

HRM チェックリストを用いた特例子会社での企業研究

(3. ストレス反応と他項目との関連についての検討)

◎原田 采奈¹ 巽 祥子¹ 佐藤 凜奈¹ 中本 遥香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)

【問題と目的】

ストレスは心身の健康状態に大きな影響を及ぼすだけでなく、組織全体の生産性やパフォーマンスにも影響することから、近年では組織を対象としたメンタルヘルス対策が注目されている(労働研究機構, 2003)。HRM チェックリストではストレスの要因として、個人的要因より雇用管理面の改善と関連性が高い環境的要因を重視している。そのため HRM チェックリストを用いてストレス反応と環境的要因との関連を明らかにすることで、安定した雇用への手がかりが得られるのではないかと考えられる。

そこで本研究では、ストレス反応の表出程度と従業員の属性や考え方との関連を明らかにすることを目的として特例子会社の従業員 271 名を対象に HRM チェックリストを用いて調査を実施した。研究 I では、ストレス反応をもとにクラスタリングを行い、ストレスの表出程度と他項目との関連を明らかにすることを目的とした。また、近年若者の 3 年以内の離職率の高さが問題になっていることから(厚生労働省, 2020)、研究 II では若者の早期離職の問題に着目し、研究 I で得られたクラスタをもとに健康群とストレス群に所属する若年者および勤続年数が短い者を抽出し、両群の違いを明らかにすることを目的とした。

【研究 I】

1. 方法

(1) 調査期間: 2020 年 10 月に実施した。

(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)、奥脇ら(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 を用いた。ストレス反応の 5 項目を用いて Ward 法による階層クラスタ分析を実施し、解釈可能性を考慮して対象者を 3 つのク

ラスタに分類した。そして各群と他の項目との関係を明らかにするために、ストレス反応の各群を独立変数、他の項目を従属変数として一元配置分散分析を行った。

2. 結果

階層クラスタ分析によって 3 つのクラスタを得た。第 1 クラスタは 76 名 ($M=1.68$, $SD=.43$), 第 2 クラスタは 141 名 ($M=1.01$, $SD=.44$), 第 3 クラスタは 54 名 ($M=2.66$, $SD=.51$) であった。まず各クラスタの特徴から命名を行った。第 1 クラスタは高揚感以外のストレス反応が中程度であることから中間群とした。第 2 クラスタは高揚感が高く、他のストレス反応が低いことから高揚感がプラスの意味で作用しているのではないかと考え、健康群とした。第 3 クラスタは高揚感も他のストレス反応も高いことから、ネガティブ反応が高く、なおかつ高揚感がマイナスの意味で作用しているのではないかと考え、ストレス群とした。

次に得られた 3 つのクラスタを独立変数、他のすべての項目を従属変数とした一元配置分散分析では仕事の革新 ($F=2.05$, $p=.130$), 存続的 ($F=1.21$, $p=.299$) を除く全ての項目で有意な主効果が認められた。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、経営者と従業員、ビジョン小計における健康群—ストレス群, 規範的における健康群—中間群, ストレス群—中間群, 組織小計における健康群—中間群, その他のすべての項目における健康群—中間群, 健康群—ストレス群で有意差が認められた (Figure1)。

【研究 II】

1. 方法

(1) 調査期間: 研究 I と同様である。

(2) 手続き: 研究 I で得られた健康群とストレス群の若年者および勤続年数が短い者を、健康群 10 名 (年齢 22 歳, 勤続年数 1 年), ストレス群 11 名 (年齢 22 歳, 勤続年数 1 年が 4 名, 3 年が 7 名) を抽出した。

(3) 分析方法：各クラスに属する者の年齢や勤続年数などの平均を算出して比較検討を行った。その後対象者の HRM チェックリストを用いて 2 群間で t 検定を行った。SPSSver. 26 を用いた。

2. 結果

有意水準 5% で両側検定の t 検定を行ったところ、在職年数 ($t(10)=-3.46, p<.05$), 抑うつ気分 ($t(19)=-8.43, p<.05$), 不安 ($t(19)=-5.90, p<.05$), 怒り ($t(19)=-4.54, p<.05$), 身体反応 ($t(18)=-5.36, p<.05$), 労働条件 ($t(19)=2.58, p<.05$), 規範的 ($t(19)=-2.27, p<.05$) において有意差がみられた。勤続年数も有意差がみられたが、今回は年齢と勤続年数を可能な限り統制して行った結果生じてしまったものであるため除外した。

