

Online Papers

ISSN: 2433-9369

Japanese Association of Industrial Counseling TODAY

オンライン論集

日本産業カウンセリング学会

TODAY

VOL. 2 No.3 Dec. 2019



一般社団法人 日本産業カウンセリング学会

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』について

本誌、オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』は、勤労者の健康、福祉、能力開発に貢献することを目的として、産業領域のカウンセラー、キャリアコンサルタント、臨床家、研究者などが立場や分野を超えた会員の相互啓発と社会への提言を目指し、2018年に創刊しました。

産業領域でのカウンセリング、キャリアコンサルティングに限らず、働く人たちの現状などについての情報、取組などを振るって原稿をお寄せください。そのほかにも、価値ある情報と思われるが、体裁の整った論文には至っていない、客観的データが十分得られなかったなど、査読付き論文集へ投稿を躊躇している方は、本誌への投稿をご検討ください。原則、自由投稿ですので、多くの方の積極的な投稿を歓迎いたします。

発行は電子刊行物として、産業カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開します。

投稿いただける内容は、

(1) レポート（取組報告、体験報告、研修会報告、その他）

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告や会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするために発表など。

(2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために、研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するもの。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、日本産業カウンセリング学会事務局『日本産業カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出してください。

2019年12月

日本産業カウンセリング学会 TODAY

編集委員長 小玉一樹

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』投稿規程

1. (発行の趣旨)

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』は、会員の実践および研究の促進を目的とした、取組報告、体験報告、研究などを公刊する電子刊行物(Electronic Publication)である。

2. (投稿者)

本誌に投稿できる者は、次のとおりとする。

- (1) 日本産業カウンセリング学会会員
- (2) 日本産業カウンセリング学会会員を筆頭著者とする共同執筆者
- (3) その他特別に編集委員会が承認し、または依頼した者

3. (論文等の種類)

投稿する論文等は次の種類とする。

- (1) レポート (取組報告、体験報告、研修会報告、その他)

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告。また、会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするために発表するものであること。

- (2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するものである。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

4. (発行形態)

- (1) 電子刊行物として発行する。
- (2) 日本産業カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開するものとする。

5. (発行方法)

- (1) 発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、産業カウンセリング学会事務局『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出する。
- (2) 提出後、編集委員会は必要に応じて申請者に修正を求めることが出来る。
- (3) 承認された原稿は発刊番号が付与された後、日本産業カウンセリング学会が現在及び将来において指定するサーバーにアップロードし、ウェブ上にて公開する。

(4) その他発行に関わる作業について、発行希望者は編集委員会の指示に従うものとする。

6. (刊行物の規格)

(1) 文字数

5000 字から 20000 字程度とする。

(2) 本文 (和文原稿)

論文体裁は「TODAY 執筆要領」に定めるが、原則として次のとおりとする。

1) 原稿サイズ

A4 版縦用紙を用い横書き 1 段とし、余白は縦横 30 mm とする。

2) 文字数および文字サイズ

横 40 字×縦 45 行とし、タイトル文字サイズは 16 ポイント、本文の文字サイズは 10.5 ポイント、見出し以外の本文書体はすべて明朝体 (英文は Century) とする。但し、図表に関してはこの限りではない。

3) その他

本文 1 頁目冒頭に、「表題」、「著者名」、「要旨」「キーワード (5 つまで)」を記述する。その後「本文」、「引用文献」とし、最終頁に「英文表題」、「英文著者名」、「英文 要約 (Abstract)」「英文キーワード」の順で記述する。ただし、英文は省略できるものとする。

図表、引用文献など、その他の項目に関しては「TODAY 執筆要領」に準じ、必要に応じて編集委員会で決定する。

7. (著作権)

『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の論文等の著作物の著作権は著作者に属し、日本産業カウンセリング学会は編集著作権を持つものとする。また著作者は、『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の著作物について、著作権の行使を本学会に委任するものとする。その場合にも、当該著作者が自ら著作権を行使することを妨げないものとする。

8. 附則

本規程は平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

オンライン論集『産業カウンセリング学会 TODAY』

投稿論文チェックリスト

ご投稿いただく前に、以下の 10 項目についてご確認ください。すべての項目に「はい」に○印がなく、内容や形式が規程に適合していない場合、編集委員から詳しい情報を求めたり、再提出をお願いしたりすることがあります。

(いずれかをクリック)

