

中小企業経営者の職業性ストレス尺度の開発
インターネットによる予備調査における尺度分析の結果
Development of a Novel Occupational Stress Scale for Small-and-Medium Enterprise Owners.
Results of the scale analysis in the preliminary Internet-based survey.

栗岡 住子、馬ノ段 梨乃(京都府立医科大学)、亀井 克之(関西大学)

尾久 裕紀(大妻女子大学)、オリヴィエ・トレス(モンペリエ大学)

KURIOKA, Sumiko. UMANODAN, Rino. KAMEI, Katsuyuki. OGYU, Hiroki. Olivier Torres.

<要旨>

中小企業経営者はメンタルヘルス不調のリスクが高いうえ、経営者のストレスは経営に直結するためストレス対策は急務である。しかし中小企業経営者に対するメンタルヘルス対策は行われていないうえ、実態把握を行うための職業性ストレスの尺度がない。本研究では、先行研究及び中小企業経営者に行ったインタビューを分析して中小企業経営者の職業性ストレス尺度を作成し、その尺度を用いて中小企業経営者 1000 人を対象にインターネットによる予備調査を実施した結果、信頼性・妥当性が得られた。

キーワード：中小企業経営者、職業性ストレス、尺度開発、信頼性、妥当性、プレゼンティーズム

1. はじめに

我が国の中小企業経営者は 357.8 万人であり(中小企業庁, 2020)、経営者の自殺者数は 2020 年では年間 1,266 人で、自殺の原因・動機が健康問題及び経済・生活問題と特定された者の割合は各々34%で、全体の7割を占めた(厚生労働省, 2021)。

一方、Cocker et al. (2013) は、中小企業経営者の高いストレスは、アブセンティーズム(健康問題全般による休業)およびプレゼンティーズム(出勤しているが健康問題により労働遂行能力が低下している状態)と強く関連することを報告しており、「自分自身のメンタルヘルスが経営に影響を与える」と考えている中小企業の経営者は71.3%と高い(石埜ら, 2009)。このように、中小企業経営者はメンタルヘルス不調のリスクが高いうえ、経営者のストレスは経営に直結する(尾久, 2016a)と考えられるが、法律に基づくメンタルヘルス対策が充実している労働者(事業または事業所に使用される者)と異なり、行政等による対策は行われていない。

このような実態から、中小企業経営者の高い職業性ストレス(労働環境からの要求が働く人の対応能力[または管理能力]を超えた場合に経験されるもの)に対しては何らかの対策が必要であると考えられるが、労働者の職業性ストレスに関する研究と比較して、中小企業経営者の職業性ストレスに関する研究はわずかである。また、それらの研究は調査対象者数が少ないう

えに、研究ごとに異なる評価尺度を使用しているため評価は一定していない。例えば、中小企業経営者を対象としたメンタルヘルスの意識調査では、「ストレスがある」と回答した者の割合は回答者の77%であり（椎原ら, 2008）、ストレスを感じる労働者の割合54.2%（厚生労働省, 2020）と比べて高い値を示していることが報告されている。また、German National Health Survey（1998）の結果を用いた研究（Stephan U & Ulrike U, 2010）では、層化抽出法により選出（年齢、性別等を統制）された起業家および被雇用者各149人を比較し、起業家は被雇用者と比べて身体疾患および精神障害の罹患率が有意に低く、生活満足度も高く、行動指標（休業、受診状況）も良好であることが報告されている。

我が国では労働安全衛生法に基づき常時使用する全労働者に対して、職業性ストレス簡易調査票（下光, 2000）を使った調査が事業者によって実施され、評価基準も統一されている。しかし、労働者向けに作成された職業性ストレス簡易調査票（下光, 2000）を用いて中小企業経営者に対する調査を行った結果では、心理的ストレス反応が高い結果であったにもかかわらず、職業性ストレスの得点が低い結果であった（栗岡ら, 2019）。

これらのことから、中小企業経営者と労働者とは、職務におけるストレスの質的な違いが大きく、同一の尺度で測定することが困難であることが予想される（馬ノ段ら, 2021）。労働者と異なる可能性のある中小企業経営者のストレス要因の評価を行うためには、中小企業経営者のストレス要因の特性を把握する必要がある。中小企業経営者のストレス要因として、経済的な問題、社会的孤立、長時間労働、ワーク・ライフ・バランスの不均衡（Coker et al., 2012）、慢性的なオーバーワークや雇用保障がないこと、コミュニケーションの少なさ（Lai et al., 2015）、ワーク・ファミリー・コンフリクト（Judge et al., 1994）が報告されている。

また、ストレスを高める行動特性として、自分の弱さを見せられないこと（石埜ら, 2009）、弱音を吐かず支援も求めないという経営者像（伊藤ら, 2009、尾久, 2016b、亀井, 2017）が報告されている。そして、これらのストレス要因のアウトカム（反応）として、身体的健康度の低下やGP（一般医療）サービス利用の増加（Parslow et al., 2004）が報告されているが、職業性ストレスを全体的に評価するには十分ではない。

したがって本研究の目的は、これら先行研究とインタビュー調査結果をもとに開発した中小企業経営者の職業性ストレス尺度の予備調査を行い、尺度の信頼性・妥当性を高めるための項目選択を行うことである。

2. 方法

2-1. 尺度作成のプロセス

本研究における中小企業経営者の尺度開発の流れは、先行研究とインタビュー調査から作成した。最初に先行研究から中小企業経営者の職業性ストレス要因を整理した。それらの要因に基づきインタビューにおける質問項目を作成した。本質問項目を用いて、19人の中小企業経営者にインタビューを行った結果、全147コード（10カテゴリー、31サブカテゴリー）を抽出

した(栗岡ら, 2020)。

先行研究から、中小企業経営者であっても労働者と同様に NIOSH (National Institute of Occupational Safety and Health : 米国国立労働安全衛生研究所) の職業性ストレスモデル (Hurrell et al.,1988) があてはまると仮説を立てた。NIOSH のストレスモデルとは、職場での仕事のストレス要因(仕事の量、裁量権、職場の人間関係などのストレッサー)がストレス反応(抑うつ、身体的訴え、アブセンティーズムなど)を引き起こすプロセスにおいて、修飾要因(個人要因、仕事外の要因、緩衝要因)が、それぞれストレス反応に影響を与えることを想定しているモデルである。このモデルは、仕事のストレス要因と修飾要因を把握することができ、その改善が可能であれば、ストレス反応の発現を予防することが可能になるために、ストレスの一次予防的なアプローチを行うために活用されている。

