

H事業場

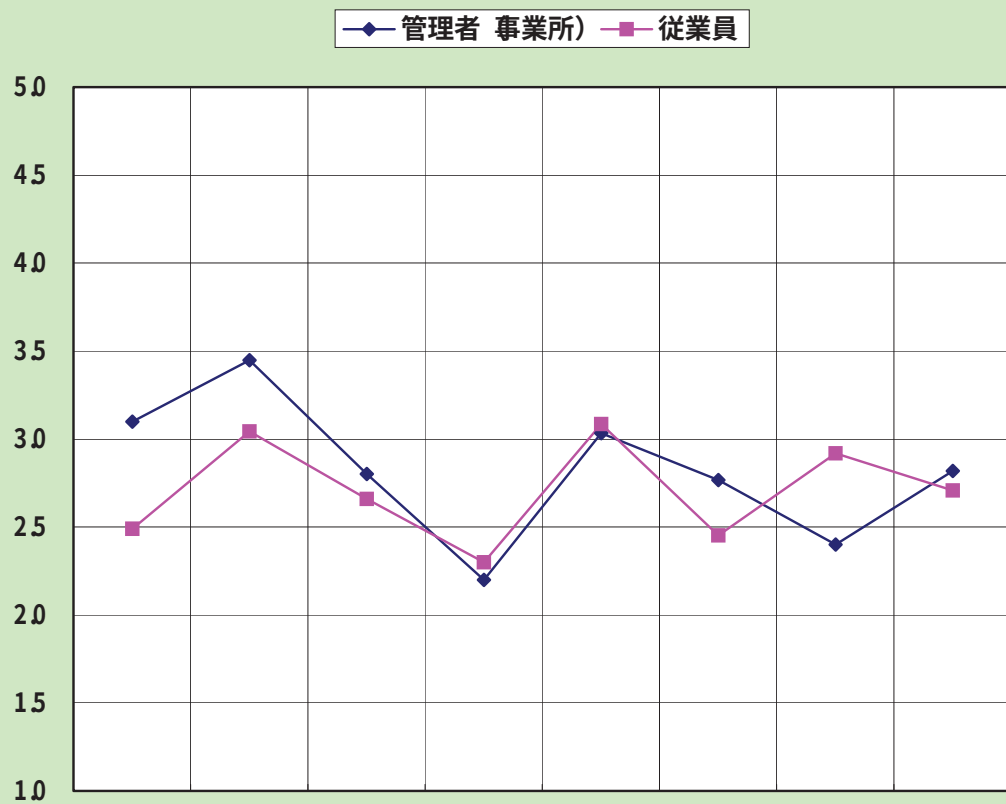
事業内容	運輸交通業（鉄道）
労働者概数	90人
調査者数	89人

H事業場

管理者 全部署 6名

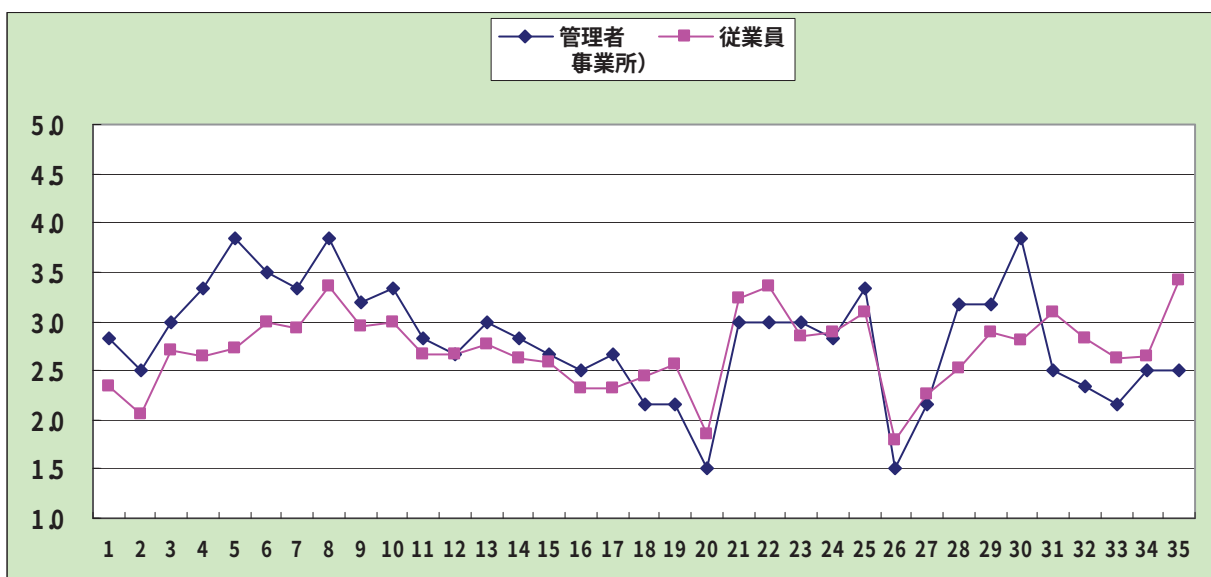
従業員 全部署 83名

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)	3.1	3.4	2.8	2.2	3.0	2.8	2.4	2.8
従業員	2.5	3.0	2.7	2.3	3.1	2.5	2.9	2.7
差	0.6	0.4	0.1	-0.1	-0.1	0.3	-0.5	0.1

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 83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	3.1	○-	2.5	△	0.6	△	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。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	2.8	○-	2.3	△	0.5	○	D
									2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.5	△	2.1	△	0.4	○	E
									3	3グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	3.0	○-	2.7	○-	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	3.3	○	2.6	○-	0.7	△	C
									5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	3.8	◎	2.7	○-	1.1	▲	C
領域 2	人間関係	3.4	○+	3.0	○	0.4	○	従業員は標準範囲内ではほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.5	○+	3.0	○	0.5	△	C
									7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	3.3	○	2.9	○	0.4	○	B
									8	8上司や同僚と気軽に話ができる	3.8	◎	3.3	○+	0.5	○	B
									9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.2	○	2.9	○	0.3	○+	B
									10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	3.3	○	3.0	○	0.3	○	B
領域 3	仕事の裁量性	2.8	△	2.7	○-	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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	2.8	○-	2.7	○-	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	2.7	△	2.7	○-	0.0	◎	C
									13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	3.0	○-	2.8	○-	0.2	○+	B
									14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	2.8	○-	2.6	○-	0.2	○+	B
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	2.7	△	2.6	○-	0.1	◎	C
