

職業研究

●編集・発行
一般社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2014年1月31日発行

2014 冬季-春季号

特集

メンタルヘルス向上のための職場改善

巻頭言 メンタルヘルス向上のための職場改善

横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長 山本晴義

ストレス軽減に向けた職場・組織診断と改善

岡山大学 名誉教授 田中宏二

メンタルヘルス不調を予防するための企業の取り組み事例から

医療法人社団 弘富会 神田東クリニック MPSセンター センター長 大庭さよ

第12次労働災害防止計画を踏まえたメンタルヘルス対策の動向

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 健康班

健康管理による「予防」に重点を置き、4つのケアを継続的・計画的に実施

株式会社大丸松坂屋百貨店

連載 しごとインタビュー アクチュアリー 野口俊哉さん

わが社の人材開発 有限会社原田左官工業所

企業研修の現場から 文川 実

職業能力開発の現場から 千葉県立船橋高等技術専門校

キャリアセンター通信 北海学園大学

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 鷲見典彦



特集●メンタルヘルス向上のための職場改善

適度なストレスは仕事の推進力ともなり、人が成長していく源でもあります。しかし、過度であれば健康に影響を及ぼすこともあります。特に産業社会の変化の激しい今日では、企業にとって従業員のメンタルヘルスを考慮した仕事、職場のあり方は重要です。メンタルヘルス不調の予防には、本人のセルフケアに加え、職業ストレス源の軽減、職場環境の改善が欠かせません。

今号では、主に企業側が、従業員に対していかに望ましい環境を整備し、適切な対応をとればよいかについて探ります。

CONTENTS

特集

メンタルヘルス向上のための職場改善

メンタルヘルス向上のための職場改善	3
横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長 山本晴義	
ストレス軽減に向けた職場・組織診断と改善	4
岡山大学 名誉教授 田中宏二	
メンタルヘルス不調を予防するための企業の取り組み事例から	6
医療法人社団 弘富会 神田東クリニック MPSセンター センター長 大庭さよ	
国の施策	
第12次労働災害防止計画を踏まえたメンタルヘルス対策の動向	8
厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 健康班	
企業事例	
健康管理による「予防」に重点を置き、4つのケアを継続的・計画的に実施	10
株式会社大丸松坂屋百貨店	
しごとインタビュー	12
アクチュアリー 野口俊哉さん	
わが社の人材開発	14
さまざまな仕組みで自覚ある職人を育てる	
有限会社原田左官工業所	
企業研修の現場から 5-3	15
アサーション・トレーニング (3)	
1級キャリア・コンサルティング技能士 文川 実	
職業能力開発の現場から	16
50年以上にわたり、即戦力を育成	千葉県立船橋高等技術専門校
キャリアセンター通信	17
北海学園大学	
キャリア指導の現場から②	18
幸せとは	
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23回	19
先生たちの心が危ない	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 20-3	20
時をつくる支援	
さぬき若者ステーション 総括コーディネーター 鷲見典彦	

●お知らせ

「職業研究」は、次号から以下のように発行月を変更させていただくことになりました。

夏季号 6月1日、秋季号 9月1日、
冬季号 12月1日、春季号 3月1日

次は2014年6月1日発行の夏季号になります。
引き続きご愛読いただきますよう、よろしく
お願いいたします。

連載

職業研究 2014 冬季-春季号 2014年1月31日発行

●編集・発行

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階

TEL 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077



●表紙写真

左官モデリング訓練中、ビデオを見て
問題点をすぐ修正する

(写真提供：有限会社原田左官工業所)

メンタルヘルス向上のための 職場改善



横浜労災病院
勤労者メンタルヘルスセンター長
山本晴義

生きていくうえで必要とされる「健康」には、毎日の生活のバランスが取れた状態で得られる「生活面の健康」、社会の中で自分の役割があり、役に立っていると感じることによって得られる「社会的健康」、そして「メンタルヘルス」を含む「心身の健康」の三つがあると言われている。メンタルヘルスとは、簡単に言えば「心の健康」のことである。

メンタルヘルス対策に関しては、国が中心となって対策の強化を続けており、平成24年労働者健康状況調査によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は平成19年33.6%、平成23年43.6%であったが、47.2%と着実に上昇している。

その一方で、筆者が心療内科医としての診療やメール相談（年間7千件）でメンタル不調に陥った労働者から聞く職場の実態は、統計で示されている好ましい状況とは必ずしも一致しない。その一例として、一部上場企業の労働者による「上司からのサポートが少ない」と回答したデータを「サポートは十分だ」に書き換えるよう上司に強要されたという訴えもあり、このようなことは「あつてはならないが、ありうること。氷山の一角かも」という産業保健スタッフの意見もある。

厚生労働省は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」の中で、組織でメンタルヘルスケアを推

進するにあたって重要なケアとして、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」の四つを挙げている。これらを継続かつ推進していくことが、メンタルヘルス対策の基本となる。

上記のセルフケアにおけるキーワードの一つに「気づきとセルフコントロール」がある。日常生活、特に職場におけるストレスをゼロにすることは実質不可能と言えるだろう。ここで大切なのは、自分の中でストレスが生じていることに気づき、ストレスの正体を見据えて、いかにコントロールしていくかということである。

NIOSH（米国立労働安全衛生研究所）は、仕事と関連した精神疾患の予防は、個人が精神疾患やそれに関連するリスク要因に気づいたり、それへの対策を実施できたりするだけの技能と資源をどれくらい有するかによるとし、労働者に対する情報提供、介入、教育の必要性を指摘している。また、保健行動を説明し行動変容を予測するモデルとして、プロチャスカの他理論統合モデルでは、行動変容への準備性が1段階上がれば、次の6カ月間に効果的な行動をとるチャンスは倍増し、2段階上がれば3倍になるとして、行動を起こす意欲を高めることの重要性を指摘している。

行動変容への第一歩となる「気づき」

を得るためには、まずは自分の置かれた状況を可視化するという方法がある。そこで、短時間で簡単にストレスを評価できるツールを職場で定期的にご利用してセルフチェックを実施することにより、労働者自身のストレスへの気づきが高まると考えられる。

また、職場全体としては、前述のように個々人の「気づきとセルフコントロール」を支援することに加え、毎日を過ごす職場の環境についても考慮していく必要がある。環境と一口に言っても、職場の照明や湿度などの物理環境に加え、ストレスを軽減できるような雰囲気のない職場づくりや、労働時間の管理等さまざまな側面からの対応が必要とされる。特に、環境については、一人ひとりの工夫だけではどうにもならない点が多いため、管理監督者が中心となり、組織として改善していくことが求められる。

従業員に対して優しい会社、すなわち従業員の働き方に十分な考慮を払い、従業員が働きやすい会社をつくるためにもメンタルヘルス対策は欠かせない。メンタルヘルス対策を行うことによって、社員一人ひとりの健康が増進され、社員同士のコミュニケーション等も活発に行われるようになる。その結果、仕事へのモチベーションアップにもつながり、企業の成長に寄与するだろう。

ストレス軽減に向けた 職場・組織診断と改善

岡山大学 名誉教授 田中宏二

1 なぜ職場・組織診断が必要か

これまで職場のストレスの影響を軽減するためには、多くは「個人」を対象に各種のストレス検査を実施し、ストレス反応やストレスへの対処の評価に基づいて、カウンセリングや自己診断を行い、個人の職場適応の改善を行ってきた。しかし、人びとのストレス症状の主たる原因が、必ずしも個人の側に負うものではなく、「仕事や職場環境」の特性にあるかもしれない。もしもそうならば、人びとが仕事環境にうまく対処できないのは個人の責任ばかりとは言えない。

職業健康心理学者であるSeiner(2011)は、個人の対応に偏重していたストレス問題に関して、リバランスの必要性を主張している。つまり、個人の行動だけをターゲットに変化させるのは一方的であり、仕事や職場環境の改善にも焦点を合わせることで、バランスのとれたストレス軽減のアプローチができると述べている。もちろん職場自体を変えることは、仕事組織を変えることになり、複雑な社会システムを変えることを意味する。その変化は組織内で激しい抵抗を受けたり、意図しない副作用が生じたりするだろう。

このように仕事環境を変化させる難しさはあるが、「人間—仕事環境の相互作用」の結果としてストレスの影響は生じているので、個人と仕事環境の両者への取り組みが、より根源的なストレス原因やその影響の軽減につながると言える。

2 職場・組織のストレス診断の仕方と着眼点

本稿では、筆者らが開発したOSI職業ストレス検査・Web版(ストレスの原因、ストレス反応、ストレス対処の3検査構成)を例にあげ、組織診断の仕方や着眼点について紹介したい(田中・渡辺, 2013)。

OSI Web版では、組織の検査実施者(管理者)は、受検者の同意に基づき個人の匿名性を保証する範囲で、職場集団(職種・課・部など)や組織(事業所、企業)の単位でストレス検査尺度・プロフィールを分析することができ、もちろん属性(性別、世代別)による分析も可能である。また、OSI Web版をこれまで実施してきた全国の事業所の平均データと自社の職場・組織データとを比較し、自社の特徴を知ることでもできる。

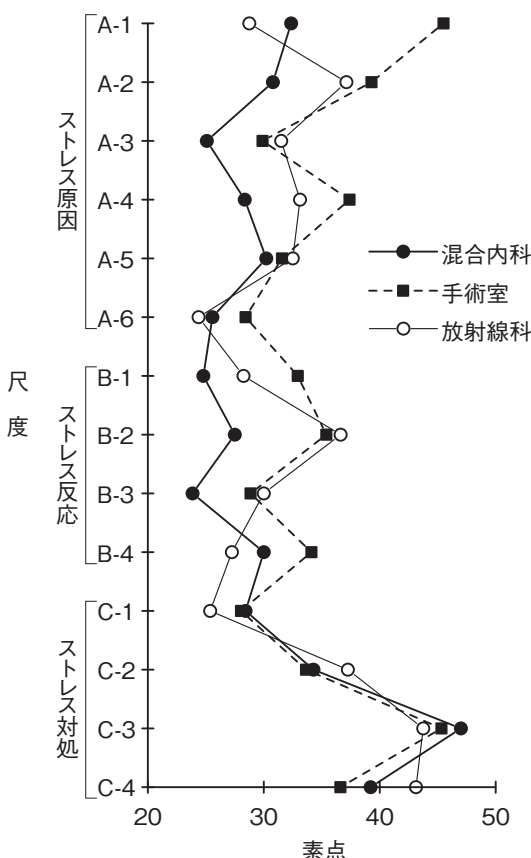


図1 看護師の職場別プロフィール

- B ストレス反応検査●B-1: 職業のストレス反応尺度、B-2: 心理的ストレス反応尺度、B-3: 対人的ストレス反応尺度、B-4: 身体的ストレス反応尺度
C ストレス対処検査●C-1: レクリエーション尺度、C-2: 健康管理尺度、C-3: ソーシャル・サポート尺度、C-4: 論理的対処尺度

(1) 高いストレス原因をもつ職場発見
ストレス理論やストレス研究から、個人にとって仕事への要求水準は過度でない程度に挑戦的であるほうがよい、単純な仕事よりはコントロール可能な範囲で多様性があるほうがよい、また葛藤のない程度に合理的な役割期待があるほうがよい、とされる(Seiner, 2011)。つまり職場には適度なストレスの存在は悪くない。

しかし、職場の誰もが高いストレス環境下にあると感じている場合、個人によつてはその環境にうまく対処できたとしても、持続的な対応は困難であると思われる。
同じような職務で、複数の職場がある中で、集団単位の比較を行ってみる。ある特定の職場に所属する人びとの大部分が、共通のストレス原因で高いストレス反応を示した場合、組織管理者は、その職場の仕事環境を検討する必

