

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 11 日現在

機関番号：34509

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530935

研究課題名(和文)フォーカシングとグループ・アプローチを活用した対人援助職支援の研究

研究課題名(英文) Supporting Helping Professionals Using Focusing and a Group Approach

研究代表者

土井 晶子 (Doi, Akiko)

神戸学院大学・人文学部・准教授

研究者番号：10465677

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：対人援助職を対象としたメンタルヘルス支援プログラムの策定および実施と、継続的にそれらのプログラムを実施していくためのグループ・ファシリテーター・トレーニングの開発を行った。メンタルヘルス支援プログラムはフォーカシングをベースにしたセルフケア研修と、つながりを作るためのサポート・グループで構成し、エンパワメント中心の研修が求められていることが示された。ファシリテーター・トレーニングでは、自分自身と相手との関係の質をより深く体験できることを目的とし、かかわりの「方法」ではなく、その「あり方」を体験的に身につける場として機能することの意義が示された。

研究成果の概要(英文)：A comprehensive mental health support program to empower helping professionals was developed based on Focusing and a group approach. The program consisted of 3 elements: self-care programs including experiential exercises using Focusing; support groups to let the helping professional recover connection and confidence; a group facilitator training program. It was indicated that the experiential exercises were welcomed by the participants and encouraged the helping professionals to regain passion for their work, and that the support groups helped them to exchange their feelings and professional knowledge. The facilitator training program functioned as a forum to experience "how" they could be with the group members rather than "what" they should do, which is the core essence of facilitation.

研究分野：臨床心理学

キーワード：フォーカシング グループ・アプローチ エンパワメント 対人援助職支援

1. 研究開始当初の背景

メンタルヘルス不調者が多発する現代社会において、職場や学校におけるメンタルヘルス対策は急務である。メンタルヘルス対策は、保健師、看護師、心理職などの「対人援助職」により実施されることが多いが、職場全体のメンタルヘルス対策が実施されていても、その担い手である対人援助職へのメンタルヘルス支援の取り組みは、まだ十分であるとは言いがたい(土井、2010 他)。対人援助職は「感情労働」(Hochschild, 1983)ともいわれ、バーンアウトなどメンタルヘルス不調のリスクが高い(久保、2007 他)ことから、社会全体のメンタルヘルス対策の充実には、その業務を担う対人援助職のメンタルヘルスを支援していくことが重要であるといえよう。研究代表者は、(独)労働者健康福祉機構 大阪産業保健総合支援センターで、看護師、保健等の対人援助職の研修を提供することを通じて、「からだで感じられる実感」にゆっくりと触れ、自分に必要な「次のステップ」を探っていくフォーカシング(Gendlin, 1981)が、セルフケアにとって有効であるという手応えを得ていた(土井、2010)。また、「からだの実感」にゆったりとした態度でかわる「フォーカシング的態度」がメンタルヘルス増進に有用であると指摘(福盛・森川、2003)されていることから、セルフケアにフォーカシングを積極的に導入することは、対人援助職のメンタルヘルス支援に有効であると考えられた。

一方、組織上、および職務の性格上、ソーシャルサポートを受けにくい対人援助職(久保、2004)に対して、グループ・アプローチを通じたネットワーク作りが考えられる。グループにおいて、自分の気持ちに触れながら他者に関わり、必要な情報を交換する場を提供することは、孤立しがちな対人援助職どうしが安全につながりあう機会として有効である。従って本研究では対人援助職支援の方策として、フォーカシングとグループ・アプローチの活用を検討することとした。

2. 研究の目的

本研究では、対人援助職のメンタルヘルス上の課題を明確化し、セルフケア研修、サポート・グループ、およびファシリテーター・トレーニング・グループを統合した包括的な対人援助職の支援プログラムを開発することを目的とする。

