

原 著

職域メンタルヘルスに関するカウンセラーの意識調査

椎原 康史¹⁾, 松岡 治子¹⁾, 竹内 一夫²⁾
 小笠原映子³⁾, 安藤 満代⁴⁾, 鈴木 庄亮⁵⁾

¹⁾群馬大学医学部保健学科, ²⁾埼玉大学教育学部学校保健講座, ³⁾群馬県総務事務センター,
⁴⁾聖マリア学院大学看護学部, ⁵⁾群馬産業保健推進センター

(平成18年10月11日受付)

要旨: さまざまな立場の「カウンセラー」, 285名を対象に, 職域メンタルヘルスに対する関心を調査した。質問紙は群馬県内のカウンセリング団体に依頼し, 配布・回収した。

質問紙の回収率は40.7% (116/285名)であった。所属別では産業カウンセリング協会が52.2% (60/115名), 臨床心理士会が33.0% (33/100名), その他の団体が32.9% (23/70名)であった。

職域メンタルヘルスに, 多くは「強い関心」(87.1%), 「参加意欲」(82.8%)を示した。しかし「参加する時間的余裕がある」は48.3%, 「情報が十分に得られる」は11.2%に留まった。

研修・講演では, 「受講経験」は61.2%だが, 「担当経験」は31.0%であった。カウンセラーとしての業務経験では, 「相談への対応」は46.6%, 「職業適性などのキャリア・カウンセリング」は40.5%, 「受診説得」は37.9%であったが, 「社内のメンタルヘルス・ケアシステムの構築への関与」は18.1%であった。なお, 各質問項目で, 所属別にみると, 産業カウンセラーが積極的, 臨床心理士では消極的なことが特徴的であった。職域メンタルヘルス・ケアに関係する各職種のコミュニケーションの促進をめざすネットワークの構築については, 63.8%が積極的な関心を示した。

職域メンタルヘルスに積極的な関心をもつカウンセラーに関して本調査により確認された以上の情報を元に, 職域メンタルヘルスへ対応するカウンセラーのリストが作成され, 『群馬職域メンタルヘルス交流会』という名称のネットワークが設立された。

(日職災医誌, 55: 61—68, 2007)

—キーワード—

メンタルヘルスケア, 職域, カウンセリング, ネットワーク

1. はじめに

産業保健においては, 勤労者へのメンタルヘルス・ケアにおける相談・カウンセリングの重要性が指摘される機会が増えている。勤労者がメンタルヘルスの相談をする際, 自分の勤務している事業所内よりも, 外部のメンタルヘルス専門家への相談を求め, また産業医, 精神科医, 看護師などの医療職よりも, カウンセラーへの相談

が望まれる傾向にあり, 職域メンタルヘルス・ケアにおけるカウンセラーに対する需要は潜在的には大きいと予測される。しかし, 事業所内産業保健スタッフを対象とした調査では, メンタルヘルス専門医療機関に比較し, カウンセラー, カウンセリング機関の所在, サービス・活動内容についての情報は乏しく, メンタルヘルス相談にカウンセラーが利用されることは多くない¹⁾。

職域において, カウンセラーは個人を対象としたカウンセリングや心理アセスメントだけでなく, 従業員へのメンタルヘルス講演などの教育的・啓発的な活動へとその役割を拡大してゆこうとしている²⁾³⁾。しかし, カウン

セラールの役割は産業保健スタッフに十分に理解されておらず、カウンセラーが講演・教育を依頼される機会は限られている。事業場外に存在するカウンセラーが、現場で職域メンタルヘルスに従事している産業医、産業看護職と交流し、職域のカウンセリングへの需要を知る機会は少なく、カウンセリング技法などが異なる団体、研究会、学会に属するカウンセラーが相互に交流する機会も乏しい。

このような状況を改善するためには、職域メンタルヘルスに関心のあるカウンセラーの所在を確認し、職域でのカウンセリングについての情報を交換するネットワークを構築することが必要と思われる。群馬産業保健推進センターでは、職域メンタルヘルスに関係する各職種が交流するネットワークを早急に構築することが業務計画として予定されていた⁴⁾。

本調査では、群馬県内の職域メンタルヘルスに関連のある各種カウンセリング団体・機関に所属するカウンセラーを対象に、職域メンタルヘルスへの関心・参加意欲、職域におけるメンタルヘルス・研修の受講・講師の経験、ネットワークへの参加意思などについて質問した。

