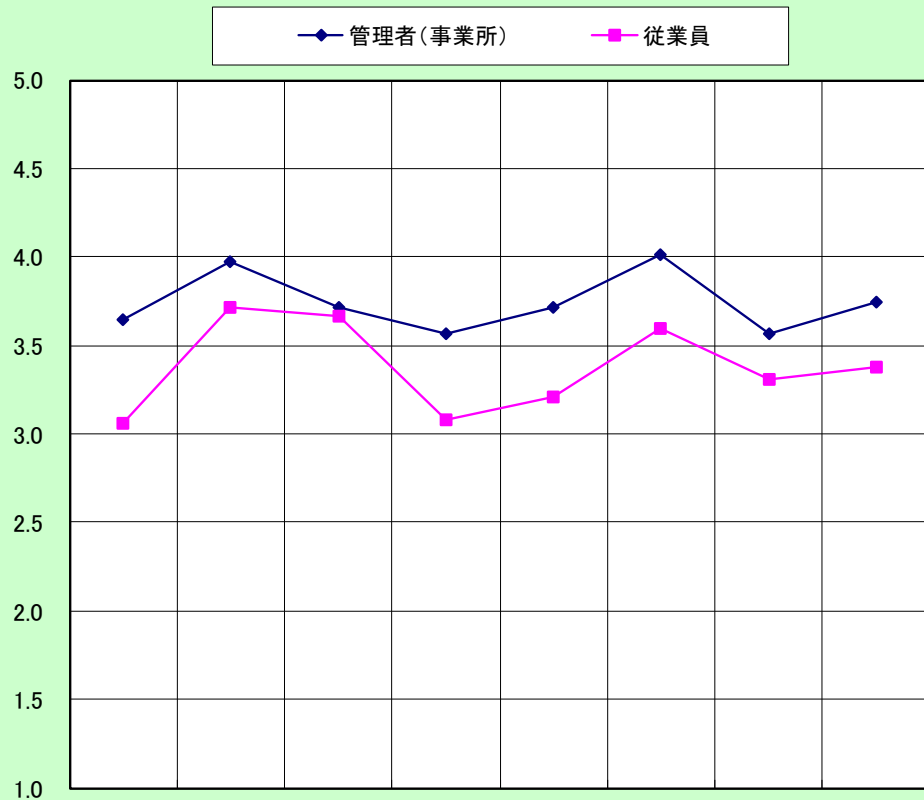


三菱マテリアルトレーディング株式会社 2025年度「快適職場調査」結果報告書

「快適職場調査」エグゼクティブサマリー

快適職場調査(ソフト面)プロフィール



管理者・従業員共に各領域の平均値および総合計の平均値が標準範囲内に入っています。全領域平均は、管理者側3.7、従業員側3.4なので標準的な職場であることを示しています。「人間関係」「休暇・福利厚生」の2領域は、平均を大きく上回り、良好なことを示しています。

注目すべきは「キャリア形成・人材育成」「処遇」の落ち込みが大きいいため、全体的なバランスが悪くなっている点です。従業員側のバランスの崩れは、やがて他の領域に波及していくことが考えられます。個々の領域に対する不満や葛藤が心身面に対する過重な負荷となり、ストレスや心理的な問題を生じさせやすいと言われています。

意識差については「キャリア形成・人材育成」「処遇」「社会とのつながり」で、平均値の差が0.5点以上開いています。これは管理者側が考えているほど、従業員側は対応が十分ではないと考えていることを示しています。

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)	3.6	4.0	3.7	3.6	3.7	4.0	3.6	3.7
従業員	3.1	3.7	3.7	3.1	3.2	3.6	3.3	3.4
差	0.6	0.2	0.0	0.5	0.5	0.4	0.3	0.4

