

「企業や団体は産業カウンセラーに 何を期待しているか」 に関する調査研究

社団法人 日本産業カウンセラー協会
東京支部
研究開発専門委員会

協会設立 50 周年の節目に

社団法人日本産業カウンセラー協会は、2010 年 11 月に創立 50 周年を迎えます。東京支部では、50 周年を記念して、2009 年 6 月よりアンケート調査を実施致しました。

アンケート調査は産業カウンセラー協会が定めている 3 つの活動領域、メンタルヘルス、キャリア・人材育成、人間関係（コミュニケーション）の各領域について、産業カウンセラーの実態と、今後の課題を明らかにするために行いました。

産業カウンセラーは、企業において、どのような取り組みを行っているのか、企業は、産業カウンセラーに、何を期待しているのかを伺いました。

また、産業カウンセラーが、産業界に現状で貢献できているのか検証することの狙いもありました。

それぞれの活動領域において、企業の課題意識は高く、産業カウンセラーへの期待も感じられました。しかし、それに対して産業カウンセラーは十分に応えられていない実態が明らかになりました。

このアンケート結果を踏まえて、50 周年を機に、私達産業カウンセラーは、新たな気持ちで研鑽に励み、企業や団体の期待に応えていきたいと考えています。

アンケート調査にあたり、全国の賛助会員様はじめ 600 社の企業様のご協力をいただき、心より感謝申しあげます。

この調査が、企業様や団体様はじめ産業カウンセラー各位にとってお役に立てれば幸いに存じます。

社団法人日本産業カウンセラー協会
東京支部 支部長 鈴谷越子

目 次

協会設立 50 周年の節目に

報告要旨 ··· 2

I. はじめに ··· 7

II. 調査概要 ··· 12

III. 結果および考察 ··· 18

1. 3つの活動領域の比較 ··· 18
2. メンタルヘルス領域 ··· 22
3. キャリア・人材育成領域 ··· 27
4. 人間関係（コミュニケーション）領域 ··· 32
5. 企業から見た産業カウンセラー像 ··· 37

IV. 提言 ··· 42

V. 事例 ··· 44

VI. おわりに ··· 53

付録. アンケート調査票・数量集計表 ··· 55

●報告要旨

I. 目的

企業において産業カウンセラーは「どのような施策や取り組みを行っているか」、また、視点を換えて「企業に何を期待されているか」を検証し、現在の実態と今後の課題を明らかにすることを目的として、本調査研究を開始した。

II. 調査概要

協会が従来定めている産業カウンセラーの3つの活動領域（a.メンタルヘルス領域、b.キャリア・人材育成領域、c.人間関係（コミュニケーション）領域）ごとに、企業や団体が求めていると想定される事項を、社内及び社外からのアプローチを基準にして議論し、まとめた上で、企業に対するアンケートを実施することとした。

①調査対象企業と調査対象者

産業カウンセラーが認知されていると思われる企業や団体（企業規模や業種は問わない）600社を対象に、アンケート用紙を郵送し調査を行った。

（東京支部関係者の紹介企業や団体 411社、賛助会員 189社）

②調査実施期間 2009年11月上旬に郵送し、回収期限を12月4日とした。

③回収結果 600社に郵送し、244票を回収した。回収率は40.7%である。

回答企業属性 [業種]全業種に分布、最も多いのは「製造業」で27%

[従業員数]平均は3,987人、1,000人以上が47%とほぼ半数

回答者属性 [職種]「人事労務職」45.8%が最も多い。

[保有資格]回答者の34.4%が産業カウンセラー（シニアを含む）

III. 結果および考察

1. 3つの活動領域の比較

- メンタルヘルス、キャリア・人材育成、人間関係（コミュニケーション）の3つの活動領域全分野において、課題意識は7割強と高い。
- しかし産業カウンセラーへの期待度は、メンタルヘルス領域が83.3%と他の2つの領域に比べて突出して高いものの、人間関係（コミュニケーション）領域が58.3%、キャリア・人材育成領域は45.1%にとどまっている（図A）。

2. メンタルヘルス領域

- メンタルヘルス領域は、課題意識、取り組み状況、産業カウンセラーへの期待度において、他の2つの領域と比較して最も高い。
- 特に「社員が相談できる場」の設置についての課題意識が高く、設置に取り組む企業が多い。
- また、メンタルヘルス領域における相談対応や教育などの施策実施において、産

業カウンセラーや社外の専門家への期待が高い。

3. キャリア・人材育成領域

- キャリア・人材育成領域への課題意識は、76.1%と高いが、産業カウンセラーへの期待度は、3つの領域の中で最も低い。
- また、キャリア・人材育成領域の施策実施においても産業カウンセラーの関与は低く、社外の専門家への教育・研修での期待度が高い。

4. 人間関係（コミュニケーション）領域

- 人間関係（コミュニケーション）領域への課題意識は、76.3%と高い。また、産業カウンセラーへの期待度は、メンタルヘルスに次いで高い。
- 人間関係（コミュニケーション）領域において、産業カウンセラーが関与する活動はハラスマント相談等、個別面談が多い。
- また人間関係（コミュニケーション）領域では社外の専門家への教育・研修での期待度が高い。

5. 企業から見た産業カウンセラー像

- 企業の中で産業カウンセラーの活動が浸透していないとの回答が75.1%であり、その存在・役割があまり認識されていない。
本調査全体を通してわかったことは、企業における「産業カウンセラー」の存在そのものの浸透度が低いという現状である。浸透度に関しては、「浸透していない」75.1%、「浸透している」24.9%という結果であったが、アンケート対象企業が、産業カウンセラーを知っている企業である点を考慮すれば、一般企業における実態としては、存在意識や浸透度はさらに低いと考えられる（図B）。

以下の4点を要点として挙げることができた。

要点1：産業カウンセラーが何をしてくれるのかが企業には伝わっていない

企業において、キャリア・人材育成領域、人間関係（コミュニケーション）領域の2つの活動領域では、産業カウンセラーが企業現場で実際に活動するイメージができていないと思われる。活動が不明確であるために、期待も不明確な状況にあるのではなかろうか。企業での産業カウンセラーの存在把握が約半数にとどまっている点においても、カウンセラーとしての活動が不明確であることが、認知されていない原因になっているのではないかと思われる。

要点2：企業の中で産業カウンセラー自身が自らの役割を認識できていない

回答者が産業カウンセラーであるか否かを分類し、全体傾向を分析したが、相関関係は見られなかった。つまり、課題意識の高さ、施策実行の有無、産業カウンセラーへの期待に関しては、企業における担当者が産業カウンセラーであるか否かが問題で

はないと考えられる。産業カウンセラー自身も、有資格者ではない一般社員と同じ感覚で「産業カウンセラー像」を捉えている現状があると思われる。

要点3：企業が現場で必要とするスキルを産業カウンセラーが身につけていない

アンケート項目としては、計画策定や社内体制整備、教育研修や不調者へのサポートといった施策を挙げたが、いずれも企業側の課題意識は高い。しかし、これらの施策項目は養成講座テキストにも掲載され、理論では学んでいるが実習が少なく、産業カウンセラーが自信をもって実践できるレベルに至っていないのではないかと思われる。

要点4：産業カウンセラーの社会的認知度が低い

自由表記文の分析において、「広報力不足」、「知名度が低い」、「認知度が低い」といったものが多く見受けられた。企業も産業カウンセラー自身も、企業における産業カウンセラーの役割を認識できていないと思われることを述べてきた。さらに協会も企業現場での産業カウンセラーの役割を明確にできていないために、企業が期待する要点を産業カウンセラーに伝えることができず、このような広報力不足を指摘されるのではないかと思われる。

IV. 提言

提言1：企業において産業カウンセラーの活動の場は与えられるものではなく、自ら創り出すものである。

企業で実際に活動している産業カウンセラーの存在は多く、既存の「場」の有無にこだわることなく、自ら「場」を作っている者も見受けられる。「場がないから」、「専門性がないから」といった「できない」理由を並べるのではなく、まず、自分自身が今、産業カウンセラーとして「できる」ことから自発的に着手していくことが第一歩である。産業カウンセラーとして、活動しているフィールドのすべてが「場」であり、そのような「場」を創り出していくために、人間関係（コミュニケーション）領域が存在していると考える。

提言2：産業カウンセラーの専門性の重点は人間関係（コミュニケーション）の領域にあり、企業の中で大いに活かすことができる。

産業カウンセラーの専門性という点においては、本調査では企業が求めるものとして、『メンタルヘルス領域の活動』が最も該当していたが、キャリア・人材育成領域と合わせて、それらの基盤となるのは人間関係（コミュニケーション）領域の能力であると考える。

人間関係（コミュニケーション）領域は、メンタルヘルス対策の予防活動においても、重要な項目であり、産業カウンセラーが身近でのコミュニケーションを強化することによって、多くの問題の予防活動に繋げられるものである。

協会は産業カウンセラーに対して、他団体が専門性をうたっているメンタルヘルス領域や、キャリア・人間開発領域に専門性を置くのではなく、予防策としての人間関係（コミュニケーション）領域における活動に、重点を置くことを訴えていく必要がある。

提言3：企業が産業カウンセラーに求めるもの、それは人間性の「幅」を広げることにある。

産業カウンセラーの資格を取ったからといって、仕事がもらえる、職務に就くことができるというものではない。有資格者でなくとも、3つの活動領域に精通し、実際に産業カウンセラー以上の仕事ができている人はいると思われる。企業現場では、資格の有無よりも、担当者個人の経験と人間性の方が重要ではなかろうか。

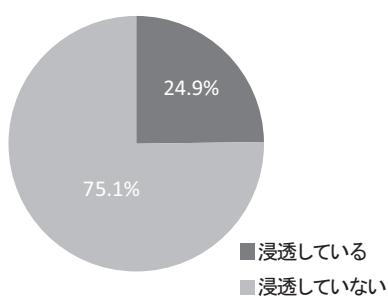
その個人が自ら動き出し、普段からカウンセリングマインドを持った活動を行うことで、自身の人間性の「幅」を広げ、さらにプラスチックアップしていく努力する心得が大切である。産業カウンセラー資格は、そのプラスチックアップのための、通過点のひとつに過ぎない。

提言4：企業内において認知度向上の努力を行うことにより、産業カウンセラーは全国組織の利を活かした活動を充実させることができる。

一定のカウンセリングスキルを身につけた産業カウンセラーは日本全国各地に存在している。ゆえに、企業の身近なところに産業カウンセラーがいる可能性も高い。このように、産業カウンセラーは全国組織の利を活かした活動展開が強みと言えよう。

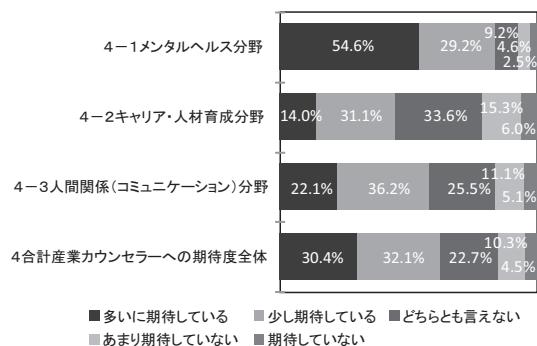
協会本部は、広報や会合・研修を通じて、企業で活動している産業カウンセラーの活躍の様子を他の多くの産業カウンセラーに周知し、行動を起こすきっかけ作りをする役目を担っている。その協会の役目が十分に果たされるなら、社会一般における産業カウンセラーの認知度を高めることに繋がり、やがては日本での産業カウンセリング発展にも繋がっていくものと考える。

問5-8 貴社において「産業カウンセラー」の存在は、
浸透していると考えられるかお答えください。



図A

問4 産業カウンセリングにおける領域に関して産業
カウンセラへの期待度をお答えください。



図B

I. はじめに

私たちを取り巻く環境

社団法人日本産業カウンセラー協会（以下、協会）は、2010年11月に設立50周年を迎える。2010年3月現在、産業カウンセラー有資格者は40,297名、そのうち、協会会員は21,342名である。2000年3月末時点での産業カウンセラー有資格者が、11,320名、そのうち、協会会員は5,946名であったことを考えると、ここ10年間で有資格者・協会会員ともに約4倍に急増し、社会からの協会への期待もより増大している。

その10年は、バブル崩壊後の「失われた10年」の不況余韻も冷めやらぬ状況下で、更なるデフレが浸透していくなか郵政民営化をはじめとする構造改革が実行され、企業においてはリストラ、成果主義の導入、正規社員から非正規社員への雇い替え等が行われてきた。戦後最大の好景気が2002年2月から2007年10月まで4年9ヶ月間続く一方で、サラリーマンの平均年収は、448万円（2002年）から430万円（2008年）に減少[図①]。好景気の恩恵はほとんど実益や実感らしいものもたらさず、労働者の上を通り過ぎていったようだ。そして2008年以降は、輸入原材料の高騰、世界規模での金融危機と続き、不況下の日本経済は現在もなお先行きは不透明な状況にある。