本調査により、職域メンタルヘルスに積極的な関心をもつカウンセラーの所在を確認して、カウンセラー相互および職域メンタルヘルス関連各職種との連携を促進するためのネットワーク形成のための基礎的な資料を得た。その後のネットワークの進展についても紹介する。

II. 方 法

1. 対象と調査方法

群馬県内の臨床心理士会、産業カウンセリング協会など職域メンタルヘルスに関連のある各種カウンセリング団体・機関に所属するカウンセラー 285 名を対象とした。カウンセラー団体に調査趣旨を説明した上でカウンセラー個人に質問紙を郵送し、回収した。調査期間は 2004 年 7 月～8 月上旬であった。

2. 質問紙の構成

職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングの意識について、以下の内容を含む自記式の質問紙を作成した。

- 1) 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリング業務への関心や参加意欲
- 2) 職域メンタルヘルス研修・講演の受講、あるいは担当経験、および、受講あるいは担当した研修・講演の内容
- 3) 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングについての意見
- 4) 今後の『職域メンタルヘルス・ネットワーク』への参加意思、および『職域メンタルヘルス対応カウンセリング機関リスト』への掲載希望 など

表 1 回答者の属性

		n = 116	
		n	%
性別	女性	81	69.8
	男性	35	30.2
年齢	29 歳以下	6	5.2
	30～34 歳	9	7.8
	35～39 歳	12	10.3
	40～44 歳	21	18.1
	45～49 歳	19	16.4
	50～54 歳	23	19.8
	55～59 歳	19	16.4
	60 歳以上 無回答	6 1	5.2 0.9
所属	産業カウンセリング協会	60	51.7
	臨床心理士会	33	28.4
	その他	23	19.8

III. 結 果

質問紙は対象者 285 名に配布し、116 名から有効回答を得た。回収率は 40.7% で、所属別の回収率は、産業カウンセリング協会 60/115 名 (52.2%)、臨床心理士会 33/100 名 (33.0%)、その他の団体 23/70 名 (32.9%) であった。

1. 回答者の属性 (表 1)

1) 性別

女性は 81 名 (69.8%)、男性は 35 名 (30.2%) であった。

2) 年齢

平均年齢は 46.2 ± 9.6 歳 (22～67 歳)、5 歳ごとの年齢階層別の度数分布では、50～54 歳がもっとも多く (19.8%)、次いで 40～44 歳 (18.1%) であり、40～50 歳代が中心であった。

3) 所属団体

産業カウンセリング協会が 60 名 (51.7%) でもっとも多く、次いで臨床心理士会 33 名 (28.4%)、その他 23 名 (19.8%) であった。

このように、回答を寄せたカウンセラーの約 7 割が女性であり、年齢も 40～50 歳代が 7 割を占めていた。若い男性のカウンセラーの関心の低さが将来的には気になる点であった。また、回答者の過半数が産業保健に従事する看護師、保健師、衛生管理者が主体の産業カウンセラーで、心理カウンセラーは、臨床心理士会主体で 3 割程度となっており、二群の性質の異なるカウンセラーから構成されていた。

2. 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリング業務への関心 (表 2)

「強い関心がありますか」の質問に対し、「はい」と回答したものは 101 名 (87.1%) であり、多くのカウンセラーが職域メンタルヘルスに強い関心を寄せていた。しかし、所属別にみると、産業カウンセリング協会では 59/

表2 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリング業務への関心

n = 116

	はい		いいえ		無回答	
	n	%	n	%	n	%
カウンセリング業務に強い関心がありますか	101	87.1	15	12.9	0	0.0
[所属別] 臨床心理士会 33名	22	66.7	11	33.3		
産業カウンセリング協会 60名	59	98.3	1	1.7		
その他 23名	20	87.0	3	13.0		
派遣などの情報は十分に得られますか	13	11.2	102	87.9	1	0.9
[所属別] 臨床心理士会 33名	2	6.1	31	93.9		
産業カウンセリング協会 60名	10	16.7	50	83.3		
その他 23名	1	4.3	21	91.3	1	4.3
参加する時間的余裕がありますか	56	48.3	54	46.6	6	5.2
[所属別] 臨床心理士会 33名	9	27.3	23	69.7		
産業カウンセリング協会 60名	34	56.7	21	35.0		
その他 23名	13	56.5	10	43.5		
機会があれば積極的に関与したいですか	96	82.8	20	17.2	0	0.0
[所属別] 臨床心理士会 33名	19	57.6	14	42.4		
産業カウンセリング協会 60名	58	96.7	2	3.3		
その他 23名	19	82.6	4	17.4		

