

## 付属資料

# 「快適職場づくりに関するアンケート調査」について 集計結果

平成 19 年 11 月

中央労働災害防止協会  
中央快適職場推進センター



	目 次	ページ
1	主な目的	117
2	調査実施方法等	117
3	アンケート調査結果の集計等	117
<b>別紙 1</b>		118
1	アンケート回答事業場	118
(1)	業種・規模別	118
(2)	都道府県別・業種別	119
2	問2、問3の集計結果	121
3	問4、問5、問6の集計	125
4	集計結果のコメント	130
5	問5の自由記述欄（快適職場づくりの「ソフト面」に 取り組む場合の課題・障壁など）	131
(1)	取り組み方法に関する事	131
(2)	経営者の意識に関する事	132
(3)	費用に関する事	132
(4)	経営の事情に関する事	132
(5)	対策の優先順位に関する事	133
(6)	人材及び業務負担に関する事	133
(7)	企業の体制、制度に関する事	134
(8)	従業員の意識に関する事	134
(9)	情報提供について	135
(10)	困難な理由（その他）	135
(11)	効果・成果に関する事	135
(12)	企業の実情に関する事	136
(13)	必要性、重要事項に関する事	137
6	問6の自由記述欄（ソフト面の取り組みの理由、必要性、重要性など）	138
(1)	メンタルヘルスに関する事	138
(2)	人間関係に関する事	140
(3)	コミュニケーションに関する事	143
(4)	モチベーション、意欲、モラルに関する事	143
(5)	働き甲斐に関する事	144
(6)	生産性に関する事	144
(7)	人材確保に関する事	145
(8)	人材育成に関する事	147
(9)	企業経営に関する事	149
(10)	健康確保、労働負荷に関する事	149
(11)	働きやすい職場環境に関する事	150
(12)	労働災害の防止、労働者の福祉のこと	150
(13)	その他（必要性、重要性、要望、企業の実情等に関する事）	150
7	問7の自由記述欄（行政施策への要望等）	156
(1)	情報提供に関する事	156
(2)	普及啓発に関する事	158
(3)	講習会等の実施、人材育成に関する事	159
(4)	相談・指導体制の充実にに関する事	160
(5)	費用の援助、補助金に関する事	161
(6)	行政指導の充実・強化に関する事	162
(7)	行政施策（その他）に関する事	163
(8)	法令等の整備に関する事	165
(9)	その他（ソフト面の内容、要望等）	165
(10)	企業の実情、姿勢に関する事	166
(11)	その他の意見等	167
<b>別紙 2</b>	<b>（アンケート調査票）</b>	169



## 1 主な目的

事業場における快適職場づくりのソフト面の取組みについて、その必要性、重要性、実施上の課題等について、事業場の考え方、要望等を調査すること

## 2 調査実施方法等

平成 16 年度から平成 18 年度の 3 年間に快適職場推進計画の認定を受けた事業場（継続事業）1,685 事業場に、別紙 2 のアンケート調査票を送付し、FAXにて回収した。

### （1）アンケート調査票送付事業場の認定年度別内訳

認定年度	事業場数
平成 16 年度	573
平成 17 年度	519
平成 18 年度	593
計	1,685

### （2）アンケート実施期間

平成 19 年度 8 月 24 日から平成 19 年 9 月 7 日（金）までの約 2 週間

### （3）アンケート回収数

800 件（回収率 47.5%）

## 3 アンケート調査結果の集計等

別紙 1 のとおり

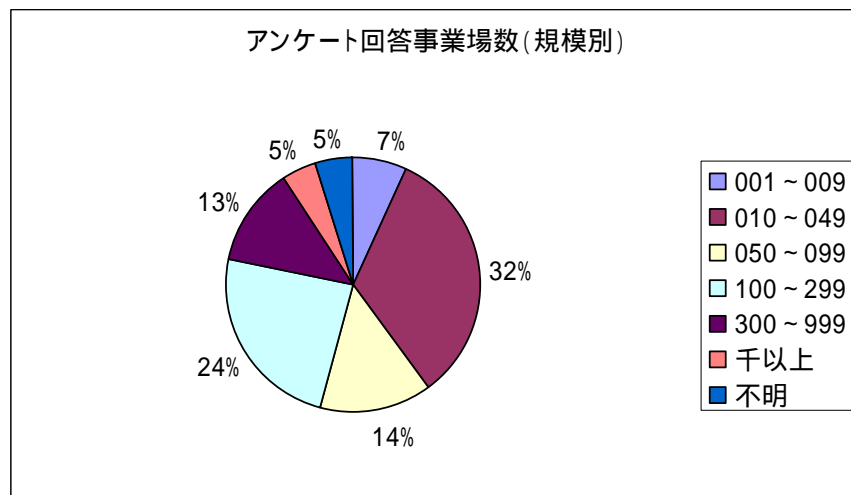
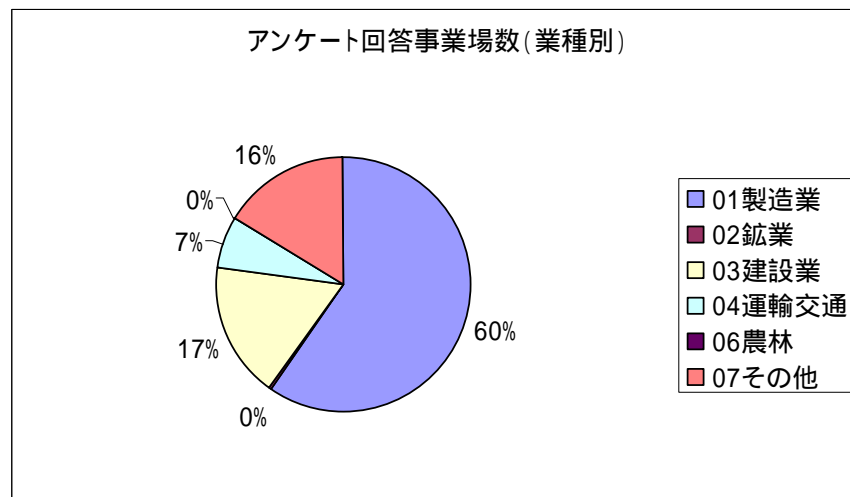
## 「快適職場づくりに関するアンケート調査」結果（集計表）

## 1 アンケート回答事業場

## (1) 業種・規模別

表 1-1

業種 \ 規模	1～9 人	10～49 人	50～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	千人 以上	不明	総計
01 製造業	13	126	59	141	84	34	19	476
02 鉱業	1							1
03 建設業	24	63	27	10	7	2	5	138
04 運輸交通	2	19	6	16	5		5	53
06 農林				1				1
07 その他	16	55	22	24	5	1	8	131
総計	56	263	114	192	101	37	37	800

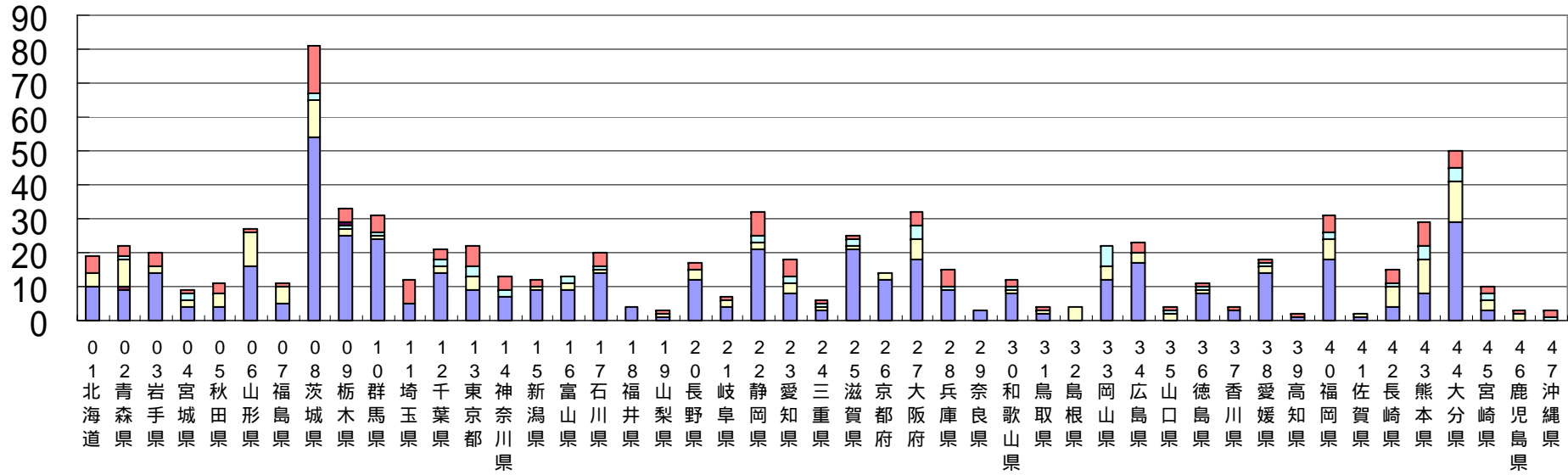


( 2 ) 都道府県別・業種別 表 1-2

都道府県	製造	鉱業	建設	運輸	農林	他	総計
01 北海道	10		4			5	19
02 青森県	9	1	8	1		3	22
03 岩手県	14		2			4	20
04 宮城県	4		2	2		1	9
05 秋田県	4		4			3	11
06 山形県	16		10			1	27
07 福島県	5		5			1	11
08 茨城県	54		11	2		14	81
09 栃木県	25		2	1	1	4	33
10 群馬県	24		1	1		5	31
11 埼玉県	5					7	12
12 千葉県	14		2	2		3	21
13 東京都	9		4	3		6	22
14 神奈川県	7			2		4	13
15 新潟県	9		1			2	12
16 富山県	9		2	2			13
17 石川県	14		1	1		4	20
18 福井県	4						4
19 山梨県	1		1			1	3
20 長野県	12		3			2	17
21 岐阜県	4		2			1	7
22 静岡県	21		2	2		7	32
23 愛知県	8		3	2		5	18
24 三重県	3		1	1		1	6
25 滋賀県	21		1	2		1	25
26 京都府	12		2				14
27 大阪府	18		6	4		4	32
28 兵庫県	9			1		5	15
29 奈良県	3						3
30 和歌山県	8		1	1		2	12
31 鳥取県	2		1			1	4
32 島根県			4				4
33 岡山県	12		4	6			22
34 広島県	17		3			3	23
35 山口県			2	1		1	4
36 徳島県	8		1	1		1	11
37 香川県	3					1	4
38 愛媛県	14		2	1		1	18
39 高知県	1					1	2
40 福岡県	18		6	2		5	31
41 佐賀県	1		1				2
42 長崎県	4		6	1		4	15
43 熊本県	8		10	4		7	29
44 大分県	29		12	4		5	50
45 宮崎県	3		3	2		2	10
46 鹿児島県			2			1	3
47 沖縄県				1		2	3
総計	476	1	138	53	1	131	800

# アンケート回答事業場数

■ 01製造業 
 ■ 02鉱業 
 ■ 03建設業 
 ■ 04運輸交通 
 ■ 06農林 
 ■ 07その他





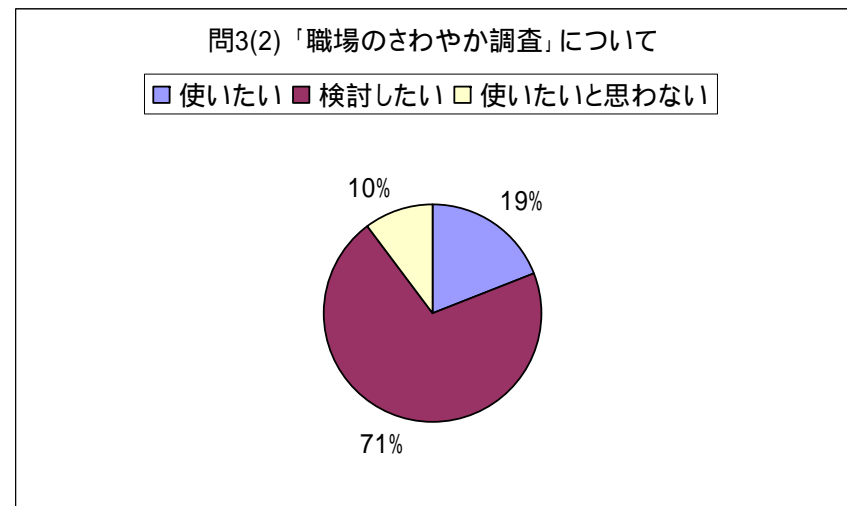
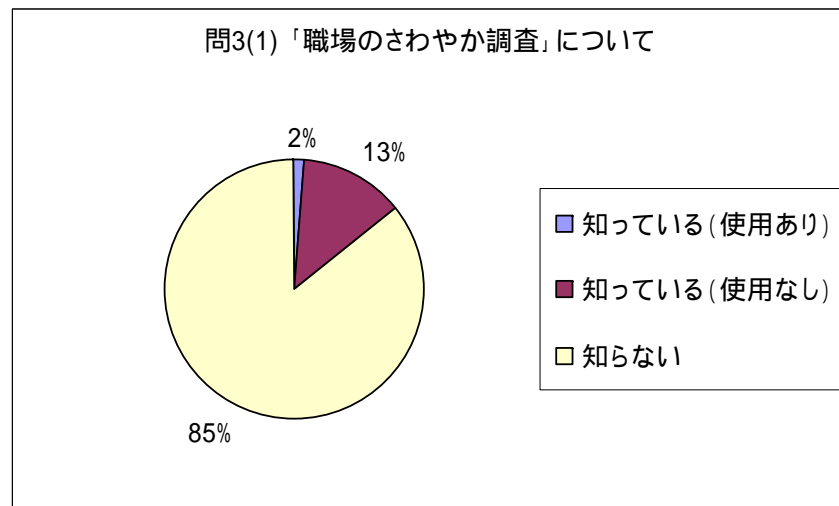
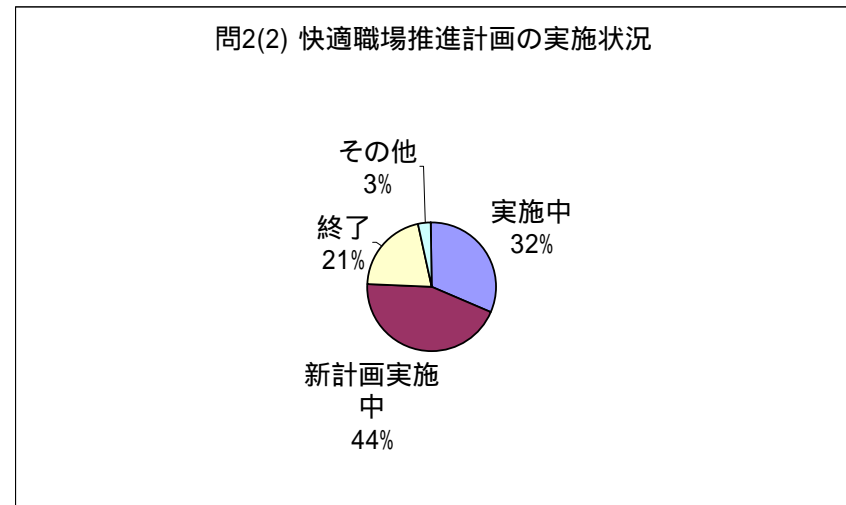
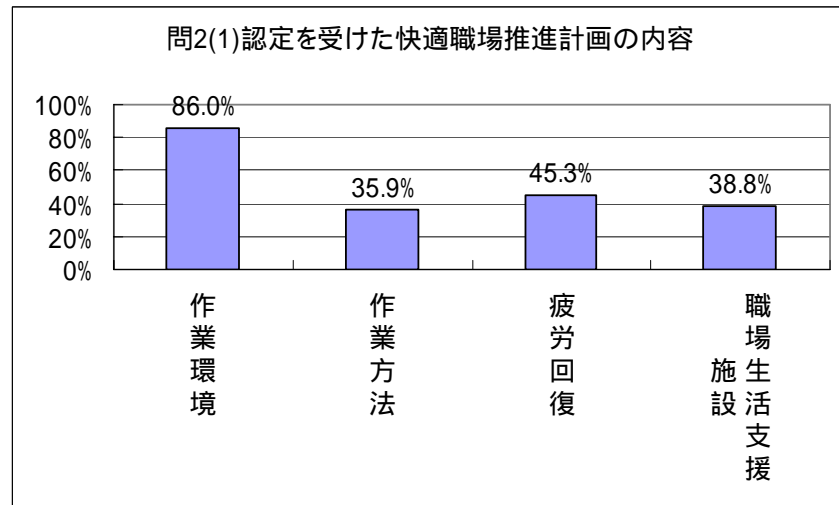
## 2 問2、問3の集計結果

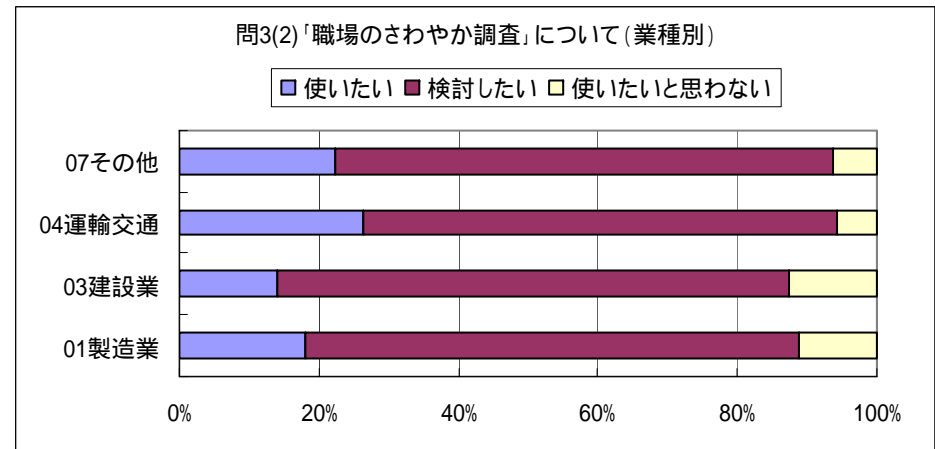
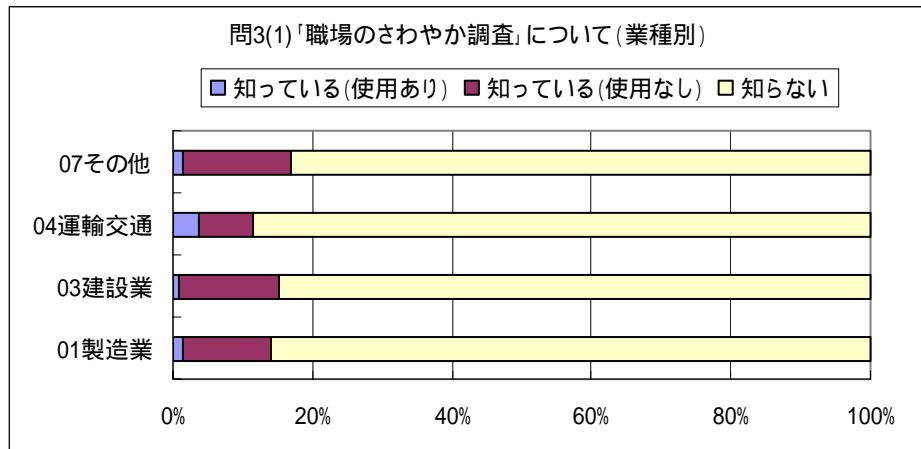
表 2-1 (業種別)

表 2-1	問2 快適職場推進計画について								問3 「職場のさわやか調査」について					
	(1)認定を受けた計画の内容				(2)計画の実施状況				(1)知っていたか			(2)使ってみたいか		
業種名	作業環境	作業方法	疲労回復	職場生活支援施設	実施中	新計画実施中	終了	その他	知っている(使用あり)	知っている(使用なし)	知らない	使いたい	検討したい	使いたくない
01 製造業	421	199	218	186	121	241	98	16	7	60	408	85	333	52
02 鉱業	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
03 建設業	117	32	66	45	51	50	37	1	1	20	117	19	98	17
04 運輸交通	39	17	19	30	24	20	9	1	2	4	47	14	36	3
06 農林	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
07 その他	109	37	58	48	58	39	25	9	2	20	109	29	92	8
総計	688	287	362	310	254	351	169	27	12	104	683	148	560	80
割合	86.0%	35.9%	45.3%	38.8%	31.8%	43.9%	21.1%	3.4%	1.5%	13.0%	85.5%	18.8%	71.1%	10.2%

