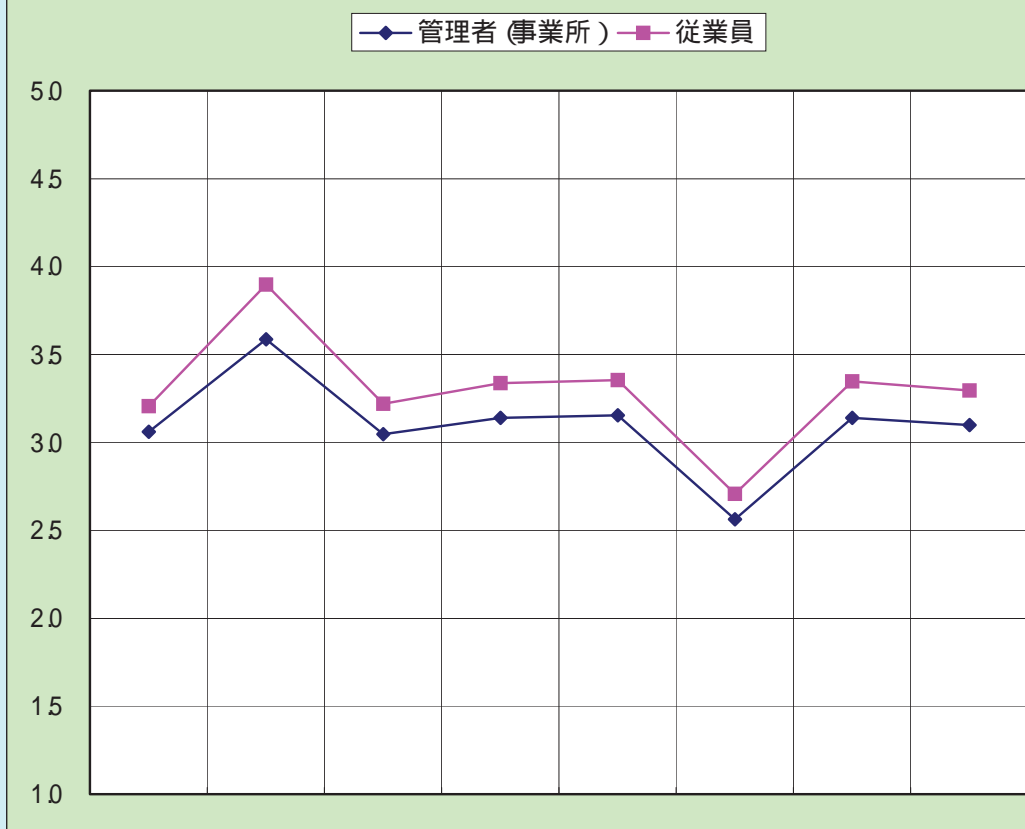


K事業場

事業内容	商業（各種商品小売）
労働者概数	90人
調査者数	66人

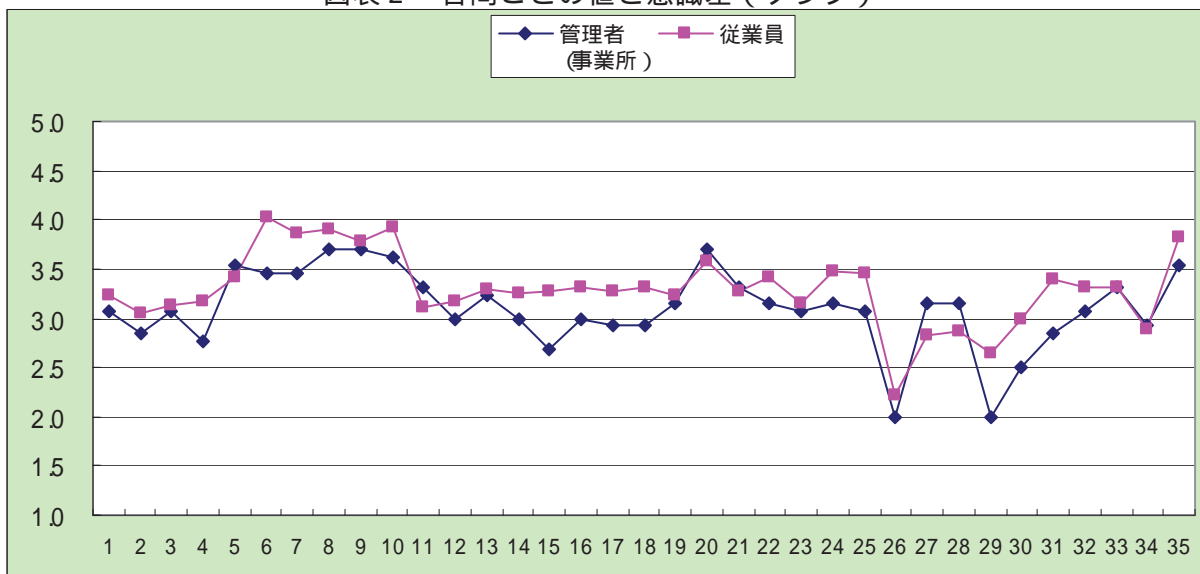
K事業場	管理者	全部署	13名	従業員	全部署	53名
------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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)	3.1	3.6	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1
	従業員	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3
	差	-0.1	-0.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.2

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)

