

E 事業場

事業内容 鉄鋼業

労働者数 調査対象部門 67人(男67人 女0人)

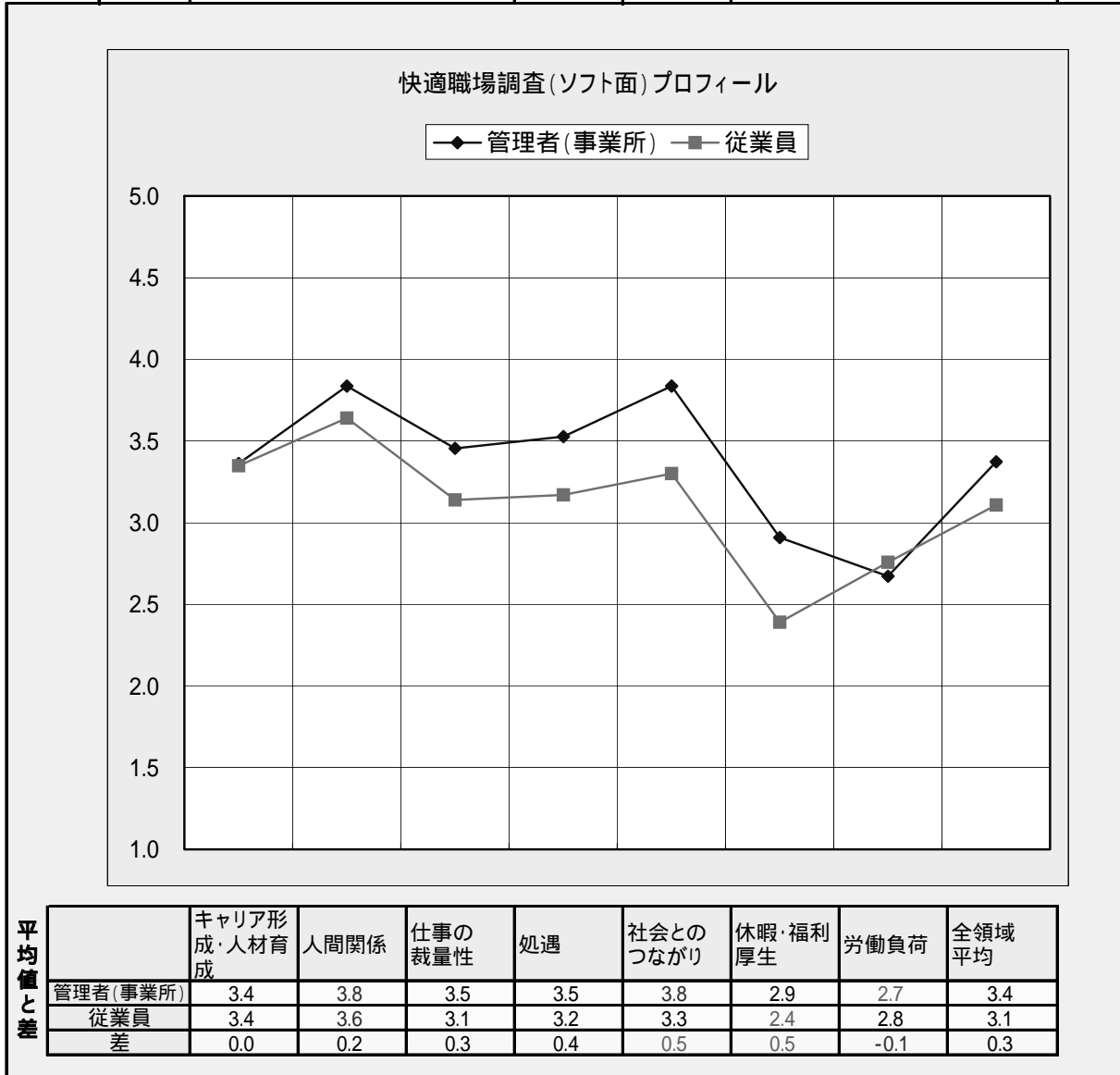
調査対象職場 一部門

プロフィール(図表)は、事業場において管理者、従業員が記入し、回収された調査票を、事務局(中災防)において集計し、図表にしたものである。

E 事業場 プロフィール(図表)

E 事業場

| | | | |
|-----|----|-----|----|
| 管理者 | A課 | 従業員 | A課 |
|-----|----|-----|----|



