

B事業場

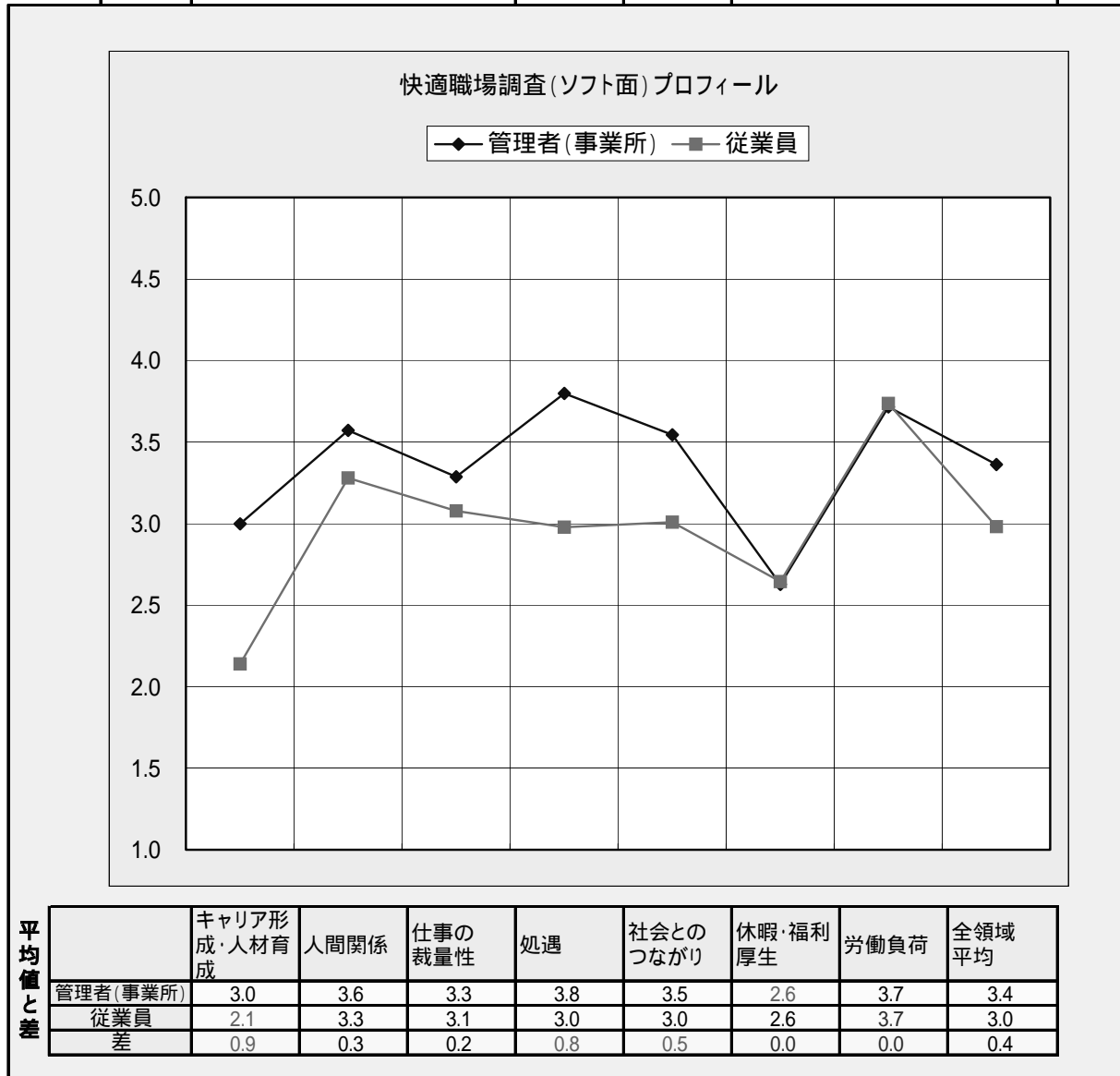
事業内容 情報通信機械器具製造
労働者数 135人(男105人 女30人)
調査対象職場 全職場

