

平成 21 年 6 月 5 日現在

研究種目：若手研究 (B)
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18791734
 研究課題名 (和文) 職員の精神的健康維持・増進に寄与する職場風土とその形成を促す保健活動に関する研究
 研究課題名 (英文) A study of the organizational climate contributing to worker's mental health and the strategy of mental health promotion.
 研究代表者
 新納 美美 (NIIRO Mimi)
 札幌市立大学・看護学部・講師
 研究者番号：60323359

研究成果の概要：職員の精神的健康とともに、生産性も維持・向上させられる職場風土の形成を促す保健活動のあり方について、量的・質的な調査結果をもとに検討した。当該風土の形成には、人を育てる姿勢で管理業務を遂行する上司が必要であると同時に、職員が心理的支援を求めている際に困難を乗り越えられるよう支援できる専門職の存在が必要と考えられた。職場の精神保健対策は、人事管理との融合によってさらなる効果が期待できると考えられた。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006 年度	1,600,000	0	1,600,000
2007 年度	1,100,000	0	1,100,000
2008 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,400,000	210,000	3,610,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域老年看護学

キーワード：産業保健、メンタルヘルス、生産性、職場風土、ヘルスプロモーション、健康職場モデル

1. 研究開始当初の背景

近年、勤労者の職業性ストレスが高まるとともに、精神的な問題の発生も増加している。平成14年度労働者健康状況調査によれば、職場の人間関係の問題を強い不安や悩みの原因と回答する者が多く、職場で日常的に体験される人的な問題は未だ改善されていないと言わざるを得ない。

現在実施されている健康相談・教育は、個々の健康への認識を高め、セルフケア力や問題に気づくための感受性を養う上で重要な役割を担っているが、人的職場環境の改善

効果には限界がある。組織全体で共有される働き方の価値観や職場の風土知覚などが、個々の職務行動や職務遂行時の職員間の関わりに強く影響するからである。勤労者の心理や行動に強く影響する組織的要素の中に、精神的健康維持・増進に貢献できる人的な要素を根付かせ、良好な風土形成を促進するには、対策が組織全体で日常的かつ継続的に行われる体制づくりが必要である。しかしながら、現在のところ、その実践方法は確立されておらず、現場では様々な試行錯誤が繰り返されるに留まっている。

2. 研究の目的

- (1) 職員の精神的な健康状態や良好な対人関係と強い関連を持つ職場風土の類型を明らかにする。
- (2) 職員の精神的健康と生産性が両立する職場風土とは何か、またそれを形成するために必要な要素とは何かを質的に明らかにする。
- (3) 職員の精神的健康水準と職場の生産性の双方がともに向上することのできる職場風土の醸成を目的とした保健活動のあり方について検討する。

3. 研究の方法

- (1) 法人・自治体に所属する一般勤労者 1409 人（休職者を除く）を対象に、自記式無記名の質問紙調査を実施した。

質問冊子は、職場風土尺度（OCS12）、上司の社会的支援・労働負荷尺度（NIOSH の尺度）、精神不健康度尺度（GHQ12）、職員間のコミュニケーションによってポジティブな心情を体験する頻度（PCom 頻度）や内的職務満足度を測定するための尺度（研究者が作成した尺度）などで構成した。表紙には、研究目的・プライバシー保護の方法・成果還元方法等に関する説明を付し任意協力を依頼した。

記入済み質問紙は、回収用封筒に入れ厳密封回収とした。回答は数量化し、各尺度の得点を算出し、職場風土の類型間で比較検討した。さらに、変数間の関連を検討した上で仮説モデルを組み、パス解析法を用いて分析した。統計解析には SPSS 15.0J を用いた（有意水準 5%）。

- (2) 北海道内の 4 事業所（情報通信関連企業、公共事業系法人、自治体本部組織、自治体出先機関）に所属し、勤務継続に支障の無い概ね健康な勤労者から任意協力を得て、半構成面接法による調査を実施した。面接協力者は、各組織の窓口担当者を通じて任意募集した。募集で必要数に達しない場合は窓口担当者から紹介を得て個別に協力を依頼した。協力依頼は調査の趣旨・内容・方法・倫理的配慮に関する説明文を用いて行い、同意書への署名をもって同意・承諾とみなした。

