

# 職場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

主任研究者 石川産業保健推進センター所 長 小山善子  
研究分担者 石川産業保健推進センター相談員 小林克治  
石川産業保健推進センター相談員 南 昌秀

目的：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、今回の調査研究の趣旨に賛同を得た事業所 18 か所、そこに勤務する従業員 1386 人を対象に無記名自記式質問調査で職場ストレス調査、職場満足度、GHQ-12、GHQ-30 職場風土尺度を調査。

結果：

1. 職業性ストレス簡易調査票では平成 13 年に行った調査と比較すると、職場のストレスを感じている従業員は増加しているが、上司や同僚の支援度がよくなっていた。

2. GHQ-30 の総合平均得点は全体で  $8.10 \pm 6.96$ 、男性  $7.85 \pm 7.13$ 、女性  $8.41 \pm 6.74$  で前回より得点は低く、精神健康度はよくなっていた。しかし、20 歳代、30 歳代が他の年齢層に比較して得点が高く、これらの年齢層のメンタルヘルス対策に力を入れなければならない。

GHQ-12 の平均得点は全体で  $3.81 \pm 3.14$ 、男性  $3.71 \pm 3.13$ 、女性  $3.86 \pm 3.12$  であった。

3. GHQ-12 と GHQ-30 は強い相関がみられた ( $r=0.78$ )

4. 職場への満足度は 30 歳代、ことに 30 歳代男性、次いで 40 歳代男性が低かった。

5. 組織風土尺度は福井・原谷ら (2004) が作成した組織風土尺度 12 項目版を使用した。この尺度では下位尺度は「伝統性尺度」(6 項目)と「組織環境性尺度」(6 項目)の 2 尺度から構成されている。「伝統性尺度」は強制的・命令的な封建的な風土を表し、一方「組織環境性尺度」は合理的な組織管理がされている組織風土を表す。「伝統性尺度」の得点が低く、「組織環境性尺度」の得点が高いほど従業員がいきいきと能率よく

働ける良好な職場になる。

組織風土尺度と職場ストレスの各指標、GHQ、上司・同僚の支援度、職場満足度との間には有意な関連がみられた。「伝統性尺度」の得点が高ければ、職場のストレスは強くなり、職場の支援度も少なく、GHQ でみる精神健康度は低く、職場満足度も低くなる。一方、「組織環境性尺度」は GHQ と職場満足度、支援度とは有意な相関はみられたが、ストレスの各指標とは有意な関連はみられなかった。すなわち「職場環境性尺度」の得点が高ければ精神健康度は高く、職場への満足度、支援度も高かった。

6. 「伝統性尺度」と「組織環境性尺度」のそれぞれの平均点を基準値として組織風土を 4 類型に分けた (図 1)。4 類型は「伝統自由・組織活発型」、「伝統強制・組織活発型」、「伝統自由・組織不活発型」、「伝統強制・組織不活発型」である。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」は他の 3 類型に比較して精神健康度はよく、職場のストレスも少なく、職場への適性度も高く、働きがいもみられ、職場満足度・支援も高い、いきいきとした職場風土であった。それに対し、「伝統強制・組織不活発型」は全く逆のストレスも高く、精神健康度や職場満足度も 4 類型中一番低かった (表 1)。

7. 今回の職場風土尺度の結果は福井・原谷らの結果を支持するもので、この尺度の信頼性、妥当性を示した。この職場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 1 つとして今後多様な職場で活用できるものと思われる。

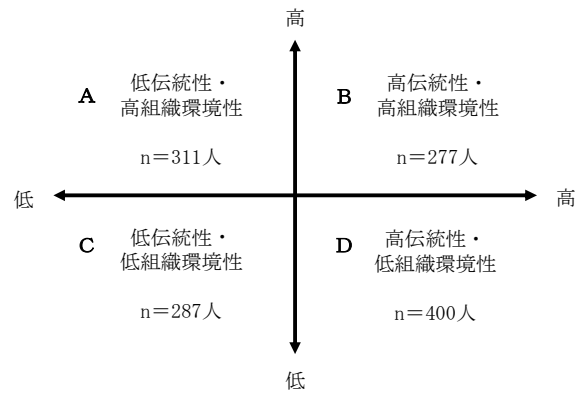
8. 職場風土が職場のメンタルヘルスに明らかに影響

を与えることが明らかになった。

職場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、強いては職場改革、生産性にも影響をおよぼすと思われ、職場風土（特性）の側面からはメンタルヘルス対策を検討してみることは重要と思われる。また、経営者が自分の企業の風土（特性）を把握しておくべきと思われる。

9. 組織風土（特性）診断の必要性を論じた。

図1. 組織風土尺度4類型



基準点：X軸：伝統性因子 平均得点8.76±3.72  
Y軸：組織環境性因子 平均得点8.53±3.66

表1. 組織風土尺度の4類型の比較

	A		B		C		D		分散分析 F	Bonferroni test (Rによる)					
	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 ***	***	***	***		**	***
職場の満足度	1.61 ±	0.62	1.29 ±	0.78	1.32 ±	0.77	0.87 ±	0.81	56.84 ***	***	***	***		***	***
職場のストレス															
仕事の負担度	量的	8.48 ±	2.11	9.16 ±	1.80	8.70 ±	2.03	9.45 ±	1.93	16.93 ***	***		***	**	***
	質的	8.51 ±	1.94	9.25 ±	1.65	8.51 ±	1.71	9.26 ±	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	2.28 ±	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 ±	1.48	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.