

## 産業保健における心理職の役割と産業医に望むこと

大塚 泰正<sup>1)</sup>, 小杉 正太郎<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>産業医学総合研究所, <sup>2)</sup>早稲田大学文学部

### Roles of Occupational Psychologists and Requests of Occupational Physicians

Yasumasa OTSUKA<sup>1)</sup> and Shotaro KOSUGI<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>National Institute of Industrial Health

<sup>2)</sup>Department of Psychology, Waseda University School of Letters, Arts, and Sciences

**Abstract** In this paper, the roles of psychologists involved in occupational health activities are discussed mainly as they related to the Japanese Guideline for Worker Mental Health in the Workplace. In Japan, these roles focus mainly on promoting the work environment, education and training and counseling. However, in consideration of existing training programs on occupational health psychology in the United States and European Union countries which include research skills, knowledge of job stress theories, and abilities to evaluate and promote the work environment, additional training programs in Japan would appear to be necessary. As an example of such a program, we introduce a brief outline of our own training program. Finally, we examine the roles of occupational health activities as based on the Japanese Industrial Safety and Health Law and other relevant ordinance. Not only is personal health care (secondary and tertiary prevention) requested of occupational physicians, but also the creation of a healthy work environment (primary prevention).

**Key words:** occupational psychologist (産業心理職), occupational physician (産業医), occupational health psychology (産業保健心理学), person-environment fit (個人と環境の適合), mental health (メンタルヘルス)

#### 1. 産業保健における心理職の概要

産業保健の分野では、特に大企業を中心に、「産業カウンセラー」、「心理相談員」、「臨床心理士」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、大部分は企業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と思われる。

下光ら<sup>1)</sup>の最近の調査によれば、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っていることが示唆される。

本節では、まずはじめに、産業保健を担当する心理職の種類や、それぞれの活動内容などについて、簡単に紹介する。なお、本論文では、産業保健領域で活動

---

著者連絡先：大塚泰正

表1 産業保健スタッフのマンパワー<sup>1)</sup>

	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

する心理職をまとめて、以後便宜的に産業心理職と呼ぶことにする。

### 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」<sup>2)</sup>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) 心理相談員

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)<sup>3)</sup>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、心理相談員は産業医による健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケ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ケアを行うスタッフであると規定されている。具体的には、心理相談員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。

心理相談員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のホームページ[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<sup>4)</sup>。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」<sup>5)</sup>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・研修の機会がはじめて設けられた。

臨床心理士の受験資格は「産業カウンセラー」、「心理相談員」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(詳しくは協会ホームページ[http://www4.ocn.ne.jp/~jcbcp/contents.html]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ぬ。

## 2. 産業心理職に求められる役割と能力

前節で述べた「産業カウンセラー」、「心理相談員」、「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「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」<sup>6)</sup>では、これらの産業心理職は、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、心理相談員は、原則的にはTHPに活動内容の根拠を求めべきであるが、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として、事業所内で幅広い活動を行っていることもある。

我が国において、産業心理の実践家になるためにどのような知識や能力が必要とされるかについては、まだ統一した見解は得られていない。しかし、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の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、Steven Sauterを中心とする米国国立職業安全保健研究所 (National Institute of Occupational Safety and Health; NIOSH)、Tom Coxを中心とするノッティンガム大学産業保健機構 (Institute for Work, Health and Organization; I-WHO)、Cary Cooperを中心とする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](http://www.nottingham.ac.uk/iwho/study/pg_education/OHP.HTM))。一方、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<sup>7)</sup>。我が国における心の健康づくり専門スタッフとしての産業心理職

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 and injury
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	Law & Occupational Health Psychology
2	Ergonomics & Health
3	Theories in Health Psychology
4	Organisations, Stress & Health
5	Human Factors
6	Training & Individual Development
7	Organisational Development & Change
8	Research Methods Portfolio
9	Practice and Evaluation of Health Interventions
10	Environmental Psychology & Design
11	Risk Assessment for Work Stress (Workshop)
12	Consultancy Skills (Workshop)
13	Specialist Dissertations in Occupational Health Psychology
14	Applied Research Project

