

# 特集 他職種との協働

第317回 関東産業健康管理研究会 ディスカッション

## 産業保健でキャリアコンサルタントをどう活用するか

**司会** 吉田 勝美 関東産業健康管理研究会 会長

**ゲスト** 村田 真一 株式会社ピース・オブ・マインド 代表取締役／キャリアコンサルタント

### メンタルヘルス不調者への キャリアコンサルティング

#### 吉田 勝美

では、ディスカッションに移りたいと思います。よろしくお願いたします。最初に産業保健との接点について、副会長の白波瀬先生に伺います。先生の視点からどのようにご覧になったか、お聞かせいただけますでしょうか。

#### 白波瀬 丈一郎

ありがとうございます。村田先生のキャリアコンサルティングのお話の中で、従業員の方から「自分には関係ない」という反応があると聞き「あれ、どこかで聞いた言葉だな」と思いました。

私は精神科医でして、メンタルヘルス不調で休職した人が職場復帰するときに「再発予防のために、なぜ具合が悪くなったのかを振り返りましょう」と言う。「いやいや、もういいですよ。昔のことは関係ないんで。これからのことを頑張ります」とおっしゃることがあります。それに似ていると思いました。

私が職場復帰で重視している“再発予防”は、キャリアコンサルティングという視点からも考えることができるかもしれないと思いました。私のところに来る人の中には、知らず知らずのうちに

ご自身のアダプタビリティが低くなり、それがメンタルヘルス不調の形で表れているケースが結構あるように感じています。私は医学や産業保健の文脈で彼らの職場復帰を支援しますが、不調の根っこにキャリア・アダプタビリティの問題があるとすれば、キャリアコンサルティングのアプローチで問題を解決しないと、結局またメンタルヘルス不調に陥ってしまうのではないだろうか、と思いながら伺っておりました。メンタルヘルス不調における根っこの問題を解決するには、医学的なアプローチとキャリアコンサルティングのアプローチの両方が必要で、それによって初めてその方が再び元気に働くことができるようになるのではないかと考えました。

#### 吉田 勝美

ありがとうございます。先日、村田先生とディスカッションをした時も同じような話になりました。例えば休職した人が復職するときに、環境が変わって適応がうまくできないといったことが発生してしまうと、医学の領域にいるわれわれは手が出せないことがあるかもしれません。しかし、そういうときこそキャリアコンサルタントの支援が必要なのではないかということを期待して、そのあたりもお話をしてくださるよう村田先生にお願いしました。

村田先生、先ほどの白波瀬先生のコメントに対

していかがでしょうか。

### 村田 真一

今の白波瀬先生のお話には、私も感じるものがありました。私もメンタルヘルス不調になって“患者”として過ごしていた時もありましたが、そこからキャリアを変え、今は人に関わる仕事をしながら、このように皆さんの前でしゃべっています。

メンタル不調だった時のことを思い出すと、変えたいのに、変えられないという状況へのネガティブな気持ちが、身体の症状として出てしまっていたような気がします。今だから言えるのですが、人間とは、それを絶えず繰り返す生き物じゃないでしょうか。そのモヤモヤを話せる相手や場などがあれば、予防にもなるし、再発しないですむし、再発したとしても軽く収まるのではないのでしょうか。そうすると、それが自信になります。「こういうことは誰にでも起きるし、自分にもその可能性はあるけれど乗り越えられる」と思えば、キャリア・アダプタビリティの中の自信や自己統制感が得られると思いました。

### 吉田 勝美

ありがとうございます。従業員が体調を壊されたという事態に対し、われわれは産業保健という領域で医学的なスタンスで考えることが大前提です。しかし、当事者が仕事に戻って職場不適應の状態になってしまい、また体調を悪くする。そのあたりをサポートするという意味においても、キャリアコンサルティングという事業が活用できるのではないかと考えております。キャリアコンサルタントが国家資格になり、国がその促進に向けて動いているというのが、興味深い流れになっているのではないかという気がしています。

