

A事業場

<事業場概要>

事業内容：製造業－電気機械器具 労働者数：171人 調査者数：144人

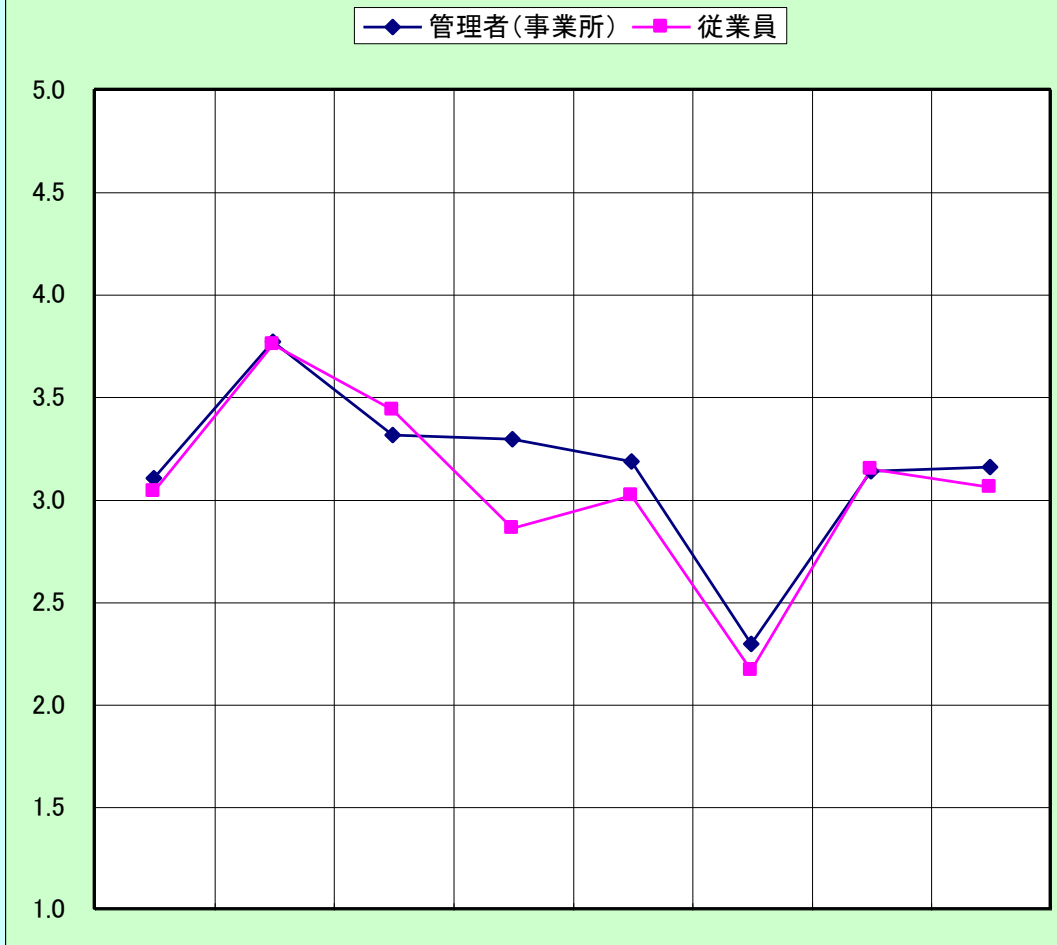
本社に管理部門、営業部門、技術開発部門を置き、本社近隣（A工場、C工場）と遠隔地（B工場）に工場を置く事業場である。現在、3年計画で人事制度の見直しを行っている。

<掲載プロフィール>

全部署、総務部、B工場

A	管理者	全部署	24名	従業員	全部署	120名
---	-----	-----	-----	-----	-----	------

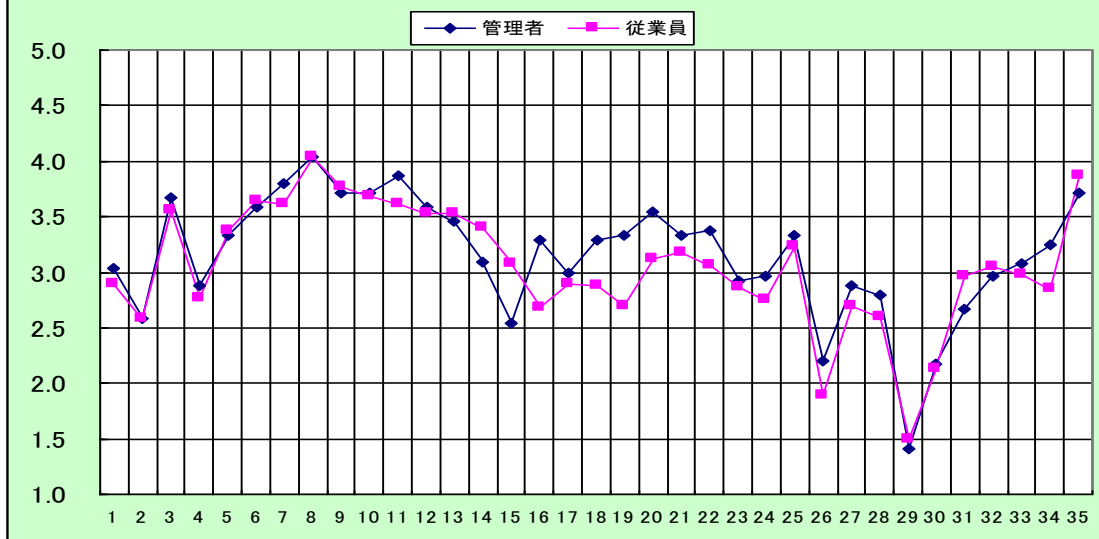
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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)	3.1	3.8	3.3	3.3	3.2	2.3	3.1	3.2
従業員	3.0	3.8	3.4	2.9	3.0	2.2	3.1	3.1
差	0.1	0.0	-0.1	0.4	0.2	0.1	0.0	0.1

図表2 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(各問ごと)