プロフィール(図表)は、事業場において管理者、従業員が記入し、回収された調査票を、事務局(中災防)において集計し、図表にしたものである。

B事業場 プロフィール(図表)

B事業場

管理者	全部署	従業員	全部署
-----	-----	-----	-----



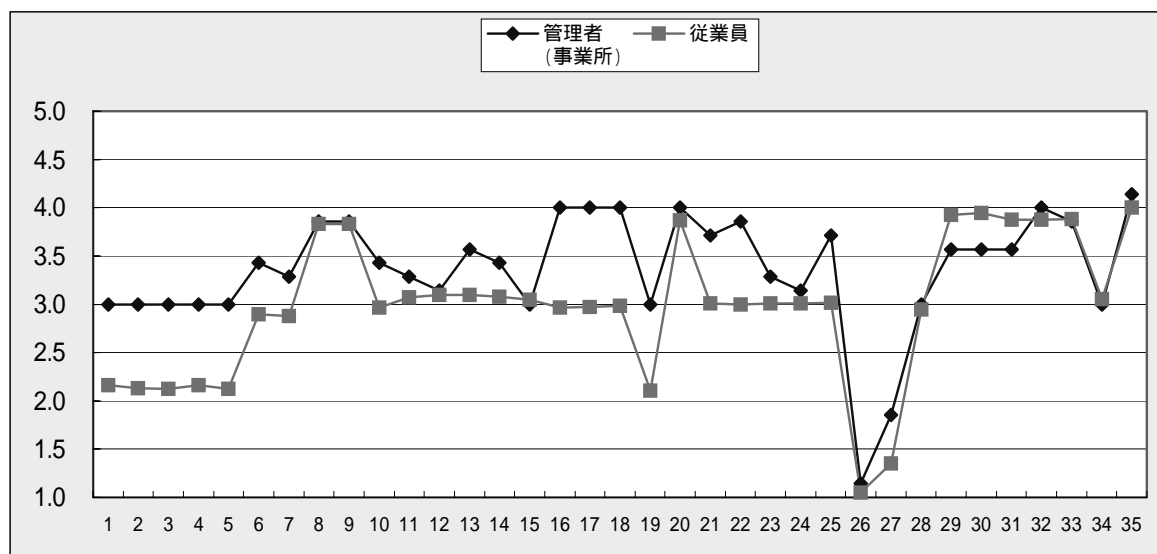
		計	部署等
シート	管理者(事業所)データ	7名	全部署
	従業員データ	113名	全部署

B事業場

各問ごとの平均値と差

部署	管理者	全部署
	従業員	全部署

		問	管理者 (事業所)	従業員	差
領域 1	キャリア 形成 人材育 成	1	3.0	2.2	0.8
		2	3.0	2.1	0.9
		3	3.0	2.1	0.9
		4	3.0	2.2	0.8
		5	3.0	2.1	0.9
領域 2	人間関 係	6	3.4	2.9	0.5
		7	3.3	2.9	0.4
		8	3.9	3.8	0.0
		9	3.9	3.8	0.0
		10	3.4	3.0	0.5
領域 3	仕事の 裁量性	11	3.3	3.1	0.2
		12	3.1	3.1	0.0
		13	3.6	3.1	0.5
		14	3.4	3.1	0.3
		15	3.0	3.0	0.0
領域 4	処遇	16	4.0	3.0	1.0
		17	4.0	3.0	1.0
		18	4.0	3.0	1.0
		19	3.0	2.1	0.9
		20	4.0	3.9	0.1
領域 5	社会との つながり	21	3.7	3.0	0.7
		22	3.9	3.0	0.9
		23	3.3	3.0	0.3
		24	3.1	3.0	0.1
		25	3.7	3.0	0.7
領域 6	休暇 福利厚 生	26	1.1	1.1	0.1
		27	1.9	1.4	0.5
		28	3.0	2.9	0.1
		29	3.6	3.9	-0.4
		30	3.6	3.9	-0.4
領域 7	労働負 荷	31	3.6	3.9	-0.3
		32	4.0	3.9	0.1
		33	3.9	3.9	0.0
		34	3.0	3.1	-0.1
		35	4.1	4.0	0.1



