

平成30年度ウエル千寿会従業員満足度・希望(ES)調査結果

90名中81名提出

A 情報共有・コミュニケーション	平均
理念やビジョン、方針を従業員に対し周知・徹底している	3.0
年度事業計画と目標を従業員に対し明確に示している	3.0
記録・報告・ミーティング等で、従業員間での情報共有を徹底している	3.0
自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている	2.8
現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている	2.8

合計 14.65 /20

B 労務管理・職場環境	平均
仕事と育児などの生活との調和等、個人の事情に配慮した支援を行っている	3.3
業務内容や量に対応できる適切な人員を確保している	2.4
勤務時間や仕事の内容で過重な負担を強くないようにしている	2.7
有給休暇の取得推進や福利厚生面の整備など、労働環境の整備・改善を行って	3.1
従業員一人ひとりの心身の健康に配慮している	2.7

合計 14.15 /20

C 評価・報酬	平均
仕事の役割や責任の範囲、必要な能力等を明確に示している	2.6
一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている	2.5
仕事ぶりや能力について評価し、面談によるフィードバックを行っている	2.8
仕事ぶりや能力について評価し、何らかの処遇改善(賞与、一時金、報奨金、賃金改定等)につなげている	2.5
賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	2.8

合計 13.17 /20

D 人事育成	平均
従業員のスキルアップのための研修方針があり研修を行っている	3.2
外部の講習会や資格取得のために支援を行い、従業員のスキルアップを行って	3.3
新人に対する教育(OJTや新人研修等)体系的に行っている	2.9
管理職層やリーダー層育成のための教育に力を入れている	2.6
将来のキャリアについて、支援(相談、研修等)やアドバイスを行っている	2.8

合計 14.83 /20

E 法人・事業所の風土	平均
挨拶・声かけ、認める・ほめるといった組織風土がある	3.0
従業員が、自由にアイデアや意見を言える組織風土がある	2.9
新しいアイデアを取り入れたり、難しい課題に取り組んだりする組織風土がある	3.0
質の高い仕事への意識や向上心を持つ従業員を育てる組織風土がある	2.8
自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	2.9

合計 14.54 /20

合計平均 71.3 /100

平成30年度萩の風拠点従業員満足度・希望(ES)調査 コメント

A 情報共有・コミュニケーション

『周知できている部分と出来ていない部分あり。理解していない方へのフォローが足りず徹底しているようには思えない。』

B 労務管理・職場環境

『現場にいらっやない方は現状を見てほしい。腰痛対策があったら嬉しい。』『業務をやる人、やらない人の差が大きい』『退職金もでき従業員が働きやすくという環境はありがたい。』『体調不良でも出勤してくる職員が多すぎる。』『急な欠勤をする職員がいて他のスタッフに負担がかかっていると話を聞いている。それが日常的に行われているため「辛い」と不満をもらしている』『研修会用の資料作りのために遅くまで残らざる得ない日が数日ありましたが、そのような場合超勤申請しても良かったのでしょうか？家庭を持つ身のため、あの時は家族に負担をかけてしまいましたので。』『偏りがあるように感じる。理解できるようになるために説明や教える場を設けてほしい。』

C 評価・報酬

『退職金制度や新しい手当が追加しており、仕事につながるモチベーションが上がった。』『一般職員と役職者で役割の違いがあるのは当然だが、業務負担がその中でも差が大きいように感じる。』『主任・リーダー・一般職員への目標や責任があいまい。向上に対する支援ができていないのでは？』

D 人事育成

『3⇒やっていると思いますが、質がいまいちなので育っていない。4⇒主任・リーダーが弱い。リーダーシップが無い。』『研修は行っているが、毎年同じような内容で教育面が足りない気がする。』

E 法人・事業所の風土

『4⇒あるけどついてこない』『目先の仕事をこなすだけで精一杯になっている。任せた仕事をしているでしょうが評価や支援・指導に至っていない。』『内容によっては否定的に入ることが見られる。ケアラボの記入内容を見て。』

法人への要望・もっと働きやすい職場にする為の意見

『現場からはこれから先も同じような仕事をしていくのか不安の声が上がっています。若手ほどその傾向にあるので、キャリアパスなどを明確に示してあげると不安も軽減し、離職率低下にもつながると思います。』『ホームページには介ゴを重労働から柔労働にと目標を書いてありますが、今の現場としては、重労働になっています。今の現場は、介ゴ量が多く負担がかかっています。』『今の現場の状態をもっとみてほしいです。』『自主性を尊重するせいか、仕事をする人に頼りすぎていると思う。』『新人教育の徹底』『年末年始手当』『毎月の駐車場代2,000円を何に使ってるのか疑問に思うので知りたい。』『有給を使いやすい環境が必要。気軽に使えない風土があると思う。退職したときにしかまとまった休みが取れないのは良くないと思う。』『ケアラボ、職員全員が自分のケイタイで見れるようになればよいと思う。細めにチェックすることで休みの日なども情報をしっかりチェックできる。』『夜、駐車場が真っ暗で防犯上不安があります。街灯設置は難しいのでしょうか？ショートとデイのスタッフはどこで休憩しているのでしょうか？きちんと体を休められていれば良いのですが。』『誕生日休暇ですが、子持ちだと自分の誕生日よりも子供の誕生日に休みたいと思ってしまうのですが・・・(子供の誕生日は他の学校行事等と重なり、そうすると月2個までの休み希望内に入れられないです。』『働きやすい職場だと思います。個人個人がしっかりと仕事に挑戦して力をつけていくことは？』『誕生日にもらう花をかえてもらえませんか？育てたり、置くのは家庭や自宅によって違うと思います。飲み会に出ない人が悪いという雰囲気嫌です。出れない側への理由や出たい人で楽しんで頂けるのであればそれでいいので。強制的に言葉で言って参加させてる人がいたので。』『会社のユニフォームを作ってほしい。』『自転車置き場に、自転車が風でたおれないように。あるいはキズがつきにくくしてもらいたいです。』

