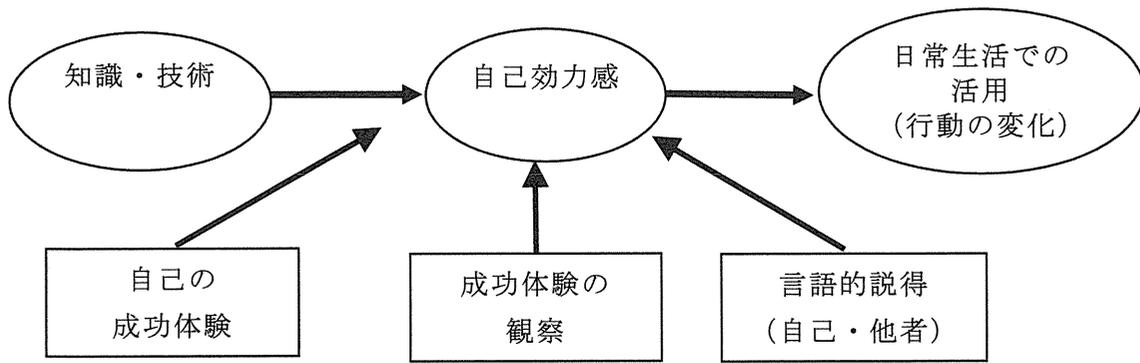


似しているほど、より促進されることが分かっています。



- スモールステップ
(例) 複数回に分けた研修
- 参加者自身が考え発言する機会
(例) 参加型の研修
- モデルの設定
(例) グループワーク事例の活用
- 自己陳述
- ポジティブ・フィードバック
(例) 個別のフォローアップ
ポジティブな側面に注目した働きかけ

図1. 自己効力感理論に対応したセルフケア教育の工夫

3. ガイドライン作成の手順

ガイドラインは、以下のような手順を経て作成されました。

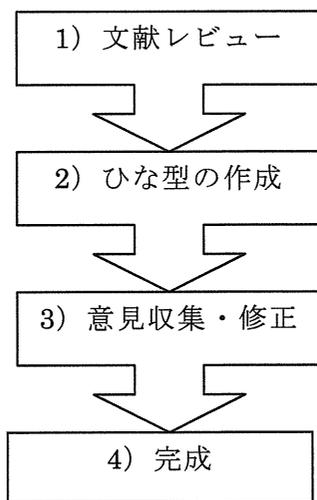


図2. ガイドライン作成の流れ

1) 文献レビュー

国内外の無作為化比較試験および比較対照試験の原著論文をレビューしました。5つのデータベース (PsycARTICLE, PsycINFO, MEDLINE (PubMed), Web of Science, 医学中央雑誌) から、介入効果の主要なアウトカムとして心理的ストレス反応 (抑うつ, 不安を含む) を採用した 60 編を抽出し、プログラムの内容および形式 (プログラム提供者, セッション数, 1回あたりのセッション時間, セッション間のインターバル, 実施形態, 介入期間, プラスターセッションの有無) について評価しました。

レビューした 60 件のうち、心理的ストレス反応に関して有意な介入効果が認められた研究は 37 件でした。また、副次的なアウトカムとして考えられるストレスor、コーピング、生活習慣、ストレスマネジメント行動、身体的ストレス反応に関して有意な介入効果が認められた研究、および下位分析において心理的ストレス反応に有意な介入効果が認められた研究は 17 件ありました。一方、主要

および副次的アウトカムのいずれにも介入効果が認められなかった研究も6件存在しました。

2) ひな型の作成

プログラムの内容および形式に関する検討から、個人向けストレス対策を効果的に行うためのマニュアルには、次の9点を取り上げることが望ましいと判断されました。

(1) 研修内容は、認知行動的アプローチ、リラクセーション、ないし両者を組み合わせたアプローチを行うことが推奨される。

(2) プログラムの作成に際しては、参加者のニーズや関心、受け入れやすさを考慮することが望ましい。

(3) ストレスチェックを行う場合には、結果のフィードバックだけでなく、心理教育を併用することが望ましい。

(4) 個人向けストレス対策では、プログラムが終了した一定期間後に、ブースター（フォローアップ）セッションを設けることが推奨される。

(5) 個人向けストレス対策と併行して職場環境改善も行われることが望ましい。

(6) 参加者の自己効力感の向上を図るための工夫を行うようにする。

(7) 教育内容を数回に分けてステップアップする計画を立ててもよい。

(8) 教育研修では参加型のアプローチを取り入れることが望ましい。

(9) ホームワークなどを併用することにより、知識や技術の日常生活への適用を促進することが望ましい。

3) 意見収集・修正

文献レビューに基づいて作成されたガイドラインのひな型について、(1) 第一次予防対策の関係者（ステークホルダー）、(2) 職場のメンタルヘルスの専門家、(3) 分担研究者、から意見収集し、項目内容の整理・統合および表現の修正を行いました。

4) 完成

最終的に「計画・準備」「内容」「形式」「事後の対応」の4つの要素について、6つの「推奨内容」と4つの「ヒント」から構成されるガイドライン（資料1）が完成しました。

推奨内容に関しては、「実施回数」「ケアの提供者」「ストレス評価の事後対応」「プログラムの構成」「プログラムの提供形式」「フォローアップセッションの設定」のそれぞれについて、その根拠と実施のポイントが提示されています。同様に、ヒントに関しては、「対象の設定」「1回あたりの実施時間」「その他の対策との組合せ」「活用促進のための工夫」のそれぞれについて、裏づけとなるコンセンサスと実施のポイントが提示されています。

