

G 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：256人 調査者数：216人

平成21年度及び平成22年度に快適職場調査を実施している。平成21年度は事業場全体（一部門除く）で実施したが、具体的な改善の取り組みまでは進むことができなかった。平成22年度は、看護部門のみで実施し、より具体的な快適職場への取り組みを進めようと考えている。

医療という業種のため、「キャリア・人材育成」「人間関係」「社会とのつながり」の快適感が高い。また、従業員の心のケアとして退職した保健師を採用した相談室がある。

<掲載プロフィール>

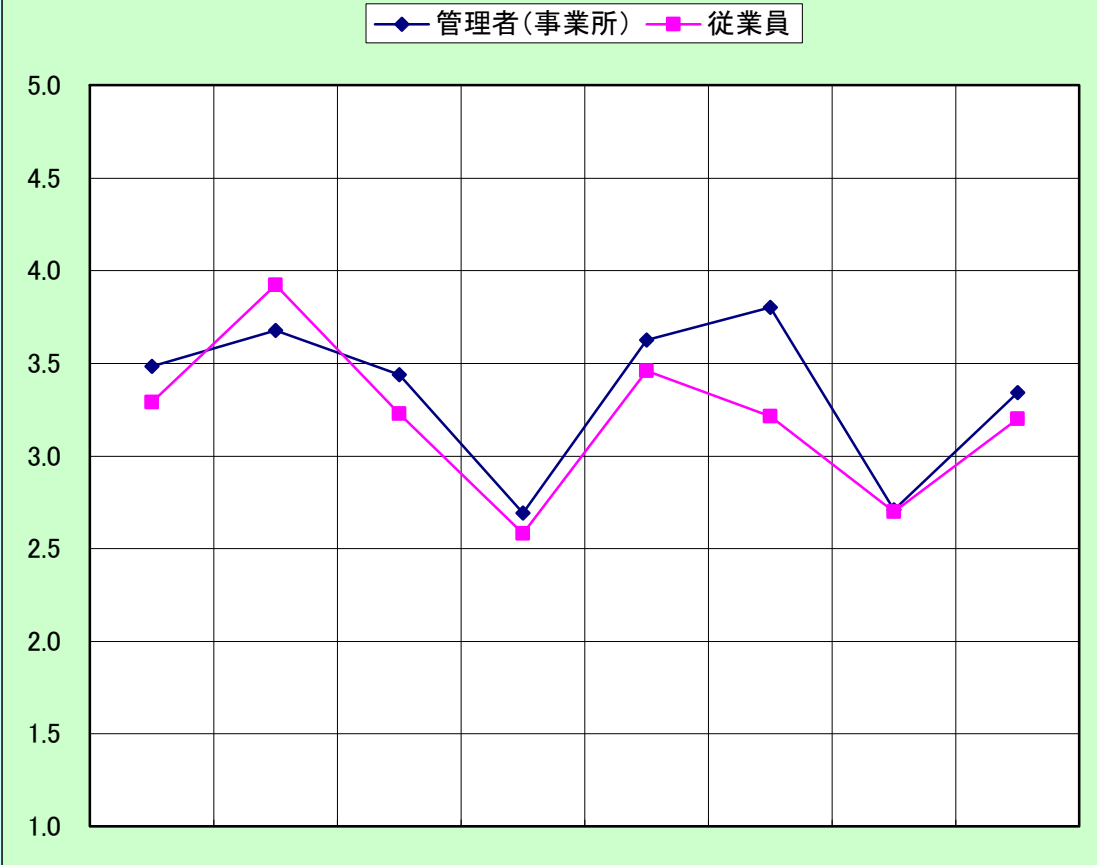
21年度全部署、21年度看護局、22年度全部署、22年度看護局

G

管理者 全部署 22名

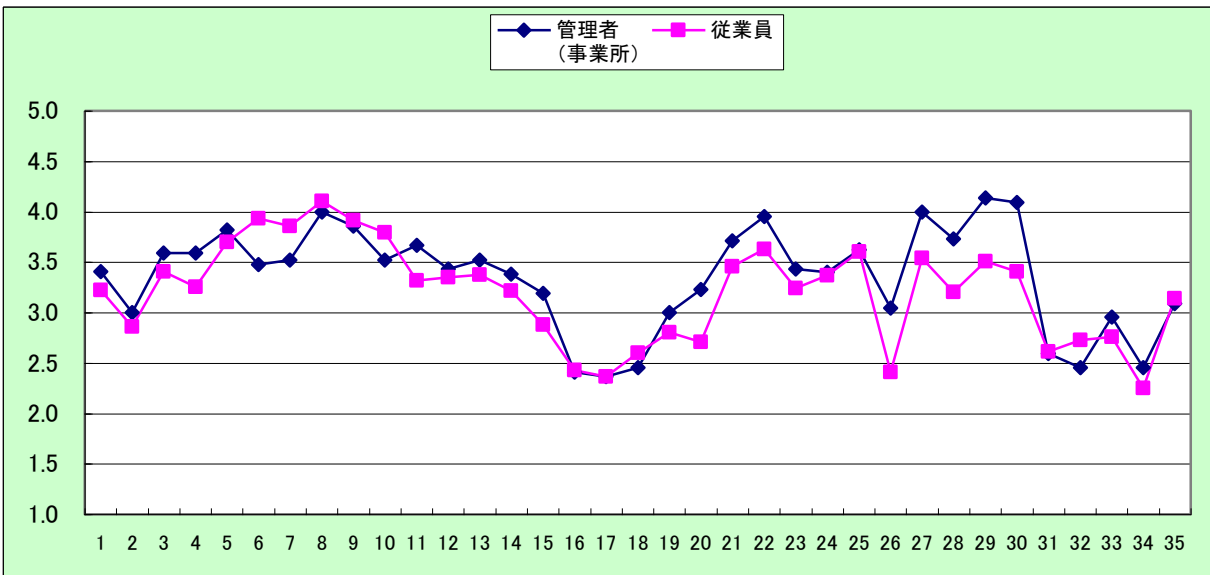
従業員 全部署 254名

図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール



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	3.7	3.4	2.7	3.6	3.8	2.7	3.3
従業員	3.3	3.9	3.2	2.6	3.5	3.2	2.7	3.2
差	0.2	-0.2	0.2	0.1	0.2	0.6	0.0	0.1



G

図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		全部署 22名		従業員		全部署 254名		問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評				
		管理者	従業員	意識差	結果												
領域1	キャリア形成 人材育成	3.5	○+	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	3.4	○+	3.2	○+	0.2	○+	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.0	○-	2.9	○-	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	3.6	○+	3.4	○+	0.2	○+	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	○+	0.3	○	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.8	◎	3.7	◎	0.1	○+	A
									6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.5	○+	3.9	◎	-0.5	□	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。	7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.5	○+	3.9	◎	-0.3	□	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.9	◎	3.9	◎	-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	3.5	○+	3.8	◎	-0.3	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.4	○+	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	3.7	○+	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	3.4	○+	3.4	○+	0.1	◎	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.5	○+	3.4	○+	0.1	○+	B
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.4	○	3.2	○+	0.2	○+	B
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.2	○-	2.9	○-	0.3	○	B
領域4	処遇	2.7	△	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まれる。	16	16.世間的に見劣りしない給料	2.4	△	2.4	△	0.0	◎	E
									17	17.働きに見合った給料	2.4	△	2.4	△	0.0	◎	E
									18	18.地位に合った報酬	2.5	△	2.6	○-	-0.1	□	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	3.2	○	2.7	○-	0.5	△	C
領域5	社会とのつながり	3.6	○+	3.5	○+	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	3.7	○+	3.5	○+	0.3	○+	B
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	4.0	◎	3.6	◎	0.3	○	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.4	○+	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	3.4	○+	3.4	○+	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	3.6	○+	3.6	◎	0.0	◎	A
領域6	休暇 福利厚生	3.8	○+	3.2	○+	0.6	△	従業員は標準値以上であるが標準範囲内であり、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は大きい。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。	26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.0	○-	2.4	△	0.6	△	E
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	4.0	◎	3.5	◎	0.5	○	A
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.7	○+	3.2	○+	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	4.1	◎	3.5	◎	0.6	△	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	4.1	◎	3.4	○+	0.7	△	C
領域7	労働負荷	2.7	△	2.7	○-	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れる。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.6	△	2.6	○-	0.0	◎	C
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.5	△	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	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.5	△	2.2	△	0.2	○+	E
									35	35.家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.1	○-	3.1	○+	0.0	◎	B