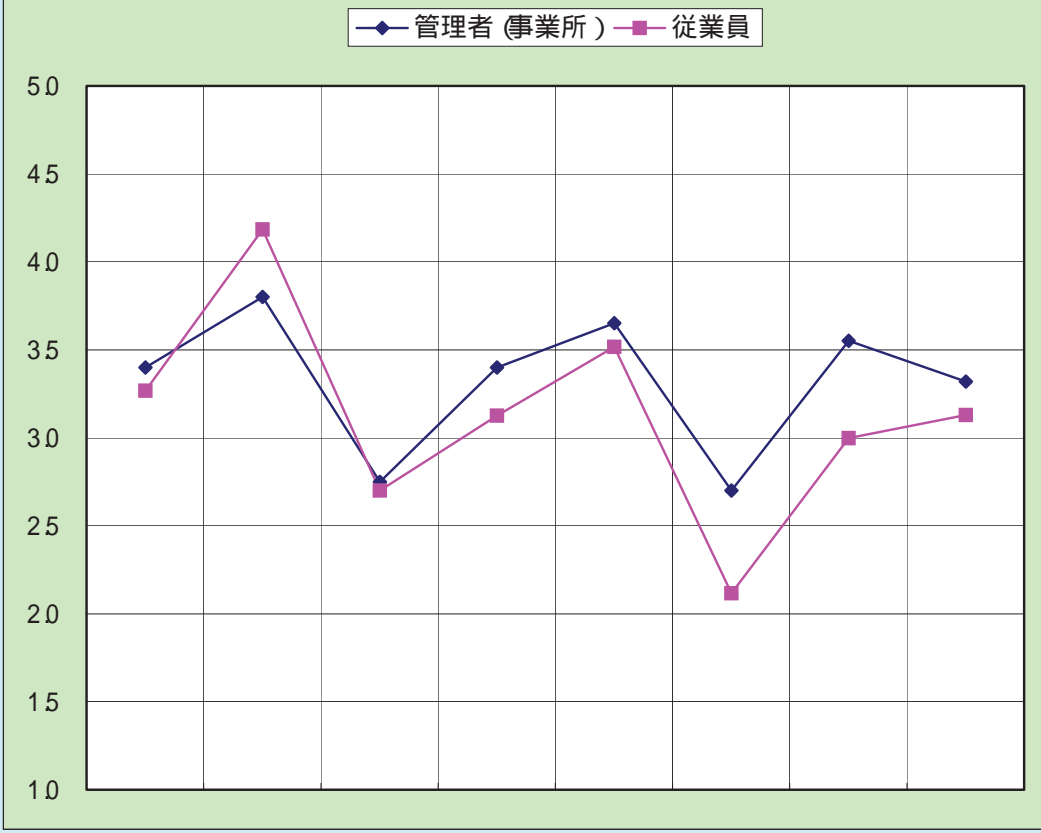


図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		全部署 13名		従業員		全部署 53名		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	管理者	従業員	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	3.1	-	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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.1	-	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	2.8	-	3.1		-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	3.1	-	3.1	+	-0.1		B
									4	4誰でも必要ときに必要な教育訓練が受けられる	2.8	-	3.2	+	-0.4		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	+	3.4	+	0.1	+	B
領域2	人間関係	3.6	+	3.9		-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	3.5	+	4.0	+	-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	+	3.9		-0.4		A
									8	8上司や同僚と気軽に話ができる	3.7	+	3.9		-0.2		A
									9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	+	3.8		-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	+	3.9		-0.3		A
領域3	仕事の裁量性	3.0	-	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		3.1	+	0.2	+	B
									12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.0	-	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		3.3	+	-0.1		B
									14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0	-	3.3	+	-0.3		B
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.7		3.3	+	-0.6	-	C
領域4	処遇	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。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.0	-	3.3	+	-0.3		B
									17	17働きに見合った給料	2.9	-	3.3	+	-0.3		B
									18	18地位に合った報酬	2.9	-	3.3	+	-0.4		B
									19	19給料の決め方は公平	3.2	-	3.2	+	-0.1		B
									20	20会社の経営はうまくいっている	3.7	+	3.6		0.1	+	A
領域5	社会とのつながり	3.2	-	3.4	+	-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。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.3		3.3	+	0.0		B
									22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2	-	3.4	+	-0.3		B
									23	23仕事は世間から高い評価	3.1	-	3.2	+	-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	3.2	-	3.5	+	-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	3.1	-	3.5	+	-0.4		B
領域6	休暇福利厚生	2.6		2.7	-	-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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.0		2.2		-0.2		E
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.2	-	2.8	-	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	3.2	-	2.9	-	0.3	+	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	2.0		2.6	-	-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	2.5		3.0		-0.5		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	+	-0.6	-	B
									32	32全体として仕事の量と質は適当	3.1	-	3.3	+	-0.2		B
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.3		3.3	+	0.0		B
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.9	-	2.9	-	0.0		B
									35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.5	+	3.8		-0.3		A

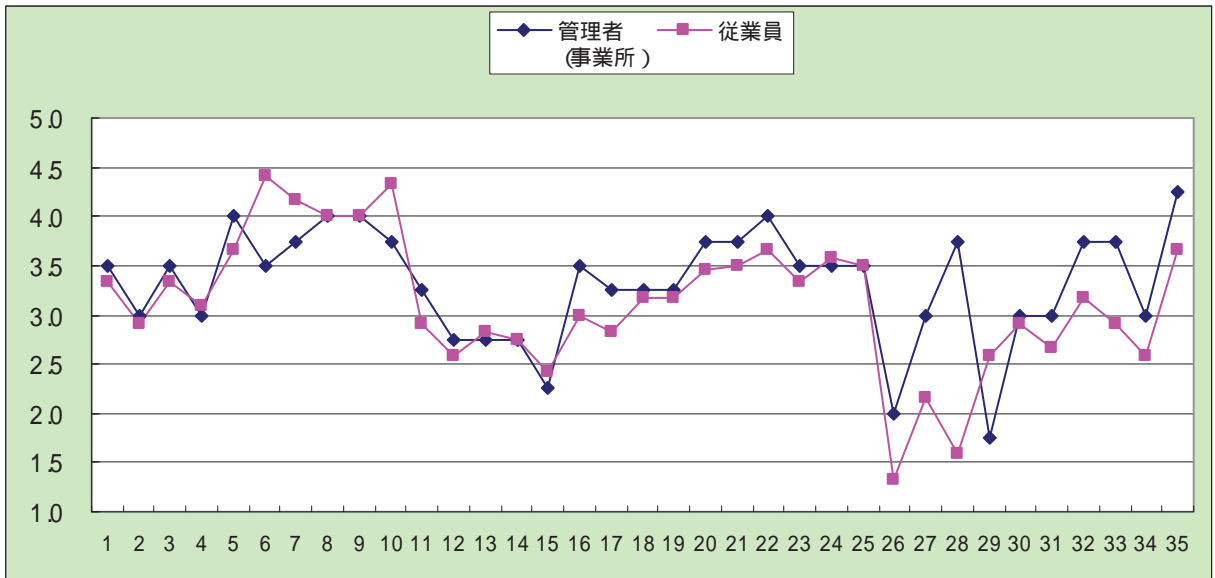
管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号				評 欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	従業員のほうが高くその差は大きい。	-1.0未満	従業員のほうが高くその差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満		
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	従業員のほうが高くその差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満	良好	A	
	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。		従業員のほうが高く、その差は小さい。	-0.5以上～-0.1未満	大きな問題なし	B	
-	2.8以上～3.2未満	2.5以上～2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。		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大きい。	1.0以上～			