NIOSH 職業性ストレスモデルに基づき、インタビューから抽出した 147 項目を要因毎に分けて整理し、仕事のストレス要因 31 項目、修飾要因(個人要因 [(基本属性も含む)] 24 項目、仕事外の要因 9 項目、緩衝要因 17 項目)、ストレス反応 3 項目、合計 84 項目の尺度を作成した(図 1)。

なお、質問項目の文言の調整および項目の分類については、客観性を保つため、中小企業経営者、元中小企業経営者の産業医、職業性ストレス研究者である臨床心理士と、経営学修士を持つ公認心理師、中小企業経営者の健康に関する研究を行っている経営学者の 5 人によって行った。作成した調査票は、3 人の中小企業経営者の意見を聞き、再度文言を修正した。

なお、アウトカムには、先行研究で信頼性妥当性が検証されている心理的ストレス反応(K6)6 項目の日本語版 (Furukawa et al., 2008)と、プレゼンティーズムの尺度日本語版のうち 5 項目(荒木田ら, 2016)を加えて合計 95 項目とした。

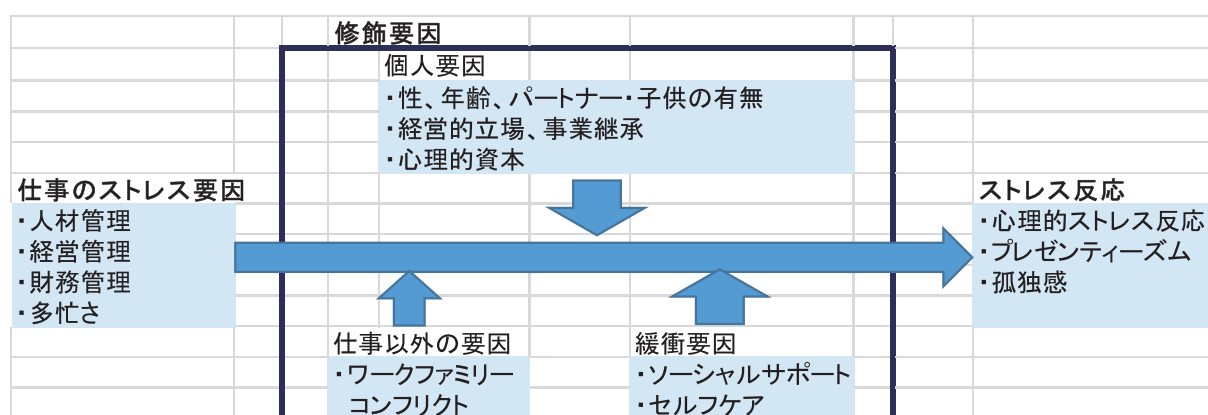


図 1. 中小企業経営者における職業性ストレスモデル (仮説)

2-2. 対象と期間

対象者は、日本のインターネット調査会社のモニター 2,212,088 人の中から、従業員 5 人以

上を有する 20-79 歳の中小企業経営者の 6,908 人を抽出して回答を依頼し、回答者が 1,000 人を超えた時点で調査終了とした。対象者には、研究概要説明書に基づき研究の趣旨と方法、個人情報保護について画面で説明し、同意した者が回答に進めるようにシステム設定を行った。

調査期間は 2020 年 12 月 12 日～12 月 15 日の 4 日間であった。なお、本研究における中小企業とは、わが国の中小企業基本法の定義に沿った企業を調査対象とした。

2-3. 調査項目

2-3-1. 仕事のストレス要因

仕事のストレス要因とは、仕事をすることによって生じる心理・社会的なストレスで、労働者においては仕事の量や質、職場の人間関係などが代表的なストレスである。本研究では、インタビュー調査から抽出された「経済的な問題」、「人材の問題」、「多忙さ」、「経営管理（マネジメント）」の 4 つの因子から、インタビュー調査により抽出した文言を用いて「必要な人材が確保できない」など、31 項目をオリジナルで作成した。回答は「そう思う(4 点)、まあそう思う(3 点)、やや違う(2 点)、違う(1 点)」の 4 件法で、得点が高いほどストレスが高いことを示す。

2-3-2. 修飾要因（個人要因、仕事外の要因、緩衝要因）

2-3-2-1. 個人要因(心理的資本)

心理的資本とは、希望・楽観性、自己効力感・レジリエンスの特徴づけられた個人の成長におけるポジティブな心理状態と定義づけられている(Luthans et al., 2007)。また、Xanthopoulou et al. (2009) は、労働者の心理的資本はワーク・エンゲイジメント(仕事に対する前向きな気持ち)にポジティブな影響を与えながら、双方の資源を強化すると考えられており、この概念は中小企業経営者にも当てはまることが考えられるため、経営能力に関する「心理的資本（本研究では、中小企業経営者個人のなかに存在する心理的な資源のこととして、組織経営に関する有能感・成功経験・自信・楽観性などと規定する）」という個人要因のオリジナルの項目を作成した。本尺度では、「従業員がやりがいを持って働いていると感じる」など 8 項目で、回答は「そう思う(4 点)、まあそう思う(3 点)、やや違う(2 点)、違う(1 点)」の 4 件法で、得点が高いほど心理的資本が高いことを示す。

2-3-2-2. 仕事外の要因（ワーク・ファミリー・コンフリクト）

ワーク・ファミリー・コンフリクト(仕事と家庭の対立：個人が仕事と家族の役割の間で相容れない複数の要求を経験する際に生じる役割葛藤)は、Judge et al.(1994)が中小企業経営者のストレス要因として報告しており、本研究におけるインタビューの中でも同様の要因が抽出された。

