

就業形態と経営状態がジョブ・ストレッサーに及ぼす影響 — 慢性型およびイベント型ジョブ・ストレッサーの2企業間比較 —

小杉 正太郎¹⁾, 大塚 泰正²⁾

¹⁾早稲田大学文学部心理学教室, ²⁾早稲田大学文学研究科

The effects of working conditions and financial state as job stressors — A comparison of the chronic job stressors and job event stressors of two companies —

Shoutaro KOSUGI¹⁾ and Yasumasa OTSUKA²⁾

¹⁾Department of Psychology, Waseda University

²⁾Graduate School of Literature, Waseda University

Abstract This study examined the effects of working conditions and the financial state as chronic job stressors and job event stressors. In study 1, the Job Stress Scale was applied to a total of 6,312 employees in an industrial research institute and a construction company to measure chronic job stressors. In study 2, 1,423 employees of these companies filled out the Job Events Checklist to measure job event stressors. Result: Employees in the industrial research institute had more chronic job stressors and job event stressors than those in the construction company.

Key Words: Working condition (就業形態), Financial state (経営状態), Chronic job stressor (慢性型ジョブ・ストレッサー), Job event stressor (イベント型ジョブ・ストレッサー)

1. はじめに

筆者は現在、3つの企業にカウンセリングルームを開設し、筆者らが開発した慢性型とイベント型の2つのジョブ・ストレス・スケールによる調査結果に基づき、従業員を対象とした心理学的視点からの健康支援を行っている。これら3つの企業のうちA社とB社は、就業形態と経営状態において全く相反する特徴を持つ。就業形態および経営状態は、企業従業員を取り巻く心理社会的特徴を作り出す主要な要因となるであろうから、就業に由来するジョブ・ストレッサーの質や量もA、B両社間で異なることが推測される。本論は

上述の観点から、相反する特徴を持つA、B両社の従業員が自覚するジョブ・ストレッサーを慢性型とイベント型とに分けて、2つの企業間および従業員の2つの年代間(40歳未満, 40歳以上)で検討するものである。なお、本論は、日本産業ストレス学会第7回大会シンポジウム「21世紀を見据えた産業ストレス」における筆者の発表に新たなデータを加えて、作成された。

被調査企業の特徴

A社: 業界3位の工業系生産会社, 従業員数約8,000人, 平均年齢35.6歳。調査時点に於ける年間売上額約4兆円, 調査時には創業以来の高収益をあげていた。

著者連絡先:

小杉正太郎

プロジェクトチーム制就業形態をとり、職位制度は、一般、アシスタントチーフ、チーフ、エグゼクティブチーフの4階層。労働組合有り。

B社：業界5位の土木建設会社、従業員数約8,000人、平均年齢44.5歳。調査時点に於ける年間売上額約8千億円、調査時には約7千億円の有利子負債によって、過去2年間に約2,000人の人員削減、早期退職制度の実施、給与・賞与の減額、関連金融機関からの役員移籍などを行っていた。事業本部制就業形態をとり、職位制度は、一般から部長までの9階層。労働組合なし。

2. 研究1 慢性型ジョブストレスの2社間比較

2.1 方法

被調査者：A社（工業系生産会社）男性従業員4,487人、平均年齢36.2歳(SD 7.41)。B社（土木建設会社）、男性従業員1,825人、平均年齢39.5歳(SD 9.64)。このうち、A社では、40歳未満従業員数3,149名（管理職者の比率1.9%）、40歳以上従業員数1,338名（管理職者の比率43.5%）、B社では、40歳未満従業員数886名（管理職者の比率2.5%）、40歳以上従業員数939名（管理職者の比率88.2%）であった。

調査票：筆者らが開発したJob Stress Scale・JSS¹⁾のストレス尺度から、量的ストレスとして「業務の量的負担」、質的ストレスとして「仕事のコントロール感の欠如」と「役割の不明瞭性」を用いた。回答は、5.よくあてはまる、から1.まったくあてはまらない、までの5件法によった。ちなみに、業務の量的負担としては、「私の仕事は1人で行うには多すぎる」「数多くの仕事をこなさなければならない」など7個の質問項目が、仕事のコントロール感の欠如としては、「職場での時間を自分で適切に配分できない」「部署の決定事項にほとんど影響がない」など9個の質問項目が、役割の不明瞭性としては、「複数の上司の指示に、くい違いが多い」「よく知らない分野の仕事を担当している」など6個の質問項目がそれぞれ該当する。調査方法・調査時期：各部署内のメンタルヘルス担当者によって、部署単位に調査票を一括配布し、配布後3日以内に職場内で記入させた。記入後は個々の従業員が封筒内に調査票を厳封の上、上記担当者が一括回収を行った。回収率は、A社93.3%、B社98.5%であっ

