

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2009年7月10日発行

2009 夏季号

特集

職業ストレスとメンタルヘルス

巻頭言 職業ストレスとメンタルヘルス

岡山大学理事・副学長 田中宏二

対談 職場のメンタルヘルス対策

神田東クリニック院長 島 悟氏 × 立教大学大学院教授(特任) 渡辺三枝子氏

厚生労働省 職場のメンタルヘルス対策に関する最近の取り組み

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

支援施設

全国のメンタルヘルス対策支援センター一覧
労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター

連載 しごとインタビュー 金型職人 高橋健司さん

「仕事」をサポート 地域若者サポートステーション

企業研修の現場から 平山 豊

キャリアセンター通信 立教大学/自由が丘産能短期大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 島津和代



特集●職業ストレスとメンタルヘルス

近年、職場でのメンタルヘルス対策の必要性が高まっています。わが国の自殺者数の増加の背景には、うつ病などの心の病の増加があるともいわれています。企業では、過重労働や過労死、ストレスなど、職場での問題に対処する必要があります。

労働安全衛生法の改正やメンタルヘルス指針などの国の施策や、企業における取り組みも推進されてきてはいますが、まだ中小企業などでは「どのように取り組めばいいのか」と戸惑う企業もあり、何から始めたらよいのかわからないまま取り組みがされていないことも多いようです。

今号では、これらの問題の重要性を認識していただくとともに、企業の方々が取り組むにあたっての参考になれば幸いです。

CONTENTS

特集
職業ストレスとメンタルヘルス

巻頭言 職業ストレスとメンタルヘルス	3
岡山大学理事・副学長 田中宏二	
対談 職場のメンタルヘルス対策	6
神田東クリニック院長 島 悟氏 × 立教大学大学院教授(特任) 渡辺三枝子氏	
厚生労働省 職場のメンタルヘルス対策に関する最近の取り組み	12
厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課	
支援施設	14
全国のメンタルヘルス対策支援センター一覧 労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター	

連載

しごとインタビュー	16
金型職人 高橋健司さん	
「仕事」をサポート	20
地域若者サポートステーション	
企業研修の現場から④	21
討議のゆくえ	組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊
キャリアセンター通信	22
立教大学／自由が丘産能短期大学	
キャリア指導の現場から④	24
進路指導が変われば、少子化は解決する	東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕
スクールカウンセラー風便り 第6回	25
リソースの発想とカウンセラーの態度	東京都スクールカウンセラー (臨床心理士) 金屋光彦
キャリアカウンセリングの現場から 16-2	26
自分が繋がる	日本体育大学非常勤講師 湘北短期大学キャリアサポート部非常勤職員 島津和代

連載記事「しごとインタビュー」と「キャリアカウンセリングの現場から」は、当研究会発行の「職業安定広報」誌の休刊に伴い、同誌に連載されていた企画を本誌に移行して継続掲載することとしたものです。



職業ストレスとメンタルヘルス



岡山大学 理事・副学長 田中宏二



職業ストレスとメンタルヘルス

×社の係長Tさんは、春の人事異動でこれまでと類似の職務だが、より複雑で量的にも増大する職務に配置換えになった。Tさんはその異動に不服で現職務にとどまることを希望したが、小↓中↓大規模職場への異動は典型的な人事異動ルールなので認められなかった。異動先では職務負荷の軽減などが工夫されたが、Tさんは程なく自主退職し、その後精神的病気を患ったという。

上場企業218社を対象にしたメンタルヘルス調査（社会経済生産性本部、2008）では、精神的病気の増減傾向について、「増加傾向」と回答する企業の割合が、02年調査48・9％に比べ06年61・5％へと増えている。精神的病気が多い年齢層は両調査時とも30歳代が最も高く、その割合は41・8％↓61・0に上昇している。30歳代の特徴は自殺者の増加率にも認められる。1988年以来、わが国の自殺者総数は12年間3万人台を推移している（警察庁、2009）。年齢別に見て1998年に比べ08年は他の年齢層はすべて減少しているが、30歳代のみは34・2％増と著しい増加を示して

いる。原因は不明であるがこの世代への社会的圧力のひずみを感じさせている。

職業ストレスがメンタルヘルスに究極的な影響結果として社会的に現れるのは、精神的障害への労災認定であろう。仕事のストレス（心理的負荷）が原因によるうつ病や自殺の労災認定数は、08年度、269人（うち自殺66人）で過去10年伸び続け最大となっている（厚生労働省、2009）。認定の陰にはその3〜4倍の請求件数が隠れているのである。本年4月に厚生労働省は、職業人が精神障害などになった場合の労災認定の判断基準となる「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針（以下判断指針という）」を見直し、改正した。

わが国で職業ストレスを精神障害等の原因とみなして労災と判断するこの指針は、99年に初めて策定された。このたび10年ぶりに判断指針の見直しになった背景には、企業における組織の再編（リストラ）やそれに伴う人員の削減等の実施、能力主義・成果主義の導入など、働く環境の急激な変化がある。その結果、業務の集中化による過重ストレス、職場でのひどいじめによる対人ストレスなど、新たな職業ス

ストレスが生じたといえる。

判断指針の見直しでは、従来のストレスサー項目（ストレスの原因となる出来事）に新たに12項目が追加された。主な追加項目は「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」（ストレス強度・大）、「達成困難なノルマが課された」（ストレス強度・中）、「複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった」（ストレス強度・中）、「違法行為を強要された」（ストレス強度・中）、「度々中絶」などである（厚生労働省・職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会、2009）。

上記の判断指針の考え方は、多数のストレスサー項目からなる心理的負荷評価表（ストレス出来事リストとその強度評価）を用いるもので、ホームズとメイヤー（Holmes & Meyer, 1961）が提唱したストレス・ライフイベント法に依拠している。つまり職業生活において経験するストレスフルな出来事（イベント）ストレスサーを多く経験すればするほど、人は心身の健康を害しやすくなるという前提に立つ理論である。先にストレスサーの追加項目例で示したように、ストレスフルな出来事はその種類・内容によって心身に与える影響度（強度）は異なる。出来事毎に一定の基準で重みづけされた強度の累積が一定量を超えるイベント数を経

験すると、健康を害する可能性が高いことが実証されている。ストレスサーと健康の因果関係を規定するのはストレスサーのみではないが、少なくとも両者の関係を明確にするためには、信頼性と妥当性のあるストレスサー尺度を用いることが重要であるといえる。

ストレスへの脆弱性と対処

ストレスサーと健康の関連が指摘されるながらも、両者の関連はときおり低い場合もみられ（ストレスフルな出来事と病気の相関は、20〜70の範囲にある）、何らかの調整変数（関係を強めたり弱めたりする変数）や媒介変数（ストレスサーの影響の伝達を担う変数）が存在すると考えられてきた。たとえば、同じ会社の同じ仕事に就く2人が解雇されたとすれば、2人は同レベルの職業ストレスサーに曝されている。しかし、一方がこの解雇を転職の好機とみなし、他方は不運とみなすならば、前者のストレス反応は低く、後者のストレス反応は高くなるであろう。

S（ストレスサー）→O（生活体）→R（ストレス反応）モデルにおける、生活体Oがストレスサーをどのように受けとめるか、その評価（認知過程）に焦点を置いたのがラザルスとフォルクマン（Lazarus & Folkman, 1984）である。本稿ではラザルスの認知過程について

言及しないが、ストレスと健康の関連を調整している個人差変数は認知過程の影響を介して働くと考えられる。

ストレス反応を引き起こしやすいやり方でストレスサーを評価しやすい個人がいる。このようにストレスの影響を受けやすい性質、つまりストレスへの脆弱性（vulnerability）は人によって異なる。メンタルヘルス関連の脆弱性に影響を与えているパーソナリティなどの個人特性（ハーディネス）、および個人の外部にある心理的・物質的資源（ソーシャルサポート）について述べてみる。

■ハーディネス

ハーディネス（Hardiness）：心理的頑健さ）はシカゴ大学のコバサ（Kobasa, 1979）の提唱したパーソナリティ特性である。ストレスサーに遭遇したとき、適応性についての解釈を行う傾向を表すもので、3つの相互に関連のある要素、「出来事に対する自分のコントロール力」、「チャレンジの点からものごとを見る傾向」、「状況への積極的な取り組み」からなり、ストレスへの抵抗資源となる。ハーディネスの高い人は低い人に比べ病気になる率が有意に少ない。これはストレスサーに対する個人の認知的評価や対処行動を、脅威から楽観的な評価へ、また逃避から果敢な行動へと変換させる対

処をとることが功を奏すると考えられる。ハーディネスの低い人は、外圧に直面すると無気力になり、変化のない状態を望み、成長するか否かの自覚がなく、自分の周囲は退屈で意義がなく脅威的であると感じ、環境との関わり合いに消極的なタイプで、ストレスへの脆弱性を増大させる。

■ソーシャルサポート

ソーシャルサポート (social support) は、個人が取り結ぶネットワークの成員間で、個人の安寧を増進させる意図で交換される心理的、物質的資源をいう。個人の外にある資源だが、個人ネットワークを通してそれを活用することでストレスへの有効な抵抗資源となる。資源は、情緒的サポート (共感したり、信じてあげたりすること)、手段的サポート (仕事を手伝ったり、お金や物を貸したりすること)、情報的サポート (課題解決のための必要な情報や知識を与えること)、および評価的サポート (仕事の成果に適切に評価を与えること) からなる (Toussie, 1981)。

ある有名な役者さんの話だが、いつでも幕が上がるまではひどく緊張している。一番の葉は幕の上がる直前まで付き人等から「あなたの演技は日本一」も「素晴らしい」と誉めあげてもらったことだという。まさに情緒的

サポートを得て心の安寧 (ストレス低減) を図っているといえよう。

上司や同僚からのソーシャルサポートが職業ストレスの精神的健康 (抑うつ状態、イライラ感) への影響を軽減させていることが明らかになっている。特に職場のストレスレベルが低い場合よりも高い場合にその効果が認められている。そのような効果をソーシャルサポートの緩衝効果と呼んでいる。他者からのサポート資源を得られにくい人は、ストレスへの脆弱性が高いといえる。

厚生労働省が全産業1万4000事業所から抽出した労働者約1万8000人を対象に行った、平成19年労働者健康状況調査 (2008) によれば、仕事や職業生活のストレスについて「相談できる人がいる」とする者の割合は89・7%と高く、男女差は少ない。具体的な相談相手 (複数回答) は、家族・友人 (男81・4%、女91・2%) や上司・同僚 (男67・4%、女62・8%) をあげる者がほとんどである。年齢別にみると家族・友人をあげる割合に年齢差はないが、同僚・上司をあげる割合は20歳代・30歳代の若い層に高い (70%台)。同僚・上司からのソーシャルサポートを有効に活用してほしいものである。

終わりにあたり、従業員の支援プログラム (EAP) について触れたい。職業ストレスへの抵抗力を強めるために、近年、エクササイズ、リラクゼーションやバイオフィードバックなど自助のテクニックとしてストレス・マネジメント・トレーニングが盛んになっている。大事なことは、仕事のストレスの効果的な低減や予防には、個人要因と組織要因の両方を取り込む介入がなされるべきだということである。個人側の努力だけでは限界があるだけでなく、職場環境側にあるストレス発生源の低減をおろそかにしてしまつ危険性があるからである。

Profile

たなか・こうじ ● 広島大学大学院教育学研究科修士課程修了 (社会心理学専攻)。文学博士。広島工業大学助教授、大分医科大学医学部教授、岡山大学教育学部教授を経て2005年6月岡山大学理事・副学長に就任。専門は社会心理学、職業心理学。VPI 職業興味検査を開発したアメリカの心理学者 J・L・ホルランドに師事。同じくホルランドに師事したリーハイ大学教授アーノルド・スポーケンが開発したメンタルヘルスチェックツール「OSI 職業ストレス検査」日本版の開発を手がける。主な著書に「職業・人事心理学」(共著)、「健康心理学辞典」(共著)、「新・くらしの社会心理学」(共著)、「改訂新版・社会心理学用語辞典」(共編著) 等がある。

