

EMCA機関誌 Cor-za-

NO.2 Cor(こる)······ラテン語でこころを意味する言葉 2017. SEPTEMBER

CONTENTS



EMCAプレミアムセミナー 2017 企業のメンタルヘルスケア戦略とEAPの未来

eMC連載コラム リワークという支援現場に思うこと

Close up CO カウンセラープラチナファイル eMC プレミア対談

会社で困るメンタルヘルス問題への解決策はどこにあるか

RMC

第8期募集! カウンセリング・プラクティカム(CP)

EMCA®

発行:NPO法人 EAPメンタルヘルスカウンセリング協会

企業のメンタルヘルスケア戦略と EAPの未来 EMCATURTATY TYPE TO THE



2001 ~ 2016 年まで IT 系企 業でエリアマーケティングツー ルに携わり、営業、商品企画、 等を取締役営業本部長として動



企業公表制度により、

高い安全衛生水準を

改善に積極的な企業を示すマ

ク

ホワイ

ト企業マー

- クとは、

安全衛生優良

の戦略としてホワイトマー

クを取得している

が今のトレンドなのだそうです

企業に

広めるための仕組みやノウハウを構築し、

にも携わっています。

「ホワイト

ト企業を世に

企業推進コンソ

シアム研究会」の運営 などを開催。

どんどん広げていきたい。また、

それを支援

ト企業化を目指す

企業を育成する活動を

するアドバイザ

を養成することも急務で

広がっていかないですから。

興味のある方は

支援する人がいないとホワイ

ぜひ一緒に活動しませんか」

番の魅力は採用力のアップ。

新規人材獲得

の委託を受けてセミナー

イザー」の養成にも力を入れており、

厚労省

ホワ

います。

しかし企業にとって、

さまざまなメ

個人アド

「安全衛生優良企業ア

それに伴う生産性の向上、

人材不足の

小野氏は、

ホワイ

ク認定を支援す

seminar 1 ----13:50 **~** 14:20 安全と健康が求められる時代に 選ばれる企業になる最善の方法

ホワイト企業の証 ホワイト企業マークとは

小野勝弘氏

SHEM(非営利一般社団法人 安全衛牛優良企業マーク推進機構)



「ブラックではない」証が 企業のメンタルヘルス対策を加速させる

て認定する制度をスター に取組んでいる企業を「ホワイ 健康を考え、働きやす 劣悪な労働環境の「ブラッ 盛んに取上げられて 厚生労働省が、 い環境づくりに積極的 させました。 いるブラック企 〜ク」に対っ -卜企業」 ハの安全や

基本事項に加え、 安全衛生法に即したコンプライアンスを遵守 行っていることが求められます。 ンタルヘルス対策、 基準関係法令等の重大な法違反がないなどの 認定を受けるためには、 幅広い分野で積極的な取り組みを 労働者の健康保持対策、 過重労働防止対策、 過去3年間に労働 審査は労働 安全

ホワイト企業マ クとは

なぜマー

ク取得を目指すの

か

そのメリ

トとは

クを取得することでブラッ

現在まだ33社だとい こにあるんだろう?ってところから入るのか ユースエール認定)を取得しているのは現在 くるみん・ホワイ 「学生が就職先を探す くるみん」で2700社、「ホワイトマ 5つの認定マ 得は、スター 社とのこと。そのうち最も多いのが ク、ご存知なのはあります みなさん厚生労働省のこれら して2年ということもあり ·ク(くるみん・プラチ います か に、 ーク・えるぼし認定・ い会社ってど か? あるとい 解消なども期待でき、 ことの証明ということです。 いことがわかることはもちろん、

い労働環境を提供している企業である

社員の意識の向

クの啓蒙活動に尽力しています 揮できる実感を得ながら、

日々ホワイト

適正収益を確保した上で従業員が働

ップになるとい

ビジネスモデルを

トに公開されることで企業イメー

ジの

厚生労働省

とっては有能な人材を逃さないPR いうEAP観点でもっと普及してい 「就職する学生にとっては安心材料、 いけない、 ト削減と、WIN×WINという 今後は本来の目的である、 メンタルヘルスの向上と 安全で健康に かなくて りわけです 材料やコ

EMCA のメンバー として

所属し、各種の安全衛生に関するマ とは理系専門でI を推進する業務を行っています。 小野氏は現在、 安全衛生優良企業マ Tのデ S H E M (非営利一般社 ク推進機構) 小野氏はも ーク取得

> たといいます。 スクールでEAPメンタル ルドを模索して 一種衛生管理者なども持つEMCAの会員 とキャリアコンサルタントの資格を 取得した資格やスキルを活かすフ 自身の身につけてきた力 SHEMに出会っ ヘルスカウ

略についての考えが討論されました。

EMCA理事長の松田氏は、EMCAの歩みと ともに活動指針にふれながら、昨今のメンタル

産EMCA 後でリカレント。

EMCAプレミアムセミナー2017

企業のメンタルヘルスケア戦略と EAPの未来

EMCAでは、去る8月25日金曜日のプレミアムフライデーに、「企業のメンタル ヘルスケア戦略とEAPの未来」と銘打ったくEMCAプレミアムセミナー2017> を開催。ユニークな取り組みを進める社団法人、大手企業、EAPプロバイダー さらにはメンタルヘルステック研究者などにより、さまざまなメンタルヘルス ケアの取り組み事例を紹介しました。

第一部の皮切りは、

EMCAの会員でもあ

EMCA理事長の松田氏による挨拶に続き、

織や職場でメンタルヘルスをいかに推進し

いる健康経営や働き方改革もふまえ、

組

しました。

いくかを実務者たちが語るというも

0

セミナ

る小野氏がホワ

企業マ

の推進活動

ついて講演。続

佐久間氏が経営に いてEAPプロ からは社長 ·のEパ 吉田氏は の視 0



会場は120人もの人でビッシリ。熱気あ ふれる空間となりました。

このよ

· のニ 1

受講者が集い大変な賑わいとなりました。 広く一般にも告知した結果、 セーフティネットを」をスローガンに掲げる ミアムフライデ 担当者や管理職の方なども多数参加、 サルタントや、 MCA所属のEAPメンタルヘルスカウンセ EMCAの普及活動として企画されたもの。 イな背景の社会人が、 -はじめリカレント卒業生のキャリアコン ーの主旨は、 外部からも企業で人事・ 当日の会場には120名もの ーを過ごしました。 「日本の社会にこころの 今、 学びの詰まったプレ 社会の注目となっ 参加希望者は バラエ 労務

いたい」 声で心を分析できるのは画期的。 理できました」「日立のような大企業の現場 が聞けてよかった。 広まっていってほしいし、 た」。イベント後のアンケ たのが素晴らしかった」「カウンセラ の現場の取り組み、 く引き込まれました」「豊富な事例や大企業 の話が聴けて本当に参考になりました」 「ホワイ 「EAPと企業の双方の視点での声 ます増えていくという実感を得ま クはとても有用だと感じた 自分自身のビジョンも整 人事担当の生の話が聴け

学び豊かなプレミアムセミナ充実したコンテンツの 取り組みに強い関心が寄せられていました。 ションでは、これからのメンタルヘルスのあ みの歩みとともに解説。 第1部のハイライトのパネルディスカッ ープのメンタルヘルス戦略を、 そして日立製作所の岩井川氏は日立グ 大手企業の積極的な その取り組

話に会場は笑いに包まれました。 あふれるパネルディスカッションとなりまし な議論が展開、 第2部には徳野氏による音声病態分析と ルの開発秘話が明かされ、 フロア からも質問が出て活気 の協業をテー 締めくく 楽しい講 -マに活発

長丁場でも、 は大抽選会で大いに盛り上がり、 最後までほぼ全員が熱心に受講 5時間もの





お話も楽し

ヘルスの実情や課題について語りました。

受付中セミナー

http://shem.or.jp/yujiro

Cor No.2 - 3

企業のメンタルヘルスケア戦略とEAPの未来

設立の背景と事業展開

-14:30 **~** 15:20

EAP プロバイダーサービスの進化/深化

EAPプロバイダー

第Eパートナー代表取締役社長

そうです。

んてカッコい

とフロアを笑わせ、



働いてい

た人が、

れて休んでしまう

ようなケ

いるように感じます

んです。

でもゼロ

って難し

ウト型のよう

んだろう』

HITACHI Inspire the Next 岩井川 庸伸

産業保健スタッフや社内外のパートナーと いかに実効性のある対策をとれるかが鍵

日立グループにおける産業保健活動の全体方 針の企画や事業所支援施策の策定・運営を担当する他、メンタルヘルス対策をはじめとし た労働衛生にかかわる勤労施策の企画や事業 所への支援を担当。約 20 年の IT 部門事業所 での人事勤労総務業務を経て現職。

メンタルヘルス対策

が

いるの

かという感覚が世の中

を整理しながら、

不足している施策の整備を

人事勤労部門という登場人物ごとに役割

占めていたと思います。

岩井川庸伸氏

seminar 3 ---- 15:30 ~ 16:15

日立グループにおける

人事勤労担当者のミッション

ポリシー 医の指導の下で推進する立場です や共通施策の企画・整備をグループ統括産業 います。 常勤・非常勤の産業保健スタッフが活躍して 国に広がる複数の拠点従業員をカバ ものに優先する」 てきたとい このポリシー 2003年 メンタル不調者の多さを目の当たりにし は「安全と健康を守ることは全ての います。 川氏は日立グループ全体の方針 の下、 日立グループの安全衛生 産業保健の 関係の事業部に配 体制は、

全

実効性のある

いくかということを考えました」

新たな取り組み

まった中、 進してきたとい りになって 同社ではいろいろな取り組みを推 いき、 からメンタル不調者が右肩上が います 対策を講じる必要性が高

強を占める実情があり 課題のひとつとして繰返し休職が約半数 川氏が現在のポジショ (15年前) は、なぜ心の ýました。 ンに赴任 病で休む社

候』『発症』『繰返し』の段階に細分化

ロセスの中で、

産業保健スタッフ、

本人、

従前の施策への補強的な取組みを始めま

一般的な一

次~三次の段階を『予防』『兆

ることがあるんじゃないか、

ということで、

当に幸せなのか?