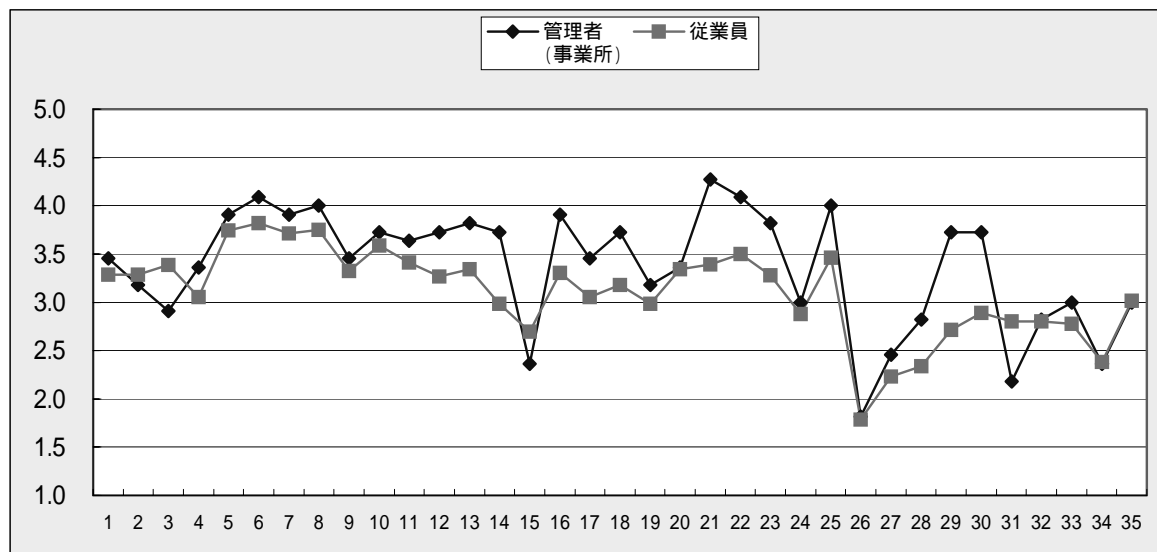
| | | 計 | 部署等 |
|-----|-------------|-----|-----|
| シート | 管理者(事業所)データ | 11名 | A課 |
| | 従業員データ | 56名 | A課 |

E 事業場

各問ごとの平均値と差

| | | |
|----|-----|----|
| 部署 | 管理者 | A課 |
| | 従業員 | A課 |

| | | 問 | 管理者 (事業所) | 従業員 | 差 |
|------|------------------------|----|--------------|-----|------|
| 領域 1 | キャリア 形成 人材育 成 | 1 | 3.5 | 3.3 | 0.2 |
| | | 2 | 3.2 | 3.3 | -0.1 |
| | | 3 | 2.9 | 3.4 | -0.5 |
| | | 4 | 3.4 | 3.1 | 0.3 |
| | | 5 | 3.9 | 3.7 | 0.2 |
| 領域 2 | 人間関 係 | 6 | 4.1 | 3.8 | 0.3 |
| | | 7 | 3.9 | 3.7 | 0.2 |
| | | 8 | 4.0 | 3.8 | 0.3 |
| | | 9 | 3.5 | 3.3 | 0.1 |
| | | 10 | 3.7 | 3.6 | 0.1 |
| 領域 3 | 仕事の 裁量性 | 11 | 3.6 | 3.4 | 0.2 |
| | | 12 | 3.7 | 3.3 | 0.5 |
| | | 13 | 3.8 | 3.3 | 0.5 |
| | | 14 | 3.7 | 3.0 | 0.7 |
| | | 15 | 2.4 | 2.7 | -0.3 |
| 領域 4 | 処遇 | 16 | 3.9 | 3.3 | 0.6 |
| | | 17 | 3.5 | 3.1 | 0.4 |
| | | 18 | 3.7 | 3.2 | 0.5 |
| | | 19 | 3.2 | 3.0 | 0.2 |
| | | 20 | 3.4 | 3.3 | 0.0 |
| 領域 5 | 社会との つながり | 21 | 4.3 | 3.4 | 0.9 |
| | | 22 | 4.1 | 3.5 | 0.6 |
| | | 23 | 3.8 | 3.3 | 0.5 |
| | | 24 | 3.0 | 2.9 | 0.1 |
| | | 25 | 4.0 | 3.5 | 0.5 |
| 領域 6 | 休暇 福利厚 生 | 26 | 1.8 | 1.8 | 0.0 |
| | | 27 | 2.5 | 2.2 | 0.2 |
| | | 28 | 2.8 | 2.3 | 0.5 |
| | | 29 | 3.7 | 2.7 | 1.0 |
| | | 30 | 3.7 | 2.9 | 0.8 |
| 領域 7 | 労働負 荷 | 31 | 2.2 | 2.8 | -0.6 |
| | | 32 | 2.8 | 2.8 | 0.0 |
| | | 33 | 3.0 | 2.8 | 0.2 |
| | | 34 | 2.4 | 2.4 | 0.0 |
| | | 35 | 3.0 | 3.0 | 0.0 |