4. ガイドラインの内容

ガイドラインは、個人向けストレス対策（セルフケア）を事業場で企画・実施する流れに沿って、「計画・準備」「内容」「形式」「事後の対応」の4つの要素から構成されています（表1）。

それぞれの要素では、6つの「推奨内容」と4つの「ヒント」が科学的根拠（エビデンス）の水準に応じて提示されています。また、推奨内容に対してはその裏づけとなる根拠が、ヒントに対してはその裏づけとなるコンセンサスが提示されています。最後に、推奨内容およびヒントで提示された項目を事業場で円滑に実施するための工夫が、「実施のポイント」として提示されています。ガイドラインの作成に際しては、次のような工夫がなされました。

- 1) ガイドラインには全部で10個の項目が提示されていますが、これらの項目は対策を企画・実施する流れに沿って配置されています。これにより、対策の企画担当者が、いつ、何をすればよいのかが、すぐに分かるようになっています。
- 2) ガイドラインの項目は、科学的根拠の水準に応じて「推奨内容」と「ヒント」とに区別されています。このように、推奨する水準を区別することで、対策の企画担当者が、事業場の状況に応じて、対策内容の優先度を設定しやすくなります。
- 3) 各項目については、推奨する内容のみを提示するだけでなく、その裏づけや実施のポイントを同時に提供しており、科学的根拠にもとづきながらも、事業場の実効性にも配慮した構成となっています。

表 1. 個人向けストレス対策のガイドライン（概要版）

要素	No.	項目
計画・準備	【推奨 1】 実施回数	心理的ストレス反応の低減を目的としたプログラムの場合、最低 2 回の教育セッションと 1 回のフォローアップセッションを設ける。
	【推奨 2】 ケアの提供者	職場のメンタルヘルスの専門家、もしくは事業場内産業保健スタッフが実施する。
	【推奨 3】 ストレス評価の事後対応	労働者のストレス状況を評価する場合は、評価結果を返却するだけでなく、ストレス軽減のための具体的な方法（教育や研修）を併せて提供する。
	【ヒント 1】 対象の設定	時間、費用、人的資源などに制約がある場合には、優先度の高い集団から実施する。
	【ヒント 2】 1 回あたりの実施時間	1 回あたりの実施時間は 2 時間程度とすることが望ましい。
内容	【推奨 4】 プログラムの構成	プログラムでは、認知・行動的アプローチに基づく技法を単独で用いるか、リラクゼーションと組み合わせる。
形式	【推奨 5】 プログラムの提供形式	事業場や参加者の特徴・状況に応じて、提供形式（集合教育、個別教育）を選択する。
	【ヒント 3】 セルフケアとその他の対策との組合せ	学習内容の活用を促進させるための職場環境づくりを行う（裁量権を上げるための対策を併用する）。
事後の対応	【推奨 6】 フォローアップセッションの設定	教育セッションの終了後にフォローアップセッションを設け、プログラムで学んだ知識や技術を振り返る機会や日常生活での適用を促進する機会を設ける。
	【ヒント 4】 活用促進のための工夫	知識や技術を定着させ、日常生活での活用を促進するための工夫を行う。

5. 実施のポイント

ここでは、セルフケアの4つの流れ（計画、内容、形式、事後対応）に沿って、ガイドラインの各項目の解説を行うとともに、それぞれの項目を事業場で実施する際のポイントを提示します。

1) 計画、準備

【推奨 1：実施回数】 心理的ストレス反応の低減を目的としたプログラムの場合、最低 2 回の教育セッションと 1 回のフォローアップセッションを設ける。

（解説）

セルフケア教育では、学んだ知識や技術を定着させ、日常生活での適用を促すことで、心理的ストレス反応の低減につなげることが重要です。そのためには、1 回だけの教育セッションでは十分ではなく、最低 2 回のセッションが必要なことが分かっています。さらに、セッション終了後、学習内容を振り返り、知識や技術の定着と日常生活での適用を促すためのフォローアップセッションを設けることが、教育効果を高めることにつながります。フォローアップセッションでは、教育セッションで学んだ内容を振り返るとともに、日常生活でのスキルの活用状況を確認したうえで、技術活用の促進要因・阻害要因について確認します。

（実施のポイント）

- ・各セッションで習得してほしいポイントを限定し、内容を詰めすぎないようにします。
- ・内容に応じてプログラムを複数回に分割することで、知識・技術の習得が円滑になるようにします。
- ・簡単な内容から複雑な内容へとステップアップするスモールステップ方式を採用することで、参加者の意欲と動機づけが維持されやすくなります。
- ・複数回のプログラムを行うことで、メンバー間で良好な関係が形成され、サポートネットワークが形成されやすくなります。
- ・プログラムを複数回に分けて実施する場合、多くの研究では 1 週間の実施間隔を設定しています。

【推奨 2：ケアの提供者】 職場のメンタルヘルスの専門家、もしくは事業場内産業保健スタッフが実施する。

（解説）

セルフケア教育の提供は、労働者のセルフケアに詳しい専門家、もしくは事業場内の産業保健スタッフが行います。外部の専門家がケアを提供する場合には、対象者の特徴やニーズに関して事前に事業所スタッフから情報収集しておくこと、効果的な教育につながりや

すくなります。また、セルフケアの実施経験が少ない産業保健スタッフが教育を実施する場合には、必要な知識や技術を事前に習得しておくとともに、専門家の助言を得ながら、技術の向上に努めると良いでしょう。

(実施のポイント)

