

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 24 日現在

機関番号：12601

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2013～2014

課題番号：25560349

研究課題名(和文) 日本版CREWプログラムの開発と職場での適用可能性に関する研究

研究課題名(英文) Development and application of Japanese version of CREW program

研究代表者

島津 明人 (Shimazu, Akihito)

東京大学・医学(系)研究科(研究院)・准教授

研究者番号：80318724

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、米国およびカナダで開発されたCREW (Civility, Respect & Engagement with Work) プログラムに関して、(1)日本版CREWプログラムの開発、(2)日本の職場での適用可能性の検討、(3)実施効果の検討、の3点を目的とした。某大学病院の2つの病棟を対象にプログラムを実施し(2014年9月～2015年2月の6か月間)中間解析を行った結果、参加者の大部分を占める看護職において、ワーク・エンゲイジメントの得点が上昇する傾向が認められた。

研究成果の概要(英文)：The aim of this study was to develop Japanese version of CREW (Civility, Respect, and Engagement with Work) program and to examine the effectiveness of it. The CREW intervention uses a group process to improve levels of workplace civility in order to improve the quality of worklife. We conducted the newly developed program in a hospital in Japan (September 2014 - February 2015), and midpoint evaluation showed the improvement of work engagement score among nurses that dominated participants.

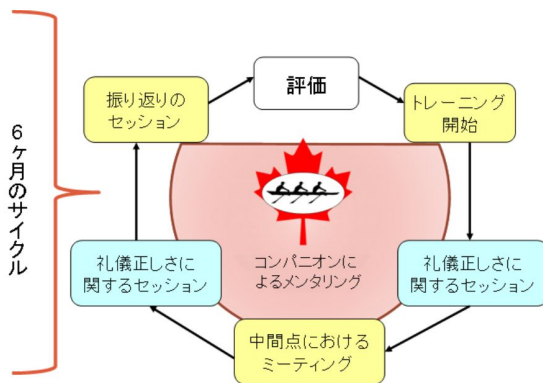
研究分野：精神保健学

キーワード：ストレス 心理学 ワーク・エンゲイジメント 産業保健 人間関係

1. 研究開始当初の背景

労働生活の質 (Quality of Working Life : QWL) に関して、従来の産業保健や心理学で扱われてきた研究内容は、精神的不健康やストレスなどのネガティブな要因がほとんどであった (Schaufeli & Bakker, 2010)。このような反省にもとづき、2000 年前後から、人間の有する強みやパフォーマンスなどポジティブな要因にも注目する動きが、心理学および産業保健の領域に出始めた。このような動きの中で新しく提唱された概念の1つが、ワーク・エンゲイジメント (Work Engagement) (Schaufeli et al., 2002) である。ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、活力にあふれ、仕事に積極的に関与するという特徴を持つものに対して、その対概念であるバーンアウト (燃え尽き) した従業員は、疲弊し仕事への熱意が低下しているという特徴を持つ。

ワーク・エンゲイジメントに関する実証研究は、その大部分が理論研究であり (Bakker & Leiter, 2010)、ワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした介入プログラムの開発、およびその効果評価研究はほとんど実施されていない。こうした状況の中で、ワーク・エンゲイジメントの向上を目的として確立された唯一の介入プログラムが、CREW (Civility, Respect & Engagement at Work) プログラムである。CREW プログラムは、職場の人間関係の向上 (= 同僚に対する丁寧さと尊重の促進) を通じて、職場の活性化を図ることを目的としたプログラムである (下図)。



CREW は、アメリカの退役軍人局で職場風土の変革のために広く用いられている。2005 年に開始されて以来、敬意と丁寧さのある職場を作り上げていくために、退役軍人病院など、1200 以上のアメリカの職場で実施されている。

本研究の最大の特徴は、労働者の QWL の指標としてワーク・エンゲイジメントに注目している点にある。また、ワーク・エンゲイジメントの向上を図るためのプログラムとして、職場の人間関係、特に丁寧さと尊重の促進に注目した点が、本研究の独創的な点である。このような特色を持つプログラムの実

