

I 事業場

<事業場概要>

事業内容：商業—小売業 労働者数：168人 調査者数：121人

平成21年度に2回、平成22年度に1回快適職場調査を実施している。
H事業場とグループ会社であるため、取り組み内容は同様である。

<掲載プロフィール>

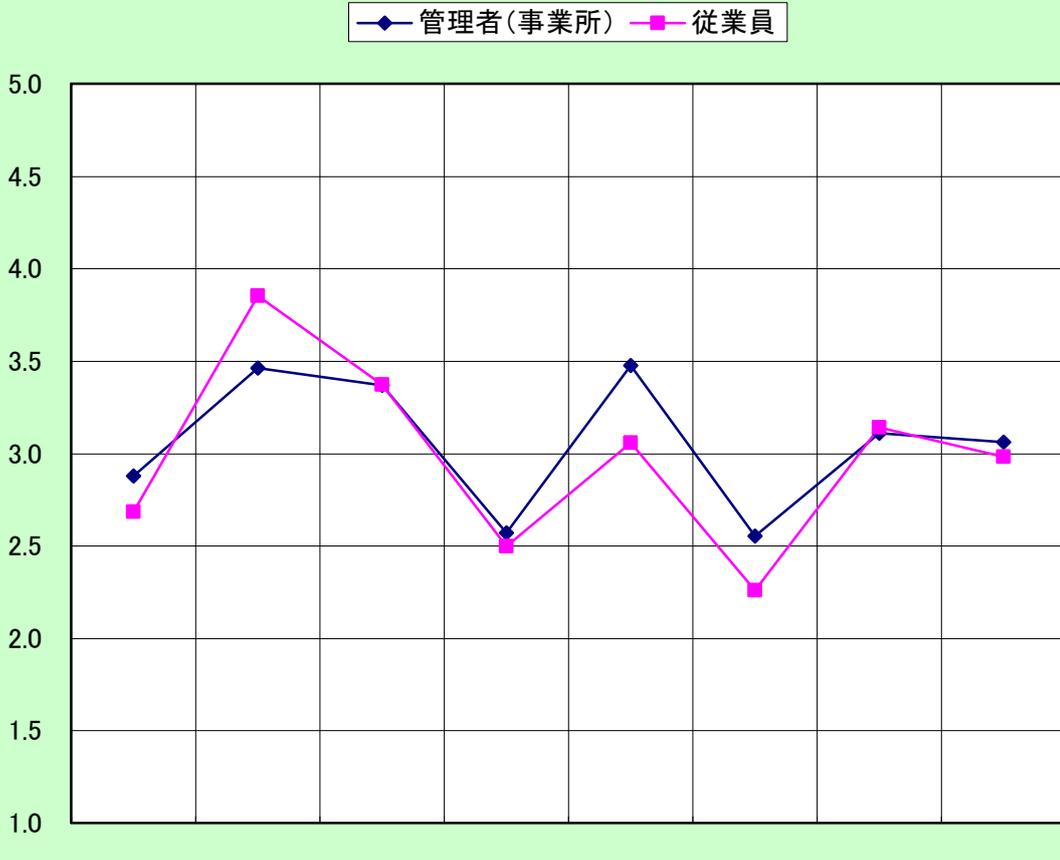
21年度全部署（8月実施、1月実施）、22年度全部署

I

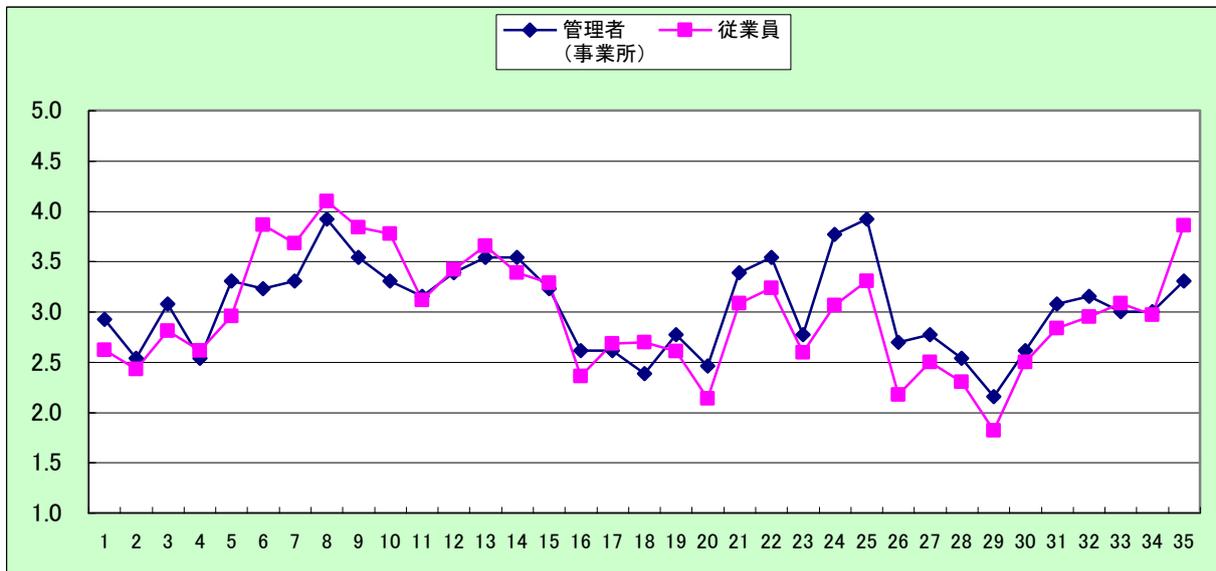
管理者 全部署 13名

従業員 全部署 148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)	2.9	3.5	3.4	2.6	3.5	2.6	3.1	3.1
	従業員	2.7	3.9	3.4	2.5	3.1	2.3	3.1	3.0
差	0.2	-0.4	0.0	0.1	0.4	0.3	0.0	0.1	



