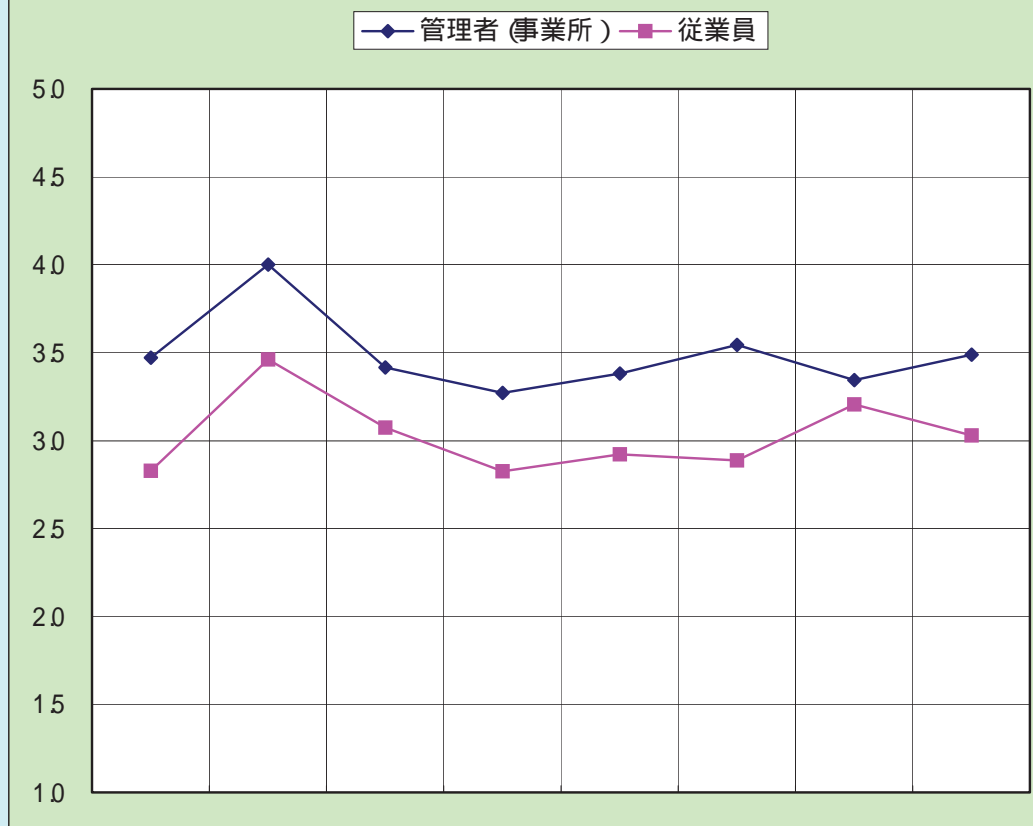


C事業場

事業内容	製造業（非鉄金属）
労働者概数	1,100人
調査者数	168人

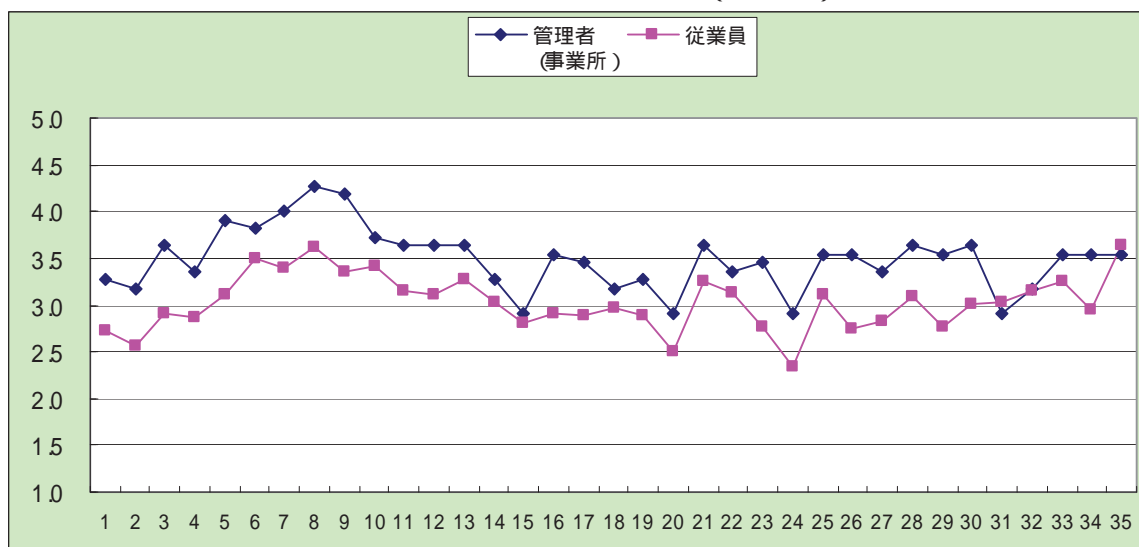
C事業場	管理者 全部署 11名	従業員 全部署 157名
------	-------------	--------------

