

従業員幸福度(EH)調査 サンプル



E.Happiness

イーハピネス株式会社

アンケート調査回答画面イメージ

あなたご自身に関するアンケート

【 42 % / 100% 】

★Q1-1.

下記質問項目とあなたの会社・職場の状況についてあなたご自身のお気持ちをお答えください。（それぞれ1つずつ選択）

ヨコへ回答→	不幸										幸福
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
今は幸せだ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
将来幸せになれる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

私生活

私生活

我が社

我が社

★Q2-2.

下記質問項目とあなたの会社・職場の状況についてあなたご自身のお気持ちをお答えください。（それぞれ1つずつ選択）

ヨコへ回答→	ほとんどそう 思わない	あまりそう 思わない	どちらかとい えば そう 思わない	どちらかとい えば そう 思う	かなりそう 思う	大いにそう 思う	わからない
我が社に入社したいという人がいたら薦める	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
我が社の政策は従業員の幸せを大切に考え決定されている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
我が社のトップを信頼している	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
我が社が目指すビジョン、将来像は夢が持てる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
我が社は世のため人のために役に立っていると胸を張れる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
我が社は従業員の雇用を大切にしている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
障がい者が生き生きと働いている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
女性が働きやすい会社である	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



〇〇〇〇株式会社

従業員幸福度(EH)調査 報告書

2020年 ●月 ●日



E.Happiness
イーハピネス株式会社

目次

1. 調査概要
2. サマリー「従業員幸福(EH)の木」
3. 全体表・グラフ
 3. 1. 従業員幸福度(EH) 全体表・グラフ
 3. 2. EHに影響を与える要素 全体表・グラフ
 3. 2. 1. 個人の要素
 3. 2. 2. 職場の要素
 3. 2. 3. 組織の要素
4. 属性別表・グラフ
 4. 1. 従業員幸福度(EH) 全体表・グラフ
 4. 2. EHに影響を与える要素 全体表・グラフ
 4. 2. 1. 個人の要素
 4. 2. 2. 職場の要素
 4. 2. 3. 組織の要素
5. 多変量解析
 5. 1. 従業員幸福度(EH)に影響を与えている要素の因果関係分析
重回帰分析
 5. 2. 従業員幸福度(EH)に影響を与えている要素の因果関係分析
因果関係の政策・施策ツリー
6. 自由意見
7. 総合所見
変革課題マトリクス～EHの推進力と規制力
変格課題の優先順位づけ
8. ご提案

目次

1. 調査概要

1) 調査の目的

- － 従業員幸福度(EH)および、それに関わる多面的領域の従業員の意識・実態について可視化することで、当社の従業員幸福度(EH)の強みとボトルネックを発見する。
- － 上記の調査・診断に基づき組織の強みの強化と問題解決を図り、従業員の幸福度(EH)を高める。
- － 組織のさらなる活性化と、有為の人財の定着と採用を図り、会社の長期的発展につなげる。

2) 調査方法

- － 社員全員を対象とする全数調査
- － 匿名によるアンケート調査

3) 調査実施時期

- － 2019年〇〇月

4) 調査対象/回収率

- － 配布対象者数 〇〇〇名 ー 回収率 〇〇〇名/〇〇〇名=97.5%

5) 属性別回収状況内訳

F1 性別	1 男性	〇〇人
	2 女性	〇〇人

F2 年齢別	1 25才未満	〇〇人
	2 25才～29才	〇〇人
	3 30才～34才	〇〇人
	4 35才～39才	〇〇人
	5 40才～44才	〇〇人
	6 45才～49才	〇〇人
	7 50才～54才	〇〇人
	8 55才～59才	〇〇人
	9 60才以上	〇〇人