- ・教育の実施前に、対象者の特徴やニーズなどを事前に把握するように努めます。
- ・実施に際しては、必要な知識や技術を事前に習得しておくようにします。
- ・実施経験が少ない場合には、専門家の助言を得ながら、技術の向上に努めます。

【推奨 3：ストレス評価の事後対応】労働者のストレス状況を評価する場合は、評価結果を返却するだけでなく、ストレス軽減のための具体的な方法（教育や研修）を併せて提供する。

(解説)

質問紙などによる労働者のストレス状況の評価は、多くの事業場で実施されていますが、評価結果を回答者に返却しただけでは、ストレス反応の低減にはつながらないことが分かっています。そのため、評価結果を返却した後に、ストレス軽減のための具体的な方法（教育や研修）を併せて提供することが重要です。

(実施のポイント)

- ・ストレス評価を行う場合には、ストレス軽減のための具体的な方法についても併せて（教育や研修によって）提供します。
- ・教育や研修は、ガイドラインで示された内容や形式に沿って行います。

【ヒント 1：対象の設定】時間、費用、人的資源などに制約がある場合には、優先度の高い集団から実施する。

(解説)

事業場では、セルフケア教育の実施に際して、時間、費用、人的資源などさまざまな制約が出てきます。このような場合、優先度の高い集団を決め、優先度の高い集団から教育を実施してもかまいません。優先度の設定に際しては、セルフケアへの関心の高さ、就業環境（学習内容を活用しやすい環境にあるか）、ストレス反応の高さなどを考慮するようにします。

(実施のポイント)

- ・セルフケアへの関心が高い集団、学習内容を活用しやすい環境（就業環境）にある労働者、ストレス反応が高い集団には、優先してプログラムを提供するようにします。
- ・新入社員、異動者、昇進・昇格者などストレスフルな状況に置かれている者には、優先

度を高めることが望まれます。

- ・心理的ストレス反応が高い労働者に限定して実施する場合には、参加者自身や周囲に偏見や誤解を与えないような配慮や、参加者の心理的抵抗を少なくする配慮が必要です。

【ヒント2：1回あたりの実施時間】1回あたりの実施時間は2時間程度とすることが望ましい。

(解説)

職場の状況や参加者の負担・疲労などを考慮すると、1回あたりの実施時間は2時間程度に留めておくことが望まれます。1回のセッションでは教育時間が不足する場合には、複数回のセッションに分けて、ケアを提供すると良いでしょう。

(実施のポイント)

- ・1回のセッションの実施時間は2時間程度とし、長過ぎないようにします。
- ・1回のセッションでは教育時間が不足する場合には、複数回のセッションに分けて、ケアを提供するようにします。
- ・1回のセッションで習得してほしいポイントや到達内容を限定し、内容を詰めすぎないようにします。

2) 内容

【推奨4：プログラムの構成】プログラムでは、認知・行動的アプローチに基づく技法を単独で用いるか、リラクセーションと組み合わせて実施する。

(解説)

職域での個人向けストレスマネジメント研究のレビュー論文によると (Ganster & Murphy, 2000; Richardson & Rothstein, 2008; van der Klink et al., 2001), 最も効果的な技法は、認知行動トレーニング、ないし認知行動トレーニングとリラクセーションとを組み合わせたプログラムであるとされています。しかし、認知行動トレーニングやリラクセーションの技法には、さまざまな種類がありますので、プログラムの計画・立案時には、対象者のニーズや状態に応じて、提供する技法を選択することが必要です。認知行動トレーニングやリラクセーションの具体的な方法については、ガイドラインの6ページを参照下さい。

(実施のポイント)

- ・プログラムで提供する技法は多すぎないように留意します。提供技法が増えると、セッション数とそれに伴うコスト(時間, 場所, スタッフなど)が増加します。
- ・対象者のニーズや関心に応じて、提供する技法を選択します。

- ・身近な事例を提示したり，習得したスキルが日常場面でも適用できることを強調するなどして，対象者にプログラム内容を受け入れやすくする工夫を行います。

3) 形式

【推奨 5：プログラムの提供形式】事業場や参加者の特徴・状況に応じて，提供形式（集合教育，個別教育）を選択する。

（解説）

プログラムの提供形式には，集合教育，個別教育，eラーニングの活用などの方法があり，それぞれに長所と短所があります。たとえば，集合教育では，一度に多数の参加者を対象にすることができる反面，受講態度が受身になりやすい，参加者の多様なニーズに応じることが難しいなどの短所があります。また，プログラム提供者が参加者に対して1対1で対応する個別教育では，参加者のニーズに応じた柔軟な対応が可能になる反面，さまざまなコスト（人件費，場所，時間）が大きくなるという短所があります。さらに，Webを用いた自主学習（eラーニング）は，個別教育や集合教育で問題となる時間や場所の制約を受けることなく各自のペースで学習できる反面，他の参加者との相互交流の機会がない，コンピュータのある場所でしか学習できないなどの短所があります。

したがって，参加者やプログラム提供者の状況，各方法の長所と短所などを考慮しながら，適切な方法を選択する必要があります。

（実施のポイント）

- ・集合教育の場合，グループを活用した参加型学習を取り入れるように努めます。
- ・参加型学習では，参加者相互の意見交換が促進され，行動や認知を修正するためのフィードバックが得られやすくなります。
- ・参加型学習では，同じ問題を共有する参加者の行動を観察したり，取り入れたりする機会が得られやすくなります。
- ・グループディスカッションやグループワークでは，1グループあたりの人数が10名を超えないように配慮します。
- ・個別教育では，参加者の心理的抵抗（周囲に対する気がね）を少なくするような工夫をします。
- ・個別教育では，参加者のニーズに応じたプログラムを提供します。

