

投稿者氏名	笹森 泉	投稿日	2016年 6 月 30 日
投稿者所属	アストラゼネカ株式会社	投稿者の職種	SHEファシリテータ
対象事業所の業種	医薬品製造・販売	従業員数	3,300名
		平均年齢	39.1歳
カテゴリ(右のうちから、該当する番号をひとつ記入してください)	① ストレスチェックの実施 ② ストレスチェック実施後の個人への対応 ③ ストレスチェック実施後の組織への対応 ④ ストレスチェックと関係しない教育研修 ⑤ 復職支援等		
番号	( 2 )		
タイトル	職場でのマインドフルネスプログラムの実施可能性及び有効性の探索的検討 - 1日の1%で心身を養う試み -		
対策関係者 専門職、人事労務担当等)の構成	ファシリテータ：伊藤 靖 (医師・神戸徳洲会病院) 山岸 景子 (人事総務本部 総務部 部長) 笹森 泉 (人事総務本部 総務部・臨床心理士)		
対策の対象	一般社員		
背景と これまで 行った対策、 課題	<p>【背景】日本人の働く環境が大きく変化しているなかで、各社員の生産性向上はもとより、その土台である健康管理もますます重要性を増してきている。この対策として従来は、集合型のストレスマネジメントセミナー、管理者向けのセミナー、あるいは休職者対応などの主に二次・三次予防のためのプログラムが実施されてきた。またストレス負荷の高い状況にあることを自覚する社員に対しては、カウンセリング、リラクゼーションや趣味・余暇を楽しむプログラムなどを紹介してきた。厚生労働省のストレスチェックの導入により一次予防の重要性が認識されてきており、今回は新たな取り組みとしてマインドフルネス研修を実施した。海外では、職場における生産性・対人関係・健康の改善をめざす方策としてマインドフルネスが注目され、グーグル等の企業を含む多くの組織で取り入れられている (Goodら、2016)。この潮流の起源となったマインドフルネスストレス低減法(MBSR)は、多岐にわたる有用性が科学的に示されている 8 週間のグループ教育プログラムであるが、具体的には、特定の対象 (呼吸など) に注意を向けることを繰り返し練習し、この応用として、ストレス・病気・痛みの中にあっても実りある日々を送るためのスキルを体験的に学べるプログラムとなっている。</p>		
対策の 目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マインドフルネス研修を本年実施されるストレスチェック後の対策の一環とし活用可能か否かを評価する</li> <li>● マインドフルネス研修が、社員のストレス低減、生産性の向上、および身体・精神的健康感の増進に寄与する可能性を、生活の質(QOL)・気分・ストレスの指標を用いて探索的に評価する</li> </ul>		

<p>対策内容と期間</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2016年1月に全社員に向け Email にて “マインドフルネスセミナー” と題したプログラムを通知、希望者を募り 1 時間のオリエンテーションを大阪本社（東京をビデオ中継）で実施した。参加人数は 52 人であった。</li> <li>● 本プログラム： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 期間：2016年2-4月：週1回、1時間のグループセッションを8回</li> <li>- 内容：各回とも、マインドフルネスの実習約 20 分（呼吸等に注意を向ける、身体の感覚に注意を向ける、身体の動きに注意を向ける等）、グループディスカッション約 15 分、各週のテーマ等についてのスライド等による解説約 15 分</li> <li>- 自習：オーディオフィールを用い、自宅で 15 分/回、週 6 回以上実習</li> <li>- 課題：各週のテーマに関する課題を実施、グループセッションで検討</li> </ul> </li> <li>● 評価指標 <ul style="list-style-type: none"> <li>－グループセッション参加頻度・自習時間及び総合評価</li> <li>－生活の質（QOL）を SF12v2（日本語版）で評価</li> <li>－気分を POMS2（日本語版）で評価</li> <li>－ストレスを Perceived Stress Scale（日本語版）で評価</li> </ul> </li> <li>● 実施前後の変化を対応のある t 検定（エクセル 2010）で評価</li> </ul>
<p>対策の結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 参加者・参加頻度・自習時間 22 例が参加（大阪 17 人、東京 5 人）。推奨頻度である 8 回中 6 回以上の参加者は、評価可能例 20 名のうち 11 例（55%）であり、これら 11 名の自習時間及び回数（平均<math>\pm</math>SD）はそれぞれ、15.5<math>\pm</math>5.3 分/回、5.3<math>\pm</math>1.3 回/週であった。5 回以下の参加者では、5.8<math>\pm</math>4.7 分/回、2.0<math>\pm</math>1.2 回/週であった。</li> <li>● 実施前値の比較 参加回数 6 回以上の参加者の実施前値は、5 回以下の群と比較して QOL の一部項目で低値傾向、また POMS2 の 2 項目（混乱・当惑及び緊張・不安）で有意に高値であり、これが参加回数を高めた可能性が推測された。</li> <li>● 実施前後値の比較 1) QOL の指標 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 参加頻度 5 回以下の参加者：有意な改善を認めた項目はなかった。</li> <li>- 参加頻度 6 回以上の参加者（図 1）：“日常役割機能（身体）”（身体的理由で <u>仕事・活動ができない・内容次第でできない</u>）、“日常役割機能（精神）”（心理的理由で <u>仕事・活動ができない・集中してできない</u>）、“心の健康”で有意な改善を認め、実施後値は国民標準値に近い値となった。いずれにおいても開始前の QOL が低い程その改善が顕著であった（R<sup>2</sup> 値それぞれ、0.65、0.74、0.70）。</li> </ul> </li> </ul>

