



### 第1回 日本産業カウンセリング学会 中部支部設立 準備セミナー大会のお知らせ

日時:平成21年7月19日 日曜日 13時開場～18時閉会

場所:アサヒ「スーパードライ名古屋」 大ホール Tel.052-566-2001

名古屋市中村区名駅南1-17-23、アサヒビール直営店。

名古屋駅前 笹島交差点より栄方面へ50m東進し、愛知社会保険事務所、札幌かに本家の東隣ニッパビル地下1階です。

プログラム:・13時30分～16時30分 記念講演・セミナー・分科会

記念講演 ①「私の産業カウンセリング哲学」

山本 克英 メンタルサポート オフィス・アガベ代表

②「メンタルヘルスとキャリア開発の統合的支援とは何か」

宮城 まり子 法政大学キャリアデザイン学部 教授

・16時30分～18時 親睦会(飲み放題の立食パーティ形式)

会費:3,000円(税込み、親睦会費を含む。当日徴収します)

お問い合わせ先:お申し込み等のお問い合わせは、下記の学会事務局へFAXまたはメールにてお願いいたします。

〒162-0822 東京都新宿区下宮比町 2-28-1020 飯田橋ハイタウン

TEL・FAX 03-5228-4418 e-mail info@jaic.jp

※会場に限りがありますので、70名様まで先着順の受付とさせていただきます。

### 中部支部設立の主旨

- ① 念願の「東京で聞くセミナーを、名古屋で聞く」為に設立を考えます。将来は、エリアの地区巡回セミナー、本部大会も視野に置きたい。
- ② 中部支部会員各位との、交流、研修、親睦を図りたい。中部支部のエリアは愛知、岐阜、三重、静岡、石川、福井、富山です。
- ③ 集いて意見交換を致しましょう。楽しい集いに致しましょう。
- ④ 分科会での話し合いの場も、企画しています。
- ⑤ 広報活動として、会員登録が無い方も御参加を歓迎いたします。
- ⑥ 皆さん、ともに仲良く、集いましょう。

発起人:	桐村 晋次	当学会 会長 法政大学 大学院教授
	坂柳 恒夫	愛知教育大学 教授 当学会 元理事 愛知教育大学附属岡崎小学校 校長
	山本 克英	当学会 理事 メンタルサポート オフィス・アガベ 代表
	杉本 和夫	当学会 会員 財団法人 産業雇用安定センター 愛知事務所
	長坂 廣幸	当学会 会員 独立行政法人 雇用・能力開発機構 岐阜センター NPO キャリア フォーラム プラザ・愛 理事長

# 委員会だより

## 研究委員会

委員長 廣川 進

日本産業カウンセリング学会 研究委員会主催で行われたパネルディスカッションのご報告

テーマ：「不況下の就労支援の現場から－若者・女性・中高年の自立と再就職－」

日 時：5月30日（土）午後1時半～5時

場 所：大正大学

企画趣旨：

100年に一度の不況といわれる中、就労支援の現場では今、何が起きているのか、実態を知ることがまず必要ではないかという問題意識から、以下の3人のパネリストをお迎えしました。

パネリスト

- ・特定非営利活動法人「育て上げ」ネット若年支援事業部就労支援担当課長  
たちかわ若者サポートステーション センター長 古賀和香子氏
- ・マザーズハローワーク横浜 キャリアサポーター 坂本 良子氏
- ・渦宴Cトマネジメントジャパン統括就職支援アドバイザー 柳田 充宏氏

若年層の自立支援、子育て中の女性の就労支援、中高年の再就職支援とそれぞれの現場で活躍する3人のパネリストのご発表は、それぞれの現場の実情を切実に訴えられました。参加者の中には日頃こうした現場についての情報が得にくいので、「目からうろこ」だったという感想を書いた方もいました。

