

C 事業場

事業内容 貨物運送

労働者数 28 人 (男 22 人 女 6 人)

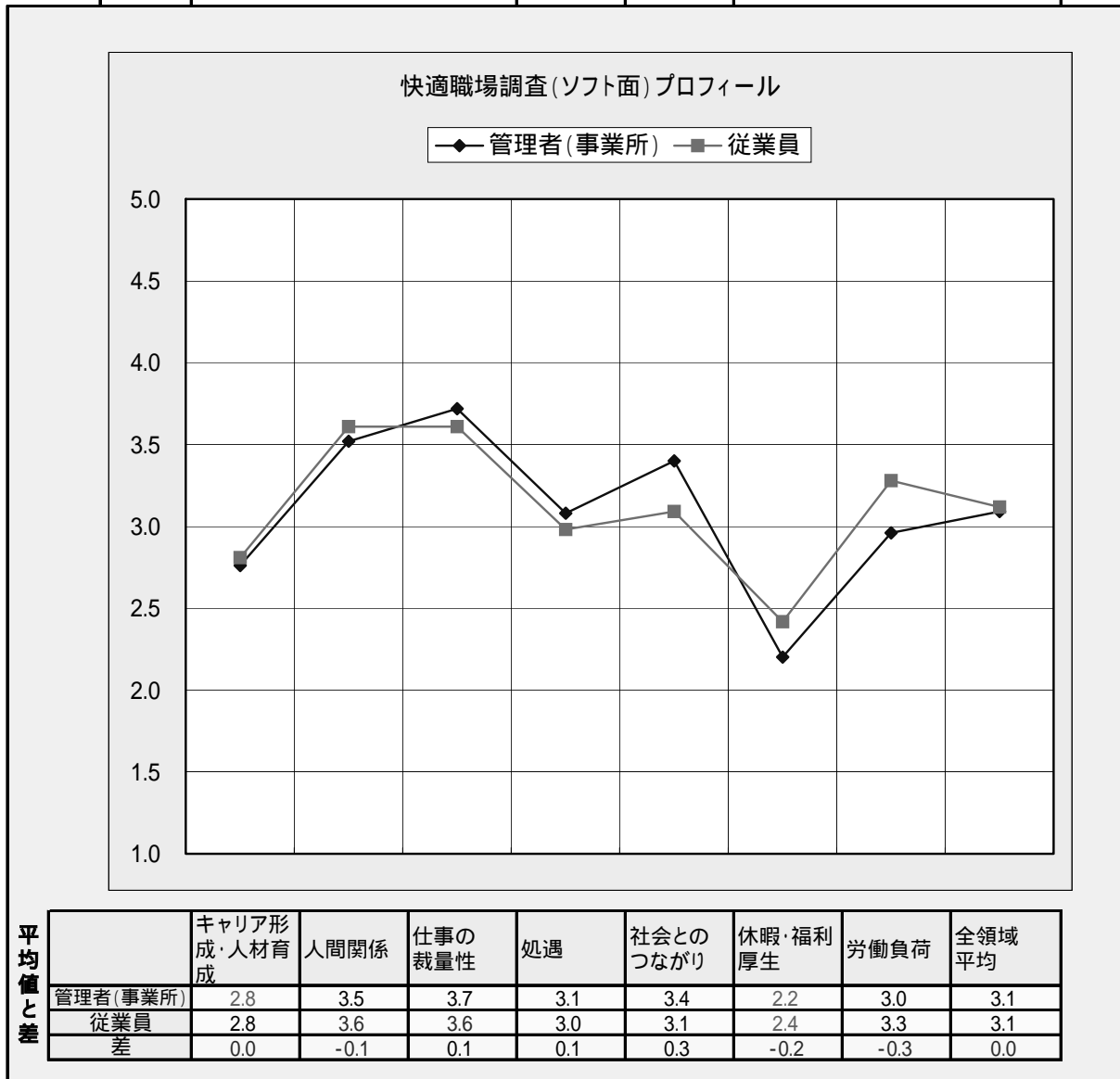
調査対象職場 全職場

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。

C 事業場 プロフィール(図表)

