

職業研究

2016

No. 2

特集 OSI職業ストレス検査の生かし方 ——メンタルヘルスの向上と不調の予防のために——

監修：田中宏二、渡辺三枝子

メンタルヘルス対策とストレスチェック

広島文化学園大学 学長、岡山大学 名誉教授 田中宏二

事例

産業保健現場におけるOSI職業ストレス検査の活かし方 ～ストレスチェックを「形式的」にしないために～

精神保健福祉士 神部まなみ

OSI職業ストレス検査を活用した職場適応支援 ～新入社員フォロー研修の事例～

元・森永製菓株式会社 人材開発センター長
東京都市大学 非常勤講師、相模女子大学 非常勤講師 曲尾 実

OSI職業ストレス検査を活用した管理職研修の事例 ～まず管理職自身のストレスマネジメントから～

臨床心理士 金屋光彦

連載

しごとインタビュー 建具職人 友國三郎さん

企業研修の現場から 小野田博之

キャリアセンター通信 成城大学

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 八巻甲一

OSI職業ストレス検査の結果の見方とサポートのヒント



特集

OSI職業ストレス検査の生かし方

—メンタルヘルスの向上と不調の予防のために—

「OSI職業ストレス検査」は、米国においてSamuel H. Osipow博士、Arnold R. Spokane博士により開発された「Occupational Stress Inventory」(OSI)を原稿とし、岡山大学の田中宏二教授と筑波大学の渡辺三枝子教授が日本での標準化研究を行い、1998年に日本版として新たに開発・公表されたものです。

ストレスの影響の受け方は個人によって異なり、適度なストレスは人間の成長を促す面もあります。ストレス状況の認識と対処方法を、個人と職場集団が身につけることが大切です。

OSI職業ストレス検査は、カウンセリング心理学の立場から考えられた働く人のストレス・アセスメントであり、簡易的なストレスチェックを超えて、メンタル不調の未然防止のみならず、メンタルヘルスの向上、キャリア形成支援に役立てることができるツールです。

その効果的な活用のために、導入事例や結果の見方、サポートのヒントなどをご紹介します。

(監修: 田中宏二、渡辺三枝子)



読者アンケート&当会発行図書プレゼント!

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。WEB アンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

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

QR コードからもアクセスできます。

(一部の携帯電話は対応しておりません。ご了承ください。)



特集

巻頭言

メンタルヘルス対策とストレスチェック

広島文化学園大学 学長、岡山大学 名誉教授 田中宏二 3

事例

産業保健現場におけるOSI職業ストレス検査の活かし方
～ストレスチェックを「形式的」にしないために～

精神保健福祉士 神部まなみ 4

OSI職業ストレス検査を活用した職場適応支援

～新入社員フォロー研修の事例～

元・森永製菓株式会社 人材開発センター長

東京都市大学 非常勤講師、相模女子大学 非常勤講師

曲尾 実 6

OSI職業ストレス検査を活用した管理職研修の事例

～まず管理職自身のストレスマネジメントから～

臨床心理士 金屋光彦 8

OSI職業ストレス検査の結果の見方とサポートのヒント 11

連載

●しごとインタビュー

未経験の仕事に挑戦することで、職人としての技も心も育つ

友國三郎さん 建具職人 20

●企業研修の現場から 7-4

キャリアを考える「場」をつくる (4)

—考え方を学ぶこと—

小野田博之 有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表 22

●キャリアセンター通信

成城大学のキャリア教育100周年、そして未来に向けて

成城大学 23

●キャリア指導の現場から ③④

教育のグローバル化が進んでいる

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 24

●スクールカウンセラー風便り 第32回

いじめ考 その4

—大人のいじめ—

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (臨床心理士) 25

●キャリアカウンセリングの現場から 22-4

今の「働き方」でいいんですか

八巻甲一 株式会社日本・精神技術研究所 キャリア開発カウンセラー 26

●お知らせ

「職業研究」は2016年は年3回発行いたします。

2016年/ No.1 (3月発行)、No.2 (7月発行)、No.3 (11月発行)

よろしくお願いいたします。

キャリアコンサルタントの方へ

企業や学校でのグループ支援に欠かせない“ファシリテーション”を身につける3コース。皆さんは①～③のいずれに惹かれますか?まずは9月のお手軽(日帰り)コースにトライ!

お手軽〈日帰り〉コース

- | | | |
|--------------------------|-----------|--|
| ① エンカウンター・グループ ワンデコース | 9月22日(木祝) | ファシリテーター:土屋 玲子
受講料: 15,000円
※30歳以下:13,500円 |
| ② PCAGIP 法を学ぶ ～入門から実践まで～ | 9月23日(金) | ファシリテーター:堀尾 直美
受講料: 9,000円 |
| ③ グループワークで学ぶ 人間関係づくり | 9月29日(木) | ファシリテーター:文川 実
受講料: 5,000円 |

※価格は全て税込

本格〈宿泊〉コース

- ファシリテーター・トレーニング
- ① ② ③ を同時に開催
- 11月3日(木・祝)～5日(土) (2泊3日)
- 会場:マホロバ・マインズ三浦(神奈川)



広島文化学園大学 学長
岡山大学 名誉教授

田中宏二

メンタルヘルス対策と ストレスチェック

1 職場における ストレスチェック義務化の背景

ストレスチェックは、労働安全衛生法の改正により、労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から、毎年1回以上、ストレス検査をすべての労働者に対して実施することが義務となった。この義務化の背景には職業人のメンタルヘルス不調の増加、ひいては精神的病気の発症や自殺者数の増加がある。ストレスチェック実施により職業人のメンタルヘルス不調を未然に防止することがねらいである。

2 ストレスチェックの要件

厚生労働省(2015)の推奨する簡易型のストレスチェックリストでは、ストレスの原因、心身のストレス反応、周囲からのサポートの3領域、57項目からなっている。従来、ストレス検査と言えば、心身のストレス反応を測定することが多かったが、ストレス反応の軽減を行うには心身の疲弊をもたらす原因を特定化する必要があり、原因に応じて対処の仕方を選択する必要がある。厚生労働省は3領域が測定できる調査票ならば、どのようなストレスチェック票を使用してもよいとしている。

① ストレスチェック制度には三つのねらいがある。
① 実施者は従業員のストレスがどのような状態にあるか結果を通知し、

従業員自身で自己評価できること。

② 実施者が定めた基準により、ストレス反応が高い者やストレス対処が著しく悪い者などを高ストレス者として選び、受検者の希望により医師の面接指導を受けることができる。

③ 実施者は個人の結果を一定規模の集団単位で集計・分析を行い、事業者は必要な職場環境の改善に努めなければならない。

3 ストレスチェックとしてのOSI

筆者らが日本版OSIとして開発したストレスチェックは、既に1998年に3領域構成の自記式調査票として世に出している。厚生労働省推奨の調査票と比べると2.5倍の項目数からなるが、それだけに詳細な自己診断や組織診断ができる。さらに2013年にWeb版OSIとして改訂を行い、受検者は端末機で所要時間は20分程度で回答し、即時に受検者に結果が示され、高得点状況も把握できるようになっている。自己診断のための詳しい尺度解説や参考資料を付しており、3領域の相互関係からダイナミックに自己診断ができる。

4 OSIによる 集団・組織分析の着眼点

集団・組織分析の肝は、メンタルヘルス不調の発生を個人の原因だけにするのではなく、職場環境にもあるとする点にある。検査結果を集団ごとに集

計・分析し、職場におけるストレスの程度およびその原因を把握し、集団・組織単位で従業員のメンタルヘルス対策、職場環境の改善をする必要がある。その分析の着眼点について述べる。

(1) ストレス原因もストレス反応も高い集団

ストレスの原因が高ければ、心身のストレス状態も悪くなるのが通常である。組織の中で他の職場集団の平均得点に比べ原因も状態も平均得点が高い集団があればデータを可視化させ、どの種のストレス原因(OSIでは6種類)がどの種のストレス状態(OSIでは4種)に影響を及ぼしているか分析し、職場改善(ストレス原因の除去や軽減)に向けて検討する。日頃から厳しい職場だと推測していた職場がデータで客観化されると職場改善に説得力が増す。

(2) ストレス反応が高くストレス対処が低い集団

あまりストレス原因が高くない環境なのに、ストレス状態が高く、対処が総じて悪い集団がある。仕事の処理や人間関係への対応が未熟である場合に生じやすい。この分析は職場単位というよりは経験年数別の集団分析をしてみると経験年数の少ない集団によく見られる。仕事の知識・技量、対人スキルなどストレス対処に必要なスキル種は何か(OSIでは4種)を見極め、そのための研修や訓練が必要となる。

産業保健現場における OSI 職業ストレス検査の活かし方

精神保健福祉士

神部まなみ

ストレスチェックを「形式的」にしないために

1 事業場内産業保健スタッフ 担うメンタルヘルス対策の現状

事業場内産業保健スタッフ等は、職場のメンタルヘルスケアの実施に関し、中心的役割を果たしている。個人のケアにとどまらず、ラインによるケアが効果的に実施されるよう、具体的な職場のメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案実施など、日々多くの業務に追われている。さらに昨年12月から開始された労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の一連の業務も担うこととなり、ますます多忙となっている。

ストレスチェックについては「高ストレス者」つまりストレスの高い従業員が数値化されることとなり、事業所からは何らかの対策を講じることが高ストレス者の数を減少させることが期待されている。

筆者が関わる事業場内産業保健現場スタッフも、毎年様々な分野から講師を招きメンタルヘルス研修を行っているが、研修への参加者が少ないことや結果につながりにくいなど、苦慮している様子が伝わってくる。しかし、少しでも事業所のメンタルヘルス向上に貢献できるよう、労働現場の状況や要

望を吸い上げながら対応している。

2 事業場内産業保健スタッフ より働きやすくなるために

ストレスチェック制度が義務化されたことは社会の関心事として扱われ、法律が施行される前後にはマスコミにも取り上げられ、話題となった。しかし、事業場内産業保健の現場からは「これまでも散々メンタルヘルス対策を行ってきた。ストレスチェックも何種類も行ったし研修も行ったが、メンタルヘルス不調者の数にそれほど変化はない。現場スタッフの数にも限度があり、ストレスチェックを実施したとしても細やかな介入までは手が回らない」という内容の話題がよくあがっている。ストレスチェック制度が導入されることでスタッフが多忙となり、不調者への対応が薄くなるのは本末転倒である。

こうした状況から今後のメンタルヘルスケアは、事業場内産業保健スタッフが手をかけることなく、ストレスチェックを実施しただけで、ある程度、個々のストレスケアやセルフコントロールの土台が構築できるような仕組み作りが必要であると考ええる。

3 ストレスチェックがうまく機能する アセスメントツール選択の重要性

前述したように、ストレスチェックをする際、事業場内産業保健スタッフが手をかけることなく、ストレスチェックを実施しただけで、ある程度、個々のストレスケアやセルフコントロールの土台が構築できるような仕組み作りを考えると、その機能性をストレスチェックツールに見出すことができる。

本稿で紹介するOSI職業ストレス検査にもその機能を期待することができる。内容を以下に示した。

- ① 検査実施の時点で期待できる効果
 - ・ 質問紙の内容が職場環境を具体的に想起させる内容となっているため、自分がうまく説明できなかった働く上での問題が整理できる。
 - ・ これまでストレスとしてとらえてなかったこともケアが必要なストレスであったことを認識できる。
- ② 結果の活用
 - ・ 結果が数値化されることでストレスの度合いに気づき、ストレス対処の必要性に関して意識を高めることができる。



・ ストレスは大雑把なとらえ方や思い込みでは問題解決には至らない。ストレスを「職業遂行面」「心理面」「対人面」「身体面」「対処方法」という視点でカテゴリー分けすることで、問題を具体的にとらえることができる。

③ 問題用紙の活用(応用編)

検査実施前には実施方法についての説明や教示を行うが、検査実施後も結果の見立てだけではなく、問題用紙の活用方法について説明を加えると個人レベルの問題として取り入れやすい。また、問題用紙を今後の健康維持を目的としたチェックシートとして定期的に利用したり、ストレス対処のための新たな視点を得るツールとして活用することができる。以下に具体例を示した。

・ ストレス原因(検査A)の質問は、前述したように職場環境を想起させる表現が使われ、職場環境における問題を意識しやすい仕組みとなっている。ストレスに対する新しい視点の発見が得られる。

(例) 私のしなければならぬ仕事は、前もって明確になっている。(質問用紙11より抜粋)

(別の視点で考える)
仕事の前もって明確になっていないときは、ストレスを感じやすいのだ。周囲や上司に早めに確認しよう。

・ ストレス状態(検査B)の質問は、メンタル疾患の症状につながる表現が多く使用されているため、自分の不調を説明するためのヒントとして利用することもできる。

(例) 仕事上の決断が鈍りがちである。(質問用紙10より抜粋)
(メンタル疾患の症状としてとらえる)
抑うつ症状などでみられる思考力や集中力の減退ととらえることもできる。睡眠時間や食事の摂取など、普段の生活を見直してみよう。

・ ストレス対処(検査C)の質問も、ストレス対処方法を趣味や余暇活動に限定せず、仕事の取り組み方によるストレス対処方法という気づきにくい視点を提案している。また、人との関わりの中で問題が解決されていくことを示唆する問題も取り上げられており、どれも個々で取り組むことのできるものとなっている。

(例) 仕事のやり方や予定を、定期的に再検討したり組み直したりする。(質問用紙32より抜粋)
(ストレス対処方法の新しい視点としてとらえる)
今まで仕事のやり方や予定についてじっくり考えることをせず、何となく取り組んでいた。これにより無駄な疲労があったかもしれない。

