

中小企業経営者の職場ストレスおよび コーピング方略に関する研究¹⁾

佐野 正剛²⁾

田中 健吾

要 約

本研究は、職場関連ストレス調査票を使用し、中小企業経営者の慢性型職場ストレスとコーピング方略について検討したものである。中小企業経営者44名を対象に分析を行ったところ、1) 職場ストレスの量的ストレスと質的ストレスの両側面が高いこと、2) 問題焦点型コーピングだけでなく、情動焦点型コーピングや我慢コーピングなど感情優先型消極タイプの経営者も多いこと、3) 相談コーピング方略を積極的に採択していない経営者が多い事が明らかとなった。以上より、中小企業の経営者の慢性型ストレスとコーピング方略は、特異性のあることが示唆された。

キーワード：職場関連ストレス調査票、慢性型職場ストレス、コーピング方略、
心理学的ストレスモデル

問 題 と 目 的

バブル経済崩壊後の長引く構造不況の結果、日本企業の経営環境は大きく変化した。経済効率を追求し、生産性を維持・向上するために、成果主義を導入したり、早期退職制度に代表されるリストラクチャリングを断行するなど、多くの経営者が身を削る思いで会社存続のための努力をしてきた。

しかし、様々な経営努力に関わらず、国内の事業所数は減少の一途をたどっている。総務省が行った平成18年度事業所・企業統計調査によれば、民営事業所の新設および廃業数は、新設事業所数135.8万社に対し、廃業事業者数は174.4万社と約40万社も上回っていることが示されている。廃業率も前回調査（2001）の民営総事業所数の1/4を超え28.4%にも達している（総務省、2006）。とりわけ、経営破綻による倒産を理由とした中小企業の廃業事業者の増加が近年の特徴としてあげられている。

1) 本研究は、第一著者が大阪経済大学人間科学研究科に提出した2011年度修士論文の一部を再分析し、加筆、修正したものである。

2) 現所属：一般社団法人 大阪メンタルサポートオフィス

連絡先：〒530-0041 大阪市北区天神橋1丁目12-15 ノースタワー B1F

(Tel; 06-6354-1520 E-mail; info@mental-support.org)

中小企業の苦境の背景には、大企業を中心とした海外進出の活発化に伴う産業空洞化や、大規模小売店の乱立、生産年齢人口の減少といった構造変化がある。こうした構造変化に由来する経済状況の悪化は、就労環境を悪化させることにつながるため、勤労者におけるメンタルヘルス不調者や自殺者も増加傾向を示している。警察庁の自殺統計によると、我が国の平成22年の年間自殺者総数は、31,690人であり（警察庁、2011）、このうち小規模事業所経営者の代替指標と考えられる自営業者の自殺者数は約1割を占めている。その原因・動機は「事業不振」が最も多く、続いて「負債関連」であることが報告されている。

日本の中小企業は、全事業所の99.7%を占めており、全国の労働者の約69%がこうした中小企業で働いている（中小企業庁、2006）。しかし、安全衛生や健康に投資する経済的余裕の無さや、専門的知識を備えたスタッフの不足など、中小企業の抱える様々な要因によって、こうした企業での心理的支援は制度化されていないばかりか、中小企業や自営業の経営者に関するメンタルヘルスの研究自体が、殆ど行われていないのが現状である。したがって、中小企業経営者におけるストレス要因やメンタルヘルス対策に関する研究を行う事は、社会的意義の高い喫緊の課題であるといえる。

しかしながら、我が国における中小企業のメンタルヘルス対策への取り組みは大企業に比べて大きく遅れをとっている（厚生労働省、2007）。小規模事業場にメンタルヘルス対策を導入する為には、事業主等がその有用性を理解する事が前提となるが（北村、2011）、中小企業及び小規模事業所の経営者のメンタルヘルス対策に関しては、これまで経営者を対象にしたメンタルヘルスの意識調査も殆ど行われていないのが実情である（群馬県産業保健推進センター、2009）。数少ない調査からは、中小企業の経営者のメンタルヘルス対策に対する意識が大企業と比べてかなり低いことが指摘されている（厚生労働省、2007）。このことは、中小企業で勤める労働者のメンタルヘルス対策の遅れにつながるとともに、経営者・事業者自身のメンタルヘルス対策も手付かずの状況で放置されることにもつながっていると考えられる。

