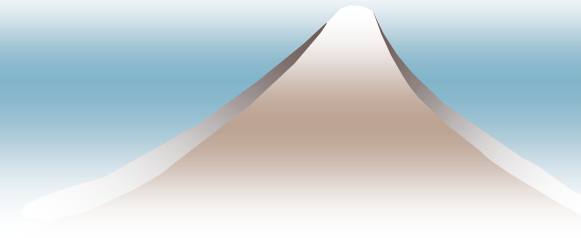


経営者のストレスと想定書簡法による ストレス緩和効果

東京福祉大学大学院
臨床心理学専攻通信教育課程
出田 敏子

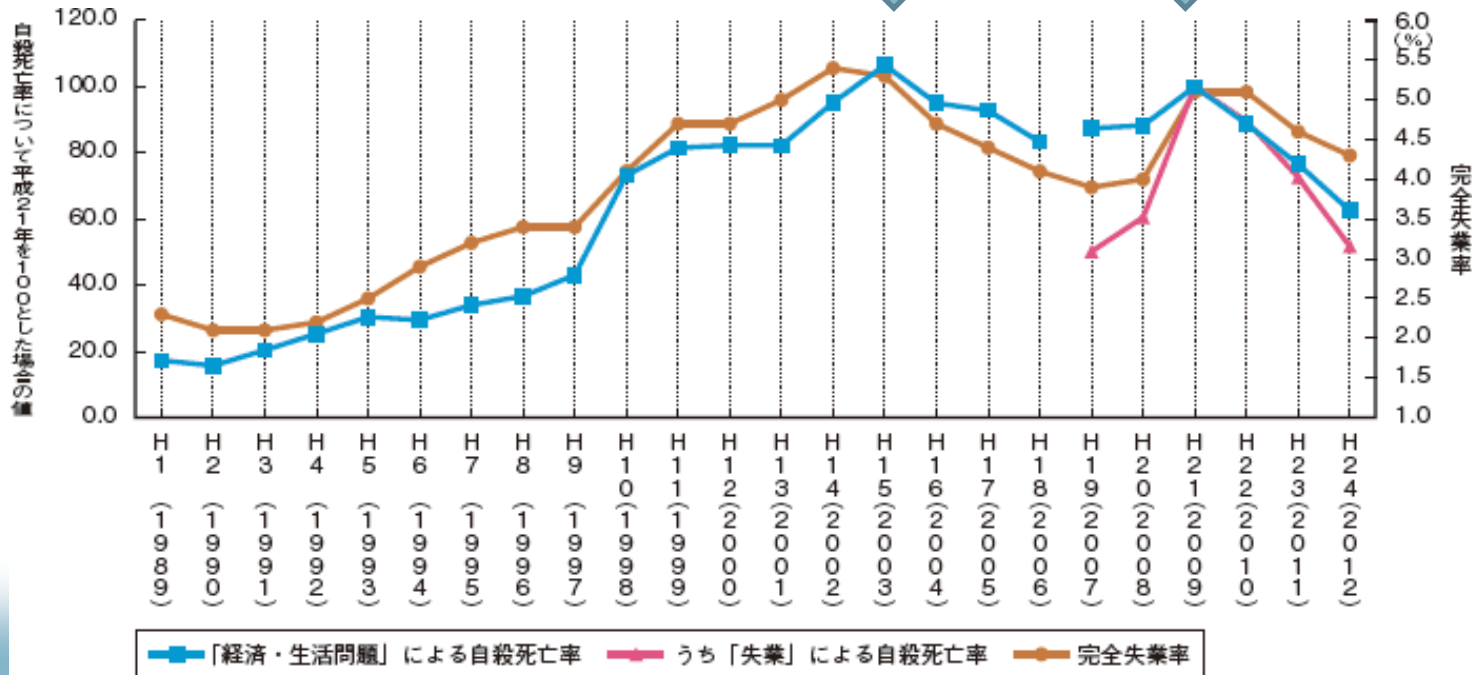


経営者は、常日頃からいろいろなストレスにさらされている

経済的理由が自殺の原因 戦後2回のピーク

ITバブル崩壊

リーマンショック



