

安全アンケート実施・分析マニュアル ～安全意識浸透のための活用法～

国土交通省 国土交通政策研究所

目次

はじめに	1
1. アンケート調査の活かし方	2
1.1 安全を実現する企業とは	2
1.2 運輸安全マネジメントを活かすために	3
1.3 本アンケート調査の特徴と活用	5
2. アンケート調査の体系	6
2.1 基本的な考え方	6
2.2 アンケート調査の体系	10
2.3 5つの領域における14区分と設問の意味	13
3. アンケート調査の実施	28
4. アンケートの集計と評価の方法	34
4.1 各領域の集計と評価の方法	34
4.2 分析方法	36
4.3 事例による分析方法の解説	42
4.4 分析のまとめ方(事例)	57
5. 運輸安全マネジメントとの関連	58
5.1 運輸安全マネジメント制度の概要	58
5.2 運輸安全マネジメントと本アンケート調査との関連	60
6. 改善に向けて	62
6.1 アンケート調査結果を活かすために	62
6.2 安全を実現する優良企業の特徴	63
6.3 安全を実現するための改善の基本ステップ	66
6.4 事例データベースの活用(優良事例、他産業事例など)	67

はじめに

運輸分野においては、平成 18 年 10 月に「運輸安全マネジメント制度」が導入されております。また、事業者においては、輸送そのものの安全確保は勿論のこと、業務を行う上でのリスクとして、労働災害などがあり、これらを含めた安全確保、広くはコンプライアンス確保を組織的に管理していくことが求められています。

事故や労働災害などに対する安全を確保し、継続するためには、単に、責任や権限、手順書やマニュアルを取り決めて、それを伝えるだけでは不十分です。組織のトップから現場の従業員に至るまで、シンプルでわかりやすいノウハウを共有し、それらを組織として蓄積し、繰り返し実践していくことが必要です。

これを実現するためには組織に共通の思考が形成されることが必要であり、この度合いが安全マネジメントの定着や継続的改善に大きな影響を与えると考えています。

この安全に関するアンケート調査は、「組織に共通の思考を形成する」ためにカギとなる、「経営者や組織・人材などの人的側面」に焦点をあてており、メンバーの安全に関する認識や行動の度合、階層間・部門間のギャップなどを測定することができます。これにより、自社の安全に関する取り組みをメンバーがどのように認識しているのか、課題は何かを「目に見える形」で把握することが可能です。

この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が、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。

1.

アンケート調査の活かし方



1.1 安全を実現する企業とは

企業の規模に限らず、運輸事業者は、運行（運航）管理制度や整備管理制度をはじめ、交通労働災害の防止、安全運航に係る交通関係法令等の順守の周知等を徹底し、全社一体となって運用、実践することが求められます。一度事故を起こせば、当事者はもちろんのこと、公共輸送機関として安全・安心への社会的信頼を失い、顧客からの信頼も失うことになり、自身の存続さえも危うくします。運輸事業者は、輸送の安全確保が最も重要であることを常に自覚し、絶えず輸送の安全性向上に努めなければいけません。

国土交通政策研究所が調査した「安全への取り組みが熱心な企業」の多くで、経営トップが自ら率先して現場の生の情報を収集することに努め、安全機器等の導入も業界に先駆けて積極的に行っていました。また、従業員全員、現場の末端まで、理念や目標を分かりやすい言葉で説明し、失敗、事故の教訓などを活かした取り組みを従業員全員が継続する努力を実践していました。

特徴的であったのは、「何を」やるかということ以上に、取り組みは1つであっても、「徹底する姿勢」であり、そのために経営者の役割、管理者の責任を明確にし、熱意をもって取り組み、特に、PDCAにおけるC（チェック）A（アクション）を大事にしておりました。

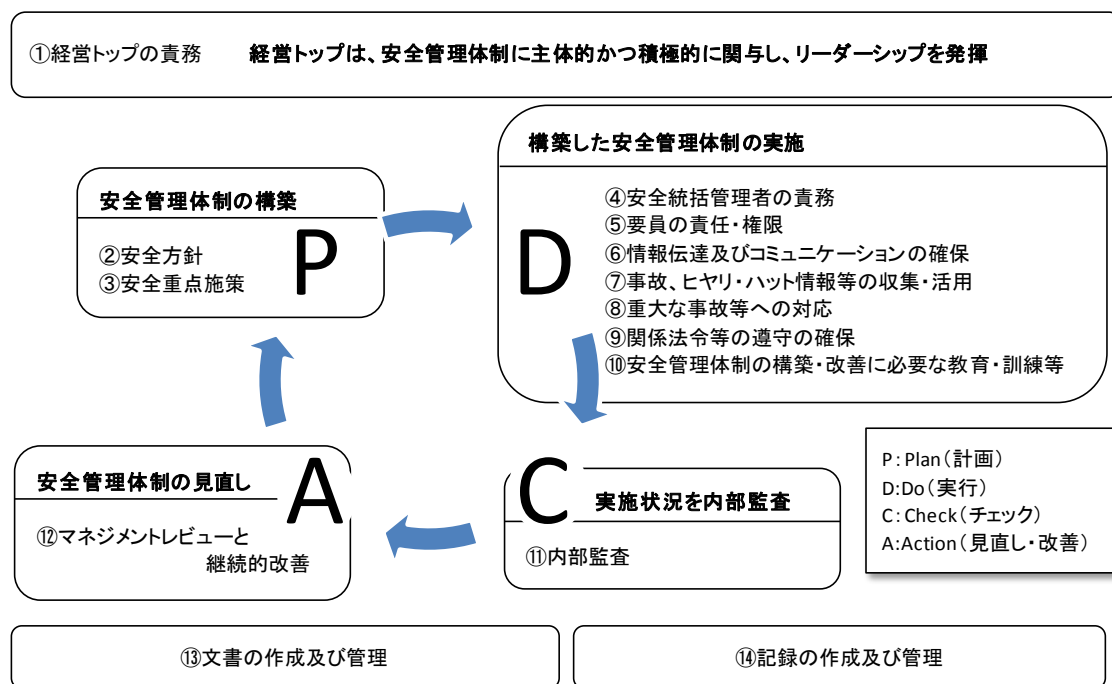
単に安全に取り組むだけでなく、顧客、協力会社とともに安心・確実な業務を遂行することを目指し、「安全の実現」への取り組みを自社の体質強化や収益性確保に活かすことを考えていました。



1.2 運輸安全マネジメントを活かすために

平成 18 年 10 月より「運輸安全マネジメント制度」が導入されています。この目的は企業が PDCA サイクルを適切に機能させ、スパイラルアップの結果として、安全風土、安全文化が構築、定着し、企業内部に関係法令の順守と安全最優先の原則が徹底されることです。そのために、経営トップによる明確な安全方針の設定をはじめとしたコミュニケーションの実現、法令順守及び安全優先意識の徹底、内部監査の実施、『事故の芽』情報の明確化等と効果的な対応の実現など、安全マネジメント態勢の構築を求めています。

【図 1-1 安全管理規程 14 項目の体系】





トップと管理者の率先垂範から

一方で、安全管理規程の作成をはじめ、責任や権限、手順書やマニュアルを取り決めて、それを伝えるだけでは、企業内部に安全風土、安全文化が構築されることはありません。

運輸安全マネジメントでは、「トップのコミットメント」が求められていますが、トップの方針を浸透させるためには、単に方針や仕組みをつくるだけでなく、トップ自身が現場の実態を自らの目と足で感じとることが必要です。

安全を実現している企業の経営者層は

－「わかっているようでわからない」現場の実態を知る姿勢を忘れずに行動している。

このような企業では、安全の方針や仕組みは、あるべき論・抽象論ではなく、現場の実態に基づいている。そのため、経営の考え方や目標も分かりやすい言葉で説明でき、管理者にも浸透しやすい。

経営者層や管理職層が一体となり、従業員末端まで理解させる取り組みを通じて、同じ目標に向かえることを目指している。

経営者と管理者が一体となり、自らの率先垂範と繰り返し伝え続ける姿勢と行動がなければ、組織に共通の思考も形成されず、運輸安全マネジメントも形骸化してしまうでしょう。



1.3 本アンケート調査の特徴と活用

この安全に関するアンケート調査は、「組織に共通の思考を形成する」ためにカギとなる、「経営者や組織・人材などの人的側面」に焦点をあてています。メンバーの安全に関する認識や行動の度合、階層間・部門間のギャップなどを測定し、自社の安全に関する取り組みをメンバーがどのように認識しているのか、課題は何かを「目に見える形」で把握することを目的としています。

特徴

- ① 「経営者や組織・人材などの人的側面」に焦点をあてている。
- ② トップから現場まで同じ設問で回答してもらう。
- ③ 全員に回答してもらう（もちろんサンプリングでも可）。
- ④ 全員に回答してもらうため、メンバーの安全に関する認識や行動のレベルにより問題の程度がより正確に把握できる。
- ⑤ 階層間・部門間のギャップやバラツキにより、隠れた問題がみえてくる。

活用

アンケート調査を定期的に行うことで「改善の程度」が把握できる。

- ① 結果が改善していれば、更なる推進や、優先順位が低かった問題に取り組める。
- ② 改善がすすんでいなければ、行ってきた対策の内容や実施方法自体を見直す。
- ③ 設問そのものが改善の指針となるように作成してある。

例えば、このアンケート調査で把握された問題に内部監査（中小の企業においては、ミーティングの議題とする）の重点をあてることで、問題を深く掘り下げることができます。内部監査の効果を高めるだけでなく、効率よく実施することができます。スパイラルアップや結果の背景や対策に潜む一層深い問題を見出して取り組むことができるでしょう。

2.

アンケート調査の体系



2.1 基本的な考え方

企業に安全風土、安全文化を醸成するためには、その背後にある意識の実態を見極め、組織に共通の思考・行動（統一的な性格）を形成することが必要です。そのためのポイントは以下の3点です。

- ① 経営目的が確立・浸透しているか、
- ② 中核となる管理者が育成されているか、
- ③ 現場における意志疎通の「場」は活性化されているか

アンケートの設問は、これらの3つの視点を背景にして構成しています。

安全に関する意識が浸透する前提は、経営者層が「安全」に本気で取り組んでいることであり、これを現場に伝える「管理者」が育成されており、そして現場におけるコミュニケーションが活性化し、「信頼関係」や「積極心」が醸成されること、といえるでしょう。

それでは、以下において、安全意識を浸透させるための3つのポイントを説明しましょう。

ポイント1 **経営目的が確立・浸透しているか**

経営目的（経営の考え方と具体的な目標。コンプライアンス、コーポレートガバナンスを含む）は、組織に統一的な性格を持たせる根本です。

組織に参加している個人の希望や欲求は異なりますが、経営者は、このような個人の希望や欲求を尊重しながらも、個人個人の意志を、共通の組織目的（経営目的）の方向へ向けていく力が求められます。

トップの重要な役割の一つは、「個人」を超えて「組織」としての力を生み出し、例えば、使命感に燃えて仕事に取り組むような、生き生きとした貢献意欲を引き出していくことにある、といえるでしょう。

トップの語る安全への考え方が本音なのか、建前なのかは、管理者、従業員にはすぐに伝わります。経営者の熱意が伝わらなければ、いかに時間やコストをかけても、効果的な安全マネジメントの実現は難しいといえるでしょう。

その意味で、「安全」を含めた、経営の考え方と具体的目標が確立・浸透している必要があるのです。

ポイント2

中核となる管理者が育成されているか

管理者の役割は、経営の考え方や目標を現場で具体化することといえます。

ですから、企業の中核となる管理者を育成することは経営者の大きな役割といえるでしょう。

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なのです。このことなくして、企業がその目標と計画を実現することは難しいでしょう。

安全に関して、現場メンバーへの教育を熱心に行っている企業は多いでしょう。それと比較して、管理者への安全教育、リーダーシップ教育の充実度はいかがでしょうか？十分ではないという会社が多くないでしょうか。

安全を実現し続けている事業者では、管理者の責任を明確にすると共に、この管理者教育を重視しているところが多いようです。

ポイント3

現場における意志疎通の「場」は活性化されているか

経営者をはじめ、管理者は現場管理者・現場メンバーに経営の考え方や具体的な目標を確実に伝え、浸透させていく必要があります。そのためには、フォーマルな場、インフォーマルな場を通じて、双方向のコミュニケーションを行うことが必要です。

そして経営におけるコミュニケーションの前提は、様々な「信頼」を形成し、メンバーの「やりがい・働きがい」を生み出していくことではないでしょうか。すなわち「人の心の組織化」が非常に重要になります。

ですから、経営者、管理者の大きな役割の一つに、これらの「信頼」や「やりがい・働きがい」を生み出す「場」をつくることにあるのです。

そして、この「場」をつくるだけでなく、改善や革新、安全や業績改善の源泉となるよう、運営していく必要があります。

安全を実現し続けている企業は、この「場」をつくることと、どのようにして効果的に運営するか工夫をこらしています。会議やミーティングをいかに活性化させるかに知恵を絞り、メンバーの積極心を引き出す試みを続けています。

航空運送事業における安全は、製造業等以上に、操縦士個人の意識や技量に負う面が大きく、さらに操縦士も、「組織に属する」というよりは、「自分が」という意識になりがちです。しかし、安全を実現している企業では、「個人」ではなく「組織」や、「社会の一員」としての自覚を指導しています。「チーム」として安全を目指すことで、操縦士の意識向上に努めています。

その意味で、経営者層、管理職層、現業職層が一体となった取り組みが求められているといえるでしょう。



2.2 アンケート調査の体系

このアンケート調査は、前項の3つのポイントを基本的な考え方として、

- 『Ⅰ. トップの価値観・行動の充実と浸透』
- 『Ⅱ. マネジメントサイクルの充実と浸透』
- 『Ⅲ. 教育訓練の充実』
- 『Ⅳ. 現場管理の充実』
- 『Ⅴ. 職場メンバーの積極心』

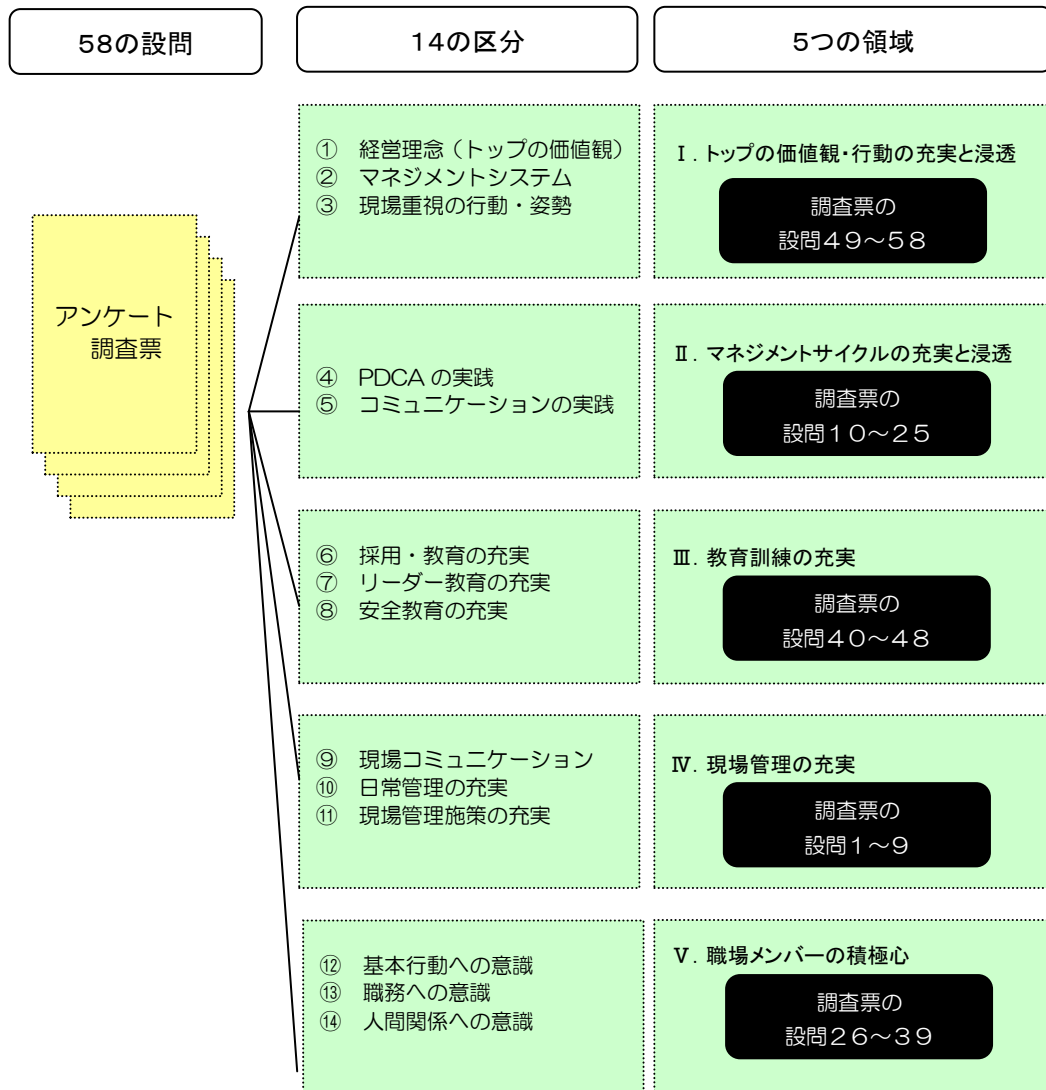
の「5つの領域」で企業における安全意識の浸透度合いを測定します。

また、5つの領域に含まれる各設問は、安全意識を浸透させる指針としても使えるように作成しています。

アンケート調査項目の構成

このアンケート調査は、58の設問からなり、これらの設問を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。

【図2-1 アンケート調査項目の構成】



【表2-1 アンケート調査項目の構成】

	設問	設問番号
領域Ⅰ. トップの価値観・行動の充実と浸透	トップの安全への価値観と行動に対する認識について聞いています。	
区分① 経営理念(トップの価値観)	ア) 経営姿勢への共感 イ) 安全に関するコンプライアンス(法令順守)の浸透 ウ) 経営執行の監視(コーポレートガバナンス)	49 50 56
区分② マネジメントシステム	ア) 継続的改善 イ) 管理者育成(人材育成) ウ) 現場情報の活用	53 54 55
区分③ 現場重視の行動・姿勢	ア) 率先垂範への共感 イ) 問題解決の意思決定 ウ) 安全理念・方針の浸透 エ) 経営者による現場コミュニケーション	51 52 57 58
領域Ⅱ. マネジメントサイクルの充実と浸透	マネジメントサイクルの実行・コミュニケーションに関する行動について聞いています。	
区分④ PDCAの実践	ア) 安全の理念・方針の理解 イ) 安全目標の設定 ウ) 取り組み計画の具体化 エ) 計画の遂行度合 オ) 改善志向 カ) 見直しと次へのアクション キ) 文書・記録の管理・活用	10 11 12 13 14 15 16
区分⑤ コミュニケーションの実践	ア) 職場の風通し イ) リーダーシップ ウ) 部署間コミュニケーション エ) 部署間連携 オ) 報告・連絡・相談の環境作り カ) 報告・連絡・相談の実践 キ) 職場環境(仕事面) ク) 職場環境(健康面) ケ) 職場環境(精神面)	17 18 19 20 21 22 23 24 25
領域Ⅲ. 教育訓練の充実	制度の効果に対する認識を聞いています。	
区分⑥ 採用・教育の充実	ア) 人材確保 イ) 採用への経営者の関わり ウ) 新人教育の効果	40 41 42
区分⑦ リーダー教育の充実	ア) 知識・技能教育(定期的教育) イ) 現場リーダーの育成 ウ) 指導員による指導の効果	43 44 45
区分⑧ 安全教育の充実	ア) 事故分析と再発防止教育 イ) ヒヤリハット、危険予知訓練の効果 ウ) 事故・災害対応手順の見直し	46 47 48
領域Ⅳ. 現場管理の充実	習慣＝職場の継続的行動に対する認識を聞いています。	
区分⑨ 現場コミュニケーション	ア) 親身になった指導 イ) 積極的な声かけ ウ) 朝礼の活性化	3 4 5
区分⑩ 日常管理の充実	ア) 基本行動(身だしなみ、あいさつ、マナー)の指導 イ) 日々の報告と改善活動 ウ) 生活管理・健康管理	1 2 6
区分⑪ 現場管理施策の充実	ア) 改善意欲の醸成 イ) ミーティング(班活動等)の充実 ウ) 現場パトロール・立会の充実	7 8 9
領域Ⅴ. 職場メンバーの積極心	基本行動・職務・人間関係に対する潜在意識を聞いています。	
区分⑫ 基本行動への意識	ア) 健康、イ) 挨拶、ウ) 約束、エ) 計画、オ) 報告	26~28,35,38
区分⑬ 職務への意識	ア) 終業、イ) 仕事、ウ) 機体・機材、エ) 会議会合、オ) 出勤	29,30,32,36,39
区分⑭ 人間関係への意識	ア) 上役、イ) 先輩、ウ) 職場仲間、エ) 部下	31,33,34,37