職場のメンタルヘルス対策

～変化に直面する働く人をいかに支援するか～

対談 島 悟氏 (神田東クリニック院長、京都文教大学教授)

×
渡辺三枝子氏 (立教大学大学院教授(特任)、前・筑波大学大学院教授)



近年、自殺者の増加等に伴い、職業ストレスに対するケアと職場でのメンタルヘルス対策の必要性が叫ばれています。厚生労働省でも様々な施策が実施され、企業においても取り組みが推進されてきていますが、まだ、「どう取り組んでいいのかわからない」「何から始めたらいいのか」と戸惑う声も、特に中小企業からは多く聞かれるようです。

そこで今回は、医療分野でEAP(従業員支援プログラム)等、企業のメンタルヘルス対策の支援を続けてこられた神田東クリニックの島悟院長と、キャリアカウンセリングの立場からメンタルヘルスに注目してこられた前・筑波大学大学院教授の渡辺三枝子立教大学大学院教授(特任)に対談をお願いし、昨今の状況や課題、方策、企業がメンタルヘルス対策を始めるにあたってのポイントなどについて語っていただきました。

当日は、神田東クリニックのチーフカウンセラー・梅田理恵子氏にもご同席願ひ、日頃企業のメンタルヘルス支援の現場に携わっている立場からご発言をいただきました。

Profile

● 島 悟 (しま・さとる)

神田東クリニック院長、日本 EAP 協会会長、産業精神保健研究所所長。慶應義塾大学医学部卒。医学博士。北里大学医学部内科学教室、慶應義塾大学医学部精神神経科学教室を経て、日本鋼管病院神経科医長・精神衛生室長、東京経済大学経営学部教授などを歴任。厚生労働省「職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会」「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会」等多くの委員会の委員を務める。現在、京都文教大学臨床心理学部教授。専門は勤労者のメンタルヘルス。主な著書に「メンタルヘルス入門」、「ストレスマネジメント入門」、「事例に学ぶ心のトラブル解決法」等がある。

● 渡辺三枝子 (わたなべ・みえこ)

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授(特任)。上智大学大学院博士課程(心理学専攻)単位満了。米ペンシルバニア州立大学大学院博士課程修了。哲学博士号(Ph.D.)取得。雇用職業総合研究所(現・労働政策研究・研修機構)職業適性研究部第一研究室長を経て、明治学院大学文学部教授、筑波大学大学院人間総合科学研究科教授、同キャリア支援室長を歴任。文部科学省中央教育審議会、厚生労働省労働政策審議会等の委員を務める。「OSI 職業ストレス検査」日本版の開発を手がける。専門はカウンセリング心理学、職業心理学、カウンセラー教育。主な著書に『新版カウンセリング心理学』(共著)、『キャリアカウンセリング入門』(共著)等がある。

*1 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針

旧労働省が、事業場における労働者の心の健康の保持増進を図るため、事業者が行うことが望ましい基本的な措置(メンタルヘルスケア)の具体的実施方法を総合的に示して策定した。事業者による「心の健康づくり計画」の策定や次の4つのケアの推進が重要であるとしている。

①労働者自身による「セルフケア」、②管理監督者による「ラインによるケア」、③事業場内の健康管理担当者による「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、④事業場外の専門家による「事業場外資源によるケア」。

*2 長時間労働者への面接指導実施の義務化

労働安全衛生法改正により、事業者は、時間外・休日労働が月100時間を超え、疲労蓄積が認められ面接を申し出た者に対して医師による面接指導等を行うことなどが義務化された。また、時間外・休日労働が月80時間を超え、疲労蓄積が認められたり健康上の不安を抱えている労働者で、申し出た者および

●国の施策は

渡辺 島先生は厚生労働省をはじめいろいろな委員会の委員をなさっていらつしやいますが、まず国の施策のポイントから概説していただけると有り難いのですが…。

島 すべてを把握しているわけではないですが、厚生労働省の施策としては、1998年以降の自殺者数の増加を背景に、2000年に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(*1)がつけられたのがエポックメイキングなことでした。まず自殺予防策として職場のメンタルヘルス対策を打ち出したわけですね。それから、04年にメンタルヘルス不調者の職場復帰を促進するための「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支

援の手引き」(以下、「手引き」)を策定します。

また、06年に労働安全衛生法が一部改正され、過労死など労災を防止するために過重労働(長時間労働)の労働者への面接指導義務化(*2)等が盛り込まれました。それに伴って策定された新たな指針が06年の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(以下、「指針」)です。

そして手引きが09年に改訂され、職場復帰前の「試し出勤制度」等(*3)を導入する場合の人事管理上の位置づけについてのルールづくりなどを含め、各段階での支援のための対応を示しています。

というように、国としては対策を行ってきてはいる。しかしながら、あるところで聞いた話だと、最近復職成功率が低下してきている、と。企業側

は戻ってほしくないと思っているんです。メンタルヘルス不調というのは雇用問題に直結しますから非常に難しいですね。ただ、人事労務管理上「くび職首にすればいい」となってしまうというのは……。

渡辺 労働行政としていろいろな施策を打ち出されていることは評価できますし、特に大企業では実際の取り組みに着手するのに役立っていることもあると思います。梅田さん、相談を受けたりなさっている現場ではいかがですか。

梅田 実際の企業では、指針や手引きのレベルにまでなかなか追いついていないのではないかと感じます。就業規則の改正や労働組合の協力を得るところまでしないと効果が上がらないことも多いですし、3年かけてやっと実現したという企業のケースもあります。また、メンタルヘルス対策を行うに当たって、コスト面で最近の不況の影響もあるようです。私どもの協力のもとでEAP(*4)導入を考えていた企業が、進めていく途中でコスト的な理由から結局はキャンセルされたこともあります。ここでコストをかけていたでくことで予防になり、より多くのコストを削減できるはずなのですが……。

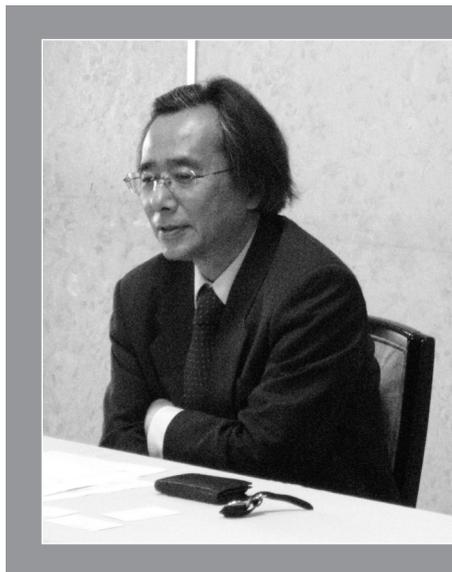
渡辺 企業側もその意味はわかっているが、不況の影響もあってなかなか踏

事業場で定める基準に該当する労働者に対して、面接指導または面接指導に準ずる措置をとることが努力義務となった。06年4月1日施行。対象は全ての事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場は08年4月から適用)。

*3 試し出勤制度等

職場への早期復帰のため、正式な職場復帰の前に行う試みの一つ。①模擬出勤、②通勤訓練、③ 試し出勤などの例がある。09年に改訂された「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」では、「この制度の導入に当たっては、この間の処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等について、あらかじめ労使間で十分に検討しておくとともに、一定のルールを定めておく必要がある。なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務(職務)に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合があることや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要がある。」とされている。





それと、行政は単年度予算が原則で、なかなか長期の計画に沿った対策はできないんですね。

渡辺 高年齢・障害者雇用支援機構では「リワーク支援（職場復帰支援）」（*5）を行っています（全国の地域障害者職業センターで実施）。中小企業の方々の利用もあるようで、地域の関

心は高まったと聞いていますが……。

島 リワーク支援を受けられる対象者が全国で700〜900人だったのが、今年増えて1500人くらいになり、リワークカウンセラーも新たに配置されましたが、地域障害者職業センターが概ね都道府県に各1カ所しかないで利便性にやや難がありますね。支援対象者の枠ももっと大胆な拡充を望みたい。

復職・雇用継続率は約80%とのことですが、復帰すれば成功とみなしているの、その後の状況についても分析していく必要があります。

梅田 リワーク支援の利用者の方に話を聞いてみると、プログラムは「復帰すること」が第一目的とのこと。より一層、復帰後のフォローの工夫についても考えていただくことより良いものになると思いますね。

●インセンティブ

渡辺 行政として「メンタルヘルスは重要である」とは言っているわけですが、企業としてもその必要性は理解していると思いますが、それでは具体的に取り組むにあたってどうすればよいか、ということが現在の課題ですね。

島 企業にとつてのメンタルヘルス対策取り組みのインセンティブとしては、

- ①コンプライアンス（*6）
- ②リスクマネジメント（*7）

ということになるかと思いますが、①でやっていっても中小企業では達成率50%は超えないだろう、と。②ですが、訴訟・労災のリスクというのはそんなに高くないんですね。それで結局中小企業の場合は、意識もなくてはなしし必要性はわかっているんですけど、あえてやろうとはしない、ということころが多い。やはり人がいない、金がない、と言って取り組まないままでは、事例が発生したとしても、「戦首にすればいい」となったりするわけです。

●産業構造の転換、企業の変化

渡辺 社会・産業界に起きた急激な変

*4 EAP

従業員支援プログラム（Employee Assistance Program）。企業の従業員等の相談を受け、問題解決のための支援をする、相談、カウンセリング、コンサルテーション、セミナーや研修などを含む専門家によるプログラム。労働者が最大限の力を発揮できる「生産性向上」を目的とし、働く人を取りまく様々な問題に対して包括的な解決を図る。近年では、メンタルヘルス問題に関するEAPの役割が増している。

*5 リワーク支援

独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構の全国の地域障害者職業センターで実施されている精神障害者総合雇用支援の一ツ。リワークとは、復職（Return to Work）を意味する。支援対象者・雇用事業主・主治医の3者の同意のもと個別支援計画に基づいて、センターの専門の支援担当職員が雇用事業主・主治医と連携しながら、雇用事業主への助言・援助と、支援対象者への生活リズム構築や基礎的体力の向上、集中力や持続力の向上、自己管理・対人技能の習得等を図るための支援を行う。なお、雇用事業主・支援対象者に対する支援は無料で行っている。

み出していけない現状がある。施策で示されている心理相談担当者とか衛生委員会とか、実際の企業では形骸化している場合もある制度もありますね。産業構造の変化への行政の対応というのはどうなんでしょう。

島 行政の進める労働安全衛生のモデルは軍隊なんですね。産業保健スタッフで言えば、産業医は軍医、衛生管理者は衛生兵です。「場の管理」が基本なんです。それぞれの現場で使っている有機溶剤や薬剤など危険物の種類の違いなどに対応するために「場を管理する」という発想。実際のオフィスワークの場合はどこでも同じですね。行政の持っているモデルの変更は難しいです。例えば、労働安全衛生法上、50人以上規模の事業場に選任義務があるのは産業医と衛生管理者で、看護師は入っていない。



化は、働く人の心理的準備をはるかに超えるものです。それが働く人およびその家族のメンタルヘルスに予期せぬ問題を引き起こしています。直面する課題は、こうした社会変化に伴う個人の問題に対する専門的な支援や治療のプログラム、フォロワーアップの態勢を考えていかなければいけないということだと思えます。

島 経済の安定成長・右肩上がりの時代はよかったんでしょねえ…。今は職種転換も多いし、企業でもリストラ、事業の見直しなどが増えている中、中高年になっても勉強して能力開発しないとやっていけない時代ですから。本当に大変ですよ。