F5 部門別	1 営業部	〇〇人
	2 製造部	〇〇人
	3 工事部	〇〇人
	4 サービス部	〇〇人
	5 本社・管理部	〇〇人

F3 雇用形態別	1 正規	〇〇人
	2 非正規	〇〇人

F4 階層別	1 一般	〇〇人
	2 監督職	〇〇人
	3 管理職	〇〇人
	4 部長クラス	〇〇人
	5 経営層・役員	〇〇人

全体サマリー図

目次

主観的幸福度＝従業員幸福（EH）

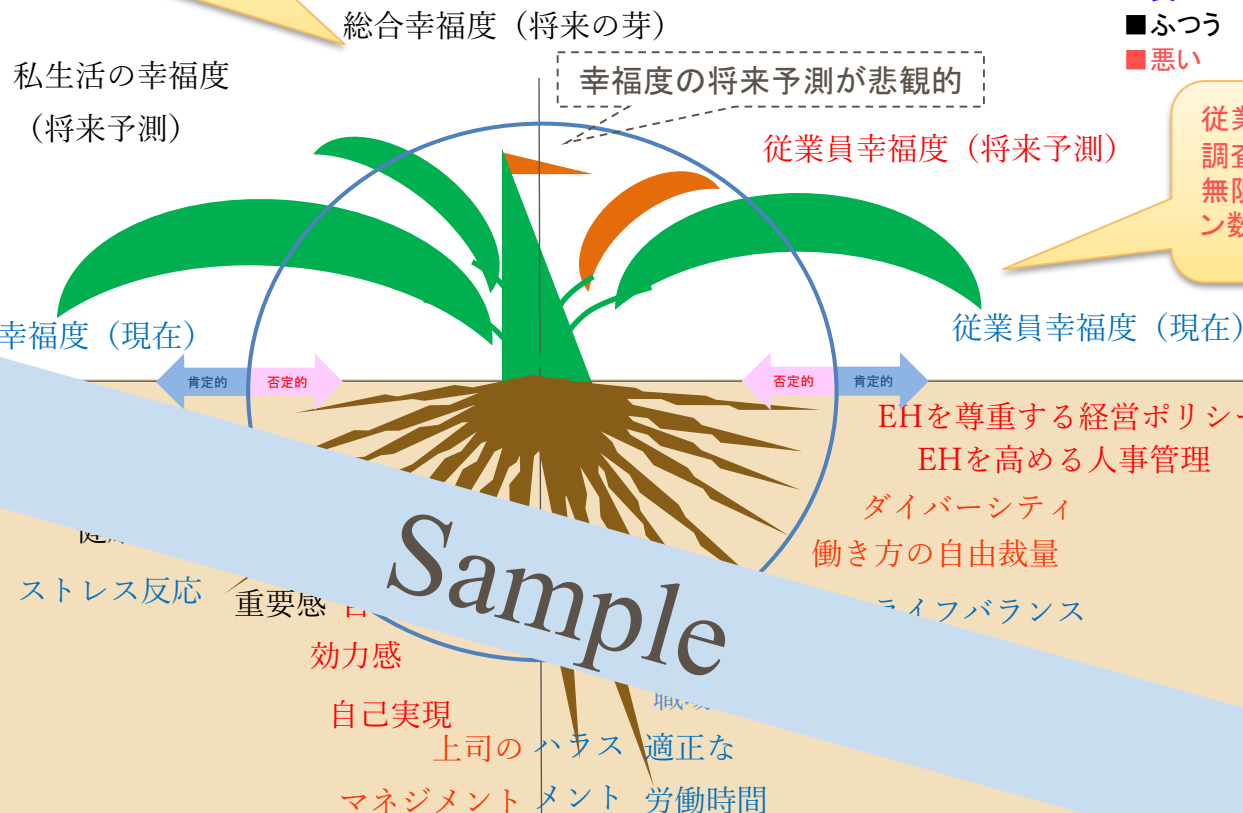
従業員を幸せにする外形的条件

会社の従業員幸福度とそれに影響している組織の諸要素の状況を評価し、直感的にわかりやすく表示します。

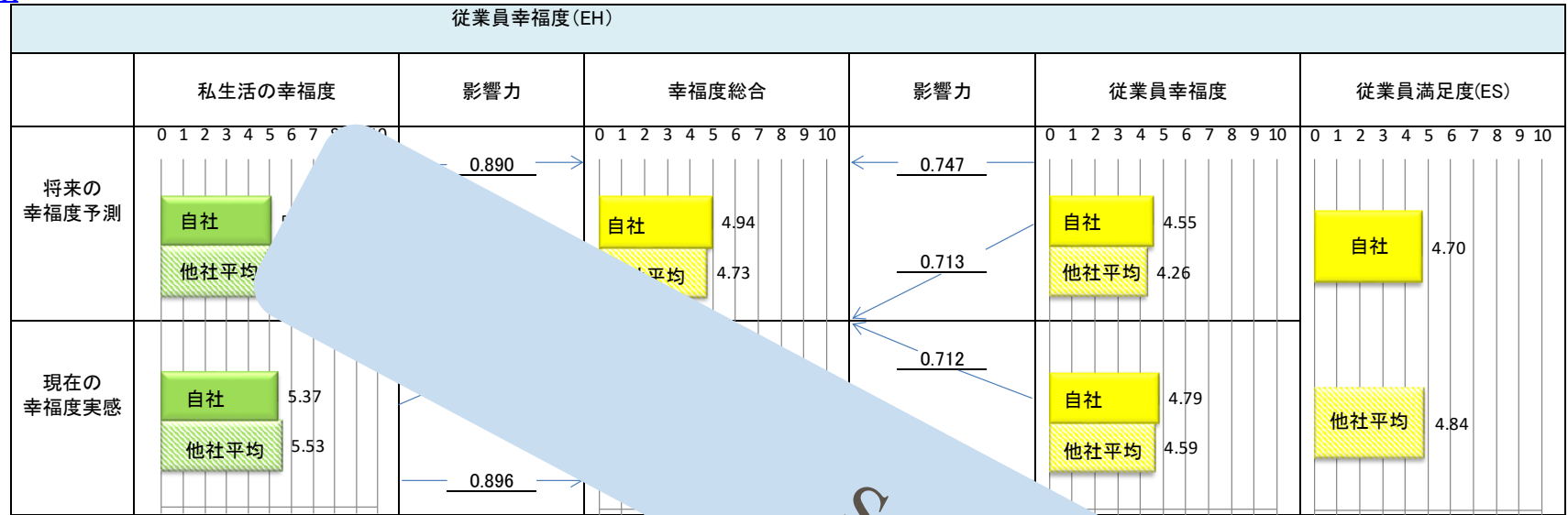
現在の従業員幸福度、私生活の幸福度は高いが、将来の従業員幸福度（EH）は悲観的。
その原因は、職場の業務環境、ストレスは少ないものの、自己実現、自己効力感が低く、人生の将来展望が持てていない可能性。

■ 良い
■ ふつう
■ 悪い

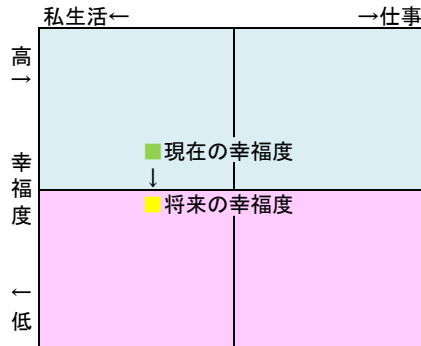
従業員幸福度（EH）
調査の数値に基づき
無限大に近いパター
ン数を作画します。



目次



■従業員幸福度(EH)トリム・チャート



*グラフの見た方
影響力は相関係数。1に近いほど影響。

■総合幸福度には私生活がより強く影響
幸福度の重心は、やや私生活の幸福度に偏っており、私生活が幸福度により強い影響力を持っている。
将来の幸福度予測は否定的レベルまで低下すると多くの従業員は見ている。

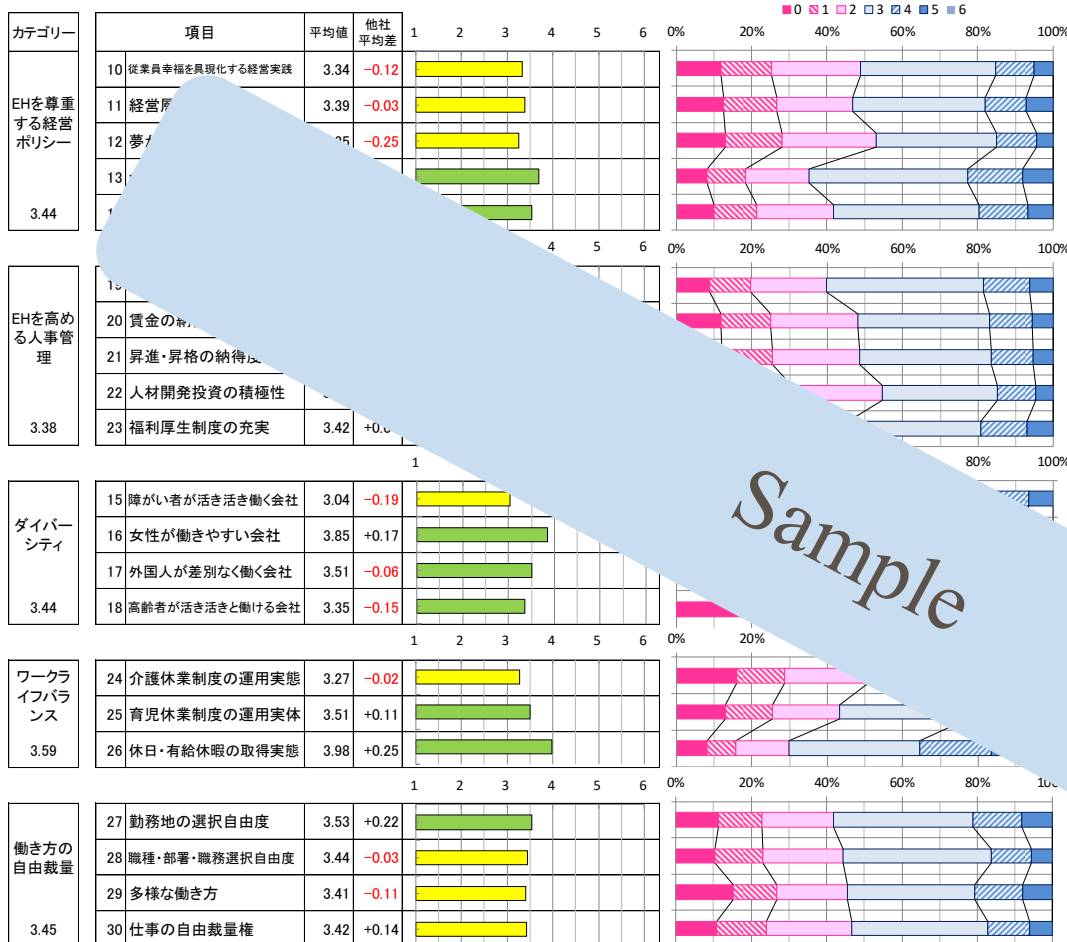
Sample

他社平均を下回る。
よりはやや劣る。
より低下すると予測されて
おり、
従業員幸福度
「(総合)1.現在の幸福
の、将来の幸福度よりやや
いずれも将来は現在よりも幸福度
せることができていないことが大きな課題

EHに影響を与える諸要素(全体表・グラフ)

従業員幸福度(EH)に影響を及ぼす要素

組織



【従業員幸福度(EH)の向上に寄与している強み】

- 「ワークライフバランス」
カテゴリー別では「ワークライフバランス」は最も肯定的である。制度の運用実態として、比較的健全であることを示している。ただし「24.介護休業制度の運用実態」は否定的である。

項目別にみると、肯定的水準にあるのは下記の項目である。

- 26.休日・有給休暇の取得実態(3.98) 13.会社の社会価値の創出(3.69)
- 16.女性が働きやすい会社(3.85) 19.公正・公平な評価(3.56)
- 27.勤務地の選択自由度(3.53) 14.雇用尊重(3.53)
- 17.外国人が差別なく働く会社(3.51) 25.育児休業制度の運用実態(3.50)

「休日休暇取得のしやすさを筆頭とする「ワークライフバランス」「会社の社会価値の創出」の自負、「女性の働きやすさ」等がEHを促進する上でプラスに寄与していると思われる。

【従業員幸福度(EH)を阻害している弱み】

「EHを高める人事管理」
カテゴリー別で最も否定的である。人事管理制度の設計と運用実態が改善されている可能性がある。

「ワークライフバランス」
カテゴリー別では最も肯定的である。会社全体の経営理念、ビジョン、方針、制度の運用実態として、比較的健全であることを示している。ただし「24.介護休業制度の運用実態」は否定的である。

「ダイバーシティ」
カテゴリー別では最も肯定的である。会社全体の経営理念、ビジョン、方針、制度の運用実態として、比較的健全であることを示している。ただし「15.障がい者が生き生き働く会社」は否定的である。

