集団認知行動療法を用いた職場における 予防的ストレス・マネジメント・プログラムの実施と効果検証

井原 祐子

東京大学大学院教育学研究科

(ストレス科学研究 2020, 35, 47-49)

目 的

職業性ストレスをはじめとした職場メンタルヘルスの問題は、休職や退職に至らずとも、労働生産性などのワーク・パフォーマンスに悪影響を与えることが指摘されており、メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）の取り組みを強化することが求められている（Layard & Clark, 2015）。日本ではメンタルヘルス不調の一次予防対策としては、ストレスチェックが主に行われている。この制度では、個人の抱えるストレスについてフィードバックを通じて、気づきを促し、個人がセルフケアを行うことも目的とされている。しかし、ストレスチェック施行以前より、個人に実際にセルフケアを実施させるには対策が不十分な可能性があることが議論されてきた（「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」研究班, 2011）。欧米では、セルフケアを促すことを目的とした職場でのストレス・マネジメント・プログラムとして、集団認知行動療法（Cognitive Behavioral Group Therapy: CBGT）の技法を用いたものが、うつや不安などメンタルヘルス不調の一次予防に最も効果があることが検証されてきている（Richardson & Rothstein, 2008）。また近年、健康度の高い社会人に対しては、メンタルヘルス不調の一次予防だけでなく、ワーク・パフォーマンスの向上も効果がある対策が求められており（島津, 2016）、CBGT のワーク・パフォーマンスへの効果も検証されてきている（Knight, Patterson, & Dawson, 2016）。しかし、日本では、休職者や復職者を対象としたCBGTを用いた介入効果研究が進む一方、不調を呈していない労働者を対象としたCBGTの効果については検討が不十分であるという課題がある。そこで、本研究では、

CBGT を用いて開発したストレス・マネジメント・プログラムが、メンタルヘルス不調の一次予防とワーク・パフォーマンスの向上に効果があるかを検討することを目的とした。

方 法

本研究では、ストレス・マネジメント・プログラムを開発した後に、プログラムの効果検証のためランダム化比較試験を行った。

介入内容

まず、CBGT の理論に基づいた予防的ストレス・マネジメント・プログラムを開発した（Table 1）。不調を呈していない労働者を対象とするため、本プログラムにおいては、ストレス低減法ではなく、ストレスなど逆境に対応するための回復力である「レジリエンス」に焦点を当てた（Fletcher & Sarkar, 2013）。レジリエンスは、メンタルヘルス不調の一次予防とワーク・パフォーマンスの向上の双方に有効と考えられている（Waite & Richardson, 2004）。レジリエンスを向上させるために必要な能力（スキル）は、①自己認識、②自己調整、③楽観性、④精神的機敏性、⑤特性の強み、⑥関係性の6つであるとされている（Reivich, Seligman, & McBride, 2011）。開発したプログラムは、6つのスキルそれぞれに対応するCBGTの技法を用いた構成とした。今回、効果検証に使用したプログラムは、少数の労働者を対象に試行した上でフィードバックを得て改訂を加え開発したものである（井原・黒沢・滝沢, 2021）。プログラムは、90分6セッションで実施された。各回の研修構成は、心理教育（心理学的な知識を学ぶ）、学んだことを基にしたワークの実践、他の参加者との共有（ディスカッション）、振り

Table 1 開発したストレスマネジメントプログラム

テーマ	プログラム内容	レジリエンス・スキルとの対応
1 レジリエンスを理解する	心理教育（レジリエンス；ストレス；心身の状態；ワーク・パフォーマンス；CBTの4要素）、ストレスを認識するワーク、レジリエンスが高い時・低い時の自分の状態を知るワーク、自分の状態をCBTの4要素に分けるワーク	①自己認識
2 身体へのアプローチ	心理教育（身体とレジリエンスの関係；自律神経；食事；睡眠）、多忙な状態の時の自分の状態に気づくワーク、運動ワーク（呼吸法；漸進的筋弛緩法；短時間でできる運動など）	①自己認識 ②自己調整
3 感情へのアプローチ	心理教育（感情とレジリエンスの関係；感情の種類）、感情を認識するワーク、感情を受け入れるワーク（セルフ・コンパッション）	①自己認識 ②自己調整 ③楽観性
4 認知へのアプローチ	心理教育（認知とレジリエンスの関係；認知の偏り）、自動思考を認識するワーク、認知の工夫を行うワーク（認知再構成；個人の考え方の強みの探索（Padesky & Mooney, 2012）を参照）	①自己認識 ②自己調整 ③楽観性 ④精神的機敏性 ⑤特性の強み
5 行動へのアプローチ	心理教育（行動とレジリエンスの関係；チームワーク）、日々のコミュニケーション・スタイルを認識するワーク、アサーションワーク	①自己認識 ②自己調整 ⑥関係性
6 落とし込む	総括：1-6の復習、個人に合ったレジリエンス・スキルの組み合わせを作成し、日常で使える方法を考えるワーク	