梅田 定年退職というものが無い時代なのではないでしょうか。定年まで勤め上げるということはみんな考えられない……。

渡辺 環境や働き方の変化に対応して、働く人間がどんな能力をどのようにな身に付けていかなければならないかという視点から考えていったほうがよいのかもしれないですね。

島 メンタルヘルスというのはいかに不調にならないかであって、そのために技術を身に付けていき仕事に対応していけないといけない。そこに対する支援という意味で能力開発は重要です。行政も局を横断して対策をとっていく必要がありますね。

渡辺 私は、今こそ真の意味でのカウセンシングが求められている時代だと思っんです。社会との相互作用の中で健全に生きることを考えると、状況の変化に積極的に対応する能力や態度を個人が身につけていかなければならないということです。そのための支援が必要であると思つたのです。かつては職場に適應するための教育訓練や社員教育によってこのような変化への対応力は身につけていきましたが、今は企業がそれをしなくなつてしまつたわけですね。みんなが社会人・職業人として職業生活を通して徐々にできたのですが、能力・成果主義といった人事管理の容

あり、現在は即戦力のほうが重視されるため、成長するプロセスがなくなつてしまつた。

その社会的変化の矢面に特に中高年者が立たされたんだと思うのです。従来の能力が通用しない、こうした局面への対処の方法を知らない、能力開発もできない、準備もしてこなかった……という厳しい状態になって、メンタルの不調をきたしたり、職場で役に立たない従業員になってしまうおそれがある。

企業の側も、技術革新や変化の結果必要とされる技術や能力を持った人だけを雇用する、ということでは人事的にも立ちゆかないと思います。

カウセラーは、生涯発達の視点(*8)や、働く人が環境変化に対応していく能力を身につけることへの支援を求められています。そして、ストレスに気づいて対応していく能力、ストレス対応力というか予防力といったものを身につけるにはどうしたらよいか。

島 いわゆるロスト・ジェネレーションで、技術や職業能力、社会性などを必ずしも身につけていなかったり、非正規雇用で働く人々が、これからどうなっていくのかは大きな問題ですよ。梅田さんはちょうどその世代ですね。

梅田 私の周りでも希望どおりの会社に就職できた人は半数以下です。就職

*6 コンプライアンス(法令順守) 企業のメンタルヘルス対策は、労働安全衛生法という法律を順守する取り組みである。企業・管理監督者には安全配慮義務があり、労務管理には十分注意する必要がある。

*7 リスクマネジメント 企業組織にとって経営上のリスクへの対策は重要。メンタルヘルスに関しては、①優秀な人材の休業による損失、②社員のメンタルヘルス不調の原因や対応の不備に対する企業や管理監督者への訴訟、③労働災害と認定されること等のリスクが考えられる。

*8 生涯発達の視点 「生涯発達」の概念では、人の誕生から死まで、成長だけでなく、衰退や老化も発達に含めて考える。その「発達」は、時代の歴史的文化的影響を受ける。人は、個人特有の体験、加齢、そして歴史的文化的な状況が相互に作用しあつて「一生変化し発達する」という視点。

しても昇進・昇給しないままだったり、転職せざるを得ない人、あるいは非正規雇用で働く人も多いです。

●中高年者の受難

渡辺 日本では従来、基本的に従業員を育てて大切にしてきたと思うのです。それがここに来て企業が人を育てる役割を果たさなくなってきた。

アメリカの70～80年代後半は好況期でしたが、産業構造の変化が起きて中高年者のキャリアの危機が言われた時代でした。一人ひとりが新たな能力開発を迫られた。90年代の日本に似ています。社会の変化に人間がついていけないし、さらに、職業経験の十分な人々が、改めてキャリア形成をし直さねばならなくなったという、なかなか難しい状況を迎えた。その時にキャリアカウンセラーの活躍する場が広がったという側面がありました。

70年代にキャリア教育という言葉が出てきて、社会的にまだ基盤のない若者が自立的に生きるための積極的・教育的支援が図られてきました。それが今度は中高年者のためのキャリア形成能力開発・生涯学習というものが必要とされることになってきたわけです。イギリスなどでは、能力開発は強く推進されていますが、「若者のための」

という面が大きく、中高年者は社会福祉で支えるしくみになっていきますね。

概してアメリカ、イギリスの労働者たちは、過度に企業に依存しておらず、自分の生活優先という意識が高いので、その分日本に比べて職場でのメンタルヘルスの問題が極端に増えているように思えます。

梅田 私どものほうでも中高年の相談者の方が増えています。ある大きな工場が閉鎖された時に呼ばれて行ってカウンセリングを担当したのですが、その時もやはり40代以降の方はなかなか就職先が決まらない。中にはうまく転身される方もいらっしゃるのですが、時代の変化の中で、状況にすばやく対応して自分でキャリア形成をしていかななくてはいけない、という厳しさを感じます。

島 職種転換とか転職をしようとした時に、在職者の能力開発に対する国の支援(*9)はどのくらいでしょうか。教育訓練給付金などありますけど。

渡辺 役に立つ施策もあるんですが、縦割り行政の弊害というか、生かされていない面もあるのではないかと。メンタルヘルスというのは、問題が起らないようにすることが第一です。「社



会の大きな変化があれば必ずストレスは起こる」わけですから、「予防していく方策を考えていく」と。

島 そのための「生きる力をつけていく学校教育」、「キャリア教育」の必要性を渡辺先生は以前から訴えてこられましたね。

渡辺 若い頃から徐々に「生きる力」を身につけていけるようにするという機能は、もともとは社会の中にあっただけですが、ある時点から日本になくなってしまったのかもしれない。

●社内担当者を決める「10」から

島 メンタルヘルス対策を始めるにあたっては、特に中小企業では、社内

担当者を選任することが大切ですね。**渡辺** そうですね。まず、例えば人事

*9 在職者の能力開発への支援 個人に対する支援として教育訓練給付制度、企業に対する支援としてキャリア形成促進助成金のほか、認定職業訓練、公共職業能力開発施設での在職者訓練、キャリアコンサルティング等の職業能力開発促進制度がある。

*10 事業場内メンタルヘルス推進担当者 指針では、「産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。なお、事業場の実情によっては、人事労務管理スタッフから選任することも考えられること。」とされている。



労務の部署などから担当者としてキーパーソンを決めること。そこから会社としてのシステムをつくっていく。

島 すべてアウトソーシングしてはダメです。丸ごと外部に任せてしまうと失敗します。

渡辺 同じ企業の中の人であれば、その組織の状況の変化や歴史、企業風土、ストレス源を知っているわけです。それこそ、そこに働く人々の置かれている状況を理解し、そこでより良く生きるための術も知っています。生きる環境についての情報は個人のメンタルヘルスを考える上で重要だと思えます。ですから、その企業を知る人が、メンタルヘルス対策やストレス対処について勉強していくことが重要だと思えますね。そういう人をキーパーソンとして外部の支援機関が教育やコンサルテーションをして支援していく。

島 選任者のことを、指針では「事業場内メンタルヘルス推進担当者」(*10)と呼んでいます。専任でなくても兼任でもいいんです。あるいは、OBの方でもいいかもしれない。内部を知っているし、高齢者の継続雇用、再雇用という形にもつながりますしね。

渡辺 そういった担当者が、専門的教育を受け、さらに専門家から指導・支援を受けながら職場環境等への提言ができるようになっていけば望ましいですね。社内にいるわけですから社員の変化に気づくこともできます。大企業では、従業員の中で中間管理職などにキャリアコンサルティングの勉強をさせているところもあります。今のその資格が十分とは言えませんが、勉強することは大切ですね。「働く」ということがストレスフルになり、自分でその状態に対処する準備ができていないと、一時的にでも抑うつ状態になってしまう人が出る可能性もあるんだと認識しておく必要があります。

梅田 管理職の役割は大きいですね。私は、個人主義というのが日本に合っているとはあまり思えないんです。最近は一人がマルチに何でもこなすことを求められ過ぎてきているような気がします。

適性に基づいて仕事を分担してもっとチームで仕事をしていってもよいでしょうし、その時に、目配りして「適材適所」を見極めながらチームを動かしていく中間管理職は重要です。部下のキャリア形成や能力開発、ストレスケアに関してもキーパーソンになってくると思います。

渡辺 中小企業の場合は、事業主がこの問題に関心を持つ、理解することが非常に大切です。メンタルヘルス対策は、まずは企業環境の中のストレス源を減らす努力が必要でしょうが、それには限界があります。ストレスの受け方は個人差がありますし、とって、悩む人への対応だけを考えるのも消極的だと思います。メンタルヘルスは本来、精神的により健康になるという積極的な意味があるわけですから、職場が働く人にとって健康増進の場となるのが本来の対策ではないかと思えます。その意味で、人材育成計画はメンタルヘルス対策の大切な一部であると捉えます。それがひいては生産性を上げることになり、組織として成長していくためには必要なんだと考えてほしいですね。

前述したように、近年企業が人材育成を軽視するようになってきていることが問題であると思います。例えば、新入社員研修を時間をかけてきちんとすれば、帰属意識も上がるし、定着率も上がるということはいろいろな調査でも示唆されています。成果主義などの要素が職場にストレスをもたらしている中、企業が人材育成に真剣に取り組むことは、結果的にメンタルヘルス対策になるんだと思いますね。

Information

神田東クリニック設立10周年記念

「新時代を拓く

職域メンタルヘルス・フォーラム

「働くことが喜びとなる社会をめざして」

■日 時 2009年10月29日(木)

14:00~17:15

■場 所 御殿山ガーデン

ホテルフォーレ東京 御殿山ホール

(品川区北品川4-7-36)

TEL 03-5488-3911

■参加費 4千円

■フォーラム

第1部「記念講演」

日本臨床心理士会会長

村瀬嘉代子先生

聞き手 大正大学講師

佐藤隆一先生

第2部「パネルディスカッション」

テーマ

「働くことが喜びになるためのソリューション」

パネラー..

キヤノン株式会社 安全衛生部

健康支援室産業医 高田洋孝先生

特定非営利活動法人

キャリアカウンセリング協会理事長

花田 裕先生

社団法人 日本産業カウンセラー協会会長

安藤一重先生

医療法人社団 弘富会 神田東クリニック院長

島 悟

■お申込み・お問い合わせ

Eメール khden@iomhj.com

職場のメンタルヘルス対策に関する最近の取り組み

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

1 職場のメンタルヘルスの現状

平成19年労働者健康状況調査（厚生労働省）によると、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っており、また、メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休業または退職した労働者がいる事業場は7・6%となっています。このような状況を背景として、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあり、平成20年度は269件になるなど高水準を維持しています。

また、昨今の経済情勢の悪化等の影響により、仕事の質・量、職場の人間関係を始めとした職場環境等の悪化、これに伴う心の健康問題を抱える労働者の増加が正規・非正規を問わず危惧される状況にあります。

2 職場のメンタルヘルス対策

職場のメンタルヘルス対策については、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年法律第108号）の施行、「労働者の心の健康の保持増進

のための指針」（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。以下「指針」という。）の策定等により、その充実が図られてきました。また、平成20年度を初年度とする第11次労働災害防止計画においては、「メンタルヘルスについて、過重労働による健康障害防止対策を講じた上で、労働者一人ひとりの気つきを促すための教育、研修等の実施、事業場内外の相談体制の整備、職場復帰対策等を推進することにより、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50%以上とすること」を計画の目標として掲げており、厚生労働省では、行政運営の重点施策と位置づけて取り組みを進めています。

(1) 都道府県労働局、労働基準監督署の取り組み

厚生労働省では、平成21年3月、当面のメンタルヘルス対策の具体的な推進について（平成21年3月26日付け基発第0326002号）を都道府県労働局長あて通達し、メンタルヘルス対策の確かな推進について指示しています。