領域 4	処遇	2.2	▲	2.3	△	-0.1	□	従業員、管理者ともに標準範囲を下回っており、管理者のほうがより快適感が低い。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	2.5	△	2.3	△	0.2	○+	E
									17	17働きに見合った給料	2.7	△	2.3	△	0.3	○	E
									18	18地位に合った報酬	2.2	▲	2.4	△	-0.3	□	E
									19	19給料の決め方は公平	2.2	▲	2.6	○-	-0.4	□	C
									20	20会社の経営はうまくいっている	1.5	▲	1.9	▲	-0.4	□	E
領域 5	社会とのつながり	3.0	○-	3.1	○	-0.1	◎	従業員は標準範囲内ではほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内、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	3.0	○-	3.2	○+	-0.2	□	B
									22	22仕事は社会と繋がっていることを実感	3.0	○-	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	2.8	○-	2.9	○-	0.0	◎	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	3.3	○	3.1	○	0.2	○+	B
領域 6	休暇 福利厚生	2.8	△	2.5	△	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	1.5	▲	1.8	▲	-0.3	□	E
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.2	▲	2.3	△	-0.1	◎	E
									28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.2	○-	2.5	○-	0.6	△	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	3.2	○-	2.9	○-	0.3	○+	B
									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	3.8	◎	2.8	○-	1.0	▲	C
領域 7	労働負荷	2.4	△	2.9	○	-0.5	□-	従業員は標準範囲内ではほぼ標準値であり、管理者は標準範囲を下回っている。従業員のほうが管理者より快適感が高い。大きな問題はないと考えられるが、管理者の快適感の低い理由によっては対応が望まれ	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.5	△	3.1	○	-0.6	□-	C
									32	32全体として仕事の量と質は適当	2.3	△	2.8	○-	-0.5	□	C
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	2.2	▲	2.6	○-	-0.4	□	C
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	2.5	△	2.7	○-	-0.2	□	C
									35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	2.5	△	3.4	○+	-0.9	□-	C

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～		

H事業場プロフィールの評釈例

1 全体として、従業員、管理者の快適職場としての意識に特別の問題があるとは考えられません。ただし、統計的に算出された水準に比べて低い水準にある領域については、その現状、原因を現場の管理者、従業員がともに語り合い、意思の疎通を図りながら改善する必要があると思われます。