【ヒント 3：セルフケアとその他の対策との組合せ】学習内容の活用を促進させるための職場環境づくりを行う（裁量権を上げるための対策を併用する）。

（解説）

セルフケアの教育効果は，学んだ知識や技術が日常生活の中で繰り返し活用されること

で引き出されます。したがって、事業場では、学習内容の活用を促すための職場環境づくりが大切になります。裁量権の多い職場では、学んだ知識や技術を適用できる機会が多いため、教育効果も得られやすくなりますので、事業場では、セルフケア教育とともに裁量権を上げるための対策を併用することが重要です。

(実施のポイント)

- ・従業員参加型の職場環境改善活動などを行い、労働者一人ひとりの裁量権を上げるための工夫を行います。
- ・職場環境改善活動では、職業性ストレス簡易調査票、仕事のストレス判定図、メンタルヘルスアクションチェックリストなどを活用することができます。

4) 事後対応

【推奨 6：フォローアップセッションの設定】教育セッションの終了後にフォローアップセッションを設け、プログラムで学んだ知識や技術を振り返る機会や日常生活での適用を促進する機会を設ける。

(解説)

セルフケア教育では、学んだ知識や技術を参加者に定着させ、日常生活での適用を促すことで、心理的ストレス反応の低減につなげます。そのため、セッション終了後、学習内容を振り返り、知識や技術の定着と日常生活での適用を促すためのフォローアップセッションを設けることが、教育効果の向上につながります。フォローアップセッションでは、教育セッションで学んだ内容を振り返り、日常生活での技術の活用状況を確認したうえで、技術を活用する際の促進要因・阻害要因について確認します。

(実施のポイント)

- ・事業場の事情に合わせて、最低 1 回はフォローアップセッションを設けます。
- ・フォローアップセッションの実施時期としては最終セッション終了後 3 ヶ月が目安となります。
- ・フォローアップセッションの回数とその効果との関連についてはまだ明らかな知見が得られていないため、当面は事業場の事情に合わせて実施されることが望まれます。
- ・フォローアップでは、面談、電話、メールなど個別形式を取り入れて行うことも可能です。
- ・フォローアップセッションでは、教育セッションで学んだ内容を振り返るとともに、日常生活でのスキルの活用状況を確認したうえで、技術活用の促進要因・阻害要因について確認します。
- ・日常生活での技術の活用がスムーズに行われている場合には、その促進要因に注目し、強化するように努めます。
- ・日常生活での技術の活用がスムーズに行われていない場合には、その阻害要因について

確認するだけでなく、どうすれば活用につながるか、参加者とともに検討します。その際、できたことに目を向ける、周囲からの情報やサポートを活用する、良いモデルを見つける、過去の経験を参考にすることなども、考慮に入れると良いでしょう。

【ヒント 4：活用促進のための工夫】知識や技術を定着させ、日常生活での活用を促進するための工夫を行う。

(解説)

教育内容を知的に理解しても、その内容が日常生活に適用されなければ、メンタルヘルス不調の未然防止や健康の保持・増進には結びつきません。そのため、セッション内でワークを行ったり、ホームワークを設定するなど、学んだ知識を自己の問題や状況に適用できるような工夫を行います。

(実施のポイント)

- ・セッション内に課題やワークなどを行う時間を設定し、学んだ知識を自己の問題や状況に適用できるようにします。
- ・複数回のセッションを提供する場合、次のセッションまでに日常生活で取り組む課題（ホームワーク）を設け、技術の定着を促進します。
- ・ホームワークを設けた場合、その実施状況や実施内容をできるだけ早く確認し、フィードバックを行います。このことが、参加者の満足感と動機づけを高めます。
- ・フィードバックでは、参加者の長所（達成できた点、良かった点）に注目し、強化するように努めます。

引用文献

- Bandura A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729–735.
- Ganster, D. C. and Murphy, L. R. (2000). Workplace interventions to prevent stress-related illness: Lessons from research and practice. In: Cooper, C. L., & Locke, E. A. (eds.) *Industrial and Organizational Psychology*, Oxford, Blackwell, Pp. 34-51.
- Kristensen T.S. (2005). Intervention studies in occupational epidemiology. *Occupational & Environmental Medicine*, 62, 205-210.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69-93.
- 島津明人 (2008). 職場におけるこころをつかむ健康教育：ストレス教育の実際から、産業ストレス研究, 15, 261-264.
- 島津明人・島津美由紀 (2008). 自分でできるストレスマネジメントー活力を引き出す 6 つのレッスン, 培風館, 東京.

- Shimazu, A., Umanodan, R., & Schaufeli, W. B. (2006). Effects of brief psycho-education in the workplace on coping skills, psychological distress and physical complaints: A controlled trial. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80, 60-69.
- van der Klink, J. J. L., Blonk, R. W. B., Schene, A. H., & van Dijk, F. J. H. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*, 91, 270-276.

