

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2011年4月30日発行

2011 春季号

巻頭言 勤労者の復職支援システムの現状

社団法人日本精神保健福祉連盟常務理事 精神科医 大西 守

メンタルヘルス対策における職場復帰支援

職場復帰にリワーク施設を利用し、効果を上げる

日産自動車株式会社 人事部安全健康管理室 シニアスタッフ 栗林正巳氏

職場復帰のための取り組み

～地域障害者職業センターにおけるリワーク支援について～

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室

教員のメンタルヘルス対策とリワーク

～教員リワーク・プログラムによる復職支援～

公立学校共済組合 関東中央病院 精神科医長 中 康氏

リワークプラザ東京における教員の職場復帰支援業務について

リワークプラザ東京

連載 しごとインタビュー 歯科技工士 島田朋拓さん
わが社の人材開発 株式会社山武
企業研修の現場から 五十嵐 久
キャリアセンター通信 お茶の水女子大学
職業能力開発の現場から 千葉職業能力開発促進センター
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 伊東眞行



メンタルヘルス対策における職場復帰支援●メンタルヘルス不調者が出ないように予防し、そして出てしまった場合に早期発見・早期対応し、また再発予防と職場復帰支援をしていく——といった職場での一連のメンタルヘルス対策の重要性が高まっています。そうした中、心の健康問題により休業した労働者が職場復帰するに際して、休業者および企業がどのように公的支援施設等外的資源を活用したり、体制を整備していったりすればよいのかといったポイントを中心に紹介します。また、特に学校の教員に対する支援についても取り上げました。教育現場や企業・団体等の人事・労務担当者の方をはじめ各関係機関の方々に参考にしていただければ幸いです。

CONTENTS

メンタルヘルス対策における職場復帰支援

巻頭言 勤労者の復職支援システムの現状	3
社団法人日本精神保健福祉連盟常務理事 精神科医 大西 守	
職場復帰にリワーク施設を利用し、効果を上げる	4
日産自動車株式会社 人事部安全健康管理室 シニアスタッフ 栗林正巳氏	
職場復帰のための取り組み	6
～地域障害者職業センターにおけるリワーク支援について～	
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室	
教員のメンタルヘルス対策とリワーク	8
～教員リワーク・プログラムによる復職支援～	
公立学校共済組合 関東中央病院 精神科医長 中 康氏	
リワークプラザ東京における教員の職場復帰支援業務について	10
リワークプラザ東京	

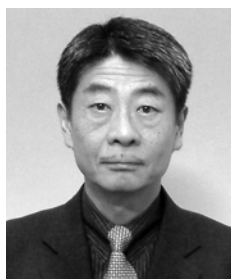
連載

しごとインタビュー	12
歯科技工士 島田朋拓さん	
わが社の人材開発	14
きめ細かな新人研修を行うとともに、マネジメント研修に力を入れる	
株式会社山武	
企業研修の現場から 3-1	15
創業者を支援するための教育	
「起業」を取り巻く環境	中小企業診断士 五十嵐 久
キャリアセンター通信	16
お茶の水女子大学	
職業能力開発の現場から	17
企業ニーズに応える教育訓練ときめ細かな就職支援体制	
千葉職業能力開発促進センター（ポリテクセンター千葉）	
キャリア指導の現場から⑪	18
大きな成長の機会は必ずある	
東京都立晴海総合高等学校 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13回	19
人は二度生まれる、自分が自分の主人になるために～	
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 18-1	20
ときには背中を押すことも	
ライフデザイン・カウンセリングルーム 伊東眞行	

東日本大震災により被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。



勤労者の復職支援システムの現状



社団法人日本精神保健福祉連盟常務理事
精神科医

大西 守

勤労者の雇用を考えるうえで、職域におけるメンタルヘルス対策は不可欠である。とはいえ、うつ病など精神疾患罹患勤労者に対する、休職中の支援、復職判定、復職後のフォローなど、一連の対策が求められているが、その対応に苦慮している企業は少なくない。その背景には、いくつかの誤解や混乱があるようだ。まず、きちんと認識しなければならないのは、職場は病院でもリハビリテーション施設でもない事実である。ところが、日本ではリハビリ出勤や試し出勤が広く実施されているのが現状である。うつ病をはじめ精神疾患の多くの回復期は、症状的には不安定で、病状の増悪や自殺を引き起こす可能性の高い時期であることが十分に周知されていないのである。

また、日本のリハビリ出勤は、休職（状態）のまま実施されるなど、法的な労働者性の問題がからんで、実施途上での事故に対する補償や賃金支払いなど、責任範囲の不明瞭さも指摘できる。そのため、リハビリ出勤とは呼ばず、「適応観察」「会社ごっこ」など涙ぐましい職場側の配慮がうかがえる。さらに、回復できないまま障害が残るケースや、他罰的で好訴的なケースが発生すると、周囲への影響は深刻で、職場全体の精神的健康度の悪化やモラル低下を引き起こす。

こうしたリハビリ出勤制度導入を生み出した背景の1つが、2004年に厚生労働省から公表された「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、2009年にはその改訂版が出ている。私もこの手引き作成に関わったが、やや誤解があるようにで忸怩たるものがある。この「手引き」は産業医をはじめ産業保健スタッフが存在し、人事労務部門も適正に機能し、疾患が速やかに寛解状態に至ることが前提となっており、中小事業場や分散事業場、さらに慢性・遷延例には適用できない部分も少なくない。また、前書きに「心の健康問題による休業者で、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象としたもの」と明記されているように、不十分な回復状態の労働者にまで適用できる魔法の手引きではない。一見、好ましい復職支援と思われるリハビリ制度が、実は当事者・職場双方にとって不幸な事態を招きかねないのである。

もちろん、複雑化した企業社会において、うつ病や不安障害で悩む勤労者に対しても、なんらかのリハビリ的な対応が求められるケースが増加しているのは間違いない。したがって、職場側が負うリスクの軽減や有効なリハビリテーションを実現させるためには、企業内の復職支援システムを確実に構築していくとともに、事業場外の専門施設におけるリハビリプログラムを積極的に活用していくべきではないだろうか。最近では、うつ病勤労者を対象としたリハビリテーション（リワーク）を実施する医療機関などが少しずつ増えてきた。

代表的なリワーク施設としては、医療機関の集まりである「うつ病リワーク研究会」や（独）高齢・障害者雇用支援機構、各都道府県の地域障害者職業センターなどがあげられるが、地方においてその絶対数が不足していたり、職場関係者がその仕組みを十分理解できていないようである。リワークや復職判定に関する書式ひとつとっても、とまどっている関係者が少なくない。

こうした現状認識のもと、うつ病で休職中の勤労者に対する復職支援システムの整備、外部リワーク施設の活用方法などについて、現場の立場から解説を加えたマニュアルを作成するに至り、雇用問題研究会から近日刊行予定である。職場における精神疾患罹患勤労者に対する復職支援システムの構築、当該勤労者のスムーズな復職に大いに資することを切望するものである。

日産自動車株式会社

本社所在地：神奈川県横浜市西区

事業内容：自動車、船舶の製造、販売および関連事業

従業員数（2010年10月現在）：29,878名（単独ベース）

メンタルヘルス対策における職場復帰支援

職場復帰にリワーク施設を利用し、効果を上げる



日産自動車は従業員のメンタル不調者の職場復帰に取り組み、成果を上げている。その取り組みの内容を同社人事本部安全健康管理室シニアスタッフの栗林正巳さんに聞いた。



栗林正巳氏

日産自動車株式会社 人事本部
安全健康管理室
シニアスタッフ

EAPを導入し、メンタルヘルスケアに取り組み

——EAP^(注)を導入されるようになった背景を教えてください。

栗林 当社のメンタルヘルスケアへの取り組みは早く、すでに昭和30年代の半ばから行っておりま。しかしながら、平成15年から16年にかけてメンタル面での不調による休業者が急増しました。こうした事態に対処するため、どのような方法が有効かを考えた結果、健保診療所だけに任せず、EAPを導入し、会社としてメンタルヘルスケアに取り組むことが有効ではないかと結論になりました。半年をかけて当社に見合ったEAPプロバイターを探し、平成17年の下期からEAPを導入しました。

——御社のEAPの仕組みを教えてください。

栗林 当社のEAPは「ココロの健康診断eMe」、「相談カウンセリング」「職場改善活動」「メンタル研修」「復職プログラム」による適正な復職のサポート」「個別人事労務問題の解決」の6つの大きな枠組みがあります。

「ココロの健康診断eMe」は約200項目ほどからなるストレスチェックで、年1回実施し、診断結果は本人に通知されます。その目的の1つはセルフケアです。自分では気づきにくいストレスの客観的なデータを示すことで注意を促します。ストレス度が高いという結果が出た従業員に対しては、EAPのドクターからフォローメールが送られ、「相談カウンセリング」を受けることが勧奨されます。また「eMe」による各部署の組織分析を行い、「職場改善活動」につなげます。この組織分析は「仕事・職場の負担」や「元気度」など7つの指標によって行われます。

「相談カウンセリング」ではメールによる相談のほか、電話や対面、事業所訪問による相談も行います。内容も仕事や職場のことに限らず、プライベートな相談にも応じています。「職場改善活動」は「eMe」による組織分析の結果に基づいて行われます。この組織分析は部署別や職種別、職位別や年齢層などさまざまな切り口による分析が可能です。また7つの指標の分析結果を重ね合わせることで、その組織の課題が見えてきます。課題のある部署にはEAPの人事コンサルタントが訪問します。コンサルタントは従業員との職場懇談会などを通じて問題点を把握し、マネージャーに改善策を求めます。

「メンタル研修」は大きく分けて管理職を対象としたマネジメント研修と、一般層向けのセルフケア研修から構成されています。管理職研修はメンタル面での不調がある部下を持つ管理職を対象とした「高度対応編」、予防・早期発見・基本対応を中心とした「基礎編」に加え、今年から新たに「職場改善実践編」を導入しました。ここでは、データの読み方を学びながら、それぞれの職場でどんな対処をすべきかがレクチャーされます。

このほか、労務問題には社内の上司や人事が直接対処するよりも、客観的な立場にある人事コンサルタントが対応したほうが有効である場合があります。これが「個別人事労務問題の解決」という意味です。

「十分な回復」に主眼を置いた復職プログラム

——復職プログラムにも特色があるようですね。

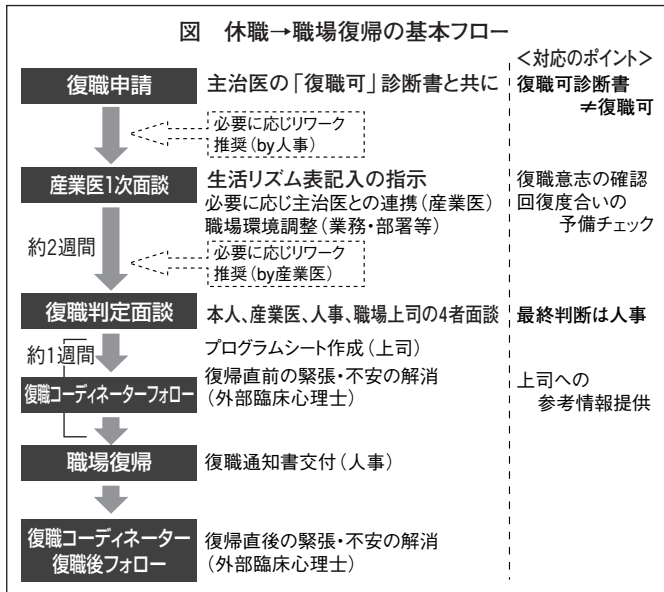
栗林 復職プログラムには「十分回復してから復職する」と「復職後は6カ月の間、手厚いフォローをする」という大きな2つのコンセプトがあります。また復職プログラムにはいくつかのポイントがあります。例えば「8時間勤務できる状態まで回復してから復職」や「パフォーマンスが60パーセント以上発揮できる状態での復職」です。

