

(職場)組織風土からみた職場における メンタルヘルス対策に関する調査研究

石川産業保健推進センター

南 昌秀 小山善子 小林克治

緒言

近年、企業を取り巻く環境は激しく変化しておりそれに対処するために企業は組織改革が求められている
この組織改革に影響する重要な要因として
組織風土が注目されている
職場のメンタルヘルス対策を職場全体の問題としてとらえ組織風土からも検討することが必要と思われる
そこで石川県内の企業の組織風土を調査し
組織風土とメンタルヘルスの関連性を検討した

対象および調査方法

石川県内の企業で調査研究の趣旨に賛同を得た事業所18か所の従業員を対象とし無記名自記式質問紙調査を行なった
回答を1386人(男性722人 女性604人 無回答60人)から得た

対象事業所18企業

福祉施設 教育関連 サービス業 製造業 建設業 IT関連
医療機関 派遣業 印刷業 通信業

調査項目

- 職場ストレス調査(職業性ストレス簡易調査票)
- 一般健康調査(GHQ-12 GHQ-30)
- 職場満足度
- 組織風土尺度(OCS-12)

結果

●職場ストレス調査(職業性ストレス簡易調査票)

H13年調査(石川県内の事業所1207社6504人)と比較

仕事の負担を感じる↑

特に高度な知識や技術が必要な難しい仕事と感じる↑

自分の技能や知識が活用されている↑

適性度・働きがい → (仕事に合っていない働きがい無 約30%)

職場の作業環境がよくない↓

職場の上司や同僚の支援↑

職場の支援度

「気楽に話ができない」(上司7.4% 同僚1.9%)

「困った時に全く頼りにならない」(上司4.1% 同僚4.1%)

「個人的な問題を相談したら、全く聞いてくれない」(上司13% 同僚7.4%)

20歳代(特に男性)が他の年齢層よりも回答が多い

結果

●一般健康調査票 (General Health Questionnaire : GHQ)

GHQ-30

平均得点 8.10 ± 6.96 (男性 7.85 ± 7.13 女性 8.41 ± 6.74)

30歳代(特に男性)の得点が高く 次いで20歳代(特に女性)が高い
一方 50歳代と60歳代は低得点

GHQ-12

平均得点 3.81 ± 3.14 (男性 3.71 ± 3.13 女性 3.86 ± 3.12)

20歳代(特に女性)が最も高く 次は30歳代(特に男性)

50・60歳代より20・30歳代の若年者の精神健康度が低い

GHQ-12とGHQ-30は強い相関あり($r=0.78$)

結果

● 職場満足度

職場の満足度は60歳代が一番高く次いで50歳代が高い
満足度が最も低いのは30歳代(特に男性)
次いで40歳代男性が低い



結果

● 組織風土尺度 (Organizational Climate Scale-12item : OCS-12)

組織風土は「伝統性尺度」と「組織環境性尺度」の2つの下位尺度で構成

「伝統性尺度」 強制的・命令的で封建的

「管理者(部長 課長)は叱ることがあってもほめることはまれである」

「会社の方針や規則に従うように 厳しい要請がある」

「管理者は どちらかといえば絶えず社員をチェックしている」

「会社の伝統や習慣は かなり強制的なものと考えている社員が多い」

「会社には 個人の存在を無視するような風潮がある」

「仕事はすぐにやらないと 何か言われそうである」

「組織環境性尺度」 従業員参加度が高く合理的な組織管理

「ミーティングの議題は よく整理され全般に及んでいる」

「ミーティングの成果は 必ず次の仕事に生かされている」

「社員には 何が何でも自分の役割を果たそうとする姿勢が見受けられる」

「社員はたいへんよく仕事をしている」

「その日に行なわなければならないことは 詳細な点まで社員に説明されている」

「中間管理職の注意や指導は詳細な点まで及んでいる」

「はい」2点 「いいえ」1点として各尺度で合計総得点を算出

結果

組織風土尺度 下位尺度の比較

	伝統性因子	組織環境性因子
GHQ-12	0.28 **	-0.23 **
GHQ-30	0.33 ***	0.29 ***
職場の満足度	-0.32 ***	-0.19 ***
職場のストレス		
仕事の負担度 量的	0.22 **	-0.09
質的	0.25 *	0.00
身体的	0.22 *	0.04
コントロール	0.30 **	-0.20
対人関係	0.36 ***	-0.33 ***
活用度	0.11	-0.07
環境	0.22 *	-0.17
適性・働きがい	0.23 *	-0.26 **
支援度・上司	0.36 ***	-0.33 ***
支援度・同僚	0.19 *	-0.25 **

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001.