2.3 5つの領域における14区分と設問の意味

領域Ⅰ：トップの価値観・行動の充実と浸透

設問49～設問58

経営者層は公器としての企業の役割を認識し、人材を育成し、自らも現場に参与していく経営姿勢を示す必要があります。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を把握する領域です。



① 経営理念(トップの価値観)

経営者層の経営の考え方に対する社員の認識

設問の49 : 経営姿勢への共感

経営者が、企業を社会の公器として捉えていることが重要であり、実質的な安全への取り組み姿勢にもその考え方が現れる。社会の公器としての会社の取り組みに対する従業員の認知・共感・満足、をみます。

設問の50 : 安全に関するコンプライアンス（法令順守）の浸透

企業は、その存続、信頼の確保、社会への貢献を果たすために、コンプライアンス精神を持つ必要があります。しかし現場では、法や規則を守ることと矛盾することがしばしば発生します。その場合における、現場での対応の仕方への認識、をみます。

設問の56 : 経営執行の監視（コーポレートガバナンス）

会社では、トップ自身も理念や方針からはずれた経営を行っていないか、積極的に周囲の意見を聴くことに努めることが必要です。経営者層の社会からの要請や周囲の声に耳を傾ける姿勢を問い、第三者の目を活用する価値観のもとに経営が行われていることを、従業員も認識しているか、をみます。

▶▶▶ ② マネジメントシステム

経営者層のマネジメントへの取り組みへのメンバーの認識

設問の53 : 継続的改善

安全に特効薬はなく、見直しをしながら地道な活動をコツコツと実行し続けるしかありません。会社の安全の取り組みが、常に実態に即して、見直され、従業員の意識、行動改革にまでつながっているかについて、従業員の認識、をみます。

設問の54 : 管理者育成（人材育成）

経営者層だけが安全を唱えても形だけの安全重視になる可能性があります。安全推進活動のキーマンは管理者であり、中長期的視点で管理者を育てることが必要です。最前線の管理者向けの指導教育が熱心に実施されているかの、従業員の認識をみます。

設問の55 : 現場情報の活用

経営者層が現場を重視し、組織としての素早い対応を行うために現場情報を収集することが重要である。トップの現場情報への関心を問うことで、現場情報（安全実績など）が、即座にトップ層に報告され、迅速な指示がされる仕組みとなっているか、をみます。

③ 現場重視の行動・姿勢

経営者層の現場を重視する行動への認識について

設問の51 : 率先垂範への共感

方針の浸透や、企業風土構築のためにおいては、経営者自身への信頼が重要です。経営者層が行動見本となっている（健康管理やあいさつ、整理・整頓・清掃を率先するなど）ことへの従業員の認識から、方針浸透の前提が備わっているか、をみます。

設問の52 : 問題解決の意思決定

現場で意思決定できない問題に対して、経営者層がすぐに意思決定をし、現場に指示することは、会社としての安全や顧客に対する考え方を現場に示すことにつながります。意思決定が遅くなりがちな問題に対し、経営者層の対応の仕方への認識、をみます。

設問の57 : 安全理念・方針の浸透

安全重視が形だけでなく、実態を伴うためには、経営者層が安全に対し、熱意を持ち続けることが重要です。経営者層が、真摯な姿勢で安全対策に臨み、社員に考えを伝えることへの従業員の認識、をみます。

設問の58 : 経営者による現場コミュニケーション

経営者層は安全に対し、熱意を持ち続けるだけでなく、従業員に分かる形で安全重視の意思を示すことが重要です。その一つとして経営者層が、現場と安全について直接のコミュニケーションをとっていることへの従業員の認識、をみます。

領域II：マネジメントサイクルの充実と浸透

設問10～設問25

管理者は「安全実現」のキーマンであり、経営者層になりかわり、メンバーをまとめ、行動を促す力が求められます。現業職層は、自分自身の目標を定め、実行すべき行動の具体化、実践、見直し、改善を行い、周囲とのコミュニケーションをとりながら、安全方針・目標の実現に貢献していくことが必要です。これらができる組織か否かをみる領域です。

▶▶▶ ④ PDCAの実践

周囲の期待に応じてやり抜く力について

設問の10 : 安全の理念・方針の理解

経営トップは、会社の理念、経営方針等について、自らの考えを全社員にわかりやすく説明し、周知することが責務となっています。社員が会社の安全の理念・方針を実際に理解しているか、をみます。(PLANに該当します。)

設問の11 : 安全目標の設定

社員が目標を理解し、目標に向かい一丸となり取り組むためには、経営トップが平易なことばで社員が理解しやすい表現にすることにより、理解、浸透させる必要があります。実際に全社員が達成すべき目標を理解し、自覚しているか、をみます。

設問の12 : 取り組み計画の具体化

目標達成のためには、重要度、緊急度等の優先順位を考慮し、目標実現のための重点施策を、担当、期限、具体的手段等を明確にすることが必要です。社員それぞれが周囲と関わりながら、実行すべき行動計画を設定しているか、をみます。

設問の13 : 計画の遂行度合

目標達成のために、社員それぞれが各人の分担、役割を認識し、責任を持って実行しているか、をみます。

設問の14 : 改善志向

継続的改善のためには、仕事を漫然とこなすのではなく、常によくするために考え続ける姿勢が重要です。個人個人の継続的改善の意識をみます。

設問の15 : 見直しと次へのアクション

良い人材は常に自らの仕事や職場の改善を考えています。目標達成のために、会社から示された改善施策も踏まえ、取り組んだ結果を活かし、次のアクションにつなげているか、をみます。

設問の16 : 文書・記録の管理・活用

事故等の情報の報告手順や作業手順書など、マニュアル類が形骸化することなく、安全体制の確立、実施、維持のため、ノウハウ継承ができる組織文化であり、文書は定期的に見直しが行われ、常に閲覧でき、活用されているか、をみます。

⑤ コミュニケーションの実践

上司や周囲の期待を理解する力について

設問の17 : 職場の風通し

会社の目標の達成、また、職場の改善を進めるためには、協調性をもちつつ、実行力を伴ったコミュニケーションの環境が不可欠です。部門内における、コミュニケーションの前提、をみます。

設問の18 : リーダーシップ

会社の目標の達成、また、職場の改善を進めるためには、協調性をもちつつ、実行力を伴ったコミュニケーションの環境が不可欠です。職場で調整が必要な場合に、誰に相談すべきかを把握し、意見交換を通じて業務を遂行できるか、をみます。

設問の19 : 部署間コミュニケーション

会社や職場で既に発生している問題点や問題の芽に対し、再発防止やリスク軽減を図ることが必要です。広い視野をもち、自部門だけでなく相手（他部門）の立場に配慮できる心くばり、をみます。

設問の20 : 部署間連携

職場での目標達成、安全確保のための一丸となった取組みを実施するためには他部署や他職種との連携も必要です。部署内のみならず、異なる職種や業種の内容を理解し、仲間と相談、意見交換を行う連携を確保しているか、をみます。

設問の21 : 報告・連絡・相談の環境作り

問題点や問題の芽に対し、再発防止やリスク軽減を図ることが必要です。早期発見のための環境が職場に確保されているか、をみます。

設問の22 : 報告・連絡・相談の実践

事故・リスク情報を共有するためには、「風通しのよい雰囲気」が必要です。事故など本来なら報告しづらい情報でも、報告したり、外部に出すことができるオープンな雰囲気があるか、をみます。

設問の23 : 職場環境（仕事面）

職場での目標達成、安全確保のための一丸となった取組みを実施する前提は職場のコミュニケーションです。コミュニケーションのために「相互の理解」がすすんでおり、特に、部署内の職位の上位者の意見を伺う行為や相談できる環境となっているか、をみます。

設問の24 : 職場環境（健康面）

職場での目標達成、安全確保のための一丸となった取組みを実施する前提は個人の健康です。健康面から職場環境、をみます。

設問の25 : 職場環境（精神面）

職場での目標達成、安全確保のための一丸となった取組みを実施する前提は個人の心の安定です。心の面から職場環境、をみます。

領域Ⅲ：教育訓練の充実

設問40～設問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な教育や、リーダーとしての役割が身につくような、日常業務における「育成」が、実施され、効果をあげているか、役に立っているかを把握する領域です。

⑥ 採用・教育の充実

新人教育の役立ち及び採用の重要視について

設問の40 : 人材確保

会社の経営方針、理念に則した社員が定着することは、技術の継承、社員の安心感につながります。会社の財産となる良い人材を獲得しているか、をみます。

設問の41 : 採用への経営者の関わり

会社の財産となる人材の確保に、経営者層（経営トップ）自ら、採用計画、面接等に参画しているか、をみます。

設問の42 : 新人教育の効果

新人教育では、単独乗務の明確な合格基準等が設定され、形式的ではなく、実際の現場に活用できる教育が行われているか、をみます。

⑦ リーダー教育の充実

中堅・ベテラン・管理職層の役割に応じた教育の充実について

設問の43 : 知識・技能教育（定期的教育）

職場の定期教育では、プロとしての知識や技能がしっかりと身につく、より高い知識を習得した指導員（リーダー）が育つよう、階層別の教育が重要です。特に中堅、ベテランに対する教育が行われているか、をみます。

設問の44 : 現場リーダーの育成

現場では、作業従事者をまとめることができるリーダー的存在（班長）が重要です。職場において、班長やその候補者に対し、班活動の運営や後輩などを指導する機会を与え、リーダーとしての力がつく育成が行われているか、をみます。

設問の45 : 指導員による指導の効果

職場で実際に活用できるアドバイスを行える専任指導員が配置されていることが安全の確保には望ましい（中小企業では社長自らの場合もある）。職場に、技能・人柄ともに信頼される指導員がおり、業務に活かされているか、をみます。

⑧ 安全教育の充実

安全に関する教育の業務への役立ちについて

設問の46 : 事故分析と再発防止教育

事故分析では「真因」を追究することが重要です。また、事故直後のタイミングは社内の安全への意識を高める機会でもあります。本人の問題ではなく組織全体の問題と捉え、例えば班長、管理者などの行動改善や、職場の体制（安全管理、教育等）の改善に、事故の教訓が生かされているか、をみます。

設問の47 : ヒヤリハット、危険予知訓練の効果

ヒヤリハットや危険予知活動は、安全に対する気づきを高めることが目的です。実際の職場の事例を収集、分析し、日常の業務に役立てる教育、指導が行われているか、をみます。

設問の48 : 事故・災害対応手順の見直し

事故等の発生に備えた訓練を通じ、各人が事故、災害時に自分がとるべき行動を判断でき、即座に行動できることが重要です。継続的に訓練を重ねながら、手順等が見直されていることを通じ、緊急時への備え、をみます。

領域Ⅳ：現場管理の充実

設問1～設問9

現場のメンバーに積極的に関わる現場管理が行われているかをみる領域です。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を把握する領域です。

⑨ 現場コミュニケーション

管理者が現場メンバーの「話を聴く」ことを実践しているか

設問の3 : 親身になった指導

始業時、点呼時には、執行者は本人の状況をよく「聴いて」、親身になった指示、指導に努めることが必要です。法定の事項を形式的に確認するのみならず、一人一人に気を配っているかどうかに対する認識、をみます。

設問の4 : 積極的な声かけ

終業時、点呼時には、執行者は「声をかけながら」本人の状態・現場の状況に関心を持ち、報告を受けることが必要です。現場の状況を踏まえ、定型ではない、一步踏み込んだ報告をする機会となっているのかへの認識、をみます。

設問の5 : 朝礼の活性化

朝礼は業務の連絡事項だけでなく、自社の考え方を日々伝えられる貴重なコミュニケーションの場です。朝礼に独自の工夫があり、気持ちの切り替え、健康管理、能力向上などに、役立っているかへの認識、をみます。

▶▶▶ ⑩ 日常管理の充実

生活管理にまで踏み込み、基本を徹底し、実行させているかについて

設問の1 : 基本行動（身だしなみ、あいさつ、マナー）の指導
社員の基本行動に対する企業の取り組み姿勢（態）は、安全のための行動基準の徹底や、顧客対応力に大きく関係します。基本的な行動（行動基準）の指導の浸透度合い、をみます。

設問の2 : 日々の報告と改善活動
日常の管理において、自らが接する機器の状態を把握しているか、形骸化しがちな日常点検を、重みづけや、例えば修理履歴からやり方を見直し、予防的な整備にする等、「なぜ必要か」をきちんと伝え、目的を理解した日常業務（点検や整備等）が徹底されているか、をみます。

設問の6 : 生活管理・健康管理
職場では、本人の健康や生活についても、本人のためを思った注意や確認が行われていることが必要です。日常の中で個人の生活に踏み込んだ指導、管理が行われているかへの認識、をみます。



⑪ 現場管理施策の充実

目的と効果を考え、常に運用方法を見直しながら継続しているかについて

設問の7 : 改善意欲の醸成

職場では、褒めることや認める仕組みにより、現場の改善志向をより高めていくことが必要です。褒めることや認める仕組みが個人のモチベーションアップに繋がっているかへの認識、をみます。

設問の8 : ミーティング（班活動等）の充実

職場の班活動（またはミーティング）は、形式的だったり、やらされ感ではなく、参加してよかったと、一つでも思えるよう工夫がされていることが必要です。班活動（またはミーティング）が活性化されており、価値あるものになっているかへの認識、をみます。

設問の9 : 職場巡回・巡視の充実

管理職以上による職場巡回・巡視が、現場とのコミュニケーションや改善の機会として活かされることが必要です。職場巡回・巡視が管理者の自己満足でなく、現場の状況を把握し、現場に根ざした改善や指導が行われているかへの認識、をみます。

領域V：職場メンバーの積極心

設問26～設問39

職場生活における基本的行動、仕事、人間関係に関する「意識」をみる領域です。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ることで、経営意思が浸透しやすい組織か否かを把握する領域です。

▶▶▶ ⑫ 基本行動への意識

基本的な行動(基準)への関心の度合いについて

設問の26～28、35、38

健康：まず健康第一。規則正しい生活と関連します。

挨拶：人や物などに心をこめて挨拶できるか否かは働きの内容を左右します。

約束：守るか破るかは基本の1つです。

計画：いきあたりばったりか、考えて対策をたててかかるかは、目的、準備、順序をはっきりさせて取り組んでこそ成果があらわれます。

報告：報告の不十分さは、自分中心になりやすく、仕事の後始末にも関連します。

▶▶▶ ⑬ 職務への意識

職務への関心の度合いについて

設問の29、30、32、36、39

終業：職場や仕事全体への積極心と関連します。

仕事：喜んで行えるか、いやがっているのか。

機体・機材：大切に思う程度。

会議会合：集まって意思疎通することへの関心。

出勤：気づいたらすぐに行動する姿勢や、仕事の効率に関連します。



⑭ 人間関係への意識

人間関係への関心の度合いについて

設問の31、33、34、37

上役：尊敬しているか、恐れているか、信頼の度合い。

先輩：職場領域への関心にも関連します。

職場仲間：うまくいっているのか。その度合い。

部下：信頼の度合い。

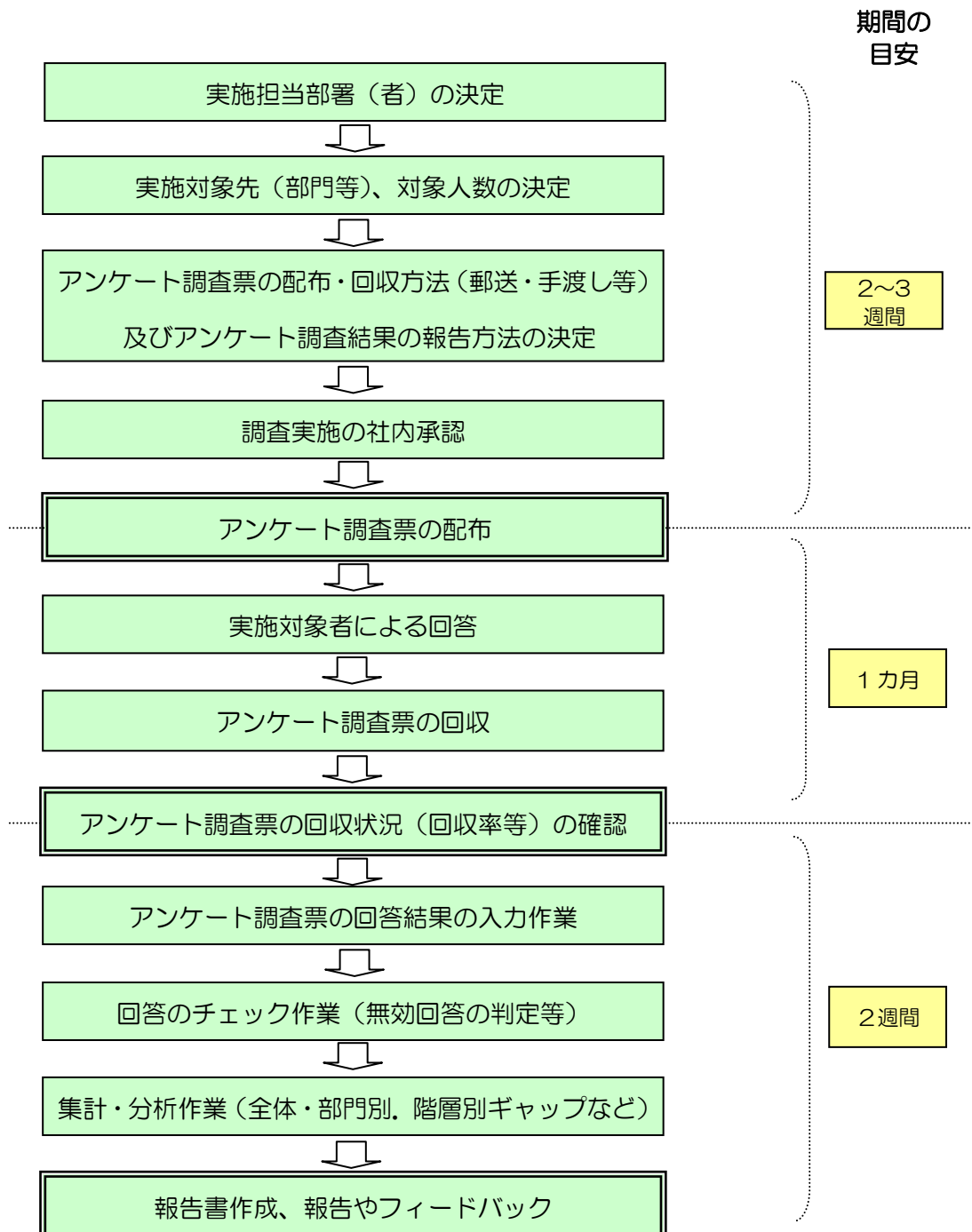
3.