4 おわりに

ストレスチェック制度の結果をうまく還元できている職場とは、労働者個々が自己理解を深め、セルフコントロールしながらバランスの良い働き方ができる職場であると考えられる。OSI 職業ストレス検査には、それらを考えるきっかけとなる要素が多く盛り込まれ、今後の生活を改善するための計画にも活かしやすい。

健全な職場環境が育つことは、同時に事業所の生産性にも貢献することとなる。そのため、毎年行うストレスチェックが形式的なものとならないよう、これまでの取り組み方を検証し、発展させてほしい。

OSI 職業ストレス検査を活用した 職場適応支援

元・森永製菓株式会社 人材開発センター長
東京都市大学 非常勤講師、相模女子大学 非常勤講師
2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）

まがりお
曲尾
みのる
実

新入社員 フォロー研修 の事例

1 はじめに

OSIは、筆者が所属している特定非営利活動法人キャリアアカウンセリング協会でも、カウンセラー養成講座で教材として使用しており、比較的手軽に実施できるフォーマルアセスメントとして、定評のある検査である。

ここでは企業における実際の活用事例として、筆者が以前勤務していた森永製菓株式会社における新入社員フォロー研修の中で、OSI職業ストレス検査を活用した事例についてご紹介したい。

2 OSI導入の経緯

そもそも筆者がOSI職業ストレス検査を知ったのは、法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻（現キャリアデザイン学研究科）在学中に、開発者のお一人である渡辺三枝子先生の講義の中で、検査の実施ならびに解説をしていただいたことがきっかけである。個人（従業員）および組織（企業）双方にとって有効な、しかも簡便な検査として職場でも使えるという印象を受けた。

その後、社内定期的に開催されていた公募型社内スクールで、受講者にOSIをトライアルとして受けてもらい、有効性や所要時間、受講者の反応等を確認後、社内に導入することとした。

3 OSIの導入場面

①キャリア相談室での実施
社内カウンセラーによるキャリアアカウンセリング時に、単なるキャリア上の

問題だけでなく、メンタル面での不調も抱えていると思われる社員への実施。

②新入社員フォロー研修での実施
1カ月半にわたる新入社員研修終了後、職場に配属された新入社員を半年後に再集合させて実施するフォロー研修時に、メンタル面での状態を確認するために実施。

4 新入社員フォロー研修での 活用の実例

フォロー研修では2011年からOSIを実施した。今回は、筆者が在職中の2013年度の事例をご紹介する（対象新入社員数35名）。

①フォロー研修までのスケジュール
・4月～5月中旬 新入社員研修実施
・5月中旬 配属
・フォロー研修1カ月前 全員にキャリア面談実施（一人1時間）
・11月に2日間 フォロー研修実施

②研修目的
学生から社会人へとテイクオフする転換期は、誰でも精神的緊張を経験して組織に入っていくもの。研修担当は、4月～5月中旬の新入社員研修で、本人の意識改革と組織への適応を目的にさまざまな研修メニューを用意している。しかし、新入社員研修が終了し、実際に各職場に配属されると、そこでは良くも悪くもさまざまな「現実」が待っている。個人差はあるものの悪戦苦闘の半年間を過ごしたところで再集合し、入社後の振り返り、悩んでいること、成功・失敗事例などを同期生同士で共有し、スキル面、精神的な適応面をフォローしながら、「自立した社

員へ成長すること」を目的に実施した。

③OSIの実施プログラム
・OSIの実施、自己採点、結果の解釈、グループ内で結果を見せ合い、感想交換（1時間半）
・メンタルヘルス講義（1時間・社内講師）

（内容）現代社会と組織（企業）の状況、自分でできるストレス解消法、コミュニケーション（働きかけ）の取り方など

※OSIの結果は、コピーを人事（研修担当）にて保管。
※OSI実施時には「個人評価をするものではないこと」を伝えている。

人事（研修担当）とは、新入社員研修時に関係が構築されているため、検査への不安は少ないと判断した。

④OSI実施の結果

「総合評価」（プロフィール上で網かけ表示されている欄につけられた○の数）を合計したのを見ると、8個が1名、5個、4個が各1名、3個、2個が各3名、1個が7名であった。「結果の見方・対処の仕方」によれば、5個以下は大きな問題は見受けられないということであり、結果として、職業生活でのストレスやその対処方法にやや問題ありとされたのは、1名（8個）のみであった。この1名については、後述の事例で紹介した通りフォローを実施した。

⑤フォロー研修でOSIを実施することのメリット

・新入社員本人は、「新入社員だから」と頑張ってしまう、周囲に自分の状況を言えないことも多い。事前に個別キャリア面談を行っているが、面

①研修前のキャリア面談時には、特段ストレスを感じているようには見えなかった営業のA社員（男性）の事例
OSIでは14項目のうち8項目がグレーゾーンに該当し（A-2、A-3、B-1、B-2、B-4、C-1、C-2、C-4）、結果を見ることで、A社員は自分のストレス状況に気づいた（うまくいかないことは、すべて自分のせいにして

5 ある受講者の事例

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）
・15〜20分程度で回答できるので、研修で実施するには使い勝手がよいし、その場で自己採点することで自己理解が促されるので、意識が高まる。（会社側のメリット）

※人事部や職場と連携をとる際は、必ず事前に本人の承諾を得た。
・キャリア面談だけでは見過ごしてしまいそうな状況を、人事（研修担当）が気づくことができ、人事部や職場と連携しながら、その後のフォロー（職場及び職務への定着）が行える。（会社側のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

②実際のプロフィールの解釈

A社員のプロフィールを見ると（図表参照）、特徴的なのは、**C**ストレス対処検査で、レクリエーション尺度（C-1）が特に低く、余暇の過ごし方が悪いこと、そして健康管理尺度（C-2）と論理的対処尺度（C-4）も次いで低く、健康管理の不十分さと問題処理のまずさを表している。

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

6 おわりに

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

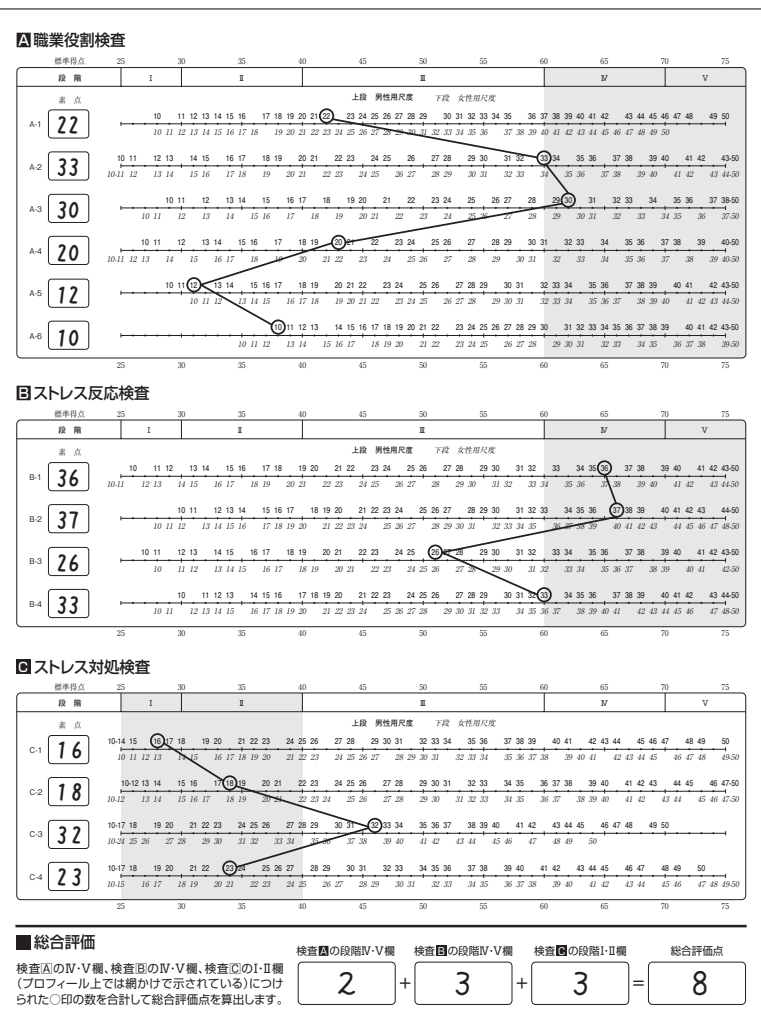
・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）



図表 A 社員のプロフィール

OSI 職業ストレス検査を活用した 管理職研修の事例

臨床心理士

金屋光彦

まず
管理職自身の
ストレスマネジ
メントから

1 ストレス把握の難しさと 可視化ツール OSI

2015年12月より、ストレスチェック制度が施行された。国が主導してメンタルヘルスを義務化するのには、世界初といわれる。精神障害に関わる労災認定件数とそれに伴う自殺者数が2014年に過去最多を示し、今や日本の職場におけるメンタルヘルス対策は、待ったなしの状態なのである。今の自分にかかっている心理的負荷はどの程度か？ このストレス状況を正確に把握するのは、容易ではない。「大切なものは、目に見えないんだよ」といったのは、サン・テグジュペリ著『星の王子さま』だったが、心が目に見えない存在なのと同様、ストレスも、目に見えないものだからである。

ストレスは、生きている限り常にあり、成長や生きがいの要因にもなりえる。大切なのは、ストレスとどう付き合うかであり、それによってその人の健康度や幸福感も違ってくる。このストレスを、見えるものとして示してくれる有力なツールが、OSIである。このOSIを活用すれば、①ストレス源、②ストレス反応、③ストレス対処行動、これらが鮮やかに、かつ詳細に浮かび上がってくるのだ。

このOSI等の可視化するものがないければ、自らのストレス状況とその危険度を正確に把握するのは、誰にとっても難しい。わたしにも、そのシリアスな体験がある。それは、2011年3月に発生した東日本大震災の被災地へ、支援に赴いた時のことだった。震災直後の5月、宮城県気仙沼市内の県立高校へ滞在支援を行っている途

中で、心身の不調に悩まされたのである。支援に入って2カ月がたった頃だろうか？ まず疲れ切っているはずなのに、夜うまく眠れず困った。また、革靴が履けなくなった。革靴で歩くと、体が痛くて歩けないのである。だるさや息苦しさも常にあり、何事も億劫で楽しめず、否定的な思いに囚われるようにもなっていた。

ここに至って、うつ状態を呈していたのは明らかだった。支援活動で相当なストレスが溜まっていたのである。家を津波で流され、愛着ある街並みも消え、肉親や大切な人も喪った現地の高校生と先生とその家族たち。かれらへのモニタリングワークを伴うカウンセリングを続ける中、想像以上の多大なエネルギーが吸い取られていったのだと思う。自分が倒れては迷惑がかかると考え、心身の異変に気付いた後は、必要な支援活動以外、極力宿舎での休息に専念した。

この時OSIで測定したら、高ストレス者と間違いなく評価されていただろう。自分自身が臨床心理を生業としてしていることから、たまたま破綻が来る前に自覚することができた。もし「現地の人の大変さに比べれば、」等と考え、同じ生活構造を続けていったならば、間違いなく発症していたと思う。

2 管理職研修でOSIを活用

自らのストレスに気付き、その対処を適切に行って、メンタル不調に陥らず、心身とも健康な状態を保ち、生き生きとした職場づくりに励んでもらいたい、その思いで、東京都内の医療法人財団で、OSIを活用した管理職研修を実施させてもらったのは、

2014年7月だった。

当該医療法人財団は、「住み慣れた地域の中で、高齢者とその家族の生活を支援したい」という医師でもある創立者の強い信念の下、40年近く地域に貢献してきた法人である。その理念に共鳴し、人間性あふれる職員にも親近感を覚えつつ、職員研修と職員相談を担当してきた。

保健・医療・福祉のトータルケアサービスを提供する中、ドクターや看護師はじめ介護士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士などさまざまな専門職員を抱え、今や600名強の職員を抱える組織に成長発展した。この組織の拡大に伴い、人を育てる風土の醸成と人材の定着が、メンタルヘルスの向上と合わせて、重要な課題だった。

そんな状況の中、人事部より「管理職にメンタルヘルス研修を」との要請を受けた。担当者として話し合った結果、「OSIを活用した管理職のためのストレスマネジメント」をメインタイトルに、〃生き生きとした職場づくりはここから始まる〃をサブタイトルにして、実施することになった。

3 OSI活用の管理職研修の狙い

この管理職研修では、心の健康増進を目的で行う一方、部下育成の意識啓発を行う狙いもあった。

この財団にはほとんどの職員が、専門職者として入職する。経験を積み重ねてゆく。しかし、後輩や部下を育てることは、また別の能力が必要だ。優れた素質を持つ新人の存在は、同じ職種の後輩プレイヤーにとって脅威になることがある。また、先輩は後輩よりで

きて当たり前という意識も、人材育成には邪魔になることがある。

専門職者として初めて人の上に立つた時、人を育てる大変さと管理の難しさを感じない人はいないだろう。誰もが、そのストレスの大きさを思い知ることになる。自分でやったほうが速く正確にできるので、つい自分でやってしまう上司も少なくない。が、それでは、人は育たない。

一方、組織側の育成評価の姿勢も重要だ。人を育てる仕事を高く評価し、その実績があった者を、昇進や報酬で厚く報いるシステムも不可欠である。いつまでも専門職プレイヤーでいたがる人たちに、新たなキャリア開発に意欲を感じさせるキャリアパスを明確な形で示し、人が育つプレイングマネージャーになってもらわねばならない。