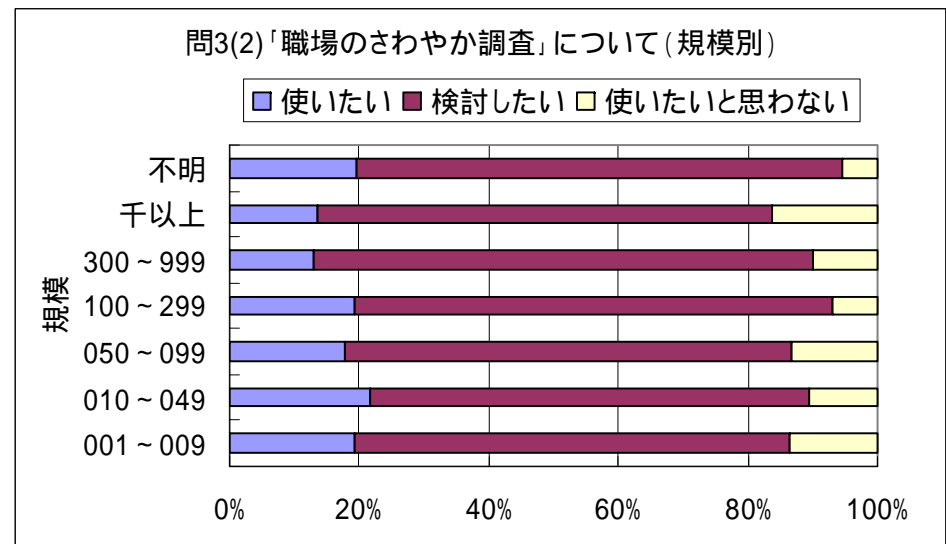
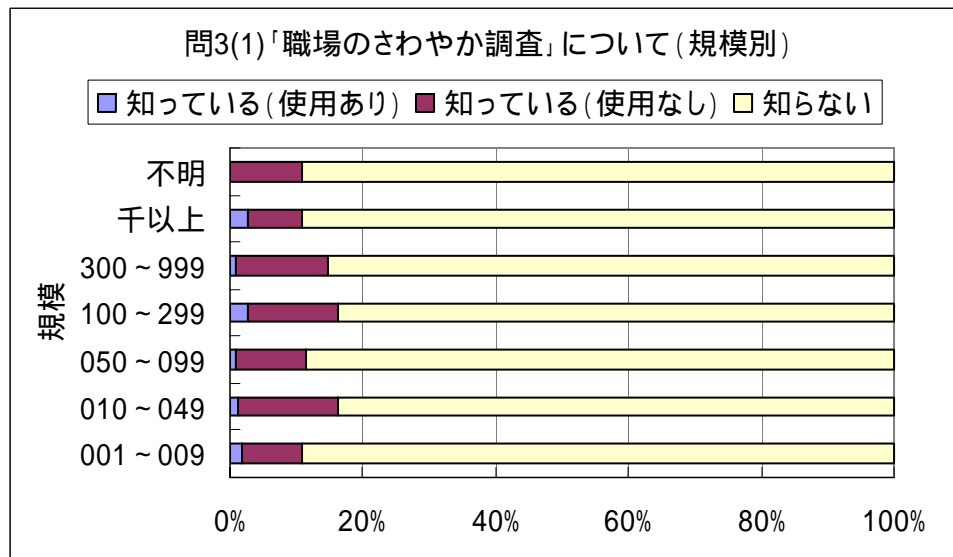
表 2-2 ( 規模別 )

事業場規模(人)	問 2 快適職場推進計画について								問 3 「職場のさわやか調査」について					
	(1)認定を受けた計画の内容				(2)計画の実施状況				(1)知っていたか			(2)使ってみたいか		
	作業環境	作業方法	疲労回復	職場生活支援施設	実施中	新計画実施中	終了	その他	知っている(使用あり)	知っている(使用なし)	知らない	使いたい	検討したい	使いたくないと思わない
001～009	48	12	19	17	24	14	15	2	1	5	49	10	35	7
010～049	223	77	107	87	96	93	66	10	3	40	220	56	175	27
050～099	99	35	53	42	35	50	26	2	1	12	101	20	78	15
100～299	167	88	87	85	47	105	35	8	5	26	161	37	141	13
300～999	89	45	62	47	29	52	16	1	1	14	86	13	78	10
千以上	33	17	19	22	6	25	5	2	1	3	33	5	26	6
不明	29	13	15	10	17	12	6	2	0	4	33	7	27	2
総計	688	287	362	310	254	351	169	27	12	104	683	148	560	80





注：鉱業、農林業は件数が少ないため省略



### 3 問4、問5、問6の集計

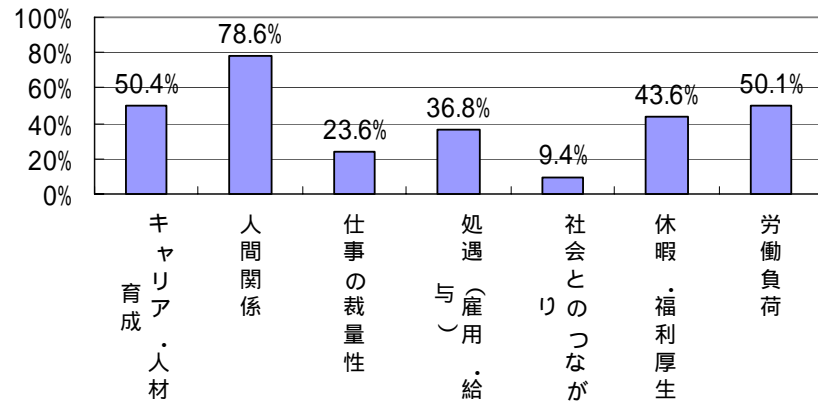
表 3-1 (業種別)

業種名	問4 快適職場づくりに影響が大きいと思う事項							問5 ソフト面に取り組む場合の課題					問6 ソフト面の取り組みの必要性		
	キャリア 人材育成	人間関係	仕事の 裁量性	処遇 (雇用 給与)	社会との つながり	休暇 福利厚生	労働 負荷	取組 方法が わからない	トップ の理解 がない	スタッ プがい ない	従業 員協力 がない	指導 機関が ない	今後は 必要	どちら とも言 えない	今後も 必要ない
01 製造業	259	379	101	164	32	194	267	230	67	262	42	120	355	107	7
02 鉱業	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
03 建設業	54	105	38	60	16	71	56	70	29	66	18	32	84	47	5
04 運輸交通	24	44	17	16	9	22	23	25	7	24	8	10	40	11	0
06 農林	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
07 その他	66	100	32	52	18	61	54	67	14	50	14	45	97	26	3
総計	403	629	189	294	75	349	401	392	118	403	82	207	577	192	15
割合	50.4%	78.6%	23.6%	36.8%	9.4%	43.6%	50.1%	49.0%	14.8%	50.4%	10.3%	25.9%	73.6%	24.5%	1.9%

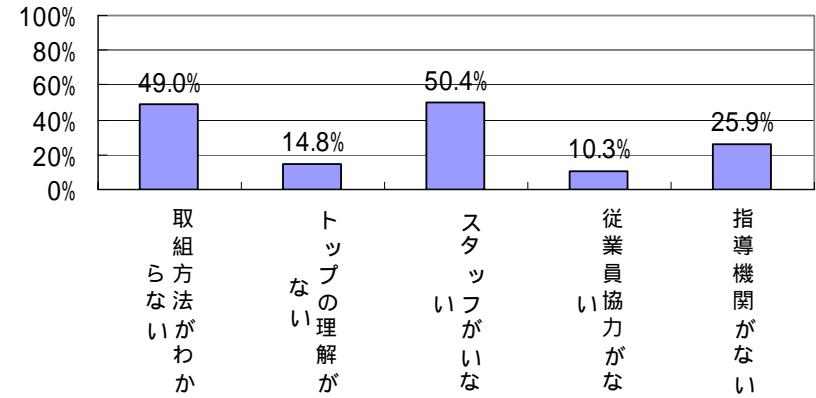
表 3-2 (規模別)

事業場規模(人)	問4 快適職場づくりに影響が大きいと思う事項							問5 ソフト面に取り組む場合の課題					問6 ソフト面の取り組みの必要性		
	キャリア人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇(雇用給与)	社会とのつながり	休暇福利厚生	労働負荷	取組方法がわからない	トップの理解がない	スタッフがない	従業員協力ががない	指導機関がない	今後は必要	どちらとも言えない	今後も必要ない
001～009	23	44	17	29	10	26	18	28	11	19	3	15	39	13	3
010～049	143	209	61	100	31	103	107	145	31	130	32	67	174	75	6
050～099	58	94	26	40	8	52	58	58	21	55	15	25	75	36	1
100～299	107	146	37	66	11	85	111	89	27	107	18	60	142	43	3
300～999	42	78	27	33	10	46	64	39	17	53	6	29	87	12	1
千以上	15	31	7	10	1	22	26	15	7	16	1	3	29	7	1
不明	15	27	14	16	4	15	17	18	4	23	7	8	31	6	0
総計	403	629	189	294	75	349	401	392	118	403	82	207	577	192	15

問4 快適職場づくりに影響が大きいと思う事項(3肢回答)

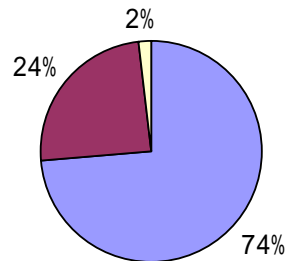


問5 ソフト面に取り組む場合の課題

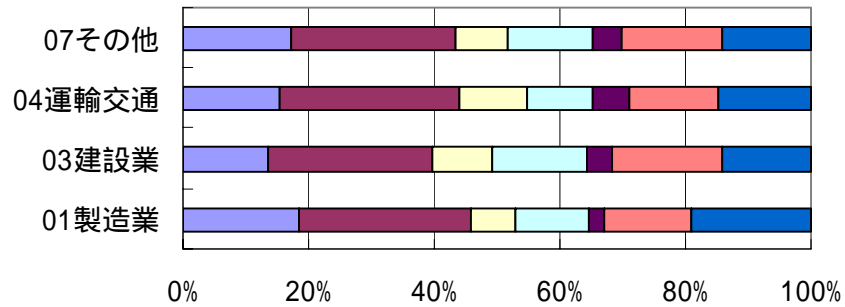
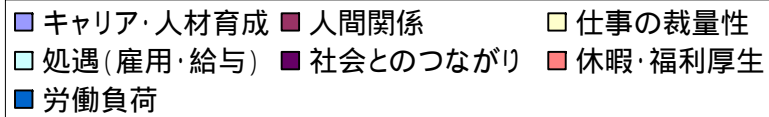


問6 ソフト面の取組みの必要性

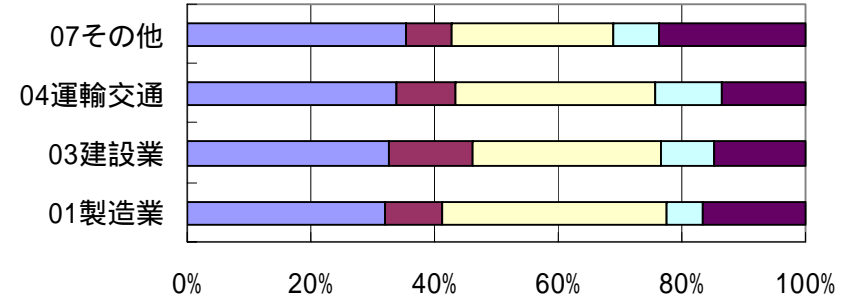
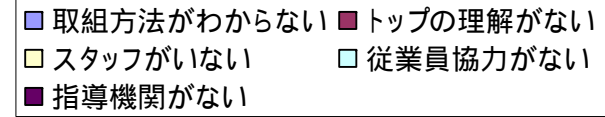
■ 今後は必要 ■ どちらとも言えない □ 今後も必要ない



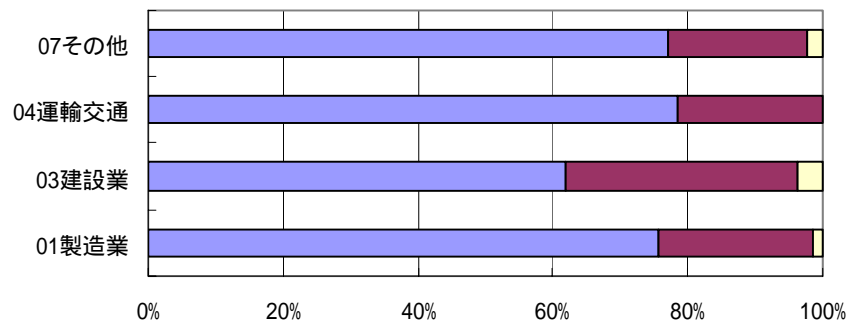
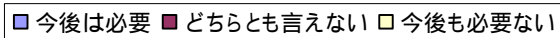
問4 快適職場づくりに影響が大きいと思う事項(業種別)



問5 ソフト面に取組む場合の課題(業種別)



問6 ソフト面の取組みの必要性(業種別)

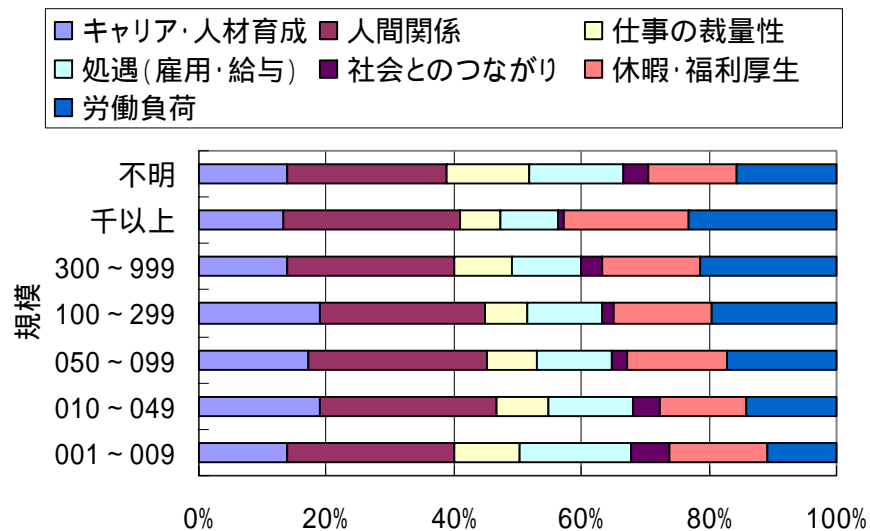


注：

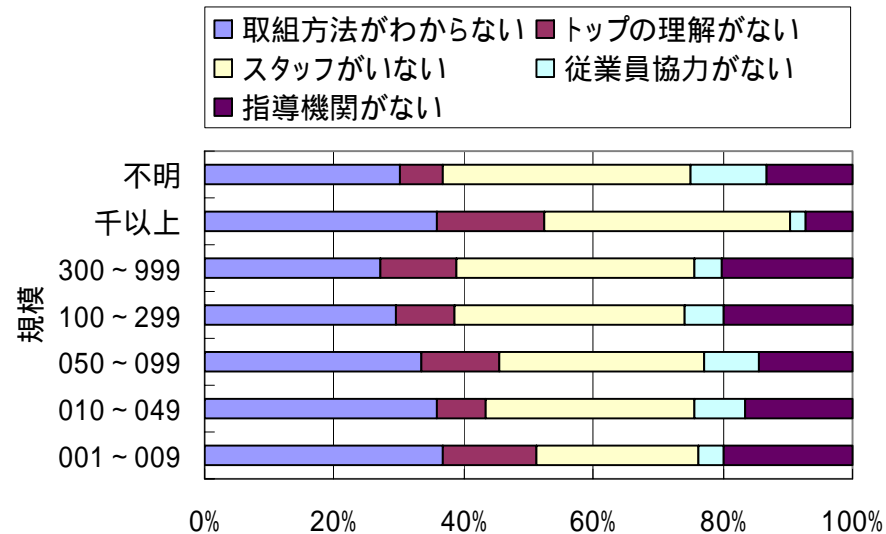
- 1 鉱業、農林業は件数が少ないため省略
- 2 問4は3肢選択、問5は任意複数選択のため、それぞれ選択総数に対する割合を示す。



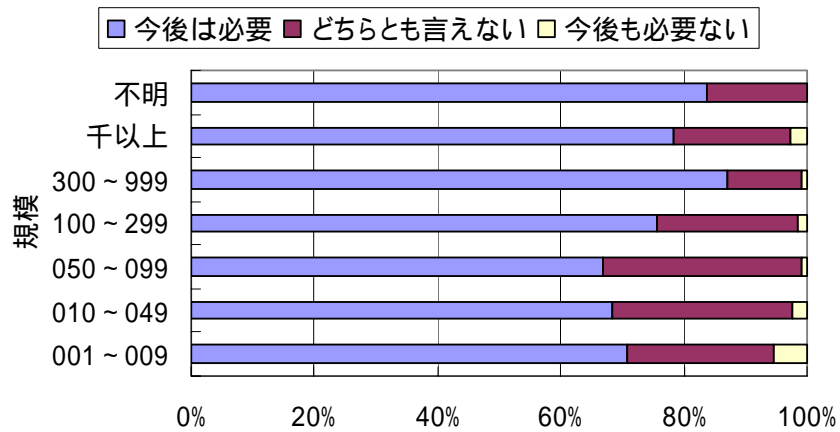
問4 快適職場づくりに影響が大きいと思う事項



問5 ソフト面に取組む場合の課題



問6 ソフト面の取組みの必要性



注：

問4は3肢選択、問5は任意複数選択のため、それぞれ選択総数に対する割合を示す。

#### 4 集計結果のコメント

(1) 「職場のさわやか調査」について(問3)

- ・「職場のさわやか調査」はあまり知られていない(知らない:85.5%)。また、ほとんど利用されていない(使用あり:1.5%)。
- ・「使ってみたい」とする事業場は18.8%。「検討したい」を合わせると89.9%である。

(2) 「快適職場づくりに影響が大きいと思う事項」について(問4)

- ・「人間関係」が最も多く(78.6%)、次に、「キャリア・人材育成」が50.4%、「労働負荷」が50.1%となっている。
- ・事業場規模が大きくなるほど「労働負荷」の割合が高くなっている。
- ・事業場規模が小さいほど、「処遇」の割合が高くなっている。

(3) 「ソフト面に取組む場合の課題」について(問5)

- ・「スタッフがいらない」が最も多く(50.4%)、次に「取組み方法がわからない」が多い(49.0%)

(4) 「ソフト面の取組みの必要性」について(問6)

- ・「今後は必要」とする事業場が74%であった。

5 問5の自由記述欄（快適職場づくりの「ソフト面」に取り組む場合の課題・障壁など）

(1) 取り組み方法に関すること

労使の話し合いのなかで進めていくことが効果的と思われる。
人の心理的要求(欲求)は様々である。一部の人に合わせると不公平が生じることもあり、短期的計画と長期的計画を合わせもった職場づくりをしていかなければならない。
会社側からの一方的な施策の推進だけではなく、取り組みをより実効性の高いものにするためにも従業員のニーズも的確につかみ取組むことが必要であり、これを正しくつかむことが課題と感じます。
チーム(8人)の連携により、負荷の軽減も図られるが、エリア担当者は経験で技術取得になっている。縦と横の結びつけてソフト面の改善方法？
労働政策の根本にかかる部分であり、全体的な取組みとなるが、具体策を明確にして一つ一つを確実に道行していかなければいけない。
メンタルヘルスもセクハラも労働組合も有るが、実際に機能しているとは言い難い面があります。制度より社内の雰囲気作りの方がむしろ重要な感じがします。
取り組み方法の事例を紹介して欲しい
労働衛生管理に加え、人事労務の社内システムが密接に関連している。まずはやりがい・働き甲斐のある仕事、職場づくりが重要課題
一事業場の対応だけでなく全社的な対応を意識する必要がある。
調査結果の解析が難しい
労働安全衛生マネジメントシステム(OHS)にて取り組みかかせんだれている。
1事業所での取組みでは限界あり、全社での取組みが必要と思います。
社員により価値観が大きく異なるために(処遇・教育等)進め方がむずかしい。
対労働組合の関係もあり、事業場単位での指導はやりにくいと思われます。
ソフト面は、労務面等、総合的な観点で会社、組合一体で検討している中で、事務局としてかわりは無理と判断しています。
衛生委員会等の有効活用で事業所内の十分なコミュニケーションによる問題点の発見及び有効な改善方法の検討。
自由に相談できる環境づくりをする。
働きやすい職場にするための人間関係を築くための、上司と部下、同僚とのコミュニケーションのとり方
・ハード面では十分取り組んできているが、ソフト面は担当部署も異なり、何を具体的に実施すればよいかかわからない。
問題点および従業員のニーズを的確に把握すること、およびそれに的確に合致した施策となっているかどうかの評価
メンタルヘルス対策と併用で進める
人材養成が少子化の中で問題点として浮かび上がっているが、社内に蓄積がなく、何からはじめるかランドデザインを構築中

