

職員意識調査結果及び対応について

平成26年4月18日

独立行政法人日本原子力研究開発機構

【目的】

- 改革の浸透状況を把握し、浸透不足な点を改善
- 職員の意識変化をモニタリング
- 改革計画で定めた取組の効果を確認し、追加対策を検討

【内容】

- 実施期間;平成26年1月29日～2月5日(8日間)
- 調査対象;定年制職員
- 設問;選択式(5択 27問)、自由記述
- 属性;所属、職位(部長, 課長など)、職種(研究職, 技術職, 事務職)

【方法】

- 無記名
- インtranetを用いたWEB方式
- 職位や職種にかかわらず共通の設問

【回収結果】

- 対象者;3,729名
- 回答者;2,679名(回答率;71.8%)
- 自由記述;1,004名

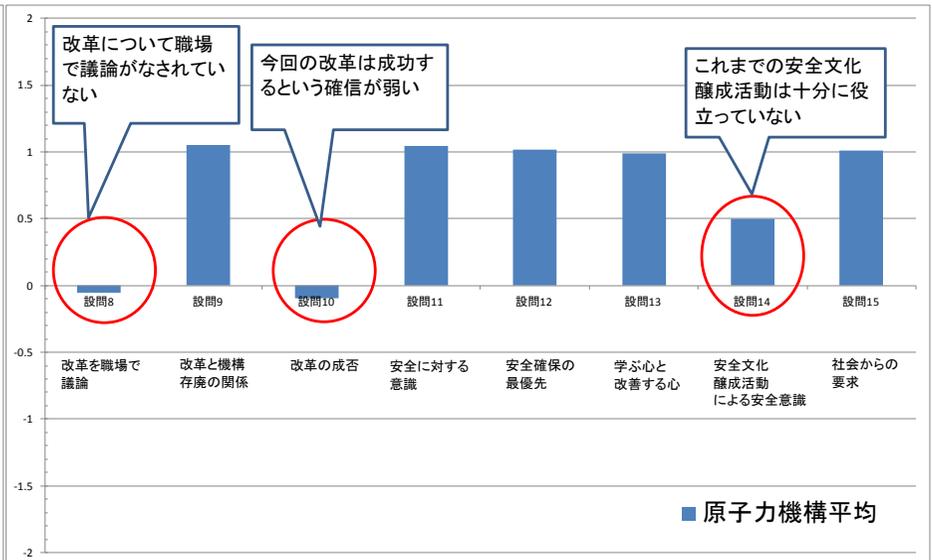
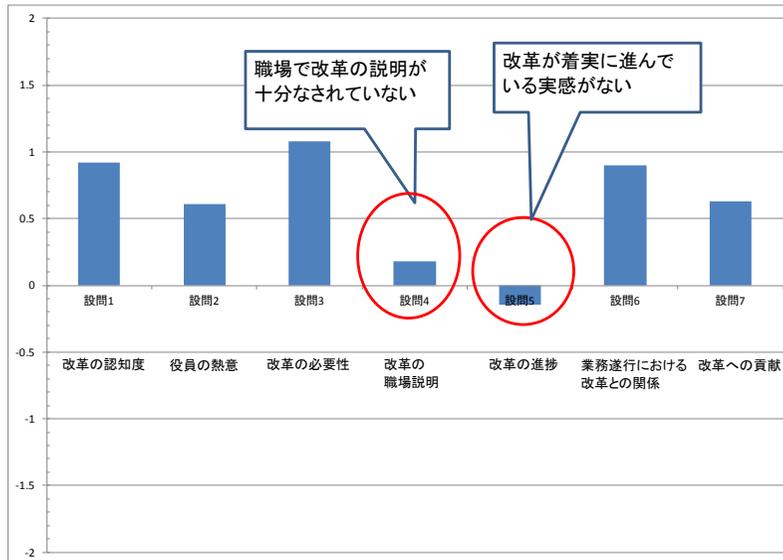
【評点方法】

- 5つの選択肢に対してポジティブな回答の順に、
2点,1点,0点,-1点,-2点として、設問ごとに平均点を計算

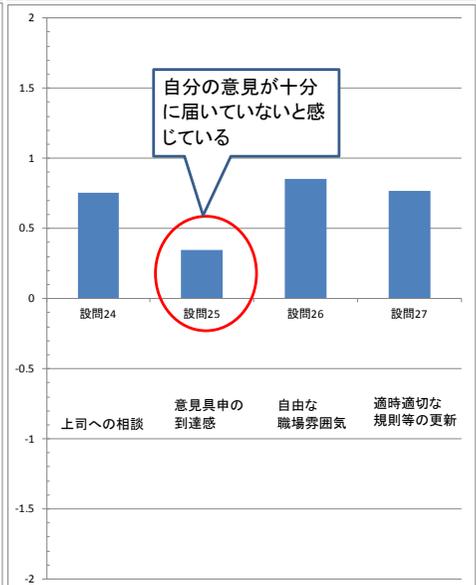
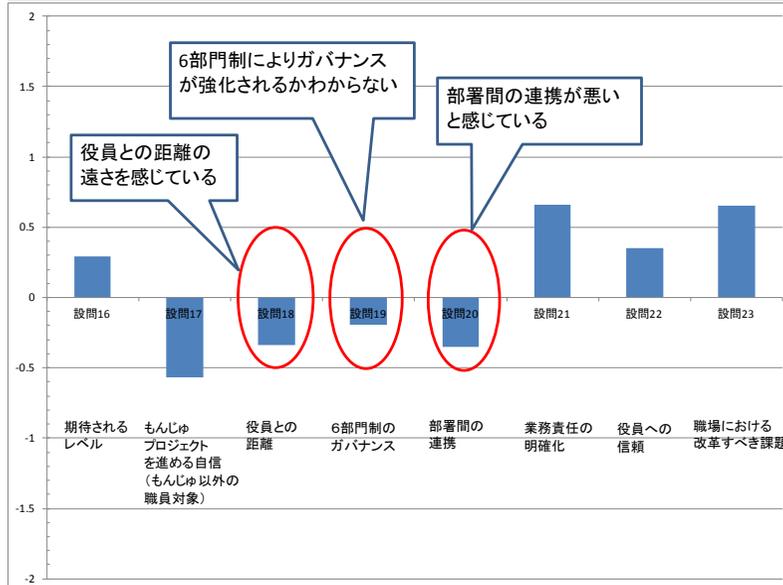
【結果】

