

法人の基本情報（従業員数、作目、生産形態、規則類の作成状況等）について入力いただき、経営者・従業員に下記のような50項目の質問項目に回答していただくと、法人の雇用管理についての診断結果、問題点の発見、改善提案が提示されます。

ご利用の方は、[会員専用ページ](#)にお進みください。

【50項目の例】

農業法人 経営・人事マネジメント診断（従業員用）

| 質問項目 | そう思う | ややそう思う | どちらともいえない | あまりそう思わない | そう思わない |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 あなたは、意見を述べるだけでなく、すすんで行動していますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 2 法人は、あなたがたの心身の健康に十分な関心と配慮を示していますか。 | <input checked="" type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 3 経営者は、知識や情報を獲得するために、思い切った自己投資をしていると思いますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 4 経営者は、あなた方の経営的センスを磨くために、先進事例を体験させていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 5 法人には、能力があれば、誰でも経営者になれるような雰囲気がありますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 6 法人では、労働災害や火災が発生したときの連絡や処置など、危機管理体制は整備されていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 7 あなたは、仕事の計画や方法を自分自身で決めることができますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 8 経営者は、あなたがたに、法人の理念や目標を熱心に語っていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 9 あなたは、自ら主体的に仕事に取り組んでいますか。 | <input checked="" type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 10 法人は、環境問題を経営課題としてとらえ、うまく解決していますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 11 経営者は、我流に陥らないために、いろいろな経営者と交流し、自己チェックをし続けていると思いますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 12 法人では、定期的な教育・研修制度を設定していますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 13 法人は、知識や技術、経験面で今までにないハイレベルの人も受け入れるようにしていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 14 法人では、農薬や危険物の管理をきちんと行っていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 15 あなたがたは、自分のやり方に固執するのではなく、互いに相手の意見や立場を理解しあっていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 16 あなたがたは、法人の理念や目標を共有していますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 17 あなたは、困難な状況に直面しても、すぐ投げ出さず、ねばり強く対応していますか。 | <input checked="" type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 18 法人では、定期的に、安全衛生に関する対策会議を行っていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 19 法人は、ネットワークを確立・拡大するために、独自の視点から取り組んでいると思いますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 20 法人では、人材育成方針に、販売担当者を育てるプランがありますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 21 法人は、農産物の生産方法をマニュアル化し、誰もがみられるようにしていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 22 法人では、機械器具の安全性を、定期的にチェックしていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 23 あなたは、打ち合わせや会議で活発に意見や提案を出していますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 24 法人は、あなたに行動指針やものの考え方を徹底させていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 25 あなたは、高い目標にチャレンジする勇気と行動力を持っていますか。 | <input checked="" type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 26 法人は、賃金や労働時間など労働条件の向上に努めていますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 27 あなたは、あなたの能力以上の、より困難な仕事に取り組んでいますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 28 法人では、あなたがたの意見を表明する場を設定・提供していますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |
| 29 あなたの職場では、全体として生産性や業績を上げようという共通した認識が確立されていると思いますか。 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 |

雇用管理チェックシステム出力(診断)表の例

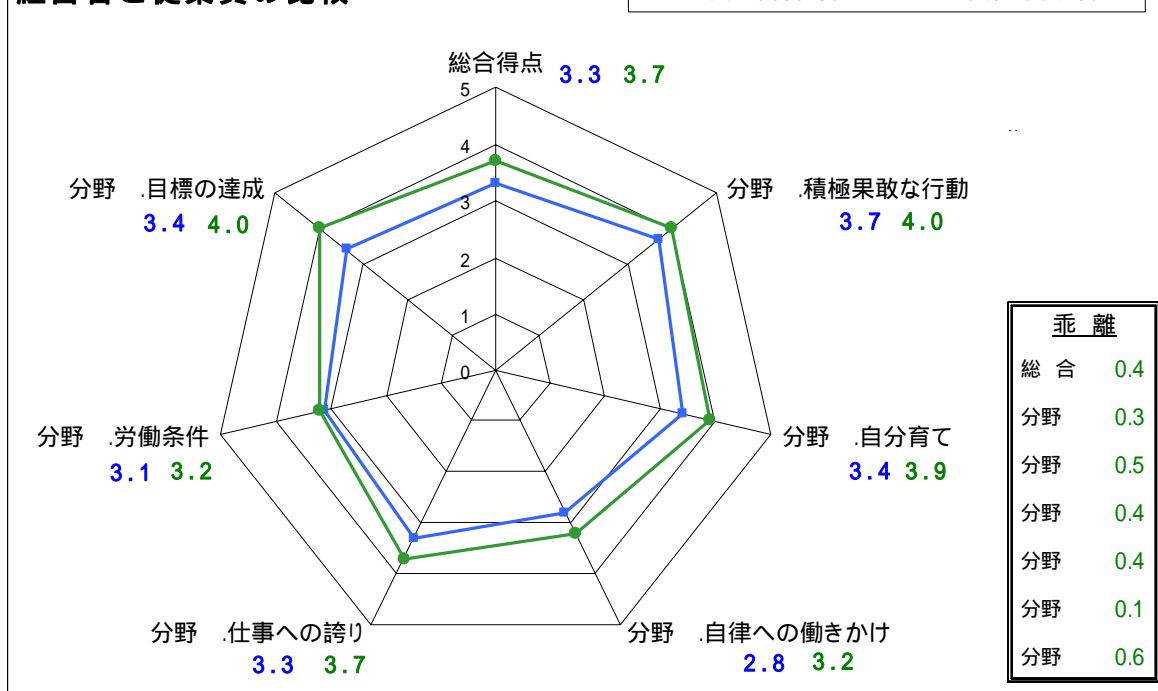
(社)日本農業法人協会
経営・人事マネジメント診断

法人名：R組合

経営者の受診日：2007年 12月 30日

経営者と従業員の比較

■ 貴経営者・得点 ● 貴従業員・得点



経営者と従業員の得点差を「乖離」としました。上記二重線内の乖離において、経営者より従業員の方が高い場合はグリーン、従業員が低い場合はレッド、同得点はブラックとしました。

