

[特集 これからの職場のメンタルヘルスの第一次予防]

## ■科学的根拠に基づいた職場のメンタルヘルスの第一次予防のガイドライン 職場のメンタルヘルスのためのセルフケア教育のガイドライン

島津 明 人

東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野

### Guidelines for Self-care Training in Occupational Mental Health

Akihito SHIMAZU

*Department of Mental Health The University of Tokyo Graduate School of Medicine*

**Abstract** Self-care training is one of the primary prevention activities in occupational mental health care. This article describes the development process and contents of evidence-based guidelines for self-care training. First, a literature review was conducted to identify factors facilitating self-care training in the workplace, and prototype guidelines with nine items were developed. Next, specialists, researchers, and other stakeholders in the field of occupational mental health reviewed the prototype guidelines, and then a preliminary version of the guidelines was developed. The final version of the guidelines with 10 items was established after a review of the preliminary version. A self-care manual, including tips for conducting self-care training and materials such as handouts and worksheets, was also developed. We expect the guidelines and manual to help promote the adoption of evidence-based self-care training in more workplaces in Japan.

**Key words:** guideline (ガイドライン), occupational mental health (職場のメンタルヘルス), primary prevention (第一次予防), self-care training (セルフケア教育), stress management (ストレスマネジメント)

#### 1. はじめに

わが国における労働者のメンタルヘルス不調は増加の傾向にあり、その未然防止（第一次予防）は事業場における健康管理の優先順位の高い課題となっている。

メンタルヘルス不調の第一次予防においては、「労働者個人向けストレス対策」「管理監督者教育」「職場環境等の評価と改善」の3つの主要なアプローチがある。

このうち、個人向けストレス対策は、労働者のセルフケア能力の向上を目的としており、自己のストレスに早期に気づき、適切に対処できるようになることを支援する。

個人向けストレス対策（セルフケア）の効果については、数多くの研究成果が国内外で蓄積され、どのような対策を行えば、セルフケア能力の向上やストレス反応の低下につながるかについての科学的根拠が整理されるようになってきた<sup>1-3)</sup>。しかしながら、これらの

---

著者連絡先：島津明人 〒113-0033 文京区本郷7-3-1  
東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野  
TEL/FAX：03-5841-3612 e-mail：ashimazu@m.u-tokyo.ac.jp

科学的根拠を参照するだけでは、対策を実際に事業場で実施することが難しい状況にあった。なぜなら、どのような工夫が事業場での実効性の向上に役立つかについての情報が不足していたからである。

このような背景を踏まえ、厚生労働省の研究班「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」(主任：川上憲人東京大学教授)では、個人向けストレス対策(セルフケア)の効果を無作為化対照試験ないし比較対照試験によって評価した研究、およびそれらの研究をメタ分析した研究をレビューして、セルフケアを普及・浸透させるためのガイドラインを新しく作成し、2012年5月に公表した(<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>)。本論文では、労働者のストレス反応の低減に有効と判断された対策を、事業場でどのように計画・準備し、どのように実施すればよいかについてのポイントを提示したガイドラインについて、その作成手順、構成および内容を紹介するものである。

## 2. ガイドライン作成の手順

ガイドラインは、以下のような手順を経て作成された(図1)。

### 2.1 文献レビュー

国内外の無作為化比較試験および比較対照試験の原著論文をレビューした。5つのデータベース(PsycARTICLE, PsycINFO, MEDLINE(PubMed), Web of Science, 医学中央雑誌)から、介入効果の主要なアウトカムとして心理的ストレス反応(抑うつ, 不安を含む)を採用した60編を抽出し、プログラムの内容および形式(プログラム提供者, セッション数, 1回あた

りのセッション時間, セッション間のインターバル, 実施形態, 介入期間, ブースターセッションの有無)について評価した。

レビューした60件のうち、心理的ストレス反応に関して有意な介入効果が認められた研究は37件であった。また、副次的なアウトカムとして考えられるストレスレッサー, コーピング, 生活習慣, ストレスマネジメント行動, 身体的ストレス反応に関して有意な介入効果が認められた研究, および下位分析において心理的ストレス反応に有意な介入効果が認められた研究は17件あった。一方, 主要および副次的アウトカムのいずれにも介入効果が認められなかった研究も6件存在した。