2 従業員、管理者ともに「かなり問題有り」と意識している領域4「処遇」の分野は、「賃金に代表される労働条件、雇用保障」に対する意識です。具体的内容については、各質問項目ごとに把握してください。

要は、従業員、管理者ともに、企業の経営方針、経営状況を踏まえた上で自分の賃金、労働条件の妥当性、公平性に納得するかの問題です。賃金を考える場合はその水準、構造、配分基準等が問題となります。

3 領域6「休暇、福利厚生」は、賃金と並ぶ労働条件の2大要素である「労働時間、休暇、仕事と家庭の両立、そのサポートシステム」に対する意識です。具体的内容は、各質問項目にあたってください。

この分野では、管理者に比べ従業員の評価が低いことが少し気になります。最近、管理者側が気づかないまま、従業員のメンタルヘルス不調が進んで出社拒否、うつ病に至るケースが増えていると言われます。日常的な管理者側の相談体制など検討されるといいと思います。

4 領域7「労働負荷」は、「過剰または不足の労働、仕事の量と質、身体的・精神的疲れ」に対する意識です。この分野では、管理者より従業員の意識が有意に高いことが注目されます。人間の労働意識は複雑な項目によって構成されています。従業員、管理者側がこの領域について「どのような考えを持っているのか」を話し合ってみる場を設けることなどは、「快適職場づくり（ソフト面）」への取り組みの第一歩にもなるかもしれません。

5 領域1「キャリア形成・人材育成」は、快適職場（ソフト面）づくりに最も大きな影響を与える領域であることが明らかになっています。この領域では従業員の意識が管理者に比べて有意に低いことに留意してください。「働くことによって、なんらかの学びがあり、それが自分の将来につながることを求めるから従業員は働いていることを再確認してください。

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) ○総務課長より本結果について社長及び専務へ報告し、会社として取組むこととなった。 ○安全衛生委員会にて快適職場の形成についても話し合う場とした。 ○事務局は、総務課とする。	
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) ○安全衛生委員会の機能強化 「処遇」「休暇・福利厚生」「労働負荷」は連動する事項であるため、労使ともに話し合う場として、安全衛生委員会の機能を強化することにより対応する。 1. 9月より通年：時間外・休日労働基準超過者の報告を行うこととした。 ○他社との技術交流 「キャリア形成・人材育成」の機会を与えるため、他社からの出向者の技術支援及び他社への研修、また、鉄道会社間での営業交流の機会をつくることとした。 1. 他社からの出向者の技術支援：通年 運輸管理全般に対し個別に指導。 2. 他社への研修：年1～2回 乗務員及び検修担当が他社へ研修を受講する機会をつくる。 3. 鉄道会社間での営業交流：年1回 同地域鉄道がその土地の名産品を各会社で販売する交流を行うこととした。	
調査の実施	(調査の周知、実施等) なし	

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) ○安全衛生委員会の機能強化 1. 時間外・休日労働基準超過者の報告 ○他社との技術交流 1. 他社からの出向者の技術支援 2. 他社への研修 3. 鉄道会社間での営業交流	
改善の実施等	(改善の実行、再調査の実施等) ○安全衛生委員会の機能強化 1. 平成21年9月より毎月1回、時間外・休日労働基準超過者(45H/月)の報告を行うようにした。 専務等会社幹部が業務負担の係る部局を知ることとなり組織として、業務の有り方を考える機会となっている。また、労働組合より勤務の現状についての指摘がなされ、勤務体制・時間管理・労働負荷の改善を要することが明らかとなった。今後、安全衛生委員会にて審議継続となっている。 ○他社との技術交流 1. 他社からの出向者による技術支援・機会をつくり、乗務員(特に運転士)及び検修担当へ運行管理の他社の取組みを伝える機会を設けた。 2. 他社への研修:ダイヤ作成を今年度のテーマとし、他社にて研修を受けダイヤ作成ソフトの利用の技術を習得し効率的に作成が行えるように取組んだ。 3. 鉄道会社間での営業交流:同地域鉄道会社がその土地の名産品を各会社で販売する交流を行った。	
総合コメント	(取組んだ結果の総合的な感想やコメント) 1. 安全衛生委員会の機能を強化することによって安全衛生委員会での議論が活発化した。労使ともに現状を理解し、そのため何をしたら良いかを考える場となった。 2. 他社との技術交流によって、効率的な作業の進め方を習得した。それにより、作業時間の短縮が見込めるようになり、会社全体として長時間勤務の減少が想定できるようになった。 3. 営業交流においても、他社の手法を学ぶことができ良い機会となった。	