産業カウンセラーの活動領域と社会的な動向

経済的にも社会構造的にも変化の大きいここ10年間において、産業カウンセラーの3つの活動領域の視点で社会的な動向を俯瞰してみると、統計的には大きくは変わっていない側面がある。

a. “メンタルヘルス”領域において

全国の自殺者数が12年間常に3万人を超えていた最悪な現状にあり、2009年の自殺者数は3万2845人。16分に1人の割合で、日本のどこかで誰かが自殺している計算になる。年齢別では、50代の中高年が減少傾向にある一方で、20代・30代の若者の自殺が増加している[図②]。

b. “キャリア・人材育成”領域において

完全失業者数が10年経ても300万人を超えていた現状がある。1999年時点では317万人であり、300万人超えの状況が続いていたが、2005年から2008年までだと300万人を割り込む。しかしながら、2009年は急激に上昇し336万人となり、近年は高めの数値で推移している[図③]。年齢別に直近の完全失業率を見ると、15~24歳が最も多く、次いで25~34歳となり、若者の失業が多い傾向にある[図④]。

c. “人間関係（コミュニケーション）”領域において

企業が新卒の採用選考時に重視する要素として、「コミュニケーション能力」が過去10年のうち9年間にわたって1位である。この能力を掲げた企業は2000年（2001年春卒業者対象）では50.3%であったが、2009年度（2010年春卒業者対象）には、81.6%となり、この10年間で31.3ポイントも増加した[図⑤]。

経済的にも社会構造的にも大きく変化しているなか、この10年間で産業カウンセラーの有資格者は増加してきた。産業界に関わる私たち産業カウンセラーが、現状で産業界にどの程度貢献できているのか、それを再検証する必要があろう。

当研究会の取り組み

2009年6月より、企業において産業カウンセラーは「どのような施策や取り組みを行っているか」、また、視点を換えて「企業に何を期待されているか」を検証し、現在の実態と今後の課題を明らかにすることを目的として、本調査研究を開始した。

我々は本調査研究を始めるにあたり、企業側の制度構築や支援によって産業カウンセラーが積極的に現場で活動している企業5社へのインタビューを実施した。企業を訪問し実際にインタビューを行うと、産業カウンセラー資格取得後に積極的に企業側へ働きかけて自ら制度構築を行ったケースや、職務として与えられ活動しているなかで産業カウンセラーアイデンティティを取得し、さらに現場で活用している事例が見られた。

しかしながら、制度はできていてもうまく運用できていなかったり、運用はしているが制度としてはまだ不明確なものであったりといった実態も浮かび上がってきた。

そして、インタビュー内容を検討した研究会では、以下の3点が問題意識として論じられた。

①産業カウンセラーは「産業」の意味するところを理解しているか

臨床心理士や心理相談員等、他の心理職と比較すると、「産業」という言葉が付く心理職である点でアドバンテージを持っているにもかかわらず、企業現場での安全衛生管理分野や、人事・評価制度分野等を理解していないのではないかと思われる。

②企業は社内における産業カウンセラーの存在を把握し活用しているか

産業カウンセラーは資格取得後、メリットがないと判断すると、進んで企業に申告しないことも少なくない。よって、企業は産業カウンセラーの存在を把握できていないのではないかだろうか。また、企業は産業カウンセラーの存在を把握したところで、その活かし方がわからないでいるのではないかと思われる。

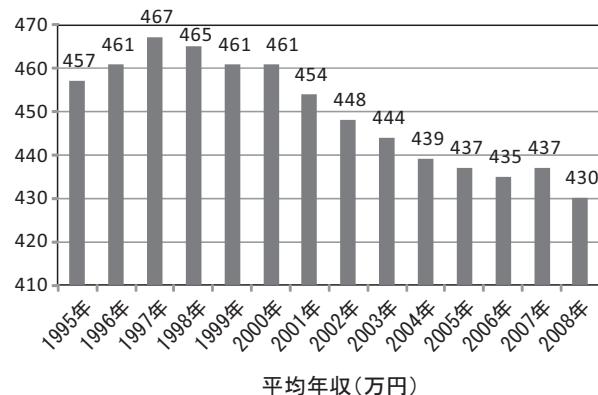
③産業カウンセラーは全国組織のネットワークを活用しているか

全国に約4万人の有資格者、その中に約2万人もの登録会員がいることは大きな強みである。特に全国に事業所を展開する大企業の場合、相談室を各地域に設置することは容易ではないと考えられる。協会のほうは、全国にネットワークを持っているのだから、各地域での相談室開設に対応することが可能である。これらのことと企業に周知していくことが、双方にとってメリットになるのではないかと思われる。

以上の議論のもと、“企業が産業カウンセラーに期待すること”と養成講座等で“産業カウンセラーが学んだ知識や経験を企業で活かすこと”、その両者の間には大きなギャップがあるのではないかという仮説が浮かび上がってきた。

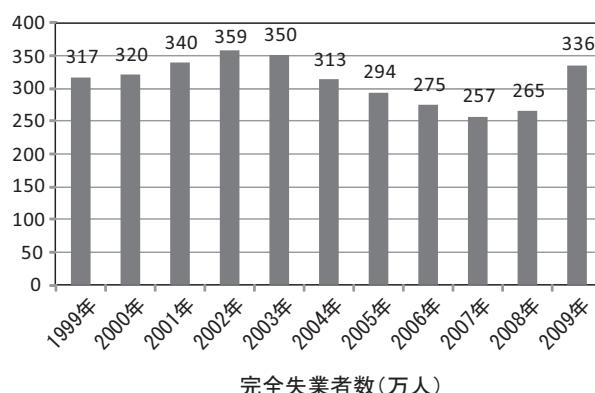
よって、それを分析・検証すべく、より詳細な調査活動に着手することとした。

図① サラリーマンの平均年収推移



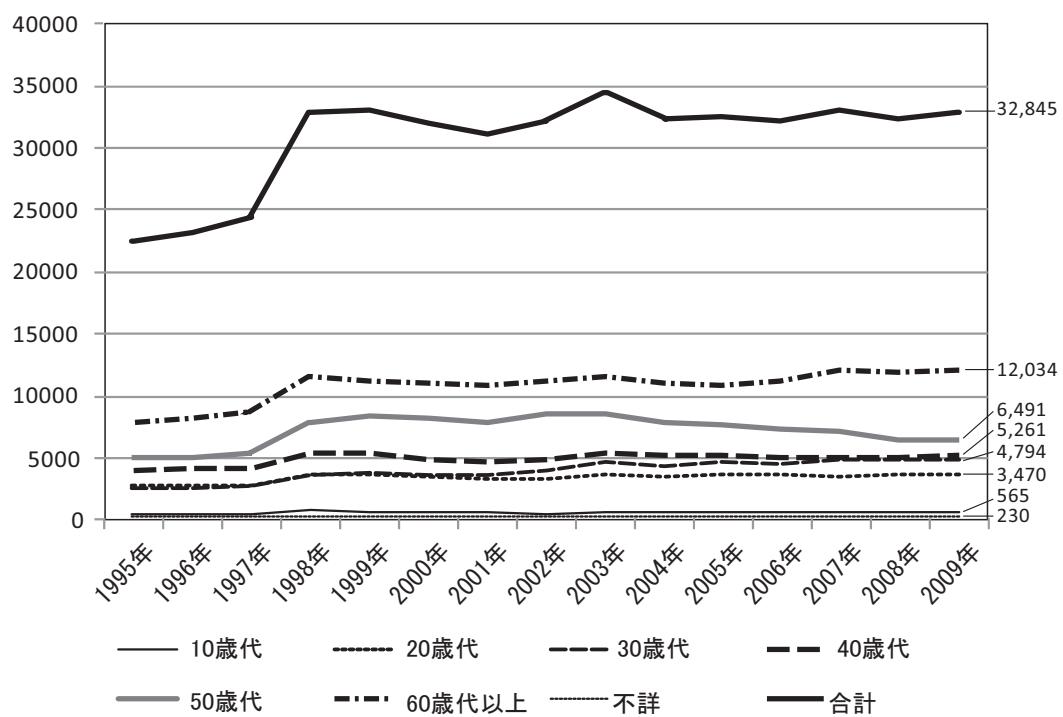
統計元：国税庁「平成20年民間給与実態統計調査」

図③ 完全失業者数の年次推移



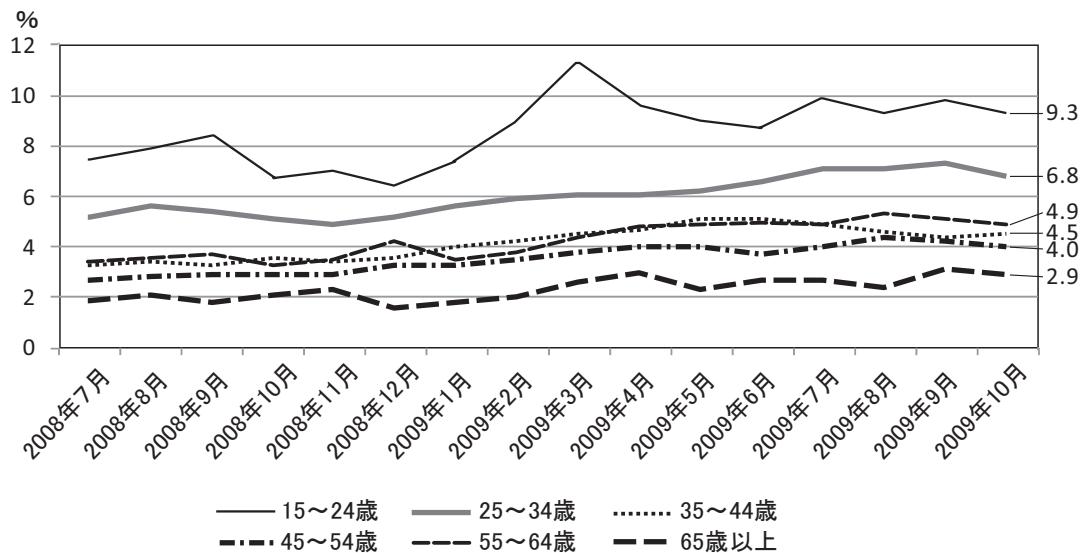
統計元：総務省統計局「平成21年労働力調査年報」

図②年齢別自殺者数の年次推移



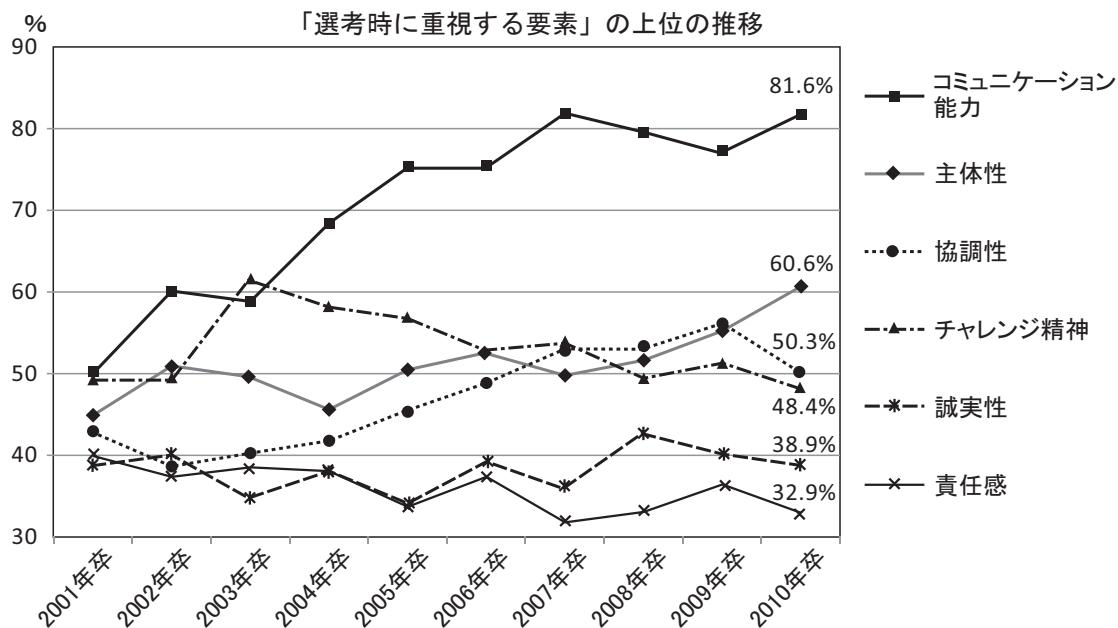
統計元：警視庁「平成21年中における自殺の概要資料」

図④ 年齢別完全失業率の月次推移



統計元：総務省統計局「平成21年労働力調査年報」

図⑤ 選考時に重視する要素の上位の推移



統計元：(社)日本経済団体連合会「新卒採用に関するアンケート調査」

※選考にあたって特に重視した点を25項目より5つ回答。
全回答企業の内、その項目を選択した割合を示している。

II. 調査概要

1. 調査実施にあたって

協会が従来定めている産業カウンセラーの3つの活動領域（a.メンタルヘルス領域、b.キャリア・人材育成領域、c.人間関係（コミュニケーション）領域）ごとに、企業や団体が求めていると想定される事項を、社内及び社外からのアプローチを基準にして議論し、まとめた上で、企業に対するアンケートを実施することとした。

アンケート質問項目の策定にあたっては、上記3つの活動領域ごとに、「課題把握」、「施策の実施具合」、「産業カウンセラーへの期待度」に分類し、その枠組みの中で個別の質問項目を盛り込んだ。

メンタルヘルス領域に関しては、「課題意識」、「制度構築」、「実施施策」という流れの中で、産業カウンセラーとして関与できるものが多く挙げられた。この領域では、活動内容も具体的であるため、課題意識が高く、産業カウンセラーへの期待度も高いことが想定された。

キャリア・人材育成領域に関しては、企業における「入社期」や「退社期」に業務が集約されていた。養成講座のテキストでは、章立てとして25ページにわたって説明されているが、社内キャリアよりもむしろハローワークや人材紹介業等、職業選択時におけるキャリア形成に重点が置かれていることがわかった。この領域では、活動内容に企業側の考えとの相違があるため、課題意識はさほど高くはなく、産業カウンセラーへの期待度は低いと想定した。