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、我が国における産業心理職には、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対応能力が重視されている点にも特徴があるといえる。

### 3. 個人に対するアプローチと環境に対するアプローチを併用することの重要性

前節では、「事業場における心の健康づくりのための指針」に基づき、産業心理職の担当すべき業務内容には「職場環境等の評価と改善」、「教育研修」、「相談」の3点があることを指摘した。しかし、従来の我が国における産業心理職の大部分は、個人に対する「相談」にのみ焦点を当てた活動を行っており、「職場環境等の評価と改善」、「教育研修」といった職場環境の改善が期待できる活動の実践例は少なかったように思われる。特に、「相談」などの個人に対するアプローチと、「職場環境等の評価と改善」、「教育研修」などの環境に対するアプローチとを同時に実施し、従業員の心の健康の保持・増進を図った取り組み事例は少ないが、ここでは、著者らが行ってきた、両者を融合させた職場メンタルヘルス活動を一例として紹介する。

小杉は、職場ストレススケール改訂版 (Revised version of the Job Stress Scale; JSS-R)<sup>9)</sup> と呼ばれるストレス調査票を基軸として、結果のフィードバックや

個別面接などの個人に対するアプローチと、管理監督者に対する集団単位の結果の報告や、その結果に基づく職場環境の改善方策の検討などの環境に対するアプローチとを融合させた、総合的な職場メンタルヘルス活動を行っている。これは、管理監督者に対する活動内容の事前説明会から、JSS-R 調査実施、結果の個人フィードバック、個別面接、ストレス・カウンセリング、管理監督者に対する部署単位の結果の報告と職場環境改善のためのディスカッションまでをパッケージにしたプログラムである (図1; 活動内容の詳細については、文献<sup>9)-11)</sup> を参照)。

産業心理職は、図1に示した全ての過程に関与するが、大学院生などのまだ経験の浅い産業心理職は、適宜ベテランの産業心理職のスーパーヴァイズを受けながら、このプログラムに参加する。このような一連のプログラムを用いて、若手の産業心理職は、個人を変化させるアプローチだけではなく、職場環境改善のためのディスカッションや管理監督者に対する教育・研修などの、環境を変化させるアプローチをも現場で学習することができる。必ずしも十分な科学的根拠が示されているとは言い難いものの、従業員の健康を確保し、企業の活性化を図るためには、個人と環境の両方を調整して両者を適合させるアプローチが最も効果的であり、また、産業心理職を含む産業保健スタッフは、この両者の調整を実行できる資質を有することが必要であると考えられる。

個人と環境とを適合させる方法について、Levi<sup>12)</sup> は、一次予防、および、二次・三次予防の観点から、両者の関係を「クツ」(環境)と「足」(個人)の関係に例えて説明している。これを職場のストレス対策に

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なと思われる知識や能力<sup>7)</sup>

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

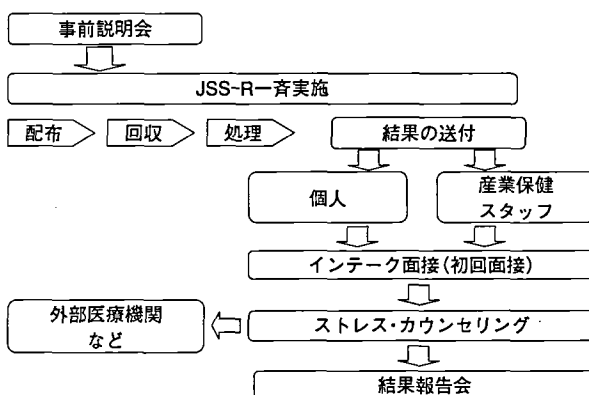


図1 JSS-Rを用いた職場メンタルヘルス活動の概略図

当てはめると、おおよそ以下のようなになるだろう。

#### 1) 一次予防

ストレスの除去を目的とした一次予防的対策として、以下の3つの方法が挙げられる。①どんな「足」にも合う「クツ」を用意する：科学的根拠に基づいて、大部分の人々にとってストレスを生じさせる環境を作らないようにする。②それぞれの「足」に合う「クツ」を用意する：個人の特徴を考慮して、従業員を適材適所に配置する。③道具を使って「クツ」を直し、「足」に合わせる：いま従業員が置かれている環境を改善して、個人にストレスを与えないようにする。

