

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 2019 年度活動報告書

第1号

2020年6月

目次

センター長挨拶

- 1.働く人への心理支援開発研究センターについて
- 2.設立記念シンポジウムの報告
- 3.2019年度の活動実績
- 4.次年度に向けた課題と展望



最先端の「知」を、最前線に。

働く人への心理支援
開発研究センター [T-One ラボ]

センター長挨拶

センター母体となる本学人間総合科学学術院 人間総合科学研究群 カウンセリング学位プログラム（博士前期課程）およびカウンセリング科学学位プログラム（博士後期課程）では、過去 30 年にわたりカウンセリングや心理学領域を専門基盤として、社会人研究者の育成や研究の推進・発信を行ってきました。そうした実績に基づいた最先端かつ幅広い知見を活かし、働く人の支援に関する研究成果を社会に還元することをめざした産官学連携の研究拠点として、本センターは設立されました。

働く人および働く人を支える家族や組織、さらに働くことに関し、「人は、いつでも、いつまでも発達できる(Pursuit lifelong development with us)」という理念のもと、活動を推進しています。

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター センター長
筑波大学 人間系教授

岡田 昌毅



1.働く人への心理支援開発研究センターについて

(1)開発研究センターについて

外部資金を事業運営費として、社会的要請の高い学問分野での共同研究開発を積極的に推進し、産学官の共同研究体制を構築するため、2015年7月1日より国際産学連携本部のもとに順次創設されました。筑波大学のミッションである教育、研究、社会貢献のうち、社会貢献を担う新たな組織です。今後も新たな分野でのセンター設置を予定しています。



		<h2>開発研究センター</h2>	
藻類バイオマス・エネルギーシステム開発研究センター 世界初、藻類バイオマスの総合的開発研究センター			
PMC Research and Development Center for Precision Medicine		プレジジョン・メディスン開発研究センター 日本初の1000ドルゲノム解析拠点を目標して	
	未来社会工学開発研究センター Society5.0を実現するモビリティ・インフラの先端研究拠点		
スポーツイノベーション開発研究センター 国立大学初 Athletic Department (AD) の社会実験拠点			
ヘルスサービス開発研究センター 健康・幸福をもたらすサービスの学問に特化した日本初の拠点			
	テラーメイド QOL プログラム開発研究センター 食と運動と睡眠を通して一人一人に QOL を向上するプログラムを提供		
働く人への心理支援開発研究センター 働く人への心理支援に関する研究と社会貢献体制を整備した開発研究センター			
		イノベティブ計測技術開発研究センター 革新的計測評価技術の開発研究を目標して	
革新的創業開発研究センター 新薬、新技術で、活力ある100年の人生を			
国際産学連携本部			

<https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2020/03/2020-3-12.pdf>

(2)本センターの設立の経緯

2019(平成 31)年 4 月 1 日付けで、働く人への心理支援開発研究センター[愛称:T-One ラボ(ティーワンラボ)]は筑波大学での 7 つ目の開発研究センターとして設立されました。同センターは、働く人への心理支援に関する研究を推進し、その成果を社会に還元することを目的としています。

現代社会は、グローバル化、少子高齢化、働き方の多様化などによる多様で高いストレスが生じやすくなっていると考えられます。また、「働き方改革」などの急速な展開もあり、個人と組織の関係性が改めて問われています。このような中、「働く人への心理支援」や「支援人材の高度化」に対する社会的要請は高まっています。しかしながら、働く人に関する研究や支援は、様々な大学および民間企業などで個別に進んでいますが、研究と社会実装を一体化した産官学連携研究拠点の事例は国内にはありません。

本学人間総合科学学術院カウンセリング学位プログラムでは、カウンセリングや心理学領域を専門とする社会人研究者の育成と、社会における多様な現象を研究として発表することへの成果を上げてきました。そうした実績に基づいた最先端かつ多様な知見を基盤としながら、働く人及び働く人を支える家族や環境、さらに働くことに関し、「人は、いつでも、いつまでも発達できる」ことを理念として、ワンストップでのサービス提供拠点を形成することに至りました。

本センターの特徴は、生涯発達の多様な領域(社会への移行～中年～高齢者、妊産婦・出産・育児・介護等)、専門領域(家族・福祉、学校・教育、産業・社会等)、多様な研究領域(心理臨床、社会行動、キャリア発達、メンタルヘルス、惨事ストレス、アディクション等)をカバーする開発研究体制、および社会貢献体制を整備していることです。具体的には、「学術指導(心理統計や質的分析を駆使した調査、ツール開発等)」、「人材育成(働く人への心理支援に関する指導者養成、研修の開発・実施、教育効果検証、トレーニング環境の提供)」、「働く人への心理支援(相談室等)サービスの提供」を進めていきます。

期待される社会的な意義や効果は、以下の通りです。「働く」という切り口から人の生涯発達に貢献するとともに、東京都文京区にある東京キャンパスという地の利を活かし、多様な企業・団体や人々が集いやすい拠点を目指します。

【実践的研究】

真の社会ニーズに沿った、働く人への心理支援に関する実践的研究が促進され、働く人に対する、高品質の心理支援サービスの提供が実現される。

【人材育成】

心理支援者の質的向上、および指導者養成に関する機能強化が実現される。

(3)2つの約束(Two Promises)と提供価値(Value Provided)

ONE Team

知恵は現場で活かされてこそ、意味がある。企業をはじめとする各団体・機関と一体となり、職場や家庭などで、働く人を広く深く支えていきます。

ONE Stop

筑波大学の、最先端かつ多様な知恵を結集。ワンストップで、よりよい働きかたへのあらゆる要請に対応します。

(4)センター愛称「T-One ラボ」

筑波(Tsukuba)大学の知恵を結集し、
ワン(One)・チームとなって、
ワン(One)ストップのサービスを提供します。

(5)組織体制

・リサーチユニット

企業・組織との共同研究を通じたさまざまな現場への展開や社会への貢献

・コンサルティングユニット

心理統計や質的分析に基づく、コンサルティング調査・分析・ツール開発への学術指導

・カウンセリングユニット

心理相談・キャリア相談、スーパービジョン、スーパーバイザー養成

・教育・研修ユニット

人事・人材育成担当者・支援者・指導者への研修プログラムの実施・新規開発・効果検証

・企画・広報戦略ユニット

広く社会・企業ニーズに即した新規プロジェクトの提案および情報発信・成果報告

・事務ユニット

センター運営の各種事務局、本学との連携窓口

[参考]筑波大学国際産学連携本部の hp 情報



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター

働く人への心理支援開発研究センター

平成31年4月1日発足

働く人への心理支援に関する研究と社会貢献体制を整備した開発研究センター

働く人への心理支援開発研究センターは、働く人への心理支援に関する研究と社会貢献の両面から、ワンストップでのサービス提供拠点を形成することを目的に設立されました。働く人および働くを支える家族や組織、さらに働くことに関し、「人は、生涯、発達する」ことを理念とし、活動を推進しています。

本センターの特徴は、生涯発達の多様な領域（学校から社会への移行～中年期～高齢者、妊産婦・出産・育児・介護等）、多様な専門領域（家族・福祉、学校・教育、産業・社会等）、多様な研究領域（心理臨床、社会行動、キャリア発達、メンタルヘルス、惨事ストレス、アディクション等）をカバーする開発研究体制、および社会貢献体制を整備していることです。社会ニーズに沿った実践的研究が促進され、働く人に対する高品質の心理支援サービスの提供が実現されることや、心理支援者の質的向上、および指導者養成に関する機能強化への寄与が期待されます。



岡田 昌敏センター長

センターのミッション

「人は、生涯、発達する。」

働く現場が様々な環境変化に直面するいま、「心の理解」へのニーズが急速に高まっています。「人は、いつでも、いつまでも発達できる」と信じ、働くこと、生きることのすべてを支えていきたい。そんな思いを持った第一線の実践的研究者が、ここに集いました。