会社として何かもっとでき

人や上司や同僚などの周囲の人達にとって本

れる傾向が強いですが、

果たしてそれは、

大企業は余裕があるから抱えられると考えら

「メンタル不調による休職者は、

般的には

の経営層からの要求は『休職者をゼロにする というものが正直なところだった クを超えてバタつと倒 よって、 職場において端的な - スは少なくなっ 特に現在にお な 的にも大勢を 人事部門へ 一生懸命 性に気づきま 進めてきました。予防に向けては、全社員 きながら取り組んできました。 厳格化等を産業医の先生方のご指導をいただ したし、 シ 0 みると、 ョンと労務管理能力の強化に傾注 もう一度、 教育の充実や管理職層へのコミュニケー 繰返し休職の予防には、 人事勤労部門の対応力強化の必要 じた。 俯瞰的に施策の整備を振り これまではメンタル不調

復職判断の

返っ

多く

のリソ

ースを活用しながら、

複雑なメ

今後も社外の皆様との協働によっ

て、

『横ばい』が実情です

タルヘルスケアへの取り組みを実効性の高い

B

のにしてい

きたいと考えています」

してきま

形でいろんな複雑な要因が絡み合って、 型うつ』や『未成熟型うつ』とい 発露の仕方は減ってきていて、 なケ るケ 般的に職場での問題社員と言われるよ スが目立つようになり、 スが増えてきているように思わ そこをどう わ ったような ゆる 発露 れま

これまで

の

タ

ル

^

ル

ス

みメ

対策のあゆ

佐久間 万夫



顧客第一主義を標榜し、

唯一性のあるビジ



E Partner Inc.

顧客第一主義を標榜し、カウンセリング分野の常 識を超える唯一性のあ るビジネスモデルを創造。現 EAP 契約企業は約400 社、メンタルヘルス 研修を含め 600 社以上に

大手企業との仕事がEAPサービスを向上させる。 だからこそここまで進化できたし、 これからも大手にこだわっていく

重要視する経営の視点

タッフとの連携、 管理職へのコンサルティング・産業保健ス 復職支援 ①全国出張面談カウンセリング スモデルを創造しているとい が誇るのが、この4本柱。 ④本社担当カウンセラーによる人事や ③全国拠点巡回で拠点単位のフォ なかでも圧倒的なニーズは う E ② 休職・ パ

ウ

17

言っています。 だから本当にここまで進化ができてきたなぁ が非常に多くて、 と実感します。 お客様から注文される、 だからこそ私は営業にいつも 一部上場の大手と仕事を

登壇すると を含めると60 AP契約企業は約4 ″進化するEAPプロ 0社以上の実績を持つ株式会 。創業者で代表の佐久間氏は、 社以上、 研修 な た。

「それは我々が企画を提案していくだけでは ーこういうのやってくれない?』と カッコよくやっています いことを言っていますが、 それが僕らの力を上げる。 こう続けました。 上場企業さんから、『E また教えられること 実際 7

seminar 2

進化する

佐久間万夫氏

吉田洋氏

カウンセラー

ないです。

契約の大手

カウンセラー 伝えたい こと

ベテランカウンセラ した。 ネ の吉田氏は、 ① 組織

問題を抱える本人と、 として、 ングを行うアプ 職務遂行力が著し 人事・労務や産業保健ス 口 しく低下 チ 法人担当カ 上司へのコ (職場に来 -ムを含

る必要がない出張ならではのサポー なのだといいます。 なっているため、カウンセリングルー 本一の出張面談率を誇っているそうです。 全国出張面談で、社員や家族もサポー の傾向として休職者や家族問題が顕著に -トが可能 ふに来 近

が部屋で待っていることは十分じゃないと思 だと思うんです。そのためには、カウンセラ 者でない我々ができる一番重要なことは予防 「全国出張面談は圧倒的な武器になりま いたらできない。 それはカウンセリングル メンタルヘルスで、 ムにこだわっ 医療

提起、

復職の見極めの難しさや復職直後の現

場の配慮のポイントなどについて、

0

提起を行いました。

を常に課題として追求しています。 真に求められているEAP それはずっと言っています。 の立場から ービスは何か? 私は企業に

タッフと、 ンサ めた組織マネジメントについて、 産性の低下)とプレゼンティズム ンティズム(従業員の常習的な欠勤による生 「『目に見えない組織の損失』としてアブセ いるものの、 ンセラ る者)に私は着目しています。

回避になっているのではないかという問題を 状況を理解したカウンセラーの存在は大きい 援の重要性も力説。 と思っています」。 割を分担・共有していることが重要であり、

また、EAPプロバイダ

として、

休職支

近年では休職がひとつの

それぞれの専門的な立場から支援者が役

コンサルティング ③復職コーディ ②カウンセリングのあり ションの3軸につい

(オフェンス)常にカウンセラーが現場に出ている (即応)『電話ー本』で弊社が出動 再委託型ではない弊社の強み オフェンス・直轄 会社の為 会社の為 本社担当 A C(CAC) 全国拠点巡回sc 担当カウンセラーによる本社人事担当者・上司向コンサルティングや 産業保健スタッフとの連携 予防 拠点人事担当者・上司向け コンサルティングや社員面談 各種研修 一次予防 ・即応型 EAP ビジネスモデ たレスチェック実施後の 結果を踏まえた拠点・創 二次予防 医療 全国ペースの トウターネットワーク 高ストレスの申し 名に対し医療機関 三次予防 現場型」が 画版版ではなく企業 経験豊富なスタッフ によるカウンセリン グ支援 軸は左の二技法 主治医・担当カウン セラー+リワークの 併行支援 休職・復職支援 元祖現場型 リワーク支援 全国出張面談 cc 個別カウンセリング (37-N24回) 認知療法、 対人関係療法 集団認知療法研 複数企業向 単一企業向 グループ向 社員・同居家族向け カウンセリング 緊急対応も可 ○顧問婚神科医監修 産業医体制のサポート

このノウ ま 踏んだだけのノウハウと能力が蓄積されてき 従業員への対応は、 スに対応してきた人事勤労担当者には場数を スの対応が中心でした。 した。その結果、 ノウハウも ハウが共有化されないことは、 『属人化』していまし 対応力には個人の差が生 現場でのケ そのため、 個別ケ 組織

として非常にもったいないことです 人事勤労部門の担当者が対応のコツを理解 上司を支援しながら産業保健スタッ か。 そんなことを考えていた時 チ (笑)。 ムとして不調者を支 -った Eパ 人事勤

の他、 当社グループ 修のカリキュラム開発を協働してしただき、 労担当者の能力開発支援を整備する必要があ して、 施策に取り組んできましたが、 るのではない えていくという形を実現するために、 との橋渡しもして、 してもらい、 も共感していただき、 いろいろなディスカッションをしている中 してもらっています。 私共の考えていることにEパー -様と出会いました 飛び込み営業でいらっしゃ **ー4年から開始することができまし** 試行錯誤を繰返しながら、 各所で個別ケースへの対応に尽 の多くの人事勤労担当者に受講 人事勤労担当者向け研 このような取り組み 指標では さまざまな

Cor No 2 - 5

Cor No.2 - 4

メントとはどうあるべきか? これからのメンタルヘルスマネジ

れぞれの立場からお願いします。 司会進行(吉田)まず始めに従業員のメンタ ルヘルスを向上させるために必要な仕組みや 機能について最も重視するものを、

小野 ないといけない課題が基準として盛り込まれて の認定マークには、メンタルヘルスに取り組ま めたルールとしてできるので、メンタルヘルス みといえるのではないでしょうか。 いるので、マーク取得に向けての取り組みがイ への取り組みを機能させやすい。 ールそのままメンタルヘルスの向上への仕組 立場的には認定マークという枠組は、 ホワイト企業 決

*へ*からのメンタルヘルスマネジメント

岩井川 だと思います。マネージャー自身が「ヒト」 げるかを、マネージャーがどう実現できるか う組織としてパフォーマンスを出していくと の問題や人材育成、あるいは企業や職場とい 人材のパフォーマンスを引き出すか、それを い観点でも、結局はマネジメントの中でどう きるような気がします。 ムとして結合し、より大きな成果につな 私は、 やはり人材マネジメントに尽 メンタルヘルスケア

16:15 ~ 17:00

<パ<mark>ネルディスカッション</mark>>

そ 日本の社会では現状ではないでしょうか。そ ジャーという方が多くなり、 だろうと思います。今、プレーイングマネー きい部分と感じています。 ひとつですし、 れをサポート なかやり切れていないというほうが多いのが とメンタルヘルス不調も少なくなっていくん て、ケアしていくか、それがしっかりできる を貴重なリソースとして捉え、それをどう育

していくのが人事機能の役割の マネージャー層から期待も大 現実としてなか

的なメンタルヘルスですね。

員ファ 佐久間 は落ちるばかりだと思います。 構低くて、忠誠心なんかも非常に落ちてい います。日本の社員のエンゲージメントは結 世界でも低いレベルなんです。

よっていろいろですよね。

ので、 小 野 制を取らないとブラックになっちゃいます るとも言えるかもしれません。 だよという話ができる意味では、 ます。基準ル ろでは嫌われ役になるのかな、とは感じてい た流れでやってきているんですね。あるとこ よ」と、「ホワイトにはなれません」といっ 認定マ 労基署みたいな立場で、「こうした体 ールがあるので、ルー ークは、ニュ ラルな基準な 逃げ道があ -ルは大事