- 属性別に各設問の平均点を比較
 - ①所属(勤務地)別の集計結果
 - ②職位別の集計結果
 - ③職種別の集計結果

1. 機構改革・もんじゅ改革の「改革計画」を知っている
2. 機構改革・もんじゅ改革について理事長をはじめとする役員の本意・意気込みが伝わっていると思う
3. 機構改革・もんじゅ改革の必要性を感じる
4. 機構改革・もんじゅ改革について職員に対し職場で説明がなされている
5. 機構改革・もんじゅ改革が着実に進んでいると感じている
6. 機構改革・もんじゅ改革はあなたとは直接関係があると思う
7. 機構改革・もんじゅ改革に自分も貢献したいと思う
8. 機構改革・もんじゅ改革についてあなたの職場で議論している
9. 機構改革・もんじゅ改革の成否は機構の存廃につながると思う
10. 法人統合を含め改革は繰り返されてきたが今回の改革は成功すると思う
11. 業務遂行する上であなたの安全に対する意識は高いと思う
12. あなたの職場では業務遂行において安全確保が最優先となっていると思う
13. あなたは日々の業務において学ぶ心と改善する心を持って、より良くするためにはどうすべきかという問いかけを行っている
14. あなたにとって安全文化醸成活動は安全意識を高めるために役立っていると思う
15. あなたは社会から機構が何を求められているかを意識している
16. あなたは社会から機構職員として期待されるレベルに達していると思う
17. あなたはもんじゅに配属されたら今よりプロジェクトを進める自信がある
18. 理事長をはじめとする役員との距離が縮まってきたと感じる
19. マトリックス制から6事業部門制への変更によってガバナンスが効くようになると思う
20. 機構内では異なる部署間の連携は取れていると思う
21. あなたの職場では一つひとつの業務について誰が責任を持っているか明確になっていると思う
22. 理事長をはじめとする役員の本意を信頼している
23. 貴方の職場には改革すべき課題があると感じている
24. あなたは積極的に職場の課題を上司に相談している
25. あなたの意見やアイデアが途中でたち消えてしまって、上の方まで届いていない
26. あなたの職場は思ったことを自由に言える雰囲気となっていると思う
27. あなたの職場では業務遂行に必要な規則やルールが適時適切に更新されている



■ 原子力機構平均

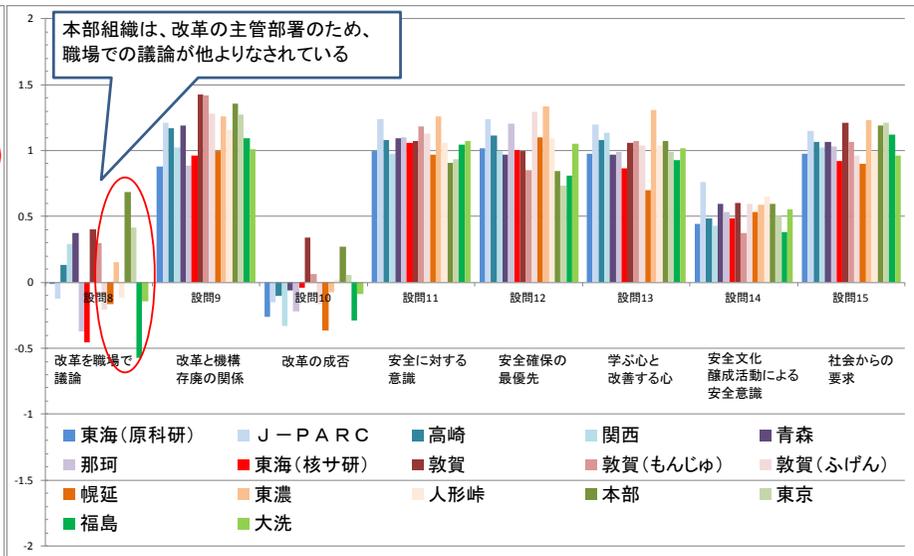
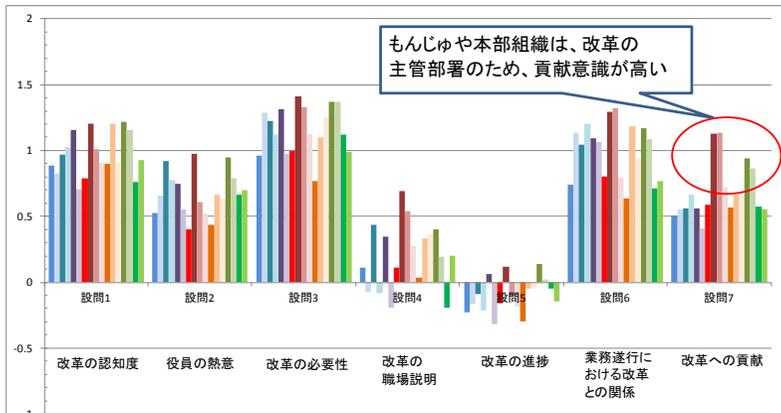


