

平成29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）
分担研究報告書

ポジティブストレスマネジメント研修のストレス緩和効果に関する予備的介入

研究分担者
山田富美雄 関西福祉科学大学・教授

研究協力者
野田哲朗（兵庫教育大学・教授）
徳永京子（合同会社チームヒューマン社主）
森下亮佑（シー・システム KK ストレスチェックサポートセンター）

研究要旨：本研究の目的は、ストレスマネジメント研修会にポジティブ・ストレスマネジメントの要素を取り入れ、その実施継続が従業員のストレス状況に有効であるかを実証的に検討することであった。ストレスチェックを実施する対象事業所の職員を対象として、ストレスチェック結果の返却の後に研修を実施し、研修プログラム実施の有無、および継続がワークエンゲイジメントおよびストレス状況及ぼす影響を実施群と非実施群で比較検討した。その結果、実施群は非実施群と比べて、仕事の心理的な負担感が軽減し、仕事がコントロールできる感じが増加した。また、家族や友人からのサポートが増えた。仕事ストレスに焦点を当てたポジティブ・ストレスマネジメント研修では、強みを仕事に活かし、自分なりの仕事への熱中度を高めるための指導を行い、それを継続させることを主眼としたストレスマネジメントプログラムが効果的である。

A. 研究目的

職場のストレス軽減のために、ストレスチェック後の職場における対応に関心が集まっている。本研究は、ストレスマネジメント研修会にポジティブストレスマネジメントの要素を入れ、その実施継続が従業員のストレス状況に有効であるかを実証的に検討することを目的とした。

B. 研究方法

手続き

ストレスチェックを実施する対象事業所の職員を対象として、ストレスチェック結果の返却の後に研修を実施し、研修プログラム実施の有無、および継続がワークエンゲイジメントおよびスト

レス状況及ぼす影響を検討するものである。

マインドフルネス瞑想法を含むポジティブ・ストレスマネジメントプログラムを用いた研修を実施する実験群と実施しない統制群を設け、2ヶ月後に2度目のストレスチェックを実施し、ストレス緩和効果を評価した。

更に2ヶ月後に統制群のみに同プログラム実施した。

仮説

実験群では、ストレスチェック1度目から2度目にかけてストレス状況を表す各種指標が低下するか、統制群に比べて低くなることが予測され、2度目で両群の差は消失すると期待さ

[ここに入力]

れた。また、ワーク・エンゲイジメントや職場の人間関係などのストレス仲介変数の動態との関係も検討された。

1. 対象者及び人数

対象者は、大阪府枚方市内私立病院勤務者 364 名で、実験群 169 名（男 33, 女 136）と対照群 195 名（男 48, 女 147）に分割された。グループ間で職種による片よりが出ないよう、対象者を割り当てた。

対象病院の管理部は、研究グループを補佐役としてストレスチェックを実施し、研究分担者がその学術的、医学的サポートを行うことを期待しており、調査全般にわたくつて協力的であった。

2 調査項目

ストレスチェックは、8月と11月の2度実施された。ストレスチェックに用いられた調査は、ストレスチェックシート（マークシート形式）および追加調査シートから構成された。

(1) 厚労省「ストレスチェック」（附録1）

57 間からなるストレスチェック項目は、表1のように、A ストレスの原因 9 指標、B ストレス反応 6 指標、および C ストレス反応に関係する他の因子 4 指標の合計 19 指標の算出に用いられる。

本研究では、厚労省のマニュアルに従つて、対象者ごとにこれら 19 の指標を算出した。

(2) 追加調査シート（附録2）

ワークエンゲイジメント尺度 9 項目（島津, 2010）、幸福感尺度 4 項目（島井・大竹・宇津木・池見・Sonja Lyubomirsky, 2004）、朝型 - 夜型質問 5 項目（Adan & Almirall, 1991）、および生活習慣 7 項目か