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 148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													
領域1	キャリア形成 人材育成	2.9	○-	2.7	○-	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	2.9	○-	2.6	○-	0.3	○	B
									2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.5	△	2.4	△	0.1	○+	E
									3	3.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.誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	2.5	△	2.6	○-	-0.1	◎	C
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.3	○	3.0	○	0.4	○	B
領域2	人間関係	3.5	○+	3.9	◎	-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	3.2	○	3.9	◎	-0.6	□-	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.3	○	3.7	◎	-0.4	□	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.9	◎	4.1	◎+	-0.2	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.5	○+	3.8	◎	-0.3	□	A
									10	10.上司は仕事があまく行くように配慮や手助け	3.3	○	3.8	◎	-0.5	□	A
領域3	仕事の裁量性	3.4	○	3.4	○+	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。	11	11.自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.2	○-	3.1	○+	0.0	◎	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	○	3.4	○+	0.0	◎	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.5	○+	3.7	◎	-0.1	□	A
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.5	○+	3.4	○+	0.2	○+	B
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.2	○	3.3	○+	-0.1	◎	B
領域4	処遇	2.6	△	2.5	△	0.1	◎	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	2.6	△	2.4	△	0.3	○+	E
									17	17.働きに見合った給料	2.6	△	2.7	○-	-0.1	◎	C
									18	18.地位に合った報酬	2.4	△	2.7	○-	-0.3	□	C
									19	19.給料の決め方は公平	2.8	△	2.6	○-	0.2	○+	C
									20	20.会社の経営はうまくいっている	2.5	△	2.1	△	0.3	○	E
領域5	社会とのつながり	3.5	○+	3.1	○	0.4	○	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	○	3.1	○	0.3	○	B
									22	22.仕事で社会と繋がっていることを実感	3.5	○+	3.2	○+	0.3	○	B
									23	23.仕事は世間から高い評価	2.8	△	2.6	○-	0.2	○+	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	3.8	○+	3.1	○	0.7	△	C
									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	◎	3.3	○+	0.6	△	C
領域6	休暇 福利厚生	2.6	△	2.3	△	0.3	○+	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。	26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.7	△	2.2	△	0.5	△	E
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.8	△	2.5	△	0.3	○+	E
									28	28.年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.5	△	2.3	△	0.2	○+	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	2.2	▲	1.8	▲	0.3	○	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	2.6	△	2.5	○-	0.1	○+	C
領域7	労働負荷	3.1	○-	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。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	3.1	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.2	○-	3.0	○	0.2	○+	B
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.0	○-	3.1	○	-0.1	◎	B
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	B
									35	35.家に仕事をもち帰ったことはめったにない	3.3	○	3.9	◎	-0.6	□-	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～		

総合コメント及び特記事項

(注：本委員会委員が調査結果情報のみで作成し、事業場へ報告したもの)

7つの領域についての総合平均値は、管理者(13名)3.1、従業員(148名)3.0で差はありませんが、領域ごとにみると認識の差が認められます。まず管理者と従業員の平均値の差に注目すると、管理者よりも従業員の平均値が0.3以上低かった領域は「社会とのつながり」(差0.4)、「休暇・福利厚生」(差0.3)の2領域でした。逆に「人間関係」(差-0.4)の領域は、事業所よりも従業員の平均値が高くなっています。「キャリア形成・人材育成」(差0.2)に若干の差があり、「仕事の裁量性」(差0.0)、「処遇」(差0.0)「労働負荷」(差0.1)に対する認識はほぼ一致していました。

従業員の回答傾向を男女別にみると、全領域平均では男性(129名)が2.9、女性(19名)が3.3で差は0.4ありました。平均値で男女差がとくに大きかった領域は、「労働負荷」(男性3.0女性3.9差0.9)と「処遇」(男性2.4女性3.0差0.6)で女性が男性よりも0.5ポイント以上高くなりました。また、「人間関係」、「仕事の裁量性」、「休暇・福利厚生」においても女性が男性を0.3ポイント上回りました。逆に「社会とのつながり」の領域は男性が女性を0.2ポイント上回り、「キャリア形成・人材育成」の領域は差がありませんでした。正社員か正社員以外かでみると、全領域平均では正社員(139名)が3.0、正社員以外(14名)が3.2で0.2の差がありました。差がとくに大きかった領域は「労働負荷」(正社員3.1正社員以外3.8差0.7)で、次いで「処遇」(差0.4)と「仕事の裁量性」(差0.3)において正社員が正社員以外よりも低くなっていました。