それぞれの現場で共通している問題をいくつか挙げると、

- ・個人の内面の問題（発達の、メンタル的、心理的側面、内的なキャリアの問題等）を抱えている場合の見立てと専門性（誰がどこまで関わるのか）について、。専門家、専門機関との連携協力、アフターケアの体制をどう築いていけばいいのか。
- ・行政、公共支援機関と民間支援機関、行政間、雇用側の企業、家族、地域などが有機的に協力をしていくにはどうしたらいいのか。
- ・現実的な問題、経済問題への支援と内的な問題への関わりとのバランスをどうとるか。

後半は参加者全員が小グループに分けて活発なディスカッションが行われました。

パネリストの一人古賀和香子氏が言われたように問題の根底には「コミュニティの喪失」があり、どうやってコミュニティの再生を図るのか、みんなで少しずつ譲り合い助け合うという人と人との「つながり合い」をどうやって取り戻していくのか。生産性や効率を追求するだけの観点からは解決のできない問題としてあらためて捉えていく必要があると感じました。

## 社会活動委員会

委員長 堤 貞夫

社会活動委員会の第1回合同勉強会を、6月4日、法政大学の円卓会議室で行いました。

この委員会は、現在の産業界に対して、産業カウンセリングの活動を根本から捉え直し、学会として何が出来るのかを再確認し、学会としてできることを提示し、働きかけていくことを目的としています。これまでの将来計画委員会を発展的に解消し、その延長として具体的な活動を展開するために設立されたものです。

現状において、産業カウンセリングは、個々の会員が自分の持ち場でそれぞれの事例に関わっている段階ですが、それぞれの事例の共通性、個別性を見極めたうえで、予防的に、企業や産業界へ

の働きかけを推進していかなくてはなりません。注目を集める「新型うつ」にしても、カウンセラーとしての知見をもう少しまとめていかないと産業界の期待に応えられないばかりか、他の研究分野の後塵を拝することになると危惧しています。

そこで、現状における産業界の問題の本質とニーズはどこにあるのか、それを明らかにする目的で、産業カウンセリング領域のみならず、人事、安全、医療、労働組合など周辺領域の第一線の有識者を招き、合同の場で情報を交流し、学習することとしました。

お声がけした16名の方全員がご賛同をいただき、第1回会合には、13名の有識者、学会からは桐村会長はじめ4名の委員が参加しました。一人ずつ、自己紹介を交えながら、今どのようなことに困っているかを、具体的な事例や症例、思ったようにはいかないこと、どうしているのか情報交換しましょう、など、率直にお話していただいたと思います。それぞれの方の問題意識にふれ、この勉強会がそれをどのように取り上げ、応えていけるか、学会の力量と姿勢が問われていることに、身の引き締まる思いがしました。

今後、2,3ヶ月ごとに会合を予定し、これからが本番ですが、産業界のさまざまな現場の情報を共有し合意形成を図ることが当面の成果目標であると考えています。8月の大会ラウンドテーブルや、大会後に開催を検討中のシンポジウムなどで、本委員会の問題意識を提示し、会員全体の問題の共有化に展開していきたいと考えております。

産業界における本学会の存在感が高められ、会員の皆様の活動の意義が一段と認識されるよう、今後ともご支援とご理解をお願いいたします。

## らいつ 7月号インタビュー

### テーマ **人を育てるキャリアカウンセリング**

法政大学キャリアデザイン学部 教授・臨床心理士 宮城 まり子 先生

インタビュアー 編集部 古山 善一

「らいつ」は社団法人全国労働基準関係団体連合会が発行する中小企業経営者・人事労務担当者向けの月刊誌です。中小企業に産業カウンセリングを普及する目的で2月号には桐村学会長の、7月号には宮城副学会長のインタビュー記事を掲載しています。11月号には平木常任理事のインタビューも予定されています。同連合会のご了承を得て7月号の巻頭インタビュー記事を転載させていただきました。日本産業カウンセリング学会広報委員会としても、古山が双方の担当を兼務している関係から、学会活動を産業界に発信する場として位置付けております。