1. 「投稿規程」にもとづいて作成しましたか。 はい・いいえ
2. 表題，要約，本文，引用文献，脚注，図表などは揃っていますか。 はい・いいえ
3. 原稿の書式は規程に従っていますか。 はい・いいえ
4. 図表は規程に沿って作成していますか。 はい・いいえ
5. 引用文献の書式は規程に従っていますか。 はい・いいえ
6. 引用文献リストと本文中の引用箇所は照合していますか。 はい・いいえ
7. 論文の記述は、日本語として適切ですか。 はい・いいえ
8. 英文要約の英語は適切ですか（必要な場合）。 はい・いいえ
9. 研究の対象となる者および団体・組織に当該研究の公表について、十分に説明し、同意を得ていますか。 はい・いいえ
10. 研究の対象となる者および団体・組織を特定できる情報が漏えいしないために必要な措置を講じましたか。 はい・いいえ

もくじ

レポート

EAPにおける短期認知行動療法の有効活用についての検討 I	1
-------------------------------------	---

鈴木潤也・朝山寛子・江川由季・中野亜結

(株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント)

EAAPにおける短期認知行動療法の有効活用についての検討 I

鈴木潤也・朝山寛子・江川由季・中野亜結

(株式会社アドバンテッジリスクマネジメント)

要旨

従業員支援プログラム(EAP)のカウンセリングにおいて、どのような手法が用いられているか検討を行った。その結果、認知行動療法の手法が用いられているケースが半数以上を占める一方で、ブリーフカウンセリングやキャリアカウンセリングに関する手法、コミュニケーショントレーニングに関する手法など、幅広い心理学的手法が用いられていることが明らかになった。産業分野において認知行動療法が有用であることは先行研究の知見を支持するものであったものの、なぜ認知行動療法が産業分野でのカウンセリングとマッチするかについて詳細に考察を行った。加えて今後企業に従業員支援プログラムのカウンセリングがよりよく活用されるためにはどのようなポイントが必要かを整理した。

キーワード：従業員支援プログラム，カウンセリング，認知行動療法，EAAP，生産性

問題と目的

近年、職場での強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者が 5 割を超える状況がある(松本, 2018)。その中で我が国では平成 27 年 12 月より「ストレスチェック」及びその結果に基づく面接指導を実施する制度が法制化された。それぞれの企業でメンタルヘルスの対策が整備されつつある(土屋・秋山, 2010)が、ストレスチェックの実施・運用を内製化できる企業は少なく、大半の企業は EAP 機関などの外部機関に委託することになる(長見, 2016)。EAP(Employee Assistance Program、従業員支援プログラム)は、従業員の職場でのパフォーマンスの維持・向上のため、生産性に影響を及ぼす個人や組織の問題の解決を支援することを目的としている(重田, 2016)。EAP は元々米国のアルコール依存症対策として始まったものであるが、現在は幅広い問題について対応をしていくことが求められている。

しかしながら大竹(2009)が指摘しているように、メンタルヘルス対策としての有効性が期待できる一方で、日本においてはまだ歴史が浅いため、いくつかの課題を抱えている。筆者は事業場外から従業員を支援する EAP 機関のカウンセラーとして従事する立場である。多くの企業がストレスチェック法制化を機に EAP 導入した経緯があり、その後もカウンセリングのニーズは高まり続けているように日々実感することがある。しかし、このような場で働く人の心の健康を支えるサポート体制が抱える課題の一つに、職場の心理的支援の中でどのようなカウンセリングアプローチが有効で頻度高く使われているのかということについて体系的にまとめられている文献は少ない。実際に論文検索サイト等で「EAAP 手法」というキーワードで検索をかけても該当する論文はほぼない。このため、ほかのカウンセラーがどのようなカウンセリングアプローチをしているかを知る機会に限られてしまう。こういった事情から事業場で働く人を支える心理的支援の手法は、各専門職が積み重ねてきた経歴や経験に委ねられていることが多いのではないかと考えられる。三田村(2016)は医療機関と EAP 研究所が共同で認知行動療法を用いて復職支援プログラムを進めているケースを

報告しているが、このように事業場で働く従業員を対象としたカウンセリングの中でどのようなことが起きているのか、どのようなアプローチが選ばれているのかという視点を検討していくことは、事業場で働く人々の心の健康を支える専門職として、身に付けておくべき専門的スキルの準備性を助けると同時に、心理的支援を受ける事業場で働く人にとっても安心してサービスを受けることにつながり、かつサービスを導入する事業場担当者にとっても有益と考える。