職種別では、その他の職種の全領域平均が最も高く(3.4)、もっとも低かった専門技術研究職(2.7)と0.7ポイントの差が認められます。なお、管理職の回答も従業員の回答も職場によって差がかなり大きくなっているため、個別にご確認ください。

総括すると、管理者側(一部除く)の平均的な認識は「当社の従業員は、職場の人間関係が良く、また仕事の裁量が与えられ、仕事を通じて社会とのつながりを感じて仕事をしている。キャリア形成・人材育成面、労働負荷は普通 - 可もなく不可もなく - だと思っている。反面、処遇と休暇・福利厚生面に不満があるだろうと感じている」、と解釈できます。他方、従業員の側(※回答者比率9割を占める正社員の男性従業員の意見が強く反映されていますので、男女や職種、職場の違い等の詳細は各属性別の結果をご参照ください)は「管理者が考えているよりも職場の人間関係が良いと捉えており、仕事と社会とのつながりを感じている。キャリア形成・人材育成と仕事の裁量は可もなく不可もなくで、労働負荷は普通である。反面、処遇と休暇・福利厚生面にはかなり不満がある(ただし女性は仕事の裁量がある程度あると感じ、労働負荷もあまりなく、処遇は可もなく不可もなくと捉えている)」、と解釈できます。

7つの領域を構成するそれぞれの質問項目の結果を見て、何が課題になっているのか実際の職場に即して考察してみてください。各属性について、そのなかからたとえば職場でできること(人間関係、

労働負荷の領域)と会社をあげて取り組むべきこと(処遇、福利厚生、社会とのつながり、キャリア・人材開発領域)に分けて、さらに短期的に改善できること、長期目標を立てて取り組むべきことを検討する等して、優先順位を決めて実践することで、従業員が生き生きと働く職場環境の実現にこの調査結果をご活用ください。

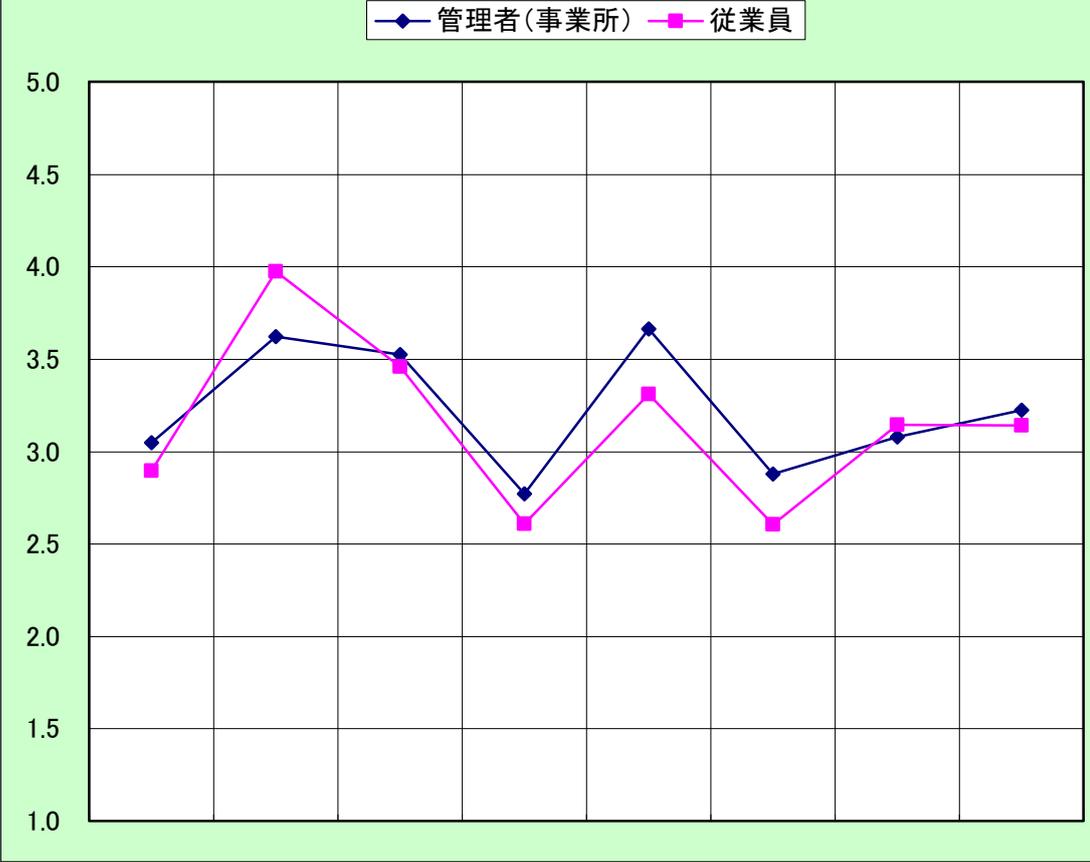
※ 従業員回答者(全148名)の属性を見ると、男性(129)、女性(19)と男性が9割近くを占め、職種別では販売サービス職が97名で7割以上、雇用形態別では正社員が139名、正社員以外が14名、年齢別では30歳代が77名、40歳代が28名、20代が24名、50歳代が19名、残り6名が60歳以上となります。

