

論文

コーチング教育のコミュニケーション態度 に対する変容効果 —X事業所男性管理職補佐社員を対象としたOKグラムによる検討—



中田ゆかり¹⁾、比嘉 勇人²⁾、牧野 耕次³⁾

¹⁾ 参天製薬株式会社 滋賀工場

²⁾ 富山大学大学院医学薬学研究部

³⁾ 滋賀県立大学人間看護学部

背景 企業労働者が精神的ストレスにより健康被害を受けることが増加しており、組織的・継続的な精神保健一次予防の対策が必要とされている。しかし、その具体的な方策と効果に関する研究報告は少なく、精神保健一次予防対策の一つの方法として「従業員間の良好なコミュニケーションの促進」が提言されている。

目的 本研究では、精神保健一次予防の観点からX事業所の管理職補佐社員を対象にコーチング教育プログラムを実施し、コーチング教育のコミュニケーション態度に対する変容効果を行動面と認知面から検討した。

方法 X事業所管理職補佐社員41名のうち、有効回答21名（男性）を分析対象者とした。コーチング教育プログラムは、2008年8月から2009年8月にかけて実施した。行動面と認知面の変容効果は、対象者が回答したOKグラムの4項目（「他者否定」「他者肯定」「自己肯定」「自己否定」）の各平均値差を指標とした。統計解析は、「第1回（導入部）」のOKグラムの4項目の結果を各ベースラインとして定め、一元配置分散分析（多重比較）を行った。なお、行動面の変容効果については「第2回（発展①）」「第3回（発展②）」の結果から検討し、認知面の変容効果については「第4回（まとめ）」の結果から検討した。

結果 認知面は、OKグラムの4項目の平均値差が「他者否定：-2.8」「他者肯定：+3.2」「自己否定：-6.4」「自己肯定：+4.7」で、すべてに有意差（ $p < 0.01$ ）が認められた。行動面については、すべてに有意差は認められなかった。

結論 コーチング教育の行動面への変容効果は確認することができなかった。これは、認知と行動は相関しづらいこと、教育の実施間隔が3～5ヵ月と短期間ではなかったこと、さらにその間に反復練習やフォローアップができなかったことが行動面での習得に負の影響を及ぼしたのではないかと考えられる。一方、認知面への変容効果が認められたことから、コーチング教育は精神保健一次予防対策の有効的手段になることが示唆された。今回、コーチング教育の変容効果が乖離していたことから、今後は認知面と行動面の各々に特化した段階的教育プログラム開発および教育効果を維持・強化するフォローの役割を担う人材育成が必要と考えられた。

キーワード コーチング教育、コミュニケーション、精神保健一次予防

I. 緒言

厳しい経済環境の下、企業間の競争の激化や人事労務管理の変化等、労働環境の急激な変化に伴う労働者のストレスは増加の一途にある。厚生労働省が行った「平成19年労働者健康状況調査」¹⁾では、約6割の労働者が

「仕事に関して強い不安・悩み・ストレスを感じる」状況にある。財団法人社会経済生産性本部²⁾が上場企業に対して最近3年間の心の病の増減傾向を調査したところ、56.1%の企業が「増加傾向」と回答している。また、メンタルヘルスが不調になると、メンタルヘルス不調関連疾患の治療費や二次的な健康障害の治療費、休業による労働損失、体調不良者の出勤中の生産性低下による労働損失などの経済的損失を生じる。実際、島ら³⁾の調査では、うつ病などの精神疾患による休業によって企業が受ける損失は年間9468億9400万円にのぼると推計されている。

2010年9月30日受付、2011年1月9日受理
連絡先：中田ゆかり

参天製薬株式会社滋賀工場

住 所：滋賀県犬上郡多賀町四手348-3

e-mail：Yukari.Nakada@santen.co.jp

こうしたメンタルヘルス不調者の増加に対して、厚生労働省は労働者のメンタルヘルス対策を推進するため、2000年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定した。しかし、その後も労働者の受けるストレスは増大傾向¹⁾にある。精神障害等に係る労災補償状況⁴⁾をみると、2002年度の認定件数100件、2003年度108件、2004年度130件、2005年度127件、2006年度205件と年々増加傾向を示している。そこで、2006年3月には、事業場においてより積極的に労働者の心の健康の保持増進を図ることを目的として、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定されている。

