

B 事業場

<事業場概要>

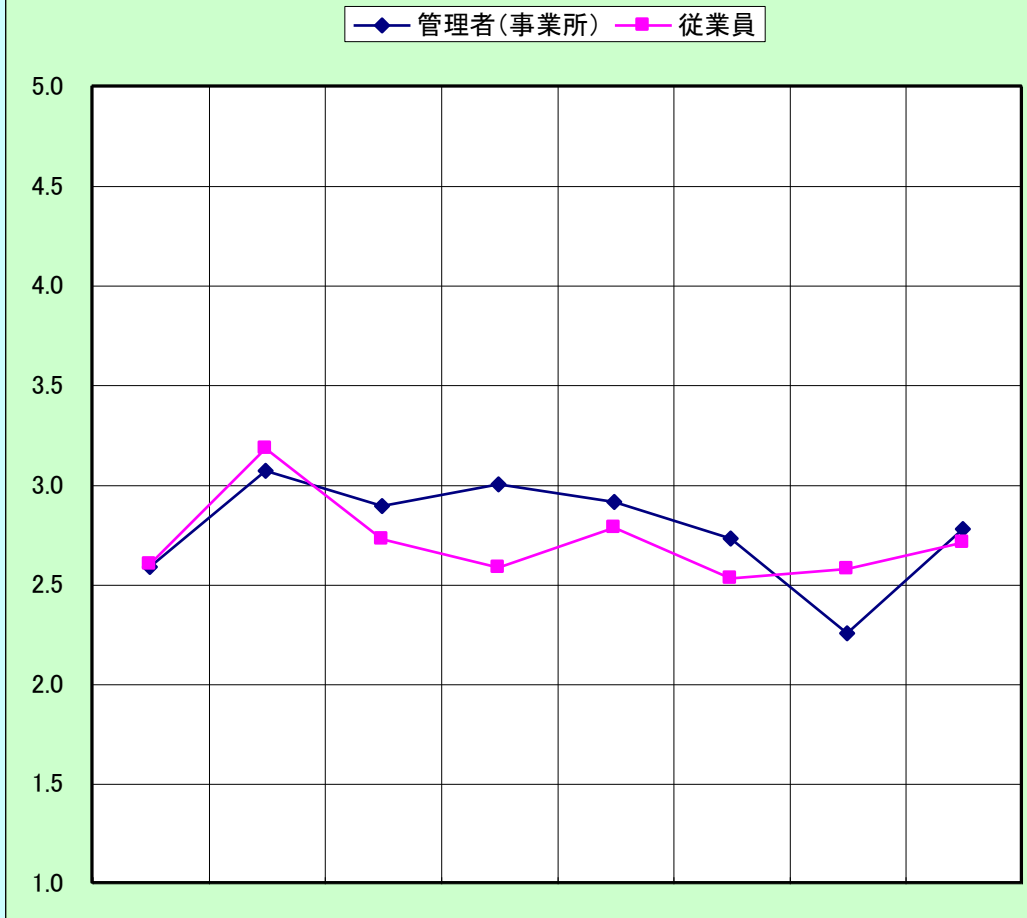
事業内容：製造業—輸送機械製造 労働者数：388人 調査者数：217人

本社に管理部門、A工場を置き、近隣にB工場がある。就任2年目の経営トップにより企業価値向上、経営改善への取り組みを積極的に進めている。

<掲載プロフィール>

全部署、A工場加工、B工場加工

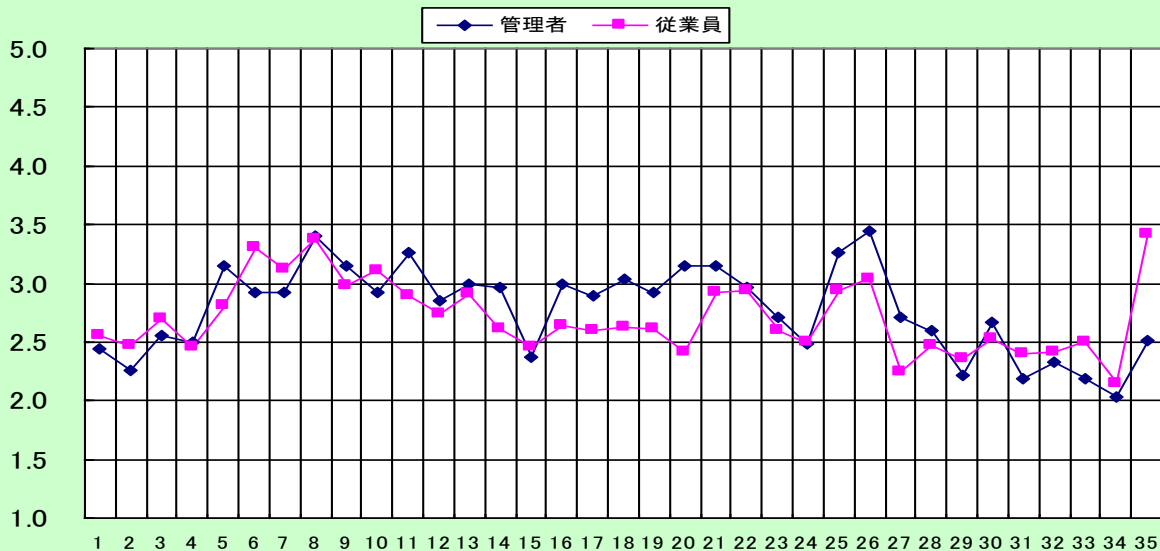
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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)	2.6	3.1	2.9	3.0	2.9	2.7	2.3	2.8
従業員	2.6	3.2	2.7	2.6	2.8	2.5	2.6	2.7
差	0.0	-0.1	0.2	0.4	0.1	0.2	-0.3	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)