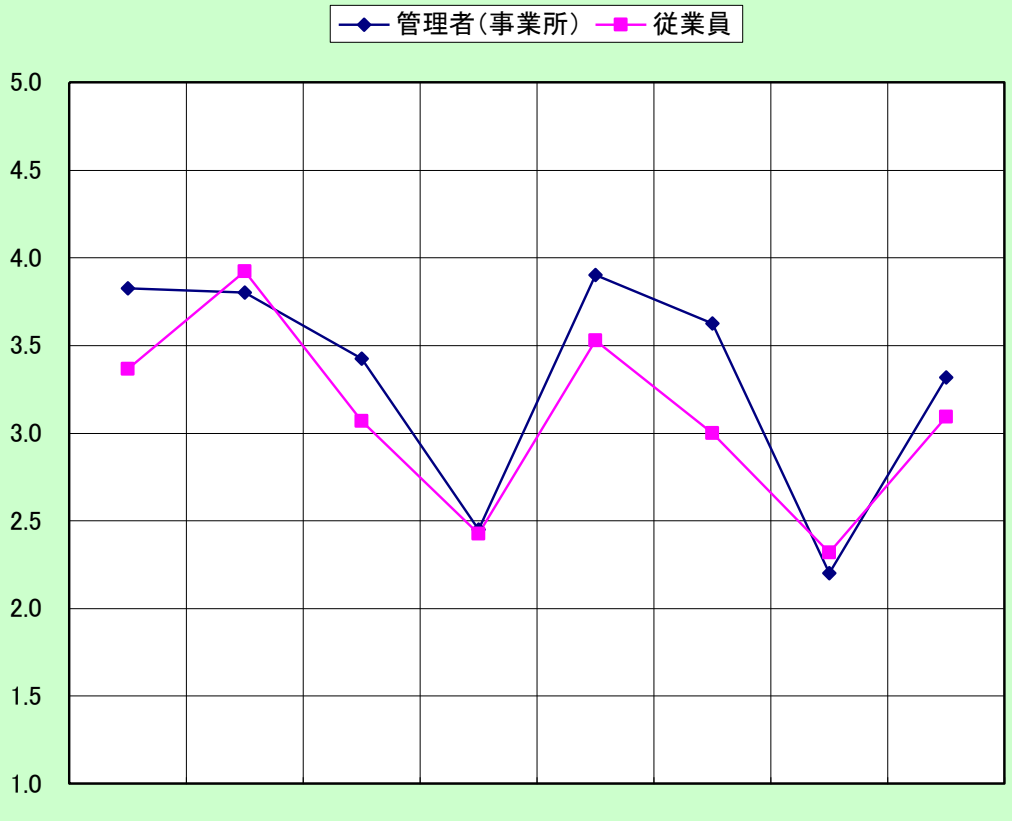
管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号			「評」欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	◇	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	-1.0未満		
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	□-	従業員のほうが高く、その差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満	良好	A
△	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	□	従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.5以上～-0.1未満	大きな問題なし	B
○-	2.8以上～3.2未満	2.5以上～2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。	◎	ほとんど差がない。	-0.1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
○+	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。	○	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
◎	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。	△	管理者のほうが高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0未満		
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	▲	管理者のほうが高く、その差はかなり大きい。	1.0以上～		

G

管理者 看護局 8名

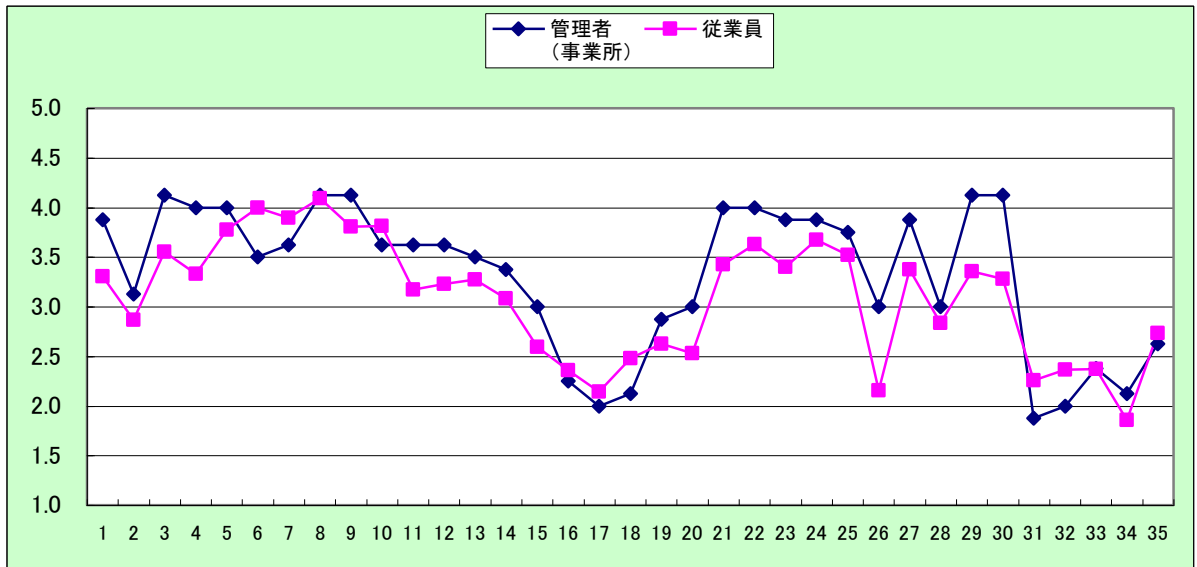
従業員 看護局 150名

図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール



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)	3.8	3.8	3.4	2.5	3.9	3.6	2.2	3.3
従業員	3.4	3.9	3.1	2.4	3.5	3.0	2.3	3.1
差	0.5	-0.1	0.4	0.0	0.4	0.6	-0.1	0.2



G

図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		看護局 8名		従業員		看護局 150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	3.8 ◎	3.4 ○+	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上回っている。両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.9 ◎	3.3 ○+	0.6 △	C				
						2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1 ○-	2.9 ○-	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 ◎	3.6 ◎	0.6 △	C				
						4	4.誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	4.0 ◎	3.3 ○+	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 ◎	3.8 ◎	0.2 ○+	A				
領域2	人間関係	3.8 ○+	3.9 ◎	-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。	6	6.上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.5 ○+	4.0 ◎+	-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 ○+	3.9 ◎	-0.3 □	A				
						8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.1 ◎	4.1 ◎+	0.0 ◎	A				
						9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	4.1 ◎	3.8 ◎	0.3 ○	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				
						11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.6 ○+	3.2 ○+	0.5 ○	B				
領域3	仕事の裁量性	3.4 ○+	3.1 ○	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。	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 ○+	3.2 ○+	0.4 ○	B				
						13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.5 ○+	3.3 ○+	0.2 ○+	B				
						14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.4 ○	3.1 ○	0.3 ○+	B				
						15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.0 ○-	2.6 ○-	0.4 ○	B				
						16	16.世間的に見劣りしない給料	2.3 ▲	2.4 △	-0.1 □	E				
領域4	処遇	2.5 △	2.4 △	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。	17	17.働きに見合った給料	2.0 ▲	2.1 △	-0.1 □	E				
						18	18.地位に合った報酬	2.1 ▲	2.5 △	-0.4 □	E				
						19	19.給料の決め方は公平	2.9 ○-	2.6 ○-	0.2 ○+	B				
						20	20.会社の経営はうまくいっている	3.0 ○-	2.5 ○-	0.5 ○	B				
						21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	4.0 ◎	3.4 ○+	0.6 △	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。	22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	4.0 ◎	3.6 ◎	0.4 ○	A				
						23	23.仕事は世間から高い評価	3.9 ◎	3.4 ○+	0.5 ○	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	3.9 ◎	3.7 ◎	0.2 ○+	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	3.8 ○+	3.5 ◎	0.2 ○+	A				
						26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.0 ○-	2.2 △	0.8 △	E				
領域6	休暇福利厚生	3.6 ○+	3.0 ○	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。	27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.9 ◎	3.4 ○+	0.5 △	C				
						28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.0 ○-	2.8 ○-	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	4.1 ◎	3.4 ○+	0.8 △	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	4.1 ◎	3.3 ○+	0.8 △	C				
						31	31.仕事はいつも時間内に処理	1.9 ▲	2.3 △	-0.4 □	E				
領域7	労働負荷	2.2 ▲	2.3 △	-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。	32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.0 ▲	2.4 △	-0.4 □	E				
						33	33.残業休日休暇を含めている労働は適当	2.4 ▲	2.4 △	0.0 ◎	E				
						34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.1 ▲	1.9 ▲	0.3 ○+	E				
						35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.6 △	2.7 ○-	-0.1 □	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	◇	従業員のほうが高く、その差はかなり大きい。	-1.0未満		
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	□-	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
△	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	□	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
○-	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。	◎	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
○+	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。	○	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
◎	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。	△	管理者のほうが高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0未満		
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	▲	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と事業場訪問を基に作成し、事業場へ報告したもの）