## (2) 経営者の意識に関すること

ソフト面は、企業業績に密接に反映するハード面と異なり、経営者の理解が得られにくいと思われる。
下請け業者の経営トップの理解をいのがむずかしい
トップ管理職に対する研修会が必要だと思いますが
トップの意識
経営層も快適職場づくりのソフト面に取り組む必要があることは、おぼろげながら理解していると考えられるが、明確な認識がなく具体的な指示は出ていない。
取り組むための必要性・動機
経営トップの理解があれば課題や障壁は問題にならない。
中小企業はTOPの姿勢で決まる事が多い。そのため、TOPにどう意識づけるかがカギとなる。
当社はトップの方針により快適職場作りに取り組んでいる為、進めやすい。
当社は、経営層が20年以上に渡って変化がなく、新しい考えを取り入れにくい面がある。
労働管理等についてもファジーであり、例えば就業規則の配布も社員に配布していないのが実情である。
会社の窓口である総務が変わること、大切。

## (3) 費用に関すること

改善活動への出資・改善活動への人件費
福利厚生・給与面等、原資がない。
経営戦略会議に構想提案し承認を得てから従業員の末端までに浸透させるのに時間がかかる。又、改善の為の費用がかかる。
費用がかかる所は問題である。
快適職場づくりについて、会社側の理解があっても金銭面の負担をクリアしないと出来ない。
多少なりの金銭的負担もありますが、労働者と経営者が一体となって快適な職場で仕事を一日気持ちよくしたいが、現場を無視しているような傾向が見られる。
「ソフト面」のうち、労働負荷については、特に取り組むべき課題であると考えますが、建設業界においては発注者の理解・協力(工期・金額等)が得られなければ改善は難しい。
中小企業では、設備の改善等に対する資金捻出に問題がある

## (4) 経営の事情に関すること

売り上げとのバランス
経営計画の達成との両立が一番の課題である。
人員が少なく個人の労働負荷は増えている。会社としても適正に評価したくても経営状況等により評価できない可能性がある
「ソフト面」の改善を継続していく為には会社全体のコストアップ売上げがないと、社会的に継続がキビしい。
業界の市況が著しく低迷し、急激な業績低下。
業務上の生産性を向上させることに注力するだけでも、労働時間が手いっぱいになる現状の中で、「ソフト面」での新たな再配置は、他社とのコスト競争を厳しくもとめられる社会環境下では、不可能である。

(5) 対策の優先順位に関すること

”快適職場”の優先順位を上げる過程で困難が予想される。
労働安全衛生防災施策が未だ最優先課題であり、その後職場生活支援施策面の改善を取り組む(ソフト、ハード面)
快適職場作りをするための課題が多岐に亘っており、どの箇所が効果が一般的に高いのかが判らない

(6) 人材及び業務負担に関すること

スタッフが兼務で時間配分が難しい。
取り組む者の資質だと思います。性格的に偏っていたり物事を複合的に観察できなようではうまく取り組めないでしょう。
費用対効果を立案・検討していくスタッフは特別な能力を持ち合わせている人、またはそのような仕事を横断的に行っていく人を育成していく必要があるのではないかと。
中小企業だとうこうした運動の対策にチームを作って対応できない。
人手がたりない。人材不足。
採用時の人材に陰り(長年続いている少子化により数・質共に)が見える。
中小企業では給与が感心があり仕事の重要性は後になる人材育成が大事だと思う。
自分の仕事がいっぱい快適職場づくりを推進できるものが出にくい
部署によっては業務量に偏りが有る為、人材の採用、底上げ、異動により適性人員の配置が必要となってくる。
ベテラン者の定年退職が職場の身近な問題となり、早期にじん育成に必至の毎日で、ソフト面に取組む人材がない現状です。
日常の労務に追われ、組織の余裕がない。
時間の作り方。現在、日常業務に追われている状態をどう打破することができるか・・・
お客様からは環境を整備するのに必要なスタッフを雇用するまでの十分な料金が収受できず苦心している。
進めるのであれば、指導部署がしっかり行うこと。* 漠然としていて良くわかりません
生産に追われ時間が取れない
時間、コストの捻出
品質・生産の課題が目前にあり、つい後回しになってしまうので、専任者による積極的な取り組みが必要
社内で取り組む場合は、専任スタッフ育成が必要
快適職場づくりとして体系的に取り組むができている。スタッフの不足、情報収集不足で何が問題で、どのような改善策があるのか判っていない面もある
個人が持つ業務の多さから、何か新しい取組みを実施していただくだけの余裕が無くなってきている。
新しい提案を敬遠する事が予想される。この場合、一部の者が負担増となってしまうことが懸念される。
・専門のスタッフが必要・労使の中でも検討していきたい
取り組むスタッフが全くいないというわけではなく、スタッフの人数が少なく本格的に取り組む時間がない。
業務時間との調整、専門部署の必要性
取り組むスタッフはいるが、業務が兼務のため時間があまり取れない
工場内でいろいろな取組みをしている中で専門スタッフがいらない、おけないという問題があります。
エキスパートが必要であるか、どうかも判断しにくい。
業務遂行のため、ほとんど面罵がない状況
時間がとりにくい
費用が必要になってくる改善を行う際は、どうしても時間がかかってしまう。

### (7) 企業の体制、制度に関すること

快適職場づくりは働く者の集団場所、現場、憩いの場を希望するかたわら、本社サイドでは現場の実情、実態を把握されていないのがじじつであろう。こうした取り組みにもっと前向きに推進してほしい。
ソフト面の改善については親会社との相談が必要。
一事業所だけでなく、全社の規則、設定もあるので、なかなか変更出来ない部分もある。
職員の処遇や福利厚生は全社的に統一されたものであり個別の事業場が各々の状況に合わせて変更することは不可能
本社が決めている事があるので、実施できる・できないが別れてしまう。
処遇については当工場だけでは対応出来ない(本社・支店あり)。
当社は商事会社と製造メーカーが一つの会社と成っており、商社スタンスとメーカースタンスで「ソフト面」にギャップがあります。我々はメーカー側に立って言っても理解は得られるものの、実行までには至らない事が多い。
管理部(本社)との協力が必要
本社がうごいて全社的にいっせいに行わないと無理だし、意味があまりないと思う。
これらの取り組みの主体は本社スタッフ部門の人事部門が担当する。本社でこれらの認識レベルがどこまであるかが課題。以上のような関係で事業所主体では取り組みにくい。
快適職場づくりに取り組もうとしても、取り組もうとする場合、体制づくりができていない気がする。
作業者のほとんどが派遣社員のため、人員の定着率が非常に悪く取り組みにならない。

### (8) 従業員の意識に関すること

・快適職場のあるべき姿は全員が理解するが、各自育った環境や年代等で理解度に差が生じているのがげんじょうであり、まず同じレベルでの理解が必要と考えます。
・それぞれの活動に於いてソフト面は各自の理解度に対し評価がむずかしい点であり、その点を考慮した内容での各自に合った取組みや指導が必要である。
個々人によりその働きやすさの捉え方は様々と思われれます。そこに躊躇するものがあります。
人により快、不快の基準価値観が異なる。
直接業務以外は避ける傾向にあり、誰かがやればよいとの考えの者が多く、協力を得るのが難しい。
快適職場づくりの統一した意識が不可欠であると思う。だれの為の快適職場づくりなのかの認識が必要と思う。
人間関係・休暇については従業員一人一人の意識向上・協力が必要。
現場組織は、編成・解体・再編のリサイクルを比較的短期間でくり返し、下請け協力会社の出入りもあり、規模の大小によるもので最大のポイントとなる「意識の定着」が困難と思う。
事業場には他の協力業者も複数携わっているが取り組みに対する意識に差があり、まとめるのが難しい
本人の意識、取り組む姿勢があるかどうか
意識のレベルが低い人もいるために全体的な底上げが必要である
従業員がソフト面への取り組みの必要性について認識はしていないことが多い。
快適職場づくりの為には、安全衛生面は不可欠、従業員一人一人が安全衛生の意識を持つことに主眼をおいた日常活動の実践にを、いかにできるようになるかが課題
ソフト面の必要性はわかっているが従業員が甘えるだけのよう思えてならない。
仕事面、個人的な悩みを聞くようにしているが、なかなか出てこないで、自分の姿勢態度で悩んでいます。
避難訓練等、やはり危険性を実感していない方々に快適職場のルールは中々浸透していかないような気がする。
職場全体が快適な職場にしようとする意識、動機付け、ベクトル合わせ
仕事のやりがい、取り組む姿勢が年代によって異なる。ストレスに対する力が若い世代ほど弱い

### (9) 情報提供について

専門のスタッフを置きたいが、スタッフの教育機関等の情報が知りたい。
快適職場づくり「ソフト面」取り組み説明会を希望します。
実際に取り組まれた企業の参考例があり、結果がどの様になったかが判る様な資料があると有難いと思います
10人以下の事業所で認定を受けていない会社でも経営トップの創意と工夫で自然体で快適職場の道を歩み続けている会社もたくさんあるはずで、弊社のような会社には、そのような事例を具代的に教えていただくこともとても有難いことだと思います。

### (10) 困難な理由(その他)

人間関係に取り組んで行くのは、とても困難であると思う。
一人一人の意識改善をさせるのが難しい。
費用対効果を念頭に入れながら計画をしなければならず、社内のコンセンサスを得るのが難しい(数字で計りにくい)。
ソフト面においては、現状の問題は把握したとしても、様々な面で検討を要する事が多く、短期間では解決できない事が多い。ハード面より難しいことが多い。
やられているが、改善していくのが困難である。
個々人によって影響の度合いが異なる 効果としてあらわれるまでに時間がかかる。
一朝一夕に効果が実感でき、組織の従業員の理解を得ることは難しい。
ハード面と比べてソフト面は総合的な面の検討が必要となる。たとえば、人事面では全社的な取組の中で検討が必要となり、簡単には問題解決とはいかない。
ハード面(建物)に比べ、ソフト面(心理的・制度的)は、取り組み結果の効果が把握しづらい感じがする。
人間関係、仕事の負荷については、個々人で差があり、万人に当てはまる対策・方法が難しい。
完全禁煙に向けての障壁多数
「働きやすい職場」= 良い人間関係、適度な労働負荷、目標が明確で達成度に応じた適正な評価等と考えられるが今の社会環境では難しいと思う
調査結果の解析及びその改善策が難しい。
シフト制勤務体制のため一同に顔合わせができず資料を回覧するなどの意識付けの情報に限られる。
快適職場づくりの「ソフト面」実現には、やるべき事が多く、職場全員の協力等、大変な努力が必要と思われます。
業務上の問題、業務の多忙、業務のピークダウン有りむつかしい
従来の日本的コミュニケーションは、大変効果的と考えるがニーズが低迷しており、実施しにくい環境になっている。
職場より家庭が快適である事が、第一義。そこに問題がある。
会社制度、特に従業員に対する処遇については、会社の方針や組合への絡みもあり、支援を得るのが難しいと思える
領域4、並びに領域6について従業員はキリがないように思われる。賞与にしろ決算賞与にしろ支給にも当り前にしか思っていない。少なければ不平不満を言う。支給日だけニコニコするだけで経営者の気持ちを考えているのだろうか。これも経営者の日頃のコミュニケーション不足なのだろうか？
個人の人格まで立ち入ることがあり、プライバシーの保護が優先するあまり各職場内の連携が取りにくい

### (11) 効果・成果に関する事

費用対効果が見えにくく理解を得にくい。
コストが下がり利便性が向上し、実感として今よりも全てが上向きになって行く方策でなければ受け入れてもらえない。
人件費の投入が必要であり、ペイできる収入あるいは利益の裏付けが前提。

「ソフト面」の取り組みは、幅広くポイントが絞りにくい。どのようなメリットがあるか、費用対効果の例でもあれば経営トップの理解は得られやすいと思われる
今回社長より全社員に「上司に異議あり」というアンケートを行い、多くの回答を得ました。これも快適職場づくりの一環であると思われます。これを全管理職がどう役立てるかが課題です。
投資と効果の表し方に課題あり
実施した改善方法がソフト面の改善になるのかわからない
ソフト面については、特に「人間関係」「労働負荷」の領域において、明確に成果の期待できる具体的な改善策を見出すことが難しく、悩ましいところである。

## (12) 企業の実情に関すること

「ソフト面」についてはそれぞれの企業ごとに多種多様な考えがある。
福利厚生についても、説明が不足しており、有給休暇(法定内)の取得も難しい雰囲気がある
少人数の事業所であり、毎月職場懇談会等のミーティングを設けて、作業環境改善提案、要望事項も自由に発言出来る環境であり、取り組むための障壁などの問題は発生していない。
従業員の働く部署によって、福利厚生面の利用に差があり、今後従業員が均一に利用できる職場の環境・雰囲気作りが必要であると考えています。
成果主義の導入により現場に「ゆとり」がなくなっている。
処遇だとすれば斜陽産業の建設業で多くは報いてやれない。
人間関係だと適切な配置(合う・合わないを考えた配置)だと会社の利益的な配置にならない。
本社、本部(組合)による方向性～指導があります。よって、事業所独自判断で出来る範中のものは従業員の協力を得て行っています。一事業所としての取組みとしては、独自のハード面の改善活動が中心となります。
近年、会社としてESに重点を置いて人材育成部署の新設又、メンタルヘルスケアについてもアウトソースして対応する？して、ESの充実化を進めている。但し、現場(工場)はESに特化した体制にはなっていない。
すでに会社独自で取組んでおり、当面現在の方法で取り進める予定です。
事業所としては、業務量が多すぎる様に思われる。休暇も週休は消化出来るが、有給返はむずかしい。
現在当社では、人材育成・労働環境・福利厚生などの充実を図っており、今後も引き続きソフト面での環境の工場を考えていきたいと考えています。
現在、会社として取り組みをやっているところです
当事業場では、産業医を中心に、従業員のメンタルヘルス面に力を入れる活動をしています。そのために職場代表を選出し、ラインリスナーとして養成、現在100名が各職場で活動している
製造部門と間接部門との就労格差の広がり
ハード面だけでなく、職場の人間関係、社会とのつながり、仕事の裁量、キャリア形成、人材育成等のソフト面について、特に仕事からの疲労やストレスを軽減させるためにソフト面についても取り組みました。
トップ&ボトムアップで意見調整を行い、推進させた
安全衛生委員会で労働負荷、福利厚生等課題を取り上げ労使で審議し、快適な職場づくりを目指している
一人当たりの業務量等、社内で調整の必要性がでていますが解決策の立案等はこれから
最近の若年層の傾向として内好性が強く、調和が苦手な者が増加していることから、規律訓練や始業時体操の積極的な参加を行っている。加えてメンタルヘルス研修も定期的に行っている。
収益性がよくない為適正な人員を配置できず労働負荷が多くなっている
会社の施策としてすべての取り組みが行われている。
これと類似のアンケート(組織風土調査)は既に実施中のため、この調査と併行して行った場合、混乱が予想される。



休暇が取りづらい風潮がある。
既に内容的に近い組織分析および自己チェックを実施している
快適職場造りでソフト面、ハード面充実させていきたいと思います。
・田舎の零細企業においては、経営・管理サイドがどのように苦勞して会社を存続させていても、たった1回のアンケートで現業に就く若い社員と家族は転職を考えてしまいます。ホワイトカラーの人達はアンケートを配る時、その事実を肝に銘じて配布してほしいと思います。
近い将来取り組みたいと考えている。
有期事業も、拘えている為、従業員の移動(転勤)が激しい

**(13) 必要性、重要事項に関すること**

適正な評価制度とフィードバック。ワークライフバランスを実現するための過重労働防止
同僚間の人間関係が思うようにいかない事が多くむずかしい
メンタル障害への対策
構成社員年齢差に対する人間関係
・相互協力体制が取れる組織・人間関係が必要。・何でも話せる職場風土作り。・コミュニケーションの強化が必要。
「企業は人なり」人間関係には特に重点をおきたい
作業が専門化しているため、新たな人間関係の形成や人材育成に関して「ソフト」面の取り組みの必要性が大きくなっている。

**(14) その他**

ソフト面は第三者機関及び行政が関与すべき範疇にないと考えます。
ソフト面については感じていたが、「職場のさわやかチェックシート」等知らなかったので、今後これを期に一步活動できるものと思いました。
(下請業者の経営トップ)

6 問6の自由記述欄(ソフト面の取り組みの理由、必要性、重要性など)

(1)メンタルヘルスに関すること

会社内で発生するストレスにより、体調不良や就労意欲の低下を起こす人が多く感じられる。これをなくすために必要と思われる。
精神的な疲労回復、成人病予防の為にも必要といえる。
最近ではメンタル面な病気(うつ病等)になる従業員が増加してきており、病気になってからの対応は行っていますが病気になる前の対応をしていかなければならない為
「うつ病」を含め、社会問題になっている精神的な心労を抱えた人が多いが、カウンセリングをしてもらっている人は未だ少ない。心の健康を一層進めていくべきだ。
メンタルヘルス対策とも深く関係しており、快適職場づくりとしても必要であると思われる。
メンタルヘルスの増加等に影響が出ている。
コミュニケーション不足から来る問題・誤解・人間関係の悪化・精神的面から来るうつ病等あり。
労働時間の適正な管理。メンタルヘルスマネジメントシステムの構築。
職場での心の問題が当社でも少しづつ大きくなってきています。当社でも「ソフト面」の取り組みは必要になって来ていると思います。
現在、特に問題なく過しているが、今後は「ソフト面」「メンタル面」は必要である。
ストレス社会なので必要不可欠だと思います。
昨今、メンタルヘルスの重要性が世間では言われていますが、当事業場も例外ではないと思います。発生後のケアも大切ですが、ソフト面により予防が可能なら、取組む価値は十分にあります。
メンタルヘルス等考慮し、従業員とその家族が安心して働きやすい環境作りには「ソフト面」が重要で不可欠と考えます。
突発的や一定期間の仕事量の増大が、各人にとってストレスではなく、やりがいがあると思える職場づくりが大事だと思います。
メンタルヘルスの向上に役立つ
精神的にホローカバー出来る職場づくりを進めたい。その為にはソフト面の取り組みは必要である。
特に社員の心の健康について、注意しなければならない中でコミュニケーションを充分とることが肝要と考えます。
メンタルヘルス面で就労不能となるケースが散見されるようになってきているため(当社においても)
特にメンタルヘルスカケア面での必要性が課題
今「心の健康」が良く言われていますが、全般的に明るさがなく、どうしたものかと思っています。
いくらハード面の環境を良くしても、結局はそこで働く人が明るくないと真の快適職場ではないと考えます。
当事業場における従業員のメンタルヘルス対策も、多分に漏れず必須であり、また急務である。
労働者の心の健康の維持、増進のためにもソフト面の調査を実施し、労働者の意識や希望を把握する必要があると思う。
メンタルヘルス不全が発生しない・発生させない職場づくりが大切。
心理的側面が充実していなければいくらハード面を改善しても快適性は得られないと思うから。
雇用問題から、心理的にキツイと思えば若い人はすぐ退職する傾向にあり、求人も難しい状況下ではこの会社で働きたいと思える心理的要因は重要(上下関係も一要素)。
メンタルヘルス等の問題もあり、今後増々取り組まなければならない事項であると思う。
雇用の流動化・多様化や高炭情報化等により、職場でのストレスを感じる労働者は多くなる傾向にある。
また、精神障害による労災請求件数、認定数の増加、企業に対して安全配慮義務を問う形での損害賠償を求める案件も増加傾向にあることから、今後心の問題は更に重要性が高くなってくると思われる。