リサーチ部門
働く人への心理支援に関する研究の推進・拡大

↑↓

社会貢献部門

- ・ [学術指導]
調査コンサルティング、心理統計を駆使した調査・分析、ツール開発等
- ・ [人材育成]
人事育成担当者や支援者、指導者層への研修プログラムの開発・実施、教育効果検証、トレーニング環境の提供等
- ・ [働く人への心理支援]
相談室運営、スーパービジョン、スーパーバイザー養成等

T-One ラボ



*T-One ラボ
センター愛称。筑波 (Tsukuba) 大学の知恵を結集し、ワン (One)・チームとなって、ワン (One) ストップのサービスを提供する。

所在地：〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1 国立大学法人筑波大学 東京キャンパス文京校舎 458 室

Tel 03-3942-6573 e-mail t-oneleb_info@un.tsukuba.ac.jp

働く人への心理支援開発研究センター

<https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2020/02/26b6f5c5d74442196ed7508808fa5c1b-1.pdf>

2. 設立記念シンポジウムの報告

2019(令和元)年 9 月 10 日(火)に、「働く人への心理支援開発研究センター」設立記念シンポジウムが実施されました。詳細は以下の通りです。

申込人数は 326 人、第一部参加人数 187 人、第二部参加人数は 12 人でした。

①日程：2019(令和元)年 9 月 10 日 (火) 13:00~17:00

②場所：筑波大学東京キャンパス 1 階 134 室

③実施内容

13:00- 第一部

・センター設立の宣言

働く人への心理支援開発研究センター センター長 岡田 昌毅 教授

・筑波大学よりご挨拶

筑波大学副学長・国際産学連携本部長 金保 安則 教授

・基調講演 「生涯発達の視点からみた日本の現状 ―心理学ができること―」

筑波大学人間総合科学研究科生涯発達専攻・副センター長 大川 一郎 教授

・働く人への心理支援開発研究センター 組織紹介

働く人への心理支援開発研究センター センター長 岡田 昌毅 教授

同センター カウンセリングユニット リーダー 安藤 智子 教授

同センター 教育・研修ユニット リーダー 岡田 昌毅 教授

同センター コンサルティングユニット リーダー 大塚 泰正 准教授

同センター 企画・広報戦略ユニット リーダー 大川 一郎 教授

14:40- 第二部

・連携事例・実績紹介&パネルディスカッション(登壇企業様は以下の通りです)

株式会社日立製作所様

j . u n i o n 株式会社様

株式会社マイナビ様

・研究会・勉強会の発足とご案内

同センター 大塚 泰正 准教授

「職場におけるセクシャル・マイノリティへの適切な対応」

同センター 堀口 康太 助教

「シニア労働者の活躍支援に向けたワークモチベーション」

16:20- 個別ご相談会

[参考]設立記念シンポジウムの案内文書

筑波大学「働く人への心理支援開発研究センター」 設立記念シンポジウムのご案内

梅雨寒の候、貴社におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

本学では、去る平成31年4月1日付で、働く人への心理支援に関する研究と社会貢献の両面から、働く人に対してワンストップでサービスを提供することを目的とした「働く人への心理支援開発研究センター」を設立致しました。

現代社会はグローバル化、少子高齢化、AI活用などの環境変化により、さまざまなストレスが生じやすくなるなか、個人や組織が持つ力を十分に引き出し、未来に向けてポジティブに活用していくためには何が必要かに大きな関心が寄せられ、「働く人への心理支援」や「支援人材の高度化」に対する社会的要請が急速に高まっています。

一方、働く人に関する研究内容を社会・経済に還元する産官学連携研究拠点の事例は、いまだ国内にはありません。

本学人間総合科学研究科・生涯発達専攻カウンセリングコースでは、過去30年にわたり、カウンセリングや心理学領域を専門とする社会人研究者の育成、社会における多様な現象についての研究成果の発信・発表を行って参りました。

そうした実績に基づいた最先端かつ幅広い知見を活かし

「人は、いつでも、いつまでも発達できる(Pursuit lifelong development, with us)」という理念のもと、働く人を取り巻くあらゆる環境の改善をめざしたワンストップでのサービス提供拠点(本センター)を設立することとなりました。

つきましては、その目指すところと活動内容をお知らせする設立記念シンポジウムを開催いたします。

皆様におかれましては何かとご多用のところ恐縮ではありますが、是非ともご出席いただけますようお願い申し上げます。

誠に恐れ入りますが、ご欠席を8月19日(金)迄に、下部QRコードからご連絡いただけますようお願いいたします。

またその際、当センターや本シンポジウムに対して、皆様が期待されることなどにつきましても、

忌憚なくお聞かせいただけましたら幸いに存じます。

そして、ご参加いただいた皆様とともに、本センターをともに形作っていくことができましたらと存じております。

令和元年6月吉日 働く人への心理支援開発研究センター センター長 岡田昌毅

日程：2019年9月10日[火] 13:00～17:00

場所：筑波大学東京キャンパス 1階 134室 (最寄駅 東京メトロ丸の内線茗荷谷駅)

12:30 受付

13:00 第一部

【センター設立の宣言】

働く人への心理支援開発研究センター センター長 岡田昌毅 教授

【筑波大学より】

筑波大学副学長・国際産学連携本部長 金保 実用 教授

【基調講演「生涯発達の視点からみた日本の現状 一心理学ができること」】

筑波大学人間総合科学研究科生涯発達専攻 大川 一郎 教授 副センター長

【働く人への心理支援開発研究センター 組織紹介】

働く人への心理支援開発研究センター センター長 岡田昌毅 教授
同センター カウンセリングユニット リーダー 安藤智子 教授
同センター 教育研修ユニット リーダー 岡田昌毅 教授
同センター コンサルティングユニット リーダー 大塚孝正 准教授
同センター 企画広報戦略ユニット リーダー 大川一郎 教授

14:40 第二部

【連携事例・実績紹介&パネルディスカッション】

株式会社日立製作所
J.union 株式会社
株式会社マイナビ

【研究会・勉強会の発足のご案内】

同センター 大塚孝正 准教授
「職場におけるセクシャル・マイノリティへの適切な対応」
同センター 堀口康太 助教
「シニア労働者の活躍支援に向けたワークモチベーション」

16:20 個別ご相談会

お申し込み方法

本シンポジウムへのご参加登録、
および当センターの詳細はこちらから



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター (T-One ラボ)