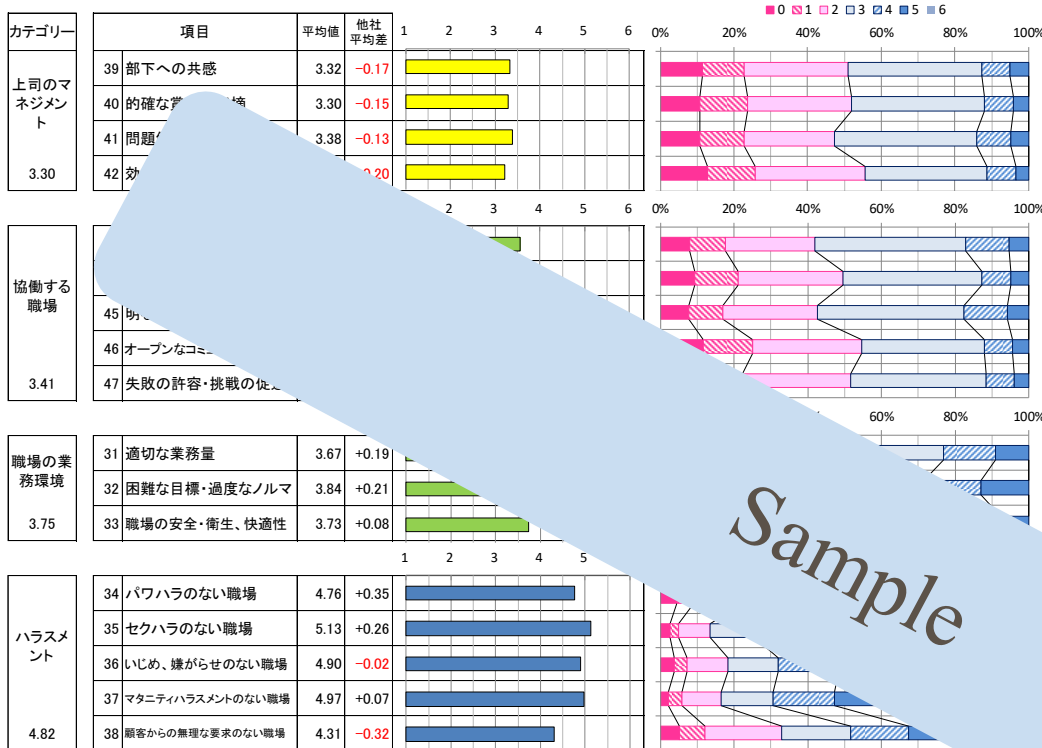
項目別にみると、肯定的水準にあるのは下記の項目である。
15.障がい者が生き生き働く会社(3.04) 16.女性が働きやすい会社(3.85)
22.人材開発投資の積極性(3.41) 12.夢が持てるビジョン(3.25)

障がい者、高齢者など多様な従業員が生き生きと働けない環境、人材開発投資の不足、未来に夢が持てない会社、自己の将来を悲観的なものとし、EHのボトルネックとなっている可能性が高い。

EHに影響を与える諸要素(全体表・グラフ)

従業員幸福度(EH)に影響を及ぼす要素

職場



【従業員幸福度(EH)の向上に寄与している強み】

- 「ハラスメント」
カテゴリー別では「ハラスメント」は全般的に肯定的である。職場においてハラスメントが少なく、比較的健全であることを示している。ただ、ハラスメントはないことが当然であるので、むしろ一定数存在することを問題視すべきであろう。
- 「職場の業務環境」
「職場の業務環境」は比較的健全である。従業員が無理のない業務環境で仕事ができていることがうかがわれ、EHの維持に寄与していると思われる。

項目別にみると、肯定的水準にあるのは、以下の項目である。

- 32. 困難な目標・過度なノルマ(3.84) 33. 職場の安全・衛生、快適性(3.72)
- 31. 適切な業務量(3.66) 45. 明るいコミュニケーション(3.56)
- 43. 相互支援(3.54)

「職場の業務環境」が、比較的、良好に維持されているという実感がEHを促進する上でプラスに寄与していると思われる。

【従業員幸福度(EH)を阻害している弱み】

- 「上司のマネジメント」
カテゴリー別で職場の要素では最も否定的である。「上司のマネジメント」が、従業員幸福度(EH)を高める上で大きな阻害要因となっていると思われる。

「ハラスメント」は全般的に否定的である。「協働する職場」が、EHを高める上で課題とされている。

「職場の業務環境」は比較的健全である。従業員が無理のない業務環境で仕事ができていることがうかがわれ、EHの維持に寄与していると思われる。

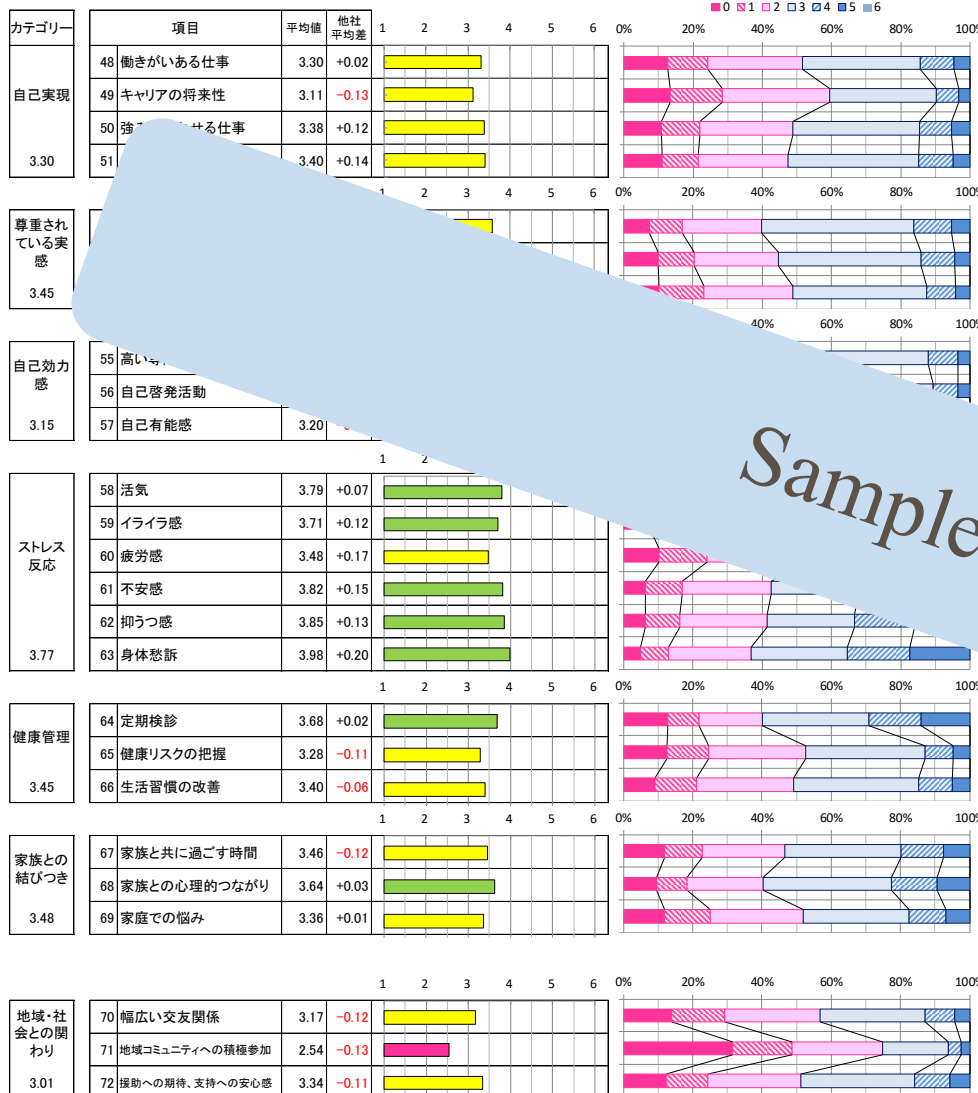
41.