ワーク・ファミリー・コンフリクトの評価には、島田ら(2011)を参考にインタビュー調査に

より抽出した文言を用いた入れた質問を作成した。質問項目は「仕事のせいで、家事や育児、介護、学習などがおろそかになる」など 9 項目で、回答は「そう思う(4 点)、まあそう思う(3 点)、やや違う(2 点)、違う(1 点)」の 4 件法で、得点が高いほどワーク・ファミリー・コンフリクトが高いことを示す。

2-3-2-3. 緩衝要因：セルフケア

平均年齢が高い中小企業経営者にとり、ストレス管理を含めた自己健康管理(セルフケア)は重要であり、本研究のインタビューにおいても多くの項目が抽出されたことから、「気分転換(運動、趣味など)の時間を持つ」など 6 項目のオリジナルの質問項目を作成し、回答は「できている(4 点)、まあできている(3 点)、あまりできていない(2 点)、できていない(1 点)」の 4 件法で、得点が高いほどセルフケアを行っていることを示す。

2-3-2-4. 緩衝要因：ソーシャルサポート

ソーシャルサポートとは、社会における人とのつながりの中でもたらされる、精神的あるいは物質的な支援であり、労働者においては「上司」、「同僚」などが重要な支援者である。しかし、中小企業経営者に対する具体的な支援者についての先行研究がわずかであり、国内では石埜ら(2009)が中小企業経営者に対するインタビュー調査から、「家族」、「友人」、「専門家」が相談相手であることを報告している。

本研究においてもインタビュー調査において同様の支援者が抽出されているが、それに加えて「同業者」、「信頼している顧客」など幅広い支援者が抽出された(栗岡ら, 2020)。したがって、本研究では、中小企業経営者が実際に頼りにしている具体的な支援者と、支援者の絞り込みを行うために、支援の必要の有無についても合わせて調査した。

質問項目は「あなたの周囲に頼りになる支援者はいますか」という質問に対して、「身近な経営者、同業者」、「専門家(税理士、弁護士など)」、「社内の役員(親族含む)や部下」、「家族」、「友人」、「金融機関」、「出資者」、「信頼できる顧客」、「ビジネスコーチやコンサルタントなど仕事に関する支援者」、「メンタルコーチやカウンセラーなど精神的な支援者」、「私生活(育児・家事・病気・介護等を含む)をサポートしてくれる人」と 11 項目であり、回答は「いる、まあいる、あまりいない、いない、必要ない」の 5 件法で支援の程度と必要性を確認できるようにした。

なお、本報告においては 5 件法のうち「いる、まあいる」をソーシャルサポートがあると分類して、頼りになる支援がある支援者の数を得点として、得点が高いほどサポートが高い支援者であることとした。あわせて中小企業経営者がサポートを受ける支援者の選択肢を精選するために、「必要ない」と回答した支援者の割合も確認した。

2-3-3. ストレス反応

2-3-3-1. 心理的ストレス反応

心理的ストレス反応とは、ストレス要因に直面した初期には解決・克服のために思考力や意欲は高まるが、それが長引いたり強い場合は、個人の処理能力を超えて、身体症状や精神症状が固定または増悪する状態(河野ら, 2006)と定義されている。本研究では、心理的ストレスを測定するために信頼性・妥当性が検証されて各国で活用されている気分・不安障害のスクリーニングのための尺度である K6 (Kessler et al., 2002)の日本語版(Furukawa et al., 2008)を用いた。K6 は日本人において職業性ストレスとの相関が強いこと(労働安全衛生総合研究所, 2011、Oshio et al., 2015、堤, 2018,) や、うつ病などのメンタルヘルス不調と相関が強いことが報告されている(Furukawa et al., 2008)。質問項目は、過去 30 日間の期間における心の状態を尋ねる内容で「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」など 6 項目であり、回答は「全くない(0 点)、少しだけ(1 点)、時々(2 点)、たいてい(3 点)、いつも(4 点)」の 5 件法で、項目の合計を得点として、得点が高いほどストレス反応が強いことを示す。

2-3-3-2. プレゼンティーズム

プレゼンティーズムとは、仕事をしているが健康問題により労働遂行能力が低下している状態と定義されている(河野ら, 2009)。本研究では、荒木田ら(2016)が開発した日本語版 Presenteeism 尺度 7 項目のうち、項目-テスト相関が低く、なおかつ中小企業経営者には適切でないと思われる 2 項目を除いた 5 項目を採用した。質問項目は「会議や仕事に集中できない」など 5 項目であり、回答は「よくある(1 点)、時々(2 点)、あまりない(3 点)、全くない(4 点)」の 4 件法で、5 項目の合計を得点として、得点が高いほどプレゼンティーズムが高いことを示す。

2-3-3-3. 孤独感

Torres (2013) は、中小企業経営者の健康の阻害要因として「孤独」をあげている、本研究でのインタビュー調査においても、最終経営責任者としての重圧や、だれにも相談できない状況などが抽出されたことから、「誰にも相談できない事がある」など 3 項目をオリジナルで作成し、回答は「そう思う(4 点)、まあそう思う(3 点)、やや違う(2 点)、違う(1 点)」の 4 件法で、得点が高いほど孤独感が高いことを示す。

2-3-4. 基本属性

性、年齢、経営的立場、経営する企業の業種、従業員数、家族形態(パートナー及び子どもの有無)、リモートワークの頻度、飲酒と喫煙習慣についての 16 項目を実施した。

2-4. 分析方法

回収データ 1,016 人から欠損値のある 16 人を除いてデータを概観し、外れ値のあるデータ

11 件を除いた 989 人を分析対象とした。

2-4-1. 項目の選択及び妥当性と信頼性

本分析では、中小企業経営者における職業性ストレスモデル（仮説）に基づき、仕事のストレス要因と修飾要因、ストレス反応の、3 要因に分けて、探索的因子分析（最尤法、Promax 回転）を行い、1 つの因子に 0.50 以上の負荷量を示し、他の因子への負荷量が 0.30 以下の項目を選出した。精選した項目で探索的因子分析を行うことを繰り返して、妥当性が高いと思われる分析結果を採択した。

その後、各因子の信頼性分析 α を確認して、 α を低下させる項目を削除したうえで、再度探索的因子分析を行い、内的整合性及び妥当性が高いと思われる分析結果を採択して、最終的な α を確認した。なお、ストレス反応のうち心理的ストレス反応とプレゼンティーズムは、先行研究で信頼性・妥当性が認められている尺度であるため、本研究対象者における信頼性係数 α を確認した。

