

職業研究

2014

秋季号

特集 仕事と育児の両立支援

女性の長期的なキャリア形成を視野に

法政大学キャリアデザイン学部 教授 武石恵美子

全社員がモチベーション高く働き続けられる環境を整備

大和証券グループ

「企業は人なり、企業は公器なり」に基づく

働きやすい職場環境づくり

協和界面科学株式会社

仕事と子育ての両立を応援するハローワーク

マザーズハローワーク東京

仕事と家庭の両立支援施策の概要

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

育児ストレスの解消法

名古屋大学大学院医学系研究科 教授 浅野みどり

■連載

しごとインタビュー 看護師 和田みどりさん

わが社の人材開発 SCSK株式会社

企業研修の現場から 田中春秋

職業能力開発の現場から

東京都立中央・城北職業能力開発センター高年齢者校

キャリアセンター通信 聖和学園短期大学

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 小中理江



特集 仕事と育児の両立支援

少子化傾向が進む中、安心して子どもを生み育てることができ、誰もが仕事と生活の調和が取れた働き方ができる社会の実現が求められています。

そのためにさまざまな困難を取り除くことは、家庭・個人のみにとどまらず、企業や行政、地域社会等の役割でもあります。

子育てをしながら働き続けられる職場環境づくりの推進、保育サービスの充実をはじめとして、国や自治体も子育てへの支援を進めているところです。

今号では、仕事と育児の両立を支援する国の施策や企業の取り組みを紹介します。



●表紙
協和界面科学(株)総務部・森沢美和さん

特集

巻頭言

女性の長期的なキャリア形成を視野に
法政大学キャリアデザイン学部 教授 武石恵美子 3

企業事例

全社員がモチベーション高く働き続けられる環境を整備
大和証券グループ 4

「企業は人なり、企業は公器なり」に基づく働きやすい職場環境づくり
協和界面科学株式会社 6

ハローワークによる就職支援

仕事と子育ての両立を応援するハローワーク
マザーズハローワーク東京 8

国の施策

仕事と家庭の両立支援施策の概要
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 10

育児ストレスへの対処

育児ストレスの解消法
名古屋大学大学院医学系研究科 教授 浅野みどり 12

連載

●しごとインタビュー
患者さんたちの笑顔や声に接することがやりがいにつながる
和田みどりさん 看護師 14

●わが社の人材開発
社員の自発的な成長のためにきめ細かな教育プログラムを整備
S C S K株式会社 16

●企業研修の現場から 6-1
キャリア自律支援とは能力開発である
田中春秋 キャリア研修センター 代表 17

●職業能力開発の現場から
ハローワークと連携し、意欲の高い高齢者の就職をバックアップ
東京都立中央・城北職業能力開発センター 高齢者校 18

●キャリアセンター通信
一人ひとりを大切にしたい少人数教育で地域に根差す
聖和学園短期大学 19

●キャリア指導の現場から ②
ポストヒューマンの時代が迫ってきた
千葉吉裕 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 20

●スクールカウンセラー風便り 第25回
PCAGIP (ピカジップ) II
金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (臨床心理士) 21

●キャリアカウンセリングの現場から 21-1
キャリアカウンセリングのポイント①「障害はどこにあるか」
小中理江 株式会社LITALICO 就労支援事業部研修センター 22

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、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!



法政大学キャリアデザイン学部
教授

武石恵美子

女性の長期的なキャリア形成を視野に

女性の活躍と不可分の両立支援策

仕事と育児の両立支援策は、安倍政権の成長戦略の重要な柱である女性活躍推進政策と不可分の政策である。同時に、少子化傾向が続く状況において、女性のキャリア選択の希望を実現し、子育てのために仕事を諦めることのない環境を整備することが求められている。長期的な視野に立って企業内で育成を行う多くの日本企業においては、離職の可能性の高い女性に対する育成投資に及び腰になってしまいう傾向がある。これが賃金や昇進など働く場における男女の格差につながってしまうため、出産や育児を経ても女性が就業を継続することを支援するための政策が重要とされてきた。

仕事と育児の両立支援に関しては、1992年に男女労働者を対象とする育児休業制度の法制化を端緒に、その後制度整備が進み、企業における制度導入も進展した。特に正規社員の出産退職は減少傾向にあり、妊娠・出産後の継続就業が困難な状況は、少しずつではあるが改善してきている。しかし、継続就業した女性が、その後男性と同じようにキャリアを積んで管理職に登

用されるなど女性の活躍推進が進んでいるか、という点に関してはまだまだ問題が多い。

子育て期こそキャリア形成を

両立支援策の充実が、なぜ女性の活躍につながっていないのだろうか。

妊娠・出産を経て継続就業する女性の増加に伴い、特に子育て期のキャリアの積み方に留意が必要になってきた。子育ての時期は職場の配慮が必要であるから、と責任の軽い仕事や外部との折衝が少ない仕事に変更するなど、子育て責任への「一方向的配慮」がなされることが多い。しかし、これによって子育て中に女性の仕事への意欲が低下し、その後のキャリア形成に影響が出てしまうケースがある。

子育て期に仕事に対する意欲が低下すると、子育てを優先する意識になり、休業制度や短時間勤務などの両立支援制度を必要以上に利用することにつながってしまう。子育てをしているからといって一律的な対応をしていると、こうした問題が生じかねない。高い能力を持つ人材にはそれに見合った仕事を任せる、そのためにどのように対応すればよいか、という観点に立つこと

が求められる。そのためには、個々人の状況を丁寧把握し、仕事の質を低下させずに能力を発揮するために職場でできること、女性本人に期待することなどについて、職場の中で上司が丁寧にコミュニケーションをとることが重要になる。

子育て期にキャリアが積みにくいもうひとつの要因として、周囲の従業員の働き方の問題が指摘できる。つまり、育児休業等から復帰する際に、周囲の同僚がハードな働き方をしていると、短時間勤務や残業免除などの制度を利用しないと働き続けることができないという状況になる。周囲がハードな働き方の中で、子育て期の人だけが働き方を変えざるを得なくなり、それが極めて特殊な働き方になってしまうため、子育て期のキャリア形成が難しくなるという構造になる。

仕事と育児の両立支援策は、施策利用者となることの多い女性の長期的なキャリア形成を視野に入れて進めることが肝要である。そうしないと、女性の活躍につなげるための両立支援策が、本来意図した結果とは異なる方向に向かってしまうことになる。

全社員がモチベーション高く 働き続けられる環境を整備

社員のライフステージに合わせた多様な支援制度

大和証券グループ

- 大和証券株式会社 人事部課長代理 西山真里氏
- 大和証券株式会社 人事部課長代理 堀江香織氏

従業員数●13,150名（連結ベース／海外含む）

所在地●東京都千代田区丸の内1-9-1 グラントウキョウ ノースタワー

業 種●証券業を中核とする投資・金融サービス業

■育児休職取得者数推移

※グループ全体

年度	合 計
平成 17	138 名
18	152 名
19	213 名
20	259 名
21	320 名
22	352 名
23	408 名
24	453 名
25	505 名

——仕事と育児の両立支援に取り組まれたのは、どのようなきっかけからでしたか。

平成17年から本格的に取り組み始めましたが、当時社長だった鈴木が支店を回り、現場を見て、「女性活用にもっと力を入れたほうがいい」と思ったといひます。昔は証券会社は男社会のイメージでしたが、今は新しいお客様を増やし、資金を導入する仕事などに女性のきめ細かさが生きていくのではないかと。

大和証券グループはリテール、グローバル・マーケティング、グローバル・インベストメント・バンキング、アセット・マネジメント、投資のコア事業を中心に構成される総合証券グループ。平成24年度「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門「東京労働局長優良賞」、25年度厚生労働省「キャリア支援企業表彰2013」厚生労働大臣表彰（大和証券）をはじめ数々の賞を受けるなど、ワーク・ライフ・バランスや両立支援、キャリア支援の取り組みに対する評価が高い。充実した支援制度の多様なメニューについてうかがった。

——どのような制度があるのでしょうか。

平成17年からの制度では、

- ・子どもが3歳になるまで取得できる育児休職
- ・月に2万円まで保育施設費用補助
- ・一度退職した人も5年以内なら同じ処遇条件で戻って来られるというプロフェッショナルリターンプラン（営業員再雇用制度）

などがあります。

女性が結婚を機に退職するケースが減ったのは、平成19年に始まった勤務地変更制度の導入が大きいですね。夫が転勤になったら奥さんも一緒にその勤務地の近くの支店で働けるといふものです。これまで累計で136名利用



人事部課長代理 西山真里氏

——使いやすい、使われる制度にするためにどのような工夫をされていますか。

実際の利用状況を確認するために、平成24年度から仕事と育児の両立支援に関するアンケートを行っています。使いにくいという意見が多かった制度については、実際に使えるように見直しています。だいたいの制度が整ってきましたので、今後は更に、実際に利用してもらええる環境の整備をしていきたいです。

アンケートの回答は人事部直送なので、「部室店長が取らせてくれない」

——使いやすい、使われる制度にするためにどのような工夫をされていますか。

一方で、女性だけではなくて男女ともに働きやすい環境を目指して、ワーク・ライフ・バランスのために19時前退社の励行を平成19年にスタートしました。今はしっかりと、定着しています。

——使いやすい、使われる制度にするためにどのような工夫をされていますか。

平成24年には復職サポートガイドラインの改定を行い、復職してきた人たちにどういったサポートをしていけばいいかを、特に部室店長等のマネージャー向けに改めて周知をしました。せっかくある制度を当たり前に利用できるように、部室店長や上席者から「このような両立支援制度があるから是非使ってください」と声をかけてもらいました。

——使いやすい、使われる制度にするためにどのような工夫をされていますか。

また、以前からあった職制転向制度について、平成21年に促進を図りました。業務職からエリア総合職、エリア総合職から総合職に転向するといった形ですね。



人事部課長代理 堀江香織氏

といった率直な意見も出てきていますね。営業だとやはり「お客様や他の営業員に申し訳ない」という理由で取りにくいという意見も来ています。

WLB諮問委員会というものがあり、会長、役員、5、6年目の社員などを含め20名ほどの多様な出席者により、現場の意見等を今後の施策に生かしていくために現行制度や取り組みについて検証もしています。

また、管理職研修に取り入れるなどして、部室店長やライン課長などに周知することを進めてきています。みんなが制度について知るようになり、「使うのが当たり前」になるのを目指して取り組んでいるところです。隔月の社内報や毎朝の社内サテライト放送で、実際に制度を使っている人の紹介などもしています。

育児は子どもが3歳になるまで取れるが、実際にはそこまで取らずに1〜

2年で復帰する社員が多いという。両立できる制度が整っており、戻ってきても働ける環境が用意されているからだ。短時間勤務制度（子どもが小学3年まで）を使って保育所に迎えに行くこともできる。

育児中のサポートも、育児をする人への配慮がある。

育児休職中の人が自宅から見られる社員専用WLB支援サイトがあります。育児支援ガイドなどの情報提供をしたり、悩みや不安なことがあれば質問できる掲示板を設置して、女性のキャリアアドバイザーに回答してもらっています。匿名なので気軽に書き込め、不安の解消に役立っていると思います。——保育所にはうまく入れているようですか。

