

Q 事業場

事業内容	その他の事業（装置保守保全管理）
労働者概数	120人
調査者数	104人

Q事業場 管理者 全部署 11名

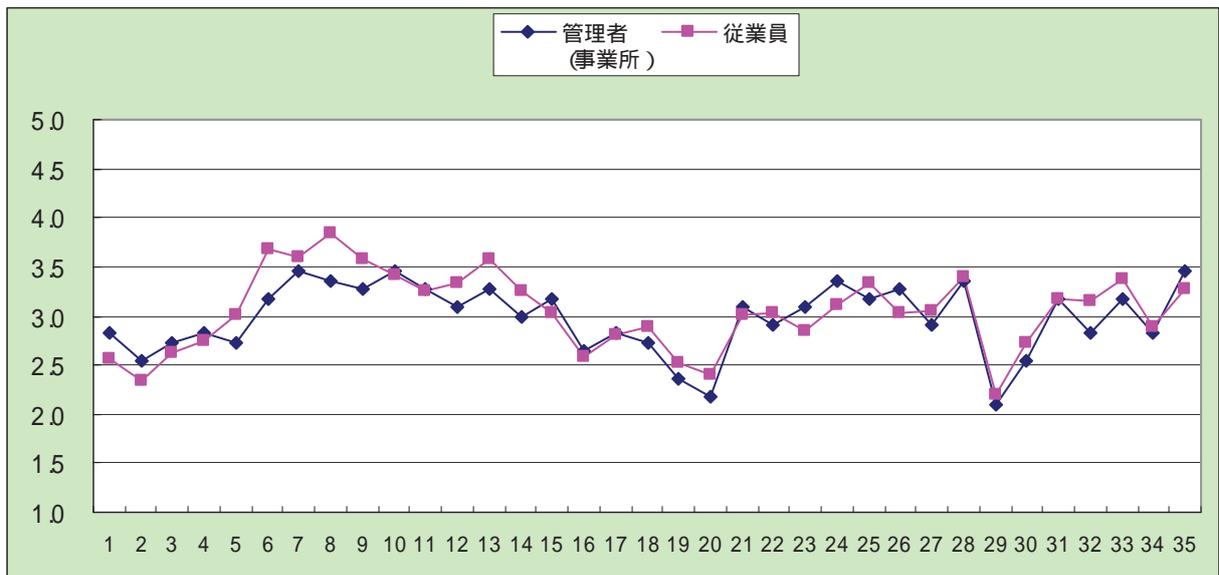
従業員 全部署 93名

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)	27	33	32	25	31	28	31	30
	従業員	27	36	33	26	31	29	32	30
差	0.1	-0.3	-0.1	-0.1	0.1	0.0	-0.1	-0.1	

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)