施により、労働者のワーク・エンゲイジメントのほか、精神的健康、パフォーマンスの向上にもつながることが期待される。

2. 研究の目的

本研究では、米国およびカナダで新しく開発された CREW (Civility, Respect & Engagement at Work) プログラム (職場の人間関係の向上 (= 同僚に対する丁寧さと尊重の促進) を通じて、職場の活性化を図ることを目的としたプログラム) に関して、(1) 日本版 CREW プログラムの開発 (2) 日本版 CREW プログラムの内容と構成について、日本の職場での適用可能性の検討、(3) 日本版 CREW プログラムの実施効果の検討、の3点を目的としている。

3. 研究の方法

【平成 25 年度】

CREW プログラムでは、支援チームに所属するコンパニオンが、コーディネーター (職場のキーパーソン) を訓練し、コーディネーターが各職場でのセッションを行う。コーディネーターによるセッションは、トレーニングマニュアルに準拠して行われることから、トレーニングマニュアルの邦訳を最初の作業とする。

次に、邦訳されたトレーニングマニュアルの内容に関して、CREW プログラム開発者 (ライター教授) と協議をしながら、日本の職場環境に合った内容に微調整する。

支援チームに所属するコンパニオンは、職場での介入担当となるコーディネーターの養成を担当する。そのため、コンパニオンは、その役割遂行に必要な高度な知識やスキルを習得するため、CREW プログラム開発者 (ライター教授) による訓練を受講する。

以上の内容をまとめると、次のようになる。

(1) CREW プログラムのトレーニングマニュアル、およびマニュアルに付属するツール類の翻訳を行う。プログラム開発者 (ライター教授) と密接に連絡を取り合い、内容の正確さを確保する。

(2) 翻訳後のトレーニングマニュアルおよびツール類について、日本の職場環境に合った内容に微調整する。

(3) ライター教授に、微調整後のトレーニングマニュアルおよびツール類について承認を得る。

(4) 支援チームのコンパニオンとして必要な知識と技術について、ライター教授より直接指導を受ける。

【平成 26 年度】

コンパニオンは、事業所において職場のコーディネーターを訓練し、訓練を受けたコーディネーターが職場でのセッションを6ヶ月にわたって実施する。支援チームのコンパニオンは、コーディネーターとの定期的な打合せなどを通じて、コーディネーターを継続的

に支援する。CREW プログラムの実施前後に参加者を対象とした質問紙調査票を実施し、その結果を解析することで介入効果を検討する。

本来ならば、プログラムを実施しない対照群を設定し、介入効果をより厳密に検討することが望ましいが、本研究では、プログラムの適用可能性を見きわめることを主たる目的としているため、介入群のみによる前後比較による検討とする。

主な評価指標として、職場での丁寧さ (Civility)、仕事での負担 (量的負担、情緒的負担など)、仕事での資源 (上司や同僚からの社会的支援など)、ワーク・エンゲイジメント、職務満足感、離転職の意思、精神的健康状態 (K6) である。

以上の内容をまとめると、次のようになる。

(1) 支援チームのコンパニオンは、対象事業所となった某大学病院の病棟内のコーディネーターを訓練する。

(2) 訓練を受けたコーディネーターが、職場でのセッションを6ヶ月にわたって実施する。支援チームのコンパニオンは、コーディネーターを継続的に支援する。

(3) プログラムの実施前後に実施した質問紙調査票の結果を解析し、介入効果を検討する。

(4) 事業所にプログラムの実施結果を報告する。

4. 研究成果

【平成 25 年度】

(1) CREW プログラムのマニュアルについて英語版を翻訳し、日本でプログラムを実施するための準備を整えた。翻訳に際しては、マニュアルが作成された米国と日本とでは就業状況が異なるため、日本での適用可能性について見直しが必要となった。

(2) コーディネーターとしての訓練を研究分担者 (宮本) が米国にて受け、基本的な知識と技術を習得するとともに、日本で適用する際の助言を得た。主な助言として、プログラムやマニュアルの内容は、原版にこだわる必要がなく、職場の状況に合わせて柔軟に修正してもよいことが強調された。米国での訓練を通じて、プログラム作成者との良好な関係が構築・強化され、次年度のプログラム実施に向けた良好な環境が整えられた。

