

## 〈学術研究集会傍聴記〉

## 第8回 Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2017) 傍聴記

岩浅 巧\*

Takumi IWAASA\*

米国カリフォルニア州ロサンゼルス (The Westin Bonaventure Hotel & Suites, Los Angeles, California, U.S.A.) にて, 第8回 Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2017) が2017年7月17日から7月21日に開催された. 本会議は, Applied Human Factors and Ergonomics Conference が主催する, おもに応用人間工学に関する情報発信と交流のための国際会議である. ロサンゼルスに摩天楼を臨む, ホテルのガーデンホールで盛大に行われたレセプションパーティで幕を開けた.

ひとときわ多くの聴衆を集めていたのは Neville Stanton (サウサンプトン大学) によるキーノートスピーチ, “Future Ways of Working? Human Factors Engineering in Sociotechnical Systems Design and Evaluation” であった. 同氏は, ACC (Adaptive Cruise Control, 定速走行・車間距離制御装置) を英国の自動車メーカーにいち早く実装させた立役者である. たとえば自動車の自動運転システムを考える場合, 周囲の状況把握のための情報システム, 交通システムや GPS を有機的に連携するだけではなく, ヒューマンエラーの防止や安全性の向上についても留意しなければならない. 人と技術の組み合わせで構成される「社会技術システム」がもたらす便益とその可能性に関する言及はとても印象的であった. さて, 本会議の対象領域は非常に多岐に渡る. 人間工学, システム工学, 社会学, 心理学, 経営学など学際的な観点から, 安全や健康, 交通や生産管

理, ユーザビリティや IoT など多様なテーマを扱う. どれも興味深いものばかりであるが, 期間中の演題発表者数は67カ国, 1700名にも及ぶ (AHFE 2017事務局報告) ため, 本稿では, HFML (Human Factors in Management and Leadership) のセッションで報告された “Effects of occupational health and safety assessment series (OHSAS) standard: A study on core competencies building and organizational learning” と題するフィンランドのヴァーサ大学の Ebo Kwegyir-Afful による講演を紹介したい.

フィンランドのある製造企業における労働安全衛生マネジメントシステムの導入効果と, 安全文化に対する組織学習の効果が報告された. 組織学習については, 野中・竹内 (一橋大学) の SECI モデルに依拠して, 学習プロセスの実態解明を試みたものであった. SECI モデルとは, ①共同化 (Socialization: 個々人の暗黙知 (思い) を共通体験を通じて互いに共感し合う過程), ②表出化 (Externalization: その共通の暗黙知から明示的な言葉や図で表現された形式知としてのコンセプトを想像する過程), ③連結化 (Combination: 既存の形式知と新しい形式知を組み合わせる過程), ④内面化 (Internalization: その体系的な形式知を実際に体験することによって身に付け暗黙知として体化していく過程) という組織における知識創造のプロセスを説明する, 世界で広く知られるナレッジ・マネジメントの基礎理論である. 安全文化の醸成には, マネジメント層のリーダーシップのみならず従業員レベルの暗黙知の表出化が重要であることが, 研究成果のエビデンスが示されながら主

\* 順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科  
Graduate School of Health and Sport Science, Juntendo University

張された。

大規模化・複雑化するシステムによって、現代がそうであるように今後もその恩恵をうけることだろう。しかしながら、脆弱な安全文化は組織にとって大きな経営リスクである。社会の安全に対する欲求は技術発展とともに厳しいものになりつつある今日、確固たる安全文化を醸成することが、事故やミス、不祥事の防止につながるとともに、顧客や社会からの信頼獲得、安全・安心というブランド確立に

つながる。それこそが、かけがえのない競争優位の源泉のひとつになるに違いない。5日間に渡る本会議は盛大のうちに幕を閉じた。

本会議の参加費は「平成29年度スポーツ健康科学部学内共同研究」の助成を受けました。諸外国の研究者の発表を傍聴する機会、そして小生の口頭発表(“Relationship Between Diversity Faultlines and Turnover Intentions of Nurses in Japan”)の機会に恵まれました。ここに感謝に意を表します。

## 産業・組織心理学会第33回大会 傍聴記

岩浅 巧

Takumi IWAASA

2017年9月2日(土)から9月3日(日)にかけて、産業・組織心理学会第33回大会が東京未来大学(東京都足立区)で開催された。本学会では産業現場での安全や、企業組織における個人と集団の相互作用といったオーソドックスな研究に加え、メンタルヘルスや働き方の多様化、若者の就労意識といったような現在の社会情勢や政府の取り組みを反映した研究が多く見られた。セッションは並行での開催であったが、登壇者1人あたりの持ち時間は30分であり、余裕をもった研究発表と質疑応答がなされていた。研究報告については数が多いため、小生が参加したセッションから抜粋して紹介する。