平成30年度萩の風サテライト拠点従業員満足度・希望(ES)調査 コメント

A 情報共有・コミュニケーション

『ケアコラボはとても良いものだと思う。全体会議を定期開催するべき。』『自分の部署では職員からの意見やアイデアを吸い上げる対応が出来ていると思う。ただ、自分から言えない人など意見は持っているけど・・・という人に対しては上司がひろって、引き出すようなコミュニケーションがもっと必要だと思う。』『全スタッフ間には情報がいきわたっていない時もあると感じた。』『本体とサテライトで、へだたりな様なものを感じる。何か別々の会社的な思いがあるとよく聞くので、もっと関りを行える何かがあると良いと思います。』

B 労務管理・職場環境

『生活との調和、心身の健康に対してのお心遣いにとっても感謝しております。』『福利厚生面は満足している。』『有給年5日はとれているが、それ以外の有給は使いづらい状況があります。もっと呼びかけしていかないとなかなか難しいのかなと。』『仕事と育児が両立できる配慮は以前と比較してもかなり支援下さっていると思います。(時短の活用・パートさんの希望での勤務調整)それに伴って人員が少ない時もあり、正社員や他の所へ負担になっているのではないかと感じることもあります。』『個人個人の事情に応じたシフトになっていると感じた。』

C 評価・報酬

『個人毎の細かい評価(査定)をするべき。』『以前のような自己評価がなく、上司からもどういった基準で評価されているのか分かりにくい。個々の仕事ぶりや能力についてきちんと何らかの指標をもって評価するようにした方がやる気にもつながるのでは。』『上位者の面談を通じて、課題を話し合うことが出来ている。』

D 人事育成

『研修等が多くスキルアップに繋がっていると思います。』『OJTが課題。』『研修会などは開催されているが、18時～がほとんどでパートさんや子育て中の職員は参加しにくい。もう少し時間設定の工夫が必要。それで参加率低いと言われても、時間的にムリなものはどうしようもないです。リーダー以下への育成はがんばっているかんじがするが、リーダー以上の人へのフォローや育成は出来ていないと感じます。』『外部研修等の機会は少ないと感じた。』『リーダー層育成が出来ていない。』

