

修士論文（要旨）

2019年1月

特定派遣労働者を対象としたスマートフォンによるストレス対処研修の有効性について
—無作為化比較試験による検討—

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻

217J4006

小林 哲

Master's Thesis(Abstract)
January 2019

The Effectivity of Stress Coping Programs Using Smartphones for Specified
Temporary Dispatched Workers: A Randomized Controlled Trial

Satoshi Kobayashi
217J4006
Master's Program in Clinical Psychology
Graduate School of Psychology
J.F.Oberlin University
Thesis Supervisor:Kotaro Taneichi

目次

第1章 問題	1
1-1. 派遣労働者の現状	1
1-2. 派遣労働者の教育環境・キャリア支援の状況	2
1-3. WEB上での研修に関する先行研究	4
第2章 目的	6
第3章 方法	7
3-1. 期間	7
3-2. 対象	7
3-3. 手続き	7
3-4. 無作為化	8
3-5. 調査内容	8
3-6. 介入方法	10
3-6-1. 認知再構成法群	11
3-6-2. ジョブクラフティング群	12
3-6-3. 統制群	13
3-7. 倫理的配慮	13
3-8. 分析方法	13
第4章 結果	14
4-1. 対象者の属性	14
4-2. 研修及び調査参加人数	14
4-3. 研修の有無と研修時期の比較	15
4-4. 各研修における習熟度の比較	26
4-5. プログラム参加時間	27
第5章 考察	29
5-1. 介入方法	29
5-2. 対象者	29
5-3. 研修の有無と時期の比較	30
5-4. プログラム参加時間	32
第6章 課題	33

引用文献

- 資料 1 プロトコル論文及びチェックリスト
2 介入プログラム（認知再構成法・ジョブクラフティング）
3 事前説明会資料
4 調査票

第1章 問題背景と目的

近年、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者などの非正規労働者は全体的に増加傾向にあり(厚生労働白書,2016)、非正規雇用労働者の労働環境は、正規雇用に比べて良好とは言えない。

また 2015 年に、派遣労働者のキャリアアップを目的とした教育研修やカウンセリングが義務づけられ、(1)キャリア形成を支援する教育の必要性、(2)正社員並みの労働を維持できる環境を整える必要性が出てきた。しかし、例えば、派遣労働者は、それぞれの派遣先で勤務し、集合研修を行う機会を作ることが難しい。このような実情を考慮し、本研究では、スマートフォンで受講することができる e-learning プログラムを開発し、ストレスマネジメントとキャリア意識の向上を目指し、派遣労働者に実施した場合の教育効果を測定することを目的とする。本研究では、ストレスマネジメントに対しては「認知再構成法」、キャリア意識の向上に対しては「ジョブクラフティング」として研修プログラムの作成を行った。仮説としては、両介入とも職業性ストレス簡易調査票において、ストレス要因得点・ストレス反応得点を減らし、周囲のサポート得点を向上させると考えられる。ただし、認知再構成法は、仕事の負担要因得点を特に低減させ、ジョブクラフティングは職場の資源得点を特に向上させると考えられる。

第2章 方法

2-1 期間及び対象

研究倫理委員会承認後から 2018 年 10 月末の間に、調査を行った。研修プログラムは対象者に対して 8 月下旬から週に 1 回ずつ 4 回行った。調査については、事前調査は研修開始 1 週間前から研修開始直前までの 1 週間の期間、事後調査は研修終了直後から 1 週間後までの 1 週間の期間、フォローアップ調査は研修終了 1 か月後から 1 週間後までの 1 週間の期間で調査を行った。対象者は介護派遣事業を行う派遣会社 A 社に所属する若年 (18~34 歳) の特定派遣労働者 53 名である。

2-2 手続き

対象者 53 名に対し、認知再構成法を実施する介入群、ジョブクラフティングを実施する群、統制群に①性別、②現在の派遣会社での勤続年数(長・中・短)を因子とし、個人単位で無作為に割り付けた。3 群に対して、職業性ストレス簡易調査票(Psychological distress measured by the Brief Job Stress Questionnaire)57 項目版(厚生労働省推奨版)・日本語版 K10 質問票 (The Kessler Psychological Distress Scale)、介入に関する確認テストを用い、事前・事後・フォローアップ調査を行った。その後、介入方法(認知再構成法・ジョブクラフティング・介入なし)と時期(事前・事後・フォローアップ時)を独立変数、職業性ストレス簡易調査票および K10、確認テストの各尺度得点を従属変数とした 2 要因混合計画の分散分析を行い、介入の効果、および、介入の種類による効果の違いを検討した。

2-3 介入内容

介入では研修プログラムを作成し、スマートフォン上で研修プログラムの効果を測定する。各介入プログラムはインストラクショナルデザインに基づいて作成された研修プログラムを実施する。インストラクショナルデザインとは鈴木(2016)によると「教育を中心とした学びの『効果・効率・魅力』の向上を目指した手法の総称」とされ、教育・研修プログラムを設計する際に、質の高い学習を促すことができるデザインである。また統制群のドロップアウト防止のためにコラムを作成し、全群に送信した。

2-3-1 認知再構成法群

認知再構成法とは、認知(考え方)の歪みに気づき、修正することで過剰なストレス反応を和らげる技法である。この介入群では主として島津・種市(2016)を参考に作成した、認知再構成法のプログラムを実施した。本プログラムは1回30分程度であり、1週間に1回、計4回で実施した。内容としては業務のストレス・対人関係でのストレスなど対象者が感じるであろうストレス場面を想定した上で作成した。

