

安全に関するアンケート調査 設計と分析の考え方

平成25年6月

国土交通省 国土交通政策研究所

I. 調査の設計構想

1. 基本的考え方

責任や権限、手順書やマニュアルを取り決めて、それを周知・教育するだけでは「安全」は実現しない。自社の背後にある組織の実態を見極めながら、組織に共通の思考・行動(統一的な性格)を形成する必要がある。その鍵は、①経営者による経営目的の創造、②中核となる管理者の育成、③現場における意思疎通の「場」の活性化と考えている。

経営目的が確立・
浸透しているか

- 経営目的は、組織に統一的な性格を持たせる根本がある。※経営目的:経営理念と経営目標(考え方と具体的目標…コンプライアンス、コーポレートガバナンスを含む)
- 経営者には、個人の希望や欲求を尊重しながらも、個人の意思を、共通の組織目的(経営目的)へ結集する力が求められます。これにより「個人」を超えた「組織」としての活力が生み出される。

中核となる管理者が
育成されているか

- 経営者の意思を汲み、具体化するのが管理者である。経営者は、経営意思を理解し、責任を果たしていく管理者を育成することが必要である。
- 企業が目標と計画を実現するためには、組織の意思疎通力(経営者、周囲の期待を理解する力)、PDCAの実践力(やり遂げる力)を高めることが必要である。

