

第12回広島大学心理臨床セミナー 産業保健における心理職の役割と課題

大塚泰正

(広島大学大学院教育学研究科心理学講座)

はじめに

平成19年10月6日(土)13時～17時、カレントコスモ(広島市中区)において、第12回広島大学心理臨床セミナーを開催した。本セミナーのテーマは「産業保健における心理職の役割と課題」とした。産業保健は学際的で多様な職種の方々が参加されているため、職場の実践に役立つ内容として、心理職の役割をテーマに取り上げた。また、これから産業保健分野の心理職を目指す方々の参考とするため、現状における心理職の課題についても取り上げた。このテーマを踏まえて、講演2題を企画した。ご多忙のところご講演をご快諾いただいた産業医科大学永田頌史先生、早稲田大学小杉正太郎先生には、厚く御礼を申し上げる。また、本セミナーを主催いただいた広島大学心理臨床教育センター長前田健一先生をはじめ、ご協力いただいた諸先生方、学生の皆様、そして当日ご参加いただいた皆様にも、厚く御礼申し上げます。



産業保健における心理職の現状

産業保健の分野では、特に大規模事業所を中心に、臨床心理士以外に「産業カウンセラー」や「心理相談担当者」などと呼称される心理職が存在する。活動内容は多岐に渡るが、大部分は事業所内カウンセラーとして、従業員個人に対する相談援助業務を担当している。

下光(2004)の調査によれば、これらの心理職は、調査対象となった事業所の約半数に配属されていたことが示されている(表1)。その割合は非常勤産業医、常勤看護師・保健師に次いで高い。このことから、多くの事業所では心理職が産業保健活動を推進する重要な担い手の一員となることが推察される。

表1 産業保健スタッフのマンパワー(下光, 2004)

	いる/回答者	%
非常勤看護師・保健師	11/43	25.6
常勤看護師・保健師	42/49	85.7
非常勤産業医	41/47	87.2
常勤産業医	18/47	38.3
嘱託精神科医	24/48	50.0
嘱託カウンセラー	26/49	53.1
THP心理相談員	27/49	55.1
産業カウンセラー	22/47	46.8
その他メンタルヘルス専門家	15/48	31.3

以下、「産業カウンセラー」、「心理相談担当者」、「臨床心理士」について、簡単に紹介する。

1)産業カウンセラー

社団法人日本産業カウンセラー協会が認定する資格であり、現時点では「産業カウンセラー」(旧：初級産業カウンセラー)、「シニア産業カウンセラー」(旧：中級産業カウンセラー)、「キャリアコンサルタント」の3種類がある。それぞれのカウンセラーとして認定を受けるためには、筆記試験および実技試験に合格する必要がある。なお、それぞれのカウンセラーの受験資格を得るためには、一定の条件を満足しなければならない(詳しくは協会ホームページ[<http://www.counselor.or.jp/>]を参照)。

産業カウンセラーの主な役割は、「職場で、心理学的手法によって、勤労者が自らの問題を自ら解決できるように援助すること」(杉溪, 1995)とされている。協会ホームページによれば、産業カウンセラーの具体的な活動領域には、①個人カウンセリングや管理監督者に対する教育・研修などの「メンタルヘルス対策への援助」、②従業員個人のキャリアについてコンサルティングを行う「キャリア開発への援助」、③ソーシャルスキルやリーダーシップの指導・援助などの「職場における人間関係開発への援助」、の3点が取り上げられている。日本産業カウンセラー協会では、産業カウンセラー有資格者に対する資質向上のための教育・研修機会の提供や、企業への研修講師派遣などの事業が積極的に行われている。

2)心理相談担当者

1988年に公示された「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(Total Health Promotion Plan; THP)において、事業所内における労働者の健康保持増進措置を実施するスタッフの一員として設置された職種である。THPによれば、心理相談担当者は産業医による健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスクエアが必要と判断された場合、または個人が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスクエアを行うスタッフであると規定されている。具体的には、心理相談担当者は積極的な健康づくりを目指す従業員を対象に、ストレスに対する気づきの援助、リラクゼーションの指導、良好な職場の雰囲気づくりなどを担当する。