人間関係（コミュニケーション）領域に関しては、傾聴をはじめとするカウンセリングマインドを活かした研修・教育の企画、設計、実施が挙げられた。しかしながら、養成講座のテキストでは、この領域に関しては明確にまとめられている箇所は、約2ページにすぎない。企業にとってこの領域の活動内容は具体的ではないため、課題意識が低く、産業カウンセラーへの期待度も低いと想定された。

3つの活動領域全体に関しては、メンタルヘルス領域での課題意識、並びに産業カウンセラーへの期待度が高いのに対し、キャリア・人材育成領域、人間関係（コミュニケーション）領域の順に、課題意識も産業カウンセラーへの期待度も低くなっているようだ。

これらの仮説をもとに、アンケート項目を作成し、調査を開始した。

2. 調査の概要

①調査対象企業と調査対象者

産業カウンセラーが認知されていると思われる企業や団体（企業規模や業種は問わない）

600 社を対象に、アンケート用紙を郵送し調査を行った。

（東京支部関係者の紹介企業や団体 411 社、賛助会員 189 社）

②調査実施期間

2009 年 11 月上旬に郵送し、回収期限を 12 月 4 日とした。

③回収結果

600 社に郵送し、244 票を回収した。回収率は 40.7% である。

3. アンケート集計の結果

(1)回答した企業の属性

①業種

全業種に分布しており、最も多いのが「製造業」で 26.9%。サービス業 14.0%、情報通信業 12.0%、金融・保険業 8.7% と続く [図:問 5-1]。

②創業年数

各年代に分布、創業された年の平均は 1958 年 [図:問 5-2]。

③従業員数

従業員数の平均は 3,987 人、1,000 人以上が 46.8% とほぼ半数 [図:問 5-3]。

④労働組合の有無

半数以上に労働組合が存在 [図:問 5-4]。

⑤事業所地域

約 8 割が東京、約 5 割が中部・関西に事業所を持つ [図:問 5-5]。

(2)回答者のプロフィール

①職種

回答者の職種のトップは「人事労務職」で 45.8%。事務職 26.7%、その他 13.8%、カウンセラー 8.8% と続く [図:問 6-1]。

②役職

52.5% が課長職以上の管理監督者。係長・主任職 19.2%、一般職 18.3% と続く [図:問 6-2]。

③年齢

40 代と 50 代が合わせて 7 割を占める。30 代 16.7%、60 代以上 9.2% と続く [図:問 6-3]。

④保有資格

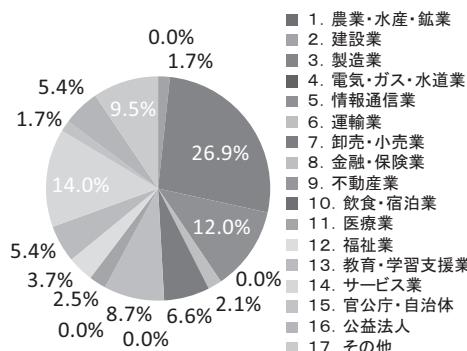
回答者の 34.4% が産業カウンセラー（シニアを含む）。キャリア・コンサルタントは 18.5% [図:問 6-4]。

●回答企業属性

①業種

全業種に分布、最も多いのは「製造業」で26.9%
サービス業14.0%、情報通信業12.0%、金融・保険業8.7%と続く

問5－1 貴社の業種をお答えください。

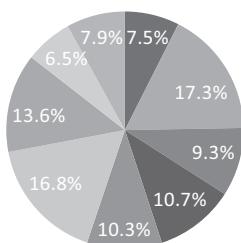


| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|--------------|-----|--------|
| 1. 農業・水産・鉱業 | 0 | 0.0% |
| 2. 建設業 | 4 | 1.7% |
| 3. 製造業 | 65 | 26.9% |
| 4. 電気・ガス・水道業 | 0 | 0.0% |
| 5. 情報通信業 | 29 | 12.0% |
| 6. 運輸業 | 5 | 2.1% |
| 7. 卸売・小売業 | 16 | 6.6% |
| 8. 金融・保険業 | 21 | 8.7% |
| 9. 不動産業 | 0 | 0.0% |
| 10. 飲食・宿泊業 | 0 | 0.0% |
| 11. 医療業 | 6 | 2.5% |
| 12. 福祉業 | 9 | 3.7% |
| 13. 教育・学習支援業 | 13 | 5.4% |
| 14. サービス業 | 34 | 14.0% |
| 15. 官公庁・自治体 | 4 | 1.7% |
| 16. 公益法人 | 13 | 5.4% |
| 17. その他 | 23 | 9.5% |
| 合計 | 242 | 100.0% |

②創業年数

各年代に分布、創業された年の平均は1958年

問5－2 創業されたのは西暦何年かをお書きください。

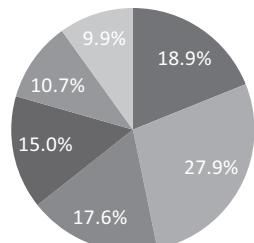


| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|------------|-------|--------|
| 1899以前 | 16 | 7.5% |
| 1900～1939年 | 37 | 17.3% |
| 1940～1949年 | 20 | 9.3% |
| 1950～1959年 | 23 | 10.7% |
| 1960～1969年 | 22 | 10.3% |
| 1970～1979年 | 36 | 16.8% |
| 1980～1989年 | 29 | 13.6% |
| 1990～1999年 | 14 | 6.5% |
| 2000～2009年 | 17 | 7.9% |
| 合計 | 214 | 100.0% |
| 平均： | 1958年 | |

③従業員数

従業員数の平均は3987人、1000人以上が46.8%とほぼ半数

問5－3 従業員数をお書きください。（派遣社員は除く）

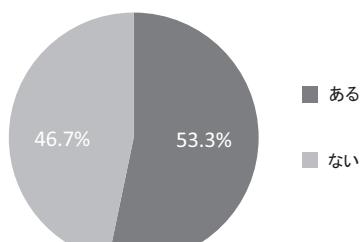


| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|------------|---------|--------|
| 5000人以上 | 44 | 18.9% |
| 1000～4999人 | 65 | 27.9% |
| 300～999人 | 41 | 17.6% |
| 100～299人 | 35 | 15.0% |
| 50～99人 | 25 | 10.7% |
| 49人以下 | 23 | 9.9% |
| 合計 | 233 | 100.0% |
| 平均： | 3987.9人 | |

④労働組合の有無

半数以上に労働組合が存在
ある53.3%、ない46.7%

問5－4 貴社の中に労働組合があるかお答えください。

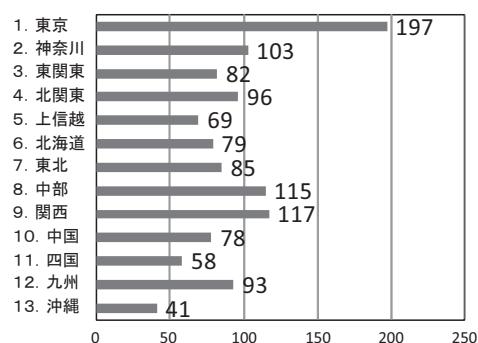


| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|------|-----|--------|
| ある | 129 | 53.3% |
| ない | 113 | 46.7% |
| 合計 | 242 | 100.0% |

⑤事業所地域

約8割が東京、約5割が中部・関西に事業所

問5-5 次の地域に事業所があればお答えください。（複数回答可）

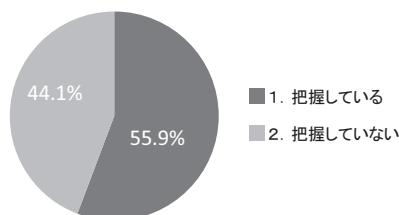


| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|--------|------|--------|
| 1. 東京 | 197 | 16.2% |
| 2. 神奈川 | 103 | 8.5% |
| 3. 東関東 | 82 | 6.8% |
| 4. 北関東 | 96 | 7.9% |
| 5. 上信越 | 69 | 5.7% |
| 6. 北海道 | 79 | 6.5% |
| 7. 東北 | 85 | 7.0% |
| 8. 中部 | 115 | 9.5% |
| 9. 関西 | 117 | 9.6% |
| 10. 中国 | 78 | 6.4% |
| 11. 四国 | 58 | 4.8% |
| 12. 九州 | 93 | 7.7% |
| 13. 沖縄 | 41 | 3.4% |
| 合計 | 1213 | 100.0% |

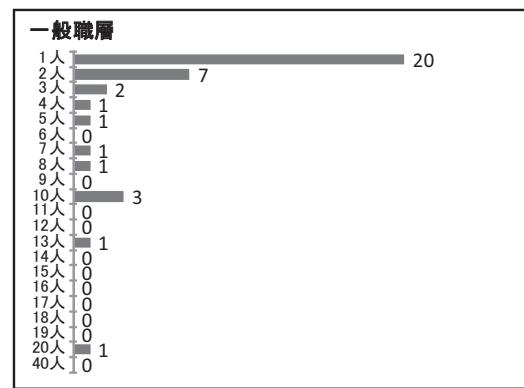
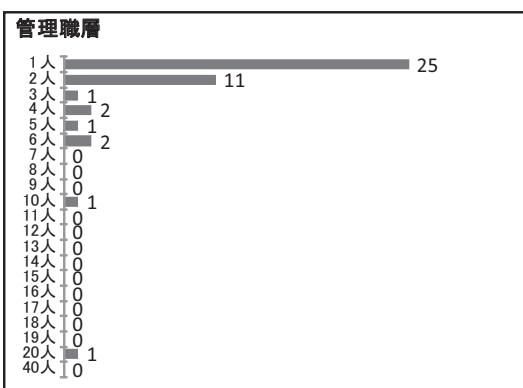
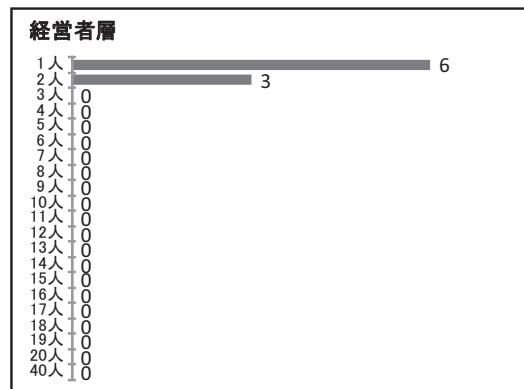
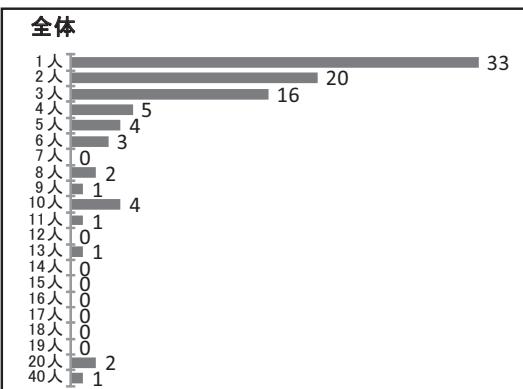
⑥社内の産業カウンセラーの把握

ほぼ半数が社内の産業カウンセラーを把握

問5-6 貴社内に産業カウンセラーが何名いるかを把握されているかお答えください。



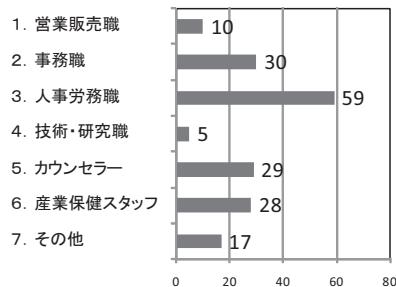
| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|------------|-----|--------|
| 1. 把握している | 128 | 55.9% |
| 2. 把握していない | 101 | 44.1% |
| 合計 | 229 | 100.0% |



⑦社内の産業カウンセラーの職種
最も多いのは「人事労務職」が33.1%でトップ

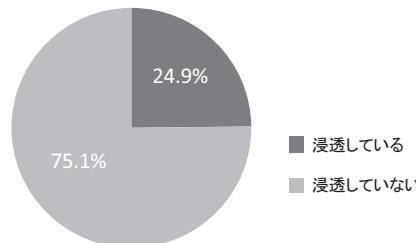
事務職16.9%、
カウンセラー16.3%、
産業保健スタッフ
(産業医・保健看護師) 15.7%

問5-7 貴社における産業カウンセラーの職種は何かをお答えください。(複数回答可) (問5-6で「1. 把握している」の場合)