ハード面での充実向上があっても、人間関係の問題や仕事の負荷の大によってメンタル面での弱さ又、協力、強調が出来ない職場では明るい職場にはならない。
昨年は、仕事からの疲労・ストレスを感じる方が多く、「ソフト面」とくに職場の人間関係や心の健康・ゆとり、心身の健康維持・増進などの快適化を考慮する必要がある。
昨今の精神障害者や自殺者の増加はソフト面に起因するものであり、今後はソフト対策に重点を置くべきである
今年からメンタルヘルス制度を導入し、全社員の精神面についてフォローができるように取り組んでいる
特に心理面については年々重要性が増している。社内の保健士を含めメンタルヘルス等の対応を増やしている
ソフト面の中でもメンタルヘルスを中心とした対応が今後特に必要
メンタルヘルス等が注目される現在、心理的な面までケアできれば良い
メンタルヘルス対策が重要。しかし、中小企業では保健士等を雇用するのは困難
会社として社員のメンタルヘルスにも力を入れていくべき
従業員が高齢化して、たくさんのストレスをかかえていると思うので、今後の快適職場づくりは重要であると思う。
当社でも、日頃から従業員の心の健康を維持するため、メンタルヘルスカウンセリングの制度を設けているが、事業所としても、従業員が快適と感じる職場づくりには積極的に取り組んでいくべきであると考えている。
私は、衛生管理者を取得し、快適な職場づくりを目指しています。しかし、なかなかまだ知識不足なので、まだまだ勉強したい。今後はメンタルヘルスなど、もっとくわしく知りたいです。職場をきれいにするだけではなく、このようなソフト面の取り組みはぜひ必要です。
これからの社会は仕事だけではなく、内面的(心)の面が重要になってきていると思います。
職場に於けるメンタルヘルス対策が重要な項目になりつつあることがよく報道される事が多くなってきた為。
メンタルヘルス面でのケアが必要となる。
メンタルヘルスサポートが必要な人(精神的負荷が大きい、精神的不安定等)が増加傾向にある。
メンタルヘルスサポート方法が解らない。
問5の通り、各施策が行われている。その中でメンタル的な問題を持つ人が増加しており公私・能力と業務等の負荷バランス維持のため継続的に行う必要性がある。
2.メンタルヘルスへの配慮
最近「うつ状態」の従業員がぼつぼつと出てきています。症状が出るのは氷山の一角と考えられることから、精神面のアドバイス及び人材育成は重要と判断します
過重労働や職員のストレスの軽減に対する企業としての対応が今後の課題と思う。
メンタルヘルス対策等に取り組んでいるが「ソフト面」には複雑な要素が絡んでおり、今後も、経営トップも含めた継続的な活動が必要。
ソフト面が充実するものであれば仕事をする上で気持ちに余裕が生まれてくるのですべて良い方向にいくと思う。
必要であると考えます。近年は精神面でのケアを要する例が増加しているためです。
メンタルヘルスケアの対応
メンタルヘルス不全者が多くなってきている事は、快適な職場環境と関係していると思われる為
仕事や対人関係でストレスを感じる人が多く、メンタル的な病気になる人が少しずつ増えている。ストレスチェックとか健康相談を実施しているが、受 する人が少ないのが現状です。病気になる前に予防対策は無いものか苦慮しております。
労働負荷集中、残業制度において生産現場においては、生産効率向上も含めて、ハード面において職場環境の改善が進められてきたが、ホワイトカラー層においては、メンタル面で快適な作業環境、労働負荷状況とは考えにくい。
・メンタルヘルスに代表される健康面、特に精神的な面ではソフト面の対策が不可欠である。誰が主体で取り組むか、主体で取り組む部署の認識を高めることが望まれる。
ストレスの根源でもあり、ソフト面の充実により緩和される。

快適な職場環境づくりには、疲労やストレスによる精神的なものも含めた職員の健康面への取り組みが重要であり、そのため、ソフト面の領域のなかでも特に「人間関係」や「労働負荷」の問題に対する取り組みが重要であると考えます。
環境だけでなくメンタル面のフォローも大切だと思い必要さを感じました。
メンタルヘルスの向上や労働者に合った働きを考える上で、今後も重要になる。
これからは心理的な面での取り組みが必要になってくると思います。
メンタルヘルス等の対応として必要と思われる。
メンタルヘルス対応として必要と思われる。
メンタルヘルス不全となる原因は出来る限り改善したい。
メンタルヘルスに対する社会的関心は高い。当事業場としてもメンタルヘルス対策を適正に講じなければならない。
ソフト面の取り組みは重要。成果主義、団塊世代の退職により、若い世代のメンタル面に大きな影響がある。
うつ病、休職者も増加している。具体的な支援・バックアップが必要
健全な発想・行動のために快適な職場づくりは重要と考えます。
一人一人の心の豊かさ、安らぎ、快適な職場が進化していくソフト面の取り組みが必要。
メンタルヘルス等、職場環境面での充実と同時に職場内でのコミュニケーションが必要。
仕事をするに当たって、良いコミュニケーションが取れていないと、業務ミスが発生したり、もちろん個人のストレスへもつながる。ソフト面の充実が一番重要である
精神・肉体ともにストレスを感じず仕事に従事することは生産性も向上し、会社の発展に寄与する。そのためにはハード面はもちろんソフト面での関与が必要
職場での作業環境が悪いとストレス、人体に悪影響となり、やる気がなくなり、いい物づくりもできません。又、職場の安全も悪くなり、ケガをしたりします。やりがいのある会社(職場)にする為にも「快適さ」は必要です。
製造工場が発生する労災事故の大半は人的ミス。メンタル面を含め従業員の健全化を図るために、幹部、リーダーの教育を強化推進している
10年来のリストラにより人員削減が進み、経費節減により設備の老朽化が進んでおり、各従業員への負担が増加している。精神的な負担を感じる人が多い。これを解消するにはハード面の取り組みだけでは足りずソフト面の取り組みが必要と考える。

## (2) 人間関係に関すること

それと同時に、その人たちの力を1つの方向(その企業が目指すもの)へもってゆくためのチームワークがどうしても必要です。
特に小規模事業所に於いては、人間関係が強くなるので、またワークシェアリングの問題も多いので重要。
社員の間人間関係を円滑にする為にも必要。
人間関係及びメンタル面でのフォローとしてソフト面での快適な職場が重要となると思う。
特に人間関係は重要で。当組合としても共同事業として福利厚生事業や、メンタルヘルスなど精神面の研修も実施している。今後もこの面の充実を図ってゆきたい。
横との繋がりが減って来ている気がする。コミュニケーションを取りながら人間関係を造っていく。
企業は従業員同士の協力がなければ成り立ちません。その為には、人間関係を深くし福利厚生等を充実させ従業員が働きやすい環境づくりが大切だと思います。
全員のベクトルを合わせて仕事に取り組む事が非常に重要である。その中で人間関係等はとても大事な部分である。
人間関係・休暇は重要項目であると考えている。人間関係において、一定以上の事象を把握するのは困難であり、関係者からの連絡がなければ特定し難いのが現状である。
快適な職場というのは、やはり人間関係が重要なポイントとなると考える。仕事を円滑に進める(会社生活の円滑化)には、人間関係を主体とした「ソフト面」の取り組みは欠かせない。

人間関係及び休暇・福利厚生が重要ではないか。
特に人間関係が不十分であれば、やる気を失い事故につながる危険性が増え、仕事の精度も低下する。
パワハラ・セクハラなども含めた人間関係をいかによくしていくかという所で重要だと考えている。
仕事によるストレスが増大している。人間関係が良好でないと安全で快適な職場にはならない。
仕事に対する取り組みや人間関係等、問題は無い。やりがいは有り給与も見合っているとされる。
色々な産業分野の製品を運搬する運送業は、特にお客様と接する機会多く、人間関係・心理的な面に気を使うことが多く、世の中の流れに追従できる人材育成が最も重要な課題とされる。
仕事をスムーズに行うためには、人間関係、コミュニケーションが重要となるので、今後も引き続き取り組んでいく
必要であると思うが、会社としてハード面の充実を整えていく上で従業員が取り組んでくれるのが理想(人間関係等)
快適職場の一番の要因は人間関係だと思うが、現時点ではどうすることもできない。なので、それ以外の部分で極力ソフト面を向上させる必要がある
職場における人間関係を中心としたソフト面の充実が快適職場づくりにおいて非常に重要
最近コミュニケーション不足を問題と感じており、良好な人間関係の形成を図る施策を行っていききたい
人間が快適と感じる本質が元来、より良い人間関係にあると思う
従業員数が少ない事業場のため、人間関係から来るストレスを受けやすいので
人間関係において快適職場づくりのソフト面は必要。ストレス社会が進む中、精神的な快適さが求められる
人間関係が希薄な世の中に加速度的に移行しつつあると感じています。この側面を何とかしなければならぬ
人間関係、労働負荷のストレスが、どの企業においても増大しており、当社も例外ではなく快適職場づくりの「ソフト面」での取り組みも検討しなければなりません「職場における心の健康づくり」の取り組みを先順位にしたいと考えます。
今後、事業を拡大させていくのに伴い、人員も増えることになり、作業員同士の人間関係が問題になると考えられ、それに対して取組みが必要と考える。
「ソフト面」に於いて最も重要だと考えるのが人間関係であり、また最も難しい取組みであると考えます。
人間関係は働きやすい職場の最も重要な条件であると思われませんが全ての人と同じ価値観を持っているわけではないため、どの程度で折り合いをつけるかが難しいところだと常々感じているところです。
現在「こういうことをしなければ」というような必要性は感じていないが一日を過ごす職場が居心地よい場所であるように、特に人間関係に配慮している。
団塊世代の退職者が増え、新卒・中途入社者が増加しているため、新たな人間関係の形成や人材育成に関して「ソフト面」の取り組みの必要性が大きくなっている。
従業員にとって人間関係は極めて重要であり、真の「快適な職場づくり」を目指すにはソフト面の充実が必要不可欠である。
今後の社会においては、人間関係が重要視されると思います。従ってソフト面の取り組みを速く行うべきと思います。
人間関係悪化によるストレス及び仕事への影響
最近スタッフの退職が多く、また派遣社員等が多くなり、人間関係が上手くいってない様な気がする
人の集団である会社が十分に力を発揮するためには、良好な人間関係が必要不可欠であるが、時間の経過日数(日)の中でそれを維持していくことはたいへんむずかしく、永遠のテーマであり、「ソフト面」が重要と考える。
仕事を進める上で重要なのはチームワークと感じます。良い人間関係を築くことが、快適職場づくりの一つの要因だと感じます。

労働者は、1日の半数を会社で過ごしている中で、人間関係から生ずるストレスを考慮していくこと。又、人材育成によるスキルアップは社内リーダーとしての役割を担い仕事の質を高められると思います。
労働者は、1日の半数を会社で過ごしている中で、人間関係から生ずるストレスを考慮していくこと。又、人材育成によるスキルアップは社内リーダーとしての役割を担い仕事の質を高められると思います。
労働者は、1日の半数を会社で過ごしている中で、人間関係から生ずるストレスを考慮していくこと。又、人材育成によるスキルアップは社内リーダーとしての役割を担い仕事の質を高められると思います。
ソフト面における人間関係、労働負荷については、各事業場で形成され、ソフト面のその他の部分は会社全体にて構成される。
人間関係や仕事のやりがい等というのは、目に見えてわかるものではなく、客観的にはわかりづらいものです。しかしこれは重要な事であり、知ろうとすることは必要です。
特に職場の人間関係が重要だと考えます。上司・同僚と気軽に話ができる職場づくりを実現しないと、それ以外の実践が難しい
職場の人間関係により、仕事内容にも影響が出る。ソフト面の充実により会社、働く人間の双方にプラスになる。
人間関係の構築が最重要。必要なことが云える職場環境
仕事に対し、又、人間関係にストレスがたまらない方法
コンピューターを相手にする業務が増加していく事で、人との係わりが希薄になり勝ち。これによるメンタルな部分が脆化していく可能性を否定できない。よって、人間関係や人材育成といった部分は今後の重要なツールになると感じている。
他企業との取引関係の拡大、人間関係や仕事のやりがい
人間関係・メンタルヘルス教育などのソフト教育が重要
若年層の社員の人間関係・モチベーション等指導の為
働く労働環境の中で最も大切なのは人間関係ややりがい等だと思います。従ってソフト面への取り組みが重要だと思います。

### (3) コミュニケーションに関すること

作業者の仕事量の負担を上司が理解することが必要です。コミュニケーションの取り方。
若年層の多くは事業所主体でのイベント等になかなか参加してもらえないこともあり、コミュニケーションがうまく回れないところもあるが、5S活動を通して日常から意識向上を図っている。
他民族同士のコミュニケーション(海外からの労働者の増加)
労働時間の均一化、労働時間に対する給与up、コミュニケーションのとりやすい職場づくり
コミュニケーションを取りやすくするための環境づくり
当事業所では従業員同士のコミュニケーション不足が課題として挙げられていますので、これを改選するものとしてソフト面への取り組みは有効だと思われま

### (4) モチベーション、意欲、モラルに関すること

限られた人材を有効に活用する。また、その能力を発揮する環境を与えていくことが必要であると考える
ハード面が充実したとしても仕事へのやる気が損なわれる様な待遇では意味がない。ハード・ソフト両輪が大切。
非常に重要であり、社員のモチベーション高めることによって組織の活性化がはかれる。モチベーションを高める手段として、快適職場づくりは有効。
ハード面だけではなく、ソフト面を充実するための取り組みを行うことは、従業員の働く意識やモチベーションを上げるためにすごく重要だと考える。
従業員のやりがい・モチベーションアップには快適職場づくりの”ソフト面”は非常に重要である。
従業員が職場を快適と感じるためにはハード面だけでは不足。ソフト面の整備があってはじめて従業員のモチベーションが向上し、職場を快適にすると考えるから。
ソフト面の対策により、企業として業務の効率化ねモチベーションアップにつながり効果が大きい
日常生活の1/3以上の時間を費やしている場として、働きやすい職場環境を作り、整えていくことは、そこで働く人間の気持ちを安定させ且つ、やりがいのあるチャレンジ精神を起こさせ、向上心を膨らませるためにも不可欠。
従業員のモラルを高めるためにはソフト面の取り組みが不可避と考える。
意欲をもった社員で湧き立つ明るい会社にするため
給与休暇等以外で社会とのつながり、人間関係も含めてトータルで個人のモチベーションを高め、会社と個人が共に継続的に向上できるようになるため。
職場環境を良くすることが仕事に対し意欲が湧き、ライフバランスがとれる
ハード面は予算の都合で長期的に取り組めますが、働く意欲、人間関係等モチベーションを上げ、快適な職場をつくるのは重要かつ難しい問題だと思います。
職場は働く私たちにとって、生活時間の大部分を占める生活の場であり、働きやすい職場をつくり、働く意欲を向上させる為に、「ソフト面」の取り組みは、とても重要だと思います。
必要性は非常に高い。なぜなら、従業員がイキイキと働ける職場にしていきたいと誰もが願っているから。それが有って初めて業績も伸びるから。
人材の育成教育に取り組み、仕事にやる気を起こさせ、人も会社も向上しより豊かな生活が送れるように努力しなければならない。
従業員のモチベーション向上、従業員満足(ES)の向上を原動力とし、会社発展を目指す上で、重要なポイントと考える。
評価する人の基準、考え方が幅広く、評価結果へのアクションが難しい。但し働く人の意欲、満足度を上げていくためのアクションは必要と考える。
安全と同様に重要性があると思う。取り組みをすることで従業員のモラル、やる気を向上させ、結果、企業のメリットが大きい。
生産性向上、品質管理も皆従業員モラルアップが重要。そのモラルアップの為にソフト面は影響大ではないか

## (5) 働き甲斐に関すること

職場の中でのメンタルヘルスや人の価値感も多様化している中で、「働きがい」を見つける機会として非常に重要である。
働きがい・やりがいを感じさせる為にはソフト面が重要である。(満足・充実感)
家庭があつての社会、社会があつての職場である。仕事だけの人生は駄目
5年程新入者の配属もなく、事業所社員の人事異動等も定期的な形としてない為、若い人の意欲、将来の望みなど意識が停滞する感がある。
建設業界の未来のためにも「3K」のイメージの払拭や「働きがい・生きがい」の構築に対し、「ソフト面」の取り組みは有効な対策となる。
労働者の働く意欲は生きがいと快適な職場環境づくりが必要と思う。
努力すれば報われる会社づくり
従業員が同じ考え、同じ方向に向いて働き、仕事に対してやりがいを感じられるように取り組みが必要。
ソフト面を充実していきながら“従業員満足”があがる事を願います。
従業員の生きがい、仕事のやりがいなどの形成のためにも必要と考える
世間一般的に労働者は長時間労働・競争(セカ手技)で疲れていると思う。「生きがい」の一つとして「働きがい」があり、それを向上させるのに働きやすい職場は不可欠と思う。
働く喜び、やりがいのある事でお互いに成長(スキルUP)していく必要有。
ワーク&ライフのバランスは重要であるが、やりがいを見つけ出す環境作りを進めたい
1.長い会社生活を、自分の目標を定め努力する(やりがいのある毎日)
1.やりがいのある職場 2.給与体系の確定 3.考課の公平と透明性
・必要性については有り。・労働者の土台となる事なので今後は取組んでいきたい。
達成感のある状況をいかに職場として作り上げるかがポイントで快適職場の取り組みと云うより、労務管理的色彩が強い様に思います。
生活は質素でも物質的には充実できなくても、心から生きがいを感じる生活、そう思える感を身に付けさせたい。
会社を運営していく上で、従業員の仕事のやりがい、働く意欲の高揚を高めるためのやり方方法がわからず苦労
CSR:社会に貢献している実感による一人ひとりの「働きがい」を束ねたいと考えているが、下請体質の製造業においては、年配であればあるほど意識を変えていくのは困難な状況である。しかし、生活のための仕事から「心の豊かさ」を求めての仕事へシフトしていくコトは、まちがいないと考えているので「ソフト=心構え」の必要性を感じる。
従業員が会社・社会・家族のために充実した一日を送るためには、ハード・ソフトの両面を充実させる必要がある
・その為には、働き甲斐のある、心のゆとりある職場をつくっていく必要があります。

## (6) 生産性に関すること

作業の能率化が計られる
「ソフト面」の取り組みによって、仕事の効率化や一人一人の従業員が気持ち良かつ円滑になり、よって「ハード面」にも反映される重要な役割を担うと考える。
ソフト面の快適な職場で働くことにより、生産性の工場が期待でき勤労意欲の向上に繋がると思う。
中小企業では労働生産性を向上するため、キャリアー形成・人材育成をし、その中で人間関係を良好にしてゆくこと。
快適な職場づくりは、所属員の力を十分に発揮させる上で必要であり、重要である。
仕事が順調に行っているかどうか感じるの、人間関係に寄る所が大きいようです。
会社は従業員で成り立っているので、意欲低下は重要な問題である。
人間的にひ弱な人材が多いため、如何に合理的に仕事を運営するか!
メンタルヘルスケア・うつ病等マイナスによる労働生産性の低下が懸念される。
地方格差・大企業と零細の格差・経済的・物質的にはどうあがいても太刀打ちできません。社員に対して待遇は本当に申し訳ない状態です。その中で大資本の企業の隙間をぬっていき、社員が一体となり、仲間意識を持って営業活動ができる。



従業員にも心があり、感情がある。働きがい、満足度が向上すれば大きなパワーとなって、他社にない実力が備わってくるでしょう。そこに経営側は注目しなければいけないと思います。
生産性向上させる為にも、より良い職場であるよう、常にソフト面を充実させることは不可欠と考えています。
作業環境を良くする事により、作業員の能率が上がると思う。
工場の生産性も快適職場づくりの実践で向上すると思うので。
生産性向上のため
従業員が安全に安心して仕事に打ち込める環境(ソフト面での)を整え、充実させる事が生産性向上や収益拡大には絶対不可欠と考えています。
働く人が生きがいをもって快適に安全に働ける職場は生産性も向上し、個人にとっても、会社にとっても非常に重要である。
メンタルヘルスが生産性に直結していることから
従業員の体の健康と心の健康が必要。心のエネルギーを活かした自立型社員を育成し、従業員の能力を引き出す
当社は、エンジニアリング業であり、知識集約型の業務を遂行しているため、ハード面以上にソフト面が重要と考えている。
コンプライアンスの観点、また業務の効率化等実施すべき事項は山積しており、一人一人の負荷は増える傾向の中今後は、必然的に取り組みが必要
作業能率UPの為、必要かと思えます。
1.業務の円滑的な推進
働きやすい職場環境と仕事へのやりがいを作るにより生産性が期待できる。
人間関係、やりがい等が良い環境であれば、お互いに協力しあえ、仕事がスムーズに行えると思います。
楽しく働く事は、能率も上がり安全衛生には必要である。
明るく働きやすい職場づくりは、安全・健康・作業効率等の向上のため、絶対必要。
労働意欲と生産性を向上させると共に、職場の活性化や労働災害等の防止にもつながると思う。
従業員一人一人が持っている心理的側面を把握する事は、会社の活性化・問題発生リスク管理上重要になっていくと思えます。
一人一人が安全で働きやすい職場作りを行い、仕事の効率を上げ、自立した会社を目指す
労使双方の意見を取り入れ「ソフト面」の改善により作業効率の改善が画される。従業員の定着を図る。
業務処理の能率に波及するものと考え。雇用に関し、給与以外で定着性に寄与すると考える
効率的な職場と同時に、心理的な面で快適な職場の実現は大変重要と思っています。
やりがいのある会社になりたい。生産性を高めたい。
3、理由 労働環境・労働意欲等のソフト面での改善を行うことにより、作業の安全及び生産性の向上を図っていくことがひとつである。
労働負荷がかかり過ぎたり、仕事の裁量性が悪くなったりすると効率生産性が悪くなり、ともすれば事故につながる為