ソーシャルサポートについては、本調査項目では中小企業経営者の支援者となりえる者を幅広く回答の選択肢に含めることで、本調査において中小企業経営者にとって支援者となりえる可能性の高い者を絞ることを目的としている。そのため、必要性がないとの回答が高かった支援者および、現在サポートを受けていないと回答した支援者を除いたうえで、現在受けている支援の数を合計して得点化した。最後に仕事のストレス要因・修飾要因・ストレス反応の 3 つの要因の相関を確認した。本解析には統計パッケージ SPSS Ver. 25 を用いた。

2-5. 倫理的配慮

本研究の調査は、桃山学院教育大学の研究倫理委員会の承認（19-15-12）を得て実施した。

3. 結果

3-1. 対象者の特性

対象者 989 人（男性 932 人、女性 57 人）の平均年齢は男性 56.55±8.86 歳、女性 46.97±12.42 歳で、女性の平均年齢が低いため、経営者としての平均経験年数も短い傾向であった。また、パートナーと子どもがいる人の割合は女性の方が有意に低く、パートナーについては 45.6%（男性 82.0%）、子どもについては 42.1%（男性 79.7%）であった。リモートワークについては、女性は 47.4%、男性においても 28.9%の経営者が週 1 回以上行っていた（表 1）。

3-2. 仕事のストレス要因

仕事のストレス要因として調査した 31 項目のうち、探索的因子分析を繰り返し（1 つの因子に .50 以上の負荷量を示し、他の因子への負荷量が .30 以下の項目を選出した結果）12 項目を削除した。また、信頼性係数 α を低下させる 1 項目を削除して 18 項目を精選した。

表1. 対象者の特性

Variables	男性 (n=932)				女性(n=57)				全体 (n=989)			
	Mean	SD	n	%	Mean	SD	n	%	Mean	SD	n	%
年齢	56.0	9.3			47.0	12.7			56.0	9.3		
20 - 29歳			0	0.0			5	8.8			5	0.5
30 - 39歳			30	3.2			11	19.3			41	4.1
40 - 49歳			174	18.7			20	35.1			194	19.6
50 - 59歳			363	38.9			9	15.8			372	37.6
60 - 69歳			294	31.5			10	17.5			304	30.7
70 - 79歳			71	7.6			2	3.5			73	7.4
経営者の状況												
創業者			375	40.2			21	36.8			396	40
経営者としての経験年数	15.4	10.9			9.8	10.7			15.0	11.0		
従業員数												
5-10人			320	34.3			16	28.1			336	34.0
11-20人			227	24.4			14	24.6			241	24.4
21-50人			213	22.9			12	21.1			225	22.8
51-100人			97	10.4			7	12.3			104	10.5
101人以上			75	8.0			8	14.0			83	8.4
業種												
製造業			182	19.5			3	5.3			185	18.7
建設業			145	15.6			0	0			145	14.7
情報通信業			73	7.8			2	3.5			75	7.6
運輸業・郵便業			47	5.0			2	3.5			49	5
卸売・小売業			131	14.1			4	7			135	13.7
金融業、保険業			25	2.7			0	0			25	2.5
医療、福祉			43	4.6			9	15.8			52	5.3
サービス(宿泊飲食除く)			162	17.4			22	38.6			184	18.6
宿泊業、飲食サービス業			28	3.0			3	5.3			31	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業			9	1.0			0	0			9	0.9
その他			87	9.3			12	21.1			99	10
労働時間/週	42.5	12.5			35.5	13.5			42.1	12.7		
休日/週	1.9	1.1			2.0	1.2			1.9	1.1		
家庭												
パートナー有			764	82.0			26	45.6			790	79.9
子ども有			743	79.7			24	42.1			767	77.6
学歴												
高等学校卒業			204	21.9			8	14.0			212	21.4
短大及び専門学校卒業			122	13.1			20	35.1			142	14.4
大学卒業以上			606	65.0			29	50.9			635	64.2
リモートワーク												
全くない			663	71.1			30	52.6			693	70.1
1-2日/週			133	14.3			11	19.3			144	14.6
2-4日/週			60	6.4			5	8.8			65	6.6
ほぼ毎日			76	8.2			11	19.3			87	8.8
睡眠自己評価 (PSQI)												
非常に良い-かなり良い			643	69.0			36	63.2			679	68.7
かなり悪い-非常に悪い			289	31.0			21	36.8			310	31.3
眠剤常用			115	12.3			8	14.0			123	12.4
飲酒頻度												
4日以上/週			434	46.6			10	17.5			444	44.9
2-3日/週			137	14.7			12	21.1			149	15.1
2-4日/月			113	12.1			2	3.5			115	11.6
1日以下/月			59	6.3			3	5.3			62	6.3
飲まない			189	20.3			30	52.6			219	22.1
喫煙												
吸う			326	35.0			15	26.3			341	34.5
過去喫煙			291	31.2			5	8.8			296	29.9
吸わない			315	33.8			37	64.9			352	35.6
主観的健康観												
良い・まあ良い			589	63.2			34	59.6			623	63.0
普通			246	26.4			13	22.8			259	26.2
あまり良くない・良くない			97	10.4			10	17.5			107	10.8

各項目の平均値は 1.92 (SD 0.83) -2.70 (SD 0.91) であり、極端に平均値が高い項目はなかった。精選した 18 項目での因子分析の結果では 3 つの因子が抽出され、第 1 因子には「人材管理」第 2 因子には「経営管理」、第 3 因子には「財務管理」と命名した (表 2)。信頼係数 α は各々、0.917、0.830、0.827 と高い値を示した。また、仕事のストレス要因全体 18 項目における信頼性係数 α は 0.862 であった。

