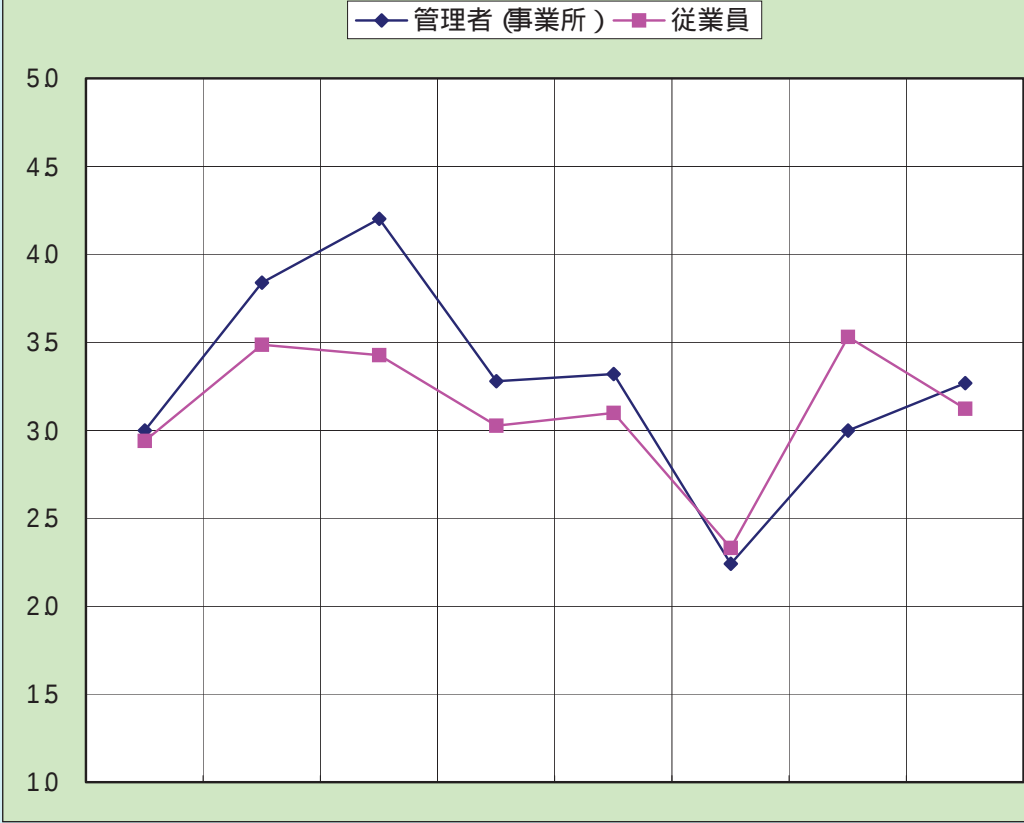


I 事業場

事業内容	運輸交通業（その他の運輸交通）
労働者概数	30人
調査者数	28人

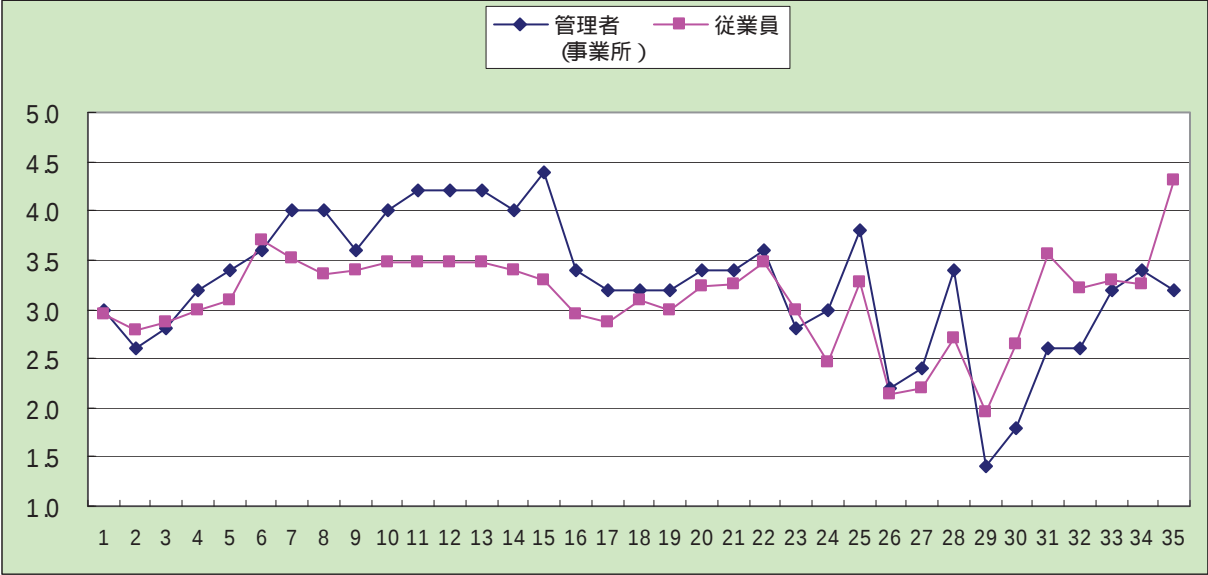
事業場	管理者	全部署	5名	従業員	全部署	23名

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	3.8	4.2	3.3	3.3	2.2	3.0	3.3
	従業員	2.9	3.5	3.4	3.0	3.1	2.3	3.5	3.1
	差	0.1	0.4	0.8	0.3	0.2	-0.1	-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 5名			従業員		全部署 23名			問	設問 (短縮)	管理者	従業員	意識差	評		
		管理者		従業員	意識差	結果											
領域 1	キャリア形成 人材育成	30	○ -	29	○	01		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	3.0	○ -	3.0	○	0.0		B
									2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	2.6		2.8	○ -	-0.2	□	C
									3	3グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	2.8		2.9	○ -	-0.1		C
									4	4誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	3.2	○	3.0	○	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	38		35	○ +	04	○	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者は標準範囲を上回っている。両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	3.6	○ +	3.7		-0.1		A
									7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.0		3.5		0.5	○	A
									8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.0		3.3	○ +	0.7		C
									9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.6	○ +	3.4	○ +	0.2	○ +	B
									10	10上司は仕事がつましく行くように配慮や手助け	4.0		3.5	○ +	0.5		C
領域 3	仕事の裁量性	42		34	○ +	08		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。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	4.2		3.5	○ +	0.7		C
									12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	4.2		3.5	○ +	0.7		C
									13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	4.2		3.5	○ +	0.7		C
									14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	4.0		3.4	○ +	0.6		C