E 事業場 プロフィールの評釈例

1. 全領域平均からの考察 従業員平均 3.1 : 管理者平均 3.4

- 1) この調査において予め設定されている従業員平均の標準値 3.0、管理者平均の標準値 3.3 に近似した数値となっている。標準的なレベルの快適感が確保されている状況といえる。
- 2) また、従業員と管理者の意識差においては、管理者が 0.3 点上回っている数値であるが、これも標準値であり、全体としては両者の快適感の認識差に大きな問題はない良好な職場状況といえる。

2. 領域別平均からの考察

1) キャリア形成・人材育成 従業員平均 3.4 : 管理者平均 3.4

従業員、管理者ともに標準値をやや上回り、両者の認識差もないことから、適度な快適感が確保されている状況と思われる。

2) 人間関係 従業員平均 3.6 : 管理者平均 3.8

人間関係は、職場の快適性に大きな影響を与える領域である。比較的高めの数値で、従業員と管理者が概ね一致しているので、人間関係が良好で働きやすい環境の職場であることが伺われる。

3) 仕事の裁量性 従業員平均 3.1 : 管理者平均 3.5 (端数処理の関係で差異は 0.3)

従業員、管理者ともにほぼ標準値に近い数値となっていて、両者の認識差も標準値の 0.3 点であり、大きな問題はない状況と思われる。

ただ、従業員平均の 3.1 は、「どちらともいえない」に近い位置づけであるので、「責任や権限の範囲を拡大し、任せる」仕事の進め方に関する更なる取り組みや工夫が望まれる。

4) 処遇 従業員平均 3.2 : 管理者平均 3.5 (端数処理の関係で差異は 0.4)

従業員、管理者ともに標準値をやや上回る数値となっているが、両者の認識差は標準値の 0.3 点を少し超えた 0.4 点であるので、処遇面に関し従業員が不満こそ抱いてはいないものの、管理者が認識しているほどには、十分といえる状況にはないことが伺われる。

5) 社会とのつながり 従業員平均 3.3 : 管理者平均 3.8

従業員、管理者ともに標準値を上回る数値となっていて、大きな問題はない状況であるが、両者の認識差が 0.5 点であるので、この差異に対しては何らかの対応を行う必要があるものと思われる。

対応としては、仕事の意義や価値等に関し、従業員と管理者の間で更なるコミュニケーションを図

ることがポイントと思われる。

6) 休暇・福利厚生 従業員平均 2.4 : 管理者平均 2.9

従業員の認識は標準範囲を下回っているので、この領域に関し、必ずしも十分な満足状況にないことが伺われる。また、従業員と管理者の認識差も 0.5 点で標準値より大きく、両者の認識に乖離が見られることにも着目する必要があると思われる。

この領域に関する制度面は、簡単に改定することはできないと思われるが、運用面については、管理者と従業員の協調した取り組みや工夫によって改善を図る余地があると思われるので、まずは運用面から着手してはどうか。

7) 労働負荷 従業員平均 2.8 : 管理者平均 2.7

従業員と管理者ともに標準範囲には入っているが、標準値は下回る数値となっていて、両者とも労働負荷がやや高いことを認識している状況が伺われる。

両者の認識に差がないことは、好ましい状況といえるが、ともに認識していながら、なかなか解決できないところに、この領域の難しさがあると思われる。

しかしながら、労働負荷が高い状況が慢性的になると、疲労やストレスにより、さまざまな問題を引き起こし、労働意欲も低下するので、改善に向けて早期に具体的対応をとることが求められる。

