論文 Today

職場におけるメンタルヘルススティグマと管理職による従業員の休職予防行動との関連――スウェーデン民間部門を対象としたビデオ・ビネット研究

Schuller, S., de Rijk, A., Corin, L. and Bertilsson, M.（2025）“Mental Health Stigma in the Workplace and Its Association with Possible Actions of Managers to Prevent Sickness Absence of Employees with Mental Health Problems in the Swedish Private Sector: A Video Vignette Study,” *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 35, No. 3, pp. 533–546.

東京大学大学院博士課程 **杉江　麻衣**

1　はじめに

職場におけるメンタルヘルス問題は，業務遂行能力の低下や休職につながるため，企業にとっても経済的損失の大きい課題となっている。

先行研究において，管理職による支援は従業員の就労継続や回復を促進する上で重要な役割を果たすことが示されている。しかしその一方で，管理職は知識不足や精神障害に対する理解の困難さ，さらにはメンタルヘルス問題に対するスティグマを理由に，十分な対応を取れない場合が多い。

スティグマは，個人の内的態度にとどまらず，人々の相互作用や組織の慣行・規範といった社会的文脈の中で形成・維持されることが指摘されている。社会的文脈におけるスティグマ，すなわち文脈的スティグマは，職場においても，メンタルヘルス問題に関して共有された認識や暗黙のルールとして存在し，管理職や従業員の行動の幅や支援の在り方に影響を及ぼす。

今回紹介するSchuller et al.（2025）は，管理職が関連する複数のスティグマに着目し，メンタルヘルス問題を抱える従業員の休職を予防する管理職の行動との関連を検討することを目的とした研究である。先行研究では，主に管理職個人が有する個人的スティグマに焦点が当てられてきたが，当該研究は，文脈的スティグマも指標として用いている。

2　研究概要

研究はスウェーデンで実施され，①管理職または監督的立場にあり，②民間部門に雇用されており，③部下に対する責任を有するという条件を満たした2769名が対象となった。

休業を予防する行動の測定には，ビデオ・ビネット法が用いられた。1分間のビデオでは，メンタルヘルス問題の影響で業務量についていけなくなっている従業員が，管理職にその状況を相談する場面が描かれた。ビネットは，3つの産業領域（物体を扱う仕事，シンボルを扱う仕事，対人の仕事）ごとに作成され，参加者の職場文脈に近い設定のビネットが提示された。なお，主人公は男性と女性でそれぞれ作成され，性別はランダムに提示された。参加者は，提示された事例に対して，従業員の休業を防ぐために，自身が職場で取りうる行動について回答した。

休業予防の行動可能性については，Ⅰ．業務内容や職場環境を調整する行動（例：業務量を調整する），Ⅱ．専門家を関与させる行動（例：人事部門と連携する），Ⅲ．従業員に対するソーシャルサポート的な行動（例：本人と具体的な対応計画を共有する）の3要素を含む20項目について，それぞれの行動をどの程度実施可能であると認識しているかが，測定された。これらの項目について，行動が可能か不可能かを二値化した変数と，行動の実施可能性の程度を得点化した指標が作成された。

管理職が有する個人的スティグマの態度は，「従業員のうつ病に対する管理職スティグマ尺度（Managerial Stigma towards Employee Depression scale；Martin and Giallo 2015）」を，不安，バーンアウトにおける「消耗（exhaustion）」にも対応するように改変して用いた。この指標は感情的スティグマを測る項目（例：うつ状態にある従業員は，私にとって怖い存在である），認知的スティグマを測る項目（例：従業員がうつ状態になるのは，その人自身の責任である），行動的スティグマを測る項目（例：うつ状態にある従業員の問題に関わらなくて済むよう，その人と話すことを避けたい）の3要素から構成されていた。文脈的ス

ティグマは，当該研究独自の４項目で測定した。具体的には，従業員間でメンタルヘルス問題について話す程度，従業員間，管理職間，会社全体それぞれにおいて，そうした問題を話題にすることが受容されている程度について尋ねた。