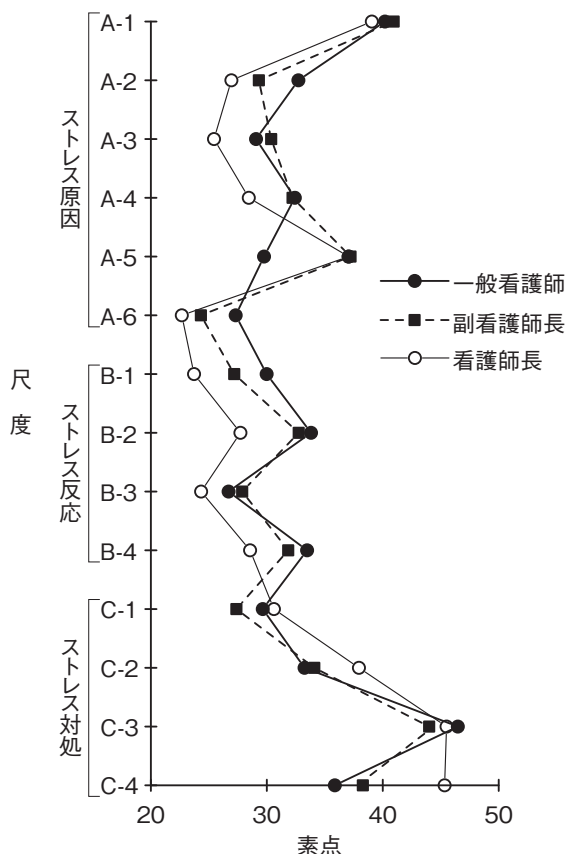


図2 看護師の職位集団別プロフィール

要がある。

図1(*)は、某大病院の16の看護師チームのうち、特徴的な3チームについて平均値プロフィールを示したものである。手術室チームが他のチームに比べて高いストレス環境（役割過重感(A-1)、「役割区分不明瞭感(A-4)」、「物理的環境(A-6)」にあることがわかる。しかもストレス反応（職業的ストレス反応(B-1)、「身体的ストレス反応(B-4)」)も他のチームに比べて高水準にある。大病院は高次診療を担っているが、中でも手術室の看護師チームは高い技量と熟練度が要求されていると聞く。仕事環境の改善（役割区分の明瞭化や物理的環境の改善）が継続的に必要な職場と言える。このように職場単位のプロフィール情報は、最初に着手すべき職場改善の情報を提供していると言える。

(2) ストレスへの対処が上手でない職場発見

職場間の比較において、あまりストレスの不高くない仕事環境でありながら、ストレス反応が比較的高い集団がある。そのような場合は、ストレス対処の程度に着目してほしい。ストレスの原因に対して巧みに対応する対処法に欠けている場合が多い。特に、技量・経験の浅い集団や職場の配置換え時に見られやすい。

図2は某大病院看護部の職位集団別（一般看護師、副看護師長、看護師長）のOSIプロフィールを分析したものである。一般看護師は他の職位と比べてストレス原因の強度に大きな違いはないが、ストレス反応（職業的ストレス反応(B-1)、「身体的ストレス反応(B-4)」)は他に比べて高い。ストレス対処に着目すると「論理的対

処得点(C-4)」が最も低い。論理的対処とは、問題解決能力や業務遂行スキルの巧みさを示すもので、経験やスキルの修得がベースになっている。

対比的に、看護師長は「責任度(A-5)」が高いがストレス反応(B-1)は低い状態にあり、「論理的対処(C-4)」や「健康管理(C-2)」などストレス対処の巧みさが、低ストレス反応をもたらしていると推察される。組織管理者としては、一般看護師のストレス対処能力の向上を図るために、各種のストレス対処のスキル研修を行う必要があると気づくべきである。

3 診断結果からどう改善するか

ストレス反応の改善には、ストレス原因の除去や軽減化のアプローチ（職務・職場介入）とカウンセリングなどによる個人のストレス反応軽減化のアプローチ（個人介入）がある。一方に偏らない対応が重要で、両方のアプローチをうまくコラボレーションさせていく必要がある。

(1) 職場・組織評価と改善介入

評価は、自社組織（事業所・企業）と全国資料との比較、同一組織内の類似職務の職場集団間の比較、職務別の比較、性別・年代別の比較などによって行われる。これら組織の評価資料に基づき、改善介入として、過度な課業圧力に対する要員配置の見直し、曖昧な役割関係などを改善するため

に職務の明確化、過度な単純業務に対する職務再設計等が考えられる。

(2) ストレス対処能力を高める研修プログラム

特定の職場集団において、ストレスへの対処法が上手でないとの診断が得られた場合、企業としてストレス対処法（リラクゼーション法、時間管理法、主張訓練法など）の研修を実施する必要がある。また、研修を実施した場合、その研修前後にOSI検査などの一部（ストレス反応・対処検査）を利用し、研修効果を集団単位で確認することも重要である。

(3) 自社の健康度に定期健康診断を活用
心身の病気の予防的診断として、事業所で実施している定期的な身体健康診断に併用して、ストレス検査の定期的使用が有用である。自社組織と全国資料を比較することによって、自社の仕事環境やワーカーの健康度を確認することができ、相対的な位置づけや変化を知ることができる。

(出典)
Semmer, N. K. (2011) Job stress interventions and organization of work. In J.C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp.299-318). Washington, DC: American Psychological Association.

田中宏二・渡辺三枝子 (2013)『OSI Web版 職業ストレス検査 手引』一般社団法人 雇用問題研究会

PROFILE

たなか こうじ●岡山大学名誉教授。日本健康心理学会理事長。広島大学大学院教育学研究科修士課程修了（実験心理学専攻）。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、岡山大学副学長等を歴任。専門は健康社会心理学・職業心理学。

職業選択理論を唱え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・スポケー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」日本語版の開発を手がける。

*OSI職業ストレス検査の構成と各尺度は次のとおり。

A 職業役割検査●A-1：役割過重感尺度、A-2：役割に対する不十分感尺度、A-3：役割の曖昧感尺度、A-4：役割区分の不明瞭感尺度、A-5：責任度尺度、A-6：物理的環境尺度

メンタルヘルス不調を予防するための 企業の取り組み事例から

医療法人社団 弘富会 神田東クリニック MPSセンター センター長 大庭さよ
臨床心理士、キャリアカウンセラー

1 はじめに

厚生労働省が5年ごとに実施している労働者健康状況調査（平成24年）によれば、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は47.2%であり、事業所規模別にみると300人以上の規模では9割を超えている。しかし、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所のうち、効果があつたとする事業所は36.9%となっており、事業所の規模が小さくなればなるほど、メンタルヘルスケアの効果を実感できない、という結果になっている。メンタルヘルスケアの実施が必ずしもメンタルヘルス不調の予防に直結していない現状がうかがえる。

メンタルヘルス不調を予防するためには、どのような点に留意し、どのように取り組んでいけばよいのか、実際の取り組み事例を紹介しながら述べていくこととする。なお、ここで紹介する取り組み事例は各企業から学会発表の許可を得て、すでに学会にて発表されたものであることをご了承いただきたい。

2 取り組み事例

■事例1 A企業

A企業は100名強のIT企業であり、休職者増加への危機感から、メンタルヘルス対策に取り組むこととなった。産業医は選任されているものの、メンタル専門医でないことから、復職判断のためにメンタル専門医を派遣してほしい、という依頼からのスタートであった。しかし、復職判断の精度をどれほど高めたとしても、休職者が出ないような職場づくりをしなければ、根本的解決に至らない、という当時の担当者の強い思いから、メンタル専門医の派遣にとどまらず、職場環境改善に取り組むこととなった。

職場環境改善のためには、まずは現

状把握が必須と考え、当該企業のストレス要因の特徴を反映させた、オリジナルのストレス調査を全社員に実施した。同調査票は記名式で実施し、GHQ（General Health Questionnaire）12項目版によって測定された精神健康度を、個人に紙でフィードバックすることによりセルフケア意識を高めるとともに、高得点者および希望者にはカウンセラーによる面談を実施し、二次予防（早期発見、早期介入）にも取り組んだ。

さらに、個人が特定されないかたちでの組織分析の結果は経営陣に報告され、メンタルヘルス対策のプランニングに役立てられた。例えば、「同僚や上司のサポートが得にくい」ことが職場環境の課題であるということが組織分析の結果示された翌年には、職場を横断するメンバーによるワーキンググループを構成し、「同僚や上司のサポートを得られるようにするためには、どのようなことが考えられうるか」についてディスカッションし、ディスカッションの結果であるアクションプランを経営層にプレゼンする、といった取り組みを行った（図1参照）。

また、早い段階での予防的相談を促進するために、社内カウンセラーを配置し、管理職研修、新入社員研修を継続的に実施することにより、メンタルヘルス風土を整えていった。その結果、不調に至る前にカウンセラーに相談する。共通理解ができ、本取り組み開始後2年目以降、休職者が減少傾向に転じ、その傾向を維持している。

■事例2 B職場

B職場は、ある大企業の顧客からの問い合わせや苦情に対応する職場である。社内カウンセラーとして勤務していた筆者のところに、顧客から受けるストレスが高いB職場を対象に、セルフケア研修を実施してほしい、という要望があつた。

調査実施（初回） 06年06月		調査実施（2回目） 07年06月		調査実施（3回目） 08年06月		調査実施（4回目） 09年07月	
ヒアリング調査表作成	個人へ報告 組織へ報告	個人へ報告 組織へ報告	個人へ報告 組織へ報告	個人へ報告 組織へ報告	個人へ報告 組織へ報告	個人へ報告 組織へ報告	個人へ報告 組織へ報告
産業医派遣		社内カウンセリング		ワーキンググループ		セルフケア研修、キャリア研修	
		職場活性化運動					

図1 A企業の取り組み（高島・小原・大庭、2012）

社内相談事例から、B職場のストレスの高さ、メンタルヘルスケアの発生率の高さは把握できていたが、何が彼らのストレスになっているのか、というところまでは確実に把握しきれていなかった。そこで、B職場の現状を把握し、効果的なセルフケア研修を行うために、ストレス調査を実施することとした。ディスカッション、アンケート調査により抽出したB職場特有のストレス要因を含むストレス調査票を作成し、B職場全員に実施した。

その結果を分析したところ、ストレス要因は、①管理方針に対する不満、

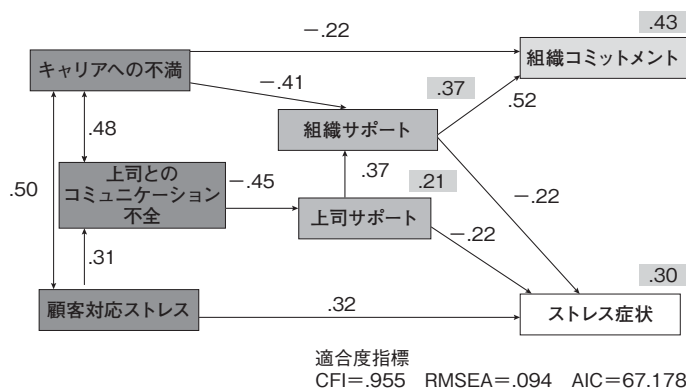


図2 B 職場のストレスモデル分析結果 (大庭・坂井・島、2006)

②顧客対応ストレス、③キャリアへの不満、④上司とのコミュニケーション不全、⑤仕事量過負荷・不公平感、⑥休憩環境の不充実となった。そして、「常連のクレマーからの電話を受ける」などの顧客対応ストレスがストレス症状を悪化させると同時に、「今後のキャリアの方向性が定まらない」などのキャリアへの不満が高くなると、組織から大事にされていないという感覚が高まり、その結果としてストレス症状を悪化させることが確認された(図2参照)。

これらの組織分析の結果は、経営会議にて報告され、当初の目的であったセルフケア研修は、ストレス症状に直接影響を及ぼす顧客対応ストレスに対処する方法を身につけることを目的として実施された。また、キャリアに対する不満に関しては、ジョブローテーションなどのキャリアパスの整備がメンタルヘル

