

日本の社会にこころの健康セーフティネットを



EMCA機関誌 Cor-こる-

総会特別号

Cor(こる)……ラテン語でこころを意味する言葉

2017. JUN

CONTENTS

特集

# EMCA 第4回通常総会・速報

リレーコラム

「出会う」ということ

Grow-Up 講座

夏のスペシャルワークショップ

Close up CO

EAPメンタルヘルスカウンセラー  
活動コンテスト 2017

入賞者の活躍レポート

EMCA®

発行：NPO法人 EAPメンタルヘルスカウンセリング協会

# NPO法人 EAPメンタルヘルスカウンセリング協会 (EMCA) 第4回 EMCA年次総会に寄せて

EMCA 理事長 松田 直之

去る6月4日（日）、EMCAの第4回の通常総会が東京で開催されました。参加会員数は実に過去最高の110名。午前の総会では事業報告に加えて「EAPメンタルヘルスカウンセラー活動コンテスト」表彰とプレゼンテーション、午後には研修会も複数設置され、非常に盛況な1日となりました。

## 2016年度を 振り返って

EMCAが2013年8月に発足してから、まもなく4度目の夏を迎えようとしています。この間、同年11月特定非営利活動法人として東京都の認証を取得、さらに同月、EAPメンタルヘルスカウンセラー（eMC）試験の第1回実施を行いました。eMCの試験も今年の2月で第8回を数え、受験者数で延べ500名を超え、合格者数でも述べ300名を突破して順調に拡がりをみせています。協会登録の会員数もこれを追いかける形で、今年度中には300名を突破する見込みです。協会では4年目に入った今年から、会員数の増大に並行して、登録会員のEAPカウンセリング力のさらなる充実をはかるべく、学習サポートはじめ協会としての取り組みを強化する方針を掲げています。また、この方針を実践していくための協会組織の整備拡充も喫緊のテーマと考えております。

そこで、まず昨年11月にこれまで協会顧問として助言いただいていた、斎藤学博士を協会会長職に招聘いたしました。理事会及び理事長がNPO法人の運営を担うのに対して、会長職は対

外的に協会の顔となっていたけど同時に、会員の皆様のカウンセリングスキルの向上にも取り組んでいただく予定です。さらに理事長直轄として企画推進部を発足し、さまざまな企画を遂行していく体制を整備しました。

2015年に起きた第2の電通事件（注1）や、人口10万人あたりの自殺率が世界第6位（注2）という厳しい現実を見るまでもなく、日本の社会が構造的に抱える課題に起因すると思われるメンタルヘルスを取り巻く環境は劣悪なものがあります。EMCAならびにeMC会員は、eMC養成を通して全国に「こころのセーフティネットワーク」を構築するという協会方針の実現にむけて実践力を身につけて、行動に移していく必要があります。

注1）大手広告代理店の電通の新人社員が過労自殺したとされる事件  
注2）自殺対策白書2017（厚生労働省） 日本の自殺死亡率（2014年）は19.5人で、28.5人の韓国などに続きワースト6位となった。特に若年者の自殺死亡率が深刻と指摘。



参加者のみなさんの表情は真剣そのもの。EMCAの事業報告や新しい計画に熱心に耳を傾けていました。



▲松田EMCA理事長によるEMCAアカデミーの計画に対しては、「願っていたもの。とてもありがたい研修制度、期待しています」といった声が多く寄せられました。  
▶会場はぎっしり。2017年度斎藤会長の挨拶に始まり、2016年度の事業報告・2017年度の事業計画、会計報告、役員改選と採決、そしてEAPメンタルヘルスカウンセラー活動コンテストへと展開し、活気に包まれました。



## EMCAアカデミー(仮称)の 設置について

EMCAでは協会に登録された会員の皆様を対象とした継続的かつ体系的な実践力の育成をめざして、EMCAアカデミー(仮称)の設置準備をすすめています。「初期研修」と呼ばれるもので、協会登録後のスタート時点(2年間程度)で、eMC資格者として必須の知識や、スキルを提供しようと企画しているものです。

既存会員は2018年4月開始予定で受講は任意となります。修了者には協会から初期研修修了書を発行すると同時に、協会ホームページで紹介する予定です。既存会員についてはこれまでEMCAで受講したセミナー・研修も単位数換算して再集計します。また一部、リカレントメンタルヘルスクールで開講コースも単位認定する方針です。(例/EAPコンサルティングコース 1単位換算予定)

新規登録会員で2019年4月以降の登録会員は、この初期研修の受講が義務化される予定です。なお、現行の更新ポイント制度も従前通り変更なく実施されていきます。研修受講は更新ポイントにも加算されます。

### EMCAアカデミー(仮称) 2018年4月～

分野	時間数	単位	内容
必修科目	30時間	2単位	倫理研修等
選択必修	30時間	2単位	CBT研修等
CP実践(注3)	30時間	2単位	RMC等(注4)
合計	90時間	6単位	

\*注3 CP=カウンセリング・プラクティカム

\*注4 RMC=リカレントメンタルヘルスセンター

## 表彰式

# EAPメンタルヘルスカウンセラー 活動コンテスト 2017

# eMC



入賞者に贈られた副賞クリスタルトロフィー&キーホルダー。  
来年はぜひあなたの手に!

今回、かねてより会員の方々より寄せられていた「みなさんは資格をどう活かしているのか知りたい」という声に応じて初開催となった「活動コンテスト」。総会にて表彰式が行われました。その積極的な活動が評価された方々にEMCA理事メンバーより表彰状と副賞が授与されました。掲げられたオリジナルのクリスタルトロフィーに会場が沸く中、続いて最優秀実践賞に輝いた佐藤隆一さんによる「私のeMC資格の活かし方」プレゼンテーションが行われました。企業における内部EAP構築のノウハウの詰まった発表に、「EAP視点ならではのすばらしい実践。いい勉強になった」「これから自分が内部EAPとして働きかけるには、どうアプローチするかが見えて、とてもためになった」という声が多数挙がりました。



コンテスト上位入賞者のみなさん(左から)佐藤隆一さん、長谷川佳代さん、伊藤俊彦さん、石川梨奈さん、大橋瑞恵さん

### EAPメンタルヘルスカウンセラー 活動コンテスト2017

最優秀実践賞  
佐藤隆一さん  
優秀実践賞  
宇田川由紀さん  
長谷川佳代さん  
特別賞  
伊藤俊彦さん  
功労賞  
石川梨奈さん  
大橋瑞恵さん



最優秀実践賞の佐藤さんによるプレゼンテーションは、詳細な資料でとてもわかりやすく、大好評でした。

## A・B・C3つの研修会

12:45～14:45

今年の研修会は3つの分科会。「初期倫理研修」は、新たに認定を受けた方を含み、総会初参加の登録会員75名、「活動報告会」にはすでに倫理研修を受講済みの会員17名、「斎藤会長のSV」には20名が参加しました。

### 研修A

## 初期倫理研修

時おり立ち止まり、倫理ガイドラインに立ち戻ることが大切

今回の倫理研修のねらいや意味合いは、この3点でした。

- ① 対人援助者、カウンセラーとしての倫理とは何かを理解すること、倫理意識を高めること。
- ② 知識やスキルを誤用することや、自己利益優先で利用するといった倫理違反を防止すること。
- ③ 倫理について考える機会を提供し、無知による倫理違反のリスクを減らすこと。内容は、(1)EMCA倫理ガイド

