

ストレスチェックサーベイを用いた
FFS チームデータの統計的取り扱いについて

大宮昌治

株式会社ヒューマンロジック研究所

FFS チームデータの統計的取り扱いについて

大規模なデータを分類、保管できるようになってきた昨今、個人のデータを分析し、経営改善に役立てようとする試みは多い。その場合、個人ごとの基準が増加し、管理が煩雑になることや、組織が出した結果を個人に帰属させてしまう場合が多い。

今回は組織内のチームに着目して、チームを分類比較し、統計的に扱うことで、新たな知見が得られるかを検討してみた。

企業を分析すること

企業や組織をどのように捉えていくかには多様な方法がある。企業ごとの規範や文化などで分析する場合もあるし、個人の集合として捉えようとする場合もある。FFS 理論は『ある種の多様な人材の集合が非凡な結果を生む』ということを実証した理論である。そのため、企業組織を分析する上では、『チーム』という集合単位で分析していくアプローチも可能である。個人の分析から組織集団への分析を行うことは、データとしては比較的取り扱いやすいが、問題の解決が『個の成長』ということに向かいやすい。チームというアプローチであれば、個の成長だけではなく、周辺環境としての人間関係を検討することができる。

分析する項目

今回、分析の対象としたのは、企業内におけるストレスに関する分析とチーム分析との相関性に対する検証である。厚生労働省のストレスチェックが導入されたことにより、個人レベルでのストレスチェックは行われるようになった。しかし、この分析スキームでは個のストレス状態は個人ごとで把握することができるようになるが、対応は個人がアクションを起こしてからということになってしまう。なので、周辺環境としてのチームとそのチームのストレス状態との関連性を把握することによって、その環境状態を改善するような打ち手を経営側、人事側が設計できる可能性を、FFS 理論のチーム分析の手法を使って検討してみることにした。

分析の条件

今回、分析対象としたのは、10,000 人程度の企業で、組織階層が 5 階層程度に分類できる組織である。分析の対象となるチームは階層以下全てのメンバーを含むチームではなく、一つ下の階層の直接的な管理対象者を抜き出した形で分析を行った。例で言えば、本

部長以下に部長が3名いるような場合、本部全体を一つのチームとするのではなく、本部長と3名の部長の集団を一つのチームとしたということである。

これらのチーム分析項目が、ストレスチェック値にどのような影響を与えるかを検討する。ストレスの値は、厚労省のストレスチェック項目の個人別の合計値(A+B+C)からチームごとの平均値を算出し、目的変数としている。

全体のチーム数は427である。

分析結果

5%水準 = 9.48
1%水準 = .124

	A+B+C	
人数	-0.01	『人数』はチームの人数
Aave	-0.11	『Aave~Eave』はグループの5因子平均値
Bave	0.06	『Ad~Ed』はグループ内の5因子偏差
Cave	-0.10	『同質』はFFSチーム分析の中で『似た個性の集団』を-1~+1で表した値。プラスのほうがより似た集団になる
Dave	0.02	『垂直』『水平』はFFSチーム分析で『補い合い』が成立するかどうかを7段階で表したもの。数値が低い方がより補い合える
Eave	0.07	
Ad	0.07	
Bd	0.01	
Cd	0.13	
Dd	0.00	
Ed	0.01	
同質	-0.04	
垂直	0.05	
水平	0.05	