アンケート調査の実施

▶▶▶ アンケート調査の実施手順

アンケート調査を実施する際には、アンケート調査を実施する対象先、範囲などを決めて、調査票の配布、収集方法などを事前に決定しておくことが必要となります。以下に調査の実施フローの一例を示します。

【図3-1 アンケート調査の実施フロー】



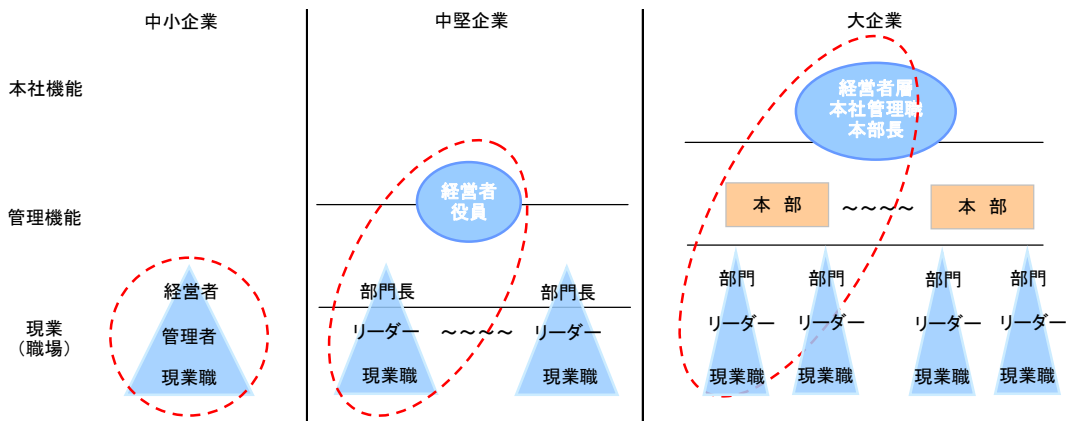


アンケート調査対象の選定

(1) 調査範囲の決め方

- ▶ 調査の目的と効率を考え、調査範囲を決定してください。全従業員を対象に実施することで実態に近い結果を得ることができますが、規模が大きな場合は手間がかかります。一方でサンプリングによる実施も可能ですが、自社の実態を把握するには不十分な場合があります。
- ▶ 経営者層は必ず回答するようにしてください。経営者層、管理職層、現業職層と縦のラインで実施することで、意識ギャップの把握をすることができますと同時に、安全について全社で取り組む姿勢を示すことにもつながります。

【図3-2 経営者層を含めた調査範囲】



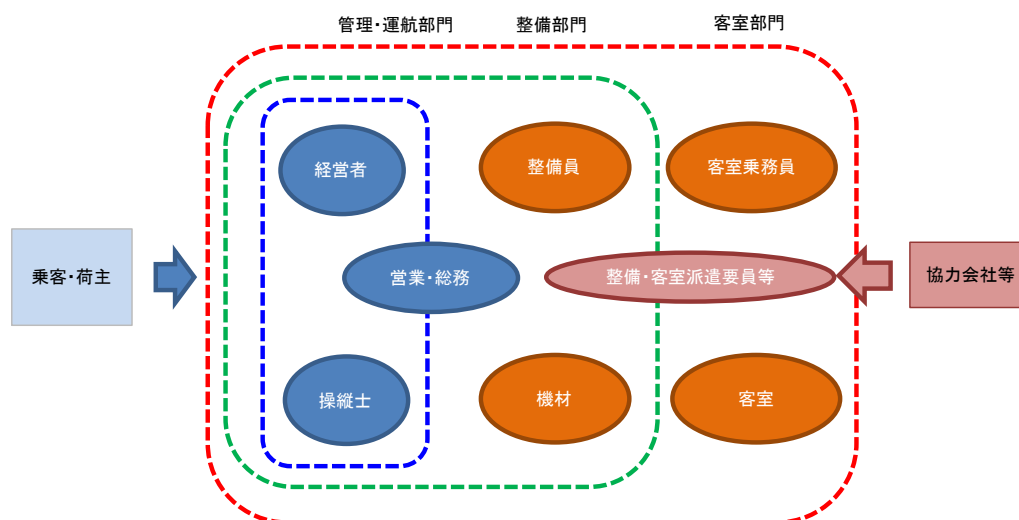
【調査対象決定の決め方】

- ・企業規模に関わらず、経営者層は必須（大企業は本社内の関係者）。
- ・管理・現業（職場）については、
 - ・中小企業は全員。
 - ・中堅企業は全員または部門等をサンプリングも可。
 - ・大企業は全員または本部、部門等をサンプリングも可。
- ・サンプリングの範囲については、社内で調整して決定します。例えば、職種別比較など調査の目的に応じ、決定してください。

▶▶▶ (2) 現業以外の部門や協力企業等への実施について

- ▶ 安全は、現業以外の部門、自社外の協力業者との関係の中で実現します。調査範囲の決定の際には、これらを考慮してください。（例えば総務を含めるかなども）
- ▶ 協力業者（派遣社員等）を含めるかどうかを決定します。航空運送事業者の場合ですと、下記に示す対象部門が想定されます。

【図3-3 航空運送事業者における調査範囲の一例】



▶▶▶ (3) 階層の考え方について

- ▶ 経営者層、管理職層、現業職層を基本とします。また、各階層に誰をあてはめるかを決定します。
- ▶ 調査目的により現業職層を例えばリーダー層とそれ以外に分ける等も考えられます。
- ▶ パートやアルバイトなど、正社員以外を範囲に含めるかなどについても社内で調整し、決定します。

▶▶▶ (4) 回答の有効性と匿名性を高めるポイント

- ▶ 調査対象の範囲を広げ、属性を細かくすることで、より細かな分析が可能となります。特に、部門別、階層別などに分析することで、当該箇所への個別に的を絞った効果的な対策を講じることも可能となります。
- ▶ 一方で、対象者（回答者）の視点からみると、あまり属性を細かくする（例えば、部門、階層、年齢、勤続年数、男女など）ことで、個人が特定されてしまう不安を生じさせ、本音とは異なる回答をする可能性が生じる恐れがあります。その結果、正確な分析結果を得られずに、回答の有効性に影響を与える可能性もあります。
- ▶ 正しい分析結果を得るためには、アンケート調査の趣旨を対象者によく説明し、理解、了承してもらうことが重要です。説明の際には、各個人の調査を主眼とした調査ではなく、企業の組織としての課題を明確にすること、会社をよくするために実施することをしっかりと伝え、回答を個人の評価に使用したりすることはないことをしっかりと伝えます。また、大前提として、対象者とアンケート実施者との信頼関係を築くことが必須です。



アンケート調査票の配布・回収

アンケート調査担当者は、調査の趣旨をよく説明して調査票を全員に配布し、出来る限り個人が特定できないようにして回収する必要があります。

例えば、説明の際には、各個人への調査を主眼とした調査ではなく、企業の組織としての意識調査が目的であり、回答を個人の評価に使用したりすることはないことをしっかりと伝えます。

また、配布する場合、郵送又は手渡しによる方法などがありますが、アンケート調査票を回収する際には、本心で記入してもらうために、例えば封筒などに封をして回収するなどの工夫が必要です。



アンケート調査票の回収・集計

アンケート調査を回収した後、入力作業を行います。

入力した結果から、調査配布先の全体、部門別、階層別等のギャップなどの分析を行います。分析に際しては、「4. アンケートの集計と評価の方法」を参照してください。



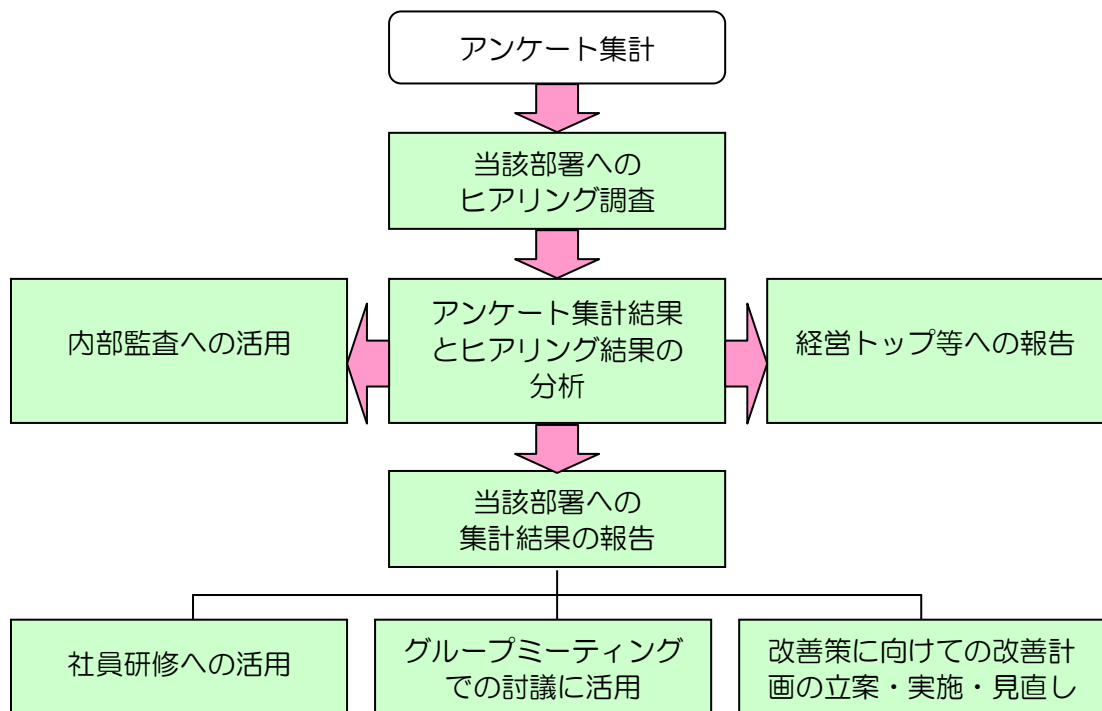
対象部門等へのフィードバック

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。

安全に対するの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。

【図3-4 アンケート結果の改善活動への活用】



4.

アンケートの集計と評価の方法

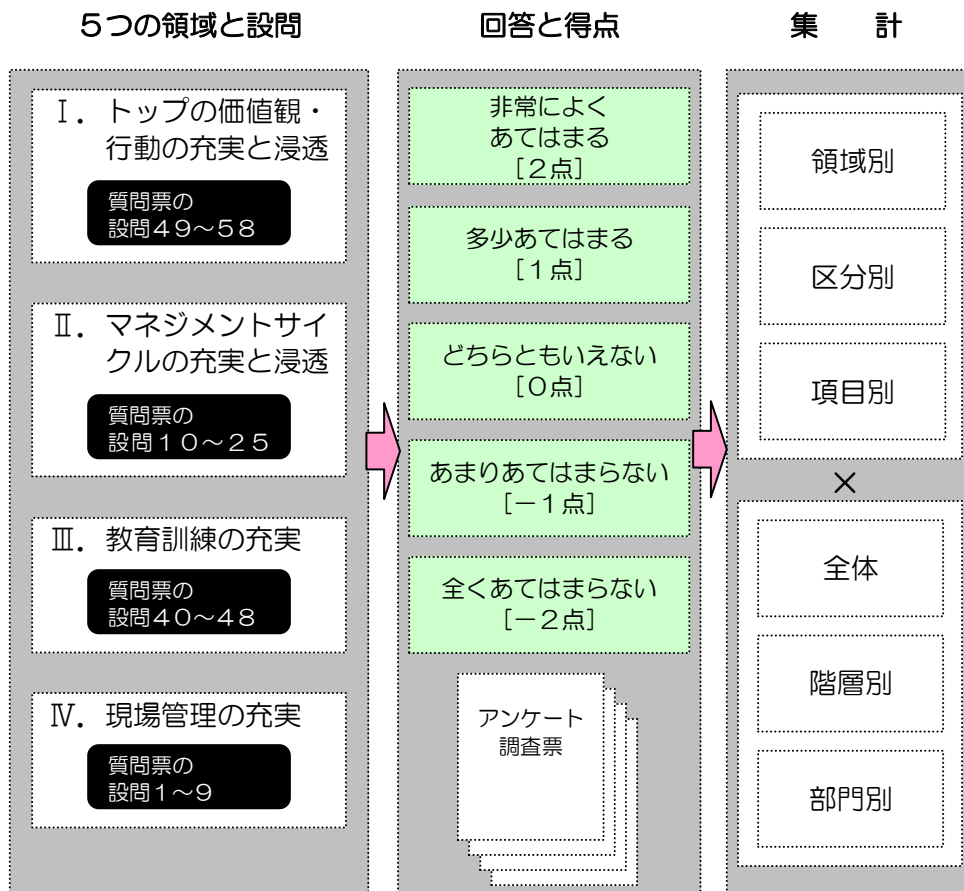
4.1 各領域の集計と評価の方法

このアンケート調査では、58の設問に対して、5段階の「評定法」で回答して頂き、これに数値を割り当て、集計しています。

(1) 領域Ⅰ．Ⅱ．Ⅲ．Ⅳ．の集計について

領域Ⅰ．～Ⅳ．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段階での回答方式となっており、これらを順に「2点」、「1点」、「0点」、「-1点」、「-2点」と数値を割り当て、集計を行っています。

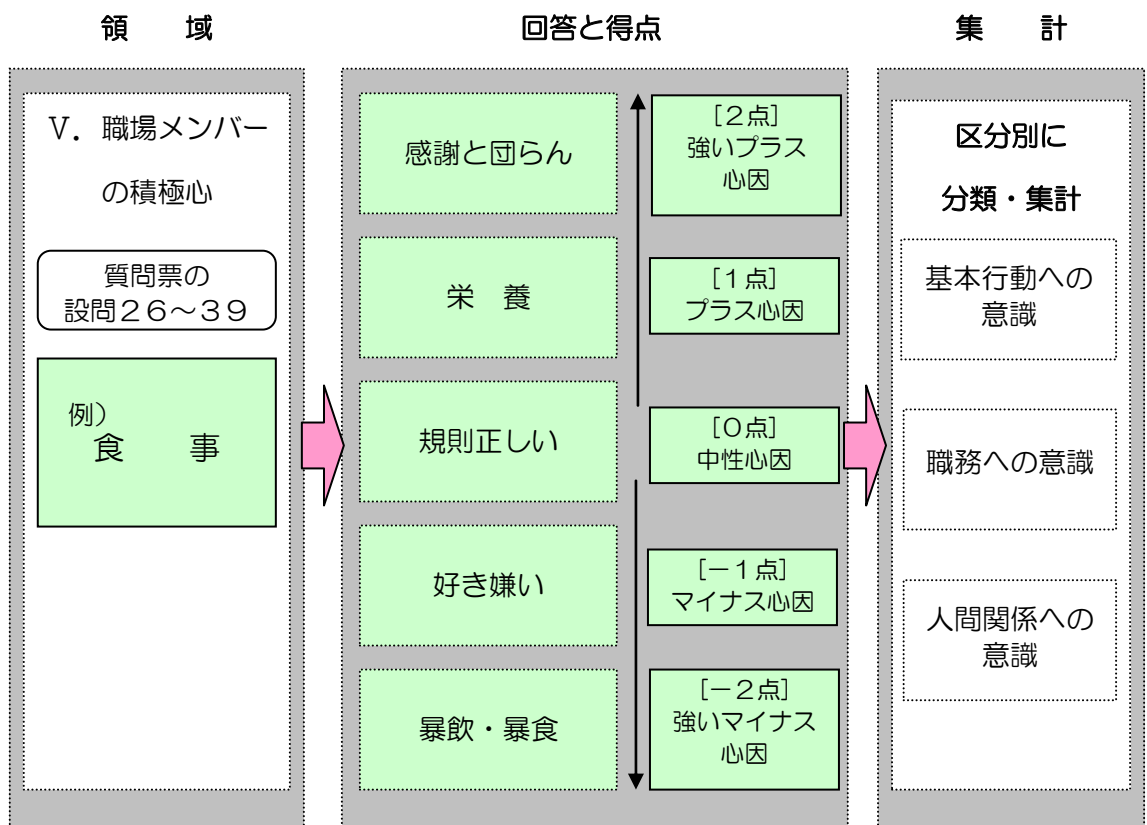
【図4-1 領域Ⅰ～Ⅳ．の集計と評価方法】



▶▶▶ (2) 領域V. の集計について

領域V. 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、回答者が自分の印象に最も近い言葉を選択する構成となっています。例えば、「食事」下記に示すように5つの言葉（反応語）を示し、選択肢で「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、それぞれの個別結果を「基本行動への意識」、「職務への意識」、「人間関係への意識」の3区分に分類し、集計を行います。

【図4-2 領域V. の集計と評価方法】





4.2 分析方法

このアンケート調査では、アンケート回答の集計結果にもとづき、『全体の特徴』、『5つの領域』と下記に示す14区分（分析の軸として使用します）について、主に、『得点の高低』、『他社平均』との比較、『構成比』による分析を行います。

アンケート集計結果の分析方法

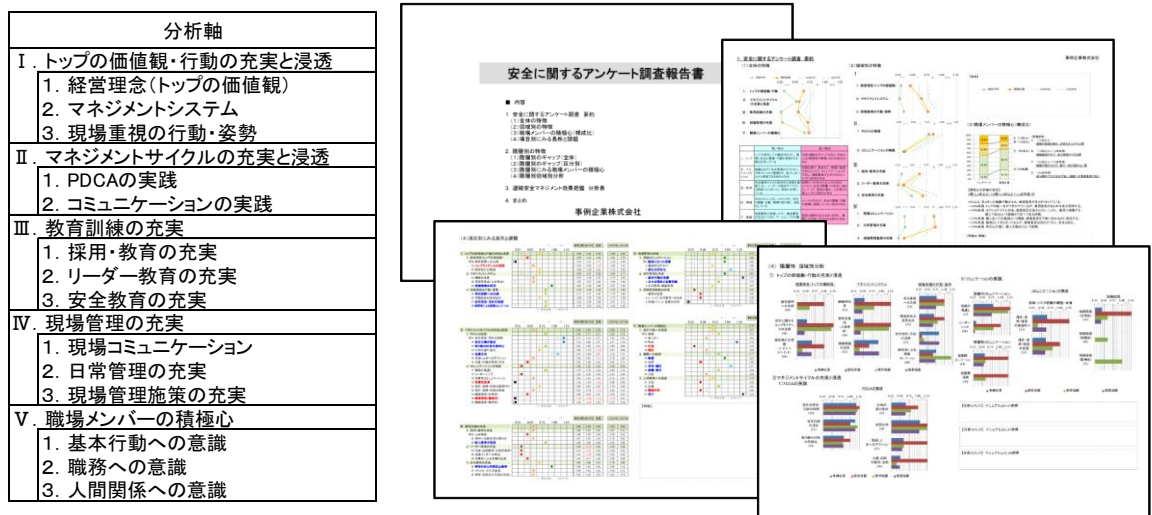
『得点の高低』による分析 : 目安となる得点と比較し、分析します。

『他社平均』との比較 : 航空モードの平均値と比較し、分析します。

『構成比』による分析 : 人員構成により分析します。

『前回実施結果』との比較 : 前回の結果と比較し、分析します。

【図4-3 分析軸と集計後のアウトプットのイメージ】



▶▶▶ アウトプットされるリスト

全体の集計と階層別の集計を基本としています。部門・職種や年齢や勤続年数といった属性を回答してもらうことで属性別の細かな集計も可能です。

▶ 集計対象者全体の特徴

- 領域Ⅰ．～Ⅴ．の5つの領域と14区分の『集計対象全体』の集計結果と他社平均との比較結果

▶ 領域Ⅰ．トップの価値観・行動の充実と浸透

- 『集計対象全体』の集計結果と他社平均との比較
 - 『階層別』の集計結果
 - (● 『〇〇別』の集計結果)
- ※ () 内は設定した属性別に参考資料として出力。以下同じ。

▶ 領域Ⅱ．マネジメントサイクルの充実と浸透

- 『集計対象全体』の集計結果と他社平均との比較
- 『階層別』の集計結果
 - (● 『〇〇別』の集計結果)

▶ 領域Ⅲ．教育訓練の充実

- 『集計対象全体』の集計結果と他社平均との比較
- 『階層別』の集計結果
 - (● 『〇〇別』の集計結果)

