

管理職・非管理職ごとのパーソナリティとストレス度の関連

Relationships between personality and depression : Differences in job title

根津克己・勝倉孝治

(東京成徳大学大学院)

樺沢敏紀・朝木永・屋良剣吾

(株式会社フィスメック)

Katsumi NEZU (Graduate School of Psychology Tokyo Seitoku University)

Takaharu KATSUKURA (Graduate School of Psychology Tokyo Seitoku University)

Toshinori KABASAWA (Fismec Co., Ltd.)

Hisashi ASAKI (Fismec Co., Ltd.)

Kengo YARA (Fismec Co., Ltd.)

要 約

職場におけるメンタルケアの4つの段階のうち、セルフケアの段階で多用される質問紙によるセルフチェック法について、より有効な結果のフィードバックの方法を検討するために、基礎的なデータを集めることを目的とした。実際に職場のストレスチェックに使用されている質問紙調査の結果を元に、職位(管理職-非管理職)、パーソナリティ(エゴグラムパターン)、および両者の交互作用がストレス度に及ぼす影響を検討した。その結果、管理職より非管理職の方がストレス度が高く、エゴグラムで山型(NP優位)のパターンを示した者が、ストレス度が低かった。交互作用は認められなかった。これにより、フィードバックには、職位やパーソナリティを考慮する必要があるが、両者の交互作用は考慮する必要は、少ないことが明らかになった。

キーワード：労働者のストレス、セルフチェック、セルフケア、エゴグラム

I. 問題と目的

旧労働省による「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(中央労働災害防止協会, 2001所収)によれば、職場におけるメンタルヘルスケアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等におけるケア」、そして「事業場外資源におけるケア」の4つの段階のケアで進めることが推奨されている。そのうちセルフケアは、個々の労働者がメンタルヘルス

の知識を得ることや、自らのストレス状態へ気付き、対処することを目的とするもので、問題の予防、早期発見、そしてその後続く3つのケアの実施のためにも、不可欠な段階と言える。

中央労働災害防止協会(2001)による同指針の解説によれば、セルフケアには、①ストレスへの気づき、②ストレスへの対処、③自発的な来談の3つの内容からなり、そのために利用できる様々なツールが提案されている(労働省, 2000など)。こうしたツールは、セルフケアの役割を考えると、

労働者全体を対象に実施することが不可欠といえ、質問紙など、定期健康診断などで容易に、短時間に一斉実施できる方法が求められる。

しかしこうした方法は、実施が容易である分、「やりっぱなし」になる恐れも多く、その結果を、質問紙を受検した労働者に、理解しやすく、上に挙げたストレスへの気づきや対処、自発来談といった次の行動に結びつける、適切なフィードバック方法が必要となる。

また、フィードバックには、個別の企業や職場の実情に即して行うことが理想ではあるが、時間的、経済的なコストを考えると、それは現実的とは言えない。大量の労働者、企業を短期間で扱うには、どの職場でも通用するような、より普遍的で適切なフィードバックメッセージを、コンピュータなどでほぼ自動的に生成する可搬性の高いシステムの構築が必要である。

そこで本研究では、実際に職場でのセルフケアに使用している質問紙の結果を元に、より適切なフィードバックを行うための方法を検討するための基礎的な情報を集めることを目的とする。その際、個別の環境に左右されない、より普遍的なセルフケアツールの開発を念頭に置く。そのため今回は、基本属性としての職位（管理職、非管理職）に注目し、職位によって、パーソナリティやストレスの度合いに違いがあるか、職位とパーソナリティとの間に交互作用があるかを、複数の企業の混在したデータによって検討を行い、セルフケアに役立つ知見を得、フィードバックに役立てることを目的とする。

II. 方法

1. 調査対象

民間企業3社の従業員、計2,768名。そのうち、職位（管理職、非管理職）が明らかな、2,667名（男性1,816名、女性851名）を分析に用いた。

2. 尺度

「ストレスチェック100」で使用している以下の尺度を用いた。「ストレスチェック100」は、(株)フィスメックで実施している、労働者のストレス状態をセルフチェックするためのマークシートを用いた自記式質問紙である。同社の契約団体（企業、健康保険組合等）において、労働者自身のストレス状態や、ストレスへの感受性などへの気づきを促すためのツールとして活用されている。内容は、パーソナリティ、抑うつ度、気質の3つの尺度による計100問から構成される。マークシートによる回答から、各尺度の結果を総合的に判断し、診断メッセージおよび生活上のアドバイス等をコンピュータで作成し、受検者にレポートとしてフィードバックしている。