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)	3.4	3.8	2.8	3.4	3.7	2.7	3.5	3.3
	従業員	3.3	4.2	2.7	3.1	3.5	2.1	3.0	3.1
差	0.1	-0.4	0.0	0.3	0.1	0.6	0.5	0.2	

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)

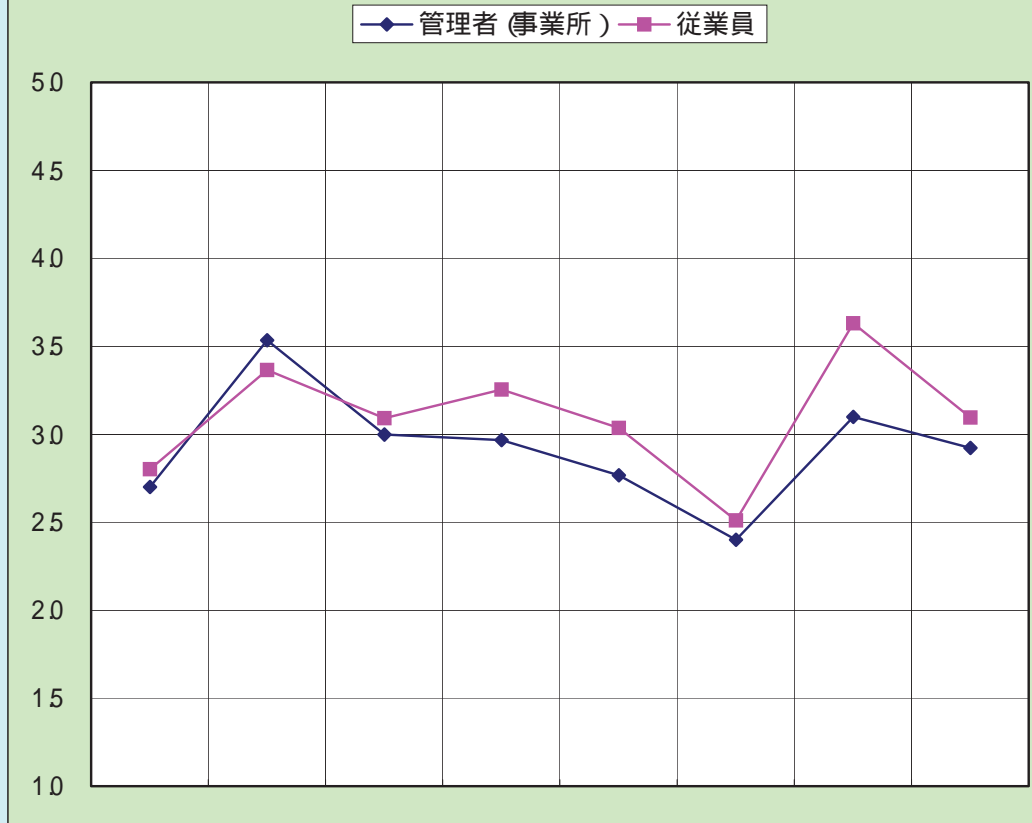


図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		部署 4名		従業員		部署 12名		結果	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	評					
領域1	キャリア形成 人材育成	3.4	+	3.3	+	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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.5	+	3.3	+	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	3.5	+	3.3	+	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	3.0	-	3.1		-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	4.0		3.7		0.3		A
領域2	人間関係	3.8	+	4.2	+	-0.4		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	+	4.4	+	-0.9	-	A
									7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.8	+	4.2	+	-0.4		A
									8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.0		4.0	+	0.0		A
									9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	4.0		4.0	+	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	3.8	+	4.3	+	-0.6	-	A
領域3	仕事の裁量性	2.8		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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3		2.9		0.3		B
									12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	2.8		2.6	-	0.2	+	C
									13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	2.8		2.8	-	-0.1		C
									14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	2.8		2.8	-	0.0		C
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.3		2.4		-0.2		E
領域4	処遇	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。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.5	+	3.0		0.5		C
									17	17働きに見合った給料	3.3		2.8	-	0.4		B
									18	18地位に合った報酬	3.3		3.2	+	0.1		B
									19	19給料の決め方は公平	3.3		3.2	+	0.1		B
									20	20会社の経営はうまくいっている	3.8	+	3.5	+	0.3	+	B
領域5	社会とのつながり	3.7	+	3.5		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	3.8	+	3.5		0.3	+	A
									22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	4.0		3.7		0.3		A
									23	23仕事は世間から高い評価	3.5	+	3.3	+	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	3.5	+	3.6		-0.1		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	3.5	+	3.5		0.0		A
領域6	休暇 福利厚生	2.7		2.1		0.6		従業員、管理者ともに標準範囲を下回っている。さらに両者の意識差も大きい。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	2.0		1.3		0.7		E
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.0	-	2.2		0.8		E
									28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.8	+	1.6		2.2		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	1.8		2.6	-	-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	3.0	-	2.9		0.1		B
領域7	労働負荷	3.5	+	3.0		0.5		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。	31	31仕事はいつも時間内に処理	3.0	-	2.7	-	0.3		B
									32	32全体として仕事の量と質は適当	3.8	+	3.2	+	0.6		C
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.8	+	2.9		0.8		C
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.0	-	2.6	-	0.4		B
									35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	4.3		3.7		0.6		C

