

テーマ：

「女性活躍」「両立支援」をキーワードに、メンタル・キャリア・ハラスメント等を含んだ総合的窓口の提供

1、資格取得のきっかけ

キャリアコンサルタントの資格を取得しており、それを業務にいかしていこうと思っていたのですが、実際の業務の中ではメンタルに関する問い合わせや面談が多く、実務を行っていく上でこの知識や対応方法を学ぶことが必要不可欠になってきたことが、取得のきっかけとなりました。また、ストレスチェックの義務化（就業中の企業は義務化対象事業場）や治療と職業生活の両立支援に伴う新ガイドラインの制定など、企業人事担当としても、ますます取り組まねばならない喫緊の課題となってきたこともあります。

2、活用の方向性

【メンタルヘルス不調者への対応】

実際にメンタルヘルス不調になっている社員への対応には、学んだ知識が非常に役立ちました。私が就業している企業（本社のみですが）では、臨床心理士が月に2回面談に来てくれるので、踏み込んだカウンセリングは、心理士が担当となるのですが、そこにつなぐための社員との面談やヒアリング、またカウンセリング終了時の現場担当者への注意事項引継ぎなど心理士の方と話を進めていく上でも、知識があるかないとでは大きな違いがあると実感しました。実際の面談も資格取得後は、食事・睡眠・仕事外での息抜きやリソースの確認等、現状の辛さと現実の状況の両側面をきちんと確認するようになりました。

また、ストレスチェック実施後の対応として、高ストレスでも医師との面談を希望しない方には自分のストレス傾向をチェックしたり、考え方の偏りがないか、睡眠やアルコールの状況はどうなっているか等を確認しながら、ストレスと今後も上手に付き合っていけるようなリーフレットを作成し、配布しました。できるだけシンプルに、でもイラストを多く活用したもので産業医の先生（メンタル担当）とも連携し、最終的には面談を希望した社員にも配り、面談時に医師から「これも参考に読んでね。不安に思ったり困ったら、ここに書いてある連絡先に連絡すれば大丈夫だよ」というフォローを入れてもらいました。

そもそもの取得に対するきっかけは、上記のような対応ができるようになりたい！ではありましたが、面談をするにしても、社員にとってみればカウンセラー云々の前に「人事」であるという事実が大きな壁になっているようで、臨床心理士には言えても人事には言え

ない、言えば評価が下がりそうという、見えないバイアスがかかっていました。

また、臨床心理士との対面カウンセリングは本社のみの開催で、地方支社や本社に行くには敷居が高い・・・と思っている社員にとってみれば、外部相談窓口への電話相談が圧倒的多数という現状もあり、私が働きかけられる方向性を別の視点から考えてみようと思いました。

私はもともとキャリアコンサルタントから資格取得を開始しているので、そこをいかせないか、また人事関連の法改正の担当でもあるので、企業と社員にとってバランス良い情報発信の場（社内イントラ、以下ポータルサイト）を検討することになりました。

【全社員（外注社員や非正規社員含む）が閲覧できるポータルサイトの構築】

ポータルサイト構築のきっかけは、「女性活躍推進法」でした。社内での女性活躍推進に向けた数値の公表や、会社の施策の紹介を目的とした取組でしたが、女性が就業を続けていく上では、両立支援、ハラスメント、キャリア、メンタル・・・といった様々な視点でのキーワードが重要になってくると感じていました。そこで、資格取得の勉強をきっかけに、これらの視点をミックスした、誰でも好きな時に閲覧し自分について考えられて、かつ相談窓口が記載されている総合的窓口を作成しようという方向にシフトしました。

とはいえ、何もかもを入れ込んで統一感がなくなってしまうので、「女性」をメインにしている点から、各項目を絞り込みつつ、それぞれに連携できるように工夫しました。

「最近ちょっと疲れたな、仕事がつライな、でも相談なんて大げさな・・・」という方が、このポータルをのぞきに行けば、不安に思うことはおかしなことではない、自分で取り組める何かがある、相談したいと思ったら、相談方法は対面・電話・実際の診察から人事部への相談まで多岐に渡った方法があるので、その時自分ができる方法を選べる・・・と思ってもらえるような「あたたかいもの」をイメージし、リリースしました。

以下が各コンテンツの大まかな内容です。

メンタル：

女性のライフイベントにおける心の不安 ⇒ ワークライフバランスの見直し
妊娠中のホルモンバランス変化に伴う、感情の揺れや、出産後のマタニティブルーや産後うつ、子育てや仕事との両立・頑張り過ぎによる不安 ⇒ 早めの相談

キャリア：

エンプロイアビリティ向上と対人スキルの向上 ⇒ アサーション、エゴグラムテスト
キャリアデザインとワークライフバランス ⇒ 働き方の見直し、メンタル向上

ハラスメント（各種ハラスメントの内容と対応）：

ハラスメントを受けないためにできること、対応方法 ⇒ アサーションの考え方

自分を責めすぎない ⇒ メンタルに影響、考え方の変容、早めの相談対応

両立支援： お知らせメイン

会社の施策（ハラスメント禁止、ノー残業デーの推進、イクメン推進、時短の延長）

介護関連（最初の相談先、介護疲れからのメンタル不調、仕事との両立支援）

自分が今できることは、できるだけ多くの社員にメンタルヘルスの不調を未然に防ぎ、モチベーション高く働けるように環境を整える、そして使える知識を身に付けてもらうことだと思っています。今後も継続学習を心がけ、自身の向上と社員の心身の健康に寄与できるように頑張りたいと思います。