図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール



平均値と差	キャリア形成・人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇	社会とのつながり	休暇・福利厚生	労働負荷	全領域平均	
	管理者(事業所)	3.5	4.0	3.4	3.3	3.4	3.5	3.3	3.5
	従業員	2.8	3.5	3.1	2.8	2.9	2.9	3.2	3.0
	差	0.6	0.5	0.3	0.4	0.5	0.7	0.1	0.5

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)



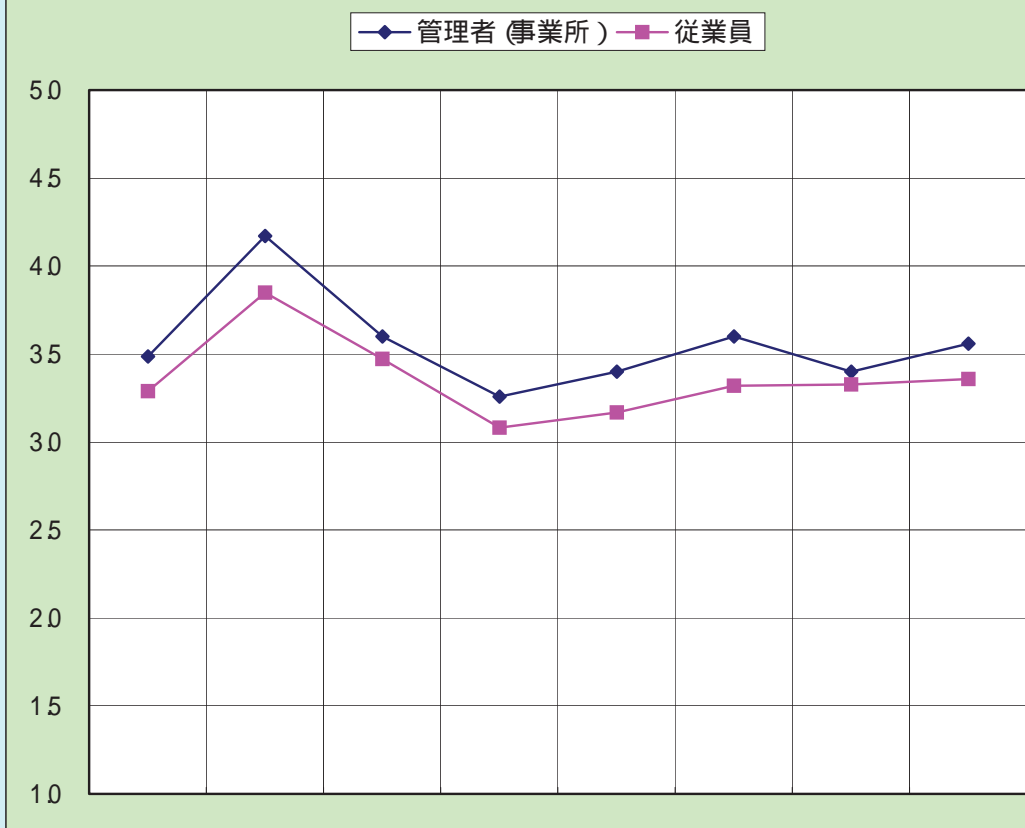
図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		全部署 11名		従業員		全部署 157名		結果	問	設問(短縮)	管理者		従業員		意識差	評
管理者	従業員	意識差	結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員				意識差	評				
領域1	キャリア形成人材育成	35	+	2.8	-	0.6	従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.3		2.7	-	0.6	C	
								2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.2	-	2.6	-	0.6	C	
								3	3グループや個人ごとに教育訓練の目標が明確	3.6	+	2.9		0.7	C	
								4	4誰でも必要なときに必要な教育訓練が受けられる	3.4		2.9	-	0.5	C	
								5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	3.9		3.1	+	0.8	C	
領域2	人間関係	4.0		3.5	+	0.5	従業員は標準値以上であるが標準範囲内であり、管理者の値は標準範囲を上回っている。両者の意識差は大きい。大きな問題はないと考えられるが、この差の理由等によっては対応が望まれる。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.8		3.5		0.3	A	
								7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.0		3.4	+	0.6	C	
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.3		3.6		0.7	C	
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	4.2		3.4	+	0.8	C	
								10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.7	+	3.4	+	0.3	B	
領域3	仕事の裁量性	3.4	+	3.1		0.3	従業員は標準範囲内ではほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内で、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.6	+	3.1	+	0.5	B	
								12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.6	+	3.1	+	0.5	C	
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.6	+	3.3	+	0.4	B	
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.3		3.0		0.2	+	B
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.9	-	2.8	-	0.1	+	B
領域4	処遇	3.3		2.8	-	0.4	従業員は標準値未満であるが標準範囲内であり、管理者も標準範囲内で、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.5	+	2.9		0.6	C	
								17	17働きに見合った給料	3.5	+	2.9	-	0.6	C	
								18	18地位に合った報酬	3.2	-	3.0		0.2	+	B
								19	19給料の決め方は公平	3.3		2.9	-	0.4	B	
								20	20会社の経営はうまくいっている	2.9	-	2.5		0.4	D	
領域5	社会とのつながり	3.4		2.9		0.5	従業員は標準範囲内ではほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内で、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.6	+	3.3	+	0.4	B	
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.4		3.1	+	0.2	+	B
								23	23仕事は世間から高い評価	3.5	+	2.8	-	0.7	C	
								24	24自分の仕事に関連することが新聞やテレビによくでる	2.9	-	2.3		0.6	E	
								25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	3.5	+	3.1	+	0.4	B	
領域6	休暇福利厚生	3.5	+	2.9	-	0.7	従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.5	+	2.8	-	0.8	C	
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.4		2.8	-	0.5	C	
								28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.6	+	3.1		0.6	C	
								29	29心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	3.5	+	2.8	-	0.8	C	
								30	30心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用	3.6	+	3.0		0.6	C	
領域7	労働負荷	3.3		3.2	+	0.1	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.9	-	3.0		-0.1	B	
								32	32全体として仕事の量と質は適当	3.2	-	3.2	+	0.0	B	
								33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.5	+	3.3	+	0.3	+	B
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.5	+	3.0		0.6	C	
								35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.5	+	3.6		-0.1	A	

