

提言1 望ましいメンタルヘルス教育研修のあり方

実施効果を高めるための計画・研修内容・運営・事後対応など

東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座特任研究員 関屋裕希

事業場におけるメンタルヘルス教育研修を効果的に行うためには、①

科学的根拠(エビデンス)に基づいて教育効果の確認された内容を、②適切な形式で運用する、という2点が重要です(Kristensen, 2005)。これはどんな教育研修にも共通すること

で、科学的に有効とされる内容であったとしても、参加者のニーズと合致していない、専門用語ばかりでわかりづらい、一方的な講義形式で実践的でないなど、運用の仕方が適切でないという教育効果は期待できません。逆に、面白さや楽しさがある研修であったとしても、科学的根拠が乏しいと、その場限りの満足感で終わってしまうなど、教育効果の継続が望みません。

本稿では、管理監督者向け及び職員向けの教育研修について、科学的根拠に基づいた実施のための推奨事

項を紹介したうえで、現場での運用の工夫についてもお伝えします。

科学的根拠に基づくガイドラインについては、厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全総合研究事業「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」を基にご紹介します。

管理監督者向け教育研修の望ましいあり方(ラインケア)

(1) 管理監督者向け教育研修の目的

管理監督者向け教育研修は、管理監督者によるケアの推進を目的とし、職場でメンタルヘルスケアを行う意義や、職場のメンタルヘルス対策における管理監督者の役割を理解してもらい、職場環境の改善や労働者からの相談対応、職場復帰の支援、事業場内産業保健スタッフとの連携などを適切に実施できるようにすることを支援する手段の一つです。

(2) 科学的根拠に基づく

教育研修のガイドライン



Profile

せきや・ゆき

心理学博士、臨床心理士、公認心理師。早稲田大学第一文学部心理学専修を卒業後、筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻発達臨床心理学分野にて修士・博士課程を修了。2012年より現所属にて、職場のメンタルヘルスの研究・実践活動を始める。不調予防だけでなく、ポジティブなメンタルヘルス状態の実現を目指し、ワーク・エンゲイジメントやウェルビーイングを高めるアプローチを開発・研究している。著書に『感情の問題地図』(技術評論社)などがある。

ここでは、管理監督者教育研修の要素(対象の選定、研修内容・形式、研修頻度・期間)ごとに、ガイドラインの各項目を紹介するとともに、事業場で実施する際のポイントを提示します(表1)。

① 対象の選定に関する推奨

【すべての管理職に研修を実施する】
研修を受ける管理監督者の割合(受講率)が高い部署ほど研修効果が高く、管理監督者のある程度に参加しないと組織全体の効果が限定されることが示されています。組織全体での効果を見込むためには、最終的にはすべての管理監督者が受講することが重要とされています。
【教育の必要性の高い集団を優先する】
就業の見通しに不安があるなど、メンタルヘルス対策を必要とする背景がある集団には、管理監督者教育研修の効果が高いと示されています。

② 研修内容・形式に関する推奨

【事業場のニーズや状況に焦点を合わせて企画する】
対象者の研修へのモチベーションを高めるうえでも、ニーズや状況に合った研修を提供する工夫が求められます。ニーズや状況を把握するた

表1 科学的根拠に基づく管理監督者教育のガイドライン

対象の選定	1. 優先順位の高い集団から研修を開始する 2. すべての管理監督者に研修を実施する 3. 必要に応じて対象管理職の階層分けを行う
研修内容・形式	4. 心の健康保持増進のための指針で推奨される事項・職業性ストレス要因に関する事項を含める 5. 行動変容を目的として行う
研修頻度・期間	6. 1年に1回実施する 7. 複数回繰り返して実施する 8. 教育内容を数回に分けてステップアップする

出所：厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全総合研究事業「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」平成23年度総括・分担研究報告書

めには、関連部署からの情報収集を行います。人事部門、教育部門、健康管理部門など、自部署以外の部門からの情報収集でニーズがわかることもあります。ストレスチェックの集団分析結果も役立ちます。

【研修内容には厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」推奨の事項及び代表的な職業性ストレス要因に関する事項を含める】