（1）全部署結果について

当事業所は、管理者と従業員の快適職場感の開きが少なく、管理者が従業員の働く環境（ソフト面）についてよく把握している点が優れています。欲を言えば、「休暇福利厚生」については、管理者の快適職場感が従業員より 0.5 以上高いので、状況把握の努力の余地があると思われます。なかでも「休暇の長さ」については、従業員の得点が標準範囲を下回っているため対応が望まれます。

「処遇」についての快適職場感は、管理者・従業員ともに標準範囲を下回っており、なかでも「給料」についての得点が低いのが本事業所の特徴です。

また「労働負荷」に関する得点も管理者・従業員ともに低い傾向にあり、特に従業員は「仕事の疲れを翌日に残す」ことがあるので対応が望まれます。

（2）各部署結果及び職種別の従業員結果について

専門・技術・研究職は、本事業所従業員のうち、高い割合を占めているためか、快適感のプロフィールは全部署とほぼ同じです。

事務職・総務部ともに快適感の標準範囲内か標準範囲以上であり、特に従業員の「人間関係」に関する得点が高いのが特徴です。

看護局全体は事業所全体と比較して「労働負荷」に関する得点が低いのが特徴です。特に「翌日まで仕事の疲れを残すことはない」の得点は 1.9 で、標準範囲をかなり下回っています。救急病棟は、管理者と従業員の意識の乖離が大きく「処遇」「労働負荷」に関する従業員の快適感が標準範囲を下回っているのが目立つので対応が望まれます。看護局の他部署は、全部署の状況とほぼ同様の傾向であると言えます。

放射線科は、「給料」「報酬」に関する快適感が低い。総合検診センター・栄養課・検査室・入院医事課の快適感、ほぼ問題ありませんが、さらに働きやすい職場環境の形成に努めることを期待したい。

MEでは「処遇」に関する快適感が標準範囲をかなり下回っています。「労働量」「翌日まで仕事の疲れを残すことはない」も標準範囲より低い。

リハ室は、かなり特徴的な結果です。まず、「休暇福利厚生」を除いて管理職の得点が従業員より低い。従業員の快適感「仕事はいつも時間内に処理」の項目以外は、ほぼ標準範囲か標準値以上であり、高い快適感を持っていると言えます。

外来医事課は「キャリア形成人材育成」の快適感が低いのが特徴です。これはこの部署特有

の課題です。専門職で構成される職場にあって、この部署の従業員は、キャリア形成の見通しが立ちにくいのかもしれません。「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」も標準範囲よりかなり低く、管理者との意識差が大きいので対応が望まれます。

(3) 属性別比較について

性別では、顕著な性差は見られず、全部署の傾向とほぼ同様です。

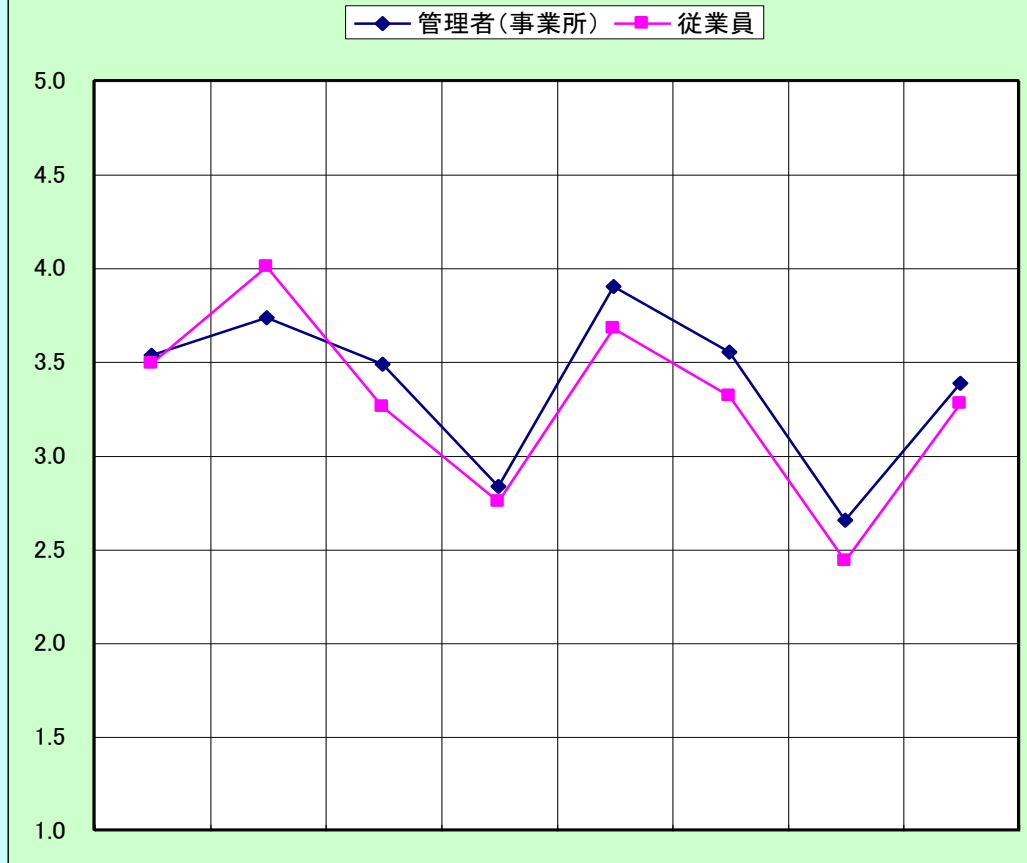
年代別では、20歳未満・20歳代は仕事が時間内に処理できず疲れています。「給料・休暇の長さ」についての得点も低い。30歳代では「給料・報酬」の得点が低く、40歳代では「給料」「世間よりも長い休暇がある」「仕事の疲れを翌日に疲れを残すことはない」の得点が低い。50歳代では「給料」「仕事の疲れを翌日に残すことはない」の得点が低い。

全ての年代で給料への不満を持っているのは共通していますが、年代別の特徴もあるので、それらを踏まえた対応が望まれます。

雇用形態では、正職員であるか否かに関わらず翌日に疲れを残す傾向が強い。正職員では「給料」「休暇の長さ」に関する快適感が低い。

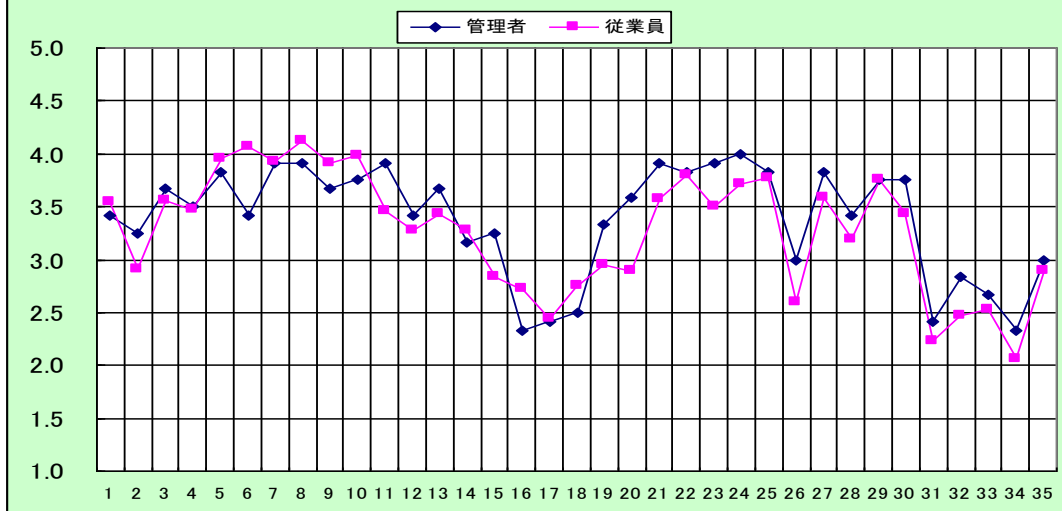
G	管理者 全部署	12 名	従業員 全部署	204 名
---	---------	------	---------	-------