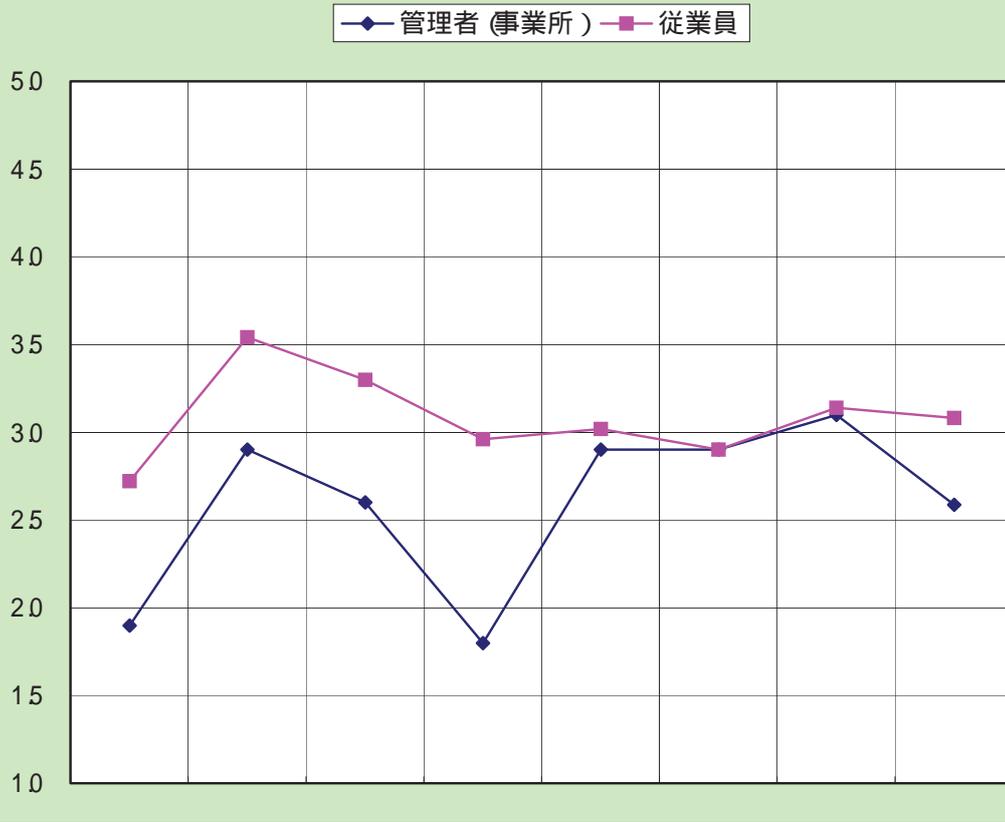


図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		全部署 11名		従業員		全部署 93名		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	2.7	2.7	-	0.1	従業員は標準値未満であるが標準範囲内であり、管理者は標準範囲を下回っている。両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられるが、管理者の低い理由によってはなんらかの対応が望まれる。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.8	-	2.6	-	0.3	+	B				
							2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.5		2.3		0.2	+	E				
							3	3ケルブや個人ごとに教育訓練の目標が明確	2.7		2.6	-	0.1		C				
							4	4誰でも必要ときに必要な教育訓練が受けられる	2.8	-	2.7	-	0.1		B				
							5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	2.7		3.0		-0.3		C				
領域2	人間関係	3.3	3.6	-	-0.3	従業員は標準範囲を上回っており、管理者は標準範囲内であり、従業員のほうが管理者より高い。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	3.2	-	3.7		-0.5	-	A				
							7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.5	+	3.6		-0.1		A				
							8	8上司や同僚と気軽に話ができる	3.4		3.8		-0.5		A				
							9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.3		3.6		-0.3		A				
							10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.5	+	3.4	+	0.0		B				
領域3	仕事の裁量性	3.2	-	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る。従業員のほうが管理者より快適感が高い。大きな問題はないと思われる。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3		3.3	+	0.0		B			
								12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.1	-	3.3	+	-0.2		B			
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.3		3.6		-0.3		A			
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0	-	3.2	+	-0.2		B			
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	3.2	-	3.0		0.2	+	B			
領域4	処遇	2.5	2.6	-	-0.1	従業員は標準値未満であるが標準範囲内であり、管理者は標準範囲を下回っている。両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられるが、管理者の低い理由によってはなんらかの対応が望まれる。	16	16世間的に見劣りしない給料	2.6		2.6	-	0.0		C				
							17	17働きに見合った給料	2.8	-	2.8	-	0.0		B				
							18	18地位に合った報酬	2.7		2.9	-	-0.2		C				
							19	19給料の決め方は公平	2.4		2.5	-	-0.2		C				
							20	20会社の経営はうまくいっている	2.2		2.4		-0.2		E				
領域5	社会とのつながり	3.1	-	3.1		0.1	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、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	3.1	-	3.0		0.1		B			
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	2.9	-	3.0		-0.1		B			
								23	23仕事は世間から高い評価	3.1	-	2.8	-	0.2	+	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	3.4		3.1	+	0.2	+	B			
								25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	3.2	-	3.3	+	-0.2		B			
領域6	休暇福利厚生	2.8	-	2.9	-	0.0	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、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	3.3		3.0		0.2	+	B			
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.9	-	3.1		-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	3.4		3.4	+	0.0		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	2.1		2.2		-0.1		E			
								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	2.5		2.7	-	-0.2		C			
領域7	労働負荷	3.1	-	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	3.2	-	3.2	+	0.0		B			
								32	32全体として仕事の量と質は適当	2.8	-	3.2	+	-0.3		B			
								33	33残業休日休暇を含めいまの労働は適当	3.2	-	3.4	+	-0.2		B			
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.8	-	2.9	-	-0.1		B			
								35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.5	+	3.3	+	0.2	+	B			

