

中小企業経営者の仕事のストレス要因尺度の開発 Development of a scale on job stressors for Small and Medium Enterprise Owners

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 (Kyoto Prefectural University of Medicine)

KAMEI, Katsuyuki (Kansai University)

OGYU, Hiroki (Otsuma Women's University)

Olivier Torres (University of Montpellier)

<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や予備調査の結果に基づいて、中小企業経営者の職業性ストレス尺度を開発した。この尺度のなかでも特に中小企業経営者に特徴的な仕事のストレス要因について調査票を再検討して、中小企業経営者 1,552 人を対象にインターネットによる無記名自記式質問紙調査(再テスト法)を行い信頼性・妥当性が証明された。

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

1. はじめに

先進国における全産業に占める中小企業の割合は 99% を超えており、中小企業は各国における経済の重要な担い手である。日本においても 421 万の企業のうち 99.7% は中小企業が占めており、中小企業を支える経営者は 357.8 万人である(中小企業庁, 2020)。一方で、経営者の自殺者数は 2021 年では年間 1,393 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 30%、39% で、あわせると全体の約 7 割を占めた(厚生労働省, 2022)。

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に対しては何らかの対策が必要であると考えられるが、中小企業経営者の職業性ストレスに関する研究は国内外ともわずかである。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、日本の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) と比べて高いことが報告されている。

他方でドイツの German National Health Survey (1998) の結果を用いた研究(Stephan & Ulrike, 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(経営者) 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。

また、日本では労働安全衛生法に基づき常時使用する労働者(被雇用者) に対しては、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を用いて中小企業経営者に対して行った調査では、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、職業性ストレス要因の得点が低い結果であった(栗岡ら, 2020)。

これらのことから、中小企業経営者と労働者とでは、仕事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)。そのため、中小企業経営者の労働者と異なる仕事のストレス要因を評価するためには、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、ワークライフのアンバランス(Coker et al., 2013)、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, 2019、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、職業性ストレス要因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の結果から、職業性ストレス尺度の中でも、特に中小企業経営者に特徴的な仕事のストレス要因に絞り、質問項目を開発してその尺度の信頼性・妥当性を検討することである。

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、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、それらの要因に基づきインタビュー項目を作成した。このインタビュー項目を用いて、19人の中小企業経営者にインタビューを行った結果、職業性ストレス要因の特性について、全147コード（10カテゴリ、31サブカテゴリ）を抽出した（栗岡ら，2021）。

これら抽出したストレス要因を、職業性ストレスの要因を整理するうえで参考となる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）を参考に整理した。NIOSHのストレスモデルとは、職場での仕事のストレス要因（ストレッサー）がストレス反応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。

インタビュー調査結果により抽出した147コードを要因毎に分けて整理し、職業性ストレスモデルに基づいた構成概念による84項目の尺度を開発して予備調査を実施した。因子分析の結果から、18項目のストレス要因と24項目の修飾要因を抽出して、信頼性妥当性を証明した（栗岡ら，2022）。

しかし、栗岡ら（2022）で開発した尺度における仕事のストレス要因には、Fernet & Torrès（2017）が指摘している睡眠を障害するほどの業務負荷に関わる要因が抽出されていなかったため、業務負荷に関わる4項目を追加した。また、近年増加傾向である社会経済状況の変化（感染症の流行や自然災害等）による経営管理上の問題に関わる4項目と、人材管理に関わる質問においてわかりにくい表現であった質問項目の文言を修正した9項目を追加して、仕事のストレス要因全体で35項目の尺度を作成した（図1）。

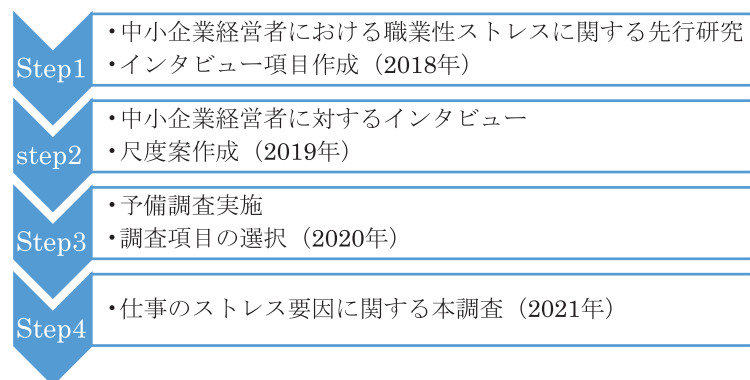


図 1. 尺度作成のプロセス

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人を抽出した。なお、本論文における中小企業経営者とは、中小企業庁における中小企業経営者の定義に沿った者である。

調査方法はWebにて回答を依頼し、回答者が1,500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うえで、Webによる無記名の自記式質問紙調査を実施した。

調査期間は2021年12月8日～13日の6日間であり、約2週間後の2021年12月20～27日の8日間に同一対象者に再テストを実施した。

2-3. 調査内容

調査項目は、仕事のストレス要因35項目、ソーシャルサポート6項目、反応（ストレス反応等）15項目、合計56項目と基本属性14項目を実施した。再テストは、仕事のストレス要因35項目を実施した。