管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号				評 欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	従業員のほうが高く その差はかなり大きい。	-1.0未満				
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	従業員のほうが高く その差は大きい。	-1.0以上 ~ -0.5未満	良好		A
	2.3以上 ~ 2.8未満	2.0以上 ~ 2.5未満	標準範囲より低い。		従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.5以上 ~ -0.1未満	大きな問題なし		B
-	2.8以上 ~ 3.2未満	2.5以上 ~ 2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。		ほとんど差がない。	-0.1以上 ~ 0.1未満	要注意(場合によって)		C
	3.2以上 ~ 3.4未満	2.9以上 ~ 3.1未満	標準範囲内ではほぼ標準値である。	+	管理者のほうが高いが、その差は小さい。	0.1以上 ~ 0.3未満	問題あり		D
+	3.4以上 ~ 3.8未満	3.1以上 ~ 3.5未満	標準範囲内であるが標準値より高い。		管理者のほうが高いが、その差はあまり大きくない。	0.3以上 ~ 0.5未満	かなり問題あり		E
	3.8以上 ~ 4.3未満	3.5以上 ~ 4.0未満	標準範囲より高い。		管理者のほうが高く その差は大きい。	0.5以上 ~ 1.0未満			
+	4.3以上 ~	4.0以上 ~	標準範囲よりかなり高い。		管理者のほうが高く その差はかなり大きい。	1.0以上 ~			

