

E 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：33人 調査者数：33人

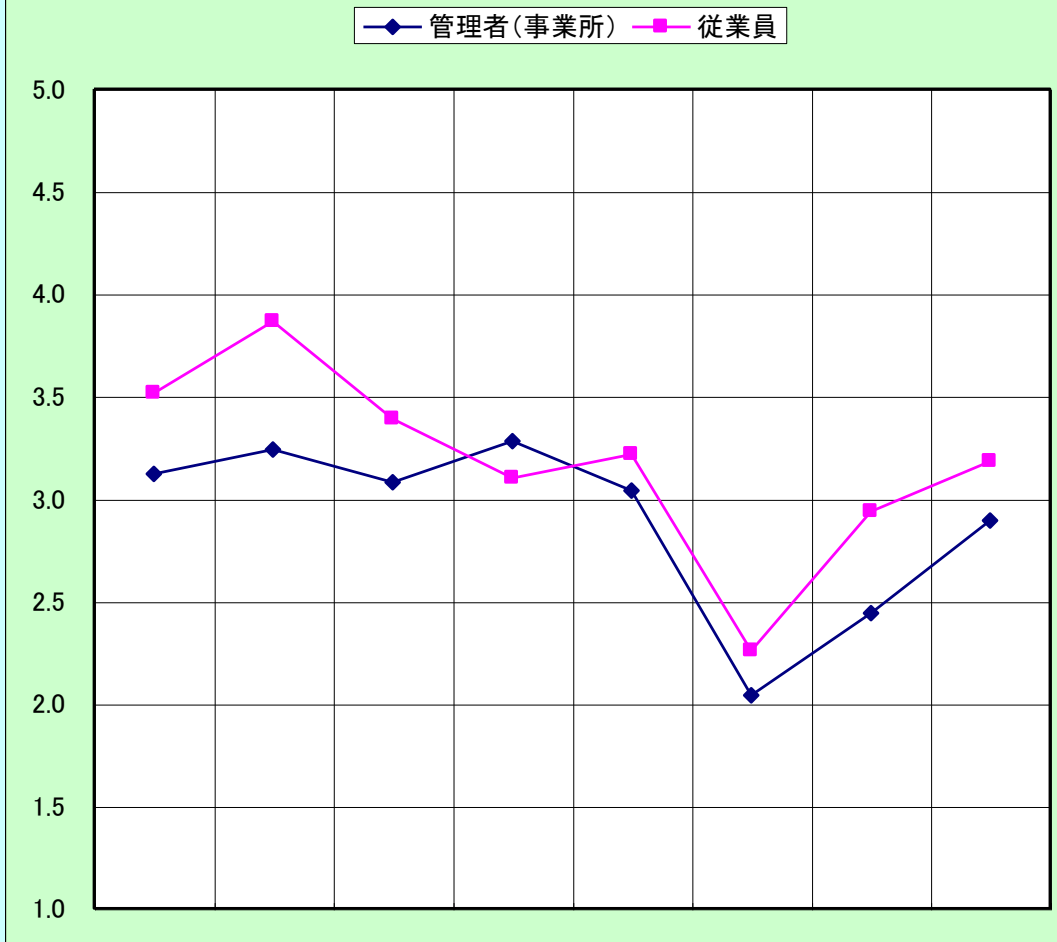
特注品を得意とする中小企業である。新製品開発に力を入れた事業展開を行っている。マネジメントができる人材育成を目指しており、若年層への教育に力を入れている。

また、快適職場調査と同時期に人事系コンサルティング会社の従業員意識調査を行った。

<掲載プロフィール>

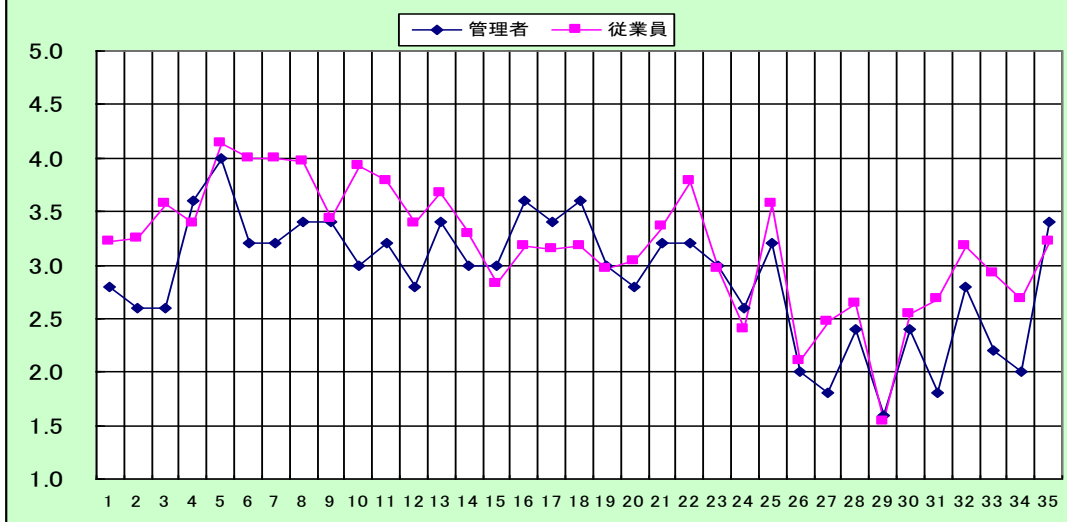
全部署、正社員、正社員以外、男性、女性

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	3.2	3.1	3.3	3.0	2.0	2.4
従業員	3.5	3.9	3.4	3.1	3.2	2.3	2.9	3.2
差	-0.4	-0.6	-0.3	0.2	-0.2	-0.2	-0.5	-0.3

図表2 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(各問ごと)

