

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)

主任：竹中晃二

分担研究報告書

ポジティブ心理学の立場に立った職場のメンタルヘルス教育プログラム

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

大野太郎（大阪人間科学大学・教授）

野田哲朗（兵庫教育大学・教授）

研究要旨：本研究では、就労者を対象としたメンタルヘルス教育において、ポジティブ心理学の視点に立ったアプローチを試みた。本報告では、(1)従来型のストレスマネジメント教育におけるポジティブ心理学の要素について検討し、次いで(2)一般企業におけるメンタルヘルス研修の場において強みに気づき、強みを活かすグループワークを用いるプログラムを試行したので報告する。最後に(3)外国人介護士候補の来日後の語学研修中に行われるメンタルヘルス研修時に実施した blessing(感謝の恵み)のワークの効果について報告する。

いずれにおいても、従来型のストレスマネジメント教育においてもポジティブ心理学の要素が、職場におけるメンタルヘルス問題に気づき、積極的に予防するための研修プログラムにおいて有効性が期待できることがわかった。

1 はじめに

就労者が、欠勤がちとなりあるいは遅刻早退など職場に居られない状態になることがある。逆に出勤はしても、心身の健康状態によって期待通りの就労ができないことがある。前者は *absenteeism*、後者は *presenteeism* と呼ばれ、メンタルヘルスによるパフォーマンス低下と、それに続く労働生産性の低下と結びついている。職場の作業環境や人間関係などが生み出すストレスが原因とみなされている。そこで職場のストレス管理が重要視され、2014年6月に労働安全衛生法の改正案が国会で承認され、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が義務化されたのはそうした経緯からである。

ストレスチェックによって、重篤な症状の人には特別な配慮を行い、破局的結果を回避しようという、人間ドックを模したストレスドックのモデルによる早期発見・早期治療モデルのメンタルヘルス版である。

著者らは1994年に、大阪府立こころの健康総合センター内にストレスドックを設置し、健康人を対象として日本で最初のメンタルヘルス介入事業を展開した（野田・夏目ら、1996, 1997；山田・服部ら1998；山田・野田ら、1999；山田・野田ら1998）。20年を経て、国レベルでストレス改善のため

のストレスチェックの義務化制度が開始し、うつ病等メンタルヘルスの悪化を未然に察知し、病状の進行を食い止める手立てが整いつつある。働く環境の改良や、人間関係の調整によって、従業員のメンタルヘルスは改善することが十分推測されるからである。

ストレスチェックの結果に従って、個別の相談のシステムができ、集団でメンタルヘルスを整えるための研修が盛んに行われるようになった。筆者らも長くこのような考え方に立って、企業や役所、学校や医療機関で働く従業員を対象としたストレスマネジメント研修を引き受け、定番となる基本的教育プログラムを完成させた（大野・高元・山田、2002；PGS研究会、2002, 2003；山田、2002, 2003；山田・山野・沼田、2011）。

本報告では、従来私たちが行ってきたストレスマネジメント研修を、単に病気の予防という視点からではなく、よりよく仕事に従事して幸福な人生を生き抜くための心理教育として改良するための実践的試みについて述べる。すなわち、ポジティブ心理学の視点に立った、新しいメンタルヘルス研修のための実践プログラムを提案する。

研究目的

本研究班の目的は、職場のメンタルヘルスを予防するための従来型ストレスマネジメント教育に、ポジティブ心理学の立場に立った視点を加味することで、より有効なメンタルヘルス研修プログラム作りを行うことである。そのため、まず従来型のストレスマネジメント教育におけるポジティブ心理学の要素をみつける作業を行う。次にポジティブ心理学研究によって蓄積された効果的介入法として、強みに焦点を当てたグループワー

クと、blessing(感謝の恵み)のワークについて順に記載する。

2 ポジティブ心理学とは

ポジティブ心理学とは、1998年にアメリカ心理学会（APA）会長に就いたマーチン・セリグマン（Seligman, M.）が、会長就任に当たって提唱した新しい心理学観である（島井, 2009）。

