

D 事業場

<事業場概要>

事業内容：製造業—一般機械器具 労働者数：83人 調査者数：80人

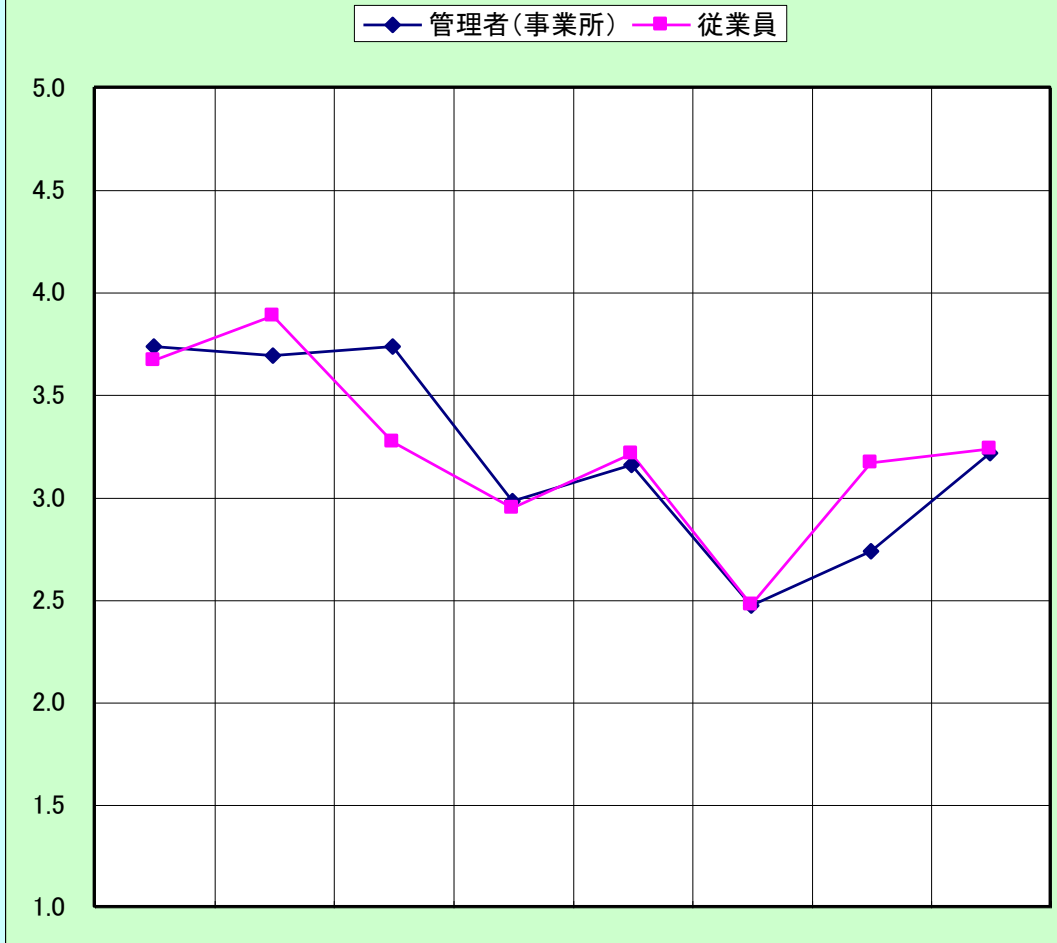
「物づくりは人づくり」というコンセプトを基に高い技術とより良い品質で、付加価値の高い製品を目指す中小企業である。本社事務所に工場が併設されている。従業員教育に力を入れており、役員や管理職が講師となって研修を行っている。代表取締役社長、常務理事がキャリアコンサルタントや産業カウンセラーである。

<掲載プロフィール>

全部署、20歳未満・20歳代、50歳代、60歳以上

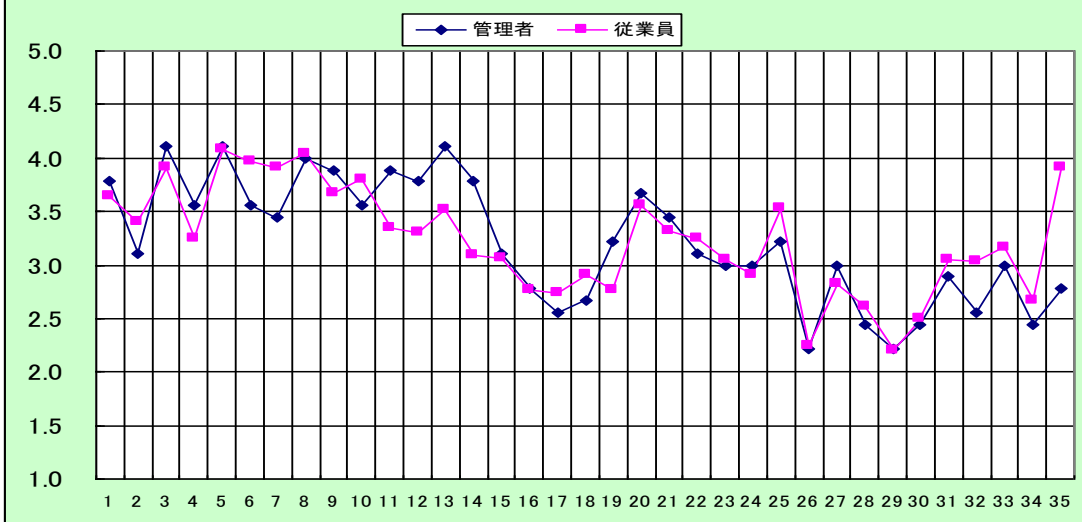
D	管理者 全部署	9名	従業員 全部署	71名
---	---------	----	---------	-----

