

2016 年産業カウンセリング

第 45 回全国研究大会 in 北関東

2016 年 5 月 28 日（土）～5 月 29 日（日）

分科会発表者募集

今大会は、「働く人と組織を支えるために 今一度、産業カウンセリングの存在意義を考える」をテーマとして掲げています。

分科会の開催数は 6 つ。3 つの継続テーマに加え、人間関係開発に区分される第 4 分科会、キャリア開発に区分される第 5 分科会、メンタルヘルス対策に区分される第 6 分科会と産業カウンセラーの 3 つの活動領域に対応した内容となっています。

なお各分科会は、午前中 2 時間半、午後 2 時間半の合計 5 時間とし、講演や発表に続いてグループ討議や質疑応答の実施を検討しています。

分科会ではより多くの会員参加のもとに、参加型・交流型の分科会の実現を目指しています。さらに分科会の運営テーマや狙いの実現を重視し、既成概念や制約を持たない検討をすることを基本方針とします。

産業カウンセラーの役割の目指すべき方向を探るべく、大会実行委員会事務局では、分科会で発表していただける方を募集しています。

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 東京支部 北山 紀子

沖縄大会では、研究発表を基に「自らの研鑽の継続を前提」としつつ、次の 5 つの提言をまとめました。

- ①協会による産業界への働きかけ
- ②協会による実践の場の拡大施策
- ③会員の実践力向上情報の提供
- ④研修受講体制の充実（支部間のバラツキ是正）
- ⑤産業カウンセラーのための「成長のための個人相談」の設置

来年の北関東大会では、この 5 つの提言を踏まえた上で、1 年間各支部でどのような活動が行われてきたのかを確認するとともに、協会と産業カウンセラーを取り巻く環境についても具体的に検討します。さらにメンタルヘルス対策、人間関係開発、キャリア開発のすべてにおいて社会的ニーズが高まりつつある中で、どのように実

実践力を高め、どうすれば産業組織にしっかりとアプローチできるようになるのかについて、具体的な事例とともに議論・検討します。参加者が時代の要請に合った実践力を高めるためのヒントを得て、分科会での学びを発端として、個々人がさらなる成長に向けて歩み出せるプログラムとします。

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 神奈川支部 栗竹 慎太郎

近年の急激な社会構造の変化に加え、景気の回復や円高の進行、現場の技術職を中心とした人手不足など、産業を取り巻く環境に大きな変化が起こっています。そのため産業カウンセラーに対する企業側のニーズも変わってきています。メンタル・キャリア・人間関係開発に対する産業界の注目度は増し、この3分野に偏りなく応えられる産業カウンセラーが望まれているのも、最近の傾向といえるでしょう。

沖縄全国大会では、職場のコミュニケーション、職場環境の改善、「働く人」のサポーター、人間関係開発の分野で具体的な報告がなされ、現在の企業のニーズがどのようなもので、それに産業カウンセラーがどう応えていくのかが具体的に語られました。その発表を受けて参加者からは、「常にトップに働きかけていく」「安全衛生委員会へのバックアップを企業組織介入のきっかけにする」「マイナスを防ぐということではなく、モチベーションアップや生産性向上、顧客満足度の向上などプラスの面を提言していく」「人事雇用の見通しを含めて組織全体に関わる」といった戦略的な意見が、グループ討論会でも出されました。

来年は前年に取り上げた問題をさらに深めるだけでなく、定年延長者のモチベーションなど産业内で問題となっている新たな問題も取り上げます。その上で産業社会のニーズをどう捉え、どうやって社会の期待に応えていくのかについて、参加者全員の議論を通してより深く理解できる分科会とします。

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 詫間 篤子

沖縄全国大会では、自殺対策緊急強化基金による委託事業で行った自殺予防のゲートキーパーのテキストやストーリー仕立てのDVDの作成、マーケティング戦略から捉えた研修ニーズの発表が行われました。この発表を踏まえたグループ討議では、「私たちは産業カウンセラーとして、どのようなことをやりたいのだろう」「地域や

