

メンタルヘルス不調に影響を与える個人要因・組織要因に関する研究

～総合的なモデル構築の試み～

松本 洋平 坂本 亜沙美 内藤 淳¹

<概要>

メンタルヘルス不調には性格要因、職務要因など様々な要因が関係すると考えられているが、これらを統合したモデルや、実務上手を打ちやすい要因を組み込んだモデルについての実証的研究は少ない。本研究では実務に資するモデルとして、性格要因に加えて上司との垂直的交換（LMX）を組み込んだモデルを提示する。検証の結果、性格要因と垂直的交換（LMX）はともにメンタルヘルス不調の発生率に影響することが確認された。

<キーワード>メンタルヘルス、LMX、ネガティブな反すう、ストレス反応

1. 問題意識

企業内において、メンタルヘルス不調は大きな課題となっている。厚生労働省の平成 23 年労働災害防止対策等重点調査（2012）によると、過去 1 年間（平成 22 年 11 月 1 日から平成 23 年 10 月 31 日までの期間。以下同じ）にメンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は 9.0% [22 年調査 7.3%] となっている。過去 1 年間にメンタルヘルス不調を抱えた労働者がいる事業所の割合は 13.9% となっており、メンタルヘルス不調者について前年と比較した増減状況をみると、「ほぼ同じ」とする事業所の割合が 63.0%、「減少」が 4.5%、「増加」が 3.5% となっており、事業所規模が大きくなるほど「増加」が高くなっている。一時のメンタルヘルス不調者の急増こそ落ち着いた観があるものの、依然として発症率は高い水準が続いているといえよう。

そこで本研究では、企業内におけるメンタルヘルス不調を減らす方策を明らかにし、低減に資することを目的とする。

メンタルヘルス不調に陥る要因としては様々なものが挙げられている。一つは本人の性格要因である。実務の場面において、メンタルヘルス不調を本人の性格要因に求める傾向は根強い。前述の労働災害防止対策等重点調査においても、メンタルヘルス不調のある人のいる事業所が考えているメンタルヘルス不調をきたした理由（複数回答）をみると、「本人の性格の問題」（64.0%）が最も多くなっている。研究においても、メンタルヘルス不調の大部分を占めると考えられる抑うつにおいては、メランコリー親和型性格（Tellenbach, 1961）や執着的な性格（下田, 1950）、自己没入（坂本, 1997）など、個人のパーソナリティとの関係性を示すものが数多くある。またこれらの完全主義、執着性格、非機能的態度等といった異なる抑うつ心理的要因からうつ状態が引き起こされるメカニズムには、ネガティブな反すう傾向が共通要素として介在していることが示唆されており（伊藤・竹中・上里, 2005）、ネガティブな反すうに繋がりやすい性格特徴がメンタルヘルス不調に影響していることが想定される。しかし性格要因は主要な要因ではあるものの、企業において性格を変える指導や支援を行うのは現実的には困難である。

また別の要因として、職務内容も挙げられる。職務内容については仕事の要求度とコントロール度に着目したモデル（Karasek, 1979）があり、要求度が高くコントロール度が低い高ストレーン群でストレス反応が高く出ることが明らかにされている（Karasek and Theorell, 1990）。しかしメンタルヘルス不調を低減するために、職務の内容を変えるというのは難しい。

そこで本研究では、実務上の対策を講じやすい要因として、上司との垂直的交換関係（LMX）に着目する。LMXは若手のパフォーマンスに寄与する他（若林・南・佐野, 1980/若林・南・佐野, 1984）、組織社会化に大きく寄与する（竹内・竹内, 2008）とされており、メンタルヘルス不調にも一定の効果が期待できると考えられる。

¹ Matsumoto Yohei, Sakamoto Asami, Naito Jun（株式会社 リクルートキャリア）

e-Mail : yohei_matsumoto@r.recruit.co.jp, asami_s@r.recruit.co.jp, jun_naito@r.recruit.co.jp

そもそも実務の場面でメンタルヘルス不調に陥る過程は単一ではなく、National Institute for Occupational Safety and Health（米国立労働安全衛生研究所）が提唱するNIOSH Model of Job Stress（1999）のように多様な要因が絡んで不調は発生すると考えるのが自然である。しかし、メンタルヘルス不調と多様な要因の関係性を示した研究はほとんど見られない。

よって本研究では、性格特性とLMXがどのように影響してメンタルヘルス不調に結びつくのかについてモデルの作成を試みる。

また、LMXが強い状況では、本人の特性は組織への適応状況とあまり関係がないとの先行研究もあり（大里、関口；2009）、良質なLMXが存在するならば比較的メンタルヘルス不調につながりやすい性格要因をもっていても補うことができるということが予想される。

2. 仮説

以上の問題意識から、本研究では2つの仮説を検討する。1つは性格特性とLMXはどちらか一方ではなく、双方が影響してメンタルヘルス不調に影響するというモデルが成立するという仮説である。もう1つは、良質なLMXが存在する場合には、性格特性のメンタルヘルス不調への影響は抑制されるという仮説である。この仮説が正しければ、良質なLMXの形成を促進することで性格特性の影響を最小限に抑えることができるといえよう。