2-3-1. 仕事のストレス要因

中小企業経営者における仕事のストレス要因とは、経営によって生じる心理・社会的なストレスラーで、労働者（被雇用者）における代表的な仕事のストレス要因（仕事の量や質、職場の人間関係など）とは異なる「人材管理」、「財務管理」、「経営管理」「業務負荷」が抽出された（栗岡ら、2021）。質問項目は「仕事と生活が切り離せない」など、35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件法のリッカート尺度で、得点が高いほどストレスラーが高いことを示す。

2-3-2. 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、日本では石埜ら（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、それに加えて幅広い支援者 11 分類（専門家[税理士や弁護士など]、家族、信頼できる顧客、社内の役員や部下、友人、近い経営者や同業者、金融機関[の担当者]、私生活[育児、家事、介護など]をサポートしてくれる人、ビジネスコーチやコンサルタントなどビジネスをサポートしてくれる人、出資者、メンタルコーチやカウンセラーなど精神的なサポートをしてくれる人）が抽出された（栗岡ら, 2021）。支援者 11 分類のうち、予備調査において 5 割以上の中小企業経営者が実際に頼りにしていると回答した支援者 6 分類に絞り込んだ（栗岡ら, 2022）。

質問項目は「あなたが困った時に、次の人たちはどのくらい頼りになりますか」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（の担当者）」と 6 項目であり、回答は「非常に（4 点）、かなり（3 点）、多少（2 点）、全くない（1 点）」の 4 件法のリッカート尺度で、6 項目の合計得点が高いほどソーシャルサポートが高いことを示す。

2-3-3. 反応

2-3-3-1. 心理的ストレス反応 (K6)

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 件法のリッカート尺度で、6 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高いことを示す。

2-3-3-2. プレゼンティーズム

プレゼンティーズムとは、職場には出勤しているが、心身の不調により生産性が低下する状

態としている(山下・荒木田, 2006)。米国のプレゼンティーズムによる労働者の年間一人当たりの損失コストは6,721ドルであり、医療ケア2,278ドル、疾病休業661ドルによる損失コストよりも最も高いことが報告されている(Collins et al., 2005)。

本研究では、荒木田ら(2016)が開発した日本語版 Presenteeism 尺度を用いた。質問項目は「会議や仕事に集中できない」など7項目であり、回答は「よくある(4点)、時々(3点)、あまりない(2点)、全くない(1点)」の4件法のリッカート尺度で、7項目の合計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. アブセンティーズム

アブセンティーズムとは、心身の体調不良が原因で遅刻や早退、欠勤や休職など出勤できない状態とされ、うつ病などの精神疾患の高い有病率と関連している(Merikangas et al., 2007, Suzuki et al., 2015)。アブセンティーズムは心身の健康上の問題による欠勤日数で評価される。質問項目はWHO Health and Work Performance Questionnaire Japanese Version (WHO-HPQ) (Kessler et al., 2002) の日本語版(Suzuki et al., 2015)のうち、アブセンティーズムの1項目「過去4週間(28日間)の間、あなたは肉体的または精神的健康問題が理由で、勤務日を何日お休みしましたか?」を用いた。

しかし労働者と異なり、勤務日と休日が明確に区分されていない中小企業経営者の働き方や、休みが取れない勤務実態、年間を通して業務の繁忙期と閑散期の波がある中小企業経営者の実態を考慮して、Mattila-Holappa et al. (2021)を参考に評価期間を1年間として、「過去1年間に、健康上の問題で仕事を休んだり、ふだんの活動ができなかった日数はどれくらいありましたか。」と年間の病気による不就業について、該当する日数を回答してもらった。該当日数が多いほどアブセンティーズムが高いことを示す。

2-3-3-4. 主観的健康観

主観的健康感とは、個人が健康状態を自己評価する指標であり、医学的検査などで健康度の調査を行うことが困難な場合に、その代替指標として用いられ、日本でも1986年より国民生活基礎調査の調査項目に含まれている(三徳ら, 2006)。主観的健康感とは、死亡率(岡戸ら, 2003)や精神疾患と強い関連があり、性別や人種の差異による影響も受けないと報告がある(DeSalvo et al., 2006)。質問項目は、主観的健康感を検証する最も標準的な方法(岡戸ら, 2003)「あなたの健康状態はいかがですか?」に対して「良い(5点)、まあ良い(4点)、普通(3点)、あまり良くない(2点)、良くない(1点)」の5件法のリッカート尺度を用いた。得点が高い方が、主観的健康観が高いことを示す。

2-3-4. 基本属性

個人の基本属性として、性、年齢、経営者としての経験年数、経営上の立場、労働時間、休

日数、学歴、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の10項目を、組織の基本属性として、経営する企業の業種、従業員数、売上高経常利益率、過去1年間の従業員の離職率の4項目、合計14項目を調査した。