それまでの心理学は、いわゆる臨床心理学（クリニカル・サイコロジー）であり、心を病んだ患者を対象として、病気の原因を探り、投薬や行動療法などの心理療法によって症状の軽減を図るものである。セリグマンは、うつ病の動物モデルを実験心理学の手法で作出し、うつ病動物の脳内神経伝達物質（セロトニン）の働きに注目し、抗鬱剤の開発に寄与した。セリグマンのAPA会長就任は、こうした業績に対する社会の評価を反映したものであった。会長就任演説で彼は、これまでの臨床心理学の業績を「ネガティブ心理学(negative psychology)」とみなし、これからは健康な大多数を対象とした幸福感を高めるための心理学をポジティブ心理学として創設しようとした。

臨床心理学の対象は病気をもった患者であり、臨床心理学者は心の病気の治療に役立ってきた。これからは、患者ではない元気な健康人を対象として、より健康的で幸福感を高め、感情をポジティブに変化させ、気分を高揚させて幸福感を高める実践的介入法の開発こそが重要だと述べたのである。

以来、APAではポジティブ心理学部門が生まれ、多くの研究者が集い、専門の学術雑誌までもが刊行されるに至っている。そこでは、人々を幸福にするための実証的心理学的研究が報告され、幸福感の査定法や、

人を幸福に導く心理学的介入法の開発が盛んになされてきている。

ポジティブ心理学の手法は、基本的に行動科学としての臨床心理学の手法を踏襲している。「幸せ感」の客観的測定・評価法、幸せな人の性格（精神科疾患の病前性格に当たる）強み（strength）の測定・評価法、幸せ感を高めるための介入法（臨床心理学という心理療法）などを実験的に調査する。

3 幸せの3要素

セリグマンは、幸せの大前提となる条件として、①快感情、②フロー体験、③意味づけ、の3要素を提示している。

①快感情：幸せを感じる人は概ね快感情を抱いている。職場の室温度、色彩や明るさ、音環境などの快適さがこれに該当する。業務で使う作業具の使い心地や便利さ、デザインの好ましさなどが重要な要素となる。

②フロー：仕事などに熱中し、時を忘れるほど没頭している状態を示す。快感情を抱く作業に没頭している状態ともいえる。仕事の間では、フローは、ワークエンゲージメントと言い換えられる。

③意味づけ：快でフローな時を経験することを、人としての生き方や人生観と結びつけければ幸福感が増す。ドラッグは、一時の快感を生むものの、人生における意味づけができ無い限り幸福を生むとはいえない。

仕事をポジティブ心理学の立場からみれば、①楽しいと感じ、②夢中になることができ、③人生の中で意味づけられる意義ができれば、仕事の内容に関係なく幸せ感を生み出すことができそうである。たとえそれがあの人にとって、辛い仕事であっても、つまらなさそうな作業であっても、こ

れら3要素を盛り込めば、幸せ感が生まれ、仕事に積極的に従事しようとする意欲が生まれる。

就労者が楽しく仕事をおこない（快感情）、時を忘れて仕事に励み（フロー）、そしてそうした仕事に従事することに人生の意味を見いだすことができれば、幸せな就労といえる。メンタルヘルス研修をポジティブ心理学の立場で実施するということは、これら3要素を研修プログラムに盛り込むことに他ならない。

4 従来型メンタルヘルス研修におけるポジティブ心理学的観点

私たちが開発・実施してきた従来型のメンタルヘルス研修は、「ストレスマネジメント教育」の枠組みで実施するセルフケア教育に他ならない。従業員自らが自身のストレスに気づき、自身の力でストレスを調整することによってストレス管理を行うための心理教育である。

すなわち、①ストレスの原因となる「ストレス（stressor）」に気づき、②症状として表れる「ストレス反応（stress reaction）」に気づき、③有効な「対処（coping）法」に気づいて実施する術を身につけること、さらには④ストレス反応を自己制御する術としてリラクゼーション（relaxation）やアクティベーション（activation）などの技法を修得させることから構成される（図1）。