- 設 問
- [1]改革計画を知っているか
 - [2]従業員の熱意・意気込みは伝わっているか
 - [3]改革の必要性を感じるか
 - [4]改革について職場で説明がなされているか
 - [5]改革が着実に進んでいると感じるか
 - [6]改革はあなたと直接関係があると思うか
 - [7]自分も改革へ貢献したいと思うか
 - [8]改革について職場で議論しているか
 - [9]改革の成否は機構の存廃につながると思うか
 - [10]今回の改革は成功するというか
 - [11]あなたは安全に対する意識が高いと思うか
 - [12]あなたの職場は、安全最優先となっているか
 - [13]日々の業務に対して常に改善しようとしているか
 - [14]安全文化醸成活動は役立っているか
 - [15]機構に対する社会からの要求を意識しているか
 - [16]社会から期待されるレベル達しているか
 - [17]もんじゅプロジェクトを進める自信はあるか
 - [18]役員との距離が縮まったと感じるか
 - [19]6部門制によりガバナンスが効くと思うか
 - [20]部署間の連携は取れているか
 - [21]業務の責任は明確になっているか
 - [22]従業員の経営能力を信頼しているか
 - [23]職場において改革すべき課題はあるか
 - [24]課題を上司へ相談しているか
 - [25]自分の意見は上まで届いているか
 - [26]意見を自由に言える職場雰囲気か
 - [27]適時適切に規則等が更新されているか

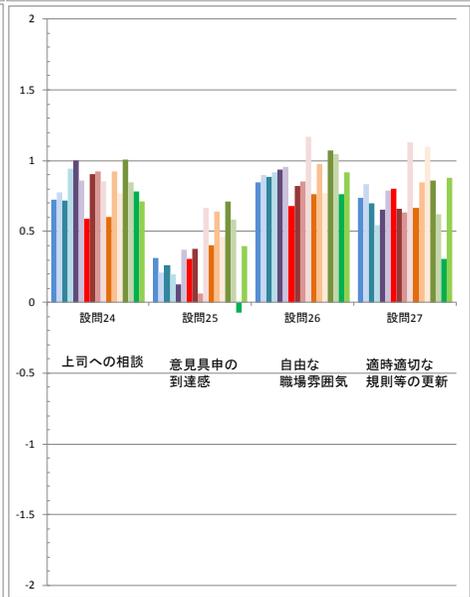
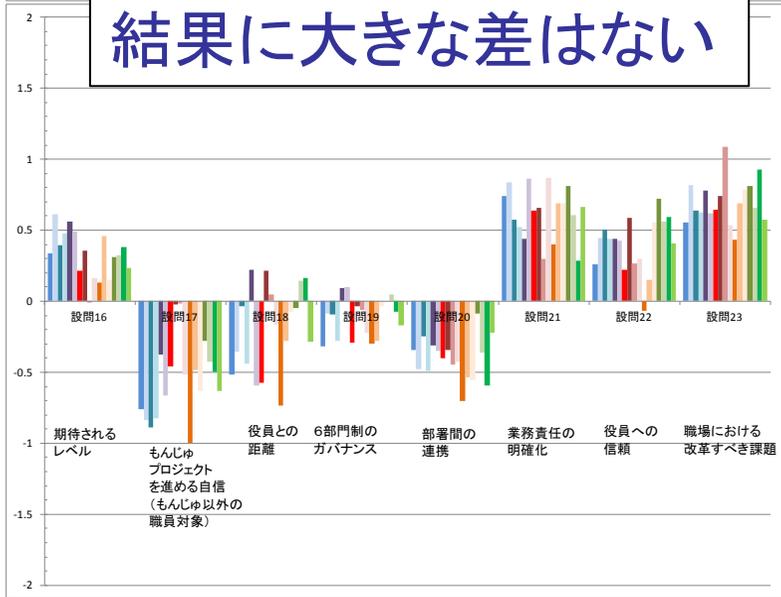
集計方法

選択肢に対して	
「5 大いに思う」	→ 2点
「4 思う」	→ 1点
「3 どちらとも言えない」	→ 0点
「2 あまり思わない」	→ -1点
「1 思わない」	→ -2点