C 事業場

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



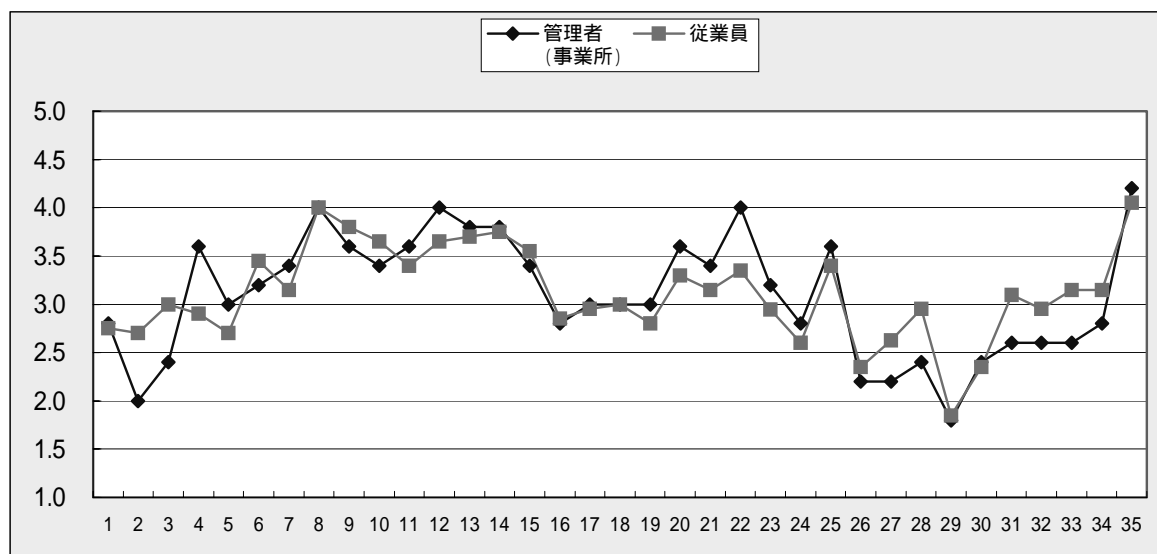
				計	部署等
シート	管理者(事業所)データ			5名	全部署
	従業員データ			20名	全部署

C 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	2.8	2.8	0.0
		2	2.0	2.7	-0.7
		3	2.4	3.0	-0.6
		4	3.6	2.9	0.7
		5	3.0	2.7	0.3
領域 2	人間関 係	6	3.2	3.5	-0.3
		7	3.4	3.2	0.3
		8	4.0	4.0	0.0
		9	3.6	3.8	-0.2
		10	3.4	3.7	-0.3
領域 3	仕事の 裁量性	11	3.6	3.4	0.2
		12	4.0	3.7	0.3
		13	3.8	3.7	0.1
		14	3.8	3.8	0.0
		15	3.4	3.5	-0.1
領域 4	処遇	16	2.8	2.8	0.0
		17	3.0	3.0	0.0
		18	3.0	3.0	0.0
		19	3.0	2.8	0.2
		20	3.6	3.3	0.3
領域 5	社会との つながり	21	3.4	3.2	0.3
		22	4.0	3.3	0.7
		23	3.2	2.9	0.3
		24	2.8	2.6	0.2
		25	3.6	3.4	0.2
領域 6	休暇 福利厚 生	26	2.2	2.3	-0.1
		27	2.2	2.6	-0.4
		28	2.4	3.0	-0.5
		29	1.8	1.9	-0.1
		30	2.4	2.3	0.1
領域 7	労働負 荷	31	2.6	3.1	-0.5
		32	2.6	3.0	-0.4
		33	2.6	3.2	-0.6
		34	2.8	3.2	-0.4
		35	4.2	4.1	0.1



