

働くママのメンタルヘルス支援「Happiness-Mom」

株式会社TMコンサルティング

東京大学医学部が開発したWebプログラムにより、働くママの不調改善や、本来のパフォーマンス発揮を支援します。

<https://happiness-mom-tmcslt.bolt.host/>

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		Happiness-Momは、仕事と育児を両立する働くママ特化のメンタルヘルス支援について、以下サービスにより、人的資本経営や健康経営推進に取り組む企業を支援します。 ①利用前後のサーベイ：心理状態・改善の可視化 ②Webプログラム：働くママ向けヘルスリテラシー向上 ③カウンセリング・チャット相談：プッシュ型介入による外部相談への導線 ④効果測定・レポーティング：企業人事部の課題把握・対策立案支援
	健康経営推進支援	○	
	ストレスチェック制度対応支援		
	ハラスメント対策支援		
	過重労働対策支援		
	復職支援に係る体制・業務構築支援		
調査・分析支援（人的支援）	人事・労務向けアドバイザー		働くママの割合は年々増加傾向にあり、その多くの方が両立に不安を感じています。一方で、早期発見・不調予防・プレゼンティーズム改善等において働くママ特化サービスは存在していません。 本サービスは「法定ストレスチェックでは把握できないが、本来のパフォーマンス発揮ができていないママ」の心理指標・プレゼンティーズム改善を強みとしています。
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム		なおWebプログラムは、東京大学医学部が開発し、東証プライム上場企業7社・841名の働くママとの実証研究を実施。 心理的ウェルビーイング・柔軟性、仕事のパフォーマンス等の項目で統計的有意な改善効果を確認した医学的専門性・エビデンスに基づくサービスです。
	パルスサーベイ・従業員意識調査	○	
	健康・労務データ統合分析システム		
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング		
	管理職向け研修		
管理職向け個別支援	従業員向け研修	○	
従業員支援	相談窓口・カウンセリング	○	
	セルフケア研修	○	
	セルフケア支援アプリ	○	
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】◎：実証評価>○：導入企業の評価>●：理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応			—
	2. 制度・施策体系の整理			—
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			—
	4. 組織状況の把握	○		—
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	○		
	8. 不調の早期発見・対応	○		
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○		◎
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善	○	●	◎
	15. アプセンティーズム改善		●	
	16. プレゼンティーズム改善	○	●	◎
	17. ワーク・エンゲイジメント向上		●	
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルコ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

理論的裏付け（500字以内）
本サービスでは、心理学的介入モデルであるアクセプタンス＆コミットメント・セラピー（ACT）を理論的枠組みとして採用している。 ACTは、米国の臨床心理学者Steven C. Hayes（ネバダ大学心理学部教授）を中心として提唱された心理療法であり、行動分析学と認知行動療法を基盤とする「第三世代の認知行動療法」に位置づけられる。代表的文献としてHayesら（1999）が挙げられる。 ACTでは、不安やストレスなどの内的体験を無理に排除するのではなく、それらを受容しつつ、個人が大切にしている価値（values）に基づいた行動を選択することで心理的ウェルビーイングや心理的柔軟性を高めることを目的とする。 本サービスでは、この理論を基盤として、働くママが仕事・家庭・育児など多様な役割の中で生じる心理的ストレスに適応し、自身の価値観に沿った行動を選択できるよう支援するWebプログラム（e-learningおよびセルフワーク）を設計。これにより、心理的ウェルビーイング・柔軟性・ワークエンゲイジメント・プレゼンティーズム・アプセンティーズム改善、それに伴う企業価値向上の支援を目指す。

導入企業の評価（500字以内）
東証上場企業3社（従業員数1万人超）において、未就学児を育てながら就労する女性従業員を対象に、ACTに基づくオンラインWebプログラムを導入。 3社計282名、利用期間は約6か月間の実施。 <確認された組織的アウトカム> 働くママの心理的健康の把握・向上に加え、仕事パフォーマンスの改善にも寄与する施策として導入企業からの評価を得た。 ・心理的ウェルビーイング指標（積極的な人間関係）の有意な改善（p=0.032） ・仕事のパフォーマンス指標（HPQ）の有意な向上（効果量 d=0.60、p=0.040） ・仕事満足度指標の改善（p=0.035） ・子育てバーンアウト指標の改善（p=0.048） <利用者評価・コメント> ヘルスリテラシー・意識の向上に繋がる評価に加え、プログラムの参加のしやすさ（完了率の向上）に対する評価を得た。 ・自分自身と向き合い、感情を整理することで前向きに行動 ・苦悩の本質を捉え、ネガティブ思考を回避 ・実施済みワークにより前向きな気持ちを維持 ・女性に受け入れやすいデザインと内容 ・移動時間等を使って無理なく継続 ・リマインドメールにより完了率向上