この通達では、都道府県労働局、労働基準監督署が事業者を指導する際、①事業者の強いリーダーシップはもとより労働者も積極的に協力し組織的な取り組みを行わせること、②具体的な取り組みに当たっては、指針に基づき個々の事業場の実態に即した取り組みを着実に実施させることを基本的な方針として明記しています。

都道府県労働局、労働基準監督署が行う事項の概要は次のとおりです。

ア 事業場に対する指導等の実施

企業及び事業場のトップに対し、メンタルヘルス対策の重要性等について説明を行うとともに、率先して取り組むよう指導等を実施します。また、精神障害等による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を含め、個別事業場に対する指導等を実施します。

イ 業界団体等の自主的活動の促進

業界団体、地域団体・労働団体・労働災害防止団体等に対し、教育研修の合同実施等、自主的な活動を行

うよう指導します。地方労働審議会等の場を活用してメンタルヘルス対策の重要性の説明等を実施します。

ウ 支援事業の活用

事業場の取り組むべき課題に応じて、事業場に対し国が行う各種支援事業を教示します。メンタルヘルス対策支援センターが行う相談・支援事業の勧奨を行います。

エ 関係行政機関等との連携

地方公共団体の地域保健主管課、自殺対策主管課、保健所、精神保健福祉センター等の関係行政機関との連携を促進します。地域産業保健センター、各医師会、労災病院その他の医療機関や相談の専門機関等と連携した取り組みを行います。

(2) メンタルヘルス対策支援センターの取り組み

厚生労働省では、地域におけるメンタルヘルス対策を支援するための中核機関として、各都道府県に「メンタルヘルス対策支援センター」を設置し、職場におけるメンタルヘル

入対策を総合的に推進しています。

メンタルヘルス対策支援センターは、平成21年度は都道府県産業保健推進センター内に設置されており、本年度、その機能を大幅に拡充し、主として次の業務を実施しています。

ア メンタルヘルス対策の周知や情報の提供

事業場が行うメンタルヘルス対策について、ホームページ、説明会の開催等により周知を図るとともに、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成21年3月改訂)等に基づいて、事業場における職場復帰支援プログラム等について、周知、助言等を行います。

イ メンタルヘルス対策・職場復帰支援に関する相談対応

職場復帰に係る労務管理、円滑な職場復帰支援等、予防から復職までの各過程における事業者及び労働者等からの相談に対して、各種相談機関等の教示、相談機関等の地域資源との連携を図るなど、総合的窓口対応を行います。

ウ 事業場のメンタルヘルス対策の取り組みに対する支援

事業場等からの求めに応じて、専門家が事業場を訪問し、心の健康づくり計画の策定、事業場内体制の整備、メンタルヘルス教育の実施等、

具体的な支援を行います。

エ メンタルヘルスに関係する事業場外資源の紹介・教示

一定の要件を満たすメンタルヘルス相談機関の登録、登録された機関の公表、紹介を行います。

オ 関係行政機関等とのネットワーク形成・連携

事業者、産業医、事業場内メンタルヘルス担当者、衛生管理者等の産業保健スタッフ、関係医療機関、相談機関、都道府県の精神保健福祉センター等の地域の関係機関及び関係団体等と事例検討会・交流会を開催します。

* なお、メンタルヘルス対策支援センターの業務内容は、以下のホームページから閲覧できます。
<http://www.tokugou.go.jp/sampo/dea/index.html>
 * 14ページに一覧表を掲載しております。

(3) 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の改訂

厚生労働省では、メンタルヘルス不調者の職場復帰を促進するため、職場復帰支援に関する新たな経験や知見を踏まえ、平成21年3月、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成16年策定)を改訂し公表しています。

改訂された手引きにおいては、主治医と産業医等の産業保健スタッフとの間で十分な連携を行うこと、ま

た、「試し出勤制度」等を導入する場合には、人事労務管理上の位置づけ等について労使間で十分に検討を行い、あらかじめルールを定めておくこと等、休業前の段階、病気休業開始及び休業中の段階等、労働者の職場復帰の各段階において、職場復帰支援に関する新たな経験や知見を踏まえ、適切な対応が行われるよう主として次の変更を行っています。

ア 休業前の段階

心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にすることが重要であることから、これらを基本的考え方として明記しました。

イ 病気休業開始及び休業中の段階

病気休業期間中においても、休業者に接触することが望ましい結果をもたらすこともあることから、この場合には、精神的な孤独、復職できるかという不安、今後のキャリア等で本人が不安に感じていることに関して、十分情報を提供することが重要であることを明記しました。

ウ 職場復帰の決定までの段階

主治医による職場復帰の判断は、

病状の回復の程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多いことから、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意すべきことを明記しました。

職場復帰前に「試し出勤制度」を導入する場合は、その人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討しておくとともに、事業場であらかじめルールを定めておくことを明記しました。

エ 職場復帰後の段階

心の健康問題がどのような状態であるかの判断は、多くの事業場にとって困難であること、心の健康問題を抱えている労働者への対応は、ケースごとに柔軟に行う必要があることから、主治医との連携を図ることを明記しました。

* なお、改訂版の職場復帰支援の手引きは、以下の厚生労働省ホームページから閲覧できます。
<http://www.mhlw.go.jp/bunjya/roudouki/jun/anze/neisei28/index.html>

3 おわりに

厚生労働省では、経営トップに対する指導、個別の事業場に対する指導、メンタルヘルス対策支援センターによる支援等を通じ、各事業場において、心の健康問題の予防から職場復帰まで、各段階における対策が着実に実施されるよう努めていきたいと思います。

全国のメンタルヘルス対策支援センター 一覧

	所在地	電話番号	URL/相談専用E-mail
北海道	〒060-0001 札幌市中央区北1条西7丁目 プレスト1/7ビル2階	011-242-7708	http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo01/ E-mail:mentalsp01@xqq.biglobe.ne.jp
青森	〒030-0862 青森市古川2-20-3 朝日生命青森ビル8F	017-731-3682	http://www.sanpo02.jp/mental/mental.html E-mail:mental-shien@sanpo02.jp
岩手	〒020-0045 盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス12F	019-652-1466	http://www.sanpo03.jp/ E-mail:iwate@sanpo03.jp
宮城	〒980-6012 仙台市青葉区中央4-6-1 住友生命仙台中央ビル12F	022-267-4671	http://mentalmiyagi.jp/ E-mail:kenkou@mentalmiyagi.jp
秋田	〒010-0001 秋田市中通2-3-8 アトリオンビル8F	018-836-3967	http://akitasanpo.jp/ E-mail:menta@akitasanpo.jp
山形	〒990-0031 山形市十日町1-3-29 山形殖銀日生ビル6F	023-674-0770	http://www.yamagata-mentalsien.jp/ E-mail:soudan@yamagata-mentalsien.jp
福島	〒960-8031 福島市栄町6-6 ユニクスビル9F	024-529-6150	http://www.sanpo07.jp/ E-mail:cocoro@sanpo07.jp
茨城	〒310-0021 水戸市南町1-3-35 水戸南町第一生命ビルディング4F	029-300-6030	http://www.ibaraki-sanpo.jp/mental-sien/ E-mail:mental-sien@ibaraki-sanpo.jp
栃木	〒320-0033 宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル7F	028-650-2295	http://www.tochigisanpo.jp/information/025.html E-mail:mental@tochigisanpo.jp
群馬	〒371-0022 前橋市千代田町1-7-4 (財)群馬メディカルセンタービル2F	027-289-3110	http://www.gummasanpo.jp/ E-mail:sanpo10@gummasanpo.jp
埼玉	〒330-0063 さいたま市浦和高砂2-2-3 さいたま浦和ビルディング2F	048-815-5777	http://www.saitama-sanpo.jp/ E-mail:mental@saitama-sanpo.jp
千葉	〒260-0013 千葉市中央区中央3-3-8 日本生命千葉中央ビル8F	043-202-3640	http://www.chiba-sanpo.jp/sien/index.htm E-mail:mental-sien@chiba-sanpo.jp
東京	〒102-0075 千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F	03-5211-4483	http://www.sanpo-tokyo.jp/ E-mail:mentalsien@sanpo-tokyo.jp
神奈川	〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3F	045-410-4761	http://www.sanpo-kanagawa.jp/sien.html E-mail:mental-sien@sanpo-kanagawa.jp
新潟	〒951-8055 新潟市中央区礎町通二丁目2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F	025-201-9121	http://www.sanpo15.jp/mental-shien/index.html E-mail:mental-shien@sanpo15.jp
富山	〒930-0856 富山市牛島新町5-5 インテックビル9F	076-441-6671	http://www.toyamasanpo-mental-shien.jp/ E-mail:mental-sanpo16@kna.biglobe.ne.jp
石川	〒920-0031 金沢市広岡3-1-1 金沢パークビル9F	076-265-3886	http://www.ishikawa-sanpo.jp/ E-mail:kokoro@ishikawa-sanpo.jp
福井	〒910-0005 福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル5F	0776-27-6417	http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo18/ E-mail:kokorofukui@xvh.biglobe.ne.jp
山梨	〒400-0031 甲府市丸の内3-32-11 住友生命甲府丸の内ビル4F	055-220-7040	http://sanpo19.jp/mental/ E-mail:mental-yamanashi@sanpo19.jp
長野	〒380-0936 長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3F	026-223-0410	http://www.nagano-sanpo.jp/sien/ E-mail:mental-sien@nagano-sanpo.jp
岐阜	〒500-8844 岐阜市吉野町6-16 大同生命・廣瀬ビル11F	058-264-0562	http://www.sanpo21.jp/mentalsien.html E-mail:mental@sanpo21.jp
静岡	〒420-0851 静岡市葵区黒金町59-6 大同生命・静岡ビル6F	054-260-5800	http://www.shizuokasanpo.jp/sien/index.htm E-mail:mental-sien@shizuoka-sanpo.jp
愛知	〒460-0008 名古屋市中区栄4-15-32 日建・住生ビル7F	052-242-0739	http://sanpo23.jp/ E-mail:mental@sanpo23.jp
三重	〒514-0003 津市桜橋2-191-4 三重県医師会ビル5F	059-213-6388	http://www.miesanpo.jp/ E-mail:mental@miesanpo.jp
滋賀	〒520-0047 大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F	077-526-8282	http://www.shigasano.jp/15mental/index.html E-mail:mentalsoudan@shigasano.jp
京都	〒604-8186 京都市中京区車屋御池下ル梅屋町361-1 アーパネックス御池ビル東館7F	075-212-7789	http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo26/mental/index.htm E-mail:mental@ia1.itkeeper.ne.jp
大阪	〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館9F	06-6944-0971	http://www.osakasano.jp/ E-mail:osakamental@kza.biglobe.ne.jp
兵庫	〒651-8555 神戸市中央区御幸通6-1-20 三宮山田東急ビル8F	078-221-1595	http://hyogo-sanpo.jp/ E-mail:info.mentalhealth@hyogo-sanpo.jp
奈良	〒630-8115 奈良市大宮町1-1-15 ニッセイ奈良駅前ビル3F	0742-25-3103	http://www.nara-sanpo.jp/ E-mail:mental@nara-sanpo.jp
和歌山	〒640-8157 和歌山市八幡丁11 日本生命和歌山八幡丁ビル6F	073-488-7310	http://www.naxnet.or.jp/~sangyo-1/mental-shien-senter.htm E-mail:mental-sien@nifty.com
鳥取	〒680-0846 鳥取市扇町7 鳥取フコク生命駅前ビル3F	0857-20-2039	http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo31/ E-mail:mental@tottori-sanpo.jp
島根	〒690-0887 松江市殿町111 松江センチュリービル5F	0852-59-5804	http://www.shimanesano.jp/mental/index.html E-mail:mentalsien@shimanesano.jp
岡山	〒700-0907 岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビル12F	086-212-1266	http://www.okayama-sanpo.jp/ E-mail:mentalsien@okayama-sanpo.jp
広島	〒730-0013 広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第2ビル4F	082-223-6617	http://www.hiroshima-sanpo.jp/ E-mail:kokoro@hiroshima-sanpo.jp
山口	〒753-0051 山口市旭通り2-9-19 山建ビル4F	083-941-5477	http://www.yamaguchi-sanpo.jp/mentalhealth-center.html E-mail:support@yamaguchi-sanpo.jp
徳島	〒770-0847 徳島市幸町3-61 徳島県医師会館3F	088-656-3016	http://www.tokushima-sanpo.jp/ E-mail:awa@tokushima-sanpo.jp
香川	〒760-0025 高松市古新町2-3 三井住友海上高松ビル4F	087-813-0230	http://kagawa-sanpo.jp/mental.html E-mail:mental@kagawa-sanpo.jp
愛媛	〒790-0011 松山市千舟町4-5-4 松山千舟454ビル2F	089-915-1710	http://ehime-sanpo.jp/siensenta.htm E-mail:mental@ehime-sanpo.jp
高知	〒780-0870 高知市本町4-2-40 ニッセイ高知ビル4F	088-855-3061	http://www.kochisanpo.jp/mental/ E-mail:mental@kochisanpo.jp
福岡	〒812-0016 福岡市博多区博多駅南2-9-30 福岡メディカルセンタービル1F	092-986-4621	http://ww2.tiki.ne.jp/~suishin/11mental_health.html E-mail:mental-f@hya.bbq.jp
佐賀	〒840-0816 佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル8F	0952-22-7745	http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo41/ E-mail:mental41@carol.ocn.ne.jp
長崎	〒850-0862 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル8F	095-828-3600	http://mental.nagasaki-sanpo.jp/ E-mail:mental@nagasaki-sanpo.jp
熊本	〒860-0806 熊本市花畑町1-7 MY熊本ビル8F	096-359-9570	http://www.kumamoto-sanpo.jp/shien/index.html E-mail:mental-shien43@kumamoto-sanpo.jp
大分	〒870-0046 大分市荷揚町3-1 第百・みらい信金ビル7F	097-533-8300	http://www.oita-sanpo.jp/sien/index.htm E-mail:mental@oita-sanpo.jp
宮崎	〒880-0806 宮崎市広島1-18-7 大同生命宮崎ビル6F	0985-22-7626	http://www.sanpomiyazaki.jp/ E-mail:mentaltaisaku@clear.ocn.ne.jp
鹿児島	〒890-0052 鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4F	099-802-1695	http://www.sanpo-kagoshima.jp/mental/ E-mail:mental-kagoshima46@izm.bbq.jp
沖縄	〒901-0152 那覇市字小椋1831-1 沖縄産業支援センター7F	098-859-3648	http://www.sanpo47.jp/ E-mail:mental@sanpo47.jp