お問い合わせ先

働く人への心理支援開発研究センター 事務局 ベーカー 木島 薫
MAIL: pekar.kasoru.ge@un.tsukuba.ac.jp



筑波大学
University of Tsukuba

3.2019 年度の活動実績

(1) 学術指導契約

2019 年度に本センターが受託した学術指導案件は、9 件でした。

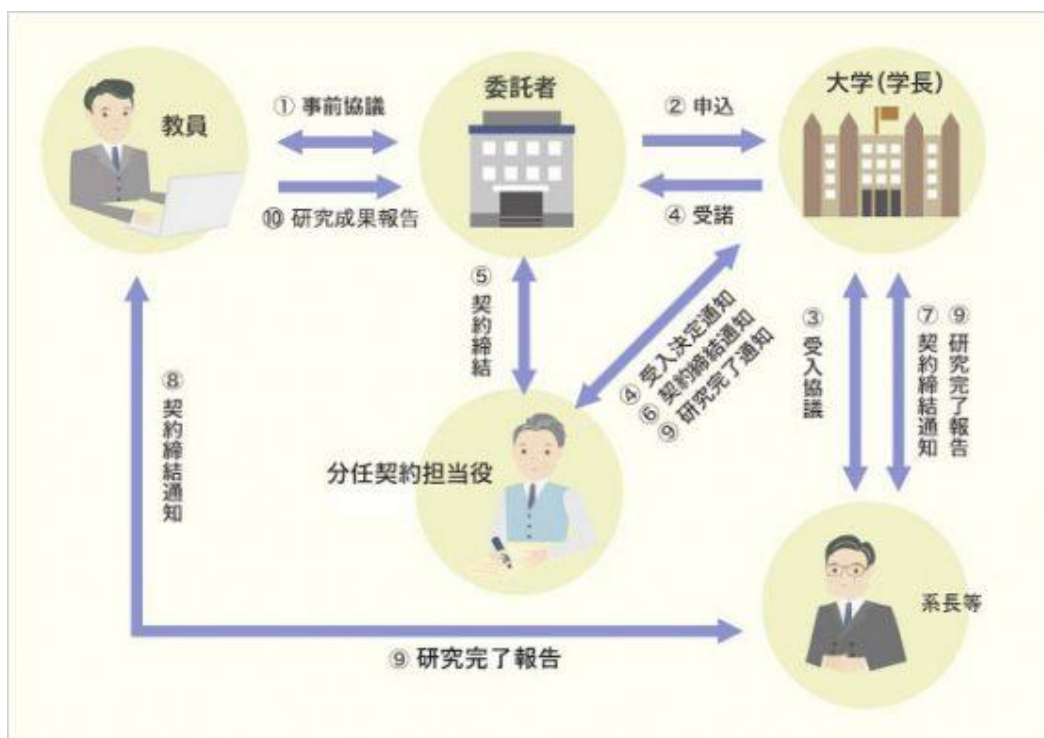
学術指導では、各種企業・団体様との様々な開発研究テーマに取り組んでいます。具体的なテーマ例は、「組織における生産性や充実度につながる要因の検討や尺度化」「企業内での人材育成につながる施策の検討」「企業内でのリーダー層に対する研修の検討や実施」「企業内でのキャリア自律に関する検討や尺度化」などです。

許可をいただいた企業様の事例について、以下でご紹介します。

学術指導契約とは

学術指導とは、既存の共同研究や受託研究では困難であった技術指導、各種コンサルティングなどの産学連携案件について従来の時間外兼業(大学の職務外)で対応してきたものを教員の本務(大学の職務)としても行えるよう産学連携推進環境を整備したものです。

企業等から特定な課題について委託を受け、教員が教育、研究及び技術上の専門的知識に基づき指導、助言などを行うものです。



出典: 筑波大学国際産学連携本部 hp

https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/joint-research/for_company-kyoudou/

[参考]学術指導先企業での表彰実績

2018年「第3回 HR テクノロジー大賞(経済産業省後援)」大賞(主催:HR プロ)

株式会社日立製作所様

「個を活かす People Analytics」

個人の内面×人事・行動データ×最先端の AI・データ分析で個人個人を輝かす！

https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=1684

2019年「第4回 HR テクノロジー大賞(経済産業省後援)」人事システム部門優秀賞
(主催:HR プロ)

ソフトバンク株式会社様

ワークライフインテグレーションを実現する独自のパルスサーベイ

「充実度サーベイ～Circularity Pulse～」の開発

https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=1825

①株式会社日立製作所様

事例のご紹介



働く人の生産性、配属への フィット感を「見える化」するには？

(株)日立製作所
システム&サービス人事総務
本部・ヒューマンキャピタルマ
ネジメント事業推進センター
ピープルアナリティクスラボ 様

課題

- (株)日立製作所様の「人財統括本部システム&サービス人事総務本部・ヒューマンキャピタルマネジメント事業推進センター」では、人事領域において最先端のデジタル技術を活用し、日本の働く人々の生産性を向上させ、また人財価値の最大化を実現する取り組みを推進されています。
- そうした取り組みの中では、これまで明確に捉えることのできなかった働く個人の生産性や、部署・チームに配属された個人のフィット感について「見える化」することが欠かせない要素となります。
- この「見える化」を、心理学の知見とデータ解析手法を組み合わせることで実現できないか？というお話を頂いたのが、本案件の始まりでした。



課題解決のために必要な視点・知識・技術を支援し 前例のない測定ツール開発の実現へ

- ◆この課題を解決するにあたって、まず本学からは、心理統計に関する知識や技術をわかりやすく説明する体験型講義を開講しました。そして、「見える化」を実現するためには何が必要で、どのようにデータを収集すべきかについて、共通理解を丁寧に形成するところから着手いたしました。
- ◆また、チームメンバーの皆様と一緒に議論を重ね、課題を分析し実現への道のりを明確化するプロセスをご一緒させていただきました。ならびに、アンケート調査の設計から統計的分析の用い方、得られた分析結果の読み取り方・解釈の仕方に至るまでの様々な段階において、当センター教員陣の幅広い専門性に基づき、社会心理学、産業・組織心理学、生涯発達心理学の多様な側面からのサポートいたしました。
- ◆データ分析から得られた結果は、学術的にもとても興味深いもので、働く人や組織の生産性および配属へのフィット感は、それぞれ「ピラミッド型構造」と「循環的構造」にあることが分かりました。さらに、これらの構造に基づき、新しい視点から生産性や配属へのフィット感を総合的に測定するツール（心理尺度）を開発することができました。

- ◆さらに、本件から得られた成果は、“The Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences 2018”という国際学会でも発表されました。ここでも、本学教員により、エントリからプレゼンまでサポートさせていただきました。
- ◆加えて、社会的にも高い評価をいただいております。「第3回HRテクノロジー大賞（経済産業省後援）」におきまして、栄誉ある『大賞』を受賞することになりました。以下のURLで詳細をご覧ください。
https://www.hrpro.co.jp/hrtech_award2018.php



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター [T-One ラボ]

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター
お問い合わせ：〒112-0012 東京都文京区大塚3-29-1

TEL : 03-3942-6573
MAIL : t-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp

・本事例では、学会での共同発表も行われました。

Background:
In recent years, the improvement of the productivity in corporate organization is a pressing challenge for the all countries of the world. The effective way of assignment that brings high productivity is also a major concern of the companies in all countries. In this study, we developed the psychological scale assessing status of productivity and assignment in corporate organization.

Method:
298 Japanese working persons (231 male, 67 female) answered about the style of working. Based on the results of preliminary survey to fifty-four working persons, we developed the items as below.
1. status of productivity: 60 items (5-point Likert scale)
2. adequacy of assignment: 64 items (5-point Likert scale)

Development of scales of productivity and assignment in corporate organization

Kei Fuji¹ Shinji Sugiyama² Michiko Iwamoto²
Satoko Kushida² Junko Owada²

¹University of Tsukuba, Japan ²Hitachi Ltd., Japan

Results:
Exploratory factor analysis of the scale of the productivity and the assignment extracted six factors, respectively. Confirmatory factor analysis in the in additional data (824 workers in Japan) showed that the model fit indices were acceptable in both scales.
productivity: $\chi^2(130)=447.62$, $TLI=.92$, $IFI=.93$, $CFI=.92$, $RMSEA=.08$ assignment: $\chi^2(130)=435.27$, $TLI=.93$, $IFI=.93$, $CFI=.93$, $RMSEA=.097$

Furthermore, correlation with Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002, 2006) are significant in both scales ($r_s=.54-.64$; $.50-.59$, $p_s<.01$).