日本における勤労者がメンタルヘルス不調に陥る可能性は約15%といわれ、今後メンタルヘルス対策は、中小企業の経営面での大きな課題となる事が予想される（亀田、2009）。昨今の報道においても、経営者のメンタルヘルス問題、とりわけメンタルヘルス不調から自殺に至る経営者に関するニュースがトピックとなっている。2011年の1年間でも、3月2日のNECの西垣元社長、4月30日には亀屋万年堂の引地会長、5月24日にはルミネの谷社長が首つり自殺をし、9月18日には、JR北海道の中島社長が入水自殺をしている。これらの自殺は、年功序列制度や会社への忠誠心に支えられてきた企業システムの崩壊が原因の一端といわれ、取締役間の絆の薄さや従業員、下請け業者等の内部告発等に機能しない危機管理体制が危機に弱い経営者を生み出す原因になっている（田中、2011）。

しかし、多くの大企業では、各部門に担当取締役が置かれ、個々の部門の対応はそれぞれの役員や幹部が執行している一方で、中小企業経営者は経営責任が経営者個人に集中するため、ストレス要因の質・量ともにより大きな負担があるものと考えられる。中小規模事業所においては、職場での心の健康に関連した問題を経験する事業主が増加しており、

多重債務や倒産・破産等社会的に追いつめられた末の自殺も増えているという（池田，2011）。特に，小規模事業所の経営者においては，従業員対策，雇用問題，承継された事業維持・発展戦略，事業の将来性，生産性の向上，得意先との関係，取引先交渉など全ての業務が経営者に集中し，中堅・大手企業の経営者以上の多岐にわたるストレス要因が存在すると想定される。そこで本研究では，中小企業経営者の心理学的ストレス・プロセスの特徴を明らかにすることを目的とする。また，従来の職場ストレス研究でも多く指摘されている年齢の違いによる特徴についても併せて検討する（島津，2004）。

なお，事業場における労働者の心の健康づくりのための指針（厚生労働省，2000）が示すように，労働者自身がストレスに気づき，これに対処するセルフケアが，職場における労働者の心の健康づくりにおいては重要とされている。セルフケアを推進するには，①ストレスへの気づきの援助，及び②ストレスへのコーピング方略の検討と変容の2つの取り組みが有効であることから（田中，2009a），本研究では中小企業経営者の職場ストレスおよびコーピング方略に焦点を絞って報告することとする。

方 法

調査対象：従業員300人以下の中小企業145社の経営者を対象に調査を実施し，47社の経営者から回答が得られた。このうち調査票回答が全て有効であった経営者44名（内，女性5名）を分析対象者とした（有効回答率30.3%）。有効回答者の平均年齢は，52.02歳，標準偏差は10.13であった。平均在籍年数は13.78年，標準偏差は10.77であった。

調査時期：2011年7月20日から2011年9月30日。

調査票：職場関連ストレス調査票（田中，2009b；小杉・田中ほか，2004；田中，2007b）を使用した。

本スケールは，慢性型職場ストレス7尺度（対人関係，能力不足，役割不明瞭，業務量過多，雇用，業務特性，裁量権不足），コーピング方略4尺度（問題焦点型，情動焦点型，相談，我慢），サポート1尺度（会社），ソーシャルスキル3尺度（トラブルシューティング・スキル，マネジメント・スキル，コミュニケーション・スキル），心理的ストレス反応4尺度（抑うつ，怒り，疲労，身体愁訴）から構成されている。

上記の慢性型職場ストレス及びソーシャルスキル尺度は5件法で行われ，各質問項目に対し，ストレス及びソーシャルスキルが高い順に5点～1点が与えられる。コーピング方略尺度については，回答は4件法で行われ，使用頻度が高い順に4点～1点が与えられる。サポート尺度については，回答は4件法で行われ，サポート量が多い順に4点～1点が与えられる。ストレス反応も4件法で行われ，反応が高い順に4点～1点が与えられる。尚，本研究では，慢性型職場ストレスとコーピング方略を分析した。慢性型職場ストレス，コーピング方略の各尺度項目の領域ごとの分類は，Table 1～Table 2で示した。