▶ **領域Ⅳ. 現場管理の充実**

- 『集計対象全体』の集計結果と他社平均との比較
- 『階層別』の集計結果
 - (● 『〇〇別』の集計結果)

▶ **領域Ⅴ. 職場メンバーの積極心**

- 『集計対象全体』の回答内容構成比と他社平均との比較
- 『階層別』の回答内容構成比
 - (● 『〇〇別』の回答内容構成比)
- 『集計対象全体』の集計結果と他社平均との比較
- 『階層別』の集計結果
 - (● 『〇〇別』の集計結果)

▶▶▶ (1) 得点の評価について

回答結果を集計し、算定された「項目平均値」は、以下のように評価します。

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」
0.5 点未満	→	「低い」

▶ 1.0点以上 → 「高い」

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

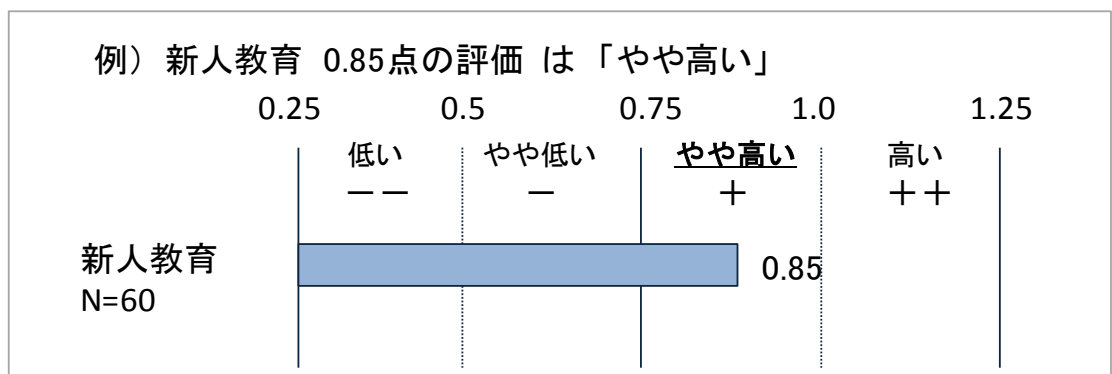
▶ 0.75～1.0点未満 → 「やや高い」、0.5～0.75点未満 → 「やや低い」

上記の「高い：1.0 点以上」と、「低い：0.5 点未満」の間である「0.75 点」を「やや高い」と「やや低い」の分岐点としています。

▶ 0.5点未満 → 「低い」

項目平均が 0.5 点を下回る設問は、「ややあてはまる」と回答した人が半分以下（他の全員が「どちらともいえない：0 点」の場合）というレベルであり、この得点を下回る場合、意識の浸透や取り組みのレベルは「低い」として評価します。

【図4-4 得点の評価の事例】



▶▶▶ (2) 『他社平均』との比較について

『他社平均』とは、試行調査にご協力頂いた企業 9 社（1,083 名）の平均値です。

また、参考データとして、9 社の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（※）。

自社の結果と 9 社の平均値、上位値との比較により、自社の得点を評価できます（平均値、上位値は参考値。）

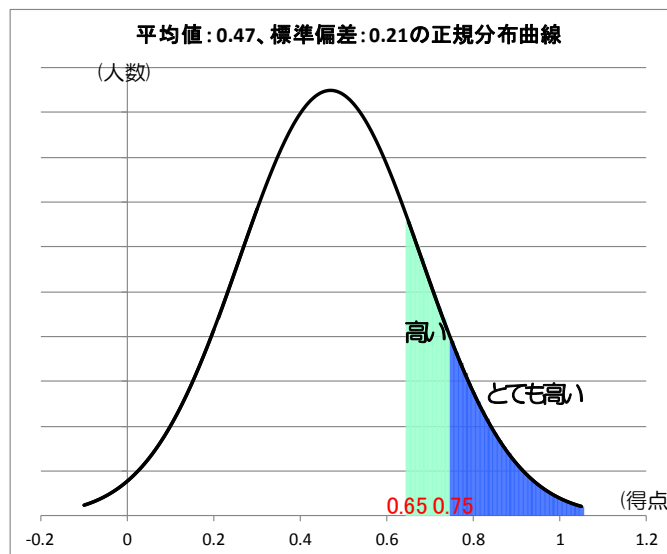
上位 10%値とは、9 社を母集団とみなした場合の上位 10%にあたる値をいいます。上位 20%値とは、9 社を母集団とみなした場合の上位 20%にあたる値をいいます。

■ 上位 10%値 以上	「とても高い」
■ 上位 20%値 以上	「高い」

【※ 上位値の算定の方法】

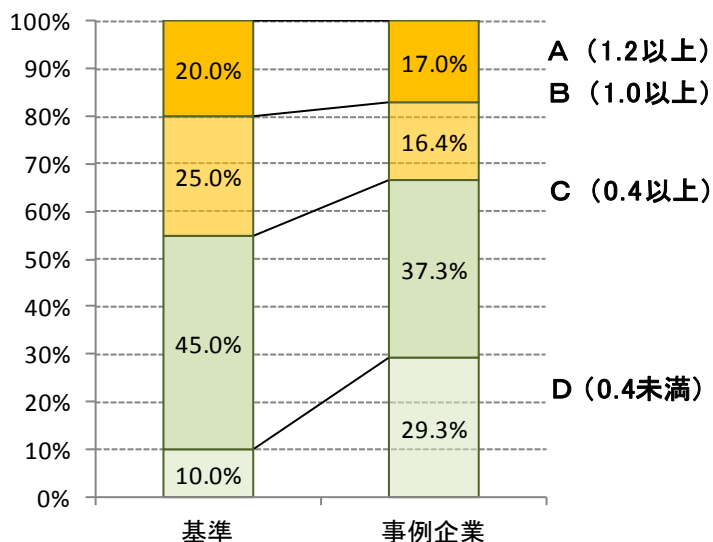
	他社平均	標準偏差	上位20%	上位10%
I. トップの価値観・行動の充実	0.47	0.21	0.65	<u>0.75</u>

母集団における上位 10%となるための、偏差値は 62.81[※]…となります。
 偏差値 $62.81 = 10 \times (\text{上位 10\%値} - \text{他社平均}) \div \text{標準偏差} + 50$ から、
 「上位値 10%」は、約 0.75 と計算できます。
 ※確率 90%、平均 50 と標準偏差 10 に対する正規分布の累積分布関数の逆関数の値。



▶▶▶ (3) 構成比による分析について

「職場メンバーの積極心」領域の人員構成分布では、以下の基準で評価を行っています。また、「職場メンバーの積極心」の調査項目は、(株)創造経営センターによるKD-I調査(全60項目)から、14項目を抜粋して作成しており、評価基準も同社によるものを使用しています。



航空運送事業における安全は、製造業等以上に、操縦士個人の意識や技量に負う面が大きく、さらに操縦士も組織に属するというよりは、「自分が」という意識になりがちです。しかし、安全を実現している企業では、「個人」ではなく「組織」や、「社会の一員」としての自覚を指導することで、操縦士の意識向上に努めています。

「職場メンバーの積極心」領域の設問は「個人」の意識を問うため、これを集計し、得点の構成比をみることで、「個人」の集まりの組織が、集団として意思疎通ができる組織なのか、そうでないかを把握することができます。評価の基準は以下のとおりですが、A層を20%（5人に1人）にすることで経営意思の浸透しやすい組織となる傾向があります。

- A. 1.2点以上
：組織の意識を高め、活性化の原動力となれる層
- B. 1.0点以上 1.2点未満
：組織集団の中で、自己管理ができる層
- C. 0.4点以上 1.0点未満
：組織行動がとれず、言行一致が図れない層
- D. 0.4点未満
：自分勝手にわがままが強く、組織への貢献意欲が低い層

では、次ページより事例により、分析の仕方を説明します。

4.3 事例による分析方法の解説

分析の流れ(例)

アンケート集計結果

全体の特徴（5領域と14区分）でのおおまかな長所と課題を把握します。
また、他社平均と比較して自社の特徴を把握します。

全体の特徴をふまえ、その特徴を生み出す要因を、領域Ⅰ～Ⅳの区分、項目の得点をみながら把握していきます。

- 高くなっている区分や項目、低得点となっているものはありますか？
 - ・管理職層、現業職層などの階層別にみるとどうですか？
 - ・階層間に大きな認識のギャップはないでしょうか？
- もし、あれば、なぜギャップが生じていると考えられますか？

領域Ⅴ、職場メンバーの積極心からみる課題を把握します。

- 構成比から見る特徴や課題はなんですか？積極心の高い層は十分にいますか？得点の低い層が多くありませんか？
- 区分、項目でみると、高得点の項目、低得点の項目は何ですか？
 - ・階層別にみるといかがでしょうか？
 - ・そのような意識は現場ではどのような行動や取り組みに表れていますか？

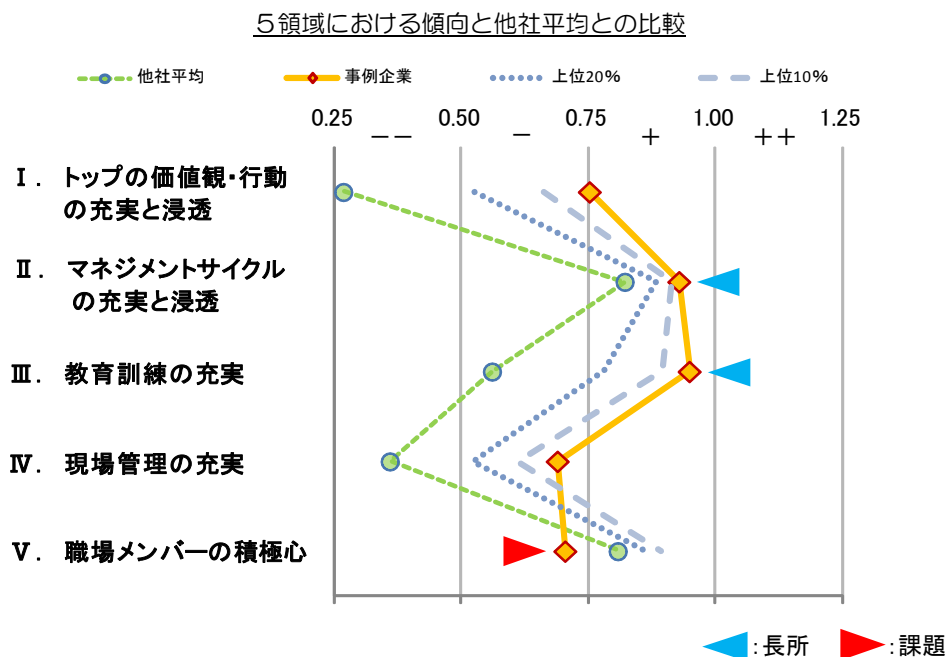
全社、階層別の長所と課題をまとめます。

- 各部門、階層別に各領域に関連した総括的な課題を整理します。
 - ・強みはなんですか？
 - ・課題はなんですか？
 - ・課題はどのような要因から生じていますか？
- 整理された長所をより伸ばし、課題について、改善策を立案、実施します。
 - ・分析や対策の立案にあたっては、現場メンバーと一緒に検討することもよいでしょう。得点と実態をくらべることで多くの気づきがあるはずです。

▶▶▶ (1) 全体の特徴(5領域による総括分析)

目的：自社における長所と課題を大きな視点でとらえます。

- ① 0.75点を基準に、全体的な得点の高さ低さを評価します。
- ② 各領域を他の領域と比較し、自社での高い領域、低い領域を把握します。
- ③ 他社平均と比較し、どの領域が他社を上回り、課題なのかをみます。



項目解説

項目	解説
I. トップの価値観・行動の充実と浸透	
1. 経営理念(トップの価値観)	P13~
2. マネジメントシステム	
3. 現場重視の行動・姿勢	
II. マネジメントサイクルの充実と浸透	
1. PDCAの実践	P16~
2. コミュニケーションの実践	
III. 教育訓練の充実	
1. 採用・教育の充実	P20~
2. リーダー教育の充実	
3. 安全教育の充実	
IV. 現場管理の充実	
1. 現場コミュニケーション	P23~
2. 日常管理の充実	
3. 現場管理施策の充実	
V. 職場メンバーの積極心	
1. 基本行動への意識	P26~
2. 職務への意識	
3. 人間関係への意識	

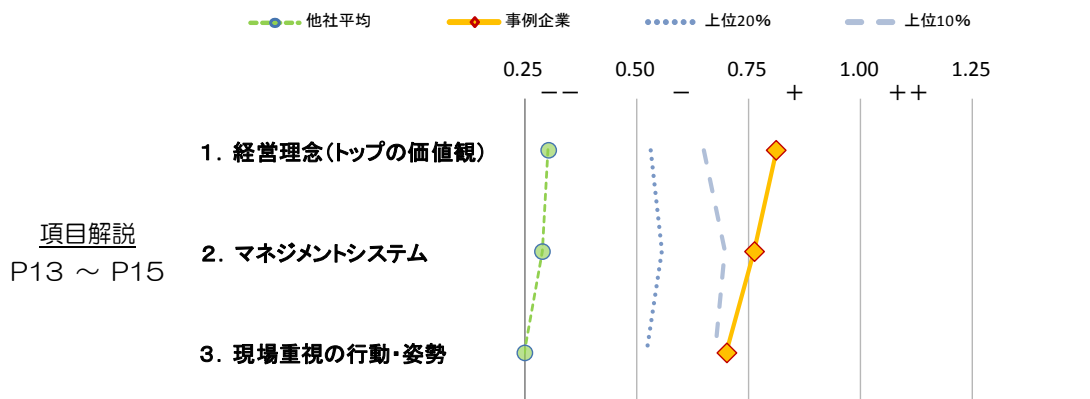
この事例では、「トップの価値観・行動の充実と浸透」が他社平均と比較し、非常に高くなっていることが特徴です。自社内では「マネジメントサイクルの充実と浸透」、「教育訓練の充実」領域が高く、「現場管理の充実」、「職場メンバーの積極心」に課題がありそうです。

▶▶▶ (2) トップの価値観・行動の充実と浸透(領域 I 全体の分析)

目的：「全体の特徴」をふまえ、領域 I における長所と課題をとらえます。

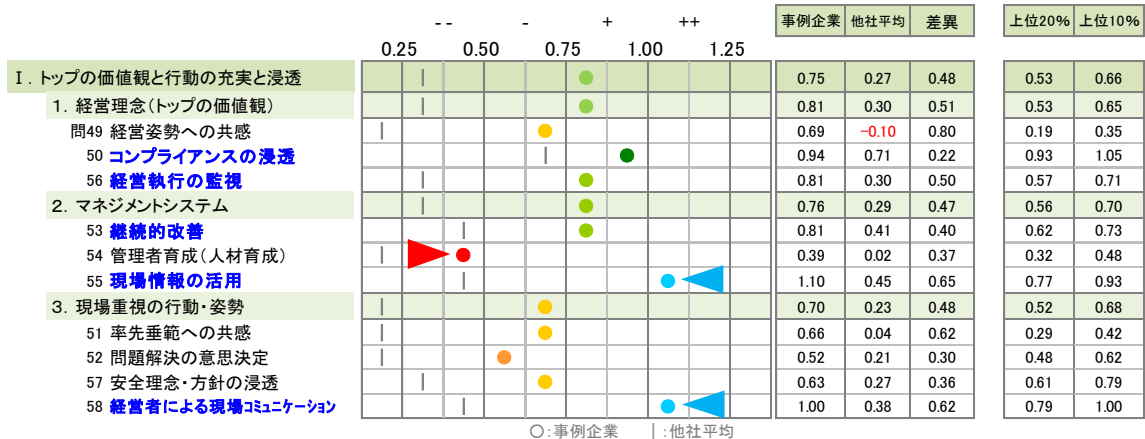
- ① 0.75 点を基準に、得点の高さ低さを評価します。
- ② 3つの区分を比較し、自社での高い領域、低い領域を把握します。
- ③ 他社平均と比較し、どの領域が他社を上回り、課題なのかをみます。
- ④ さらに、長所や課題の区分について、項目得点を確認し、どの項目が課題や長所の要因になっているのかを確認します。

I 領域 区分別得点と他社平均との比較



項目解説
P13 ~ P15

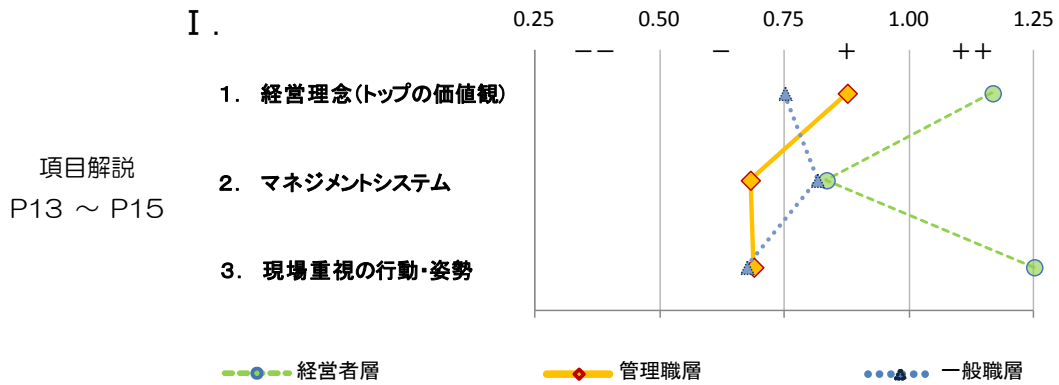
◀: 長所 ▶: 課題



I 領域全体では「高い」レベルで、特に、他社平均と比較して「高い」傾向にあります。トップのコミットメントに対する受けとめが比較的良い傾向が見られます。その要因の一つには、経営者層による現場コミュニケーションの高さがあげられるでしょう。航空業界は専門家集団の集まりであり、業界としてこの領域が低くなりがちなのですが、現場とのコミュニケーションを図り、情報を吸い上げる取り組みに力を入れていることがみてとれます。管理者育成は、得点が低く、なぜ低くなっているのか、改善ポイントといえるでしょう。

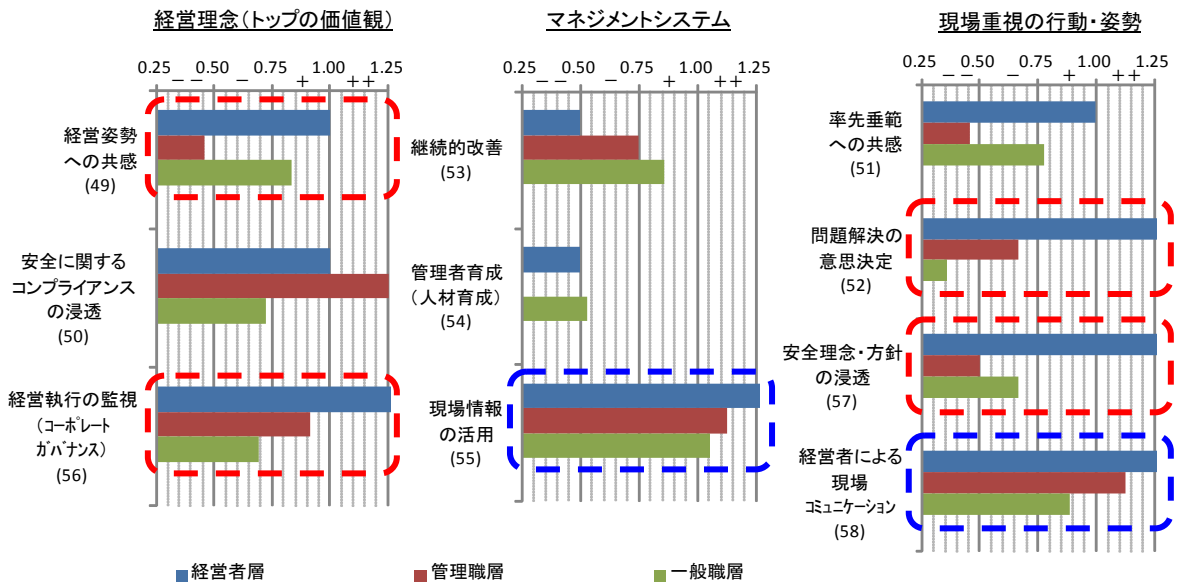
▶▶▶ (3) トップの価値観・行動の充実と浸透(領域Ⅰ階層別分析)