⑧産業カウンセラーの
浸透度
企業における産業カウンセラ
ーの浸透度は低い
浸透している24.9%、
浸透していない75.1%

問5-8 貴社において「産業カウンセラー」 の存在は、浸透していると考えられ るかお答えください。

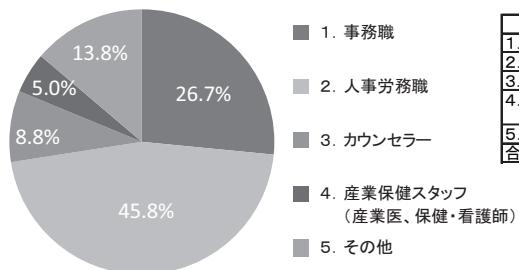


●回答者属性

①職種

回答者の職種のトップは
「人事労務職」で45.8%
事務職26.7%、その他13.8%、
カウンセラー8.8%と続く

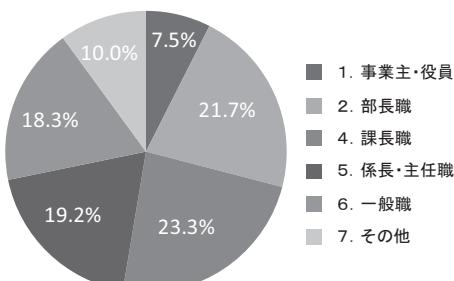
問6-1 あなたの職種をお聞かせください。



②役職

52.5%が課長職以上の
管理監督者
係長・主任職19.2%、
一般職18.3%、その他10.0%

問6-2 あなたの役職をお聞かせください。

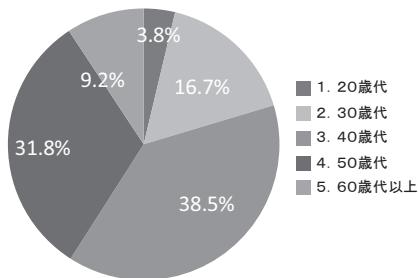


③年齢

40歳、50歳代が7割

30歳代16.7%、
60歳代以上9.2%、
20歳代3.8%

問6－3 あなたの年齢をお聞かせください。



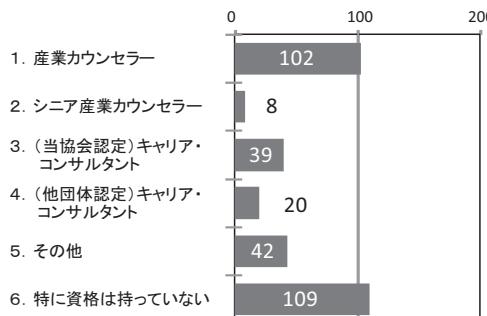
| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|-----------|-----|--------|
| 1. 20歳代 | 9 | 3.8% |
| 2. 30歳代 | 40 | 16.7% |
| 3. 40歳代 | 92 | 38.5% |
| 4. 50歳代 | 76 | 31.8% |
| 5. 60歳代以上 | 22 | 9.2% |
| 合計 | 239 | 100.0% |

④保有資格

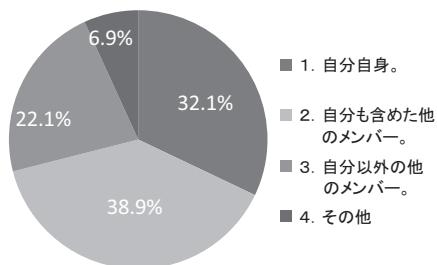
回答者の34.4%が産業カウンセラー（シニアを含む）

特になし34.1%、
キャリア・コンサルタント18.5%

問6－4 あなたが持っている資格をお聞かせください。（複数選択可）

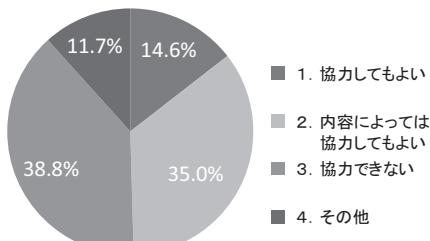


問6－5 これまでの質問を通して、お答えいただいた「産業カウンセラー」はあなたご自身のことなのか、お聞かせください。（複数回答可）



| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|------------------|-----|--------|
| 1. 自分自身。 | 42 | 32.1% |
| 2. 自分も含めた他のメンバー。 | 51 | 38.9% |
| 3. 自分以外の他のメンバー。 | 29 | 22.1% |
| 4. その他 | 9 | 6.9% |
| 合計 | 131 | 100.0% |

問6－7 (社)日本産業カウンセラー協会東京支部は本調査を通じ、今後さらに調査研究を進めています。つきましては今後個別に情報提供や、インタビュー等にご協力いただける企業様を探しております。個別調査へご協力くださいますでしょうか？



| 選択項目 | 回答数 | 構成比 |
|-------------------|-----|--------|
| 1. 協力してもよい | 30 | 14.6% |
| 2. 内容によっては協力してもよい | 72 | 35.0% |
| 3. 協力できない | 80 | 38.8% |
| 4. その他 | 24 | 11.7% |
| 合計 | 206 | 100.0% |

III. 結果および考察

1. 3つの活動領域の比較

- メンタルヘルス、キャリア・人材育成、人間関係（コミュニケーション）の3つの活動領域全分野において、課題意識は7割強と高い。
- しかし産業カウンセラーへの期待度は、メンタルヘルス領域が83.3%と他の2つの領域に比べて突出して高いものの、人間関係（コミュニケーション）領域が58.3%、キャリア・人材育成領域は45.1%にとどまっている。

3つの活動領域全体で、産業カウンセラーへの期待度を比較したところ、メンタルヘルス領域が83.8%と突出して最も高く、人間関係（コミュニケーション）領域：58.3%、キャリア・人材育成領域：45.1%と続く[図:問4]。企業規模間での相関を見たが、従業員規模での比較において相関関係は見られなかった。産業カウンセラーへの期待は、従業員規模にかかわらず、メンタルヘルス領域に関して最も高いと言える。

以下、3つの活動領域ごとの質問項目にて、比較をした数値である。

企業の課題意識に関しては、メンタルヘルス領域：79.4%、キャリア・人材育成領域：76.1%、人間関係（コミュニケーション）領域：76.3%と、産業カウンセラーの3つの活動領域いずれにおいても高い傾向にある[図:問〇-1]。キャリア・人材育成領域や人間関係（コミュニケーション）領域は、課題意識が低いものと想定していたが、現状は違っていた。従業員規模での比較においては、企業規模間での相関関係は見られなかった。その規模にかかわらず、企業での課題意識は高いと言える。

企業の施策実施具合に関しては、メンタルヘルス領域：56.9%が高い。キャリア・人材育成領域：43.8%、人間関係（コミュニケーション）領域：44.8%の2つの活動領域に関しては、メンタルヘルス領域よりも低い傾向がある[図:問〇-2]。企業規模間での相関を見たところ、従業員規模で比較すると相関関係が見られた。大企業では実施しているところが多いが、中小企業では実施できていないという現状がある。

企業の産業カウンセラーへの期待度合に関しては、さらに顕著な傾向が見られる。メンタルヘルス領域：65.9%、とここでも高い。キャリア・人材育成領域：38.5%、人間関係（コミュニケーション）領域：43.2%——この2つの活動領域に関しては、メンタルヘルス領域ほどの高い期待はされていない[図:問〇-4]。メンタルヘルス領域への期待が最も高い点においては、想定した通りであった。3つの活動領域の中では、『産業カウンセラーはメンタルヘルス領域に強い担当者』という認識が、企業では高いと考えられる。

人間関係（コミュニケーション）領域が各質問で、キャリア・人材育成領域よりも数値が高かったことに関しては、想定とは異なっていたものの、企業が、コミュニケーション領

域に対して手をこまねいている現状がうかがえる。

また、人間関係（コミュニケーション）領域及びキャリア・人材育成領域ともに期待の有無そのものが不明である回答が多くある。この2つの領域に関しては、課題意識と捉えながらも、産業カウンセラーが何を提供してくれるのかが、企業には不明確である実態が考えられる。つまり、視点を換えれば、産業カウンセラーとしての活動を明確に示すことによって、そこが今後関わっていく機会のある領域になり得ることも示唆している。

●産業カウンセラーへの期待度

全分野で期待度は高く、少し期待している以上が62.5%

①メンタルヘルス分野における期待度（1つ選択）

少し期待している以上は83.8%で、最も期待度が高い分野

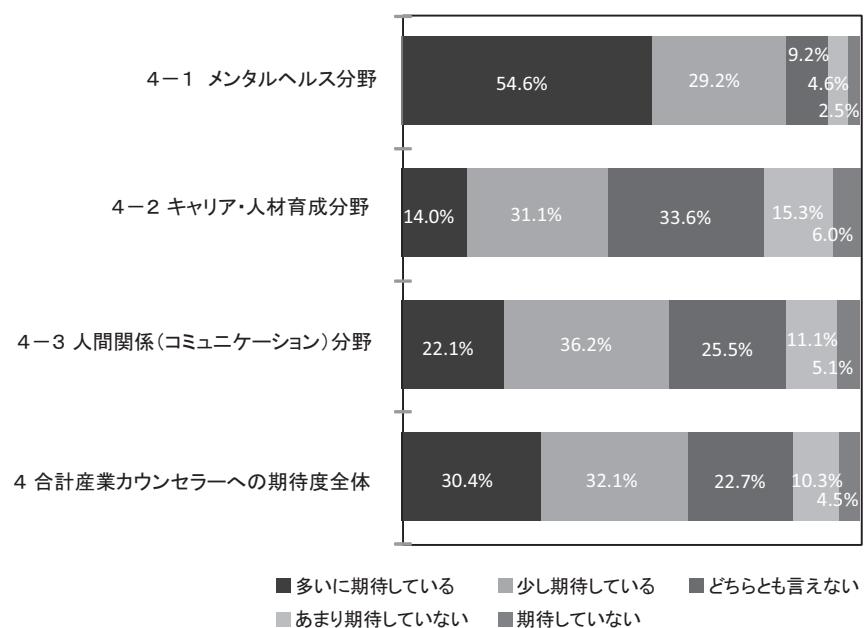
②キャリア・人材育成分野における期待度（1つ選択）

45.1%と低調、どちらとも言えないが最多で、33.6%

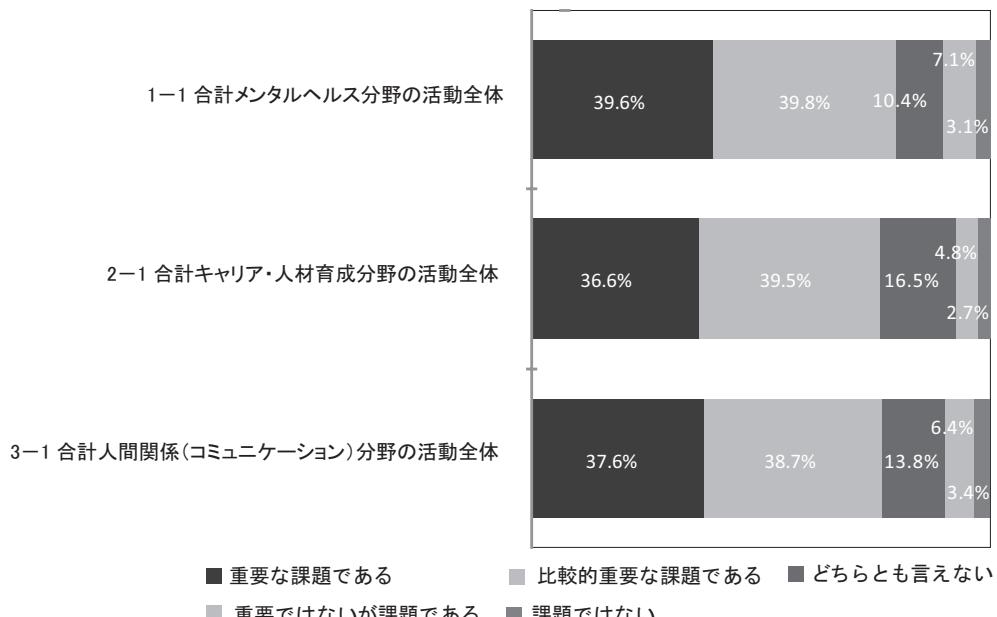
③人間関係（コミュニケーション）分野における期待度（1つ選択）

58.3%と期待度は高いが、全分野平均には至らず

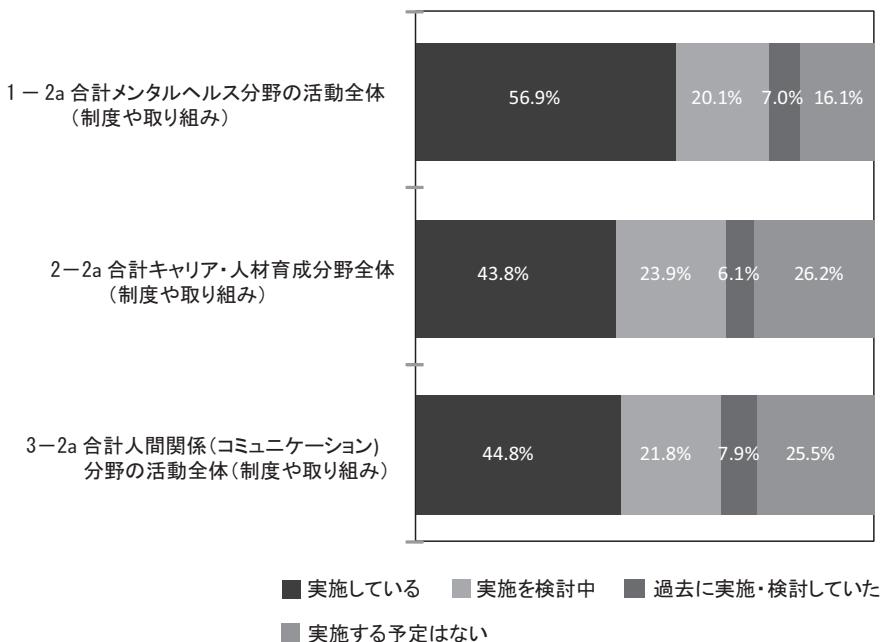
問4 産業カウンセリングにおける領域に関して産業カウンセラーへの期待度をお答えください。



