

P事業場  
ご担当者様

『KIZUNA カンパニー』  
～職場フィードバック～

\*\*\*\*年\*月～\*\*\*\*年\*月に実施しました『KIZUNA カンパニー』で行ったアンケート調査の結果(支援前後の比較)をお知らせ致します。  
今後の職場内の環境改善および人事労務管理の一参考資料としてご活用下さい。

<今回フィードバックする内容>

1. 仕事の量的負担、コントロール(裁量権)、上司・同僚の支援から見た健康リスク
2. 職場の意思決定の公正さについて
3. 職場内のストレス度について
4. 職場内のいきいき度について

<お願い>

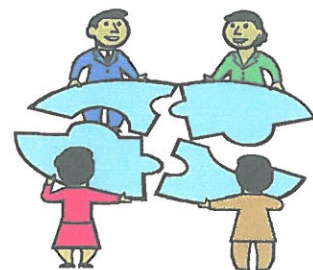
1. 人数の少ない職場では、平均点に占める1人あたりの比重が大きくなってしまうため、1人の社員が極端に良い(または悪い)点数をつけている場合、その影響結果に大きく反映されてしまいますので、結果の読み取りにはご注意ください。お願い致します。
2. 結果の中には、誰がどのように回答したのか想像できてしまう部分もあるかもしれませんが、今回のフィードバックは、あくまでも、今後の職場環境の改善を目的に配布していますので、今回の結果を社員評価などの目的には使用されないよう、お願い致します。

<お問い合わせ>

今回のフィードバック結果についてご質問のある場合は、福岡産業保健推進センター

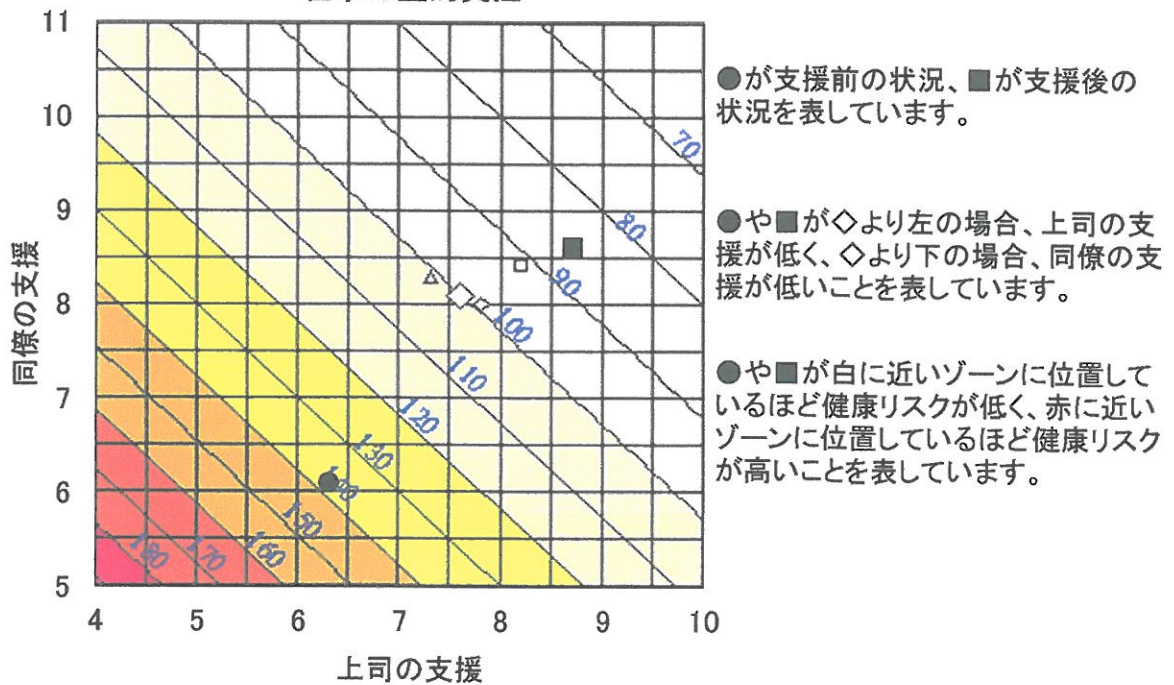
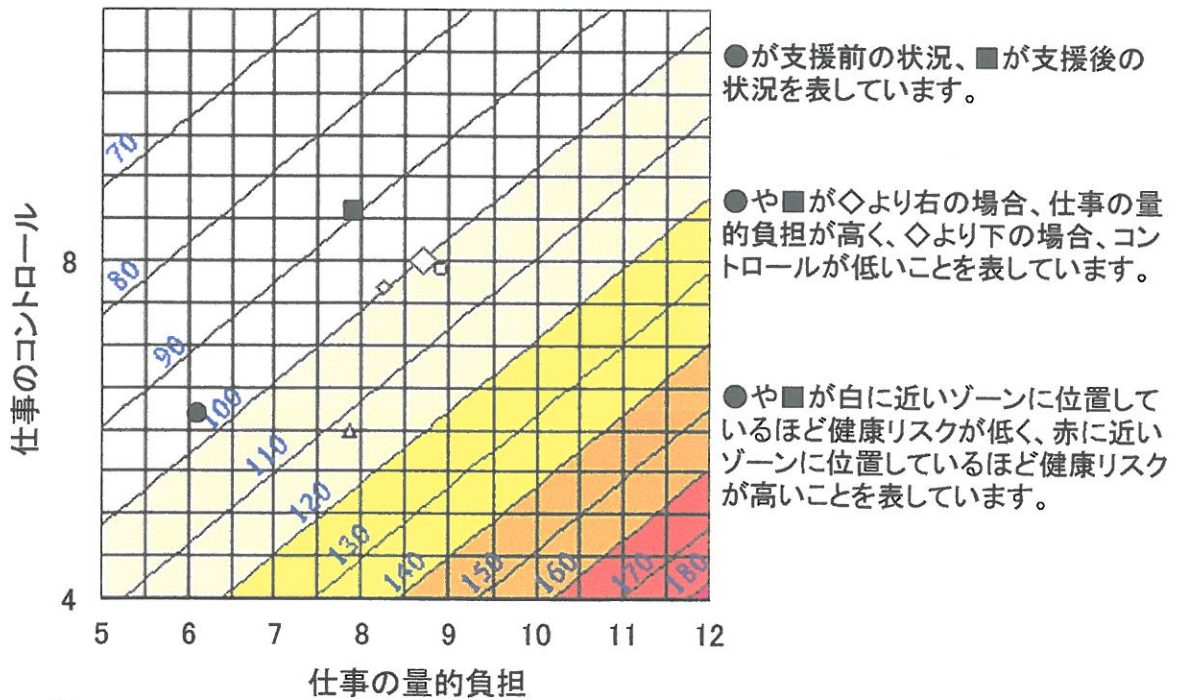
TEL :092-414-5264 までお問い合わせください。