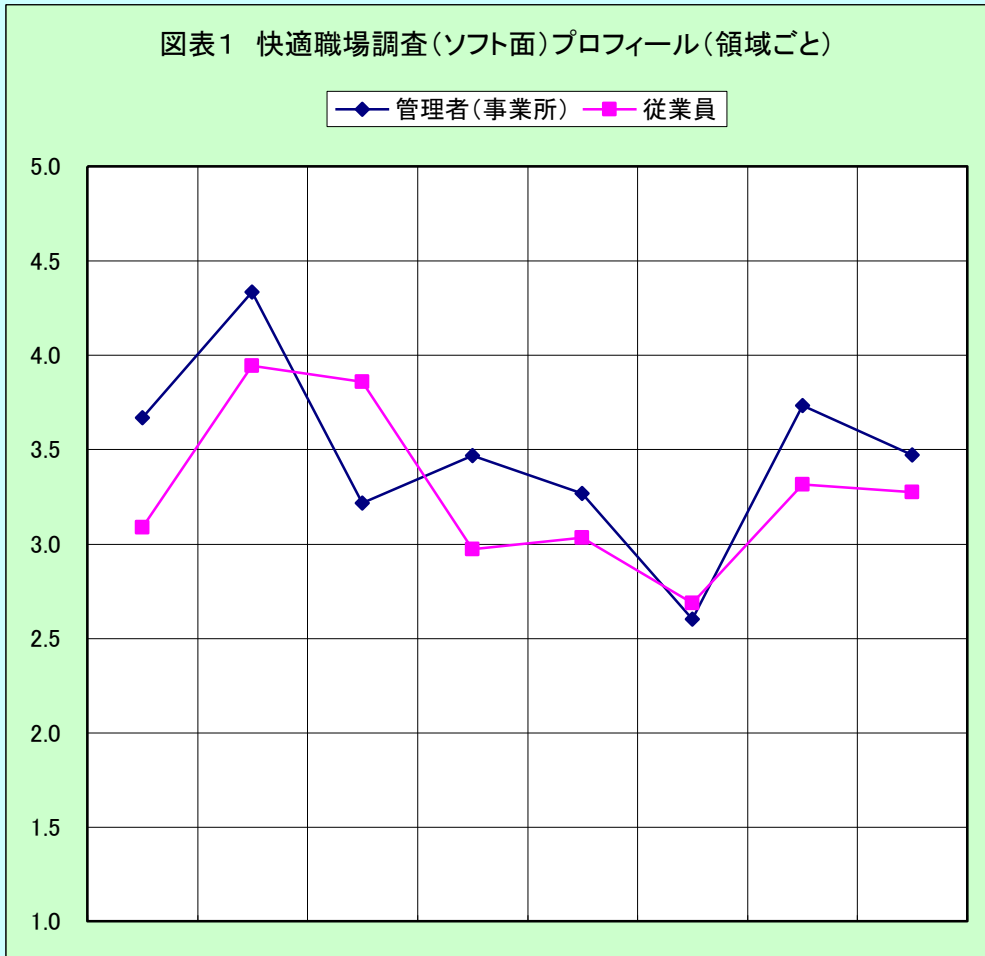


図表3 各領域及び各設問の結果

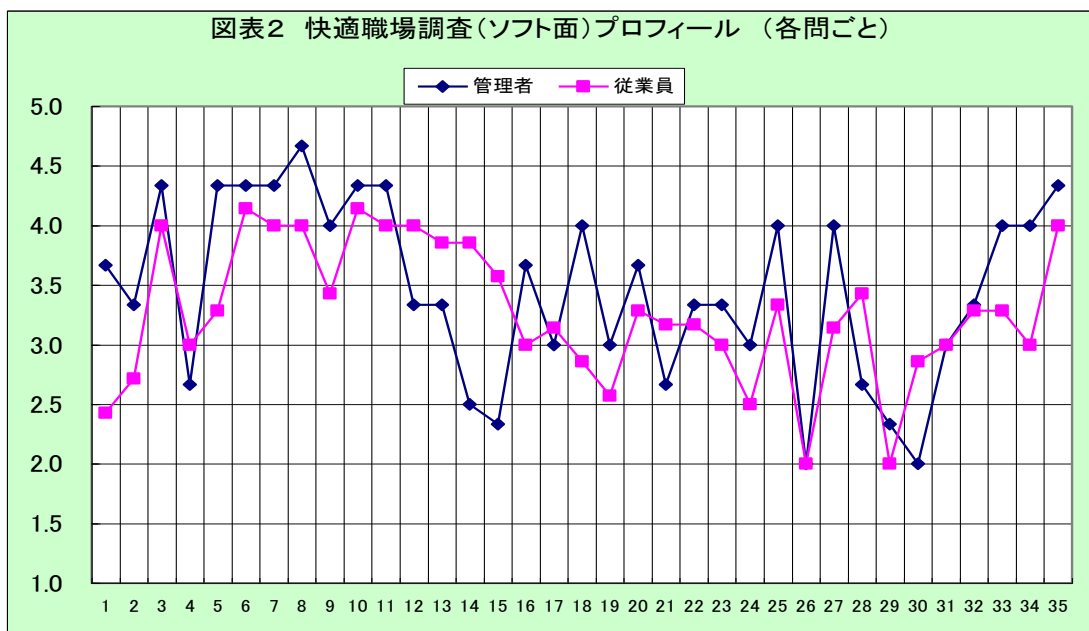
A	管理者	全部署	24名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評				
	従業員	全部署	120名												
		管理者	従業員	意識差											
領域1	キャリア形成 人材育成	3.1	3.0	0.1	◎	従業員は標準範囲内でほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内で、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.0	○-	2.9	○-	0.2	○+	B
							2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6	△	2.6	○-	0.0	◎	C
							3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.7	○+	3.6	◎	0.1	○+	A
							4	4.誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	2.9	○-	2.8	○-	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	3.3	○	3.4	○+	0.0	◎	B
領域2	人間関係	3.8	3.8	0.0	◎	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る。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	3.6	○+	3.6	◎	-0.1	◎	A
							7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.8	○+	3.6	◎	0.2	○+	A
							8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.0	◎+	0.0	◎	A
							9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	○+	3.8	◎	-0.1	◎	A
							10	10.上司は仕事があまく行くように配慮や手助け	3.7	○+	3.7	◎	0.0	◎	A
領域3	仕事の裁量性	3.3	3.4	-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	3.9	◎	3.6	◎	0.3	○+	A
							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	○+	3.5	◎	0.0	◎	A
							13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.5	○+	3.5	◎	-0.1	◎	A
							14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.1	○-	3.4	○+	-0.3	□	B
							15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.5	△	3.1	○	-0.5	□-	C
領域4	処遇	3.3	2.9	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、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	3.3	○	2.7	○-	0.6	△	C
							17	17.働きに見合った給料	3.0	○-	2.9	○-	0.1	○+	B
							18	18.地位に合った報酬	3.3	○	2.9	○-	0.4	○	B
							19	19.給料の決め方は公平	3.3	○	2.7	○-	0.6	△	C
							20	20.会社の経営はうまくいっている	3.5	○+	3.1	○+	0.4	○	B
領域5	社会とのつながり	3.2	3.0	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、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	3.3	○	3.2	○+	0.2	○+	B
							22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.4	○	3.1	○	0.3	○	B
							23	23.仕事は世間から高い評価	2.9	○-	2.9	○-	0.1	◎	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	3.0	○-	2.8	○-	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	3.3	○	3.2	○+	0.1	○+	B
領域6	休暇 福利厚生	2.3	2.2	0.1	○+	従業員、管理者ともに標準範囲を下回っている。両者の意識差は小さく、同程度に認識している。改善のための対応が望まれる。	26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.2	▲	1.9	▲	0.3	○	E
							27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.9	○-	2.7	○-	0.2	○+	B
							28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.8	▲	2.6	○-	0.2	○+	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	1.4	▲	1.5	▲	-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	2.2	▲	2.1	▲	0.0	◎	E
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	2.7	▲	3.0	○	-0.3	□	C
							32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.0	○-	3.0	○	-0.1	◎	B
							33	33.残業休日休暇を含めたいまの労働は適当	3.1	○-	3.0	○	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	○-	0.4	○	B
							35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.7	○+	3.9	◎	-0.2	□	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	記号	従業員のほうが高く、その差は大きい。	記号	従業員のほうが高く、その差は大きい。	記号	従業員のほうが高く、その差は大きい。
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	◇	従業員のほうが高く、その差は大きい。	-1.0未満	良好	A	
◎	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。	□-	従業員のほうが高く、その差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満	大きな問題なし	B	
○+	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。	□	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	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。	◎	ほとんど差がない。	-0.1以上～0.1未満	問題あり	D	
○-	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。	◎+	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	かなり問題あり	E	
△	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	○	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			
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	△	管理者のほうが高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0未満			
				▲	管理者のほうが高く、その差は大きい。	1.0以上～			