ポジティブな職場環境の構築がEHを高める上で課題とされている。

EHに影響を与える諸要素(全体表・グラフ)

従業員幸福度(EH)に影響を及ぼす要素

個人(自己)



【従業員幸福度(EH)の向上に寄与している強み】

- 「ストレス反応」
カテゴリー別では「ストレス反応」は全般的に肯定的である。
職場において心身の負荷が少なく、比較的健全であることを示している。

項目別にみると、肯定的水準にあるのは、以下の項目である。
63.身体愁訴(3.98) 62.抑うつ感(3.85) 61.不安感(3.82) 58.活気(3.79)
59.イライラ感(3.71) 64.定期検診(3.68) 52.職場での受容(3.57)

心身のストレスの少なさと共に、比較的、職場で仲間として受け入れられているという実感がEHを促進する上でプラスに寄与していると思われる。

【従業員幸福度(EH)の向上に寄与している弱み】

「自己効力感」カテゴリー別では「自己効力感」は全般的に肯定的である。
職場において心身の負荷が少なく、比較的健全であることを示している。

「自己効力感」カテゴリー別では「自己効力感」は全般的に肯定的である。
職場において心身の負荷が少なく、比較的健全であることを示している。

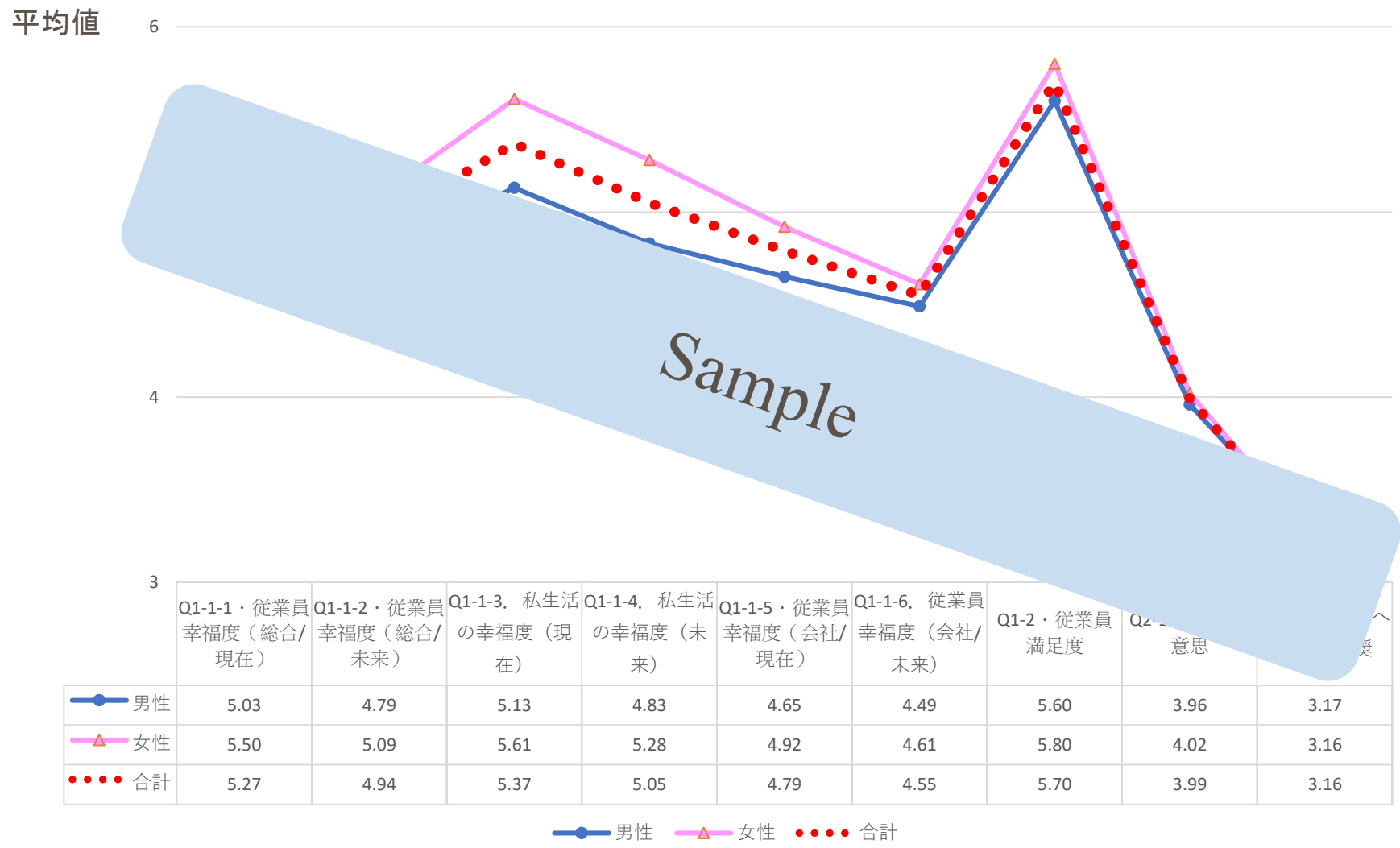
項目別にみると、ワースト3は下記の項目である。
71.地域コミュニティへの積極参加(2.54) 56.自己啓発活動(3.20)
49.キャリアの将来性(3.11)

自己効力感の低さが自己実現の希薄さにつながり、EH向上を促進するエネルギーとなり得ていない様子がうかがわれる。

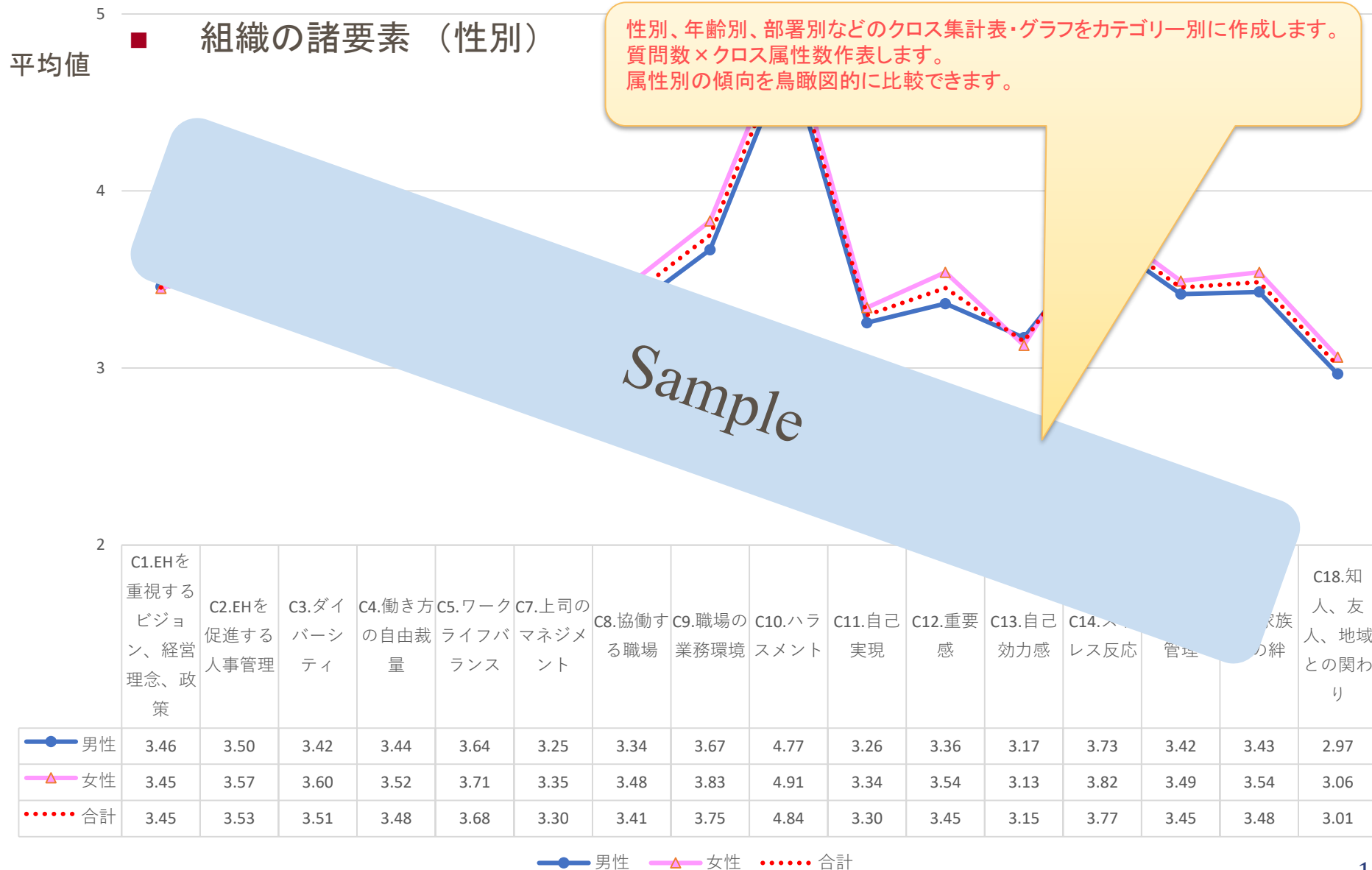
Sample

属性別比較表・グラフ(カテゴリ別)