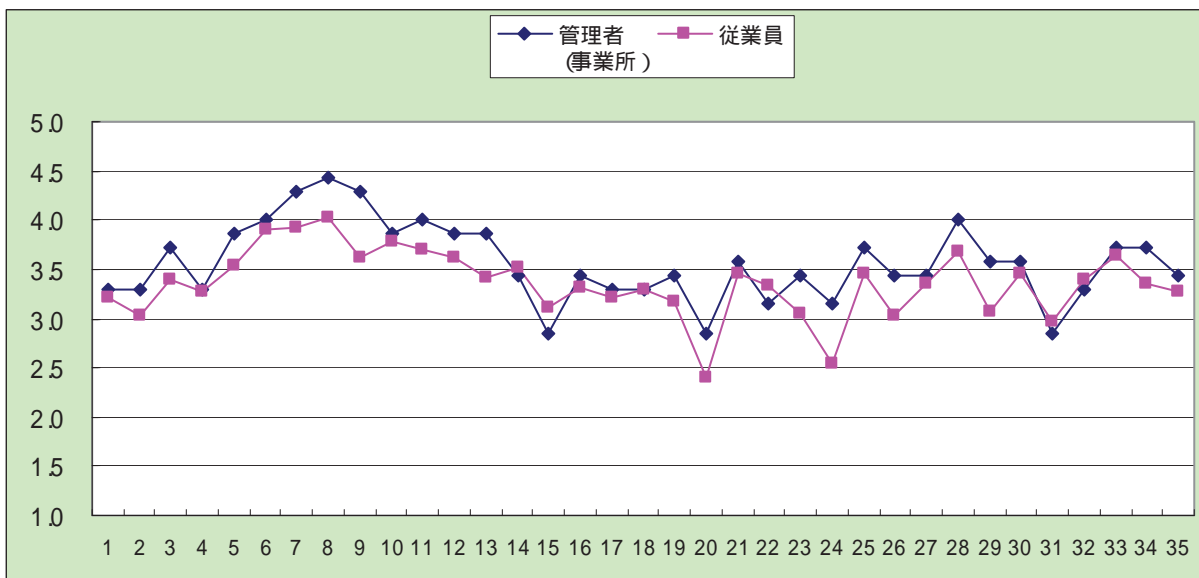
C事業場	管理者	部署	7名	従業員	部署	44名
------	-----	----	----	-----	----	-----

図表1 快適職場調査 (ソフト面)プロフィール



平均値と差	キャリア形成・人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇	社会とのつながり	休暇・福利厚生	労働負荷	全領域平均
	管理者 (事業所)	4.2	3.6	3.3	3.4	3.6	3.4	3.6
	従業員	3.8	3.5	3.1	3.2	3.3	3.3	3.4
	差	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	0.2

図表2 各問ごとの値と意識差 (グラフ)