分析の結果，管理職個人のスティグマ態度と，職場における文脈的スティグマの双方が，管理職が取りうる行動数の少なさおよび，行動実施可能性の低さと関連していることが示された。さらに当該研究は，スティグマの層と行動の種類ごとに，それぞれ異なる関係性が見出されることを明らかにした。Ⅰ．業務内容や職場環境を調整する行動の実施可能性は，主に管理職個人のスティグマ態度に依存しており，また文脈的スティグマのうち管理職間および会社全体のスティグマも，説明に寄与していた。一方，Ⅱ．専門家を関与させる行動は，いずれのスティグマとも有意に関連していたが，主として，参加者が所属する組織規模と関連し，大規模な企業に所属する管理職ほど，行動の実施可能性を高く評価していた。Ⅲ．ソーシャルサポート的な行動の実施可能性も，すべてのスティグマ層と関連していたが，とりわけ管理職間におけるスティグマが最も強く関連していた。

３　当該研究から得られた示唆

当該研究は，ビデオ・ビネット法を用いて，管理職個人のスティグマ態度および職場における文脈的スティグマが，メンタルヘルス問題を有する従業員の休職を予防するための行動可能性の低さと関連していることを明らかにした，初めての量的研究であった。著者は，この結果は，職場におけるスティグマの影響を検討するさらなる研究が，メンタルヘルス問題を持つ従業員の職場環境改善に貢献しうることを示唆していると述べている。

また，それぞれのスティグマと予防行動の関係性について，以下のように解釈している。Ⅰ．業務内容や職場環境を調整する行動は，管理職による単発的な意思決定に基づくことが多く，他の社会集団に依存しない。よって，管理職個人のスティグマ態度が，最も強く関連していたと考えられる。なお文脈的スティグマが高い環境下では，そもそも予防的行動を取る必要性が認識されづらくなり，その結果，行動の実施可能性が低く評価された可能性がある。Ⅱ．専門家を関与させる行動は，その実施の前提として，必要な資源や産業保健サービスとの連携体制が整っていることが必要となる。こうした条件は，大規模な企業において満たされやすいため，組織規模が強く関連していたと考えられる。Ⅲ．ソーシャルサポート的な行動は，職場全体の相互作用を前提とすることから，すべてのスティグマ層と関連していたと考えられる。また特に管理職間におけるスティグマが最も強く関連していた背景には，管理職にとって，同僚が意思決定における最も重要な参照集団であることが指摘できる。加えて，メンタルヘルス問題を抱える従業員と関わり続けることで，管理者自身がスティグマの対象となることに対する懸念，管理職からの関わりが従業員に対する周囲のスティグマを増長することを避ける意図も影響している可能性があると述べている。

４　おわりに

当該研究は，横断研究であること，指標が管理職の自己報告に基づくこと，また文脈的スティグマを測定する尺度が独自に作成された項目であり，妥当性の検証が十分ではない点は，限界として挙げられる。

一方で，ビデオ・ビネット法を用い，大規模サンプルを対象とした点は，方法論的な強みである。これまで主に質的に検討されてきた職場における文脈的スティグマを量的に捉え，管理職の行動可能性との関連を示した点で学術的意義を有している。こうした知見は，特に資源が限られる中小規模の組織において，より適切な介入の焦点を検討するための基盤となりうる。

さらに著者は，スウェーデンが他の EU 諸国と比較してメンタルヘルスに対する一定の取り組みが進んだ社会的文脈を有しているにも関わらず，スティグマが休業予防行動に関連する重要な要因であることが示されたことを指摘している。この知見は，メンタルヘルスに対する理解や支援体制が十分に整備されていない職場において，スティグマの影響を多層的に捉えて対策を検討する必要性を示唆するものといえる。

参考文献

Martin, A. J. and Giallo, R.（2015）“Confirmatory Factor Analysis of a Questionnaire Measure of Managerial Stigma towards Employee Depression,” *Stress and Health*, Vol. 32, No. 5, pp. 621–628.

すぎえ・まい　東京大学大学院教育学研究科総合教育科学専攻心身発達科学専修臨床心理学コース博士課程。最近の論文に「援助要請を阻害する「精神疾患に対するスティグマ」を緩和する要因の検討」（修士論文）。臨床心理学専攻。