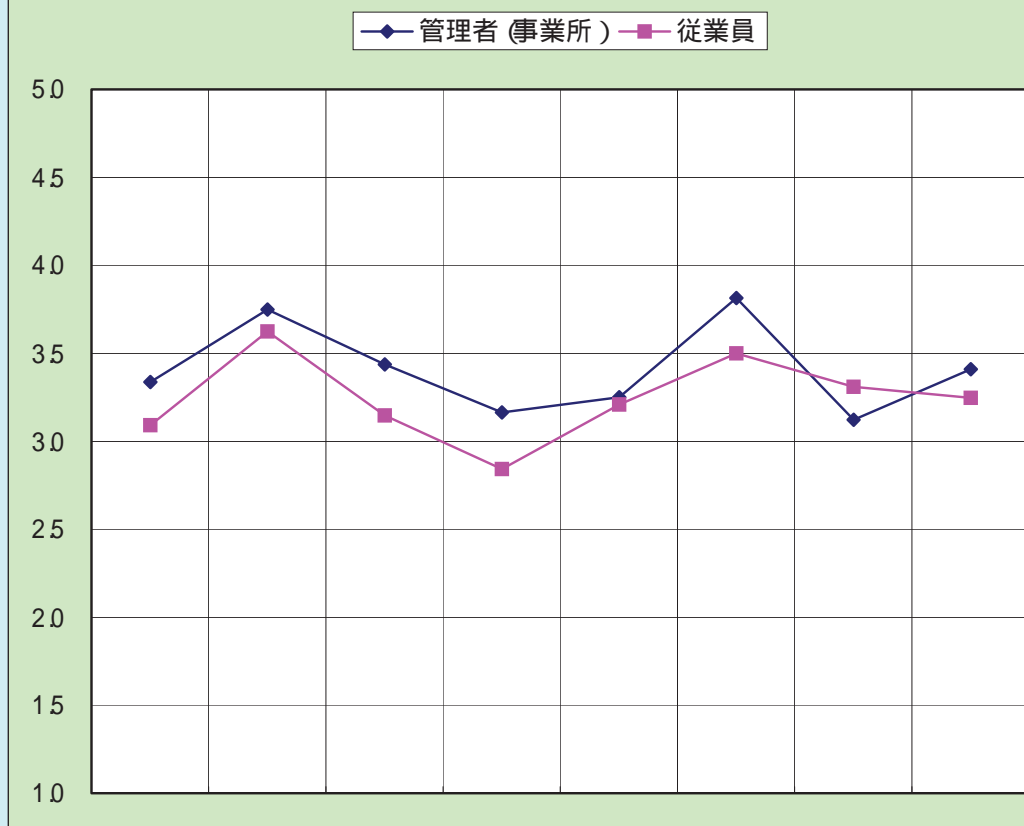


## E 事業場

事業内容	製造業（輸送機械製造）
労働者概数	240人
調査者数	231人

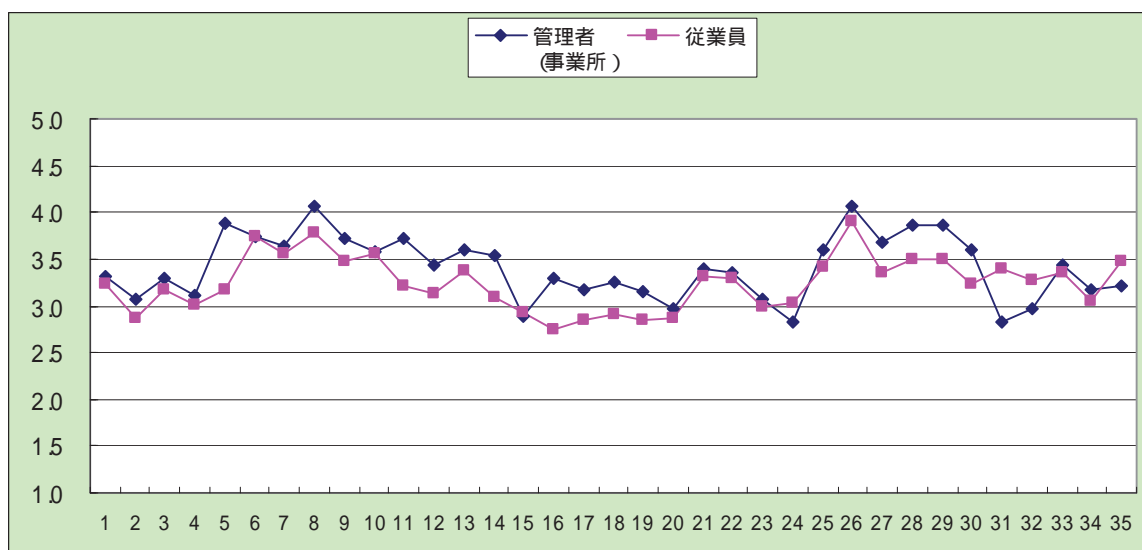
E事業場	管理者	全部署	28名	従業員	全部署	203名
------	-----	-----	-----	-----	-----	------

