

平成30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

仕事ストレス緩和を目的としたポジティブメンタルヘルス研修の効果成立過程の検証

研究分担者

主任研究者

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

本研究では、就労者を対象としたポジティブメンタルヘルス研修として、「強みに気づき、強みを活かす」ことを目標とするグループワークのストレス軽減効果を検討した。2017年度の医療機関就労者を対象とした評価研究では、研修によって気づいた「強み」を、研修後の仕事に活かした者ほどストレス緩和効果が強く、ワークエンゲイジメントも向上することがわかった。そこで本研究では、研修受講者に対して、研修後1月間、仕事に強みが活かされたかどうかを毎日記録させ、その結果に基づいて対象者を3群に分け、ワークエンゲイジメント、主観的幸福感、およびストレス反応の、研修前から1ヶ月後への変化量を分析した。その結果、1ヶ月間の強みを活かした程度が強いグループ程、ワークエンゲイジメントは向上し、主観的幸福感は増加し、ストレス反応は低下する傾向を示したが、統計的には有意水準には至らなかった。

キーワード：強み（strength）、職業性ストレス、ワークエンゲイジメント、幸福感

A. 研究目的

職場のストレスは、就労者の就業意欲に影響し、幸福感やウェルビーイングの低下に関係する。欠勤が増え、遅刻早退など職場に居られない状態（absenteeism）や、出社はするが心身の健康状態の悪化から期待通り就労ができない状態（presenteeism）を作り出す。いずれも、メンタルヘルス（心の健康）悪化によるパフォーマンス低下を導き、結果とし

て労働生産性は低下する。個人のウェルビーイング上の問題もさることながら、産業組織にとっても解決すべき大きな問題である。職場のストレスは、作業環境や人間関係などが原因となる。

そこで厚生労働省では、職場のストレス管理に注目し、2015年12月から従業員50人以上の企業で年一回以上のストレスチェックを行うことが義務化された。

ストレスチェック制度そのものは、著者が大阪府立こころの健康総合センターで開始した「ストレスドック」(野田・夏目ら, 1996, 1997; 山田・野田ら, 1999; 山田・野田ら1998)の流れをくみ、健康な就労者を対象とした、一次予防的アプローチであり、ストレスチェックの成績を本人にフィードバックし、必要に応じて専門家による相談、専門機関への受診、休職を含む医療措置へとスムーズにつなげることを目的としている。同時に個々の職場事のストレス度を他の部署と比較することや、標準値からの逸脱度などと比較することによって、職場全体の健康度、ひいては産業組織の活性化を実現しようとするものである。

ストレスチェック制度が開始して以来、就労者のメンタルヘルス向上を目的とした各種の研修会が個々の事業所内で行われている。いずれも、メンタルヘルスに関する医学的知識をもとにした健康教育・健康指導の類であり、すぐに役立つメンタルヘルス対策となるには至っていない。

そこで我々は、メンタルヘルス研修のプログラム内容に、ポジティブ心理学の知見を取り入れ、自分の強み(character strength)に気づき、仕事や日常生活にその強みを積極的に活用する術を提供する研修プログラムを作成し、病院就業者を対象としてその効果を評価した(山田・野田・徳永・森下, 2018a・b)。その結果、研修によって気づいた自分の「強み」を、研修後の2ヶ月間に仕事に活かせたと回答した者ほど、ストレス緩和効果が強く、ワークエンゲイジメントも向上することがわかった。

そこで本研究では、強みを積極的に日常の仕事に生かすように指導ポイントを明瞭にし、「強み活用」に焦点を当て、1月間の強み活用セルフモニタリングを対象者に課し、強み活用

が、ワークエンゲイジメント、主観的幸福感、ならびにストレス指標への改善効果にいかん作用するかを検討した。

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後に、強みへの気づきを「強み発見シート」(山田, 2016; 図1)と補助資料(図2)を用いて自己評価させ、強みを職場に活かすことをテーマにグループワークを実施した。その後1ヶ月間、強みが活用できたかどうかを「強み活用記録」(図3)を用いて日々記入するよう求めた。