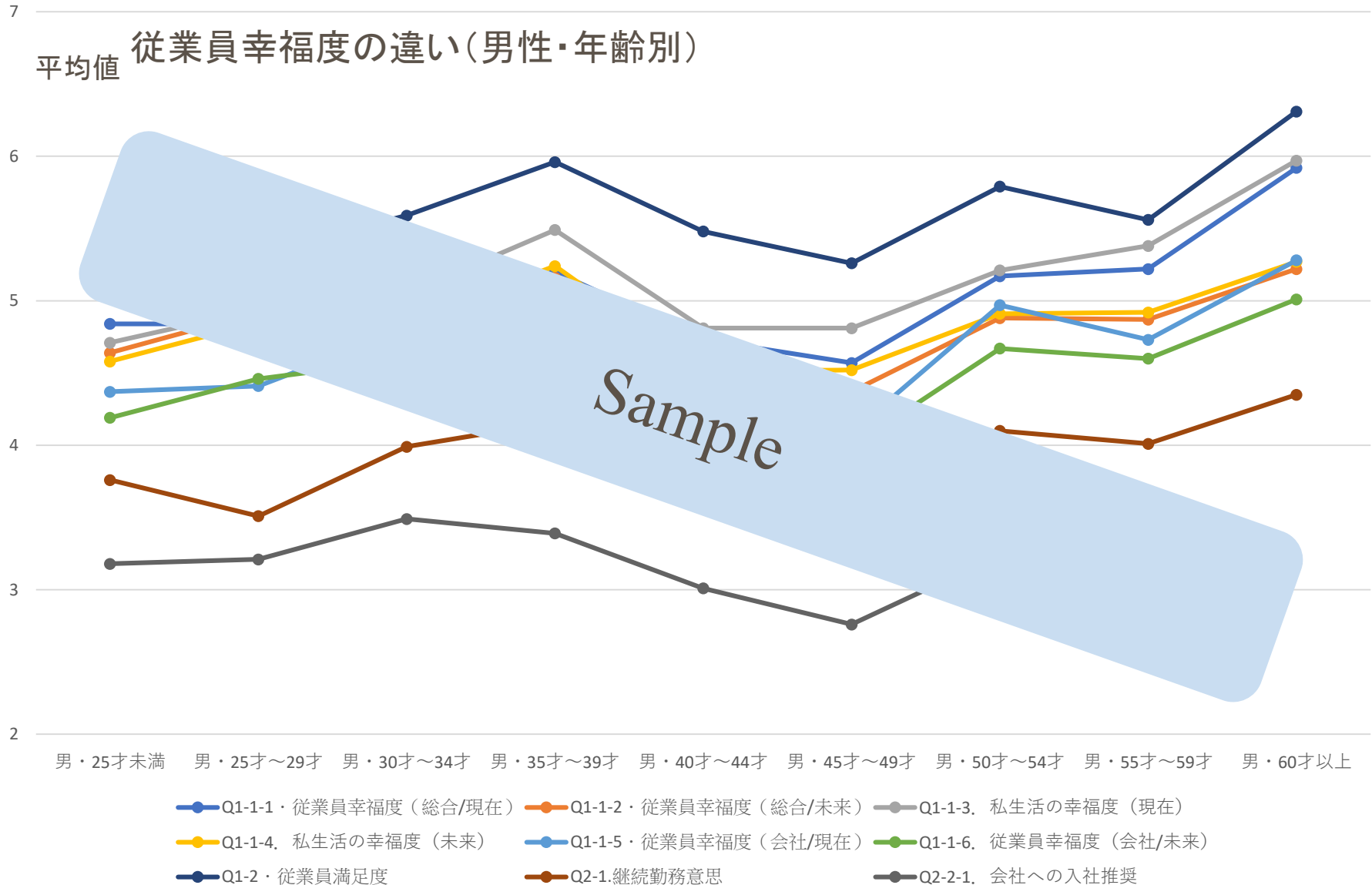
■ 性別の従業員幸福度(EH)の違い



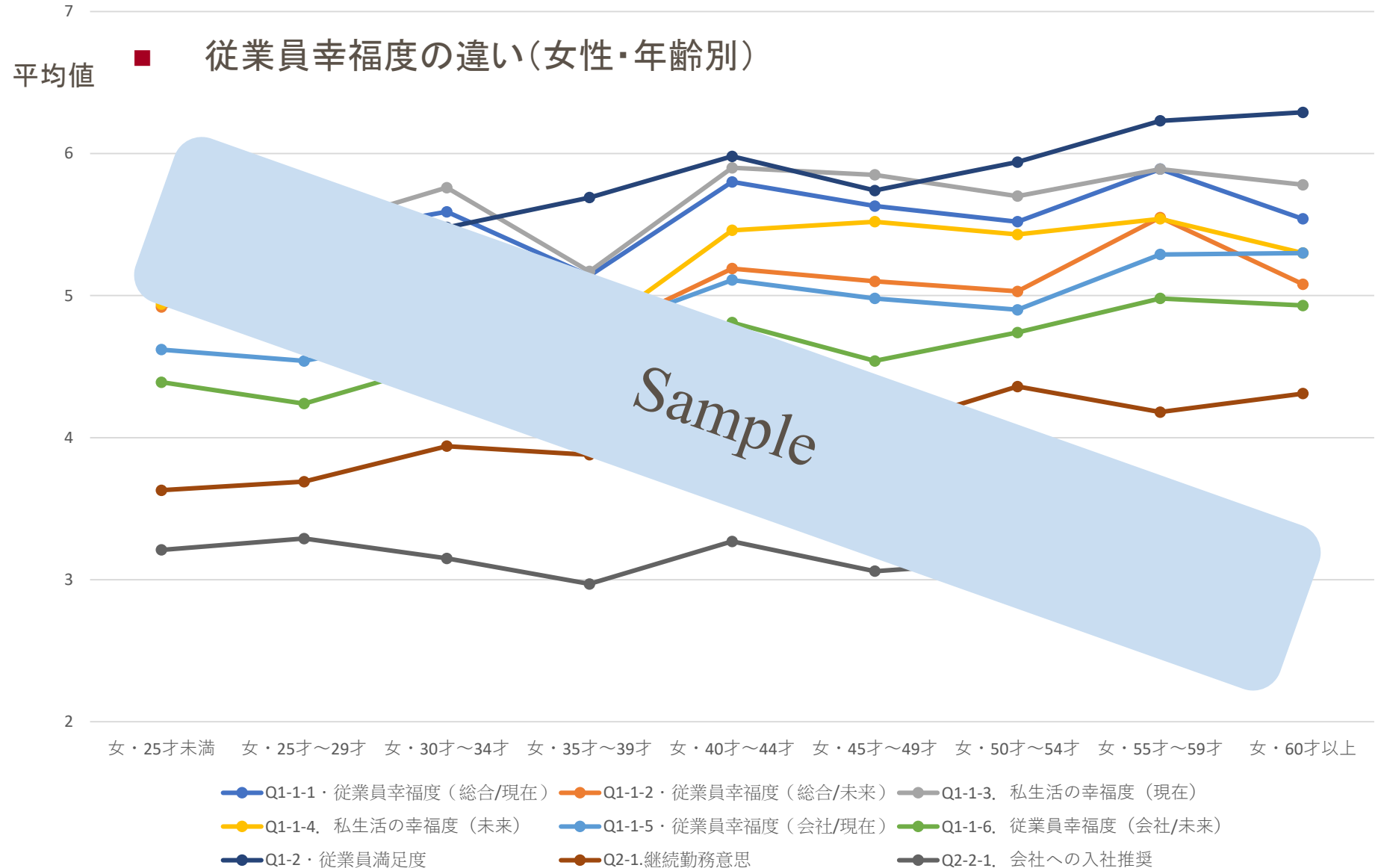
属性別比較表・グラフ(カテゴリ別)



