

F 事業場

<事業場概要>

事業内容：保健衛生業－医療保健業 労働者数：402人 調査者数：399人

数年前より「人で成り立っている業種」と捉え、人にコストをかける経営方針となった。具体的には、従業員の増員、手当の支給等を実施している。また、時間管理を徹底して行い、時間外手当の削減を行っている。

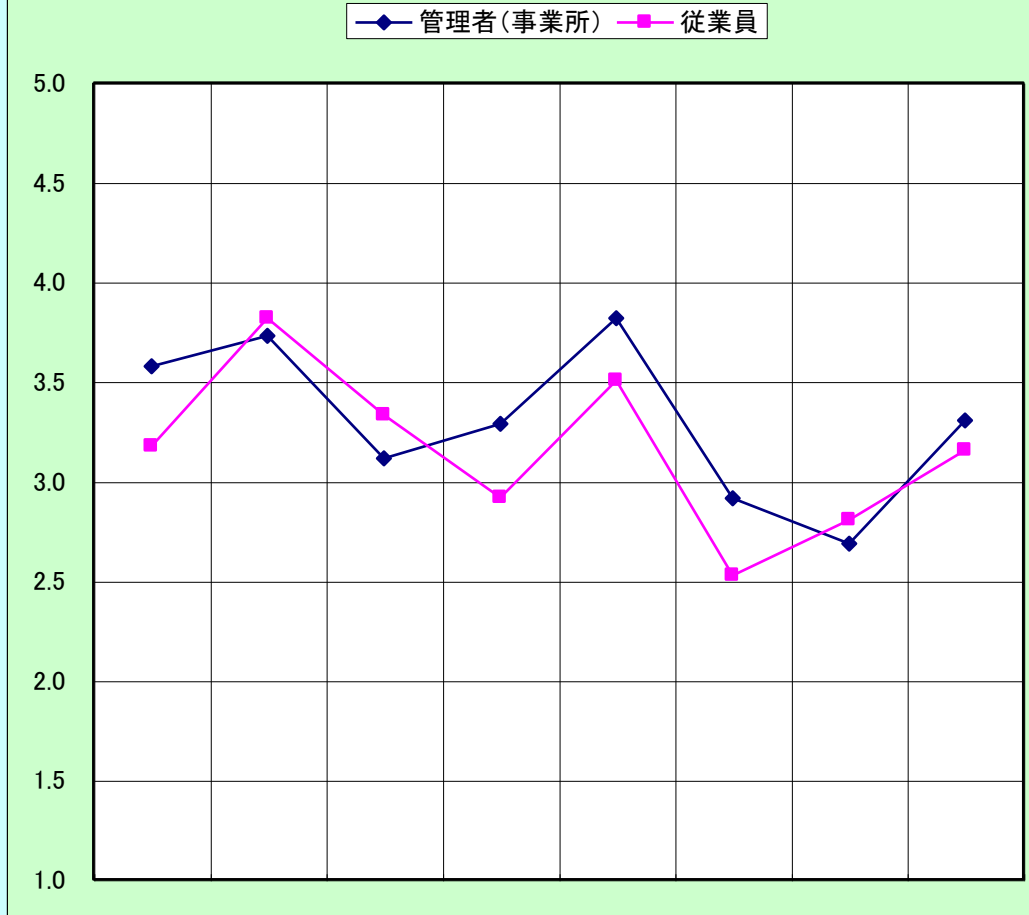
以前職場の満足度調査を実施した際に、他部門とのコミュニケーションが課題となった。チーム医療を行う上で重要な問題と考えている。

<掲載プロフィール>

全部署、看護部門、医師、コメディカル部門、事務部門

F	管理者 全部署	23 名	従業員 全部署	376 名
---	---------	------	---------	-------

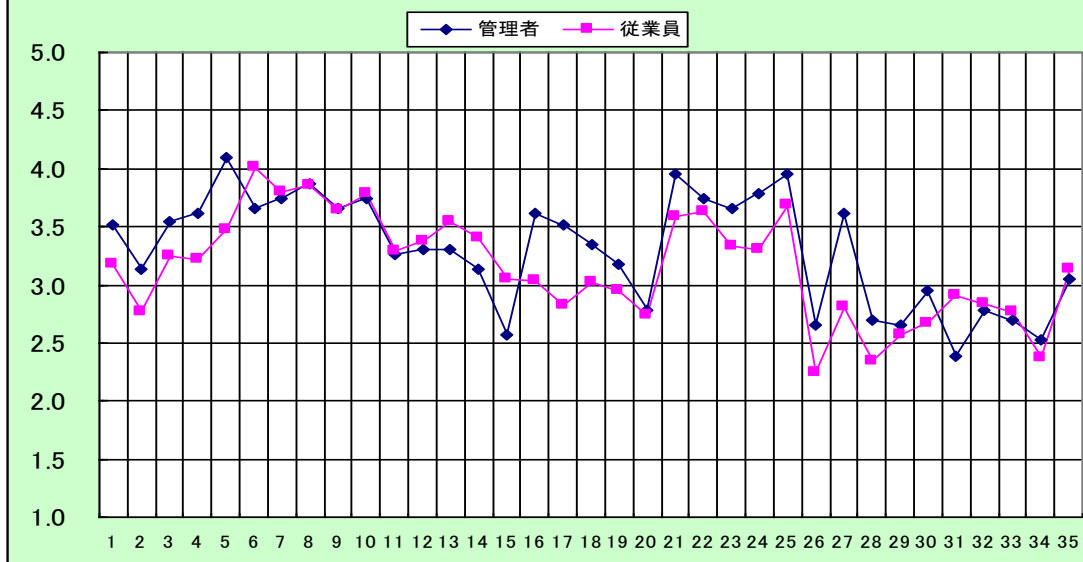
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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)	3.6	3.7	3.1	3.3	3.8	2.9	2.7	3.3
従業員	3.2	3.8	3.3	2.9	3.5	2.5	2.8	3.2
差	0.4	-0.1	-0.2	0.4	0.3	0.4	-0.1	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)