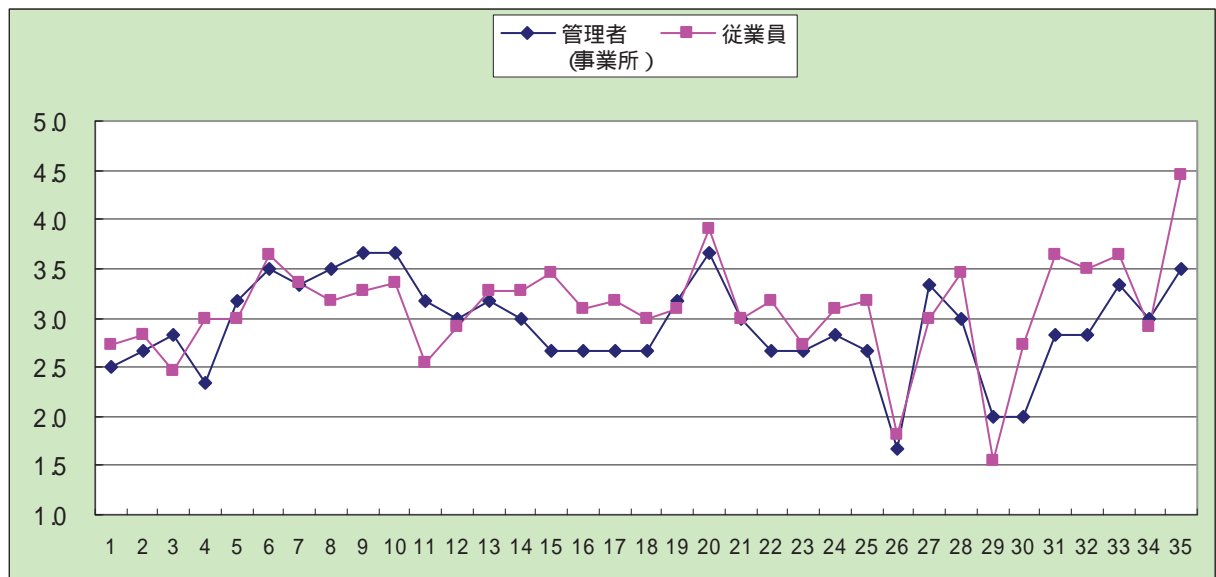
管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号				評 欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	従業員	管理者	意識差	説明	評	欄の意味
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	従業員のほうが高く その差はかなり大きい。	-1.0未満			
	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	-	従業員のほうが高く その差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満	良好		A
-	2.8以上～3.2未満	2.5以上～2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。		従業員のほうが高いが、その差は小さい。	-0.5以上～-0.1未満	大きな問題なし		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
+	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、その差は小さい。	0.1以上～0.3未満	問題あり		D
	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
+	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。	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～			

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)	2.7	3.5	3.0	3.0	2.8	2.4	3.1	2.9
従業員	2.8	3.4	3.1	3.3	3.0	2.5	3.6	3.1
差	-0.1	0.2	-0.1	-0.3	-0.3	-0.1	-0.5	-0.2

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)