強み発見シート

1~24の人物像に、あなたにあてはまるものに○をつけてください。
○をつけたものの中からより自分の強みだと思ふもの上位3つを選んでください。

番号	人物像	該当に○	順位	徳性名	徳性領域
1	どんなことにも興味を示す好奇心旺盛な人			①好奇心	I
2	新しい知識を求めつづける人			②向学心	I
3	判断力に長けた人			③判断力	I
4	独創的アイデアをもつ人			④独創性	I
5	人とうまくやっていける人			⑤社会的知能	III
6	先引きの見通しが利く人			⑥洞察	I
7	危険を顧みず勇敢に行動する人			⑦勇敢	II
8	まじめに仕事に励む勤勉な人			⑧勤勉性	II
9	嘘をつかない、正直な人			⑨誠実さ	II
10	だれにでも親切な人			⑩親切心	III
11	親しい人のためには危険をおかす覚悟がある人			⑪愛他性	III
12	決まり事に忠実で、尊敬する人には忠誠を尽くす人			⑫チームワーク	IV
13	社会のために正しいと信じることを貫く人			⑬公平性	IV
14	集団を引っ張る立場でリーダーシップを発揮する人			⑭リーダーシップ	IV
15	体重管理のための食生活や運動習慣をもつ自覚のある人			⑮自己制御	V
16	他者をいたわり、傷つけることがない愛情豊かな人			⑯思慮深さ	V
17	芸術や美の世界に造詣が深い人			⑰審美心	VI
18	お世話になった人に感謝の気持ちを持って接する人			⑱感謝性	VI
19	楽観的なものごとを見られる人			⑲楽観性	VI
20	神仏への畏敬の念をもち、信心深い人			⑳寛性	VI
21	他人に自慢せず、謙虚に振舞う人			㉑謙虚さ	V
22	どんな時でも周りを明るくするユーモアに富んだ人			㉒ユーモアのセンス	VI
23	一所懸命になれる事をもち、熱意を持って人知れず励むことができる人			㉓熱意・意欲	II
24	他者の失敗を許し、寛大に振る舞う事ができる人			㉔寛大さ	V

図1 強み発見シート

強みに気づき、仕事に生かす

点数の高い3徳性

1位 番号: 徳性名 徳性領域
2位 番号: 徳性名 徳性領域
3位 番号: 徳性名 徳性領域

24の徳性と、6つの徳性領域

I 知恵と知識 判断力 好奇心 独創性 向学心 洞察	II 勇気 勇敢 勤勉性 誠実性 熱意・意欲	III 人間性 社会的知能 親切心 愛他性
IV 正義 チームワーク 公平性 リーダーシップ	V 節度 自己制御 謙虚さ 思慮 寛大さ	VI 超越性 審美心 感謝心 楽観性 寛性 ユーモアのセンス

図2 強みを仕事に生かすための補助資料

強み活用記録(名前:)

年月日	強みが活かされたら○	具体的に
2018.10.3	水	
2018.10.4	木	
2018.10.5	金	
2018.10.6	土	
2018.10.7	日	
2018.10.8	月	
2018.10.9	火	
2018.10.10	水	
2018.10.11	木	
2018.10.12	金	
2018.10.13	土	
2018.10.14	日	
2018.10.15	月	
2018.10.16	火	
2018.10.17	水	
2018.10.18	木	
2018.10.19	金	
2018.10.20	土	
2018.10.21	日	
2018.10.22	月	
2018.10.23	火	
2018.10.24	水	
2018.10.25	木	
2018.10.26	金	
2018.10.27	土	
2018.10.28	日	
2018.10.29	月	
2018.10.30	火	
2018.10.31	水	
2018.11.1	木	
2018.11.2	金	
2018.11.3	土	
2018.11.4	日	