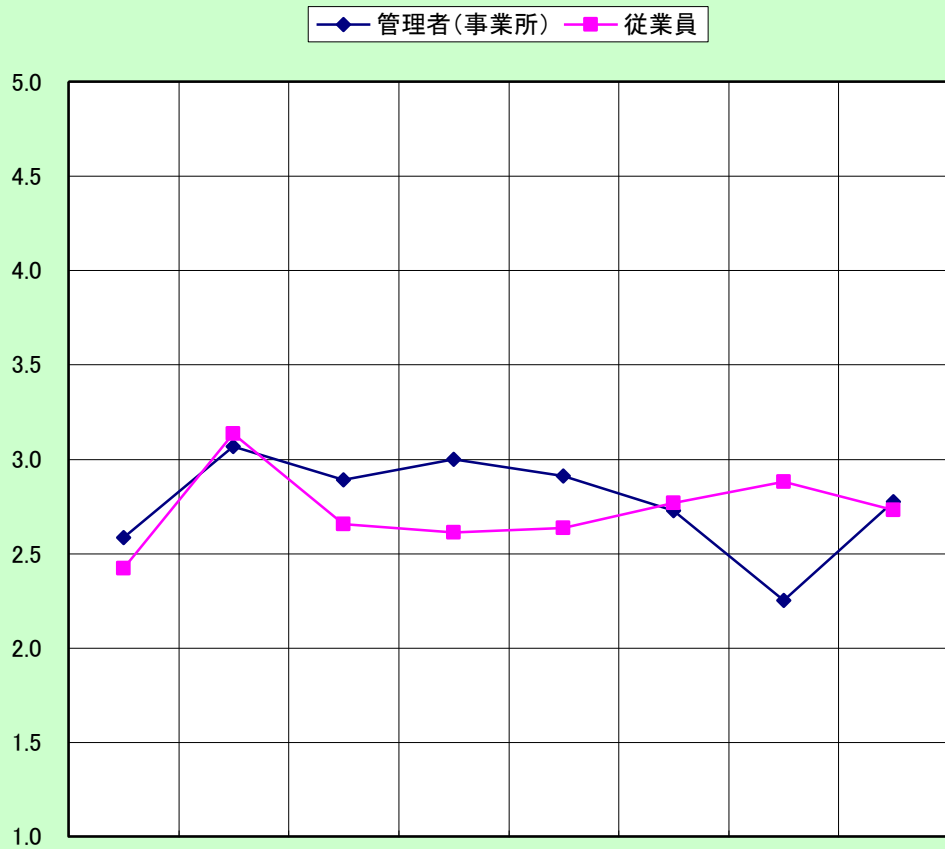
図表3 各領域及び各設問の結果

B	管理者	全部署	27名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評
	従業員	全部署	190名								
		管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	2.6 ▲	2.6 ○-	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	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.4 ▲	2.6 ○-	-0.1 □	C
						2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.3 ▲	2.5 ▲	-0.2 □	E
						3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.6 ▲	2.7 ○-	-0.1 □	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	2.5 ▲	2.5 ▲	0.0 ◎	E
						5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.1 ○-	2.8 ○-	0.3 ○	B
領域2	人間関係	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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	2.9 ○-	3.3 ○+	-0.4 □	B
						7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	2.9 ○-	3.1 ○+	-0.2 □	B
						8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4 ○+	3.4 ○+	0.0 ◎	B
						9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.1 ○-	3.0 ○	0.2 ○+	B
						10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	2.9 ○-	3.1 ○+	-0.2 □	B
領域3	仕事の裁量性	2.9 ○-	2.7 ○-	0.2 ○+	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3 ○	2.9 ○	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	2.9 ○-	2.7 ○-	0.1 ○+	B
						13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.0 ○-	2.9 ○	0.1 ◎	B
						14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0 ○-	2.6 ○-	0.3 ○	B
						15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.4 ▲	2.5 ▲	-0.1 ◎	E
領域4	処遇	3.0 ○-	2.6 ○-	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	3.0 ○-	2.6 ○-	0.4 ○	B
						17	17.働きに見合った給料	2.9 ○-	2.6 ○-	0.3 ○+	B
						18	18.地位に合った報酬	3.0 ○-	2.6 ○-	0.4 ○	B
						19	19.給料の決め方は公平	2.9 ○-	2.6 ○-	0.3 ○	B
						20	20.会社の経営はうまくいっている	3.1 ○-	2.4 ▲	0.7 ▲	E
領域5	社会とのつながり	2.9 ○-	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 ○-	2.9 ○	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 ○	0.0 ◎	B
						23	23.仕事は世間から高い評価	2.7 ▲	2.6 ○-	0.1 ○+	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 ▲	2.5 ○-	0.0 ◎	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	3.3 ○	2.9 ○	0.3 ○	B
領域6	休暇 福利厚生	2.7 ▲	2.5 ○-	0.2 ○+	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	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	2.7 ▲	2.2 ▲	0.5 ○	E
						28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.6 ▲	2.5 ▲	0.1 ○+	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	2.2 ▲	2.4 ▲	-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	2.7 ▲	2.5 ○-	0.1 ○+	C
領域7	労働負荷	2.3 ▲	2.6 ○-	-0.3 □	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	2.2 ▲	2.4 ▲	-0.2 □	E
						32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.3 ▲	2.4 ▲	-0.1 ◎	E
						33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2 ▲	2.5 ○-	-0.3 □	C
						34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0 ▲	2.1 ▲	-0.1 □	E
						35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.5 ▲	3.4 ○+	-0.9 □-	C