なかなか入れなくて、やむなく育児を延長するというケースの中にはあります。あるいは、営業員再雇用制度を使って戻りたいという人も増えていて、会社としても仕事をわかっている人に戻ってきてほしいのですが、「保育所に入れなくて戻れない」という声も結構聞くので、やはり足りていないでしょうね。

——男性の育児取得状況はいかがですか。
まだまだ人数は少ないので、男性の育児取得率をもう少し上げたいですね。これは課題の一つでもあったので、平成26年9月より、新たに「育児サポート休暇」をつくりました。この休暇を積



大和証券鎌倉支店長 深田直子氏

昭和61年度入社（総合職）。町田支店、横浜駅西口支店、投資信託部、人事部を経て、相模原支店の支店長就任。平成24年10月より現職。

◆ ◆ ◆
寿退社が当たり前の時代でしたし、入社した時点では働き続ける自信はありませんでした。入社3年目に結婚し、出産したら退職と考えていましたが、夫が転職し、その仕事が安定するまでは働こうと復職を決意しました。

2人目の子どもときは産休と育児を合わせて2年間取得しました。このときも上司から「早く戻ってこいよ」と

言われたことがうれしく、仕事に戻ることを決めました。

職場に復帰すると、不思議と仕事が以前よりも面白く感じられました。家庭をもち、母親になることは、仕事においてマイナスではなく、プラスに転化できると、その頃から思うようになりました。両立すること、仕事と家庭のストレスが互いにより形で相殺されます。またそれぞれの立場で経験し学んだことを、それぞれに生かすこともできます。

多くの方から「女性だと話しやすい」と言われます。お客様はお考えやお悩みなど話したいことをたくさん抱えていらつしゃいます。適切なアドバイスを提供するためには、相手のことを十分知る必要がありますから、「聞くこと」は営業の仕事の第一歩です。そしてそれは多くの女性の得意分野だと思います。



積極的に取得してもらいたいと思います。——仕事と育児の両立支援、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みのポイントはどこにあるとお考えでしょうか。

アンケートなどで、実際に使っている人の声を聞くということですね。われわれが気づいていなかった、使っている人からすれば使いにくい点などを把握して見直していく。制度を利用する際に申請が必要なものについて、「申請の仕方がやりにくくて使えない」と

いうものがあつたんです。そういうことはアンケートで聞いてみないとわからないことでしたし、すぐ申請の仕方を変えました。

制度を気兼ねなく使ってもらえる、使いやすい雰囲気職場にするためには、さまざまな方法で周知徹底を繰り返すことだと思います。制度利用者本人だけでなく同僚、上司者など全社員の意識が統一されるのが重要なのではないのでしょうか。

「企業は人なり、企業は公器なり」に基づく働きやすい職場環境づくり

トップが推進して育児休業の取りやすい社内風土を形成

協和界面科学株式会社

●総務部総務課長 亀井真帆氏
●総務部総務課 神保浩子氏
●総務部総務課 森沢美和氏

界面とは、互いに接触している二つの面の相の境界面のこと。例えば、水滴が落ちた固体表面は、接触角が小さいとぬれやすく、大きいとぬれにくいと言え、どのようにぬれているかを接触角計で計測したデータは、商品開発や品質管理に活用される。協和界面科学は、そうした接触角計、表面張力計、摩擦計などの界面科学測器を開発・製造・販売する専門メーカーとして高度な技術を有し、高いシェアを占めている。同社は、仕事と育児の両立支援にも積極的に取り組み、平成24年度「均等・両立推進企業表彰」ファミリーフレンドリー企業部門の埼玉労働局長優良賞を受賞した。

——両立支援に取り組まれた経緯を教えてください。

神保 当社の製品は界面科学というかなり特殊な分野のもので、何も知らないところから一通りのことがわかるまでに5年〜10年かかります。育児・介護で人が退職してしまうと会社にとっても損失が大きいです。社員の半数を占める女性に長く働いてもらうことは大切です。もともと社長も、仕事と家庭の両立を後押ししていくことに社会的な使命を感じていました。

平成16年、最初に女性社員が結婚・妊娠したときも、辞めるという選択肢は本人にも会社にもなかったですね。でも、社内的に制度が整っていなかったため、総務部で育児・介護休業法を勉強しながら、支援の仕方や就業規則の整備をし、制度化していきました。社

内風土として根付き、休みを取りやすい雰囲気醸成されていると思います。育児休業が制度としてはあっても、

実際は休みが取りにくい会社も多いと聞きますが、当社の場合は社長が折にふれて考えを表明し、率先して推進しています。総務部からはわかりやすい資料を配付したり、朝礼で説明したり、地道に根気よく訴えています。男性が4カ月間取った例もあります。現在まで取得者は5人ですね。

育児休業後は原則として原職に復帰します。職場復帰プログラムというものを復帰前後に用意しています。休みに入る前に、自分の仕事をわかりやすく整理してもらって、誰に引き継ぐかなどを部署で打ち合わせして決めます。休業期間中は、会社から情報提供しつつ、落ち着いた時点で職場に来てもらい、上司と面談して状況確認、復帰後の仕事のすり合わせ等を行います。

——森沢さんは、平成17年と21年に育児休業を取られたそうですが、いかがでしたか。



総務部総務課長 亀井真帆氏

森沢 育休中はすごく不安でした。会社から離れてしまつて、「私は必要とされていないのではないか」と感じてしまつたり……。そんな中で職場復帰プログラムの一環として会社の動きがまとめて書かれたファイルをもらい、すごく嬉しかったですね。社内の状況がよくわかるし、部署の人が「早く戻ってきてね」とか「育児頑張ってる?」といったコメントを書いてくれていて、「また復帰して頑張ろう」という気持ちになりました。

会社の合意が得られれば、子が1歳6カ月到達するまで育児休業を延長することが可能です。また、短時間勤務制度は、特別の理由があれば小学校就学前まで利用できるほか、時差勤務制度も小学校就学前まで利用可能となっている。看護休暇は半日単位で取得できる。

——保育園にはうまく入れましたか。森沢 子どもが1歳になったときに保



従業員数●62名
所在地●埼玉県新座市野火止5-4-41
業種●理化学機械器具製造業



総務部総務課 神保浩子氏

育園に入れなくて、育休を延長させてもらい、4月のタイミングで入れました。第一希望には入れず、家から遠くなってしまいました。そうしたことも総務部が所属長に伝えてくれたので安心です。育休の後、短時間勤務制度を利用し、今は時差勤務制度を使っています。この近辺でも保育園の数は増えていますが、近くの所にすぐに入るのには難しいのが現状ですね。

——育児休業取得者の仕事はどのようにカバーしていますか。

神保 休業者のカバーは、基本的にその部署でやりますが、海外営業部の男性社員が育休を取ったときは、部署内では対応しきれませんでした。海外営業そのものは同部署の営業マンが引き継ぎ、事務やデータ入力については総務部の私が手伝いに行きました。



総務部総務課 森沢美和氏

社長から言われました。「総務の人間なんだから、他部署の現場の様子を見てそれを自分の仕事に活かすぐらいの気持ちでやれ」と。

最初はとまどいがありましたし、わからないことばかりだったんですが、毎日1時間そこにいると、だんだん見えてくるものもあるんですね。例えば、キャビネットの中に要らないファイルがいっぱい溜まっているとか、換気が悪いとか。総務的に「ここは改善できるな」と思うことがあり、自分の仕事にもプラスになりました。

また、手伝うことで新たに関係ができるというか、お互いにものを頼みやすく、頼まれやすくなりました。支え合うことで結束が強くなる部分もあるでしょうね。

同社は、「企業は人なり、企業は公器なり」をポリシーの一つに掲げ、「家族あつての企業」と考える。家族参観日やバーベキューなど、家族参加型のイベントも多い。

神保 60数名の規模で、社屋も1階から3階までの会社なので、顔を見て話したほうが早い。社員同士のコミュニケーション、チームワークがきちんとしていていると思います。パートタイマーも4割ほどいて、近隣にお住いの方が多く、子どもが同じ小学校に通っているという人もいますので、家族ぐるみ、地域ぐるみのコミュニケーションの中で会社もある、という意識がありますね。イベントを通して横の連帯も生まれます。当社の勤続年数が長いのは、そうした円滑なコミュニケーションが育まれていることが大きく関係していると思います。

また、社長は「当社は育児・介護をしながら働く人を応援しているけれども、子育ては配偶者と一緒に協力し合わない」と難しい。例えばお子さんが熱を出したときに配偶者も早く帰れるということがあると、継続が難しくなるケースもある。やはり社会全体で子どもを育てられる環境づくりを進めてほしい」とも言っています。

亀井 私の妻もここで働いていて、子育て中なのですが、やはり二人で協力しないとかなかなかうまくいきません。女性だけの負担ではいけませんね。親の介護なども、他人事じゃなく自分が支えてもらう立場になるかもしれないということを意識する。みんなで支え合うということですね。

——両立支援にあたって大事な点はどのようなことでしょうか。

神保 当社くらいの規模だと現場の声を拾いやすいということがあると思います。その声を反映した制度にすることができ。上層部でいいと思って決めても、それが実際に使にくくて誰も使っていないというのでは意味がありません。みんなの声を受けて制度にすれば、制度も生きるし、一人ひとりが「こうなったらいいな」と思うことが実現すると、働き甲斐も出てきます。

例えば、配偶者の出産休暇は1週間以内に2日だったんですが、子どもの予防接種とか健康診査で1年くらいの間に休みを取りたいという意見があったので、期間を1年以内に伸ばし、さらに休暇も1日増やしました。それも現場の声から生まれたものです。コミュニケーションを図っていくことで、働きやすい職場を作っていくのは会社にとって大事だと思います。

亀井 社員一人ひとりを大切にして、長く勤めてもらいたいという思いはあります。ワーク・ライフ・バランス、育児・介護との両立にしても、長時間労働だとかなり難しい。より効率的な働き方を考えていく必要があります。

神保 当社は残業は少ないほうだと思います。水・金曜はノー残業デーです。し、残業は事前申請制です。残業を規制しても売上が下がるようなことはないの、効率よく仕事ができているのではないかなと思います。

亀井 気持ちにも余裕をもって、仕事も子育ても楽しんでやるのが大事でしょうね。そういう方向にもっていったらいいと思います。

仕事と子育ての両立を応援する ハローワーク

マザーズハローワーク東京

「マザーズハローワーク」は、子育てをしながら働きたいと希望する人のためのハローワーク（公共職業安定所）で、現在全国に20カ所ある（通常のハローワーク内に設けられた「マザーズコーナー」も160カ所ある。いずれも平成26年9月現在）。

施設内は子ども連れで利用できる配慮がなされており、予約による担当者制の職業相談、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供、各種セミナーの開催、地方自治体等との連携による保育所等の情報提供など、総合的な就職支援を無料でやっている。