以上のことから、本研究では、事業場で働く人の心の健康を支えるカウンセリングの中で、どのようなカウンセリング手法が頻度高く用いられているかを明らかにし、また各カウンセリング手法のどのような要素が事業場で働く従業員の心の支援に求められているかについて検討するものとする。

なお、本研究の分析対象となるデータは個人情報を含まないものである。加えて当社内の倫理審査委員会の承認を得たうえで本論文を執筆した。

方法

データ分析

2018年4月から2019年4月の間にアドバンテッジ相談センターにて実施された対面・電話カウンセリングのカウンセリング記録、約3300件を確認し、各回にどのような手法が用いられているかを分析した。全体的な傾向を把握するために、有資格者複数名で話し合い、手法を「認知行動療法」、「ブリーフカウンセリング」等、大きなカテゴリーに分類した。その後、どの手法がどの程度使われているのか割合を算出し、数値について考察を行った。なお、手法の記載にあたってはうつ病の認知療法・認知行動療法治療者用マニュアル(厚生労働省, 2009)を参考にした。

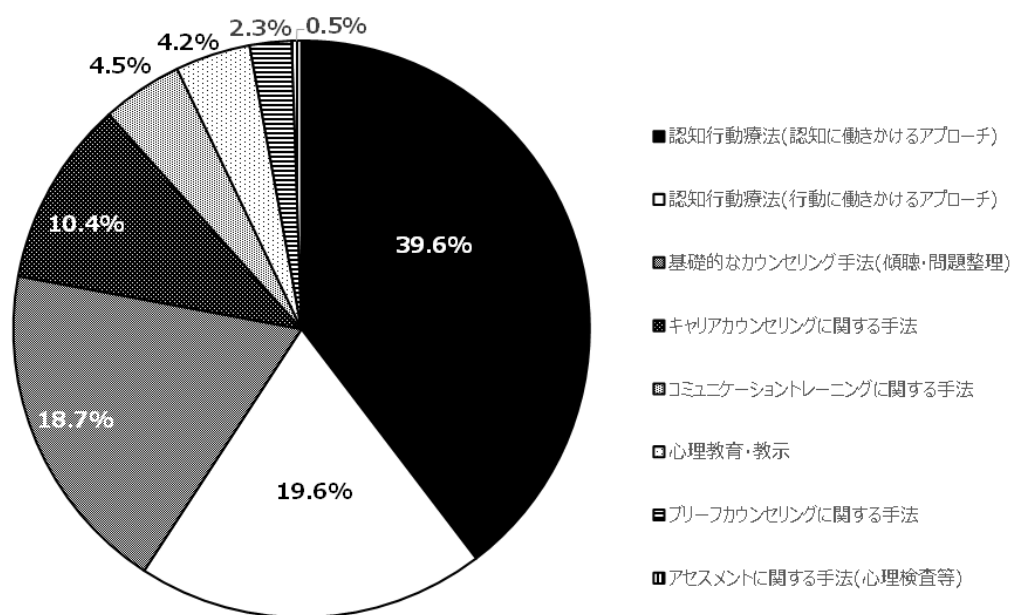


Figure 1 事業場外従業員支援プログラムのカウンセリングで用いられている手法の割合

結果

手法の割合

データ分析を進める中で手法のカテゴリーを「認知行動療法：認知に働きかけるアプローチ」、「認知行動療法：行動に働きかけるアプローチ」、「基礎的なカウンセリング手法：傾聴・問題整理」、「キャリアカウンセリングに関する手法」、「コミュニケーショントレーニングに関する手法」、「心理教育・教示」、「ブリーフカウンセリングに関する手法」、「アセスメントに関する手法(心理検査等)」の8つのカテゴリーに分けて算出した。手法の分析結果をFigure1、主な手法のカテゴリー分けをTable1に示した。

考察

認知行動療法について

上記の結果より従業員支援プログラムのカウンセリングでは認知行動療法を用いることが多く、全体の半数以上を占めることが明らかになった。産業場面では、認知療法・認知行動療法は、精神疾患にかかった社員の治療の一環として使えるだけでなく、予防や復職支援に使えることがわかってきている(大野, 2011)という先行研究を支持する結果になっているといえるだろう。