4 OSIを活用した 管理職研修の実際

管理職には、部下の育成と同時にストレスレベルの把握も求められる。それは、メンタル不調の未然防止を可能にし、ラインケアや安全配慮義務の点からも重要な側面となる。

部下のストレス把握には、まず自身のストレスマネジメントができることが先決だ、との考えからこの研修はスタートした。

所要時間は3時間、参加者は40名、5名ずつのグループに分け、①「講義」、②「個人ワーク」、③「グループワーク」の3種類でメリハリある構成とした。

管理職対象とはいえ、具体的には科のトップである科長から、課長、係長、主任とバラエティに富んでいた。新たな発想や気づきの促進を狙い、利

害関係のない者同士、日頃会わない人同士が同じグループになるように、グループ分けを工夫した。

管理職とは何か？ その意識と役割を考えてもらうと同時に、一次予防を重視した最近のメンタルヘルス傾向や、ストレスチェック制度の法制化もお伝えした。そして、OSIを活用しながら、どう組織を生き生きとした場にするか、メンタル不調者を生まない快適な職場づくりのイメージを、PPの画面で説明しながら(図参照)、OSIの実施へと進んでいった。

5 OSI活用による管理職研修の評価

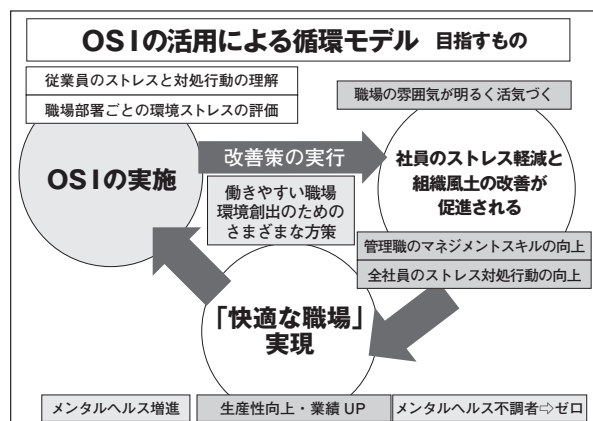
この管理職研修の終了後、アンケート結果が人事部で集計された。その中で、「本日の研修内容は理解できましたか？」の問いに、受講者40名中39名がYES(97.5%)と答え、「今後の業務に生かれますか？」の問いに、36人がYES(90%)と回答した。

受講者の具体的感想は以下の通り。

①「講義内容」に関しては、「印象に残る言葉が沢山あり、よい気づきを得ることができた」、「部下から話しかけられたら、まず手を休めようと思った」、「理想の上司像を具体化できた」、「具体例が話の中の各所に出ていたので良かった」、「個々の価値観を考慮して、業務を任せるなどの配慮が必要だと思った」、「部下の不調にも気付けるようになったと思った」

②「個人ワーク」(OSIの実施)での感想では

「自分のストレスを可視化できることで、現在の自分を知ることができた」、「OSIを実施して、現在抱え



図

ている問題点が見えた」、「OSIの記入項目に、はつとするとする時があった」、「ストレスの対処法は得意だと思っていたが、そうでもないことがわかった」、「ストレス傾向がわかったので、対処方法も考えやすくなった」、「OSIの結果から、改善していく部分を積極的にやりたいと思った」

③「ロールプレイ」や「グループワーク」を体験しての感想は

「面談、面接のテクニックとして、傾聴の姿勢を大事にしたいと思った」、「ロールプレイングで自分のストレスを言葉にすることで、解放された気がした」、「ロールプレイングゲームやグループワークで他の人に自分の悩みや気持ちの内を聴いてもらって、すっきりした。話が通じるので共有できた」、「グループワークでさまざまな部署の人たちと話ができて、ストレス軽減方法も開けたので、自分の現場でも生かせると思った」

④全体の感想としては「OSI、生き生きとした職場づくりなど、演習を交えた研修でわかりやすかった」、「快適な職場実現のため、意識してストレスと向き合い、改善していきたいと思った」、「一次予防の大切さを実感した。周囲にも気を配り、共に対処していきたいと思った」、「元氣になれた」

⑤今後の課題としては「全職員に実施し、職業別部署別などのデータを出してみることが良いと思った」、「職場内で全員で実施してみたいと思った」、「結果の自己分析が難しいので、専門家からきちんとアドバイスをほしいと思った」

この研修で高ストレス状態に気付いた職員数人が、私が担当する職員相談を利用した。最初から医師面談に行くのではなく、産業保健スタッフの臨床心理士や産業カウンセラーにまず相談することが、OSIやストレスチェック検査活用で、一番無理がなく、かつ必要な流れだと感じた。

冒頭で述べたように、ストレスは目に見えない。強い心理的負荷のかかった高ストレス状態が続くと、いつかホメオスタシスが機能しなくなり、人は病に陥る。その破綻を未然に防ぐ制度がストレスチェックであり、その有力なツールがOSIである。

今後もこの普及と活用が広がり、働く人たちの心が生き生きとし、エンジョイワーカーが全国各地に増えていくことを、心から願っている。



職業ストレス検査 Occupational Stress Inventory

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)

■ OSI職業ストレス検査の尺度

OSIは、職業生活で生じるストレスの原因や状態、対処方法をチェックする**A、B、C**の3検査からなっています。

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状況の性質と強度を測定するもので、6つの下位尺度からなっています。

A-1 役割過重感尺度

この得点が高い場合、仕事の負担が質量ともに増大し、それに対応するために必要な手段や情報などの支援が少ないことを示し、低い場合には仕事の負担が適切なことを示す。

A-2 役割に対する不十分感尺度

この得点が高い場合、自分の技能・技術と仕事とうまく合わず、自分の能力不足の状態、あるいは退屈で役不足の状態であることを示し、低い場合には能力と仕事とうまく合っていることを示す。

A-3 役割の曖昧感尺度

この得点が高い場合、仕事上で自分に何が期待され、どのように評価されているのかわからず、仕事上の役割が曖昧であることを示し、低い場合には仕事上の役割が明確であることを示す。

A-4 役割区分の不明瞭感尺度

この得点が高い場合、上司や他者からの指示や命令に食い違いが多く、仕事の責任範囲がはっきりしていないことを示し、低い場合にはそれが少ないことを示す。

A-5 責任度尺度

この得点が高い場合、部下や同僚への仕事上の責任が必要以上に大きく、本来もつ必要のない責任まで負わされていることを示し、低い場合には、適切な範囲の責任であることを示す。

A-6 物理的環境尺度

この得点が高い場合、騒音、ほこり、温熱、不快臭、または不規則な勤務時間など職場の物理的労働条件が厳しいことを示し、低い場合には、厳しくないことを示す。

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ストレス反応の性質や強度を測定するもので、4つの下位尺度からなっています。

B-1 職業的ストレス反応尺度

この得点が高い場合、職務の遂行がうまくいっておらず、仕事の停滞、仕事への嫌悪感、退屈感や興味の低下、また仕事上のミスやトラブルが起きがちであることを示し、低い場合は仕事にやりがいを感じ、職務の遂行がうまくいっていることを示す。

B-2 心理的ストレス反応尺度

この得点が高い場合、ゆううつ感、不安感、いらいら気分が強くなっていることを示し、低い場合には、心理的安定感があることを示す。

B-3 対人的ストレス反応尺度

この得点が高い場合、夫婦、家族、友人や仲間などとのいさかいの増加、あるいはそれらの人への過度な依存を示し、いわば対人関係がうまくいなくなっている傾向を意味し、低い場合には対人関係が良好なことを示す。

B-4 身体的ストレス反応尺度

この得点が高い場合、風邪、頭痛、胃痛、体重の変動、不眠や脱力感など種々の身体的症状があり、健康上の問題を生じていることを示し、低い場合には身体的な健康状態がよいことを示す。

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、個人が利用できるさまざまな対処法の程度、またはストレスを軽減するための生活態度・健康習慣を測定するもので、4つの下位尺度からなっています。

C-1 レクリエーション尺度

この得点が高い場合、自由時間をうまく活用し、いろいろな余暇活動を行い、くつろぎや楽しみを得ていることを示し、低い場合には余暇の過ごし方がまずいことを示す。

C-2 健康管理尺度

この得点が高い場合、定期的な運動、十分な睡眠、適切な食事の習慣をもち、タバコやアルコールを避けるなど、自己の健康管理を積極的にやっていることを示し、低い場合には自己の健康管理が不適切、不十分なことを示す。

C-3 ソーシャル・サポート尺度

この得点が高い場合、自分の身の回りに必要なときに手助けしてくれたり、評価してくれる人たちがいることを示し、低い場合にはそのような支援者が期待できず、人的資源が乏しいことを示す。

C-4 論理的対処尺度

この得点が高い場合、問題解決には体系的な方法で対処し、ポイントの把握や仕事の優先度が的確であるなど、状況の判断や処理方法が巧みであることを示し、低い場合には仕事関連の状況的な処理方法がまずいことを示す。

OSI 職業ストレス検査の結果の見方とサポートのヒント

改正労働安全衛生法で義務化されたストレスチェックは、働く人のメンタルヘルス不調を未然に防止するために、労働者本人と企業等の組織がまずストレスについての現状を把握し、評価することが目的です。

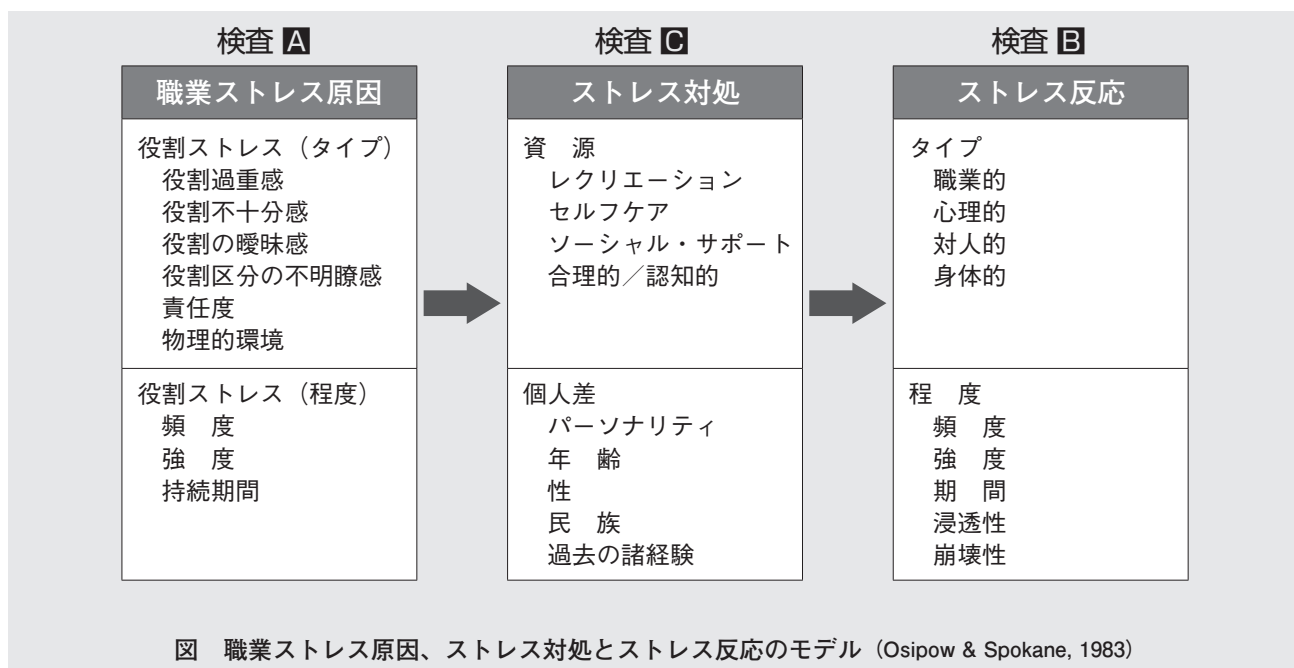
ストレスチェックを実施し、効果的に生かすためには、その結果を正しく理解し、必要な支援につなげていくことが大切です。

OSI 職業ストレス検査は、ストレスチェックとして全社員への利用もできますが、高ストレス者の支援、研修での利用等にも有効なツールです。職業人として、積極的な意味での「より健康に働く」ことのきっかけとすることができます。

プロフィールには、「職業ストレス原因」「ストレス対処」「ストレス反応」の状態が表れますが、その三者は相互に関連しあう複合的なものです。産業保健スタッフ等の支援者がそれを理解し、プロフィールに表れた結果を的確に解釈し、面談等の場面で本人と共有しながら、職場環境や職業生活について気づきを得たり、今後の働き方を考えるきっかけとなるよう、いかにフィードバックできるかがポイントになります。

今回は、OSI の 500 件以上の実施事例に基づき類型化した、代表的な結果プロフィール 8 パターンを取り上げ、産業保健スタッフ等の支援者が労働者個人との面談をする際の、OSI の結果の見方と本人へのアドバイスのポイントを解説しました。

同じプロフィールでも、社会人歴や本人の考え方や性格、また職場環境や場面（繁忙期、閑散期、直近の異動や転職等）により結果の見方は変わってきますが、これらを一つのヒントとしてお役立ていただき、メンタルヘルス対策の一助となれば幸いです。



1

ストレス 対処の 達人

ストレスはあるがうまく対処できている、 ストレス対処に長けた人

結果について

ストレス原因（検査A）、ストレス状態（検査B）の数値は全体的に低く、問題は見られない。職場環境に対する不満は少なく、組織の中での立場や役割を意識した働き方ができている。ストレス対処（検査C）が高い値を示していることから、多少の問題を抱えても仕事や生活の中でうまく対処することができていることが読み取れる。

唯一着眼する部分は、他の値に比べて高い値を示している「責任度尺度」A-5であ

る。この数値が高い場合、多くの人が「自分とはよく人から仕事を頼まれる」と表現する。その状況について詳細に聞き取ってみると、相手を優先するあまり、実は頼まれた仕事を断ることができないといったコメントも多く聞く。また、他者の仕事の遅れを気にして自ら仕事を手伝うといったパターンも見られる。

