

HRM チェックリストを用いた特例子会社での企業研究 (1. 残留意欲と他の下位尺度との関連についての検討)

◎佐藤 凜奈¹ 中本 遥香¹ 巽 祥子¹ 原田 采奈¹ 池田 浩之^{1,2}
(¹ 兵庫教育大学 ; ² NPO 大阪精神障害者就労支援ネットワーク)

1. 問題と目的

厚生労働省の報告によれば、新卒者の3年以内離職率が3~4割(H28卒)であるのに対し、障害のある者の1年以内離職率は4割程(2017)にのぼり、離職率の高さが課題となっている。さらに、早期離職によるデメリットは企業・従業員双方にとって大きく、改善が急務となっている。離職率と関連のある尺度として Human Resource Management チェックリスト (以下、HRM チェックリスト) が挙げられる。HRM チェックリストとは、職場や仕事の状況、従業員の気持ち等を客観的に測定する目的で開発された尺度である。項目の中でも残留意欲は所属している職場に積極的に残留する意欲を示すものであり、離職との関連が明らかになっている。そこで本研究では離職に至りにくい人の特徴を明らかにすることを目的とし、特例子会社の従業員に HRM チェックリストを実施した。

2. 方法

調査期間：2020年10月

手続き：本研究の案内チラシを作成し、企業が集まる研修会等での協力依頼、チラシ配布やメール等での依

頼を行った。案内分には回答内容入力用の URL を記載し、その URL から後日 web にて入力フォームに回答するよう求めた。尚、本研究は星明ら(2019)、奥脇ら(2020)で対象となった企業の1社を対象としている。

3. 結果

残留意欲と各下位尺度との相関関係を検討した。その結果、自律性、参画、顧客との関係、福利厚生、ストレス反応以外で強い正の相関が認められ、特に職務満足($r=.719$)、情緒的組織コミットメント($r=.743$)、組織コミットメント小計($r=.883$)で強い正の相関が認められた。続いて組織コミットメントを除いて最も高い相関を示した職務満足について相関関係を検討した。その結果、達成、教育・研修、能力開発小計、ジョブインボルブメント、キャリアコミットメント、情緒的組織コミットメント、組織コミットメント小計で特に強い正の相関関係が認められた($r>.7$)。

さらに、残留意欲に対して Ward 法による階層クラスタ分析を行い、結果から解釈可能性を考慮して3クラスタを採用した。最も残留意欲の高い群を高群(平均値=4.70, SD=.28)、中程度の残留意欲を示す群を中