吉田 マネジメントという視点はまさに戦略

ーストをやっていかないと国際競争力 社員ファ ーストに尽きるのかなと思 やはり社

> も世の中のムーブメントになってくると、 も社員も唐突に言われてもピンとこない。

もすぐにできるものではありません。社長

で

吉田 なすべきことや取り組み方は、 役割に

からの受益者という立場で、 企業の立場で、サービスプロバイダ それぞれに期待

企業のメンタルヘルスケア戦略とEAPの未来

3人のパネリストは活動の中でメンタルヘルスケア をどう見ているのかに注目が集まった。

営というキ が、「健康経営をやりましょう」なんて言っ したいことを申 ーワードがホットになっています 上げますと、 現在、 健康経

タルヘルスケアを充実させていくことを考え どん増やしていい、という企業や経営者って、 事勤労総務や産業保健スタッフの社員をどん において健康づくりを促進する部門である人 営層や社員の認知が進み、「当社って皆さん の適正なバランスを加味しながら社員のメン そういないと思います。そんな中で、 おり、健康への取り組みが優位に働く、 ク企業にはヒトが集まらないなんて言われて になっていくと思います。 つのシンボリックな現象と思います。企業内 て大切だよね」 ね」「健康について考えたり、行動したりっ の健康に関してこんな支援をやってきたよ 特に学生の採用とかでは、 という理解が進みやすい環境 いわゆるブラッ コスト ひと 「健康経営®」は健康経営研究会の登録商標です。

やるからには個人のストレス度合いの気づき 場の管理監督者の方がその中心となります あれば企業として積極的に介入することが必 人事勤労部門がそれを支援しながら間接 ひとつは、やはりラインケアをいか 拾うものが せっかく、 ・レス いってホワイー 多 とか、 我々EAPとしていろいろな相談に乗ってい 悩んでいて仕事に集中できない、 以外の生活です。 がけっこう多い るのですが、実は職場の問題は多くない会社 佐久間 最後にどうしてもお伝えしたいのは、 んなふうにもっていけるとい い。会社に来ているのに職場以外のことで 職場以外の相談がけっこう多い会社が 企業化を目指しまし なにかというと、当然職場 家庭生活や独身の友人関係 いなと思います。 いわゆるプ

いいのではないのかなと思いますけ、企業として戦略的に取り組ん い部分を、 Ø 要である、と意識が少し変わり始めているタ 岩井川 とを経営者に理解してもらうように働きか でしょうか。その中で自分たちだけでできな や過重労働からの健康被害の発生予防を含 康経営とか、世の中のムーブメントとして、 も理解を得やすいチャンスだと思いますの イミングだと思います。メンタルヘルス問題 上げてもらうことが、企業を経営する上で必 た社員の健康とか、 今まであまりクローズアップされていなかっ ースと恊働しながら、 企業として戦略的に取り組んでいけると これをうまく活用していくことではない 世の中がこういう流れの時は、 し、今日のプレミアムフライデーや、 最近は働き方改革という言葉もあり EAPプロバイダーはじめ外部リ 社員のパフォーマンスを よりよくしていくこ 社内で

このムーブメントに外部リソースも活用し 今こそ戦略的にメンタルヘルスを推進していくとき プレミアムフライデーや健康経営、働き方改革、

陣への働きかけしていかなくちゃいけないと 営上のニーズや課題に対して、 供してくれる人達が昔にくらべると増えてい APプロバイダーさんへの期待は大きいと思 い手はないと思います。 います。メンタルヘルスケアの実行面をシェ していただきながら、人事勤労の部門は経 そういった部分の高度なサー そういうチャンネルをちゃんと使わな そういう点からもE きちんと経営 -ビスを提

佐久間 ういう意味でも、 今すごく盛り上がっていると思いますね。 ここで少しフロアで企業実務に携わる 企業の健康経営に対する意識って、 外部資源としてお手伝いを そ

法と思います

あとは、

リスクヘッジとして、

ハラスメン

だけではもったいない。集団分析結果からみ

えてくるものを活用することも、

ひとつの方

た問題が増えていき、対応すべき範囲がます レゼンティズムの問題です。これからこういっ

ます大きくなるのだろうと思っています。

要と考えます。

一昨年12月から法定スト

チェック制度が始まりましたが、

方々にもご意見をいただきましょう

ゼロにするべきだと考えたほうがい れでも私たちの世の中は大丈夫なんだよ、と それともうつ病にかかることもあるけど、 くべき考え方をお聞かせください。うつ病は 質問:うつ病などに対する私たちの持ってお いう考えたほうがい やはり予防なんです。企業として予 いのか、教えてください。 いのか、 そ

問題だと思います。 うつ病はけっこう長引くので、 防として、教育研修だと思います。研修をやっ れど再発のリスクも高いので、 ルフケアをやっていただくようにしないと。 ていろいろな知識を広げて、 ラインケアやセ 非常に厄介な 復職はするけ

ハラ

上司だとか

職場だとかパワ 因が組織だとか

メンタルヘルスの課題に積極的に取り組める

何か組織や個人を変えていくといった

トップから変えていくのか、

ルー

というのと

吉田 今後どのようなことをやって

いけば、

と思います

の取り組む姿勢を名実ともに表すことが重要

ることからまず整備していって、

企業として

からフルコースで準備する必要はなく、

やれ 最初

いなかったんですか?」となります。

とだと考えます。事が起こると「なんでやっ

企業としてやるべきことをやっておくこ

ト防止教育や拾い上げるための仕組み整備な

もうひとつ言うと、 まずゼロは無理だと思います(笑) プレゼンティズムという

ドバイスをお願 介入についてア 場合の組織への

在化 なるのですが、それは職場運営上の問題が顕 なぜかメンタルヘルスのところだけは、病気 は折り合いをつけながらやってきたわけです。 は仕事に集中できない、 ね。 観点で考えると、 のところだけがクローズアップされるように ろんなことでパフォーマンスが落ちるんです 疾病性と事例性という観点で考えて 一例としては腰痛や花粉症の方が酷い時 しちゃうから、そうなるのだと思います。 実はうつ病だけでなく、 とか。でも、 今まで

的に見ていく、そこから気づき、

が

岩井川

にきちんとやっているかだと思います。

質問:も、 す。 社)を作っていくことが、 波ってあるよねっていう理解の上で、 休みはしていないけど安定的で質の高い 職場としてどのように問題を解決するか、 ۲ 中にもっと入ってくるといいかと思います ジメントにおける観点のひとつだと考えます 継続的に社員に活躍してもらう場(職場や会 フォーマンスは出てないけど、人だから当然、 これから益々重要になっていくと思いま そういう考え方が企業経営や人事戦略の 発露する事象を事例性の観点で整理し、 しメンタルダウンを引き起こす原 いわゆる人材マネ 7

が、

いった

かと思うのです の場合もあろう

熱心に耳を傾ける参加者たちの意識の 高さがうかがえる。 のかについてお願いします。

まずやってみていただいて、

よかったと

企業としてもっと伸ばして

だから仕方ないからやってみる、 ふたつあると思うんです。私の立場だと後者

Cor No.2 - 7

Cor No.2 - 6

— 17:15 **~** 18:00

)メンタルヘルスケア戦略とEAP 共催 でリカレント メンタルヘルススクール **EMCA**

EMCA プレミアムセミナー 2017に寄せて

EMCA 理事長 松田直之

注目のライセンスが誕生EAPメンタルヘルスケア分野で 特定非営利活動法人EMCA

を数え、 しました。 要都市で試験が実施される予定です。 東京都の認証を受けると共に、日本で初めて 月で丸4周年を迎えました。同年11月には、 社会にこころの健康セーフティネットを」を タルヘルスカウンセリング協会)は、「日本の での試験が開始され、今後数年の内に全国主 の資格として「eMC資格認定試験」を開始 のEAPメンタルヘルスカウンセラー スローガンに20 東京、 これまで通算して9回の実施回数 横浜そして昨年度より名古屋 13年8月に設立され、 (EAPメン -のため

類似資格は無数にあるといってよいわけです くこのeMC資格が初めてだと考えています。 る知識と実践力をあわせもつ資格は、 従来から、 EAP(従業員支援プログラム)に関す 心理カウンセラーないしはその おそら

修了生が1000名を突破EMCA認定教育機関における

野の資格として日本で最大規模の資格試験に レントメンタルヘルススクールにおける養成 ース修了者は約1000名を数え、 EMCA認定教育機関であるリカ 近接領域でキャリア分野の資 資格の難易度も比較的高く設 0名規模となり、 E A P分 延べ試 康な人も、 また疾病者

ます。

の領域で活躍できる人材育成をめざしてい

そのために必要な専門知識とカウン

セリング能力をもった人材の育成をEMC

Aはめざしているのです

成長しました。

定されており、

験合格者数も60

コ

この間、

ベルに相当します。格である国家資格キャリアコンサルタント

養を目的とした研修プログラムを、養成課程 の整備も鋭意進めています。 から、協会登録後まで一貫して提供する体制 特色です。また、カウンセリング実践力の涵 が置かれた試験制度設計がなされている点も 数の拡大だけでなく合格者の質の確保に重点 指定専門資格の取得が必須とされるなど、 また資格が有効になるには、 さらにEMCAの協会登録のための 試験に合格

ないかと私たちは考えています

あるいはそのリスクを大きく軽減できるので

なく、家庭や地域に輩出する EAPカウンセラーを企業だけで

重要なことは、

支えてくれる人材が同じ会

同じ職場の身近にいるということだと考

識を併せ持った、まったく新しいカウンセリ ナルな職能集団をめざしています クプログラムなどに精通したプロフェッ ング、コンサルテーション、研修そしてリ 自己啓発や傾聴スキルの修得にとどまらな メンタルヘルスの専門知識とEAPの知 ショ ý

セーフティネット機能EAPカウンセラーがめざす

康)ケアの世界ではどうでしょうか。 何らかの理由で働けない場合でも、すぐに生 受けることもできます。この制度のおかげで、 フティネット (中二階) が用意されています 活保護を受けるということがないようなセ の中で失業給付が支給されたり、 雇用の世界では、 しかしながらメンタルヘルス(こころの健 何らかの理由で明日は半健康-(病人)となる場合は、 失業すれば雇用保険制度 教育訓練を 今日健

援に限定していません。

また企業の生産性

を高める活動という次元を超えて、

ルヘルスケアを必要とする、

あらゆる社会

メンタ

定義のように企業・職場における従業員支

フティネットとして疾病になるのを未然に防 です。そうなる前に、半健康人の段階でセー になって医者にかかってからではもう遅いの

いだり、その段階で止める必要があります

EMCAでは、

E A P

を従来の狭義の

や家庭にいるということが重要です。

5

地域(学校、福祉・介護現場、

病院等)

疾病者

する領域は会社や職場に限定されませんか えています。またEAPカウンセラーの活躍

半健康人の時に、つまり半病人の時にその しながら、 (中二階) があれば、疾病者にならずにす を支えるメンタルヘルスのセーフティネッ にも起こりえることです。 健康人と半健康人との間を行きつ戻りつ 生活をたどっていきます。 人は長い人生の中

そこで



徳野慎一 東京大学大学院医学系研究科 音声病態分析学特任准教授。 1988年防衛医科大学校卒。 自衛隊中央病院勤務、陸上自衛 隊衛生学校教官、陸上自衛隊医 務官、防衛医科大学准教授、陸 上自衛隊衛生学校主任教官など を経て 2014 年から現職。

こころの不調を早期発見・予防できる メンタルヘルスケアの強力アプリを開発!