たが、1問以上無回答、回答に不備のあるもの、および当尺度の妥当性項目に反応したもの等を除外した有効回答率は、A社89.8%、B社80.2%であった。なお、調査は、筆者が主宰するA、B両社のカウンセリングルームが行う従業員の精神的健康調査の一環として、記名式にて実施された。調査期日は、A社が1997年1月～1998年10月、B社は1997年6月～1998年11月であった。

2.2 結果と考察

Table 1に、会社（A、B 2社）と年齢（40歳未満、40歳以上）を要因とする分散分析の結果を示す。

Table 1から、1)本調査によって測定された3種類のジョブストレスのうち、「業務の量的負担」を除く2つには、会社間で有意な差が認められること、2)3種類のジョブストレスのいずれにも年代間に有意な差が認められること、3)3つのジョブストレスのいずれにも会社と年代の交互作用が認められること、等が明らかになった。

すなわち、ストレスの総量は両社とも40歳未満が40歳以上より多く、就業を通してA、B両社の若年層が負担を強く自覚すると言える(Figure 1)。この様な傾向は、これまでの諸研究^{2), 3)}に見られる傾向と一致した。また、質的ストレスとしての「役割の不明瞭性」(Figure 2)と「仕事のコントロール感の欠如」(Figure 3)は40歳未満に多く、量的ストレスとしての「業務の量的負担」(Figure 4)は40歳以上に多かったが、この結果も、若年層従業員は質的負担が高いのに反し、中高年層従業員は量的負担が高い、とする従来からの筆者らの調査結果⁴⁾と一致するものであった。しかし、両社間の比較では、1) B社と比べ相対的に優良企業であるA社に慢性型ジョブストレスが多いこと、2) 量的ストレスは、40歳未満でA社がB社より多いのに反し、40歳以上ではB社がA社より多くなることの2点に注目すべきであろう。すなわち、1)からは、企業業績の高低よりも職位階層・就業形態によって慢性型ジョブストレスの総量は異なることが示唆され、職位階層が細分化され個々の従業員の業務権限が明確なほど、また、事業本部制によって業務内容が定常化するほど、慢性型ジョブストレスは、減少すると言えるのである。また、2)からは、両社の従業員が業務の量的負担を自覚する際の原因に違いのあることが示唆されたのである。

Table 1 慢性型ジョブストレッサーの分散分析の結果 (F値)

変動因	df	従属変数 (慢性型ジョブストレッサー)		
		役割の不明瞭性	仕事のコントロール感の欠如	業務の量的負荷
会社	1	297.81***	284.18***	0.02n.s.
年代	1	73.12***	242.93***	34.57***
交互作用	1	7.22**	3.16+	12.81***

*** P < .001, ** P < .01, + P < .10, n.s. no significant

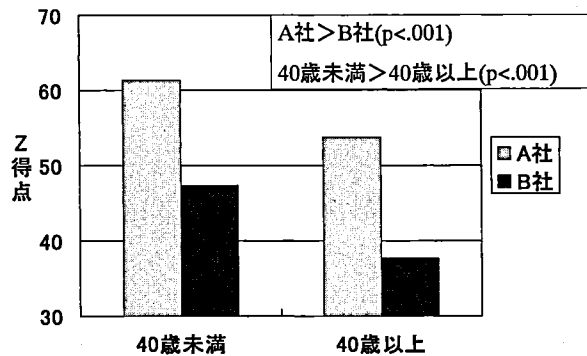


Figure 1 企業・年代別合計慢性型ジョブストレッサー得点 (Z得点)

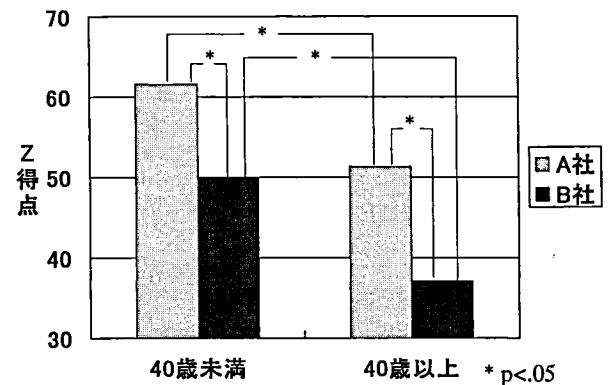


Figure 2 企業・年代別「役割の不明瞭性」得点 (Z得点)