図3 強み活用記録

調査項目

研修直後と約1ヶ月後の2回、質問紙を用いて、職業性ストレス、主観的幸福感、およびワークエンゲイジメントを評価した。

職業性ストレス： 厚労省提唱の54項目からなるストレスチェックのうち、仕事ストレスに関係する6問と、他者からのサポートに関する3問を用いた(図4)。

- A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- | | | | | |
|---------------------------|-----|-------|-------|-----|
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
| 3. 一生懸命働かなければならない | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
| 4. 自分のペースで仕事ができる | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
| 5. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
| 6. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
- B あなたの配偶者、家族、友人についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
- | | | | | |
|------------------------------------|-----|-----|----|------|
| 1. あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか? | 非常に | かなり | 多少 | 全くない |
| 2. あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか? | 非常に | かなり | 多少 | 全くない |
| 3. あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか? | 非常に | かなり | 多少 | 全くない |

図4 職業性ストレス関連項目

主観的幸福感： 幸福感尺度は、島井・大竹・宇津木・池見・Sonja Lyubomirsky (2004) の4項目を用いた

(図5)。

C 以下の質問をよく読んで、あなたが自分に当てはまると思う数字に1つ○をつけてください。

1. 全般的にみて、わたしは自分のことを()であるとかんがえている
 非常に不幸な人間 1 2 3 4 5 6 7 非常に幸福な人間
2. わたしは、自分と同年代の人と比べて、自分を()であると考えている
 より不幸な人間 1 2 3 4 5 6 7 より幸福な人間
3. 全般的にみて、非常に幸福な人たちがいます。このひとたちは、どんな状況の中でも、そこで最良のものをみつけて、人生を楽しむ人々です。あなたは、どの程度、そのような特徴をもっていますか?
 まったくない 1 2 3 4 5 6 7 とてもある
4. 全般的にみて、非常に不幸な人たちがいます。このひとたちは、うつ状態にあるわけではないのに、はたから考えるよりも、まったく幸せではないようです。あなたは、どの程度、そのような特徴をもっていますか?
 まったくない 7 6 5 4 3 2 1 とてもある

図5 主観的幸福感尺度

ワークエンゲイジメント： 島津(2010)によるワークエンゲイジメント尺度9項目を用いた(図6)。

D 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は0(ゼロ)を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字(1から6)を、質問文の左側の下欄部に記入して下さい。

- | | | | | | | |
|----------|----------|----------|--------|--------|----------|--------|
| ぜんぜん感じない | ほとんど感じない | めったに感じない | 時々感じる | よく感じる | とてもよく感じる | いつも感じる |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 全くない | 1年に数回以下 | 1ヵ月に1回以下 | 1ヵ月に数回 | 1週間に1回 | 1週間に数回 | 毎日 |
- 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
 - 職場では、元気が出て精神的になるように感じる。
 - 仕事に熱心である。
 - 仕事は、私に活力を与えてくれる。
 - 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。
 - 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
 - 自分の仕事に誇りを感じる。
 - 私は仕事にのめり込んでいる。
 - 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

図6 ワークエンゲイジメント尺度

2度目の評価結果は、1ヶ月間の強み活用記録とともに担当者を紹介して回収した。

対象者及び人数

対象者は、大阪府H市の職員32名であり、26名(男性6名、女性20名)の有効回答について分析を行った。

研修は表1に示すように3回に分けて実施され、その日から1ヶ月間、図6に示す「強み活用記録」を用いて、強み活用セルフモニタリングが課された。

すべての強み活用セルフモニタリングシートは、12月17日までに調査とりまと

め役のN次長が回収を行った。

表1 研修日の異なる3群

研修日～モニタリング終了日 (人数)
Gr 1 : 10月30日～11月30日 (7人)
Gr 2 : 11月9日～12月9日 (11人)
Gr 3 : 11月16日～12月16日 (8人)

研修

実施者： 共同研究者の保健師（徳永）が、3回すべての研修を行った。研修内容はすべて録画ないし録音を行い、3回の研修内容を事後チェックし、ほぼ同じ時間配分で予定された項目を講義ないし実習したことが確かめられた。

