

厚生労働科学研究費補助金研究報告書表紙

平成 2 9 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および評価
(H28-労働-一般-002)

平成 2 9 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 竹中 晃二

平成 3 0 (2 0 1 8) 年 5 月

目 次

I. 総括研究報告

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および評価 -----竹中 晃二

II. 分担研究報告

1. 認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価 -----嶋田 洋徳

2. 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 -----山田 富美雄
(資料) 附録 1 : ストレスチェック調査用紙

附録 2 : 追加調査用紙

附録 3 : 研修に使用した配付冊子

3. 強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発 -----上地 広昭

4. メンタルヘルスプロモーション行動パターンとストレス状況との関連 -----島崎 崇史

5. メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究 -----竹中 晃二

6. 予防教育プログラムの評価 -----島津 明人

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

平成30 (2017) 年 4月

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）

「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

総括研究報告書

研究代表者 竹中晃二 早稲田大学人間科学学術院・教授

研究要旨

本研究の目的は、地域、職域、および学校において人々のメンタルヘルス不調を予防し、さらにはポジティブなメンタルヘルスを強化させることを目的に、具体的なプログラムおよびキャンペーンを開発し、それらの評価を行うことである。従来、メンタルヘルス問題への対応は、そのネガティブ側面の緩和に焦点を絞ったアプローチが行われてきた。しかし、近年では、たとえネガティブな出来事を経験していたとしても、同時にポジティブな出来事を経験、またそれらに注目しておれば、ネガティブな影響を緩和できることがわかっている。本研究では、これらメンタルヘルスのネガティブ側面への予防的アプローチとポジティブ側面の強化を目的としたプロモーション・アプローチの両面からメンタルヘルス問題の予防について研究している。具体的には、Barry（2001）が示したメンタルヘルスの枠組みに従って、一方で1）メンタルヘルス問題の汎用型予防を目的としたストレスマネジメント教育プログラムの開発、他方では2）メンタルヘルスをよい状態に保つメンタルヘルス・プロモーションの行動変容型プログラムの開発、を目指した研究をおこなった。前者は、メンタルヘルス疾患・問題が生じることを想定し、それらの予防に焦点を絞っている。この領域における「予防」とは、メンタルヘルス疾患・問題を前提にした3レベルの予防介入として、精神疾患ではないが症状を呈する人たち（indicative）、リスクが高い人たち（selective）、および一般の人たち（universal）を対象とする。一方、後者では、ポジティブ・メンタルヘルス、すなわち幸福感や生活の質感、また生活満足度、生きる意味をアウトカムとするメンタルヘルス・プロモーションであり、メンタルヘルス疾患・問題を想定していないものの、その初期症状の出現を抑制し、間接的に予防に役立つ。

2年目となる平成29年度では、大きく、1）ストレスマネジメント教育に関する研究、および2）メンタルヘルス・プロモーションに関する研究、をおこなった。ストレスマネジメント教育に関する研究としては、(1)認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価（嶋田洋徳他）（①ストレスマネジメント実践のためのアセスメントアプリケーションの有効性の検討、②児童集団を対象としたストレスマネジメントのアセスメントと実践）、および(2)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（山田富美雄他）、の計3研究をおこなった、一方、メンタルヘルス・プロモーションに関する研究としては、(1)強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発（上地広昭他）、(2)メンタルヘルスプロモーション行動パターンとストレス状況との関連（島崎崇史他）、(3)メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究（竹中晃二他）、および(4)予防教育プログラムの評価（島津明人他）（①リカバリー経験を促進するためのプログラム（アプリ）の開発、②個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響）、の5研究を実施した。

分担研究者

竹中晃二

早稲田大学人間科学学術院・教授

島津明人

北里大学一般教育部・教授

山田富美雄

関西福祉科学大学心理科学部・教授

嶋田洋徳

早稲田大学人間科学学術院・教授

上地広昭

山口大学教育学部・准教授

島崎崇史

上智大学文学部・講師

A. はじめに

従来、メンタルヘルス問題に関わる対策は、専門家による治療・心理療法、復職・復学支援などの回復支援、また質問紙調査などを用いてスクリーニングを行った上での初期介入が中心であった。最近では、メンタルヘルス問題に関わって、専門家による対症療法とは別に、一次・二次予防を謳った初期段階の予防プログラムが実施されている。例えば、学校においては、ストレスマネジメント教育を、また職域においては幹部を対象とした研修会や新入社員対象の講習会が実施されている。企業においては、2015年12月からストレスチェック制度が法令化され、スクリーニングテストによって勤労者個々人のストレス度合いを把握し、職場環境の改善や個人の不適応を解決する手段として期待されている。しかし、ストレス度が高いものの、症状が出ていない人やメンタルヘルス問題に対して自覚が乏しい人にとっては、これらの参加に対して義務的になる傾向が強い。その結果、他人事のように感じるだけで、「誰もが生じるかもしれないメンタルヘルス問題」という危機意識が乏しいままである。そのため、メンタルヘルスに関して、人々の自覚を促し、しかも負担感を低減した教育プログラムが求められている。

予防の観点では、環境や制度の整備とは

別に、私たち個人が日常生活において、「ストレスに備える、メンタルヘルスをよい状態に保つ」という意識を高め、その予防行動を身につける必要がある。従来、メンタルヘルス問題への対応は、そのネガティブ側面の緩和に焦点を絞ったアプローチがおこなわれてきた。しかし、近年では、たとえネガティブな出来事を経験していたとしても、同時にポジティブな出来事を経験していたり、そのことに注目しておれば、ネガティブな影響を緩和できることが知られている（例えば、Haefffel & Vargas, 2011）。本研究では、環境整備や個人の気づき強化に特化したスクリーニングと併用しながら、個人が行える予防措置の具体的行動を推奨することを強調している。この観点は、厚生労働行政の施策と一致し、従来の施策をさらにバージョンアップすることにつながる。

本研究の目的は、人々がストレス対処法を身につける（ストレスマネジメント）だけでなく、「よ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。

B. 対象と方法

I. ストレスマネジメント教育の研究

ストレスマネジメントとは、ストレス性疾患やメンタルヘルス問題の発症を想定し、その原因となるストレス源の除去、あるいは緩和、また防衛因子を強める方策を指す。本研究のメンバーはすでに、認知行動療法およびポジティブ・サイコロジーを基にして、様々な場でストレスマネジメント教育プログラムを提供しており、本研究では、さらに対象者や環境を特徴に応じてセグメント化したプログラムの開発を目指す。平成29年度では、以下、ストレスマネジメント教育の研究として、大きく2つの報告（3研究）をおこなう。

1. 認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価（嶋田洋徳他）

ストレスマネジメントには、一般的に、呼吸法や自律訓練法などの生理的技法、認知再構成法（認知的再体制化）などの認知的技法、社会的スキル訓練などの行動的技法などが含まれている。ストレスマネジメントの実践報告は、教育領域、職域領域、地域においていずれも増加しており、ストレスマネジメントのストレス低減効果は、揺るぎのないものになっている。しかしながら、ストレスマネジメントの有効性の担保となる普及を目指すためには、①ストレスマネジメントによって習得したスキルの日常生活への定着、②対象者のさまざまな個人差変数の対応、③実践を提供する実施者の養成、④ストレスマネジメントの有効性について、より適切な評価（何をもって「予防」したとしているのか）をおこなうことなど、いくつかの課題も残されている。平成29年度の研究では、認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価の一貫として、日常生活に即したアセスメント方略について補助的アプリケーションを用いた場合の有効性の検

討、および学級集団におけるストレスマネジメントを実施する場合のアセスメント方略の整理と予防的なストレスマネジメントの評価について検討をおこなった。

1) ストレスマネジメント実践のためのアセスメントアプリケーションの有効性の検討

職域においてはメンタルヘルス対策として、コーピングの拡充によってストレス耐性を高めることを目的とした認知行動療法型ストレスマネジメント（Cognitive Behavior Stress Management；以下、CBSM）が実施されており、一定の効果が確認されている。一方で、CBSMは主に研修形式で実施されることが多く、対象者自身が自分のコーピングの有効性を分析する手続きを十分に用いることができていない。そのため、結果的に不十分な効果になってしまい、全体的な効果性が低減している。

CBSMにおいては、対象者の個別化の精緻化を意図した手続きを工夫する必要がある。その具体的な工夫の一つとして、さまざまな情報を蓄積させ、対象者が必要とする情報を提供できる情報通信技術

（Information and Communication Technology；以下、ICT）の利用が考えられる。ICTをCBSMに活用すると、個人のコーピングの有効性に関するデータをその個人のデータベースとして蓄積させ、個人にとって、有効性の高いコーピングをある程度自動的にフィードバックすることで個別化されたストレスマネジメントの実施を可能にしている。また、ストレスは、睡眠を中心とした生活リズムの影響を大きく受けやすく（岡島、2012）、ストレスと同時に「睡眠改善の介入」を実施することによって、さらにストレス低減効果が促進される（Vargas et al., 2014）。これらのことから、本研究では、セルフマネジメント介入の効果を高めるために、ICTを用いて個

人の睡眠の問題をアセスメントし、睡眠リズムを整えることを基盤とした介入プログラムを開発し、評価をおこなった。

2) 児童集団に対するストレスマネジメントのアセスメントと実践

児童集団に対してストレスマネジメントや社会的スキル訓練などの心理的介入を実施する際には、「集団のアセスメント」が重要である。しかしながら、集団のアセスメントにおける具体的な手続きは、十分に共有されていないのが現状である。特に学校や学級における「集団」は、たとえばうつ病など同様の疾患をもつ集団に対する認知行動療法や、子育てという共通の悩みや課題を抱える保護者集団に対するペアレント・トレーニングとは位置づけが異なる。すなわち学校や学級という、既存の生活を一にする集団の特徴や特性を把握した上で、集団を対象として介入する利点を活かす手続きが求められる。その枠組みの一つとして、「機能的アセスメント」が重視されている。本研究では、これまで実践されてきた児童集団を対象としたストレスマネジメント介入について、「集団のアセスメント」という観点で概観をおこなった。本研究では、児童集団を対象としたストレスマネジメント介入を扱った研究を概観するために、「ストレスマネジメント」「介入」「児童」「集団」「学級」をキーワードを使って Google Scholar および CiNii から検索をおこなった。

2. 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(山田富美雄他)

本研究の目的は、ストレスマネジメント研修会の内容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とな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、研修プログラム実践の有無、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に及ぼす影響を実施群と非実施群で比較検討した。

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項目から構成されていた。

II. メンタルヘルス・プロモーションの研究

1. 強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発(上地広昭他)

ポジティブ心理学の研究成果に基づく介入は、ポジティブ心理学的介入と呼ばれている。その中でも最も代表的なものに、「強み」に基づく介入がある。強みは、多く持つことでも well-being と関連するが、保有するだけではなく、より積極的に活用する（発揮すること）ことでさまざまな効果が期待できる。Seligman (2003) によれば、強みには、時代、民族、宗教などを超えて24種類（好奇心と関心、学習意欲、判断力など）存在する。さらに、人には3つから7つの「特徴的な強み (Signature Strengths)」があり、この特徴的な強みを様々な方法で活用させる介入が一般的である。

本研究では、個人が持つ代表的な5つの強みの活用状況と主観的な日常満足感について、毎日の生活で、セルフモニタリングを行わせるスマートフォン用アプリケーションの開発を行った。

2. メンタルヘルスプロモーション行動パターンとストレス状況との関連(島崎崇史他)

本研究では、「日常生活において実践可能

な『こころの健康』を促進する行動」であるメンタルヘルス・プロモーション行動と職業性ストレスとの関連性を検討した。昨年度の研究成果としては、メンタルヘルス・プロモーション行動の実施状況を評価する尺度の開発、および横断研究により職業性ストレスにおける活力との間に正の相関が、また抑うつ感との負の相関を確認している。一方で、メンタルヘル・プロモーション行動は、就労者の趣向性により、複数の行動が組み合わせて実施されている。例えば、運動やスポーツを好む者は、気晴らしとして身体活動を実施することによりこころの健康を保持・増進していると考えられるが、博物館や美術館に行くといった行動によってこころの健康増進を図っているとは考え難い。逆の行動パターンを有する者も当然存在すると考えられる。

本研究の目的は、中小企業の就業者を対象としてメンタルヘルス・プロモーション行動の実施パターンを明らかにし、職業性ストレスとの関連性を明らかにすることであった。対象者は、東北地方の中小企業6事業所に就労する942名で、全国健康保険協会岩手支部の協力により募集した。職業性ストレス状況は、職業性ストレス簡易調査票（下光，2005）における活気、イライラ感、疲労感、不安感、および抑うつ感を測定する18項目について回答を得た。メンタルヘルス・プロモーション行動実施状況は、メンタルヘルス・プロモーション行動評価尺度（島崎他，2015）をもちい、メンタルヘルス・プロモーション行動の実施状況について5件法により回答を求めた。

3. メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究（竹中晃二他）

本研究の目的は、メンタルヘルス・プロモーション（MHP）において、1) ポジティ

ブな感情・考え方・活動（ポジティブ要素：PosiMH）がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割を整理し、2) 普及啓発を目的としたメンタルヘルス・プロモーション・ブランド「こころのABC活動」を開発し、3) 「こころのABC活動」のリーフレット配布による普及啓発の効果を検証することであった。

1) では、Layous, Chacellor, & Lyubomirsky（2014）の文献を基に、PosiMHが果たす保護的役割を整理した。PosiMHは、高水準の生活満足度と肯定的感情（感情的なウェルビーイング）、および高水準の心理社会的機能（心理的、社会的ウェルビーイング）である（Miles, Espiritu, Horen, et al., 2010）。幸福感、快感情、充実感、またそれらを生じさせるポジティブ要素は、メンタルヘルス不調への保護要因の役割を果たすことが知られている。

2) では、Act, Belong, Challengeの3要素からなるMHPブランド「こころのABC活動」を開発し、3) では、自治体職員を対象に、MHPブランド「こころのABC活動」に関わるリーフレットを配布し、普及啓発の効果として配布1カ月後に認識、理解、受容、および行動意図についての調査を行った。

4. 予防教育プログラムの評価（島津明人他）

1) リカバリー経験を促進するためのプログラム（アプリ）の開発

本研究では、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。2年目にあたる平成29年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験（仕事以外の時間の使い方）に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム開発の予備的検討を目的とした。具体的には、仕事との心理的距離（リカバ

リー経験の主要要素）を阻害するワーカホリズムの低減プログラム（アプリケーション）を開発し、その効果をパイロット研究で評価することを第1の目的とした。また、開発したアプリの効果の個人差を探索するため、ワーカホリズムと心理的距離との関連に個人特性が及ぼす影響を検討することを第2の目的とした。

健常な大学生17名を対象に、ストレス軽減で実績のある注意バイアス修正法（Attention Bias Modification：ABM）による課題をおこなわせた。この課題は、8つのワーカホリズム関連ワードと、8つのポジティブな内容のワードのいずれかをペアにして全127試行ランダムにiPad画面の上下空間に提示し、素早くポジティブな方向を指で選択する課題である。評価としては、Study engagement (vigor, dedication, absorption), Anxiety (trait anxiety, state anxiety), Attention bias (reaction time, correct answer rate)の3点を用いた。

2) 個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響

本研究の目的は、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラム（アプリ）の効果に関する個人差を探索するため、ワーカホリズムと心理的距離との関連に個人特性が及ぼす影響をWEB調査である。本研究では、個人特性として、Big Five パーソナリティ、完全主義傾向の2つの特性を取り上げて検討した。

株式会社 NTT データ経営研究所の人間情報データベース登録モニタを対象としてWEB調査を行い、データを収集した。調査の案内は、人間情報データベース登録モニタ18,494名を対象におこない、回答があった13,444名のうち有職者9,191名のデータを解析に使用した

測定は、(1) 心理的距離、(2) ワーカホリズム、(3) Big Five パーソナリティ、(4) 完全主義傾向、(5) 仕事の要求度、仕事の資源、(6) 人口統計学的変数（年齢、性別、雇用形態）のそれぞれの尺度を使用してた

C. 結果

I. ストレスマネジメント教育の研究

1. 認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価（嶋田洋徳他）

1) ストレスマネジメント実践のためのアセスメントアプリケーションの有効性の検討

介入方法（ワークシート群、個別面接群、アプリ群）を独立変数、ストレス、睡眠、コーピングレパトリを従属変数とした2要因分散分析をおこなった結果、ストレスにおいてはいずれの主効果および交互作用は有意ではなかった。しかし、pre期と比べてpost期の、コーピングレパトリの下位尺度「責任転嫁」得点、「睡眠重症度」において、時期の主効果および交互作用が示された。「責任転嫁」においては、アプリ群に有意な変化が認められた。以上のように、一部効果が認められたものの、今後はさらにサンプル数を増やしてICTを用いたCBSMの効果を検証する必要がある。

2) 児童集団に対するストレスマネジメントのアセスメントと実践

従来に関連研究を概観し、児童集団を対象としたストレスマネジメント介入について再現性、実証性を担保する介入の要件について検討した。その結果、1) ストレス理論に基づくアセスメントの実施、2) 機能的アセスメントの実施、3) アセスメントに基づく手続きの設定、4) 予防を目的としたストレスマネジメントの有効性の評価、の4要因が重要であることがわかった。

3. 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（山田富美雄他）

種々の質問調査を実施した結果、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研修は、研修参加者における仕事に関わる心理的負担感を軽減し、仕事に関するコントロール感を増加させ、さらに家族や友人からのサポートが増やした。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隣、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た。

Ⅱ. メンタルヘルス・プロモーションの研究

1. 強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発（上地広昭他）

スマートフォン用アプリケーションの開発では、セルフモニタリングを継続的に行ってもらうために、ゲーミフィケーションの中のポイントとバッジの要素を盛り込んだ。ポイントとは、進行を数量的ユニットで表示することであり、ここでは自分の強みを活用する毎にポイントを付与するように設定した。また、バッジは、達成状況をアイコンで可視化することであり、ここではポイントが規定量（たとえば 20 ポイント）に達した場合、スマートフォンの画面の色が変化している。これにより、利用者を視覚的に楽しませつつ、アプリケーション利用の動機づけを高めた。

2. メンタルヘルスプロモーション行動パターンとストレス状況との関連（島崎崇史他）

メンタルヘルス・プロモーション行動尺度の 8 項目全てに対して回答が得られた 762 名を対象とし、メンタルヘルス・プロモーション行動実施パターンについては Ward 法によるクラスター分析をおこなった。行

動パターンには、個人活動型（ $n = 95$ ）、非活動型（ $n = 283$ ）、身体活動型（ $n = 164$ ）、多活動型（ $n = 64$ ）、および文化活動型（ $n = 156$ ）がみられ、就業ストレスとの関連性を検討した結果、非活動型は、他のクラスター群と比較して活気が有意に低かった。加えて、他のクラスターと比較して、イライラ感、疲労感、および抑うつ感が有意に高かった。

3. メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究（竹中晃二他）

本研究では、メンタルヘルス・プロモーションにおいて、1) ポジティブな感情・考え方・活動（ポジティブ要素：PosiMH）がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割を整理し、2) 普及啓発を目的としたメンタルヘルス・プロモーション・ブランド「こころの ABC 活動」を開発し、3) 「こころの ABC 活動」のリーフレット配布による普及啓発の効果を検証した。

その結果、1) において、Layous, Chacellor, & Lyubomirsky, 2014) の研究を概観したところ、ポジティブ要素が果たす精神疾患への保護的役割は、(A) 近位の危険因子への直接的抑制効果、(B) 遠位の危険因子から近位の危険因子への影響力の緩和、および (C) 近位の危険因子から精神症状を導く調整変数、の 3 点が明確になった。

2) においては、ポジティブ・メンタルヘルスを強化する行動について、従来実施した研究を基に「こころの ABC 活動」と名付けたメンタル・プロモーション・リーフレットを開発し、3) において自治体職員に配布 1 ヶ月後に普及啓発効果を調べた。その結果、リーフレットそのものが閲覧されておれば、認識→理解→受容→行動意図と影響が連鎖することがわかった。

4. 予防教育プログラムの評価（島津明人他）

1) リカバリー経験を促進するためのプログラム（アプリ）の開発

ワードの感情価評価について、ワーカホリズムの8ワードのスコア平均±標準偏差を算出したところ、 5.8 ± 0.4 (95%CI: 5.6-6.0)であった。一方、ポジティブな内容のワードのスコア平均±標準偏差は、 1.7 ± 0.4 (95%CI: 1.5-1.9)であった。

study engagement および Trait anxiety については、介入後の変化は見られなかった。しかしながら、State anxiety は実施後に有意に軽減した。

Attention bias については、1回目と5回目の Correct answer rate に差は見られなかったが、Reaction time が実施後に顕著に短くなった。

2) 個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響

Big Five パーソナリティと強迫的な働き方については、神経症傾向と強迫的な働き方との交互作用が有意であった。交互作用の単純傾斜の検定の結果、神経症傾向が高いほど強迫的な働き方と心理的距離とのネガティブな関係が強くなる傾向が認められた。これらの結果は、神経症傾向の高い労働者は低い労働者と比べて、強迫的な働き方をするによって仕事から心理的に離れることがより難しくなる可能性を示唆している。

完全主義傾向と強迫的な働き方においては、高目標設置と強迫的な働き方との交互作用が有意であり、目標設置が低いほど、強迫的な働き方と心理的距離のネガティブな関係が強くなる傾向が認められた。これらの結果は、仕事において高い目標設定をする傾向が低い個人ほど、強迫的な働き方をするによって、仕事から離れることがより難しくなる可能性を示唆している。

強迫的働き方と心理的距離との関連にお

ける感度分析をおこなった結果、心理的距離・高群では、強迫的な働き方が心理的距離と有意な関連を有していなかった。しかし、心理的距離・中群および低群では、強迫的な働き方が心理的距離と有意な関連があり、特に中群においてその効果が最大であった。これらの結果は、強迫的な働き方の低減に焦点を当てた心理的距離の促進プログラムが、心理的距離・高群では効果が認められにくいものに対して、中程度以下の群では有効である可能性を示唆している。

D. 考察

I. ストレスマネジメント教育の研究

1. 認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価（嶋田洋徳他）

1) ストレスマネジメント実践のためのアセスメントアプリケーションの有効性の検討

本研究では、ストレスにおいて時間、群、および交互作用に有意な結果が出て得られなかったものの、pre 期と比べて post 期の、コーピングレパトリの下位尺度「責任転嫁」得点、「睡眠重症度」において時期の主効果および交互作用が示された。この結果は、アプリ群において、一部コーピングの効果が高まったことを示している。今後はさらにサンプル数を増やして効果の検証をおこなうつもりである。

2) 児童集団に対するストレスマネジメントのアセスメントと実践

児童生徒対象のストレスマネジメントにおいては、1) ストレス理論に基づくアセスメントの実施、2) 機能的アセスメントの実施、3) アセスメントに基づく手続きの設定、4) 予防を目的としたストレスマネジメントの有効性の評価、の4要因が重要であり、これらの要件を考慮して介入を実施することによって、効果が得られた手続きの再現性の確認、また効果が得られな

かった場合の手続きの修正および再検討の指針となりうると考えられる。

3. 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（山田富美雄他）

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。このことは、仕事ストレスのモデルに合致する。本研究でおこなったように、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、自分なりに仕事への熱中度を高めるという指導を行い、それを継続させることを主眼とするストレスマネジメントプログラムが効果的であった。

II. メンタルヘルス・プロモーションの研究

1. 強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発（上地広昭他）

本アプリケーションでは、単に強みの活用を促すだけではなく、行動変容技法（セルフモニタリングの原理を応用することで継続的な行動変容（強みの活用を長期的に継続すること）を目指している。今後は、実際に無作為化統制試験を行い、本アプリケーションの有効性に関して検証を行う必要がある。

2. メンタルヘルス・プロモーション行動パターンとストレス状況との関連（島崎崇史他）

本研究の結果から、メンタルヘルス・プロモーション行動は、個人の趣向性に併せて実施することで、職業性ストレスの改善に貢献する可能性が示唆された。今後は、対象者の特徴や趣向性などセグメントの要因を詳細に見極めた上で、それらのセグメントに適合したメンタルヘルス・プロモーション活動の推奨を行い、その効果を検証し

たい。

3. メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究（竹中晃二他）

ポジティブ要素がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割についてのメカニズムが整理できた。また、ポジティブ・メンタルヘルスを強化するためには、単に知識だけを提供する事から、その知識をいかに日常生活に結びつけるかが課題である。そのためソーシャル・マーケティングなどの普及啓発の手段を使い、知識から態度変容、そして行動変容に結びつける方法論を検討する必要がある。

4. 予防教育プログラムの評価（島津明人他）

1) リカバリー経験を促進するためのプログラム（アプリ）の開発

本研究はパイロットスタディであり、ワーカホリズム関連ワードの非捕捉によって State anxiety が軽減したメカニズムについて明確に論じることができない。しかし、ワーカホリズム関連ワードの非捕捉によって、ポジティブな内容のワードの捕捉 Reaction time が短くなったという行動指標の変化が媒介要因になっている可能性がある。つまり、ABM により脳内のワーカホリズム関連ワードに反応する脳部位の賦活が軽減したことによって、State anxiety が軽減したかもしれない。

2) 個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響

個人特性と強迫的な働き方との交互作用を検討したところ、パーソナリティに関しては神経症傾向が、完全主義傾向に関しては高目標設置がそれぞれ、強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。このことは、強迫的な働き方の低減を目的とした心理的距離の促進プログラムの効果は、神経症傾向が強い個人や目標設置が低い個人に、

より有効である可能性を示唆している。また、感度分析では、心理的距離が中程度以下の群、特に中程度の群において本プログラムが最も有効である可能性も示唆された。今後、本プログラムを実施するに際しては、事前に実施対象者を神経症傾向が高い人や目標設定が低い人、心理的距離が中程度以下の人に限定することで、プログラムの効果をより高めることが期待される。

E. 結論

平成 29 年度の研究は、大きく、1) ストレスマネジメント教育に関する研究、および 2) メンタルヘルス・プロモーションに関する研究、の 2 点に分けて、成果を報告した。以下、それぞれの研究に関連研究について結論をまとめる。

I. ストレスマネジメント教育の研究

1. 認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価（嶋田洋徳他）

1) ストレスマネジメント実践のためのアセスメントアプリケーションの有効性の検討

本研究は、個別化を目的に、睡眠改善およびストレスマネジメントプログラムを搭載したアプリケーションを開発し、一部その効果が認められた。今後の課題としては、さらにサンプル数を増やし、引き続き CBSM の効果を検証する必要がある。

2) 児童集団に対するストレスマネジメントのアセスメントと実践

本研究では、児童集団を対象としたストレスマネジメント介入について概観し、質の高い、すなわち期待した効果が得られ、再現性、実証性を担保する介入の要件について検討し、その結果、1) ストレス理論に基づくアセスメントの実施、2) 機能的アセスメントの実施、3) アセスメントに基づく手続きの設定、4) 予防を目的とした

ストレスマネジメントの有効性の評価、の 4 要件が明らかになった。

2. 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（山田富美雄他）

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、仕事に関わる心理的な負担感が軽減し、仕事のコントロール感が増加し、加えて家族や友人からのサポートが増えた。

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ことにつながり、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た。

以上の結果から、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。

II. メンタルヘルス・プロモーションの研究

1. 強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発（上地広昭他）

本アプリケーションを用いて個人の持つポジティブな性格特性（強み）を存分に発揮することができれば、ポジティブ心理学の究極的な目標である持続的な幸福の実現に寄与できる。

2. メンタルヘルスプロモーション行動パターンとストレス状況との関連（島崎崇史他）

本研究の結果、メンタルヘルスプロモーション行動は、個人の趣向性に併せて実施することで職業性ストレスの改善に貢献することが示唆された。今後は、各行動パターンとストレス状況との関連における社会経

済学的変数の影響を明らかにし、対象者の属性に合わせた支援のあり方を検討する必要がある。

3. メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究（竹中晃二他）

メンタルヘルス問題に含まれる煩瑣なことは、当人が気分の重さを訴え、周りの人も気がつき、専門家に委ねられる段階では、すでに深刻な状態に陥っており、そこからの回復が思うように進まないことである。近年、職域ではストレスチェック制度の導入と合わせて、相談サービスや具体的対策も充実してきたものの、メンタルヘルスに関する対策は、依然として二次・三次予防が中心である。そのため、具体的で効果が期待できる一次予防対策が求められていることは言うまでもない。「こころのABC活動」をはじめとするMHPは、PosiMを強化し、まさにメンタルヘルス問題の一次予防として期待されている。

4. 予防教育プログラムの評価（島津明人他）

1) リカバリー経験を促進するためのプログラム（アプリ）の開発

2) 個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響

本研究の目的は、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である。ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験（仕事以外の時間の使い方）に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム（アプリケーション）開発の予備的検討を行うとともに、開発した教育プログラムの効果の個人差を検討するためのWEB調査を行った。仕事との心理的距離（リカバリー経験の主要要素）を阻害するワーカホリズムの低減プログラム（注意バイアス修正法）を開発し、その効

果を健常な学生を対象としたパイロット研究で評価した。その結果、State anxietyとAttention biasのreaction timeにポジティブな変化が認められた。

ワーカホリズム（強迫的な働き方）と心理的距離との関連に個人特性（Big Fiveパーソナリティ、完全主義傾向）が及ぼす影響をWEB調査で検討した。その結果、パーソナリティに関しては神経症傾向が、完全主義傾向に関しては高目標設置が、それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。

今後、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムを実施する際は、実施対象者を（1）神経症傾向が高い、（2）目標設置が低い、（3）心理的距離が中程度以下、などの個人特性に注目し、これらの特性を有する人に限定することで、プログラムの効果をより高めることが期待される。

以上、2 研究テーマ、9 研究をもとにして次年度では、対象者の人数を増加させ、また対象者の特徴に適合したプログラムの実践をおこなうつもりである。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文・書籍発表

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, pp89-96.
- 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.
- Shimazaki, T., Hujeriletu, B., Geer, D., Uechi, H., Ying-Hua, L., Miurae, K., & Takenaka, K.(2017). Cross-cultural validity of the theory of planned behavior for predicting healthy food choice in secondary school students of Inner Mongolia. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 35, S497-S501.
- Uechi, H., Tan N., & Honda, Y. Effects of a Gamification-Based Intervention for Promoting Health Behaviors. *The Journal of Physical Fitness and Sports Medicine*, (in press).
- Iio, M., Hamaguchi, M., Narita, M., Takenaka, K., Ohya, Y. (2017). Tailored Education to Increase Self-Efficacy for Caregivers of Children With Asthma: A Randomized Controlled Trial. *Computers, Informatics, Nursing*, 35, 36-44.
- Shimazaki, T., Hujeriletu, B., Geer, D., Uechi, H., Ying-Hua, L., Miurae, K., & Takenaka, K.(2017). Cross-cultural validity of the theory of planned behavior for predicting healthy food choice in secondary school students of Inner Mongolia. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 35, S497-S501.
- Shimazaki, T., Iio, M., Lee, Y., Konuma, K., & Takenaka, K.(2017). Exploring physical activity with a low psychological burden and high feasibility in Japan: a qualitative study. *Psychology, Health & Medicine*, 21, 1006-1015.
- 飯尾美沙・成田雅美・二村昌樹・山本貴和子・川口隆弘・西藤成雄・森澤豊・大石拓・竹中晃二・大矢幸弘 (2016). 改良型小児喘息ティラー化教育プログラムの実用性評価. *日本小児難治喘息・アレルギー疾患学会誌*, 14, 257-267.
- 小沼佳代・島崎崇史・高山侑子・竹中晃二 (2016). 在宅脳卒中者の活動性にあわせた推奨活動の検討. *理学療法科学*, 31, 247-251.
- Andreassen, C. S., Bakker, A. B., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Magerøy, N., Shimazu, A., Hetland, J. & Pallesen, S. (2017). Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: A two/three-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in Psychology*, 8:2045. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02045
- Goering, E., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5, 21-34.
- Imamura, K., Kawakami, N., Tsuno, K., Tsuchiya, M., Shimada, K., Namba, K., & Shimazu, A. (2017). Effects of web-based stress and depression literacy intervention on improving

work engagement among workers with low work engagement: An analysis of secondary outcome of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health*, 59, 46-54.

Iwanaga, M., Imamura, K., Shimazu, A., & Kawakami, N. (in press). The impact of being bullied at school on psychological distress and work engagement in a community sample of adult workers in Japan. *PLOS ONE*

Sakuraya, A., Imamura, K., Inoue, A., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Takahashi, M., Totuszaki, T., & Kawakami, N. (2017). Workplace social capital and the onset of major depressive episode among workers in Japan: A 3-year prospective cohort study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 0:1-7. doi:10.1136/jech-2016-208561

Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: A cross-sectional study. *BioPsychoSocial Medicine*, 11:6

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (in press). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3. Validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication.

<http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

島津明人 (2017). 健康経営と産業ストレス, 産業ストレス研究, 24, 353-356.

島津明人 (2017). 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. 心身健康科学, 13, 1-3.

2. 学会発表

田中 佑樹・石井 美穂・嶋田 洋徳・野村 和孝 (2017). コーピングの柔軟性の獲得を促進するアプリケーションの開発: 勤労者に対するストレスマネジメントの個別化を目指した検討 日本ストレスマネジメント学会第 16 回学術大会・研修会プログラム・発表論文集, 34.

小関俊祐・小野はるか・土屋さとみ・黒田夏帆・齋藤綾乃・野中俊介・三浦正江・嶋田洋徳 (2017). 集団の特徴を踏まえたストレスマネジメントの実践の工夫—機能する手続きの立案のために— 日本健康心理学会第 30 回大会, 会員企画シンポジウム (4)

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践。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手から 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）

竹中晃二・上地広昭・島崎崇史・梶原彩香 (2017). 学校ポジティブ教育のための「強み」評価票の開発—予備的研究—.

第16回日本ストレスマネジメント学会大会.

竹中晃二・上地広昭・島崎崇史・三浦佳代・小松沢早桐・梶原彩香 (2017). メンタルヘルス・プロモーションを目的としたeラーニング・プログラムの開発および評価：予備的研究。日本健康心理学会第30回大会.

上地広昭・島崎崇史・竹中晃二 (2017). 幼少期における運動・スポーツの継続がGRITに及ぼす影響。日本健康心理学会第30回大会.

島崎崇史・上地広昭・竹中晃二 (2017). メンタルヘルスプロモーション行動実施による予防効果の検討。日本健康心理学会第30回大会.

竹中晃二 (2017). 早稲田大学人間総合研究センター主催シンポジウム「予防的メンタルヘルス対策：一次予防からポジティブ・メンタルヘルスの強化まで」「メンタルヘルス・プロモーション：普及啓発」.

梶原彩香・竹中晃二 (2017). メンタルヘルスに関するインターネットを用いた予防介入。第16回日本ストレスマネジメント学会大会.

竹中晃二 (2017). 健康ブランディングによるカラダとココロの健康づくり。日本健康心理学会第30回大会ワークショップ.

三浦佳代・竹中晃二 (2017). 在宅脳卒中者の活動性向上を支援する行動変容型介入プログラムの試行：回復期リハビリテーション病院からの退院者を対象として。日本健康心理学会第30回大会.

梶原彩香・小松沢早桐・竹中晃二 (2017). 心理特性と介入がTDA課題における攻撃性に与える影響。日本健康心理学会第30回大会.

小松沢早桐・梶原彩香・竹中晃二 (2017). 乳がんサバイバーの心的外傷後成長を促す要因. 日本健康心理学会第 30 回大会.

竹中晃二(2017).子どもの身体活動ガイドライン～新しい魅力づくり～. 日本体育学会第 68 回大会体育経営管理専門領域企画シンポジウム「子どもの運動生活をどう変えるか,どのように変えるか」.

竹中晃二 (2017). メンタルヘルス・プロモーション啓発冊子配布によるプロセス評価: 予備的研究.第 9 回日本ヘルスコミュニケーション学会.

竹中晃二 (2017). ポジティブ心理学とその普及啓発. 第 33 回日本ストレス学会学術総会シンポジウム「ポジティブ心理学とその普及啓発活動」.

竹中晃二・梶原彩香 (2018). ポジティブ・メンタルヘルス生成に関わる meaningful activity. 早稲田大学応用脳科学研究所シンポジウム.

梶原彩香・竹中晃二 (2018). 若年就労者に向けたメンタルヘルス問題の予防アプリの開発及び評価. 早稲田大学応用脳科学研究所シンポジウム.

島崎崇史・飯尾美沙・上地広昭・竹中晃二 (2017). メンタルヘルスプロモーション行動パターンとストレス状況との関連 日本ストレスマネジメント学会第 16 回大会・研修会抄録集 p.19

島崎崇史・上地広昭・竹中晃二(2017). メンタルヘルスプロモーション行動による職業性ストレス予測モデルの構築 日本心理学会

島津明人 (2017). 特別講演「健康でいきいき働くためのメンタルヘルス: バーンアウトからワーク・エンゲイジメントへ」, 2017 年 9 月 16 日, 聖路加看護学会学術交流集会, 聖路加国際大学,

東京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティブ心理学によるストレスマネジメントの可能性」ポジティブ心理学と職場ストレス: ワーク・エンゲイジメントに注目して. 2017 年 10 月 21 日 (土), 日本ストレス学会第 33 回学術総会, 関西福祉科学大学, 大阪府柏原市.