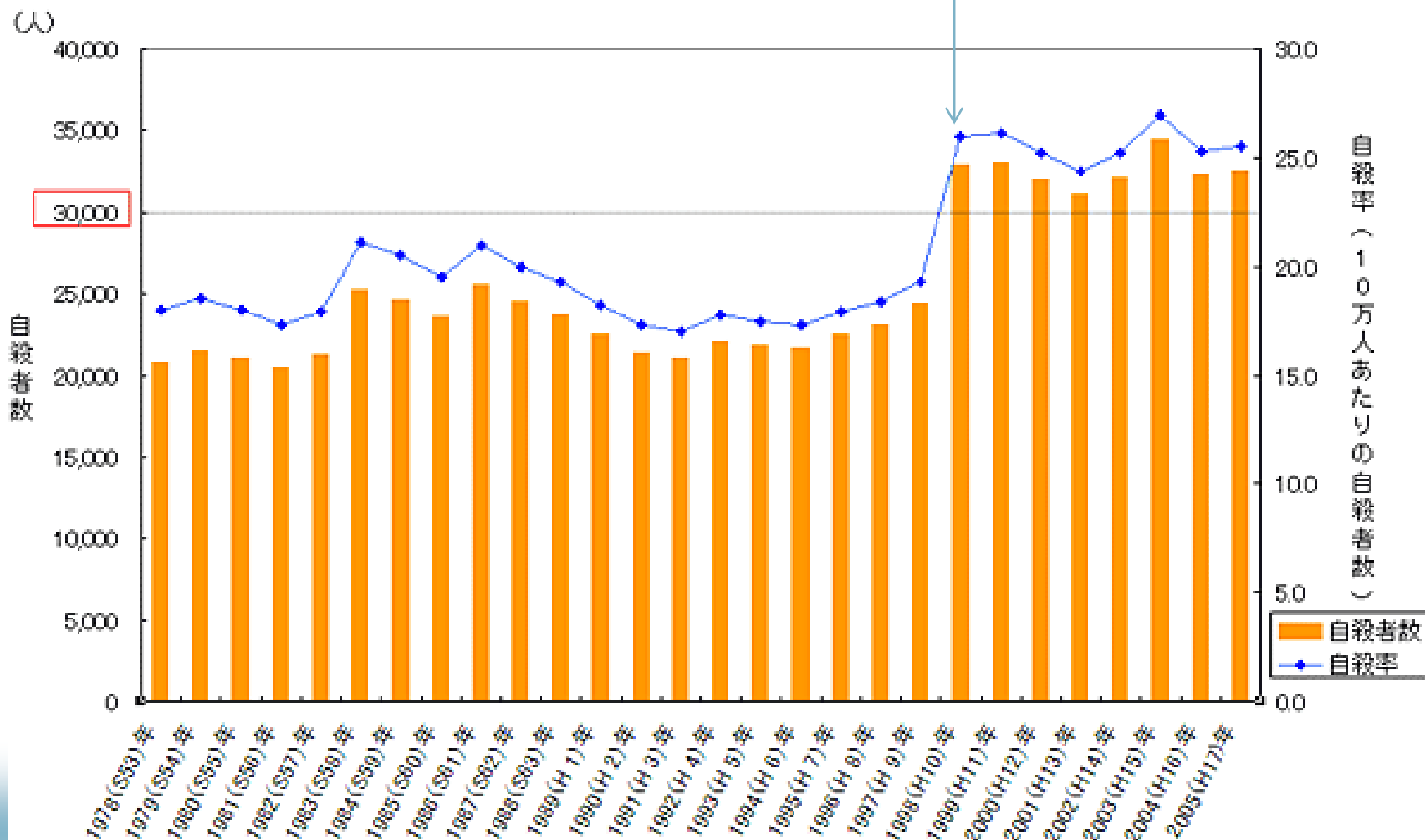
資料：警察庁「自殺統計」、総務省「国勢調査」、総務省「人口推計」及び総務省「労働力調査」より内閣府作成

(内閣府の自殺対策白書(2013)「経済・生活問題」における原因・動機詳細別自殺者数の推移)

自殺の増加

日本の自殺者数と自殺率

貸し渋りのピーク時



警察庁統計「平成17年中における自殺の概要資料」より作成

中小企業経営者に対する「メンタルヘルスケアに関する意識について」の調査(石埜ら, 2009)