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)	3.3	3.8	3.4	3.2	3.3	3.8	3.1	3.4
	従業員	3.1	3.6	3.1	2.8	3.2	3.5	3.3	3.2
	差	0.2	0.1	0.3	0.3	0.0	0.3	-0.2	0.2

図表2 各問ごとの値と意識差 (グラフ)

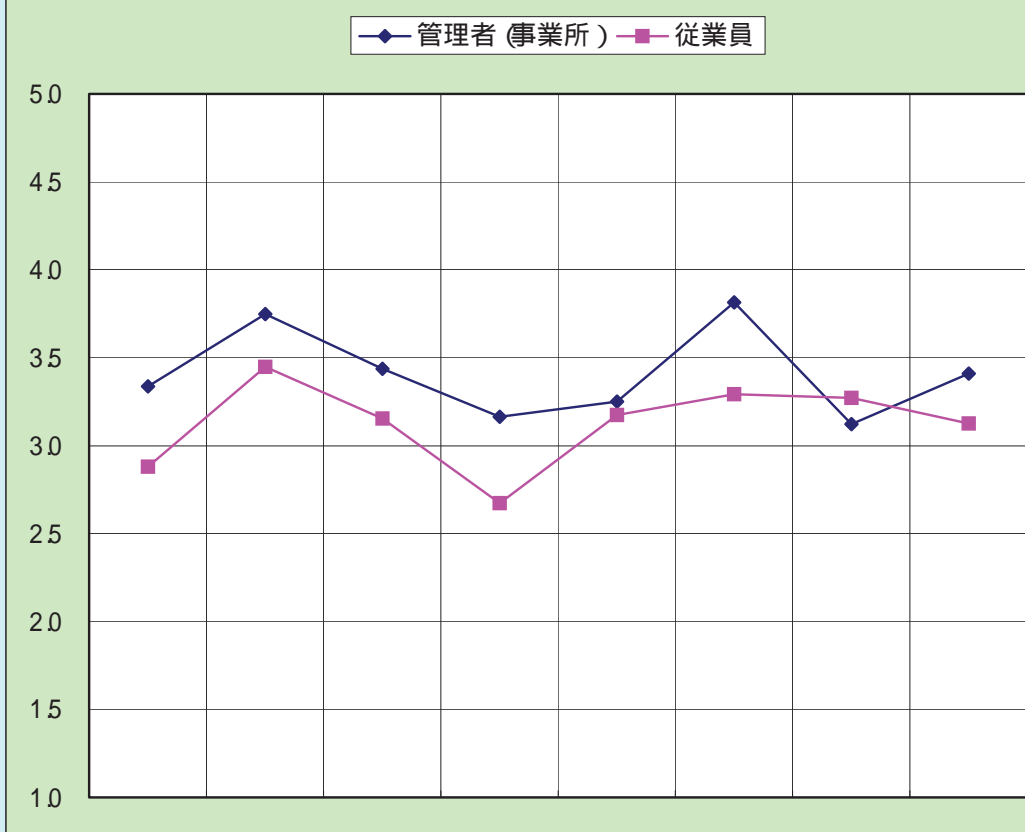


管理者		全部署 28名		従業員		全部署 203名		問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評			
		管理者	従業員	意識差	結果											
領域1	キャリア形成 人材育成	3.3	3.1	0.2	+	従業員は標準範囲内ではほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。		1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.3		3.2	+	0.1	B	
								2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.1	-	2.9	-	0.2	+	B
								3	3グループや個人ごとに教育訓練の目標が明確	3.3		3.2	+	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	3.1	-	3.0	-	0.1	+	B
								5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	3.9		3.2	+	0.7	C	
領域2	人間関係	3.8	+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。		6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.8	+	3.7		0.0	A	
								7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.6	+	3.6		0.1	A	
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.1		3.8		0.3	+	A
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	+	3.5	+	0.2	+	B
								10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.6	+	3.6		0.0	A	
領域3	仕事の裁量性	3.4	+3.1	+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	3.7	+	3.2	+	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	3.4	+	3.1	+	0.3	B	
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.6	+	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	3.5	+	3.1		0.5	B	
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.9	-	2.9		0.0	B	
