

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 -電力会社を対象として-

-電力会社を対象として-

背景

個人の作業ミスや違反行動による事故・不祥事を防止するため、各企業では個人の安全意識・行動の向上を企図した様々な施策が行われている。これらの施策は、一般職から管理職まで職場全体で取り組まれることが多く、他組織で効果の高かった施策をそのまま展開する場合が多い。このような取り組み方が効果を発揮するには、個人の安全意識・行動に影響を及ぼす要因やそれらの因果関係(影響要因モデル)が、職位や職場の組織風土等によらず共通していることが前提となる。しかし実際には、同じ施策でも期待通りの効果が得られない場合が多いため、個人の安全意識・行動に対する影響要因モデルは職位や職場によっても異なる可能性がある。

目的

電力会社の一部門を対象とした質問紙調査データを用い、職位および職場の組織風土によって、個人の安全意識・行動に対する影響要因モデルに差異があることを明らかにする。

主な成果

A電力会社B部門の複数事業所にそれぞれ所属する技術系職員 1604 名(管理職 425 名、一般職 1175 名、職位不明者 4 名)を対象とし、2006 年に実施した質問紙調査のデータを用いて、個人の安全意識・行動、すなわち「安全を重要と思う意識」と「規則遵守行動」への影響要因モデルの比較・検討を行った^{注1}。

1. 職位別の比較

管理職と一般職の間で比較を行ったところ、図1・図2に示すとおり、因果関係に差異が認められた。すなわち、管理職の「規則遵守行動」は個人の「安全を重要と思う意識」の影響を受け、その向上には「安全施策」の活性化が影響力を持つことが示された[図1]。一方、一般職の「規則遵守行動」は「職場の人々の安全行動」の影響を受け、「職場の人々の安全行動」の変容には「安全に関する情報共有」の活性化が影響力を持つことが示された[図2]。

2. 組織風土別の比較

上記分析で用いた一般職のデータ^{注2}を組織風土得点^{注3}で分類し、得点の低い事業所の一般職(低群)と高い事業所の一般職(高群)の間で影響要因モデルの比較を行った結果、因果関係に差異が認められた[図3・図4]。すなわち低群の「規則遵守行動」と「安全を重要と思う意識」は共に「職場の人々の安全行動」の影響を受け、「職場の人々の安全行動」の変容には「安全に関する情報共有」の活性化が影響力を持つことが示された[図3]。一方、高群の「規則遵守行動」は個人の「安全を重要と思う意識」の影響を受け、その向上には「安全施策」の活性化が影響力を持つことが示された[図4]。

このような影響要因モデルの差異によって、同じ施策でもあらゆる職位・職場に一律な効果がもたらされない可能性が示唆された。そのため、安全意識・行動の変容を図る場合には、まず対象者あるいは対象組織の特徴を把握し、それに即した方策を立案する必要があると考えられる。

主担当者 社会経済研究所 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

関連報告書 「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 -電力会社を対象として-」 電力中央研究所報告: Y10003 (2010 年 9 月)

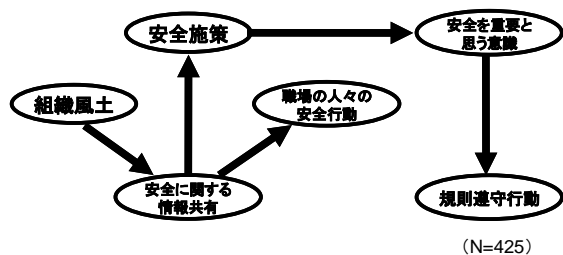


図1 管理職における影響要因の因果関係

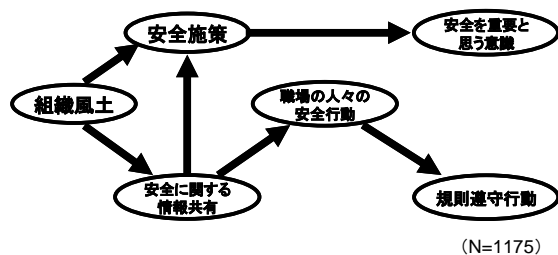


図2 一般職における影響要因の因果関係

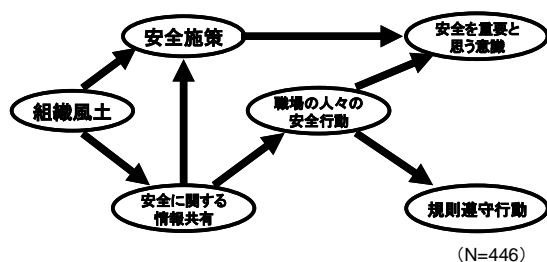


図3 一般職の組織風土得点・低群における影響要因の因果関係

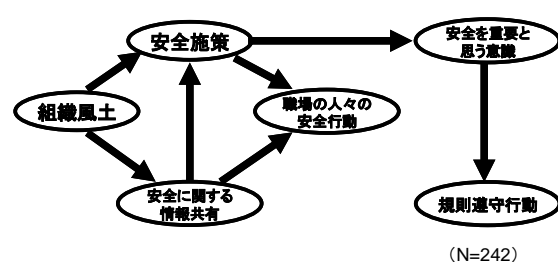


図4 一般職の組織風土得点・高群における影響要因の因果関係

注 1)ここでは共分散構造分析によって、個人の安全意識・行動に対する影響要因の因果モデルを推定・比較した。各因果モデルにおけるパスの採択基準は5%水準とした。

注 2)調査対象企業では一般職の異動が少なく、また各事業所での勤務年数も一般職の方が長かった。このことから、一般職の方が職場の風土をより表象していると考えられたため、一般職のみを対象とした。

注 3)まず、上層部の安全に対する姿勢、上司の配慮・サポート、人間関係に関する15の質問項目の回答を用いて主成分分析を行い、個人ごとに算出された第一主成分得点を各個人の組織風土得点とした。次に、この得点の事業所平均値によって、事業所を低・中・高の3群に分類した。得点が高いほど、上司や上層部からの配慮が多く、人間関係が良好な状態であることを示す。