## (7) 人材確保に関すること

人材確保の為
3Kや交替勤務職場が多く、人材確保・育成の為、検討してゆくべき課題が多い。
若年層の定着率が悪い。
人材こそ会社の財産。
特に中小企業は限られた人材の中で企業経営がなされている。そのため大企業に比して、働く人の重要度が高い。
今後は若い(新卒者)人財を確保していくには、働きやすく明るい職場形成を行わないと、メーカー技術も衰退するし、事業所として成立しないと考える(自然消滅)。

社員の定着、退職抑制の面からも重要な事だ
若年層労働力確保には必要
若手が長続きせず退職される方が多く、理由の1つでもある“快適職場づくり”必要と考えます
一日の大半を過ごすことになる職場が快適でなければ、従業員の雇用率の定着には繋がらないと思います。
中小企業にとって若手の人材確保が困難になって来ている。これは処遇や福利厚生面で劣っていることが大きい。
今後の人員構成等を考えていくと、ソフト面の強化(対策)が必要と思われるため現状も同様ですが、ますます社員の求人 定着に苦労するようになると思います。
今後も必要であると考えています。労働力の不足が問題となっている中、優秀で働く意欲を強く持った社員を確保するには、魅力ある職場環境を造り、PRする事が重要であると考えています。
それら「ソフト面」に於いては、全て必要性も有り、重要な課題と考える。そうでないと、我が社の雇用の確保及び人の定着は望めない。
人材確保としても必要はある。
団塊の世代の大量な退職を迎える昨今、人材の量的確保もさることながら、質的保充中でも、人材教育が重要と考える。
男女雇用均等法の改正。労働時間時間外・残業時間の管理強化・少子化による低年齢労働人口の減少により、将来的求人対策が重要性が増えてきている。従い、会社全体の取組みのひとつとしてソフト面の取組みは、大手企業でスタートしているが当社ではこれからの段階である。
必要性は大きい。ワークライフバランス委員会を新設した。過重残業、退職者増が問題。
人材を集めるためには、3Kではあつまらないので必要である。
今後は必要になってくるとは思いますが、今は人材の固定化が大切で教育まではいきとどかないと思われます。(去年東京から工場移転をおこなったばかりで従業員の半数ちかくが入れかわったため)
当然必要と考えます。職員を会社に定着させる特には不可欠の事。
住み慣れた地域で定着して仕事をする為には快適な職場づくりを行うことが必要だと思う。具体的には年次有給休暇を取りやすくするための勤務体制の見直しや、出産・育児のための福利厚生面の充実を図る必要があると思う。
定着率の向上
個人の能力や、やる気に影響される部分があり、画一的に対応することは不可能な場合もある。人材確保を考えると、ソフト面に補う必要を感じる。
特に痛みを知らない若者の定着のために検討せざるを得ない
社員の定着、安定のために必要
社員の定着・安定のために必要
倉庫業というどうしてもマテハン機器導入箇所以外は人に頼る作業が多く人材の確保が必要であり職場環境の整備・改善は重要課題となっている。
人材を集めるためには、3Kではあつまらないので必要である。
入社3年目未満の人が全体の30%弱退職している時代にこのソフトを使用して見る必要がある。入社2年次に実施して見たい。
働きやすい職場づくり(人間関係・仕事のやりがい)が急務である。すばらしい人材が流出してしまう。
CS(顧客満足)と共にES(従業員満足)の取組みが雇用確保の面からも必要になって来ているため。
強化しないと、優秀な人材を失うことにつながりかねない
入社してもすぐにやめて行く傾向が多い。それはソフト面の取り組み不足が上げられると思います。現在、新人さんの入社時教育の見直しを図っている最中です。
定着率を向上させるには是非必要である。
優秀、かつ安定的な雇用が必要。

私どもは建設関係の事業場ですが「職人づくり」といったところで苦勞しております。「職人ばなれ」が将来的に大きな社会問題となります。そこで働きやすい環境を作り、多くの若者がこの業界に希望する事を願っております。
従業員の福利厚生面で重要である。職場環境が悪いと従業員の定着性など新入社員採用時のマイナス要因となる。
安定雇用が必要
高年齢層の雇用継続において、働きやすい職場環境の形成が必要である。
従業員の定着性の向上やSCR等の観点からも、快適職場づくりの推進は必要と考えている。
従業員の定着・健康 etc に大いに手助けになる。
人材不足、経験不足
人材不足が見込まれ、現有人員のレベルアップおよび定着化が必要
職場内の人間関係の問題から、職員の定着性に欠け、資質向上に結びつかないジレンマがある
良い人材集め、高効率の仕事をする上で必要と考える
質の良い人材の確保・社員の定着率向上の面から重要と考えます。
若年層の早期戦力化と人材の確保が必要。人材 人財へ 働きがい・意欲の向上が必要

#### (8) 人材育成に関すること

運送業を取り巻く環境は厳しい。そのため余計に従業員のスキルアップが必要となる。スキルアップにはソフト面の充実が欠かせないと考える。
安全・品質・生産性の向上を確立するにはソフト面特に人材育成が最も大切だと考える。
「人材」を「人財」に変えるには、世間一般より良い環境を作り、成長させていかなければいけない。
企業にとっての人造り・・・「人財」が第一主眼と考える。
2. 今重要と思われるのは、教育・仕事量・休暇等と考えています。
人材育成
人格形成・良識の醸成には必要だけでも、受注競争・生産性が優先する。
ソフト面の充実は重要と考えているが、その中で現在の中小建設業に於いては人材の育成は最重要課題であり、処遇面において対応することが中々困難である。
労働者数が8名と少なく、長年同じメンバーで仕事をしているので、人間関係はそれなりに成り立っています。定年を向かえる人が3名いますので、今後の人材育成等には不安があります。「ソフト面」の取り組みは、必要だと考えます。
当社の実力から言って、なかなか思い切った取組みは困難であるが、人材育成教育訓練、提案制度の活用等をより有効なものにして行きたいと考える。
キャリア形成については、現在社内で研修制度の見直しを行い、従業員のキャリア形成を積極的にサポートしており、今後も実用性の高い教育制度を構築していく。
3. 人間としてより良い人材を必要としている
又、我が社はここ数年、人材育成に力を入れ、本社研修、各支店での研修等色々と実施している状況である。
現代の問題として、過重労働の発生は人に偏っていて対策が遅れている。それは、人材育成が出来ていないためであり、必要なことです。
取り組みにあたっては、リーダーシップをとる人の存在・育成が必要で、それにもとづく人間関係・労働負担・仕事の裁量性が大きく関わってくると思います。
とても重要なテーマだと思う。心理的側面は作業はもとより、職場での人格形成にも大きな影響を与えられます。
今後も必要だ。物造りとも云われる様に、人材育成や地域社会との関係又、従業員の雇用、特に給与関係、従業員の急速場所の提供で、従業員が快適職場であると認めてもらえる方策を考えていきたい。

現状では仕事の裁量性は不十分、今後人材養成の必要性を感じた。
経営側でも人材養成のために研修や親睦会等増やし職場環境も整えていくように努める
職場環境を整えることも重要であるが、まず意識改革を行う教育人作りが肝要である。
現在でも必要性は感じている。技能、技術の継承とともに社会的、組織的マナーやルールを指導する者(上司)が確実に少なくなっている。職場内を見渡して的確な助言、指導、評価のできる人材育成ができていない。
新規の採用が殆どなく、限られた人材で運営しているので人材育成は急務。
人材育成についてはキャリアプラン、労働負荷に関しては労使懇談、人間関係はメンタルヘルス対策等で既に取り組んでいる
人と人が長い間、仲良く、楽しく、仕事をしていくにはどのような出来事が発生しても専門知識のある人が必要である。
人の意識が変われば物事が変わるといわれている様に人の教育、育成は大事だから
社員の變動費化、即戦力化が進んでおり、中長期の観点で育成する機会が減少している。
人材の教育において、仕事に対する基本的な考え方を教育、訓練することが重要である。
快適な職場づくりはこれからさらに充実させなければならない最重点課題である。
理由としては、昔は多くの人で仕事をしており、オーバー配置により技術の伝承等もスムーズに行っていたが、今は一人作業等が多くなり人材育成もままならない。それが今後益々進むと思われるので早急な取り組みが必要。
労働者は1日の半数を会社で過ごしている中で人間関係から生ずるストレスを考慮していくこと又、人材育成によるスキルアップは社内のリーダーとしての役割を担い仕事の質を高められると思います。
組織的な人材育成が遅れている為
・労働者の平均年齢が高く人材養成が必要・有給休暇の消化率が低い
建設業界を全体的に見れば、問5の回答が考えられるが、当事業場においては比較的ソフト面の環境が整っていると考える。*当事業場は各現場を統括する事業所であるため、今後は教育・訓練を一層推進し、人材育成を図ることを目標としたい。
6年後に大量の定年退職者が出るが、定年延長と新入社員の技術技能伝承が重要
仕事を熟知したベテランが退職し、経験が浅い若年者が職場内に増えつつあり、快適職場づくりのノウハウ伝承が十分なされていない。
・家族を含めたりフレッシュの場を確保 ・高齢化による若手への技術・技能の伝承による職場づくり
人材の育成・共育が若い人達とのコミュニケーションの場となり、トータル的に若い労働者のレベルの向上に繋がる基本であると思います。
仕事柄個人の技術力の向上が望まれるがなかなか取得する機会を与えられない(少数工員で多忙)
人材養成は企業の成長に不可欠であり、顧客ニーズへの対応にも必要
熟練工からいかにして次の世代へ技術を移転するかが大きな課題になっており、そこに存在する人間関係は特に重要と考えるから。
技術等の継承などにおいても非常に重要な位置づけ及び環境整備が必要と思われます。
必要性は大、重要は大、人材養成と顧客ニーズへの対応ともに不可欠
全社的な問題ではあるが、人材育成・適材適所の観点からも人事管理を見直し構築する事を望むところである。
人間関係、人材育成面に於いて、古参社員が退職していき、新人が入社してくるようきょうで、かつては社長、専務のトップがすべて指揮してきたものが、社員数が徐々に増えてきて中堅幹部がトップの真意を感じながら但っていかなければならない部分が大きくなってきている。しかし、手探り状態である。
若手社員が増えており、人材育成(教育)仕事のやりがいを持ってもらうことなど「ソフト面」の取組みの重要性は高まると思われる。
従業員のスキルアップを組織的に行い、結果として従業員にも満足を得られる必要がある。

業務拡大の中で、人材不足、教育・養成の不十分さを痛感する。まずはキャリア形成、個人の能力アップ、仕事のやりがいの形成、人間関係の充実が必要
企業にとっては、人材を育て安定した労働力を確保することは、最重要課題であると思われます。その中で一番難しいことは人間関係であろうかと思われます。人それぞれ馬が合う・第一印象・生理的な面等々があります。それらを円滑にするものとして、福利厚生面を含めた働きやすい職場づくりの確立は必要不可欠と考えます。

### (9) 企業経営に関すること

従業員の会社満足度をあげて、永続的に発展可能な企業となるために必要である。
「企業を発展を支えるのは人財」
従業員や家族の人的な成長や、会社の資質の向上はもちろんであります。会社全体の職場の発展にも必要だと思えます。
社員数が少なくなっても一人当たりの仕事量は増えたわけではなく、少人数になったことで以前よりコミュニケーションや協調・協力し合う連帯感が増したように思えます。労使ともに生き残ろうという思いも共有しています。
少子高齢化が進む中、働きやすい会社にすることが今後会社運営に必要と思えます。
働き易い快適職場の実現、親会社から見た作業環境の良さによる安い発注 来る
働け働け主義の時代ではなく、事業所の存続、生産性、社会的貢献も含め働いている我々が、胸を張って我社を誇りにできる様態を創るためにも本活動を推進してゆきたい。
企業にとって快適職場づくりは企業の活性化にもつながります。仕事のやる気にもつながると思えます。
職場での人間関係を良くして行くことが、個人にとっても会社にとっても業績アップにつながると思っているから。
悩み等を気楽に話せる人間関係を職場内に定着させることは企業の発展につながると思えます。
現状「やらされ感」と「惰性」が強いと感じる。働く意欲を上げる事により会社への貢献度、会社業績にもつながっていくと思う
会社の規模拡大には必要不可欠な事だと思う
快適職場づくり実現は経費増など目に見えたマイナス面はあるが、最終的には会社の利益の貢献できる取組みと思うが、目先の利益を追求する経営者が多く、なかなか難しいのが現実。

### (10) 健康確保、労働負荷に関すること

作業習熟者が少なくなっている為、作業量も増加し、体を休ませる時間がなくなっている事から、この快適職場の推進はやった方がよい。
従業員の健康の維持・増進のため。
労働負荷がジワジワ高まってきている現状をみると、民間企業の激しい競争の中でだけで解決するのが難しい。
休暇や福利厚生面が充実していない労働負荷の改善が必要だ。
工場作業ということもあり、労働負荷の軽減に取り組む必要があります。(重量物の取扱い等)
労働負荷を軽減するためにハード面での改善が先に必要である。それに伴いソフト面も充実していきたい。
業界や企業規模により異論は有ると思えますが、今の運送業界は、環境配慮に対する規制や、燃料高騰の影響で企業自体が疲弊しているが、荷主からの理解も得られず、無理な運行で活路を拓こうとしている。社員に対する労働負荷も気になる所でもあり、今後は多面的に快適職場づくりが必要だと思えます。
労働負荷、休暇、福利厚生等はハード面と両輪で整備すべきです。
今後も労働負荷、人間関係に考慮し、労働災害防止に向けた快適職場づくりが必要である

(11) 働きやすい職場環境に関すること

たりがいのある職場にするため。
働きやすい職場環境にするには不可欠
全員の方が働きやすい職場と感じてほしいから。
職場で従業員全体が風通しの良い環境で作業が出来る事が一番大切であるのでは？
安心して働く為にも「ソフト面」について整備することが重要だと考えます。

(12) 労働災害の防止、労働者の福祉のこと

働く人の福祉のため
社員重視の視点から、今後は「ソフト面」の取組みが必要であると認識しています。
休暇・福利厚生の拡充が必要と思います。大企業と比べ、中堅企業～中企業はスタッフも少なく、企業トップへの働きかけが難しい面があります。
人間関係希薄であり、これが原因による事件事故が増加しているため
ソフト面を充実させることによって、労災等も確実に減らせるのではないかと。
仕事をしていくうえで一番大切なのは、安全だと思います。楽しい職場、風通しの良い職場があれば安全に仕事が運び発注者側からの信頼度も増し、会社の経営状態も良くなるのではないのでしょうか。
労働者が少しでも働きやすくする為に、職場環境をととのえ労働災害、疾病をなくす
職場環境、作業環境、など継続的に改善し労働安全衛生義務を自覚させ周知する。
快適な職場づくりをより向上させることにより安全作業にもつながりさらには作業効率UPも出来ると思います。どの様に「ソフト面」で取り組むと良いのか、指導講習会があれば良いと思います。
「快適職場づくり」に取り組む事により、安全な職場が出来る 品質の向上に繋る 生産がUPする
中小企業における、労働基準法・労働安全衛生法を順守させるために必要である。

(13) その他（必要性、重要性、要望、企業の実情等に関すること）

必要性は誰でも感じるが投資効果が見えにくく、成果の把握も難しい。
必要だと思うけど、給与・休暇等改善できない物もあると思う。
設備対策には予算の上限があり、自？とできることには限りがあるため。
現在の上司は全ての面において非のうちどころがありません。上司が交代した時には必要になります。
快適職場づくりは当然ながら必要であるも、基本的に資源を必要とするため、その決定は難しいと思う。
職場の快適性はソフト面も大きく個々人の中でウェイトをしめていると考えられる。
今後必要ではなく、すぐにでも必要！ただ、忙しくないのに忙しいと言う事で何も出来ていない状態。
職場としてハード面はある程度は必要と思いますが、現実的に職場を機能させているのは、そこに働いているスタッフ個々人とその人たちのそれぞれの能力に負っているところが大きいと思います。
従いまして、そのためにはハード面以上にソフト面の充実が必要だと思います。
ある程度の快適さは確保しているので、今後必要性を感じたら取組みたいと思います。
現状方法で伝達・協力する。
インターネット(ホームページ)等で必要情報が閲覧できるようにしてほしい。
小規模事業所のため、社員の年齢にバラツキがあるため取組みが難しいと思われる。

常に取り組みは必要である。日常頃から問題意識を持って対処すべきであると思う。
館内禁煙にしたいと考えているが、実施出来ていない。必要性としては禁煙者と喫煙者の言分が半分となり喫煙場所を決め分煙としたが副流煙の問題の指摘があり館外喫煙としたい。館内が禁煙とする事で社員の健康管理や建物内の汚れ等が少なくなり快適職場になると考えている。
所員とうまくコミュニケーションを取るマニュアルはないのか。
常にソフト面のレベルアップを目指す取り組みが必要と思う。
当社でも「うつ病」など増加している為
「全員参加型の巡回を行い、幅広い眼で問題点の有無を指摘し、コストが発生する場合、経営の判断を仰ぐ」このよう場取り組みを毎月行っている。
専属として活動できないが上記内容にて推進して行く。
働く職場を少しでも働きやすい職場環境にするには雇用している者としても必要なことだと思います。
新研究所建設で「ハード面」は出来たので、今後は「ソフト面」の取り組みが必要です。
会社を通じて、安全衛生計画の中で中長期的に実施することで計画している。??部署として業務実施計画書の中に具体的施策や取り組み項目について網羅している。
大切なことではあると理解されるが、効果を出すまでに時間を要すると思われる。
人間は心の動物と思える位に感情に影響されやすいとおもうので1日の内1/3~1/2は生活している職場の居心地はとても大切だと思います。
人事や教育を中心に取り組んでおり、重要と認識している。
親会社からの従業員満足度アンケートに基にとりくんでいる為
今後も必要で有るが、現在行っている延長で考えている。
ソフト面については本人の感じ方・他との批較の問題であり、深頼の共通が難しい。
従業員を含め皆で築いて行く環境にしたい。
今後、長時間労働が増加する傾向にある。
最近の傾向としては小さい時から個人で遊びグループでの遊びを知らない若者が入社してくるが、人間関係に悩んでうつ病になる人が増えて来ている。
ソフト面に関し、健康診断(1回/半)時、調査している。
風通しの良い環境作り、情報の共有化(情報のキャッチボール)等全社員が企業との関わり(係り)を持つことが大切!
企業側も社員に対するサポート体制構築をしているのかを常に準備しているかを考えるべきである(働く 側楽へ)。
1、問5にあるように先ず問題点を把握する事で必要性が明確になると思います。
ハード面はある程度お金で解決できるが、ソフト面の快適職場づくりは難しい。
当然必要ですので重点項目として取り組みを続ける。
現在の快適職場推進計画はハード面の整備が中心であり、これは計画期間終了前に殆んど達成した。
それに伴い、毎年実施している社内満足度調査の結果からも、社員の関心が仕事の裁量や分担・合理的配分や人材教育・キャリア育成及び社内コミュニケーション・人間関係へと向いて来ているのが明確化してきている。
すでに導入している。
キャリア形成・人材育成に仕組みやすい(重要性大)。
システムティックに実施しないと、ただ単に職場や仕事に対する考え方が甘くなるだけ、と言った弊害も生じると考えられる。
快適かどうかは仕事の内容よりも人間関係が大きく影響するソフト面の取り組みは重要である。
仕事の目標を自己評価し、自己完結として取り組む中で他の者及び会社とのかわりが重要となってきた。
団塊世代の定年や人員削減等で一人一人の役割・責任が重くなっている。そのような状況下で働きやすい職場づくりは重要となってくる。
会社としても個々の能力を十分発揮させる為には、取り組みを検討する必要がある。
一部の作業者に負担が集中してしまう。仕事出来る・早い人に集中してしまう傾向にあ

