建設業における組織要因が企業の安全度に及ぼす影響

—その2 社是・社訓、組織風土と企業の安全度の関係—

○庄司卓郎 江川義之 鈴木芳美(産安研) 小島三弘 廣瀬文子(電中研 HFC)

A Study on the effect of organizational factors on safety levels of the construction company.

— Part 2. Relationship between management philosophy, organizational climate and safety level of the company —

○T. Shoji, Y. Egawa, Y. Suzuki(National Institute of Industrial Safety)

M. Kojima, A. Hirose(Central Research Institute of Electric Power Industry, Human Factors Research Center)

1. はじめに

第1報に引き続き、アンケートを用いた各社の安全に関する意識や制度、実施している安全活動と労働災害の関係に関する分析結果について報告する。

本報では、経営理念(社是・社訓)や安全制度、安全活動等の組織要因と企業の組織風土の関係及び、企業の安全レベルとの関係について分析を行ったので報告する。

2. 方法

(1) 調査方法

第1報と同じ自記式質問紙の解析を行った。

(2) 解析方法

1) スコア化

- ・安全推進施策はあてはまる項目の数を合計し、推進施策実施度スコア(0~15)とした。
- ・安全制度(6項目)、安全活動(7項目)については、実施している項目数をスコア化した。
- ・最近5年間の労働災害発生件数を企業規模(前年度の受注高)で割った値を標準化事故数とした。これを基に企業を安全度別に3段階にグルーピングした。

2) 解析

- ・社是・社訓、組織風土の構造を把握
- ・社是・社訓と組織風土の関連を分析
- ・企業の安全度と関連の強い要因の抽出等の解析を行った。

3. 結果及び考察

(1) 企業の安全施策

社内で行われている安全推進施策については、「災害を報告する社内体制の存在」が98.3%の企業で「ある」と答えており、ついで「安全管理者の任命」(95.0%)、「安全管理方針の明文化」(91.7%)の順に多かった。一方で少なかったのは、「安全教育での特別なビジョンやポリシー」(43.0%)、「ヒヤリ・ハット事例分析の手順」(50.8%)等であった。

次に、安全制度については、安全管理規則(86.7%)、安全週間・月間(79.2%)が多く採用されており、安全事前評価制度(14.2%)が最も少なかった。平均の項目選択数は3.21(±1.42)であった。

同様に、安全活動では、安全巡視(86.7%)、安全点検(76.7%)が多く行われ、TBM(ツール・ボックス・ミーティング)(29.2%)は少なかった。平均の選択項目数は3.89(±1.71)であった。

これら推進施策、安全制度、安全活動のスコアはいずれも相関が高く、安全への意気込みの高いと思われる企業では、施策、制度、活動のレベルで偏りなく労働安全への取り組みが行われていることを示している。

(2) 企業の社是・社訓

各企業の社是・社訓に含まれるキーワードに対する回答についてみると、最も多かったのは「誠意・誠実」(49.8%)で、「安全」は32.5%であった。

表1 社是・社訓中のキーワードの因子分析結果

	革新	社会性	安全と未来	人間性	自然	情熱	創造
挑戦	0.85	0.05	0.08	0.12	0.05	-0.02	0.13
革新	0.83	0.07	-0.04	0.05	0.13	0.01	-0.02
社会貢献	0.08	0.74	0.19	0.00	0.07	0.17	-0.21
顧客	0.14	0.70	0.06	0.05	0.16	-0.31	-0.04
従業員	0.07	0.64	0.00	0.48	-0.01	0.01	-0.13
社会調和	-0.13	0.53	-0.08	0.04	0.06	0.22	0.43
安全	0.05	0.06	0.73	0.33	-0.07	0.04	-0.09
未来	-0.17	0.04	0.71	-0.03	-0.07	-0.04	0.00
技術向上	0.27	0.09	0.54	0.01	0.18	0.15	0.20
正確	0.11	0.11	0.02	0.80	-0.03	-0.02	0.23
健康	0.19	0.05	0.28	0.56	-0.03	0.34	0.08
人間性尊重	-0.08	0.10	0.20	0.50	0.41	0.18	-0.02
自然	0.01	0.02	-0.19	0.06	0.84	-0.15	0.09
環境	0.33	0.21	0.20	-0.10	0.68	0.14	-0.05
誠意・誠実	-0.06	0.01	0.13	0.09	0.03	0.82	0.06
情熱	-0.38	0.06	-0.24	0.13	-0.21	0.55	-0.32
	0.08	-0.02	-0.01	0.22	-0.03	-0.08	0.06
	0.17	0.24	0.38	-0.07	0.24	0.20	0.07
	0.21	0.01	0.18	0.06	0.06	0.12	0.14
累積寄与率	19.23	28.52	37.17	44.47	51.03	57.15	68.04

