

ヨーガ療法を応用した企業におけるストレスマネジメント研修の試行と評価

県立広島大学 総合教育センター 原田淳

背景と目的

近年、仕事上のストレスなどに起因して、うつ病などメンタルヘルスの不全や、心身症の発症・増悪が社会的な問題になっている。内閣府による調査では、日頃「ストレスを感じる」と回答した人（「とてもストレスを感じる」、「ややストレスを感じる」と回答した人の合計）が、57.5%と過半数を占めている（内閣府 2008）。また、厚生労働省の調査においても、労働者の60.9%が、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている（厚生労働省 2012）。

メンタルヘルスが悪化し休職や退職することとなると、本人や家族にとってだけでなく、企業にとっても大きな損失となるため、職場におけるストレスマネジメントは企業にとって重要な課題である。そして、2014年6月に公布された労働安全衛生法の改正では、事業者による従業員のストレスチェックを義務化することが定められている。

そこで、本研究では、企業のリーダー・管理職を対象とした実践的なストレスマネジメントのプログラムを試行し、その効果について評価を行う。

プログラムの概要

試行するストレスマネジメントのプログラムは、次の二つのモジュールで構成する。

1. 瞑想的運動療法を用いたストレス軽減

- ・ ブリージング・エクササイズ

ゆっくりした身体の動きに呼吸を同調させることにより、ゆったりした心理作用をもたらす、自律神経のバランスを整える。

- ・ アイソメトリック運動

筋肉に力をいれた後に脱力させることにより、心身の緊張を緩和する。また、その際の身体感覚の変化に意識を向けることにより、ストレスのコントロールに重要となる自身を客観視する能力を高める。

- ・ 呼吸の意識化

呼吸にともなう身体の微細な動きを感じとることにより、“いま、ここ”の自分自身に対する気づきが十分にある、いわゆる『マインドフルネス』の状態をもたらす。マインドフルネスはメンタルヘルスの向上に重要であることが報告されており（竹林 2009）、心理的治療の方法としても着目されている（杉浦 2008）。

身体と呼吸を連動させた心身相関的アプローチは実践が容易であり（木村 2011）、ストレス軽減に効果があることが示されている（原田 2012）。

2. 職場ストレスを軽減するための行動

- ・ 傾聴的な姿勢・態度

上司が傾聴的態度で部下と接すると、部下のストレスが減少することが報告されている（峰山他 2005）。傾聴にとって重要となる姿勢、態度（視線、うなずき、あいづち）を演習によって体感する。

- ・ 感謝の表現

上司、同僚、部下など職場のメンバーに「していただいて、ありがたかったこと」を見つけ、具体的な感謝の言葉として表現する。

この二つを継続的に実践することにより、職場のストレスを大幅に軽減することが期待できる。

実施方法

企業（電子機器製造販売，従業員数116名）において，ストレスマネジメントの研修を実施し，研修の前後に質問紙を用いてストレス反応尺度（SRS-18）の測定を行い，ストレス軽減の効果について測定する．実施日時，場所，参加者は以下に示すとおりである．

- ・ 実施日時：2015年8月19日 14:00-16:00
- ・ 実施場所：企業内の会議室
- ・ 参加者：リーダー・管理職 16名

結果

研修前後のストレス反応尺度の比較，および，アンケートに記載された自由記述の内容について記す．

1) 研修前後のストレス反応尺度（SRS-18）の比較

研修の前後に質問紙を用いてストレス反応尺度の測定を行った．表1，および，図1は，参加者のストレス反応尺度の平均値を研修前後で比較したものである．抑うつ・不安，不機嫌・怒り，無気力のいずれも研修後に減少していることがわかる．

表1. 参加者のストレス反応尺度の平均値（有効回答15名， $p<0.01$ ）

	抑うつ・不安	不機嫌・怒り	無気力	合計
研修前	4.6±2.9	5.9±3.3	7.0±2.6	17.5±7.7
研修後	3.2±2.7	3.7±3.4	5.6±3.0	12.5±8.5