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		
◎+	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以上～-0.5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
○+	3.4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。	◎	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
○-	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。	▲	管理者のほうが高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0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、その差はかなり大きい。	1.0以上～		

B	管理者	全部署	27名	従業員	A工場加工	18名
---	-----	-----	-----	-----	-------	-----

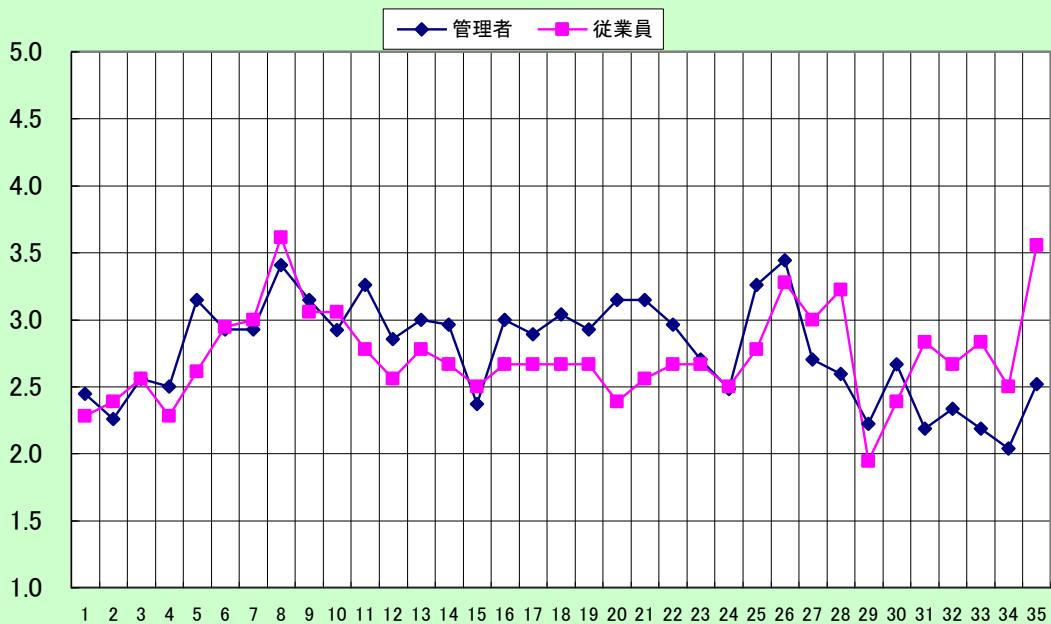
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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)	2.6	3.1	2.9	3.0	2.9	2.7	2.3	2.8
従業員	2.4	3.1	2.7	2.6	2.6	2.8	2.9	2.7
差	0.2	-0.1	0.2	0.4	0.3	0.0	-0.6	0.0

図表2 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(各問ごと)



