

【380】

氏 名 (本籍)	山 ^{やま} 本 ^{もと} 美奈子 ^{みなこ} (大 阪 府)		
学 位 の 種 類	博 士 (ヒューマン・ケア科学)		
学 位 記 番 号	博 甲 第 6255 号		
学位授与年月日	平成 24 年 3 月 23 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当		
審 査 研 究 科	人間総合科学研究科		
学 位 論 文 題 目	企業管理者の自己イメージ脚本と社員のメンタルヘルス －ヘルシーカンパニー支援の SAT 介入研究－		
主 査	筑波大学教授	保健学博士	宗 像 恒 次
副 査	筑波大学准教授	博士 (学術)	橋 本 佐由理
副 査	筑波大学教授	博士 (ヒューマン・ケア科学)	松 田 ひとみ
副 査	筑波大学講師	博士 (医学)	笹 原 信一朗

論 文 の 内 容 の 要 旨

(目的)

労働者のメンタルヘルス不調が社会問題となっている。労働環境が大きく変化する中で、メンタルヘルス不調を予防し、労働者自身が環境の変化に適応していくための自立型キャリア支援の積極的な対策がもたれている。本研究の目的は、その自立型キャリア支援のモデルを探索することである。研究Ⅰでは、労働者のメンタルヘルスとそれを決める諸要因を明らかにしたうえで、それら要因とメンタルヘルスに関する因果モデルを検討した。研究Ⅱ、Ⅲでは、その因果モデルから得られた知見とヘルシーカンパニー理論に基づき、社員のメンタルヘルスやキャリアに影響すると考えられる管理者へ自己報酬型キャリア支援のための SAT 法による介入を試みたもので、その介入により企業管理者の自己イメージ変容とメンタルヘルスの長期効果を確認した。研究Ⅳでは企業管理者への介入による、社員全体へのメンタルヘルスの波及効果の検証を行った。

研究課題Ⅰ 労働者のメンタルヘルスに関する行動特性の影響

(対象と方法)

調査対象者は、民間企業と地方自治体の労働組合に加入する労働者 1,425 名（有効回答 90.3%）である。無記名自記式質問紙調査にて分析した。

(結果と考察)

労働者のメンタルヘルスの諸要因を明らかにし、行動特性とメンタルヘルスとの因果関係を共分散構造分析により検証した。その結果、自己抑制型と対人依存型行動特性および自己価値感の他者報酬型自己イメージ変数は、直接メンタルヘルス不調に影響している。また、情緒的支援認知は、他者報酬型自己イメージ変数とストレス源認知に直接影響し、メンタルヘルス不調に間接的に影響していることが示された。推定した因果モデルで潜在変数の直接効果と間接効果の総合効果から算出した結果、メンタルヘルス不調は、他者報酬型自己イメージが直接影響し、その影響力は最も大きかった。そのため、メンタルヘルス不調を予防するには、自己報酬型の自己イメージ変容にアプローチしていくことが重要であると示唆された。

研究課題Ⅱ 予備的介入による自己イメージ変容の効果の検討

研究課題Ⅲ 企業管理者の自己イメージ変容とメンタルヘルスの長期効果の検証

(対象と方法)

研究課題Ⅱでは、メンタルヘルスの因果モデルを基に自己報酬型の自己イメージ変容に有効であると考えられる2種類の方法を用い予備的介入を行い効果を検討するために、労働者34名を対象に介入群と非介入群を設定した。予備的介入研究で、社員のメンタルヘルスやキャリアは、上司である管理者の考えや行動の影響が大きいと考え、研究課題Ⅲにおいては、民間企業2社の管理者にSAT自己報酬型キャリア支援研修を実施した。企業の協力許容範囲の時間で、A社は8時間でB社は5時間の1回を実施した。2社のプログラム内容と追跡調査から効果を検証した。

研修効果は、介入前～介入9ヶ月後までの5時点で介入効果を検証した。

(結果と考察)

A社とB社に共通する心理尺度の変化は、自己価値感と自己抑制型を潜在変数とする自己イメージが改善し、特性不安が有意に改善した。A社は、特性不安と抑うつつのメンタルヘルスが改善し、介入6ヶ月後～9ヶ月後の一定効果を示していた。しかしB社は抑うつが改善しなかった。両社とも情緒的支援認知と対人依存型行動特性の改善が認められなかったため、過去の養育者との関係が影響していると考えられ、プログラムには、養育者の報酬系表象イメージを導入することで改善することが示唆された。考案した自己報酬型キャリア研修のプログラムは、全体としては自己報酬型自己イメージ変容を促し、メンタルヘルスが改善し、その効果は長期的であることが確認された。

研究課題Ⅳ 企業管理者の自己イメージ脚本とメンタルヘルスの介入および全社の波及効果の検討

(対象と方法)

C社の管理者22名に介入を行った。介入前の事前調査にて、トラウマ感情の低い群を研修対象者とし、11名にSAT自己報酬型キャリア研修を行った(1回6時間)。また、トラウマの高い群11名に自己報酬型キャリアの個別面接を行った(1回2時間×2回)。また、全社員への波及効果を検証するために管理者への介入の前、後に全社員調査を実施した。

(結果と考察)

研修対象者および個別面接対象者は、自己価値感、自己抑制型、対人依存型行動特性を含む自己イメージ変容が促された。研究課題Ⅲの課題となっていた抑うつも両群ともに改善が示され、その効果は介入6ヶ月後も継続していた。また、全社員調査では、管理者への介入により、自己抑制型が改善し、抑うつ高群(50点以上)の割合は、4.1%改善した。研修には、養育者の報酬系イメージを追加したことで、自己抑制型と対人依存型行動特性、自己価値感の自己イメージ変容が促され、その結果、特性不安と抑うつの改善につながったと思われる。

全社調査では、管理者への介入により、全社への波及効果が働く可能性が示唆された。管理者の自己イメージ変容が、自己表現型、他者尊重型、参加型へとシフトしたことによるものであると推定される。

(結論)

メンタルヘルス不調を予防するためには、養育者の表象イメージを嫌悪系から報酬系に変容することで自己報酬型自己イメージ変容が促された。また、管理者への介入により、社員の自己抑制型行動特性と抑うつが改善されたと考えられる。社会環境が変化する中で企業も社員も変化と適応が求められ、時代に即した教育と人材育成が必要である。ヘルシーカンパニー支援として、管理者の自己報酬型の自己イメージ変容の介入を行うことは、社員のメンタルヘルスやキャリア形成を考える上で有効であると考えられる。

審 査 の 結 果 の 要 旨

本研究は、労働環境が大きく変化する中で、メンタルヘルス不調を予防し、労働者自身が環境の変化に適応していくための自立型キャリア支援のモデルを探求することである。労働者に対する横断調査の結果にもとづいて、自立型キャリア支援のための因果モデルを立て、企業管理者の自己イメージ変容によりメンタルヘルスの改善とそれに関連する自己報酬型（自立型）自己イメージへの変容は介入後9か月後も維持され、全社員の自己イメージや抑うつにも波及効果があることを示したものである。

本研究は、職場のメンタルヘルスに関連する4つの専門雑誌に原著論文として掲載され、専門分野での評価を得ており、そのオリジナリティを高く評価したい。

平成24年1月11日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（ヒューマン・ケア科学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。