徳野慎一氏 東京大学大学院 音声病態分析学 特任准教授

seminar 3 -

現在

音声病態分析学の応用

メンタルヘルステックの

音声病態分析とは?

すが、どのように聴けばいいのかは誰も教え は「よくCLの話を聴きなさい」と言われま 断・モニタリングする技術です。カウンセラー を研究する、この道の第一人者。 てからどんどん死んでしまう。これはなんと はイラクに一緒に行った自衛官が、 会話を数値化して見せよう、ということです。 てくれない。だったらコンピューターにやら もともと私は自衛官でして、研究のきっかけ 「音声病態分析学とは、 徳野氏は、東京大学大学院で音声病態分析 しなくちゃいかん、と思ったことでした」。 というのが我々の主旨です。普通の 声を使って病気を診 帰ってき

のです。 発見・予防していくというサービスになった これは人・医療にも使えるんじゃないか! だものだったんです。 情を理解させようという観点から開発が進ん タとしてわかってしまうってことなんです」。 を数値で見える化して、こころの不調を早期 ということで、 声がこころの調子を表すとは? つまり、声でこころの元気さがデ このように音声から心の状態 それが研究の過程で、

「人はストレスを過剰に感じると身体に影響 - キしたり、 あるいは重要なプ 例えばびっくりすると心臓がドキ とても緊張すると声が裏返りま レゼンの時などド

す。 報を伝えるのですが、

MOSYS の誕生へ

れているそう。

るようにしたい、もともとロボットに人の感

「この技術は声のデ

ータから感情を理解でき

えあればいいんです。便利でしょう? も使えるし、 「なので声! 声から感情を表すのに、 これなら安そうだし、 どこで

> ころの元気さが無くなってきた際には、映画 状態が客観的にチェックできれば、自分のこ

ろうと意識することができます」。

を観に行ったりして、

自分で元気な状態に戻

こういった手軽なツー

ルを使って、

こころの

いなくなる家計はもっと大変です。けれど、

スト負担をするといわれています。

大黒柱の

これは喜んでいるときによく出るパター 周波数を取り、その変化のパターンを捉えて、 哀しんでいる青、その他、平常の緑。 ました。怒っている赤、 喜んでいる黄色、 声から

誕生秘話と徳野氏の愉快なト

ークに、フロア

できるという新しいツールMIMOSYSの

自分のこころの状態を定量的に見ることが

は大いに沸き、

会場は拍手で包まれまし

経が心臓と声帯に情 き反回神経という神 るからです。このと 経のバランスが崩れ 交感神経と副交感神 い反応です。 コントロールできな まう、これは自分で これは

この反回神経の変化を声から捉えているので が同時に起こるというわけなんです。我々は 同じ神経なので心臓のドキドキと声の裏返り

膨大な音声デー

タを集め、GHQ30や血液バ

イオマーカーなどの検査も行い、

相関性もと

悲しんでいるとき等の約500種類のパ

ンから感情を分析をするわけです」。

この技術は、自衛官の方々にご協力を頂き

液や尿、唾液検査は特殊な機械や環境が必要 でコストがかかるので、これも非現実的。 答が変わることが最大の問題といいます。 グするのに、アンケー 般にスト レスやうつ傾向をスクリ は気持ちによって回 ニン IÍII.

になったら、企業は1500万円くらいのコ

くんですよ。仮に年収500万の人がうつ病

たら、なんと2兆7千億円もの国の予算が浮

「もしも、うつ病がこの世の中からなくなっ

OSYS(ミモシス)は、スマートフォンさ それこそ我々が開発したMIM 声を4つの色に分

キして声が上ずって 大脳辺縁系 視床下部 副交感神経系 不随意反

音声の分析から心の状態がわかる理由

人はストレスを感じると、感情をつかさどる 脳の大脳辺縁系から体の各部にシグナルが 送られます。この大脳辺縁系と神経で直接つ ながっている声帯にも、自分ではコントロー ルできない変化が現れます。例えば、リラック スした状態では声帯は縮んで声の周波数が 低くなり、緊張した状態では固くなって周波 数が高くなります。音声こころ分析サービスは、分析エンジンの「MIMOSYS」により、 このような変化を解析して、現在のこころの 状態と長期的な心の状態を指標にし、見え る化。こころの不調の早期発見を促します。

Cor No 2 - 9 Cor No.2 - 8

会社で困るメンタルヘルス問題への解決策は

どこにあるか〜産業保健スタッフによる、よく聞く話からの将来展望〜

産業医·精神科医 櫻小路岳文 × 株日立製作所 人財統括本部 岩井川庸伸



櫻小路:産業医として現場にいて、最近は「発

関する悩みです。職場も本人も苦労している 診察に訪れる社会人のほとんどが発達障害に なぁと感じます。 ていると思います。精神科クリニックでも、

そんな難しい課題の将来の方向性について、産業医として数多 くの現場を見てきた精神科医と、メンタルヘルス推進に取り組 む企業の人事勤労担当者が語り合った。 考えています。 の中の認知が進む中で、

職場での問題行動やメンタルヘルス不調の背景に、発達障害の

問題があることが指摘される。それは本人だけでなく周囲の人

人材マネジメントの観点から、発達障害というものを理解し、 対応するスキルをつけることで、個人もチームも生産性を維持

できないだろうか。むしろそれによって、チームとしての多様 性への対応力が養われ、チームがパフォーマンスを上げること

企業としては大きなロスコストとなりつつある。

対応が間違えば、

につなげていけないだろうか?

達障害ではないか」という相談がとても増え

ずつできるようになってきたのではない 障害を診断するのは難しいと聞きますが、 困るという傾向が強かったと思います。発達 その特性を理解して疾病性と事例性の整理を 害という診断を明示されていない段階でも、 と疾病性と事例性が混在した中で対応に苦慮 岩井川:以前は、職場での問題行動が起きる るようになってきたように感じます。発達障 に、発達障害の問題があることが明確化され での問題行動やメンタルヘルス不調の背景 しながら対処の方法を検討することが、少 いわゆる問題社員として打ち手がなくて 以前と比べると職場 かと 世

にはいかない。コンプライアンスの面からも **櫻小路:**発達障害も対処せざるえないですよ ね、社員である以上。安易に切り捨てるわけ こじれてしまっ

岩井川:日本の雇用慣行でいくと、 になりかねない。

会社を退職して自身に適した職や職場に身を 理由として、自然退職や解雇とすることがな かなか難しいと考えます。ご本人も納得でき マンスや成果が発揮できないことを直接的な

ではと。 が大事なポイントだと目に付きます。企業に とって健康経営を理念のひとつとするのな いかにうまく人材マネジメントをやって 具体的な対応として何が大事かと思うと 企業の生産性や業績に直結するの そういうところ 経営的な数字が

財産ですし、 やはり従業員、 られています。 経営は簡単に言うとヒト

て双方が傷ついたり、

生産性や価値創出の源泉と考え ヒトというリソースは大切な

訴訟などのリスク要因

いわゆる現在の

岩井川:そうですね。 多くの企業にとって、

問題だと思います。まずひとつに発達障害と

今はまだ「職場の困ったちゃ

いう診断が明示されるケースが少なく、

人が現実を受け入れられてい

ない段階では

上司や人事勤労担当部門も相 本人だ

思うのですが、 岩井川:現時点においては、まだまだ難しい 力として機能してもらうことができるはずと **櫻小路:**そんな意味では、 ん」でしかないのが実情ではないでしょうか。 して力になる部分を伸ばしながら、職場の戦

発達障害も強みと

生産性に直

チ

パフォ

結していく部分と考えます。 ことが人材マネジメントであり、 ということと思いますが、 いう形でパフォーマンス発揮につなげていく いますし、その力を引き伸ばして、 ションを高めることで無限の可能性を持って ・カネをどのように配分・配置していく

櫻小路 岳文 精神科医/臨床心理士/法政大 やクリニック日本医師会産業医 精神分析とサイコセラピー技術 を融合させた独自の臨床観と高 療、教育と多領域で活躍。最大 手ファーストフード企業ほか6 社の産業医を務める。



岩井川 庸伸

日立グループにおける産業保 健活動の全体方針の企画や事 業所支援施策の策定・運営を 担当する他、メンタルヘルス 対策をはじめとした労働衛生 にかかわる勤労施策の企画や 事業所への支援を担当。約20 年のIT部門事業所での人事勤 労総務業務を経て現職。

き、 いくかが、 5 見られない医師だからこそ、 **櫻小路:**だから人材マネンジメントが大切に 当な労力と時間が必要となります。 けでなく周囲、 置き直すことを進めていくためには、 なるのではないでしょうか。 る形で、キャリアチェンジ、

管理能力が問われるでしょうし。 談を提案しますが、管理職の立場からいくと、 潤滑油として働き、能力のアンバランスさも **櫻小路:**そうですね。なんだかさびしい感じ 産業医に戦力外通告を判断、 ですねえ、 を教えてもできないのは何なのか?」と。 い部分を感じますね。放置しておけば自分の のアンバランスさが関係をギスギスさせる 人間関係の中にうまく取り込んできたもの かという疑問を感じざるを得ません。 します。 管理職からよくある相談で「部下が仕事 そうでは済まされなくなってきた。能力 まず一緒に不思議がって、 と共感した上で、 これまでは「お互い様」な感覚が 後押ししてほし 本人の産業医面 それは大変 私