### 2.2 ひな型の作成

プログラムの内容および形式に関する検討から、個人向けストレス対策を効果的に行うためのマニュアルには、次の9点を取り上げることが望ましいと判断された。

(1) 研修内容は、認知行動的アプローチ, リラクゼーション, ないし両者を組み合わせたアプローチを行うことが推奨される。

(2) プログラムの作成に際しては、参加者のニーズや関心, 受け入れやすさを考慮することが望ましい。

(3) ストレスチェックを行う場合には、結果のフィードバックだけでなく、心理教育を併用することが望ましい。

(4) 個人向けストレス対策では、プログラムが終了した一定期間後に、ブースター(フォローアップ)セッションを設けることが推奨される。

(5) 個人向けストレス対策と併行して職場環境改善も行われることが望ましい。

(6) 参加者の自己効力感の向上を図るための工夫を行うようにする。

(7) 教育内容を数回に分けてステップアップする計画を立ててもよい。

(8) 教育研修では参加型のアプローチを取り入れることが望ましい。

(9) ホームワークなどを併用することにより、知識や技術の日常生活への適用を促進することが望ましい。

### 2.3 意見収集・修正

文献レビューに基づいて作成されたガイドラインの

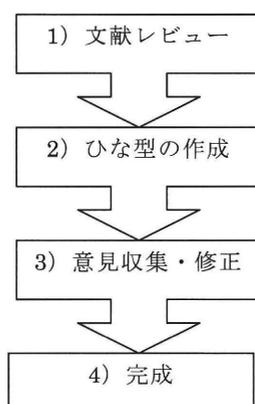


図1 ガイドライン作成の流れ

ひな型について、(1) 第一次予防対策の関係者（ステークホルダー）、(2) 職場のメンタルヘルスの専門家、(3) 分担研究者、から意見収集し、項目内容の整理・統合および表現の修正を行った。

## 2.4 完成

最終的に「計画・準備」「内容」「形式」「事後の対応」の4つの要素について、6つの「推奨内容」と4つの「ヒント」から構成されるガイドラインが完成した。

推奨内容に関しては、「実施回数」「ケアの提供者」「ストレス評価の事後対応」「プログラムの構成」「プログラムの提供形式」「フォローアップセッションの設定」のそれぞれについて、その根拠と実施のポイントが提示されている。同様に、ヒントに関しては、「対象の設定」「1回あたりの実施時間」「その他の対策との組合せ」「活用促進のための工夫」のそれぞれについて、裏づけとなるコンセンサスと実施のポイントが提示されている。

## 3. ガイドラインの構成

ガイドラインは、個人向けストレス対策（セルフケア）を事業場で企画・実施する流れに沿って、「計画・準備」「内容」「形式」「事後の対応」の4つの要素から

構成されている（表1）。

それぞれの要素では、6つの「推奨内容」と4つの「ヒント」が科学的根拠（エビデンス）の水準に応じて提示されている。また、推奨内容に対してはその裏づけとなる根拠が、ヒントに対してはその裏づけとなるコンセンサスが提示されている。最後に、推奨内容およびヒントで提示された項目を事業場で円滑に実施するための工夫が、「実施のポイント」として提示されている。ガイドラインの作成に際しては、次のような工夫がなされた。

1) ガイドラインには全部で10個の項目が提示されているが、これらの項目は対策を企画・実施する流れに沿って配置されている。これにより、対策の企画担当者が、いつ、何をすればよいのかが、すぐに分かるようになっている。

2) ガイドラインの項目は、科学的根拠の水準に応じて「推奨内容」と「ヒント」とに区別されている。このように、推奨する水準を区別することで、対策の企画担当者が、事業場の状況に応じて、対策内容の優先度を設定しやすくなる。