診 断 結 果

1. 総合得点の傾向

貴法人の総合得点は、経営者は(3.3)、従業員は(3.7)、乖離は(0.4)でした。

管理レベルは普通水準を示しています。

しかも、経営者・従業員間に乖離は少なく、両者がほぼ同レベルにあります。管理水準にバラツキが見られ、低い水準に達しているものも見られます。それらは早急に改善し、バランスが取れた経営管理を目指してください。

2. 分野別の傾向

<分野 .積極果敢な行動> は、組織力を、仕事に取り組む自律性や行動力からみています。貴法人の特徴は次のとおりです。
もう少しの自己努力で、両者が満足する経営環境を築けそうです。

<分野 .自分育て> は、組織力を、経営者自身への育成力からみています。貴法人の特徴は次のとおりです。
従業員はある程度評価していますが、経営者はやや自信がもてない点があるようです。できるだけ早くその問題点を明確にし、解決を図るようにしてください。

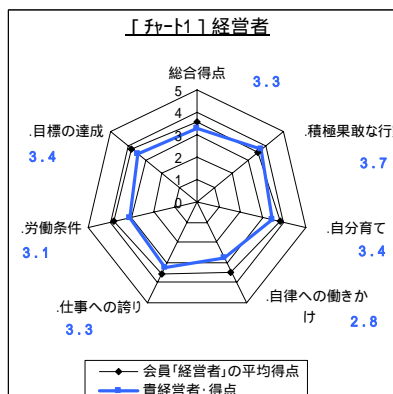
<分野 .自律への働きかけ> は、組織力を、従業員教育力からみています。貴法人の特徴は次のとおりです。
従業員はある程度評価していますが、経営者はやや自信がもてない点があるようです。できるだけ早くその問題点を明確にし、解決を図るようにしてください。

<分野 .仕事への誇り> は、組織力を、生産性からみています。貴法人の特徴は次のとおりです。
従業員はある程度評価していますが、経営者はやや自信がもてない点があるようです。できるだけ早くその問題点を明確にし、解決を図るようにしてください。

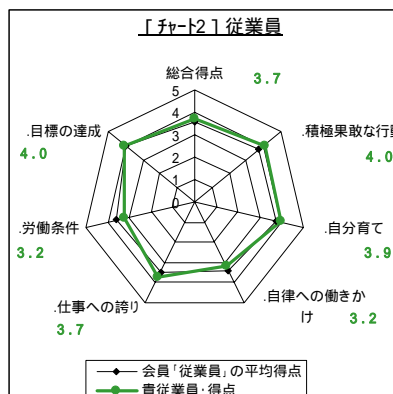
<分野 .労働条件> は、組織力を、働く環境からみています。貴法人の特徴は次のとおりです。
項目によっては改善レベルにあるものも見られますが、両者間に乖離は少なく、早急に手を打つものは少ないですが、よりよい環境をつくりあげるために、もう少しきめ細かな対応を期待します。

<分野 .目標の達成> は、組織力を、社会力からみています。貴法人の特徴は次のとおりです。
自分がやるべきことをさらに明確にし、確実に実行していきましょう。

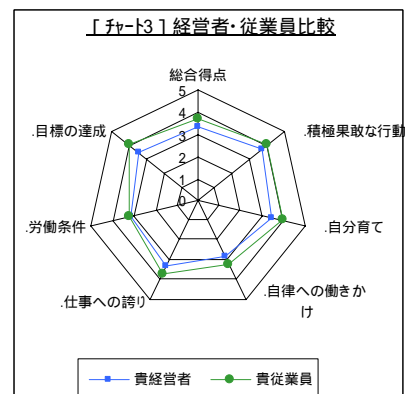
貴法人の診断チャート



グラフウィンド1



グラフウィンド2



グラフウィンド3

3. 項目別の傾向

3-1. 問題点の発見

次の指摘項目は、会員得点を基準にして問題点をピックアップしています。(1)では他社に比較して改善が望まれる項目について、(2)では自社独自の問題点について指摘しようとしていますが、そのうちとくに改善が急がれる項目を以下に抽出しました。

なお、すべての問題点は『改善のための手引き』に整理しています。ぜひご参照ください。

(1) 他社との比較から問題点を発見する【会員平均得点との比較】

| (項目) | (経営者得点) | (従業員得点) | (得点差) | (分野) |
|-----------------|---------|---------|-------------|----------------|
| Q46. ビジネス感覚の育成 | 2.0 | 3.1 | (1.2 : 0.1) | < . 自律への働きかけ > |
| Q06. 危機管理体制の整備 | 2.0 | 2.4 | (1.6 : 1.3) | < . 労働条件 > |
| Q12. 定期的な教育研修制度 | 2.0 | 2.4 | (1.5 : 1.2) | < . 自律への働きかけ > |
| Q14. 危険物の管理 | 2.5 | 3.0 | (1.7 : 1.0) | < . 労働条件 > |