労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター

勤労者メンタルヘルスセンターは、全国14カ所の労災病院*に設置されています。勤労者のメンタルヘルスに関する需要に総合的に対応するため、健康管理を含めた心身医学分野の総合的医療を提供し、①職場でのストレス及びストレスに起因する諸症状、②心の健康問題を対象としています。

業務内容

- 1 ストレス関連疾患の診療、相談等
 - ① ストレス等に起因する身体の失調に対する診療
 - ② 身体の失調の原因となった心の健康回復に必要な相談
 - ③ 産業医との連携による職場への適応についての指導等
- 2 メンタルヘルスに関する研究
 - ① 産業医との協力による、職場ストレスに起因する疾病についての研究
 - ② 海外赴任者のストレスについての研究
- 3 勤労者、医療従事者等を対象とした講習、研修等
 - ① 勤労者のストレス予防に関する講習
 - ② 企業の健康管理担当者に対する管理上の注意・予防に関する講習
 - ③ 産業医、産業保健師等に対する専門研修
- 4 ストレスドック、リラクゼーション部門の開設等
 - ① ストレスドックによるストレスの早期発見及び健康指導
 - ② 音楽療法によるリラクゼーション体験
 - ③ 治療を要しないストレス保有者に対するカウンセリング

設置病院一覧

病院名	所在地	電話（代表）	URL
釧路労災病院	〒085-8533 北海道釧路市中園町13-23	0154-22-7191	http://www.kushiroh.rofuku.go.jp/
青森労災病院	〒031-8551 青森県八戸市白銀町字南ヶ丘1	0178-33-1551	http://www.aomorih.rofuku.go.jp/
東北労災病院	〒981-8563 宮城県仙台市青葉区台原4-3-21	022-275-1111	http://www.tohokuh.rofuku.go.jp/
福島労災病院	〒973-8403 福島県いわき市内郷綴町沼尻3	0246-26-1111	http://www.fukushimah.rofuku.go.jp/
鹿島労災病院	〒314-0343 茨城県神栖市土合本町1-9108-2	0479-48-4111	http://www.kashimah.rofuku.go.jp/
関東労災病院	〒211-8510 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1-1	044-411-3131	http://www.kantoh.rofuku.go.jp/
横浜労災病院	〒222-0036 神奈川県横浜市港北区小机町3211	045-474-8111	http://www.yokohamah.rofuku.go.jp/
中部労災病院	〒455-0018 愛知県名古屋市港区港明1-10-6	052-652-5511	http://www.chubuh.rofuku.go.jp/
関西労災病院	〒660-8511 兵庫県尼崎市稲葉荘3-1-69	06-6416-1221	http://www.kansaih.rofuku.go.jp/
山陰労災病院	〒683-8605 鳥取県米子市皆生新田1-8-1	0859-33-8181	http://www.saninh.rofuku.go.jp/
中国労災病院	〒737-0193 広島県呉市広多賀谷1-5-1	0823-72-7171	http://www.chugokuh.rofuku.go.jp/
山口労災病院	〒756-0095 山口県山陽小野田市大字小野田1315-4	0836-83-2881	http://www.yamaguchih.rofuku.go.jp/
香川労災病院	〒763-8502 香川県丸亀市城東町3-3-1	0877-23-3111	http://www.kagawah.rofuku.go.jp/
九州労災病院	〒800-0296 福岡県北九州市小倉南区葛原高松1-3-1	093-471-1121	http://www.kyushuh.rofuku.go.jp/

* 【労災病院】

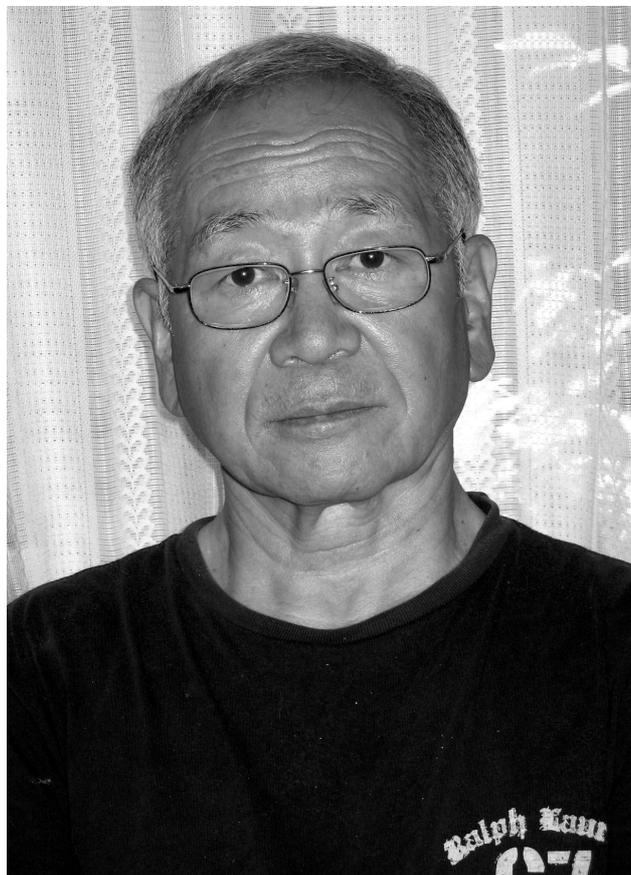
労災病院は、独立行政法人労働者健康福祉機構により設置・運営され、勤労者医療の中核的役割を担うため、働く人々の職業生活を医療の面から支えるという理念の下、①予防から治療、リハビリテーション、職場復帰に至る一貫した高度・専門的医療の提供、②職場における健康確保のための活動への支援を行い、労働政策の推進に寄与しています。

全国に32の労災病院があり（総合せき損センター及び吉備高原医療リハビリテーションセンター含む）、総病床数13,358床のベッドを有し、最新の高度な医療を地域住民にも広く提供し、地域の中核病院としての役割も果たしています。

自分の技術を信じ、 地道に歩むことが大切

高橋健司さんは中学卒業以来、金型職人としての道を歩んできました。金型製作の会社を経営したこともあります。結局、職人としての仕事に専念するようになります。それがこれまででなかった「スワンタッチ」や「うす削り」の開発に結びつき、60歳を過ぎてから高い評価を受けるようになりました。

INTERVIEW



● 金型職人 高橋健司さん

PROFILE

たかはし・けんじ ●昭和16年、神奈川県生まれ。少年時代を疎開先である宮城県で過ごす。中学校卒業後、東京の金型製作会社に就職。後に先輩社員が設立した会社に移り、30歳前後で独立し金型製作の会社を経営。その後、個人事業者として金型鏡面磨きを中心に仕事を請け負う。挟み変え不要のしおり「スワンタッチ」を開発し、昭和61年「婦人発明家協会なるほど賞」を受賞。「スワンタッチ」で平成15年度「板橋製品技術大賞」優秀賞受賞。安全に爪を削ることができる「うす削り」で平成17年度にも同賞を受賞している。屋号はタカハシ金型サービス。

50年以上にわたり、

金型職人として歩み続ける

——金型作りの道に進まれたのは何かきっかけがあったのですか。

高橋 卒業した中学の先生に勧められるまま、金型作りの会社に就職したというのが正直なところです。当時は終戦から10年余り経っているとはいえ、まだまだ世の中は不安定な状態でしたし、今と違い就職に関する情報もほとんどありませんでした。就職することも、厳しい時代だったと言えるでしょう。だから、自分がどんな方面に進め

ばよいかなど考える余裕はありませんでした。

—— 幸いなことに就職した会社はとてもよい環境で、先輩たちが何も知らない私に丁寧に仕事を教えてくれました。また社会人としての心構えも教わりました。だから、苦労や厳しさはほとんど感じませんでしたね。

—— その後の歩みを教えていただけませんか。

高橋 その会社には20代の半ばまでお世話になりました。私をかわいがってくれた先輩が独立するというのでともに退職し、彼が設立した金型作りの会社で働くようになりました。しばらく

して自分の力でやってみようと私も30歳前後で独立し、会社を設立し経営者となりました。会社を経営していたころは無我夢中で、家内には苦労をかけたね。業績も比較的好調だったのですが、ときおり資金繰りにあぐさくすることもありました。中小企業の宿命かもしれません。そうしたこと疲れ、結局会社をたたきました。今から思うと私は経営者には向いていなかったのではないかと思います。やはり金型作りに専念する職人のほうが自分に合っているようです。