2-4. 分析方法

各項目の天井効果とフロア効果を確認し、さらに Item-Total Correlation Analysis（以下 I-T 相関）では、各質問項目のスコアが総スコアと相関する尺度の内的一貫性を考慮し $r < .4$ の項目を削除した (Kline, 1986)。そのうえで、尺度の妥当性と信頼性を検討した。分析は SPSS Statistics Version 28.0、AMOS 28.0 を用いた。

2-4-1. 妥当性の検証

最初に構成概念妥当性の検証のために、項目分析で整理した項目に対して、除外候補基準は因子負荷量.45未満として、探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を4回行った。最終的な因子数は、固有値およびスクリープロットによって判断し、共通性、パターン行列を確認し、下位尺度の因子を解釈して因子を命名した。

次いで、共分散構造分析を用いた確証的因子分析により因子構造を確認し、モデルの適合度を算出した。適合度指標には GFI (Comparative Fit Index)、AGFI (adjusted goodness-of fit index)、CFI (comparative fit index)、RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) を用いた。基準関連妥当性については、仕事のストレス要因と緩衝要因及びストレス反応との関係性を検討するため、Pearson の積率相関係数を算出した。

2-4-2. 信頼性の検証

内的整合性を検証するために、尺度全体と下位尺度の因子についてクロンバック α を算出した。再テスト法による信頼性の検証は、仕事のストレス要因全体と下位尺度の因子について、級内相関係数 (Intraclass Correlation Coefficients: ICC) を算出した。

2-5. 倫理的配慮

本研究の調査は、桃山学院教育大の研究倫理委員会の承認（承認番号：19-15-2）を得て実施した。

3. 結果

3-1. 対象者の特性

対象者 1,522 名（男性 1477 名、女性 75 名）の平均年齢は男性 56.9 ± 9.0 歳、女性 50.2 ± 12.0 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。

従業員数は男女とも約3割を5-10人が占めた。また、業種は、男性では製造業が、女性ではサービス業（飲食・宿泊業除く）が最も多かった。リモートワークについては、女性は44.0%、男性においても27.1%の経営者が週1回以上行っていた。パートナーと子どもがいる人の割合は女性の方が低く、パートナーについては54.7%（男性82.3%）、子どもについては54.7%（男性79.8%）であった（表1）。

表1. 対象者の特性

Variables	男性 (n=1,477)				女性 (n=75)				全体 (n=1,522)			
	Mean	SD	n	%	Mean	SD	n	%	Mean	SD	n	%
年齢	56.9	9.0			50.2	12.0			56.6	9.3		
経営者の状況												
創業者			611	41.4			33	44.0			644	41.5
経営者としての経験年数	16.2	11.4			13.0	10.3			16.1	10.3	11.3	0.7
従業員数												
5-10人			457	30.9			26	34.7			483	31.1
11-20人			408	27.6			21	28.0			429	27.6
21-50人			356	24.1			15	20.0			371	23.9
51-100人			142	9.6			9	12.0			151	9.7
101人以上			114	7.7			4	5.3			118	7.6
業種												
製造業			272	18.4			3	4.0			185	11.9
建設業			215	14.6			0	0.0			145	9.3
情報通信業			106	7.2			2	2.7			75	4.8
運輸業・郵便業			77	5.2			2	2.7			49	3.2
卸売・小売業			231	15.6			4	5.3			135	8.7
金融業, 保険業			36	2.4			0	0.0			25	1.6
医療, 福祉			86	5.8			9	12.0			52	3.4
サービス(宿泊飲食除く)			210	14.2			22	29.3			184	11.9
宿泊業, 飲食サービス業			46	3.1			3	4.0			31	2
電気・ガス・熱供給・水道業			8	0.5			0	0.0			9	0.6
その他			160	10.8			12	16.0			99	6.4
労働時間/週	40.7	13.7			33.3	16.6			40.4	13.9		
休日/週	1.8	0.8			2.0	0.9			1.8	0.8		
リモートワーク												
全くない			1,077	72.9			42	56.0			1,119	72.1
1-2日/週			232	15.7			9	12.0			241	15.5
2-4日/週			93	6.3			10	13.3			103	6.6
ほぼ毎日			75	5.1			14	18.7			89	5.7
家庭												
パートナー有			1,216	82.3			41	54.7			1,257	81.0
子ども有			1,179	79.8			41	54.7			1,220	78.6
学歴												
高等学校卒業			326	22.1			10	13.3			336	21.6
短大及び専門学校卒業			173	11.7			25	33.3			198	12.8
大学卒業以上			978	66.2			40	53.3			1,018	65.6
主観的健康観												
良い・まあ良い			888	60.1			50	66.7			938	60.4
普通			404	27.4			14	18.7			418	26.9
あまり良くない・良くない			185	12.5			11	14.7			196	12.6