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)	3.5	3.7	3.5	2.8	3.9	3.5	2.7	3.4
	従業員	3.5	4.0	3.3	2.8	3.7	3.3	2.4	3.3
	差	0.0	-0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	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)



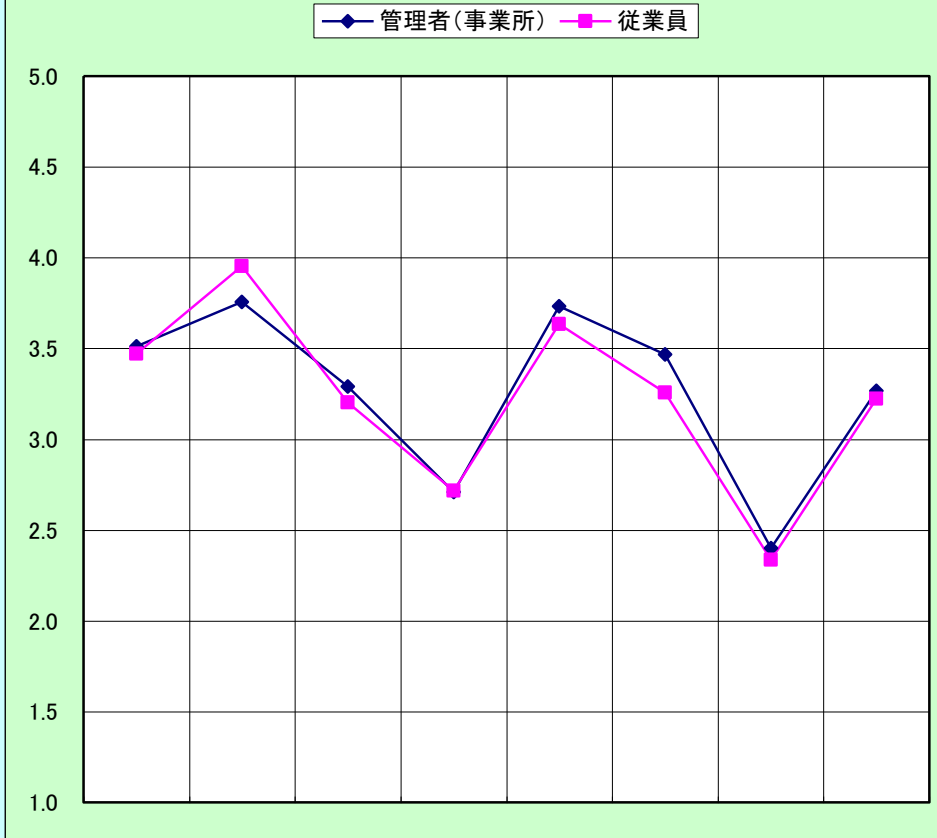
図表3 各領域及び各設問の結果

G	管理者	全部署		12名	結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評						
	従業員	全部署		204名				管理者	従業員	意識差							
領域1	キャリア形成 人材育成	3.5	O+	3.5	O+	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.4	O+	3.5	◎	-0.1	□	A
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.3	O	2.9	O	0.3	O	B
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.7	O+	3.6	◎	0.1	O+	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	3.5	O+	3.5	O+	0.0	◎	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.8	◎	4.0	◎	-0.1	□	A
領域2	人間関係	3.7	O+	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	3.4	O+	4.1	◎+	-0.6	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.9	◎	3.9	◎	0.0	◎	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.9	◎	4.1	◎+	-0.2	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	O+	3.9	◎	-0.3	□	A
									10	10.上司は仕事があまく行くように配慮や手助け	3.8	O+	4.0	◎	-0.2	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.5	O+	3.3	O+	0.2	O+	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	◎	3.5	O+	0.5	O	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	O+	3.3	O+	0.1	O+	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.7	O+	3.4	O+	0.2	O+	B
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.2	O-	3.3	O+	-0.1	□	B
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.3	O	2.8	O-	0.4	O	B
領域4	処遇	2.8	O-	2.8	O-	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	2.3	△	2.7	O-	-0.4	□	C
									17	17.働きに見合った給料	2.4	△	2.4	△	0.0	◎	E
									18	18.地位に合った報酬	2.5	△	2.8	O-	-0.3	□	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.3	O	2.9	O	0.4	O	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	3.6	O+	2.9	O-	0.7	△	C
領域5	社会とのつながり	3.9	◎	3.7	◎	0.2	O+	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	◎	3.6	◎	0.3	O	A
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.8	◎	3.8	◎	0.0	◎	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.9	◎	3.5	◎	0.4	O	A
									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	◎	3.7	◎	0.3	O+	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	3.8	◎	3.8	◎	0.1	◎	A
領域6	休暇 福利厚生	3.5	O+	3.3	O+	0.2	O+	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.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.0	O-	2.6	O-	0.4	O	B
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.8	◎	3.6	◎	0.2	O+	A
									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	O+	3.2	O+	0.2	O+	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	3.8	O+	3.8	◎	0.0	◎	A
									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	3.8	O+	3.4	O+	0.3	O	B
領域7	労働負荷	2.7	△	2.4	△	0.2	O+	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。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.4	△	2.2	△	0.2	O+	E
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.8	O-	2.5	△	0.4	O	D
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.7	△	2.5	O-	0.1	O+	C
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.3	△	2.1	△	0.3	O+	E
									35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.0	O-	2.9	O-	0.1	O+	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	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。
◎+	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	◎	◎
◎	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	◎	◎
O+	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	◎	◎
O	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	◎	◎
O-	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。	O	◎	◎	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。	△	◎	◎	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。	▲	◎	◎	1.0以上~	◎	◎

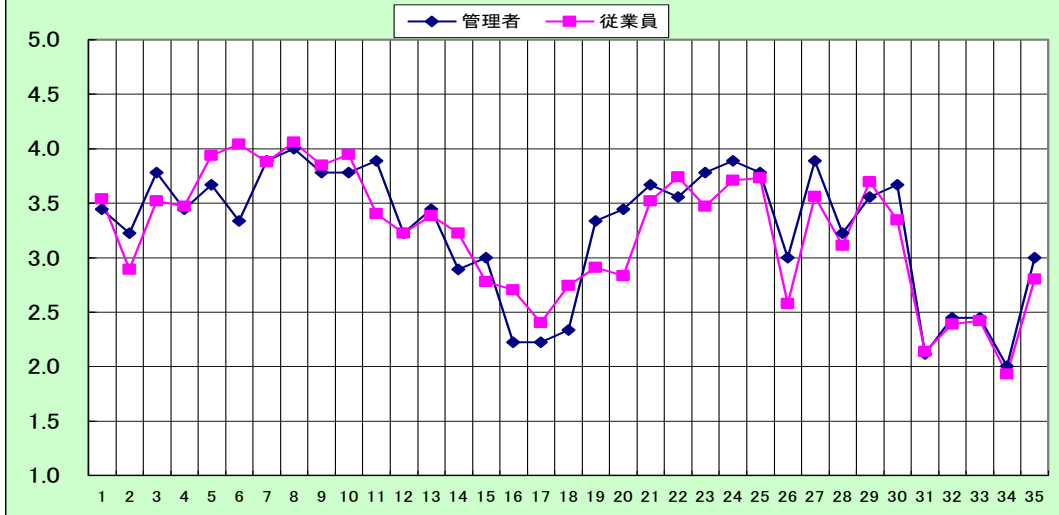
G	管理者	看護局	9 名	従業員	看護局	175 名
---	-----	-----	-----	-----	-----	-------