岩井川:その素地があって初めて、会社とし

櫻小路:そこですよね、難しいところは。

てどのような仕事を与え、どのように力を発

してもらうかということが考えられます

なら、

本人の特性を踏まえた仕事の指示の仕方

うことが重要になります

が、

B

給与水準であることを理解してくれるかとい があるかということ、また、それに見合った てくれていて、自分ではどのように活躍の場 とが難しい。仮に本人が十分にそれを理解し ご自身の特性や得意領域を認識してもらうこ

考課で本人にフィードバックしていくこと 指導や支援をしていくことが、安全配慮義務 談していくことが必要で、その中で、本人に を本人に意識してもらうためには必要です \$ きていないという事実は適正に評価し、 行上で問題となる点は何なのかを本人とも相 病性の側面からは、本人の産業医面談をきっ で疾病性と事例性の両面を、事実から整理し 岩井川:ケースバイケースとは思いますが、 の履行にもつながっていくと考えます。 かけに適切な治療へつなげていくべきと思い 人事勤労部門も入って産業医の先生と上司と ように感じるかもしれませんが、 いくことが大切だと考えます。その上で疾 「このままではダメですよ」ということ 事例性の観点からは、職場や職務遂 仕事がで 厳し

た部分がだんだん変化してきているように個

の中では「お互い様」的な感覚で甘受してき

周囲の上司・同僚のお互いにとって幸せなの

人的には感じています。そういう中で本人や

変わってくるでしょう。

また、

日本的な組織

人数が増えてきたら考え方はだんだん いった方が少数だから何とかなるわ して、

そう

岩井川:昔でいうと余裕のある企業や組織

ム力だけとは限らないんでしょうね…。

多少問題がある社員でも組織の中に内包

乗り切ってきたかもしれません。しか

客からの注文だったり、

と管理者の能力や

せているのは組織のミッションだったり、

できない。 ているから、

生産性も下がりますよね。そうさ

お互いのミスも許さずカバーも

と思います。普通は、組織にも負荷がかかっ

任せるか考えられる組織は余力、 **櫻小路:**そういう人をどう活かすか、

体力がある

どこを

や接し方をマネージャや同僚の皆さんと気を

つけることができるようになると考えます

となります。 企業としては将来の訴訟リスクへの備え

うことは、 ために客観的なジャッジを、 きているとしたら、お互いの軋轢を回避する **櫻小路:**まったく同意見です。 し甘受してきたけれど、今は意識が変わって ありだと思います。 カードとして使 これまで内包

中では、 か? 的には考えます。 疾患の領域でも適用が可能ではないかと個人 改革実行計画」の中でも「病気と治療と仕事 仕事にも活かせるものになりえないでしょう 想を変えていくとか、柔軟な物の見方で別の とや、周囲が理解しながら支援していくには 合に報酬とのアンバランスが生じたりするこ くイメージですが、更に進化されれば、 などの治療をしながら就労継続を支援してい としています。 の両立」を掲げて社会制度の整備を進めよう に入ってもよいと考えます。政府が ソナリティの問題も多様性という視点の一つ ようになって久しいですが、発達障害やパー 岩井川:ダイバシティーの重要性が説かれる は応用できる。 ミットできるようになる、顧客、 か、ということです。 パフォーマンスの本質に関係しないだろう る困りごとに対応できる力は、組織や職場の その一方で、思うことは、発達障害をめず 理解を広げることで多くの人間とコ ムワークができる。エッセンスとして 急に仕事が限定的になったりした場 現時点においてはガンや難病 少なくとも無駄にならない。 ただし、 他のことに対しても発 日本の労働慣行の 上司 「働き方 部下

> 測され、 通じて、 ますが、 場として、 は、 応力が均質かと言われるとまだまだと感じて 岩井川 よね。 できる。そんな場の実現に向けて、 な意味での多様性を受け入れられる組織とし ならないと考えています。そのためには、様々 います。 います。 健スタッフも必須だと思います。業績を上げ から御社も研修をいろいろされているのです 応ができる力を育てることからですよね。 **櫻小路:**そうですね。現場が適切な理解と対 の字を使っています)が活躍し、成長できる まだまだ時間が必要かと考えます いる組織はやはり産業保健体制が整って 様々な属性や背景をもった人財が仕事を 視点や動きに柔軟性があると感じます 人財(当社では社員が財産なので「財」 産業保健スタッフが尽力していただいて 組織としてそれを支える有能な産業保 :恐れ入ります。各現場で人事勤労部 会社とつながり、 企業として成長を続けていくために 労働慣行も変化していくものと思い 将来的に日本の労働人口の縮小が予 ただし、広いグループ全体の中で対 魅力ある会社にしていかなければ 相互の成長を実現 改善を続

櫻小路:その使命感こそ大切な企業の羅針盤 たいと思います るのか。私も精神科産業医として の真価を発揮でき、 になると思います。 けていくことが使命と感じています。 人の双方をケア しながら、 組織がさらに強くなれ 如何にすれば個人が自己 追求し続けていき

岩井川:貴重なお話をありがとうございました

ヒトはモチ

この仕事でなければ出逢えなかった人生のストー 何本のドラマを見たんだろうって。 IJ

飯野三紀子さん

て

いたわけではなくて、

結果的になっ

なって、

今、

心理学やキャリアの勉強

「実は、

最初からカウンセラ

-を志し

選択を狭めてしまうことがあるのか

識しすぎてしまうがために、

かえって

この仕事でなくちゃダメだとかって意

一般企業 (人事) 人材派遣・紹介会社勤務

(キャリア支援)

独立開業

(個人カウンセリング・企業コンサルティング)

ウェルリンクカウンセラー契約

社介護離職防止対策促進機構

(理事)

務めている飯野さん。

一般社団法人 介護離職防止対策促進機構理事、ココロとカラダの ケアラボ主宰、ウェルリンク㈱カウンセラー/近親者の自死や介護 の経験から人材ビジネス会社を退職し独立。働く人の心の健康や介 護と仕事の両立支援を中心に、日々活動している。働く介護者の心のケアも今春よりスタート。 を務め、 始まり S T O

リングやコンサルティング、

研修講師

「私たちは、

あまり、

あれになりた

社内の相談室でもリーダー

ンクで、 現在、

契約企業への訪問カウン

セ

しょう。

仕事になった、

それはどうしてなの

で

Е

A P

サービス会社のウェル

Ř Y

の

思うようになりましたね」。

考えもしなかった道が天職と思える

の紹介業をやっているときに、だんだ

をするようになりました。

んこれが自分にとって天職なのかなと

ませるサポ

を解決していって、

次のステップに進

わゆる職業選択の

ではキャリアの問題とか、

仕事の悩み

はないでしょうか」。 環境ってどういうことかを理解した上 リーマンとして働くって、 験のあるカウンセラーが重要で、 ウンセラー 61 間関係だったりすることが非常に多 常的なことだったり、 ね。けれど、もっと本当は悩み的に介入していくことが多い 医や保健師、 での相談ができることは大事なことで そこに入っていくには、 けれど、もっと本当は悩みって日 なんです。 PSWによるので、 ちょっとした人 さらに社会人経 組織や職場 やはりカ

援をしてきました」

は一番大切にしたいし、

そのような支

れてしまうと、

ができなくなってしまいますが、

フ

ることは何なのか』ということを、私

です。

サラリ

ーマンという形にとらわ 介護しながらでは仕事

か』『その人が今、

したいこと、

でき

す

ん。そこから独立して起業したわけ

員が続けられなくなってしまったんで

のです

医学

介護の必要が出てきてしまって、

会社

業と紹介業の会社に移りまして、

そこ 派遣

標を設定して、

ζ`

ζ<u>"</u>

キャ

・リアアッ

から、

最初から「ここありき」

で目

就職して、

人事で採用や教育の仕事を

とが大切ではないかと思うのです。 の人なりのものを引き出してあげるこ

で

していました。で、

転職をして、

問を体系的に学ぶことの大切さが

わ

なのかな、

೬

つまり、

その時の、

そ

なものがあるのかと。心理学とい なりおもしろく感じたんですよ。こん ングというものに出逢ったときに、か からこそキャリア理論とかカウンセリ

う学

1,

それを支援することが大事なこと

自然の流れの中で無理のない選択が 取ったわけなのです。その方にとって 直した感じですね、

通信の大学で。

だ

がある、

好き、その実感が積み重なっ

て、

カウンセラーという職業を選び

ポー

トをすることが自分にとって価値

この業界に入って初めて心理学を学び

く全然違うことを勉強していたので、

けれど、

紹介の仕事を通じて、

人のサ

大学も心理の専門

へいったわけではな

る部分はあります。

自分もそうでした

てしまったという感じなのです

(笑)。

を経て、支援の側に回って改めて感じ

かったというか。卒業後は一般企業に

くのではなくて、『その人がどう思う プという形で引っ張るようにもってい

0 ٤ リリースした介護の新しいサービス 「きっかけは、私が親の介護のために 介護とこころの相談室」 が、 この「経験と理解に基づく相談を」 いう飯野さんの考えが、 ウェルリンク社がこの4月から 形となった

サラリ ウ て、 物理的な時間や仕事の工面だけでなく る専門機関が必要なんです。 なものがあります。 護こそ心の問題がとても大きく関係し たことで『介護離職防止対策促進機構』 またま同じ悩みを抱えている仲間が てくる。働きながら介護をすることは、 ェルリンクで法人向けにサー いう社団法人を作ったことです。 精神的な負担や苦労はすごく大き ーマンを辞めた経験があり、 です から相談でき -ビス化 そこで 介 た