(2) 自社独自の問題点を発見する【経営者得点と従業員得点との乖離】

| (項目) | (経営者得点) | (従業員得点) | (乖離) | (分野) |
|----------------|---------|---------|-------|----------------|
| Q33. 休暇取得の自由さ | 4.0 | 3.0 | (1.0) | < . 労働条件 > |
| Q35. 成長への体験 | 2.5 | 4.4 | (1.9) | < . 自律への働きかけ > |
| Q16. 理念や目標の共有化 | 2.5 | 4.4 | (1.9) | < . 目標の達成 > |

3-2. 改善提案

ここでは、上記の「問題点の発見」で指摘した問題点の改善方法を提案しています。いずれも、改善行動(問題点の実情を描き出し、その原因を特定し、改善策を立て、実行する)にしたがって、実行してください。

(1) 他社との比較から対策を考える

次の項目は、『改善のための手引き』でレベルAに整理した項目で、従業員がとくに問題視していますが、経営者も問題だと指摘した項目です。最優先で改善に取り組んでください。

「Q46. ビジネス感覚の育成」が求められています。指導の視点は『共学』です。対策としては以下の点が核になります。ビジネス感覚ですから社会との接点があるものを想定しています。ある法人は、販売方法としてネット販売を取り入れようと決まったが、ネットでの購入も経験したこともなかったので、情報機器等をネットで購入することを数度経験し、その結果を協議し、ネット販売の方法の端緒をつかむことを行いました。ビジネス感覚は、一つはベンチャー企業の起業モデルを教材に、経済・経営・技術環境と創業理由、ビジネスモデル、人材確保など、自社の課題に照らして仮想起業します。

Q46あなたは、従業員のビジネス感覚を磨くために、機会を捉えて今日的な課題解決とともにシミュレートしていますが

次の項目は、『改善のための手引き』でレベルBに整理した項目で、経営者、あるいは従業員の得点に2.5以下の低得点が現れた項目です。優先的に改善に取り組んでください。

「Q06. 危機管理体制の整備」が求められています。見直す視点は『突発性への対応』です。対策としては以下の点が核になります。平常心。この状態が保てれば、突発的な出来事を無事にクリアできます。生産に関するものは管理体制を万全なものにしますが、付随するものはとくに忘れがちです。作業形態に伴う災害の種類・頻度・強弱などを想定し、それを一覧化します。それら、労働災害の重度と頻度に応じた初期対処方法や一般的対処法、あるいは連絡網などを作成します。それを、全従業員に周知徹底させるとともに、突発的な出来事に対応が取れるように、訓練する必要があります。

Q6法人では、労働災害や火災が発生したときの連絡や処置など、危機管理体制は整備されていますが

「Q12. 定期的な教育研修制度」が求められています。見直す視点は『定期的に』です。対策としては以下の点が核になります。管理項目として何を優先し何に力を入れるのか、選択しなければなりません。その一つに教育があります。知的技術的レベルアップが目的ですが、レベルアップ、つまり本人の成長による仕事への動機づけを高めるものとして期待が大きい管理事項です。故に、成長を促す教育を定期的に行なう必要があります。自社の仕事の仕組みを分解し、難易度別に積み上げ、仕事のやり方を構築したものを教育プログラムとします。管理部門、生産部門、販売部門を構築している各仕事が対象です。

Q12法人は、定期的な教育・研修制度を設定していますが

「Q14. 危険物の管理」が求められています。見直す視点は『個数管理』です。対策としては以下の点が核になります。農業使用ミスによる中毒発生、あるいはガソリン等危険物による爆発・火災、さらに農業盗難による社会的事件への巻き込まれ、等々、管理ミスによる災害を未然に防ぐ必要があります。農業等化学物質や石油等危険物の種類・容量と、危険性について一覧化します。その一覧をチェックしながら、危険性に応じた保管方法、種類に応じた作業方法、使用量・残存量の明確化など作業性と、中毒、爆発など安全性に応じた個別管理を徹底します。毎日チェックする管理項目です。

Q14法人では、農業や危険物管理をきちんと行っていますが

(2) 自社独自の問題点への対策

次の項目は、『改善のための手引き』でレベルAに整理した項目で、従業員からみて乖離が大きく、得点も低い項目です。最優先で融和を図ってください。

「Q33. 休暇取得の自由さ」が求められています。自覚する視点は『休む意義』を持つことです。対策として以下の点が核になります。休む暇も惜みず働く経営者の概念で従業員の働きぶりを見ないでください。今日の休暇は明日の活力を生み出す源という思いで、有給休暇を与えてください。取りたいときに取れるのが有給休暇の法の趣旨だということを理解してください。作業稼働表に毎日、実作業日をチェックします。実作業日が一斉休日や個人の休日に該当していないことを確認するためです。ダブった場合は休日を振り替えたりします。

Q33法人では、取りたいときに自由に休暇が取れますが

次の項目は、『改善のための手引き』でレベルBに整理した項目で、経営者・従業員間に乖離がみられる項目です。優先的に融和を図ってください。

「Q35. 成長への体験」が求められています。指導する視点は『長所発見の旅』です。対策としては以下の点が核になります。個人はある一面しか見せずに退職してしまうことがあります。その一因は組織の処遇の仕方にあります。したがって、個人の意外な特性をつかむことと、あるいは、総合的な思考力や判断力をつけることを目的に、違った部門の経験、または異なった分野からの体験をさせます。より難易度の高い仕事を経験する、未分野の仕事を経験する、未知の知識・技術分野を学習する、等々日常の仕事をこなしながら、逆にまったく離れてなど場面も多様に設定でき、経験をさせます。

