

調査研究報告抄録

アーサショントレーニングによるストレスマネジメント技法の開発

【はじめに】

平成15年度人口動態統計では、男性の自殺死亡率は日本人の死因の第6位で、中でも24～44歳という労働者層に重なる年代の男性においては死因の第1位となっている。宮崎県の自殺率は全国6位であり、この5年間、九州・沖縄地区でもっとも高い。これらを反映して、当センターにおける精神保健領域に関する相談事例も増加している。このような背景から、今年度はストレスマネジメントに関する調査ならびに実践的研究を行った。

本研究の目的は、1) 労務担当者を対象としたカウンセリング研修会を開催し、ストレスマネジメントのための人材養成を行うとともに、2) ストレス調査を実施し、各事業所における固有のストレスモデルを探査し、予防的改善のための手がかりに資することである。

【対象と方法】

- (1) 県内16社の労務管理者を対象にして、各3時間、通年全8回のカウンセリング技術研修（アーサショントレーニングを用いたストレスマネジメントプログラムの指導者養成）を開催した。講習内容は、カウンセリング応答の基本、簡易認知療法、帰属療法と対人関係問題、対人関係療法、リラクゼーション技法、アーサショントレーニングの基礎、依頼と拒否のスキル、怒りの処理であった。参加の前後を通して、参加者自身の主張性変化を社会人用主張性尺度によって測定した。また講習会参加者は、各事業所においてストレスマネジメントの研修会を当センターと共同実施した。
- (2) 宮崎県内の8つの事業所を対象に、ストレス自由記述調査、Job Stress Scale Revised Version (JSS-R, 小杉他, 2004)、社会人用主張性調査を実

主任研究者

宮崎産業保健推進センター 所長

小岩屋 靖

共同研究者

宮崎産業保健推進センター相談員

富家 直明

植田 勇人

鶴 紀子

施し、共分散構造分析を用いて各社固有のストレスモデルを探査した。

【結果と考察】

1. 参加者の主張性（アサーティブネス）の変化

全8回の研修を通じての主張性変化は、主張性7因子のうち、「意見の表明」と「相手への配慮」において有意な改善が確認された。すべての因子において主張性傾向は強まったが、主張性の総得点に有意な変化は見られなかった。この理由として、本講習会の参加者はすでにメンタルヘルス業務のリーダーとしての経験が豊富で最初から平均値が高かったせいもあるであろう。

2. 企業における実地研修会の支援

講習会終了後、参加者が所属の事業所においてメンタルヘルスの社員研修会を実施し、当センターが支援したケースが6社（総合設備、電力、金融、小売、化学製造、医療機器）あり、のべ280名が参加した。内容は3社がアサーティブネス関連、2社が認知療法を応用した抑うつの予防、1社がストレスマネジメントに関するものであった。6社のうち2社が、過去に外部講師による単発的な研修会が実施されており、4社はこれ

を機にはじめてメンタルヘルスの研修会を実施した。労務担当者を中心として、各事業所のニーズに合わせたメンタルヘルス研修が企画、運営されることは地に足をつけた成果を期待できると思われる。また、このうち半数の企業が、ストレス調査を今後も実施する意欲を持っており、証拠に基づいた計画的なメンタルヘルス事業が実現できるだろう。

3. 自由記述によるストレス調査

事業所によって特徴が異なる傾向があった。また年齢によってもストレスへの対処方法が異なることが明らかになった。図1は某製造業のストレス対処行動を年代別に見たものである。20歳代では趣味やスポーツによるストレス対処が多いが、40歳代では飲酒による問題解決に変化するなど、世代差が反映されている。

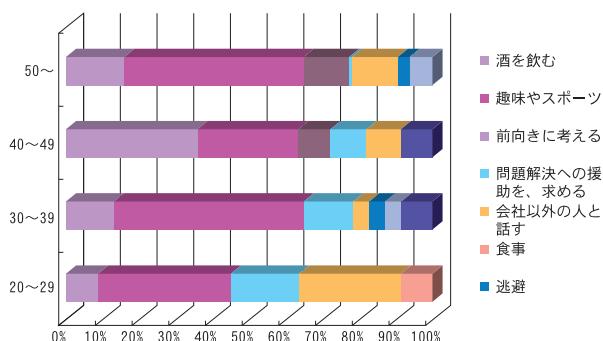


図1 某企業におけるストレス対処行動の世代差(自由記述調査による)