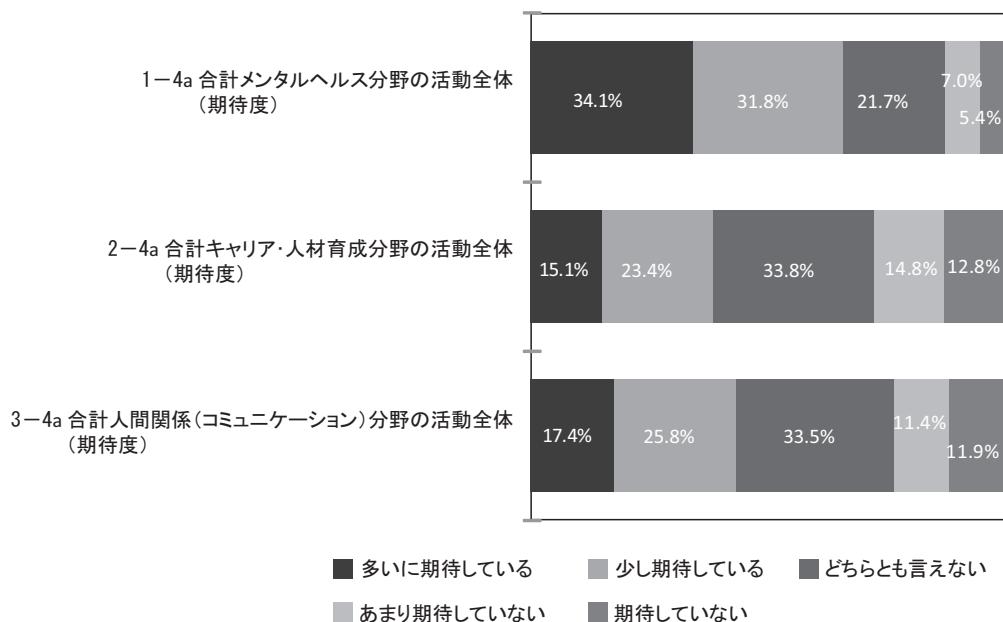
問〇ー1 貴社における課題への重要度についてお答えください。



問〇－2 貴社における制度や取り組み状況として当てはまるものをお答えください。



問〇－4 貴社における産業カウンセラーへの期待度をについてお答えください。



2. メンタルヘルス領域

- メンタルヘルス領域は、課題意識、取り組み状況、産業カウンセラーへの期待度において、他の 2 つの領域と比較して最も高い。
- 特に「社員が相談できる場」の設置についての課題意識が高く、設置に取り組む企業が多い。
- また、メンタルヘルス領域における相談対応や教育などの施策実施において、産業カウンセラーや社外の専門家への期待が高い。

課題意識は他領域と比較し最も高い

メンタルヘルス領域における課題意識としては、「社員が相談できる場」の設置が 82.6% と最も高く、次いで「不調者の復職時のサポート」が 82.5%、「教育・研修」が 81.9% と 8 割を超えており、メンタルヘルス領域全体における平均も 79.4% と、他の 2 つの領域と比較しても課題意識が最も高い[図:問 1-1]。

メンタルヘルスについて相談する場の設置に取り組む企業が多い

取り組みの実施状況に関しては、9 項目の平均は 56.9% であり、3 つの活動領域の中で最も高い。「メンタルヘルスについて相談する場」が 79.1% で最も高く、次いで「メンタルヘルスに関する現状把握」が 71.8%、「衛生委員会の設置」が 64.6% の順となっている[図:問 1-2]。

産業カウンセラーの関与に関して、9 項目の平均は 26.1%※ と、3 つの活動領域の中では最も高い。「メンタルヘルスについて相談する場」が 54.9%※ と最も高い。社外への委託状況に関しても「メンタルヘルスについて相談する場」が 53.7%※ と最も高い。

企業にとって、「社員が相談できる場」の設置は、最も課題意識が高く、社外のカウンセラーに委託して取り組んでいる企業が最も多い項目にあたる。産業カウンセラーにとって、「社員が相談できる場」の設置は、1 対 1 の個人面談における基本的な態度や技法といった、養成講座の実技指導で身につけたカウンセリングスキルを最も活かせる項目であると思われる。

また、「衛生委員会の設置」は実施状況としては 3 番目に高いのだが、実施している企業に限っての産業カウンセラーの関与度を見ると、39.0% と 9 項目の中で最も低い。さらに、実施している企業では社外への委託状況も 16.7% と 9 項目の中で最も低い。従業員 50 名以上の企業は、衛生委員会の設置が「労働安全衛生法」で義務付けられているため実施状況は高いのだが、産業カウンセラーの関与が低いのが現状だ。これまでの衛生委員会は、安全面や喫煙時の分煙、空調設備等に重点が置かれていた。今後は、過重労働対策、メンタルヘルス対策の観点から、産業カウンセラーが積極的に関与する必要性が求められると思われる。

社外の専門家としてのカウンセラーに期待

メンタルヘルス領域における産業カウンセラーへの期待度合を詳細に見ていくと、計画策定や社内体制整備等の“上流”工程の平均：59.8%よりも、教育研修、相談対応、不調者へのサポート等の“下流”工程の平均：72.0%が高い傾向にある。さらに、社外の専門家としての期待度合を詳細に見ていくと、計画策定や社内体制整備等の上流工程の平均：45.0%よりも、教育研修、相談対応、不調者へのサポート等の下流工程の平均：63.6%がより高い傾向にある。つまり、企業では、メンタルヘルス領域における教育研修、相談対応、不調者へのサポートを、社外の専門家に対して強く求めていると考えられる。

企業が求める専門性

しかしながら、「専門家」という点においては、『メンタルヘルス領域の専門家とは何を指すのか』が明確に定められていないこと也有って、企業が求める専門性と、産業カウンセラーが養成講座等で学んできていることの間にギャップがあると思われる。企業が求めるメンタルヘルス領域における専門性の中には、『産業医、保健師・看護師等、医療従事者でないと対応できない』とのコメントが多かった。これらの専門性と産業カウンセラーとしての専門性の定義を、今一度議論し直し、検討していく必要があるのではなかろうか。

社外の専門家として教育／研修への期待が高い

産業カウンセラーへの期待項目においては、6つの項目において、「社員が相談できる場」：70.2%は、3位であった。最も期待度が高かったのは、「教育・研修」：74.0%、次に高かったのが、「メンタルヘルス不調者の復職時のサポート」：71.8%である。社外の専門家への期待に関しては、「社員が相談できる場」：70.1%が最も高く、「教育・研修」：69.2%と続く[図:問1-4]。

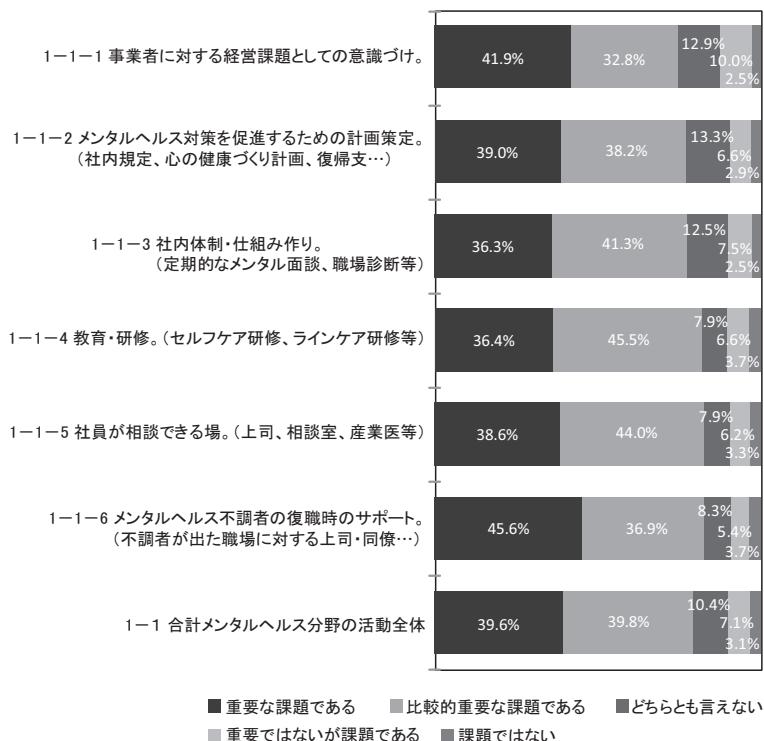
ゆえに、セルフケア研修やラインケア研修の実施に関しては社外の専門家として、企業は産業カウンセラーへの期待があるものと思われる。相談対応に関しては社外の専門家としてだけではなく、社内における活動も産業カウンセラーへ期待していると考えられる。また、メンタルヘルス不調者の復職時のサポートに関しては、産業カウンセラーへ期待しているとの回答が多く、社外の専門家としての期待は高い。ただし、教育・研修や相談対応と比較すると、社内対応への期待度が高い結果から、企業現場においても手探り状態であることがうかがえる。

●メンタルヘルス分野の活動・制度や取り組み

①課題の重要度（質問5：1つ選択）

「比較的重要な課題」は平均39.8%、
「重要な課題」平均39.6%

問1－1 メンタルヘルス分野の活動に関して、貴社における課題への重要度をお答えください。



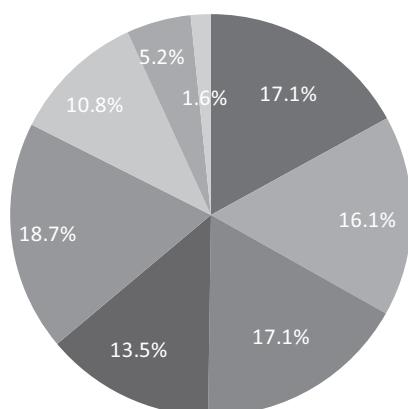
■ 重要な課題である ■ 比較的重要な課題である ■ どちらとも言えない
 ■ 重要ではないが課題である ■ 課題ではない

②情報の入手方法（質問8：該当するもの全て選択）

「公的機関より」は18.7%、
「産業カウンセラー協会より」は17.1%

メンタルヘルス分野では、
産業カウンセラー協会への期待度あり。

問1－3 メンタルヘルス分野の情報は、どのように入手されているかお答えください。（複数回答）



- 1. ホームページ
- 2. 書籍
- 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。
- 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。
- 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。
- 6. 個人的な伝承、自主的な勉強会等。
- 7. その他
- 8. 情報収集は行っていない。

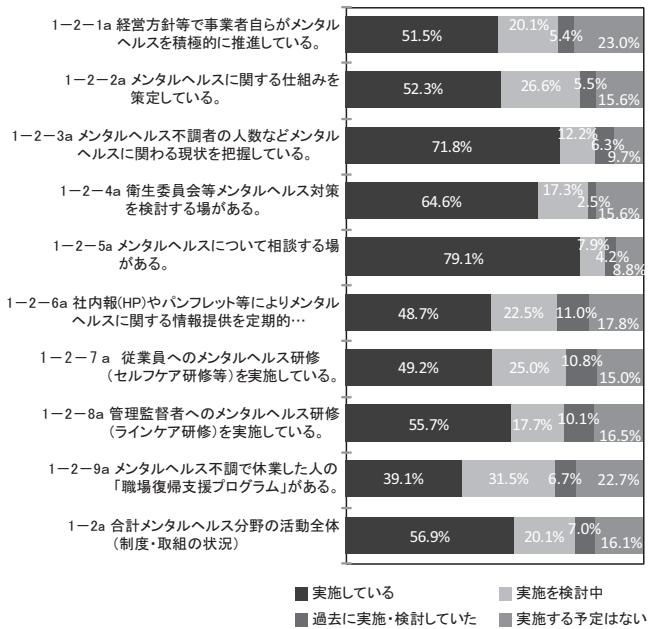
③制度や取り組み（質問4：1つ選択）
様々な活動を行っている企業が77.0%

「実施している」は半数を超える56.9%、「実施を検討中」は20.1%である。
特に79.1%の企業が「相談の場」を設けて活動を展開している。
実施している企業のなかの約半数の企業でカウンセラーが何らかの形で活動に関している。

概ね3割の企業でカウンセラーが関与している。

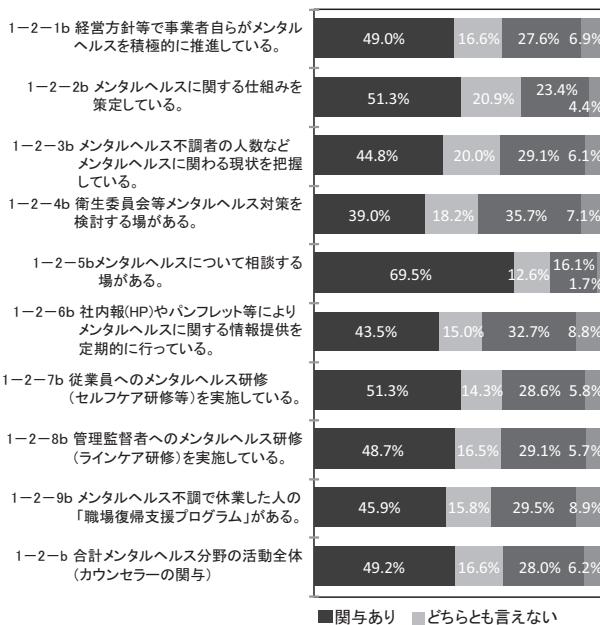
カウンセラーの活動の場は「相談の場」、「セルフケア研修」、「復職支援」などである。一方で、社外への依存もカウンセラーへの依存と同程度の割合を占めている。