労働者個人向けストレス対策（セルフケア）のマニュアル 実践編

労働者個人向けストレス対策（セルフケア）のマニュアル・実践編では、3つの異なる実践例を提示しています。これらの実践例は、参加者が勤務する企業や事業場の規模や業種・職種、プログラムの形式や内容がそれぞれ異なっており、読者がプログラムを提供しようとする企業や事業場の特徴に合わせて、適宜アレンジできるようになっています。

それぞれの実践例には、プログラムで用いる各種資料（配布資料、ワークシートなど）が豊富に提示されており、マニュアルの内容と手順にしたがいながら、すぐにでもセルフケア教育が行えるようになっています。

本マニュアルは、個人向けストレス対策（セルフケア）の企画・実施に直接的・間接的に関わる可能性のある産業医、保健師、看護師、心の健康づくり専門スタッフ（臨床心理士、産業カウンセラー等）、衛生管理者、人事労務担当者、および事業場内教育研修担当者・メンタルヘルス推進担当者等にご活用いただけます。

そのほか、職場のメンタルヘルス対策にかかわる各専門施設（地域産業保健センター・産業保健推進センター）やEAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）の担当者、THP（Total Health Promotion：トータルヘルスプロモーション）の心理相談担当者等も活用可能です。

表 3つの実践例の概要

項目	実践例 1	実践例 2	実践例 3
タイトル	仕事に役立つ メンタルヘルス研修	研究開発系の事業場における 個人向けストレス対策としての 認知・行動アプローチに基づいた 集合研修式講習会の実践例	問題解決スキルの向上を目的とした 単一セッションによる集合研修の例
目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. ストレスについての基本的な知識を習得し、自分のストレスとストレス反応が整理できるようになる。 2. ネガティブな気分につながる自動思考を同定し、認知を再構成する方法を習得する。 3. アサーション技法について学習し、アサーティブな自己表現に取り組む。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 労働者のストレス対処能力の向上を図り、メンタルヘルス不調の未然防止や心の健康の保持・増進、及び生き生きとした職場づくり(実施年度の健康づくり計画のひとつ)の一助とする。 2. 職場内の相談資源である健康管理室について、情報提供の機会とする。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ストレスについての基本的な知識を習得し、ストレスへの気づきを高める。 2. ストレス対処スキルのうち、特に問題解決スキルの向上を図り、ストレスに適切に対処できるようにする。 3. 参加者相互の意見交換を通じて、行動や考え方を修正するためのフィードバックの機会を提供する。また、参加者間で良好な関係を形成しサポートネットワークの形成につなげることも目的とする。
対象	初学者 20-30 名程度	研究開発系の職場に勤務する 労働者 30 名程度	建設機械製造業の開発部門に勤務する従業員 約 300 名
回数	2 回	2 回	1 回
1 回あたりの 時間	120 分	115 分	120 分
形式	講義, グループワーク, ロールプレイ	講義, 個人ワーク, グループワーク	講義, グループワーク
内容	<p>【第 1 回】仕事に役立つ上手な頭の切り替え法 (①ストレスへの気づき, ②リラクゼーション技法の体験, ③考え方のクセへの気づきと対処, ④質疑応答)</p> <p>【第 2 回】仕事に役立つコミュニケーション力アップのコツ (①コミュニケーション力を磨く, ②質疑応答)</p>	<p>【第 1 回】こころのメンテナンス～行動編～ (①ストレスの理解, ②行動活性化技法の習得)</p> <p>【第 2 回】こころのメンテナンス～思考編～ (①ストレスの理解, ②認知再構成技法の習得)</p>	<p>①ストレスの基礎的な知識の習得</p> <p>②問題解決スキルの習得: ストレスラーのリストアップ, 解決方法のリストアップ, 解決方法の実行シナリオの作成, グループワークの結果発表, 全体討論</p>

実施例 1

1. タイトル：仕事に役立つメンタルヘルス研修（全2回）

第1回：仕事に役立つ上手な頭の切り替え法

第2回：仕事に役立つコミュニケーション力アップのコツ

2. 実践例の概要

本研修は、個人向けストレス対策として、大学教職員を対象に1回120分での実施を想定している。当面は毎年同じ研修を実施し、その中でより多くの対象に受講してもらうことを意図して作成された研修であり、全2回のうち、どちらか片方の受講や、第2回からの受講も可とする。そのため、どちらの回を先に受講しても学習に支障のないように、第1回、第2回ともに導入部分は同様の内容（ストレスについての基礎知識）となっている。

第1回では、前半部でストレスの基礎知識について学習し、ワークを通して自分のストレスサーとストレス反応の整理ができるようになることを目標としている。後半部では、認知行動モデルについて事例を用いて解説し、ワークを通して認知再構成に取り組むことを目標としている。

第2回では、導入部分でストレスサーとストレス反応について簡単に説明し、その後はアサーション技法についての学習とロールプレイでアサーティブな自己表現の仕方に取り組むことを目標としている。

どちらの回も、ワークでの実践を主眼におき、講義部分をなるべく少なくする意図で構成されている。ワークは主に個人ワークとグループワークであり、基本的には下記の順にワークを配置し、受講者が取り組みやすいよう配慮している。

<個人ワークの配置順>

- ①チェックリストや一般的な事例を用いたワーク
- ②設定された状況でのワーク（例：○○な状況で、もしあなただったらどう考えますか？）
- ③自分の事例でのワーク

<グループワークの配置順>

- ①隣の人と個人ワークの結果を共有、意見交換
- ②小グループでのグループワーク
- ③全体での共有

事例を用いる場合は、参加者が状況をイメージしやすいように、なるべく職場の状況を反映したものが良いが、あまりにリアルな事例や重い事例は、参加者の心理的負担を増やす恐れがあるため、避ける方が望ましい。本研修で使用した事例は、当該職場でよくみられる一般的な事例について産業保健スタッフから情報提供を頂き、職場の実情に合ったものを作成した。