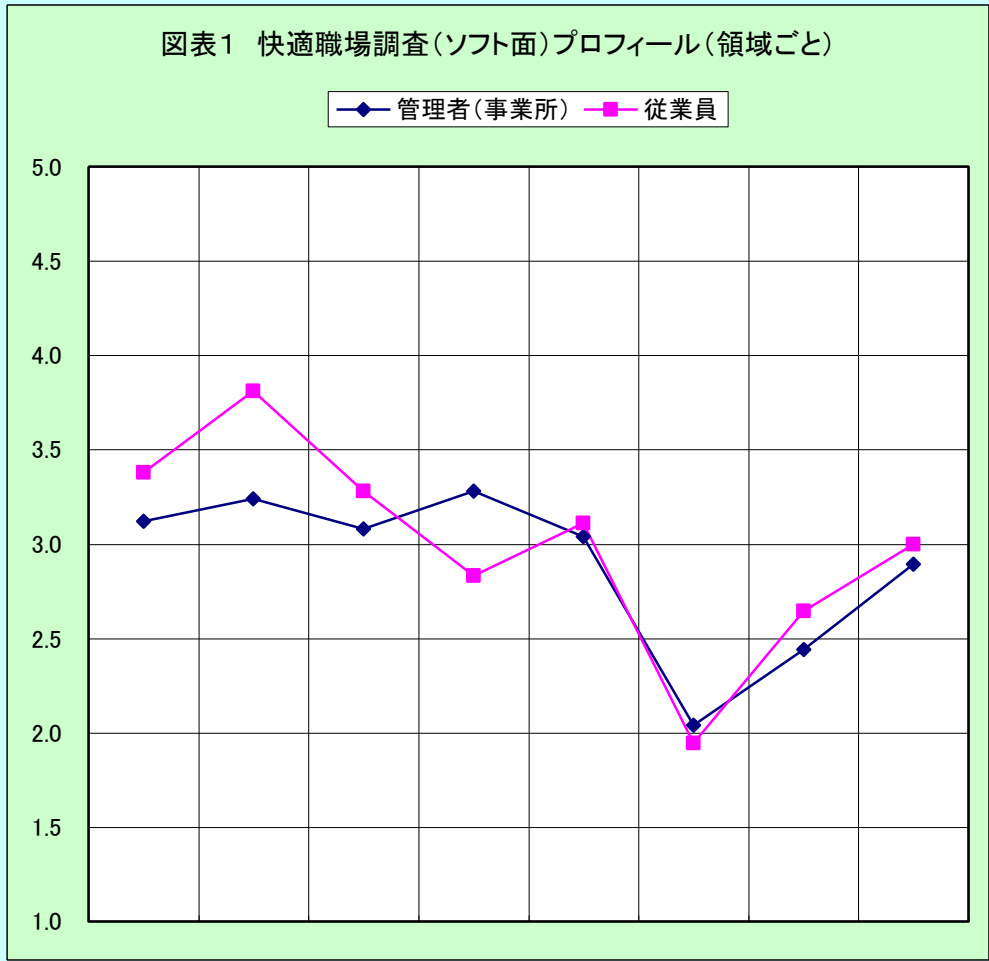


図表3 各領域及び各設問の結果

E	管理者	全部署	5名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評						
	従業員	全部署	28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	○	3.5	◎	-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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.8	△	3.2	○+	-0.4	□	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6	△	3.3	○+	-0.7	□-	C
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.6	△	3.6	◎	-1.0	□-	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	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	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	□	A
領域2	人間関係	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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.2	○	4.0	◎+	-0.8	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.2	○	4.0	◎+	-0.8	□-	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4	○+	4.0	◎	-0.6	□-	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.4	○+	3.4	○+	0.0	◎	B
									10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.0	○-	3.9	◎	-0.9	□-	A
									11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.2	○	3.8	◎	-0.6	□-	A
領域3	仕事の裁量性	3.1	○-	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。	12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.8	△	3.4	○+	-0.6	□-	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.4	○+	3.7	◎	-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	○-	3.3	○+	-0.3	□	B
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									16	16.世間的に見劣りしない給料	3.6	○+	3.2	○+	0.4	○	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、両者の意識差は小さい。 大きな問題はないと考えられる。	17	17.働きに見合った給料	3.4	○+	3.1	○+	0.3	○+	B
									18	18.地位に合った報酬	3.6	○+	3.2	○+	0.4	○	B
									19	19.給料の決め方は公平	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8	△	3.0	○	-0.2	□	B
									21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.2	○	3.4	○+	-0.2	□	B
領域5	社会とのつながり	3.0	○-	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。	22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2	○	3.8	◎	-0.6	□-	A
									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	2.6	△	2.4	△	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	3.2	○	3.6	◎	-0.4	□	A
									26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.0	▲	2.1	▲	-0.1	□	E
領域6	休暇福利厚生	2.0	▲	2.3	▲	-0.2	□	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。	27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	1.8	▲	2.5	▲	-0.7	□-	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	▲	2.6	○-	-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	1.6	▲	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	2.4	▲	2.5	○-	-0.1	□	C
									31	31.仕事はいつも時間内に処理	1.8	▲	2.7	○-	-0.9	□-	C
領域7	労働負荷	2.4	▲	2.9	○	-0.5	□	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	32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.8	▲	3.2	○+	-0.4	□	B
									33	33.残業休日休暇を含めたいまの労働は適当	2.2	▲	2.9	○	-0.7	□-	C
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0	▲	2.7	○-	-0.7	□-	C
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.4	○+	3.2	○+	0.2	○+	B