(独)大阪産業保健総合支援センター「一般産業保健研修」の枠組みで、対人援助職を対象とした「体験型セルフケア研修」として支援プログラムを開発する。プログラムにはフォーカシングとサポート・グループを導入する。並行して、ファシリテーター・トレーニング・グループを実施し、体験型トレーニング・グループで重視されるべき要因を特定す

ることで、グループを安全に実施できる人材を育成し、次の世代へ相互援助のネットワークを継承することを見据えた支援の枠組み作りを目指す。

3. 研究の方法

(1) 支援プログラムの策定に先だって、産業保健スタッフのメンタルヘルスの実態を把握するために質問紙調査を実施した。

調査対象者：関西圏企業・団体に所属する産業保健スタッフを対象とした。調査対象者の勤務先は同一企業・団体ではなく、それぞれ異なる企業・団体である。

調査方法：公的センターでの研修時において、質問紙を配付してその場で回答を求めた。回答の時間の余裕がなかった調査協力者には、後日無記名にて質問紙を郵送にて返送を求めた。

質問紙の構成：ストレス自覚レベル(3件法)、福盛・森川(2003)のFMSに1項目の独自項目を追加した尺度、「職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度」(安達、1998)、簡易ストレス度チェックリスト(村上・松野・桂、1989)、日本語版バーンアウト尺度(久保、1998)、コーピング尺度(島津・小杉、1997)、Jichi Medical School ソーシャルサポートスケール(堤・萱場・石川・刈尾・松尾・琢磨、2000)の総計125項目により構成した。また、「現在職場で困っていること」についての自由記述を求め、フォーカシング経験の有無を確認した。同じ職場に、産業保健に関わる同じような業務を担当している者が自分以外にいるかどうかという、いわゆる「ひとり職場」かどうかも尋ねた。

(2) 支援プログラムの策定・実施と結果アンケートの実施

上記質問紙調査の結果をもとに、セルフケア研修とサポート・プログラムを組み合わせた研修を構成し、実施した。プログラム終了時に参加者に無記名でアンケートを実施した。アンケート質問項目は、(1)年齢と性別、(2)産業保健スタッフとしての勤務年数、(3)職種、(4)ひとり職場かどうか、(5)自由記述、(6)研修満足度(1:非常に不満~7:非常に満足)である。

(3) ファシリテーター・トレーニング・グループとアンケートの実施

若手心理臨床家を対象とした2泊3日のファシリテーター・トレーニング・グループを実施し、その参加者に対して、以下の2種類のアンケート調査を行った。各アンケートの項目は、参加者カード(参加前:参加理由、参加前の気持ち/参加後:よかった点、不満足な点、満足度)、セッションアンケート(各セッションでの自分の動きや感情の流れ、よかった点、不満足な点、そのセッションの魅力度)である。参加の満足度及び各セッションの魅力度は7件法(1:非常に不満

～7：非常に満足)とした。

4. 研究成果

(1) 質問紙調査の結果：回答が得られたのは343名(男性65名、女性278名)、平均年齢は44.27歳($SD=9.851$)で、産業保健スタッフとしての勤務年数は平均11.10年($SD=8.931$)である。職種は保健師・看護師が244名(71.1%)で最多である。うち、保健師・看護師のみの資格保持者が143名、衛生管理者などとの兼務が101名であった。また衛生管理者は24名(7.0%)、労務管理担当者が13名(3.5%)、安全・衛生担当者が11名(3.0%)、産業医は3名(0.8%)であった。なお、「ひとり職場」勤務は121名で、35.3%に上った。FMSの3因子全体について高得点群(+1SD)・低得点群(-1SD)を抽出し、 t 検定により他の尺度得点における2群間の比較を行った。分析の結果を表1に示す。「逃避」コーピングを除くすべてにおいてFMS高群(59名)と低群(40名)に有意差が見られた。