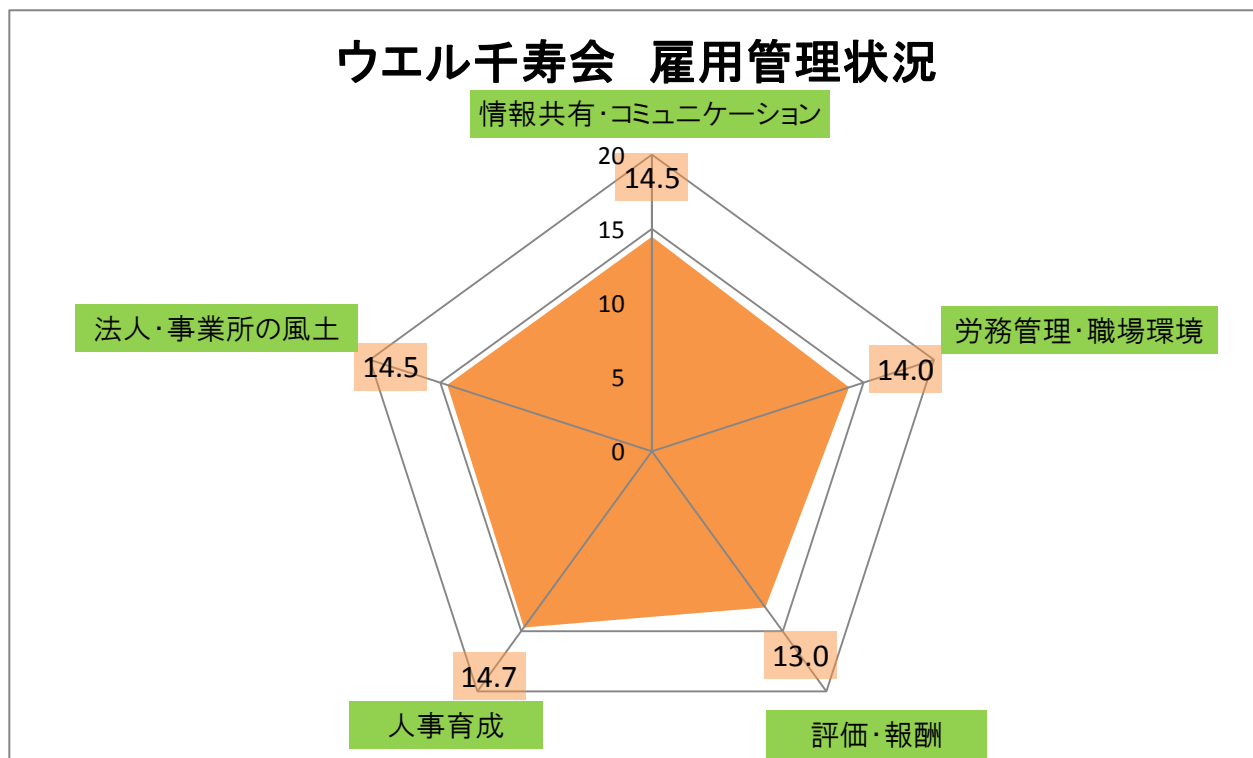
E 法人・事業所の風土

『役員職員の差が大きいと感じる。』『認める、ほめるといった所は出来ている部署とそうでないところがあると思う。リーダー以上がそこは意識して取り組む必要があると思う。』『意見やアイデアを発信し、取入れて頂けると感じた。』『職員に対して差がある。・フロア職員で考えても、一人の役職者の声でその方向に決まってしまうことが多々あるので、正直つまらない。』

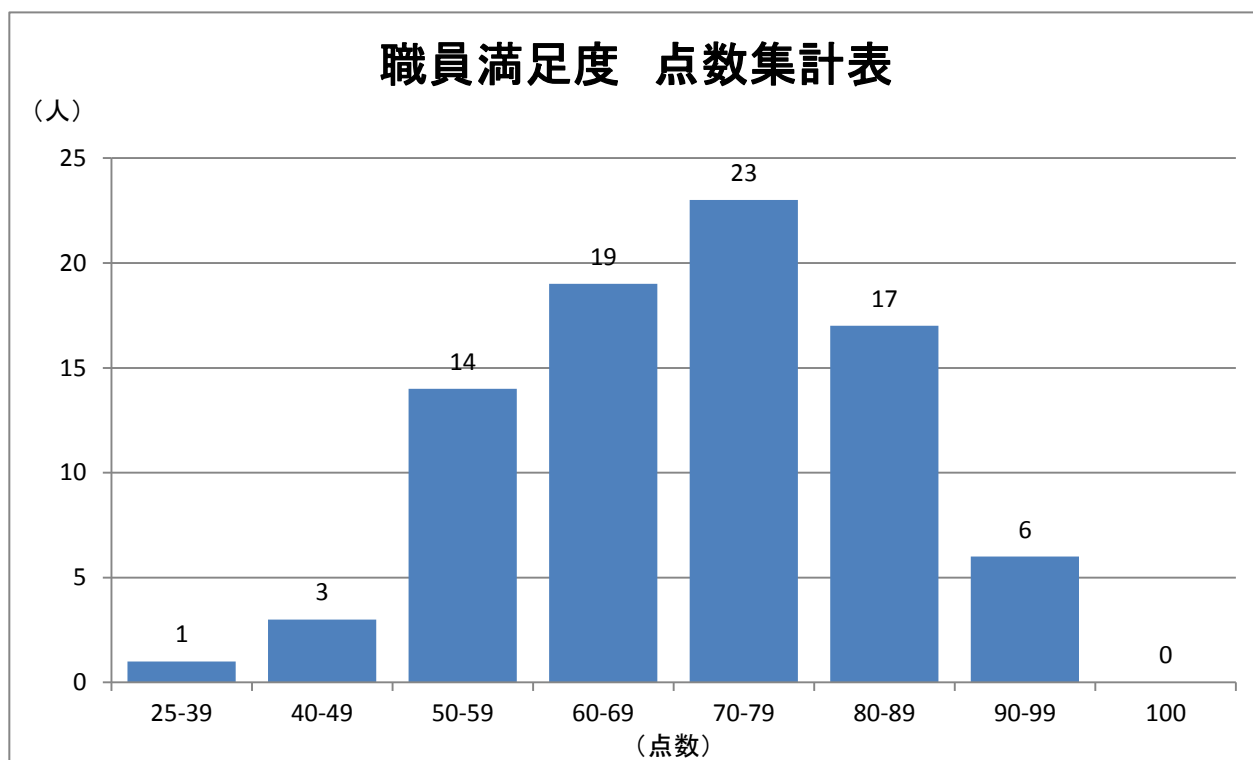
法人への要望・もっと働きやすい職場にする為の意見

『年4回の飲み会(食事会)の開催。計画的有給の日数を増やす。定時で上げられること。』『リーダー以上への指導というか意識改革が必要かと思っています。できない所やマイナス面ばかりをみてレッテルをはってしまうような上司では他職員とみぞができますし、働きにくいと思います。一部そういった上司がみられるのが気になっています。一般職員が働きやすい環境を作るのであれば、リーダーの意識改革からと思っています。』『外部研修の機会が増えると良いと感じた。』『一人一人の仕事しっかりと見て欲しい。外面だけ見られては困る。』『夏季休暇(7~9月)と冬季休暇(12~2月)を3日づつ与える。全体行事は別としても、細かい行事企画書作成の撤廃。全体交流会(本体とサテライト)がもっと自由に話を出来るような飲み会か食事会みたいなもの。』『各種スタッフ間でのコミュニケーションや職場の雰囲気風土は文句なしです。』