B 事業場 プロフィールの評釈例

1. 回答全体の概要

(1) 結果のばらつき

この事業場の回答で特徴的なことは、回答のばらつきがほかの会社に比べて、数分の1と大幅に小さいことである。特に設問22、35は従業員全員が同じ回答をしている。ばらつきが少ないことは従業員が同じ思いを共有していて良いと評価されたり、管理が行き届いて自由度が少なくあまり好ましくないとされるなど、いろいろな状況が考えられる。なお、「22.自分の仕事が、社会とつながっていることを実感できる」、「35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」は、「全くあてはまる」と回答されることが望ましい項目であるが、ばらつきが全くない点は他の事業場と大きく異なっている。

(2) 事業所と従業員の回答の差

事業所と従業員の回答の差が大きいのは次の3つの領域で、いずれも事業所の点数が高くなっている。

- ・キャリア形成・人材育成、処遇、社会とのつながり

質問項目別にみると、3つの領域以外でも次の項目は回答の差が0.5点以上ある。

- ・6.上司は、仕事に困ったときに頼りになる
- ・27.この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい

事業所と従業員の回答の差が大きい項目は、事業所側が思っているほど従業員が評価していない項目である。事業所側の思いを伝えられていなかったり、事業所側の回答は、ライン管理職の身近にいる従業員の意識に左右されることなどもあり、所属する従業員全体の意識を十分に把握できていないなどの状況が考えられる。

(3) 点数の低い項目

従業員平均が3点を下回る領域には、次の2つの領域がある。

- ・キャリア形成・人材育成、休暇・福利厚生

また、項目別にみると、2つの領域以外にも次の項目の点数が低くなっている。

- ・19.給与の決め方は公平である

点数が低い項目は、制度等が十分でない場合や、従業員が同業種などの実態をあまり知らない場合、近隣に高い水準の会社がある場合などで見られることがある。

2. 領域ごとの特徴

(1) キャリア形成・人材育成

事業所と従業員の回答の差が大きく、従業員の平均点が最も低い領域である。特に20～30歳代、女性、正社員以外の方、管理職以外の全職種で点数が低くなっている。この領域に関して、従業員は必ずしも十分に満足しておらず、かつ、事業者側でそれに気づけていない状況と言える。計画的な取り組みが望まれる。キャリア形成・人材育成は、従業員の将来への不安を低減することのほか、業務上の知識を深めたり、仕事内容の変化に対する適応性を高めるなど、事業場にとっても重要なテーマであるので計画的な取り組みを勧める。

(2) 人間関係

従業員の平均点は3点より高く、全体的には良い状況である。とりわけ、「8.上司や同僚と気軽に話ができる」、「9.この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある」は、良好で望ましい状況である。ただ、正社員以外の者や女性は、「6.上司は、仕事に困ったときに頼りになる」、「7.上司は部下の状況に理解を示してくれる」や「10.上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる」など、上司との関係が若干悪くなっている。

(3) 仕事の裁量性

従業員の平均値は、ほぼ標準値となっている。ただし、正社員と正社員以外の方との差が大きくなっている。正社員以外の者は、業務内容が異なり裁量性が低い業務を担当している場合もあるが、提案制度などの職場の活動に、さらに加わってもらうことも必要と思われる。

(4) 処遇

事業所と従業員の回答の差が最も大きく、従業員の平均点も低い領域である。正社員以外の者や女性では、より低くなっている。事業所側で思っているほど従業員側では評価していないので、この差を解消するための情報提供などの対応が望まれる。

(5) 社会とのつながり

この領域は、従業員平均は標準的な値で、性別、職種別などの差がほとんどないが、事業所と従業員の回答の差が比較的大きくなっている。(4)処遇と同様、対応が望まれる。

(6) 休暇・福利厚生

この領域は、従業員の平均点数が2番目に低いものの、事業所側と従業員側の意識の差はほとんどなく、「26.この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある」と「27.この職