平成 21 年度実施 (平成 22 年 1 月)

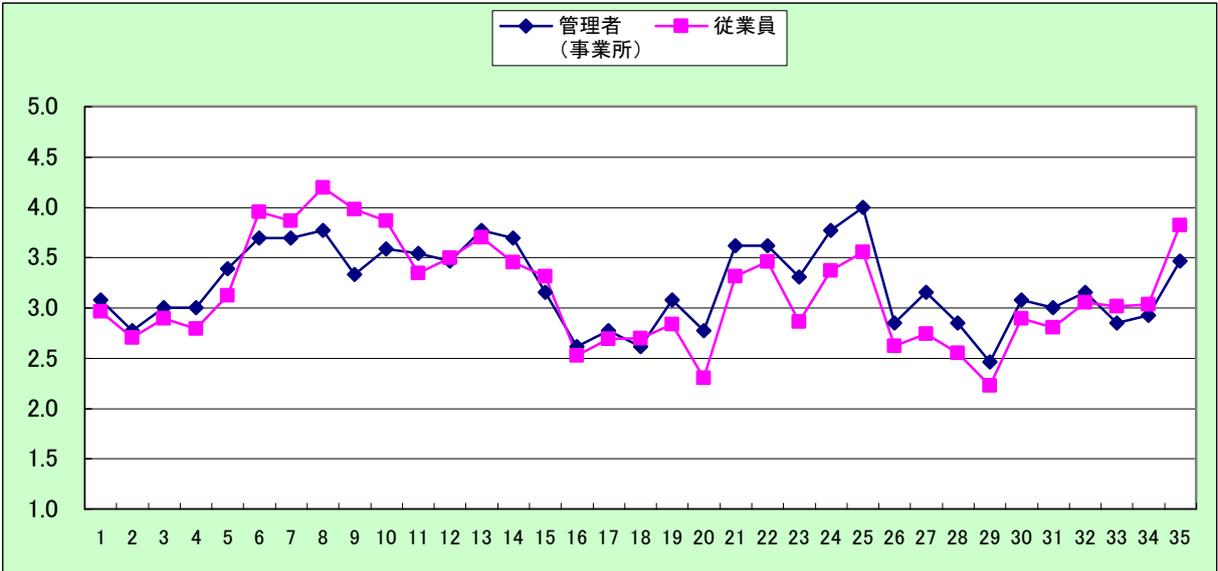
I 管理者 全部署 13名

従業員 全部署 134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)	3.0	3.6	3.5	2.8	3.7	2.9	3.1	3.2
	従業員	2.9	4.0	3.5	2.6	3.3	2.6	3.1	3.1
差	0.2	-0.4	0.1	0.2	0.4	0.3	-0.1	0.1	