ラインの説明(2)今回の学習テーマは「適格性」「広告・ソーシャルメディア上の言動」(3)倫理事例検討

講師の石川裕理先生によると、「最初は、『倫理違反って何だろう？ 抽象的でわかりにくいし、自分がそんなに間違った行動をする危険があるとは思えない』といった雰囲気でした。けれど、具体例を知り、その背後にある、誰でも共感できるような心理プロセスを知ると、みなさん表情が一変し、身に迫る問題として真剣に考えて、活発にディスカッションしていました。よかつた点は、自分だつたらどのような行動するか、の選択肢がたくさん挙がつたこと。倫理的行動とは、答えはひとつではないということが伝わりました。現在、自分が携わっている業務に関連付けて考えた人が多くいたこともよかつたです。課題は、倫理的問題の多様性を理解するにはまだ至っていないこと、でしょう。うか。これからの努力や経験で力をつけていただきたいと思いますね。

新しい会員の皆様には、倫理ガイドラインを守りながら活動できるよう、自己



活気あふれるグループワークが展開され、いい意見交換やシェアリングができたようです。



研鑽を続けてほしいです。また、消極的にならずに社会貢献できる場を獲得していきましょう。不安な時は協会に連絡したり、仲間と一緒に考えることもお勧めです。すでにさまざまな活動を開始している会員の方々には、時おり立ち止まり、倫理ガイドラインに立ち戻って自分の業務や活動を見つめ直す時間を持つことも、ぜひお願いしたいと思います。

総会後のアンケートでは、「倫理の勉強が改めてできて、すごくよかつた。カウンセラーとしての自覚と、これだけの責任のある仕事なのだ、しみじみと実感できた。意識をもって勉強を続けていかねばと思った」「経験をたくさん積めるよう頑張つて活動したい」といった声が多数ありました。

### 研修B

## 活動報告会

仲間の活動をシェアすることは最高の勉強

活動報告会のねらいは、

- ① 仲間の活動を知ること、自身のモチベーション向上や、一步を踏み出すキッカケに
- ② 多様な資格の活かし方を知ること、活動の方向性やアイデアが得られる。
- ③ 自身の活動を話し、仲間と共有することで、交流し連帯感を育てることでした。

まずeMC資格の活かし方について考え、続いて活動コンテストの上位入賞者のプレゼンテーション、そして参加者全員の自己紹介と活動報告、と展開。コンテストの特別賞・伊藤さんによる発表は、睡眠時の深さや長さ、自律神経バランスなどの生理データが取れるデバイスを使い、良質の睡眠や自然環境が人のメンタルに与えるプラス効果を立証する、という興味深いもの。功労賞の石川さんは、「資格の活かし方に悩んでいた」「意識ひとつで活躍できる場は多様にある」と気づきを促す、等身大の思いのこもった熱いプレゼンでした。最優秀実践賞の佐藤さんは、人気の研修メニュー「心身の健康

と栄養」を披露。食生活と心身の健康は切り離せない、という視点は示唆深いものでした。

その後、一人ひとりから各自の現場でeMC資格が活かされていることが発表されました。「そんな活かし方があるのかと実に有意義だった」「自分も頑張ろう、といい刺激を受けた」「こういった交流の場がずっと欲しかったので、嬉しかった」といった声が多数寄せられました。

司会の中川先生は、「意識の高い力のあるみなさんですから、それを結集し、今後はぜひ支援NPOとしてのミッション・存在価値を意識しながら「日本の社会にこころのセーフティネットを」というスローガンにつながる活動をしていきたいと願っています。テーマは「地域援助」。ゆくは地域支部制度も取り入れたい。活動報告会は、今後も開催しますので、ぜひご



特別賞の伊藤俊彦さんの発表。



参加者全員、自身の活動を報告。

報告ください!!」とメッセージしました。

## 研修C

### 齋藤会長の スーパージョン

もっとクライエントと  
なさぬ仲になりましょう

今回は3ケースの症例検討となりました。以下は、ケースの提供者の一人、北條先生によるSVの報告のまとめです。

「SVに入る前に、統合失調症、躁うつ病、うつ病の間に明確な境界線はないこと、エディプス葛藤に関連して、コフートの「恥」とアドラーの「劣等感」など、多くの話がちりばめられました。そこから、CO・CL関係というのには「なさぬ仲」なんだというお話、効果的なバランスの取れた転移がカウセンリング（以下COU）に生じていることの大切さなどが話されました。COUは生真面目な学問的なことではなく、もっと面白くて生臭いものだと仰っていたように思います。

①20代後半男性の就労支援のケースでは、自分は指示的に過ぎたのではない

かという提供者に対し、これは支持的に支援したところで上手くいかなかったのではないかと指摘されました。

②40代前半女性の強迫行為（確認）のケース。「このCLを何とか助けなければ」と巻き込まれてしまいそうになるという提供者に対して、COU自体には適度なCO、CL両者の陽性転移が生じている、ただ、あなたが楽しんでいるか？と指摘されていました。

③最後に私のケース。20代後半男性の醜形恐怖、妻子と別居中。このケースの私の引っかけは、醜形恐怖の症状の消失と妻子との同居、という目標達成はした気がするものの、妻子と同居という結論でいいのか？なんだかすっきりしないというものでした。この点に関しては、実は齋藤先生の話を聞いていたうちに、発表前に私の中で答えが出てしまったのでした。先生からCOUのペースを聞かれ、症状の消失と共に間隔を空けた、と答えたところ、「何で減らすのか、もっとなさぬ仲を使っ

て、もっとCOUにさせなさい」と言われました。要は、私側に生じている陽性転

移を、私が隠そうとして上手く使っていない、ということですが。すっかり先生にばれているので、観念して「私は妻子が戻ってきて同居したのが面白くなかった」と白状しました。さすがに、受講生さんの手前、格好悪いので白状する気はなかつたのですが、言ってしまうのがこのSVのすごさだなと。最後は清々しく素っ裸という感じでした」

齋藤先生の鋭いSVと、時には大胆な発言で、研修会は終始、感嘆と笑いに包まれていたそうです。「専門的に充実していた」「素直にすごくおもしろかった」との声が集まりました。



ケース提供者の北條先生の姿も。



齋藤会長を囲んで。



## Social gathering

### 懇親会

15:00 ~ 16:30

懐かしい顔との再会、新しい出会い、貴重な情報交換…心温まるアットホームな、刺激的な空間と時間になりました。

### 過去最高の盛況ぶり

### EMCAの発展と可能性を実感

研修会の後は、毎年恒例の懇親会。参加者は実に100名以上と大変にぎやかな会になりました。齋藤会長の「産業界のメンタルヘルスの仕組みの理解も深まって、みなさんの活動ぶりはいい刺激になりました」というご挨拶で、ソフトドリンクで乾杯。後は思い思いの歓談タイム。たくさん笑顔と語らいが会場に広がりました。