Q35法人は、従業員を成長させるためにいろいろな体験をさせていますが

「Q16. 理念や目標の共有化」が求められています。自覚する視点は『共有感を持つ』ことです。対策としては以下の点が核になります。経営に関する話を従業員と行ったときに、同一感を持ったり、同じような言葉使いで表現したりすることがあると思います。それが常態化すればベストです。観察眼：従業員の意識を肌で感じる、従業員の発言から共有感を汲み取る、従業員の態度に共有感を読み取る、など従業員をよく観察することです。

Q16あなたは、法人の理念や目標が、従業員に浸透し共有化されていると思えますが

その他、『改善のための手引き』の「1. 他社との比較から貴法人の問題点を整理する」及び「2. 自社独自の問題点を整理する」で整理した改善項目については、上記で指摘した優先項目が改善し終わった後に、改善に着手するようにしましょう。

3-3. 貴法人の優れた点

以下の項目は貴法人のとくに優れた点を示しています。この強みを活かし、さらにレベルの高い経営人事を目指してください。

なお、『改善のための手引き』に、貴法人の他の優れた点を整理しています。ぜひ、ご参照ください。

| (項目) | (経営者得点) | (従業員得点) | (分野) |
|--------------------|---------|---------|---------------|
| Q09. 仕事への主体的取組み | 4.5 | 4.6 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q07. 仕事の自律性 | 4.5 | 4.6 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q41. 3 K 仕事の真摯な取組み | 4.5 | 4.6 | < . 自分育て > |
| Q05. 人材登用の自由さ | 4.5 | 4.6 | < . 仕事への誇り > |

改善のための手引き

1. 他社との比較から貴法人の問題点を整理する【会員平均得点との比較】

レベルAは、従業員がとくに問題視している項目ですが、経営者も問題だと指摘した項目です。最優先で改善に取り組んでください。また、レベルBは、経営者、あるいは従業員の得点が2.5以下の低得点が現れた項目です。優先的に取り組んでください。最後に、レベルCは、経営者・従業員とも会員平均得点を下回った項目です。改善に取り組んでください。

(1) 改善優先度：レベルA

経営者、従業員ともに平均得点を下回り、両者間に乖離（1.0以上）が見られる項目

（ ）内は平均との得点差
赤字項目は得点差が両者とも1.0以上

| (項目) | (経営者得点) | (従業員得点) | (得点差) | (分野) |
|----------------|---------|---------|---------------|----------|
| Q46. ビジネス感覚の育成 | 2.0 | 3.1 | (1.2 : 0.1) | 自律への働きかけ |

(2) 改善優先度：レベルB

経営者、従業員いずれかの得点が低い（2.5以下）項目

（ ）内は各平均との得点差
赤字項目は得点差が両者とも1.0以上

| (項目) | (経営者得点) | (従業員得点) | (得点差) | (分野) |
|-----------------|---------|---------|---------------|----------|
| Q15. 相互理解への努力 | 2.0 | 3.8 | (1.5 : 0.1) | 積極果敢な行動 |
| Q27. 経営者の向上心 | 2.5 | 3.6 | (1.5 : 0.2) | 自分育て |
| Q12. 定期的な教育研修制度 | 2.0 | 2.4 | (1.5 : 1.2) | 自律への働きかけ |
| Q35. 成長への体験 | 2.5 | 4.4 | (1.4 : 0.7) | 自律への働きかけ |
| Q04. 経営センスの育成 | 2.5 | 3.4 | (1.0 : 0.1) | 自律への働きかけ |
| Q21. 生産方法の公開 | 2.0 | 2.6 | (1.5 : 0.7) | 仕事への誇り |
| Q36. 生産方法の改善提案 | 2.5 | 3.2 | (1.2 : 0.2) | 仕事への誇り |
| Q06. 危機管理体制の整備 | 2.0 | 2.4 | (1.6 : 1.3) | 労働条件 |
| Q14. 危険物の管理 | 2.5 | 3.0 | (1.7 : 1.0) | 労働条件 |
| Q22. 機械器具の定期点検 | 2.5 | 3.4 | (1.4 : 0.4) | 労働条件 |
| Q37. 作業の重要性の説明 | 2.5 | 3.4 | (1.3 : 0.2) | 労働条件 |
| Q16. 理念や目標の共有化 | 2.5 | 4.4 | (0.9 : 0.7) | 目標の達成 |

(3) 改善優先度：レベルC

経営者、従業員ともに平均得点を下回る項目

（ ）内は平均との得点差
赤字項目は得点差が両者とも1.0以上の項目

| (項目) | (経営者得点) | (従業員得点) | (得点差) | (分野) |
|-------------------|---------|---------|---------------|----------|
| Q19. ネットワーク化への取組み | 3.0 | 3.4 | (0.9 : 0.6) | 自分育て |
| Q11. 経営の自己チェック | 3.5 | 3.8 | (0.6 : 0.2) | 自分育て |
| Q03. 研鑽への自己投資 | 3.5 | 3.6 | (0.3 : 0.1) | 自分育て |
| Q28. 意見表明の機会 | 3.0 | 3.4 | (0.8 : 0.3) | 自律への働きかけ |
| Q49. 経営者の進取性 | 3.0 | 3.0 | (0.7 : 0.1) | 自律への働きかけ |
| Q29. 生産性向上への共通認識 | 3.5 | 3.4 | (0.3 : 0.4) | 仕事への誇り |
| Q13. 人材の質の向上 | 3.5 | 3.2 | (0.3 : 0.3) | 仕事への誇り |
| Q10. 環境課題の解決 | 3.0 | 2.8 | (0.6 : 0.6) | 労働条件 |
| Q02. 健康への関心と配慮 | 3.5 | 3.6 | (0.6 : 0.1) | 労働条件 |
| Q30. 安全作業の励行 | 3.5 | 3.8 | (0.3 : 0.2) | 労働条件 |
| Q08. 理念や目標の熱弁 | 3.5 | 3.4 | (0.5 : 0.8) | 目標の達成 |
| Q24. 行動指針の徹底 | 3.0 | 3.2 | (0.7 : 0.3) | 目標の達成 |