心理相談担当者に認定されるためには、中央労働災害防止協会が主催する3日間の研修を受講することが必要である。なお、研修の受講資格を得るためには、一定の条件を満足しなければならない。研修の内容は、メンタルヘルスの基礎知識や面接技法、リラクゼーション技法などに関するものが大半を占める(詳しくは中央労働災害防止協会ホームページ[<http://www.jisha.or.jp/health/index.html>]を参照)。

3)臨床心理士

財団法人日本臨床心理士資格認定協会が認定する資格である。この資格は上述の2つの資格とは異なり、産業領域に特化した資格ではない。

臨床心理士は、臨床心理学の知識や技術を用いて心理的な問題を取り扱う「心の専門家」と広く定義されている。臨床心理士の活動内容は、①面接法や心理検査などを用いて個人の特徴や問題点などを明らかにし、援助方法を検討するための資料を得る「臨床心理査定」、②個人の特徴に応じて、行動療法や動作法などのさまざまな臨床心理学的技法を実施し、心の問題の改善を支援する「臨床

心理面接」,③個人の心の問題に関わる環境要因に注目し,個人と密接に関わる環境に働きかける「臨床心理学的地域援助」,④以上の活動の基礎となる「調査・研究」の4点である。産業保健における臨床心理士の活動は,学校や病院領域と比較するとあまり活発ではない。しかし,2005年5月には第1回の「産業心理臨床メンタルヘルス研修会」が開催され,産業分野で活動する臨床心理士に対する教育・研修の機会が設けられた。以後,日本臨床心理士,日本心理臨床学会,日本産業衛生学会等で,研修会やシンポジウム等を毎年開催している。

臨床心理士の受験資格は「産業カウンセラー」,「心理相談担当者」と比較すると非常に厳しく,原則として協会が指定した大学院を卒業することが必要である(詳細は協会ホームページ[<http://www4.ocn.ne.jp/~jcbcp/>]を参照)。臨床心理士として認定を受けるためには,筆記試験と面接試験に合格する必要がある。また,この資格は5年ごとの更新制となっており,5年間に協会が規定する単位を取得しなければならない。

産業保健における心理職の役割

前節で述べた「産業カウンセラー」,「心理相談担当者」,「臨床心理士」には,認定を受けるための条件や,実際の活動内容に若干の差異が存在する。しかし,多くの職場では,それぞれの職種に独自の役割を期待しているわけではなく,産業保健活動を推進するためのスタッフの一員として,区別することなく扱われていることが多いと思われる。例えば,職場でのメンタルヘルス活動を効果的に推進するための方針を示した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」によれば,これらの心理職は,事業所内においてはいずれも「心の健康づくり専門スタッフ」の一員として位置づけることができる。本指針における心の健康づくり専門スタッフの役割は,「他の事業場内産業保健スタッフ等と協力しながら,職場環境等の評価と改善,教育研修,相談等に当たる」こととされている。「他の事業場内産業保健スタッフ」とは,産業医,衛生管理者,保健師,人事労務管理スタッフなどを指す。本指針から,産業保健における心理職に期待される役割として,少なくとも「職場環境等の評価と改善」,「教育研修」,「相談」の3点を指摘することができる。なお,心理相談担当者は,原則的にはTHPに活動内容の根拠を求めるべきであるが,実際には,本指針に規定される心の健康づくり専門スタッフの一員として,事業所内で幅広い活動を行っていることがある。

産業保健活動を実践する心理職に期待される知識や能力

我が国では,産業保健活動を実践する心理職として,どのような知識や能力が必要であるのかについて,統一した見解は得られていない。一方,欧米では,産業保健心理学(Occupational Health Psychology; OHP)と呼ばれる新たな学問領域が設立され,産業保健心理学の実践家になるために必要な資質が明らかにされている。欧米でのOHP教育の実践事例としては,米国国立職業安全保健研究所(National Institute for Occupational Safety and Health; NIOSH),ノッティンガム大学産業保健機構(Institute for Work, Health and Organization; I-WHO),マンチェスター大学科学技術研究所(University of Manchester Institute for Science and Technology; UMIST)などによる教育プログラムが有名である。例えば,NIOSHは,米国心理学会(American Psychological Association; APA)と協力し,米国内外のさま