表1 個人向けストレス対策のガイドライン（概要版）

要素	No.	項目
計画・準備	【推奨1】 実施回数	心理的ストレス反応の低減を目的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。
	【推奨2】 ケアの提供者	職場のメンタルヘルスの専門家、もしくは事業場内産業保健スタッフが実施する。
	【推奨3】 ストレス評価の事後対応	労働者のストレス状況を評価する場合は、評価結果を返却するだけでなく、ストレス軽減のための具体的な方法（教育や研修）を併せて提供する。
	【ヒント1】 対象の設定	時間、費用、人的資源などに制約がある場合には、優先度の高い集団から実施する。
	【ヒント2】 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。
内容	【推奨4】 プログラムの構成	プログラムでは、認知・行動的アプローチに基づく技法を単独で用いるか、リラクゼーションと組み合わせて実施する。
形式	【推奨5】 プログラムの提供形式	事業場や参加者の特徴・状況に応じて、提供形式（集合教育、個別教育）を選択する。
	【ヒント3】 セルフケアとその他の対策との組合せ	学習内容の活用を促進させるための職場環境づくりを行う（裁量権を上げるための対策を併用する）。
事後の対応	【推奨6】 フォローアップセッションの設定	教育セッションの終了後にフォローアップセッションを設け、プログラムで学んだ知識や技術を振り返る機会や日常生活での適用を促進する機会を設ける。
	【ヒント4】 活用促進のための工夫	知識や技術を定着させ、日常生活での活用を促進するための工夫を行う。

3) 各項目については、推奨する内容のみを提示するだけでなく、その裏づけや実施のポイントを同時に提供しており、科学的根拠にもとづきながらも、事業場の実効性にも配慮した構成となっている。

#### 4. ガイドラインの内容

以下では、セルフケアの4つの流れ（計画、内容、形式、事後対応）に沿って、ガイドラインの各項目の解説を行う。

##### 4.1 計画、準備

**【推奨1：実施回数】** 心理的ストレス反応の低減を目的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。

(解説)

セルフケア教育では、学んだ知識や技術を定着させ、日常生活での適用を促すことで、心理的ストレス反応の低減につなげることが重要である。そのためには、1回のみでの教育セッションでは十分ではなく、最低2回のセッションが必要なことが分かっている。さらに、セッション終了後、学習内容を振り返り、知識や技術の定着と日常生活での適用を促すためのフォローアップセッションを設けることが、教育効果を高めることにつながる。フォローアップセッションでは、教育セッションで学んだ内容を振り返るとともに、日常生活でのスキルの活用状況を確認したうえで、技術活用の促進要因・阻害要因について確認する。

**【推奨2：ケアの提供者】** 職場のメンタルヘルスの専門家、もしくは事業場内産業保健スタッフが実施する。

(解説)

セルフケア教育の提供は、労働者のセルフケアに詳しい専門家、もしくは事業場内の産業保健スタッフが行う。外部の専門家がケアを提供する場合には、対象者の特徴やニーズに関して事前に事業所スタッフから情報収集しておくこと、効果的な教育につながりやすくなる。また、セルフケアの実施経験が少ない産業保健スタッフが教育を実施する場合には、必要な知識や技術を事前に習得しておくとともに、専門家の助言を得ながら、技術の向上に努めると良い。

**【推奨3：ストレス評価の事後対応】** 労働者のストレス状況を評価する場合は、評価結果を返却するだけでな

く、ストレス軽減のための具体的な方法(教育や研修)を併せて提供する。

(解説)

質問紙などによる労働者のストレス状況の評価は、多くの事業場で実施されているが、評価結果を回答者に返却しただけでは、ストレス反応の低減にはつながらないことが分かっている。そのため、評価結果を返却した後に、ストレス軽減のための具体的な方法(教育や研修)を併せて提供することが重要である。

**【ヒント1：対象の設定】** 時間、費用、人的資源などに制約がある場合には、優先度の高い集団から実施する。

(解説)

事業場では、セルフケア教育の実施に際して、時間、費用、人的資源などさまざまな制約が出てくる。このような場合、優先度の高い集団を決め、優先度の高い集団から教育を実施してもかまわない。優先度の設定に際しては、セルフケアへの関心の高さ、就業環境(学習内容を活用しやすい環境にあるか)、ストレス反応の高さなどを考慮するようにする。

**【ヒント2：1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。

(解説)

職場の状況や参加者の負担・疲労などを考慮すると、1回あたりの実施時間は2時間程度に留めておくことが望まれる。1回のセッションでは教育時間が不足する場合には、複数回のセッションに分けて、ケアを提供すると良い。

##### 4.2 内容

**【推奨4：プログラムの構成】** プログラムでは、認知・行動的アプローチに基づく技法を単独で用いるか、リラクゼーションと組み合わせて実施する。

(解説)