このプロフィールは上手に対応していて乗り越えているが、こういった働き方を繰り返す中で、次第に仕事の負担が増加し、上手に対応できないと疲労を蓄積させる場

合がある。そうするとストレス状態（検査B）の「対人的ストレス反応尺度」B-3の値が高くなる、つまり「断れない」など、人との関係において生じた疲労としてとらえることができる。

また、「対人的ストレス反応尺度」B-3とともに「身体的ストレス反応尺度」B-4が高くなる場合もあるが、そのとらえ方について、単なる身体の疲労とだけとらえるのは危険である。疲労を超えて身体症状が出現した際、医学的所見は見られないのに身体症状が治らないといった状況に陥る。そのため、まず、心の疲労と身体の疲労が密接であることを理解する必要がある。

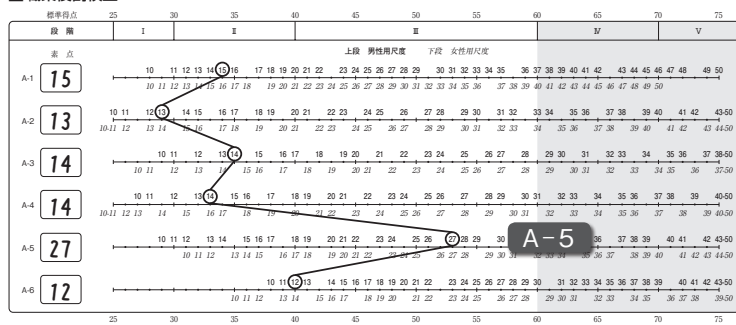
アドバイスのポイント

職場で起きるさまざまな問題に向き合い、責任感を持つてうまく対応してこれたことを評価する。職業人としての経験が長い方であれば、今後迎える（定年後など）生活の転換期について触れ、仕事以外の時間の使い方について興味を持てるようアドバイスする。

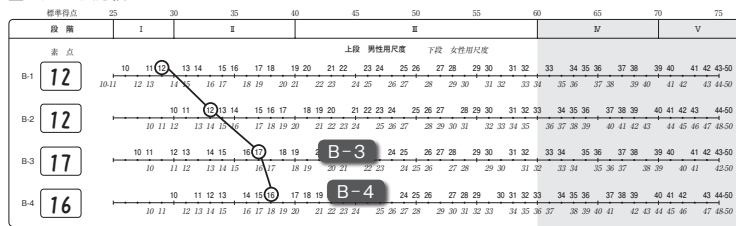
一方、職業人としての経験が短い方であれば、周囲の働きぶりをどのように感じるか、それに比べ、一人責任感を持つて頑張りが過ぎているか、自身の働き方について振り返ってみるようアドバイスする。

どちらの場合にも今後も体調を維持しながら働き続けるためには、どんな働き方をすれば負担がかからないか、という視点を持って改善策を考えるよう促すことが重要である。

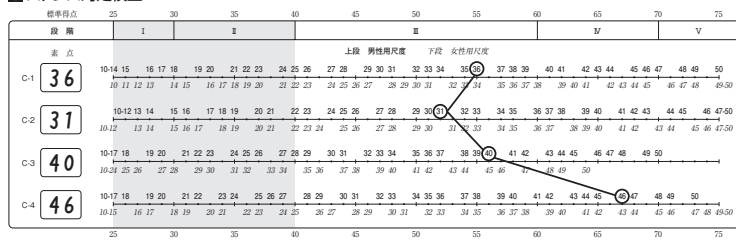
A 職業役割検査



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IV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）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。

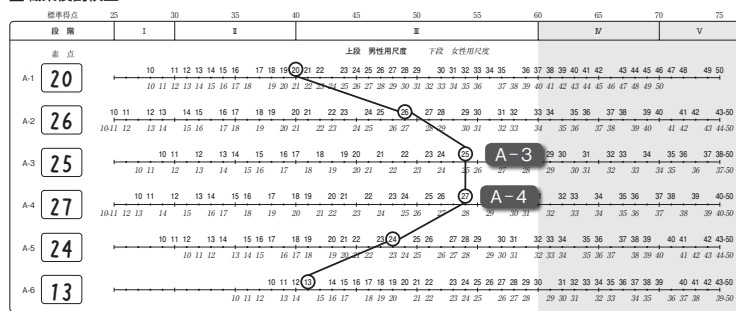
検査AのIV-V欄	検査BのIV-V欄	検査CのI-II欄	総合評価点
0	0	0	0

2

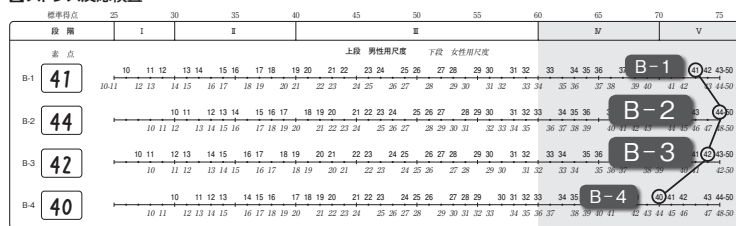
お疲れ
予備軍
の人

何とか日々を回しているが、 実はギリギリの状態

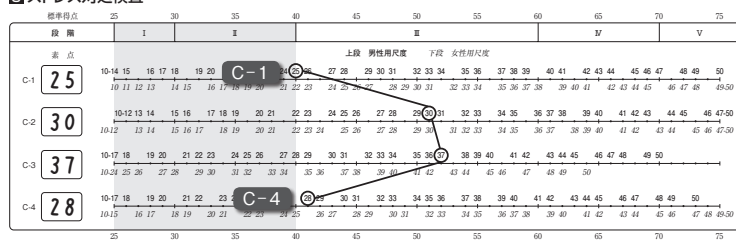
Ⅰ 職業役割検査



Ⅱ ストレス反応検査



Ⅲ ストレス対処検査



■ 総合評価

検査ⅠのⅣ-V欄、検査ⅡのⅣ-V欄、検査ⅢのⅠ-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）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。

$$0 + 4 + 1 = 5$$

結果について

ストレス原因（検査Ⅰ）の数値は全体的に低く、職場に対する不満や問題意識は少ないように見受けられるが、ストレス反応（検査Ⅱ）は高い値を示し、すべてグレイゾーンに入っている。これに伴いストレス対処（検査Ⅲ）もグレイゾーンに入る項目が出ており、「レクリエーション尺度」C-1余暇を楽しむ余裕が減少する、「論理的尺度」C-4仕事を自分の評価も低下する

など、思考や行動がネガティブとなっている可能性が高い。人によってはすでに体調を崩し始めている場合も推測でき、見過ごせない状況である。

ストレス原因（検査Ⅰ）でグレイゾーンに入る項目はないものの、「役割の曖昧感尺度」A-3や「役割区分の不明瞭感」A-4が比較的高い値を示していることから、職場環境においては仕事を進めるうえで問題となることが把握できない、あるいは問題としてとらえる視点のずれなどが懸念さ

れ、これについて多少のストレスを抱えていることが予測できる。異動によりこれまでとは異なる業務に戸惑っている状態という場合もある。

ストレス状態（検査Ⅱ）はすべての項目でグレイゾーンを示しているが、例えば、「役割の曖昧感尺度」A-3で抱える問題が解決できず、「職業的ストレス反応尺度」B-1仕事の遂行に影響が始め、「対人的ストレス尺度」B-3これを解決するために関わった人との関係性が構築できず、「心理的ストレス反応尺度」B-2心理的負荷を受け「身体的ストレス反応尺度」B-4に影響が出た可能性がある、と順序立てて考えることもできる。結果だけを漠然と見るのではなく、この状態に至るまでのプロセスを丁寧に振り返る必要性がある。

アドバイスのポイント

ストレス状態（検査Ⅱ）が高いことを伝え、仕事以外のストレス原因が潜んでいるかもしれないので、家庭や個人生活についても触れ、原因を探索してみる。問題についてうまく表現できなかったりまとまらなかった場合、質問紙を利用して自分の問題に該当するような質問文はないか確認する。

また、「ソーシャル・サポート尺度」C-3は高く、周囲の人からのサポートはあると感じている様子だが、問題の解決について整理できるような資源も必要であることを伝える。すでに体調に影響が出ている場合は医療やカウンセリングへの連携も行う。

3

もっと
仕事が
欲しい人一見、問題はなさそうだが、実は
本人も周囲もストレスを感じている

結果について

ストレス原因（検査A）の中では、「役割に対する不十分感尺度」A-2が突出して高い値を示し、グレーゾーンに達している。他の項目はおおむね不満を感じていないことから、職場環境そのものの不満は感じていないことがわかる。また、ストレス反応（検査B）も全体的に低い値を示しており、特段問題は見られない。ストレス対処

（検査C）の数値も高い値を示し、日常生活を送るうえでも問題らしいものは見当たらない。

唯一突出している「役割に対する不十分感尺度」A-2は、仕事に対する役不足と解釈することができ（他の項目もグレーゾーンに達している場合、能力不足と感じている解釈になる）。具体的には「もう少し自分に仕事を与えてほしい、もう少しスキルの高い仕事ができるはず」と思っている

可能性が予測できる。

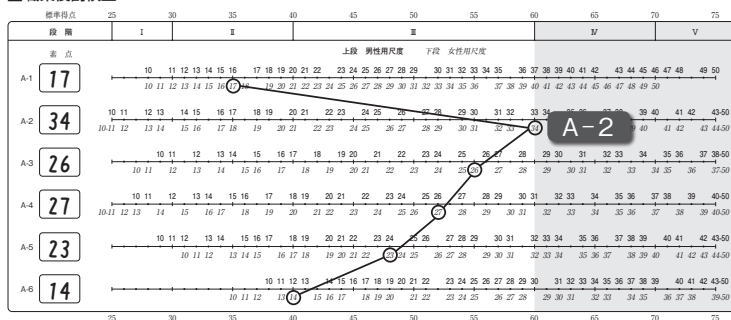
一方で、周囲からこの状況を見ると、仕事量そのものが少ない、仕事のやり方をめぐって思考錯誤が続いている、現状では業務振り分けがうまくできていないなど、さまざまな事情を抱えた職場環境であることも予測できる。また、本人の仕事をこなすスピードが周囲よりも速く、本人だけが役不足と感じていることもある。この場合、本人以上に周囲がストレスを感じている場合も考えられる。

アドバイスのポイント

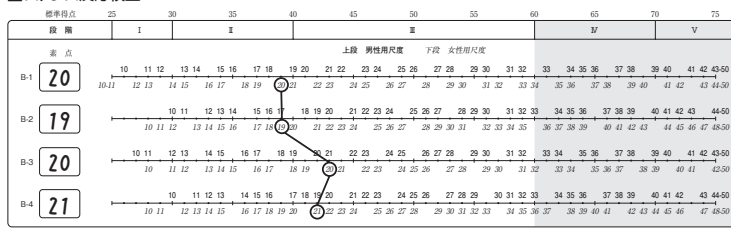
役不足と感じるほど仕事の対処スキルが高く、同僚や上司の助けを必要としないので周囲から孤立しがちである。仕事をしたいた気持ちは評価できるが、周囲の状況を冷静に見極めることも重要である。現在の職場環境の状況を分析し、普段取り組めないことに時間をかけるなど、空き時間の活用もスキルであることを伝える。

また、自分一人で考え過ぎず、周囲や上司に相談しながら進めていくことも必要であることを伝える。定期的に行われるヒアリングなどがあれば、そこで伝える方法もある。その際は、漠然とした不満ではなく、建設的な提案ができるように、困っていることを具体的に伝えるよう、アドバイスする。

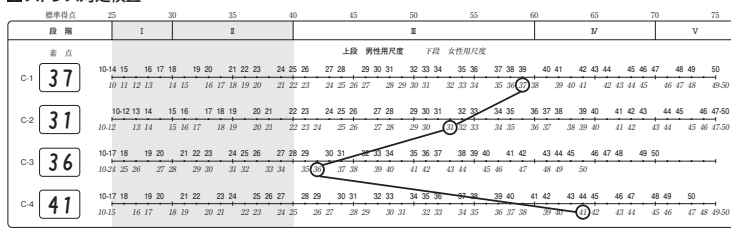
職業役割検査



ストレス反応検査



ストレス対処検査



総合評価

検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）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。

$$\text{検査AのIV-V欄} + \text{検査BのIV-V欄} + \text{検査CのI-II欄} = \text{総合評価点}$$

$$1 + 0 + 0 = 1$$

管理職 の孤独

責任の重い管理職、 立場上周囲に相談しづらい

結果について

ストレス原因(検査A)の数値は「役割過重感尺度」A-1が突出して高い値を示しているが、その他の項目は全体的に低く、問題は見られない。ストレス反応(検査B)もグレーゾーンに達しておらず、仕事量が多い割にはストレスに対する耐性が高いことがわかる。

しかし、ストレス対処（検査C）の数値で

は「レクリエーション尺度」**C1**や「ソーシャルサポート尺度」**C3**がグレーゾーンに達しており、今後、長く働き続ける中で体調を崩す可能性が推測できる。そのため、この時点で生活習慣の改善や工夫が必要である。

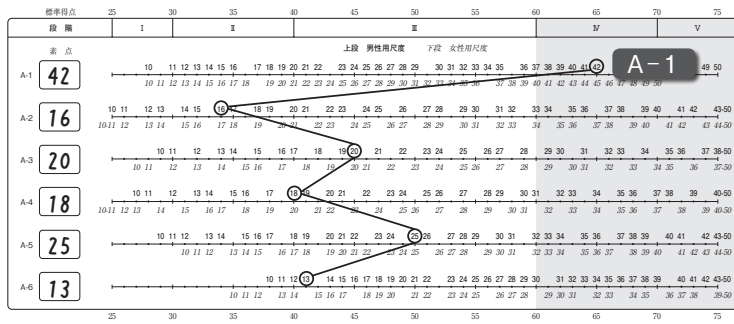
特に「ソーシャルサポート尺度」C-3
 には、管理職ゆえの影響が出ている。この
 点について詳しく話を聞き取ると、普段、
 多くの人に囲まれているように見えても、