表1.FMS得点高群・低群と各得点の t 検定結果

	FMS		t (95)
	高	低	
職務内容	3.11 (0.53)	2.62 (0.49)	4.543***
職場環境	2.88 (0.57)	2.46 (0.65)	3.391***
給与	2.79 (0.82)	2.31 (0.78)	2.919**
人間関係	3.15 (0.57)	1.89 (0.39)	4.777***
積極的問題解決	2.72 (0.72)	2.12 (0.42)	5.213***
逃避	1.92 (0.54)	1.72 (0.53)	1.793
他者の援助	2.11 (0.69)	1.83 (0.48)	2.222*
諦め	2.56 (0.59)	2.29 (0.54)	2.274*
情緒的消耗感	2.12 (0.96)	3.25 (0.80)	6.083***
脱人格化	1.70 (0.61)	2.41 (0.83)	4.598***
個人的達成感の低下	2.70 (0.86)	3.54 (0.64)	5.555***
配偶者サポート	3.28 (0.68)	2.90 (0.75)	2.212*
友人サポート	3.00 (0.65)	2.34 (0.63)	4.578***
家族サポート	3.38 (0.56)	2.91 (0.81)	2.555*
ストレス	4.52 (3.59)	8.77 (4.73)	4.942***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

さらに、「ひとり職場」群(121名)と「ひとり職場ではない」群(222名)について、 t 検定によりコーピング得点における2群間の比較を行った。検定結果を表2に示す。「ひ

とり職場」群の「逃避」コーピング得点は、ひとり職場でない群よりも有意に高かった。従って、「フォーカシング的態度」を身につけている産業保健スタッフは、職場の満足度が高く、より効果的なコーピング方略を使用し、ストレス度・バーンアウト度が低く、ソーシャルサポートに恵まれていると感じているという結果が得られた。同時に、「フォーカシング的態度」は青年期のみならず、成人期である産業保健スタッフについても、精神的健康と相関していることが示され、支援プログラムにフォーカシングを組み込むことの有用性が支持された

(2) 支援プログラムの実際とアンケート結果

質問紙調査の結果に基づき、対人援助職支援のためのプログラムを作成し、(独)大阪産業保健総合支援センターにて実施した。プログラムはセルフケア研修2回とサポート・グループ(以下、SG)1回を1クールとして、年間2~4クールで実施した。定員はセルフケア研修が25名、SGが8名であり、研究代表者がファシリテーターを務めた。セルフケア研修の前半は、メンタルヘルスに関するミニ講義、後半はフォーカシングをベースにした体験型ワークと小グループでのシェアリングである。SGはウォーミングアップの後、自己紹介と共にその体験を話すことから始め、その後はフリートークとした。

研修終了時のアンケートでは、男性17名、女性82名のべ99名から有効回答が得られた(回収率86.8%)。勤続年数は平均9.51年($SD=8.54$)。職種別ではのべ人数で保健師・看護師が48名(48.5%)、労務管理担当者が6名(6%)、保健師・看護師兼衛生管理者が19名(19.1%)、その他26名(26%)であり、ひとり職場勤務は39名(39.4%)であった。研修満足度の平均は5.79($SD=1.24$)であり、おおむね高い満足度が得られた。自由記述でも、「役立つ/分かりやすい」(22件)と好意的な評価が多く、また気持ちの肯定的な変化についての感想(気持ちが楽になった、元気が出た、楽しい、自分に心地よい時間、リラックスできた、ホッとした、等:19件)が多く見られた。「他の事業場の話ができた」や「他の参加者と話せた、愚痴が言えた」などSGやグループでのシェアリングについての肯定的評価(16件)も見られた。

本研修ではフォーカシングとSGを中心として、エンパワメントを主眼としたことが参加者に評価されたと考えられる。これは近年注目されている「ポジティブメンタルヘルス」(島津, 2011)の流れとも一致しており、本研修は、ポジティブメンタルヘルスを具体的に実践していくための体験型セルフケア研修と位置づけることもできよう。