本研究では、このうち、パーソナリティ、抑うつ度の2つの尺度を用いて検討を行った。尺度の詳細は以下の通りである。

① パーソナリティ

桂式自己成長エゴグラム（Self Grow-up Egogram）の91年版（桂・芦原・村上，1999 以下SGS）を用いた。これは、エゴグラムの理論に基づき、「具体的に生活上のアドバイスがしやすいことを目的」（芦原，2006）に作成された尺度である。エゴグラムの5つの自我状態それぞれ10問ずつ、計50問から構成される。「あてはまる」「どちらでもない」「あてはまらない」の3件法で回答する。「ストレスチェック100」では、この結果から受検者を、「山型」、「逆N型」、「谷型」、「N型」の4類型に分類してフィードバックしている。

② 抑うつ度

日本版SDS（Self-rating Depression Scale）。Zungが開発し、福田・小林（1973）により日本語化された、抑うつ度を測る尺度。全20問から構成される。得点が高いほど、抑うつ度が高い。

3. 調査時期と方法

調査は2007年1月から2007年12月に実施した。それぞれの契約団体内の健康診断や、健康維持活動などの一環として行われ、従業員に質問紙を配布し、各自記入後、厳封の上、各企業の担当者が回収を行った。なお、フィードバックのレポートは受検者に直接郵送し、契約団体には団体全体や部署ごとに集計された結果のみを報告し、本人以外には、個別の結果は伝えない仕組みになっている。

III. 結果

まず、受検者ごとのSGEの各自我状態のスコアにより、パーソナリティの類型をSGE総合タイプとして、NPを頂点とする「山型」、CP、FCが高くNP、ACが低い「逆N型」、CP、ACが高い「谷型」、NPを頂点としFCが低い「N型」の4つに分類をした。これはそれぞれ、芦原(2006)による「へ型(円満タイプ)」、「逆N型(自己主張パターン)」、「V型(葛藤パターン)」、「N型(献身パターン)」に相当している。このSGE総合タイプと、職位(管理職・非管理職・

その他)ごとの人数を、Table 1に示す。

SGE総合タイプ「逆N型」は、受検者の人数が著しく少ないため、除外して以降の分析を行った。

職位によって、パーソナリティの出現率に差があるが検討するため、 χ^2 検定を行った。その結果、 $\chi^2(6)=4.596(n.s.)$ となり、管理職と非管理職で、SGE総合タイプの出現率には差が見られず、SGEによる分類では、いわゆる「上司に多い性格」のようなものがあるとは、言えなかった。続いて職位とSGE総合タイプにより、ストレス反応に違いがあるかを検討するために、職位(管理職、非管理職の2水準) \times SGE総合タイプ(山型、谷型、N型の3水準)を独立変数、SDS得点を従属変数とした、2要因分散分析を行った。各群のSDS得点の平均、標準偏差をTable 2に、分散分析の結果をTable 3に示す。

分析の結果、SGE総合タイプについて、主効果が認められた($F_{(2,2639)}=106.98, p<.01$)。LSD法による多重比較を行ったところ、山型のパターンを持つ者が、ほかの2つパターンを持つ者より低い抑うつ度を示し、谷型とN型の間には、差は見られなかった。($MSe=63.28, p<.05$)。また、

Table 1 SGE総合タイプと職位ごとの人数

	SGE総合タイプ				
	山型	逆N型	N型	谷型	合計
非管理職	1456	19	261	370	2106
管理職	413	3	66	79	561
合計	1869	22	327	449	2667

Table 2 職位、SGE総合タイプごとのSDSの平均得点

	山型		N型		谷型		全体	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
非管理職	3.20	4.85	8.51	6.69	8.73	7.08	4.84	6.10
管理職	2.68	4.63	6.92	5.82	7.49	7.27	3.86	5.60
全体	3.08	4.81	8.19	6.56	8.51	7.14	4.64	6.01

Table 3 SGE 総合タイプ×職位による、SDS 得点の分散分析

要因	平方和	df	MS	F値	LSD法による多重比較
SGE 総合タイプ	5317.47	2	2658.73	87.89**	山型〈N型*, 山型〉谷型*
職位	298.52	1	298.52	9.89**	
交互作用	47.04	2	23.52	0.77 n.s.	
Sub	79828.12	2639	30.25		
Total	85491.14	2644			* $p<.05$, ** $p<.01$

職種の主効果($F(1,2639)=9.87$, $p<.01$)が認められ、非管理職の方が管理職より高い抑うつ度を示した。交互作用($F(2,2639)=0.77$, n.s.)は、認められなかった。

