

A事業場

事業内容 電気機械器具製造

労働者数 176人(男108人 女68人)

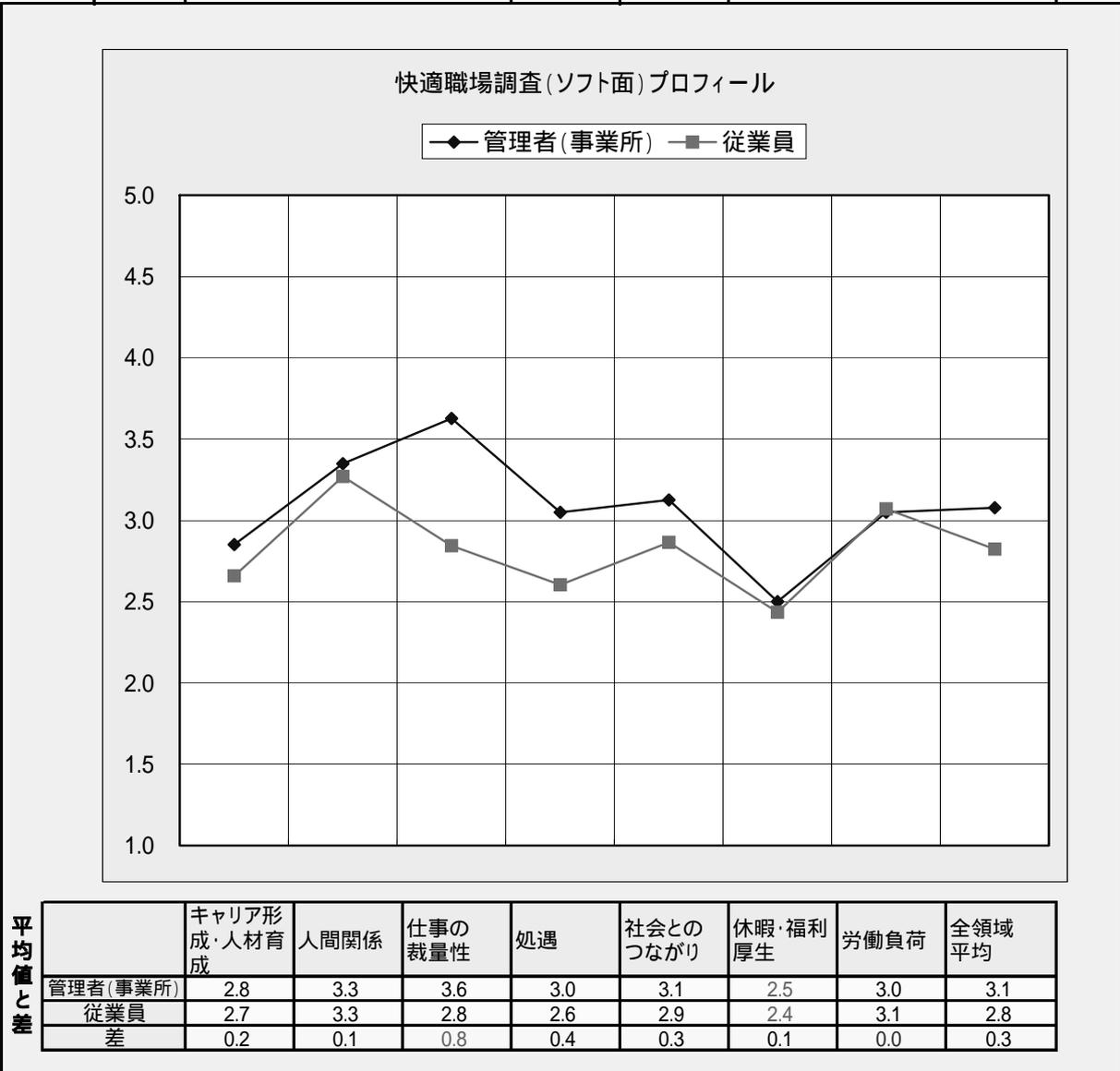
調査対象職場 全職場(A課~H課)

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。

A事業場 プロフィール(図表)

A事業場

管理者	全部署	従業員	全部署
-----	-----	-----	-----



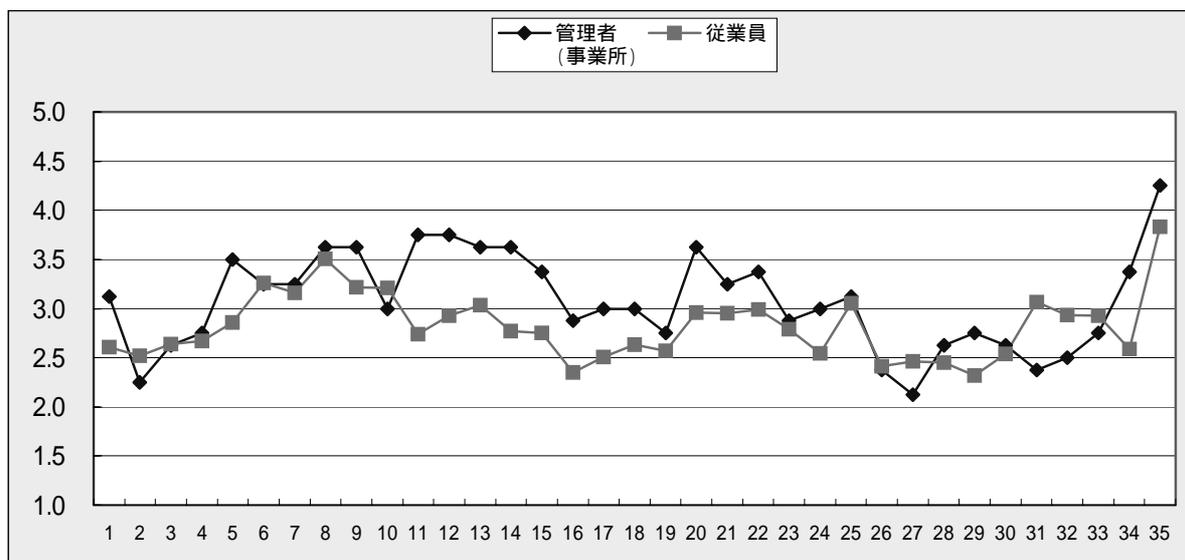
		計	部署等
シート	管理者(事業所)データ	8名	全部署
	従業員データ	165名	全部署