領域Ⅰ全体で把握した長所と課題を受け、項目別に、階層別に長所や課題の要因となっている項目を把握します。



階層別 : トップの価値観・行動の充実と浸透 項目別得点

I . トップの価値観・行動の充実と浸透



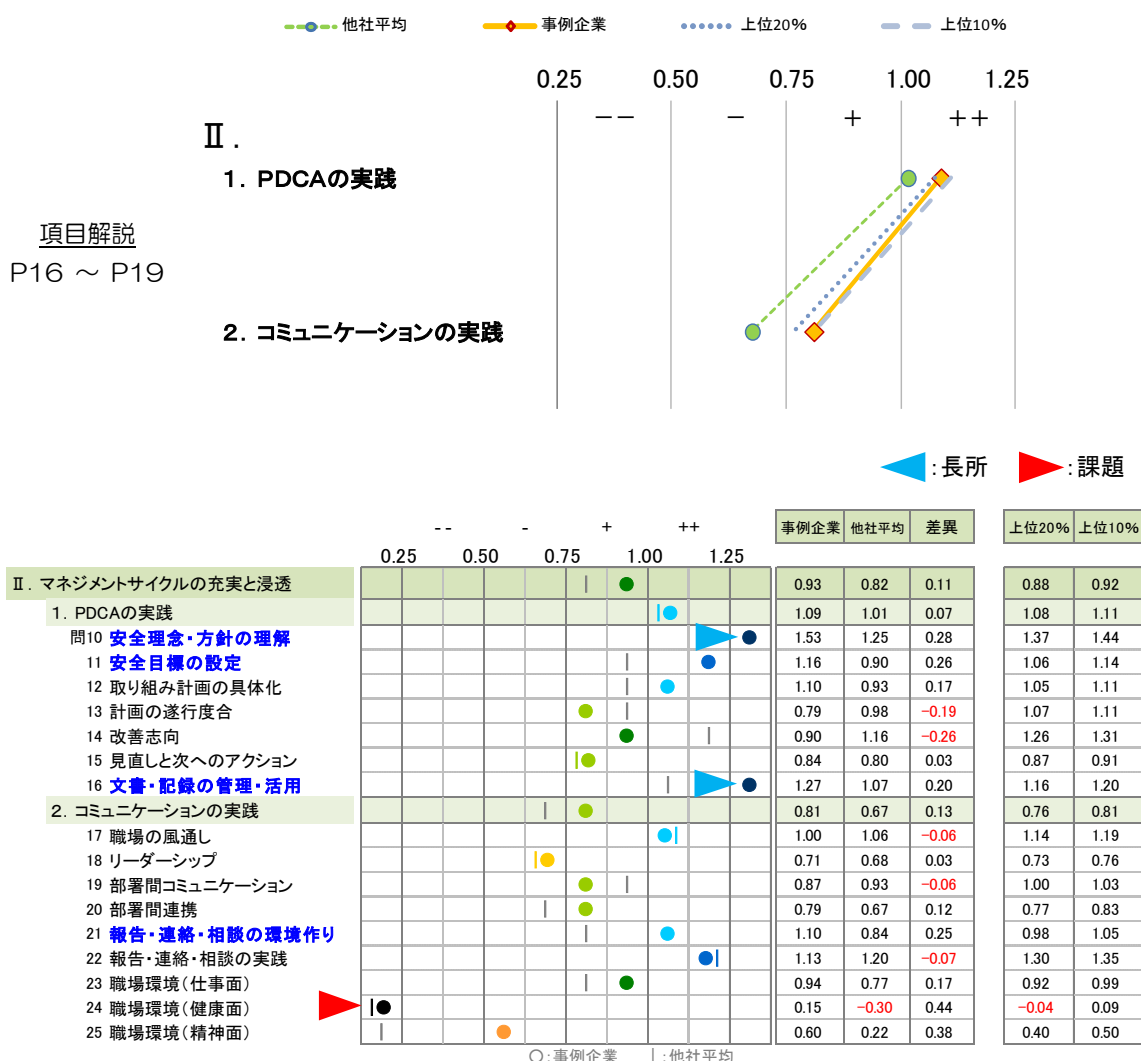
全体的には高い領域ですが、階層別にみると課題が見えてきます。全体として、経営者層・管理職層のギャップが大きい傾向にあります。「経営姿勢への共感」「問題解決の意志決定」「安全理念・方針の浸透)」で経営者層と管理職層・一般職層のギャップが大きくなっており、経営者層が「非常に良くやっている」と考えているのに対して、一般職層では「あまり積極的ではない」と捉えていることが伺えます。この差異の要因を検討する必要があります。

▶▶▶ (4) マネジメントサイクルの充実と浸透(領域II全体の分析)

目的：「全体の特徴」をふまえ、領域IIにおける長所と課題をとらえます。

- ① 0.75点を基準に、得点の高さ低さを評価します。
- ② 2つの区分を比較し、自社での高い領域、低い領域を把握します。
- ③ 他社平均と比較し、どの領域が他社を上回り、課題なのかをみます。
- ④ さらに、長所や課題の区分について、項目得点を確認し、どの項目が課題や長所の要因になっているのかを確認します。

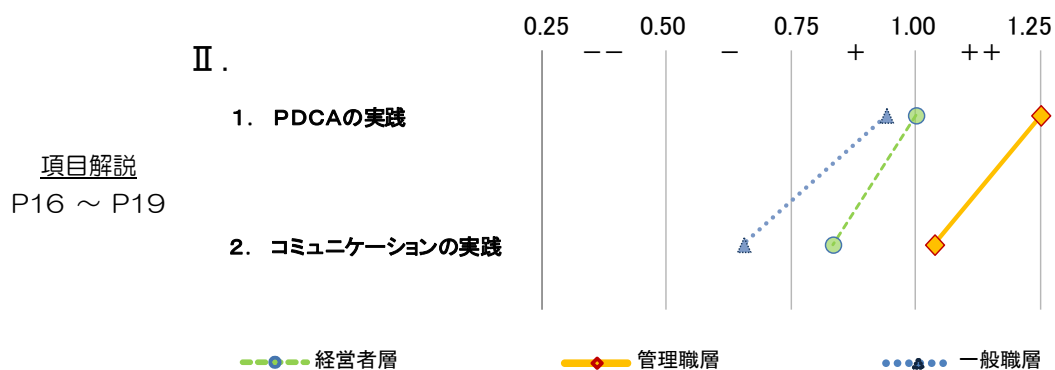
II 領域 区分別得点と他社平均との比較



全体として得点が高く、職務に対する高い意識が見て取れます。「PDCAの実践」では、「安全理念・方針の理解」、「取り組み計画の具体化」、「文書・記録の管理・活用」に関する認識が高い傾向にあります。また、「コミュニケーションの実践」では、報告・連絡・相談に関して高い認識が認められ、職場の風通しが良いことが確認できます。その反面「職場環境(健康面)」が低いことから、上司・同僚・部下との双方向のコミュニケーションを通じて、健康面の確認を行うことが必要です。

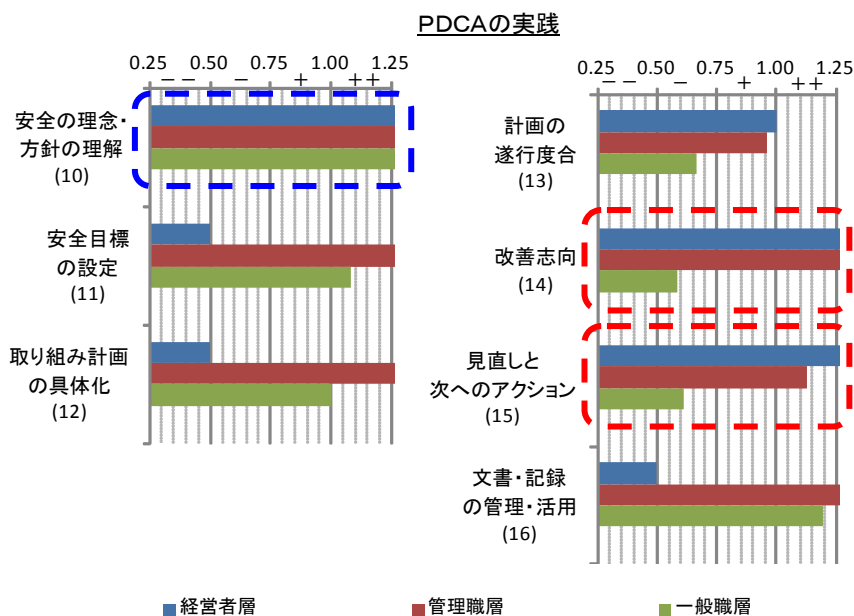
▶▶▶ (5) マネジメントサイクルの充実と浸透(領域Ⅱ階層別分析①)

領域Ⅱ全体で把握した長所と課題を受け、「PDCAの実践」の項目について、階層別に長所や課題の要因となっている項目を把握します。



階層別 : マネジメントサイクルの充実と浸透 (PDCA) 項目別得点

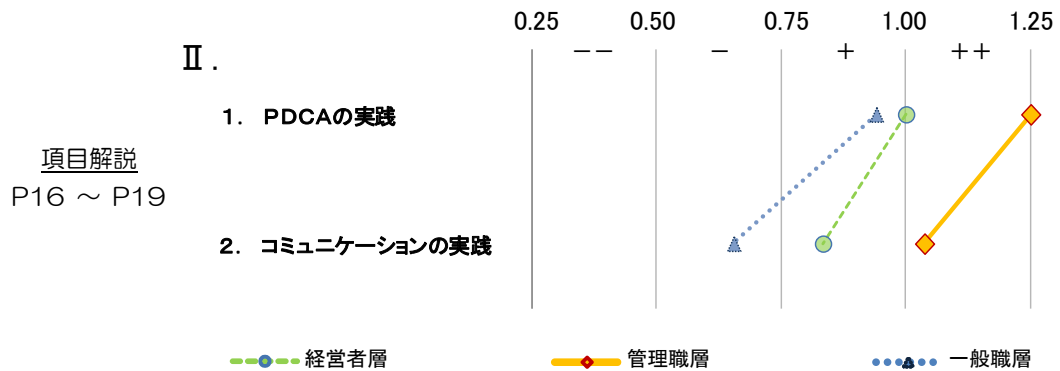
Ⅱ. マネジメントサイクルの充実と浸透



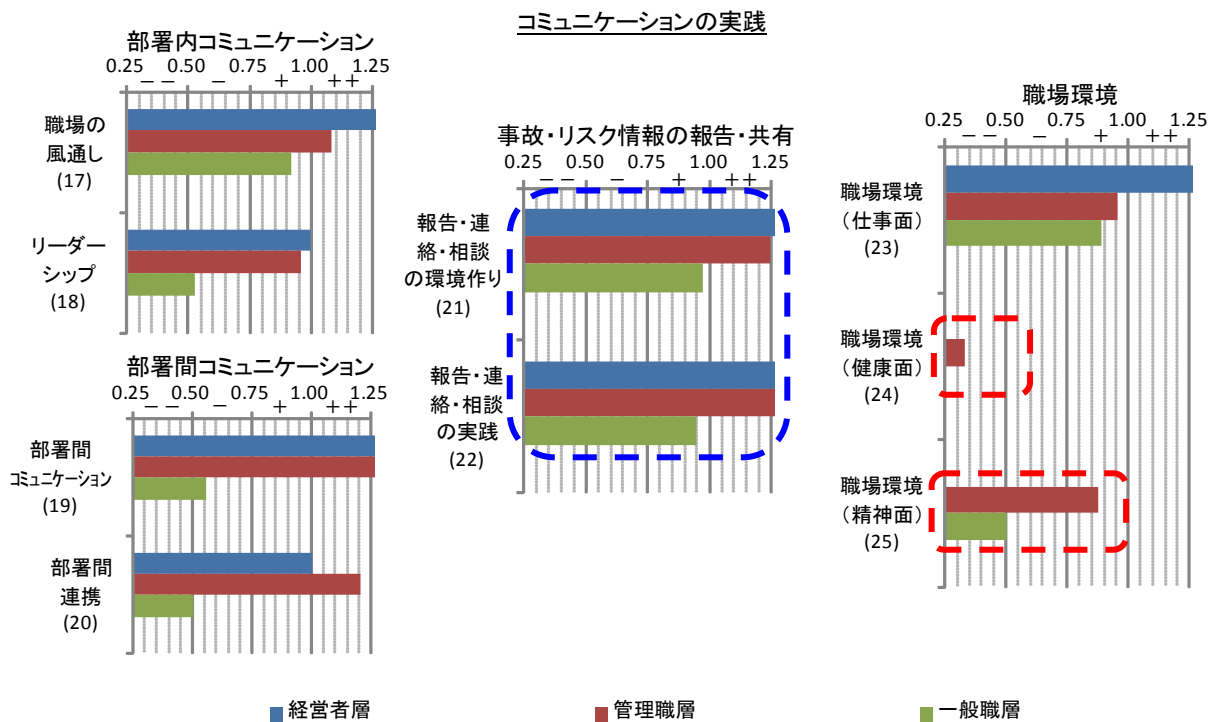
上図に示す事例から、PDCAの実践では、すべての層において、「安全の理念・方針の理解」が高い傾向が見受けられますが、一般職層については、「改善志向」、「見直しと次へのアクション」において、「あまりできていない」と評価しています。この領域は、「私は～」と自分のことを尋ねる領域であるため、このような回答になっている背景を分析する必要がありそうです。

▶▶▶ (6) マネジメントサイクルの充実と浸透(領域II階層別分析②)

領域II全体で把握した長所と課題を受け、「コミュニケーションの実践」の項目について、階層別に長所や課題の要因となっている項目を把握します。



階層別：マネジメントサイクルの充実と浸透(コミュニケーション) 項目別得点



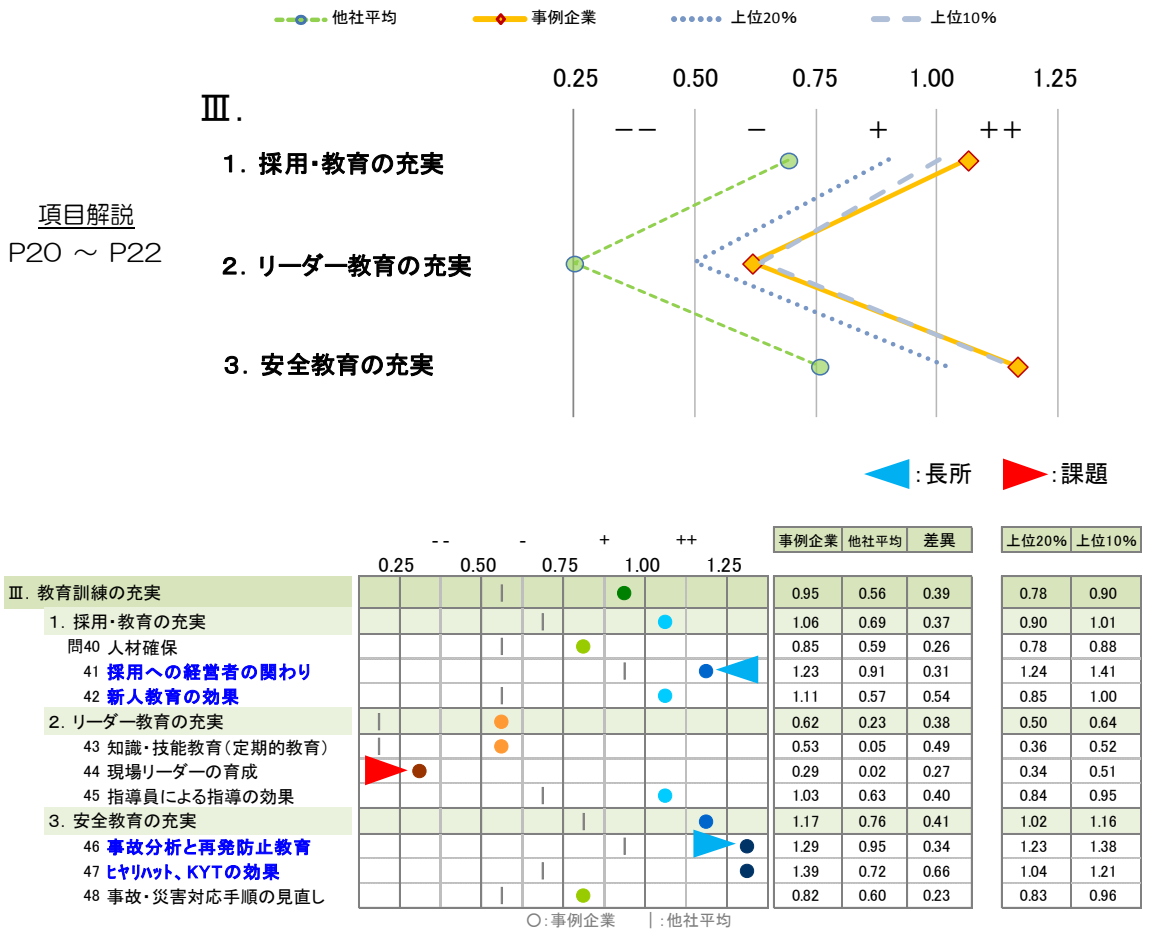
上図に示す事例からは、全般的に一般職層において低い傾向にあります。職場環境面では、日常における報告・連絡・相談をはじめ、職場での上司・同僚・部下との双方向のコミュニケーションはできているようですが、周囲を巻き込んで動くようなリーダーシップや部署間連携は弱くなっており、職種別等の分析により原因を明らかにする必要があります。その他、悩み事や精神面への配慮や、互いの考え方を理解する活動が必要となることが伺えます。

▶▶▶ (7) 教育訓練の充実(領域Ⅲ全体の分析)

目的：「全体の特徴」をふまえ、領域Ⅲにおける長所と課題をとらえます。

- ① 0.75点を基準に、得点の高さ低さを評価します。
- ② 3つの区分を比較し、自社での高い領域、低い領域を把握します。
- ③ 他社平均と比較し、どの領域が他社を上回り、課題なのかをみます。
- ④ さらに、長所や課題の区分について、項目得点を確認し、どの項目が課題や長所の要因になっているのかを確認します。

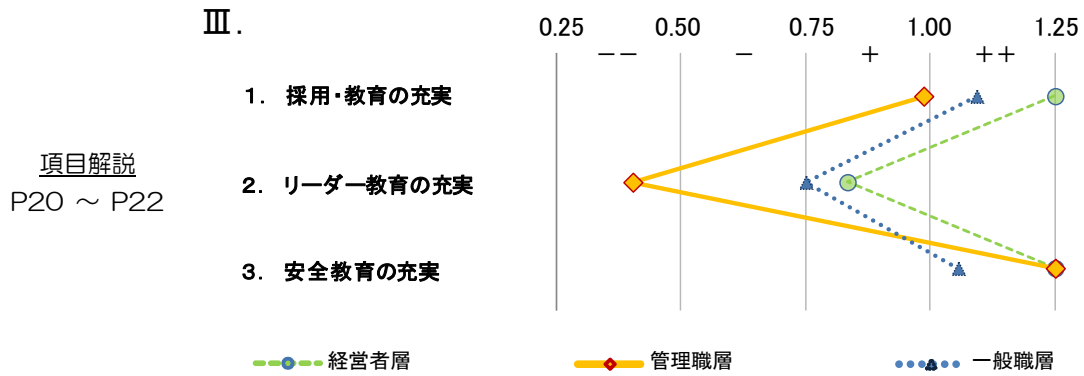
Ⅲ領域 区分別得点と他社平均との比較



上図に示す事例からは、「採用・教育の充実」、「安全教育の充実」の得点が高い傾向にあり、特に、「事故分析と再発防止教育」、「ヒヤリハット、KYTの効果」で高く、「効果がある」という認識です。一方で、課題は、「リーダーの育成」といえます。管理者による育成をはじめ、ミーティングやプロジェクト等の場を活用し、職場におけるリーダーシップ発揮の機会を増し、例えば、他社平均よりも高いヒヤリハット、KYT 活動を通じ、改善を推進できる人材の育成を図ることが課題となる傾向が伺えます。