職域での個人向けストレスマネジメント研究のレビュー論文によると<sup>1-3)</sup>、最も効果的な技法は、認知行動トレーニング、ないし認知行動トレーニングとリラクゼーションとを組み合わせたプログラムであるとされている。しかし、認知行動トレーニングやリラクゼーションの技法には、さまざまな種類があるため、プログラムの計画・立案時には、対象者のニーズや状態に応じて、提供する技法を選択することが必要である。

### 4.3 形式

**【推奨 5：プログラムの提供形式】**事業場や参加者の特徴・状況に応じて、提供形式（集合教育、個別教育）を選択する。

（解説）

プログラムの提供形式には、集合教育、個別教育、eラーニングの活用などの方法があり、それぞれに長所と短所がある。たとえば、集合教育では、一度に多数の参加者を対象にすることができる反面、受講態度が受身になりやすい、参加者の多様なニーズに応じることが難しいなどの短所がある。また、プログラム提供者が参加者に対して1対1で対応する個別教育では、参加者のニーズに応じた柔軟な対応が可能になる反面、さまざまなコスト（人件費、場所、時間）が大きくなるという短所がある。さらに、Webを用いた自主学習（eラーニング）は、個別教育や集合教育で問題となる時間や場所の制約を受けることなく各自のペースで学習できる反面、他の参加者との相互交流の機会がない、コンピュータのある場所でしか学習できないなどの短所がある。

したがって、参加者やプログラム提供者の状況、各方法の長所と短所などを考慮しながら、適切な方法を選択する必要がある。

**【ヒント 3：セルフケアとその他の対策との組合せ】**学習内容の活用を促進させるための職場環境づくりを行う（裁量権を上げるための対策を併用する）。

（解説）

セルフケアの教育効果は、学んだ知識や技術が日常生活の中で繰り返し活用されることで引き出される。したがって、事業場では、学習内容の活用を促すための職場環境づくりが大切になる。裁量権の多い職場では、学んだ知識や技術を適用できる機会が多いため、教育効果も得られやすい。そのため、事業場では、セルフケア教育とともに裁量権を上げるための対策を併用することが重要である。

### 4.4 事後対応

**【推奨 6：フォローアップセッションの設定】**教育セッションの終了後にフォローアップセッションを設け、プログラムで学んだ知識や技術を振り返る機会や日常生活での適用を促進する機会を設ける。

（解説）

セルフケア教育では、学んだ知識や技術を参加者に定着させ、日常生活での適用を促すことで、心理的ストレス反応の低減につなげる。そのため、セッション終了後、学習内容を振り返り、知識や技術の定着と日常生活での適用を促すためのフォローアップセッションを設けることが、教育効果の向上につながる。フォローアップセッションでは、教育セッションで学んだ内容を振り返り、日常生活での技術の活用状況を確認したうえで、技術を活用する際の促進要因・阻害要因について確認する。

**【ヒント 4：活用促進のための工夫】**知識や技術を定着させ、日常生活での活用を促進するための工夫を行う。

（解説）

教育内容を知的に理解しても、その内容が日常生活に適用されなければ、メンタルヘルス不調の未然防止や健康の保持・増進には結びつかない。そのため、セッション内でワークを行ったり、ホームワークを設定するなど、学んだ知識を自己の問題や状況に適用できるような工夫を行う。

## 5. セルフケア教育のためのマニュアル

上述した厚生労働省の研究班では、セルフケア教育のガイドラインで提示された内容に関して、事業場で実施するためのポイント（留意すべき点、工夫点）をマニュアルとしてまとめ、2012年5月に公開している（<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>）。このマニュアルは、セルフケア教育の基本的な考え方とセルフケア教育を効果的に行うためのポイントを紹介したうえで、ガイドラインの概要（作成手順、内容）と実施上のポイントを提示している。

このマニュアルは、セルフケア教育の企画・実施に直接的・間接的に関わる可能性のある産業医、保健師、看護師、心の健康づくり専門スタッフ（臨床心理士、産業カウンセラー等）、衛生管理者、人事労務担当者、および事業場内教育研修担当者・メンタルヘルス推進担当者等が活用できるようになっているほか、職場のメンタルヘルス対策にかかわる各専門施設（地域産業保健センター・産業保健推進センター）やEAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）の担当者、THP（Total Health Promotion：

