

B事業場

事業内容	製造業（化学工業 プラスチック製品）
労働者概数	80人
調査者数	80人

B事業場

管理者

全部署 6名

従業員

全部署 74名

図表1 快適職場調査(ソフト面)プロフィール

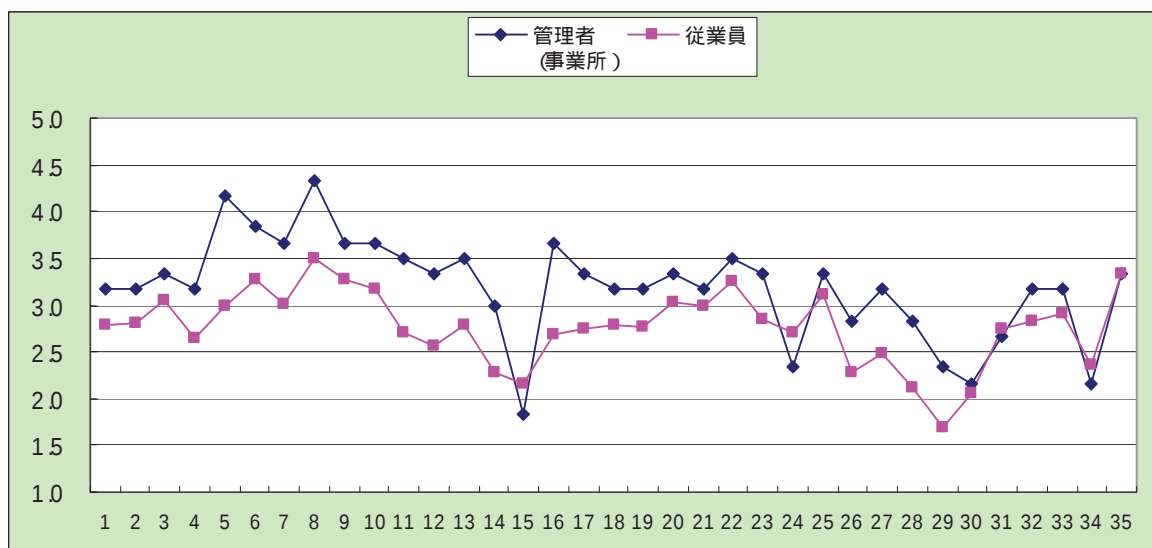
—◆— 管理者(事業所) —■— 従業員



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	3.0	3.3	3.1	2.7	2.9	3.2
従業員	2.9	3.2	2.5	2.8	3.0	2.1	2.8	2.8
差	0.5	0.6	0.5	0.5	0.2	0.5	0.1	0.4

図表2 各問ごとの値と意識差(グラフ)



管理者		全部署 6名		従業員		全部署 74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	3.4	○+	2.9	○-	0.5		従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.2	○-	2.8	○-	0.4	○	B
									2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	3.2	○-	2.8	○-	0.4	○	B
									3	3グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.3	○	3.0	○	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	3.2	○-	2.7	○-	0.5		C
									5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	4.2		3.0	○	1.2	▲	C
領域 2	人間関係	3.8		3.2	○+	0.6		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。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.8		3.3	○+	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	4.3	+	3.5		0.8		C
									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いくように配慮や手助け	3.7	○+	3.2	○+	0.5		C
領域 3	仕事の裁量性	3.0	○-	2.5		0.5		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	3.5	○+	2.7	○-	0.8		C
									12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.3	○	2.6	○-	0.8		C
									13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.5	○+	2.8	○-	0.7		C
									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		0.7		E
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	1.8	▲	2.2		-0.3	□	E
領域 4	処遇	3.3	○	2.8	○-	0.5		従業員は標準範囲内であるが標準値未満であり、管理者は標準範囲内である。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。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.7	○+	2.7	○-	1.0		C
									17	17働きに見合った給料	3.3	○	2.7	○-	0.6		C
									18	18地位に合った報酬	3.2	○-	2.8	○-	0.4	○	B
									19	19給料の決め方は公平	3.2	○-	2.8	○-	0.4	○	B
									20	20会社の経営はうまくいっている	3.3	○	3.0	○	0.3	○	B
領域 5	社会とのつながり	3.1	○-	3.0	○	0.2	○+	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。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.2	○-	3.0	○	0.2	○+	B
									22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.5	○+	3.3	○+	0.2	○+	B
									23	23仕事は世間から高い評価	3.3	○	2.9	○-	0.5	○	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	2.3		2.7	○-	-0.4	□	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	3.3	○	3.1	○+	0.2	○+	B
領域 6	休暇 福利厚生	2.7		2.1		0.5		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世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.8	○-	2.3		0.6		E
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.2	○-	2.5		0.7		E
									28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.8	○-	2.1		0.7		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	2.3		1.7	▲	0.6		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	2.2	▲	2.1		0.1	○+	E
領域 7	労働負荷	2.9	○-	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	2.7		2.7	○-	-0.1		C
									32	32全体として仕事の量と質は適当	3.2	○-	2.8	○-	0.3	○	B
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.2	○-	2.9	○	0.3	○+	B
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.2	▲	2.4		-0.2	□	E
									35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.3	○	3.3	○+	0.0		B