返りを基本とした。また、ホームワークを課し、次の回でホームワークの振り返りを行う時間を設けた。

研究参加者

プログラムへの参加申し込みのあった、25～45歳で、現在精神的な問題で治療中ではない労働者41名を、介入群（ $n=21$ ）、待機統制群（ $n=20$ ）の2群に乱数発生によりランダムに割り付けた。

実施期間と実施方法

介入群には、2019年11月から2020年1月にかけての3ヶ月間、研究者の所属施設の教室にて対面でプログラムを実施した。ファシリテーションは、公認心理師及び臨床心理士の有資格者が主に行った。参加者は、3～5人のグループに分かれて対面でディスカッションを行った。

効果測定

効果の検証のために、介入前のベースライン、介入後直後のフォローアップの計2回、次に示す指標について測定を行った。GHQ精神健康調査票（GHQ28；Goldberg, 1978；中川・大坊, 1996）、短縮版セルフコンパッション・スケール（SCS-SF；有光・青木・古北・多田・富樫, 2016）、短縮版レジリエンス尺度（BRS-J；徳吉・森谷, 2015）、世界保健機構（WHO）健康と労働パフォーマンスに関する調査票短縮版

（HPQ-SF；Kessler et al., 2003）、ワーク・エンゲイジメント（UWES-9；Schaufeli & Bakker, 2003；Shimazu, 2008）。

統計解析

結果の解析には、IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0を用いた。ベースラインとフォローアップで統計的に有意差があるかどうか、 t 検定により検討した。

結果・考察

参加申し込みをした41名のうち、ベースライン測定において回答を完了させたのは、35名（介入群19名、待機統制群16名）であった。介入群においては、女性は52.63%（ $n=10$ ）、男性は47.37%（ $n=9$ ）、平均年齢は36歳（ $SD=6.93$ ）であった。待機統制群においては、68.75%（ $n=11$ ）が女性、31.25%（ $n=5$ ）が男性で、平均年齢は34.43歳（ $SD=5.06$ ）であった。参加者全体では、平均年齢は35.29歳（ $SD=6.11$ ）であった。実施直後のフォローアップ測定においては、介入群の78.95%（ $n=15$ ）、待機統制群の81.25%（ $n=13$ ）が回答を完了させた。

ベースライン測定においては、介入群と待機統制群の間に統計的に有意な差がないことを t 検定により確認した。次に、介入群・待機統制群それぞれの介入前

後の群内比較を行うため、対応のある t 検定により検討した。結果、介入群においては GHQ28 のうち不安と不眠 ($t=2.432$, $df=14$, $p=.029$) および、HPQ-SF のうちアブセンティーズム ($t=3.908$, $df=14$, $p=.002$) に統計的な有意差があった。不安と不眠については改善し、アブセンティーズムについては、働きすぎの状態からある程度休みをとりながら働いている状態へと変化していた。また、精神健康度全体 ($t=2.035$, $df=14$, $p=.061$)、セルフコンパッション (マインドフルネス) ($t=1.948$, $df=14$, $p=.072$)、セルフコンパッション (ポジティブ) ($t=2.005$, $df=14$, $p=.065$) においては有意傾向が見られ、介入前と比較して介入後に改善していた。一方、同様の指標において待機統制群では統計的な有意差はなかった。

今回、認知行動療法で用いられる複数の技法を学ぶことを通じて、メンタルヘルス及びワーク・パフォーマンスの向上に有効とされているレジリエンスのスキルを学ぶことを目的に開発された予防的ストレス・マネジメント・プログラムは、不安と不眠や、働きすぎの状態を改善するのに有効である可能性が示唆された。

本研究の研究デザイン上の限界点として、研修参加者の人数が少ないことの他、ランダム化比較試験において望ましいとされる (丹後, 2018)、盲検化が行われておらず、研究計画者、プログラム実施者、分析者が同一人物によるという点で、評価バイアスが含まれる可能性があるという点が挙げられる。

得られた結果の社会貢献性・新規性・独創性

本研究は、不調を呈していない労働者を対象とした予防的ストレス・マネジメント・プログラムを開発し、その効果が部分的に認められたという点で、労働者のメンタルヘルス不調の一次予防対策に貢献する社会的意義のある研究である。また特に、CBGT の効果の検証において、ワーク・パフォーマンスに着目したという点では新規性があると考ええる。働きすぎの状態に効果があったことは、長時間働き続けるよりも、休憩を多く取りながら仕事をする方が仕事の効率が高くパフォーマンスが上がると考えられていることから (Ericsson, Nandagopal, & Roring, 2009)、実臨床でも応用可能な、意義のある新規性の高い研究であると考ええる。加えて、日本で実施されているストレス・マネジメント・プログラムは、ストレスの低減を目的としたコーピング・スキルを教える介入が中心であり、レジリエンスのスキル獲得に着目した研究が少ないことが指摘されている中で (上野・飯村・雨宮・嘉瀬, 2016)、レジリエンスに着目しながらも、介入効果のエビデンスが積み重ねられている CBGT を応用した介入プログラムを開発し、その効果の検討を行った本研究は、独創性があると言えるだろう。