

JISWA最先端勉強会 (3) レポート

産業心理職と産業ソーシャルワーク

概要

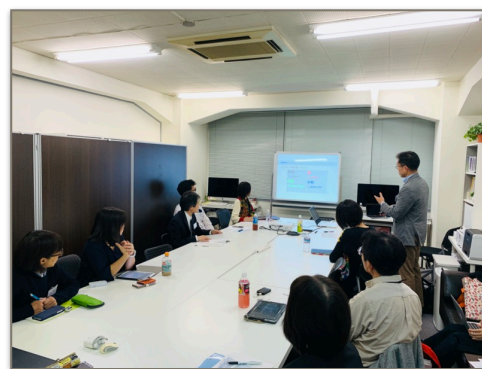
日時 2019年10月17日 18:30～

場所 産業ソーシャルワーカー協会

内容 産業心理職と産業ソーシャルワーク



項目 概要
講師紹介
産業心理士の概要
Q&A
最後に
次回お知らせ



2.講師紹介

馬場洋介

帝京平成大学大学院臨床心理学研究科教授
臨床心理士

プロフィール

新卒でリクルートに入社後、人事部採用担当、情報通信事業、就職情報誌の営業担当となる。

さらにマネジャー、Uターン・Iターンピーピング編集長、「HotPepper」事業立上げマネジャーを経たのち、人事部、リクルート健康保険組合において、リクルートグループのメンタルヘルス担当を経験。

その後、再就職支援会社の株式会社リクルートキャリアコンサルティングのキャリアカウンセラーとして中高年失業者や精神障害者の就労支援を担当し、また平成医会平成かぐらクリニックのリワーク統括責任者としてメンタル面とキャリア面を統合した復職支援を担う。

現在では、臨床心理学の専門職大学院において、産業心理職の育成に携わっている。

JISWAスキルアップ勉強会 2019

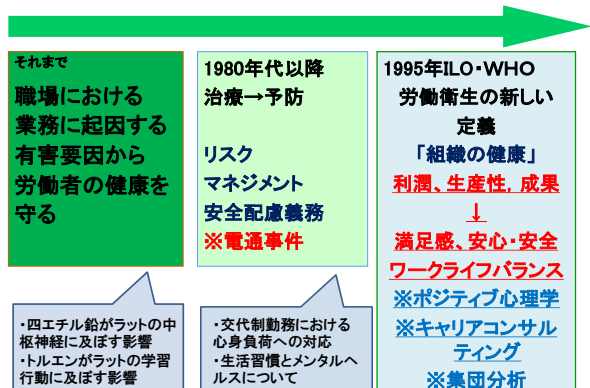
第3回「産業心理職と産業ソーシャルワーク」

2019.10.17

帝京平成大学大学院 臨床心理学研究科
馬場洋介

3,産業心理士の概要

産業メンタルヘルスの歴史①



産業メンタルヘルスの歴史③ 働き方改革関連法案 成立まで

- 2006年 労働者の心の健康の保持増進のための指針 自殺対策基本法
- 2009年 精神障害の労災請求件数が大幅増加 (前年より200件以上増加)
- 2010年 自殺・うつ病等対策プロジェクトチームを設置
- 2011年 労働安全衛生法の一部改正案が国会提出
- 2014年 労働安全衛生法の一部改正案(ストレスチェック)が可決
- 2015年12月～ ストレスチェック制度施行
※2015年12月電通新入社員高橋まつりさん過労自殺。
2016年9月 過労自殺として労災認定。
※2018年6月29日 働き方関連法案 成立

産業メンタルヘルスの歴史② 働き方改革関連法案成立まで

- 1947年 労働基準法
- 1972年 労働安全衛生法
- 1988年 労働安全衛生法(THP指針)
- 1991年 電通事件 ※企業の安全配慮義務が問われる。
- 1998年 バブル崩壊の余波で、自殺者数が大幅増加 (3万人超)
- 1999年 精神障害の労災認定の判断指針公布
- 2000年 事業場における労働者の心の健康づくりの指針(メンタルヘルズ指針)公布
- 2001年 脳・心臓疾患(過労死)の労災認定の判断指針公布
- 2002年 精神障害および脳・心臓疾患の労災請求件数の増加

産業心理臨床とは？(2)