A	管理者 総務部	3名	従業員 総務部	7名
---	---------	----	---------	----



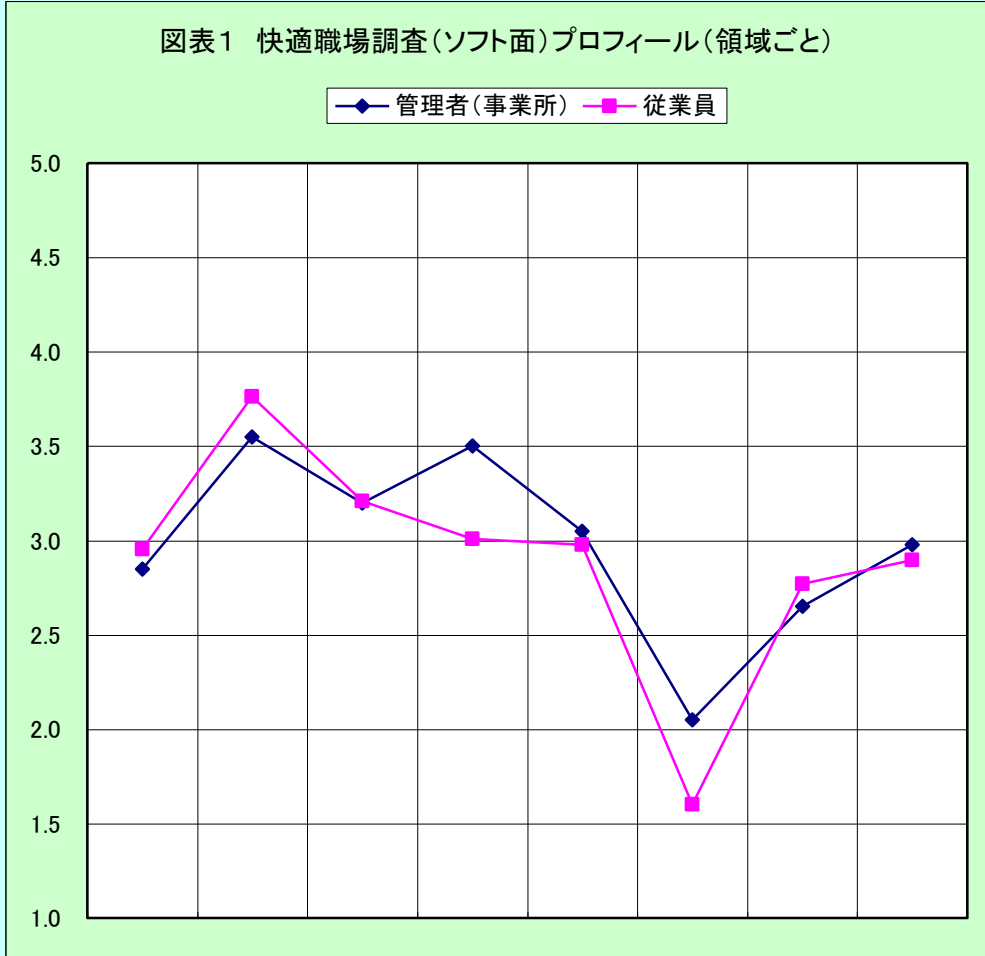
平均値と差	キャリア形成・人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇	社会とのつながり	休暇・福利厚生	労働負荷	全領域平均
	管理者(事業所)	4.3	3.2	3.5	3.3	2.6	3.7	3.5
	従業員	3.9	3.9	3.0	3.0	2.7	3.3	3.3
	差	0.4	-0.6	0.5	0.2	-0.1	0.4	0.2