属性別比較表・グラフ(カテゴリ別)



属性別比較表・グラフ(カテゴリ別)



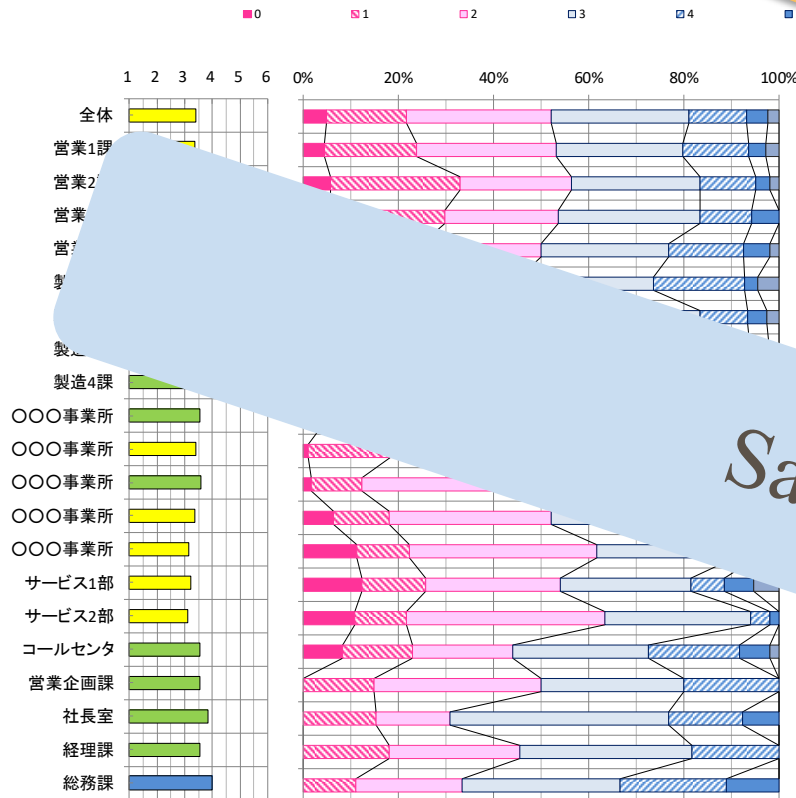
属性別比較表・グラフ

性別、年齢別、部署別などのクロス集計表・グラフを作成します。
項目ごとの詳細な傾向を把握できます。
質問数×クロス属性数作表するため最低でも200枚以上の分量となります。

【属性別グラフ】従業員幸福度(EH)に影響を及ぼす要素

組織

10 従業員幸福を具現化する経営実践



属性	人数	平均値	全体との差	前回との差	全く そう 思わ ない	あまり そう 思わ ない	どちらか といえ ば そう 思わ ない	どちらか といえ ば そう 思う	かなり そう 思う	大いに そう 思う	NA	計
全体	1776	3.41		+0.24	89	296	543	513	213	82	40	1776
営業1課	109	3.38	-0.23	+0.31	5	21	32	29	15	4	3	109
営業2課	103	3.21	+0.24	+0.17	6	28	24	28	12	3	2	103
営業3課	121	3.33	-0.05	+0.08	7	29	29	36	13	7	0	121
営業4課	108	3.48	-0.03	+0.04	3	24	27	29	17	6	2	108
製造1課	110	3.59	+0.24	+0.06	2	16	32	31	21	3	5	110
製造2課	121	3.33	-0.05	-0.02	3	25	42	31	12	5	3	121
製造3課	97	3.48	-0.03	+0.04	2	21	23	31	14	4	2	97
製造4課	124	3.64	+0.24	+0.24	2	16	43	31	21	8	3	124
〇〇〇事業所	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
〇〇〇事業所	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
〇〇〇事業所	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
〇〇〇事業所	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
〇〇〇事業所	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
サービス1部	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
サービス2部	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
コールセンタ	100	3.53	+0.24	+0.24	4	14	23	31	10	6	4	92
営業企画課	20	3.55	-0.03	+0.04	0	2	2	3	5	3	2	107
社長室	13	3.85	-0.03	+0.04	0	2	2	3	5	3	2	107
経理課	11	3.55	+0.24	-0.03	0	2	2	3	5	3	2	107
総務課	9	4.00	+0.24	+0.24	0	1	2	3	5	3	2	107

Sample

■ 従業員幸福度(EH)、従業員満足度(ES)への組織の諸要素の影響力(重回帰分析)

	現在	未来	現在	未来	現在	未来	現在		
	Q1-1-1. 幸福度 (総合)	Q1-1-2. 幸福度 (総合)	Q1-1-3. 私生活の 幸福度	Q1-1-4. 私生活の 幸福度	Q1-1-5. 従業員幸 福度(会 社)	Q1-1-6. 従業員幸 福度(会 社)	Q1-2. 従業員満 足度	Q2-1. 継続勤務 意思	Q2-2-1. 会社への 入社推奨
C1. EH重視のビジョ	0.132	0.132		0.086	0.238	0.386	0.293	0.296	0.388
C2. EHを促進する			0.237	0.209	0.312	0.229	0.347		0.541
C9. 職場の業務環境							0.066	0.065	
C10. ハラスメント					0.046		0.079	0.117	
C11. 自己実現						0.333	0.373		0.097
C12. 重要感	0.108								
C13. 自己効力感		0.106							0.068
C14. ストレス反応	0.221	0.221							
C15. 健康管理									
C17. 家族との絆	0.256	0.256							
C18. 知人、友人、地域との関わり									0.0