懐かしいクラスメイトに再会したり、研修で顔馴染みになって話が弾んだり、お世話になった講師に近況を報告したり…。「同期に再会できて嬉しかった」「いろいろな人の話が聴けて勉強になった」「アットホームな雰囲気で居心地がよかった」と、楽しかった様子がうかがえました。会の途中では活動コンテスト入賞者からのコメントや、北條先生からはカウンセリングプラクティカム（C.P.）の紹介を通じて、「みなさんもっと積極的に生のケースにふれて、経験を積みながら感性を高めて欲しい、」と力強いメッセージも伝えられました。

最後には集合写真の撮影。初めて壇まで投入しての大掛かりな撮影は壮



齋藤会長が開会宣言。100名もの会員が参加し、会場はエネルギーあふれる空間に。

観！ 協会の成長ぶりと、EAPカウンセラーの育成の成果を実感する機会となりました。あつという間の1時間半でしたが、閉会時は、石川理事が「今回、みなさんがこのように活発に活動されていることを知って感動しました。これからも自己研鑽をたゆまず、ともに学び、活動していきましょう」とご挨拶。今後、支援NPOとして、これだけの仲間たちが個々の力を発揮し、また力を結集して活動していけば、社会に対して必要な支援を提供したり、新たな取組みを提案したり、いろいろなことができそうな可能性を感じる場でありました。

終了後のアンケートでは、「初めて自分はこのEMCAのメンバーなんだという自覚と、メンバーでいれてよかったと思つた」「協会の活動がどんどん活発化しているのが実感できた。

来てよかった」「来年は自分もコンテストに応募できるように頑張る！」「これからも交流イベントや研修をたくさん企画して欲しい」といった、ポジティブな声がたくさん寄せられました。





# 「出会う」ということ

北條美紀

去る6月4日、ECMA第四回総会が大盛況の中、開催されました。多くの有資格者の方が参加され、皆様が多様な現場で多彩な活動を展開されていることを知りました。そして、リカレントの講師としての活動を通して、多くの方々との出会いを体験させていただいたことを実感し、感謝の気持ちでいっぱいになりました。

私自身、これまでに多くの方々との出会いを通じて大きく変容してきました。そして、「出会う」ということの意味と大切さを、私なりに考え続けてきました。

というのも、私がカウンセラー(CO)となつて四年目に、あるクライアント(CL)の方から、「私は北條さんに出会つてから、何度も何度も自分自身に出会つてるんですよ、この意味、わかりますか?」と謎をかけられたことがあるのです。皆様なら、どう応答しますか?

一般的に、「出会い」とは、思いがけなく会うことを指します。つまり、

私はCLと偶然巡り合っているのです。

私は最初に、症状や問題とされているCLを取り巻くニセの輪郭のようなものに出会います。そのニセ輪郭を、更に悩みや問題とされているものが発する雰囲気や感情がモワモワと取り囲んでいます。一方で、CLもCOである私に出会っています。私も同様にニセ輪郭やモワモワとした雰囲気をもとっています。ですから、この段階では、CLと私は「本当の意味」では出会えていません。勿論このファースト・コンタクトは言葉を介さず始まっています。

ここで、言葉の登場です。挨拶を交わし、主訴が語られます。ただし、言葉を発しているのが必ずしも真のCLであるとは限りません。CLを取り巻くニセ輪郭であったり、モワモワであったりするのが、北條が妙なことを言いだしたぞ、言葉はCLが発しているだろう」と思うかもしれません。でも、よく耳を澄ませてみてください

い。違いがあるのです。

ですから、私は真のCLの発する声と、それ以外が発する声の違いを感じ取り、聞き分けることに集中します。なぜなら、私は真のCLに早く出会いたいのです。真のCLとコンタクトし、互いの真の部分でラポールを築きたいのです。私は真のCLと手を携えることに苦心惨憺し、それが功を奏して真のCLに触れられたとき、「初めまして」と語りかけながら感謝と敬意を伝えたいと思うのです。

私は、悩みや問題といったニセ輪郭やモワモワした雰囲気がどんなに色濃く力強く見えても、真のCLは、それらに損なわれたり浸食されたりすることなく、凛としてそこに存在していることを感じます。そして、真のCLは、「何をしたくて、何をしたくないのか」を知っていると確信しています。

上述したCLの問い掛けを受けて、

当時の私はオタオタしながら稚拙な言葉で「本当のあなたに出会って話したいと、毎回毎回思っています」と伝えたいように思います。ちゃっかり、「どうしたらもっと上手く出会えますかね?」と聞いたかもしれません。すると、そのCLは「なるほどね、だから私は私の存在が感じられるし、私に出会えるんだ」と言い、一人で頷いていました。

これが、現時点で言葉にできる、私の「出会う」ことの意味とそのイメージです。思いがけず私に出会ってしまった上、私に付き合つて下さったCLの方々から、今でも出会うことの意味を教わり続けています。皆様も、真の自分自身に出会い、真のCLと出会うなかでさまざまな変容を遂げていくことでしょう。それを喜び、楽しみながら、共に成長していきましょう。



北條美紀  
Miki Houjou

臨床心理士・EAPメンタルヘルスカウンセラー。カウンセリングサービス企業にて、EAPカウンセリング業務、個人・家族向けカウンセリング等を担当する。現在は独立し心理相談室を開業。EAPカウンセラー養成のための講習や企業向けセミナーの講師、管理監督者向けの研修などを幅広く行っている。

長年の管理職で培った揺るぎない価値観。  
「人を大切に、基軸に考えることが最優先」で  
内部EAPを構築



最優秀実践賞

佐藤隆一さん

Ryuichi Sato

エンジニアから管理職となって20年以上、現場で専門的な技と資格を駆使しながら労働安全衛生にフルパワーで取り組んできた佐藤さん。その熱い思いと実行力はとどまるところを知らない。

## メンタルヘルスに全力で向き合う ミッションの始まり

旧電電公社に技術者として入社し、ソフトウェア技術者として30代半ばまで活動、以後、長年管理職として技術人事労務業務を統括してきた佐藤さん。前職の㈱NTTぷらら取締役企画総務部長から、昨年ジャパンケーブルキャスト(株)の取締役へと就任。管理職に任用されて人事課長をしていた頃から優秀で心優しい仲間がうつ病で長期

休職したり、将来を嘱望され花形職場に転勤直後、うつ状態となり職場不適応で戻されたりを目の当たりにしてきたといいます。「極めつけは今から十年ほど前のエピソードですが、前職時代からのうつ病が治らなまま入社した中途社員が、間もなく再発し、自殺するという痛ましい事態に直面しました。絶望の渦中の遺族に涙ながらの対応をした。その葬儀の帰り道、強く決意したんです。『絶対にうつ病のない職場づくりをしなければならぬ』と。

そして、うつ病やメンタルヘルスに関する書籍や文献を読みあさった中で発見したのが、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進に関する指針」や「心の健康づくり計画」の推奨ページでした。そこから自分のメンタルヘルスへの全力をかけたミッションが始まりました。

## 「人に優しく」を貫く 経営のあり方とは

「私の中でこだわり抜いている価値観、それは「もつと、何よりも人を大切にしよう」ということ。社員を1人新卒採用したら定年まで2億円もの労務費負担があることをご存知でしょうか。2億円の機械を購入したら、すごい額の保守費を払って大切に扱いますが、社員は大切にせず酷使してしまっているのが現実ではないでしょうか。あなたにとつて一番大切なものは何ですか?と問えば、誰もが自分の命だと答えるでしょう。だからこそ従業員の心身の健康管理・安全管理が重要なのです。命の大切さを具現化した人に優しい経営をしなくてはダメなんです」。健康阻害リスクを押さえる取組みとして、佐藤さんは安全配慮義務の側面からのメンタルヘルスマネジメ