企業においては、うつ病を中心とするメンタルヘルス不調者が増加しており、うつ病を患う労働者の休業および生産性低下に伴う経済的損失、および職場においてこのような労働者に対する安全配慮義務をどのように遂行していくかということが問題となっている。また、うつ病を患う労働者は、身体的疾病による休業に比べて休業期間が長期になることが多く、復職しても再燃・再発による休業の繰り返しや発病以前の業務遂行レベルに戻るまでのリハビリ期間を要するなど、その対応に苦慮している企業が多い。

メンタルヘルス不調者をサポートする産業保健スタッフ（産業医、産業看護職、産業カウンセラー等）の予防活動として、作業環境改善や労働安全衛生教育などの問題を未然に防ぐための「一次予防」、調査票によるスクリーニングや健診・診療などの問題の早期発見と対処を目的とした「二次予防」、そして治療と職場復帰支援、再発予防を中心とした「三次予防」がある。しかし、現実には復職困難事例、対人関係スキルの未熟さやパーソナリティ上の問題による職場不適応事例⁵⁾⁶⁾⁷⁾⁸⁾等への対応に追われていることが多い。また、職場からメンタルヘルス不調者が出現すると、業務負荷の調整を図るために他の従業員に業務が分散され、結果的に他の従業員の業務負荷が増大し、新たなメンタルヘルス不調者が出現するという悪循環に陥る場合もある。このため、組織的・継続的な精神保健一次予防対策が強調されているが、その具体的方策と効果についての研究報告は少ない。

医薬品製造工場であるX事業所においても精神保健予防対策の強化が検討され、2007年11月に事業所社員を対象とした調査が実施された。その結果、「コミュニケーション不足と精神的健康問題との関連」が明らかとなり、「従業員間の良好なコミュニケーションの促進」が精神保健一次予防対策として最重要課題であることが指摘された。この調査結果から、「良好なコミュニケーション」のためには「コミュニケーション・スキルの向上」「信頼関係」「指示命令型でなく、双方向のコミュニケーション」「一人ひとりの個性に合わせる」「互いに学び合う」が必須であり、その条件を満たすものとして「コーチン

グ」に着目した。

そこで本研究では、精神保健一次予防の観点から、X事業所の管理職補佐社員を対象に、コーチング教育プログラムを作成・実施し、コーチング教育のコミュニケーション態度（認知面・行動面）に対する変容効果について検討することを目的とした。

なお、本研究では、管理職補佐社員を「係長クラスおよび部下をもつ工程責任者の職位の者」と定義した。

II. 研究方法

1. プログラム内容

コーチング教育は、2008年8月から2009年8月の間に4回シリーズで実施し、1回あたり2時間で計8時間とした。

実施時期は、教育受講に際し業務上最も出席しやすい2008年8月（第1回）、2009年1月（第2回）、2009年5月（第3回）、2009年8月（第4回）とした。

実施方法は、講義と演習（ロールプレイを含む）とした。その講師は、本研究の研究者が担当した。

教育内容は、研究者が文献等を参考に対象者のコミュニケーション・スキルや理解度を考慮して独自に考案した内容とした。第1回は「コーチング概要」「コーチングの考え方」「傾聴スキル」、第2回は「第1回の復習」「質問のスキル」、第3回は「第1回・第2回の復習」「承認のスキル」、第4回は「第1回・第2回・第3回の復習」「総まとめ演習」「質疑応答」とした（表1）。

2. 対象者

X事業所の管理職補佐社員で研究の協力が得られた41名のうち、2008年8月から2009年8月までの4回のコーチング教育を2回以上受講した有効回答者21名を分析対象とした。分析対象は、X事業所の管理職補佐社員のうち女性の数が男性の5分の1であったため、全員男性とした。

3. 調査方法

調査は、杉山⁹⁾による対自および対人態度の基本的あり方の強さの程度を示す『OKグラム（「他者否定（Z）（以下、Z）」「他者肯定（Y）（以下、Y）」「自己肯定（W）（以下、W）」「自己否定（X）（以下、X）」）40項目』を利用した質問紙による記名式質問票を用いて、第1回の開始前、第2回の終了後、第3回の終了後、第4回の終了後の計4回実施した。コーチング教育開始前（第1回）の結果をベースラインとして定め、認知面は第1回と第4回の結果から、行動面は第1回と第2回と第3回の結果から検討した。なお、第4回のOKグラムの回答指示文については、「このコーチング教育が目指