場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」点に問題点があるようである。すぐに改善することが困難かもしれないが、今後の計画を示すなどなんらかの対応が必要と思われる。

(7) 労働負荷

労働負荷は、従業員平均が一番高く、かつ、事業所側と従業員側の意識の差はほとんどなく、良好な状況である。この状態が続くことが望まれる。

3．快適職場調査（ソフト面）の継続的な実施について

今回の結果を踏まえて、何らかの対策を行った成果を確認したり、新たな状況が起こっていないか確認するなどのために、2年に1回程度継続して実施することを勧める。その際には、職場も記載すると、職場固有の問題や、ライン管理職と同じ職場の従業員との意識の差が明確になり、具体的な対策が取りやすくなる。

B事業場 取り組みの経過

事項	具体的取組み状況	特記事項など																
実施方針の検討等	<p>(トップ・責任者への説明と了解、衛生委員会での審議、事務局体制の整備等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査実施に当たり、社長・安全衛生委員会委員長（常務取締役）へ調査取組みについて説明し、調査の了解を得た。 その後、安全衛生委員会に図り、審議、委員会で調査実施の承認を得た。 委員会には運営事務局があり、今回の調査については、事務局が種々の活動のまとめを行うことに決定。 事務局から各部門長に対し、調査アンケート用紙を配布し、部門ごとに部門長に用紙を回収させ、事務局へ提出させた。 	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップ・安全衛生委員会委員長の了解・承認は、以前から快適職場づくり推進を行っている関係で、現状の従業員の関心度などを調査・現状把握し、問題解決ができるので、調査取組みに賛成であった。 委員会での審議も、前述の様にメンバー全員が賛成し取組んだが、各部門長の関心度が、若干薄く、アンケート回収に不十分な面があり、配布数に対し約80%の回収率であった。 																
実施計画の検討	<p>(調査対象部門、スケジュール、周知等の検討状況等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査対象部門は全部門・部署対象とした。 トップ層へ説明し承認を受けた(9月中旬)。 委員会を開催し、調査実施取組みを審議・検討し、調査実施を決定した。(9月中旬)。 全部門長に調査取組みの説明書類及びアンケート用紙を配布した(9月中旬)。 調査取組みに当たり、説明書類のみでは取組み内容が十分理解できにくい管理者もいると思い、事務局が個別に書類・アンケート用紙を配布し、説明した。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成17年11月から快適職場づくり推進に取組み、職場作業環境等の改善を行っているが、取組み期間中には、種々の啓蒙活動など委員会組織を通じ、委員会メンバーから職場へ普及・徹底を計り、活動を推進させたが、歳月が過ぎ、快適職場づくりがマンネリ化傾向になり、職場の管理者も忘れかけている傾向があるので、再認識を促すには、非常によいモチベーションになった。 																
調査の実施	<p>(調査の周知、実施等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査の周知 実施計画の検討で述べたように、各部門長に今回の調査取組みを理解させ、調査を実施することにしたが、事務局の説明不足もあり、調査取組みが不十分な面があった。 調査の実施 調査開始が遅れ、調査取組み期間が十分に取れなかったため、調査票回収が全数できなかった。 <p>調査票回収数</p> <table border="1" data-bbox="416 1621 938 1765"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理者</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td>73</td> <td>40</td> <td>113</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>80</td> <td>40</td> <td>120</td> </tr> </tbody> </table>	区分	男	女	計	管理者	7	0	7	従業員	73	40	113	計	80	40	120	<ul style="list-style-type: none"> 今回の調査取組みに当たり、事務局の手違いにより、調査の周知徹底が不十分だったと反省している。 調査開始が遅れ、調査期間が十分に取れなく、調査票回収が全数できなかった。(配布数に対する回収率は、約80%)。
区分	男	女	計															
管理者	7	0	7															
従業員	73	40	113															
計	80	40	120															

