

企業で働く人々の精神的健康に関する研究

—ストレス緩和効果を中心に—

坂井七香

企業などの組織で働く人々のストレスに関しては、これまでに多くの研究が行われてきた。近年の社会的な背景としても「過労死」をはじめ様々な問題が起こっており、労働者の心身の健康ばかりか命の安全も保証されないような状況もみられる。このような場合には、ストレスに対する個々の労働者の対処（コーピング）の働きが重要であり、それによってストレス自体を減少させる事が不可能であっても、ストレスによって精神的健康が損なわれる事を未然に防ぐ事が可能なのである。しかし、労働者が会社などの組織に所属している場合には、組織の中に様々な環境・風土的な要因があり、それらが労働者に及ぼす影響などもまた問題になってくる。それぞれの会社間ではどのような面で違いがあり、何が問題となっているのか、また、個人としてはどのような方法で自分自身の心の健康を良好に維持して行く事が出来るのだろうか。以上のような考えから本論文における調査・研究を行った。

本研究では、企業で働く人々のメンタルヘルスに関する2つの調査研究を行った。研究1では8つの会社（133～425人）のモラールサーベイ実施データの分析を行った。分析に先立って次のような仮説を立てた。

<仮説1>会社間の違いを最も顕著に生じさせている次元は衛生要因である。

<仮説2>モラールサーベイは会社の特徴を顕著に表すもので、モラールサーベイの得点傾向によって個々の従業員の所属する会社を判別することが出来る。

8社全体のデータで因子分析を行った結果、「発展への自己関与因子」「上司リーダーシップ因子」「会社への頼りがい因子」「設備・待遇因子」「公平処遇因子」の5つの因子を決定した。これをもとに各因子得点を算出し、会社ごとのプロフィールを描いて会社間比較を行った。また、各因子を従属変数として分散分析も行った。その結果、仮説1については検証されず、会社間の違いを最も顕著に表している因子は「会社への頼りがい因子」であることが明らかとなった。この因子は会社の将来性や発展性、経営姿勢などを問う内容であり、「衛生要因」よりも高い次元での、会社組織に関連する要因が社員のモラールに強く影響を及ぼしているということが示唆さ

れた。仮説2については、業績指標（過去3年間の、「売上高伸び率」「営業利益率」「従業員一人当たりの粗利」を合計したもの）という外的な基準を用いて各社に順位づけをして比較した場合には、上位・下位の2社がモラールサーベイの因子得点によって判別できるということが検証された。しかしこのような外的な基準を用いずに任意の会社の従業員のモラールサーベイ得点によって所属する会社を判別することができるかということは、今回の研究では明らかにする事は出来なかった。

研究2においては、研究1の結果からモラールサーベイが会社組織側の要因を表す指標として有効である事が明らかとなったので、これを用いて会社と個々の従業員の関係と、従業員個人におけるメンタルヘルス自己管理過程の両方を対象とした調査研究を行った。ここで用いられたメンタルヘルス自己管理過程とは、職場におけるストレスイベントを「職務ストレス」、直感的・抽象的に捉えた心の状態（メンタルヘルス）を「ストレス反応」としたストレスモデルをもとにしたものであり、職務ストレスを緩和するモデレーターとしては「ライフスタイル」「ストレス対処行動」の2つを対象とした。このモデルに基づいて、モラールサーベイ32項目、職務ストレス尺度20項目、心の健康への意識・環境尺度15項目、ライフスタイル尺度10項目、ストレス対処行動尺度16項目、メンタルヘルス尺度20項目で構成される質問紙を作成し、A県下の100人～299人の規模の事業所に郵送した。質問紙は従業員用2部、衛生関係担当責任者用1部からなり、回収率は約23%であった。各尺度について因子分析を行い、それぞれの因子を検討した。その結果、モラールサーベイでは「経営姿勢・会社との関係因子」「積極的向上因子」「上司・職場因子」「環境設備因子」「給与・公平処遇因子」「多忙・疲労因子」の5つの因子が抽出された。ストレス対処行動尺度は「積極的対処因子」「回避的対処因子」の2つの因子に分かれ、メンタルヘルス尺度では負の方向を表す「抑うつ・敏感因子」「無力感因子」とプラスの方向の「充実感因子」の3つの因子が抽出された。その他の尺度は、内容的なまとまりから1因子構造を持つものとして分析を行った。これらの尺度・因子を用いて分析を行った結果、全体としては職務ストレス尺度はメンタルヘルス尺度の各

因子を説明しており、職務ストレスが従業員のメンタルヘル스에直接的に影響を与える事が明らかになった。

次に従業員と会社との関係を表す指標として、モラールサーベイを構成する6因子を「物理・風土的環境」「主体的関与態度」の2つの次元にわけ、それぞれの次元の得点の高低で4つのモラールグループを決定した。これらのモラールグループごとの職務ストレス尺度・メンタルヘルス各3因子の得点を比較したところ、職務ストレス尺度は主体的関与態度とおもに関係があると思われ、メンタルヘルス各3因子は物理的・風土的環境と関係があるということが明らかになった。メンタルヘルス自己管理過程については、全体としてはライフスタイル・積極的ストレス対処・回避的ストレス対処のストレス緩和効果が検証されたが、回避的ストレス対処については、抑うつ・敏感傾向を緩和する効果はあるが、充実感を減少させ、無力感を増大させてしまうという結果となった。また、モラールグループごとにこのメンタルヘルス自己管理過程の構造を見ると、モラールグループの2次元ともが良好な群についてのみ見られたのは職務ストレスの回避的対処への負の影響であった。この群の人々は何事にも主体的に関与しようとする傾向があり個人の力ではコントロール出来ないような性質を持つストレスイベントに対しても積極的な方法で対処しようとする為ではないかと思われる。しかし回避的対処は一時的なストレス緩和には効果があるため、職務ストレスが強い場合に無理に積極的に対処しようとする事は精神健康の破綻につながる可能性がある。また、回避的対処は物理的・風土的環境が良好な2群において充実感

に負の影響を及ぼした。これは環境・風土面で会社側に原因があると思われるような要素が少ないため、自分自身の回避的対処を否定的に捉えてしまい、それが充実感の喪失を導くためではないかと思われる。ライフスタイルについては、モラールグループの2次元とも悪い群でのみ、職務ストレスに正の影響を与える事が示された。この理由は明らかではないが、この群に分類される人々は職務ストレスに対して葛藤したり抵抗したりする事を放棄し、仕事指向ではなく個人的生活指向の姿勢を持っているのではないかという事が、一つには考えられる。彼らはストレスイベントが起こった時、職務ストレスそのものに働きかけるのではなく、職場とは直接かかわりのない自分の個人的な生活を守る事で、自らのメンタルヘルスを良好に保っているのだと考えることも出来るであろう。また、主体的関与態度の低い群においてのみ、ライフスタイルがメンタルヘルス3因子全部に影響を及ぼすという結果が得られたのだが、これはやはり仕事に対する主体的な関与態度が低いために、個人的生活面とかかわりの深いライフスタイルの善し悪しがメンタルヘルス全般に直接的な影響を与えてしまうためではないかと思われる。

以上のように、本研究ではモデレーターのストレス緩和効果やモラールグループによるその効果の違いなどが明らかにされ、企業で働く労働者のメンタルヘルス自己管理過程を考える際に、従業員個人のレベルだけではなく、会社との関係・会社側の組織的な要因という視点も合わせて捉えて行くことの重要性が提示された。