表2. 仕事のストレス要因に関わる項目の因子分析

Variables	Factor1	Factor2	Factor3	Mean	SD
35. 従業員の多様な価値観 (要望) への対応が困難である	0.88	0.03	-0.03	2.22	0.83
36. 従業員の業務スキル向上 (人材育成) が困難である	0.83	-0.04	-0.05	2.40	0.87
34. ベテラン社員への指導が難しい	0.78	0.04	-0.04	2.21	0.90
37. 従業員とのコミュニケーションが難しい (報連相の不十分さや世代間ギャップなど)	0.77	0.05	-0.01	2.13	0.85
39. 従業員とワークライフバランスについての意識の違いがある	0.73	-0.01	0.04	2.20	0.81
38. 従業員同士の感情的な対立がある	0.68	0.06	0.00	2.04	0.85
41. 組織風土を変えることが難しい	0.67	-0.05	0.00	2.33	0.90
33. 従業員が定着してくれない	0.63	0.06	0.06	1.92	0.83
31. 必要な人材が確保できない	0.63	-0.14	0.00	2.70	0.91
32. 有能な人材が離職する	0.63	0.01	0.08	2.01	0.84
42. 自社の社会的な価値を尊重した経営判断を行っている (R)	-0.07	0.79	0.00	2.25	0.78
43. 経営理念や社是に忠実な経営をするよう心掛けている (R)	-0.03	0.77	-0.05	2.12	0.79
28. 会社全体としてコンプライアンス (法令遵守) ができている (R)	0.10	0.71	-0.08	2.05	0.76
27. 経営上の様々なトラブルにうまく対応できている (R)	0.02	0.63	0.03	2.27	0.77
30. 社会経済状況 (感染症の流行や金融危機など) に対応できている (R)	0.00	0.61	0.13	2.33	0.77
23. 毎月の資金繰りで苦労する	-0.04	0.05	0.86	2.00	0.97
25. 倒産の危機を感じることもある	0.01	-0.01	0.82	2.11	0.98
26. 会社の収益が低い	0.22	-0.04	0.58	2.52	0.97
固有値	6.28	2.49	1.01		
寄与率	34.87	13.86	5.61		
累積寄与率	34.87	48.72	54.33		

n=989

1) 因子抽出は最尤法、Promax回転を用いた。

2) 回答は、4点のリッカート尺度で評価した。

3) Rは、反転項目である。

3-3. 修飾要因 1 (個人要因、仕事外の要因、緩衝要因)

個人要因 (基本属性を除く) 9 項目、仕事外の要因 9 項目、緩衝要因 (ソーシャルサポートを除く) 6 項目、合計 24 項目のうち、探索的因子分析により 8 項目を削除して、個人要因 8 項目、仕事外の要因 4 項目、緩衝要因 (セルフケア) 4 項目、合計 16 項目を精選した。各項目の平均値は 1.71 (SD 0.85) -3.07 (SD 0.79) であり、極端に平均値が高い項目はなかった。精選した 16 項目での因子分析の結果では 3 つの因子が抽出され、第 1 因子には「ワーク・ファミリー・コンフリクト」第 2 因子には「経営者の心理的資本」、第 3 因子には「セルフケア」と命名した。信頼係数 α は各々、0.868、0.858、0.807 と高い値を示した。

表3. 個人要因、仕事外の要因、緩衝要因に関わる項目の因子分析

Variables	Factor1	Factor2	Factor3	Mean	SD
49 従業員の意欲や技術などが向上してきたと感じる	0.83	-0.01	-0.03	2.67	0.72
47 従業員がやりがいを持って働いていると感じる	0.77	-0.05	-0.03	2.67	0.72
53 顧客からの難しい仕事に対応できた	0.75	-0.02	-0.06	2.75	0.70
50 理想とする会社のイメージに近づいたと感じる	0.72	0.09	0.05	2.43	0.72
48 顧客から自社の事業や従業員のこと等を評価されていると感じる	0.71	-0.07	-0.09	2.81	0.74
51 事業が成功した（うまくいった）	0.68	0.06	0.08	2.51	0.74
52 （ひとりの営業マン・技術者などとして）個人的に良い仕事ができた	0.67	0.03	-0.01	2.58	0.74
55 多くの場合、私は仕事上のストレスが大きい問題でもうまく対処できる	0.61	-0.02	0.14	2.74	0.73
67 仕事のせいで家事や育児、介護、学習などがおろそかになる	-0.01	0.93	0.07	1.79	0.85
66 家事や育児、介護等で心身共に消耗している	-0.03	0.79	0.05	1.71	0.85
68 仕事のせいで家族や友人と余暇を過ごす余力がない	0.03	0.74	-0.11	1.92	0.88
65 仕事と、家庭や自分の時間との両立が難しい	0.02	0.54	-0.16	1.81	0.76
88 気分転換（運動、趣味など）の時間を持つ	-0.02	0.02	0.85	2.99	0.81
89 体調管理（持病の管理を含む）と仕事とを両立すること	0.02	0.02	0.83	2.97	0.74
90 定期的に健康診断を受けたり、適切な医療を継続して受ける	0.05	-0.05	0.56	3.03	0.90
91 一人で過ごす時間をもつ	-0.02	-0.09	0.55	3.07	0.79
固有値	4.89	2.78	1.29		
寄与率	28.77	16.34	7.57		
累積寄与率	28.77	45.11	52.68		

n=989

1) 因子抽出は最尤法、Promax回転を用いた。

2) E2) 回答は、4点のリッカート尺度で評価した。

3-4. 修飾要因2（ソーシャルサポート）

11の支援者の中で「頼りになる支援者」として最も多かったのは、「専門家」で71.5%、次いで「家族」65.3%、「信頼できる顧客」62.8%などであった。一方で「必要がない支援者」と回答した項目で最も多かったのが「メンタルコーチやカウンセラーなど精神的な支援者」23.4%、次いで「出資者」22.5%、「私生活（育児・家事・介護等を含む）をサポートしてくれる人」20.3%、「ビジネスコーチやコンサルタントなど仕事に関する支援者」17.9%などであった(表4)。

ソーシャルサポートの項目から、尺度開発のための項目を精選するにあたり、頼りになる支援者と回答した者が5割を超える、専門家、家族、信頼できる顧客、社内の役員や部下、友人、近しい経営者や同業者、金融機関の7項目とした。7項目の信頼性係数 α は0.814であった。