#### 2) 二次・三次予防

「足」にウオの目ができてしまったときには、どんな「クツ」を履いても「足」が痛くなる。このようなときには、ウオの目に絆創膏を貼って痛みを和らげたり、ウオの目自体を除去したりしなければならない。これを職場のストレス対策に当てはめて言えば、例えば従業員がうつ病などの疾患を発症してしまった場合には、障害を抱えつつ仕事を続けるために個別的支援をしたり、一時休職して臨床医による医学的治療を行ったりするような対策を取るということになるだろう。

また、Levi<sup>12)</sup>は、「深く荒れた水の中では、泳ぎ方を教えるしかない」という例を挙げ、環境の改善が期待できない場合には、個人のコーピングのレパトリーを増やすことが有効だと述べている。近年の我が国の企業の状況を見ると、仕事の負荷や労働時間を減らすことが必要だとは認識しつつも、企業として存続するためには、どうしてもそれらを減らすことができない場合も少なくないと思われる。このような職場環境に置かれている従業員には、ストレスがストレス反応に及ぼす影響を緩和させるために、心理学的ストレスモデル<sup>13)</sup>に基づき望ましいコーピングを指導したり、ストレス反応の上昇を緩和するソーシャルサポートなどを多く受けられるように支援したりするような方策が有効になると考えられる。

### 4. 心理社会的な職場環境の改善に向けて： 産業医に望むこと

日本産業衛生学会は、産業保健専門職の倫理指針を示している (<http://www.sanei.or.jp/ethics.html>)。この倫理指針には、産業保健専門職の役割、情報管理、地位など、産業保健活動を実践するにあたって重要な

点が示されている。産業心理職も、この倫理指針に則り、産業医、産業看護職などと協働して職場メンタルヘルス活動を行うことが必要であると考えられる。

しかし、産業心理職に求められる具体的な役割については、事業者や従業員、あるいは、産業医などの産業保健スタッフのニーズによって、かなり異なるようである。多くの事業所では、産業心理職には個人に対する種々のカウンセリング（悩み相談、精神障害の早期発見など）が期待されているように思われるが、最近では他職種と連携して、職場環境の改善、管理監督者教育など、心理社会的に良好な職場環境を形成することにも徐々に関わるようになってきた。この理由の一つには、近年の精神障害や脳・心臓疾患の労災認定において、過重な精神的負荷を伴うライフイベント（心理社会的ストレス）が注目されるようになったことが挙げられる。すなわち、心理社会的ストレスを多くの従業員に発生させている職場環境が明らかにされた場合には、産業保健部門には事業者の協力を得て、その有害な職場環境を除去するための対策を取ることが求められつつあるといえる。

産業医には、労働安全衛生法によって、そのような職場環境を労働者の健康と安全を脅かすものとして、事業者によってそれを除去すべきであると勧告する権利が保障されている。しかも、勧告したことを理由に事業者はその産業医を解任その他不利益な取り扱いをすべきでないことが労働安全衛生規則に規定されている<sup>14)</sup>。ただし、現実には、勧告したことに付随して発生する具体的な職場環境改善方策の実践などの労力のかかる業務を産業医一人で担当することは困難であると思われる。そのような場合には、職場環境のアセスメントや、教育・研修などが担当できる産業心理職を、実践家の一人として活用することも考慮いただければ幸いである。