表1 コーチング教育プログラムの内容

<p>第1回（2008年8月）：ベースラインの測定</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コーチング概要 <ol style="list-style-type: none"> 1) コーチングの語源 2) コーチングの目的 2. コーチングの考え方 <ol style="list-style-type: none"> 1) コーチングの基本的な考え方 2) コーチングのエッセンス（「信」「認」「任」） 3) コーチングの哲学 4) コーチングの人間観 3. コーチングのスキル①：『傾聴スキル』 <ol style="list-style-type: none"> 1) コミュニケーションの割合 2) 「きく」の意味 3) 話を「聴く」ポイント 4) 話を「聴く」座り方・姿勢 5) 『傾聴スキル』を用いた演習 <p>第2回（2009年1月）：行動面の測定①</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第1回の復習 <ol style="list-style-type: none"> 1) コーチング概要 2) コーチングの考え方 3) コーチングのスキル①：『傾聴スキル』 4) 『傾聴スキル』を用いた演習 2. コーチングのスキル②：『質問のスキル』 <ol style="list-style-type: none"> 1) コーチングに必要な質問：拡大質問・未来質問・肯定質問 2) 「GROWモデル」と質問例 3) 『質問スキル』を用いた演習 <p>第3回（2009年5月）：行動面の測定②</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第1回・第2回の復習 <ol style="list-style-type: none"> 1) コーチングのスキル①：『傾聴のスキル』 2) コーチングのスキル②：『質問のスキル』 3) 『傾聴スキル』と『質問スキル』を用いた演習 2. コーチングのスキル③：『承認のスキル』 <ol style="list-style-type: none"> 1) 『承認のスキル』とは 2) 『承認のスキル』に必要なポイント 3) 「ほめ言葉」を伝えるときのポイント 4) 4つのタイプ 5) 『承認スキル』を用いた演習 <p>第4回（2009年8月）：認知面の測定</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第1回・第2回・第3回の復習 <ol style="list-style-type: none"> 1) コーチングのスキル①：『傾聴のスキル』 2) コーチングのスキル②：『質問のスキル』 3) コーチングのスキル③：『承認のスキル』 2. 総まとめ演習 3. 質疑応答
--

していたより良い上司像について、」を原文「次の質問に（中略）お答えください。」の冒頭に追加した。

4. 分析方法

対象者21名の得られたデータ（Z、Y、W、X）を数量化し、おのおのの第1回、第2回、第3回、第4回について一元配置分散分析および多重比較を行った。

『OKグラム』の採点方法は、Z、Y、W、X各10項目（全40項目）の質問に対し、「あてはまる」を2点、「どちらともいえない」を1点、「あてはまらない」を0点とし、リッカート法を用いて点数を合計（0～20点）した。ZとXは点数が高いほど否定度が強い傾向にあると判断され、YとWは点数が高いほど肯定度が強い傾向にあると判断される。

研究仮説については『コーチング教育実施後の行動面および認知面において、ZとXの平均得点が有意に低くなり、Y、Wの平均得点が有意に高くなる』と設定した。

統計処理はSPSS 17.0J for Windowsを使用し、有意確率を $p < 0.05$ とした。

5. 倫理的配慮

事前に研究者がX事業所の事業所長に本研究の趣旨・目的を説明し、秘密厳守を約束した上で、本研究の実施について同意と了承を得た。

対象者に対しては、研究の意義、目的、方法、予測される結果や危険などについて、文書を用いて口頭で十分な説明を行った。この内容を理解したうえで、研究に参加することに同意する場合は、自らの自由意志に基づき同意書に署名または記名・押印して提出をするものとした。特に「研究への参加は任意であり、参加に同意しないことをもって不利益な対応を受けないこと、参加に同意した場合であっても、不利益を受けることなくこれを撤回することができる」ことの保障を強調した。

取得した個人情報、X事業所健康支援室内で管理し、厳格なアクセス権限の管理と制御を行った。本研究への参加により心身の不調が生じた場合は、ただちに産業医の介入を要請することとした。

III. 研究結果

1. コーチング教育開始前の分析結果

分析対象者21名の内訳は、20歳代3名、30歳代12名、40歳代3名、50歳代3名であり、4回の教育のうち3回以上受講した者は19名、2回以下の受講者は2名であった。

