

# 組織の安全診断

従業員の個人要因(意識・行動)や組織の諸要因(安全管理体制や組織風土)をもとに、組織の安全を総合的に診断します。

## 【組織の安全性の現状評価・対策考案・対策効果の評価をサポート】

- ◇ 従業員の安全意識のレベル、職場の安全管理体制や組織風土の特徴(長所・短所)をとらえるとともに、同じ業種の他の事業所と比較できます
- ◇ 対策実施後のフォローアップ調査により、対策の効果を評価できます

## 【診断の概要】

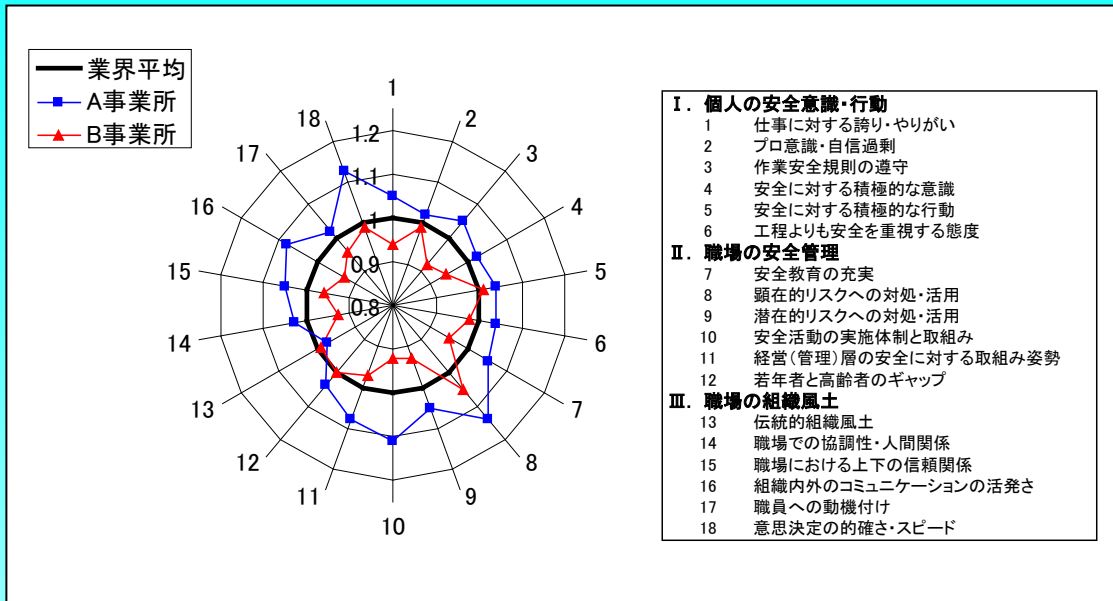
- ◇ 組織の安全を構築する個人要因(安全意識・行動)、ならびに組織要因(安全管理体制や組織風土)の両面を考慮し、総合的に診断します
- ◇ 診断は従業員を対象としたアンケート調査によって行います
- ◇ アンケート調査では、単純集計(平均値など)にとどまらず多変量解析などさまざまな統計的手法によって、多角的な診断を行います
- ◇ 個人要因・組織要因を複数のファクターで表し、各ファクターを診断基準データと比較してプロフィール化します(次ページの図参照)

## 【組織の診断事例】

同業種の事業所を対象とした調査をもとに、各事業所の特徴をプロフィール化しました。また、この結果に基づき、推奨される安全施策の方向性を提案します。

### [安全プロフィールによる評価]

アンケート調査の設問を複数のファクターにグループ分けし、各ファクターを診断基準データ(業界の平均レベル)と比較しました。同様の方法によって、業界平均との比較だけでなく、同じ事業所に所属する部署間の比較、特徴抽出も可能です。プロフィール化することで、弱点が一目で把握できるようになります。



- I. 個人の安全意識・行動**
  - 1 仕事に対する誇り・やりがい
  - 2 プロ意識・自信過剰
  - 3 作業安全規則の遵守
  - 4 安全に対する積極的な意識
  - 5 安全に対する積極的な行動
  - 6 工程よりも安全を重視する態度
- II. 職場の安全管理**
  - 7 安全教育の充実
  - 8 顕在的リスクへの対処・活用
  - 9 潜在的リスクへの対処・活用
  - 10 安全活動の実施体制と取組み
  - 11 経営(管理)層の安全に対する取組み姿勢
  - 12 若年者と高齢者のギャップ
- III. 職場の組織風土**
  - 13 伝統的組織風土
  - 14 職場での協調性・人間関係
  - 15 職場における上下の信頼関係
  - 16 組織内外のコミュニケーションの活発さ
  - 17 職員への動機付け
  - 18 意思決定の的確さ・スピード

**[施策の方向性の提案]**

上記のB事業所の場合、特に、「安全重視や規則遵守に対する厳しさが不足している(ファクターNo.3)」「安全活動の目標が明確でなく、活動が形骸化している(No.10)」「職場での協調性が低く、コミュニケーションも活発でない(No.14・No.16)」といった特徴が認められます。このような事業所には、1)実行すべき安全行動(目標)を自分達で定める、2) チームで協力して目標を達成するような仕組みを作る、3) 他チームの目標達成に対する工夫について情報を共有する、といった安全施策が推奨されます。

**【問い合わせ先】**

社会経済研究所 ヒューマンファクター研究センター 事務  
 e-mail : hfc-ad-ml@criepi.denken.or.jp  
 電話 : 03-3480-2111 (代表) FAX : 03-3430-5779