島津明人 (2017). シンポジウム「行動医学の新しい展開: 臨床から健康増進へ」職場のポジティブメンタルヘルスと行動医学: 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. 2017 年 6 月 16 日 (金), 第 58 回日本心身医学会総会学術講演会, 札幌コンベンションセンター, 札幌市.

Shimazu, A. (2017). Symposium: Innovating concepts and measurements of positive mental health at workplace: work engagement and beyond. Work engagement:its concept, measurement and cross-cultural differences. The 6th International Commision on Occupational Health: Work Organization and Psychosocial Factors 2017 Congress. 2017 年 8 月 30 日, Mexico city, Mexico.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティブ心理要因と健康の関係: 職域・地域のポジティブ資源に着目して」職場のポジティブ資源と健康: 健康増進と生産性向上の両立をめざして. 2017 年 11 月 1 日 (水), 第 76 回日本公衆衛生学会総会, かがしま県民交流センター, 鹿児島市.

島津明人 (2017). 大会長講演「働き方の見直しとメンタルヘルス」, 2017 年 12 月 1 日, 第 24 回日本行動医学会学術

総会，聖路加国際大学，東京都。

島津明人（2017）. シンポジウム「職場のポジティブメンタルヘルス：組織と個人の活性化に向けた手法開発とその効果」ストレスチェックを活用した職場の活性化対策：組織資源の向上に注目したポジティブアプローチ. 2017 年 12 月 8 日（金）第 25 回日本産業ストレス学会，静岡県コンベンションアーツセンター，静岡市。

島津明人（2018）. シンポジウム「職域におけるメンタルヘルスケア」ポジティブメンタルヘルスと健康経営：ワーク・エンゲイジメントに注目して. 2018 年 1 月 14 日（日），第 52 回日本成人病（生活習慣病）学会，都市センターホール，東京都。

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
該当せず。
2. 実用新案登録
該当せず。
3. その他
該当せず。

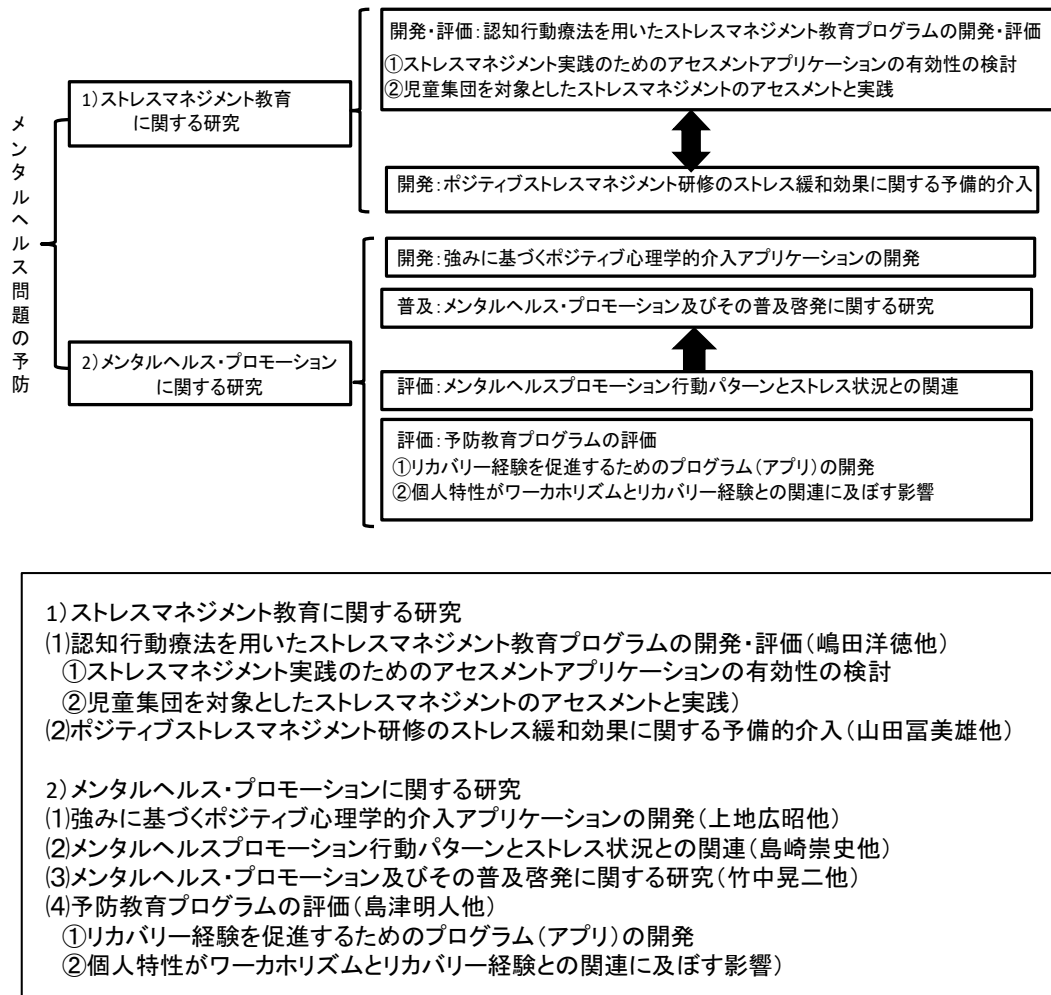


図 研究の概念図と分担計画

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

認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価

研究分担者

嶋田 洋徳（早稲田大学人間科学学術院・教授）

研究協力者

小関 俊祐（桜美林大学心理・教育学系・講師）

田中 佑樹（早稲田大学大学院人間科学研究科・博士後期課程）

石井 美穂（早稲田大学人間科学学術院心理相談室・相談補助員）

研究要旨：ストレスマネジメントとは、主に心理的ストレスに関する正しい理解を促す心理教育や、心理的ストレスへの対処方略の獲得や拡充をねらいとした介入を行うことによって、心理的ストレスとの付き合い方を習得する手続きの総称として用いられることが多い（竹中，1997）。ストレスマネジメントには、一般的に、呼吸法や自律訓練法などの生理的技法，認知再構成法（認知的再体制化）などの認知的技法，社会的スキル訓練などの行動的技法などが含まれている（金，2011）。

ストレスマネジメントの有効性を担保するためには、適切なアセスメントが必要不可欠である。その一方で、平成28年度の研究の成果によって、①日常生活に即した状態像の適切な評価方法の検討，②集団におけるアセスメントの具体的方略の検討，③何をもって「予防」したとしているのか，というようなストレスマネジメントの有効性についての適切な評価方法の検討，が課題として明らかになった。

そこで本報告では、認知行動療法を用いたストレスマネジメント教育プログラムの開発・評価の一貫として、日常生活に即したアセスメント方略として、補助的アプリケーションを用いた場合の有効性の検討と、学級集団におけるストレスマネジメントを実施する場合のアセスメント方略の整理と予防的なストレスマネジメントの評価について検討を行った。

ストレスマネジメント実践のためのアセスメントアプリケーションの有効性の検討

A. 研究目的

職域においてはメンタルヘルス対策として、コーピングの拡充によってストレス耐性を高めることを目的とした認知行動療法型ストレスマネジメント

（Cognitive Behavior Stress

Management；以下，CBSM）が実施されており、一定の効果があることが示されている（たとえば，河田・嶋田，2011）。一方で，CBSMは主に研修形式で実施されることが多く，対象者自身が自分のコーピングの有効性を分析する手続きを十分に用いることができないことに起因し

[ここに入力]

て、結果的に不十分な効果になってしまい、全体的な効果が低減してしまっていることが予測される。そのため、CBSMにおいては、対象者の個別化の精緻化を意図した手続きの工夫が必要であることと考えられる。その具体的な工夫として、さまざまな情報を蓄積させて、対象者が必要とする情報を提供することが可能である情報通信技術（Information and Communication Technology; 以下、ICT）が挙げられる。ICTをCBSMに活用すると、個人のコーピングの有効性に関するデータをその個人のデータベースとして蓄積させ、その個人にとって、有効性の高いコーピングをある程度自動的にフィードバックすることによって個別化されたストレスマネジメントの実施を可能にすると考えられる。

また、ストレスは、睡眠を中心とした生活リズムの影響を大きく受けやすく（岡島，2012）、ストレスと同時に「睡眠改善の介入」を実施することによって、さらにストレス低減効果が促進されることが示唆されている（Vargas et al., 2014）。これらのことから、セルフマネジメント介入の効果を高めるためには、個人の睡眠の問題をアセスメントし、睡眠リズムを整えることを基盤として、コーピングの拡充をねらいとした介入が有用であると考えられる。

以上のことから、個別化の精緻化を意図した、睡眠介入を取り入れた CBSM アプリケーションを開発した（Figure 1，2）。

そこで本研究ではその CBSM アプリケーションの効果を検証する。

Figure 1 睡眠記録入力画面

Figure 2 ストレッサー入力画面

B. 研究方法

対象者 首都圏の企業に勤務し、研究の参加同意が得られた 20 歳以上の労働者 71 名（男性 51 名，女性 20 名，平均年齢 38.72 ± 8.98 歳）を対象とした。

調査項目

(a) デモグラフィック項目：性別，年齢，職種，(b) ストレス反応：Stress Response Scale-18（SRS-18：鈴木他，

[ここに入力]

1997), (c) コーピングレパートリー: Tri-axial Coping Scale 24 (TAC-24; 神村他, 1995), (d) 不眠の重症度: Pittsburgh Scale Quality Index (PSQI; 土井他, 1998)の回答を求めた。

手続き 従来の CBSM と睡眠の心理教育用冊子, ストレスモニタリング表, 睡眠日誌を配布しワークシートを2週間実施するワークシート群(以下, WS 群), WS 群の手続きに加え1回 40 分の実験者による CBSM および睡眠の面接を実施する面接群, 本研究で開発した CBSM アプリケーションを2週間実施するアプリ群の3群に振り分けた。

なお, 本研究は, 早稲田大学「人を対象とする研究に関する倫理審査委員会」の承認を得て実施された(承認番号: 2016-134)。

C. 研究結果

介入の効果を検討するために, 介入方法(ワークシート群, 個別面接群, アプリ群)を独立変数, ストレス, 睡眠, コーピングレパートリーを従属変数とした2要因分散分析を行なった。その結果, ストレスにおいてはいずれの主効果および交互作用は有意ではなかった。また, pre 期と比べて post 期の, コーピングレパートリーの下位尺度の「責任転嫁」得点 ($F(2,44)=2.33, p<.10$), 「睡眠重症度」($F(2,44)=2.65, p<.10$) において時期の主効果および交互作用が示され, 単純主効果の検定の結果, 「責任転嫁」においてはアプリ群 ($d=.39$) (Figure 3), 「睡眠重症度」においては面接群 ($d=-.48$) の有意な変化が認められた。

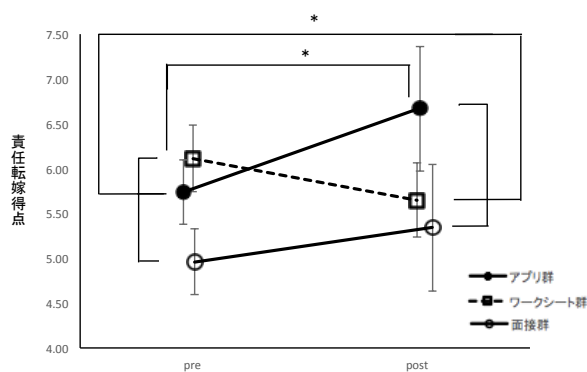


Figure 3. 介入による「責任転嫁得点」の比較。

D. 考察

本研究は, 個別化の精緻化を意図した睡眠介入を取り入れた CBSM アプリケーションの効果を検証すること目的に, 介入を行なった。その結果, ストレス反応に変化は見られなかったものの, コーピングレパートリーの拡充においてはアプリケーションによる介入の効果が最も高く, 不眠重症度においては面接による介入の効果が最も高いことが示された。これらのことから, コーピングの拡充においては, 個別化の有無にかかわらず一定の効果が示されたものの, 個別化に加えて「即時的な」フィードバック受けることでさらなる効果を高めることができると考えられる。また, 睡眠改善においては, 面接においては, 日々の習慣化された行動を把握して, それらの情報を整理した上で, 対象者自身に実行可能性が高いと判断した行動を選択させていた。この手続きによって対面による介入の方がアプリ群と比較して精緻化された個別化が達成されていたものと考えられる。したがって, 今後はアプリケーションにこの手続きを自動化させることによって睡眠改善におけるアプリケーションの効果を高めることができるだろう。

[ここに入力]

E. 結論

本研究は、個別化を目的とした、睡眠改善およびストレスマネジメントプログラムを搭載したアプリケーションを開発し、一部その効果が認められた。今後の課題としては、さらにサンプル数を増やし、引き続き CBSM の効果を検証する。

F. 健康危険情報 該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし。

2. 学会発表

田中 佑樹・石井 美穂・嶋田 洋徳・野村 和孝 (2017). コーピングの柔軟性の獲得を促進するアプリケーションの開発：勤労者に対するストレスマネジメントの個別化を目指した検討 日本ストレスマネジメント学会第 16 回学術大会・研修会プログラム・発表論文集, 34.

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

I. 引用文献

土井 由利子・箕輪 眞澄・大川 匡子・内山 真 (1998). ピッツバーグ睡眠質問票日本語版の作成. 精神科治療学 13, 755-769.

神村 栄一・海老原 由香・佐藤 健二 (1995). 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度 (TAC-24) の作成 教育相談研究, 33, 41-47.

河田 真理・嶋田 洋徳 (2011). アクセプトランスおよび価値の明確化を取り入れたストレスマネジメント心理教育が労働者のストレス反応に及ぼす影響 日本行動療法学会第 37 回大会発表論文集, 206-207.

岡島 義 (2012). 睡眠障害におけるストレスマネジメント介入 臨床心理学, 12, 817-820.

鈴木 伸一・嶋田 洋徳・三浦 正江・片柳 弘司・右馬埜 力也・坂野 雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討 行動医学研究, 4, 22-29.

Vargas, S., Antoni, M., Carver, C., Lechner, S., Wohlgemuth, W., Llabre, M., Blomberg, B., Glück, S., & DerHagopian, R. (2014). Sleep quality and fatigue after a stress management intervention for women with early-stage breast cancer in Southern Florida. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21, 971-981.

[ここに入力]

児童集団を対象としたストレスマネジメントのアセスメントと実践

A. 研究目的

児童集団に対してストレスマネジメントや社会的スキル訓練 (Social Skills Training: SST) などの心理的介入を実施する際に、「集団のアセスメント」が重要であることが、さまざまな領域で指摘され続けている (大谷・粕谷, 2014; 田代ら, 2016 など)。しかしながら、集団のアセスメントの指す具体的な手続きについては、十分に共有されていないのが現状である。特に学校や学級における「集団」は、たとえばうつ病など同様の疾患をもつ集団に対する認知行動療法 (伊藤ら, 2012) や、子育てという共通の悩みや課題を抱える保護者集団に対するペアレント・トレーニング (免田, 2015) における集団とは、位置づけが異なっている。すなわち学校や学級という、既存の、生活を一にする集団の特徴や特性を把握した上で、集団を対象として介入する利点を活かす手続きが求められていることになる。その枠組みの1つとして、「機能的アセスメント」が重視されている一方で、その手続きが広く浸透しているとは言い難い。そこで本報告では、これまで実践されてきた児童集団を対象としたストレスマネジメント介入について、「集団のアセスメント」という観点で概観する。この手続きを通して、質の高い、すなわち期待した効果が得られ、再現性、実証性を担保する介入の要件について検討することを目的とする。

B. 研究方法

本研究では、児童集団を対象としたストレスマネジメント介入を行った研究を

概観し、心理療法の効果研究の一資料とするため、Google Scholar および CiNii にて、「ストレスマネジメント」「介入」「児童」「集団」「学級」をキーワードとして、検索を行った。

なお、本研究は、文献研究のため、データ取得に伴う研究倫理審査対象に該当しない。

C. 研究結果

ストレス理論に基づいた集団のアセスメント

ストレスについて理解する際、Lazarus & Folkman (1984) のトランスアクショナルモデルに理論的基盤を置く場合が多い。ストレスマネジメントを実施する際にも、このトランスアクショナルモデルに基づいて、介入方略が選定されている。

たとえば、対人関係ストレスラーの減弱をねらいとしては、社会的スキルに代表される対処方略を習得する手続きが広く実践されている (たとえば佐藤ら, 2009)。「友だちとケンカした」というストレスラーに直面した場合に、仲直りのスキルを獲得することで、結果的にその後のストレスラーに直面する機会が減少し、将来のストレス反応の増加を予防できるという考え方ができる。

また、ストレスラーに対する否定的な認知的評価に起因すると想定される問題や、認知の多様性に気づくことで、ストレスラーに対して柔軟な反応を選択できることをねらいとし、認知再構成法 (認知的再体制化) の手続きが選択される (小関ら, 2007)。「友だちとケンカした」というストレスラーに直面した場合に、「もうあの子とは一生遊べない」という認知

[ここに入力]

が活性化すると、怒りや抑うつなどのストレス反応が増強することが予測される「謝れば許してくれるかも」、「相手も気にしているかも」という認知の存在に気づくことができれば、仲直りのための行動が生起しやすくなったり、相手からの仲直りのための働きかけを受け入れやすくなったりすることが期待できる。

あるいは、ストレス反応自体に焦点をあて、呼吸法や自律訓練法、漸近的筋弛緩法などの手続きの習得に重きを置く手続きも選択されうる。また、複数の手続きを習得した後に、問題解決訓練を用いて、自分に合ったストレス対処方略を案出し、選択し、実行するという一連の手続きを用いることも、有効性が実証されている（Spence et al., 2003）。

このように、トランスアクショナルモデルのどのような要因に対してアプローチするのかによって、手続きが異なる可能性があるものの、いずれも一定の有効性が確認されていることを踏まえると、対象となる集団の理解度や興味関心、すでに獲得している能力などを考慮した上で、具体的な手続きを選択することが求められる。

集団における機能的アセスメント

集団の中で生じている問題行動に対してアプローチをする場合、当該の問題行動がどのような機能を持っていて、代替行動として、どの行動が機能的に等価で、望ましい行動であるかを検討するためには、機能的アセスメントの手続きが重要である。機能的アセスメントとは、行動の出現頻度に影響を及ぼす先行刺激や後続刺激を同定することによって、標的行動を制御している変数を明らかにする一連の情報収集方法である（加藤・大石、

2004）。機能的アセスメントは大きく3つのタイプに分類されており、1）行動の主体（たとえば子ども）以外の立場の者（たとえば保護者や教員など）を対象として構造化面接や質問紙で行う間接的アセスメント、2）生活場面（たとえば家庭や学校）において、直接的に行動の主体の行動観察を行う直接的アセスメント、3）相談室などの観察場面で、標的行動の生起や維持に影響を及ぼす要因を系統的に操作し、標的行動の直接的観察を行う機能分析がある（野口・加藤，2004）。