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)	3.7	3.7	3.7	3.0	3.2	2.5	2.7	3.2
	従業員	3.7	3.9	3.3	2.9	3.2	2.5	3.2	3.2
	差	0.1	-0.2	0.5	0.0	-0.1	0.0	-0.4	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)



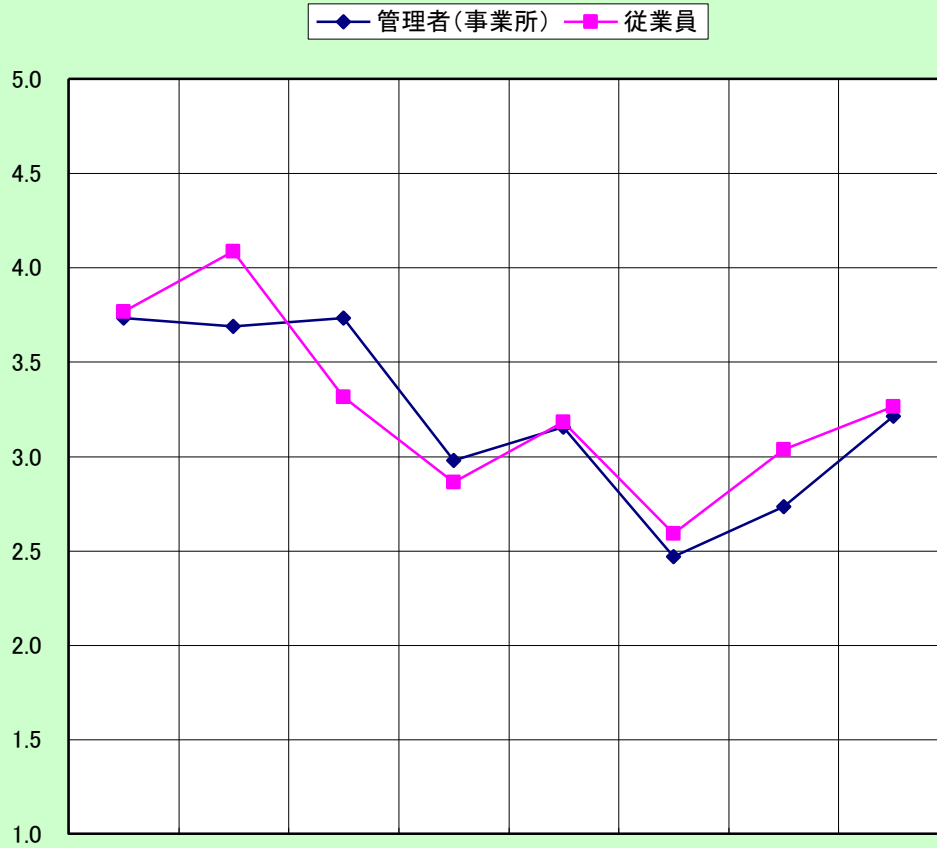
図表3 各領域及び各設問の結果

D	管理者	全部署	9名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評									
	従業員	全部署	71名					管理者	従業員	意識差										
領域1	キャリア形成 人材育成	3.7	○+	3.7	◎	0.1	◎	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。				1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.8	○+	3.6	◎	0.1	◎+	A
								2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1	○-	3.4	◎+	-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	4.1	◎	3.9	◎	0.2	◎+	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	3.6	○+	3.3	◎+	0.3	○	B				
								5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	4.1	◎	4.1	◎+	0.0	◎	A				
領域2	人間関係	3.7	○+	3.9	◎	-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	3.6	○+	4.0	◎	-0.4	□	A
								7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.4	○+	3.9	◎	-0.5	□	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	3.9	◎	3.7	◎	0.2	◎+	A				
								10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.6	○+	3.8	◎	-0.2	□	A				
領域3	仕事の裁量性	3.7	○+	3.3	○+	0.5	○	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	3.9	◎	3.4	◎+	0.5	△	C
								12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.8	○+	3.3	○+	0.5	○	B				
								13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	4.1	◎	3.5	◎	0.6	△	C				
								14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.8	○+	3.1	○	0.7	△	C				
								15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.1	○-	3.1	○	0.1	◎	B				
領域4	処遇	3.0	○-	2.9	○	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	2.8	△	2.8	○-	0.0	◎	C
								17	17.働きに見合った給料	2.6	△	2.7	○-	-0.2	□	C				
								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	3.2	○	2.9	○-	0.5	○	B				
								20	20.会社の経営はうまくいっている	3.7	○+	3.6	◎	0.1	◎+	A				
領域5	社会とのつながり	3.2	○-	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。				21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.4	○+	3.3	○+	0.1	◎+	B