3-2. 妥当性の検証

最初に仕事のストレス要因として調査した 35 項目のうち、I-T 相関が .40 以下の 3 項目を削除した (表 2)。

表 2. 仕事のストレス要因の尺度原案における項目分析

	質問項目	平均値	標準偏差	I-T相関
1	365日24時間オンコール(緊急連絡待ち)である	2.98	1.11	.346**
2	休みが取れない	3.15	0.98	.474**
3	仕事と生活が切り離せない	2.70	1.04	.526**
4	いろいろな仕事をしなければならない(マルチタスク)	2.19	1.03	.465**
5	資金繰りで苦労する	2.87	1.05	.553**
6	倒産の危機がある	3.32	0.85	.568**
7	会社の収益が低い	2.46	0.98	.574**
8	コンプライアンス(法令遵守)上の問題がある	3.26	0.82	.575**
9	社会経済状況(感染症の流行や金融危機など)の問題がある	2.80	1.01	.569**
10	社内で事故や災害が発生した	3.62	0.68	.413**
11	契約上の問題がある	3.55	0.69	.517**
12	コロナ禍において経営状態が悪化した	2.68	1.07	.509**
13	必要な人材を確保できない	2.24	0.97	.580**
14	有能な人材が離職する	3.22	0.81	.583**
15	指導が難しいベテラン社員がいる	2.80	1.02	.564**
16	従業員からのさまざまな要望がある	2.72	0.82	.611**
17	従業員が能力(スキル、知識など)不足である	2.55	0.87	.654**
18	従業員とのコミュニケーションが不足している	2.84	0.83	.676**
19	従業員との間に世代間ギャップがある	2.84	0.82	.584**
20	従業員の報告・連絡・相談が不十分である	2.67	0.86	.695**
21	従業員と感情的な対立がある	3.34	0.75	.612**
22	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	2.95	0.82	.701**
23	組織風土の変革ができない	2.83	0.88	.699**
24	従業員は経営者を信頼していない	3.18	0.73	.697**
25	従業員が経営方針に理解を示さない	3.11	0.77	.724**
26	従業員同士の感情的な対立がある	3.10	0.83	.626**
27	社内統制力がない	3.10	0.80	.707**
28	顧客から難しい要求がある	2.81	0.85	.520**
29	自社の社会的な価値を尊重した経営判断ができない	3.12	0.75	.677**
30	誰にも相談できない問題がある	2.89	0.94	.646**
31	最終責任者という立場である	1.43	0.84	.170**
32	共同経営者との意見の違いがある	3.51	0.76	.402**
33	従業員とその家族の生活に責任がある	1.63	0.89	.169**
34	事業継承者がいない	2.62	1.08	.420**
35	社会的な性別役割意識が仕事に影響する	3.24	0.85	.472**
** $p < .001$				
網掛け項目は、I-T相関で.40以下のために削除した項目				

次に探索的因子分析を行い、1つの因子に.45以上の負荷量を示し、他の因子への負荷量が.30以下の11項目を削除して21項目とした。因子分析の結果では4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「財務管理」、第3因子には「経営管理」、第4因子「業務負荷」と命名した(表3)。しかし、「コロナ禍において経営状態が悪化した」という項目については、新型コロナウイルス感染終息後の長期的な活用を考慮して削除し、最終的に20項目とした。