「産業心理臨床」とは、
働く人すべての人を対象として、
「働くことは生きること」を背景として営まれていることを意識しつつ、
人が働くことに伴う様々な思いを整理し、
自分自身の働く意味を見出す支援をすることにより、
人が働くことを支えていこうとするものである。

参照:「産業心理臨床実践 個人(人)と職場・組織を支援する」(ナカニシヤ出版)

- ・本来労働基準法などは、職場における有害物質などから社員を守るために作られたものであったが、電通事件などによりその範囲がメンタルヘルスにも拡大し、現在では組織そのものの健康も問われるものとなった。
- ・2014年の改正により、事業者はストレスチェックが義務付けられるようになり、社員の精神面での健康はより重要視されるようになってきている。

労働安全衛生法(1972年)

- 職場における労働者の安全と健康を確保すること、快適な職場環境の形成を促進すること
- ▶厚生労働大臣は「労働災害防止計画」を策定する。
- ▶事業者は、
 - ①安全衛生管理体制の確立、
 - ②労働者を危機や健康障害から守るための措置を講ずること、
 - ③機械ならびに危険物、有害物の規制に従うこと、
 - ④労働者の健康の保持増進を行うこと、
 を義務付けられている。
- ▶2014年改正により、ストレスチェックを事業者に義務付け、「医師、(保健師)、一定の研修を修了した看護師、精神保健福祉士」が行い、ストレスの高い者には申出による医師の面談を行う。
※2018年7月より、「(歯科医師)および一定の研修を修了した(公認心理師)」も実施者に追加された。

労働安全衛生法 (1972年)

- 事業者は、以下の項目を実施する
- ・労働災害防止計画
 - ・安全衛生管理体制
 - ・労働者の危険又は健康管理を防止するための措置
 - ・機械等並に危険物および有害物に関する規制
 - ・労働者の就業にあたっての措置
 - ・健康の保持増進のための措置
 - ・快適な職場環境の形成のための措置
 - ・安全衛生改善計画等

メンタル面とキャリア面を統合した支援

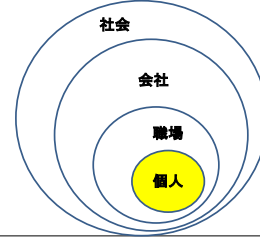
産業・労働分野における心理支援では、大きく2つの視点から考えることができる。

1. 働くことを通じて形成される個人のキャリアの視点
2. 組織内における個人のメンタルヘルスの視点

他の分野では、個人のメンタルヘルス不調の面での支援に重点が置かれるが、**働く人を支援するにあたっては、個人のキャリア発達とメンタルヘルス支援の両方の視点で支援することが必要になってくる。**

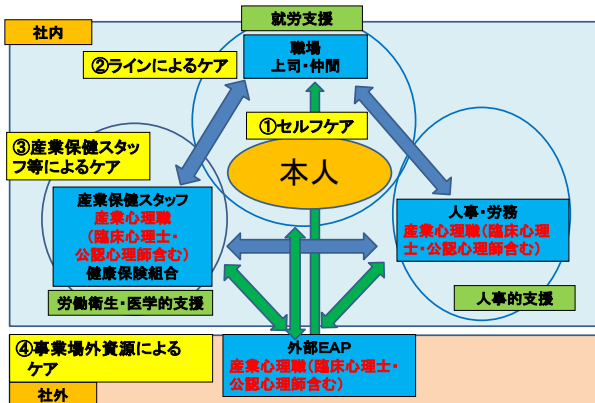
社会経済情勢、企業、職場の影響を視野に入れた支援

産業心理臨床では、産業・労働分野で生じる様々な心理的問題について、他の領域と比較して、**社会経済情勢等の個人を取り巻く状況の変化等の影響に、より留意する必要がある。**



- ・産業心理職の活躍が期待されているところは増えており、例えば再就職のための部署、ハローワーク、地域障害者職業センター、自衛隊、警察、消防などがある。現在自衛隊には250名ほどいるという。
- ・しかし産業に関わっている心理士は全体の3.9パーセントしかいない。ほとんどの心理士は医療系を志望しており、原因としては組織が苦手、個人に対するケアをしたい人が多い、という彼ら自身への課題がある。

労働者の心の健康の保持増進のための指針(2006年)



労働者の心の健康の保持増進のための指針(2006年)

