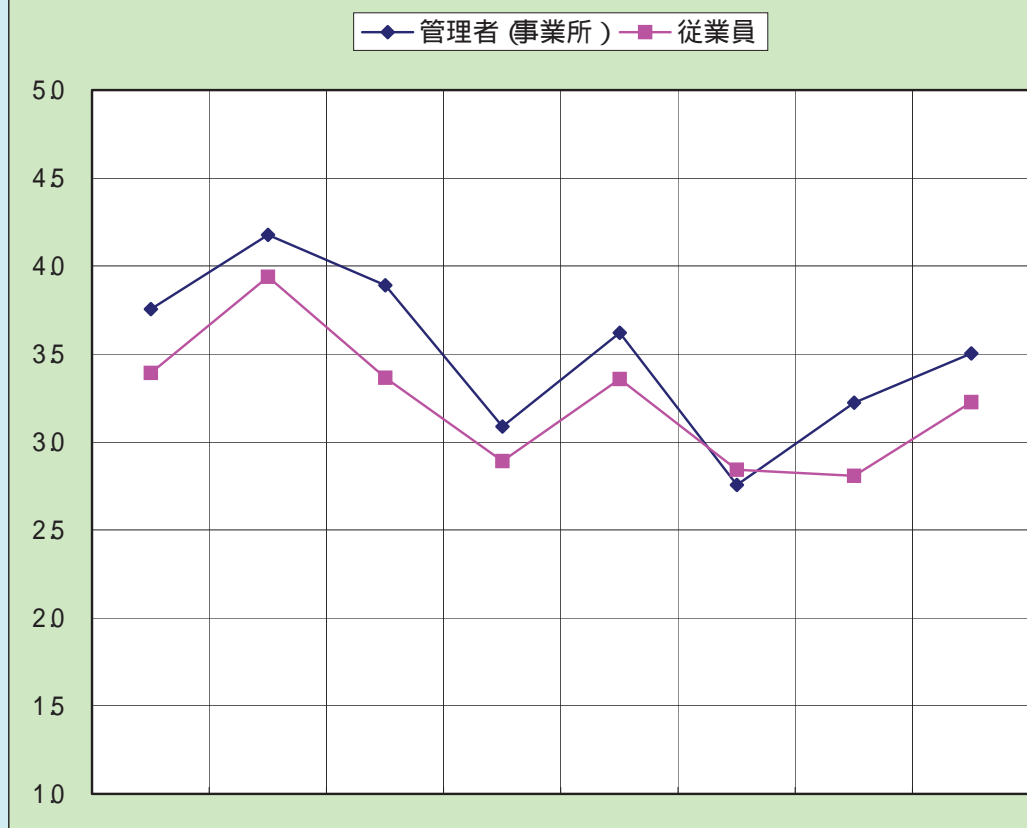


## P事業場

事業内容	建設業（本社の一部門）
労働者概数	40人
調査者数	38人

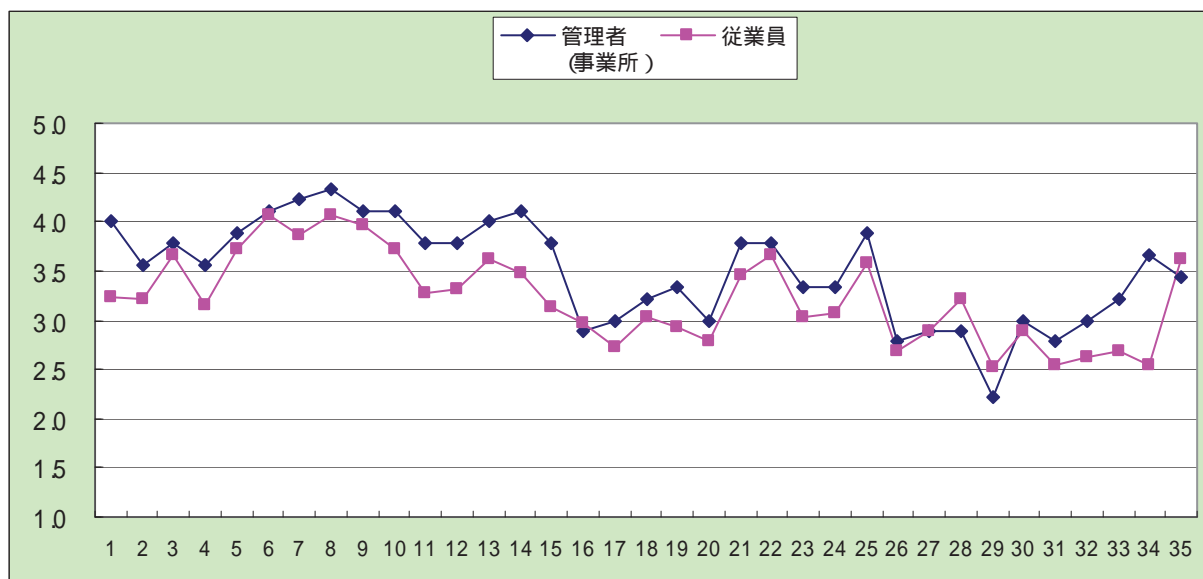
P事業場	管理者	全部署	9名	従業員	全部署	29名
------	-----	-----	----	-----	-----	-----