								22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.1	○-	3.2	○+	-0.1	□	B				
								23	23.仕事は世間から高い評価	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	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	○-	2.9	○	0.1	◎	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	○	3.5	◎	-0.3	□	A				
領域6	休暇 福利厚生	2.5	△	2.5	△	0.0	◎	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	△	2.2	△	0.0	◎	E
								27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.0	○-	2.8	○-	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	2.4	△	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	2.2	△	2.2	△	0.0	◎	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	2.4	△	2.5	○-	-0.1	◎	C				
領域7	労働負荷	2.7	△	3.2	○+	-0.4	□	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				31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.9	○-	3.1	○	-0.2	□	B
								32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.6	△	3.0	○	-0.5	□	C				
								33	33.残業休日休暇を含めたいまの労働は適当	3.0	○-	3.2	○+	-0.2	□	B				
								34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.4	△	2.7	○-	-0.2	□	C				
								35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.8	△	3.9	◎	-1.1	◇	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	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	記号	従業員のほうが高く、その差は大きい。	記号	従業員のほうが高いが、その差は小さい。	記号	ほとんど差がない。	記号	管理者のほうが高いが、その差は小さい。	記号	管理者のほうが高いが、その差はあまり大きくない。	記号	管理者のほうが高く、その差は大きい。	記号	管理者のほうが高く、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未満	◎+	-1.0以上~ -0.5未満	◎+	0.1以上~ 0.3未満	◎+	0.1以上~ 0.1未満	◎+	0.1以上~ 0.3未満	◎+	0.3以上~ 0.5未満	◎+	0.5以上~ 1.0未満	◎+	1.0以上~
◎	3.8以上~4.3未満	3.5以上~4.0未満	標準範囲より高い。	□-	良好	◎	-0.5以上~ -0.1未満	◎	大きな問題なし	◎	-0.1以上~ 0.1未満	◎	問題あり	◎	かなり問題あり	◎		◎	
○+	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。	□	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。	◎		○		○		○		○		○		○		○	
○-	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。	◎+		○-		○-		○-		○-		○-		○-		○-	
△	2.3以上~2.8未満	2.0以上~2.5未満	標準範囲より低い。	△		△		△		△		△		△		△		△	
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	▲		▲		▲		▲		▲		▲		▲		▲	

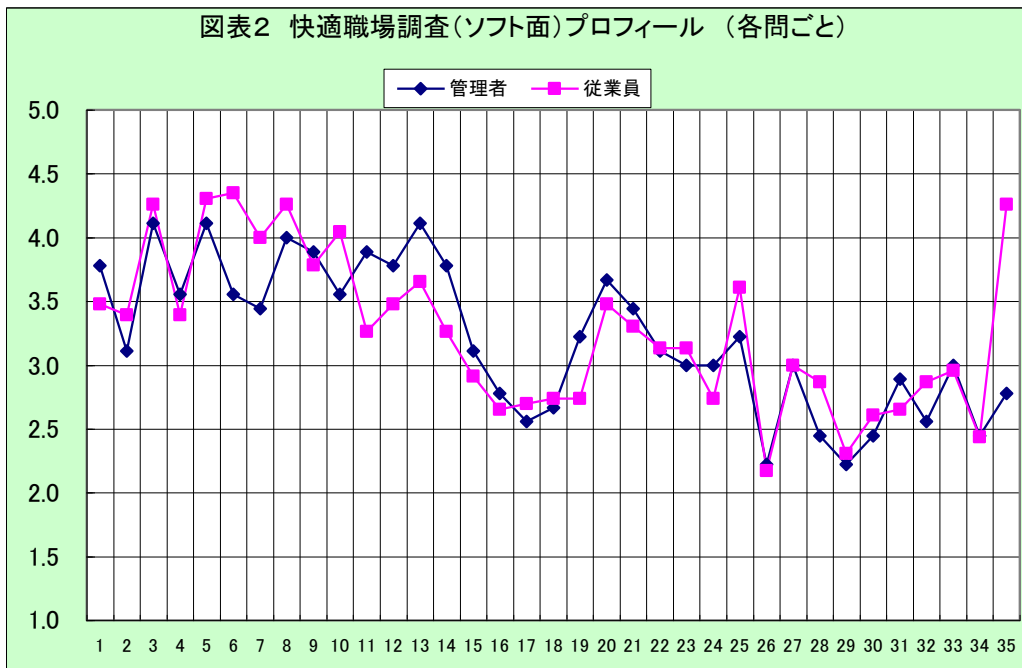
D	管理者 全部署	9 名	従業員 20歳未満、20歳代	23 名
---	---------	-----	----------------	------