同指針に示されている管理監督者が学ぶべき事項（後述(3)教育研修の内容参照）が提供されることの有効性と、仕事の要求度、コントロール、報酬、組織的不公正性など代表的な職業性ストレス要因が職場環境改善の方法とともに教授されることの有効性が示されています。

【管理監督者の行動変容を目的とする】

管理監督者の知識向上と、それに続く望ましい行動変容が、研修効果を向上させるメカニズムの一つと考えられるため、研修の最終目的は管理監督者の行動変容とし、どのような行動変容を狙いとするかを明確にして研修を構成することが良いとされています。そのため研修では動機づけを十分にいき、到達可能で具体的な目標設定をして、管理監督者が「これなら自分もできる」と思えるよ

うに工夫することが推奨されています。この点については後述します。

③ 研修頻度や期間に関する推奨

【複数回繰り返し返して実施する】

管理監督者の知識・行動レベルの研修効果は半年程度で消失する可能性が示されていますので、一定期間ごとに研修を行い、効果を維持していく必要があるとされています。

【1年に1回研修を行う】

研修の長期効果には根拠がなく、最長で1年間の効果までしか示されていませんので、1年に1回を目安に行うことが推奨されています。

(3) 教育研修の内容

管理監督者が学ぶべき事項として、厚生労働省の指針で以下の11項目が示されています。

① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針

事業場の方針の中で、メンタルヘルスの施策がどう位置づけられているかを知ることが、管理監督者が役割を果たすうえで重要です。

② メンタルヘルスケアを行う意義

リスクマネジメント（精神疾患・自殺の防災認定、民事訴訟事例などで示唆される事業場の責任を果たすため）や労働者の健康の保持などの意義を示します。

③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識

メンタルヘルスの現状、メンタルヘルス関連疾患についての知識、職業性ストレスモデル(Hurrell & McLaney, 1988)などが挙げられます。疾病の専門的な知識を持つ必要はなく、メンタルヘルス不調が誰にでも起こり得るものであるという認識と基礎知識があれば十分です。

④ 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度

労働契約法第5条に定められている安全配慮義務（使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする）における「使用者」には管理監督者も含まれることを伝えます。

⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法

「職場環境」には、労働者の心の健康に関係するあらゆる仕事上の要因が含まれます。部署内の要因だけでなく、公正な人事評価などの人事労務管理体制や、変化に対応できるかなどの職場組織のあり方とも密接な関係があることを伝えたいので、管理監督者が関わることでできる範囲の要因を示して取り上げます。

⑥ 労働者からの相談対応

相談対応として管理監督者が身につけるべきことは、主に部下の状況把握、相談に乗る環境整備、事業場内資源との連携の3つに分けられます。把握しておくべき部下の状況としては、労働時間、業務量、業務内容などの仕事に関連する事柄、ストレスの原因や不調のサインなど健康に関連する事柄です。相談に乗る環境整備のためには、相談に乗ることのできる日時を明確にする、積極的傾聴技法など話の聴き方の技術を身につけておくなどが有効です。事業場内資源との連携では、体調不良などの兆候がある場合には、事業場内の産業保健スタッフと相談・具体的な指導をすることが挙げられます。

⑦ 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
事業場での休復職時のルールや手順について伝えます。その際には、休業前、休業中、復帰時、復帰後それぞれの段階において、管理監督者とその他の関係者の役割を明確に示しておきます。

⑧ 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法
事業場内の体制や事業場外資源との連携方法について明確にしておく

ます。その際、どのような場合に連携するかの例を示すと良いでしょう。併せて、産業保健スタッフの守秘義務についても伝えておきます。

⑨セルフケアの方法

管理監督者が役割を果たす前提として、自身のセルフケアができていることを外すことはできません。管理監督者も個人向け教育研修に参加する、管理監督者向け教育研修の中でセルフケアをテーマに扱うなどのことを体制に組み込んでおきます。

⑩事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

事業場内の相談窓口や担当者、事業場外で利用可能な機関についての情報提供を行います。

⑪健康情報を含む労働者の個人情報 の保護等

健康情報を含む労働者の個人情報 の保護に関し、個人情報 の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取り扱いをします。

