

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の出ないように、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、調査全般にわたって協力的であった。

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」

57問からなるストレスチェック項目は、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って、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

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 SC1 研修 SC2 ---

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

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あります。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ため、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ため、対照群の被験者にとって不利益であるとみなし、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。

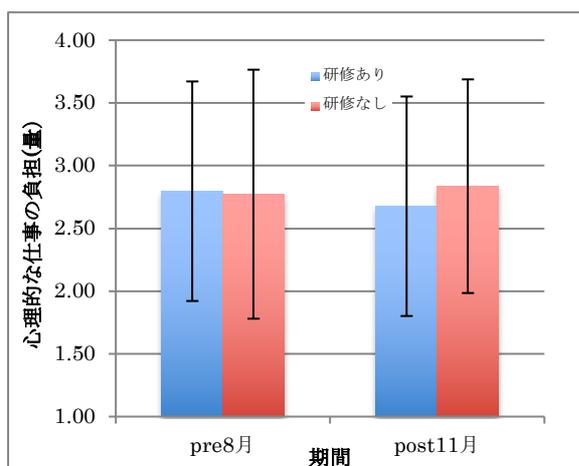


図2 心理的な仕事の負担（量）の8月～11月への変化に及ぼす研修の効果

1) 心理的な仕事の負担（量）

図2に、心理的な仕事の負担（量）得点の、8月および11月の平均の平均値（±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（±1SD）を、

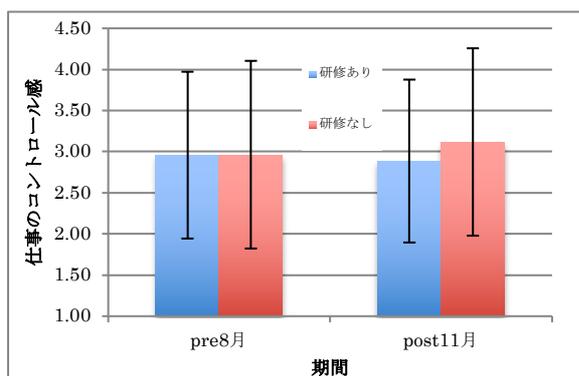


図3 仕事のコントロール感の2月～8月への変化に及ぼす研修の効果

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が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(±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

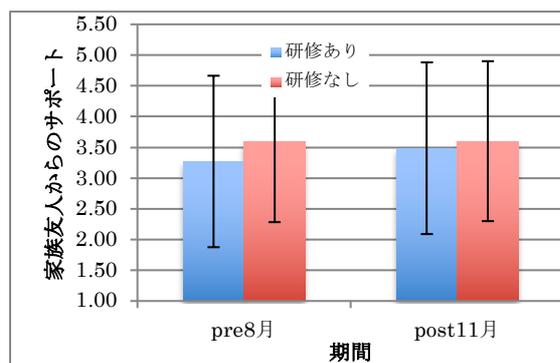


図4 「家族友人からのサポート」の2月～8月への変化に及ぼす研修の効果
なかった。

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 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

研修の中にあつ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していますか？
1 全く活かしていない 2 どちらかと言うと活かしていない 3 どちらかと言うと活かしている 4 十分活かしている
- 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出会った（ $F(2, 154)=6.709, p<.005$ ）。