る。
管理職がマネジメント出来なくなってきた(バブル後)。(仕事におわれすぎている)
若い子はできるだけ自分の時間を大切にするため、年配の方と同じ様にしない方がいいと思うため、あまり人間関係とか目を向けるとかえって意識すると今の関係がこわれるのも困る。
慰安旅行も若い人はいきたくないといい、ボーリング大会等に変更したりした。
ハード面の整備がある程度のレベルまで達成されているので、今後はソフト面の取り組みが課題となると思われる。
1.給与・休暇・福利厚生等については、組合協約・会社体力によるものであり、それ以上の改善は考えない。
2.それ以外のソフト面については、必要に応じて改善しているが「快適職場づくり」を意識した中での改善ではない。
計画的に取組み、成果を上げていく上でも、実施結果を定量的に評価することが重要と考える。
ソフト面の取り組みは必要だと思うが、コストを考えながら取り組んでいかなければならない。
ソフト面の取組みは必須であると考えます。
労働負荷・仕事の裁量性の把握と人間関係の把握・改善・修復は難しい。
今も何らかの方法で行われていると思われる。主に管理職が周りを良く見て必要に応じて実施している。
必要だが、その前に利益を確保しないと活動もできない。
利益を生み出す為にもこの様な活動が必要だ。鶏が先か、卵が先かと同じで悩むところです。
地球環境の保全、CO2の削減がさけられる中、快適職場づくりとしてのソフト面の取組みが、今後の地球温暖化防止策のひとつとしても役立つのではないか。
テーマが幅広く難しいのですが、要は従業員が仕事以外の事でエネルギーを使い果たさないようにちょっとした上司の言葉使い、気使い又会話が出来易い人間関係を保てる様上司の気配りが必要であると思います。
提案事項は直ぐに検討、改善する様、努力しているところです。
必要と思うが業績とのかねあいや、職場に対する考え方が従業員の個人差が大きいと思われる、取組みにくい課題である。
快適な職場づくりの取組みにはソフト面の充実が必要です。
従業員個々については何らかの不公平感や不満要因を持っておりなかなか本音が表れない事がある。
不満原因等が判ればそれを取り除く為、「人・物・金」を投資して解決を図り快適な職場づくりが構築される。
職場によって取組み状況に差がある為、今後も必要である。
雇用形態の違い・・・社員、パート、期間契約等に対する接し方・進め方。 事業場内作業 者・・・請負、派遣
・理想は、従業員が自主的に快適職場づくりを発案し実行する。それを会社が必要に応じたバックアップをすることです。
快適職場としては、このソフト面が最も重要であると考えている。
現時点でも常にいろいろな面できりくんでおります。
我社に於いて、現状「ソフト面」の項目は、人間関係・労働負荷・仕事の裁量性以外は、ほとんど会社として労働組合と協議して取組んでいるも上記3件については、以降の課題と思われる。
心理的側面については個人差(能力、性格、ストレス解消の得手/不得手 等)があり同じ環境の下でも、結果に大きな差が出てしまい一律の方法での取組みは大変難しい。
制度的側面については、製造/研究開発/営業 等いくつかの業務形態でモデルを作っただけだと参考になる気がします。
労働負荷と雇用・給与など相反する面がある。
全社的に、快適職場づくりのための各種プロジェクト(例えば、性別に関係なく働きやすい職場、障害者雇用など)が、結成され、活動を進めている。



今までの取り組みは、主としてハードな面を取組んで来たが、今後の取り組みについては、ソフト面のリスクを抽出し改善化をすすめたい。
会社と社員の間に、また個人との間に温度差があるため、なかなか難しい。他社の事例をパンフレット等で紹介してほしい。
改善意識を持たせるのに時間がかかる
当り前のことだが、人が組織を形成しており、法の解釈も人によって異なる。人が関係するソフト面は未来永却必要だ。
説明会および講習会を開催してほしい！
個人の価値観により、満足度が違うと思います。
個人の理想・希望が叶い、満足できる職場づくりは必要性は感じますが、現状の組織力でどの??に取り組む人材・物・資金は残念ながらありません。
快適職場造りはトップダウン方式だけでは限界があり、安全衛生と同じようにボトムアップが必要である。
そのためには一人一人が自由に発言出来る環境造りと個人のレベルアップが必要と考える。
継続し、続けて推進する必要がある。
作業環境も大切ですが、近年は「ソフト面」の重要性や役割が高まっています。
ソフト面への取り組み強化を促す為の法令の整備及義務化も必要。
快適職場づくりのうち、ハード面も重要ですが今後ソフト面はますます重要になってくると考えています。
今後は、現場においても積極的に取り組む体制づくりが必要だと思われます。
職場に花を飾ったり、休憩所の整備といった「ハード面」の取り組みの理念が根本になれば虚しいだけである。故に必要と思う。
業務上、まだまだ3Kの職場と一般に思われている。これらは、現状を認識していない方々がいる。会社のピーアール不足もあり、今後はソフト面の充実が必要である。
企業コスト0による快適職場づくりには限度がある。今後重要となるが、経済の発展と経営状況、内容の必需性により取り組みを検討する。
必要性の有無: 当社は年次有給消化などは管理者以外の現場の社員は約100%取得日数として18日位、片や課長・部長クラスは20~30%、アンバランスがある。又、日課管理導入により社内の格差拡大が広がっている。
重要性: 社員の働く価値観が自己本位が広がり、回りの環境に合わせられない社員が増えている。団塊の世代と違い、苦勞をいとわない心が失っている。
すでに取り組んでいる。
高温作業などの対策、作業周辺の明るさ対策、喫煙対策等は行った。職場生活支援施設(トイレ)等は古くなっているので新設(計画中)。
1、重要性の有無 必要である。
2、重要度の程度 重要である。
ソフト面の取り組みは必要と思いますが、ハード面の活動でもテーマは沢山あります。
・疲労の要因分析と対策が必要である。・個人の考え方の多様性と対処法が必要である。
労働負荷が仕事の内容で異なり、負荷を下げる方法、心のケア等をどのように実際に行動すべきかが解らない面がある。
職場環境の多様性への対応として
ソフト面の取り組みを一つづつクリアしていかなければならないと感ずる。
現在事業場独自の制度(ラインリスナー)をとっており、声かけ、気づき、気配りを中心に活動中である。この活動を全職場に展開し、快適職場づくりを推進中
自由業院の快適職場づくりを評価するために、変わった事例等があれば紹介して欲しい
受注生産であるため、労働時間が変動する。繁忙期になるとその負荷も大きくなる。今年のように猛暑が続くと、労働時間を少しでも短縮して労働負荷を減らしたいが、ソフト面の改善となると会社全体の問題になってくるため、困難なケースが出てくる。
しかし、ソフト面からも取り組まなければ快適職場づくりはできないことは判っている。
まずは手っ取り早くできるハード面、そしてソフト面については根気よく継続して取り組む必要があると考えている

当然必要。企業の社風、人事労務制度、労働衛生管理、健康管理が共通認識の上で、ソフト面の改善に取り組むとともに、環境管理(リラックス施設等)の充実等も推進していく必要がある
当社は現在継続して取り組んでいるが、今後も職場の意見を繁栄させ、ソフト面から快適職場づくりを積極的な活動に取り組んでいく
社会的にもソフト面は重要視されているので、企業としても今後の取り組みは必要
先進国日本の役割
快適職場の形成は、ハード面ソフト面どちらがかけても成り立たない。
企業は健康増進法をはじめとする労働者保護立法により、ハード対策を推進してきたこともあり、労働環境は整いつつある。
必要性を認識し、推進中
人数が多くなり、環境の変化により取り組み方も多様化すると考える
快適職場づくりが労働負荷になってはならないため
業種によってソフト面の取り組みは難しい部分もあるが、より快適な職場を目指すためソフト面の充実が必要
快適職場形成のためにはソフト・ハード両面の対策を推進すべき
人・物両面における環境変化に追随して今後は必要になる
ハード対策がある程度進んだ状態では、ソフト面の問題が浮き上がってくる。
ハード面での快適職場づくりは、安全衛生スタッフが進めることができたが、ソフト面となると人事部等の本社の領域となるので事業場ごとの取り組みは難しい
ハード面での快適職場づくりは、安全衛生スタッフが進めることができたが、ソフト面となると人事部等の本社の領域となるので事業場ごとの取り組みは難しい
ハード面での快適職場づくりは、安全衛生スタッフが進めることができたが、ソフト面となると人事部等の本社の領域となるので事業場ごとの取り組みは難しい
経営者の考え方が一番影響すると思う。
快適職場づくりは今後の大きな課題である。
「ソフト面」においても取り組んでいかねばならないと考えている。
ソフト面の取り組みはとても重要だと考えておりますので、下記のような事を心がけております。どんな些細な事でも、相談できるような職場(経営者)を目指しております。又、経営者の方針等 納得いくまで声明し、話し合い賛同してもらえよう努力しております。現場サイトの問題は、自分達で考え改善しようという意識改革にも努めております。努力した結果は手当て(アイデア賞・エコ手当)等で評価しやりがいのある職場を作っております。*質問と答えが相違しておりますが了承下さい。
必要と思うが、企業の体力の有無で全ての領域には取り組めないのでは
現在の職場改善には重要と思う。
現状、ソフト面については、それなりのレベルであると思われるので、世の中の流れを見て判断したい。
当事業所は本・支店の下部組織であり、個々人の仕事に対する要望等は本社人事部にて取計らっている。ソフト面については、業種及び会社の規模により対応に差がでると思われる。
ソフト面の取り組み実施中であり、今後も快適職場づくりにソフト面の取り組みは重要課題であり、継続実施する。
ハード面だけでは限界がある。快適と人間が感じるのは、ハード面がかなりウエイトをしめま
す。
快適職場づくりの「ソフト面」については、当社は全社的に取組んでおり、必要性・重要性を感じている。
作業環境の改善のみでは、快適職場づくりに限界があると思う為。
ソフト面での取り組みは必要と思いますが、会社全体の労使協議の場で、快適職場づくり以外の事項についても協議がされており、快適職場づくりに特化した取組みは重複するよう感じます。
事務局として、気持的な分野まで踏み込むのは無理と考えている。
荷主が労務、経費など削減して人材不足の為、負荷が多くなってきた。

<p>・この取組みは社会全体を通してと言える事であり、誰もが望む内容で会社としても快適職場は過去からも取組んでいるが、ハード面は、見えることもあり評価がしやすいが、ソフト面では評価が困難のところがある。</p>
<p>・社会人は、生活の中で大半が会社生活のところがあり「快適な職場づくり」は最も重要な活動であると考えます。</p>
<p>従来あたりまえの作業環境の改善に目を向ける努力が必要</p>
<p>「職場のさわやか調査」の実施を検討したい。</p>
<p>同様のアンケート調査を年/1回実施しています。</p>
<p>ソフト面の取組みについては、本店主管部主導によるためどちらとも言えない</p>
<p>様々な価値感の人間が、それぞれ、求められる世界(間)の構築が必要であるが、企業毎には多様な構築は難しく結果として切捨てとなる。*重要ではあるが、取組みは困難</p>
<p>認定を受けたことにより、ハード面は確実に充実した。弊社はやっと平成時代の幕を開けた！そこへある社員が入社しソフト面の導火線に火をつけた。社員側から処遇に対する不満が吹き出し、現在その対応に苦慮している。10人程度の事業所では仕事の裁量性、キャリア、福利厚生についても労働者の個性がとても強く左右するものだと実感している。又、快適を考えるにあたり、正社員と外注工が同等というのも経営サイドはやりにくい。</p>
<p>職種柄、少数精鋭の事業場がおおくなる上、短期間事業場となることも多々あるので、快適職場づくりの取組もおろそかになりがちである。</p>
<p>今後必要。ハード面での対応のもとになるのがソフト面の取組みと考えるので、重要である。</p>
<p>地域会社、顧客にとっても「快適職場」であることが今後さらに大事になる。</p>
<p>2. 社会とのつながりを大切にす気持ちと知識が必要</p>
<p>その時々の方務構成等により、手法は異なるが、継続的に実施して行く(理由は上述の通り)</p>
<p>出来ることから改善して行き継続することが大切だと思います。</p>
<p>上記の理由により、一事業場で取り組むことが難しい</p>
<p>経営側社員も含め何をのぞんでいるか、その辺りがよく分からない</p>
<p>ハード面の計画実施後、合わせて判断していきたいです。</p>
<p>「ソフト面の」内容はほとんど労働組合との協定で取組みをしているので必要性はない。一方運用面に関してチェック機能を果たす機関が必要である。</p>
<p>企業としてはこれらの調査により改善を図る必要性は感じるが、この取組みを快適職場づくりの一貫とするのが適当かどうかはわからない</p>
<p>最近では業態に変動により業務請負の方々が増えたため以前のようなルールの徹底が守られていないような気がする。今後は業務請負の方を中心に行っていくべきかと思う。</p>
<p>快適に働ける職場作りの面から重要性は大きい</p>
<p>個々人の業務が細分化されている中で、ソフト面による対応も細やかな事項が要求されてくると考える。</p>
<p>今までどうりの取組みを続けたい</p>
<p>現状を見るとまだまだ快適職場として改善すべき面があるため</p>
<p>物理的環境側面の快適化を図るとともに、その内側で働く従業員の安全衛生意識を高め、安全衛生活動を充実させることにより、真に快適さを感じられるような職場づくりを目指していきたい。</p>
<p>取組みとしての必要性は有ると考える。又、重要性についても快適な職場にするためには重要だと考える</p>
<p>必要性の有無は有と思います。</p>
<p>快適職場づくりのソフト面は必要だともう。</p>
<p>多忙、繁忙間があり、目先の目標達成で手一杯。「チャレンジ」や「創造」の余裕/余力に乏しい。</p>
<p>必要性、重要性等、全体が今ひとつ見えてこないため判断ができない。</p>
<p>当社では長年、日々の朝礼(2ヶ所)と全社員一同の誕生会(月末)を通して、社員意識の高揚と教育を行っています。又、産業医(男性)と看護師(女性)が来て、社員の健康相談を行</p>

っています。
必要性あり
重要性の程度、中
現在、当工場では職場の環境改善に対して中長期的に改善を図っています。現在のとり進めで充分と考えています。
従来、不要であった事が、何故今必要になってきたのかを、よくよく検証する必要がある。
・職場で働く人が本当に快適と感じて仕事をする事が出来るかは、ソフト面も非常に認識している。
今後は必要と思うが、ハード面での改善課題がたくさん有り、どうしてもそちらの取組に目が行ってしまう。
今後も必要だ。ソフト面の取組は、継続して行うと考えます。
「ソフト面」の取組は必要だと思います。
当社としても「ソフト面」については、ほとんど手付かずと言って良い状態だと思います。それは、事業に難しい問題が数多くあります。今後は専門の担当部署も必要になってくるのではないのでしょうか。
職場内での各自の立場や、担当業務の関係上、休日取得や業務上の要望を言い出し難い環境は少なからずあると思います。
「ハード面」のみでなく「ソフト面」もセットで取組み、バランス良く進める必要性を感じます。
小規模経営の事業場ですが、今後は、社会的にも職場環境面から見ても必要と思います。
技能伝承に眼が行きがちだが、これからは快適職場づくりの考え方も伝える努力が必要
実態を把握していただいた上で、講演や指導の場を設けて欲しい
経営トップに現状を理解してもらうように説得
従来当たり前の作業環境の改善に眼を向ける努力が必要
機械化が進んだ今でも、職場の主役がそこで働いている人である限り、この取組も大変重要
ソフト面＋ハード面の両輪で取組んでこそ、快適職場の充実と継続が得られると思う。
作業環境及び作業方法の改善などのハード面と心理的なソフト面とは快適職場づくりにおいては両輪であるべきで基本と考える。
従業員の実態把握に必要。

## 7 問7の自由記述欄（行政施策への要望等）

### (1) 情報提供に関する事

また合わせて調査方法や実施後の結果分析方法等についても、積極的な公表を期待します。
「ソフト面」で優れている職場、改善事例などの情報を提供していただきたい。
・企業が行政が企画するボランティア活動(清掃など)へ、参加しやすく案内を出してもらいたい。・企業の一員として、社会貢献へ参加することにより、自主的行動の芽を育むことに、つながると思います。
・ソフト面の情報を広報してもらいたい。
・福利厚生の方針および改善事例の広報をもっと出してもらいたい。
・人に対する特に私たちの会社は女性や障害者はまだ多く働いていませんので、その様なところではどのような活動をされているのか、他事業所等の活動取組を参考にしたいと思えます。
・又行政施策内容についても、まずは知ることであり、そこから期待・要望になると思えます。
県の広報誌、地方紙などに認定・未認定の区別なく自然な流れ沿った快適職場を紹介する。
ある程度の組織役職管理者の固定がおこなわれた際に「ソフト面」の充実に関する資料等があればいただきたい。
各職場の目的となる職場環境の好事例の情報提供と併せて改善を進める上でのサポート、公的な支援制度の情報提供を願います。
多くの事例の紹介など具体的な例を知りたい。それに対してどのような処置をしたら改善が見られるか等の例が紹介されていれば、当社も取組みやすい。

改善された、具体的な職場例などがあれば是非知りたいです。
実施前と後の効果について具体例が参考にしたい(ソフト面についても)
快適職場作りの「ソフト面」という言葉がまだ浸透していないのが実情です。行政機関からの資料、お知らせ等があれば多くの人理解できると思われます。
快適職場づくりの事例集は、とても参考になるので、宜しくお願いいたします。
快適職場作りのソフト面の具体例をお教え願いたい
各社の取組内容等、先行されている事業場の情報等が公開していただくと参考になると思います。
各職場をチェックリスト等で調査した後、それをどの様に分析し、どの様な活動して結びつけてゆくのか？施策を含め、事例を紹介してほしい。
管理・監督者に対する取組み方やアドバイス・教育の情報の提供をお願いします。
企業での成功例、取り組み事例など紹介してもらえると良い。
企業に対しての教育の実施方法や各企業の取り組み事例を紹介してほしい
逆に情報を頂いて参考にしてみたいです
業種間交流会の実施支援
具体的に取り組むための要領をビデオ化したものが教材として欲しい
このしくみを指導する場合、単に提供するだけでなく、各企業組織として概ねあるべき姿(目標点数等)を示してほしい。企業とすると現場(?)での改善を図るべきだが、一方他社との比較もしたいためデータ提供をお願いしたい。
今後、ソフト面について、取り組み具体的な事例を挙げて頂けると取り組みやすいと思います。
参考となる事例の広報に努めていただくと、展開できるものに気付くこともあり、役立つと思われる。
事業場の紹介時にどのような改善をされたのか具体的に記載していただければ、同様の改善を考えている事業場に参考になる
実効性のある具体例を示して欲しい。
指導的な面でなく、プラス思考でみた効果、成果のアピール(情報)支援
事務局として一番困るのは、問5にもあるように問題の把握方法や具体的な取り組む方法が分からない・ノウハウがないことだと思っています。職場づくりを推進するために把握した情報やそのためツールなど手助けとなるものがあると助かります。
種々の参考事例とその結果をより多く公開願いたい
小規模の事業場でも実施可能な施策についてマニュアル等作成して欲しい
情報入手が困難なため、定期的に情報を流して頂きたい
情報の提供(アンケート調査・参考資料の提供)
職場によって違うので、行政に特別お願いすることはないが、問題解決の実例集などあればよい。
職場のさわやか調査のシンプル版、リスニング積極的傾聴法等の簡易な資料
資料提供等で支援して欲しい
事例研究の場を設けて見ては。
事例を多く紹介して欲しい
強い要請、指導により経営層への働くかけがあると展開が速い
先進企業での活動事例を公開してもらえれば取り組みの参考になると思います。
先進企業の紹介・見学会。
先進的な取組みを行っている他社好事例の参考にさせていただけると考えます。
専門官等による、事業場巡回をしていただき、情報交換を考えて下さい。
ソフト面(ハード面も)の改善方策、事例をまとめた冊子を配布していただけると良い。
ソフト面関連の資料等の配布をお願いします。
ソフト面充実のため参考資料等ありましたら定期で発行してほしい
ソフト面でうまく取り組んでいる事例の紹介
ソフト面の充実に関する事例をたくさん紹介して欲しい
ソフト面の情報提供等をお願いしたい。
他企業、行政等で事例、参考例のPRをして頂ければと思います。