「心の悩み」を意識した経験がある

61.3%

専門家のサポートを受ける場所が必要

46.6%

・・・メンタルヘルスケアの必要性は多くが認識
一方で「経営者は弱さを見せられない」

67.2%

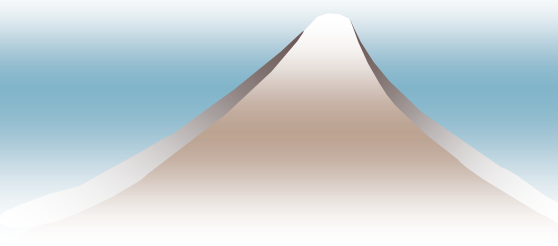
・・・サービスを利用しない否定的、消極的な姿勢

経営者のストレスに関する先行研究

「業績の向上などが管理者にとって相当程度の負担を課しており、そのことがストレスとなっているが、そのストレスを避けるというよりも、向き合うことが肝要である」(田尾、2005)

「経営者の心の悩みを意識しメンタルヘルスによるサポートが必要である」(石楚ら、2009)

「経営者にとって相談の必要性が認識されているにもかかわらず、多くの経営者がその方法を採用することができない現状」(佐野と田中、2012)



経済状況を理由とする自殺者には、自営業者が多い。
ほとんどは、経営基盤が弱く、厳しい経済環境に悩んでいる中小企業の経営者。

日本の中小の事業所は全事業所の90%以上

行政による中小の事業所に対する産業保健やメンタルヘルス対策はある

問題点

- ①事業所の規模が小さいとメンタルヘルス対策困難
- ②経営者がメンタルヘルスケアについて関心がない
＝事業所にメンタルヘルスケアを導入できない。
- ③経営者自身に対するメンタルヘルス研究の不足

すべての経営者がストレスに弱いわけではなく、それをバネに出来る人もいる
(一部のベンチャー企業成功者)