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)	3.7	3.7	3.7	3.0	3.2	2.5	2.7
従業員	3.8	4.1	3.3	2.9	3.2	2.6	3.0	3.3
差	0.0	-0.4	0.4	0.1	0.0	-0.1	-0.3	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)



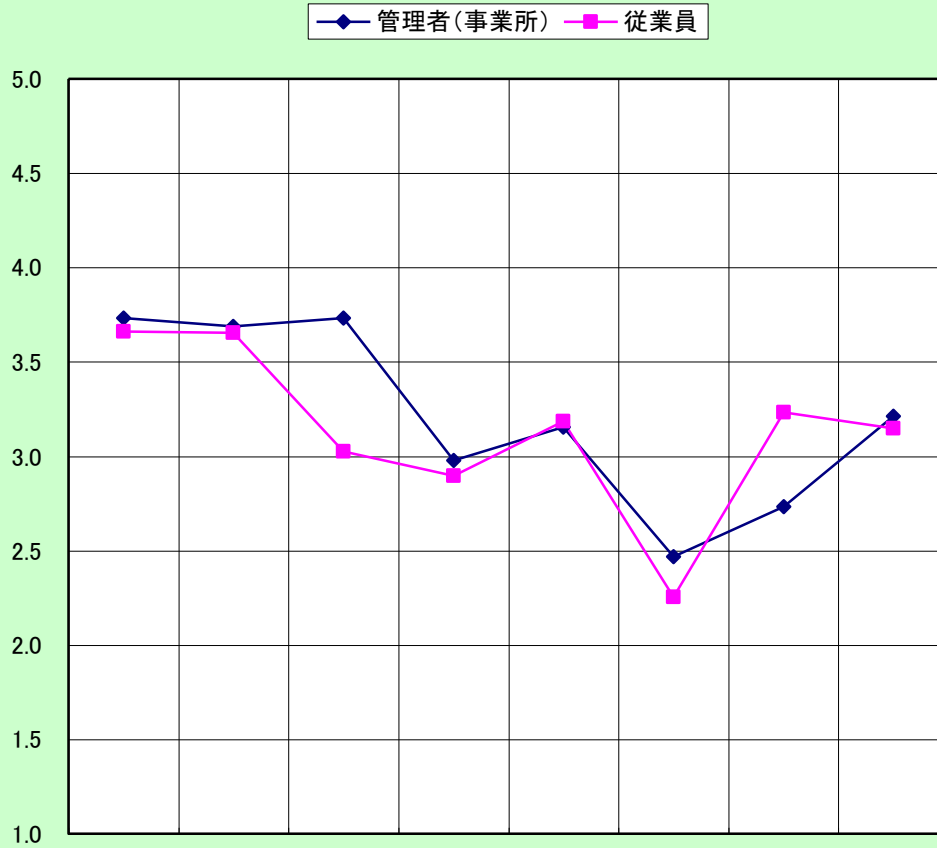
図表3 各領域及び各設問の結果

D	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			
	全部署	9名	20歳未満、20歳代	23名				管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	3.7	○+	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.8	◎+	3.5	◎+	0.3	◎+	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1	◎-	3.4	◎+	-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	4.1	◎	4.3	◎+	-0.1	□	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	3.6	◎+	3.4	◎+	0.2	◎+	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	4.1	◎	4.3	◎+	-0.2	□	A
領域2	人間関係	3.7	○+	4.1	◎+	-0.4	□	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	3.6	◎+	4.3	◎+	-0.8	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.4	◎+	4.0	◎+	-0.6	□-	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.3	◎+	-0.3	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.9	◎	3.8	◎	0.1	◎+	A
									10	10.上司は仕事が行うまく行くように配慮や手助け	3.6	◎+	4.0	◎+	-0.5	□	A
領域3	仕事の裁量性	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.9	◎	3.3	○+	0.6	△	C
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.8	◎+	3.5	○+	0.3	◎+	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	4.1	◎	3.7	◎	0.5	◎	A
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.8	◎+	3.3	○+	0.5	△	C
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.1	◎-	2.9	○	0.2	◎+	B
領域4	処遇	3.0	○-	2.9	○-	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	2.8	△	2.7	○-	0.1	◎+	C
									17	17.働きに見合った給料	2.6	△	2.7	○-	-0.1	□	C
									18	18.地位に合った報酬	2.7	△	2.7	○-	-0.1	◎	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.2	○	2.7	○-	0.5	○	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	3.7	◎+	3.5	◎+	0.2	◎+	B
領域5	社会とのつながり	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.4	◎+	3.3	◎+	0.1	◎+	B
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.1	○-	3.1	◎+	0.0	◎	B
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.0	○-	3.1	◎+	-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	○-	2.7	○-	0.3	◎+	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	○	3.6	◎	-0.4	□	A
領域6	休暇 福利厚生	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。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	26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.2	△	2.2	△	0.0	◎	E
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	B
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.4	△	2.9	○-	-0.4	□	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	△	2.3	△	-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	2.4	△	2.6	○-	-0.2	□	C
領域7	労働負荷	2.7	△	3.0	○	-0.3	□	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	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.9	○-	2.7	○-	0.2	◎+	B
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.6	△	2.9	○-	-0.3	□	C
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	B
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.4	△	2.4	△	0.0	◎	E
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.8	△	4.3	◎+	-1.5	◇	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	従業員	管理者	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～	

