



2014年度公募研究
「産業カウンセラーのための
組織への働きかけ方」

—産業保健師のメンタルヘルスケア活動における
組織支援研究から—

沖縄支部 藤森 千景

当研究所の活動の一環として実施している「公募研究」事業の第3回(2014年度)の研究が完成しましたので、その研究結果の要旨を掲載いたします。なお、正式な論文および成果物(付属資料)は、2016年6月以降に本部研究所のウェブサイトに掲載します。

1 研究の背景と目的

自殺予防は世界的な健康課題であり日本も例外ではない。特にわが国では労働年齢層の自殺率の高さが目立ち、産業保健国際学会に出席した日本人研究者は必ず「なぜ日本は自殺が多いのか」と質問されるという。そこで政府は2006年以降施策を講じ、近年ようやく自殺者数が減少に転じた。しかし、依然労働者の自殺率は改善が見られていない。また厚生労働省の調査結果では労働者の約60%以上がストレスを感じながら働いている点も指摘されている。「まるで、モグラたたきみたい」。これは、筆者自身が実際に企業の保健師として活動していた時につぶやいた言葉である。メンタル不調者本人は勿論、人

2 研究の具体的方法

調査協力者は、実際にメンタルヘルス

事労務・上司・保健師等皆が頑張つて対応し、個々の社員から「ありがとう」と感謝されるにも関わらず、メンタル不調の件数が減ることのない矛盾を抱き悩んでいた。しかし一方で産業保健師の勉強会等で「モグラたたき」から脱し着実に活動している方々にも出会った。この違いを生んでいるものはないか、おぼろげに感じていたことを明らかにすれば、同じように悩んでいる保健師のヒントになるのではないかと考えた。そこで、筆者は個人対応だけでなく、職場全体のメンタルヘルス支援活動を実践している保健師の具体的な活動内容についての「生(なま)」の声を集めて分析し、そのヒントを探ることにした。

調査方法は、調査協力者に個別に面談し、「産業保健師として快適職場づくり支援ができた(つながつた、働きかけた等)」と感じた体験はあるか。それは、どのような場面か、どのように判断したのか、どのように行動し評価したのかなどの5項目のインタビューガイドを用いた半構成的面接である。(調査期間は、2014年11月から2015年3月末である)

データの分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を用い、まずインタビューで聴き取った「生(なま)」の声を逐語録に社員本人が判断行動できるような情報活用の選択を手助けすることである。

この活動で産業保健師は、専門職として問題点を明らかにすること、解決への見立てをメンタル不調者との面談を通し実践し、問題解決のために、本人から情報活用に関する同意を得る点を重視していた。また、同意を得る際は、情報開示の範囲・情報提供する対象者・タイミング・手順・情報開示のメリットとデメリットを説明していた。本人が選択しやすいように、労働安全衛生法等の法的な情報も提供していた。

5 おわりに

この研究で得られた結果から、筆者は、自身が「おぼろげに感じていたこと」を具体的、構造的に明確にできたので、これらを今後の活動の指針としていく所存である。また、この結果が会員の皆様の活動に何らかのヒントを提供することができれば幸いである。

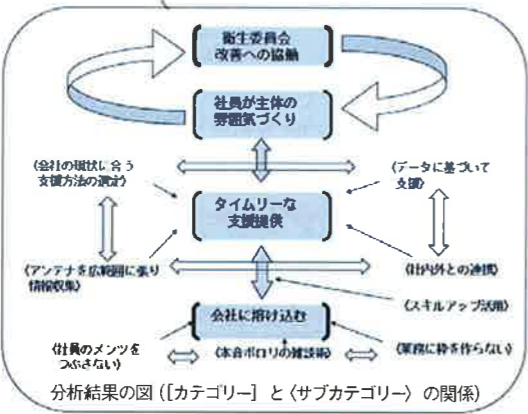
最後に、この研究のために貴重な体験を提供していただいた産業保健師の皆様と、研究遂行にさまざまな「支援をいただいた協会本部、支部の皆様」に深く感謝いたします。

3 分析の結果

インタビューのデータをM-GTAによって分析した結果、28個の「概念」が見出され、それらから8個の「サブカテゴリ」(以下◇で示す)と4個の「カテゴリ」(以下□で示す)とが形成された。

これらの「カテゴリ」「サブカテゴリ」の関係を解釈すると以下の3点になる。

- ①産業保健師は、日常業務を通し社員との信頼関係を構築しコンセンサスを得【会社に溶け込む】ことを活動基盤としていた。この基盤形成には「業務に枠を作らない」(社員のメンツをつぶさない)〈本音ボロリの雑談術〉を活用していた。
- ②その基盤を活かし「会社の保健室として」(アンテナを広く範囲に張る)〈会社の現状



4 結果の考察

これらの分析結果からみると、産業カウンセラーの活動にも共通するプロセスは【会社に溶け込む】「タイムリーな支援提供」であると考えられ

に合う支援方法の選定)を通しメンタルヘルスに関する問題に「データに基づいて支援」し【タイムリーな支援提供】を可能にしていた。

③これらの活動の積み重ねから【社員が主体の雰囲気づくり】を社内へ広げ、【衛生委員会改善への協働】につなげより良い職場環境づくりを実践していた。これらの関係を構造的に表すと左図のようになる。

その具体的な活動は次の3点にまとめられる。

- ①産業保健師は、まずメンタルヘルス支援における組織への働きかけは「独りでは何もできない」ことを認識していた。そのため専門職である前に同じ労働者としての信頼関係構築を心がけ、日々の活動の中でコンセンサスを得て、ネットワークを組織の中で広げていた。
- ②この活動で産業保健師は自分から社員の職場である現場に足を運び、社員への挨拶や雑談でもカウンセリングスキルを活かし相互理解の場にする姿勢が見られた。

この活動で産業保健師は、カウンセリングスキルを個別相談はもちろん、協働する社員や部署とのつながりを作るために多用していた。また、このスキル活用を意識せず実践している場合もみられた。

- ③メンタル不調者のプライバイシー保護とは、問題解決に向かってメンタル不調の