【総合考察】

研究 I では中間群とストレス群においてはほとんどの項目で有意差がみられなかったが、規範的においてストレス群-中間群の有意差がみられた。規範的とは組織への義理立てや忠誠心からなる残留意図であることから、企業に恩返しをしようと忠誠心を示して頑張るものの、高揚感が高い傾向から、頑張りすぎてしまうことでストレスを感じているのではないかと考えられた。次に健康群は有意差が多く見られ、特に職務、上司やリーダー、職場の人間関係、労働条件、職務満足、残留意欲、情緒的において平均値差が大きかった。このことから、健康群は職場環境に満足して達成感を感じて前向きに働いていると考えられた。よって従業員が健康的に働くことができる安定した雇用につなげることに職場環境が大きく関わっていることが示唆された。

研究 II では健康群とストレス群の違いは労働条件や規範的にあることが明らかになった。

規範的はストレス群の方が有意に高くなっていることから、研究 I の結果と同様に組織への忠誠心や辞めることへの罪悪感を抱えている傾向にあると考えられた。職場に不満を抱えているにも関わらず、忠誠心や恩義を感じているということはおそらく真面目で周りに合わせてしまいやすい性格であり、そのことがよりストレスを溜め込む原因になっているのではないかと推測される。一方健康群は職場にそこまで不満もなく、忠誠心や辞めることへの罪悪感もそこまでないという傾向がみられたことから、何かあっても受け流すことができ、職場に執着しすぎない人が多いのではないかと考えた。

このことから、ストレスにおける個人的要因と環境的要因の相互作用によって離職につながっている可能性が示唆される。よって、本研究対象者の職場定着につなげるために環境面では労働条件についての意識調査を定期的実施し、意見を取り入れることが必要であると考えられる。個人面では規範的な傾向を肯定的に評価し、強みを活かしていくべきだと考えられる。それにより、従業員自身も必要とされており、役に立てていると実感でき、ストレスの低減にもつながるのではないかと考えられる。

【主な引用参考文献】

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—, 92-202

【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 原田采奈

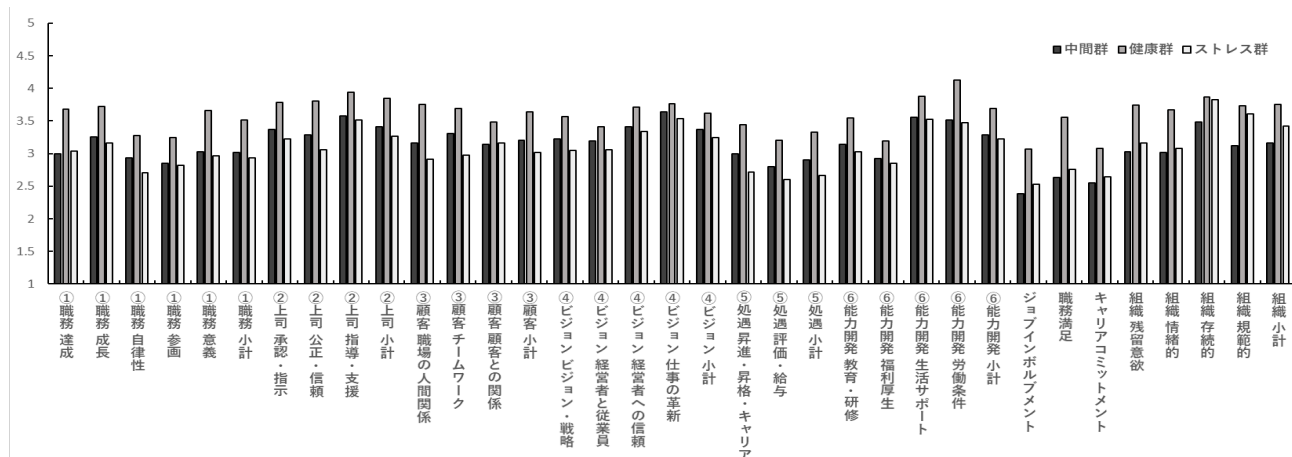


Figure 1. 群分けしたストレス反応と他項目との多重比較

E-mail : m20085a@hyogo-u.ac.jp