これらについて因子分析(主成分法、Varimax回転)を行った結果、表1に示すように「革新」、「社会性」、「安全と未来」等の8因子が抽出された。

得られた各因子のスコアと安全推進施策、安全制度、安全活動との関係をみると、「安全と未来」と安全活動($r=0.20$, $p<0.05$)、「創造」と推進施策実施度($r=0.23$, $p<0.05$)に有意な関係がみられたのみであった。

(3) 組織風土

組織風土に関する回答について、因子分析(主成分法、Varimax回転)を行った結果、表2に示すような5因子が抽出された。

組織風土と企業の安全施策の関係をみると、「安全管理への自信」は推進施策実施度

表2 組織風土項目の因子分析結果

	安全管理への自信	開発重視	伝統重視	アットホーム	穏やかな進歩
安全管理制度に自信	0.85	0.28	0.06	-0.11	0.14
安全管理に厳しい	0.84	0.19	0.18	-0.09	0.02
安全管理意識が根付く	0.80	-0.01	0.20	0.23	0.01
安全管理行動に自信	0.76	0.42	-0.07	-0.04	0.12
理念と行動が一致	0.58	0.50	0.36	-0.07	0.16
新しいことに取組む	0.26	0.74	-0.05	0.04	0.02
社内コミュニケーション	0.12	0.71	0.03	-0.03	0.20
経営環境重視	0.33	0.64	0.30	-0.04	-0.08
技術開発が重視	-0.07	0.63	0.22	0.17	-0.06
行動を重視	0.31	0.56	0.03	0.01	0.28
企業カラー	0.39	0.46	0.29	0.23	-0.07
伝統重視	0.13	0.07	0.79	0.26	0.01
創業者の精神	0.20	0.30	0.64	-0.17	0.21
社訓が社員に徹底	0.34	0.47	0.50	-0.10	0.30
暗黙の約束事	-0.20	-0.37	0.41	0.40	0.09
あうんの呼吸	0.04	0.11	-0.04	0.77	0.11
家族的な雰囲気	0.25	0.08	0.10	0.67	0.19
理想と現実のギャップ	-0.33	-0.04	0.08	0.58	-0.05
業績向上	-0.01	0.04	0.05	0.13	0.86
和を重視	0.28	0.16	0.36	0.23	0.58
累積寄与率	19.33	36.44	46.66	56.07	63.34

($r=0.23$, $p<0.05$)、安全制度($r=0.48$, $p<0.01$)、安全活動($r=0.30$, $p<0.01$)のいずれとも有意な相関が見られ、企業レベルでの安全施策の充実に裏付けられたものと考えられた。

また、組織風土と社是・社訓の関係については、社訓の「革新」「社会性」「自然」と組織風土の「開発重視」($p<0.05$)、社訓の「安全と未来」と組織風土の「安全管理への自信」の間に有意な相関がみられたほか、個別の項目間についても社訓の「和」と組織風土の「和を重視」間に関係がみられるなど、社是・社訓と組織の風土の間に関連性があることがうかがえる。

(4) 安全施策と企業の安全レベルとの関係

推進施策、安全制度、安全活動及び社是・社訓等の組織要因と企業の安全度との関係を調べたところ、安全レベルの高い群では低い群に比べて推進施策実施度が高かった。

(5) 企業の安全度と組織風土の関係

安全度が高い企業では、組織風土の「自社の安全管理に自信」のスコアが高い傾向がみられるが、解析上の安定性に乏しく、この点については今後さらに検討する予定である。

4. まとめ

本研究から以下のことが明らかになった。

- ・安全に関する社是・社訓と組織風土には有意な関係がみられた。
- ・活発な安全対策、安全活動等の組織レベルで安全管理に取り組んでいる企業では、自社の安全に関して自信があるという風土が形成される傾向が見いだされた。さらに、事故率の低減につながる可能性のあることがうかがえた。

今後は、組織要因が企業の安全レベル向上に及ぼす効果について、風土の形成過程、社員の意識、態度や行動への影響等を含めて調査研究を進めたいと考えている。