他社・他業種での取り組み(改善)事例集の作成。
他社の事例を色々紹介し、快適職場づくりの必要性を広めてほしいと思います。
他社の成功事例を紹介して頂きたい
行政の中でリーフレット等参考になるものがあればお願いします。
中小企業でもできる改善方法や取り組み方法。
中小零細企業に役立つ支援策が考えられていても、知らない事が多く、又事業場側から探そうとしてもなかなか見つからない・分からない現状なのです。行政側から、積極的に広く告知・通知等で発信して欲しい。又具体的なサポート体制も整備して欲しい(たらい回しはしない)。
当職場づくりに取り組んでいる職場の紹介をしてほしい 改善前、改善後の実態 取り組んでいる従業員の声 経営者の声 等々
人間関係、労働負荷、仕事の裁量性、キャリア形成、人材養成、雇用、給与、休暇、福利厚生等の実例、モデル工場等の案内等が欲しい。
人間関係の分析ソフトの提供をして頂けると、ありがたいと思います。
勉強会の開催、チェックリストによる自社チェック、啓蒙活動
他の企業の良い事例があれば、どんどん紹介して欲しい。
メンタルヘルスの代表的な事例等の情報提供を実施して欲しい
(中災防)より多くの情報の発信を期待します。

## (2) 普及啓発に関すること

「快適職場」という言葉自体、今回初めて知ったので、もっとアピールが必要と思う。
「さわやか調査」の社会への浸透、認知度の向上を期待します。
「ソフト面」推進に当たってアドバイザーを設置し事業場に対する普及啓発、指導、助言することにより、この制度をPRする必要がある
快適職場づくりにソフト面の取り組みが必要であることを、経営者に認識させるような支援・施策を期待します。
快適職場づくりに取組まれていない企業に対して、どの様に推進して行くのかPRしてもらいたい。
機会多く事業主へPRを願いたい。
具体的な取り組みの成果を、広く知らせたことが大事だと思います。
現在行政が行っている施策、支援等が良く見えません。もっと一般の人にも行政がどの様に施策、支援等を行っているのか見える様にアピールしてはと考えます。
現在のところ分かりません。国として"働く人を大切にする"ことを各企業へ働きかける活動が必要だと思います。(人を大切にしない企業もありますので…)
研修会等を通じて積極的なPR活動をお願いしたい。
厚生労働省が推奨する指針である施策であるのでもっと会社経営(トップ)に深く認識させ浸透する様指導をお願いします。
最近若い人のアルバイト・派遣等による就労が多く、魅力ある職場作りに対し、特に中小の企業は積極的に欠けていると考えます。少々の配慮で十分快適な職場作りが得られ、新聞・雑誌等含めPRして頂きたい。
社員が自ら探さなくても目に付く形で職場に関する支援が行われることを期待する。
社会への正しい知識の普及
人材育成・キャリア形成の教育に役立つものを、インターネット検索する時、行政のホームページ等で案内・紹介してもらいたい。
ソフト面の充実に関する行政施策、事業場に対する支援などにはどのようなものがあるのか。今後、行政はどのように取り組んでいこうとしているのかを知りたい。
ソフト面の重要性をPRし、会社会的な活動として取り組み易い環境造りをお願いしたい。
ソフト面はまだまだ十分に理解されていらいと思われる。PRと助成をお願いしたい。
物理的要因と異なる取り組みとなります。PRビデオ、PRパンフ等で必要性・効果を積極的にアピールしていただきたい。
まずはPRを強化して、一般企業の関心を高める取組みをお願いしたい。
各字自体または部会活動を通じ改善案や広報活動を行っていただきたい。

### (3) 講習会等の実施、人材育成に関すること

快適職場づくりの「ソフト面」を充実させ、また、その内容の一部であるメンタルヘルス・過重労働対策を進める上で、行政も呼びかけているように人事労務管理部門と労働衛生部門の連携はふかけつであると思われます。この連携を充実させるような施策やサービスを進めてもらいたい。例えば、衛生管理者等の試験や能力向上教育等に労働時間制度等のテーマを取り入れるなど。
快適職場づくりの為の具体的方法についての説明会、セミナー等の開催
快適職場のソフト面知らなかったの、各関係機関で講習会等を開催して私たちが理解するようにしてほしい
関連の講習会・セミナーの開催や、情報提供をお願いしたい。
行政において講習会、研修会を開催して頂き、多くの方にPRしてもらいたいと思います
研修会、講習会などの開催を望んでいます
研修会、講習会などの開催を望んでいます。
研修会、講習会などの開催を望んでいます。
研修会、講習会などの開催を望んでいます。
研修会等の啓発活動の実施
講演会の支援
講習会・研修会等の開催。支援制度の構築
講習会などあれば、ぜひ参加したいです。
講習会の開催していただきたい
講習会の開催を希望します。又、参考となる小冊子などの発行も希望します。
講習会の実施をお願いします。
今後、インターネット等で調べますが、無料で参加できる”快適職場づくり”講習会を多く企画して下さい。
産業保健推進センターを利用している(研修、ビデオ等)
指導・支援・講習
ソフト面で職場環境形成のために、企業内にその知識などを持った保健士、インストラクター等が育成できるような支援が欲しい。企業としても努力していく予定である
職長教育又人事担当者等の「ソフト面」の教育の強化をする。
人材育成について、社内人材育成の支援並びに社外資源による教育・育成が必要。長期的観点からの計画が必要で、社会資源の充実は特に重要と考える。
人材養成に対しての教育機関および支援制度
説明会、指導講習会の機会を増やしてほしい
セミナー等を実施してほしい。
セミナー等の開催をお願いします。
ソフト面での取り組む研修等を、地方での開催実施。及び、開催回数を多くし、参加が容易にして頂きたい。
ソフト面の企業立案・政策の実施に向けて、人材育成の研修等を行って欲しい。
地区の商工会等で講習会等の開催をしてほしい。
中小企業においては、ソフト面に対して予算を割くことがかなりきつい状態になっています。行政による無料の講習や支援をお願いしたい。
取り組み方が分からない面が多い。又は誰かがやってくれると思っている。セミナー等の開催が必要。
取り組みやすくする為、セミナーなどを開いてほしいです。地方でのセミナーがなくて困ります。
取り組みを強化する為の講習会を開催してほしい。
取り組むに当たって必要なスキル、特に心理的な面をそのように捉えるかが重要と思われるので、推進者への教育支援をお願いしたい。
人間関係を含めた従業員教育(一般的なもの)に関する講座の開催やビデオ等の教材の提供(レンタル等)が充実できれば活用してみたいと思います。
民間シンクタンクでなく、勉強させる、研修を受けさせる機会、機関の充実を求める

有給休暇の消化率の向上に向けた施策 人材育成を計画的に行うための支援等
「ソフト面」の取組方法の講習会が地方ではやっていない。幅を広げてほしい。
・「ソフト面」に関する問題点の把握方法や改善方法についてのセミナー等の実施
・資格・免許等の取得しやすい環境をお願いしたい(短期間・受講料も安く！)
アドバイザーの方が関係者の講演会、取組方法の指導などの支援をしてほしい。
快適職場づくり「ソフト面」取組説明会を期待します。
快適職場づくりについての講習会等があれば参加したい。
快適職場づくりに役立つ講習会を開いてほしい。特に、人材育成等についてお願いしたい。
快適職場づくりの「ソフト面」の重要性や導入に向けた取組方法等を事業主、推進担当者を対象にした講習会、説明会などを開催されて、事業場が取組しやすい環境を作って頂きたい。

#### (4) 相談・指導体制の充実に関すること

「ソフト面」対策は第三者による対応が良い場合もあるかと思えます。無料にて相談出来る場所があるとありがたいです。
・サポートしてくれる相談窓口を作ってほしい。
・指導してくれる人材の紹介
・労働者の働く意欲を助成する支援。
アドバイザーの無料は検討の制度拡充を是非ともお願い
一企業の経験では、解決策を見出しえないことがあると思えます。その様な時に簡単に相談できる所、または他の種々様々な事例を参考にできる所等があれば、非常に助かると思えます。また、福利厚生面の紹介・提携・補助等も、職場環境の充実につながるものと思えます。
一般的な研修、講演も必要と思えますが、各事業場で抱え込んでいる問題点は異なりますので、事前アンケートをとる等して問題点を把握した上で、専門医等のカウンセラーが事業場に直接訪問し、アドバイスするサービスも検討いただければ幸いです。
事業場が欲求する支援は業種、又大中小企業では異なるので柔軟に対応してほしい。
改善方法について支援してほしい。
快適職場形成におけるコンサルティング(無償)をして欲しい
快適職場推進計画の認定事業所に対しフォローアップを定期的実施してほしい。
簡易に利用できる外部サポートがあれば積極的に利用したい
企業での積極的な取組みがあり、各事業場への横展開を実施している。ハード・ソフト面の相談を基準協会に相談している
行政における労働問題相談窓口(施設、電話、e-メール)の増設。大量に発生する定年退職者による熟練技能者の不足を補う訓練施設の充実
金銭的支援だけではなく、アドバイザーの派遣や「ソフト面」のチェック診断などをして(無料)いただけると助かりますし、そこでの体験が本格的な取組みにつながることを期待できます。
具体的な取組方法を支援して欲しい。
組合等による指導が助かるので、単一会社でなく団体に指導される方が良い。
現在、メンタルヘルスに関する疾病については、増加傾向にあり企業におけるメンタルヘルスの役割は重要にたっています。そのような中相談機関、企業としての対応をスムーズにとりやすい支援策の充実を期待します。
心や身体健康相談箇所の充実。
個別相談窓口の充実(匿名で相談できる方がいい)。格短や長期休暇がとれる会社会的な雰囲気づくりを行政が中心になって作って欲しい。
個別の指導・支援を要望します。



最近、社内に於いてストレス等による「うつ病」の社員を部下にする事がある。最初から掛っている訳ではないが、結果的には休職後に退職したり、元気に復職した人も居る。以前は病気の存在は知っていたが、自分の回りで発症した人を見る事は無かった様に思える。世の中が複雑になったのだろう。私の会社には、女性の看護師が居て従業員の立場で会社に説明し治療期間も与えており、病院の方にも同行することがある。精神的な病気は、一見した所回りからは、元気にしか見えず企業規模によっては、理解が得られず退職する人も多いのでは…と思う。この様な問題に対し、公的な相談窓口があれば救われる人も多いのではないのでしょうか。
資格を持った方々での対応も理解できるが、性質の異なることも多い。その職場を定年退職された方等を生かす方法を法的な取り組みとして、活用できるようにしてほしい
職場さわやか調査で高ポイントの職場にするには「生産」「安全」「品質」「設備」「労務」等あらゆる方向からの活動が必要です。これら全ての面でアドバイス、指導を受ける場があれば良いと思います。
職場での女性に対する快適措置の観点から妊娠中の女性に対する社内規定の策定に関し、アドバイスが欲しい
女性の悩みを気軽に相談できる場所があればと思います。
説明会・講師の派遣等が利用出来ればと考えています。
専門のアドバイザー等、具体的な相談窓口は要望。
その会社に合った具体的な指導をして頂ければと思います。
その現場に合った快適職場づくりの「ソフト面」を指導してほしい(行政が目指す理想のソフト面と現場の理想がかならずしも一緒とは限らない)
自社で解決できない場合の行政窓口の設置など。
ソフト面での対策の難しさは、社員個々の意識・価値観・受取方の多様性にあり、画一化しにくい点と思っています。重要性は理解していても具体的な取組み方を指導して頂きたい。(1、多様なモデルの提示・事例紹介・経験交流の場 2、経験豊富な専門家の派遣等によるコンサルタント・アドバイザー支援 3、意識改革と解決手段を学ぶ研修・講習会)
第三者機関の診断・評価があれば取組みのチャンスが出来るのではないかと思います。
仕事の裁量性や人材養成等は行政が指導してくれる場があればよい
チェックリストの活用も可能であるので、結果に対する取組み方法等指導してくれる人の要請を望む
地方の立地条件のわるい所であっても働く人が生活しやすいような環境、整備又、各事業所に対して、特別な相談窓口を設ける
中小企業には人的資源が不足している。取組み方、進め方について指導・支援してほしい
中小弱小企業に対する、細やかな指導、取組みを期待する。
取組みへの指導・支援があれば、良くなっていくのではないのでしょうか。
取組み方法等の指導
取組み方法の指導があれば、着手しやすいと思います。
取組みを検討する段階には、是非とも行政の支援をお願いしたいと思います。

#### (5) 費用の援助、補助金に関すること

行政で補助金やセミナーの案内があるとよい。
コスト面を企業規模をとわず支援して欲しい。
この分野における専門家は、やはり労働安全衛生コンサルタントであろうが、快適職場づくりの助言を受ける際、公的助成が得られるとありがたい
コンサルタントの充実(無料)
最終的には、資金面での支援があると実施しやすい
支援をお願いしたい
従業員の福利厚生面で、健康診断等の費用を、行政施策として補助する支援、快適職場である為にお、人材確保がしやすい環境作りの方策の支援等は、今後の行政の取組みに期待する。
小企業にとって少しでも補助金制度が利用しやすくなればと思っています。
助成金

助成金制度を作るべきと思う。
助成金などの制度を充実させてほしい。
人材育成の一環となる資格取得について教育学習の費用、受験費用等の補助等の支援を更に広げてほしい
制度的側面での財政的支援を望む。
スタッフ育成の研修費用についても、補助を頂ければと思います。
ソフト面の財政支援制度を望む。
社員への努力に、今年はエコ手当を支給しました。このような手当て用に補助金などがありますよ、より一層、快適な職場づくりに取り組みめると思いますので宜しくお願いいたします。
中小企業においては育児休暇・介護休暇は生活のことを考えると取れないのが現状である。会社も休暇期間中の手当を支給することは経営上難しい。本人への手当の補助を検討して欲しい。
問5の回答に対応していただくこと、すなわち人件費投入に見合う助成が望まれる。
ハード面では補助制度などがあり少し良くなっているが、ソフト面での支援もお願いしたい。
疲労回復施設など助成制度が出来たら有り難い。
補助金等について、限定されることに問題があると思われま。快適職場に関連していると思われる事項についてすべてが補助の対象にしていただきたく思います。
要は金銭支援が一番。
零細、中小企業がハード面での設備をしたくても中々出来ないのが現状である。財政面で公的な援助がまだまだ必要と思う。
零細企業優先の補助金があれば「ソフト面」などがより活性化されると思う。
また、物品の購入に当たっても金銭支援を充実してもらいたい
・企業内託児所支援(人員の派遣、建物の補助金等
・育休産休の補助の増額
・企業内分煙室の補助の増額(分煙室の新たな設置には高額となり、企業内だけの努力では苦しいと思います。分煙室を作りたいがお金が厳しいのが現実です。)
・障害者雇用補助の拡充
・障害者雇用対応のための設備改善補助・子育て支援の拡充
・快適職場推進計画の補助を1回受けたら、次受けるのはむずかしい(受けたことのない企業が優先?)らしい。もっと予算を確保して欲しい。
快適職場づくりに使用する経費等に対して税の軽減等有効な手段を講ずる。行政におけるコンサルタント指導員・組織等の無駄な税金の負担を避ける
快適職場づくりの充実では、コスト面での支援等が必要です。きれいな職場、きれいな環境、気持ちよい環境も段々と風化していくものです。ハード面の対策ソフト面の対策それぞれに設備改善や人の教育も含め、コストの影響が大きいと思います。
快適な職場作りにはどうしても費用が必要であり、資金の面ではむづかしいので、計画的に実施を協力願いたい。

#### (6) 行政指導の充実・強化に関すること

・たんぼぼ計画等による安全衛生教育について、まだまだ零細企業の認識は甘く時間が無い。講習に行かせる時間をもたない等々で受けなければならない人が受けてない人が多くいる。行政はもっと厳しく指導してほしい。
・労働基準違反に対する厳しい対応。
・労働負荷以外の項目については、行政の指導・支援はないと認識している。
行政にあっても指導を強化願いたい。
快適職場づくりに対して行政からの指導と協力をお願いしたいと思います。
快適職場には、ハード面だけでなくソフト面の充実が一番重要なことだと思うので、もっと行政主体での施策を期待します。
行政において各事業場の指導・支援を行って頂きたいと思います。
業務実態、法令順守、福利厚生等を定期的に監査することと、定期(年1回)報告を義務づける。
雇用方法、休暇等企業倫理に添わない行政の強制指導

<p>これまでは、快適職場作りというハード面ばかりが強調されていた様に思う。今後はソフト面についても啓蒙していただける様をお願いします。</p>
<p>事業場の状態や経営者の考え方等により、積極的に行うことが困難な職場もあると考えられるので、行政側より取り組みを促進する様な働きかけをしてもらえると良いのではないでしょうか。</p>
<p>時短や休暇等の整備で改善出来る所は積極的に実行して行って欲しい。</p>
<p>地元企業経営者の教育指導</p>
<p>例えば、休日取得につき業界全体・業種全体のコンセンサスがあれば、トップダウンで？効が上がる事が期待できると思われる。経営トップを動かせるのは行政であり、期待するところ大である。</p>
<p>どの企業も同様と思うが従業員、各個人にかかる業務負荷が増加し過重労働問題が発生している。民間企業である以上、利益を出し従業員や社会に還元する指名がある。しかしながら程度を超えると多くの問題が発生するので最低限必要な人員配置が行われるよう、行政として監視する方法を考えてほしい。</p>
<p>人間関係に対する施策は、特に大手企業は、国の行政が指針・指導当の取り組みを示すと、まず形から入る傾向(我が社)があり、信の活動とは言えなく感じる。行政も大手企業の活動の中身の精査及び現状実態を調査して、ければ、指導改善をお願いしたく思います。</p>
<p>分煙化対策についてももう少し徹底させるようにしてほしい。</p>
<p>零細企業は5Sなどの取り組みでさえ後回しになってしまう傾向がある(就業時間は作業が中心になってしまう)ので、行政からの具体的な提案が必要だと思う。</p>

#### (7) 行政施策(その他)に関すること

<p>労働行政として、全て画一化で決めるのではなく出来るだけ、余裕、緩和した対応をして頂きたい。</p>
<p>「ハード面」に関しては、各職場の空間的広さの制限上、リフレッシュルーム等の施設設置が不可能な職場も多いと思いますので、工場・事務所の密集地区には、公園や体育館などの公共施設を徒歩可能範囲で必ず設置することなどで対応して頂ければ、環境改善が進むのではないかと思います。</p>
<p>快適職場づくりによる免税、支援の条件が多すぎる為、該当しにくい状態です。もっと事業場にとって特約が多くし、特約条件の緩和があれば取り組みを本格的に行えると思う。</p>
<p>あたたかいご指導、ご支援をお願いしたいと思います。</p>
<p>学生(時代)に対するキャリア教育との連携を検証してほしい。「働く意味」=「志」を持った社会人づくりへの支援を期待したい。</p>
<p>臨時雇用でのベテランも事業場の大切な戦力であり、依存するところも大きいですが、正規従業員にとってはなおのこと、心理的・制度的側面から、安心して職務に打ち込める環境づくりが不可欠と思われます。</p>
<p>行政からの強制・押しつけのイメージ、企業の労使に負担を強いる内容では主役の本末転倒で、効果は望めなくなるとされます。</p>
<p>期待できる取り組み、納得できる取り組みを望む</p>
<p>教育に力を注いで、一人ひとりの人間が自己を通じて世の為人の為に何が出来るか考える教育を行って、子供がしっかりとした考え、バックボーンを作れる環境を作って欲しい。このことは目先だけの行政で終わりにしないで、100年後の日本を見据えた行革事業にして欲しい。</p>
<p>行政が企業に介入するにはデリケートで難しい課題ですが何かしらのフォローに期待いたします。</p>
<p>行政スリム化を図り、財政の立直しを図ることにより、快適職場づくりを推進させる。(公共事業等各事業場への投資、景気の拡大)</p>
<p>行政の多くの機会に支援をお願いしたい。</p>
<p>行政は4月～翌年3月の年度単位で「運用の確定」支援申請「査定」「認定」「実施」「報告」と年度内の時期を区切って行っているが、いつの時点からでもスタートできるように年度をまたがって実施できるようにしてもらいたい。</p>
<p>業務施策等が現場に浸透していないと思う。もう少し目に見える具体的な施策がほしい。</p>