2. 自社独自の問題点を整理する【経営者と従業員との乖離】

レベルAは従業員から見て乖離が大きく、得点も低い項目です。最優先で融和を図ってください。また、レベルBは、経営者・従業員間に乖離が見られる項目です。優先的に融和を図ってください。

(1) 改善優先度：レベルA

従業員得点が経営者得点より低く、乖離が**1.0**以上の項目

| (項目) | (経営者得点：従業員得点) | (乖離) | (分野) |
|---------------|---------------|---------|------------|
| Q33. 休暇取得の自由さ | 4.0 : 3.0 | (1.0) | < . 労働条件 > |

(2) 改善優先度：レベルB

乖離が**1.0**以上の項目

| (項目) | (経営者得点：従業員得点) | (乖離) | (分野) |
|-----------------|---------------|---------|----------------|
| Q15. 相互理解への努力 | 2.0 : 3.8 | (1.8) | < . 積極果敢な行動 > |
| Q17. 困難な状況へのねばり | 3.0 : 4.4 | (1.4) | < . 積極果敢な行動 > |
| Q27. 経営者の向上心 | 2.5 : 3.6 | (1.1) | < . 自分育て > |
| Q35. 成長への体験 | 2.5 : 4.4 | (1.9) | < . 自律への働きかけ > |
| Q46. ビジネス感覚の育成 | 2.0 : 3.1 | (1.1) | < . 自律への働きかけ > |
| Q43. 発展への従業員努力 | 3.5 : 4.6 | (1.1) | < . 仕事への誇り > |
| Q16. 理念や目標の共有化 | 2.5 : 4.4 | (1.9) | < . 目標の達成 > |
| Q31. 協働化への機運 | 3.5 : 4.6 | (1.1) | < . 目標の達成 > |

3. 貴法人の優れた点を整理する

ここでは経営者、従業員ともに高得点を示した項目を抽出しています。そのうち非常に高い得点を示した項目をレベルAに、次に高い得点項目をレベルBに整理しました。組織運営のリード項目としてさらに活かし、全体のレベルアップを図ってください。

(1) レベルA

経営者、従業員ともに高得点（**両者ともに4.5以上**）の項目

| (項目) | (経営者得点：従業員得点) | (分野) |
|--------------------|---------------|---------------|
| Q09. 仕事への主体的取組み | 4.5 : 4.6 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q07. 仕事の自律性 | 4.5 : 4.6 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q41. 3 K 仕事の真摯な取組み | 4.5 : 4.6 | < . 自分育て > |
| Q05. 人材登用の自由さ | 4.5 : 4.6 | < . 仕事への誇り > |