表3 希望するカウンセリング業務（積極的関与を望む者96名）について

n = 96

	n	%
社員からのメンタルヘルス相談への対応	68	70.8
カウンセリングマインド・傾聴訓練についての研修・講演	58	60.4
メンタルヘルス全般についての研修・講演	57	59.4
ストレスマネジメント、セルフケアについての研修・講演	54	56.3
事例への継続的カウンセリング	50	52.1
産業カウンセリング実務についての研修・講演	35	36.5
上司からの相談、人事・総務部門との調整など（マネージャーコンサルテーション）	33	34.4
復職援助、リハビリ出勤の調整	30	31.3
社内のメンタルヘルスケア・システム構築と整備	30	31.3
職業の選択・適性などについての相談・助言（キャリア・カウンセリング）	28	29.2
主治医との連絡、調整	25	26.0
メンタルヘルス専門医療機関への受診説得	22	22.9
その他	5	5.2

60名（98.3%）であったのに対し、臨床心理士会では22/33名（66.7%）に留まった。

「派遣依頼などの情報は十分に得られますか」では、「はい」と回答したものは全体で13名（11.2%）のみであり、この領域の情報の乏しさが明らかとなった。

「参加する時間的余裕がありますか」については、「はい」が56名（48.3%）であった。所属別にみると、産業カウンセリング協会では56.7%であったが、臨床心理士会では27.3%と少なかった。

「機会があれば積極的に関与したいですか」は、「はい」が96名（82.8%）であった。所属別では、産業カウンセリング協会が96.7%であったのに対し、臨床心理士会では57.6%であった。

以上のように、職域メンタルヘルスへの関心および参加意欲に関しては、全体的には高い関心が示されたが、所属別の内訳では産業カウンセリング協会と臨床心理士

会においてかなりの解離が認められた。

3. 希望するカウンセリング業務（表3）

「希望する業務内容」について重複回答で尋ねたところ、「社員からのメンタルヘルス相談への対応」、「メンタルヘルス全般」、「ストレス・マネジメント」など、メンタルヘルス全般に関する業務への希望は50~70%と高かった。しかし、「復職援助・リハビリ出勤の調整」、「キャリア・カウンセリング」、「マネージャーコンサルテーション」、「主治医との連絡調整」など、職域のメンタルヘルス特有の業務については、30~20%と希望が少なく、消極的な姿勢が目立った。

4. 職域メンタルヘルス研修・講演の経験（表4、5）

1) 受講経験

「研修・講演を受講した経験」について、「あり」と回答したものは71名（61.2%）であった。受講経験のある71名について所属別にみると、産業カウンセリング協会

表4 職域メンタルヘルス研修・講演の経験

n = 116

	全体 n = 116		臨床心理士会 n = 33		産業カウンセリング協会 n = 60		その他 n = 23	
	n	%	n	%	n	%	n	%
研修・講演の受講経験								
あり	71	61.2	8	24.2	49	81.7	14	60.9
なし	37	31.9	24	72.7	7	11.7	6	26.1
無回答	8	6.9	1	3.0	4	6.7	3	13.0
研修・講演の担当経験								
あり	36	31.0	9	27.3	18	30.0	9	39.1
なし	75	64.7	23	69.7	40	66.7	12	52.2
無回答	5	4.3	1	3.0	2	3.3	2	8.7

表5 職域メンタルヘルス研修・講演の内容

	受講経験 n = 71		担当経験 n = 36	
	n	%	n	%
カウンセリングマインド・傾聴訓練	63	88.7	33	91.7
メンタルヘルス全般	63	88.7	18	50.0
ストレスマネジメント, セルフケア	44	62.0	20	55.6
産業カウンセリング実務	40	56.3	9	25.0
その他	14	19.7	10	27.8