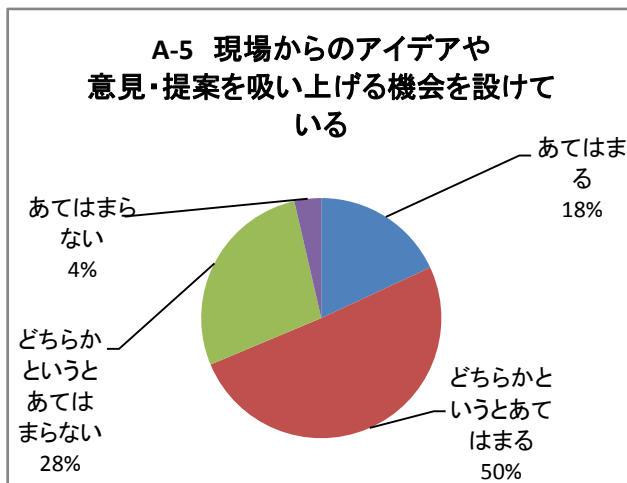
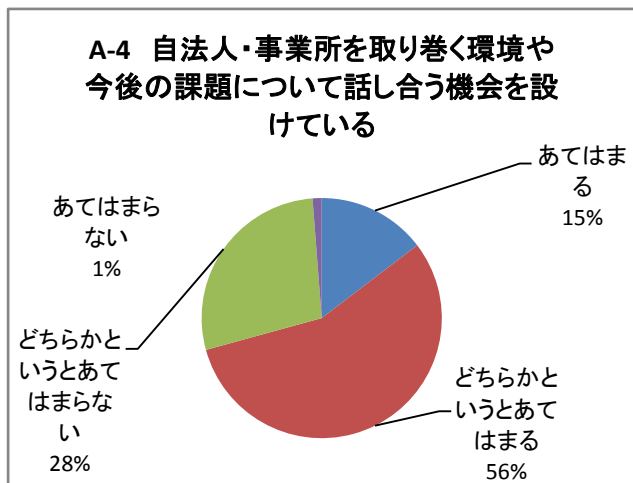
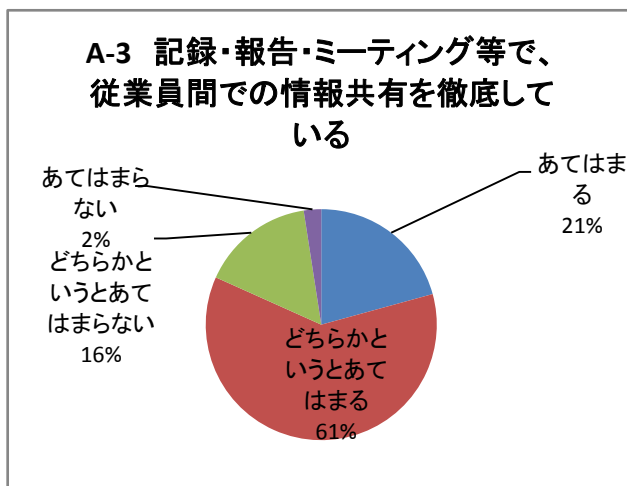
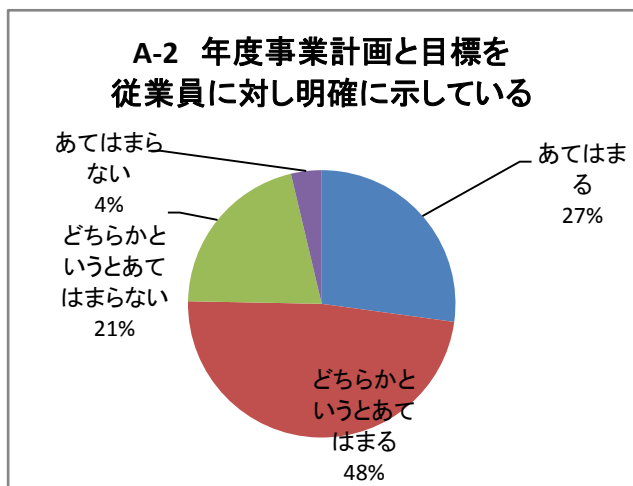
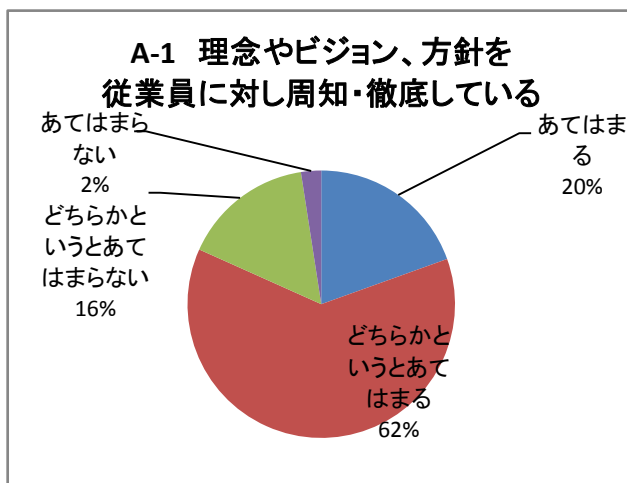
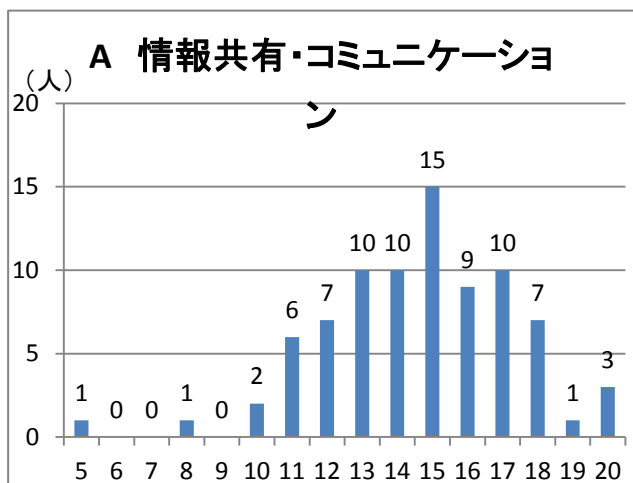
平成30年度ウエル千寿会従業員満足度・希望(ES)調査結果 グラフ