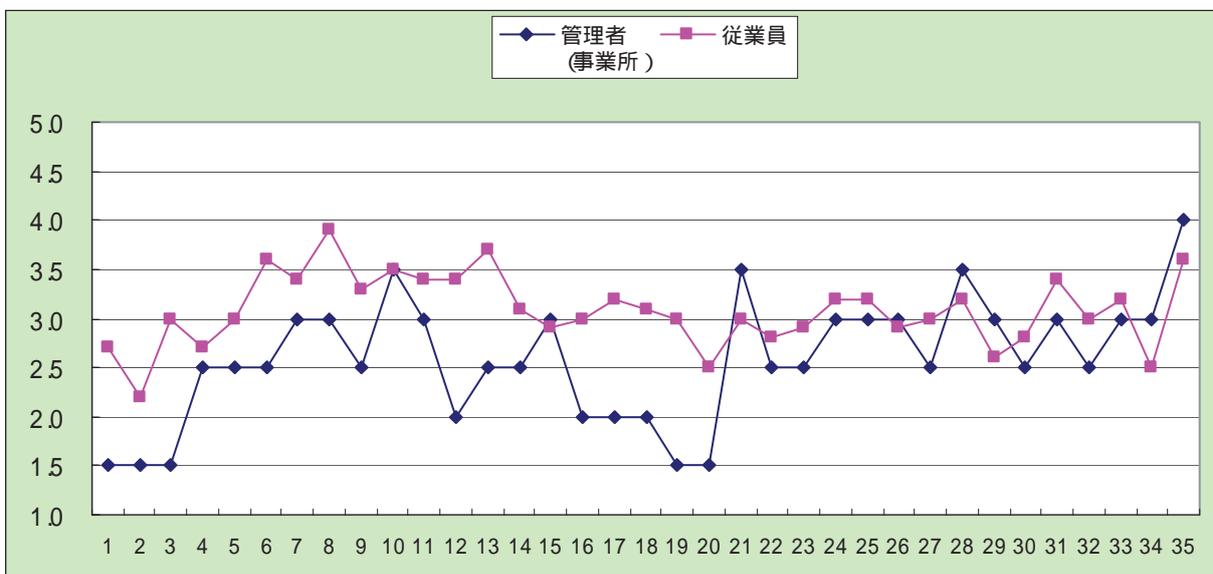
管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号				評 欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	従業員のほうが高くその差は大きい。	-1.0未満	従業員のほうが高くその差は大きい。	-1.0以上~ -0.5未満	良好	A
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	従業員のほうが高くその差は大きい。	-0.5以上~ -0.1未満	大きな問題なし	B	
	2.3以上~2.8未満	2.0以上~2.5未満	標準範囲より低い。		従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.1以上~ 0.1未満	要注意(場合によって)	C	
-	2.8以上~3.2未満	2.5以上~2.9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~ 0.3未満	問題あり	D	
	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。	0.3以上~ 0.5未満	かなり問題あり	E	
+	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。		管理者のほうが高くその差は大きい。	0.5以上~ 1.0未満			
	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。	1.0以上~			
+	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大きい。				