とした

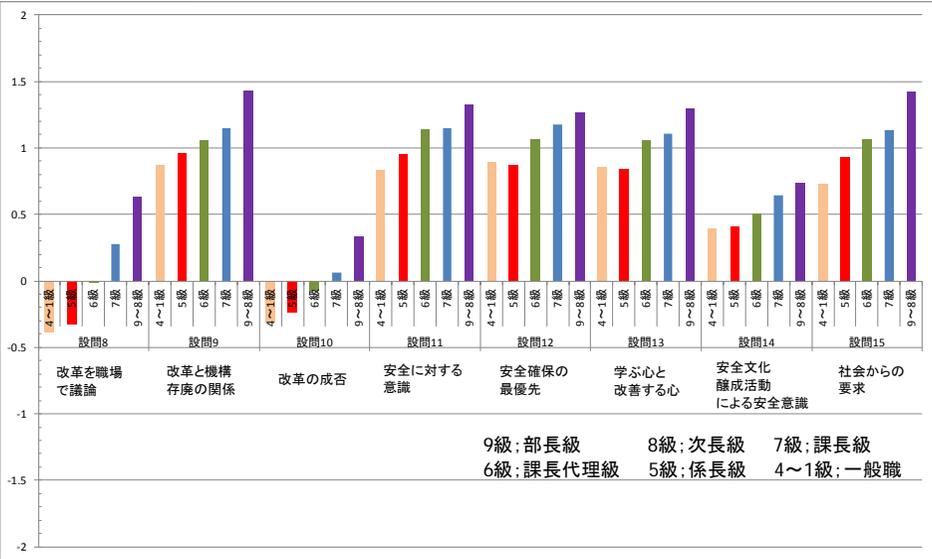
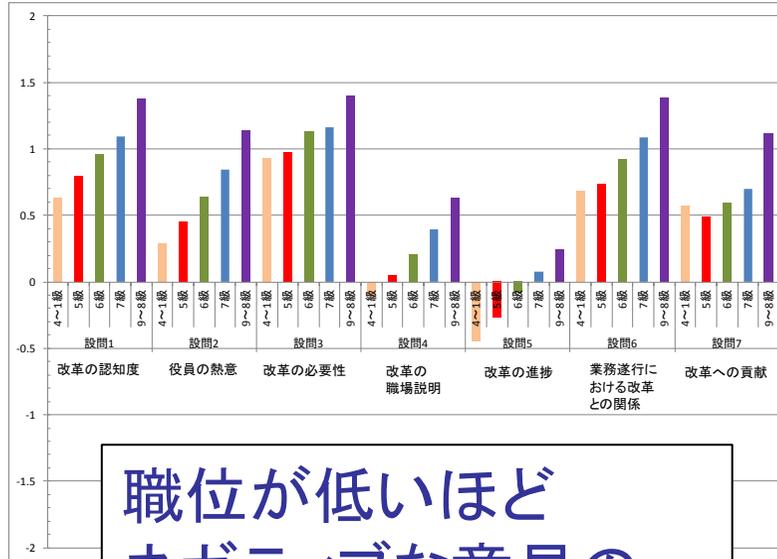


所属(勤務地)別の
結果に大きな差はない



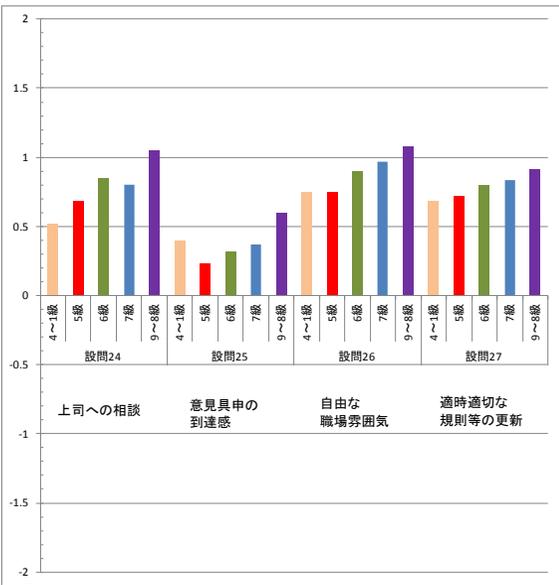
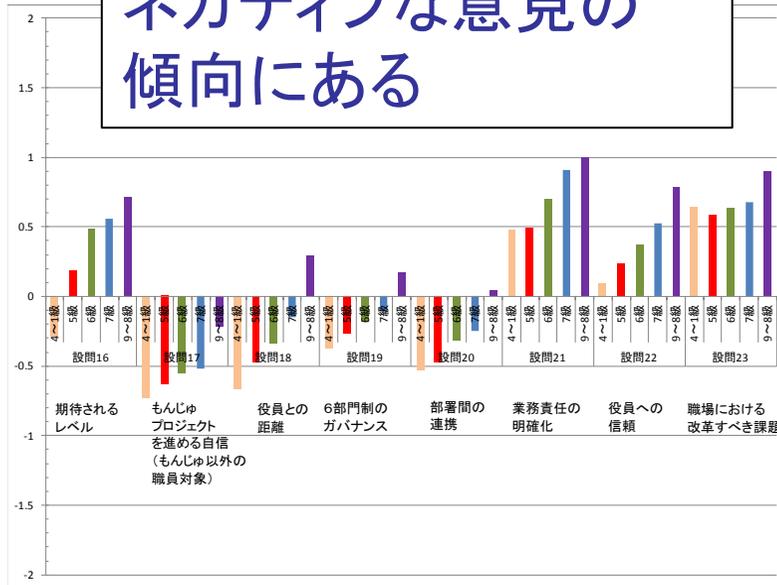
- 設 問
- [1]改革計画を知っているか
 - [2]役員の熱意・意気込みは伝わっているか
 - [3]改革の必要性を感じるか
 - [4]改革について職場で説明がなされているか
 - [5]改革が着実に進んでいると感じるか
 - [6]改革はあなたと直接関係があると思うか
 - [7]自分も改革へ貢献したいと思うか
 - [8]改革について職場で議論しているか
 - [9]改革の成否は機構の存廃につながると思うか
 - [10]今回の改革は成功すると思うか
 - [11]あなたは安全に対する意識が高いと思うか
 - [12]あなたの職場は、安全最優先となっているか
 - [13]日々の業務に対して常に改善しようとしているか
 - [14]安全文化醸成活動は役立っているか
 - [15]機構に対する社会からの要求を意識しているか
 - [16]社会から期待されるレベルで進んでいるか
 - [17]もんじゅプロジェクトを進める自信はあるか
 - [18]役員との距離が縮まったと感じるか
 - [19]6部門制によりカバナンスが効くと思うか
 - [20]部署間の連携は取れているか
 - [21]業務の責任は明確になっているか
 - [22]役員への信頼しているか
 - [23]職場において改革すべき課題はあるか
 - [24]課題を上司へ相談しているか
 - [25]自分の意見は上まで届いているか
 - [26]意見を自由に言える職場雰囲気か
 - [27]適時適切に規則等が更新されているか