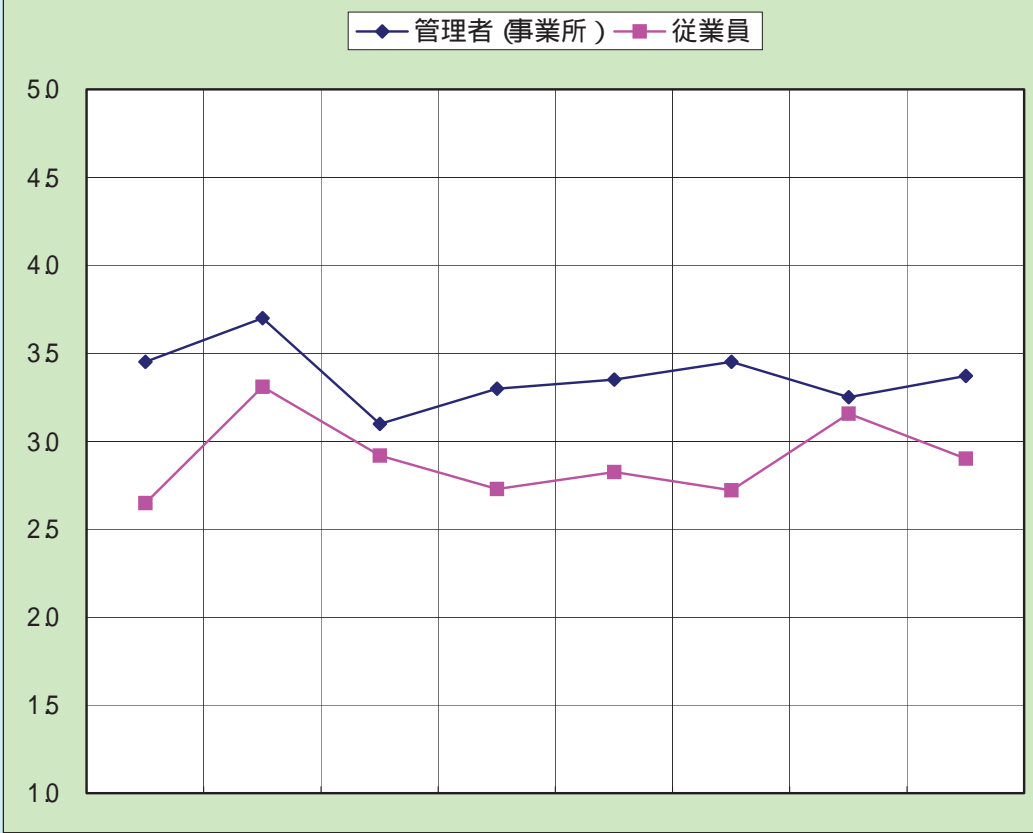


図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		部署 7名			従業員		部署 44名			C事業場							
		管理者	従業員	意識差	結果					問	設問(短縮)			管理者	従業員	意識差	評
領域1	キャリア形成 人材育成	3.5	+3.3	+0.2	+	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.3		3.2	+	0.1		B		
							2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.3		3.0		0.3	+	B		
							3	3グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.7	+	3.4	+	0.3		B		
							4	4誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	3.3		3.3	+	0.0		B		
							5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	3.9		3.5		0.3		A		
領域2	人間関係	4.2	3.8	0.3		従業員、管理者ともに標準範囲を上回っており、両者の意識差は小さい。良好な快適感であると考えられる。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	4.0		3.9		0.1		A		
							7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.3		3.9		0.4		A		
							8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.4	+	4.0	+	0.4		A		
							9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	4.3		3.6		0.7		C		
							10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.9		3.8		0.1		A		
領域3	仕事の裁量性	3.6	+3.5	+0.1	+	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	4.0		3.7		0.3	+	A		
							12	12仕事の目標を自分で立てて自由裁量で進められる	3.9		3.6		0.2	+	A		
							13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.9		3.4	+	0.4		B		
							14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.4	+	3.5		-0.1		A		
							15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.9	-	3.1	+	-0.3		B		
領域4	処遇	3.3	3.1	0.2	+	従業員は標準範囲内でほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.4	+	3.3	+	0.1	+	B		
							17	17働きに見合った給料	3.3		3.2	+	0.1		B		
							18	18地位に合った報酬	3.3		3.3	+	0.0		B		
							19	19給料の決め方は公平	3.4	+	3.2	+	0.2	+	B		
							20	20会社の経営はうまくいっている	2.9	-	2.4		0.4		D		
領域5	社会とのつながり	3.4	+3.2	+0.2	+	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.6	+	3.5	+	0.1	+	B		
							22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.1	-	3.3	+	-0.2		B		
							23	23仕事は世間から高い評価	3.4	+	3.0		0.4		B		
							24	24自分の仕事に関連することが新聞やテレビによくでる	3.1	-	2.5	-	0.6		C		
							25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	3.7	+	3.5	+	0.3	+	B		
領域6	休暇 福利厚生	3.6	+3.3	+0.3	+	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.4	+	3.0		0.4		B		
							27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.4	+	3.4	+	0.1		B		
							28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	4.0		3.7		0.3		A		
							29	29心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	3.6	+	3.1		0.5		C		
							30	30心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用	3.6	+	3.5	+	0.1	+	B		
領域7	労働負荷	3.4	+3.3	+0.1		従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.9	-	3.0		-0.1		B		
							32	32全体として仕事の量と質は適当	3.3		3.4	+	-0.1		B		
							33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.7	+	3.6		0.1		A		
							34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.7	+	3.4	+	0.4		B		
							35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.4	+	3.3	+	0.2	+	B		