JR渋谷駅から徒歩3分と交通至便なマザーズハローワーク東京は、平成18年に設置された。青木恵美子室長に話を聞いた。

——マザーズハローワークはどのような特色があるのでしょうか。

青木 主な対象者は、子育てをしながら早期の就職を希望される方、既に就職されていてパートからフルタイム勤務に再就職を希望される方です。父子家庭のお父さんも対象ですが、ご利用は少ないです。

特徴的な支援として「マザーズ予約相談サービス」があり、始めから終わりまで一貫したきめ細かな支援のために、予約制・担当者制による継続的な就職支援を行っています。早期就職希望者向けで、現在キャリア・カウンセラー4名で対応しています。来所した子育て中の方の約3割がご利用になり、平成25年度は新規対象者1453人中1416人が就職されました。求職者の希望と現実とのギャップが大きいような場合、カウンセラーと相談する中で本人に気づいてもらい、自分なりに軌道修正していけば就職に近づいていきます。一人だけでやっている、空回りしてしまつてそのうち就職を諦めてしまつたりするケースもあります。

ので。

仕事と子育てが両立しやすい求人への確保に努めているほか、最新の保育サービス関連資料として各区のリーフレットを集めたファイルも展示してあります。年に2回自治体の協力を得て更新しています。また、再就職に関するセミナーやパソコン講習を開催していますが、それらはすべて託児付きになっています。事務の場合はパソコンのスキルがないと難しくなりますので、パソコン講習が人気になっています。職務経歴書をパソコンで作れるようになることを目指します。本人も自信がつくとモチベーションが上がりますので、頑張りますね。

——ご利用者はどのような方が多いですか。
青木 希望職種としては事務職、雇用形態はパートが多くなっています。それと土日祝日休みという形ですね。どのような働き方を選ぶかは、人によってさまざまです。例えば、お子さんとの時間を大切にしたいので週2、3日のパート希望という方、お金のためだけではなくて社会との接点を保

ちたいと考える方、扶養の範囲内の103万円を意識している方、キャリアを重視しフルタイムで正社員を目指す方、と多様化しています。それに合わせて保育園の選び方なども違ってきます。ですから、お子さんが病気になるなどのこと、103万円以内で働くのかどうかなども含めて、まず自分の方向を考えるための再就職準備セミナーを用意しています。それからカウンセラーとマンツーマンで相談しながら、どのように就職活動をやっていくか具体的に検討していきます。

新規来所者の方の約7割が子育て中の方で、うち6割以上がお子さんが就学前、2割ほどが母子家庭の母親です。最近はお産年齢が上がっており、10歳のお子さんの母親が40代半ばだったりします。求職企業の方には40代をターゲットに入れていただくようお願いしています。最初パートで就職して、育児が一段落してフルタイムを目指して再度こちらに来られる方もいらっしゃいます。前の担当者も覚えていて、また継続して支援していますね。

●マザーズハローワーク東京

渋谷区渋谷1-13-7

ヒューリック渋谷ビル3F

電話：03-3409-8609

JR渋谷駅宮益坂口（東口）より徒歩3分

開庁時間：平日10:00～18:00

定休日：土曜日、日曜日、祝日



マザーズハローワーク東京
青木恵美子室長



ベビーカーがスムーズに通れるように所内のスペースはゆったり取られている



子育て中の方のためのパソコン講習

■個別支援による就職事例①

Aさん／女性、35歳／配偶者あり／子ども1人(1歳)／4月からの保育園入園決定

●希望職種…一般事務・営業事務・医療事務／前職…派遣社員(香辛料メーカー)での官能検査

●就職までの支援期間…1ヵ月

●決定した就職先…有期雇用契約社員(フルタイム)／事務職／月給…12万円／休日…土日祝

●本人からのメッセージ…自分一人では求職活動をどのように進めたらよいのか、どのような求人があるのか、応募書類の書き方など全くわからなかったが、マザーズハローワーク東京の支援を受けて、希望条件を満たす求人に出会えて就職を果たすことができ、感謝しています。

●支援プロセス(キャリアカウンセラーより)

3月に来所したAさんは経済的に就職を急いでおり、お子さんの4月からの保育園も決まっていたので、入園と同時に仕事に就きたいとの希望でした。自営業の夫が夜勤なので、子どもの世話の引き継ぎがうまくいくように、午前9時から午後4時までの勤務がよいとのことでした。事務職はAさんの経験も浅く、競争率が高いため厳しいということを理解してもらおうとともに、プランクがあるので、求職活動の実践的な進め方を指導しました。カウンセラーの支援のポイントとしては、自分の職務経歴や能力を振り返り、何が活かせるかを整理して応募の選択肢を拡げるようにし、応募書類の指導や面接対策も実施しました。本人の希望、経験や能力に合った求人を提案しながら検討を進めた結果、就職に至りました。

■個別支援による就職事例②

Bさん／女性、29歳／配偶者あり／子ども1人(1歳)／4月からの保育園入園決定

●希望職種…貿易事務(経験なし)／経験職種…総務事務、通訳

●就職までの支援期間…2ヵ月

●決定した就職先…正社員(フルタイム)／事務職／月給…24万円／休日…土日祝

●本人からのメッセージ…支援を受けることで、自分一人では整理できない子育てとの両立に関するさまざまな課題について、自分の希望を現実的に明確にすることができた。また、自分の気持ちに添ったアドバイスで、満足のいく結果に到達できた。

●支援プロセス(キャリアカウンセラーより)

Bさんの課題は、子育てしながら再就職するにあたって、どのような仕事・働き方・職場が自分にとってよいものなのか、就職活動を具体的に始めるにはどうすればよいのか、わからないというものでした。子育てとの両立に必要な条件(勤務時間、勤務場所、残業の有無、休日、夫の理解等)を整理し、具体的な求人票の条件と自分の希望がどの程度重なっているかを理解する必要性が感じられました。まず、就職活動の流れを説明してから、自己分析・自己理解によって求人選択の際に優先する条件を明確化することに支援の重点を置きました。1ヵ月後に4月からの契約社員の内定を受けましたが、この時点で正社員への思いが強いことに気づき、辞退されました。「仕事と子育てが両立可能な正社員求人」に条件を絞り、方向性を明確にされて就職活動が続け、その後、希望をかなえられました。



担当者制による個別相談は、「求人検索も一人でやっているより相談員と一緒に検索したほうが気づきを得られることも多く、一人よがりにならない」との感想が聞かれる



チャイルドコーナーには保育士が常駐しており、親がセミナー受講中には別室の託児ルームが利用できる

急に離婚することになった、DVを受けて避難しているなど、メンタル的にすぐには就職が難しいという方は、相談だけの場合もあります。

——最近の傾向として何かお気づきのことはありますか。

青木 お子さんの年齢が0歳から3歳の方が増えてきましたね。待機児童が徐々に解消に向かいつつあり、保育園に申し込んだら当たるかもしれないという期待感があるのかもしれませんが、昨年は「仕事は決まったけれど、保育園が決まらないので就職を断念した」という方がいらしたのですが、今年の3月は、「当たらないと思っていたけれど当たっちゃったので、早く仕事を探さなければ」という方が出てきています。

待機児童はなかなかゼロにはならないでしょうけれども、入りやすい環境にはなってきたのかという気がします。ただ、やはりどうしてもお母さんたちは、お子さんが急に熱を出したりしたときにすぐ行けるように、空いていても遠いところは選びたくない。希望勤務地も家あるいは保育園に近いところ。時間給などより地理的条

件のほうが大事なんです。

——子育てしながら仕事をしようとする方にとつて、今はどういった状況でしょうか。

青木 女性の就労のいわゆるM字カーブも、谷の部分が晩婚化で右側のほうに移ってきて、かつ浅くなってきていますね。新卒で就職しても出産時に退職、その後再就職という形から、今は辞めずに継続就労するように変わっています。その中でも、子育てと両立しながら働く方が増えています。それぞれの方が再就職なり継続就労している状況を確保していくために、事業所の理解を得られるような取り組みをしていきたいですね。

それと、やっぱり感じるのは保育園の問題です。希望に合ったところに入れないとか、保育料が高くて、給料の大部分がそれにかかってしまうという意見も多い。保育士も足りないんですね。

ここで再就職を目指す方は、大学卒で企業に入ってからいったん辞めたという方が多く、社会人としてのスキル、事務的な能力をきちんともっているし、専門的な面でも即戦力になる方もいらっしゃるの、「ぜひマザーズでお願いしたい」と求人を出してくださる企業さんも結構ありますね。

Information

●マザーズハローワーク日暮里 平成26年9月1日オープン
荒川区西日暮里2-29-3 日清ビル5F 電話: 03-5850-8611
日暮里駅(JR線、日暮里・舎人ライナー、京成電鉄本線)より徒歩3分
開庁時間: 平日10:00~18:00 定休日: 土・日・祝

仕事と家庭の両立支援施策の概要

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

1 はじめに

少子高齢化のもとで生産年齢人口の減少が更に進む状況下において、労働者が働き続けながら育児を行うための雇用環境を整備していくことが重要な課題となっています。

現状として、女性のうち、第一子の出産を機に仕事をやめる人は約6割（平成22年）存在し、また男性の育児休業取得・育児への関わりは依然として低調となっています。

厚生労働省では、男女労働者が仕事と家庭を両立し、継続就業できる雇用環境の実現を目指し、仕事と家庭の両立支援施策を推進しています。

2 法律に基づく両立支援制度の整備

(1) 育児・介護休業法（育児法）においては、以下のようないかな制度が規定されており、労働者の円滑な両立支援制度の利用や利用促進のため、各事業主において就業規則等で定めていただくことが重要です。

〔育児のための両立支援制度の例〕

① 育児休業

労働者は、事業主に申し出るにより、原則として子が1歳になるまでの

間、育児休業を取得することができます。

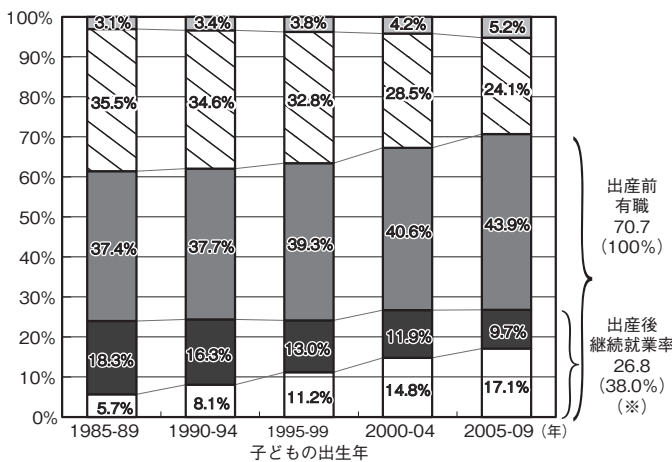
② 子の看護休暇

労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、病気やけがをした子の看護等を行うための休暇を取得することができます。