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	4.4	+	3.3	○ +	1.1	▲	C
領域 4	処遇	33	○	30	○	03	○ +	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。	16	16世間的に見劣りしない給料	3.4	○ +	3.0	○	0.4	○	B
									17	17働きに見合った給料	3.2	○	2.9	○ -	0.3	○	B
									18	18地位に合った報酬	3.2	○	3.1	○	0.1	○ +	B
									19	19給料の決め方は公平	3.2	○	3.0	○	0.2	○ +	B
									20	20会社の経営はうまくいっている	3.4	○ +	3.2	○ +	0.2	○ +	B
領域 5	社会とのつながり	33	○	31	○	02	○ +	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	3.4	○ +	3.3	○ +	0.1	○ +	B
									22	22仕事で社会と繋がっていることを実感	3.6	○ +	3.5	○ +	0.1	○ +	B
									23	23仕事は世間から高い評価	2.8		3.0	○	-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	3.0	○ -	2.5		0.5		E
									25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	3.8	○ +	3.3	○ +	0.5		C
領域 6	休暇 福利厚生	22	▲	23		-01		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	2.2	▲	2.1		0.1		E
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	2.4		2.2		0.2	○ +	E
									28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	3.4	○ +	2.7	○ -	0.7		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	1.4	▲	2.0	▲	-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	1.8	▲	2.7	○ -	-0.9	□ -	C
領域 7	労働負荷	30	○ -	35		-05	□ -	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。	31	31仕事はいつも時間内に処理	2.6		3.6		-1.0	□ -	C
									32	32全体として仕事の量と質は適当	2.6		3.2	○ +	-0.6	□ -	C
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.2	○	3.3	○ +	-0.1	□	B
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	3.4	○ +	3.3	○ +	0.1	○ +	B
									35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	3.2	○	4.3	+	-1.1		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				評価欄の意味	
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			
▲	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