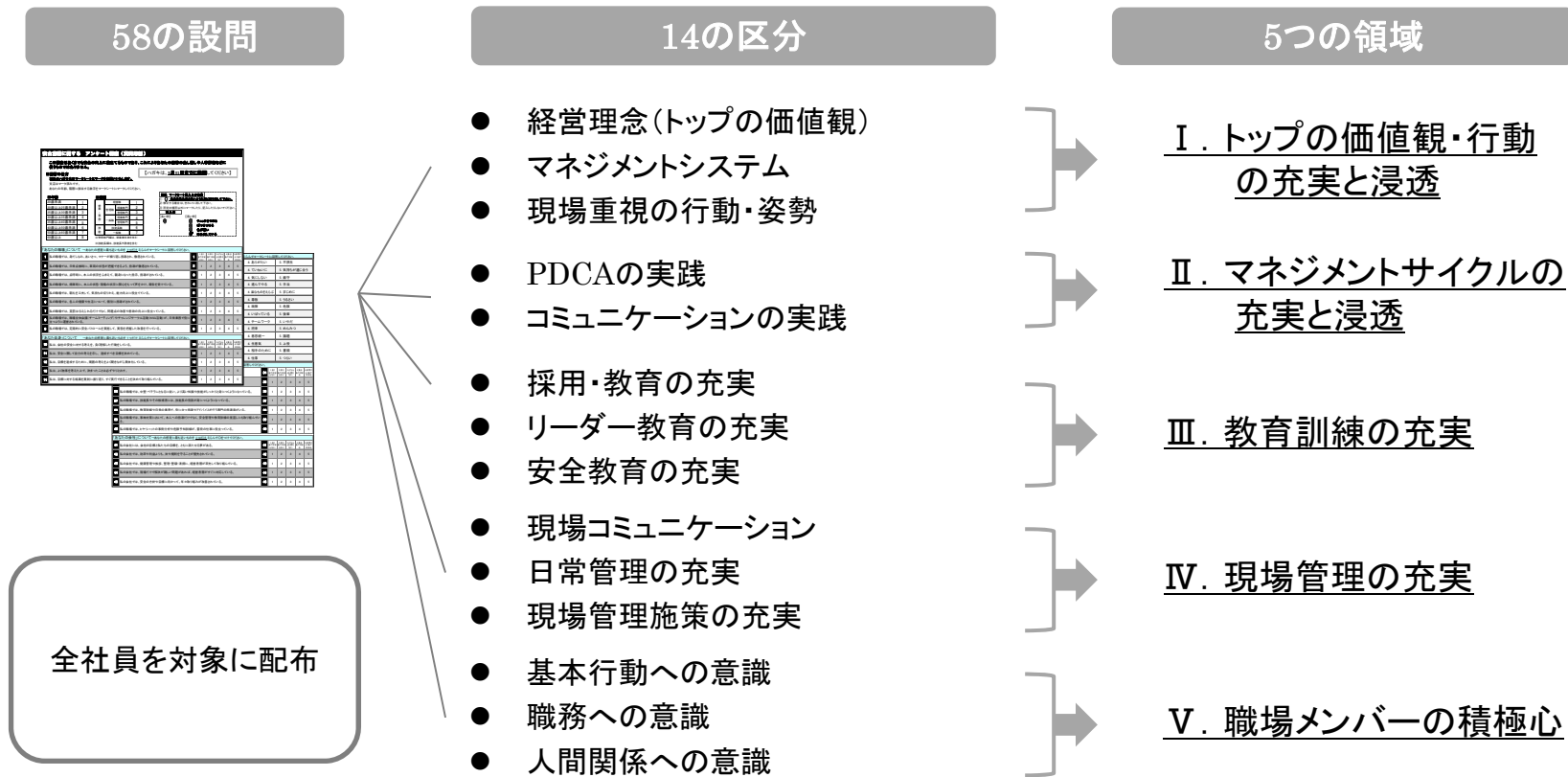
現場における
意思疎通の「場」
は活性化しているか

- 経営者はじめ、管理者は、現場管理者・現場スタッフに、フォーマル・インフォーマルな「場」を通じて意思を確実に伝え、浸透させる活動(人の心の組織化)を行う必要がある。
- 双方向のコミュニケーションに基づいた信頼の形成が、組織の活力の源泉になる。これらを生み出す「場」を創り出すことが必要である。

I. 調査の設計構想

2. 調査の体系

今回の調査では、アンケート調査の58の設問を14の区分に分類し、5つの領域に集計した上で、測定・評価を行います。



Ⅱ. 調査の体系

3. 5つの領域と区分の意味

5つの「領域」と各領域に含まれる「区分」の意味は以下の通り。

- I 領域： **トップの価値観・行動の充実と浸透**・・・「私の会社への認識」（設問49～58）
 - 経営者層は公器としての企業の役割を認識し、人材育成を重視し、自らも現場に関与していく経営姿勢を示す必要がある。トップ自らが安全理念・方針を示し、それを繰り返し語り、現場と対話することや、経営者自身の行動（率先垂範、言行一致）と考え方（利害相反から利害一致へ）、管理者の育成への姿勢に対する社員の認識についての領域です。
 - 経営理念（トップの価値観）
⇒設問49,50,56 経営者層の経営の考え方に対する社員の理解度について
 - マネジメントシステム
⇒設問53～55 人と情報を重視した安全体制の構築と見直しへの社員の理解度について
 - 現場重視の行動・姿勢
⇒設問51,52,57,58 経営者層の現場を重視する行動への理解度について

Ⅱ. 調査の体系

3. 5つの領域と区分の意味

- **Ⅱ領域： マネジメントサイクルの充実と浸透** ……「あなた自身の行動」（設問10～25）
 - マネジメントシステムの運用で重要な、PDCAを遂行する能力についての領域。自分自身の目標設定、行動の具体化と実践、振り返りと改善、周囲とのコミュニケーションの能力が求められる。安全方針・目標の実現ができ得る組織となっているかを測定する。
 - PDCAの実践
 - ⇒設問10～16 個人のやり抜く力(PDCAサイクルへの意識)について
 - コミュニケーションの実践
 - ⇒設問17～25 上司や周囲の期待を理解し、周囲を巻き込みながら実践する力について

- **Ⅲ領域： 教育訓練の充実** ……「私の職場への認識」（設問40～48）
 - 教育システムにおいて、階層ごとの責任が明確にされ、採用から新人教育、ベテラン向け教育、安全教育といった定期的教育や、リーダーとしての役割が身に付くような、日常業務における「育成」が、実施され、効果をあげているか、役立っているかの認識について測定する。
 - 採用・教育の充実
 - ⇒設問40～42 採用の重要視及び新人教育の役立ちについて
 - リーダー教育の充実
 - ⇒設問43～45 中堅・ベテラン・管理者層への階層別教育、リーダー教育について
 - 安全教育の充実
 - ⇒設問46～48 安全教育の業務への役立ちについて