当社の復職プログラムにはリハビリ出勤などの短時間勤務がありません。これは職場の負担がかえって大きくなり、パフォーマンスが低下するリスクがあるからです。

復職に際しては本人が主治医の診断書を添えて申請します。その後、産業医による1次面接、本人、産業医、職場上司、人事担当者の四者による復職判定面談、復職直前の不安や緊張を解消するために、復職コーディネーターと呼

(注) EAP：Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）

図 休職→職場復帰の基本フロー



はれる外部の臨床心理士のフォローがあります。職場復帰の後も外部の臨床心理士のフォローがあります(図)。

復職判定面談において復職可能という判断がされると、上司は今後6カ月間の業務計画をプログラムシートに書き込みます。これに基づき、上司は毎月、本人と面談し、計画内容を修正します。この面談による計画の修正は負担の調整や適切な管理を行うために重要です。またこのプログラムシートは定期的に人事や産業医にも送られるので、いつぞう充実したケアができます。

復職プログラムの対象者となるのは、30日以上休業した従業者全員です。この30日以上休業には年休で休んでいる人間も含まれます。

このプログラムで大切なことの1つ

は、主治医の「復職可」という診断書があるからといって、復職可能と判断しないということです。主治医の診断書を参考としつつも、復帰する職場のストレス負荷を十分に考慮しなければなりません。その職場にどんなストレス負荷があるかを知っているのは主治医ではなく、企業の担当者です。また復職判定面談で復職可能かどうかの最終判断は、人事が行うこととしています。人事は産業医の意見や上司の意見などを客観的に判断できるからです。

**長期休業者や
繰り返し休業者への対応**

——復職プログラムの課題はどのようなものでしょうか。またその対応はどのようにされているのでしょうか。

栗林 復職プログラムは、メンタル面での不調の再発を防ぐことに主眼が置かれています。そのため長期休業者や繰り返し休業者に復職プログラムをそのまま適用することはできません。長期休業者に復職プログラムを適用するためには、ある程度のリハビリが必要で、また繰り返し休業者の場合は、「今後再発しない」というエビデンスがないと、復職可能という判断はできません。

こうした課題に対処するため、当社では社外

のリワーク施設を積極的に活用しています。リワーク施設に通うことで生活のリズムが整えられ、通勤時の乗り物の利用にも慣れることができます。またリワーク施設での作業を通し、集中力や持続力が鍛えられ、人間関係力も強くなります。毎日、指導員が彼らに付き添い、その様子を把握しているため、客観的な判断ができます。このような理由から、リワーク施設は会社としてもたいへん有用であると考えています。ただ、リワーク施設の数地域によって差があり、改善が望まれます。

——リワーク施設の利用はどれほどの効果があるのでしょうか。

栗林 ある例を挙げましょう。30歳半ばのエンジニアは休業を繰り返していましたが、彼が復職申請する際にEAPのコンサルタントから、そのままでの職場復帰は難しいとの指摘を受けました。本人はショックを受けましたが、これが自分自身と真剣に向き合うきっかけになったと語っています。その後、3カ月間リワーク施設を利用して復職し、継続して元気に働いています。

また復職希望者に対してリワーク施設を利用した場合としない場合について調査しました。その結果、リワーク施設を利用した場合、復職後の経過が良好である者はおよそ8割、利用しなかった場合は、約2割に止まっています。

**職場に任せず
人事が主体的な役割を担う**

——復職への取り組みだけでなく、メンタルヘルスケア全般にわたって大きな成果をあげているとうかがいました。ポイントはどこにあるのでしょうか。

栗林 メンタルな不調者がいると、職場はそれを抱え込んでしまいがちです。そうすると問題が潜在化し、より深刻になります。職場のパフォーマンスも低下してしまつてしまう。こうした事態を避けるためには、職場と人事の役割分担をはっきりさせることが大切だと考えています。職場は事実をしっかりと把握し、当事者の言動やトラブル事例などを記録して早めに人事につなぐ。その後は人事がEAPを活用しながら、産業医との連携を図り、休業から復職の可否判断まで主体的に関与していく。そうした姿勢で取り組んだ結果、休業者も再発者も確実に減少しています。

——今後、いつぞうメンタルヘルスケアを充実させるため、どのような点に力を入れていこうとお考えでしょうか。

栗林 これまでは早期発見や発症対応、再発防止に力点を置いてきました。今後は予防への取り組みに力を入れたいと考えています。それには個人と組織の両面から強化を図る必要があります。個人に対してはストレス耐性を向上させ、環境の変化に柔軟に対応できるようにする取り組みに力を入れていきます。また、きめ細かなセルフコントロールの仕組みも大切だと思います。組織の強化については、より能動的な職場改善活動や部下への対応方法のコーチング、発見と早期対応方法の習得などを充実させたいと考えています。

職場復帰のための取り組み

～地域障害者職業センターにおけるリワーク支援について～

厚生労働省
職業安定局
障害者雇用対策課
地域就労支援室

1 はじめに

平成20年10月に発表した「労働者健康調査」では、労働者の約6割が「職業生活等において強い不安やストレス等を感じる」と回答しており、また「メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業し、又は退職した労働者がいる事業所」は7.6%を占めているとの調査結果となっております。このように、現在、心の健康問題によって休業する労働者への対応は、多くの事業所にとって大きな課題となっていることがうかがえるところです。

厚生労働省では、メンタルヘルス不調により休職した労働者に対する職場復帰を推進するため、事業所向けマニュアルとして「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10月)」（以下、「手引き」という。）の周知を行ってきたところですが、その後、新たな経験や知見を踏まえて、平成21年3月に「手引き」の改訂を実施しました。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営する全国の地域障害者職業センター（以下、「地域センター」という。）では、平成17年10月から心の健康問題等によって休職中の従業員の職場復帰のための支援として、精神障害者職場復帰支援（以下「リワーク支援」という。）を実施しており、「手引き」の中でも触れています（事業場外資源の活用）が、休職中の従業員の「事業場外資源」としての役割が期待されているところ です。

本稿では、この地域センターのリワーク支援の概要について紹介いたします。

す。

2 リワーク支援の概要

リワーク支援は、地域センターの専門の担当職員が主治医や雇用事業主と連携しながら、次の支援を行っています。

(1) リワーク支援の対象

リワーク支援は、①職場復帰を希望している精神障害のある方と、②雇用事業主の方の双方を対象として支援を行っています。

実際に支援を受ける際には、①精神障害のある方が地域センターの支援を受けることに同意していることや、②主治医が職場復帰に向けた取り組みやリワーク支援の利用を了解していること、等の確認が必要になります。また、雇用事業主に対しても、支援対象者の見職場復帰を進める意思や取り組みの見

込みについても併せて確認を行った上で実施しております。

(2) リワーク支援の開始に向けた調整（コーディネート）

地域センターは、雇用事業主、休職中の精神障害のある方、主治医のいずれかからの復職のための支援要請をきっかけに、相談を通じて職場復帰について三者の意思や意見を確認し、三者の同意に基づき、職場復帰に向けた活動の進め方や目標について合意を図っています。

こうした三者の合意を踏まえて、必要に応じてケース会議を開催することにより、支援対象者及び雇用事業主に對して、支援目標や支援方法、当面の支援期間に係る「職場復帰支援の計画」（以下、「支援計画」という。）を策定します。

中には、支援対象者の状態が比較的安定し、雇用事業主の職場復帰の受け入れ体制が整っている場合は、三者の合意形成の過程で職場復帰を果たす例もあります。

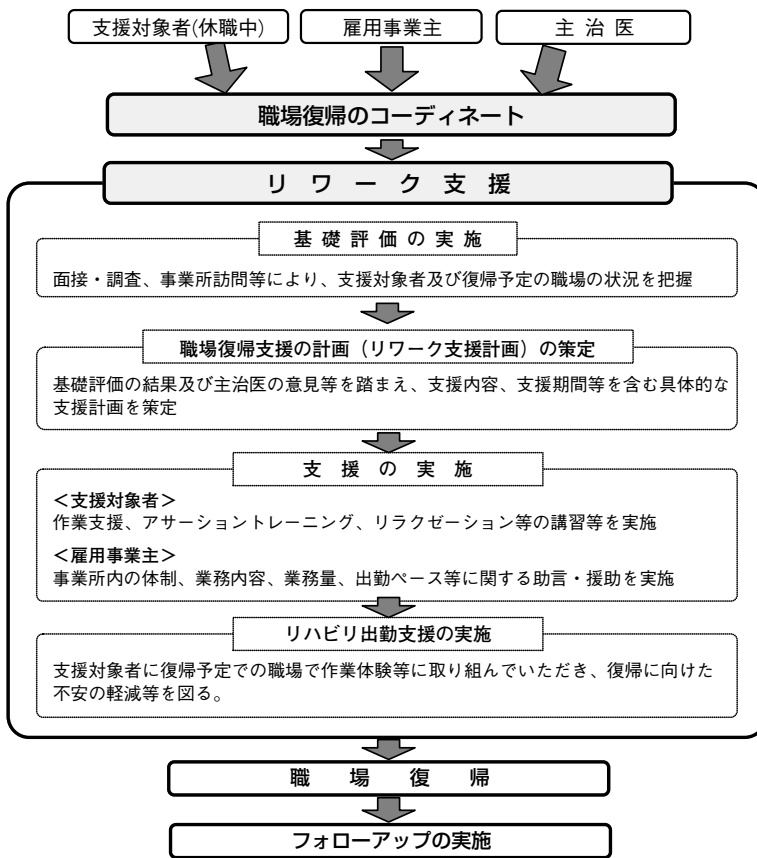
(3) 支援期間

標準的な支援期間は12～16週間程度を設定し、支援対象者の気分、体調の状態、雇用事業主の復職受け入れ体制の準備状況を勘案しながら個別に設定しています。

(4) 支援対象者に対する支援内容

支援対象者に対しては、支援計画

職場復帰支援の流れ



に基づき以下の支援を実施します。なお、支援のためのカリキュラムについては、支援対象者に個別に実施した職業相談や職業評価の結果を基に、職場復帰にかかる課題を整理し、支援対象者の意見・要望を踏まえながら個別に目標を設定します。

【支援内容】

○生活リズムの構築及び通所に必要な基礎体力の向上

地域センターへの計画的な通所を実施することにより、規則正しい生活リ

ズムの構築と通所に必要な基礎体力を高めるための支援を行います。

○作業遂行に必要な集中力、持続力の向上

地域センター内での作業体験や、リハビリ出勤支援時に実施が想定される作業に対する体験を行うことによって、復職後の作業遂行に必要な持続力、集中力を高めるための支援を行います。

○ストレス場面での気分、体調の自己管理及び対人技能の習得

リラクゼーション、対人技能のトレーニング等の講習によって、職場でのストレスによる心身の過緊張状態の軽減や、場面に応じたコミュニケーション方法の習得を通じて、復職後に必要な対人対応力を高めるための支援を行います。