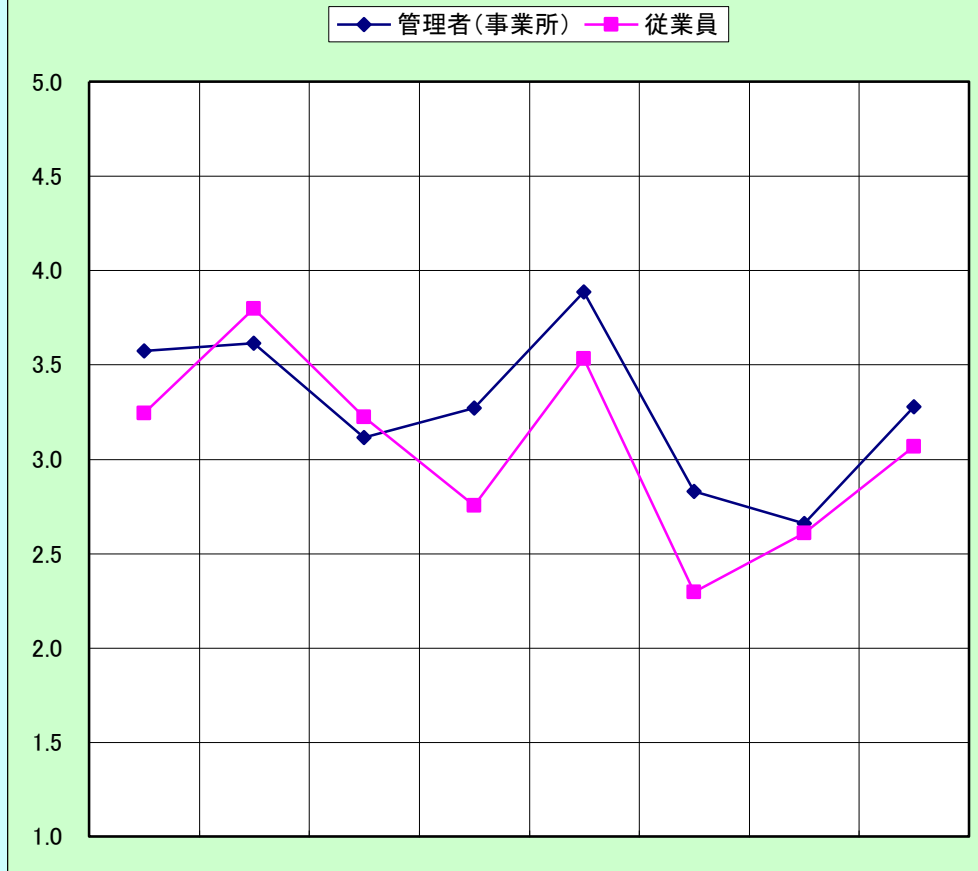
図表3 各領域及び各設問の結果

F	管理者	全部署		23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				管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	3.6	○+	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.5	○+	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	3.1	○-	2.8	○-	0.4	○	B
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.5	○+	3.2	○+	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	3.6	○+	3.2	○+	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	4.1	◎	3.5	○+	0.6	△	C
領域2	人間関係	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	3.7	○+	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	3.7	○+	3.8	◎	-0.1	◎	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.9	◎	3.9	◎	0.0	◎	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	○+	3.6	◎	0.0	◎	A
									10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.7	○+	3.8	◎	0.0	◎	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	3.3	○	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	3.3	○	3.4	○+	-0.1	◎	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.3	○	3.5	◎	-0.2	□	A
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.1	○-	3.4	○+	-0.3	□	B
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.6	△	3.0	○	-0.5	□	C
領域4	処遇	3.3	○	2.9	○	0.4	○	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	3.6	○+	3.0	○	0.6	△	C
									17	17.働きに見合った給料	3.5	○+	2.8	○-	0.7	△	C
									18	18.地位に合った報酬	3.3	○	3.0	○	0.3	○	B
									19	19.給料の決め方は公平	3.2	○-	3.0	○	0.2	○+	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8	△	2.7	○-	0.0	◎	C
領域5	社会とのつながり	3.8	◎	3.5	◎	0.3	○	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	4.0	◎	3.6	◎	0.4	○	A
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.7	○+	3.6	◎	0.1	○+	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.7	○+	3.3	○+	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	3.8	○+	3.3	○+	0.5	○	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	4.0	◎	3.7	◎	0.3	○+	A
領域6	休暇 福利厚生	2.9	○-	2.5	○-	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。	26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.7	△	2.2	△	0.4	○	E
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.6	○+	2.8	○-	0.8	△	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	△	2.3	△	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	2.7	△	2.6	○-	0.1	◎	C
									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	○-	2.7	○-	0.3	○+	B
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	2.4	△	2.9	○	-0.5	□-	C
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.8	△	2.8	○-	-0.1	◎	C
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.7	△	2.8	○-	-0.1	◎	C
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.5	△	2.4	△	0.1	○+	E
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.0	○-	3.1	○+	-0.1	◎	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	記号	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	記号	意識差	意味	評
◇				◇	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		大きな問題なし	B
◎	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		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。	0.1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～			

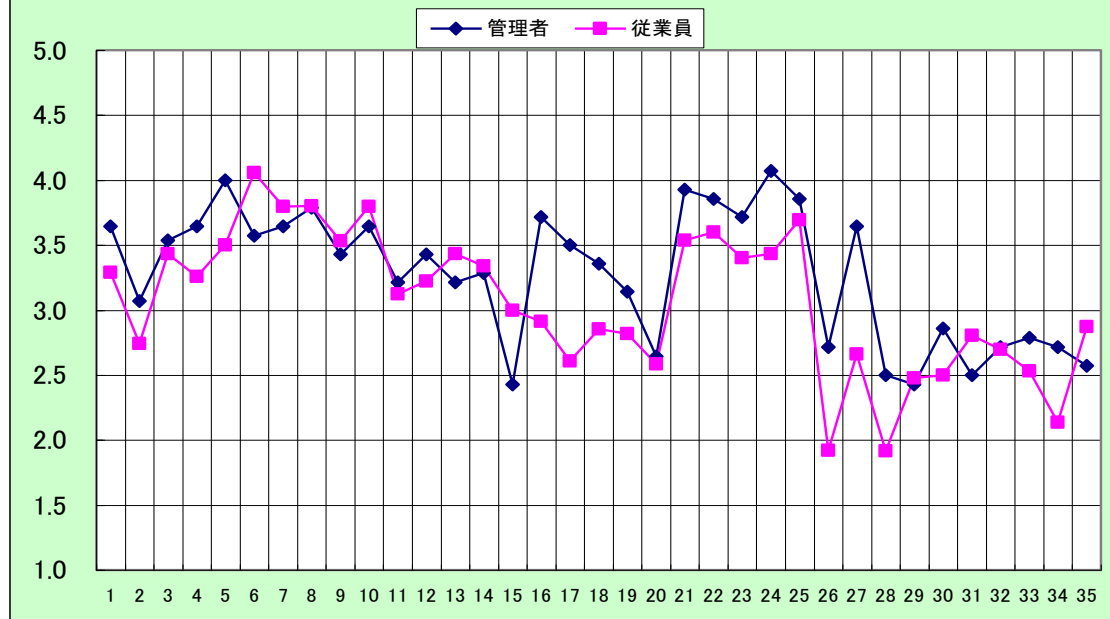
F	管理者	看護部門	14名	従業員	看護部門	232名
---	-----	------	-----	-----	------	------

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)	3.6	3.6	3.1	3.3	3.9	2.8	2.7	3.3
	従業員	3.2	3.8	3.2	2.8	3.5	2.3	2.6	3.1
	差	0.3	-0.2	-0.1	0.5	0.4	0.5	0.0	0.2