Ⅱ. 調査の体系

3. 5つの領域と区分の意味

- **Ⅳ領域：現場管理の充実** ……「私の職場への認識」（設問1～9）
 - 現場メンバーに積極的に関わる現場管理についての領域です。形式的にならず、こまやかに個人個人の状況をみながら相手と関わりを持って指導・管理にあたり、施策を講じているかについて測定する領域です。
 - 現場コミュニケーション
⇒設問3～5 管理者の現場メンバーへ関わり方について
 - 日常管理の充実
⇒設問1,2,6 生活管理にまで踏み込める日常管理を重視、基本の徹底指導について
 - 現場管理施策の充実
⇒設問7～9 目的と効果を考えて現場管理施策とその役立ちについて

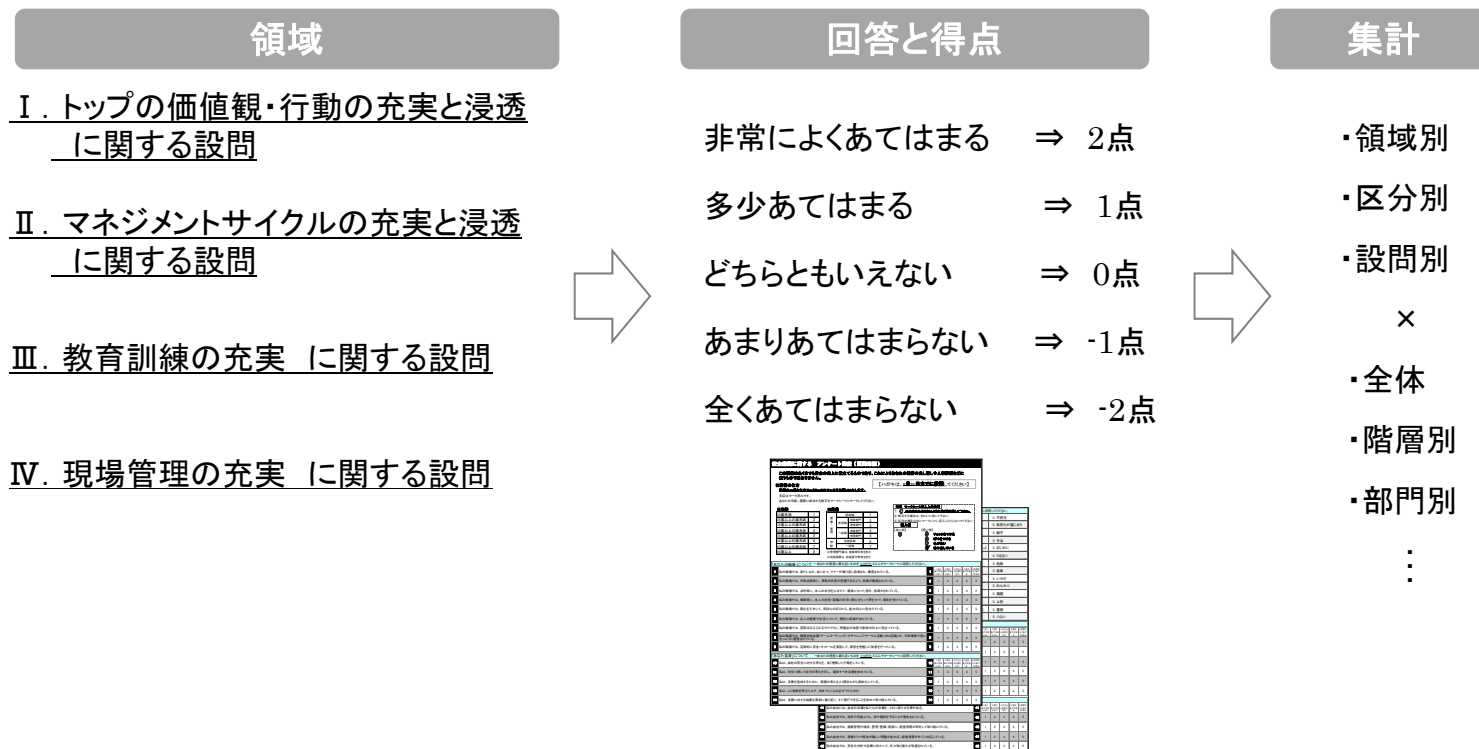
- **Ⅴ領域：職場メンバーの積極心** ……「あなた自身の意識」（設問26～39）
 - 職場生活における基本的行動、仕事に対する意識、人間関係への積極心を把握する領域です。積極的・建設的な意識か、否定的・非建設的な意識かについて、組織人員の構成をみます。
 - 基本行動への意識
⇒設問26～28,35,38 基本的な行動への関心度合いについて
 - 職務への意識
⇒設問29,30,32,36,39 職務への関心の度合いについて
 - 人間関係への意識
⇒設問31,33,34,37 人間関係(同僚)への関心の度合いについて