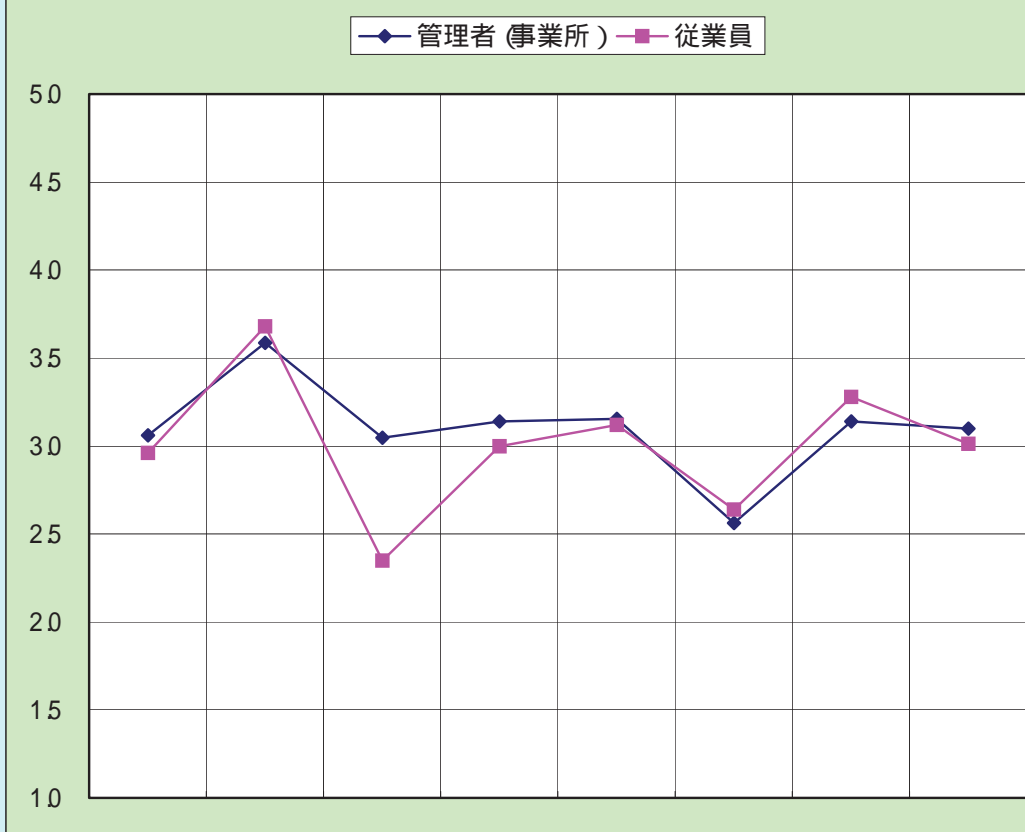
図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		部署 6名		従業員		部署 11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	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。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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.5	2.7	-	-0.2		C				
							2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.7	2.8	-	-0.2		C				
							3	3グループや個人ごとに教育 訓練の目標が明確	2.8	-	2.5		0.4		D			
							4	4誰でも必要ときに必要な教育 訓練が受けられる	2.3	3.0		-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	3.2	-	3.0		0.2	+	B			
領域2	人間関係	3.5	+	3.4	+	0.2	+	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.5	+	3.6		-0.1		A		
								7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.3		3.4	+	0.0		B		
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	3.5	+	3.2	+	0.3		B		
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	+	3.3	+	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	3.7	+	3.4	+	0.3		B		
領域3	仕事の裁量性	3.0	-	3.1	-	-0.1	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、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	3.2	-	2.5	-	0.6		C		
								12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.0	-	2.9		0.1		B		
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.2	-	3.3	+	-0.1		B		
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0	-	3.3	+	-0.3		B		
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.7		3.5	+	-0.8	-	C		
領域4	処遇	3.0	-	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。	16	16世間的に見劣りしない給料	2.7		3.1		-0.4		C		
								17	17働きに見合った給料	2.7		3.2	+	-0.5	-	C		
								18	18地位に合った報酬	2.7		3.0		-0.3		C		
								19	19給料の決め方は公平	3.2	-	3.1		0.1		B		
								20	20会社の経営はうまくいっている	3.7	+	3.9		-0.2		A		
領域5	社会とのつながり	2.8		3.0	-	-0.3	従業員は標準範囲内でほぼ標準値であり、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、管理者の快適感の低い理由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	3.0	-	3.0		0.0		B		
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	2.7		3.2	+	-0.5	-	C		
								23	23仕事は世間から高い評価	2.7		2.7	-	-0.1		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	2.8	-	3.1		-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	2.7		3.2	+	-0.5	-	C		
領域6	休暇福利厚生	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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	1.7		1.8		-0.2		E		
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.3		3.0		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	3.0	-	3.5	+	-0.5		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	2.0		1.5		0.5		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	2.0		2.7	-	-0.7	-	C		
領域7	労働負荷	3.1	-	3.6	-	-0.5	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。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.8	-	3.6		-0.8	-	A		
								32	32全体として仕事の量と質は適当	2.8	-	3.5		-0.7	-	A		
								33	33残業休日休暇を含めいまの労働は適当	3.3		3.6		-0.3		A		
								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家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.5	+	4.5	+	-1.0	-	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	従業員	管理者	意識差	説明		
	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 その差はかなり大きい。	-1.0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。	-	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
-	2.8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。		従業員のほうが高く、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
	3.4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、その差は小さい。	0.1以上～0.3未満		問題あり	D
	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
+	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。	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～			

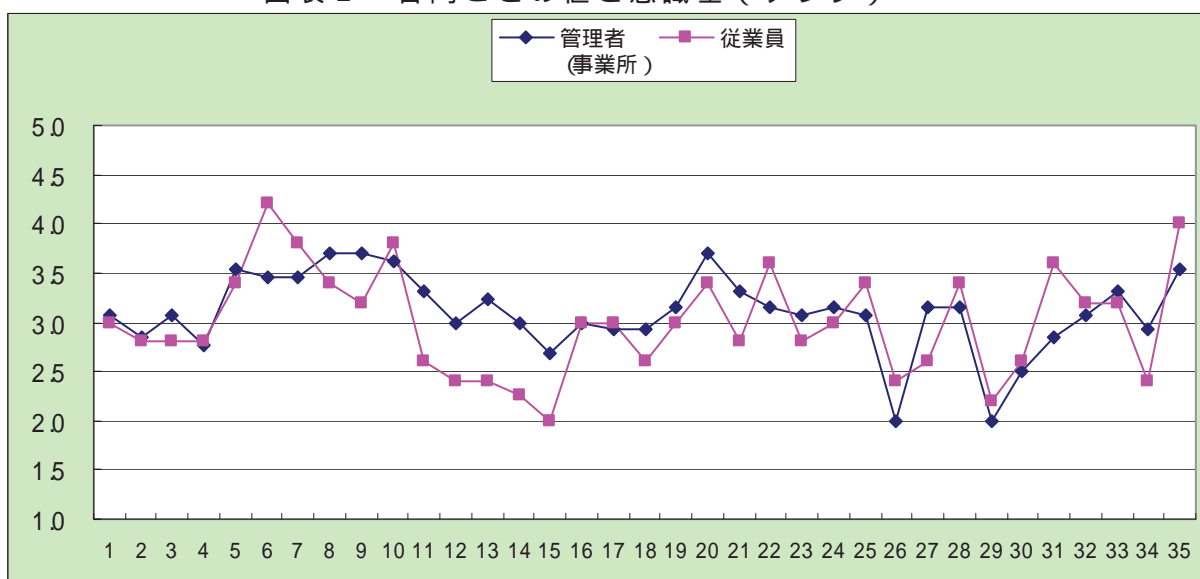
K事業場	管理者	全部署 13名	従業員	50歳代 5名
------	-----	---------	-----	---------