2-3-2 ジョブクラフティング群

島津・種市(2016)によれば、ジョブクラフティングとは、仕事のやりがいを高めるために、働く人自らが仕事に対して行う工夫のことである。この介入群では主として島津・種市(2016)を参考に作成した、ジョブクラフティングのプログラムを実施する。本プログラムは1回30分程度で、1週間に1回、計4回で実施した。内容としては仕事のやり方の工夫、周囲の人への工夫、仕事の考え方への工夫の3点について、特定の仕事の場面を想定した上で作成した。

2-3-3 統制群

介入は実施しなかった。ただし、介入群での介入終了後に選択した介入を受講できるようにした。

2-4 倫理的配慮

本研究では研究参加者への配慮として、できるだけ参加者に負担の少ない(1回30分)プログラムを作成し介入を実施した。また緊急時には臨床心理士・精神保健福祉士・キャリアコンサルタントの資格を持つ研究責任者が迅速に対応できる体制で臨んだ。

2-5 分析方法

分析は、js-STAR version 9.1.1j(<http://www.kisnet.or.jp/nappa/software/star/>)を使用した。介入方法(認知再構成法・ジョブクラフティング・介入なし)と時期(事前・事後・フォローアップ時)を独立変数、職業性ストレス簡易調査票およびK10、介入の確認テスト得点を従属変数とした2要因混合計画の分散分析を行い、介入の効果、および、介入の種類による効果の違いを検討した。今回は事後調査までの結果を報告

する。

第3章 結果

24項目の各得点において、交互作用が認められたのは、「ストレス反応」「抑うつ感」「身体愁訴」及び認知再構成法確認テストであった。

「ストレス反応」は研修の有無と研修時期との交互作用が認められた($F(2,35)=7.49, p<.01$)。各群における研修時期の単純主効果の検定では、統制群では介入後は介入前より有意にストレス反応得点が有意に高く($F(1,35)=5.09, p<.05$)、認知再構成法群では介入後は介入前より有意にストレス反応得点が高い($F(1,35)=9.65, p<.01$)ことが明らかとなった。

「抑うつ感」は研修の有無と研修時期との交互作用が認められた($F(2,35)=3.79, p<.05$)、各群における研修時期の単純主効果の検定では統制群では介入後は介入前より有意に抑うつ得点($F(1,35)=4.83, p<.05$)が高いことが明らかになった。

「身体愁訴」は研修の時期による主効果($F(1,35)=6.30, p<.05$)と研修の有無と研修時期との交互作用が認められた($F(2,35)=6.41, p<.05$)。そのため各群における研修時期の単純主効果の検定では、ジョブクラフティング群では介入後は介入前より有意に身体愁訴得点が高く($F(1,35)=8.41, p<.01$)、認知再構成法群では介入後は介入前より有意に身体愁訴得点が高いこと($F(1,35)=8.52, p<.01$)が認められた。

認知再構成法確認テストの得点は交互作用が認められ($F(2,35)=5.05, p<.05$)、単純主効果については認知再構成法群では介入後は介入前より有意に認知再構成法確認テスト得点($F(1,35)=9.46, p<.01$)が高いことが認められた。

その他の項目では交互作用は認められなかった。

第4章 考察

分散分析の結果、ストレス反応得点、抑うつ感得点、身体愁訴得点で交互作用は認められたが、他の得点では認められなかった。したがって、仮説とした、ストレス反応については部分的に仮説は支持されたが、ストレス要因・周囲のサポートについては支持されなかった。認知再構成法が仕事の負担要因を低減させ、ジョブクラフティングが職場の資源を向上させるという仮説も同様に支持されなかった。

ストレス反応得点において、認知再構成法で得点が下がったことについては、継続的な認知再構成法の取り組みで、業務レベルで起こるストレスフルな出来事への対処力が向上したことが考えられる。身体愁訴得点が両介入群で共に有意に下がった点については、共通する内容である島津(2012)のセルフケアマニュアルを参考にした心理教育による効果があったものと予想される。一方、ストレス反応得点・抑うつ感得点が統制群で有意に向上している点も考慮すると、ストレスに対して何らかの対策をすることでストレス反応が減少することも示唆された。

一方、ストレス要因及び周囲のサポートの得点において両介入とも交互作用が認められず両群の介入方法では差が認められなかった。認知再構成法群においては、プログ

ラム参加時間が短い参加者が多く、研修で扱った事例について十分に理解されずに研修を終えてしまった可能性がある。そのため、よりプログラムに参加したいと思えるような工夫が今後の課題となるだろう。ジョブクラフティング群で効果が確認されなかった点については、対象者が派遣先での自由度が通常の労働者と比べ高くはなくジョブクラフティングで行われる「仕事への工夫」が十分できなかったことが考えられる。そのため、「仕事の考え方への工夫」といった本人の心の中で行える工夫を中心にプログラムを構成し研修を行うか、派遣労働者に裁量を持たせて工夫できる幅を増やすといった介入の手立てが必要であろう。

引用文献

厚生労働省(2016). 厚生労働白書 (平成 28 年版)

島津 明人(2012).EBM ガイドラインに基づくセルフケアマニュアルの作成:個人向け
ストレス対策の普及・浸透.川上 憲人(主任研究者).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(H21-労働-一般-001),pp.59-210.

島津 明人・種市 康太郎(編) (2016). 産業保健スタッフのためのセルフケア支援マ
ニュアル——ストレスチェックと連動した相談の進め方—— 誠信書房

鈴木 克明・市川 尚・根本 淳子(2016). インストラクショナルデザインの道具箱 101
北大路書房