表3. 仕事のストレス要因に関わる尺度の探索的因子分析

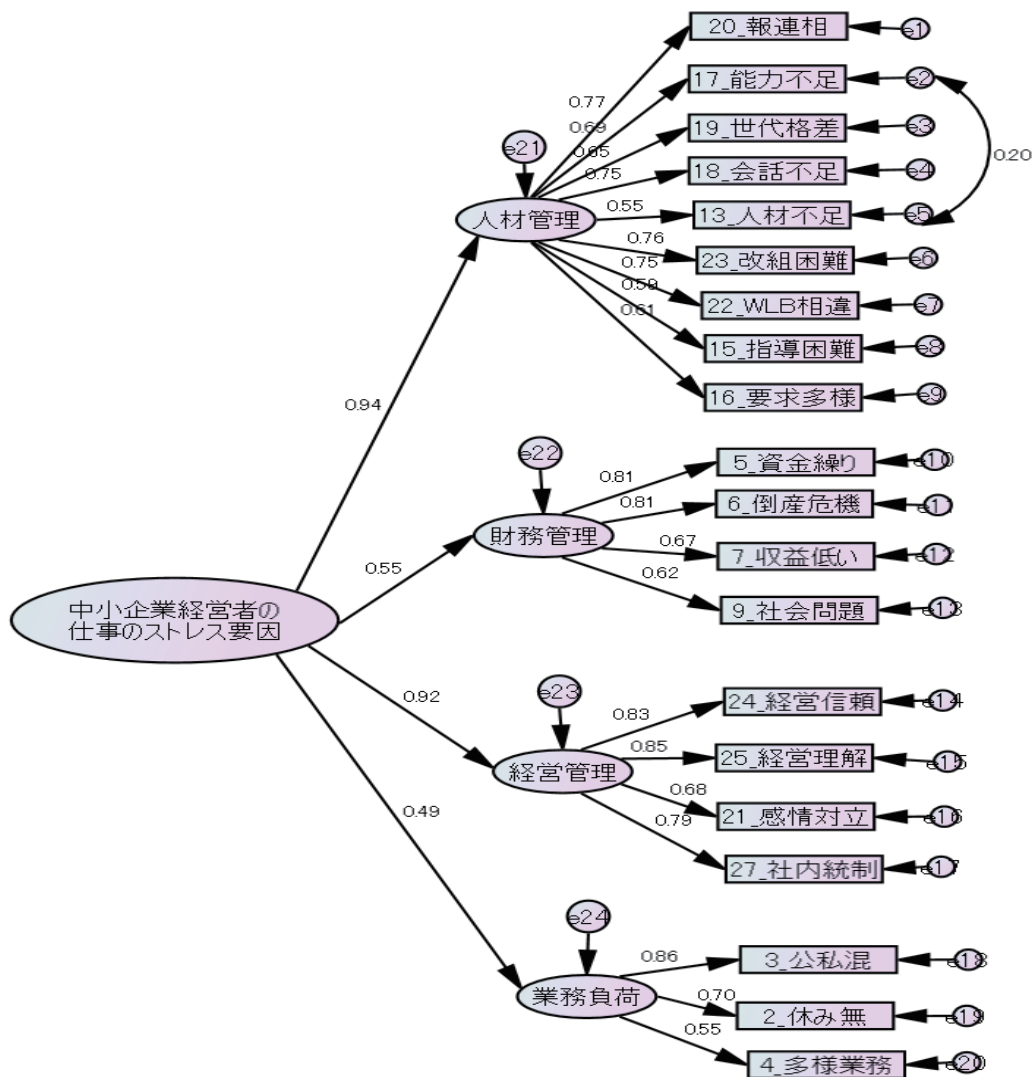
Variables	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
20 従業員の報告・連絡・相談が不十分である	0.75	0.02	0.05	-0.04
17 従業員が能力（スキル、知識など）不足である	0.74	0.06	-0.08	0.02
19 従業員との間に世代間ギャップがある	0.68	-0.08	0.03	-0.01
18 従業員とのコミュニケーションが不足している	0.64	-0.01	0.16	0.00
13 必要な人材を確保できない	0.58	0.12	-0.10	0.03
23 組織風土の変革ができない	0.58	-0.02	0.24	0.03
22 従業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	0.55	-0.03	0.21	0.11
15 指導が難しいベテラン社員がいる	0.53	-0.02	0.11	-0.01
16 従業員からのさまざまな要望がある	0.52	0.06	0.05	0.05
5 資金繰りで苦労する	-0.21	0.75	0.15	0.12
6 倒産の危機がある	-0.22	0.75	0.27	0.02
12 コロナ禍において経営状態が悪化した	0.13	0.75	-0.13	-0.09
7 会社の収益が低い	0.18	0.69	-0.09	-0.04
9 社会経済状況（感染症の流行や金融危機など）の問題がある	0.19	0.63	-0.11	0.00
24 従業員は経営者を信頼していない	0.23	-0.01	0.69	-0.02
25 従業員が経営方針に理解を示さない	0.38	-0.03	0.57	-0.01
21 従業員と感情的な対立がある	0.21	-0.01	0.55	0.00
27 社内統制力がない	0.33	0.06	0.53	-0.06
3 仕事と生活が切り離せない	0.03	-0.04	-0.05	0.90
2 休みが取れない	-0.09	0.00	0.12	0.69
4 いろいろな仕事をしなければならない(マルチタスク)	0.25	0.05	-0.17	0.46
固有値	2.74	1.32	1.00	
寄与率	17.127	8.25	6.23	
累積寄与率	44.587	52.83	59.06	

最尤法. プロマックス回転.

削除項目

- 8. コンプライアンス(法令遵守)上の問題がある
- 10. 社内で事故や災害が発生した
- 11. 契約上の問題がある
- 14. 有能な人材が離職する
- 26. 従業員同士の感情的な対立がある
- 28. 顧客から難しい要求がある
- 29. 自社の社会的な価値を尊重した経営判断ができない
- 30. 誰にも相談できない問題がある
- 32. 共同経営者との意見の違いがある
- 34. 事業継承者がいない
- 35. 社会的な性別役割意識が仕事に影響する

探索的因子分析で抽出され、コロナ関連項目を削除した 20 項目について、検証的因子分析を行った結果、モデル適合度の指標は GFI=. 939、AGFI=. 922、CFI=. 946、RMSEA=. 056 であった（図 2）。



GFI=.939、AGFI=.922、CFI=.946、RMSEA=.056

図2. 仕事のストレス要因に関わる尺度の確証的因子分析

3-3. 信頼性の検証

クロンバック α は仕事のストレス要因 20 項目全体では .914、第 1 因子 (9 項目) .885、第 2 因子 (4 項目) .813、第 3 因子 (4 項目) .865、第 4 因子 (3 項目) .731 と高い値を示した。

なお、再テスト法での仕事のストレス要因全体の ICC は .961 ($p < .000$)、下位尺度の ICC は各々、人材管理が .886 ($p < .000$)、財務管理 .848 ($p < .000$)、経営管理 .862 ($p < .000$)、業務負荷 .728 ($p < .000$) であった。

