

審査の結果の要旨

氏名 向江亮

企業のメンタルヘルス問題は深刻であり、これまで様々な対策がとられてきた。しかし、精神疾患による労災件数は毎年増加傾向にあり、2015年にはストレスチェック制度の義務化が施行となった。そこで、本論文では、企業のメンタルヘルス対策（以下対策）及び労働環境と従業員の精神的健康度の関連性を検討し、課題を明らかにし、解決に向けて提言することを目的とした。論文は、論文の問題意識を明らかにする第Ⅰ部、企業のメンタルヘルス対策に関する従業員の認識を多側面から検討し、精神的健康度に関連する要因を明らかにする第Ⅱ部、研究成果を整理し、より適切な対策を提言する第Ⅲ部から構成される。

第Ⅰ部1章で対策の取組状況を概観し、2章では先行研究及び実態調査の分析から、取組数は増加しているものの実効性に問題があり、取組効果を把握するプロセス研究の必要性を指摘し、3章で従業員の認識を手がかりとする本研究の構成を示した。

第Ⅱ部4章では、20～69歳の社員（正社員+契約社員+派遣社員）951名を対象とするネット調査で、勤務先の対策の取組有無、取組数、取組パターンと精神的健康度（K10日本語版）の関連性を分析した。その結果、取組有無、取組数、取組パターンのいずれも健康度との関連はみられず、実際には有効でないことが示唆された。5章では、勤務先で対策有りと答えた455名を対象に、対策への満足度と精神的健康度の関連をみた結果、正の相関があり、満足度がプロセス評価の指標をなることを示した。また、満足に関する質的分析によって対策において「チェック」「セーフティネット」「アクションの受け手」の機能があることが満足度につながることを明らかにした。6章では社員1000名を対象とするネット調査で、対策の効果や役割に関する従業員の期待と、それに関連する個人要因と組織要因を検討した。その結果、個人要因としてはメンタルヘルス関連サービスへの関心の高さが、組織要因としては従業員の参加度が高く、合理的な組織管理がされている組織風土が、特に期待に正の影響を及ぼすことを明らかにした。7章では、上記社員1000名を「勤務先の対策の取組認識」と「取組への満足度」で4群に分け、対策の効果や役割に関する期待との関連性を分析した結果、取組認識が「ある」ことが「ない」場合よりも期待が高く、その満足度が高いほど期待が高い傾向が示された。8章ではパネル調査データ（若年2555名、壮年1238名）について、労働時間及び職場環境と精神的健康度（抑うつ度MIH-5）の関連性を分析し、労働時間が多いほど抑うつ度が高くなり、仕事量を調整しやすい職場ほど抑うつ度が低くなることを明らかにし、労働環境全体の改善の重要性を指摘した。

第Ⅲ部9章では研究の知見を整理し、10章で対策改善の課題として「従業員個人と企業経営の双方の視点からの対策の目的の最適化とプロセス評価の指標設定」を指摘し、そのための具体的提言をした。本研究は、ネット調査によるサンプリングバイアスや従業員の認識の偏りの可能性という限界はあるものの、対策の実効性に関連して従業員の満足度と期待が重要な役割を担っていることを明らかにし、対策のプロセス改善に向けての提案をしたことに特に意義が認められる。よって、本論文は、博士（教育学）の学位を授与するに相応しいものと判断された。