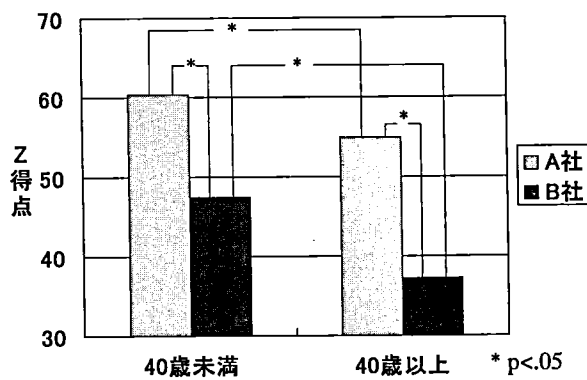


Figure 3 企業・年代別「仕事のコントロール感の欠如」得点 (Z得点)

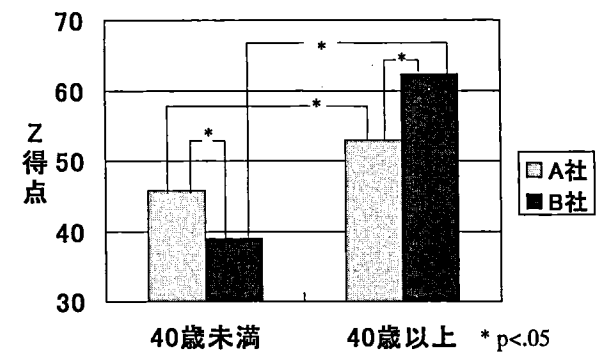


Figure 4 企業・年代別「業務の量的負担」得点 (Z得点)

先に記したとおりA社では、職位を4階層に圧縮しプロジェクトチーム制の就業形態を敷いている。職位の圧縮は、個々の従業員が管理職者的立場に立って業務を遂行する機会を増加させるから、必然的に管理職者(本研究では40歳以上に該当する)が自覚することの多い量的ストレッサーに曝されることになるのであろう。また、プロジェクトチーム制就業形態とは、社内各部署から選抜された当該プロジェクトの目的に合致する非管理職者(本研究では40歳以下に該当する)の

スペシャリスト複数名によってチームを編成し、1名をプロジェクトリーダー、他をメンバーとする就業形態である。通常、チームは目的達成までの1、2年間継続するが、この間チームの構成員は、他のプロジェクトチームのメンバーも兼務し、その業務以外に所属部署の定常業務にも従事するから、必然的に業務量が増加するのであろう。

3. 研究2 イベント型ジョブストレスの2社間比較

3.1 方法

被調査者：A社(工業系生産会社)男性従業員777人,平均年齢35.7歳(SD 35.7)。B社(土木建設会社)男性従業員646人,平均年齢33.2歳(SD 7.38)。このうち, A社では, 40歳未満従業員数566名(管理職者の比率1.4%), 40歳以上従業員数211名(管理職者の比率42.2%), B社では, 40歳未満従業員数433名(管理職者の比率1.8%), 40歳以上従業員数213名(管理職者の比率76.5%)であった。

調査票：筆者らが開発したJob Event Check List・JEC⁵⁾を用いた。回答は, 40項目のイベントリストに対して, それぞれの体験の有無を2件法によって求めた。調査方法・調査時期：各部署内のメンタルヘルス担当者によって, 部署単位に調査票を一括配布し, 配布後3日以内に職場内で記入させた。記入後は個々の従業員が封筒内に調査票を厳封の上, 上記担当者が一括回収を行った。回収率は, A社95.9%, B社98.3%であったが, 1問以上無回答, 回答に不備のあるもの, および当尺度の妥当性項目に反応したもの等を除外した有効回答率は, A社90.0%, B社94.0%であった。なお, 調査は, 筆者が主宰するA, B両社のカウンセリングルームが行う従業員の精神的健康調査の一環として, 記名式にて実施された。調査期日は, A社が1998年9月~10月, B社は1998年11月~1999年12月であった。

3.2 結果と考察

Table 2に, 会社(A, B 2社)と年齢(40歳未満, 40歳以上)を要因とする分散分析の結果を示す。

この結果, 全40項目のイベント体験率(Total Events)は, 1) A社がB社より多いこと, 2) 40歳未満が40歳以上より多いこと, がそれぞれ明らかに