表 4. 仕事のストレス要因、ソーシャルサポートとストレス反応との相関

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 第1因子_人材管理									
2 第2因子_財務管理	.450**								
3 第3因子_経営管理	.755**	.459**							
4 第4因子_業務負荷	.423**	.397**	.334**						
5 仕事のストレス要因(全体)	.911**	.709**	.825**	.629**					
6 ソーシャルサポート	-.136**	-.101**	-.145**	-.044	-.142**				
7 心理的ストレス反応(K6)	.358**	.381**	.414**	.270**	.448**	-.165**			
8 プレゼンティーズム	.493**	.392**	.492**	.342**	.554**	-.049	.500**		
9 アブセンティーズム	.004	.055*	.036**	.023**	.027	-.007	.078**	.061*	
10 主観的健康観	.234**	.255**	.263**	.179**	.293**	-.211**	.450**	.312**	.186**

Pearsonの相関係数 **p<.001, *p<.005

基準関連妥当性については、仕事のストレス要因（全体）と心理的ストレス反応(K6)、プレゼンティーズム、主観的健康観で有意な正の相関が、ソーシャルサポートで有意な負の相関があった。なかでも、プレゼンティーズムと仕事のストレス要因との相関が最も強かった。仕事のストレス要因とアブセンティーズムとの相関は非常に弱かった（表 4）。

4. 考察

本研究は中小企業経営者における仕事のストレス要因を評価するための尺度を開発して、尺度の妥当性・信頼性を検討することを目的として実施した。その結果、第 1 に中小企業経営者の仕事のストレス要因は 4 つの下位尺度があり、信頼性・妥当性が確認できた。第 2 に仕事のストレス要因は、心理的ストレス反応よりもプレゼンティーズムと関連することが示唆された。第 3 に仕事のストレス要因は、プレゼンティーズムとストレス反応に関連するが、アブセンティーズムとの関連は弱い結果であった。

第 1 に仕事のストレス要因については、4 つの下位尺度（人材管理、財務管理、経営管理、業務負荷）があることが明らかになった。4 因子の構成概念妥当性については、探索的因子分析を実施した後に確認的因子分析を行いモデルの適合度を確認した結果、GFI、AGFI、CFI が .922～.948 と基準値を満たしており（小塩, 2012）適合度が高いと考える。また RMSEA は .056 であり 0.06 以下の基準値（Hu & Bentler, 1999）内であった。基準関連妥当性については、仕事のストレス要因と心理的ストレス反応などの反応と有意な正の相関があるうえ、ストレス緩和要因であるソーシャルサポートについては有意な負の相関があることから、本尺度のモデルは概ね妥当性が確認できた。信頼性については、仕事のストレス要因の下位尺度及

び全体のクロンバック α は、概ね.8 以上であり、再テスト法でも下位尺度全ての ICC が全て.8 以上であり、高い信頼性が確認できた。

中小企業景況調査（中小企業基盤整備機構, 2022）によると、全産業の従業員数過不足 D I（景気動向指数）が前期▲16.0→今期▲18.5（前期差 2.5 ポイント減）とマイナス幅が拡大し、従業員不足感が強まっている。竹内(1993)は、中小企業の組織特性として、人材の質的不完全を経営者の力量をもって補完せざるをえず、経営者の負担が増大することを指摘している。そのうえ、対象企業からのコメントでは「仕事はあるが、人手不足で思うように生産が出来ていない。（略）人数も経験も足りないので、生産量がおちている。」という意見もあった。岡本（2010）は中小企業の人材不足について、「量的人材不足」と「質的人材不足」の 2 つの側面があると述べている。慢性的な量的・質的人材不足は、需要はあっても思うように生産できない中小企業経営者のストレス要因となっていることが示唆された。

質的人材不足については、「中核人材は各部門の中心的役割や組織の管理を担う人材であり、複数の労働人材を指揮する立場にあるが、企業においてはそれらを担う人材の数が少ない。」（中小企業白書, 2017）と指摘されるように、経営者の片腕となり、従業員をまとめる中核人材の不足は、従業員に「報告・連絡・相談」というような業務の基本スキルや、業務内容の指導、上意下達のような職場内コミュニケーションの促進などの様々な役割を担うことから、中核人材の不足を経営者が補っていることが推測される。

因子分析結果の第 1 因子（人材管理）の中でも因子負荷量の高い項目「従業員の報告・連絡・相談が不十分である」、「従業員が能力（スキル、知識など）不足である」、「従業員との間に世代間ギャップがある」や、第 3 因子として抽出された経営管理の中でも「従業員が経営方針に理解を示さない」等の項目が高い因子負荷量を示し、これらについても中核人材が不在、または機能していない可能性が示唆される。このような中核的人材の不足を経営者が補うために、経営者が直接、従業員に指導を行うことなどが業務の負荷を一層高めることになり、第 4 因子の業務負荷が抽出されたと考えられる。