③ 育児のための短時間勤務制度等

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む短時間勤務制度等を設けなければならない。

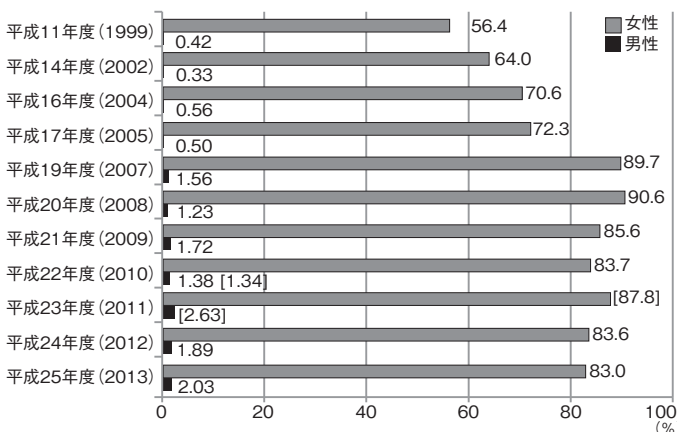
■第一子出生年別にみた、第一子出産前後の妻の就業変化



(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」

■育児休業取得率の推移



注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(2) 働く女性の母性保護、母性健康管理を推進するため、労働基準法及び男女雇用機会均等法（均等法）において、以下のような制度が法律上規定されています。育児法上の制度とあわせ、各事業主において適切に就業規則等に位置付けていただくことが重要です。

- ① 労働基準法上の母性保護規定
 - ・産前・産後休業、妊婦の軽易業務転換
 - ・妊産婦等の危険有害業務の就業制限
 - ・妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限等



くるみんマーク
(子育て支援に積極的に取り組む企業を示すマーク)

② 均等法上の母性健康管理規定

- ・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
- ・指導事項を守ることができるようにするための措置

3 両立支援制度を

利用しやすい職場環境づくり

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の自主的な取組の推進

次世代育成支援対策推進法(次世代法)においては、各事業主にに対し、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、一般事業主行動計画の策定・届出を求めています(常時雇用する労働者数が100人を超える事業主においては義務、100人以下の事業主においては努力義務)。この一般事業主行動計画を活用し、各企業の実情に応じた次世代育成支援対策の推進が期待

されます。

また、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成する等、一定の基準を満たした事業主は、同法に基づく認定(くるみん認定)を取得することができます。

認定を取得した企業は、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として、上記の「くるみんマーク」を商品や求人票等に表示することができます。

なお、くるみん認定を取得した企業は、取得・新築・増改築をした建物などについて、認定を受けた事業年度に32%の割増償却をすることができる税制優遇制度(くるみん税制)の適用を受けることができます。

次世代法については、更なる次世代育成支援対策の取組を推進するため、平成26年4月16日に改正法が成立し、同年4月23日に公布されました。

今回の法改正のポイントは、①次世代法の有効期限が10年間延長されたこと、②くるみん認定を受けている企業の中でも特に高い水準の取組を行っている企業に対する新たな認定(特例認定)制度が創設されたことです。

②については、平成27年4月1日施行となっているため、本年7月に労働政策審議会雇用均等分科会において改正法に基づく認定基準の改正や特例認定基準、一般事業主行動計画策定指針について検討が行われました。これら

を定める省令及び指針は、本年秋頃に公布する予定としています。

(2) 両立支援に取り組む企業への支援

両立支援に取り組む企業への支援として、厚生労働省では次のような取組も行っています。

① 両立支援等助成金

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金の支給による支援を行っています。

○ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営等を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度

○ 子育て期短時間勤務支援助成金

小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が出た事業主に一定金額を助成する制度

○ 中小企業両立支援助成金

・代替要員確保コース
育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に一定金額を助成する制度

・期間雇用者継続就業支援コース
期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業制度など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しや

すい職場環境の整備のために研修等を実施した事業主に一定金額を助成する制度

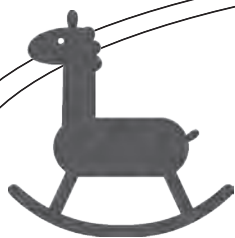
② ベストプラクティスの普及

両立支援に取り組む企業が、育児・介護休業法を上回る両立支援制度の拡充や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備により効果的に取り組むことができるよう、両立支援ベストプラクティス集「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」を作成し、都道府県労働局雇用均等室において、ベストプラクティスの普及を図るとともに、必要な助言を行っています。

③ イクメンプロジェクト

男性の育児休業取得促進のための規定などを盛り込んだ改正育児・介護休業法が施行されたことに合わせ、平成22年6月から、育児を積極的にする男性(イクメン)や、男性の仕事と育児の両立支援に取り組む企業を応援する「イクメンプロジェクト」を実施しています。男性の仕事と育児の両立を推進することは、女性が職場で継続して力を発揮することにも資するものと考えています。

※ 仕事と家庭の両立支援のための制度について、詳しくは、左記URLの各種パンフレットをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/#pam-01>



育児ストレスの解消法

名古屋大学大学院医学系研究科 健康発達看護学 教授

浅野みどり

育児は簡単なことではありません。誰しもストレスを感じることもあるでしょう。仕事と育児の両立のためには、親自身が育児ストレスと上手につきあうことが大切です。ときには自分の子育てをみつめ直し、自分と子ども、パートナーとの関係を改めて考えてみてはいかがでしょうか。

育児ストレスにどう対処していけばよいか、当事者、支援者の方々へのアドバイスとして、小児看護学が専門の浅野みどり名古屋大学大学院教授にご寄稿いただきました。

●育児ストレスは誰にでも：

育児ストレスの程度や深刻度、その長さはともかく、育児ストレスをまったく感じない親なんて、この世には存在しないと思います。Nobody is perfect!です。

私自身、3人の子どもをもち（今は、いずれも成人となりましたが）、仕事を続けてきました。第一子は1985（昭和60）年生まれで、その当時は育児休業法成立前でしたから、育児休業はなく公立保育園に預けられるようになるまで「休職」を認めてもらい、子どもが生後4カ月になると職場復帰しました。小児看護を専門としていたもので、周囲の人からは仕事柄「子どもさんは幸せね」と言われ、ほとんどストレスなく子育てをしているようにみえたかもしれません。でも、決してそんなことはありません。子育てはむしろ楽しいこともたくさんあります。

たし、子どもがいてくれること、子育てを経験できたことが本当に私の宝物だと思えますが、慣れない土地で、しかも核家族で共働きの子育てでしたから、保育園を利用して周囲のサポートをいただけて、密室の育児にならなかったことが最大のメリットだったと思っています。

子育て期を振り返ると思えば、1シーンがあります。第一子が生後7〜8カ月の頃だったでしょうか。仕事を終えて長男を保育園に迎えにいき、家に帰っておっぱいも飲ませたのに、ちよつと離れようとするとぐずつき泣き止みません。だんだん泣き声が耳について、心がいっぱいいっぱいになってしまい、思わず泣き続ける子どもをひとり、部屋において襖を閉めました。隣室のリビングでしばらく呆然と座っていたと思います。子どもはしばらく泣き続けていたと思います。泣き疲れて自然に泣き止んだのか、私の気持ちに落ち着いてきたのか、今では細かい部分は思い出せませんが、幸い子どもを叩いたりすることなく危険を回避することができました。今思えば、大泣きしている子どもを別室にたったひとり残して襖を閉めることは、思わず取った「タイムアウト」の行為であり、あのときに自分でできる精一杯のリスク回避だったのだと思います。

●知識だけでは解決できない！

●親子ペアの組み合わせの問題

育児ストレスは、親としての自分自身の責任とか、子どもの特徴（例えば

気質とか）だけの問題ではなく、基本的には、親子ペアの組み合わせによる相互作用・相互関係性の問題として生じる問題だと思っています。

気難しい気質に生まれついた赤ちゃん、いわゆる「difficult baby」であっても、もともと大変おっとりとして動じない気質のご両親のもとに授かった赤ちゃんであれば、多少の育児の難しさは生じても、深刻な育児ストレスは生じないかもしれません。また、反対に多少神経質な親御さんであったとしても、おっとりとした「easy baby」であったとしたら、やはり深刻な育児ストレスには陥らないで済むでしょう。ときに、神様のいじわるに思えることもあります。神経質な親御さんと「difficult baby」のペアの場合には、相互作用の難しさから深刻な育児ストレスに発展することがあります。

●理解と納得・価値観の重要性

また、良い親であろうとするほど、また、「完璧」な育児を目指すほど、育児ストレスは深刻になりやすいように思えます。一見危なっかしそうにみえてしまうとても若い親御さんが、案外さうと子育てしている姿もときどきみかけます。一方で（だからこそ）、キャリアを積んだ高学歴な女性が深刻な育児ストレスを抱えることも珍しくありません。これまで、仕事での成功体験をたくさんもっていて、多くのことをうまくコントロールしてきた経験をもつ人だからこそ、親とは別人格であり、元々完全コントロールすること自体があらえない（また、完全コント

ロールしてしまっただけはいけない)子どもという存在との向き合い方に戸惑うのかもしれない。多くの場合、これまでの仕事の経験がそのままそっくり子育てに役に立つわけではありませんが、子ども、子育ての経験は、思わぬところで仕事に活かすことが珍しくないことも事実です！

育児に関する知識、子どもの成長発達に関する知識がある程度もっていることは大切ですが、知識を得るだけでは育児ストレスはあまり解消しません。頭で理解することと、気持ちや心で納得することとは違うのです。また、理解することと、自分ができるともやはり違います。納得することや行動できることには、価値観や信念と合致していること、大きな齟齬がないことが不可欠です。ひとりで抱え込まないのか、ときどき振り返りながら、ご家族で話し合っていくことができたらいいいですね。

●育児ストレス解消法のヒント

万人にすぐ効く特効薬のような解消法は、残念ながらありません。しかし、育児ストレス解消法として役立つ可能性のあるお勧めのポイントをいくつかご紹介したいと思います。これは、私たちが研究として取り組んで発展させてきたあるプログラム⁽¹⁾で活用していたものです。

●ノーマライズ

本稿の最初に述べたことですが、育児ストレスは誰にでも起こります！

子育ての悩みをもたない人なんて、この世にはまずいないのです。「自分がダメな親だから……」「他の人はできているのに私だけ……」とか、自分だけができないように思わないでください。隣の芝生は青くみえるものです。思い切って、他の人に話してみると、「私もそうだよ！ 同じような悩みをもっているんだね」と心がちょっと軽くなる方がとても多いです。心が少し軽くなると、不思議なもので、お子さんのかわいいところに改めて気づかされたり、自分の子育ての悪いところだけではなく、「結構できているところ」「良いところ」に気づくことができるのです。このリフレクションは、自分ひとりの頭中だけで巡る「グルグル思考」で行うことは難しく、まさに人との「対話のもつ力」によって自分の中に湧きおこってきます。まず、誰かに話してみましよう。

●育児ストレス状況のセルフモニタリングとリフレクション

子育ては、短距離走ではなく、まさに長距離走です。子どもの成長に伴って育児の方法や悩みは変化しながらも、しばらくの間はずっと続くことです。どんなに良いことや素晴らしい方法であっても、仮に、一旦はストレス解消できたとしても、無理なことだとふつうは長続きしません。

