

## 職位と組織風土が個人の安全意識・行動への 影響要因に及ぼす差異の検討(その2) ～安全活動等の水平展開は一律の効果をもたらすか～

### 背景

昨今の企業では安全文化の醸成やヒューマンエラーの防止のために、個人の安全意識・行動を向上させる様々な取組み(教育や安全活動等)として、他企業や他業種、あるいは社内のある事業所で効果の高かった取組みを水平展開するケースが多い。しかし同じ取組みでも期待通りの効果が得られない場合があるため、その原因説明が求められる。

### 目的

個人の安全意識・行動に影響する要因の因果構造を明らかにすることで、安全意識・行動を向上させる取組みの導入に対する実践的示唆を得る。

### 主な成果

#### 1. 個人の安全意識・行動に影響する要因の因果構造の解明

電力会社二社(A社:1604名、B社:1910名)、化学業一社(C社:4497名)の質問紙調査データから、三社それぞれについて職位別(管理職、一般職)、また一般職<sup>注1</sup>は職場の組織風土<sup>注2</sup>別(組織風土得点の低群および高群)に、表1に示す要因間の因果構造を共分散構造分析によって求めた<sup>注3</sup>。その結果、いずれの集団でも因果構造全体(要因間の全ての因果関係)が三社で共通しているケースは認められなかった(図1)。この因果構造の差異が、他社等で実績を上げた取組みを導入しても期待通りの効果が得られない一因と考えられる。

#### 2. 危険感受性向上教育への本手法の適応可能性の検討

因果構造の詳細な比較から、以下に示す実践的示唆を得た。

##### ① 個人の安全行動には、本人の安全意識より周囲の人々の行動が影響する場合もある

規則遵守行動をはじめとする個人の安全行動には、本人の安全に対する意識の高さが重要と思われがちである。しかし、集団によっては周囲の人々の行動が強く影響することもある(例えば図1(a)のC社や図1(b)のA社・B社の場合)。

##### ② 一般職には、管理職とは異なるアプローチが必要な場合もある

同一企業の管理職と一般職であっても、因果構造が異なる場合がある。例えばA社では、管理職の規則遵守行動には本人の安全に対する意識が影響するが(図1(a))、図1(b)に示す一般職の規則遵守行動には職場の人々の安全行動が影響する。つまり一般職に対して教育・指導を行う管理職は、自分自身の安全意識・行動に対する影響要因が必ずしも一般職にあてはまるわけではないことに留意すべきである。

以上より、安全意識・行動の変容を図る取組みの導入にあたっては、他社等の取組みの安易な模倣ではなく、効果を見ながら独自の工夫を重ねる必要性が示唆された。

主担当者 原子力技術研究所 ヒューマンファクター研究センター 主任研究員 長谷川 尚子

電力中央研究所報告:L11017 (2012年4月)

表 1 分析に用いた要因（質問項目の内容）

	要因	内容 [質問項目数]
組織要因	組織風土	上位部署や管理職の安全に対する積極的な姿勢や、タイミングの良い指示・アドバイスを与えるといった上司の配慮・サポート、良好な人間関係によって表される組織の状態・雰囲気 [全15問]
	安全に関する情報共有	職場の不安全箇所が周知されたり、委託・請負会社とのコミュニケーションがうまくいっているといったような、活発な情報共有の状態 [全4問]
	安全施策	過去のトラブル事例などが安全活動に反映されたり、安全教育・訓練が役に立っている、といったような、安全施策が有効に機能している状態 [全6問]
	職場の人々の安全行動	職場の不安全箇所を見つける努力をしたり、迷ったら作業を止めてでも安全を確保する、といった職場の人々の行動 [全3問]
個人の安全意識・行動	安全を重要と思う意識	無災害記録を伸ばすことや、安全活動に積極的に取り組むことにやりがいを感じる個人の意識 [全3問]
	規則遵守行動	判断に迷ったら安全なやり方をとる、大丈夫だと自信があるときでも規則に従う、といった個人の行動 [全3問]

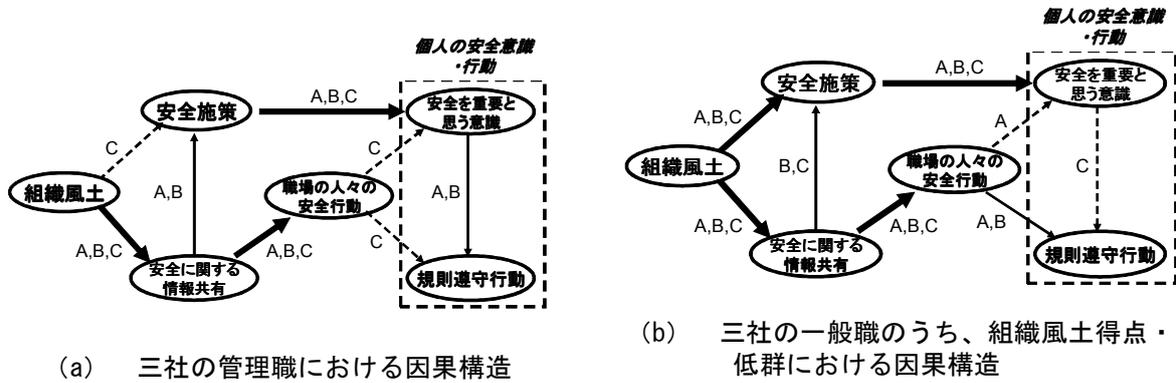


図1 安全意識・行動への影響要因の因果構造の例

図において矢印に付された記号はそれぞれA社、B社、C社の当該集団におけるパス（影響要因の因果関係を表す）を示しており、太い矢印は三社で共通して認められたパス、細い矢印は二社で共通して認められたパス、破線矢印は一社でしか認められなかったパスを指している。全てのパスが太い矢印でないことから、因果構造全体が三社で共通していないことが表されている。

注 1) 一般職のみを対象とした理由は、前報で作成した職位別のモデルにおいて、一般職のモデルの方が職場の人々の振舞い（組織風土や職場の人々の安全行動）からの影響を受けやすいことが示唆されたためである。

注 2) 関連報告書および本報では、組織風土を構成する3つの概念（安全に対する上層部の姿勢、上司の配慮・サポート、人間関係）に関連する質問項目の評価スコアを用いて「組織風土得点」を算出し、この得点の事業所（あるいは部署）平均値によって事業所を低群と高群に分類して組織風土の違いを検討した。得点が高いほど、上司や上層部からの配慮が多く、人間関係が良好であることを示す。

注 3) 初めに約 20 の先行研究を参照し、個人の安全意識・行動への影響要因やその因果関係を整理・統合化して仮説モデル（組織風土の影響を受けた安全への取り組み状況が、職場全体や個人の安全意識・行動に影響を及ぼす因果関係を想定したモデル）を作成した。その上で三社の質問紙調査データを用い、共分散構造分析によって図に示すような因果構造を推定した。