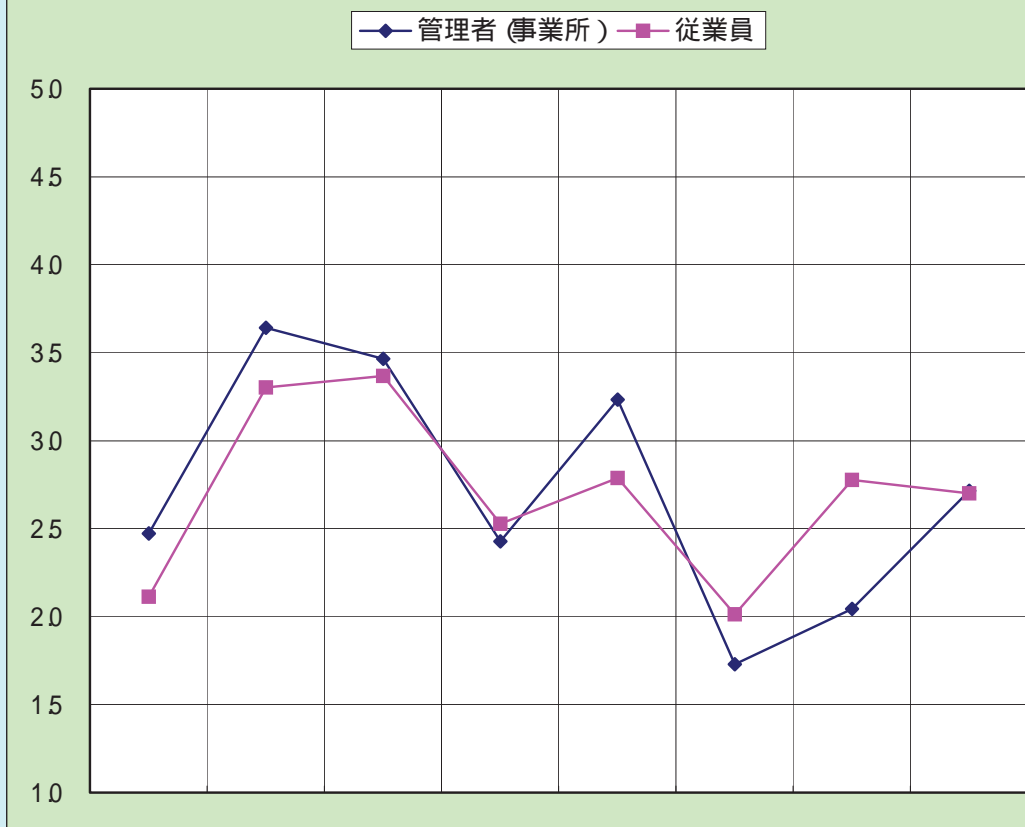


D事業場

事業内容	製造業（電子・通信機器）
労働者概数	140人
調査者数	49人

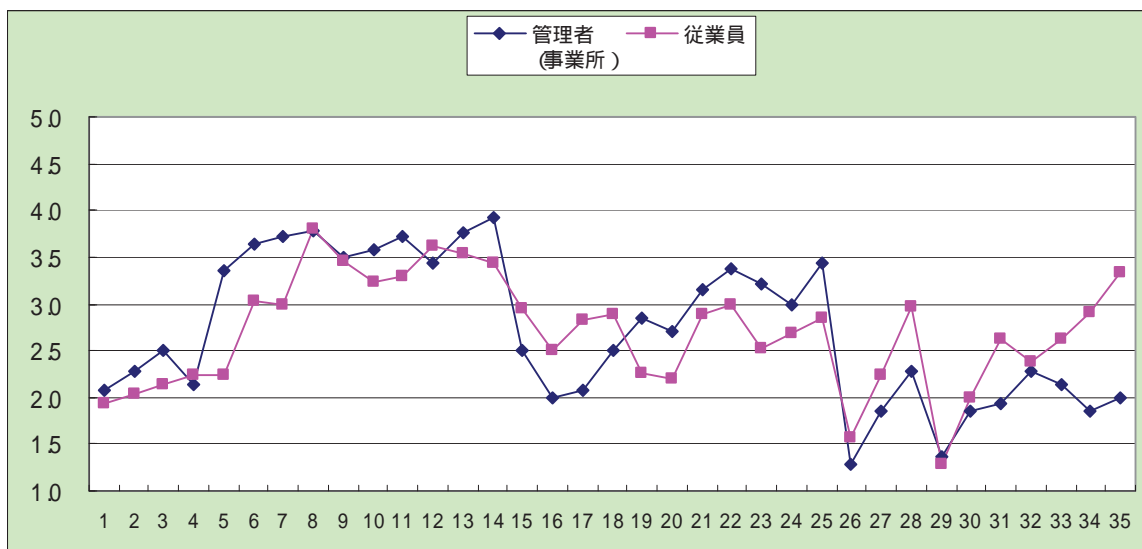
D事業場	管理者 全部署 14名	従業員 全部署 35名
------	-------------	-------------