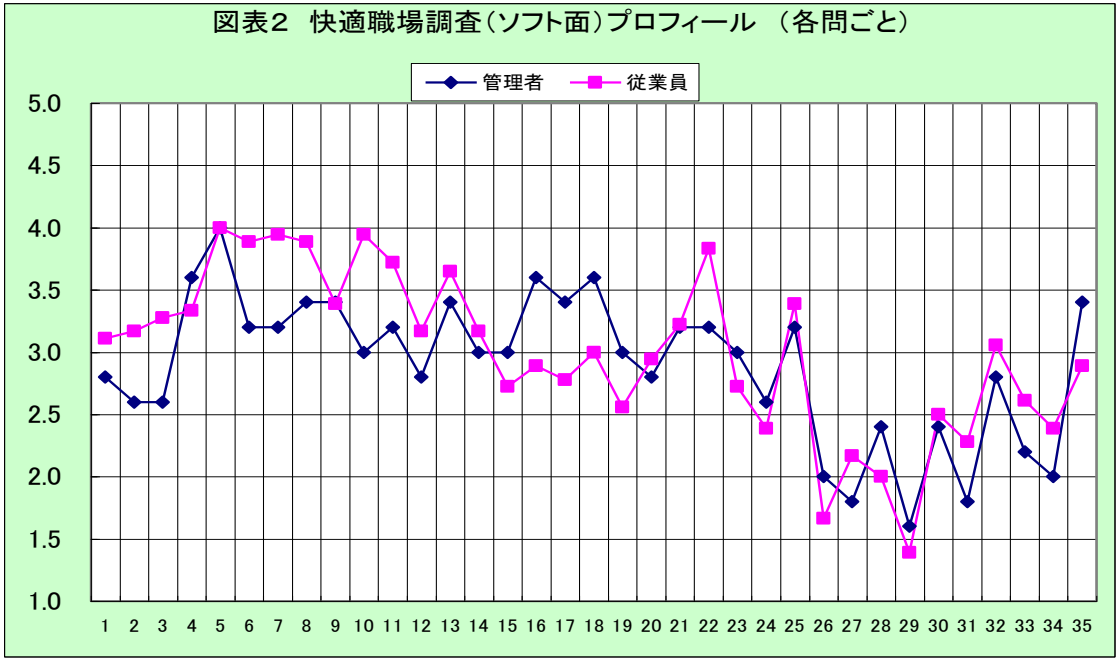
管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号			「評」欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	◇	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	-1.0未満	良好	A
◎+	4.3以上~	4.0以上~	標準範囲よりかなり高い。	□-	従業員のほうが高く、その差は大きい。	-1.0以上~ -0.5未満		
◎	3.8以上~4.3未満	3.5以上~4.0未満	標準範囲より高い。	□	従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.5以上~ -0.1未満	要注意(場合によって)	C
○+	3.4以上~3.8未満	3.1以上~3.5未満	標準範囲内であるが標準値より高い。	◎	ほとんど差がない。	-0.1以上~ 0.1未満		
○	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	かなり問題あり	E
○-	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		
▲	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~		

E	管理者	全部署	5名	従業員	正社員	18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)	3.1	3.2	3.1	3.3	3.0	2.0	2.4	2.9
従業員	3.4	3.8	3.3	2.8	3.1	1.9	2.6	3.0
差	-0.3	-0.6	-0.2	0.4	-0.1	0.1	-0.2	-0.1



