

<EAP専門家を訪ねて>

ダイハツ工業株式会社 臨床心理士 春藤行敏氏

長 見 まき子
Makiko Nagami

関西福祉科学大学大学院/EAP研究所

I. 組織沿革

ダイハツ工業株式会社は、1907年の創業以来、エンジン開発・供給を通じて、お客様の生活が豊かになるようお手伝いを行ってきた。自動車の開発・生産・販売を開始して以降、生活に密着した移動手段の提供を通じ、「世界中の人々に愛されるスモールカーづくり」を使命とし、国内外で事業を展開している。今後も、商品・技術開発のスピードアップと国際競争力を強化し、軽自動車を中心としたスモールカーづくりを国内・海外で推進し、事業の拡大を図っていきたいと考えている。

II. こころの健康づくり

当保健センターでは、産業保健スタッフ100余名が12,000人の社員の心身の健康づくりのサポートをしており、メンタルサポートチームでは、産業医、保健師、臨床心理士が一体となり、社員への幅広いメンタルヘルス対策を展開している。

1. メンタルヘルス研修

1988年度から、管理監督者を対象としたメンタルヘルス研修を実施している。傾聴、ケーススタディを中心に実施し、管理監督者のコミュニケーションスキルの向上を目指している。その他、セルフケア、ラインケア研修等を実施し、メンタルヘルスに関する理解促

進を実施している。

2. メンタルヘルス相談

保健師によるメンタルヘルス相談活動は、本人だけでなく、上司や安全衛生担当者も対象に入れ、展開している。メンタルヘルス相談は、セルフケアや早期受診につながり、メンタルヘルスの悪化防止に役立っている。また、「何かあったら相談できる」という社員の安心感にもつながっている。

3. 社内カウンセリング

臨床心理士による社内カウンセリングを実施。継続相談を行う中で職場適応できるようフォローを実施している。

4. 職場復帰プログラム

2010年度から、職場復帰支援プログラムを開始し、短時間勤務の導入、社外リワークの活用により、円滑な職場復帰を目指している。また、産業医との面談にて就業制限・作業制限の付与を必要に応じて行い、復帰後に再度メンタルヘルス不調に陥らないよう取り組んでいる。

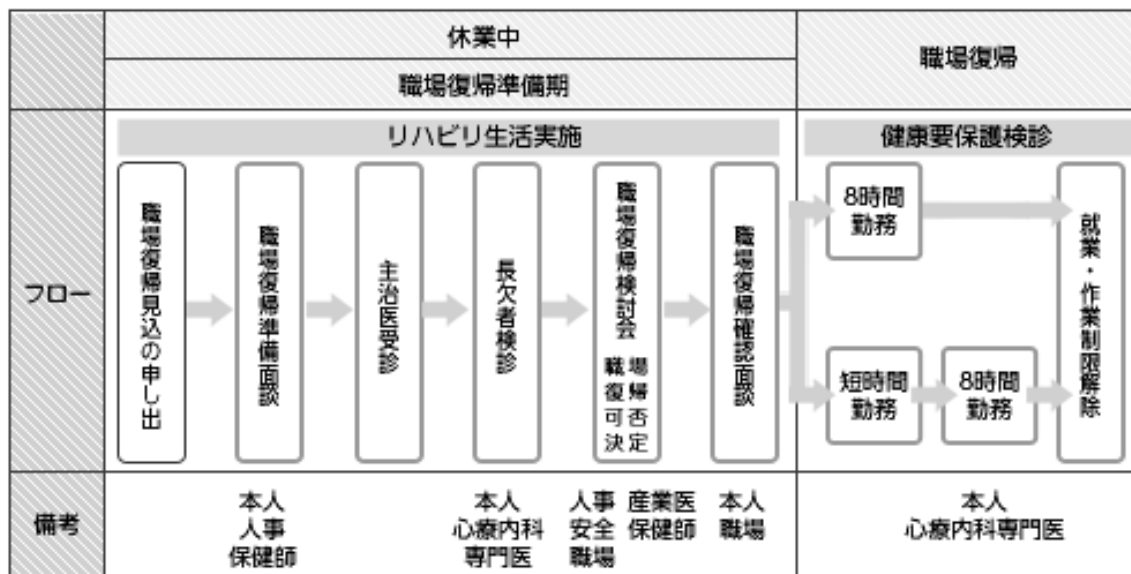


図1. ダイハツ工業株式会社の職場復帰プログラムの流れ

【産業臨床のお仕事への経緯を教えてください】

元々は大学を卒業して社会人として働いていたのですが、働く中で、長時間労働、職場の人間関係、自分のスキル不足等、働くことの大変さを色々経験しました。

また、世の中を見ても、働くことにしんどさや悩みを抱えている方が多くいることをデータで知りました。働くことは人生において多くの時間を費やすことであるのに、多くの人が働くことにしんどさを感じている。そんな人たちのケアができればと思ったのが産業臨床を目指したきっかけです。