実は孤独感を感じている、と話すが多い。この状況を自ら意識し、自分にとってリラックス効果をもたらす人間関係を構築するなどの工夫が重要である。

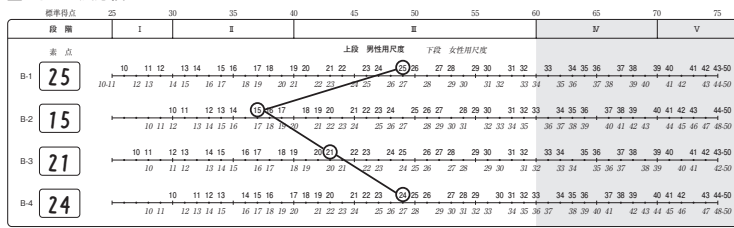
一方で「メンタルには自信がある。『ストレスがどうこうなんて自分には関係ない』と心の疲労を受け入れない場合も見られる。こうした場合、疲労困憊^{ばい}となるまで自分の体調に気づけず、その後体調を崩す人も見られる。

アドバイスのポイント

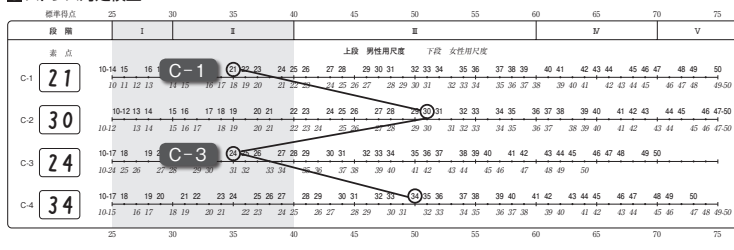
組織の中で責任を求められる厳しいポジションであるだけに、ストレスも抱えやすい。「メンタルには自信がある」と自負せず、自分にとつてどんなことがストレスとなりやすいかを分析し、職場環境や生活環境の中でストレスを軽減させる取り組みを考え、もらえるようアドバイスする。特に疲労したときに出やすい身体症状を整理するなど、より具体的な検証が必要である。



Ⅲ ストレス反応検査



C ストレス対処検査



■ 総合評価

検査ⅣのⅣ・Ⅴ欄、検査ⅤのⅣ・Ⅴ欄、検査ⅥのⅠ・Ⅱ欄（プロフィール上では網かけで示されている）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。

検査Aの段階Ⅳ・Ⅴ欄 検査Bの段階Ⅳ・Ⅴ欄 検査Cの段階Ⅰ・Ⅱ欄 総合評価点

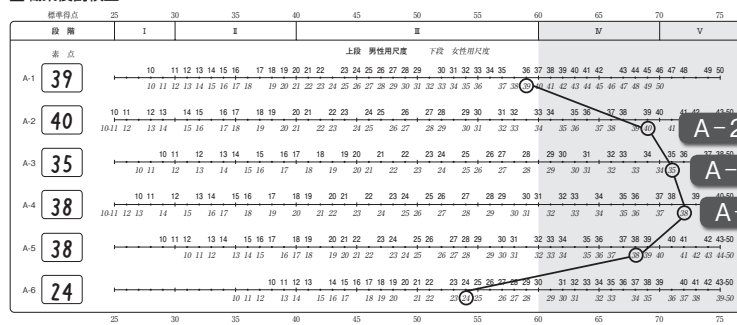
1 + 0 + 2 = 3

5

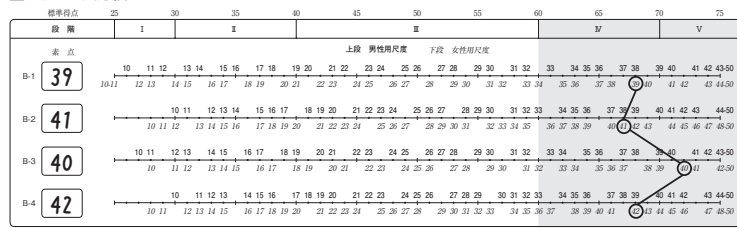
熱意が
空回りな
人

「周りが理解してくれない」
ストレスを溜めている

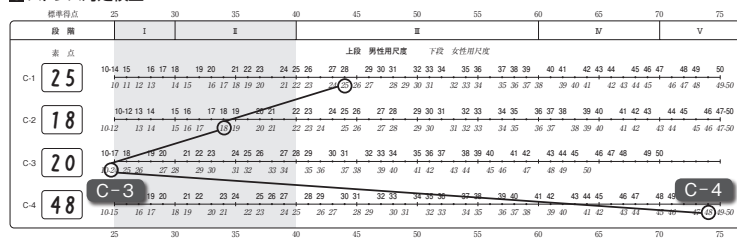
A 職業役割検査



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IV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄
(プロフィール上では網かけで示されている)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。

検査AのIV-V欄 4 + 検査BのIV-V欄 4 + 検査CのI-II欄 2 = 総合評価点 10

結果について

全体的にストレス原因(検査A)、ストレス反応(検査B)の値が高い。職場に対する不満が多く、怒りを抱えていることが多い。組織への不信感も強くあきらめ気味。当然、ストレス対処(検査C)も滞りがちになっている。そのような中で「論理的対処尺度」C4だけが突出して高い値を示していることが、このプロフィールの最大の特徴で

ある。仕事の問題に対する論理的な解決能力は高いと自己評価しているが、それをうまく発揮できず、熱意が空回りしている可能性が高い。周囲に対しても仕事に対する価値観や仕事をこなすスピードが異なることに怒りを抱いている。結果、「ソーシャルサポート尺度」C3の値がグレーゾーンを示すように、他者からの協力が得られず孤立感を強め、ストレスを溜めている可能性

が高い。

この状況について詳しく話を聞くと、「自分はこんなに頑張っているのに、周囲のやる気がないせいでこうなった」といったとらえ方として多い場合が多い。

一方、周囲もこういった状況に気づいており、本人の熱意や理想に温度差や圧力を感じ、マイナスの感情を抱きやすくなっている。この状態が長く継続すれば次第にストレスは蓄積され、体調不良へとつながる。

アドバイスのポイント

この状態に陥る前の働き方や出来事、周囲との関係について整理をすることを勧める。整理のポイントとは、今後、健康を維持しながら働くためにはどのような注意が必要かという視点である。すでに身体的不調が出ていないか、という点についても注意を促す。

また、自分がストレスを溜めたとき、自分の話を聞いてくれる人や資源を探し、自分の考えを整理するような場面を作るなどの対処方法があることも伝える。



6

24時間
戦えるはず
だった人

ストレスを感じるのは、 「心が弱い」からではない

結果について

ストレス原因（検査A）の数値は「役割過重感尺度」A-1、「責任度尺度」A-5が高い値を示している。これに対するストレス反応（検査B）の数値は「身体的ストレス反応尺度」B-4のみが高い値を示している。

着眼点は、ストレス反応（検査B）が「身体的ストレス反応尺度」B-4だけに影響している点である。こういったケースの背景を聞き取ると「職場環境や仕事内容についての不満はないつもりで、これまでも仕事をこなしてきたが、年のせいなのか疲労の影響が身体に出た」という話をする人が多い。詳細に聞き込んでいくと、実は心理的疲労があったとしても、「別に心理的にどうこうといったことはないし、自分はそういうタイプではない。もっと言えば心の病など認めない」という話し方をする人が多い。24時間戦って当たり前という筋金入りサラリーマンである。

こういったタイプの人が体調を崩した場合、重症になるまで働き続け、会社の産業医や産業保健スタッフからの助言で初めてメンタルクリニックへの受診に至った、というパターンが多く見られる。中には、休職に至ったケースもある。

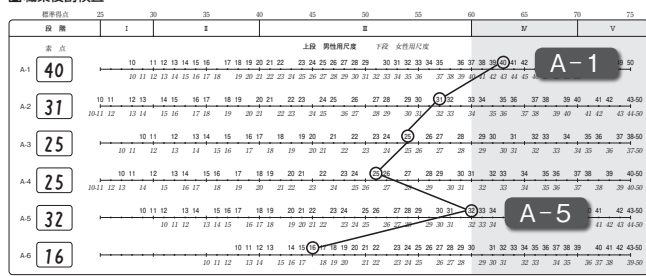
アドバイスのポイント

ストレスがさまざまなパターンとなって身体症状に現れ、健康を蝕んだ可能性が高いことを説明する。基本的に「ストレスは

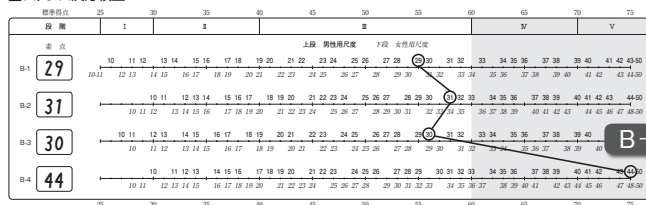
心が弱い人に出るから自分には関係ない」と考えている節があるため、まず、ストレスは心ばかりでなく、身体への影響となつて現れる場合もあることを伝える。それは、漠然とした不調からはつきりと自覚できる（腰痛などの）疼痛まで、個人によって出現パターンが異なることも伝える。内科・整形外科などの受診をしても体調の改善が見られない場合は、メンタルクリニックへの受診を勧める。

今後も体調を維持しながら長く働き続けるためには、当たり前に繰り返ししている自分の働き方を丁寧に直視し、体調不良となった際の身体症状とその対処方法について、予兆レベルから軽度、重度レベルまで整理することを促す（下表参照）。

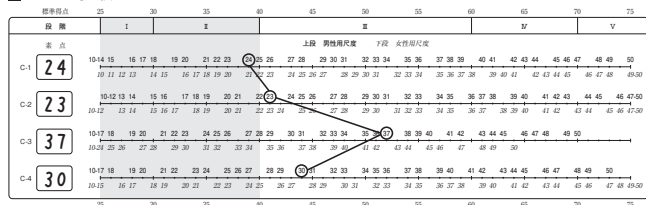
A 職業役割検査



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IV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）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。

$$\text{検査AのIV-V欄} + \text{検査BのIV-V欄} + \text{検査CのI-II欄} = \text{総合評価点}$$

$$2 + 1 + 1 = 4$$

体調不良につながるサインと対処方法（例）

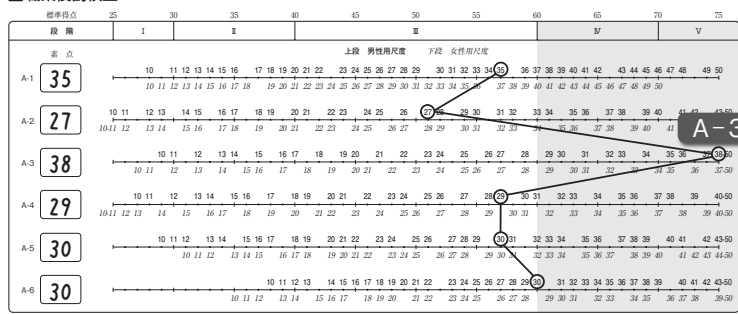
	具体的な症状	対処方法
予兆	ちょっとしたことで迷う	仕事を必要以上に抱え込んでいるか整理する
	やるべき仕事を先延ばしにする	週末ゆっくりと過ごせるよう、予定を調整する
軽度	耳鳴り・肩こり・腰痛・口唇ヘルペス等の身体症状	仕事の優先順位の明確化・能力の限界を見極め、周囲に相談する
	ちょっとしたことで焦りを感じる	土日の予定を見直し、十分な睡眠や休養がとれるよう調整する
中等度		

7

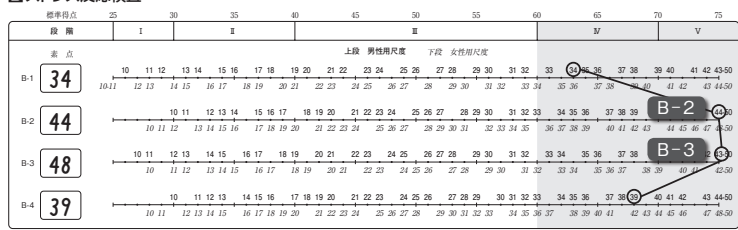
曖昧が
辛すぎる
人

「対人的ストレス反応尺度」の裏にある本当の原因

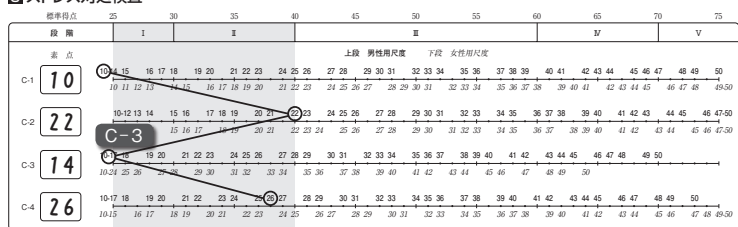
△職業役割検査



□ストレス反応検査



●ストレス対処検査



■総合評価

検査△のIV-V欄、検査□のIV-V欄、検査●のI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）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。

$$\text{検査△のIV-V欄} + \text{検査□のIV-V欄} + \text{検査●のI-II欄} = \text{総合評価点}$$

$$2 + 4 + 4 = 10$$

結果について

ストレス原因（検査△）は全体的に高い値を示している。そういった中で他の項目より逸脱して高い値を示している項目は「役割の曖昧感尺度」A-3である。この結果からストレス反応（検査□）には「心理的ストレス反応尺度」B-2と「対人的ストレス反応尺度」B-3に影響が出ている。そのためストレス対処（検査●）も「ソーシャル