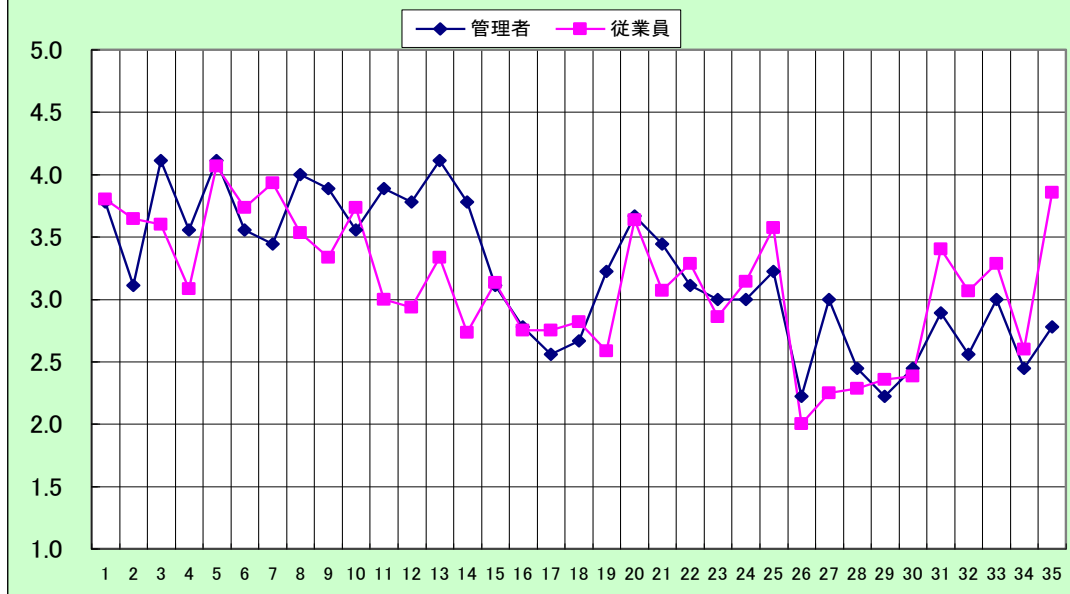
D	管理者 全部署	9名	従業員 50歳代	15名
---	---------	----	----------	-----

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)	3.7	3.7	3.7	3.0	3.2	2.5	2.7	3.2
	従業員	3.7	3.7	3.0	2.9	3.2	2.3	3.2	3.1
差	0.1	0.0	0.7	0.1	0.0	0.2	-0.5	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)