(3) CREW プログラムの試行職場としていくつかの職場に打診したところ、某大学病院の1つの病棟に協力を得ることが可能になった。

【平成 26 年度】

(1) カナダよりコーディネーターを招へいし、対象職場の支援に必要なスキルの習得の機会を持った。また、カナダより入手した支援ツールキットを翻訳したうえで教材作成会議を実施し、日本の職場に合わせて充実強化した日本語版ツール集を作成した。

(2) CREW プログラムを某大学病院の2つの

病棟を対象に実施した (2014 年 9 月 ~ 2015 年 2 月の 6 か月間)。セッション開始前、開始3か月後、終了直後、終了1か月後の4回にわたり質問紙調査票を実施し、その結果を解析することで介入効果を検討した。中間解析の結果、参加者の大部分を占める看護職において、ワーク・エンゲイジメントの得点がセッション開始前に比べて上昇する傾向が認められた。

今後の課題として、終了1か月後のデータも含めた解析により介入効果をより詳細に検討すること、本介入研究での実践上のノウハウを蓄積し他職場に展開するための準備を行うこと、の2点が挙げられた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 1 件)

1. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23. 査読有

〔学会発表〕(計 4 件)

1. 島津明人 (2014). シンポジウム「健康でいきいきと働くために：職場のメンタルヘルスのこれまでとこれから」、ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 第 87 回日本産業衛生学会, 2014 年 5 月 22 日, 岡山コンベンションセンター, 岡山市.
2. 島津明人 (2014). シンポジウム「産業看護の深化と進化 実践と研究の融合」、ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 第 3 回日本産業看護学会, 2014 年 9 月 6 日, 産業医科大学, 北九州市.
3. 島津明人 (2014). シンポジウム「事業所におけるメンタルヘルスの課題と対策」、ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 第 62 回日本職業・災害医学会学術大会, 2014 年 11 月 16 日, 神戸国際会議場, 神戸市.
4. 島津明人 (2013). 教育講演「職場のポジティブメンタルヘルス~ワーク・エンゲイジメントに基づく個人と組織の活性化~」. 第 23 回日本産業衛生学会 産業医・産業看護全国協議会. 講演集, p39. 2013 年 9 月 26 日. 名古屋国際会議場, 名古屋市.

〔図書〕(計 4 件)

1. 島津明人 (2015). ワーク・エンゲイジメントと個人・組織の活性化. In: 丸山総一郎(編)ストレス学ハンドブック, Pp.

- 492-502, 大阪: 創元社.
2. 島津明人 (2015). ワーク・エンゲイジメント. In: 川上憲人・小林由佳 (編) ポジティブメンタルヘルス=いきいき職場づくりテキスト, Pp. 19-21, 培風館.
 3. 島津明人 (2014). ワーク・エンゲイジメント: ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日を. 労働調査会.
 4. 島津明人 (2014). 組織を活性化するワーク・エンゲイジメント. In: 川上憲人 (編) 組織改革の処方箋, Pp. 125-152, 生産性出版.

〔産業財産権〕

出願状況 (計 0 件)

取得状況 (計 0 件)

〔その他〕

該当せず

6. 研究組織

(1) 研究代表者

島津明人 (SHIMAZU, Akihito)
東京大学・大学院医学系研究科・准教授
研究者番号: 80318721

(2) 研究分担者

川上憲人 (KAWAKAMI, Norito)
東京大学・大学院医学系研究科・教授
研究者番号: 90177650

宮本有紀 (MIYAMOTO, Yuki)
東京大学・大学院医学系研究科・講師
研究者番号: 10292616

(3) 連携研究者

大塚泰正 (OTSUKA, Yasumasa)
広島大学・大学院教育学研究科・准教授
研究者番号: 90350371

種市康太郎 (TANEICHI, Kotaro)
桜美林大学・心理・教育学系・准教授
研究者番号: 40339635

西大輔 (NISHI, Daisuke)
独立行政法人国立精神・神経医療研究センター・精神保健研究所精神保健計画研究部・室長
研究者番号: 40450605

津野香奈美 (TSUNO, Kanami)
和歌山県立医科大学・医学部・助教
研究者番号: 25893208