Ⅱ. 調査の体系

4. 回答の集計、評価の方法

(1) I・II・III・IV領域の集計について

- 「I領域」から「IV領域」の設問は、「非常によくあてはまる」、「多少あてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」の5段階での回答方式。
- これらを順に 2点、1点、0点、-1点、-2点 という配点により、集計を行う。

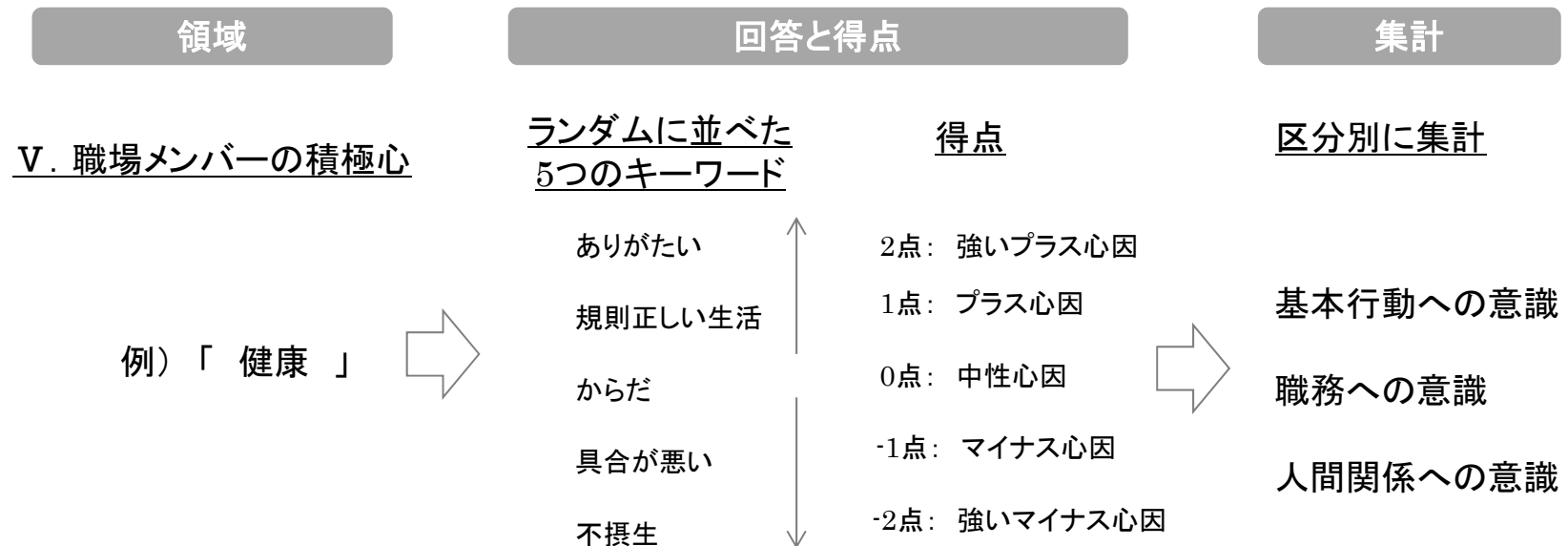


Ⅱ. 調査の体系

4. 回答の集計、評価の方法

(2) V領域の評価

- V領域「職場メンバーの積極心」の設問は、ある語句(刺激語)に対し、5つの言葉(反応語)を示し、自分の印象に最も近い言葉を選択する構成となっている。
- 選択肢それぞれが、強いプラス心因(2点)、プラス心因(1点)、中性心因(0点)、マイナス心因(-1点)、強いマイナス心因(-2点)と重み付けが行われています。個別の回答結果を3区分に分類、集計し、V領域の評価としています。