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等による科学的な効果検証	ランダム化比較試験（介入研究）
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門・掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	
氏名：佐々木那津 所属：東京大学大学院医学系研究科 精神保健学分野 専門：精神保健学・臨床心理学 論文：「子育てをしながら働く母親向けストレスマネジメントWebプログラムの開発および効果検証：ランダム化比較試験」（ストレス科学研究 Vol.37, 2022） また、本研究は東京大学医学部倫理委員会の承認を得て実施され、臨床試験登録（UMIN-CTR）も行われている。	
実証評価の結果概要（500字以内）	
働くママを対象にランダム化比較試験（RCT）を実施。	
対象条件：20歳以上、週30時間以上就労、未就学児を養育する女性 参加者数：841名（介入群424名、対照群417名） 介入内容：ACTに基づくオンラインストレスマネジメントプログラム プログラム構成：全8講義、約12週間のe-learning形式 評価時点：ベースライン、3か月後、6か月後 実証範囲：心理的ウェルビーイングおよび心理・職務関連指標の変化	
主要評価指標は心理的ウェルビーイング（PWB、42項目尺度）であり、「自律性」「環境対処力」「成長」「積極的な人間関係」「人生の目的」「自己受容」の6次元を評価。	
その結果、6か月後時点で「積極的な人間関係」において介入群が対照群より有意に改善。 ・統計結果：p = 0.009 ・効果量：Cohen's d = 0.18 ・95%信頼区間：0.02-0.35	
対人関係面の心理的ウェルビーイング向上が示され、働くママへの寄与が示唆された。 また「心理的柔軟性（Euthymia）」や、企業参加者に限定すると「仕事のパフォーマンス（HPQ）」においても有意な改善効果を確認している。	

働くママのメンタルヘルス支援「Happiness-Mom」

株式会社TMコンサルティング

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応		以下A, B, Cの3社に対してのACTに基づくオンラインWebプログラムを提供。企業内で未就学児を育てながら就労する女性従業員を対象とし希望者を募集のうえで実施。 それぞれ利用期間は約6か月間。途中3か月時点および6か月時点で心理指標調査（心理的ウェルビーイング、柔軟性、仕事のパフォーマンス等）を実施。 <A社> 対象者：107名 平均年齢37.2歳（27～51歳） 属性：大学卒以上94.4%、正社員98% 職種：事務職60%、営業販売職31% 等 子どもの人数：1人が最多（49%） 6ヶ月調査時点での回答者数：77名（回答率72%） <B社> 対象者：139名 平均年齢：35.9歳（27～47歳） 属性：大学卒未満50%、正社員99% 職種：事務職63%、専門技術職28% 等 子どもの人数：2人が最多（55%） 6ヶ月調査時点での回答者数：96名（回答率69.1%） <C社> 対象者：36名 平均年齢：36.0歳（28～48歳） 属性：大学卒以上70%、正社員100% 職種：事務職78%、専門技術職19% 等 子どもの人数：1人・2人が同率（各44%） 6ヶ月調査時点での回答者数：23名（63.9%）	
	2. 制度・施策体系の整理			
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			
	4. 組織状況の把握	○		
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	○		
	8. 不調の早期発見・対応	○		
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○		
	10. 仕事のストレス要因低減			
心の健康・業務パフォーマンス	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善	○		
	15. アブゼンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善	○		
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