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 判欄の意味	
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	標準範囲内ではほぼ標準値である。	○ +	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 ~		

B事業場プロフィールの評釈例

1 全体として、プロフィールから見る限り「問題がある」という内容ではありません。しかし、全体としては管理者、従業員ともに「どちらとも言えない」という回答に現れているように、職場の快適感（ソフト面）について、必要に応じてその内容について管理者と従業員が共同して把握する必要があると思います。

2 分野別に見ると、次のような領域についてその問題、対応等について検討することが必要かと思われます。勿論この調査は管理者、従業員ともに意識を聞いているものですから、事実かどうかはわかりません。また、必ずしも改善が必要かどうかは別問題です。しかし、管理者、従業員ともに「そのように感じている」ことは、事実かどうかを越えて「快適職場づくり」にとって重要なことです。

- (1) 領域 6「休暇・福利厚生」は、水準、意識差ともに「かなり問題がある」可能性があります。設問の事項ごとに検討してください。
- (2) 領域 2「人間関係」は、水準は管理者、従業員とも平均より高い水準にありますが、意識差があります。日常生活の人間関係に対する留意が重要です。
- (3) 領域 3「仕事の裁量性」は、もともと管理者、従業員の間で意識差が現れるところですが、管理者、従業員とも水準も標準範囲を下回っています。設問の項目に戻って問題があるかどうか検討してみましょう。

3 その他の領域は、データからだけでは大きな問題はないと考えられます。

4 職場の快適化（ソフト面）の実現は、職場の快適化（ハード面）と直接関係していることは勿論ですが、その他貴所の経営、人事労務管理の現状と方針に深くかかわっています。本調査はそのような件は全く不明のまま管理者と従業員の意識を把握したものです。問題の有無、対策については、「職場のソフト面の快適化のすすめ」P10～の「領域ごとの改善策立案上のポイント」を参照してください。

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	(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) 1 トップによる取組実施決定（平成 21 年 6 月） ソフト面説明会（東京会場）に出席後、内容を執行役員に説明し、了承された。 2 衛生委員会（安全衛生委員会 9 名）（平成 21 年 6 月） 内容実施方法等の承認を得る。安全衛生活動の一環として実施することです了承された。 3 推進スタッフの選任等 ①責任者 執行役員 ②スタッフ構成 安全衛生委員会 ③事務局等担当 品質担当主任（安全衛生委員会メンバー）	ソフト面説明会（東京会場）に出席																
具体的実施計画の検討	(調査対象部門、スケジュール、周知等の検討状況等) 1 トップへの説明（21 年 6 月） 2 安全衛生委員会説明（21 年 6 月） 3 実施管理者説明（21 年 7 月） 快適職場調査記入要領説明 4 実施部門 全部門（5 部門） 5 実施日（21 年 7 月 23 日） 事務局で説明後、快適職場調査用紙を各人に配布して実施した。																	
調査の実施	(調査の周知、実施等) ・快適職場づくりの周知、キャンペーン等の実施 快適職場づくりの趣旨、目的、内容等について快適職場調査用紙配布時に管理者及び社員に周知した。 ・事業所内広報 配布時説明及び今回実施しない他部署にも周知した。 ・調査票配布 事務局より直接各人に配布する。 83 名 ・調査票回収 80 名 調査票回収率 96.4% 集計単位 全部門 調査票回収数 <table><tr><td>区分</td><td>男</td><td>女</td><td>計</td></tr><tr><td>管理者</td><td>5</td><td>1</td><td>6</td></tr><tr><td>従業員</td><td>13</td><td>61</td><td>74</td></tr><tr><td>計</td><td>18</td><td>62</td><td>80</td></tr></table>	区分	男	女	計	管理者	5	1	6	従業員	13	61	74	計	18	62	80	
区分	男	女	計															
管理者	5	1	6															
従業員	13	61	74															
計	18	62	80															