図表2 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(各問ごと)

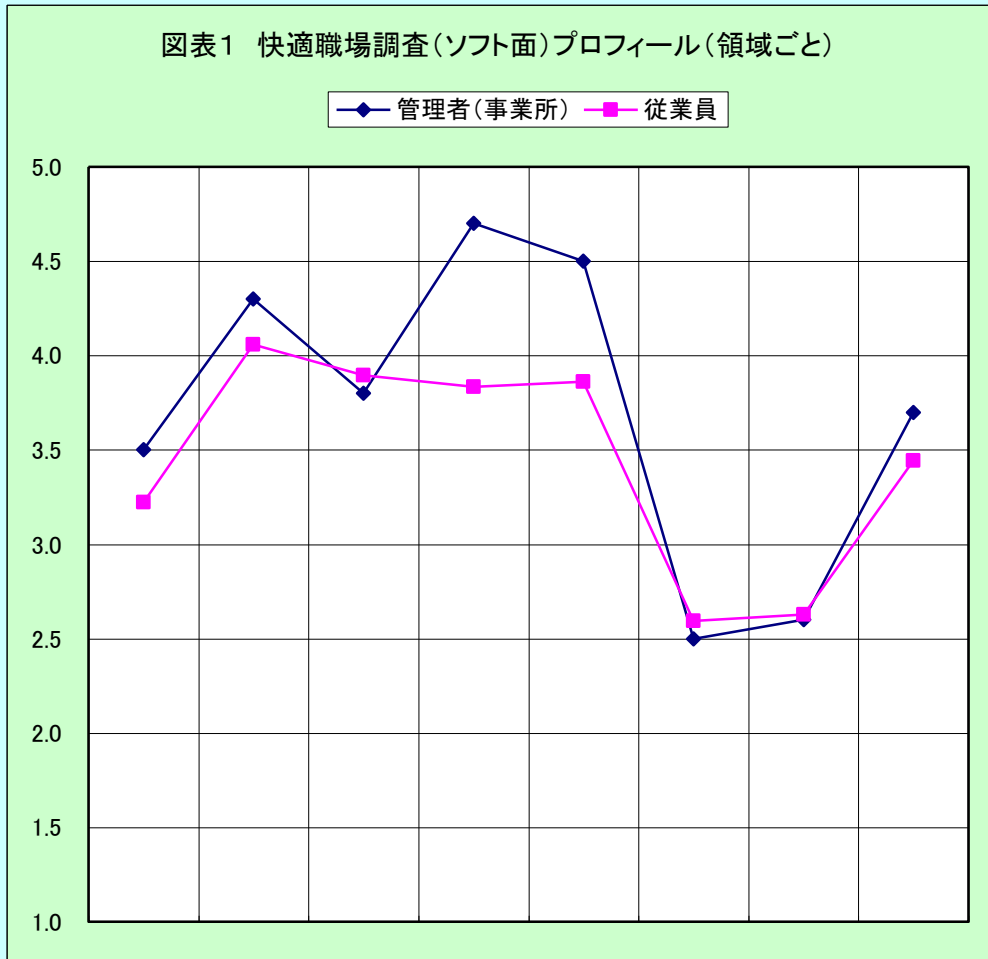


図表3 各領域及び各設問の結果

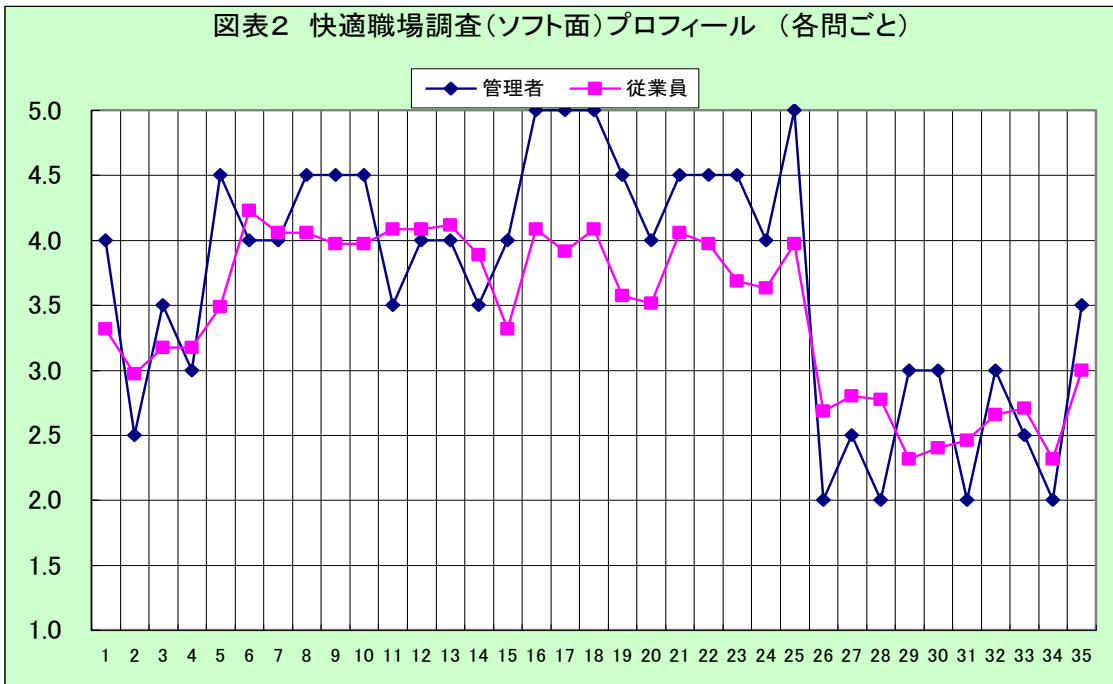
F	管理者		看護部門		14名		結果	問	設問(短縮)		管理者	従業員	意識差	評		
	管理者	従業員	看護部門	従業員	看護部門	従業員										
領域1	キャリア形成 人材育成	3.6	○+	3.2	○+	0.3	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。 大きな問題はないと考えられる。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.6	○+	3.3	○+	0.4	○	B
								2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1	○-	2.7	○-	0.3	○	B
								3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.5	○+	3.4	○+	0.1	○+	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	3.6	○+	3.3	○+	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	4.0	◎	3.5	◎	0.5	△	C
領域2	人間関係	3.6	○+	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	3.6	○+	4.1	◎+	-0.5	□	A
								7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.6	○+	3.8	◎	-0.2	□	A
								8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.8	○+	3.8	◎	0.0	◎	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	3.1	○-	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.2	○	3.1	○+	0.1	◎	B
								12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.4	○+	3.2	○+	0.2	○+	B
								13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.2	○	3.4	○+	-0.2	□	B
								14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.3	○	3.3	○+	-0.1	◎	B
								15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.4	△	3.0	○	-0.6	□-	C
領域4	処遇	3.3	○	2.8	○-	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	3.7	○+	2.9	○	0.8	△	C
								17	17.働きに見合った給料	3.5	○+	2.6	○-	0.9	△	C
								18	18.地位に合った報酬	3.4	○	2.9	○-	0.5	△	C
								19	19.給料の決め方は公平	3.1	○-	2.8	○-	0.3	○	B
								20	20.会社の経営はうまくいっている	2.6	△	2.6	○-	0.1	◎	C
領域5	社会とのつながり	3.9	◎	3.5	◎	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.9	◎	3.5	◎	0.4	○	A
								22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.9	◎	3.6	◎	0.3	○+	A
								23	23.仕事は世間から高い評価	3.7	○+	3.4	○+	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	4.1	◎	3.4	○+	0.6	△	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	3.9	◎	3.7	◎	0.2	○+	A
領域6	休暇 福利厚生	2.8	○-	2.3	△	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。	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.7	△	1.9	▲	0.8	△	E
								27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.6	○+	2.7	○-	1.0	△	C
								28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.5	△	1.9	▲	0.6	△	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	2.4	△	2.5	△	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	2.9	○-	2.5	○-	0.4	○	B
領域7	労働負荷	2.7	△	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	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.5	△	2.8	○-	-0.3	□	C
								32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.7	△	2.7	○-	0.0	◎	C
								33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.8	△	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	2.7	△	2.1	△	0.6	△	E
								35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.6	△	2.9	○-	-0.3	□	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	説明	意味	評
◇			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～			

