

**「Effect of management training in organizational justice
: a randomized controlled trial」
(組織公正性の向上を目的とした管理職研修の効果：無作為化比較試験)**

氏 名 中村 佐紀

【背景】

組織要因が労働者の健康やウェルビーイングにもたらす影響が重視されており、この十数年で組織公正性（以下「OJ」）は新たに注目を浴びている。OJ の概念は「組織の中で個人が認知する公正性」を意味する用語として Greenberg が初めて用いたとされる。その後、Colquitt は OJ を評価する際、以下の 4 要素に分けて測定することが適当であることを提唱している：①分配公正性（報酬や評価など結果の公正性）、②手続き公正性（結果に至る過程の公正性）、③対人関係公正性（権威的存在者による対人的な扱われ方に関する公正性）、④情報公正性（権威的存在者から与えられる情報の公正性）。

先行研究にて、OJ と諸因子との因果関係について意義ある検討が為されてきた。OJ が高い群で、冠血管疾患の罹患率や死亡率が低いこと、一方 OJ が低い群で精神不調やうつ病、そして精神疾患による長期欠勤のリスクが高いこと等が示されている。

実際の職場介入等によって OJ の変化をもたらすかを検証した研究の不足が指摘される中、OJ を高めるための介入の効果を示した少数の先行研究がある。しかし、いずれも労働組合の組織に対しての介入であり、介入内容が全 4-5 回セッションで各セッションが数時間から半日といった high-density intervention である。さらに 2 論文は quasi-experimental design で RCT ではない。

【目的】

本研究では、民間企業の管理職を対象とした単発かつ短時間の集団研修が OJ を向上させる、という仮説に基づき RCT を行った。

【方法】

製造業を主とする某民間企業の東京都内にある一事業場のホワイトカラー部署を対象とし、部署単位で無作為に介入群とコントロール群に割り付け、介入群の管理職に OJ を高めることを目的とした 90 分間の集団研修（以下「フェアマネジメント研修」）を同企業の産業医が実施した。研修内容は、導入・アイスブレイキング（10 分）、OJ に関する基本的理解・職場の現状把握（10 分）、OJ の各要素を高めるための講義（15 分）、OJ を高める対策に関するグループディスカッション（15 分）、OJ を高める部内コミュニケーションに関するロールプレイ（30 分）、まとめ（10 分）であった。倫理上の配慮から、本研究の解析終了後、コントロール上司にも同じ研修を実施した。

介入群・コントロール群両方の部下に、研修前と研修 3 ヶ月後に OJ に関する自記式質問票によるアンケートを実施し、2 群間で有意な差が生じたかを解析した。OJ の評価には、Colquitt が作成した質問票の日本語版を用い、手続き公正性・対人関係公正性・情報公正性を測定した。各項目は 1 から 5 点の 5 段階リッカート尺度で測定し、点数が高い方が OJ の評価が高いことを意味する。なお本研究の対象企業では、分配公正性に関わる「報酬」や「人事的評価」について

一人の上司の裁量が限定的であったため、分配公正性は評価指標から除いた。その他基本属性として、年齢・性別・婚姻状況・最終学齢・職位・職種・時間外労働・睡眠時間・飲酒頻度・喫煙習慣・運動習慣・精神科または心療内科への通院状況に関する項目も質問票に含めた。全対象者についての Intention-to-treat 解析（以下「ITT 解析」）を行った他、ベースライン時の点数が第一三分位数以下の群で、サブグループ解析を行った。本研究計画は、福岡大学倫理委員会の承認を得た。

【結果】

研究への同意が得られ、除外基準に該当しなかった 46 職場に属する管理職 184 名と部下 562 名を、無作為に 23 職場ずつ介入群とコントロール群に割り付けた。介入群管理職のフェアマネジメント研修受講率は 93.5%、部下の 3 ヶ月後フォローアップ率は介入群・コントロール群の両群で 96.8%であった。

ITT 解析の結果、上記 3 つの公正性とも変化量（研修後の点数から研修前の点数を引いたもの）の平均値はコントロール群より介入群が高かったが、統計学的に有意差はなかった。一方、サブグループ解析では、ベースライン時の対人関係公正性が第一三分位数以下の群で、研修後の対人関係公正性が有意に向上していた。

【結語】

企業の管理職を対象とした集団フェアマネジメント研修は、組織公正性の向上に一定の効果をもたらした。労働者の健康やウェルビーイングと組織の生産性の双方を向上させる組織的な介入は重要であり、今後も研究が期待される。