A事業場

各問ごとの平均値と差

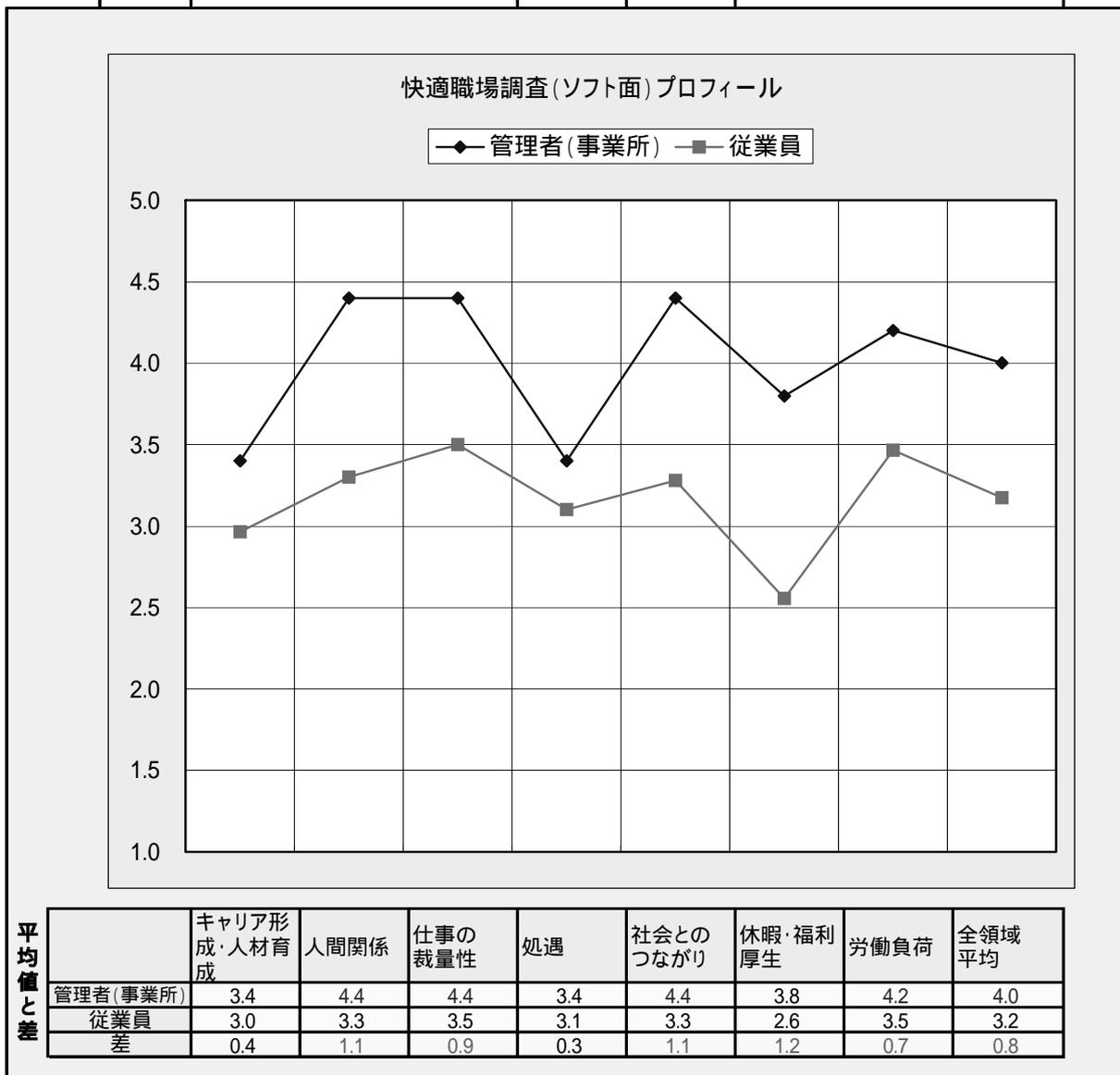
部署	管理者	全部署
	従業員	全部署

		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	3.1	2.6	0.5
		2	2.3	2.5	-0.3
		3	2.6	2.6	0.0
		4	2.8	2.7	0.1
		5	3.5	2.9	0.6
領域 2	人間関 係	6	3.3	3.3	0.0
		7	3.3	3.2	0.1
		8	3.6	3.5	0.1
		9	3.6	3.2	0.4
		10	3.0	3.2	-0.2
領域 3	仕事の 裁量性	11	3.8	2.7	1.0
		12	3.8	2.9	0.8
		13	3.6	3.0	0.6
		14	3.6	2.8	0.9
		15	3.4	2.8	0.6
領域 4	処遇	16	2.9	2.4	0.5
		17	3.0	2.5	0.5
		18	3.0	2.6	0.4
		19	2.8	2.6	0.2
		20	3.6	3.0	0.7
領域 5	社会との つながり	21	3.3	3.0	0.3
		22	3.4	3.0	0.4
		23	2.9	2.8	0.1
		24	3.0	2.5	0.5
		25	3.1	3.1	0.1
領域 6	休暇 福利厚 生	26	2.4	2.4	0.0
		27	2.1	2.5	-0.3
		28	2.6	2.5	0.2
		29	2.8	2.3	0.4
		30	2.6	2.5	0.1
領域 7	労働負 荷	31	2.4	3.1	-0.7
		32	2.5	2.9	-0.4
		33	2.8	2.9	-0.2
		34	3.4	2.6	0.8
		35	4.3	3.8	0.4



A事業場

管理者	A課	従業員	A課
-----	----	-----	----



--	--	--	--	--

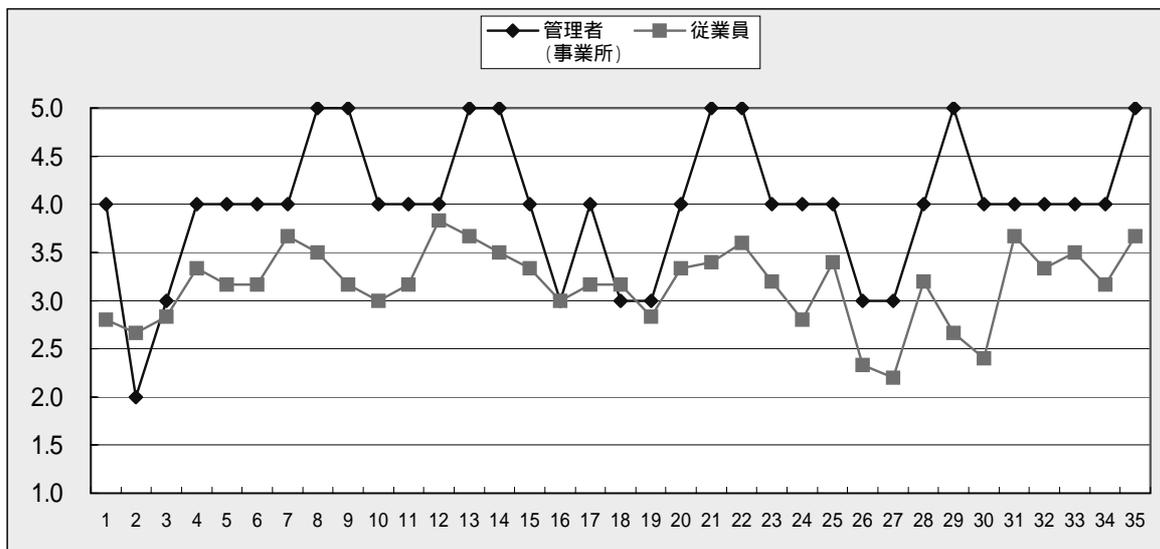
シート			計	部署等
管理者(事業所)データ			1名	A課
従業員データ			6名	A課

A事業場

各問ごとの平均値と差

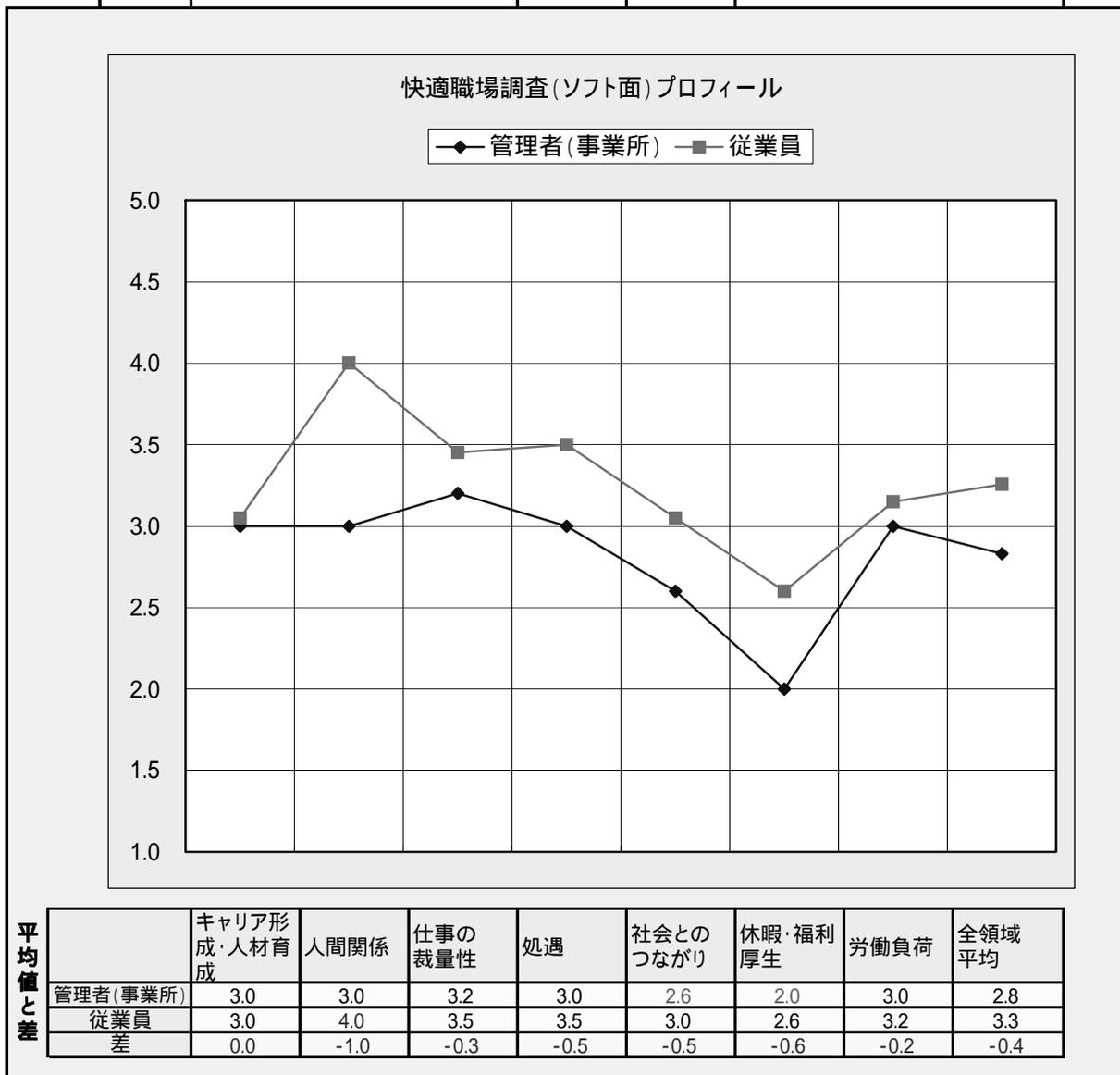
部署	管理者	A課
	従業員	A課

		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	4.0	2.8	1.2
		2	2.0	2.7	-0.7
		3	3.0	2.8	0.2
		4	4.0	3.3	0.7
		5	4.0	3.2	0.8
領域 2	人間関 係	6	4.0	3.2	0.8
		7	4.0	3.7	0.3
		8	5.0	3.5	1.5
		9	5.0	3.2	1.8
		10	4.0	3.0	1.0
領域 3	仕事の 裁量性	11	4.0	3.2	0.8
		12	4.0	3.8	0.2
		13	5.0	3.7	1.3
		14	5.0	3.5	1.5
		15	4.0	3.3	0.7
領域 4	処遇	16	3.0	3.0	0.0
		17	4.0	3.2	0.8
		18	3.0	3.2	-0.2
		19	3.0	2.8	0.2
		20	4.0	3.3	0.7
領域 5	社会との つながり	21	5.0	3.4	1.6
		22	5.0	3.6	1.4
		23	4.0	3.2	0.8
		24	4.0	2.8	1.2
		25	4.0	3.4	0.6
領域 6	休暇 福利厚 生	26	3.0	2.3	0.7
		27	3.0	2.2	0.8
		28	4.0	3.2	0.8
		29	5.0	2.7	2.3
		30	4.0	2.4	1.6
領域 7	労働負 荷	31	4.0	3.7	0.3
		32	4.0	3.3	0.7
		33	4.0	3.5	0.5
		34	4.0	3.2	0.8
		35	5.0	3.7	1.3