ここで機能的アセスメントを軸とした集団のアセスメントについて整理すると、集団において考慮すべきことは、ある児童の行動が他の児童にとっての先行刺激や後続刺激としての役割も持ちうるという点である。Figure 4.に示したとおり、児童Aにとっての強化子は児童Bの反応であり、児童Bにとっての先行刺激および後続刺激は児童Aの行動によって提示されたものである。このような事象が学級などの集団内において観察された場合、一般に、教育上の指導の対象になるのは、先に叩いた児童A、もしくは児童Aと児童Bの双方とされることが多い。それに対して、機能的アセスメントの観点に基づけば、新たに児童Aの先行刺激である「退屈な状況」を作らないという環境へのアプローチも、選択肢の1つとして考えられる。同様に、児童Aの退屈な時に他者の注目を獲得できる、たとえば「質問する」などの代替行動の獲得や遂行促進のアプローチも選択肢となりうる。このように、機能的アセスメントの手続きに基づくことによって、複数の介入の選択肢が提示できるという利点がある。

[ここに入力]

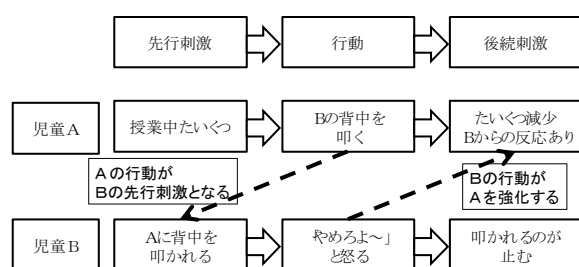


Figure 4.学級内で観察されうる行動の相互作用の例

また、代替行動を設定する際には、集団における共通性と個別性の理解が求められる。ここでいう共通性とは、集団の成員、すなわち学級でいえば児童のすべて、あるいはほとんどに共通する要因を指す。このような共通性が高いことが、集団介入を行う際の条件の1つとなっている。たとえば、小学1年生のある学級では、ほとんどの児童が「ごめんね」が言えないこと、という共通性が確認された場合に、「ごめんね」をターゲットスキルとした SST が有効であると予測できる。それに対して、「ごめんね」が言えない児童が1名しかいない場合には、「ごめんね」を言うことは個別性の高い課題であると位置づけられ、集団介入よりは個別の SST などの実施が有効であると予測される。このように、集団の共通性をアセスメントすることが、課題設定の妥当性の判断の1つとなる。

集団のアセスメントに基づく介入手続きの設定

ストレスマネジメントを実施する際に、どのような手続きを選択するか、すなわち SST やリラクセーション、認知再構成法などの、どの技法を用いるかに焦点が当てられることが多い。しかしながら、実際の実践場面において重要なことは、介入によって獲得された新たな行動レパ

ートリーや、生起頻度が高められた対処方略を遂行したことに随伴して、どのような結果が得られたのかという、行動の機能に着目した上で、介入手続きを選択することが重要である。ストレスマネジメントの目的がストレスの低減であるとした場合に、手続きとしてどのような変数を操作することが、ストレスの低減という結果に達する期待値が高いか、ということ予測するために、アセスメントを行う。したがって、アセスメントを経ることなく、技法 A と技法 B のどちらが優れているか、という議論や、技法 A と技法 B の両方を実施する、という考え方は、結果的にストレスの低減に至ったとしても、再現性という点で欠けており、実践としては不十分と言わざるを得ない。

たとえば、他児集団が遊んでいる輪に入ろうとする際に、他児の遊びの邪魔をしたり、わざとぶつかって行ったりすることで注意を引くことを試みようとする様子が頻繁に認められる児童 A がいたとする。担任は、当該児童 A に対して、その都度指導を行うものの、短期的には反省するが、すぐに同様の行動が引き起こされるため、周囲の児童のストレスレベルが非常に高くなってしまった、という事態に対して、ストレスマネジメントを試みることにする。その際、選択肢としては、児童 A に対する直接的なアプローチと、周囲の児童に対する、すなわち A にとっての環境へのアプローチの2つが想定される。この2つの選択肢から、児童 A の理解度や準備性、問題の緊急度や重篤度、担任など指導者のエフィカシーなどを考慮して対応方針を決めていく。当面は、環境へのアプローチを選択することで一定の成果を挙げつつ、時間をか

[ここに入力]

けて児童Aの能力を高めていくなどというように、短期目標や中期、長期目標を連動させて設定させることも重要である。

D. 考察

集団を対象としたストレスマネジメントは、多くの場合に、予防を目的として実施されることが多い。しかしながら、予防という視点で考えると、介入の有効性の評価として、単にストレス反応の低減のみを指標とすることは不十分である。予防の対象となる集団の状態像を考えた場合に、もともとストレス反応が低い集団であれば、介入してもストレス反応は低いままであり、結果からは変化が認められない。また、ストレス反応が有意に低減したことを有効性として示すとする、そもそも予防の対象として適切であるのか、という疑問が生じる。このような視点で考えれば、ストレスマネジメントの予防効果を、ストレス反応などの状態を示す変数ではなく、特性を示す変数の変化を押さえることが重要であると考えられる。

具体的には、心理的ストレス反応が増加することの予防を目的として SST を実施するとする。このような場合には、SST の前後を比較して、心理的ストレス反応が有意に低減した、という現象を確認しても、そもそもの目的（社会的スキルの獲得）を達成したかどうかの判断を行うことができない。このような事態に対して、SST が有効だったことを示すためには、たとえば社会的スキルのレパトリーが拡充したことや、社会的スキルの遂行の生起頻度が高まっていることを確認する手続きを踏まえることが重要である。同様に、認知再構成法を用いる場

合には、機能的自動思考が増加したことや、非機能的自動思考が減少したことを確認しなければならない。あるいは、認知特性の1つである行動抑制、行動活性傾向を測定する指標として、行動抑制システム（Behavioral Inhibition System : BIS）と行動賦活システム（Behavioral Activation System : BAS）を測定する（Gray, 1970）ことによって、強化刺激の随伴性認知が向上したことが確認することができれば、抑うつなどの指標に有意な変化が認められなくても、介入の効果があつたと理解することが可能になる。このような視点から、特に予防を目的とした場合のストレスマネジメントの有効性について、評価を行うことが重要である。

予防的なストレスマネジメントの対象となる条件としては、現時点でなんらかの問題が発現していないことが挙げられる。集団のストレスの水準が高い場合には、ストレス低減を目的としたストレスマネジメントが選択され、特定の個人のストレスの水準が高いことが示された際には、個別の支援が適切であることが多い。このような、集団におけるストレスの水準を適切に把握することも、アセスメントの観点として重要である。

E. 結論

本論文では、児童集団を対象としたストレスマネジメント介入について概観し、質の高い、すなわち期待した効果が得られ、再現性、実証性を担保する介入の要件について検討することが目的であつた。本論文で提起した要件として、1) ストレス理論に基づくアセスメントの実施、2) 機能的アセスメントの実施、3) ア

[ここに入力]

セメントに基づく手続きの設定，4）
予防を目的としたストレスマネジメント
の有効性の評価，の4つを挙げた。

主に学校をフィールドとして介入が実
施されることを考えると，実際にすべて
の要件を満たすことは困難であることが
少なくない。また，たとえば質問紙によ
る評価などは，実践上は，優先順位を劣
位にせざるを得ないことも生じうると考
えられる。

そのような制約はありつつも，これら
の要件を考慮して介入を実施することは，
効果が得られた手続きの再現性の確認や，
効果が得られなかった場合の手続きの修
正および再検討の指針となりうる。この
ような視点に基づいた介入研究の蓄積が，
質の高い介入手続きの構築に寄与するこ
とを期待している。

F. 健康危険情報
該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表
なし。

2. 学会発表

小関俊祐・小野はるか・土屋さとみ・黒
田 夏帆・齋藤綾乃・野中俊介・
三浦正江・嶋田洋徳（2017）. 集団
の特徴を踏まえたストレスマネジメント
の実践の工夫—機能する手続き
の立案のために— 日本健康心理学
会第30回大会，会員企画シンポジ
ウム（4）

H. 知的財産権の出願・登録状況
（予定を含む）

4. 特許取得

なし

5. 実用新案登録

なし

6. その他

なし

I. 引用文献

Gray, J. A. (1970). The psychological
basis of introversion-extraversion.
Behavioral Research and Therapy,
8, 249-266.

伊藤大輔・兼子唯・巢山晴菜・金谷順弘・
田上明日香・小関俊祐・貝谷久宣・
熊野宏昭・鈴木伸一（2012）. 心理
士による集団認知行動療法がうつ病
患者のうつ症状の改善に及ぼす効果
行動療法研究，38，169-179.

加藤哲文・大石幸二（2004）. 特別支援
教育を支える行動コンサルテーショ
ン：連携と協働を実現するためのシ
ステムと技法 学苑社.

小関俊祐・嶋田洋徳・佐々木和義（2007）.
小学5年生に対する認知行動的アプ
ローチによる抑うつの低減効果の検
討 行動療法研究，33，45-58.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984).
Stress, appraisal, and coping.
New York : Springer.

免田賢（2015）. ADHD に対するサマー
トリートメントプログラムにおける
ペアレントトレーニングの長期効果
について 発達障害研究，37，
247-258.

野口和也・加藤哲文（2004）. 通常学級
への支援（2） 加藤哲文・大石幸
二（編著） 特別支援教育を支え
る行動コンサルテーション：連携と
協働を実現するためのシステムと技

[ここに入力]

法 学苑社, 85-102.

大谷哲弘・粕谷貴志 (2014). 高等学校入学時における学級適応を目的としたグループアプローチプログラムの検討 カウンセリング研究, 47, 96-107.

佐藤寛・今城知子・戸ヶ崎泰子・石川信一・佐藤容子・佐藤正二 (2009). 児童の抑うつ症状に対する学級規模の認知行動療法プログラムの有効性 教育心理学研究, 57, 111-123.

Spence, S. H., Sheffield, J. K., & Donovan, C. L. (2003). Preventing adolescent depression: An evaluation of the Problem Solving for Life Program. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 3-13.

田代恭子・嶋田洋徳・野村和孝・小関俊祐・岡田眞ノ典・杉山雅彦 (2016). "集団" 認知行動療法の貢献と課題—集団 CBT が個人 CBT と同等あるいはそれ以上の効果を生み出すために— 日本認知・行動療法学会大会発表論文集, 42, 102-103.

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覚が増加した。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。

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。

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

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」（附録 1）

57 問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（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 抑うつ感	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。

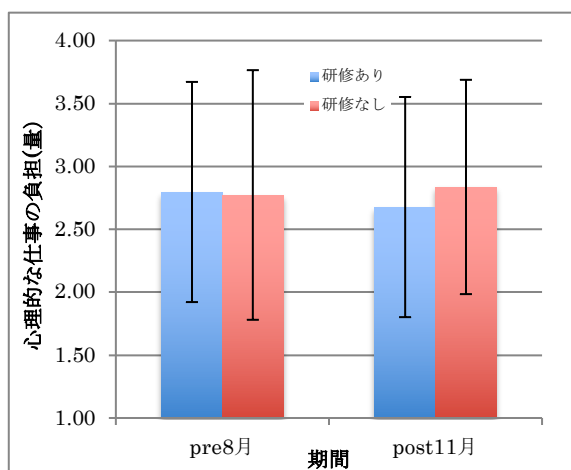


図2 心理的な仕事の負担（量）の8月～11月への変化に及ぼす研修の効果

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

[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 \times 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 \times 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

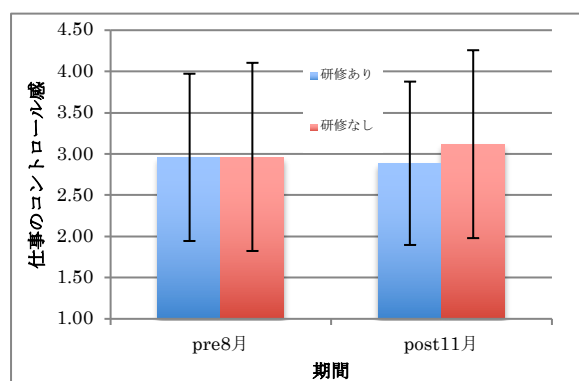


図3 仕事のコントロール感の2月～8月への変化に及ぼす研修の効果

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 \times 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 \times 群の交互作用が有意であった $F(1, 275) = 4.505$, $p < .05$ 。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 \times 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

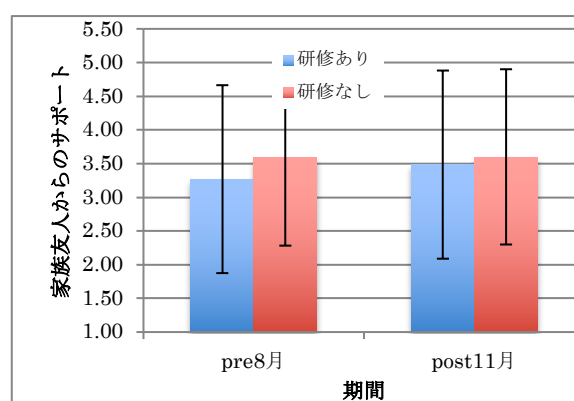


図4 「家族友人からのサポート」の2月～8月への変化に及ぼす研修の効果

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、仕事コントロールできる感覚が増加したこと、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($F(2, 154)=6.709, p<.005$)。

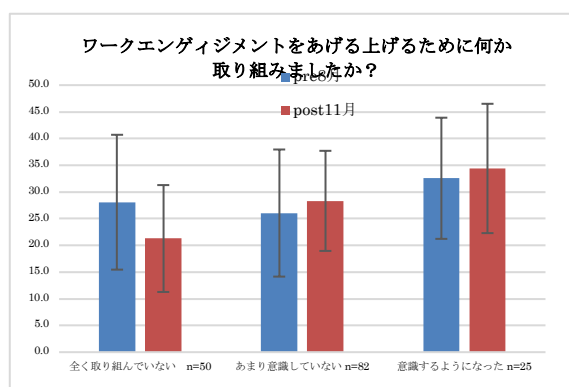


図5 ワークエンゲイジメントを上げる取り組みが、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果。

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。

[ここに入力]

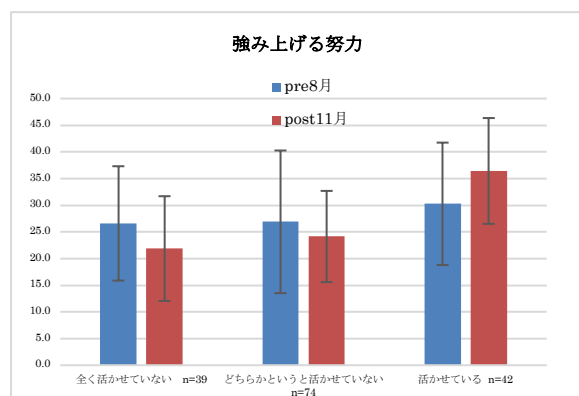


図6 強みを職場で生かす努力が、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果。

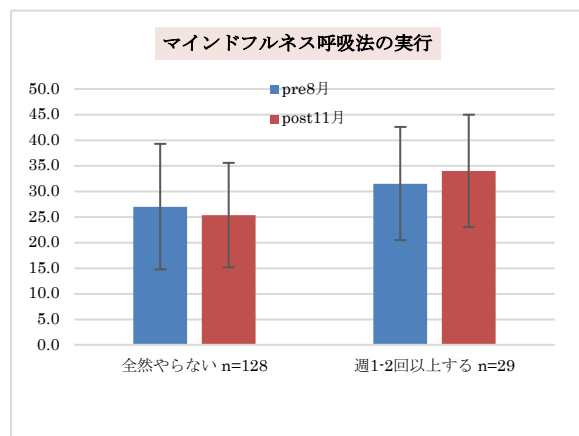


図7 マインドフルネス呼吸法の実行が、ワークエンゲイジメント得点に及ぼす効果。

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覚が増加したこと、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-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

[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 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 ポジティブサイコロジ入門 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, 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践. 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

附録 1：ストレスチェック調査用紙

職業性ストレス簡易調査票

ストレスチェック回答シート

◎このストレスチェックは、必須ではありません。
あなた自身のセルフケアのために「任意」でご参加ください。

◎このストレスチェック回答シートは、厚生労働省が開発した「職業性ストレス簡易調査票」を基本に構成しております。

◎このストレスチェックは、あなたの仕事のストレス状態を、あおよそ把握して頂き、ご自身の心の健康管理にお役立て頂くことを目的としています。

◎「ストレスチェック回答シート」の質問に対するあなたのお答えに基づきあなたのストレスプロフィールを作成し、後日お届けいたします。

◎あなたのストレスプロフィール、及びご回答頂いた内容は、サービス提供機関が責任を持って保管し、あなたの同意を得ないで、事業所を含む第三者に提供されることはありません。個人のストレスチェック結果は、個人の健康管理を目的として産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接推奨のご連絡を個別に差し上げます。

個人の結果が外部（上司・人事部門等）にもれることは、一切ありません。但し個人が特定できない（氏名・生年月日・住所・連絡先等を消去した情報）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『個人情報取り扱いについて同意し、ストレスチェックを受けられますか？』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。

記入方法

記載された氏名、事業所に誤りがないかご確認ください。

すべての質問にご回答ください。

各質問の回答は、最も当てはまるものをひとつだけ選び、はっきりとマークしてください。

記入漏れや、複数のご回答があると正しく評価できません。

記入例

※数字見本

※マークの付けかた

回答後は折り曲げないように提出用封筒に入れ、必ずのり付けして提出してください。

附録 2：使用された追加調査用紙

ポジティブメンタルヘルス調査

1～3の問いに回答してください

1 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（ ）であると考えている

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、自分と同年配の人と比べて、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、人生を楽しむ人たちです。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 1 2 3 4 5 6 7 とてもある

2 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ど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)に○をつけてください。