○復職後の新たな職務や環境に対する対応力の向上

病気の再発予防に関する講習やグループミーティングによって、再発予防策に関する検討・整理を行い、復職後の新たな職務や環境に対する対応力を高めるための支援を行います。

○キャリアプランの再構築

今後の生活設計に関するグループミーティング、キャリアプランの作成によって、復職する職場、職種やその後のキャリアプランに関する検討・整理を行い、キャリアプランの再構築や復職後の職業生活への適応を促進するための支援を行います。

(5) 雇用事業主に対する支援内容

雇用事業主に対しても支援計画に基づき、以下の支援を実施します。

なお、リワーク支援における目標、雇用事業主に対する支援計画の策定及び実際の支援の実施にあたっては、雇用事業主の意見や要望を踏まえた内容とするともに、支援対象者の主治医に加えて、必要に応じて産業保健推進センター等の公的支援機関及び事業場

内の産業保健担当者とも十分に調整を行いながら進めています。

○職場復帰のための職務内容、労働条件の設定に関する助言・援助

雇用事業主が支援対象者の状況に応じた職務内容、業務量、当面の出勤ペース、就業時間を設定するため、事業所状況の分析を通じて助言・援助を行います。

○職場復帰受け入れのための上司、同僚の理解の促進に関する助言・援助

職場復帰についての留意事項の理解を促進するために、事業所内で講習会を実施し、情報提供及び助言・援助を行います。

○職場復帰後の支援対象者の状況把握や適切な対処方法に関する助言・援助

支援対象者の状況把握のポイント、状況に応じた指導方法などの雇用管理に関する事項について、リハビリ出勤支援を通じて助言・援助を行います。

○家族・主治医との連携に関する助言・援助

病気の再発防止のため、あるいは万一再発した場合の迅速な対応を図るために、雇用事業主が定期的に、家族から家庭での状況、主治医から治療の状況を把握するために必要な家族及び主治医との連携方法について助言・援助を行います。

教員のメンタルヘルス対策とリワーク

—教員リワーク・プログラムによる復職支援—

公立学校共済組合 関東中央病院 精神科医長 中 康医師に聞く

公立学校共済組合 関東中央病院では、精神疾患の教員を対象にリワーク・プログラムを実施しています。そのプログラムの内容を含め、教員の精神疾患をめぐる状況や復職時のポイントについて、精神科医長の中康先生にお話を伺いました。

教員が置かれた厳しい環境

——近年、精神を患う教員が増えていると言われています。どのような精神疾患が多いのでしょうか。またそこにはどんな要因があるのでしょうか。

中 外来にいらつしやる教員の患者さんを診察すると、うつ病と診断されるケースがたいへん多くなっています。あるいは適応障害と診断される場合も少なくありません。適応障害はうつ病と似たような症状がありますが、大きなショックを原因とすることが多い精神疾患です。ショックの状態が過ぎると、ある程度落ち着いてきます。

教員にこのような精神疾患が多くなっているのにはさまざまな背景があります。1つには教える子どもたちやその保護者とのトラブルが考えられます。モンスターペアレントに象徴されるように、自己主張が極めて強い保護者もいらつしやる。あるいは自己主張が強いだけでなく、理不尽と思うような要求をする方もいらつしやる。そうした保護者の主張や要求に対して悩み続けると、精神的な不調に陥

るリスクがあります。あるいは校長や教頭などの上司、もしくは同僚である教員との人間関係がスムーズにいかないことがきっかけになってしまう場合もあります。

「体」「作業」「言葉」の3つの側面からアプローチ

——この病院には、全国でも珍しく精神疾患の教員に特化したリワーク・プログラムがあると伺いました。ここに参加されるのはどのような症状の方なのでしょうか。

中 「関東中央病院 教員リワーク・プログラム（旧・教職リハビリテーション）」のことですね。外来にいらつしやるうつ病の患者さんたちは、多くの場合、治療を受けて職場に戻ります。しかし、「教員リワーク・プログラム」に参加されるのは休職を続けている方が多いこともあり、通常のうつ病と違い、職場復帰が困難な場合が少なくありません。単なるうつ病ではなく、パーソナリティ上の問題を抱えていることもあります。具体的には、人と深く関わることができず、あまりに自己中心的な言動をとる、あるいは他人に対して過剰に気を使ってしまう等です。

——「関東中央病院 教員リワーク・プログラム」の概略を教えてください。

中 週3回のプログラムでおよそ2カ月半続きます。これで1クールとなり、

公立学校共済組合 関東中央病院

所在地 ● 東京都世田谷区上用賀6-25-1

電話 ● 03-3429-1171

ホームページ ● <http://www.kanto-ctr-hsp.com/>

公立学校共済組合直営病院であるとともに、多くの診療科目を有する総合病院として地域の保険医療機関でもある。



年に3クールが実施されています。2カ月半という短期間だけに、参加者ははっきりとした目標を持つことが大切だと考えています。私たちスタッフも面談を行いながら、参加者個々人の課題は何かを確認します。

——具体的にどのようなプログラムがあるのでしょうか。

中 火曜、木曜、金曜にそれぞれ違った内容のプログラムが実施されます。火曜日は午前と午後のプログラムがあり、いずれも体を動かすことに主眼が置かれています。午前中は日常生活を快適に過ごすための全身運動やゲーム、午後は屋内外でさまざまなスポーツを行います。ゲームなどは一見、レクリエーションのようにも思われますが、コミュニケーション力を回復させ、対人関係を改善するのに有効です。またうつ病の患者さんは体力が低下していることが多く、通勤もままならない場

合があります。このためスポーツを通して、体力を回復することも目的としています。

木曜日の午前中は外部の専門家が講師となつて、美術のプログラムが行われます。また農作業を行うプログラムもあります。ここでは作品作りや農作業を通して、集中力や表現力を培い、作業能力の回復を目指すとともに、コミュニケーションのとり方や対人関係のもち方などについても振り返り、修復を図ります。午後はさまざまなグループワークやメンバーレクチャーがあります。グループワークではこれまでの自分の行動や価値観を振り返りながら、コミュニケーションや対人関係についての理解を深めていきます。メンバーレクチャーでは参加者自身が講師となり、集団の前で話すことを通して、教師としての感覚の回復を目指します。このほか、専門医によるレクチャーがあります。このレクチャーによって、参加者たちは心の病についての知識を得て、スムーズな復職や再発防止などにつながります。

金曜日は「話し合いの日」とされ、午後にプログラムが実施されます。ここでは自分が思っていることを話し、また他の参加者の話を聞くことで自分自身や他者への理解を深め、復職に向けての不安の軽減を図ります。

このように「教員リワーク・プログラム」は「体」「作業」「言葉」の3

関東中央病院 教員リワーク・プログラム

■目的

体力や生活のリズムの回復を図るとともに、人間関係や自己表現の訓練などを通して症状を軽減させて職場復帰を目指す。

■期間

週3回のプログラムを2カ月半(10週間)にわたり実施する(1クール)。年間、3クールを実施。

■内容

火曜：運動・ストレッチ／ミーティング／スポーツ
木曜：美術・農作業／グループワーク／メンバーレクチャー(講師体験)／専門医レクチャー
金曜：話し合い

たままでは、職場復帰という現実に向き合うことはできませんから。

もちろんこのプログラムを終えたからといって、必ず復帰できるとは限りません。なかには復職にはかなりの困難を伴う方もいらっしゃると思います。あるいはいったん復職したものの、再度休業してまたこのプログラムに参加される方もいらっしゃると思います。

いずれにしても復職に際しては個々人の状況を見極め、きめ細かな対応が必要です。

復職は校長と相談し 負担の少ない仕事から

——復職したときは、どんな点に注意すべきでしょう。また周囲はどのようなことに配慮すべきでしょうか。

中 まずは短時間勤務などの本格的な復職に向けた「ならし」が必要で、人と関わるのが少ない事務職から始めるのも1つの方法です。復職してから、できるだけ負担の少ない役割、あるいはトラブルに遭いにくい仕事から始めることがポイントです。例えばクラス担任ではなく、特定の教科のみを担当する、といったことが考えられるでしょう。あるいはティーム・ティーチングの形で、補助的な役割をとるのもよいでしょう。いずれにして

も管理職である校長の理解が重要になってきます。復職に当たっては校長と十分な打ち合わせが大切ですね。

ともすると周囲は復職者に対して、腫れ物に触れるように過剰に気を使ってしまうがちです。そうではなく、いつもより少し多めに声をかけてあげるなど、さりげなく気にかけることです。過剰に配慮せず、自然体で見守っていただきたいと思います。通院などで休んだり早退したりしたときも、周りが認めてあげる必要があります。「がんばれ」という叱咤激励もよくありません。疲れの程度や無理な仕事かどうかは本人が一番よくわかっています。本人の言葉に耳を傾けていただければと思います。

——うつ病などの精神疾患になったとしても、悪化しないようにするにはどんなことを心がけるべきでしょうか。

中 うつ病の場合、治療を受けているのは4人に1人と言われています。これは非常に残念なことです。うつ病は基本的に治る病気です。欠勤が増えたなど従来と比べて様子がおかしかったら、本人はもちろんのこと、家族や職場の管理職はうつ病などの精神疾患かもしれないと考えてください。異変に気づいたら、できるだけ早く治療を受けることです。早期発見・早期治療が精神疾患の重症化を防ぐことにつながります。そのためにもつと気軽に精神科を利用していただきたいと思います。

リワークプラザ東京における 教員の職場復帰支援業務について

リワークプラザ東京

図1 東京都公立学校の休職者数 (人)

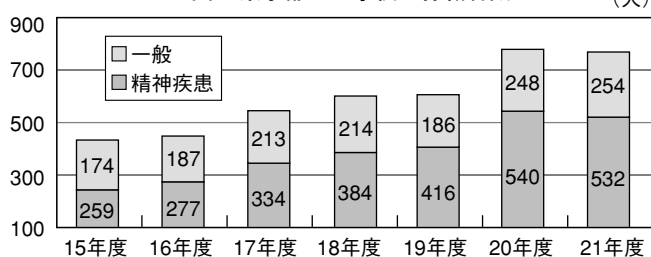
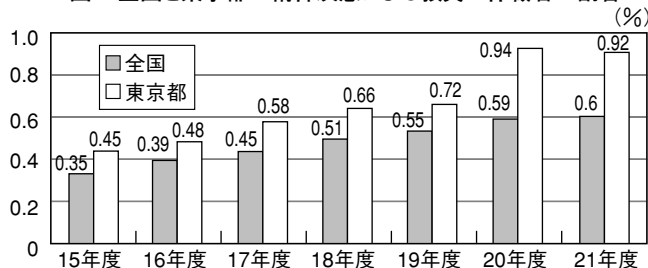


図2 全国と東京都の精神疾患による教員の休職者の割合 (%)



1 はじめに

ここ数年、教員の精神疾患による休職者は、全国的に増加しています。東京都においても精神疾患による休職者数は増え、平成15年度は259人でしたが、5年後の平成20年度は540人と倍以上の人数となっています。また、休職者の割合も全国平均と比べても高い状況にあります(図1・図2)。

教員の休職は、担任学級の崩壊にもつながりかねず、児童・生徒にも大きな影響を与えることになります。また、休職することによって同僚への負担も増えてしまい、新たな休職者を生むことにもなりかねません。それ故に、教員のメンタルヘルス対策は、学校経営