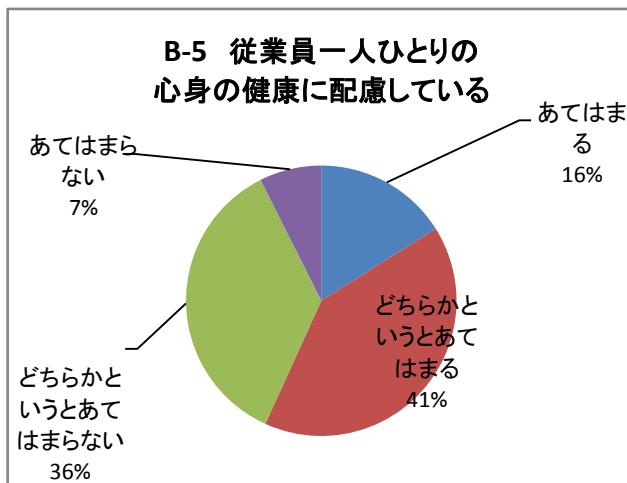
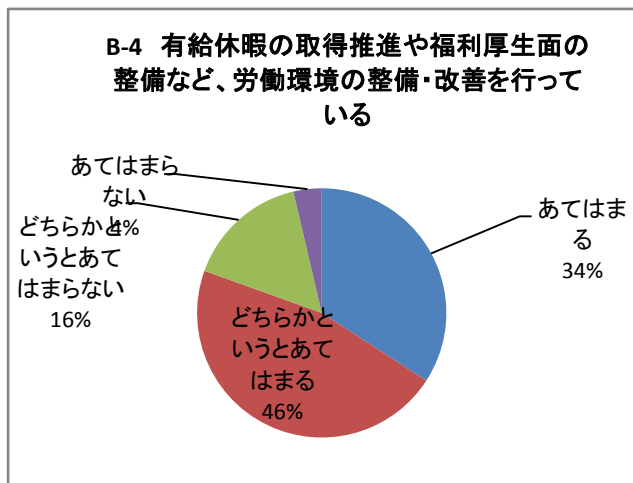
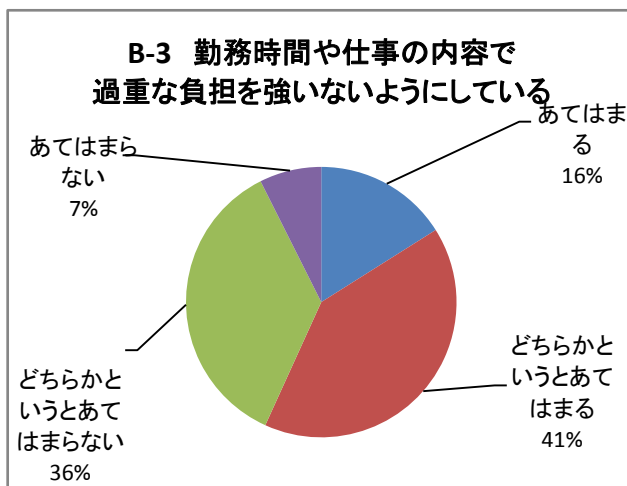
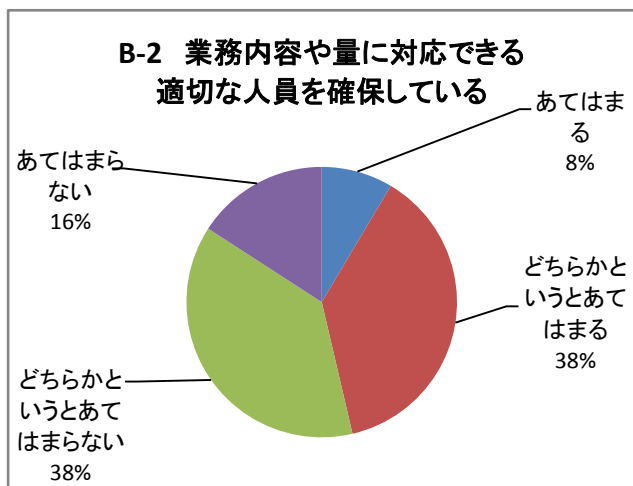
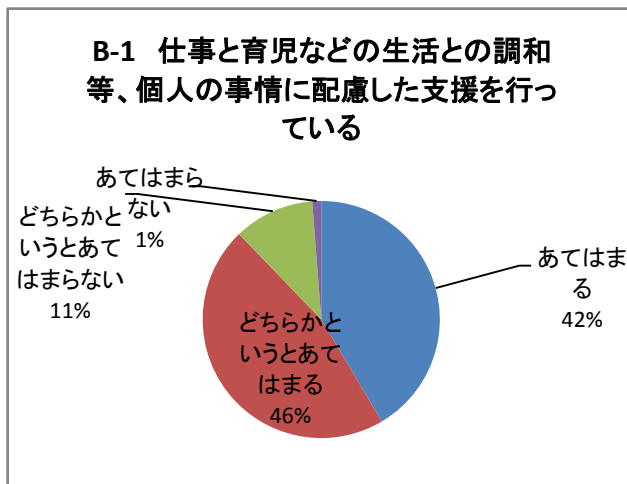
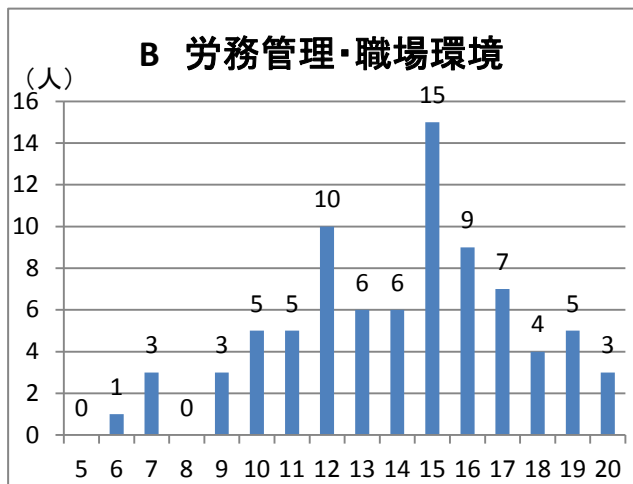
平成30年度ウエル千寿会雇用管理状況点数 71.8点 /100点