(3) ファシリテーター・トレーニング・グループの実際とアンケート結果

本グループは、研究分担者を含む2名のオーガナイザーと7名の参加者、計9名で実施した。全員が臨床心理士である。このメンバーとはこれまでも数回の同様のグループ経験があり、職場は異なるが互いのことを知っており、信頼関係が作られていた。各セッションは、「グループセッション(2h)」と「振り返りセッション(1h)」とで構成され、計6セッション18時間のグループ体験を行った。ファシリテーターは、各参加者が2名1組となり、持ち回りでいずれかのセッションのファシリテーターを1回もしくは複数回担当した。

アンケートの結果、参加者7名の満足度は平均で6.43 ($SD = .79$)であり、おおむね高い満足度が得られた。自由記述の結果からは、本グループが単なるファシリテーターの技術を学ぶ場というよりも、自分たちの気持ちを共有しつつ、ファシリテーターやメンバーとしている自分自身をそれぞれのやり方でチャレンジできる場となっていたことが示唆された。

総じて、本グループ体験は参加者の日々の臨床活動の振り返りに役立つと共に、日常を支えるものとなっていたことが伺えた。そのためには、各自の臨床感覚からずれない形で語り合えるという特徴が不可欠であり、今後のトレーニングにも活かすべき点として浮かび上がった。記述の一部は以下の通りである。

* ファシリテーターの役割や様々なチャレンジが安全に試せる場。

* 様々な職場や生活の中で少数派になりがちな臨床家にとってのサイコロトリートのような休息の場としても機能している。

* 4年前に参加したときの感じを時に日常で思い返しながらか、臨床に向かうことがあるのを思い出せた。

* このグループとして、それぞれを見守ったり、応援したりがこれからも続く安心感が大きい。

* 自分らしさをどこよりも追求させてもらえる場と感じた。

本ファシリテーター・トレーニングの意義として、自分自身の個性・そのときどきの体験に開かれ、自分および他者への信頼感が醸成されることにより、ファシリテーターとして不可欠な自分自身と相手との関係の質をより深く体験できるようになり、かかわりの「方法」ではなく、その「あり方」を体験的に身につける場であることが示された。この形式のトレーニングをさらに展開していくことで、グループ・ファシリテーターを継続的に育成していくことが可能であることが示唆された。

<引用文献>

土井晶子(2010)私の心理臨床：教育と産業、フォーカシングとグループ・アプローチを通じて 神戸学院大学心理臨床カウンセリングセンター紀要、3、27-33。
福盛英明・森川友子(2003)：青年期における「フォーカシング的態度」と精神的健康度との関連、心理臨床学研究、20(6)、580-587。

Gendlin、E.T.(1981)*Focusing*. New York: Bantam books.

Hochschild、A. R. (1983): *The Managed Heart*, Berkeley: University of California Press. 石川准・室伏亜希訳(2000)『管理される心 - 感情が商品になるとき』世界思想社

桂戴作・村上正人・松野俊夫(2004)：簡易ストレス度チェックリスト、『ストレススケールガイドブック』、実務教育出版、411-415。

久保真人(2004)：日本語版バーンアウト尺度、『ストレススケールガイドブック』、実務教育出版、324-328。

久保真人(2007)：バーンアウト(燃え尽き症候群)日本労働研究雑誌、558、54-64。

島津明人(2011)ワーク・エンゲイジメントとポジティブメンタルヘルス、産業精神保健、19、280-284。

島津明人・小杉正太郎(1997)：従業員を対象としたストレス調査票作成の試み(2) コーピング尺度の作成、早稲田心理学年報、30(1)、19-28。

堤・萱場・石川・刈尾・松尾・琢磨(2000)：Jichi Medical School ソーシャルサポートスケール(JMS SSS)改訂と妥当性・信頼性の検討、日本公衆衛生雑誌、47(10)、866-878。

5. 主な発表論文等

(雑誌論文)(計7件)