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)	3.5	3.8	3.3	2.7	3.7	3.5	2.4	3.3
	従業員	3.5	4.0	3.2	2.7	3.6	3.3	2.3	3.2
	差	0.0	-0.2	0.1	0.0	0.1	0.2	0.1	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

G	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					
	看護局	9名	看護局	175名													
領域1	キャリア形成 人材育成	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。	1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.4	◎+	3.5	◎	-0.1	◎	A
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.2	◎	2.9	◎-	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	3.8	◎+	3.5	◎	-0.3	◎+	A
									4	4.誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	3.4	◎+	3.5	◎+	0.0	◎	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.7	◎+	3.9	◎	-0.3	□	A
領域2	人間関係	3.8	○+	4.0	◎	-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	3.3	◎	4.0	◎+	-0.7	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.9	◎	3.9	◎	0.0	◎	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.1	◎+	-0.1	◎	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.8	◎+	3.8	◎	-0.1	◎	A
									10	10.上司は仕事がかまかまに配慮や手助け	3.8	◎+	3.9	◎	-0.2	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.3	○	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。	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	◎	B
									12	12.仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.2	◎	3.2	○+	0.0	◎	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.4	◎+	3.4	○+	0.1	◎	B
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	2.9	◎-	3.2	○+	-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
領域4	処遇	2.7	△	2.7	○-	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	16	16.世間的に見劣りしない給料	2.2	△	2.7	◎-	-0.5	□	C
									17	17.働きに見合った給料	2.2	△	2.4	△	-0.2	□	E
									18	18.地位に合った報酬	2.3	△	2.7	◎-	-0.4	□	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.3	◎	2.9	◎	0.4	◎	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	3.4	◎+	2.8	◎-	0.6	△	C
領域5	社会とのつながり	3.7	○+	3.6	◎	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.7	◎+	3.5	◎	0.1	◎+	A
									22	22.仕事で社会と繋がっていることを実感	3.6	◎+	3.7	◎	-0.2	□	A
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.8	◎+	3.5	○+	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	3.9	◎	3.7	◎	0.2	◎+	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	3.8	◎+	3.7	◎	0.0	◎	A
領域6	休暇 福利厚生	3.5	○+	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	3.0	◎-	2.6	◎-	0.4	◎	B
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.9	◎	3.6	◎	0.3	◎	A
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.2	◎	3.1	○+	0.1	◎+	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	3.6	◎+	3.7	◎	-0.1	□	A
									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	3.7	◎+	3.3	○+	0.3	◎	B
領域7	労働負荷	2.4	△	2.3	△	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。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	2.1	△	2.1	△	0.0	◎	E
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	2.4	△	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	2.4	△	2.4	△	0.0	◎	E
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.0	△	1.9	△	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	◎-	2.8	◎-	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		
◎+	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(場合による)	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~		

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）

本事業所は、300 床弱の総合病院であり、昨年度に引き続いて本調査を実施した。本年度の結果分析とともに昨年度との比較検討を試みたい。

（1）平成 22 年度調査の結果について

本事業所全体の特徴は、管理者と従業員の意識が非常に近似していることである。

領域別では、「人間関係」「社会とのつながり」の快適感が両者とも標準範囲より高く、「労働負荷」は低い。設問別では、両者共に快適感が標準範囲より低い設問は、「働きに見合った給料」「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 3 項目である。また、両者の意識差が大きい設問は、「会社の経営はうまくいっている」の 1 項目のみで、管理者が 0.7 ポイント上回っている。以上の結果から、管理者は従業員の意識をよくとらえており、職場の人間関係の構築に心を砕いていることが伺われる。

労働負荷に関する快適感が低いのに関わらず、働きに見合った給料を得ていないと管理者・従業員共に感じている状況は、本調査対象者の大半を占める看護職の労働実態を反映しており、本事業所の特徴とは言い切れないだろう。「会社の経営」に関する管理者と従業員の意識差については、経営状態を把握する立場にある管理者が、従業員に情報を伝える努力をすることが望まれる。

部署別の管理者は各 1 名であるため、管理者データは 12 名の管理者の平均値となっている。従って部署別の管理者と従業員の意識差を見ることはできないが、際だった特徴のある部署をあげると A 病棟・B 病棟、透析室、健康管理部がある。

A 病棟・B 病棟は、従業員の「労働負荷」に関する快適感が標準値よりかなり低くなっている。「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 2 項目が特に低得点であるので、業務量に見合った人員配置が行われているかについて検討する必要があるだろう。

透析室では「仕事の裁量性」の従業員得点が管理者平均値をかなり下回っている。透析室における医師や医療工学技士と看護師の職務分担や指示・命令のあり方について検討してみる必要があるのではないだろうか。一方、健康管理部は、従業員が 4 名と少ないためか、快適感が他部署と比較して高い水準にある。

年代別では、事業所全体のプロフィールと大差はないが、あえて気になりな点をあげると、20 歳未満・20 歳代の「労働負荷」が 2.2 と低い。本事業所は、20 歳代の従業員で半数弱を占める職場であることから、知識・技術や経験が十分でない若い従業員が、実力以

上の質・量の職務を担わなければならない実態にあるのではないかと推測される。一方、60歳以上の従業員では「処遇」についての快適感が低い水準にあるため、高齢者雇用のあり方について検討の余地がある。

職種別では、専門技術研究職の「労働負荷」、販売・サービス職の「処遇」が低い傾向にある。雇用形態では、正社員の「労働負荷」が低い傾向にある。性別では、男性の「労働負荷」が標準範囲よりかなり低く、設問別では「全体として仕事の量と質は適当」が1.9、「家に仕事を持ち帰ったことがない」が2.3と女性と比較して0.6低い。女性が大半を占める事業所の中で、男性職員に過重な負担が加わっていないかについて検討する必要があるろう。