・集計方法
選択肢に対して
「5 大いに思う」 → 2点
「4 思う」 → 1点
「3 どちらとも言えない」 → 0点
「2 あまり思わない」 → -1点
「1 思わない」 → -2点
とした



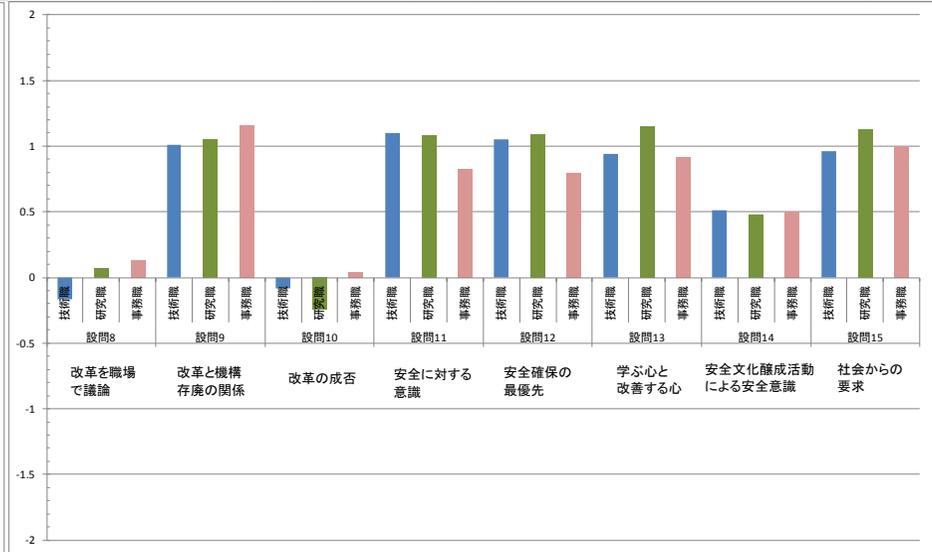
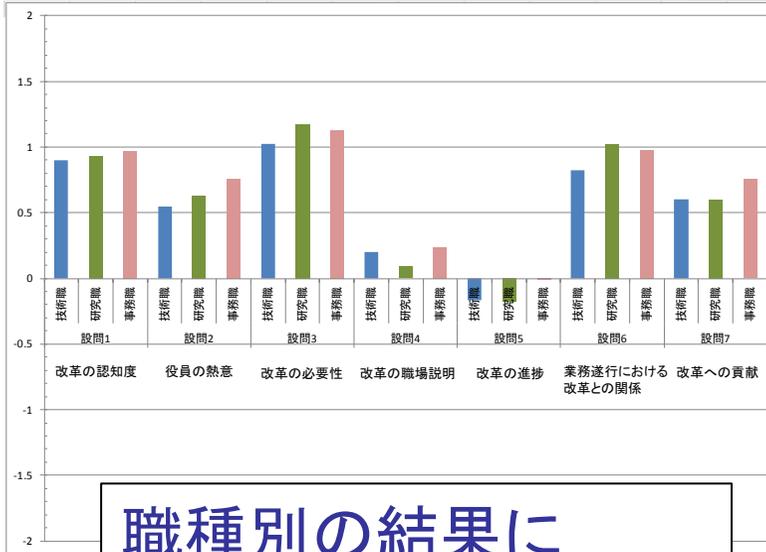
**職位が低いほど
ネガティブな意見の
傾向にある**