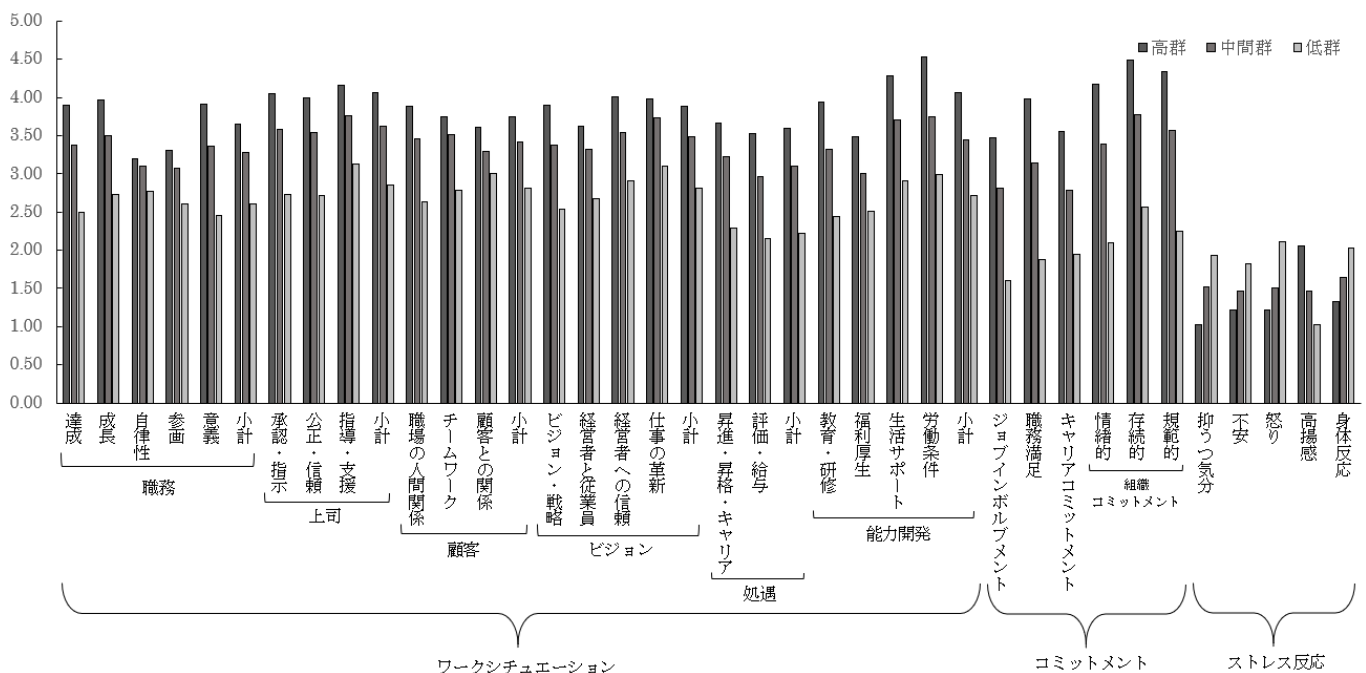


Figure 1. 各下位尺度における残留意欲高群・中間群・低群間の多重比較

間群(平均値=3.36, SD=.44), 最も残留意欲の低い群を低群(平均値=1.72, SD=.53)として分析を行った。各群の特徴を明らかにするために、残留意欲別による3つのクラスタを独立変数, 他の下位尺度を従属変数として一元配置の分散分析を行った。その結果, 自律性($F = 2.92, p = .056$)を除く全てで有意な主効果が認められた($p < .05$)。さらに, 主効果が認められた項目に対して Tukey 法による多重比較を行った結果, チームワークにおける中間群-高群, 不安における中間群-高群, 中間群-低群, 怒りに関する中間群-高群, 身体反応における中間群-高群, 中間群-低群以外で有意差が認められた(figure 1)。いずれも高群-低群においてはすべての下位尺度で有意差が認められた。

4. 考察

結果を参考に, 各群における特徴を記述する。高群は残留意欲が最も高く離職に至りにくいグループであると考えられる。その特徴としては職務, 上司やリーダー, 同僚や顧客との関係, ビジョン・経営者, 処遇・報酬, 能力開発・福利厚生・生活サポートのすべての項目に満足感を示しており, 各コミットメントの高さから, 職務や所属組織, 職業・専門分野に対する思い入れや関心も強いことが示された。逆に抑うつ気分, 不安, 怒り, 身体反応といったストレス反応は低く精神的健康も高いことが示唆された。さらに, 組織コミットメントを除く下位尺度では職務満足が最も強い相関関係を示しており, 職務満足の高さが離職率の低減につながることを示唆された。組織コミットメントには情緒的(その組織が好きだから留まる), 存続的(その組織を去ると失うものが多いから留まる), 規範的(留まるべきだからその組織に留まる)の3分類が存在し, 中でも情緒的が最も強い相関を示したことから, 本研究で調査した特例子会社では, 職務全般に満足感があり, 所属している組織を好きだと思っている層が最も離職の可能性が低いと言える。

職務満足については達成, 教育・研修, ジョブインボルブメント, キャリアコミットメントで強い正の相関が認められたことから, 仕事が人生の中心にある度合いが高く自身のキャリアに関心のある人, 所属する組織で必要な研修や個人のキャリアに役立つ教育が受けられると感じている人, 仕事で自身の仕事に達成感

を感じている人は職務への満足感が高いことが示された。先行研究(独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2001)では一般職において職務満足は職務と最も強い因果関係が示されたが, 本研究では能力開発との強い相関が示された。このことから, 特例子会社に勤務する従業員は職務内容よりも自己の能力の開発に企業がどれだけ寄与しているかという関心の方が高く, 職場定着率向上のためにはキャリアへの関心を高めること, その関心にアプローチするような教育や研修を行うことが効果的であることが示唆された。

さらに, 自律性の主効果が認められなかったことについては特例子会社の特性が影響していると考えられる。一般職では個人の能力によって仕事を任せられる範囲は同じ部署内であっても異なることが多い。一方, 特例子会社では仕事を任せられる範囲が一律で狭いため部署内での個人差は一般職よりも小さく, ある意味平等に業務の遂行手順や目標の設定を自分で把握しにくい環境である。そのため仕事の裁量度を根拠とした能力差や評価に対する不平等感を感じにくく, 自律性に関してはどこに就職しても同じだと考える人が多いのではないかと考えた。さらに先行研究でも自律性・参画は存続的組織コミットメントを除く各コミットメントに対する説明力が低いことが示されており(日本労働研究機構, 2003), 自律性は離職にあまり影響を及ぼさないと考えられる。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究は特例子会社1社による回答を分析したもので標本として少なく特例子会社全体の特徴を示したとは言い難い。そのため, 今後は他の特例子会社からもデータを収集する必要があると考えられる。

6. 参考文献

中小企業と若年人材-HRM チェックリスト, 関連資料, 企業ヒアリングより 採用, 定着, 動機づけに関わる要因の検討- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2014

7. 発表者連絡先

兵庫教育大学 大学院学校教育研究課
人間発達教育専攻 臨床心理学コース
修士課程2年 佐藤 凜奈
E-mail : m20059b@hyogo-u.ac.jp