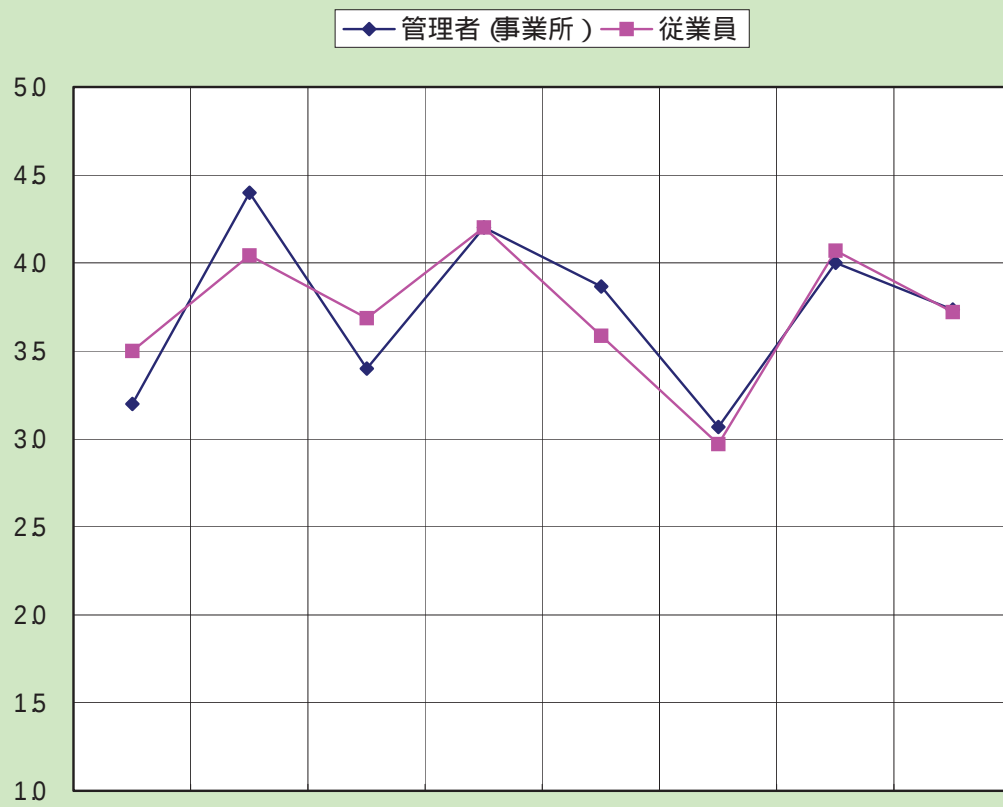


F 事業場

事業内容	製造業（その他製造）
労働者概数	20人
調査者数	17人

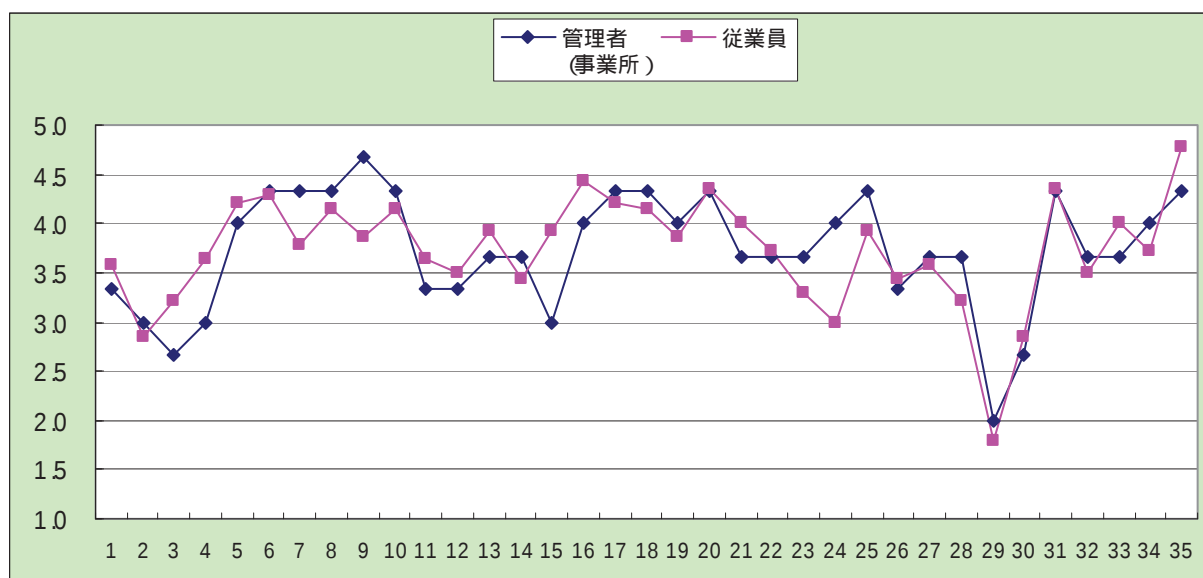
F事業場	管理者	全部署	3名	従業員	全部署	14名
------	-----	-----	----	-----	-----	-----

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)	3.2	4.4	3.4	4.2	3.9	3.1	4.0	3.7
従業員	3.5	4.0	3.7	4.2	3.6	3.0	4.1	3.7
差	-0.3	0.4	-0.3	0.0	0.3	0.1	-0.1	0.0

図表 2 各問ごとの値と意識差 (グラフ)