表6 職域メンタルヘルス関連のカウンセリング業務の経験

n = 116

	あり		なし		無回答	
	n	%	n	%	n	%
企業内で社員からのメンタルヘルス相談に対応	54	46.6	60	51.7	2	1.7
職業の選択・適性などについての相談・助言	47	40.5	65	56.0	4	3.4
メンタルヘルス専門機関への受診を説得	44	37.9	68	58.6	4	3.4
上司からの相談, 人事・総務部門との調整	40	34.5	72	62.1	4	3.4
メンタルヘルス専門医(担当医)との連絡・調整	34	29.3	78	67.2	4	3.4
企業内で事例への継続的カウンセリング	32	27.6	82	70.7	2	1.7
復職援助, リハビリ出勤の調整	32	27.6	81	69.8	3	2.6
企業内で電話やメールによるカウンセリング	32	27.6	80	69.0	4	3.4
配属転換の調整	29	25.0	82	70.7	5	4.3
社内のメンタルヘルスケア・システム構築と整備	21	18.1	91	78.4	4	3.4

では49/60名(81.7%)であったが、臨床心理士会では8/33名(24.2%)と少なかった。この結果は、産業カウンセリング協会所属のカウンセラーが資格を取得するための研修で、何らかの受講経験があるのに対して、臨床心理士会ではそのような機会がほとんどないことを反映するものと思われる。

受講経験者に研修・講演の内容を重複回答で尋ねたところ、「メンタルヘルス全般について」(88.7%)、「カウンセリングマインド・傾聴訓練について」(88.7%)、「ストレス・マネジメント」(62.0%)、「産業カウンセリング実務について」とほぼ偏りなく、受講していた。

2) 担当経験

一方、職域メンタルヘルス研修・講演を担当した経験のある者は、36名(31.0%)と少なかった。しかし、その内訳を所属別にみると、産業カウンセリング協会では18

名(30.0%)、臨床心理士会でも9名(27.3%)と差は見られなかった。

担当した研修や講演の内容を重複回答で尋ねたところ、「カウンセリングマインド・傾聴訓練」(91.7%)が圧倒的に多く、「ストレスマネジメント・セルフケア」(55.6%)、「メンタルヘルス全般について」(50.0%)と続いたが、「産業カウンセリング実務」については25.0%と低くなっていた。

このように研修・講演の担当については、所属によらず一定の経験があると思われるが、その内容は一般的なメンタルヘルス研修が主であった。前項で示したように「産業カウンセリング実務」についての研修などの受講経験はある程度あるが、講演依頼があまり寄せられていないと思われる。

5. 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリング業務

表7 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングについての意見（自由記載）

<p>1. 職域メンタルヘルス全般とカウンセリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中高年の自殺者の急増で、カウンセリングの必要性が高まっている。 ・公務員においてもカウンセリングの考え方は必要である。 ・職域メンタルヘルスは勤労者個人のみならず、家庭、社会全体にも関連していることなので、その対応は非常に重要である。 ・リストラや企業の速い変化についていけない人間は、ストレスを悪化させ、アルコール依存や自殺などの問題が増えており、メンタルヘルスへのニーズは増えている。 ・職域メンタルヘルスのカウンセリングへの要請は、時代によって変化していくものと思うが、最近特に不景気で福利厚生面がカットされてきており、その影響を受けている。 ・カウンセリングは人間関係の構築の意味では必要だと思うが、部下の話を受け止められる上司はとても少ないのが現状である。しかし、たとえ部下の話を受け止められないような上司のもとであっても、自分を強く持ち、職場での人生を意義あるものにできるように支援していくことは大切だと思う。 <p>2. 相談・カウンセリング専門機関のリスト</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本来の業務の片手間にやっているのが現状で、紹介できる専門機関があればありがたい。 ・職域メンタルヘルス関連機関のリストができることを期待している。 ・核家族化し、地域での連携が希薄化しており、どこに、どのように相談すべきかがわからない人が多い現状であるから、この種のネットワークは役立つと思う。また相談を受ける側にとっても、大きな支援となると思う。 <p>3. 他職種・カウンセラー相互の連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門病院での医療場面、自営のオフィスで職場の不応答者へのカウンセリングを医師と連携しながら行っている。 ・利用者にとっては、職場内での相談よりも、職場外での相談の方が受けやすいようである。 ・地域、家庭との連携が急務。 ・産業保健推進センターのような機関がパイプ役になってほしい。 ・クライアントを紹介（リファー）したい時、信頼できるカウンセラーの所在についての情報が少ないので、カウンセラー相互のネットワークがあると助かる。 ・主治医とコンタクトを取ろうと思っても、時間的な制約がある。良いコミュニケーションの方法はないか？ <p>4. カウンセラーの資質向上・教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日頃行っていないが必要性は感じている。 ・関わる必要性は痛感しているが、時間的余裕がない。 ・カウンセリングの有資格者でも、カウンセリング能力に疑問を感じる場合があるので、個々のレベルアップが必要と思う。 <p>5. メンタルヘルス教育・予防</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業場における労働者の心の健康づくりに関する指針をもっと周知させるべきと思う。 ・THPをもっと積極的に行う必要があると思う。 ・メンタルヘルス疾患への予防について、教育の必要性を痛感する。 ・管理者へのメンタルヘルス教育により、職域での心の健康の保持増進が効果的になると思う。 ・教育を早期に実施できたらと思う。 ・コーチングが盛んだが、その前に傾聴訓練が必要だと思う。 <p>6. メンタルヘルスケア・システムの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリಂಗームの立ち上げから10年間関わり、システムを整備した経験がある。 ・役所でのメンタルヘルス・システムの構築と整備に関わりたいのので勉強したい。 ・事業所でのメンタルヘルス不全者への対応でスタッフが途方に暮れている。産業保健スタッフを支援するシステムを作してほしい。 ・児童家庭支援センターに勤務しているが、産業カウンセラーの資格をとり、施設の指導員・保育士らのメンタルヘルスにも意識が行くようになった。必要に応じてカウンセリングを行っている。 <p>7. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアカウンセリングは需要が高まると思う。今後に期待したい。

