

従業員の本音を 改善につなげる

職場意識調査チェックリスト

離職防止・定着率向上・職場改善に向けて
自社の現状を10分で確認

- | | | |
|--|---|--|
| ☒ 会社への信頼 | ☒ 仕事の誇り | ☒ 上司マネジメント |
| ☐ 組織内コミュニケーション | ☐ 人材育成 | ☐ コンプライアンス |

製造業の経営者・人事・工場長・現場管理職向け



従業員の声を「聞くだけ」で終わらず、改善につなげる準備状況を確認します。

本チェックリストは、従業員意識調査を実施する前に、自社の職場課題や調査設計のポイントを整理するためのものです。離職や不満の兆候、管理職と現場の認識差、調査後のアクション設計まで、現在の状態を確認できます。

1 現状把握

従業員の本音をどの程度把握できているかを確認

2 課題整理

離職・不満・マネジメント課題の兆候を整理

3 優先順位

どこから改善すべきか、着手ポイントを明確化

4 次の一手

調査・分析・改善アクションにつなげる

使い方

1 各項目にチェック

自社に当てはまる項目に✓を入れます

2 合计数を確認

カテゴリー別・全体のチェック数を集計します

3 優先課題を決定

チェックが集中した領域を確認します

4 改善策を検討

ヒアリングや意識調査の実施を検討します

ポイント

「どれだけチェックが付いたか」だけでなく、「どのカテゴリーに集中しているか」を見ることで、自社に必要な改善テーマが見えてきます。

3つ以上当てはまる場合、従業員意識調査を検討するタイミングです。

- ☐ **若手社員の離職理由が十分に把握できていない**
退職後に理由を聞く形になっており、予兆を掴みにくい。
- ☐ **現場から不満や改善要望が上がりにくい**
本音を言いづらい空気があり、課題が埋もれている。
- ☐ **管理職によって部下への関わり方に差がある**
マネジメント品質のばらつきが、部下の不満につながっている。
- ☐ **研修や制度改善の効果が見えにくい**
施策を実施しても、従業員の受け止め方が確認できていない。
- ☐ **経営層と現場で課題認識にズレがある**
会社が重視する課題と現場が感じる課題が一致していない。

チェック後の見方 一つひとつは小さな違和感でも、複数重なると離職・不満・生産性低下の要因になります。早めに可視化することが重要です。

従業員が会社の方針に納得し、自分の仕事に意味や誇りを感じられているかを確認します。

会社への信頼

従業員が会社の方針や経営層の姿勢に納得感を持っているか。

- ☐ 1. 会社の方針や目標が従業員に十分伝わっていない
- ☐ 2. 経営層の考えが現場まで共有されていない
- ☐ 3. 会社の将来に前向きな期待を持っていない
- ☐ 4. 処遇や制度への不満を十分に把握できていない
- ☐ 5. 会社への信頼低下の兆候を確認できていない

チェック数： /5

仕事の誇り

従業員が自分の仕事に意味ややりがいを感じられているか。

- ☐ 1. 自分の仕事が会社や顧客にどう役立つか理解できていない
- ☐ 2. 現場で働くことへの誇りを感じにくい状態がある
- ☐ 3. 成果や努力が十分に認められていない
- ☐ 4. 単調作業や負荷の偏りによる不満が見過ごされている
- ☐ 5. 若手・中堅層のやりがい低下を見逃している

チェック数： /5

メモ欄

上司と部下の関係性、部署内・部署間の情報共有や対話が機能しているかを確認します。

上司マネジメント

上司と部下の関係性、指導・相談・フィードバックが機能しているか。

- ☐ 1. 上司が部下の状態を定期的に把握できていない
- ☐ 2. 部下が困りごとを相談しにくい関係になっている
- ☐ 3. 指導や注意が一方通行になっている
- ☐ 4. 管理職ごとのマネジメント品質にばらつきが大きい
- ☐ 5. 上司への不満が離職要因になっている可能性がある

チェック数： /5

組織内コミュニケーション

部署内・部署間・階層間で情報共有や対話ができているか。

- ☐ 1. 現場の意見や要望が上位層に届いていない
- ☐ 2. 部署間の連携不足によるストレスが発生している
- ☐ 3. 雑談や相談がしにくい雰囲気がある
- ☐ 4. パート・派遣・正社員間で情報格差が生じている
- ☐ 5. コミュニケーション不足がミスや不満につながっている