全体でのコーチング教育開始前のOKグラムの結果（平均得点±標準偏差）は、Zが 6.43 ± 3.82 点、Yが 14.19 ± 2.16 点、Wが 9.81 ± 3.64 点、Xが 8.00 ± 3.62 点

であった。

また、正規性の検定結果から、すべて $p > 0.05$ を満たしており、正規分布に従っていると判断した（表2）。

表2 OKグラムの正規性の検定結果（コーチング教育開始前）

項目	Shapiro-Wilkの正規性の検定		
	統計量	自由度	有意確率
他者否定 (Z)	.96	21	.43
他者肯定 (Y)	.96	21	.51
自己肯定 (W)	.94	21	.21
自己否定 (X)	.92	21	.09

a. Lilliefors有意確率の修正

*. これが真の有意確率の下限です。

2. コーチング教育開始後の分析結果

Zは、第1回が 6.43 ± 3.82 点、第2回が 6.19 ± 4.20 点、第3回が 6.90 ± 4.25 点、第4回が 3.67 ± 2.99 点で、実施時期で有意差が認められた（ $F = 6.410$, $df = 3$, $p < 0.001$ ）（図1）。

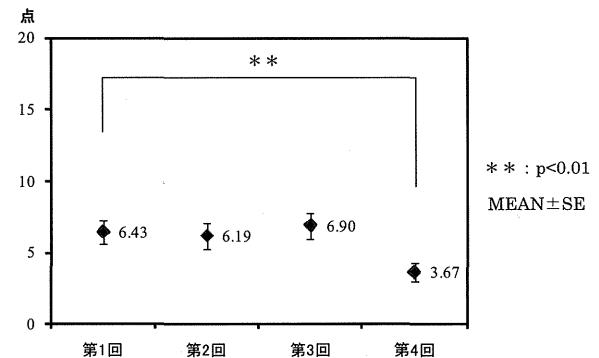


図1 他者否定 (Z) 平均得点の変化 (n=21)

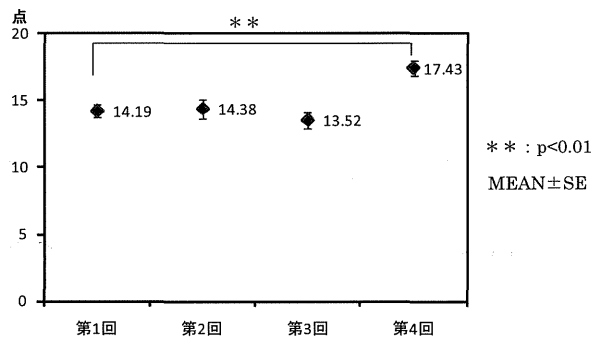


図2 他者肯定 (Y) 平均得点の変化 (n=21)

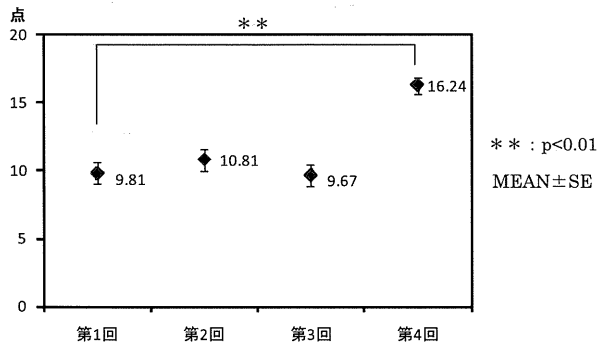


図3 自己肯定 (W) 平均得点の変化 (n=21)

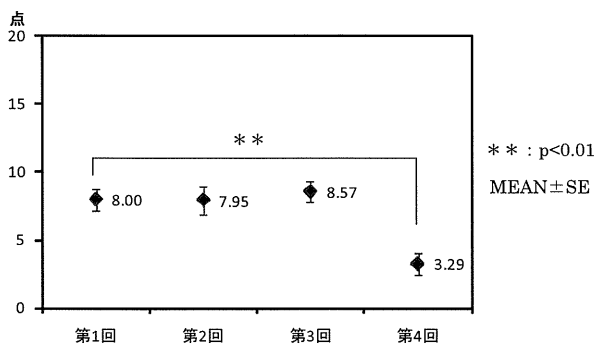


図4 自己否定 (X) 平均得点の変化 (n=21)