の根幹にかかわることと言っても過言ではないでしょう。

そこで、東京都教育委員会は、メンタルヘルス対策を主要施策の1つと位置付け、「こころの病」に対する「早期自覚」「早期対処」を基本方針と定めました。平成22年度から教員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組むこととし、その一つが、復帰訓練を支援する「リワークプラザ東京」の設置です。

2 リワークプラザ東京の開設・目的

「リワークプラザ東京」の開設に先立ち、東京都の公立学校教員の精神疾患による休職者の状況について、「校種別」や「年代別」などさまざまな分析を行いました。したが、「休職者の再休職」の状況は次のとおりでした。

平成19年度における精神疾患による休職者416人のうち、再休職者は94人、22・6%でした。休職者のうち、約4分の1が再休職者です。

このようなことから、リワークプラザ東京の設置目的には、精神疾患により休職している教員の円滑な職場復帰を支援することはもちろんですが、しっかりと訓練することによって、再休職に陥る事態の防止を図ることも加えました。

学校訓練の支援は、平成21年度までは外部団体への委託事業で行っていましたが、校長や区市町

村教育委員会との連携・調整を十分にとりながら訓練を進め、その結果に対する信頼を高めるために、行政機関として平成22年5月に開設した「リワークプラザ東京」が実施しています。

本庁では休職中の方々が訪れにくいのではとの思いから、東京都千代田区にある公立学校共済組合本部の施設の一角をお借りして開設していますが、いわゆる出先事業所ではなく、本庁組織に位置付けています。ただし、わかりやすいように所の職名として、所長には東京都局長級の教育庁理事を、事務局長に福利厚生部長を配し、現場責任者として、メンタルヘルス担当課長を事務長に置き、業務を進めています。

現場での推進体制は、事務長を含めた事務局が5名、専門スタッフとして、健康相談員(精神科医) 非常勤7名、常駐の臨床心理士2名、復職アドバイザー(臨床心理士・校長等OB) 10組(20名)でスタートしました。

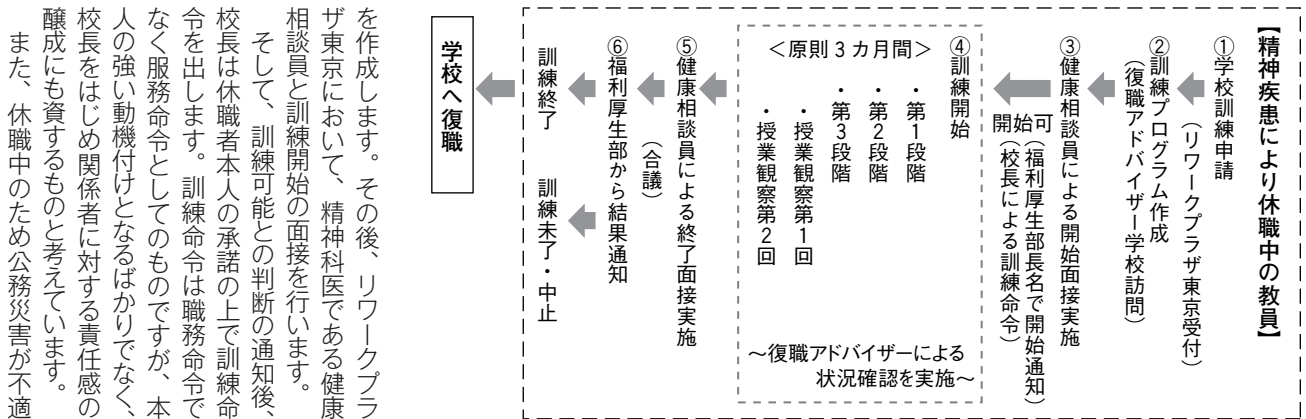
3 復帰訓練の支援業務等

リワークプラザ東京における学校訓練の流れは次のとおりです(図3)。

休職している教員が、学校訓練の開始可能である旨の主治医の診断書とともに訓練申請書を校長に提出したのち、区市町村教育委員会等を経由して、リワークプラザ東京に訓練申請書が提出されます。

リワークプラザ東京では、申請書受理後、復職アドバイザーの臨床心理士と校長等OBが一緒となって学校に訪問します。訪問先では、本人や校長等から健康状況や学校の状況等を伺いながら、個々人に応じた訓練プログラム

図3 リワークプラザ東京—学校訓練の流れ



用となるので、その代替として、民間の傷害保険に加入します。この保険費用は東京都が負担します。これは服務命令としての訓練を担保するものですが、本人としても、安心して訓練に参加することができ、気分的な負担軽減につながる大きなメリットがあると考えています。

訓練期間は原則3カ月です。その間、各段階ごとに、また、授業を観察するなど、復職アドバイザーが適宜、学校に訪問し、状況を確認します。そして、学校復帰訓練の終了時に健康相談員と終了面接を実施します。

訓練の終了は、健康相談員の判断だけでなく、復職アドバイザーの報告も踏まえて、福利厚生部長が判断し、区市町村教育委員会等に通知します。学校は、訓練終了通知により休職者の復職に関する手続きに入ります。

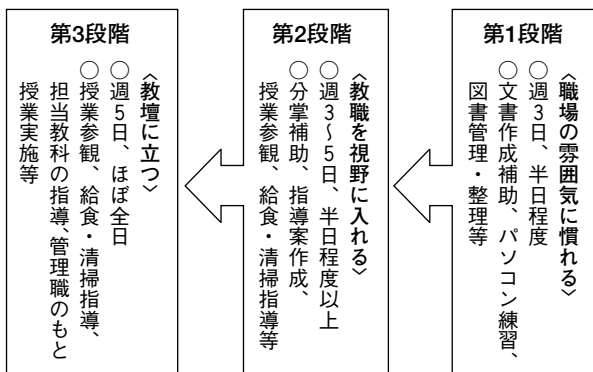
なお、訓練未了となり、訓練未了の判定に対して、本人に不服がある場合は、別に設置する復職審査会において、別の精神科医等のいわゆるセカンドオピニオンも入れて、審査することとしています。

4 学校復帰訓練プログラムの内容

学校訓練の内容(図4)ですが、訓練は原則、休職者の所属校で3カ月行いますので、約1カ月ごとに仕事の幅を増やしながらか業務に慣れていくように、個人に合わせ、きめ細かく訓練プログラムを作成していきます。

第一段階は「職場の雰囲気慣れる」等のねらいで週3日間程度、半日ほどの勤務をするようにします。訓練の内容は、文書作成の補助やパソコンの練

図4 学校復帰訓練内容



習、図書の管理や整理等です。これは、民間の方もそうだと思いますが、長期間休職していますと、家から一歩出ること自体が大変なことですので、第一段階では、久しぶりの通勤に慣れることもねらいの一つとしています。そして、軽作業から始め、職場の雰囲気に慣れるようにしています。

実例(都立学校)では、1週目は、週3日2時間、10時から12時までとし、久しぶりの通勤に慣れ、軽度の負荷を与えた病状把握の時期としました。2週目は、日数は3日と同じですが、時間を9時から12時と3時間にし、出勤時間を早めにして、少し負荷をかける状況にします。そして、3・4週目には週3日、4時間として8時15分から12時15分の勤務です。これは、学校の正規の勤務時間に出勤し、通勤に関する

軽い負荷を与えた状態にしています。

第二段階では、「教壇を視野に入れる」として、日数も週3日から5日程、一日の勤務時間も半日以上とし、分掌補助や授業参観等を行います。

実例では、1・2週目は週4日、3・4週目は週5日と通勤日数を増やし、また、訓練時間も4時間から6時間等々に伸ばして負荷を与え、病状をコントロールして休まず出勤し、職場でのコミュニケーションを増やしていきます。

第三段階では、「教壇に立つ」ということで、週5日、ほぼ全日、訓練時間を正規の勤務時間にして、授業参観や管理職のもと授業実施等を行います。

実例では、授業を2回見せていただき、休まず自らの体調をコントロールし、業務遂行を確かめていきます。

5 おわりに

リワークプラザ東京での学校訓練支援は、まだ1年を経過していないのですが、現在、復職した方々の学校に復職アドバイザーが訪問して、復職後の状況等を確認する「フォロー訪問」を行っています。

新年度になり、新たな学校復帰訓練の申請書が提出されてきますが、今後とも区市町村教育委員会や学校等と連携して、精神疾患で休職している教員が一日でも早く職場に復帰できるよう、きめ細かな業務運営を行うよう努めていきたいと考えています。

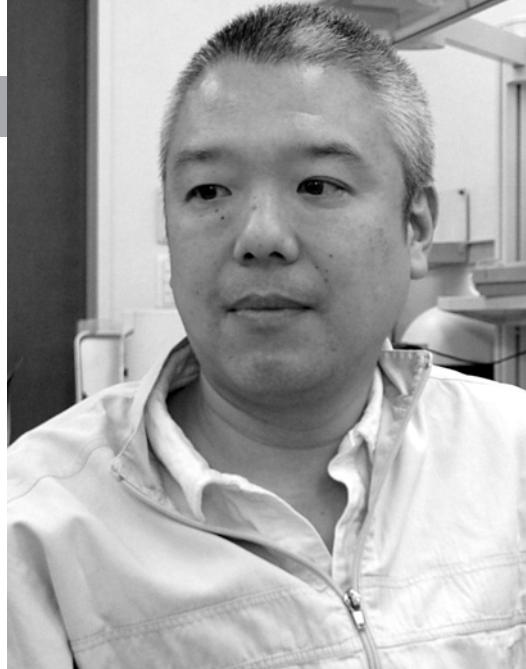
また、今回、このような掲載の機会をいただいたように、東京だけでなく、全国に情報発信するセンターのような役割も果たしていければ嬉しいことであると思っています。

患者さんの笑顔のために 細心の注意と 最大の努力を払う

島田さんは、一人ひとりの患者さんに合った補綴物^{ほてつぶつ}を作るために、最大限の努力を払う歯科技工士です。自分の仕事を歯科医師との共同作業と位置づけ、患者さんのセルフケアや身体状況まで考慮した補綴物を作ることを心がけています。

● 歯科技工士 島田朋拓さん

しまだ・ともひろ ●昭和41年、東京都生まれ。高校卒業後、歯科技工士を養成する専門学校に入学。卒業して歯科技工士国家試験に合格。歯科技工士として、2つの歯科医院に勤務。この間、カナダの歯科技工所で腕を磨く。帰国後、独立して自分の歯科技工所として「バイオテックラボラトリオ デンティストコ (Bio-Tec Laboratório Dentístico)」を開く。主に自費治療の患者を対象に、一人ひとりに合った補綴物を作ることを目指している。



海外でも腕を磨き 歯科技工士として独立

——歯科技工士というお仕事に就きたいきさつをお聞かせください。

島田 実は高校生のときはパイロットになりたいがなかったのです。しかし望みがありませんでした。別な職業に就こうという考えでしたが、大学に進んでサラリーマンになるというのは自分には合わないと思っていました。

そんな中で、周囲の勧めもあつて高校の近くにあった歯科技工士を養成する専門学校に入学しました。そこで2年間学び、国家試験を受けて歯科技工士の資格を取りました。その後、2つの歯科医院に勤め、独立しました。

——専門学校で学んだことと実際の仕事との間に、ギャップのようなものはありませんでしたか。

島田 学校で学んだことと臨床の場での実際の仕事には、大きな違いがあります。口の中は一人ひとり違い、注意すべきことも千差万別です。

一人前の歯科技工士になるには、常にドクターや先輩から学び、腕を磨かなければなりません。学校で学ぶことは基礎の基礎です。歯科技工士として一人前になれるかどうかは、実際の仕事に就いてからどれだけ努力するにかかっています。