(表6)

職域メンタルヘルスにおけるカウンセリング業務の経験としては、「企業内で社員からのメンタルヘルス相談に対応」が54名(46.6%)でもっとも多かった。次いで「職業の選択・適正などについての相談・助言」が47名(40.5%)、「メンタルヘルス専門機関への受診を説得」が44名(37.9%)であった。このように、職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングの経験を有するカウンセラーの場合には、個別事例への対応だけでなく、復職支援、職業の選択・適性などについての相談など、職域メンタルヘルスに特有のカウンセリングについても対応している様子が覗かれた。このうち、「社内のメンタルヘルス・ケアシステムの構築と整備」についての経験は18.1%とやや少なかった。

6. 職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングにつ

いての意見（表7）

職域メンタルヘルスに関する意見を回答者全員に自由記述で求めたところ、18名から回答を得た。

主な意見は、職域メンタルヘルスおよびカウンセリングの必要性、相談・カウンセラーのリスト整備の要望、職域メンタルヘルスに関連する人々の連携とネットワークの必要性、メンタルヘルス予防と教育の必要性、事業所内のメンタルヘルスケア・システムの構築の必要性、支援者の支援などであった。

7. ネットワーク等への参加希望（表8）

『職域メンタルヘルス・ネットワーク』への参加を希望するものは、74名で回答者全体の63.8%であった。所属別では、産業カウンセリング協会では46/60名(76.7%)と多かったが、臨床心理士会では12/33名(36.4%)であった。

表8 職域メンタルヘルス・ネットワーク等の参加意思

n = 116

	希望する		希望しない		無回答	
	n	%	n	%	n	%
『職域メンタルヘルス・ネットワーク』への参加	74	63.8	21	18.1	21	18.1
〔所属別〕 臨床心理士会 33名	12	36.4	13	39.4	8	24.2
産業カウンセリング協会 60名	46	76.7	5	8.3	9	15.0
その他 23名	16	69.6	3	13.0	4	17.4
『職域メンタルヘルス専門カウンセリング機関リスト』への掲載	22	19.0	68	58.6	26	22.4
〔所属別〕 臨床心理士会 33名	3	9.1	21	63.6	9	27.3
産業カウンセリング協会 60名	11	18.3	38	63.3	11	18.3
その他 23名	8	34.8	9	39.1	6	26.1

『職域メンタルヘルス対応カウンセリング機関リスト』への掲載を希望するものは全体で22名(19.0%)、所属別では、産業カウンセリング協会は11名(18.3%)、臨床心理士会は3名(9.1%)のみで極めて少なかった。

このように職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングに対し、強い関心を持つものは多いが、実際にネットワーク等の参加の意思を確認するとかなり減少した。

IV. 考 察

1. 職域カウンセラーの役割とその変化

職域でのメンタル疾患の事例は、比較的症状が軽いが、多様であるため、職域におけるカウンセラーには、幅広く対応できる知識と技術、また特定のカウンセリング手法のスペシャリストであるより、ゼネラリストのカウンセラーであることが望まれている⁵⁾。