Pearsonの相関係数

「伝統性尺度」が高い

→GHQ高＝精神健康度 低

職場満足度 低

職場のストレス 高

職場の支援度 低

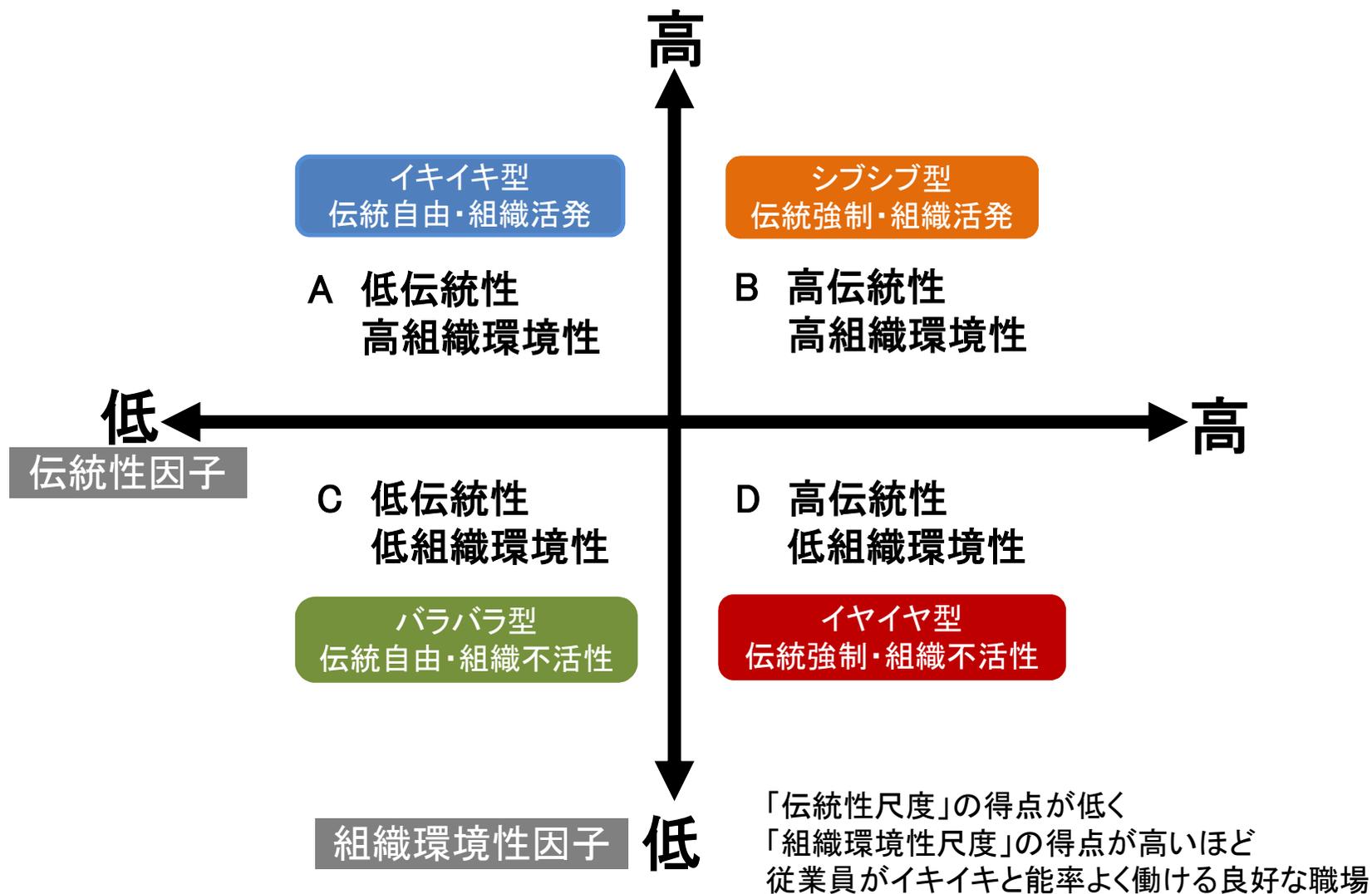
「組織環境性尺度」が高い

→ GHQ低＝精神健康度 高

職場のストレス 高くない

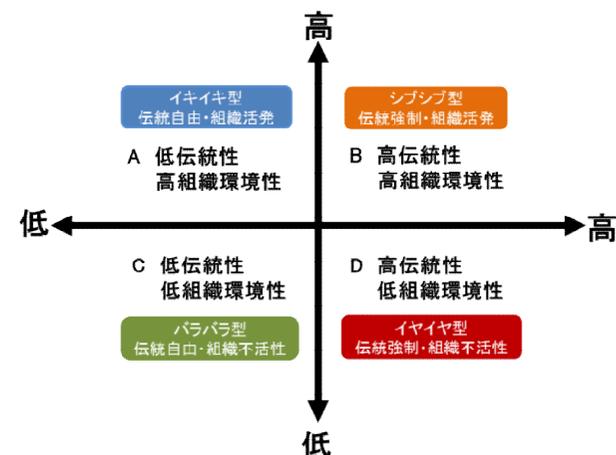
職場の支援度 高

組織風土尺度 4類型



結果

組織風土尺度 4類型の比較



	A		B		C		D		分散分析 F	Bonferroni test (P<0.05)					
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		A-B	A-C	A-D	B-C	B-D	C-D
GHQ-12	2.69 ± 2.69	3.78 ± 3.11	3.63 ± 2.86	5.08 ± 3.33	36.95 ***	***	*	***	***	***					
GHQ-30	6.00 ± 5.25	9.56 ± 6.77	8.09 ± 6.72	11.72 ± 7.75	39.45 ***	***	***	***	***	***					
職務の満足度	1.61 ± 0.62	1.29 ± 0.78	1.32 ± 0.77	0.87 ± 0.81	56.84 ***	***	***	***	***	***					
職務のストレス															
仕事の負担度	量的	3.43 ± 2.11	3.16 ± 1.80	3.70 ± 2.03	9.45 ± 1.93	16.93 ***	***	***	***	***					
	質的	3.51 ± 1.94	3.25 ± 1.65	3.51 ± 1.71	3.26 ± 1.72	18.60 ***	***	***	***	***					
	身体的	2.15 ± 1.07	2.56 ± 1.11	2.08 ± 1.00	2.54 ± 1.01	18.47 ***	***	***	***	***					