「快適職場調査」の実施概要

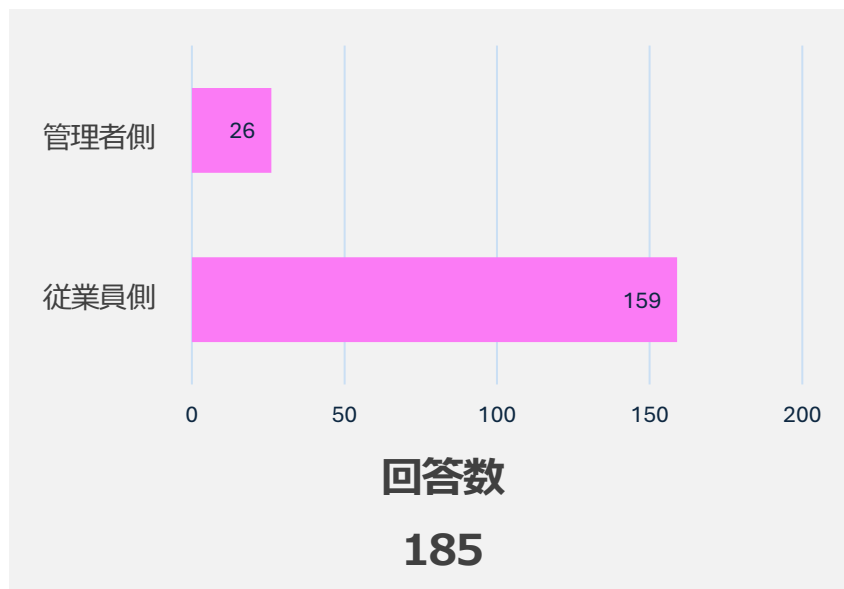
目的：仕事による疲労やストレスを感じる事が少なく、働きやすい快適な職場づくりのために、職場の人間関係など「ソフト面」における現状を把握するため。

対象者：全社員（菱光サービス・派遣社員・嘱託含む）※ナショナルスタッフを除く

職務区分：管理者側 — 役員、参与、監事、部室・支社・支店長、総務・人事部GL
従業員側 — 副監事以下（部室・支社・支店長を除く）

調査期間：2025年 4月 10～25日

調査方法：Forms無記名式



35の質問は、7つの領域（キャリア形成、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）に分類され、快適職場調査からのすべての回答が分析の対象となります。今回は全社としての現状把握を目的としています。拠点別・階層別・年齢別の仕分けは、次回以降計画します。

結果の読み方

「プロフィール」シートの表「平均値と差」の数値は次の色で表示されます。

管理者データ	2.8未満 : 赤	2.8以上3.8以下 : 黒	3.8超え : 青
従業員データ	2.5未満 : 赤	2.5以上3.5以下 : 黒	3.5超え : 青
管理者と従業員の差	0未満 : 青	0以上0.5以下 : 黒	0.5超え : 赤

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)	3.6	4.0	3.7	3.6	3.7	4.0	3.6	3.7
	従業員	3.1	3.7	3.7	3.1	3.2	3.6	3.3	3.4
	差	0.6	0.2	0.0	0.5	0.5	0.4	0.3	0.4