表1 ストレスチェックの構造

A ストレスの原因

- 1 心理的な仕事の負担(量) 15-(No.1+No.2+No.3)
- 2 心理的な仕事の負担(質) 15-(No.4+No.5+No.6)
- 3 自覚的な身体的負担度 5-No.7
- 4 職場の対人関係でのストレス 10-(No.12+No.13)+No.14
- 5 職場環境によるストレス 5-No.15
- 6 仕事のコントロール度 15-(No.8+No.9+No.10)
- 7 技能の活用度 No.11
- 8 仕事の適性度 5-No.16
- 9 働きがい 5-No.17

B ストレス反応

- 10 活気 No.1+No.2+No.3
- 11 イライラ感 No.4+No.5+No.6
- 12 疲労感 No.7+No.8+No.9
- 13 不安感 No.10+No.11+No.12
- 14 抑う感 No.13~No.18 の合計
- 15 身体愁訴 No.19~No.29 の合計

C ストレス反応影響因子

- 16 上司からのサポート 15-(No.1+No.4+No.7)
- 17 同僚からのサポート 15-(No.2+No.5+No.8)
- 18 家族・友人からのサポート 15-(No.3+No.6+No.9)

ら構成され、A4 用紙 1 枚表裏に印刷した。

(1) および (2) を専用封筒に入れて対象者に配付し、記入後郵送により回収した。なお調査協力に対する謝礼等の供与はしなかった。

3 研修

保健師による研修は (1) ワークエンゲイジメントを高める、(2) 強みのワーク、強みを生かす、(3) マインドフルネス呼吸法でリラックス、及び(4) 生活習慣の大切さの 4 項目から構成された。研修は、附録に示す配布冊子（附録3）を用いて、講義と実習形式で行われ、開始から終了まで 1 時間を要した。事後学習も可能な形式となっていた。

グループ

実験群 SC 1 研修 SC 2 ---

169 (m33, f136)

統制群 SC 1 ---- SC 2 研修

195 (m48, f147)

SC : ストレスチェック

図1 研究デザイン

[ここに入力]

実験群においては 2017 年 9 月 1 日, 15 日の 2 回に分けて研修は実施された。統制群への研修は, 2018 年 2 月 1 日と 15 日の 2 回に分けて実施された。

4. 倫理面への配慮)

調査に際して, 以下の説明を行った。

職業性ストレス簡易調査表「ストレスチェック回答シート」に, 以下の項目を記載している。

「但し個人が特定できない集約データとして, 公衆衛生向上の研究などに利用することができます。これにご了解ご同意し参加いただけるなら, 裏面の「個人情報の取り扱いについて同意し, ストレスチェックをうけられますか?」の「はい」にチェックをつけてください。同意いただけない場合, 又は, ご参加されない場合は「いいえ」にチェックをつけてください。」

また, ストレスチェック配付時に, 実施担当者から, ストレスチェックに加えて, 付加的な質問用紙が 1 枚追加されていることを説明した。

説明者は, 副院長（看護師長）が, 職員全員を対象に, 全体説明を行った上で概要解説を行った。

被験者のプライバシー確保に関する対策として, データから個人名を消去し, 統括用番号で管理した。

研究結果の被験者への報告については, 2018 年度研修会時においておこなった。

ストレスチェックは職員全員が実施するものであり, 被験者に不利益が生じないよう従前の配慮がなされている。また同チェックリストはそれ自体侵襲性はない。付加的調査用紙について, 記入協力は被験者の意志により拒否も可能であることを事前に説明しているので, 検査実施について

の不利益はない。

研修プログラムは実験群のみが受講し, 対照群には研修は実施されないので, 対照群の被験者にとって不利益であるとみなされ, 二回目のストレスチェックの 2 ヶ月後に, 対照群の被験者に対して研修を実施した。

なお, 研究代表者の山田富美雄, および研究分担者の森下亮佑は, 本学主催の研究倫理指針に関する講習会（2017 年 6 月 30 日）を聴講し, 受講証を取得している。

研究分担者で医師の野田哲朗は, 兵庫教育大学の同種の講習会に参加している。

C. 研究結果

研修を実施した実験群と, 同期間研修を実施しない統制群について, ストレスチェックで求められるすべての指標について, 群（研修有無）×期間（8 月, 11 月）の繰り返しのある分散分析を行った。