### ストレス

2日目午前のストレスのセッションでは、「女性活躍推進下での働く女性のワークストレス」と題して、働く女性のストレス要因に関する報告が榊原圭子先生(東洋大学)によって行われた。本研究は、働く女性のストレス要因について、役職者と非役職者を含む30歳から50歳代の働く女性9人にインタビュー調査を行ったものであった。男女で共通のスト

レス要因としては、自分の時間がコントロールできないこと、仕事量が多いこと、労働時間が長いことなどが挙げられた。女性に特徴的なものとしては、ワークライフ・コンフリクトなどが挙げられた。ほとんどのインタビューが何らかのワークライフ・コンフリクトをストレスと感じる傾向があったという。とりわけモバイルワークの環境がない企業に勤める女性にとっては、その傾向が顕著であったとの報告であった。終日の在宅勤務でなくても残業務を自宅に持ち帰ることさえできれば、家庭内役割を果たすことができるため、その恩恵は大きいというワーキングマザーのケースが紹介された。また、モバイルワークが導入できない業種や職種であっても、上司の理解さえあれば、働く女性たちは仕事を自らでコントロールでき、仕事と家庭役割を両立しやすいということも紹介された。モバイルワークの導入は多様な働き方の実現やBCP(事業継続計画)の観点から近年注目されているが、本研究結果は、モバイルワークが女性活躍推進を促進する可能性を改めて示したものだといえるだろう。

本研究でさらに言及されていたのが、女性差別的な職場風土の状況についてである。結果によると、そのような風土は今回の調査では確認されなかったという。しかしながら、女性が活躍することによってパートナーとの関係が難しくなることを、複数のインタビューが指摘していたことが報告された。紹介されたケースによると、男性の場合は仕事が優先されて家事ができなくなることは家庭内の問題にはなりづらいが、女性の場合はそうではないということであった。これが女性にとってのストレス要因のひとつになっているという。

四半世紀以上前に実施された Hofstede 研究では、男女の社会的役割が明確に区別されている程度は調査対象の50カ国のなかで日本がもっとも高いことが報告された。女性が真に活躍するためには、職場の取り組みだけでなく、家庭内の固定観念の払拭が必要であることが改めて示唆された。政府は2020年までに女性の管理職比率を30%にするという。現状のままでは目標達成にはほど遠いのではないか。今、私たちに必要なのは職場の制度改革を声高に叫ぶことだけでなく、日々の意識改革なのかもしれない。

#### ダイバーシティ

ダイバーシティのセッションを締めくくったのは、座長を務めた山根郁子先生(株)日本経営協会総合研究所)による「ダイバーシティ風土の醸成に向けて」と題した報告であった。従業員のダイバーシティに対する意識、ダイバーシティの促進要因と阻害要因に関して、インタビュー調査とインターネット調査を行った研究であった。企業4社のダイバー

シティ推進担当者に対するインタビュー調査の結果からは、ダイバーシティ経営に不可欠なものとして「マネジメント層のリーダーシップ」が、一方、ダイバーシティ推進の抵抗勢力として「上司の理解不足」や「職場の同調圧力」が挙げられた。400名強の企業就労者を対象にしたインターネット調査からは、ダイバーシティ推進にもっとも重要なこととして「WLB(ワーク・ライフ・バランス)」や「柔軟な働き方」など、いわゆる「働き方改革」の実践を指摘された。ダイバーシティに対する意識については、中小企業の就労者より大企業の就労者の方が、非管理職者より管理職者の方が、女性より男性の方が、ダイバーシティ推進をより強く実感している傾向があることが報告された。これらの認識ギャップが小さくなったときこそが、ダイバーシティが現場レベルで浸透しているときのだろう。

さて、本研究報告から、障害者やシニアと比較して、女性の活躍推進は、現場でも広く認知されていたことが報告された。2016年4月の女性活躍推進法の施行を経て、性別のダイバーシティは進展してきた感がある。しかし、現場レベルでの実感が伴わない、あるいは立場の違いによるギャップを残したままでは、山根先生が主張するように、数合わせの取り組みで終わってしまうだろう。そもそもダイバーシティとは「Diversity & Inclusion」であり、「多様性の受容」をも意味する。性別や年齢という属性の違いは人材の多様性のひとつにすぎない。考え方や価値観などの深層的な多様性を受け入れ尊重し合う組織づくりを私たちは考えていかなければならない。