—— その後は個人事業主として金型の仕上げの工程、特に金型を鏡の面のよう



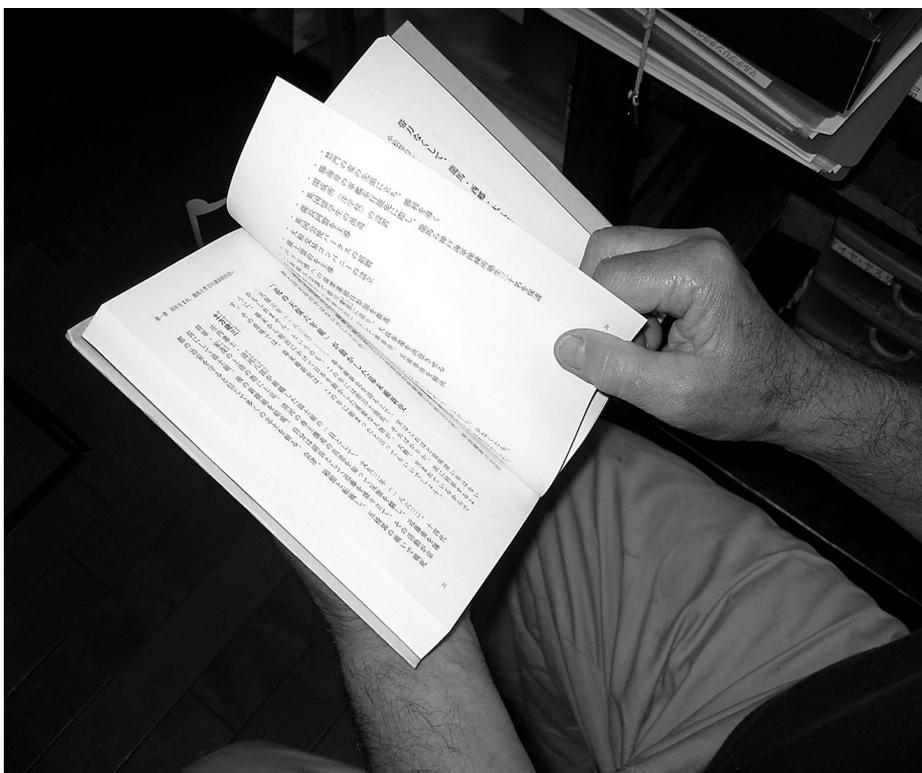
に磨き上げて仕上げる「鏡面磨き」を中心に仕事をしてきました。生活が落ち着き、家内と旅行できるようになったのは60歳を過ぎてからです。もう60代の後半にかかりますが、今は好きな仕事ができとても幸せです。

試行錯誤を重ね、納得できる製品を作る

——そうした仕事の合間に、挟み変える必要のないしおりである「スワンタッチ」を開発されたんですね。

高橋 私は本を読むのが好きで、会社

勤めをしていたころは通勤電車の中は読書の時間でした。ところがときどき眠ってしまい、どこまで読んだのかわからなくなってしまうということが少なからずありました。そのころから、この問題を解決する何かうまい方法はないかと考え続けていました。実際に形になり、発明展に出展して賞をいただいたのは昭和61年のことです。会社



特許を取得している「スワンタッチ」。裏には両面テープが貼ってあり、それを本の最後の見返しの上部に貼りつけ、くちばし部分を所定のページに挟む。するとページをめくるたびに、自動的にくちばし部分が移動する。両面テープは何度でも付け替えができる。

をたたんだ直後くらいだったでしょうか。

当時はまだ形も不細工で、使い勝手もいとは言えませんでした。だから発明展で賞をいただいても販売はしませんでした。たとえ他の人が「これで十分だ」と言っても、私は自分が納得するまでは販売できないと考えています。自分が納得できない物でお金を頂

戴することはできませんから…。その後、改良を重ねて自分で「これなら」と思えるようになったのは、ずっと後のことです。スワンタッチは自分の子どもや孫のように愛情を注ぎ、育てきたといっても過言ではありません。

——スワンタッチを開発する過程で、どんな苦労をされましたか。

高橋 スワンタッチを見た方は、プラスチックを型抜きしていると思われるかもしれませんが、実は射出成形という方法で作っているのです。射出成形とは、プラスチックの原料を金型に流し込み、冷却させて製品を作ることです。型抜きでは切断の跡が残る滑らかにならないので、ページをめくるときに支障があります。通常の射出成形では一カ所からプラスチックの原料を金型に流し込みますが、スワンタッチの場合は2カ所から流し込んでいます。こうすることでほどよい弾力が生まれ、ページをスムーズにめくることができるようになります。

しかし開発を始めてからしばらくの間は適した樹脂がなく、金型にうまく流れませんでした。流れたとしても周囲にバリができてしまう。またページをスムーズにめくるには、厚さは0・5ミリ以下にする必要があります。そうした問題をなかなか解決できず、納得できる形にするまでには10年

以上かかりました。私に金型作りの技術があったからこそ、できたのではないかと思っています。

——スワンタッチは大変な人気で、今では大手の生活用品チェーンや有名文房具店などのほか、ネットショップなど方々の店舗で取り扱われています。高橋 とてもありがたいことですね。

発売当初はそれほどではなかったのですが、ある新聞がスワンタッチを取り上げてくださったことをきっかけに人気が出て、やがていろいろなメディアが注目してくださるようになりました。大手の生活用品チェーンや有名文房具店で扱っていただけのようにもなったのも、様々な方の後押しがあったからです。私一人だけの力ではとても難しかったでしょう。

「コツコツ」と自分の仕事に 取り組んだからこそその幸せ

——スワンタッチを開発したことで、どんな喜びを感じましたか。

高橋 スワンタッチをお店に置いていただけるというお話があったときは、とてもうれしかったですね。置いていただけるだけでも幸せでした。それでも世間に受け入れられるかどうかとても不安で、店を訪れ、物陰からスワンタッチが置いてある棚を見つめ、お客様がその棚に近づくと「買ってく

ださい」と心の中で叫んでいました。しばらくして他のお店から「うちにも納入してほしい」というお話があったときは、「やったあ!!」という思いがこみ上げてきました。そして使われた方から「とても便利で使い勝手が良い」というようなお手紙もいただきました。また、最近では、スワンタッチを実際に使われた方たちがブログなどで感想を書いていらつしやり、さらに評判が広まりました。孫たちが学校から帰ってきて「じいちゃんが作ったものを先生が使っていた」と誇らしげに話してくれたこともあります。スワン



タッチは、私だけでなく周りの人間も幸せにしているのだと感じましたね。スワンタッチを開発するまで人様にお褒めいただくなんてことは全くありませんでした。しかし、今はスワンタッチを開発したおかげでも幸せです。そんな今の私があるのも、お金儲けに走らず、様々な人々の協力をいたさながら自分の技術を信じて「コツコツ」と地道に歩んできたからではないか



ポケットに入っていた5円玉の穴に指が当たったことから発想したという「うす削り」。上部にある穴の内側にはやすりがつけられている。穴に爪先を当て、うす削りを軽く移動すると爪を削ることができる。刃は鈍角になっているために皮膚を傷めにくい。刃が磨耗して削れなくなったら、逆さにしてサンドペーパーで磨けば半永久的に使える。

と思うのです。——福祉施設にスワンタッチの販売用セットを作ってもらい、販売権も無償で付与されていらつしやるそうです。高橋 近くの福祉施設に通う障害がある子どもたちに、スワンタッチを台紙に貼ってもらっているほか、シールや両面テープの貼付、さらに袋詰めもお願いしています。とてもきれいに仕上

けてくれるので、そのままお客様へお送りすることができます。大変助かっています。障害を持つ子どもたちをさらにサポートできればという思いから、昨年4月には施設が販路を開拓して独自に販売できるように「特許権等許諾契約」を結びました。施設は実際に販路を開拓し、売り上げも得ています。またスワンタッチ製作に関わるようになって、それまで休みがちだった子どもも積極的に施設に通うようになったとうかがいました。お役に立てて私もうれしいですね。

——深爪せずに爪を研ぐ「うす削り」も開発されましたね。

高橋 視覚障害者が自分で爪を切ると深爪することが多く、危険であるという話を聞いて何とかできないかかと考え、開発に取り組みました。うす削りに爪先を当てて、軽く動かしていただければ爪が削れます。うす削りも試行錯誤を重ねて、現在のようになりなりました。納得できる形になったので、今年から本格的に売り出そうかと考えています。すでに点字図書館などでは使っていたれています。

職人魂が培われる 中小企業に未来がある

——近年、若い人たちはなかなか仕事に就けなかったり、就職しても短期間

で会社を辞めてしまったりという傾向があるようです。どのようにお考えでしょうか。

高橋 私を含め、年配者に大きな責任があるのではないのでしょうか。かつては先輩たちが若い後輩を居酒屋に誘い、酒を酌み交わしながら悩みを聞くなどコミュニケーションを図っていました。近頃は年配者がそうした若者を避けるようになっていっているのではないかと思います。若い人にとって大切なのは自分に投資することです。安易な金儲けなどに走ったりせず、見聞を広め人間として成長することを心がけてほしいですね。そうすれば、きっと自分に返ってきてかけがえのない財産となるのではないかと思うのです。

——大不況の中で中小企業は大変厳しい状況にあります。ご経験から中小企業主はどのような心構えをすればよいと思われませんか。

高橋 多くの中小企業の経営者は、仕事を獲得するために自社の技術を安売りして、発注主の言い値で注文を受けてしまつ傾向にあります。私も中小企業の経営者だったから、彼らがそうせざるを得ない状況は痛いほどわかります。しかし、それは結局自分たちの首を絞めることにつながりかねません。発注主の言い値で仕事を引き受けてしまうと、それが相場となり、自分も同業の



うす削りの仕上げを確認する。一つひとつを丁寧に仕上げるのが、高橋さんのモットーだ。

仲間も苦しめることになるからです。苦しくとも仲間と手を携え、自社の技術を安売りしないように歯を食いしばってがんばってはほしいと願ってやみません。

中小企業はいざというときに臨機応変に対応できるし、機械以上に見事な製品を仕上げる「腕」を持つ職人たちが大勢います。絶えず改良を加えつつ、ノウハウを蓄えれば中小・零細

企業でも大企業に十分に対抗できる。

むしろ中小・零細企業のほうが、効率よく仕事ができ、生産性を上げることができるのでないでしょうか。それには経営者と従業員との信頼関係を築き、会社の経営が苦しいときでもがんばってくれる人材を育てる努力が必要だと思います。腕がよい職人の心に宿る「職人魂」はそうした環境で培われると思っております。

地域若者サポートステーション

教育訓練を受けず、また働いていない、いわゆるニート等の若者の数は、平成20年において約64万人と、この数年間高い水準で推移しているところです。

厚生労働省職業能力開発局では、こうしたニート等の若者の職業的自立支援を図るために、地域若者サポートステーションを全国に設置しています。

地域若者サポートステーションの特徴は、国と地方の協働により設置していることです。地域の主導により、教育機関や保健・福祉機関等の若者支援機関から成るネットワークを構築するとともに、その拠点となる地域若者サポートステーションにおいて、個々の若者の状況に応じた専門的な相談や、ネットワークを活用した適切な機関への誘導など、多様な就労支援メニューを行っています。

地域若者サポートステーションは、平成18年度に全国25カ所に設置されて以来、順次その数を増やしてまいりました。平成21年度は、全国の県庁所在地や政令指定都市、中核市等の92カ所に設置しています。

地域若者サポートステーションの主な事業は以下のとおりです。

① ネットワーク事業

地域における若者支援関係機関のネットワークを構築し、支援対象者の把握や、その状況に応じたきめ細かな対応を連携して行っています。

② 相談支援事業

支援対象者には、キャリアコンサルタントによる総合的な相談支援を行い、最初の相談から自立支援まで一貫した支援を行っています。メンタル面でのサポートが必要な若者には、併せて臨床心理士等によるカウンセリングを行います。

③ 支援プログラム

就労経験のない若者や、働く意欲が芽生え始めた若者に対して、ごく短時間での就業体験等を実施し、「働く」体験による気づきや意欲の向上を目指します。本人の段階に応じて、短時間トレーニングの組み合わせや、長期継続的な職場体験なども行います。