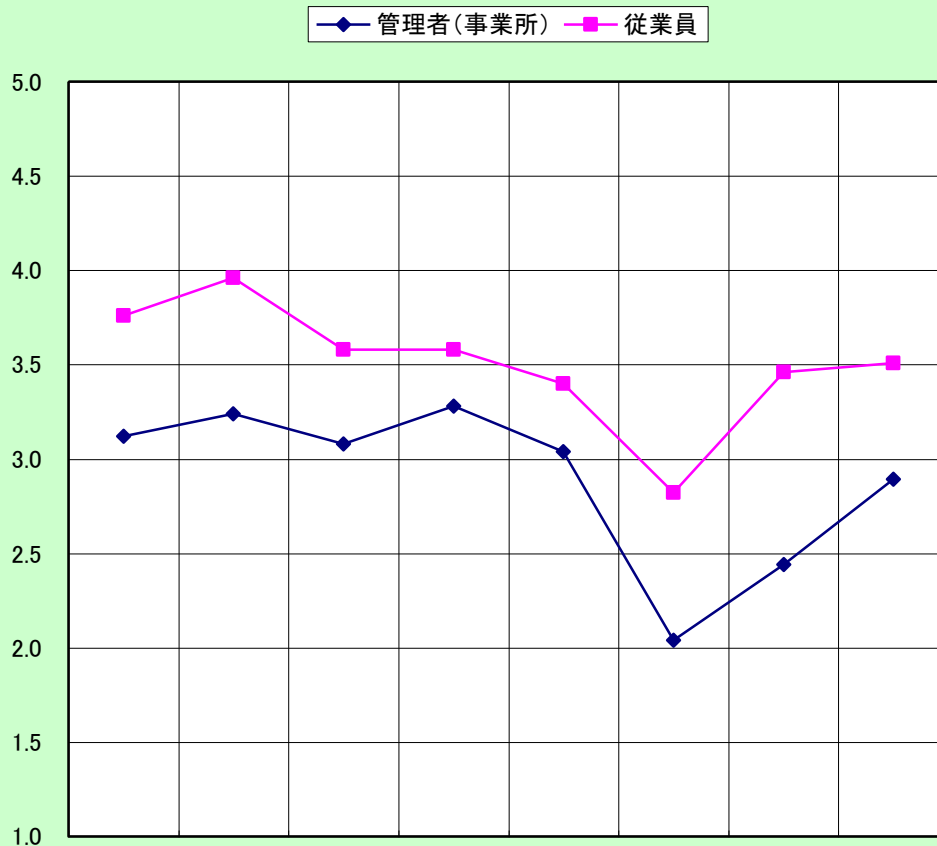
図表3 各領域及び各設問の結果

E	管理者	全部署		5名	結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評						
	従業員	正社員	従業員	18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	○-	3.4	○+	-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	2.8	△	3.1	○+	-0.3	□	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6	△	3.2	○+	-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	2.6	△	3.3	○+	-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	3.6	○+	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	4.0	◎	4.0	◎+	0.0	◎	A
領域2	人間関係	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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.2	○	3.9	◎	-0.7	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.2	○	3.9	◎	-0.7	□-	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4	○+	3.9	◎	-0.5	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.4	○+	3.4	○+	0.0	◎	B
									10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.0	○-	3.9	◎	-0.9	□-	A
領域3	仕事の裁量性	3.1	○-	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	3.2	○	3.7	◎	-0.5	□-	A
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.8	△	3.2	○+	-0.4	□	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.4	○+	3.6	◎	-0.2	□	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	3.0	○-	2.7	○-	0.3	○+	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、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	3.6	○+	2.9	○-	0.7	△	C
									17	17.働きに見合った給料	3.4	○+	2.8	○-	0.6	△	C
									18	18.地位に合った報酬	3.6	○+	3.0	○	0.6	△	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	2.8	△	2.9	○	-0.1	□	B
領域5	社会とのつながり	3.0	○-	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.2	○	3.2	○+	0.0	◎	B
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2	○	3.8	◎	-0.6	□-	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.0	○-	2.7	○-	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	2.6	△	2.4	△	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	3.2	○	3.4	○+	-0.2	□	B
領域6	休暇 福利厚生	2.0	▲	1.9	▲	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.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.0	▲	1.7	▲	0.3	○	E
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	1.8	▲	2.2	▲	-0.4	□	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	▲	2.0	▲	0.4	○	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	1.6	▲	1.4	▲	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	▲	2.5	○-	-0.1	◎	C
領域7	労働負荷	2.4	△	2.6	○-	-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。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	1.8	▲	2.3	▲	-0.5	□	E
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.8	▲	3.1	○	-0.3	□	B
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2	▲	2.6	○-	-0.4	□	C
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0	▲	2.4	▲	-0.4	□	E
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.4	○+	2.9	○-	0.5	△	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	意識差	説明	記号	意識差	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。	□-	-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。			

E	管理者	全部署	5名	従業員	正社員以外	10名
---	-----	-----	----	-----	-------	-----

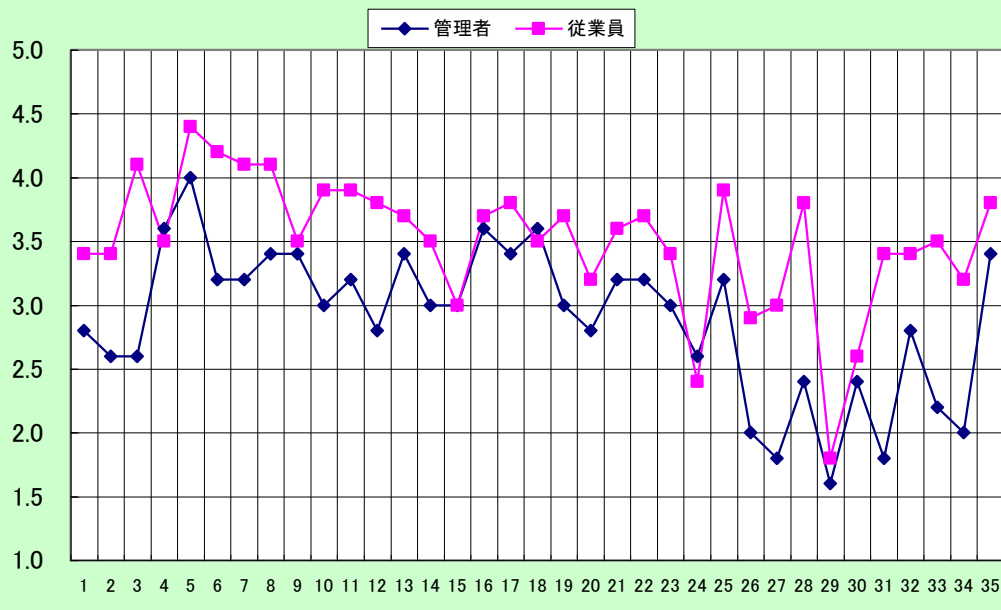
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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	3.2	3.1	3.3	3.0	2.0	2.4	2.9
従業員	3.8	4.0	3.6	3.6	3.4	2.8	3.5	3.5
差	-0.6	-0.7	-0.5	-0.3	-0.4	-0.8	-1.0	-0.6

図表2 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(各問ごと)