(2)平成 21 年度調査結果との比較

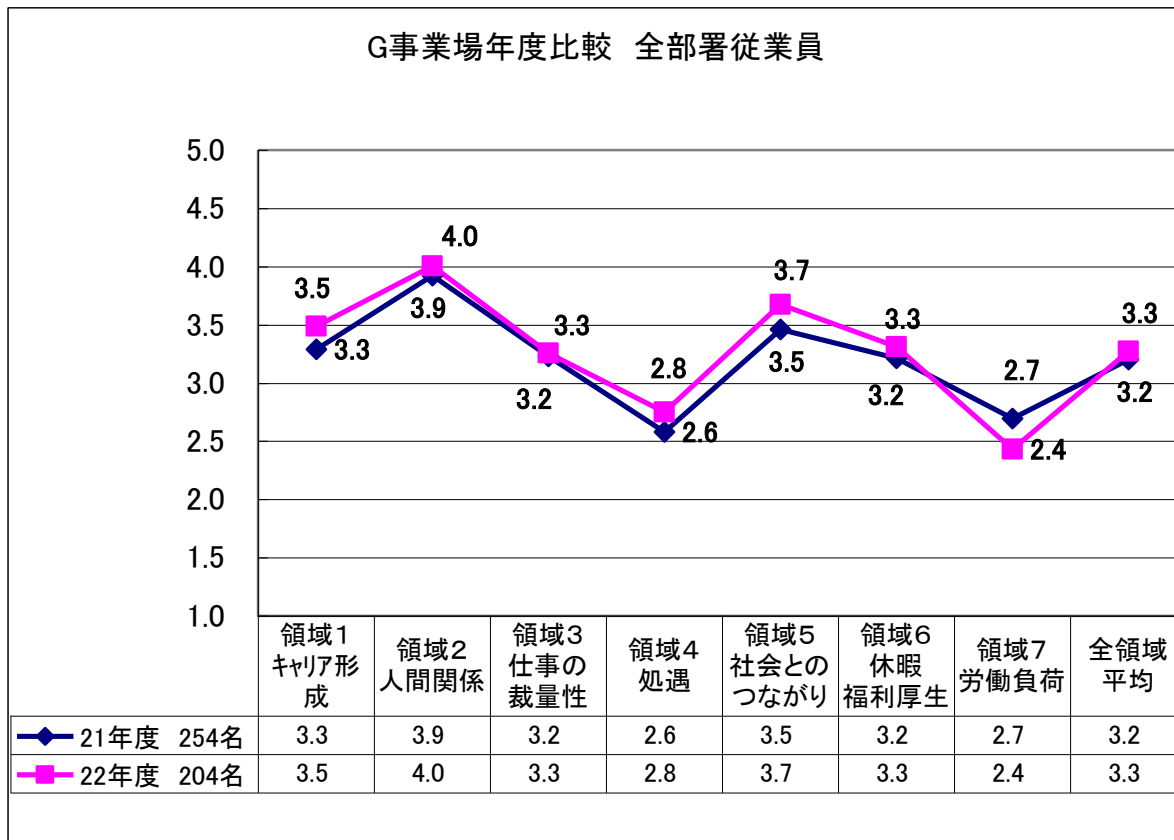
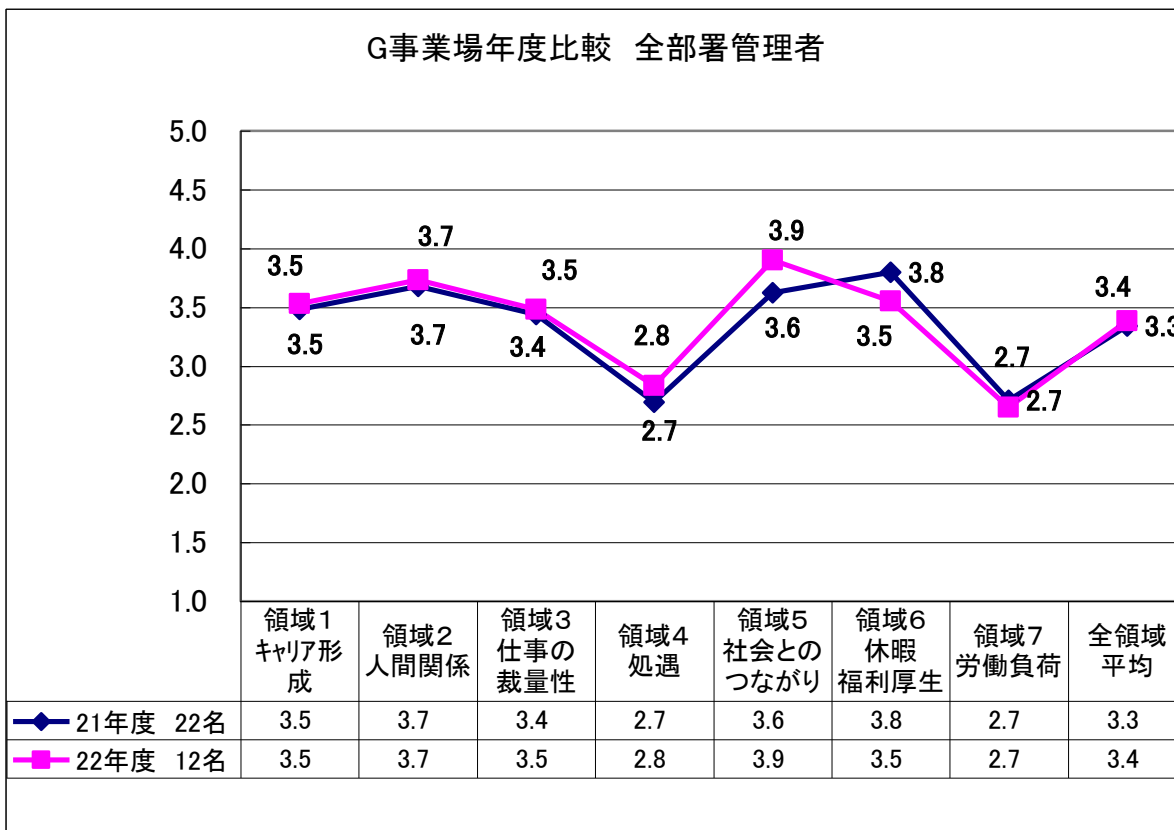
昨年度の看護局全体のプロフィールと比較して、全体的に管理者と従業員の意識差が縮小して、その差が-0.3~0.2の範囲となった。ちなみに昨年は-0.1~0.6であった。また、従業員の快適職場感が全体領域平均で0.2改善した。領域別では「処遇」が0.4、「休暇・福利厚生」が0.3改善した。本年度の結果でも述べたように、管理者は従業員の意識をとらえることや「処遇」「休暇・福利厚生」の改善に努力したことが推察される。昨年度、本調査結果を管理者にフィードバックした効果が現れているのではないかと考えられる。

部署別にみて気やかな変化は、A病棟従業員の「労働負荷」が0.3低下して1.9となり、かなり低水準になったこと、B病棟従業員の「労働負荷」「処遇」が0.6低下したことである。

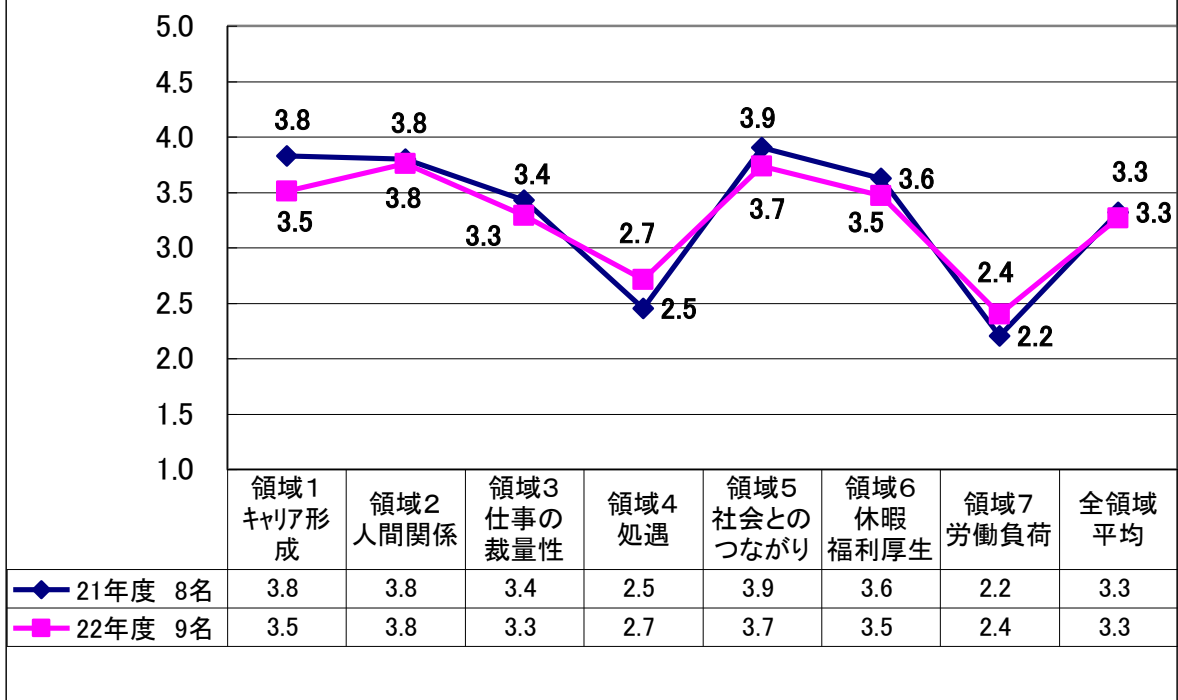
この2部署については、昨年から今年にかけての業務量および人員配置等の変化について検討する必要がある。一方、C病棟、D病棟、手術室では、従業員の意識が全般的に改善している。これらの部署の変化の要因についても分析すると、職場改善の手がかりが得られると思われる。