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

1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。 0 1 2 3 4 5 6

2. 職場では、元気が出て精神的になるように感じる。 0 1 2 3 4 5 6

3. 仕事に熱心である。 0 1 2 3 4 5 6

4. 仕事は、私に活力を与えてくれる。 0 1 2 3 4 5 6

5. 朝目がさめると、さあ仕事へ行こうという気持ちになる。 0 1 2 3 4 5 6

6. 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。 0 1 2 3 4 5 6

7. 自分の仕事に誇りを感じる。 0 1 2 3 4 5 6

8. 私は仕事にのめり込んでいる。 0 1 2 3 4 5 6

9. 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。 0 1 2 3 4 5 6

裏面にも質問があります。

ストレスチェック回答シート

表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受けられますか？ はい いいえ

20171 00001

事業所 サンプル事業所

部署 サンプル営業部

氏名 サンプル 太郎 様 性別 男性

回答記入日 20 年 月 日

回答記入日 0 0 0 0 1 9 9 9 9 9

あなたの仕事についてうかがいます。

1. 非常にたくさんさんの仕事をしなければならぬ

2. 時間内に仕事が処理しきれない

3. 一生懸命働かなければならぬ

4. かなり注意を集中する必要がある

5. 高度の知識や技術が必要なの仕事

6. 勤務時間外に仕事のことを考えていなければならない

7. からだを大急ぎで使う仕事

8. 自分のペースで仕事ができる

9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

10. 職場の仕事の方針に自分の意見が反映できる

11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない

12. 私の部署で意見の食い違いがある

13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない

14. 私の職場の雰囲気は友好的である

15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、臭気など）はよくない

16. 仕事の内容は自分にあっている

17. 働きがいのある仕事

13. ゆううつだ

14. 何をしても面白くない

15. 物事に集中できない

16. 気分が落ちない

17. 仕事で手につかない

18. 悲しいと感じる

19. めんどくさい

20. 体のふしぎが痛む

21. 頭がぼんやりする

22. 首痛や肩がこる

23. 腰が痛い

24. 目が疲れる

25. 動悸や息切れがする

26. 胃腸の具合が悪い

27. 食欲がない

28. 便秘や下痢をする

29. よく眠れない

最近1ヵ月間のあなたの状態についてうかがいます。

1. 元気がいなくなる

2. 元気がいっぱい

3. 生き生きする

4. 怒りを感じる

5. 内心満足したい

6. イライラしている

7. ひどく疲れた

8. へへとど

9. だるい

10. 気がはりつめている

11. 不安だ

12. 落ち着かない

あなたの周りの方々にうかがいます。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人等

あなたの仕事で、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司 5. 職場の同僚 6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人生活の問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

7. 上司 8. 職場の同僚 9. 配偶者、家族、友人等

満足度について

1. 仕事に満足だ

2. 家庭生活に満足だ

※最後に記入漏れがないか、複数回答がないかもう一度確認してください。記入漏れや複数回答があると正しく評価できません。

3 あなたの生活習慣についておたずねします。以下の以下の質問にお答えください。

1 一日に何本程度、タバコを吸いますか？番号に○印をつけてください。

1 吸わない 2 10本以内 3 20本以内 4 40本以内 5 それ以上

2 週に何日程度、朝食を摂りますか？番号に○印をつけてください。

1 全然摂らない 2 時々 3 ほぼ毎日 4 毎日

3 週に何日程度、朝食を摂りますか？番号に○印をつけてください。

1 全然摂らない 2 時々 3 ほぼ毎日 4 毎日

4 週に何日程度、飲酒しますか？番号に○印をつけてください。

1 全然摂らない 2 時々 3 ほぼ毎日 4 毎日

5 週にどの程度、運動しますか？番号に○印をつけてください。

1 全然摂らない 2 時々 3 ほぼ毎日 4 毎日

6 あなたの普段の睡眠時間はどれくらいですか？番号に○印をつけてください。

1 3時間未満 2 3～5時間 3 6～8時間 4 9～11時間 5 それ以上

7 あなたの体形はつぎのどれですか？番号に○印をつけてください。

1 痩せ型 2 やや痩せ型 3 標準型 4 やや肥満 5 肥満

8 あなたの体調が最高と思われる生活リズムだけを教えてください。その上で1日のスケジュールを本当に思い通りにこなすことができるとしたら何時に起きますか？時刻に○印をつけてください。

5時 6時 7時 8時 9時 10時 11時 12時 それ以降

9 普段、起床後30分のけだるさはどの程度ですか？番号に○印をつけてください。

1 とてもけだるい 2 ややけだるい 3 どちらでもない 4 やや爽快 5 とても爽快

10 あなたは、夜何時には寝る感じが眠くなりますか？時刻に○印をつけてください。

20時 21時 22時 23時 24時 1時 2時 3時以降

11 一日のどの時間帯に体調が最高だと思いますか？時刻に○印をつけてください。

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24時

12 「朝型」か「夜型」かと尋ねられたら、あなたは次のうちどれにあてはまりますか？番号に○印をつけてください。

1 明らかな朝型 2 どちらかといえば朝型 3 どちらともいえない 4 どちらかといえば夜型 5 明らかな夜型

13 寝る前など、リラクゼーション時間を作っていますか？番号に○印をつけてください。

1 そのような習慣はない 2 週に1～2回はする 3 週に3～4回はする 4 ほぼ毎日する

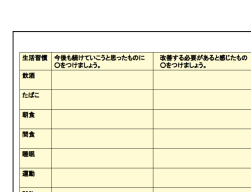
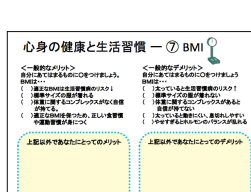
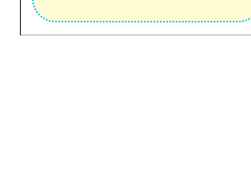
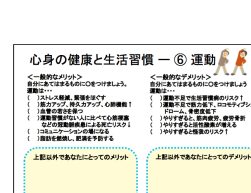
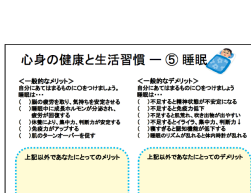
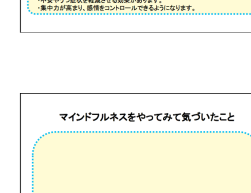
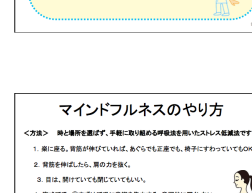
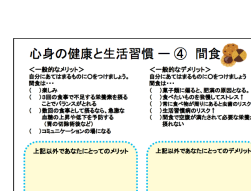
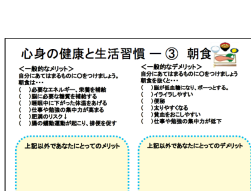
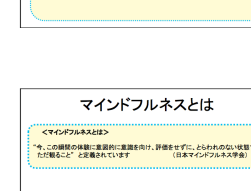
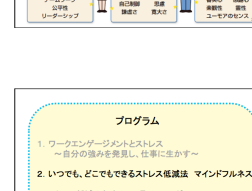
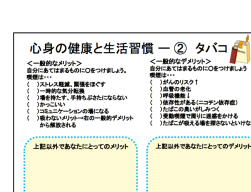
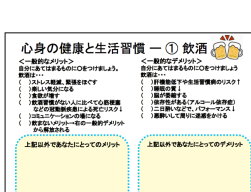
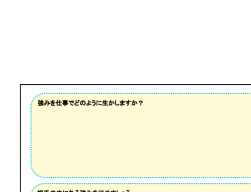
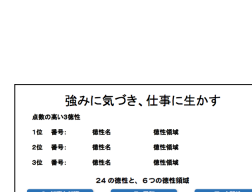
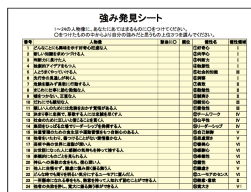
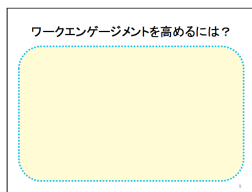
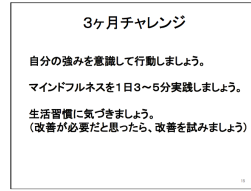
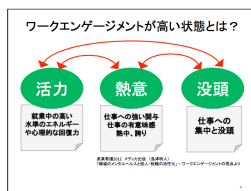
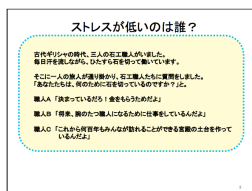
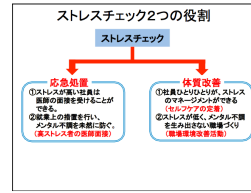
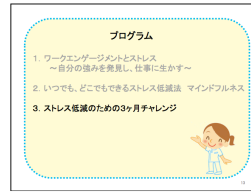
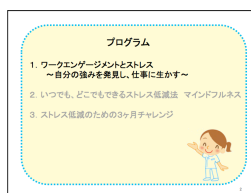
14 マインドフル観想をどの程度実施していますか？

1 全然摂らない 2 時々 3 ほぼ毎日 4 毎日

以上で質問は終わります。ありがとうございます。

氏名： 記入日： 年 月 日

附録3：研修に使用した配付冊子



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

強みに基づくポジティブ心理学的介入アプリケーションの開発

研究分担者

上地広昭（山口大学）

研究協力者

島崎 崇史（上智大学文学部・講師）

竹中 晃二（早稲田大学人間科学部人間科学部学術院・教授）

研究要旨

本分担研究では、個人が持つ代表的な5つの強みの活用状況と主観的な日常満足感について、毎日セルフモニタリングを行うことができるスマートフォン用アプリケーション「ポジティブライフ」の開発を行った。本アプリケーションには継続的な利用を促すために、ゲーミフィケーションの要素（ポイントおよびバッジ）を取り入れている。今後、無作為化統制試験による本アプリケーションの有効性を検証することが望まれる。

A. 研究目的

ポジティブ心理学の研究成果に基づく介入をポジティブ心理学的介入と呼ぶ。その中でも最も代表的なものが「強み」に基づく介入である。強みは、多く持つことで **well-being** と関連するが、保有するだけでなく、より積極的に活用する（発揮すること）ことで様々な効果があると期待できる。Seligmanによれば、強みには、時代、民族、宗教などを超えて24種類（好奇心と関心、学習意欲、判断力など）あるとされている。さらに、人には3つから7つの「特徴的な強み（Signature Strengths）」があり、この特徴的な強みを様々な方法で活用させる介入が一般的である。

本研究では、個人が持つ代表的な5つの

強みの活用状況と主観的な日常満足感について、毎日、セルフモニタリングを行わせるスマートフォン用アプリケーションの開発を行った。

B. 研究方法

平成28年度9月に、ポジティブ心理学的介入の具体的内容を決定し、平成28年10月にスマートフォン用アプリケーションの開発をエコマス株式会社（宇部市）に委託した。本アプリケーションは、強みの活用状況および日常満足度の入力を毎日行い、その結果がグラフで可視化できるようにしている。

（倫理面への配慮）

本アプリケーションでは、個人情報の漏えい防止のため、ログインの際に、IDとパ

[ここに入力]



図 1. ポジティブ心理学的介入アプリケーション「ポジティブライフ」

スワードが必要になっている。

C. 研究結果

平成 29 年 2 月に、スマートフォン用のポジティブ心理学的介入アプリケーション「ポジティブライフ」が完成した。本アプリケーションでは、セルフモニタリングを継続的に行ってもらうために、ゲーミフィケーションの中のポイントとバッジの要素を盛り込んだ（図 1 参照）。ポイントとは、進行を数量的ユニットで表示することであり、ここでは自分の強みを活用する毎にポイントを付与するように設定した。また、バッジは、達成状況をアイコンで可視化することであり、ここではポイントが規定量（たとえば 20 ポイント）に達した場合、スマートフォンの画面の色が変化している。

これにより、利用者を視覚的に楽しめつつ、アプリケーション利用の動機づけを高めることが期待できる。

D. 考察

本アプリケーションでは、単に強みの活用を促すだけではなく、行動変容技法（セルフモニタリングの原理を応用すること

で継続的な行動変容（強みの活用を長期的に継続すること）を目指している。今後、実際に無作為化統制試験を行い、本アプリケーションの有効性に関して検証を行う必要がある。

E. 結論

本アプリケーションを用いて個人の持つポジティブな性格特性（強み）を存分に発揮することができれば、ポジティブ心理学の究極的な目標である持続的な幸福の実現に寄与できるものと思われる。

G. 研究発表

1. 論文発表

Shimazakia, T., Hugejiletu, B., Geer, D., Uechi, H., Ying-Hua, L., Miurae, K., & Takenaka, K.(2017). Cross-cultural validity of the theory of planned behavior for predicting healthy food choice in secondary school students of Inner Mongolia. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 35, S497-S501.

Uechi, H., Tan N., & Honda, Y. Effects of a Gamification-Based Intervention for Promoting Health Behaviors. *The Journal of*

[ここに入力]

Physical Fitness and Sports Medicine (in press).

2. 学会発表

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

竹中晃二・上地広昭・島崎崇史・梶原彩香 (2017). 学校ポジティブ教育のための「強み」評価票の開発—予備的研究—. 第16回日本ストレスマネジメント学会大会.

竹中晃二・上地広昭・島崎崇史・三浦佳代・小松沢早桐・梶原彩香 (2017). メンタルヘルス・プロモーションを目的とした eラーニング・プログラムの開発および評価: 予備的研究. 日本健康心理学会第30回大会.

上地広昭・島崎崇史・竹中晃二 (2017). 幼少期における運動・スポーツの継続が GRIT に及ぼす影響. 日本健康心理学会第30回大会.

島崎崇史・上地広昭・竹中晃二 (2017). メンタルヘルスプロモーション行動実施による予防効果の検討. 日本健康心理学会第30回大会.

H. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む)

なし

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

メンタルヘルス・プロモーション行動パターンとストレス状況との関連

研究分担者

島崎 崇史（上智大学文学部・講師）

上地 広昭（山口大学教育学部・准教授）

竹中 晃二（早稲田大学人間科学学術院・教授）

研究要旨：本研究の目的は、就業者を対象としてメンタルヘルス・プロモーション行動の実施パターンを類型化し、活動型による職業性ストレスの状況について比較をおこなうことであった。調査に対しては、6企業で就労する762名から回答が得られた。調査内容は、メンタルヘルス・プロモーション行動評価尺度、および職業性ストレス簡易調査票であった。クラスター分析の結果、個人活動型（ $n=95$ ）、非活動型（ $n=283$ ）、身体活動型（ $n=164$ ）、多活動型（ $n=64$ ）、および文化活動型（ $n=156$ ）の5つの活動型が抽出された。職業性ストレスとの関連性については、活力において活動型による差異が認められ、多活動型が最も高く、個人活動型、身体活動型、文化的活動型の間には差異が認められなかった。一方、非活動型は、活気が低く、イライラ感、疲労感、抑うつ感が高かった。本研究の結果から、メンタルヘルス・プロモーション行動は、個人の趣向性に併せて実施することで、職業性ストレスの改善に貢献する可能性が示唆された。

A. 研究目的

本研究班では、「日常生活の中で実践可能なこころの健康を促進する行動」であるメンタルヘルス・プロモーション行動と職業性ストレスとの関連性について検討を進めてきた。昨年度までの研究成果として、メンタルヘルス・プロモーション行動の実施状況を評価する尺度の構成、および横断研究により職業性ストレスにおける活力との正の相関、抑うつ感との負の相関を確認している。一方で、メンタルヘルス・プロモーション行動は、就労者の趣向性により、複数の行動が組み合わせて実施されている可能性がある。たとえば、運動やスポーツを好む者は、

気晴らしとして身体活動を実施することによりこころの健康を保持・増進していると考えられる。一方でこのような者は、博物館や美術館に行くといった行動によりこころの健康増進を図っているとは考え難い。逆の行動パターンを有する者も当然存在すると考えられる。

本研究の目的は、中小企業の就業者を対象としてメンタルヘルス・プロモーション行動の実施パターンを明らかにし、職業性ストレスとの関連性を明らかにすることであった。

B. 研究方法

1) 対象者

対象は、東北地方の中小企業6事業所

[ここに入力]

に就労する 942 名であった。対象者は、全国健康保険協会岩手支部の協力により募集された。

2) 調査内容

(1) 回答者の属性

性別、年齢、および業態について回答を得た。

(2) 職業性ストレス状況

下光（2005）の職業性ストレス簡易調査票における、活気、イライラ感、疲労感、不安感、および抑うつ感を測定する 18 項目について回答を得た。

(3) メンタルヘルス・プロモーション行動実施状況

島崎他（2015）の構成した、メンタルヘルス・プロモーション行動評価尺度（Table 1）をもちい、メンタルヘルス・プロモーション行動の実施状況について 5 件法（全くおこなっていないーよくおこなっている）により回答を得た。

3) 分析

分析においては、メンタルヘルス・プロモーション行動尺度の 8 項目全てに対して回答が得られた 762 名を対象とした。

就業者のメンタルヘルス・プロモーション行動実施パターンについては、Ward 法によるクラスター分析をおこなった。

行動パターンと就業ストレスとの関連性の検討については、抽出された行動パターンを独立変数、職業性ストレスを従属変数とする一元配置の分散分析をおこなった。多重比較検定については、Scheffe の方法をもちいた。分析には、IBM SPSS 17.0 をもちいた。

4) 倫理的配慮

本研究におけるデータの収集については、全国健康保険協会の個人情報保護規定に則りおこなわれた。対象者には、調査票の冒頭に本研究の目的、および収集されたデータは匿名化した上で研究に用いられ、成果の公表をおこなうこと、自由意志により研究への不参加・中止を選択できることを説明し、質問紙への回答をもって同意が得られたと判断した。

C. 研究結果

1) クラスター分析による行動実施パターンの抽出

分析の結果、5 つの行動パターンが抽出された（Figure 1）。本研究における各クラスターの人数は、個人活動型（n = 95）、非活動型（n = 283）、身体活動型（n = 164）、多活動型（n = 64）、および文化活動型（n = 156）であった。

Table 1 メンタルヘルスプロモーション行動評価尺度の項目（島崎他，2015）

構成概念	質問項目
身体活動	ウォーキングや体操といった身体を動かす活動を行っている。
平日文化的活動	日頃から読書や音楽鑑賞などを行っている。
休日文化的活動	休日には、趣味の行事、映画鑑賞、美術展めぐりなどを行っている。
対人コミュニケーション	日頃から友人と関わりを持っている。
積極的リラクセーション行動	お風呂に長く入る、適度な飲酒をするなど、自分がリラックスできる活動を積極的に行っている。
ボランティア活動	人の役に立つ活動や、人を援助する活動を行っている。
新規活動への興味と参加	今までやったことのないような新しい活動や学習に挑戦している。
集団への所属	趣味の会、旅行の会などの集団活動の会に所属して活動している。

2) 行動実施パターンによる職業性ストレスの差異

一元配置分散分析の結果を Figure 2 に

示す。分析の結果、活気、イライラ感、疲労感、抑うつ感において有意な主効果が確認された。多重比較検定の結果、非活動型は、他のクラスターと比較して活

[ここに入力]

気が有意に低かった。加えて、他のクラスターと比較して、イライラ感, 疲労感, および抑うつ感が有意に高かった。

D. 考察

本研究では、メンタルヘルス・プロモーション行動の実施パターンについて検討し、職業性ストレスとの関連性について検討をおこなった。

その結果、活力においては、非活動型が他の活動型と比較して有意に低いことが明らかになった。同様に、非活動型は、イライラ感, 疲労感, および抑うつ感が他の活動型よりも高かった。