	一次予防 (予防と健康増進)	二次予防 (早期発見・治療)	三次予防 (職場復帰支援)
①セルフケア	・メンタルヘルス研修参加 ・ストレスチェック ・テストの受検	・高ストレス者面談 ・精神科等医療機関受診	・生活リズムの立案・実行 ・ストレスマネジメント ・職場復帰プログラム参加 ・運動トレーニングの実施
②ラインによるケア	・職場環境改善 ・ストレスチェック ・テストの促進 ・管理職対象メンタルヘルス研修参加	・管理職による個別面談 ・職場環境改善	・就業開始後、復帰支援 ・試し勤務・慣らし勤務 ・職場環境改善
③産業保健スタッフ等によるケア (産業心理職)	・健康診断 ・メンタルヘルス研修の企画・実施 ・ストレスチェック	・高ストレス者 ・産業医面談	・休職中の産業医面談 ・職場復帰判定会議
④事業場外資源によるケア (産業心理職)	・ストレスチェック ・組織診断 ・セルフケア教育	・対面カウンセリング ・カウンセリング ・メール ・カウンセリング	・職場復帰プログラム ・復帰後カウンセリング

労働者の心の健康の保持増進のための指針(2006年)

- (1)セルフケア
気づき、対処する(相談する)ことができるようになるために、事業者は、
- ①セルフケアに関する教育研修・情報提供を行う、
 - ②相談体制を整備し、産業保健スタッフ等に相談しやすくする
 - ③ストレスチェックや、セルフチェックを実施する
 - ④管理監督者もセルフケアを行う
- (2)ラインによるケア
①職場環境等の把握と改善
②労働者からの相談対応を行うために、事業者は管理監督者に対し、ラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行う。

労働者の心の健康の保持増進のための指針(2006年)

- (3)産業保健スタッフ等によるケア
こころの健康づくり計画の実施の中心的な役割を果たすため、事業者は、
- ①職務に応じた専門的事項を含む、教育研修・情報提供の機会を与える、
 - ②実施すべき事項を委嘱・指示する、
 - ③労働者からの相談を受ける制度や体制を整える、
 - ④事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任する。(人事権を有する者を除く)
- (4)事業場外資源によるケア
サービスが適切に実施できる体制や情報管理体制が整っているか事前に確認し、活用にあたってはも依存することなく、事業者が主体的に推進する。
事業場外資源とのネットワークを日頃から作り、産業保健スタッフが窓口となって連携する。

産業心理職の活躍が期待される職種・活動

1. 企業内相談室
2. 外部EAP
3. ライフ・キャリア支援
 - ・再就職支援会社
 - ・就労移行支援事業所
 - ・ハローワーク(障害者支援)
4. 地域障害者職業センター(各都道府県)
5. 自衛隊・警察・消防

産業心理職の役割

- ①アセスメント、見立て、方針
- ②介入(相談、ケア)
- ③教育的・予防的活動
(アサーション、コーチング、ストレスマネジメント等)
- ④専門的コンサルテーション
 - ・人事・上司へのケースマネジメント
 - ・産業医、産業看護職などの産業保健スタッフとの連携、支援
- ⑤体制づくり
 - ・本人・上司、人事労務、産業保健の三位一体支援体制の構築
 - ・関係部門との連携
- ⑥各種研修プログラムなどの開発
- ⑦キャリア開発支援、人材開発支援

参考:産業精神保健マニュアルⅢ-7 産業心理職

産業領域のカウンセラーに求められること

- (1)各種精神疾患についての知識や、ケースについての経験
- (2)医師と緊密な連携がとれる。
- (3)社員やその家族に信頼され、気軽な相談相手になっている。
- (4)各職場の習慣や固有性をよく理解し、キーパーソンと信頼関係がつけられる。
- (5)社会や経済の動向を視野に入れて、職場状況を把握する。
- (6)所属する企業の経営方針や人事施策について、最新の情報を入手する。
- (7)心理職自身の機能と役割について自己点検を常に行う。

※産業メンタルヘルスでは、個人のアセスメントと組織のアセスメント両方大事。

参考:引用:心理臨床大辞典

臨床心理士の専門業務(産業分野)

- 臨床心理査定(アセスメント)
Bio/Psycho/Social のアセスメント
心理アセスメント
- 臨床心理面接
(比較的)短期、適応支援、キャリア支援、復職支援等
- 臨床心理地域援助(ケースワーク)
上司、人事担当者、産業保健スタッフ、医療機関等との連携
- 調査・研究・発表
論文・学会等への発表だけでなく、契約先、上司、人事労務、経営者等への説明