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)	2.5	3.6	3.5	2.4	3.2	1.7	2.0	2.7
	従業員	2.1	3.3	3.4	2.5	2.8	2.0	2.8	2.7
差	0.4	0.3	0.1	-0.1	0.4	-0.3	-0.7	0.0	

図表2 各問ごとの値と意識差 (グラフ)



管理者		全部署 14名		従業員		全部署 35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	問	設問(短縮)	管理者	従業員							意識差
領域1	キャリア形成 人材育成	25	2.1	0.4	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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.1	1.9	0.1	+	E		
						2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.3	2.0	0.3	+	E		
						3	3グループや個人ごとに教育訓練の目標が明確	2.5	2.1	0.4		E		
						4	4誰でも必要なときに必要な教育訓練が受けられる	2.1	2.2	-0.1		E		
						5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	3.4	2.2	1.1		E		
領域2	人間関係	3.6	+3.3	+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	3.6	+	3.0	0.6		C	
						7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.7	+	3.0	0.7		C	
						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	3.5	+	3.5	+	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	3.6	+	3.2	+	0.3		B
領域3	仕事の裁量性	3.5	+3.4	+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	3.7	+	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	+	3.6	-0.2		A	
						13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.8	+	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	3.9		3.4	+	0.5		B
						15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.5		2.9	-0.4		C	
領域4	処遇	2.4	2.5	-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れる。	16	16世間的に見劣りしない給料	2.0		2.5	-	-0.5		C
						17	17働きに見合った給料	2.1		2.8	-	-0.8		C
						18	18地位に合った報酬	2.5		2.9	-	-0.4		C
						19	19給料の決め方は公平	2.9	-	2.3	0.6		E	
						20	20会社の経営はうまくいっている	2.7		2.2	0.5		E	
領域5	社会とのつながり	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。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.1	-	2.9	-	0.3	+	B
						22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.4		3.0	0.4		B	
						23	23仕事は世間から高い評価	3.2		2.5	-	0.7		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	3.0	-	2.7	-	0.3		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	3.4	+	2.9	-	0.6		C
領域6	休暇 福利厚生	1.7	2.0	-0.3	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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	1.3		1.6	-0.3		E	
						27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	1.9		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	2.3		3.0	-0.7	-	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	1.4		1.3	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	1.9		2.0	-0.1		E	
領域7	労働負荷	2.0	2.8	-0.7	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れる。	31	31仕事はいつも時間内に処理	1.9		2.6	-	-0.7	-	C
						32	32全体として仕事の量と質は適当	2.3		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	2.1		2.6	-	-0.5		C
						34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	1.9		2.9	-1.1		C	
						35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.0		3.3	+	-1.3		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	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～		

D事業場プロフィールの評釈例

1 回答全体の概要

(1) 回答数

事業所（管理職）の回答数は、昨年は7件でしたが今年は14件と増加しました。従業員の回答数は、昨年は113件でしたが今年は35件と減少しました。このため、昨年の結果と比較する際に、回答数が変化したことを考慮して評価を行ってください。

(2) 結果のばらつき

昨年は各設問の従業員の回答は、ほとんどばらつきがありませんでした。今年はすべての設問で、回答のばらつきが大きくなっています。前回の聞き取りで、職場でいろいろなことを話し合っただけというお話をうかがいましたが、今回はそれぞれの方がご自身の考えを回答されたのではと考えられます。

(3) 属性データ

今回は性別、年代、職種などの属性データが得られませんでした。このため、今年のプロフィールは事業所全体の結果のみを用いています。

(4) 事業所と従業員の回答の差

全体の平均で見ると、事業所と従業員の回答の差は、昨年は0.4点でしたが、今年は0.01点になり事業所と従業員の差はほとんどありませんでした。

事業所と従業員の回答の差が大きいのは、「労働負荷」で従業員の数の方が高くなっています。これに次いで差が大きいのは、「キャリア形成・人材育成」と、「社会とのつながり」で、いずれも事業所の点数が高くなっています。