さまざまな大学院での OHP 教育を支援している。NIOSH のホームページ (<http://www.cdc.gov/niosh/ohp.html#list>) では、OHP 教育の核となるカリキュラムとして、表 2 に示した 6 点を取り上げている。また、I-WHO は、European Academy of Occupational Health Psychology (EA-OHP) の支援を受け、表 3 に示したようなカリキュラムによる教育コースを設置している (http://www.nottingham.ac.uk/iwho/study/pg_education/OHP.HTM)。我が国では、2001 年 3 月に開催された職場の精神衛生研究会で「心の健康づくり専門スタッフ」に必要な知識と能力についての検討が行われ、表 4 に示した 10 項目が挙げられた (島津, 2002)。我が国における心の健康づくり専門スタッフとしての心理職と、欧米における OHP とは完全に同じ職種であるとはいえないが、表 2 から表 4 に取り上げられている内容には、職業性ストレスの理論に関するもの、職場環境の評価や改善に関するもの、調査研究に関するものなど、いくつか共通する点が認められる。また、我が国では、OHP と比較して、臨床心理学的・医学的知識や技法を用いた個人に対する二次・三次予防的な対応能力が重視されている点にも特徴がある。

表2 NIOSHによるOHP教育に必要とされるカリキュラム

1	Survey of occupational safety and health
2	Job stress theory and mechanisms
3	Organizational risk factors for occupational stress, injury, and illness.
4	Health implications of stressful work, including physical and psychological health, and social and economic outcomes
5	Organizational interventions (e.g., work redesign) and programs (e.g., employee assistance programs, work-family programs) for reduction of occupational stress, illness
6	Research methods and practices in public/occupational health and epidemiology

表3 I-WHOによるOHP教育カリキュラム

1	Introduction to Occupational Health Psychology
2	Introduction to Health Promotion and Psychology
3	Organisations, Stress and Health
4	Law and Occupational Health Psychology
5	Environmental Psychology and Design
6	Core research Methods
7	Risk Assessment for Work Stress
8	Applied Research Methods
9	Ergonomics, Work Design, Health and Safety
10	Theories and Methods of Behavioural Change Consultancy Skills Workshop
11	Training in Organisations
12	Organisational Development and Change
13	Applied Research Project or Minor Dissertation in Occupational Health Psychology and Major Dissertation in Occupational Health Psychology

表4 事業場における心の健康づくり専門スタッフに必要と思われる知識や能力
(島津, 2002)

1	職業性ストレスに関する理論やモデルに関する知識
2	産業保健, 地域保健に関する知識
3	職場環境の評価 (アセスメント) に関する調査・研究能力
4	臨床心理学 (心理面接, 心理検査) に関する知識と技能
5	関連法規 (人事, 労務, 安全衛生) に関する知識
6	医学的知識 (精神医学, 身体医学, 衛生学・公衆衛生学など)
7	産業・組織心理学に関する知識
8	会社の状況, 制度, 規約や組織風土に関する知識
9	労働者や管理監督者に対する教育・研修に関する能力
10	職場のメンタルヘルスのシステムづくりに関する知識や能力

セミナーの概要

本セミナーでは、「産業保健における心理職の役割と課題」というテーマのもと、2名の先生方にご講演をお願いした。なお、講演内容の詳細については、本誌に掲載した各先生の論稿をご参照いただきたい。