Ⅱ. 調査の体系

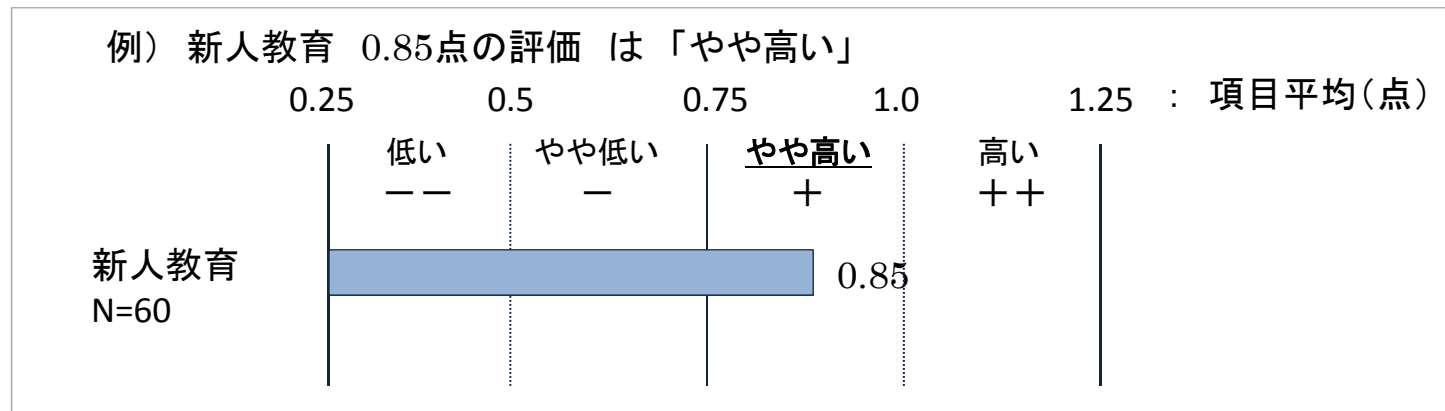
5. 分析方法

(1)「基準値」との比較について

- 項目別に集計し、算定された平均値により、以下のように評価を行っています。

1.0点以上・・・「高い」 0.75～1.0点未満・・・「やや高い」 0.5～0.75点未満・・・「やや低い」 0.25点未満・・・「低い」

項目平均が1.0点を超える設問は、回答者の全員が「多少あてはまる」以上の認識をしているレベルであり、その意識の浸透や取り組みのレベルは「高い」と評価します。



〈基準値と比較した「高い」「低い」の考え方〉

項目平均が 0.5点 ……設問に対し、回答者の50%のみが「多少あてはまる」と回答すると 項目平均は 0.5点となる。このような項目を「やや低い」「低い」の分岐点として評価する。