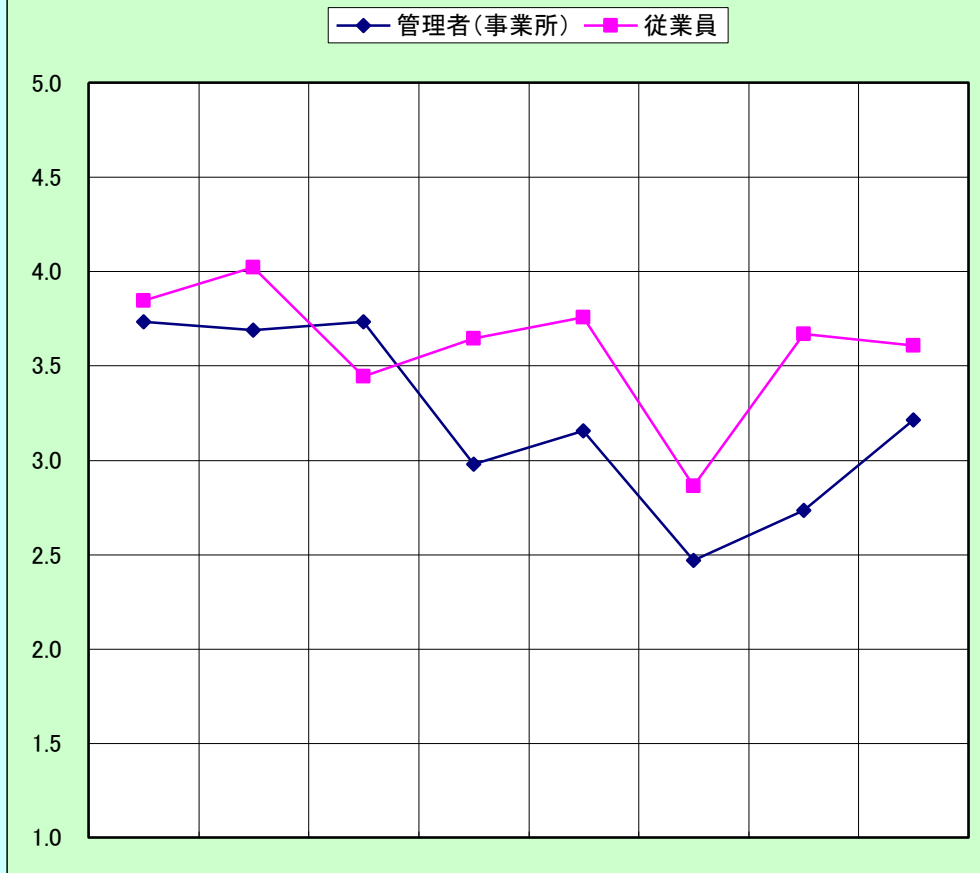
図表3 各領域及び各設問の結果

D	管理者		従業員		意識差	結果	問	設問(短縮)			評						
	全部署	9名	50歳代	15名				管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	3.7	○+	3.7	◎	0.1	◎	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.8	◎+	3.8	◎	0.0	◎	A
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1	○-	3.6	◎	-0.5	□-	A
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	4.1	◎	3.6	◎	0.5	△	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	3.6	○+	3.1	○	0.5	○	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	4.1	◎	4.1	◎+	0.0	◎	A
領域2	人間関係	3.7	○+	3.7	◎	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	○+	3.7	◎	-0.2	□	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.4	○+	3.9	◎	-0.5	□	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	3.5	◎	0.5	○	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.9	◎	3.3	○+	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	3.6	○+	3.7	◎	-0.2	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.7	○+	3.0	○	0.7	△	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.9	◎	3.0	○	0.9	△	C
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.8	○+	2.9	○	0.8	△	C
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	4.1	◎	3.3	○+	0.8	△	C
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.8	○+	2.7	○-	1.0	▲	C
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.1	○-	3.1	○+	0.0	◎	B
領域4	処遇	3.0	○-	2.9	○-	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	2.8	△	2.8	○-	0.0	◎	C
									17	17.働きに見合った給料	2.6	△	2.8	○-	-0.2	□	C
									18	18.地位に合った報酬	2.7	△	2.8	○-	-0.2	□	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.2	○	2.6	○-	0.6	△	C
									20	20.会社の経営はうまくいっている	3.7	◎+	3.6	◎	0.0	◎	A
領域5	社会とのつながり	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.4	○+	3.1	○	0.4	○	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	3.0	○-	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	○-	3.1	○+	-0.1	□	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	○	3.6	◎	-0.3	□	A
領域6	休暇 福利厚生	2.5	△	2.3	△	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。	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.2	▲	2.0	△	0.2	○+	E
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.0	○-	2.3	△	0.8	△	E
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.4	△	2.3	△	0.2	○+	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	2.4	△	2.4	△	0.1	◎	E
領域7	労働負荷	2.7	△	3.2	○+	-0.5	□	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	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.9	○-	3.4	○+	-0.5	□-	B
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.6	△	3.1	○	-0.5	□-	C
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.0	○-	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	2.4	△	2.6	○-	-0.2	□	C
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.8	△	3.9	◎	-1.1	◇	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	説明	「評」欄の意味	
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	◇	-1.0未満	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	良好 大きな問題なし 要注意(場合によって) 問題あり かなり問題あり	
◎	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。	□-	-1.0以上～-0.5未満	従業員のほうが高く、その差は大きい。		
○+	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。	□	-0.5以上～-0.1未満	従業員のほうが高いが、その差は小さい。		
○	3.2以上～3.4未満	2.9以上～3.1未満	標準範囲内であるが標準値である。	◎	-0.1以上～0.1未満	ほとんど差がない。		
○-	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。	○+	0.1以上～0.3未満	管理者のほうが高いが、その差は小さい。		
△	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	○	0.3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。		
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	△	0.5以上～1.0未満	管理者のほうが高く、その差は大きい。		
				▲	1.0以上～	管理者のほうが高く、その差はかなり大きい。		