領域4	処遇	3.2	-2.8	-0.3		従業員は標準値未満であるが標準範囲内であり、管理者も標準範囲内、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。		16	16世間的に見劣りしない給料	3.3		2.7	-	0.5	C	
								17	17働きに見合った給料	3.2	-	2.9	-	0.3	B	
								18	18地位に合った報酬	3.3		2.9		0.3	B	
								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	3.0	-	2.9	-	0.1	B	
領域5	社会とのつながり	3.3	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	3.4		3.3	+	0.1	B	
								23	23仕事は世間から高い評価	3.1	-	3.0		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	2.8	-	3.0		-0.2	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	+	3.4	+	0.2	+	B
領域6	休暇 福利厚生	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。		26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	4.1		3.9		0.2	+	A
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.7	+	3.4	+	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	3.9		3.5		0.4	A	
								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	3.9		3.5	+	0.4	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	3.6	+	3.2	+	0.4	B	
領域7	労働負荷	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。		31	31仕事はいつも時間内に処理	2.8	-	3.4	+	-0.6	-	B
								32	32全体として仕事の量と質は適当	3.0	-	3.3	+	-0.3	B	
								33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.4	+	3.4	+	0.1	B	
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.2	-	3.1		0.1	+	B
								35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.2		3.5	+	-0.3	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
+	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 ~			

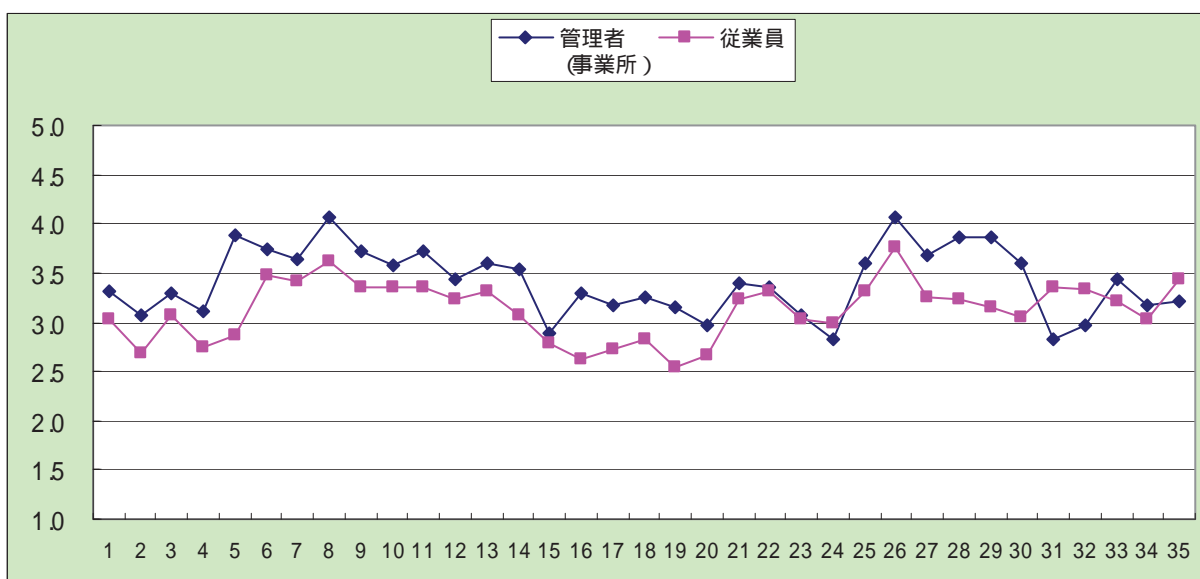
E事業場	管理者 全部署 28名	従業員 40歳代 39名
------	-------------	--------------