心理臨床からキャリア開発と幅広い分野がご専門の宮城先生は、大学教育や研究の分野ばかりでなく、厚生労働省の委員会やキャリアカウンセリングの普及、管理者教育など企業における人材育成の実践面でも広くご活躍しておられます。また、全基連図書「うつのレシピ」にも推薦のお言葉を頂戴しています。今回は管理者の面談のあり方についてお話を伺いました。

### **キャリアカウンセリングに関していま 職場でどのようなことが起こっていますか**

私はいまある企業のキャリア相談室のスーパーバイザーをしているのですが、そこで若い人に一番多い相談は異動希望です。その理由が判で押したように「上司と合わない」「職場が面白くない」「自分はこんな仕事をするためにこの会社に入ってきたのではない」というものです。カウンセラーには異動希望を最初から聞かないこと、やりたい仕事を一緒に探さない

でくださいと、あえて言っています。逆に、何で異動したいのか、どこがうまくいかないのか聞いてくださいと言っています。

次の職場でもうまくいかないとき、また、異動する、逃避することで問題解決しようとする人になってしまうのではないかと心配なのです。そういう若い人のほとんどは、自分がうまくいかないとか、やりたくないとか、自分が思ったのと違うから夢中になれないとか言っているだけで、工夫や努力をしていないのです。自分がどうしたら苦手が得意になるかという、一つ壁

を乗り越えるような努力をしないで、ただ異動したいという相談がキャリア相談室に沢山来るのです。直面している問題の解決を支援してあげないと、これからもそのパターンを繰り返し、成長しないと思います。異動したい場合にはそこに行くために準備をしているのか、現在の仕事をきちんとやっているかということが重要です。上司が異動を応援したくなるような状態をいま作っているのか。いい加減にやっていて異動したいというのでは上司は応援しないと思います。それと、希望先でどのような能力要件が要求されるか、調べて準備をしているかどうかということを訊ねると若い人はほとんど何もしていないことが多いです。

月給をもらって働いているのだから、どの部署に行っても自分がやりたいこと以上に役割と責任と使命があります。それができていないのであれば「まずそこからやってみることが大切ですよ」といいます（笑）。それをやったら、何をやりたいかとアピールする権利が出てきますよと話しています。目の前のことをおろそかにして不満ばかりいっているのでは周囲の支持は得られませんし、問題も解決しません。

### 上司の面接対応については

上司と部下のコミュニケーションはワンウェイ、上から目線の一方通行が多いですね。カウンセラーは相手が自分と向き合い、自分で問題解決する力をつけることを支援する話の聴き方をしますが、部下と面談をする上司もこうした聴き方を身につけるといいですね。語呂合わせのようですが、「話す」は「放つ」です。抱えるストレスを放出することによって、ずいぶん気持ちは楽になるのです。相談をしっかり聴くことで悩みは軽くなりますし、自己理解も進みます。そのことを通じて部下は成長するのです。いいことを言ってあげよう、教育してやろうと考えながら聞くのではなく、まずしっかり受け止めること。プレイイングマネージャーは忙しいから大変だと言われますが、結果的にはそこに時間をかけ、部下理解を深め、部下が育つことによって自分が楽になり、生産性を高めるこ

とになるのです。

### 上司の面接でよくあるパターンは

企業で目標管理面接の管理職研修をおこなっています。実習をやってもらおうと、面接時間のほぼ8割から9割は上司がしゃべっていますね。フィードバック面接でも目標達成ができたとなると「やあ君よかったねえ、今回は120%達成しているねえ、僕は見ていて君はこういうところ努力しているし、こういうところは素晴らしいねえ、君はいいねえ、次回もそうやって頑張ってくれよ。」と上司は、自分で滔々としゃべって「おれは何ていい面談をするんだ」って（笑）。で、未達成だったりすると「君ねえ、今回は8割だねえ、見てると君原因はこうだよ、君ねえもうちょっとこういう知識をつけなければいけない、お客さまの所をもっと回らなければいけないよ」とか全部自分で先回りして言っています（笑）。