F	管理者 医師	2名	従業員 医師	35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)	3.5	4.3	3.8	4.7	4.5	2.5	2.6
従業員	3.2	4.1	3.9	3.8	3.9	2.6	2.6	3.4
差	0.3	0.2	-0.1	0.9	0.6	-0.1	0.0	0.3



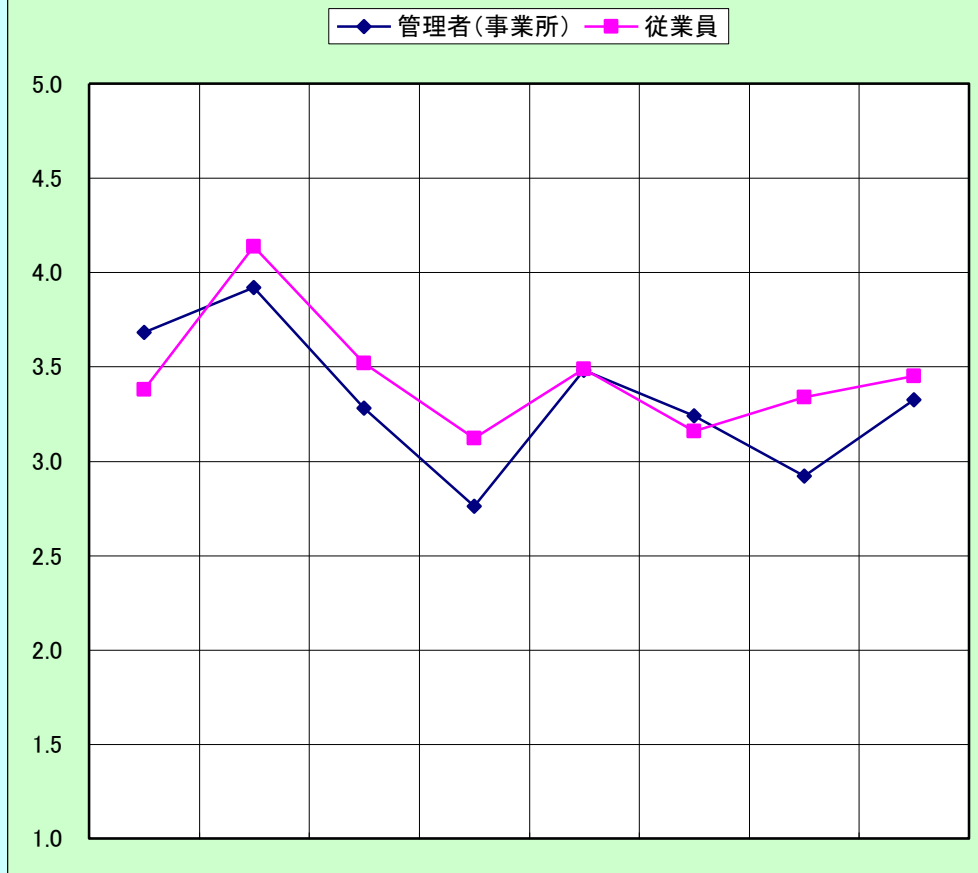
図表3 各領域及び各設問の結果

F	管理者		医師		2名															
	従業員		医師		35名															
		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	3.5	○+	3.2	○+	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。				1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	4.0	◎	3.3	○+	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	△	3.0	○	-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	3.5	○+	3.2	○+	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	○-	3.2	○+	-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	4.5	◎+	3.5	○+	1.0	▲	C				
領域2	人間関係	4.3	◎+	4.1	◎+	0.2	○+	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	4.0	◎	4.2	◎+	-0.2	□	A
								7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	◎	A				
								8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.5	◎+	4.1	◎+	0.4	○	A				
								9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	4.5	◎+	4.0	◎	0.5	△	C				
								10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	4.5	◎+	4.0	◎	0.5	△	C				
領域3	仕事の裁量性	3.8	○+	3.9	◎	-0.1	◎	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。				11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.5	○+	4.1	◎+	-0.6	□-	A
								12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	◎	A				
								13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	□	A				
								14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.5	○+	3.9	◎	-0.4	□	A				
								15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	4.0	◎	3.3	○+	0.7	△	C				
領域4	処遇	4.7	◎+	3.8	◎	0.9	△	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っているものの、両者の意識差は大きい。良好な快適感であると考えられるが、従業員と管理者の意識差の理由によっては、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	5.0	◎+	4.1	◎+	0.9	△	C
								17	17.働きに見合った給料	5.0	◎+	3.9	◎	1.1	▲	C				
								18	18.地位に合った報酬	5.0	◎+	4.1	◎+	0.9	△	C				
								19	19.給料の決め方は公平	4.5	◎+	3.6	◎	0.9	△	C				
								20	20.会社の経営がうまくいっている	4.0	◎	3.5	◎	0.5	○	A				
領域5	社会とのつながり	4.5	◎+	3.9	◎	0.6	△	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っているものの、両者の意識差は大きい。良好な快適感であると考えられるが、従業員と管理者の意識差の理由によっては、なんらかの対応が望まれる。				21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	4.5	◎+	4.1	◎+	0.4	○	A
								22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	4.5	◎+	4.0	◎	0.5	△	C				
								23	23.仕事は世間から高い評価	4.5	◎+	3.7	◎	0.8	△	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	4.0	◎	3.6	◎	0.4	○	A				
								25	25.職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	5.0	◎+	4.0	◎	1.0	▲	C				
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。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	▲	2.7	○-	-0.7	□-	C
								27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.5	△	2.8	○-	-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	2.0	▲	2.8	○-	-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	3.0	○-	2.3	△	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	3.0	○-	2.4	△	0.6	△	E				
領域7	労働負荷	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				31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.0	▲	2.5	△	-0.5	□	E
								32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.0	○-	2.7	○-	0.3	○	B				
								33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.5	△	2.7	○-	-0.2	□	C				
								34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0	▲	2.3	△	-0.3	□	E				
								35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.5	○+	3.0	○	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	説明	意識差	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～			