自分自身にあまりに無理を強いていないか、自分自身の育児ストレスの状況(程度)について、セルフモニタリングすることがとても大切だと思います。育児ストレス解消の最初のステッ

プとして、まずは自分の育児ストレスの状態や特徴を知り、ストレス解消の必要性に気づくことができないと、育児ストレスの深刻度が増し、解消もより難しくなってしまう。「PSI 育児支援アンケート ショートフォーム」^(※)「ワークブック」^(※)は育児ストレスとうまくつきあうために、育児ストレスをセルフチェックできるツールの一つです。

育児はある程度の期間続くこと、また育児ストレスは繰り返す可能性があることを前提として考えると、ストレス解消法についても無理せず持続できることが大切です。ときには、自分に優しくなること、親自身の心身リフレクションの機会をもつこと⁽²⁾を強くお勧めします。

ストレスや悩みを抱えていると、知らず知らずに姿勢は前かがみに背中が丸くなり、体も固くなってしまいます。そこで、意識して背筋を伸ばすことと、大きな深呼吸をしてみましよう！

それだけでも不思議と気分は変化します。心と体はつながっていることが実感できます。バランスボールを使ったストレッチやラジオ体操などで体を少し動かすことなど、家庭の中でも気軽にできる運動をしてみましよう！

リラクセスしたい方には、子どもが眠った後など一日の終わりにアロマを使ったセルフ・マッサージやハーブ・ティーを飲むことも比較的手軽にできる方法です。

●自分に合った解消法やサポートをみつける

身の回りに、困ったときに SOS を発信できるサポーターをみつけることは重要な点だと思います。ただし、人はそれぞれ個性があるので相性が合う・合わないがあります。サポーターでも解消法でも自分に合うものをみつけていきましょう。一度のトライで役に立たないと諦めず、自分に合うものを探してみましよう。最後に、これも個人差がありますが、私にとっては仕事と子育てを両立することそのものが、育児ストレス解消に大きく役立ったと感じています。仕事と子育てのスイッチをうまく切り替えざるを得なかったことが、結果的に両方のストレスを引きずらないですんだコッでした。みなさんが、On と Off をうまく使い分けてくださることを願っています。

◆文献

- (1) 浅野みどり(研究代表者) H21-H23 科研費 基盤 C (研究課題番号 21562801) 研究成果報告書「発達障害の幼児を育てる家族への予防的育児支援プログラム 介入効果の検証」2012
- (2) 浅野みどり「心と体、五感を使ってリラクセス」『灯台』No.64 2018-21, 2014
- (※) 雇用問題研究会「日本版 PSI-SF」



患者さんたちの 笑顔や声に接することが やりがいにつながる

和田さんは、経験豊かな看護師です。結婚を機にいったん退職したものの、まもなく復職しました。患者さんとの触れ合いを通して自分の仕事の意味を再確認し、そのたびに看護師という職業のすばらしさを感じると言います。近年は若いスタッフたちの育成も担当し、より充実した看護を行うために忙しい日々を送っています。

看護師 和田みどりさん



わだ・みどり ●昭和39年東京都生まれ。高校卒業後、千葉大学医学部附属看護学校に進学。同校卒業後に千葉大学附属病院小児外科・小児科に勤務。結婚を機にいったん退職したが、復職。現在、社会福祉法人千葉県身体障害者福祉事業団千葉県リハビリテーションセンターに勤務。同センター副看護部長兼人材育成部副部長。



結婚を機にいったん退職し、後に復職

——看護師になろうと思われたのは、何かきっかけがあったのですか。

和田 当初、私は臨床検査技師になりたいと考えていたのです。ところが高校2年生のとき、看護師だった叔母から、自分が勤めている病院で1日の看護体験実習があるので受けてみないかと誘われたのです。私はその実習に看護師を希望していた友達と2人で参加しました。実習を終えた後、その体験を感想文としてまとめたのですが、叔母は「とてもよく書けている」と褒めてくれました。今ではどんなことを書いたのかほとんど覚えていないのですが、その叔母の言葉をきっかけに看護師になることを始め、高校卒業後に千葉大学医学部附属の看護学校に進

みました。看護学校生の3年間は寮生活を送り、とても楽しく、また充実していました。

——看護学校卒業後、千葉大学医学部附属病院に勤務するのですか。

和田 ええ。子どもを対象とする診療科に勤務したいと希望しました。最初は小児外科に配属され、その後小児科に移りました。その病院には3年あまり勤務し、結婚を機に退職しました。大学の附属病院は夜勤も多く、家庭と仕事の両立は難しいと感じたからです。

——しかし、しばらくして看護師として復職されていますね。

和田 看護師という仕事が嫌になっただけで復職したわけではありません。むしろ大きなやりがいを感じていましたし、家庭との両立さえできればいつか

は看護師の仕事に戻りたいと思っていました。そんなとき、同居していた夫の母が「家事と育児を引き受ける」と言ってくれたのです。さらに「看護師は価値のあるすばらしい仕事だから」と私の復職を後押ししてくれました。義母にはとても感謝しています。

——看護学校の生徒であったときと実際に看護師として働き始めたときとを比べて、ギャップのようなものはありましたか。

和田 ほとんどありませんでした。というのも私が看護学校生だったときのカリキュラムは病院での実習がとても多く、患者さんと接する機会もたくさんあったからです。重症の患者さんと接することも少なくありませんでした。正直、ハードな日々でしたが、看護師の仕事はどのようなかを直に学ぶ貴重な体験をさせてもらったと思います。もちろん、学生ではなく実際に看護師として働く場合に大きな責任が伴うという違いはありますが…。

患者さん一人ひとりに人生があることを忘れずに

——看護師というお仕事のやりがいは何のようなものでしょうか。

和田 私は子どもの患者さんに多く接する現場で仕事をしました。生死にかかわるような厳しい場面にもたくさん出会いました。そうした中でも子どもたちは笑顔を見せてくれます。また「必ず来てね」とか「来てくれたんだ」



▲千葉県千葉リハビリテーションセンター



スタッフたちとミーティング。申し送り事項を確認し、患者さん一人ひとりの状態を把握し、的確な指示を出す。

と声をかけてくれることもあります。そのような子どもたちの笑顔や声に接するたびに「自分は患者さんに必要とされている」「役に立っている」と思うのです。

また周囲の人々も「看護師は素晴らしい仕事」と言ってくれます。そうした声を聴くと「自分はそのすばらしい仕事に就いているんだ」と思いを新たにします。

——お仕事の厳しさはどのようなところにありますか。

和田 看護師には夜勤があり、一般の方たちと生活時間帯が違います。また仕事も時間通りに終わらないことも珍しくありません。そのため、行動時間を家族の生活に合わせるのなかなか大変です。私の場合は、先ほど申し上げたように義母がサポートしてくれてので助かりました。

——お仕事ではどんなことを心がけていますか。

和田 患者さんはそれぞれ育った環境も生活の様子も異なり、価値観も違います。その患者さんたちにどのように対応するのかはなかなか難しく、「これが正しい」という答えはありません。私の場合、患者さんやご家族から厳しい言葉や態度をいただくときも、頭ごなしに否定せず、まずは真摯に受け入れて一呼吸おいてから、ポジティブな言葉をかけるように心がけています。特に子どもたちは周囲からの言葉を吸収して育ちます。頭ごなしに厳しい

態度で対応しても決していいことはありません。それはこれまでの経験から身に染みています。そういう意味では、子育てから得たことはとても大きく、仕事にも役立っていることは間違いありません。

また病院の立場、医療の論理だけでは十分に患者さんの思いに伝えることはできません。例えば、リハビリテーションセンターは医療型障害児入所施設でもあるため入院期間が長く、一般の人々が普通に迎える入学式や卒業式、あるいは成人式に参加できないことも珍しくありません。これらの行事は人生の節目となる大切なことです。私はたとえそうした行事に参加できなくとも、患者さんお一人おひとりの人生の歩みを大切にしたいと思っています。そうした思いはスタッフ全員がもっており、この施設内で行われる成人式は本当に心のこもった温かいものとなっています。

**患者さんの言葉の奥にある
本当の気持ちを読み取る努力を**

——今後、力を入れて取り組みたいことをお聞かせください。

和田 地域との連携をいっそう強化したいと考えています。私は長い間病院で勤務をしてきました。退院支援をする中できめ細やかなサポート、より充実した介護を支援するには、病院と地域の連携が本当に重要だという思いを強くしています。そうした点を踏ま

え、病院の中だけに留まるのではなく、積極的に地域の中に入っていきたいと思っています。

今ではさまざまな年齢の方たちが新たに看護師の仕事に就いています。一般の大学を卒業後に看護系の大学に入り看護師になった方もいます。あるいはいったん別な仕事を経験して、30歳を過ぎてから看護師になった方もいます。このように経験も経歴もさまざまな人たちが仕事をするためには、私もこれまでの経験に寄りかからずに、新しく勉強しなければならぬと感じています。

——先輩として看護師を目指す方々にアドバイスをお願いします。

和田 できるだけさまざまな経験をできるようにしていただきたいですね。それらはすべて看護師の仕事に生きてきます。

またいろいろな世代の方たちと交流することはとても大切です。特に上の世代の方たちとの交流は、得るものが大きいはずです。

看護師は、患者さんの言葉だけで物事を判断しては十分な仕事はできません。表に現れた言葉だけで対処してしまうと、大変な事態を招かねません。たとえば患者さんが「大丈夫」と言っても、その目の動きや態度から真意を推し量る必要があります。だからこそ、ふだんからさまざまな方と交流し、人とかかわり方を自分の中に培っておくことが大切なのです。

社員の自発的な成長のために きめ細かな教育プログラムを整備



課長研修

「人が財産」を基本に会社づくり

SCSK株式会社は2011年10月に住商情報システム(SCS)とCSKが経営統合して誕生したITサービス企業です。同社はIT業界の大手としてITに関するあらゆるサービスを、トータルかつワンストップで提供することによって高い評価を受けてきました。また住友商事の関連会社として、海外進出する企業のサポートにも力を発揮しています。

同社は「人が財産」という基本的な考えに基づき、ワーク・ライフ・バランス、人材育成、ダイバーシティの3点から「働きやすい、やりがいのある会社づくり」を目指しています。こうした取り組みが評価され、「キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰」を受けました。

入社志望者は同社のホームページや就職サイトからエントリーし、説明会に参加します。その後、適性検査や面接などの選考を経て、内定者が決定されます。選考の間には「SCSKラボ」と呼ばれる社員と入社志望者がフランクに語り合う場が設けられ、IT業界の具体的な業務イメージをもてらるようになっていきます。

新入社員ははじめに1週間あまりの新人研修を受け、社会人としての心構えやマナーを中心に学びます。昨年は新人研修の一環として、3泊4日の寺合宿を行い、日常とは異なる環境の下で集団生活を行うことで、自分自身と