——カナダでも学ばれたというこ

とですが。

島田 2つめの歯科医院に勤めていたころから、2年に1回くらいの割合で休暇を利用してカナダの歯科技工所に学びました。その仕事は最先端の技術を取り入れているだけでなく、クオリティも非常に高いものでした。たいへんな衝撃を受けましたね。帰国してからも、疑問点などを国際電話で問い合わせ、多くのことを教えていただきました。

その後、歯科医院を辞めて独立を考えたときも、3カ月ほどお世話になりました。その間はほとんど休みもなく、朝から晩まで必死で仕事をし、歯科技工士としての腕を磨きました。

——歯科技工士は、独立して自分の

ラボ^{ラボ}歯科技工所を開きたいと考えている方が、多いようですね。

島田 歯科技工士として仕事をしていると、

次第に自分はこのいう方針でやりたいんだという思いが強くなってきます。歯科医院や歯科技工所にはそれぞれのスタイルがあり、そこに勤めていると、どうしてもその範囲でしか仕事ができせん。もっとステップアップしたいとか、さらに幅広いことをやりたいとかと考えると、独立を目指すようになります。私が独立したのは31歳の時です。

——歯科技工士のお仕事とは、具体的にどのようなものなのでしょう。

島田 一言で言えば、患者さんに合った補綴物^{ほてつぶつ}を作ることです。一般的な流れを説明しましょう。まずドクターが患者さんの治療をし、型をとります。この型を印象と呼びます。その印象が歯科技工士の元に送られてきます。歯



咬合器に型を装着し、咬み合わせを確認しながら丁寧に作業を進める。島田さんが使う咬合器はグローバルスタンダードで精度が高い。またドイツ製の歯科技工士専用のデスクで作業を進める。

※補綴物：失われた歯の機能を修復するために、人工的に作られた義歯やクラウン、ブリッジなどのこと。

歯科医の指示に基づいて、歯科技工士によって作られる。



顕微鏡を見ながら細心の注意を払い、微細な作業を行う。

科技工士はそこに石膏を流します。これが患者さんの口の中の模型になります。ほとんどの場合、歯科技工士はその石膏模型の上で、最初から最後まで仕事をするようになります。

——お仕事のなかで最も留意しているのは、どんなことでしょうか。

島田 まず納期を守ることですね。絶対に遅れてはいけません。遅れてしまえば、ドクターにも患者さんにも大きな迷惑をかけ、信用を失ってしまいます。

もう一つは、できるだけ患者さんに負担をかけないように精密な補綴物を作ることですね。

まず患者さんに合うか合わないかという問題があります。また補綴物の装着後に患者さんのセルフケアをどうするかも大切です。補綴物をセメントで合着してしまつと、患者さんは歯ブラシと歯間ブラシ、デンタルフロスの3つでしか歯の手入れができません。もし、補綴物の形が悪いと磨き残しが多くなり、歯周病になってしまつ恐れがあります。

2 歯以上で連結した場合の隙間の形、大きさがおかしいと、さまざまなサイズの歯間ブラシを使うことになり、患者さんの負担が大きくなります。なかには手の不自由な患者さんもうらっしゃいます。そういう方が歯をケアする場合、右手と左手のいずれを使うのかも考える必要があります。

また当ラボでは金属を使用するときは、メーカー名と成分表、セラミックスの場合は、製造番号とロット番号を記載したカードを患者さんに発行して、補綴物を安心して使っていただくようにしています。

——喜びややりがいは、どんなところにありますか。

島田 何といっても患者

さんが「ピッタリ合った」とおっしゃってくださいたときですね。また特に女性には歯並びの美しさや色合い、つまり審美性を気にされます。それだけに女性の患者さんから「きれい」という声をいただいたときも、うれしくなります。私が作った補綴物を装着したときの患者さんの笑顔が何よりの励みです。

——厳しさや難しさは、どんなところでしょうか。

島田 同じ材質のもので型をとつても、ドクターによつて出来上がりに微妙な違いがあります。ときには、この型の通りに作業を進めても問題はないのだからと、疑問を感じる場合もあります。こうしたドクターが型を取る際の癖のようなものを見極めないと、よい補綴物はできません。1つの補綴物を作るにはたいへんな労力が必要なので、作り直すとなるとたいへんです。それだけにこのような見極めは大切です。

よりよい補綴物を作るのは 歯科医との共同作業

——歯科技工士と歯科医との関係は、どうあるべきでしょうか。

島田 歯科技工士はとても忙しく、ドクターとのコミュニケーションがおろそかになりがちです。しかし、多少時間がかかっても、連絡を取り合ったほうが結局は問題が少なくなります。そういう意味で、私は歯科技工士と歯科

医の共同作業によつて、よい補綴物が作れると考えています。

例えば補綴物をどのような材質にするか、ドクターから相談を受けることがあります。またドクターが取った型に疑問点があれば問い合わせます。私のラボはお付き合いのある歯科医院とはオンラインで結ばれていますし、型の写真など頻繁にやりとりして疑問点を解消し、よりよい補綴物を作るための努力をしています。また、型取りやできた補綴物を装着するときなどに、立ち会つことも少なくありません。

コミュニケーションが不足し、誤差が重なるとおかしな補綴物ができてしまつ危険があります。そうしたことを防ぐためにも、歯科医と議論できる関係をつくるのが大切ではないでしょうか。

——これから歯科技工士を目指す若者へのアドバイスをお願いします。

島田 歯科技工士の世界は独特で、普通のサラリーマンの仕事の進め方とは大きく違います。むしろ板前さんなど職人さんたちの修業の場に近いかもしれません。ときには先輩やドクターから厳しく叱責されることもあるでしょう。でもそこでくじけず辛抱して技術を磨くことが、自分の成長につながります。

一人前になるためには、日々勉強です。歯科技工士を目指す方は、そのことを心に刻んでほしいと思いますね。



わが社の人材開発

きめ細かな新人研修を行うとともに、 マネジメント研修に力を入れる

株式会社山武

本社所在地：東京都千代田区

事業内容：ビルディングオートメーション事業（建物設備の総合的制御・管理およびセキュリティシステムの提供など）／アドバンスオートメーション事業（工場・プラントへの装置設備やソリューション、計装・エンジニアリング、保守サービスの提供など）／ライフオートメーション事業（ガス・水道などライフラインの計量・計測システムなどの提供、介護・健康支援サービスなど）

従業員数：5,297人／連結8,220人（平成22年3月31日現在）

社員の目指すべき姿を 具体的に提示

山武は明治39年に設立された歴史のある企業で、現在では上記「事業内容」のような業務を展開しています。

山武では社員たちが目指すべき姿として次の3点を提示しています。

- 仕事のプロとして、集団の一員として、チームワークで協働する
- 一流をめざす強い気持ちで、挑戦しつづける
- 高い志と倫理観を持ち、国際感覚に優れている

6カ月間にわたる新人研修で 社員としての意識を醸成

山武の新人採用は会社説明会、適性検査、人事インタビュー、部長面接、役員面接というプロセスを経て内定が決定されます。

採用選考について人事部キャリア開発グループマネジャーの馬場雅史さんは「学生時代に何かに打ち込み達成したものがあるか、またそれをきちんと伝えられるかが選考ポイントの一つです。また元気で明るいことも大切です」と語ります。

新入社員は、人事部付けとして4月から9月末まで6カ月間にわたって新人研修を受けます。まず約1カ月間、新入社員全員を対象とした合同研修が行われ、会社の組織や社会人としてのマナーなどについて学びます。その後は事業体ごとに分かれ、製品教育、サービエ教育、営業教育を行います。さらにお客様の現場で実習を行い、自社製品がお客様にどのような価値を提供しているかを体験させます。

「人事部ではこの間、3回ほどのフ

ロー面談を行い、新人たちの悩みの解消に努めるとともに、成長度を確認します。研修を終えた後の新人たちは、見違えるほど成長しています」（馬場さん）。

この研修の後、各人の適性を考慮して配属が決まります。新人は各部署に配属された後、1年にわたり、先輩社員からマンツーマンの指導を受けます。指導のポイントを学ぶため、マンツーマン教育の指導者を対象とした研修も用意されています。配属の3カ月後には人事部による面談が行われます。この面談内容は、職場には話さないことを前提として、本人の気持ちや先輩・上司との関係などを確認します。1年目の研修を終えると、2年目の研修があります。ここでは1年間の成果を確認し、今後の方向性を考えます。

同社では入社から約10年後、30歳前後までに一人前になることに研修の目標を置いています。一人前の組織人とは、自立的に仕事を行い、イレギュラーな事象についても対処でき、他者の話を傾聴でき、自分の意見を社内外に正しく伝えられることを目安としています。3年目の研修では、そのために20歳代には何をすべきかに主眼を置いたキャリアプランを立てます。

マネジメント研修を拡充し 組織を活性化

山武には多くの研修制度があります。経営環境に応じて優先順位を決め、重点的に人材開発施策を展開しています。現在優先施策とされている研修は次の4項目です。

①管理監督者への基礎教育・マネジメント教育：職位に応じて実務やリーダーシップ、経営ノウハウなどを学

ぶ研修を導入

②国際化推進人材の確保・育成：国際化を強力に進めるため、現地法人の強化や海外体験制度の拡充、英語研修制度の充実

③公的資格・スキルアップ・語学力取得の促進：従来の制度を拡充し、より積極的な姿勢で資格取得やさまざまなスキルアップに臨めるようにする

④階層別研修制度の再開による基礎能力向上：業務の基礎力となる「問題解決講座」、「プレゼンテーション研修」、「キャリアアップ研修」、「中途入社者フォローアップ研修」などのプログラムを等級別に実施

このように同社では、優先施策が4つありますが、まずはマネジメント研修に力を注いでいます。こうした取り組みについて馬場さんは「マネジメント研修の成果は、やがて部下たちに波及し、職場全体が活性化することにつながります。すでにその成果はさまざまな場面に現れています。今後は個々人のキャリアプランと研修内容をリンクさせ、高い相乗効果が生まれるような施策を実施するように努めたい」と語っています。



【創業者を支援するための教育】

「起業」を取り巻く環境



中小企業診断士

五十嵐 久

プロフィール

いがらし・ひさし ●大学卒業後、公的な中小企業支援機関で人事教育研修部門や中小企業の資金調達・経営支援業務などに従事。現在は、主に創業を志す人のための創業者教育をはじめとした創業者支援に取り組んでいる。人材育成研修コンサルタント養成講座修了。中小企業診断士、産業カウンセラー、GCS認定コーチ。

中国やインドなど新興国の台頭に伴って、グローバル競争が激化していることに加え、国内経済の停滞もあって、企業を取り巻く経営環境が激変しています。就職する時には予想もしなかったような環境変化に見舞われ、大手企業といえども業績の安定はもとより、事業存続の保証すら失われてきており、現在、選択肢の一つとして「雇われない働き方としての起業」が注目を集めています。

バブル崩壊後、企業の終身雇用制度の崩壊とともに、「働く」ことに対する意識が変化し、働き方が多様化してきているということもあります。また年金給付年齢の引き上げに伴い、定年後も仕事をしたいと考える高齢者が増えていることに加え、リストラなどの雇用調整に伴って、やむを得ず、起業を考えざるをえないという中高年齢者の皆さんも見受けられます。さらに「地球温暖化」をはじめとするさまざまな環境問題や「少子高齢化」、またインターネットの普及による「情報化の進展」などにより、新たなビジネスチャンスが出てきたことも背景にあるものと思われる。