(4) 研修実践例の紹介

①基本的な教育研修

管理監督者向けの研修を初めて実施する場合や、不調者や休職者が多いことが課題となっている場合に活用できる実践例です(表2)。

②部下のワーク・エンゲイジメントを高めるための教育研修

メンタルヘルス不調者の早期発見・対応や復職支援対応などが定着してきて、メンタルヘルス不調そのものの未然防止や、ワーク・エンゲイジメント向上などのポジティブメンタルヘルス領域に取り組む場合に活用できる実践例です(表3)。

これは、HSE(英国安全衛生庁)が開発した部下の不調を予防するマネジメントコンピテンシーリストを活用して行う研修で、『職場のラインケア研修マニュアル』(誠信書房、関屋・川上・堤、2018)に詳しい実施方法が記載されています。マネジメントコンピテンシーリストは <https://mental.n.u-tokyo.ac.jp/a/123>よりダウンロードすることができます。

職員向け教育研修の望ましいあり方(セルフケア)

(1) 職員向け教育研修の目的

個々の職員におけるストレス対処(コーピング)能力の向上と、職場ストレスに起因するストレス反応の低減を図ることを目的とします。職員のセルフケアを支援するものであるため、治療的な対応ではなく、

予防的な対応を伝えます。

(2) 科学的根拠に基づいた教育研修のガイドライン

職員向け教育研修の要素(計画・準備、研修内容、形式、事後の対応)ごとに、ガイドラインの各項目を紹介するとともに、事業場で実施する際のポイントを提示します(表4)。

①計画・準備に関する推奨

【心理的ストレス反応の低減を目的とする場合、最低2回の教育セッションと1回のフォローアップを設ける】

それぞれのセッションで習得してほしいポイントを明確にして、内容をつめこみすぎないようにします。簡単な内容から難しい内容へと進む。スマールステップ方式を採用すると、参加者の意欲と動機づけが維持されやすくなります。

【職場のメンタルヘルス専門家もしくは産業保健スタッフが実施する】

実施に際しては、ケアの提供者が必要な知識や技術を事前に習得して、経験が少ない場合には専門家の助言を得ながら実施します。

【労働者のストレス状況を評価する場合は、ストレス軽減の具体的な方法も提供する】

現在は、ストレスチェックを行う

ている事業者も多いため、ストレスチェック結果を返却・フィードバックするタイミングで、職員向けのメンタルヘルス研修を開催するなどの工夫ができると良いでしょう。

②研修内容・形式に関する推奨

【プログラムは、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る】

認知・行動的アプローチに基づく技法には、認知再構成法、行動活性化技法、問題解決技法、アサーティブネス・トレーニング、マインドfulness、ACT(Acceptance and Commitment Therapy)などのアプローチがあります。事業場内で寄せられる相談やストレスチェック結果から課題を特定して、それに合わせたアプローチを採用します。それぞれの技法については後述の(3)教育研修の内容で詳しく解説します。

【事業場や参加者の特徴・状況に応じて提供形式を選択する】

集合形式の場合、心理的ストレス反応の低減効果が認められた研究の多くは、参加型学習を取り入れていますので、グループワークやグループディスカッションを活用できると良いでしょう。個別教育では、参加

者のニーズに合わせたプログラムを提供しやすい一方で、参加への心理的抵抗(「なぜ自分が対象なのか」等)への配慮が必要です。

③ 事後の対応に関する推奨

【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、学んだこと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】

事業場の状況に合わせて、フォローアップセッションを設けます。実施時期としては、最後の研修から3か月後が目安となります。集合形式でのフォローアップが難しい場合には、個別面談や電話、メール等と組み合わせて行うこともできます。

(3) 教育研修の内容

研修内容に

ついては、すでに示したように、認知・行動的アプローチに基づいた技法を提供することが望ましいと考えられます。

法 ① 認知再構成

ある出来事

表2 実践例①

内容	時間
あいさつと導入・到達目標の説明	5分
①職場のメンタルヘルスに関する基本的な知識 ●事業所のメンタルヘルス対策の全体像 ●管理監督者の役割	10分
②部下のメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応 ●いつもと違う部下の様子に気づく ●声をかけて話を聴く ●事業場内の健康相談窓口や担当者につなぐ	10分
③声をかけて話を聴く際のロールプレイ ●傾聴と共感 ●上司役、部下役、観察者の3名でロールプレイ	30分
まとめ	5分

表3 実践例②

内容	時間
あいさつと導入・到達目標の説明	5分
①職場のポジティブメンタルヘルス対策 ●ポジティブメンタルヘルス対策のアプローチ ●ワーク・エンゲイジメントとは	20分
②部下の不調を予防するマネジメントコンピテンシーリストの活用 ●リストを活用したセルフチェック ●自分のマネジメントの強みを知る	20分
③部下のワーク・エンゲイジメントを高める行動のアイデアを考えるグループワーク ●自分の強みと活用方法の紹介 ●アイデアを出し合う	40分
④全体でアイデアを共有する	15分
⑤マネジメント行動計画を立てる ●行動計画の立案 ●グループ内での宣言	15分
まとめ	5分

表4 科学的根拠に基づくセルフケア教育のガイドライン

項目	推奨事項・ヒント
計画・準備	<ul style="list-style-type: none"> ▶実施回数：最低2回の教育+メールフォロー ▶提供者：職場のメンタルヘルスの専門家もしくはは事業場内産業保健スタッフ ▶ストレス評価の事後対応：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 ▶対象：優先度の高い集団から実施する ▶実施時間：2時間程度
研修内容・形式	<ul style="list-style-type: none"> ▶内容：認知・行動的アプローチに基づく技法を単独で用いるか、リラクセーションと組み合わせて実施する ▶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 ▶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事後の対応
事後の対応	<ul style="list-style-type: none"> ▶フォローアップ：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ためのフォローアップセッションを設ける ▶活用促進の工夫：日常生活での活用を促進するための工夫を行う

に対して浮かんでくる考えの内容が気分などの結果に影響を与えるという前提に立ち、人が憂うつになったり不安になったりするのは、出来事の直接的な影響ではなく、出来事に対する考え方の影響であると捉え直す。気分に影響を与える考えを同定して、他の考え方の可能性を模索し、思考の幅を広げて良い変化を起こすことを狙いとします。

② 行動活性化技法

ストレス対処が苦手な人は、自ら悪循環に入り込んでいくような行動レパトリリーを形成しやすく、逃避行動や回避行動を頻繁に使用するという前提に立ち、問題を悪化させる行動パターン(逃避や回避など)を同

定して、そのパターンを改善させることを狙いとします。

③ 問題解決技法

問題解決に構造的に取り組む方法です。問題を明確に定義して細分化し、解決方法のアイデアをたくさん考えたうえで、そのアイデアの効果や実行可能性の観点から評価して、実行に移す解決方法を決めます。解決方法の実行においても、具体的な計画を立て、実施した結果を評価・再検討することで、「問題が起きても解決することができるといいます。ジェイブな体験を増やしていきます。

④ アサーティブネス・トレーニング

自分と相手の両方の気持ちを尊重して、自分の意見や考えを率直にそ

の場にふさわしい方法で伝えるスキルを高めるアプローチです。相手と自分がお互いに納得のいく結論を出すためのコミュニケーション方法を身につけます。

⑤ マインドフルネス

日々起こる出来事や、浮かんでくる考えや感情に価値判断を加えることなく、中立的な立場で注意を向けるアプローチです。過去のことを繰り返し考えて落ち込んだり、未来のことを悲観的に考えて不安になったりするのはなく、今に集中することで、ストレスを低減します。

⑥ ACT (Acceptance and Commitment Therapy)

心理的柔軟性と価値に沿った生活

の向上を目標とします。「好ましくない思考や感情、感覚が生じたとしても、自分が一番大切にしている価値を実現するために行動する」ことに焦点を当てます。

(4) 研修実践例の紹介

2つの実践例(表5・6)を紹介しますが、これらを2回シリーズで実施することも可能です。どちらの例でも行動計画を立てますので、研修後にメール等でフォローアップを行うと、より効果的です。『職場のストレスマネジメント』(誠信書房、島津・今村・関屋、2014)には、実践例の詳細や他のテーマの研修実践例も取り上げられています。

表5は、行動活性化技法の習得を目指した実践例です。認知行動モデルを活用して、自分が陥りやすいストレスパターンを特定して、そのパターンから抜け出すための行動計画を立てます。グループワークを活用して、行動のアイデアを広げます。

表6は、認知再構成法の習得を指した実践例です。自分が落ち込んだり不安を感じやすかったりする思考パターンを特定して、別の捉え方・考え方をする技法を学びます。事例を用いて、個人で技法を活用するシミュレーションをした後、活用方法

についてグループディスカッションすることで理解を深めます。

教育研修を効果的にするための運用上の工夫

(1) 対象者のニーズの見極めと到達目標の明確化

研修の企画は、対象者のニーズを把握することから始まります。「他組織で取り上げているから」「流行しているから」「面白そうだと感じたから」といった理由だけで研修内容を決めるのはうまくいきません。

対象者のニーズについては、対象者が「困っている」「学びたい」と思っていることだけでなく、周囲の関係者が「学んでほしい」と思うこと、産業保健スタッフなど専門職が状況を鑑みて「学ぶと良いだろう」と推察できることなど、多角的に検討します。ニーズや状況の把握方法については、前述②研修内容・形式に関する推奨(8ページ)のとおりです。そうして把握したニーズを基に、

教育研修後に対象者に到達してほしい目標を明確にします。到達目標が多すぎると1回の研修では扱いきれない可能性がありますので、優先度に合わせて到達目標を絞りましょう。到達目標を絞ったら、その目標に合わせて研修内容を決めます。

研修内容の検討にあたっては、すでに実施したことがある内容や慣れている内容にとらわれず、幅広くアイデアを出しましょう。外部に講師を依頼できるか、自部署のスタッフだけで行えるかなど、現実な制約もあるでしょうが、それらはアイデアを出した後で最終決定しましょう。

(2) 研修内容を実行してもらう工夫

教育研修内容が理解され、知識が増えたとしても、現場における日常

の行動変容に結びついて定着しなければ効果は望めません。研修内容を実践・継続してもらううえで重要なことが3つあります。1つ目は、研修の中で知識や技術を活用するための行動計画を立てておくこと、2つ目は、研修内容について「これなら自分もできる」という感覚を高める工夫をすること、3つ目は、PDC Aサイクルなど継続に役立つ方法も伝えることです。

① 行動計画を立てる

行動計画を立てる段階を研修に含めることは、最も基礎的で重要です。行動の実行可能性を上げるためには、計画があるか、その計画が具体的かどうかが関係します。いくら研修で知識や技術を紹介しても、計

表5 実践例③

内容	時間
あいさつと導入・到達目標の説明	5分
①職場のメンタルヘルスに関する基本的な知識 ●事業所のメンタルヘルス対策の全体像 ●職業性ストレスモデル	15分
②認知行動モデルの解説 ●事例を認知行動モデルで整理する ●この1か月の間に自分に起きた出来事を認知行動モデルで整理する ●自分のストレスパターンを振り返る	30分
③行動活性化技法の解説 ●ストレス対処に役立つ、達成感もしくは楽しさを感じられる行動について、個人ワーク、グループワークの順でアイデア出しをする ●グループ発表を行い、全体でもアイデアを共有する ●自分が試す行動を選び、行動計画を立てる	60分
まとめ	10分

表6 実践例④

内容	時間
あいさつと導入・到達目標の説明	5分
①職場のメンタルヘルスに関する基本的な知識 ●事業所のメンタルヘルス対策の全体像 ●職業性ストレスモデル	15分
②認知行動モデルの解説 ●事例を認知行動モデルで整理する ●この1か月の間に自分に起きた出来事を認知行動モデルで整理する ●自分のストレスパターンを振り返る	30分
③認知再構成技法の解説 ●ストレスにつながる思考の特徴を紹介する ●認知再構成の技法を解説する ●事例に対して認知再構成の技法を活用するシミュレーションを個人ワークで行い、その結果をグループで共有する ●試したい認知再構成技法を選び、使う計画を立てる	60分
まとめ	10分

画を立てないままに研修を終わってしまうと、モチベーションや関心が高い一部の層しか実行に移しません。そのため、研修の後半で、習得した知識や技術を日常でどのように使うか、計画を立てる時間を設けましょう。計画が具体的であればあるほど実行可能性が高まりますので、少なくとも「どのようなタイミングで（いつ、どこで、誰に）、どのように使うのか」は決めてもらいましょう。

②「自分もできる」感覚を高める

「これなら自分もできる」という感覚は、自己効力感と呼ばれます。得た知識や技術を使うことに対する自信のことで、人が行動を起こすかどうかに影響します。バンデューラ(Bandura, 1989)によると、自己効力感を高める要素として、「自己の成功体験」「代理経験(他者の成功体験を観察する)」「言語的説得(自己や他者からの励まし)」などがあります。研修にこれらを取り入れる場合、次のような工夫が考えられます。

「自己の成功体験」については、ロールプレイの活用、研修の難易度の調整といった工夫ができます。研修で扱った技術を研修時にロールプレイで練習することや、ロールプレイ時に相手から肯定的な反応が

返ってくることで、講師から肯定的なフィードバックがあることで、参加者は成功体験を積むことができます。「代理経験」については、成功体験と同様に、ロールプレイが活用できますし、事例の活用、デモンストラーションの動画を見せる、講師がやってみせるなどの工夫ができます。

ロールプレイでは、他の参加者が練習する様子を見ることが代理経験につながります。事例の活用では、参加者と同じ立場にある登場人物が、知識や技術を活用して効果を上げる様子を紹介すると良いでしょう。「言語的説得」については、グループ形式でのフォロー、研修後の声かけ、効果指標の設定などの工夫ができます。

グループ形式でのフォローは、知識や技術をどのように活用しているかについて参加者同士で共有する場を設けるなどして、互いに助言し合う、賞賛し合う機会をつくる方法です。研修後の声かけは、研修の主催者や講師が普段の様子に目を配り、研修内容を活用している場面を見かけたら、ポジティブなフィードバックをするという方法です。効果指標の設定とは、研修の中で行動変容の計画を立てる際に、計画の効果をどのような点から評価するか、効果指標も併せて考えておくことで、

計画を実行した際に参加者自身がポジティブな自己評価をしやすくなることにつながります。

③継続に役立つ方法を伝える

継続する方法を伝えることには2つの意味があります。行動を一度で終わらせないことと、習得した知識や技術を参加者の現場に合った方法にブラッシュアップしていくことです。フォローアップの機会を設けられるなら、計画を実行してもらった後に、PDCAに沿った振り返りを研修の場で行うと良いでしょう。

フォローアップの機会を設けられない場合には、教育研修時に、計画の実行↓振り返り↓改善のプロセスについて解説し、参加者個々でサイクルを回しやすくなるワークシートなどの補助教材を提供します。

現状を見直すポイント

まず、どれくらいガイドラインに沿って実施ができているかを、教育研修企画に携わるメンバーで振り返ってみましょう。ガイドラインに忠実であることを優先するよりも、事業場ごとの制約を踏まえたうえで、参加しやすさや継続しやすさを重視して企画できると良いでしょう。実施前に、何が達成されれば「良

い研修を実施できた」と言えるのか、評価方法を決めておくこともお勧めです。ストレスチェック結果、相談窓口への相談数、参加率やフォローアップメールへの返答数など量的な評価と併せて、研修後のアンケートの自由記述欄に質問や相談がある、こういった内容の相談があるなど質的な評価方法も検討しておきましょう。企画の段階で評価方法を検討することで、より良い研修計画を立てることができるようになります。

企画や運営には頭を悩ませることも多いかと思いますが、職員にアプローチできる貴重な機会、健康管理部門との関係づくりのチャンスと捉えて、参加者にとって実り多い教育研修になるよう、関係者で協力して計画を練ってみてください。

〈引用・参考文献〉

Kristensen T.S. (2005) Intervention studies in occupational epidemiology. *Occupational & Environmental Medicine*, 62, 205-210.

厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全総合研究事業「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」平成21-23年度総合研究報告書。

Hurrell, J. J., & McLaney, M. A. (1988) Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 14, 27-28.

関屋裕希・川上憲人・堤明純(2018)『職場のラインケア研修マニュアル:管理職によるメンタルヘルス対策』誠信書房。

島津明人・今村幸太郎・関屋裕希(2014)『職場のストレスマネジメント:セルフケア教育の企画・実施マニュアル』誠信書房。

Bandura A. (1989) Regulation of cognitive process through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.