



5. 学術活動実施の概要

※上記4で選択した学術活動について具体的に記載してください。括弧内の概要を必ず記載してください。

- ① 英語論文公表  
(著者、発表論文名、掲載誌名等、発表年月巻号、発表年月日等、論文内容の概要)
- ② 研究科教員の研究プロジェクト参加  
(プロジェクト名、代表研究者名、自身の具体的な活動、活動期間(年月日)及び活動頻度、プロジェクトの概要)
- ③ フィールドワーク  
(調査先機関等、国名・都市名、具体的な活動、活動期間(年月日)及び活動頻度、調査先の概要)
- ④ 国際会議  
(研究発表・運営補助・出席のみ の別、学会・会議名、国名・都市名、発表題目名、発表形式(口頭・ポスター等)、発表年月日、発表内容等の概要)
- ⑤ 研究会  
(研究発表・運営補助・出席のみ の別、研究会名、国名・都市名、発表題目名、発表形式(口頭・ポスター等)、発表年月日、発表内容等の概要)
- ⑥ 研究指導委託  
(派遣先機関、国名・都市名、受入身分及び研究、研究テーマと受入教員、受入期間(年月日)、具体的な研究活動、研究発表内容等の概要)
- ⑦ 留学  
(派遣先機関、国名・都市名、受入身分及び研究科、受入期間(年月日)、具体的な履修状況、研究発表内容等の概要)
- ⑧ 国際研修  
(プログラム名、派遣先機関、国・都市名、派遣期間(年月日)、プログラム概要、研究発表内容等の概要)
- ⑨ 国際インターンシップ  
(プログラム名、派遣先機関、配属部署、国・都市名、派遣期間(年月日)、具体的な活動、プログラム内容等の概要)
- ⑩ その他(具体的な活動、活動期間(年月日)及び活動頻度等の概要)

学術活動区分 (①～⑩を記入)	④
<p>形式：研究発表            学会・会議名：22nd WPA World Congress of Psychiatry            国名・都市名：タイ・バンコク            発表題目：LONGITUDINAL ASSOCIATION BETWEEN WORK PERFORMANCE AND COGNITIVE EMOTION REGULATION: A 3-MONTH FOLLOW-UP STUDY            発表形式：ポスター            発表年月日：2022年8月3日～8月6日            発表内容等の概要：            労働者のメンタルヘルス不調は企業の業績にも影響を及ぼす社会的な課題となっている。こうした労働者の健康問題が企業の生産性に影響を及ぼすという観点として、プレゼンティーズム研究がある。プレゼンティーズム研究の中でも、米国を中心に検討が進められているシックネスプレゼンティーズム(sickness presenteeism)は労働者の健康問題による生産性損失を表す概念である。            こうしたシックネスプレゼンティーズムに関する実証研究が進められている一方で、労働者個人の生産性損失がメンタルヘルスを悪化させるという従来とは逆方向の因果関係が示された研究が報告されている(Suzuki et al., 2015)。生産性がメンタルヘルス不調をもたらすとする因果的方向性を前提とした研究は僅少であり、詳細な影響プロセスが明らかになっていない。本研究では、生産性がメンタルヘルス不調をもたらすプロセスについて、認知に着目した縦断研究を実施し、プロセスに関する示唆を得た。</p>	

- (注) ① 年月日は西暦で記入してください。  
 ② 英語論文発表については報告する学術活動において発表又は受理されたもの。  
 ③ 上記に記載しきれない場合は、ページを追加しても差し支えありません。  
 ④ 複数回の学術研究活動による報告の場合、適宜本ページを追加し、2つ目以降についても必要な内容を網羅してください。

## 6. 学術活動による成果

※報告する学術活動について、教育分野における国際的リーダー人材の育成とその研究成果を海外に発信することを目的とした教育研究開発国際研修の趣旨に照らし、その成果を具体的に記載してください。学術活動により得られた自身の研究課題につながる成果についてもわかるように記載してください。

※本欄に書ききれない場合、ページを追加しても差し支えありません。

### 【学術活動の目的と概要】

本学術活動の目的は、研究課題「労働者のメンタルヘルス予防が生産性を向上させるメカニズム解明と介入プログラム開発」における得られた研究成果を、海外の研究者に向けて発表することであった。精神医学のトップカンファレンスである World Congress of Psychiatry（以下、WCP）で研究成果を発表したことで、多くの研究者との交流が可能となり、広く世界に発信することができた。

WCP で発表した内容は以下の通りである。ワークパフォーマンスがメンタルヘルスを悪化させるという知見が示されており、国内外でその対応が求められている（Suzuki et al., 2015）。しかしながら、ワークパフォーマンスの低下がメンタルヘルス不調をもたらすメカニズムには明らかになっていない。影響プロセスの一つとして、自らのワークパフォーマンスをどのように捉えるかといった認知的側面がメンタルヘルスに影響を及ぼすことが想定される。状況やできごとの意味を認知的に変化させることによって、感情の強さや種類を変える認知方略として、認知的感情制御（cognitive emotion regulation）がある（Gross & Thompson, 2007; Ochsner & Gross, 2008）。そこで本研究では、認知的感情制御に着目し、ワークパフォーマンスが抑うつに与える中期的な影響のメカニズムについて、横断データを用いて検討した。労働者 62 名をリクルートし、うち 60 名が初回の質問紙に回答した。3 ヶ月後のフォローアップの質問紙に回答したのは 32 名であった。分析の結果、ワークパフォーマンス低群は高群と比較して、3 ヶ月後の自責の得点が高く、肯定的再焦点化および他責の得点が低いことが示された。変化量で比較した場合にも同様の結果が得られた。以上の結果から、ワークパフォーマンスの低下は自責的な認知を引き起こす可能性があることが示唆された。自責的な認知はメンタルヘルス不調の要因ともなり得るため、自責的な認知を和らげることがメンタルヘルスの予防介入として有効である可能性がある。

### 【得られた成果】

本研究の成果は、ワークパフォーマンスの低下は自責的な認知を引き起こす可能性を示唆するものであった。また、自責的な認知はメンタルヘルス不調の要因ともなり得るため、自責的な認知を和らげることがメンタルヘルスの予防介入として有効である可能性が示された。今回の WCP2022 においても、メンタルヘルスの予防的介入の重要性が多くの研究者から指摘されており、特に文化差を考慮した検討の必要性が訴えられていた。本研究において示された、ワークパフォーマンスの低下が自責的な認知をもたらすというプロセスについても、文化差による影響が大きいと想定される。日本の雇用形態はメンバーシップ型雇用と呼ばれるような、仕事ではなく組織に紐づいた採用が多く、仕事の範囲が明確でないといった特徴がある。日本におけるメンバーシップ型雇用は、自身の仕事の範囲を不明確にし、ワークパフォーマンスの客観的な把握も困難にするものであると考えられ、ワークパフォーマンスの評価自体が個人の認知に依存する側面があると言えよう。そのため、認知に着目した心理学的予防介入を検討する場合は、日本の労働者の労働環境やワークパフォーマンスへの意識などを十分に理解し、客観的なワークパフォーマンスの測定が難しい職場環境や、ワークパフォーマンス自体の多様性を考慮する必要があるという観点が得られた。