面接時間は一人 40 分程度とした。はじめに「仕事ははかどり一定の成果もあがり個人としても健康で元気に働ける職場はどのような風土を持っていると思われますか」と質問し、イメージされた職場の情景や雰囲気、さらに、当該風土の形成に必要なと思われる要素に関する語りを促した。聴き手が語り手のイメージをできる限り正確に捉えられるよう語られた職場風土のイメージを要約して返し、確認しながら面接をすすめた。録音記録から逐語録を作成し、はじめの質問に対す

る語りに対して内容分析を行った。

- (3) 平成 18 年度～19 年度に実施した調査内容を統合したモデル試案の作成を試みた。特に、平成 19 年度に実施した面接調査によって抽出された内容を柱とし、生産性と精神的健康の両立が実現される組織の在り様と、その在り様を実現するための実践的要因の関連性を質的に検討し、良好な風土を有する組織において職業体験を積み重ねることの意義について検討した。

4. 研究成果

- (1) 各尺度に含まれるすべての質問に回答していたのは 855 件（60.7%）であった。回答者は、法人職員 55.8% 自治体職員 44.2% で構成されおり、平均年齢は 38.0（SD9.7）歳であった。

はじめに、職場風土のすべての類型が認められた法人 1 社のデータ（N=116）を用いて、職場風土の類型間で各尺度の得点を比較検討した。風土判定の結果、イキイキ型には 2 部署（計 19 人）、バラバラ型には 4 部署（計 37 人）、シブシブ型には 3 部署（計 53 人）、イヤイヤ型には 1 部署（7 人）が該当した。職員の性・世代・職位の構成に差は認められなかったが、職種には有意差が認められた（ χ^2 検定）。営業職は全ての類型に半数以上含まれており、中でもイヤイヤ型はすべての職員が営業職であった。職種間ではメンタルヘルス（WHO-SUBI, GHQ-12）に差が認められなかった（一元配置分散分析）。また、労働負荷はイヤイヤ型で高い傾向が認められたが、有意差は認められなかった（一元配置分散分析）。

イヤイヤ型で不健康、イキイキ型で健康度が高い傾向が認められたが、有意差は認められなかった（一元配置分散分析）。また、上司や同僚による社会的支援やポジティブなコミュニケーション体験も同様に比較したところ、有意差が認められた（一元配置分散分析）。イキイキ型では、社会的支援においても、ポジティブな心情を引き出す職員間の関わりにおいても、他の風土と比べ有意に高い値を示していた。他の風土に比べ、イキイキ型職場では、支援的関係性がより強く認識されていることが示唆された。

次に、4 事業所すべてに所属する回答者のデータをもとにパス解析を実施した。その結果、職場風土は、上司の支援と関連しながら、精神不健康度に間接的でごく弱い効果を持っていた。最も多くの変数に対して影響が認められたのは上司の支援で、職員間で体験される Pcom の頻度に正の直接効果（ $\beta=0.417$, $p<0.05$ ）が認められたほか、いずれも弱い効果ながら、職場の環境性や内的職務満足度を促進する効果、労働負荷を抑制する効果も

認められた。

上司の支援は、個人を直接サポートするだけでなく、職員間における PCom 頻度や良好に管理された職場風土を促進する集団的な波及効果を持つことが示唆された。また、職員間で体験されるポジティブな心情は心理的報酬とも言え、内的職務満足度を介して精神不健康度を抑制することから、上司をリーダーとする良好な職員間コミュニケーションの促進が、産業精神保健活動として重要と考えられた。

(2) 面接は各事業所から9~12人 計40人の協力を得た。面接協力者の属性別内訳は、〔性：男性30人・女性10人〕、〔世代：20代8人・30代8人・40代17人・50代以上7人〕、〔職層：一般14人・中間13人・管理13人〕、〔職種：事務21人・技術16人・営業3人〕であった。

分析の結果、生産性と健康が両立する職場風土の主要な要素（柱）として、「職員各々が組織の共通目標に向かって力量を発揮しその職務体験の中で学び正当な評価を受けながら職業人として成長できる社会的に健全な風土」「職員各々が充実した私生活と社会人としてのモラルに支えられて職務に専念しともに人間として尊重しあい開放的な職務関係が築ける風土」が抽出された。前者は労務管理を含む職務遂行を促す基本要素であり、下位カテゴリには、「職員間に職場の目標への共通認識があり各々が職務行動の適切性を認識しながら仕事ができる風土」「職員各々がその職務遂行に必要な力量を持ちさらに研鑽できる教育的な風土」「業務遂行に伴う疑問や心情を滞りなく表出し建設的な解決が導かれる風土」「社会における組織としての健全性を保持しながら地域社会に貢献できる風土」が含まれていた。また、後者は人間対人間の関わりの基本（ヒューマンズ的要素）であり、下位カテゴリには、「職務遂行に必要な緊張感のある支持的な風土」「職員間に安全で信頼し尊重しあう関係が成立し対面コミュニケーションが活発な風土」「心身ともにゆとりがあり積極的に職務にむかえる風土」が含まれていた。これらの要素は各職位に共通して抽出されており、立場に係らず認識されている風土の基本的要素と考えられた。したがって、生産性と職員の健康が両立する風土は、職務を遂行する能力の研鑽と評価システムの健全性に係る軸と、尊重や思いやりといった人間関係の健全性に係る軸で評価可能であると示唆される。