「働く人の健康づくり協会」が1993年に事業場の心理相談担当者に行った調査では⁶⁾、経験したメンタルヘルス問題の多くは、職場不適応や統合失調症などの事例への個別対応であり、「将来のことを考えての心の健康対策」は19%（重複回答）と少なかった。しかし最近の産業場面では、従来のカウンセラーの役割だけでなく、コンサルタントとして、またエデュケーターとしての比重が多くなり、メンタルヘルス支援活動の中心的役割を果たすことが期待されている⁷⁾。

佐藤も対象者の心の成長をサポートするアプローチを挙げており、この活動においては産業カウンセラーや心理相談担当者が重要な役割をもつと述べている⁸⁾。

本調査でも、研修会や講演を担当した経験のある者は31%を占めた。また担当したテーマには、ストレス・マネジメントやセルフケアなど予防的で、自己の成長につながる内容が含まれており、カウンセラーらは、心の健康対策において既にある程度の教育的役割を果たしていることが覗えた。

今後の産業保健におけるカウンセリングの役割について、新田らは、産業構造および企業組織の急速な変化に伴い、人事部門との連携が必要な『キャリア・カウンセリング』、安全衛生委員会への参加、内部EAP的な活動、

他部門との連絡調整、中長期的なメンタルヘルス計画の策定など、勤労者をとりまく環境としての企業組織自体の改善へ関わる活動へ拡大し、多様化してゆく見通しを指摘している⁹⁾。

本調査では、キャリア・カウンセリングやマネージャー・コンサルテーションに関する業務を経験したことのある者は35~40%に達した。しかし、社内のメンタルヘルスケア・システムの構築・整備については、その業務を希望する者31%に対し、実際に関わった経験をもつ者は18%とやや少なかった。今後、一層の活動が望まれる分野である。

2. 産業カウンセラーと心理カウンセラー

事業場外のメンタルヘルス専門職への調査では、専門医への受診が必要だが未受診である対応困難事例を、回答者の56%が経験していた¹⁾。早期の精神科医への受診が理想だが、実際には精神科¹⁰⁾、あるいは相談する¹¹⁾ことに対する偏見のために受診につながらないことが多い。

一方で、「精神科医よりもカウンセラーの方が相談しやすい」という意見をしばしば耳にする。職域におけるカウンセラーには、産業カウンセラーと、臨床心理士などの心理カウンセラーの二種の性質の異なるカウンセラーが含まれているが、本調査の結果では、二種のカウンセラーは職域メンタルヘルスに関して異なる態度を示していた。

1) 産業カウンセラー

産業カウンセリング協会所属のカウンセラーの多くは、すでに産業保健、健康管理部門の現場で働いている看護師、保健師、衛生管理者で、職域に限定されたカウンセリングの資格を取得した人々である。職域メンタルヘルスについて日頃から関心や意識の高い人たちといえる。彼らはこれまで労働行政に沿って、産業医を中心とした産業保健システムの中で活動してきており、従業員に近い場所で、より専門性を高めながら活動の場を着実に広げていくものと思われ、今後、職域メンタルヘルスにおけるカウンセリングにおいて、中核的な位置を占めるものと予測される。

2) 心理カウンセラー

今後、職域メンタルヘルスにおいては、心理カウンセラーへの需要が増えるのは確実と思われるが、本調査では、状況はそれに対応する成熟をしていないことが示唆された。すなわち心理カウンセラー、特に臨床心理士では、職域メンタルヘルスについて消極的な回答が目立った。臨床心理士の活動エリアは、医療、教育、司法、福祉関係など多岐にわたる。さらに文科省の『教育相談体制の充実』⁸⁾に対応するため、学校現場で、児童・思春期の事例へのカウンセリングに追われている。このような背景が、職域メンタルヘルスへの関心の相対的低さに影響していると思われる。

しかし、臨床心理士のうち67%は職域メンタルヘルスに強い関心を示し、58%は機会があれば積極的に関与することを希望した。彼らの職域メンタルヘルスについての関心や意欲は決して低いわけではないが、職域メンタルヘルスについての情報が乏しいため、関心はあるが、参加する機会が閉ざされているように思われた。一方、開業している心理カウンセラーは、所属学会等を問わず、この領域に積極的な関心を示した。