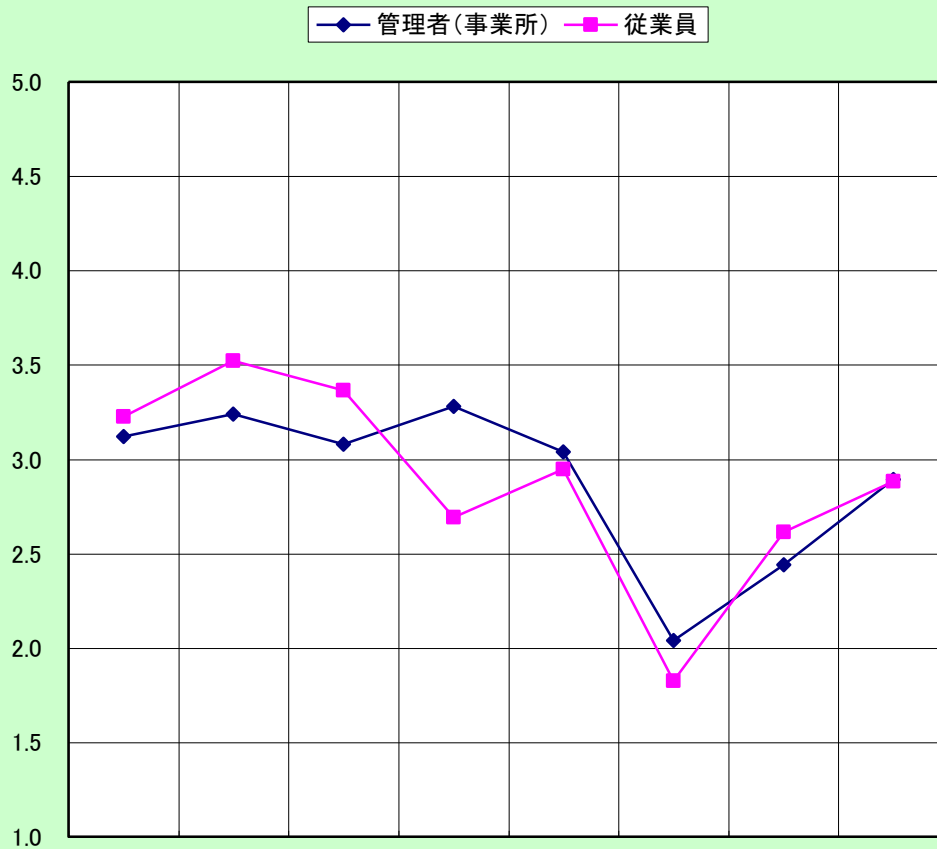
図表3 各領域及び各設問の結果

E	管理者		全部署		5名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評				
	従業員	正社員以外	正社員以外	10名	正社員以外	10名											
領域1	キャリア形成 人材育成	3.1	○	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.8	△	3.4	○+	-0.6	□	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6	△	3.4	○+	-0.8	□	C
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.6	△	4.1	◎+	-1.5	◇	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	○+	3.5	◎	0.1	◎	A
									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	◎	4.4	◎+	-0.4	□	A
領域2	人間関係	3.2	○	4.0	◎	-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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.2	○	4.2	◎+	-1.0	□	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.2	○	4.1	◎+	-0.9	□	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4	○+	4.1	◎+	-0.7	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.4	○+	3.5	◎	-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	3.0	○-	3.9	◎	-0.9	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.1	○	3.6	◎	-0.5	□	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	3.2	○	3.9	◎	-0.7	□	A
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.8	△	3.8	◎	-1.0	□	A
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.4	○+	3.7	◎	-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	○-	3.5	◎	-0.5	□	A
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	B
領域4	処遇	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	3.6	○+	3.7	◎	-0.1	□	A
									17	17.働きに見合った給料	3.4	○+	3.8	◎	-0.4	□	A
									18	18.地位に合った報酬	3.6	○+	3.5	◎	0.1	◎	A
									19	19.給料の決め方は公平	3.0	○-	3.7	◎	-0.7	□	A
									20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8	△	3.2	○+	-0.4	□	B
領域5	社会とのつながり	3.0	○	3.4	○+	-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	3.2	○	3.6	◎	-0.4	□	A
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2	○	3.7	◎	-0.5	□	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	2.6	△	2.4	△	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	3.2	○	3.9	◎	-0.7	□	A
領域6	休暇 福利厚生	2.0	▲	2.8	○	-0.8	□	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	2.0	▲	2.9	○	-0.9	□	C
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	1.8	▲	3.0	○	-1.2	◇	C
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.4	△	3.8	◎	-1.4	◇	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	1.6	▲	1.8	▲	-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	△	2.6	○-	-0.2	□	C
領域7	労働負荷	2.4	△	3.5	○+	-1.0	◇	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	1.8	▲	3.4	○+	-1.6	◇	C
									32	32.全体としての仕事の量と質は適当	2.8	△	3.4	○+	-0.6	□	B
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2	▲	3.5	◎	-1.3	◇	C
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0	▲	3.2	○+	-1.2	◇	C
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.4	○+	3.8	◎	-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	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。			

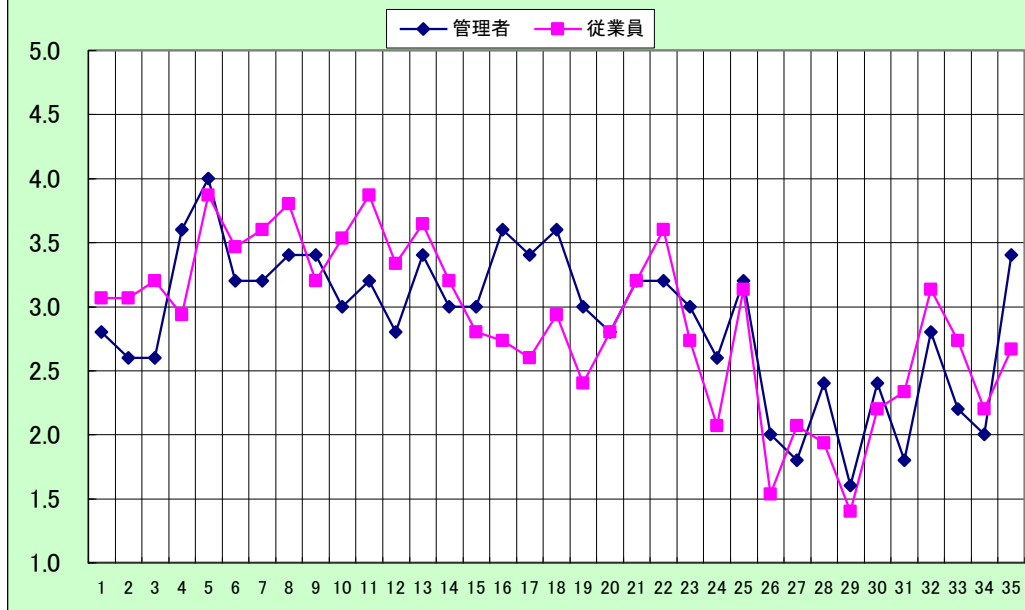
E	管理者	全部署	5名	従業員	男性	15名
---	-----	-----	----	-----	----	-----

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)	3.1	3.2	3.1	3.3	3.0	2.0	2.4
従業員	3.2	3.5	3.4	2.7	2.9	1.8	2.6	2.9
差	-0.1	-0.3	-0.3	0.6	0.1	0.2	-0.2	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)