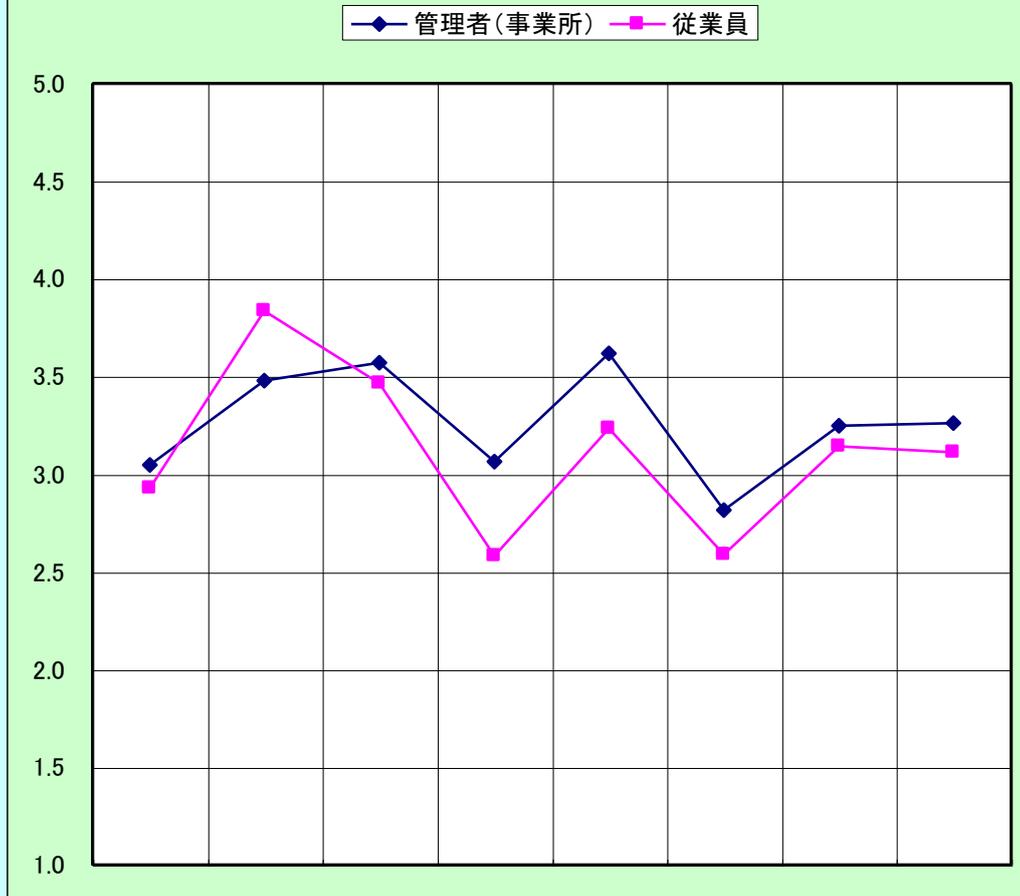
図表3 各領域及び各設問の結果

管理者		全部署 13名		従業員		全部署 134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													
領域1	キャリア形成 人材育成	3.0	○-	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	3.1	○-	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	△	2.7	○-	0.1	◎	C
									3	3.グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.0	○-	2.9	○-	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	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									5	5.従業員を育てることが大切だと考えられている	3.4	○-	3.1	○+	0.3	○+	B
領域2	人間関係	3.6	○+	4.0	◎	-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	3.7	○+	4.0	◎	-0.3	□	A
									7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.7	○+	3.9	◎	-0.2	□	A
									8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.8	○+	4.2	◎+	-0.4	□	A
									9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.3	○	4.0	◎	-0.6	□-	A
									10	10.上司は仕事があ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	3.5	○+	3.5	○+	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	3.5	○+	3.3	○+	0.2	○+	B
									12	12.仕事の目標を自分で立てて自由裁量で進められる	3.5	○+	3.5	○+	0.0	◎	B
									13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.8	○+	3.7	◎	0.1	◎	A
									14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.7	○+	3.5	○+	0.2	○+	B
									15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.2	○-	3.3	○+	-0.2	□	B
領域4	処遇	2.8	△	2.6	○-	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。	16	16.世間的に見劣りしない給料	2.6	△	2.5	○-	0.1	◎	C
									17	17.働きに見合った給料	2.8	△	2.7	○-	0.1	◎	C
									18	18.地位に合った報酬	2.6	△	2.7	○-	-0.1	◎	C
									19	19.給料の決め方は公平	3.1	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8	△	2.3	△	0.5	○	E
領域5	社会とのつながり	3.7	○+	3.3	○+	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。	21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.6	○+	3.3	○+	0.3	○	B
									22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.6	○+	3.5	○+	0.2	○+	B
									23	23.仕事は世間から高い評価	3.3	○	2.9	○-	0.4	○	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	3.8	○+	3.4	○+	0.4	○	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	4.0	◎	3.6	◎	0.4	○	A
領域6	休暇 福利厚生	2.9	○-	2.6	○-	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。	26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.8	○-	2.6	○-	0.2	○+	B
									27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.2	○-	2.7	○-	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	2.8	○-	2.6	○-	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	2.5	△	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	3.1	○-	2.9	○-	0.2	○+	B
領域7	労働負荷	3.1	○-	3.1	○+	-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。	31	31.仕事はいつも時間内に処理	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.2	○-	3.1	○	0.1	○+	B
									33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.8	○-	3.0	○	-0.2	□	B
									34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.9	○-	3.0	○	-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	○+	3.8	◎	-0.4	□	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～		

I	管理者	全部署	13 名	従業員	全部署	108 名
---	-----	-----	------	-----	-----	-------

図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール(領域ごと)



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)	3.0	3.5	3.6	3.1	3.6	2.8	3.2	3.3
	従業員	2.9	3.8	3.5	2.6	3.2	2.6	3.1	3.1
	差	0.1	-0.4	0.1	0.5	0.4	0.2	0.1	0.2

図表2 快適職場調査(ソフト面)プロフィール (各問ごと)