Table 1 慢性型職場ストレス尺度項目

No.	分類	下位分類	項目
4	量的負荷		一生懸命働かなければならない
6	量的負荷	業務量過多	仕事の量が非常に多い
9	量的負荷		時間内に仕事が終わらない
1	質的負荷		職場の同僚と意見の食い違いがある
13	質的負荷	対人関係	職場の雰囲気は友好的である
15	質的負荷		顧客や取引先と意見が合わない
2	質的負荷	能力不足	自分の能力が発揮できる仕事である
7	質的負荷		仕事の内容が自分に合わない
3	質的負荷	役割不明瞭	職場で自分に何が期待されているかわからない
10	質的負荷		職場で自分の権限がどれほどなのかかわからない
5	質的負荷	雇用	将来的にこの仕事を続けていけるかわからない
17	質的負荷		いくら仕事を頑張っても給与に反映されない
8	質的負荷	業務特性	高度な知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
11	質的負荷		勤務中はいつも仕事の事を考えていなければならない
12	質的負荷		自分のペースで仕事ができる
14	質的負荷	裁量権不足	自分で仕事の順番・やり方を決める事ができる
16	質的負荷		仕事の方針に自分の意見を反映できる

Table 2 コーピング尺度項目

No.	領域	項目
4		問題をひとつひとつ片付けた
7	問題焦点型	様々な解決方法を試した
8		計画を立て、それを実行した
2	情動焦点型	しばらくの間、その問題から遠ざかった
9		何もせず状況が好転することを期待した
10	情動焦点型	解決のチャンスを待った
11		時の流れに身を任せた
3		人に助けを求めた
5	相談	その分野の専門家に相談した
6		似た経験を持つ人に相談した
1	我慢	感情をおさえるようにした

結 果

有効回答者の概要と基本統計量および尺度間相関：

有効回答者は、男性経営者39名、女性経営者5名であり、男性に偏っていた。本研究では以下の理由により、性差は扱わないとした。

- 1) 性差のない能力主義による人材管理を行う事が近年の方向である（内閣府，2006）ことから、性差でなく個人差として理解するのが妥当であると考えられる。
 - 2) 一般に職位に性差がある事が知られている（渡井・錦戸・村嶋，2006）が、本研究は、経営者に対象を限定しているため、職位に由来する性差の問題も回避できると考える。企業規模に関しては、10名未満の小規模事業所が70%を占めていた。
- 有効回答者の概要は、Table 3 に示した。

Table 3 経営者概要

*性別（ ）内数字は、後継社長数

年齢・在籍年数			
平均年齢	52.02	標準偏差	10.13
平均在籍年数	13.78	標準偏差	10.77
性別			
男性	39(7)	構成比(%)	88.64
女性	5(0)	構成比(%)	11.36
計(人)	44(7)		
従業員数(人)			
1~9	31	構成比(%)	70.45
10~49	9	構成比(%)	20.45
50~99	2	構成比(%)	4.55
100~299	2	構成比(%)	4.55

調査結果に基づき、「職場関連ストレス調査票」を構成する慢性型職場ストレスおよびコーピング方略の各下位尺度項目の基本統計量および尺度間相関を Table 4 に示した。この結果、慢性型職場ストレス間では「業務特性」と「業務量過多」、「雇用」と「業務特性」に、「能力不足」では「対人関係」、「役割不明瞭」、「裁量権不足」の3項目に中程度の相関が見られた。慢性型職場ストレスとコーピング方略間では、「業務量過多」と「我慢コーピング」、「雇用」と「我慢コーピング」に中程度の相関が見られた。

Table 4 基本統計量および尺度間相関

	N	M	SD	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
I 業務量過多	44	11.25	2.62	—										
II 対人関係	44	7.23	2.25	.022	—									
III 能力不足	44	3.55	1.44	-.012	.593***	—								
IV 役割不明瞭	44	3.93	1.84	-.025	.263 ⁺	.640***	—							
V 雇 用	44	4.86	1.98	.249	.195	.312*	.413**	—						
VI 業務特性	44	9.00	2.52	.530***	-.008	-.026	-.050	.242	—					
VII 裁量権不足	44	3.25	1.60	-.043	.390**	.475**	.212	.040	.081	—				
VIII 問題焦点型	44	7.86	1.92	-.067	-.390**	-.250	-.141	-.170	.062	-.087	—			
IX 情動焦点型	44	5.93	1.69	.151	.188	.044	.058	.295 ⁺	.005	-.191	-.353*	—		
X 相 談	44	4.57	1.99	.008	-.071	-.094	-.186	-.127	.014	.363*	.160	-.195	—	
XI 我 慢	44	2.57	0.79	.459**	.148	.212	.043	.481***	.129	.014	.068	.361*	-.033	—