会場にいらっしゃる皆さんから、今のお話に対して何かご意見などございますか。はい、どうぞ。

### 質問者 A

初めて伺うお話で、大変興味深く拝聴しました。キャリア・アダプタビリティというのは、いわゆる適応障害のときに適用できるものなのだろう

な、と感じました。「会社側と本人（の問題）」という事案になると、私たち産業医は認知行動療法を勧めるときもありますが、キャリアコンサルタントの視点で取り組んでみるのも有効かもしれないと思いました。

ただ、そういうアプローチをすると「会社を変えましょうよ」的な話になってしまうのではないかと思うのですが、会社を変えずに同じ会社の中で適応させていくには、どのような形で臨むことが考えられますか。

### 村田 真一

私の中に正解はないのかもしれませんが、私が会社にいた時に、もし会社にキャリアコンサルティング的な場があったら、辞めていなかったかもしれません。仕事は面白かったし、慣れ親しんだ場所ですし、その中での自分なりのビジョンもあったからです。

ただし、会社を辞めるという選択でもよかったと思います。お話ししましたように、私は全く違う世界を知って刺激を受けて気持ちが若返ったし、意欲も湧きました。ですので、会社を辞めたいならそれでもいいし、どちらでもいいのではないのでしょうか。その人にとって「ここに行きたい」という場所や、やりたいことが見つければ、会社は「いいところを見つけたね。頑張ってね」と応援すればいいし、その人が抜けたら違う人を探ればいいでしょう。人が流動するほうが強い場合もありますから。

先生のお答えになっていないかもしれませんが、適応障害になったときはまず何が問題なのかをクリアにして、その次にどうするかを考えるでしょう。当然一人ひとり違うし、その人が置かれている環境も違えば、会社も違うので、その人に合った方策を選べばいいと思います。

### 質問者 A

この場にいらっしゃるの、いわゆる“技術者”が多いと思うのですが、ほかでもやっていけるスキルを持っている方は、職場の状況がつかればさっさと辞めていくのではないかと思います。た

だサラリーマンの場合は、生活のこと、家族のこと、家のローンのことなど、いろいろな問題にがんじがらめになって、見ていて気の毒だと思うような人がたくさんいらっしゃいます。そういうこともあって「職場でも変えることはありますよね」と認知行動療法をやるのですが……。そういう人たちは、どうしたら同じ会社の中で適応できるようになるのかということのを伺いたかった次第です。

### 村田 真一

そうですね。短い言葉で言うと「若いときからキャリアについて考えていけばいいのかな」でしょうか。

おっしゃるように、技術者の場合は今の職場を辞めてもほかがある。一方で「この会社を辞めたらメシが食えなくなる。ローンが返せなくなる。離婚しなきゃならなくなる」と考えてしまう人もいます。これは「キャリアコンサルティングを受ければいい」という話ではなく、そうならない生き方をしていくためには、キャリアについて早くから考えておくことが必要だと思います。キャリアチェンジした友達について知ったり、あるいはキャリアデザインそのものを知ったりするなど、そういうことを若いうちからやっておけば、日本はこれからよくなるんじゃないかと個人的には思います。

### 吉田 勝美

最初は、キャリアコンサルティングの話聞いた時に、先生と同じで「リスクがあるかな」と思っていました。使い方によってリスクな側面もあって、ご本人に不利になってしまう可能性もある。要するに「キャリア形成ではなくて、キャリアを断絶させてしまうかもしれない」と考えたこともありました。しかし、これははさみのような道具で“モノを切るのか、人を傷つけるのか”という話と同じように、使い方についての共通認識ができるといいのかな、と置いていたところでした。これから先、社会が急激に変化していく中で、この共通認識ができてくるといいのではないかと思います。ご質問ありがとうございました。



写真1 質問する参加者

次に、産業看護職の方からお話を伺いたいと思います。ドクターの方というのは病気の視点から話をしますが、産業看護職の方はもう少し職場（従業員）と近い関係性をお持ちで、日頃から従業員から情報を集めたり、健康相談をされていたりしているかと思います。そういった方からご意見をいただけますでしょうか。