I 事業場プロフィールの評釈例

1 プロフィール全体について

- (1) 従業員は、職場全体としては平均的な快適感を持っており、全体で見ると昨年と評価は変化していません。
- (2) 管理者は、従業員が職場全体としては平均よりやや高い快適感を持っていると評価しており、昨年よりも従業員の快適感がやや高くなっていると評価しています。
- (3) 従業員は、「人間関係」、「仕事の裁量性」、「処遇」、「社会とのつながり」、「労働負荷」は、平均又は平均よりやや高い満足度を持っており、「労働負荷」は昨年より更に評価が良くなっていますが、「仕事の裁量性」、「人間関係」は昨年よりやや評価が悪くなっています。
- (4) 管理者は、労働者が「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」、「労働負荷」は、平均又は平均よりやや高い満足度を持っていると評価しています。「仕事の裁量性」、「人間関係」、「キャリア形成・人材育成」、「処遇」は昨年より労働者の評価が良くなっていると判断し、「社会とのつながり」については、評価がやや悪くなっていると評価しています。
- (5) 従業員は、「休暇・福利厚生」、「キャリア形成・人材育成」については、低い快適感を持っています。なお、「キャリア形成・人材育成」については、昨年より評価がやや良くなりましたが、「休暇・福利厚生」は評価がやや低くなっています。
- (6) 管理者は、「休暇・福利厚生」について従業員が低い快適感しか持っていないと評価しており、その評価は昨年と変化していません。

2 管理者と従業員の差

- (1) 職場ごとに管理者と従業員の差を見ることが望ましいですが、今回の調査では管理者の職場がわからないため職場ごとの管理者と従業員の意識の差を見ることはできません。管理者の全領域の平均評価は 2.7 点から 4.0 点の幅があり、認識の差は大きいです。これは、対象とする従業員の違いが大きく影響していると思われますが、管理者間で従業員の意識とその対応についての情報が共有されていないことも一因として考えられます。
- (2) 「キャリア形成・人材育成」と「休暇・福利厚生」で、従業員の意識とそれに対する管理者の感じ方の差は小さいですが、「仕事の裁量性」、「労働負荷」、「人間関係」、「処遇」で差がやや大きいです。また、「仕事の裁量性」、「人間関係」は、昨年に比べその差は大きくなっています。
- (3) 「仕事の裁量性」は、従業員の意識とそれに対する管理者の感じ方の差が大きく、設

問項目の全てで差が大きくなっています。特に管理者が昨年に比べ評価が高くなっていると感じているものの、女性・事務職の評価が低くなったことによりその差が大きくなっています。昨年から今年にかけて制度等を変更し管理者が評価を高くしているのであれば、それを適切に従業員に伝えることができていることも考えられます。

- (4) 「人間関係」も、昨年に比べ従業員の意識とそれに対する管理者の感じ方の差が大きくなっています。これは従業員が昨年に比べやや評価が悪くなっているにもかかわらず、管理者が昨年に比べ評価が高くなっていると感じているために差が大きくなっています。

3 具体的質問項目別の特徴

- (1) 従業員の快適感が高い項目は、「上司は仕事に困ったときに頼りになる」、「上司は部下の状況に理解を示してくれる」、「仕事はいつも時間内に処理」、「家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」です。また、快適感が低い項目は、「自分の仕事に関連することが新聞やテレビによくでる」、「世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある」、「産体育児休暇介護休暇がとりやすい」、「心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」となっています。

- (2) 従業員の評価が昨年より良くなった項目は20項目で、改善した項目を4つあげると、「仕事はいつも時間内に処理」、「従業員を育てることが大切だと考えられている」、「上司は部下の状況に理解を示してくれる」、「心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用」の項目でした。また、昨年より低くなった項目は15項目で、同様に項目をあげると「上司や同僚と気軽に話ができる」、「産体育児休暇介護休暇がとりやすい」、「上司と部下が気兼ねない関係にある」、「仕事の計画決定進め方を自分で決められる」の項目があります。