C 事業場 プロフィールの評釈例

1 プロフィール全体について

管理者、従業員ともに、職場全体としては平均的な快適感を持っている。

従業員、管理者とも「人間関係」、「仕事の裁量性」、「処遇」、「労働負荷」は、平均または平均よりやや高い満足感を持っている。

管理者、従業員ともに「休暇・福利厚生」を除けば、バランスのとれた快適感を感じている。

管理者、従業員ともに「休暇・福利厚生」については、相当程度低い快適感を持っている。

その内容は、「心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがない」、「健康相談のために社外の医療機関を気軽に利用できない」ことである。その他この領域では、「夏期休暇、有給休暇」、「産休、育児、介護休暇」、「休暇を取りにくい雰囲気」に管理者、従業員ともに不満がある。

管理者、従業員とも「人間関係」、「仕事の裁量性」は、平均以上の快適感を持っている。

2 管理者と従業員の差

「社会とのつながり」について、管理者が従業員より全般に高い快適感を持っている。特に管理者が相当高く意識しているのは「自分の仕事が社会と繋がっていることを実感できる」ことだが、従業員は平均以上ではあるが「それほど意識してはいない」。

「休暇・福利厚生」では、管理者、従業員とも標準範囲を超えて低いが、従業員よりも管理者の快適感が低い。具体的内容を見ると、「年次有給休暇の取りやすさ」について管理者の評価が、従業員より意思差の標準値を超えて低い

[労働負荷]では、管理者、従業員とも平均的快適職場感を持っているが、管理者の快適感がやや低い。その内容は、「時間内に処理できるか」、「仕事の量と質は適当か」、「残業、休日、休暇などが適当か」の3点で標準値を超えて、管理者の評価が低くなっている。

3 具体的各質問別の特徴

管理者、従業員とも共通して相当高い快適感を共有している項目は、「上司と部下は気兼ねない関係にある」、「仕事の計画、決定、進め方を自分で決められる」、「自分の好きなペースで仕事ができる」、「職場の仕事に誇りを持っている」、「家に仕事を持ち帰らない」である。

管理者、従業員ともに相当低い快適感を持っている項目は、「世間よりも長い夏期休暇、年次休暇がない」、「心や体の健康相談にのってくれる専門スタッフがない」である。

管理者の快適感が相当程度高い項目は、「誰もが必要なときに教育、訓練が受けられる」、「仕事の目標をたてて自由裁量ですすすめられる」、「自分の仕事が社会と繋がっていることを実感

出来る」である。

従業員の快適感が相当程度高いのは「上司は仕事に困ったとき頼りになる」、「自分のやり方で仕事ができる」、「仕事の計画、決定、進め方を自分で決められる」である。

4 調査実施後の快適職場づくりの実施にあたり留意すべき項目

「休暇・福利厚生」領域の快適感が管理者、従業員ともに低い。就業規則の内容、休暇の付与の実態、同業他社の状況などまず現状の事実を管理者、従業員一体となって調査することが大切である。

「休暇・福利厚生」、「労働負荷」の領域は、管理者のほうが快適感が低い。まずこの結果は、管理者自身の状況なのか、管理者から見た従業員の状況なのか確認する必要がある。本調査票は後者を予定しているが、念のため確認する必要があるように思われる。それによって対処や改善の内容が異なる。

「人間関係」、「仕事の裁量性」の分野は、管理者、従業員とも快適感が高い。これでよしとしないで、どこがよいとみんなが認めているのかを共有し、さらに良くする工夫も必要である。

「社会とのつながり」、「労働負荷」については、管理者と従業員に標準値以上の差がある。その内容はどこにあるか各設問に下りて検討、話し合うのがまず初めに行うことである。そのうえ当社の就業規則、人事・労務管理の体系と実際との関連で対応すべきである。

