

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 5 月 18 日現在

機関番号：11101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530448

研究課題名(和文)曖昧で突発的な仕事状況に置かれた従業員のストレス並びにその軽減についての解明

研究課題名(英文)Elucidation of the stress of employees entrusted with vague, unexpected tasks and the alleviation of such stress

研究代表者

岩田 一哲(iwata, ittetsu)

弘前大学・人文学部・准教授

研究者番号：70345859

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：

過労自殺の原因となるうつ反応と仕事の要因との関係をアンケート調査から分析し、うつ反応を説明する要因を検討した。結果として第1に、多くの人に役割を担わされるという役割葛藤と、自分が職場でどのような役割を担うべきかわからないという役割曖昧性が、大きな要因であった。第2に、対人関係を壊したくない気持ちである対人関係の秩序というパーソナリティも大きな要因であった。ただし、残業時間は影響しなかったため、時短よりむしろ仕事の内容に注目すべきである。

また、産業クラスターコーディネーターの調査を通じて、曖昧で突発的な仕事の具体的な内容にも着目した。

研究成果の概要(英文)：

The author analyzed the relation between depression, which leads to overwork-triggered suicide, and work-related factors based on a questionnaire survey, and discussed the factors that cause depression. As a result, it was found that the main factors are role conflict, which emerges when an employee takes roles entrusted by many people, and role ambiguity, which indicates that an employee cannot understand which roles he/she should take at his/her workplace. Another main factor is the personality of maintaining interpersonal relationships. Meanwhile, the effects of overtime working hours were not observed, and so we should pay attention to the contents of work, rather than the shortening of working hours.

In addition, the details of vague, unexpected tasks were studied through the surveys by industrial cluster coordinators.

研究分野：人的資源管理

キーワード：過労自殺 ストレス 役割葛藤

### 1. 研究開始当初の背景

近年、職場でのストレスの増大からうつ病に陥ったり、過労自殺に陥る人々が増大している。これまでは、多くの研究分野でストレスやうつ病、過労死・過労自殺の原因やストレスの削減方法について検討されてきた。ただし、これらの研究を網羅的に組み入れた上で、最もストレスに影響する要因を探索する研究はあまりない。研究代表者は曖昧で突発的な仕事に就いたことが過労自殺者の特徴であることを明らかにしており、この要因とストレスやストレスの原因との関係を明らかにできれば、仕事状況 - ストレスの原因 - 過労自殺という三者の関係を明らかにできる可能性がある。また、ストレスを削減する能力についての検討は既に存在するが、この能力が、前述の三者関係の中のどこに位置付けられるのか、つまりどの要因に影響を与えるのかは、あまり検討されていない。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、曖昧で突発的な仕事に就いた従業員が、どのような要因からストレスを増大させているか、また、そのストレスを軽減し円滑に仕事を行うための能力や資質とは何かを明らかにすることである。具体的には、曖昧で突発的な仕事に就いたという出来事がストレスの原因とどのように関係するか、また、このような状況の従業員のストレスを軽減できる能力が何かを明らかにすることにあつた。これに関連して、曖昧で突発的な仕事に就く可能性の高い職種として、公的機関も含めた様々な業種の人々との交流から新たな事業を形成する役割を果たす産業クラスターコーディネーターに注目し、産業クラスター形成におけるコーディネーターの役割を検討する中で、曖昧で突発的な仕事のより詳細な内容へ接近した。

### 3. 研究の方法

研究の方法は、Web によるアンケート調査を中心とし、この調査の実施と分析を行った。

調査内容は、第1に、曖昧で突発的な仕事に就いたという出来事が、ストレスの原因となる要因をいかに増大させているのか、さらに、その仕事がどの程度ストレスを増大させたかを明らかにするための Web によるアンケート調査である。この調査では、過労自殺研究で顕著な内容である長時間労働やそれに付随する要因と、ストレスとの関係を検討した。第2に、曖昧で突発的な仕事に対処する能力の開発に関する Web アンケート調査である。ここでは、対人ストレスを減らす能力であるソーシャルスキルが、ストレスそのものやストレスの原因にどのように関連するかについての調査を行った。