（仮説1）性格特性とLMXの双方が影響してメンタルヘルス不調に影響するモデルが成立する

（仮説2）良質なLMXが存在する場合には、性格特性とメンタルヘルス不調の関係は抑制される

3. 手続き

<分析対象者>

インターネット調査を用いて、新卒で就職した企業に現在も勤め続けている社会人を対象にデータ収集を行った。1650名の回答の中から、明らかに回答傾向の偏った者を除外した1621名を分析対象とした。内訳は表1に示す通りである。

表1 分析対象としたデータ

■メンタルヘルス不調		■性別		■業種	
不調の診断あり	148	男性	809	メーカー	576
健常	1473	女性	812	IT・通信	242
				サービス	136
				マスコミ	13
		■年次		金融・保険	208
		1年目	312	商社	98
		2年目	317	専門コンサル	10
		3年目	324	流通・小売	126
		4年目	335	その他	212
		7年目	333		

<分析に用いた変数>

主要な要因と想定される性格要因、垂直的交換（LMX）のほか、影響が想定される要因として不安・抑うつ傾向、仕事の負荷を分析に用いた。

■性格要因

総合検査 SPI 3（株式会社リクルートキャリア）の中から、「感性」と「自責性」の2つの性格特性を用いる（ α 係数は.87.82）。感性は些細なことが気になるなど神経質な傾向を測定しているものであり、自責性はよくよしたり悲観的になったりするなど憂鬱な気分になりやすい傾向を測定している。この2尺度はネガティブな反すうにつながる傾向であると考えられる。

■垂直的交換（LMX）

メンタルマネジメントサーベイ（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）から、上司の「しくみづくり」「場づくり」を用いる（ α 係数は.87.87）。しくみづくりは「方針や目標を明確にし、一貫した基準に基づいて効果的で効率的な組織運営をしている」度合いを測定し、場づくりは「一人ひとりの強みや持ち味を活かしながら、共通の目標に向かって協働を促している」度合いを測

定する尺度である。

■不安・抑うつ傾向

ストレス反応の測定には、職業性ストレス簡易調査票（旧労働省作業関連疾患の予防に関する研究班）から「不安感」「抑うつ感」を用いる（ α 係数は.79 .91）。

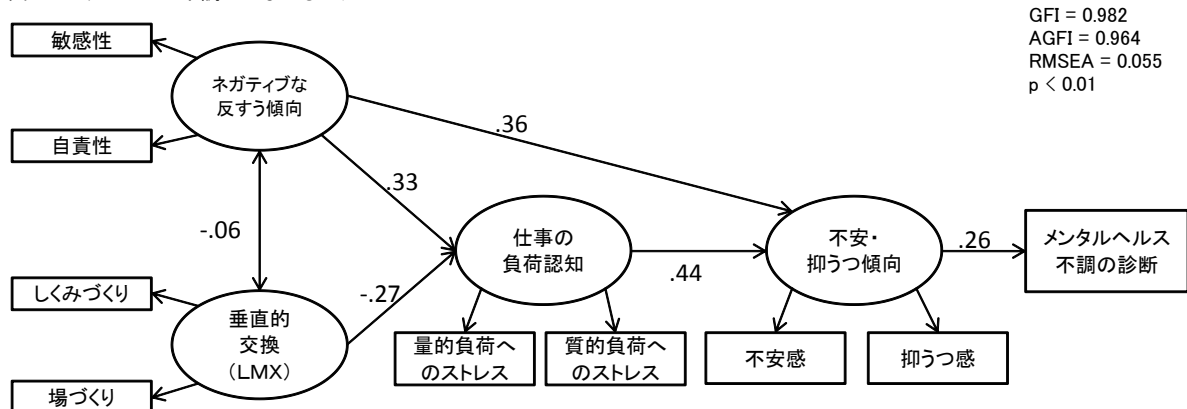
■仕事の負荷

メンタルマネジメントサーベイから、「仕事の量的負荷に対するストレス」「仕事の質的負荷に対するストレス」を用いる。

4. 分析結果

仮説1を検証するためにモデルを作成した。分析結果を図1に示す。要因間の影響を比較するため、全体の分析については標準化解を用いた。適合度指標はGFI=.982、AGFI=.964、RMSEA=.055であり、適合度としては十分な値が確認された。メンタルヘルス不調の予測については、決定係数が0.068（重相関係数.26）であり、2値データであるメンタルヘルス不調の診断有無を目的変数とした予測モデルとしては一定の水準に達していると解釈できる。