A事業場

管理者	B課	従業員	B課
-----	----	-----	----



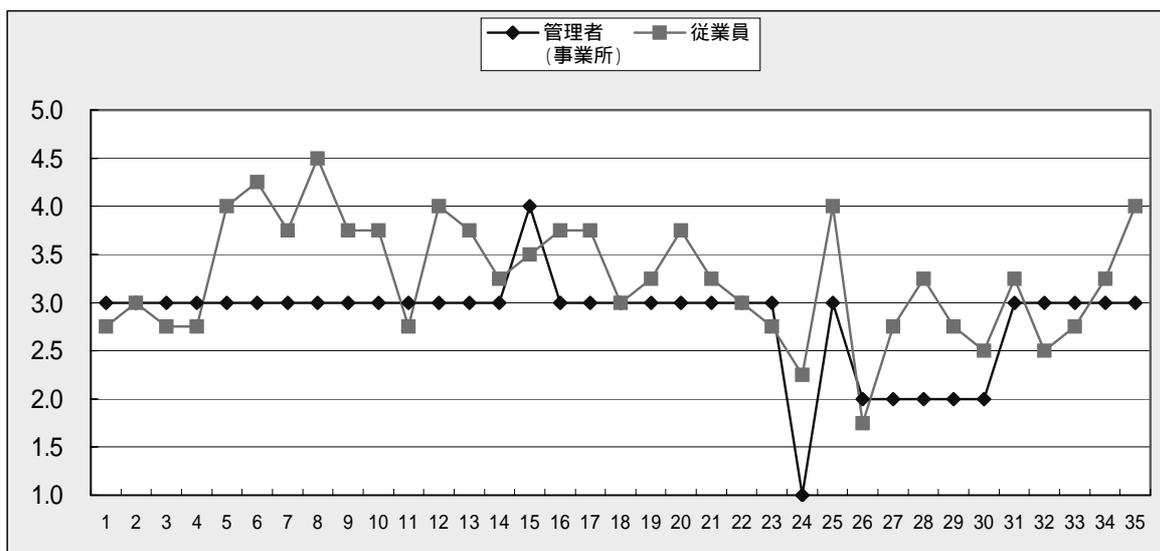
シート	データ	計	部署等
管理者(事業所)	データ	1名	B課
従業員	データ	4名	B課

A 事業場

各問ごとの平均値と差

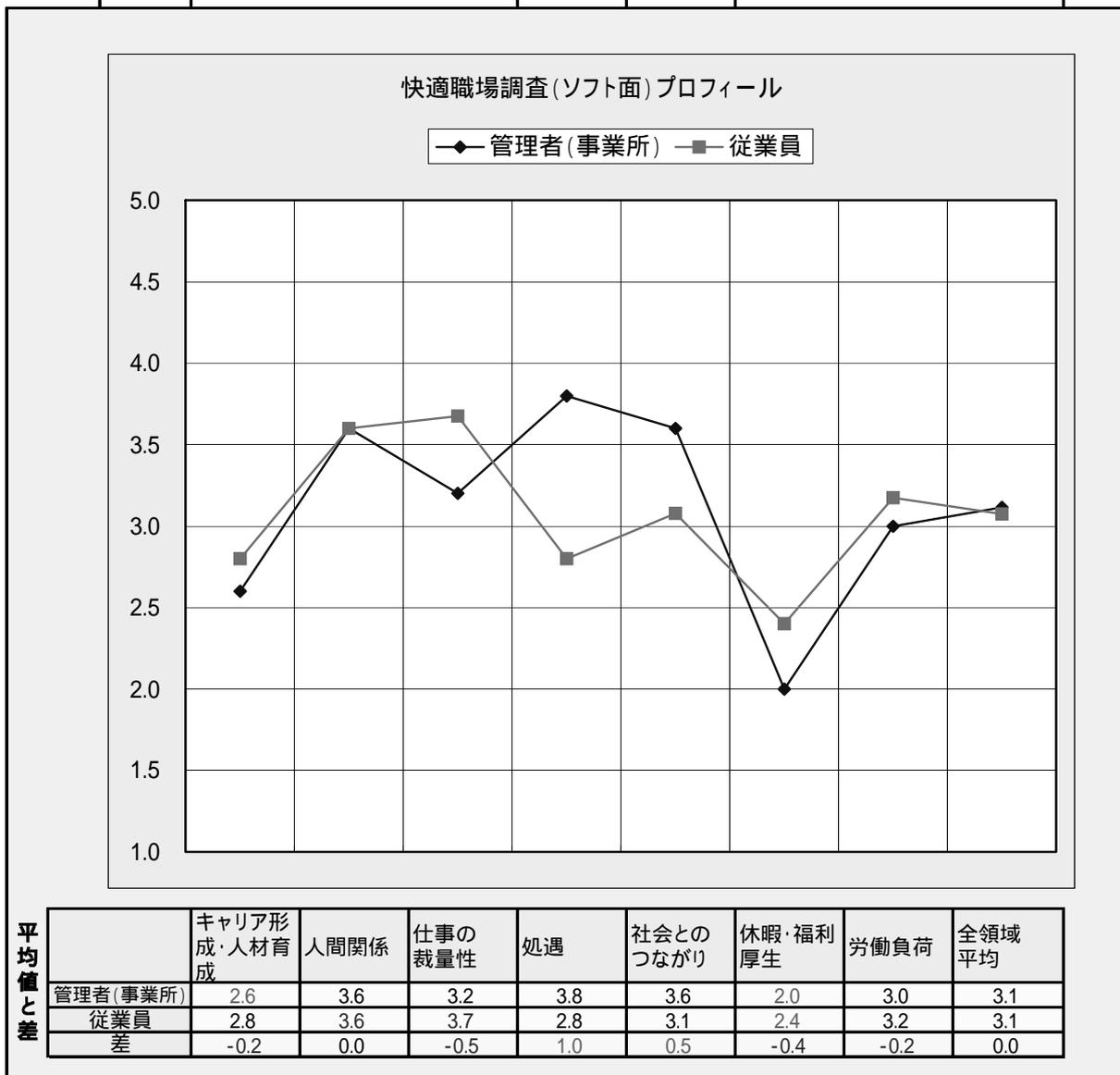
部署	管理者	B 課
	従業員	B 課

		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	3.0	2.8	0.3
		2	3.0	3.0	0.0
		3	3.0	2.8	0.3
		4	3.0	2.8	0.3
		5	3.0	4.0	-1.0
領域 2	人間関 係	6	3.0	4.3	-1.3
		7	3.0	3.8	-0.8
		8	3.0	4.5	-1.5
		9	3.0	3.8	-0.8
		10	3.0	3.8	-0.8
領域 3	仕事の 裁量性	11	3.0	2.8	0.3
		12	3.0	4.0	-1.0
		13	3.0	3.8	-0.8
		14	3.0	3.3	-0.3
		15	4.0	3.5	0.5
領域 4	処遇	16	3.0	3.8	-0.8
		17	3.0	3.8	-0.8
		18	3.0	3.0	0.0
		19	3.0	3.3	-0.3
		20	3.0	3.8	-0.8
領域 5	社会との つながり	21	3.0	3.3	-0.3
		22	3.0	3.0	0.0
		23	3.0	2.8	0.3
		24	1.0	2.3	-1.3
		25	3.0	4.0	-1.0
領域 6	休暇 福利厚 生	26	2.0	1.8	0.3
		27	2.0	2.8	-0.8
		28	2.0	3.3	-1.3
		29	2.0	2.8	-0.8
		30	2.0	2.5	-0.5
領域 7	労働負 荷	31	3.0	3.3	-0.3
		32	3.0	2.5	0.5
		33	3.0	2.8	0.3
		34	3.0	3.3	-0.3
		35	3.0	4.0	-1.0



A事業場

管理者	C課	従業員	C課
-----	----	-----	----



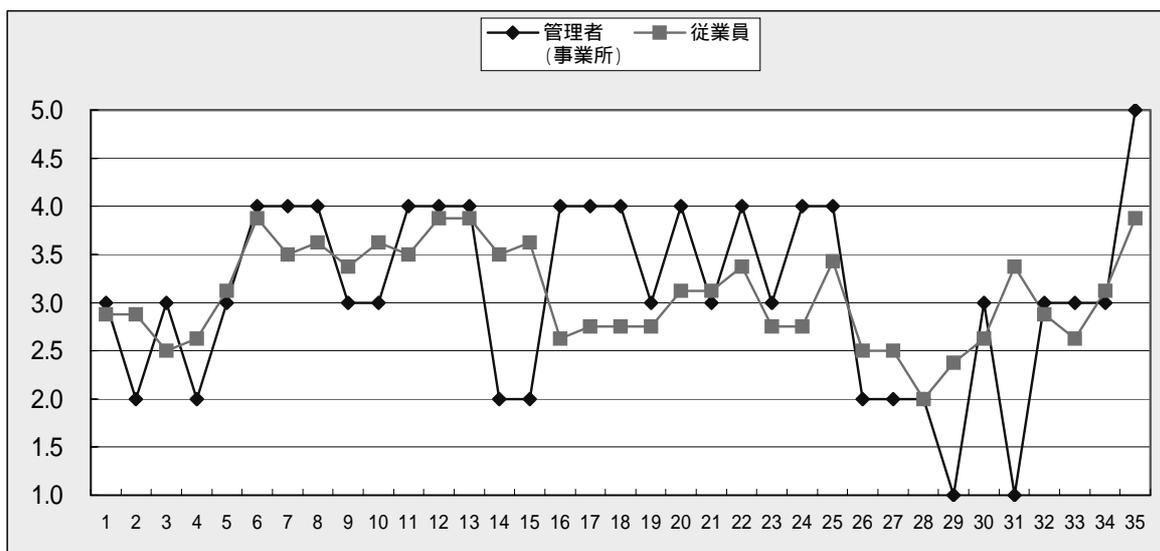
		計	部署等
シート	管理者(事業所)データ	1名	C課
	従業員データ	8名	C課