構成： 研修内容については、以下の4セッションから構成された。

S1 (-10分)：導入部。職場のストレスの事例紹介。

S2 (10-30分)：24項目からなる強み尺度の実施および自分の強みの確認。グループメンバー間で結果の共有。

S3 (30-50分)：強みを活かすをテーマにグループワーク。

S4 (50-60分)：強み活用セルフモニタリングシートの配付ならびに記入法等解説。

強み活用記録の分析： 強み活用記録の記入内容を分析し、活用数が多い程、ワークエンゲイジメントと主観的幸福感が向上し、各種ストレス指標は低下すると仮定された。

C. 研究結果

強み活用記録に記載の日数を数え、31日のうち強みが仕事に活用できたと自覚

した「強み実行日数」とみなした。図7は、その度数分布を示す。平均 12.8 ± 9.9 (N=26) であり、分布形は正規分布とはならなかった。毎日実行できたと回答したのは4名であった。

31日間の強み実行日数に基づき、均等に0～5日、6～13日、14～31日の3群に分けた(図8)。

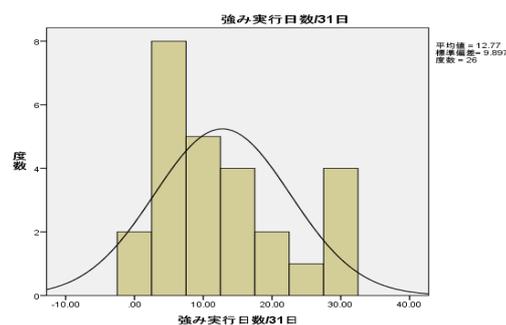


図7 強み活用日数の度数分布

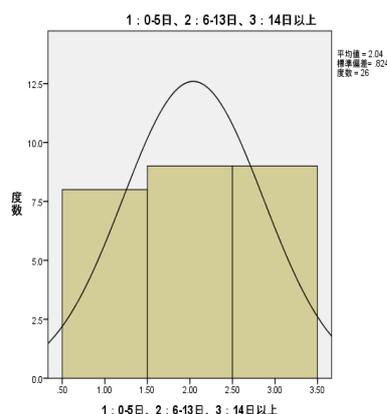


図8 強み活用日数で分けた3群別度数

種々の指標について、研修前後(2)×群(3)の繰り返しのある2要因ANOVAを実施した。

ワークエンゲイジメント

図9に、強み活用日数別、研修前後の平均ワークエンゲイジメント得点を図示する。分散分析の結果、強み活用と研修前後の主効果、強み活用×研修前後の交互作用

のどれも有意ではなかった。図からは、強み活用が増すにつれて、ワークエンゲイジメント得点が高く、また研修前から研修後への増加量も多いようにみえるが、統計的な支持は得られなかった。

そこで、強み活用日数と、研修前から研修後へのワークエンゲイジメント得点の増加量の相関を分析したが、散布図による検討を行ったが、有意な相関関係は認められなかった（図 10）。