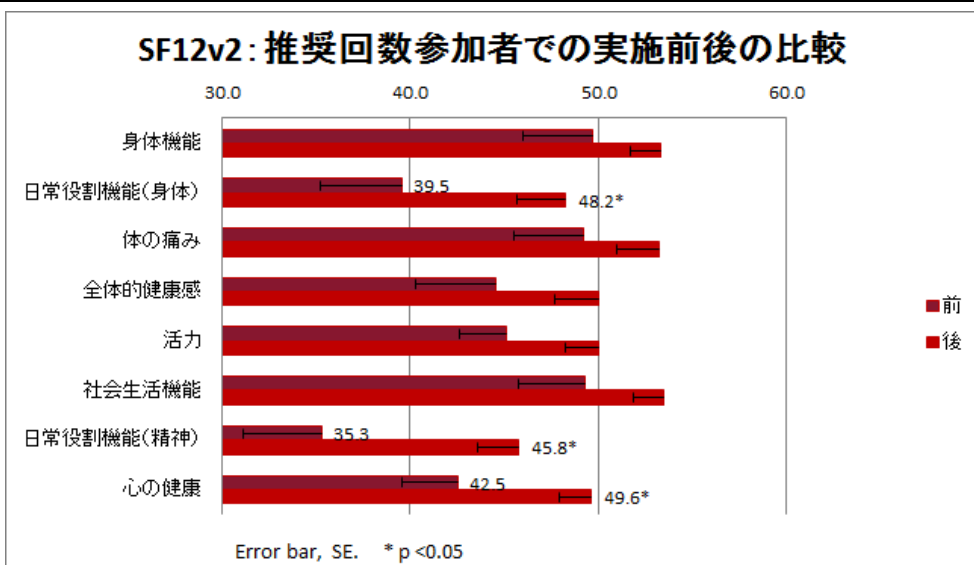


図1：数値は個々の値を国民標準値（平均 50、SD 10）に換算した値の平均。いずれも、高値は QOL が高いことを表す。

#### 2) 気分の指標

- 参加頻度 5 回以下の参加者：怒り・敵意で有意な改善を認めた
- 参加頻度 6 回以上の参加者（図 2）：混乱・当惑（頭が混乱する・集中できない等）、緊張・不安、及び TMD スコアで有意な改善を認め、混乱・当惑については国民標準値に近い値、緊張・不安、TMD スコアについては、国民標準値よりも低値となった。いずれにおいても開始前の値が高い程その改善が顕著であった（R<sup>2</sup> 値それぞれ、0.57、0.61、0.34）。