表4. 支援者毎の必要性

支援者	頼りになる支援者		必要ない支援者	
	と回答した者(人)	と回答した者(%)	と回答した者(人)	と回答した者(%)
専門家(税理士、弁護士など)	707	71.5	40	4
家族	646	65.3	46	4.7
信頼できる顧客	621	62.8	58	5.9
社内の役員(親族含む)や部下	572	57.8	57	5.8
友人	571	57.7	47	4.8
近しい経営者や同業者など	545	55.1	50	5.1
金融機関	506	51.2	87	8.8
私生活(育児・家事・病气・介護等を含む)をサポートしてくれる人	324	32.7	201	20.3
ビジネスコーチやコンサルタントなど仕事に関する支援者	270	27.3	177	17.9
出資者	232	23.5	223	22.5
メンタルコーチやカウンセラーなど精神的な支援者	154	15.5	231	23.4

3-5. ストレス反応(心理的ストレス反応、プレゼンティーズム、孤独感)

心理的ストレス反応 6 項目とプレゼンティーズム 5 項目の信頼性係数 α は、各々 0.93、0.831 と高い値を示した。なお、孤独感については、探索的因子分析において因子抽出されなかったため削除した。

3-6. 仕事のストレス要因・修飾要因・ストレス反応の相関

本研究のモデルにおける各要因とストレス反応各要因間の関連は、全ての項目で有意な相関があった。仕事のストレス要因とプレゼンティーズム ($r=.615$)、ストレス反応 ($r=.417$)、ワーク・ファミリー・コンフリクト ($r=.438$) などに正の相関が、個人資本 ($r=-.372$)、セルフケア ($r=-.356$) の負の相関があった。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトとセルフケア ($r=-.401$) に負の相関が、ストレス反応 ($r=-.406$) とは正の相関があった。セルフケアは心理的ストレス反応 ($r=-.483$)、プレゼンティーズム ($r=-.307$) と負の相関があった(表 5)。

表 5. 仕事のストレス要因・修飾要因・ストレス反応の関連 (Pearson の相関係数)

Variables	α	1	2	3	4	5	6	7
1 仕事のストレス要因	0.86	-						
2 個人要因(心理資本)	0.86	-.372**	-					
3 仕事外の要因(WFC)	0.87	.438**	-.149**	-				
4 緩衝要因(ソーシャルサポートの数)	0.81	-.268**	.395**	-.154**	-			
5 緩衝要因(セルフケア)	0.81	-.356**	.292**	-.401**	.371**	-		
6 心理的ストレス反応(K6)	0.93	.417**	-.286**	.356**	-.343**	-.483**	-	
7 プレゼンティーズム	0.83	.615**	-.147**	.406**	-.183**	-.307**	.422**	-

N=898, **p<0.001,

α : Cronbach's alpha.

3. 考察

本研究は、我が国における中小企業経営者の職業性ストレスの実態を把握するための「中小企業経営者の職業性ストレス尺度」を開発するために、先行研究及びインタビュー調査から尺度を開発して、予備調査を行い尺度の信頼性・妥当性を高めるための項目選択を行った。

その結果、第 1 に職業性ストレスモデルに基づいた構成概念による 52 項目の尺度が明らかになり、信頼性・妥当性が認められた。第 2 に仕事のストレス要因は、心理的ストレス反応とプレゼンティーズムとの間に強い正の相関があり、プレゼンティーズムが中小企業経営者のストレスの特徴を示す可能性が高いことが示唆された。第 3 に仕事外の要因としてのワーク・ファミリー・コンフリクトがストレス反応を高め、緩衝要因としてのセルフケアは、プレゼンティーズムやストレス反応を低下させる効果があることが示唆された。

本分析で明らかになった中小企業経営者の職業性ストレス尺度を標準化して、中小企業経営

者の職業性ストレス実態把握に役立つ汎用性の高い実践的な尺度にするための改善点も考慮して考察する。

第1に職業性ストレスモデルに基づく構成概念と7因子52項目の尺度が明らかになり信頼性・妥当性が認められた。本研究の当初の仮説では、中小企業経営者に対するインタビュー調査結果の分析(栗岡ら, 2020)より、財務管理、人材管理、経営管理、多忙さの4つの下位尺度を検討していたが、本対象者の分析結果からは3つの下位尺度を抽出した。また、ストレス要因及び修飾要因においても、0.81~0.93と高い信頼性係数 α を示したことから、中小企業経営者の特性を反映した尺度として利用できる可能性が高いことが示唆された。

また、仕事のストレス要因のうち、当初尺度に含めていた「多忙さ(オーバーワーク)」については、因子負荷量が低く削除対象項目となった。実際、本研究対象者の1週間の平均労働時間は42.1(SD 12.7)時間であったため、妥当であると考えられる。佐野・田中(2012)は、中小企業経営者では全責任が経営者個人に集中するため、ストレス要因である業務の質・量ともに大きな負担があると報告しているが、本研究では、業務(作業)の量よりも、経営管理の難しさ(特に人材管理)の質的負担が大きいことが示唆された。

修飾要因のうち、仕事外の要因にワーク・ファミリー・コンフリクト、個人要因には心理的資本、また緩衝要因についてはセルフケアの因子が明らかになった。ワーク・ファミリー・コンフリクトとセルフケアについては、中小企業経営者であっても労働者と同様の項目が利用できると考えられる。しかし、個人的資源の項目については、労働者の場合は「必要ならば、一人で仕事を片付けることができる」という項目などのように、「個人」に関する心理的資本であるが、中小企業経営者に関しては、本調査において設定した「従業員の意欲や技術が向上してきたと感じる」という項目などのように、「個人」ではなく「組織経営」に関する心理的資本であることが示唆された。したがって、仕事のストレス要因と心理的資本の要因についての項目については、中小企業経営者の特性を生かした文言での質問項目の作成が必要であると考えられる。

第2に仕事のストレス要因は、心理的ストレス反応とプレゼンティーズムとの間で強い正の相関があり、中小企業経営者の仕事のストレスの特徴を示していることが示唆された。特に仕事のストレス要因とプレゼンティーズムの相関は、 $r=0.615$ と心理的ストレス反応($r=0.417$)よりも強い相関であった。Cocker et al. (2013)は、中小企業経営者の高いストレスは、プレゼンティーズムと強く関連することを報告しており、本結果を支持するものであった。