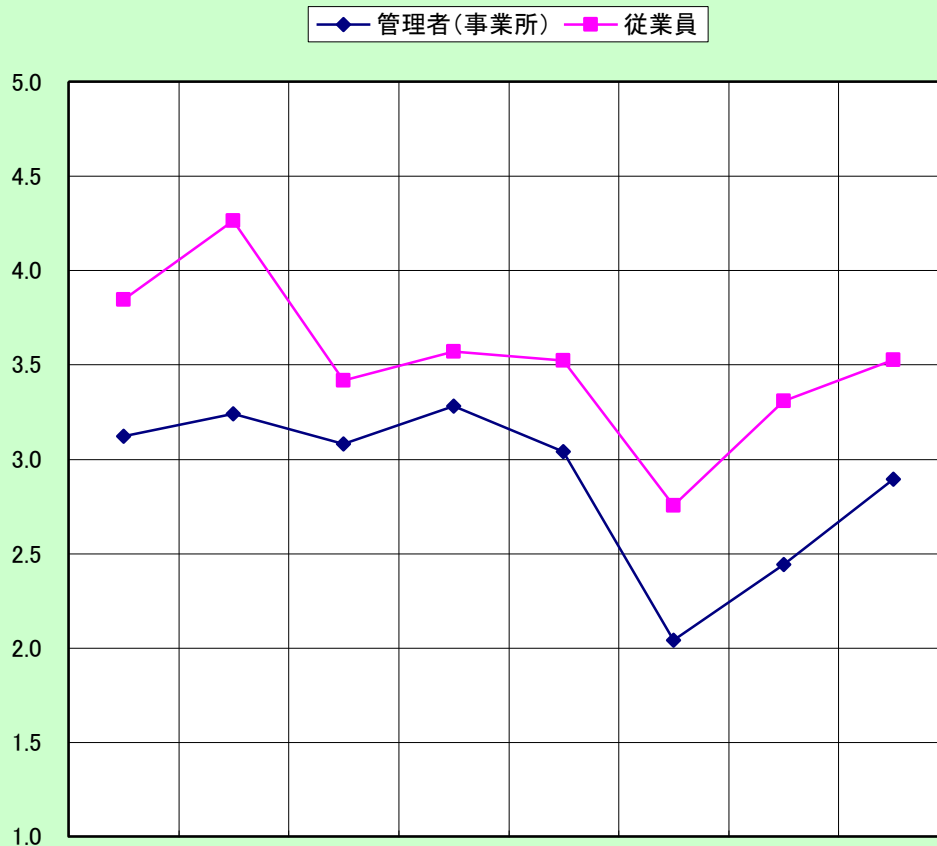


図表3 各領域及び各設問の結果

E	管理者 従業員	全部署		5名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評
		男性	従業員	意識差	15名							
領域1	キャリア形成 人材育成	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.8 △	3.1 ○	-0.3 □	B	
						2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6 △	3.1 ○	-0.5 □	C	
						3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.6 △	3.2 ○+	-0.6 □-	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 ○+	2.9 ○	0.7 △	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 ◎	3.9 ◎	0.1 ○+	A	
領域2	人間関係	3.2 ○	3.5 ◎	-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 ○	3.5 ○+	-0.3 □	B	
						7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.2 ○	3.6 ◎	-0.4 □	A	
						8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4 ○+	3.8 ◎	-0.4 □	A	
						9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.4 ○+	3.2 ○+	0.2 ○+	B	
						10	10.上司は仕事が行うまく行くように配慮や手助け	3.0 ○-	3.5 ◎	-0.5 □-	A	
領域3	仕事の裁量性	3.1 ○-	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	3.2 ○	3.9 ◎	-0.7 □-	A	
						12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.8 △	3.3 ○+	-0.5 □-	B	
						13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.4 ○+	3.6 ◎	-0.2 □	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	3.0 ○-	2.8 ○-	0.2 ○+	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	3.6 ○+	2.7 ○-	0.9 △	C	
						17	17.働きに見合った給料	3.4 ○+	2.6 ○-	0.8 △	C	
						18	18.地位に合った報酬	3.6 ○+	2.9 ○	0.7 △	C	
						19	19.給料の決め方は公平	3.0 ○-	2.4 △	0.6 △	E	
						20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8 △	2.8 ○-	0.0 ◎	B	
領域5	社会とのつながり	3.0 ○-	2.9 ○	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	3.2 ○	3.2 ○+	0.0 ◎	B	
						22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2 ○	3.6 ◎	-0.4 □	A	
						23	23.仕事は世間から高い評価	3.0 ○-	2.7 ○-	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	2.6 △	2.1 △	0.5 △	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	3.2 ○	3.1 ○+	0.1 ◎	B	
領域6	休暇 福利厚生	2.0 ▲	1.8 ▲	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	2.0 ▲	1.5 ▲	0.5 ○	E	
						27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	1.8 ▲	2.1 ▲	-0.3 □	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 ▲	1.9 ▲	0.5 ○	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	1.6 ▲	1.4 ▲	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 ▲	2.2 ▲	0.2 ○+	E	
領域7	労働負荷	2.4 ▲	2.6 ○-	-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。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	1.8 ▲	2.3 ▲	-0.5 □-	E	
						32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.8 ▲	3.1 ○+	-0.3 □	B	
						33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2 ▲	2.7 ○-	-0.5 □-	C	
						34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0 ▲	2.2 ▲	-0.2 □	E	
						35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.4 ○+	2.7 ○-	0.7 △	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	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～			

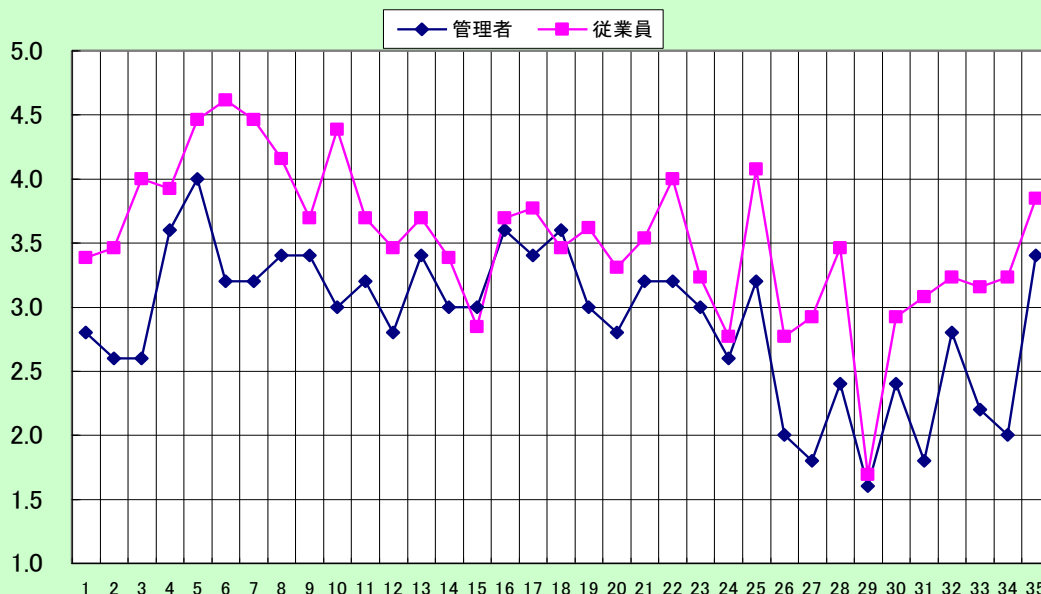
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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	3.2	3.1	3.3	3.0	2.0	2.4	2.9
従業員	3.8	4.3	3.4	3.6	3.5	2.8	3.3	3.5
差	-0.7	-1.0	-0.3	-0.3	-0.5	-0.7	-0.9	-0.6

