

平成 28 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
「メンタルヘルス問題を予防する教育・普及プログラムの開発及び評価」
（H28-労働-一般-002）
研究代表者：竹中晃二

分担研究報告書
予防教育プログラムの評価

研究分担者

島津明人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・准教授）

研究協力者

渡辺真弓（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・学術支援職員）

研究要旨：本分担研究では，職域における個人向けメンタルヘルス・プロモーションに関して，予防教育プログラムの効果評価に適切と考えられる指標を，文献レビューをもとに検討した。レビューの結果，アウトカムに相当する指標として，主にワーク・エンゲイジメントとフローが取り上げられていることが示された。いずれの変数も，職域におけるメンタルヘルス・プロモーションの効果評価指標として概念的には適切と考えられるものの，測定に関しては，質問紙による評価方法が確立しているワーク・エンゲイジメントが，より望ましいと考えられた。ポジティブなアウトカムを高める指標としては，心理的資本，心理的柔軟性，自己制御プロセス，ポジティブな帰属スタイル，感情的知性，コアセルフ評価などの個人資源（内的資源，心理的資源）が取り上げられていた。メンタルヘルス・プロモーションの効果指標について，より多様な要因に注目するには，これらの個人資源のほかに，リカバリー経験のような就業外の活動にも注目することも有用と考えられた。

A．はじめに

本研究の目的は，人々がストレス対処法を身に着ける（ストレスマネジメント）だけでなく，「良いメンタルヘルス状態を保つ」ために必要な行動の実践（メンタルヘルス・プロモーション）を促し，メンタルヘルス問題の予防に貢献できる教育・普及・プログラムを開発し，評価システムを作成することである。このうち，本分担研究で

は，職域における個人に向けたメンタルヘルス・プロモーションに関して，予防教育プログラムの評価を行うことを目的とする。初年度にあたる平成 28 年度では，職域における個人向けメンタルヘルス・プロモーションの評価指標に関して，文献レビューを行うことを目的とした。

B．対象と方法

本分担研究では、Rodríguez-Carvajal et.al (2010) のレビュー論文を参照しながら、個人向けメンタルヘルス・プロモーションの評価指標の検討を行った。Rodríguez-Carvajal et.al (2010) では、問題を探索しその改善を目指す従来の問題解決型のアプローチではなく、強みとなる資源を強化することを目的とするポジティブなアプローチに注目しながら、アウトカムとなる指標とその先行要因とを包括的にレビューしている点に特徴がある。

Rodríguez-Carvajal et.al (2010) では、PsycINFO データベースを使用して、2005-2010 年に発表された企業のポジティブなアプローチとポジティブなアウトカムの関連を検証する論文を検索している。キーワードは、'positive psychology', 'positive organizational behavior', 'positive organizational scholarship', 'job satisfaction', 'happiness', 'well-being', 'engagement', 'authentic leadership', 'deviant leadership', 'transformational leadership', 'servant leadership', 'emotion', 'flow', 'flourish', 'personal growth' などのキーワードに 'job', 'work', 'organization' を加えて検索を行っている。本報告書では、個人に向けたメンタルヘルス・プロモーションの評価に関連すると思われる概念（変数）を取り上げ、その内容を検討した。

C. 結果

1. アウトカムに相当する概念

(1) エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、

活力、熱意、没頭によって特徴づけられる (i.e., Bakker & Schaufeli, 2008; Bakker et al., 2008)。ワーク・エンゲイジメントは、労働者の就業活動の経験に焦点を当てており、その経験の規定要因やアウトカムを指すわけではない。したがって、労働者がワーク・エンゲイジメントを感じる状況への洞察を深めるためには、その規定要因を見つけ出す必要がある。仕事の資源はワーク・エンゲイジメントと関連することが知られているが (i.e., Bakker & Demerouti, 2007, 2008; de Lange et al., 2008; Schaufeli & Salanova, 2007; Schaufeli et al., 2009), 同様に個人の資源もワーク・エンゲイジメントに影響することが報告されている (i.e., Avey et al., 2008; Bakker & Demerouti, 2008; Garrosa et al., 2011)。