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

中小企業経営者の職場ストレスの特徴：

慢性型職場ストレスに関しては、Table 5 に示した通り、上位5項目のうち、3項目が量的ストレス（業務量過多）であった。量的ストレスの得点の高い項目は「一生懸命働かなくてはならない」（平均値 4.39，標準偏差 0.91）「時間内に仕事が終わらない」（平均値 3.57，標準偏差 1.27）「仕事の量が非常に多い」（平均値 3.34，標準偏差 1.06）となっていた。中でも「一生懸命に働かなくてはならない」という項目の得点は、ストレス尺度の最大値が5ポイントであるにもかかわらず4.39と高い数値を示している。標準偏差も0.91でストレスの分布の偏りが見られる。大半の経営者が体験しているストレス項目であるといえる。その他2項目も中小企業経営者の業務量が非常に多く、大きなストレス要因になっている事が示されている。

質的ストレスについては、Table 5 に示されたように上位5位までに「高度な知識や技術が必要な難しい仕事だ」（平均値 3.48，標準偏差 1.16）「勤務時間中はいつも仕事の事を考えていなければならないでいる」（平均値 3.41，標準偏差 1.15）の2項目が入っている。これらの2項目は、質的ストレスのなかでも、経営者としていつも組織の維持・発展を考えなければならないという責任感に伴う業務特性（職務特性）であり、経営者の特徴的な質的ストレスであるといえる。

Table 5 ストレッサー各項目の平均値と SD (標準偏差)

項目内容 (太字は各群での上位 5 項目。斜体は下位 5 項目)	分類(下位分類) 質=質的負荷 量=量的負荷	N	M	SD
① 一生懸命働かなければならない	量(業務量過多)	44	4.39	0.91
② 時間内に仕事が終わらない	量(業務量過多)	44	3.57	1.27
③ 高度な知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	質(業務特性)	44	3.48	1.16
④ 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならないでいる	質(業務特性)	44	3.41	1.15
⑤ 仕事の量が非常に多い	量(業務量過多)	44	3.34	1.06
⑥ 職場の同僚と意見のくい違いがある	質(対人関係)	44	2.91	1.22
⑦ いくら仕事を頑張っても給与に反映されない	質(雇用)	44	2.57	1.21
⑧ 将来的にこの仕事を続けていけるかわからない	質(雇用)	44	2.30	1.20
⑨ 顧客や取引先と意見が合わない	質(対人関係)	44	2.23	0.82
⑩ 職場で自分に何が期待されているかわからない	質(役割不明瞭)	44	2.09	1.08
⑪ 自分のペースで仕事ができる	質(業務特性)	44	2.07	1.16
⑫ 職場の雰囲気は友好的である	質(対人関係)	44	2.05	1.04
⑬ 職場での自分の権限がどれほどなのかわからない	質(役割不明瞭)	44	1.84	0.93
⑭ 仕事の内容が自分にあわない	質(能力不足)	44	1.77	0.88
⑮ 自分の能力が発揮できる仕事である	質(能力不足)	44	1.73	0.65
⑯ 仕事の方針に自分の意見を反映できる	質(裁量権不足)	44	1.63	0.74
⑰ 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	質(裁量権不足)	44	1.57	0.84

中小企業経営者のコーピングの特徴：

コーピングについては、Table 6 に示したとおりであった。最大値 4 に対して平均値 2 点以上の項目は、「問題をひとつひとつ片付けた」「計画を立て、それを実行した」「感情をおさえるようにした」「様々な解決方法を試した」の 4 項目であった。4 項目中、3 項目が問題焦点型で 1 項目が我慢のコーピング方略であった。経営者として行動や感情を抑制し、積極的に問題解決しようとする姿勢が示されている。

Table 6 コーピング各項目の平均値と SD (標準偏差)