ントが必要不可欠と考えたそうです。進め方としてOHSAS18001(オーサス)の国際規格に準拠して、OSHS(労働安全衛生マネジメントシステム)というISOのようなフレームワークで実施することを厚労省が推奨しているのを知りました。「まさにこれだ!と全身に電気信号が走った気がしましたね。なぜなら仮に自分一人がメンタルヘルスをしっかりとやらなければ!と力説しても組織的な展開まで進めるのは難しいと感じていたからです。私は当時、情報セキュリティのISO27001で最高情報セキュリティ責任者を受任している、組織的に継続した改善活動を続け



昨年よりジャパンケーブルキャスト(株)の取締役として従業員のメンタルヘルスを推進。



表彰式でのプレゼンテーションでは拍手喝采を浴びた。

るには、ISOのフレームワークは最も有効であると確信していた。そこで2010年度、経営会議に「心の健康づくり計画」を提案し、2011年内にOHSAS18001を取得すると宣言しました。それを実現させ、その後は、全社で体制を組んで、うつ病発症等のリスク抽出や、管理策の実施等を組織的に進めてきました」

そのような活動を統括責任者として実施していく上で、メンタルヘルスマネジメント検定I種を取得、中央労働災害防止協会主催の心理相談専門研修を受けて「心理相談員」の資格を取得。「マネジメント業務や社員の相談窓口をしながらも、自分には心理学的な知識がなかったので、善意だけをベース

に社員との相談窓口となるのは限界があると思っていました。それで迷わずリカレントに入校して学び、すばらしい講師や仲間と出会い、今に至っているというわけです」

### 社内EAP体制を構築し 相談対応に注力

「私は前職において中災防の心理相談員有資格者を社内ですら10名程度育成し、社内EAP体制を構築し、中心になって社員の相談対応を行ってきました。さらに社内外の研修の企画や教材作成、インストラクションも実践しています。基本スタンスは、メンタルダウンした人をケアする後追い型の支援ではなくて、メンタルダウンしない・させない環境づくりも大事にすること。ストレスも正しい知識を持つてマネジメントすれば、害ばかりではなくて、成長の種にもなるんです。例えば『過重労働が問題』↓『ワークライフバランスを充実しよう』といった、ポジティブな視点への発想の転換が大切。そんなことを研修で伝えたり、地域のコミュニティでも、自称「心の健康塾」と称して、頻繁に研修や勉強会を実施しています。プライベートで地域子どもたちにバトミントンの指導をして

いるんですが、そこでも傷つきやすい年頃の子どもたちや保護者の悩みを聴いたりしていますよ。

eMC資格取得後は、以前に比べて視界が大幅に広がって、相談の質もグンと向上したと思います。それまでは表面上の問題にフォーカスしがちでしたが、今はその人を全人的に理解できるようにになりました。信頼関係ができた後は、社内の問題みにとらわれずに、生育歴や家族の状況等も幅広く話を聴きながら一緒に考えていき、自分で答えを見つけられるような効果的な関わりをする、といったこともできるようになりました。

### リカレントの後輩の支援も

佐藤さんはeMC試験に向けて、仲間たちと10回以上ものロープレや見立て検討会等を行ったそう。合格後も後輩のロープレ相手を買って出たり、メンタルヘルスII種検定への合格支援サークル活動も展開したというから、仲間を大切に思う、その心意気には驚きです。今回の活動コンテンツの表彰式でプレゼンテーションをするにあたって、会員さんたちに少しでも学びとなるよう、何度も資料を作り直しリハーサルを行いました。今後もE

MCA主催研修などの機会を積極的に活用して自己研鑽を続け、多様な支援活動をしていきたいと語ってくれました。

「かわいい部下たちのために」、「大切な仲間のために」、「誰かのために」、佐藤さんの人を思う温かな気持ちは、これからもメンタルヘルスの啓蒙活動を通じて、組織を変えて、人々を支え、育ててゆくのでしょう。



職場ではいつも部下に慕われ、頼もしい存在の佐藤さん。



中央労働災害防止協会のシンポジウムでシンポジストを務めた。



優秀実践賞

宇田川由紀さん

Yuki Udagawa

全国に面談に出向いて女性警備員の活躍を支え、研修も行っています。これもEAP講座での学びによって専門知識と自信がついたから。

警備は今、女性たちが求められる現場

「警備は全体の警備員総数53万8千人中、女性警備員は3万1千人とわずかに5・8%しか従事していない男性中心の業界です。けれど近年お客様からの要望も増えて、女性の活躍が期待されている業界ともいえます。化粧室や子どもの施設などもそうですね。けれども男性多数の中に女性従業員が1名という勤務状況も普通で、さらに女性幹部

警備業を行ライオンディライトセキュリティ(株)に勤務する宇田川さん。専門スキルを活用し、組織に新たな機能を生み出す、理想の内部EAPの実現の姿がありました。

検定の受験を勧められたのですが、机上の知識をもっと自分の職場に活用できるよう発展させるにはどうしたらいいのかと模索していくなかで、たどり着いたのがEAP講座でした。勉強は大変でしたが、自分にはこれなんだ！と信じて頑張りました」

自分の役割の広がりを実感するやりがい

宇田川さんの担当は東日本支社の地区は北海道から神奈川。「資格取得後は1年に1回は全国の女性従業員のいる勤務先へ出向き、職場の雰囲気や男性上司には言いづらいことなどを自然体のなかで引き出し、現状の問題を把握して上司へ伝えていきます。また、個人的な悩みも聞きますよ。それによつて職場の環境を改善し、仕事のパフォーマンスを上げてもらえるように進めています。資格取得前と比べて、相談も話しをするにも、うんと自信を持つるようになりました」

従業員は警備業法による法定教育を定期的に受講する義務があり、新入社員へは、勤務先に着任してから3ヶ月後には追加教育として、フォローアップ教育を行うそうです。「新入社員の面談をカリキュラムに導入して、



学んだ知識やスキルを存分に活かした宇田川さんの研修会

EAPカウンセラーとしての特別枠を組織的に設けてもらいました。エゴグラムを活用し、自我を把握して仕事や私生活に活かしてもらう研修をしました。さらに、管理職の方たちとも日常的に意見交換ができるようになり、従業員とどのように接していくかの話し合いをしたりもしています。弊社はEAPカウンセラーに理解だけでなく興味を示してくれて、その重要性を認識しています。「上司は我が社にEPAカウンセラーがいることは大きな自慢だ」なんて言ってます。いろいろなことに挑戦させてもらえて、私自身やりがいを感じられるようになった。まさかこんな展開になるとは、まったく予想していなかったもので、驚くばかりです。いい意味での緊張感もあります。今後は一人ひとりの身体と心が健康である支えとなるよう、努力を惜しまず邁進してまいります」