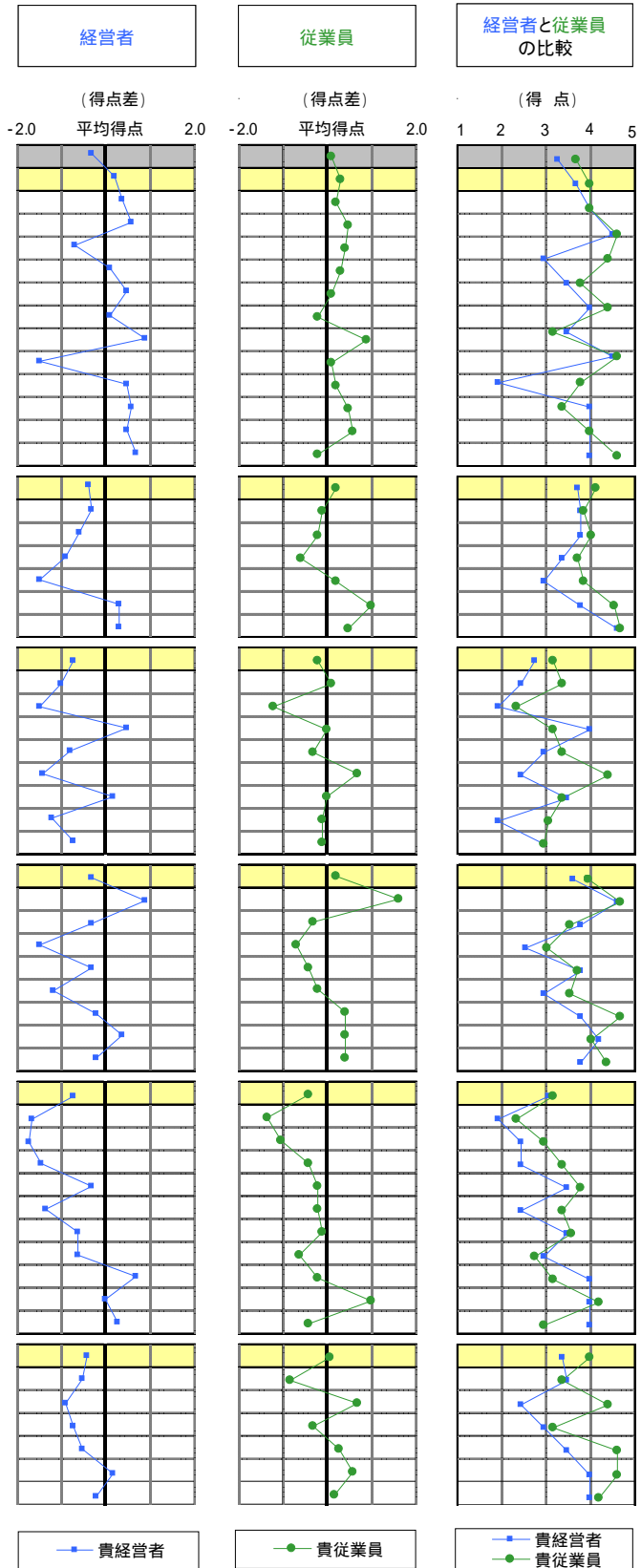
(2) レベルB

経営者、従業員ともに平均得点を上回り、さらに両者ともに4.0以上ある項目。

| (項目) | (経営者得点：従業員得点) | (分野) |
|---------------|---------------|---------------|
| Q45. 理念や目標の実現 | 4.0 : 4.6 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q32. 役割と目標の自覚 | 4.0 : 4.4 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q01. 言行の一致 | 4.0 : 4.0 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q38. 多様な人材の雇用 | 4.0 : 4.0 | < . 積極果敢な行動 > |
| Q39. 仕事の持続性 | 4.0 : 4.6 | < . 目標の達成 > |

4. 項目別診断表

| | 会 員 「 経 営 者 」 の 平 均 得 点 | 貴 経 営 者 の 得 点 | 会 員 「 従 業 員 」 の 平 均 得 点 | 貴 従 業 員 の 得 点 | 経 営 者 ・ 従 業 員 の 乖 離 率 |
|-----------------------|--|---------------------------------|--|---------------------------------|---|
| 総合得点 | 3.6 | 3.3 | 3.6 | 3.7 | 0.4 |
| 分野 積極果敢な行動 | 3.5 | 3.7 | 3.7 | 4.0 | 0.3 |
| Q01 言行の一致 | 3.6 | 4.0 | 3.8 | 4.0 | 0.0 |
| Q09 仕事への主体的取組み | 3.9 | 4.5 | 4.1 | 4.6 | 0.1 |
| Q17 困難な状況へのねばり | 3.7 | 3.0 | 4.0 | 4.4 | 1.4 |
| Q25 高い目標への挑戦 | 3.4 | 3.5 | 3.5 | 3.8 | 0.3 |
| Q32 役割と目標の自覚 | 3.5 | 4.0 | 4.3 | 4.4 | 0.4 |
| Q40 多様な情報の活用 | 3.4 | 3.5 | 3.4 | 3.2 | 0.3 |
| Q07 仕事の自律性 | 3.6 | 4.5 | 3.7 | 4.6 | 0.1 |
| Q15 相互理解への努力 | 3.5 | 2.0 | 3.7 | 3.8 | 1.8 |
| Q23 活発な意見や提案 | 3.5 | 4.0 | 3.2 | 3.4 | 0.6 |
| Q38 多様な人材の雇用 | 3.4 | 4.0 | 3.5 | 4.0 | 0.0 |
| Q45 理念や目標の実現 | 3.5 | 4.0 | 4.0 | 4.6 | 0.6 |
| Q48 個人的目標の達成 | 3.3 | 4.0 | 4.2 | 4.0 | 0.0 |
| 分野 自分育て | 3.8 | 3.4 | 3.7 | 3.9 | 0.5 |
| Q03 研鑽への自己投資 | 3.8 | 3.5 | 3.7 | 3.6 | 0.1 |
| Q11 経営の自己チェック | 4.1 | 3.0 | 4.0 | 3.8 | 0.3 |
| Q19 ネットワーク化への取組み | 3.9 | 3.0 | 4.0 | 3.4 | 0.4 |
| Q27 経営者の向上心 | 4.0 | 2.5 | 3.4 | 3.6 | 1.1 |
| Q34 職務の多様性 | 3.2 | 3.5 | 3.4 | 4.4 | 0.9 |
| Q41 3K仕事の真摯な取組み | 4.2 | 4.5 | 4.1 | 4.6 | 0.1 |
| 分野 自律への働きかけ | 3.5 | 2.8 | 3.4 | 3.2 | 0.4 |
| Q04 経営センスの育成 | 3.5 | 2.5 | 3.3 | 3.4 | 0.9 |
| Q12 定期的な教育研修制度 | 3.5 | 3.0 | 3.6 | 2.4 | 0.4 |
| Q20 販売担当者の育成 | 3.5 | 4.0 | 3.2 | 3.2 | 0.8 |
| Q28 意見表明の機会 | 3.8 | 3.0 | 3.7 | 3.4 | 0.4 |
| Q35 成長への体験 | 3.9 | 2.5 | 3.7 | 4.4 | 1.9 |
| Q42 理解しやすい意見表明 | 3.3 | 3.5 | 3.4 | 3.4 | 0.1 |
| Q46 ビジネス感覚の育成 | 3.2 | 2.0 | 3.2 | 3.1 | 1.1 |
| Q49 経営者の進取性 | 3.7 | 3.0 | 3.1 | 3.0 | 0.0 |
| 分野 仕事への誇り | 3.6 | 3.3 | 3.5 | 3.7 | 0.4 |
| Q05 人材登用の自由さ | 3.6 | 4.5 | 3.0 | 4.6 | 0.1 |
| Q13 人材の質の向上 | 3.8 | 3.5 | 3.5 | 3.2 | 0.3 |
| Q21 生産方法の公開 | 3.5 | 2.0 | 3.3 | 2.6 | 0.6 |
| Q29 生産性向上への共通認識 | 3.8 | 3.5 | 3.8 | 3.4 | 0.1 |
| Q36 生産方法の改善提案 | 3.7 | 2.5 | 3.4 | 3.2 | 0.7 |
| Q43 発展への従業員努力 | 3.7 | 3.5 | 4.2 | 4.6 | 1.1 |
| Q47 適切な評価 | 3.6 | 4.0 | 3.4 | 3.8 | 0.2 |
| Q50 永年勤続の意思 | 3.7 | 3.5 | 3.8 | 4.2 | 0.7 |
| 分野 労働条件 | 3.8 | 3.1 | 3.6 | 3.2 | 0.1 |
| Q06 危機管理体制の整備 | 3.6 | 2.0 | 3.7 | 2.4 | 0.4 |
| Q14 危険物の管理 | 4.2 | 2.5 | 4.0 | 3.0 | 0.5 |
| Q22 機械器具の定期点検 | 3.9 | 2.5 | 3.8 | 3.4 | 0.9 |
| Q30 安全作業の励行 | 3.8 | 3.5 | 4.0 | 3.8 | 0.3 |
| Q37 作業の重要性の説明 | 3.8 | 2.5 | 3.6 | 3.4 | 0.9 |
| Q02 健康への関心と配慮 | 4.1 | 3.5 | 3.7 | 3.6 | 0.1 |
| Q10 環境課題の解決 | 3.6 | 3.0 | 3.4 | 2.8 | 0.2 |
| Q18 安全衛生会議の実行 | 3.3 | 4.0 | 3.4 | 3.2 | 0.8 |
| Q26 労働条件向上への努力 | 4.0 | 4.0 | 3.2 | 4.2 | 0.2 |
| Q33 休暇取得の自由さ | 3.7 | 4.0 | 3.4 | 3.0 | 1.0 |
| 分野 目標の達成 | 3.8 | 3.4 | 3.9 | 4.0 | 0.6 |
| Q08 理念や目標の熱弁 | 4.0 | 3.5 | 4.2 | 3.4 | 0.1 |
| Q16 理念や目標の共有化 | 3.4 | 2.5 | 3.7 | 4.4 | 1.9 |
| Q24 行動指針の徹底 | 3.7 | 3.0 | 3.5 | 3.2 | 0.2 |
| Q31 協働化への機運 | 4.0 | 3.5 | 4.3 | 4.6 | 1.1 |
| Q39 仕事の永続性 | 3.8 | 4.0 | 4.0 | 4.6 | 0.6 |
| Q44 地域の受容性 | 4.2 | 4.0 | 4.0 | 4.2 | 0.2 |



