

## 1 【リレーエッセー】

早稲田大学人間科学学術院教授  
日本認知・行動療法学会理事長

嶋田洋徳



## 認知行動療法型ストレスマネジメントの展開

今や「認知行動療法」は、医療や産業に関連する専門分野のみならず、社会にも次第に知られるようになってきました。認知行動療法の特徴は、不適応状態から適応状態に改善する「過程」をも行動科学的に解明、記述しようとするところにあります。このような特徴や観点は、対処療法的な治療的支援のみならず、予防的支援にも具体的につなげることができるのが大きな強みになっています。この予防的支援を体系化したものは、古くは「ストレス免疫訓練法」と呼ばれ、現在はそれがさらに洗練されて「認知行動療法型ストレスマネジメント」とも呼ばれています。そして、その中心的な方法は、物事のとらえ方を柔軟にすること（認知）、状況に適切なコーピング（対処）を遂行すること（行動）、情動のコントロールを行うこと（情動）になります。そして、これら方法が自分自身に本当に効果があるのか（機能しているのか）を、セルフ・モニタリング技法などを用いて俯瞰的に確認しながら、「自分用」にカスタマイズされたストレスマネジメントの方法を作り上げていくことになります。

その一方で、職場においては、「調子が悪いと感じたら、早めに休みましょう」と言われますが、「それができるくらいなら、とくにやっていますよ」などの意見がしばしば聞かれます。したがって、予防的支援の有効性を高めるためには、職場の雰囲気（文脈）も考慮に入れる必要があることが分かります。一般に、職場の文脈を踏まえたコーピング（終業定時にまだ残業をしている仲間を気遣うなど）をしている人は、職務上のパフォーマンスが高く、ストレス反応が低いことが知られています。ところが、私たちの研究では、俯瞰的に「自分自身に思いやりをもつ態度」であ

る「セルフ・コンパッション（SC）」の程度が低いと、文脈に沿ったコーピングを何度も繰り返すことによって、かえってストレス反応が増加してしまうことも実証的に明らかにされています。言い換えると、文脈に沿ったコーピングを用いることは、おしなべて職務上のパフォーマンスを高く発揮させることができるものの、SCが低い人は、ある意味、自己犠牲をもって文脈に沿っているため、ストレス反応の表出が強いままであり、やがては心身の健康を損ねてしまうことが懸念されます。この研究結果は、2019年7月にドイツのベルリンで行われた世界認知行動療法連合（WCCBT）で報告を行ってきました（Shimada, Fukasawa, Tanaka, Kang & Furukawa, 2019）。

したがって、職場からもたらされる過剰なストレス反応を軽減し、ワークエンゲイジメントを高めるためには、SCを高めるような支援が1つの手段になる可能性があります。SCは、ともすれば自分を甘やかすことととらえられがちですが、自分自身を「ありのままに受け入れる」という状態に類似しています。したがって、特定のコーピングの実行そのものではなく、実行したコーピングが機能的であったかどうか（自分自身のストレス反応が軽減できたか、それによって自分自身がやりたいことができるようになったかなど）という、認知行動療法が大切にしてきたコーピングの機能的側面の俯瞰的理解と相通じるところが多いと考えられます。SCはまだ研究の途上にあるとも言えますが、今後ますます注目される可能性が高い概念として位置づけられています。

# 2 【 TOPICS 】

## 産業医・産業保健機能の強化の進め方。

### 働き方改革関連法による 産業医・産業保健機能の強化

事業場で常時働いている人が50人を超えると、衛生管理に関わる様々な義務が発生します。具体的には、

- 産業医の選任と労基署への届け出
- 衛生管理者の選任と労基署への届け出
- 衛生委員会の設置

などです。

ストレスチェックの実施義務があるのも50名以上の事業場なので、ストレスチェックのガイドラインもこうした法律で定められた衛生管理体制が機能していることを前提として作られています。

さらに、2019年4月から施行された働き方改革関連法により、産業医・産業保健機能が強化されました。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医による面接指導や健康相談等を確実に実施できるよう、事業者には、