> ます。 ネジメント はこだわっています。 りたいので、 極的に動いています。そうかといって 業に介護の相談や支援の仕組みづくり らつとしています。 の姿は、とてもエネルギッ ので、そこはバランスよく調整して はどんどん落ちてい てしまうと、カウンセリングのスキル コンサルティングや研修ばかりになっ のコンサルティングに出向 したわけです。 私はメインはカウンセラーであ が大変!」 個人のカウンセリングに 今 は P R ってしまうと思う と笑顔で語るそ けれどタイムマ も兼ねて、 いたり、 シ ユでは 積 企

サラ

役割・求められ 求められるもの

す 方がハッピーでいられたり、 ね、 体的に職業選択に関わるとことで、 るお手伝いかな、 たい自分をもう一度再発見させてあげ ンタル系のカウンセリングでは、 キャリアに進むことを支援できること ような意思決定に影響を与えます の方の人生や生き方が決まってしまう 「キャリア系のカウンセリングは、 から相談過程や意思決定の末、 これはとても大きなことです。 重要な役割であると思います。 とも思って 次のい います。 その なり で そ 41

そして現在 への道のり、

社とも出会ったといいます。

7年前の

そしてウェルリンクという

E A P 会

ことです。

ずっとやってきました」。

ンタルダウンした方の復職支援などを

部から人材紹介業で培ったノウハウも

あったので、

それを活かして会社でメ

ちんとした復職支援のプログラムがな

かったのですね。自分には、

もと人事

リングはあり になったんです。

らしたが、

当時はまだき 個人カウンセ 全衛生の部門をまるごと請け負うこと

当然、

をかけてもらい、

会社の中に入って安

縁をいただいた会社から個人的にお声 グでやってきました。そのなかで、ご る。

起業してから一人でカウンセリン

だったら自由に仕事は続けられ

そんな飯野さんに転機が訪れ まし

ね。

意識がみんなそちらに向きました

れど導入しただけでは困るわ

レスチェックの導入は大きいですよ

「これまでを振り返ると、

やはりスト

た。

人材派遣業の中でキャリアカウンセ としてやっていたのですが、

> けで、 から。

親の

す

ね。

スト サポー

レスチェックの実施は産業

の重要性は感じてい

KABS 介護離職防止対策促進機構 http://www.kaigorishoku.or.jp/

Well Link

ウェルリンク株式会社

創業時からのストレスチェックサポート 職場をもっと元気にするEAPプロバイダー

「ストレスチェック制度が法制化されたことで、今は契約企業の幅はとても 広がっています。業種に関わらず、抱える問題の中心はやはり人間関係で すので、ウェルリンクは業種や領域に特化せず、企業規模も強く制限せず にフレキシブルに対応できるのが特徴だと思います。

個人カウンセリングは企業をよくしていくためのひとつの方法論として行っ ています。やはり個人がよくなっても職場環境が変わらなかったら同じこと が繰り返されてしまうので、主眼としておいているのは職場をどうよくしてい くのか、という職場改善の部分が、私たちが見ている視点としては大きいで す。ただ両輪が必要だと考えていますので、個人カウンセリングと職場改善 や不調者対応のコンサルティング、その中に復職支援も含まれています。そ して教育研修、ストレスチェック、といったものが柱となっています。中でも ストレスチェックの「self」は創業時から展開しているのですが、ストレス チェックを世の中に出していきたい思いは、働きやすい環境をいかに創って いくかに注目しているのと、スクリーニング目的ではなくて、いいところをもっ と伸ばしていくという視点が入っているので、職場の中で皆が健康で生き生 きと働けるようなチェックを提供していくという目的で、創業時から展開して います。ストレスは多様なので職場とプライベートとトータルで見られるとこ ろが大きな特徴で、仕事関連にとどまらず家庭からプライベート、心身のこと、 と質問が多岐に渡っています。一人ひとりの免疫力が違うように、個々の要 素は違うので、そこをしっかり見ながら、何をよくしたらその人がもっと健康 的に生活できるのか、そして職場がよくなるのかを見ています。

最近新しくサービスとして始めたのは介護です。介護離職を防止しようとい う取り組みを新たに始めました。近年、企業で介護問題で離職する人が増え てきたり、介護するご家族もメンタル不調に悩んでいる方々が多いです。基本 は従業員の方が介護問題に直面した際のご自身やご家族の悩みのご相談なの です。それと同時に会社側もどう対応していいかわからなくて悩まれているの で、働き方などについて人事などへのコンサルティングもしています」。

機関誌「COCORO」も独特のサービス。心身を健やかに暮らし、働く ヒントがギッシリ詰まっている。紙媒体での情報発信は、大手出版社出身 の社長のこだわりと思いが形になったものといいます。無料でお客様に配布 し、メンタルヘルスの啓蒙活動に貢献しています。





画室長の小島希美さん ウェルリンク社について かがいました。

INFO

導入実績1,000団体(※2017年1月時点) 15年以上、業界トップ水 準の導入実績から得られたメンタルヘルス教育、カウンセリング、組織改

15年の実績でストレスチェック累積利用者数は230万人超、安定した

従業員数105名(2017年6月時点)

ウェルリンク株式会社 (Well Link co., Itd.)

〒113-003 東京都文京区湯島1-5-28 ナーベルお茶の水 2F TEL: 03-5842-6081(代)

https://www.welllink.co.jp



池野さんはEMCA会員。 EAPメンタルヘルスカウ ンセラーの資格取得後、 2017年4月ウェルリンク 社の健康サポート部に採用 され、現在もスタッフとし

れることがたくさん ある伸びしろが魅力

や

入社して半年、いかがですか振り返って?

した。現主・、した。現主・、した。現主・、した。現主・、したくないな、というとこか自分にできることはないかというとこか自分にできることはないかというところを目指して就職活動をして、ので、自分のよりに、現主・、 いろいろと経験させてもらっているな

スの提供ができることをめざしています。は少ないながらも競争が激しく厳しい部分まで認知されていないので、プロバイダーまで認知されていないので、プロバイダーこのEAP業界は、世の中ではまだそこ 仕事だと思い がたくさんある。とても伸る分、やりがいを感じます メンタル

入社してよかったと思うところは?

Q

Α

社長がとてもフランクで、

ヘルスのニーズの広がりを実感す います。

よく社員に

アットホ

Q

とですが、 理解をもって言葉で表現するなど、いろい章で伝えなくてはいけないときには共感的 るのですが、相手の気ですが、相手の気があったり、 かせています。やはりお客様とお話する際、 ろなところにとても役立って 自分自身の理想は会社で認められるこ リカ. 大きく レントで学んだことは、 会社と-相手の気持ちを汲み取って文だったり、メールでの対応もあ こだと感じていませての理想はEAP^ いると思 かなり活 思いま

大切にしてくれるんです。社長と社員の距声がけをしてくれたり、スタッフをとても ムなところです。

離が近くて、 リカレントでの学びは活きていますか?



例えば、

こうあるべきという自分をど

と支える。

決して表に出ない、

自分が

から

時間

が

か

かで無意識に刷り込まれて、

それに

引

つ

張って

いかないことです。

そう

か

ったとしても

んで、

元

をほぐ、

してあげる、

とか。

すると日常

めら

れている人も多い

ので、

そこ

って

しまう

「傾聴だけのスタイ

や自分が大きく変わったと感じられる

が、 ルです 言

決して傾聴だけではないです。

か」とか聞かれてしまうのです

気になって手離れ

していくわけです

ので、

カウンセラーの立場から言えば

「常にそこに自分が

17

るわ

ではない

力を見つけてあげるとか、

忘れてし

ごく大切にします

ね。

自分の潜在的な

談をしたときに

しさや魅力はどんなところにあるので

て、

後押しをするだけです。

そこはす

フォロ

アップ面

重要な役割を担うカウンセラー もしれない。そんな役割でしょうか」。

の難

だからといって引っ張るわけじゃなく は実はアドラー好きなんですけれど、

後と

か

定期的な

よね。

そして半年

抱え込まないようにしなくてはいけな

出させてあげるとか。

ですから、

何よ

り求められることは、

柔軟性でしょう

たのに、それが半 ンタルの相談だっ

縁の

下の力持ち的にサポ

する

、生のストー

を大切に

まったうまく機能していた部分を思

7

いて、

最初はメ

まくやっ

そこが一番気をつけているところ

です

ね。

依存させないという

か。

頼っ

か。

私これじゃないとできません、

で

年

-後にはキャリア

が私のカウンセラー

-観です

0

の相談になってい

てもらうことはとてもありがたいこと

常に私が面倒見ていられるわ

キ

ルがあり、

それをどう応用して支援

くか、

自分も伸びて

けるか、

ね。

前に進んでいるなっていうのが手 こんなことがとても嬉しいです はなくて基本的なカウンセリングのス

できて、

それを影となり、

後ろでそっ

かなりド

ン底のところを見ていて、

見ら

れてしまうので、

小説とかを一

気

わけですよね。

いろんな人生ドラマを

なければこの人に逢うことはなかった リアルな感じです。この仕事をしてい

人の人生のスト

をとても大切に

思うときは、例えば復職支援であれば、

「この仕事をしていてよかったなぁと

世話をする自分に酔わないこと。

は当然ないです。

そして、

人のお

力

ウンセラー

という生き方

そ本当に対個人のサ

ポー

トをしている

ろう、 日々の

何本のドラマを見たんだろうっ

中でどれだけ小説を読んだのだ

て。

そうい

った意味では、

本当に楽し

やり

·がいがあると、

心から思いま

そういう

人生だと思います。

だからこ れたり、

その一瞬って。

なので、

一 日 の

の人生に染まるわけじゃ

ないです

しなさい、

といった指示的な

をよく理解できていること。その上で、

立つことはない

と私は考えているの

てい

きます

から

(笑)」。

力持ち的な存在であって、

表舞台に

くなっていれば、

自然に流れて転がっ

き方とは、どんなものだろう。

飯野さんにとってカウンセラ

の生

いの人生ドラマにふれて、 がさまざまでしょう?