向き合うとともに同期としての仲間意識を醸成する研修を行いました。

その後、新入社員は仕事に関する基礎力を身につけるための研修を受け、各現場に配属されます。この間、新入社員はいくつかの職場を訪問して実際の仕事の様子を学ぶ機会も設けられています。

各階層に応じた研修プログラム

SCSKの人材育成制度は「マネジメント・階層別研修ならびに共通能力教育」「専門能力教育」「グローバル人材育成」の三つのカテゴリから構成されており、社員の立場・役割に応じて階層別にきめ細かな研修プログラムが用意されています。こうした人材育成の特色について、人事グループ人材開発部人材開発課アシスタントマネージャー小笠原康夫さんは次のように語ります。

「スキルアップや技術力の向上はもちろんのこと、マインド面を重視した研修プログラムも配置しており、繰り返し継続して経営理念やリーダー人材としての原理原則の浸透を図っています。人はスキルとマインドの両面を高めることで、変化に対応していくことができ、それが生涯にわたって自分を成長させ続けることにつながります」

このほか職種や分野に応じて専門性を認定する「SCSKキャリアアフレーム」があり、レベル1からレベル7まで各レベルに応じた詳細な評価項目があります。このような評価基準に基づ

き各自の専門性を可視化することで自分のレベルが客観的に把握でき、弱点を補強するための自己研鑽にも役立ちます。

近い将来のあるべき自分への道筋を描くための制度としてCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)があります。ここでは年1回上司と部下の対話を通し、将来の目標に向かって両者の意向をすり合わせ、今後の方向感と具体的な仕事について相談していきます。ほかにも人材公募や社内FAなど、補完的な制度があります。

さらにキャリアに関するあらゆる相談に対応する「ライフサポート推進室」を設け、産業カウンセラーや臨床心理士を配置しています。

人事評価は目標に基づく「貢献度評価」と行動指針(Challenge・Commitment・Communication)に照らした「行動評価」の二つの角度から行われます。年初に上司と面談を行い業務上の目標を設定し、期待される行動の確認を行います。そして年度終了時に再び上司と面談し、評価を受けます。

一方、同社ではより働きやすい環境の実現に向けて「スマート・ワークチャレンジ20」と名付けられた活動を推進しています。これは付与される有給休暇日数20日の100%取得と、平均月間残業時間を20時間とする目標への取り組みであり、削減分の残業手当を原資に賞与へ特別加算を行います。この目標を実現するため、個人ごと、組織ごとの仕事の効率化を目指した業務の見直しを推進しています。

キャリア自律支援とは能力開発である



田中春秋

キャリア研修センター 代表
キャリアカウンセリング協会 特別講師
キャリア・コンサルティング協議会 特任講師

たなか・はるあき ●2003年キャリアカウンセリング協会設立（事務局長）。キャリアカウンセラー養成講師、スーパーバイザー、研修講師等を務め、07年キャリア研修センター設立。資格団体や資格の有無を超えてキャリア支援者の育成に努めている。スーパーバイザー（キャリアカウンセリング協会認定）、1級キャリア・コンサルティング技能士、GCDF-Japanキャリアカウンセラー（米国CCE認定）

「個人にとって望ましい能力と「会社」が求める能力はほぼ同じである

「リーダーになるプロセスは、調和のとれた人間になるプロセスとほとんど変わらない。リーダーにとっても、調和のとれた人間にとっても、キャリアとは人生そのものだ（ウォレン・ベニス「リーダーになる」より引用）

キャリア自律した理想の姿とはどんなものだろうか？ 私の考えは「自分の問題だけでなく家族の問題に対しても、条件・状況に働きかけて乗り越えることができる。自分の力が足りなくても、周りを巻き込んでやりたい姿に近づけることができる」である。

「キャリア」や「キャリア自律」あるいは「キャリア研修」という言葉はほとんどの企業で一般的に使われるようになった。しかし、何を目的に「キャリア」を会社が費用負担し導入するのか、何ができれば（どうなれば）導入した意味があるのか（目標）はあまり明確に語られていない気がする。

多くの人事担当者が「本音」ではこう語っている。キャリアの主役は「個人」であり、「会社」ではない。その「自律」を会社が支援するのは他律で矛盾する気がするし、会社が全額負担するのも違和感がある。福利厚生で整理すれば納得しやすいが、どうも「キャリア自律」の意味はそれだけではないよう。会社にとっても大事な意味があると思うから導入するが、経営に對し論理的に説明できない。「自律」は指示しなくても自分で考える必要性は経営に説明できるけど「キャリア」がなぜなのかが難しい。

今回は私が一般論ではなく、どう考えて企業でのキャリア支援を実施しているのか、根本の部分から語ってみたと思う。

何のことはない。当たり前のことだが、人生の問題を乗り越えて望ましいゴールを実現する力と、仕事の問題を乗り越えて企業として望ましいゴールを実現する力とは、整理してみるとほとんど同じだった。左の図は私がビジネスで成果を上げるための能力を整理したものだが、これはそのままキャリア問題を乗り越えるために役立つ力になる。正にベニスの言う通り。

「会社が儲けるために能力獲得する」「自分や自分の家族が幸せになるために能力獲得する」どちらが本気で取り組むだろうか？ 自分自身の利害に直結するもののほうが本気で頑張る可能性が高い。企業にとって「キャリア研修」とは社員の能力を育てる「方便」ともいえる。

次回は「キャリア問題を乗り越える能力（要素）」。

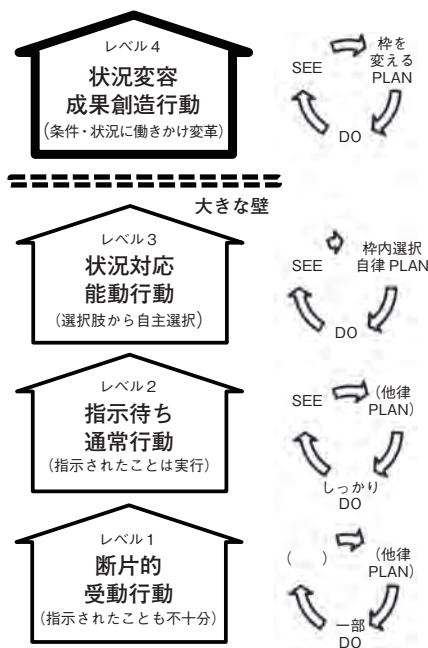
成果を上げるレベルを上げるための要素例

- (1) ビジョン(志)を持つ
 - (2) 課題解決思考（分析的思考）
 - (3) 新技術の理解
 - (4) 情報探索力／ネットワーク構築
 - (5) 周りを巻き込む力（コミュニケーション／ダイバーシティ／誠実）
 - (6) 育成力
 - (7) 積極対処力（ストレス対応力／変化対応力／勇気）
-
- (8) 自律意識（自己理解／組織理解／顧客指向性／セルフコントロール）
 - (9) 経験と概念化力（状況／選択肢／評価基準等理解）
 - (10) 強みを作る・専門性を高める（熟達）
 - (11) 時間管理・優先順位
 - (12) チームワーク・役割徹底（強制力含む）
-
- (13) 仕事理解
 - (14) やる気（達成行動）
 - (15) 振り返りの習慣

注：レベルはハイコンサルティンググループ著「コンピテンシーの使い方」および川上真史著「会社を変える社員はどこにいるか」を参考に作成。

レベルを上げるための要素は田中春秋作成（暫定版）

©2010 キャリア研修センター



ハローワークと連携し、意欲の高い高年齢者の就職をバックアップ



東京都立
中央・城北職業能力開発センター
高年齢者校

設置・運営●東京都

所在地●東京都千代田区飯田橋3-10-3

東京しごとセンター10～12F

訓練科目と期間●和装技術科(1年)、ビル管理科(6カ月)、インテリアリフォーム科(6カ月)、ホテル・レストランサービス科(6カ月)、ハウスサービス科(6カ月)、ビル設備管理科(3カ月)、経営管理実務科(6カ月)、ビジネス経理科(6カ月)、パソコン実践科(3カ月)



東京都立中央・城北職業能力開発センター高年齢者校は、就職を支援するさまざまな機関が集まる東京しごとセンターの建物内にある。

訓練の対象は、求職中または転職を希望する人で、和装技術科は年齢を問わず高校卒業程度の学力を有する人(授業料有料)、それ以外はおおむね50歳以上(授業料無料)。各科目では職業に必要な知識・技術・技能を身につけ、就職するための訓練を行っている。

和装技術科、ビル管理科、インテリアリフォーム科、ホテル・レストランサービス科は昼間部、経営管理実務科、ビジネス経理科、パソコン実践科は昼間部の委託訓練、ハウスサービス科(2コース)とビル設備管理科(7コース)は夜間部。業界の専門家である講師による授業が行われ、科目によっては、各科2週間ほどの企業実習もある。

夜間は在職者の方もあり、必要な技術を集中的に勉強するコース。昼間部の訓練生は、ハローワークを通して申し込んだ求職者で、就職関連の授業も組み込まれたカリキュラムになっている。

「ビル管理科は就職率9割程度です。景気がよくなっているからか、能開センター全体で入校選考の倍率は下がる傾向にあるのですが、人気が高く2倍くらいの倍率です。和装は女性中心で、高校を卒業してすぐの方もおり、平均年齢は30歳代前半です」(小澤力校長) 和装以外の科目の訓練生の平均年齢は50歳代後半で、前職もさまざま。

「ホテル科だと、英語を使うこともあるので商社にいらした方とか、販売・営業だったのでホテルの接客に生かしたいと来られる方、ずっとデスク

ワークだったけれど第二の人生は違った働き方をしたいという方、インテリアリフォーム科の場合は趣味でDIYをやっていたという方など、いろいろです。必ずしも「修了後は職人になる」というわけではなく、例えば工務店で積算、営業事務などをやるにしても、モノや手順がわかっていると全然違います。前職経験を生かしながら、ここでの勉強をプラスした幅広い仕事を視野に入れて就職を目指していただければと思っています」

和装技術科での就職先は、和服縫製業だけでなく、呉服店の販売、ホテル等の写真撮影現場の着付けのほか、時代劇や舞台の衣装部という例もある。

訓練生の真面目さと高い意欲

定年後の入校者は2～3割で、離職して次の仕事で生計を立てる目的の人が多いからか、意欲が高く熱心で、出席率もよい。

「全体で7割ほどの就職率を保っているのも、皆さんのレベルが高いからでしょう。講師も訓練生の真面目な態度に刺激を受けているようです。手抜きなどできません。健康管理に努め、体力もありますし、見た目もすごく若いですね。『高年齢者』と呼ぶのは違和感があり、申し訳ない気がします。やる気満々で、生涯現役という勢いの方も多い。それをぜひ知っていただきたいですね」