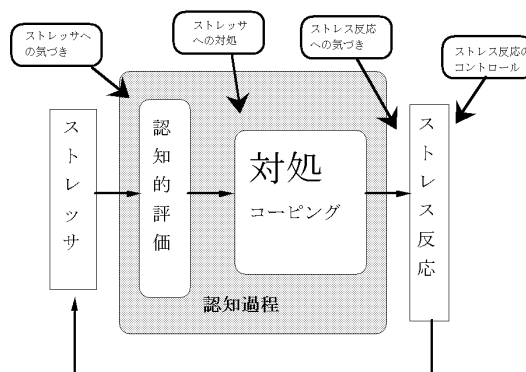


図1 ストレスマネジメント教育の図式

(山田, 2003)

著者作成の研修用テキスト (GAS 研究会, 2016; 山田, 2008) では、上記①～③までを自記式チェックリストで評価しつつ解説がなされる。ストレス尺度としては Holms & Rahe(1967)のライフイベント法を用いる。ストレス反応は身体、心理、行動面に現れる14の症状の自己評価からなるストレス反応尺度を用いる。④は対象者や研修室環境の制限があるが、各種の自己制御法を研修講師が選択して実技指導する。ストレスしのぎ辞典 Part2において、各種技法が紹介されている。①～④に至るストレスマネジメント教育には90分～120分を要する。さらに時間があれば、ストレス緩衝要因についても学習する。ストレスしのぎ辞典 Part3では、タフネス性格、ストレス性格(タイプA・B・C性格)、ユーモアのセンス、アサーション、自尊感情、ストレスによい健康習慣などがまとめられている。

研修前後で、ストレスマネジメントの自己効力感を SMSE20 (stress management self-efficacy 20 items) を用いて測り、その場で受講者に成果を確認することができる。

班員のこれまでの研修経験を集約すると、リラクセーションの実習指導が最も受講者に評判がよく、研修前後で SMSE のリラクセーション項目が90%以上の人で増加し、主観的な満足感も高いことがわかっている。

リラクセーション技法としては、①自律訓練法、②漸進的筋弛緩訓練、③呼吸法、④イメージ法などが一般的で、その標準技法についての知見も多い(服部・山田, 2006、大野・高元・山田, 2003、山田・高元, 2006)。

リラクセーション技法の中で、最も受講者にとって理解しやすく抵抗が少ない技法は、漸進的筋弛緩訓練と呼吸法であり、子どもか

ら高齢者までに有効であることが経験的に確かめられている(山田・百々, 2004; 山田・大井ら, 2003)。

一方身体活動が中心のアクティベーション法は、ストレスホルモンのコルチゾールの代謝を促進することによって、ストレス状態を軽減させることが私たちの知見からもわかってきている。職場のメンタルヘルス研修においても、楽しく身体を動かせるアクティビティとして人気があり、SMSE でみても効果が確認できる。

従来型メンタルヘルス研修を、ポジティブ心理学の観点から評価を試みると、①快感情、②フロー体験、③意味づけ、の3要素が満たされている研修プログラムは、リラクセーション実習に集約される。リラクセーション実習によって、副交感神経系が高揚し、心身ともにリラックスし(快感情)、しばらくその状態を維持し(フロー)、ストレス緩和効果についての科学的知識を得る(意味づけ)という3要素が満たされた結果と考えられる。参加者たちは、講師の誘導によって漸進的筋弛緩訓練から自律訓練へと導かれている様子がみえる。

また楽しく身体を動かすアクティベーション実習も評価が高い。運動による交感神経系の興奮は気分高揚感を増大させ、ゲーム仕立てであればなおさら楽しい時間が継続する(快感情とフロー)。運動がストレスホルモンを消費するという科学的知識(意味づけ)は、心拍数や血圧など生体情報のフィードバックでさらに意味づけられる。

従来型のメンタルヘルス研修をポジティブ心理学の観点から評価した結果、ユーモアにあふれる講師の話術、爆笑、笑顔、楽しい参加者同士の会話など、研修セッションそれ自体がもつ快適性が重要な要素であったと推察できる。

5 ポジティブ心理学介入1：強みワーク

ポジティブ心理学介入(positive psychology intervention:PPI)とは、ポジティブ心理学の知見を、臨床や教育場面に適用し、人々を幸福に導くことである。

