News Letter
2022.秋
No. 23
HiNT

札幌CBT & EAPセンター®
〒002-8028 札幌市北区篠路８条６丁目７番６号
TEL：011-374-1223 FAX：011-788-3272
https://www.cbt-eap.com

1 【 リレーエッセー 】

人間環境大学 総合心理学部 総合心理学科長 教授 伊藤義徳

今，マインドフルネスに求められること

マインドフルネスがブームと言われるようになってずいぶんたちます。マインドフルネスを扱った瞑想アプリの世界市場規模は，2020 年には3 億7500 万ドルに達し，これが2025年には22 億4000 万ドルにまで上昇すると予測されています（週刊女性セブン，2021）。コロナ禍の中，自粛期間中に自宅でも手軽にできる健康法として，マインドフルネスブームはさらにその裾野を広げたようです。

しかし，マインドフルネスの「商品化」には困った面もあります。マインドフルネスは「いいもの」「幸せを運ぶもの」なので，あとはそれを如何に「いつでも」「手軽に」手に入れられるかを考えればよい。これは大きな誤解です。マインドフルネスは，「苦悩を手放すために自分自身を整える」意欲のある人にとって役立つ方法です。そして，「「気軽にハッピー」を求めるその心のクセこそが，苦悩を増幅させる根源である」ことが腑に落ちて理解されることを目指すトレーニングです。現代マインドフルネスの父とも言えるジョン・カバットージンは，「瞑想はあなたが考えているものではない（“Meditation Is Not What You Think”）」という著書の中で，昨今のマインドフルネスブームにそんな警鐘を鳴らしています。

マインドフルネスを理解するということは，「気軽にハッピーがよいこと」だとする価値観Aを手放し，あるがままを受け入れる新たな価値観Bを手に入れることです。価値観Aを手放し価値観Bを受け入れる必要があるのに，価値観Aに留まり，そこから価値観Bを吟味したり活用しようとすることで，誤解が生じます。マインドフルネスの起源はゴータマ・シッダッタが考案したヴィパッサナー瞑想ですが，その当時は，ゴータマ仏陀が指導した人々はすぐに悟っていましたが（聖求教），1,700年程下った親鸞聖人の頃には，悟るには5劫年かかると言われたりします（正信偈）。「悟り」が一体何なのかについても「誤解」があるのでしょう。マインドフルネスの歴史は，誤解の歴史といえます。

でもこれは，マインドフルネスに限ったことではありません。諍いや差別というものは常に，自身の価値観から他人の価値観を評価することで生まれます。相手を「理解する」ということは，自身の価値観を一時的にでも手放し，相手の価値観を受け入れることです。社会のIT化の上にコロナの影響で遠隔対人関係が促進され，自身の価値観を手放す機会は益々減ってきているように思います。「理解すること」が遠のく現代社会では，SDGsもダイバーシティも真の実現は難しいでしょう。自身の価値観を手放し新たな価値観を受け入れる訓練が，現代人には特に必要と言えます。

マインドフルネスとは，まさにそんな訓練を提供するものです。アフターコロナの社会にこそ，マインドフルネスは必要ではないかと思うのです。

● 次回は、税理士・社会福祉法人 埼玉育児院 理事長　関本 賢 先生です。

2 【TOPICS】

自殺総合対策大綱と第14次労災防止計画にみる

これからメンタルヘルス対策に何が求められるのか

求められる対策は同じでも、実際の改善が求められる

10月14日に閣議決定された自殺総合対策大綱の重点施策として、今後5年間に職場に求められているのは、

- 長時間労働の是正
- 職場のメンタルヘルス対策の推進
- ハラスメント防止対策

になります。

いずれも目新しいものではありませんが、長時間労働への対策として、勤務間インターバル制度の導入やテレワークも含めた職場のメンタルヘルス対策などが上げられています。

10月21日公表された令和４年版過労死等防止対策白書には、うつ病などを発症して労災と認定された人について傾向について分析結果が掲載されています。精神障害事案の労災認定要因としては、2012～2014年の3年間とその後の5年間を比較すると、男性は「2週間以上の連続勤務」、女性は「嫌がらせやいじめなどを受けた」の割合で増加が目立つという指摘がされています。

長時間労働の是正、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策、どれも、すでに職場に求めらているものですが、対策が充分な改善をもたらしていないとから、実際に改善につながる取り組みの内容が求められるようになっていくことが考えられます。

50名未満の職場にも対策が求められるようになる

9月28日に行われた労働政策審議会安全衛生分科会で、来年4月からの始まる第14次労災防止計画の策定が始まりました。論点の一つに挙げられているのが、メンタルヘルス対策の50名未満の小規模事業場への拡大です。