昨年は、「キャリア形成・人材育成」、「処遇」、「社会とのつながり」の差が0.5点以上でしたが、今年は「処遇」の差は0.1点と小さくなっていました。

質問項目別にみると、「労働負荷」、「キャリア形成・人材育成」と、「社会とのつながり」以外でも、次の項目は回答の差が0.5点以上あります。

- ・6. 上司は仕事に困ったときに頼りになる
- ・7. 上司は部下の状況に理解を示してくれる
- ・14. 仕事の計画決定進め方を自分で決めることができる
- ・16. 世間的に見劣りしない給与がもらえる
- ・17. 働きに見合った給与がもらえる
- ・19. 給与の決め方は公平である

- ・ 20. 会社の経営は、うまくいっている
- ・ 28. この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある

昨年は事業所と従業員の点数が同じもの以外はすべて事業者が高い点となっていました。今年、「労働負荷」、「休暇・福利厚生」、「処遇」の領域で従業員の点数の方が高くなっていました。

なお、事業所の回答は、本来はそれぞれの職場の所属員がどのように感じているかを回答していただいているので、職場ごとの評価が行えるよう次回からは所属データを入手されるようお勧めします。

(5) 全体の傾向

35 問全体の平均は、事業所の結果は昨年と比べ 0.7 点下がり、従業員は 0.3 点低くなっていました。事業所と従業員の双方で、仕事の裁量性、人間関係の領域で点数が高くなりましたが、その他の領域は点数が低くなっていました。

従業員平均が 3 点を上回る領域は、「人間関係」、「仕事の裁量性」で、事業所はこれらに加え「社会とのつながり」が 3 点を上回っていました。

2 領域ごとの特徴

(1) キャリア形成・人材育成

従業員の点数は昨年とほぼ変わっていませんが、事業所の点数が低くなったため、事業所と従業員の点数の差は昨年に比べ小さくなっています。

項目別に見ると、「従業員を育てることが大切だと考えられている」という項目は、点数差が大きくなりましたが他の項目では点数差が小さくなりました。点数差が小さくなることは、管理職が従業員の意識を捉えられるようになったと評価することができます。キャリア形成・人材育成について、従業員の意識にそった対応を計画的に取り組んでいかれることをお勧めします。

(2) 人間関係

従業員の平均点は 3.3 点と、昨年とほぼ変わらず全体的には良い状況です。とりわけ、「8. 上司や同僚と気軽に話ができる」、「9. この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある」は、昨年同様良好で望ましい状況です。人間関係は、職場のストレスを低減するために重要な役割を果たしていますので、今後もこの状況が続くよう職場での取組みを継続してください。

(3) 仕事の裁量性

従業員の結果は、「15. 自分の好きなペースで仕事ができる」以外の点数が高くなったため、平均値は 3.4 点と昨年に比べ高くなっています。とりわけ、「12. 仕事の目標を自分で立て自由裁量で進めることができる」と「13. 自分のやり方と責任で仕事ができる」は、3.5 点を超えています。また、管理者の点数も高くなっていますが、従業員の点数の方が増えており点数差は少なくなりました。この傾向が継続するよう、職場での取組みを継続ください。

(4) 処遇

昨年は事業所と従業員の回答の差が最も大きい領域でしたが、事業所の点数が従業員の点数よりも低下したため、差が少なくなりました。また、「16. 世間的に見劣りしない給料がもらえる」、「17. 働きに見合った給料がもらえる」、「18. 地位に合った報酬を得ている」については、事業所の点数が大きく下がったため、従業員に比べ事業所の点数の方が低くなっています。「20. この会社の経営はうまくいっている」については、事業所と従業員とも点数が低下しています。

(5) 社会とのつながり

この領域は事業者と従業員の点数の差はやや縮まりましたが、他の領域に比べまだ点数差がみられます。項目では、「23. 仕事は世間から高い評価を得ている」、「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」は点数差がやや広がっています。