ここでは、臨床心理学的診断に対応するPPIにおける対象者の性格要因の特性は、強み(strength)と呼ばれる。

臨床心理学的では、米国精神医学会のDSM-Vや、WHOのICD-10などで分類された異常な心理状態を診断するために、パーソナリティ特性を測定する。MMPI(Minnesota Multiphasic Personality Inventory:ミネソタ多面人格目録)など標準化された検査で得られる多面的な性格特性を数値で表し、統計基準に則って異常値かどうかを評価し、病理学的診断と結びつけ、うつ病や統合失調症などの病的状態の有無を診断する。

ポジティブ心理学でも、主観的な幸福感を得るための個人差要因として、個人の徳性(強み)を評価する試みがなされている。

クリストファー・ピーターソン(Peterson, C.)は、歴史上の人物が書き残した生き方の原則を収集し、24種類の強み徳性として分類した。さらにこれらの強み徳性を評価するための尺度を作り、各種の属性ごとの平均値などの統計値を求めようとした。大竹・島井ら(2005)は、24の徳性を評価する尺度の日本語版を作り、幸福を得るための生き方原則調査票として公表している。ここでは、大竹・島井ら(2005)の尺度を基本に、簡便な自己徳性(強み)を測る人物像一致法に修正した。これは、24の特性に合致する「生き方の原則」を表す人物像のリストである(図2上)。受講生は24の人物像が、自分にどの程度一致するかを0~100点で評価する。全ての採点が終わったら、点数の高いほうから3つを選び、その番号と点数、そしてその徳性名を表の下に転記する。こうして得られた自己の徳性ベ

スト3が、幸せに導く3つの徳性であり、強みになり得るとみなす。これら24の徳性リストはまた、図2下に示す6徳性領域に分類できる。

I 知恵と知識：知恵と知識にもとづく徳性であり、①好奇心、②向学心、③判断力、④独創性、⑥洞察などの徳性が属する。

1~24の人物像に、あなたがどの程度合致しているかを0点から100点までの点数で表してください。1点でも他と異なるように、考えて回答してください。

番号	人物像の項目	主観的合致度	特性名	徳性領域
1	どんなことにも興味を示す好奇心旺盛な人	_____点	①好奇心	I
2	新しい知識を求めつづける人	_____点	②向学心	I
3	判断力に優れた人	_____点	③判断力	I
4	独創的アイデアをもつ人	_____点	④独創性	I
5	人とうまくやっつけていける人	_____点	⑤社会的知能	II
6	先行きの見通しが利く人	_____点	⑥洞察	II
7	危険を顧みず勇敢に行動する人	_____点	⑦勇敢	II
8	まじめに仕事に励む勤勉な人	_____点	⑧勤勉性	II
9	嘘をつかない、正直な人	_____点	⑨誠実さ	II
10	だれにでも親切な人	_____点	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	_____点	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	_____点	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	_____点	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	_____点	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制心のある人	_____点	⑮自己制御	V
16	他者をいたわり、傷つけない愛情豊かな人	_____点	⑯思慮深さ	V
17	芸術や美の世界に造詣が深い人	_____点	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	_____点	⑱感謝心	VI
19	楽観的にものごとを見られる人	_____点	⑲楽観性	VI
20	神仏への畏敬の念をもち、信心深い人	_____点	⑳霊性	VI
21	他人に自慢せず、謙虚に供み深く振る舞う人	_____点	㉑謙虚さ	V
22	どんな時でも周りを明るい気分にさせるユーモアに富んだ人	_____点	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働くことができる人	_____点	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	_____点	㉔寛大さ	V

点数の高い3徳性 1位 番号：_____ 徳性名 _____ 徳性領域名：_____
 2位 番号：_____ 徳性名 _____ 徳性領域名：_____ これがあなたの強み！
 3位 番号：_____ 徳性名 _____ 徳性領域名：_____



図2 強み評価シート(上)と6徳性領域(下)

(山田富美雄 2016(2)より)