コントロール	6.42 ± 1.70	7.32 ± 1.88	6.91 ± 1.70	7.98 ± 2.12	43.29 ***	***	*	***	***	***					
対人関係	5.53 ± 1.46	6.74 ± 1.71	6.67 ± 1.67	7.52 ± 1.89	78.69 ***	***	***	***	***	***					
活用度	2.94 ± 0.80	2.18 ± 0.74	2.14 ± 0.78	2.23 ± 0.84	4.28 **										
環境	2.08 ± 0.91	2.36 ± 0.94	2.29 ± 0.90	2.59 ± 0.93	18.00 ***	*	*	***	***	***					
適性・働きがい	3.95 ± 1.26	4.48 ± 1.35	4.51 ± 1.37	5.03 ± 1.45	35.35 ***	***	***	***	***	***					
支援度・上司	6.45 ± 1.94	7.52 ± 1.97	7.43 ± 1.86	8.61 ± 1.94	72.94 ***	***	***	***	***	***					
支援度・同僚	6.04 ± 2.03	6.82 ± 1.91	6.80 ± 1.75	7.33 ± 1.87	26.62 ***	***	***	***	***	***					

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001.

結果

4類型間で精神健康度(GHQ)・職場満足度・上司の支援で有意差あり

A(伝統自由・組織活発型) > C(伝統自由・組織不活発型)

> B(伝統強制・組織活発型) > D(伝統強制・組織不活発型)

A(伝統自由・組織活発型)

精神健康度は最も高く職場への満足度も最も高い

職場への適性度・働きがいも高く

職場の対人関係も良好で上司や同僚からの支援度も高い

仕事のコントロールや環境面でも良い 仕事の負担度は低い

D(伝統強制・組織不活発型)