小規模事業場にもメンタルヘルス対策の目標数値を設けることが検討されており、

50人未満の小規模事業場の

- 外部機関を含めたメンタルヘルス対策に関する相談体制の整備の割合
  80%以上（2021年 54.6%）
- ストレスチェック実施の割合
  50%以上（2021年 30.6%）

という具体的な指標案が示されています。

背景には50名以上の事業場にはストレスチェック等が義務づけられ、30名以上の事業場でもメンタルヘルス対策の取り組む事業場が増加傾向にあるの対し、30名未満の事業場では取り組みが進んでいないという現状があります。

また、職場でメンタルヘルス対策の取り組みが増えても、精神障害等による労災申請件数に減少傾向が見られないことを考えると、50名未満の職場への対策拡大となれば、50名以上の職場には、50名未満の職場以上の取り組みが期待されるようになるのが自然な流れといえるでしょう。

【参考】第13次労災防止計画（2018～2022年）のメンタルヘルス関連の目標数値と実績

計画	目標数値 2017年 → 2022年	2021年実績
【職場相談先】 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする。	72.5% → 90%	70.3% (-2.2%)
【メンタルヘルス対策】 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。	58.4% → 80%	59.2% (+0.8%)
【ストレスチェック】 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合60%以上とする。	51.7% → 60%	63.2% (+11.5%)

メンタルヘルス改善のために、ここに注目!!

- **メンタルヘルス対策は“標準”の時代へ**

  職場の規模などに関わりなく、基本的なメンタルヘルス対策があらゆる職場で標準的に行われる状態になることを目標に政策が作られ、その実現に向け、ゆっくりですが確実に進んでいるのが日本の現状ではないでしょうか。メンタルヘルス対策が標準に近づくにつれ、「メンタルヘルス対策を行っている」以上の取り組みが「良い職場」の条件となっていくことになります。

□ 産業保健の視点：心の健康の保持増進を柔軟に支援する

メンタルヘルスは、WHOによると「自身の可能性を認識し、日常のストレスに対処でき、生産的かつ有益な仕事ができ、さらに自分が所属するコミュニティに貢献できる健康な状態」と定義されています。単に健康を保つだけではなく、さらによりよい状態になり、社会的に役立つことを目指す意味が含まれています。

労働省からメンタルヘルス対策の指針が示されてから20年が過ぎ、その間、ストレスチェックの導入など対策が展開されていますが、第13次労働災害防止計画でも重点施策として挙げられ、現在も優先的に取り組むべき産業保健活動の一つであり続けています。

社会経済状況の変化の他、今回のコロナを契機としたリモートワークの普及や業内容の変更など、労働者を取り巻く環境はさらにストレスフルな状況になっています。労働者の心の健康の保持増進を柔軟に支援する産業保健師の役割は重要になっています。

常に基本に立ち返りながら、それぞれの立場を理解し、個別性に合わせて応用するスキルが必要です。一人一人が働きがいを感じ、ポジティブなメンタルヘルス状態を維持できるような働き方ができるように支援することが求められています。

三浦　清香
保健師

□ 産業カウンセリングの視点：より具体的で自分たちの職場に合った対策を

藤原　育
シニア産業カウンセラー
公認心理師

メンタルヘルス研修を依頼される際、以前は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の内容をベースに、まずは体制づくり、そして管理監督者向けに安全配慮義務や傾聴、一般社員向けにはセルフケア研修など、どの事業所様にも同じような内容で資料を作成することが多かったです。昨今は「こういうケースにはどうしたらいい？」「職場環境を改善したいがうちの業種でも出来そうなことはないだろうか？」など、研修だけでは補いきれない個別性が高いコンサルティングが求められるようになり、メンタルヘルス対策が型からより具体的で事業所様に合ったものを適用する段階に変わってきたなあと感じます。

開始から５年経過したストレスチェック制度においても、ストレスチェックを実施し、集団分析結果を職場環境改善に活用している事業所では、労働者のストレス反応において有意な改善がみられる等の効果が確認されているそうです。（「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（平成27 ～ 29 年度），研究代表者：川上憲人）

いつか、メンタルヘルス不調って何？と言葉が死語になる時代になるといいですね。

□ 心理学の視点：メンタルヘルス対策「やっている」から「出来ている」へ

ストレスチェックやセルフケア研修、ラインケア研修、相談窓口の設置、復職支援など、職場のメンタルヘルス対策は、予防から早期発見・対応、職場復帰まで、必要な取り組みの基本的な型（パターン）が整ってきたと思います。この型に合わせて職場内の対策を組んでいれば、うちの職場はメンタルヘルス対策を「やっている」とはいえると思います。