II 勇気：勇気ある行動力が信条の徳性で、⑦勇敢、⑧勤勉性、⑨誠実性、⑳熱意・意欲などの徳性が属する。

III 人間性：人柄が信条の徳性領域で、⑤社会的知能、⑩親切心、⑪愛他性などの徳性が属する。

IV 正義：社会的な正義を重要視するのが信条の徳性領域で、⑫チームワーク、⑬公平性、⑭リーダーシップなどの徳性が属する。

V 節度：自分を律することを信条とする徳性領域で、⑮自己制御、⑯思慮、㉑謙虚さ、

⑳寛大さなどの徳性が属する。

VI 超越性：個人の超越的な能力に関連する徳性領域で、㉑審美心、㉒感謝心、㉓楽観性、㉔霊性、㉕ユーモアのセンスなどの徳性が属する。

この方法を用いて、神戸市内の某企業従業員 40 名を対象として、強み発見のグループワークを実施した。4 人で 1 グループを作り、自分の強みを用いてストレスに対処することについて、具体的に話しあうよう求めた。また、各人の強みの特性領域を模造紙を用いて可視化することによって、グループ全体としての強みのバランスについて考えてもらった。

その結果、図 3 に示すように研修への参加が積極的ではなかった参加者であったが、研修終了後には内容が「だいたいわかった」と「よくわかった」で 80% (図 4)、研修内容は「とても役に立つ」と「役に立つ」で 70% にのぼった (図 5)。

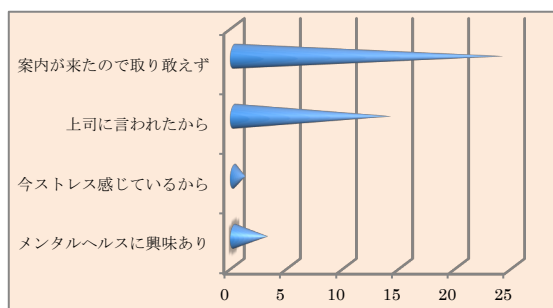


図 3 研修受講の動機

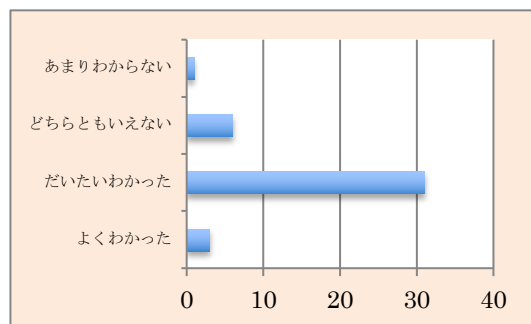


図 4 研修内容の理解

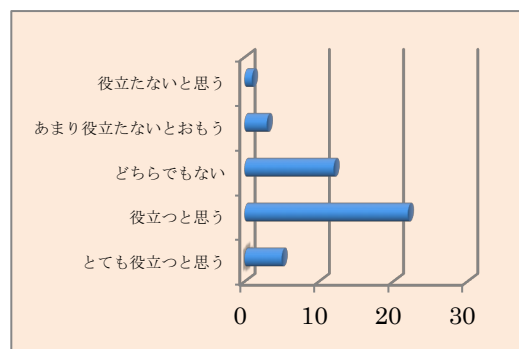
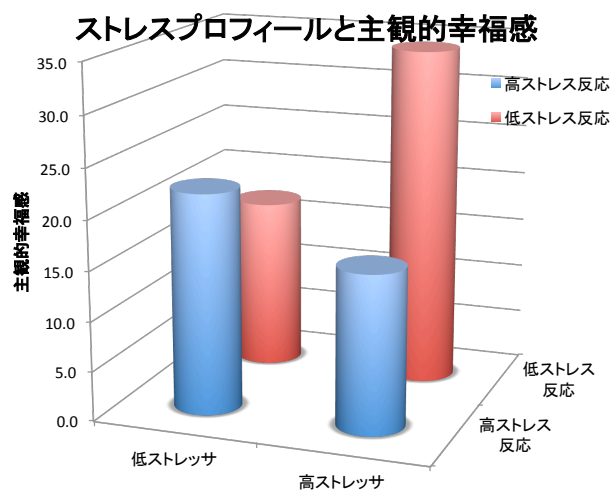