また、曖昧で突発的な仕事に関係の深い職種である産業クラスターコーディネーターを対象として、産業クラスターの形成過程で起こった内容を郵送式のアンケート調査に

よって分析し、産業クラスターコーディネーターの役割についても言及した。

### 4. 研究成果

本研究の成果は以下のとおりである。

中間管理職層のストレスと過労自殺の関係に関する調査

本調査は、曖昧な仕事に就く可能性の高い中間管理職のストレスと過労自殺の関係を検討するために、日本に在住する 35 ~ 45 歳の正社員の中間管理職 206 名を対象に Web による質問紙調査を行った内容である。

調査結果は以下の6点である。

第1に、うつ反応に影響を及ぼすストレスは、役割葛藤、役割曖昧性、仕事の量的負荷であった。したがって、うつ反応が高い従業員は、多くの仕事上の役割を担っており、仕事の量も多く、自分の責任や権限などが曖昧と感じる状況で仕事を行っている可能性が高いことが把握できる。役割曖昧性はまさに曖昧な仕事との関係が深く、役割葛藤も多くの仕事上の役割を担っているために仕事の優先順位が付けにくい状況であることから、これも、曖昧な仕事との関係が深い。

第2に、組織コミットメントがうつ反応にほとんど影響しなかった点である。組織コミットメントとは、組織への個人の関わり方を意味し、組織への忠誠心の代理変数として考えられている。組織コミットメントがストレスに直接影響しなかったということは、組織への行き過ぎた忠誠心が過労自殺につながるというこれまでの議論とは異なる結果である。この点はまた、組織と個人の関わり方よりも、実際の職場での仕事状況の方がストレスをより強く説明することも意味する。

第3に、自律性がうつ反応にほとんど影響しなかった点である。既存研究における自律性とうつ反応との関係は、ストレス研究では自律性が低いほどストレスが増大するとされ、過労自殺研究では自律性が高いにもかかわらず過労自殺が見られるという異なる検討があるが、調査結果からは因果関係がなかったため、自律性はうつ反応には影響しないと考える。

第4に、メランコリック親和型性格はほとんどうつ反応に影響せず、また、関係もなかったことである。メランコリック親和型性格は、過労死・過労自殺研究の中で過労死・過労自殺になりやすいパーソナリティ要因として注目されているが、この影響もなかった。したがって、うつ反応への影響については、パーソナリティ要因よりもストレスの方が重要な要因である。

第5に、週平均労働時間もほとんどうつ反応に影響せず、また、関係もなかったことである。過労死・過労自殺は、週平均労働時間が長い人に多いとの指摘があるが、本調査では、週平均労働時間のうつ反応への直接の影響はなかった。ただし、週平均労働時間が 60

時間以上の対象者は27名(約13%)であったため、週平均労働時間が極端に多い従業員が少なかったことにも起因しているかもしれない。

第6に、職位歴がうつ反応にほとんど影響しなかったことである。突発的な仕事という場合、その多くはその仕事に就いてから間もない状況を想定したが、分析結果からはその影響はなかった。ただし、職位歴が役割葛藤と自律性を下げる効果があったため、これらの点も含めて、突発的な仕事へ接近したい。

#### 従業員のストレスと過労自殺の関係に関する調査

の調査では、調査対象者数も少なく、また、年齢層も35歳から45歳と限定しており、さらに、中間管理職層のみの調査であったため、対象者数、年齢層、役職に関する条件をより広く取った調査を行った。調査内容はWebによるアンケート調査であり、調査対象者は日本に在住する20歳～60歳の正規従業員であった。分析対象者の全体は1581名、この内管理職は832名であった。職位別では、主任が342名、係長が183名、課長が192名、部長が115名であった。性別は、男性1076名、女性505名であり、男性が約7割であった。また、の調査では、パーソナリティ要因のメランコリック親和型性格がうつ反応に直接影響しなかった。ただし、メランコリック親和型性格は、15項目からなる質問紙であるため、それぞれの質問を共通する要素に分けて、分析を行った。