成果・評価コメント ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する	
<A社> 期待される効果（4）（8）（14） ・心理的ウェルビーイング（積極的な人間関係）スコアが有意に向上（混合効果モデルANOVA、p=0.032）／・心理的ストレス指標 K6の減少傾向を確認。（有意差は確認されず）	
<B社> 期待される効果（4）（8）（14）（16） ・仕事のパフォーマンス（HPQ）スコアが有意に向上（効果量 d = 0.60）／・仕事満足度指標の改善を確認（p = 0.035）／・子育てバーンアウト指標の改善を確認（p = 0.048）	
<C社> 期待される効果（4）（8）（14）（16） ・仕事のパフォーマンス（HPQ）スコアが有意に向上（欠損補完を行う混合効果モデル：pooled p = 0.040）／・仕事満足度指標の改善を確認（混合効果モデル ANOVA、3か月時点 p = 0.037）	
<各社利用者の評価コメント> ・実施することで自分自身と向き合い、気持ちを整理できた。自分の習慣になるまで実践や読み返しをしていく。／・苦悩の本質を捉える力が身につき、ネガティブ思考に陥る機会が減った。 ・ネガティブ思考との付き合い方がわかった。やりすごせずに心が病んでしまう人に有効なプログラムと感じた。／・終了後にも、ワークに入力したものを見返すことで前向きな気持ちに変わった。 ・パニック障害を患っているが、プログラムを通して不安感との付き合いができるようになった。 →期待される効果（9） ・女性に受け入れやすいデザインと内容だった。／・通勤等の移動時間を使って効率よく学ぶことができた。 ・新たなチャプターが受講可能になった時点で定期的にリマインドメールが来ることで最後まで学習ができた。 →期待される効果（7）	

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	A社	業種	金融業、保険業
	部署名・役職	人事企画部	従業員規模	10,000人以上
	企業名②	B社	業種	製造業
	部署名・役職	健康保険組合	従業員規模	10,000人以上
	企業名③	C社	業種	製造業
	部署名・役職	人事部	従業員規模	10,000人以上
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	○
	15. アブセンティズム改善	○
	16. プレゼンティズム改善	○
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	○
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する
本サービスは、心理療法の一つであるアクセプタンス・コミットメント・セラピー（Acceptance and Commitment Therapy：ACT）を理論的基盤としている。
ACTは、つらい状況やネガティブな感情を無理に排除するのではなく、それらを受け入れながら、自分が本当に大切にしたい価値（values）を明確にし、その価値に基づいた行動を選択できるよう支援する心理学的アプローチである。言い換えると、マインドフルネスや受容などの技法を通じて心理的ウェルビーイングや心理的柔軟性を高めることを目的とする。
ACTは、心理的ウェルビーイング（PWB）の主要構成要素として知られる以下6つの幸福感覚の向上に有効とされる。 ・自律性 ・環境対処力 ・成長 ・積極的な人間関係 ・人生の目的 ・自己受容
これらが高まることで心理的健康状態が改善し、ストレスの低減や仕事への前向きな関与の向上につながることで多くの研究で示されている。
この理論的枠組みから、以下の効果が期待される。 (14) 健康状態・心理指標改善： 心理的柔軟性の向上によりストレスや心理的苦痛が低減し、心理的ウェルビーイングが向上する。 (15) アブセンティズム改善： 心理的健康の改善により、メンタル不調による欠勤の発生を抑制する。 (16) プレゼンティズム改善： 価値に基づく行動と注意の柔軟性が高まることで、精神的不調による生産性低下を軽減する。 (17) ワーク・エンゲイジメント改善： 仕事の価値や意味づけが明確になることで、主体的な仕事関与や活力が高まる。

理論的枠組みの活用方法
ACTを基盤として、働くママが仕事・育児・家庭生活の中で生じるストレスや葛藤に柔軟に対処し、自身の価値に基づいた行動を選択できるよう支援するオンライン学習型プログラムを提供する。
プログラムでは、ACTの主要要素である ・体験の受容 ・マインドフルネス ・価値の明確化 ・コミットメント行動
を段階的に学習できる構成としている。
具体的には、心理教育、セルフワーク、音声ガイド、場面を想定したストーリー形式の事例などを組み合わせることで、参加者が日常生活の中で実践的にACTのスキルを習得できるよう設計されている。
これにより、参加者はストレスやネガティブ感情への対処力を高め、自律性や環境対処力、自己受容などの心理的ウェルビーイングを構成する6つの要素を向上させることが期待される。 その結果として、心理的健康の改善に加え、仕事への主体的な関与の向上や生産性の改善など、職場における行動・パフォーマンス指標の改善につながることを想定している。
なおWebプログラム受講前後において調査を行うユーザーの心理指標としては、プライマリーアウトカムである「心理的ウェルビーイング（PWB）」に加えて、ACTを通じて以下の改善も想定して対象として含めている。 ・Kessler psychological distress scale(K6) ・Positive affect/adjective 18項目 (Mroczek & Kolarz (1998)のPANAS) ・Euthymia Scale（ユーサイミア尺度）10項目 ・Utrecht Work Engagement Scale 9項目短縮版（UWES-9） ・WHO Work Performance Questionnaire Short version 等