しかし、実際の分析の際には、平均値で判断するだけでなく、回答のばらつきも考慮する必要があります。

Ⅱ. 調査の体系

5. 分析方法

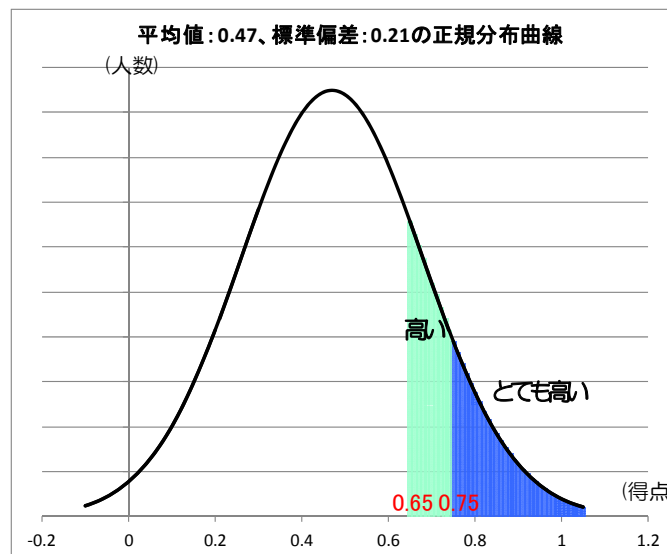
(2)「他社平均」との比較について

- 「他社平均」とは、平成25年3月までに試行調査等にご協力頂いた事業者(鉄道:13社6,919名、自動車:65社30,224名、海運:15社1,342名、航空:11社1,708名)の平均値を使用しています(今後データを蓄積し、業界別、業種別、従業員規模別等の平均値を充実させたい)。
- データにおける平均値、標準偏差から偏差値の考え方をを用いることで上位値を算定しています(平均値、上位値は参考値)。

上位10%値以上・・「とても高い」 上位20%値以上「高い」

※例

	他社平均	標準偏差	上位20%	上位10%
I. トップの価値観・行動の充実	0.47	0.21	0.65	0.75

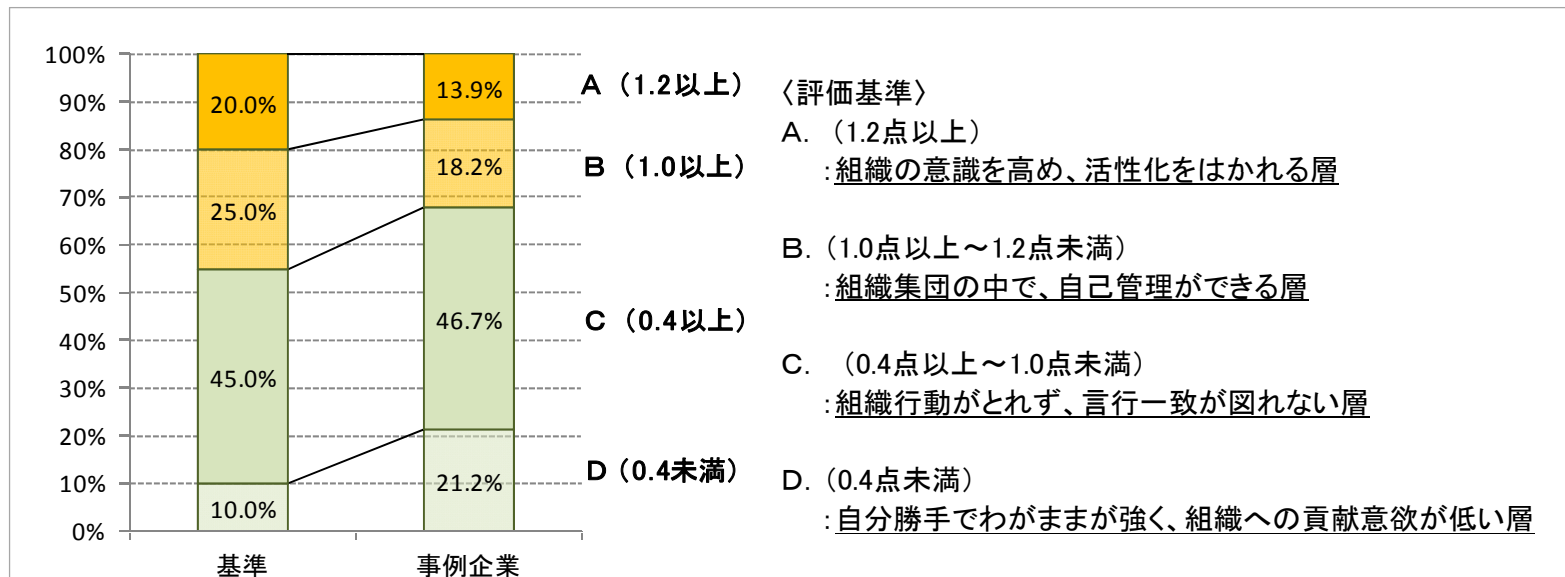


Ⅱ. 調査の体系

5. 分析方法

(3) 構成比による分析について(V領域:職場メンバーの積極心 p.5)