# 「あたたかいもの」をイメージして。 誰もが好きなときに 自分について考えられるように キャリアやメンタルの 社内ポータルサイトをプロデュース。

大手サービス会社の人事部で、取得資格を活かして輝かしい活躍をしている長谷川さん。「女性活躍」「両立支援」をキーワードに、メンタル・キャリア・ハラスメント等の情報提供や相談の総合的な窓口を、ほぼ自力でプロデュース！



優秀実践賞

## 長谷川佳代さん

Kayo Hasegawa

**実務上不可欠で学んだことが  
挑戦とアイデアを生んだ**

「キャリアコンサルタントの資格を業務に活かそうと思っていたのですが、実際の業務ではメンタルに関する問い合わせや面談が多くて、実務上でメンタルの知識や対応が必要不可欠になってきたことが、資格取得のきっかけとなりました。また、ストレスチェック対象事業場ですので、病気をもらった場合の治療と職業生活の両立支援遂行のためのガイドラインの制定など、人事担当としても、メンタルヘルスが喫急の課題となってきたこともありまして」と話してくれた長谷川さん。勤務しているサービス会社では、臨床心理士につながる社員との面談やヒアリング、カウンセリング

終了時の現場担当者への注意事項の引継ぎなどは人事の役割、心理士職と連携する上でも専門知識があるとないとでは大きな違いがあると実感したそうです。「メンタル不調者の対応には、学んだ知識がとて役立ちました。資格取得後は、食事・睡眠・仕事外でのリソースの確認、現状の辛さと状況の両面をきちんと確認するようになりました。ストレスチェック後の対応として、ストレス傾向や考え方の偏りがなければチェックし、個々がストレスと上手に付き合っているためのリーフレットを作成したりも。

グ、カウンセリング終了時の現場担当者への注意事項の引継ぎなどは人事の役割、心理士職と連携する上でも専門知識があるとないとでは大きな違いがあると実感したそうです。「メンタル不調者の対応には、学んだ知識がとて役立ちました。資格取得後は、食事・睡眠・仕事外でのリソースの確認、現状の辛さと状況の両面をきちんと確認するようになりました。ストレスチェック後の対応として、ストレス傾向や考え方の偏りがなければチェックし、個々がストレスと上手に付き合っているためのリーフレットを作成したりも。

### キャリアコンサルタントとしての 視点も活用したポータルサイトを

まさに願っていたような社員対応ができる力と環境を持った長谷川さんですが、課題にも突き当たったそうです。「社員には「人事」という事実が大きな壁、人事は評価が下がりそうではないという、見えないバイアスがかかっています。また、臨床心理士との面談は本社のみなので、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。

話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。



長谷川さんが考える女性活躍促進へのアプローチ

話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。

てバランスの良い情報発信の場としてポータルサイトを考案、引き金となったのは女性活躍推進法だったそう。「女性が就業を続けるには両立支援、ハラスメント、キャリア、メンタルといった視点が重要だと感じていました。そこで資格取得をきっかけに、これらをミックスした総合的な窓口を作ろうと思ったのです。最近ちょっと疲れたな、仕事がつらいな、でも相談なんて大げさな」という人が、ポータルをのぞけば、不安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、対面・電話・診察から人事部への相談まで多様なので、自分の意思で選択すればいいんだ。と思ってもらえたらいい」その後、コンテンツはどんどん広がり、今では皆に愛用され、社員のメンタルヘルスを支える貴重な場となっています。「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つけてもらうことだと思っています。これから取り組みたいことがたくさんあって忙しくて、でもやりたいことだから本当に楽しくて充実した日々を送っています」

話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。話を聞いてもらうだけでも、外部への電話相談が圧倒的に多い現状です。

# 見える化した健康データを活用した 新たなアプローチで、メンタルヘルス不調の 0次予防の実践に尽力



## 特別賞 伊藤俊彦さん Toshihiko Ito

企業人から薬剤師へと転身、医療経営コンサルタントとなり起業した伊藤さん。医療機関、薬局、介護施設、メディカルツーリズムのコンサルティング業務から相談、医療系セミナーなど、海外との人材交流までも手がけている。



取組みへの評価に「ウェアラブルデバイス」を用いていました。写真のようなものです。これを使用する目的は、「心拍数」「睡眠時間」「睡眠の深さ」「自律神経バランス」などの健康データの見える化であり、これで利用者の気付きを促せる。生活習慣を見直すツールとして有効な手段だと思えました。とりわけ睡眠と生活習慣病には相関があると研究からも言われています。データを活用して、各自がセルフメディケーションを実施することによって、生活習慣病への進展、メンタルヘルス不調への移行が抑えられることが期待できるのです」。このプロジェクトを通じて、行政と企業をうまくマッチングさせ、メンタルヘルスの予防として提案できるのではないかと、というアイデアから、ひとつの体系的モデルが出来上がったといえます。「EAPでの学びもフィードバックして、もつと深いところでメンタルヘルスを提案していきたいと考えました。不調や病気になるってからの治療は改善までに時間もかかり、とにかく大変。けれど未然に防げれば本人への負担も軽くて済むし、企業のコストや人材的な負担もかなり違ってきます。私達は、もう少し前に出て行くことで、活躍の場も増え

るはず。そんなスタンスで、いろいろな企業や行政と一緒に企画を進めていきます」現在、①メンタルヘルス不調者への支援、②隠れ高ストレス者に対する早期介入、③企業、各種健康保険組合、福利厚生サービス事業者に対するセミナー、各部門担当者、産業保健スタッフとの連携強化を行っているといえます。

「EAPメンタルヘルスカウンセラーの役割は、予防から支援まで多岐にわたりますが、今後のあり方としてメンタルヘルス不調者の発生を防ぐ取り組みに力を注ぐべきだと思っています。心の問題を社会全体の問題として、健康増進、発症予防のための環境作りである0次予防から、企業や自治体と関わっていきたい」。伊藤さんのグローバルな視点と活躍は、どこまでも広がっていくに違いありません。

## 営業職から薬剤師へ、そして資格を活かしてコンサルタントへと起業

文系の大学を卒業した後、薬の卸業で営業として薬局や病院を回ったりしていたという伊藤さん。「営業職から一念発起をして薬剤師になりました。そして医薬品の治験業務をしたり調剤薬局の店舗の立ち上げに携わったり、白衣を着て薬剤師として薬局勤務もしました。そのうち薬事法関連の仕事をするようになり、医療経営コンサルタントの資格を取ったのです。そこから経営や企画をサポートするようにな

り、本格的に起業したのは昨年の4月です」。そのタイミングでEAP講座で学び始めたそう。「その頃、あるIT企業からメンタルヘルスの産官学プロジェクトに、薬剤師としての監修の協力要請があつたんです。これまでの臨床試験業務を評価してもらったからでした。それが絶妙のきっかけとなり、いろいろなことが動き出しました。

## ウェアラブルデバイスが生む メンタルヘルス予防の可能性

そのプロジェクトでは、ストレスチェックも含めて、メンタルヘルスの



ベトナム外務省訪問(2016年5月)



ベトナム国営企業訪問(2017年5月)



功労賞  
石川梨奈さん  
Rina Ishikawa

e MC 資格試験のクライエント役や E M C A のイベントにはいつもお手伝いくださる、その積極的な会員活動が高く評価され、功労賞に輝いた石川さん。副賞の e M C クリスタルキーホルダーをステキ！ととても喜んでくれました。