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	4.2	3.9	3.1	3.6	2.8	3.2	3.5
	従業員	3.4	3.9	3.4	2.9	3.4	2.8	2.8	3.2
差	0.4	0.2	0.5	0.2	0.3	-0.1	0.4	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 9名			従業員			全部署 29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	3.8	+	3.4	+	0.4	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	4.0		3.2	+	0.8		C
								2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.6	+	3.2	+	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	+	3.7		0.1	+	A
								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	3.6	+	3.1	+	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		3.7		0.2	+	A
領域2	人間関係	4.2		3.9		0.2	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。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	4.1		4.1	+	0.0		A
								7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.2		3.9		0.4		A
								8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.3	+	4.1	+	0.3	+	A
								9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	4.1		4.0		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	4.1		3.7		0.4		A
領域3	仕事の裁量性	3.9		3.4	+	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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.8	+	3.3	+	0.5		C
								12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.8	+	3.3	+	0.5		B
								13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	4.0		3.6		0.4		A
								14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	4.1		3.5	+	0.6		C
								15	15自分の好きなペースで仕事ができる	3.8	+	3.1	+	0.6		C
領域4	処遇	3.1	-	2.9	-	0.2	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、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	2.9	-	3.0		-0.1		B
								17	17働きに見合った給料	3.0	-	2.7	-	0.3	+	B
								18	18地位に合った報酬	3.2		3.0		0.2	+	B
								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	3.0	-	2.8	-	0.2	+	B
領域5	社会とのつながり	3.6	+	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。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.8	+	3.4	+	0.3		B
								22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.8	+	3.7		0.1	+	A
								23	23仕事は世間から高い評価	3.3		3.0		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	3.3		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	3.9		3.6		0.3		A
領域6	休暇福利厚生	2.8		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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.8		2.7	-	0.1		C
								27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.9	-	2.9	+	0.0		B
								28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.9	-	3.2	+	-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	2.2		2.5	-	-0.3		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	3.2		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、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.8		2.6	-	0.2	+	C
								32	32全体として仕事の量と質は適当	3.0	-	2.6	-	0.4		B
								33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.2		2.7	-	0.5		C
								34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.7	+	2.6	-	1.1		C
								35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.4	+	3.6		-0.2		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						
	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		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大きい。	-1.0以上~ -0.5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。		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		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。	+	ほとんど差がない。	-0.1以上~ 0.1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。	0.1以上~ 0.3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。	0.3以上~ 0.5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。	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~			

## P事業場プロフィールの評釈例

## 1 全部署結果に関して

## (1) 総評

全体傾向としては、ほぼ標準レベルの結果で、一定の快適性が確保されていることが伺われます。個別領域で見ると、人間関係の結果が管理者、従業員ともに高く、良好な人間関係が築かれていることが特徴の職場と思われま

## (2) 個別設問結果に関するコメント

ア 労働負荷に関する「項番 31～34」は、従業員結果が低いことから、業務量が多く時間内に対応しきれず、労働負荷や疲労感が高い状況であることが伺われます。

特に、管理者と従業員の意識差が大きい「項番 34」は、その理由、背景等に関し、十分に検討する必要がある項目と思われま

イ 休暇・福利厚生に関する「項番 26」「項番 29」は、管理者、従業員ともに低い結果でC評定となっています。コストとの関係もあり、休暇制度自体は容易に変更できませんが、取得推進の運用改善は現場管理者のマネジメントのあり方によって対応できる面がありますので、まずは運用面の改善検討をされてはいかがでしょうか。また、健康相談体制は、近年、非常に重要なテーマとなっていますので、何らかの対応を検討することが望まれます。