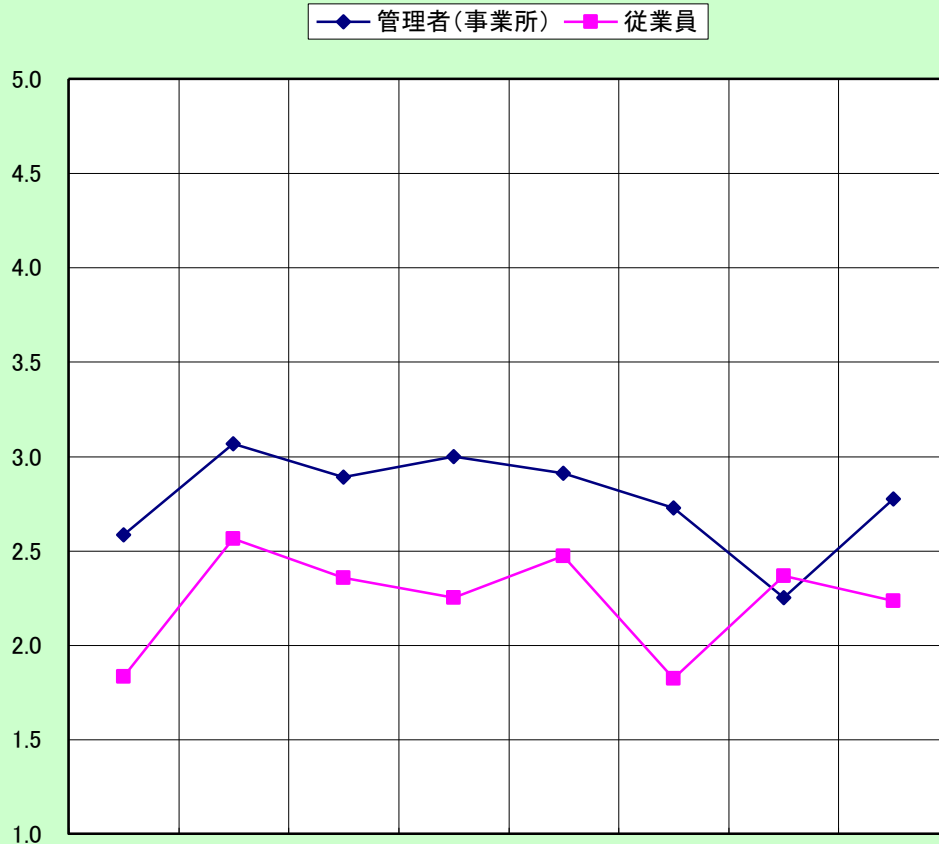
図表3 各領域及び各設問の結果

B	管理者		従業員		意識差	結果	問	設問(短縮)			評	
	全部署	A工場加工	27名	18名				管理者	従業員	意識差		
領域1	キャリア形成 人材育成	2.6 ▲	2.4 ▲	0.2 ○+	○+	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.4 ▲	2.3 ▲	0.2 ○+	E
							2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.3 ▲	2.4 ▲	-0.1 □	E
							3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.6 ▲	2.6 ○-	0.0 ◎	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	2.5 ▲	2.3 ▲	0.2 ○+	E
							5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.1 ○-	2.6 ○-	0.5 ▲	C
領域2	人間関係	3.1 ○-	3.1 ○+	-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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	2.9 ○-	2.9 ○	0.0 ◎	B
							7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	2.9 ○-	3.0 ○	-0.1 ◎	B
							8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4 ○+	3.6 ◎	-0.2 □	A
							9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.1 ○-	3.1 ○	0.1 ◎	B
							10	10.上司は仕事が行うまく行くように配慮や手助け	2.9 ○-	3.1 ○	-0.1 □	B
領域3	仕事の裁量性	2.9 ○-	2.7 ○-	0.2 ○+	○+	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3 ○	2.8 ○-	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	2.9 ○-	2.6 ○-	0.3 ○+	B
							13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.0 ○-	2.8 ○-	0.2 ○+	B
							14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0 ○-	2.7 ○-	0.3 ○+	B
							15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.4 ▲	2.5 ○-	-0.1 □	C
領域4	処遇	3.0 ○-	2.6 ○-	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	3.0 ○-	2.7 ○-	0.3 ○	B
							17	17.働きに見合った給料	2.9 ○-	2.7 ○-	0.2 ○+	B
							18	18.地位に合った報酬	3.0 ○-	2.7 ○-	0.4 ○	B
							19	19.給料の決め方は公平	2.9 ○-	2.7 ○-	0.3 ○+	B
							20	20.会社の経営はうまくいっている	3.1 ○-	2.4 ▲	0.8 ▲	E
領域5	社会とのつながり	2.9 ○-	2.6 ○-	0.3 ○+	○+	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.1 ○-	2.6 ○-	0.6 ▲	C
							22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.0 ○-	2.7 ○-	0.3 ○+	B
							23	23.仕事は世間から高い評価	2.7 ▲	2.7 ○-	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	2.5 ▲	2.5 ○-	0.0 ◎	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	3.3 ○	2.8 ○-	0.5 ○	B
領域6	休暇 福利厚生	2.7 ▲	2.8 ○-	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	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.4 ○+	3.3 ○+	0.2 ○+	B
							27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.7 ▲	3.0 ○	-0.3 □	C
							28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.6 ▲	3.2 ○+	-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	2.2 ▲	1.9 ▲	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	2.7 ▲	2.4 ▲	0.3 ○+	E
領域7	労働負荷	2.3 ▲	2.9 ○-	-0.6 □-	□-	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	2.2 ▲	2.8 ○-	-0.6 □-	C
							32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.3 ▲	2.7 ○-	-0.3 □	C
							33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2 ▲	2.8 ○-	-0.6 □-	C
							34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0 ▲	2.5 ○-	-0.5 □	C
							35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.5 ▲	3.6 ◎	-1.0 ◇	C