図 5 研修の有用性

一方、ストレスプロフィールと幸福感との関係について興味ある結果が得られた。すなわち、ストレスマネジメント研修で実施したストレスとストレス反応とで分類される 4 グループの平均幸福感得点は、ストレスが高いがストレス反応が低い「しのぎ成功」グループが最高点を示し、ストレスを積極的に対処してストレス反応を低下させることがより高い幸福感を得ることが示された (図 6)。



平均幸福感	低ストレス	高ストレス
高ストレス反応	22.1	15.9
低ストレス反応	17.2	34.0

パターン	低ストレス	高ストレス
高ストレス反応	9	8
低ストレス反応	19	3

図 6 ストレスプロフィールと幸福感

アンケート自由記載では、「意外な強みに気づいた」、「自分の強みを活かしたコーピングに気づいて良かった」、「自分固有のコーピ

ングスキルに気づき、意味づけができた」などと好意的な回答が多くを占めた。

6 ポジティブ心理学介入 2 : blessing

ポジティブ心理学介入の効果を評価するために、従属変数として主観的幸福感を用い、独立変数の効果を直接評価する機会を得た。1週間ごとに、その週にあった blessing(感謝の恵み)の回数を数えてメールで報告する実験群と、その間特別な課題を与えない統制群について、2ヶ月後の主観的幸福感がどう変化するかを検討した。

6.1. 目的

blessing の主観的幸福感への影響を評価することであった。

6.2. 方法

(1)手続き：従来型のストレスマネジメント研修の後、対象者を2群に分け、一方には日々の blessing を数えるよう指示し、他方には指示を与えなかった。

(2)対象者：フィリピン人看護師候補者 60 名を実験群 32 名 (10 名、女 22 名)、統制群 28 名 (男 9 名、女 19 名) の 2 群に分けた。

実験群：週 1 度、祝福 (blessing) を数えメールで報告するよう指示をした。

統制群：無処置であった。

(3)従属変数：フィリピン人看護師候補用ストレスチェック、主観的幸福感尺度 (島井、2005) のインドネシア語版を用いた。

(4)ストレスチェックは受講者が入国し語学研修を受け始めて 2ヶ月後、ならびにメンタルヘルス研修後 2ヶ月後の 2度実施した。主観的幸福感尺度は、メンタルヘルス研修終了直後と 2ヶ月の 2度測定した。

6.3. 結果

図 7 に、blessing 課題を課した実験群と無

処置統制群の平均幸福感得点の変化を図示した。群(2)×性(2)×期間(2)の 3 要因分散分析を行ったところ、群の主効果 ($F(1,56)=12.241, p=0.0009$) と期間の主効果 ($F(1,56)=11.567, p=0.0012$) が有意で、性×期間の交互作用は有意傾向を示した ($F(1,56) = 2.933, p=0.923$)。

図 8 は、Blessing 課題前後の平均ストレスサ得点を群別に図示したものである。群×性×期間の 3 要因分散分析を実施したとこ

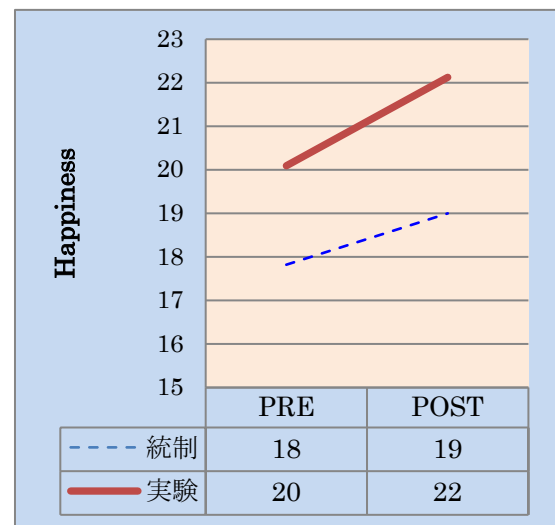


図 7 Blessing 課題前後の平均幸福感得点。

ろ、群×期間の交互作用が有意であった ($F(1,50)=9.049, p=0.004$)。Blessing 課題を付加された実験群だけが、ストレスサが有意に減じたことを示す。

