

3-1-1 職場の競争力（上司向け調査 Q13、部下向け調査 Q11）に関する集計結果

本調査の一つの目的は、職場の競争力向上に向けた管理者行動や施策を探索することである。そのためには、職場の競争力を正しく評価していくことが大切である。

本調査では、利益や売上などの財務情報を用いることなく、職場の競争力を評価する方策を試みた。職場が競争的・効果的であるかどうかを、14 項目の質問を通して、上司と部下に評価してもらったのである。さまざまな角度から職場の競争的風土をとらえようと企図したために、14 の質問を用意した。が、当初の予想に反して、上司と部下の回答全体を使って因子分析を行った結果からすれば、14 項目の相互の関連性がきわめて高く、おおまかに職場の競争力を示す 1 要因が浮かび上がる結果となった。質問の文言が違っているために、外見的には異なる内容を質問しているようだが、回答パターンから分析すれば、回答者は質問を細かに区別しないで、職場の競争力に関して一貫した回答を行っていることがわかる。

上司向け調査の結果を見れば、「5 あてはまる」ないしは「4」の肯定的回答が過半数を超えるものは、14 項目中 11 項目に上り、上司の視点では、自職場の競争力はかなり高いと判断されている（図 3-1-1-1 参照）。ただし、「Q13_2. 職場全体として、業務が効率よく進められている (39.1%)」や「Q13_12. 職場全体として、仕事の満足度が高い (41.9%)」については、肯定的回答が 4 割程度であった。職場の業務効率と職務満足の間では、いまだ改善の余地があるといえるかもしれない。

一方、部下の観点からすれば、自職場の競争力に関してより厳しい見解が示されている（図 3-1-1-2 参照）。部下向け調査の結果を見れば、「5 あてはまる」ないしは「4」の肯定的回答が過半数を超えているものは、14 項目中の 7 項目であり、部下からは自職場の競争力について冷静な判断がなされている。

上司向け調査と部下向け調査のいずれにおいても、自職場の評価として高いものとして、「(上司向け Q13_14. 部下向け Q11_14.) 職場全体の雰囲気がよい」と「(上司向け Q13_11 部下向け Q11_13.) 職場全体として、あなた（上司に）なんでも正直に報告できる雰囲気がある」があげられる。職場によい雰囲気があることと、職場に正直な報告の雰囲気があることは、職場の競争力の源泉であるといえるだろう。

一方、「(上司向け Q13_2. 部下向け Q11_2.) 職場全体として、業務が効率よく進められている」や「上司向け Q13_12. 部下向け Q11_12.」職場全体として、仕事の満足度が高いについては、肯定的回答が相対的に少なかった。上司で 4 割、部下で 3 割程度の肯定的回答に留まっている。したがって、職場の競争力を高めていくためには、職場の業務効率と職務満足を高める施策に着眼するのがよいだろう。

図 3 - 1 1 - 1

上司向け調査結果

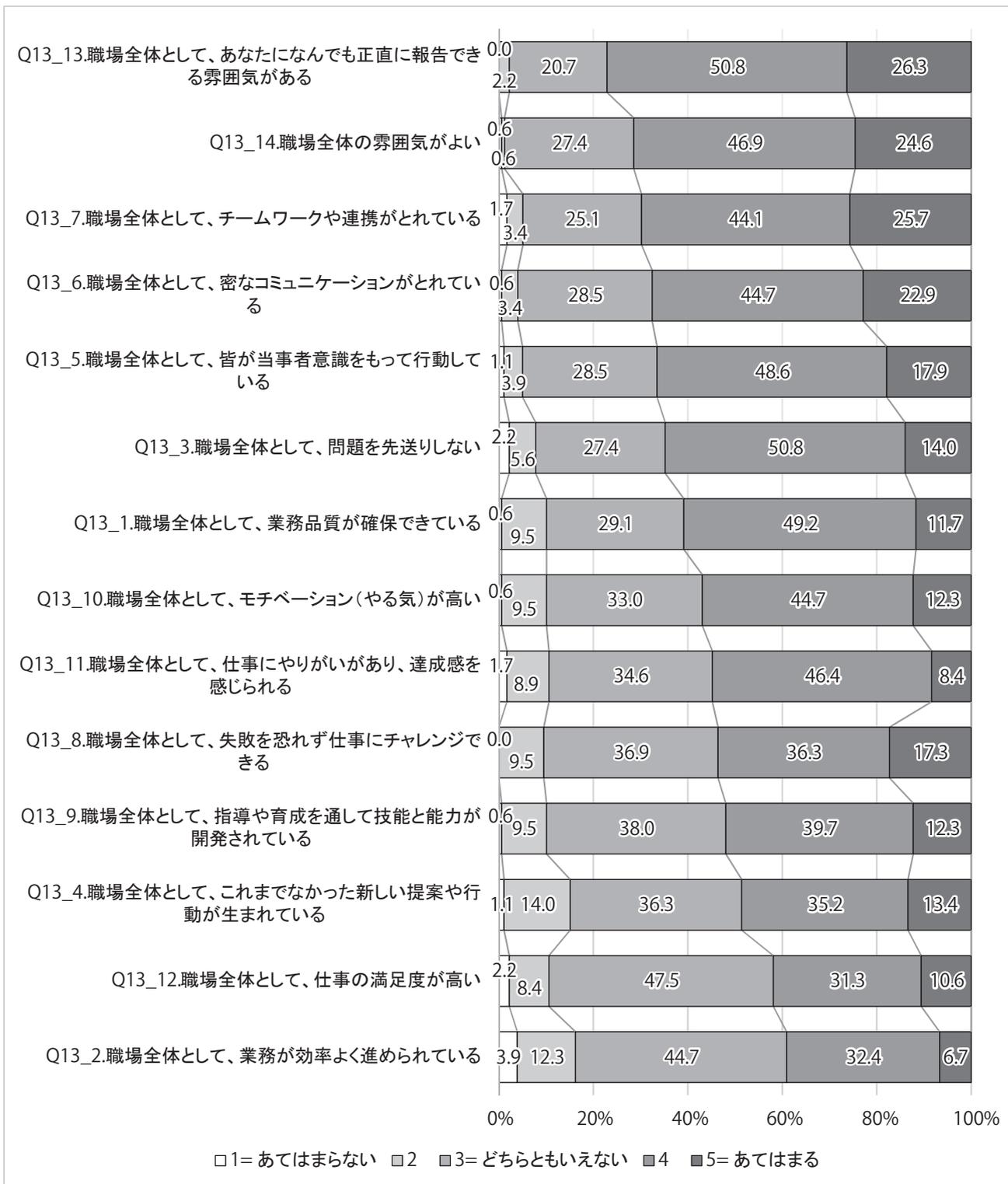


図 3 - 1 1 - 2
部下向け調査結果

