

2017年産業カウンセリング

第46回全国研究大会 in 中部

2017年5月27日（土）～5月28日（日）

分科会発表者募集

今大会は、「多様な生き方へ 働く人と組織を支える」をテーマとして掲げ、多様化が進む社会環境の中にあって、働く人々と企業・組織が共に発展・成長し続けられるよう、「多様な生き方」の時代における、産業カウンセラーのあり方を改めて考えることとしました。

分科会の開催数は、全部で7つです。3つの継続テーマに加え、メンタルヘルス対策に区分される第4分科会、キャリア開発に区分される第5分科会、人間関係開発に区分される第6分科会、また市民公開講座を兼ねた第7分科会と、産業カウンセラーの3つの活動領域を踏まえて構成しました。

各分科会では、講演や発表に続きグループ討議や質疑応答の実施を検討しています。より多くの会員の参加のもとに、参加型・交流型の分科会を実現したいと思っています。それぞれの分科会では、大会のテーマと各分科会のねらいの実現を目指して、既成概念や制約を持たずに、率直な意見交換を通じて、今後の産業カウンセラーのあり方を検討していく場としていきたいと考えています。

大会実行委員会事務局では、各分科会での事例発表者を募集いたします。日頃の活動の成果をご報告いただき、分科会の充実にぜひともご協力ください。

第1分科会 「産業カウンセラーの実践力を高めるには」 (継続テーマ)

コーディネーター 神奈川支部 栗竹 慎太郎

全国研究大会第1分科会のテーマ「産業カウンセラーの実践力を高めるためには」は、2015年沖縄大会から2016年北関東大会、2017年中部大会と3年間の継続テーマになっています。過去2回の討議を踏まえた総括の場として中部大会では次の方向性を考えています。

第1部では、産業カウンセラーの実践力について再認識します。具体的な事例を公開スーパービジョンや参加者による討議などを通して、産業カウンセラーにとって実践力とは何か、またそれを高めるポイント等について深掘りを図る予定です。第2部は、産業カウンセラーに求められる社会的要請(知識、能力、課題など)について再検討します。この2年間の各支部での活動事例を共有し総括す

るとともに、ストレスチェック後の個人や環境改善への支援、災害時の支援、また時代の方向性でもある多様化する社会や職場、更には国家資格のキャリアコンサルタントや、公認心理師の台頭などを踏まえて「求められる支援とは」「その中で産業カウンセラーが果たす役割とは」などを今一度確認いたします。

さまざまな事例の発表や討議を通じて、参加者の皆様が自己の実践の場での活用や新たな展開を行なうためのヒントと一歩踏み出す勇気の共有化を進めたいと考えています。

第2分科会 「産業社会の期待に応えるには」(継続テーマ)

コーディネーター 東京支部 竹下 克司

産業社会のニーズをどう捉え、社会の期待に応えられる産業カウンセラーであるべきか、実践事例報告を基に、継続テーマ最終年の集大成として取り組みます。

①2年間の実践事例報告のフォロー

②キャリアコンサルタント国家資格化・ストレスチェック制度・派遣労働者へのキャリアアップ措置等の法改正および、それに付随する協会活動の変化要素

③職業及び生活様式の多様化に対応できる産業カウンセラーのあり方等について、事例報告、パネルディスカッションならびに公開討論会などを組み合わせて実施いたします。会場からの意見も取り入れ、参加者全員の議論を通して、より深い分科会にしたいと思っております。

なお、事例報告に入る前に、「産業社会の期待に応えるには～産業カウンセラーのニーズと活動～」をテーマにした、ミニ演劇を上演いたします。劇団みえ(仮称)の迷演技と、皆様の周りにいる「こんなところに産業カウンセラー！」を感じてください。

第3分科会 「新たな事業の取り組みについて」(継続テーマ)

コーディネーター 関西支部 中嶋 啓造

2015年沖縄大会、2016年北関東大会を通して「新たな事業の取り組み」をテーマとした発表がありました。沖縄大会では、協会会員のそれぞれの地域における連携強化やマーケティング戦略から捉えた研修ニーズについての発表・グループ討議が行われました。北関東大会においては、さらに産業カウンセラーが「新事業」として具体的に取り組んでいる事例の発表がありました。関西支部での事業推進部と研修部・トレーニングセンター・会員部との連携による新た

