

### 3-8 職場環境① 内部環境（組織活性化）のための時間労力（上司向け調査 Q12、部下向け調査 Q10）に関する集計結果

本調査では、上司向け調査と部下向け調査で、職場環境に働きかけるための時間と労力に関して、複数の項目で質問した。調査にあたっては、「職場」（グループや課など、回答者がマネジメントしたり、所属する組織範囲）を単位として回答を求めている。これまでの質問のように、自分ないしは自分の上司を念頭において、職場の上司の行動について回答するものではない。

ここでは、職場を一つの単位として、環境に働きかけるための時間と労力について、上司と部下の立場の違いや認識の相違を比較することが目的となる。集計にあたっては、事前に因子分析を行った結果、職場環境のために払う時間労力が、①内部環境（組織活性化）のための時間労力、②外部環境（関係先・市場動向）把握のための時間労力、③職場管理（管理業務・会議）のための時間労力の3種類に分類された。そして、個別の項目について、費やしている時間と労力が「1 少ない」ないしは「2」と回答した「少回答」、「3 どちらともいえない」と回答した「中庸回答」、「5 多い」ないしは「4」と回答した「多回答」を比較した。

まず、内部環境（組織活性化）のための時間労力について、上司向け調査の結果をみてみよう（図3-8-1参照）。「Q12\_5. 部下の育成やめんどろ見にかける時間と労力」と、「Q12\_7 コンプライアンス維持（時間管理・ハラスメントなど）に使う時間と労力」と、「Q12\_8. 職場の活性化や風通しのよい雰囲気をつくるための時間と労力」とでは、「中庸回答」がもっとも多かった。一方、「Q12\_6 リソースの確保（予算と人員）について上司や関係部署に働きかけるための時間と労力」では、「少回答（40.3%）」がもっとも多かった。したがって、上司の視点による職場認識では、自職場においてリソース確保のための働きかけが足りないと判断されている。

一方、内部環境（組織活性化）のための時間労力について、部下向け調査の結果を見れば（図3-8-2参照）、4項目すべてについて「中庸回答」がもっとも多く、さらに、「少回答」と「多回答」がほぼ拮抗していて、左右対称に回答がなされている。したがって、部下の視点による職場認識では、自職場の内部環境を維持し、組織活性化のために費やされる時間と労力には、バランスが取れているという印象がもたれている。

図 3 - 8 - 1  
上司向け調査結果

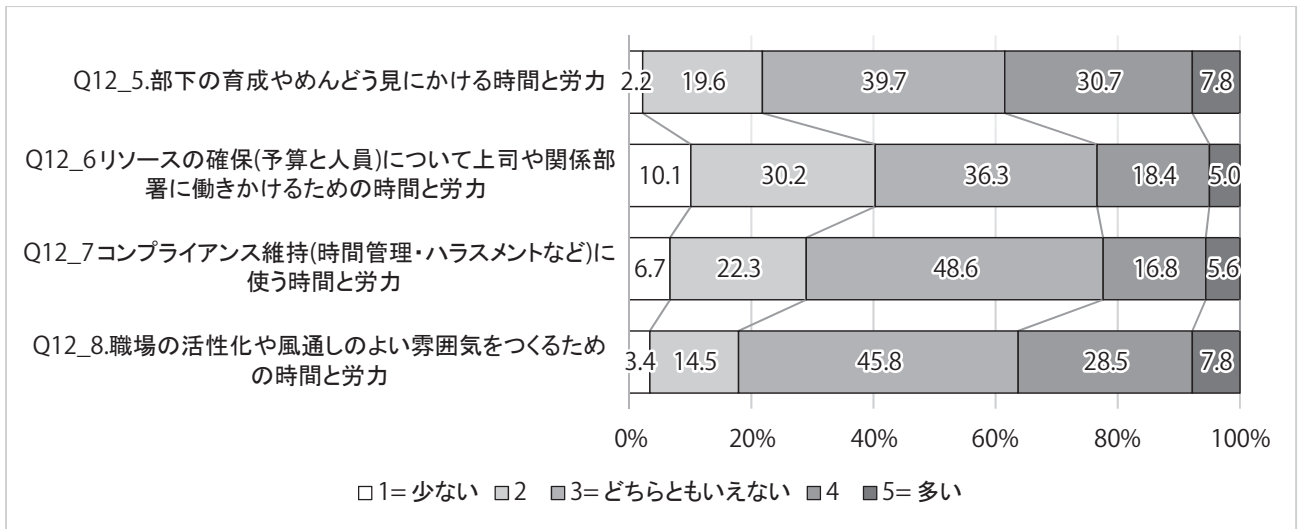


図 3 - 8 - 2  
部下向け調査結果

