

## 2021年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	<b>対人関係カウンセリングと認知行動療法に基づく職場研修の開発</b> －対人スキル向上を目指した新しいメンタルヘルス研修の形－
キーワード	①対人関係カウンセリング、②認知行動療法、③企業メンタルヘルス研修

### 研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏名	ナカノ ミナ 中野 美奈
配付時の所属先・職位等 (令和3年4月1日現在)	福山大学 人間文化学部 講師
現在の所属先・職位等 (令和4年7月1日現在)	福山大学 人間文化学部 講師
プロフィール	<p>福山大学人間文化学部心理学科講師。公認心理師、臨床心理士、シニア産業カウンセラー。</p> <p>自動車メーカーで主に通訳・翻訳業務に従事していたが、心理臨床家としての専門性を高めるために、退職し東京大学大学院に入学。修士課程と博士課程を修了し、博士号（教育学）を取得。大学院在学時より医療・保健分野で臨床活動を行う。</p> <p>大学院卒業後は、東京大学大学院の特任助教として2年間、EAP企業に半年間勤務した後、地元の広島に戻り、脳神経センター大田記念病院に勤務。2年後、福山大学の講師として着任。現在に至る。専門は働く人を対象にしたメンタルヘルス研修で、認知行動療法、マインドフルネス、対人関係療法に力を入れている。</p>

### 1. 研究の概要

本研究では、企業の新入社員を対象に、職場の対人関係に起因するストレスや精神疾患の予防対策として、認知行動療法（CBT）と対人関係カウンセリング（IPC）をメインに構成された職場研修を実施し、その効果を検証した。新入社員を対象とした研修の効果として、仕事に対する意欲や人間関係を築く意欲や自信の高まり、自分のコミュニケーションや考え方の癖の理解の深まりが示された。質的分析では、物事の考え方に対する気づきや、人間関係をやっていけそうという自信が、自己や他者とうまく付き合っていくという関係構築の「意欲」につながり、さらに、具体的なコミュニケーションへの「決意」につながることが示唆された。一方で、今後の仕事に対する困難や失敗への覚悟も見られており、それによりコミュニケーションの練習が必要であるという自覚が生じ、結果としてコミュニケーションに対する「決意」につながるといった方向も示された。

### 2. 研究の動機、目的

産業・労働分野におけるメンタルヘルス研修は、自身の認知や行動を振り返り、より適応的なものへの変容を目指すものが多い。日本の産業・労働分野における対人ストレスや対人問題の深刻化を考慮すると、問題を個人の認知や行動のみでなく、対人の関係性の視点で捉え、その場面で起きている事象を俯瞰し分析し、対人関係に直接アプローチすることを目指した取

り組みが必要ではないかと考えた。

対人関係に焦点を当てた心理療法で、エビデンスが明確に得られているものとして、対人関係療法（IPT）がある。IPT は特にうつ病に対して用いられることが多いが、摂食障害や不安障害などにも有効性が示されている。IPT は①対人関係における感情と役割期待を扱う治療法であること、②対人関係の問題領域を選択し、問題領域に応じた治療戦略を用いることが大きな特徴である。精神疾患の診断基準を満たさない健常な人に対しては、IPT の簡易版である対人関係カウンセリング（IPC）が適用可能である。IPT および IPC では、問題領域を“悲哀”、“役割をめぐる不和”、“役割の変化”、“社会的孤立”の4つの中から定めて実施する。IPC は海外では精神科病院に限らず様々な場所で、様々な職種によって活用されており、豊富なエビデンスが蓄積されている。

### 3. 研究の結果

研修を受けたことによる気持ちの変化について質問紙調査を行った結果を図1に示す。「仕事を頑張ろうという気持ちが高まった」、「職場での人間関係を築く意欲が高まった」、「自分のコミュニケーションのクセに気付いた」は、全員が「ややそう思う」または「非常にそう思う」との回答であった。「自分の考え方のクセに気付いた」、「職場での人間関係をうまくやっていけそうな気がする」に対して94%が「ややそう思う」または「非常にそう思う」と回答している。「コミュニケーションについて自信が高まった」については、80%が「ややそう思う」または「非常にそう思う」と回答し、残りの20%は「あまりそう思わない」と回答している。



図1 研修後の気持ちの変化

研修1か月後の気持ちの変化を調べるために、①「自分の考え方のクセを知っている」、②「自分のコミュニケーションのクセを知っている」、③「職場での人間関係をうまくやっていけそうな気がする」の3項目について、研修前と研修1ヵ月後で回答を求め比較した。いずれの項目も1ヵ月後では点数の向上が認められた。SPSSを用いて  $t$  検定を行ったところ、②の「自分のコミュニケーションのクセを知っている」については有意差が認められた。特に自分のコミュニケーションの癖について理解が深まったことが伺える。