- 産業医の活動環境の整備
  - ・ 産業医の独立性・中立性の強化
  - ・ 産業医への権限・情報提供の充実・強化
  - ・ 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化
- 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い  
（厚生労働省パンフレット『「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます』より抜粋）

が求められるようになりました。

これにより産業医の権限が強化、事業者は、これまで以上に産業医との関係を密にし、産業医の意見（勧告）を聞きながら、職場の産業保健活動に取り組む必要があります。



### メンタルヘル対策をどうするか

法令に従い、産業医の選任や衛生委員会を行い、定期健康診断や長時間労働者への面接なども行っている職場でも、メンタルヘルス対策では苦慮されていることが少なくありません。

これにはメンタルヘルスの問題は個別性が高く、一人一人に合わせた対応が必要という難しさからくる部分もありますが、例えば、

- 産業医の先生に、メンタルヘルス対策に取り組む不調が疑われる従業員や休職・復職者の対応を産業医にお願いしても、「メンタルの問題はわからないから」と断られてしまう。
- ストレスチェックの実施者や高ストレス者の面接、職場環境改善の意見も産業医の先生に求めたいが、引き受けてもらえない。

ということで、当センターへ相談に来られる企業様も少なくありません。

実際、産業医の先生の中に、精神科や心療内科を専門とする先生が少なく、「メンタルは苦手」という場合もありますが、産業医に求められる役割が拡大してきたことで、限られた産業医としての業務時間の中では対応しきれなくなっているという現実的な理由である場合もあります。

### 産業保健活動はチームで

当センターでは産業保健活動を多職種チームでおこなっています。産業医の他、保健師、産業カウンセラー、公認心理師、事務スタッフが役割の分担と連携・相互支援を行うことで、負担の分散を図りながら、それぞれの専門性を活かせる環境を作っています。

すでに産業医の先生がおられる企業様にも、産業医以外のスタッフが対応することで、苦手とするメンタルヘルスの問題への対応が出来るようにしています。



## □ 産業保健の視点：産業医を核とし、産業保健スタッフ全員で支援する

働き方改革関連法の施行により、産業医・産業保健機能強化が企業に求められることとなりました。長時間労働やメンタルヘルスの不調等により、健康リスクが高い状態にある労働者を見逃さないため、産業医や産業保健スタッフによる面接指導や健康相談を確実に実施し、企業としても予防的視点を持ち、一次予防を重視・強化しているという取り組みの一つであると考えます。産業医の役割は、労使ともに健康且つ安全に働くことが出来るよう、健康診断後の就業判定、各種疾病に伴う休職・復職者面談及び判定（これを行うことで、主治医からの疾病を中心とした意見だけでなく、労働環境等も

視野に入れた、より現実的でスムーズな復職が可能となります）、衛生委員会の参加、安全な職場環境保持のための職場巡視、長時間労働者面談指導等、その役割は多岐に渡ります。その中で、保健師は企業と産業医との間で各種調整や窓口としての役割を担っています。また、産業医の指示を受けて保健指導・保健相談等を実施します。労働者の多様化が進むと共に、専門職としても、対応を多様化していかなければならず、充実したサービスの提供のためには、産業医・保健師だけでなく、多職種との連携・共同が必要不可欠な時代が到来していると考えます。



水野 麻子  
保健師

## □ 産業カウンセリングの視点：産業保健活動は自助共助の精神で

働き方改革によって、事業者は、これまで以上に職場の産業保健活動に取り組む必要があります。

産業構造や雇用環境がめまぐるしく変わる現代においては、外国人など機微な意思疎通が難しい労働者や、癌や糖尿病などの慢性疾患を抱えながら働く両立支援への対応、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといったハラスメント問題など、背景に様々な問題を抱えた、従来のメンタルヘルス対策だけでは改善が難しい事例も増えてきており、新たな仕組みづくりが求められています。

また、人生100年時代といわれる今、退職後の生き方までふまえたライフキャリアをベースに、将来にわたって自分自身の働き方を考えるキャリア形成への支援といった対策も必要となりました。