チェック数： /5

メモ欄

従業員が成長実感を持ち、安心して働ける環境が整っているかを確認します。

人材育成

若手・中堅・管理職が成長実感を持てる環境になっているか。

- ☐ 1. 新入社員・若手社員の育成計画が不明確である
- ☐ 2. OJTが属人的になっている
- ☐ 3. 中堅社員が次の役割を見据えられていない
- ☐ 4. 管理職に必要な教育が十分に実施されていない
- ☐ 5. 研修実施後の効果を確認できていない

チェック数： /5

コンプライアンス・安心感

従業員が安心して働ける環境が整っているか。

- ☐ 1. ハラスメントや不適切な指導への不安が残っている
- ☐ 2. 安全・衛生面に関する現場の不満が解消されていない
- ☐ 3. 相談窓口や通報制度が十分に機能していない
- ☐ 4. ルールや制度が現場に正しく浸透していない
- ☐ 5. 従業員が安心して本音を出しにくい環境がある

チェック数： /5

メモ欄

チェック数の合計と、チェックが集中したカテゴリーから、自社の状態を確認します。

0～9個

一部課題あり

気になる項目を中心に、現場ヒアリングを実施しましょう。

10～19個

課題が顕在化

従業員意識調査で、職場ごとの傾向を把握しましょう。

20個以上

早期対応が必要

調査・分析・改善施策をセットで検討しましょう。

カテゴリー別の確認

全体のチェック数が少なくても、特定カテゴリーに集中している場合は注意が必要です。

カテゴリー	チェック数	見直したい観点
会社への信頼	／5	方針・経営層・制度への納得感
仕事の誇り	／5	やりがい・承認・成果実感
上司マネジメント	／5	相談・指導・フィードバック
組織内コミュニケーション	／5	情報共有・部署間連携・本音
人材育成	／5	OJT・研修・キャリア形成
コンプライアンス・安心感	／5	安全・相談窓口・ルール浸透

判断ポイント

「どの項目が多いか」を見ることで、離職防止・定着率向上・職場改善の優先順位を整理できます。

チェックリストで見えた課題を、次の改善アクションにつなげるために考えるべき問いです。

Q1

どのカテゴリーにチェックが集中していますか？

一部の部署・役職・年代に偏りがある場合、全社平均だけでは課題を見落とす可能性があります。

Q2

経営層・管理職・現場で、同じ認識を持っていますか？

会社が重要だと考える課題と、現場が感じている課題にズレがないか確認します。

Q3

その課題に対して、次にどんな改善アクションを取りますか？

調査結果を共有し、改善施策や研修、面談、制度見直しなど具体的な行動につなげます。

自社で次に確認したいこと

調査結果を“見て終わり”にせず、改善アクションまで一気通貫で支援します。

自在設計

課題に合わせた設問設計

企業ごとの課題や業種、従業員構成に合わせて、設問や分析項目を柔軟にカスタマイズします。

多角分析

専門家による分析レポート

数値だけでなく自由記述の本音や空気感まで読み解き、次のアクションにつながるレポートを作成します。

課題解決支援

改善提案とアクション設計

調査で得たデータや気づきをもとに、改善施策や研修・フォローアップ調査まで支援します。

支援の流れ



まずは、自社に合う調査項目からご相談ください。

職場の本音を可視化し、離職防止・定着率向上・職場改善に向けた一歩を支援します。

問い合わせはこちらから

0566-62-6040

職場の課題は、表面化してからでは対応が遅れることがあります。
まずは従業員の声を可視化し、改善につながる一步を踏み出しましょう。

1 声を聴く

従業員の本音や不満の兆候を把握する

2 課題に見える化

部署・年代・役職別に傾向を分析する

3 改善につなげる

研修や制度改善など実行策へ落とし込む

ご相談いただける内容

- ☒ 従業員意識調査について相談する
- ☒ 導入事例を確認する
- ☒ 自社に合う調査項目を相談する
- ☒ サービス資料を確認する

株式会社サンスター 企業ソリューション事業部

〒448-0858 愛知県刈谷市若松町1-95 名鉄刈谷ビル5F
受付時間 8:00～17:00（土日除く）
TEL：0566-62-6040 FAX：0566-24-3900



従業員の声を、強い組織をつくる第一歩に。