調査結果は以下の5点である。

第1に、メランコリック親和型性格の中の対人関係に関する秩序が、部長以外の役職でうつ反応に影響を与えていた。対人関係に関する秩序とは、対人関係を請わなさない気持ちのことである。対人関係に関する秩序のパーソナリティを持つ課長以下の従業員には、よりきめ細かなストレス管理が必要であろう。

第2に、責任感・高い要求水準は役職なしのみでうつ反応に影響を与えていた。責任感・高い要求水準とは、仕事の責任感や仕事に高い要求水準を持つなどの質問紙からなるものである。過労死・過労自殺研究の中で、責任感が強かったり高い要求水準を自ら設定することは、過労死・過労自殺を引き起こす要因の1つと言われているが、役職なしのみでしか影響しなかったため、管理職ではあまり影響しないと考えられる。

第3に、協力の必要性はうつ反応に影響を与えなかった。協力の必要性とは、仕事をす際に他者とのつながりや関係によって仕事をしなければならぬ程度を指し、日本の経営に関する議論の中の集団主義と関連が深い。この点は、直接うつ反応には影響しなかった。そこで、中間管理職(係長・課長)に絞って、うつ反応に対する直接・間接の両

者の効果を検討した結果、協力の必要性が、最も高い役割葛藤に次ぐ高さでうつ反応に影響していた。詳細には、協力の必要性は直接うつ反応に影響するだけでなく、役割葛藤を介した間接的な影響からなっていた。つまり、協力の必要性が高い職場では、役割葛藤を引き起こしやすい仕事に中間管理職が就く可能性が高まり、このことが結果としてうつ反応に影響することが把握できる。

第4に、役割葛藤は役職なしも含めた全役職でうつ反応に強力に影響していた。したがって、従業員の精神障害および過労自殺を防ぐためには、役割葛藤の削減が最優先である。役割曖昧性は、課長以下の従業員でうつ反応に影響を与えていたため、課長以下の従業員には、役割曖昧性への対応も重要であろう。仕事負荷(本人が仕事が過重と思う程度)は、下位役職である主任と役職なしの従業員のみでうつ反応に影響していた。この点は、役割葛藤はすべての職位で重要な要因であり、役割曖昧性と仕事負荷は、中間管理職やより下位の役職にとっては重要な要因である。

第5に、月平均残業時間が60時間以上、主任のみでうつ反応への影響が見られた。の調査では、週平均労働時間としていたが、本調査では、より労働時間の長い従業員を想定するため、月平均残業時間60時間を境界として調査した。月平均残業時間のうつ反応への影響は、下位の役職の従業員に特異である。ただし、役職が上がるにつれて月平均残業時間が増加する傾向もあるため、この傾向との関係も検討すべきである。

#### ストレスを削減する能力とストレス、協力の必要性との関係に関する調査

の調査で、ストレス(ストレスの原因)がうつ反応に大きな影響を与えており、協力の必要性が役割葛藤を介した効果も含めて総合的にうつ反応に大きな影響を与えていたため、これらの要因を削減できる方法を探索するため、対人ストレスを削減する能力であるソーシャルスキルとの関係を検討した。

本調査の対象は日本に在住する正社員715人で、20歳から59歳までの男女とした。性別は男性が432人、女性が283人である。業種は「製造業」と「営業・販売・サービス業」の2つとした。この理由は、協力の必要性(この調査では仕事の相互依存性を用いた：以後相互依存性)について、製造業は仕事の相互依存性が低く、反対に営業系の業種は高いと仮定したためである。サンプル数は、製造業が335人、営業・販売・サービス業が380人であった。また、役職あり群が227人、役職なし群が488人であり、役職の有無による分析も行った。