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	記号	意味	
◇				◇	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	-1.0未満		
◎+	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以上～-0.5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	
○+	3.4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。	◎	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	
○-	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。	▲	管理者のほうが高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0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、その差はかなり大きい。	1.0以上～		

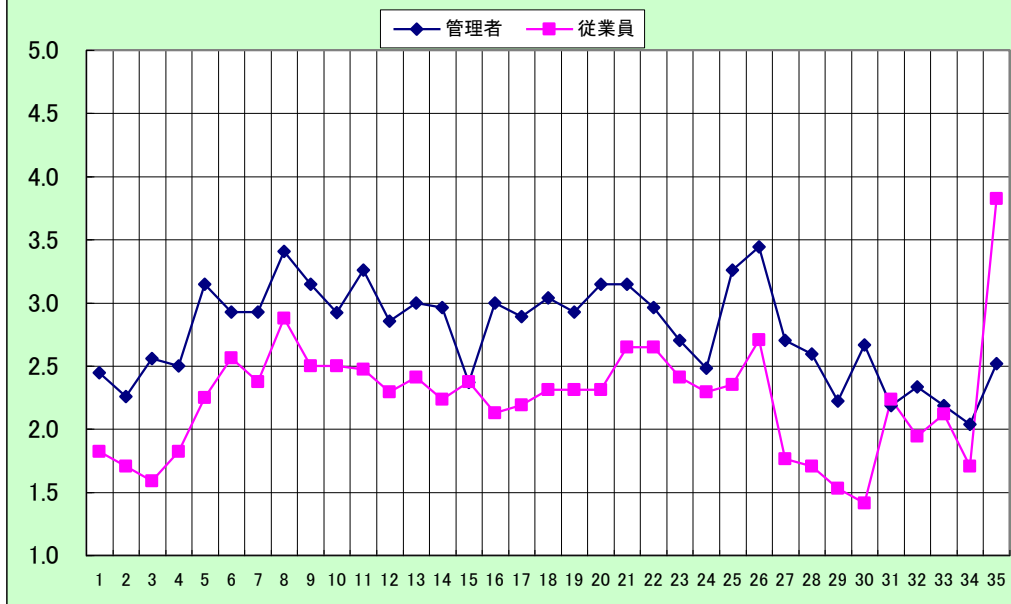
B	管理者	全部署	27名	従業員	B工場加工	17名
---	-----	-----	-----	-----	-------	-----

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)	2.6	3.1	2.9	3.0	2.9	2.7	2.3	2.8
	従業員	1.8	2.6	2.4	2.3	2.5	1.8	2.4	2.2
	差	0.7	0.5	0.5	0.8	0.4	0.9	-0.1	0.5

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

B	管理者	全部署		27名	結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評
	従業員	B工場加工	17名								
		管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	2.6 ▲	1.8 ▲	0.7 ▲	従業員、管理者ともに標準範囲を下回っている。さらに両者の意識差も大きい。改善のための対応が望まれる。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.4 ▲	1.8 ▲	0.6 ▲	E
						2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.3 ▲	1.7 ▲	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	2.6 ▲	1.6 ▲	1.0 ▲	E
						4	4.誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	2.5 ▲	1.8 ▲	0.7 ▲	E
						5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.1 ○-	2.3 ▲	0.9 ▲	E
領域2	人間関係	3.1 ○-	2.6 ○-	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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	2.9 ○-	2.6 ○-	0.4 ○	B
						7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	2.9 ○-	2.4 ▲	0.6 ▲	E
						8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4 ○+	2.9 ○-	0.5 ▲	C
						9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.1 ○-	2.5 ○-	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	2.9 ○-	2.5 ○-	0.4 ○	B
領域3	仕事の裁量性	2.9 ○-	2.4 ▲	0.5 ▲	従業員は標準範囲を下回っているが、管理者は標準範囲内であり、両者の意識差は大きい。改善のための対応が望まれる。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3 ○	2.5 ▲	0.8 ▲	E
						12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.9 ○-	2.3 ▲	0.6 ▲	E
						13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.0 ○-	2.4 ▲	0.6 ▲	E
						14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0 ○-	2.2 ▲	0.7 ▲	E
						15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.4 ▲	2.4 ▲	0.0 ◎	E
領域4	処遇	3.0 ○-	2.3 ▲	0.8 ▲	従業員は標準範囲を下回っているが、管理者は標準範囲内であり、両者の意識差は大きい。改善のための対応が望まれる。	16	16.世間的に見劣りしない給料	3.0 ○-	2.1 ▲	0.9 ▲	E
						17	17.働きに見合った給料	2.9 ○-	2.2 ▲	0.7 ▲	E
						18	18.地位に合った報酬	3.0 ○-	2.3 ▲	0.7 ▲	E
						19	19.給料の決め方は公平	2.9 ○-	2.3 ▲	0.6 ▲	E
						20	20.会社の経営はうまくいっている	3.1 ○-	2.3 ▲	0.8 ▲	E
領域5	社会とのつながり	2.9 ○-	2.5 ▲	0.4 ○	管理者は標準範囲内であるが、従業員は標準範囲を下回っており、両者の意識差は大きくない。改善のための対応が望まれる。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.1 ○-	2.6 ○-	0.5 ▲	C
						22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.0 ○-	2.6 ○-	0.3 ○	B
						23	23.仕事は世間から高い評価	2.7 ▲	2.4 ▲	0.3 ○+	E
						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 ▲	2.3 ▲	0.2 ○+	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 ○	2.4 ▲	0.9 ▲	E
領域6	休暇 福利厚生	2.7 ▲	1.8 ▲	0.9 ▲	従業員、管理者ともに標準範囲を下回っている。さらに両者の意識差も大きい。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	3.4 ○+	2.7 ○-	0.7 ▲	C
						27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.7 ▲	1.8 ▲	0.9 ▲	E
						28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.6 ▲	1.7 ▲	0.9 ▲	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	2.2 ▲	1.5 ▲	0.7 ▲	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	2.7 ▲	1.4 ▲	1.3 ▲	E
領域7	労働負荷	2.3 ▲	2.4 ▲	-0.1 □	従業員、管理者ともに標準範囲を下回っており、管理者のほうがより快適感が低い。改善のための対応が望まれる。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.2 ▲	2.2 ▲	-0.1 ◎	E
						32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.3 ▲	1.9 ▲	0.4 ○	E
						33	33.残業休日休暇を含めたいまの労働は適当	2.2 ▲	2.1 ▲	0.1 ◎	E
						34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0 ▲	1.7 ▲	0.3 ○	E
						35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.5 ▲	3.8 ◎	-1.3 ◆	C