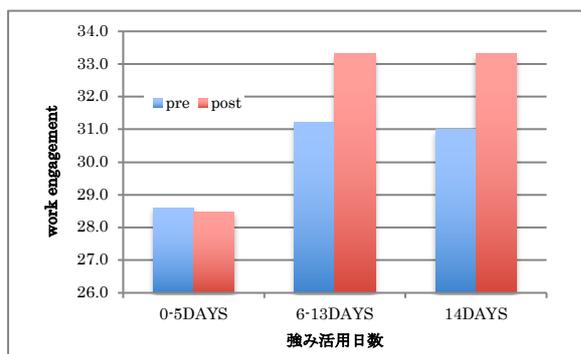


図 9 強み活用日数別、研修前後の平均ワークエンゲイジメント得点

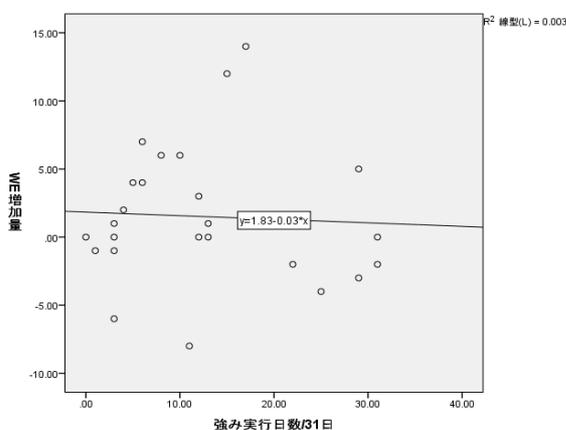


図 10 強み活用日数と研修前から研修後へのワークエンゲイジメント得点増加量の散布図

主観的幸福感

図 11 に、強み活用日数別、研修前後の平均主観的幸福感得点を図示する。分散分析の結果、なんら有意な効果は認められなかった。強み活用日数と、研修前から研修

後への主観的幸福感得点の増加量の相関を分析したが、有意な相関関係は認められなかった（図 12）。

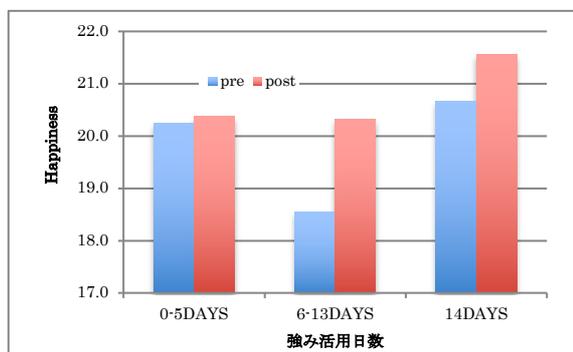


図 11 強み活用日数別、研修前後の平均主観的幸福感得点

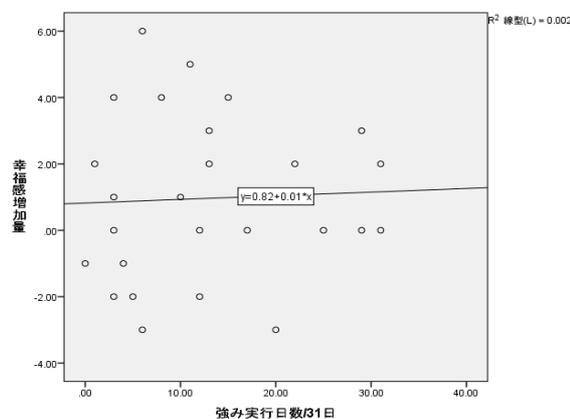


図 12 強み活用日数と研修前から研修後への主観的幸福感得点増加量の散布図

仕事の負担感

図 13 に、強み活用日数別、研修前後の平均仕事の負担感得点を図示する。図からは強み活用日数が増すと平均仕事の負担感得点が増すように見えるが、分散分析の結果、なんら有意な効果は認められなかった。