出典 : Kei Fuji · Shinji Sugiyama Michiko Iwamoto Satoko Kushida Junko Owada(2018)The Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences 『Development of scales of productivity and assignment in corporate organization』

②j. union 株式会社様

事例のご紹介



j.union 株式会社様

労働組合の活動を活性化するため、調査分析リサーチや組織コンサルティングなど総合的な支援を進めていらっしゃる会社です。
<https://www.j-union.com/>

職場を明るく、仕事を楽しく、人を元気にするために、組合ができることは？

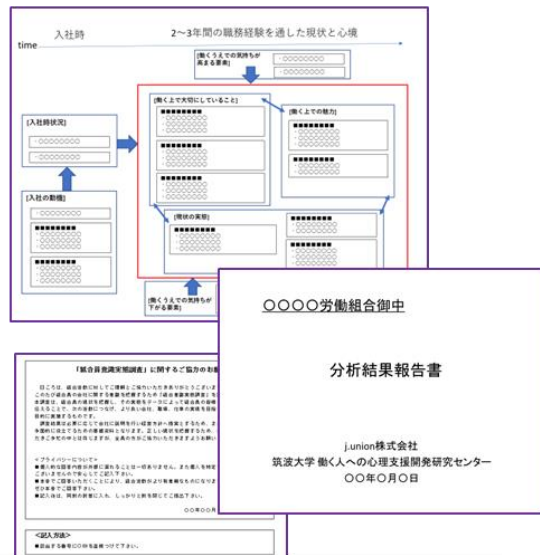
課題

- j.union 様では組織コンサルティングサービスとして、職場の実態や組合員の意識調査、さまざまな統計学的手法での分析、具体的な組合活動に結びつく報告・アドバイスを提供されています。
- 職場の課題や満足度を数値化し目指すべき方向性を明確にするための独自アセスメント(モチベーション調査)も過去に開発されており、アセスメント実施と報告・提案の事例は数多く蓄積されていました。
- ただし、社会の変化に伴い、それぞれの企業や組織が抱えるテーマ・課題は多様化が進み、標準的な分析や量的調査だけのアプローチでは限界もありました。”より高次の分析や質的調査も含めた客観的なデータに基づく、より細やかな組織コンサルティングは実現できないか?”というご相談から、協働が始まりました。



現場での生の声をヒアリングし、その質的分析からの示唆を踏まえたアンケート調査実施と、根拠に基づいた総合的な共同提言

- ◆ j.union 様とは多くの協働案件が存在しますが、今回は一つの事例をご紹介します。
- ◆ ある小売り企業様では、若手社員の離転職の多さが課題になっておりました。その企業の労働組合様も一般的な意識調査は実施されていたものの、組合としてできる支援について苦慮されていました。”より具体的に効果的な会社への提言や施策をどう見出だしていけばよいのか?”. こうしたご相談を j.union 様が受け、本センターとの共同研究が始まりました。
- ◆ ”当事者である若手社員はどのような思いなのか、どのようなことが現場で起きているのか”、現地でのグループインタビューを実施するところから調査をスタートさせました。その結果をまとめたのが、右に示した「職務経験を通じた現状と心境」プロセス図(イメージ)です。「現状の実態⇔働く上で大切にしていること⇔働く上での魅力」が具体的に表れたことも一つの成果でしたが、この図から意識調査を構成し、量的な側面からの実証も行いました。
- ◆ 最終的には、質的調査と量的調査の両方の結果を根拠とした、労働組合様として有効であろう取組みの可能性について、共同提言させていただくことにつながりました。



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
 開発研究センター [T-One ラボ]

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター
 お問い合わせ: 〒112-0012 東京都文京区大塚3-29-1

TEL: 03-3942-6573
 MAIL: t-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp

③株式会社マイナビ様

株式会社マイナビ様ではマイナビ研修サービスとして、採用・若手育成に特化した研修はもちろん、さまざまなニーズに応じた人材育成研修プログラムを提供されています。このたび、エンゲージメントを切り口にした組織開発診断ツール開発に向けての学術的なアドバイスのご依頼を受け、本センターが支援をさせていただきました。株式会社マイナビ様が作成したいエンゲージメント尺度は、学術研究でよく用いられるワーク・エンゲージメント尺度とは異なり、エンゲージメントに影響を与える要因を数多く測定し、それを組織改善につなげていくという発想に基づいています。支援の結果、「マイナビ エンゲージメント・リサーチ」が完成し、これから多くの企業で活用されていくことが期待されます。



出典：https://hrd.mynavi.jp/products/engagement_research/

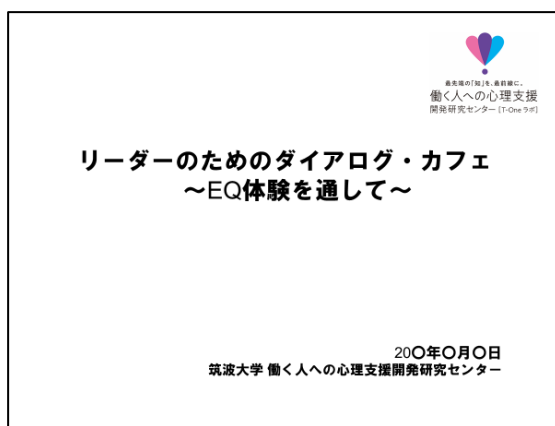
④株式会社ライフ・ワークス様

株式会社ライフ・ワークス様は、キャリア開発を専門領域に、企業の人事課題の解決を支援する企業様です。40・50代を中心に課題に沿ったキャリア研修を始め、社員のキャリア形成・キャリア自律を体系的に推進する体制や仕組みづくりまで、多彩なソリューションを推進されています。本センターでは、従業員の方への個別キャリアカウンセリング、組織におけるキャリア開発に関するテキスト改訂、組織におけるキャリア自律を通じたキャリア開発に関するアセスメントツールの作成をお手伝いしております。



⑤三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社様

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社様は、三菱UFJフィナンシャル・グループのシンクタンク・コンサルティングファームです。政策研究・提言、マクロ経済調査、コンサルティング、セミナー等を通じた人材育成支援など、国内外にわたる幅広い事業分野において多様なサービスを展開されています。本センターでは、同社リーダー層の自発的な取り組みで開催されたワークショップ「リーダーのためのダイアログ・カフェ」のお手伝いをさせていただきました。EQ(情動知能)アセスメントによる自他理解を通し、自分自身のリーダーシップスタイルを参加者同士の対話の中で進めるプログラムでした。



⑥ソフトバンク株式会社様

・本事例では、学会での共同発表も行われました。

職場における充実度尺度作成に関する探索的検討

○原 恵子 堀内泰利 岡田昌毅(筑波大学)
中村 亮一 鷺平 友美 田中 列子 丸岡 里英子(ソフトバンク株式会社)

The fulfillment measure in the workplace

Keiko Hara Yasutoshi Horiuchi Masaki Okada (University of Tsukuba)
Ryoichi Nakamura Tomomi Washihira Reiko Tanaka Rieko Maruoka(SoftBank Corp.)

1. 研究の背景と目的

少子高齢化や人口減少、グローバル化や AI 化の進展、価値観やニーズの多様性等を背景として、ビジネス環境・就業環境は大きく変化している。我が国では「働きかた改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が 2019 年 7 月に公布され、2019 年 4 月から順次施行されている。「個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革」であるとも示されているが(厚生労働省, 2019)、労働時間法制や公平な待遇等の推進のみならず、個々人が自身の事情や価値観に応じて柔軟に働くための心理的な支援も組織側に求められていると考えられる。

企業による個人への心理的な支援としては、2014 年に「ストレスチェック制度」が新たに設けられている。ただし、心理的な負担の程度を把握し事業者がすべき対処・措置に焦点を当てた予防的なアプローチであり、従業員が多様ななか柔軟に働くためのアプローチとは異なっている。個々人が自身の事情や価値観を踏まえ柔軟に働き続けるための要因を、建設的、開発的な視点からも明らかにすることが求められている。

本研究では、個々人が柔軟に活力をもって働くことができる状態や要因を探索的に検討することを目的とする。尺度名を「職場における充実度」とし、職場における充実につながる状態は複合的であると捉え、仕事と生活、および健康の 3 領域から探索的に尺度を作成する。

2. 予備調査

2-1. 目的と方法

尺度作成のための予備調査として、充実した状態を探索的に検討する。仕事(Work)、生活(Life)、健康(Health)の 3 領域における状態を表す表現から、概念整理することを目的とする。

(1)調査方法と内容 大手通信会社 A 社を調査対象とし、2018 年 12 月上旬に web での調査を行った。以下の質問に対する自由回答を文章で求めた(文字数制限なし)。①「仕事が充実しているとは、どんな状態ですか?(Work 領域を想定)」、②「プライベートが充実しているとは、どんな状態ですか?※衣食住・経済状態など(Life 領域を想定)」、③「心身が健康であると感じるのは、どんなときですか?」(Health 領域を想定)、④上記以外で充実感を感じることがあれば、自由にご記入ください。