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)	3.1	3.6	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1
従業員	3.0	3.7	2.3	3.0	3.1	2.6	3.3	3.0
差	0.1	-0.1	0.7	0.1	0.0	-0.1	-0.1	0.1

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 13名			従業員		50歳代 5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			評						
領域1	キャリア形成 人材育成	3.1	-	3.0	0.1	+	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で、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	3.1	-	3.0		0.1		B		
								2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.8	-	2.8	-	0.0		B		
								3	33グループや個人ごとに教育訓練の目標が明確	3.1	-	2.8	-	0.3	+	B		
								4	4誰でも必要などときに必要な教育訓練が受けられる	2.8	-	2.8	-	0.0		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	+	3.4	+	0.1	+	B		
領域2	人間関係	3.6	+	3.7	-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	3.5	+	4.2	+	-0.7	-	A		
								7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.5	+	3.8		-0.3		A		
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	3.7	+	3.4	+	0.3	+	B		
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.7	+	3.2	+	0.5		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	+	3.8		-0.2		A		
領域3	仕事の裁量性	3.0	-	2.3	0.7		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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3		2.6	-	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	3.0	-	2.4		0.6		E		
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.2		2.4		0.8		E		
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.0	-	2.3		0.8		E		
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.7		2.0		0.7		E		
領域4	処遇	3.1	-	3.0	0.1	+	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で、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	3.0	-	3.0		0.0		B		
								17	17働きに見合った給料	2.9	-	3.0		-0.1		B		
								18	18地位に合った報酬	2.9	-	2.6	-	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	3.7	+	3.4	+	0.3	+	B		
領域5	社会とのつながり	3.2	-	3.1	+	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	3.3		2.8	-	0.5		C		
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.2	-	3.6		-0.4		A		
								23	23仕事は世間から高い評価	3.1	-	2.8	-	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	3.2	-	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	3.1	-	3.4	+	-0.3		B		
領域6	休暇福利厚生	2.6		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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.0		2.4		-0.4		E		
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.2	-	2.6	-	0.6		C		
								28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.2	-	3.4	+	-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	2.0		2.2		-0.2		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	2.5		2.6	-	-0.1		C		
領域7	労働負荷	3.1	-	3.3	+	-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。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.8	-	3.6		-0.8	-	A		
								32	32全体として仕事の量と質は適当	3.1	-	3.2	+	-0.1		B		
								33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.3		3.2	+	0.1	+	B		
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.9	-	2.4		0.5		E		
								35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.5	+	4.0	+	-0.5		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	
	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	-	-1.0未満	従業員のほうが高くその差はかなり大きい。			
	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	-	-1.0以上～-0.5未満	従業員のほうが高くその差は大きい。		良好 A	
-	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。		-0.5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。	+	-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	
+	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～0.3未満	管理者ののほうが高いが、その差は小さい。		問題あり D	
	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。		0.3以上～0.5未満	管理者ののほうが高いが、その差はあまり大きくない。		かなり問題あり E	
+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。		0.5以上～1.0未満	管理者ののほうが高くその差は大きい。			
					1.0以上～	管理者ののほうが高くその差はかなり大きい。			

K事業場プロフィールの評釈例

1 全部署結果に関して

(1) 領域別結果について

8領域中、6領域は標準範囲、1領域が標準範囲を上回る結果となっており、管理者と従業員の認識もほぼ一致していますので、全体としては良好な人間関係に基づく適度な快適性が確保されている職場であると推察されます。

休暇・福利厚生領域は、管理者、従業員ともに標準範囲を下回る結果であることから、両者ともに問題を認識している状況です。個別項目の詳細内容を確認・分析した上で、必要な見直しを検討することが望まれます。

(2) 各間ごとの結果について

ほぼ全項目にわたり、管理者よりも従業員の結果が高い値を示しています。これは、管理者のほうが、より厳しい基準値を持って現状を捉えている結果と考えられますので、更に良好な職場作りを進める上では、望ましいことと言えるでしょう。領域としての値が最も高い人間関係に関し、従業員の結果を見ますと、上司に対する信頼感に裏付けられた上下間の良好な関係が伺われます。

一方、夏期休暇、有給休暇などの休暇制度については、管理者、従業員ともに世間水準並か低い状況と認識していることが読み取れます。産休・育児休暇・介護休暇は、標準範囲内ではありますが、従業員がやや低い結果ですので、必ずしも取得しやすい状況ではないことが想定されます。また、心身の健康相談への対応については、管理者の結果が低く、現状に対する問題認識が感じられます。

その他のキャリア形成・人材育成、裁量性、処遇、社会とのつながり、労働負荷については、大きな問題は見られず、概ね良好な結果です。

2 各部署結果に関して

(1) 部署①（結果プロフィール掲載）

	結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
管理者	全部署平均	3.1	3.6	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1	3.1
	部署①	3.4	3.8	2.8	3.4	3.7	2.7	3.5	3.3
	平均との差異	+0.3	+0.2	-0.2	+0.3	+0.5	+0.1	+0.4	+0.4
従業員	全部署平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
	部署①	3.3	4.2	2.7	3.1	3.5	2.1	3.0	3.1
	平均との差異	+0.1	+0.3	-0.5	-0.2	+0.1	-0.6	-0.3	-0.2

全部署平均と比較して、全般的に管理者の結果が高い値を示しており、管理者が良好な職場状況と認識していることが伺われます。特に、社会とのつながり、労働負荷の領域にその傾向が顕著です。

従業員については、人間関係の結果が全体平均よりも更に高い値となっていて、各問ごとの結果を見ると上司が頼りになり、配慮ある対応ができていて大変良好な状況が伺われます。逆に休暇・福利厚生領域別従業員結果は全体平均を大きく下回り、各問ごとの結果を見ると休暇制度やその運用における取得のしやすさに関し、厳しい認識のあることが読み取れます。