Sample

従業員幸福度(EH)と統計的に因果関係の認められる組織、職場、個人の諸要素を政策レベルで数値化します。これによって政策レベルのEH向上の方向性が可視化できます。

※数値は標準化偏回帰係数を示す。



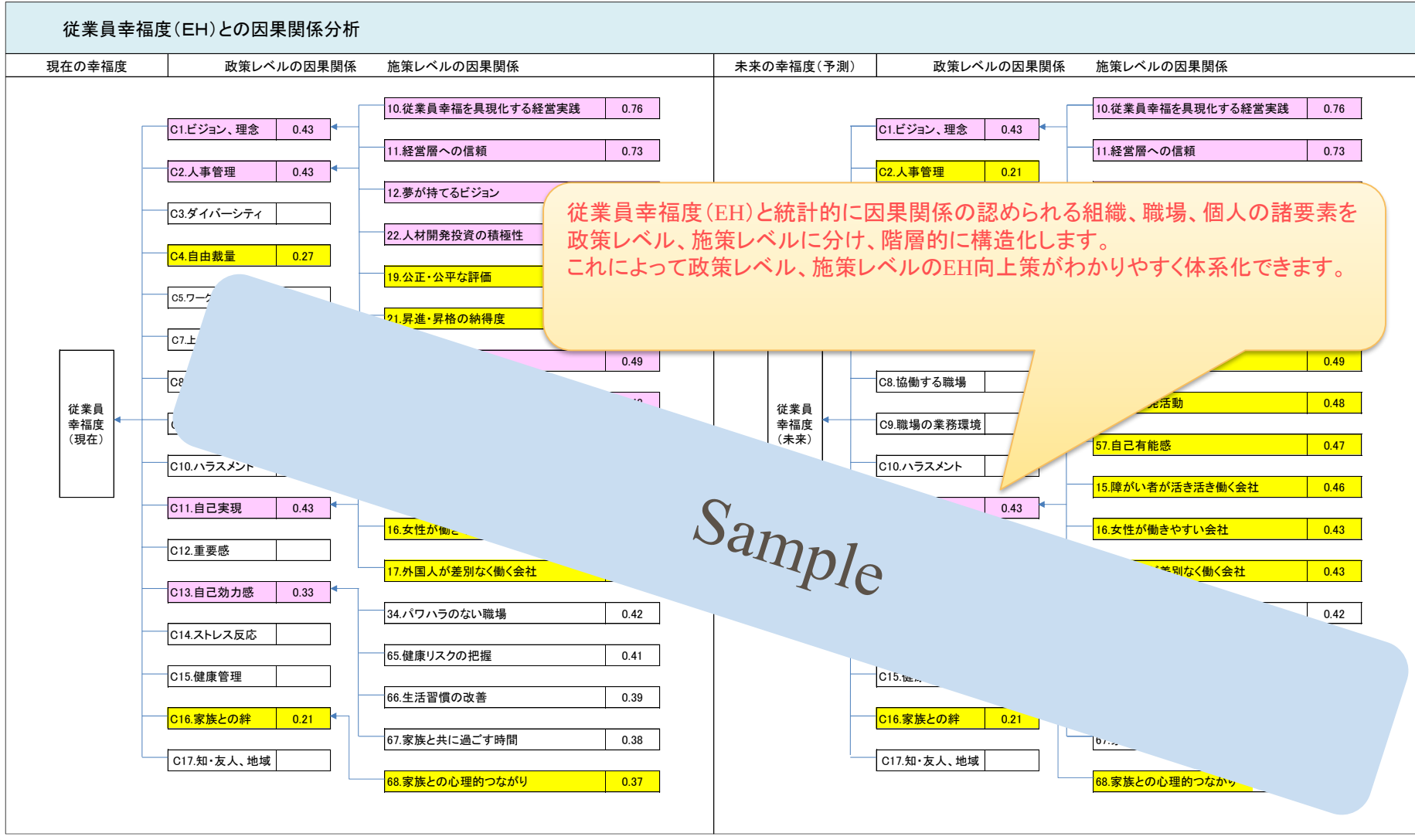
回帰係数 ≥ 0.3



回帰係数 ≥ 0.2

■ 数値が大きいほど、EHへの影響力が大きい(=原因として強く働いている)ことを示します。

多変量解析～従業員幸福度(EH)との因果関係ツリー



労働時間の実態も見える化

残業時間の実態(全体-前回平均比較)

- Q6. あなたの月あたり平均残業時間はどれくらいですか。(月平均時間数) ※不払い(サービス)残業含む。
※管理職・裁量労働制等の方についても、おおよその定時外勤務時間をご回答ください。
- Q7. 前問でお答えいただいた残業時間のうち、不払い(サービス)残業があれば、月あたりのおおよその時間数をお答えください。

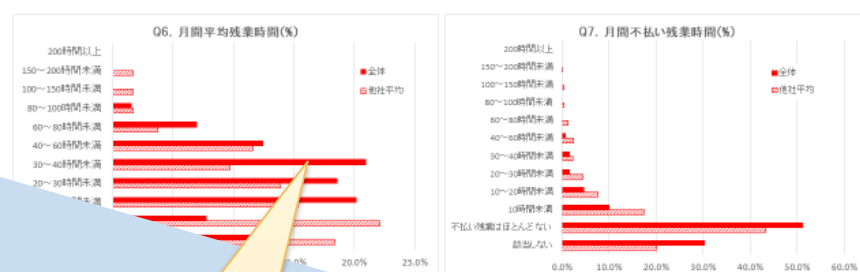


- 残業時間は超長時間労働が改善、残業時間全般は明瞭に改善したとは言えない。
 - 前回と比べた残業時間の比較では、残念ながら明確に改善したとは言えない。
 - ただし、100時間を超える超長時間労働の社員が皆無となり、残業時間の偏在が改善され、と判断できると考える。
- 不払い残業は前回から改善
 - 残業に占める不払い残業時間数は、昨年より改善され、不払い残業ゼロの従業員は7割超に増加している。
 - また、60時間を超える長時間の不払い残業が解消されたことも大きな成果と言える。

Sample

残業時間の実態(全体-他社平均比較)

- Q6. あなたの月あたり平均残業時間はどれくらいですか。(月平均時間数) ※不払い(サービス)残業含む。
※管理職・裁量労働制等の方についても、おおよその定時外勤務時間をご回答ください。
- Q7. 前問でお答えいただいた残業時間のうち、不払い(サービス)残業があれば、月あたりのおおよその時間数をお答えください。



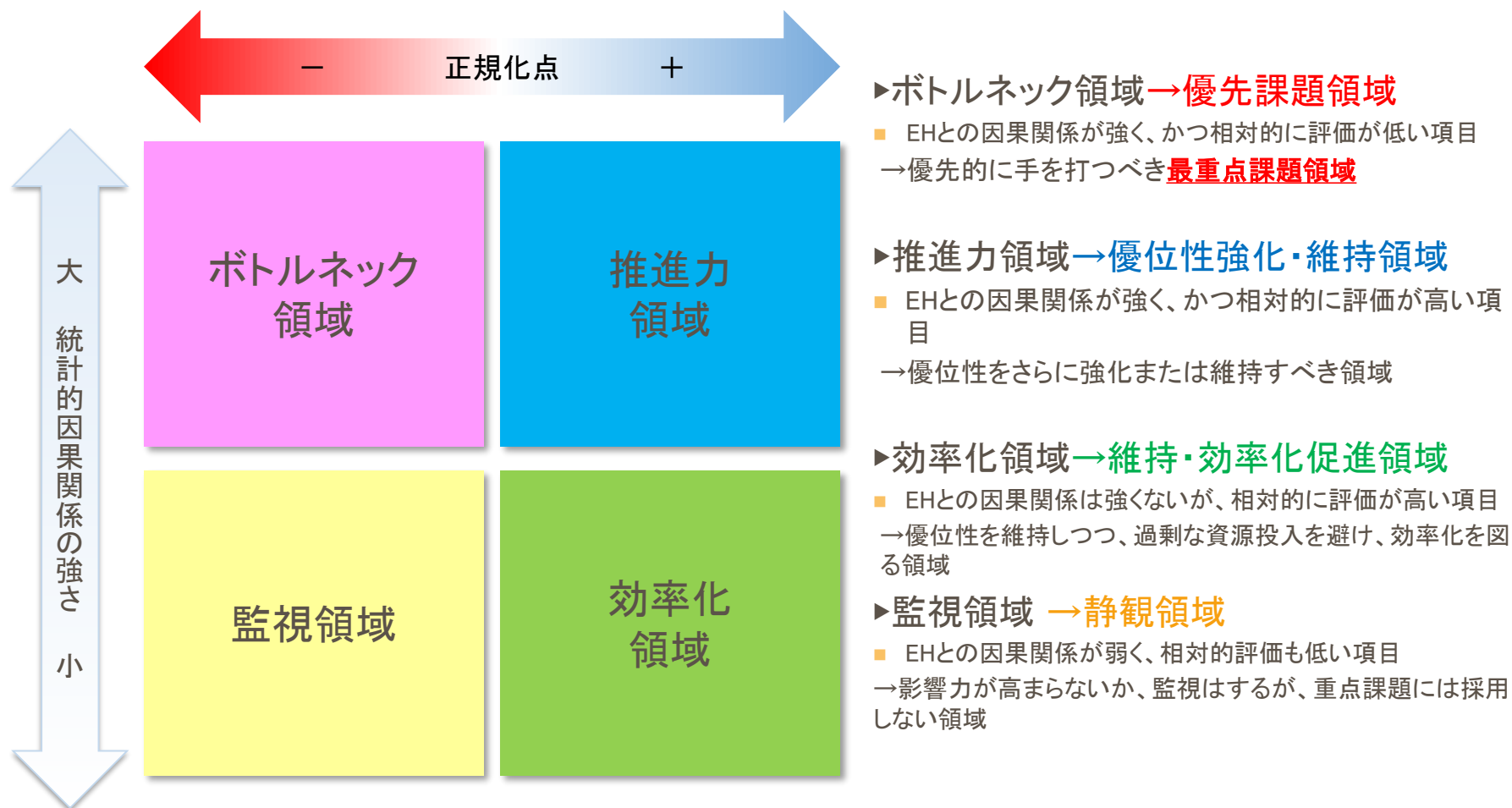
残業時間の他社比較(全産業)も可能
全体・属性別に集計・分析
定点観測の場合、前回比較も表示