3 メンタルヘルス不調予防への取り組みにおけるポイント

事例1、事例2から見えるメンタルヘルス不調予防への取り組みにおけるポイントを、整理してみたい。

(1) メンタルヘルス対策開始へのきっかけ

A社、B職場ともに、休職者の増加、メンタルヘルスケース発生率の高さ、など比較の見えやすい事象が危機感となり、メンタルヘルス対策がスタートしている。これは、紹介した事例に限らず、筆者の所属するEAP機関に相談がある際には共通して見られる傾向である。「復職困難事例をどうにかしたい」「休職者を減らしたい」など三次予防に関わる危機感から相談に来るケースがほとんどだと言ってもよい。

まずは、今困っている事象からスタートする、ということでは現実的であろう。しかし、A社、B職場に見られるように、その事象への対応にとどまらず「職場で何が起きているのか」を見ていくことがメンタルヘルス不調予防につながると思われる。

(2) 現状把握の重要性

「職場で何が起きているのか」「メンタルヘルス不調の背景にある要因は何なのか」といった現状把握をせずして、「どんなメンタルヘルス不調予防をしたらよいのか」は見えてこない。仕事量、仕事内容といった目に見えやすいストレス要因がメンタルヘルス不調をもたらししているように表面的には見えても、実際に調査をしてみると、マネジメントの問題やキャリアに関する不安、不満がメンタルヘルス不調に影響を及ぼしていることは珍しくない。

とはいえ、ここで紹介したA社、B職場のように調査票を作成して実施し

分析、ということまでコストをかけられない、という企業も多いこともまた事実である。メンタルヘルス予防という健康管理部門が担うことが多く、そこには健診データしかないかもしれないが、人事部門は、ES(従業員満足)サーベイやモラルサーベイなどのデータを有していることが多い。社内の部門の枠を超えて、活用できるデータの有無を検討してみることが一歩になる。

また、A社、B職場では、定量的な分析を用いて現状把握をしたが、人数が少ない職場や詳細な分析が必要な職場の場合には、カウンセラーによる面談の結果を分析する、といった定性的なデータによる現状把握も効果的である。定量的な分析は、一度で多量のデータの収集、分析が可能であること、数的データであるため比較がしやすいこと、経営層に訴えやすいことなどのメリットがある一方で、なぜそのような分析結果になっているのか、といった解釈には限界がある。

そこで、筆者が所属するEAP機関においては、定量的分析によりフォーカスグループ(職場、職位、職種など)を決め、そのフォーカスグループに対して面談を行うことにより、定量的分析と定性的分析を組み合わせ、詳細な現状把握を行うようにしている。

(3) メンタルヘルス不調予防におけるPDCAサイクル

現状把握をしたうえで、必要なメンタルヘルス不調予防対策を立案し、実行し、その効果を評価する、といったPDCAサイクルを回していくことが、効果的なメンタルヘルス不調予防につながる。そのためには、メンタルヘルス予防対策の結果として、何を求めるのか、すなわち効果指標を何にするのか、組織内での共通認識が必須である。

4 おわりに

労働者健康状況調査(平成24年)によれば、事業所におけるメンタルヘルスケアの取り組み内容は「労働者への教育研修・情報提供」(46.7%)が最も多く、次いで「管理監督者への教育研修・情報提供」(44.7%)、「メンタルヘルスケア窓口の設置」(41.0%)となっている。一方、「職場環境等の評価および改善」は25.8%となっており、「職場で何が起きているのか」現状把握をし、その結果を踏まえて対策を立てる、ということには、メンタルヘルスケアに取り組んでいると回答している企業の4分の3が取り組めていないことになる。

メンタルヘルスケア実施を、効果的なメンタルヘルス不調予防につなげていくためには、「とりあえずセルフケア研修」「まずは管理職研修」「いちおう窓口設置」といった場当たり的な対応になっていないか、「なぜメンタルヘルス予防をするのか」「何を指すのか」を立ち止まって再考する必要があるのではないだろうか。

(引用文献)

大庭さよ・坂井一史・島悟「1企業における高ストレス職場への介入研究(1)(2)」産業精神保健学会第13回大会抄録集、2006

高島麻巳子・小原美樹・大庭さよ「企業における組織調査結果の経年的変化」産業精神保健学会第19回大会抄録集、2012

PROFILE

おおば さよ●神田東クリニック MPSセンター センター長。臨床心理士。キャリアカウンセラー(GCDF)。日本キャリアデザイン学会理事。慶應義塾大学法学部卒。慶應義塾大学大学院社会学研究科修士課程修了。同研究科博士課程単位取得退学。企業の社内相談室で、カウンセリング、マネージャー・コンサルテーション、教育・研修、ストレス調査を行うほか、クリニックで個人カウンセリングを担当。著書に『キャリアの心理学』(共著・ナカニシヤ出版)等。

第12次労働災害防止計画を踏まえた メンタルヘルス対策の動向

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 健康班

1 メンタルヘルスを巡る現状

日本の自殺を巡る状況を見ると、平成24年の自殺者数は15年ぶりに3万人を下回ったが、このうち、約7,400人が労働者であり、依然として労働分野での自殺防止が課題となっている。また、平成24年労働者健康状況調査によると、職業生活等で強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っており、実際にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は8.1%となっている。このような状況を背景に、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にある。

一方、同調査によると、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合は47.2%となっており、平成19年から約16ポイント増加しているものの、取り組んでいない事業場では、「必要性を感じない」51.0%、「取り組み方がわからない」31.6%、「専門スタッフがいらない」22.4%などの理由により、取組が十分に進んでいない状況にある。

2 厚生労働省の取組

(1) 事業場に対する指導・支援

厚生労働省では、平成18年に労働安全衛生法に基づく指針として、事業者がメンタルヘルスケアに取り組む際の原則的な実施方法を示した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定し、本指針に基づく取組が実施されるよう、事業者に対し、労働基準監督署を通じて指導や全国47都道府県に設置したメンタルヘルス対策支援センターによる支援を実施している。

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を開設し、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対してメンタルヘルスに関する様々な情報を提供している。

(2) 職場のメンタルヘルス対策の充実 ア これまでの経緯

厚生労働省では、平成22年5月に自殺・うつ病等対策プロジェクトチームによる対策の方針を受け、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」を開催し、平成22年9月に報告書を取りまとめた。報告書においては、労働者のプライバシーが保護されること等を基本的な方針として、一般定期健康診断に併せ、ストレスに関連する労働者の症状・不調を医師が確認するなどにより、職場環境の改善につなげる「新たな枠組み」が提言された。

提言等を受け、労働政策審議会安全衛生分科会で平成22年12月に建議がまとめられ、これを踏まえて作成された労働安全衛生法改正案要綱について、労働政策審議会の諮問答申を受け、平成23年12月国会に法案を提出した。

当時の法律案は次のとおりである。

- ① 医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者が義務付ける。
- ② 労働者は、事業者が行った当該検査を受けなければならないこととする。
- ③ 検査の結果は、検査を行った医師又は保健師から、労働者に対し通知されるようにする。医師又は保健師は、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者に提供してはならないこととする。

④ 検査の結果を通知された労働者が面接指導の申出をしたときは、医師による面接指導を実施することを事業者が義務付ける。

⑤ 面接指導の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないこととする。

⑥ 事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

上記、労働安全衛生法改正案は、継続審議となっていたものの、平成24年11月の衆議院の解散に伴い、廃案となった。

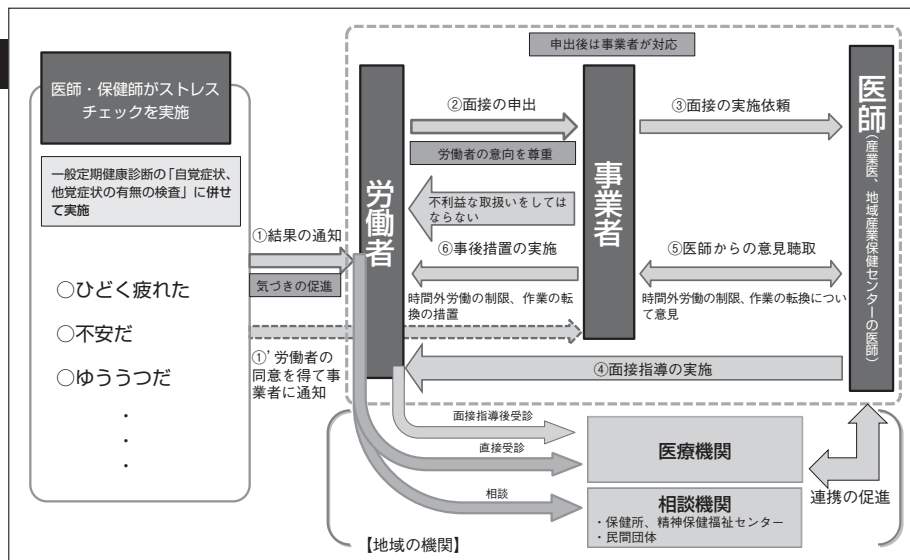
イ 第12次労働災害防止計画の策定

一方、労働安全衛生法第6条に基づき、国が定めることとされている「第12次労働災害防止計画」(以下「12次防」という。)が平成25年2月に策定された。12次防は、平成25年度から平成29年度までの5年間にわたっては、労働災害を減少させるために重点的に取り組むべき事項を示したもので、労働政策審議会安全衛生分科会での議論を経て策定されたものである。

*全文は厚生労働省ホームページに掲載
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzei/121/>)。

12次防に盛り込まれたメンタルヘルス対策についての概要は次のとおり。
(目標)

平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする



参考：精神的健康の状況を把握するための検査（ストレスチェック）と面接指導
＜平成24年11月廃案＞

- (講すべき施策)
- a メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組
- ・管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進
 - ・パワーハラスメント対策の推進
 - ・ストレスのリスクを特定、評価するリスクアセスメントのような新たな手法の検討
- b ストレスへの気づきと対応の促進
- ・ストレスチェック等の取組の推進
 - ・事業場内での相談体制の整備

○職場におけるメンタルヘルス対策（中略）従業員数が50人未満の小規模事業場においては、依然として取組が遅れているなど、総合的なメンタルヘルス対策の必要性は引き続き高く、特に小規模事業場における対策の促進が必要である。

(対策の方向性)

ア 平成22年の建議に基づく労働安全衛生法の一部を改正する法律案を踏

ウ 労働安全衛生法改正に向けた検討

平成22年の建議に盛り込まれていた「メンタルヘルス対策」等のほか、新たに12次防において検討することとされた事項も含めた事項について、平成25年6月から労働政策審議会安全衛生分科会において改めて審議が行われ、平成25年12月に次のとおり建議（職場におけるメンタルヘルス対策部分のみ抜粋）がとりまとめられた。

厚生労働省では、12次防の目標達成に向け、ストレスチェック等の法制度化と併せ、研修の実施、モデルプログラムの普及等を通じて事業場に対する指導・支援に引き続き取り組むこととしている。

エ 労働安全衛生法改正に向けた検討

平成22年の建議に盛り込まれていた「メンタルヘルス対策」等のほか、新たに12次防において検討することとされた事項も含めた事項について、平成25年6月から労働政策審議会安全衛生分科会において改めて審議が行われ、平成25年12月に次のとおり建議（職場におけるメンタルヘルス対策部分のみ抜粋）がとりまとめられた。

- c 取組方策の分からない事業場への支援
- ・特に取組が進んでいない小規模事業場に対する支援の強化
 - ・職場復帰対策の促進
- d 事業場規模に応じた職場復帰支援
- ・モデルプログラムの作成・提供
 - ・メンタルヘルス不調者の職場復帰支援への支援措置の検討・充実

ウ 労働者のストレスの状況を把握するための検査の項目については、各事業場ですで行われている取組も十分勘案しつつ、専門家の意見を聴き、中小規模事業場での実施可能性にも十分配慮した上で、国が標準的な項目を示すべきである。その際、労働者に受診が義務づけられていること、検査の目的がストレスの状況を把握するものであり、精神疾患の