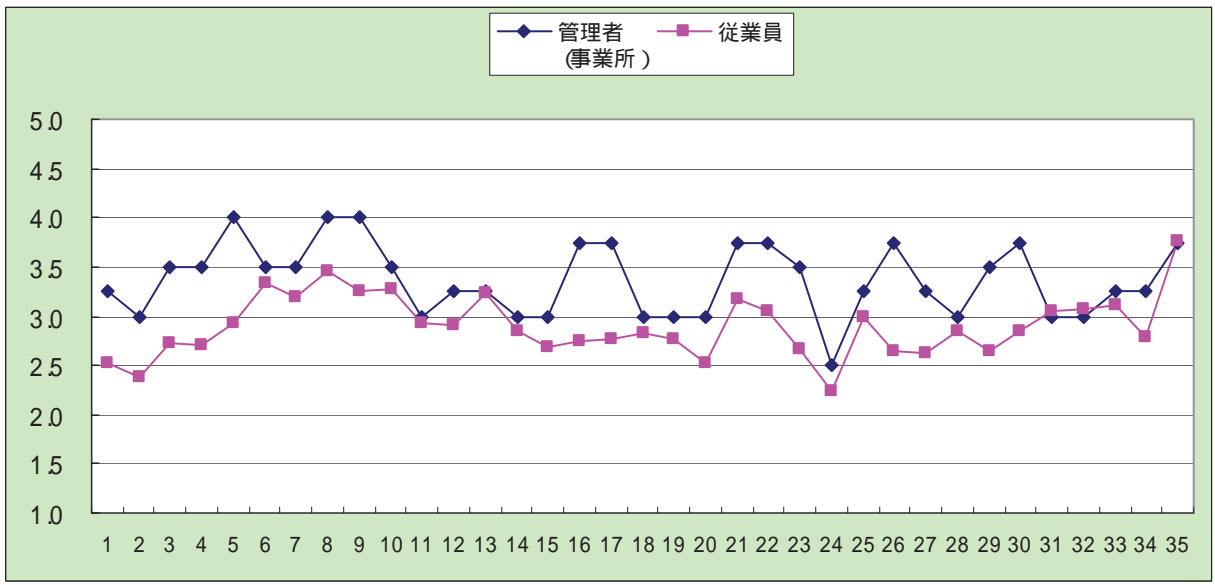
管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号			評価の意味	
記号	管理者	従業員	説明	従業員のほうが高くその差はかなり大きい。	-1.0未満			
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	従業員のほうが高くその差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満	良好	A
	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。		従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.5以上～-0.1未満	大きな問題なし	B
-	2.8以上～3.2未満	2.5以上～2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。		ほとんど差がない。	-0.1以上～0.1未満	要注意(場合によって)	C
	3.2以上～3.4未満	2.9以上～3.1未満	標準範囲内でほぼ標準値である。	+	管理者のほうが高いが、その差は小さい。	0.1以上～0.3未満	問題あり	D
+	3.4以上～3.8未満	3.1以上～3.5未満	標準範囲内であるが標準値より高い。		管理者のほうが高いが、その差はあまり大きくない。	0.3以上～0.5未満	かなり問題あり	E
	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。		管理者のほうが高くその差は大きい。	0.5以上～1.0未満		
+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。		管理者のほうが高くその差はかなり大きい。	1.0以上～		

図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール



平均値と差	キャリア形成・人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇	社会とのつながり	休暇 福利厚生	労働負荷	全領域平均
	管理者(事業所)	3.5	3.7	3.1	3.3	3.3	3.5	3.3
従業員	2.6	3.3	2.9	2.7	2.8	2.7	3.2	2.9
差	0.8	0.4	0.2	0.6	0.5	0.7	0.1	0.5

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)



