

PS3-1

コロナ禍の勤務形態とパーソナリティの生産性及び精神的健康度への影響に関する研究

市川 佳居¹⁾、宮澤 有里¹⁾、重盛 憲司^{1,2)}、大野 未来¹⁾、角田 透¹⁾¹⁾レジリエ研究所株式会社、²⁾医療法人社団洗松会 洗足メンタルクリニック

【目的】コロナ禍により、多くの職場では出社・在宅などを組み合わせたハイブリッドな勤務形態を行うようになった。今後コロナが収束した後も、在宅勤務体制を継続することを検討している企業は多く、ハイブリッド・ワークは、経費削減だけでなく、労働者の生産性向上に寄与するかどうかの検討が求められている。また、在宅勤務者に対する産業保健の支援体制の拡充も求められている。本研究は、個人のパーソナリティ特性、職種、労働環境などの要因により、ハイブリッド・ワークの向き、不向きがあるかどうか、また、ハイブリッド・ワークによる労働者のウェルビーイングおよび仕事の生産性への影響について検討することを目的とした。【方法】当研究所のメールマガジン登録者へのメールによる告知、およびネット上の告知により申し込みがされ、研究目的に同意を得られた労働者60名(男性33名、女性27名、年齢25-74才)を対象者とし、2020年12月~2021年1月に質問紙による調査を行った。質問項目は年齢、性別、職業、ワーク・スタイル(出社、在宅勤務等)、WHO Health and Work Performance Questionnaire (short form) 日本語版、K6 日本語版、NEO-FFI 人格検査、IM 性格検査等である。【結果】1) 精神的健康度を示すK6を平均値(5.525)により2群に分け、分散分析をした結果、K6の値が平均値以下の群(精神的健康度高群)では、仕事の生産性も高く、平均値以下の群(精神的健康度低群)では仕事の生産性低かった($p=0.026$, 効果量 0.580)。2) 外向性群と内向性群間には、K6の値、現在のパフォーマンス、仕事の効率の有意な差異はなかった。3) 内向性群のうち、在宅勤務を開始した労働者群は、コロナ禍以前の出社勤務時よりもパフォーマンスが低減した。一方、外向性群のうち、出社勤務を継続した労働者群は、コロナ禍以前よりも、仕事のパフォーマンスが低減した。($p=0.021$, 偏 $\eta^2=0.249$)【考察】1) 精神的健康度が良好な場合、出社勤務、在宅勤務に関わらず、仕事の生産性も高く、ニューノーマル時代における職場における精神面での健康増進活動の重要性が再認識された。2) 在宅勤務と出社勤務による労働者の生産性は、内向性パーソナリティか外向性パーソナリティかによって、効果が違うことが示唆され、勤務形態を決定するうえで労働者のパーソナリティ特性への配慮の必要性が示唆された。

PS3-2

IM性格検査尺度作成の試み~アフターコロナの働き方にパーソナリティを活かす~

宮澤 有里¹⁾、市川 佳居¹⁾、重盛 憲司^{1,2)}、大野 未来¹⁾、角田 透¹⁾¹⁾レジリエ研究所、²⁾医療法人社団洗松会 洗足メンタルクリニック

【目的】職場では、新たな働き方が求められているものの、企業パフォーマンスに貢献する個人特性を活かした働き方を決定する手段が少ない状況がある。個人のパーソナリティ傾向を的確に理解するためには、NEO-FFIや神経基盤を中心とした研究の蓄積から個人差を重視した特性論と精神病理学から発展したカテゴリーを重視する類型論を相補的に用いることが望まれる。一部の国内の産業専門家に使用されている性格検査(以降は13問版性格検査と表す)がある。この検査は、オーストラリアおよび米国のMyers-Briggs Type Indicatorに基づくコーチング資料をベースに作成されており、外向性-内向性という表現により、全体像としてのパーソナリティ傾向を把握しやすいという利点がある。しかし、産業保健分野で個人要因としてパーソナリティを活用する場合には、外向性-内向性という類型論的な表現の背後に、特性論的な個人差の情報を集約する必要がある。本研究では、まず経験的信頼性に基づき作成された13問版性格検査の信頼性および妥当性を検討し、その結果をもとに個人のパーソナリティ特性を活かした働き方を提案するための新しいツールとして、IM性格検査の尺度作成を試みる。

【方法】当研究所のメールマガジン登録者へのメールおよびネット上の告知により申し込みがされ、研究目的に同意を得られた労働者60名(男性33名、女性27名、年齢25-74才)を対象者とし、2020年12月~2021年1月に質問紙による調査を行った。予備調査結果により、医療・心理・産業領域専門家と13問版性格検査項目について内容的妥当性を検討した。妥当性検証には、K6・NEO-FFI・自動反応スタイル尺度(杉山,2020)などを使用した。【結果】13問版性格検査の外向性-内向性をあらわす性格検査の内的整合性をあらわすクロンバックの α 係数は尺度全体で $\alpha=.84$ が得られた。基準関連妥当性を表す相関($**p<.01$, $*p<.05$, $+p<.10$)のうち、K6($r=-0.9$)、NEO-FFIの神経症傾向($r=-.28^*$)、自動反応スタイル尺度のプレーキ傾向($r=-.25^+$)で負の相関が認められた。正の相関はNEO-FFIの外向性($r=.60^{**}$)、自動反応スタイル尺度のハッスル傾向およびリピート傾向($r=.45^{**}$)で中程度の値が示され、先行研究結果に基づく妥当性が確保された。次に、IM性格検査尺度作成のための因子妥当性を検討するために、13問版性格検査とNEO-FFIの外向性の2因子構造を仮定した因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った。因子負荷量の低い項目を削除し再分析した結果、13問版性格検査の6項目(2因子)とNEO-FFIの外向性3項目(1因子)の3因子構造($\alpha=.851-.758$, $\omega=.871-.814$)で高い適合指標が見いだされた($\chi^2=5.97$, CFI=1.00, RMSEA=.000)。

【考察】13問版性格検査に関して、信頼性・基準関連妥当性を検討した結果、先行研究結果にほぼ一致した外向性-内向性傾向を測定していることが確認された。この結果をふまえて、次にIM性格検査作成のために構成概念妥当性を検討した結果、高い適合指標が示唆された。以上により、類型論の外向性-内向性と特性論の個人差特徴を反映したIM性格検査(9項目)が作成された。今後はこのIM性格検査を、パーソナリティにフィットした働き方の一指標として、企業の人事政策、ストレスチェック、産業保健分野での予防対策、そして労働者個人のパフォーマンス向上に活かしたい。