エ 職場環境等の改善の一つの方法として、事業者がストレスの状況を把握するための検査を実施した医師等から、労働者個人が特定されない形で職場ごとに集団的に分析された評価結果を入手し、当該職場ごとのストレスの状況を把握し、職場環境等の改善に生かすという方法も考えられる。なお、この場合は、個人が特定されない形であることから、医師等が事業者に提供することから、労働者の同意は不要とすることが適当である。

イ 職場環境等の改善の一つの方法として、事業者がストレスの状況を把握するための検査を実施した医師等から、労働者個人が特定されない形で職場ごとに集団的に分析された評価結果を入手し、当該職場ごとのストレスの状況を把握し、職場環境等の改善に生かすという方法も考えられる。なお、この場合は、個人が特定されない形であることから、医師等が事業者に提供することから、労働者の同意は不要とすることが適当である。

まえつつ、各事業場で現在行われている取組も十分勘案した上で、労働者自身のストレスの状況についての気づきを促し、ストレスの状況を早期に把握して必要な措置を講じることににより、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することを目的とする新たな仕組みを設けることが適当である。これは、事業者が、医師又は保健師によるストレスチェック（ストレスの状況を把握するための検査）を行い、労働者の申出に応じて医師による面接指導等を実施し、必要な措置を講じること等を内容とすることが適当である。

ウ 労働者のストレスの状況を把握するための検査の項目については、各事業場ですで行われている取組も十分勘案しつつ、専門家の意見を聴き、中小規模事業場での実施可能性にも十分配慮した上で、国が標準的な項目を示すべきである。その際、労働者に受診が義務づけられていること、検査の目的がストレスの状況を把握するものであり、精神疾患の

エ 職場環境等の改善の一つの方法として、事業者がストレスの状況を把握するための検査を実施した医師等から、労働者個人が特定されない形で職場ごとに集団的に分析された評価結果を入手し、当該職場ごとのストレスの状況を把握し、職場環境等の改善に生かすという方法も考えられる。なお、この場合は、個人が特定されない形であることから、医師等が事業者に提供することから、労働者の同意は不要とすることが適当である。

イ 職場環境等の改善の一つの方法として、事業者がストレスの状況を把握するための検査を実施した医師等から、労働者個人が特定されない形で職場ごとに集団的に分析された評価結果を入手し、当該職場ごとのストレスの状況を把握し、職場環境等の改善に生かすという方法も考えられる。なお、この場合は、個人が特定されない形であることから、医師等が事業者に提供することから、労働者の同意は不要とすることが適当である。

発見を一義的な目的としたものではないことに留意すべきである。

工 労働者のストレスの状況を把握するための検査やその結果を踏まえた面接指導は、産業医の選任義務がある事業場においては、適切な措置につながるよう、労働者の業務内容や勤務状況を把握している産業医が関与することが望ましい。また、産業医の選任義務がない事業場に対しては、新たな仕組みが効率的・効果的に実施されるよう、国が地域産業保健事業を通じて面接指導を実施できる体制を整備するなど、必要な支援を行うべきである。さらに、事業場内産業保健スタッフ、管理監督者等に対するメンタルヘルスに関する教育研修や、ストレスチェックや面接指導を実施する医師等に対する研修の機会が確保されるよう、国が必要な支援を行うべきである。

健康管理による「予防」に重点を置き、 4つのケアを継続的・計画的に実施

株式会社 大丸松坂屋百貨店

業務本部 人事部 福利厚生担当 田和正美氏

平成25年度、大丸松坂屋百貨店は、産業安全、労働衛生の推進向上に功績のあった企業に贈られる中央労働災害防止協会会長賞を受賞した。「健康は個人の幸せと企業の活力向上に不可欠」との方針のもと、健康管理及びメンタルヘルス対策に顕著な成果をあげるとともに、この取り組みの業界への普及にも多大なる貢献をしたのが受賞理由。実際にどのような取り組みをされているのか、人事部福利厚生担当の田和氏にうかがった。

■健康管理の一環として取り組み、 予防を重視

——メンタルヘルス対策の基本的な考え方はどのようなものですか。
メンタルヘルス対策については、「心身の健康管理の取組み」の一環で実行しています。

当社では平成15年から心身の健康管理について、①生活習慣病を中心とする疾病予防に向けた保健指導の徹底、②メンタルヘルスケアの取組み、③職場環境や働き方を含めたトータルな視点での取組み、④健診結果データのシステム管理、の四つの視点で個人・会社・労働組合・健康保険組合が連携し、取組みを推進してきており、大丸松坂屋の経営統合以降もこの考え方を継承しています。

その中で、一般的な情報提供や研修等による健康づくりの普及啓発（ポピュレーション・アプローチ）と健診・保健指導等の個別対応による健康づくり活動（ハイリスク・アプローチ）の二つを組み合わせて推進することを基本としています。

メンタルヘルスについても、基本的には疾病予防ということで、発症に起因する個々人の生活環境や考え方に加え、職場での働き方や労働時間管理、

マネジメントのあり方など、トータルな視点で取り組みながら二つのアプローチを組み合わせた対応を行っています。具体的にはポピュレーション・アプローチとして、ライン教育や健康管理室から健康ニュースの発行、ハイリスク・アプローチとして、生活状況調査結果から産業医による個別面接指導を行っています。

「からだ」の健康状態を把握するために定期健康診断・生活習慣病健診を実施すると同時に、「こころ」の健康状態を把握するために生活状況調査を実施し、その結果に基づき産業医から指導を受けることとしています。

——取組みを始めたきっかけは。

この取組みを始める以前から、従業員のメンタルヘルスケアを含め、健康管理対策を労使の課題としてきたのですが、疾病の早期発見・早期治療という従来発想の中では、改革の具体策が見出せないでいました。

そのとき、今までの疾病の早期発見、早期治療の考え方を改め、病気になる前に体調を整え、疾病予防を重視した取組みへと方針を転換しようということになり、そのための抜本的な対応策の検討に入りました。

当社の健康管理について

それぞれが互いに連携しあって、役割を遂行し成果に結びつきます

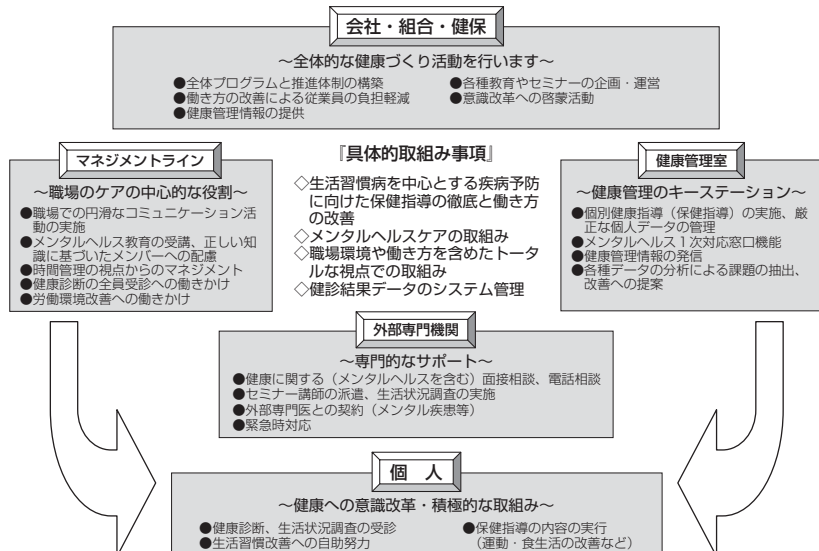


図 健康実現計画

それはまた、全社的な経費削減が叫ばれる中で、会社負担による医療費軽減の対策を含めての検討でもありました。

不調になってからの投薬や治療による経費負担に比べて、従業員の健康管理によって発症者を出さないことで、生産性の向上と共に、将来にわたる経費削減にも寄与すると考えました。

その中の取組みの一つとして、各店にあった医務室での投薬や治療をやめ、健診結果による保健指導や従業員からの健康相談を中心とした業務に専門化し、名称も「健康管理室」と変更しました。

また、それと同時に健康管理室に、



大丸心斎橋店

●企業概要

株式会社 大丸松坂屋百貨店
事業内容：百貨店業
本店所在地：東京都江東区
売上高：6,605 億 2,100 万円
(2013 年 2 月期)
従業員：3,509 名
(2012 年 2 月末現在)
平均年齢：44.1 歳
平均勤続年数：21.3 年
ともに呉服屋からスタートし、大丸は 296 年、松坂屋は 402 年と長い歴史をもつ。2007 年、(株)大丸と(株)松坂屋ホールディングスが共同持株会社「J. フロントリテイリング(株)」を設立し、経営統合。

メンタルヘルスの一次対応窓口としての役割を担わせました。今でこそ疾病予防重視の国の健康管理指針に沿ったものとなっていますが、当社の取り組みは国に先駆けたものでした。

取組みを進めるにあたり、担当者としてありがたかったのは、削減できる費用をそのままマイナスにするのではなく、経営の理解により新たな取組みに充当することが許されたことで、これによりライン教育や生活状況調査が実施できたり、最も費用がかかると思われた健診結果のシステム管理を実施できました。

■メンタルヘルスケアの四つのケアに沿った体制づくり

現在のメンタルヘルスケアの取組みについて具体的に教えていただけますか。

厚生労働省策定の『労働者の心の健康の保持増進のための指針』にある四つのケアに基づいて体制を整え、対策を行っています(表)。

●セルフケア

ストレス反応、ストレス要因等を測定

する「生活状況調査」を全従業員対象に年一回実施しています。定期健康診断と同時期に結果を出せるタイミングで設定します。個人結果は本人と健康管理室の産業医のみに知らされ、人事部長、管理者は集計結果がわかるようになっていて、「今すぐ相談したい」という記入のある人には、健康管理室から状況の把握と面談を促します。

●ラインケア

毎年、「メンタルヘルスライン教育」の研修をラインの部長、マネジャー等、部下をもつ職場の管理監督者を対象に行っています。メンタルヘルスケアの基本、コミュニケーション技法、事例等によって対処方法や安全配慮義務について理解してもらい、現場で適切に対応できるようにすることを目的としており、ロールプレイングなども取り入れて、実践的な構成にしています。出席者から「われわれは中間管理職なので、自分のためのセルフケアの要素も取り入れてほしい」との声があつたので、それを反映させたテーマを設定し、加えてセルフケアをテーマとすることで、スタッフなど管理監督者以外の従業員も参加できるようにしています。

●事業場内産業保健スタッフ等によるケア

生活状況調査の結果に基づき産業医が面談を行います。必要に応じて専門医へ繋ぎます。一方、健康管理室スタッフの保健師、看護師に心理相談員の研修を受講させ、メンタルヘルス相談の一次対応窓口としての機能を強化しています。

また、人事担当、産業保健スタッフ、ライン部長、マネジャー、労働組合等のメンバーによる「安全衛生委員会」を月一回開いています。そこで生活状況調査の結果が報告され、課題の把握

表 メンタルヘルスケアの取組み

*次の4つのケアをそれぞれ関連づけながら具体的な取組みを行っている。

◆セルフケア	・定期的な生活状況調査による自己チェック ・J. フロント健康保険組合のホームページにストレスチェックを掲載し、いつでも自分でストレス度合いを検証できるようにしている。(職業性ストレス簡易調査、労働者の疲労蓄積度自己チェックリスト)
◆ラインによるケア	・ラインの部長、マネジャー等に対して、毎年1回メンタルヘルスライン教育を実施し、メンタルヘルスケアの基本やコミュニケーション技法、事例研修による対処方法や安全配慮義務について理解させ、現場で適切に対応できるようにさせる。
◆事業場内産業保健スタッフ等によるケア	・身体的な疾病予防に定期健康診断や生活習慣病健診結果をもとに保健指導を行うのと同じ位置づけで、こころの病の予防に向け生活状況調査を実施し、その結果に基づき産業医が面談を行う。疾病性が見受けられる場合は専門医に繋ぐ。 ・各店健康管理室スタッフ(保健師、看護師)に心理相談員の研修を受講させ、メンタルヘルス相談1次対応窓口としての機能を強化する。 ・生活状況調査結果を各店安全衛生委員会に報告し、現場での具体的な改善に活用する。
◆事業場外資源によるケア	・上記のメンタルヘルスライン教育、生活状況調査を外部機関に依頼している。(中央労働災害防止協会) ・J. フロント健康保険組合が外部専門機関と契約 電話相談、Web相談、電話と面接による「こころの健康相談」(専門カウンセラー)

