

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 SPSSver. 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。

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