メンタルヘルスの問題は個別性が高く、一人一人に合わせた対応が必要というのは前頁で述べた通りです。担当者一人で抱えずに、産業保健スタッフを含めた職場全体で知恵を出し合い、自助共助の精神で働き方改革を推進して頂ければと思います。



藤原 育  
シニア産業カウンセラー

## □ 心理学の視点：心の健康の専門職として

今年の4月に公認心理師という国家資格が誕生しました。「心の健康の保持増進」に特化した専門資格です。その活動領域は医療分野にとどまらず、福祉、教育、司法、そして産業分野も含まれています。

新しい専門資格が生まれるということは、すでにある専門資格では対応が困難な問題があるからではないでしょうか。科学的な研究が進み、一つ一つの分野や問題が詳細に分かるようになると、その分野や問題ごとに高い専門

性が生まれてくるのだと思います。

しかし、一人の人が身に付けられる知識やできることには限界があります。現実社会の中で起こる出来事には複数の問題が関与するため、現実社会の問題に取り組むには、専門性をもった人同士がチームを組むことが必然的に必要になります。

私も新たに生まれた国家資格をもつ専門家として、産業保健チームに加わりたいと思います。



中村 亨  
公認心理師

# 3 【センターからのお知らせ】

2019年12月～2020年2月のセミナーのご案内

2019年 12月13日（金） 13:30～16:30 会場：エルプラザ4階大研修室

認知行動療法の技法を学ぶ：不安への対応の仕方 エクスポーズ法を中心に

認知行動療法の代表的な援助法の中から、不安の解決法として有効な、しかし、学ぶことが難しい技法であるエクスポーズ法について、その実際を学びます。

- 講師：坂野雄二
- 費用：¥2,000（税込）

2020年 1月17日（金） 13:30～16:30 会場：エルプラザ4階大研修室

気になる社員への対応を考える～発達障害の理解と対応～

北海道医療大学心理科学部准教授の金澤潤一郎先生をお迎えし、職場での発達障害の理解と対応について考えます。

- 講師：金澤潤一郎 先生
- 費用：¥2,000（税込）

2020年 2月21日（金） 13:30～16:30 会場：エルプラザ4階中研修室

事例を通して身に付ける、職場のメンタルヘルス対応力

職場のメンタルヘルス問題の事例を検討しながら、管理職、職場内の担当者として柔軟に対応する力を高めます。

- 講師：中村 亨
- 費用：¥2,000（税込）

## お申し込み方法

- 当センターHP (<https://www.cbt-eap.jp/>) の「セミナーのご案内」からお申し込みください。
- お申し込みは開催日の2か月前から承っております。
- トータルサポート、電話サポート、産業医契約の各プランをご契約のお客様は無料で参加できます。

# 4 【STAFF VOICE】

テーマ：冬にやっている健康づくり

冬以外の季節でやっていることを、冬でも続けるようにしています。北海道の人は冬に体重が増え、増えた体重が夏落ちないのだとか。冬に体重を増やさないのがポイントなので、冬の間に運動量が下がらないようにしています。

【T】

風邪をひかないよう、よく寝てよく食べます。冬は、日照時間が短いので体内時計が狂わないように睡眠を大切に、寒さで体力が奪われるので熱量の多い物を食べるよう気を付けています。数年で10kgほど増量しましたが、健康です！

【R】

冬といえば、毎年必ず起こるインフルエンザの大流行。毎年、その流行には乗らないよう、手洗いと咳エチケット（咳をしている人が必ずマスクをして飛沫感染を防ぐ）を徹底しています。インフルエンザの予防接種も忘れずに！

【A】

深部体温が上がると体の免疫力がアップするという説を信じて、夏以上にスパイスを活用して体を温めるようにしています。朝はシナモントースト、昼はスープカレー、夜はキムチ鍋などおいしく食べて健康でいられるなんて最高ですね。

【I】

北海道の冬と言えば積雪、そして凍った路面。毎年1度や2度は滑ったり転んだりしてしまいますが、今年の私は諸事情により絶対NG。冬に向けてと言うよりは、冬に向けて足腰を鍛えなければと思っています。勿論冬も実践で鍛えますが。。。

【N】