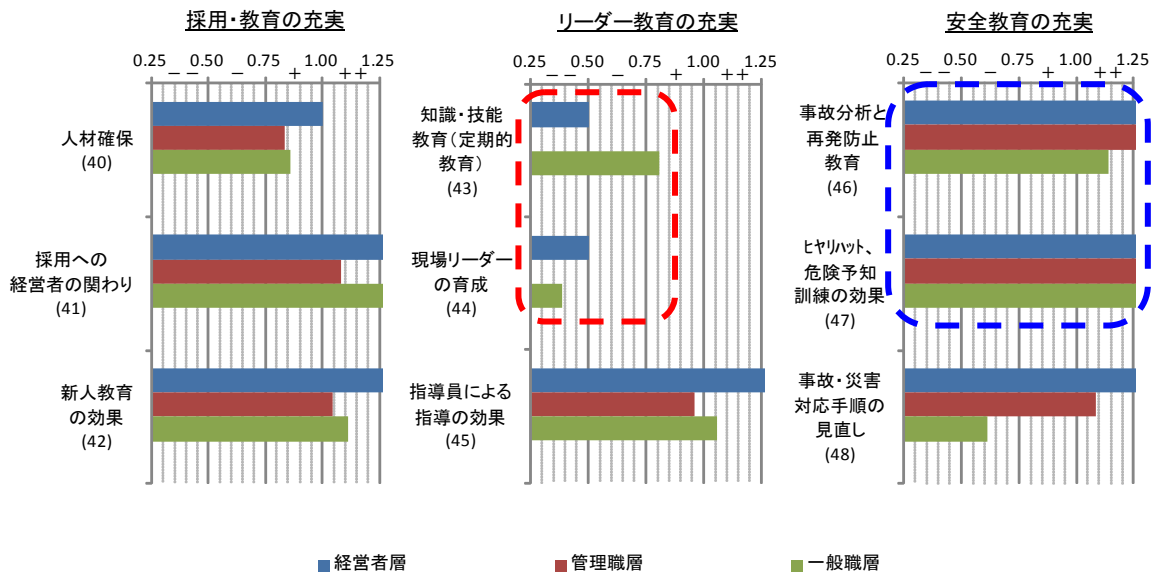
▶▶▶ (8) 教育訓練の充実(領域Ⅲ階層別分析)

領域Ⅲ全体で把握した長所と課題を受け、項目別に、階層別に長所や課題の要因となっている項目を把握します。



階層別 : 教育訓練の充実 項目別得点

Ⅲ. 教育訓練の充実



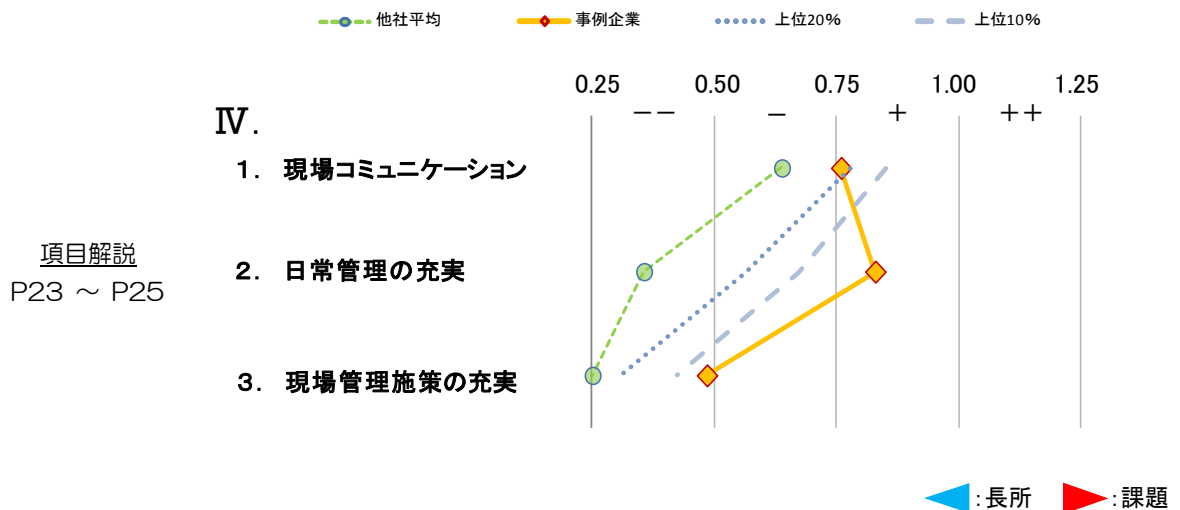
「事故分析と再発防止教育」や「ヒヤリハット・KYT訓練の効果」への認識は全ての階層で高い傾向にあります。一方、課題は「リーダー教育の充実」であることが伺えます。ベテラン向けの教育や、班長の育成を通じ、全体の底上げを行っていくリーダーの育成を図ることが課題となる傾向が伺えます。この解決を通じ、指導員による指導の効果や、安全教育の中で低い傾向にある、ヒヤリハット・KYT活動の充実が可能になると考えられます。

▶▶▶ (9) 現場管理の充実(領域IV全体の分析)

目的：「全体の特徴」をふまえ、領域IVにおける長所と課題をとらえます。

- ① 0.75点を基準に、得点の高さ低さを評価します。
- ② 3つの区分を比較し、自社での高い領域、低い領域を把握します。
- ③ 他社平均と比較し、どの領域が他社を上回り、課題なのかをみます。
- ④ さらに、長所や課題の区分について、項目得点を確認し、どの項目が課題や長所の要因になっているのかを確認します。

IV領域 区分別得点と他社平均との比較



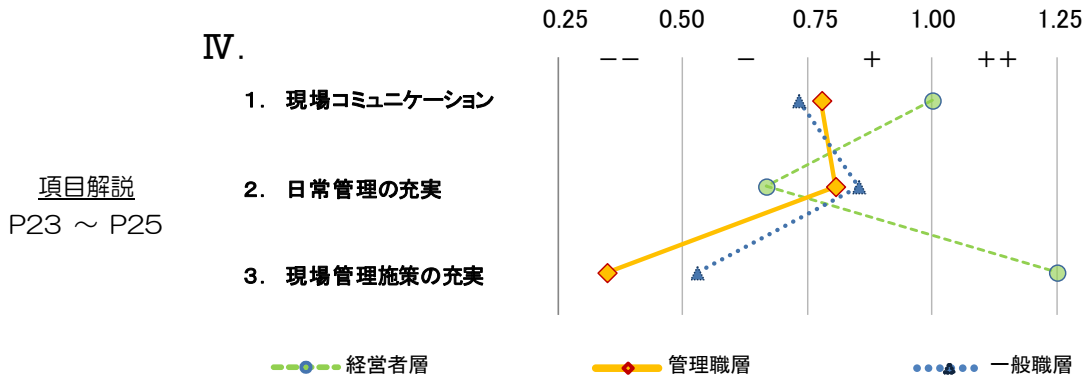
IV. 現場管理の充実	0.25 0.50 0.75 1.00 1.25					事例企業 他社平均 差異			上位20% 上位10%	
	0.25	0.50	0.75	1.00	1.25	事例企業	他社平均	差異	上位20%	上位10%
1. 現場コミュニケーション			●			0.69	0.36	0.33	0.52	0.61
問3 親身になった指導				●	▶	0.76	0.64	0.12	0.78	0.85
4 積極的な声かけ				●	▶	0.97	0.73	0.24	0.89	0.98
5 朝礼の活性化	▶	●				0.94	0.77	0.16	0.92	1.00
2. 日常管理の充実			●		●	0.37	0.40	-0.03	0.60	0.71
1 基本行動の指導					●	0.83	0.36	0.47	0.56	0.67
2 日々の報告と改善活動			●		●	1.00	0.47	0.53	0.78	0.94
6 生活管理・健康管理			●			0.79	0.45	0.34	0.63	0.72
3. 現場管理施策の充実			●			0.69	0.15	0.55	0.36	0.48
7 改善意欲の醸成		●				0.48	0.09	0.40	0.31	0.42
8 ミーティング(班活動等)の充実	▶	●				0.60	-0.29	0.89	0.07	0.26
9 現場パトロール・立会の充実		●				0.42	0.44	-0.02	0.70	0.83
						0.44	0.12	0.32	0.29	0.38

○:事例企業 | :他社平均

上図に示す事例からは、「現場コミュニケーション」として、始業や引継、ブリーフィング時での「親身になった指導」、本人への関心を持った「積極的な声かけ」などについては非常に高い傾向がみられる反面、「朝礼の活性化」では弱い傾向がみられます。課題は積極心や改善意欲を引き出すような「場」の設定と活性化といえるでしょう。「ミーティングの充実」や「現場パトロール・立会の充実」といった項目が低い傾向にあるため、この原因にどのようなことがあるかを分析する必要があります。

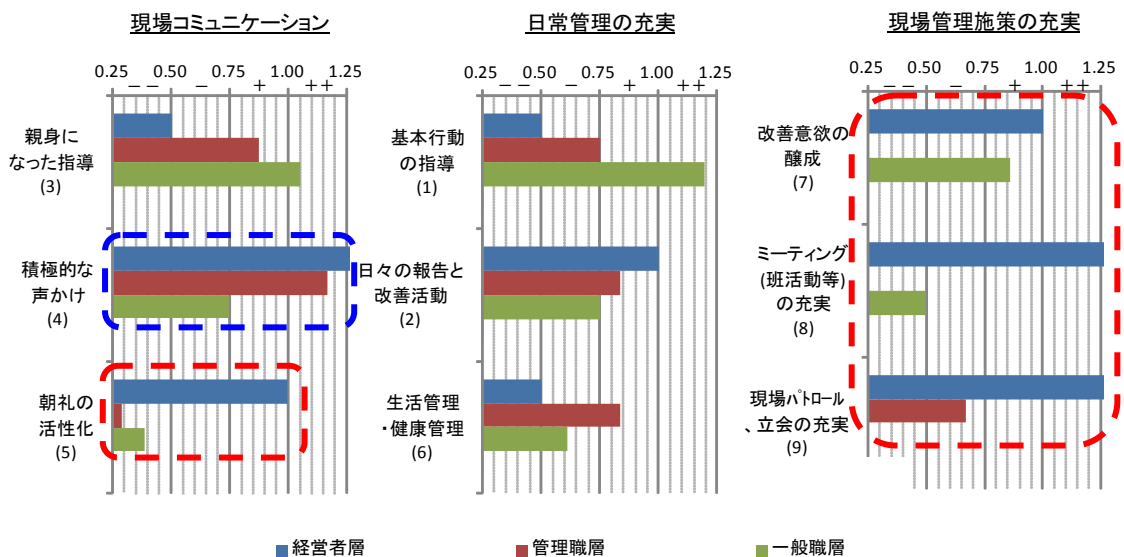
▶▶▶ (10) 現場管理の充実(領域Ⅳ階層別分析)

領域Ⅳ全体で把握した長所と課題を受け、項目別に、階層別に長所や課題の要因となっている項目を把握します。



階層別 : 現場管理の充実 項目別得点

IV. 現場管理の充実



上図に示す事例からは、基本的な現場コミュニケーション、日常管理では、比較的充実しており、日常管理の充実と合わせて安全を担保していると考えられ、この企業の特徴となっています。更なる改善のためには、朝礼や点呼時など、気持ちの切り替えや安全意識の向上のための効果的な朝礼を実施するなどの取り組みもよいでしょう。

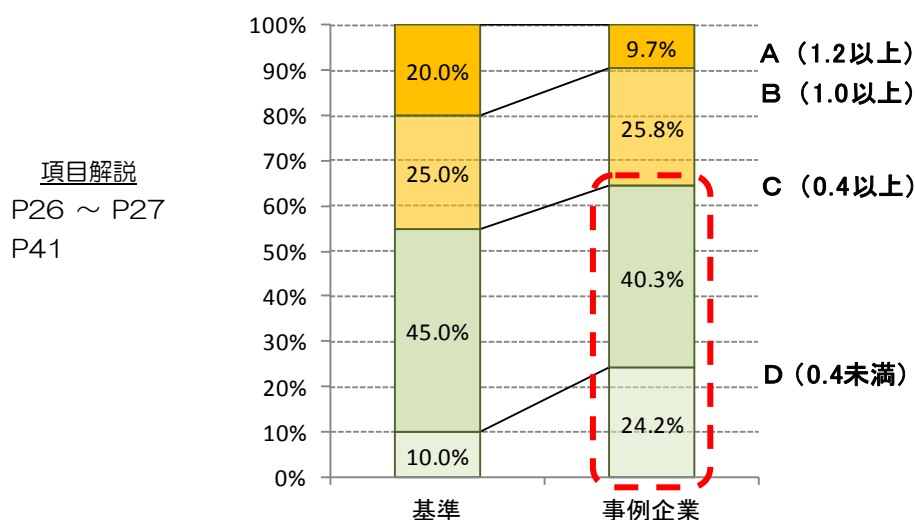
課題は、「現場管理施策の充実」であり、経営者層とそれ以外の層にて、その差異が顕著に現れています。管理職層・一般職層が共に、現場管理施策の認識が低く、特に、「職場パトロール・立会の充実」、「ミーティング（班活動等）の充実」についての認識が低く、参加して良かったと思われるように活性化に向けて、現場リーダー層の技量向上や工夫が課題となることが伺えます。

▶▶▶ (11) 職場メンバーの積極心(領域V全体の構成比分析)

目的：領域Vの得点構成比により、人員の質的構成を把握します。

- ① A～Dの各層の人員構成比を把握します。
- ② A層を20%をつくるのが目標となります。
- ③ 現状のA層の構成比から、あと何人のA層に引き上げなくてはいいかを把握します。
- ④ 例えば社員数100人の場合、 $20\% - 9.7\% = \text{約} 10\%$ つまり、 $100 \text{人} \times 10\% = 10 \text{名}$ をA層に引き上げる必要があると分析します。

V領域 構成比 基準値との比較



【構成比の評価の目安】

A層 (1.2点以上) + B層 (1.0点以上～1.2点未満) が

- 45%以上：まとまった組織行動がとれ、集団意思がまとまりかけている
- ～45%未満：トップの統一力ができかけているが、集団意思のまとめは多少苦勞する
- ～35%未満：セクショナリズムの為、経営意思は伝わらない。しかし、集団に帰属する個人であるという認識ができつつある段階
- ～25%未満：個人あつての集団という理解。経営意思を下部に伝えるのに苦勞する。
- ～20%未満：集団としてまとまっておらず、経営意思はまず伝わらず、対立もある。
- ～15%未満：利己心が強く、個人の集まりという段階

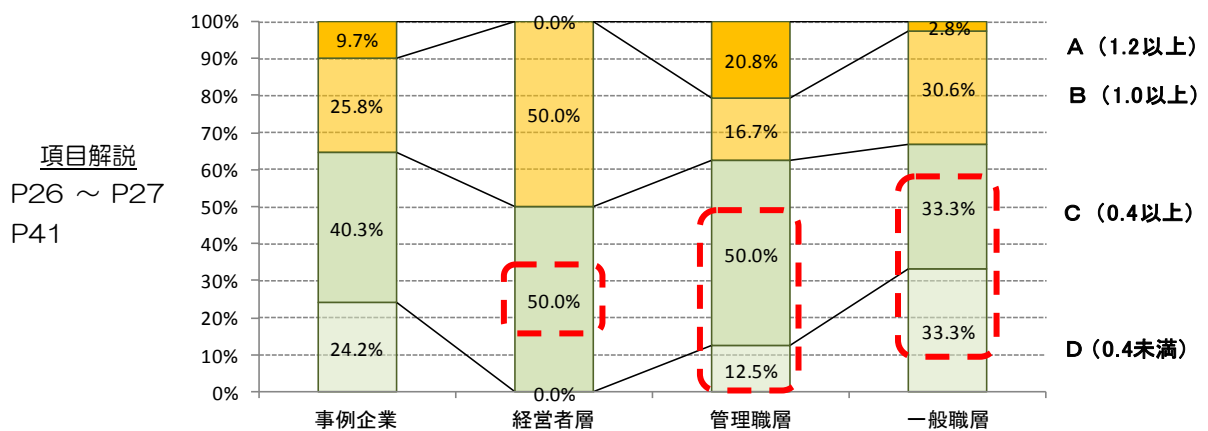
上図に示す事例からは、組織の意思を高め活性化をはかれる層が9.7%と少なく、C以下の層が約65%となっています。経営の意識を伝えるには苦勞するが、集団の中の個人であるという理解ができつつある段階といえます。職場活性化の原動力となる層が少ないため、全体の底上げには苦勞する傾向があります。強いリーダーシップを発揮する、経営者層、管理職層の存在が重要となることが伺えます。

▶▶▶ (12) 職場メンバーの積極心(領域V階層別構成比)

目的：領域Vの階層別得点構成比により、人員の質的構成を把握します。

- ① 階層別に A～D の各層の人員構成比を把握します。
- ② A 層を 20%をつくること为目标となります。
- ③ 特に、経営者層、管理職層は少なくとも B 層以上にしていける必要があります。
- ④ 現状の A 層の構成比から、どの階層からあと何人を A 層に引き上げなくてはならないかを把握します。

V領域 構成比(階層別)



上図に示す事例からは、管理職層において組織の意志を高め活性化をはかれる層が 20.8%となっています。しかし、C以下の層が経営者層で 50%、管理職層で 62.5%と多く、一般職層の約 66.6%の C、D 層を引き上げるためにも、経営者層、管理職層の活性化が必要となります。

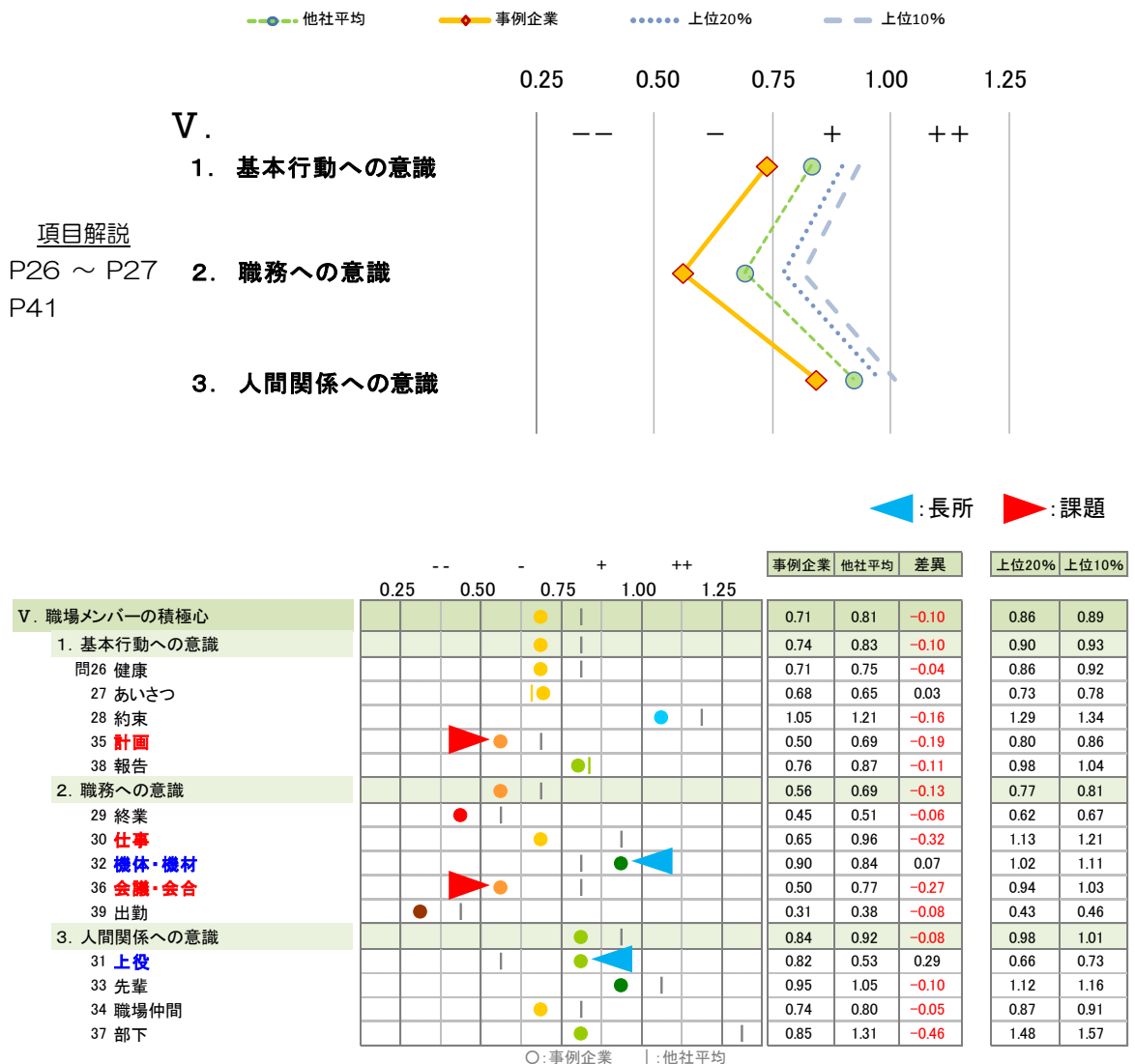
階層別項目別の分析により、具体的にどのような項目を高めていくべきかを把握する必要があるといえるでしょう。