A事業場

各問ごとの平均値と差

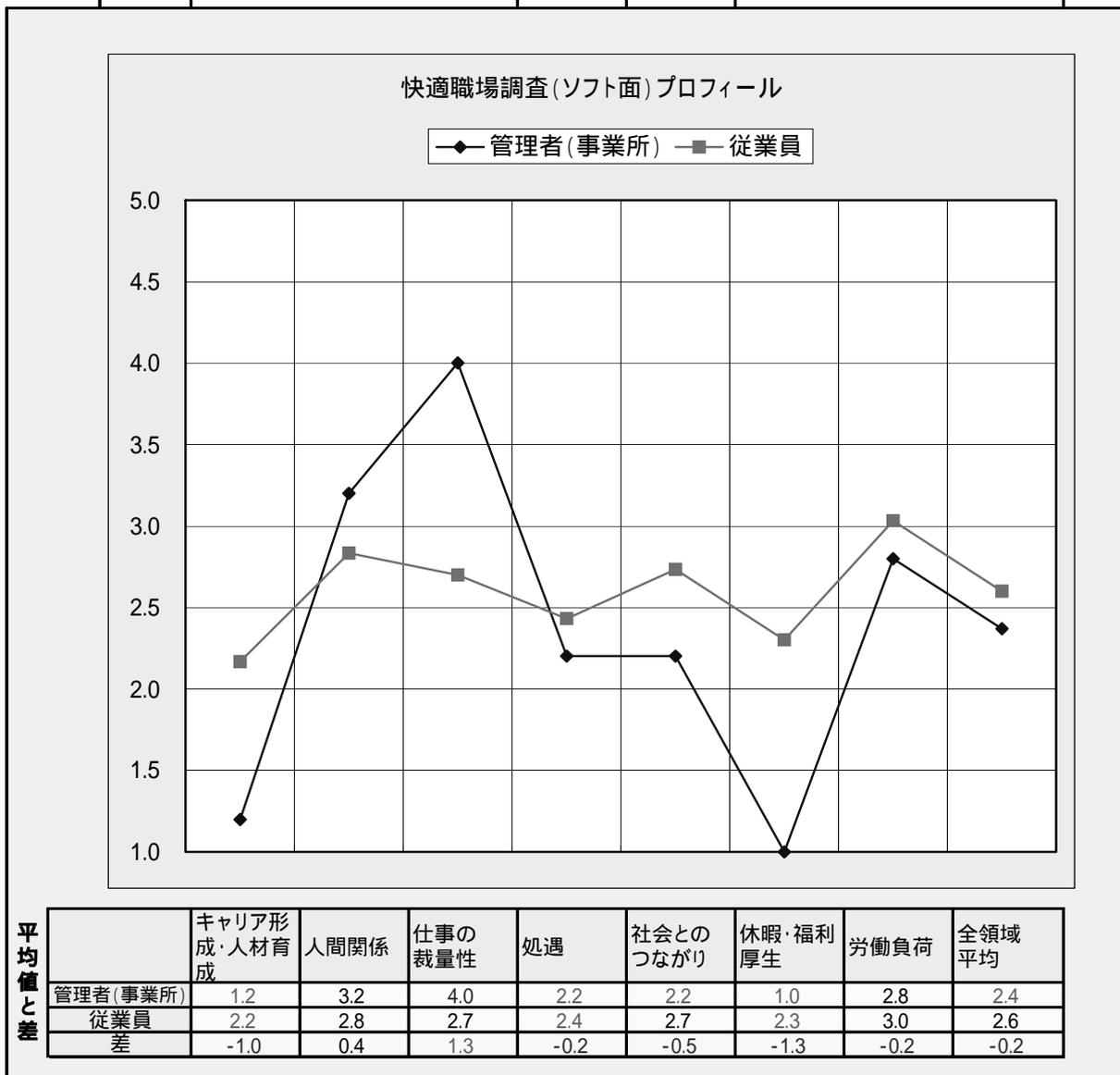
部署	管理者	C課
	従業員	C課

		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	3.0	2.9	0.1
		2	2.0	2.9	-0.9
		3	3.0	2.5	0.5
		4	2.0	2.6	-0.6
		5	3.0	3.1	-0.1
領域 2	人間関 係	6	4.0	3.9	0.1
		7	4.0	3.5	0.5
		8	4.0	3.6	0.4
		9	3.0	3.4	-0.4
		10	3.0	3.6	-0.6
領域 3	仕事の 裁量性	11	4.0	3.5	0.5
		12	4.0	3.9	0.1
		13	4.0	3.9	0.1
		14	2.0	3.5	-1.5
		15	2.0	3.6	-1.6
領域 4	処遇	16	4.0	2.6	1.4
		17	4.0	2.8	1.3
		18	4.0	2.8	1.3
		19	3.0	2.8	0.3
		20	4.0	3.1	0.9
領域 5	社会との つながり	21	3.0	3.1	-0.1
		22	4.0	3.4	0.6
		23	3.0	2.8	0.3
		24	4.0	2.8	1.3
		25	4.0	3.4	0.6
領域 6	休暇 福利厚 生	26	2.0	2.5	-0.5
		27	2.0	2.5	-0.5
		28	2.0	2.0	0.0
		29	1.0	2.4	-1.4
		30	3.0	2.6	0.4
領域 7	労働負 荷	31	1.0	3.4	-2.4
		32	3.0	2.9	0.1
		33	3.0	2.6	0.4
		34	3.0	3.1	-0.1
		35	5.0	3.9	1.1



A事業場

管理者	D課	従業員	D課
-----	----	-----	----



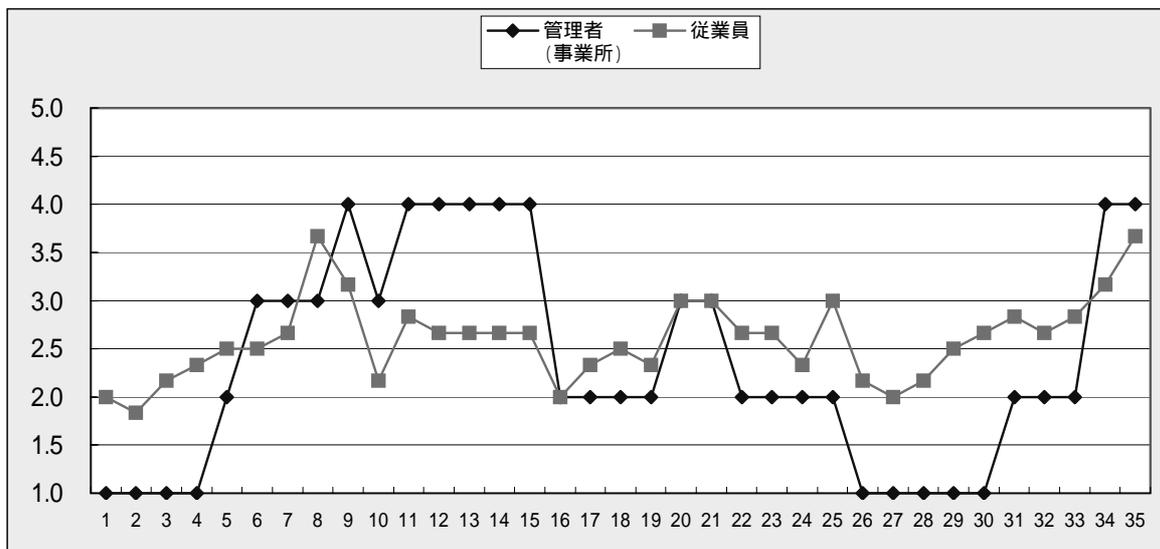
		計	部署等
シート	管理者(事業所)データ	1名	D課
	従業員データ	6名	D課