- (3) 雇用形態別に見ると正社員及びアルバイトでは、多くの項目で快適感が高くなりましたが、契約社員の快適感は低くなっていました。

- (4) 管理者が従業員の快適感が高いと評価している項目は、「上司は部下の状況に理解を示してくれる」、「上司や同僚と気軽に話ができる」、「上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け」、「自分の新しいアイデアで仕事を進められる」、「仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる」、「自分のやり方と責任で仕事ができる」、「仕事の計画決定進め方を自分で決められる」、「自分の好きなペースで仕事ができる」、「職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り」でした。また、快適感が低いと評価している項目は、「若いうちから将来の進路を考えた人事管理」、「世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある」、「産体育児休暇介護休暇がとりやすい」、「心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」、「心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用」、「仕事はい

つも時間内に処理」、「全体として仕事の量と質は適当」の項目でした。

- (5) 管理者が従業員の快適感が高くなったと評価している項目は22項目で、変わらないとした項目は6項目、低くなったとしている項目は7項目でした。高くなったと評価している項目を4つあげると、「自分の好きなペースで仕事ができる」、「年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」、「若いうちから将来の進路を考えた人事管理」、「上司は部下の状況に理解を示してくれる」があり、低くなった項目には「家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」、「心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用」、「心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」、「仕事は世間から高い評価」があります。

4 調査実施後の快適職場づくりの実施に当たって留意すべき項目

今回の結果から、昨年コメントさせていただいた内容を再度ご確認ください。次のような点をご検討ください。

- (1) 昨年から今年にかけて行った対策がある場合は、その効果が従業員に十分に認識されていないかもしれません。実施した対策について評価が上がっていれば、次の施策を検討、実施が望めます。また、対策を行ったにも係らず従業員の評価が上がっていない場合は、対策の周知方法や、対策の内容を再度検討し改善していくと良いでしょう。
- (2) 昨年に比べ「仕事の裁量性」について、従業員の評価と管理者の従業員の評価に対する認識が広がっています。この領域については、特に女性・事務職の意識をあまり評価できていないことが一因と推察されますので従業員との面接などの機会を通じて意識を把握し、管理者間で情報共有するとともに、可能な改善策があれば対応を行うことが望めます。
- (3) ソフト面の快適職場は、対応を進めていただいても、周知や定着、あるいは従業員の意識変化に時間がかかることや、大きいインパクトのある事象があると大きく結果が振れてしまうことがあります。従業員とのコミュニケーションを大切にしながら、少しずつ改善を進めていただきますよう、お願いいたします。

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) ・本社了解のもと、支店長を含めた委員会でソフト面の調査票の実施結果を検討。検討結果に基づく推進計画により改善対策の実施をしている。 ・管理課の担当者を中心に産業医への相談づくり、労働負荷の軽減の為にノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得しやすい環境の見直しを進めており、今年度は更に調査票を使って進捗状況の問題点を把握する予定。 ・平成20年に調査を実施したが、1年経過し、従業員も少し入れ変りがあったので再度調査をし、安全衛生委員会での今後の課題材料としたかった。																	
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) ・快適職場推進センター様の紹介で、快適職場健康づくりセミナーにおいて事例発表をした。これにより、去年よりこの調査について所員一人ひとりがより深く検討することができた。 ・調査対象部門は全部門全営業所対象																	
調査の実施	(調査の周知、実施等) ・前回、実施していたので、スムーズに全員回収することができた。 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>0</td><td>5</td></tr><tr><td>従業員</td><td>15</td><td>8</td><td>23</td></tr><tr><td>計</td><td>20</td><td>8</td><td>28</td></tr></table>	区分	男	女	計	管理者	5	0	5	従業員	15	8	23	計	20	8	28	
区分	男	女	計															
管理者	5	0	5															
従業員	15	8	23															
計	20	8	28															