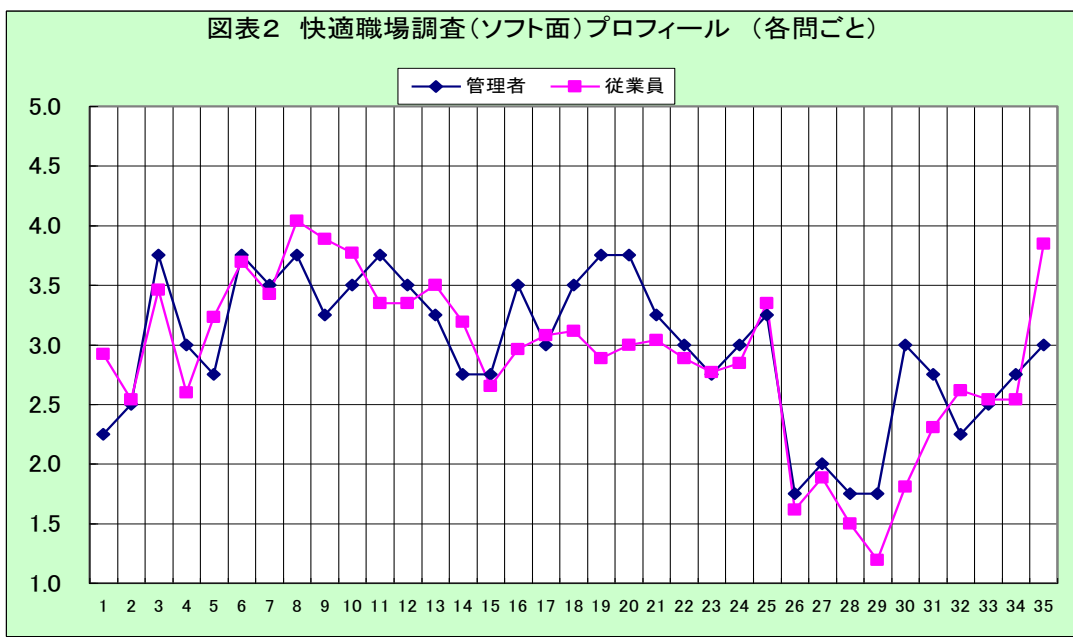
図表3 各領域及び各設問の結果

A	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
	総務部	3名	総務部	7名								
	管理者	従業員	管理者	従業員								
領域1	キャリア形成 人材育成	3.7 ○+	3.1 ○	0.6 △	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が、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	3.7 ○+	2.4 △	1.2 ▲	E	
						2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.3 ○	2.7 ○-	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	4.3 ◎+	4.0 ◎+	0.3 ○	A	
						4	4.誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	2.7 △	3.0 ○	-0.3 □	C	
						5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	4.3 ◎+	3.3 ○+	1.0 ▲	C	
領域2	人間関係	4.3 ◎+	3.9 ◎	0.4 ○	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	4.3 ◎+	4.1 ◎+	0.2 ○+	A	
						7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.3 ◎+	4.0 ◎+	0.3 ○	A	
						8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.7 ◎+	4.0 ◎+	0.7 △	C	
						9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	4.0 ◎	3.4 ○+	0.6 △	C	
						10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	4.3 ◎+	4.1 ◎+	0.2 ○+	A	
領域3	仕事の裁量性	3.2 ○	3.9 ◎	-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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	4.3 ◎+	4.0 ◎+	0.3 ○	A	
						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 ○	4.0 ◎+	-0.7 □-	A	
						13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.3 ○	3.9 ◎	-0.5 □-	A	
						14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	2.5 △	3.9 ◎	-1.4 ◇	C	
						15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.3 △	3.6 ◎	-1.2 ◇	C	
領域4	処遇	3.5 ○+	3.0 ○	0.5 ○	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	3.7 ○+	3.0 ○	0.7 △	C	
						17	17.働きに見合った給料	3.0 ○-	3.1 ○+	-0.1 □	B	
						18	18.地位に合った報酬	4.0 ◎	2.9 ○-	1.1 ▲	C	
						19	19.給料の決め方は公平	3.0 ○-	2.6 ○-	0.4 ○	B	
						20	20.会社の経営はうまくいっている	3.7 ○+	3.3 ○+	0.4 ○	B	
領域5	社会とのつながり	3.3 ○	3.0 ○	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	2.7 △	3.2 ○+	-0.5 □	C	
						22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.3 ○	3.2 ○+	0.2 ○+	B	
						23	23.仕事は世間から高い評価	3.3 ○	3.0 ○	0.3 ○	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	3.0 ○-	2.5 ○-	0.5 △	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	4.0 ◎	3.3 ○+	0.7 △	C	
領域6	休暇 福利厚生	2.6 △	2.7 ○-	-0.1 ◎	従業員は標準範囲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	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.0 ▲	2.0 ▲	0.0 ◎	E	
						27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	4.0 ◎	3.1 ○+	0.9 △	C	
						28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.7 △	3.4 ○+	-0.8 □-	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	2.3 △	2.0 ▲	0.3 ○	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	2.0 ▲	2.9 ○-	-0.9 □-	C	
領域7	労働負荷	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。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	3.0 ○-	3.0 ○	0.0 ◎	B	
						32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.3 ○	3.3 ○+	0.0 ◎	B	
						33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	4.0 ◎	3.3 ○+	0.7 △	C	
						34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	4.0 ◎	3.0 ○	1.0 ▲	C	
						35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	4.3 ◎+	4.0 ◎+	0.3 ○	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	記号	説明	記号	説明	
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	◇	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	-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。	□-	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	
○+	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。	□	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	
○	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。	◎	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	
○-	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。	○+	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	
△	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	○	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	
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	△	管理者のほうが高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0未満		
				▲	管理者のほうが高く、その差はかなり大きい。	1.0以上～		



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)	2.8	3.5	3.2	3.5	3.0	2.0	2.7	3.0
	従業員	3.0	3.8	3.2	3.0	3.0	1.6	2.8	2.9
差	-0.1	-0.2	0.0	0.5	0.1	0.4	-0.1	0.1	