- ・産業領域のカウンセラーについて、(4)~(7)あたりは新しく開発しなくてはいけない領域である。特に(5)、(6)はあまりうまくいっていない、心理士にとって苦手な領域といえる。
- ・個人でいうメンタル面の改善が心理士、会社への提言や環境づくりがソーシャルワーカーの役目。
- ・カウンセリングは対話だけではなく、メールなどの形が求められ、移行するようになってきている。

産業メンタルヘルスにおいて心の専門家が期待される役割<求められる役割>

【個人支援】キャリア面とメンタル面を統合した支援
⇒働く個人のキャリア発達とメンタルヘルスの両面を支援できる存在

【職場の支援】良好なメンタルヘルスの職場環境づくり
⇒働く個人の心理的援助を踏まえながら、職場改善策を提案、実践していく存在

【会社の支援】経営に向けて、心理学視点からのコンサルテーション
⇒組織の健康度を高めるための提言を行う存在

【社会への提言】「働き方」についての発言、発信
⇒国、企業で進めている「働き方改革」について、心の専門家として産業メンタルヘルスの現場から発信する存在

参照:「産業心理臨床実践 個人と職場・組織を支援する」(ナカニシヤ出版)

<産業・労働領域で働く、心の専門家が足りない>

産業メンタルヘルスの全体像を学んできたが、支援する側の人が足りない状況である。

平成28年(2016)年4月(一般社団法人日本臨床心理士会)第7回「臨床心理士の動向調査」報告書によると、

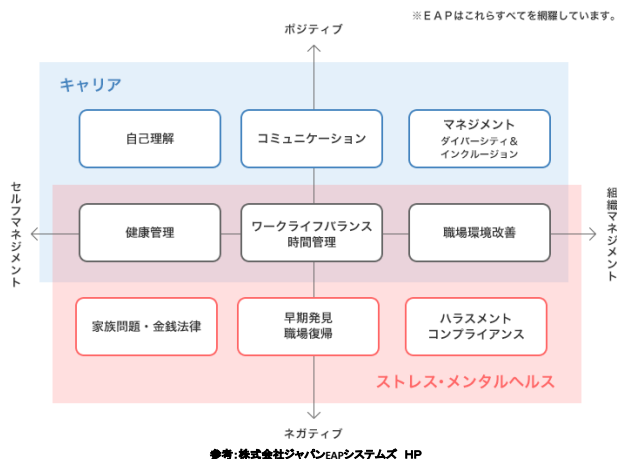
本調査時の会員数は19,533名だが、
その中で、産業・労働領域に携わっている臨床心理士: 3.9%

※産業・労働分野は、これまで見てきたように、課題が多いにも拘わらず、明らかに心の専門家が足りない状況である。
※日本産業心理職協会の設立(2018年9月29日)

- ・厚生労働省が、精神疾患から職場復帰した人の追跡調査を行ったところ、半数が再休職していた。再就職は大きな課題の一つである。内面のカウンセリングとキャリアカウンセリングが重要。
- ・心理職はやはり内面の解決に目が向きがちなので、そこは産業ソーシャルワーカーと連携していくべき。
- ・EAPにも色々な種類があるが、現在の日本ではメンタルヘルスの解決という使われ方がメインである。
- ・病院は今まで企業と連携していなかった。なので二つの橋渡し役、連携できる専門職が必要になってくる。

EAPの支援領域

EAPの種類



- 1. 医療系EAP**
医療的支援を中心とする
 - ・医療法人社団 弘富会 MPSセンター ※企業との接点は心理職がメイン
リワークはPSWが実施
 - ・医療法人社団 平成医会 ※企業との接点は産業カウンセラーがメイン
- 2. 心理系EAP**
カウンセリングや上司へのコンサルテーション等の適応支援を中心とする
 - ・ピースマインド・イーブ ※ピースマインドとイーブが合併
 - ・アドバンテッジリスクマネジメント ※ストレスチェックシェア№1 保険もセット
 - ・ティーベック ※電話相談事業のパイオニア
 - ・心理支援ネットワーク心PLUS ※組織形態は、「一般社団法人」
- 3. コンサル系EAP**
組織コンサルテーションといった発達支援を中心とする
 - ・ヒューマネージ※EAPはHCM(ヒューマン・キャピタル・マネジメント)事業の1つ