調査結果は以下の3点である。

第1に、役職別の結果は、主観的な仕事の相互依存性(本人が仕事で他者との関連があると感じる程度)が高いほど、ストレスが

よびうつ反応に影響を与えること、客観的な仕事の相互依存性（製造系か営業系か）と目標の相互依存性（職場の従業員の中でその職場の目標を共有している程度）があまりストレスに影響を及ぼしていないことが両者に共通して見られた。また、ソーシャルスキルについても、その下位要因であるトラブルを解決するスキルであるトラブルシューティング・スキル、仕事の段取りをうまくするスキルであるマネジメント・スキル、他者とのコミュニケーションを円滑にするコミュニケーション・スキルという3つの要因は、全て職場ストレスおよびうつ反応を下げる効果を示したことは共通であった。したがって、役職別での大きな差異は確認できなかった。

第2に、相互依存性とストレスの関係での結果は、目標の相互依存性、客観的な仕事の相互依存性、主観的な仕事の相互依存性の3者とうつ反応との負の関係を確認できた。ただし、うつ反応に影響する要因は主観的な仕事の相互依存性であり、客観的な仕事の相互依存性や目標の相互依存性は影響しなかった。つまり、うつ反応は、客観的に相互依存性の高い職種かどうかではなく、本人が感じる相互依存性が高いか低いか依存すること、また、近年経営学でよく言われる「目標の共有」という内容は、目標の相互依存性とうつ反応との関係がなかったため、ストレスに対しては影響力はないことが確認できた。

第3に、ソーシャルスキルのうつ反応への影響についての結果は、ソーシャルスキルの3つの要因がうつ反応を下げる効果を示していたことや、3つの要因の平均値であるソーシャルスキル全体でもうつ反応に負の影響を与えていたことから、ソーシャルスキルが高ければうつ反応は低くなることが把握できる。さらに、ソーシャルスキルの3つの下位要因では、トラブルシューティング・スキルとマネジメント・スキルは、役職なし群、あり群ともうつ反応との関係で差があった。つまり、両スキルが高い従業員はうつ反応も低かったのである。それに対しコミュニケーション・スキルは、これら2つのスキルに比べてあまり影響しなかった。「コミュニケーション力」に関連の強いコミュニケーション・スキルは業務に必要な能力であり、重要な能力と一般には言われているが、ストレス軽減との関連がなかったため、ストレスを削減するためには、身の回りの問題（トラブル）を解決する能力や、仕事を上手く管理できる能力がより重要である。

産業クラスターコーディネーターの活動と、産業クラスターの形成過程に関する調査

～ はストレスと過労自殺との関係を中心に検討したが、では、曖昧で突発的な仕事状況になりやすい職種として産業クラ

スターコーディネーターを挙げ、この人々の活動についての調査を行った。産業クラスターコーディネーターは、一企業の中だけで仕事をするのではなく、企業、大学、公的研究機関、金融機関、各種団体といった多くの組織との関係の中で、イノベティブな製品やサービスを考えなければならない点で、一般の従業員よりも曖昧で突発的な仕事状況に置かれやすいと考えられるためである。

調査結果は以下のとおりである。

第1に、産業クラスター事業があまり有効ではない点を会計検査院が指摘しており、この点に関連して、青森県のりんご産業クラスター事業に参加していた事業関係者（企業・大学・公的研究機関・団体等を含む）への郵送によるアンケート調査を行った。調査はりんご産業クラスターの参加・計画時、実行時、終了時の時系列で検討した。結果は、参加・計画時、実行時、終了時と追うごとに、右肩下がり活動がしばんでいったことであった。つまり、当初は何らかの希望や思惑を持ってりんご産業クラスター事業に参加したものの、期を追うごとにその期待がなくなり、参加しなくなっていったことである。この点を解決するために、事業参加・計画時に、顧客の視点（消費者ニーズ）を十分に加味した「新商品・新事業開発」を事業目的とし、この目的をすべての事業関係者に共有化させ、事業化を推進させていくこと、実行時および終了時にも、当初の目的を事業関係者間で共有化させ、事業への貢献意欲を維持させるためには、参加・計画時に、この目的を「事業（ビジネス）」に結び付けていくための「ビジョン・戦略」として策定すること、「ビジョン・戦略」を実現させるために、事業化されるクラスターにマネジメントシステムやBSCを導入すること、事業関係者間との連携においては、参加・計画時に行われていた連携を実行時や終了時まで継続させ、また、今後重要で強化すべき組織との関係も深めていくこと、の4点を挙げた。