平均値の評価

各領域の平均値および総合計の平均値が標準範囲内に入っているかどうかで評価をおこないます。

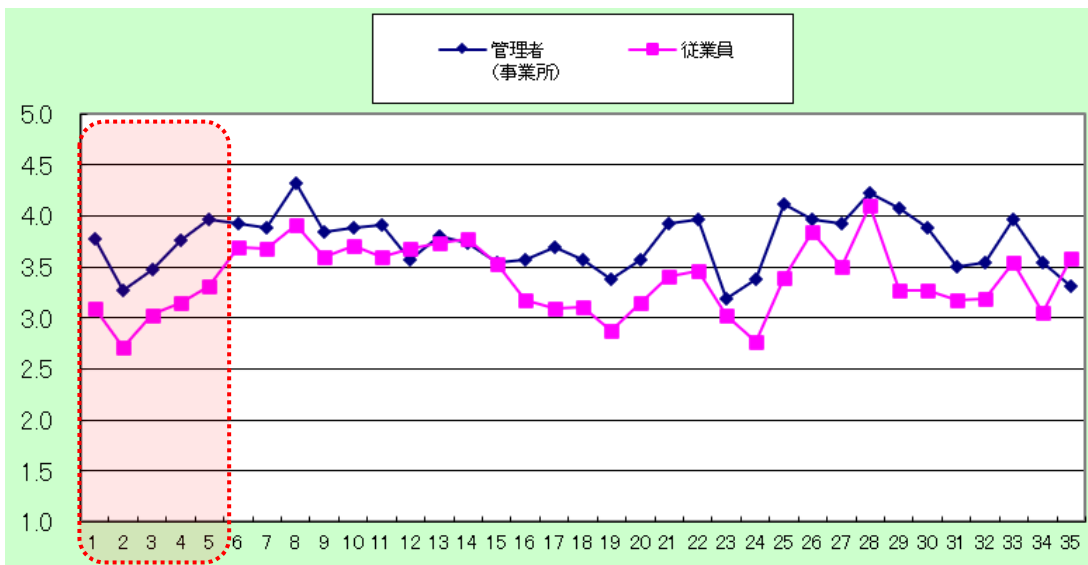
各領域および総合計	平均値の標準値	標準範囲
チェックシートⅠ(事業所用)	3.3	2.8~3.8
チェックシートⅡ(従業員用)	3.0	2.5~3.5

意識差の評価

各領域ごとに事業所側と従業員側の意識差が標準値を超えているかどうかで評価をおこないます。

各領域および総合計	意識差の標準値
チェックシートⅠ(事業所用)と チェックシートⅡ(従業員用)の 平均値の差	0.3

領域1 「キャリア形成・人材育成」



問3以外は0.5点以上の差となっていて、管理者と従業員の意識差が明確に表れています。問2（従業員）は2点台となっていて、将来の進路の考え方に不安があることを示しています。

人材育成は、永続的に取り組むべき経営上の基幹課題のひとつです。人材の育成は企業の育成を支え、企業の成長が人材の成長機会を拡大させていきます。90年代以降、長期雇用システムの維持だけではなく、社外でも通用する能力を保有する強い個人を育成していくことが、企業としての責任であるとの考えが広がっています。

そうした中、労働者も自らのキャリアのあり方、キャリアデザインに強い関心を持ち、自分を活かし、成長させることができる組織を求める傾向が強くなってきています。

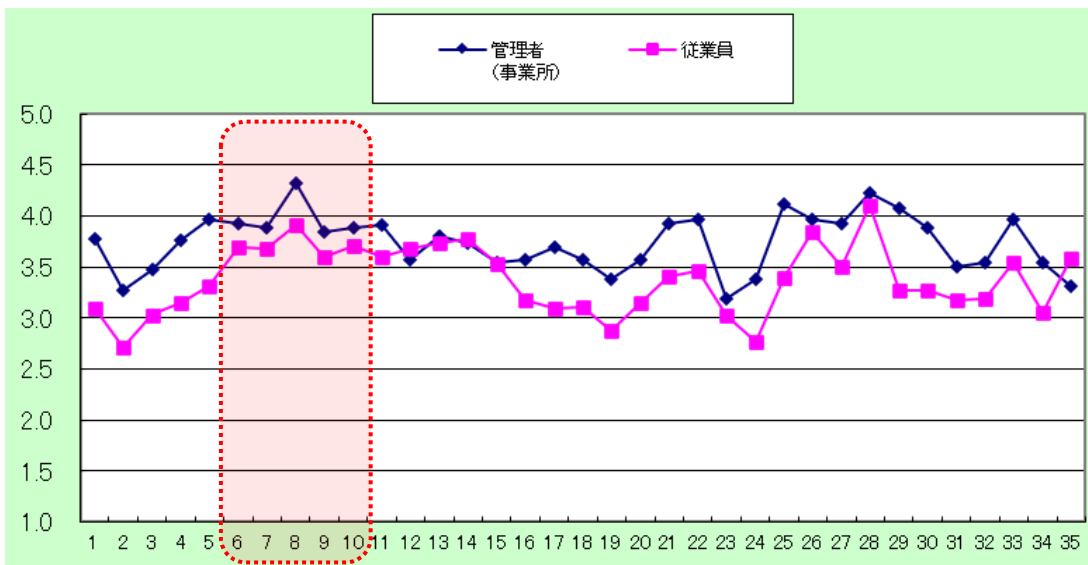
これまでは、教育・訓練、人材育成は、企業側のニーズに基づき貢献する人材を育てることを目的として実施されてきましたが、近年は個人のキャリア意識・成長志向の高まり、企業側のエンプロイヤビリティ（雇われる能力/市場価値）向上支援の考え方が広がり、「労働者の自立支援・強化」といった新たな位置づけをもってきています。

