

S-5-01

組織風土の計量化の試行

辻野 靖彦¹⁾、田嶋 慶子¹⁾、広岡 禎²⁾、澤田 克彦²⁾、福森 弘之¹⁾¹⁾ 大鵬薬品工業株式会社 コンプライアンス部、²⁾ 大鵬薬品工業株式会社 データサイエンス部

組織文化／風土、組織の価値観といった組織特性が、従業員の健康や満足感、組織の生産性に影響を与えることはNIOSHの「健康職場モデル」でも提唱されている。しかし、組織特性はその絶対的・相対的な状況の把握が困難であり、また問題点について納得を得て改善を促すのに困難を要することが多い。そこでこれらをより容易に実施できる環境整備のために、組織風土の計量化の検討を行った。

【方法】 当社が全社員（約2,800名）を対象に毎年実施している「コンプライアンス・ハラスメントについてのアンケート調査」を用い、暗号化個人識別記号を付加して行った。目的変数として使用したアンケート設問は「昨年と比較して職場が働きやすいか」とし、説明変数設問として①職場の組織風土：15問、②職場における個人の意識：4問、③ハラスメントフリーへの個人の意識・行動：7問、④コンプライアンスへの個人の意識・行動：6問、⑤会社のコンプライアンスへの取り組みへの理解度：4問、ハラスメントの経験状況：2問を設定した。各設問は等尺性が担保できるように、日本語程度表現を調整した2件法もしくは4件法にて実施した。目的変数に対する各説明変数の関連性の強さを重回帰分析で検討した。

【結果】 94%の社員からの回答が得られた。「昨年と比較して職場が働きやすいか」に関連性の強い説明変数として以下の5設問が抽出された。①組織の幹部は職場のハラスメント問題に注視している、②ハラスメントフリーな職場作りをあなたは意識している、③職場が仕事と私生活の両立に十分な配慮がある、④職場は周囲に相談しづらい雰囲気、⑤職場には次世代を背負えるような人材が育成されている。各社員の①～⑤の回答より得られたモデル式を利用して各人の偏差値として表す事を考案した。「昨年と比較して職場が働きやすいか」の各社員の回答と考案した偏差値の間で高相関が確認出来た。

【考察】 ストレスチェックとの組み合わせについても検討を進めている。

S-5-02

組織資源と精神的健康の関連に対する職業性ストレスの媒介効果の検討
—看護職を対象としたパス解析による横断的研究—

脇田 祐実、大須賀 淳、杉野 美由紀、野口 祐輔、日野 亜弥子、真船 浩介、廣 尚典

産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室

【目的】 組織資源と精神的健康の関連に対する要求度—支援—コントロールモデルに基づいた職業性ストレスの媒介効果について検討した。

【方法】

- 対象：2015年7～8月に、2つの総合病院に勤務する看護師、助産師851人を対象にWeb調査を実施し、727人から回答を得た。研究協力の同意が得られない場合、解析対象項目に欠損がある場合は解析から除外し、537名を解析対象とした。
- 調査票：組織資源の測定にはメンタルヘルス風土尺度WIN（真船ら、2008）を、要求度—支援—コントロールモデルに基づいた職業性ストレスの測定にはJCQ22項目版（Kawakami et al., 1995）を、精神的健康の測定にはK6（Furukawa et al., 2008）を用いた。JCQは仕事の要求度、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援の4下位尺度から構成される。
- 解析方法：「組織資源は仕事の要求度、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援の各々を媒介した精神的健康に対する間接効果と、組織資源自体が精神的健康にもたらす直接効果とがある。」というモデルに対しパス解析を行った。解析にはSAS 9.4 for Windowsを用い、有意水準を5%とした。

【結果】 JCQの4下位尺度はWINの合計得点とK6の合計得点に対し、全てにおいて有意な相関があった。パス係数は上司の支援、同僚の支援からK6に向かう経路を除き全て有意であった。（GFI=.97、AGFI=.89、RMSEA=.12）

【考察】 組織資源は精神的健康に対し直接効果があった。仕事の要求度と仕事のコントロールは組織資源と精神的健康を一部媒介していた。上司の支援と同僚の支援は精神的健康と相関があるものの、精神的健康へ向かうパス係数が有意ではなかった。このことから違う職業性ストレスを媒介した上で影響を及ぼしている可能性が示唆された。