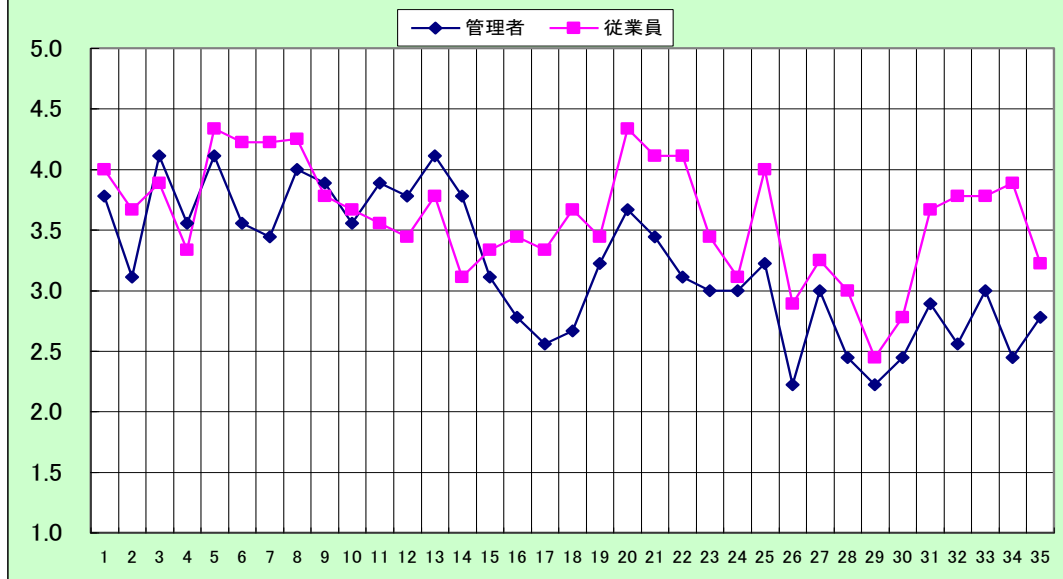
D	管理者 全部署	9名	従業員 60歳以上	9名
---	---------	----	-----------	----

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)	3.7	3.7	3.7	3.0	3.2	2.5	2.7	3.2
	従業員	3.8	4.0	3.4	3.6	3.8	2.9	3.7	3.6
差	-0.1	-0.3	0.3	-0.7	-0.6	-0.4	-0.9	-0.4	

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

D	管理者		従業員		意識差	結果	設問(短縮)										
	全部署	9名	60歳以上	9名			管理者	従業員	意識差	評							
領域1	キャリア形成 人材育成	3.7	○+	3.8	◎	-0.1	□	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.8	◎+	4.0	◎+	-0.2	□	A
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1	○-	3.7	◎	-0.6	□-	A
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	4.1	◎	3.9	◎	0.2	○+	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	3.6	○+	3.3	○+	0.2	○+	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	4.1	◎	4.3	◎+	-0.2	□	A
領域2	人間関係	3.7	○+	4.0	◎+	-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	3.6	○+	4.2	◎+	-0.7	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.4	○+	4.2	◎+	-0.8	□-	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.3	◎+	-0.3	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.9	◎	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	3.6	○+	3.7	◎	-0.1	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.7	○+	3.4	○+	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。	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	3.8	○+	3.4	○+	0.3	○	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	4.1	◎	3.8	◎	0.3	○	A
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.8	○+	3.1	○+	0.7	△	C
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.1	○-	3.3	○+	-0.2	□	B
領域4	処遇	3.0	○-	3.6	◎	-0.7	□-	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	2.8	△	3.4	○+	-0.7	□-	C
									17	17.働きに見合った給料	2.6	△	3.3	○+	-0.8	□-	C
									18	18.地位に合った報酬	2.7	△	3.7	◎	-1.0	□-	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.2	○	3.4	○+	-0.2	□	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	3.7	◎+	4.3	◎+	-0.7	□-	A
領域5	社会とのつながり	3.2	○-	3.8	◎	-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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.4	○+	4.1	◎+	-0.7	□-	A
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.1	○-	4.1	◎+	-1.0	□-	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.0	○-	3.4	○+	-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	3.0	○-	3.1	○+	-0.1	□	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	○	4.0	◎+	-0.8	□-	A
領域6	休暇 福利厚生	2.5	△	2.9	○-	-0.4	□	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。 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	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.2	△	2.9	○-	-0.7	□-	C
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.0	○-	3.3	○+	-0.3	□	B
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.4	△	3.0	○	-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	△	2.4	△	-0.2	□	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	2.4	△	2.8	○-	-0.3	□	C
領域7	労働負荷	2.7	△	3.7	◎	-0.9	□-	従業員は標準範囲を上回っており、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高い。 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対応が望まれる。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.9	○-	3.7	◎	-0.8	□-	A
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.6	△	3.8	◎	-1.2	◇	C
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.0	○-	3.8	◎	-0.8	□-	A
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.4	△	3.9	◎	-1.4	◇	C
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.8	△	3.2	○+	-0.4	□	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	説明	「評」欄の意味		
◇			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。	□-	-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	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。	□	-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	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。	◎	-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)	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。	○+	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	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。	○	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	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。	△	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と事業場訪問を基に作成し、事業場へ報告したもの)