強み活用日数と、研修前・後の仕事の負担感得点の相関を分析したが、有意な相関関係は認められなかった（図 14）。

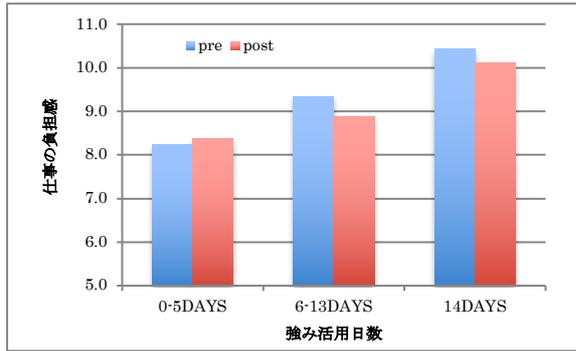


図 13 強み活用日数別，研修前後の平均仕事の負担感得点

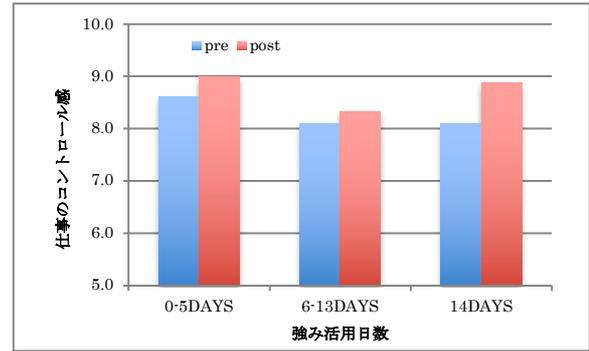


図 15 強み活用日数別，研修前後の平均仕事のコントロール感得点

強み実行日数vs心理的負担感

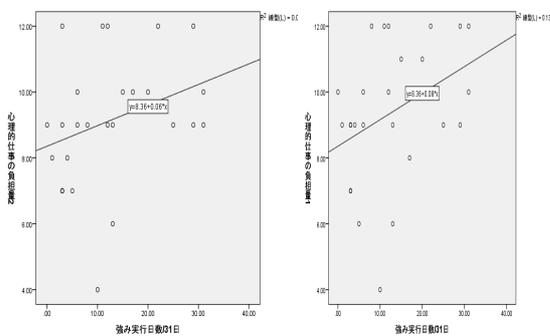


図 14 強み活用日数と，研修前（右），研修後（左）の仕事の負担感得点の関係

強み実行日数vs仕事のコントロール感

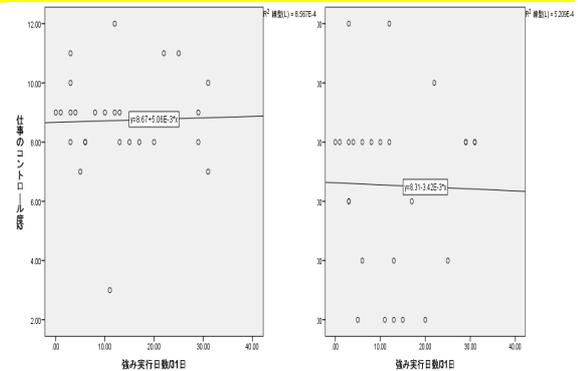


図 16 強み活用日数と，研修前（右），研修後（左）の仕事のコントロール感得点の関係

仕事のコントロール感

図 15 に，強み活用日数別，研修前後の平均仕事のコントロール感得点を図示する。分散分析の結果，なんら有意な効果は認められなかった。また強み活用日数と，研修前・後の仕事のコントロール感得点の相関を分析したが，有意な相関関係は認められなかった（図 16）。

D. 考察

先の研究（山田富美雄・野田哲朗・徳永京子・森下亮, 2018a・b）から，強みに気づき，その強みを以後の仕事や生活の場に活かすことを意図したポジティブメンタルヘルス研修によって，仕事に対するポジティブな取り組み（ワークエンゲイジメント）が高まり，その結果として仕事ストレスが軽減することが示唆された。

本研究は，強みに気づき，その強みを仕事に活かしたと認知することが，ワークエンゲイジメントを高めると仮定し，本研究を計画した。すなわち，1ヶ月間にわたる，強み活用記録から，強みを活用できた

者ほどワークエンゲイジメントを高め、その結果仕事ストレスが軽減されると仮定した。

結果は、研修後の1ヶ月間に強みを活用できた程度が高いグループ程、ワークエンゲイジメントは向上し、主観的幸福感が増加し、ストレス反応が低下するという、当初の仮定通りの傾向は示したが、有意水準には至らなかった。

統計的支持が得られなかったことは、分析に用いた対象者数が26名と少なかったことが関係することは否めないが、研修後の強み活用のセルフモニタリング期間が1ヶ月間と、先の報告の半分と短かったことも関係するとおもわれる。

今後は統計的支持が得られるよう、対象者数を増し、研修後のセルフモニタリング期間を2ヶ月に延長することによって、再検証する必要があるだろう。

文献

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

野田哲朗・夏目誠・佐藤俊子・山田紅子・東牧子・太田義隆・花谷孝志・山田富美雄・高垣裕・千原精志郎・乾正 ストレスドックの試み(その1):概要と意義. 大阪府立こころの健康総合センター研究紀要, 1996, 1(1), 25-28.

野田哲朗・夏目誠・佐藤俊子・山田紅美・太田義隆・花谷高孝・山田富美雄・米田博・堺俊明・高垣祐・乾正 ストレスドックの試み(その2) ストレス関連疾患と抗TNP抗体との関係. 大阪府立こころの健康総合センター研究紀要, 1997, 2, 99-102.