Yは、第1回が14.19±2.16点、第2回が14.38±3.28点、第3回が13.52±2.82点、第4回が17.43±2.56点で、実施時期で有意差が認められた (F=13.085, df=3, p<0.001) (図2)。

Wは、第1回が9.81±3.64点、第2回が10.81±3.57点、第3回が9.67±3.53点、第4回が16.24±2.90点で、実施時期で有意差が認められた (F=27.777, df=3, p<0.001) (図3)。

Xは、第1回が8.00±3.62点、第2回が7.95±4.69点、第3回が8.57±3.28点、第4回が3.29±3.52点で、実施時期で有意差が認められた (F=14.034, df=3, p<0.001) (図4)。

Z、Y、W、Xのすべてにおいて実施時期で有意な差が認められたため、さらに多重比較を行ったところ、第1回と第4回の比較でZ、X、Y、Zの各平均得点間に有意差が認められた (すべてp<0.001) (表3)。

以上より、認知面の変容効果については研究仮説が支持されたが、行動面の変容効果は認められなかった。

IV. 考察

分析対象者のZ、Y、W、Xの各項目において、認知面での変容効果が有意に認められたが、行動面での変容効果は認められなかった。

本研究では、コーチング教育実施ごとに『OKグラム』を実施したが、第2回、第3回の行動面での変容については想定していた『開始前よりもZとXの平均得点が有意に低くなり、Y、Wの平均得点が有意に高くなる』とは逆の傾向が示唆された。この結果については、教育が進むごとにコーチングに関する知識が増えたが、現場で活用しようと試みた際に、知識ではわかっているが実行できていない自分への葛藤やジレンマ等を感じていたのではないかと考えられた。また、職場の実態に合わせ、参加しやすい時期に教育実施時期を設定したが、その間

表3 OKグラム4項目の第1回をベースラインとした多重比較の結果

項目	(I)実施時期	(J)実施時期	平均値の差(I-J)		差の95%信頼区間a		
			標準誤差	有意確率a	下限	上限	
他者否定(Z)	第1回	第2回	.24	.64	1.00	-1.63	2.11
		第3回	-.48	.89	1.00	-3.08	2.13
		第4回	2.76	.73	.01	.64	4.89
他者肯定(Y)	第1回	第2回	-.19	.67	1.00	-2.15	1.76
		第3回	.67	.58	1.00	-1.04	2.37
		第4回	-3.24 *	.68	.00	-5.22	-1.26
自己肯定(W)	第1回	第2回	-.33	1.00	1.00	-3.27	2.60
		第3回	-.14	1.05	1.00	-3.21	2.92
		第4回	-6.24 *	1.09	.00	-9.77	-3.37
自己否定(X)	第1回	第2回	-1.00	.78	1.00	-3.28	1.27
		第3回	.14	.71	1.00	-1.93	2.22
		第4回	-6.43 *	.97	.00	-9.28	-3.58

推定周辺平均に基づいた

a. 多重比較の調整: Bonferroni.

*. 平均の差は.05水準で有意です。

隔が3~5ヵ月となり、行動変容が生じにくい状況であったとも考えられる。さらに、その間に反復練習やフォローアップができなかったことも行動面での習得に負の影響を及ぼしたのではないかと考えられる。教育間隔を短くすることは職場の実態上困難であると考えられるため、教育効果を持続させる補填的方法は、フォローアップ体制を確立する必要があると考えられる。

さらに、教育プログラムの内容として、2回目以降は前回の復習の際に、受講者が実際に職場で活用しきれなかった事例などを演習するなどを組み込んでいくと、より職場に即した形で理解が深められたのではないかと推察される。

また、教育回数については、今回のプログラムでは4回で設定した。今回、受講回数別の検討を行っていないため、より効果の高い教育回数を明示することは困難だが、4回目の教育内容が総まとめであったことから、3回程度が妥当ではないかと推察される。

これらのことより、コミュニケーション態度の行動面への変容効果の高いコーチング教育プログラムの構築および職場でのフォロワーの役割を担う人材育成が必要であると考えられた。