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	意識差	意味	
◎+	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	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		
○+	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	標準範囲内ではほぼ標準値である。	◎	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～		

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

今回の調査では、事業所用の回答は対象部署名の記載がほとんどなく、それぞれの部署ごとにライン管理職と部下の意識の差を見ることができませんでした。このため、お送りした集計表の職場ごとの結果等には、事業所用の結果を平均したものが掲載されています。

これまでの経験では、ライン管理職は日頃から接している部下の意識はある程度把握していますが、事業所全体、会社全体といった広い範囲の従業員の意識を平均的に把握することは困難です。できれば結果をライン管理職にお示しする際に、それぞれの職場にいる従業員の結果と比較して、従業員の意識をどれくらい把握できていたか、あるいは差が大きい項目はどれかを確認するようお伝えください。

今回、13の部署の回答が得られました。しかし、部署によっては2名とか5名といった少人数のため、個人の回答で大きく平均が振れることがあります。小さい職場は参考程度にご利用ください。

部署ごとの領域の平均は、次の通りです。

部署	領域1	領域2	領域3	領域4	領域5	領域6	領域7	平均
事務所	2.5	3.1	3.0	2.6	3.0	2.6	2.3	2.7
A工場鍛造①	3.4	4.1	3.2	3.1	3.1	2.4	2.7	3.2
A工場鍛造②	3.0	3.3	2.5	2.5	2.8	2.5	2.3	2.7
A工場鍛造③	2.6	3.0	2.8	2.2	2.7	2.5	2.5	2.6
A工場造形	2.6	3.3	2.9	2.6	2.7	2.6	2.8	2.8
A工場成品検査	2.6	3.2	2.6	2.5	2.8	2.6	2.6	2.7
A工場品質管理	2.6	3.5	2.7	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9
A工場熱処理	3.8	4.0	3.2	3.4	3.4	3.1	3.5	3.5
設備	2.5	3.0	2.0	2.3	2.4	2.0	1.8	2.3
A工場加工	2.4	3.1	2.7	2.6	2.6	2.8	2.9	2.7
B工場加工	1.8	2.6	2.4	2.2	2.5	1.8	2.4	2.2
生産管理課付	2.0	2.0	2.6	2.9	2.0	2.7	3.3	2.5
特務員	2.9	3.7	3.4	3.8	3.4	3.6	3.4	3.5
総計	2.6	3.2	2.7	2.6	2.8	2.5	2.6	2.7

(2) 部署ごとの結果

部署ごとに全体の平均を見ると 2.2 から 3.5 と大きくばらついています。評価の高いA工場熱処理と評価の低いB工場加工について、特徴を次に示しました。

ア A工場熱処理

領域別にみると、「人間関係」が 4.0 と高くなっていました。そのほかの領域でも全て 3 点を超えており、設問に対して比較的高い評価がされています。設問ごとでは、評価が低かったのは「自分の好きなペースで仕事ができる」で 2.8 でしたが、会社全体の平均の 2.5 より高くなっていました。また、「5. 従業員を育てることが大切だと考えられている」「6. 上司は仕事に困ったときに頼りになる」「10. 上司は仕事が進むように配慮や手助けをしてくれる」の 3 項目は、4.0 以上の高い評価となっていました。