管理者		全部署 3名		従業員		全部署 14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	32	○	35		-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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	3.3	○	3.6		-0.2	□		A		
									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	2.7		3.2	○+	-0.5	□-		C		
									4	4誰でも必要に応じて必要な教育・訓練が受けられる	3.0	○-	3.6		-0.6	□-		A		
									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		4.2	+	-0.2	□		A		
領域 2	人間関係	4.4	+	4.0	+	0.4	○	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	4.3	+	4.3	+	0.0			A		
									7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.3	+	3.8		0.5			C		
									8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.3	+	4.1	+	0.2	○+		A		
									9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	4.7	+	3.9		0.8			C		
									10	10上司は仕事がつまみくように配慮や手助け	4.3	+	4.1	+	0.2	○+		A		
領域 3	仕事の裁量性	3.4	○+	3.7		-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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.3	○	3.6		-0.3	□		A		
									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	○	3.5		-0.2	□		A		
									13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.7	○+	3.9		-0.3	□		A		
									14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.7	○+	3.4	○+	0.2	○+		B		
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	3.0	○-	3.9		-0.9	□-		A		
領域 4	処遇	4.2		4.2	+	0.0		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。	16	16世間的に見劣りしない給料	4.0		4.4	+	-0.4	□		A		
									17	17働きに見合った給料	4.3	+	4.2	+	0.1	○+		A		
									18	18地位に合った報酬	4.3	+	4.1	+	0.2	○+		A		
									19	19給料の決め方は公平	4.0		3.9		0.1	○+		A		
									20	20会社の経営はうまくいっている	4.3	+	4.4	+	0.0			A		
領域 5	社会とのつながり	3.9		3.6		0.3	○+	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。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.7	○+	4.0	+	-0.3	□		A		
									22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.7	○+	3.7		0.0			A		
									23	23仕事は世間から高い評価	3.7	○+	3.3	○+	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	4.0		3.0	○	1.0	▲		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	4.3	+	3.9		0.4	○		A		
領域 6	休暇 福利厚生	3.1	○-	3.0	○	0.1		従業員は標準範囲内では標準値であり、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。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	3.3	○	3.4	○+	-0.1			B		
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.7	○+	3.6		0.1			A		
									28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.7	○+	3.2	○+	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	▲	1.8	▲	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	2.7		2.9	○-	-0.2	□		C		
領域 7	労働負荷	4.0		4.1	+	-0.1		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。	31	31仕事はいつも時間内に処理	4.3	+	4.4	+	0.0			A		
									32	32全体として仕事の量と質は適当	3.7	○+	3.5		0.2	○+		A		
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.7	○+	4.0	+	-0.3	□		A		
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	4.0		3.7		0.3	○+		A		
									35	35家に仕事をもち帰ったことはめったにない	4.3	+	4.8	+	-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		従業員のほうが高く、その差は大きい。	-1.0未満		良好	A
▲	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			
	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 ~			

F 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、管理者、従業員とも標準値、標準範囲を上回る高水準の結果が多く、管理者と従業員の意識差も小さいことから、大変良好で快適性の高い職場環境であることが伺われます。特に、個別領域で見ると、人間関係、処遇、労働負荷が従業員、管理者ともに高い結果となっていることから、働き易く満足度の高い望ましい状態にあることが推察されます。

(2) 個別設問結果に関するコメント

ア 唯一、E 評価となっている「項番 29」は、管理者、従業員ともに低い結果で、C 評価の「項番 30」と合わせて現状の健康相談体制に満たされない点があることを示していますので、何らかの対策を検討することが望まれます。

イ その他の C 評価として、「項番 7」「項番 9」がありますが、従業員の結果が標準点を大きく上回っていることから、現段階においては、懸念する材料にはならないと思われます。

ウ「項番 3」は、この設問に関する管理者の認識が低い点がやや懸念されます。教育・訓練のあり方に関し、レビューをする機会を持つことを検討されてはいかがでしょうか。

エ「項番 24」は、管理者と従業員の意識差が、大きい結果となっていますが、自分の仕事と社会とのつながりは、新聞、テレビで実際に取り上げられる頻度だけでなく、受け手側の仕事に関係する情報への関心度にも影響を受ける項目です。改善に向けては、これらの情報を管理者から積極的に提供することや情報共有の機会を持つことも対応のひとつです。

2 雇用形態別の従業員結果に関して

(1) 正社員の結果に関して

全部署結果コメントで取り上げていない項目で、着目すべき項目は「項番 28」で、従業員の結果が 2.7、管理者との意識差は 1.0 と開きがありますので、休暇取得に関する運用のあり方をレビューし、正しい現状把握の上で、対策を検討してみてもはいかがでしょうか。

(2) 「派遣・嘱託」の結果に関して

全部署結果コメントで取り上げていない項目で、低い結果となっている項目は、「項番 2」「項番 22」です。この項目は、派遣、嘱託従業員の組織における位置づけ、役割、業務特性等から、低い結果となることも予想される項目ですので、この点のみによって問題視する必要はないと思われます。

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	(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) ・平成 20 年に快適職場推進計画の認定をとったが、その後の進展がなかった。具体的なアクションをしたいと思っていたところ、中災防からソフト面の案内があったので興味をもった。 ・職場の働きやすさには心配りをしている。人が生活する空間なので整備したい。 ・今回の調査結果をとおして、今後、どのように働きやすい職場環境を整備していくか、また、従業員のモチベーション・やる気等の問題についても、今後の方向性をつかみたい。	
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) ・調査実施に当たっては、社長から趣旨を全員に説明した。特に支障等はなかった。	
調査の実施	(調査の周知、実施等) ・調査実施に当たってはとくに支障はなかった。	