産業医の職務は非常に多岐に渡っている。産業医活動推進委員会<sup>15)</sup>によれば、現在の産業医の職務は、「総括管理」、「健康管理」、「作業管理」、「作業環境管理」、「労働衛生教育」の5管理であるという。常勤でない産業医の場合には、個人に対する臨時的対応だけで手一杯という状況も多いだろう。しかし、「ストレス（ストレス反応）の予防には、その原因となる職場環境を改善し、職場環境に起因する種々の職場ストレスの発生を防止することが効果的である」という Interna-

tional Labour Organization (ILO)<sup>16)</sup>の報告もあり、個人レベルの対策だけでは労働者全体の健康を保持増進できる効果は小さい可能性が示唆される。産業心理職や、その他の産業保健スタッフにできることは限られるが、我々に可能な業務はできるだけ連携させていただき、産業保健活動を推進する代表者としての産業医は、責任と権限を持って個人と環境の適合を促進できる活動をコーディネートしていただければと思う。

しかしながら、我が国では、産業医を含めた産業保健スタッフに対して、職場環境の改善などの環境に対するアプローチに関する教育・研修が充実していないという問題もある。今後の産業医や産業心理職育成のための大学教育や卒業研修などには、欧米のOHP教育システムなどを参考に、環境改善のためのコンサルテーションや組織心理学、環境心理学に関する知識など、今まで取り上げられてこなかった内容を盛り込むことが必要となるかもしれない。

## 文 献

- 1) 下光輝一：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, In, “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”(主任研究者：下光輝一), Pp.61-78, 厚生労働省, 東京 (2004)
- 2) 杉溪一言, 中澤次郎, 松原達哉, 楡木満生：産業カウンセリング入門, 日本文化科学社, 東京 (1995)
- 3) 労働省：事業場における労働者の健康保持増進のための指針, 労働省, 東京 (1988)
- 4) 財団法人日本臨床心理士資格認定協会：臨床心理士になるために 第14版, 誠心書房, 東京 (2001)
- 5) 平 陽一：第1回産業心理臨床メンタルヘルス研修会, 研修会を開催して——企画趣旨とシンポジウムについて——, 日本臨床心理士会雑誌, 14, 8-10 (2005)
- 6) 労働省：事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について, 労働省, 東京 (2000)
- 7) 島津明人：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, 101-6 (2002)
- 8) 小杉正太郎, 田中健吾, 大塚泰正, 種市康太郎, 高田未里, 河西真知子, 佐藤澄子, 島津明人, 島津美由紀, 白井志之夫, 鈴木綾子, 山手裕子, 米原奈緒：職場ストレススケール改訂版作成の試み (I)：ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂, 産業ストレス研究, 11, 175-85(2004)
- 9) 小杉正太郎：ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際——心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動——, 産業ストレス研究, 7, 141-50(2000)
- 10) 小杉正太郎, 大塚泰正：カウンセリングを中心とした職場ストレス対策——職場ストレス調査からカウンセリングへの導入と心理ストレス・モデルによるカウンセリングの実際——, 産衛誌, 43, 55-62 (2001)
- 11) 大塚泰正, 小杉正太郎：調査法による「生産性が低下したメンタルヘルス不全社員」の発見と対応, 産業ストレス研究, 11, 233-8 (2004)
- 12) Levi, L.: Foreword. In. “Handbook of Occupational Health Psychology” (Eds. J. C. Quick and L. E. Tetrick), Pp. ix-xiii, American Psychological Association, Washington (2002)
- 13) Lazarus, R. S. and Folkman, S.: Stress, Appraisal, and Coping, Springer, New York (1984)
- 14) 廣 尚典：産業医にも「やぶ医者」はいる, 産業精神保健, 11, 270-1 (2003)
- 15) 産業医活動推進委員会：産業医の職務——産業医活動のためのガイドライン——, 財団法人産業医学振興財団, 東京 (2005)
- 16) ILO: Preventing stress at work. ILO Conditions of Work Digest, 11 (1992)

(受付 2005年12月5日, 受理 2006年1月24日)