握、共有化を図り、職場でどのように改善していけるかを検討します。

●事業場外資源によるケア

前述した生活状況調査とメンタルヘルスライン教育は、中央労働災害防止協会に委託して行っています。

また、健康保険組合で外部機関と契約し、電話相談やWeb相談、電話と面接による専門カウンセラーとの「こころの健康相談」を利用できるようにしているところです。

■メンタルヘルス対策は効果を測るのが難しい

今後に向けてどのようにお考えですか。

私たちが働く百貨店業界については、製造業等他の業界で働く方々よりもメンタルヘルスについては良好と言われていますが、それでも年々メンタルヘルス疾患の罹患者数や治療を受けている方、それに起因する休業者数の増加傾向が継続しています(当社においても同様です)。

そのため、今あるツールを最大限活用し、メンタルヘルスにおける疾病予防

のさらなる強化に努めなければならぬと考えています。

しかしながら、メンタルヘルス対策に成果があつたかどうかの判断尺度が明確でないことも事実で、定量的には一定期間におけるメンタルヘルス不調者数の増減傾向や、メンタルヘルス不調による休業者数の推移などがあげられますが、メンタルヘルス不調の発症要因は、職場のみならず家族や家庭生活による要因が大きいことから、社内の対策がどれだけ効果があつたかを測りきれないと思っています。

現在のところ、生活状況調査結果による要配慮者数や、ストレス発症危険度の前年比較の中で職場の状況を検証をしています。中災防さんには私たちが目標にできる業界間格差を除いた百貨店業界における標準値の策定や、目標とすべき状態のイメージを明示してほしいと要望しています。

メンタルヘルス不調予備軍を見出し、疾病に至らないために他にできることはないかを常に考え、引き続き取り組みたいと思います。

さまざまなリスクを計算し、新しい保険商品の開発に携わる専門家

野口俊哉さんは多くの保険業務に携わり、アクチュアリーとして新商品の開発にも関わってきました。インタビューでは「計算屋」ではない幅広い視野で仕事を進める新しいアクチュアリーのある方を強く説いています。

●アクチュアリー 野口俊哉さん

のぐち・としや●昭和43年山口県生まれ。幼少時に東京に移る。慶應義塾大学理工学部数理科学科卒業。学生時代にアクチュアリーを将来の職業の選択肢の1つとして意識。大学卒業後、大手損保会社に入社。その後、生保会社での商品開発やインターネット専業の生保会社の立ち上げに関わる。現在、チューリッヒ生命チーフ・マーケティングオフィサー/商品本部長兼マーケティング・コミュニケーション部長。日本アクチュアリー会正会員。



**専門職を志向し
職業としてアクチュアリーを選ぶ**

——そもそもアクチュアリーという仕事に就こうとお考えになったのは、どんなきっかけからでしょうか。

野口 私自身もともと医者になろうと考えて、医学部を受験しました。しかし受験に失敗し、そのころはとても落ち込んでいました。それでも何とか気持ちを切り替えて理工学部の数理科学科に入学しました。そこで外資系の保険会社の顧問をしていらっしゃる方が講師として保険数学を講義してくださいました。

私はその先生から「アメリカの保険会社でアクチュアリー候補として働いてみないか」と誘われたのです。当時は英語がほとんどできなかったこともあって、お断りしました。お断りはしましたが、それをきっかけに自分が進むべき職業の選択肢の一つとしてアクチュアリーを意識するようになりました。

もともと何らかの専門的な資格を取って働きたいとは思っていましたが、理系ではそうした職業は限られていました。アクチュアリーはその数少ない職業の一つでした。

——大学卒業後、アクチュアリー候補として大手の損害保険会社に入社されますね。

野口 はい。ところがなぜか本社ではなく山梨支店に配属になりました。そこで営業を中心に仕事をしたのですが、とても楽しかったですね。このままずっと営業の仕事をしていてもいいかなと思っただけなんです。しかし学生時代からの夢を貫こうと、支店長に直訴して本社に移りました。

ところが当時は日米保険協議の真つ最中で、幾度となく大蔵省（当時）とやりとりをするなど、とても忙しく、アクチュアリーの資格取得のための勉強をする時間はほとんどありませんでした。

やがて数理部門で収益分析や商品開発に携わり、その後法人営業を経験しました。この間、忙しさの中でアクチュアリーの資格取得をあきらめた時期もありましたが、何とか頑張つて日本アクチュアリー会の正会員となることができました。

——その後、出向や転職をしていらっしゃるんですよね。

野口 出向した生命保険会社では金融工学を使った新しいタイプの商品開発に携わりましたし、転職した会社ではインターネットに特化して生命保険を



新商品発表会で説明する野口氏

※アクチュアリー（Actuary）は数理業務の専門職で、わが国では「保険数理士」と訳すこともある。確率論・統計学などの数理的手法を活用して、主に保険や年金に関わる諸問題を解決し、財政の健全性の確保と制度の公正な運営に努めることを主な業務とする専門職。

日本においてアクチュアリーとは、日本アクチュアリー会の正会員となることを意味する。正会員となるには、同会が実施する資格試験の全科目合格と、プロフェッショナルリズム研修の受講が必要となる。

●「しごとインタビュー」のバックナンバーがウェブサイトで見られます。
（雇用問題研究会ホームページ）<http://www.koyoerc.or.jp/sigoto.html>

販売するという、日本初のビジネスモデルの構築にも関わりました。いずれもとても刺激的で充実した日々を過ごすことができました。私は自分で満足する事ができ、自信がついてくると新しいことに挑戦したくなるんですね。

今の会社も当時は業績が思わしくなく、ヘッドハンターを介して「立て直して協力してほしい」という話があり、「それも面白い」と考え、入社しました。

新しい保険商品のリスクを勘案し 具体的な数字に落とし込む

—アクチュアリー資格を取得するのは、かなり難しいようですね。

野口 アクチュアリー会の正会員になるまで、平均して10年かかると言われており、確かに資格を取得するのは難しいと思います。私も寸暇を惜しんで勉強しました。山梨時代を含め、何とか時間を作って資格取得のための勉強に充てました。例えば出勤前の2時間を勉強時間に充てていましたし、電車に乗っているときも教科書を聞くようにしました。

—新しい保険商品を開発する際、アクチュアリーはどのように関わることができるのか。

野口 新たな保険商品を開発するとき、まず市場調査をして他社ではどんな保険が売れているかを把握し、併せ

てお客様のニーズも探ります。そのうえでどんな商品が求められているのかを考えていくわけです。

お客様にとっては保険料が安く保障も充実している商品があればいいのですが、そこにはさまざまなリスクがあります。また会社として問題なく保険金を支払うことができるかどうか、収支・採算に見合うのかを分析することも重要です。

それらを具体的な数字に落とし込むときに、アクチュアリーは大きな役割を果たします。また本当に売れるかどうかをめぐって営業部門との調整も重ねますし、新商品の認可を得るために、金融庁とも交渉しなければなりません。新商品が企画され基本的な枠組みができてからも、さまざまな小幅な変更を重ね、実際に発売されるまでには1年あまりの期間が必要です。

—アクチュアリーとしての仕事のやりがいや面白さは、どんなところにあるのでしょうか。また厳しさはどこにあるのでしょうか。

野口 やりがいを感じるのとは自分が開発に関わった商品が世の中に出て、お客様が「この保険いいね」との声を上げてくださったときですね。そんなときはとてもうれしくなります。

またアクチュアリーの仕事には、かなり重い責任が伴います。万が一、自分が開発に関わった商品が売れなかつ

たり、損害率が高かったりすると、責任を問われます。

—アクチュアリーとして、どんなことを心がけていらつしやいますか。

野口 アクチュアリーは資格を取るのが難しいだけに、いったん取得するとそれで満足してしまいがちです。資格を取って満足してしまうのではなく、そこからどれだけ自分が成長できるのかが大切なことです。会社にしがみつくという意味ではなく、会社にどれだけ貢献できるかを自分に課していく…、そして自分のビジネスマンとしての市場価値を高めていく。私はその努力は、働き続ける限り一生しなければならないと考えています。

これからのアクチュアリーには コミュニケーション力が大切

—アクチュアリー活躍する場はほとんど広がっているようですね。

野口 かつてはほとんどの場合、アクチュアリーは生保、損保や年金分野で活躍していました。いまでは銀行や証券会社などの金融関係にとどまらず、コンサルティング会社や官公庁にも多くのアクチュアリーがいます。私はアクチュアリー活躍の場がさらに広がり、一般の人々にもリスク管理の専門家として認知されるようになることを望んでいます。

—将来、アクチュアリーとして働き

たいと考えている若い人たちに、アドバイスをお願いします。

野口 ときどきアクチュアリーという仕事について学生たちに話す機会があります。そのような場で、私はアクチュアリーにとって、コミュニケーション力がいかに重要かを話しています。

アクチュアリーは社内でもとすれば「学者のようで、何か一般の人にはわからない難しいことをしている人」と見られがちです。それではいけません。営業分門をはじめ社内の各部署と積極的にコミュニケーションをして意思疎通に努めることが、アクチュアリーの仕事がスムーズに進めることに繋がります。

また金融庁などとの折衝においてもコミュニケーション力は重要でしょう。私は山梨時代に営業の仕事を通してコミュニケーション力を培い、それがアクチュアリーとしてとても役に立っていると実感しています。

もう一つは英語力です。今後はますます、海外の出来事や外国で発売された保険商品などに目を通し、今の自分の仕事に生かすことが重要になってきます。

アクチュアリーは「計算屋」ではありません。常に幅広い視野で物事を見るという姿勢がとても大切です。それがアクチュアリーとしての自分の価値を高めることに繋がるのです。

さまざまな仕組みで 自覚ある職人を育てる

有限会社原田左官工業所

本社所在地：東京都文京区

事業内容：左官工事、タイル貼り工事、防水工事、組積工事

従業員数：38名（平成25年12月現在）

4年間で一人前の職人に育てる

原田左官工業所は左官工事のほか、ブロック工事（組積工事）や防水工事、タイル張り工事など「こて」を使う建築の仕事幅広く手掛けています。また、人材育成に熱心な企業としても知られ、「キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰」を受けています。

同社ではハローワークや近隣の高校、工業系や美術系の大学などに求人を出して、新人を募集しています。採用のポイントについて原田宗亮代表取締役社長は「協調性」を第一に挙げ、「私たちはチームとして仕事をしているので、協調性はとても大切です」と話します。

新人はまず左官のモデリング訓練を受けます。この訓練では名人と言われる左官職人の施工作業をビデオで学びつつ、先輩からのアドバイスを受けながらベニヤ板1枚ほどの大きさの板に塗り作業を繰り返し行います。またこのときの様子をビデオに撮影し、どこに問題があったかを確認できるようにしています。

「この育成方法はとても効率がよく、以前では考えられないほど早く左官の仕事が覚えられます」（原田社長。以下同）。

入社から4年間は見習い期間で、その間新人はモデリング訓練などのOFF-JT、現場に出るのOJTによって技能を身につけていきます。またこの4年間、新人は定期的に社長との面談をします。

「この新人はどのように育っているかを把握するとともに、仕事や職場での悩みについても話し合います。面談

後はその結果を勘案し、今後その新人をどのように有効に生かすかを考えます」

入社5年、10年の先輩社員が親身になって新人をサポートするブラザー・シスター制度も設けており、月1回お互いで面談をします。またブラザー・シスター同士も3カ月に一度飲み会を催し、情報を交換し、指導内容などについて話し合います。