図1 メンタルヘルス不調につながるモデル

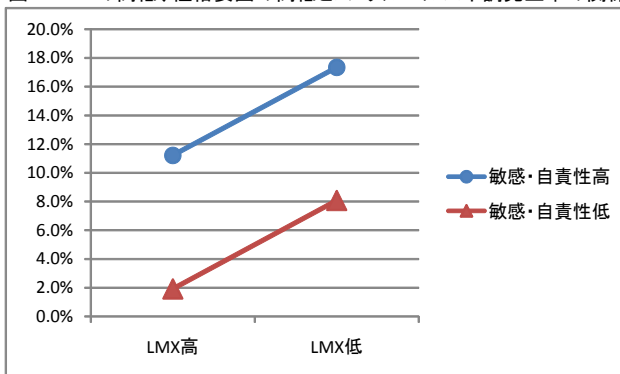


パス係数の値をみると、「メンタルヘルス不調の診断」には、「不安・抑うつ傾向」が影響している（.26, $p < .01$ ）。「不安・抑うつ傾向」には「ネガティブな反すう傾向」が直接影響している（.36, $p < .01$ ）ほか、「仕事の負荷認知」も影響している（.44, $p < .01$ ）。「仕事の負荷」には「ネガティブな反すう」傾向が影響している（.33, $p < .01$ ）が、「垂直的交換（LMX）」は「仕事の負荷」を軽減する方向に影響を与えている（ $-.27$, $p < .01$ ）。

以上より、性格要因がメンタルヘルス不調に大きく影響している一方で、良質な垂直的交換により仕事の負荷を軽減することによって、メンタルヘルス不調を軽減する可能性が示された。

また、仮説2を検証するためにLMX（しくみづくり・場づくりの平均値）の高低及び性格要因（敏感性・自責性の平均値）の高低とメンタルヘルス不調の発生率を比較した。分散分析の結果、LMXの高低、性格要因の高低はそれぞれ主効果を認めたものの、交互作用については有意ではなかった。よって仮説2は否定された。

図2 LMXの高低、性格要因の高低とメンタルヘルス不調発生率の関係



5. 考察

仮説1と2の検証結果より、性格要因とLMXは双方がメンタルヘルス不調に影響していることが確認できた。また性格要因とLMXはそれぞれが独自の効果をメンタルヘルス不調に対して与えていることが示唆された。

前述の通りLMXは若手のパフォーマンスや組織社会化に有効な戦術である。メンタルヘルス不調対策は現場においてはアドオンの施策として現場のマネジメントに負荷をかけると認識されがちであるが、本研究結果からはLMXにより従業員のパフォーマンス向上を図りながらメンタルヘルス不調の発生低減を同時実現することが可能であることが示唆されている。それは取りも直さず、メンタルヘルス不調の予防として日常のメンバーマネジメントが重要であることを示すものであろう。

またLMXの効果が性格要因の効果と無相関であることから、多様性のマネジメントの重要性が示唆される。性格要因を見ることでメンタルヘルス不調のリスクを見極めたいという要望は実務的には多く寄せられるが、たとえ高リスクな性格要因をもつ個人であっても、適切なマネジメントがなされればメンタルヘルス不調に陥らずその持ち味を発揮できるということが本研究からは示唆される。メンタルヘルス不調を低減するためには本人の性格要因の見極めだけでなく、メンバーマネジメント力のある上司を育成し、そのような上司の元に配属するというのも重要であるといえよう。

一方で本研究には課題もある。まずデータの取得タイミングが併存的であり、厳密に因果関係を捉えているとはいえない。可能性としてはメンタルヘルス不調の発症後にLMXについての認識が変わったり、配置換えなどを経験したりしている可能性もあり、今後時系列的なデータを用いての検証が望まれる。

結果指標として用いているメンタルヘルス不調も多くはうつ病と思われるものの、定義は明確ではない。またうつ病の中においても、近年いわゆる新型うつ病（ディスチミア親和型）といわれるような従来のうつ病とは違う性格特性をもった個人が多く発症するものが含まれている可能性がある。厳密な検証のためには、疾患名や症状を明確にして調査を行う必要がある。

参考文献

- 厚生労働省 2012 平成23年労働災害防止対策等重点調査
- Tellenbach, H 1961 *Melancholie*. Springer-Verlag, Berlin (木村敏訳:メランコリー(増補改訂版). みすず書房, 東京, 1985)
- 下田光造 1950 躁鬱病に就いて 米子医学雑誌 2(1), 1-2
- 坂本信士 1997 自己注目と抑うつの社会心理学 東京大学出版会
- 伊藤拓・竹中晃二・上里一郎 2005 抑うつの心理的要因の共通要素: 完全主義, 執着性格, 非機能的態度とうつ状態の関連性におけるネガティブな反すうの位置づけ 教育心理学研究 53(2), 162-171
- Karasek, RA 1979 Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308
- Karasek, RA and Theorell, T 1990 *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- 若林満・南隆男・佐野勝男 1980 わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程: その継時的分析 組織行動研究 (Keio studies on organizational behavior and human performance). No. 6, p. 3- 131
- 若林満・南隆男・佐野勝男 1984 わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程: 入社7年目時点でのフォロー・アップ 組織行動研究 (Keio studies on organizational behavior and human performance). No. 11, p. 3- 61
- 竹内倫和・竹内規彦 2008 新規学卒就職者の職場における垂直的・水平的交換関係と組織社会化 経営行動科学学会年次大会: 発表論文集 (11), 321-326,
- 大里大助・関口倫紀 2008 LMXと職務行動・態度の関係における個人差の調整効果 経営行動科学学会年次大会: 発表論文集 (12), 238-241