(6) 休暇・福利厚生

この領域は、昨年同様事業所と従業員の点数の差は小さい領域ですが、事業所及び従業員の点数が低下し、全体で最も低い領域になっています。従業員の点数では「28. 年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」の項目は、全国平均と変わりませんがその他の項目の点数は低く、「30. 心や身体 の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる」は、事業所、従業員とも低い点数となっています。この領域をすぐに改善することは困難かもしれませんが、従業員の意見などを細かく聴取し可能な対応を計画的に実施したり、心身の相談については健康保険組合や公共の制度を紹介するなどの対応も可能でしょう。

(7) 労働負荷

労働負荷は、昨年は従業員平均で一番高く、かつ、事業所側と従業員側の意識の差はほとんどありませんでしたが、今年は事業所、従業員とも点数の低下の幅が全領域の中で一番大きくなりました。昨年から今年にかけて、業務の状況が変化したことがうかがわれますが、仕事の量について何らかの対応を検討されることが望まれます。

3 快適職場調査（ソフト面）の継続的な実施について

昨年に引き続き今年も実施されましたが、今回の回答数は昨年に比べ件数が少なく、属性データが取られなかったため十分な評価ができていない可能性があります。できれば、来年以降も従業員の意識の変化をとらえるための調査を継続されることをお勧めします。

その際には、職場や属性データも併せて収集していただくと、より職場の状況を詳しく把握することが可能となり、対象ごとの対応もきめ細かく実施することが可能となります。

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"> ・事務局体制 — 総務人事課 ・9月15日に安全衛生委員会を開催し、 <ul style="list-style-type: none"> ① 昨年の調査結果・調査結果コメント(中災防・委員会委員作成)等について、報告・説明を行う。 ② 本調査実施の可否(実施可であれば、本年10月実施予定。) ・審議結果について、社長へ報告・説明をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本年6月に前任者が退職。事務引継ぎが十分でなかったためか、方針の検討等が遅れている。 ・本調査の10月の実施については、安全衛生委員会・社長からの了解は得られる見通し。 																
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> <p>実施可であれば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査対象部門は、全部門(9)の全従業員。 ・10月実施、10月中にチェックシートを中災防へ送付。 ・従業員・部門長等への周知は、電子掲示、食堂・掲示板への掲示、部門長の朝礼時に説明・周知の予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年の調査では、回収率80%で、従業員の理解不十分・誤解等もあったので、全員参加、誤解のないように周知を図ること。 																
調査の実施	<p>(中間報告時点未実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内パソコン上の共有掲示板で全員に調査案内をし、パソコン上で回答(21/10末～21/11上旬)依頼 <p>調査票回収数</p> <table border="1"> <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>14</td> <td></td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td colspan="2">データなし</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td colspan="2">データなし</td> <td>49</td> </tr> </tbody> </table>	区分	男	女	計	管理者	14		14	従業員	データなし		35	計	データなし		49	<ul style="list-style-type: none"> ・前回調査より回答数が減少した理由は <ul style="list-style-type: none"> ① 前回調査の問題点・課題等に対して、何ら対策(改善)をしていなかったことで、意識の変化はないという大半の従業員の認識であったこと ② 業務が多忙で余裕がなかったこと
区分	男	女	計															
管理者	14		14															
従業員	データなし		35															
計	データなし		49															

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	<ul style="list-style-type: none"> ・21/12に集計結果報告書を受け、同月の安全衛生委員会で内容を報告 (今後の取組み) ・今回調査結果の具体的な問題点・課題を整理するとともに、前回調査結果の問題点・課題を含め、①改善がすぐ着手しやすいもの、②ある程度、時間・費用が必要なもの、③経営のトップの判断や承認が必要なものに分け、安全衛生委員会で審議及び職場の意見等も参考にし、改善方策等を検討して実施可能なものから改善する。 ・今後、安全衛生委員会で改善計画を立てる予定である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の回答数がすくないので、職場・属性データの評価はしない。
改善の実施等	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の①のような実施可能なものから実施する予定。 	
総合コメント	<ul style="list-style-type: none"> ・問題点がクローズアップされたことで、ソフト面の快適化の必要性を認識し、その方策改善をしなければ従業員意識は向上しないことが本調査でよく分る。 ・問題点・課題は労使が共有し、上記の改善の実施及び目に見えるハード面の快適化をすることで、従業員に調査結果や意見等が反映されるという認識を持ってもらい、継続的は快適職場調査(ソフト面)を実施する。 ・職場の快適化は、ハード面とソフト面の両輪で成り立っていることが実感できた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年1回実施する。回答数を増やし、職場・属性データを収集する予定。