年代別、職種別、雇用形態別、性別については、21年度の本調査が事業所全体に行われたのに対して、22年度は看護部門を中心に実施したため、比較ができない。

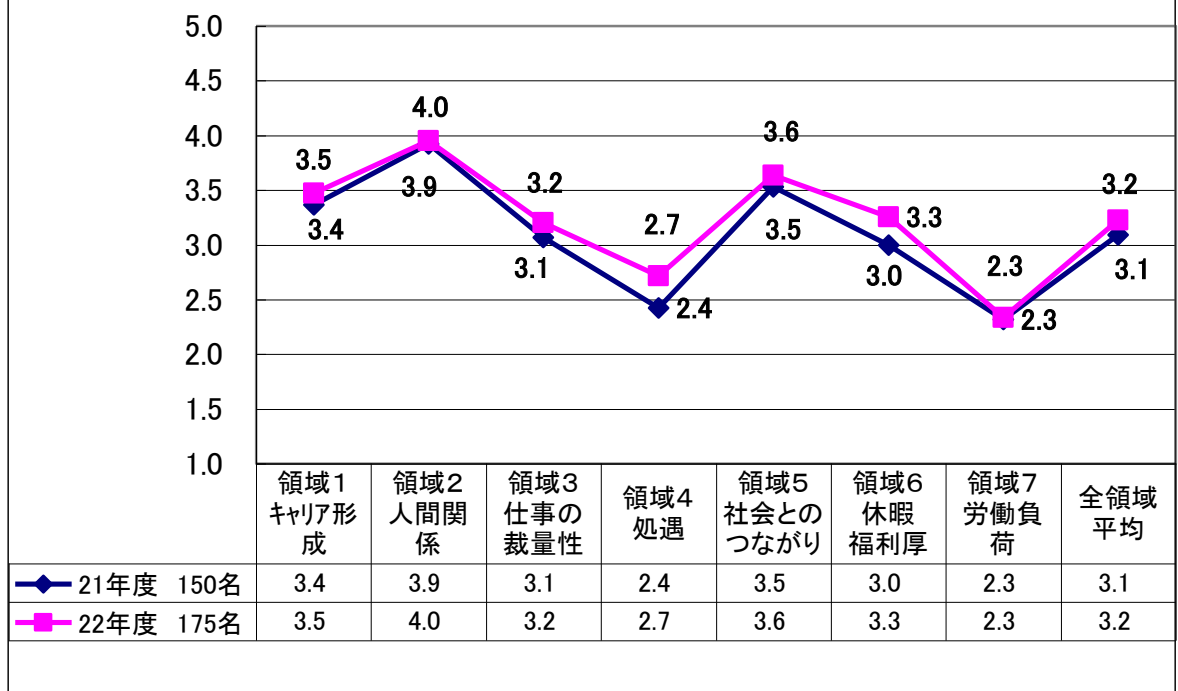
快適職場調査(ソフト面)プロフィール比較



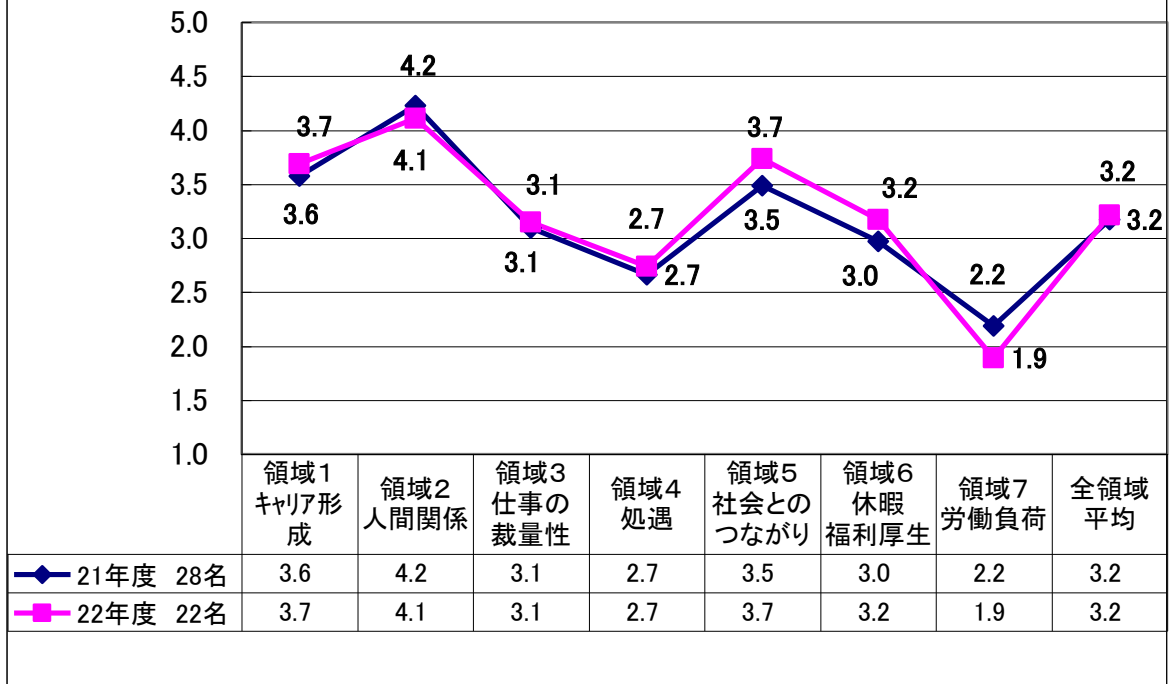
G事業場年度比較 看護局管理者



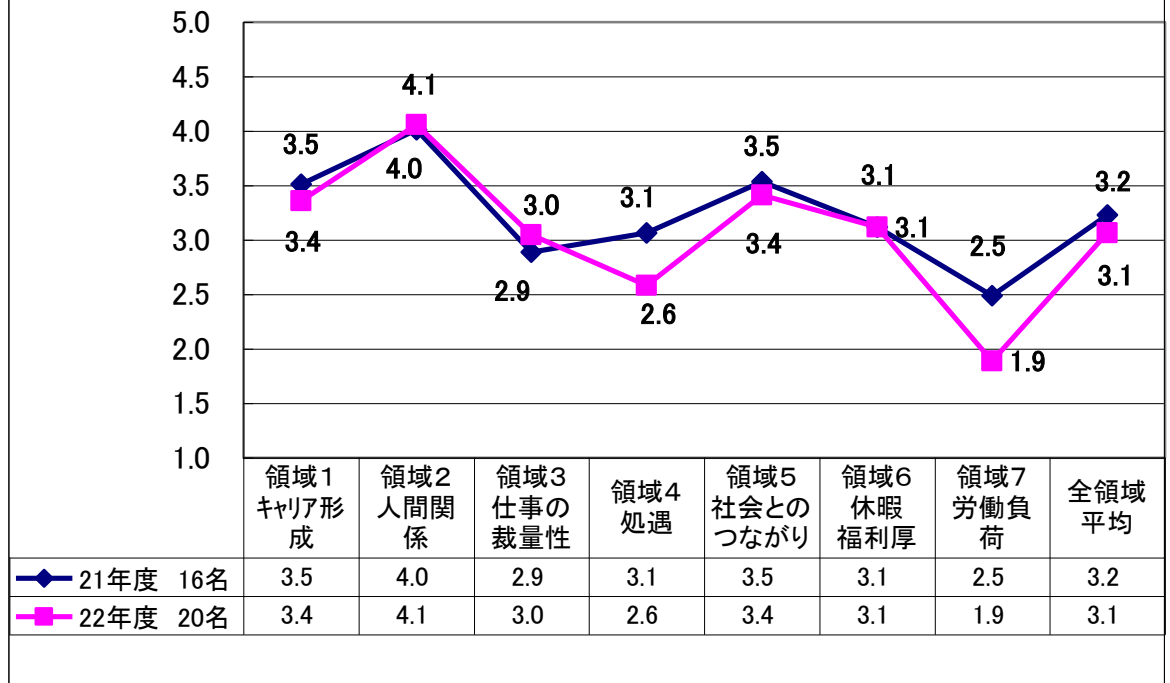
G事業場年度比較 看護局従業員



G事業場年度比較 A病棟従業員



G事業場年度比較 B病棟従業員



取り組み状況(平成 21 年度～平成 22 年度)