3. 設問毎の平均からの考察

1) 数値が低い設問項目

標準値を大きく下回っているので、快適度が低く、制度やその運用に関し、何らかの対応が必要と思われる。

管理者の認識が低い設問項目

問15 - 2.4、問31 - 2.2

従業員の認識が低い設問項目

問28 - 2.3

両者が共通して低い認識の設問項目

問26 - 管理者 1.8: 従業員 1.8 問27 - 管理者 2.2: 従業員 1.8 問34 - 管理者 2.4: 従業員 2.4

2) 両者の差異が大きい設問項目

従業員と管理者の認識に大きな差があるので、まずは両者のコミュニケーション内容・あり方等を見直す必要があるのではないと思われる。

問14 - 管理者 3.7 > 従業員 3.0 = 0.7、問16 - 管理者 3.9 > 従業員 3.3 = 0.6

| | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 問18 - 管理者 3.7 > 従業員 3.2 = 0.5、 | 問21 - 管理者 4.3 > 従業員 3.4 = 0.9 |
| 問22 - 管理者 4.1 > 従業員 3.5 = 0.6、 | 問23 - 管理者 3.8 > 従業員 3.3 = 0.5 |
| 問25 - 管理者 4.0 > 従業員 3.5 = 0.5、 | 問28 - 管理者 2.8 > 従業員 2.3 = 0.5 |
| 問29 - 管理者 3.7 > 従業員 2.7 = 1.0 | 問30 - 管理者 3.7 > 従業員 2.9 = 0.8 |
| 問31 - 従業員 2.8 > 管理者 2.2 = 0.6 | |

4. 総括(各設問に基づく総括)

- 1) キャリア形成・人材育成は、従業員・管理者ともに、ほぼ標準を上回る数値で、両者に一定の快適さが認識されている状況と思われる。
- 2) 人間関係は、従業員・管理者ともに、ほぼ3点台後半数値で職場の人間関係は概ね良好であると思われる。
- 3) 仕事の裁量については、従業員・管理者ともに、概ね標準値を上回っていて、大きな課題はないものと思われるが、「仕事の計画・決定・進め方を自分で決められることができる」に関し、従業員と管理者間の差が大きい点がやや懸念される。
従業員は、どちらともいえない状況であるので、両者の踏み込んだすり合わせとそれに基づく改善が必要ではないか。
- 4) 処遇は、従業員と管理者ともに、ほぼ標準値を上回っており、大きな課題はないものと思われるが、両者間にやや乖離が見られるので、今後はさらに、従業員の数値を上げるべく、改善に向けての取り組みが望まれる。
- 5) 社会とのつながりは、従業員と管理者ともに、概ね標準値を上回る数値で、大きな課題はないものと思われるが、全般的に従業員と管理者間に乖離が見られるので、両者間のコミュニケーションの質・量の見直しが必要かと思われる。
- 6) 休暇制度とその取得に関する項目のうち、「世間よりも長い夏期休暇や年次有給休暇がある」は、従業員・管理者ともに全項目中の最下位の点数(1.8)、「産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」は、従業員の下位からの2番目の点数(2.2)、「年次有給休暇がとりやすい制度や雰囲気がある」は従業員の下位からの3番目の点数(2.3)となっている。

よって、休暇制度とその運用面に関しては、改善への対応を検討すべき状況と思われる。

また、メンタルヘルスへの取り組みは、管理者としては、比較的対応体制が整っているとの認識で

あるが、従業員は十分ではないとの認識状況で大きな乖離が見られる。

領域7の設問により、労働負荷が高めであり、疲労感を感じている従業員が多い職場状況が伺われるので、メンタルヘルスへの対応体制の更なる充実が必要ではないかと思われる。

7)労働負荷は、従業員と管理者ともに低めの数値が多く、特に「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」については2.4点であるので、負荷の高い労働状況が伺われる。

負荷軽減に向けて、従業員と管理者が協調しての取り組みが求められる。

取り組みの経過は、事業場が作成し、事務局（中災防）に提出した報告である。

E 事業場 取り組みの経過

| 事項 | 具体的取組み状況 | 特記事項など | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--|--------|----|---|---|-----|----|---|----|-----|----|---|----|---|----|---|----|--|
| 実施方針の検討等 | (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) ・トップに調査内容を説明(7月) ・調査対象部署にて、調査内容を従業員に伝達(7月) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 実施計画の検討 | (調査対象部門、スケジュール、周知等の検討状況等) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 調査の実施 | (調査の周知、実施等) ・調査票を配付し、回収した(8月)。 調査票回収数 <table border="1" data-bbox="416 1563 938 1809"> <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>11</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td>56</td> <td>0</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>67</td> <td>0</td> <td>67</td> </tr> </tbody> </table> | 区分 | 男 | 女 | 計 | 管理者 | 11 | 0 | 11 | 従業員 | 56 | 0 | 56 | 計 | 67 | 0 | 67 | |
| 区分 | 男 | 女 | 計 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 管理者 | 11 | 0 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 従業員 | 56 | 0 | 56 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 67 | 0 | 67 | | | | | | | | | | | | | | | |

| 事項 | 具体的取組み状況 | 特記事項など |
|-------------|----------------------|--------|
| 改善計画の 検討 | (問題点の把握・整理、改善案の検討など) | |
| 改善の実施 | (改善の実行) | |
| 再調査の実 施 | (再調査の実施) | |