(2)調査協力者 人事関係者を中心とした機縁法で実施した。

2-2. 結果

(1)回答者の属性 合計 126 名、平均年齢は 37.6 歳。その他の属性内訳は Table. 1 で示す。

(2)分析方法 自由回答で求めた文章を、領域毎に KJ 法を援用して分類した。具体的には、自由回答を発言内容毎に 1 単位とし、内容の似た単位をまとめることで概念化し、さらに中分類、大分類へとカテゴリー化した。

出典：原恵子・堀内泰利・岡田昌毅・中村亮一・鷺平友美・田中列子・丸岡里英子(2019)
産業・組織心理学会第 35 回論文集, 107-110 『職場における充実度尺度作成に関する探索的検討』

(2)エクステンションプログラム

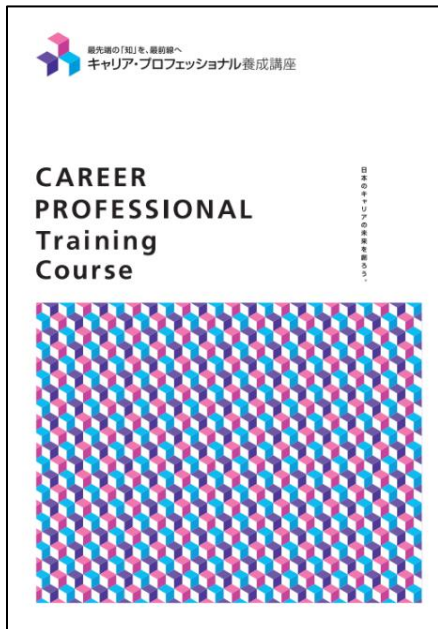
本センターでは、以下のエクステンションプログラムを企画・運営しております。社会貢献の1つとして、本学の高度で先駆的な研究・教育分野から得られた成果をいち早く社会に還元し皆様に見える形でお届けすることを目的としています。新規プログラムも、今後順次展開していく予定です。

①キャリア・プロフェッショナル養成講座

本プログラムは、企業・学校・需給調整機関(ハローワーク等)などの多様なキャリア支援領域における、指導者レベルの人材を養成・強化することを目指しています。2019年度の実施実績は以下の通りでした。

- ・第3期 2019/4/14-9/29 28人
- ・第4期 2019/10/13-2020/3/29(感染症対策で日程延期あり) 28人

[参考]2019年度のパフレット



[参考]2019 年度の開講案内文書(感染症対策のため日程変更あり)



筑波大学エクステンションプログラム

知見と
実践力

指導者
養成

筑波大学
University of Tsukuba

講座のご案内



最先端の「知」を、最前線へ

(第4期)

キャリア・プロフェSSIONAL 養成講座

**受講
受付中**
応募締め切り 7/25

私達と学びましょう



岡田 高幹 教授

筑波大学大学院
人間総合科学研究科
生涯発達専攻カウ
ンセリングコースの
所長です。キャリア・
プロフェSSIONAL
として共に成長しま
しょう！

趣旨 本講座は、平成 29 年度「教育戦略推進プロジェクト支援事業」として採択された優良プログラムを基に立ち上げられました。企業・学校・需給調整機関（ハローワーク等）などの多様なキャリア支援領域における、指導者レベルの人材の養成・強化を目的としています。「キャリア・プロフェSSIONAL」として習得すべき知識、知見を心理学および周辺領域の観点から体系的に学ぶことができる、最新で高品質な大学院レベルのカリキュラムとなっています。

○本講座で考える「キャリア・プロフェSSIONAL」像は、以下の通りです。
・第一線級のキャリア支援者であり、かつキャリア支援者の育成、指導もできる人材
・「個人」と「組織」および「社会」に精通し、それぞれにアプローチできる人材
・指導者としての豊かな人間性と品格を備えた人材

開催場所 筑波大学東京キャンパス文京校舎 講義室

開催日程 2019/10/13 (日) ~ 2020/3/29 (日) まで 全 21 日 約 140 時間

※開催日・日時等は変更になる場合があります。

日 時	内 容	日 時	内 容
10/13(日)	初級オリエンテーション 1. キャリア・プロフェSSIONALとしての在り方	1/19(日)	5. キャリア開発と組織開発に関する領域 ・産業・組織心理学概論 1
10/20(日)	2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・キャリア心理学 ・ヘルピング・スキル	1/26(日)	・人的資源管理概論 ・リーダーシップ概論
10/27(日)	・認知行動療法の基本	2/2(日)	・組織開発概論 ・企業における先進事例 ・産業・組織心理学概論 2 ・リフレクション①
11/2(土)	・システミックアプローチ ・異国や社会福祉	2/15(土)	4. 人間関係や社会行動に関する領域 ・組織における人間関係 3. 生涯発達に関する領域 ・発達障がい 6. 職場における心の健康に関する領域 ・アディクションと支援
11/17(日)	・キャリア支援者の職業的発達 ・グループプロセス	2/22(土)	・リフレクション② ・臨床と仕事の両立 ・心身医学
11/24(日)	・アセスメントとケースの概念化 ・リフレクション①	3/1(日)	・ポジティブ心理学 7. 労働・雇用に関する領域 ・フューチャリティー・プラン
12/1(日)	3. 生涯発達に関する領域 ・発達心理学 概論とアタッチメント	3/8(日)	・労働関連法規 ・労働政策・社会政策 ・リフレクション③
12/8(日)	1. キャリア・プロフェSSIONALとしての在り方 ・キャリア・プロフェSSIONALへの期待	3/15(日)	8. 実証的研究に関する基礎知識 ・心理学的研究方法 (量的研究の基礎) (質的研究の基礎)
12/14(土)	3. 生涯発達に関する領域 ・教育心理学概論 ・大学生や青年就業者の心理と課題 ・大学生の成長と入社後の適応	3/21(土)	6. 職場における心の健康に関する領域 ・働く人のメンタルヘルス
12/22(日)	・女性の心理と課題 ・子育てと仕事の両立 ・職場における合理的配慮	3/29(日)	総括 (成果発表)
1/12(日)	4. 人間関係や社会行動に関する領域 ・労働ストレスと職場の心理 ・雇の働きと社会行動 ・マイノリティの雇用やダイバーシティ		

原則として 9:00 ~ 18:30 各日程、開始 5 分前よりオリエンテーションを始めます

受講対象者

- 国家資格キャリアコンサルタントまたはキャリアコンサルティング技能士 1・2 級を保有のキャリア支援者
- キャリア支援領域で指導的立場にある方
- 実践現場における問題意識をもち、その解決策を検討し、推進していただける方

受講人数

28 名 書類選考あり (応募締め切り 7/25、結果は 8/8 にご連絡いたします)

受講費用

一般：278,000 円 (税込)

キャリアカウンセリング協会 (CCA) 会員：250,200 円 (税込) ※但し受講開始時点で会員歴 1 年以上の方

※修了証発行：プログラムの 75% 以上を受講し、最終課題を提出した受講者には、筑波大学発行の受講修了証が授与されます

主 催：国立大学法人 筑波大学

協 賛：特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

事務局：筑波大学エクステンションプログラム事務局

※本プログラムの協賛とは広報支援 (関係企業へのチラシ配布及びダイレクトメール送付)、人的支援 (プログラムの準備・運営に際しての協力) などを指します。

[キャリア・プロフェSSIONAL 養成講座第 4 期]

お申し込み HP・お問い合わせはメールにて

<http://extension.sec.tsukuba.ac.jp>

ext_pro16@ilc.tsukuba.ac.jp



・本講座における効果の一部は、学術論文として公開されています。

キャリア支援者の指導者養成プログラムの 開発と効果に関する検討

原 恵子
高橋 南海子
岡田 昌毅

1. はじめに

(1) 社会的動向

日本におけるキャリア支援は労働政策上の動きや社会的ニーズの影響を受け、徐々に職務として確立されてきた。2001年の第7次職業能力基本計画では、企業を取り巻く環境が変化する中で、働き手自身が自らのキャリアについて主体的に考えることや環境を整備することが重要であるとの趣旨から、キャリアコンサルティングの基盤整備や推進が進み、2002年からは能力評価試験が開始された。