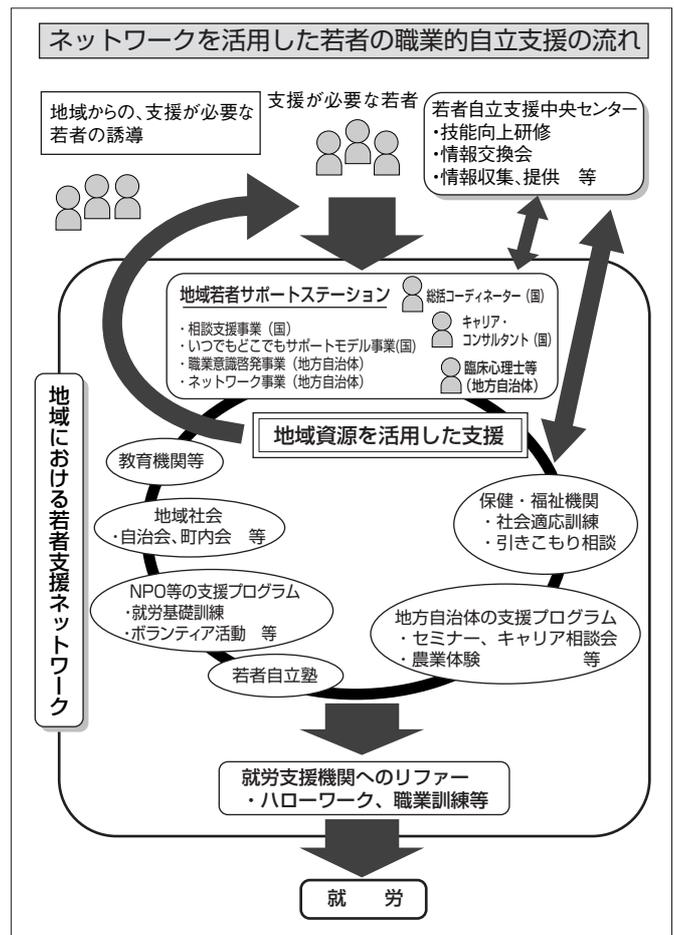
④ 保護者へのサポート

保護者に対しても、セミナーや個別面談を行い、若者への接し方の指導、保護者自身の悩みへの対応など、必要な支援を行っています。

⑤ 他の若者支援機関との連携

他の若者支援機関と恒常的な連携を保ち、地域全体で若者一人一人に適した支援を継続的に行っています。

厚生労働省職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室



詳しくは、「若者自立電話相談室」にお問い合わせください。
 フリーダイヤル 0120-340-605
 受付時間 平日9:30~12:00 13:00~17:00
 キャリアコンサルタントがご相談に応じます。

組織開発コンサルティング
能力開発インストラクター

平山 豊

討議のゆくえ

当然のことではあるが、企業研修のカリキュラムも時代と共に変化している。一昔前は、講義主体のものが多かったが、最近では、講義にグループ討議、自己診断、組織診断、実習などを組み合わせた体験型学習が中心となっている。いわば知識教育から実践教育への変化である。これは、日本企業における「能力主義的人事制度」から「成果主義的人事制度」への移行とも重なる。

今や企業研修には不可欠なグループ討議ではあるが、討議時間中、居眠りする間もなく、頭をフルに働かさなければならぬにもかかわらず、受講者の評価は高い。「自分の意見をしっかりと主張することができた」とか「グループの仲間から自分と違った考えを知ることができた」などの声を聞くと、まんだら過大な評価でもなさそうである。

このグループ討議は、研修講師である私たちにとっても、講義だけでは知ることのできない受講者のモノの考え方、対人関係のあり方、それらを形成している人材育成や組織風土の実態を理解するための機会でもある。

討議のスタイル

複数グループの討議状況をじっくり観察すると、面白いことを発見する。それは、グループごとに特徴が見られることだ。例えば、熱血リーダー役が一人で議論を仕切り、それに対して他のメンバーは、特に異議を唱えることなく(表面的であるかもしれない

が)、従順に従うグループ、討議の手順や進め方について、お互いが納得できるまで議論し、コンセンサスをとりながら進めるグループ、やや後ろ向きな気持ちで、時間までに言われたテーマを何とかこなそうとするグループなど様々なグループがある。これらをリーダーシップスタイルに当てはめてみると、「専制型グループ」、「民主型グループ」、「放任型グループ」ということになるだろう。これらのグループの討議結果の善し悪しを、一概に決めつけることはできないが、メンバー全員が充実した顔を見ることができるとは、自由闊達な議論ができた「民主型グループ」に限られる。「専制型グループ」で満足げな顔をしているのは熱血リーダーだけのようである。

研修の場と比べて、より具体的な成果が求められる実際の職場においては、自由闊達な討議ができる場作りが必要となる。そのためには、コンセンサスをとりながら、メンバーの熱意を高め、冷静な議論を展開できる能力がリーダーに求められる。

討議で見える普段の姿

グループ討議を実施する際、研修講師が神経を払わなければならないことが二つある。一つは、真剣な議論が行われているかどうかである。メンバーのモチベーションが上がらず、上っ面の議論や耳触りの良い発表をしても得るところは少ない。研修のための研修にならないようにするために、時とし

て、グループの輪の中に割って入って、受講者が多少(？)気分を悪くするような質問を投げかけることがある。効果てきめんである。人は腹が立つと真剣になり、議論も活発になる。もう一つは、本質を押さえた議論、掘り下げた議論、具体的な議論が行われているかどうかである。例えば、「職場の改善」というテーマでよく見られる例は、問題の本質が見えていない、原因の掘り下げが不十分で、根本原因(真因)が明確になっていない、また、原因に対して漠然とした対策しか立てられていないなどである。

ここまで書くと、皆さん方から「それは新入社員クラスか中堅社員クラスの話だろう!」との質問が飛んできそうであるが、現実には、管理社員クラスの研修でも起きているから困るのである。企業研修のように限られた時間内で結論を出さなければならぬグループ討議になると、知っている程度の知識は、一瞬どこかに消え去り、習慣化されたモノの考え方が議論を支配する。学んだことを行動に移すことの難しさを実感している。

最近、思考のフレームワーク(枠組み)を数多く持つことを推奨する書物を見かけるが、その前に、目的・手段、PDCAサイクル、4W1Hといった仕事を進める上での基本と論理的なモノの考え方を、いかなる場でも実践することができるように、普段から「考える力」を鍛えることが大切ではないだろうか。



キャリア支援に向けた 立教大学の新たな取り組み

立教大学 キャリアセンター

副部長 山下恭弘

学生を取り巻く就職環境をめくり、企業が求める学生像が「協調性」から「自立」へと変化する中で、本学では2000年4月から、仕事・職業を含めた自立した個人としての自分らしい生き方への気づきとなる機会を提供することをねらいとして、全学横断的な教養教育課程の中に総合教育科目「仕事と人生」を開講して以降、02年には従来の就職部をキャリアセンターに改編し、さらに05年にはコオプ教育・インターシッピングオフィスを設立し、各学部との相互連携を図りつつ、キャリア支援教育に取り組み今日に至っている。

キャリアセンターでのきめ細かい対応

キャリアセンターでは、現在、学生への個別キャリアアドバイザー・カウンセリングを重視しているが、これは企業が求める学生像が変化し、早期離職率も上昇するなどの状況が生まれる一方で、学生は自身のキャリアを早期から考えることが強く求められているにもかかわらず、未成熟な状態のまま、大人としての認識を持つことが困難な状況にあることを危惧しているからである。そのためキャリアセンターでは、ほぼ全員の職員がキャリアカウンセラーの資格を有し、学生の多様な相談内容に対し、きめ細かく対応している。

08年度は就職希望者実数2700名から、延べ8千件に上る相談を受け、最

繁忙期には夜9時過ぎまで対応してきた。

相談対象の多くは3、4年次生であるが、1、2年生からの相談も受け付けている。もちろん、学生の進路選択・就職支援に資する各種プログラムも低学年から4年次を対象として実施しているが、特に就職支援においては近年、「マスから個への支援」に軸足が移っていると云っていいだろう。

コオプ教育・インターシッピングオフィス

また、02年に発足したコオプ教育・インターシッピングオフィスは、セミナー、ガイダンスなどの事前研修、期間中の報告および事後研修に至る細かなケアを基本として、本学独自のインターシッピングプログラムを開発し、最終的には学生と派遣先企業が一堂に会しての確認発表会を持つまでになっており、各段階での実施プロセスにおいても、専任スタッフが学生一人ひとりに丁寧にかかわることを大切にしている。

さらなる支援体制整備へ

09年度は、学生のキャリア形成支援に大学として一層積極的に取り組んでいく視点から、全学的取り組みの向上、学生情報の一元化促進、戦略的な情報収集等を目指し、現在2部局に分かれているキャリアセンターとコオプ教育・インターシッピングオフィスを

1部局にまとめ、相互の協力体制を強化していくとともに、全10学部の教員組織をはじめ学内の学生支援を担当する事務部局との連携を強めていくことを課題として掲げており、そのために、11月を目的として事務組織の再編をはじめ、全学的なキャリア支援体制の整備計画を進めている。

この一連の動きは、本学におけるキャリア教育を「学生の自律、自立を促す発達促進教育」、「社会と大学の協働教育」と位置付け直し、「学士課程教育」の中で、われわれ教職員が一体となって、学生の成長発達をいかに支援していけるかとの問いへの答えでもある。学生が在学中に充実した大学生らしい学生生活を送り、とりわけ、正課教育において、主体的に自らのキャリア形成に取り組めるよう支援していくことが最も大切であると考えている。



アソビゴコロを取り入れたキャリア支援



自由が丘産能短期大学
キャリア支援センター



自由が丘
産能短期大学

火花飛びキャリア支援センター

「カチツ、カチツ！」今日も部屋の入口で「火花」が飛んでいます。厳しい就職環境に飛び交う火花でなく、日本古来の風習の「火打ち石」です。

「行つてらっしゃい。がんばつてねー」「行つてきますー」自由が丘産能短期大学キャリア支援センターでは、就職試験前に立ち寄った学生に、合格祈願の思いを込めて、学生の右肩口に火打ち石を打ちかけ、送り出します。

本学はビジネス実務を学ぶ短期大学として在籍者数の95%以上が就職を希望し、毎年ほぼ100%の就職決定を果たしています。今年度は6コース460名の学生に対して担当制をしいた5名のスタッフで、「顔の見える」「学生との距離が近い」支援をしています。冒頭の火打ち石も就活支援の一環です。

アソビゴコロ支援策

今年のような先行き不透明な厳しい環境下では、ある意味アソビゴコロを取り入れた取り組みが、学生の緊張、ひいては私たちスタッフ側の緊張を解き、就職本来の目的を押さえ、学生一人ひとりの本質を捉えた支援につながると考えます。

他にも学生に好評なアソビゴコロ支援策をいくつか紹介させていただきます。
・「たまご通信」…2週間に一度の情報誌。スタッフ手書きのキャラクターを設定し、内容は求人情報、学内説明会

日程、コラムなど。こちらを入手しに学生は相談コーナーへ足を運びます。

・「たまごノート」…相談待ち時間等に利用される自由記述ノート。就活の悩みや喜びのホンネが書かれてあり、スタッフが一つひとつコメントを書き入れるコミュニケーションツール。

・内定ダルマ…「自分の力を出し切れますように…」と念じて頭をなでるとパワーをもらえる、合格運のダルマ。試験前に学生が触っていきます。

・「心に効く魔法の杖」(ソニーマガジンズ発行)…希望をもたらすという書物。書かれてある内容が明るく前向きで、学生の表情が明るくなります。

・ホワイトボード…「やりたいことがわからない」「どう動いたらいいかわからない」…学生からよく吐露される言葉です。このような混乱状態の時、ホワイトボードに一緒に向き合い、気持ちや考えを書き出し整理します。すると、マイナスの感情に支配されていた自分を冷静に、客観的に見られるようになり、問題解決の手がかりが見つかったり、行動計画につながります。

