

## マインドフルネスの恩恵を享受するのは誰なのか？ ——職場環境やパーソナリティ特性を考慮した効果検証

Krick, A. and Felfe, J. (2020) "Who Benefits from Mindfulness? The Moderating Role of Personality and Social Norms for the Effectiveness on Psychological and Physiological Outcomes among Police Officers," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 25, No. 2, pp. 99-112.

東京大学大学院教育学研究科博士課程 黒沢 拓夢

### 1 はじめに

労働者のメンタルヘルスの維持は企業の業績にも影響を与える重要な課題となっている。職場のメンタルヘルス対策として、近年マインドフルネスが世界的に注目されている。マインドフルネスとは「好奇心、開放性、受容性を志向し、現在の瞬間の経験に意図的に注意を向けること」(Bishop et al. 2004)であり、マインドフルネスを職場で実践することによって、ストレスや不安を改善し幸福感が向上することが報告されている (Bartlett et al. 2019)。しかしながら、こうしたマインドフルネスの実践は全ての労働者やあらゆる職場環境において有効であると言えるだろうか。今回紹介する Krick and Felfe (2020) は上記の問いを実証的に検討した研究である。当該研究の問題意識として、これまでのマインドフルネスを用いた介入研究は、対象となる職場や労働者が限定的であり、一般化可能性が低いことを挙げている。従来の研究では主に教育分野や医療分野の職場が対象となっており、介入プログラムに参加する対象者は希望者に限定されていた。当該研究はこうした課題を踏まえ、無作為に選ばれた警察官を対象とした。さらに、職場要因だけでなく、個人差要因として対象者のパーソナリティを測定することで、介入効果に与える個人特性の影響についても同時に検討している。

### 2 研究概要

対象者はドイツの警察官であり、自主的な参加によるバイアスを避けるため、16の警察署から無作為に選定された267名が対象となった。対象者は介入群126名と対照群141名の2群に分けられた。介入群は6週間のマインドフルネスプログラムに参加した。本プ

ログラムは、社内研修の一部に追加的に組み込まれる形式で実施されており、対照群は通常の社内研修のみを受けた。介入群は8~15人のグループに分けられ、経験のあるトレーナーによって指導された。マインドフルネスプログラムは各回2時間のプログラムとなっており、毎週1回実施された。プログラムは、(a) マインドフルネスプラクティス、(b) 身体活動やストレッチを取り入れた動きの瞑想、(c) ストレス反応やコーピングに関する心理教育で構成された。(a) マインドフルネスプラクティスでは、自らの自然な呼吸に意識を向ける呼吸瞑想や全身の身体感覚を感じるとるボディスキャンが行われた。プログラムの中ではマインドフルネスのための技法が教えられ、ホームワークとして自宅などプログラム外での練習が求められた。

介入効果の検証は、プログラム前後に実施された自己記入式の質問紙と、プログラムの1回目と6回目の開始前後にそれぞれ計測された心拍数(HR)及び心拍変動(HRV)の指標によって行われた。質問紙の測定対象は、マインドフルネス、セルフケア行動、心理的ストレス、ネガティブ感情、身体症状、パーソナリティ特性(神経症、開放性、誠実性)、マインドフルネスプログラムに対する自覚的社会規範の7つであった。マインドフルネスプログラムに対する自覚的社会規範尺度は自作され、「同僚はプログラムに参加することについて冷ややかに捉えていると思う」「同僚はプログラムに参加することを時間の無駄だと思っている」「同僚はマインドフルネスを、ストレスを抱える弱者のためのものだと考えている」という3項目で構成された。質問紙は全て5段階のリッカート尺度で評価された。HRとHRVは、腕時計型のウェアラブルデバイスであるPolar V800と心拍測定用の付属ストラップによって測定された。