労働者健康福祉機構 産業保健調査研究  
福岡・茨城合同研究班 代表:池田 智子  
(福岡産業保健推進センター 092-414-5264)



# 1. 仕事の量的負担、コントロール、上司・同僚の支援から見た健康リスク

仕事の量的負担、コントロール、上司・同僚の支援のバランスから見た、支援前後での総合健康リスクの変化を以下に示します。



**参考値**

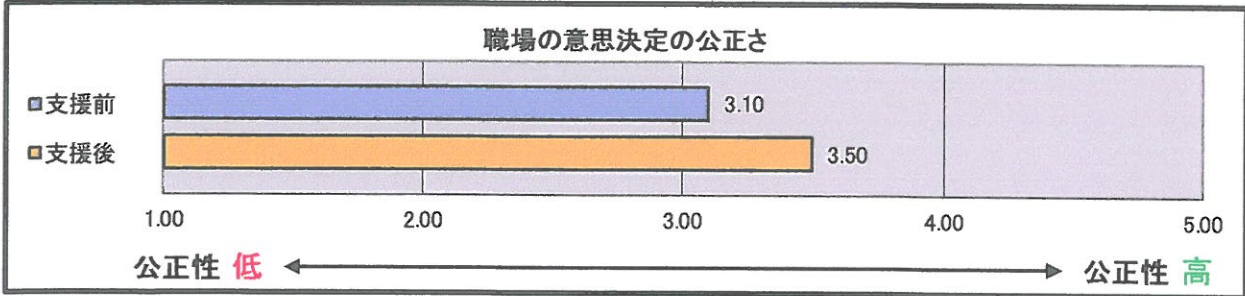
◇全国平均 ●支援前 ■支援後 □管理職 ○専門職 ◇事務職 △現業職

	人数	量的負担 (点)	コントロール (点)	上司の支援 (点)	同僚の支援 (点)	健康リスク		
						負担- コントロール	職場の 支援	総合
支援前	25	6.1	6.2	6.3	6.1	96	137	131
支援後	25	7.9	8.6	8.7	8.6	89	85	75