A事業場

各問ごとの平均値と差

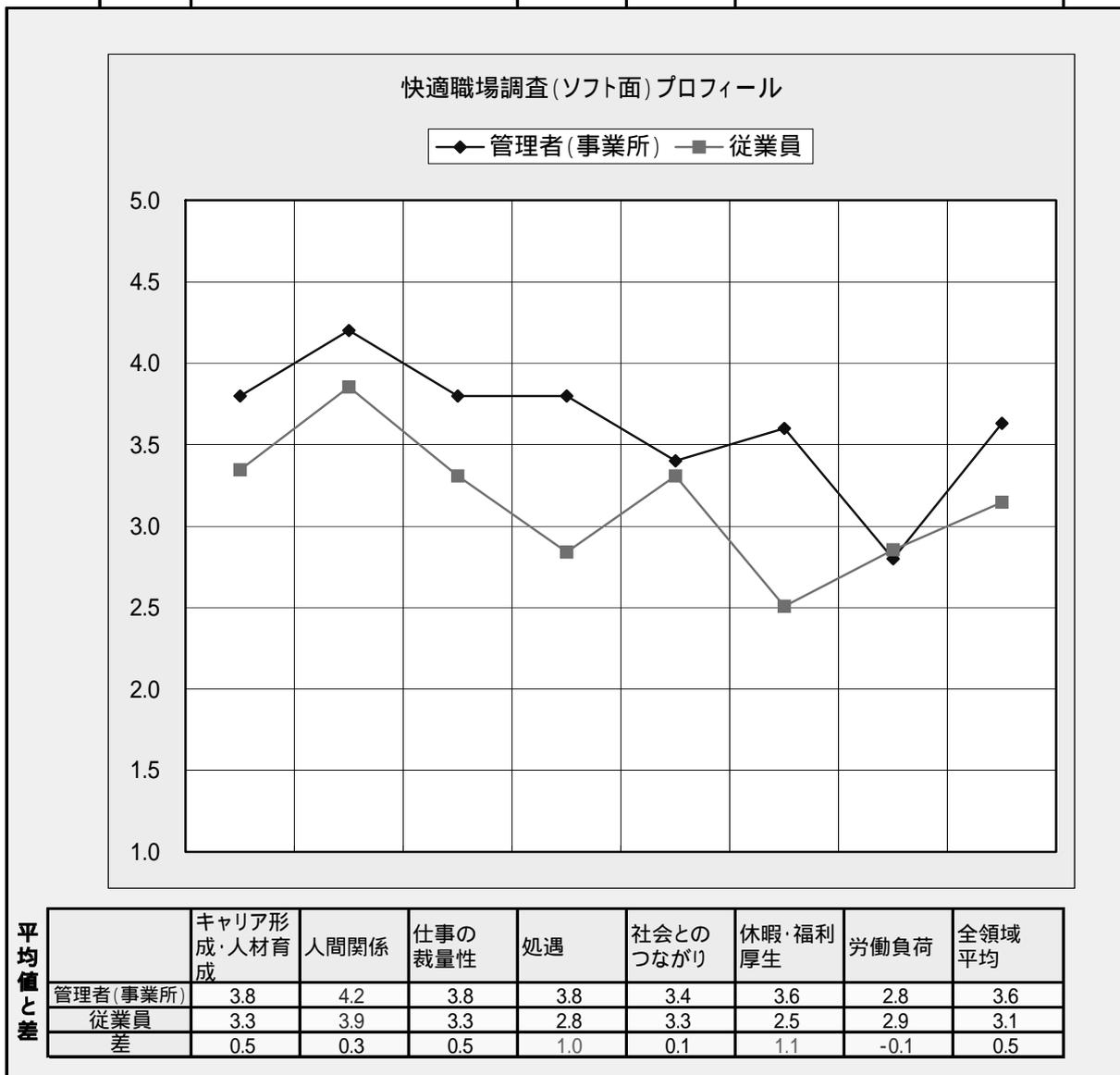
部署	管理者	D課
	従業員	D課

		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	1.0	2.0	-1.0
		2	1.0	1.8	-0.8
		3	1.0	2.2	-1.2
		4	1.0	2.3	-1.3
		5	2.0	2.5	-0.5
領域 2	人間関 係	6	3.0	2.5	0.5
		7	3.0	2.7	0.3
		8	3.0	3.7	-0.7
		9	4.0	3.2	0.8
		10	3.0	2.2	0.8
領域 3	仕事の 裁量性	11	4.0	2.8	1.2
		12	4.0	2.7	1.3
		13	4.0	2.7	1.3
		14	4.0	2.7	1.3
		15	4.0	2.7	1.3
領域 4	処遇	16	2.0	2.0	0.0
		17	2.0	2.3	-0.3
		18	2.0	2.5	-0.5
		19	2.0	2.3	-0.3
		20	3.0	3.0	0.0
領域 5	社会との つながり	21	3.0	3.0	0.0
		22	2.0	2.7	-0.7
		23	2.0	2.7	-0.7
		24	2.0	2.3	-0.3
		25	2.0	3.0	-1.0
領域 6	休暇 福利厚 生	26	1.0	2.2	-1.2
		27	1.0	2.0	-1.0
		28	1.0	2.2	-1.2
		29	1.0	2.5	-1.5
		30	1.0	2.7	-1.7
領域 7	労働負 荷	31	2.0	2.8	-0.8
		32	2.0	2.7	-0.7
		33	2.0	2.8	-0.8
		34	4.0	3.2	0.8
		35	4.0	3.7	0.3



A事業場

管理者	E課	従業員	E課
-----	----	-----	----



--	--	--	--	--

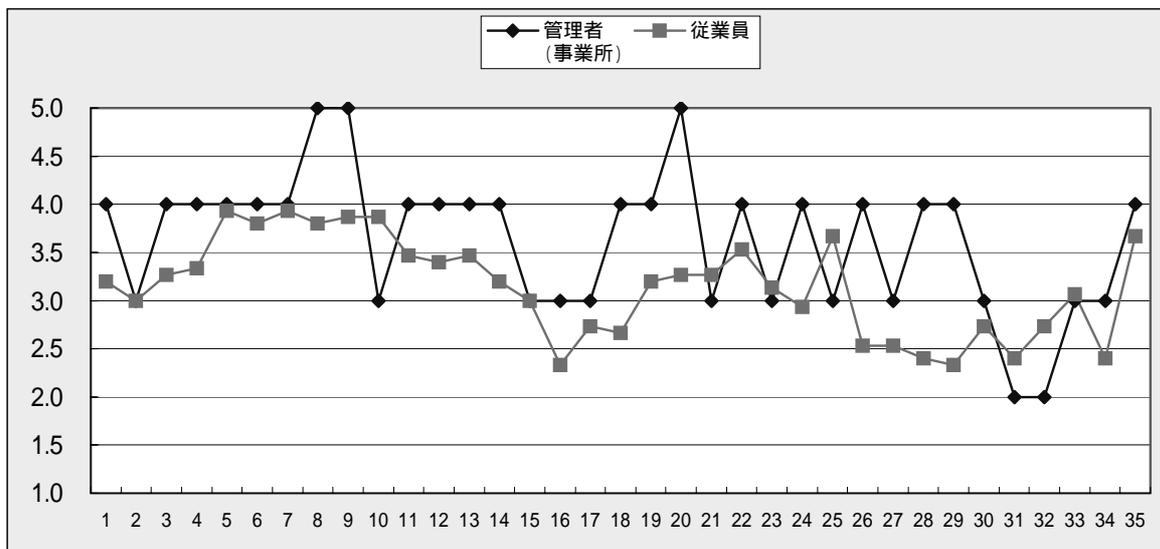
シート	部署等	計
管理者(事業所)データ	E課	1名
従業員データ	E課	15名

A事業場

各問ごとの平均値と差

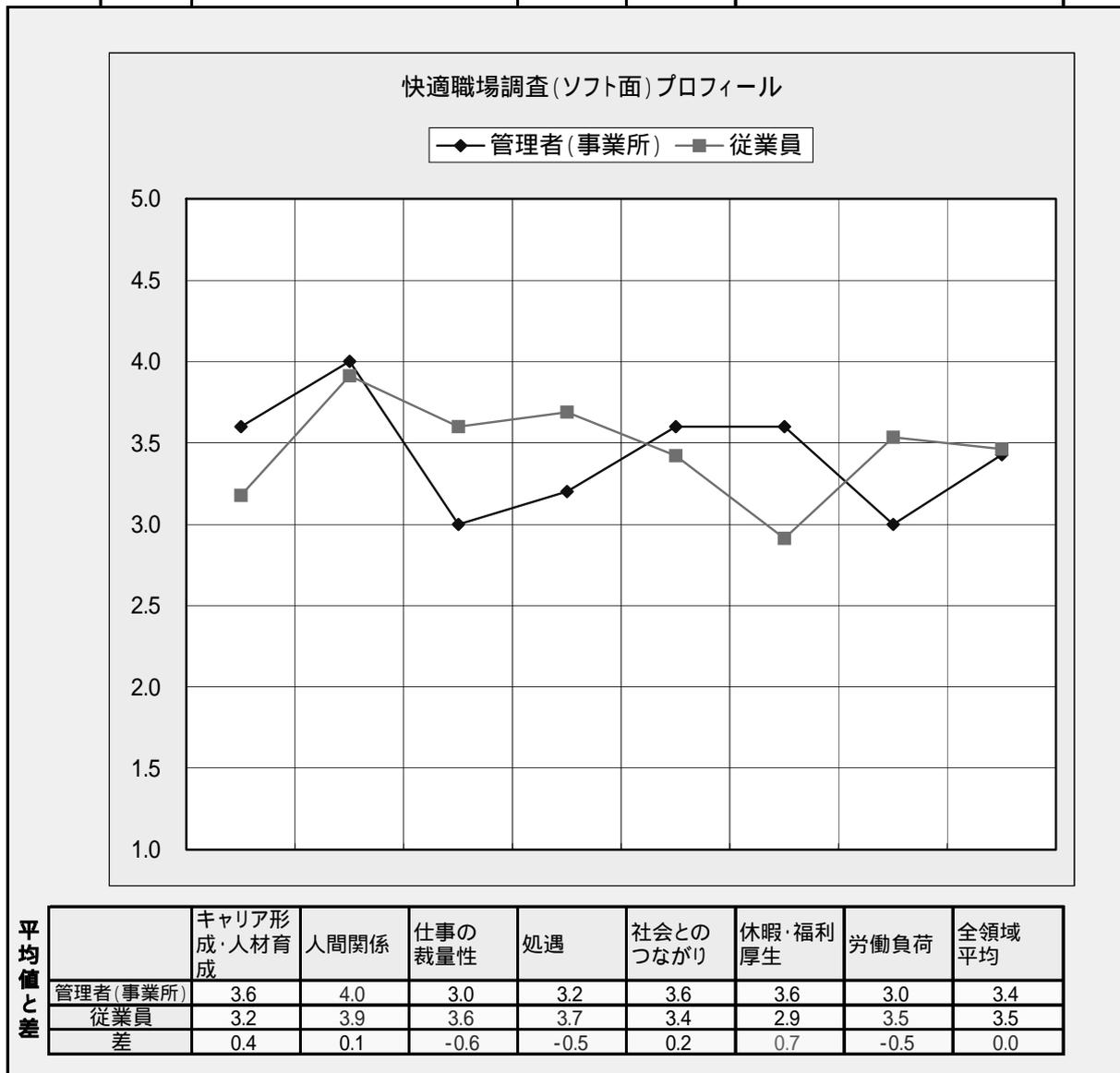
部署	管理者	E課
	従業員	E課

		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	4.0	3.2	0.8
		2	3.0	3.0	0.0
		3	4.0	3.3	0.7
		4	4.0	3.3	0.7
		5	4.0	3.9	0.1
領域 2	人間関 係	6	4.0	3.8	0.2
		7	4.0	3.9	0.1
		8	5.0	3.8	1.2
		9	5.0	3.9	1.1
		10	3.0	3.9	-0.9
領域 3	仕事の 裁量性	11	4.0	3.5	0.5
		12	4.0	3.4	0.6
		13	4.0	3.5	0.5
		14	4.0	3.2	0.8
		15	3.0	3.0	0.0
領域 4	処遇	16	3.0	2.3	0.7
		17	3.0	2.7	0.3
		18	4.0	2.7	1.3
		19	4.0	3.2	0.8
		20	5.0	3.3	1.7
領域 5	社会との つながり	21	3.0	3.3	-0.3
		22	4.0	3.5	0.5
		23	3.0	3.1	-0.1
		24	4.0	2.9	1.1
		25	3.0	3.7	-0.7
領域 6	休暇 福利厚 生	26	4.0	2.5	1.5
		27	3.0	2.5	0.5
		28	4.0	2.4	1.6
		29	4.0	2.3	1.7
		30	3.0	2.7	0.3
領域 7	労働負 荷	31	2.0	2.4	-0.4
		32	2.0	2.7	-0.7
		33	3.0	3.1	-0.1
		34	3.0	2.4	0.6
		35	4.0	3.7	0.3