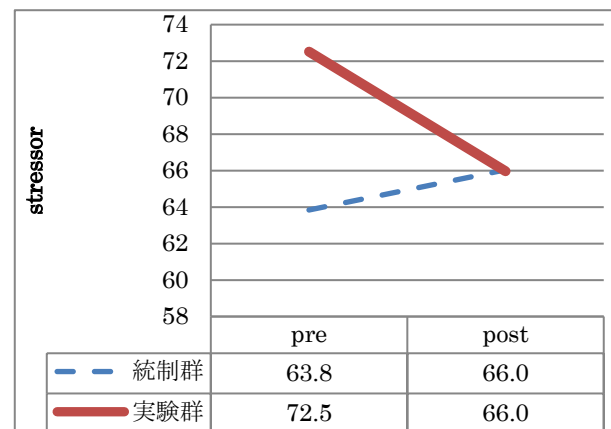


図 8 Blessing 課題前後の平均ストレスサ

ストレス反応得点、ならびに心身症状得点についても、Blessing の効果を分析したが、なんら有意な効果は認められなかった。

一方コーピングの量については、群の主効果が有意で ($F(1,54)=5.347, p=0.0246$)、他の主効果も交互作用も認められなかった。実験群のコーピング量が統制群よりも多いことを示す (図 9)。

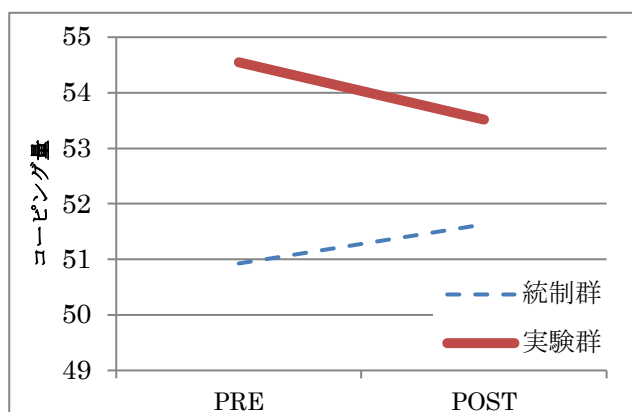


図 9 Blessing 課題前後の平均コーピング量

6.4. 考察

以上の結果から、2 ヶ月にわたる Blessing 課題の遂行は、ストレスを低下させ、併せて主観的幸福感を増す効果を示したが、統制群ではストレスとは無関係に幸福感は微増した。実験群のコーピング量が統制群を上回ったことは、Blessing 課題とは関係なく、実験群が統制群よりもコーピング資源をもともと多く持っていたことを示唆する。

フィリピン人看護師候補生が、来日後日本語研修を積み重ねるに従って幸福感が増したことは、日本での就労を前に言語の習得が重要なメンタルヘルス向上の役割を担っていることを示唆する。

今回用いた幸福感尺度 (Lyubomirsky & Lepper, 1999) は、4 問から成る簡易なものであった。今回、英語版と日本語版からインドネシア語に翻訳し、インドネシア人

看護師候補への適用も試みている。今後、標準化を進め、次年度以降のメンタルヘルス研修において、他のストレス尺度とともに評価尺度として導入することを予定している。

またメンタルヘルスの他覚測定として、唾液中コルチゾールや s-IgA などの生化学的指標の利用も検討したい (寺田ら 2014;2016)。

7 結語

就労者を対象としたメンタルヘルス教育において、従来型のストレスマネジメント教育におけるポジティブ心理学の要素として、リラクゼーションならびにアクティベーションプログラムがもたらす快感情が重要であることを指摘した。

次に一般企業におけるメンタルヘルス研修の場において強みに気づき、強みを活かすグループワークを用いるプログラムを試行し、受講生によるアンケートから、これまでにない高い関心と実用可能性への期待が示された。さらに外国人看護師候補を対象として、メンタルヘルス研修時に実施した blessing ワークが主観的幸福感に及ぼす効果を実証的に確認を試みたが、blessing が幸福感に直接影響するのではなくストレスの減少を介する効果である可能性を示した。また語学研修の経過に沿って幸福感が増大する可能性がみられたことから、次年度以降のメンタルヘルス研修では、幸福感をストレス指標に加えて測定評価し、ポジティブ心理学介入を取り入れた研修プログラムを作成・評価することになった。