その結果, なんらかの有意な傾向が認められたものは次の 3 指標であった。

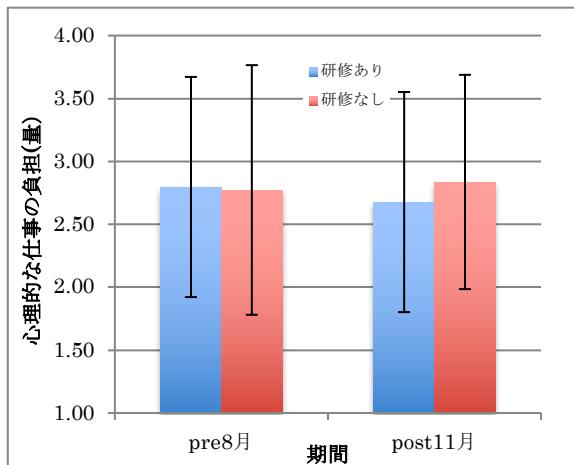


図 2 心理的な仕事の負担（量）の 8 月～11 月への変化に及ぼす研修の効果

1) 心理的な仕事の負担（量）

図 2 に, 心理的な仕事の負担（量）得

[ここに入力]

点の、8月および11月の平均の平均値（ $\pm 1SD$ ）を、その間に研修を受講した実験群と研修を受講しなかった統制群の結果を図示する。群×期間の分散分析の結果、心理的な仕事の負担（量）において、期間×群の交互作用に有意な傾向が認められた ($F(1, 275) = 3.405$, $p < .10$)。主効果は有意ではなかった。

心理的な仕事の負担度（量）は、8月から11月の間に、研修を受けなかったグループでは増加したが、研修を受けたグループでは逆に減少したことがわかった。

2) 仕事のコントロール感

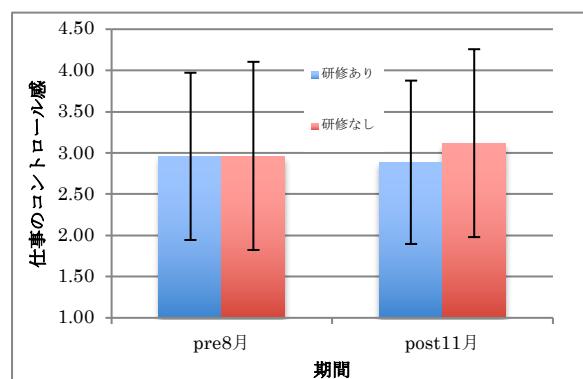


図3 仕事のコントロール感の2月～8月への変化に及ぼす研修の効果

図3に、仕事のコントロール感得点の、8月および11月の平均値（ $\pm 1SD$ ）を、実験群と統制群ごとに図示する。群×期間の分散分析の結果、仕事のコントロール感において、期間×群の交互作用が有意であった $F(1, 275) = 4.505$, $p < 0.05$ 。主効果は有意ではなかった。

研修を受けないグループの仕事コントロール感のなさ、8月から11月までの間で増加する一方、研修受講グループでは逆に減少し、仕事のコントロール感は増した

ことがわかる。

3) 家族友人からのサポート

図4に、家族・友人からのサポート得点の、8月および11月の平均値（ $\pm 1SD$ ）を、実験群と統制群ごとに図示する。群×期間の分散分析の結果、期間の主効果に有意な傾向が示された ($F(1, 275) = 2.796$, $p < .10$)。交互作用は認められ