取組み状況

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) ・ 前回の調査同様「休暇、福利厚生」の項目が低い。 ・ 「労働負荷」の項目が従業員より管理者の方が低くなっている。	・ 有給取得が進んだ職場とそうでない職場があること。 ・ 残業時間の均等化の為、業務ローテーションを推進しておているが、ローテーションを組めない職場があること。
改善の実施等	(改善の実行、再調査の実施等) ☆「休暇・福利厚生」の改善 ・ 事業所内メンタルヘルス推進担当者を設置し、外部機関とのパイプ役 ・ メンタルヘルスについての情報を収集しオリジナル新聞や書類作成 ・ 色々な悩みや相談ができる本社と直結したヘルプラインの設置 ・ シフト制の実施，残業管理の徹底	
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) ・ 今回、2回目の調査をしたことで、新たな問題点が分かりました。管理者にとっても、従業員の気持ちが分り、参考になりました。 ・ ハード面は改善されつつありますが、今後はソフト面に力を入れ「全員で安心して幸せな生活を送れるように」を課題として取り組みます。	

取り組んでみて

<取り組みの理由・背景、実施に当たって>

- ・ソフト面は目に見えないので、安全衛生委員会でも話し合って、従業員も少し替わったので、もう一度調査を実施することとした。
- ・県内の大会での発表を勧められたこともあり、さらに深く取り組むことができた。
- ・前回実施の経験があるので、調査実施にあたって、従業員の協力は得られた。
- ・このような対策を進めるにあたって、上司は理解がある。

<結果の分析等>

- ・結果は前回と開きがあまりなかった。
- ・今回は管理者の意識が高くなった。従業員側はあまり変わらなかった。安心したが、前回より管理者と従業員の意識差があった。そのあたりをどうしていくかが今後の課題。
- ・調査結果は思ったより悪くなかった。
- ・調査結果から、さまざまなことが見えてきた。

<調査結果の通知>

- ・調査結果は管理者は知っているが、従業員に伝えているかどうかは不明。結果を受けて、管理者は従業員に指導等をしていると思われる。

<結果への対応>

- ・休暇・福利厚生、メンタルヘルスに関して重要視が必要。
- ・領域5の休暇・福利厚生が低かった。これをなんとかしようということで、事業場内メンタルヘルス推進担当者を置いた。外部機関とのパイプなど、各方面へ問合せするなどして、情報収集していきたいと思っている。
- ・休暇では、シフト制にし、一人に集中しないようにした。残業もゼロに近い状態になった。
- ・労働負荷はいままでたいへんだったが、シフト制にしたところ、こんどは管理者の負担が大きくなった。管理職は従業員を帰らせないといけない。そのカバーは所長などがする。土曜日出勤などもあり、少し負荷が大きいかもしれない。
- ・保健師による健康相談は全員に受けてもらうようにした。生活習慣病健診の制度を利用した。
- ・有給休暇は上司から声をかけて、進んで取得してもらうようにした。声かけがなかったら、従業員は他の者に負担がかかると思い休暇の取得を遠慮していた。調査結果で数値が出て変化した。

- ・ 今後、キャリア形成・人材育成の領域が問題である。社員は講習や資格を受ける機会があるが、契約社員やアルバイトはそれがない。それらが受けられるように考えていく必要がある。
- ・ わが社は安全衛生に強力に取り組んでいる。安全衛生推進員の講習を一人でも多く受けてもらいたいと思っている。
- ・ 仕事の裁量性は管理職は高い。前回より高くなっている。社長の方針も変わってきており、社内の会議等を通じ、社員のモチベーションが上がってきているということは聞く。直接社長の話がきけたら私たちも上がっていくのではないか。
- ・ メンタルヘルスは本社でも対策ができてない。運送業なので安全対策が主である。

<今後>

- ・ 今後話し合いが必要。
- ・ 調査は今後もやっていきたい。

<要望等>

- ・ 今後、様々な情報がほしい。
- ・ 快適職場調査はわかりやすい。ただし、給料の質問がひっかかる。給料はどうにもならない。改善のしようがない。
- ・ コメントはなくてもだいたい理解できる。