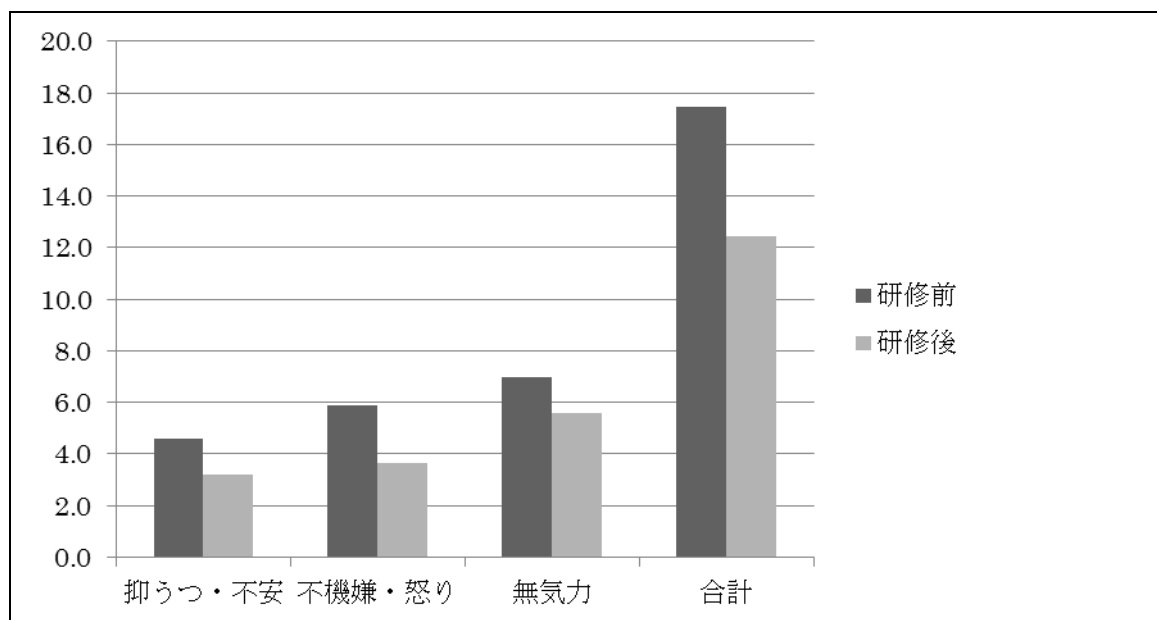


図1. 研修前後のストレス反応尺度（参加者の平均値）の比較

表2は，ストレス反応尺度の4段階の評定値（弱い，普通，やや高い，高い）を示したものである．参加者の平均値により評定すると，研修前の無気力が『やや高い』範囲であるが，それ以外の項目は『普通』の範囲である．

表2. ストレス反応尺度（SRS-18）4段階評定値

	抑うつ・不安		不機嫌・怒り		無気力		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
弱い	2以下	3以下	3以下	2以下	1以下	2以下	7以下	10以下
普通	3～6	4～8	4～7	3～7	2～5	3～6	8～19	11～21
やや高い	7～10	9～12	8～12	8～13	6～9	7～11	20～31	22～32
高い	11以上	13以上	13以上	14以上	10以上	12以上	32以上	33以上

表3は、ストレス反応尺度の合計点について、研修の前後で比較を示したものである。表2により評定すると、研修の前後とも合計は『普通』の範囲であるが、17.5点から12.5点に減少している。『やや高い』と評定される20点以上の人数は、研修前には5名であったが、研修後は3名に減少している。合計が10点以下的人数は、研修前には3名であったが、研修後は7名に増加している。このことから、ストレスマネジメントのプログラムにより参加者のストレスが減少していると推察される。

表3. ストレス反応尺度合計点の研修前後の変化

	最大値	最小値	平均値	20以上的人数	10以下的人数
研修前	31	5	17.5±7.7	5名	3名
研修後	29	0	12.5±8.5	3名	7名

2) 研修前後アンケートの自由記述について

表4は、受講前のアンケートとして「どのようなときにストレスを感じるか」、また、「どのように対処しているか」についての回答である。ストレスを感じる要因として、仕事の繁忙さ、仕事上のトラブル、上司や部下とのコミュニケーション不全、などがあげられている。対処法としては、仕事上の具体的な解決策を示したものに加えて、気分転換や休養などがあった。しかし、対処法が「ない」、あるいは対処法について回答がないものも複数みられた。

