

# 心理教育によるメンタルヘルスへの影響

ストレス対処への自信度はメンタルヘルス研修によって上昇するか？

小村 緩岳

(広島文教女子大学)

キーワード: 心理教育 メンタルヘルス ストレス・マネジメント

Influence of psychoeducational seminar on mental health

Yasutaka OMURA

(Hiroshima Bunkyo Women's University)

Key words: Psychoeducation, Mental health, Stress management

## 目的

近年、「心のケア」という言葉に象徴されるように、メンタルヘルスへの取り組みが多く領域で注目されている。個別の面接（心理療法、カウンセリング）によって実施されるものも含め、一次予防の観点から、健常者に対するセルフケアを目的としてストレス・マネジメントを中心とした心理教育的アプローチも用いられることが多い。心理教育的アプローチは認知行動療法（CBT）における技法の一つと位置付けることができ、現在もしくは将来自分に対して起こり得る事態について理解したうえで適切な対処方法を習得し、メンタルヘルス不調の発現を予防する取り組みと言える。心理教育的アプローチはそのプログラムを集団に応じて作り替え、ニーズに応じてローコストで提供できるというメリットもあり、汎用性が高いメンタルヘルス対策のツールと言える。

一方で、その教育的効果を発揮するためには、実施者の訓練や実施形式、充実した（適切な）内容が必要であり、それが十分にクリアされているか否かという点、さらにいかに充実した内容であったとしても、その効果の持続性という点で課題を抱えている。

本研究は、メンタルヘルス研修としての心理教育プログラムについて、立場の異なる受講者群へニーズに応じたプログラムを提供した時の受講者の主観的評価を用いて、主に「ストレス対処への自信」という観点からプログラムの適切さを検討する。

## 方法

**研究参加者:** 某事業所新入職員 38 名（転職者も含まれていたが、比較のためにデータは新卒者に限定した）。現役女子大学 4 年生 63 名。

**手続き:** 「ストレス理解とセルフケア」と題する 90 分のストレス・マネジメントに関する講義を行った。PP を使用、資料を配布。新入職員群には新入職員研修の一環として行われ、女子大学生群には授業として行われた。両者とも内容はできるだけ同一になるよう努力した。**実施内容:** ①ストレス理解、②ストレスへの気づき、③ストレス対処、④リラクゼーション体験と楽しみ事リストづくり。いずれもリラクゼーション法の体験実習と、グループでの話し合いのワークを行った。なお、新入職員群には、10 分の休憩の後、第 2 部として、「ストレスに強くなる社会人講座」と題する問題解決法とソーシャル・スキルに関する研修を行った。

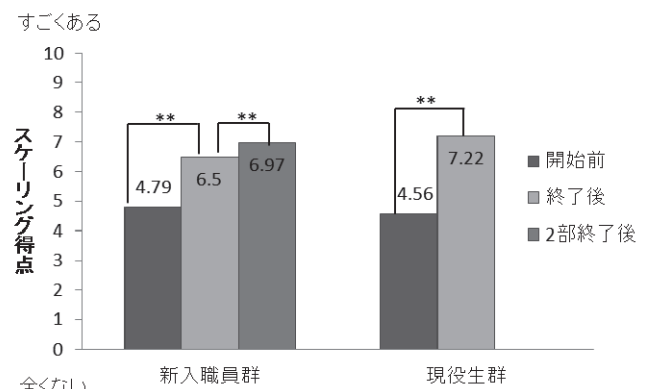
**評定:** 標準化された検査は用いず、「研修（授業）アンケート」という形で、開始前・終了後に 3 問ずつの設問について、0～10 までのスケールを依頼した。

開始前の設問は、①現在の自覚的ストレス量、②現在の自分のストレス対処法、③今後のストレス対処についての自信、の 3 問であった。また、終了後の設問は、①ストレスについて理解できた、②セルフケア(ストレス対処法)について理解

できた、③今後のストレス対処についての自信、の 3 問であった。前者は研修を受ける前の現状、後者はストレスについての理解度を尋ねる意図で行われたが、3 問目はストレス対処への自信度を比較するために同一の質問とした。

## 結果

得られたスケール結果の平均値を算出した。両群とも、開始前の設問よりも終了後のスケール得点が高い。各設問のうち設問③「今後のストレス対処についての自信」について開始前と終了後で比較を行ったところ終了後の方が両群ともに得点が大きかった(Fig.1)。対応のある t 検定を行ったところ、新入職員群において有意であった( $t=-6.62, df=37, p<.01$ )。また、現役大学生群において有意であった( $t=-10.63, df=62, p<.01$ )。



さらに、新入職員群に関して、第 2 部終了後のスケールについて比較したところ、第 2 部終了後の得点が有意に大きかった( $t=-3.27, df=37, p<.01$ )。

## 考察

両群ともにストレス・マネジメント実施後のストレス対処へのスケールによる自信度は向上していた。第 1 部終了後の得点が高入職員群<現役大学生群となっているが、新入職員群においては今後のストレス対策の重要性がより実感を持って感じられることによるものかもしれない。あらかじめそうした点を考慮し、新入職員群に対して実施した第 2 部は、職場で具体的に起こり得る問題について提起して危機感をおおったうえで、新卒者が陥りがちな状態に適切に対処できるように CBT 的な対処法を具体的に盛り込んだ。その結果第 1 部よりも有意に得点が増したが、それが実際にどの程度生かされて、メンタルヘルスに貢献しているかどうか、今後も継続的に研修機会を設け、充実した心理教育プログラムに向けて検討を重ねていきたい。