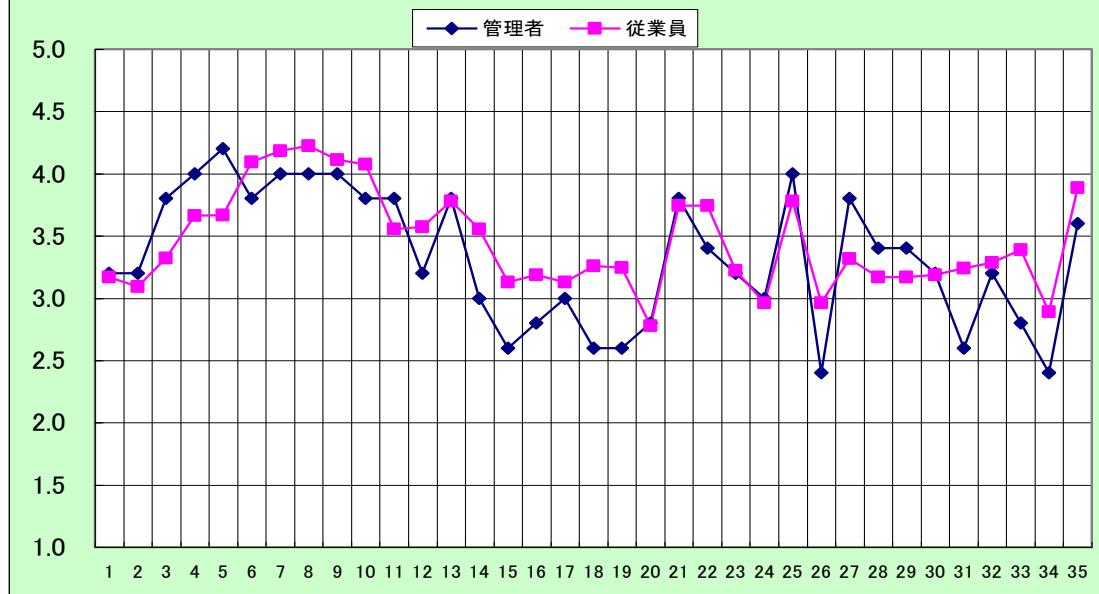
F	管理者	コメディカル	5名	従業員	コメディカル	54名
---	-----	--------	----	-----	--------	-----

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)	3.9	3.3	2.8	3.5	3.2	2.9	3.3
	従業員	4.1	3.5	3.1	3.5	3.2	3.3	3.4
	差	-0.2	-0.2	-0.4	0.0	0.1	-0.4	-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)



