



メンタルヘルス不調者への正しい理解と、支援方法を学んでいきます

主な精神疾患と障害

統合失調症

統合失調症とは、主として10代後半の思春期から20代前半の青年期に発症し、人格、知覚、思考、感情、対人関係などに障害をきたす原因不明の精神疾患である

治療の基本は、①薬物療法、②精神療法、③家族支援、④精神科リハビリテーションの4つからなり、抗精神病薬の投薬治療を中心に、本人とその家族に対する家族教育を含めた家族サポート・支援、社会適応を促進する社会福祉的アプローチも不可欠である。

うつ病

うつ病は、近年のキャリア支援・就労支援において、キャリアコンサルタントが接する最も代表的な精神疾患であるため、うつ病に対する正しい理解を深めるとともに症状に対する対応や治療、カウンセリングには専門的な知見・技術を要するものであることを理解しておかなければならない。うつ病の治療の原則は十分な休養と抗うつ薬による薬物療法である。

双極性障害

症状は、気分が高揚する「躁状態」と気分が落ち込む「抑うつ状態」の二つの病相が、躁状態でも抑うつ状態でもない普通の状態である「維持期」を挟んで交互に繰り返されるか、または躁状態が周期的に現れるという特徴を持つ。

症状によって薬の使い分けも難しく、精神科医師による適切な治療が必要とされる精神疾患である。

不安障害 (パニック障害・全般性不安障害・社会不安障害・恐怖症)

「不安障害」とは、過剰な心配や恐怖感、身体的不快感が強まる特徴を有することで生活にさまざまな支障をきたす、いくつかの異なる種類の精神障害の総称である。

「不安障害」の治療は、一般に薬物療法とカウンセリング療法の併用治療が中心となる。

発達障害

心理的な「発達障害」とは、言語や認知、社会性や協調運動などのある特定の分野について発達の遅れや障害が、発達の初期の段階からみられ、日常生活、社会生活、学業、職業上において支障をきたしている状態をいう。

人事・労務管理の機能と構成

キャリアコンサルタントと人事・労務管理は非常に深いかわりがある。人事・労務管理活動というものが「法令や制度を守る」受動的なものから、「人を活かす、人の存在そのものを尊重する」といった能動的なものへと変化している傾向があることから、**企業や組織の人事・労務管理活動の中でキャリアコンサルタントとしての意見を聞かれたり、人事・労務管理そのものにかかわったりする傾向が強くなってきている。**

point

人事・労務管理者に求める事と、立ち位置を改めて学習する事で
キャリア支援にいかしていきます

人事・労務管理を構成する管理活動

- ① **雇用に関する一連の流れを管理**
「募集・採用管理」、「配置と異動管理」、「昇進・昇格管理」、「退職管理」
- ② **人材としての価値を高める管理**
「教育訓練制度」
- ③ **仕事の結果や働きぶりを評価していく管理**
「人事考課制度」
- ④ **適正な報酬を決定する管理**
「報酬管理」、現金給与に関する「賃金管理」、付加給与に関する「福利厚生管理」
- ⑤ **適正な労働時間を管理**
「時間管理」
- ⑥ **心身の健康と安全を管理**
「労働安全衛生管理」
- ⑦ **労使関係の相互信頼を構築し、企業活動を円滑にする管理**
「労使関係管理」

人事・労務管理活動はそれぞれが独立した機能ではなく相互に連動しているという特徴がある。例えば、教育訓練制度が、人事考課制度、つまり仕事の結果や働きぶりの評価につながり、配置・昇進・昇格・報酬などに反映されることがある。人事・労務管理活動を構成しているそれぞれの管理は、相互に補完的役割をしながら密接につながっている。

人事考課に必要とされること

人事考課（評価）を行うのは感情を持った人間であり、機会と違って人の心は揺れやすく、うつろいやすいものである。そのため、評価に関しても一定である保証がなく、ときにはエラーを起こすこともある。だからこそ、エラーに対する認識を持っていることが必要となる。



人事・労務管理者に求める事と、立ち位置を改めて学習する事で
キャリア支援にいかしていきます

① 人事評価の過誤(評価者が取りやすい行動特性)

・ ハコ一効果

被考課者のある部分の印象で、その人の全てを評価してしまう傾向。
先入観を持たず、事実に基づいて評価することでエラーを軽減できる。

・ 論理的誤差

効果者が論理的に考えるあまり、関連ありそうな考課項目には統一した評価や類似した評価を下す傾向。

② 寛大化傾向

考課者が、部下に悪く思われたくない、嫌われたくないと思うことから評価を甘くしてしまう傾向。
考課の基準を明確にし、事実に基づいて考課することによってエラーを軽減できる。