ます。

一方、近年、開業率が廃業率を下回り、事業所数が低下の一途を辿っているなど、我が国経済の活性化のためにも、新たな産業の担い手の育成が喫緊の課題となっています。そのため、行政をはじめとしてさまざまな支援施策が打ち出されています。平成18年5月に施行された新会社法によって、会社設立のための要件が緩和されました。最低資本金の制約も撤廃され、1円の資本金でも、正式な株式会社で設立できるようになりました。また、過去義務づけられていた、「取締役3名以上、監査役の設置」の要件も、「取締役は1名以上、監査役は不設置」となり、より起業しやすい環境が整ったといえます。さらに、新しい起業形態であるLLC（合同会社）、LLP（有限責任事業組合）が認められたことにより、事業を複数の人たちで、なおかつ対等な立場で、立ち上げることが可能となりました。

しかしながら、創業を志す皆さんの中には、準備不足の行き当たりばったりといった創業も見られ、失敗する創業者も後を絶ちません。

起業するだけでなく誰にでもできずが、継続・成長・拡大をさせていくためには、当然のことながら、それなりのしつかりとした準備と心構えが必要になります。事業を行うためには、ヒト、モノ、カネ、情報といったあらゆる経営資源が必要となります。

ビジネスパーソンの使命は「会社が用意した経営資源を有効活用して成果をあげる」ことですが、これに対して創業者は「必要な経営資源を自ら調達しなければならない」という点が、ビジネスパーソンとの最大の違いです。

ビジネスパーソンも「経営者マインド」を持つことが求められています。ですが、事業を立ち上げ経営していくには、具体的な創業手続きをはじめとして、経営に関するさまざまな知識が必要となります。このため、自治体や支援機関において「起業塾」や「創業ゼミナール」などといった形で、各種の支援策を講じています。

今回の連載では、そんな創業者支援に取り組んでいる者の一人として、創業者教育の現状をご紹介します。していきたいと思っています。

キャリア支援センターにおける取り組み

お茶の水女子大学 学生支援センター
(キャリア支援センター兼務)
准教授
望月由起

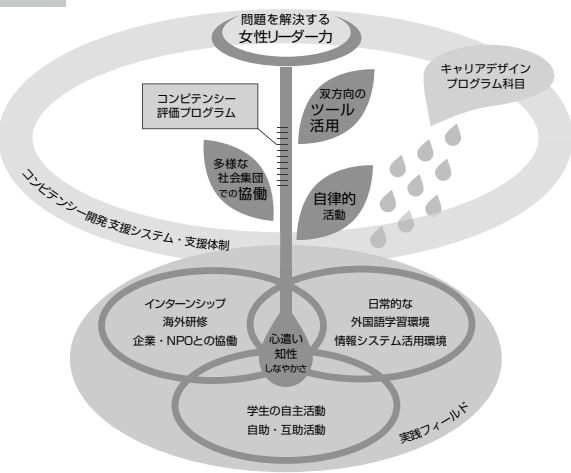


●お茶の水女子大学

お茶の水女子大学では、平成21年4月にキャリア支援センターを発足し、学部教育や学生支援との連携を図りながら、学生のキャリア支援を全学的に行っている。

センターの母体は、平成20年度に採択された学生支援GP「出る杭を育てる〜企業で女性が輝くための学生支援〜」の取り組みである。将来、指導的な地位で活躍する活力ある女性（出る杭）を社会に送り出すことを目標に、大学入学後の早い時期から女性のライフスタイルを意識させることにより、企業への就職さらに管理職への昇進をめざす学生への早期支援を行っている。具体的なプログラムとしては、①OG就活ネットワークの構築、②就職アドバイザーによる企業と学生のマッチング、③働く力の証明となる「就活パスポート」の発行、④企業とタイアップしたキャリア・セミナーの開催などがある。これらにより、働き続ける力、管理職に必要な意識と実行力を養成している。

これらのプログラムの企画・運営に加え、就職ガイダンスや進路・就職相談



エントリーシートの書き方講座や面接対策講座などをきめ細かく行っている。中でも、OGとのつながりには力を入れている。例えば、本学学生が志望する大手企業や官公庁等で活躍中のOGと人事・採用担当者を学内に招き、懇談会+企業（官庁）説明会を個別に開催している。いずれの会も多くが学生が参加し、会場を埋め尽くした。業界のしくみや組織の概要に加え、仕事内容や一日の流れ、職場環境やワークライフバランスなど、「そこで自分が働く」ことをリアルにイメージしやすい話も多く、熱心にメモを取る学生や、活発に質問をする学生も少なく見られた。

昨年度からは、「女性リーダーのためのコンピテンシー開発」の取り組みが、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」に採択されている。本学では、学生個々の特性と志向性に応じた多様な学士力の養成を目指しているが、その養成過程で修得される諸能力を適切に組み合わせ、女性の地位向上をはじめとする社会的課題の解決に貢献する高度な就業力として発揮できるようにすることが、「女性リーダーのためのコンピテンシー開発」の目標である。OECDが提案しているキー・コンピテンシーの枠組みをもとに、「双方向のツール活用」

「自律的活動」多様な社会集団での協働」という3分野のコンピテンシーを身につけ、これらを本学が女性リーダー力の核と考える心遣い・知性・しなやかさという思考・行動特性のもと、適切に組み合わせ、成果をあげられるようにしていく。学生が主体的に、また仲間と協働してコンピテンシーを開発できるしくみも計画している。

ほかにも、学生支援センターとの連携のもと、学生の進路意識や行動に関する調査を大学入学時から実施し、体系的な支援の検討・企画を行うとともに、就職先が決定していない卒業・修了予定者や卒業生への支援にも取り組んでいる。卒業・修了予定者に対しては、進路決定状況をこまめに確認し、カウンセリングやワークショップへの参加も促している。就職に対する悩みや不安について、キャリアカウンセラーが個別相談に応じるとともに、「就活応援ワークショップ」を開催し、「支援を必要としているのに、能動的に動かない（動けない）学生への支援」として有効に機能している。

本学は、早くから日本における女性リーダー育成に主導的役割を果たしてきた。さらに、社会的期待や学生の要望に基づき、キャリア開発支援を急速に充実させてつづけている。とはいえ、本学キャリア支援センターは歴史も浅く、取り組みの多くは、試行錯誤しながら進めている。進学や就職を志望する学生への支援も本学では強く求められている。留学生に対する支援も十分とはいえない。課題は山積しているが、学生の特性やニーズを看過することなく、学部教育や学生支援との連携を図りながら、お茶の水女子大学ならではの支援を充実させていきたいと考えている。

企業ニーズに応える教育訓練と きめ細かな就職支援体制



千葉職業能力開発促進センター
(ポリテクセンター千葉)

設置・運営●独立行政法人雇用・能力開発機構

所在地●千葉市稲毛区六方町274番地

設置コース●アビリティコース(施設内離職者訓練):CAD設計・加工技術科、溶接技術科、電気設備科、生産支援技術科、生産設備エンジニア科、建築CAD・リフォーム技術科、住環境コーディネーター科、ビル設備サービス科、設備工事サービス科

●能力開発セミナー(在職者向け訓練):機械系、電気・電子系、居住系

訓練期間●アビリティコース:6カ月(橋渡し訓練付きは7カ月)

千葉職業能力開発促進センター(ポリテクセンター千葉)では、離職者を主対象とした訓練(アビリティコース)と在職者向け訓練(能力開発セミナー)の二本柱で職業訓練を行っている。千葉市稲毛区に位置する同センターを訪ねた。

○若年者から中高年齢者まで

田中不二夫次長に同センターの教育訓練の理念について伺った。

「当センターは、独立行政法人雇用・能力開発機構の設置、運営のもと、求職者や在職者の方々に職業能力の開発及び向上、事業主の方々には従業員に対する在職者訓練をはじめとする総合的な支援業務を行っております」

再就職を目指す求職者(雇用保険受給者等)対象のアビリティコースでは、中高年齢者の受講生も多いビル設備サービス科をはじめ、幅広く社会のニーズに応えられる職業訓練科目を設置して、受講生全員が就職できるように努力している。入所希望者については施設見学会を開いて本人に合った科目選択をした上で応募してもらう方針を採っている。

また、「当機構では、能力開発支援アドバイザーを各ハローワークに配置して、求職者の方に訓練科目ごとの特徴を含めて丁寧にキャリア・コンサルティングを行い、スムーズに訓練を受講していただくよう努めています」(田

中次長)

○橋渡し訓練

アビリティコースの本訓練は6カ月コースが基本だが、その6カ月に1カ月間をプラスした「橋渡し訓練付き」の7カ月コースがスタートしている。

「橋渡し訓練とは、主に若年者を対象に最初の1カ月の間に、本訓練での訓練効果を高めるため、訓練が必要となる基礎的な知識・技能の習得や対人関係、自己理解、就業意識など、就職に必要なヒューマン・スキルの向上を図るものです。従来からこれに類することは当センターでも積極的に行っていましたので、すんなりと取り組んでいます。求職者にはテクニカル・スキルだけではなく、積極的にヒューマン・スキルの向上も目指してもらうということです」(訓練第一課・菅和雄課長)

○きめ細かな就職支援体制

同センターでは、きめ細かな就職支援体制も敷いている。

「受講生に就職を果たしていただくために、入所前からの入所説明会から就職への意識付けをしています」(訓練課居住系・児玉洋助教)。続けて居住系の中嶋隆講師は、「就職支援は信頼関係だと思います。当センターが教育訓練して送り出した受講生が企業に就職して、一人前の社会人として活躍

することで信頼関係が構築できるのではないでしょうか」と話す。

就職支援に関しては、担当教員がメインで担当しているが、施設内に就職相談室が設けられており、能力開発支援アドバイザー等が3名配置され、訓練生からの相談に応じている。

○ポリテクセンターの使命

田中次長はポリテクセンターの使命について次のように話す。

「私どもの訓練は企業が求める技能・技術をベースにしています。訓練コースの内容について毎年業界や企業に対してニーズ調査を行い、動向を見極めながらそのニーズに対応しているかを確認しています。社会で必要とされる人材を送り出すことが絶えず求められていますので、それに応えるのが私どもの使命だと考えています」

○ポリテクセンターと地域との連携

菅課長は「小学生等の夏休みを利用した『親子ものづくり教室』では約400名の参加があり、保護者の方から『こんな素晴らしい能力開発・教育訓練施設が身近にあったんですね』と大変喜ばれます。ポリテクセンターは機構が全国規模で展開し、均一の質を保った職業能力を身につけられる『身近な』能力開発施設ですから、地域との連携にも力を入れていきたいですね」と結ばれた。

大きな成長の機会は必ずある

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー

千葉吉裕

2011年3月11日に起こった東日本大震災の、想像を絶する自然災害に、大変深い悲しみを抱いております。亡くなられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被災された皆様、そのご家族の方々に對しまして、心よりお見舞い申し上げます。被災地の一日も早い復興を心より祈念しております。