E.Happiness
イーハピネス株式会社

※分析はオプションとなります。



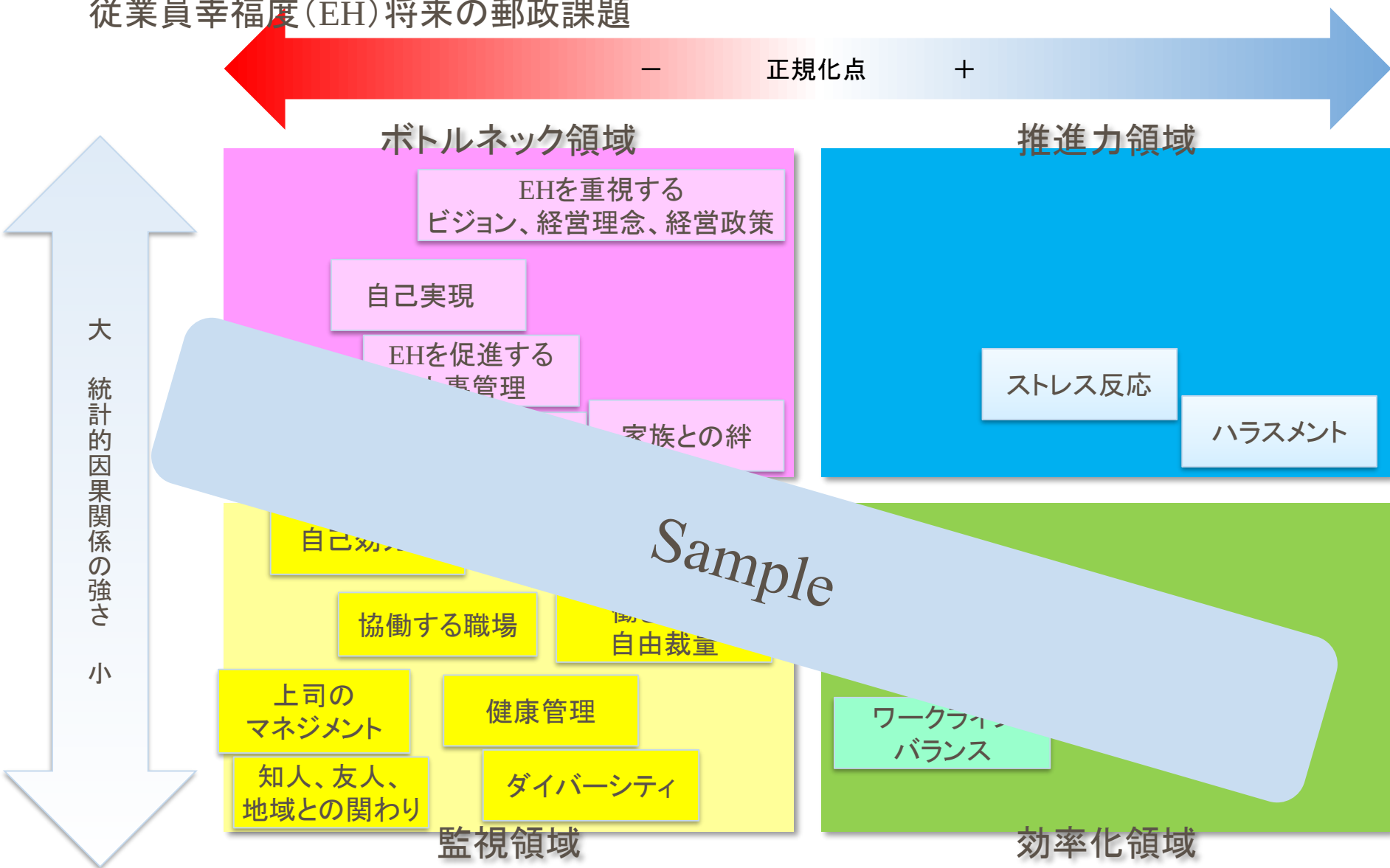
- 統計的手法(多変量解析等)を活用し総合的にEHを高める上で優先順位の高い課題を明確化します。



- 正規化...標準化とも言う。全項目の平均値をゼロとしたときに、各項目がどの程度平均値から乖離しているかを相対的に示す処理。

総合所見 EH向上のための優先課題を明確化

従業員幸福度(EH)将来の郵政課題



調査データの分析結果から判断し...

調査データを多面的に分析し、
お客様の状況に合わせて
的確なEH向上とそれによる
会社の発展につながる解決策をご提案します。

- トップ、経営企画、人事等の幹部・スタッフが考えていただきたいこと
 - 組織全体のビジョン、理念や政策・制度をEHの観点で立案する
 - 組織全体にEHを重視する価値観の浸透と実践を図る
- 管理者が職場のマネジメントでこころがけていただきたいこと
 - 部下のEHをマネジメントの中核に据える
 - 職場がEHを促進するチームとなるようサポートする
- 個人が自ら意識する、個人へ働きかけていただきたいこと
 - 自己のEHに自ら責任を持つ
 - 幸福度を高めるための自己効力感を高め、自己実現につなげる



【論拠】

- 「EH重視のビジョン、経営理念、政策」は現在から未来の従業員幸福度の展望に至るまで一貫して最大の影響力を持つが否定的であり、かつ他社よりも劣る
 - 「EHを促進する人事管理」は特に現在の従業員幸福度に大きな影響力を持つと共に他社よりも突出した影響力を持つ否定的であり、かつ他社よりも劣る
- これらは、組織全体のビジョン、理念や政策・制度、人事管理の責任・役割において策定、政策・制度として策定された重要な経営課題であり、大きな事柄である
- Sample*
- 組織全体のビジョン、理念や政策・制度、人事管理の責任・役割を棚卸しし、EH指向の観点で立案、再整備する
 - 具体的に下記を盛り込む
 - 社員に将来のキャリアに「夢の持てるビジョン」の再構築
 - 人財開発計画の棚卸しと再構築
 - 健康経営の政策立案

【論拠】

- 「自己実現」は私生活を含む総合的な幸福度にまで大きく影響力を持つが「自己実現」は否定的であり、これを上司として支援する「効果的指導・育成」も弱く、他社よりもかなり劣る。
- 「重要感」は「従業員幸福度」「継続勤務意思」に大きな影響力を持つが「上司からの尊重」が否定的であり、かつ他社よりもかなり劣る。

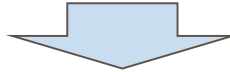


- 従業員としての部下の尊重、部下個人の成長のケアなどに
- 部下のEHをマネジメントする
- 部下個人の幸福度と職場の幸福度を診断する
- 職場がEHを促進するチームとなるようサポートする
- 部下の成長に関心を持ち、成長を支援する

Sample

【論拠】

- 「自己実現」は会社、職場のみならず私生活を含めた総合的な幸福度に広範かつ極めて大きな影響力を持つが、否定的であり、特に「キャリアの将来性」展望が他社より劣る
- 「家族との絆」は私生活の幸福度の要であるが「家族と過ごす時間」が他社より劣る
- 「健康管理」が否定的であり、健康のリスク管理が他社より劣る



- 個人を含め自己の幸福度に自ら責任を持つ
- 問題をはじめ周囲の人たちに対して、幸福になることを
- 「自己実現」を含め「ソーシャルサポート」について振り返りを
- 個人の幸福度を高めるためのカウンセリング
- キャリア開発の計画を立案し自己啓発の努力を計画に「満足感」を高める
- 心身の健康へのセルフチェック・セルフケアを自己の習慣として定着させる

Sample

■ 最新の全国データと比較可能

- 現在、2019年10月の全国調査データ・ベース(2000名)と比較可能です。
(※統計的には400名程度で95%の信頼度が確保可能とされています。)
- 今後も毎年充実に努め2020年中に10000名収集予定、以後毎年更新の予定です。
- 業種別、性別、年齢別、規模別等の基準で比較できます。

■ カスタマイズ可能

- 質問文は業界用語等、お客様の実態に応じたカスタマイズが可能です。
- 質問の追加も可能です(追加料金を承ります)。

■ 3.インタビュー併用可能

- より突っ込んだ調査として、インタビュー調査を併用可能です。アンケート調査による定量分析、インタビューによる定性の具体的事実、両面から多面的に深掘りできます。

■ 4.短納期

- EH調査に特化した自動集計システムを構築しているので、データ集計・グラフ作表の速報データは、アンケート回答終了(紙の場合は入力終了)時点の翌々日にはデータ納品が可能です。
- タイムリーなデータ活用のタイミングを逃しません。

■ 5.調査後のフォローまでワンストップサービスが可能

- 調査・診断だけでなく、コンサルテーション、教育訓練まで、幅広い業種の経験と課題に応じた専門コンサルタントのネットワークを有します。
- 単なる調査にとどまらず、解決策の提案、実施までワンストップで責任を持って提供可能です。