

2018年7月17日

博士学位論文審査報告書

大学名 早稲田大学
研究科名 スポーツ科学研究科
申請者氏名 大和 茂
学位の種類 博士（スポーツ科学）
論文題名 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
論文審査員 主査 早稲田大学教授 中村 好男 教育学博士（東京大学）
副査 早稲田大学教授 村岡 功 博士（医学）（東京医科大学）
副査 早稲田大学教授 岡 浩一朗 博士（人間科学）（早稲田大学）

本論文では、タイ政府専門機関のタイ健康促進財団が10年以上に渡り職場健康づくり施策として提唱してきている「Happy Workplace Program（HWP）」の普及が未だ限定的であることに着目し、タイの民間企業、殊に在タイ日系企業におけるHWP導入に伴う促進・阻害要因を明らかにすると共に普及に関する問題点を抽出することを目的としている。

本論文は、第1章から第5章で構成されている。第1章の緒言では、本論文の背景として「タイにおける健康づくり政策の現状（健康づくり10ヵ年計画）」及び「HWPの特徴と普及推移」、さらに「本論文の着眼点と目的」を説明している。

第2章（研究1）においては、在タイ日系企業2社のタイ人従業員356人を対象に、HWP参加頻度と欠勤日数・職務満足度との関連について述べている。特に、HWPの中の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）と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）参加頻度と欠勤日数・職務満足度との関連を検証している。そして、重回帰分析の結果、Happy BodyとHappy Relaxへの参加頻度と欠勤日数の間には負の相関関係、職務満足度との間には正の相関関係があることを明らかにした。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と指摘している。

第3章(研究2)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2次解析している。タイの企業総数におけるHWP普及率は0.04%であるが、企業規模別では小規模企業で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。一方で、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、在タイ日系企業のとりわけ大規模企業におけるHWP普及に改善の余地があることを説明している。

第4章(研究3)では、前章にて明らかになったHWP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で働く在タイ日本人経営者を対象に半構造化インタビュー調査を実施している。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「政府からの支援」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HWPの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、在タイ日系企業独自と言える「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わからない」という「無知」及び「項目(Happy8)の多さ」という「HWPの構造が与える印象」に起因する点も示唆された。

第5章の総合論議では、上述の研究1-3から得られた知見の俯瞰的考察を行っている。「HWP参加頻度と欠勤日数・職務満足度との関連と課題」では、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在タイ日本人経営層に届いていない状況が今後のHWP普及における重要な課題であり解決が望まれると指摘している。また「その他阻害要因」では日本企業独自の日本本社と在タイ日系企業の関係性に起因する要因を明らかにするとともに、「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各社が実践中の取り組みを改善できる可能性について述べた。更には日本政府が推進する「健康経営銘柄」の事例なども用いて、HWP導入インセンティブとしてタイ政府による表彰制度や税控除優遇措置などの重要性について論じた。

一方、本論文の課題も挙げられる。HWP参加頻度と欠勤日数・職務満足度との間にある関連があることは明らかにしたが、その他の変数との間においても有意な相関関係があり、HWP参加頻度が経営・労務指標の観点から有効な効果をもたらすか否かに関しては更なる検

討が必要である。調査対象であるタイ人従業員 356 名の 54.8%が Happy Body へ参加できていない状況を加味すると施策の実施方法そのものに問題がある可能性もある。また、HWP 普及状況を明らかにするために用いた HWP 導入企業数は審査等を必要としない各社の自己申告制となっており、今後より詳細な分析を行うためには、導入企業の業種や規模、従業員数等も含め一定の審査を経たデータの入手が必要になると考えられる。

とは言え、従業員の健康づくりを目的として開発された HWP に関して欠勤日数・職務満足度といった経営・労務指標及び導入促進・阻害要因の観点から検証したことは我が国そしてタイにおいても初めての試みである。本論文の成果は今後も日本経済・社会に関係する在タイ日系企業の円滑な経営、更には日本企業のグローバル化が加速する中であっても、現地の労働慣行や文化を尊重し、健康的で幸せな職場環境づくりを目指すという企業のありべき姿を実現させるための有益な知見として活用されることが考えられる。

なお、本論文の成果は末尾記載の通り、学術論文誌上で掲載されており、関連分野の研究者からも一定の評価を得ているとみなすことができる。

以上のことから、本論文は職場健康づくりに焦点を当てたスポーツ科学の発展に寄与するものと判断し、本論文が博士（スポーツ科学）の学位を授与するに十分値するものと認める。

【関連論文】

- ・大和 茂, 中村 好男. Happy Workplace Program—タイ国健康促進財団が推進する職場健康づくりの取組み. 産業衛生学雑誌, 第 56 巻 第 3 号 : 87-89, 2014. (第 1 章)
- ・大和 茂, 中村 好男. タイ国における職場健康づくり施策 Happy Workplace Program の普及状況. スポーツ産業学研究, 第 28 巻 第 3 号 : 235-240, 2018. (第 3 章)