柔軟に変化している。その人のカラ

「表舞台に立たず、影で感謝さ

切だと思っていますね。

カウン

セラーは、

あくまでも縁の下

我し 固か

うやす

いじゃないですか。柔軟で丸

ったり、

とがったりしていると怪

ントのために考えても、

それが一番大

私はそれを何より大切にしています。 ですよね。柔軟な心を持ち続けること、

たんだ、

ということに、

とても充実感

ああ手伝え

見なくなりました(笑)。

本物の人生

しょうか。

おかげでテ

レ ビド に何百冊も読めちゃ

って

る感じ - ラマとか

物語のほうがよっぽどリアルで色合い

いろんな色合

自分が常に

にとってわかる。そこは、

や喜びを感じます

ってもらうような支援を。

クライエ

っではな

いので、

それぞれに自立して

第8期(2017.10~12月)募集!

C カウンセリング・プラクティカム(CP)

現場に出る前に必ず経験しておきたい! カウンセラーとしてカウンセリングを実践体験する & クライエントとして カウンセリングを体験するトレーニングプログラム

CPを利用することができます。

EMCA会員ならば、

誰でも

?ウンセラ:

カウンセリング・プラクティカム(CP)とは?

ヘルスカウンセラー)が、

eMC有資格者(EAP

メンタル

ススクー

ルが連携し、

EMCAとリカレントメンタルヘル

(CP) とは、このRMCにおいて、

カウンセリング・プラクティカ

が運営する、「こころの相談機関」スカウンセリング協会(EMC

MCとは、

E A P

- メンタ

(EMCA)

ウンセラーとして、カウンセリ座の修了生や受講生にインター

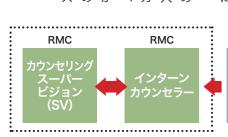
ンセリング ンターンカ 、EAP講

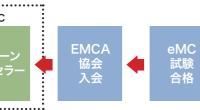
という実践トレーニングプログラム

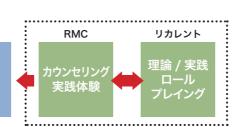
②実際に相談者 (クライエント)

してカウンセリングを受ける。

ら支援現場に出て行くための必須の心理的援助の専門家として、これか 心理的援助の専門家として、これウンセリング・プラクティカム:り口に立つことができるのです。 観的な理解と、 てカウンセラー よる客観的理解が重要となります。 ングを受けるという体験における主 を図るためには、 この両方を体験することで、 は、自身がカウンセリーとしての実践力向上 ・としての第一歩、 カウンセラー ーニングプロ アイカムは、第一歩、入とで、初め 体験に ロセス







カウンセラーになり、50分のカウンセリングを実施 2

が連絡され、

カウンセリングの実施

へと進みます。

チングの結果、カウンセリング日程 MCA協会がクライエントとのマッ

枠でエントリーをします。

のち、

Е

項など確認します。

同時に、

れているスケジュー

-ルから、

希望の 公表さ 説明やカウンセリング実施の手順や

ース処理の方法や注意事

を受け、

CPシステムの

登録が必要です。

CPで.

を行うには、

。説明会&導入研修には、まず申込みとセラーとしてカウン

セラ

Vはありません)、3回目のカウンセに添って2回目のカウンセリング(Sを受けます。その後はスケジュール に1回目のスーパ ク面接(50分)を行い、 ントの希望するまで継続支援をして した場合は、 リングを実施し、 決められた日に、 ただきます。 もしもクライエントが継続を希望 円が支給されます。 4回目以降、 ハービジョン 再びSVを受け の場合は、 初回のインテ 約] クライエ S V 週間後

回に



















※導入研修の開催日程は EMCA 会員向けに随時ご案内しております。

第3回

援 現場 に思うこと

綴ってみます。 験が少しでも参考になればと思って (以下RW)について、 今号の特集にも出てきたリ 私の実務経 ý

団認知行 リワ 当事者にプレゼンテーションを行って といった運動プログラム、他、オフィ マネジメント、 マネジメント、 SSTなどの心理療法や、 り、職場復帰する意味を持っています では復職直前に休職に至った原因と再 心理教育やヨガ、ウォー ただくための各種サービスを提供しま 各種サービスと一言でまとめまし 休職者等に復職準備性を上げてい ちろん、個人 クでは復帰リハーサルの場とし クなどがそれに当たります。 その種は数多くあります。 1動療法、 return to work 症状の自己管理などの 疾病理解、アンガー 大きなテー また、 集団対人関係療法、 (復職) 面談もその キング、卓球 多くの R W レス の通

> します。 が 身、 ことは 休職になると主治医からまず言われる 機会になっているようです 方々との語らいが孤独感や自責感、 会う同じような状況に身を置いている う」という声が大多数です。 になっている方と会えて、話せたこと という孤独感に襲われると、 であり必要なことですが、、自分だけ、 むことが仕事になります。 た生の声を紹介したいと思います ここでRW現場で利用者からいただ 一番RWに来てよかったことだと思 不安等を払拭するはじめの大きな 内容よりも正直、自分と同じ状況 『自宅療養』です。 そのため、「プログラムの中 非常に大切 心身共に休 R W で出 お聞き

所だった」という声も多いです。 について、 て、お一人おひとりの職業観や家族観 「働き方だけではなくて今後の生き方 の転機として考える方も多くいます。 人生観などに一緒に向き合うことがあ また休職という出来事の意味を人生 考え直すよい期間であり場 メンタルヘルス不調 そし

> というイベントを人生のひとつの節目 そんな認識をもって私は勤めていま として捉え、自分にとって意味のある がRWにはあるということです。 人生の再設計の場としてRWがある。

心理学、 います。彼らは規則性のある生活リズ司、休職者の部署等の関係者が求めて 準備性を、 どの知識は必須です。 プログラムを構成する必要がありま スに近い復調を期待 ション力等々の休職前のパフォ ン学も必要だと感じています。 RWで支援者となるには、精神医学、 基礎体力、 ただ、個人的にはキャリアデザ 産業精神保健、 職場先の産業医や人事、 それらの回復が期待できる 集中力、 していますので、 継続できる復職 コミュニケー 社会福祉学な マン

からの職場復帰というシンプルな構図 みで描くことのできないリスタ

野間貴大

再スター 否定感、人生観などの全人的支援です 大切にしているのが、 援者の役割は多岐にわたっています。 健スタッフや人事との連携なども重要 思っています。 力を育てることや、 これからも支援者として身を引き締 その中で、 な業務になってきますし、 でとりとめなく書いてしまいまし RWに関して概要から実務レベ 他にも、 たみ、 私が忘れたくないと思って 休職者の職場先の産業保 孤独感、

ルま

た

EAPメンタルヘルス カウンセラー(eMC) 精神科・メンタルクリニックで どで心理学を活かす講義など を幅広く行っている。

支援に心を込めて携わっていきます。

自己研鑽を重ねながらリスター



野間貴大 Takahiro Noma

精神保健福祉士 キャリアコンサルタント

づけを行える対応(支援)も必要だと 期的な仕事生活のあり方を自ら見出す が多いからです。 生活に対して強い不安を抱えて の前の復職だけでなくその先の職業 トをきっていくためには、 休職者が納得できる 人生に新たな意味 いる方 長

Cor No.2 - 16

RWでの支

休職者の焦り

寂しさ、

CP 体験者の声

・カウンセラー体験より・

短期で学んでいるからこそ、実践の経験は大切だと 感じていました。それが経験でき、しっかり指導を受 けることが義務づけられている制度はありがたいと思 います。頭で理解していることと実際に行うことの難 しさを痛感しますが、SVを通して逐語から具体的に 指導が受けられることで、自分自身の課題をより明確 に知ることができます。また他の方のSV聴講ができ ることで、ケースの進め方の違いを知ることができま す。これらが自分が行っている他のカウンセリングに も活かせると感じますし、またCPを受けていること でカウンセラーとしての責任に安心感を持つことがで きます。今後も続けていきたいと考えております。

(Mさん・女性・2015年 eMC 資格取得)

50分カウンセリングのリアルな感覚が得られます。 これは練習で部分的にやっているのでは得られないも のであると感じました。また、カウンセリング内容に 関する見立てや考察中で、いろいろな実践的な専門知 識を改めて学ぶことで、知識からスキルになっていく 感覚を得られます。つまり、クライエントから学ぶ実 体験が得られ、その上で具体的事例に対してSVが受 けられる貴重な機会であると捉えています。

(Sさん・男性・2017年2月eMC資格取得)

クライエント体験より・

8回ほど続けましたが、楽しかったです。 得られた ものとして、自分を見つめ直す機会になり、自己一致 することができました。また、傾聴の姿勢も学び、ク ライアントの気持ちの変化も、自身で感じることがで きました。前回は寄り添えてなかった…などカウンセ ラーの方も反省点などを正直にお話しいただいたの で、お互いに勉強になったと思います。同じ道を目指 す同志(先輩)なので、試験前も励ましていただき、 感謝しております。

(Hさん・女性・2017年夏 EAP講座修了)

お金を払ってクライエントになることで、カウンセ リングへの期待はかなりのものでした。先輩にあたる 有資格者のカウンセリングとは、どのような程度(生 意気な言い方ですみません)のものなのか、すごく興 味がありました。対人関係の悩みを相談しましたが、 3回では大きな変化には至らなかったですが、少なく とも話を丁寧に聴いてもらえた満足感や、話したこと で自分も整理できた、すっきりした気分になりました。 相手の懸命な姿勢、苦労が伝わってきて、自分の姿を 重ねて、ちょっと胸が熱くなる場面も。大事なステッ プだったと思います。

(Cさん・女性・2017年夏 EAP講座修了)

相談希望のクライエント向け

カウンセリングの日に都合が悪くなった場合、振 替は可能ですか?

体調不良等の場合、翌週への変更で調整いたし

3回終わった時点で、もっとカウンセリングを受 ✓ けたい場合、予約方法や料金はどうなりますか?

4回目以降は1回につき4,320円となります (税込)。お支払いは、当日に現金にて承ります。 日程調整は3回目終了時、直接、カウンセラーの方 と面談室の空き状況を見ながら設定いただきます。

相談料金の支払い方法は?

相談料3回セット分(6,480円・税込)を、初 回の相談の際に EMCA 事務局窓口でお支払い ください。

開催日の枠を選べるのですか?