図表3 各領域及び各設問の結果

I	管理者	全部署	13名	意識差	結果	問	設問(短縮)	管理者	従業員	意識差	評									
	従業員	全部署	108名					管理者	従業員											
領域1	キャリア形成 人材育成	3.0	○-	2.9	○	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。				1	1.意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.2	○-	3.0	○	0.2	○+	B
								2	2.若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.9	○-	2.8	○-	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	3.0	○-	3.0	○	0.0	◎	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	2.6	△	2.8	○-	-0.2	□	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	○+	3.1	○+	0.4	○	B				
領域2	人間関係	3.5	○+	3.8	◎	-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	○+	3.8	◎	-0.4	□	A
								7	7.上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.4	○	3.8	◎	-0.4	□	A				
								8	8.上司や同僚と気軽に話ができる	3.7	○+	4.1	◎+	-0.4	□	A				
								9	9.上司と部下が気兼ねない関係にある	3.5	○+	3.7	◎	-0.3	□	A				
								10	10.上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.4	○	3.8	◎	-0.4	□	A				
領域3	仕事の裁量性	3.6	○+	3.5	○+	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	3.6	○+	3.4	○+	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	3.6	○+	3.5	◎	0.1	◎	A				
								13	13.自分のやり方と責任で仕事ができる	3.5	○+	3.6	◎	-0.1	◎	A				
								14	14.仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.6	○+	3.4	○+	0.2	○+	B				
								15	15.自分の好きなペースで仕事ができる	3.5	○+	3.3	○+	0.1	○+	B				
領域4	処遇	3.1	○-	2.6	○-	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	2.8	○-	2.5	△	0.4	○	D
								17	17.働きに見合った給料	3.3	○	2.6	○-	0.7	△	C				
								18	18.地位に合った報酬	2.9	○-	2.7	○-	0.3	○+	B				
								19	19.給料の決め方は公平	3.5	○+	2.8	○-	0.6	△	C				
								20	20.会社の経営はうまくいっている	2.8	△	2.4	△	0.4	○	E				
領域5	社会とのつながり	3.6	○+	3.2	○+	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。				21	21.仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.8	◎	3.3	○+	0.6	△	C
								22	22.仕事が社会と繋がっていることを実感	3.8	○+	3.4	○+	0.4	○	B				
								23	23.仕事は世間から高い評価	3.0	○-	2.9	○	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	3.5	○+	3.1	○+	0.4	○	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	◎	3.4	○+	0.5	○	B				
領域6	休暇 福利厚生	2.8	○-	2.6	○-	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。				26	26.世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.2	○-	2.8	○-	0.3	○	B
								27	27.産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.9	○-	2.6	○-	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	2.7	△	2.5	○-	0.2	○+	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	2.4	△	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	2.9	○-	2.8	○-	0.1	○+	B				
領域7	労働負荷	3.2	○	3.1	○+	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。				31	31.仕事はいつも時間内に処理	3.1	○-	2.9	○	0.2	○+	B
								32	32.全体として仕事の量と質は適当	3.2	○	3.1	○	0.2	○+	B				
								33	33.残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.2	○-	3.0	○	0.2	○+	B				
								34	34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.2	○-	3.0	○	0.1	○+	B				
								35	35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.6	○+	3.7	◎	-0.1	□	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、その差はかなり大きい。	-1.0未満	良好	A
◎+	4.3以上~	4.0以上~	標準範囲よりかなり高い。	□-	従業員のほうが高く、その差は大きい。	-1.0以上~-0.5未満		
◎	3.8以上~4.3未満	3.5以上~4.0未満	標準範囲より高い。	□	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
○+	3.4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。	◎	ほとんど差がない。	-0.1以上~0.1未満		
○	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	かなり問題あり	E
○-	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。	○	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		

総合コメント及び特記事項

（注：本委員会委員が調査結果情報のみで作成し、事業場へ報告したもの）

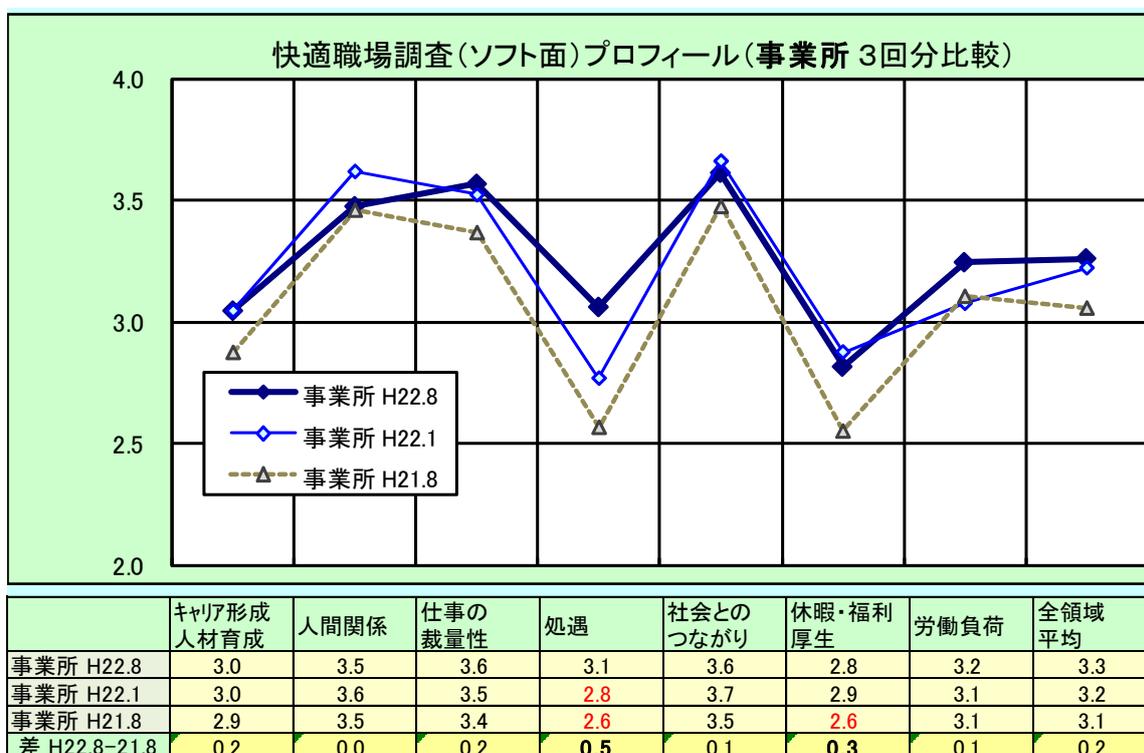
（1）経過比較（過去3回分）

貴社において快適職場調査はこれまで平成 21 年 8 月、平成 22 年 1 月、8 月の 3 回行われました。経過を比較するために調査結果を事業所、従業員それぞれみてゆきます。