心の中で渦巻いていたものが可視化され、さらにコピー機能でプリントアウトされると「おおっ！」と驚く学生。ヤル気のツボが押される瞬間です。

私たちが大切にしていること

私たちはまず行動することを重視し、様々な支援策を講じます。行動したら、共に体験を振り返り、気づきをもたらし、その意味を考えさせ、言

語化する。そしてまた行動する…。決定するまで何度でも個別相談に応じます。

行き詰まっていたのが、話をする中で視点が広がり、経験に肯定的な意味づけができるようになります。内定報告を受けた時はもちろん嬉しいですが、なにより、活動当初、自己効力感の弱かった学生が小さな成功体験を積み重ね、精神的な成長を遂げ、社会人として自立の片鱗が見られるまでに変化を遂げた姿を見られるプロセスに立ち会えたことが一番嬉しく思います。

そして卒業後のサポートへ

卒業後も支援は続きます。「プラスワンサポート」として昨年からは、早期離職を防ぐべく、職場での悩み相談に応じ、年3回「プラスワン・レター」を発行しています。昨年1年間で107件の相談がありました。

幸せな人生を歩んでもらうことを願い、いつどんな時でも安心して相談できる場所でありたいとスタッフ一同思いながら日々努力しています。

(義間直美)



就活支援グッズの一例

進路指導が変われば、少子化は解決する

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー

千葉吉裕

6月3日、厚生労働省大臣官房統計情報部から、1人の女性が一生に産む子供の数とされる「合計特殊出生率」の統計調査が発表された。今年は、過去最低だった平成17年の1・26から3年連続で微増した1・37であった。

しかし、人口を維持する水準にはまだまだ及ばず、依然、少子化を示す数値のままである。少子高齢化社会の到来は、望ましいことではないとされ、政府は少子化対策担当大臣まで任命して解決を図っている。政府の少子化対策は、働くことと子育ての両立がたいへんなので、子育て支援を中核に位置づけ、仕事と子育てを両立できる環境を整備して、安心して子供を産めるようにするという方針のようだ。

少子化を解決するための方策として、私はこの方針に疑問を持つ。もちろん、環境整備はどんどん推進するべきだが、少子化の解決策としてはあまり期待できないと考えている。現に、女性の年齢階級別の労働力率をみれば、相も変わらず、30〜39歳が底になるM字になっており、結婚、出産、子育ての期間、働きにくい社会になっていることを物語っている。そして、経年と比較すると、M字の底が高くなっているのは、晩婚化や未婚化によるものであって、子供を産んで働く女性が増えたからではない。ワークライフバランスが取れるような環境が整備されれば少子化は解決するのだろうか。私は、それ

よりも高校の進路指導の転換を急ぐべきだと考える。

仮に、私が、少子化対策担当大臣に任命されたならば（ありえないことなので強気に書いてしまえば）、高校の進路指導担当者に物を申す。

「キャリア教育、キャリア教育というが、皆さん、女性のキャリアについて、しっかり指導しているのか？卒業したあと、進学させたり、就職させたりすればいいと思っている人が多いのでは？高校卒業して約10年で、多くの女子生徒は、就職、結婚、出産というライフイベントに遭遇し、そこで、自分のキャリアについて真剣に考えなければならず、そして、約7割の女性が、出産とともに職を辞し、子供が育ってから再就職することになるという現実。この状況がよいとは思わないが、この現状を知った上で、将来設計をしなければ、女の子のキャリアをデザインすることなどできない。ちゃんと見通した指導をしているのか」と詰め寄りますね。大臣になった瞬間には、文部科学大臣を出し抜いて、キャリア教育のフォーラムなどで、進路指導担当者を厳しく追及する。

「女性は男性には絶対できない出産というライフイベントに遭遇できるが、これは、何歳でも実現できるものではない。母親になるというキャリアは、とても素晴らしいこと。そこで、出産し再就職する時、何が有効なのか、子育て

と仕事を両立するのに、どのような資格や免許、スキルが有効なのか、しっかり考えて進路指導しているのか！あなたたちが、何も考えないで指導するから、少子化という事態を招いているという自覚を持ちなさい」なんて、架空の話だから語気を荒げたが、小淵大臣にもこのくらい威勢よくやってほしいという期待をしてみよう。

雇用機会均等法から約四半世紀、女性の差別はなくなったと信じたいが、現状は、まだまだ課題があることを卒業生から伝え聞く。それに対し、高校現場では、進路指導を男女の分け隔てなく、平等に同じように指導する。女性も男性と同じように働く時代、そのために、四年制大学へ進学し、指導する学校は少なくない。しかし、大学に進学し、いざ就職しようとする、採用状況に男女の差は歴然。正社員の採用はなかなか厳しい。そのような実態の中で、なんとか就いた職は簡単にはやめたくない。出産をすれば7割の女性が職を辞している現実の中では、結婚、出産が遅くなるのは当然だろう。女性の子育て、再就職を想定したワークライフバランスをとれるような母親としてのキャリアを考えた高校の進路指導の転換、これこそが少子化を解決に導くと私は考えますが、皆さんはいかが考えますか。

リソースの発想とカウンセラーの態度

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

スクールカウンセラー（以下SC）の重要な仕事である講演活動は、先生と子どもたちが織りなす教育が円滑に展開されるよう側面から支援するのが目的と前回述べた。

あくまで、学校は児童生徒と先生が主役で、SCは黒子に徹するのが望まれる姿である。これは、SC以外のあらゆるカウンセリング場面においても、基本的態度とってよいであろう。それは、カウンセリングと親和性の高い教育の世界でもいえる場面が少なくない。

私はテニスとスキーを長く続け、その過程でいろいろなコーチの教授法に触れる機会を得た。その中から、コーチのタイプに大きく分けて2種類あるなど感じている。

1つは、自分の信じる理論を元に、その信念の枠組に沿って教えるタイプ。2つ目は、個々の教え子の長を理解し、その準拠を見つければ、その基準に沿って育てるタイプだ。

この後者のコーチは、なかなか教えてくれないし、最初は不親切な感じがする。一方、自分の理論を信念として教えてくれる最初のタイプは、初めから情熱をもっていろいろなエキスを伝授してくれ、頼もしくも感じたりしたものだ。

しかし、自分の不備なところを彼が信じる理想のフォームからいろいろ指摘されるので、聞いているうちに辛くなり、スイングも縮こまったりして、しまいにはどう打ったらよいかさっぱりわからなくなって自信を失ったこともあった。

一方、2番目タイプのコーチは、左利きである私のメリットやフォームの特徴、さらにうまく打っている箇所などをぼつりぼつりと明らかにしてくれた。自分らしくプレーすればいいのだという思いを強くし、上達するために今の自分の課題は何か、私のフォームの観察や話し合いの中から明確化してくれ、練習テーマに気づかせてくれたりもした。

最初のタイプは、コーチや理論が主役といえる。それを基準に教え子の不足不備な点を指摘するので、裁か

れる構造といってもよいだろう。この教授法は教育やカウンセリングからは遠いものといえる。教師やカウンセラーは、裁判官ではないからだ。

反対に、2番目の教え方は、あくまで教え子が主役で、コーチは脇役に徹している。

特にカウンセリングでは、価値観の押しつけになってしまうと、その面談はお説教になってしまう。そうなれば、ラポールはつけられず、表面的にはお礼を述べて去っても、わかっただけでえなかった傷心の相談者は、もう二度と来談されることはないだろう。

以前、中野サンプラザ相談センターで青少年職業カウンセラーを務めていた頃、時々民間の人材派遣会社から傷ついて来所される若い人たちが見られた。よく聞いてみると、人材ではないと登録を拒否されたというのである。その都度強い憤りを感じたものだ。

派遣会社も商売なのでいたしかたないところかもしれないが、登録を拒否したい人こそ支援が必要で、個人内差としての得手強み（リソース）に焦点を当て、職業まで高めていく視点と発想が何よりカウンセラーの基本的態度として重要である。それは、一般的にまずいと見なされる来談者の個性を、単に欠点と見るのではなく長所としても捉えられるリフレーミング的認知ができるか等も、重要なカウンセラーの態度といえる。

スクールカウンセラーも同じで、児童生徒のカウンセリングや先生へのコンサルテーションでは、児童生徒や先生がすでに潜在所有しているもの（これをリソースと呼ぶ）に気づかせ、それを現場で効果的に発揮できるように働きかけることが重要な職務になる。今の自分が持っているさまざまな資質（無いものでなく有るもの）に注目し、それをさらに発揮し伸ばそうとする考え方だ。

欧米風的能力主義やリストラを安易に導入した結果、働き手が道具化し、人間関係や雰囲気も殺伐とし、OJTもさび付き、チームワークを大切にしながら伝承し育てるといった良き日本組織の風土が失われつつある今こそ、持つべき発想といえるだろう。

自分が繋がる

日本体育大学 非常勤講師
湘北短期大学 キャリアサポート部非常勤職員

島津和代



vol.16-2

B君の第一印象は「優しい雰囲気」を持つ礼儀正しく爽やかな笑顔の青年でした。希望する企業への志望動機を、自信を持ちキチンと語る彼ですが、どこことなく心配が残るのです。

時折家族の話が出てきます。「母は僕が大きな企業を希望しないと機嫌が悪くなる、僕自身も申し訳ない気持ちがある」「何としても兄弟よりも良い会社に入らないといけない」と思っている様子。B君は相談後に必ずやって来て結果を報告するマナー優等生でもありました。

やがてB君は、第一希望の企業の最終面接まで進みました。ところが数日後、「残念ながら昨日不採用の知らせが来ました」とやって来た彼には、しょんぼりしたというよりも、むしろ初めて見せる芯の強さがありました。

堰を切るように面接の様子を話し終えたB君は、「本当に入りたかったのです。全力を出しました。でも、まだまだ社会に通じるものではなかったのだと分かりました」と言い切ると、しばらく涙が止まりませんでした。なんと言葉をかけてらよいか、どうしたら次へのステップが踏めるような励ましになるのかしらと考え込む私に、B君は一呼吸すると、また語り始めました。「通知を受けた昨日の夕方、なぜ母

親が働くスーパーに寄りたくなりまして。自宅のある駅とは反対方向なので、一度も行ったことはありませんでした。いつも疲れたと言い、お客さんがどうの、職場の人がどうのと、母親が職場の話をする時は、正直言っておまわり良い気持ちでは聞けなかったです……」と。B君は見つからないように入口からレジ係をしている母親の様子を見ていました。

「家にいる疲れきった姿の母親ではなく、おじいさんにとっても柔らかく優しい笑顔で話をし、同僚にレジ場を離れることを伝え、わずか百円足らずの品物を親切に案内している。そしてそのおじいさんはとても嬉しそうに何度も母親にお礼を言っているのです。僕は、もう涙が出て涙が出て仕方がありませんでした」

「そんなに不満ならパートなんだからやめてしまえばいい！」と母親に向かって大声を出したこともありまして。今は、とても恥ずかしい気持ちです。父親の分もと、僕たち兄弟を育てるために精一杯の働きをしている母親の姿を初めて見ました。活き活きと輝いている母親が、そこにはいませんでした」

「今度は、僕が頑張って母親を楽にさせてあげたいと心から思いました」「こんなことくらいで何をよくよくし

ているんだ。ちっちゃいな、と思いましたが」

きっとこの瞬間にB君は社会に繋がったのでしよう。一つだけ足りなかった心の中のピースが、カチッと音をたててはまり込んだのでしよう。そんな彼の瞳は、強い力がみなぎっているように見えました。B君は「自ら社会に繋がっていくこと」が何よりも大切なのだに私に教えてくれたようです。