(2) フロー

人はフローを体験すると、チャレンジ精神を発揮し、自らの特定のスキルを使い、その瞬間を楽しみ、自分の能力を伸ばし、時間の感覚を失う。フロー理論においては、仕事時にはフローを体験する機会に恵まれることがあり、また、仕事はフロー体験を促すように設計されていなければならない。しかしながら、仕事におけるフローに関する実証研究はほとんど存在しない。Nielsen & Cleal (2010) は、管理者において計画、問題解決と評価がフローを有意に予測していたことを報告している。Salanova et al. (2006) では、ソーシャルサポート、革新的な実践へのサポート、仕事における明確な規則と規範があること、明確な目的があることがフローと関連していたことが示されている。その他にも、スキルの多様性、

裁量性，フィードバック，仕事の完遂，仕事の重要性はフローを予測していた（Demerouti, 2006; Kuo & Ho, 2010）。更に，瞑想体験はフロー体験と正の関連を有していた（Kuo & Ho, 2010）。

2. アウトカムを高める概念

(1) 心理的資本

心理的資本は4つの個人的な資本，すなわち，希望・レジリエンス・楽観性・自己効力感から構成される。心理的資本は，職務満足度（Larson & Luthans, 2006; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008），心理的ウェルビーイング（Avey et al., 2010），ポジティブな感情（Avey et al., 2008）と関連があることが報告されている。

(2) 心理的柔軟性

心理的柔軟性は，今現在の瞬間に集中し，状況に応じて自らが選択した価値に基づいて行動することを指す。近年，アクセプタンスとコミットメント療法（ACT）との関連において発展した。メタ分析において，心理的柔軟性と健康との間には正の関連があることが示されている（Hayes et al., 2006）。更に，心理的柔軟性が職場のメンタルヘルスと関連していることを示す研究も増加傾向にある（Bond et al., 2010）。ただし，ほとんどの研究はネガティブなアウトカムに焦点を当てており，ネガティブなアウトカムの低下をもって職務満足度や全般的なウェルビーイングに貢献していることを示している。Bond et al.（2010）では，労働者を対象とした RCT において心理的柔軟性が精神的不調を低減したことを報告している。その他，ソーシャルワーカーや

警官の二次的トラウマ（Berceli & Napoli, 2006）や緩和ケア病棟に勤務する労働者のバーンアウト（Ruiz et al., 2008）の予防効果が認められている。

(3) 自己制御プロセス

最近のレビュー（Lord et al., 2010）で示されていたように，昨今の職場環境での成功には自己制御が不可欠である。自己制御は個人の成長を促し，ウェルビーイングを向上させ，自己実現を促す。問題に焦点を当てた，認知の再構成に基づいた対処スタイルや再評価戦略は，職務満足度（Amiot et al., 2006; Ayres & Malouff, 2007），肯定的な感情，生活満足度やウェルビーイング（Ayres & Malouff, 2007; Welbourne et al., 2007; Rodríguez-Carvajal, 2007）に好ましい効果が認められている。他方，感情を抑圧するような自己制御プロセスは好ましくない効果が認められている（Bono et al., 2007; Glasø & Einarsen, 2008; Rodríguez-Carvajal, 2007; Seery & Corrigan, 2009; Yanchus et al., 2010）。また，目的へのプロセスが，その目的の達成を難しいと認識した場合に感情的なウェルビーイング，職務満足度や主観的な成功（Wiese & Freund, 2005; Pomaki, Karoly & Maes, 2009）を向上させていたことが報告されている。

(4) ポジティブな帰属スタイル

ポジティブな帰属スタイルは，職務満足度と正の関連が認められ（Welbourne et al., 2007）認知行動療法によって向上することが示されている（Proudfoot et al., 2009）。Wellbourne et al.（2007）では，仕事への

ポジティブな帰属スタイルは、職場でのストレス対処に関して問題解決/認知の再構成対処スタイルを向上させ、回避的な対処スタイルを低減させることで、高い職務満足度と関連していたことが報告されている。

(5) 感情的知性

職場における感情的知性の研究では、感情的知性が職務満足度やその他のウェルビーイングに関連する指標と正の関連があったことを示している (e.g., Jain & Shina, 2005; Sy et al., 2006; Kafetsios & Zampetakis, 2008)。ポジティブあるいはネガティブな感情がこれらの関係における媒介要因である可能性があり、特に男性では完全な媒介効果が認められている (Kafetsios & Zampetakis, 2008)。他方、管理監督者の感情的知性は、部下の感情的知性が低い場合に部下の職務満足度を高める効果があると示した研究もある (Sy et al., 2006)。