2015年9月には「キャリアコンサルタント」を名称独占とし、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務が課せられた国家資格とする法律が成立し、2016年4月以降はキャリア支援を推進する国家資格者として責務を担う存在となっている。一億総活躍社会の実現につながる働き方改革における、主たる担い手としての期待が高まっているとも考えられる。キャリアコンサルタント登録者は2018年12月時点で39232名と公開されており（キャリアコンサルティング協議会、2018）、活動範囲は広がりを見せている。

ところで、キャリアコンサルタントは就職支援機関、企業内、学校内等において多様な活動が求められている専門職者であることは実態調査で示されている（労働政策研究・研修機構、2018）。現場なりに求められる活動を遂行していくためには、支援者自身がどのように能力を伸ばしていくかという課題

は以前から指摘されており（厚生労働省、2012）、活動領域別に特化した専門性を身につけることや、指導者層の育成など質的な向上が急務であることも論じられてきた（廣川、2012）。キャリア支援者が自らの職業的発達や成長について認識し、研鑽し続けることや、指導者層の育成などは、重要な視点であると考えられる。

そうした中、国内では近年、キャリア支援に関する実証的な特徴整理やキャリア支援者の職業的発達や在り方に焦点をあてた検討が進んでいるが（原・小玉、2012；原・小玉・岡田、2013；原・岡田、2014；前田・岡田、2016等）、キャリア支援者自身の成長や質的向上につながる具体的方策や、キャリア支援者を育てる指導者層の育成に焦点をあてた検討は遅れている。

2. 目的と実施概要

上記を踏まえ、本研究ではキャリア支援者の成長や質的向上を射程におき、そのキャリア支援者を教育・支援する立場である指導者に焦点をあてた検討を進める。具体的には、キャリア支援における指導者の教育や養成につながるプログラムを構成し、プログラム受講を通じた協力者の意識面や行動面に与える効果を検討することを目的とする。検討は、以下の手順で行われた。

①キャリア支援者を対象とした、指導者養成プログラムを構成する。②プログラムの試行実施を行

出典：原恵子・高橋南海子・岡田昌毅(2019) キャリアデザイン研究, 15, 217-223.

『キャリア支援者の指導者養成プログラムの開発と効果に関する検討』

終了時フリーコメント分析結果(自分自身の変化)

カテゴリーグループ	カテゴリー	回答例	回答数(人)	出現率(%)
学びの質の深まり	学ぶ意義の再認識	学び方の変化。自分が欲する学びだけでなく、体系だてて学ぶことで自分の知識、知見の幅が広がった。	3	12.0
	関心領域の広がり	自分に足りてない知識やスキルが明確になり、取り組むべき具体的なテーマが見つかった。	5	20.0
	継続学習の意欲向上や行動化	自分の経験、知識、スキルへの根拠のない自信や不安が取り除かれ、新たな学びへのモチベーション決意ができた。	5	20.0
	学びと実践の結びつき	学ぶことと実践することの組み合わせが出来るようになり始めている。難しそうと避けていた学びに、積極的になった。	6	24.0
支援者としての意識や行動の変化	視野の広がり	発達の視点で見ることの大切さと重要性を認識することができた。	4	16.0
	自己効力感の向上	受講前よりも今の方が自己効力感があがったように感じています。自分を承認できるようになり、さらにもっとスキルアップすべく努力をしなければならぬという意識が高くなったと思います。	4	16.0
	問題意識の明確化	自分の問題意識の中身について考えることができた。自分にとっての問題意識を明確にすることができた。	2	8.0
	スタンスや専門性の再検討	自分を他者と比べるのではなく、本当に自分がなりたいキャリア支援、支援職者になろうと決心できました。	6	24.0
指導者としての意識や行動の変化	指導者としての展望の明確化	SVとしての自分の役割の今後のキャリアゴールを設定し、行動化へのステップが明確になった。	4	16.0
	社会における立ち位置の認識	業界内のせまい視野で考えず、社会全体としてキャリアコンがどうあるべきかをより考えるようになった。	2	8.0
	組織や個人への働きかけ	組織に対する働きかけについて、自分なりの軸をもって対応する。	5	20.0
	ネットワーキング	自分のよく知らない領域に詳しいキャリア専門家とネットワークづくりに取り組み始めました。	2	8.0

終了時フリーコメント分析類結果(変化への影響要因)

カテゴリーグループ	カテゴリー	回答例	回答数(人)	出現率(%)
学びの質の深まり	学ぶ意義の再認識	学び方の変化。自分が欲する学びだけでなく、体系だてて学ぶことで自分の知識、知見の幅が広がった。	3	12.0
	関心領域の広がり	自分に足りてない知識やスキルが明確になり、取り組むべき具体的なテーマが見つかった。	5	20.0
	継続学習の意欲向上や行動化	自分の経験、知識、スキルへの根拠のない自信や不安が取り除かれ、新たな学びへのモチベーション決意ができた。	5	20.0
	学びと実践の結びつき	学ぶことと実践することの組み合わせが出来るようになり始めている。難しそうと避けていた学びに、積極的になった。	6	24.0
支援者としての意識や行動の変化	視野の広がり	発達の視点で見ることの大切さと重要性を認識することができた。	4	16.0
	自己効力感の向上	受講前よりも今の方が自己効力感があがったように感じています。自分を承認できるようになり、さらにもっとスキルアップすべく努力をしなければならぬという意識が高くなったと思います。	4	16.0
	問題意識の明確化	自分の問題意識の中身について考えることができた。自分にとっての問題意識を明確にすることができた。	2	8.0
	スタンスや専門性の再検討	自分を他者と比べるのではなく、本当に自分がなりたいキャリア支援、支援職者になろうと決心できました。	6	24.0
指導者としての意識や行動の変化	指導者としての展望の明確化	SVとしての自分の役割の今後のキャリアゴールを設定し、行動化へのステップが明確になった。	4	16.0
	社会における立ち位置の認識	業界内のせまい視野で考えず、社会全体としてキャリアコンがどうあるべきかをより考えるようになった。	2	8.0
	組織や個人への働きかけ	組織に対する働きかけについて、自分なりの軸をもって対応する。	5	20.0
	ネットワーキング	自分のよく知らない領域に詳しいキャリア専門家とネットワークづくりに取り組み始めました。	2	8.0

②消防職員の惨事ストレス初級研修

本プログラムは、消防職員の惨事ストレスに関する知識の学習とグループミーティングの基礎的な実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的としています。2019年度の実施実績は以下の通りでした。

- ・初級 25期 2019/7/13-14 28人参加
- ・初級 26期 2020/1/25-26 28人参加

[参考]2019年度の開講案内文書



受講
受付中
(先着順)

筑波大学エクステンションプログラム

専門家による
知識学習

グループ
ミーティング



筑波大学
University of Tsukuba

講座のご案内

消防職員の 惨事ストレス初級研修 第26期

筑波大学大学院人間総合科学研究科生涯発達専攻カウンセリングコース

お申込み締切
2019.
12.19 木
(先着順)

趣旨

消防職員や警察官などの災害救援者が、悲惨な現場活動後にストレス症状（惨事ストレス）を起こすことは広く知られるようになってきました。職員の惨事ストレス対策の必要性が認識されていますが、多くの消防本部では、身近に専門家がいない、研修の場がないなどの理由で、十分な対策を準備できない現状にあります。

本研修は、消防職員の惨事ストレスに関する知識の学習とグループミーティングの基礎的な実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的とします。

また、東京消防庁のデブリーフャー養成研修及びイギリス海軍の惨事ストレス対策（TRIM）における研修内容を骨格にしています。講師の多くは東京消防庁などで講義や実習を講じた経験をもっています。

開催日程 場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎 〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1