- V領域「職場メンバーの積極心」の人員構成分析では、以下の基準で評価を行っています。

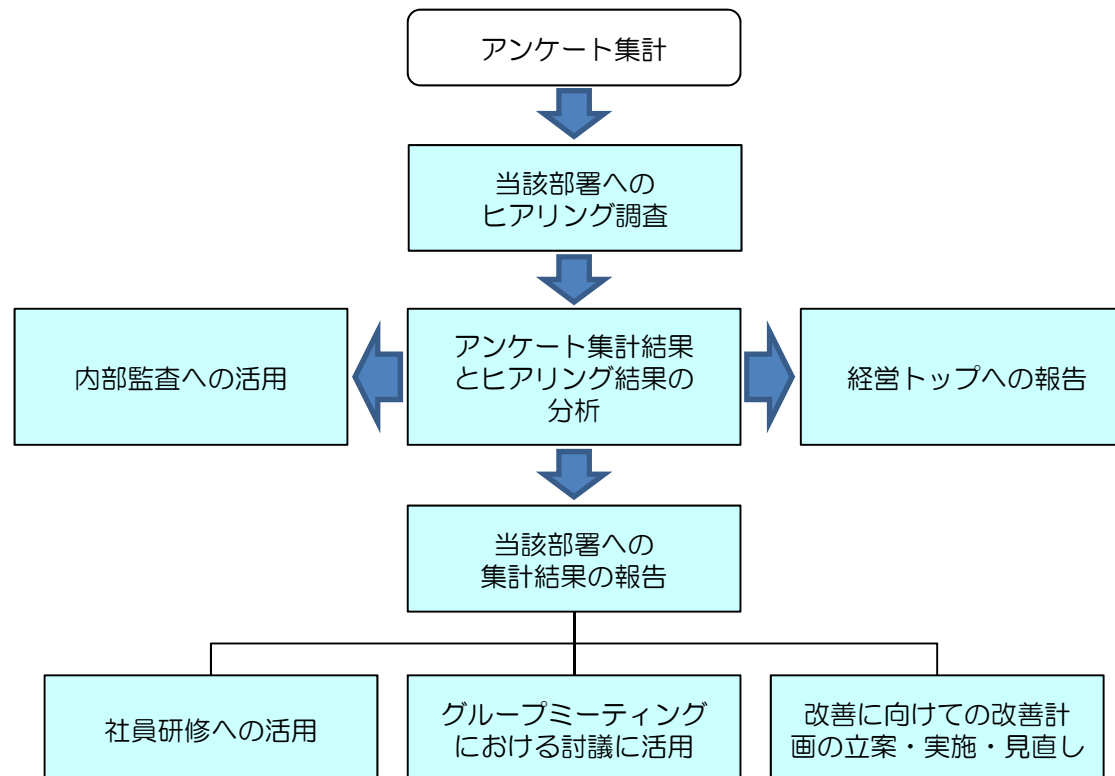


Ⅲ. アンケート調査結果の活かし方

アンケート調査結果を集計した後、必要に応じて、現場担当者へのヒアリング調査を実施し、その内容を勘案して当該部署等の各関係部署に集計結果を報告してください。

安全に対する取り組み態勢に関するギャップ等についてミーティング等を実施することもいいでしょう。

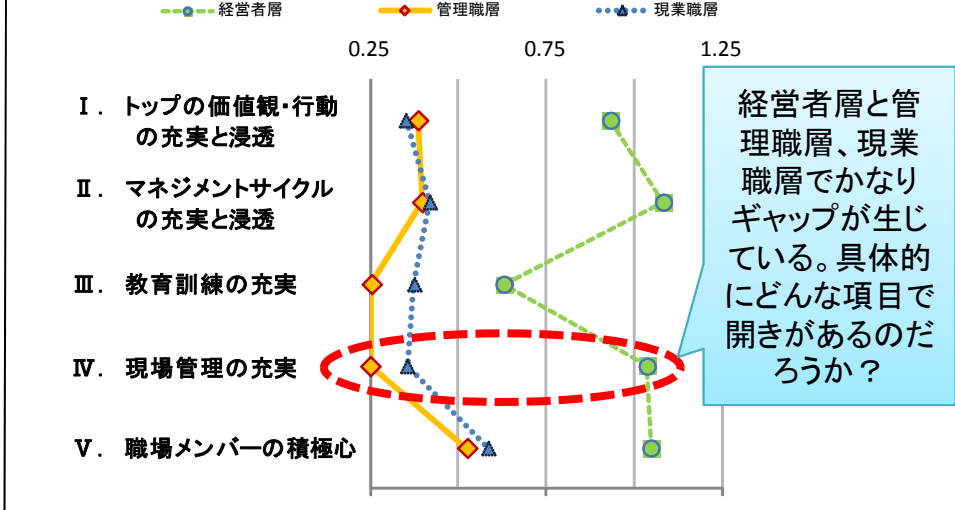
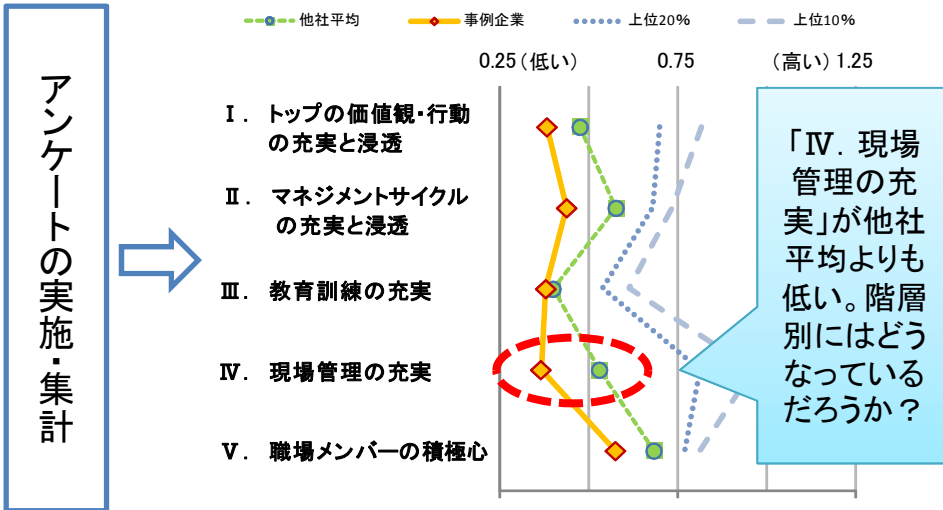
また、改善の対策、進め方について打合せを行い、いつ誰が、何処に対して、どのように、どのくらいの予算を計上して、いつまでに、などの5w2hを決めて、改善策を相互で確認し、改善計画を立案します。



Ⅲ. アンケート調査結果の活かし方（事例）

① 会社全体の特徴の把握

② 階層別の特徴の把握



④ 設問の確認及び改善活動

③ 具体的な項目

問5 私の職場では、朝礼・ミーティング等が工夫されており、気持ちの切り替えや安全意識向上に役立っている。

（経営者の気づき）

- ・私は朝礼、ミーティングが効果的に活用されていると考えていたが、管理者層や現業職層はそう考えていなかった。
- ・最近現場のミーティングに参加することもなかった。

改善活動に着手

	現場コミュニケーション		
	親身になった指導	積極的な声かけ	朝礼の活性化
階層	問3	問4	問5
全体	0.21	0.27	0.38
経営者層	0.67	1.33	2.00
管理職層	0.00	0.07	0.64
現業職層	0.19	0.26	0.28

「IV. 現場管理の充実」のなかでは、「朝礼の活性化」が経営者層～現業職層の間で最も開きが生じている。問5とはどんな設問だろうか？

IV. 改善に向けて

「安全アンケート実施・分析マニュアル」では、

- 安全を実現するための考え方
- 安全を実現する優良企業の特徴
- 「組織的安全マネジメント事例データベース」
- 「中堅・中小運輸事業者ケーススタディ集」 を紹介しています。

当アンケート調査をきっかけとし、これまでと異なった視点や切り口にて「目に見える」形で課題を把握することで、自社内での安全に関する議論の活発化や内部監査の充実、そして一層の安全体制の確立、継続的改善の一助となれば幸いです。

以上