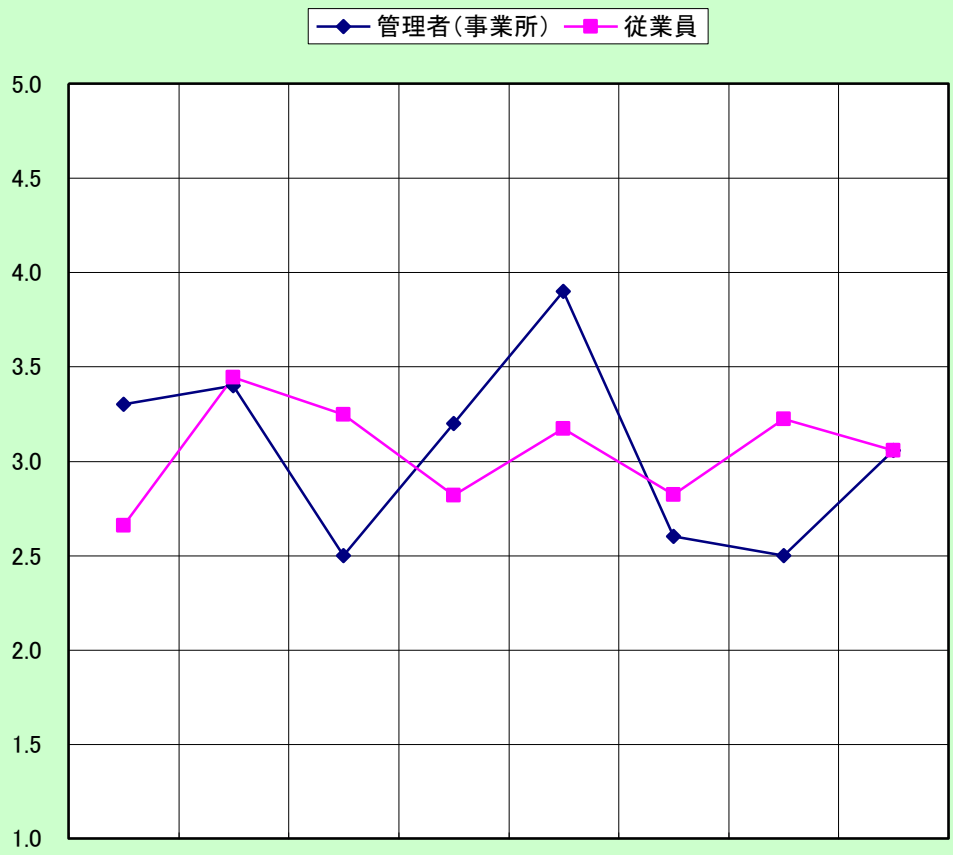
図表3 各領域及び各設問の結果

F	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					
	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	○+	3.4	○+	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.2	○	3.2	○+	0.0	◎	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.2	○	3.1	○	0.1	○+	B
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.8	○+	3.3	○+	0.5	○	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	4.0	◎	3.7	◎	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	4.2	◎	3.7	◎	0.5	△	C
領域2	人間関係	3.9	◎	4.1	◎+	-0.2	□	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っており、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	○+	4.1	◎+	-0.3	□	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.0	◎	4.2	◎+	-0.2	□	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.2	◎+	-0.2	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	□	A
									10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.8	○+	4.1	◎+	-0.3	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.3	○	3.5	◎	-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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.8	○+	3.6	◎	0.2	○+	A
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.2	○	3.6	◎	-0.4	□	A
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.8	○+	3.8	◎	0.0	◎	A
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0	○-	3.6	◎	-0.6	□-	A
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.6	△	3.1	○+	-0.5	□-	C
領域4	処遇	2.8	△	3.1	○+	-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	16	16.世間的に見劣りしない給料	2.8	△	3.2	○+	-0.4	□	B
									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	2.6	△	3.3	○+	-0.7	□-	C
									19	19.給料の決め方は公平	2.6	△	3.2	○+	-0.6	□-	C
									20	20.会社の経営がうまくいっている	2.8	△	2.8	○-	0.0	◎	B
領域5	社会とのつながり	3.5	○+	3.5	○+	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	3.8	○+	3.7	◎	0.1	◎	A
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.4	○+	3.7	◎	-0.3	□	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.2	○	3.2	○+	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	○-	3.0	○	0.0	◎	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	4.0	◎	3.8	◎	0.2	○+	A
領域6	休暇 福利厚生	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。	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.4	△	3.0	○	-0.6	□-	C
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.8	○+	3.3	○+	0.5	○	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	○+	3.2	○+	0.2	○+	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	3.4	○+	3.2	○+	0.2	○+	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	3.2	○	3.2	○+	0.0	◎	B
領域7	労働負荷	2.9	○-	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。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.6	△	3.2	○+	-0.6	□-	C
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.2	○	3.3	○+	-0.1	◎	B
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.8	△	3.4	○+	-0.6	□-	B
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.4	△	2.9	○-	-0.5	□	C
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.6	○+	3.9	◎	-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	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	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。	□-	-1.0以上～-0.5未満	従業員のほうが高く、その差は大きい。	◎	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。	□	-0.5以上～-0.1未満	従業員のほうが高いが、その差は小さい。	◎	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～0.1未満	ほとんど差がない。	◎	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。	○+	0.1以上～0.3未満	管理者のほうが高いが、その差は小さい。	◎	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。	○	0.3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。	◎		

F	管理者 事務	2名	従業員 事務	55名
---	--------	----	--------	-----

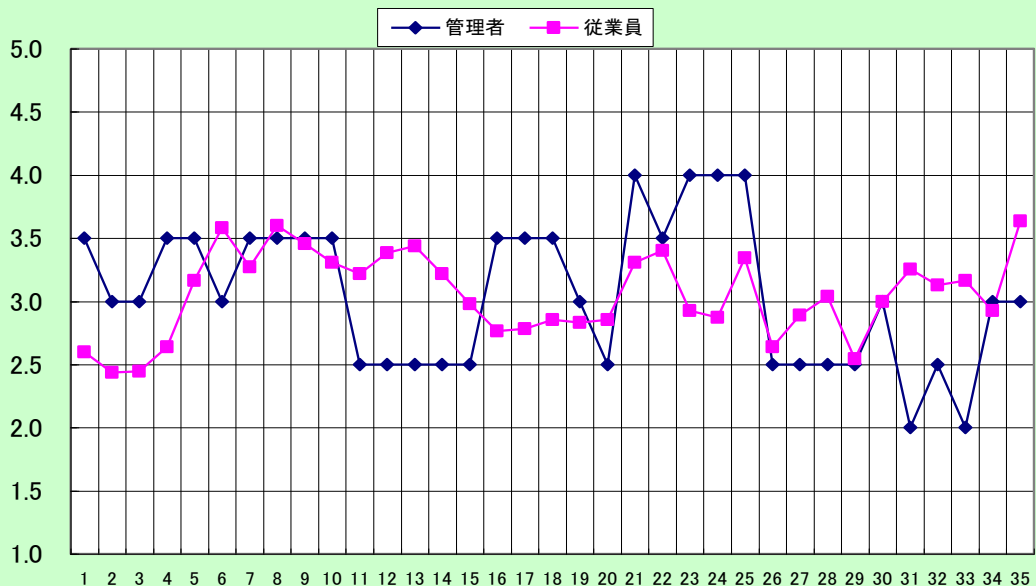
図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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)	3.3	3.4	2.5	3.2	3.9	2.6	2.5	3.1
従業員	2.7	3.4	3.2	2.8	3.2	2.8	3.2	3.1
差	0.6	0.0	-0.7	0.4	0.7	-0.2	-0.7	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

F	管理者		事務		2名		結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評				
	従業員	事務	事務	55名	管理者	従業員								意識差			
領域1	キャリア形成 人材育成	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.5	○+	2.6	○-	0.9	△	C
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.0	○-	2.4	△	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	3.0	○-	2.4	△	0.6	△	E
									4	4.誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	3.5	○+	2.6	○-	0.9	△	C
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.5	○+	3.2	○+	0.3	○	B
領域2	人間関係	3.4	○+	3.4	○+	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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.0	○-	3.6	◎	-0.6	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.5	○+	3.3	○+	0.2	○+	B
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.5	○+	3.6	◎	-0.1	◎	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.5	○+	3.5	○+	0.0	◎	B
									10	10.上司は仕事が行うまく行くように配慮や手助け	3.5	○+	3.3	○+	0.2	○+	B
領域3	仕事の裁量性	2.5	△	3.2	○+	-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	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	2.5	△	3.2	○+	-0.7	□-	C
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.5	△	3.4	○+	-0.9	□-	C
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	2.5	△	3.4	○+	-0.9	□-	C
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	2.5	△	3.2	○+	-0.7	□-	C
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	2.5	△	3.0	○	-0.5	□	C
領域4	処遇	3.2	○	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	3.5	○+	2.8	○-	0.7	△	C
									17	17.働きに見合った給料	3.5	○+	2.8	○-	0.7	△	C
									18	18.地位に合った報酬	3.5	○+	2.9	○-	0.6	△	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	2.5	△	2.9	○-	-0.4	□	C
領域5	社会とのつながり	3.9	◎	3.2	○+	0.7	△	従業員は標準値以上であるが標準範囲内であり、管理者の値は標準範囲を上回っている。両者の意識差は大きい。 大きな問題はないと考えられるが、この差の理由等によっては対応が望まれる。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	4.0	◎	3.3	○+	0.7	△	C
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.5	○+	3.4	○+	0.1	◎	B
									23	23.仕事は世間から高い評価	4.0	◎	2.9	○	1.1	▲	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	4.0	◎	2.9	○-	1.1	▲	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	△	2.8	○-	-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	26	26.年間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.5	△	2.6	○-	-0.1	□	C
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.5	△	2.9	○-	-0.4	□	C
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.5	△	3.0	○	-0.5	□-	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	2.5	△	2.5	○-	0.0	◎	C
									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	○-	3.0	○	0.0	◎	B
領域7	労働負荷	2.5	△	3.2	○+	-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	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.0	▲	3.3	○+	-1.3	◇	C
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.5	△	3.1	○+	-0.6	□-	C
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.0	▲	3.2	○+	-1.2	◇	C
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.0	○-	2.9	○	0.1	◎	B
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.0	○-	3.6	◎	-0.6	□-	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	管理者	説明		
◇	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	◇	従業員	-1.0未満	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。		
◎+	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	-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
◎	3.4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	-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
○+	3.2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	ほとんど差がない。	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	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
○-	2.3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	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未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	▲	管理者	0.5以上～1.0未満	管理者のほうが高く、その差は大きい。		
				▲	管理者	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の結果を基に作成し、事業場へ報告したもの)

