

プラント従業員の業務に関する繁忙感、やりがい、やらされ感の検討

－業務状況と組織風土が及ぼす影響－

背景

産業労働の現場において、従業員の業務に対する負担感に関する問題(繁忙感、やらされ感の増加、やりがいの低下)が広く懸念されている。特に装置産業のプラントでは、品質保証や安全対策の拡充に従業員の継続的な努力が必要とされるため、業務負担感を促進・抑制する要因の解明と有効な対策の立案が求められている。

目的

業務負担感の軽減に有効なマネジメント対策への実証的な示唆を得るため、業務状況と組織風土が業務負担感の3つの側面(「繁忙感」、「やりがい」、「やらされ感」)に及ぼす影響を明らかにする。

主な成果

平成22年8月～9月にプラント従業員(一般職328名、管理職162名)を対象とし、業務負担感、および業務状況としての「評価・説明・協力の不足」、「業務の切迫性」、「業務と知識・経験の不適合」、「業務の煩雑さ」、組織風土の要素としての「計画・方針の明確さ」、「コミュニケーションの活発さ」、「上司の支援」に関する質問紙調査を行った。職位別の重回帰分析の結果から、以下のことが明らかになった。

(1) 業務負担感の影響要因

「繁忙感」、「やりがい」、「やらされ感」のそれぞれに顕著に影響を及ぼす業務状況と組織風土の要素が明確になった。概して、業務状況は「繁忙感」と「やらされ感」を増加させ、「やりがい」を低下させるネガティブな効果を持つことが示された。一方、良好な組織風土はこうしたネガティブな効果を和らげる働きを持つことが見出された(一例として、一般職の「やりがい」に関する影響要因の分析結果の概要を図1に示す)。

(2) 職場の組織風土に着目したマネジメントの重要性

上記の結果から、プラントにおいて直接改善することが難しい業務状況が存在したとしても、職場の組織風土を改善することにより、従業員の業務負担感を直接的または間接的に軽減することが可能であることが実証的に示唆された。組織風土の改善を目指した職場づくりや職場活性化の活動は、業務負担感への対策として大きな意義があるといえる。

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 三沢 良

電力中央研究所報告:Y11002 (2011年10月)

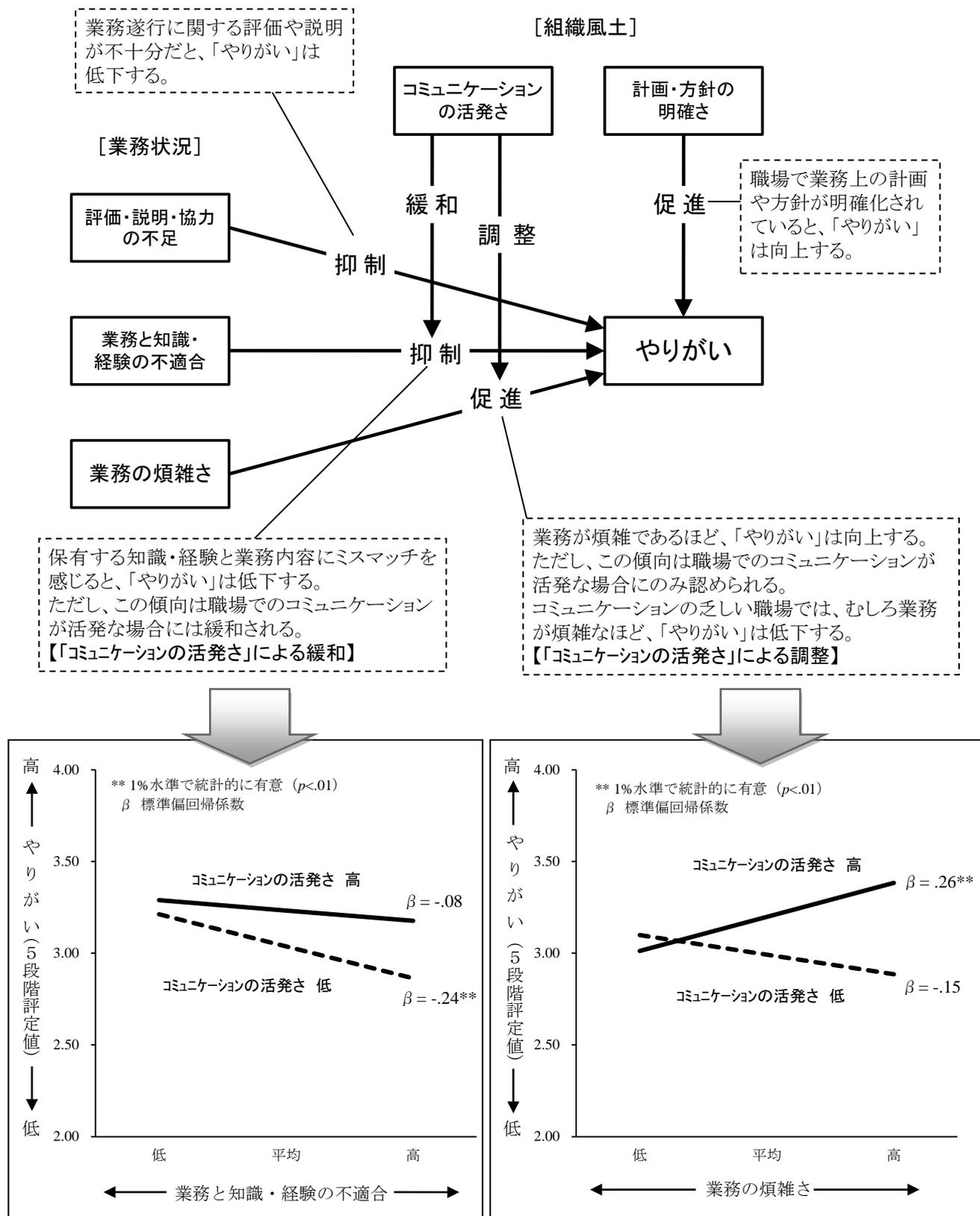


図1 一般職の「やりがい」の影響要因に関する分析結果の概略