ウ 仕事の裁量性に関する「項番 11・14・15」は、従業員結果が標準点を上回っていることから、大きな懸念材料ではありませんが、管理者との意識差がやや大きいことから、仕事の任せ方、権限委譲のあり方をレビューする機会を持たれてはいかがでしょうか。

## 2 性別の従業員結果に関して

## (1) 「男性」の結果に関する特記事項

E評定である「項番 31・34」を含む労働負荷において男性社員の高い負荷状況が伺われます。現在の労働状況を再確認の上、どのような対応を行うべきか検討されてはいかがでしょうか。

## (2) 「女性」の結果に関する特記事項

ア 結果が低い「項番 11・12」により、仕事の裁量面において、女性社員の満たされていない意識状況が伺われます。また、この領域では全般的に従業員と管理者の意識差が大きい点も懸念されるところです。

イ 処遇面の「項番 16・18」の低さは、男性の結果とは大きな開きが見られます。これは、女性社員の業務内容、職場におけるポジション、それに伴う裁量や労働の質量とも関係している可能性がありますので、これら全体を含めて、女性社員の位置づけ、活用に関し、レビューされてはいかがでしょうか。

### 3 雇用形態別の従業員結果に関して

#### (1) 「正社員」の結果に関する特記事項

全部署コメントで触れた通り、休暇・福利厚生、労働負荷にE評価項目が見られますので、何らかの対応が必要と思われれます。

#### (2) 「正社員以外」の結果に関する特記事項

仕事の裁量性において従業員と管理者の意識差に開きがありますが、これは管理者が主として「正社員」がどう感じているかを前提に回答していることによる結果と思われれます。

## 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> <p>講習会に参加し大変興味があったので上司に相談したところ、参加するようにとの承諾を得て参加。 平成21年6月26日開催の安全衛生委員会にてトップを含め調査への参加を周知した。</p>	
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>調査対象は、快適職場認定を受けている、A事務所管轄に決定し、事務所の管理責任者である工事部長と内容及び調査の仕方を検討した。 実施については、毎月開催している社員会議にて実施、参加できない社員については後日、個別に実施することで決定した。</p>	<p>A事務所 平成20年6月18日に快適職場認定を受けた事務所</p>
快適職場調査(ソフト面)の実施	<p>(調査の周知、実施等)</p> <p>平成21年7月2日に社員会議にて調査内容の趣旨等説明周知の上、チェックシートを実施。 参加できなかった社員については、平成21年7月3日に説明周知の上、調査対象者全てに実施を行った。</p>	

## 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>調査実施後、中災防とのヒアリングにて事業所用を部長1名で行った点について管理職も事業所用にてチェックを行うとより充実した結果が得られるのではないかとというアドバイスを頂き再度実施。</p> <p>集計結果において、休暇・福利厚生面、労働負荷面での対応が必要との結果を踏まえ改善策を検討した。</p>	
改善の実施等	<p>(改善の実行、再調査の実施等)</p> <p>事務所内にて、毎週水曜日を時短の日として19時までに帰社するように勧める運動を実施。</p> <p>また、年休・作業所特別休暇・時間代休制度の実施等、事業部を含め積極的に勧めた。</p> <p>また、当社にある福利厚生の制度等、社員に認識不足な点があったため、説明等を行い推進した。</p>	<p>作業所特別休暇 夏期特別休暇 7月1日～9月30日 年末年始特別休暇 12月1～1月29日 各5日得られる年休とは別の休暇</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>労働負荷の面は、当事業所のみでなく会社全体でも労働時間等改善委員会を設置し、改善に取り組んでいる問題である。</p> <p>今回の調査後、上記、改善の実施内容を推進していく上で、今までより多くの社員が休暇をとることや、できるだけ残業をしない業務の工夫等、いままであまり意識していなかった点を意識付けできてきたと思う。</p> <p>その結果、部内の休暇取得状況は、全社と比較しトップレベルの水準まで向上することができた。</p> <p>また、福利厚生の面については、今回の調査を実施していなければ、気がつかなかった点であり、本社にて色々な福利厚生面の制度があるにもかかわらず、内容を認識していなかった社員が多くいた為、今後もそのような制度の内容等、わかり易く説明してより良い快適職場を継続して推進するようにして行きたい。</p>	
意見・要望	<p>調査方法や集計結果報告書等、大変わかり易く、中災防の方からのアドバイスもわかり易く実施して大変良かった。</p>	