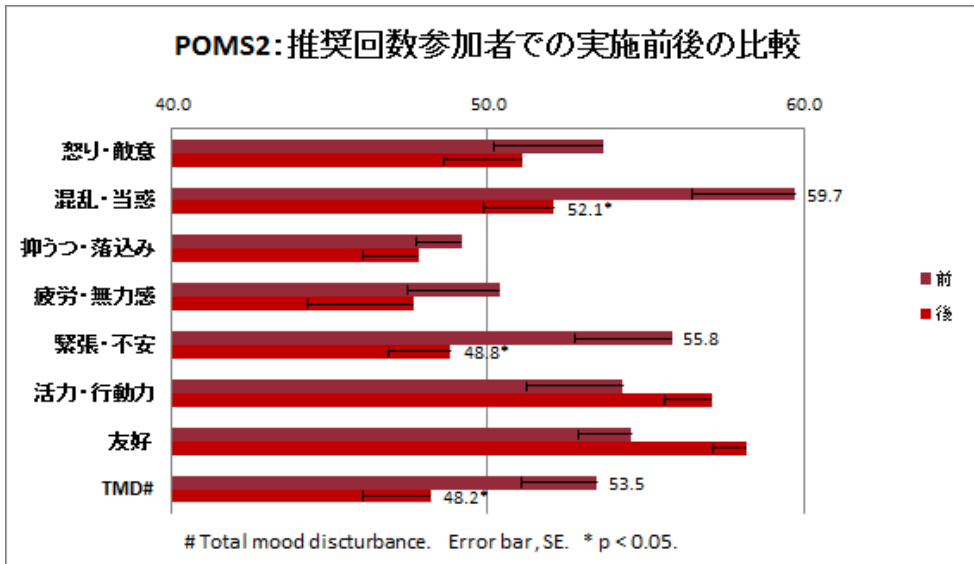


図2：数値は個々の値を国民標準値（平均 50、SD10）に換算した値の平均。ネガティブな気分では低値、ポジティブな気分では高値が良好な気分を表す。

#### 3) ストレスの指標

- 参加頻度 5 回以下の参加者：有意な改善は認めなかった

- 参加頻度 6 回以上の参加者（図 3）：有意な改善を認めた。開始前の値が高い程その改善が顕著であった（R<sup>2</sup> 値、0.59）

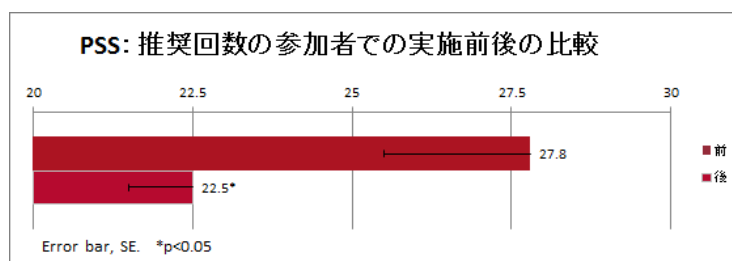


図 3：数値は個々の値の平均。高値はストレスが高いことを表す

● 総合評価

- 推奨頻度の参加者：11 例中、4 例が「大いにあった」、7 例が「多少あった」と回答。出席率が低かった 9 例中、2 例が「多少あった」、7 例が「どちらとも言えない」と回答した。

- 80%がセミナー終了後も実習を「続けるつもり」と回答した。

- 100%が会社がこのようなセミナーを実施することについて「意味がある」「大いに意味がある」と回答した。

- 記述コメント：「自分の感情を客観的にみることができるようになった」「物事の捉え方が変わった」「感情のコントロールができるようになった」など、ストレス耐性の強化に繋がる心理面での変容、「日々掃除を心がけるようになった」「英語の勉強をはじめた」など行動の変容、また「血圧が下がった」などの体調の改善など多岐にわたった。

良かったと思う点と今後に向けた課題点

- 本プログラムの推奨回数参加群（参加頻度 6 回以上）で、QOL・気分・ストレスの指標の一部に有意な改善を認めた。これらは、生産性向上・ストレス軽減・健康感の増進と関連する指標であった。これらの改善は実施前値が低い例程高く、ストレスチェックで判明する高ストレス群やストレスを自覚する社員におけるの“1 日の 1%（15 分）で心身を養うプログラム”の有用性が期待される。
- プログラム終了後も「実習を継続する」とする参加者が 80%あり、プログラム実施中に自習が不十分であった例での更なる改善が期待される。
- 希望者が参加する形式であったため、様々な部門の社員が集まりコミュニティが形成され、会社としての一体感の共有に資するところがあった。
- 参加者の中で、主体的にプログラムを“作り上げる”という意識が芽生え、運営上で各自が得意とする分野においてのグループへの貢献がみられた。
- プレ、ポストテストを実施し、その結果を参加者自らが調査票に記入することで、“主観的印象”を視覚化・数値化して理解することができた。
- 今回の参加が叶わなかった社員・追加実施希望などもあり、全国の営業所社

	員を含む各拠点での展開、アフターサポート研修等の検討が必要である。
参考資料	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. MBSR 研究会 <a href="http://www.mbsr-study-group.com/#!blank-4/fcvbe">http://www.mbsr-study-group.com/#!blank-4/fcvbe</a></li> <li>2. マインドフルネスストレス低減法 <a href="http://www.umassmed.edu/cfm/stress-reduction/mbsr-8-week/">http://www.umassmed.edu/cfm/stress-reduction/mbsr-8-week/</a></li> <li>3. Good DJ et al. Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. <i>J Management</i>. 42.1.114-142, 2016</li> <li>4. Kabat-Zinn. <i>Full Catastrophe Living</i>, Bantam, 2013 (初版：春木訳、マインドフルネスストレス低減法、北大路書房、2007)</li> </ol>