

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

○ 山田富美雄 (関西福祉科学大学)・野田哲朗 (兵庫教育大学) 徳永京子 (合同会社チームヒューマン)・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)

キーワード: ストレスチェック、ワークエンゲイジメント、強み、マインドフルネス

目的

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であった。

目的: 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「ポジティブストレスマネジメント研修」を実施し、研修の有無とその継続がストレス状況およびワークエンゲイジメント(WE)に及ぼす効果を検討した。

研究計画: 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た。更に2ヶ月後に統制群のみに同プログラム実施した。

方法

- 対象者** 大阪府H市内の病院勤務者 364名を実験群 169 (男 33 女 136)名と対照群 195 (男 48 女 147)名に分けた。
- 調査項目** ストレスチェックは2017年8月と11月の2度実施された。調査は、厚労省「ストレスチェックシート」57問と、追加のWE尺度9項目(島津, 2010)、幸福感尺度4項目(島井ら, 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。これらは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。調査協力に対する謝礼等の供与はしなかった。
- 研修** 研修は病院保有の研修室にて実施され、(1)WE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。研修は配布冊子を用いて、講義と実習形式で行われ、1時間を要した。実験群には9月1日、15日の2回に分け、統制群へは、2018年2月1日と15日の2回に分けて実施された。
- 分析** 研修を実施した実験群と、同期間研修を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ANOVAを行った。

結果

以下の3指標になんらかの効果が認められた。

心理的な仕事の負担(量) 得点については期間×群の交互作用に有意傾向が認められた ($F(1,275) = 3.405, p < .10$)。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た群では減少したが研修なし群では増加した(図1)。仕事のコントロール感(のなさ) 得点は、期間×群の交互作用が有意で ($F(1, 275) = 4.505, p < .05$)、主効果は研修によって仕事へのコントロール感が増したことを示す(図2)。家族・友人からのサポート 得点は、期間の主効果のみ有意傾向が示された ($F(1,275) = 2.796, p < .10$)。

考察

研修によって仕事の心理的な負担感が軽減し、仕事のコントロール感が増し、家族や友人からのサポートが増えたが、研修内容の何がストレス緩和に影響したのかを、研修後の取り組みへの回答から考察した。その結果、WEへの取り組みはWE得点の増加に貢献し ($F(2,154) = 6.709, p < .005$)、図3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WE得点は有意に増加した ($F(2,154) = 7.13, p < .001$)が、マインドフルネス呼吸法の継続はWEに影響しなかった。

以上から、研修により、WEを高めるために自分の強みを職場で生かそうとしたことが、ストレス緩和に有用であったことがうかがえる。

【本研究はH29年度厚生労働科研・厚生労働行政推進調査事業費#28180301(研究代表者:竹中晃二)による。また、開示すべき利益相反関係にある企業はない。関西福祉科学大学研究倫理委員会の審査を受けた。】

(YAMADA Fumio, NODA Tetsuro, TOKUNAGA Kyoko, M ORISHITA Ryosuke)

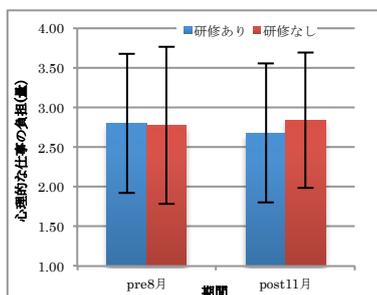


図1 心理的な仕事の負担(量)

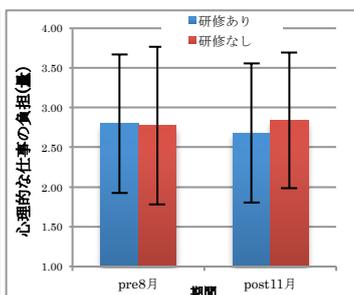


図2 仕事のコントロール感

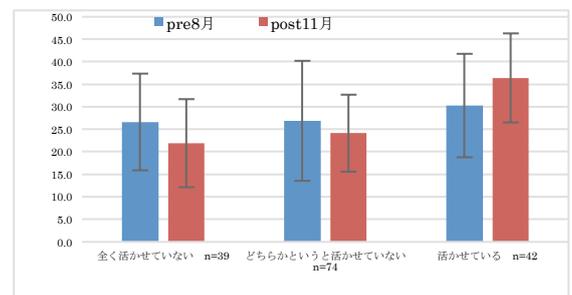


図3 強みを活かす努力がWEに及ぼす効果