特に第 2 因子である財務管理については、中小企業の 6 割が「需要増加に対応できず機会損失が発生」、「現在の事業規模の維持が困難」（中小企業白書, 2017）と、思うように生産できないことが収入減少につながり、財務に直接的に影響を及ぼしていることが考えられる。加えて、近年では新型コロナウイルスの感染拡大や自然災害等の社会的なリスクは企業活動に大きな財務上の打撃を与えており、とりわけ中小企業はその影響が大きい（河崎, 2012）。以上のことから、本研究で抽出した 20 項目の仕事のストレス要因の尺度は必要な調査項目であることが示唆された。

第 2 に仕事のストレス要因はストレス反応との関連もあるが、プレゼンティーズムとより強い関連があった。Cocker et al. (2013) は中小企業経営者の高いストレスが、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。慢性的な人員不足の中小企業では、経営者のプレゼンティーズムは、直接的に生産性に影響する可能性も考えられる。

一方Luthans et al. (2006)は、経営者の心理資本を開発することにより、財務改善の効果を報告しており、仕事のストレス要因は避けられなくても、経営者自身の心理資本などの個人要因に介入することでプレゼンティーズムを予防できる可能性がある。これらのことから、仕事のストレス要因を調査する際には、アウトカムとしてプレゼンティーズムを同時に調査し、仕事のストレスが経営に与える影響について合わせて評価する必要性が示唆された。

第3に仕事のストレス要因は、プレゼンティーズムとストレス反応には有意な関連があるが、アブセンティーズムには第2因子（財務管理）のみに弱い関連があるだけであった。Stephan & Roesler (2010)は、経営者（起業家）は、労働者よりも身体的および精神的罹患率が有意に低く、血圧が低く、高血圧および身体表現性障害の有病率が低だけでなく、幸福度が高く、より好ましい行動的健康指標を示したと報告している。また、本調査の対象者についても、主観的健康観（「現在の健康状態はいかがですか。」）の質問に対して、「よい」、「まあよい」と回答した経営者は、男性で60.1%、女性では66.7%と、2019年国民生活基礎調査の男性39.6%女性41.10%よりも高い値を示した。本研究対象者の平均年齢が 56.6 ± 9.3 歳であり、国民生活基礎調査の対象者よりも高齢であることを考慮すると、中小企業経営者は比較的健康状態が良いために、体調不良等により欠勤するというアブセンティーズムの発生が低いことが考えられる。

一方で、本調査結果では「休みが取れない」と回答した経営者が男性で73.6%、女性においても70.7%であり、体調不良があったとしても休みを取らず、出勤して仕事をするのが推測され、プレゼンティーズムの状態が起りやすい働き方であることが示唆される。これらのことから、中小企業経営者の職業性ストレスのアウトカムとしてアブセンティーズムでは評価は難しく、プレゼンティーズムにより評価することが必要であると考えられる。

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検討できないことが考えられる。

本調査では依頼した調査機関に、女性の中小企業経営者の協力者を一定以上の人数を回収できるよう依頼したが、女性経営者の絶対数が全企業の8.1%（帝国データバンク, 2021）と低いため、女性経営者の調査協力者数を男性経営者数ほどに回収することは困難であった。そのため、今後は、少ない女性経営者のデータに関しては、男性経営者とは別に分析を行うことで、女性経営者の職業性ストレスを研究する必要がある。

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。今後は調査対象を広げて、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による予備調査によって開発した尺度であるため、中小企業経営者の仕事のストレス要因を、必ずしも適切に把握できなかった可能性がある。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新型コロナウイルス感染症終息後を見据えて、引き続き検討を行う必要があると考えられる。

第3に、本研究は中小企業経営者に対するメンタルヘルスクエアがなされていないことに関する不利益に焦点を当て尺度開発を行っているが、経営者の生産性や創造性の向上などの利益を考慮したメンタルヘルスクエアに役立つ尺度開発を行うことで、より多くの経営者に役立つと考えられる。

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19K11233）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。

執筆者名と担当内容：

栗岡住子（くりおか すみこ）、労働者の健康、健康・スポーツ教育コース、教授

大阪府堺市南区榎塚台4-5-1 TEL 072-288-6655 s-kurioka@andrew-edu.ac.jp

（分担：研究デザイン、データの回収・分析、論文執筆、総括）

馬ノ段梨乃、臨床心理学・職業性ストレス、京都府立医科大学大学院医学研究科精神機能病態学、客員講師

（分担：研究デザイン助言、データの分析助言、論文執筆の助言）

（分担：インタビュー内容のコード化、カテゴリー化及び論文執筆の助言）

亀井克之、リスクマネジメント、関西大学社会安全学部教授

（分担：研究デザイン助言、論文執筆の助言）

尾久裕紀、精神神経科学・臨床心理学、大妻女子大学人間関係学部教授

（分担：学術文献の助言、論文執筆の助言）

オリヴィエ・トレス、中小企業論、モンペリエ大学 経営学部教授
(分担：論文執筆の助言)