- ・ 協力企業より経営不振の相談を受け、具体的な対応策がないとき。
その時点のことは忘れるようにする。
- ・ 仕事全般。
体を動かすこと。寝れば翌日には減少する（忘れる）。
- ・ 自分の考えや意見が認めてもらえない、理解してもらえないとき。思うように仕事が進まないとき。多数の人前で話をするとき。
対処は特になし。
- ・ やるべきことがたくさんあって終わらないとき。
一つずつ終わらせる。
- ・ 理不尽に感じる指摘や指示があったとき。
別のことを考える。

- ・ はっきりした答えが見えない業務をしているとき、部下が失敗（報告もれ）したとき、上司の考え方が理解できないとき、自分の考えをうまく伝えられないとき。
- ・ やるべきことが多く、仕事に追われているとき、部下が指示を守らず、それがあとで問題となったとき、お客様からクレームを受けるとき。
- ・ 仕事がうまくいかない、部下が指示通りにせずアウトプットがでない、部下のぐちを聞くとき、上司の承認がもらえずダメ出しをされるとき、家で妻のぐちを聞くとき。
- ・ 指示した通り部下が作業しない、同じことの繰り返しをほぼ毎日のように行うが、成長が見られない部下に対するストレスが大きい。
指示してもできないかもしれないと考え仕事をあたえる（重要な仕事はまかせない）。
- ・ 予定通りに仕事が進まない、量が多く予定が立たない。
対処できていない。
- ・ 限られた時間でやるべきことがたくさんあるとき、段取りよく進まないとイライラする、どう解決してよいか分からない問題に直面したとき。
家に帰ると気持ちを切り替える。
- ・ 会社で何をしてもトラブルが解決しないとき、試した結果が失敗したという報告を聞いたとき。
「なんとかなるさ」と考えるようにしている。
- ・ 仕事の工程の進み具合で毎日ストレスがある。
家に帰ってテレビを見てストレス解消。
- ・ 部下が自分で「する」と発言したことを実行しなかったとき、理由なく手を抜いたことによる問題が発生したとき、ただのグチを長々と聞いているとき。
- ・ 思い通りにならないとき、昨日の自分よりおとるとき、頭ごなしにものを言われるとき、考えがまとまらないとき、自分の意見を聞いてもらえない、あるいは、遮断されたとき、日頃から自分で動かない人間に指示されるとき、自分の仕事やそのプレッシャーを知りもしないのに軽視されるとき。

表4. 研修前アンケート自由記述の内容

表5は、研修後の意見・感想である。

瞑想的運動法によるストレス軽減については、アイソメトリック運動がストレス軽減に効果があるという回答が複数みられたが、ストレス軽減の実感がまだない、という記述も一件あった。

傾聴的なコミュニケーションについては、部下とコミュニケーションをとる際に傾聴的姿勢（うなずき、あいづち）が重要であることについて理解した、というコメントが複数あった。

感謝を具体的に伝えることに関して、実体験にもとづき効果があると記した回答や、「感謝を見つけると少し気持ちが楽になった気がする」というコメントがあった。研修の中でストレスを生じさせやすい心のあり方として「好き・嫌い」、「不満・怒り」、「不安・心配・怖れ」などをあげて解説したが、このような不安定な感情を軽減しストレスをコントロールする

ための対処法としては、日頃から感謝を見つけるということが重要であることを示す事例だといえる。

アイソメトリック運動、傾聴的なコミュニケーション、感謝を見つけ具体的に伝える、というストレスマネジメントの具体策のいずれに関しても、「今後実践したい」という回答が多く見られた。参加者が、『このプログラムはストレスマネジメントに対して一定の効果がある』という評価をしているものと思われる。