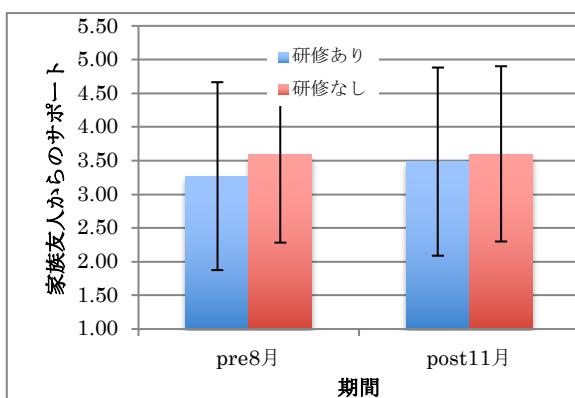


図4 「家族友人からのサポート」の2月～8月への変化に及ぼす研修の効果

なかった。

家族や友人から受けるサポートは、研修を受けたグループでは8月から11月までの間に増加したが、研修のないグループでは変化はなかったことがわかる。

なお、上記3つの指標の他は、期間や研修の主効果も交互作用も有意ではなかった。

以上から、本研究における研修によって、仕事の心理的な負担感は軽減したこと、仕事がコントロールできる感じが増加したこと、および家族や友人からのサポートが増えたことの3点が明らかとなった。

D. 考察

仕事への裁量権が増し、他者からのサポートが増すことは、仕事による要請（task

[ここに入力]

demand) 感を軽減させることは、仕事ストレスのモデルに合致する。

本研究でもちいたポジティブメンタルヘルス研修が、どのような経緯を経てこのような仕事ストレス軽減効果をもたらしたかについて、11月のストレスチェック実施時に追加した質問項目の分析から考察を加えたい。

11月の調査では、8月の調査項目に加えて以下の質問を追加した。

表2 追加した質問項目

研修の中にあったストレス低減のヒントであなたが取り組んだことについておたずねします。以下の質問にお答えください。

14 あなたのワークエンゲイジメント(仕事への意欲や情熱)をあげるために、何か取り組みましたか？

1 全く取り組んでいない 2 あまり意識していない 3 少しは意識するようになった 4 かなり意識して取り組んでいる

15 強み発見のワークでみつけた自分の強みを職場で生かせていますか？

1 全く活かせていない 2 どちらかと言うと活かせていない 3 どちらかと言うと活かせている 4 十分活かせている

16 マインドフルネス呼吸法をどの程度実行しましたか？

1 全然やらない 2 週に1~2日はする 3 週3~4日はする 4 ほぼ毎日する

研修を受けたグループのみが回答した。研修内容について（1）ワークエンゲイジメントを上げる取り組み、（2）強み発見のワークを職場で活かしているか、（3）マインドフルネスを継続しているかの3

点であった。

以上の質問項目に対する回答カテゴリーごとに、時間経過によるワークエンゲイジメント得点への影響を分析した。

その結果、図5に示すように、ワークエンゲイジメントを上げようと、意識して取り組むほどにワークエンゲイジメント得点が増加した。分散分析の結果、ワークエンゲイジメントを上げる意識的取り組み×時間経過の交互作用が有意であった（ $F(2, 154)=6.709, p<.005$ ）。

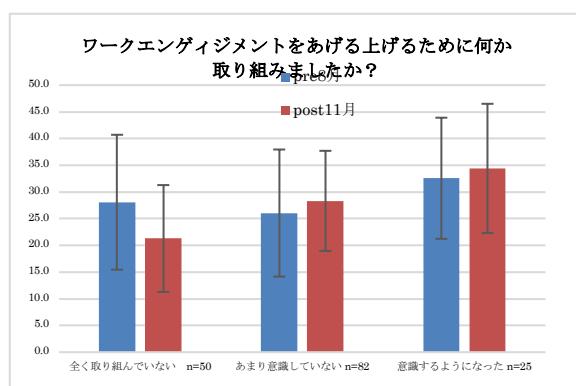


図5 ワークエンゲイジメントを上げる取り組みが、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果。

また図6に示すように、強みを職場で生かせていると回答したグループでは、ワークエンゲイジメント得点は増加した。分散分析の結果、強みを上げる努力×時間経過の交互作用が有意であった（ $F(2, 154)=7.13, p<.001$ ）。

さらに、図7に示すように、マインドフルネス呼吸法を継続して実施していると回答したグループでは、ワークエンゲイジメント得点が増加しているようにみえるが、統計的には有意ではなかった。