全体として、プロフィールを見る限り、特別に大きな問題があるケースとは思われないが、今回の快適職場調査の実施を契機に、「快適職場調査のすすめ」(しおり)4ページの「進め方のプロセス」にしたがって、快適職場づくりを実践してみるのがよい。

本事業所は、快適職場推進計画認定事業所である。今回の結果とハード面の快適職場づくりを連携してすすめる工夫を進めると、「新しい労働衛生」の概念に基づく快適職場づくりを進めることとなる。

取り組みの経過は、事業場が作成し、事務局（中災防）に提出した報告である。

C 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"> ・労働安全衛生への取組みについては会社（全社）のトップの方針により、5S運動など様々な取組みを熱心に行っている。 ・「安全衛生・交通・品質・6S」委員会があり推進員がいる。それらの者が中心になって安全衛生・快適職場づくりを推進している。 	<p>快適職場づくりは快適職場推進計画の認定を受けた後少しマンネリになっていた。快適職場づくりのレベルアップを図りたい。</p>																
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>																	
調査の実施	<p>（調査の周知、実施等）</p> <p>調査票回収数</p> <table border="1"> <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>5</td> <td>0</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td>16</td> <td>5</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>21</td> <td>5</td> <td>26</td> </tr> </tbody> </table>	区分	男	女	計	管理者	5	0	5	従業員	16	5	21	計	21	5	26	<p>調査の実施に当たっては、調査内容の理解に時間がかかったり、業務が繁忙だったりしたため、その実施が遅れた。</p>
区分	男	女	計															
管理者	5	0	5															
従業員	16	5	21															
計	21	5	26															

事項	具体的取組み状況	特記事項など
改善計画の 検討	(問題点の把握・整理、改善案の検討など) 委員会で審議し、トップを交えて改善する。 具体的課題としては以下の事項 ・産業医の検討 ・有給休暇をとりやすい職場環境の見直し ・個人個人の仕事量の再確認 ・ストレス問題	
改善の実施	(改善の実行)	
再調査の実 施	(再調査の実施)	

C 事業場 取り組んでみて

平成 20 年 11 月

調査への取り組み理由・背景

- ・労働安全衛生への取組みについては会社（全社）のトップの方針により、5 S 運動など様々な取組みを熱心に行っている。当支店の安全衛生への取組みは、各支店中最も進んでいると考えている。
- ・「安全衛生・交通・品質・6 S」委員会があり推進員がいる。それらの者が中心になって安全衛生・快適職場づくりを推進している。労働局長奨励賞も受賞した。
- ・快適職場づくりにも取り組んできており、快適職場推進計画の認定は受けたが、その後少しマンネリになっていた。快適職場づくりのレベルアップを図りたいと考えていた。

現在までの進捗状況等

- ・調査の実施に当たっては、調査内容の理解に時間がかかったり、業務が繁忙だったりしたため、その実施が遅れた。
- ・従業員の感想として、給与面などは答えづらいようだった。
- ・管理者のほうは、「上司」とは何かがわかりづらかった。
- ・事業所（部署）を区別して実施してもよかった。

集計結果の分析内容、課題設定と対策

- ・男性で有給休暇がとりにくい者もいる。取得しやすい環境づくりが必要。
- ・仕事の量の見直し。残業の見直し（月2日のノー残業デーの実施）の活動を予定。
- ・健康相談の窓口の設定は今後の課題。35歳以上は生活習慣病で保健師の指導はある。

今後の取り組みスケジュール

- ・活動はこれからである。プロフィール及びコメント並びに今回の助言を参考に、課題を明確にし、できるものから取り組んで行きたい。
- ・具体的なスケジュールは未定。
- ・今後の継続的な調査の実施も検討してみたい。

取り組み実施における課題

調査および取り組みにおける要望等

- ・わかりやすい小冊子があるとよい。報告書の解説マニュアルは当事業所には重厚すぎて抵抗がある。

その他

- ・安全衛生に関する各種支援組織やその情報を活用したい。（安全衛生一般）
- ・パート労働者が多い事業所の健診や産業医の問題