

組織における沈黙のメカニズム
(内部通報制度の効果に関する検証)

ウヤルなずる
指導教員上村浩

研究背景

近年、企業不祥事の防止や早期発見の手段として内部通報制度の重要性が高まっている。日本においても公益通報者保護法の改正や内部通報体制の整備が進められてきたが、制度が存在していても実際には通報が行われにくいという指摘が多い。先行研究では、内部通報制度そのものに関する議論が中心であり、通報行動に影響を及ぼす組織内部の環境やマネジメントの在り方などについては十分に検討されていない。以上を踏まえ本研究では、内部通報制度の利用意向と組織文化との関係に焦点を当て、検証する。

研究目的

本研究の目的は、内部通報制度の利用意向に影響を与える要因として、組織文化や人事評価制度の違いに着目し、それらが通報行動に与える影響を明らかにすることである。特に、改善志向的な評価制度と個人成果主義的な評価制度という二つの異なる組織環境を設定し、内部通報および外部通報に対する利用意向と意識の差異を比較・検討する。

研究方法

本研究では、仮想的な企業シナリオを用いた質問紙調査を実施した。調査対象者には、目標管理制度を中心とした人事評価制度を採用する企業(シナリオ①)または成果報酬制度を中心とした人事評価制度を採用する企業(シナリオ②)のいずれか一方を提示し、同僚による不正行為を認知した場合の内部通報および外部通報の実施確率について回答を求めた。各シナリオにつき10名分の回答を収集し、定量分析として平均値の比較およびt検定を行うとともに、自由記述回答について内容分析を行った。

分析結果

定量分析の結果、内部通報および外部通報の実施確率について、シナリオ①と②の間に統計的に有意な差は確認されなかった。一方、自由記述の分析からは、両シナリオ間で通報に至る意思決定過程に違いが見られた。特にシナリオ①では、「まず上司に相談する」と回答した者が多く、組織内での対話や改善を重視する姿勢が示されたのに対し、シナリオ②では同様の回答は少なく、通報に対する慎重さや自己防衛的な意識が強く表れていた。

考察・結論

分析の結果、改善志向の組織文化と成果主義の組織文化との間で、内部通報制度の利用意向に統計的に有意な差は認められなかった。一方、自由記述の分析からは、通報に至る判断過程に組織文化の影響がみられた。改善志向の組織では、まず上司に相談し内部での是正を試みようとする傾向が強く、成果主義的な組織では自己の評価や報酬への影響を懸念する回答が多かった。以上より、内部通報制度の実効性を高めるためには、制度整備に加え、日常的なマネジメントや組織文化の見直しが重要である可能性が示唆された。