サポート尺度」C-3にも影響が出ている。こういった状況について詳しく話を聞くと、「自分に対する周囲の人の態度が冷たい、パワハラを受けている」といった話されることが多い。

この結果を見ると、一見、ストレス反応（検査△）「対人的ストレス反応尺度」B-3の対人関係の悪化によるストレスというところえ方をしてみたいが、ストレス原因（検査△）から見た場合、「働き方」

アドバイスのポイント

そのものに原因が潜んでいる場合がある。周囲が一般的な伝え方で仕事の指示をしたとしても、指示を受けた側が「曖昧な指示であった」と受け取っている場合もある。特に「おおむね昨年と同じような」とか「だいたいいいから」などの裁量を任されるような状況が負担となっているといったケースが目立つ。このことから、直接的原因は周囲からの叱責であったとしても、根本的原因是、仕事に関する情報の発信や受信そのものに齟齬（そご）が出ている可能性が推測できる。

叱責された内容をもとに、業務内容や遂行のプロセスについて丁寧に整理をする。検査結果で出ているストレス原因（検査△）の「役割の曖昧感尺度」A-3について、どんな仕事の何がどれだけ曖昧なのか、より具体的に挙げ、自分にとって働きやすい情報のやり取りについて検証する。同時に自分が情報を発信した際も、周囲にうまく伝わっているか、共通認識が持っているか確認するよう促す。

「おおむね昨年と同じような」とか「だいたいいいから」などの裁量を任されるような状況が負担となっている部分についても、こういったやり取りは職場環境において当たり前に起きていることを伝え、それに対する困難を自ら発信し、解決していく姿勢も大切であることをアドバイスする。

8

情報収集
が
困難な人

責任感が強く、ミスは自分のせいだと思ってしまう

結果について

ストレス原因(検査A)の数値は「役割に対する不十分感尺度」A-2、「役割の曖昧感尺度」A-3、「役割区分の不明瞭感尺度」A-4が高い値を示しており、ストレス反応(検査B)も「身体的ストレス反応尺度」B-4のグレイゾーンをはじめとして、高い値を示している。高ストレス状態であり、今後の健康状態が懸念される。

この状況を詳しく聞き取ると、上司が外国人であり言語によるコミュニケーションの齟齬が日常茶飯事であったことがわかった。こういった状況のまま行われる会議や電話でのやり取りなど、神経を使う日々が続く、身体的反応も自覚できるほどであった。同じA尺度の特徴を持つ「事例5」熱意が空回りしている人との相違点は、ストレス対処(検査C)の「論理的対処尺度」C-4の値である。情報の齟齬による仕事

のミスは自分自身を責める結果となつていく様子がわかる(その後、通訳を取り入れ、定期的な業務進捗確認の会議や情報のやり取りについて、一定の取り決めを行うなど改善が行われた)。

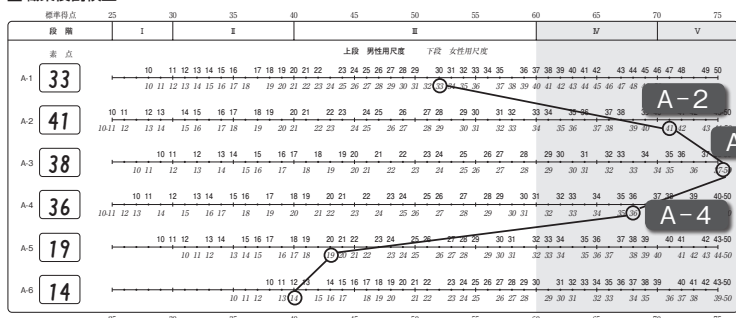
アドバイスのポイント

まず、ストレス反応(検査B)「身体的ストレス反応尺度」B-4が高い値を示し、グレイゾーンに達しているため、すでに体調不良の状況となつていないか確認を行う。ストレス対処(検査C)「論理的対処尺度」C-4の値が極端に低くグレイゾーンに達していることから、自責的になり過ぎず、職場環境の仕組みの改善について考えていくよう促す。

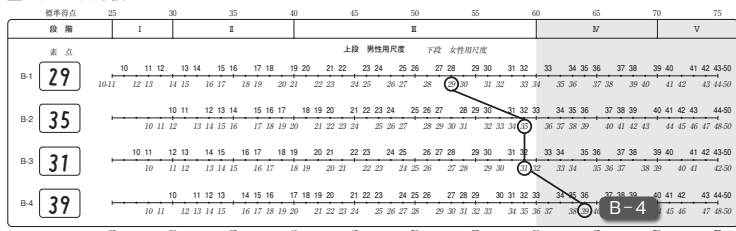
その際、職場で起きている問題がうまく表現できない場合は、質問紙の内容と照らし合わせながら問題点を把握し、それをもとに自分自身の職場に合った文章を作成するなど、問題の整理方法についてアドバイスする。また、整理した内容を周囲の人や上司にうまく伝えるよう提案する。

一見問題は明確であるが、単に言語の問題といった見方をせず、具体的に情報収集ややり取りの困難な場面について検証し、改善策について話し合う必要があることも伝える。当たり前にとらえていた概念が異なる可能性もあるので、情報収集そのものが難しい点や改善までに時間を要することなどを伝え、気長に構えられるようなアドバイスをする。

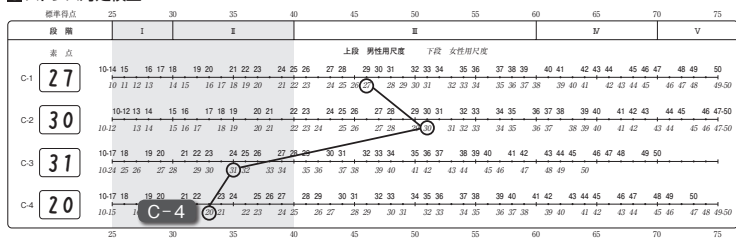
A 職業役割検査



B ストレス反応検査



C ストレス対処検査



■ 総合評価

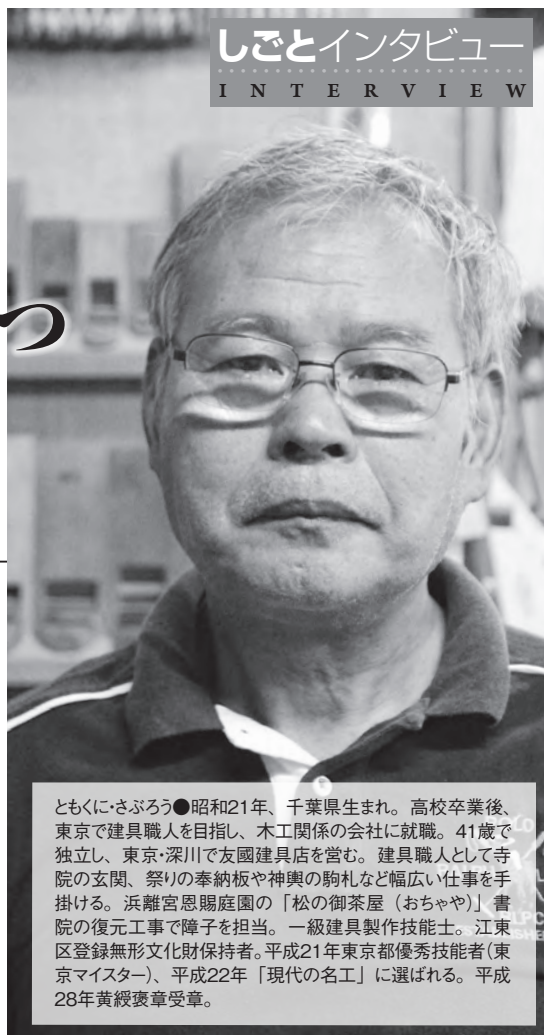
検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄(プロフィール上では網かけで示されている)につけられた○印の数合計して総合評価点を算出します。

検査AのIV-V欄	検査BのIV-V欄	検査CのI-II欄	総合評価点
3	1	2	6

未経験の仕事に 挑戦することで、 職人としての技も心も育つ

友國三郎さんは建具職人として数多くの仕事を手がけ、高い評価を受けています。お話からはその名声に満足することなく、さらに高みを目指す心意気がうかがえます。

建具職人 友國三郎さん



ともくに・さぶろう ●昭和21年、千葉県生まれ。高校卒業後、東京で建具職人を目指し、木工関係の会社に就職。41歳で独立し、東京・深川で友國建具店を営む。建具職人として寺院の玄関、祭りの奉納板や神輿の駒札など幅広い仕事を手掛ける。浜離宮恩賜庭園の「松の御茶屋（おちゃや）」書院の復元工事で障子を担当。一級建具製作技能士。江東区登録無形文化財保持者。平成21年東京都優秀技能者（東京マイスター）、平成22年「現代の名工」に選ばれる。平成28年黄綬褒章受章。

高校卒業後 建具職人の道に進む

——建具職人になろうとしたきっかけを教えてください。

友國 私は千葉県の山武郡（現山武市）の生まれです。ここは高級木材として知られた山武杉の産地で、周りには木工職人も多くいました。また普段は農業に従事している人も、農閑期には建具作りをしていました。そうした環境で育ったことが建具職人を目指すきっかけとなったのではないかと思います。

おじが東京で建具屋の会社を営んでいて、そこでは3歳上の兄が建具職人

として働いていました。おじからの誘いもあって高校卒業後に私もその会社に入り、建具職人としての修業を始めた。

——仕事はどのようにして覚えたのですか。

友國 主に兄の仕事の手助けをしながら、仕事を覚えていきました。また兄の仕事仲間を仕事場に訪ねたことも勉強になりましたね。私はその仕事場で実際に作業するわけではありませんが、どんなふうに仕事をしているのかがわかりました。そして「これは覚えたい」と思った仕事は帰ってからその真似をしました。建具職人が一人前になるにはだいたい10年と言われているのですが、私はそうしたことを繰り返したおかげで、比較的早く仕事を覚えたのではないかと思います。

——独立されたのはおいくつのときですか。

友國 41歳のときです。修業を始めてから二十数年経ってからですね。この深川一帯は木場と呼ばれるエリアで、かつては近くの川には筏が行き交っていました。木工職人も多く、職人同士の付き合いもありました。そうした仲間と腕を競うということはあまりありませんでしたが、技能大会などにはできるだけ参加しましたね。

建具職人は大きく分けると「工場で作る仕事」と「現場で取り付ける仕事」

があります。私は「作る仕事」が得意で、ほかの職人には「負けない」という自信がありました。

——二つの仕事にはどんな違いがあるのですか。

友國 どちらを得意とするかは、その職人がどんな環境で修業をして一人前になったかによるところが大きいと思います。どちらかと言えば現場はそれぞれ環境も違うし、その影響を受けて道具も狂いやすいという難しさがあります。

建具は現場で採った寸法に基づいて工場で作ります。その寸法が正確でないと、取り付けるときに問題が起きます。このように現場と工場がきちんとつながっていないと大きな問題が起きます。やりやすいと言えますね。作ること得意とする職人でも、現場に行つてはじめてわかることが少なくありません。そういう意味ではどちらか片方だけの仕事を知っているということではいけません。両方の仕事を知っているということが大切ですね。

ほめられても満足しないで
さらに技を磨く

——どのようなときにやりがいや喜びを感じますか。

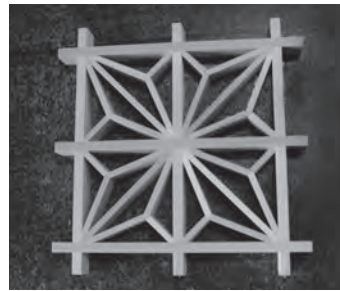
友國 工場で作った建具を現場に運び、ピタッと収まったときはうれしい



▲建具を作るときには、何種類もの道具を使う。鉋だけでも多くの種類がある。



◀道具は、その日の天候などがどのような影響を及ぼすかを十分に見極めてから使う。それをしないとよい仕事はできない。友國さんは、材料として無垢材を使う。



▲友國さんが作った「組子コースター」。釘を使わず、さまざまな形状の部材を精密に組み立てて、美しい形に仕上げる。

ですね。また注文をくださった工務店の方や施主様に、できあがりをはめていただいたときも、とてもうれしいです。でも同時にそれに満足してしまわないように心がけています。満足してしまふとそこで自分の成長は止まってしまう、それ以上のことができなくなると考えているからです。

工務店から「建具はお前に任せる」と言っていただと、少し誇らしげな気持ちになりますね。任されるというのはそれだけ重い責任があるということですから。

——友國さんが作る建具は大量生産ではなく、すべて一品ものですね。

友國 ええ。注文の内容もさまざまですし、取り付ける場所もすべて違います。そういう意味では常に新しいものに挑戦していると言えるかもしれませんが、「今までやったことがないからできない」と決断して言うてはいけません。むしろやったことがない仕事にこそやりがいを感じます。「やったこと

がない」を「やったことがある」に変える。その醍醐味を味わうことで、建具職人としての技も心も育っていくのだと思っています。

——道具にもこだわっていらっしゃるようですね。

友國 道具がちゃんとしていないといふ建具を作ることができませんからね。建具を作るときはさまざまな種類の道具を使います。一口に鉋かんたといっても数多くの種類があります。

私たちの仕事では刃物はよく切れることがとても大切です。よく切れなければ仕事が前に進まない。それには刃物を研ぐことを怠ってはいけません。もし私に弟子がいるなら、まず毎日刃物を研ぐことを指導しますね。

また晴れた日と雨が降った日とでは、道具に与える影響が大きく違ってきます。例えば鉋は台が木でできているので、天候によって湿気の吸い具合が大きく異なり、仕事をするときはそのことを十分に考えて調整する必要があります。