「ストレスチェック導入もあり、企業の関心はあると思っていました。が現状は厳しく、資格を活かした職に就けるのか試行錯誤していました。そんな中、退職率を減らしたいという経営者さんと出会い、従業員ケアという職務で勤務を始めました。IT 技術者は客先常駐という形で勤務するため帰属意識が薄れ、個々の職場ということで社員のメンタルケアが難しい。私が入社することにより、営業担当が定期的に

### 「カウンセラー」や「メンタルヘルス」という

キーワードにこだわり活動の幅を狭めていたかもしれない。意識を変えれば必要としてくれる場所は多様にあります。

行う社員面談の同行や、代わりに社員面談を行い、メンタルケアの強化、退職率低下と組織力の U P の効果を期待されています」。営業担当からは「短時間の会話で言葉の裏にある感情に気づき、別の視点を持って対処できる。カウンセリングの知識ですごくいいです。または非同席をお願いします」という言葉をいただくほどの活躍ぶりです。「1対1の面談でもなく、カウンセリングとは性質は違いますが、社員一人ひとりと真剣に向き合い相談を受ける「従業員ケア」や、営業担当へヒアリング方法を伝えていくこの業務

は、貴重な経験を積むことができ、とても嬉しく感じています。学んだスキルを活かせる場所は、たくさんあります。自分自身が意識することで、いくらかでも経験を積むことはできると思いました。あとは、自分のスキルを相手に伝える術を磨くこと、言葉と行動をすることが大事な。今後カウンセリングやメンタルヘルスケアがもっと社会で必要とされるよう、メンタル不調の予防に貢献していきたいです」

人は変えられないが、自分を変えることはできる。  
リカレントでの学びは気づきをもたらし、  
大きく自己成長させてくれたと思います。



功労賞  
大橋瑞恵さん  
Mizue Ohashi

### 保

健康剤薬局に勤務し、「信頼される医療従事者でありたい」と、

日々全力で頑張っている大橋さん。さ  
いとうクリニックのインターンとして  
も研修中です。学んだ理論が、インターンでの実践学習で「つながった」喜びと、精神医学への理解が深まり、とても充実感があるそうです。「職場のやる気のないスタッフを変えるスキルを習得したくて始めた E A P 講座ですが、実際には、専門的なことを理解するのが難しく、実践も含めて講座についていくのは大変でした。でも学びを進めるうちに自身の弱点や課題点にも気づかされたんですね。私の課題のひとつは、自分の考えを上手く言葉にできない、言いづらいことを言えないことでした。これはアサーションの大

切さを学ぶことができて本当によかったです。また、他人に関心を持たない傾向があることも感じました。極端な言い方をすれば、自分の思い通りに行けば、人はどうでもよかった。それは、自分の考えを人に押し付けるということに他なりません。講義で学んだもつとも大切なことのひとつは、「人は変えられないが、自分を変えることはできる」ということではないかと思えます。私が職場のスタッフを変えようとする試み自体がダメだったのだと思います。変えなければいけないのは私かもしれない、と自分に向き合い始めました。リカレントでの学習は私自身に気づきを与え、人への関わり方をはじめ、幸福な人生や仕事を実現するための多くを学ばせてくれたのではないかと感じています。リカレントで学び、インターンを経験した自分に「ありがとう、選択は正しかったよ。」と仰りたいです。そして斎藤先生に教えていただいた「選択肢を多く持つて自由に人生を遊べ」を、実行していきたいと思えます。

## Special 01

(定員20名)

### 産業社会心理学で 組織・個人を診断する方法 やる気スイッチの取説

- ① 7/3 (月) ① 19:00~21:00  
② 7/17 (月) ② 13:30~15:30  
リカレント新宿

受講料: 2回セット 18,000円(税別) 映像版も同じ

- ▶ 映像版での受講も可能  
SET 2回セットでの受講となります

従業員の生産性や実労働時間の管理に頭を悩ませている人事やマネージャー、もっと自覚を持って誠実に働いてくれないかと願う経営者…。心理学にはこの問題を解決するノウハウが詰まっています。「組織と個人を診断しながら、いかに従業員のやる気スイッチをONにするかの方法」を詳しく解説。あなたの組織運営力とコンサルティング力の30%アップが目標です。内容は①組織を診断する方法 / I. 組織の賞味期限と成熟度 II. リーダー機能と組織のマッチング ②個人を診断する方法 / I. 個人の「喜び」システム診断 II. やる気スイッチの起動システム診断

ゲスト講師

杉山 崇

Takashi SUGIYAMA

心理学者 / 神奈川大学教授 /  
1級キャリアコンサルティング技能士 /  
臨床心理士



リカレント 主催 / EMCA 後援



夏の特典  
スペシャリストから学ぶ  
専門性の高い単科【Grow-Up 講座】  
大好評に応じて第2弾 (eMC 資格更新ポイント付与)

2017年  
7・8・9月

# 『スペシャルワークショプ』を 7・8・9月に開催します!

今回は多くの映像版、より深く学べる2回・3回シリーズもご用意。  
セット割引もあります。このチャンスにぜひ実力アップを!

その道のスペシャリストに専門的な技術を学ぶことを通じて、カウンセラーとしての実力アップ、個人として人間力アップを継続的にサポートする「Grow-Up 講座」。

「春のスペシャルワークショプ」では、ワークを通じて「豊かな学びが得られた、さすがスペシャリストは違う!」と、どの講座も大好評で皆様から高い評価をいただきました。

今回も EAP や産業心理学、カウンセリング、コーチングなど、その道のスペシャリストたちによる、すばらしい学びを凝縮してお届けします。ご興味に合わせて1テーマごと受講が可能です。この夏、この機会にぜひ学びを深めて実力アップしませんか?

\*リカレントスタディポイント使用可

\* eMC 資格更新ポイントは講座ごとに異なります。

\*ポイント数は Grow-Up 講座専用サイトで確認下さい。

\*お席の確保は先着順となります (映像版は定員なし)。

\*映像版は、対象のワークショプ以降に、Web 上でご覧いただけます。

※形式です。閲覧用 URL とログイン情報をお知らせします。

Grow-Up 講座  
専用サイト

「夏のスペシャルワークショプ」へのご予約・お問合せ

<https://www.recurrent.co.jp/growup/>

## Special 04

(定員10名)

### EAP 実習パッケージ

EAP サービス会社で  
EAP 実務をリアルに学ぶ

- ① 8/1 (火) 13:30~16:30  
② 8/22 (火) 13:30~16:30  
いずれも 榊Eパートナー

最小催行人数: 8名

受講料: 2回セット 30,000円(税別)

SET 2回セットでの受講となります

EAP サービス会社「榊Eパートナー」で、実際に EAP サービスとして契約企業に提供している実務がどのようなかをリアルに学ぶ。かねてより熱望されていた初めての EAP 実習パッケージが実際に実現! 東京・浜松町の榊Eパートナー社で、3時間ずつ2回にわたり、個別カウンセリング、研修の企画と実践、コンサルティング、契約庶務などを、現場で活躍するカウンセラーの指導員から学ぶ。熟練の指導員に実務を学ぶことで、また違った EAP の側面が見え、カウンセラーのノウハウが体感できる。EAP 現場ではどのような力や人材が求められているかがリアルに見えてくる貴重な実習パック。