なった。ところで, 本研究の調査は, 慢性型ジョブストレス, コーピング, ソーシャルサポート, 心理的ストレス反応, の4側面から構成されたJSSによる調査と同時に実施された。そこで, JECの結果とJSSの心理的ストレス反応との関連を検討した結果(Table 3), イベントリスト中, 心理的ストレス反応と正の相関を持つイベント, すなわち, Negative Events(心理的ストレス反応を増加させるイベント)として, 仕事上の失敗, 上司とのトラブル, 職場の物理的環境の変化, 仕事のやり方の変更, 所属部署の統合, 所属部署の体制の変化, などを始めとする15項目のイベントリストが抽出された。同様に, 心理的ストレス反応と負の相関を持つイベント, すなわち, Positive Events(心理的ストレス反応を減少させるイベント)としては, 昇進, 収入増加, 海外出張, 所属部署に新人が入った, 公式の場での発表, が抽出された。PositiveとNegativeの2種類のイベント体験数をA, B両社間で比較したところ(Table 4, Table 5), Negative Events, Positive Eventsの両イベントの平均体験数は, 2つの年齢共に, A社の体験数がB社よりも有意に多いことが明らかになった(Figure 5, Figure 6)。これらの結果は, A社従業員の就業環境がB社と比べて良くも悪くも変化に富んでいることを示すものである。この原因としては, 先に研究1で述べたA社の就業形態と職位の特性が挙げられよう。

4. 要約と結論

就業形態と経営状態の相反するA, B 2つの企業従業員を対象として, 慢性型とイベント型のジョブストレスを調査した。調査対象となった両社従業員の年齢, 学歴などはほぼ等しかった。両社は, 以下の特徴を持つ。A社：数年に渡り高収益を上げ続ける工業系優良企業。労組との協定によって, 非管理職者(40歳未満)の就業条件は良好に保護されている。就業形

Table 2 イベント型ジョブストレスの分散分析の結果(F値)

変 動 因	df	従属変数(イベント型ジョブストレス)		
		Total Events	Negative Events	Positive Events
会 社	1	37.44***	111.98***	107.29***
年 代	1	12.51***	7.39**	5.52*
交互作用	1	0.73n.s.	0.64n.s.	0.92n.s.

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, n.s. no significant

Table 3 各イベント型ジョブストレッサーと心理的ストレス反応との相関係数

No	項 目	心理的ストレス反応
1	所属部署が細分化した	0.066*
2	転職した	0.031
3	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	0.053*
4	昇進した	-0.054*
5	新しい仕事が始まった	-0.003
6	収入が減少した	-0.005
7	上司とのトラブルがあった	0.177***
8	プロジェクトが終了した	0.018
9	海外勤務から帰国した	0.002
10	仕事で失敗した	0.239***
11	部下とのトラブルがあった	0.089***
12	所属部署に新人が入ってきた	-0.058*
13	職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した	0.123***
14	出向先から戻った	0.056*
15	仕事のやり方が変わった	0.140***
16	所属部署が統合された	0.098***
17	所属部署に嘱託職員が配属された	0.026
18	所属部署の人員が増えた	0.043
19	勤務地が変更になった	0.018
20	所属部署の人員が減った	0.006
21	複数の仕事を担当した	0.007
22	自分が配置転換された	0.046
23	労働災害に認定される事故にあった	0.066*
24	所属部署の体制が変化した	0.145***
25	国内出張があった	-0.040
26	現在の会社に新卒採用になった	0.019
27	退職の勧告をうけた	0.000
28	同僚とのトラブルがあった	0.134***
29	収入が増加した	-0.087**
30	上司が交代した	-0.019
31	グループ編成が変化した	0.091***
32	休職した	0.018
33	所属部署が引っ越しをした	0.076**
34	同僚が昇進した	0.057*
35	仕事の内容が変わった	0.025
36	大きな説明会や、公式の場で発表した	-0.069**
37	降格した	-0.003
38	単身赴任をした	-0.025
39	同僚が死んだ	-0.035
40	海外出張があった	-0.071**