問	管理者	従業員	差	質問
1	3.8	3.1	0.7	意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育がおこなわれている。
2	3.3	2.7	0.6	若いうちから将来の進路を考えて人事管理がおこなわれている。
3	3.5	3.0	0.4	グループ個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている。
4	3.8	3.2	0.6	この職場では、誰でも必要な時に必要な教育・訓練がうけられる。
5	4.0	3.3	0.7	この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている。

領域1

キャリア形成
人材育成

領域2「人間関係」



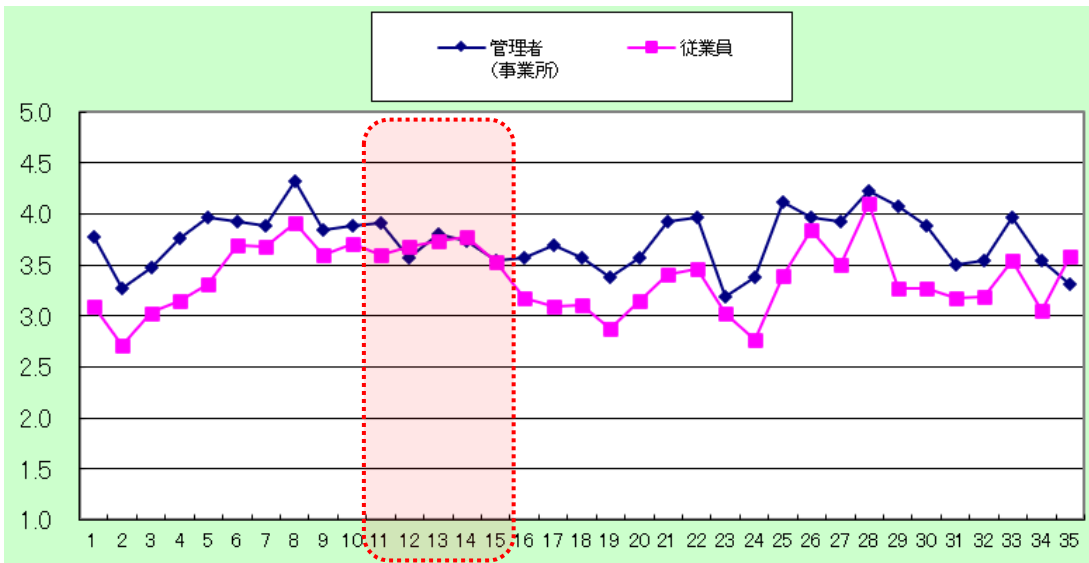
すべての問で、標準範囲以上の良い点数です。管理者と従業員の点数にもほとんど差が見られず、良好な状態と思われます。近年はコミュニケーション環境が濃すぎることも問題となっていますが、自己を知り、他者を理解し、組織や集団のあるべき姿を構築していくことが、求められます。