項目内容 (太字は各群での上位 5 項目。斜体は下位 5 項目)	領域	N	M	SD
① 問題をひとつひとつ片付けた	問題焦点型	44	2.86	0.81
② 計画を立て、それを実行した	問題焦点型	44	2.55	0.78
② 感情をおさえるようにした	我慢	44	2.55	0.75
④ 様々な解決方法を試した	問題焦点型	44	2.34	0.88
⑤ 解決のチャンスを待った	情動焦点型	44	1.95	0.90
⑥ その分野の専門家に相談した	相談	44	1.61	0.86
⑦ 似た経験を持つ人に相談した	相談	44	1.55	0.86
⑧ 何もせず状況が好転する事を期待した	情動焦点型	44	1.50	0.75
⑨ しばらくの間、その問題から遠ざかった	情動焦点型	44	1.43	0.62
⑩ 人に助けを求めた	相談	44	1.41	0.58
⑪ 時の流れに身を任せた	情動焦点型	44	1.00	0.00

年齢によるストレスとコーピングの特徴：

対象を平均年齢の52歳以下（低群=L, 対象20人）と53歳以上（高群=H, 対象24人）の2群にわけ、年齢によるストレス、コーピング方略、ソーシャルサポート、ソーシャルスキル、ストレス反応の平均値の差を比較するため、t検定を行った。（Table 7）

Table 7 で示されたように、コーピング尺度である情動焦点型コーピング（ $p=.008$ ）とソーシャル・スキル尺度のコミュニケーション・スキル（ $p=.016$ ）において年齢による差が見られた。情動焦点型コーピング方略は低群が高く、コミュニケーション・スキルは、低群より高群が高い数値が示された。その他の各尺度では、評価点の平均に差がない事が示された。

Table 7 年齢による差の検定

項目	尺度	低群 (n=20)		高群 (n=24)		t 値
		M	SD	M	SD	
ストレス	業務量過多	11.85	2.50	10.75	2.66	1.40
	対人関係	7.45	2.61	7.04	1.94	0.60
	能力不足	3.55	1.79	3.54	1.10	0.02
	役割不明瞭	3.95	2.04	3.92	1.69	0.06
	雇用	5.10	2.17	4.67	1.83	0.72
	業務特性	9.05	2.28	8.96	2.74	0.12
	裁量権不足	3.05	1.43	3.42	1.74	-0.75
コーピング	問題焦点型	7.45	2.11	8.21	1.72	-1.31
	情動焦点型	6.65	1.66	5.33	1.49	2.77**
	相談	4.65	1.87	4.50	2.13	0.25
	我慢	2.65	0.81	2.50	0.78	0.62
サポート	会社	13.65	3.56	14.67	3.35	-0.98
ソーシャルスキル	トラブルシューティング・スキル	20.40		21.96	3.03	-1.52
	マネジメント・スキル	18.05	3.28	19.58	2.19	-1.85
	コミュニケーション・スキル	16.75	3.68	19.04	2.29	-2.52*
ストレス反応	抑うつ	6.45	2.44	6.83	1.86	-0.59
	怒り	10.25	2.27	9.50	1.79	1.23
	疲労	8.85	2.37	8.67	2.26	0.26
	身体愁訴	7.20	1.82	7.42	2.04	-0.37

** $p < .01$, * $p < .05$

考 察

本研究では、中小企業経営者の職務環境に起因すると思われる慢性型職場ストレスとコーピング方略の特徴を明らかにする事を目的とした。分析の結果、以下の特徴が認められた。

中小企業経営者の特徴的な職場ストレスについて：

先行研究では、経営者の職場ストレスについて、直接検討したものは見当たらない。米原・種市・小杉（2002）の研究では、勤続年数の短い者は、質的ストレスをより多く自覚し、勤続年数の長い者は、量的ストレスをより多く自覚する事を指摘している。

一般的に、勤続年数が長くなると、職場での地位が高くなり、部下の人数が増えると考えられる。その為、勤続年数の長い者は、量的ストレスをより多く自覚し、質的ストレスの業務遂行上の曖昧さや、裁量権のなさに関しては、勤続年数の短い従業員がより多く自覚しているとされる（米原ほか、2002）。

一方、管理職、非管理職の差異に注目した従来の職位に関する研究でも、管理職者は、業務量過多、時間的切迫などの量的な職場ストレスを自覚している反面、非管理職者は、役割不明瞭、裁量権不足などの質的な職場ストレスを自覚しやすい事が示されてきた（田中、1999）。