A事業場

管理者	F課	従業員	F課
-----	----	-----	----



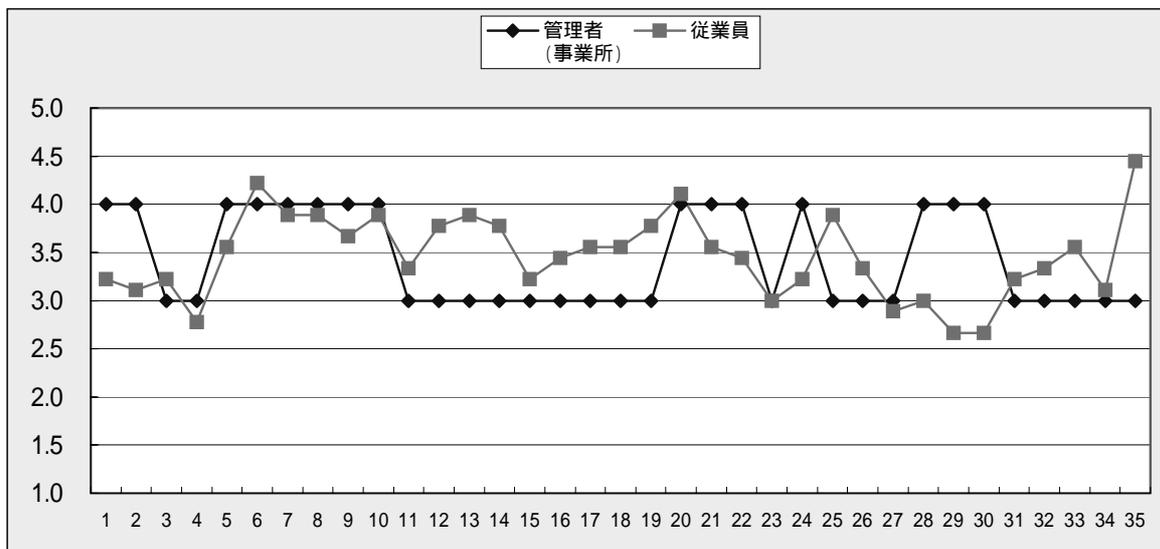
シート	管理者(事業所)データ	従業員データ	計	部署等
			1名	F課
			9名	F課

A事業場

各問ごとの平均値と差

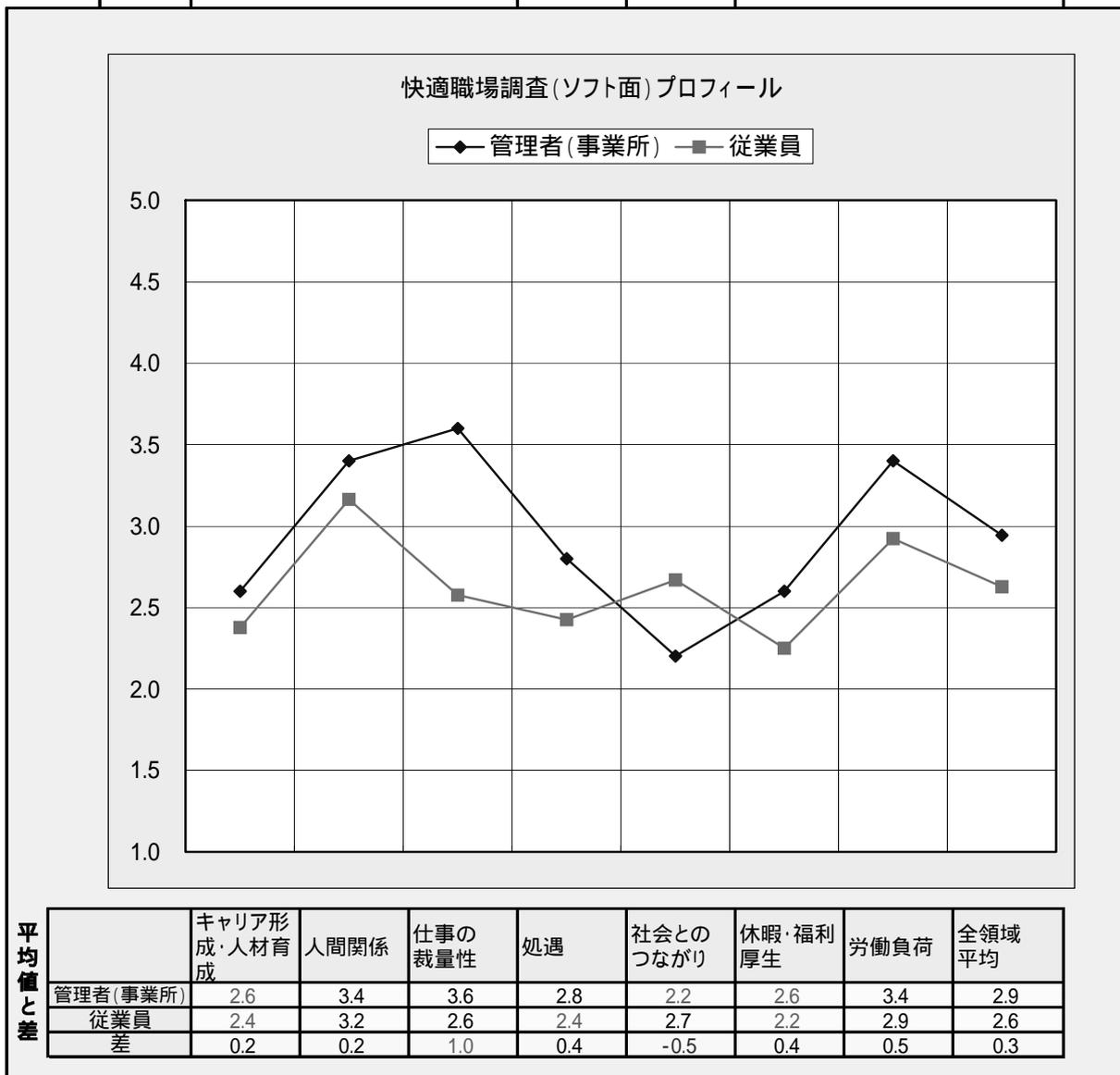
部署	管理者	F課
	従業員	F課

		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	4.0	3.2	0.8
		2	4.0	3.1	0.9
		3	3.0	3.2	-0.2
		4	3.0	2.8	0.2
		5	4.0	3.6	0.4
領域 2	人間関 係	6	4.0	4.2	-0.2
		7	4.0	3.9	0.1
		8	4.0	3.9	0.1
		9	4.0	3.7	0.3
		10	4.0	3.9	0.1
領域 3	仕事の 裁量性	11	3.0	3.3	-0.3
		12	3.0	3.8	-0.8
		13	3.0	3.9	-0.9
		14	3.0	3.8	-0.8
		15	3.0	3.2	-0.2
領域 4	処遇	16	3.0	3.4	-0.4
		17	3.0	3.6	-0.6
		18	3.0	3.6	-0.6
		19	3.0	3.8	-0.8
		20	4.0	4.1	-0.1
領域 5	社会との つながり	21	4.0	3.6	0.4
		22	4.0	3.4	0.6
		23	3.0	3.0	0.0
		24	4.0	3.2	0.8
		25	3.0	3.9	-0.9
領域 6	休暇 福利厚 生	26	3.0	3.3	-0.3
		27	3.0	2.9	0.1
		28	4.0	3.0	1.0
		29	4.0	2.7	1.3
		30	4.0	2.7	1.3
領域 7	労働負 荷	31	3.0	3.2	-0.2
		32	3.0	3.3	-0.3
		33	3.0	3.6	-0.6
		34	3.0	3.1	-0.1
		35	3.0	4.4	-1.4



A事業場

管理者	G課	従業員	G課
-----	----	-----	----



--	--	--	--	--

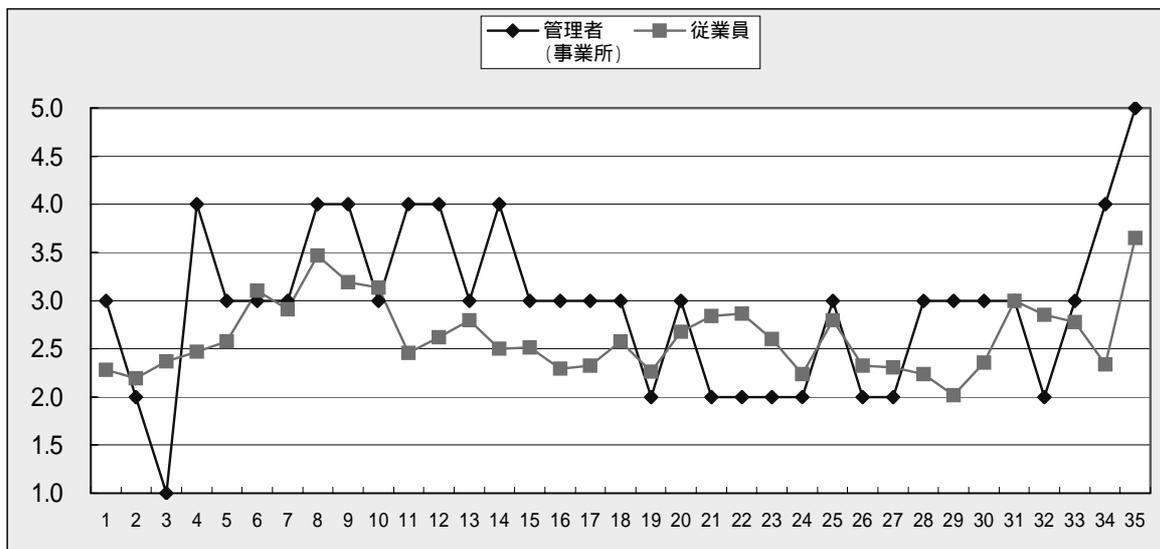
シート	部署等	計
管理者(事業所)データ	G課	1名
従業員データ	G課	68名