4,Q&A

- Q,** 心理士の行うキャリアカウンセリングというのは、会社の上司などが部下のキャリアを考えるのはまた違う立場でキャリアプランを考えるということか？
- A,** 上司に対してライフキャリア的にどのように部下と接するかコンサルテーションすることもあるし、個人、メンバー自身がキャリアについて悩んでいるときに、上司相手だと埒が明かないこともあるので、外部のカウンセラーに頼む、ということもある。
- Q,** 産業心理職に関して学ぶのはその道に進むと決めてから？それとも大学などで、すでに教わっているものなのか？
- A,** 現在大学で産業心理職について専門で学ぶことはできない。ようやく公認心理師ができたばかりで、大学はむしろ療法そのものを学ぶ場として機能している。産業心理士協会などで学べる場を用意しているところ。
- Q,** 産業ソーシャルワーカー、産業心理士、産業保健師のそれぞれの違いは何か
- A,** ソーシャルワーカーの方が問題解決の力が強く、産業心理職はメンタル面が強い。産業保健師は産業心理士とかなり近く、やっていること学んでいることも多く一致しているが、学んでいることの違いなどはある。例えば産業医のサポートは心理士よりも保健師。
- Q,** 毎回ストレスチェックをすると出てくる課題があるが、それを突き詰めると犯人探しになってしまう。課題解決の次の手を打つにはどうしたらいいか。
- A,** 産業心理士や保健師が入って行って、うまくグループディスカッションして、犯人探しにならないようにする。問題探しをするのではなく、どんな職場で仕事をしたいか、どうだったら良い環境かを考えることで何をすればいいのかという方面に意識を持っていく。
- Q,** 旧態依然の会社はまだ多いが、組織は対等になっていかなくはならない。経営者にそれをどう理解させたらいいか。

- A, それはもう本人が気づくしかないと言えるが、実際問題そういう組織からは人材がどんどん離れていくし、トップダウンで伝わっていたものが今は伝わらなくなってきている。現に、自分でそれに気づいた社長が変わった事例もある。
- Q, 本来のEAPはポジティブな面のメンタルヘルスや、様々なことを解決してくれる組織であるはずなのに、なぜ日本ではそれが根付かなかったのか
- A, そもそもメンタルヘルス対策として位置付けられて輸入されてしまったから。メンタルヘルスという言葉が、本来はポジティブな意味も持つのに日本ではそう取られなくなってしまったのも、同じ理由。すでに入ってきてしまったものを変えていくのは難しいため、産業ソーシャルワークのように、新しく概念を作る方が早いだろう。

5,最後に

馬場先生よりご挨拶

皆様へ、本日は貴重な機会をありがとうございました。

このたび、産業心理職の役割、能力、課題などをまとめる機会をいただき、私自身がとても勉強になりましたし、産業ソーシャルワーカー、産業保健師、産業心理職は、同じ方向性に向かっていることを再認識しました。

また、3つの職種に共通して言えることは、支援する対象のニーズに比べて、圧倒的に担い手が足りないことです。この課題を解決するためには、職種を超えて、この領域に入って来る人を増やし、この領域を学ぶ場、学ぶ仕組みが必要だと思いました。

どのようにすればよいか、具体策はすぐには出てきませんが、横断的な勉強会、ディスカッションなどを重ねていくなかで、具体策が出てくるのだと思います。

引き続き、考えていきましょう。

本日はありがとうございました！

6,次回お知らせ

産業ソーシャルワーカー協会 最先端セミナー2019

第5回「南米のソーシャルワークとスクールソーシャルワークの現状」

- ・ 講師：村上義孝（株式会社つくばエデュース代表取締役、社会福祉士・介護支援専門員・スクールソーシャルワーカー）
- ・ 日時：2019年11月27日（水）19時～20時半
- ・ 場所：産業ソーシャルワーカー協会事務所（台東区花川戸1-3-6-203 地下鉄銀座線浅草駅徒歩2分）
- ・ 定員：15名(定員に限りがありますので、お早めにお申し込みください)
- ・ 参加費：会員:無料、非会員:1,000円（当日入会は参加費無料）
- ・ 申込方法：ホームページの「セミナー申込みフォーム」に必要事項を記入してください。
- ・ 参加可否：参加可否については申込後、こちらから連絡いたします。

現在参加受付中です。奮ってご応募ください。