### 質問者B

はい。村田先生は52歳でそれまで勤められていた会社を退職されたということですが、今までの日本における会社という組織の成り立ち、そしてそこでの働き方を見ていると、まさに年功序列や終身雇用が前提になっていたと思います。

そのような中で「このまま働いていけば、そこそこの地位や役職につける」という方が具合が悪くして休職してしまい、そこから復帰しようとしたときに「ある程度の年齢だから、この部署に配置しよう」と会社が復帰先を決めるのですが、外から与えられるキャリアで“やむなく”その部署に復帰するしかないというパターンは結構多いです。

ご本人は具合が悪くなっていることもあってか、自分でキャリアデザインをして「ここに行きたい」と会社になかなか言えなかったり、会社側も提案しなかったりで、双方の考えがなかなか合致しないまま、やむを得ずそこに配属されて、何となくそこで働くというケースが、自分が経験した中では多かったかと思います。

年功序列や終身雇用という日本型の雇用形態が

全盛だった頃に、先生のように比較的早期に会社を辞められたのは、“欧米型”とでもいうのでしょうか。まるでアメリカの映画のように「自分はこのことができるから、こんなところで仕事をしたいです」と切り開いていくような働き方ができたらいなとは思いますが、現実はなかなかそこまで追いついていないし、それこそ吉田先生がおっしゃったように景気も悪くて、レイオフがあちこちで起こっています。そのような厳しい状況の中で、今後自分のキャリア形成やキャリアプランがいい形で合致して、自分自身と会社のギャップがないように働けたら、それはとてもバランスのいい働き方なのかなと思いました。

### 村田 真一

ありがとうございます。現実的にはそういった辞められない方のほうが多いだろうと思います。私たちは日本の社会や企業風土みたいなものをずっと引きずってきていて、急には変わらないですよ。

例えば米国のグーグルは「まず大切なのは、心理的安全性がある職場」と宣言して、業績を回復させましたが、心理的安全性のセミナーを何回受けても、変わらない日本企業はあると思います。良い・悪いは別として、私たちは日本人ですから、考え方で全て欧米人のようにする必要はないでしょう。

私は会社を辞めるとき、後輩たちが「村田さん、大丈夫ですか」と心配してくれましたが、その後



写真2 ディスカッションの風景

会うたびに「スティル・アライブ。大丈夫だよ」と言い、新しくやっていることをよく話しました。次第に「ああいうやり方もありなんだ。うらやましい」と思ってくれるようになりました。

私の存在は非常にちっぽけなものですが、私のようなケースを知ってもらうこともよいのではないかと考えています。メジャーなことでもなく、発信していくことの意味みたいなものを感じます。現実的な話をすれば、「セルフ・キャリアドック、導入してみませんか」と企業に売り込むことよりも、スマホで社員が“今日の食欲は？ 睡眠は？ 気分は？ 意欲は？”と入力し、そのデータが自動的に集計されて関係者に伝わるといったストレスチェック後のシステム、プラットフォームを開発した方が儲かるような気がします（笑）。セルフ・キャリアドックもツールではあるのですが、その先に何か大切なものがあると思い、自分を励ましてやっている日々です。

### 吉田 勝美

価値観のところからアプローチしようというところがあって、非常に面白いと思います。

さて現実的な話ですが、産業看護職の中にはキャリアコンサルタントの資格を併せて取ろうとしている方がいらっしゃるということがあります。例えば看護職の方なら国家試験の単位をスキップしてうまく取れるとか、受験者数の推移とか、そのような情報はお待ちでしょうか。

### 村田 真一

キャリアコンサルタントは2016年から国家資格になりましたが「医療職の資格を持っていれば筆記は免除される」といったような仕組みはなかったと思います。試験は筆記と実技で行われますが、看護職の方々は日頃から患者さんの対応で慣れていらっしゃるのでも、実技については有利な点があるかもしれません。ただし「キャリアコンサルタントとしての面談のイロハをプロセス通りにやったか」で評価されると思います。それで実務経験者が落とされることが結構あります。試験用に実技の練習はしたほうがよいでしょうね。