必要に応じて自分で治具や道具を作ることもあります。工期を考えると新しい道具を注文していたのでは間に合わなくなってしまうからです。

自分も学ぶという姿勢で
後進たちを指導

——東京建具高等職業訓練校で、講師

として後進を指導されていらっしゃるんですね。指導されるときのポイントを教えてくださいませんか。

友國 道具の使い方を中心に教えています。繰り返すようになりますが、道具をきちんと使うことができれば、建具職人の仕事は成り立ちませんから。また生徒たちと向き合うときは、教えるというのではなく自分も一緒に学ぼうと心がけています。私もすべてを知っているというわけではないし、生徒と接する中で新たなことを知ることがあるのです。またこのような態度でいると、自然と生徒にやさしくなります。

職人というと「自分の仕事のやり方を他人には教えない」と思われがちですが、私は自分が知っていることは何でも教えようと思っています。卒業生でも聞きにくければ、答えますよ。それというのも、彼らが一人前の建具職人として育ってくれることを願っているからです。

——建具職人に向いている資質のようなものはありますか。

友國 建具職人の仕事は道具を使っているときの音やリズムで、刃物の切れ具合や正しい使い方をしているかどうか、ひいては仕事の良し悪しが判断できます。電動工具でもその音で、モーターの調子がわかります。だから私は「歌が歌えて、リズム感がよい人は建具職人に向いている」と思いますね。

キャリアを考える「場」をつくる (4)

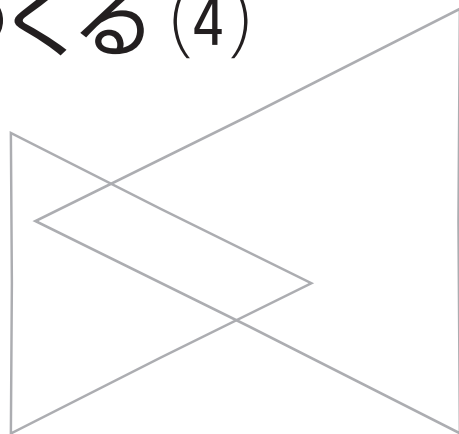
—考え方を学ぶこと—



小野田博之

有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表

おのだ・ひろゆき●経営人事コンサルタント、キャリア・カウンセラー。大学卒業後、新聞社記者、ソフトウェア会社人事教育部等を経て、現職。内的キャリアを自覚した個人と社会的ミッションを自覚した組織の成長、発展の支援を目的とした経営コンサルティング、組織開発／キャリア開発、キャリアをテーマとしたグループワーク、カウンセリング等を行っている。



キャリアを考える「場」とは、「語り」という外在化のプロセスを通じて、自分の人生を意識化するところであるということをご説明してきました。初回でご紹介したキャリア開発ワークショップ・CDW®はその一つですが、参加者に合ったいろいろな形式があるでしょう。そうした場を創出していくうえで考えておきたいことを、質問形式でまとめてみました。

内面に目を向けるだけでいいの？

Q 自分の価値観を探り、それを言葉にすることの重要性はわかるが、それだけでいいのでしょうか？ もっと世の中に目を向ける必要があるのでは？

A 自分の内面に目を向けるだけでは、自己愛の強い人を育てるばかりになってしまうのではないかと懸念はあられるかもしれません。だからこそグループワークの中で語り合い、他者からのフィードバックをもらうことは欠かせません。そこで自分を確認できるからです。

フィードバックを恐れ、自己イメージを守ろうとしてさらに殻に閉じ籠めることにならないような配慮も必要です。本音のやりとりが必要といっても、その場に引張り出すのは無謀です。そこが自分の話をしていてもいいかもしれないと思える程度に、小さなながらも安心できる社会となつていなければならない。一方で、過剰に飾り立てたものではない、本質的な自己イメージを語るためには、言語化する時間を確保する必要があります。

グループとしての成熟度を高め、自己理解を深めながら外在化するプロセスの中で、自己愛は自尊心、自己承認に変わり、それが次の一歩を踏み出す力、自信になると思います。

辛い記憶を思い出してしまわない？

Q 価値観を探るうえで過去に目を向けますが、思い出したくないことを思い出させてしまつことになりませんか？

A そうしたことへの配慮は不可欠です。ですから一人のファシリテーターが担当できるグループサイズには自ずと限界があります。また、一人が対応に当たっても場を維持できるように、複数のファシリテーターで進めたいものです。

留意しておきたいのは、キャリアを考えるうえで過去に目を向けるのは、そこに考えるうえでの素材があるからであるということです。私たちの物語は過去の出来事をどう解釈するかという中に現れます。これは過去の体験、経験を克服しなければ先に進めないということではありません。もちろん前の職場で大変な目に遭つて、それがまだに尾を引いていて、現在も影響を及ぼしているということはあるでしょう。しかし、そうしたものを抱えながらでも、これからどうしていくかを考えることはできます。最近注目されているアドラー博士の考えを借りるとすれば、そこに囚われているから先に進めないのではなく、むしろ考えなくてよいようにするために囚われているということもありえます。

とはいえ、心理的な援助ができる人がいると参加者は安心できるでしょう。そうした参加者が多いなら、ファシリテーターに対応できる人を加えるか、専門家にリファーできる体制を整えておきたいものです。

ゴール設定は不可欠でしょうか？

Q キャリアを考えるというとキャリアゴールを設定し、そこに至るためのプランニングをするのだと思いますが、なかなかゴールが決められない人もいます。そもそもこれだけ変化の激しい時代ではゴールを描いてもその通りにはならないのではないのでしょうか？

A 確かに変化の激しい時代です。こうなりたいたいと思ってゴールを設定したとしても、なくなってしまうこともあります。また、今の時点では思いも付かなかったようなゴールが出てくるかもしれません。それこそほんの20年前、キャリア・コンサルタントという職業は日本になかったのですから。

キャリアを考えるからといって、キャリアゴールを設けなければいけないわけではありませんし、具体的になければならぬというわけではありません。ただ、そうしたものがあつたほうが実現に向けたアクションをとりやすいということです。

キャリアを考えるとは「何になりたいか」を考えるのではなく、「どうある時期になつて、例えば転機を迎えて、あるいは人や出来事と出会つて見識が広がることによって、「ああこういうことだったのだ」と思いつくということは少なくありません。その時期が早ければよい人生だったといえるのだというわけでもありません。人生のさまざまなものがキャリアであるなら、一生を通じてどうありたいかを考え続けることも一つの在り方です。

その意味でキャリア教育とは生涯学習にほかなりません。キャリアを考える「場」はそのプロセスの一部であり、その時々で改めて考えるための方法を学ぶ場といえるでしょう。

それではここで擲筆といたします。お役に立てていれば幸いです。

成城大学のキャリア教育 100周年、そして未来に向けて



成城大学
キャリアセンター
主任
長尾 繁樹



1 成城学園、成城大学について

成城大学は、1950年に開設され、現在では4学部11学科から構成される人文社会科学系の総合大学である。在学生の数からすれば比較的小規模な大学だが、政治・経済・芸術・マスコミなど社会の様々な分野で活躍する多くの人材を育成してきた伝統を持った大学である。成城大学の設置母体である学校法人成城学園は、日本の近代教育に多大な貢献をした澤柳政太郎博士によって、1917年に創立された成城小学校に始まり、幼稚園から大学・大学院までを擁した総合学園に発展してきた。学園各々は建学の精神に基づいた教育を展開しているが、創立百周年（2017年）を迎えるにあたって、澤柳教育が理想とするところを再確認し、その深化・充実のための改革を進めており、キャリア教育についても、澤柳教育をベースに構築・展開している。

2 成城大学のキャリア教育について

成城大学がキャリア教育を始動させたのは平成18年度である。当時の支援部門である「就職部」の新たな事業として「キャリア教育およびキャリア支援」をパイロットケースとして導入・実施した。キャリア教育としては、正課の授業科目「全学共通教育科目」内に「キャリア形成論」を開講し、キャリア支援としては、正課外プログラム「キャリアサポートプログラム・MAP」をスタートした。

キャリア教育・支援においては、メインテーマを「就職活動」とはせず、自らの「キャリア形成」をテーマに、他者の考え、社会理解を中心に総合的

に学んでいく内容とした。

パイロットケースとして取り組んできた「キャリア教育・支援」が奏功し、平成23年度からは体系的なキャリア教育「就業力育成・認定プログラム」を開始させることに繋がり、本格的なキャリア教育へと移行した。

本学のキャリア教育「就業力育成・認定プログラム」の特徴は、①学生の成長段階に合わせた体系的なプログラム、②勤労観・職業観を育むための理論と実践の融合、③重層的で多様に展開する多角的な連携、④自ら考え行動し課題に取り組む学生提案型プログラム、⑤自己観測と外部委員による客観的な評価システム、の5点である。これらの特徴をベースとして個人の成長段階に合わせたカリキュラムで「成城の就業力」を身に付けていくことを目指している。そして、このキャリア教育は、本学の「澤柳教育」をベースとして構築しており、学生の個性を大切に育み、自分の信じる道を自分で開いていく「独立独行」の人を育てることこそ、真のキャリア教育であると考えている。

3 キャリアセンターについて

成城大学は、平成27年度よりキャリア教育、キャリア支援、そして、就職活動支援を総合的に担当する組織として「キャリアセンター」を設置した。これまで培ってきた「就職活動支援」に、「キャリア支援」「キャリア教育」を加え、有機的な連携を展開・実現することで、学生の総合的な「キャリア形成」支援を担う組織である。

入学時、学生はキャリアセンターが主催する「キャリアガイダンス」からスタートし、自身の大学におけるキャ

リア形成を考えるスタートを切ることとなる。こうした入学時点から自身のキャリアを考える機会を提供すること、学生は自ら考え行動することを意識し、キャリア教育の授業を受講する者、資格取得に励む者、将来を見据えて具体的な行動を起こす者など、それぞれの「キャリア」を歩み始めるが、その際、キャリアセンターは様々なケースやパターンに対応し、サポートすることを心掛けていく。

キャリアセンターは、このように成城学園の教育理念に基づいて、時世の流れを踏まえつつ、独自のキャリア教育・キャリア支援・就職活動支援を展開することで、在学生・保証人・企業（社会）・地域をはじめ、あらゆるステークホルダーの方々と良好な関係を持続的に作り上げ、社会に貢献することが出来る独立独行の精神を持った「人」の育成を目指している。

キャリア教育・キャリア支援・就職活動支援



キャリア支援
キャリアサポートプログラム
インターンシップ
講座（資格取得など）
キャリア個別相談



成城大学



就職活動支援
就職個別相談
各種イベントの開催
(ex. 合同企業説明会)
講座（就職支援）



キャリア教育
就業力育成・認定プログラム
キャリアデザイン科目

教育のグローバル化が進んでいる

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

今、日本の教育界は、賢さの国際競争にさらされている。

これまで、日本の中では、入学試験の得点率を指標に、賢さを判断していた面が否めない。「○○大学○人合格!」などの宣伝文句に、良い教育を施し子どもたちを賢くしている学校とする学校選択の基準が広がっている現状は、賢さの判断を入学試験に偏重している証拠ではあるまいか。

日本の学力型の大学入試は、学力を測定するために、これまでの学習達成度を調べるように作られている。そのため、問題作成者は、高校の教科書を分析し、学習指導要領という高校の教育課程の編成基準になる公文書を読み込み、逸脱しないように作成しようとする。日本の大学入試問題は熟慮に熟慮を重ねて作られており、良問も多いのだが、統一した教育制度が国内の隅々まで浸透している日本だからこそ成り立つ入試になっており、国内の教育を受けていることを前提に、公平に得点を競うようできている。

しかし、日本の教育制度が他国の教育制度と同じかと言えば、そのようなことはない。すると、一見公平な大学入試だが、家庭の事情などで、他国の教育制度を受けてきた生徒にとって、公正な選抜試験ではないのだ。かつては、海外生活の長い児童生徒は決して多くはなかったが、経済活動のグローバル化によって、児童生徒の多様化が進んでいる。外国籍の児童生徒や、

海外生活の長かった児童生徒が教室にいるのが普通になっていく。

万能的な試験のように捉えられがちだった学力判断型の大学入試だが、それはもはや幻想に過ぎない。日本の学力型入試は「日本人による日本人のための日本人の入試」といった試験なのである。

そこからの脱却は、すでに始まっている。今、急速に進められている入試改革であつたり、高校教育改革であつたりと、制度そのものを改めようとする動きや、能力指標や育成すべき人物像の検討などの理論構築、教育プログラムの開発など現場における実践などが行われている。新しい取組が行われているのだ。ただ、自分の経験でしか物事を捉えられない人が多く、「猫に小判」といった感じで、取組自体に十分な価値を見いだせない人が多いのは残念である。

近年、ガラバゴス化した日本の入試に風穴をあける教育プログラムが広がっている。その一つが、国際バカロレア機構(本部ジュネーブ)が提供する国際的な教育プログラムだ。文部科学省は、グローバル人材育成の観点から、我が国における国際バカロレア(IB)の普及・拡大を推進しており、認定校も増えつつある。IBが育成しようとしている学習者像として、「探究する人」「知識のある人」「考える人」「コミュニケーションができる人」「信念をもつ人」「心を開く人」「思いやり

のある人」「挑戦する人」「バランスのとれた人」「振り返りができる人」の10の人物像を掲げ、国際的な視野を持った人材を育成することに努めている。このような人材育成を目標に、設定された知識の領域を探究的に学習するプログラムが用意されている。単に知識を獲得するのではなく「知識とは何か」「知識をどう獲得すればよいのか」「知識をどう使いこなすか」といった課題について、子どもたち自ら課題を設定し、学習していくため、生涯にわたり、あらゆる知に対して学び続ける態度が育成されることが期待される。