すべての活動を積極的におこなっている多活動型、集団ではなく個人での活動を好む個人活動型、身体を動かす活動を好む身体活動型、読書や音楽鑑賞といった活動を好む文化活動型における差異については、多活動型の活力が有意に高かったものの、その他の要因についてはほとんど差異が確認されなかった。そのため、メンタルヘルス・プロモーション行動は、個人の趣向性に合わせて快活動を積極的におこなうことにより、職業性ストレスを低減させる可能性が確認された。

E. 結論

本研究の結果、メンタルヘルス・プロモーション行動は、個人の趣向性に併せて実施することで、職業性ストレスの改善に貢献する可能性が示唆された。今後は、各行動パターンとストレス状況との関連における、社会経済学的変数の影響を明らかにし、対象者の属性に合わせた支援のあり方について検討が必要である。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

島崎崇史・飯尾美沙・上地広昭・竹中晃二 (2017). メンタルヘルス・プロモーション行動パターンとストレス状況との関連 日本ストレスマネジメント学会第 16 回大会・研修会抄録集 p.19

島崎崇史・上地広昭・竹中晃二 (2017). メンタルヘルス・プロモーション行動による職業性ストレス予測モデルの構築 日本心理学会

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

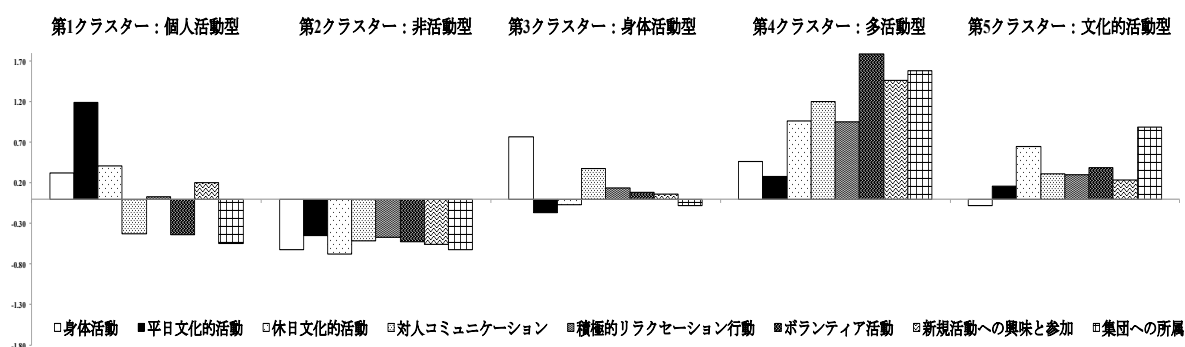


Figure 1 クラスタ分析による活動型の分類

[ここに入力]

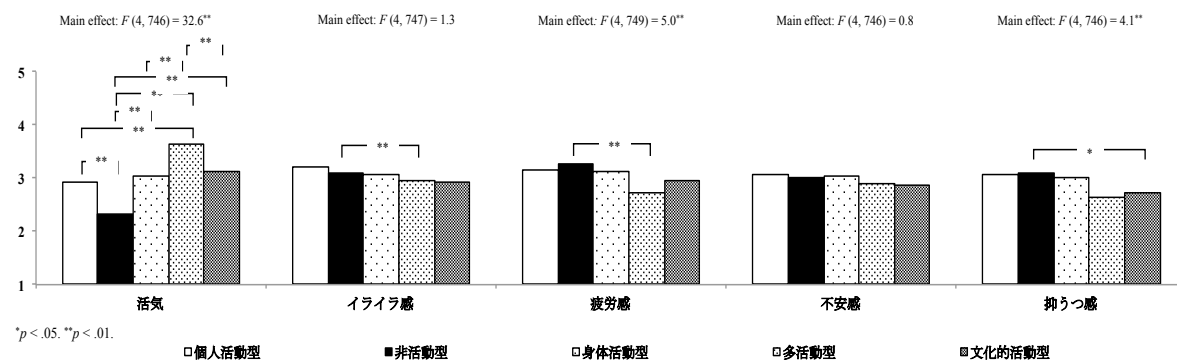


Figure 2 活動型による職業性ストレスの比較

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

メンタルヘルス・プロモーション及びその普及啓発に関する研究

研究分担者

竹中晃二 早稲田大学人間科学学術院・教授

研究協力者

上地 広昭（山口大学教育学部・准教授）

島崎 崇史（上智大学文学部・講師）

研究要旨：本研究の目的は、メンタルヘルス・プロモーション（mental health promotion：MHP）において、1）ポジティブな感情・考え方・活動（ポジティブ要素：PosiMH）がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割を整理し、2）普及啓発を目的としたMHPブランド「こころのABC活動」を開発し、3）「こころのABC活動」のリーフレット配布による普及啓発の効果を検証することであった。1）では、Layous, Chacellor, & Lyubomirsky（2014）の文献を基に、PosiMHが果たす防衛的役割を整理した。2）では、Act, Belong, Challengeの3要素からなるMHPブランド「こころのABC活動」を開発した。3）では、自治体職員を対象に、MHPブランド「こころのABC活動」に関わるリーフレットを開発し、普及啓発の効果として配布1カ月後に認識、理解、受容、および行動意図についての調査を行った。その結果、リーフレットそのものが閲覧されておれば、認識→理解→受容→行動意図と影響が連鎖することがわかった。

A. 研究目的

従来、メンタルヘルス問題への対応は、そのネガティブ側面の緩和に焦点を絞ったアプローチが行われてきた。しかし、近年では、たとえネガティブな出来事を経験していたとしても、同時にポジティブな出来事を経験しておれば、ネガティブな影響を緩和できることが知られている（例えば、Haefffel & Vargas, 2011）。このように、ポジティブな感情・考え方・活動（以後、ポジティブ要素と称する）は、メンタルヘルス問題の予防策として

の有効性が期待されているものの、そのメカニズムは必ずしも明確になっていない。本研究では、そのメカニズムの一端を文献に基づき、ポジティブ要素が果たすネガティブ側面への防衛的役割を整理する。

一方、メンタルヘルス・プロモーション（Mental Health Promotion：MHP）は、住民のポジティブ・メンタルヘルス（Positive Mental Health：PosiMH）を増強させことを目標として、特定のメンタルヘルス問題が確認される前に、PosiMH

[ここに入力]

の決定因に働きかけを行い、PosiMH を最適化することを目的とする介入である (O'Connell, Boat, & Warner, 2009)。諸外国では、近年、メンタルヘルス問題に関わるネガティブ側面への対処とは別に、PosiMH の強化に焦点を絞った積極的な MHP 活動が盛んに行われている (例えば, Donovan & Anwar-McHenry, 2014; Friedli, Pliver, Tidyman, et al., 2007)。本研究においては、「こころの ABC 活動」と名付けた MHP ブランドを開発し、リーフレットを用いた普及啓発の効果を検証する。

本研究の目的は、MHP において、1) PosiMH がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割を整理し、2) 普及啓発を目的とした MHP ブランド「こころの ABC 活動」を開発し、3) 「こころの ABC 活動」のリーフレット配布による普及啓発の効果を検証することである。

B. 研究方法

1) ポジティブな感情・考え方・活動が果たすネガティブ側面への防衛的役割

Layous, Chacellor, & Lyubomirsky (2014) の文献を基にポジティブな感情・考え方・活動が果たすネガティブ側面への防衛的役割を整理した。

2) MHP ブランド「こころの ABC 活動」の開発

MHPブランド「こころのABC活動」の A, B, C, それぞれの活動は、PosiMHを得るための活動、すなわちメンタルヘルスの良好な人が行っている活動に基づいている。著者は、全国健康保険協会に所属し、中小企業の従業員に対して保健指導を行っている保健師と管理栄養士 768 名を対象に、

(1) メンタルヘルスのよい人の特徴や彼らが日頃行っている行動、および (2) メンタルヘルスの悪い人の特徴や彼らが日頃行っている行動、について自由記述による調査を行った。また、彼らを通じて、事業所の上司にあたる者 (94名) に対して、



図1. メンタルヘルス・プロモーション活動「こころのABC活動」A: Act; B: Belong; C: Challenge

部下に関して同様の問いかけを行い、集計を行った。その後、修正不可能な内容を除き、メンタルヘルスのよい人が日常生活で実施している行動として、Act (身体的、精神的、社会的な活動)、Belong (集団への所属や社会的活動)、およびChallenge (ボランティア活動や新規な活動の実施)、の3要素に集約した (図1)。これらの結果は、Donovan et al. (2006) の調査結果とほぼ一致し、なによりも普及啓発を目的として、人々が理解しやすい「語呂合わせ」としてA, B, Cという形で示している。本研究では、MHPブランド「こころのABC活動」について普及啓発を目的としたリーフレット (図2) を開発して使用した。

②MHPブランド「こころのABC活動」の普及啓発

[ここに入力]

本研究では、地方自治体職員対象にしたリーフレット配布による効果を検証した。通常、健康行動実践に関する情報提供では、一方で、押し付け的な指示型提供により、受け手側の抵抗感や警戒感を高め、そのた

れた対象者のデータだけを分析した。

C. 研究結果

1) ポジティブな感情・考え方・活動がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割



図2.「ココロのABC活動」普及啓発のためのポスター、冊子、リーフレット

めポスターの掲示や資料の配布では無関心を招きやすい。本情報提供では、S県T市の職員1,055名対象に、事前の説明を行うことなしに「ココロのABC活動」普及啓発リーフレット（図2）を配布し、配布後1カ月後にイントラネットを通じて、PosiMHを強化する行動の実践程度、リーフレット内容についての認識、理解、受容、および行動意図の調査を依頼した。

（倫理面への配慮）

MHPブランド「ココロのABC活動」に関わる普及啓発効果の調査については、S県T市の保健センターを通じて調査実施の了承を得るとともに、配布後1カ月の回答に関しては、強制でないこと、また質問の内容の一部に答えたくない内容が含まれている場合は答えなくてもよいこと、および個人情報の防衛には十分な配慮を行うことを事前に通知し、回答者は質問内容を確認し、回答に了解が得ら

れた。PosiMHは、高水準の生活満足度と肯定的感情（感情的なウェルビーイング）、および高水準の心理社会的機能（心理的、社会的ウェルビーイング）である（Miles, Espiritu, Horen, et al., 2010）。幸福感、快感情、充実感、またそれらを生じさせるポジティブ要素は、メンタルヘルス不調への防衛要因の役割を果たすことが知られている。

Layous, Chacellor, & Lyubomirsky, 2014)は、これらポジティブ要素が果たす精神疾患への防衛的役割を、(A) 近位の危険因子への直接的抑制効果、(B) 遠位の危険因子から近位の危険因子への影響力の緩和、および (C) 近位の危険因子から精神症状を導く調整変数、の3点で説明している。

(A) に関しては、精神障害の発症に最も影響を与える近位の危険因子、例えばネガティブな反すう（問題解決を行うことなく、繰り返し問題に集中すること）

[ここに入力]

や孤独感への抑制効果である。ポジティブ要素は、近位の危険因子に伴うネガティブな感情・考え方・行動を抑制して障害の発症を阻止する。

つぎに、(B)では、遠位の危険因子（たとえば、過去のトラウマ体験）が近位の

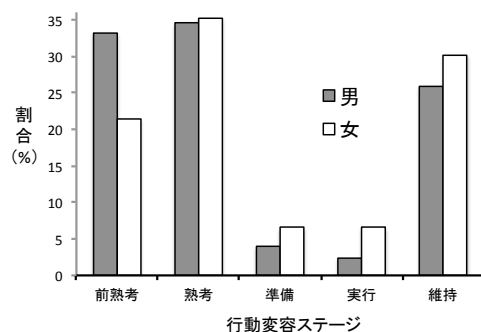


図 3.「メンタルヘルスをよくするために意識して何かを行っている」行動変容ステージの分布

危険因子へと導く影響力を和らげることである。遠位の危険因子は、障害の発症に対する誘引要件になっているものの、ポジティブ要素を強化することによって遠位の危険因子から近位の危険因子への影響力を抑制することができる。

最後に、(C)では、ポジティブ要素が、近位の危険因子が精神症状に導く軌道を分ける調整変数となりうることを説明している。すなわち、過去に重大なトラウマを経験したとしても、そのことが必ずしも精神疾患の原因とはならない。ポジティブ要素には、その軌道を肯定的な方向に導く効果がある。

以上のように、ポジティブ要素がメンタルヘルスのネガティブ側面に果たす防衛的役割についてのメカニズムが整理できた。

2) MHP ブランド「こころの ABC 活動」の開発

本研究で紹介する MHP ブランド「こ

ころの ABC 活動」の A, B, C, それぞれの活動は、PosiM を得るための活動、すなわちメンタルヘルスの良好な人が行っている活動に基づいている。著者は、PosiM を強化するための行動を調査した。その調査内容は、西オーストラリアで実施されている MHP に先立って行われた調査 (Donovan et al., 2006) に倣っている。調査対象者は、全国健康保険協会に所属し、中小企業の従業員に対して保健指導を行っている保健師と管理栄養士 768 名であり、保健指導の対象となっている従業員について、(1) メンタルヘルスのよい人の特徴や彼らが日頃行っている行動、および (2) メンタルヘルスの悪い人の特徴や彼らが日頃行っている行動、について自由記述による回答を求めた。また、彼らを通じて、事業所の上司にあたる者 (94 名) に対して、部下に関して同様の問いかけを行い、集計を行った。その後、修正不可能な内容を除き、メンタルヘルスのよい人が日常生活で実施している行動として、Act (身体的, 精神的, 社会的な活動), Belong (集団への所属や社会的活動), および Challenge (ボランティア活動や新規な活動の実施), の 3 要素に集約した (図 1)。これらの結果は、Donovan et al. の調査結果とほぼ一致し、なによりも普及啓発を目的として、人々が理解しやすい「語呂合わせ」として A, B, C という形で示した。また、地域において健康診査受診者 265 名を対象に行った質問紙調査においても同様の結果を得ており、PosiM を強化する推奨行動 Act-Belong-Challenge に集約し、それぞれの要素の中で具体的な行動を奨励している。

3) MHP ブランド「こころの ABC 活動」

[ここに入力]

の普及啓発活動の効果検証

S 県 T 市職員 1,055 名に MHP ブランド「こころの ABC 活動」普及啓発のためのリーフレットを配布し、その 1 カ月後に調査を依頼したところ、554 名から回答が得られた（解答率 52.5%）。

図 3 は、「メンタルヘルスをよくするために意識して何かを行っている」行動変容ステージの分布を示している。性およびステージ間に有意な偏りが見られた（ $\chi^2(4)=13.94, p<.01$ ）。調整済み残差の結果から、前熟考ステージでは、男性が女性と比べて、また実行ステージでは女性が男性と比べて有意に度数が大きかった。全体の 27%が維持ステージに属しており既に 6 カ月以上メンタルヘルスをよくするために何かの活動を行っている者がいる一方で、前熟考（現在もこれから行うつもりはない）および熟考ステージ（行っていないが近い将来行いたい）に属する、現在何も行っていない者が 64%を占めた。

図 4 は、今回配布した資料について、「認識（だいたいの内容を思い出すことができるか？）」→「理解（内容はおおむね理解できるか？）」→「受容（推奨内容は受け入れられるか？）」→「行動意図（やってみようと思ったか？）」の 4 段階の流れについて「はい」と回答した者の割合を示している。

「認識」の段階では、全体の 34.7%が内容を思い出すことができた。閲覧できていれば、その後閲覧した人たちの 92.9%が「理解」ができ、さらに「理解」できた人たちの 96.3%が内容を「受容」できた。最後に、「受容」できた人たちの 79.9%が、やってみようという「行動意図」を示した。

D. 考察

「こころの ABC 活動」を開発するにあたり、事前に従来から知られているいくつかの根拠を参考にした。ひとつは、ポジティブ心理学の流れである。人々が持つ「強み」

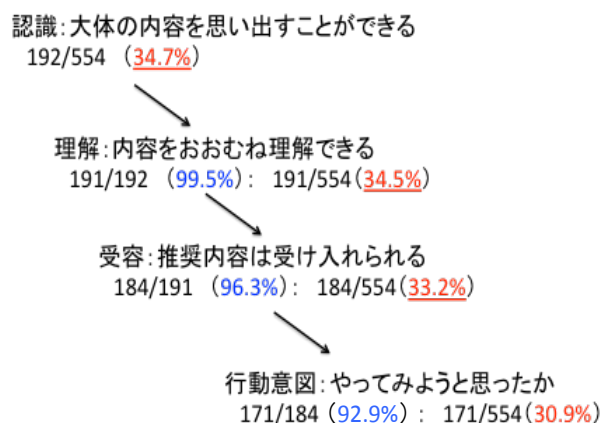


図4. 配布リーフレットによる普及啓発効果

に注目し、それらを活用するとともに、人生のポジティブ要因に注目し、幸福感を得ようとする試みである。2つ目は、近年、欧米で推奨されている「meaningful activity」、すなわち自分にとって役立つ活動、重要と認めている活動、創造力を発揮できる活動、達成感が持てる活動、有能であるという感覚をもてる活動、他者を援助する活動、喜びや楽しみを感じる活動、コントロール感を持てる活動、満足感を味わえる活動、適切な量の挑戦活動を実践することでメンタルヘルスをよい状態に保とうとする考え方である。3つ目は、近年、うつ病の治療に効果があるとされている行動活性化療法の考え方である。行動活性化療法では、その人が行う自発的な行動が「正の強化」をもたらす、その人と環境との相互作用を改善する働きを行う。「正の強化」とは、その人が行動することでよいことが起こる、つまり行動すると報酬があるという「行動と報酬の組み合わせ」の数

[ここに入力]

を増やしていくことである。「こころのABC活動」は、自分の好きなことを行うと「よいことがある」という報酬を導きやすい。

従来、MHPの普及啓発の効果を検証する方法として、単にストレス度の改善だけに注目されてきた。しかし、PosiMHを強化する行動を奨励しているMHPに限っては、その情報内容がどれだけ人々の認識・理解させたのか、そして内容を受容させて行動意図を高め、最終的にどの程度行動実践に至ったかを検証することが普及啓発活動の目的に合致する。本研究で示したMHPブランド「こころのABC活動」の普及啓発活動では、T市職員を対象にリーフレットを配布し、1カ月後に調査を行った。その結果、リーフレットそのものが閲覧されておれば、認識→理解→受容→行動意図と影響が連鎖することがわかった。この連鎖は、第一段階の「認識」、すなわち閲覧してもらえれば、大半が「行動意図」まで進むことを示しており、事前のバイアスなしの普及啓発には効果があることがわかった。今後は、情報提供の内容とは別に、単なるメンタルヘルス教育ではなく、また予防の「押し付け」でもない、効果が上がる普及啓発活動を模索し、その効果を検証していきたい。

E. 結論

メンタルヘルス問題に含まれる煩瑣なことは、当人が気分の重さを訴え、周りの人も気がつき、専門家に委ねられる段階では、すでに深刻な状態に陥っており、そこからの回復が思うように進まないことである。近年、職域ではストレスチェ

ック制度の導入と合わせて、相談サービスや具体的対策も充実してきたものの、メンタルヘルスに関する対策は、依然として二次・三次予防が中心である。そのため、具体的で効果が期待できる一次予防対策が求められていることは言うまでもない。「こころのABC活動」をはじめとするMHPは、PosiMを強化し、まさにメンタルヘルス問題の一次予防として期待されている。

G. 研究発表

1. 論文発表

Iio, M., Hamaguchi, M., Narita, M., Takenaka, K., Ohya, Y. (2017). Tailored Education to Increase Self-Efficacy for Caregivers of Children With Asthma: A Randomized Controlled Trial. *Computers, Informatics, Nursing*, 35, 36-44.