あと、知り合いで障害者の就労移行支援のキャリアコンサルティングをしている看護師の方がいらっしゃいます。キャリアコンサルタントや産業カウンセラーの資格を取得して、その分野の保健師と行政関係の支援員、講師の仕事をした方もいらっしゃいます。

### 吉田 勝美

ありがとうございます。看護職がキャリアコンサルタントという資格を取得するという事は、もしかしたら今までの産業保健の枠を超えるものかもしれませんが、その延長線上として「就労支援をする」と考えたときに、産業保健のテリトリーに入ってくるのではないかと思います。

最後に伺いたいのは、レイオフについてです。現在でも国際的にレイオフが活発化しています。ある会社では、午前2時に「あなたの仕事はもうありません」というメールが来て、朝起きて会社のサーバーに接続しようとしたら、アカウントが削除されていたという例もあるようです。

周りの環境が急激に変化して心の準備ができていない方が、ある日突然放り出されてしまうという状況で、産業保健としてもそのような方々のサポートができなくなってしまったときに、キャリアコンサルタントがどういう形で支援ができるかについて何かお考えがあれば、伺いたいと思います。

### 村田 真一

そうですね。“外資で働く”ということは、ある意味そういうものだと分かって、入っていらっしゃる方が結構多いと思うのですが……。

### 吉田 勝美

原則は分かっていらっしゃると思うのですが、かなり安定しているという期待値も高いかと思うのですね。「長く働こう」と考えている人は少ないかもしれませんが「ある程度理想の待遇をもらって、キャリアを積んで、キャリアアップしたらどこかへ移ろう」と考えている人にとって、途中で出鼻をくじかれるというケースが多くなるのでは

ないかと心配しています。その点について、どういうアプローチがいいのか、例えば“自分の価値観を、あらかじめ見つめ直しておくくと便利だよ”というところがあるかと思うのですが……。

### 村田 真一

外資でレイオフされてしまったとしても、外資がその人を採用したということは、その人の能力や知識など、何かしらの力があるからだと思います。先ほどのSWOT分析などで自己分析を行ったら、自分の強みに気づいて自信や自己効力感につながるのではないのでしょうか。そこから「今度はもっと安定して働ける日本企業も視野に入れてみよう」などと考えてもいいのではないのでしょうか。

業界についても「自分は金融業界でしか働いたことがないけれど、こういう強みがあれば、サービス業界でもいけるかな」と気づくかもしれません。例えばユニクロはアパレル小売業ですが、ITシステムに長けた人や外国事情に詳しく、外国語が堪能な人をかなり多く採用しています。キャリアコンサルティングを受けることによって、ご自身の強みややりたいことに気づいてもらえればと思います。

### 吉田 勝美

その場合、会社がキャリアコンサルタントのシステムを提供すればいいのでしょうか。またはハローワークのような公的機関で、フリーランスになった方でも受けられるサービスが、今後は出てくる可能性はあるのでしょうか。

### 村田 真一

ハローワークは職業斡旋だけではなく、キャリアコンサルティングのサービスもやっています。相談員は経験や個性がそれぞれ違いますが、まずは一度当たってみるということではないでしょうか。「この相談員はちょっと違うな」と思ったら、担当を代えてもらったり、ほかのところへ行ってみたりしてもいいと思います。



## 吉田 勝美

ありがとうございます。今回、初めてキャリアコンサルティングの全体像を聞かせていただきました。皆さんも今日のお話をそれぞれの産業保健の現場に持ち帰っていただき「この場合はどうするのだろう。今のシチュエーションでどう反映で

きるだろうか」と、具体的なアイデアのヒントにしていただければと思います。

それではお時間になりましたので、これをもちまして第317回関東産業健康管理研究会を閉会にしたいと思います。村田先生、どうもありがとうございました。

\*

\*

\*