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)	3.3	3.8	3.4	3.2	3.3	3.8	3.1
従業員	2.9	3.4	3.2	2.7	3.2	3.3	3.3	3.1
差	0.5	0.3	0.3	0.5	0.1	0.5	-0.2	0.3

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)



図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		全部署 28名		従業員		40歳代 39名		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	3.3	2.9	-	0.5		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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.3		3.0		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	-	2.7	-	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	3.3		3.1		0.2	+	B			
								4	4誰でも必要ときに必要な教育訓練が受けられる	3.1	-	2.7	-	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	3.9		2.9	-	1.0		C			
領域2	人間関係	3.8	+	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。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.8	+	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	3.6	+	3.4	+	0.2	+	B			
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.1		3.6		0.5		A			
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	+	3.4	+	0.4		B			
								10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.6	+	3.4	+	0.2	+	B			
領域3	仕事の裁量性	3.4	+	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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.7	+	3.4	+	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	+	3.2	+	0.2	+	B			
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.6	+	3.3	+	0.3	+	B			
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.5	+	3.1		0.5		B			
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.9	-	2.8	-	0.1		B			
領域4	処遇	3.2	-	2.7	-	0.5	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	3.3		2.6	-	0.7		C			
								17	17働きに見合った給料	3.2	-	2.7	-	0.5		B			
								18	18地位に合った報酬	3.3		2.8	-	0.4		B			
								19	19給料の決め方は公平	3.1	-	2.5	-	0.6		C			
								20	20会社の経営はうまくいっている	3.0	-	2.7	-	0.3	+	B			
領域5	社会とのつながり	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。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.4		3.2	+	0.2	+	B			
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.4		3.3	+	0.0		B			
								23	23仕事は世間から高い評価	3.1	-	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	2.8	-	3.0		-0.2		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	+	3.3	+	0.3	+	B			
領域6	休暇福利厚生	3.8		3.3	+	0.5	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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	4.1		3.8		0.3		A			
								27	27産休育児休暇介護休暇がとやすい	3.7	+	3.3	+	0.4		B			
								28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.9		3.2	+	0.6		C			
								29	29心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	3.9		3.2	+	0.7		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	3.6	+	3.1		0.6		C			
領域7	労働負荷	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。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.8	-	3.4	+	-0.5	-	B			
								32	32全体として仕事の量と質は適当	3.0	-	3.3	+	-0.4		B			
								33	33残業休日休暇を含めたいまの労働は適当	3.4	+	3.2	+	0.2	+	B			
								34	34翌日まで仕事の疲れを残すことはない	3.2	-	3.0		0.2	+	B			
								35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.2		3.4	+	-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大きい。	-1.0未満	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。	-0.5以上～-0.1未満	大きな問題なし	B	
	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。	-0.1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。		ほとんど差がない。	0.1以上～0.3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。	0.3以上～0.5未満	かなり問題あり	E	
+	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。		管理者のほうが高くその差は大きい。	0.5以上～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。		管理者のほうが高くその差は大きい。	1.0以上～			
+	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大きい。				

## E 事業場プロフィールの評釈例

## 1 全部署結果に関して

(1) 全体として、快適職場感は、管理者・従業員ともに、おおむね標準以上の水準にあります。管理者と従業員の意識面での差もほとんどみられません。

特に、「人間関係」の領域では、管理者・従業員ともに高い水準があるのが特徴的です。人間関係の良い職場であると、管理者・従業員ともに評価していることがうかがえます。

また、「休暇・福利厚生」の領域も、管理者・従業員ともに比較的高い水準にあると言えるでしょう。ただし、管理者と従業員の評価に若干開きがあります。大きな意識差ではなく、従業員の評価も低くはないので、このこと自体は問題ではありませんが、なぜこのような結果になるのか、機会があれば、職場で検討してみるのも良いでしょう。

「仕事の裁量性」「処遇」の領域でも、管理者・従業員の間にはそれほど大きくはありませんが、若干の意識差がみられます。特に、「処遇」については、唯一、この調査で一般的な平均値を下回っていましたので、改善の余地があるか、検討してみる必要があるでしょう。