Shimazaki, T., Hujeriletu, B., Geer, D., Uechi, H., Ying-Hua, L., Miura, K., & Takenaka, K. (2017). Cross-cultural validity of the theory of planned behavior for predicting healthy food choice in secondary school students of Inner Mongolia. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 35, S497-S501.

Shimazaki, T., Iio, M., Lee, Y., Konuma, K., & Takenaka, K. (2017). Exploring physical activity with a low psychological burden and high feasibility in Japan: a qualitative study. *Psychology, Health & Medicine*, 21, 1006-1015.

飯尾美沙・成田雅美・二村昌樹・山本貴和子・川口隆弘・西藤成雄・森澤豊・大石拓・竹中晃二・大矢幸弘 (2016). 改良型小児喘息ティラー化教育プログラム

[ここに入力]

の実用性評価. 日本小児難治喘息・アレルギー疾患学会誌, 14, 257-267.

小沼佳代・島崎崇史・高山侑子・竹中晃二 (2016). 在宅脳卒中者の活動性にあわせた推奨活動の検討. 理学療法科学, 31, 247-251.

2. 著書

竹中晃二(2017). 健康心理学:シリーズ心理学と仕事 12. 北大路書房

竹中晃二(2017). 子供のプレイフルネスを育てるプレイメーカー:プレイフルネス運動遊びへの招待. サンライフ企画.

3. 学会発表

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

竹中晃二 (2017). 早稲田大学人間総合研究センター主催シンポジウム「予防的メンタルヘルス対策:一次予防からポジティブ・メンタルヘルスの強化まで」「メンタルヘルス・プロモーション:普及啓発」.

竹中晃二・上地広昭・島崎崇史・梶原彩香 (2017).学校ポジティブ教育のための「強み」評価票の開発—予備的研究—. 第 16 回日本ストレスマネジメント学会大会.

梶原彩香・竹中晃二 (2017). メンタルヘルスに関するインターネットを用いた予防介入. 第16回日本ストレスマネジメント学会大会.

竹中晃二・上地広昭・島崎崇史・三浦佳代・小松沢早桐・梶原彩香 (2017). メンタルヘルス・プロモーションを目的とした e ラーニング・プログラムの開発および評価: 予備的研究. 日本健康心理学会第 30 回大会.

上地広昭・島崎崇史・竹中晃二 (2017). 幼少期における運動・スポーツの継続が GRIT に及ぼす影響. 日本健康心理学会第 30 回大会.

島崎崇史・上地広昭・竹中晃二 (2017).

メンタルヘルスプロモーション行動実施による予防効果の検討. 日本健康心理学会第 30 回大会.

竹中晃二 (2017).健康ブランディングによるカラダとココロの健康づくり. 日本健康心理学会第 30 回大会ワークショップ.

三浦佳代・竹中晃二 (2017). 在宅脳卒中者の活動性向上を支援する行動変容型介入プログラムの試行:回復期リハビリテーション病院からの退院者を対象として. 日本健康心理学会第 30 回大会.

梶原彩香・小松沢早桐・竹中晃二 (2017). 心理特性と介入が TDA 課題における攻撃性に与える影響. 日本健康心理学会第 30 回大会.

小松沢早桐・梶原彩香・竹中晃二 (2017). 乳がんサバイバーの心的外傷後成長を促す要因. 日本健康心理学会第 30 回大会.

竹中晃二(2017).子どもの身体活動ガイドライン~新しい魅力づくり~. 日本体育学会第 68 回大会体育経営管理専門領域企画シンポジウム「子どもの運動生活をどう変えるか,どのように変えるか」.

竹中晃二 (2017). メンタルヘルス・プロモーション啓発冊子配布によるプロセス評価: 予備的研究.第 9 回日本ヘルスコミュニケーション学会.

竹中晃二 (2017). ポジティブ心理学とその普及啓発. 第 33 回日本ストレス学会学術総会シンポジウム「ポジティブ心理学とその普及啓発活動」.

竹中晃二・梶原彩香 (2018). ポジティブ・メンタルヘルス生成に関わる meaningful activity. 早稲田大学応用脳科学研究所シンポジウム.

梶原彩香・竹中晃二 (2018). 若年就労者に向けたメンタルヘルス問題の予防

[ここに入力]

アプリの開発及び評価. 早稲田大学応用
脳科学研究所シンポジウム.

H. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む)

なし

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）
「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」
分担研究報告書

予防教育プログラムの評価

分担研究者

島津明人（北里大学一般教育部人間科学教育センター・教授）

研究協力者

田山淳（長崎大学長崎大学大学院教育学研究科教職実践専攻・准教授）

松田英子（東洋大学社会学部社会心理学科・教授）

島田恭子（東洋大学 21 世紀ヒューマン・インタラクション・

リサーチ・センター・研究員）

外山浩之（北里大学一般教育部人間科学教育センター・研究員）

萩原一平（株式会社 NTT データ経営研究所 情報未来イノベーションセンター
デジタルコグニティブサイエンスセンター）

高山文博（株式会社 NTT データ経営研究所 情報未来イノベーションセンター
デジタルコグニティブサイエンスセンター）

中村友昭（株式会社 NTT データ経営研究所 情報未来イノベーションセンター
デジタルコグニティブサイエンスセンター）

研究要旨：本研究の目的は、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である。2 年目にあたる平成 29 年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験（仕事以外の時間の使い方）に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム（アプリケーション）開発の予備的検討を行うとともに、開発した教育プログラムの効果の個人差を検討するための WEB 調査を行った。

まず、仕事との心理的距離（リカバリー経験の主要要素）を阻害するワーカホリズムの低減プログラム（注意バイアス修正法）を開発し、その効果を健常な学生を対象としたパイロット研究で評価した。その結果、State anxiety と Attention bias の reaction time にポジティブな変化が認められた。

次に、ワーカホリズム（強迫的な働き方）と心理的距離との関連に個人特性（Big Five パーソナリティ、完全主義傾向）が及ぼす影響を WEB 調査で検討した。その結果、パーソナリティに関しては神経症傾向が、完全主義傾向に関しては高目標設置が、それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。

今後、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムを実施する際は、

実施対象者を(1)神経症傾向が高い、(2)目標設置が低い、(3)心理的距離が中程度以下、などの個人特性に注目し、これらの特性を有する人に限定することで、プログラムの効果をより高めることが期待される。

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、ワーク・エンゲイジメントに注目した文献レビューを行った。

2年目にあたる平成29年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験(仕事以外の時間の使い方)に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム開発の予備的検討を目的とした。具体的には、仕事との心理的距離(リカバリー経験の主要要素)を阻害するワーカホリズムの低減プログラム(アプリケーション)を開発し、その効果をパイロット研究で評価することを第1の目的とした。

また、開発したアプリの効果の個人差を探索するため、ワーカホリズムと心理的距離との関連に個人特性が及ぼす影響を検討することを第2の目的とした。

B. リカバリー経験を促進するためのプログラム(アプリ)の開発

1. 目的

研究1では、リカバリー経験の主要な要素である心理的距離を促進するためのプログラム(アプリ)を開発しパイロット研究を行った。パイロット研究では、学生のStudy engagementとストレス反応をアウトカムとし、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムによって、どのようなポジティブな効果が見込まれるのかを検討した。

2. 方法

2.1 対象

健常な大学生17名(男性7名、女性10名)を対象とした。平均年齢±標準偏差は21±1歳であった。

プログラム及び方法論：プログラムは、ストレス軽減で実績のある注意バイアス修正法(Attention Bias Modification: ABM)を用いた。ABMプログラムは通常PC上で実施されることが多いが、本研究ではユーザビリティの高いipadアプリケーションにABMプログラムを実装したものを用いた。なお、実施期間は3日間であり、ABM実施回数は5回(全試行回数635試行)であった。

2.2 ABMの課題

ABM課題としては、8つのワーカホリズム関連ワードと、8つのポジティブな内容のワードのいずれかをペアにして全127試行

ランダムに ipad 画面の上下空間に提示し、素早くポジティブな方向を指で選択する課題であった（図 1）。提示順序及び提示時間については、1 試行あたり、注視点 500msec、上下ペア素材 500msec、プローブ（:）を選択反応があるまで提示した。

2.3 ABM に用いたワード

ワーカホリズム関連用語として、【中毒、強迫、無休、我慢、犠牲、過労、依存、悲劇】を用いた。ポジティブ内容のワードとして、【順調、意欲、好調、充実、元気、達成、活力、熱意】を用いた。それぞれのワードについて、ABM 最終回後に対象者に 7 件法で感情価評価（1. 非常にポジティブ、2. 割とポジティブ、3. わずかにポジティブ、4. ニュートラル、5. わずかにネガティブ、6. 割とネガティブ、7. 非常にネガティブ）を求めた。

2.4 評価

Study engagement (vigor, dedication, absorption), Anxiety (trait anxiety, state anxiety), Attention bias (reaction time, correct answer rate) の 3 点を評価した。

3. 結果

ワードの感情価評価について、ワーカホリズムの 8 ワードのスコア平均±標準偏差は、 5.8 ± 0.4 (95%CI: 5.6–6.0) であった。一方、ポジティブな内容のワードのスコア平均±標準偏差は、 1.7 ± 0.4 (95%CI: 1.5–1.9) であった。

study engagement については、介入後の変化は見られなかった（表 1）。

Anxiety については、Trait anxiety は実施後に変化は見られなかった。しかしなが

ら、State anxiety は実施後に有意に軽減した (46.2 ± 10.3 (95%CI: 40.9–51.5) to 43.5 ± 9.3 (95%CI: 38.7–48.3), $p=0.0479$)。

Attention bias については、1 回目と 5 回目の Correct answer rate に差は見られなかったが、Reaction time が実施後に顕著に短くなった (603 ± 72.2 msec (95%CI: 566–640) to 475 ± 69.8 msec (95%CI: 439–511), $p=0.0001$)。

4. 考察

結果として、本プログラムによって、State anxiety と Attention bias の reaction time にポジティブな変化が見られることが明らかになった。ワーカホリズム関連ワードの非捕捉により、State anxiety の改善が見られたことは国内外での新しい所見であり、今後詳細な効果検証をするに値する点である。

本研究はパイロットスタディであり、ワーカホリズム関連ワードの非捕捉によって State anxiety が軽減したメカニズムについては明確に論じることはできないが、ワーカホリズム関連ワードの非捕捉によって、ポジティブな内容のワードの捕捉 Reaction time が短くなったという行動指標の変化が媒介要因になっている可能性がある。つまり、ABM により脳内のワーカホリズム関連ワードに反応する脳部位の賦活が軽減したことによって、State anxiety が軽減したかもしれない。

C. 個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響

1. 目的

研究 2 では、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラム（アプリ）の効果に関する個人差を探索するため、ワーカホリズムと心理的距離との関連に個人特性が及ぼす影響を WEB 調査で検討することを目的とした。本研究では、個人特性として、Big Five パーソナリティ、完全主義傾向の 2 つの特性を取り上げて検討する。

2. 方法

2.1 対象

株式会社 NTT データ経営研究所の人間情報データベース登録モニタを対象として WEB 調査を行い、データを収集した。調査の案内は、人間情報データベース登録モニタ 18494 名を対象に行った。18,494 名のうち回答があったのは 13,444 名であり、その内有職者 9,191 名のデータを解析に使用した（男性 = 6,373 名、女性 = 2,818 名；平均年齢 = 50.2 歳、SD = 10.7）であった。また、調査期間は 2018 年 2 月 16 日～2 月 26 日であった。

2.2 使用尺度

1) 心理的距離：日本語版リカバリー経験尺度（REQ-J：Shimazu et al., 2012）の心理的距離に関する 5 項目（項目例：仕事のことを忘れる）を用いて測定した。本研究では、各質問内容に関して該当する程度を「1 = 全く当てはまらない」から「5 = よく当てはまる」の 5 件法で回答を求めた。

2) ワーカホリズム：日本語版 The Dutch Workaholism Scale（DUWAS：Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009）を使用して測定した。本尺度は、働き過ぎ（項目例：常に

忙しく、一度に多くの仕事に手を出している）、強迫的な働き方（項目例：仕事を休んでいる時間は、罪悪感を覚える）の 2 下位尺度・合計 10 項目で構成されている。本研究では、各質問内容に関して該当する頻度を「1 = 感じない」から「4 = いつも感じる」の 4 件法で回答を求めた。本研究では、2 つの下位尺度のうち、先行研究（Shimazu et al., 2014）で心理的距離と負の関連が明らかにされている「強迫的な働き方」をその後の解析に用いた。

3) Big Five パーソナリティ：日本語版 Ten Item Personality Inventory（小塩、阿部、Cutrone, 2012）を用いて評価した。この尺度は、主要 5 因子性格特性の外向性（項目例：活発で、外向的だと思う）、調和性（項目例：人に気をつかう、やさしい人間だと思う）、神経症傾向（項目例：心配性で、うろたえやすいと思う）、勤勉性（項目例：しっかりしていて、自分に厳しいと思う）、開放性（項目例：新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う）をそれぞれ 2 項目で評価することができる。本研究では、各質問項目に関して該当する程度を「1 = 全く違うと思う」から「7 = 強くそう思う」の 7 件法で回答を求めた。

4) 完全主義傾向：多次元完全主義認知尺度（小堀、丹野, 2004）を使用して測定した。この尺度は、個人の高目標設置（項目例：目標は高いほどやりがいがある）、完全性追求（項目例：完ぺきにやらなければ安心できない）、ミスへのとらわれ（項目例：ミスがあると、自分が惨めに思えてくる）に関する認知傾向を 3 下位尺度・合計 15 項目で評価する質問紙である。本研究では「1 = 全くなかった」から「4 = いつもあった」の

4 段階で回答を求めた。

5) 仕事の要求度, 仕事の資源

職業性ストレス調査票（下光他, 1998）のうち, 仕事の量的負担（項目例：非常にたくさんの仕事をしなければならない）, 仕事のコントロール（項目例：自分で仕事の順番・やり方を決めることができる）, 職場内サポート（上司, 同僚）（項目例：あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？）の下位尺度を用いて測定した。各質問項目に関して該当する程度を「1=ちがう」から「4=そうだ」の4件法で回答を求めた。

6) 人口統計学的変数

年齢, 性別, 雇用形態を尋ねた。

2.3 統計解析：

1) すべての連続変数を中心化したうえで, 心理的距離を基準変数, 以下のステップで説明変数を段階的に投入する階層的重回帰分析を行い, Big Five パーソナリティと強迫的な働き方との交互作用が心理的距離に及ぼす影響を検証した。

Step 1：人口統計学的変数（年齢, 性別, 雇用形態）

Step 2：仕事の要求度, 仕事の資源

Step 3：Big Five パーソナリティ, 強迫的な働き方

Step 4：Big Five パーソナリティと強迫的な働き方との交互作用

交互作用の単純傾斜の検定は, Pick-a-point 法 (Hayes, 2013) により SD を基準に対象者を3群に分割し, 10,000回のブートストラップ法を用いて行った。

2) すべての連続変数を中心化した上で, 心

理的距離を基準変数, 以下のステップで説明変数を段階的に投入する階層的重回帰分析を行い, 完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用が心理的距離に及ぼす影響を検証した。

Step 1：人口統計学的変数（年齢, 性別, 雇用形態）

Step 2：仕事の要求度, 仕事の資源

Step 3：完全主義傾向, 強迫的な働き方

Step 4：完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用

交互作用の単純傾斜の検定は, Pick-a-point 法 (Hayes, 2013) により SD を基準に対象者を3群に分割し, 10,000回のブートストラップ法を用いて行った。

3) 強迫的な働き方と心理的距離との関連における感度分析を行うため, 心理的距離の得点のSDを基準に対象者を3群（高群, 中群・低群）に分割し, 各群における両者の関連の強さを検討した。

3. 結果

3.1 Big Five パーソナリティと強迫的な働き方との交互作用（表2）

Step 4において, 神経症傾向と強迫的な働き方との交互作用が有意であった（ $\beta = -.03, p = .009$ ）。

交互作用の単純傾斜の検定の結果, 神経症傾向が高いほど強迫的な働き方と心理的距離とのネガティブな関係が強くなる傾向が認められた（図2）。これらの結果は, 神経症傾向の高い労働者は低い労働者に比べて, 強迫的な働き方をすることによって仕事から心理的に離れることがより難しくなる可能性を示唆している。

3.2 完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用 (表 3)

Step 4において、高目標設置と強迫的な働き方との交互作用が有意であった ($\beta = .04, p = .001$)。

交互作用の単純傾斜の検定の結果、高目標設置が低いほど、強迫的な働き方と心理的距離のネガティブな関係が強くなる傾向が認められた (図 3)。これらの結果は、仕事において高い目標設定をする傾向が低い個人ほど、強迫的な働き方をするすることで、仕事から離れることがより難しくなる可能性を示唆している。

3.3 強迫的な働き方と心理的距離との関連における感度分析 (表 4~6)

心理的距離・高群では、強迫的な働き方が心理的距離と有意な関連を有していなかった。しかし、心理的距離・中群および低群では、強迫的な働き方が心理的距離と有意な関連を有しており、特に中群においてその効果が最大であった (それぞれ、 $\beta = -.14, p = .000$; $\beta = -.11, p = .002$)。これらの結果は、強迫的な働き方の低減に焦点を当てた心理的距離の促進プログラムが、心理的距離・高群では効果が認められにくいのに対して、中程度以下の群では有効である可能性を示唆している。

4. 考察

研究 2 では、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラム (アプリ) の効果に関する個人差を探索するため、ワーカホリズム (強迫的な働き方) と心理的距離との関連に個人特性 (Big Five パーソナリティ, 完全主義傾向) が及ぼす

影響を WEB 調査で検討した。

個人特性と強迫的な働き方との交互作用を検討したところ、パーソナリティに関しては神経症傾向が、完全主義傾向に関しては高目標設置が、それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。このことは、強迫的な働き方の低減を目的とした心理的距離の促進プログラムの効果は、神経症傾向が強い個人や目標設置が低い個人に、より有効である可能性を示唆している。また、感度分析では、心理的距離が中程度以下の群、特に中程度の群において本プログラムが最も有効である可能性も示唆された。今後、本プログラムを実施するに際しては、事前に実施対象者を神経症傾向が高い人や目標設置が低い人、心理的距離が中程度以下の人に限定することで、プログラムの効果をより高めることが期待される。

D. 結論

本研究の目的は、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である。2 年目にあたる平成 29 年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験 (仕事以外の時間の使い方) に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム (アプリケーション) 開発の予備的検討を行うとともに、開発した教育プログラムの効果の個人差を検討するための WEB 調査を行った。

まず、仕事との心理的距離 (リカバリー経験の主要要素) を阻害するワーカホリズムの低減プログラム (注意バイアス修正法) を開発し、その効果を健常な学生を対象としたパイロット研究で評価した。その結果、

State anxiety と Attention bias の reaction time にポジティブな変化が認められた。

次に、ワーカホリズム（強迫的な働き方）と心理的距離との関連に個人特性（Big Five パーソナリティ，完全主義傾向）が及ぼす影響を WEB 調査で検討した。その結果，パーソナリティに関しては神経症傾向が，完全主義傾向に関しては高目標設置が，それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。

今後，心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムを実施する際は，実施対象者を（1）神経症傾向が高い，（2）目標設置が低い，（3）心理的距離が中程度以下，などの個人特性に注目し，これらの特性を有する人に限定することで，プログラムの効果をより高めることが期待される。

E. 健康危険情報
該当せず。

F. 研究発表

1. 論文発表

Andreassen, C. S., Bakker, A. B., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Magerøy, N., Shimazu, A., Hetland, J. & Pallesen, S. (2017). Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: A two/three-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in Psychology*, 8:2045. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02045
Goering, E., Shimazu, A., Zhou, F., Wada,

T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5, 21-34.

