目標の明確さ	あなたの仕事上の目標(個人目標)は明確に設定されていますか。	システム	動機付け		【参考】目標管理制度の運用ポイント	○	○
			目標設定の十分な話し合い	あなたの目標設定時に、上司と十分な話し合いをしていると思いますか。	人材	動機付け		【参考】目標管理制度の運用ポイント		
			目標達成度合いを話し合う機会	あなたの目標の達成度合いについて、上司と十分な話し合いをしていると思いますか。	人材	動機付け		【参考】目標管理制度の運用ポイント		
			自己啓発の奨励程度	あなたの会社は、従業員自らの意思で、仕事に直接あるいは間接的に関わる知識・スキルなどを学ぶ事を奨励していますか。	人材	動機付け		自己啓発支援制度の導入	○	○
			人材育成・能力開発制度の充実度	会社は、社員教育や能力開発に力を入れていると思いますか。	システム スタイル	動機付け		【参考】各種人材育成施策		
	処遇・労働環境満足度	処遇	昇進・昇格	昇進・昇格の適正性	あなたは現在の職位や等級は適当だと思いますか。	システム	動機付け	人事評価基準の周知 フィードバック面談の実施 【参考】人事評価基準等の再確認	○	○
			給与・賞与	給与・賞与の妥当性	あなたの給与や賞与は、業務内容や質に照らして妥当であると思いますか。	システム	衛生	人事評価基準の周知 フィードバック面談の実施 【参考】人事評価基準等の再確認	○	○
		配置		希望・事情に配慮した人員配置	会社はあなたの希望や事情に配慮した配置や異動をしてくれていますか。	システム 人材	衛生	自己申告制度の導入 社内公募制度の導入	○	○
				異動や配置の適正性	会社の異動や配置は適切に行われていると思いますか。	システム 人材	衛生	自己申告制度の導入 社内公募制度の導入		
		労働環境		休日・休暇の取得レベル	年間の休日・休暇は満足いくレベルで取得出来ていると思いますか。	システム スタイル	衛生	多能工化の推進 作業内容・手順の改善 業務マニュアルの整備 経営トップによる休暇取得推進	○	○
				労働時間の適切さ	あなたの労働時間は、平均すれば適切だと思いますか。	システム スタイル	衛生	【例】労働時間短縮への会社の取り組み 作業内容・手順の改善 職務分掌規程の整備・見直し	○	○
				時間・場所にとらわれない働き方	会社では、時間や場所にとらわれずに働くための取組みを十分に実施していると思いますか。	システム スタイル	衛生	【例】時間・場所にとらわれない働き方への取組み	○	○
会社・経営満足度				経営理念・経営方針へ認識・共感	会社の経営理念、経営方針について認識・共感していますか。	共有価値 戦略	動機付け 衛生	経営理念等の周知徹底	○	○
				経営ビジョン・経営計画の明示	会社の経営ビジョンや経営計画とその実現プロセスは明確に示されていますか。	共有価値 戦略	動機付け 衛生	経営計画の従業員との共有	○	○
				会社への安心感	あなたは、会社の経営に安心感を持っていますか。	共有価値 戦略	動機付け 衛生	経営計画の従業員との共有	○	○
				会社の将来性	あなたは、会社に将来性を感じますか。	共有価値 戦略	動機付け 衛生	経営計画の従業員との共有		
				会社の事業・動向への関心 (事業・商品・サービスへの誇り)	あなたは、会社の事業や会社の動向に関心を持っていますか。	共有価値 戦略	動機付け	経営計画の従業員との共有 商品・サービスの社会貢献度の認識	○	○
				判断に迷った時などの判断基準の認識	あなたは、仕事上で判断に迷った時などに判断の拠り所となる会社の基本的な判断基準を知っていますか。	共有価値	衛生	行動指針の周知徹底	○	○
				今後の勤続意向	今後ともこの会社で働き続けたいと思いますか。	スタイル	－		○	○
				総合満足度	総合的に考えて、あなたは、現在の仕事・職場・会社に対してどの程度満足していますか。	－	－		○	
				推奨度	あなたは、今の職場で働くことをどの程度親しい友人や知人、家族に勧めたいと思いますか？	－	－			○