3. 目的（ねらい）

<第1回：仕事に役立つ上手な頭の切り替え法>

- ①ストレスについての基本的な知識を習得し、自分のストレスサーとストレス反応が整理できるようになる

▶ ストレスサーとストレス反応の解説を通して、ストレスが健康に影響を及ぼす過程につ

いて理解を深める。

- ▶ ワークを通してストレッサーとストレス反応の整理の仕方を確認し、自分のストレッサーとストレス反応についての気づきを深める。

②ネガティブな気分につながる自動思考を同定し、認知を再構成する方法を習得する。

- ▶ 事例を用いて認知行動モデルの解説をおこない、思考と気分のつながりについて理解を深める。
- ▶ 個人ワークで、事例の状況での自分の思考と気分の整理と、もとの考えとは異なる考えのリストアップに取り組み、認知再構成の方法を学習する。
- ▶ グループワークで他の参加者の意見に触れ、異なる考え方について発想の幅を広げる。

<第2回：仕事に役立つコミュニケーション力アップのコツ>

①アサーション技法について学習し、アサーティブな自己表現に取り組む

- ▶ 事例を通して4つの自己表現（攻撃的、非主張的、非主張かつ攻撃的、アサーティブ）について確認し、自分の自己表現がどれに当てはまりやすいかを振り返ることで、自分のコミュニケーションの特徴について洞察を促す。
- ▶ 事例場面（仕事を頼む場面、依頼を断る場面）での自分なりのアサーティブな自己表現を個人ワークで整理し、それをもとにロールプレイ（3人一組で実施）に取り組むことで、アサーションスキルの向上を目指す。

4. 対象者

対象：初学者、未受講者

人数：20-30名程度

グループの人数：1グループ3～6名程度

*グループで議論がしやすいように、以下の点に配慮して座席を配置する

- ・同じ部署の参加者がなるべく同じグループに入らないようにする
- ・年齢構成に大きな偏りがないようにする

リクルートの方法：webによる申込、ポスターによる周知

5. プログラムの概要（内容と時間配分）

仕事に役立つメンタルヘルス研修（全2回、1回120分）

回	テーマ	目的(ねらい)
1	仕事に役立つ上手な頭の切り替え法 ①ストレスへの気づき(45分) ②リラクゼーション技法の体験(5分) ③考え方のクセへの気づきと対処(60分) ④質疑応答、その他(10分)	①ストレスについての基本的な知識を習得し、自分のストレッサーとストレス反応が整理できるようになる。 ②漸進的筋弛緩法を体験する ③ネガティブな気分につながる自動思考を同定し、認知を再構成する方法を習得する。
2	仕事に役立つコミュニケーション力アップのコツ ①コミュニケーション力を磨く(110分) ②質疑応答、その他(10分)	①アサーション技法について学習し、アサーティブな自己表現に取り組む

ガイドラインとの対応

要素	No.	対応状況	理由
計画・準備	推奨1 実施回数	△	2回の教育セッションは設定されているが、フォローアップセッションは設定されていない。(2回のセッションの内容は冒頭部分のみ共通) 希望者は毎年同様の内容を受講可能とする。
	推奨2 ケアの提供者	○	職場のメンタルヘルスを専門とする臨床心理士および、事業場内の産業保健スタッフ実施する
	推奨3 ストレス評価 の事後対応	—	ストレス評価は実施しない
	ヒント1 対象の設定	○	従業員全体に呼びかけをし、希望者のみが任意で受講する。
	ヒント2 1回あたりの 実施時間	○	1、2回ともに2時間で実施する。
内容	推奨4 プログラムの 構成	○	1、2回とも冒頭にストレス理論について簡単に解説し、第1回では認知再構成法および漸進的筋弛緩法、第2回ではアサーティブネストレーニングを実施する。
形式	推奨5 プログラムの 提供形式	○	20人規模の集合研修の形式で実施する
	ヒント3 セルフケアと その他の対策 との組合せ	×	学習内容を促進させるための環境づくりは特に行わない
事後の対応	推奨6 フォローアップ セッションの設定	×	フォローアップセッションは設定していない
	ヒント4 活用促進の ための工夫	○	ワークシートを事業場内ホームページよりダウンロード可とし、自主的な取り組みを促す。

6. 準備物

- ・ 座席表（グループで討議しやすい人員構成になるよう事前に配置を検討しておく）
- ・ 配布資料（スライド資料、ワークシート、補助資料など）
- ・ 多色ペン、色鉛筆、マーカーなど（ワークに使用するので、持っていない参加者用に）
- ・ ノート PC、ポインター、プロジェクター、マイク、スクリーンなど、その他設備類
- ・ ホワイトボード（可能であれば）