イ B工場加工

領域別にみると、「キャリア形成・人材育成」「休暇・福利厚生」が 1.8 と最も評価が低くなっていました。最も高い評価は「人間関係」で 2.6 でした。設問ごとに見ると、「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. 心身の健康相談に社外の医療機関等を気軽に利用できる」が、それぞれ 1.5 と 1.4 でした。「家には仕事をもち帰ったことはめったにない」は 3.5 と高くなっていました。次いで高いのは「上司や同僚と気軽に話ができる」で 2.9 点でした。

特にこの職場では、評価の低かった理由について従業員からの聞き取りを行うことが必要と思われます。なお、健康相談等については、対策として加入されている健康保険組合や地域の制度等を利用方法等もあります。

(3) 事業所と従業員の回答の差

平均値で見た全管理職の平均と従業員の結果の差は 0.1 と、あまり差は見られませんでした。しかし、個別の管理職の結果をみるとばらつきが大きく、それぞれが所管している職場ごとに管理職と従業員の結果を比較してみることをお勧めします。

役員と従業員の平均の差は 0.5 と大きく、とりわけ「処遇」では 1.2 と差が大きく、「社会とのつながり」、「休暇・福利厚生」でもそれぞれ 0.7 と 0.6 で、標準といわれている 0.3 よりも大きくなっていました。差の大きかった項目については、従業員の意識との差を解消できるよう、なぜ従業員の意識が低いのかを確認し、必要な対策を実施することが必要です。

また、役員の方の評価も低く問題意識を持たれている「キャリア形成・人材育成」や「労働負荷」についても、改善が望まれます。役員と従業員の平均の差は、次の通りです。

項目	領域1	領域2	領域3	領域4	領域5	領域6	領域7	平均
役員	2.7	3.4	3.2	3.8	3.5	3.1	2.7	3.2
従業員	2.6	3.2	2.7	2.6	2.8	2.5	2.6	2.7
差	0.1	0.2	0.5	1.2	0.7	0.6	0.1	0.5

(4) 領域ごとの特徴

職場ごとの平均値の最大、最少とその差を表にまとめました。

項目	領域1	領域2	領域3	領域4	領域5	領域6	領域7	平均
最大	3.8	4.1	3.4	3.8	3.4	3.6	3.5	3.5
最少	1.8	2.0	2.0	2.2	2.0	1.8	1.8	2.2
差	1.9	2.1	1.4	1.6	1.4	1.7	1.7	1.2

領域ごとに見た特徴は、次の通りです。

ア キャリア形成・人材育成

領域1の平均は2.6と、全体の平均の2.7よりも低くなっています。とりわけ、次の2項目は2.5と低くなっています。

- | |
|-------------------------------|
| 2. 若いうちから将来の進路を考えた人事管理が行われている |
| 4. 誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる |

この領域は管理職、役員の評価も低い領域なので、事業者側にもすでに問題意識も明確になっているのではないかと思います。

イ 人間関係

領域2の平均は3.2と全領域の中で最も高い点数となっています。しかし職場ごとの平均値の差も1.2と一番大きく職場によって大きく差がありました。職場ごとに状況が異なっていることが伺われます。

ウ 仕事の裁量性

仕事の裁量性は2.7と、全体の平均並みの結果でした。「自分のペースで仕事ができる」という項目が2.5と低くなっています。仕事の裁量性は、仕事の性質上改善が難しい点もありますが、作業手順書の作成に従業員の意見を取り入れたり、休憩時間を従業員の取りやすい時間帯に変更する等、具体的な仕事の裁量性を高めるだけでなく、仕事の進め方に対して従業員の意見を聞き取るような施策も有効です。

エ 処遇

役員と従業員の平均の最も大きい領域です。従業員の平均は2.6と、ほぼ全員の平均と同じ値です。従業員の平均が最も低い項目は「20. 会社の経営はうまくいっている」で、役員との差も最も大きくなっています。役員の意識が従業員にきちんと伝わっていないことが考えられます。経営状態等について、従業員にきちんと伝わるようにすることが求められます。

オ 社会とのつながり

従業員の平均は2.8と全体の平均よりも高いものの、役員との意識の差は0.7と大きくなっています。特に、「21. 仕事はよりよい社会を築くのに役立っている」と「22. 仕事が社会と繋がっていることを実感できる」、「25. 職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇りに思っている」の3つの項目の差が、0.8と大きくなっています。

カ 休暇・福利厚生

従業員の意識が 2.5 と最も低くなっていました。「27. 産休育児休暇介護休暇がとりやすい」と「29. 心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」が、それぞれ 2.2 と 2.4 と特に低くなっています。この領域については、管理職の平均が従業員の平均を 0.3 と最も大きく下回っており、従業員以上に管理職が問題と考えている領域です。

キ 労働負荷

この領域の従業員の平均は 2.6 と、ほぼ全体の平均並みでした。しかし、「34. 翌日までに仕事の疲れを残すことはない」が 2.1 と、疲労感を持っている人が多いようです。「35. 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」ものの、「31. 仕事はいつも時間内に処理できる」と、「32. 全体として仕事の量と質は適当だと思う」従業員が少なくなっています。管理職の平均は、ほぼ従業員の平均と同じで、管理職は平均的にみると状況を適切に把握できているようです。