図表3 各領域及び各設問の結果

A	管理者	B工場		4名	結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評
	従業員	管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	2.8 ○-	3.0 ○	-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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.3 ▲	2.9 ○	-0.7 □-	C
						2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.5 ▲	2.5 ○-	0.0 ◎	C
						3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.8 ○+	3.5 ○+	0.3 ○+	B
						4	4.誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	3.0 ○-	2.6 ○-	0.4 ○	B
						5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	2.8 ▲	3.2 ○+	-0.5 □	C
領域2	人間関係	3.5 ○+	3.8 ◎	-0.2 □	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	3.8 ○+	3.7 ◎	0.1 ◎	A
						7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.5 ○+	3.4 ○+	0.1 ◎	B
						8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.8 ○+	4.0 ◎+	-0.3 □	A
						9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.3 ○	3.9 ◎	-0.6 □-	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 ○+	3.8 ◎	-0.3 □	A
領域3	仕事の裁量性	3.2 ○	3.2 ○+	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.8 ○+	3.3 ○+	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	3.5 ○+	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 ○	3.5 ◎	-0.3 □	A
						14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	2.8 ▲	3.2 ○+	-0.4 □	C
						15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.8 ▲	2.7 ○-	0.1 ◎	C
領域4	処遇	3.5 ○+	3.0 ○	0.5 ○	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	3.5 ○+	3.0 ○	0.5 ▲	C
						17	17.働きに見合った給料	3.0 ○-	3.1 ○	-0.1 ◎	B
						18	18.地位に合った報酬	3.5 ○+	3.1 ○+	0.4 ○	B
						19	19.給料の決め方は公平	3.8 ○+	2.9 ○-	0.9 ▲	C
						20	20.会社の経営はうまくいっている	3.8 ○+	3.0 ○	0.8 ▲	C
領域5	社会とのつながり	3.0 ○-	3.0 ○	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、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	3.3 ○	3.0 ○	0.2 ○+	B
						22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.0 ○-	2.9 ○-	0.1 ○+	B
						23	23.仕事は世間から高い評価	2.8 ▲	2.8 ○-	0.0 ◎	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	3.0 ○-	2.8 ○-	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	3.3 ○	3.3 ○+	-0.1 ◎	B
領域6	休暇 福利厚生	2.0 ▲	1.6 ▲	0.4 ○	従業員、管理者ともに標準範囲を下回っている。両者の意識差は小さく、同程度に認識している。改善のための対応が望まれる。	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	1.8 ▲	1.6 ▲	0.1 ○+	E
						27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.0 ▲	1.9 ▲	0.1 ○+	E
						28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	1.8 ▲	1.5 ▲	0.3 ○+	E
						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	1.8 ▲	1.2 ▲	0.6 ▲	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	3.0 ○-	1.8 ▲	1.2 ▲	E
領域7	労働負荷	2.7 ▲	2.8 ○-	-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。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	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.8 ▲	2.3 ▲	0.4 ○	E
						32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.3 ▲	2.6 ○-	-0.4 □	C
						33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.5 ▲	2.5 ○-	0.0 ◎	C
						34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.8 ▲	2.5 ○-	0.2 ○+	C
						35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.0 ○-	3.8 ◎	-0.8 □-	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	記号	意識差	説明	評	意味
◇				◇	-1.0未満	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。		
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	□-	-1.0以上～-0.5未満	従業員のほうが高く、その差は大きい。	◎+	良好
◎	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。	□	-0.5以上～-0.1未満	従業員のほうが高いが、その差は小さい。	◎	大きな問題なし
○+	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。	◎	-0.1以上～0.1未満	ほとんど差がない。	○+	要注意(場合によって)
○	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。	○+	0.1以上～0.3未満	管理者のほうが高いが、その差は小さい。	○	問題あり
○-	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。	○	0.3以上～0.5未満	管理者のほうが高いが、その差はあまり大きくない。	○-	かなり問題あり
▲	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	▲	0.5以上～1.0未満	管理者のほうが高く、その差は大きい。		
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	▲	1.0以上～	管理者のほうが高く、その差はかなり大きい。		

総合コメント及び特記事項

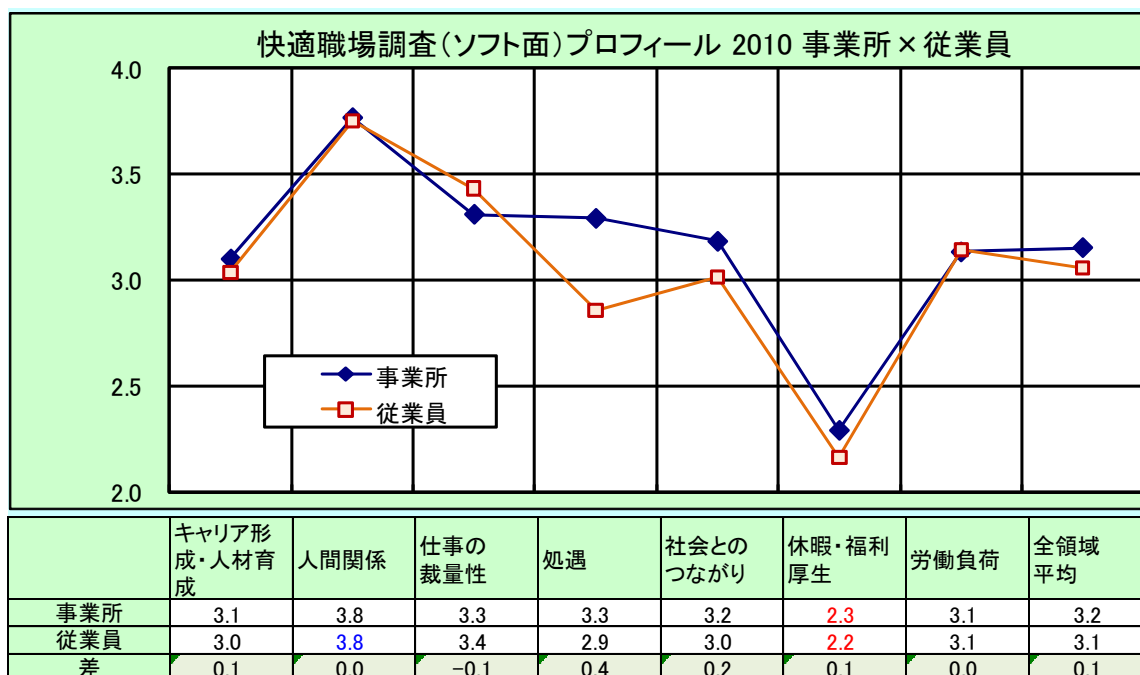
(注:本委員会委員が調査結果情報のみで作成し、事業場へ報告したもの)

(1)全部署(全体)について

図表1は事業所(管理職24名回答)と従業員(120名回答)の回答プロフィールを示しています。7つの領域の平均値は、事業所が3.2、従業員が3.1でした。

領域ごとにみると、有意差が認められたのは「処遇」のみ(事業所よりも従業員の平均値が0.4低い)で、その他の領域は「社会とのつながり」にわずかの差がありましたが(差0.2)「キャリア形成・人材育成」「労働負荷」「人間関係」「仕事の裁量性」はほぼ同じでした。事業所、従業員ともに「人間関係」が高く、「休暇・福利厚生」の低いプロフィールを描いており、全社的に見れば事業所と従業員の見方は、「処遇」を除いてはほぼ一致しています。

図表1



事業所側の平均的な認識は「当社の従業員は、職場の人間関係が良好であるが、仕事の裁量性、キャリア形成・人材育成、処遇、労働負荷、仕事を通じて社会とのつながりを感じて仕事をしているかどうかについては普通(可もなく不可もなく)だと思っている。反面、休暇・福利厚生面に不満があるだろうと感じている」と解釈できます。

