

実践力向上研修セレクト型 講義内容

講義群XI 産業・労働分野の実務における基本的課題 【10講義】

研修講義設定の観点	講義形式
I 心理職としての倫理感・基本姿勢	◎ 講師1名による講義
II 人間の生活基盤に関する理解	○ 複数名講師による講義
III 多職種との連携・協働	△ インタビュー・対談講義
IV 全人的・包括的アセスメント	□ シンポジウム講義
V 内省的な支援の実践	

研修No	研修課題	観点		研修内容	研修講師	講義形式	講義時間
C-11-1	キャリアサイクル理論 ー新入社員のリアリティ・ショックー	I		新入社員の組織社会化の過程で重要な視点を考える。たとえば、リアリティショックの背景となる、個人ー職務適合と計画的偶発性の理解。組織におけるキャリア・ディベロップメント・プログラムによる新入社員への育成計画の説明のあり方、およびメンター制度などとの関連を整理する。	道谷 里英(順天堂大学、先任准教授)	◎	55分
		II	○				
		III					
		IV	○				
		V					
C-11-2	組織論 ー若手社員のうつ反応ー	I		仕事を適切に遂行するための目標管理制度について考える。また、この制度を運営するための上司(中間管理職)の役割について整理する。さらに、目標管理制度と職場での能力開発(OJT)との関連について提起する。加えて、仕事を効果的に遂行するための問題解決方法の基本を確認する。	佐藤 恵美(メンタルサポート&コンサル沖縄、代表)	◎	71分
		II	○				
		III					
		IV	○				
		V					
C-11-3	組織マネジメント論 ー部長職による人材育成ー	I		職業適性検査への過度な期待の問題点と、上司との垂直的交換関係の影響について考える。人材育成の基本となる職場での能力開発(OJT)は、ソーシャルサポートであり、ストレスへの対処の支援ともなる。さらに、管理職の管理スキルを把握して評価するアセスメント技法を紹介する。	佐倉 健史(さんぎょうい株式会社 メンタルヘルス・ソリューション事業室、室長)	◎	68分
		II	○				
		III					
		IV	○				
		V					
C-11-4	リーダーシップ論 ー女性研究職の登用ー	I		女性登用の課題について、研究職を事例として考える。リーダーシップの諸理論を踏まえて、研究者に対するリーダーシップ開発の計画と、リーダーとしての自己認識のあり方を検討する。さらに、管理職と専門職との人事制度等を整理する。	大庭 さよ(メンタルサポート&コンサル東京、代表)	◎	56分
		II	○				
		III					
		IV	○				
		V					
C-11-5	多職種連携 ー関連職種との連携ー	I		事業場内には法的選任義務のある産業医のほか、看護職、心理職といった専門職間の連携が必要である。また職場の管理者や人事労務管理スタッフ、事業場内メンタルヘルス推進担当者など専門職以外の職種との連携、さらには外部の医療機関・カウンセリング機関・EAP機関等との連携も加わる。ここでは、心理職として相談を受けた際の機微情報の取り扱いを意識しつつどのように連携を構築するかという、多職種連携のあり方を整理する。	高野 知樹(神田東クリニック、院長)	◎	55分
		II	○				
		III	○				
		IV					
		V					

実践力向上研修セレクト型 講義内容

講義群XIつづき 産業・労働分野の実務における基本的課題 【10講義】

研修講義設定の観点	講義形式
I 心理職としての倫理感・基本姿勢	◎ 講師1名による講義
II 人間の生活基盤に関する理解	○ 複数名講師による講義
III 多職種との連携・協働	△ インタビュー・対談講義
IV 全人的・包括的アセスメント	□ シンポジウム講義
V 内省的な支援の実践	

研修No	研修課題	観点	研修内容	研修講師	講義形式	講義時間
C-11-6	外部EAP論 ―若手の退職事例―	I	外部EAPとして経営的な視点から人事部へのコンサルティングについて考える。経営トップの意思決定は、経営指標(損益計算書、貸借対照表等)を踏まえている。上級管理者は、この方針を受けて、部門の管理を進める。さらに、キャリア入社の場合には、緊張を強めることが起こる。これらの社員への影響から内発的動機づけの阻害を整理する。	田中 勝男(公認会計士田中勝男事務所、 公認会計士・臨床心理士)	◎	62分
		II				
		III				
		IV				
		V				
C-11-7	産業精神保健論	I	多くの専門職は、来談した相談者に対し対応することはある意味慣れているし、役割だと認識できている。しかし、産業精神保健の視点ではこの活動は二次予防、三次予防に過ぎず、本来の産業精神保健の目指すところは、一次予防さらにゼロ次予防である。ここでは、勤労者の生き甲斐や労働の生産性の向上に寄与することを目的とした精神保健活動について整理する。	高野 知樹(神田東クリニック、院長)	◎	60分
		II				
		III				
		IV				
		V				
C-11-8	復職支援(リワーク) 講義 雇用に関わる法とルール 対談 ―労働法と就業規則の枠組を知る―	I	雇用に関わる法には、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法をはじめとする労働法令に加え、裁判所によって形成された判例法理があるが、事業場ごとに作成されている就業規則も、労使関係を規律するルールとして重要である。さらに、労働者の健康と生活を支える健康保険、労災保険といった社会保障制度についても、正しい情報を共有する必要がある。今日、働き方改革をはじめとする国の政策は、労働時間上限規制、ハラスメント防止対策、両立支援(就労と治療・育児・介護)、短時間・有期雇用の公正待遇、副業・兼業の保護、障害者への合理的配慮など、多様で柔軟な働き方や雇用形態にかかわらない公正な処遇の実現をめざしている。	三宅 美樹(トヨタ車体研究所) 講義 三宅 美樹(トヨタ車体研究所) 対談 小島 健一(弁護士) 対談	◎ △	60分 96分
		II				
		III				
		IV				
		V				
C-11-9	多様性の時代の雇用 ―雇用における多様性を考える 人権、倫理、公正との関連から―	I	近年の多様性の議論は人権や倫理の問題と関連して、産業・労働分野においても無視することはできない。たとえば、ジェンダー、LGBTQ+、障害者、外国人、高齢者、中途採用、ワーク・ライフ・バランスといった多様な背景を持つ人々や働き方が担保されることが期待されている。また、不確実性の環境下においては、M&A、企業の吸収合併、リストラなどの場面に直面し、時に不条理に雇用が脅かされることもある。ここでは働く場において、多様性、ひいては、人権、倫理の問題をどのように考えるかについて検討する。	白木 三秀(早稲田大学、名誉教授)	◎	51分
		II				
		III				
		IV				
		V				