

短時間メンタルヘルス研修によるストレス改善効果の検討

— ストレスチェックの結果からみた、30分間の研修の効果 —

○中村 亨¹⁾ 戸田 愛貴子¹⁾ 坂野 雄二^{1) 2)}

1) 医療法人社団五稜会病院 札幌 CBT&EAP センター、2) 北海道医療大学心理科学部

【問題】

労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度

常時50名以上を使用する事業場に、年1回以上、心理的な負担を把握する検査(ストレスチェック)の実施を義務化。

- 自らのストレス状況の気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させる。
- 職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因を低減する。

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)

厚生労働省「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」(マニュアル)

定期的にストレスチェックを実施されることで、実施されたメンタルヘルス対策の効果を検証することができ、より効率的に対策を進められるようになることが期待される。

効果的な一次予防に向けて島津ら(2012)は科学的根拠に基づいたセルフケア教育のガイドラインをまとめている。

- 実施回数: 心理的ストレス反応の低減を木としたプログラムの場合、最低2回の教育セッションと1回のフォローアップセッションを設ける。
- 1回あたりの実施時間: 1回あたりの実施時間は、2時間程度とすることが望ましい。

しかし、忙しい労働の現場において研修の時間を確保するのは容易なことではない。より少ない回数、より短い時間で効果が期待できる研修が求められる。

A病院のメンタルヘルス研修

- 精神科193床、職員数約230名。
- メンタルヘルス研修は全職員に参加を求め必須研修。
- 多くの職員が交代勤務に従事しているため、昼休みの30分間を利用して、2回研修を実施(2回のうち、どちらか1回の参加が必須)。

上記の条件のもと、2回の研修は連続性を持たせつつ、1回のみ参加してもストレス改善につながる内容となるよう配慮し、知識教育を通じたストレス関連の認知への介入をねらう研修を実施した。

【目的】

本研究は研修前後のストレスチェックの結果から、この研修のストレス改善効果を検証することを目的とした。

【方法】



ストレスチェックの実施方法:

- 2014年11月のストレスチェック 無記名で紙媒体で実施。
 - 2015年12月のストレスチェック 紙媒体とWEB上での受検が選択可能、法令に従い実施。
- なお、実施期間はいずれも3週間で、受検は任意だった。

研修内容:

- 1回目(研修①): ストレスによって生じる反応には、ストレス対処を促進する働きがあり、能力の発揮や達成感、満足度を得るためにストレスが欠かせない要素であることを伝えることで、ストレス自体の理解を変化させることをねらった。
- 2回目(研修②、研修①の1週間後に実施): 研修①を要約する形で、ストレスの理解の仕方によって、健康への影響の仕方が変わることを説明した後、ストレス改善においてソーシャルサポートが果たす役割を伝え、対人援助業務で感じるストレス軽減と、職員相互の相談や外部相談窓口の利用を促すことねらった。

測定項目:

- 職業性ストレス簡易調査票(BSJS、57項目)を使用した。得点はストレスチェック制度の実施マニュアルに従い素点換算表を用いて5段階評価に換算し、得点が高くなるほど、ストレス状態が良好になるように処理した。

分析対象者:

- 2014年11月のストレスチェックでデータの欠損がなかった144名(ベースライン、男性32名、女性112名、年齢未調査)のデータと、2015年12月のストレスチェックでデータに欠損がなかった195名(男性42名、女性153名、43.36±13.37歳)のデータを分析対象とした。
- 2015年12月の分析対象者は研修への参加状況により、どちらの研修にも不参加だった81名(不参加群)、研修①のみ参加した47名(研修①参加群)、研修②のみ参加した38名(研修②参加群)、2回とも参加した29名(2回参加群)、に分けられた。

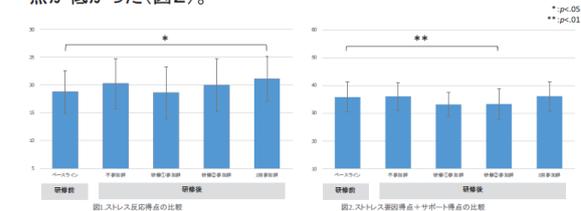
分析方法:

- ストレス反応6尺度の合計点
 - ストレス要因9尺度とサポート3尺度の合計点
 - BSJSの低位尺度毎の得点
- を算出し、ベースラインと不参加群、研修①参加群、研修②参加群②、2回参加群で一元配置分散分析を行った。多重比較にはTukey法を用いた。

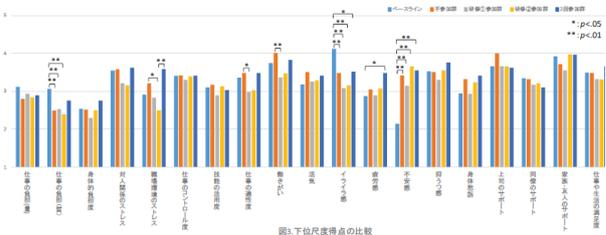
倫理的配慮: 五稜会病院倫理委員会の承認を得て行った。

【結果】

- ストレス反応6尺度の合計点に有意差が認められ、多重比較の結果、ベースラインに比べ、2回参加群は有意に得点が高かった(図1)。
- ストレス要因9尺度とサポート3尺度の合計点に有意差が認められ、多重比較の結果、ベースラインに比べ、研修②参加群は有意に得点が高かった(図2)。



- 低位尺度では、仕事の負担(質)、職場の対人関係のストレス、職場環境のストレス、仕事の適性度、働きがい、イライラ感、疲労感、不安感、身体愁訴に有意差が認められたが、多重比較で有意差は認められなかったものもあった(図3)。



【考察】

2回研修に参加していた場合は

- ストレス反応尺度の合計点が研修前より高く、ストレス反応が軽減していた。
- 研修不参加、どちらか1回のみ参加していた場合、研修前よりも、仕事の質的な負担感が増したのに対し、2回研修に参加していた場合はベースラインと差がなく、負担感の増加が抑えられていた。
- 研修前より疲労感が改善していることが確認できた。

30分間の研修に2回参加することでストレス改善効果があったことが示唆された。

しかし...

- 研修前のストレスチェックが無記名だったため、厳密に研修前後の比較ができたとはいえない。
- 研修の参加状況にかかわらず、イライラ感は研修前より悪化し、不安感は研修前よりも改善していた。
- 研修①または研修②のみに参加した場合、研修前より悪化している低位尺度もあった。

研修以外の要因やBSJSで測定できない要因が影響していることが考えられる。厳密な効果検討には同じ内容の研修を他施設でも実施し、効果について検討する必要がある。

また2回の参加がストレス改善には必要であったことから、1回のみ参加でも効果が期待できる内容に見直すことが実践する上での課題である。