事項	年月	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 21 年 6 月	平成 21 年度の安全衛生委員会のスローガンに「快適職場」という言葉があった。まず職場の現状を知ろうということが目的である。	
方針の検討等		(トップ・責任者への説明と了解) 管理会議にて了承済 (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) 安全衛生委員会事務局	
具体的実施計画の検討		(調査対象) 医師を除く全従業員 (スケジュール、周知等の検討状況等) 6 月下旬・・・職場責任者会議にて快適職場調査実施について説明 7 月初旬・・・従業員へ主旨説明、配布 8 月中旬・・・調査票の回収 10 月～・・・調査結果検討(改善内容の検討)	
調査の実施状況	平成 21 年 7 月～8 月	(調査の主旨説明、調査票配布方法) 管理者へは、職場責任者会議にて主旨説明を行った。管理者側の記入上の留意点(部下がどう思っているかをつけること)は誤解のないようによく説明した。 従業員へは職場の管理者より説明し、配布を行った。また、調査票とともに説明文書も添付した。 (調査票回収方法) 職場ごとに回収した。	◎回収率 65%
問題点の把握、課題の抽出、整理	平成 21 年 10 月～	快適職場調査結果は、安全衛生委員会、管理会議、職場責任者会議において報告した。心身の健康管理等は安全衛生委員会で取り組むことにした。 全体的にはよい結果だったと思うが、管理者会議において「処遇」の改善は難しいとの意見があった。金銭面以外の恩恵もあると思うが、伝わりにくいと感じた。	
改善計画の検討、立案	平成 21 年 10 月～	看護部門では、師長、主任が集まる会合で調査結果を検討することになった。	
改善の実施等		(改善の実行、再調査の実施等) 職場長へ調査結果を報告したが、改善については、各職場に任せてしまい、全体的な改善の取り組みは行えなかった。	

取り組み状況(平成 21 年度～平成 22 年度)

事項	年月	具体的取り組み状況	特記事項等
21 年度 総合コメント		<p>(事業場担当者の感想やコメント)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の責任者は一生懸命やっているつもりでもメンバーに伝わっていないということがわかった。 ・管理部門でも快適職場調査結果が、現状把握に役立ったと感じ、改善への認識はもっているが、実行することは難しい。 ・「キャリア形成・人材育成」については、目標面接の持ち方や方法、伝え方を再検討する必要がある。 ・「処遇」については、経営全体との関係もあり、担当者のレベルでは難しい。給料だけではなく、もう少し広い視野でみんなが考える必要があると感じた。 ・「労働負荷」は、業務改善の必要を感じたが、どう行こうかが問題である。 ・各職場で快適職場調査をどう活用し、改善への取り組みをしたか把握していきたい。また、職場の取り組み事例を従業員に紹介し、広めていきたい。 ・同業他社との比較ができるとよいと思う。 	
調査の実施理由、きっかけ	平成 22 年 6 月	昨年度快適職場調査を実施したが、改善には至らなかった。今年度は、看護部門のみで調査を実施することにした。	
方針の検討等		(トップ・責任者への説明と了解) 師長会議にて了承済 (衛生委員会での審議) 師長会議にて了承を得たことを報告 (事務局体制の整備等について) 看護師長室	
具体的実施計画の検討		<p>(調査対象) 看護部門</p> <p>(スケジュール、周知等の検討状況等)</p> <p>8 月初旬・・・師長会議にて快適職場調査実施について説明</p> <p>8 月初旬・・・看護師長より従業員へ主旨説明、配布</p> <p>8 月中旬・・・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	平成 22 年 8 月	<p>(調査の主旨説明、調査票配布方法)</p> <p>各病棟の看護師長から従業員へ配布を行った。</p> <p>(調査票回収方法)</p> <p>職場ごとに回収した。</p>	◎回収率 84%

取り組み状況(平成 21 年度～平成 22 年度)

事項	年月	具体的取り組み状況
問題点の把握、課題の抽出、整理		<p>全体的には、管理者と従業員の意識の差が縮小し、全領域平均の快適感も上がった。特に「人間関係」「社会とのつながり」に関する快適感が高い。</p> <p>しかしながら特定部署において下がっていた。普段気になっている部署と一致した結果であった。</p>
改善計画の検討、立案	平成 22 年 10 月～	<p>看護師長、主任が集まる会合で調査結果を検討した。今回の調査結果を見て他部署に比べて気になった部署については、責任者とヒアリングを行うこととした。</p>
改善の実施等		<p>(改善の実行、再調査の実施等)</p> <p>◎ヒアリングの実施</p> <p>調査結果が気になった 2 部署の責任者とヒアリングを行った。この 2 部署は、総合的な診療を行う部署 (A 病棟) と複数の診療科を担当している部署 (B 病棟) である。</p> <p>A 病棟では、業務が多忙であること、新人看護師がいるため、中堅、ベテラン看護師に負担がかかっていること、総合的な知識が必要な部署のため、自分の専門性が薄れてしまうのではないかという不安感からモチベーションの低下が上げられた。</p> <p>B 病棟では、業務が多忙であること、緊急性の高い患者や援助を必要とする患者が多いこと、入退院が多いこと等が上げられた。</p> <p>上記の問題点について次のような意見が出された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師が業務に慣れてくれば中堅以上の看護師の負担が減ると思う。 ・人手が足りない場合には、他部署からの応援が受けられる制度がある。人手が必要な時には、積極的に活用をするようにする。 ・病院側も従業員の増員を進めている。看護師長等は必要な理由やデータを示し対応を図る。 ・この 2 部署は、病院にとっても必要かつ重要な部署である。従業員のモチベーションアップのために学会や研究会等の必要な研修に積極的に参加させるとよいと思う。 <p>◎リリーフ体制(人手の不足している病棟が他病棟から応援を受ける制度)の活用</p> <p>看護師を送り出す病棟側も、人選に配慮しながら積極的に活用している。</p> <p>◎看護師等の増員計画の要望</p> <p>快適職場調査の結果や労働時間、病棟として不足人員等データを示し、A 病棟、B 病棟の看護師の増員計画を要望した。</p>

取り組み状況(平成 21 年度～平成 22 年度)

事項	年月	具体的取り組み状況
改善の実施等		<p>◎A病棟、B病棟看護師への教育</p> <p>総合的な診療を行うA病棟と複数の診療科を担当しているB病棟の看護師に対して、病院内で重要部門であることを認識してもらうために教育研修を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合診療を行っている近隣病院への見学会の実施 ・医師との交流学习会（1日研修会）の実施 <p>医師も参加した研修会の中で、参加医師のコメントや他病棟からのビデオレターが紹介された。コメントには、総合診療に対する好意的なコメントや激励等があり、参加者のモチベーションアップにつながった。</p> <p>◎夜勤の見直し</p> <p>夜勤業務を見直し休憩が取れるようになった。</p> <p>◎今後の課題</p> <p>現在、看護師は、事務的な業務により時間外が発生するケースがある。事務を行う従業員が少ないためであるが、看護師数の確保が優先するのか事務を行う従業員の確保が優先するのか、経営的な面もあり難しい問題である。</p>
22年度 総合コメント		<p>(事業場担当者の感想やコメント)</p> <p>前年度の調査は全部署で取り組み、改善課題を認識したものの具体的な動きは出来なかった。そこで今回は調査結果を職場の動きにつなげたいと看護部門が取り組んだ。調査結果では前年度と比較し二つの病棟が「労働負荷」に関する快適感が低かった。今年度、病棟機能を再編成し、看護労働に影響が大きかった病棟である。</p> <p>この結果と背景を看護師長会で共通の認識にすることによりタイムリーな病棟間での業務支援を実施することができた。また、当院への訪問調査時には、「労働負荷」に関する快適感が低い病棟の責任者は、訪問された委員よりヒアリングと助言をうけた。</p> <p>委員に職場の状況や漫然とした悩みを語る中で自分の考え方が整理され、「外部から捉えるとそういうことなのか」とコメントに勇気づけられ、自身が取り組むべき行動を明らかにすることが出来た。</p> <p>(訪問担当者の感想やコメント)</p> <p>快適職場調査（ソフト面）を行い、普段感じていた問題が数値化され見えるようになった。</p> <p>今回は、快適感が低い等改善が必要な病棟に関し、改善を行ったが、該当する病棟の努力だけでなく、リリーフ体制のように全病棟が協力することでスムーズな運用がなされた。また、A・B病棟が、病院として重要な部門であることを研修会によって再認識し、モチベーションアップがなされた。</p> <p>このように、重要なことや新しいことを行うにあたっては、説明の機会を持つことが大切であると思われる。</p> <p>改善については、主に看護部門の中で連携をとりながら行われたようだが、今後は、医局とも連携を図りながら取り組むことで、事業場全体の快適感が増すと思われる。</p>