さて、今回の自然災害で、さまざまなことを考えさせられました。

大きな災害に直面しながらも、略奪や暴動を起こさず、規律を保つ日本人の道徳性、倫理性の高さに、世界から称賛の声があがりました。日本では、教科教育以外に、特別活動を設けており、その中では、学校行事、生徒会活動、学級活動やホームルーム活動など集団での活動を行っています。互いに協力し合い、諸問題を解決する態度を学校教育の中できちんと養ってきた成果が、このような非常事態の中でも生かされたものと思われまふ。

その一方で、情報を鵜呑みにしてしまふ態度もあらわになりました。原子力発電所の事故の安全性の判断について、情報の透明性が乏しかったこととありますが、いたずらに怖れたり、安心したり、また、メディアの情報をそのまま信じる人もいました。放射性ヨウ素から身を守ると言つて、「つがい薬を飲む」など誤つた振る舞いをする

人までいたようです。これは、言われた知識を覚え、その記憶をテストなどで確認するという方法に慣れ親しんできたことや、情報量の増大と情報処理のスピードが求められていることが原因かもしれません。情報そのものを疑つてかかる態度、物事を深く考える思考が乏しくなっていると感じました。

東北地方太平洋沖地震、津波、原子力発電所の事故は、東日本を中心に大きな被害を与えました。たくさんの方の死傷者、街の破壊、交通網の遮断、電力不足による計画停電、放射性物質の飛散など、日本全体の経済に与えた損害は、とてつもなく大きいことがわかります。そこに、海外情勢の影響を受けた石油の値上がりや追い打ちをかけています。操業を停止せざるを得ない製造ライン、輸送・流通コストの上昇、原料やエネルギーの高騰など、日本の牽引産業である製造業に、厳しい試練を与えています。復興にどれだけの時間がかかるのかも定まらない状態です。

日本は、どうなつてしまふのでしょうか。学校現場の立場で言えば、平成23年度以降の企業の採用がたいへん心配です。進学費用を工面できない生徒も増えるでしょう。テレビ広告では、「がんばろう日本」をスローガンに元気をふるい立たせようとしています。ネガティブな気持ちにならないことも

大切ですが、気持ちだけでは、危機を乗り越えることはできません。この逆境を打破する英知を結集することが求められています。ビジョンを明確にし、戦略的に、アクションを起こすことが大切です。

ドラッカーは述べています。「大きな成長の機会は必ずある」という項目の中で、「成長の機会は、長期の不況時によつても扉を叩く。1930年代にも、会社、病院、大学を問わず、事業内容をよくし続けていた組織には成長の機会が訪れた。」（『実践する経営者』上田惇生訳 ダイヤモンド社）

今こそ教師は、教育の目的、学校の役割を再確認し、生徒や社会にとつて、ほんとうに価値のある教育とは何か、過去に縛られていないか、根本的に問い直すべきではないかと思ひます。危機において、本質に特化していくことが、すべての組織に求められているわけですから。

「高い道徳性を備え、自分の頭で考え、危機を乗り越えられるだけの強い心を身につけた人間を育てること」。それが、我々教師に、今の日本の状況を打破するために与えられた使命ではないでしょうか。少なくとも、物知りだけの人間を作ることではないことは確かでしょう。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

ときには背中を押すことも



伊東眞行

ライフデザイン・カウンセリングルーム
(臨床心理士、2級キャリアコンサルティング技能士)

私は公的機関での心理職として、キャリアカウンセリングを経験したのち、心理相談・キャリア相談を行う民間のカウンセリングルームを開設し、10年になります。また大学や少年鑑別所・福祉事務所でのキャリアカウンセリングも経験してきました。今回から4回、さまざまな現場でのキャリアカウンセリングの事例をご紹介します。

●大学生の事例から

A君は文系学部4年生。4月に大学のキャリア相談室を訪れました。これまで授業を休まず、3年生までに単位をほとんど取得。理由は、授業を1回でも欠席するとわからなくなるのではと不安になるとのことでした。

しかし、アルバイトやサークル活動の経験が全くないため、いざ就職活動をする時期になっても、エントリーシートに「大学時代頑張ったこと」や「自己PR」が書けず、就職活動をする自信がありません。一応、会社説明会には数社行きましたが、義務的な感じで行っただけでした。

まわりを見ると、内定をもらっている学生も増えてきたので焦りはするものの、就職活動への意欲がわいてこないと言います。

A君は相談室には時間通りにきっちり訪れるまじめな学生です。話もスムーズにできるので、一見問題はないように見えるのですが、失敗することへの不安が人一倍強く、行動が慎重になりすぎるよつでした。A君は、高校時代にはサークル活動もしていました

が、3年生になって部長を任せられ、それがうまくできなかったたので逃げるようにして退部。そのことで自信を失い、何事にも慎重すぎるようになったとのことでした。

A君のように就職活動のできない大学生はそれほど珍しくないわけではなく、卒業時に進学も就職もせず行き先の決まらない大学生は毎年相当数にのぼります(学校基本調査によれば、平成22年3月時点で16.1%)。

この中には、長期間のフリーターやニートになっていく人々もいます。A君は、レールを敷けばきわめてまじめにその上を走るのに、レールがないと立ち往生してしまうようです。そして、与えられた勉強以外の自発的なさまざまな体験が決定的に不足しているのです。

カウンセラーが「何でもよいから体験することが大切」と助言したところ、夏休みに自動車教習所にきっちり通い、短期間で免許を取得してしまいました。

年末年始の郵便局と宅配便のアルバイトを勤めたところ、1カ月間の契約期間、1日も休まずまじめに勤務しました。しかし、契約期間が終わるとまた引きこもりがちな生活に戻ってしまいました。

その後、卒業はしたもののアルバイトもしなくなり、ニート状態になってしまいました。

カウンセラーは「見かねて、一緒にアルバイトを探そう」としました。しかし、できそうなアルバイト求人が見つからず行動をおこせません。そこで相談に来たときに、携帯電話で面接ア

ポイントを取らせました。すると電話の応対はスムーズで面接もつまき、ほどなくアルバイト採用が決まりました。

その後アルバイト(出荷発送係)はまじめにきちんと勤務し、1年半が経過しました。その間、他のアルバイトの出入りは頻繁で、今や職場では古いほうから2番目にまでなりました。後輩アルバイトに指図する役割も任せられ、徐々に自信を持てるようになり、会社から正社員にならないかと勧められるまでになりました。

A君のように、大学時代に課外活動は一切せず、授業だけ出ていたという学生の中には、自分で考えて行動する、あるいは他者と協力して物事をなし遂げるといった、自発的・探索的な体験の不足がよく見られます。このような体験は、キャリア発達のうえできわめて重要です。この体験が不足すると一歩前に踏み出せず、自らキャリアを確立していくという、次の段階への移行が遅れてしまうことがあります。A君は卒業後に探索的な体験を積みこつて、遅ればせながら就職できました。

A君はレールがなくなると腰が重くなり、なかなか自力で動きだせませんでした。このような自発性の乏しいタイプの場合、方向性が見えてきたら、あえて「背中を押す」ような働きかけが有効な場合があります。

カウンセリングでは「傾聴」が強調されがちですが、キャリアカウンセリングでは、相手の状態を見ながら、押しつたり引いたりして目標達成に向けて進めていくという側面もあります。

OSI

職業ストレス検査 (第2版) Occupational Stress Inventory

原著者 Samuel H. Osipow, Ph. D. / Arnold R. Spokane, Ph. D.
著者 岡山大学教授 田中宏二 / 筑波大学教授 渡辺三枝子

この OSI 職業ストレス検査は、米国のカウンセリング心理学者 Osipow, S.H. (オハイオ州立大学教授) と Spokane, A.R. (レーハイ大学教授) 両博士によって開発された職業ストレス検査 (Occupational Stress Inventory: OSI) を原版としていますが、単なる翻訳版ではなく、田中宏二教授と渡辺三枝子教授が、日本人のさまざまな職業に就いている職業人への適応についての研究を重ね、日本版として新たに開発したものです。

(所属は開発当時のものです。)

検査の構成

職業生活で生じるストレスの原因、反応状態、及び対処方法をチェックする3検査から構成されています。

A 職業役割検査

仕事や職場において、個人が感じるストレス原因の頻度、強度、継続期間を測定します。

B ストレス反応検査

仕事や職場において、ストレス状況に対する個人の職業行動的、心理的、対人的、身体的なストレス反応の強度を測定します。

C ストレス対処検査

職業、家庭、個人生活において遭遇する問題に対して個人が利用することができる様々な対処法、ストレスを軽減するための生活態度・健康習慣を測定します。

働く人の職業ストレスを診断 メンタルヘルス・チェック用ツールの決定版

ワークシート(結果の見方・対処の仕方)で、検査結果から自己診断が可能

■1セット(1名分) ——— 735円
①質問用紙
②回答・採点用紙
③結果の見方・対処の仕方
■手引 ——— 1,050円

「心の健康診断」のためのアセスメント・ツール

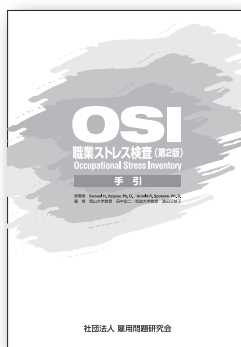
OSI 職業ストレス検査は、働いているすべての方に適用できる職業ストレス検査で、メンタルヘルスの維持・推進と快適な職業生活の援助を目指しています。第2版では新たに「結果の見方・対処の仕方」を用意し、ワークシート式の採点処理により、自己診断・自己理解がしやすくなりました。検査は20～30分というわずかな時間で行うことができ、集団でも個人でも実施可能です。

■個人のために利用する方法

①キャリアカウンセリング②教育・研修プログラム③問題の早期発見④治療

■組織・職場の評価のために利用する方法

①組織・職場風土の評価②企業内研修プログラム③定期的な健康診断



■手引



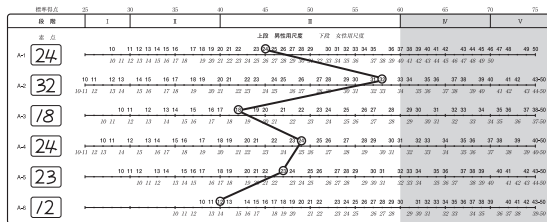
■結果の見方・対処の仕方



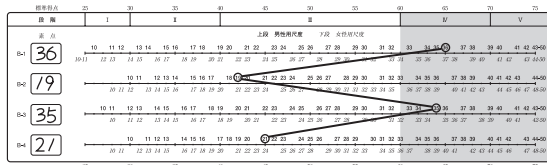
■質問用紙

OSI 職業ストレス検査 検査結果プロフィール例

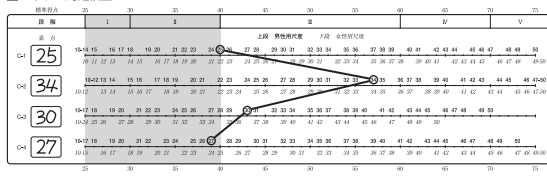
A 職業役割検査



B ストレス反応検査



C ストレス対処検査



■総合評価

検査AのV・V欄、検査BのV・V欄、検査CのI・B欄（プロフィール上では横がけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

$$\begin{array}{|c|} \hline 0 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline 2 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline 2 \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline 4 \\ \hline \end{array}$$