介入群のプログラム前後を比較した分散分析の結果、マインドフルネス、セルフケア行動、心理的ストレス、身体症状、ネガティブ感情の全ての心理指標が改善したことが示された。また、多変量分散分析から、介入前後及び介入有無による交互作用が確認され、介入群は対照群と比較して全ての心理指標において良好な値を示した。また、客観的な身体指標ではHRVのみが改善し、HRの結果にはばらつきが見られた。パーソナリティ特性に着目した階層的重帰帰分析から、神経症傾向が高い参加者ほど、マインドフルネス、セルフケア行動、心理的ストレス、ネガティブ感情に効果があり、開放性傾向が高い参加者ほどHRVが改善することが確認された。さらに、社会規範に関する分析では、マインドフルネスプログラムに対して好意的であるほど、マインドフルネスと心理的ストレスの改善に効果が見られた。

### 3 当該研究から得られた示唆

当該研究は無作為に選定した警察官を対象とすることで、従来の研究で課題とされてきた職場環境や従業員の特性の偏りの解決を目指したものである。警察官のみを対象としており、これまでの研究と同様に一般化可能性の限界はあるものの、体力的な要求度が高く、男性的な職場においてもマインドフルネスによる介入効果があることを示した数少ない研究だと言える。

また、これまで十分に検討されてこなかった対象者の個人差要因が介入効果に与える影響を、パーソナリティ特性や社会的規範といった観点から検討を行った。介入効果に影響を与える要素であるとされる対象者の個人特性によって、介入効果に差が生じることを示唆した点は、対象の選定や介入効率の向上に寄与する知見だと考えられる（American Psychological Association Presidential Task Force on Evidence-Based Practice 2006）。社会的規範が高く、マインドフルネスプログラムに対して前向きであるほど介入効果も高くなるという結果からは、介入内容だけでなく、いかにプログラムを前向きに受け入れてもらうかという働きかけや環境づくりも重要であることが示唆された。

心拍数や心拍変動をはじめとする身体症状は、心理的問題に大きな影響を及ぼすことが知られている。HR

について一貫した結果を得られなかった点は当該研究の限界として挙げられるが、客観的な身体指標を用いた多角的な効果検証の手法を示したことで、今後の研究の展開に貢献すると考えられる。

### 4 おわりに

当該研究はこれまでの研究で課題であった一般化可能性を考慮し、従来検討されてこなかった領域でマインドフルネスの有効性を示唆した点で学術的貢献があると考えられる。

実際の支援場面では対象者は多様であり、対象者に適した支援方法の選定が求められる。対象者の個人特性を考慮した当該研究は、実践に携わる者が支援方法を選定する際のエビデンスとして臨床的意義も有している。

職場における心理支援は、上司や同僚といった対象者を取り巻く環境が支援の成果に大きな影響を与えることが想定される。社会規範が介入効果に影響を及ぼすことを示した当該研究は、実践家はただプログラムを実践するだけでなく、職場環境に介入し、前向きにプログラムに取り組もうと思える雰囲気づくりから関わる必要があることを裏付けるものだと言えるだろう。

### 参考文献

- American Psychological Association, Presidential Task Force on Evidence-Based Practice (2006) "Evidence-based Practice in Psychology," *American Psychologist*, Vol. 61, Issue. 4, pp. 271-285.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M. and Sanderson, K. (2019) "A Systematic Review and Meta-analysis of Workplace Mindfulness Training Randomized Controlled Trials," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 24, Issue. 1, pp. 108-126.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D. and Devins, G. (2004) "Mindfulness: A Proposed Operational Definition," *Clinical Psychology: Science and Practice*, Vol. 11, No. 3, pp. 230-241.

くろさわ・たくむ 東京大学大学院教育学研究科博士課程。最近の論文に“The Effectiveness of Preventive Group Cognitive-behavioral Interventions on Enhancing Work Performance-related Factors and Mental Health of Workers: A Systematic Review,” *Current Psychology* (共著, 2021年)。臨床心理学専攻。