中小企業経営者は、現場の仕事もこなしながら管理業務も行うプレイング・マネージャーとしての業務も行う(福沢・岩田, 2015)という幅広い仕事に対応する必要があることから、パフォーマンス低下の影響は経営に直結する(尾久, 2016a)と報告されているように、中小企業経営者にとって、過重な仕事のストレス要因はパフォーマンス低下の大きなリスク要因になる

と考えられる。

特に仕事のストレス要因 18 項目のうち、10 項目は人材管理に関する項目が占められており、その内容は、多様な価値観を持つ従業員への対応や育成、職場内の人間関係（コミュニケーションを含む）の調整や、全従業員に対する人材育成などであった。中小企業経営者に対するインタビューの分析でも人材管理に関しては、「人材不足」、「人材育成」、「価値観やコミュニケーションの相違」、「従業員間の関係」という 4 つのサブカテゴリーの抽出を報告しており（栗岡ら, 2020）、本結果を支持するものであった。したがって、仕事のストレス要因の中で特に人材管理に関する項目は重要であることが示唆された。

第 3 に仕事外の要因として、ワーク・ファミリー・コンフリクトがストレス反応を強め、緩衝要因としてのセルフケアやソーシャルサポートはストレス反応を弱める効果があることが認められた。

わが国では、性別役割に基づく家事・育児負担とそれを前提とした社会システムや文化風土が、女性経営者の社会進出や職業的達成を妨げることが指摘されている（筒井・田中, 2007）。また、インタビューでは、女性経営者から家事や育児と仕事の両立の困難さや、30-40 代男性経営者からは、家族と一緒に過ごす時間が少ないことについて語られた（栗岡ら, 2020）。これらのことから、男女ともに仕事以外の要因としてワーク・ファミリー・コンフリクトは重要な要因であることが示唆された。また、ワーク・ファミリー・コンフリクトは、ソーシャルサポートよりも、パフォーマンスや心理的ストレス反応と強い相関を示したことから、性別を問わずストレス反応を高める仕事外の要因として必要な項目であることが考えられる。

セルフケアとは、規則正しい生活をすることや運動をすることなど、体調を整える生活習慣が、メンタルヘルス不調を予防する行動（河野ら, 2006）であり、本結果においても、特に心理的ストレス反応と負の相関があり有効な緩衝要因だと考えられる。中小企業経営者の平均年齢は 69 歳（中小企業庁, 2019）であり、労働者の平均年齢（女性 39.8 歳、男性 45.1 歳）（厚生労働省, 2019）より 20 歳以上年齢が高く、健康障害のリスクは高いため、中小企業経営者にとっては健康不安を低下させるためにも、セルフケアは労働者より一層重要な項目であると考えられる

ソーシャルサポートについては、本調査結果から精選した支援者の項目は、専門家、家族、信頼できる顧客、社内の役員や部下、友人、近しい経営者や同業者、金融機関でありの 7 項目が精選されたことは、石埜ら（2009）の報告である家族、友人、専門家よりも幅広く支援者を項目に含めることで、ソーシャルサポートを適切に評価できる可能性が考えられる。

4. 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界は 2 点ある。1 点目は、インターネット調査によるサンプリング・バイアスが発生している可能性がある。しかし、中小企業経営者を対象とした先行研究は少なく調査が困

難である集団であることから、インターネット調査という手法を利用してでも調査対象者を増やすことが重要である。今後はインターネット調査だけでなく、中小企業団体などに対する質問紙調査や面接調査などを行って、サンプリング・バイアスを減らしていく努力が必要である。

2点目は、調査対象が男性に偏っているため性差の影響を考慮できないことが考えられる。中小企業経営者を対象とした先行研究でも、女性経営者の対象者数は少ない傾向があるため、今後は性差の影響を考慮した研究ができるよう、女性経営者の対象者数を一定以上確保する必要がある。

本研究は、調査時点の社会経済状況の影響を受けていると考えられる。特に2020年2月頃から感染拡大がみられた新型コロナウイルス感染症の影響では、打撃を受ける中小企業が多いと考えられることから、対象者の回答に感染の影響によるバイアスが生じている可能性があるため、感染終了後の調査により調査項目の再調整が必要であると考えられる。

最後に、今後の課題として3点述べる。第1に本研究は、調査に協力できる余力があると考えられる中小企業経営者であり、比較的安定した経営状態の経営者が調査に参加した可能性がある。また、女性経営者の回答者が少ないことから、今後は対象者を広げて、バイアスの少ないデータにより精度の高い分析をする必要がある。

第2に本研究で実施した調査項目は、中小企業経営者の職業性ストレスに関わる先行研究とインタビューに基づき作成した項目であり、中小企業経営者の職業性ストレス要因を、必ずしも適切に把握できなかった可能性がある。また、本研究での分析では尺度の妥当性についての検討が不十分であった。今後は、調査項目の精度を高めると同時に、社会経済状況の変化と中小企業経営者の状況を反映できるような質問項目を再考して十分な妥当性の検討を行う必要があると考えられる。

第3に、中小企業経営者のメンタルヘルス支援を検討するためにも、今後はストレス緩和要因をより丁寧に確認できる項目を検討することが必要だと考えられる。

謝辞

本研究は、科学研究費助成「基礎研究C」2019～2021年度（研究課題26893233）の一環で行われた成果の一部である。本調査に協力頂きました中小企業経営者の方々にお礼申し上げます。

引用文献

- 1) Cocker F, Martin A, Scott VA, Sanderson K (2013) Psychological Distress, Related Work Attendance, and Productivity Loss in Small-to-Medium Enterprise Owner/Managers. *International Journal of Mental Health Promotion*; 14(2): 219-236.