特に有給休暇に関する値の1.6は管理者の3.8と大きく乖離していますので、取得実態の確認に基づき、改善の対応を検討することが望まれます。

また、裁量性に関し、管理者、従業員ともに標準範囲を下回る項目が見られますので、仕事の任せ方に関し、改善の余地があるのではないのでしょうか。

さらに、処遇の給与面にもやや両者の開きが見られます。労働負荷も、残業・休日・休暇を含めた負荷状況などに両者の乖離が大きく、疲労度も含めて実態の再確認が必要と思われまます。

(2) 部署②

	結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
管理者	全部署平均	3.1	3.6	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1	3.1
	部署②	3.3	3.4	3.6	3.1	3.0	2.7	2.5	3.1
	平均との差異	+0.2	-0.2	+0.6	0	-0.2	+0.1	-0.6	0
従業員	全部署平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
	部署②	3.1	4.0	3.5	3.2	3.3	2.9	3.3	3.3
	平均との差異	-0.1	+0.1	+0.3	-0.1	-0.1	+0.2	0	0

仕事の裁量性について、管理者と従業員が一致して、全体平均を大きく上回っていることが特徴で、仕事の任せ方、任せ方が望ましい状況にあることが伺われます。

一方、労働負荷は管理者の結果が全部署平均を大きく下回り現状に関する厳しい認識が伺われます。従業員は全部署平均同様、標準範囲で、懸念材料は見られませんので、両者になぜ認識差が生じているのかについて、原因を確認してはいかがでしょうか。

各問ごとの結果を見ると、有給休暇の取得のしやすさは管理者がやや低い値ですが、従業員の認識は標準範囲内で大きな問題はないと思われまます。

(3) 部署③ (結果プロフィール掲載)

	結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
管理者	全部署平均	3.1	3.6	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1	3.1
	部署③	2.7	3.5	3.0	3.0	2.8	2.4	3.1	2.9
	平均との差異	-0.4	-0.1	0	-0.1	-0.4	-0.2	0	-0.2
従業員	全部署平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
	部署③	2.8	3.4	3.1	3.3	3.0	2.5	3.6	3.1
	平均との差異	-0.4	-0.5	-0.1	0	-0.4	-0.2	+0.3	-0.2

全体結果として、管理者・従業員ともに、全部署平均と比較し、やや低い値となっています。キャリア形成・人材育成に関しては、管理者・従業員ともに、全部署平均を大きく下回る結果となっていて、この部署における教育や訓練等、育成のあり方に対する現状への懸念の認識が伺われます。各問ごとの値では、特に、教育訓練体制に関する項番4に関する管理者結果が2.3で、厳しい問題認識の状況が読み取れます。

社会とのつながりに関しても、管理者・従業員ともに全体平均と比べ、低い結果となっていますので、これらの理由に関し、振り返ってみてはいかがでしょうか。人間関係に関しては従業員の結果が、全部署平均を大きく下回る値です。標準範囲内ではありますので大きな懸念はないと思われませんが、より一層の快適性の向上に向けて、現状レビューをしてみてもはいかがでしょうか。

各問ごとの結果を見ると、裁量性に関し、従業員が自分のアイデアが十分に受け入れられていないと考える状況が見られます。一方、管理者は概ね受け入れているとの認識ですので、両者のすり合わせが必要と思われれます。

処遇領域の給与面については、管理者がやや低い結果となっていますが、従業員は標準範囲ですので、大きな問題はないと思われれます。

休暇制度の現状については、管理者、従業員ともに非常に厳しい認識ですが、休暇取得の運用面では取得しやすい体制であることが伺われます。

心身の健康相談への対応は、特に項番29に関し、管理者、従業員ともに厳しい認識が示されていますので、改善の検討が必要ではないでしょうか。

(4) 部署④

	結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
管理者	全部署平均	3.1	3.6	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1	3.1
	部署④	3.4	3.4	3.4	3.2	3.8	2.8	3.0	3.5
	平均との差異	+0.3	-0.2	+0.4	-0.1	+0.6	+0.2	-0.1	+0.4
従業員	全部署平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
	部署④	3.5	3.9	3.5	3.6	3.5	3.1	3.5	3.5
	平均との差異	+0.3	0	+0.3	+0.3	+0.1	+0.4	+0.2	+0.1

全般にわたり、全部署平均よりも高い結果となっています。特に、従業員は、ほぼ全領域で全体平均を上回る結果で、この部署が快適感の高い良好な状況であることが伺われます。

他部署で厳しい認識がある休暇制度とその運用についても、この部署においては、概ね問題ないとの認識が伺われます。労働負荷についても、良好で問題ない結果と思われま

3 性別の従業員結果に関して

(1) 男性

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
男性	3.6	4.1	3.6	3.5	3.4	3.0	3.3	3.5
差	+0.4	+0.2	+0.4	+0.2	0	+0.3	0	+0.2

全般にわたり全体平均よりも高い結果となっています。特に、キャリア形成・人材育成、裁量性が高い値で、男性社員が期待され、育てられ、仕事を任せられている状況が伺われます。また、各問ごとの結果を見ると、給与に関し、全体平均を上回る値となっており、男性社員は処遇面においても一定の満足感があることが伺われます。

(2) 女性

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
女性	3.1	3.8	3.1	3.3	3.3	2.6	3.4	3.2
差	-0.1	-0.1	-0.1	0	-0.1	-0.1	+0.1	-0.1

ほぼ全体傾向に一致しています。属性固有の観点からの特記事項はありません。

4 職種別の従業員結果に関して

(1) 専門・技術・研究職

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
専門技術研究	3.3	4.2	2.7	3.2	3.5	2.0	2.9	3.1
差	+0.1	+0.3	-0.5	-0.1	+0.1	-0.7	-0.4	-0.2