(6) コアセルフ評価

コアセルフ評価とは、職務満足度の個人的な特性基盤を理解するための統合原則のことを指す。コアセルフ評価は自尊感情、統制の所在、感情的な安定などの概念を含む。コアセルフ評価は職務満足度への直接的・間接的な効果が認められている (Best et al., 2005; Piccolo et al., 2005; Judge et al., 2008)。Piccolo et al. (2005) では、ポジティブ・ネガティブな感情と比べてコアセルフ評価の方が職務満足度と強く関連していたことを示している。同様に、コアセルフ評価、性格特性 5 因子および特性感情の 3 要因と職務満足度との関連において (分析

時に同時に投入された場合)、コアセルフ評価のみが有意に職務満足度と関連したことを示している。

D. 考察

本分担研究では、職域における個人向けメンタルヘルス・プロモーションに関して、予防教育プログラムの効果評価に適切と考えられる指標を、文献レビューをもとに検討することを目的とした。本分担研究で参照した Rodríguez-Carvajal et al. (2010) では、レビューされた研究の多くが観察研究であり、介入研究は数が限定されていた。

レビューの結果、アウトカムに相当する指標として、主にワーク・エンゲイジメントとフローが取り上げられていることが示された。いずれの変数も、職域におけるメンタルヘルス・プロモーションの効果評価指標として概念的には適切と考えられるものの、測定に関しては、質問紙による評価方法が確立しているワーク・エンゲイジメントが、より望ましいと考えられる。

他方、ワーク・エンゲイジメントやフローなどのポジティブなアウトカムを高める指標としては、心理的資本、心理的柔軟性、自己制御プロセス、ポジティブな帰属スタイル、感情的知性、コアセルフ評価などが取り上げられていた。これらの概念は、いずれもポジティブ心理学で扱われている個人資源 (内的資源、心理的資源) に関する概念であり、これらの資源を充実させることが、労働者の良好なアウトカムにつながることを期待される。

近年、労働者の健康や well-being を検討するに際して、就業時の活動だけでなく就業外の活動にも注目することの重要性が指

摘されている。就業外の活動のうち特に健康と良好な関連が指摘されている活動に、リカバリー経験（就業中のストレスフルな体験によって消費された心理社会的資源を元の水準に回復させるための活動）がある。メンタルヘルス・プロモーションの効果指標について、より多様な要因に注目するには、ポジティブ心理学で扱われている個人資源（内的資源、心理的資源）に関する概念のほかに、リカバリー経験のような、就業外の活動にも注目することも有用と考えられる。

E．結論

本分担研究では、職域における個人向けメンタルヘルス・プロモーションに関して、予防教育プログラムの効果評価に適切と考えられる指標を、文献レビューをもとに検討した。レビューの結果、アウトカムに相当する指標として、主にワーク・エンゲイジメントとフローが取り上げられていることが示された。いずれの変数も、職域におけるメンタルヘルス・プロモーションの効果評価指標として概念的には適切と考えられるものの、測定に関しては、質問紙による評価方法が確立しているワーク・エンゲイジメントが、より望ましいと考えられた。ポジティブなアウトカムを高める指標としては、心理的資本、心理的柔軟性、自己制御プロセス、ポジティブな帰属スタイル、感情的知性、コアセルフ評価などの個人資源（内的資源、心理的資源）が取り上げられていた。メンタルヘルス・プロモーションの効果指標について、より多様な要因に注目するには、これらの個人資源のほかに、リカバリー経験のような就業外の活動にも

注目することも有用と考えられた。

F．健康危険情報

該当せず。

G．研究発表

1．論文発表

島津明人 (2016). ワーク・エンゲイジメントと仕事の要求度 - 資源モデル：健康増進と生産性向上の両立に向けて. 産業ストレス研究, 23,181-186.

島津明人・Goering, D. (2016). 仕事の要求度 資源モデルとワーク・エンゲイジメント. ストレス科学, 31, 21-28.