図表 1 は事業所（管理者回答）の 3 回分のプロフィールを示します。事業所は平均値 2.8～3.8 が標準範囲です。また±0.3 の差がある場合に意味のある差（変化が認められる）とみなします（*図表 1 の差は平成 22 年 8 月と平成 21 年 8 月の差を示しています）。

プロフィールを概観するとその特徴として、「社会とのつながり」「仕事の裁量性」「人間関係」領域が高く、「処遇」「休暇・福利厚生」「キャリア形成・人材育成」領域が低くなっていることがわかります。ただし、1 年前と比べて「処遇」「休暇・福利厚生」は改善余地はあるものの問題ない水準になっていると管理者が認識していると読み取れます。

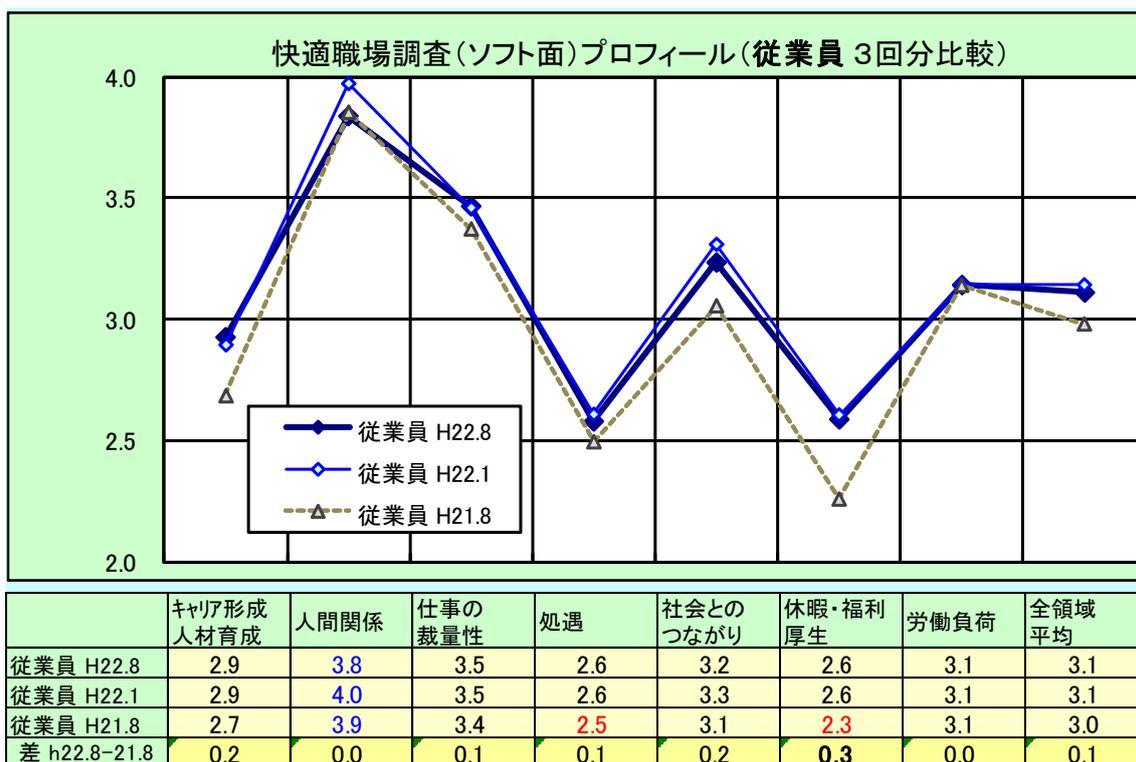
図表 1 快適職場調査（ソフト面）プロフィール 3 回分比較（事業所）



※ 事業所と従業員の平均値とその差の数値が合わないところは四捨五入による誤差です

図表 2 は従業員の 3 回分のプロフィールを示します。従業員の場合は、平均値 2.5～3.5 が標準範囲です。プロフィールを概観すると、経年にかわりなく「人間関係」領域と「仕事の裁量性」が高く、「処遇」と「休暇・福利厚生」領域が低くなっています。従業員は、1 年前と比べると「休暇・福利厚生」は改善余地はあるものかろうじて問題ない水準になっていると認識しています。

図表 2 快適職場調査（ソフト面）プロフィール 3 回分比較（従業員）



※ 事業所と従業員の平均値とその差の数値が合わないところは四捨五入による誤差です

(2)平成 22 年年 8 月度調査

平成 22 年 8 月度調査の結果を総合的にみてゆきます。7つの領域の平均値は、事業所が 3.3 (前年 3.1)、従業員 (108 名) が 3.1 (前年 3.0) でした。全領域平均では事業所と従業員の認識に差はほとんど出ていません。

ア 領域別

領域ごとにみると、「人間関係」を除いて事業所と従業員のプロフィールは同じような型を描いています。事業所よりも従業員の平均値が 0.3 以上低かった領域は「処遇」(差 0.5)と「社会とのつながり」(差 0.4)の 2 領域でした。とくに「処遇」は認識差が大きくなっています。昨年度の事業所と従業員の差が 0.1 でしたので、事業所が改善されたと考えているよりは従業員はそう感じていないといえます(事業所は前年 2.6 から今回 3.1 と 0.4 増加、従業員回答は前年今回とも 2.6 で変化なし)。