本研究では、中小企業経営者は事業存続の責任の重さを強く自覚し、それによって必然的に「一生懸命働かなければならない」「仕事の量が非常に多い」という量的な職場ストレスを強く自覚している事が示された。管理職の特徴である量的ストレスを中小企業経営者も自覚している事が確認されたが、管理職と比較し、責任の重さや多岐にわたる業務の多さから考えると経営者の量的ストレスは、管理職のそれよりもより高いものと推測される。中小企業経営者は、人事・総務、営業、開発、人材育成など経営者一人に課せられる業務量が管理職や非管理職に比べ過大であるため、経営者のメンタルヘルス対策は、量的負荷の低減が課題のひとつであるといえる。

一方、非管理職に見られる業務遂行上の曖昧さ（役割不明瞭）や、裁量権のなさ（裁量権不足）、能力不足などについての質的ストレスは、先行研究同様、低い数値である事が判明した。しかし、質的ストレスの領域のうち、業務特性や雇用に関しては、強く自覚されていることが示された。

これらの結果から、中小企業経営者の職場ストレスは、管理職者や非管理職者と違い、企業の存続の為、量的ストレスを強く自覚すると同時に、経営者という業務特性（高度な知識や技術が要求される。勤務時間はいつも仕事の事を考えていなければならない）や、雇用（報酬や将来への不安）の質的ストレスを強く自覚しており、量的ストレスと質的ストレスの両側面が高いという特徴が示された。このことは、経営者のストレスに特異性のあることを示すものであり、重要な示唆を含むものといえる。

大多数の中小企業は、経済的基盤が脆弱である為、企業をとりまく国内外の経済情勢に

敏感であり、資金繰りや売上金額の推移に神経を尖らしながら経営に従事している。質的ストレスである雇用や業務特性領域の数値の高さから、多くの中小企業経営者が企業の存続に強い危機感を覚えていることが示唆された。また、中小企業経営者のストレスの総量は管理職や非管理職に比べ、より高い数値を示すと推測される。

中小企業経営者の特徴的なコーピングについて：

コーピングとは、個人の資源に負荷を与え、その資源を超えると評定された外的ないし内的要請を処理するために行う認知的・行動的努力であり、その努力は常に変化するものである (Lazarus & Folkman, 1984)。したがって、特定の職務状況に対して実施するコーピング方略の漸次的改善を行う事により、先行する職場ストレスおよび、後続する心理的ストレス反応を低減する事が可能となる (田中, 2012b)。この視点に沿えば、経営者に特徴的なストレスを同定し、コーピング方略への具体的介入を実施する事が職場ストレスの自覚の低減や心理的ストレス反応の低減をもたらすといえる。

また、状況に対して統制可能性が高いと評価された場合は問題焦点型コーピングが、低いと評価された場合は情動焦点型コーピングが適切とされている (Lazarus & Folkman, 1980)。このことから、量的ストレスや統制可能な質的ストレスのコーピングとしては問題焦点型コーピングの採択が望ましいといえる。本研究でも、経営者の特徴的なコーピング方略は、問題焦点型コーピングを多く使用している事が示され、問題をひとつずつ片付け、計画を立て実行するコーピング方略を採択している事が読み取れたが、経済情勢や取引先事情など統制不可能なストレスには、情動焦点型コーピングを採択する効果的なコーピング方略の発動がのぞまれる。

また、情動焦点型コーピングにおいては、年齢による差が見られ、年齢の低群が高い数値を示した。この事は、経験値の差により若い経営者の方が、統制不可能な質的ストレス以外の職場ストレスに対しても、回避的コーピングや感情優先型コーピングなどを採用する傾向が強いことが示唆される。

感情優先型コーピングを採択するタイプのなかでも、我慢したり、諦めたりする感情優先型消極タイプの人にはどのようなストレスに遭遇しても、終始一貫して感情優先型に固執する傾向があり、ストレス反応平均得点も最も高い (小杉・齋藤, 2005) とされている。また、田中 (2012b) は、ソーシャル・スキルの高い管理職者は問題解決につながる積極的コーピングを多用し、ソーシャル・スキルの低い非管理職者は問題解決につながらない消極的コーピングを多用すると指摘する。この点からみれば、低群が情動焦点型コーピングを高群よりも多用する本研究の結果から、低群の経営者はソーシャル・スキルの側面からも高群よりソーシャル・スキルが低いと示唆される。