▶▶▶ (13) 職場メンバーの積極心(領域V全体の分析)

目的：「全体の特徴」をひまえ、領域Vにおける長所と課題をとらえます。

- ① 0.75点を基準に、得点の高さ低さを評価します。
- ② 3つの区分を比較し、自社での高い領域、低い領域を把握します。
- ③ 他社平均と比較し、どの領域が他社を上回り、課題なのかをみます。
- ④ さらに、長所や課題の区分について、項目得点を確認し、どの項目が課題や長所の要因になっているのかを確認します。

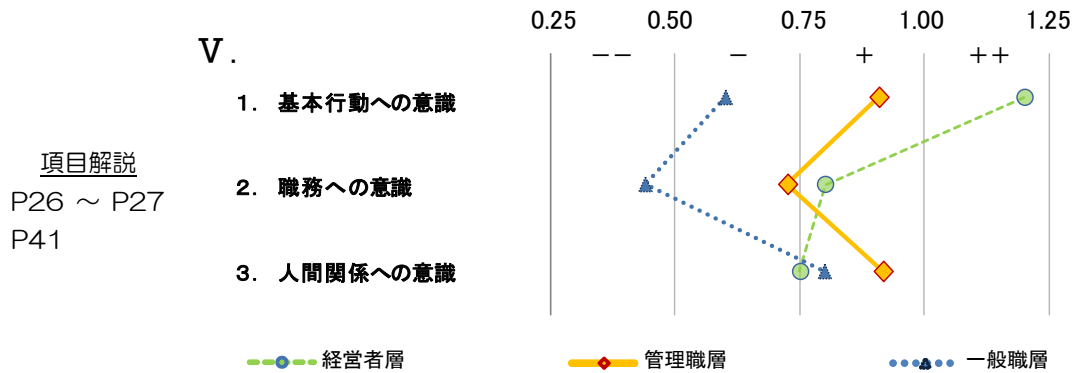
V領域 区分別得点と他社平均との比較



上記に示す事例からは、職務への意識、基本行動への意識がやや低い傾向にあります。「基本」とは何かの見直しと徹底が必要でしょう。職務への意識もやや低くなっていますが、これはIV領域「現場管理施策の充実」の低さに関連します。職務に忠実であるだけでは積極心は引き出せません。帰属意識や改善意欲を引き出す「場」をいかにつくるかが課題です。

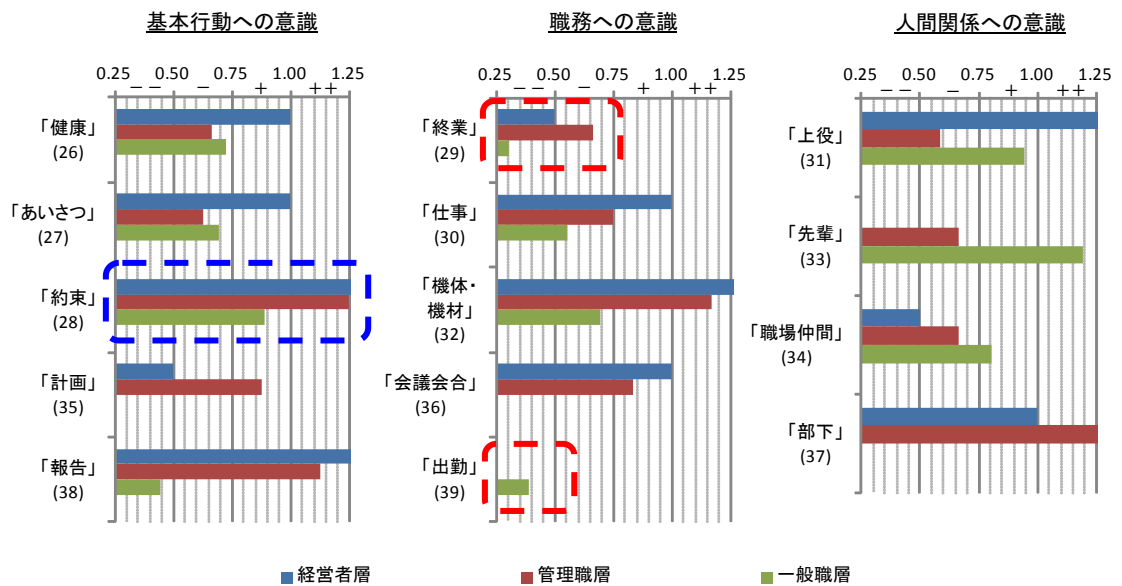
▶▶▶ (14) 職場メンバーの積極心(領域V階層別分析)

領域V全体で把握した長所と課題を受け、項目別に、階層別に長所や課題の要因となっている項目を把握します。



階層別 : 職場メンバーの積極心 項目別得点

V. 職場メンバーの積極心



経営者層は、比較的高い得点となっていますが、「出勤」、「終業」といった仕事への充実感に関する項目や、人間関係への意識が低い傾向があります。

Ⅱ領域では風通しが良い風土と回答していますが、この領域では、「職場仲間」といった項目も低く、自己主張が強く、ややまとまりづらい傾向が表れているともいえます。

一般職層における「基本行動への意識」が低い傾向にあります。管理職層においても、「出勤」、「終業」といった職務への意識が低い傾向が見受けられます。日々のリーダーシップや率先垂範などが十分に伝わっていない傾向があります。「改善は上から」が基本であり、一般職層と共に改善が必要でしょう。



4.4 分析のまとめ方(事例)

以上より事例企業の特徴をまとめてみましょう。

安全に関するアンケート調査からみる長所として、

- 経営者層の現場への経営意思の発信や、現場の情報を吸い上げる姿勢が認識されており、トップのコミットメントに対する受けとめが高い。
- マネジメントサイクルが充実しており、職務に対する意識の高さが見られる。
- 新人教育、事故分析と再発防止のための教育も効果ありと認識されている。
- 現場ではブリーフィング等が充実しており、基本的な行動の徹底と合わせ、安全確保を図っている。
- 職場メンバーは集団に帰属する個人であるという認識ができかけている。

問題点は、

- 現場の活性化という視点では、全体的に高い意識であるが、組織への帰属意識や職場メンバーの意識や行動が変わってきているという「継続的改善」については、もう一歩という認識である。
- 組織としてのPDCAはできているが、個人への落とし込みまでは至っていない。また周囲と話し合いながら物事を進める関わりが弱かったり、ミーティングの活性化ももう一歩という認識である。
- 現場リーダーの育成に関する認識が低い傾向が見受けられる。
- 組織の意思を高め、活性化を図れる層が少なく、自己主張がやや強く、まとまりづらい傾向がある。

考えられる要因は、

- 自ら積極的に周囲に働き掛けられるリーダー層が不足している。管理者層においても同様である。そのような能力を育成する場が十分でない。
- 業務の形態もあり、手順やルールを徹底することで安全を担保する。「やって当然」という関わりが先行し、逆に人の「心」への配慮にやや欠ける。意識向上や理解が個人任せになってしまう。

短期的な取り組み

- 経営者層、管理職層が自らの職務に対して、個人としてのPDCAを実践する。また、あいさつ、言葉づかい、報告、計画など基本的な行動の見直しを図る。
- そのうえで、管理職層が現場に見える形で、職場巡回・巡視、等の強化を図り、管理職層から現業職層のメンバーへ、積極的な声かけなどの徹底。
- ミーティングなどの充実を図り、職場での仲間意識を醸成する工夫を図る。

中長期的な対策

- 管理者をはじめ、現場リーダーの育成プログラムやプロジェクト等の場を活用し、職場におけるリーダーシップ発揮の機会
- 管理職層、現場リーダーに対する長期的な視点での育成の計画づくり。
- これを実行するために、教育制度の在り方の見直しに加え、人材育成へのPDCAサイクルの導入と日々の育成の仕組みの充実など。

5. 運輸安全マネジメントとの関連

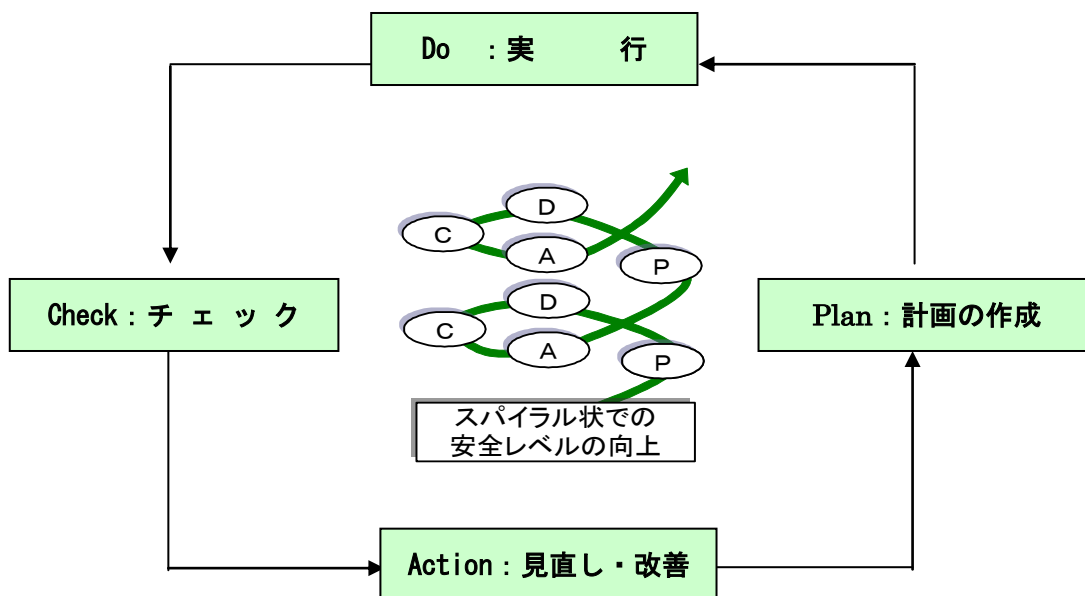
5.1 運輸安全マネジメント制度の概要

平成 17 年 4 月に発生した JR 西日本の福知山線における脱線事故や航空、海運分野における各種のトラブルが続発した中で、国民の輸送機関に対する信頼が薄れ、これを回復することを課題とする中で、運輸安全一括法が平成 18 年 3 月 29 日成立し、10 月 1 日から施行されました。

これは、陸・海・空全ての運輸事業者に輸送の安全対策、安全確保を義務付けるもので、運輸安全一括法により鉄道事業法、軌道法、航空法、道路運送法、貨物自動車運送事業法、海上運送法、内航海運業法が改正されました。

運輸安全マネジメント制度は、安全マネジメントと態勢に組み込まれる PDCA サイクルが適切に機能することによるスパイラルアップの結果として、事業者内部に安全風土、安全文化が構築され定着し、関係法令の順守と安全最優先の原則の徹底を狙っています。

【図 5-1 PDCA サイクル】



▶ 安全管理規程に組み込まれている14項目

安全管理規程に係るガイドラインには、次に示す 14 項目が示されており、これらを安全態勢へのPDCAサイクルに組み込み、PDCAサイクルを廻すことにより、スパイラルアップが実践され、より確かな安全態勢の確立が実現できます。

- ① 経営トップの責務
- ② 安全方針
- ③ 安全重点施策
- ④ 安全統括管理者の責務
- ⑤ 要員への責任・権限の付与・明確化
- ⑥ 経営トップ・現場双方向の情報伝達・コミュニケーションの確保
- ⑦ 事故・リスク情報の報告・収集・分析・評価・対応
- ⑧ 既存のマニュアルで対応できない重大事故等の対応マニュアルの整備
- ⑨ 関係法令・社内規程等の遵守の確保
- ⑩ 必要な教育・訓練等の実施
- ⑪ 内部監査・継続的改善の実施
- ⑫ 安全管理体制の見直しと継続的改善の実施
- ⑬ 文書の作成及び管理
- ⑭ 記録の作成及び維持

事業者は安全の確保の取り組みを活性化させ、より効果的なものとするため、経営トップによる明確な安全方針の設定をはじめとしたコミュニケーションの実現、法令順守及び安全優先意識の徹底、内部監査の実施、『事故の芽』情報の明確化等と効果的な対応の実現など、安全マネジメント態勢の構築が必要です。

また、安全マネジメント態勢を構築する際には、事業者が安全マネジメントと態勢のコンセプトを理解し信頼すること、安全マネジメント態勢に係る要員に適切な教育・訓練を行うこと、過剰な文書・記録作成を排除すること、事業者の事業形態及び事業規模に相応しい取り組みを行えるような態勢とすることが必要です。



5.2 運輸安全マネジメントと本アンケート調査との関連

本アンケート調査の設問項目を運輸安全マネジメントの安全管理規程に係るガイドラインに示されている 14 項目との関連に整理すると次頁に示すとおりです。

この対応表によって、安全マネジメントのどの項目に弱点があるのかを把握でき、どの項目から優先して対策を講じるべきかが分かるようになっています。

【アンケート調査の内部監査への活用】

- 運輸安全マネジメントシステムでは、内部監査の実施が求められています。このアンケート調査を活用し、内部監査における重点項目の把握、および計画の策定に活用することも可能です。
- 内部監査では、慣習や先入観にとらわれることなく、実態を直視することが重要です。また、お決まりの方法による内部監査は、メンバーの当事者意識を希薄にしまったり、過去の経験に基づいてしまったりすることもよくあります。
- このアンケート調査は、基本的に全社員を対象としています。社員自らと会社全体を見直すよい機会になるでしょう。
- 会社全体の、各階層や各部門の傾向を把握し、問題のあるところは内部監査で詳しく調べます。
- そのために、関係部署と内部監査担当者がよく相談し、監査の目的や範囲を検討します。内部監査では重点を絞り込んで実施し、何がなぜ問題なのかを特定し、改善策のための情報としてください。
- 内部監査の形をとりながら関係部署と共に、アンケート調査に表れている結果について、「なぜなのか」を共に考えることで関係部署の当事者意識を高めることや、見えていなかった問題点を把握することにもつながります。

【図5-2 運輸安全マネジメント評価項目との関連】

【運輸安全マネジメント 効果把握分析表】

「安全管理規程に係るガイドライン」14項目 →		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	複数関連				
		経営トップの責	安全方針	安全重点施策	安全統括管理者の責務	要員の責任・権限	情報伝達・コミュニケーションの確保	事故等に関する情報の報告	重大な事故等への対応	関係法令等の遵守の確保	必要な教育・訓練	内部監査	体系的改善	管理の作成及び	記録の作成及び		①日常的な安全維持活動	②安全活動に対する動機	③安全最優先の原則の徹底	④安全確保に対するコミットメント(個人)
「組織的安全マネジメント」の浸透に関するアンケート調査票 領域・区分・設問		ト・率先垂範	②安全方針の提示・浸透	分③安全を重視した資源配	理者④安全統括・管理部門・権限の付与	向⑤トップと現場との双方	⑥現場の意見の受け入れ	コ⑦部署間(部門間)での	コ⑧部署内(部門内)での	告⑨事故・リスク情報の報告・共有・体制の構築	明⑩事象・原因の分析	⑪事故・災害への備え	⑫安全教育・訓練の実施	⑬内部監査・評価	⑭マネジメントシステムに対する改善と見直し					
I トップの価値観・行動の充実と浸透																				
①経営理念 (トップの価値観)	問49 経営姿勢への共感 問50 安全に関するコンプライアンス(法令遵守)の浸透 問56 経営執行の監視(コーポレートガバナンス)	○	○	○		○					○							○	○	
②マネジメントシステム	問53 継続的改善 問54 管理者育成(人材育成) 問55 現場情報の活用	○	○		○							○	○							
③現場重視の行動・姿勢	問51 率先垂範への共感 問52 問題解決の意思決定 問57 安全理念・方針の浸透 問58 経営者による現場コミュニケーション	○	○	○		○	○		○		○									
II マネジメントサイクルの充実と浸透																				
①PDCAの実践	問10 安全の理念・方針の理解 問11 安全目標の設定 問12 取り組み計画の具体化 問13 計画の遂行度合 問14 改善志向 問15 見直しと次へのアクション 問16 文書・記録の管理・活用		○	○							○	○	○	○	○			○	○	
②コミュニケーションの実践	問17 職場の風通し 問18 リーダーシップ 問19 部署間コミュニケーション 問20 部署間連携 問21 報告・連絡・相談の環境作り 問22 報告・連絡・相談の実践 問23 職場環境(仕事面) 問24 職場環境(健康面) 問25 職場環境(精神面)						○	○	○										○	
III 教育訓練の充実																				
①採用・教育の充実	問40 人材確保 問41 採用への経営者の関わり 問42 新人教育の効果		○			○	○			○	○	○						○		
②リーダー教育の充実	問43 知識・技能教育(定期的教育) 問44 現場リーダーの育成 問45 指導員による指導の効果		○	○	○		○	○	○	○	○	○						○	○	
③安全教育の充実	問46 事故分析と再発防止教育 問47 ヒヤリハット、危険予知訓練の効果 問48 事故・災害対応手順の見直し							○	○	○	○	○								
IV 現場管理の充実																				
①現場コミュニケーション	問3 親身になった指導 問4 積極的な声かけ 問5 朝礼の活性化		○			○	○	○		○	○	○						○	○	
②日常管理の充実	問1 基本行動(身だしなみ、あいさつ、マナー)の指導 問2 日々の報告と改善活動 問6 生活管理・健康管理		○				○	○	○	○	○	○						○	○	
③現場管理施策の充実	問7 改善意欲の醸成 問8 ミーティング(班活動等)の充実 問9 現場ハトロール・立会の充実		○	○		○	○	○		○	○	○							○	
V 職場メンバーの積極心																				
①基本行動への意識	健康(26)、挨拶(27)、約束(28)、計画(35)、報告(36)						○	○			○							○	○	
②職務への意識	終業(29)、仕事(30)、機体・機材(32)、会議(36)、出勤(39)						○	○										○	○	
③人間関係への意識	上役(31)、先輩(33)、職場仲間(34)、部下(37)						○	○										○	○	

6. 改善に向けて

▶▶▶ 6.1 アンケート調査結果を活かすために

本アンケート調査により、組織・人材などの人的側面から、現在の真の企業の姿を数値的に把握、分析し、従業員の意識におけるギャップを部門別、階層別等に分けて診断することができます。