事項	具体的取組み状況	特記事項など
改善計画の検討	<p>(問題点の把握・整理、改善案の検討など)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全部門長に対し調査アンケート用紙を配布し、調査を開始した(9月)。 ・取組みに当たっては調査期間が短かったためか調査前に期待したように十分な回答結果は得られなかった。 ・調査結果を元に、分析し、判定・評価して問題点を把握をした。 ・集計結果の評価・解釈は、特に、領域1、領域4、領域5、領域6に問題が見え、今後安全衛生委員会で改善案などを継続して対策検討し、改善を推進する計画である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査に当たり安全衛生委員会事務局の不手際で調査開始が遅れ、十分な調査説明や期間などが取れなかったために、調査職場ではアンケート内容を相談し、回答した形跡が見受けられる。事務局の不手際を深く反省している。 ・今回の調査結果による問題点の把握内容については、これで受止めて現況での改善対策を委員会で検討し、継続的な改善を実施して行く。 ・改善状況が、本当に問題把握にマッチングしたものかなどの確認に再度調査し、より対策を推進する。
改善の実施	<p>(改善の実行)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集計の分析・評価結果に基づいて改善対策を安全衛生委員会で検討しながら改善推進して行く。 ・改善の実行結果などについては、改善状況のフォロー&チェックを快適職場調査(ソフト面)のチェックシートを活用し、改善実行状況結果を確認しながら更なる快適職場づくり推進を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今回把握の問題点については、安全衛生委員会で改善実行対策(即実施可能なもの、改善に時間・費用・経営トップ層の承認などが必要なものなどに種別して)を継続的に審議しながら委員メンバーの考え方や意見のみならず、職場の意見・考え方を積極的に委員会で吸い上げ、改善対策が職場に浸透し易い形で改善して行く。 ・また、改善状態をチェックし、対策を推進実施して行く。
再調査の実施等	<p>(再調査の実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・快適職場調査(ソフト面)のチェックシートを活用して再調査を実施し、改善対策推進効果を確認しながら、より働きやすい快適職場づくりを推進して行く。 ・また、再調査実施結果により現在把握できなかった問題点などが発見されると思うが、その都度問題点把握を行い、改善の方向修正を委員会で再検討して快適職場づくり推進を実施し、これまで以上に充実した働き方ができる職場づくりに取り組んで行く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場改善については、押付け的な改善でなく、職場の意見や改善状況を把握しながら従業員の意識向上を計り、働く者一人ひとりがストレスや疲労を感じる事の少ない職場づくりを推進して行きたい。 ・今までの快適職場づくり推進をハード面に目を向け、推進してきたが、これからはソフト面での改善にも取り組んで行く。 ・従業員の定着率が低く、今回の調査結果にもその傾向が見られる。この調査結果を有効に活用し、従業員一人ひとりが自らの仕事と社会とのつながりや福利厚生面の改善を進め、一人ひとりの意識向上を計り、より良い職場づくりを推進する。

B 事業場 取り組んでみて

平成 20 年 11 月

1 調査への取り組み理由・背景

- ・平成 15 年に労基署から労務管理面（安全衛生管理体制）の指導を受け、安全衛生管理体制を主として労務管理面全般を整えて行くことを決定した。
- ・平成 16 年に安全衛生管理規定、安全衛生委員会などを構築して安全衛生管理体制を充実させた。
- ・その後、働きやすい職場環境を整えようということになり、安全衛生委員会で「快適職場づくり推進計画」を審議・検討し、平成 17 年に労働局から快適職場推進計画の認定を受け、本社および S 工場で快適職場づくりに取り組んだ。
- ・ハード面の取組みを主として、職場からの改善提案などにより改善活動を実施した。しかし、その効果が職場快適化の物的な面で、どの程度効果が出たのかなどが歳月が経つと判明しにくく、また、従業員が快適さを感じられているのかなどが十分に把握できていなかった。
- ・従業員の平均勤続年数は 6～7 年である。最近の若者は定着しにくい。ソフト面での対策を進める必要がある。ソフト面についても働きやすい職場にしたい。
- ・これまで、改善活動を安全衛生を中心に推進したが、ハード面のみならずソフト面からも快適職場づくり推進が可能であることを知り、快適職場調査（ソフト面）実施に取り組んだ。