経営者自身の生来の性格や、経験によって形成された行動特性パターンのの関与が考えられる



経営者とストレスに対する臨床心理学的研究がもっと必要である！！

先行研究

性格特性とリーダーシップ

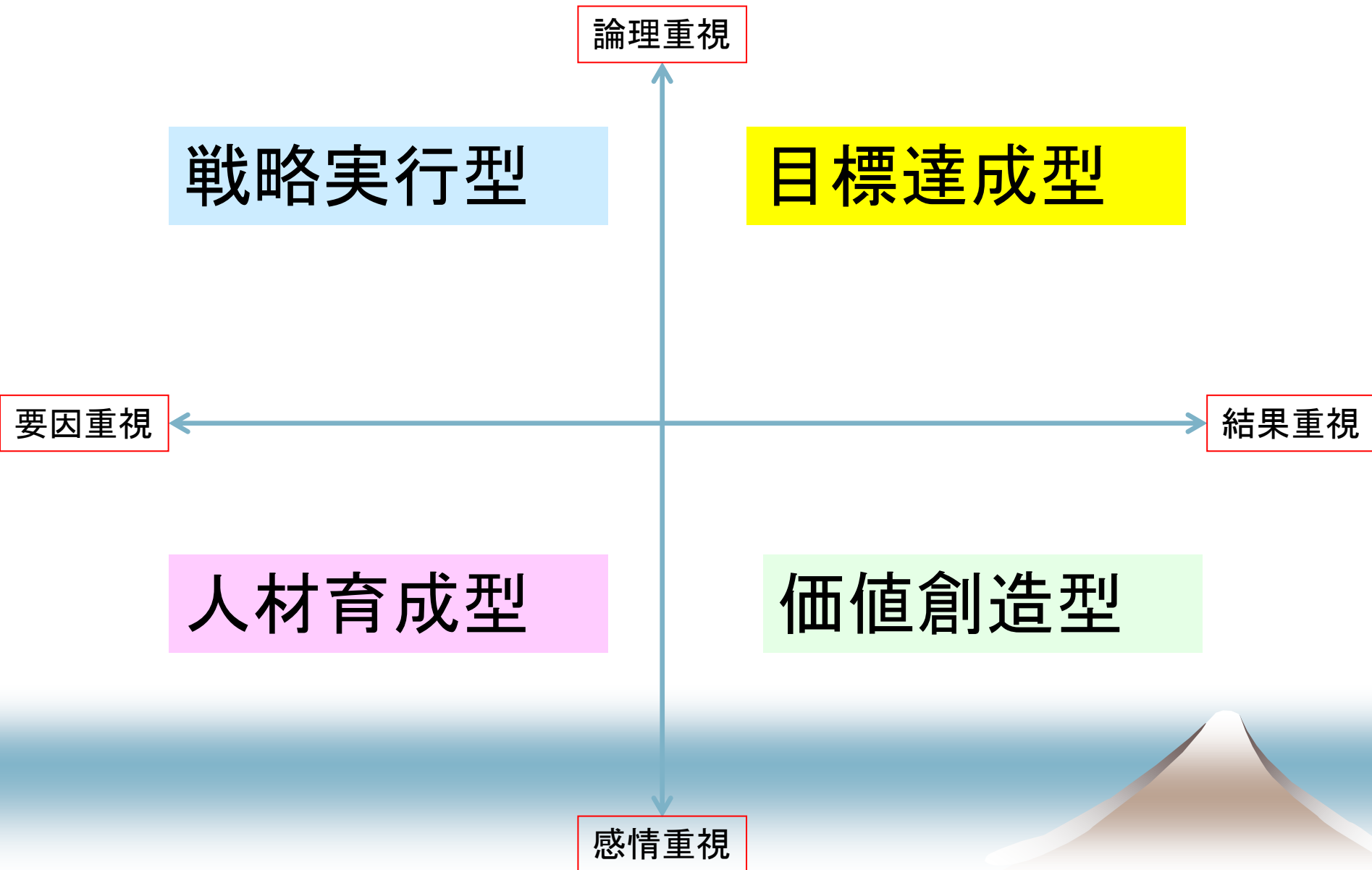
「経営する」＝「組織をたばねて利益をあげる」
∴強力なリーダーシップが必要

「ストレスに弱い者よりは開放的、外交的でストレスに強い者がリーダーには向いている」(オーストラリア陸軍将校に対する性格テストより: McCormack & Mellor, 2002)

軍人ではなく、経営者のストレスに対する反応性と経営者のタイプとの関連性および経営者のリーダーとしての特質に合わせたストレスマネジメント方法の有効性に関する検証例はない。

リーダーシップ4領域行動モデル

(大中、2006「MBAリーダーシップ」)



論理重視

戦略実行型

目標達成型

- 人々を巻き込むコミュニケーション。
- 大局観に基づいたコミュニケーション。
- 選択と集中。
- ×独自性へのこだわり。
- ×個別事情に対する配慮。
- ×費用対効果感性と損得リスク分析。

結果重視

価値創造型

- 現状にとらわれない柔軟な発想。
- ルールや制度にとらわれない本質の発見。
- マクロ的、長期的な視点での思考。
- ×対人関係構築、対人活用。
- ×論理的な緻密さ。
- ×体制構築などの実践行動。

感情重視

人材育成型

- 人材発掘と活用。
- 意欲の活用。
- 人間関係、チーム意識の醸成。
- ×競争目標に対するこだわり。
- ×論理的緻密さ、冷徹さ。
- ×ルールや制度の遵守。

要因重視

- 課題解決。
- 緻密な論理思考。
- 合理性優先の明確な意志決定。
- ×現状破壊。
- ×人材育成。
- ×ルールや制度にとらわれない発想。

ストレステスト

Job Stress Scale Revised version (JSS-R)
(カテゴリー ストレッサー・コーピング・ストレス反応)

JSSの改訂版

作成者 小杉正太郎他

(1997年JSS開発:1997年から2001年までに得られた
10582名の調査データに基づいて改定)

特徴:全企業員が自覚している心理的ストレス状態につ
いて

- 1)自身の就業環境に原因するストレス状況(職場スト
レッサーの質・量)
- 2)自覚したストレス状況への対処(コーピング方略)
- 3)精神的健康度(心理的ストレス反応)の程度から、
多面的かつ定量的に把握することが出来る。