見習いの4年間を終えたときは、ホテルの会場を借りて「年明け披露会」を催します。ここには社員全員のほか、本人の家族、取引先関係者など一〇〇人余りが集い、一人前になったことを祝福します。本人がこれまでの感謝と今後の決意を述べ、記念品やお祝い金が授与されます。またこれまでの仕事ぶりを写した写真を1冊の本にまとめたものも贈られます。この披露会について原田社長は次のように語ります。

「披露会はこれまでを振り返り、またこれからに向かって踏み出すための一つの区切りです。職人は一生をかけて腕を磨き、常に精進しなければなりません。目標がないと途中で気持ちが悪えてしまつこともあります。この披露会はそのような状態に陥ることを避け、モチベーションをもち続けるための仕組みと言えるでしょう」

同社では以前からインターンシップを導入し、ものづくり大学や職業訓練校から学生を受け入れています。さら



目的意識をもって 仕事をするために

に旅行社と提携し、「左官職人になる旅」の参加者を受け入れています。この「旅」にはさまざまな人が応募し、原田左官工業所で左官の仕事を体験しています。こうしたインターンシップや「左官職人になる旅」を経て、実際に入社した社員もいます。

原田左官工業所では社員が左官やタイル張りなどの技能検定試験に挑戦することを奨励しており、会社が受検料を全額負担し、さらに一級合格者には奨励金が支給されます。ほかにも外部の各種研修会などに社員を派遣し、各々のスキルアップに努めています。

全社員は年に1回社長と面談し、目標の達成状況を確認し、新たな目標に向けての話し合いを行います。原田社長はこの面談について「職人は、いつたい自分は社内でのどのようなポジションにあるのかわかりにくのが実情です。この面談を通して自分の立場を再確認させ、目的意識を明確にして仕事に取り組んでもらうようにしています」と話します。

同社では年度初めにその年度の経営計画を発表するとともに、全社員に配布します。また月1回開かれる全体会議で経営計画の読み合わせを行って、社員一人ひとりがその実現に向けた意識づけをするようにしています。

「このような取り組みによって、経営に関心をもつことが自分の待遇にも反映されるのだという意識が芽生え、コスト意識も生まれてきました。結果、社員たちは日々の仕事でもさまざまな工夫をするようになりました」



1級キャリア・
コンサルティング技能士

文川 実

プロフィール
ふみかわ みのる ●キャリア・カウンセラー、経営コンサルティング。大学卒業後、マーケティング企画会社勤務を経て1998年より現職。専門領域は、キャリア開発、組織開発（OD）。1級キャリア・コンサルティング技能士（厚生労働大臣認定）、キャリア開発カウンセラー（JICD認定）、中小企業診断士（経済産業大臣登録）。キャリア・コンサルティング技能士会（関東甲信越支部）幹事。

アサーション・ トレーニング (3)

前号では、アサーション・トレーニングの第1セッション「アサーションとは」の内容を紹介しました。

今回は、第2セッション「基本的アサーション権」、第3セッション「認知的アサーション」のご説明をいたします。

第2セッション 基本的アサーション権

トレーニングの第2セッションでは、「基本的アサーション権」について学びます。基本的アサーション権とは、自己表現にまつわる権利の総称で、基本的人権の一部です。基本的人権などというと、何やら難しい概念のように思えてしまいますが、要するに「生まれたからには誰にでも認められる権利」「誰でもやっていいこと」と解釈するとよいでしょう。

我々は、日頃からさまざまな権利を使って生活をしたり、仕事をしたりしています。その中には、義務を伴うものと伴わないものがあります。例えば、携帯電話を使って誰かに連絡をするときには、「携帯電話網を使用する権利」を使っているわけですが、そのために電話料金を支払うという義務が生じます。それに対して、「生きる権利（生存権）」を使うために、何か特別の義務を果たさなければならぬわけではありません。基本的人権とは後者のようなもので、アサーション権も義務を伴わない権利なのです。

ただし、注意したいのは、基本的人権は自分にあると同時に、他人にもあ

るということです。「誰でもやっていいこと」とは、「自分もやっていいと同時に、他人もやっていいこと」であり、だからこそ、ときには葛藤が生じ、それゆえに自己尊重という考えが大切になるわけです。

基本的アサーション権を学ぶのは、それによって自己表現に対する自己信頼感が獲得できるからです。というのも、自己表現について困ったり戸惑ったりしたときに、「誰でもやっていいこと」の判断基準をもつことができるからです。基本的アサーション権は、細かく考えると何百個も存在するのですが、トレーニングでは特に大切なものを10個だけ取り上げ、話し合いや質疑、解説を交えながら理解を深めます。ここでは誌面の関係上、いくつかの権利のみ紹介します。

- ・誰でも、独立し、自分の人生を送ってよい
- ・誰でも、人より優れていたり、物事をなすうえで成功してよい
- ・誰でも、罪悪感や利己的な感じをもたずに、依頼を断ることを表明してよい
- ・誰でも、欲しいものを要求してよい
- ・誰でも、過ちを犯し、そのことに責任をもってよい
- ・誰でも、まじめに聴き、受け止めてほしいことを要求してもよい

第3セッション 認知的アサーション

3番目のセッションでは、認知（も

のの見方や考え方）とアサーションの関係について学びます。

私たちは誰でも、自分なりのものの見方や考え方をもって生きています。100人の人間がいれば、そこには100通りのものの見方や考え方が存在していて、だからこそ、お互いが見えないところを指摘し合ったり、補完し合ったりしながら、助け合って生きていけるわけです。そういう意味では、この世に絶対的に正しいものの見方や考え方などは存在しませんし、仮にあったとしても神様でない限り、わからないようなものでしかありません。

とはいえ、極端に偏ったものの見方や考え方に縛られてしまうと、いろいろなことが苦しく感じられてしまうのも事実です。また、ものの見方や考え方がアサーティブでないと、アサーティブな言動はできないでしょう。一方で、自分自身のものの見方や考え方は、自分にとってはあまりにも当たり前なものなので、自分では偏りに気づきにくいものです。

そこで、第3セッションでは、行動療法という心理療法に基づいたチェックリストを用いて、自分自身のものの見方や考え方について確認し、グループでの話し合いによって、他者との違いなどを体験的に学びます。自分にとっての当たり前が、他人にとって必ずしもそうでないことに気づく楽しいセッションです。

参考文献「アサーション・トレーニング」平木典子、日本・精神技術研究所



50年以上にわたり、 即戦力を育成

職業能力開発
の
現場から

千葉県立船橋高等技術専門校

設置・運営●千葉県

所在地●千葉県船橋市高瀬町 31-7

訓練課程●メカニカルエンジニア科・冷凍空調設備科・システム設計科・金属加工科

訓練期間●2カ年訓練（冷凍空調設備科は1年、金属加工科は9カ月）

千葉県立船橋高等技術専門校は、職業能力開発促進法に基づき千葉県が設置・運営している職業能力開発施設である。学校を卒業してこれから就職しようとしている人、転職して新しい職業に就こうとする人などへ、就職に必要な技術・知識を身につけさせるための訓練を実施している。

○基本理念

同校は、昭和37年4月に船橋市西浦町で開校。昭和59年に現在地に移転した。JR京葉線・南船橋駅から徒歩12分の場所にある。現在はメカニカルエンジニア科・冷凍空調設備科・システム設計科・金属加工科の4科構成である。

校長の串田武士氏は、同校の教育訓練の理念について「本校は、『確かな技術を身につける』をモットーに1クラス20名（金属加工科のみ12名）の少人数制です。きめ細かい指導を行うことで、実社会に役立つ技術・技能を身につけてもらい、企業での活躍が期待される即戦力を養成することを教育訓練の目標としています」と話す。

○4科の特徴

メカニカルエンジニア科は、機械系のものづくりに必要な設計・加工・計測技術と、それらを統合する生産管理能力を習得し、CAD/CAMやNC加工などのオペレーション技術や、シーケンス制御などのコントロール技術に対応できる実践的な機械エンジニアの育成を目指す。

「授業の中で『バーチャルカンパニー』というプログラムを組みます。訓練生は、実際の会社で行われているように、新製品の立案・計画・マーケティング・設計・原価計算・材料調達・製造・加工まで全てを行い、製品を設計・作成し、完成させるとはこういうことを学習してもらいます。もちろん

ん実際には計画どおりすんなりとはいかず、試行錯誤を繰り返して、講師陣も手助けをします。プロセスを学ぶことで実社会に出て企業に入ったときに大いに役立つのです」（串田校長。以下同）

冷凍空調設備科は、ビルや事務所などの業務用エアコン、スーパードライヤなどの業務用エアコンの据え付け、運転調整や修繕、フロン回収技術等の実践力を養う訓練をしている。

「この科は1年課程のため、学習内容が次から次へと変わり、授業では教える側も教わる側もいつも熱気にあふれています」

システム設計科では、プログラミング、ネットワーク、WEB、データベース、サーバ構築・組み込み技術等を教え、ソフトウェア関連業界で活躍できるプログラマーやシステムエンジニアの育成を目指す。

「本科で基準を満たした修了認定者には、1年間に限り『基本情報技術者試験』を、一部試験免除で受験できる制度があり、これが最大のメリットです」

金属加工科は溶接・板金加工等のものづくり分野において、多能工として活躍できるように加工及びそれに関わる関連技能について、安全で正しい作業を身につける訓練を実施している。

○修了生の声

同校のメカニカルエンジニア科を卒業した



伊澤徹さんは「機械加工の仕事がしたい」と思い、船橋高等技術専門校のメカニカルエンジニア科に入校しました。在校中の2年間で、汎用旋盤、フライス盤、NC旋盤、マシニングセンタなどの取り扱い方や、加工に関する知識を学び、技能検定2級の資格も取ることができました。

就職についても、親身になって相談に乗っていただき、希望の会社に入職することができました。今後さらなる技術を身につけ、日々精進していきたいと思っています。機械加工に関する知識をもった先生方が、丁寧に指導してくださいます。皆さんも本校で知識・技能を身につけ、ものづくりの仕事をしてみませんか」と語る。

○就職支援と人材育成

同校は、先生方のきめ細かな就職アドバイザーと支援体制により、高い就職率を誇る。

最後に串田校長は「私が入職した頃とは訓練科名や訓練内容は大きく変わりましたが、社会で活躍できる人材を育成し送り出すというポリシーは全く変わっていません。社会情勢が変化してもこの信念はもち続け、少しでもわが国の産業の発展に貢献していきたい」と結ばれた。



連載 キャリアセンター通信

「開拓者精神」を身につけるための インターンシッププログラムの 取り組み

北海学園大学 キャリア支援センター
赤坂 武道

プログラムの目的

このプログラムの目的は、本学の建学精神である「開拓者精神」にのっとり、未来を切り拓く人材を輩出し、地域や社会に貢献できる人材を育成するための基盤を構築することであり、本年度で12年目を迎えている。

年々、本学の学生や、主な就職先企業からのインターンシップへの期待が高まっている。この状況を受けて、今年度から従来の内容を一新し、参加学生と受け入れ企業双方において、さらに納得感が高まるプログラムを目指し、制度の再構築を行った。

また、前期実績は参加学生190名、受け入れ企業56社であったが、今期は学生への呼びかけを強化、さらに受け入れ企業の開拓を行った結果、参加学生340名、受け入れ企業87社と、大幅に規模を拡大させることができた。

プログラムの内容

プログラムのコンセプトとして、①自分の考えをアウトプットすること、②チームで考え、共有すること、③自分で選択して行動すること、の三つを掲げ、それぞれの講座は主にワールドカフェ形式で行い、学生同士自由に意見交換ができるようにした。また、これらを経験することで、「開拓者精神」に繋がる自主性、積極性、自立性が身につくように設計した。