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)	1.9	2.9	2.6	1.8	2.9	2.9	3.1
従業員	2.7	3.5	3.3	3.0	3.0	2.9	3.1	3.1
差	-0.8	-0.6	-0.7	-1.2	-0.1	0.0	0.0	-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		部署 2名		従業員		部署 10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	19	27	-	-0.8	-	従業員は標準値未満であるが標準範囲内であり、管理者は標準範囲を下回っている。管理者のほうがより快適感が低い。大きな問題はないと考えられるが、管理者の快適感が低い理由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	15	27	-	-12		C		
								2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	15	22		-0.7	-	E		
								3	3グループや個人ごとに教育 訓練の目標が明確	15	30		-1.5		C		
								4	4誰でも必要などときに必要な教育 訓練が受けられる	25	27	-	-0.2		C		
								5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	2.5	3.0		-0.5		C		
領域2	人間関係	29	35	-	-0.6	-	従業員は標準範囲を上回っており、管理者は標準範囲内であり、従業員のほうが管理者より高い。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	25	36		-1.1		C		
								7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	30	-	34	+	-0.4		B	
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	30	-	39		-0.9	-	A	
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	25		33	+	-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	35	+	35		0.0		A	
領域3	仕事の裁量性	26	33	+	-0.7	-	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者は標準範囲を下回っている。従業員のほうが管理者より快適感が高い。大きな問題はないと考えられるが、管理者の快適感が低い理由によっては対応が望まれる。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	30	-	34	+	-0.4		B	
								12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	20		34	+	-1.4		C	
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	25		37		-1.2		C	
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	25		31		-0.6	-	C	
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	30	-	29		0.1		B	
領域4	処遇	18	30	-	-1.2	-	従業員は標準範囲内でほぼ標準値であり、管理者は標準範囲を下回っている。従業員のほうが管理者より快適感が高い。大きな問題はないと考えられるが、管理者の快適感の低い理由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	20		30		-1.0	-	C	
								17	17働きに見合った給料	20		32	+	-1.2		C	
								18	18地位に合った報酬	20		31		-1.1		C	
								19	19給料の決め方は公平	15		30		-1.5		C	
								20	20会社の経営はうまくいっている	15		25	-	-1.0	-	C	
領域5	社会とのつながり	29	30	-	-0.1	-	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る。従業員のほうが管理者より快適感が高い。大きな問題はないと思われる。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	35	+	30		0.5		C	
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	25		28	-	-0.3		C	
								23	23仕事は世間から高い評価	25		29		-0.4		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	30	-	32	+	-0.2		B	
								25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	30	-	32	+	-0.2		B	
領域6	休暇福利厚生	29	29	-	0.0	-	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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	30	-	29		0.1		B	
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	25		30		-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	35	+	32	+	0.3	+	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	30	-	26	-	0.4		B	
								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	25		28	-	-0.3		C	
領域7	労働負荷	3.1	3.1	+	0.0	-	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	30	-	34	+	-0.4		B	
								32	32全体として仕事の量と質は適当	25		30		-0.5		C	
								33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	30	-	32	+	-0.2		B	
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	30	-	25	-	0.5		C	
								35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	40		36		0.4		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	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。	-0.5以上 ~ -0.1未満	大きな問題なし	B	
	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。	-0.1以上 ~ 0.1未満	要注意(場合によって)	C	
-	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 ~ 0.3未満	問題あり	D	
	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。	0.3以上 ~ 0.5未満	かなり問題あり	E	
+	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。		管理者のほうが高く その差は大きい。	0.5以上 ~ 1.0未満			
	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 その差はかなり大きい。	1.0以上 ~			
+	4.3以上 ~	4.0以上 ~	標準範囲よりかなり高い。						

Q事業場プロフィールの評釈例

1 全部署結果に関して

貴事業場全体の快適職場感(ソフト面)の結果は管理者において総合計の平均値は標準範囲内となっています。しかし各領域においては「キャリア形成・人材育成」「処遇」は標準より低い結果となっています。