この教育プログラムを受けることによって、国際的に通用する大学入学資格が取得でき、世界の主要大学の入学審査にも活用されている。国内の大学でも、大学入試に用いられており、東京大学や京都大学、大阪大学などでも活用されているのだが、ご存じの方は決して多くはない。

今日、グローバル化の影響だけではなく、人工知能の発達やインターネットの普及により、学びの内容や方法は大きく変わろうとしている。インターネットの普及で知識を収集することは容易になり、それを分析する作業は人工知能でもできる。お決まりの手順で答えを見いだすことは、人工知能の得意とするところで、人間が勝てるはずはない。人工知能にできない「賢さ」を身につけなければ、人間の頭脳が存在意義はなくなってしまうだろう。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

いじめ考 その4

—大人のいじめ—

1 いじめの字と大人のいじめ

いじめを漢字で書くと、「虐め」となる。この「虐」の字は、虎が爪をむき出して弱いものを襲う形の意だという。自らは安全な立場にいて、自分より弱く無力な者をいたぶりもてあそぶ、時には死に追いやるいじめ…。人として品性に欠けた、卑劣な行為ともいえるこのいじめは、どこの国でもどこの場所でも、人が集うところであれば、影のように忍び寄ってくるものである。

子どもの世界は、大人社会の縮図といわれて久しい。前回、正義に乗ったいじめのケースをあげたが、力のアンバランスを背景に、加害者側にいじめの自覚に欠けるいじめは、大人の世界でも数限りない。組織内でのパワハラをはじめ、家庭内でのドメスティックバイオレンス、しつけと称して繰り返される子への虐待、さらに地域社会で行われる村八分等、立場の強い虎たる者たちが放ついじめは、大人の世界にも満ち溢れている。

全国の労働局に寄せられるセクハラ関連の相談は、毎年1万件にものぼるという。「非正規労働者など弱い立場の人が増え、そうした地位の差を背景にしたセクシュアル・ハラスメントが続いているのではないか」（牟田和恵大阪大学教授 読売新聞2016年4月7日）

2 指導や訓練の名の下でのいじめ

セクハラばかりでない。いわゆる会社や上司によるパワー・ハラスメントによる破綻も、後を絶たない。2014年度精神障害に関わる労災認定数と自殺者数が、過去最高だったことは、それを如実に示唆している。

2015年12月、長い歳月を経てようやく和解に至ったある労災事件がある。2008年の4月、希望を胸に一人の女性が名古屋から上京した。有名な外食企業に採用され横須賀市内の店舗に配属された彼女は、思いとは異なり、過酷な労働を強いられる。

過労死ラインは、月の時間外労働（残業）が80～100時間といわれる。ところが、彼女の時間外労働は141時間にもものぼった。そればかりでなく、休日には創業者の著書を読んで感想を書く作業や、理念集の暗記まで強要された。

疲弊しきった彼女は適応障害を発症し、手帳にこう記した。「体が痛いです。体が辛いです。気持ちが沈みます。早く動けません。どうか助けて下さい。誰か助けて下さい」

そうしてわずか入社2カ月後のある日、彼女は自ら命を絶つのである。参議院議員にもなった創業者は、よう

やく7年の歳月の後、会社側の過失を認め、謝罪し、あわせて1億3,400万円を支払うことを受け入れたのだった。

彼女は人と接するのが好きで、この会社を選んだという。母親は、「娘は真面目で優しい性格だった。助けられなかった後悔は死ぬまで続く」と、言葉を詰まらせながら語った。

また、2012年6月、埼玉県機動隊プールで、水難救助訓練中、当時26歳の隊員が死亡した。彼は、河川や湖の事故や災害に対応する水難救助部隊に所属していた。基本的な泳ぎ方や潜水訓練のほか、現場で冷静に行動できるよう指導者が水中に沈めて負荷をかける「妨害」という訓練が行われていたという。

この時彼は、膝のけがで不調を訴えていた。当該訓練中、苦しさには耐えかねた彼は、はしごをつかんで泳ぎをやめる。それを見た上司は、戒めとして彼の肩を蹴って水中に戻し、身体を背後からつかんで、繰り返し水中に沈めたという。その結果、彼は溺れて水死した。

過失致死罪に問われた上司は、裁判で、「厳しく訓練する必要があった」と述べた。しかし、全国で機動隊の潜水技術を指導する専門家は、「あり得ない。危険きわまりない」と証言している。

3 いじめの傾向と乗り越える意味

このように、働く組織内で、指導や訓練という名の下で、卑劣ないじめが今も行われている。自由と民主主義になじみ、人権意識も広がっている現代社会で、このようなことが今だに顕在すること自体、驚きともいえる。

いじめは人間関係の病である。受けるほうは多大な苦痛を感じるが、加害側はそれを知らず容赦もしない傾向が、強まっているともいわれる。

振り返れば、いじめだったといえるものは、私の人生でも多数あった。それに折れそうになりながらも、支え助けてくれる人もいて、何とか乗り越えて今日がある。いじめで死に追い込まれた人は、まことに無念で痛ましい限りだが、私たちはみな繋がっている。ひどく苦痛ないじめだが、解決策は必ずあるのだと思う。

教育現場でも必ず起こるいじめ。望まれるのは、いじめを通して、加害者も被害者もそれを乗り越え、成長していくことだ。何といっても、彼らはまだ発達途上の人間で、共感能力も、レジリエンスの力も、まだ十分育っているとはいえないからである。

今の「働き方」でいいんですか



八巻甲一

株式会社 日本・精神技術研究所
心理臨床・教育事業部

キャリア開発カウンセラー（JICD認定）

私はこの連載で「自分にとっての」内的キャリアの自覚とそれが働くことにどういう意味や意義があるのかを見出すことは、人生を豊かにすることに「つながる」と書いてきた。別の言葉で言えば「働いて生きていくうえで自分にとってとても大切なもの、価値のあるもの」を大事にしようというシンプルなことには過ぎない。コラムの担当を終えるに当たっては、何をするかではなくどう働くかという「働き方」をあらためて考えてみたい。

今春、ウルグアイの元大統領ホセ・ムヒカ氏が来日し、彼の言動や考え方がメディアでも取り上げられたので興味を持たれた方もいたと思う。ご存知のように彼を一躍有名にしたのは2012年に国連主催で行われた「持続可能な開発会議（通称、リオ会議）」でのスピーチである。彼はそのスピーチの中で「貧乏な人とは、少ししか物を持っていない人ではなく、無限の欲があり、いくらあっても満足しない人のことだ」と訴え、今の消費主義社会を批判し世界に大きな反響を呼んだ。彼のスピーチの波紋がそれほどまでに大きかったのは、私たちが当たり前のこととして考えている「豊かさ」へのアンチテーゼであったからであろう。

私たちは暮らしを豊かにするためにと考え、少しでも多くの収入を得ようとして頑張る。また、そのことに疑義を抱くことも少ない。しかし、この多くの人にとって当たり前のこのことを、深く考えることもなく私たちは突っ走ってきた。なぜなら近代社会が目指してきたものがそれだったからである。その見返りが福島第一原発の事故だと私は思うが、決して言い過ぎではないだろう。私たちは、今こそ真剣

に働き方（それは取りも直さず「生き方」でもあるが）を考え直す時代に直面しているのではないだろうか。

Dさんは大手の流通関係の会社に主任として勤める30代半ばの2児の母親である。Dさんの相談内容は「仕事と家庭を両立したい。だけど、子育てをしながら管理職として活躍するモデルが（Dさんの周囲には）いないので、この先どう考えていけばいいかわからないので不安です」という悩みであった。1985年の男女雇用機会均等法の制定は女性の社会進出のきっかけになり、1997年の改正でさらにそれは弾みとなった。雇用機会に性差別をなくすことは喜ばしいことだし、こうした取り組みが遅かった日本は、制度的にはやっと欧米に肩を並べたと言える。こうして、大企業を中心に女性が男性と同等に働く姿は珍しくなくなり、その中で管理職に登用される女性も徐々にだが確実に増えてきている。Dさんもそうした中の一人である。

しかし、ここに来てこうした家庭を持つ働く女性の相談に一つの傾向があることに気づかされる。それが今回Dさんの悩みである仕事と家庭の両立の困難さである。今の立場で働き続けたいから残業や出張も立场上それを拒否できないし、成果も上げられなくなるといい、周囲を見ても成果を出す人はそうやって頑張って昇進しているという。日本の多くの企業では、職位が上がることで労働時間の増加は正比例する。本音はともかく部下より先に退社できないというのが実情だ。下の子がまだ3歳のDさんは、これ以上会社での時間を増やしたくないのも正直な想いである。まさにワークライフバラ

ンスがDさんのテーマと言える。私は思い切って「昇進を諦めることは無理なんですか」と尋ねてみた。「昇進は諦めたくない。だって、今まで何のために頑張ってきたのかと思うんです」という。男性と競争するように仕事を頑張ってきたDさんのこれまでの努力を思えば、母親としての時間を大切にしたい一方、そう簡単に昇進を断念できることではないとその気持ちも理解できる。

厚生労働省は「長時間労働の削減」に長く取り組んできているが、一向に改善の兆しが見えない。安倍政権は先ごろ「36協定」の見直しを検討すると発表した。近い将来長時間労働が削減されるとはとも思えない。誰もが長時間労働がなくなればいいと思いがらそうならない（そうできない）背景があるからだ。

Dさんに話を戻そう。Dさんにとって男性と同等に働くということはどういう価値があるのだろうか。それは人生を豊かにすることとどう関連しているのだろうか。長時間労働がなくならない中で、もし、仕事と家事の両立を目指すのではなく、今の働き方自体を問題にできるなら、また、そうした視点で生き方を考えてみるができるなら、出口は違って見えてくるように思う。女性の社会進出が進んでいる欧米では、昇進を拒否して自分の幸せを求めるエリート女性も現れてきているという。これは一人Dさんの問題ではなく、また、女性だけの問題でもなく、働く人にとつての共通した豊かさとは何かを考えるテーマではないだろうか。ムヒカ元大統領の提言が意味することは他人事ではないのである。

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



日時

2016年9月7日(水)
13:30-16:30

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

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

定員

16名

受講料

6,000円(税込み・資料代を含む)

内容

- 1 開発の目的
- 2 RCCの実施と解説
 - ・実施と採点、ワークブック記入
 - ・尺度の解説
- 3 RCCの活用方法
 - ・活用場面とそのポイント
- 4 RCCの活用について
 - ・事例発表：成城大学キャリアセンター「就職支援におけるRCC就職レディネス・チェックの活用」
*RCCを活用したワーク形式の講座の一部を体験することができます。
 - ・質疑応答
 - ・RCCと他の支援ツールとの組み合わせ
VRT/GATB

*内容は変更することがございます。

改正安衛法の
ストレスチェック
義務化に対応する

生き生きした職場作りのための ストレスチェック講座

OSI
Occupational Stress Inventory

—OSI職業ストレス検査を活用したメンタルヘルス対策



日時

2016年10月14日(金)
10:00-16:00

対象

企業、団体、病院、教育機関等のメンタルヘルス担当者、人事総務担当者、経営者及び経営コンサルタント、企業内カウンセラーの方等

講師

臨床心理士 金屋光彦氏

会場

雇用問題研究会 会議室

定員

18名

受講料

8,000円(税込み・資料代を含む)

内容

- 第Ⅰ部
- 1 「ストレスチェック制度」(厚労省)とその内容
 - 2 まったなしの日本のメンタルヘルス状況
 - 3 アセスメントツールOSIと職業性ストレス簡易調査票との関連
- 第Ⅱ部
- 1 生き生きした職場作りのモデル「目指すべきもの」
 - 2 OSIの理念と構造
演習「被検者体験とロールプレイ」
 - 3 ケース別プロフィール解釈のポイント
 - 4 組織におけるOSI活用の実例
 - 5 OSI活用のまとめ

*講義とグループワーク等の演習を組み合わせた構成になっています。

*内容は変更することがございます。

●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



—2016年4月キャリアコンサルタント国家資格化—
GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラムは、
厚生労働大臣認定キャリアコンサルタント養成講習・
米国CCE,inc. 認定養成講座です

東京・大阪・福岡にて 授業体験ができる無料説明会を開催!

●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



職場のストレスチェック、メンタルヘルス対策に

OSI | Web版

Occupational Stress Inventory

職場のメンタルヘルスチェック

OSI

職業ストレス検査
Occupational Stress Inventory

Web版

- 1名分料金 972円
受検者用ID・パスワード、企業用ID・パスワード、実施者用データ
- 手引 1,080円



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



原著者 Samuel H. Osipow, Ph. D./Arnold R. Spokane, Ph. D.

著者 岡山大学名誉教授 田中宏二／筑波大学名誉教授 渡辺三枝子

働く人の職業ストレスを診断

OSIは、働く人の職業ストレスを診断し、職場環境の改善を援助するメンタルヘルス対策用ストレスチェック検査です。

アメリカで開発された原版を元に、日本版として新たに研究・開発され、標準化されたもので、職業に就いているすべての方(18歳以上)に適用できます。

「職業ストレス源の認知→ストレス反応→ストレス源・ストレス反応への対処」という連鎖を包括的に測定する総合的なストレス検査で、個人の精神的健康の維持・推進への援助を目的としています。

企業様(管理者)は、職場集団・組織単位による風土評価に使用でき、職場環境の改善に役立ちます。受検者は、自分のストレス状況を客観的に把握でき、実施後は「あなたにできるストレス対処法」を参考に自らストレスへの対応に取り組むことができます。

検査の構成

職業生活で生じるストレスの原因、反応状態、および対処方法をチェックする3つの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)

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 日本橋Kビル2F
http://www.koyoerc.or.jp 電話03-5651-7071