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) Collins JJ, Baase CM, Sharda CE (2005) The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *J Occup Environ Med* ; 47: 547-557.
- 3) DeSalvo KB, Bloser N, Reynolds K, Jiang He, Paul Muntner (2006) Mortality prediction with a single general self-rated health question. A meta-analysis. *J Gen Intern Med*; 21: 267-275.
- 4) Guiliani F, Torrès O (2017) The Influence of Sleepiness and Concentration on the Entrepreneurial Alertness of SME Owner-Managers. *Revue de l'Entrepreneuriat*; 16(3):147-176.
- 5) 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): 231-240.
- 6) Hurrell JJ, McLaney MA (1988) Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*; 14: 27-28.
- 7) Hu, LT & Bentler, PM (1999) Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling-A Multidisciplinary Journal*: 9(6):1-55.
- 8) Judge TA, Boudreau JW & Bretz RD (1994) Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*; 79(5): 767-782.
- 9) 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.
- 10) Kline P (1986). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design*. London: Methuen.
- 11) Luthans F, Avey J, Avolio B, Norman S, Combs G (2006) Psychological capital development: toward a micro-intervention. *J Organ Behav*; 27: 387-393.
- 12) Merikangas KR, Ames M, Cui L, Paul E, Stang T, Ustün TB, Von Korff M, Kessler RC (2007) The impact of comorbidity of mental and physical conditions on role disability in the US adult household population. *Arch Gen Psychiatry*; 64: 1180-1188.

- 13) 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: 138-144.
- 14) 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.
- 15) Mattila-Holappa P, Kausto J, Aalto V, Kaila-Kangas L, Kivimäki M, Oksanen T, Ervasti J. (2021) Alternative duty work as workplace-initiated procedure to reduce sickness absence. *BMC Public Health*; 21: 1154.
- 16) Stephan U, Roesler U (2010) Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of occupational and organizational psychology*. 83 : 717-738.
- 17) Suzuki T, Miyaki K, Song YX, Tsutsumi A, Kawakami N, Shimazu A, Takahashi M, Inoue A, Kurioka S (2015) Relationship between sickness presenteeism (WHO-HPQ) with depression and sickness absence due to mental disease in a cohort of Japanese workers. *Journal of affective disorders*; 15; 180: 14-20.
- 18) 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.
- 19) 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.
- 20) 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.
- 21) 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.
- 22) 小塩真司 (2012) 研究事例で学ぶ SPSS と Amos による心理・調査データの解析 因子分析・共分散構造分析まで (第 2 版), 27-121, 202-211, 268, 東京図書, 東京.
- 23) 岡戸順一, 艾 斌, 巴山玉蓮, 星 且二 (2003)主観的健康感が高齢者の生命予後に及ぼす影響. *日本健康教育学雑誌*; 11: 31-38.
- 24) 岡本 淑子(2020) 人手不足下の労働問題と人事労務管理 茨城県の中小企業における人材不足の一考察採用と定着を中心に. *労務理論学会誌*; 29. 171-176.
- 25) 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.
- 26) 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
- 27) 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一. *商工金融* ; 67 : 41-56.
- 28) 河崎 照行 (2021) ニューノーマル時代における中小企業の経営・会計の課題. *中小企業会計研究*: 7: 2-14.

- 29) 厚生労働省(2020) 令和2年国民生活基礎調査
- 30) 厚生労働省(2020) 令和2年労働安全衛生調査(実態調査)。
- 31) 厚生労働省(2022) 令和3年中における自殺の状況。
- 32) 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。
- 33) 栗岡 住子, 亀井 克之, 尾久 裕紀, 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の実態解明(第1報)。桃山学院教育大学紀要; 1: 30-40。
- 34) 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(2021) 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; 2: 48-67。
- 35) 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(2022) 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結果。桃山学院教育大学紀要; 3: 29-45。
- 36) 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。
- 37) 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。
- 38) 竹内毅(1993) 中小企業の経営者心理について。経営と経済; 73(3): 141-168
- 39) 中小企業庁(2016) 中小企業白書2016年度版。
- 40) 中小企業庁(2017) 中小企業白書2017年度版。
- 41) 中小企業庁(2020) 中小企業白書2020年度版。
- 42) 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。
- 43) 帝国データバンク(2021) 全国「女性社長」分析調査。
- 44) 中小企業基盤整備機構(2022) 第168回 中小企業景況調査(2022年4-6月期)
- 45) 三徳和子, 高橋俊彦, 星 且二(2006) 主観的健康感と死亡率の関連に関するレビュー。川崎医療福祉学会誌; 16: 1-10。
- 46) 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。
- 47) 山下未来 荒木田美香子(2006) Presenteeismの概念分及び本邦における活用可能性。産衛誌; 48(6): 201-213。

Development of a scale on job stressors for Small and Medium Enterprise Owners.

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 stress measures are urgently needed as managerial stress is directly related to management. However, mental health measures for SME owners have not been implemented and there is no job stress scale to assess the actual situation. In this study, a job stress scale for SME owners was developed based on previous research and the results of interview analysis and preliminary surveys conducted with SME owners. Among the scales, a questionnaire on job stressors characteristic of SME owners was developed and reliability and validity were obtained as a result of an internet-based questionnaire survey of 1,552 SME owners.

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