(5) 快適職場調査(ソフト面)の継続的な実施について

従業員が働きやすい職場をつくるために、従業員の意見を直接聞き取り、できるところからでも改善をお願いいたします。また、会社側が取り組まれた施策の評価のためにも、1～2年ごとに継続的に調査を実施することをお勧めします。

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>この1,2年でのビジネス環境の変化(受注減が激しく、人員の職場再配置により収益改善を実施している)により経営層と従業員間との意識差が気になっていた。快適職場調査を実施し改善策を見出し対策を講じたいと思った。</p> <p>また、快適職場調査は費用がかからないので実施してみようと思った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◎快適職場推進計画認定事業場 ◎数年前にモラルサーベイを実施 ◎職場のソフト面快適化講習会参加 ◎労働者の疲労蓄積度チェックリスト実施
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)安全衛生事務局(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 *事業所側は非組合員とした</p> <p>(スケジュール、周知等の検討状況等)</p> <p>7月12日・・・調査票配布</p> <p>7月下旬～8月・・・調査票回収</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)</p> <p>安全衛生委員会及び安全管理者会議で調査目的を周知した。</p> <p>(調査票配布方法)</p> <p>調査票は、事務局より説明文書をつけて各部署管理者へ配布した。従業員へは管理者から配布した。</p> <p>(調査票回収方法)</p> <p>個人が特定されないように事務局(総務)に回収箱を設置し、各個人で提出してもらった。</p> <p>調査票回収期限は、7月末としたが、部署により回収率が低く、締切日を延長した。回収率は部署により差が大きい。回収率の高い部署は調査票の配布時に管理者から声かけがなされたようである。</p> <p>また、事務局からの指示が不十分だったため部署名の記入方法に統一性が無かった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◎回収率 56%

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>今回の快適職場調査は、以前実施したモラルサーベイの結果とあまり変わっていなかった。全体的に平均以下で特に「処遇」に関する評価は難しい。</p> <p>仕事の量や質に負担を感じている人が多い結果だが、急に忙しくなったことも要因として考えられる。</p> <p>部署間での結果には差がある。</p> <p>特に快適感の低い部署は、以前別会社であったこと、場所が離れていること、総務担当者がいない等の要因が考えられ、疎外感を感じているのかもしれない。</p> <p>従業員側で回答した人でも監督者としてマネジメント業務をしている人もいる。現場の仕事以外のデスクワークが増えており、疲労感を感じているのかもしれない。</p>	
<p>改善計画の検討、立案</p>	<p>経営トップは、就任して2年目であるが、企業価値向上、経営改善を目指しており、すでに表彰制度の創設、現場管理職の労働負荷の改善や全従業員を集めて積極的に話をする機会を設ける等の活動を行っている。このような状況の中で、快適職場調査を実施した。</p> <p>最近の活動と調査結果の関連性を精査しながら、今後の改善計画をまとめることとする。</p>	
<p>改善の実施等</p>	<p>(改善の実行)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トップによる現場ヒアリング <p>快適職場調査実施前よりトップが現場を周り従業員の声を聞く活動を行っているが、引き続き積極的に実施する。</p> <p>方法：トップ（社長・役員）が毎週、製造現場を廻り、直接従業員から安全衛生での問題点や意見を吸い上げ、職場改善につなげる。</p> <p>目的：改善のスピードアップが図れること、同時に会社の情報も直接提供しながらトップと従業員との直接の双方コミュニケーションを行う。管理側（経営者含め）と従業員間の多面的な意識のギャップの縮小を計る。</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	<p>(改善の実行)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度の変更 <p>方法：これまでのコアタイム（時間帯 10：30 から 15：00 を 10：00 から 14：00 に）を短くした。また対象の範囲も事務所スタッフに加え現業・区長にも拡大した。</p> <p>目的：働き方への自由度（時間および進め方での裁量性）を増やし、ストレス軽減へもつなげる。</p> <p>(今後実施予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職制の見直し <p>現在の3つの縦割りセクションから、2つに階層を減らすことを予定している。階層を減らすことでコミュニケーションの強化や業務のスピードアップにつなげたい。また、若手育成の場と位置づける役職も設け、全体の活性化を図る。</p>	
総合コメント	<p>(事業場担当者の感想やコメント)</p> <p>会社と従業員との意識差について整理して把握することができた。反省点としては調査票の回収率の低さがあげられる。今後、継続的に調査する際には、回収率を上げることも留意して実施したい。</p> <p>また、調査結果を社内に公表する方法やタイミングについても検討していきたい。</p> <p>(訪問担当者の感想やコメント)</p> <p>B事業場は、快適職場調査実施前より経営トップによる企業価値の向上、経営改善に向けた活動が積極的に行われている。</p> <p>快適職場調査を継続的に実施いただき、社内の取り組みへの一助となることを期待したい。</p>	