生産性と健康が両立する職場風土の形成に必要な要素として、「社会人としてモデルとなり人を大切に上司」「部下や若手の職務遂行を支援できる上司および実務指導者」「個々

の能力を育成し引き出し職務満足を与えられる労務管理」「自律した職務行動がとれる社会的に成熟した個々の職員とそれらの率直で真摯な関係性の成立」「職員間のコミュニケーションやポジティブな雰囲気促進する職員や機会」が抽出された。これらは、勤労者の健康と生産性の双方を触発促進するには、管理職および職場のリーダー（中堅職員）の職務姿勢や人間性の良好さに加え、業務の内容（ある程度成果が得られる職務内容であるか、仕事量の適切性、正当性・公平性のある評価システムの存在とともに、周囲の職員個々の人間としての成熟度が求められるということの意味している。健康職場づくりは、従来の職業性ストレスモデルに含まれる要素の整備に加え、職員個々の人間および職業人としての成熟をあらゆる人材によって相互に促進していく中で実現されるものと考えられた。

(3) 主に平成19年度の調査結果から、勤労者は職業人としての能力を研鑽すると同時に、研鑽に応じた成果が感じられるよう示唆や教育によって適宜導かれること、同時に、自他ともに職業生活を通して人として成熟した人間であることを求めていると言える。現役勤労者のメンタルヘルスを支えられる生産性の高い職場は、職員各々が、ともに個人としても職員としても成熟し高めあえる関係性・組織運営のパターンを持っていることが必須条件と考えられた。即ち、組織として健康度の高い職場組織は、組織を構成する個人の成熟を促し、次世代を担う心理社会的に健康な社会人を育成できる機能を持っていると言える。そのような職場を実現するためには、日常業務の中で示される経営者や管理職の姿勢が人を生かし育てるものであることが重要であると同時に、生活の中で心理的なストレスを抱えたり対人関係等でつまずきを覚えたりした際に、人間としての発達を個別に支援できる援助職の存在が有効と考えられた。

現在、組織ごとに人事管理やメンタルヘルス対策であらゆる試みが実践されているが、両者が融合した形の実践はあまり報告されていない。既に試みられている活動の効果とその関連性を客観的に捉えなおし、人事管理と健康管理を融合させたコンテキストで関係者が協働して職場組織づくりに取り組むことが、生産性と健康を両立させる職場風土の醸成と職場全体の健康水準を向上させるための最重要課題と考えられた。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔学会発表〕（計 5 件）

(1) NIIRO, Mimi. The expected outcome of employees' mental health promotion in the context of community approach for healthy work organization: a qualitative study of Japanese employees' expected working experiences. The 4th international conference on community health nursing research. 2009 年 8 月（発表予定）
Adelaide : Adelaide Convention Centre

(2) 新納美美 生産性と健康が両立する職場の風土に関する質的検討 第 15 回日本産業精神保健学会 2008 年 6 月 6 日 大阪府 : エルおおさか

(3) 新納美美 勤労者の精神保健に寄与する職場風土とその関連要因の検討 ―職員間の関わりに焦点をあてて― 第 27 回日本看護科学学会学術集会 2007 年 12 月 8 日 東京都 : 東京国際フォーラム

(4) 新納美美 職場風土別にみる職員のメンタルヘルスと職員間の支援的関係性 日本地域看護学会第 10 回学術集会 2007 年 7 月 28 日 神奈川県 : 神奈川県立保健福祉大学

(5) 新納美美 自治体における職場風土と職員のメンタルヘルスに関する検討 第 14 回日本産業精神保健学会学術集会 2007 年 6 月 30 日 愛知県 : 愛知医科大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

新納 美美 (NIIRO Mimi)

札幌市立大学・看護学部・講師

研究者番号 : 60323359