表1 全チームでの回帰分析結果

全階層に渡るチーム分析指標との相関を見ると、FFS5 因子の弁別性偏差にやや相関が見られる。

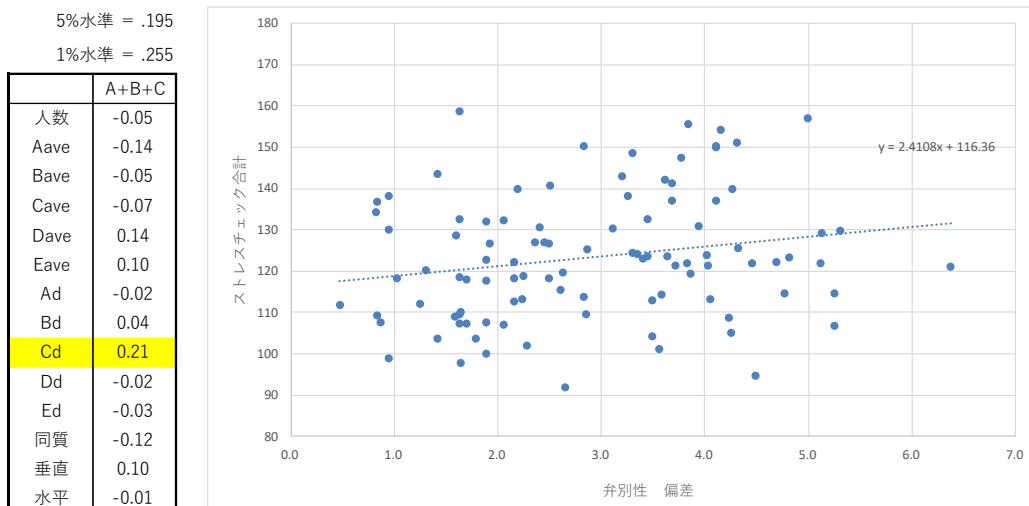


表 2 階層 5 における分析結果 n=100

第 5 階層(現場に最も近い層)の各種のチーム平均値、編成の状態などとストレスチェック値との相関を検証したところ、弁別性の偏差(ばらつき)と最も相関が高い。

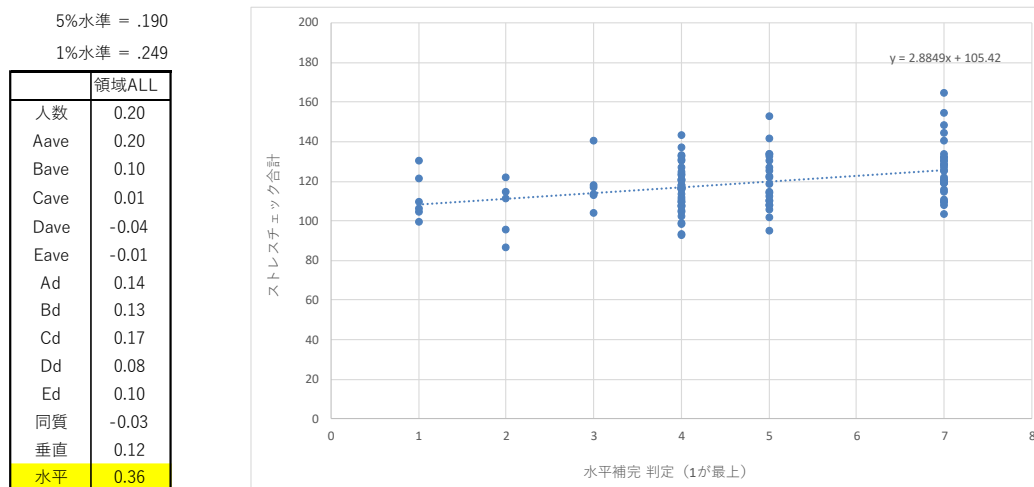


表 3 階層 3 における分析結果 n=105

第 3 階層(部長→課長レベル)では水平補完判定と最も相関が高い。水平補完判定は数値が低い方がより、補完性が高い。

考察

今回の結果から、特に最前線のチームでは『弁別性のばらつき』が『チーム全体のストレス値の上昇』と相関している傾向が見られた。FFS 理論において『弁別性の差』は『言語の

定義』などに関する差を生じやすく、コミュニケーション上のロスが生じやすいことが知られている。そのため、最前線のチームでは、チーム全体の補完性などより、コミュニケーション上のロスが生じにくいようなチーム編成や施策が必要になるものと考えられる。

また、第3階層においては、『チームの水平補完性』が高いほど、『ストレス値が低くなる』傾向が見られた。中間層レベルでは、ある種の補い合いが生じているようなチームでストレス値が低くなると考えられる。

この結果から、企業内でチーム編成を全体最適化するための方策も見えてくる。入れ替わりがある程度激しい最前線のチームでは、チーム全体での意思決定のまとまりを重視する補完性よりも、上司と部下のコミュニケーションの指標である弁別性のばらつきについて留意した方が良い。また、中間の管理職層であれば、上司部下がチームとしてまとまりやすくなるような編成を考えていくことも重要であるといえる。

参考文献

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

厚生労働省 ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等

Keichi, Kobayashi., Toshiyuki, Furuno., Takao, Sueyoshi., et all.: ‘The Bible of FFS

Method’ edited by CDI Human Logic Institute , 1998

小林 恵智:セルフ・コーチング, PHP研究所

小林 恵智:チーム・マネジメント, PHP研究所

小林 恵智:コンビネーション・マネジメント 組織力の法則, 中央経済社