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

E	管理者	全部署		5名	結果	問	設問(短縮)			管理者	従業員	意識差	評								
	従業員	女性	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	3.1	○	3.8	◎	-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。					1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.8	△	3.4	○+	-0.6	□	B
								2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6	△	3.5	○+	-0.9	□	C					
								3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.6	△	4.0	◎+	-1.4	◇	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	○+	3.9	◎	-0.3	□	A					
								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	◎	4.5	◎+	-0.5	□	A					
領域2	人間関係	3.2	○	4.3	◎+	-1.0	◇	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	○	4.6	◎+	-1.4	◇	A
								7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.2	○	4.5	◎+	-1.3	◇	A					
								8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.4	○+	4.2	◎+	-0.8	□	A					
								9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.4	○+	3.7	◎	-0.3	□	A					
								10	10.上司は仕事が行うまく行くように配慮や手助け	3.0	○-	4.4	◎+	-1.4	◇	A					
領域3	仕事の裁量性	3.1	○	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	3.2	○	3.7	◎	-0.5	□	A
								12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.8	△	3.5	○+	-0.7	□	B					
								13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.4	○+	3.7	◎	-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	○-	3.4	○+	-0.4	□	B					
								15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B					
領域4	処遇	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。					16	16.世間的に見劣りしない給料	3.6	○+	3.7	◎	-0.1	◎	A
								17	17.働きに見合った給料	3.4	○+	3.8	◎	-0.4	□	A					
								18	18.地位に合った報酬	3.6	○+	3.5	○+	0.1	○+	B					
								19	19.給料の決め方は公平	3.0	○-	3.6	◎	-0.6	□	A					
								20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8	△	3.3	○+	-0.5	□	B					
領域5	社会とのつながり	3.0	○	3.5	◎	-0.5	□	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	3.2	○	3.5	◎	-0.3	□	A
								22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2	○	4.0	◎+	-0.8	□	A					
								23	23.仕事は世間から高い評価	3.0	○-	3.2	○+	-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	2.6	△	2.8	○-	-0.2	□	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	3.2	○	4.1	◎+	-0.9	□	A					
領域6	休暇 福利厚生	2.0	▲	2.8	○	-0.7	□	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	2.0	▲	2.8	○-	-0.8	□	C
								27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	1.8	▲	2.9	○	-1.1	◇	C					
								28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.4	△	3.5	○+	-1.1	◇	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	1.6	▲	1.7	▲	-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	△	2.9	○	-0.5	□	C					
領域7	労働負荷	2.4	△	3.3	○+	-0.9	□	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	1.8	▲	3.1	○	-1.3	◇	C
								32	32.全体としての仕事の量と質は適当	2.8	△	3.2	○+	-0.4	□	B					
								33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2	▲	3.2	○+	-1.0	□	C					
								34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0	▲	3.2	○+	-1.2	◇	C					
								35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.4	○+	3.8	◎	-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	記号	説明	意識差	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～			

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)全部署結果(管理者 5 名、従業員 28 名)について(総評)

全領域平均では、管理者 2.9、従業員 3.2 とほぼ標準値、両者間の意識差も 0.3 で標準範囲であることから、全体としては一定の快適性が確保されている職場環境であると思われます。

特に、領域別に見ると、従業員は「人間関係」が 3.9、「キャリア形成・人材育成」が 3.5 と高いことから、人間関係が良好で育てる風土のある職場であると認識していることが伺われます。

一方、「休暇・福利厚生」は従業員 2.3、管理者 2.0 で、ともに低い数値となっており、休暇制度、休暇取得の運用や心身の健康相談面に両者の課題認識があることが伺われます。

また、管理者は、「労働負荷」も 2.4 と低い数値になっており、従業員の業務量やその負荷を懸念していることが伺われます。

なお、ほぼ全領域にわたり、管理者が従業員よりも低い数値となっており、快適性に関し、管理者が従業員より高い基準を設定していることが推察されます。

(2)個別設問結果について

「問題あり」を示す D・E は、項番 24、26、27、29 の 4 項目で、「休暇制度」と「休暇取得に関する運用のあり方」、「健康相談の体制」が検討を要するポイントと思われます。

一方、良好さを示す A は項番 5、6、7、8、10、11、13、22、25 の 9 項目で、上下、左右の「人間関係」がよく、上司が頼りになり、理解のある存在でコミュニケーションも良好であることが伺われます。また、仕事における「自主性」や一定の「裁量」も与えられており、仕事に対する「意義や誇り、社会への貢献」を感じていることも推察されます。

(3)部署別結果の特徴について

ア A部(管理者 3 名、従業員 12 名)

管理者、従業員ともに、ほぼ全領域にわたり、全部署平均よりも高い数値となっており、この部署の快適度の高さが伺われます。

また、全ての領域にわたり、従業員が管理者よりも高い数値です。上記の通り、管理者が従業員より高い基準を設定していることの反映と思われますが、0.9 と乖離の大きい 3 領域のうち、「キャリア形成・人材育成」「労働負荷」については、管理者の課題認識の中身を確認してはいかがでしょうか。

イ B部(管理者 3 名、従業員 6 名)

全部署平均と異なり、この部署では従業員の結果が全ての領域で管理者を下回っています。

特に、「処遇」「休暇・福利厚生」「労働負荷」は従業員の数値が非常に低い結果となっており、部署として、詳細の実態把握と対応の検討をすることが望まれます。

結果データからは、他部署と比較し、この部署の労働負荷が高く、休暇が思うように取得できず、必ずしも働きに見合った給与や処遇ではないと感じている状況が読み取れます。

ウ C部(管理者3名、従業員10名)