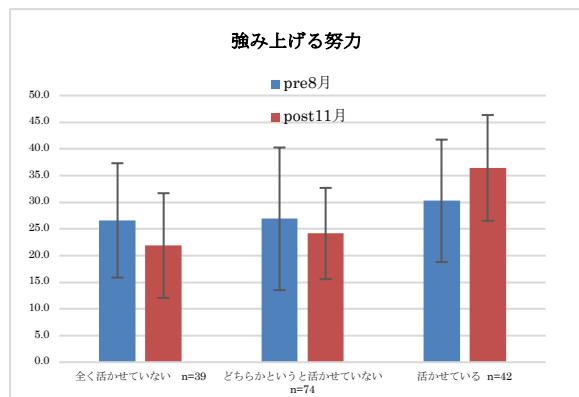


図6 強みを職場で生かす努力が、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果。

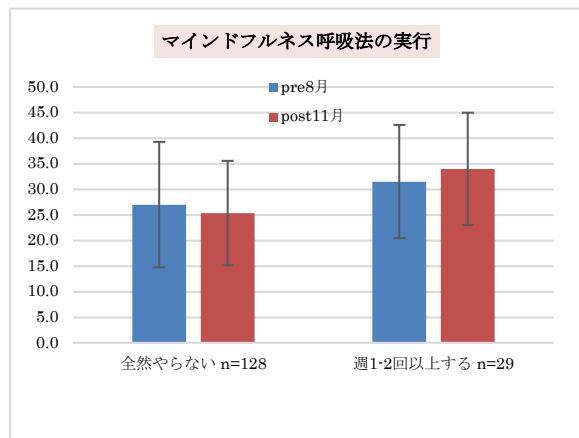


図7 マインドフルネス呼吸法の実行が、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果。

同種の分析を、幸福感についても行ったが、ワークエンゲイジメント尺度とほぼ同様の結果が得られた。すなわち、

(1) ワークエンゲイジメントを上げようと、意識して取り組んだグループの幸福感得点は、まったくあるいはあまり意識していないと回答したグループより一貫して高く、交互作用が有意であった ($F(2, 159)=2.448, p<.10$)。

(2) 強みを職場で生かせていると回答したグループでは、幸福感得点は増加したが強みを生かしていないと回答したグル

ープでは逆に低下し、交互作用が有意であった ($F(2, 157)=4.878, p<.01$)。

(3) マインドフルネス呼吸法については、幸福感得点に及ぼす有意な効果は認められなかった。

E. 結論

以上の結果をまとめると、以下の様になる。

1 強み、ワークエンゲイジメント、マインドフルネス呼吸法の指導からなる本研修によって、仕事の心理的な負担感は軽減したこと、仕事がコントロールできる感じが増加したこと、および家族や友人からのサポートが増えた。

2 研修のワークエンゲイジメント増加および幸福感増強効果は、ワークエンゲイジメントを意識して高める工夫をもち、仕事に強みを生かそうと努力することによってもたらされる。

3 以上から、仕事ストレスに焦点を当てたポジティブストレスマネジメント研修では、強みを仕事に活かし、自分なりの仕事への熱中度を高めるための指導を行い、それを継続させることを主眼としたストレスマネジメントプログラムの開発が求められると結論づけたい。

文献

Adan, A., & Almirall, H. (1991). Horne & Östberg-morningness-eveningness questionnaire : a reduced scale. *Person. individ. Diff.* **12**, 241-253.

J. J. フロウ, A. C. パークス 編, 島井哲志, 福田早苗, 亀島信也(監訳), ポジティブ心理学を味わう: エンゲイジメントを高める 25 のアクティビティ

[ここに入力]

野々口陽子・山田富美雄・島井哲志 短縮版朝型-夜型質問紙:日本語版の信頼性と妥当性の検証 第30回日本健康心理学会学術総会, 2017年9月2日, 東京 (明治大学)

島井哲・大竹恵子・宇津木成介・池見陽・Sonja Lyubomirsky2004. 日本版主観的幸福感尺度 (Subjective Happiness Scale:SHS) の信頼性と妥当性の検討. 日本公衛誌 51 (10号),

島津明人 2010 職業ストレスとワーク・エンゲイジメント. ストレス科学研究, 25 (巻), 1-6.