③ 厳格化傾向

寛大化傾向の逆で、考課者が必要以上に評価を厳しくしてしまう傾向。
考課者への訓練を通して、自己評価と他の評価者との評価を比較することでエラーを軽減できる。

④ 中心化傾向

無難な標準レベルに評価点が集中し、優劣の差があまり出ない傾向。
考課される者の職務の取り組みについて具体的な事実をメモなどに残しておく、事実に基づく判断基準を明確化しておくことでエラーを軽減できる。

⑤ 対比誤差

客観的な基準に拠らずに、考課者が自分自身を基準（能力や価値観等）にして考課してしまう傾向。
人事考課基準を多くの考課者と擦り合わせ、自らの基準が偏らないように訓練することでエラーを軽減できる。

⑥ 遠近効果

最近のことは過大に評価し、以前のことは過小に評価してしまう傾向。
普段から継続して事実関係の記録をとるなど、実績に関する記録を正確に残しておくことでエラーが軽減できる。

point

試験には必ずと言っていいほど出題される、
基本用語を正しく理解していきます

労働市場の理解をするための基本的用語

① 労働市場

労働力を求人（需要）、求職（供給）の取引市場として表した言葉。求人、求職の量（数）のバランスは労働力需給バランスという。

② 労働力人口

15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの。

・就業者：「従業者」と「休業者」を合わせたもの。

従業者：労働力調査期間中に収入を伴う仕事に1時間以上従事した者。

休業者：仕事を持ちながら労働力調査期間中に少しも仕事をしなかった者。

・完全失業者：次の3つの条件を満たす者

(ア) 仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者ではない）。

(イ) 仕事があればすぐ就くことができる。

(ウ) 労働力調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む）。

③ 非労働力人口

15歳以上の人口に占める「就業者」と「完全失業者」以外の者。

④ 労働力人口比率

15歳以上の人口に占める労働力人口の割合。

⑤ 就業率

15歳以上の人口に占める「就業者」の割合。

⑥ 完全失業率

「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合。景気の動向指数としては、遅行系列に位置づけられている。

⑦ 新規求人倍率

「新規求人数」を「新規求職申込件数」で除して得たもの（当該月に新たに受け付けた求人数÷当該月に新たに以受け付けた求職者数）。景気動向指数としては、先行系列に位置づけられている。

⑧ 有効求人倍率

「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得たもの（月間有効求人数÷月間有効求職者数）。景気動向指数としては一致系列に位置づけられている。

point

労働に関する方策や法令を正しく理解し、
企業と個人へ専門家として支援する事を目指します

労働政策及び労働関係法令

① 労働基準法

1) 主旨・目的

労働基準法は、労働者の最低基準を定めた法律で、労働者(パートタイム労働者等を含む)を使用する全ての事業場に適用される。

労働基準法とは労働条件に関する基本法規であり、日本国憲法第27条第2(勤労条件の基準:賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める)に基づき労働者が人たるに値する生活を営めることを目的として必要な労働条件の最低基準を定めた法律である。

よって「1日8時間労働」や「残業手当」、「給与の支払い」、「年次有給休暇」など日常業務に係わってくる労働条件は、この労働基準法に定める基準を満たしたものでなければならない。したがって、使用者はこの法律が定める基準を下回る条件、待遇で、労働者を使用することはできない。労働基準法を下回る基準で使用した場合は、罰則が設けられている。

労働基準法は刑罰法規とも言われている。

2) 概要

<法文全体の構成>

労働基準法は、第1章総則以下、労働契約、賃金、労働時間・休憩・休日及び年次有給休暇、安全及び衛生、年少者、妊産婦等、技能者の養成、災害補償、就業規則、寄宿舎、監督機関、雑則、罰則までの各章と附則から成り立っている。

<基本原則>

制定以来何度も改正が行われているが、労働基準法第1条～7条に定められている基本原則「労働憲章」に明示されている。

・労働憲章

a) 労働条件の原則

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない(労基法1条1項)。また、労基法の基準を理由に労働条件を低下させることを禁止している(労基法1条2項)。また、労基法において定められている基準を理由に労働条件を低下させることを禁止しているその一方で、労働条件を向上させるように努めなければならないという、努力義務をおいている。