一方でアンケート調査には、限界があることを実施者は認識しておく必要があります。アンケートはあくまで傾向値であり、実施後の活用が何よりも重要です。例えば、アンケート結果と現場の実態を比較することや、現場メンバーとの意見交換を実施することなど、結果を活用し、社内にこれまでと違う取り組みを導入することが、メンバーの関心を高め、安全意識の浸透にもつながってくるでしょう。以下に、アンケート結果に基づき、改善を進めていく際の基本的な考え方をまとめます。

▶▶▶ 基本的な考え方

安全意識が社内になかなか浸透しないという、トップや管理者の声をよく聞きます。しかし、これに対して、現場を責めたり対立したりする気持ちだけでは、不信がつわり、協力はなく、成果も期待できません。相手の立場に立ち、協力しようとするとき、現場も指導や助言を受け入れ、理解しようとする気持ちがうまれるため、新しい成果にもつながっていきます。

そのように考えると組織に安全風土を浸透させるためには、

「下からではなく上から、他人からではなくまず自分から取り組むこと」が基本となります。

組織でいえば、①トップのコミットメント、②遂行する管理者の育成、③意思疎通活動を通じ、はじめて現場の安全意識が醸成されていくと考えます。

現場の取り組みが不十分と考えられる場合には、トップ、管理者の取り組みがまだ不十分であると考え、現在の取り組みが現場に求めることばかりでないか、を見直してみる必要があるでしょう。

ここに、「社内に安全意識を浸透させる」ためには、単に責任や権限、手順書やマニュアルを取り決めるだけではなく、トップから現場までが一体となった組織全体での取り組みが不可欠であることの意味があります。



6.2 安全を実現する優良企業の特徴



国土交通省で紹介されている運輸安全取組事例

事故や労働災害等の防止、提言を図るためには、人材・時間・コストを掛けることが必要であり、中小企業では経営資源が十分ではなく、安全第一と分かっているにもかかわらず顧客の要求への対応や企業の経済性（コスト）と両立することは難しい環境にあります。

しかし、その反面、中堅・中小企業でも安全に掛けられる人材・時間・コストの制約を克服し、安全確保を実現している企業もあり、これらの克服をしている事例が、国土交通省のHPに下記の分野別で紹介されています。

（国土交通省 運輸安全取組事例：

<http://www.mlit.go.jp/unyuanzen/List.html>より。）

- 安全方針の周知徹底
- 安全重点施策の確実な実施等
- 社内情報伝達及びコミュニケーションの確保
- 事故、ヒヤリ・ハット情報の収集・活用
- 重大事故等への対応
- 関係法令等の遵守確保
- 教育・訓練
- 内部監査
- 見直しと継続的改善
- 輸送の安全に必要な手順・規則



求められるリーダーのあり方

優良事例会社では、優れたリーダーが育っています。安全への取り組みの成否は選ばれたリーダー次第といえるでしょう。また、経営者にとってはそのような積極心を持つリーダーを育てることが責務といえるでしょう。

職場における安全への取り組みなどの改善活動が、明るい職場をつくり、各メンバーの持っている能力を引き出すことができるなら、会社も個人にとって

もよいわけです。しかし、会社も個人も良い活動というのは実際のところ難しいというのが本音のところではないでしょうか。働く一人ひとりの自主性を上手に引き出し、成果をあげている会社もあれば、いやいやながら活動し、マイナス面が大きくでてしまっている会社もあります。この差はどこからくるのでしょうか。

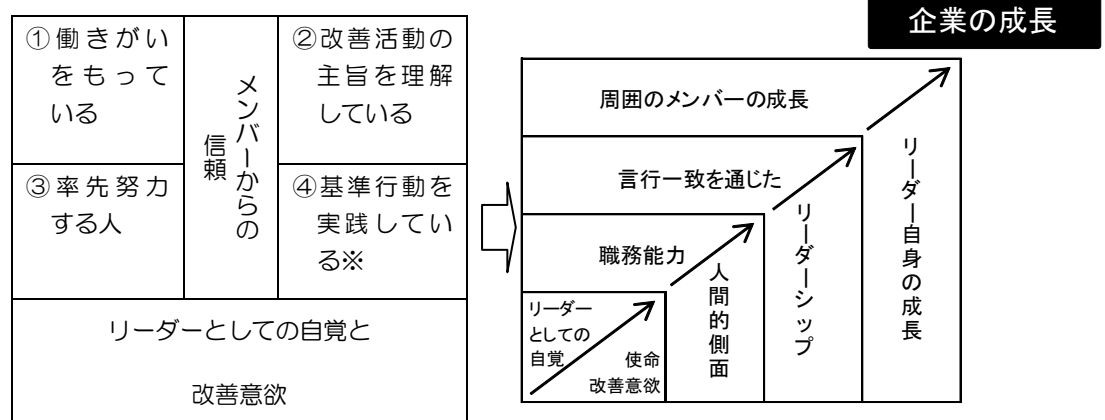
安全に関する取り組みをトップからの指示で実行を決める段階では、指示・命令といった印象を受けますが、実際問題となるのはそのあとです。自主的に取り組むのか、強制的活動かといったメンバーの印象は、その職場を率いるリーダーのリーダーシップの問題といえるでしょう。

リーダーが前向きに受け止め、メンバーが活動しやすい状況を作り上げる努力をリーダー自身が、より自主的に行うなら、それを受けて自主的活動が展開されます。反対にイヤイヤ、リーダーを引き受けているなら、たとえメンバーがやる気を起こしても自主的活動を導き出すのは困難になります。

ここでは、ある事業者で基本としているリーダーのあり方を紹介します。

- リーダーに求められるもの……①リーダーとしての改善意欲と②メンバーから信頼を引き出す「リーダーシップ」。このリーダーの下ならば、改善活動に取り組めると、メンバーから思われるリーダーを目指させる
- リーダーは「選ばれた者」であるという自覚を促す。経営者層自らが指導する。
- リーダーとして必要なことは以下の通りであり、リーダーとし評価されるのは職務的側面だけでなく、人間的側面からもたらされるリーダーシップとする

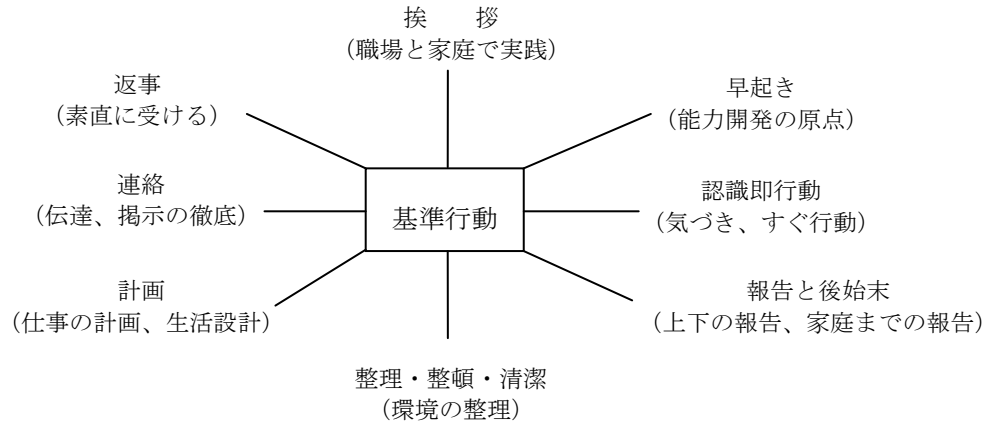
【図6-1 リーダーのあり方】



■リーダーの言動が安全活動を活性化させ、メンバーとリーダー自身の成長を通じて、企業の成長の原動力になると自分の経験を自分の言葉で伝える。

※④基準行動とは以下のことをいっています。

【図6-2 基準行動の例】



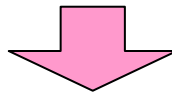


6.3 安全を実現するための改善の基本ステップ

安全を実現するための組織的安全マネジメントの充実に向けた、改善の基本ステップとしては、以下の方法が考えられます。

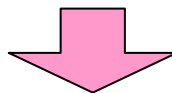
[Step1]

- トップ・管理者の率先垂範、現場コミュニケーションの充実（関係性の強化）を通じて、人の組織化を図る。
- 現状の安全マネジメントシステムの充足状況を確認し、改善策を具体化する。
- インシデント、修繕費・事故費比率などの定義を明確にした安全指標を整備し、管理データとして位置づける。



[Step2]

- 小集団活動により、安全管理、原単位管理（原価）の充実と5人に一人を目安としたリーダー育成を図る。
- 操縦士の採用・教育方式の改善を行う。
- 第一期は、職場活性化の土壌づくり（集まって話ができる場づくり）、第二期は、小集団活動の展開（事故・クレームのほか、コスト削減、職場内事務改善等、ミス・ロスの改善活動）



[Step3]

- 小集団活動の第三期は、小集団活動の質の向上（ミス・ロスレベルの改善のほか、業務プロセスの改善提案、職場目標・計画が達成できる生産性向上活動へ）によるサービス開発と安全・環境・効率を並立するマネジメントレベルにレベルアップする。

▶▶▶ 6.4 事例データベースの活用(優良事例、他産業事例など)

製造業、運輸業など各種業界において、安全の確保のための活動が行われています。これらの安全確保の取り組み事例について、国土交通政策研究所が実施した2つの調査結果が公開されていますので、ご活用ください。

▶▶▶ (1) 『組織的安全マネジメント事例データベース』

組織的安全マネジメント手法について、広く他の産業分野における取り組みも含めて調査・分析を行った中で、文献調査をもとにした「事例データベース」を取りまとめています。実施企業名だけでなく、トップのマネジメント、制度、施策、現場行動など、テーマ別の検索もできるようにしております。

取りまとめたデータは、事例記事等が約 200 件（約 1,000 項目）、安全報告書が約 100 件（約 900 項目）、その他約 20 件（約 40 項目）であり、合計で約 300 件の文献、約 2,000 の検索項目があります。業種は、一般事例記事として製造業約 90 件、建設業約 50 件、運輸業約 30 件であり、安全報告書等では陸運業が約 90 件、空運業が約 10 件となっております。

組織的安全マネジメント「事例データベース」トライアル版

NO.	名称	属性区分		従業員数	特長のある内容(大分類による項目)				リンクのURLは事業者の都合でリンク先のページが廃止・移動されている場合があります。		内容詳細による分類				出典等(著作権)			
		区分	業種		企業名	トップのコミットメントと行動	マネジメントシステム	制度・施策	現場行動	中分類	細分類	種別	出版元	文種名	文種番号	リンク		
1	6つの分科会やOSHMS委員会による活動を従前の活動と融合させ安全衛生意識の高揚を図る ㈱ルネサステクノロジ高崎事業所の安全衛生活動に学ぶ	一般事例記事	製造業	㈱ルネサステクノロジ	26,800人 (2008年3月現在 (連結))		OSHMSの導入、認定取得				0-マネジメントシステム	01-一般的なマネジメントシステムの導入	定期刊行物	労働調査会	労働安全衛生広報	2008年8月15日	p6-11	http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html
2	6つの分科会やOSHMS委員会による活動を従前の活動と融合させ安全衛生意識の高揚を図る ㈱ルネサステクノロジ高崎事業所の安全衛生活動に学ぶ	一般事例記事	製造業	㈱ルネサステクノロジ	26,800人 (2008年3月現在 (連結))		○チェックリストによる管理の徹底				0-マネジメントシステム	03-マネジメントシステムの独自工夫	定期刊行物	労働調査会	労働安全衛生広報	2008年8月15日	p6-11	http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html
3	6つの分科会やOSHMS委員会による活動を従前の活動と融合させ安全衛生意識の高揚を図る ㈱ルネサステクノロジ高崎事業所の安全衛生活動に学ぶ	一般事例記事	製造業	㈱ルネサステクノロジ	26,800人 (2008年3月現在 (連結))		○各種委員会・専門分科会が活動を展開				0-マネジメントシステム	04-委員会活動などの組織的活動	定期刊行物	労働調査会	労働安全衛生広報	2008年8月15日	p6-11	http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html
4	6つの分科会やOSHMS委員会による活動を従前の活動と融合させ安全衛生意識の高揚を図る ㈱ルネサステクノロジ高崎事業所の安全衛生活動に学ぶ	一般事例記事	製造業	㈱ルネサステクノロジ	26,800人 (2008年3月現在 (連結))		○通称の白紙による区分け、階級別上げ部分への注意書き、扉面への注意書き、ミラーの設置				E設備・作業の安全化	E1-備品設備の工夫	定期刊行物	労働調査会	労働安全衛生広報	2008年8月15日	p6-11	http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html
5	6つの分科会やOSHMS委員会による活動を従前の活動と融合させ安全衛生意識の高揚を図る ㈱ルネサステクノロジ高崎事業所の安全衛生活動に学ぶ	一般事例記事	製造業	㈱ルネサステクノロジ	26,800人 (2008年3月現在 (連結))						Z-その他	Z3-独特な取り組み	定期刊行物	労働調査会	労働安全衛生広報	2008年8月15日	p6-11	http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html
6	川崎重工株式会社 鶴岡工場の二一兵庫工場のリスクアセスメントの実践	一般事例記事	製造業	川崎重工	<連結> 30,563人 (2008年3月期) <単体> 10,263人 (2008年3月期)		OSHMSの構築				0-マネジメントシステム	01-一般的なマネジメントシステムの導入	定期刊行物	労働調査会	労働安全衛生広報	2008年7月18日	p18-23	http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html

(国土交通省 国土交通政策研究所HP :

<http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html>)

検索 : Google など「国土交通政策研究所 組織的安全マネジメント」

▶▶▶ (2) 『中堅・中小運輸事業者ケーススタディ集』

組織的安全マネジメント手法に関して、自動車運送事業を中心に航空、海運、鉄道も含め、安全に対して熱心に取り組まれている事業者に訪問調査を行い、会社の概要、創業からの成長経緯、安全に関するマネジメント、制度、教育等について伺った内容を整理しました。

これらの事例は、各企業の組織に合わせた形で取り入れることのできる事例でもあり、ホームページを閲覧して頂き、活用して頂くことを期待しています。

□中堅・中小運輸事業者ケーススタディ集

No.	事業社名	モード	特徴	年商	人員数	車両・機材等
1	ダイセイ倉庫運輸㈱ (PDF:895KB)	トラック ・倉庫	預かった荷物や働く人の安全を極限まで追求し、取引先のために死に物狂いで問題解決する	60億円	324名	車両150両
2	エクセル航空㈱ (PDF:617KB)	航空	社員の安全意識の継承、基本(スタンダード)を実践するための緊張感の持続を図る	13億円	73名	回転翼4機 固定翼1機
3	東京滋賀交通㈱ (PDF:1,755KB)	バス	業界ベテランのトップが経験を注ぎ込み、エコドライブ運動も活かして現場の安全を確保する	2.3億円	27名	車両14両
4	京成タウンバス㈱ (PDF:1,327KB)	バス	ベストマナー向上推進活動の展開で安全活動の活性化を図る	10億円	121名	車両52両
5	中央通運㈱ (PDF:1,260KB)	トラック ・倉庫	安全・品質を徹底し、お客様の信頼を獲得し続けるサービスを提供する	70億円	161名	車両105両
6	日立自動車交通㈱ (PDF:1,051KB)	バス タクシー	企業価値を高めるには、公共輸送における福祉への貢献、安全と真心のサービス、会社・家庭の向上に努めることが重要である	13億円	265名	バス77両 タクシー29台
7	緑グリーンボックス (PDF:588KB)	トラック	親会社の物流改革を通じて、グループ長を育成し、安全・品質向上とコストダウンを実現する	4.6億円	25名	車両10両
8	緑アイティータクシー (PDF:403KB)	ハイヤー ・タクシー	法の趣旨を純粋に守り、安全第一と高齢者雇用で継続発展を実証する。経営陣の現場目線が乗務員の意識を変え、経営への一体化を図る	3億円	49名	車両16台
9	大和システム運輸㈱ (PDF:896KB)	トラック ・倉庫	事業承継にあたりトップ自身がISOを活かしてマネジメントシステムを運用し輸送品質を向上	14億円	116名	車両82両
10	つばめ観光バス㈱ (PDF:1,002KB)	バス	無キズを基準に事故防止。自己資本の充実と的確な採用と配車が事故を防ぐ	2億円	29名	車両14台
	多摩通運㈱	トラック	トップの強い意志と、25年間継続するQC活動により培っ			

(国土交通省 国土交通政策研究所HP :

<http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html>)

検索 : Google など「国土交通政策研究所 組織的安全マネジメント」

▶▶▶ (3) 『中堅・中小運輸事業者ケーススタディ 事例データベース』

前項で整理した中堅・中小事業者ケーススタディに関する『中堅・中小運輸事業者ケーススタディ 事例データベース』を取りまとめたものを公開しており、テーマ別に検索、参照できるようになっています。

※検索ワード例

- ・ トップのコミットメントと行動
- ・ マネジメントシステム
- ・ 教育訓練制度
- ・ 現場管理 など

NO	事例	名称	属性区分		従業員数	特長的な内容(大分類による項目)				内容詳細による分類				
			業種	企業名		トップのコミットメントと行動	マネジメントシステム	教育訓練制度	現場管理	中分類	細分類	関連1	関連2	関連3
1	1	「預かった荷物や働く人の安全を極限まで追求し、取引先のために死に物狂いで問題解決する」	トラック・倉庫	ダイセイ倉庫運輸㈱	324名	トップのコミットメントと行動				A	A1	D4		
2	1	「預かった荷物や働く人の安全を極限まで追求し、取引先のために死に物狂いで問題解決する」	トラック・倉庫	ダイセイ倉庫運輸㈱	324名	◆心の教育、ふれあいノート、新人教育、会議・ミーティング等を通して、トップ自ら管理者教育を継続的にしている				A	A1	B1	B5	
10	2	「社員の安全意識の継承、基本(スタンダード)を実践するための緊張の持続を図る」	航空	エクセル航空㈱	73名	◆基本(スタンダード)がしっかりできていることが重要であると捉え、社長自身が現場を見てきた経験をもとに、日常の現場巡回や安全委員会で気付いた点を直接指摘している				A	A1	D4		
11	2	「社員の安全意識の継承、基本(スタンダード)を実践するための緊張の持続を図る」	航空	エクセル航空㈱	73名	◆事故が起きた時の体験を言葉で伝えることは難しい。常に社員に緊張感を持続させるために、抜き打ちでトライアル/パニックに近い状態のメンタル模擬を実施する				A	A1	B1	C2	
18	3	「業界ベテランのトップが経験を注ぎ込み、エコドライブ運動も活かし現場の安全を確保する」	バス	東京滋賀交通㈱	27名	◆安全に固めてリスクの多い、長距離や冬のスキーなどの夜間運行については極力委託しないようにしている				A	A1	B1		
19	3	「業界ベテランのトップが経験を注ぎ込み、エコドライブ運動も活かし現場の安全を確保する」	バス	東京滋賀交通㈱	27名	◆トップ自ら月に2回を目標にした添乗指導のほか、朝のお客様お迎え時に運転者の挨拶等をチェックし、運転者の品質、安全を高めている				A	A1	C2	D4	
26	4	「ベストマナー向上推進活動の展開で安全活動の活性化を図る」	バス	東成タウンバス㈱	121名	◆社長自ら、バスに乗り込んで道徳、安全運転等の運行状況を確認している				A	A1	D4		
33	5	「安全・品質を徹底し、お客様の信頼を獲得し続けるサービスを提供する」	トラック・倉庫	中央通運㈱	161名	◆安全・品質を徹底し、お客様の信頼を獲得し続けるサービスを提供する				A	A1	D4		

(国土交通省 国土交通政策研究所HP :

<http://www.mlit.go.jp/pri/shiryou/sonota/anzen.html>)

検索 : Google など「国土交通政策研究所 組織的安全マネジメント」

以上

安全アンケート実施・分析マニュアル 安全意識の浸透のための活用法

平成24年6月

〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2 中央合同庁舎2号館15階
Tel : 03-5253-8111 Fax : 03-5253-1678