診断チャート及び項目別診断表の見方

1. チャートの見方

チャートの構図

頂点の『総合得点』から時計回りで、「積極果敢な行動」、「自分育て」、「自律への働きかけ」、「仕事への誇り」、「労働条件」、「目標の達成」で構成しています。～を「分野」と呼んでいます。

分野は、次のように構成しました。すでに回答した「質問表」は、農業法人の経営・人事上の問題点を発見し改善するために必要な項目を50項目確定し、いろいろな角度から問題点が正確に抽出できるように質問項目1から質問項目50までの項目を、配列しています。そのばらばらに配列された項目を6つのカテゴリーに集約し、経営行動の6大目標としたのが分野です。

得点機軸

50の質問に対し、「そう思う 5」から「そう思わない 1」まで5段階で回答した結果を得点化しています。チャートの中心「0」点から1点刻みで、一番外側が「5」点になるよう配置しています。

得点結果の表示

回答を一定の方式で算出しその結果を、たとえば「総合得点3.3」のように表示し、チャートにプロットします。同様に各分野も得点結果をプロットし、点と点を線で結び、レーダーチャート化しています。

チャートの線

【チャート1】経営者では、貴法人経営者の結果は**ブルー**で表示しています。ブラック線は会員（経営者）平均得点です。

【チャート2】従業員では、貴法人従業員の結果は**グリーン**で表示しています。ブラック線は会員（従業員）平均得点です。

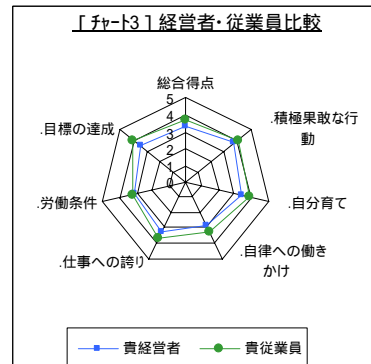
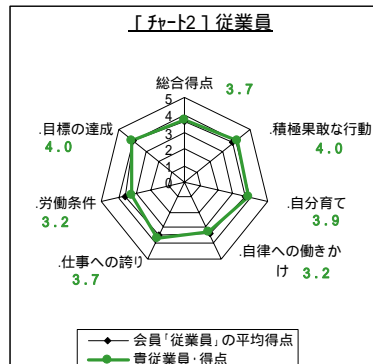
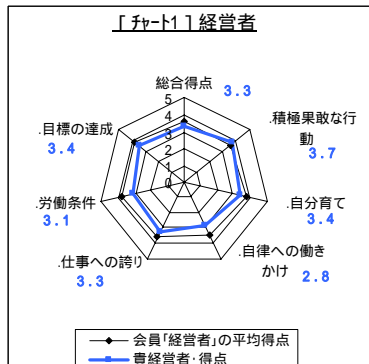
【チャート3】経営者・従業員比較では、経営者は**ブルー**で、従業員は**グリーン**で表示しています。

評価

【チャート1】と【チャート2】では、会員平均得点と貴法人結果を比較しています。他社よりどの分野が優れ、どの分野を改善しなければならないかを読み取ります。平均得点を下回った分野が改善対象になります。