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05

Table 4 企業・年代別 Negative Events 平均体験数

	40歳未満	40歳以上	計
A社	5.09	4.51	4.93
B社	3.23	2.91	3.17
計	4.18	3.97	4.13

Table 5 企業・年代別 Positive Events 平均体験数

	40歳未満	40歳以上	計
A社	1.85	1.75	1.82
B社	1.18	0.95	1.14
計	1.52	1.48	1.51

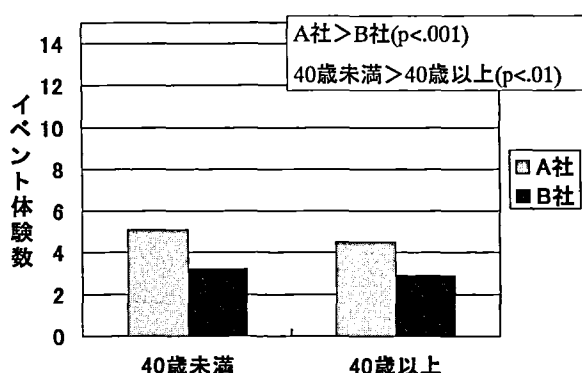


Figure 5 企業・年代別 Negative Events 体験数

態はプロジェクトチーム制、職位階層は4階層。B社：創業以来の経営危機状態のため、約20%の人員削減、給与、ボーナスの大幅減額、関連銀行からの役員就任、等を実施している。労組を持たないため就業条件は、必ずしも良好とは言えない。就業形態は事業本部制、職位階層は9階層。調査の結果、慢性型、イベント型の両ストレスラーは、A社に有意に多いことが明らかになった。

A社に両ストレスラーが有意に多い原因は、両社の就業形態の違いにあると思われた。すなわち、A社に於けるプロジェクトチーム制就業形態とは、社内各部署から選抜されたスペシャリスト複数名によってチームを編成する就業形態である。通常、チームは目的達成までの1、2年間継続するが、この間チームの構成員は、他のプロジェクトチームのメンバーも兼務し、その業務以外に所属部署の定常業務にも従事するから、必然的に業務量が増加する。また、4階層に圧縮された職位制度は、従業員個々の役割を多様化する。他方、B社の事業本部制とは、例えば管理本部に例を取れば、管理本部長の下に総務部と人事部を配し、各部には部長、副部長、担当部長、課長、担当課長、係長、主任、一般の9階層を設ける。人事部に所属する従業員の業務は、研修厚生、給与、採用、人事制度などに分かれるが、総務部の業務を兼務することはない。従って、細分化した職位制度と業務分担によって、従業員個々の役割と担当業務とが限定的に定められている。

一般に、経営状態の劣悪な企業従業員ほど、就業に伴う心理的負荷を強く受けると言われる。本研究からは、このような見解と一致しない結果が得られた。本研

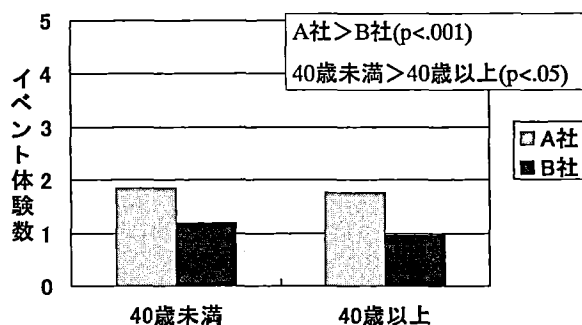


Figure 6 企業・年代別 Positive Events 体験数

究で使用した2つのストレスラー尺度が、経営状態に起因するストレスラーに反応しないことに原因するのかも知れない。一方、慢性化しつつある経営危機によって、我が国の企業は、就業形態を事業本部制から、個々の従業員の能力を多面的に活用するプロジェクト制へと移行している。また、成果賃金制・年俸契約制の導入は、結果的に職位階層の簡素化をもたらしている。本研究の結果は、この様な今日的傾向の影響を受ける企業従業員の健康管理に一定の示唆を与えるものと考えられる。

5. 文 献

- 1) 小杉正太郎：ジョブストレスの心理学的研究—職場メンタルヘルススケール—解説書，実務教育出版，東京（1997）
- 2) Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., Amick, B.: The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics, *J. Occup. Health Psychol.*, 4, 322-355 (1998)
- 3) Aldwin, C. M., Sutton, K. J., Chiara, G., Spiro, A.: Age differences in stress, coping, and appraisal: Findings from the normative aging study, *J. Gerontol.: Psychological Sciences*, 51 B, 179-188 (1996)
- 4) 島津明人, 布施美和子, 種市康太郎, 大橋靖史, 小杉正太郎：企業の従業員を対象としたストレス調査票の作成（Ⅳ）—ストレスラー尺度・ストレス反応尺度を中心に—, *産業ストレス研究*, 4 (suppl 1), 43 (1996)
- 5) 大塚泰正, 小杉正太郎：企業従業員を対象としたライフイベント尺度作成の試み(1), *日本心理学会第63回大会発表論文集*, 1050 (1999)