

修士論文（要旨）

2018年1月

中小規模事業所におけるメンタルヘルス不調の予防とその効果

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
216J4008
内藤 博道

Master's Thesis(Abstract)
January 2018

The Effects of Mental Health Problem Prevention
among Small and Medium Enterprise Workers

HIROMICHI NAITO

216J4008

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: KOTARO TANEICHI

目次

第 1 章	序	1
第 2 章	目的	1
第 3 章	方法	1
第 4 章	結果	2
第 5 章	考察	2

引用文献

第1章 序

近年の非正規雇用の比率の高さや長時間労働に加え、IT化やグローバル化などの新たな波も加わり、働く人の不安やストレスは増加傾向にある。メンタルヘルス不調者が増加することにより、本人や家族の心身や経済的な負担が増えるばかりではなく、企業の活動においても損失が大きく、メンタルヘルス不調の一次予防は非常に重要になっている。

2015年に一次予防を目的としたストレスチェックが義務化されたが、一方で、研修や相談体制の整備などの取組みが低下している。特に、労働人口の7割を占める中小規模事業所のメンタルヘルス対策は停滞している（厚生労働省、2017）。この背景として、費用的にも人的にも社内の資源が不足していることが挙げられる。中小規模事業所では、限られた資源の中で、効果的なメンタルヘルス対策を検討する必要があると思われる。

第2章 目的

本研究では、中小規模事業所のメンタルヘルス対策として効果的な研修方法を探ることを目的とする。効果的な研修として、1) 研修の優先度を特定し、社内資源が少なくても運用しやすくするため、事前に職場特性を調べ、用意してある3つの研修内容から特性に合ったテーマを選択できるようにすること、2) 職場に戻って活用しやすくするため、ラインケア研修、セルフケア研修の内容が連携されていること、を狙いとしている。この独自にデザインされた介入方法による従業員の不調予防、健康維持の効果を検証する。

仮説としては、研修の実施によって、研修後は研修前より、意図した職場特性項目においてストレス要因が低下し、ストレス反応も同様に低下する。また社会的支援と満足度は増加する。

第3章 方法

A県の電機メーカー子会社である中小規模製造会社の正社員を対象とした。研修を受講する群と対照群に分け、研修は受講群に対して2回実施した。調査は「職業性ストレス簡易調査票」を活用し、研修の前後に2回実施した。介入の手順としては、事前に実施した調査から、職場のストレス要因が高いと判断された内容に対して、3つのテーマから選択し、研修を行った。1回目のセルフケア研修は、島津（2012）の「個人向けストレス対策ガイドライン」を参考に、講義、個人ワーク、グループワークから構成されている。2回目の合同研修は、管理職と一般従業員と一緒に研修を行い、受講者が職場に戻り、上司の支援を受けやすい工夫を行った。事前調査は98名から回答が得られ、有効回答は受講群47名、対照群48名の合計95名であった（有効回答率96.9%）。事後調査は83名から回答が得られ、有効回答は受講群40名、対照群40名の合計80名であった（有効回答率96.4%）。研修後の質問紙調査は107名に行い、103名から回答が得られた（回収率96.3%）。

本研究は、桜美林大学研究倫理委員会に審査の申請を行い、研究実施の承認を受けた。

研修効果の検証は、IBM SPSS Statistics Ver.25を用いて、研修の有無と時期を独立変数、調査票の各尺度得点を従属変数とする二要因配置分散分析を行った。対象企業の特徴を知るため、各尺度得点の全国平均との差について比較検討を行った。また、各尺度得点間の関連の強さを分析するため、相関係数を算出した。研修プログラムの評価においては、質問紙調査を行い、質問項目の評点と自由記述意見による質的評価を行った。

第4章 結果

研修効果を測る分散分析の結果は、19因子の研修有無と研修時期による交互作用は認められず、仮説である研修効果は支持されなかった。

全国平均との比較を行った結果、ストレス判定図を用いた健康リスクを見ると、男性従業員は健康リスクが高く、女性従業員は健康リスクが低いことが認められた。特に、研修を受講する男性従業員は研修前に非常に高い数値を示し、統計的な検証は行っていないが、研修後は改善傾向が認められた。各尺度得点と全国平均との比較の結果、対象職場の特徴として、身体的負担によるストレスは少ないが、仕事の意義が見い出せないことによるストレスや仕事の適性が無いことによるストレスが高いことが認められた。受講群の特徴としては、仕事の意義が見い出せないことによるストレスが特に高い値を示した。

ストレス要因、ストレス反応、緩衝要因の関連の強さを検討した結果としては、ストレス要因とストレス反応との間には強い正の相関が認められた。特にストレス反応と強い関連があるのは「対人関係」と「仕事の量的負担」の2項目となった。緩衝要因とストレス反応においても、中程度の正の相関が認められた。その中でも、特に関連が強い項目として「仕事や家庭生活の満足度」が認められた。

第5章 考察

本研究では、仮説とした研修の効果は支持されなかった。その要因について考察を行った。まず、島津（2012）の作成した研修ガイドラインに沿って検討を行ったが、事後の対応であるフォローアップセッションが実施できなかったことに加え、研修効果を定着させる目安である3ヶ月という期間が取れなかった。短い期間での研修においては、研修前後の活動も含めた研修計画を立てることが重要な過程と考えられた。選択して内容を決めるプロセスについては、職場特性に合った研修内容となるため、企業側の理解も得やすく、研修を導入しやすくする手法としては評価できると思われた。研修内容を作成するにあたっては、よりポジティブな側面への介入と新奇性などを織り込み、受講者が楽しく学べる工夫を検討する必要があると考える。

各尺度得点と全国平均との比較については、対象企業の特徴として、身体的負担によるストレスは少ないが、仕事の意義が見い出せないことや仕事の適性が無いことによるストレスが多いことが認められた。受講群も同様な結果であったが、研修後の効果として、研修テーマである「仕事の意義（働きがい）」については改善傾向を示した。

最後に、相関係数を検討した結果として、従業員のストレス反応を起こす要因として、「対人関係」、「仕事の量的負担」、「仕事や家庭生活の満足度」のストレスが大きく関連していることが認められ、厚生労働省の調査と同様な結果となった。

中小規模事業所においては、内部の資源不足から、対策が後手に回ることが予測される。研修の受け入れをし易くする工夫は、非常に重要に思えた。この点において、今回の介入手順は有効と思えた。また、研修は短い時間が想定されるので、集合研修前の参加意識の醸成や研修後の研修効果を定着する工夫を確実に行うことが、研修効果を促進する効果があると考えられた。研修内容を企画するにあたっては、よりポジティブな内容を増やし、具体的な事例を活用しながら、現業の従事者でも分かりやすく、楽しく学べる工夫が必要であると思われた。

引用文献

- 厚生労働省（2016）. 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル.
[http:// www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf)(2018年1月12日取得)
- 厚生労働省（2017）. 平成28年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概要. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h28-46-50.html>（2018年1月12日取得）
- 島津明人（2012）. EBM ガイドラインに基づくセルフケアマニュアルの作成：個人向けストレス対策の普及・浸透. 川上憲人（主任研究者）. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究（H21-労働-一般-001）， pp.59-210.