また図6に示すように，強みを職場で生か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

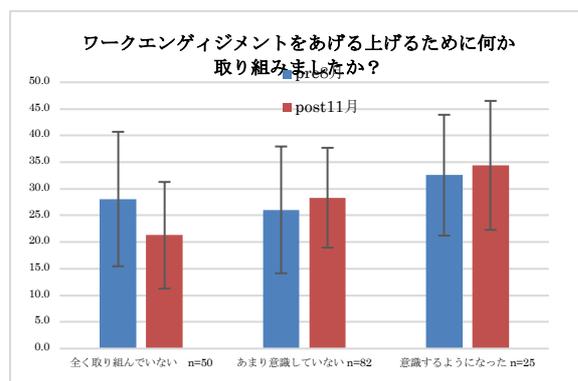


図5 ワークエンゲイジメントを上げる取り組みが，ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果

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見えるが，統計的には有意ではなかった。

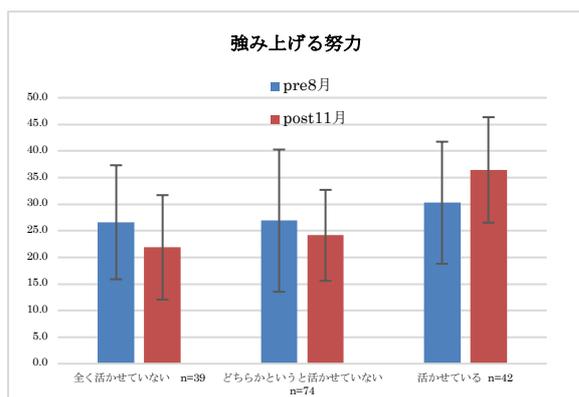


図6 強みを職場で生かす努力が、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果

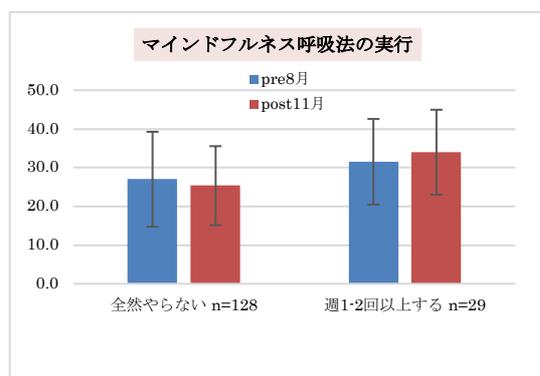


図7 マインドフルネス呼吸法の実行が、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果

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度得点は、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) 強みを職場で生かし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-morning-ness-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

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巻 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日，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）

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

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、主観的幸福感が増加し、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、著者ら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に関与するかを検

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うもの上位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	視野が広く長けた人			③判断力	I
4	独創的アイデアをもつ人			④独創性	I
5	人とうまくやれている人			⑤社会的知能	III
6	先行きの見通しが判く人			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ていることを貫く人			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制心のある人			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	芸術や美の世界に没頭が深い人			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感謝心	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霊性	VI
21	他人に自慢せず、謙虚に慎み深く振る舞う人			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持ち、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	VI

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



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	強みが活かしたら○	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。

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。

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。

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)

Gr1：10月30日～11月30日(7人)

Gr2：11月9日～12月9日(11人)

Gr3：11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4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5)。

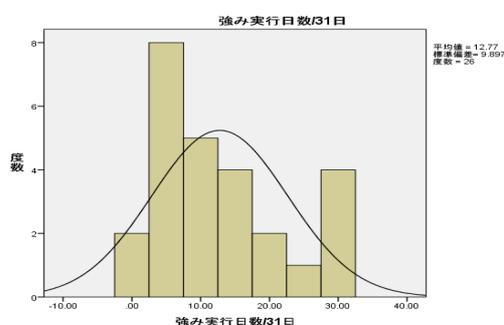


図4 強み活用日数の度数分布

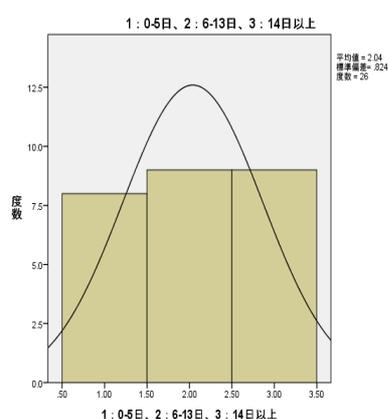


図5 強み活用日数で分けた3群別度数

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6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7)。