トータルヘルスプロモーション)の心理相談担当者等も活用できるように工夫されている。

なお、研究班では、このマニュアル本体のほかに、マニュアル(実践編)も作成し、3つの異なる実践例を提示している(表2)。これらの実践例は、参加者が勤務する企業や事業場の規模や業種・職種、プログラムの形式や内容がそれぞれ異なっており、読者がプログラムを提供しようとする企業や事業場の特徴に合わせて、適宜アレンジできるようになっている。また、実践例には、プログラムで用いる各種資料(配布資料、ワークシートなど)が豊富に提示されており、マニュアルの内容と手順にしたがいながら、すぐにもセルフ

ケア教育が行えるようになっている。

## 6. おわりに

本論文では、事業場においてセルフケア教育を科学的根拠にもとづいて行うための「ガイドライン」と、ガイドラインで推奨された内容を安価で容易に実施するための「マニュアル」を紹介した。ガイドラインとマニュアルの双方の活用によって、科学的根拠にもとづくセルフケアが、これまで以上に普及・浸透することが期待される。

表2 3つの実践例の概要

項目	実践例1	実践例2	実践例3
タイトル	仕事に役立つメンタルヘルス研修	研究開発系の事業場における個人向けストレス対策としての認知・行動アプローチに基づいた集合研修式講習会の実践例	問題解決スキルの向上を目的とした単一セッションによる集合研修の例
目的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ストレスについての基本的な知識を習得し、自分のストレスレッサーとストレス反応が整理できるようになる。</li> <li>2. ネガティブな気分につながる自動思考を同定し、認知を再構成する方法を習得する。</li> <li>3. アサーション技法について学習し、アサーティブな自己表現に取り組む。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働者のストレス対処能力の向上を図り、メンタルヘルス不調の未然防止や心の健康の保持・増進、及び生き生きとした職場づくり(実施年度の健康づくり計画のひとつ)の一助とする。</li> <li>2. 職場内の相談資源である健康管理室について、情報提供の機会とする。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ストレスについての基本的な知識を習得し、ストレスへの気づきを高める。</li> <li>2. ストレス対処スキルのうち、特に問題解決スキルの向上を図り、ストレスに適切に対処できるようにする。</li> <li>3. 参加者相互の意見交換を通じて、行動や考え方を修正するためのフィードバックの機会を提供する。また、参加者間で良好な関係を形成しサポートネットワークの形成につなげることも目的とする。</li> </ol>
対象	初学者 20-30 名程度	研究開発系の職場に勤務する労働者 30 名程度	建設機械製造業の開発部門に勤務する従業員 約 300 名
回数	2 回	2 回	1 回
1 回あたりの時間	120 分	115 分	120 分
形式	講義, グループワーク, ロールプレイ	講義, 個人ワーク, グループワーク	講義, グループワーク
内容	<p>【第1回】仕事に役立つ上手な頭の切り替え法 (①ストレスへの気づき, ②リラクゼーション技法の体験, ③考え方のクセへの気づきと対処, ④質疑応答)</p> <p>【第2回】仕事に役立つコミュニケーション力アップのコツ (①コミュニケーション力を磨く, ②質疑応答)</p>	<p>【第1回】こころのメンテナンス～行動編～ (①ストレスの理解, ②行動活性化技法の習得)</p> <p>【第2回】こころのメンテナンス～思考編～ (①ストレスの理解, ②認知再構成技法の習得)</p>	<p>①ストレスの基礎的な知識の習得 ②問題解決スキルの習得: ストレッサーのリストアップ, 解決方法のリストアップ, 解決方法の実行シナリオの作成, グループワークの結果発表, 全体討論</p>

## 引用文献

- 1) Ganster, D. C. and Murphy, L. R.: Workplace interventions to prevent stress-related illness: Lessons from research and practice. In: Cooper, C. L., and Locke, E. A. (eds.): Industrial and Organizational Psychology, Oxford, Blackwell, 34-51 (2000)
- 2) van der Klink, J. J. L., Blonk, R. W. B., Schene, A. H., and van Dijk, F. J. H.: The benefits of interventions for work-related stress. *Am. J. Public Health*, **91**, 270-276 (2001)
- 3) Richardson, K. M., and Rothstein, H. R.: Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *J. Occup. Health Psych.*, **13**, 69-93 (2008)

(受付 2012年10月24日, 受理 2013年1月5日)