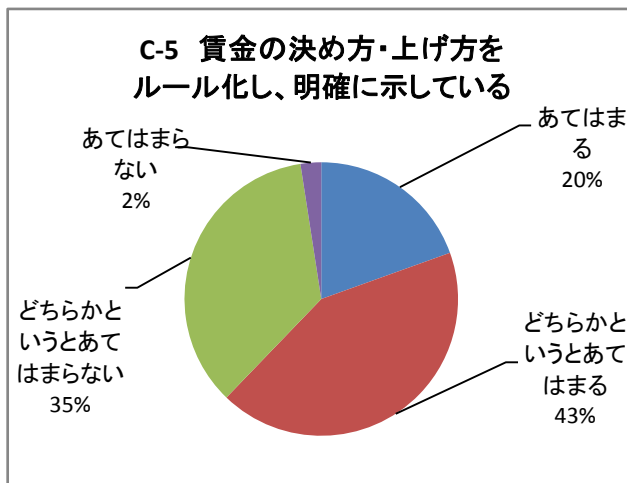
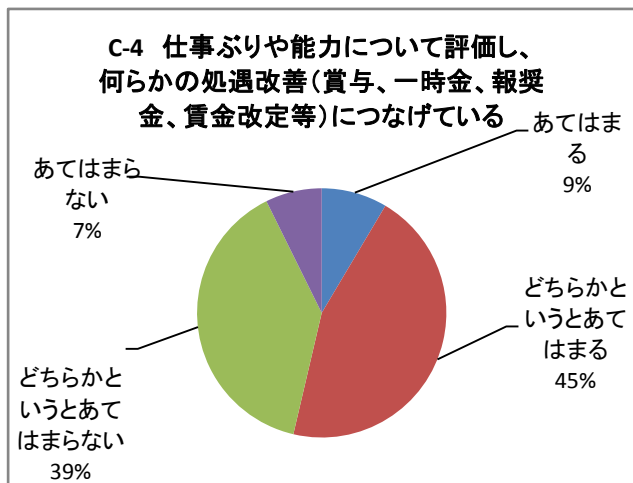
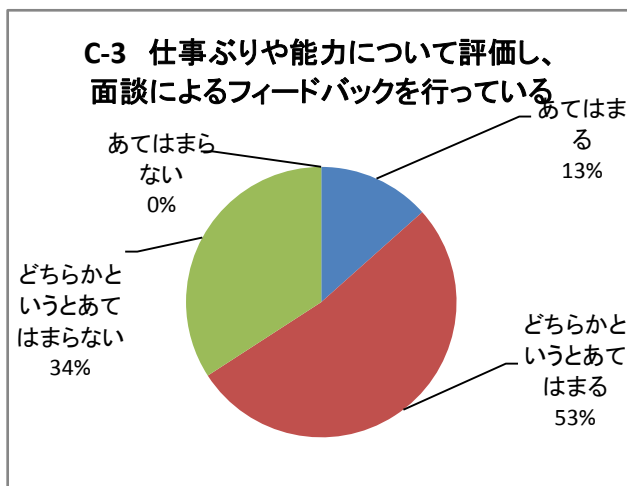
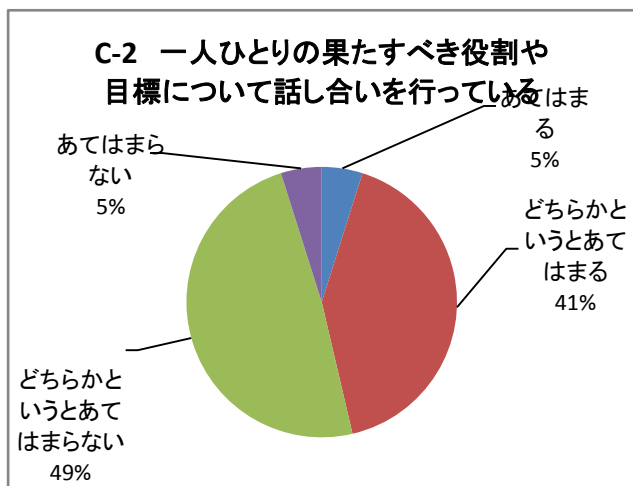
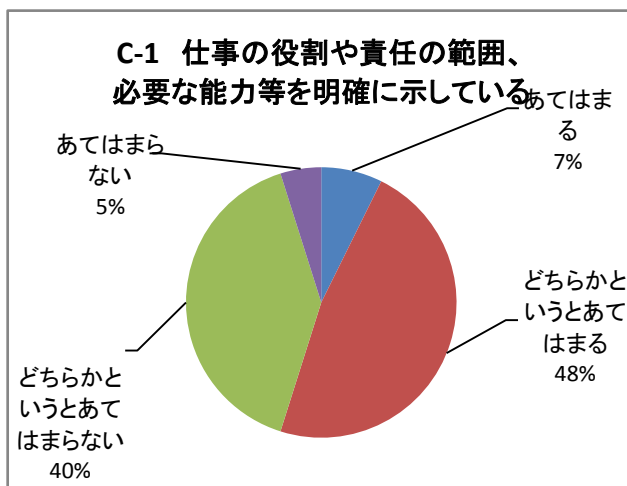
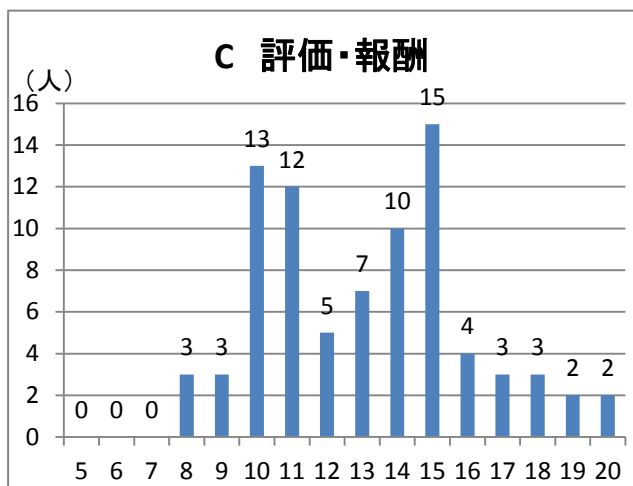
A 情報共有・コミュニケーション