(1)総括

社長自らがキャリアコンサルタントの養成講座を受講し、従業員のグループごとに自らの研修計画を立案させ実施させるといった、自主性を重視したキャリア形成促進策が従業員の快適度を高める効果をあげている。

とりわけ、「5 従業員を育てることが大切だと考えられている」が管理者、従業員とも 4.1 という極めて高い水準にあり、これが企業全体の快適度を底上げする役割を果たしていると思われる。ソフト面からの快適職場づくりで特記すべき好事例と言える。全体プロフィールにおいて管理者と従業員の快適度一致度が高く、職場コミュニケーションと従業員教育が行き届いていることをうかがわせる。

(2)調査結果の特色

- ・ 60 歳以上従業員の快適度が高く、仕事の裁量性以外の全領域で管理者を上回る快適度を示している。
- ・ 20 代以下従業員については人間関係領域の快適度が高く、管理者が考える以上に職場の上司を信頼していることを示している。
- ・ 正社員以外や女性の従業員においても快適度が高く、人材育成重視の職場風土が波及効果を及ぼしていることを示している。
- ・ 全般に良好な結果である。

(3)検討されたほうが良いと思われる項目

休暇・福利厚生領域については管理者、従業員とも快適度の低い分野となっています。「世間より長い夏季休暇や年次休暇がある」はもっとも快適度の低い項目の一つとなっていますので、計画年休の導入等休暇の取らせ方を工夫してみるのも一つの方法かもしれません。

また、これと並んで低い「心身の健康相談に乗ってくれる専門スタッフがいる」については、上司を窓口にして対応している現状を進めて、産業カウンセラーや産業医につなぐ体制の在り方を検討する価値はありそうだと考えます。

仕事の裁量性領域について管理者が考えているほどには、裁量性が高くないと考えられているようなので、今後の課題として仕事のまかせ方を検討する必要があるかも知れません。

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
調査の実施理由、きっかけ	2～3年前から社内で、会社の上層部が講師となり、コミュニケーションやカウンセリング等の研修会を実施する等社内教育に関して力を入れてきたが、その成果としてどのような状況であるかを知りたかった。	
方針の検討等	(トップ・責任者への説明と了解) 了承済 (事務局体制の整備等について) 事務局は総務担当部門(常務理事が主体となった)	
具体的実施計画の検討	(調査対象) 全従業員 (スケジュール、周知等の検討状況等) 8月 ……全従業員へ主旨説明、調査実施 10月～ ……調査結果検討	
調査の実施状況	(調査の主旨説明、調査票配布方法) 朝礼時に社長から全従業員へ調査実施の主旨を説明した。職場の管理者を通して配布を行った。 (調査票回収方法) 職場の管理者を通じて回収を行った。	◎回収率 96%
問題点の把握、課題の抽出、整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇の取得については、顧客の都合に合わせているため、取得しにくい状況になっている。 ・ 福利厚生については、相談員がいなかったために低いポイントであったが、実際には社長や常務がキャリアコンサルタントや産業カウンセラーであり相談に応じている。しかし、それが当たり前となっているため、相談員としての認識が無いようであった。また、役員へは相談しづらいということもあるようだ。 ・ 従業員への相談担当者を部長クラスから選び、対応させたい。 ・ 現在は、リーダー以上を対象に外部のカウンセラーによる面談を行っている。今後は、従業員も対象にする予定である。 ・ 以前より懸案であった処遇について、今回の調査結果も参考にし、ベースアップを考慮に入れた給与制度の見直しを行う。 	
改善計画の検討、立案	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与制度の見直し ・ 計画的な休暇取得 	

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、再調査の実施等)</p> <p>休暇については誕生日休暇制度（誕生日に有給休暇をとる）をつくり、実施している。</p> <p>以前より懸案であった処遇について、今回の調査結果も参考にし、ベースアップを考慮に入れた給与制度の見直しを行った。また、従業員面談を行い、一人一人に制度説明や業務方針を伝えた。</p>	
総合コメント	<p>(事業場担当者の感想やコメント)</p> <p>快適職場調査の実施前は、従業員はだいたいこう考えているだろうなという想像であったが、実際の調査結果をみると満足度の高い項目と改善しなくてはいけない項目が明確化され、大変参考になった。</p> <p>(訪問担当者の感想やコメント)</p> <p>D事業場は、従業員教育に力を入れており、部署ごとに、業務に必要な研修、コミュニケーションやカウンセリング等の研修の年間計画を立てている。講師は社長をはじめとする社内の上層部が担当している。</p> <p>社長自身がキャリアコンサルタントや産業カウンセラーであるため、従業員とのコミュニケーションを重要と考えており、毎日リーダー（サブリーダー）の中から1名と面談を行っている。また、地域の同友会主催の研修に、従業員を参加させ、他社との交流の場を通じて自社の取り組みを再認識させている。</p> <p>このような取り組みから事業場全体が意見を言いやすい環境となっている。数年前は年間数名いた離職者も現在は出ていない。</p>	