

Title	Job Control and Coworker Support Improve Employee Job Performance
Author(s)	長見, まき子
Citation	大阪大学, 2010, 博士論文
Version Type	
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/58233">https://hdl.handle.net/11094/58233</a>
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 <a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">〈a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"〉</a> 大阪大学の博士論文について <a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">〈/a〉</a> をご参照ください。

***Osaka University Knowledge Archive : OUKA***

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

氏 名	長 見 まき子
博士の専攻分野の名称	博 士 (医 学)
学 位 記 番 号	第 24106 号
学位授与年月日	平成22年4月19日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学 位 論 文 名	Job Control and Coworker Support Improve Employee Job Performance (職業性ストレスが1年後の業務パフォーマンスに及ぼす影響の検討)
論 文 審 査 委 員	(主査) 教 授 森本 兼義 (副査) 教 授 磯 博康 教 授 的場 梁次

## 論 文 内 容 の 要 旨

### [ 目 的 ]

職業性ストレスは現代社会における重大な健康問題であり、様々なストレス要因が労働者の健康に悪影響を及ぼし、企業や社会にとっても経済的損失をもたらす。これまでの職業性ストレス研究では、うつ病や虚血性心疾患などのネガティブな指標を用いて健康への影響を論じてきた。しかし、このようなアプローチに対しては、ネガティブな指標の改善をもって健康である、ないしは Well-being が高いと結論付けることへの疑義が生じる。職業性ストレス研究においても、ネガティブな健康指標だけでなく、パフォーマンスやモチベーションのような個人の働きがいや職場の生産性・活性化に繋がるポジティブな指標も同時に検討するという視座は必要不可欠なものである。

職業性ストレスと仕事のパフォーマンスに関連する諸要因との関係性は横断研究ながらも複数の研究において検討されている。それらの研究においては、仕事のコントロールがモチベーションに関係すること、職場のソーシャルサポートが労働者の生産性に寄与することなどが示されている。しかし、職業性ストレス要因とパフォーマンスの関係性について、縦断研究による検討はなされていない。そこで、我々は1年間の追跡調査のデータを用いて、仕事の要求度-コントロール-サポートモデルによる職業性ストレス要因がパフォーマンスに与える影響を検討した。

### [ 方法ならびに成績 ]

①対象：日本の某製造業企業では、1999年よりメンタルヘルス対策の一環として年に1回ストレス調査が安全衛生部門の主管で実施されている。なお、著者らは対象企業が契約している外部 EAP (Employee Assistance Program) 機関のスタッフとして調査の実施とデータ解析を支援した。本研究では2008年と2009年の調査データを用いた。2008年は957名(回収率97.2%)、2009年は945名(回収率96.1%)の従業員から回答が得られた。両調査とも回答し、データに欠損のない777名(男性637名、女性140名、平均年齢40.6±10.8歳)を解析対象とした。②測定尺度：職業性ストレスの測定には Job Content Questionnaire (JCQ) を、パフォーマンスの測定には World Mental Health Survey Instrument の job performance checklist の1尺度を用いた。また、潜在的な交絡要因として性別、年齢、婚姻、教育年数、職位、職種、一日平均労働時間をたずねた。③解析：パフォーマンス尺度と JCQ の下位尺度の平均、SD、信頼性係数 (Cronbach's  $\alpha$ ) を求めた。潜在的な交絡要因におけるパフォーマンス尺度得点および JCQ 下位尺度得点の差については t-test または一元配置分散分析により

検討した。潜在的な交絡要因とベースライン時のパフォーマンス得点で調整したうえで、1年後のパフォーマンスを従属変数、JCQの低位尺度を独立変数とする重回帰分析を全体および性別、職位（管理職・一般職）で層別化して行った。④結果：年代、婚姻、職位において有意なパフォーマンス得点の差が認められた。年代が高いほどパフォーマンスが高かった。既婚者は未婚者より、また管理職は一般職より、それぞれパフォーマンスが有意に高かった。全体を対象とした検討結果では、職業性ストレス要因のうち仕事のコントロールと同僚サポートが有意にパフォーマンス向上に影響を与えていた。職位別の検討結果では、一般職で仕事のコントロール、管理職で同僚サポートがパフォーマンス向上に有意に寄与していた。性別の検討結果では、男性で仕事のコントロールと同僚サポートが正の影響を、上司サポートが負の影響を与えていた。一方、女性においてはどの職業性ストレス要因もパフォーマンスと有意な関連が見られなかった。また、職業性ストレス要因のうち仕事の要求度は単独ではパフォーマンスに影響を与えていなかった。

#### 〔 総 括 〕

仕事の要求度-コントロール-サポートモデルによる職業性ストレス要因が1年後のパフォーマンスに与える影響を検討した。その結果、職業性ストレス要因のうち、仕事のコントロールおよび同僚サポートはパフォーマンス向上に寄与していた。特に一般職では仕事のコントロール、管理職では同僚サポートが大きくパフォーマンス向上に寄与していた。一方、上司サポートは男性において負の影響を与えていることが明らかとなった。上司サポートへのニーズとその提供がマッチしない場合にはかえってパフォーマンス低下に繋がる可能性が指摘された。また、女性においてはどの職業性ストレス要因も有意な影響を与えていなかったが、仕事以外の領域のストレス把握が十分にできていないことによる可能性が理由として考えられた。

これらの結果から、従業員の裁量権や技術の活用度を上げること、および相互にサポートしあえる職場環境を創出することが、従業員のパフォーマンス向上に良好に作用することが示唆された。

### 論文審査の結果の要旨

職場におけるストレス様態とその健康影響を包括的に把握し、ストレス関連疾患を予防するとともに個々人の働きがい・労働パフォーマンスを向上させる環境要因の解明は、社会医学、特に産業医学上の重要課題である。

本論文は製造業企業の労働者777名を対象に、仕事の要求度-コントロール-サポートモデルを用いて職業性ストレス要因が業務パフォーマンスに与える影響を検討したものである。1年間のフォローアップデータを用いて解析した結果、1) 仕事のコントロール（どの程度仕事を任せられているか）と同僚のサポートが有意に業務パフォーマンスの向上に影響を与えていること、2) 職位別の検討結果では一般職で仕事のコントロール、管理職で同僚のサポートが特に大きく業務パフォーマンスの向上に寄与していること、3) 性別の検討結果では男性で仕事のコントロールおよび同僚のサポートが正の影響を、上司のサポートが負の影響を与えていること、また、女性では調査したいかなる職業性ストレス要因も業務パフォーマンスと有意な関連は認められないことなどが明らかにされた。

本研究成果は労働者の裁量権や技術の活用度を向上すること、および相互にサポートし合える職場環境を創出することが、個人の働きがい感・業務パフォーマンス向上に寄与することを強く示唆する研究論文であり、環境医学・予防医学分野の重要な研究成果として学位論文に値するものとする。