さらに、事前に参加学生が大切にしている価値観と受け入れ企業の組織風土のデータを取りまとめ、マッチング度を高めることで、双方の納得感が高まるようにした。

プログラムの成果と今後の課題

プログラムに参加した学生に対し、本学が独自に作成した質問紙を使ってテストを行ったところ、参加前に比べて参加後には主体性が向上する傾向が見られた。

また、参加学生や受け入れ企業にアンケートを取ったところ、「初めは大変だったが、とても充実したプログラムだった」（学生A）、「このプログラムに参加したことで就活の意欲がとて高まった」（学生B）、「学生がしっかりと事前に教育されていると感じた」（企業担当者A）、「成果報告会に参加させてもらい、他の企業の取り組みがわかって参考になった」（企業担当者B）など、概ね前向きなコメントが寄せられた。

さらにインターンシップ終了直後の

就職ガイダンスの参加者数が例年より大幅に増え、プログラムの波及効果も認められた。

今年度からの再構築によって、プログラム内容の充実と、参加学生・受け入れ企業の拡大が実現できた。しかし規模の拡大により事務作業の煩雑さを招き、結果として部署全体に相当な負担がかかってしまったことは重大な反省点である。今後は効率性を重視したプログラムの構築が課題である。



プログラム内容

項 目	テーマ	内 容
事前ガイダンス	インターンシップガイダンス	インターンシップの目的や心構え、プログラム内容の説明など。
事前研修①	働く未来を考えてみる講座	「WORK SHEET」をテキストとして使い、未来を描きながら働き方がどう変化するかを考える。
事前研修②	働く実際から働き方を考えてみる講座	若手社会人から「働くこと」「仕事とは?」「生き方」などの話を直接聞き、働くことへの実感をもつ。
事前研修③	適職検査実施	適職検査を活用し、自分の適職や自分に合った組織風土を理解する。
事前研修④	自己分析セミナー	適職検査をさらに活用し、自分自身がもつ強み、弱みを知り、今後のキャリアを考える。
事前研修⑤	マナー講座	派遣される前に、社会人としての身だしなみ、言葉遣いなどの基本的なマナーを習得する。
事前研修⑥	直前ガイダンス	企業や大学に対しての諸手続きや準備に関する最終確認。目標設定シート・自己紹介シートを配付する。
受け入れ企業・官庁へインターンシップ参加		
事後研修	成果報告会の実施	参加学生、受け入れ企業が一堂に会し、インターンシップを通じて得られたことを共有し、自由に交流する。

幸せとは

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

『フランダースの犬』という児童文学があります。1970年代、アニメ化され、高視聴率を上げたので、ご存じの方も多いのではないのでしょうか。

主人公は将来画家をめざす少年ネロ。祖父と、老犬のバトラッシュと一緒に、ミルク運びで生計立てながら暮らしています。ネロは、正直者で、絵画の才能も長けていました。しかし、仕事は奪われ、祖父は亡くなり、住んでいた小屋も追い出され、コンクールに出した渾身の作も、僅差で落選、次々に不幸がネロに襲いかかっていきます。すべてを失ったネロは、クリスマスの前夜、雪の中を大聖堂へ向かい、真っ暗な大聖堂の中に入り込みます。そこには、貧しかったため、閲覧料を払えず観ることのできなかったルーベンスの祭壇画が掲げられています。真っ暗な大聖堂、雲間から射し込んだ月明かりが、憧れの祭壇画を、一瞬、照らし出すのです。ネロは喜び、神に感謝します。ネロの才能を認めた著名な画家らが、ネロを引き取って養育しようと思いましたが、すでに遅く、クリスマスの朝、祭壇画の前で愛犬と一緒に息を引き取り冷たくなったネロが発見されるのです。

この児童文学を悲劇の少年の話と捉えていたのですが、ある著名人の講演会で、この物語はキリスト教文化の視点で幸せについて描いたものだと言われました。改めて、読み返してみたのですが、やはり悲劇にしか感じられませんでした。皆さんは、どう思われますか。

絵の才能もあり、正直者のネロが、職も失い、金も、名誉も、バトラッシュ以外の関わりも失い、最後は命さえも失っていく。もう少し早く支援者が現れていれば死ぬこともなく、絵の才能を磨くこともできたでしょう。悲しまずにいられます。しかし、再度丁寧に読み返してみると、ネロは祭壇画の絵を観ながら、神様の慈悲に感謝しています。冷たくなった死に顔には喜びの笑みをたたえていたのです。このエンディングに大きな意味があるのでしよう。キリスト教としての象徴的な意味があるのでしようが、その解釈は宗教家に任せたいと思います。ここでは、人生における喜びや幸せについて考えてみましょう。

職や、お金、住処、食べ物、名誉があれば喜びや幸せがあると、多くの人は信じています。しかし、安定した職をもっている人でも、富をもっている人も、食べるのに困らない人の中にも不幸な人はたくさんいます。幸せは「お金持ち」と、「貧乏人」を差別して与えられるものではないように思うのです。『フランダースの犬』では、究極の状況の中でも喜びや幸せを感じることもできると語っています。

人は幸せになりたいと、努力し行動します。学校での勉強にしても、進路指導にしても、将来の幸せを考えての活動です。なりたいものを目指し、欲しいものを手に入れようと努め、起こってほしい出来事を待ち、やりたいことを実現しようとしています。それが「夢や希望」です。人それぞれ、富、愛、

名誉、勝利、職、合格、地位、長寿、健康、若さ、美貌……、さまざまな達成したい願いがあります。それらの目標は、人が成長するのに大変役に立ちます。「夢や希望」の実現を目指すことを否定しているわけではありません。ただ、それは人生の目標ではないと思うのです。達成できなかったら不幸になるわけはありません。加えて、それらを達成した瞬間は大きな喜びを得ることができませんが、長期にわたって幸せになるとは限りません。「夢や希望」の実現はその先にある長期にわたって幸せになれるかもしれないという「期待」の上に存在していると思うのです。

学校現場における誤った指導は、その目標を達成すれば、「幸せ」が訪れると信じさせて行動させることです。すると、目標を達成するまでの過程は、苦しいつらい作業に感じるようになります。目標を達成したとしても、達成したときの喜びが永続するわけではありませんから、また次の目標をめざし、苦しくつらい過程を過ごす人がたくさんいます。端から見れば、目標を達成しているのに、成功しているように見えるのですが、心の中は空虚だったりします。

結局、どんな状況に置かれていようと、日々の生活の中には、必ず喜びや幸せがあります。それに気づくことができるかが、重要です。ネロを不幸せと感じてしまったことは俗物的な幸福感到に侵されているのかもしれないですね。

先生たちの心が危ない

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 教育現場での精神疾患の急増

学校で心の病が急増しています。文科省の「公立学校教職員の人事行政状況調査」等によると、精神疾患による休職教員数は、昭和 57 年に初めて千人を超えて以来、横ばい状態が続いていましたが、平成 6 年度から増加に転じ、平成 20 年になるとついに 5 千人を突破します。平成 23 年度では 5,274 人も精神疾患による休職者を数えるに至りました。この 20 年の間で 5 倍になった激増ぶりです。

ちなみに精神疾患以外の病気休職者は、昭和 54 年以来毎年 3 千人前後で推移し、増えていません。それと比較すると非常に顕著な増加傾向と言えます。体の病気より心の病気で休職に追い込まれる先生のほうが圧倒的に多くなったというこの現実、先生方の心が疲弊し、まさに危機に陥っているのだと言って間違いないでしょう。

それは、教育現場だけでなく、企業等の働く現場全体に広がっている現象なのは、みなさんもすでにご承知のとおりです。心の健康を保つこと、いわゆるメンタルヘルスは、ストレスフルな現代社会に生きる私たちにとって、喫緊の課題と言ってよいでしょう。

教員ばかりでなく、学校では今生徒たちの間にも、さまざまなストレスによる精神障害が広がっています。私が担当したケースでは気分障害（うつ）、パニック障害、身体表現性障害等が目立ち、とくにうつ傾向は日常的にみられます。平成 16 年北海道大学の傳田教授が発表した調査（対象小中学生 3,331 人）でも、中学生の 22.8% に抑うつ傾向がみられ、そのうち 4.6% はうつ病の疑いがあるという結果が出ています。

2 学校でのメンタルヘルスとの関わり

スクールカウンセラーの私が、メンタルヘルスに関連した業務に学校で初めて触れたケースは、平成 16 年 7 月、某中学校で依頼されたストレスチェック票の作成でした。当時この中学校では、不定愁訴を抱えて保健室に来る生徒の数が多く、何らかのストレスを抱え、心身とも疲れていることが教育相談部会でも問題となっていました。そこで、その実態を把握しようと、養護の先生が中心となってストレス調査を行うことにしたのです。

全校生徒 607 名に実施された調査結果に関し、依頼に沿って結果分析を行い、「ストレスとのつきあい方」という題名をつけて保健室だよりに発表させてもらいました。また、保護者向けの講演会でも、それに関するお話をさせてもらったのも懐かしい思い出です。

これ以降、メンタルヘルスの講演や関連業務は毎年のように行ってきました。今年度は、春に、震災直後から継続的に支援に通う気仙沼市内の高校でメンタルヘルス講話を、そして夏休み中は「先生のためのメンタルヘルス」を首都圏の中学校で、紅葉深まる秋には、生徒向けのメンタルヘルス講座を都内の高校で実施したところです。

3 メンタルヘルスの核心

メンタルヘルスの中心は、セルフケアです。組織主導から個人主導へとキャリア形成がパラダイムシフトしたように、一人ひとりが自ら心の健康を保持増進できるよう、自律によるケア能力を開発するのです。

そのためには、まず自分のストレス状況を正しく理解することが求められます。同じストレスでも、人によってその反応は千差万別だからです。自分にとってのストレスは何か、自分のストレス反応（認知等）の特徴はどうか、今の自分はストレスへの有効な対処行動をどの程度習得し発揮できているか等、これらを十分知ることが重要なのです。

セルフケアが中心と言っても、心の健康を保つためには、ラインケアはじめ組織からの支援体制も必要です。平成 20 年 3 月に労働契約法が施行され、働く人への安全配慮義務は組織にとっても明確な法的義務となりました。

心の不調者を出さないためには、まずストレスに気づく未然防止の支援が大切になります。身体健康診断があるように、プライバシーに配慮した心の自己診断を可能にするシステムが、まず求められるのです。

身体疾患による休職者より心の疾患による休職者数が増えるかに多くなった今、メンタルヘルスのニーズは、学校現場でも高まる一方です。先生と生徒児童が、教育という尊い営みを快適に織り成していけますよう、心して支援を続ける日々です。

時をつくる支援



す み
鷺見典彦

さめき若者サポートステーション 総括コーディネーター
2級キャリア・コンサルティング技能士
香川県青少年問題協議会委員
香川県青少年育成支援スーパーバイザー

さめき若者サポートステーションでは、平成20年の開所以来、ニート状態にあり、さまざまな困難を抱えた若者の職業的自立を支援してきました。支援にあたっては、キャリア形成の6ステップを基本とし、各ステップでVRTカード等を活用したアセスメントやキャリア・コンサルティングを行うと共に、各種支援プログラム、職場体験とを組み合わせ、PDC Aサイクルを回しながら理解が深まるようにしています。

ニート状態にある若者にとって、6ステップを進むこと自体が難しく、進路決定は容易ではありませんが、うまくいっているケースに共通していることのひとつに「時をつくっている」ということがあげられます。時をつくることは、言い換えればチャンスを掴むということになります。時をつくり、チャンスをつかむには、行動するしかありません。たとえすぐに結果が出なくても、行動した分だけ進路決定に近づいているのです。しかし、クライアントが自信を失っている場合、行動することは容易ではありません。

C君(28歳男性)は、高校を2カ月で中退後、飲食店で3カ月、清掃業で3カ月働き、その後、無業の状態が12年続いています。ケースワーカーの紹介でさめき若者サポートステーションに来所した時は、母子家庭で生活保護を受けていました。とても動ける状態ではなく、アプローチを探すため、①感情、②認知、③行動の3点に絞り、見立てを行いました。