従業員においては各領域及び総合計の平均値が標準範囲内となり快適感を持っています。管理者と従業員の意識差については問題になるような差はみあたりませんでした。

特徴としては管理者よりも従業員の方が快適感を感じているという点が挙げられます。

2 各部署結果に関して

(1) 部署①

従業員の快適職場感の結果においては、各領域および全領域の平均値は標準範囲内となっていました。しかし、管理者は「人間関係」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」および全領域について平均値は標準より低いという結果となっています。

また、管理者と従業員との意識差に関して、特に「人間関係」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」「労働負荷」に関する平均値の差が大きく（従業員のほうが高い）、管理者と従業員で職場に対する感じ方に開きがあります。

(2) 部署②

管理者、従業員の快適職場感の結果においては全領域の平均値は標準範囲以内となっていました。しかし各領域において管理者は「キャリア形成・人材育成」「処遇」福利厚生」従業員は「処遇」について平均値より低いという結果となっています。特に「処遇」に関しては管理職、従業員ともに低いので対応が必要と思われます。

また、管理者と従業員との意識については平均値の差が小さく、管理者、従業員で職場に対する感じ方にそれほど開きがありませんでした。この結果から管理者と従業員との意識差が小さいということが挙げられます。

(3) 部署③（結果プロフィール掲載）

従業員の快適職場感の結果においては全領域の平均値は標準範囲以内であり各領域においても平均値より高く快適な職場であるという結果となりました。しかし、管理者の平均値は若干ですが標準には達していないという結果となりました。加えて各領域においても「キャリア形成・人材育成」「仕事の裁量性」「処遇」でも平均値より下回るという結

果となりました。特に「キャリア形成・人材育成」、「処遇」と特に低位を示していました。

また、管理者と従業員の意識差についても管理者が低いために差が開いていました（管理者の方が低い）。

（4）部署④

管理者、従業員の快適職場感の結果においては全領域、各領域の平均値は標準範囲以内となっていました。意識差においても管理者、従業員ともに差がありませんでした。従って現在のところ問題が少ない職場だと解釈することができます。

今後とも管理者、従業員によるコミュニケーションを保ち、この結果を継続することが望まれます。

（5）部署⑤

管理者、従業員の快適職場感の結果においては全領域の平均値は標準範囲以内となっていました。しかし、各領域では従業員の「キャリア開発・人材開発」「処遇」が平均値を下回るという結果になっていました。

意識差においては管理者と従業員の「キャリア形成・人材育成」において開きがあましたが他の領域に関しては意識に差はありませんでした。従って意識差のある「キャリア形成・人材育成」に関する領域について改善が求められます。

3 性別の従業員結果に関して

男性、女性ともに全領域および各領域の平均値が標準範囲以内となっていました。意識差は男性と管理者との差がほとんどありませんでした。しかし女性は「人間関係」「処遇」「労働負荷」において差があり、管理者よりも女性が快適職場の意識が高いという結果になりました。

4 職種別の従業員結果に関して

すべての職種の従業員は全領域の平均値が標準範囲以内となっていました。各領域においては技術研究職の「処遇」については平均値より下回っていましたが、その他の職種においての平均値は標準範囲以内となっていました。この結果から技術研究職の処遇について何らかの改善がなされる必要があると思われます。

意識差において事務職は管理者と「処遇」「休暇・福利厚生」「労働負荷」において意識差がありました。営業職は管理者と「人間関係」「処遇」において意識差がありました

(いずれも従業員のほうが高い)。製造職は管理者との意識差はほとんどなく問題が少ないと考えられます。

5 雇用形態別の従業員結果に関して

「正社員」、「その他」ともに全領域の平均値が標準範囲以内となっていました。各領域における「正社員」の平均値は標準範囲となっていました。が、「その他」は「処遇」において平均値が標準範囲を下回っていました。

意識差は「正社員」は管理者と差はありませんでしたが、「その他」は「処遇」について差がありました。想定内の結果かもしれませんが改善するように努力が望まれます。

6 年代別の従業員結果に関して

すべての年代の従業員の快適職場感の結果においては全領域の平均値は標準範囲以内となっていました。各領域において従業員はすべての年齢で平均値以内となっていました。

意識差については管理者と20歳代、30歳代では差はありませんでしたが、管理者と40歳代、50歳代においては「仕事の裁量性」「処遇」において認識に差がありました(従業員のほうが高い)。