一方、第4回の認知面での変容は、想定していたとおりZ、Xの平均得点が有意に低くなり、Y、Wの平均得点が有意に高くなった。

米川¹⁰⁾の自己肯定と自己受容の効果を検討した研究では、社会人9名(男性1名、女性8名、平均年齢38.5歳)に2日間のコーチングプログラム(グループワーク)を行い、どちらも参加前より参加後に有意に得点が高くなったと報告している。本研究と米川の報告では「実施期間」「対象者」「評価尺度」が異なるが、認知面への変容効果については短期集中法でも十分な有効性が得られると推察される。

ゴールドスミスら¹¹⁾は、「理解することと実践することのあいだには、非常に大きなギャップがある。リーダーシップ開発研修は、人は理解すれば実行する、という一つの大きな誤った仮定にもとづいている。それは真実ではない。私たちは理解してもやらないことが多い。」と、認知と行動は相関しないことと述べている。本研究においても、認知と行動は乖離していた。また、佐藤¹²⁾は、「上司が部下の能力を十分に引き出し、コーチングが機能するためには、上司の側に『部下を信頼し、あえて教えないという覚悟と度量』が必要である。」と述べているが、今回のコーチング教育では、上司に対してこのような動機づけを行うまでには至らなかったと考えられる。

本研究では、評価尺度として『OKグラム』を用いた。コーチングのスキルには「傾聴スキル」「承認スキル」があり、対自および対人を認め、褒めるといった姿勢が要求されること、認知面での変容が有意に認められたこと、

さらに行動面と認知面の乖離を確認できたことにより、『OKグラム』を用いたことは適切であったと考えられる。

本研究では、コミュニケーション・スキル教育の手法としてコーチングを採用した。コミュニケーション・スキルの関連手法には、カウンセリングやアドバイジング、コンサルティング、ティーチング、メンタリング、マネージングなどがあるが、近年はコーチングやメンタリングを採用している企業が多い。本間¹³⁾によると、コーチングとメンタリングの共通点は「個別指導によって問題解決・状況対応能力を高める」ことである。一方、相違点は、メンタリングが「同じ会社・職業での個人的経験を元に指導」するのに対して、コーチングは「対象は多様で個人的経験のない分野でも可能」とされていることである。今回の教育対象者は管理職補佐社員であり、彼らは10年以上の職歴を持った一般社員など多種多様な一般社員とかかわりを持つことが多いため、新任者への指導という性質が強いメンタリングよりも適合していたといえる。また、管理職補佐社員を対象とした本研究では、コミュニケーション・スキルが不十分な状況でメンターとして行動してしまうと、個別指導をされる側のメンティへの負の影響も懸念されることから、「双方向でコミュニケーションを行い、お互いに学び合う」という視点をもつコーチングの選択は適切であったと考えられる。今回の研究は、1事業所のみを対象としており、分析対象者数が少なかった点、性別での検討を行っていない点が研究の限界である。

コミュニケーション態度の行動面への変容効果の高いコーチング教育プログラムの構築および、職場でのフォロワーの役割を担う人材育成等のシステム構築が、今後の課題である。

V. 結 語

今回、X事業所の「従業員間の良好なコミュニケーションの促進」という課題に対し、精神保健一次予防の観点から、X事業所の管理職補佐社員を対象に、4回シリーズでコーチング教育を実施した。コーチング教育によるコミュニケーション態度(行動面と認知面)の変容効果については『OKグラム』による記名式質問紙を用いて検討を行った。有効回答21名に対して一元配置分散分析および多重比較を行った結果、行動面への変容効果は認められなかったが、認知面への有意の変容効果が認められたことより、企業労働者へのコーチング教育が精神保健一次予防対策の有効手段になることが示唆された。