組織において、タテ、ヨコの職場の人間関係は、働き易さを左右する重要な要素です。特に上司と部下の関係は、評価者と非評価者であることにも起因して、能力の発揮と成長、成果産出、組織への帰属意識への醸成に大きな影響を与えるもので、組織運営上、最も重視すべき要素です。

自由闊達なコミュニケーションに基づく良好な関係、お互いに支援協力する関係、権威に縛られない民主的な関係を基盤として、個の尊重、部下理解の視点を重視した支援型のマネジメントを実践することで、より働きやすい快適な職場が形成されていくものと思われます。

	問	管理者	従業員	差	質問
領域2 人間関係	6	3.9	3.7	0.2	上司は、仕事に困ったときに頼りになる。
	7	3.9	3.7	0.2	上司は、部下の状況に理解を示してくれる。
	8	4.3	3.9	0.4	上司や同僚と気軽に話ができる。
	9	3.8	3.6	0.2	この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある。
	10	3.9	3.7	0.2	上司は、仕事がうまくいくように配慮や手助けをしてくれる。

領域3 「仕事の裁量性」



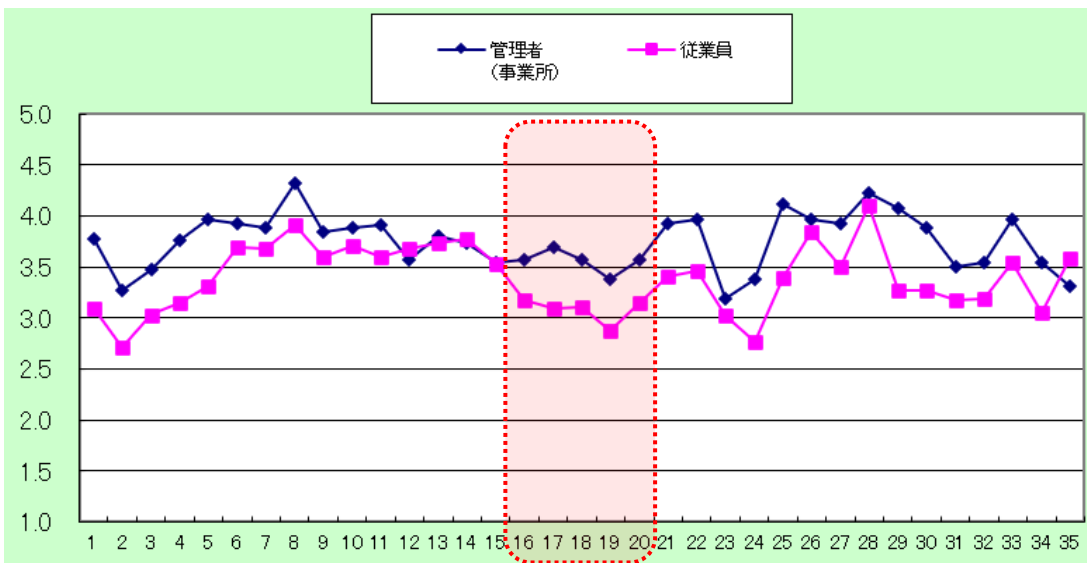
ほとんどの間で、標準範囲以上の良い点数となっています。管理者と従業員の点数にほとんど差が見られず、良好な状態と思われます。

激しい企業間競争の時代において、いかにして新しい価値（商材、サービス等）を社会に提供できるかが成長のカギとなります。それには従業員のワークモチベーションの喚起・向上と独自性、創造性を発揮させる環境作りが必須となってきます。すなわち人材マネジメントのあり方として、意欲を高め、独自性、創造性を発揮させる仕事の任せ方、最良の与え方ができているかどうかに関わるといえます。