2 調査の実施まで

- ・安全衛生委員会で審議し決定して、委員長（常務）から社長にも説明し、取組を始めた。
- ・事務局には、総務・人事、生産管理からも参加してもらっている。

3 分析結果からの課題設定とその対策内容

- ・領域 1、領域 4、領域 5、領域 6 に今後の課題になる問題点を発見した。
- ・キャリア形成・人材育成の点数が悪いのは、一貫した教育を行っていないことがある。仕事上必要な技術上のノウハウは教えるが、根本的な教育は十分ではない。
- ・キャリア形成・人材育成の領域が良くなると、勤続年数が伸びてくるだろう。これからは人を育てるため、ソフト面の充実の必要性を感じている。
- ・領域 6 が低いのは、会社の資本関係の事情で、平成 16 年から休日が減ったことが原因と思われる。
- ・調査結果の値のバラツキが極めて小さい（回答がそろっている）のは、従業員同士、グループで休憩時間中に話をしながら回答した可能性がある。家族的な会社で意見がまとまりやすい傾向がある。

- ・今回の調査では、部門名が不明のために、改善対策が総花的になってしまうのではないかと心配している。
- ・安全衛生委員会でも、意外な結果であるという感想も寄せられた。
- ・コメントは参考になった。

4 今後の取り組みスケジュール

- ・今後の改善取り組みは、改善がすぐ着手できやすいもの、ある程度時間・費用が必要なもの、経営トップの判断や承認が必要なもの、に大きく分け、の改善対策から安全衛生委員会で審議し、職場の意見なども取り入れて取り組みを推進させて行く予定である。
- ・これまで、快適職場づくり改善活動の結果判定して見ると判断基準的なものがなく、試行錯誤しながら快適職場づくり推進してきたが、今回の調査結果から、問題点や改善の方向性が見えてきたので、これらの事柄を中心に今後も快適職場づくりを更に進め、働きやすい職場を構築して行くこととしている。
- ・総務部門は調査結果に興味を持っている。

5 取り組み実施における課題

- ・すべての問題点が安全衛生委員会や職場からの意見のみで改善対策が実施できるものだけでなく、経営トップの判断や承認が必要なもの、就業規則改訂、各種規定類改訂などが必要なものが含まれており、課題が蓄積されている。これらの課題を一つ一つ問題解決させて、働きやすい職場環境づくりを推進したい。
- ・今回の調査で、安全衛生委員会や委員会事務局が考察していたような調査結果に反して意外な結果が出ているところもある。今後、改善対策を実施して行く上でさまざまな問題点に遭遇すると思われる。
- ・今回の実地使用調査アンケートを今後も使用し、継続的な再調査を実施し、より良い職場環境づくりを推進させたい。

6 調査を実施した感想など

- ・今後、同じアンケートをやってみたい。部門がわかるようにしたい。
- ・以前から技術面についての改善提案制度はあったが、職場環境のものはなかった。今は職場環境についても意見がでるようになった。
- ・これからはソフト面でも、なにができるか考え、会社へ要望していこうという気持ちが出てきている。
- ・この調査は非常に参考になった。小企業で働きやすい職場をつくることの必要性を今回の

調査で感じた。

- ・従業員に対してはソフト面の取組の必要性などのアピールやPRができ、関心をもってもらうようになった。従業員からの意見も個別に寄せられるなど、職場改善のために有意義であった。
- ・実施に反対していた安全衛生委員もやってよかったという意見。会社と従業員が協議しながら進めていかないといけないと考えるようになってきている。
- ・問題点がクローズアップされ、実施してよかった。それらを解決していけば、働きやすい職場になるという意識が管理者にめばえてきた。さらに改善が進んでいくことを期待している。併せてハード面も取り組んでいく。
- ・当社は、以前は労務や安全衛生面はたいへん遅れていた。そのため快適職場づくりに取り組んできた。従業員の気持ちもよくなってきた。
- ・多くの企業でも物的な対策しか念頭にないのではないかと。ソフト面の取組みの必要性を感じている。
- ・パンフレットは職場の者が簡単に見ることができる小冊子的なものがよい。