本事業所は、地方の公立医療機関であり、職員のほぼ全員が本調査に参加した。

調査結果の全体プロフィールでは、管理者と従業員の快適職場感の開きが少なく、全体に標準範囲を逸脱していないため、ほぼ快適な職場環境にあると言える。

以下、部門別、年代別、雇用形態別、性別の順に改善のための対応が必要な点を述べていく。

(1)部門別

ア 看護

看護部門のプロフィールは、職場全体のプロフィールとよく似ているが、従業員の「休暇・福利厚生」に関する快適感が標準範囲より低い点が特徴的である。詳細な項目を見ると、夏季休暇や年次有給休暇の取得についての得点が低いため、休暇を取りやすい制度や雰囲気づくりに努めることが望まれる。以下、際立った特徴を持つ部署についてコメントしたい。

A病棟及び外来従業員の意識が管理者より全領域に渡って低い。中でもA病棟は、「休暇・福利厚生」に関する両者の意識の開きが大きく、従業員は年次有給休暇の取得が困難であると感じている。また、心身の健康相談への対策が不十分であるとも感じている。

外来もA病棟と同様であることに加えて、外来従業員は「将来の進路を考えた人事管理」「自分の好きなペースで仕事ができる」の快適感が標準範囲より低い。一般的に外来従業員の雇用形態は非正職員で占められていることが多く、人材育成計画の対象となりにくいのではないかと思われる。

B病棟は、「処遇」「休暇・福利厚生」についての管理者と従業員の意識が開いており、従業員の快適感は標準範囲を下回っている。項目別に見ると「働きに見合った給料」「給料の決め方は公平」「会社の経営はうまくいっている」「年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」が特に低く、給与に関する快適感が低いことが特徴的である。

C病棟は従業員の「労働負荷」の快適感が低く、仕事が時間内に処理できず、仕事の疲れを翌日まで残すと感じている。業務量と人員配置のバランスが適切であるかを確認する必要がある。

透析室は「休暇・福利厚生」が際立って低く、休暇（産休・育児休暇・介護休暇を含む）の取りにくさを強く感じている。

イ 医師

「休暇・福利厚生」「労働負荷」を除いて管理者・従業員双方の快適感が標準範囲より高い。ただし処遇については管理者が考えているほど従業員の快適感は高くない。従業員は「心身の健康相談に乗ってくれる専門スタッフがいる」「心身の健康相談に社外の医療機関等を気軽に利用」「仕事はいつも時間内に処理」「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」の項目が標準範囲を下回っている。

医師の過重労働への対応は困難であろうが、医師確保の努力を重ねつつ、医師の心身の健康を管理する体制の整備を進める必要がある。

ウ コメディカル

全体プロフィールでは管理者と従業員の意識の開きが少なく、従業員の快適感は一領域で標準範囲以上であり、良好な快適職場感を得ていると言える。

エ 事務

全体プロフィールでは管理者と従業員の意識差が大きいのが特徴である。管理者の快適感が従業員を大きく上回っている領域が「キャリア形成」「社会とのつながり」である。

項目別では、従業員の「若いうちから将来の進路を考えた人事管理」「グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確」が標準範囲より低い。医療専門職の働く職場の中で、事務職員はキャリア形成への展望を持ちにくい存在であると言えるのではないかと。

医事・栄養・地域(医事)は、「キャリア形成・人材育成」「仕事の裁量性」「労働負荷」の意識が管理者と従業員で大きく開いている。「仕事の裁量性」「労働負荷」は管理者が考えているより従業員の快適感が高い。「キャリア形成・人材育成」では、従業員の意識が下回っている。

医事・栄養・地域(栄養)は、管理者の意識を従業員がかなり上回って快適感が高いのが特徴である。保育室は、「処遇」「休暇・福利厚生」に関する従業員の快適感が標準範囲より低い。

(2)年代別

際立った特徴を持つ年代は見られない。あえて言えば、30歳代・40歳代の「休暇・福利厚生」の快適感が、標準範囲より低い。特に年次有給休暇の取りにくさについての得点が低い。

(3)雇用形態

正職員の快適感は一領域の快適感と非常に似ている。正職員以外では「処遇」「休暇・福利厚生」で従業員の意識が標準範囲より低く、管理者を大きく下回っている。

(4)性別

男性では管理者と従業員の意識差が少なく、快適感も標準範囲以上にある。女性でも管理者と従業員の意識差は少ないが、「休暇・福利厚生」の快適感が標準範囲を下回っている。休暇の取りにくさがその要因である。