本調査票では、情動焦点型コーピングや我慢コーピングが、感情優先型、消極的コーピングにあたり、経営者においては上記のタイプは少数だと思われた。しかし、本研究の結果から、我慢コーピングを採択する経営者も多いことが判明した。このタイプは、経営者として重要な資質といえる積極的な問題焦点型コーピングを採用するタイプと対極にあり

(小杉・齋藤, 2005), 今回の結果は, 企業のリスク管理の面からも経営者のメンタルヘルス対策が重要であることが示唆された。

一方, 我慢コーピングに関しては, 回避型の消極的な我慢だけでなく, 社内や社外でのトラブルを避けるための積極的な我慢コーピングも採択していると考えられる。ソーシャル・スキルを高い水準で獲得しているとされる管理職(田中, 2012)以上に経営者は, ソーシャル・スキルを備えていると考えられ, 取引先との軋轢や社員の労働意識に相違を感じながら, 我慢コーピングを採択することが示唆される。

相談コーピング方略については, その採択頻度は低く, ストレッサーに対して積極的な相談コーピングを採択しない経営者が多いことが示された。中小企業では, 相談できる同僚や役員および社外コンサルタントを置く企業は少数で, 大多数の経営者が職場ストレスに対して相談コーピングを採択せず, ストレッサーを抱え込んでいる孤独な経営者像がイメージされる。この点からも, 経営者のメンタルヘルス対策が必要であることが明らかになった。

以上, 中小企業経営者は, 管理職の特徴である量的ストレスだけでなく, 経営者としていつも仕事の事を考え, 高度の知識が求められるという業務特性から来る質的ストレスをも強く自覚し, 職場ストレスに一般企業従業員とは異なる特異性のあることが示唆された。さらに, 中小企業経営者は相談相手に乏しく, 問題から遠ざかったり, 解決のチャンスを待つなど情動的で消極的な対処や我慢のコーピング方略を採択することが多い事が明らかになった。

一方, 慢性型職場ストレスとコーピング方略の相関から, 質的ストレスである業務特性と業務量過多に中程度の相関がある事が示された。中小企業経営者は, いつも仕事の事を考え, 一生懸命働かなくてはならないという思いが関連している事が統計上でも示されたといえる。また, 中小企業経営者として, 能力不足を自覚すると対人関係や役割不明瞭感, 裁量権不足など複合した慢性型職場ストレスを自覚する事が多い事も示めされた。経営者として能力不足感を抱いた場合, 多岐にわたる慢性型職場ストレスを生起させることになり, 企業の健全経営(ヘルシーカンパニー)³⁾という視点からも経営者のストレスチェックが重要である事が示唆された。

中小企業の経営者が職場ストレスから起因するストレス反応を低減させるためには, 問題焦点型コーピングや相談コーピングの積極的な採択がのぞまれるが(小杉, 2006), 本調査からは多くの経営者がそのようなコーピング方略を採択できていない現状が明らかになった。特に相談コーピングについては, 中小企業事業場内に相談できる環境が整っていないことも一因になっていると思われる。大企業に比べ, 経済的事情も厳しい中小企業においては, 産業保健スタッフを事業場内に常駐させ, 経営者や従業員のメンタルヘルス対策を行うことは現実的には厳しい状況と言える。そのため, 経営者の相談コーピングを

3) 経営者・従業員のメンタルヘルスを含めた「健康」を企業の存続可能性を高める重要な資源ととらえ, その管理に経営的に積極的に取り組む考え方。

促進するためには「4つのケア」にあげられる事業場外資源⁴⁾の積極的な活用がのぞまれる。公的機関や民間を問わず、事業場外資源では、総合的なメンタルヘルス対策の相談窓口を設けており、中小企業の経営者の相談コーピング方略の採択促進のみに活用するのではなく、中小企業経営者の「セルフケア」を実施する上でも、またその結果、中小企業の従業員のメンタルヘルス対策が促進される可能性が高いことから、中小企業経営者の事業場外資源の活用促進は喫緊の課題であることが示唆された。

また、今後は慢性型職場ストレスに対する好ましいコーピング方略の採択に関連するソーシャル・スキルやソーシャル・サポートの実態を検討し、中小企業経営者の心理的ストレス反応低減効果を詳細に検討していくことも必要であろう。