1/25 (土)	9:30~9:40	オリエンテーション	松井 豊・大塚 泰正	3階337講義室
	9:40~10:40	惨事ストレスとは	松井 豊	
	10:50~12:20	惨事ストレス反応と対策	松井 豊	
	13:20~14:50	ストレスの基礎理論	大塚 泰正	
	15:00~15:50	チーム援助の基礎	熊田 順子	
	16:00~17:50	聴聴の基礎実習	安藤 智子	
	18:00~18:20	ディスカッション	松井 豊	
1/26 (日)	9:00~10:00	惨事ストレス対策の実態	松井 豊	1階122講義室
	10:10~12:00	外傷体験への介入と聴取実習	笹川 貴紀子	
	13:00~14:00	外傷体験の聴取実習	笹川 貴紀子	
	14:10~17:20	グループミーティング実習	東京消防庁有志 熊田 雅明・松井 豊	4階 433号室・434号室 435号室・436号室
	17:20~17:30	ディスカッション・修了	松井 豊・大塚 泰正	1階122講義室

受講対象者 消防職員の惨事ストレス対策を担当する職員（原則として消防吏員が消防学校の職員）対象

受講人数 : 28名 (※1本部(学校)から各期1名まで) (※定員になり次第締切り)

受講費用 : 1名あたり 30,000円 (税込)

修了証発行 : 2日間受講され、すべての実習に参加された方には、筑波大学発行の受講修了証が授与されます。
ただし、未受講科目がある方や早退される方には発行できません。

[消防職員の惨事ストレス初級研修 26]

お申込み
お問い合わせ

筑波大学エクステンションプログラム
〒305-8550 茨城県つくば市春日 1-2 高細精医療イノベーション棟 1F
お申し込みはHPにて <http://extension.sec.tsukuba.ac.jp>

Tel:029-859-1648
(受付時間：月～金 9:30～17:00)



21

・本研修における効果の一部は、学術論文として公開されています。

「消防職員の惨事ストレス初級研修」のフォローアップ研究¹⁾

—効果の持続性及び実践現況の視点から—

筑波大学大学院（博）人間総合科学研究科 兪 善英

筑波大学大学院人間総合科学研究科・心理学系 松井 豊

東京学芸大学 総合教育科学系教育心理学講座 立脇 洋介²⁾

筑波大学大学院（博）人間総合科学研究科 高橋 幸子

Follow-up study on long-lasting effects of a beginner's course in Critical Incident Stress management training program for fire-fighting personnel

Seonyoung Yoo, Yutaka Matsui (*Institute of Psychology, Graduate school of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba, Tsukuba 305-8572, Japan*)

Yosuke Tatewaki (*Department of Educational Psychology, Tokyo Gakugei University, Koganei 184-8501, Japan*)

Sachiko Takahashi (*Graduate school of Comprehensive Human Sciences, Doctoral program in psychology, University of Tsukuba, Tsukuba 305-8572, Japan*)

The purpose of this study is to investigate the long-lasting effects of a beginner's course in Critical Incident Stress management training program for fire-fighting personnel, co-hosted by the master's program in counseling at University of Tsukuba and the Fire and Disaster Management Agency. Seventy-seven fire-fighting personnel who had completed the beginner's course responded to a questionnaire related to knowledge and awareness of Critical Incident Stress. The results indicate that although respondents had maintained knowledge and awareness derived from the training program, it is difficult to put into practice learning from the course within their workplace. The results highlight the need to improve not only shortcomings due to human resources with practical skills, but also to tackle the lack of awareness among executives and administrative staff about the importance of Critical Incident Stress management.

Key words: Critical Incident Stress, stress management, fire-fighting personnel

1) 本論文の作成に当たって、第1著者は自由記述・研究史・考察、第2著者は計画立案・全体監修・考察と提言、第3著者は数値的結果の分析、第4著者は研究遂行・自由記述の検討・目的・方法の執筆を分担した。発表に当たっては、総務省消防庁消防救急課の了承を得た。

2) 現所属：独立行政法人大学入試センター

1995年の阪神・淡路大震災（1995年兵庫県南部地震）から、消防職員などの災害時に職業的に人を救援する災害救援者の活動中に被る惨事ストレス（Critical Incident Stress）に対する関心が高まり（中井，1995など）、日本でも消防職員の惨事ストレス対策の一つとして、惨事ストレス教育研修プログラムが行われている。

出典：兪 善英・松井 豊・立脇洋介・高橋幸子(2010) 筑波大学心理学研究 (39), 65-72

『「消防職員の惨事ストレス初級研修」のフォローアップ研究--効果の持続性及び実践現況の視点から』

③消防職員の惨事ストレス中級研修

本研修は、初級研修修了などの惨事ストレスの基礎知識や基礎スキルを習得した方に限定して、消防職員のピアサポートのスキルに関する知識の学習と実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的としています。2019年度の実施実績は以下の通りです。

・中級 8期 2019/9/28-29 13人参加

[参考]2019年度の開講案内文書



受講
受付中
(先着順)

筑波大学エクステンションプログラム

専門家による
知識学習

グループ
ミーティング

筑波大学
University of Tsukuba

講座のご案内

消防職員の 惨事ストレス中級研修 第8期

筑波大学大学院人間総合科学研究科生涯発達専攻カウンセリングコース

お申し込み締め切り
2019.
8.28 水
(先着順)

趣旨 多くの方々にご参加いただきました初級研修に引き続き、スキルアップの「中級研修」を開催します。消防職員の惨事ストレスに対する理解は徐々に広がっておりますが、多くの消防本部では、身近に専門家がいらない、研修の場がないなどの理由で、十分な対策を準備できない現状にあります。東日本大震災では、多くの被災職員が惨事ストレスを体験しましたが、自治体の枠内では十分な対策を講じることが難しい状況にありました。本学は共同研究者や東京消防庁の有志と、被災消防職員への傾聴ボランティアや個別面接を行ってきました。その中で、被災消防職員にとっては、訓練された同職種による支援（ピアサポート）が、有効であることが明らかになりました。本研修は、初級研修修了などの惨事ストレスの基礎知識や基礎スキルを習得した方に限定して、消防職員のピアサポートのスキルに関する知識の学習と実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的とします。

開催日程 場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎 〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1

9/28 (土)	13:00~13:30	オリエンテーション	松井 豊・大塚 泰正	3階 337 会議室
	13:35~15:00	ピアサポートの基礎理論とは	藤生 英行・大塚 泰正	
	15:10~18:20	現場でのピアサポート実習	松井 豊・幾田 雅明 秋本 陽子	
9/29 (日)	9:00~9:10	オリエンテーション	松井 豊・大塚 泰正	1階 122 講義室
	9:10~10:40	アセスメント講義	笹川 真紀子	
	10:50~12:00	ピアサポートの実習	笹川 真紀子	
	13:00~13:40	東日本大震災ピアサポート事例	秋本 陽子・幾田 雅明	
	13:50~16:20	被災地でのピアサポート実習	松井 豊・幾田 雅明・ 笹川 真紀子・ 東京消防庁有志	
	16:25~16:35	修了証授与	大塚 泰正	1階 122 講義室

受講対象者 本講座の「消防職員の惨事ストレス初級研修講座」を受講の方、もしくは、惨事ストレスの基礎知識や基礎スキルを習得した方に限定

受講人数 : 16名 (※1本部(学校)から各期1名まで) (※定員になり次第締め切り)

受講費用 : 1名あたり 30,000円(税込)

修了証発行 : 2日間受講され、すべての実習に参加された方には、筑波大学発行の受講修了証が授与されます。ただし、未受講科目がある方や早退される方には発行できません。 [消防職員の惨事ストレス中級研修 8]

お申し込み
お問い合わせ

筑波大学エクステンションプログラム
〒305-8550 茨城県つくば市春日1-2 高細精医療イノベーション棟1F
お申し込みはHPにて <http://extension.sec.tsukuba.ac.jp>

Tel:029-859-1648
(受付時間: 月~金 9:30~17:00)




(3)研究会の実施

「シニア労働者の活躍支援に向けたワークモチベーション研究会」では、特に賃金の低下などの処遇の変化が著しい60歳以上の再雇用社員のモチベーションを維持する方法を共に考え、参加企業の問題解決と社員の方々の問題解決能力の向上を目指していくことをねらいとしました。