取組み状況

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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2009.8.11 安全衛生委員会において本調査が紹介され、実施する方向で進めることが決定。なお、調査を実施にあたっては個人情報に配慮し、実施事務局を人事が担当することで決定。 ・ 2009.9.7 経営会議において実施要領、スケジュール等について経営トップへ説明し了承。 ・ 2009.9.8 安全衛生委員会にて詳細な実施要領について説明し了承。 																	
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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調査対象部門：全社員 ・ スケジュール： <ul style="list-style-type: none"> 9/10 全社員周知 9/14～9/30 調査票回収 10/1～10/M 集計・分析（社内） 中災防センターにデータ送付 10/M～11/M 改善施策の検討 11/M 経営会議にて集計結果の報告 及び施策実施の承認 11/M～11/E 安全衛生委員会での調査 結果報告、調査結果概要の 社員公表 12/B 改善施策を順次実施 																	
調査の実施	<p>(調査の周知、実施等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 9/14 調査の実施について全社員に周知 ・ 9/14～9/30 調査票回収 <p>調査票回収数 ※現在回収中 (9/28 現在)</p> <table border="1" data-bbox="416 1473 1091 1630"> <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>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td>41</td> <td>8</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>41</td> <td>8</td> <td>49</td> </tr> </tbody> </table>	区分	男	女	計	管理者	0	0	0	従業員	41	8	49	計	41	8	49	
区分	男	女	計															
管理者	0	0	0															
従業員	41	8	49															
計	41	8	49															

取り組んでみて

< 取組みの経過 >

- ・安全衛生委員会を月に一回開催している。9月の安全衛生委員会で、「快適職場調査というのがあるのでそれを社内で実施みてはどうか？」との提案があったのがきっかけ。
- ・その後、実際に調査票などを取り寄せてスケジュールを作って、月1回の経営会議に提案して承認をもらい実施に至った。
- ・調査は9月に実施した。
- ・スケジュールとしては、集計をして、経営会議、安全衛生委員会で発表する。それで、出てきたデータをみて改善のプランを策定する。現在は改善プランを策定している段階。
- ・提案者は安全衛生委員会の事務局担当者がたまたま監督署で見つけた。
- ・調査票の回収方法は、データを各社員からメールで事務局の方へ提出してもらった。

< 調査実施に当たって問題点等 >

- ・調査票の「質問」をそのまま実施するのか、あるいはわが社の内情に合わせて変更するべきかという質問があった。とりあえず、気になる質問はあるが、そのまま実施しようということになった。そのほうが、統一したデータ処理をしてもらえると考えた。
- ・そのほか特に問題になったことはない。
- ・調査の趣旨は文書で社員に通知した。遠隔地の社員も多く、調査票の回収で督促はしたが、調査の実施について社員から苦情等はなかった。
- ・調査の実施に不安はやはりある。批判点、経営サイドと従業員の不満とかいうのが形になって見えてしまうという不安はある。しかし、経営会議であげた際に、社長から、きちんとチェックをして従業員の声を吸い上げて必ず反映して改善に生かせという指示がありましたので、全く問題ないと思っている。

< Eメールを利用した調査方法について >

- ・メールで回答を求めたが特に抵抗はなかった。紙で返送の方が抵抗があったかもしれない。
- ・メールのセキュリティーについての従業員の感じ方まで考慮しなかった。
- ・回答者は特定可能であるが、それは行わないようにしている。
- ・従業員の中には答えるときに、個人が識別可能なことを認識しているので、少しでもいい答えをしておこうというような意識が働くかもしれない。提出専用のアドレスに送信してもらうようにしたことで、個人宛に送るというイメージを多少は払拭した。
- ・マネージャーを経由せずに総務で一括して各従業員とやりとりしているので、多少は緩和できていると思う。