なお、例外的に「労働負荷」の領域で、従業員の方が管理者よりも快適感が高いという結果が見られました。通常、管理者の方が職場の「労働負荷」は軽いと考え、それに対して従業員は「労働負荷」が重いと考えるのが一般的です。それとは、逆に従業員の方が「労働負荷」は軽いという回答結果がみられました。特に「31. 仕事はいつも時間内に処理」の項目で、もっとも従業員の「労働負荷」に対する快適感が高いという結果となりました。このこと自体は問題ではありませんが、なぜこのような結果になるのか、機会があれば、職場で検討してみるのも良いでしょう。

(2) 項目別にみた場合、管理者と従業員にもっとも大きな意識差がみられたのは「5. 従業員を育てることが大切だと考えられている」でした。管理者はある程度、評価が高いのに対して、従業員は評価が低く、若干の問題がみられます。この点について、職場で検討してみる必要があるでしょう。その他、「11. 自分の新しいアイデアで仕事を進められる」「14. 仕事の計画決定進め方を自分で決められる」といった仕事の裁量面、「16. 世間的に見劣りしない給料」などの処遇面などでも、同様の意識差がみられたので、機会があれば、検討してみるのも良いでしょう。

## 2 各部署結果に関して

部署①は、全体の傾向と同様で、「人間関係」、「休暇・福利厚生」の領域が比較的高い水準にあります。「キャリア形成・人材育成」の領域で管理者と従業員の間には若干意識差がみられました。

部署②では、大きな問題がみられませんでした。処遇面に対する従業員の評価が若干低いですが、その他の快適感はおおむね標準以上で、管理者と従業員の意識差も少ないのが特徴です。

部署③は、全体の傾向と同様で、「仕事の裁量性」「処遇」「休暇・福利厚生」などの各領域で、管理者と従業員の間には若干意識面での差がみられました。

## 3 性別・年代別の従業員結果に関して

男性は全体の傾向と同様でした（人数が多いため）。

女性は、どの領域でも、管理者・従業員ともに標準以上の評価をしており、問題はあまりみられませんでした。ただし、従業員の「労働負荷」に対する評価が管理者の評価よりも、若干高いのが特徴となっています。従業員の方が「労働負荷」は軽いと評価していることとなります。この点について、機会があれば、職場で検討してみるのも良いでしょう。

また、「キャリア形成・人材育成」「人間関係」などの領域では、若干、管理者と従業員の間には意識差がみられますので、必要があれば、検討してみても良いでしょう。特に、項目別にみた場合、「5. 従業員を育てることが大切だと考えられている」、「8. 上司や同僚と気軽に話ができる」などの項目で意識差がみられましたので、これらの面を手がかりに検討してはどうでしょうか。

年代別では、40歳代で、「休暇・福利厚生」の領域で、管理者と従業員の間には意識差がみられたのが大きな特徴です。従業員はこの領域での評価が管理職ほどには高くないので、若干の注意が必要となります。特に、項目別にみた場合、「28. 年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」「29. 心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」「30. 心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用」などの各項目では40歳代の意識差は大きく、問題がある可能性がありますので、できるだけ職場で何らかの検討を行うべきと言えるでしょう。

## 取組み状況①

事項	具体的取組み状況	特記事項など																
方針の検討等	<p>(トップ・責任者への説明と了解、衛生委員会での審議、事務局体制の整備等について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 21 年 7 月 10 日工場長より課長会の席上調査実施について説明及び報告を行った。</li> <li>・平成 21 年 7 月 21 日安全衛生委員会で説明報告。</li> </ul>																	
具体的実施計画の検討	<p>(調査対象部門、スケジュール、周知等の検討状況等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 平成 21 年 7 月 28 日事業部内文書で通知し、調査票を配布した。</li> <li>2 平成 21 年 8 月 6 日調査票の回収用封筒を準備し、各課庶務担当者が対応し、回収する。</li> </ol> <p>調査部門 (間接部門) 管理課、設備保全・品質・生産技術課 (直接部門) 鋳造・加工組立課</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 調査の単位 (部門) ①間接②加工組立③鋳造</li> <li>2 調査参加者の自主性を尊重した。</li> </ol>																
調査の実施	<p>(調査の周知、実施等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 調査の具体的内容の説明は各部門の課長、係長により周知した。</li> <li>2 事業部門はほぼ全員の回答を得た。ただし、病休者数名については未回収。</li> </ol> <p>調査票回収数</p> <table border="1" data-bbox="416 1509 991 1731"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理者</td> <td>28</td> <td>0</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td>180</td> <td>29</td> <td>209</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>208</td> <td>29</td> <td>237</td> </tr> </tbody> </table>	区分	男	女	計	管理者	28	0	28	従業員	180	29	209	計	208	29	237	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 回収の際は、回収用封筒を用意し、秘密保持、匿名性に努めた。</li> <li>2 調査者の部門別名簿を用意し、管理者と従業員の対応の違いのないようにし、回収に努めた。</li> </ol>
区分	男	女	計															
管理者	28	0	28															
従業員	180	29	209															
計	208	29	237															