土井晶子、産業臨床を目指す臨床心理士に求められること：「メンタルヘルス研修」の立案と実施、神戸学院大学心理臨床カウンセリングセンター紀要、査読無、8巻、2015、pp. 39 - 44。

土井晶子、産業保健スタッフのためのポジティブメンタルヘルス研修の試み、産業精神保健、査読有、22巻、2014、pp. 305 - 309。

土井晶子、産業保健スタッフのメンタルヘルス支援：メンタルヘルスの現状調査と支援プログラム作成の試み、神戸学院大学人文学部紀要、査読無、34号、2014、pp. 81 - 90。

本山智敬、コミュニケーション・デザインの視点からみたファシリテーションの検討：高校生対象の構成的グループ・

エンカウターの事例をもとに、福岡大学研究部論集 B：社会科学編、査読無、第7巻、2014、pp. 15-20.

本山智敬、傾聴と信頼：「一致」に焦点を当てて、人間性心理学研究、査読無、31巻、2014、pp. 215-222.

本山智敬、高校生を対象としたエンカウター・グループの効果：参加者の個人プロセスとの関連から、福岡大学研究部論集 B：社会科学編、査読無、第5巻、2012、pp. 35-44.

本山智敬、研修型エンカウター・グループにおけるメンバーの自発性に焦点を当てたファシリテーション、福岡大学臨床心理学研究、査読無、第11巻、2012、pp. 11-19.

〔学会発表〕(計 4件)

Doi, A. and Komuro, H. Making Friends with Your Body: Body-Oriented Approaches for Schools and Communities, 2014, the 14th European and 10th International Congress of Body Psychotherapy, Lisbon, Portugal.

土井晶子・本山智敬、対人援助職に「元気」を取り戻す試み：「マニュアル化できない」PCA 的かかわりのポイント、2013、日本人間性心理学会第32回大会、大正大学

Doi, A. and Motoyama, T. Recovering Your Connection to the World: Empowering Healing Professionals to Regain Passion for Your Life and Work, 2012、PCE 2012、University of Antwerp, Belgium.

土井晶子・本山智敬、産業保健スタッフのメンタルヘルスを支援する：フォーカシングとグループ・アプローチによるサポート・プログラム作成の試み、2012、日本産業衛生学会第85回大会、名古屋国際会議場

〔図書〕(計 6件)

本山智敬、「大学一年次演習科目への導入の試み」pp. 81-100、「自分らしさ」を認めるPCAグループ入門、村山正治(編)2014、創元社

土井晶子、「キャリアデザイン：人生の色ワーク」pp. 106-109、フォーカシングはみんなのもの：コミュニティが元気になる31の方法、村山正治(監)日笠摩子・堀尾直美・小坂淑子・高瀬健一(編)2013、創元社

土井晶子、「ホールボディ・フォーカシング」p. 420、人間性心理学ハンドブック 日本人間性心理学会(編)2012、創元社

本山智敬、「ウイスコンシン・プロジェクト」p. 268、人間性心理学ハンドブック 日本人間性心理学会(編)2012、創元社

本山智敬、「ラホイヤ・プログラム」p. 425、人間性心理学ハンドブック 日本人間性心理学会(編)2012、創元社
野島一彦(監)、吉岡久美子、本山智敬(編)心理臨床のフロンティア：若手臨床家の多様な実践と成長、2012、創元社、352

〔産業財産権〕

○出願状況(計 0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況(計 0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等
<http://doiakiko.jimdo.com/>
http://www.hum.fukuoka-u.ac.jp/index.php?ecp/s/taff_motoyama.html

6. 研究組織

(1)研究代表者

土井 晶子 (DOI, Akiko)
神戸学院大学人文学部人間心理学科准教授
研究者番号：10465677

(2)研究分担者

本山 智敬 (MOTOYAMA, Tomonori)
福岡大学人文学部教育・臨床心理学科講師
研究者番号：10551434