他方、従業員は「職場の人間関係が良く、仕事の裁量性はまあまあ、とキャリア形成・人材育成面、労働負荷、社会とのつながりは可もなく不可もなくで、処遇には若干不満をもち、休暇・福利厚生面に不満が残されている」と解釈できます。とりわけ「処遇」面の認識ギャップは解消をはかる必要があると思われます。また「休暇・福利厚生面」はともにかかなり低くなっているため、全社的な課題として検討の余地があると思われます。

(2) 属性別比較

社員の構成比に鑑みると 30・40 歳台、正社員の男性、生産技術職と専門・技術・研究職が全体の 6～8 割を占めているため、詳しくは属性ごとに見てゆく必要があります。

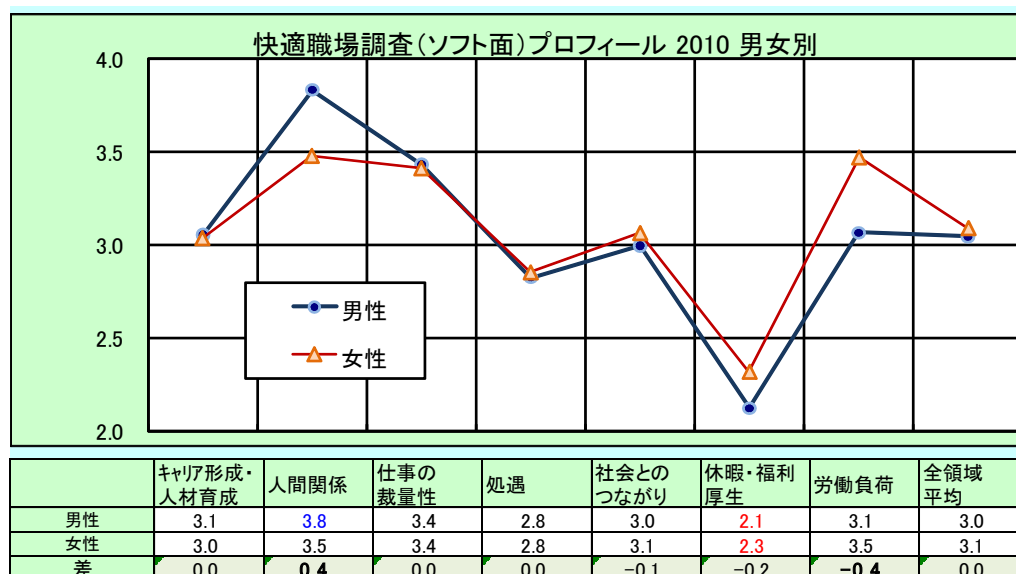
まず、事業所と従業員の見方の違いを見るには、とりわけ職種や職場の特性をよく反映している部署別で見るのがいいでしょう。事業所（管理者回答）と従業員の見方の乖離がみられるところ（全領域平均で 0.3 以上の差）を列举します。

事業所管理者よりも低かった部署は技術開発センター（差 0.4）と品質保証部 A 工場（差 0.5）、逆に従業員平均のほうが高かったのは C 工場生産 2 課（差 0.4）と品質保証部 C 工場（差 0.4）でした。技術開発センター（「社会とのつながり」、「労働負荷」、「休暇・福利厚生」に大きなギャップ）と品質保証部 A 工場（「処遇」への認識に大きなギャップ）における認識差には注意が必要です。

続いて、属性ごとの比較につき、従業員の回答結果に絞ってみてゆきます。

男女別（図表 2）では、全領域平均では男性（91 名）が 3.0、女性（24 名）が 3.1 で差は 0.1 でした。

図表 2

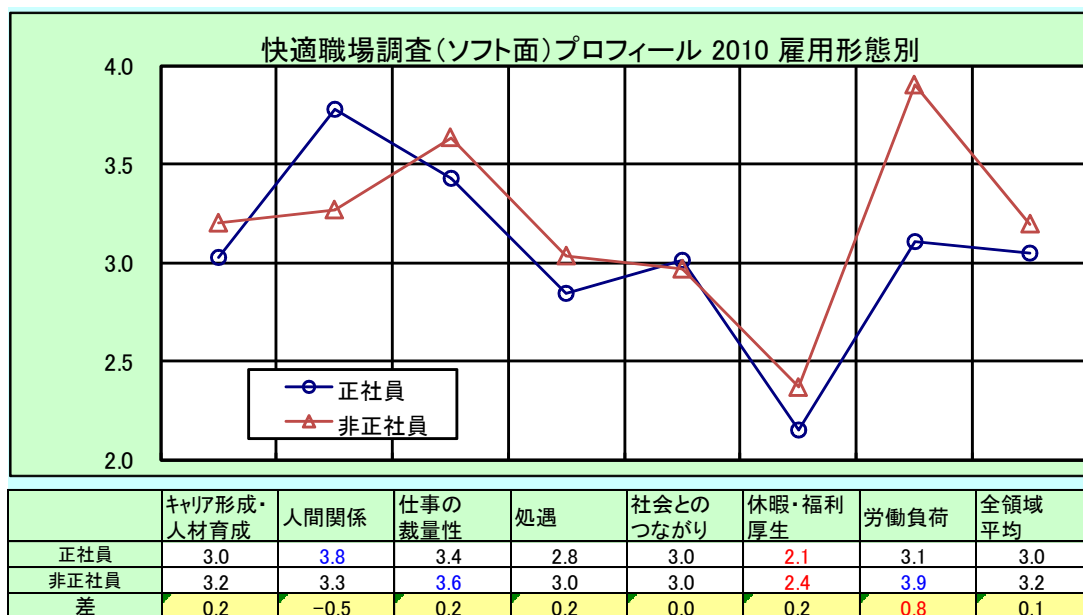


※ 事業所と従業員の平均値とその差の数値が合わないところは四捨五入による誤差です

領域ごとの平均値で男女差が大きかったのは、「労働負荷」と「人間関係」で、前者は女性が男性よりも 0.4 高く、逆に後者は男性が女性を 0.4 上回りました（※）。また「休暇・福利厚生」領域において女性が男性を 0.2 上回りましたが、その他の領域は差がありませんでした。男女共に職場の人間関係は良好と感じているが、女性よりも男性の方がよりうまくいっているという認識があります。そして労働負荷もさほど高くはないが、男性よりも女性の方が負担は少ないとの意識差が認められ、共通して休暇・福利厚生に否定的な認識をもっています（※ 会社の福利厚生制度が充実していない場合にスコアが低くなります）。