精神健康度 満足度 上司・同僚の支援度が低い

職場への適性度・働きがい 対人関係やコントロールも低い

仕事の負担度は高い

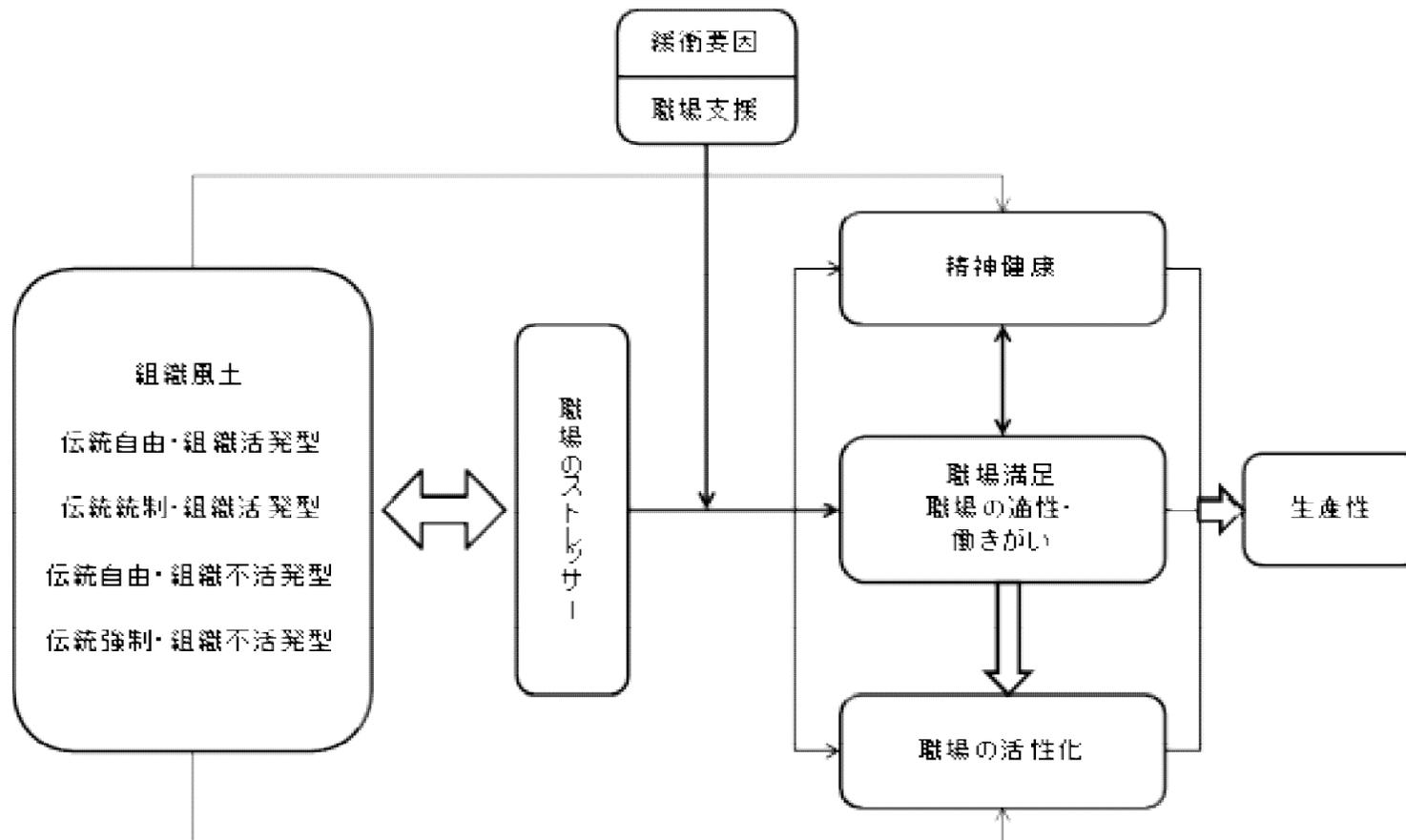
BとCを比較すると仕事の負担は有意にCよりBが多かった

殆どの指標についてCがBより高いが有意差はなくAとDの中間の値であった

まとめ

- 精神健康度は50・60歳代より20・30歳代の若年者が低かった
- 職場満足度は30歳代(特に男性)次いで40歳代男性が低かった
- 組織風土尺度「伝統性尺度」が高ければ 職場のストレスは高く 職場の支援度も低く 精神健康度も低く 職場満足度も低くなる
- 組織風土尺度「組織環境性尺度」が高ければ 職場のストレスは高くなく 支援度は高かった
- 組織風土尺度を4類型に分けた
それぞれの類型間には明らかに差異がみられた
「**伝統自由・組織活発型**」は精神健康度は良く 職場のストレスも少なく働きがいもみられ 職場満足度・支援も高いイキイキとした職場風土であった
「**伝統強制・組織不活発型**」はストレスも高く 精神健康度・職場満足度が最も低かった

期待される効果



組織風土は職場のメンタルヘルスに影響を与えるだけでなく 職場の活性化 さらには生産性にも影響を及ぼす可能性があり 組織風土の側面からはメンタルヘルス対策を検討することは重要

結 語

今回の組織風土尺度の結果は 福井・原谷らの結果を支持しこの尺度の信頼性・妥当性を示した
この組織風土尺度は簡易で使いやすく
職場の状況も反映されていると思われ
基準値の標準化などを検討したうえで
メンタルヘルス対策評価法の一つとして
今後 多様な職場で活用できるものと思われる