A事業場

各問ごとの平均値と差

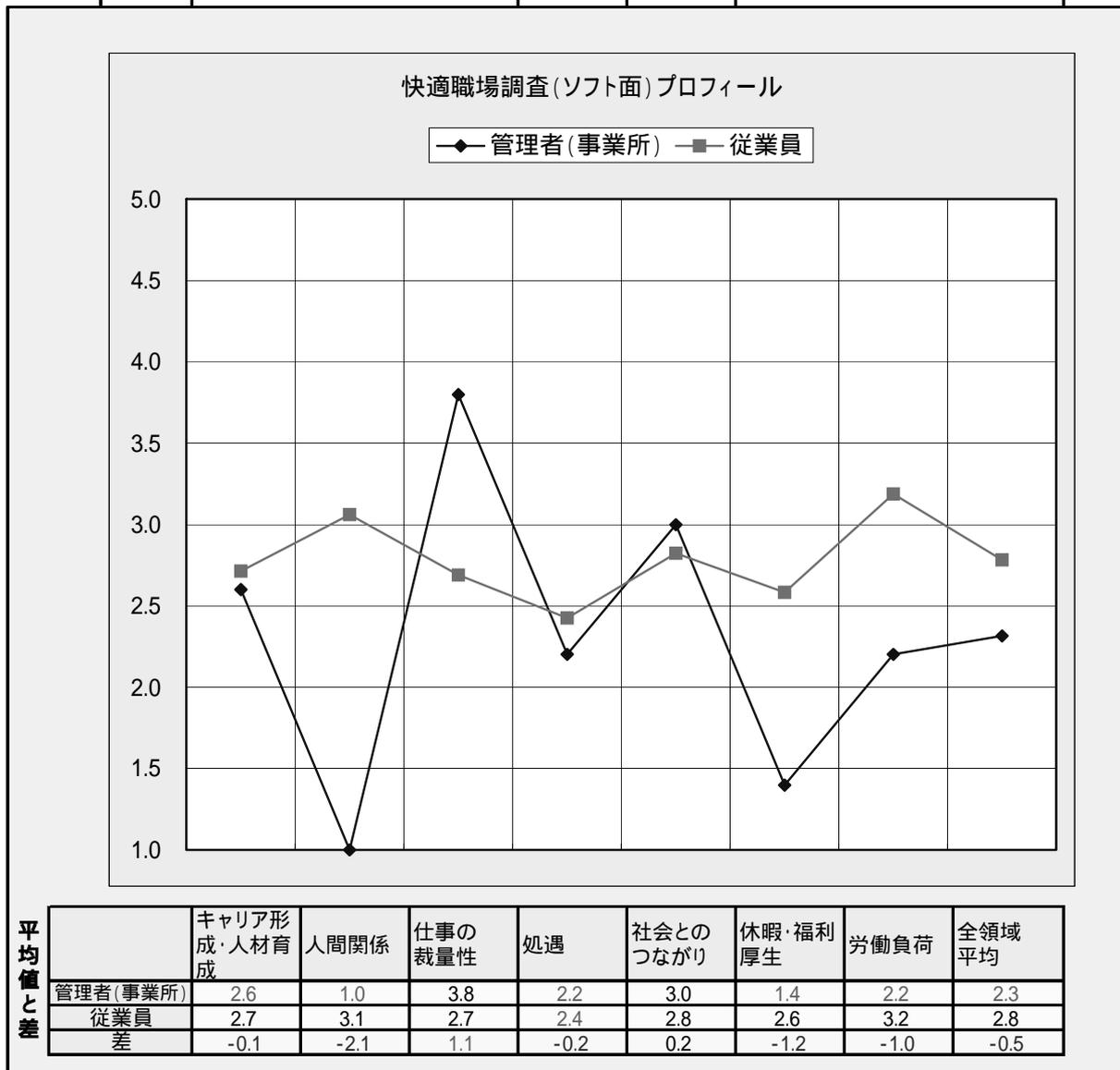
部署	管理者	G課
	従業員	G課

		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	3.0	2.3	0.7
		2	2.0	2.2	-0.2
		3	1.0	2.4	-1.4
		4	4.0	2.5	1.5
		5	3.0	2.6	0.4
領域 2	人間関 係	6	3.0	3.1	-0.1
		7	3.0	2.9	0.1
		8	4.0	3.5	0.5
		9	4.0	3.2	0.8
		10	3.0	3.1	-0.1
領域 3	仕事の 裁量性	11	4.0	2.5	1.5
		12	4.0	2.6	1.4
		13	3.0	2.8	0.2
		14	4.0	2.5	1.5
		15	3.0	2.5	0.5
領域 4	処遇	16	3.0	2.3	0.7
		17	3.0	2.3	0.7
		18	3.0	2.6	0.4
		19	2.0	2.3	-0.3
		20	3.0	2.7	0.3
領域 5	社会との つながり	21	2.0	2.8	-0.8
		22	2.0	2.9	-0.9
		23	2.0	2.6	-0.6
		24	2.0	2.2	-0.2
		25	3.0	2.8	0.2
領域 6	休暇 福利厚 生	26	2.0	2.3	-0.3
		27	2.0	2.3	-0.3
		28	3.0	2.2	0.8
		29	3.0	2.0	1.0
		30	3.0	2.4	0.6
領域 7	労働負 荷	31	3.0	3.0	0.0
		32	2.0	2.9	-0.9
		33	3.0	2.8	0.2
		34	4.0	2.3	1.7
		35	5.0	3.6	1.4



A事業場

管理者	H課	従業員	H課
-----	----	-----	----



--	--	--	--

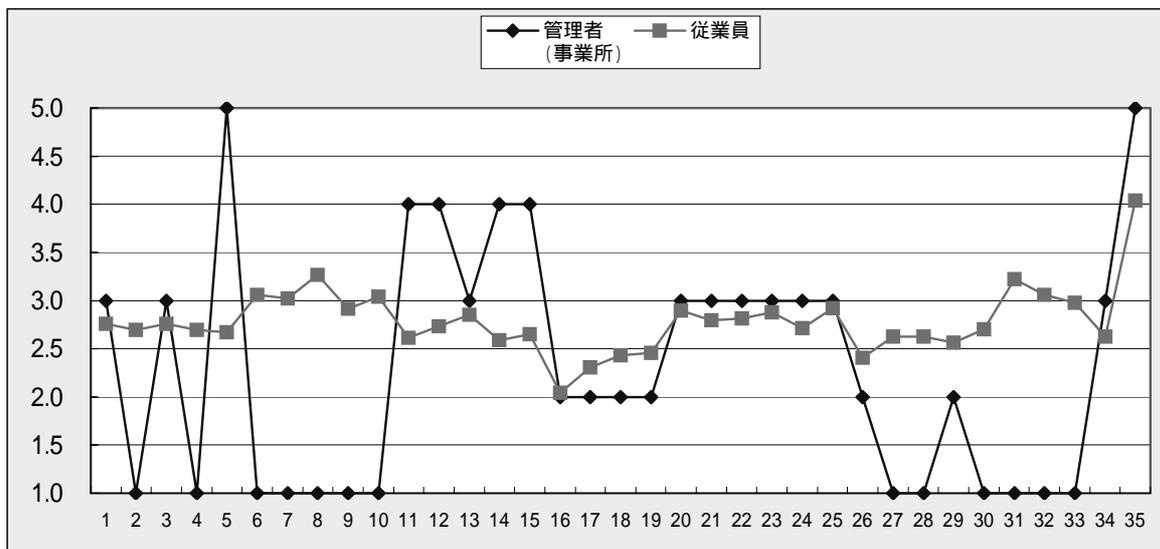
シート	管理者(事業所)データ		計	部署等
	従業員データ		1名	H課
			49名	H課

A事業場

各問ごとの平均値と差

部署	管理者	H課
	従業員	H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	3.0	2.8	0.2
		2	1.0	2.7	-1.7
		3	3.0	2.8	0.2
		4	1.0	2.7	-1.7
		5	5.0	2.7	2.3
領域 2	人間関 係	6	1.0	3.1	-2.1
		7	1.0	3.0	-2.0
		8	1.0	3.3	-2.3
		9	1.0	2.9	-1.9
		10	1.0	3.0	-2.0
領域 3	仕事の 裁量性	11	4.0	2.6	1.4
		12	4.0	2.7	1.3
		13	3.0	2.9	0.1
		14	4.0	2.6	1.4
		15	4.0	2.7	1.3
領域 4	処遇	16	2.0	2.0	0.0
		17	2.0	2.3	-0.3
		18	2.0	2.4	-0.4
		19	2.0	2.5	-0.5
		20	3.0	2.9	0.1
領域 5	社会との つながり	21	3.0	2.8	0.2
		22	3.0	2.8	0.2
		23	3.0	2.9	0.1
		24	3.0	2.7	0.3
		25	3.0	2.9	0.1
領域 6	休暇 福利厚 生	26	2.0	2.4	-0.4
		27	1.0	2.6	-1.6
		28	1.0	2.6	-1.6
		29	2.0	2.6	-0.6
		30	1.0	2.7	-1.7
領域 7	労働負 荷	31	1.0	3.2	-2.2
		32	1.0	3.1	-2.1
		33	1.0	3.0	-2.0
		34	3.0	2.6	0.4
		35	5.0	4.0	1.0



A 事業場 プロフィールの評釈例

1 全部署に関して

全領域を通じてみれば大きな点差はないが、「仕事の裁量性」で大きな点差が見られる。これは、事業場側が考えているほどには、従業員側は「仕事の裁量性」の面の対応が十分ではないと考えていることを示す。特に、従業員自身の考え、裁量、進め方で仕事ができるような仕組みや雰囲気づくりができれば、可能な限り検討したいところである。