3. ネットワーク構築の必要性

カウンセリング手法や所属団体が異なると、お互いの所在を知らないために、カウンセラー相互の交流、情報交換の機会が乏しい傾向があることが、心理カウンセラーの意見から窺われた。従って、今後、職域のメンタルヘルスにおけるカウンセリングを充実してゆくためには、カウンセラー相互のネットワークの形成が必要と思われた。カウンセラーの多くが、職域メンタルヘルスへの関心をもっているにもかかわらず、十分な情報がなく、また産業現場での需要と結びつかない現状は、カウンセラーを含む他職種の連携とネットワーク、また職域メンタルヘルスに対応可能なカウンセラーの所在の実用的リストなどを利用者の提供する方策により改善する可能性があるように思われた。

4. 『職域メンタルヘルス対応カウンセリング機関リスト』の作成

本調査では、職域メンタルヘルスについての意識調査に加えて、職域メンタルヘルスに対応可能なカウンセラーのリストへの掲載について意向を尋ねた。リスト掲載を希望したカウンセラーには、さらに所属学会・団体、資格、経験年数、手法などの詳細な情報について記載してもらった。

このような情報をもとに、機関名、連絡方法、電子メールアドレスを記載したリストを作成し、群馬産業保健推進センター・群馬労働局と共同編集し、県内事業所に配布した『メンタルヘルス対応マニュアル』に添付した。

本邦では、『カウンセラー』の定義は不明確であり、種々の手法、資格、団体がいわば百家争鳴の状態であり、時あたかも、医療心理士の国家資格化問題が微妙な時期でもあったが、あえて、カウンセラーの質的な評価・審査

などは行わず、リストを作成した。

カウンセラーを選ぶのは、あくまでも『市場』、利用者であり、カウンセラーの所在という最小限の情報を提示することが、この分野の成熟・発展のきっかけになればと考えた。対応マニュアルおよびカウンセラーリストの初版は2005年8月に発行され、2006年8月には、リストの改訂版を発行した。このマニュアルおよびリストは群馬県の多くの事業所の産業保健の現場で広く使用されている。

5. 『群馬・職域メンタルヘルス交流会』の設立とネットワーク構築について

最後に、本調査をきっかけにして構築されつつあるネットワークの活動について紹介する。

群馬産業保健推進センターを事務局として、2005年3月、カウンセラーを含む、産業医、精神科医、産業看護職、衛生管理者、事業所の労務担当者、EAP等、職域メンタルヘルス関連の職種横断的なネットワーク形成を目的とした交流会『群馬・職域メンタルヘルス交流会(Gunma Occupational Mental Health Network, GOM)』が発足した。この交流会はホームページをもち、そこにメイリングリストと、事務局からのメールマガジンを設置し、ネットを通じて、この分野に関心をもつ人たちが自由に参加する仕組みを提供している。そこではカウンセラーを中心に活発なオンラインのdiscussionが行われ、手法など背景の異なるカウンセラーがオフ会(off-line meeting)を開催して、職域におけるカウンセリングの問題点、今後の展望を議論している。さらに職域メンタルヘルスについての情報交換を主な目的に、2006年6月、医療系大学の産業看護系教員や各事業所の保健師・看護師が緩く連携した形態の『群馬産業看護研究会』が発足し、職域メンタルヘルスに関心をもつカウンセラーとの交流も始まっている。

本調査をきっかけとして実質化したこのようなネットワークが今後の職域カウンセリングの発展に寄与することを期待したい。

謝辞：本調査にご協力頂いた調査対象者の皆さまに謝意を表します。

なお、本研究は平成16年度労働者健康福祉機構産業保健調査研究補助金の助成を受けた¹²⁾。

文 献

- 1) 竹内一夫, 椎原康史, 鈴木庄亮, 他:メンタルヘルス対策のための事業所外資源のあり方に関する調査研究 第二報 事業所内産業保健担当者への質問紙調査. 日本職業・災害医学会会誌 5 (5):276-283, 2004.
- 2) 菊地章彦:第3章産業精神保健の体制 II. 職場における精神保健活動の体制と現状 3. カウンセラーの役割, 産業精神保健ハンドブック1 産業精神保健の基礎:加藤正明監修. 東京, 中山書店, 1998, pp176-183.
- 3) 小杉正太郎, 大塚泰正:産業・経済変革期の職場のスト