島井哲志・大竹恵子・宇津木成介・池見陽・Sonja Lyubomirsky 2004. 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 b ポジティブサイコロジ入門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.

山田富美雄・野田哲朗・夏目誠・山田紅美・佐藤俊子・太田義隆・鎌田美恵子・花谷隆志・岩田和彦 ストレスマネジメントにおける加齢の視点---ストレスドックの知見から--- 大阪府立こころの健康総合センター紀要, 1999, 4(1), 45-49.

山田紅子・野田哲郎・夏目誠・佐藤俊子・太田義隆・花谷隆志・鎌田美恵子・山田富美雄・乾正 ストレス関連疾患の心理的特徴について: ストレスドック受検者を対象として. 大阪府立こころの健康総合センター紀要, 1998, 3(1), 35-43.

山田富美雄・野田哲朗・徳永京子・森下亮佑 a 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. 第31回日本健康心理学会学術総会, 2018年6月23-24日, 京都(京都橘大学)

山田富美雄・野田哲朗・徳永京子・森下亮佑 b 「強み」を活かすポジティブメンタルヘルス研修のストレス緩和効果. 第26回日本産業ストレス学会総会, 2018年11月30-12月1日, 東京(一ツ橋会館)

G. 研究発表

1. 論文発表

山田富美雄 巻頭言「4・21は何の日？」
ストレスマネジメント研究, 2018,
14(2), 1

山田富美雄 (2018). 巻頭言「災害とストレス: ストレスマネジメントの重要性」, ストレス科学, 33 (1), 1

山田富美雄 (2018). 編集後記「JAL2099 便の避雷体験～ストマネ教育に活かす～」,
日本ストレスマネジメント学会ニュースレター.

山田富美雄 健康心理学 宮脇稔・大野太郎・藤本豊・松野俊夫 (編集) 健康・医療心理学, 医歯薬出版, 2018年10月,
1章, pp. 6-16.

山田富美雄 災害心理学 宮脇稔・大野太郎・藤本豊・松野俊夫 (編集) 健康・医療心理学, 医歯薬出版, 2018年10月,
14章, pp. 188-198.

Otsuka, T., Mizutani, M., & Yamada, F. (2019). Selective attention, not cognitive load, elicited fewer eyeblinks in a concealed information test. *Biological Psychology*, 142, 70-79.

2. 学会発表

山田富美雄・野田哲朗・徳永京子・森下亮佑 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. 第31回日本健康心理学会学術総会, 2018年6月23-24日, 京都 (京都橘大学)

山田富美雄・島井哲志・大野太郎 PTG形成におよぼす被災後の体験—Web調査による分析— 日本ストレスマネジメント学会第17回学術大会, 2018年7月28日, 姫路 (兵庫教育大学)

山田富美雄 災害後のストレス体験を心

の成長 (PTG) に導くストレスマネジメント教育. 日本ストレス学会第34回学術総会シンポジウム4「災害後のストレス: 有効な心理的支援に向けて」, 2018年10月28日, 名古屋 (名城大学)

山田富美雄 公認心理師を学ぶ ～我が国初の心理国家資格を活かす道～. 日本ストレス学会第34回学術総会 講演「日本で働くアジア系外国人のストレス問題」, 2018年10月28日, 名古屋 (名城大学)

山田富美雄 インドネシアおよびフィリピン人看護師・介護福祉士候補生のメンタルヘルス. 日本ストレス学会第34回学術総会シンポジウム6「日本で働くアジア系外国人のストレス問題」, 2018年10月28日, 名古屋 (名城大学)

山田富美雄・野田哲朗・徳永京子・森下亮佑 「強み」を活かすポジティブメンタルヘルス研修のストレス緩和効果. 第26回日本産業ストレス学会総会, 2018年11月30-12月1日, 東京 (一ツ橋会館)

山田富美雄・大野太郎・野田哲朗 ポジティブ心理学介入 (PPI) のストレス低減効果～Blessing Count 課題を用いて～ 行動医学会第25回学術大会, 12月9日, 徳島 (徳島大学)

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