8 引用文献

GAS 研究会 (代表: 山田富美雄) ストレスのしるし辞典 (改訂 3 刷). 関西福祉科学大学, 2016 年

- 服部祥子・山田富美雄（監訳） 包括的ストレスマネジメント 医学書院,2006年
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. The social readjustment rating scale." *Journal of psychosomatic research*,1967, 11(2), 213-218.
- Lyubomirsky S., Lepper, H.A., A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicator Research*, 1999, 46, 137-155.
- 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TNF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.
- 大野太郎・高元伊智朗・山田富美雄 ストレスマネジメントテキスト. 東山書房, 2002年
- 大竹恵子・島井哲志・池見陽・宇津木成介・ピーターソン、C.・セリグマン、M.E.P(2005) 日本版生き方の原則調査票（VIA-IS: Values in Action Inventory of Strengths）作成の試み。心理学研究, 76(5), 461-467.
- PGS 研究会（編） ストレスマネジメントフォキッズ. 東山書房, 2003年
- 島井哲志 ポジティブ心理学入門～幸せを呼ぶ生き方、清和書房、2009
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介・池見陽・Sonja Lyubomirsky 日本版主観的幸福度尺度（Subjective Happiness Scale: SHS）の信頼性と妥当性の検討. 日本公衆衛生雑誌, 2004, 51(10), 845-853.
- 寺田衣里・高橋隆宜・野々口陽子・山田富美雄 歩行によるストレス緩和効果に及ぼす音楽の効用 大阪人間科学大学研究紀要, 2013, 13, 99-106.
- 寺田衣里・山野洋一・成井香苗・山田富美雄 唾液を用いたストレスマネジメント効果の生化学的評価. ストレスマネジメント研究, 2016, 12 (1), 15-22.
- Yamada, F. Development of the personal computer assisted stress management instruction sysmte. *Proceedings of the International Conference on Stress Management Education*, 1996, pp2-6.
- 山田富美雄 PGS 研究会（編） ストレスマネジメント・ワークブック. 東山書房, 2002年
- 山田富美雄 行動科学的介入法としてのストレスマネジメント教育 ストレスマネジメント研究, 2003, 1(1), 15-22.
- 山田富美雄 外国人のためのストレスマネジメント, (英訳、Stress Management;インドネシア語訳 Manajemen Stres, HIDA, 初版 2008;最新版 2016)
- 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.
- 山田富美雄・百々尚美 難病患者の心の健康を支援するストレスマネジメント教育介入---地域での実践研究の概要--- ストレス科学, 2004, 18 (4) 177-186.
- 山田富美雄・服部祥子・土肥伊都子・大野太郎・百々尚美・堤俊彦・野田哲郎・夏目誠 ジェンダーとストレス：ストレスドックでの知見を指導指針に生かす. 大阪府立こころの健康総合センター紀要, 1998, 3 (1), 23-27.
- 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.

山田富美雄・大井紀代・矢野純子・杉原寿子・
百々尚美・岸 雪枝・藤原瑞穂・荒木孝治・
但馬直子 難病患者の QOL 向上を目的とした
ストレスマネジメント教育プログラム. 大阪
府立看護大学紀要, 2003, 9(1), 25-37.

山田富美雄・高元伊智郎 ストレスマネジメン
ト教育に求められるモノと理論・技法. 学校
保健研究, 2006, 48(2), 90-98.

山田富美雄・山野洋一・沼田康介 コールセンタ
ー・オペレータの離職予防をめざしたポート
フォリオ型ストレスマネジメント教育介入.
ストレス科学, 2011, 26(1), 31-38.

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.

謝辞

本報告の対象となる研修実践において、山野洋
一氏（岡山大学大学院）と山本真理子さん（関西
福祉科学大学）の協力を得た。記して感謝します。