その結果、一歩を踏み出す自信がない、コミュニケーションが取れない、人に対する不信感という感情があり、どうせできないという認知で動けない

状態であることがわかりました。自尊感情回復のため、原因追究はせずソリューション・フォーカスト・アプローチ(SFA)を活用し、リソースを探しました。そうすると、ハローワークには毎週決まった曜日にこつこつと通っている(言われたことはこつこつとできる)、清掃業の時、困っている同僚の仕事を率先して手伝ったことがある(気配りができる、思いやりがある)等、多くのリソースが見つかりました。そのうえで過去にうまくいっていたことの振り返りも丹念に行いました。

コミュニケーション能力向上のため、高知県の黒潮若者自立塾(当時)の協力を得て、私と共に宿泊付の体験研修に参加しました。それらの取組みにより、C君の自尊感情は徐々に回復し、「できない」という認知も「できるかもしれない」に変化していききました。3カ月後には、セミナーに毎日参加できるようになっていました。

●一歩を踏み出せない

支援を開始してから9カ月間の来所回数は169回にのぼり、30種類の支援プログラムを受講しました。その間に多くの仲間が進路決定をしていきました。C君は16社の職場見学に参加、進路決定の入口までできていましたが、どうしても一歩を踏み出すことができませんでした。

働く不安と生活保護を失う不安から立ち止まってしまい、仲間が進路決定していく中で、取り残され、自信をなくしてしまっていたのです。突然、サポステに来ることができなくなり、臨床心理士と共にカウンセリングを行い、目標の再設定を行いました。

●時をつくる

C君には、橋渡し訓練(平成21年当

時)の情報提供を行いました。コミュニケーションの基礎訓練等を含む1カ月の橋渡し訓練に参加することで、3カ月の座学と1カ月の企業実習を含む計4カ月の職業訓練を連結して受講できることを説明しました。さらに、セーフティネットとして緊急人材育成・就職支援基金より「訓練・生活支援給付金」を受けて訓練を受講できること、その間、生活保護の受給を止めてみることをケースワーカーも交えて話しました。

言われたことはこつこつとできるというリソースを活かし、C君は再び行動を起こしました。ジョブカードを作成し、職業訓練受講の準備に入りました。職業訓練(日本版デュアルシステム)を出席率99%で修了し、PCの資格も取得しました。生活保護の支給が一旦停止したことに伴い、自分で家賃を支払い、日々の生活のやりくりも行いました。その経験から生活保護に頼らない生き方に向けた意欲が高まり、自動車免許を取得して就職の幅を広げる希望をもてるようになりました。

●行動支援の大切さ

C君の支援期間は17カ月、来所回数は263回にのぼりました。ジョブカードの評価シートを活用し、就職活動も行いました。現在は生活保護から脱却して印刷工場で働いています。高校中退、就業経験6カ月、無業期間12年、生活保護受給と困難な状況を抱えていたC君を支えていたのは、行動でした。

感情、認知へのアプローチが行動支援につながり、先回りせず、適切なタイミングで必要な情報提供をしていく。これからもクライアントに寄り添いながら時をつくっていく支援をしていきたいと思っています。

人事・労務担当者のための リワーク活用 マニュアル

●編著
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

●A4判 144 ページ／定価 1,890 円(税込)
●ISBN978-4-87563-258-0
●2011 年 7 月 初版発行

うつ病休職者の失敗しない職場復帰のために

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！

好評
発売中!!

- 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

人事・労務担当者のためのリワーク活用マニュアル contents

- 第1章 メンタル事例の特殊性と特別な配慮
- 第2章 企業・組織での復職支援の実施例
- 第3章 うつ病を中心とした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発生から復職までの基本的な
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
休職・復職に際しての個人情報に関する同意書
復職申請書
職場復帰及び就業措置に関する情報提供依頼書
復職診断書ご記入のお願い／復職診断書／休職通知書
請求書（会社負担の場合）
生活リズム表
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

関係施設の一覧

うつ病リワーク研究会 リワーク施設
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・お問合わせは 一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町 1-14-5 電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077

基礎を習得したい方のための

職場のメンタルヘルス対策入門セミナー

2014年2月28日(金) 13:30-16:30 (受付13:00～)

申込受付中



企業において、積極的に従業員の心の健康の保持増進を図ることが重要な課題になっています。職場のメンタルヘルスへの取り組みにあたっては、「何から始めたらいいかわからない」「そんなにコストをかけられない」「うちは大丈夫」など、企業によって様々な声が聞かれますが、まずは担当者の方が基本的なポイントを押さえておくことが大切です。

この機会に、メンタルヘルスの基礎的な知識を習得し、貴社のメンタルヘルス対策の体制作りについて考えてみませんか。

企業の
人事担当者向け
セミナー

- 対象
- 受講料
- 申込み締切
- 内容

企業、団体、教育機関等のメンタルヘルス担当者、人事総務担当者、経営者の方 等
6,000円(税込み・資料代を含む) *受講料は、講習会当日、現金にてお支払いください。

2014年2月6日(木) 午前9時(ただし定員になり次第、締め切ります)

○メンタルヘルスの必要性和基本的考え方

・メンタルヘルスが必要な3つの理由／最近の動向／具体的な取り組み 事例とその効果

○メンタルヘルスの実際

・レベルチェックの方法(観察アセスメント、検査アセスメント)／対策システム(個別カウンセリングとの連携、組織内での集団研修)

メンタルヘルス対策用ストレスチェック・ツール

OSI職業ストレス検査導入セミナー

2014年3月11日(火) 13:30-16:30 (受付13:00～)

申込受付中



「OSI 職業ストレス検査」は、社員一人ひとりが自分のストレス状況を把握することができるとともに、企業組織にとっては、属性ごとの集計結果によって職場単位でストレス状況が評価できるアセスメント・ツールです。職場改善は職場環境の評価から始まります。

このセミナーでは、組織でのメンタルヘルス対策に活用できるよう、このツールのペーパー版および Web 版について理解を深めます。

企業の
人事担当者向け
セミナー

- 対象
- 受講料
- 申込み締切
- 内容

「職場のメンタルヘルス対策 入門セミナー」受講者、OSIに関心をお持ちの企業、団体、教育機関等の人事総務担当者、経営者の方、企業内カウンセラー、OSIを既にご活用 of 企業の方 等

*個人のカウンセラーとしてお申込みの際は、勤務先企業の記載が必要です。

2,000円(税込み・資料代を含む) *受講料は、講習会当日、現金にてお支払いください。

2014年3月3日(月) 午前9時(ただし定員になり次第、締め切ります)

○メンタルヘルスとOSI職業ストレス検査

・メンタルヘルスにおけるストレス検査の意味／OSIの理念と構造／OSI検査の実施、採点、結果の見方、活用法

○OSI活用のポイントと注意点

両セミナー共通



講師●臨床心理士 金屋光彦氏

かなや・みつひこ●北海道旭川市生まれ。埼玉大学卒。講談社「月刊現代」、青春出版社「月刊BIG tomorrow」、世界文化社「月刊BIGMAN」等の記者を経て、東京職業ガイダンスセンター青少年職業カウンセラー、中野サンブラザ(全国勤労青少年会館)相談センター相談係長を歴任。相談件数は1万件を超える。現在、東京都スクールカウンセラー、日本体育大学非常勤講師。主な著書に「改訂キャリアデザイン概論」(共著)、「エンジョイ・ワーカー」等がある。

- 会場
- 定員

雇用問題研究会 会議室(東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階)
各18名

*内容は変更することがございます。

*お申込みが最少実施人数に達しない場合、開講を中止することがあります。

*同業者の方は、参加をご遠慮いただく場合があります。

●お申込みは、当会ホームページから➡ <http://www.koyoerc.or.jp>

●主催 一般社団法人 雇用問題研究会
東京都中央区日本橋馬喰町 1-14-5 日本橋Kビル2階
●電話 03-5651-7072 ●FAX 03-5651-7077

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・活用方法等を解説いたします。平成26年春季は、以下の予定で開催します。

基礎理論コース

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
KN 式クレペリン 3/24 (月) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名	KN式クレペリン作業性格検査は、連続する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、各種の性格検査を概説し、個性理解について考えます。
VRT 3/25 (火) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名	職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生、大学生など)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。米の心理学者J.L.ホルンドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。
GATB 3/26 (水) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名	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、そして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 3/27 (木) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名	アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

※ご希望のコースを自由に組み合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、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。今回その3コースとも受講の場合、「キャリア・コンサルティング」の受講料8,000円が4,000円の割引料金になります。

職業適性診断システム

キャリア・インサイト CAREER Insites®

若年者対象の「キャリア・インサイト」とミッドキャリア層を対象とした「キャリア・インサイトMC」の統合版が発売される予定です。それに伴い「キャリア・インサイト」講習会を4月以降開催いたします。詳細は、ホームページをご覧ください。

大学・短大キャリアセンターでの就職支援者のための

RCC就職レディネス・チェック を活用した就職支援プログラムセミナー

3月14日(金)

13:30-16:30

受講料 6,000円
定員 16名

就職活動サポートツール「RCC 就職レディネス・チェック」は、学生が自分の就職活動への取り組み状況(準備度)を客観的に点検し、モチベーションをアップさせたり、行動を促すことで、今後の活動に活かすことを目的としています。このツールを、大学・短大での就職ガイダンスなどでいかに効果的に活用するかを学び、就職支援プログラムとの関連などについて考えます。

対 象 ●大学・短大のキャリア支援・就職指導担当者及び相談業務担当者
●ハローワーク等相談機関の相談業務担当者

●会場：いずれも雇用問題研究会会議室 ●詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

読者プレゼント

本誌読者の方に、当会発行のキャリア教育や職業能力開発関連図書をプレゼントいたします。

雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入いただき、ご希望の図書

1点をチェックの上、ご送信ください。(応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。)

締切等詳しくはホームページでご確認ください。→ <http://www.koyoerc.or.jp>

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、感想、取り上げてほしいテーマ等、読者の皆様の声をお待ちしております。

●「職業研究」ページでは、2004年以降の本誌バックナンバーのすべての記事がPDFファイルでご覧いただけます。

キャリア教育、
職業能力開発
関連図書を
プレゼント!

OSI Web版

Occupational Stress Inventory

職場のメンタルヘルスチェック

原著者 ■ Samuel H. Osipow, Ph. D. (オハイオ州立大学教授) / Arnold R. Spokane, Ph. D. (リーハイ大学教授)

日本版著者 ■ 田中宏二 (岡山大学名誉教授) / 渡辺三枝子 (筑波大学名誉教授)

職場集団・組織単位による風土評価で
職場環境を改善し、早めのメンタルヘルス対策を

構成

職業生活で生じるストレスの原因、反応状態および対処方法を
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

役割過重感尺度

役割に対する不十分感尺度

役割の曖昧感尺度

役割区分の不明瞭感尺度

責任度尺度

物理的環境尺度

● ストレス原因
(ストレッサー)

B ストレス反応検査

職業的ストレス反応尺度

心理的ストレス反応尺度

対人的ストレス反応尺度

身体的ストレス反応尺度

● ストレス状態
(ストレイン)

C ストレス対処検査

レクリエーション尺度

健康管理尺度

ソーシャル・サポート尺度

論理的対処尺度

● ストレス対処
(コーピング)

● 料金 (税込)

1 名分 ■ 972円

*受検者1名様についての基本料金

*次のとおりオプションをご用意しております。その他、
結果提供についてのご要望のご相談にも応じます(個人
が特定されない範囲でのご提供になります)。

オプションA ■ 5,400円

本検査の全実施企業の全受検者の各尺度の標準
得点、各設問の回答状況についての平均が、属
性別(性別、年齢層、職種、業種、従業員規模)
にグラフに表示され、自社の結果と比較できます。

オプションB ■ 5,400円

画面に表示されるグラフのデータをエクセルファイル
でご提供します。

手 引 ■ 本体1,080円

*実施者(管理者)用

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

ペーパー版

● 1名分料金 …… 756円

質問用紙、回答／採点用紙、結果の見方・対処の仕方(自己診断用紙)

● 手引 …… 1,080円 [いずれも税込]



● 発行所

一般社団法人 雇用問題研究会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5
電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077

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