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	平成 22 年度の労働安全衛生委員会の計画の中で、職場環境改善のアンケートを実施することになっていたため、快適職場調査を利用することにした。	
方針の検討等	(トップ・責任者への説明と了解) 経営企画会議にて了承済 (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) 労働安全衛生委員会事務局及び看護部	
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 月初旬…経営企画会議にて快適職場調査実施決定 9 月 …調査実施 10 月～ …調査結果検討 (改善内容の検討)	
調査の実施状況	(調査の主旨説明、調査票配布方法) 管理者が主旨説明及び配布を行った。 (調査票回収方法) 管理者が回収を行った。 (調査結果) 労働安全衛生委員会で報告し、委員より従業員へ周知した。	◎回収率 99% ◎調査結果の掲示を実施した
問題点の把握、課題の抽出、整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体的によい結果だと思った。 ・ 休暇をとりやすい雰囲気づくりが必要だと思う。 ・ 数年前から「人で成り立っている業種」と考え、人にコストをかける方針にした。(具体的には、職員の増員、手当の支給等) ・ 育児休業者は常に 1 割程度いる。今までは、臨時雇用でまかなっていたが、人員計画を見直し、休業者がいても対応できる体制づくりに変えようとしている。 ・ 給与体系について一部の部署より不満がでたことがあるが、管理部門がきちんと説明したところ理解を得られた。 ・ 保育室の快適感は低かったが、人事が別組織の管轄となっていることが原因と思われる。処遇については病院独自で危険手当をだしているが、あまり知られていないようだ。快適職場調査を行ったことにより説明の必要性を感じた。 	
改善計画の検討、立案	<p>快適職場調査結果については、各管理者が問題点を整理し、改善案を事務局へ提出した。提出された改善案を基に検討を行う。</p> <p>全部署共通して快適度の低い領域は、「休暇・福利厚生」であった。他社と比較し、夏期休暇や年次有給休暇は十分に付与されているが、職場の特殊性により困難なケースが見受けられる。特に有給休暇の取得しやすい環境を整える必要がある。</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>(全 体)</p> <p>従業員の増員を進め、労働負荷を減少するように努めた。特に看護職やパラメディカルの増員を計画的に進めていく。これらにより一人当たりの平均残業時間が昨年度と比較して 15%減少している。また、助産師免許や認定看護師資格に必要な研修を受講する際、無給休暇と補助金で対応していたものを派遣研修として有給で資格取得を目指せるようにした。</p> <p>(医 師)</p> <p>「休暇・福利厚生」「労働負荷」を除いては、管理者及び従業員双方の快適感が標準範囲より高い。ただし、「処遇」については、管理者が考えているほど従業員の快適感が高くない。「心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」「心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用」「仕事はいつも時間内に処理」「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」の項目は、標準範囲を下回っている。</p> <p>医師の過重労働への対応には、医師の増員しかないものの、全国的に人材不足が叫ばれている当該職種については、困難を極めている。医師の求人専門サイトへの登録や関連大学への積極的な働きかけなど、今後も引き続き医師確保の努力を重ねつつ、医師の心身の健康を管理する体制の整備をすすめる必要がある。</p> <p>なお、救急当番日のうち月 2 回は、非常勤医師が対応している。</p> <p>(看 護)</p> <p>「休暇・福利厚生」に関する快適感が低い点が特徴である。なかでも夏期休暇、年次有給休暇の取得について低いため、現在看護部全体で取り組んでいる有給取得 3 日以上や休暇の取りやすい制度や雰囲気づくりに努めていきたい。</p> <p>(*看護部の詳細改善案については次頁参照)</p> <p>(コメディカル)</p> <p>全体プロフィールでは、管理者、従業員の意識の開きが少なく、良好な職場環境を得ていると考えられる。</p> <p>(事 務)</p> <p>「若いうちから将来の進路を考えた人事管理」「グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確」の快適感が低い。事務部門の従業員は、キャリア形成への展望を持ちにくいことが考えられるが、医療事務分野における各種資格取得や研修を促し、個々の資質の向上を図りたい。</p>	<p>◎平成 21 年度・ 22 年度の従業員数比較</p> <p>医師 1 名増 看護職 9 名増 臨床工学技士 3 名増 放射線技師 3 名増 (*23 年度さらに 2 名増予定) 理学療法士 2 名増 (*23 年度さらに 2 名増予定) 作業療法士 2 名増 臨床検査技師 3 名増 社会福祉士 1 名増 看護補助者 4 名増</p> <p>合計 32 名増 (*含む)</p> <p>◎看護部有給休暇</p> <p>平成 21 年度 2.6 日/人・年 ↓ 平成 22 年度 5.3 日/人・年</p>

快適職場調査結果に基づく改善案(看護部)

領域	改善案	内容
1 キャリア 形成 人材 育成	<p>①目標管理を今年度も継続し、個々のやりがいを支援する</p> <p>②キャリア開発としてクリニカルリーダーの見直し</p> <p>③スペシャリストやジェネラリストの養成を行い、そのための研修支援体制を整える</p>	<p>全体的に管理者と従業員の意識差が少なく、大きな問題はないと考えられる。個々が目標を持ち、モチベーションを高めることで職務満足感につながると考え、目標管理の継続、教育の充実、人材育成を継続的に行い、さらに充実させていく</p>
2 人間 関係	<p>①看護管理役割への教育指導とサポート 看護師長の考えや役割をスタッフに明確に伝え、合意を得て協議検討する。看護師長をサポートするリーダー看護師への協力体制を強化する。</p> <p>②接遇研修の実施</p> <p>③看護倫理の講演と事例研修の実施</p>	<p>快適感が高く問題ないと考えられる。しかし、2つの部署で他部署より快適感が低く、サポートが必要である。</p>
3 仕事の 裁量性	<p>①看護部全体で働きやすい職場へ意識をかえる</p> <p>②適正な人員配置、多忙度によるリリーフを実施する。</p> <p>③時間管理（超過勤務調査）</p>	<p>看護業務は自分の裁量で進められることが多く、快適感も標準値以上で問題ない。看護部として「業務計画を立て時間内に業務を終了する」と目標を立て取り組んでいることも効果があった。超過勤務については、急な対応が求められることもあるため格差がみられる。</p> <p>適正に人員が増員されているので、仕事の裁量性については、高い数値となった。ただし、部署間での格差がみられる傾向にあるので根拠に基づく管理者の指導が必要である。</p>
4 処遇	<p>①経営研修会の実施 経営状況、社会情勢、処遇を含めた労務管理の内容の研修を管理部門に依頼</p>	<p>経営状況や給与体系について理解が不足していると考えられる。職種間の処遇の差や手当の差などは説明していく必要がある。</p>
5 社会と のつ ながり		<p>全項目について標準値より快適感が高く、意識差も小さいため問題ないとする。</p>
6 休暇・ 福利 厚生	<p>①休暇を取得できる環境づくりは各部署で考える</p> <p>②年次休暇が取得できる人員採用計画</p>	<p>他者との勤務調整を行う必要があるため、長期休暇や有給休暇がとりにくい。</p> <p>しかし、看護部全体で「年次有給休暇取得3日以上」を目標に誕生月休暇（誕生月に有給休暇を必ずとる）等取り組んだところ、平成21年2.6日から平成22年5.32日になった。不足分をお互い様として意識し、自ら環境調整するスタッフの意識の醸成、病院全体で休暇がとりやすい雰囲気づくりへ自主意識の向上を図りたい。</p>

快適職場調査結果に基づく改善案

領域	改善案	内容
7 労働 負荷	①2 交代制の定着（夜勤労働環境改善） ②時間管理（従業員が実践できるように意識改革をする）	「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」の項目については、快適感がかなり低い。24時間の8時間シフト制であり、他の職種と比較して疲労度は高い。2交代制の定着（夜間睡眠環境の確保）、超過勤務労働の減少を目指し、併せて仕事の裁量・業務改善をする必要がある。

取り組み状況

事項	具体的取り組み状況	特記事項等
総合コメント	<p>（事業場担当者の感想やコメント）</p> <p>看護部では以前、職場環境改善を目的として調査（総合・勤務意欲・組織制度・社会性）を実施し、目標管理に取り組みはじめていた。今回の快適職場調査では、多くの従業員の協力を得て、病院全体で調査をすることができた。結果が数字で表され、あらためて従業員と管理者の差、他部門との違いを知ることができた。</p> <p>今回の調査以前より働きやすい職場環境のための改善として労務管理には病院全体で取り組んでおり、改善もすすめられていたが、医療という特殊な環境での改善策も多く、全体での意識改革はまだまだ難しいという実感である。</p> <p>（訪問担当者の感想やコメント）</p> <p>F事業場では、数年前より「人にコストをかける経営方針」とし、積極的に働きやすい職場環境への取り組みを行ってきた。</p> <p>管理部門が、実働部門の働きやすさを第一に考え、積極的に人員の増員や手当の支給の見直し等をすすめたことにより、時間外手当の削減等効果がみられている。</p> <p>今後は、従業員一人一人の意識改革を進めるとともに引き続き他部署と連携しながら快適な職場づくりへ取り組んでいくと思われる。</p>	