人間関係は、全体平均よりも高い値を示しており、この領域での各問ごとの結果からも上司への高い信頼感が伺われます。一方、裁量性、休暇・福利厚生、労働負荷は全体平均に比べ低い結果となっていて、この職種の従業員の厳しい現状認識が読み取れます。

限られた人数での業務対応かと思われませんが、労働負荷において業務量の多さや疲労の持ち越し等の状況も見られますので、休暇取得の運用を含めて、ワークライフバランスに関し、何らかの改善を検討する必要があるのではないかと考えられます。

(2) 事務職

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
事務職	2.8	3.6	3.0	3.2	3.2	2.4	3.6	3.1
差	-0.4	-0.3	-0.2	-0.1	-0.2	-0.3	+0.3	-0.2

この職種においては、キャリア形成・人材育成が全社平均に比べて、やや低めの結果となっていますので、まずは、事務職としてのキャリアパスや育成や研修のあり方をレビューし、現状における課題を明確化することを検討されてはいかがでしょうか。

一方、労働負荷に関しては、概ね良好な状況で、全体平均よりも高い結果が示されています。

(3) 販売・サービス職

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
販売・サービス職	3.4	4.0	3.5	3.5	3.4	3.0	3.4	3.5
差	+0.2	+0.1	+0.3	+0.2	0	+0.3	+0.1	+0.2

ほぼ全領域にわたり、全体平均よりやや高めの結果で、この職種の大変良好な状況が伺われます。

5 雇用形態別の従業員結果に関して

(1) 正社員

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
正社員	3.3	4.0	3.1	3.3	3.3	2.4	3.0	3.2
差	+0.1	-0.1	-0.1	0	-0.1	-0.3	-0.3	-0.1

休暇・福利厚生が低い結果となっていますが、各問ごとの値を見ると、休暇制度とその運用に関し、正社員の厳しい認識が見られます。

正社員以外の結果との差異がありますので、正社員としての業務責任や役割上の位置づけから、取得が進み難い状況があるものと思われませんが、休暇取得の運用に関し、何らかの改善検討が図れないか検討されてはいかがでしょうか。

(2) 正社員以外

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
正社員以外	3.2	3.8	3.3	3.3	3.4	2.9	3.6	3.4
差	0	-0.1	+0.1	0	0	+0.2	+0.3	+0.1

全体平均と大きな差異はなく、問題はみられません。

6 年代別の従業員結果に関して

(1) 20歳未満、20歳代

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全体平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
20歳未満20歳代	3.3	4.1	3.4	3.5	3.3	2.7	3.3	3.4
差	+0.1	+0.2	+0.2	+0.2	-0.1	0	0	+0.1

全般にわたり、全体平均よりやや高い値で、良好な快適感があることが伺われます。特に、人間関係が大変高い値を示している点が特徴です。

(2) 30歳代

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全体平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
30歳代	3.1	3.8	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.2
差	-0.1	-0.1	0	0	0	0	0	-0.1

全体平均とほぼ差異はなく、特記すべき事項はありません。

(3) 40歳代

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全体平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
40歳代	3.2	3.9	3.2	3.2	3.5	2.8	3.4	3.3
差	0	0	0	-0.1	+0.1	+0.1	+0.1	0

全体平均とほぼ差異はなく、特記すべき事項はありません。

(4) 50歳代 (結果プロフィール掲載)

結果区分	キャリア等	人間関係	裁量性	処遇	社会	休暇等	労働負荷	全領域
全従業員平均	3.2	3.9	3.2	3.3	3.4	2.7	3.3	3.3
50歳代	3.0	3.7	2.3	3.0	3.1	2.6	3.3	3.0
差	-0.2	-0.2	-0.9	-0.3	-0.3	-0.1	0	-0.3

全般にわたり、全体平均よりも低めの結果です。着目すべきは、裁量性の低さで、全体平均と大きな乖離が見られます。各問ごとの値を見ても、項番11を除き、すべて標準範囲を下回っており、この年代の従業員の非常に厳しい現状認識が伺えます。

処遇面に関しても、地位に見合った報酬に関し、全体平均では3.3に対し、2.6と懸念される結果です。また、年齢面の影響もあるかもしれませんが、仕事の疲労をもちこすレベルも2.4と低い結果で懸念されます。

この年代層の5名の方については、改めて状況を的確に把握し、何らかの対応を検討することが望まれます。特に、仕事上の役割、責任、担当業務内容、任せ方等に関しては、特に重要な要素ですので、慎重な検討に基づく対応が必要と思われれます。

取り組んでみて

<快適職場調査への取り組み理由・背景>

メンタルヘルス対策の一環として快適職場調査を実施した。3店舗、1営業部を実施した。実施にあたり、それぞれの所属長に説明した。「強制ではない」ということを念押しした。労使の協議はなかった。特に反対はなく、スムーズに進んだ。

<現在までの進捗状況>

調査結果は、担当部長、ブロック長の会議で報告した。

<集計結果について>

調査結果は、予想したよりちょっとよい結果だったので、ほっとした。特に人間関係がよいという印象であった。「休暇」が低いのは小売業なので仕方がないと思う。事務職の「キャリア形成・人材育成」の評価が低いことが気になった。店舗社員への教育はあるが、事務職の社員に対しての教育はあまりない。

<結果分析からの課題設定とその対策内容について>

結果分析はまだ十分ではない。

<今後の取り組みについて>

具体的にとっても悪い項目がなかったので、今後の取り組みについては相談していこうと思う。

<調査を実施して>

今後も独自でやってみたいと思う。たくさんの店舗で実施したいと思ったが、時間もなく3店舗、1営業部のみとなった。結果的には今回のような小規模でよかったと思う。今回快適職場調査を経験してよかったと思う。