9級; 部長級
8級; 次長級
7級; 課長級
6級; 課長代理級
5級; 係長級
4~1級; 一般職

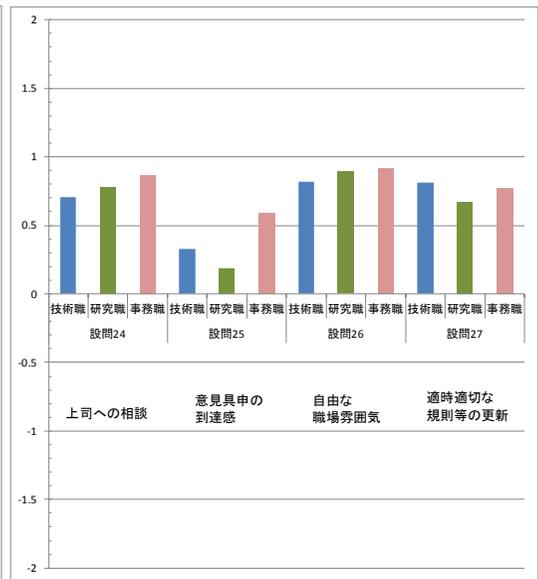
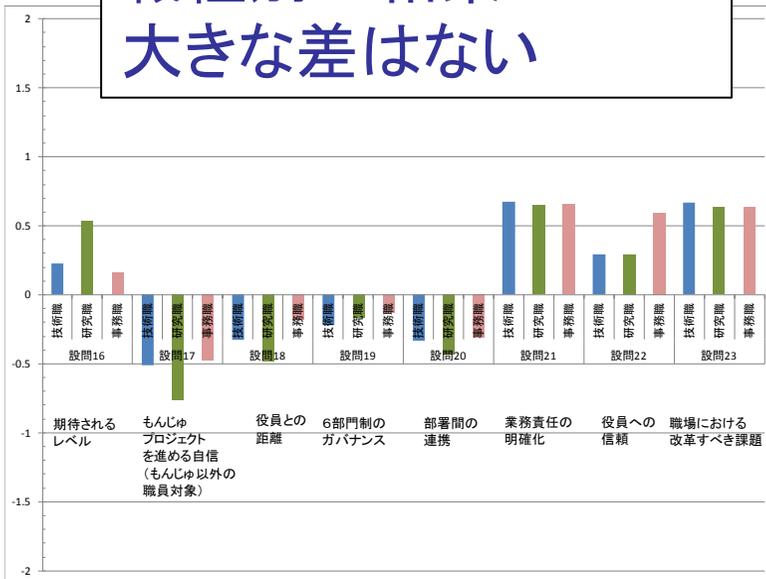


- 設 問
- [1]改革計画を知っているか
 - [2]役員の熱意・意気込みは伝わっているか
 - [3]改革の必要性を感じるか
 - [4]改革について職場で説明がなされているか
 - [5]改革が着実に進んでいると感じるか
 - [6]改革はあなたと直接関係があると思うか
 - [7]自分も改革へ貢献したいと思うか
 - [8]改革について職場で議論しているか
 - [9]改革の成否は機構の存廃につながると思うか
 - [10]今回の改革は成功すると思うか
 - [11]あなたは安全に対する意識が高いと思うか
 - [12]あなたの職場は、安全最優先となっているか
 - [13]日々の業務に対して常に改善しようとしているか
 - [14]安全文化醸成活動は役立っているか
 - [15]機構に対する社会からの要求を意識しているか
 - [16]社会から期待されるレベル達しているか
 - [17]もんじゅプロジェクトを進める自信はあるか
 - [18]役員との距離が縮まったと感じるか
 - [19]6部門制によりガバナンスが効くと思うか
 - [20]部署間の連携は取れているか
 - [21]業務の責任は明確になっているか
 - [22]役員の経営能力を信頼しているか
 - [23]職場において改革すべき課題はあるか
 - [24]課題を上司へ相談しているか
 - [25]自分の意見は上まで届いているか
 - [26]意見を自由に言える職場雰囲気か
 - [27]適時適切に規則等が更新されているか

・集計方法
選択肢に対して
「5 大いに思う」 → 2点
「4 思う」 → 1点
「3 どちらとも言えない」 → 0点
「2 あまり思わない」 → -1点
「1 思わない」 → -2点
とした



職種別の結果に大きな差はない



- 設問
- [1]改革計画を知っているか
 - [2]役員の熱意・意気込みは伝わっているか
 - [3]改革の必要性を感じるか
 - [4]改革について職場で説明がなされているか
 - [5]改革が着実に進んでいると感じるか
 - [6]改革はあなたと直接関係があると思うか
 - [7]自分も改革へ貢献したいと思うか
 - [8]改革について職場で議論しているか
 - [9]改革の成否は機構の存廃につながると思うか
 - [10]今回の改革は成功すると思うか
 - [11]あなたは安全に対する意識が高いと思うか
 - [12]あなたの職場は、安全最優先となっているか
 - [13]日々の業務に対して常に改善しようとしているか
 - [14]安全文化醸成活動は役立っているか
 - [15]安全文化醸成活動は社会からの要求を意識しているか
 - [16]社会から期待されるレベルに達しているか
 - [17]もんじゅプロジェクトを進める自信はあるか
 - [18]役員との距離が縮まったと感じるか
 - [19]6部門制によりガバナンスが効くと思うか
 - [20]部署間の連携は取れているか
 - [21]業務の責任は明確になっているか
 - [22]役員の実務能力を信頼しているか
 - [23]職場において改革すべき課題はあるか
 - [24]課題を上司へ相談しているか
 - [25]自分の意見は上まで届いているか
 - [26]意見を自由に言える職場雰囲気か
 - [27]適時適切に規則等が更新されているか

・集計方法
 選択肢に対して
 「5 大いに思う」 → 2点
 「4 思う」 → 1点
 「3 どちらとも言えない」 → 0点
 「2 あまり思わない」 → -1点
 「1 思わない」 → -2点
 とした

【全般】

- 職場で改革の説明が十分なされていない(←設問4)
- 改革が着実に進んでいる実感がない(←設問5)
- 改革について職場で議論がなされていない(←設問8)
- 今回の改革は成功するという確信が弱い(←設問10)

改革に関する情報不足、説明不足が原因と分析

- ➡ イン트라ネットに改革専用HPを開設し、
情報提供の強化と改革状況の発信を実施(平成26年3月開始)
役員と職員との意見交換会(平成26年1月開始)
ラインを通じた説明を徹底(平成26年4月実施)
課長主導による職場での議論(平成26年4月開始)
職場での議論を踏まえたボトムアップ活動(平成26年4月開始)