コミュニケーション態度の行動面への変容効果の高いコーチング教育プログラムの開発、および職場でのフォロワーの役割を担う人材育成が、今後の課題である。

謝 辞

本研究に協力していただきましたX事業所の事業所長ならびに従業員の皆様に心より感謝申し上げます。

なお、本研究は滋賀県立大学大学院人間看護学専攻科に提出した修士論文（平成 21年度）を加筆・修正したものです。

文 献

- 1) 厚生労働省：平成19年労働者健康状況調査結果の概況, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anken/kenkou07/index.html>, 2008.
- 2) 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所：産業人メンタルヘルス白書 2008年版, p. 63, 財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所, 2008.
- 3) 島悟, 倉林るみい, 毛利一平, 佐藤恵美：精神障害による疾病休業に関する事業場調査. うつ病を中心としたところの健康障害をもつ労働者の職場復帰および職場適応支援方策に関する研究, 厚生労働科学研究 労働安全衛生総合研究事業, 2004.
- 4) 厚生労働省：脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成18年度）について, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0516-2.html>, 2007.
- 5) 岩谷泰志：未熟なパーソナリティの関与するうつと職場復帰支援, 日本精神科病院協会雑誌, 26 (11), p. 34-38, 2007.
- 6) 広瀬徹也：反復欠勤者－その病態と対応－, 精神科治療学, 22 (2), p. 153-158, 2007.
- 7) 小嶋秀幹, 中村純：病休・休職者の動向とうつ病, 臨床精神医学, 35 (8), p. 1047-1051, 2006.
- 8) 福井城次：対応困難事例への対応と職場復帰支援, 日本医師会雑誌, 136 (1), p. 65-72, 2007.
- 9) 杉田峰康：医師・ナースのための臨床交流分析入門, p. 80-84, 医歯薬出版, 1990.
- 10) 米川和雄：コーチングにおける自己肯定と自己受容の効果検討について, 桜美林国際学論集, 10, p. 247-254, 2005.
- 11) Marshall Goldsmith, Mark Reiter：What Got You Here Won't Get You There, Hyperion, 2007, 斎藤 聖美訳, コーチングの神様が教える「できる人」の法則, p. 248, 日本経済新聞出版社, 東京, 2007.
- 12) 佐藤英郎：部下の能力を100%引き出す職場のコーチング, p. 44, アーク出版, 2002.
- 13) 本間正人：入門ビジネスコーチング, p. 47-58, PH P研究所, 2001.

(Summary)

Effects of coaching education on attitude change in communication - The examination by using OK gram for male employees assisting managers at X business office -

Yukari Nakada¹⁾, Hayato Higa²⁾, Koji Makino³⁾

¹⁾ Santen Pharmaceutical Co., Ltd. Shiga factory

²⁾ Graduate School of Medicine and Pharmaceutical Sciences for Research, UNIVERSITY OF TOYAMA

³⁾ University of Shiga Prefecture School of Human Nursing

Background Organizational and continuous measures for the primary prevention of mental health problems have been stressed against the increase trend in health damage caused by psychological stress on company employees. However, there are few study reports on the specific measures and effects of the primary prevention of mental health problems. "The promotion of good communication between employees" is recommended as a key element in the primary prevention of mental health problems.

Objective The purpose of this study is to examine the effects of coaching education on attitude change in communication (behavioral and cognitive sides) by implementing the coaching education program for male employees assisting managers at X business office in terms of the primary prevention of mental health problems.

Purpose

Methods Twenty-one valid responses (men) among forty-one male employees assisting managers at X business office were analyzed. The coaching education program was implemented between August 2008 and August 2009. Regarding the effect of the behavioral and cognitive sides, the mean difference of each of the four OK gram items, such as "Other-denial", "Other-affirmative", "Self-affirmative", and "Self-denial" based on the subjects' answers, was indexed. The results of the four OK gram items in the first research

(Introduction) were set as baseline for each item and statistical analysis was conducted by using one-way analysis of variance. In addition, the effect of change in the behavior side was evaluated based on the results from the second research (Development 1) and the third research (Development 2). The effect of change in the cognitive side was evaluated based on the results from the fourth research (conclusion).

Results The cognitive side showed mean differences in the following four OK gram items: Other-denial: -2.8; Other-affirmative: +3.2; Self-denial: -6.4; Self-affirmative: +4.7. Significant differences in all were found ($p < 0.01$). However, the behavior side showed no significant difference in any of the four items.

Conclusion The effect of change in the behavior side of coaching education showed no significant differences in the first, the second and the third researches. While no significant difference in the behavior side in this research was found either, the effect of change in the cognitive side showed significant differences in all four OK gram items of the first and fourth researches. Consequently, implementing coaching education for male employees assisting managers indicated that the primary prevention of mental health problems can be effective. This coaching education showed no relationship between effects of the subjects' communication attitude on change in the cognitive

and behavior sides. The challenge for the future will be not only to develop the gradual educational program specified for each of the cognitive and behavior sides but also to establish a human resource development system for followers who

will play a role in maintaining and enhancing the educational effects.

Key Words coaching education, communication, primary prevention for mental health problem