

非正規短時間労働者の仕事におけるストレスとその要因に関する研究

2223021 河野 天空 (指導教員：黒川久幸)

1. はじめに

日本の物流業界では、少子高齢化と EC 需要の拡大により人手不足が深刻化し、近年では非正規短時間労働、いわゆる“スキマバイト”が重要な労働力となっている。しかしながら、既存研究では、スキマバイト労働者の感じるストレスについて、また、物流業界で働く正社員、非正社員のストレス、その要因の比較についてはあまり調査されていない。本研究は、正社員と非正社員を対象にストレス要因とストレス量を比較し、雇用形態ごとの特徴を明らかにすることで、低ストレスで働ける職場づくりの方策を検討することを目的とする。また、本研究では、非正社員を「レギュラーバイト労働者」と「スキマバイト労働者」に分類した。そのため、3つの雇用形態の違いについて比較することとなった。

2. アンケートを用いた調査

正社員、非正社員のストレス要因とストレス量の相関を測定し、雇用形態間の相違点を明らかにするために、アンケート調査を行う。アンケートは以下の構成で行う。

- ① 基本情報に関するセクション
- ② ストレス要因に関するセクション
- ③ ストレス量に関するセクション
- ④ 働くメリット、働く理由に関するセクション

分析内容について、まず「基本情報とストレス量の相関」および「ストレス要因とストレス量の相関」により、雇用形態別にストレスと関連する要因を明らかにする。次に、「雇用形態別の仕事に対する認識の違い」や「ストレス反応の差」に関する群間比較を通じて、仕事の性質やストレス量の差異を検討する。さらに、「仕事に対して感じるメリットと理由」および「働く理由とメリットによる労働タイプのクラスタリング」を用い、これらの差異の背景要因を多面的に考察する。

3. アンケートの分析の結果

アンケートの分析の結果、正社員は仕事にて、高い要求度と高い関与感を併せ持つが、量的、時間的的要求が過重化した場合にストレスが高まりやすい構造にあった。レギュラーバイト労働者は、要求度、関与感両方とも中程度であった。そして、仕事量そのものよりも、業務への適合感がストレスと結びつく可能性が示された。そして、スキマバイト労働者は低要求度、低関与感であった。ストレスは相対的に低いが、働きがいや自己効力感の有

無がストレス水準に影響する可能性が示唆された。

4. 低ストレス状態で働くための方策

低ストレス状態で働くためには、雇用形態ごとに異なる職務設計が必要だと考えられる。正社員に対しては、過重な量的、時間的要求を緩和するとともに、休憩や回復を保障する制度の整備が重要であり、レギュラーバイト労働者は、業務内容との適合感や役割の明確化等を通じて関与感を高め、自己効力感を育む設計が効果的と考えられる。そして、スキマバイト労働者に対しては、低要求という特性を活かしつつ、達成感や貢献実感を得られる仕組みを導入することで、自己効力感を高めることがストレス低減に寄与すると考えられる。

カラセックの職業性ストレスモデル (Karasek 1979) での低ストレス状態と、本研究で明らかとなった各雇用形態労働者の仕事の要求度と関与感の位置のモデル図を以下に示す。

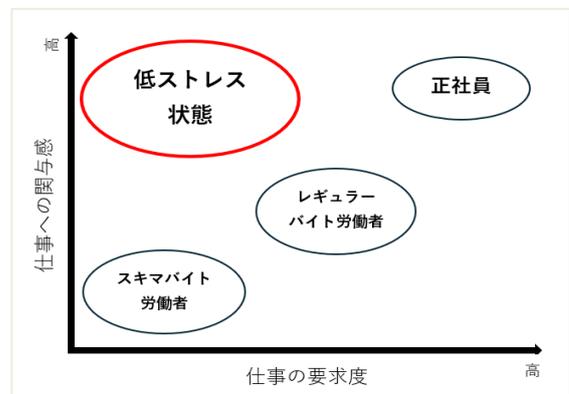


図 各雇用形態労働者の仕事の要求度と関与感の位置と理想とする領域のモデル

(参考：Karasek, R. A. 「Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.」)

5. おわりに

本研究では、ストレス要因とストレス量についてのアンケート結果の分析から、雇用形態間でのストレス要因の違いについて考察し、各雇用形態の労働者が低ストレス状態で働くための方策について検討した。そして、仕事の要求度と関与感に着目し、雇用形態に応じた柔軟な職場の設計が、低ストレス状態で働くために必要であることを示した。

キーワード：スキマバイト、職業性ストレスモデル