しかし、型通りやってもメンタルヘルス不調を抱える人が減ったり、活き活きと働く人が増えるとは限りません。

研修一つとっても、改善効果が高い研修とそうではない研修があります。例えば、知識教育にはメンタルヘルス不調を抱える人への肯定的理解を促進する効果がありますが、受講者の不調の防止や不調を改善する効果はほぼありません。そうした効果を期待するなら、ストレスに気づき、対応する力を高めるトレーニングが必要で、少なくとも2回以上の間隔を空けない研修と1回のフォローアップが必要です。

効果的に行ってはじめて「出来ている」といえるのではないでしょうか。

中村　亨
公認心理師

3 【 センターからのお知らせ 】
オンラインセミナーのお申込みについて

● お申込み受付中（2022年11月1日現在）

【 開催日時 】	【 タイトル 】	【 講師 】
11月 18日(金) 15:30～17:00 （受付締切：11/11）	ハラスメント問題への対応を考える	札幌CBT&EAPセンター 中村　亨 公認心理師、産業カウンセラー 認定行動療法士
12月 16日(金) 15:00～16:30 （受付締切：12/9）	今年もやります、認知行動療法入門講義	札幌CBT&EAPセンター長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー

● 今後の受付開始予定

【 開催日時 】	【 タイトル 】	【 講師 】
1月 20日(金) 15:00～16:30 （受付締切：1/13）	【11月18日（金）より受付開始 】 セルフ・モニタリングと自己理解	医療法人社団五稜会病院薬局長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー
2月 17日(金) 15:00～16:30 （受付締切：2/10）	【12月 16日（金）より受付開始 】 知っておきたい薬の知識	医療法人社団五稜会病院 薬局長 古瀬 諒二 薬剤師
3月 17日(金) 15:00～16:30 （受付締切：3/10）	【2023年 1月 17日（火）より受付開始 】 リラクセーションを体験しよう：オンライン体験学習	札幌CBT&EAPセンター長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー

● 受講料：2,000円（税込）　● 定員：100名

- 受講料のお支払は事前の銀行振込のみとなります。振込手数料はご負担ください。また入金後にキャンセルされた場合は受講料の返金はいたしません。予めご了承ください。
- トータルサポートプラン、産業医をご契約のお客様は1アカウント分の受講料が無料となります。御社を担当している当センタースタッフへお申し込みください。
- ZOOMを使用した登録制オンラインセミナーです。講演中にZOOMアプリの機能を用いて受講する皆様の意見を伺ったり、質問したりする場合がありますので、受講の際にはZOOMアプリのダウンロードや最新版への更新をお願いします。
- 開催日から約10日間（2度目の日曜日まで）は、録画映像の視聴が可能です。

【 受講の流れ 】

以下QRコードまたは当センターのHPからお申込みください。

↓

受付後、受講料の振込先をメールいたします。
（お申込みからメールの返信までに数日いただく場合があります。）

↓

入金が確認できた方には、受付締切後に登録用URLをお送りします。

↓

登録いただくと受講用URLが発行されます。

↓

開催日時にPCなどで受講用URLへ接続してください。

4 【 STAFF VOICE 】
テーマ：11月は人材開発促進月間

リスキリングに5年で1兆円支援すると岸田首相が表明しましたが、どんなスキルを新たに身に付けたり、アップデートすると良いのか、労働者と会社双方が考える必要がありますよね。DXが進むからこそ、人にしかできないことのレベルアップが重要だと思います。【T】

ご契約させていただいております、ある企業様の「人財開発課」人材⇒人財　材料の材ではなく財産の財になっているのです！社員、職員は財産である、企業にとって大切な人という思いや意味が込められているのでしょう。従業員は、「宝」ですね!!　【S】

キャリア教育もH20年の開始からもうすぐ15年。主体的にキャリア形成に取り組む方も増えていると思います。教育訓練給付金制度などの支援があることも大きいと思います。ワークライフバランスと共に自身のキャリアを形成していくことが大切ですね。　【O】

以前勤務していた職場は人事交流が盛んで、民間のIT企業なのに現役の高校教師に新入社員研修を受けたり、同期にも外国人がいて、いろんな価値観に触れられ成長した感じがありました。人材開発っていろんなやり方ありますね。　【Ｉ】

テーマについて恥ずかしながら認識がありませんでした。調べてみたら職業能力の開発・向上の促進と技能の振興を目指すことのようです。企業が従業員のスキル向上を図ったり、キャリア形成などを促す取り組みはとても重要なことですね！！　【H】