な事業展開や、四国支部 JAICO ストレスチェック・アドバイザー制度への人材育成への取り組み、東京支部でのリスナー研修アドバンスコースと新しい取り組み「リスナーカフェ」の事例発表がありました。2017 年中部大会では、3 年目の総括として過去 2 年間の提言を踏まえ「個々にできること」「組織としてできること」は何かを明確化し、事業性ある「新たな事業への取り組み」を検証し、全国の会員が新事業へ参画していくキッカケになる分科会にしていきたいと考えています。

第 4 分科会 「多様化する労働者のメンタルヘルス対策」

コーディネーター 東関東支部 高遠 康治

労働者は、本来、それぞれが多様であります。今、敢えて多様化を云々する根拠は産業界のメンタルヘルスの実情が物語っています。昨今の職場では、非正規社員や外国人の割合が増加、がん患者への就労支援の動き、少子高齢化に伴う育児と介護のダブルケアによるバーンアウトの末の離職、障害者雇用促進法の改正と障害者差別解消法の導入、会話がなくても平気という「無縁社員」に代表される職場でのコミュニケーションの乏しさ、従来型うつ病とは異質の現代型うつ病等々、職場環境の変化、混乱の様相は枚挙にいとまがありません。また、これらの対策に携わる支援者としての「産業カウンセラー」自身のセルフケアも欠かせないところです。産業カウンセラーがメンタルヘルス対策上の苦勞とアイディアのシェアはもちろん、余裕を持った支援者であるための奇抜な工夫を余儀なくされる情勢になっているところに本テーマを掲げる意味があります。

第 4 分科会としては、これらの労働者の多様性に特化して目を向け、現場でメンタルヘルス対策に日々真摯に取り組んでいる多くの産業カウンセラーの取り組みを募り、この大会で共有し、今後の互いの会員活動に役立てていきたいと願っています。

第 5 分科会 「時代の変化に応えるキャリア開発支援を考える」

コーディネーター 北関東支部 築島 孝治

国は一億総活躍社会を掲げ政策を進めています。そのためにも一人ひとりの役割がやりがいにつながらなければ成果も見出せません。また、少子高齢化が進んでいく中で、日本の労働人口は減少していくと考えられます。若年者、シニア、女性の活躍はもとより外国人の参入も、逆に海外で働く日本人もますます求められます。国の方向性を考えると、その中で働く人たちは今後、雇用の流動化の

波に飲み込まれていかざるを得ません。より満足いく働き方を実現するためにも、制度やルールの変更が進められることとなります。同時に、働く人の考え方も人によって異なってきているいま、その支援も多様性の上に立って進めることが必要です。このような時代の流れの中でキャリアの問題は、単純なものではなく様々な組み合わせによって発生していきます。産業カウンセラーやキャリアコンサルタントは、これからの時代に求められるキャリア開発支援とは何かを今一度考察し、将来を見据えた支援に繋げていくことが求められます。時代の変化を見据え、事例や、データから見えてくるものを共有し、産業カウンセラー、キャリアコンサルタントとしての今後の活動を理解する分科会とします。

第6分科会 「ポジティブな人間関係開発～はたらく人の人間的成長を目指して～」

コーディネーター 中部支部 柄谷 泰弘

2000年に厚生労働省による職場のメンタルヘルスに関する指針が公表されて以来、企業や団体では、さまざまな職場のメンタルヘルス対策が行われてきました。しかしこれからの時代は、従来の不調者中心のネガティブな面だけでなく、組織のポジティブな面に注目し、職場や企業、ひいては社会そのものの変化に伴って、ベクトルを転換すべきことが求められています。つまり組織側から働く人の人間的成長を支援し、組織における人間関係を良好なものにすることによって、働く人だけでなく、組織全体の活性化を援助することです。そのためにはポジティブな人間関係開発の実現を目指すことが重要です。

- ・一人ひとりが身体のみならず、こころの健康を保ち、心身ともに健やかに働ける職場風土を築きあげる。
- ・一人ひとりが高い自由度と裁量権の中で、個性と才能を発揮し、組織の活性化に貢献できるモチベーションの高い職場環境を創り出していく。
- ・一人ひとりが尊重された職場の中で、業務課題への取り組みを通じて、達成感や成長感、存在意義などを体感し、やりがい、働きがい、生きがいが創出されることで、組織の生産性向上に寄与していく。

以上の事を踏まえ組織のより良い人間関係開発の構築に向け産業カウンセラーとしての可能性とその具体的な取り組みをあきらかにしていきたいと思えます。