次に、従業員の評定値が標準値よりも極端に低い領域に着目する。

管理者(事業所)側および従業員側の「休暇・福利厚生」の評定が標準値の範囲外となっており、若干、低くなっている。これは、管理者(事業所)側および従業員側の「休暇・福利厚生」に対する感じ方が、標準的な職場と比べて若干悪いことを示す。

特に、夏期休暇、年次休暇、産休、育児休暇、介護休暇に関する制度や、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに改善の余地があれば考えたいところである。また、心や身体の健康相談のための仕組みやそのための専門スタッフの準備など可能な限り検討したいところである。

また、管理者(事業所)側と従業員側で大きな差がみられた項目として、以下のものがあった。

「意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている」

「この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている」

「この会社の経営は、うまくいっている」

「翌日までに仕事の疲れが抜けないことがある」

従業員のキャリア形成や能力開発が2項目含まれているので、この点について、若干の検討の余地がありそうである。

その他の領域では管理者(事業所)側と従業員側で大きな差はみられず、平均値も標準範囲内に入っていた。現在のところ、特に目立った課題はないと考えて良い。

2 各部署に関して

【A課】

管理者(事業所)側と従業員側で全領域を通じて点差が標準値以上に開いており、一般的に管理者(事業所)側と従業員側で意識に大きな開きがみられる。

特に「人間関係」「仕事の裁量性」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」「労働負荷」

の各領域で標準値以上の点差が開いており、従業員側は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。管理者（事業所）側の意識が標準値に比べて高い値となっており、原因について心当たりがあれば検討する余地がある。

ただし、回答者数が、管理者（事業所）1名と従業員6名と少ないので、結果の解釈には多少注意が必要である。

【B課】

管理者（事業所）側と従業員側で点差が大きく開いている領域が目立つ。通常、管理者（事業所）の方が従業員側よりも点数が高いのが一般的であるが、この職場では従業員側の方が点数が大きいのが特徴的である。こうした結果が得られた理由について、心当たりがあれば検討する余地がある。

特に「人間関係」の領域で従業員の快適さに対する意識が高いのが目立つ。一方で管理者（事業所）側の「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」は点数が標準よりも低くなっており、管理者は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。これらの点について、原因について心当たりがあれば検討する余地がある。

ただし、回答者数が、管理者（事業所）1名と従業員4名と少ないので、結果の解釈には多少注意が必要である。

【C課】

管理者（事業所）側と従業員側で全領域を通じて点差がみられず、一般的に管理者（事業所）側と従業員側で意識に大きな開きはないと言える。

ただし「処遇」「社会とのつながり」の各領域で標準値以上の点差が開いており、従業員側は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。また、管理者（事業所）側および従業員側の「休暇・福利厚生」の評定が標準値の範囲外となっており、若干、低くなっている。これは、管理者（事業所）側および従業員側の「休暇・福利厚生」に対する感じ方が、標準的な職場と比べて若干悪いことを示す。

ただし、回答者数が、管理者（事業所）1名と従業員8名と少ないので、結果の解釈には多少注意が必要である。

【D課】

通常、管理者（事業所）の方が従業員側よりも点数が高いのが一般的ですが、この職場では従業員側の方が点数が大きいのが特徴的である。こうした結果が得られた理由について、心当たりがあれば検討する余地がある。特に、管理者（事業所）側の回答で「キャリア形成

・人材育成」「休暇・福利厚生」に極端値がみられる。この点について、必要に応じて再検討を行い、改善の必要があれば検討する余地がある。

なお「仕事の裁量性」で大きな点差が見られる。これは、事業所側が考えているほどには、従業員側は「仕事の裁量性」の面の対応が十分ではないと考えていることを示す。一方、「キャリア形成・人材育成」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」などの領域では、管理者（事業所）の方が従業員側よりも点数が高くなっており、管理者は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。これらの点について、原因について心当たりがあれば検討する余地がある。

ただし、回答者数が、管理者（事業所）1名と従業員6名と少ないので、結果の解釈には多少注意が必要である。

【E 課】

管理者（事業所）側と従業員側で全領域を通じて点差がみられず、全般的に管理者（事業所）側と従業員側で意識に大きな開きはないと言える。

ただし「処遇」「休暇・福利厚生」の各領域で標準値以上の点差が開いており、従業員側は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。この点について、若干の検討の余地がありそうである。

なお、「人間関係」の領域では、管理者（事業所）側と従業員側ともに快適感が標準値よりも高く、人間関係の面で良好な環境にあることが示されている。

【F 課】

管理者（事業所）側と従業員側で全領域を通じて点差がみられず、全般的に管理者（事業所）側と従業員側で意識に大きな開きはないと言える。

ただし、通常、管理者（事業所）の方が従業員側よりも点数が高いのが一般的であるが、この職場では従業員側の方が点数が大きい領域があるのが特徴的である。特に、管理者（事業所）側の回答で「仕事の裁量性」「処遇」の領域で標準よりも点数が低くなっており、管理者は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。これらの点について、原因について心当たりがあれば検討する余地がある。

なお、「人間関係」「仕事の裁量性」「処遇」「労働負荷」などの領域では、従業員の快適感が高くなっており、これらの領域では良好な職場環境にあることが示されている。

【G 課】

管理者（事業所）側と従業員側で全領域を通じて点差がみられず、全般的に管理者（事業

所)側と従業員側で意識に大きな開きはないと言える。

ただし「仕事の裁量性」で標準値以上の点差が開いており、従業員側は上記の領域での快適感が十分ではないと考えていることを示す。この点について、若干の検討の余地がありそうである。

また、通常、管理者(事業所)の方が従業員側よりも点数が高いのが一般的であるが、この職場では「社会とのつながり」の領域で、従業員側の方が点数が大きい領域があるのが特徴的である。従業員の方がこの領域について快適感をもっていることを示す。

これらの点について、原因について心当たりがあれば検討する余地があります。

なお、「キャリア形成・人材育成」「休暇・福利厚生」の領域では、管理者(事業所)側および従業員側の評定が標準値の範囲外となっており、低くなっている。これは、これらの領域で管理者(事業所)側および従業員側の双方の快適感が標準的な職場と比べて若干悪いことを示す。これらの点について、原因について心当たりがあれば検討する余地がある。

【H課】

管理者(事業所)側と従業員側で全領域を通じて点差が標準値以上に開いており、全般的に管理者(事業所)側と従業員側で意識に大きな開きが見られる。通常、管理者(事業所)の方が従業員側よりも点数が高いのが一般的であるが、この職場では従業員側の方が点数が大きい領域が多くみられる。こうした結果が得られた理由について、心当たりがあれば検討する余地がある。特に、管理者(事業所)側の回答で「人間関係」「休暇・福利厚生」に極端値が見られる。この点について、必要に応じて再検討を行い、心当たりがあれば改善の余地がある。

なお「仕事の裁量性」で大きな点差が見られる。これは、事業場側が考えているほどには、従業員側は「仕事の裁量性」の面の対応が十分ではないと考えていることを示す。ただし、全般的にみれば従業員の回答は標準値内に入っており、各領域においておおむね快適感が高いことが示されている。

A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	<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"> ・7月24日、安全衛生委員会で調査実施について説明を行う。 ・8月18日、朝の幹部会議にて、トップ・責任者へ主旨を説明し了解を得た。 	<p>事務局は総務課長が担当した。(安全衛生委員会事務局、衛生管理者兼務)</p>																
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>																	
調査の実施	<p>(調査の周知、実施等)</p> <p>8月18日、用紙を支給する際に、再度、調査内容説明を実施し、周知徹底を図った。</p> <p>調査票回収数</p> <table border="1" data-bbox="416 1290 938 1518"> <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>8</td> <td>0</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>従業員</td> <td>92</td> <td>74</td> <td>166</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>100</td> <td>74</td> <td>174</td> </tr> </tbody> </table>	区分	男	女	計	管理者	8	0	8	従業員	92	74	166	計	100	74	174	
区分	男	女	計															
管理者	8	0	8															
従業員	92	74	166															
計	100	74	174															

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)	
その他	・8月より毎週水曜日に、「ノー残業デー」及び「禁煙デー」の実施をスタートした。ワークライフバランスのため、時間外労働を削減する方向付けを行った、また、受動喫煙問題を取り上げ、従業員の健康づくりにトライしている。	「ノー残業デー」及び「禁煙デー」については7月の安全衛生委員会で説明し、のぼり旗を作成し、各部署へ配布・設置し周知徹底を図っている。

A 事業場 取り組んでみて

平成 20 年 11 月

1 調査への取り組み理由・背景等

- (1)メンタルヘルスなどの問題が生じてきた。
- (2)そのため、本年より外部教育機関に依頼して管理職教育を実施している。
- (3)快適職場調査（ソフト面）は従業員も含んでおり、良い方向に向かうことを期待しトライしてみた。

2 調査結果と対応状況等

- (1)管理者に調査結果（プロフィール及びコメント）を通知したが、結果の解釈や具体的な改善などの対応はかなり難しく、ストップした状態である。
- (2)職場のなかでコミュニケーションが進むことを望んでいる。
- (3)専門スタッフの有無や社外の医療機関の利用について、管理職と従業員で回答結果に開きがある。
- (4)メンタルの点数が低い。放置すると問題である。
- (5)メンタルの問題を相談できる体制があるのが望ましいが、今はできていない。
- (6)休暇の点数が低い。制度の改正は難しいが、有給休暇のとりやすさなどは運用面での対応ができるかもしれない。
- (7)処遇面では結果のとおりだと思われる。改善するには難しい問題がある。
- (8)改善を行動に移すのは難しいが、データを示すのは効果がある。
- (9)今後の行動として、会社主催のレクレーションなどをやっていきたい。

3 その他関連事項

- (1)本年より外部教育機関に依頼して管理職教育を実施している。
- (2)従業員から会社への意見を求める「コミュニケーションボックス」を設置している。利用方法の改善に努め活用していきたい。
- (3)積極的に安全衛生委員会活動をしている。