一方、【チャート3】は貴法人の経営者と従業員を比較しています。より良い状況はともに高得点で一致した線形です。改善対象となるのは、経営者の線と従業員の線が乖離しているレーダー線形です。とくに従業員線が経営者線を下回っているレーダー線形は改善が急務です。

貴法人の診断チャート



2. 項目別診断表の見方

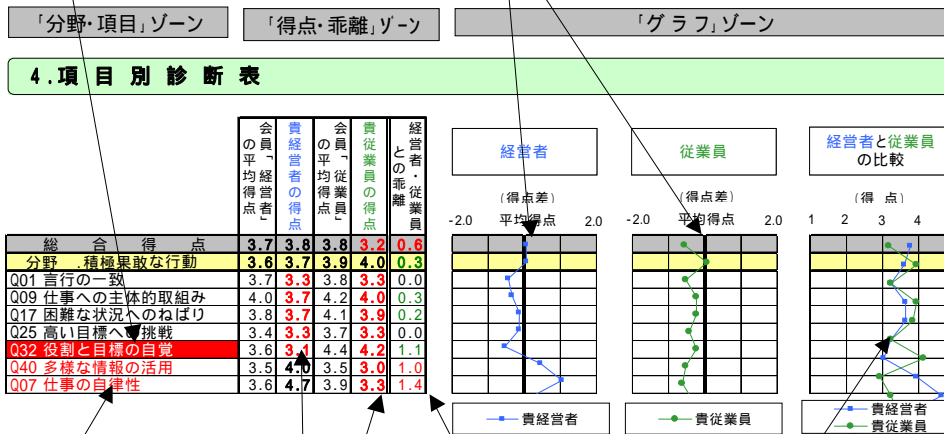
すでに回答した「質問表」は、農業法人の経営・人事上の問題点を発見し改善するために必要な項目を50項目確定し、いろいろな角度から問題点が正確に抽出できるように質問項目をアットランダムに配列しています。そのばらばらに配列された項目を6つのカテゴリー（6分野）に集約し、経営行動の6大目標として分野ごとに整理したのが、項目別診断表です。

この診断表は、一番左側が、「分野・項目」ゾーン、真ん中が「得点・乖離」ゾーン、右側3点が「グラフ」ゾーンでつくられています。

分野項目ゾーンには総合得点、6分野、50項目が並び、得点ゾーンには経営者得点と従業員得点が配し、グラフゾーンには経営者・従業員の比較図が描かれています。

レッドゾーン・白抜き文字の項目は、経営者・従業員ともに平均得点を下回り、両者間に1.0以上の乖離の項目。

経営者と従業員の折れ線グラフでは、中央線に「平均得点」を配し、常態としてそれぞれの得点差を線描。



赤字の項目は、経営者・従業員いずれかあるいは両方の得点が平均以下で乖離が1.0以上の項目。

レッドの数値は、会員平均得点より低い得点であることを表示。

乖離において、経営者より従業員の方が高い場合はグリーン、従業員が低い場合はレッド、同得点はブラックで表示。

折れ線グラフは、貴法人の経営者と従業員との得点差を表示。

貴法人の労働条件のデータ

*** 調査摘要**

受診日 2007年 8月 30日

受診経営者 2人

受診従業員 5人

*** 労働等の条件**

| 調査項目 | 貴法人のデータ | 法人協会会員全体 (平均値) |
|-----------------|------------------|--|
| 1. 作目(複数回答) | 水稲 (生産・加工・販売) | 野菜・果樹=37.9% 水稲・畑作=34.6% 畜産=27.4% 販売・観光=20.1% 加工=17.7% 施設花き=12% 工芸農作物=9.6% |
| 2. 従業員数 | 16人 | 20人 |
| 3. パート・アルバイト数 | 5人 | 19人 |
| 4. 就業規則 | 有 | 有 = 86.2% |
| 5. 賃金規程 | 有 | 有 = 87.5% |
| 6. 退職金規程 | 有 | 有 = 53.2% |
| 7. 時間外労働に関する協定 | 有 | 有 = 73.9% |
| 8. パートタイム就業規則 | 有 | 有 = 67.8% |
| 9. 安全衛生管理規程 | 作成中 | 有 = 36.8% |
| 10. 作業マニュアル | 無 | 有 = 50.0% |
| 11. 機械操作マニュアル | 無 | 有 = 40.7% |
| 12. 安全作業マニュアル | 無 | 有 = 27.4% |
| 13. 農薬取り扱いマニュアル | 無 | 有 = 35.8% |
| 14. 労働時間 | 8時間未満 | 最多: 8時間 = 51.5% |
| 15-1. 実労働時間 農繁期 | 10.0 時間 | 8.8 時間 |
| 15-2. 実労働時間 農閑期 | 7.5 時間 | 7.3 時間 |
| 16-1. 月残業時間 農繁期 | 20.0 時間 | 27.5 時間 |
| 16-2. 月残業時間 農閑期 | 0.0 時間 | 14.7 時間 |
| 17. 週休制 | 週休1日と半日 | 最多: 週休1日 = 37.8% |
| 18. 賃金水準 | ほぼ同じ | 最多: ほぼ同じ = 64.8% |
| 19. 賃金評価(複数回答) | 年齢、能力、学歴 | 能力=77.3% 年齢=54.5% 技術・知識=49.6% 経験=46.4% 資格・免許=27.7% 学歴=21.2% 同業他法人=10.6% |
| 20. 賃金評価時期 | 年2回 | 最多: 年1回 = 72.5% |
| 21. 従業員平均勤続 | 6.6年 | 6.3年 |