- 2) Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, Ono Y, Nakane Y, Nakamura Y, Tachimori H, Iwata N, Uda H, Nakane H, Watanabe M, Naganuma Y, Hata Y, Kobayashi M, Miyake Y, Takeshima T, Kikkawa T (2008) The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*; 58(3): 231-40.
- 3) Hurrell JJ, McLaney MA (1988) Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*; 14: 27-28.
- 4) Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994) Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767-782.
- 5) Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM (2002) Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine* ; 32: 959-976
- 6) Lai Yanqing, Saridakis George, Blackburn Robert (2015) Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different? *Stress and Health*; 31(3): 222 -235.
- 7) Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press.
- 8) Oshio T, Tsutsumi A, Inoue A (2015) Do time-invariant confounders explain away the association between job stress and workers' mental health? Evidence from Japanese occupational panel data. *Soc Sci Med*;126:138-44.
- 9) Parslow RA, Jorm AF, Christensen H, Rodgers B, Strazdins L, D'Souza RM (2004) The associations between work stress and mental health: A comparison of organizationally employed and self-employed workers. *WORK & STRESS* ; 18(3) : 231-244.
- 10) Stephan U, Ulrike U (2010) Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of occupational and organizational psychology*. 83 : 717-738.
- 11) Torres, O. (2013). Health of entrepreneurs. In E. G. Carayannis (Ed.), *Encyclopedia of creativity, invention, innovation, and entrepreneurship*; Vol. 1: 827-832. New York: Springer
- 12) Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB (2009) Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*; 74(3): 235-244.
- 13) 荒木田美香子, 森晃爾, 渡部瑞穂, 古畑恵美子(2016)日本版 Presenteeism 尺度の開発. *厚生の指標* 63(13), 6-12.
- 14) 石埜茂, 松岡治子, 山田淳子, 小笠原映子, 竹内一夫, 李範爽, 椎原康史(2009)中小企業・経営者を対象としたメンタルヘルスケアの意識調査 (I) —聴き取り調査による検討—. *日本職業・災害医学会会誌* ; 57(5) : 251-257.
- 15) 伊藤 千春, 岩崎 靖, 高橋 俊彦(2019)中小企業における経営者と管理職の行動特性、職場ストレスとメンタルヘルスとの関連—共分散構造分析による比較検討—. *ストレス*

- 科学研究；39：29-37.
- 16) 馬ノ段梨乃, 栗岡 住子(2021) 中小企業経営者におけるストレス. 産業精神保健 29(2) 165-169
 - 17) 尾久 裕紀 (2010) リスクマネジメントとしてのメンタルヘルス. 危機と管理；41：28-40.
 - 18) 尾久 裕紀 (2016a) 組織におけるリスクマネジメントとレジリエンス. 危険と管理；47:164-176.
 - 19) 尾久 裕紀 (2016b) 中小企業経営者のメンタルヘルスの現状-その課題と展望. 日仏経営学会誌；33：28-40
 - 20) 亀井 克之(2017) 中小企業経営者の健康とリスクマネジメント日仏共同第1回調査の結果から見えるもの-. 商工金融；67：41-56.
 - 21) 厚生労働省(2019) 労働力調査.
 - 22) 厚生労働省(2020) 令和2年労働安全衛生調査(実態調査).
 - 23) 厚生労働省(2021) 令和2年中における自殺の状況.
 - 24) 河野友信、呉郷晋浩、石川俊男、永田頌史他(2006) ストレス診療ハンドブック第2版. メディカル・サイエンス・インターナショナル.
 - 25) 河野裕子, 松島英介, 保坂 隆. Presenteeism 研究の紹介. 精神科 2009; 15: 300-3
 - 26) 栗岡 住子, 亀井 克之, 尾久 裕紀, 馬ノ段梨乃, オリヴィエ・トレス(2020) 中小企業経営者における職業性ストレス要因の特性—半構造化面接を用いて—. 桃山学院教育大学紀要；3：48-67.
 - 27) 栗岡 住子, 亀井 克之, 尾久 裕紀, オリヴィエ・トレス(2019) 中小企業経営者における職業性ストレスの実態解明(第1報). 桃山学院教育大学紀要；2(1)：30-40.
 - 28) 佐野正剛, 田中健吾(2012) 中小企業経営者の職場ストレスサーおよびコーピング攻略に関する研究. 大阪経済大学論文集；63(1)：262-273.
 - 29) 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(2008) 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. 平成20年度産業保健研究発表会.
 - 30) 島津明人(2015) 職場のポジティブメンタルヘルス 現場で生かせる最新理論. 誠信書房
 - 31) 島田 恭子, 島津 明人, 川上 憲人(2011) 仕事・家庭関係尺度日本語版(SWING-J)の信頼性・妥当性の検討. 産業ストレス研究 19(1) 79-79.
 - 32) 下光 輝一(2000) 職業性ストレス簡易調査票の開発と応用. 産業ストレス研究；8(1)：21, 11-20.
 - 33) 中小企業庁(2019) 中小企業白書 2019 年度版.
 - 34) 中小企業庁(2020) 中小企業白書 2020 年度版.
 - 35) 筒井 清子, 田中 睦美(2007) 女性経営者とジェンダー. 京都マネジメント・レビュー；1. 53-57.
 - 36) 堤明純(2018) 科学的根拠に基づいたストレスチェック質問票判定基準の考え方. 行動医学研究；23(2). 76-81.
 - 37) 福沢 菜恵, 岩田 一哲(2015) プレイング・マネージャーのストレスに関する実証調査：ミドル・マネージャーを中心に. 人文社会科学論叢；35：145-166.
 - 38) 労働安全衛生総合研究所(2011) ストレスに関連する症状不調の確認項目の試行的実施. 行政要請報告書.

Development of a Novel Occupational Stress Scale for Small- to-Medium Enterprise Owners.

Results of the scale analysis on the preliminary Internet-based survey

KURIOKA, Sumiko

UMANODAN, Rino (Kyoto Prefectural University of Medicine)

KAMEI, Katsuyuki (Kansai University)

OGYU, Hiroki (Otsuma Women's University)

Olivier Torres (University of Montpellier)

Abstract :

Small-to-medium enterprise (SME) owners are at high risk of mental health problems, and the management of their stress is directly related to business management. Therefore, stress measures for SME owners are urgently needed, but mental health measures have not been taken, and there is no occupational stress scale to grasp the actual situation. In this study, we developed an original occupational stress scale for SME owners by analyzing previous studies and interviews with SME owners, in addition to conducting an online survey of 1,000 SME owners using the scale. As a result, the stress scale was shown to be valid and highly reliable.

Keywords: Small-to-medium enterprise (SME) owners, occupational stress, scale development, reliability, validity, presenteeism