従業員としては、自分に一定の裁量と責任が付与され、自らの独自性や創造性を発揮することで、新たな価値を生み出すような仕事ができれば、大いにやりがいや満足感を得ていくことができるでしょう。

		問	管理者	従業員	差	質 問
領域3	仕事の裁量性	11	3.9	3.6	0.3	自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる。
		12	3.6	3.7	-0.1	仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる。
		13	3.8	3.7	0.1	仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる。
		14	3.7	3.8	0.0	自分のやり方と責任で仕事ができる。
		15	3.5	3.5	0.0	自分の好きなペースで仕事ができる。

領域4「処遇」

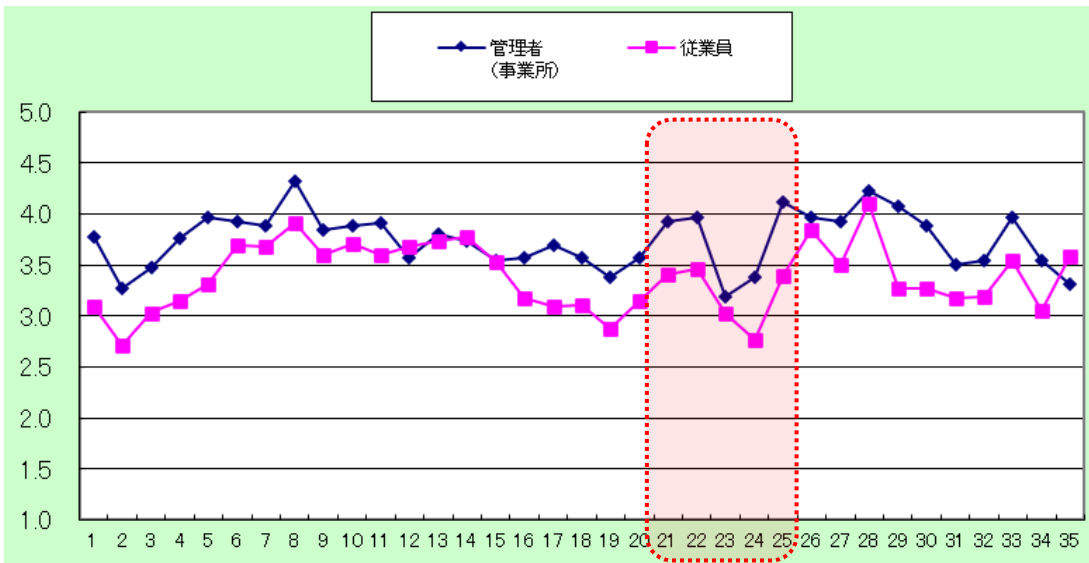


すべての問で、標準範囲内の点数となっています。問17~19は0.5点以上の差となっていて、管理者と従業員の意識差が明確に表れています。

賃金に関しては、制度運用面における総額賃金コストや賃金水準の適正性、個別社員間差異の公正性、評価の妥当性に加え、設計面における賃金構成、賃金体系、賃金形態に着目する必要があります。賃金額の決定においては、社員の生計費、会社の業績・生産性に基づく支払い能力、労働力の需給関係、労使間の交渉、従業員の満足感やモチベーション、世間相場等様々な要素を考慮しながら決定する必要があります。賃金構成や賃金体系の設計には、経営として何を重視しているのかという経営の根幹となる考え方が反映されるものです。

		問	管理者	従業員	差	質 問
領域4	処遇	16	3.6	3.2	0.4	世間的に見劣りしない給料がもらえる。
		17	3.7	3.1	0.6	働きに見合った給料がもらえる。
		18	3.6	3.1	0.5	地位に合った報酬を得ている。
		19	3.4	2.9	0.5	給料の決め方は、公平である。
		20	3.6	3.1	0.4	会社の運営は、うまくいっている。