研修後アンケートの自由記述欄への回答を、質的に分析した。その結果図を図2に示す。

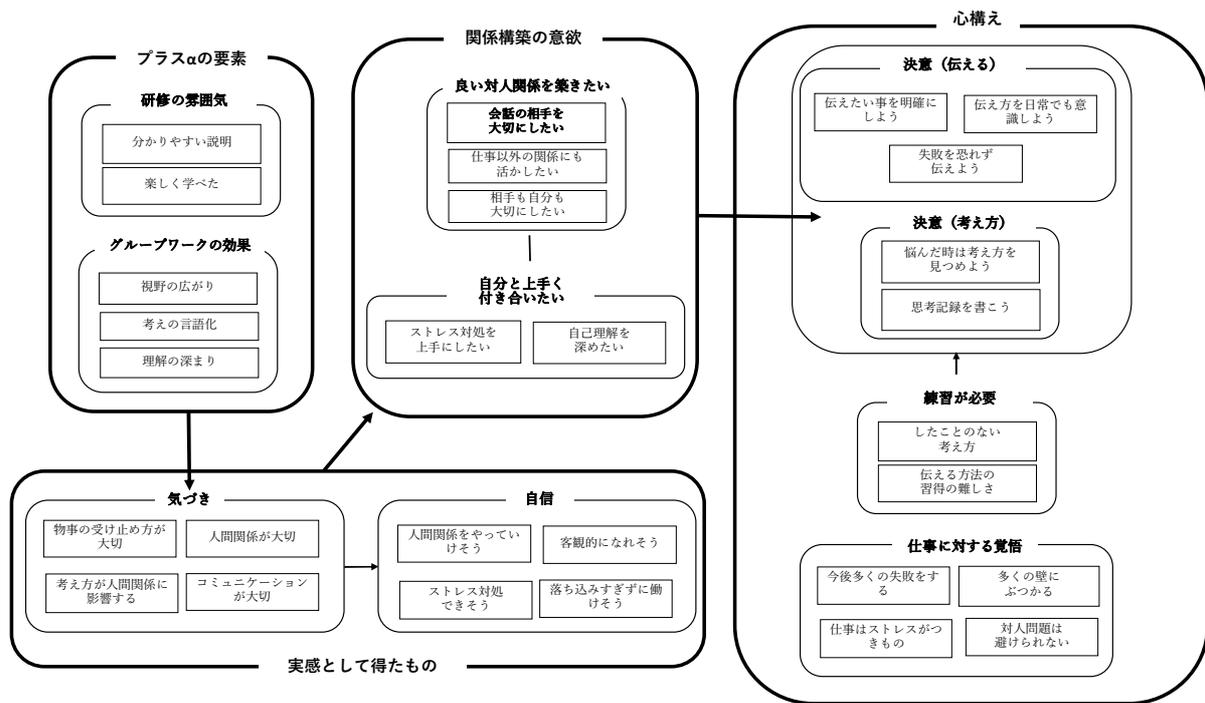


図2 研修についての自由な感想

質的分析によると、【物事の受け止め方が大切】といった認知的要素に加え、【人間関係が大切】、【考え方が人間関係に影響する】、【コミュニケーションが大切】といった〈気づき〉が得られている。これについては、CBTのアプローチのみでなく、“役割をめぐる不和”や“役割の変化”などIPCの考え方や職場の役割をめぐる不和へのアプローチを学び、事例を用いて具体的なコミュニケーション分析などを学んだことが影響したと考えられる。その〈気づき〉が【人間関係をやっていけそう】、【落ち込みすぎずに働けそう】といった自信につながり、さらに〈良い対人関係を築きたい〉〈自分と上手く付き合いたい〉という〈関係構築の意欲〉につながることを示された。また、〈関係構築の意欲〉は、【失敗を恐れず伝えよう】、【伝えたい事を明確にしよう】といった〈決意 (伝える)〉や【悩んだ時は考え方を見つめよう】、【思考記録を書こう】といった〈決意 (考え方)〉につながっている。【伝えたい事を明確にしよう】は、特にIPCの“役割をめぐる不和”のアプローチとして重要なことである。IPCでは、上司や同僚の視点も想像しながら互いの“役割期待”を考え、自らのコミュニケーション方法か期待の内容か、あるいは両方を修正する。グループワークで事例の会話分析をしながら検討した効果であると考えられた。

本研修により、自身の認知や行動への気づきのみでなく、相手との相互やりとりや、職場全体を俯瞰することへの気づきが高まり、職場での人間関係についての気づきや意欲や自信の高まりが期待できると考えられる。

#### 4. 研究者としてのこれからの展望

引き続き、働く人のメンタルヘルスに貢献できるよう尽力していく所存です。本研究は、認知行動療法（アサーションを含む）と対人関係カウンセリングに基づいたものです。今後は、マインドフルネスをベースにした研修に発展させていきたいと考えています。マインドフルなコミュニケーションは、本研究に取り入れた対人関係カウンセリングや対人関係療法と共通するアプローチが多く、研修で扱う際にも、組み合わせの相性が良いと思っています。

働く上で職場の人間関係が原因でメンタルヘルスが不調になってしまった人へのアプローチは非常に大切です。それと同じくらい、現在健康で、元気に働いている人に対しても、対人ストレスや対人コミュニケーションについての介入が非常に大切だと考えます。

## **5. 支援者（寄付企業等や社会一般）等へのメッセージ**

この度は、女性研究者奨励金をいただきまして、心よりお礼申し上げます。本奨励金によりSPSSの統計ソフトや専門書籍を購入でき、非常にありがたかったです。

今後も、研究活動、社会連携・地域貢献活動に尽力し、働く人のこころの健康に貢献できれば幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。