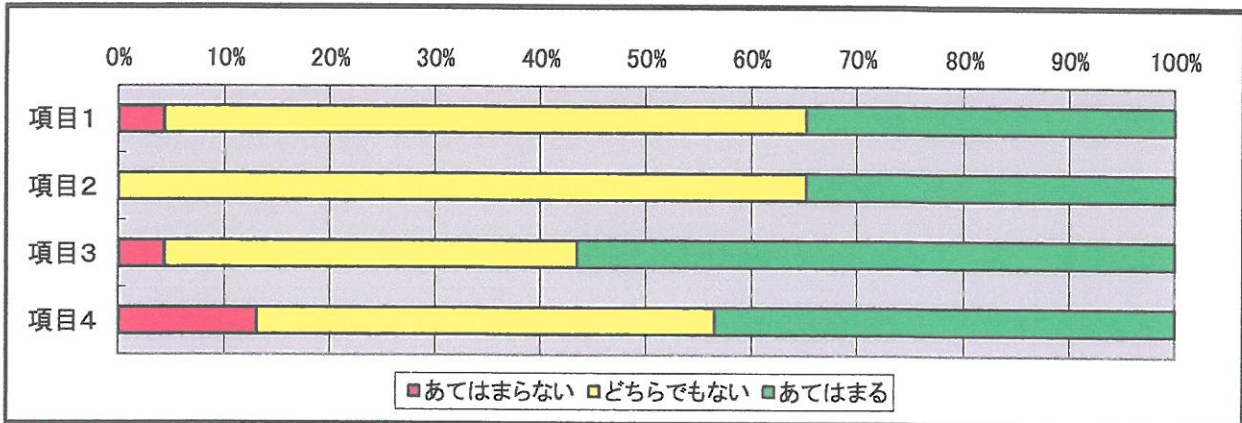
## 2. 職場の意思決定の公正さについて

職場で意思決定をする際に、社員に発言の場を与えるなど、公正で透明な組織づくりをすることが、活気ある職場づくりや、社員の疾病休業の低下に役立つことが分かっています。ここでは、支援前後の職場全体の意思決定の公正性の変化と、支援後の詳細な結果についてお示します。

### (1) 支援前後の変化



### (2) 支援後の詳細な結果



#### <項目の具体的内容>

項目1:何かを決めるときは、みんなが参加して決める

項目2:職場での決めごとは、正確な情報に基づいておこなわれている

項目3:職場で決めたことがうまくいかなかったときは、意見を言う機会が与えられている

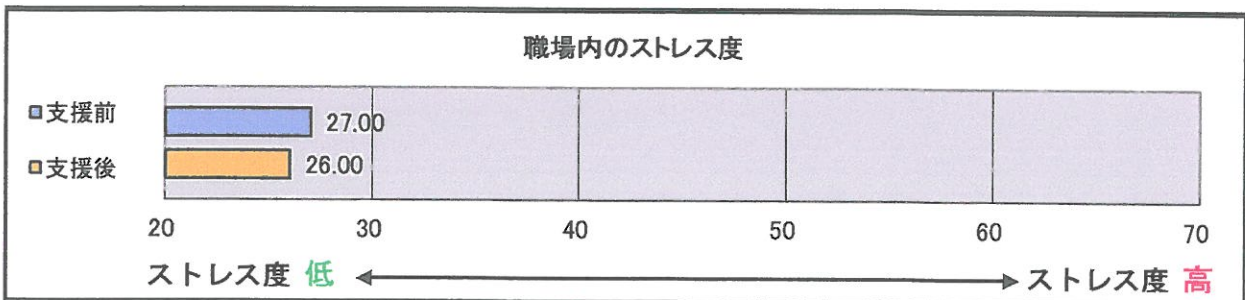
項目4:何かを決めるときは、いつも決められた段取りに従っておこなわれる

#### 今後の更なる改善に向けて

・支援前後で、職場の意思決定の公正さが上昇しており、公正で透明な、働きやすい職場環境になっているようです。今後の課題として、(2)の結果を参考にしながら、赤色のラインが長かった項目を中心に、更なる改善を目指していきましょう。