ではなぜ従業員支援プログラムのカウンセリングでは認知行動療法が用いられやすいのだろうか。井上(2006)は認知行動療法について“病気と健康を連続体として考え、病理と正常の同一性に着目する方法”、“「健康な人をさらに健康に」を目的とした精神的健康の保持・増進、ポジティブヘルスの実現のためにも応用できる”としている。本研究におけるカウンセリングの対象となるのは休職中の方や従業員の家族を除いた場合、企業に属している従業員ということになり、多くの場合、ある程度の健康度の高さを保持している。この場合、ネガティブな部分に目を向けるのみならず、精神的健康を保持・増進させるような試みである認知行動療法がマッチするのは自然な結果であると言えるだろう。

一方で企業側の視点から見ても、従業員が抱えている問題の解決へのニーズがあることに加えて、上記のようなある程度の健康度の高さを保持している従業員に対してカウンセリングがどのように作用するかという点は重要と思われる。仮に認知のゆがみによって生産性が低下しているとすれば、認知のゆがみを是正することによって生産性を上げること

Table 1 事業場外従業員支援プログラムのカウンセリングで用いられる手法

主な手法	大カテゴリー
「認知の偏り」を教育する、スキーマを同定する・修正する、セルフモニタリング法、ポジティブに言い換える法：リフレーミング、再発予防策の確認、認知再構成 等	認知行動療法：認知に働きかけるアプローチ
「他の人に聞いてみる」、応用行動分析、活動記録表/スケジュール、行動実験、段階づけ、不眠への介入、有意義な時間の使い方を習得、モデリング療法 等	認知行動療法：行動に働きかけるアプローチ
キャリア：興味・適正のアセスメント、キャリアの棚卸、キャリアプランニング、キャリアカウンセリング、キャリアとライフのプランニング、転職支援、キャリアデザイン	キャリアカウンセリングに関する手法
症状について心理教育、カウンセリング・オリエンテーション、心理教育、服薬管理・コントロール、専門科受診の提案、症状についての心理教育、医療機関リファー	心理教育・教示
傾聴、問題整理	基礎的なカウンセリング手法(傾聴・問題整理)
発達検査、アセスメント	アセスメントに関する手法(心理検査等)
アサーション・トレーニング、社会技能(ソーシャルスキル)訓練	コミュニケーショントレーニング
コーピング・クエスチョン、問題解決療法、例外探しの質問、コーピング、スケーリング・クエスチョン	ブリーフカウンセリングに関する手法

が可能になると思われる。杉本(2011)は「素直に自己表現できない」という傾向が、従業員の職場適応の悪さに影響していると示唆しているが、何らかの認知のゆがみによって適応が難しいクライアントに対して認知行動療法的なアプローチを行うことにより、適応が改善し、結果的に生産性向上につながるケースは少なくないと思われる。

根建・市井(1995)が認知行動療法の効率性について“7、8回から20数回のセッションで終結に到っている”と述べているように、短期間で目に見える効果を生むことが出来る点も認知行動療法と従業員支援プログラムがマッチしている点ともいえる。筆者の経験上、不調に至った社員を少しでも早く復調させてほしいという企業のニーズはとて多く、従業員支援プログラムを提供する立場のカウンセラーはある意味でこのニーズを満たす必要がある。

認知行動療法以外の技法について

もう一方では本研究の結果から認知行動療法以外の技法もある程度の割合で用いられていることが読み取ることが出来る。このことは何を目的としてカウンセリングを進めていくかに関係しているのではないかと考えられる。例えば復職支援カウンセリングの中で再発予防を検討していく必要があるケースの場合は認知行動療法を適用していくことがベターかもしれない。アドバンテッジ相談センターでは毎セッションごとにご相談者にアンケートを記載するよう依頼しており、その中には「アドバイスをしてほしいのではなく、話をゆっくり聞いてほしい」、「問題が山積みでどこから手をつけてよいかわからない」という意見をいただくことは多い。この場合、認知行動療法を強引に導入するよりも相談者のニーズに合った手法を選択し、進めていくということになるだろう。場合によっては「傾聴・問題整理」のような本論では「基礎的なカウンセリング手法」として分類した手法のみで相談者のニーズを満たすことも可能だろう。加えて幅広いニーズに対応するために認知行動療法以外にも「キャリアカウンセリングに関する手法」、「ブリーフカウンセリングに関する手法」など様々な心理学的手法が導入されていると考えられる。

こういった意味で考えると、相談者が認知行動療法の適用対象かどうかを確認するような「アセスメントに関する手法(心理検査等)」を用いるカウンセリングも一部必然的に発生すると考えるのが自然な流れだろう。