問1-2 メンタルヘルス分野の制度や取り組み状況として当てはまるものをお答えください。



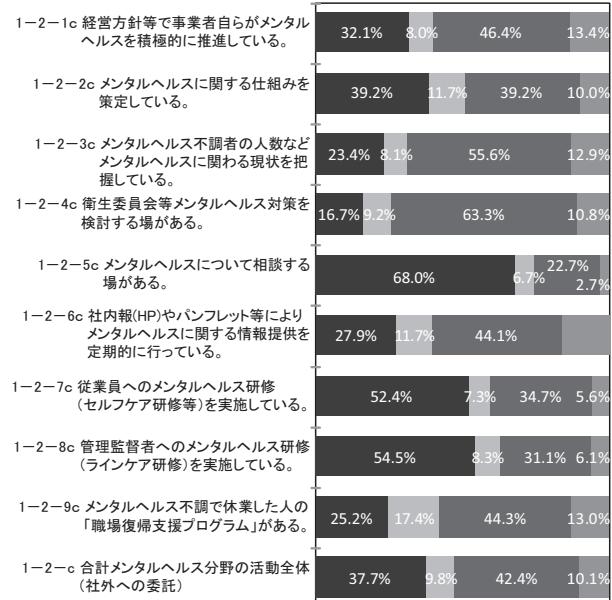
■ 実施している ■ 対応済み
■ 過去に実施・検討していた ■ 予定はない

問1-2 メンタルヘルス分野の制度や取り組みに関してカウンセラーの関与をお答えください。



■ 関与あり ■ どちらとも言えない
■ 関与なし ■ 不明

問1-2 メンタルヘルス分野の制度や取り組みに関する社外への委託状況をお答えください。



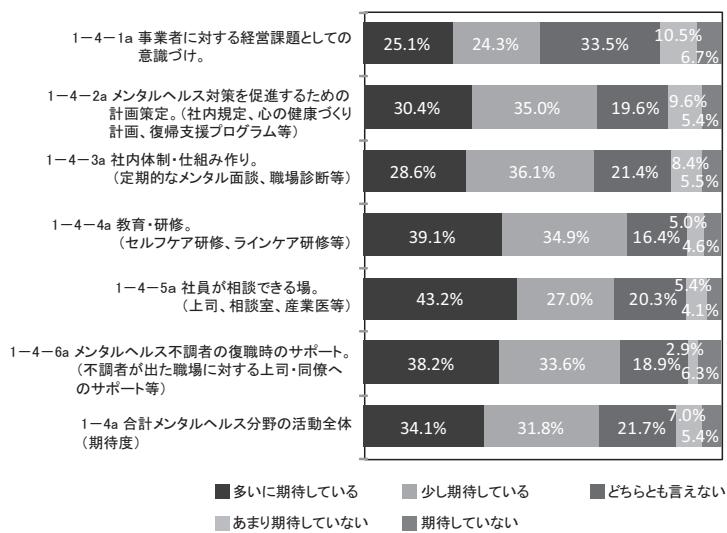
■ 社外へ委託 ■ どちらとも言えない
■ 社内へ対応 ■ 不明

*本文中ににおける[○○%]は、質問項目ごとの実施割合と、カウンセラーの関与、並びに社外への委託の割合を掛け合わせた割合である。

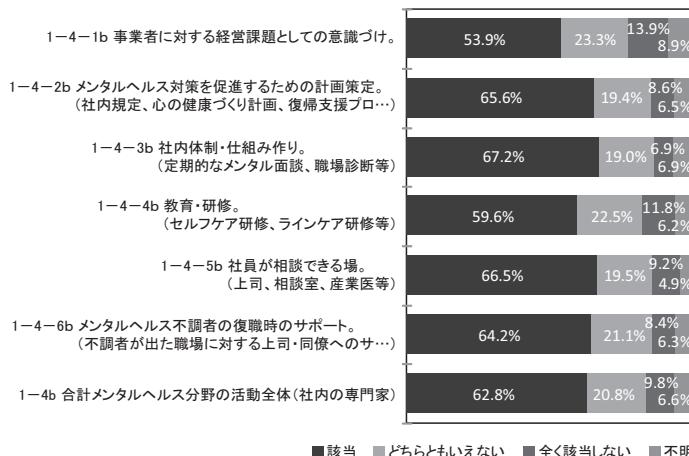
④産業カウンセラーへの期待度
(質問5：1つ選択)

産業カウンセラーの活動に期待する企業が65.9%多いに期待している34.1%、少し期待している31.8%である。6割を超える企業が社内及び社外の専門家に期待している。不調者の復職時のサポートは社内専門家に依存する傾向ある。一方で、教育・研修や相談の場は社外専門家に依存する傾向がある。

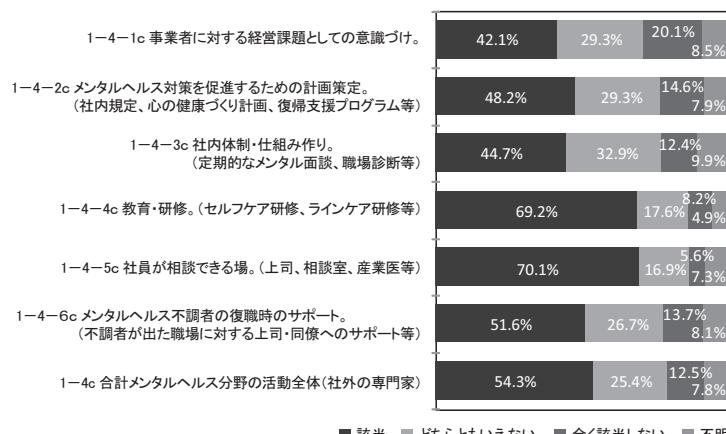
問1－4 メンタルヘルス分野の活動に関する産業カウンセラーへの期待度をお答えください。



問1－4 メンタルヘルス分野の活動に関する社内の専門家への期待度をお答えください



問1－4 メンタルヘルス分野の活動に関する社外の専門家への期待度をお答えください



3. キャリア・人材育成領域

- キャリア・人材育成領域への課題意識は、76.1%と高いが、産業カウンセラーへの期待度は、3つの領域の中で最も低い。
- また、キャリア・人材育成領域の施策実施においても産業カウンセラーの関与は低く、社外の専門家への教育・研修での期待度が高い。

課題意識は高い

キャリア・人材育成領域における課題意識としては、「教育・研修」：84.1%と最も高く、計画策定や社内体制整備等の上流工程も7割以上と高い状況にあり、メンタルヘルス領域と同様に、課題意識は高い[図:問2-1]。

施策実施におけるカウンセラーの関与は低い

取り組みの実施状況に関しては、8項目の平均は43.8%であり、メンタルヘルス領域の9項目の平均56.9%よりも低い傾向がある[図:問2-2]。課題意識として捉えていながらも、施策の実施にまで至っていない点において、産業カウンセラーが新規に支援できる可能性のある領域だと思われる。

しかしながら、取り組んでいる企業において、カウンセラーが関与しているのは、8項目の平均では7.0%※と、メンタルヘルス領域の9項目の平均27.9%※と比較しても、極めて低い傾向がある。キャリア・人材育成領域において、産業カウンセラーが新規に支援できる可能性がありながらも、現状はカウンセラーが行う必要はなく、社員で対応しているものと思われる。

また、取り組んでいる企業において、社外への委託状況は、8項目のうち、6項目が1桁パーセンテージ※であるのに対して、「従業員へのキャリア研修」：24.8%※、「管理監督者へのキャリア研修」：20.9%※は、他項目より高い傾向にある。カウンセラーの関与に関しては、「従業員へのキャリア研修」：9.2%※、「管理監督者へのキャリア研修」：6.8%※と社外への委託状況よりも低い傾向を考えると、キャリア研修は社外に委託しているものの、講師がカウンセラーである必要はないという企業の姿勢・認識が見えてくる。

専門性が不明確

産業カウンセラーへの期待の6項目においては、「どちらとも言えない」との回答の平均が33.8%と、「期待」が不明確である。つまり、企業にとって、産業カウンセラーのキャリア・人材育成領域における活動内容・役割が、不明確であるために、どちらとも言えない状況にあると思われる[図:問2-4]。

社内の専門家への期待に関しては、「社員が相談できる場」：54.2%が最も高く、次に「社内体制・仕組み作り」：53.1%となっているが、他の項目も押し並べて40～50%台と高く項

目間での差がない。社外の専門家への期待に関しては、「教育・研修」：55.6%と最も高く、他の項目が20~30%となっている点からも高い傾向にある。

個人の経験と人間性のプラスアップが重要

ゆえに、企業は社外の専門家にキャリア研修を期待しているが、担当するのが産業カウンセラーである必要はないと考えているようだ。また、社外よりも社内の専門家への期待が高く、その企業固有の組織風土を理解した上で個別対応していくことが求められているように思われる。

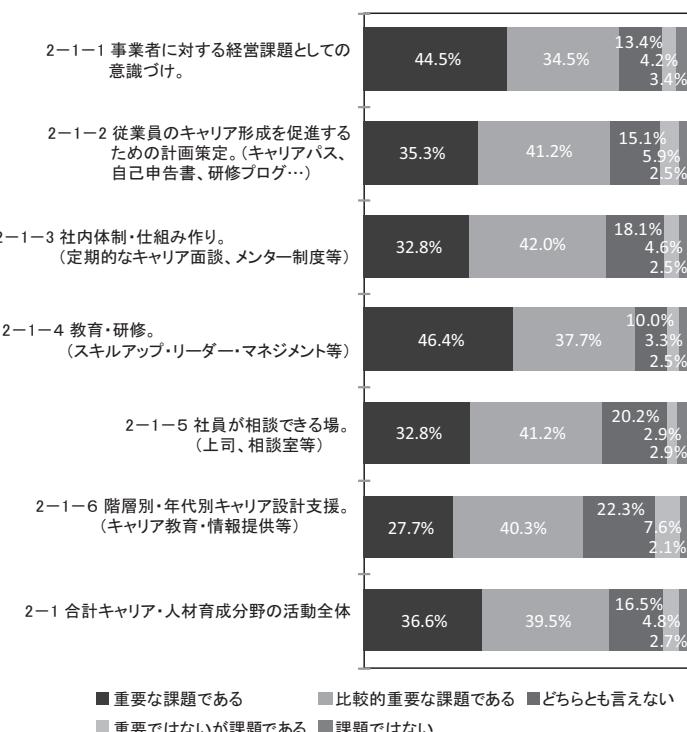
専門家として研修・教育を実践していくことや、社内の仕組み作りに参画していく能力を産業カウンセラー自身が身につける必要がある。ゆえに専門的アプローチとしては必然的に限界点も見えてくるが、一般的なアプローチとしては、カウンセリングマインドが活かせる個別面接相談での活動が、企業での活動の第一歩になるのではないか、と考えられる。

●キャリア・人材育成分野の活動・制度や取り組み

①課題の重要度（質問5：1つ選択）
 「比較的重要な課題」は平均39.5%、
 「重要な課題」平均36.6%

教育・研修（スキルアップ・リーダー・マネジメント等）では、「比較的重要な課題」以上が84.1%と高い関心がある。

問2-1 キャリア・人材育成分野の活動に関して、貴社における課題への重要度をお答えください。



■重要な課題である ■比較的重要な課題である ■どちらとも言えない
 ■重要ではないが課題である ■課題ではない

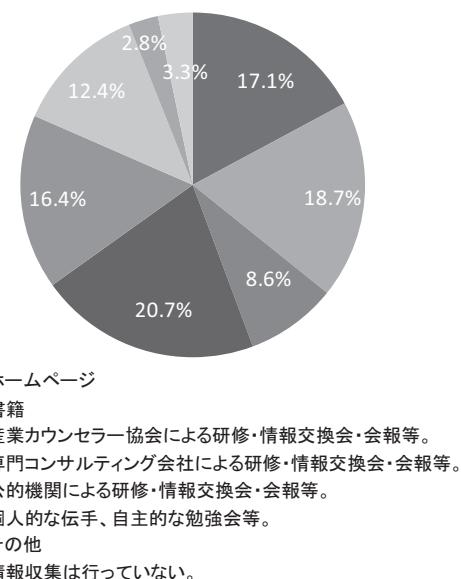
②情報の入手方法

（質問8：該当するもの全て選択）

「専門コンサルティングより」は20.7%、
 「産業カウンセラー協会より」は8.6%

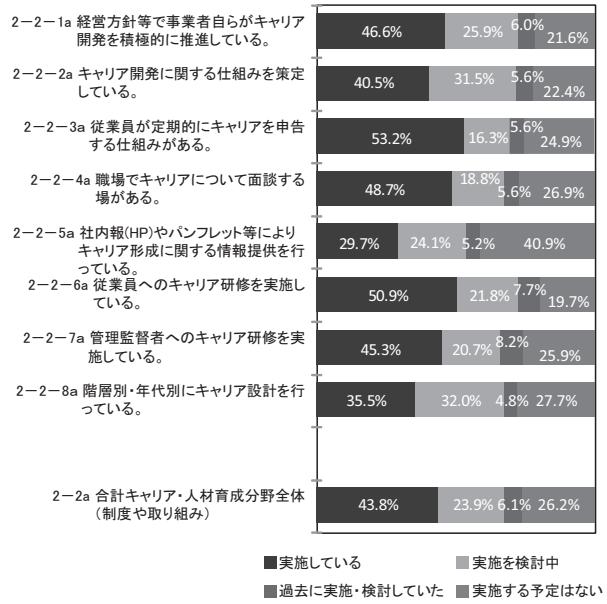
キャリア情報は、専門コンサルティング会社による依存度が高い。

問2-3 キャリア・人材育成分野の情報は、どのように入手されているかお答えください。（複数回答）

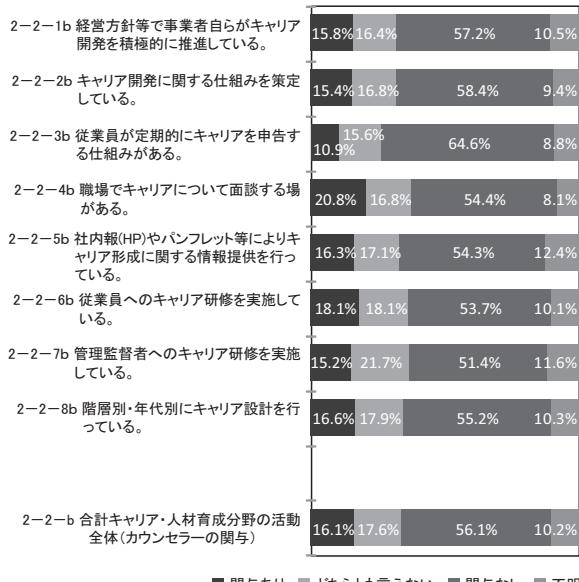


- ③制度や取り組み（質問4：1つ選択）
 様々な活動を行っている企業が67.7%
 「実施している」は43.8%、「実施を検討中」は23.9%である。半数の企業が“申告・面談制度”“研修制度”に取り組んでいる。
 実施している企業のなかでカウンセラーの関与は1割を切っている（7.0%）
 “申告・面談制度”は社内で対応する企業が6割を占めている。一方で、従業員や管理職の研修はほぼ5割の企業が社外に依存している。