ゲスト講師

榊Eパートナー

顧客第一主義を標榜し、唯一性のあるビジネスモデルを創造する。現 EAP 契約企業は約 350 社、メンタルヘルス研修利用を含め 600 社以上に提供している。



## Special 03

(定員25名)

### 精神科産業医が語る 「組織のコンプライアンスと 自分感覚の揺らぎの中で 何を大切にすればいいのか」

組織と個人を活かし生産性と  
業績を上げていく  
適切なアクションをするために

- 9/2 (土) 10:30~12:30  
リカレント新宿

受講料: 10,000円(税別) 映像版も同じ

▶ 映像版での受講も可能

組織においてコンプライアンスは必須だが、それだけでは組織と人を十分に活かすことはできない。心にまつわる現実に対して、人事や経営者としていかに適切に対応しながら組織の生産性を上げ、結果を出していくか、個の可能性を育て能力を活用していくか。組織の中でどうすれば自己の真価を発揮できるのか。【予定テーマ】・業績を上げている企業はここが違う ・労災認定でのせめぎ合い ・医師の診断書の謎 ・「重度の心理的負担」とは ・社員と組織を守る健康経営の特効薬 ・優れた人材マネジメントの感性とは ・新人の離職とメンタル不全予防

ゲスト講師

櫻小路岳文

Takefumi SAKURAKOJI

精神科医 / 日本医師会産業医 /  
臨床心理士 / 法政大学学生相談室学校医 /  
渋谷もりクリニック



## Special 02

(定員20名)

### ブリーフセラピーの驚きの “キレ”に迫る・実践編

デモンストレーション  
&ワークで濃厚3回講座

- ① 7/10 (月)  
② 7/24 (月) 19:00~21:00  
③ 8/7 (月) 19:00~21:00  
いずれも リカレント新宿

受講料: 3回セット 25,000円(税別) 映像版も同じ

▶ 1回目のみ映像版での受講も可能

SET 3回セットでの受講となります

春の講座では、森川先生のライブ・デモンストレーションでの“キレキレ”ぶりに驚嘆の声が続出。今回は、ブリーフセラピーの理論とキレの仕組みを理解し、実践を見て・体験することを通じて、その効果や技法のうまい運用などを頭と体でつかむ。まさに“身に染みこませる”ための濃厚な3回講座。3回の内容①ブリーフセラピーの理論や技法の適切な使い方など講義中心でワークも交えながら学ぶ ②実践としてデモセラピーとロールプレイを体験 ③レベルを上げて、もうちょっと難しく、産業事例に見るブリーフセラピーの技法のキレ味と運用法を学ぶ。

ゲスト講師

森川友晴

Tomoharu MORIKAWA

チェリッシュコングroup(株)代表 /  
ブリーフセラピー協会本部トレーナー /  
キャリアコンサルタント /  
産業カウンセラー



Special 07 (定員20名)

## 主訴の本質に迫る カウンセリングメソッド

事例とロールプレイで学ぶ  
具体的展開へのプロセス

①② 7/1 (土)

① 13:00~15:00  
② 15:30~17:30  
リカレント銀座

受講料:2回セット 18,000円(税別) 映像版も同じ

映像版での受講も可能

SET 2回セットでの受講となります

春の講座でお届けしたクライアントの人生の物語を科学的に読み解くノウハウである「パーソナリティの3次元モデル」。実に興味深く「もっと深く学びたい!」「実際のカounselingでの運用を知りたい」といった熱い声に応え、今回はパーソナリティの3次元モデルとカウンセリングの3stepsのノウハウを実践に落とし込んで2回で展開。人間心理とこころの問題を科学的に紐解くスペシャリストの杉山先生の研究知見と数知れない扱いケースから事例を提示、さらには受講生同士のロールプレイを通して、具体的にカウンセリングをどう展開していくかのプロセスを学ぶ。

ゲスト講師

杉山 崇

Takashi SUGIYAMA

心理学者/神奈川大学教授/  
1級キャリアコンサルティング技能士/  
臨床心理士



Special 06 (定員20名)

## クライアントの無限の 可能性を最大限に引き出す コーチングアプローチ

① 7/21 (金)

いずれも  
19:00~21:00  
リカレント銀座

② 8/18 (金)

受講料:2回セット 18,000円(税別) 映像版も同じ

映像版での受講も可能

SET 2回セットでの受講となります

もっと自分にはできることがあるはずだと思っている人や、自分に未知の可能性があることに気づいていない人は自分自身のために。そして支援者として今、何かに阻まれて力が発揮できずにいるクライアントや、今までいるような手立てを打たれど、症状や状況が改善しないクライアントのために。最新の認知科学を利用し、成功している世界のトップたちが実践している上手なマインド(脳と心)の使い方を身につける。今回は学びを深めて全2回。カウンセリングの中でいかにコーチングエッセンスを取り入れるかもお伝えする。①スコトマを外す ②エフィカシーを上げる

ゲスト講師

上杉絵理香

Erika UESUGI

プロフェッショナルコーチ/  
臨床心理士/  
株式会社リパティエーコーチング



Special 05 (定員16名)

## グループアプローチ

他では学べぬファシリテーション  
グループワークの“肝”をつかむ

① 7/22 (土)

いずれも  
16:10~19:10  
リカレント新宿

② 8/5 (土)

受講料:2回セット 20,000円(税別)

SET 2回セットでの受講となります

カウンセラーやキャリアコンサルタントの間でももちろん、学校や企業などでも、その重要性がますます強調されているグループアプローチ。日本では一部の専門機関でしか学べない実情から、ここにその貴重な学びを実現!「体験学習」を用いたグループアプローチの理論と技法の両方を伝える。参加型で「エクササイズ→ふりかえり→ミニレクチャー」という流れで構成。学習目標は、I.グループの中で、他者と関わる自分自身の特徴に気づく II.対人関係の能力を高める III.グループを観察し、働きかけるスキルを獲得する(ファシリテーション・スキルを獲得する)

ゲスト講師

文川 実

Minoru FUMIKAWA

キャリアコンサルティング技能士 代表幹事/  
日本産業カウンセリング学会理事/  
日本キャリア開発研究センター(JCJD)理事/  
ODネットワーク Japan 理事



Special 10 (定員6名)

## とことんロールプレイ実践・ カウンセリング徹底トレーニング

① 7/4 (火) ② 7/18 (火)  
③ 8/8 (火) ④ 8/22 (火)

19:00~21:30 リカレント新宿

受講料:5,000円(税別)

1回ごとの受講が可能

「もっと気軽に」「いろいろな人と」「リカレントから一度離れても再び」、カウンセリングのロールプレイがしたい、もっとたくさん練習する場がほしい、現場に出たけど、自分のケースが取れなくて上達していない気がする、といった声に応じてオープン。初めてのEAPもキャリアコンサルタントもインクルーシブ(融合)で、とことんロールプレイを実践するクラス。1回ごとの参加スタイルで、限定6名と少人数なので違ったメンバーで練習できる。SVがしっかりとつづくことで、細やかな指導と仲間とのシェアリングから多角的視点ももらえるのが魅力。