領域5 「社会とのつながり」



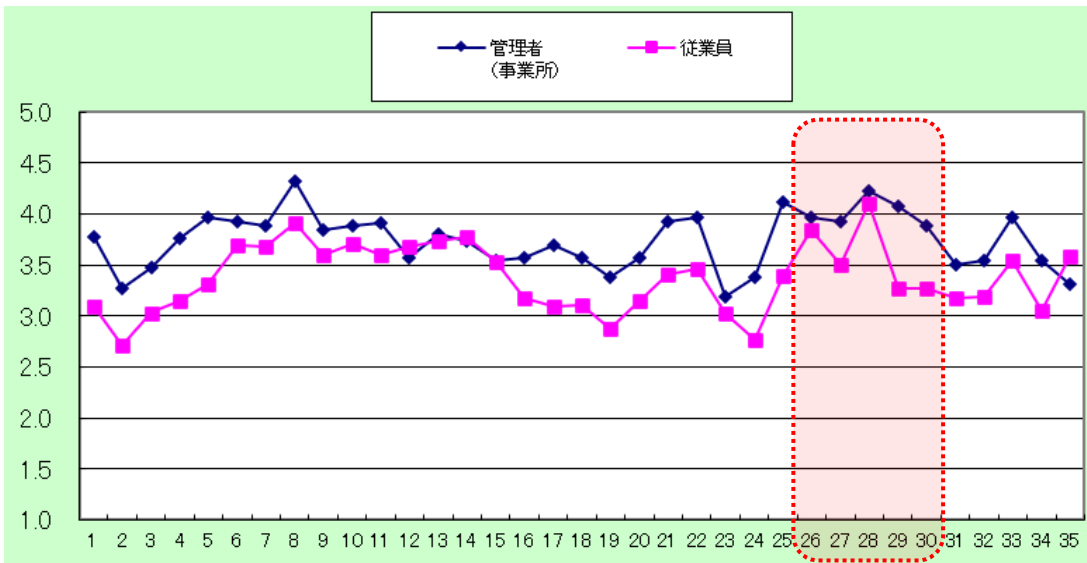
すべての間で、標準範囲内の点数となっていますが、問23以外は0.5点以上の差となっていて、管理者と従業員の意識差が明確に表れています。

企業は社会の一員として大きな役割を担って存在しています。そして一人ひとりの従業員も、自らの仕事に社会的意義が感じられること、仕事を通じて社会に貢献することを望んでおり、その有無が満足感や充実感にも影響を与えるようになってきています。しかし日常での仕事は、直接的に外の社会とのつながりを感じられるものばかりではありません。

経営理念や経営ビジョンの中に、自社が社会の中でどのような役割を担おうとしているのか、何によって社会に貢献するのかについて、理念や考え方が明示され、それを十分な理解が得られる水準まで浸透させることが必要となってきます。

	問	管理者	従業員	差	質問
領域5 社会とのつながり	21	3.9	3.4	0.5	自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている。
	22	4.0	3.5	0.5	自分の仕事は、社会と繋がっていることを実感できる。
	23	3.2	3.0	0.2	自分の仕事は、世間から高い評価を得ている。
	24	3.4	2.8	0.6	自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる。
	25	4.1	3.4	0.7	今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている。