ハローワークと密接に連携した就職支援

業界人や修了生に話を聞くことや現場の見学を通して、訓練生には常に就職への意識づけを行っているが、同校自体は直接、職業紹介を行わない。ハ



インテリアリフォーム科

ローワーク飯田橋が近くにあり、同じ建物(東京しごとセンター)の1階にもハローワーク飯田橋のシニアコーナーが入っている。頻繁に行き来して密接に連携しながら就職支援を行っている。職業講話を頼んだり、相談員に話をしてもらったり相談に乗ってもらう。求人情報も確認できる。また、訓練生の求職者情報を業界紙などの媒体に出したり、企業に訓練生の求人を出してもらうよう働きかける努力もしている。ハローワークや各業界の協力を得、連携することで、一人ひとりに合った就職支援ができ、一層の効果をあげている。

小澤校長は、「やはり本校の訓練生たちの意欲、熱意が伝わるからこそ、関係機関の方たちも一生懸命やってくださるのだと感じます。ここでの訓練によって身につけたスキルに加え、一人ひとりそれぞれの実務経験があります。今まで培ってきたもの、潜在能力なども含めて企業の方はご判断いただければと思います。そのためにわれわれの現場をぜひ見てほしいのです。会ってみれば、書類だけではわからないものが伝わるはずですよ」と強調した。

一人ひとりを大切にした 少人数教育で地域に根差す

聖和学園短期大学
学生課 キャリアアドバイザー
森川玲子



本学は1951年に開学した、全学生数約600名の小規模大学である。仏教精神を基とした「慈悲」と「和」そして「智慧」を学ぶことを建学の精神とし、地域で活躍できる人材を育てている。陸奥国分寺跡に創設された学舎を1987年に移転し、現在は仙台市北西部の住宅と緑に囲まれた閑静な環境の中に「キャリア開発総合学科」と「保育福祉学科」の2学科を置く。

地域総合学科として発足したキャリア開発総合学科は、製菓、カフェ・フード、ファッション、司書、公務員、医療事務、ビジネス情報・金融、観光・ホスピタリティ、スポーツの9分野からなる。学生は異なる分野のユニットを組み合わせて学ぶことができ、広い視野で学びながら進路を選択する。また、保育福祉学科は、保育と介護福祉の2専攻があり、それぞれ少子・高齢化時代を担う人材を育成している。

1 キャリア開発総合学科の進路支援

キャリア開発総合学科では、1年次から2年次前期まで進路選択のための科目を必修としている。

1年次の「キャリア開発Ⅰ」では、全学生を5〜6名からなるグループに分け、「企業研究」を課題としたグループワークを行う。約2カ月間課題に取り組む中で、研究方法、企業訪問マナー、プレゼンテーション方法、グループコミュニケーションを学ぶ仕組みになっている。

2年次の「キャリア開発Ⅱ」では、

「ニーズ別演習」を実施している。自己分析から模擬面接に至るまで、学生は自分の就職活動の進み具合に応じた演習班を選ぶ。ニーズに合った指導を少人数で受けられるため、学生も意欲的に取り組んでいる。

授業やグループ指導は、学科の全教員と進路指導の職員が担当するのが本学の特徴である。多くの演習は同じゼミ生を意識的に別々にしたグループ設定のため、回を重ねるごとに学生同士の人間関係が広がる。同様に、ゼミ担任以外の教職員との関係も広がり、どの教職員にも気軽に相談できる関係が作られている。

2 保育福祉学科の進路支援

保育・介護福祉専攻は1年次から段階を踏んだ実習を重ねる。短大で学んでは保育所や幼稚園、介護施設等で実習することを繰り返し、着実に実践力をつける。就職率は例年100%であるが、その全員が専門就職を叶えるのも本学の特徴である。多忙で厳しい日々の中、入学時の夢を持続し達成させるため、教員が一人ひとりを厚く丁寧にフォローし支えている。

3 基礎学力向上のために

基礎学力の向上も重要な課題と捉えている。学長自ら教壇に立つ公務員講座は、公務員志望者だけでなく、就職筆記試験対策を目的に聴講する学生も多い。社会人（公務員）で即戦力となるべく、実践を中心に構成されている。毎回、講義を踏まえての討議、レポー

ト、論文といったアウトプットを繰り返す。

また、キャリア開発Ⅰ・Ⅱでは毎回、授業の冒頭に10分間の一般常識小テストを行い、それに準じた模擬試験を年4回行う。「学習の習慣付け」を狙うもので、学生は着実に身につけている。

4 今後の「聖和」の取り組み

本学は学びを生かした地域での活動にも積極的な力を注いでいる。ファッション系のネイルサロン、製菓系のカフェ出店、保育専攻による子育て支援、スポーツ系の子どもサッカー教室など、多くの学生が地域の方との交流を通して成長している。また、YOSAKOI、すずめ踊り、ハンドベルなど学生の地域貢献活動は、短大を挙げて支援している。

これからは、地域活動に取り組んだ学生が自らの課題を見つけ、解決すべく学科や専攻の枠を越えて地域の方と協力する機会が多くなると思われる。そして、それらの経験が、問題解決力やコミュニケーション力を伸ばすことにつながることを考えている。

明るく清潔な校舎の中、いつも自然な挨拶が交わされる様子は気持ち良く、来校されたお客様からはお褒めの言葉をいただく。教職員は学生に名前前で呼びかけ、顔の見える関係は小規模短大ならではの特色である。一人ひとりを大切にできる仕組み、そのような雰囲気は本学の進路支援の特徴ではないかと考え、これからも継続していきたい。

ポストヒューマンの時代が迫ってきた

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

2014年6月5日、ソフトバンクモバイル株式会社は、フランスのALDEBARAN Robotics SASと共同で開発した世界初の感情認識パーソナルロボット「Pepper」を発表しました。表情と声から人の感情を推定する感情認識機能を搭載し、その人の感情に適した反応ができるそうです。さらに、クラウド上のデータベースにロボットの経験が蓄積され、多くの情報を人工知能によって分析、感情への対応の仕方を学習し、ロボットが成長していく仕組みになっているということです。ロボット技術は著しいスピードで進歩しており、今後、ロボットの進歩に、大いに関心がもたれます。

その進歩を予測している人がいます。米国グーグル社のエンジニア部門レイ・カーツワイル氏です。彼は、技術開発の歴史や生物の進化をもとに未来を推測しています。過去の革新的な出来事が起こった時期から、指数的に進歩する事実を見だし、2045年に、人工知能が、人間の知能を超えると予想しています。すでに情報を記憶することは、人間はコンピュータにありません。

とかく、新しい技術の導入はいつの時代も批判の対象でした。テレビが普及した時代も、テレビは「健康に悪い」「バカになる」等と批判にさらされ、ワープロが普及すれば、「漢字を覚えなくなった」と言われました。古く遡れば、古代ギリシアにおいても、「文

字を使えば知恵は高まる」という考えに對して、「文字は記憶することを怠るようになり、人々に害を及ぼす」と文字の活用が批判されました。

インターネットが記憶を妨げるという批判は、古代ギリシア時代と変わらず、同じことが繰り返されていることに気づかれます。新しい技術に対する不安、変化への怖れは人間の根源的な反応なのかもしれません。しかし、道具の発明、普及が社会を進展させ、人類の知恵を高めていることを見落としてはいけません。また、新しい技術に對応するための能力育成も視野に入れる必要があるでしょう。

カリフォルニア大学バークレー校の調査によれば、人類が2000年までに30万年かけて蓄積した情報量は12EB（エクサバイト…1エクサバイトは1GBの10億倍）で、01年から03年に新たに蓄積された情報量に匹敵するそうです。この調査から10年以上経ち、情報技術の進展により、今や数カ月で30万年代の情報量が蓄積される時代になってしまいました。

情報が爆発的に増加し、技術が進展し、コンピュータが人類の知性を超えるポストヒューマン時代が少しずつ近づいています。この変化を踏まえ、教育はどのように変わっていく必要があるのでしょうか。今までと同じ方法では対応はできません。入学試験などの能力評価も、変える必要があるでしょう。例えば、記憶している量を測るの

ではなく、知識を活用する力として、思考、判断する力を測らなければならぬでしょう。機械にはまだできない創造性の評価も重要になってくるでしょう。

高度情報化社会に對応するためには、義務教育の中で知識のマップを子どもたちの頭に整えることが大切だと思います。大量に出現する新たな知識の意味づけを素早く適切に行うための下地になるマップです。新たな知識を得るためには、わからないことがあつたら、すぐに調べる習慣を備えておかなければなりません。そのためには好奇心を高め、意欲・関心を喚起する必要があります。

つまり、主体的に積極的に学ぶ態度を育成することが重要になってきています。調べるためには、「検索する能力」が求められます。必要な情報を効率よく見つけ出すのは容易なことではありません。どういう単語を打ち込めばいいのか、連想する力を身につけなければなりません。目的の単語を入力検索し、ヒットした情報が得た情報とは限りませんから、検索が上手か下手かで、備えている知識の質に差が出てしまいます。

予測される変化のスピードはとても速く、古きを消し去り、新たな状態に入れ替わってしまうと表現されているほどです。迫り来る新たな状況に對応すべく対策を準備されてはいかがでしょうか。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

ピ カ ジ ッ プ
PCAGIP II

1 PCAGIPの起源

多忙を極める学校現場で、先生方に評価の高いPCAGIP形式の事例検討会を、前回で紹介しました。このPCAGIPの前部、PCAはパーソン・センタード・アプローチ、Gはグループ、IPはインシデント・プロセスの略です。前半のPCA（Person-Centered Approach）は、近代カウンセリングの父といわれるカール・ロジャースが提唱した来談者中心療法のことをいいます。これを応用したエンカウンター・グループを、世界平和のために広めようとロジャースは晩年精力的に活動しましたが、志半ばで他界したのです。

2 学校臨床とPCA

このPCAは、ロジャリアンとして育てられた私のカウンセリングのベースでもあります。今、うつ広がりから認知行動療法が注目を浴びており、ブリーフセラピーやシステム論的家族療法も学校臨床では活用します。また、それぞれのケースに応じて箱庭療法、森田療法、自律訓練法や種々のリラクセーション、メンタルリハーサルといったイメージ療法も有効です。また、心的ダメージが大きくトラウマとなって固着しているケースでは、EMDRを使用することもあります。さらに、問題行動を起こした生徒には、内観療法的アプローチを使ったりします。恵まれない成育環境の影響から心理防衛機制が幾層にも重なり、隠れていた素直な本心が表面に出てきて、真人間に変容していく姿に寄り沿えるのも、学校臨床の喜びといえるでしょう。

このようにさまざまな心理療法を駆使するのが、今の学校心理臨床の現場です。その心理カウンセリングの過程で、精神分析の理論も不可欠です。来談者の心の状態を理解し、心理臨床の過程で一体何が起こっているかを把握するうえで、フロイトが創始した精神分析学は、今も有用なのです。

3 小此木啓吾氏とPCAGIP

精神科医で慶應大学教授だった故小此木啓吾氏が主宰していた精神分析系の心理臨床講座に、3年間通い続けた日々は、心理臨床の無類の奥深さと面白さに魅了され、目からうろこの連続でした。先生が亡くなる3カ月前、小さくなった病身をおして、D.N.スターンの自己感の講