全部署平均データに、ほぼ一致しており、特記すべき事項は見られません。

(4)年代別結果について

従業員は50～60歳代の数値が3.6と最も高く、20歳代は3.2、40歳代は3.2と標準値となっています。30歳代は最も低い数値の2.7で、他と比較して、快適度が低い状況が伺われます。

特に、この年代層の「休暇・福利厚生」は1.7と非常に低い数値となっており、対応策の検討が望まれます。

個別項目で見ると、項番29の「心身の相談にのってくれるスタッフがいる」がいずれの年代層も非常に低い結果となっており、会社としての対応の検討が必要と思われます。

(5)職種別結果について

従業員の結果を見ると、事務職は全ての領域で標準値を上回っており、懸念材料は見られませんが、販売・サービス職、生産・技能職については、「休暇・福利厚生」に大きな落ち込みが見られます。

個別項目で見ると、「心身の相談にのってくれる専門スタッフがいる」が最も低い数値となっています。

(6)雇用区分別結果について

正社員よりもそれ以外の雇用区分の従業員の数値が高い結果です。正社員以外には、労働負荷は見られず、休暇取得にも懸念点は見られませんが、「心身の相談にのってくれる専門スタッフがいる」は、1.8と低い数値となっています。正社員は、全部署平均と同じ傾向値です。

(7)性別結果について

男性は2.9、女性は3.5で、データとしては女性の快適度が上回っています。領域別では「休暇・福利厚生」で1.0、「処遇」で0.9の男女間差異があり、男性が女性を大きく下回っています。労働負荷も0.7の差異があり、負荷の認識差に繋がる実態が懸念されます。

女性は、「休暇・福利厚生」を除き、全般的に高い快適度が伺われます。労働負荷も標準値です。

【補足コメント】上記結果からは、「正社員男性」「30歳代」「B部」が特に着目すべき対象とされます。これらの対象における「労働負荷」「休暇取得の運用」「評価・処遇のあり方」に関し、まず現場実態を確認し、必要な対応を検討することが望まれます。

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
調査の実施理由、きっかけ	<p>5 年程前より組織風土や仕事のやり方について変えたいと考えていた。平成 22 年 5 月に組織改正と同時に改善委員会、環境整備委員会を立ち上げ、社内制度や業務改善について検討を行っている。従業員の意識の把握のために快適職場調査（ソフト面）を活用することにした。</p>	
方針の検討等	<p>(トップ・責任者への説明と了解) 了承済 (衛生委員会での審議) 審議済 (事務局体制の整備等について) 総務担当部門。代表取締役社長が主体となった。</p>	
具体的実施計画の検討	<p>(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 …調査結果を全従業員へ回覧 10 月～…調査結果検討</p>	
調査の実施状況	<p>(調査の主旨説明、調査票配布方法) 全従業員へ代表取締役社長から調査実施の主旨を説明した。 (調査票回収方法) 調査票は各自封筒に入れ、提出した。 (調査結果) 全員に回覧した。</p>	<p>◎回収率 100% ◎快適職場調査実施と同時期に人事系コンサルティング会社の従業員意識調査を実施</p>
問題点の把握、課題の抽出、整理	<p>「休暇・福利厚生」の快適感が低い。メンテナンス業務もあるため、土日出勤もあるが、振替休日は 1 週間以内に取得するように促すなど会社としては、休暇をなるべく取得できるように取り組んでいる。</p> <p>また、仕事のやり方を平成 22 年 1 月に変え、5 月に組織改正を行った。業務効率は格段に向上しており、従業員一人一人の仕事を進める上での意識は高まっている。</p> <p>「自分が休むと仕事が回らないだろう」という意識が一部であるが、業務改善がうまくいっている部署は、「自分がいなくても対応できる仕組みづくり」を行っており、休暇の取得も計画的にでき、顧客からの評価も高い。</p> <p>引き続き休暇の計画的取得や業務効率について話し合っていきたい。</p> <p>マネジメントができる人材を育てたい。部下を育てるマネジメントがあまりできていないように思う。若年層への教育にも力を入れていきたい。</p>	

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
改善計画の検討、立案	<p>仕事のやり方をきちんと考え、実行する人材を育てたい。何をもち「快適職場」とするのかを従業員一人一人に考えさせたい。</p>	
改善の実施等	<p>(改善の実行、再調査の実施等)</p> <p>若手従業員を起用し、5月に立ち上げた環境整備委員会の活動が社内の活性化を促している。工場内のレイアウトから仕事のやり方まで委員会で検討し、実行していった。中堅従業員からは、多少の反発はあったものの、利益の向上や顧客からも評価を得るなど実績を上げている。またこの波及効果により社内において笑顔や「ありがとう」が増える等大きな効果を上げている。</p> <p>若手主導で職場の風土は良くなっており、今後も従業員一人一人が自分で考え実行していける組織へ向けて改善していきたい。</p>	
総合コメント	<p>(事業場担当者の感想やコメント)</p> <p>今回の調査を通して、今まで取り組んできた活動が確実に成果を上げていることが実証されたと感じている。問題点についても、認識の範囲であることなど今後の活動の重点課題となる裏づけもできた。</p> <p>この調査をきっかけに「快適職場」の定義や業務のあり方などを含めライフワークマネジメントについて従業員全員で考え始めることができる風土が生まれたことがとても大きな成果であると感じている。</p> <p>企業の目的である社会貢献とCS（顧客満足）、ES（従業員満足）の両立を目指して従業員一丸で改善活動を進めていく。</p> <p>(訪問担当者の感想やコメント)</p> <p>E事業場では、経営トップ自ら若手従業員に仕事に取り組む上での姿勢や業務に必要な能力に関する教育を行い、積極的に仕事を任せてきた。</p> <p>快適職場調査の結果の上でも、領域1 キャリア形成・人材育成の「従業員を育てることが大切だと考えられている」、領域2 人間関係全般、領域5 社会とのつながり「仕事が社会と繋がっていることを実感」「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」の設問において、従業員の快適感が高いことから、経営トップの方針や意向が理解されてきていると思われる。快適感の低い休暇・福利厚生についても、従業員とともに改善方法を検討していくことによって、より働きやすい職場になるとと思われる。</p>	