- レス対策の進め方 各論 1. 一次予防(健康障害の発生と予防) 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— 産業衛生学雑誌 43:55—62, 2001.
- 4) 竹内一夫, 椎原康史, 鈴木浄美, 他: 群馬県における産業保健相談の実状—群馬産業保健推進センターにおける相談活動を例に— 高崎健康福祉大紀要 1:39—49, 2002.
- 5) 國分康孝: カウンセリングの技法 第9章組織とカウンセリング. 東京, 誠信書房, 1979, pp162—180.
- 6) 働く人の健康づくり協会: 企業内健康づくり推進技法調査研究報告書. 1994.
- 7) 森崎美奈子: 第14章産業臨床心理学, 産業精神保健ハンドブック1 産業精神保健の基礎: 加藤正明監修. 東京, 中山書店, 1998, pp517—540.
- 8) 佐藤 隆: 第6章産業精神保健にかかわる資格の種類と現状 VII. 臨床心理の観点から, 産業精神保健ハンドブック1 産業精神保健の基礎: 加藤正明監修. 東京, 中山書店, 1998, pp303—308.
- 9) 新田泰生: 2部 各領域における臨床心理学の発展 4章 産業領域における活動モデル, 講座 臨床心理学6

- 社会臨床心理学: 下山晴彦, 丹野義彦編. 東京, 東京大学出版社, 2002, pp127—145.
- 10) 中村 豊: 職場の精神保健相談. 公衆衛生 60 (11): 775—778, 1996.
- 11) 鹿毛 明編: メンタルヘルスケア実践ガイド メンタルヘルスケアとは, 東京, (財) 産業医学振興財団, 2002, pp 2—15.
- 12) 労働者健康福祉機構 群馬産業保健推進センター: 群馬県における産業メンタルヘルス・カウンセリング資源の実態調査とネットワーク構築の試み. 平成16年度産業保健調査研究報告書, 2005.

(原稿受付 平成18.10.11)

別刷請求先 〒371-8511 前橋市昭和町3-39-22
群馬大学医学部保健学科
椎原 康史

Reprint request :

Yasufumi Shiihara
School of Health Sciences, Faculty of Medicine, Gunma University, 3-39-22 Showa-machi, Maebashi Gunma 371-8511 JAPAN.

COUNSELORS' CONCERNS ABOUT MENTAL HEALTH CARE IN THE WORKPLACE

Yasufumi SHIIHARA¹⁾, Haruko MATSUOKA¹⁾, Kazuo TAKEUCHI²⁾,
Eiko OGASAWARA³⁾, Michiyo ANDO⁴⁾ and Shosuke SUZUKI⁵⁾

¹⁾Gunma University School of Health Sciences

²⁾Saitama University, Faculty of Education, Department of School Health

³⁾Gunma Prefecture Personnel Support Center

⁴⁾St. Mary College Faculty of Nursing

⁵⁾Gunma Occupational Health Promotion Center

The objective of this study was to investigate mental health counselors' concerns toward mental health care in the workplace. Subjects were 285 counselors who belong to various counselors' groups in Gunma prefecture. Questionnaires were sent to the secretaries of these groups who distributed them to the members.

A total of 116 counselors completed the questionnaire (response rate, 40.7%): 60/115 (52.2%) from the Industrial Counselors Association, 33/100 (33.0%) from the Society of Clinical Psychologists and 23/70 (32.9%) from other groups.

Most counselors reported deep concern about (87.1%) and a strong desire to participate in (82.8%) mental health care programs in the workplace. However, they reported not having time to participate (51.7%) and not receiving sufficient information about programs (88.8%). With respect to seminars and lectures on mental health care in the workplace, 61.2% of them participated in (them) as an audience member and 40.5% as a lecturer. As counselors in the workplace, they had engaged in "individual counseling for workers" (46.6%), "career counseling" (40.5%) and "persuasion to seek medical treatment" (37.9%). Only 18.1% of them had participated in "management of the mental health care system in the workplace".

Questionnaire results showed considerable differences between groups with respect to attitudes toward mental health care in the workplace. Counselors in the Industrial Counselors Association showed much more positive attitudes than did those in the Society of Clinical Psychologists. When asked about a networking group to promote communication among workers in the field of occupational mental health, 63.1% of counselors showed interest in participating.

On the basis of the above-mentioned responses, we compiled a list of counselors for mental health care in the workplace and started a network for the workplace, the Gunma Occupational Mental Health Network (GOM).