「君、未達成だけと、原因をちょっと分析してごらん」とか、たとえ達成していたとしても自分で分析させるのがいいと思います。自分の口でいうのと、どういうことが成功や失敗を生んだのか考えることは、同じことを上司がいったとしても全然意味が違います。

本人がしゃべったあとに、抜けていることがあったら、上司は加えてやればいぐらいの感じですよ。面談というのはしゃべった量が多いほど満足度が高いので、上司が良い面談だったというのは自分がしゃべった量が多い証拠（笑）。部下が、いい面談だった、上司と本当によく話し合えた、ありのままの自分の意見を言えたとし、聴いてもらえたとし、わかってもらえたという充実感を持って終わることができたら、それは部下の話す量が多かったのだと思います。「自分はなんて素晴らしい面接をしているのだ」ということが、上司の自己満足であってはならないでしょう。

### 教えなければならないと 思い込んでいるのですね

それが上司の強迫観念でしょうか。聴いているというだけだと役に立ってないと、何か誤解

しているのですね。でも、聴くことがどのくらい相手の役に立っているかということが軽視されているように思います。辛い時って聴いてもらうだけでも楽になりませんか。分かってくれている人が一人でもいるということが、気持ちの上ですごく楽になることだと思うんです。上司はプロのコウンセラーではありませんが、なおしてやろうと思うと自分がしゃべってしまう。役に立とうとすると話を聞いているそばからアドバイスを考えている。だから話を聴いていない(笑)。いいアドバイスが思い浮かぶと、相手がしゃべっていようがお構いなしに、自分の思い付いたことをしゃべって(笑)、「おれは何ていいことをいう上司なんだ」と(笑)。だから、上司は部下に対して「なおそうとするな、分かるよとせよ」という姿勢や態度を大切にしてくださいたいですね。

### 企業として考えなければならないことは

上司に教育をきちっとやることでしょね。人材育成とは何かということです。面談の制度を持っている会社は相当ありますが、本当に良い面談は少ないと思います。ひどいところはペーパーを書くだけで、書くための目標面接になっていて。上司と部下がひざを交え、心を通わせて話し合うという、面談場面がまさに人材育成の場なのです。

人は強い成長欲求を持っているわけですから、今の自分よりはより質の高い自分になりたいと願うのは全員のニーズだと思うのです。そこを支援してあげるといのが、まさに上司の役割であり、キャリアカウンセラーの役割でしょう。もしそこにメンタルな問題がからんで、壁があるのであればそこを解消するための支援をしていく。だから、メンタルとキャリアというのは切り離せない部分だと思うのです。心身ともに健康でなければキャリアは形成されていきません。

### 新しいタイプのうつ病が 話題になっていますが

確かに、随分様相を変えてきたということが

言われています。昔はうつであると他の人に知られたくないしいいたくないしうつと書かないで下さいと言っていたのが、今はうつと診断してほしいという時代ですから。特別扱いしてほしいと求める時代になってきました。仕事はやる気がないけど、早退してどこへ行ったかという友達と遊んでいるようなことも……。

こういうケースは、けじめをつけるとか決まりを守らせるというところからしていかないとなりません。むしろ「頑張れ」と言わなければいけないタイプもあるのです。うつ病に対する偏見がなくなってきたという意味ではいいのかなとも思うのですが……。ただ、その辺の見極めは専門家でもとても難しいと思います。

### キャリアとメンタルヘルスの関係は

私は専門がもともと臨床心理士なので、その人の能力をマイナス5から0へ、症状をどうやって無くして正常な状態にするかという仕事をしていました。キャリアカウンセリングは5を10にしていく、5を20にしていく仕事なのです。人が本来持っているものはもっとある筈なのだから、その潜在的能力を引き出し顕在化させ、発揮能力に変えていくことです。私が臨床場面で、うつだとか不安障害の人を見ていて、本質的な支援というのは、症状をなくす以前の問題だと感じていました。その人が何を大事に生きていきたいと思っているのか、人生の中でその人が何に価値をおいて生きていきたいのか、どういうところで自分を生かしていきたいと思っているのか、また、どういうことがその人にとってやり甲斐なのかを見極めて支援しなければならない。ただ薬をのませてうつを治すだとか、不安を無くすとかいうことよりも、むしろ、こうした本質的な問題のほうが大事だと考えたことが、私がメンタルからキャリアに移っていったプロセスなのです。