各支部の特徴や特性を、どのようにすると事業に活かすことができそうか」「どうすると継続性が確保できるのだろうか」「産業カウンセラーらしさって何だろう」などといった問いかけに対して、積極的な意見交換が行われました。

その結果、収入的な視点からの「新事業」だけではなく、会員サービス、社会的役割、専門性の高い組織体としての「新事業」への展望へとつながりました。

北関東大会では、今年の12月から義務化されるストレスチェック制度や2018年から始まる精神障害者の雇用義務化、今国会で法案が成立したキャリアコンサルタントの国家資格化など、産業カウンセラーに関連のある法律改正にも注目。前年の成果を土台に、法改正にともなう新事業展開を考察していきます。

各支部が行っている先行事例から新事業の方向性を探り、組織として情報を共有化することで、社会変化に応じた競争力を個人と組織が身につけることにもつなげます。また社会的責任も大きい産業カウンセラーにとって、本当に望まれる「新事業」とは何なのか議論を通して探りたいと考えています。

第4分科会 「アドラー心理学に学ぶ生きる勇気」

岸見 一郎 氏 講演

「対人関係療法入門」

水島 広子 氏 講演

第5分科会 「キャリアコンサルタントの国家資格化と今後の展望」

コーディネーター 東関東支部 下川 喜正

経済環境の急激な変化とグローバル化、それに対応する企業の変化のスピードアップにより、「終身雇用」とも呼ばれる労使関係は終わりを告げました。結果、労働者はエンプロイアビリティ（雇用される能力）を高め、自らの職業人生を構築していかざるを得なくなりました。一方で企業サイドも労働者のエンプロイアビリティの育成に力を入れ、労働力流動化の一翼を担うようにもなったのです。

このような社会状況の中で注目されているのが、キャリアコンサルティングです。個人の主体的なキャリア形成を支援し、個人や企業を活性化させるキャリアコンサルティングは、近年、活動領域を広げてきました。そして今年9月、キャリアコンサルタントの国家資格化に関する法案が可決・成立。来年4月から、キャリアコンサルタントの国家資格が誕生します。

国家資格化により、キャリアコンサルティングにより大きな注目が集まり、社会的なニーズの増大も予想されます。そこで、どのような領域で、どのような活動が望まれているのかを具体的に検討していきます。また、特定非営利活動法人キャリア・

コンサルティング協議会に所属する他団体と比べても、聴く力が高く評価される当協会のキャリアコンサルタントが、どのような場面で活躍できるのかを具体的に議論・確認していきます。

キャリアコンサルタントとして新たな展開をイメージでき、なおかつ国家資格によって発生する新たなニーズに、しっかり応えられる人材の育成につながる分科会とします。

第 6 分科会 「ハラスメントと ADR」

コーディネーター 中部支部 堀江 知江

セクハラ、パワハラ、モラハラ、マタハラなど、ハラスメントの領域は拡大傾向にあります。さらにハラスメントに対しては、企業なども厳しい姿勢で臨む傾向が強まっており、訴訟の場においてもセクハラなどでは加害者に厳しい判決も下されています。

その一方で加害者側は、ハラスメントの問題を把握していないだけでなく、自身の行為がハラスメントに当たることを認識していない場合も少なくありません。ハラスメントを原因として下された処分に対する不満から、加害者側が訴訟を起こすこともあるほどです。

そこでハラスメントの予防や対策を講じる立場でもある産業カウンセラーが知っておくべきハラスメントの知識を、具体的な事例とともに紹介していきます。

さらにハラスメント解決策として有効であるとともに、訴訟では解決しにくい被害者と加害者の関係性にも光を当てる、協会の対話型 ADR 手法を学びます。当事者との信頼関係作りや全体像や事実の把握、根本的なニーズの理解や利害調整の会話、解決に向けた検討など、ADR 手法を使ったハラスメント解決事例を基に実践的な予防対策や対処法を学びます。

講義形式やグループ討論形式によってハラスメント問題と ADR 手法を理解することで、職場における問題の原因と対応を考えることができるようになるでしょう。分科会での討論と学びを契機に、ハラスメントだけではなく職場のさまざまな問題に対処できる能力の開発を目指します。