山田富美雄 ポジティブサイコロジー入門 1 快適な職場を作る幸せのレシピ・理論編 月刊コンピュータテレフォニー, 2016, 19 (5), 42-44.

山田富美雄 ポジティブサイコロジー入門 2 快適な職場を作る幸せのレシピ・実践編 月刊コンピュータテレフォニー, 2016, 19 (6), 36-38.

G. 研究発表

1. 論文発表

山田富美雄 「ありがとう」が言えると、ハッピーになれる。児童心理, 2017, 71(7), 881-886.

山田富美雄 健康心理学の強みを活した実社会への貢献. 太田信夫 (監修) 竹中晃二 (編) シリーズ心理学と仕事 12 健康心理学, 北大路書房 2017, pp20-25.

山田富美雄 ポジティブヘルス——ポジティブ心理学活動による心拍変化—. J. J. フロウ, A. C. パークス 編, 島井哲志, 福田早苗, 亀島信也(監訳), ポジティブ心理学を味わう: エンゲイジメントを高める 25 のアクティビティ 10 章. 2017, pp 89-96.

堀 忠雄・尾崎久記(監修) 坂田省吾,

山田富美雄 (編集) 生理心理学と精神生理学 第 I 卷 基礎. 2017.

2. 学会発表

森下 亮佑 ストレスチェックの結果を活用した事後対策への調査。第33回日本ストレス学会学術総会, 2017年10月22日, 大阪 (関西福祉科学大学)

野田哲朗 コンバット・ストレス研究が必要とされる時代。第33回日本ストレス学会学術総会シンポジウム 6 : トラウマティックストレス研究の最新の動向, 2017年10月22日, 大阪 (関西福祉科学大学)

野々口陽子・山田富美雄・広重佳治 夜勤に従事する看護師の睡眠・覚醒リズムと体温に関する症例研究。第35回日本生理心理学会大会, 2017年5月28, 流山 (江戸川大学)

野々口陽子・山田富美雄・島井哲志 短縮版朝型-夜型質問紙:日本語版の信頼性と妥当性の検証 第30回日本健康心理学会学術総会, 2017年9月2日, 東京 (明治大学)

徳永京子 ストレスチェックの結果を活用した事後対策の実際. 第33回日本ストレス学会学術総会シンポジウム 5 : ストレスチェック制度の運用と課題～ストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくり～, 2017年10月22日, 大阪 (関西福祉科学大学)

山田富美雄 PTG形成におけるPTSD症状の影響-阪神淡路, 東日本, 熊本地震の被災者へのWeb調査から- 日本ストレスマネジメント学会第16回学術大会, 2017年7月29日, 札幌 (北海道大学)

山田富美雄 外傷後成長の成立に関わる要因の検討～児童期の震災体験～ 第30回日本健康心理学会学術総会, 2017年9月2日, 東京 (明治大学)

[ここに入力]

山田富美雄 シンポジウム 高齢化社会における役割観と健康. 第30回日本健康心理学会学術総会, 2017年9月2日, 東京 (明治大学)

山田富美雄 ストレスマネジメントの基礎と臨床 (会長講演) 第33回日本ストレス学会第33回学術総会, 2017年10月24-25日, 柏原 (関西福祉科学大学)

山田富美雄 外国人看護師・介護福祉士候補導入から 10 年～メンタルヘルス研修導入の経緯 第33回日本ストレス学会第33回学術総会シンポジウム 4 「外国人看護師・介護福祉士のストレス」, 2017年10月24-25日, 柏原 (関西福祉科学大学)

山野洋一・濱田咲子・山田富美雄・島井哲志 日本語版禁煙自己効力感尺度の開発. 第30回日本健康心理学会学術総会, 2017年9月2日, 東京 (明治大学)

H. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む)

1. 特許取得 なし
2. 実用新案登録 なし
3. その他 なし

[ここに入力]

附録3：研修に使用した配付冊子





