

HRM チェックリストを用いた特例子会社での企業研究

(2. 存続的組織コミットメントを予測する項目の検討)

◎中本 遥香¹ 原田 采奈¹ 佐藤 凜奈¹ 巽 祥子¹ 池田 浩之^{1,2}

(¹兵庫教育大学 ; ²NPO 大阪精神障害者就労支援ネットワーク)

1. 問題と目的

組織コミットメントとは、所属する組織に対するコミットメントをあらわす概念である。HRM チェックリスト内の組織コミットメント項目は残留意欲、情緒的、存続的、規範的の4つの要素で分けられており、存続的組織コミットメントは、組織を去る時に払う代償への知覚に基づくもので、転職の有無にも関連する。組織を去ることにより、組織で築いた地位を失ったり、それまでに培った企業特殊技能を他では活用できなかったり、そもそも新たな雇用先を見つけること自体が難しいと感じると存続的組織コミットメントが高まると考えられている。日本労働研究機構(2003)では、存続的組織コミットメントを予測する独立変数(HRM チェックリスト内のワークシチュエーション項目のみ)のうち最も関係が強かったのは、「意義」と「評価・給与」であり、「経営者への信頼」がそれに次いで強い関係にあった。

しかし、これは一般企業におけるものであり、発達障害や精神疾患を持つ者が多く働く特例子会社にも該当するかは定かではない。障害者の法定雇用率の引き上げなどにより、障害者雇用は増加してきている一方で、企業体制等になじめず存続的コミットメントが低下し、離職に至る障害者も多いのが現状である。

そこで本研究では特例子会社の従業員 271 名に HRM チェックリストへの回答を求め、存続的組織コミットメントを予測する項目を検討することを目的として調査を行った。

この関係を見ることにより、存続的コミットメントを高めるには、特例子会社がどのような施策を導入すればよいのかの検討の一助になると考えられる。

2. 方法

- (1) 調査期間：2020年10月
- (2) 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)、奥協ら(2020)で対象となった企業の1社を対象としている。

- (3) 分析方法:分析には SPSS ver.26 を使用した。HRM チェックリストの存続的組織コミットメントを従属変数として用いた。独立変数は、ワークシチュエーション21項目とストレス反応5項目を用いた (Table 1)。

Table 1

独立変数として使用した HRM チェックリストの項目

| 領域 | 項目 |
|------------------|--|
| 職務 | 達成 |
| | 成長 |
| | 自律性 |
| | 参画 |
| | 意義 |
| 上司やリーダー | 承認・支持 公正・信頼 指導・支援 |
| 同僚や顧客との関係 | 職場の人間関係 チームワーク 顧客との関係 |
| ビジョン・経営者 | ビジョン・戦略 経営者と従業員 経営者への信頼 仕事の革新 |
| 処遇・報酬 | 昇進・昇格・キャリア 評価・給与 |
| 能力開発・福利厚生・生活サポート | 教育・研修 福利厚生 生活サポート 労働条件 |
| ストレス反応 | 抑うつ気分 不安 怒り 高揚感 身体反応 |

3. 結果

存続的組織コミットメントを予測する項目を検討す

るために、ステップワイズ法による重回帰分析を行った。結果をパス図に示した。すべての独立変数において、VIFは10以下であった（Figure 1）。その結果、「生活サポート」、「意義」、「ストレス反応 不安」に正の関係がみられた。また「顧客との関係」、「ストレス反応 高揚感」、「自律性」において負の関係がみられた。

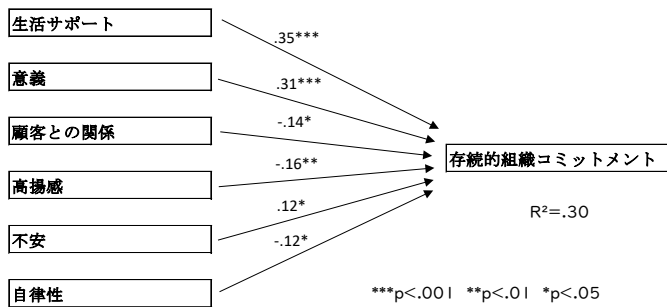


Figure1. 重回帰分析のパス図

4. 考察

本調査の目的は、特例子会社にてHRMチェックリストを用いて存続的組織コミットメントを予測する項目を検討することだった。その結果、「生活サポート」、「意義」、「ストレス反応 不安」に正の関係がみられた。特に、「生活サポート」、「意義」において強い関係があることが分かった。これは先行研究（2003）と同様の結果であると言える。また、「不安」において関係がみられたことから、不安の高さは存続的組織コミットメントに影響を及ぼす一要因であることが分かった。

さらに本結果では、「顧客との関係」、「ストレス反応 高揚感」、「自律性」において負の関連がみられた。自律性の高さが存続的組織コミットメントを低くすることは先行研究（2003）と同様の結果である。また、労働政策・研修機構（2014）において「自律性」と「高揚感」には正の相関関係があることが分かっている。このことから、自律性と高揚感の高さが存続的組織コミットメントの低下に影響を与える一要因だということが示唆された。

一方で「顧客との関係」との負の関係は先行研究（2003）では見られなかったが、本研究では見られ

た。その理由として、特例子会社とそのグループの親会社の関係性が影響していると考えられる。子会社の業務内容には、グループの親会社から受けた業務や、親会社を通じた業務も含まれる。そのため、顧客との関係性において、自社におけるコントロール感が少なくなってしまうことも一部の従業員の存続的組織コミットメントに影響を及ぼしている可能性が示唆される。

以上から、特例子会社において従業員が存続的組織コミットメントを高く持ち、長く働き続けるためには、社内制度の整備・強化はもちろんのこと、従業員それぞれが自身の仕事に関してやりがいを持ち、働く意義を持つことの重要性が分かった。そのことにより、この企業で働き続けたいと思えるポジティブな側面の存続的組織コミットメントを促進できると考える。

最後に本研究の限界点として、特例子会社1社のみでの測定であったため、すべての特例子会社に当てはまる結果ではないことが挙げられる。今後、さらに多くの特例子会社にてデータを取り、分析していく必要がある。また、本分析では検討しなかった項目（フェイスシート等）との関係を見ると新たな知見が得られるだろう。

5. 主な引用文献

- 日本労働研究機構（2003）. 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発—HRMチェックリストの開発と利用・活用— 調査研究報告書 161
- 労働政策研究・研修機構（2014）. 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— 134

6. 発表者連絡先

兵庫教育大学 大学院学校教育研究科
人間発達教育専攻 臨床心理学コース
修士課程2年 中本 遥香

Email : m20065g@hyogo-u.ac.jp