産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学教室教授の永田頌史先生には、「職場のメンタルヘルス対策の現状と心理職の役割」という題目でご講演をいただいた。永田先生は、産業精神保健学 (職場のメンタルヘルス)、心身医学を専門とする医師で、この分野の指導的立場にある。近年は、産業医科大学高度研究「ハイリスク職場におけるメンタルヘルス対策のためのツールの開発と多施設介入研究」において、職場において改善が必要とされる問題点を確認し、職場改善のための取り組みを促すための「メンタルヘルス改善意識調査票」(Mental health Improvement and Reinforcement Research of Recognition; MIRROR)¹を開発されている。

ご講演では、はじめにメンタルヘルス不調者増加の背景や自殺などの働く人を取り巻く状況について解説をいただいた。続いて、我が国のメンタルヘルス対策の現状として、メンタルヘルス対策は一部の大企業を除き、個人を対象とした対策が主で、組織的取り組みや予防的取り組みが少なく、対策の効果評価が行なわれていないことをご指摘された。また、メンタルヘルス推進の要件として、カウンセラーなどの人材の育成やストレス対策のためのツールや技法の開発が挙げられていることをご紹介いただいた。心理職の役割については、事業場での活動、大学・研究機関での活動、EAPでの活動に分けて、その内容と役割、求められている知識・能力についてご解説いただいた。そして、産業保健領域で働く心理職に求められる知識・能力として、①カウンセリング (基本, キャリアカウンセリングなど)、②コンサルテーション能力、③心理・ストレス評価と統計処理能力、④教育・研修に必要な技法 (事業場によって異なるが、指導できることが必要)、⑤医学的知識 (精神疾患・心身症についての説明ができる、大まかな鑑別と心理療法の適応、薬物療法についての理解・適応)、⑥その他 (産業組織心理学, 集団心理学など) の6点を指摘された。

早稲田大学文学学術院心理学教室教授の小杉正太郎先生には、「心理学的ストレスモデルによる企

¹ 資料が必要な方は大塚まで問い合わせられたい。連絡先: 東広島市鏡山 1-1-1 広島大学大学院教育学研究科心理学講座 TEL/FAX: 082-424-6769 E-mail: yasumasa-otsuka@hiroshima-u.ac.jp

業内カウンセリング」という題目でご講演をいただいた。小杉先生は、ストレス心理学を専門とする心理学者で、大学での学生教育の傍ら、長年企業内カウンセラーとして活動されている。近年は、EAP との産学共同研究の成果として Co-Labo という職業性ストレス調査票を開発され、この調査票を用いて多くの組織と労働者のメンタルヘルス対策に貢献されている。

ご講演では、Lazarus & Folkman (1984) による心理学的ストレスモデルに基づき実施されている企業内カウンセリングや労働者対象のストレス調査の実際などについてご紹介いただいた。コーピングに関する心理教育を中心に実施した個人向けカウンセリングの効果については、ストレス調査に基づく量的なデータ解析結果から科学的にご提示いただいた。また、個人のみならず集団（組織）に対するメンタルヘルス対策の実際についてもご解説いただいた。中堅社員に対するメンタルヘルス研修を例として示され、対象企業に実施したストレス調査の集団結果を提示しつつ相互に職場環境改善の方策について意見交換を行うことの重要性を紹介された。また、産業保健活動を実践する心理職の育成について、大学院教育の実際についても詳しくご解説いただいた。

最後に、大塚が指定討論を行い、本論で解説したような内容を簡単に紹介し、続いて2名の先生方への質問を行った。その後、ご参加いただいたフロアの皆様からの質問を受け、全体討議を行った。講演内容に関する専門的な話題から、実際に職場で困っている事案に対する対応方法まで、幅広い話題の討議が行われた。本セミナーによって、産業保健に興味を持つ心理職が増えたことを期待したい。

引用文献

- 下光輝一 (2004). 事業場における総合的ストレス対策の推進に関する研究 下光輝一（代表）職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究 平成15年度総括・分担研究報告書 厚生労働省 pp.61-78.
- 杉溪一言・中澤次郎・松原達哉・楡木満生 (1995). 産業カウンセリング入門 日本文化科学社
- 島津明人 (2002). 産業領域における臨床心理士の教育・研修の現状と今後の課題 産業ストレス研究, 9, 101-106.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.