講師 EAPとCDAの専任講師

Special 09 (定員20名)

## EAP現場で必須の CBT(認知行動療法)と 対人関係療法実践

2つのスキルを産業現場で  
カスタマイズするテクニックを身につける

① 8/3 (木)

② 8/31 (木) 19:00~21:00  
リカレント銀座

受講料:2回セット 18,000円(税別) 映像版も同じ

映像版での受講も可能

SET 2回セットでの受講となります

産業現場の問題解決に効果的で、EAPサービスのカウンセリングに欠かせないCBT(認知行動療法)。株Eパートナーでは、所属カウンセラーに対してCBTと、もうひとつ「対人関係療法」を必須のテクニックとして熟練を徹底している。しかし、お決まりのフォーマットでは役に立たない。産業現場でいかにCBTをカスタマイズできるか。そして職場での悩みのNo.1である対人関係の問題。これにEAPカウンセラーとしてどう対応できるかが、とても重要。本講座では株Eパートナーで所属カウンセラーを研修する指導者から、EAP現場でのCBTと対人関係療法の2つの専門スキルの活用テクニックを、企業事例をふまえながら学ぶ。

ゲスト講師

(株)Eパートナー

顧客第一主義を標榜し、唯一性のあるビジネスモデルを創造する。現EAP契約企業は約350社、メンタルヘルス研修利用を含め600社以上に提供している。



Special 08 (定員20名)

## マインドフルネスで 自分のスペックを上げる

いち個人として・支援者として  
より高機能になるために

8/25 (金)

19:00~21:00  
リカレント新宿

受講料:10,000円(税別) 映像版も同じ

映像版での受講も可能

マインドフルネスとは「今この瞬間の自分の体験に注意を向けて、現実をあるがままに受け入れること」。本講座では、最高のパフォーマンスをするために、ヨーガのアサナや呼吸法、瞑想法の体験を通し、常にリラックスしてマインドフルネスな状態にいる方法や重要性について学ぶ。さらにマインドフルネスと最新の認知科学および脳科学に基づくコーチングの共通点についても触れる。営業職や技術職などストレスのかかる状態で心身ともに緊張しやすい方、つい力が入って物事がうまくいかない傾向の方、必修!自分の持つ力を最大限に発揮するための鍵はマインドフルネスにある!

ゲスト講師

上杉絵理香

Erika UESUGI

プロフェッショナルコーチ/  
臨床心理士/  
株式会社リパティエーコーチング



Special 11 (定員8名)

## あの先生の銀座サロン

お茶を飲みながらカジュアルに・  
先生を囲んで勉強・お話しする集い

7/28 (金) 19:00~21:00  
銀座ルノアール「マイスペース」

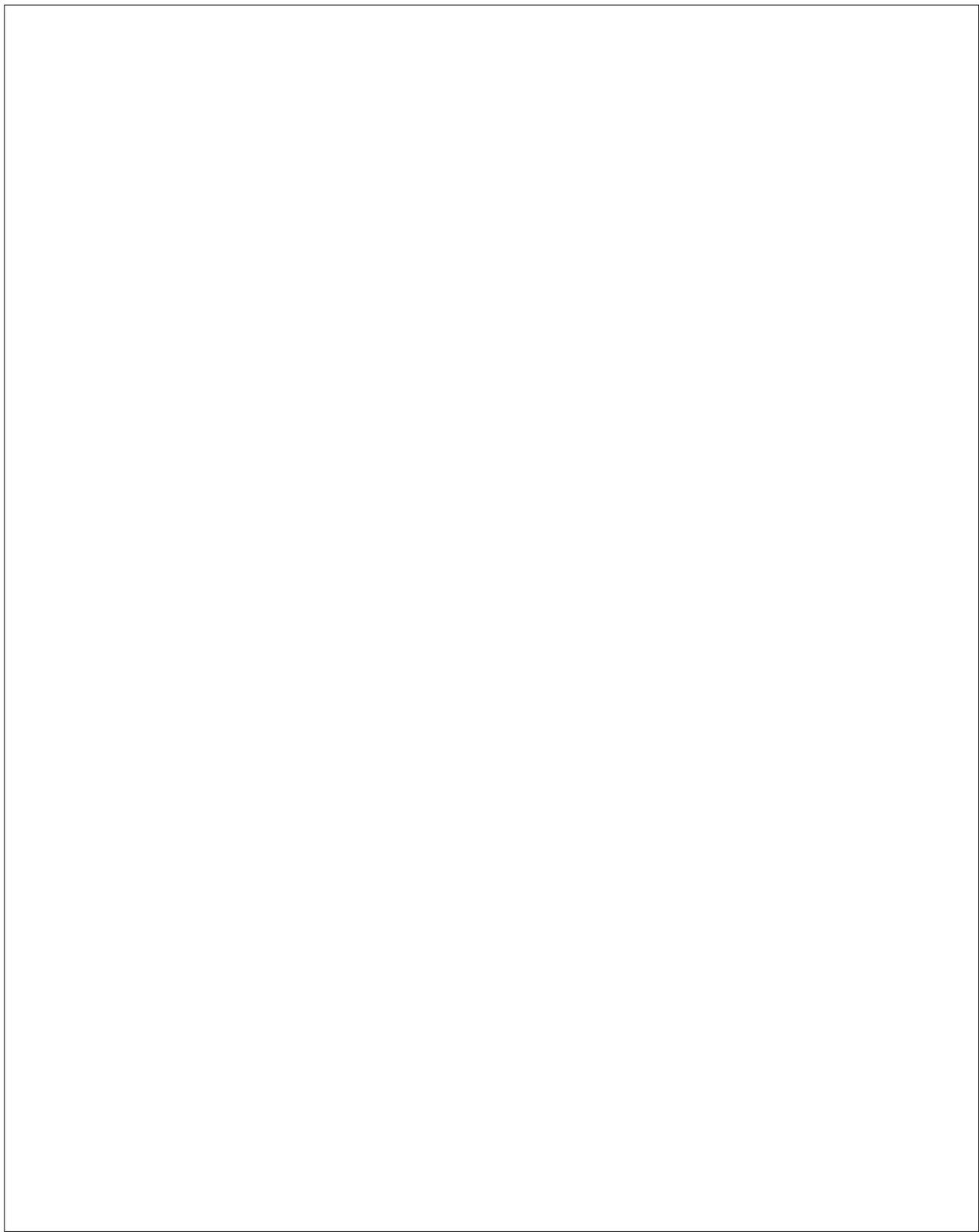
受講料:5,000円(税別)

カフェは個人負担となります

「もっとあの先生に学びたい」「先生が自由に提供してくれることを学びたい」そんな願いを叶えて月に1回、集い・学び合いの場を提供します。銀座ルノアールでゆるりとお茶会、内容は講師の独自のアレンジでフリースタイルです。初回は石川先生から!

ゲスト講師 石川裕理





**EMCA**<sup>®</sup>

EAP Mental health Counseling Association

**EMCA機関誌 創刊準備号 No.0**

2017年3月1日 発行 第0巻 第0号 10594

発行人：松田直之 編集：BEYOND

制作：コスモメディアラボ 表紙ロゴデザイン：多田千絵 撮影：岡本光徳（会長就任講演）

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。