

「コロナ禍の影響を受け仕事量が減った」とすると、「これまでより業務負荷が軽減されたように感じた」、同時に「将来への不安が募った」。

事業環境の変化により私たちの意識をも左右した数年ですが、解決すべき課題は山積みであることに変わりはありません。2021年度「従業員意識調査」の主な声から見てくる従業員の想い、当社は何を变えていかなければいけないのか、経営陣と従業員、それぞれの立場で振り返り考えてみましょう。



役員は意見を聞くばかりで、議論をしようとしていない

状況を変えようとしていないならこの調査の意味はない

役員や部長であっても、仕事に対する姿勢を正すことが必要
まずは幹部職から自分の役割と果たすべき責任について考えを改めてほしい

部下は会社の成長や部門の目標のために取り組むべきことを理解している

高いモチベーションを持って取り組んでもらうにはどうすればよいか・・・

新しい事業への挑戦や模索を繰り返しているけど、成果につながっていないような・・・



経営層にリーダーシップがなく、将来に向け明確なビジョンが示せていない！
ビジョンが具体的に示されないと、社員を一致団結させることはできない！

色んな施策が進められている実感はあるけれど・・・
やったつもりになっているだけでは？効果は得られてる？

特集

ES調査 従業員意識調査

皆さんから寄せ

られた主な声

以前の仕事量が戻ることは10年単位でないと思う
当社の技術力で鉄道以外の仕事や新規技術を獲得し仕事を増やさない！

社員は小さな努力を積み重ねているのに、
会社は数字で見えない部分を見ようとしていない

世の中の情勢や景気に即左右されるような会社ではなく、
今までの実績からしっかり基盤がある会社だと感じている



厳しい事業環境の中、早期退職を募らない
当社は余力があると思う

今の人事評価や年功序列だと本当に必要な人材が一斉に抜けてしまう
人材を手放した会社には未来はあるの？

私たちの声は届いていますか？
いかされていますか？

当社の技術力は、ベテランの持つ知識・経験をもとに現場で発揮されているもの
技術力を伝承しなければ当社の存続が危ぶまれる

「兼務」は自身の業務+αとなる仕事の成果に相当する評価や職場の理解が得られる仕組みがないと・・・



一人ひとりのやりがいや働きがいの向上は不可欠
当社が社会にとって必要な会社であることの実感、働く環境の改善など、給与・待遇面以外の向上も必要

お陰さまでコロナ禍でも仕事の相談が多い
このチャンスを逃さないで受注に結びつけたい！

各部門選抜メンバーでの活動は、社内の人脈構築や自身の成長につながっている

コロナの影響があっても新卒採用をはじめ人材が確保できている
大切なのは経営資源である人材をいかにマネジメントし成長させられるか

少しではあるけど各事業本部とのコミュニケーションが良い方に向かいつつある

経験を積む前に自分の将来性を感じることができず辞める人が多いと感じる