- ・ 部下に対する接し方として自分が伝えなかったことを皆に判りやすく伝えていただき、大変ありがたかった。
- ・ アイソメトリック運動のやり方、会社における上司・部下のコミュニケーションの大事さがわかった。
- ・ 上司・部下に接するときの態度など参考になった。上司の立場になって最近ストレスがたまっていたので、今回の研修を参考に実践したい。
- ・ 体を緊張させたあと力を抜くととてもリラックスできる。仕事ではなかなかその余裕はないが日常生活の中で実践していきたい。笑顔・あいさつについて現状、自分の部下はあまり元気・活気がないので声かけしていきたい。「ありがとう」は心がけていきたいと思う。
- ・ 本日の研修内容を職場のストレス低減に活かしていきたいと思う。ストレス低減のための行動を実践したい。
- ・ あいさつ・笑顔、あたりまえのことだが、人から指摘されると自分ができてないことに気づかされる。されて嫌なことを自分がしているときがあるということに気づいた。社員が自分から心のうちを言葉にしてくれるような人間になりたいと思う。
- ・ 一時的に効果はあると思うので、自分が行うというよりは何かのタイミングで全員に対して実施させるというのが良い使い方になりそう。
- ・ ストレスマネジメントの考え方を自分でやってみることから始めたい。部下にも教えると良いコミュニケーションをとれる環境をつくれると感じた。家族への感謝の言葉が足りておらず、家族がストレスを感じているのではと気づかされた。
- ・ 体を動かすことで心がリフレッシュすることを体感できた。忙しい中でも時間を取って実践していこうと思う。相談できる職場であればストレスが少なく仕事もはかどると思う。非協力的な職場ではストレスもたまり、誰かがストレスをためてしまう。聴くことを実践していきたい。
- ・ 普段から体の使い方やトレーニングを行っているが「力の抜き方」、「緊張のほぐし方」については知りたいところだった。器具も使わずでできることばかりなので、試してみたい。おそらく継続することで効果がでるものと感じたので意識して実践したい。行動に関する部分は、普段から大半はできていると思われる内容だが、「ありがとう」と「お願いします」の二つが苦手であると気づいた（あらためて）。より強く意識したい。
- ・ 自分に対してのストレス軽減、態度によるストレスの感じ方は理解できた。部下の教育ができないといったことも少なくない。指示したことをすぐ忘れるなど、本人が改善すべきなのか、指示側が悪いのかは、今後もテーマとして残りそう。

- ・ 最近、部下の様子がおかしく、面談の中で、自分の接し方を考えてほしい、と言われた。やり方を変え、感謝を伝えるようにすると態度が変わり、パフォーマンスが上がったように思える（実体験でそういうことがあった）。効果は分かるが、自分に余裕がないときにどこまでできるかは分からない。
- ・ 病気のもとがストレスだとよく聞くと、ストレス解消で本当によくなるのか？実感できない。研修で具体的な手法を学べたので試してみる予定である。瞬間的にくるストレスを軽減できると助かる。
- ・ 運動についてはストレスの軽減になったかどうか実感がまだない。何らかの形で継続して行うことで効果を確認したい。人の話を“聴く”というあたりまえのことができていないことを自覚できた。
- ・ 話を聴くときの、うなずき、あいづち、がいかに重要かよくわかった。日頃から気をつけてはいるが、よりはっきりと示せるように気をつけたい。感謝を見つけると少し気持ちが楽になった気がする。今後、部下からの報告に対しては、しっかりと部下の方を向いて、うなずき、あいづち、をしっかりとるようにしたい。

表5. 研修後アンケート自由記述の内容

結論と今後の課題

企業のリーダー・管理職に対してストレスマネジメントのプログラムを試行し、ストレス反応尺度による評価では、一定のストレス軽減効果がみられた。また、アンケートの自由記述をみると、傾聴的なコミュニケーション、感謝を見つけ具体的に伝える、という行動が職場のストレスを減少させ生産性をあげるために重要だという理解が得られたようである。

自由記述のアンケートに「実践していきたい」というコメントが複数みられた。参加者の多くが、このプログラムは継続することが重要であることを理解したためと思われる。今後の課題は、ストレスマネジメントのプログラムを継続して実践する仕組みを構築することである。

参考文献

- 内閣府（2008）．平成20年版国民生活白書．
- 厚生労働省（2012）．平成24年労働安全衛生特別調査．
- 竹林直紀（2009）．マインドフルネスとバイオフィードバック．バイオフィードバック研究，36，pp. 1-2．
- 杉浦義典（2008）．マインドフルネスにみる情動制御と心理的治療の研究の新しい方向性．感情心理学研究，16（2），pp. 167-177．
- 木村慧心（2011）．実践ヨーガ療法．産調出版
- 原田淳（2012）．若手研究者に対するストレス・マネジメント教育の実践と評価．ヨーガ療法研究，10，pp. 28-35．
- 峰山幸子，堤明純，高尾総司，西内恭子，川上憲人（2005）．上司の傾聴的態度と部下に認知される仕事の特徴とストレス反応．産業ストレス研究，13（1），pp. 66