雇用形態別（図表3）でみると、全領域平均では正社員（113名）が3.0、非正社員（6名）が3.2で0.1+の差がありました（※）。

図表3

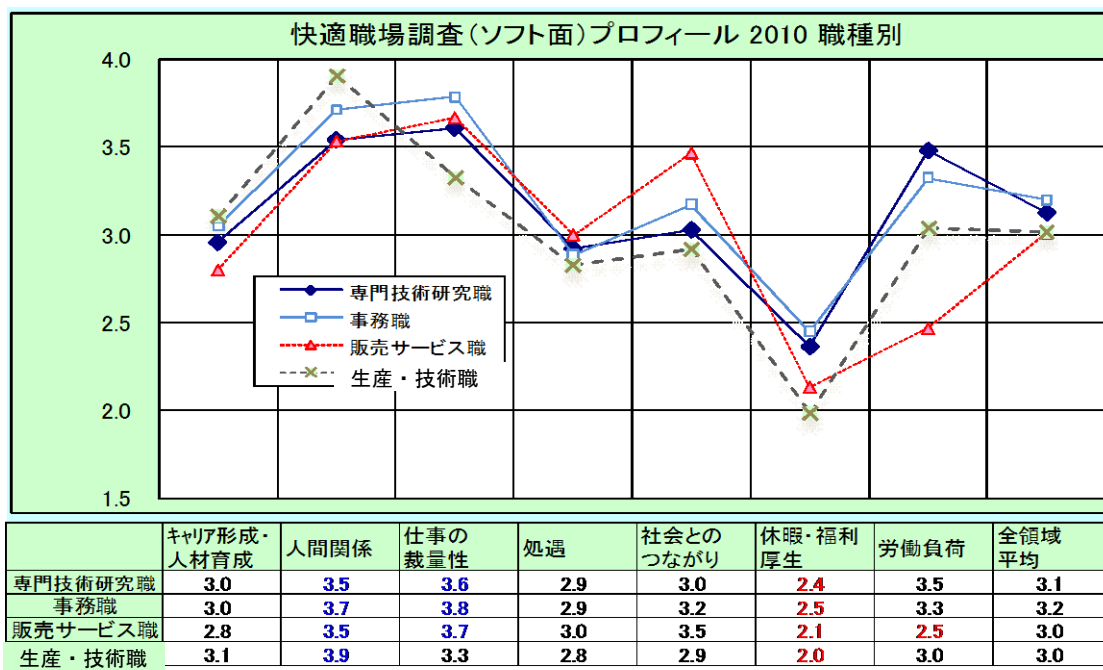


※ 事業所と従業員の平均値とその差の数値が合わないところは四捨五入による誤差です

領域ごとに0.3以上の差が認められたのは、「労働負荷」で正社員3.1非正社員3.9、「人間関係」正社員3.8非正社員3.3でした。正社員も非正社員も職場の人間関係は良いと思っていますが、正社員の方がより良好だと認識しています。一方、働き方に柔軟性があり仕事の範囲が限定されている非正社員のほうが労働負荷が低いと認識しています。

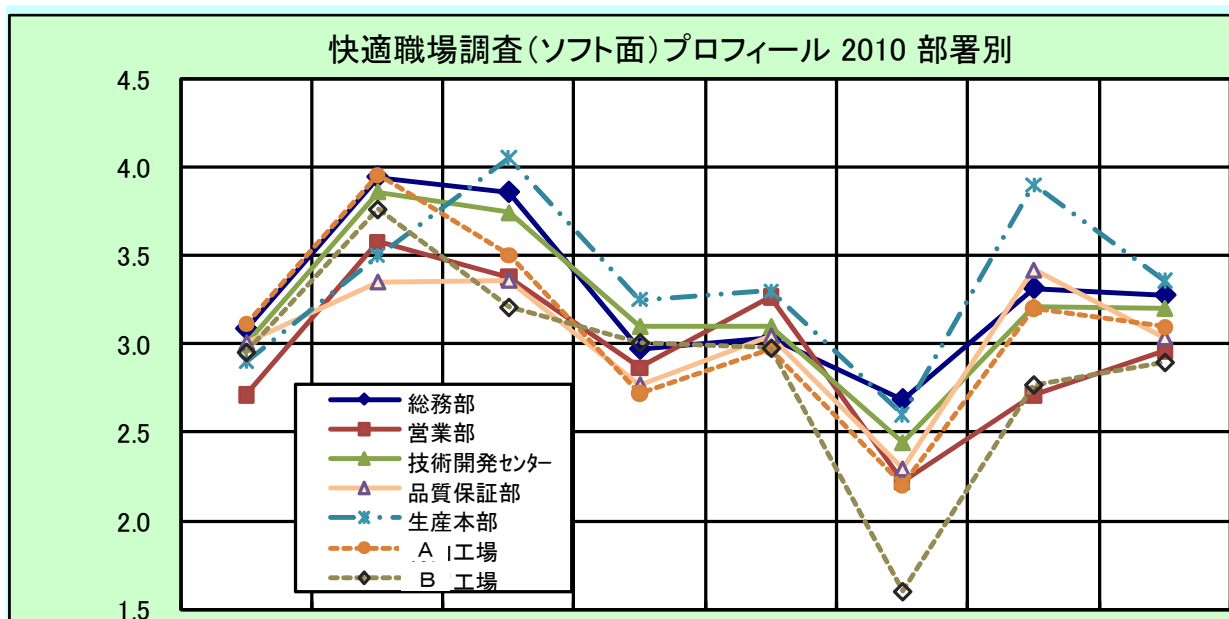
職種別（図表4）では、領域ごとの差異がよく表れています。「労働負荷」では、専門技術研究職の3.5に対し、販売サービス職は2.5、「社会とのつながり」では、販売サービス職3.5に対し、生産・技術職2.9と大きな意識差が認められました。

図表4



部署別（図表5）では、全領域平均につき、最も高かった総務部（3.3）と低かったB工場（2.9）では0.4の差があります。B工場の「休暇・福利厚生」が1.6と極端に低いところが平均値を押し下げています。

図表5



	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
総務部	3.1	3.9	3.9	3.0	3.0	2.7	3.3	3.3
営業部	2.7	3.6	3.4	2.9	3.3	2.2	2.7	3.0
技術開発センター	3.0	3.9	3.7	3.1	3.1	2.4	3.2	3.2
品質保証部	3.0	3.4	3.4	2.8	3.0	2.3	3.4	3.0
生産本部	2.9	3.5	4.1	3.3	3.3	2.6	3.9	3.4
A工場	3.1	4.0	3.5	2.7	3.0	2.2	3.2	3.1
B工場	3.0	3.8	3.2	3.0	3.0	1.6	2.8	2.9