また、場合によっては問題を抱えた従業員本人ではなく、その上司が来談をすることもある。この場合、純粋なカウンセリングというよりもコンサルテーション的な関わりをしていくことも少なくはないだろう。その中には「部下にどのようにかかわっていけばよいか」「メンタル不調の部下への接し方をどうすればよいか」という相談も一定の割合で存在する。「コミュニケーショントレーニングに関する手法」や「心理教育・教示」という手法はこのような場合に導入されるのではないかと推察される。場合によっては受容・共感的に話を伺うのみならず、カウンセラーが対処法策を提案し、効果を確認していくことが望ましい場合もあるように感じる。この部分はある意味で産業分野独特の動きとも言えるし、従業員支援プログラムを提供するカウンセラーに必須のスキルとも言える。

本研究の限界と今後の課題

ここまで本研究で用いたデータからの考察を進めてきたが、一方ではこのデータを一般的な従業員支援プログラムにどこまで適用出来るかという点は検討が必要である。厚生労働省(2009)では面接は、原則として16-20回行うが、患者さんの状態にあわせて延長することを検討することもあるとされている一方で、今回分析の対象となった相談センターではより少ない回数、短い期間でカウンセリングが終結していることも多い。このように考えると今回の結果は産業分野においては従来のパッケージされた認知行動療法をさらに「短期型」にして用いられることがあるとも言えるかもしれない。ただし、この点にお

いては終結までのカウンセリング回数、加えてクライアントの改善度等の数量的な指標による分析が必要になると思われる。

加えて、今後の課題は本研究で用いられた結果をどのように活用していくか、相談者により良い支援を提供出来るよう考えていく必要があるということになるだろう。一般にカウンセリングに対しては「メンタル不調者が通う場所」、「深刻な悩みを抱えている人が行くもの」という考えを抱いている方は多いように思われる。ネガティブな問題を解決するために考えていく場である一方で、適応改善や生産性の向上など、健康度の高い従業員についても効果を出すことが出来るというメッセージを積極的に出していくことにより、カウンセリング利用への敷居が変化するようにも思われる。谷口(2018)は“学校や職場において、メンタルヘルス教育を充実させ、心理的問題に対する理解を高めることが望まれる”としているが、事業場外の従業員支援プログラムを提供する際には必要となるときに必要な人に利用をしてもらえそうな仕組みづくりを考えていく必要があるだろう。

引用文献

- 井上和臣 (2006). 認知療法への招待, 金芳堂
- 厚生労働省 (2009). うつ病の認知療法・認知行動療法治療者用マニュアル
- 松本吉郎 (2018). ストレスチェック制度開始後の現状と問題点, 総合健診, 45 (2), 344-351
- 三田村仰 (2016). 復職支援プログラム SPICE における「認知行動療法プログラム」, 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 10, 45-49
- 長見まき子 (2016). 外部機関を活用したストレスチェックの実施, 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 10, 14-17
- 根建金男・市井雅哉 (1995). 認知行動療法の意義と課題—行動医学との関連から—, 行動医学研究, 2 (1), 29-36
- 大野裕 (2011). 産業現場で役立つ認知療法・認知行動療法, 産業ストレス研究, 18(4), 257-262
- 大竹恵子 (2009). メンタルヘルス対策としての EAP(Employee Assistance Program)—日本における現状と課題—, 同志社政策科学研究, 11, 137-148
- 重田淳吾 (2016). EAP を活用したストレスチェックの実施—外部 EAP の立場からの事例紹介—, 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 10, 15-18
- 杉本洋子 (2011). メンタルヘルス不調で休職していた従業員の復職後の就労継続に影響を与える要因の検討, 産業ストレス研究, 18, 319-328
- 谷口弘一 (2018). カウンセリングに対する抵抗感を規定する要因の検討, 長崎大学教育学部紀要, 4, 103-111
- 土屋政雄・秋山剛 (2010). メンタルヘルス不調者の休業・退職・再発・復職と企業の健康管理対策との関連: 横断的分析, 労働安全衛生研究 3 (2), 111-118

オンライン論集「日本産業カウンセリング学会 TODAY」編集委員会委員

編集委員長 小玉一樹

編集委員 小野伸幸，加賀谷晴美，小林暖，関和晋，中藤美智子，
野々垣みどり（五十音順）

オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY 第2巻 第3号
ISSN 2433-9369
2019年12月30日発行

編集 「日本産業カウンセリング学会 TODAY」編集委員会
委員長 小玉一樹
発行 一般社団法人 日本産業カウンセリング学会
会長 廣川 進