【大学院ではどのようなことを勉強していましたか】

メインは産業臨床です。実習先のEAP研究所では職場復帰プログラムの運営、参加をさせていただいたり、あけぼの会では研修のファシリテーターや電話相談をさせていただき

ました。職場復帰プログラムでは、休職者の心理検査をしたり、一緒にヨガをしたり、グループミーティングで現状の共有を行ったり、様々な経験をさせていただきました。休職されている方が、復帰に向けてご自身と向き合う姿を見ていると、自分自身勇気づけられることも多かったです。

ただ、産業領域がメインではありましたが、子どもから大人まで経験しておきたかったので、カウンセリングのケースを担当したり、発達障害をもつ子どものSSTを経験したり、実習先の病院で病院臨床も経験しました。ケースを多面的に見立てていく視点、発達障害の方にわかりやすいように構造化して説明していく視点などは、今の業務にも活かされていると感じます。

【就職はどのような場所になり、どのような仕事をされましたか】

大学院を修了した後、最初に就職したのは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機

構の地域障害者職業センターに就職しました。そこでは、知的障害、精神障害、発達障害、身体障害、高次脳機能障害、難病などの方への職業評価やアセスメント、職業訓練や就職支援、職場定着支援を行いました。

定着支援の中で、ジョブコーチ支援というものがあるのですが、その担当の時に様々な企業に行くことが多く、大きな会社から中小、さらに小さな会社にも行きました。会社によって障害者の雇用管理の仕方や考え方が全く違ったりするので非常に勉強になりました。障害者雇用促進法などが整備され、少しずつ障害者の雇用機会は広がってきていますが、まだまだ不十分な部分はたくさんあると思います。

また、企業の総務や人事、場合によっては店長や現場従業員、病院の主治医やPSW、就労支援機関、ハローワークなど様々な職種と連携することが多かったので、他職種との連携の仕方はとても勉強になりました。ノーマライゼーションと言いますが、現実はそのように容易なことではなく、色々な方と連携しながら、それぞれの強みを活かし、コーディネートしていくことが必須です。

[ダイハツ工業ではどういったことをされていますか]

病気や障害などのケアも重要なのですが、企業の中に入ることで予防的な、健康な部分をより健康にしていくという働きかけをしたかと思っており、入社のお話をいただいた時に非常に魅力を感じました。

現在、ダイハツ工業では、主にストレスチェック関連の企画、運営、進捗管理等を行っています。今年度はストレスチェック義務化初年度ですので、管理監督者にきちんと主旨、目的を理解していただくため、事前説明会を何度も開催しました。また、ストレスチェック実施後は、社長、役員、各所属長に集団分

析の結果をフィードバックデータの取り扱いについて解説しました。また、報告会やパネルディスカッションを行い、職場改善活動につながるような取り組みも行ってきました。現在は職場改善活動に取り組んでいる最中です。

[心理の専門家、EAPの専門家として求められるもの、素質についてお聞かせください]

新しいものを取り入れていくことは重要だと思います。アンガーマネジメントやレジリエンス、ワークエンゲイジメント、マインドフルネスなど、幅広い知識を担保して研鑽して、向上させることがまずは大切だと思います。また、学術的な文言をかみ砕いて説明をし、企画していくことが重要だと考えています。ストレスチェックの集計を行い、総合健康リスク値を各担当者にフィードバックする場合も「総合健康リスク値とは何なのか」から始まり、総合健康リスク値がなぜ重要であるのかということなど、学問としてはわかるが、一般の人の腑に落ちるように説明できる力が必要になってくると思います。

また、考え方になりますが、専門家や専門性が会社にとって何なのかと問い続けること、そういった姿勢が大事だと思っています。心理の専門として仕事をしていると、心理の専門家として通る部分はありますが、一方で専門家としての考えに凝り固まらない枠組みを持つことも逆説的ですが重要だと思います。

[会社内部での心理職のやりがいや面白味、難しいと感じる点を教えてください]

カウンセリングを受けている人に対してカウンセリング終了後にアンケートを取るのですが、その中で「話を聞いてもらえてよかった」と書いてあるとやっつけてよかったな、

役に立ったのかなと思います。

また、以前は外からの一支援者として関わっていましたが、ダイハツでは本人に踏み込んで支援できるというところはやはり大きいですね。今考えると、以前は限られた部分でしか支援できませんでしたが、現在は従業員と一緒に挫折の経験やフォローができ、成長を見守ることができる点が魅力だと思います。

一方で、担当者をうまく口説かないと話が進まないことが多いので苦労することはあります。立場が違うところから説明しても理解をしてもらえないことがあります。

**【これから産業領域で活躍したいと
考えている後輩へメッセージをお願いします】**

産業領域で働く、会社の中で心理士として働くことの魅力というのは個人だけでなく会社とともに成長していける場だと思います。それは産業領域でしか経験できないことだと思います。個人だけでなく職場風土や集団に関わることで会社の生産性を上げていると思うと、これほどダイナミックな仕事はないのではと思いますね。

最初は気後れすることもあるかもしれませんが、ただ、やっていく中で自分の居心地や踏み出せる部分があると思います。心理を目指す人は柔軟性があり、環境に適応できる力があると思います。どのようなところでも飛び込んでいき、自分になじんでいくこと、そうする中で順応力が培われるので、まずは飛び込んでみることをお勧めします。



ダイハツ工業株式会社保健センター
前列中央が春藤行敏氏