IV. 考察

SGE タイプ別の抑うつ度を比較した結果、まず、NPを頂点とする山型のパターンを持つ者は、抑うつ度が低いことが示された。これは、芦原ら(2006)などが指摘するように、この型の持ち主は、対人関係のトラブルが少なく、人との和を重んじる傾向がある。こうしたパーソナリティ傾向は、少なくとも、対人関係のストレスを持ちにくいことが考えられ、今回の結果につながったものと思われる。

厚生労働省による、平成19年労働者健康状況調査(厚生労働省, 2008)によれば、労働者のストレスの原因の最上位に挙げられたものが、職場の人間関係の問題であった。さらに、対人関係の問題が少なければ、ストレスの緩衝要因であるソーシャル・サポートもより多く得られることが期待でき、ストレス反応を低めることに貢献すると考えられる。職位に関係なく、山型のパターンを持つ者は、直接、間接的にストレスを軽減させていると考えられる。

職位による抑うつ度の違いを見ると、非管理職の方が高い抑うつを示していた。これは、年齢、収入、職務内容、職務満足度、Demand-Control(karasek, 1979)の関係など、さまざまな要因が

考えられるが、職位によりストレスやストレスの緩衝要因に差があることを示している。それらの要因を明らかにすることにより、さらに精緻なフィードバックが可能と考えられる。

職位とSGEタイプが、抑うつ度に与える交互作用は見られず、ストレスに与えるパーソナリティの影響は、職位によらないと言える。また職位によるそれぞれのSGEタイプの出現率にも差は見られなかった。このことから、エゴグラム視点からみた場合、管理職に多いパーソナリティ、非管理職に多いパーソナリティといったものがあるわけではなく、「管理職において、ストレス度の高いパーソナリティ」といったものも無いと言える。このことから、職位とパーソナリティの組み合わせによりフィードバックの内容を変える必要性は少ないと言える。しかし、今回のデータは、一意に管理職-非管理職と分けたが、その経験の長さなどによる変化を捉えることはできていない。また、同じ管理職でも、上位の管理職と、中間管理職と呼ばれる管理職といった、細かい職位の差の影響も捉えていない。こうした差が、特にCPやNPといったリーダーシップに必要な自我状態、あるいはFCのような、リーダーシップの障害に成りかねない自我状態に影響を与える可能性は否定できない。今後は、縦断的な研究を含んだ管理職経験の長さや、細かい職位が与える影響を詳細に検討する必要もあるだろう。また今回の対象企業は、規模も大きく、伝統的な年功序列型の人事体系の色が濃い企業が多かったと考えらる。新興企業に見られるような、年功序列に依らない人事体

系や、管理職－非管理職の役割や待遇の差が比較的少ない形態の企業では、異なる傾向が見られる可能性がある。本研究で目的とした、個別の環境によらない普遍的な情報を得るためには、さらに多様な企業、団体のデータを含めた検討が必要と言える。

以上のことから、職場における一括実施の調査によるセルフケアプログラムのフィードバックには、職位および、パーソナリティを考慮したメッセージを作成することが有効といえるが、職位とパーソナリティの関連、その両者の交互作用がストレスに与える影響については、考慮する必要はないと言える。しかし、職位やパーソナリティのそれぞれがどのような機序でストレスの問題に影響を与えているかは、明らかになっていない。今後はこうしたメカニズムを明らかにする基礎的な研究を重ねることにより、より精緻で有効なフィードバックメッセージの作成に寄与できると考えられる。

また、本研究では、SGEによるパーソナリティと、職位の関係のみで検討したが、その他に、ストレス耐性、コーピング方略、タイプA行動パターンなど、ストレスの問題に影響を与え、セルフケアのために役立つ要因は多様に考えられる。セルフチェック、セルフケアプログラムに不可欠とも言える、実施の容易さを失うことなく、こうした多様な要因を検討することも、今後の課題と言える。

引用文献

- 芦原 睦（編著） 2006 エゴグラム実践マニュアル
自己成長エゴグラム（SGE）と対処行動エゴグラム
（CB-E）チーム医療
- 中央労働災害防止協会（編） 2001 働く人の健康づくり
— 指針と解説 — 中央労働災害防止協会
- 福田一彦・小林重雄 1973 自己評価式抑うつ性尺度
の研究 精神神経学雑誌, 75, 673-679.
- Karasek, R.A. 1979 Job demands, job decision

latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24, 285-308.

桂 戴作・芦原 睦・村上正人（監修） 1999 自己成長エゴグラムのすべて — SGE マニュアル — チーム医療

厚生労働省 2008 平成19年労働者健康状況調査結果の概況 厚生労働省大臣官房統計情報部

労働省 2000 平成11年度 作業関連疾患の予防に関する研究 『労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書』 厚生労働省