7. プログラムの具体的内容（各回ごとのタイムテーブルを含む）

【第1回：仕事に役立つ上手な頭の切り替え法】

▶ タイムテーブル

通し 番号	項目	内容	時間 (目安)
1. 導入～ストレスについての学習と個人ワーク			計25分
1	講義1	講師自己紹介、本セミナーの目的、流れについて説明する。ストレスとストレス反応について、ストレスと生産性の関係について説明する	17分
2	ワーク1	職業性ストレスのしくみを説明し、配布資料【職場のストレスの例、ストレス反応の例】を使ってストレスとストレス反応のセルフチェックを各自おこなう	8分
2. 事例を使っの個人ワークと共有 ～ リラクゼーション技法の体験			計25分
3	ワーク2	配布資料【Aさんの事例1】を使って、ストレスとストレス反応の整理の練習をすることを伝え、個人ワークの取り組み方について説明する。その後、各自ワークをおこない、結果を隣の人と共有。2～3組から共有した内容について発表してもらう	15分
4	講義2	配布資料【Aさんの事例1】について、ストレスとストレス反応の整理の例を示す。ストレス対処法として本研修(全2回)では主に【思考の切り替え】、【コミュニケーション】に取り組むことを伝え、後半は【思考の切り替え】に取り組むことを伝える。	5分
5	体験	小休憩もかねて、参加者全員でリラクゼーション技法をおこなう	5分
3. 気分と思考のつながりを事例で確認			計15分
6	講義3	気分が思考の影響を受ける点を配布資料【Aさんの事例2-1】で説明。状況と個人のつながりを認知行動モデルで説明。思考が変われば気分が変わる点を説明。	10分
7	ワーク3	配布資料【Aさんの事例2-2】を使い、Aさんの思考と気分を整理するワークを各自おこなう。その後、思考と気分の整理の例を示す。	5分
4. 個人ワーク+グループワークで思考の切り替えを実践 ～ まとめ			計55分
8	ワーク4	配布資料【思考の切り替えワークシート】を使い、以下の2点について各自ワークをおこなう。 ①Aさんと同じ状況、思考になったとしたら、自分ならどんな気分になりそうか。 ②Aさんと同じ状況になったとしたら、自分ならどんな気分、思考になりそうか。	7分
9	グループ ワーク	ワーク4の結果を共有する。グループで、Aさんの考えとは別の考えをできるだけたくさん書き出し、2～3組からグループで出した内容を発表してもらう。その後、出た案のなかから、自分にとって一番気分が楽になる考えを各自が選び、そう考えるときの気分をワークシートに記入。結果について、グループで共有する	28分
10	まとめ	思考が変われば気分が変わる点、バランスのとれた考え方が大切であることを説明。本研修の振り返りとまとめをおこない、第2回で取り組むポイント伝える	10分
11	質問受付	残り時間で、参加者からの質問に対応する	10分

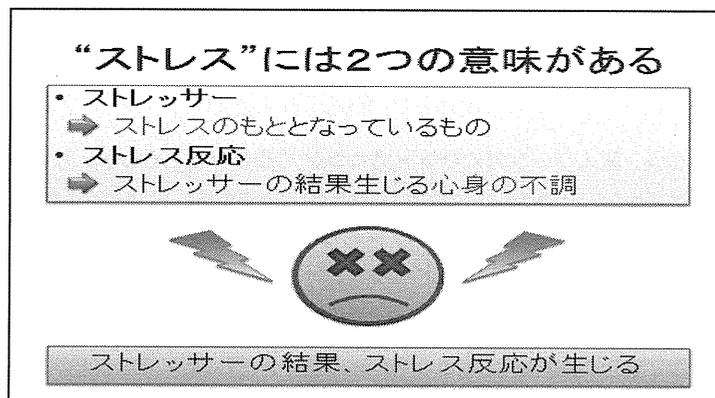
▶ プログラムの具体的内容（コメント例、ポイントの詳細などについては、補足資料を参照）

【1. 導入～ストレスについての学習と個人ワーク（計25分）】

冒頭で、本研修を主催する担当者から講師の紹介をいただき、その後、本セミナーの目的、流れについて説明する。

1 講義1（17分）

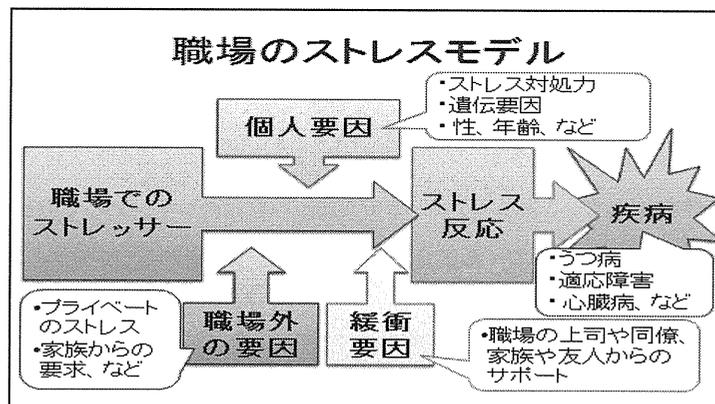
本パートでは、日常で使われやすい【ストレス】という言葉について、ストレッサーとストレス反応の視点から簡単に解説し、セルフケアの重要性について理解を促すとともに、ストレス対処の実践への導入とする。また、【ストレス=悪いもの、無くすべきもの】という誤解を避けるため、ストレスと生産性の関係について説明し、【過度のストレスをマネジメントできるようになることが目的】である点を強調して解説する。



ストレッサーとストレス反応の説明例

2 ワーク1（8分）

次に、職業性ストレスモデルを用いて職場のストレスのしくみを解説し、配布資料【職場のストレッサーの例、ストレス反応の例】を用いてストレッサーとストレス反応のセルフチェックをおこなう。このワークは自身のストレッサーとストレス反応への気づきを促すことを狙いとしており、セルフチェック後には、自身のストレッサーとストレス反応に早めに気付いて対処することが上手なストレスマネジメントのポイントである点、ストレス対処のための具体的な方法を今回の研修で学んでストレス対処力の向上に取り組む点を伝える。加えて、不調感が強いときは、自分だけで解決しようとせず、当該健康相談窓口へ相談するよう促す。



職業性ストレスモデルの説明例

【2. 事例を使つての個人ワークと共有 ～ リラクゼーション技法の体験 (計25分)】

本パートでは、配布資料【Aさんの事例1】の事例を読んで、主人公(Aさん)のストレス、ストレス反応と思われる個所に下線を引き、ストレスとストレス反応を整理するワークを実施する。事例は、事前に産業保健スタッフから、当該職場でみられやすいメンタル不調事例についてヒアリングを行い、参加者がイメージしやすい事例を作成するとよい。

3 ワーク2 (15分)