Shimazu, A. & Goering, D. (in press). Participatory approach towards a healthy workplace in Japan. In: C. L. Cooper & M. P. Leiter (Eds.) Companion to well-being at work. Routledge.

Shimazu, A., Matsudaira, K., de Jonge, J., Tosaka, N., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during nonwork time: Linear or curvilinear relations with mental health and work engagement. Industrial Health, 54, 282-292.

2．学会発表

島津明人 (2016). シンポジウム「ポジティブ・メンタルヘルス：いきいき働く職場づくりの最新エビデンス」健康でいきいきと働くために：ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化. 第

- 20 回日本看護管理学会学術集会, 126. 2016 年 8 月 20 日, パシフィコ横浜, 横浜市.
- 島津明人 (2016). シンポジウム「ポジティブ心理要因と健康：職域・地域のポジティブ資源/ポジティブ心理学介入の可能性」職場のポジティブ心理要因と健康：ワーク・エンゲイジメントに注目して. 第 75 回日本公衆衛生学会総会. 2016 年 10 月 27 日, グランフロント大阪, 大阪市.
- 島津明人 (2016). シンポジウム「職場のメンタルヘルス対策：これまでとこれから」,メンタルヘルスが壊れる前に適切に予防を行う：健康心理学の予防的知見を現場に. 第 29 回日本健康心理学会, 2016 年 11 月 20 日, 岡山大学, 岡山市.
- 島津明人. (2016). シンポジウム「健康経営と産業ストレス」健康の増進と生産性向上の両立に向けて：ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化. 2016 年 11 月 26 日, 第 24 回日本産業ストレス学会
- H . 知的財産権の出願・登録状況
該当せず。
- I . 引用文献
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L., & Callan, V. J. (2006). A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*, 32, 552-574.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Ayres, J., & Malouff, J. M. (2007). Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 279-294.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior:

- Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Berceli, D., & Napoli, M. (2006). A proposal for a mindfulness-based trauma prevention program for social work professionals. *Complementary Health Practice Review*, 11, 153-165.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: the test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., van Veldhoven, M. J. P. M. & Biron, M. (2010). The impact of Psychological Flexibility and Acceptance and Commitment Therapy (ACT) on Health and Productivity at Work. In Houdmont, J. & Leka, S. (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology. Global Perspectives on Research and Practice* Volume 1. (pp. 296-313). Chichester, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros, J. P. (2007). Workplace emotions: the role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1357.
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22, 201-223.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 266-280.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 479-489.
- Glasø, L., & Einarsen, S. (2008). Emotion regulation in leader–follower relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 482-500.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1-25.
- Jain, A. K., & Sinha, A. K. (2005). General Health in Organizations: Relative Relevance of Emotional Intelligence, Trust, and Organizational Support. *International Journal of Stress*

- Management*, 12, 257-273.
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology*, 57, 361-372.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 712-722.
- Kuo, T. H., & Ho, L. A. (2010). Individual difference and job performance: The relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38, 531-552.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 45-62.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Nielsen, K., & Cleal, B. (2010). Predicting flow at work: Investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 180.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984.
- Pomaki, G., Karoly, P., & Maes, S. (2009). Linking goal progress to subjective well-being at work: The moderating role of goal-related self-efficacy and attainability. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 206-218.
- Proudfoot, J. G., Corr, P. J., Guest, D. E., & Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences*, 46, 147-153.
- Rodríguez-Carvajal, R. (2007). Emotion regulation and social interaction process in resident physician burnout. Ediciones Universidad Autónoma, Madrid.

- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., de Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 235-253.
- Ruiz, C. O., Rios, F. L., & Martin, S. G. (2008). Psychological intervention for professional burnout in the palliative care unit at Gregorio Marañón University Hospital. *Medicina Paliativa*, 15, 93-97.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Seery, B. L., & Corrigan, E. A. (2009). Emotional labor: Links to work attitudes and emotional exhaustion. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 797-813.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473.
- Welbourne, J. L., Eggerth, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., & Sanchez, F. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 312-325.
- Wiese, B., & Freund, A. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 287-304.
- Yanchus, N. J., Eby, L. T., Lance, C. E., & Drollinger, S. (2010). The impact of emotional labor on work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 105-117.