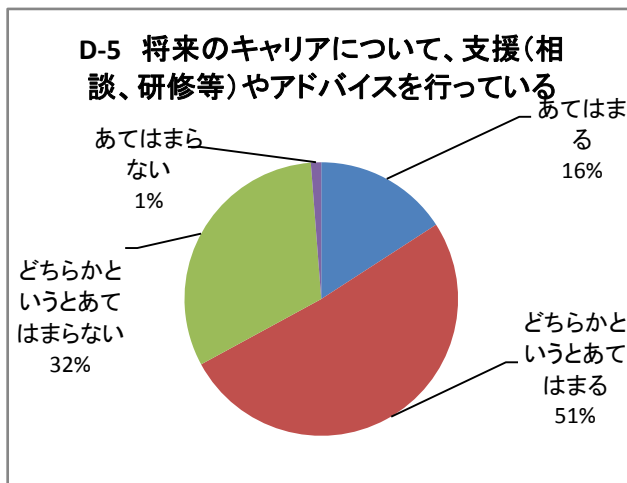
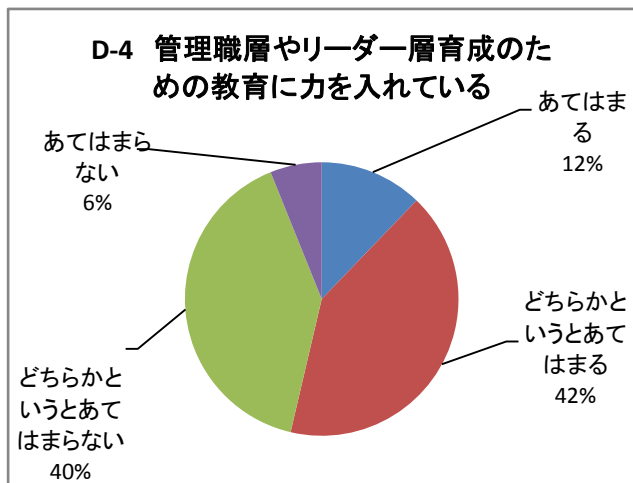
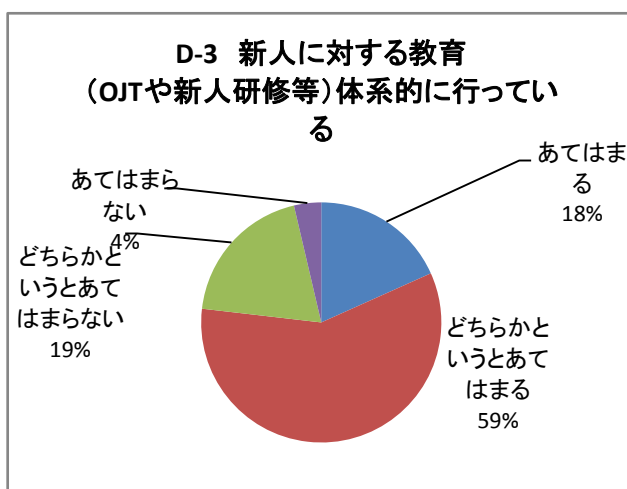
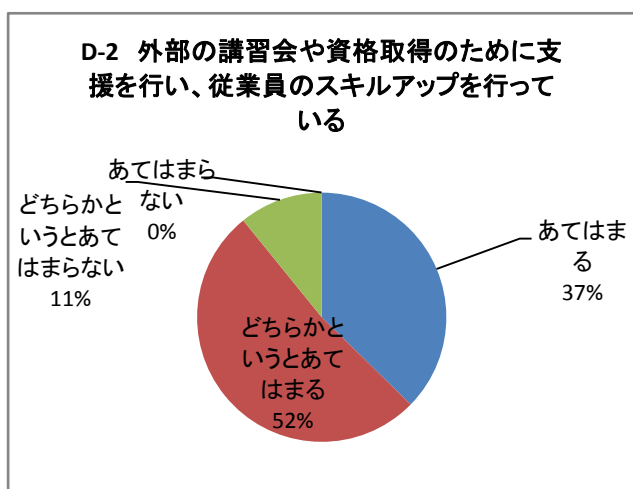
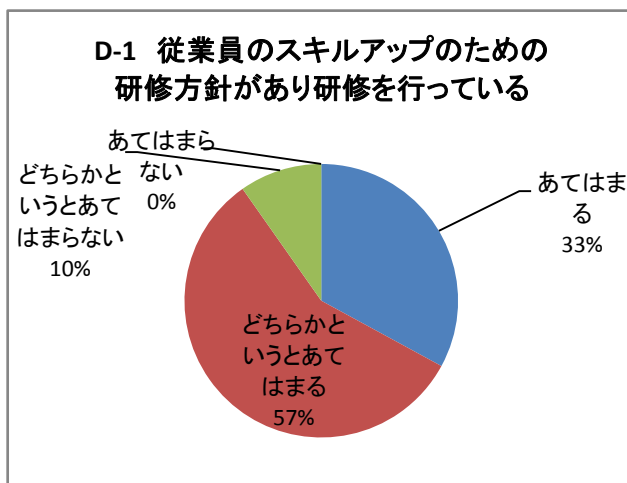
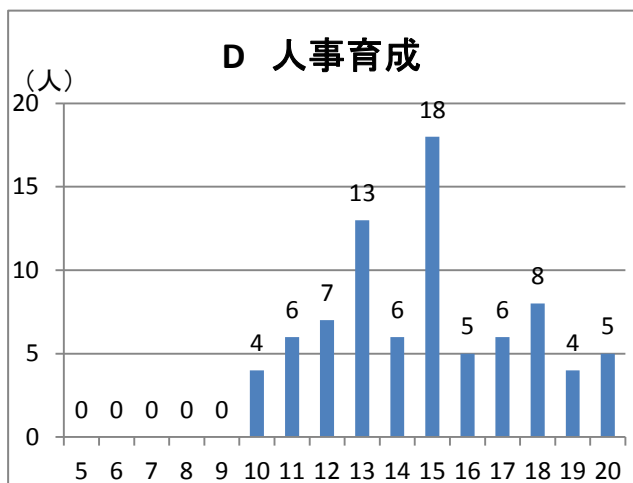
B 労務管理・職場環境



C 評価・報酬



D 人事育成



E 法人・事業所の風土