ワーク実施前に、登場人物の相関図を示して概要を全体で確認、ワークの取り組み方を説明し、事例の導入部のみ講師が読み上げた上で、ワークを実施する。

ワーク終了後には、結果について、隣(または近く)の席の人と共有する時間を取る。その際、最初に『名前(ニックネームでも可)』と『アイスブレイクのための話題(例:最近ハマっていること、など)』を一言ずつお互いが話してから、ワークの共有をおこなうよう教示する。また、共有のポイントとして、同じところに下線をひいた部分と、違うところに下線をひいた部分に注目するよう促す。その後、2～3組から共有しての感想を発表してもらい、主に下記の点についてフィードバックし、後半部への導入とする。

①ストレス反応は、隣の人ワークと結果が一致することが多い。つまり、ストレス反応にどんなものがあるかがわかっているならば、誰でも気づくことができる。

②ストレスは、お互い違うところに下線をひくことも多くみられる。つまり、人それぞれストレスを感じるものが違い、同じ状況に置かれても、人によってそれがストレスになることもならないこともあるということを示している。これは、状況に対するとらえ方(思考)の違いから生じる。

③研修の後半では、物事のとらえ方(思考)が気分や行動、身体の反応に与える影響について確認し、思考の切り替え法について学ぶ。

4 講義2 (5分)

前半部のまとめとして、配布資料【Aさんの事例1】についてのストレスとストレス反応の整理の例(このスライドは配布資料からは抜いておく)を示して解説し、ストレスに対処するために、本研修(全2回)では個人要因の中のストレス対処力の向上を目指す点、後半の研修では【思考の切り替え】に取り組むことを改めて伝える。

5 体験 (5分)

前半部の最後に、小休憩もかねて、参加者全員で漸進的筋弛緩法をおこなう。最初に、不安や緊張を和らげる方法として、リラクゼーション技法の一つである漸進的筋弛緩法を紹介し、やり方のポイントを説明する。その後、講師がリードして全体で実施する。(実施法の詳細は補足資料2を参照)。終了後、リラクセス効果を体感できた人に挙手してもらい(または数名から感想を聞き)、今後も不安や緊張が強まった場面では意識的にリラクゼーション技法に取り組むよう促す。なお、漸進的筋弛緩法は、その場でリラクセスを体感できる人が少ない場合もあるため、その際には、やり方のコツなどについてコメントし、繰り返しの練習を促すとよい。

【3. 気分と思考のつながりを事例で確認 (計15分)】

本パートでは、認知行動モデルをもとに思考と気分のつながりについて主に説明し、事例ワークを使って思考と気分の整理のしかたを確認する。

6 講義3 (10分)

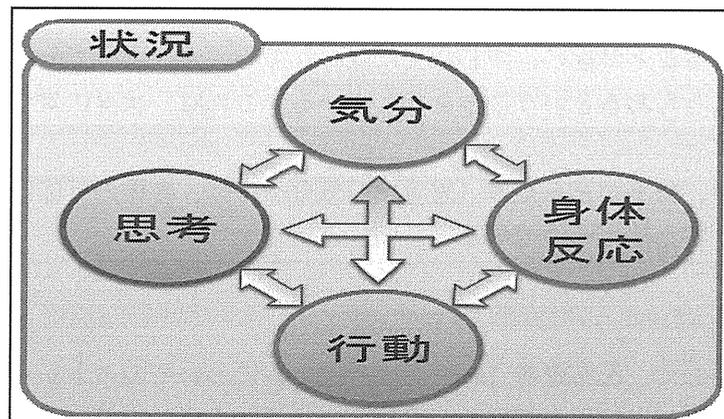
初めに、配布資料【Aさんの事例2-1】を講師が読み上げ、Aさんの事例について認知行動モデルの5つの視点(状況、思考、気分、行動、身体反応)にそって整理した図を示す。次に、【もしもBさんがAさんと同じ場面(状況)に遭遇したら】という設定で、Aさんとは異なるBさんの思考を示し、その後、Aさんとは異なる気分、行動、身体反応を示す。

例) 状況：上司にあいさつをしたが、返事が無かった

Aさんの思考 = 嫌われている

Bさんの思考 = 忙しそうだな

次に、認知行動モデル図を示して、個人の思考、気分、行動、身体反応はそれぞれつながっていて、影響し合っていることを説明し、上記の事例について、AさんとBさんのそれぞれの思考、気分、行動、身体反応を認知行動モデルで整理した図を示した上で、改めてAさんBさんそれぞれにおける思考、気分、行動、身体反応のつながりと、AさんとBさんの思考、気分、行動、身体反応の違いを確認する。



認知行動モデル図の説明例

その後、状況—思考—気分のつながりを図示し、思考が変われば気分が変わることを図で説明、主に以下の点についてコメントし、事例ワークへの導入とする。

①ある状況での、思考、気分、行動、身体反応は、それぞれつながっていて、苦しいときほど悪循環にはまりこんでしまっていることが多い。

②思考、気分、行動、身体反応のうち、どれかが変われば全体が変わる可能性があり、その結果、苦しい悪循環から抜け出すことができる。(そのなかで【身体反応】を変えようとする方法が、さきほど体験したリラクゼーション技法である)

③これから取り組むのは、【思考】を変える方法。つらく苦しい気分や身体反応、うまくいかない行動につながっている思考をみつけて、その考えと少しでも異なる別の考え方(少しでも気分が楽になるような、より現実的な考え方)をすることで、悪循環から抜け出せるようにする。

④【思考】を変える方法は、コツをおさえて練習すれば、誰でも少しずつできるようになるので、これからみなさんで取り組んでみましょう。