管理者		部署 4名			従業員		部署 113名			結果	問	設問(短縮)	管理者		従業員		意識差	評
		管理者	従業員	意識差			管理者	従業員	意識差									
領域1	キャリア形成 人材育成	3.5	+ 2.6	-	0.8	従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.3		2.5	-	0.7		C			
							2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.0	-	2.4		0.6		E			
							3	3グループや個人ごとに教育訓練の目標が明確	3.5	+	2.7	-	0.8		C			
							4	4誰でも必要なときに必要な教育訓練が受けられる	3.5	+	2.7	-	0.8		C			
							5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	4.0		2.9		1.1		C			
領域2	人間関係	3.7	+ 3.3	+	0.4	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.5	+	3.3	+	0.2	+	B			
							7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.5	+	3.2	+	0.3		B			
							8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.0		3.5	+	0.5		C			
							9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	4.0		3.3	+	0.7		C			
							10	10上司は仕事が進むようによく配慮や手助け	3.5	+	3.3	+	0.2	+	B			
領域3	仕事の裁量性	3.1	-	2.9	0.2	+	従業員は標準範囲内でほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内で、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.0	-	2.9		0.1		B		
								12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.3		2.9		0.3		B		
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.3		3.2	+	0.0		B		
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0	-	2.8	-	0.2	+	B		
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	3.0	-	2.7	-	0.3		B		
領域4	処遇	3.3		2.7	-	0.6	従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.8	+	2.7	-	1.0		C		
								17	17働きに見合った給料	3.8	+	2.8	-	1.0		C		
								18	18地位に合った報酬	3.0	-	2.8	-	0.2	+	B		
								19	19給料の決め方は公平	3.0	-	2.8	-	0.2	+	B		
								20	20会社の経営はうまくいっている	3.0	-	2.5	-	0.5		B		
領域5	社会とのつながり	3.3		2.8	-	0.5	従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.8	+	3.2	+	0.6		C		
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.8	+	3.1		0.7		C		
								23	23仕事は世間から高い評価	3.5	+	2.7	-	0.8		C		
								24	24自分の仕事に関連することが新聞やテレビによくでる	2.5		2.2		0.3	+	E		
								25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	3.3		3.0		0.3	+	B		
領域6	休暇 福利厚生	3.5	+ 2.7	-	0.7	従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.8	+	2.6	-	1.1		C			
							27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.3		2.6	-	0.6		C			
							28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.0	-	2.8	-	0.2	+	B			
							29	29心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	3.5	+	2.6	-	0.9		C			
							30	30心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用	3.8	+	2.8	-	0.9		C			
領域7	労働負荷	3.3		3.2	+	0.1	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	31	31仕事はいつも時間内に処理	3.0	-	3.1		-0.1		B		
								32	32全体として仕事の量と質は適当	3.0	-	3.1		-0.1		B		
								33	33残業休日休暇を含めたいまの労働は適当	3.3		3.1	+	0.1	+	B		
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.3		2.8	-	0.5		B		
								35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.8	+	3.8		0.0		A		

管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号				評 欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	従業員のほうが高く その差はかなり大きい。	-1.0未満				
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	従業員のほうが高く その差は大きい。	-1.0以上 ~ -0.5未満	良好		A
	2.3以上 ~ 2.8未満	2.0以上 ~ 2.5未満	標準範囲より低い。		従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.5以上 ~ -0.1未満	大きな問題なし		B
-	2.8以上 ~ 3.2未満	2.5以上 ~ 2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。		ほとんど差がない。	-0.1以上 ~ 0.1未満	要注意(場合によって)		C
	3.2以上 ~ 3.4未満	2.9以上 ~ 3.1未満	標準範囲内でほぼ標準値である。	+	管理者のほうが高いが、その差は小さい。	0.1以上 ~ 0.3未満	問題あり		D
+	3.4以上 ~ 3.8未満	3.1以上 ~ 3.5未満	標準範囲内であるが標準値より高い。		管理者のほうが高いが、その差はあまり大きくない。	0.3以上 ~ 0.5未満	かなり問題あり		E
	3.8以上 ~ 4.3未満	3.5以上 ~ 4.0未満	標準範囲より高い。		管理者のほうが高く その差は大きい。	0.5以上 ~ 1.0未満			
+	4.3以上 ~	4.0以上 ~	標準範囲よりかなり高い。		管理者のほうが高く その差はかなり大きい。	1.0以上 ~			

C事業場プロフィールの評釈例

1 全部署結果に関して

貴事業所全体の快適職場感(ソフト面)の結果は領域によって高低差がみられますが管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。

個別領域の意識差では「仕事の裁量性」「処遇」「社会とのつながり」「労働負荷」について管理者、従業員がほぼ一致して高い結果となり快適性の高い事業所であることが推測されます。しかし一方で「キャリア支援」「人間関係」「休暇・福利厚生」に関しては従業員より管理者が高い快適感(ソフト面)を示し意識に差があることが明らかになりました。普段から問題になっていることがあれば管理者と従業員が協力して検討する必要があります。