逆に「人間関係」(差-0.4)の領域は、事業所よりも従業員の平均値が高くなっており、この傾向は前年と変わりません。「休暇・福利厚生」(差 0.2)に若干の差があり、「キャリア形成・人材育成」(差 0.1)、「仕事の裁量性」(差 0.1)、「労働負荷」(差 0.1)に対する認識はほぼ一致していました。

イ 属性別

① 性別

性別では、全領域平均で男性(96 名)が 3.1 (前年 2.9)、女性(12 名)が 3.6 (前年 3.3)で差は 0.5 ありました。領域別の平均値で男女差がとくに大きかったのは「労働負荷」で、男性 3.1 女性 4.2 (前年 男性 3.0 女性 3.9)と男性よりも女性が 1.1 も高くなっています。また、「処遇」も男性 2.5 女性 3.3 (前年 男性 2.4 女性 3.0)と女性が男性よりも 0.8 ポイント高く、なりました。また、「休暇・福利厚生(差 0.6)」、「仕事の裁量性(差 0.7)」、「人間関係(差 0.4)」においても女性が男性を上回りました。

なお、前年度は男性が女性を 0.2 上回っていた「社会とのつながり」の領域は、今年度は女性が男性を 0.2 ポイント上回り、女性の数値が 0.5 も上がっていました。「キャリア形成・人材育成」の領域は前年同様差がありませんでした。

② 就業形態別

就業形態別でみると、全領域平均では正社員(109 名)が 3.1 (前年 3.0)、正社員以外(5 名)が 3.4 (前年 3.2)で 0.2 の差がありました。差がとくに大きかった領域は「処遇」

で正社員 2.6 正社員以外 3.2 で差が 0.6（前年 正社員 2.5 正社員以外 2.9）、次いで「労働負荷」の正社員 3.1 正社員以外 3.6 で差が 0.5（前年 正社員 3.1 正社員以外 3.8）、次いで「キャリア形成・人材育成」で正社員 2.9 正社員以外 3.3 で差が 0.4（前年 正社員 2.7 正社員以外 2.8）と正社員が正社員以外よりも低くなっていました。なお「仕事の裁量性」は差がなくなっていました（前回 差 0.3）。

③ 職種別

職種別では、前回選択肢にあった「その他の職種」が今回はなくなったため、「事務職」の全領域平均が最も高く 3.5（前回 3.0）、もっとも低かった専門技術研究職 2.8（前回 2.7）と 0.7 ポイントの差が認められます。「専門技術研究職」の数値が低い大きな原因は、処遇（2.2）と休暇福利厚生（2.3）の低さに起因しています。前年度比較で「事務職」が全領域平均で 0.5、「管理職」が 0.4 プラスになりました。

④ 部署別

部署別（従業員回答）で、昨年度からの変化の目立ったところを列举しておきます。A 店が全領域平均が+0.7（処遇と休暇・福利厚生が改善）、B 店と C 店が+0.2 向上していません。その他の職場に変化は認められません（前年度と今年度の比較グループが変わったために、比較対象から除外されているものも多くあります）。

なお、管理職の回答も従業員の回答も職場によって差がかなり大きくなっているため、個別に数値をご確認ください。

(3) 総括

総括すると、事業所側の平均的な認識は「当社の従業員は、職場の人間関係が良く、また仕事の裁量が与えられ、仕事を通じて社会とのつながりを感じて仕事をしている。キャリア形成・人材育成面、労働負荷は普通 - 可もなく不可もなく - だと思っている。反面、処遇と休暇・福利厚生面に不満があるだろうと感じている」、と解釈できます。

他方、従業員の側（※回答者比率 9 割を占める正社員の男性従業員の意見が強く反映されていますので、男女や職種、職場の違い等の詳細は各属性別の結果をご参照ください）は「事業所が考えているよりも職場の人間関係が良いと捉えており、仕事と社会とのつながりを感じている。キャリア形成・人材育成と仕事の裁量は可もなく不可もなくで、労働負荷は普通である。反面、処遇と休暇・福利厚生面にはかなり不満がある（ただし女性は仕事の裁量がある程度あ

ると感じ、労働負荷もあまりなく、処遇は可もなく不可もなくと捉えている)」と解釈できます。

前年度比較でわずかながら数値改善がありましたが（「休暇・福利厚生面」が前年 2.3 から今回 2.6 に上昇）、上述の傾向に変化はみられません。

7つの領域を構成するそれぞれの質問項目の結果を見て、何が課題になっているのか実際の職場に即して考察してみてください。各属性について、そのなかからたとえば職場でできること（人間関係、労働負荷の領域）と会社をあげて取り組むべきこと（処遇、福利厚生、社会とのつながり、キャリア・人材開発領域）に分けて、さらに短期的に改善できること、長期目標を立てて取り組むべきことを検討する等して、優先順位を決めて実践することで、従業員が生き生きと働く職場環境の実現にこの調査結果をご活用ください。

*** 事業場取り組み状況については、H事業場参照**