さらにこの企業では、ストレス反応にも世代差が顕著であった。中でも40歳代は「落ち込み」がもっと多くなる傾向があった。アルコール関連性障害と抑うつの合併は自殺率をさらに高めると言われていることを考えれば、この企業において、40歳代のストレスマネジメントを考えることは大切なことであろう。

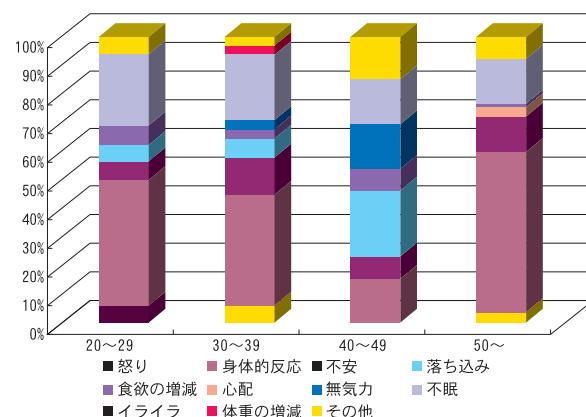


図2 某企業におけるストレス反応の世代差(自由記述調査による)

4. JSS-Rを用いたストレス調査

本尺度をA、B 2社に実施し、ストレスモデルの構造差を検討した。図3 Aは宮崎県のはずれに位置し日本の家族的風土を持った工場、図3 Bは県内中心部の合理的で個人主義的な外資系精密工場である。両社とも同規模、かつ同一年齢分布の職員を有する企業であるが、JSS-Rによるパスモデルは異なる構造を示した。最大の特徴は両社とも、「質的負荷」が突出してストレス反応にパスを有している点である。「質的負荷」とは、たとえば意義のわからない作業をやっていたり、曖昧な指示の下で作業をしなければならないなどのストレスである。また、不安や緊張感に対しては「問題解決対処」が有効であった。この結果から、対人スキル訓練、問題解決訓練などの研修会が有効と考えられる。また、両社の違いは「部下に対する責任」が憂うつ感を引き起こすか否かである。すなわち、A社では引き起こしていたが、B社には見られなかった。「部下に対する責任」は、「個人化」と呼ばれる自動思考が影響を与えている。部下に対して具体的に行動で取りようがない責任を感じてしまう傾向のことであり、過剰になれば解消しない責任感に苦しむことになりやすく、自殺のリスクになる。日本の風土には比較的多いと考えられるが、B社ではこの点に対する研修が徹底していた。この事実は、研修のあり方によってストレスの特徴が異なってくることを示す例である。

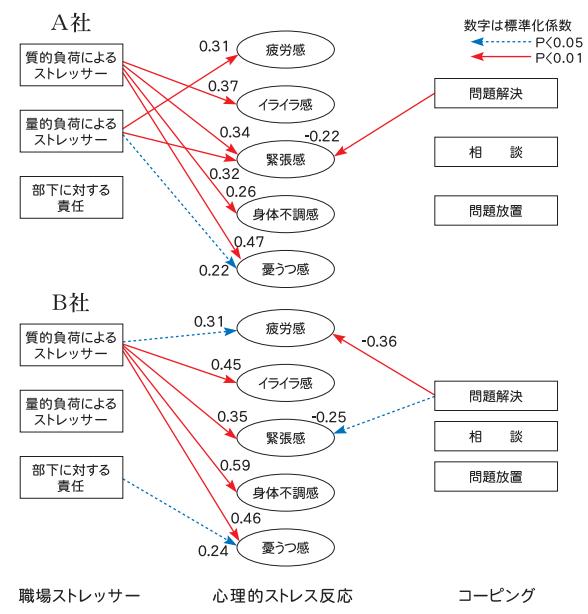


図3 ストレスモデルの2社間比較