【全般】

- これまでの安全文化醸成活動は十分に役立っていない(←設問14)
 - ➡ 既存の取組の総点検(実施中)
 - 実効性のある活動へ見直し(実施中)
- 役員との距離の遠さを感じている(←設問18)
 - ➡ 6部門制へ組織再編し、部門長には理事を充てた(平成26年4月実施)
- 6部門制によりガバナンスが強化されるかわからない(←設問19)
 - ➡ 組織改編後の状況をモニタリング(平成26年4月以降)
- 部署間の連携が悪いと感じている(←設問20)
 - ➡ 6部門制の下、ラインを通じた部署間連携の意識付け(平成26年4月開始)
- 自分の意見が十分に届いていないと感じている(←設問25)
 - ➡ 課長以上に対する意識付け(平成26年4月開始)

【職位別】

- 全般的に職位が低いほどネガティブな意見が多い
- 管理職と一般職で意識の差がみられる(←設問4, 5, 8, 10)
 - ➡ 役員と職員との意見交換会(平成26年1月開始)
課長主導による職場での議論(平成26年4月開始)
部門長(理事)と事業所幹部との意見交換会(平成26年4月開始)

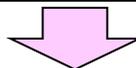
【所属別、職種別】

- 多少の差はみられるが、職種による大きな違いはない

【自由記述】

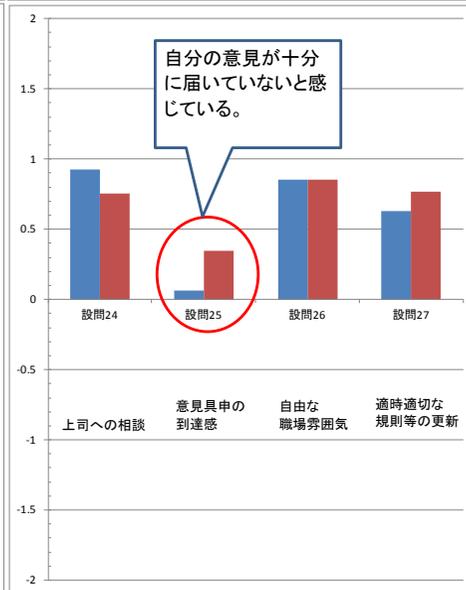
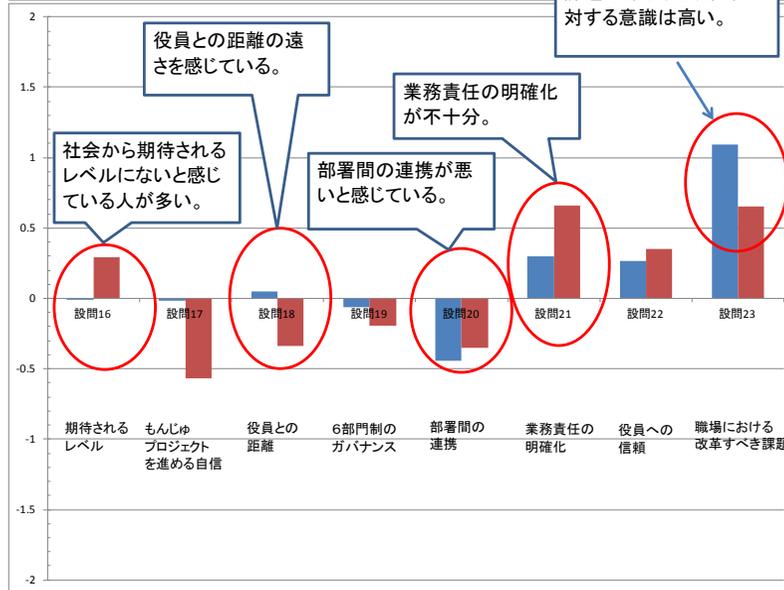
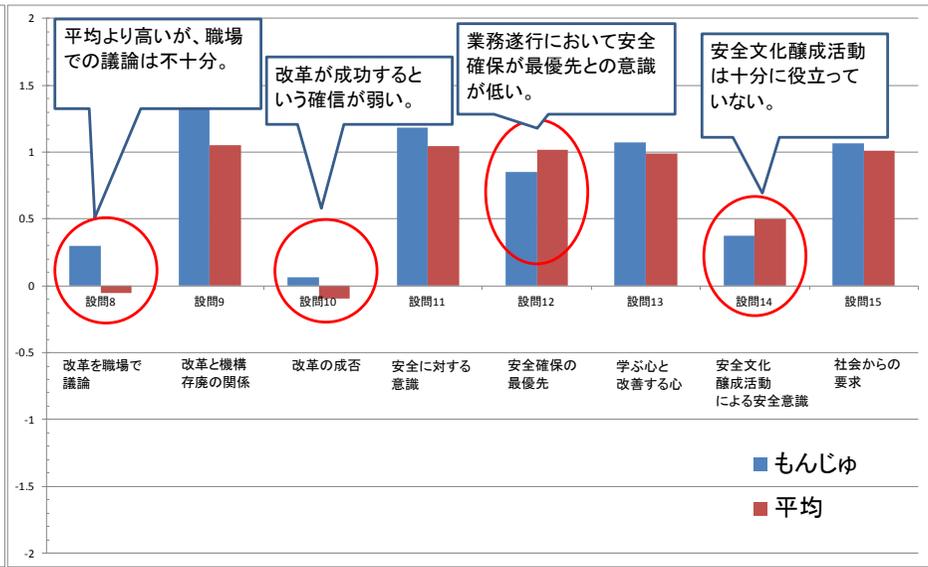
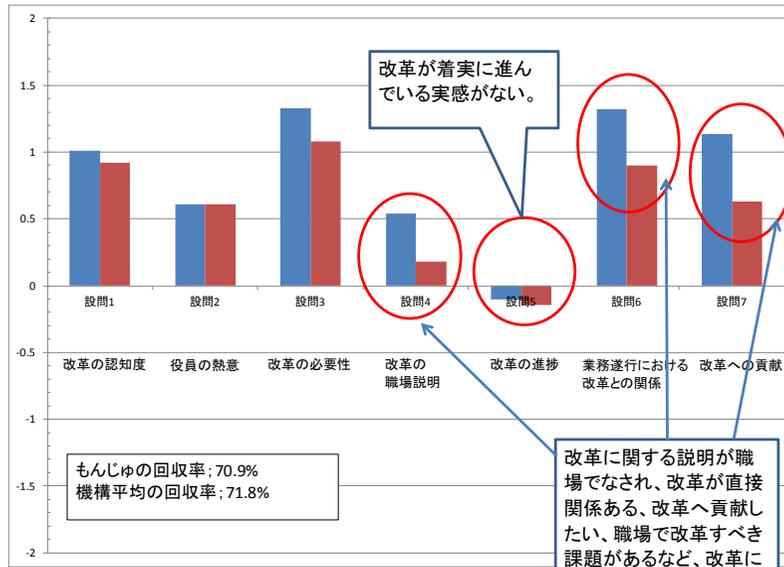
- 改革に関する情報不足、説明不足(110件)
 - ➡ 専用HP開設、情報提供の強化と改革状況を発信(平成26年3月開始)
- 職員ひとりひとりの意識改革が必要(76件)
 - ➡ 改革に向けた理事長宣言が少しずつ浸透している