第三希望まで承りますが、複数の方からの希望 A が重なった場合、別日程のご提案、またはお断 りする場合がございます。

よくある質問

カウンセラー向け

聴講料金の支払い方法は?

SV 聴講希望者向け

A SV 聴講は即口なくにの、 込ください。1回3,240円(税込)、 SV 聴講は前日までに銀行でお振 振込手数料はご負担ください。

お問い合わせや、当日の連絡先は どこになりますか?

お問い合わせはすべて EMCA 事 務局宛にメールにて承ります。

info @ emca.or. jp

SVを受けるために準備するこ

A 50 分のカワンとう 録と SV 資料です。事前にスー パーバイザーが確認するため、SV開 催日より2日前までにEMCA事務局 までメール送付(書類にはパスワード をかけること) いただくようお願いい たします。

SV当日は印刷した紙を持参いただき、 聴講者の人数を確認の上、必要な人数 分を、EMCA事務局でコピー (無料) してください。ご自身でご準備いただ SV 料金の支払い方法は?

SV2回セット分(6,480円・ → 税込)を、事前に1回目のカウ ンセリングの際に EMCA 事務局窓口 でお支払いください。

4回目以降も継続となった場合 **人**の SV は?

SV4回目以降は、基本2回の ─ セッションで1回のSV、つま り5回目、7回目、9回目…のカウン セリングの後に SV を受けることにな ります。

スーパービジョン(SV)を受ける 3

局 に 録 を ぎ を

タを送 成

付

当日

も

持

参

5 を

た S V

開催日で参加を

分

セ

IJ

ングの M C

A の た 事 逐 だ

し務語きめ

し、事のカウ

前にE

受け

る必要が

ありま

す。

予め決

バ

から、

必ずSV

カウ

セリ

ングの後には、

指導者

ます

ので、

MCA会員であれ

たでも聴講が可能です

の

逐語記録

き

CPではSV

の模様を公開して

よいカウンセラ

になるため

の

になっ

てカウンセ

IJ

「来談す

分が相談者

う

一回目の

インテ

ク面接と3回

ま



れ 課 自 導 で に 合 り、 、 し に 合 支援経 い 極 養 の を受け カウ たり、 S V できます。 に質問をした! 強みなどの気づきがも カウンセリングのクセや傾向、 · は、 験が豊富で、 を行うス 標設定はクライエン 客観的な評価を受けること ているか、 セラ ます。 3 ケ 見立て が 順番にグ スの た指導者で C など具体 カウン きま 提示で、 や介 す。 す。また、 (体的な指) トのニー セラ ル す。 たら ープ S 3 て積 \mathcal{O}

スーパービジョン(SV)を聴講し、人のケースから学ぶ 4

うまく 待 で き を見なが 見極める力も、 入が適切なのか、 学ぶことができ 人の 自 第三者. ケー 者で の 5 スを見ることがで ます。どのエントを理る 主訴の本質を捉えやす は前日までの予約が必要です い 力 って ス ウ 5 も として から ケー S V セラ いるかどう 非常に多く 少しず のより ます。 · ス 提 を よう 聴 カウンセリ の立場で俯瞰 供者 る力 をや くことがで な見立て つつ き、 む

U

ろ聴

あるの

か、

何をわかってほし

い

ン気にだがのな

のい

心の奥にはどの

ような思い

ゃ

願

くる

の

そ

かのよ

よう

らず

لح

ŧ

感情や思考が湧いてく

ンセリング

シングを受ける持ち込んで

でくる

の

か

「カウ

リングを行うことで eMC 資格更新ポイント

の

よう

な理由で

の る相談

よう

、のことを

び いた 方、 いう方、 ちょ れ 落ち着いて か カウン つ 6 と心 カウ セ の準備がで >をしていただきます。>聴講の前に守秘義務 ・セラ 人の ラー 特に ケ を をや やるには きて か 6 な

まだ

きま

指導を

受け

Z

身に

置き換えて検討で

きる、

れ

実に貴重な学びとな

ります。

はず

です。

そし

7

「自分が

カウ

セ

なります。

い

て なども

い

<

か、

の

ジョングが の向上が期

たことを、

相談する当事者と

して

IJ

と問題解決に近づけるのか」セラーがどのように関わっ

アルに体験す

ることは、

クライ

工

ン

理解のために

とて

も重要な学びと

なら、

どうするだろうか」

と自

クライエントを体験し、クライエント理解を深める

ろう

か

「どのようにカウンセラ

的に

クライ

工

ク

持ちが少しラクに 聴いてもらうと、

なるの

か

て

…とい てくれ ウ

つる

安心できたり、

会なのです。 会なのです。 ような意味をグは有償のサ-セリ が貴重なお金と時間 ントになることです。カウ際に自分で料金を支払って かりと受け クライエント もうひとつの大きなポイ い自覚と責任感を育てる害 ングを受け な意味を持つか、 止め で持つ、す。カウ、す。カウ、 たい、 世感を育てる貴気心理的援助に真刻 ることで ieかけて. その クライ 専門家と 忠 ン L١ トは、 セ を 力 ウ IJ

·ライエン-クライ 重ない ント ンエ実 機取 \mathcal{O}

SV を聴講する

●カウンセリングを受ける場合のみ、リカレン トスタディポイントの利用可。 1回3,240円 ●カウンセラーとして3回セットでカウンセ

6P が付与されます。

4回目以降は1回4,320円

カウンセリングを受ける

3回セット 6,480円

料金

お申し込み・お問合せ ※ CPのSVの詳細スケジュールはEMCAのHPを参照してください。

HP http://www.emca.or.jp/

SV を受ける

2回セット 6,480円

以降は1回3.240円

Mail info @ emca.or. ip

Cor No 2 - 19 Cor No 2 - 18 PICK UP REPORT

リカレントキャリアデザインスクールの講師インタビュー

キャリアとメンタルの 両面から働く人を自 支えていきたい

リカレントでキャリアコンサルタントの資格を取得後、 様々な相談機関で相談業務や研修講師として活躍されている リカレント主任講師の堀口恵子先生にインタビューしました。



リカレントキャリアデザインスクール 主任講師

堀口 恵子先生

2級キャリアコンサルティング技能 士、国家資格キャリアコンサルタン ト、メンタルヘルスマネジメント検定 |種他取得。キャリアとメンタルの両 面から働く人を支えるをモットーに、 リカレントのキャリアコンサルタント 養成講座講師、女性支援機関、人材 ビジネス業界・リハビリ介護業界に おけるキャリアコンサルティング キャ リア形成支援、企業向けキャリア&メ ンタルヘルス研修講師等に従事。 キャリアコンサルティング技能士会 全国幹事.

キャリアコンサルタントを目指してリカレントで講ました。 座を受講し、資格を取得後、はじめて仕事に就いすぐに施設長さんを呼びに行き、薬を飲むための たのが、ある相談機関でした。

そこでインテーク面談(初回の相談業務)を行って 震えていたのを思い出します。 いたのですが、その相談者の方に突然、パニック この時、相談業務の仕事を行うのであれば、メンタ 見て、どうすればよいのかわからない恐怖を感じ ンタルの知識も学ぶことにしたのです。

お水を渡したのですが、恐怖のあまりに私の手が

障害の症状が出てしまったのです。震えや過呼吸 ルの知識が絶対に必要だと感じ、何より、こういっ の症状が出て、目の前の人が変わっていく様子を た時の初動の対処ができなければと思い、私はメ

支援の幅と深さを豊かにしていく キャリアとメンタルの両方の知識で活躍の場が広がった

メンタルの知識を学ぶと、企業や官公庁などから、ずきがちな人間関係の悩みはこうすれば乗り越え タルヘルスに取り組むようになった時代背景も影とがあります。 響していますが、研修の中でメンタルヘルスとキャまた、休職した方が復職する際の相談業務にも、 になったことも大きいかと思います。

例えば管理職研修では傾聴のトレーニング、新入 と思います。 テーマや対象も様々です。

ていることなので、両方の知識やスキルを持っていなります。 私が両方の知識を学んでよかったと思う点です。

研修のオファーも多数いただくようになりました。 られる、問題や課題も自分の成長の糧にできると 2011年に労災基準が大きく変わり、企業がメン いうように、キャリアを紐解くことで、支援できるこ

リアを結び付けたプログラムの提供ができるようメンタルの知識に加え、キャリア構築の知識やス キルを学んでおくと、対応できる幅が広がっていく

社員研修では、アサーションのトレーニングなど、 これからどういう生き方をするのか、キャリアビ ジョンやキャリアプランを相談者と一緒に考えて キャリアの悩みもメンタルの悩みも一人の人に起き いくのは、復職支援をする際に大事なステップに

ると、研修で取り上げる内容に深みが出てくるのが、 皆様も、メンタルヘルス&キャリアの知識やスキル を充実させることで、対人援助者としての支援の 例えばストレスケアをテーマとした場合でも、つま 幅や深さをぜひ豊かなものにしていってください。

⇒ キャリアコンサルタント国家資格説明会、授業体験セミナー 開催中

国家資格の最新情報や、学費の最大60%が戻ってくる教育訓練給付金制度(専門実践)の手続きの 仕方、キャリア支援の魅力や業界の展望などをお伝えします。詳しくはWebサイトをご覧ください。

参加費無料
お電話またはWebサイトよりご予約を。

ベリカレント キャリアデザインスクール

0120-67-2048 電話 月~金 10:00~21:30 受付 上日祝 10:00~18:30

新宿 銀座 池袋 東京 渋谷 大宮 町田 横浜 藤沢 名古屋

リカレントキャリアデザインスクール

検索

資料請求 セミナー予約 受付中



EAP Mental health Counseling Association

EMCA機関誌 第2号 No.2

2017年9月30日 発行 第1巻 第2号 11039

発行人:松田直之 編集:BEYOND

制 作:コスモメディアラボ/成島勲 表紙ロゴデザイン:多田千絵 撮影:新田健二写真事務所

発 行:特定非営利活動法人 EAPメンタルヘルスカウンセリング協会 (EMCA)

http://www.emca.or.jp/

本書の全部または一部を無断で複写複製(コピー)することを禁じます。