領域ごとに0.3以上の格差のあるところをみてゆくと、「キャリア形成・人間関係」において総務部・A工場3.1に対して営業部2.7、「人間関係」ではA工場4.0、総務部3.9に対して品質保証部3.4、生産本部3.5、「処遇」では生産本部3.3に対してA工場2.7、「仕事の裁量性」において生産本部4.1、総務部3.9に対してB工場3.2、「処遇」において生産本部3.3に対してA工場2.7、品質保証部2.8、「社会とのつながり」では営業部3.3が他部署より高く、「休暇福利厚生」ではB工場が1.6と極端に低く、「労働負荷」において生産本部が3.9と突出して高いのに対して営業部2.7、B工場2.8と差が1.1以上ありました。

以上、領域別に総括しました。より詳しい状況を知るためには、7つの領域を構成するそれぞれの質問項目の結果を見て、何が課題になっているのか実際の職場に即して考察してみてください。各属性について、そのなかからたとえば職場でできること（人間関係、労働負荷の領域）と会社をあげて取り組むべきこと（処遇、福利厚生、社会とのつながり、キャリア・人材開発領域）に分けて、さらに短期的に改善できること、長期目標を立てて取り組むべきことを検討する等して、優先順位を決めて実践することで、従業員が生き生きと働く職場環境の実現にこの調査結果をご活用ください。

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
調査実施理由 きっかけ	<p>メンタルヘルス関係の集まりで快適職場調査の活用事例を聞き、興味を持った。</p> <p>不景気の余波で人員削減を行い、従業員に不安感を与えたことが気になっていた。</p> <p>最近では、受注が増えているが、人員補充が十分でないため、一人一人の負担が大きく、ストレスを感じているのではないかと思う。また、一部の部署では、土日発注で急ぎの仕事等が多く、休日出勤もある。</p>	◎安全衛生委員会 主催で社内アンケートを実施したことがある。
方針の検討等	<p>(トップ・責任者への説明と了解) 了承済</p> <p>(衛生委員会での審議) 審議済</p> <p>(事務局体制の整備等について) 総務部総務課</p>	
具体的実施計画の検討	<p>(調査対象) 全従業員</p> <p>(スケジュール、周知等の検討状況等)</p> <p>8月21日・・・部長クラスの研修にて主旨説明、調査実施</p> <p>8月28日・・・課長クラスの研修にて主旨説明、調査実施</p> <p>9月初旬・・・従業員への主旨説明、配布</p> <p>9月中旬・・・快適職場調査票の回収</p> <p>10月～・・・調査結果検討(改善内容の検討)</p>	
調査の実施状況	<p>(調査の主旨説明、調査票配布方法)</p> <p>管理者に対しては集合研修時に主旨・意図を説明しその場で記載してもらった。従業員に対しては管理者から説明を加え配布した。</p> <p>(調査票回収方法)</p> <p>個人が特定されることに対する不信感を払拭するため一括して事務局(総務)で回収し、その場で袋入れ作業を実施した。</p>	◎回収率 84%
問題点の把握 課題の抽出、 整理	<p>ソフト面の7領域に関し、全体的には「処遇」を除いては管理者と従業員の有意差はなく、特に「人間関係」に関しては標準値よりかなり高く、良好な状態である。日頃から従業員の団結力はあるほうだと感じており、離職率も低い。</p> <p>ただし、休暇の取得については管理者、従業員ともに取得のしづらさを感じており、最大の問題点と思われる。</p> <p>また、部署別では、一部の部署で、管理者との意識差が大きく、何らかの対応が望まれる。</p>	

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
<p>問題点の把握</p> <p>課題の抽出、整理</p>	<p>領域6「休暇・福利厚生」</p> <p>休暇については上司に対し申請がしづらいのか、仲間に迷惑をかけると考えて取らないのか等問題点の本質を見極める必要がある。</p> <p>産業医や保健師への相談体制についても検討していく。</p> <p>領域7「労働負荷」</p> <p>仕事の量と質は過大なストレス要因でもあることから多能工化、適正配置、過重労働の排除等の観点からきめ細かな労務管理が必要である。</p>	
<p>改善計画の検討、立案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇をとりやすくする雰囲気づくり ・嘱託産業医、保健師による相談体制の見直し、社外相談機関利用検討、従業員へのPR方法の工夫 ・業績評価フィードバック面接の適正実施 	
<p>改善の実施等</p>	<p>(改善実施済事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「休暇・福利厚生」について <p>保健師による特定保健指導を、対象者以外の希望者も指導を受けられるようにした。今後、従業員への周知も十分に行っていく。</p> <p>(今後実施予定)</p> <p>以下については、今後改善を実施する予定であるが、制度変更等伴うため、社内の会議で検討していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事制度の見直し <p>現在、3年計画で人事制度の見直しを行っており、約半年が経過した。今回の調査結果も参考にし、若手の管理職の起用等制度見直しに役立てていく。</p>	

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
改善の実施等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇制度の見直し 「休暇・福利厚生」の領域は、全社的に低めであり、そのための対策については、検討中である。事業場の方針としては、生産性を確保しつつ、会社の休暇制度を変更していきたいと考えている。 現在、平日に祝祭日がある場合、土曜日に祝祭日をシフトさせ、週休2日制にしている。今後、手始めに春、秋の祝祭日を金曜日に移し、金・土・日の3連休にする等段階的に休日を増やしていきたい。 また、有給休暇取得についても取得しやすい風土づくりの必要性も感じている。 ・ 産業医による相談体制の整備 産業医契約を変更するなどし、希望する従業員が相談できる体制への整備を検討する。 	
総合コメント	<p>(事業場の担当者の感想やコメント)</p> <p>調査結果を受けて経営トップから各職場の責任者へ改善の取り組みを進める方針であることを伝えた。また、従業員へは、調査結果を社内報に掲載し、改善の際の協力を求めた。改善事項が多く大変ではあるが、改善へ取り組みの評価として、1～2年後に再び快適職場調査を行い検証したい。</p> <p>快適職場調査は、職場の状況が数値で確認できたので、わかりやすく、説得力があった。経営トップに対しても説明がしやすかった。</p> <p>(訪問担当者の感想やコメント)</p> <p>A事業場では調査実施に当たり、管理者に対して階層別研修時に主旨説明を行う等、きちんと手順を踏んで実施されていた。管理者が、調査の主旨を正しく理解することは、大変重要なポイントであり、調査後の改善へも影響すると思われる。経営トップからも改善への取り組みの意向が示されており、より職場の快適感が高まると思われる。</p>	