- ・社員が外で働いているケースが多いので、書類の配給がなかなか難しい。
- ・メールではなく、ダイレクトに自動的にデータ収集ができるアンケートの仕組みができれば一番いい。

<管理者側の結果について>

- ・当社は上司が思っているほど従業員が苦勞していないという結果になっている。
- ・上司はどうしても辛めに採点してしまうようである。この上司というのを一人称で考えている回答をした。ですからどうしてもこの辺りが辛めに出ている。全体の傾向としてもそのように出ている。
- ・どうしても自己評価という形になってしまった感がある。
- ・管理者は、30代後半から40代前半が多い。従業員側は30代前後で20代もけっこういる。
- ・上司の回答の仕方については、どうしても混乱する。

<結果の通知等>

- ・結果は安全衛生委員会と経営会議で統計データを報告はした。全社員への統計結果の通知というのはまだだが、したいと思っている。
- ・具体的な公表内容、方法については検討したい。

<調査結果及び今後の対応について>

- ・わが社の調査結果が、他社に比較してどうなのかが気になる。
- ・実際に回答をしてみると、5や1は回答しにくい。どうしても3平均で、良い、悪い、普通ぐらいで回答してしまう。
- ・明らかに平均値の3から有意な差の点数も出てきましたので、問題点等も認識でき、それは大変ありがたいと思っている。
- ・従業員のほうが高めの結果となっている。これは、管理者側に若干バイアスがかかっているためと思う。あまり高い値の回答をすると「従業員の実態がつかめていないのではないか？」というみられ方をするのではというバイアスがあるため、やや低め低めにしてしまう。もっと高くマークしたいというのが本音でした。（ヒアリング者自身の感想）
- ・マネージャーがおっかなびっくりやっていたのかもしれない。また、マネージャーの方が目が厳しいというのもあると思う。
- ・特にポイントの低いところについては、今後対策を取っていかうということを考えている。会社創立7年目の若い会社で、平均年齢30歳代の為、処遇面などまだまだ整備されていない

い。直近でできるようなことをもう少し整備していこうかと考えている。少し時間はかかる。

- ・人間関係に関しては点数も高いし、社内での雰囲気は良いモチベーションを持っている。
- ・社内でキャリアアップさせるための目標をもたせることが必要。
- ・メンタルケアをなんとかしていけたらというのが当面の目標。
- ・半期に一度マネージャーと個別面談を行っている。これとうまくリンクさせて進めていきたい。
- ・キャリア形成については、社歴が短いため、長期的なキャリアパスが現実として存在しない。しかし、ある程度作って社員に提示をしていくというのが必要かなと思う。
- ・スキルアップについては、いろいろな資格取得であったり能力を高める、いわゆる教育訓練のプログラムをどんどん提案していきたい。
- ・重要なのは教育訓練、あとは明確な目標をもたせることが、重要かなと思っている。
- ・教育訓練では、業務上必須のものがある。そのほか、中途採用者には、入社時のトレーニングを作業場ごとにやっている。
- ・ベンチャーで急拡大しているので、これまでは必要なときにあわせて手当てしているという印象はぬぐえない。今後は、ポジション、キャリアに合わせて、スケジューリングしていきたい。
- ・苦労した点は特には無かったが、これから改善提案をつくっていくことで頭がいっぱいという状態である。
- ・改善のためのプランを策定して実施し、さらに単発で終わらせないように毎年度、同時期に同じ調査を行い変化をチェックするというのをスケジュールに入れていきたい。
- ・メンタルヘルスの問題は現実にはあるが、それぞれ対処をしている。120 名の人間がおりますので現象としてはある。

< 快適職場調査への要望 >

- ・インターネット上で ID と PW を入れればその画面に入れて、入力、集計できるシステムがあればありがたい。
- ・会社以外の公的機関で、匿名性を守って実施するところがあれば非常にありがたい。
- ・質問項目をアレンジできるようになっていると良いと思った。
- ・質問のいくつかには答えづらいものもある。
- ・改善の事例があればいただきたい。