

早稲田大学審査学位論文

博士（スポーツ科学）

概要書

在タイ日系企業における職場健康づくり

(Happy Workplace Program) 普及に関する促進・阻害要因

Facilitators and Barriers of Promoting the  
Workplace Health Promotion (Happy Workplace Program)  
at Japanese Companies in Thailand

2018年7月

早稲田大学大学院 スポーツ科学研究科

大和 茂

**YAMATO, Shigeru**

研究指導教員： 中村 好男 教授

## 第1章 緒言

タイ国民の健康増進を目的とした「Health Promotion Act 2001」に基づき発足したタイ政府専門機関のタイ健康促進財団（タイヘルス）は、アジア初のヘルスプロモーションに特化した組織である。設立10年を迎えた2011年、次の10年に向けて「健康づくり10ヵ年計画」を策定した。組織で働くタイ国民の健康増進、つまり「職場健康づくり」も重視しており、本論文のテーマである「Happy Workplace Program (HWP)」が10年以上にわたり推進されてきている。一方タイの企業、殊に在タイ日系企業におけるHWP普及率は未だ2.66%と低い。そこには何か理由があるのではないかと仮説を検証すべく、本論文ではHWP参加頻度と欠勤日数・職務満足度との関連や促進・阻害要因を明らかにするとともに在タイ日系企業へのHWP普及に関する問題点を抽出することを目的とした。

## 第2章（研究1）HWP参加頻度と欠勤日数・職務満足度との関連

在タイ日系企業2社のタイ人従業員356人に対してアンケート調査を行い、両社が継続して実施しているHWPの中でもHappy Body（職域にて運動・スポーツを含めた身体活動量増加を目指す活動）及びHappy Relax（職域におけるリラクゼーションやストレス解消を目指す活動）への参加頻度と欠勤日数・職務満足度との関連を検証した。重回帰分析の結果、Happy BodyとHappy Relax参加頻度と欠勤日数の間には負の相関、職務満足度との間には正の相関があることが示唆された。このことは、直ちに職場におけるHWP導入効果を意味するものではないが、その可能性の前提と考えられる。今後HWP導入とその参加／不参加によって健康関連指標や経営・労務指標への効果を検証する研究が期待される。

## 第3章（研究2）HWP普及率と導入企業の特徴

本章ではタイの企業総数及び在タイ日系企業におけるHWP普及率を企業規模や業種別に検証している。タイの企業総数におけるHWP普及率は0.04%であるが、企業規模別に見てみると、小規模企業が0.01%、中規模企業にて2.92%、大規模企業では7.73%と企業規模に応じて普及率が高まる傾向にあることが示唆された。一方、在タイ日系企業のHWP普及率は2.66%であったが、規模別では小規模企業が0%、中規模と大規模企業ではそれぞれ1.67%と4.98%であり、在タイ日系企業全体での普及率はタイの全企業への普及率と比べて高いものの、企業規模別ではその割合が逆転することから、在タイ日系企業におけるHWP普及には改善の余地があることが示唆された。

## 第4章（研究3）HWP導入に伴う促進・阻害要因

先述の普及率の低さを踏まえ、HWP導入に伴う促進・阻害要因を明らかにすべく在タイ日系企業の日本人経営層を対象に半構造化インタビュー調査を実施した。インタビュー調査の結果は、【HWPに関する認知】、【部分的な取り組み】、【期待】、【不実施理由】の大カテゴリに集約された。HWPを認知していなくても類似している取り組みを行っている企業が多いことやHWP導入に際して「政府の支援」と同時に「経営上役に立つ導入効果」も期待されていることが示唆された。また不実施理由としては「物理的人員・予算」といったリソース不足に加え、在タイ日系企業に特有な「日本本社による理解不足」や「競合他社との横並び主義」が示された。「何からはじめれば良いか分からない」という「無知」及び「項目（Happy8）の多さ」という「HWP構造が与える印象」に起因する点も示唆された。

## 第5章 総合論議

先述の研究1-3から得られた知見の俯瞰的考察を行った。HWPはタイヘルスにより企業等で働くタイ国民の「健康づくり」を目的として開発されたが、経営・労務管理指標でもある欠勤日数や職務満足度とHWP参加頻度との間に関連があることが明らかになった。これは、直ちにHWP導入効果を意味するものではないが、その可能性の前提と考えられ、「職場健康づくり」を「よりよい企業経営のため」に導入するという関係性がタイのHWPにおいても確認されれば、HWP導入に弾みがつく可能性がある。一方でHWPそのものを知らない在タイ日本人経営層が多く、研究1で示唆されたHWP参加頻度と欠勤日数の間にある負の相関関係や職務満足度との間にある正の相関関係等の情報が経営層に届いていない。今後この状況を改善することがHWP普及には重要になってくる。また「その他阻害要因」では在タイ日系企業独自の日本本社との関係性に起因する要因、「HWPと類似した取り組みの存在と発展可能性」ではHWPをタイにおける職場環境ガイドラインとして活用することで既存の取り組みをより改善できる可能性、更には「政府による表彰制度及び優遇措置の重要性」においては、在タイ日系企業におけるHWP導入のインセンティブとしてタイ政府による表彰制度や税優遇措置等の重要性について論じた。

### 補遺 HAPPINOMETER 日本語版の開発：妥当性・信頼性の検討

HWPの効果指標である「HAPPINOMETER（従業員の幸福度を測る尺度）」の日本語版開発を通してその妥当性と信頼性を検討した。在タイ日系企業の経営には日本本社から派遣されてきている日本人社員が就いていることが多く、HWP導入に必須と考えられる日本人経営層の理解を促進することも意図した。本研究の結論として、タイ語原版の9因子構造55項目とは異なる8因子47項目というHAPPINOMETER日本語版が開発され一部の下位尺度にて改善の余地があるものの、全体としては許容できる妥当性と信頼性が確認された。