引用文献

- 中小企業庁（2010）中小企業白書，中小企業・小規模事業者数，
http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_placement/index.htm
- 群馬産業保健推進センター（椎原康史・石埜茂・狩野正之・藤田晴康・松岡治子・山田淳子・小笠原映子・鈴木庄亮）（2009）中小事業所の経営者を対象としたメンタルヘルスの意識調査
- 池田智子（2011）看護職による小規模事業所へのメンタルヘルス活動の特徴 産業ストレス研究，vol.18 No.2, 121-123
- 亀田高志（2009）人事担当者，管理職のためのメンタルヘルス入門，東洋経済新報社，東京
- 警察庁（2011）平成22年自殺者数統計，
<http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/H22jisatsunogaiyou.pdf>
- 北村尚人（2011）臨床心理士からみた看護職による小規模事業所のメンタルヘルス・ニーズの捉え方 産業ストレス研究，vol.18 No.2, 115-127
- 厚生労働省（2007）平成19年労働者健康状況調査の概況，
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kenkou07/j4.html>
- 小杉正太郎（2002）ストレス心理学，川島書店，東京
- 小杉正太郎（2006）ストレスマネジメントマニュアル，弘文堂，東京
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒（2004）職場ストレススケール改訂版作成の試み：ストレス尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 産業ストレス研究，vol.11, 175-185
- 小杉正太郎・齋藤亮三（2005）ストレスマネジメントマニュアル，弘文堂，東京
- Lazarus, R. S. & Folkman, S., (1980) An analysis of coping in a middle-aged community sample, *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239

4) 行政機関では都道府県労働局，保健所などが相談窓口を設置。その他公的機関では，中央労働災害防止協会，各都道府県産業保健推進センター，労働者数50人未満の場合の小規模事業場では地域産業保健センターがあり，産業保険推進センターと連携し，産業保険全般のサービスを提供。また，民間では，専門相談機関として外部 EAP (Employee Assistance Program) などが利用できる。

- Lazarus, R. S. & Folkman, S., (1984) Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1297-1349.
- 内閣府 (2006) 少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書, 254
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/sensin/pdfs/hokoku82.pdf>
- 島津美由紀 (2004) 職務満足感と心理的ストレス, 風間書房, 東京.
- 総務省 (2006) 平成18年事業所・企業統計調査
<http://www.stat.go.jp/data/jigyoku/2006/kakuhou/gaiyou/01.htm>
- 田中健吾 (2007a) ソーシャルスキルと職場ストレス・心理的ストレス反応との関連 (Pp. 253-260), In “大阪経大論集第58巻第1号”
- 田中健吾 (2007b) 職場ストレスと社会的スキル (Pp. 52-70), In “社会的スキルを測る: KiSS-18 ハンドブック (編著: 菊池章夫)”, 川島書店, 東京.
- 田中健吾 (2009a) 職場ストレスとカウンセリング (Pp. 117-135), In “産業・組織心理学への招待 (編著: 白樫三四郎)”, 有斐閣, 東京.
- 田中健吾 (2009b) ソーシャルスキルと職業性ストレス, 晃洋書房, 東京
- 田中健吾 (2012) 管理職・非管理職のソーシャルスキルと職場ストレス・コーピングの特徴, In “大阪経大論集第62巻第5号” (印刷中)
- 田中美由紀 (1999) 年代別・職位別にみた職場ストレスと職務満足感に関する検討——調査および半構造化面接を用いて——, 産業ストレス研究, vol. 7, 67-73
- 田中美由紀・小杉正太郎 (2000) 職務満足感と疲労・抑うつとの関連の検討 日本心理学会第64回大会発表論集, 1170
- 田中辰巳 (2011) 社長がうつになりまして・・・その傾向と対策 (Pp. 176-181), In “文芸春秋第89巻第13号”, 文芸春秋, 東京
- 渡井いずみ・錦戸典子・村嶋幸代 (2006) ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度日本語版の開発と検討 産業衛生学雑誌, 48, 71-81
- 米原奈緒・種市康太郎・小杉正太郎 (2002) 勤続年数が従業員の職場ストレスに及ぼす影響 産業ストレス研究, vol. 9 No. 3, 179-184