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	未就学児を育てながら就労している女性を対象として実施。 対象者の組み入れ基準は、①20歳以上の女性、②週30時間以上就労していること、③未就学児を育てていること、④インターネットにアクセス可能であること、⑤ベースライン調査時点で産前産後休暇または育児休業中ではないこと。 企業の人事・産業保健部門を通じた募集およびオンライン広告を通じて参加者を募集し、適格基準を満たした841名が研究に参加。平均年齢は36.69歳、30代が約70%を占める等、子育てと就労を両立する母親層を中心としたサンプル。
	介入・要因	アクセプタンス&コミットメント・セラピー（ACT）の理論に基づくWebプログラム「ハピネス・ママ」を提供。 記入式ワーク、音声ガイドなどを含むオンライン学習により、全8講義を週1回配信する自己学習型プログラム。 介入期間：12週間 測定：ベースライン、3ヶ月後（介入直後）、6ヶ月後（フォローアップ）の3時点
	比較対象	ベースライン調査後に層別化ランダム化を行い、介入群と対照群に1:1で割り付け、対照群には研究期間中は本プログラムを提供せず、通常の生活を継続する群とした。 ただし研究倫理上の配慮として、6か月後のフォローアップ調査終了後にプログラムを提供する待機群デザインを採用。
	アウトカム	プライマリアウトカム： 心理的ウェルビーイング（Psychological Well-being：PWB MIDUS-II version 42項目尺度）における「人格的成長」「人生の目的」「自律性」「環境制御力」「自己受容」「積極的な他者関係」の6次元 セカンダリアウトカム： Kessler psychological distress scale(K6)、Positive affect/adjective 18項目（Mroczek & Kolarz（1998）のPANAS）、Euthymia Scale（ユーサイミア尺度）10項目、Utrecht Work Engagement Scale 9項目短縮版（UWES-9）、WHO Work Performance Questionnaire Short version、等
	エビデンスの水準	ランダム化比較試験（介入研究）
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等による科学的な効果検証
	（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名	氏名：佐々木那津 所属：東京大学大学院医学系研究科 精神保健学分野 専門：精神保健学・臨床心理学 論文：「子育てをしながら働く母親向けストレスマネジメントWebプログラムの開発および効果検証：ランダム化比較試験」（ストレス科学研究 Vol.37, 2022） また、本研究は東京大学医学部倫理委員会の承認を得て実施され、臨床試験登録（UMIN-CTR）も行われている。

該当する効果

取組の 普及・浸透	5. サーバイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ハルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	
心の健康・業務パフォーマンス	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	○
	15. アブセンティズム改善	
	16. プレゼンティズム改善	○
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実証結果

適格基準を満たす841名（介入群424名、対照群417名）が研究に参加。

Webプログラム全8講義を週1回自己学習にて進め、介入期間を12週間とした。
測定はベースライン、3ヶ月後（介入直後）、6ヶ月後（フォローアップ）の3時点。
6ヶ月後の介入群による回答率は59%。

心理的ウェルビーイングの6つの下位尺度について介入効果を検証した結果、「積極的な他者関係」尺度において有意な改善効果を確認
p=0.015、6か月後 p=0.009
6か月後時点の効果量：Cohen's d=0.18（95%CI 0.02–0.35）であった。
*「自律性」「環境制御力」「人格的成長」「人生の目的」「自己受容」については統計的に有意な差は認められなかった。

本Webプログラムは子育て中の働く母親の対人関係面の心理的ウェルビーイングを改善する効果を有する。
その他確認できた改善効果は以下。
＜集団全体＞
心理的柔軟性（Euthymia）：統計的に有意な改善効果（効果量d=0.17）を確認。＊下図上段
＜企業からの参加者における介入群＞
仕事のパフォーマンス（HPQ）：統計的に有意な効果を確認。＊下図下段