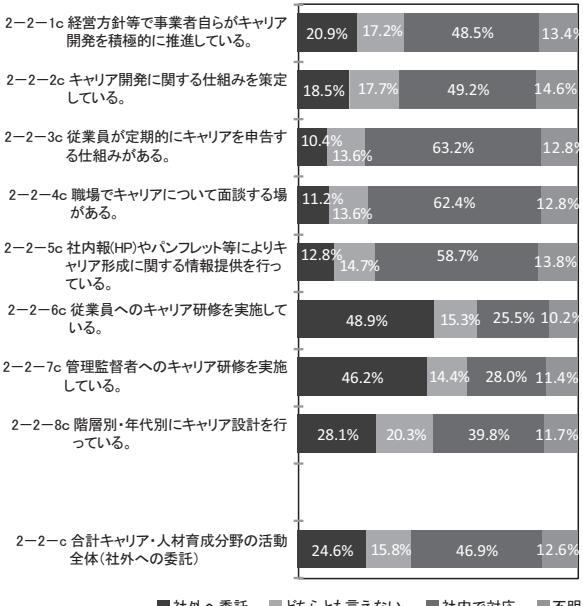
問2-2 キャリア・人材育成分野の制度や取り組み状況として当てはまるものをお答えください。



問2-2 キャリア・人材育成分野の制度や取り組みに関してカウンセラーの関与をお答えください。



問2-2 キャリア・人材育成分野の制度や取り組みに関して社外への委託状況をお答えください。



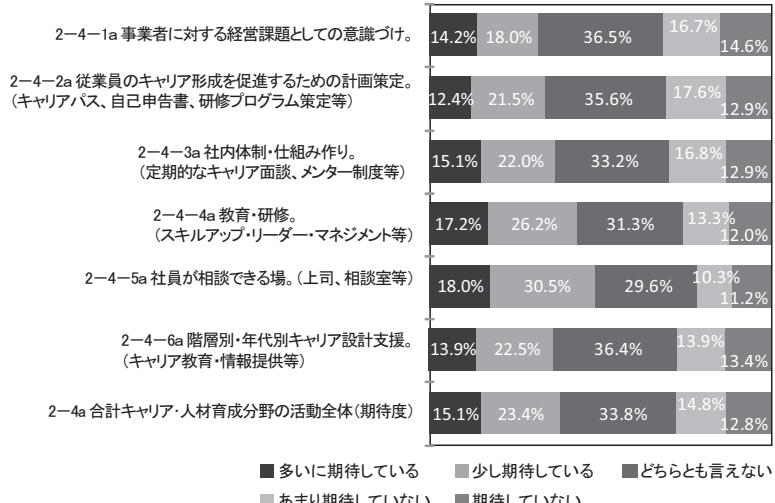
※本文中ににおける[○○%※]は、質問項目ごとの実施割合と、カウンセラーの関与、並びに社外への委託の割合を掛け合わせた割合である。

④産業カウンセラーへの期待度
(質問5：1つ選択)

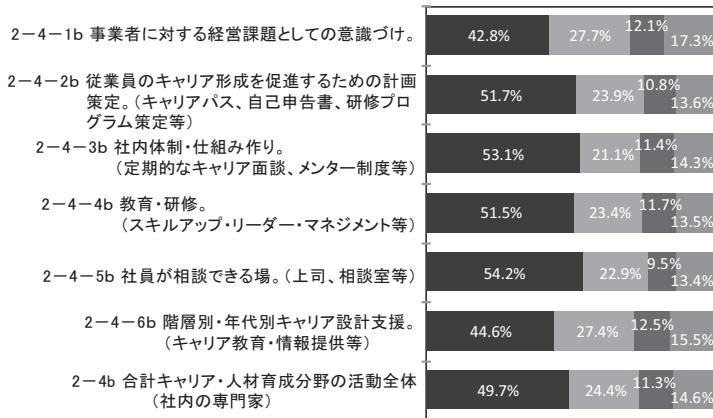
産業カウンセラーの活動に期待する企業は38.5%

多いに期待している15.1%、少し期待している23.4%。5割の企業が“キャリア形成計画作成”“仕組み作り”“研修”“相談の場”で社内の専門家に期待している。そのなかで、“教育・研修”については社外の専門家への期待度は高い。

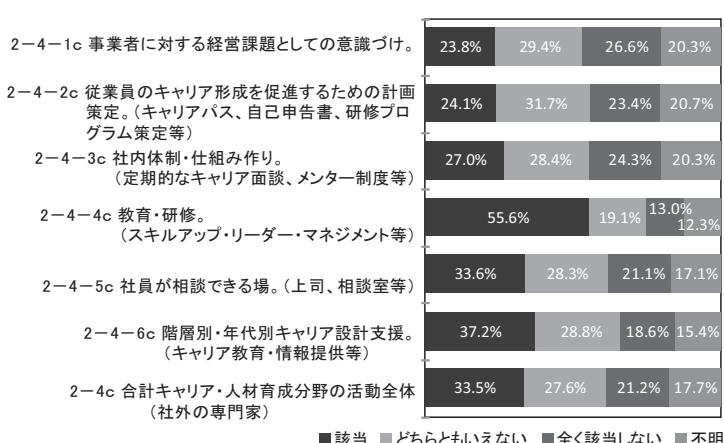
問2-4 キャリア・人材育成分野の活動に関して産業カウンセラーへの期待度をお答えください。



問2-4 キャリア・人材育成分野の活動に関して社内の専門家への期待度をお答えください。



問2-4 キャリア・人材育成分野の活動に関して社外の専門家への期待度をお答えください。



4. 人間関係（コミュニケーション）領域

- 人間関係（コミュニケーション）領域への課題意識は、76.3%と高い。また、産業カウンセラーへの期待度は、メンタルヘルスに次いで高い。
- 人間関係（コミュニケーション）領域において、産業カウンセラーが関与する活動はハラスメント相談等、個別面談が多い。
- また人間関係（コミュニケーション）領域では社外の専門家への教育・研修での期待度が高い。

課題意識は高い

人間関係（コミュニケーション）領域における課題意識としては、「社員が相談できる場（セクハラ・パワハラ等）」：82.0%と最も多く、次いで「教育・研修（リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等）」：78.9%となっている。他の項目も7割以上と、押し並べて高い状況にあり、メンタルヘルス領域、キャリア・人材育成領域と同様に、企業側の課題意識は、高い傾向にある[図:問3-1]。

カウンセラー活動はハラスメントの相談対応が中心

取り組みの実施状況に関しては、「ハラスメント相談窓口の設置」：68.8%が最も高い。「改正男女雇用機会均等法」で設置が義務付けられていることもあり、実施企業は多い。次いで高い項目は「経営方針等で事業者自らがコミュニケーション強化を積極的に推進している」：50.2%である。メンタルヘルス領域における同類の項目「経営方針等で事業者自らがメンタルヘルスを積極的に推進している」：51.5%とほぼ同じ割合を占めている[図:問3-2]。この点から、経営課題としてのメンタルヘルス対策とコミュニケーション強化は、同程度に重要視されていると考えられる。また、メンタルヘルス対策における1次予防としても、コミュニケーション強化に重きが置かれているのではないかと思われる。

取り組んでいる企業において、カウンセラーの関与は、8項目の平均：9.0%※と、キャリア・人材育成分野と同様に、メンタルヘルス領域の平均：27.9%※よりも極めて低い状況にある。カウンセラーの関与が高い項目としては、「ハラスメント相談窓口の設置」：22.7%※、次いで「従業員へのハラスメント研修」：10.7%※という順であった。人間関係（コミュニケーション）領域においても、他の2つの領域と同様に、カウンセラーの関与は、相談対応項目が最も高かった。

コミュニケーション研修は社外へ委託している企業が多い

また、取り組んでいる企業において、社外への委託状況は、8項目の中で比較すると「ハラスメント相談窓口の設置」：22.9%※が最も多く、次いで「管理監督者へのコミュニケーション研修」：21.8%※、「従業員へのハラスメント研修」：16.1%※「従業員へのコミュニ

「コミュニケーション研修」：15.3%※の順であった。ハラスメント研修やコミュニケーション研修は、カウンセラーの関与、社外への委託状況、共に数値が高い傾向にある。企業が社内で保有するノウハウが多くないために、社外の専門家に支援を依頼しているのだと想定すると、今後、協会としてこの領域における教育を強化していく余地があり、その指針で講師を育成していくことも必要な施策だと考えられる。社外への委託状況に関し、次に高い項目は、「従業員満足度調査を定期的に実施している」：12.2%※であった。しかしながら、カウンセラーの関与に関しては、3.9%※と8項目の中では、最も低い状況にあった。アセスメントの企画、実施する者や講師などは専門性を要する業務であり、今後産業カウンセラーとしてどのレベルまで専門的に習得させるかは、別途検討が必要であろう。

専門性が不明確

産業カウンセラーへの期待項目においては、キャリア・人材育成領域と同様に、5項目で「どちらとも言えない」との回答の平均が33.5%と、「期待」が不明確である。企業には、この人間関係（コミュニケーション）領域における産業カウンセラーとしての活動内容・役割が不明確であるために、期待も不明確な状況にあるのだと思われる。しかしながら、キャリア・人材育成領域と異なる点は、人間関係（コミュニケーション）領域の企業側の課題意識「経営方針等で事業者自らがコミュニケーション強化を積極的に推進している」が50.2%と高い。よって、産業カウンセラーが人間関係（コミュニケーション）領域において提供できる役割を明確にすることが、今後の更なる活動の発展・拡大に繋がると期待できる。

社内でのハラスメント対応に期待

産業カウンセラーへの期待項目を個別に見ていくと「社員が相談できる場」：56.4%、次いで「教育・研修」：51.5%の順になっている[図:問3-4]。社内の専門家への期待という点においては、「社員が相談できる場」：57.1%が最も多く、社外の専門家への期待という点においては、「教育・研修」：56.4%が最も多い。産業カウンセラーには『社員の立場でハラスメントに関して、個別に相談対応を行う活動』に対する期待が高い。企業には、ハラスメントに関して公にしたくない姿勢があると想定すると、内部対応しようというのが現状だと思われる。