## 取組み状況②

事項	具体的取組み状況	特記事項など
改善計画の検討	<p>(問題点の把握・整理、改善案の検討など)</p> <p>① 各領域で評価が低くなく、又、管理者、従業員間の乖離の中も少ない。</p> <p>② キャリア、処遇、労働負荷の領域で従業員の評価が低調である。</p> <p>③ 労働負荷の低調は女性、とり分け管理者(班長以上)に顕著である。</p> <p>④ キャリア領域の調査結果から事業場内でのPRの必要性がある。</p> <p>⑤ ストレス調査について業務起因の観点から心身両面からの対策と検討</p>	<p>1 事業場内の勉強会のキャリア形成、人材育成活動を全社員に活用の勧誘に努める。</p> <p>2 調査結果はまとめが終わり、社内の課長会でパワーポイントで説明報告済み。</p>
改善の実施等	<p>(改善の実行、再調査の実施等)</p> <p>上記の改善計画の検討を踏まえ</p> <p>① キャリアアップ、人材育成の領域の問題は社員に対するPR計画と具体例内容について検討し定めている。</p> <p>② ストレス調査を実施予定。</p>	<p>1、可能であれば来年度も調査を検討。</p> <p>2、ストレス調査については職業性ストレス調査書の活用を予定。</p>
総合コメント	<p>(取り組んだ結果の総合的な感想やコメント)</p> <p>① 今回の調査については、従業員、管理者双方協力的で、回収率は病欠者を除いて100%であった。</p> <p>② 会社内での労使双方、それぞれの各領域での評価の状況がつかめて調査結果を評価している。</p> <p>③ 今回の調査結果を踏まえ、他社等の情報等を加味しながら今後も調査を続行して行きたい。</p> <p>④ 今回の調査に際し、集計等及び結果に対するコメントを付して返送され、評価の方法等の活用に役立った。</p>	

## 取り組んでみて

### <快適職場調査への取り組み理由・背景>

快適職場活用のための講習会に参加をしたのをきっかけにモデル事業場として参加した。安全衛生委員会でも従業員からも特に意見や反対はなく導入はスムーズであった。無記名かつ調査単位を大きな範囲で設定した為、回収率もよかった。

### <現在までの進捗状況>

管理者へは調査結果を報告したが、安全衛生委員会ではまだ報告していない。従業員に報告する準備をしている。本社社長には報告したばかりなので反応はわからない。

### <集計結果について>

自分たちの認識よりもよい結果だと思った。管理者の反応は、調査単位が大きかったので受け入れやすかったようだ。管理者と従業員とのやりとりがよければ結果がよくなると思う。

### <結果分析からの課題設定とその対策内容について>

従業員のコミュニケーションが以前からの課題である。業務上関係がない人とコミュニケーションをとりにくい。所属や年代間を越えた社内行事やクラブ活動を行っている。話しやすい環境をつくることによって仕事上の問題点などの意見がでてくる。

「休暇・福利厚生」では、産休制度は法律に従い整備されている。夏季休暇は業務に関係がある会社に合わせている為、長期連続休暇が取得できる。その他リフレッシュ休暇やゆとり休暇などの制度がある。

「キャリア形成・人材育成」については制度のPRしか思い浮かばない。教育計画としては、職制で受けるべき研修は決まっている。技能検定は誰でも受験でき、合格すれば費用は会社が負担する。管理職が専門技術を希望者に教育する制度もあり、意欲があれば学べる体制はある。

### <今後の取り組みについて>

改善については検討中であり、まだ具体的ではない。

### <調査を実施して>

改善事例集のような小冊子があればよいと思う。他社の具体的な対応と結果があれば自社の取り組みもイメージしやすいと思う。