筑波の知でシニア労働者のモチベーションに関する企業の課題解決を応援し、モチベーションに関するデータ分析を通して、モチベーションに関する企業課題を解決できる人材を育成することを具体的な目標としました。2019年度の参加企業は、株式会社日立製作所様、日本ユニシス株式会社様など、計10社でした。

[参考]2019年度の案内文書(感染症対策のため日程変更あり)

研究会参加者募集



シニア労働者の活躍支援に向けたワークモチベーション研究会

開催目的

わが国では、全労働者のうち20%(1,414万人)は60歳以上となっており、60歳から64歳までの就労率は男性では約8割、女性では約6割となっており、シニア労働者がわが国の重要な働き手となっていることは確実です。
しかし、シニア労働者は定年退職を境に、賃金の低下や役職の喪失に直面し、多くの企業がシニア労働者のモチベーションを維持し、彼らを戦力として活用していく方法を模索しています。
この研究会では、特に賃金の低下などの処遇の変化が著しい60歳以上の再雇用社員のモチベーションを維持する方法を共に考え、参加企業の問題解決と社員の方々の問題解決能力の向上を目指していきたいと考えています。

「研究会参加のメリット」

- ・ 筑波の知で、シニア労働者のモチベーションに関する企業の課題解決を応援します！
- ・ モチベーションに関するデータ分析を通して、モチベーションに関する企業課題を解決できる人材を育成します！

開催概要

対象者：人事・人材開発・勤労部門の主任・係長・課長（若干）級
初回では、参加企業で行う調査やデータ分析の説明、9回・10回では、各社のモチベーションに関する調査結果報告を行います。
定員：10社 各社1名
参加費：無料（トライアル実施のため）
場所：筑波大学 東京キャンパス（講義室は後日ご案内いたします）
地下鉄丸ノ内線茗荷谷（みょうがだに）駅下車、「出口1」より徒歩2分程度
〒112-0012東京都文京区大塚3-29-1
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/>

お申込み方法：堀口まで直接ご返信いただくか、以下の堀口のメールアドレスに参加の意向をお知らせください。

内容・実施スケジュール


回数	日程	具体的内容
第1回	10月17日（木）	オリエンテーション・講義・チームビルディング 参加者が所属する各社で実施する調査の説明
第2回	11月21日（木）	グループワークとシニアのモチベーションに関する基礎講義Ⅰ 参加者の所属する各社での調査を開始
第3回	12月20日（金）	シニアのモチベーションに関する基礎講義Ⅱ
第4回	1月16日（木）	モチベーションに関するデータ分析のための基礎講義
第5回	2月20日（木）	モチベーションに関するデータ分析演習
第6回	3月12日（木）	参加者による各社のモチベーションに関する調査データの分析
第7回	4月16日（木）	各社のモチベーションに関する調査データに関する結果報告の準備
第9回	6月18日（木）	各社の結果報告・各社の課題の共有
第10回	7月16日（木）	

講師・ファシリテーター

堀口康太
(筑波大学特任助教)

岡田昌毅（筑波大学教授・当センター長）
大川一郎（筑波大学教授）

お申込み先・お問い合わせ先：筑波大学特任助教 堀口康太 horiguchi-kou@human.tsukuba.ac.jp



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター【T-Oneラボ】

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター
お問い合わせ：〒112-0012 東京都文京区大塚3-29-1

TEL : 03-3942-6573
MAIL: t-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp

24

(4) ライフキャリア相談室設立準備

ライフキャリア相談室では、働くことや日々の生活について、個別にご相談をお受けします。
2019年度に準備を進め、2020年4月1日に開室されました。

[参考] ライフキャリア相談室の案内文書

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

ライフキャリア相談室

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センターは、「働く人への心理支援に関する研究を推進し、その成果を社会に還元する」というミッションのもと、活動しています。当センターでは「人は、生涯、発達する。」と考え、様々な形で働く人への心理支援を行っております。その中の一つの取り組みであるライフキャリア相談室では、働くこと(キャリア)や、日々の生活(ライフ)について、個別にご相談をお受けします。

～ご相談内容の例～

- ・今後の働くイメージをより明確に描きたい
- ・キャリアの方向性を考えてみたい
- ・今の働き方になんとなく不安を感じている
- ・ワークとライフのバランスに悩んでいる
- ・職場の人間関係の悩みを解決したい

□相談室の概要

対象 : ライフキャリアについて考えたい社会人の方

日時 : 毎週水曜日 19時～21時 (年末年始・8月お盆の週を除く)

形態 : 面談(50分間/回)19時～、20時～

場所 : 筑波大学東京キャンパス文京校舎
住所 東京都文京区大塚3-29-1
最寄り駅 丸ノ内線茗荷谷駅「出口1」徒歩2分程度


相談料 : 3,800円/回 * 当日お支払いください


申込 : メールにて承ります E-mail : tsukuba_life_career@un.tsukuba.ac.jp
*「お名前」「年代(20代、30代、40代、50代等)」「面談希望日時」
「ご連絡先メールアドレス・電話番号」「相談内容」をご連絡ください
* 予約日時についての返信は、5日以内にお送りします
* 予約変更のご連絡は、上記メールアドレスに、前日17時までにお願います
* 開始時刻から15分を過ぎても連絡がなく、お越しいただけない場合は、キャンセルとさせていただきます

□主催者・相談員

○筑波大学働く人への心理支援開発研究センター ライフキャリア相談室は、筑波大学大学院カウンセリングコース(社会人大学院)の修了生と教員が中心となって運営しています。
○相談員は、全員が心理キャリア系の有資格者(キャリア・コンサルタント、キャリアコンサルティング技能士、カウンセリング学会認定カウンセラー、産業カウンセラーなど)であり、企業や団体におけるキャリア相談業務や講師の経験者です。

※本相談室では、具体的なお仕事の紹介、職場への介入、医療行為、治療的カウンセリングは行いません。
※個人情報厳重に管理されます。研究目的のため個人が特定できる情報を全て取り除いたうえで使用させていただきます場合があります。

 最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター [T-One ラボ]

 筑波大学
University of Tsukuba

4. 次年度に向けた課題と展望

(1)企業連携での学術指導案件に関して、研究員体制を拡充させ、継続的な社会貢献を目指します。実践現場での問題解決と学術的な検討の両方の視点を重視します。

(2)社会貢献のさらなる柱として、ライフキャリア相談室を2020年度に開室します。個別の心理支援に対する体制を整え、個人の相談・成長への貢献を進めます。

(3)本センターの活動報告や、企業連携の可能性拡大を目的に、外部者を対象としたシンポジウムを企画します。

[参考]2019 年度働く人への心理支援開発研究センター担当教員表

no	氏 名	所属組織・職	センター内役割
1	安藤 智子	人間系教授	社会貢献部門代表 カウンセリングユニットリーダー
2	大川 一郎	人間系教授	副センター長 企画・広報戦略部門代表 企画・広報戦略ユニットリーダー
3	岡田 昌毅	人間系教授	センター長 事務ユニットリーダー(4-10 月) 教育・研修ユニットリーダー
4	猿渡 康文	ビジネスサイエンス系教授	—
5	太刀川 弘和	医学医療系教授	—
6	原田 隆之	人間系教授	リサーチ部門副代表
7	藤生 英行	人間系教授	リサーチ部門代表
8	飯田 順子	人間系准教授	カウンセリングユニットサブリーダー
9	大塚 泰正	人間系准教授	コンサルティングユニットリーダー
10	藤 桂	人間系准教授	企画・広報戦略ユニットサブリーダー
11	原 恵子	開発研究センター准教授	事務ユニットリーダー(11-3 月) コンサルティングユニットサブリーダー(11-3 月) 教育・研修ユニットサブリーダー(11-3 月)
12	堀口 康太	人間系特任助教	企画・広報戦略ユニットサブリーダー



最先端の「知」を、最前線に。

働く人への心理支援
開発研究センター [T-One ラボ]

働く人への心理支援開発研究センター

〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1

国立大学法人筑波大学東京キャンパス文京校舎

Tel :03-3942-6573

e-mail: t-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp