

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 26 日現在

機関番号 : 37104  
研究種目 : 奨励研究  
研究期間 : 2019  
課題番号 : 19H00469  
研究課題名 : 大学事務女性職員のメンタルヘルスとモチベーション向上のための午睡・運動比較研究  
研究代表者  
村上 郁磨 (Murakami, Ikuma)  
久留米大学・研究推進戦略センター・リサーチアドミニストレーター

交付決定額 (研究期間全体) (直接経費) : 540,000 円

研究成果の概要 : 本研究は、大学事務女性職員への 3 ヶ月間の午睡 (閉眼) 介入と運動介入が、メンタルヘルスとワークモチベーション (以下 : WM) に及ぼす影響を比較・検討することを目的とした。午睡介入の結果、メンタルヘルス項目の「勤労意欲の減退」、「疲労・消耗感」、「社会関係の回避」が改善し、WM 尺度の【職務満足感】が向上した。また、運動介入では、メンタルヘルス項目の「やりがい・達成感」、「疲労・消耗感」、「社会関係の回避」が改善し、WM 尺度の【他者からの評価】と【職務満足感】が向上した。これらの結果から、午睡介入は運動介入と同様にメンタルヘルスが改善され、大学事務女性職員の WM が向上する可能性が示唆された。

## 研究成果の学術的意義や社会的意義

今後の大学発展において大学事務職員の役割はさらに重要視されると考えられるが、業務の高度化に伴う煩雑化や短時間で専門性を求められる精神的重圧により、メンタルヘルス及び WM 低下の可能性がある。これまで、大学事務職員を対象とした運動介入により、メンタルヘルスと WM を維持・向上する可能性を示唆してきたが、女性職員は食事時間、着替えなどの制約から、退勤後に運動時間の確保が必要であった。本研究の成果により、3 ヶ月間の午睡 (閉眼) 介入は運動介入と同様に大学事務女性職員のメンタルヘルス及び WM 向上の可能性が示唆されたことから、休憩時間を利用した、より簡便なケア方法として有効であると考えられる。

研究分野 : 社会医学、健康・スポーツ科学

キーワード : 大学事務職員、メンタルヘルス、ワークモチベーション

## 1. 研究の目的

「教職員のメンタルヘルス対策について」(文部科学省 2013)によると、公立学校教職員の精神疾患による病気休職者の割合は、10 年間で約 2 倍に増加している。この傾向は、業務が高度化・煩雑化している大学事務職員においても無縁ではなく、メンタルヘルスおよびワークモチベーション (以下 : WM) の低下を防ぐ対策が急務である。

このような背景から、申請者は大学事務職員にアンケート調査を行い、「大学事務職員独自の WM 尺度」を作成し、職場のメンタルヘルスと WM の関係性を明らかにしてきた (教育医学, 2016)。さらに 3 ヶ月間、週 2 回の運動介入によって、男性・女性職員ともにメンタルヘルス項目の「勤労意欲の減退」、「疲労・消耗感」、「余裕・ゆとりのなさ」が改善することにより、WM 項目の職業満足感が向上する可能性を示唆した。

一方、大学事務職員のメンタルヘルスおよび WM 向上のために、より有効な休憩時間 (本学は 1 時間) の過ごし方は調査されていない。上記研究の運動介入では、男性職員の殆どが休憩時間を利用していたが、女性は食事時間、着替えなどの制約から、退勤後に運動時間の確保が必要であった。しかし、女性は家事・育児などにより、男性よりも睡眠時間が短く、運動習慣が少ない (平成 29 年度国民栄養調査 : 男性 35.9%, 女性 28.6%) ことから、退勤後に運動時間を確保することは難しく、就業中の休憩時間を利用したケア方法が理想と考えられる。

休憩時間を利用した先行研究として、高校生の週 3 回以上 15 分間の昼寝 (午睡) は、午後の眠気が軽減し、学習効果や夜間の熟睡感が増すこと (内村, 2011)、15 分間の閉眼が記憶強化に

も重要な役割を果たすことが報告されている (Kate Brokaw,2016)。これらの午睡(閉眼)は、睡眠時間が短く、運動時間の確保が難しい女性職員において、メンタルヘルスと WM 向上のために有効な休憩時間の過ごし方として、運動介入と同様の効果が得られる可能性がある。

そこで本研究は、3ヶ月間の午睡介入(週3回15分間)と運動介入(週2回30分間)が大学事務女性職員のメンタルヘルスとワークモチベーションに及ぼす影響を比較・検討することを目的とした。

## 2. 研究成果

### (1) 職場のメンタルヘルス状況

MHI-5(松永ら,2009)のメンタルヘルス調査項目について、介入前後の尺度得点の平均±標準偏差を算出したところ、午睡介入群の「やりがい・達成感」は14.6±2.5点から14.6±3.2点、「勤労意欲の減退」は12.6±3.3点から11.4±3.2点、「疲労・消耗感」は13.4±4.8点から11.9±3.3点、「余裕・ゆとりのなさ」は11.8±3.9点から11.3±3.9点、「社会関係の回避」は11.4±4.2点から9.5±3.0点となり、「勤労意欲の減退」、「疲労・消耗感」、「社会関係の回避」について、有意な改善が認められた。また、運動介入群の「やりがい・達成感」は13.7±3.3点から14.9±3.3点、「勤労意欲の減退」は12.3±3.5点から11.5±3.4点、「疲労・消耗感」は13.1±4.5点から11.2±4.5点、「余裕・ゆとりのなさ」は11.4±3.9点から10.6±3.5点、「社会関係の回避」は10.6±4.0点から8.8±2.9点となり、「やりがい・達成感」、「疲労・消耗感」、「社会関係の回避」について、有意な改善が認められた。

### (2) 大学事務職員のワークモチベーション(WM)尺度得点

WM尺度を用いて介入前後の各因子の尺度得点の平均±標準偏差を算出したところ、午睡介入群の【自己発信】が10.4±1.7点から10.4±2.1点、【他者からの評価】が6.8±1.8点から6.9±1.8点、【職務のやりがい】が11.1±1.7点から11.3±1.6点、【職業満足感】が10.6±2.2点から11.8±2.0点、【帰属意識】が5.5±1.8点から6.1±1.5点、【職場内人間関係】が8.7±2.5点から8.7±2.2点となり、【職業満足感】において有意な向上が認められた。また、運動介入群の【自己発信】は10.5±2.0点から10.9±1.7点、【他者からの評価】が6.4±1.7点から7.4±1.4点、【職務のやりがい】が11.1±1.8点から11.8±2.0点、【職業満足感】が10.6±1.9点から11.4±1.6点、【帰属意識】が5.8±1.6点から6.5±2.3点、【職場内人間関係】が8.8±2.2点から9.2±1.9点となり、【他者からの評価】と【職業満足感】において有意な向上が認められた。

### (3) まとめ

大学事務女性職員に3ヶ月間の午睡介入を行った結果、メンタルヘルス項目の「勤労意欲の減退」、「疲労・消耗感」、「社会関係の回避」が改善し、WM尺度の【職務満足感】が向上した。また、運動介入では、メンタルヘルス項目の「やりがい・達成感」、「疲労・消耗感」、「社会関係の回避」が改善し、WM尺度の【他者からの評価】と【職務満足感】が向上した。これらの結果から、就業中の休憩時間を利用した午睡介入は、運動介入と同様に職場におけるメンタルヘルスが改善され、大学事務女性職員のワークモチベーションが向上する可能性が示唆された。

## <引用文献>

- ①文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」、教職員のメンタルヘルス対策検討会議、平成25年3月29日
- ②村上郁磨、田原亮二、中山正剛、神野賢治、丸井一誠「大学事務職員独自のワークモチベーション尺度」とメンタルヘルスの関係性、教育医学、61(3)、2016、257-266
- ②内村直尚 高校生における昼寝(午睡)の効果 睡眠医療 5(4)、2011、439-441
- ③Kate Brokaw, Ward Tishler, Dtephanie Manceor, Kelly Hamilton, Andrew Gaulden, Elaine Parr, Erin J. Wamsley Resting state EEG correlates of memory consolidation. Neurobiology of Learning and Memory, 130, 2016, 17-25
- ④松永祐子、飯田紀彦 勤労者のための新しいメンタルヘルス測定尺度 Mental Health Inventory-5 for Workers(MHI-5)の信頼性と妥当性および因果モデルの検討、心身医学、49(9)、2009、1007-1016.

3. 主な発表論文等  
〔雑誌論文〕（計 0 件）

〔学会発表〕（計 0 件）

〔図書〕（計 0 件）

〔産業財産権〕

○出願状況（計 0 件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年：  
国内外の別：

○取得状況（計 0 件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年：  
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等：なし

4. 研究組織

研究協力者

研究協力者氏名：内村 直尚

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。