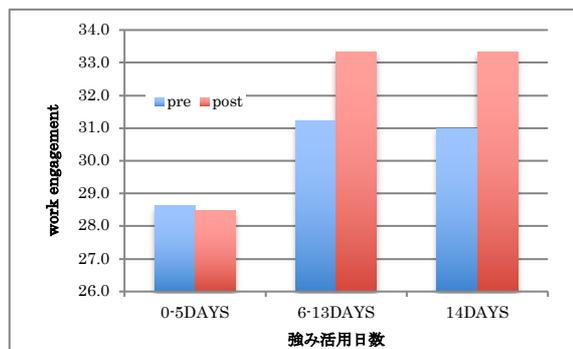


図6 強み活用日数別、研修前後の平均ワークエンゲイジメント得点

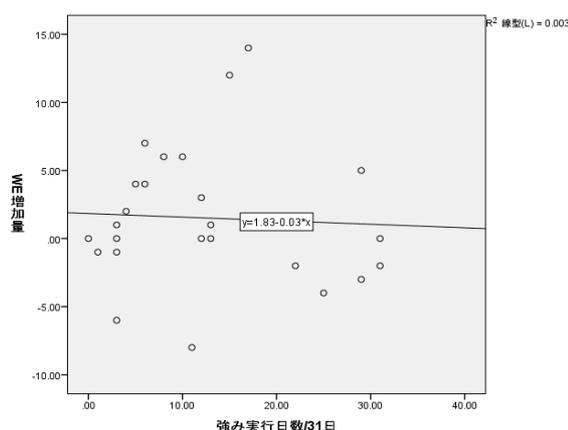


図7 強み活用日数と研修前から研修後へのワークエンゲイジメント得点増加量の散布図

主観的幸福感

図 8 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 9）。

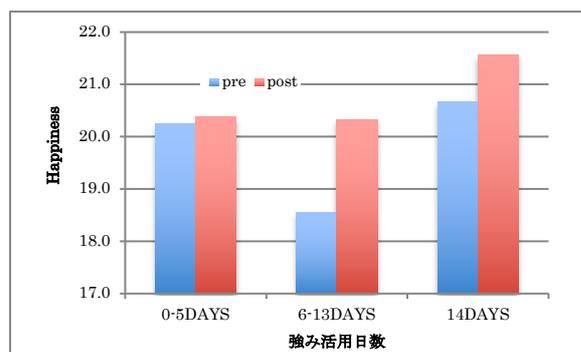


図 8 強み活用日数別、研修前後の平均主観的幸福感得点

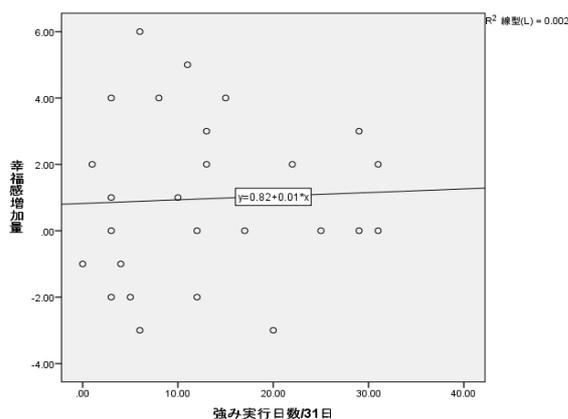


図 9 強み活用日数と研修前から研修後への主観的幸福感得点増加量の散布図

仕事の負担感

図 10 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）。

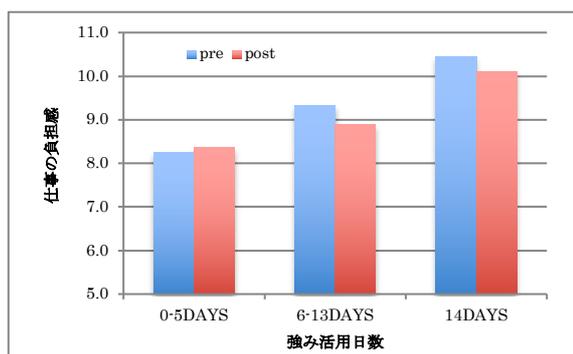


図 10 強み活用日数別、研修前後の平均仕事の負担感得点

強み実行日数vs心理的負担感

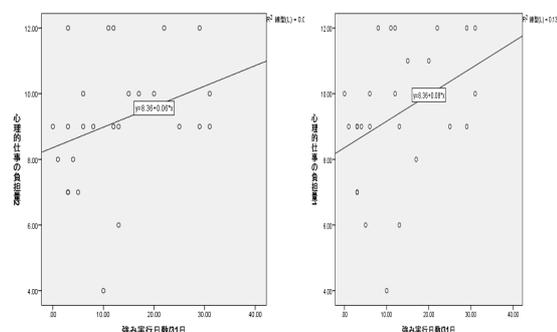


図 11 強み活用日数と、研修前（右）、研修後（左）の仕事の負担感得点の関係

仕事のコントロール感

図 12 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 13）。

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

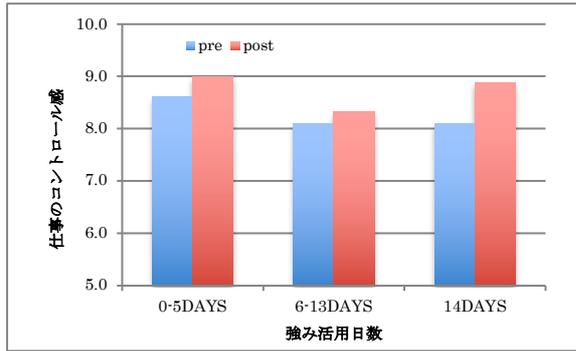


図 12 強み活用日数別，研修前後の平均仕事のコントロール感得点

強み実行日数vs仕事のコントロール感

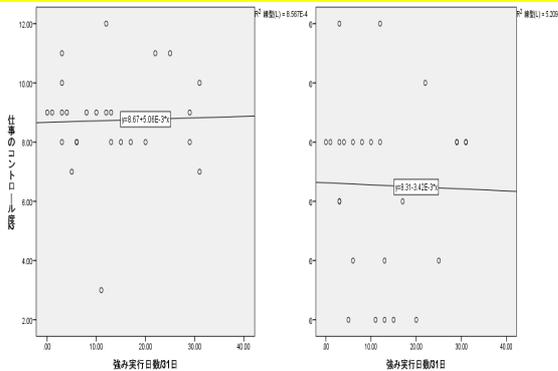


図 13 強み活用日数と，研修前（右），研修後（左）の仕事のコントロール感得点の関係

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，主観的幸福感は増加し，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もおもわれる。

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. 島井哲志・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 b 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・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・野田哲朗・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