

(別紙1)

## 総括研究報告書

課題番号：2019C-19

課題名：心理職を対象とした周産期心理研修プログラムの開発

主任研究者 (所属施設) 国立成育医療研究センター  
(所属・職名 氏名) こころの診療部 非常勤心理療法士 水本 深喜

(研究成果の要約) 本研究の目的は、周産期に介入できる心理職を育成する研修プログラムを作成することである。具体的には、心理職を対象として、周産期の医療的知識や周産期のメンタルヘルス、心理的問題が生じた場合への対応方法について、事例やロールプレイを取り入れた研修会を開催し、研修プログラムの全国への均てん化を目指すことである。

本年度、周産期メンタルヘルス研修プログラムを作成し、2019年10月に日本周産期メンタルヘルス学会で発表した。作成した周産期メンタルヘルス研修プログラムを2020年1月に山梨県で実施し、研修前、研修直後、研修6週間後にアンケート調査を実施して受講者の心理的エンパワーメントおよび研修効果を測定し、プログラムの効果を検証した。3期全てのアンケート回答者は28名であった。分析の結果、受講者の研修満足度は高く、ある程度の研修効果はみられたが、今後研究資料を充実させ、より効果を実感できる研修プログラムを開発する必要があると考えられた(2020年8月の日本心理臨床学会での発表について、発表原稿を投稿済み)。その後心理職を対象とした周産期メンタルヘルス研修会を企画し、各心理学会を通して告知したが、コロナウィルス感染対策のため研修会は延期とした。

### 1. 研究目的

本研究の目的は、周産期に介入できる心理職を育成する研修プログラムを作成することである。具体的には、心理職を対象として、周産期の医療的知識や周産期のメンタルヘルス、心理的問題が生じた場合への対応方法について、事例やロールプレイを取り入れた研修会を開催し、研修プログラムの全国への均てん化を目指すことである。

### 2. 研究組織

研究者 所属施設  
水本深喜 国立成育医療研究センターこころの診療部  
立花良之 国立成育医療研究センターこころの診療部乳幼児メンタルヘルス科

### 3. 研究成果

**研修プログラムの開発** 本年度には、水本・立花で周産期心理研修プログラムを作成した。作成したプログラムについて、第16回日本周産期メンタルヘルス学会学術集会(2019年10月)にて発表した。作成したプログラムの内容は、以下の通りである。

①周産期に生じる心理的問題の要因

- ②不妊・不育治療
- ③出生前診断
- ④グリーフの問題
- ⑤NICU
- ⑥周産期の精神障害
- ⑦虐待の問題
- ⑧世代間連鎖
- ⑨発達障害と周産期
- ⑩男性の産後うつ
- ⑪周産期の心理的問題への対応
- ⑫多職種・地域連携
- ⑬周産期への心理的介入法
- ⑭ロールプレイ
- ⑮事例検討

**山梨県での研修会** 作成した周産期メンタルヘルス研修プログラムを山梨県産後ケアセンター主催の周産期メンタルヘルス研修会にて実施した(2020年1月)。本研修会の研修会受講生を対象に①研修会受講前、②受講直後、③受講6週間後に質問紙調査を実施し、研修会の効果実証を試みた。本研修会は、2019年12月に立花医師が山梨県で行った研修会「妊産婦のメンタルヘルスケア」に次いで行われた。

研修参加者 60 名の内、事前アンケート回答者は 43 名（保健師 27 名、助産師 8 名、看護師 4 名、臨床心理士 3 名、管理栄養士 1 名；平均年齢 34.7 歳）、3 期全ての回答が得られたのは 28 名であった。

### アンケートの構成

- ① 研修会受講前：年齢、性別、職種、所属機関、勤務年数、周産期介入年数、勤務地、1 週間当たり勤務時間、周産期支援に関する心理的エンパワーメント尺度 (1、2)
- ② 研修会受講直後：研修評価レベル 1 (3)、周産期支援に関する心理的エンパワーメント尺度
- ③ 研修会受講 6 週間後：研修評価レベル 3、周産期支援に関する心理的エンパワーメント尺度

### 分析の結果

**研修会受講直後アンケート（研修評価レベル 1）の結果** 各得点は最大値の 5 に近く、受講者の評価は総じて高かった (Table1)。

Table1 研修評価レベル 1 アンケートの平均値と標準偏差 (N=37)

研修目的は達成されたと思う	4.32	(0.71)
講義は、受講者が理解しやすいようになされていた	4.54	(0.61)
研修方法は適切だった	4.38	(0.68)
研修資料は適切なものだった	4.35	(0.68)

**研修会 6 週間後アンケート（研修評価レベル 3）の結果** 研修後、情報を同僚と共有した者が多かったが、研修資料を読んだり活用したりした者は多いとは言えなかった (Table2)。

Table2 研修評価レベル 3 アンケートの回答度数 (N=30)

	した	していない	$\chi^2$
研修で得た情報を同僚に共有しましたか	25 (83.33)	5 (16.67)	13.33***
研修中の資料を読んだり活用したりしましたか	16 (53.33)	14 (46.67)	0.13

### 研修の事前・事後・6 週間後に実施した心理的エンパワーメントアンケートの結果

1 要因の分散分析（被験者内計画）の結果、心理的エンパワーメント尺度各下位尺度得点には、事前・事後・6 週間後間で有意な差はみられなかった (Table3)。各項目を従属変数として分散分析を行うと、「仕事内容は個人的に有意義である (p=.078) (意味)」、「私が行っている仕事は自分にとって意味がある (p=.059) (意味)」、「私は、仕事を実行する能力について自信がある (p=.087) (能力)」、「仕事の方法を自由に決める機会が

多い (p=.032) (自己決定)」で、事前よりも事後または 6 週間後で有意に高い、または高い傾向にあった。

Table3 心理的エンパワーメント尺度の平均値と標準偏差

N=28	事前	事後	6週間後	F値
意味	4.01 (0.73)	4.19 (0.53)	4.18 (0.74)	1.06
能力	3.13 (0.64)	3.25 (0.57)	3.29 (0.71)	1.13
自己決定	3.00 (0.89)	3.15 (0.86)	3.13 (0.10)	1.26
インパクト	2.72 (0.75)	2.76 (0.81)	2.74 (0.84)	0.07

**まとめ** 受講者の研修満足度は高くある程度の効果がみられたが、研究資料を充実させ、より効果を実感できる研修プログラムを開発する必要があると考えられた (2020 年 8 月の日本心理臨床学会での発表について、発表原稿を投稿済み)。

**心理職を対象とした周産期メンタルヘルス研修会の実施** その後立花医師と水本による心理職を対象とした周産期メンタルヘルス研修会を企画し、各心理学会を通して告知したが、コロナウィルス対策のため研修会は延期とした。

### 4. 研究内容の倫理面への配慮

インフォームド・コンセントについては、研究の目的について文書を用いて説明し、調査への参加を持って参加受諾とみなす。プライバシーの保護には十分配慮する。データは統計的に分析し、個人データを公表することはない。

情報は匿名化し、対応表は NCCHD こころの診療部でパスワードをつけて保管する。

本研究は、国立成育医療研究センター倫理審査委員会により承認された (課題番号 2019-131)。

### 文献

1. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*. 1995;38(5):1442-65.
2. 吉野有助, 松尾睦. 心理的エンパワーメント研究の現状と課題. *商學討究= The economic review*. 2019;70(1):125-42.
3. Kirkpatrick D, Kirkpatrick J. Evaluating training programs: The four

levels: Berrett-Koehler Publishers; 2006.