義をしてくれました。その際、情動調律に関連して、「事例研究発表の際、交流様式も大切だ。スーパーバイザーは絶対ではない、調律の様式がそれぞれの先生で違うから。今後は、発表者や参加者と、本当にコミュニケーションが取れているかが問われる」と語られたことがあります。これは2003年6月12日、今から11年以上前のことですが、このPCAGIP式事例検討会にも通じるコメントに、今さらながら驚かされます。

4 PCAGIPのルールと進め方

PCAGIPを行う際に、二つの守るべきルールがあります。一つは、「決して批判しないこと」二つ目は「個人的メモを取らないこと」。前者は、発表者を被告にせず、この発表体験を、現実の課題解決への意欲と知恵とが得られる経験にするためです。ファシリテーターは自由で安心感が漂うように進め、発言された内容は、書記が黒板に記述していきます。それらを参加者全員で共有していくのです。

場面の位置構成は、発表者の横にファシリテーターが座り、ほか8名前後の参加者が車座に囲みます。それ以外の参加者は、これらの主要メンバーを外側から包むように座ります。そして、黒板に3行程度にまとめられた発表者の「今の困りごと」に関して、8名の人たちが順々に質問していくのです。

それを繰り返す中から、問題の全貌が明らかになり、多様な視点と、どう課題に介入すべきかの示唆も生まれてきます。安全な雰囲気の下で、発表者の抱えるケースを、参加者全員が自分の問題として捉え関わっていく中から、連帯感や一体感も醸成されていきます。

かつての事例検討会では、経験豊富なスーパーバイザーが得意げにばっさり裁いてしまい、発表者が傷つくという場面を、私も何度か見てきました。スーパーバイザーが主役で、発表者は引き立て役にさせられる構造に、甚だ疑問を感じたものでした。

そんな折に、学校臨床心理士の全国大会で、村山正治先生のPCAGIPのワークショップに参加、「これは私が求めていたスタイルだ」と感動し、それ以来、被災地の高校でも実施してきました。この夏は、埼玉県内の中学校でも行う予定です。

今後も、ロジャースの志を糧とし、日夜奮闘される先生方のために、PCAGIPを活用し続けようと考えています。

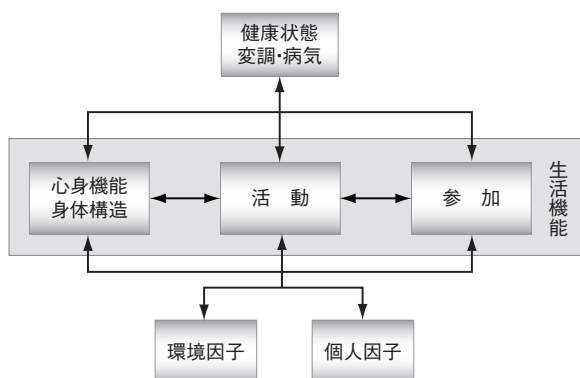
キャリアカウンセリングの ポイント① 「障害はどこにあるか」



小中理江

株式会社 LITALICO
就労支援事業部研修センター
CDA (キャリアデベロップメントアドバイザー)

ICF (国際生活機能分類) モデル



私は現在、障害のある方の就労支援をしています。ご本人との面談を通じてながら、「どういった職に就きたいと考えているのか」「その仕事を通じてどんな人生を送っていききたいのか」を一緒に考えていきますが、キャリアカウンセリングのポイントの一つに、「できないこと」への捉え方があるのではないかと感じています。

ここで、「ICF (国際生活機能分類) モデル」についてご紹介させていただきます。ICFは2001年にWHOで採択された健康の構成要素に関する分類です。「生活機能」を「心身機能・身体構造」「活動」「参加」の三つのレベルで考え、背景因子を「環境因子」と「個人因子」の二つにわけて、「生きることの全体像」を示す考え方です(左図)。

例えば、「ご本人の『障害が原因』で仕事が『できない』という考え方は、

「心身機能や身体構造」に障害があるため、さまざまな「活動が制限」されて、仕事に「参加できない」となります。しかし図を見ていただくとわかるように、矢印が双方向になっていることに注目ください。逆に考えると、「活動が制限されず」「仕事に参加できる」状態が作れるのであれば、「障害はなくなる」と考えることもできるのです。そしてその背景因子として、「個人因子」と「環境因子」があり、両面から人生全体の満足度を向上させていくことが可能となります。この「環境因子」には、物理的な環境だけでなく人的な環境も含まれます。

つまり、「できないこと」をすぐに判断するのではなく、「○○があれば、○○ができる」と捉えなおし、いかにご本人の可能性を高めていくかがポイントになると言えます。

ここで架空事例を挙げながら、考えてみたいと思います。

Aさん(25歳男性/発達障害)は、大学を卒業後、短期で派遣やアルバイトの仕事に就いており、今回の就職に当たっての希望は、「とりあえず就職がしたい。『やりたい』ことは特に思いつかない」という方でした。そこで経歴の詳細をヒアリングしたところ、工場のライン作業をされており、「仕事自体に不満はなかったが対人関係でうまくいかず、自信をなくした」とそうです。対人関係で起きた問題を具体的にうかがってみると、チームリーダーの人に突然指示された仕事が理解できずパニックを起こしてしまい、それが原因で対人問題に発展したとのことでした。

■ライン作業自体は苦痛ではなかった

(むしろ同じことを集中して行うのは得意で、ミスも少なかった)

■予定していた仕事以外のことを突然言われると、パニック(混乱)を起こしてしまう

■複数の仕事を同時に行うことは苦手
この内容だけを見ると、「仕事をすることは少し難しいかも」と思われませんか？

では次に、ご本人と一緒に、物理的・人的サポートを含めて「どうやったら働けそうか」という視点で考えてみます。

■口頭での予期せぬ仕事内容変更の指示はパニックを起こすが、当日の朝に「今日の仕事内容」という形で文章化した紙をもらえると、落ち着いて仕事を行うことができる

■複数の仕事を同時に行うことは苦手だが、一つひとつ指示を出してもらえれば対応ができる

よって仕事の指示の方法や障害特性をご理解いただける環境だったり、またご本人の強みを活かした「集中力」や「正確性」が求められる仕事を探していくことで、就労への道も開かれていきます。

このように、「○○があれば、○○ができる」という視点が大切であり、そのためには支援者自身が固定の概念に縛られず、フレキシブルな発想で考えていく必要があります。

注意点として、「障害特性」という言葉は固定的な印象を与えることも多く、実際は同じ障害名であっても人によって特性は異なります。障害に関する知識も大切にしながら、そこに縛られることなく「その人自身がどんな方なのか」を考えることは、大切なことだと感じています。

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。

基礎理論コース 2014

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
受講料	各コース 8,000円
定 員	各コース 18名
講 師	雇用問題研究会 普及促進課
会 場	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)
コース	内 容
VRT 11/13(木) 10:00~16:00	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 11/14(金) 10:00~16:00	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見方について説明します。
キャリア・コンサルティング 11/15(土) 10:00~16:00	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。

●お申込みは
ホームページ
からどうぞ

※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。

今後のセミナー予定

- キャリア・インサイト講習会(東京).....2014年12月3日(水)
- キャリア・インサイト講習会(福岡).....2015年1月24日(土)
- 「RCC就職レディネス・チェック」セミナー(福岡).....2015年1月25日(日)

●開催日程、コース、会場等、詳しくはホームページでお知らせいたします。お申込みもサイト内専用フォームからできます。
<http://www.koyoerc.or.jp>

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



東京・大阪・福岡にて 授業体験ができる無料説明会を開催!

厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験対応
GCDF-Japan キャリアカウンセラーは日本のスタンダードな
キャリアカウンセラー養成トレーニングプログラムです

●TEL **0120-048-840** ●詳細・お申込みは **GCDF** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 GCDF-Japan 事務局



日本版
PSI
Parenting Stress Index

日本版
PSI-SF
Parenting Stress Index Short Form

PSI 育児ストレスインデックス PSI 育児ストレスインデックスショートフォーム

好評発売中！

- 原著者——Richard R. Abidin (Virginia 大学名誉教授)
- 著者——浅野みどり (名古屋大学大学院教授)
荒木暁子 (千葉県千葉リハビリテーションセンター看護局長)
荒屋敷亮子 (千葉大学医学部附属病院看護師長)
兼松百合子 (岩手県立大学名誉教授)
白畑範子 (岩手県立大学教授)
奈良間美保 (名古屋大学大学院教授)
丸 光恵 (東京医科歯科大学教授) ※原書は開発当時のものです。



文化を超えて世界で広く使用されているツールの日本版
子どもの側面と親の側面から育児ストレスを把握
育児相談、診断、治療計画、研究用具に役立つ

育児ストレス 測定ツール



PSI、PSI-SF ●手引



PSI ●質問・回答用紙



PSI-SF ●質問・回答用紙
ワークブック

PSI-SF
2014年5月
新発売!!

対 象：医療機関、保健所、保健センター、育児支援機関、教育・研究機関等
※カウンセラーやコンサルタント以外の個人のお客様への販売は行っておりません。
主な実施対象：育児中の方（生後3ヵ月～のお子さんを育てている方）
（被検者）

Abidin博士により米国で開発されたParenting Stress Index (PSI) は、親の育児ストレスを測定する最も有効なツールとして、世界25カ国語以上に翻訳され、研究・臨床のさまざまな場面で活用されています。

日本版PSIは、原版を単に翻訳した日本語版でなく、日本の親に使用できるものとして再開発されています。

また日本版PSI-SFは、日本版PSIの短縮版で、簡便で短時間にアセスメントできるよう開発されたツールです。

▶親の育児ストレス、親子や家族の問題などをアセスメントし、援助の必要なケースを早期に発見したり、これらの問題への援助やプログラムの効果を知ることに関与します。

▶親自身が、自らの育児を再認識し、ストレスを緩和するきっかけになります。

▶PSI-SFの「ワークブック」は回答傾向のタイプ別のアドバイスと各質問についての解説。
回答結果をもとに被検者本人(母親ら)によるセルフチェックが可能。

PSI [質問 78 項目・検査時間 20 ～ 30 分程度]

- 1名分セット 324 円
（「質問・回答用紙」、「プロフィール用紙」各1部）
- 手引【改訂版】 2,160 円
Richard R. Abidin 書き下ろしの序文、原版 PSI（第3版）のマニュアルより、PSI 開発の経緯や概念の訳出／日本版 PSI の信頼性・妥当性、使用方法、ソーシャルサポートとの関連や様々な対象のスコアとプロフィール／原版 Short Form、日本版 PSI-SF の使用方法、PSI-SF を活用した育児相談の援助マニュアル等
2013 年 5 月発刊、A4 判 / 112 ページ / ISBN978-4-87563-856-8

PSI-SF [質問 19 項目・検査時間 3 分程度]

- 1名分セット 432 円
（「質問・回答用紙」、「ワークブック」各1部）
- 「質問・回答用紙」のみ
20部1セット 4,320 円
- 手引【改訂版】※PSI と共通 2,160 円

※価格は税込・送料別