結果的に、自分の生きる、働く道筋が見えてくるということが、人を生き生きとさせることの原点だと思うのです。うつを治すことだけではだめなのです。そこを同時に押さえていかないと。



いま、定年後のアルコール依存が増えていますが、自分から仕事を取ったときに何が残るのか、生涯キャリアとは何か、死ぬその日まで自分は何を心のよりどころとして自分を活かしていくか。そのためには何か勉強しなければいけないだろうし、仲間が必要であれば、会社時代からそういうネットワークづくりをする。結果的にはそれがうつを予防することになったり、不安を予防することにもなると思います。

## 仕事と生活の調和ですね

ワーク・ライフ・バランスのライフの部分で、仕事以外の自分を構築するための時間とゆとりが必要ですね。仕事だけしている中ではそういうことがなかなかできないのではないかと思います。仕事はいつかは確実に無くなるわけですから。1年過ぎると、それは定年に1年近づいたということですから。40代から軸足をどううまく移していくかという準備をして50代や定年後のキャリアを再設計していく中で、ライフキャリアと現状のワークのバランスをとることが大切だと思うのです。豊かに生きるとはどのようなことなのかということ一人ひとりが考えるゆとりを持つことが大切だと思います。

そして、自分を大事に磨き・育てることが、仕事や会社を大事にする結果をもたらすと考えています。

## 経営者・管理者に一言

社員の一人ひとりがどのような問題を抱えて悩み、どうありたいと願っているのか、この会社での仕事を通してどう自分を成長させたいと願っているのか、それを引き出していくことが経営者の力だと思うのです。働く人のメンタルの問題とキャリア開発を支援するため、外からの視点で企業を見つめていくことが必要だと思います。そのためには色々な人と幅広い交流をしながら、自分や企業を客観的に見ていくことが必要です。本で読めることもたくさんありますが、なまで出会っているようなネットワークをつくり、新しい人脈をつくる、新しい知識を得る、勉強する。こうした行動を社員に具体的に

見せていくことが大切なのではないでしょうか。

## 産業カウンセリング学会副会長 をされていますが

日本産業カウンセリング学会は働く人のメンタルヘルスとキャリアの両面からの研究を通じて、いかに一人ひとりの自立を支援するかを大切な研究課題にしています。今年は8月28日から30日まで法政大学の市谷キャンパスで、「自立を支える産業カウンセリング—メンタルヘルスとキャリア支援の統合を目指して—」というテーマで開催します。記念講演には日本理化学工業の大山泰弘会長をお招きしているほか、「現場の活力を守れ」「—勤労者の主体的な働き方をサポートするために、産業カウンセリングは何ができるか、何をすべきか—」というテーマのシンポジウム、研究発表、参加しやすいラウンドテーブルなどを企画しています。どなたでも参加できますので、新しい出会いの場として、読者の皆様のご参加をお待ちしています。

## 日本産業カウンセリング学会第14回大会

<http://www.jaic.jp/01/t14.html>

ボランティアの学生さん35名と、神奈川県の高校で実施したキャリア相談会の、高校生と大学生の共育の様子を目を細めて語るお言葉は、若者を育てる喜びに溢れ、穏やかな語り口、さわやかなお人柄からにじみ出てくる、キャリアとメンタルヘルスのお話に、時間がたつのを忘れてしまうほどでした。

## 編集後記

今回は中部支部設立に向けての取り組みが急速に盛り上がる様子を御紹介するため、1か月ほど前倒しの発行となりました。

次号は大会特集として10月発行の予定です。