想定書簡法とは

“自分で自分に手紙を書く方法”



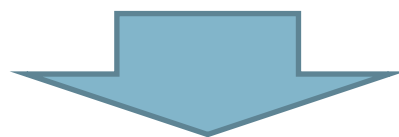
福島(2003)によって開発された想定書簡法は、日常生活における思考と感情について優しい理解者を思い浮かべて自分に対して手紙を書き、また「自分で書いた手紙に自分で返事を書く」という自己カウンセリングにより、肯定的感情を促進する効果がある



想定書簡法は、「人に知られたくない」という経営者の志向に合致するセルフケアであり経営者のストレス緩和に効果が期待できる。

本研究の目的

- ① 経営者のリーダーシップタイプとストレス度合いとの相関関係の検証
- ② 介入実験: 想定書簡法にセルフフィードバックによるストレス解消効果があるかどうかの確認
- ③ リーダーシップタイプとストレス解消効果との相関関係の有無を明らかにする



最終目標

結果を経営者本人に面談によりフィードバック
新しい経営者のメンタルヘルスケア方法論の確立

本研究の仮説

①人材育成型と価値創造型の行動パターンを取るタイプの経営者はストレスに強い

(仮説設定根拠:これまでの経営者たちに対する面談経験より。先行研究は調査中)

②想定書簡法による自己内面の開示が行われることによるストレス緩和効果がこれらのタイプにより効果がある

(仮説設定根拠:目的達成型、戦略実行型にくらべ「論理」より「感情」を重視することから、自己内面の開示がより効果的であると想定)

実験の手続き

- ①リーダーシップタイプを4領域モデルの自己分析シートで把握する。
 - ②JSS-R (Job Stress Scale revised version) でストレスを調査する。
 - ③想定書簡法の方法を説明したのちに実際に手紙を自分に書かせる。
 - ④再度JSS-Rによりストレスを調査する。
 - ⑤想定書簡法の前後でストレスを比較する
- 研究参加者には、事前に本研究の目的、意義を口頭にて説明する。個人情報処理には十分注意することを口頭で説明する。回答時間は1時間を目安とする。

実験デザイン

・4群比較試験

・統制群の設定は検討中（群によっては、N数が少ない可能性があるため）

被験者：中小企業経営者40名

リーダーシップテスト

戦略

目的

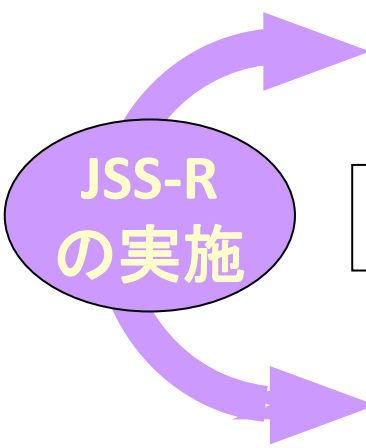
人材

価値

想定書簡法の指導および実施

JSS-R 得点の結果解析
フィードバック

JSS-R
の実施



解析方法

- ① 4領域行動モデルの自己分析シートの得点にもとづき、被験者をリーダーシップタイプごとに分け、JSS-Rによるストレス得点(書簡法前)とリーダーシップタイプとの相関を調べる。
- ② 想定書簡法前後での各被験者のストレス得点の変化を調べる。
- ③ ストレス得点の変化量(変化率)とリーダーシップタイプとの相関を調べる。

まとめ

1. 先行研究により、経営者に対するストレスケアの重要性はあきらかであり、現代日本社会の経済を支える経営者たちのサポートは日本経済全体に対して重要である。
2. 経営者のリーダーとしての行動特性とストレス耐性に関する研究は行われていないので、そこを明らかにしたい。
3. 経営者は自分でストレスを解決したいという特質を持っており、セルフケア(セルフフィードバック)の形でのストレスコーピング技法が望ましいと考え、書簡法による介入を試みることにした。
4. 想定書簡法のリーダーシップ各群に対する効果は統制群を置くことにより明らかになると考えているが、本研究はまずリーダーシップとストレス耐性の相関を明らかにすることが第一、想定書簡法によるストレス緩和効果の確認が第二の目的であるため、統制群については現在検討中である。