現在大きな社会問題となっている職場の格差問題、当事業所においてもやはり存在します。仕事の内容は同じなのに社員の身分としては、正社員とパートと完全に分かれている。待遇にしても格差が存在しています。今後行政に期待したいのは、同じ仕事をしているならその待遇も平等にしてもらいたいと希望します。
現状把握を足で行い、特に中小企業の厳しい現状をよく観察しその中から最良の施策を見出し出してほしい。
建設業界全体の充実が図れるような行政施策等がないと業界末端までの快適職場づくりは難しい。当職場としては満足できるものに近づいているが、当社も含め、下位業者への指導も行っていきたい。
子育て支援を含めて一部の人にだけメリットがある施策は、全体としての取組み効果・意識の向上が難しい。
事業場に対する支援の手続きをできるだけ簡単にしてほしい。
次世代法のような認定制度があると、社内で推進の理解が得られやすい。
上記、問6にあるようなソフト面の取組みを進めていく上においての支援をお願いしたい。
少子高齢化時代になり、60歳以上の高齢者や障害を持つ方が安全で安心して働ける職場環境づくりへの行政支援をお願いします。
所得税の軽減措置(低所得者への軽減)
精神科医および産業医の確保をお願いします
税負担をおさえて欲しい。
私共の経験からみても事業所の認定制度は課題・里程標として一定の効果があると思います。
様々なモデル開発の中から、ミニマム・コンセンサスとしての達成課題や取組方法の明確化を求め、最終的に認定制度をめざすのが合理的かと思います。特に大規模事業所と小規模事業所とでは、人間関係や従業員認識に異なる点もあると思いますので、大企業に片寄らず幅広いモデル設定に御意願いたい。
今後、ソフト面に対する支援は何らかの形で実施していただきたいのですが、ハード面に対する支援も引き続き実施していただければと思います。
ソフト面の取組みの重要性は理解しているが、まだまだハード面での整備が先に必要だと思います。
ソフト面は、ある意味で各会社の"文化"であり、各会社に任せることとし、行政は、ハード面を中心に従来以上に支援いただく方がよいように思う。
地方企業の景気回復に支援していただき、中途入社でも正社員雇用が促進されるよう行政に望む(将来の不安解消 結婚の促進 少子化対策にもなる)
適切支援などを期待する。
取り組む企業に対して優遇処置を大きくしてほしい。
働きやすい職場は、作業の効率も上がり生産性もアップする。そのことにより、給与面の向上につながればよいことであるので、益々の支援、御指導をお願いします。
働きやすく、福利厚生が充実するようにしてほしい。人生働ける間は働けるような環境をつくる。
必要と感じている事業場は多いはずです。今後、行政からの支援に期待します
毎年うつ病等が原因による自殺は労働者年齢層15～60歳においてはガンの4万7千人に次ぐ2位の2万人であり、心疾患の1万5千人に比べても多いにもかかわらず、事業場・職場への支援はメンタルヘルスの推進くらいであり、定期的なカウンセリングや検診を無料で行うようなところまでには至っていない(定期健診)。管理する側の負担も大きい為、初期での治療 完治のサイクルに早くレベルアップして欲しい。
メンタル的な要素から就労が困難である人に対するの支援。例:経済的(家計)支援、カウンセリング、専門医療紹介等
余暇を利用したイベント企画を増やし、地域で働く人達が家族ぐるみで参加できるものにする。
20代の若い人たちは何を「やりがい」として感じるのか、どういった事に「やりがい」を持つのか、そういった若い世代の人達の意識調査等を具体的な所まで落としこんでやってもらいたい。
アンケート方式だけでなく、各企業の生の声を聞くことも必要

建設業においては、まず、発注者側に安全等に対する取り組みをコスト面で評価する仕組みがなければ、全てが机上の空論に失すると思われる。
建設業は発注者の要望に応えるため、工期を確実に守るような工程で進めている。労働負荷の低減に取り組むに当たっては、適正工期での発注が大前提であり、行政から発注者への指導をお願いしたい。
快適職場推進計画実施事業場に対するメリットの具体化をお願いしたい。
行政として事業場に対する適格な指導と企業及び外部にアピールできる様な表彰制度と重みある表彰制度の確立に取り組んでいただきたい。

#### ( 8 ) 法令等の整備に関すること

「ソフト面」を充実させるような施策を企業にある程度強制的に実施させるような法令の整備
・労働格差を小さくするような法律の整備(特に雇用)・人材育成のための支援
安衛法の整備など、法律の面からの縛りがないと一事業場単位での取組みは難しい。
一企業としての取組みには限界がある。行政が指導的な立場で支援できるよう、法の整備をして欲しい。
今の企業では派遣社員が欠かせない状況にある。(低コスト化のため)一方社員に対しても「成果主義」の考えで実質給与が上がり難い傾向にある。また、派遣社員がいる(入る)から新入社員が入ってこないという事実もある。会社の利益が従業員に還元されにくい傾向にあると思う。「行政」に対してというより「全般」に対してかもしれないが、今の「派遣社員」というやり方をもっと考えなければならないと思う。「働きやすい」につながってくると思う。(なくすのは無理と思うから、法律の改善等)
快適職場づくりなどを推進していく事は今後も必要。その様な中で企業責任として、実施していかなければならない事項があると感じている。この様な事項の法規制化を推進して頂きたい。
ガイドライン(通達)として公示いただければ、推進しやすくなると思います。
企業間及び業種において格差が拡大していく中で、「ソフト面」も大きな較差が実在している。法改正による支援と取締り等の罰則強化が必要と感じている。(最低賃金の引き上げ、休日労働・長時間労働の罰則強化、時間外手当の割益率アップ、社会貢献度合による税優遇措置など)
事業者責任としての更なる義務化
上記問6の取組みを民間企業が行う上での支援をお願いしたい。(法整備・先進取組を行う企業へのメリット制・インセンティブ等)
推進という形でなく、行政からの通達(強制力のある義務)化があれば成果も上がってくるのではと思います。
メンタルヘルスへの取組の法令及義務化、並びにウェイト付け(進捗)度合による評価及表彰制度の導入。

#### ( 9 ) その他(ソフト面の内容、要望等)

「快適職場」の表現も、個人差が大きく具体性に欠ける。定量化されにくい表現を改め、具体的にどのような職場はどうあるべきかを示さないと、取組んでも達成度が測れない。”あるべき姿”を具現化すべきと考えます。
「職場のさわやか調査」は大変良いと思いますが、設問について少し抽象的などちらともとれるものがあります。設問の文言をもう少しわかりやすい表現に改造してはいかがでしょうか。
・メンタルヘルスの問題を無くし、自殺者、過重労働による問題を根本的に無くすには、原因を様々な角度から分析し必要な処置を経営層へ働きかけるような仕組みを希望します。
義務教育における、社会人として必要な人格形成が第一義。
基本的な人生設計および日本的終身雇用(就労)の在り方をベースとした社会向け教育システムの確立。
雇用機会の拡充
色々な職場環境があると思いますが、現状の環境が一步でも改善されることが大切です。
屋外作業において労働者負荷の軽減を計ってほしい。
快適職場推進計画認定基準「ハード面」、「ソフト面」の位置づけを明確にする。

快適職場づくり以前の問題(学校生活)の対応が一番であり、企業・社会にあっては間接支援的なことで行えば十分と思う。例えばハラスメント問題等
快適職場づくりの結果について指標等で有効性を表現して欲しい
快適職場の基準等があれば、自分のポジション(会社)が分かりやすく、従業員/労働組合のものさしになか、それにむけて推進しやすくなる。
キャリア育成・人材養成については行政の支援が必要と考える。
業務・私生活のストレスが、職場内の快適さに与える影響が大と考えます。ストレスの把握と解消への取り組み方が難しい。特に、プライベートな部分を含めた対応に助言があると助かります。
具体的取り組み方法を出して欲しい。
具体的な指針等をPRしてもらいたい
具体的な指針を要望
仕事による疲労やストレスを低減させる為、メンタルヘルスの充実を期待。
職場内でのコミュニケーションが大切である。コミュニケーションできる環境作りが必要と考える。
ソフト面とハード面は表と裏の関係にあり、ソフト面を充実させるためには、ハード面の充実が必要不可欠だと思います。
ソフト面における個々の領域に関して、具体的な改善策のモデル(手引き)を示していただくことを期待する。
大変申しわけありませんが、ソフト面に対しては行政にはあまり期待は持てません。あまりにも役所の人や大企業の人たちと待遇が違ってもかもしれません。これから生きて行くためには、大手の人がやらないこと・やらない時間・・・を見つけて、社員が一体感じとたときに「快適な職場」となることを信じます。ぜひとも応援をお願いします。安岡
先ずは「全員で快適な職場づくりを目指そう」という雰囲気職場内に浸透させる為のポイントみたいなものについて、ご教示アドバイスをいただければ幸いです
労働条件の変更等の周知

#### (10) 企業の実情、姿勢に関すること

・零細企業は先ず仕事優先、ソフト面、安全面はあと回しみたいな風潮があるように思えてならない。
・労働負荷などでは労働基準監督署からの指導がある。これに対応して労働時間の機械的な把握がされるようになった。これらの活用促進が現時点での課題である。
当社では、分煙化を進めています。10職場のうち7職場で分煙室をつくりました。又、トイレも洋式に変えています。会社全体では平成10年から6S活動を実践し、工場美化と標識表示、花壇の整備を図ってきました。しかし、最近粉じん問題から私傷病の疾病者数が増えて来ています。快適職場づくりのソフト面の不十分さを感じていたところであり、今後の取り組みに期待できると考えています。
今、会社として快適職場づくりの「ソフト面」に対して意見はない程満足している。今後もこの状態を継続して頂きたい。
いままで特に考えたことはなかったが、60歳維持用の従業員が多く、今後どのようにしていけばいいか考えていきたい
会社が納得し作業者が満足する具体的方策を両者の面に立って考え取り組んで頂きたい
会社組織としてのソフト面の充実体制を整えて行く必要があります。今後も引き続きご支援、ご協力宜しくお願い申し上げます。
改善要望があればその都度改善し、働きやすい環境整備をしてきた。これからも同じく対処していただきたい。
企業の属する業界、団体との絡みもあり、一企業だけではどうにも出来ない部分が出てくる。
ゆとりをもった生産を行おうと思っても客先がこぞって休日出勤するような体制であれば、追従しなければならない状況の出てくる。
広範囲での行政の指導等、「ソフト面」充実に向け、全企業一丸となるような方向性にならないと厳しい面があると思う。

<p>厳しい社会情勢において、建設業としては経営戦略に取り組んでいるが、職場環境づくりに取り組む余裕がない。</p>
<p>行政にたのむ事も必要でしょうが、まず事業所の従業員の意識向上が必要だと思う。近年の世代の自己中心的・負担になる事は避ける考えに対応に苦慮している。</p>
<p>建設業の現状に？み、粗利益のよ？低下・赤字工事の拡大・受主環境の悪化などがなさんり、快適環境づくりではない。必要性は十分理解しているが、資金面での保障がないかぎり現状では民の努力では限界が大きい。</p>
<p>建設業は厳しい状況下であり、快適職場と言うネーミングが現実にそぐわない。まず、基本的な職場管理が大切。職員、社員には現実意識として離れたイメージとなります</p>
<p>コンビナート内の作業事務所のため、亮先の都合もあり、大々的に出来ない面も有る。</p>
<p>従業員の賃金アップや福祉面を良くしたい</p>
<p>職場の状況は、人間関係、仕事の内容等様々であり、行政施策として、一律の対応は困難です。</p>
<p>人材育成の前に人手がない。仕事量が不確定。いっぱいいっぱい考えるゆとりがない。申請書類をもっと簡素にしてほしかった。</p>
<p>小さな企業では、給与、休暇、福利厚生等は改善したくとも経営上無理な場合もある。</p>
<p>人間関係に対する施策は、行政にとっても、どう指導・活動するのかむずかしいと思われ又、労働負荷も個人の能力により図りにくい、それらで「うつ病」と言う病気で「世間一般的」にメンタルヘルスケアなどを各社(大手)は導入しているが、我が社もメンタルヘルスの形は作っているものの実際の専門的活動・改善には、至っていないと思われる。</p>
<p>働きやすい職場づくりで「ハード面」の対策を実施、継続していくが「ソフト面」の対応を必要と考える。会社の競争力維持と、どうおり合いをつけて実施できるかが課題。</p>
<p>働きやすい職場づくりを目指しているが、疲労回復職場生活支援施設についてはコストがかかり計画中。</p>
<p>弊社では創業以来ソフト面での対策は継続して講じられていると認識しています。今後も当制度の改善・見直しを重ねることにより引き続き快適職場づくりに全社一丸となって取り組んでいきたいと思しますので、宜しくお願い致します。</p>
<p>本件については、まだ勉強不足ですので会社として前向きに検討していきたいと思います。</p>
<p>わが国の経済情勢が回復基調に有るが、中小事業を牽引するには至らず、ますます高まる環境負荷が大きく経済的にも負担が大きく、助成金等の前減もあいまって快適職場づくりの意識が低減されるおそれがあります。</p>

#### (11) その他の意見等

<p>快適職場を推進し啓蒙することは、非常に重要だと考えます。企業としても積極的に取り組む必要があると思えます。</p>
<p>快適職場づくりの「ソフト面」の取り組みは大きなプラスの要素となり得ます。</p>
<p>間接部門(開発・設計・事務)に対する仕事のあり方、時間外を減らすべく諸施策を展開中。仕事量と質について個人差があることから、部門間の調整が必要であり重要であると認識している。</p>
<p>基準法を元に就業規則の見直しが行われやすいそのような冊子もあるので、施策としては良いのでは。</p>
<p>行政もそうですが、会社内で進めていく内容だと思います。</p>
<p>「快適職場づくり」は職場での心身に生じる負担を軽減することのできる判度だと思いますので、今後も引き続き取り組んで頂きたいと思えます。</p>
<p>「ソフト面」に対する施策・支援の具体案は、なかなか難しいと思えます。</p>
<p>・仕事の量については、ある時は過大になる場合も有、又、少なくなる場合もあります。その為、やるべき時は時間を多大にかけてやり、少ない時は休める状況。メリハリが必要。</p>
<p>・社員に対する 等(具体的)の 準づくり。</p>
<p>小学校、中学校保護者である期間にPTAと連動して資格をとるシステム作り。・プールの水難防止 救急蘇生法 ・運動会、熱中症 ケガ応急手当等 5回以上の参加者で実力ある人には、上級コースを受ける権利をつけて資格をとらせる。</p>

自動車交通事故、オートマ車故障時の対応の指導。後続車指導のコツ、パンク、バッテリー上がり 事故の起こりやすい地点が洗い出せることにより、本当に必要なスペース作りができる。地元業者がうるおい、税金も役立つ。
*人が動けば、ものも動く。だって人間は怠け者という宝物だから。
同じ日本で自動車排出ガス規制など県によりちがひ、速度抑制装置の装着義務のような全国での行政などでしてもらいたい。
外国人労働者に対して、受入れ時に2～3年の日本語と日本文化教育を終了した人を日本の労働者として受入れる制度を設定すべきではないか。
外国人が労働日本の生活において良好であれば日本の帰化が選べるオプションを付いている事と、出身国・出身地の文化を紹介したり勉強できる環境を義務教育・会社・地域生涯教育(政府広告)の中に織り込まれていくべきものと考えます。
快適職場づくりの「ソフト面」充実について行政がどうしたいのかが明確に見えないため期待・要望ができない。
数ある業界の中で、特に建設業に関わるものは常に不安を感じている。自分のキャリア形式と将来展望が見えにくいこと、請負企業としての将来の不安、業界の不振、社会への不安等、会社の底辺を支えているプライドより、底辺であえいでいる認識が強く感じられる。
行政等に対する期待・要望等は特にありません。
雇用の促進
担当者自ら、ソフト面の充実に理解してから意見要望を書きたいと思います。
地球温暖化の問題を会社全体でとらえ、自分達で出来ることを心がけようと冷房の使用方法の見直しを致しました。自然の風を充分利用し、よしず等で日差しを避け、扇風機を上手く利用し職服をベストに変更し、水分も充分取りながら33度ぐらいまでエアコンを入れずに過ごせました。
賃金格差の少ない社会になればやりがいも出てくると思います。
問5に記載の内容です。本来はここに書くべきでした。
問5の回答をしていただきたい。
当社は労働基準監督署の業務査察を受け改善事項に対する作業を進めておりますが、官と民の温度差を感じております(担当者として「狙い撃ち」されたのでは…被告と原告の立場に立たされ不快を感じているが、思い過ぎでしょうか…)
年間休日現在でも110日以上は確保しているが、ハッピーマンデーの導入によって祝日と日曜日の間の労働日が以前は休日であったのが、それがなくなる事によって、休日がかえって横ばいになってしまったりした。しかし、休日が多いのは皆満足している。
未婚者、独身願望者が増大の一途、結婚して子供を育成する自信がもてないことも挙げる人が多い。育児、教育費にあまりにも多額の費用を要することが原因
良くも悪くも最後は現場の労働者につけが回るような、社会の構造が変わらない限り、快適な職場づくりの「ソフト面」の充実はむずかしいのでは…
良く判りません。
労働安全衛生面では、行政面に限らず、民間でも相当充実しており(講習、教材etc)特に期待、要望等はないが、社会人になる以前の学校教育及び社保庁に代表されるようなコンプライアンス問題には相当課題があると思料。
労働者は日々作業に追われ「無理無駄なく」がんばっていますが、今の行政については、むだな が多い。よく考えて行ってもらいたい。



F A X 03-3454-7624 中災防中央快適職場推進センター 行

## 快適職場づくりに関するアンケート調査

< 該当項目に をつけ、又は記入してください。 >

### 問1. 貴事業場の概要

所在地 ( ) 都・道・府・県) 業種 ( ) 業  
 常用労働者数 (約 ) 名)

### 問2 貴事業場の快適職場推進計画について

- (1) 認定を受けた快適職場推進計画に盛り込んだ内容 (複数回答可)
- ( ) 作業環境の管理 ( ) 作業方法の改善  
 ( ) 疲労回復施設の整備 ( ) 職場生活支援施設等の整備
- (2) 認定を受けた快適職場推進計画等の実施状況
- ( ) 実施期間中  
 ( ) 実施期間が満了し、現在も新たな計画 (認定の有無は問いません) により取り組んでいる  
 ( ) 実施期間が満了し、現在は取り組んでいない  
 ( ) その他 ( )

以下、このアンケートでは主に快適職場づくりの「ソフト面」についてお尋ねします。

**快適職場づくりの「ソフト面」とは、働きやすい職場づくりに深く関係する職場の人間関係や仕事のやりがいなど、心理的・制度的側面(人間関係、労働負荷、仕事の裁量性、キャリア形成・人材養成、雇用・給与、休暇・福利厚生等)を指します。**これに対して、「ハード面」とは作業環境、作業方法、疲労回復施設、職場生活支援施設等の物的環境等の側面を指します。

問3. 事業場において快適職場づくりの「ソフト面」の現状や問題点を把握するためのチェックリスト「職場のさわやか調査」(別紙参照)が、厚生労働省の委託により中央労働災害防止協会において開発され、公表されています。

- (1) 別紙のチェックリスト「職場のさわやか調査」があることを知っていましたか。  
 ( ) 知っていた (使ったことがある) ( ) 知っていた (使ったことはない)  
 ( ) 知らなかった
- (2) 別紙のチェックリスト「職場のさわやか調査」を今後使ってみたいと思いますか。  
 ( ) 使ってみたいと思う ( ) 検討したい  
 ( ) 使ってみたいと思わない

問4. 次の「ソフト面」のうち快適職場づくりに影響が大きいと思うものを3つ選んでください。

- ( ) キャリア形成・人材育成 ( ) 人間関係  
 ( ) 仕事の裁量性 ( ) 処遇 (雇用・給与)  
 ( ) 社会とのつながり ( ) 休暇や福利厚生  
 ( ) 労働負荷

問5. 快適職場づくりの「ソフト面」に取り組もうとする場合、どのような課題が考えられますか。

(複数回答可)

- 問題点の把握方法、改善方法などの具体的な取り組み方法がわからない
- 経営トップの理解を得るのがむずかしい
- 取り組むためのスタッフがいらない
- 従業員の協力が得られない
- 取り組み方法等を指導してくれるところがない(わからない)
- その他 上記の他、課題・障壁などありましたらご自由にお書きください。

問6. 貴事業場における今後の快適職場づくりの取り組みとして、「ソフト面」の取り組みの必要性についてどのようにお考えですか、その必要性の有無・重要性の程度・その理由についてご自由にお書きください。

- 今後は必要だ       どちらとも言えない       今後も必要ない

必要性の有無・重要性の程度・理由等

問7. 快適職場づくりの「ソフト面」の充実に関する行政施策、事業場に対する支援等、今後の行政の取り組みへの期待・要望等について、ご意見をお聞かせください。

ご協力ありがとうございました