- 改革の必要性や職場における改革すべき課題は認識されており、本改革の成否が原子力機構の存廃に繋がるという危機感もある。
- 一方で、職場における改革の説明や議論が不十分であり、改革が着実に進捗している実感が薄く、成功すると確信できない人が多い。



- 役員との意見交換会やラインを通じた改革の説明により、「自己改革」を十分に浸透させる。その上で、課長主導による各職場での議論により、ボトムアップ活動を展開する。 ← 第1回検証委員会コメントへの対応
- 改革の意識や活動の職員全般への浸透をアンケート調査や意見交換会を通じてモニタリングし、必要な追加策を実行する。
← 第1回検証委員会コメントへの対応
- 改革計画に掲げた取組を着実に実施する。それに加えて、日々の着実に具体的改善を積み重ねて、本改革を達成する。

参考資料



- 設問
- 改革計画を知っているか
 - 役員の熱意・意気込みは伝わっているか
 - 改革の必要性を感じるか
 - 改革について職場で説明がなされているか
 - 改革が着実に進んでいると感じるか
 - 改革はあなたと直接関係があると思うか
 - 自分も改革へ貢献したいと思うか
 - 改革について職場で議論しているか
 - 改革の成否は機構の存廃につながると思うか
 - 今回の改革は成功すると思うか
 - あなたは安全に対する意識が高いと思うか
 - あなたの職場は、安全最優先となっているか
 - 日々の業務に対して常に改善しようとしているか
 - 安全文化醸成活動は役立っているか
 - 機構に対する社会からの要求を意識しているか
 - 社会から期待されるレベル達しているか
 - もんじゅプロジェクトを進める自信はあるか
 - 役員との距離が縮まったと感じるか
 - 6部門制によりガバナンスが効くと思うか
 - 部署間の連携は取れているか
 - 業務の責任は明確になっているか
 - 役員の経営能力を信頼しているか
 - 職場において改革すべき課題はあるか
 - 課題を上司へ相談しているか
 - 自分の意見は上まで届いているか
 - 意見を自由に言える職場雰囲気か
 - 適時適切に規則等が更新されているか

- ・集計方法
- 選択肢に対して
- 「6 大いに思う」 → 2点
 - 「4 思う」 → 1点
 - 「3 どちらとも言えない」 → 0点
 - 「2 あまり思わない」 → -1点
 - 「1 思わない」 → -2点
- とした

実績

- 原科研; 7回
- J-PARC; 4回 (うち1回は原科研と共同実施)
- 核サ研; 7回
- 大洗; 7回
- 那珂; 1回
- 高崎; 3回
- 関西; 4回
- 幌延; 2回
- 東濃; 3回
- 人形; 2回
- 青森; 2回
- 福島; 2回
- ふげん; 2回
- もんじゅ; 21回

主な意見

- 予算が削られ、現場で知恵を出しての打開策にも限界が来ている。スクラップ&ビルドによる事業の合理化が必要。
- 若い人が少ないので、技術継承するにしても受け皿がなく難しい。
- 一人一人が機構改革の当事者である意識を持って取り組んでいきたいと思う。
- 書類等の作成は多くなったと感じる。その書類を作成したことにより本当に安全ないし管理につながっているかの検証がなされていない。
- 安全に精通した人と相談や意見をもらえる体制があると良い。



理事長との意見交換会(福島)



理事との意見交換会(核サ研)