2 各部署結果に関して

(1) 部署①(結果プロフィール掲載)

部署①の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差については管理者、従業員にはいずれにおいても差は生じていませんでした。つまり管理者と従業員の快適感が一致しているということです。

(2) 部署②(結果プロフィール掲載)

部署②の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差は「キャリア形成・人材育成」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」の4領域において従業員より管理者が高い快適感(ソフト)を示していました。

職場による差では部署①は管理者、従業員ともに個別領域の意識差はすべての領域において一致していました。しかし部署②においては4領域において管理者と従業員との間に差がありました。同じ会社において差があったことに関して管理者、従業員ともに、その要因について検討する必要があります。

3 雇用形態別の従業員結果に関して

(1) 正社員

正社員の快適職場感(ソフト面)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差においても同様の結果でした。

(2) 非正社員

非正社員の快適感(ソフト面)の結果は事業所全体と同様に管理者、従業員ともに標準レベル以上の結果でした。

個別領域の意識差については「労働負荷」以外の「キャリア形成・人材育成」「人間関

係」「仕事の裁量性」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」「全領域平均」について従業員(非正社員)より管理者が高い快適感(ソフト面)を示し意識に相当の差があることが明らかとなりました。非正社員に関してはこのような結果が得られることは推測の範囲と考えられますが機会があれば管理者と従業員(非正社員)が協力して検討する必要があります。

4 年代別の従業員結果に関して

(1) 10 歳代・20 歳代

10 歳代・20 歳代の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差は「休暇・福利厚生」において従業員より管理者が高い快適感(ソフト)を示していました。

(2) 30 歳代

30 歳代の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差は「キャリア形成・人材育成」「人間関係」「休暇・福利厚生」において従業員より管理者が高い快適感(ソフト)を示していました。

(3) 40 歳代

40 歳代の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差は「キャリア形成・人材育成」「休暇・福利厚生」において従業員より管理者が高い快適感(ソフト)を示していました。

(4) 50 歳代

50 歳代の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差は「キャリア形成・人材育成」「人間関係」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」「全領域平均」の領域において従業員より管理者が高い快適感(ソフト)を示していました。

(5) 60 歳代

60 歳代の快適感(ソフト)の結果は管理者、従業員ともに標準レベル以上の水準でした。個別領域の意識差は「キャリア形成・人材育成」「人間関係」「仕事の裁量性」「処遇」「休暇・福利厚生」「全領域平均」において従業員より管理者が高い快適感(ソフト)を示していました。

年齢による差では特に 60 歳代において管理者と従業員に差があり特に「処遇」においては大きい差が明らかとなりました。この点について管理者と従業員において検討する必要があります。

取組み状況①

事項	具体的取組み状況	特記事項など
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> <p>産業医が窓口となり実施。</p> <p>メンタルヘルスの講習を外部講師により実施計画があるので、その前に快適職場調査を手始めに実施するということに参加した。</p> <p>トップ・責任者への説明と了解は正式にはない。衛生委員会での審議はない。</p>	
具体的実施計画の検討	<p>(調査対象部門、スケジュール、周知等の検討状況等)</p> <p>スタッフ部門と製造部門の一部署で実施する</p>	
調査の実施	<p>(調査の周知、実施等)</p>	

取組み状況②

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>	<p>中災防からの、診断結果により改善案を各部署で4ラウンド方式により、決定している。</p>
改善の実施等	<p>(改善の実行、再調査の実施等)</p>	<p>4ラウンド方式で決定した事項について各部署で実行中であり、再度調査を実施して結果を検証する予定である。</p>
総合コメント	<p>(取り組んだ結果の総合的な感想やコメント)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 実施した結果、4ラウンド方式で職場討議したことにより、職場のコミュニケーションが良くなった。 2 管理者も従来は自分の仕事だけに追われていたが、部下の仕事ぶりにも気を配る必要があることに気がついた。 3 今後、他の部署も調査を実施したいが、調査票を中災防に送付すれば、グラフの作成、コメントの付与のサービスがあるかどうか。 4 また、「図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール、図表2 画設問ごとの値と意識差(グラフ) 図表3 各領域及び各設問結果」が打ち出せるソフトがあれば入手できればよい。 	