Imamura, K., Kawakami, N., Tsuno, K., Tsuchiya, M., Shimada, K., Namba, K., & Shimazu, A. (2017). Effects of web-based stress and depression literacy intervention on improving work engagement among workers with low work engagement: An analysis of secondary outcome of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health*, 59, 46-54.

Iwanaga, M., Imamura, K., Shimazu, A., & Kawakami, N. (in press). The impact of being bullied at school on psychological distress and work engagement in a community sample of adult workers in Japan. *PLOS ONE*

Sakuraya, A., Imamura, K., Inoue, A., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Takahashi, M., Totuszaki, T., & Kawakami, N. (2017). Workplace social capital and the onset of major depressive episode among workers in Japan: A 3-year prospective cohort study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 0:1-7. doi:10.1136/jech-2016-208561

Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological

distress among Japanese employees:
A cross-sectional study.
BioPsychoSocial Medicine, 11:6

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen,
J., Salanova, M., & De Witte, H. (in
press). An ultra-short measure for
work engagement: The UWES-3.
Validation across five countries.
European Journal of Psychological
Assessment. Advance online
publication.
<http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

島津明人 (2017). 健康経営と産業ストレス,
産業ストレス研究, 24, 353-356.

島津明人 (2017). 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. 心身健康
科学, 13, 1-3.

2. 学会発表

島津明人 (2017). 特別講演「健康でいきい
き働くためのメンタルヘルス：バーン
アウトからワーク・エンゲイジメント
へ」, 2017年9月16日, 聖路加看護学
会学術交流集会, 聖路加国際大学, 東
京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティ
ブ心理学によるストレスマネジメント
の可能性」ポジティブ心理学と職場ス
トレス：ワーク・エンゲイジメントに
注目して. 2017年10月21日(土), 日
本ストレス学会第33回学術総会, 関西
福祉科学大学, 大阪府柏原市.

島津明人 (2017). シンポジウム「行動医学
の新しい展開：臨床から健康増進へ」

職場のポジティブメンタルヘルスと行
動医学：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. 2017年
6月16日(金), 第58回日本心身医
学会総会学術講演会, 札幌コンベンシ
ョンセンター, 札幌市.

Shimazu, A. (2017). Symposium:
Innovating concepts and
measurements of positive mental
health at workplace: work
engagement and beyond. Work
engagement:its concept,
measurement and cross-cultural
differences. The 6th International
Commision on Occupational Health:
Work Organization and Psychosocial
Factors 2017 Congress. 2017年8月
30日, Mexico city, Mexico.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティ
ブ心理要因と健康の関係：職域・地域
のポジティブ資源に着目して」職場の
ポジティブ資源と健康：健康増進と生
産性向上の両立をめざして. 2017年11
月1日(水), 第76回日本公衆衛生学
会総会, かがしま県民交流センター,
鹿児島市.

島津明人 (2017). 大会長講演「働き方の見
直しとメンタルヘルス」, 2017年12月
1日, 第24回日本行動医学会学術総会,
聖路加国際大学, 東京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「職場のポ
ジティブメンタルヘルス：組織と個人
の活性化に向けた手法開発とその効果」
ストレスチェックを活用した職場の活
性化対策：組織資源の向上に注目した
ポジティブアプローチ. 2017年12月8

日(金)第25回日本産業ストレス学会,
静岡県コンベンションアーツセンター,
静岡市.

島津明人(2018). シンポジウム「職域におけるメンタルヘルスケア」ポジティブメンタルヘルスと健康経営:ワーク・エンゲイジメントに注目して. 2018年1月14日(日), 第52回日本成人病(生活習慣病)学会, 都市センターホール, 東京都.

G. 知的財産権の出願・登録状況
該当せず。

H. 引用文献

小塩真司, 阿部慎吾, Pino Cutrone (2012).

日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み. パーソナリティ研究, 21, 40-52.

小堀修, 丹野義彦 (2004). 完全主義の認知を多次元で測定する尺度作成の試み. パーソナリティ研究, 13, 34-43.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

Shimazu, A., de Jonge, J., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Psychological detachment from work during off-job time: Predictive role of work and non-work factors in Japanese employees. *Industrial Health*, 52, 141-146.

Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54, 196-205.

下光輝一・横山和仁・大野裕・丸田敏雄・谷川武・原谷隆史・岩田昇・大谷由美子・小田切優子 (1998). 職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成. 労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書, 107-115.

表 1 介入による変化

Variables		Pre (session 1)	Post (session 5)	P value(Wilcoxon signed-rank test)
Study engagement				
	Vigor	12.1 ± 4.8 (95%CI: 9.6-14.5)	11.3 ± 5.4 (95%CI: 8.5-14.1)	0.1431
	Dedication	13.7 ± 5 (95%CI: 11.1-16.3)	14.6 ± 4.3 (95%CI: 12.4-16.8)	0.2886
	Absorption	8.1 ± 4.4 (95%CI: 5.8-10.3)	9.0 ± 3.7 (95%CI: 7.1-10.9)	0.3097
	Total	33.8 ± 13.1 (95%CI: 27.1-40.6)	34.9 ± 12.3 (95%CI: 28.5-41.2)	
Anxiety				
	Trait			
	anxiety	52.3 ± 11 (95%CI: 46.7-57.9)	50.9 ± 11.5 (95%CI: 44.9-56.8)	0.3659
	State			
	anxiety	46.2 ± 10.3 (95%CI: 40.9-51.5)	43.5 ± 9.3 (95%CI: 38.7-48.3)	0.0479
Attention bias				
	Reaction			
	time	603 ± 72.2 (95%CI: 566-640)	475 ± 69.8 (95%CI: 439-511)	0.0001
	Correct			
	answer			
	rate	73.9 ± 11.4 (95%CI: -68.1)	77.6 ± 14.7 (95%CI: 70.1-85.2)	0.4059
N = 17				

表 2. 心理的距離の予測における Big Five パーソナリティと強迫的働き方との交互作用 (N = 9191) ^{a)}

説明変数	心理的距離 (N = 9191)									
	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4			
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE		
Step 1										
年齢	0.09 ***	0.00	0.04 **	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00		
性別 ^{b)}	0.11 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08		
雇用形態 ^{c)}	-0.01	0.01	-0.03 *	0.01	-0.04 **	0.01	-0.04 **	0.01		
Step 2										
仕事の要求度			-0.19 ***	0.01	-0.12 ***	0.01	-0.12 ***	0.01		
仕事の資源			0.14 ***	0.01	0.11 ***	0.01	0.11 ***	0.01		
Step 3										
外向性					-0.03 **	0.02	-0.03 **	0.02		
同調性					0.09 ***	0.02	0.09 ***	0.02		
勤勉性					-0.03 **	0.02	-0.03 *	0.02		
神経症傾向					-0.10 ***	0.02	-0.09 ***	0.02		
開放性					-0.02	0.02	-0.02	0.02		
強迫的な働き方					-0.15 ***	0.01	-0.15 ***	0.01		
Step 4										
外向性×強迫的な働き方							-0.01	0.01		
同調性×強迫的な働き方							-0.02	0.01		
勤勉性×強迫的な働き方							-0.01	0.01		
神経症傾向×強迫的な働き方							-0.03 **	0.01		
開放性×強迫的な働き方							0.02	0.01		
R ²	0.01		0.07		0.12		0.12			
Change in R ²			0.06***		0.05***		0.00*			
ANOVA	F(3, 9190) = 43.62***		F(5, 9190) = 137.99***		F(11, 9190) = 108.81***		F(16, 9190) = 75.61***			

注 : * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

a) 切片=11.01 (Step 1), 11.95 (Step 2), 12.43 (Step 3), 12.44 (Step 4).

b) 性別 : 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態 : 1 = 正社, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 3. 心理的距離の予測における完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用 (N = 9191) ^{a)}

説明変数	心理的距離 (N = 9191)							
	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1								
年齢	0.09 ***	0.00	0.04 **	0.00	0.03 *	0.00	0.03 **	0.00
性別 ^{b)}	0.11 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08
雇用形態 ^{c)}	-0.01	0.01	-0.03 *	0.01	-0.03 **	0.01	-0.03 **	0.01
Step 2								
仕事の要求度			-0.19 ***	0.01	-0.12 ***	0.01	-0.12 ***	0.01
仕事の資源			0.14 ***	0.01	0.14 ***	0.01	0.14 ***	0.01
Step 3								
高目標設置					-0.02	0.01	-0.02	0.01
完全性追求					0.01	0.01	0.01	0.01
ミスへのとらわれ					0.01	0.01	0.02	0.01
強迫的な働き方					-0.18 ***	0.01	-0.18 ***	0.01
Step 4								
高目標設置×強迫的な働き方							0.04 **	0.00
完全性追求×強迫的な働き方							0.01	0.00
ミスへのとらわれ×強迫的な働き方							-0.02	0.00
<hr/>								
R ²	0.01		0.07		0.10		0.10	
Change in R ²			0.06***		0.03***		0.00**	
ANOVA	F(3, 9190) = 43.62***		F(5, 9190) = 137.99***		F(9, 9190) = 108.10***		F(12, 9190) = 82.47***	

注 : * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

a) 切片=11.01 (Step 1), 11.95 (Step 2), 12.15 (Step 3), 12.11 (Step 4).

b) 性別 : 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態 : 1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 4. 強迫的な働き方と心理的距離の関係 (心理的距離高群 : N = 1108) ^{a)}

説明変数	心理的距離 (N = 1108)					
	Step 1		Step 2		Step 3	
	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1						
年齢	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00
性別 ^{b)}	0.02	0.06	0.02	0.06	0.02	0.06
雇用形態 ^{c)}	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Step 2						
仕事の負担			0.01	0.01	0.03	0.01
仕事の資源			0.00	0.00	0.00	0.00
Step 3						
強迫的な働き方					-0.03	0.01
<hr/>						
R ²	0.00		0.01		0.01	
Change in R ²			0.00		0.00	
ANOVA	F(3, 1107) = 0.15		F(5, 1107) = 0.12		F(6, 1107) = 0.27	

a) 切片=19.05 (Step 1), 19.03 (Step 2), 19.07 (Step 3).

b) 性別 : 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態 : 1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 5. 強迫的な働き方と心理的距離の関係（心理的距離中群：N = 7138）^{a)}

説明変数	心理的距離（N = 7138）					
	Step 1		Step 2		Step 3	
	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1						
年齢	0.05 ***	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00
性別 ^{b)}	0.10 ***	0.06	0.10 ***	0.06	0.09 ***	0.06
雇用形態 ^{c)}	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01
Step 2						
仕事の負担			-0.10 ***	0.01	-0.05 ***	0.01
仕事の資源			0.05 ***	0.00	0.05 ***	0.00
Step 3						
強迫的な働き方					-0.14 ***	0.01
R^2	0.01		0.02		0.04	
Change in R^2			0.01***		0.02***	
ANOVA	F(3, 7134) = 25.38***		F(5, 7134) = 34.90***		F(6, 7134) = 48.92***	

注：*** $p < .001$

a) 切片 = 12.33 (Step 1), 12.72 (Step 2), 13.44 (Step 3).

b) 性別：1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態：1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員（教育・学校職員を除く）, 4 = 教員, 5 = 学校職員（教員を除く）, 6 = 医師, 7 = 医療関係者（医師を除く）, 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業（個人事業主, SOHO, フリーランスを含む）, 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 6. 強迫的な働き方と心理的距離の関係（心理的距離低群：N = 945）^{a)}

説明変数	心理的距離（N = 945）					
	Step 1		Step 2		Step 3	
	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1						
年齢	0.13 ***	0.01	0.07 *	0.01	0.07 *	0.01
性別 ^{b)}	0.06	0.14	0.05 ***	0.13	0.06	0.13
雇用形態 ^{c)}	0.02	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01
Step 2						
仕事の負担			-0.14 ***	0.01	-0.09 *	0.01
仕事の資源			0.28 ***	0.01	0.27 ***	0.01
Step 3						
強迫的な働き方					-0.11 **	0.02
R^2	0.02		0.12		0.13	
Change in R^2			0.10***		0.01**	
ANOVA	F(3, 944) = 5.56***		F(5, 944) = 25.03***		F(6, 944) = 22.61***	

注：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

a) 切片 = 5.78 (Step 1), 5.46 (Step 2), 5.78 (Step 3).

b) 性別：1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態：1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員（教育・学校職員を除く）, 4 = 教員, 5 = 学校職員（教員を除く）, 6 = 医師, 7 = 医療関係者（医師を除く）, 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業（個人事業主, SOHO, フリーランスを含む）, 11 = パート・アルバイト・フリーター

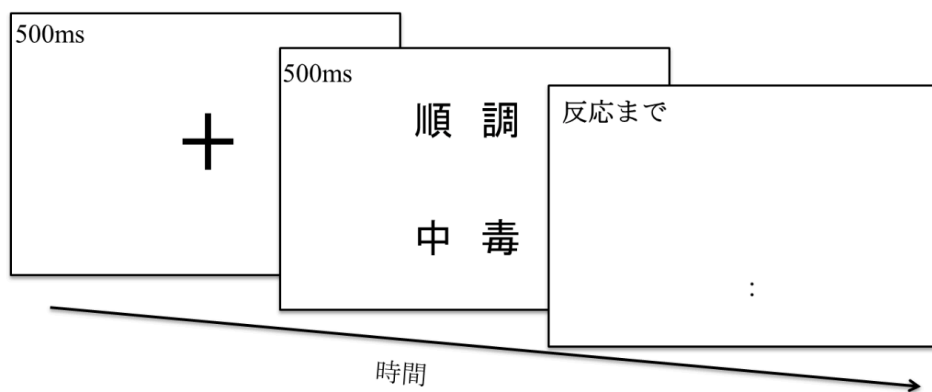


図 1 プログラム試行例

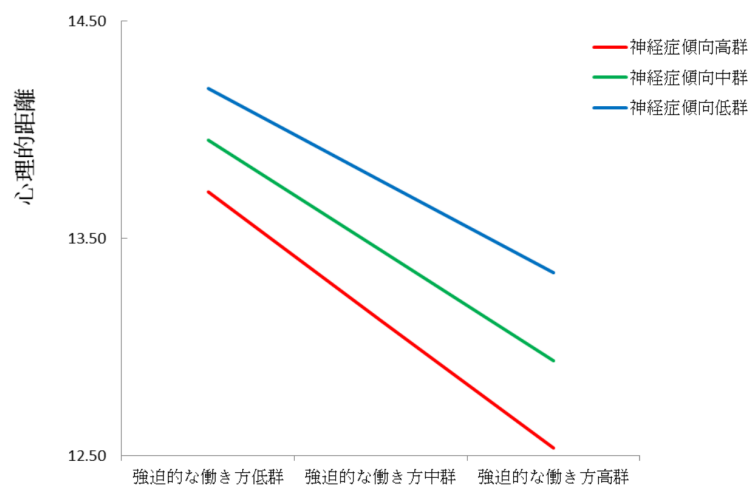


図 2. 強迫的な働き方と心理的距離の関係における神経症傾向の調整効果 (N = 9191)

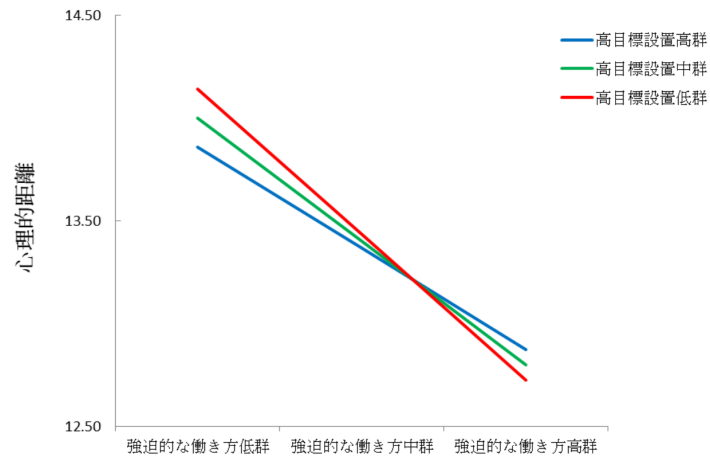


図 3. 強迫的な働き方と心理的距離の関係における高目標設置の調整効果 ($N = 9191$)

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
島津明人	産業保健心理学概論	島津明人	産業保健心理学	ナカニシヤ出版	京都	2017	2-12
島津明人	ワーク・エンゲイジメント	島津明人	産業保健心理学	ナカニシヤ出版	京都	2017	238-248.

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
Uechi, H., Tan N., & Honda, Y.	Effects of a Gamification-Based Intervention for Promoting Health Behaviors.	The Journal of Physical Fitness and Sports Medicine	In press		2018
Shimazaki, T., Matsushita, M., Iio, M., Tarakenaka, K	Use of health promotion manga to encourage physical activity and healthy eating in Japanese patients with metabolic syndrome: a case study.	Archives of Public Health			in press
島崎崇史・笹川慶・竹村りょうこ・吉田美和子・鈴木守	上智大学初年次学生のストレスと性別および生活状況との関連	上智大学体育	51	23-36	2018
Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H.	An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3. Validation across five countries	European Journal of Psychological Assessment	Advance online publication	http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430	In press