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	(問題点の把握・整理、改善案の検討など) ・調査票の実施 安全衛生活動の一環として委員に説明を行い、全従業員に対して調査を実施。 (H. 21. 7. 23) 回収率 96.4% ・調査票分析結果報告と改善計画検討 ① 安全衛生委員会へ報告 (H. 21. 9. 9.) 会議で中央労働災害防止協会委員会の分析結果のデータを説明し、責任者と従業員の意識の差について話し合った。 ② 改善取組みの検討 分析結果の中から、管理者と従業員の意識差の生じている内容について、具体的な原因を調査することが必要だとの意見に至り、「会社独自アンケート」【記載式】を実施。質問事項は調査票の設問より項目を抜粋。(10月上旬に実施) ・「会社独自のアンケート」結果を上司に報告 内容を確認し、改善対策を行うように指示を受ける。	把握・整理上の問題点 会社独自のアンケート ① 社員教育について ② 上司・同僚について ③ 仕事の責任感について ④ 会社全般について ⑤ 仕事の労働について
改善の実施等	(改善の実行、再調査の実施等) ・会社独自のアンケート調査 (10月実施) 対象は全従業員 回答率 60% ・安全衛生委員会の定例会議にて結果を報告 (H. 21. 11. 4) 回答内容の多い順 (主に3項目についての記載が多かった。) 1 上司・同僚について 2 社員教育について 3 会社全般について ・月次定例会議にて「会社独自アンケート」の報告 (H. 21. 11. 11) アンケートの結果、3項目の内容に記載が多かったことから、従業員の記載した問題点は、会社責任者が原因で発生したものと判断し、今後は各自が改善に努力する事と、結果を社内掲示するよう上司より指示を受ける。 ・「会社独自のアンケート」の結果を社内掲示 (H. 21. 11. 11) ・月次定例会議のメンバーに説明と打合せ (H21. 12. 3) ① 管理者側への問題点の記載があったので、各自が自覚して改善を行うとの内容で一致 (各担当責任者8名) ② アンケート結果については、責任者側からの回答として1問1答で答えたものを社内掲示して従業員へ周知 (H21. 12. 3) ・アンケートに対する従業員の反応 この調査を実施することが本当に改善につながるのかとの声もあった。	実施上の問題点 アンケートは外国人労働者には英文で実施

改善の実施等	(改善の実行、再調査の実施等) ・再調査の実施 実施は、会社独自のアンケートの調査に対して委員より、回答を掲示してから3ヶ月後が望ましいとのアドバイスをいただいたので、3月上旬に再調査の実施を予定している。 調査の実施により、責任者がどれだけ作業環境の改善に努力していたか確認したい。 ・その他 社内の設備や作業環境の改善に対しては、今後も安全衛生委員会の活動として続けて行く方針である。	実施上の問題点
総合コメント	(取り組んだ結果の総合的な感想やコメント) 日常、職場を巡回中に個々の作業員より、職場の改善案や作業性について意見を聞くが、今回の調査でも同様の内容が、複数の意見に繋がっていることを確認できた。今後も意見が上がってきた時には、個人や少数意見とは思わずに早期改善を図って行けるように、月次定例会議や安全衛生委員会で採り上げて、快適職場づくりを進めてまいります。	

取り組んでみて

<現在の事業所の状況について>

- ・不況ではあるが、最近はインフルエンザ対策に係わる発注が多い。
- ・採用については、ハローワークで募集している。退職については、家庭の事情での退職が多く、仕事が原因での退職はないと把握している。
- ・以前は、自社で安全管理活動を行っていたが、平成18年11月に快適職場推進計画認定事業場の認定を受けた。

<快適職場調査への取り組み理由・背景>

- ・従業員が仕事をする上での意識について興味があった。品質管理の仕事をする上でラインを回りながら従業員の話聞いていたが、快適職場調査を利用して作業状況を見直す機会に役立てたいと思った。また、上司の同意も得たので調査を実施した。このような調査は初めて行った。

<現在までの進捗状況>

- ・7月23日快適職場調査実施。（事業場側は6名、従業員側（パート社員含）74名・回収率96.4%）
- ・8月18日中災防より快適職場調査結果報告書送付。
- ・快適職場調査の結果は、安全衛生委員会で報告し、要約したものを掲示板に貼り出し周知した。
- ・10月に自由記述の調査を行った。（会社独自の調査）
- ・自社の調査結果は、月次会議（各部門責任者8名）において報告し、全員に当てはまる内容を掲示板に貼り出して従業員に周知した。

<集計結果の分析内容>

- ・快適職場調査の設問以外にもより詳しく従業員から意見を聞きたいと思った。

<分析からの課題設定とその対策内容>

- ・更に詳しく従業員からの意見を聞くために、自社で自由記述の調査を作成し、実施した。
- ・無記名で実施し、半数以上の回答を得られた。
- ・快適職場調査でも「仕事の裁量性」「人間関係」「処遇」が気になったが、自社の調査でも「社内の教育について」「上司、同僚について」「仕事の責任感について」に関する意見が多かった。
- ・同僚同士は仲良く仕事ができているが、「上司からの適切な直接の指示がない」と「問題があるときに相談できない」などの意見が多かった。
- ・自社の調査結果は、担当者が集まる会議などで報告し、要約して掲示した。

- ・調査結果について従業員は興味津々であった。
- ・部署によっては、話し合いを行ったところもある。

＜調査を実施して＞

- ・今までパート社員を含めた意見を上司に理解してもらえる機会ができてよかった。
- ・快適職場調査と自社の調査を行ったが、従業員の抵抗はなかった。むしろ意見を聞いてほしいという感じだった。
- ・従業員からは、「記入したことによって反映されるのか」という意見もあった。
- ・自社の調査では、「上司としての仕事の配慮」についての意見が7割あったのでそこから取り組みをはじめた。
- ・「上司の裁量」というテーマが明確になった。

＜今後の取り組み＞

- ・3月上旬に快適職場調査か自社の調査を使用して再調査を行う予定。