領域6「休暇・福利厚生」



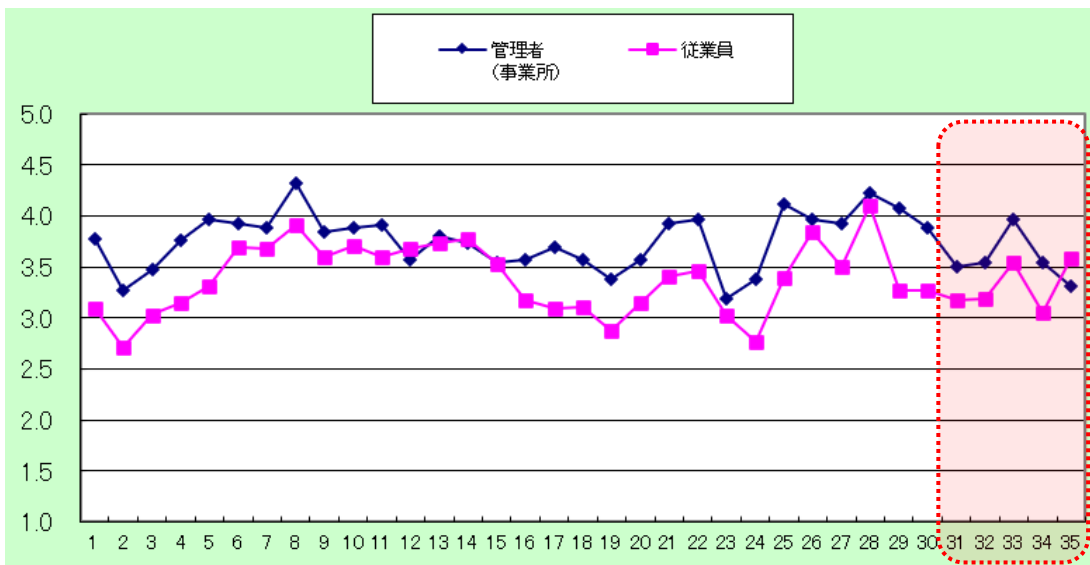
ほとんどの問で、標準範囲以上の良い点数となっています。問26～28は、管理者と従業員の点数にほとんど差が見られず、良好な状態と思われます。問29～30は0.5点以上の差となっていて、意識差が明確に表れています。

現代の職場においては、激しい企業間競争・成果重視の評価・雇用人材の多様化等を背景に、従業員のストレスが高まっており、メンタル疾患の発症者数も増加の一途をたどっています。これに対応して、相談体制の整備等、企業としての対応措置も必須となってきています。

休暇については、育児や介護を支援する休暇制度の充実、実取得の促進を積極的におこない、年次有給休暇の取得率については、階層による差異が生じないようにする必要があります。

		問	管理者	従業員	差	質 問
領域6	休暇・福利厚生	26	4.0	3.8	0.1	この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある。
		27	3.9	3.5	0.4	この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい。
		28	4.2	4.1	0.1	この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある。
		29	4.1	3.3	0.8	この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる。
		30	3.9	3.3	0.6	心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる。

領域7「労働負荷」



すべての問で、標準範囲内の点数となっています。管理者と従業員の点数にほとんど差が見られず、良好な状態と思われます。

恒常的な長時間労働は、労働災害や過労死という重大な問題につながる可能性もあります。管理者は、適正にワークライフバランスを考慮した仕事の管理をおこない、従業員が家庭生活とのバランスを保ちながら、常に良いコンディションで勤務できるよう労働負荷の調整をおこなわなければなりません。

問	管理者	従業員	差	質問
31	3.5	3.2	0.3	仕事はいつも時間内に処理できる。
32	3.5	3.2	0.3	全体として仕事の量と質は、適当だと思う。
33	4.0	3.5	0.4	残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う。
34	3.5	3.1	0.4	翌日までに仕事の疲れを残すことはない。
35	3.3	3.6	-0.3	家に仕事を持ち帰ったことはめったにない。

会社名 三菱マテリアルトレーディング株式会社
設立 1947年5月9日
従業員等 397人（役員含む／2025年5月末時点）
資本金 3億9,300万円
所在地 〒103-0007
東京都中央区日本橋浜町3丁目21番1号
日本橋浜町Fタワー17階

発行日 2025年6月1日
発行者 三菱マテリアルトレーディング
安全環境品質部
健康づくりプロジェクト事務局
作成者 佐藤 篤志（安全環境品質部）
甲州 麻美子（総務・人事部）
電話 03-3660-1673
✉ ml-mmtcsafe@mmc.co.jp

無断複製・無断転載等を禁じます