G氏●34歳・男性 営業主任

最近部下の指導が主な仕事になり、疲れ気味。転職も考えている。ストレスがたまっているということなので、OSIを受検した結果は次のとおりである。

〈プロフィールの解釈〉

総合評価点は4点となり、現在のところ大きな問題は見受けられない。

G氏の特徴はB1ストレス反応検査のプロフィールに現われている。際立って高い尺度は、職業的ストレス反応 (B-1) と対人的ストレス反応 (B-3) である。この結果は、仕事上で倦怠感や退屈感、興味の低下を強く感じており、特に対人的な側面、あるいは仕事上でも人間関係に関わる面であまりうまくいっていないことを意味している。

ストレス源を調べる職業役割検査の結果では、役割に対する不十分感と役割区分の不明瞭感をかなり感じていることが推察できるが、役割過剰感や役割曖昧感、責任度においては特別ストレス源になっているとはいえない。しかし、他方で、彼のストレス対処行動 (C) はかなり特徴的なプロフィールを示している。すなわち、健康管理尺度 (C-2) が普通であるほかは3尺度 (C-1、C-3、C-4) とともに低かった。ということは、健康には留意しているが、ストレスを経験している場合にその状況を的確に判断して対処方法を考えるというような行動はあまり上手に取れていないようであり、また職場の仲間や上司に相談して支援を得られる状況にないか、あるいは周囲の適切な人から支援を得ることが得意ではないのではないかと推察される。

相談の内容とあわせると、身体的な疲労というよりも、部下を指導するという任務が重荷になっている。

お申込み・お問い合わせは

社団法人 雇用問題研究会

<http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

人材の採用・配置のための職業適性検査セミナー[導入編]

GATB(事業所用)を効果的に活用するには



事業所での採用・配置等に有効なアセスメント・ツール「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)」を正しく、効果的に活用していただくためのセミナーです。基礎理論を中心に、検査の実施方法・活用の仕方などを解説します。

*日程等変更することがありますので、詳しくはホームページでご確認ください。



●日 時

6月2日(木) 13:30~16:30

●受講料

5,000円(税込)資料代別途

・資料代(税込・セミナー特価)

GATB手引1,200円、GATB(T版)用紙300円

●会 場

社団法人 雇用問題研究会会議室(東京)

●対 象

○採用・選考のための検査をお探しの人事・総務等採用ご担当者

○導入を検討している上記ご担当者

●内 容

1 GATB(事業所用)の概要・理論

2 検査用紙の種類と器具検査

3 紙筆検査の実施法

4 下位検査の進め方

5 結果の整理と解釈①採点の留意点②結果の整理③結果の解釈と活用

●講 師

社団法人 雇用問題研究会 普及促進部 山形時雄、日吉恵子

●定 員

20名(定員になり次第締め切ります。)

●お申込み

お申込み受付中です。当会ホームページよりお申込みください。

<http://www.koyoerc.or.jp/company/seminar.html>

6月の新刊

障害者の職業能力開発

[改訂新版]

道脇正夫 著

職業能力開発総合大学校名誉教授

障害者の職業能力開発

[改訂新版]

道脇正夫 著

社団法人 雇用問題研究会

障害者の職業教育訓練、
職業リハビリテーション
を詳解、新たに問い直す
著者の集大成!

第1章●障害者と職業世界

第2章●職業リハビリテーションの意義

第3章●障害者の職業発達

第4章●障害者職業教育訓練の体系

第5章●障害者職業教育訓練指導法

第6章●専門職の養成と研修

第7章●職業関係専門職化の課題

参考資料・文献

ISBN978-4-87563-257-3

定価2,940円(税込)

B5判/448頁(予定)

2011年6月発売(予定)

●お申込み・お問い合わせは

社団法人 雇用問題研究会

普及促進部

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5182 FAX 03-3523-5187

<http://www.koyoerc.or.jp>

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理（適性）検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法を解説いたします。（日程、会場等詳しくはホームページで）

基礎理論コース

東京会場●8/1(月)～8/5(金)／大阪会場●8/23(火)～8/26(金)

対 象	●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー ●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者 ●職業安定・職業能力開発機関の担当者 ●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者 ●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
コース	内 容
キャリア・インサイトMC 東京●8月 5日(金) 大阪●8月23日(火)	キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層(30歳代後半から60歳代)を対象とした、コンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。
KN式クレペリン 東京●8月 1日(月)	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VPI及びVRT 東京●8月 2日(火) 大阪●8月24日(水)	VPI職業興味検査は、大学・短大・専門学校生(30歳代前半までの社会人への適用事例もあります)のキャリア・カウンセリング用の、ホルランドの職業選択理論に基づく検査です。その実施と活用について説明します。職業レディネステスト(VRT)は、中学・高校生(それ以上の若年者への適用事例もあります)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。その実施、採点及び活用について説明します。
GATB 東京●8月 3日(水) 大阪●8月25日(木)	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング 東京●8月 4日(木) 大阪●8月26日(金)	キャリア・コンサルティングの観点から、上記の各種ツールの総合的な解釈を考えます。また、ツールを活用したコンサルティングの考え方や進め方について、事例をあげて説明します。受講生によるグループワークを取り入れた実践的なコースとなっています。

※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。ただしキャリア・コンサルティングは、「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。詳しくは当会のホームページをご覧ください。<http://www.koyoerc.or.jp/school/seminar.html>

応用演習コース

東京会場●9/10(土)～9/11(日)／大阪会場●10/22(土)～10/23(日)

対 象	当会主催のキャリア・コンサルティングセミナー「基礎理論コース」のうち「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを修了された方。VPI職業興味検査と厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)のご自身のプロフィールを持参していただきます。※プロフィールをお持ちでない方はご連絡ください。
-----	--

内 容

アセスメント・ツールを実践場面で幅広く活用できるキャリア・コンサルタントやキャリア・カウンセラーの養成のため、VPI職業興味検査、職業レディネステスト(VRT)や厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の活用について、受講者ご自身の検査結果も含めて様々なケーススタディにより実践的に学び、キャリアデザインという観点からも考察していきます。講義と演習、個人ワークとグループワークを織り交ぜた、体験・参加型の講座です。

社団法人 雇用問題研究会 〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14 ●電話 03-3523-5182 ●<http://www.koyoerc.or.jp>

「職業研究」ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

雇用問題研究会では、ホームページ内に「職業研究」ページを開設しております。2004年以降の本誌バックナンバーの記事をPDFファイルでご覧いただけます。また、アンケートフォームにて本誌へのご意見・ご感想をお寄せいただいた方には当会発行の図書をプレゼントしております。

人事・労務担当者のための リワーク 支援 活用マニュアル

●編者

大西 守 社団法人日本精神保健福祉連盟常務理事
黒木宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院教授
五十嵐良雄 メディカルケア虎ノ門院長

6月発刊!

うつ病等による休職者の職場復帰には 専門施設での支援＝《リワーク》が有効

職場が負うリスクの軽減、有効なリハビリテーションの実現のための
事業場外での専門施設による復職支援の活用の仕方を詳解した
専門家によるリワーク活用マニュアルの決定版!

- リワーク施設の現状を詳細に紹介
- 民間／公的機関のリワークプログラム活用事例
- 企業における復職支援システムの整備にも役立つ
- 資料編に関係施設を網羅、利用時の書式サンプル等も多数収録

contents

- 第1章 メンタル事例の特殊性と特別な配慮
- 第2章 復職支援の仕組み
- 第3章 リワーク施設の現状
- 第4章 復職後の軽減勤務に関して
- 第5章 リハビリ出勤のパターン別のメリット・デメリット
- 第6章 メンタルヘルス不調者発生から復職支援までの代表的な
休業パターンと法的留意点

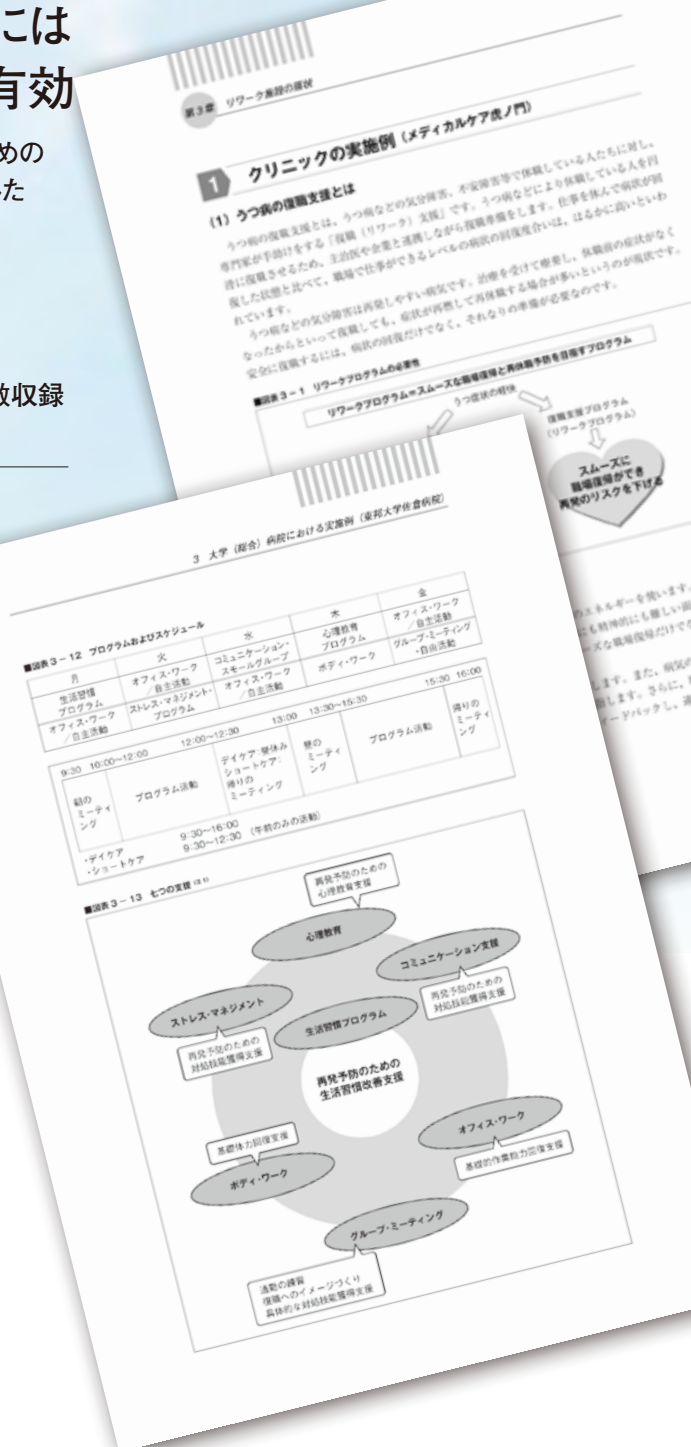
参考資料

必要書式の雛形

- 欠勤届／休暇届（傷病用）／休職申請書（本人）
- 休職管理・復職支援に関する同意書（本人）／休職通知書
- 生活リズム表（本人）／復職申請書
- 職場復帰・就業措置に関する情報提供依頼書（産業医→主治医）
- 復職診断書ご記入のお願い／復職診断書
- 請求書（会社負担の場合）
- 職場復帰に関する措置意見書
- 復職許可通知書／復職不許可通知書／復職判定委員会報告書
- 休職・復職に関する就業規則・内規の雛型
- 休職・復職に関する就業規則の雛型／休職中の保障の流れ

関係施設の一覧

- リワーク研究会
- 全国の障害者職業センター
- 全国のメンタルヘルス対策支援センター
- 労災病院・勤労者メンタルヘルスセンター



お申込み・お問い合わせは

社団法人 雇用問題研究会

<http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187