さらに、この4点を達成するための重要な機能を担うのが、まさに産業クラスターコーディネーターであることも確認できた。

第2に、食料産業クラスターコーディネーターの活動自体を把握するため、前述の調査と同じ方法を用いて、全国の食料産業クラスターコーディネーターへの郵送によるアンケート調査を行った。

結果は、前述の事業関係者への調査とは異なり、実行時を頂点とする山形になっていたことである。つまり、食料産業クラスターコーディネーターは、実行時に多くの活動を行っていたにもかかわらず、終了時にはしばんでしまったことである。この問題を解決するためには、食農連携の特性を考慮に入れながら、実行時に、「新商品および新事業開発の推進」を事業目的とし、この目的に基づき、食材の生産や加工に関する取組みに注力すること、この取組みをコーディネートしてい

く際には、事業の「面」および「点」の視点から実施していくこと、これらのことを実施していくためには、事業化の政策やそれによって変化する環境に瞬時にマネジメントできるマルチな能力が必要不可欠であること、の3点を挙げた。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

##### [雑誌論文](計11件)

金藤正直・岩田一哲「食料産業クラスター事業の現状と展開の方向性(2)-コーディネーターの視点を基礎として-」『公共政策志林』査読無,3,2015,pp.19-28.

金藤正直・岩田一哲「食料産業クラスター事業の現状と展開の方向性(1)-事業関係者の視点を基礎として-」『人間環境論集』査読無,15-2,2015,pp.47-68.

金藤正直・岩田一哲「食料産業クラスター事業の展開方法-青森県りんご産業を中心として-」『地域デザイン学会誌』査読有,4,2015,pp.65-86.

金藤正直・岩田一哲「食料産業クラスターを対象としたバランス・スコアカードの適用可能性」『企業会計』査読無,65-10,2014,pp.125-131.

岩田一哲「中間管理職における過労自殺の先行要因に関する実証的研究-ストレス研究との関係から-」『日本労務学会誌』査読有,14-2,2014,pp.52-70.

岩田一哲「過労自殺のプロセスに関する分析枠組みの提示-ストレス研究との関係から-」『人文社会紀要(社会科学篇)』査読無,30,2014,pp.1-27.

岩田一哲「過労自殺とストレスの関係-属性別比較を中心に-」『弘前大学経済研究』査読有,35,2014,pp.13-27.

岩田一哲・金藤正直「青森県におけるりんご産業クラスター事業の問題とその改善策(2)」『月刊れぢおん青森』査読無,34(409),pp.16-22.

岩田一哲・金藤正直「青森県におけるりんご産業クラスター事業の問題とその改善策(1)」『月刊れぢおん青森』査読無,34(404),pp.20-29.

金藤正直・岩田一哲・高橋賢・内藤周子「青森県を対象とした産業クラスター事業の展開可能性」『月刊れぢおん青森』査読無,34(400),2014,pp.30-39.

河野良治「起業家教育における自己確信と有能感の重要性」『長野大学紀要』査読無,34(3),2013,pp.215-221.

##### [学会発表](計1件)

岩田一哲「中間管理職のストレスを導く要因-過労自殺との関係から-」日本経営学会第88回大会,2014.9.4,国土館大学(東京都世田谷区)

##### [図書](計1件)

二上恭一・高山貢・高橋賢・金藤正直・内藤周子・末永洋一・岩田一哲・津島正春・平井秀樹 中央経済社『地域再生のための経営と会計-産業クラスターの可能性-』2015,194頁,pp.133-190.

#### 6. 研究組織

##### (1)研究代表者

岩田一哲 (IWATA ITTETSU)  
弘前大学・人文学部・准教授  
研究者番号：70345859

##### (2)研究分担者

河野良治 (KONO RYOJI)  
長野大学・企業情報学部・准教授  
研究者番号：30350424

##### (3)連携研究者