## 3. 職場内のストレス度について

職場内の社員がどれくらいストレスを感じているかについて、支援前後の変化を以下に示します。



#### 今後の更なる改善に向けて

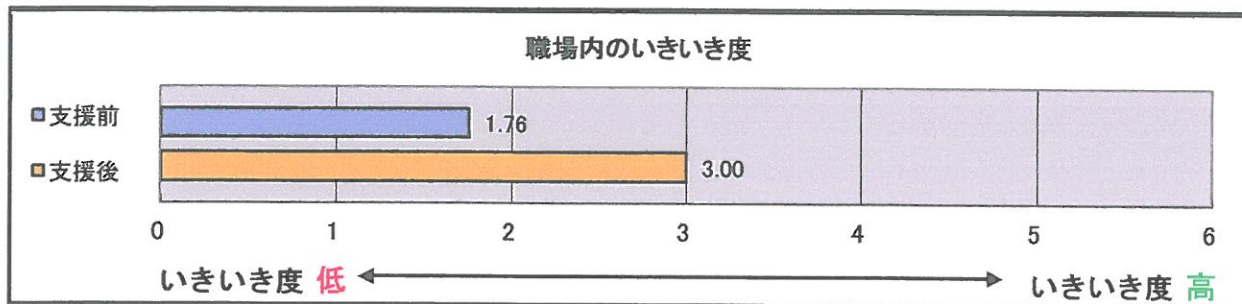
・支援前後で、ストレス度の軽減が見られています。仕事の裁量権、上司・同僚の支援や、職場の意思決定の公正さの上昇が、ストレス度の軽減に結びつくことが分かっています。

・ストレス度の軽減には、**上司の役割も大きく関係**しています。ストレスの高い人は、多かれ少なかれ、何らかの形で仕事上で支障をきたしてきます。**仕事のパフォーマンスの低下、欠勤の増加**などです。このような「**いつもと様子が異なる社員**」にいち早く気づくことが、重症化を防ぐポイントになりま

⇒ とくに上司の方は、(1) **社員の様子を常日頃から意識**しましょう。(2) 「いつもと様子が違う」と思ったら、**声かけ**を行いましょう。(3) 健康上問題がありそうなら、**健康管理スタッフに相談**しましょう。健康管理スタッフが常駐していない場合は、**地域産業保健センター**(50人未満の事業場)、**産業保健推進センター**に相談しましょう。

#### 4. 職場内のいきいき度について

職場内の社員がどれくらい仕事に対して前向きに取り組んでいるかについて、支援前後の変化を以下に示します。



#### 今後の更なる改善に向けて

・支援前後で、職場内のいきいき度が高まっているようです。仕事のコントロール、上司・同僚の支援、職場内の意思決定の公正さがいきいき度の上昇に結びつくことが分かっています。上司による適切な情報提供やフィードバックもいきいき度の向上に効果的です。

#### まとめ (ストレスを減らし、いきいき度を高めるための職場環境づくりのチェックポイント)

- 特定の人に仕事が偏っていませんか？業務配分は公平ですか？  
(例) 朝に短時間ミーティングを開催し、各メンバーの仕事量を把握する
- 繁忙期やピーク時に特定の部署に仕事が偏っていませんか？  
(例) 定期的に部会や課会を開催し、部署どうしの情報共有を行う
- メンバーに仕事の意味を伝えていますか？仕事ができたら褒めていますか？
- 意思決定をする前後で、社員の意見を聞いていますか？また社員が意見を述べる機会を与えていますか？  
(例) 重要な意思決定をする際は、メンバー全員が参加するような定例会を開く
- 偏ったものの見方で部下に接していませんか？
- 社員に適切なタイミングで情報を提供していますか？  
(例) 朝の短時間ミーティングや定例会を開催し、情報提供を行う
- 社員の様子に常日頃、気を配っていますか？「いつもと様子が違う」と思ったら声かけをしていますか？



これらのチェック事項に留意し、今後も職場環境改善を行っていきましょう。