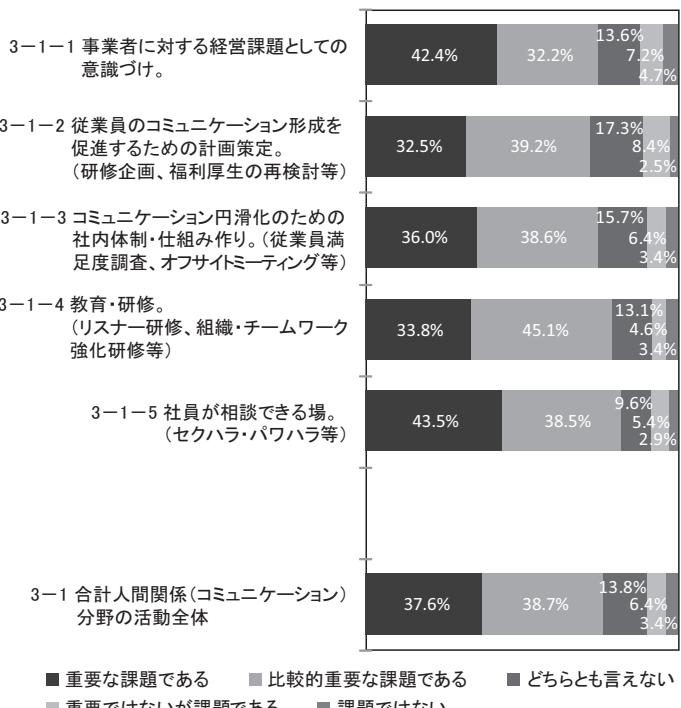
●人間関係（コミュニケーション）分野の活動・制度や取り組み

①課題の重要度（質問5：1つ選択）

「比較的重要な課題」は平均38.7%、
「重要な課題」平均37.6%

社員が相談できる場。（セクハラ・パワハラ等）では、「比較的重要な課題」以上が82.0%と高い関心がある。

問3-1 人間関係（コミュニケーション）分野の活動に関する、貴社における課題への重要度をお答えください。

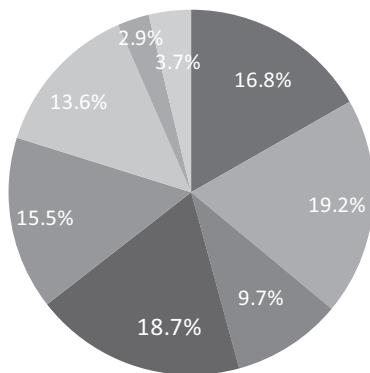


■ 重要な課題である ■ 比較的重要な課題である ■ どちらとも言えない
■ 重要ではないが課題である ■ 課題ではない

②情報の入手方法（質問8：該当するもの全て選択）

「専門コンサルティングより」は18.7%、
「産業カウンセラー協会より」は9.7%
キャリア情報と同様で、専門コンサルティング会社による依存度が高い。

問3-3 人間関係（コミュニケーション）分野の情報は、どのように入手されているかお答えください。（複数回答）

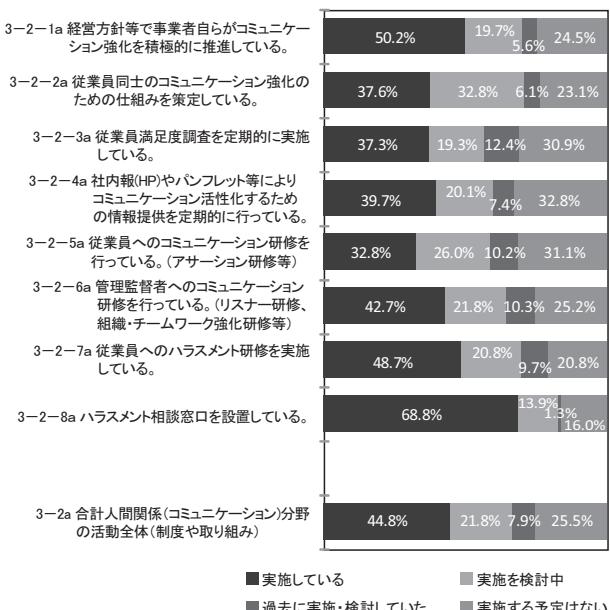


- 1. ホームページ
- 2. 書籍
- 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。
- 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。
- 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。
- 6. 個人的な伝手、自主的な勉強会等。
- 7. その他
- 8. 情報収集は行っていない。

③制度や取り組み（質問4：1つ選択）
様々な活動を行っている企業が66.6%
「実施している」は44.8%、「実施を検討中」
は21.8%である。

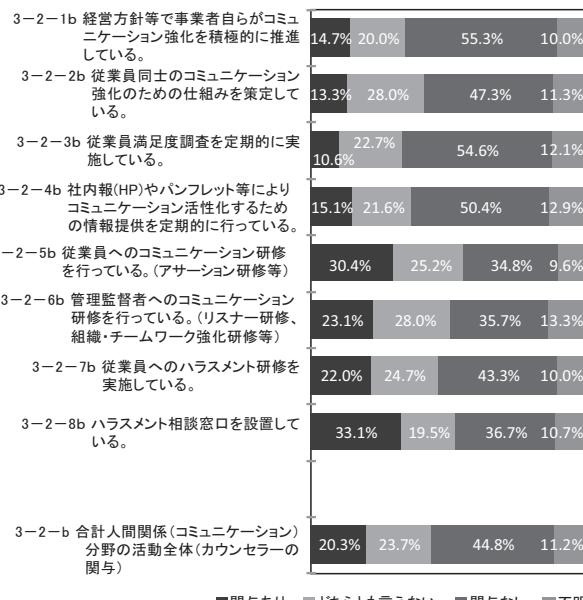
特に82.7%の企業が「ハラスメント相談窓口」
を設置しており、その関心度は高い。
実施企業のなかでカウンセラーの関与は
約1割（9.0%）である。
その一方でハラスメント研修を除き、従業員・
管理職研修は社外への依存度が高くなっている。

問3-2 人間関係(コミュニケーション)分野の制度や取り組み状況として当てはまるものをお答えください。



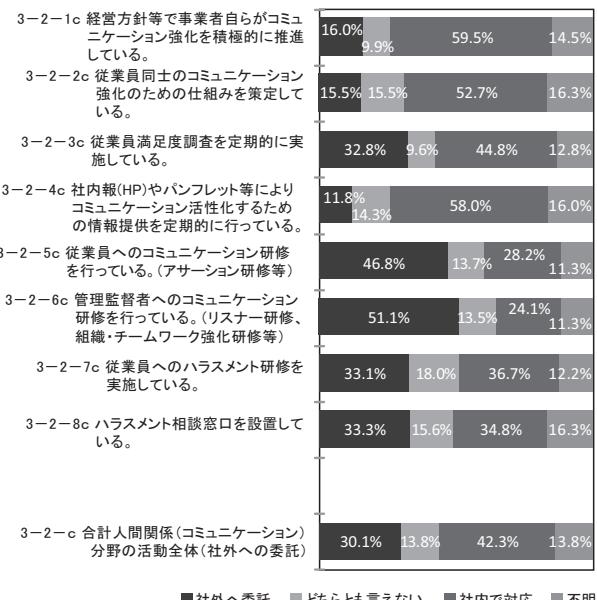
■実施している ■実施を検討中
■過去に実施・検討していた ■実施する予定はない

問3-2 人間関係(コミュニケーション)分野の制度や取り組みに関してカウンセラーの関与をお答えください。



■関与あり ■どちらとも言えない ■関与なし ■不明

問3-2 人間関係(コミュニケーション)分野の制度や取り組みに関して社外への委託状況をお答えください。



■社外へ委託 ■どちらとも言えない ■社内で対応 ■不明

※本文中における[○○%]は、質問項目ごとの実施割合と、カウンセラーの関与、並びに社外への委託の割合を掛け合わせた割合である。

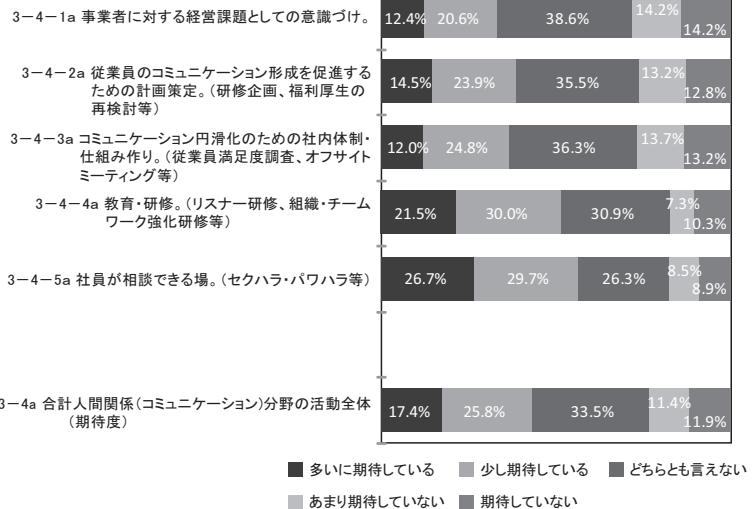
④産業カウンセラーへの期待度
(質問5：1つ選択)

産業カウンセラーの活動に期待する企業は43.2%

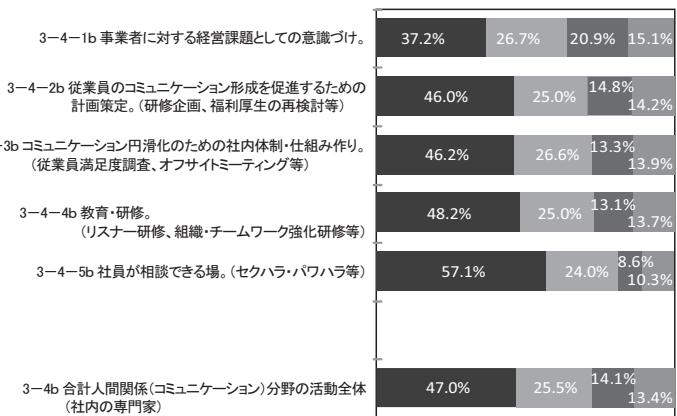
多いに期待している17.4%、
少し期待している25.8%

約半数の企業が“計画策定”“仕組み作り”
“教育・研修”“相談の場”までの全領域にわたって社内の専門家に期待している。
その一方、社外の専門家は“計画策定”
“仕組み作り”的領域は社内専門家に比べて低い傾向が見られる。

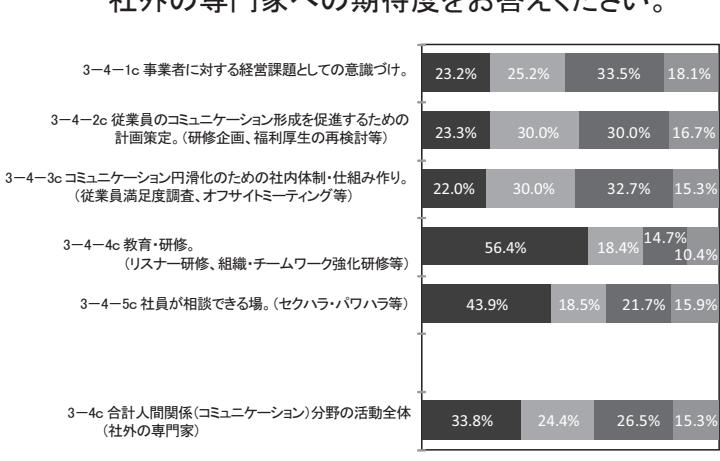
問3－4 人間関係(コミュニケーション)分野の活動に関する産業カウンセラーへの期待度をお答えください。



問3－4 人間関係(コミュニケーション)分野の活動に関する
社内の専門家への期待度をお答えください。



問3－4 人間関係(コミュニケーション)分野の活動に関する
社外の専門家への期待度をお答えください。



5. 企業から見た産業カウンセラー像

企業の中で産業カウンセラーの活動が浸透していないとの回答が 75.1%であり、産業カウンセラーの存在・役割があまり認識されていない。

アンケートの自由解答欄から、以下のポイントが挙げられる。

- 企業には産業カウンセラーが何をしてくれるのかが伝わっていない。
- 企業の中で産業カウンセラー自身が自らの役割を認識できていない。
- 企業が現場で必要とするスキルを産業カウンセラーが身につけていない。
- 産業カウンセラーの社会的認知度が低い。

産業カウンセラーの存在・浸透度が低い

本調査全体を通してわかったことは、企業における「産業カウンセラー」の存在そのものの浸透度が低いという現状である。浸透度に関しては、「浸透していない」75.1%、「浸透している」24.9%という結果であったが、アンケート対象企業が、産業カウンセラーを知っている企業である点を考慮すれば、一般企業における実態としては、存在意識や浸透度はさらに低いと考えられる[図:問 5-8]。

研究会では、他のアンケート項目や自由表記文の分析結果とその議論の中で、以下の 4 点を要点として挙げることができた。

要点 1：産業カウンセラーが何をしてくれるのかが企業には伝わっていない

産業カウンセラーへの期待項目においては、特にキャリア・人材育成領域、並びに人間関係（コミュニケーション）領域の 2 つの領域において、「どちらとも言えない」と回答したものが、メンタルヘルス領域：21.7%に対して、キャリア・人材育成領域：33.8%、人間関係（コミュニケーション）領域：33.5%と高い傾向がある。この結果から考察するに、企業においては、キャリア・人材育成領域、人間関係（コミュニケーション）領域の 2 つの活動領域では、産業カウンセラーが企業現場で実際に活動するイメージができていないと思われる。活動が不明確であるために、期待も不明確な状況にあるのではなかろうか。

企業での産業カウンセラーの存在把握が約半数にとどまっている点においても、カウンセラーとしての活動が不明確であることが、認知されていない原因になっているのではないかと思われる。しかしながら、2009 年（社）日本産業カウンセラー協会「産業カウンセラ一等の実態調査（質問 7）」によると、資格取得の公表程度に関しては、「資格取得を自分の名刺に記載したり、勤務先に公表したりしている」が 63.7%と最も多かった[図⑥]。産業カウンセラー本人が企業に公表していても、企業では把握されていない現状があると思われる。

要点2：企業の中で産業カウンセラー自身が自らの役割を認識できていない

回答者が産業カウンセラーであるか否かを分類し、全体傾向を分析したが、相関関係は見られなかった。つまり、課題意識の高さ、施策実行の有無、産業カウンセラーへの期待に関しては、企業における担当者が産業カウンセラーであるか否かが問題ではないと考えられる。産業カウンセラー自身も、有資格者ではない一般社員と同じ感覚で「産業カウンセラー像」を捉えている現状があると思われる。

「産業カウンセラー等の実態調査（質問9,10）」によると、資格取得により培ったスキルの活用程度に関しては、「活かして活動している」が約6割、「ほとんど活かして活動していない」が約4割であった。「ほとんど活かして活動していない」の理由としては、「活動したくても機会や場がない」が49.8%と最も多く、次いで「職務に関係が薄い」が43.5%と高かった[図⑦・図⑧]。養成講座で学んだことも、企業現場に戻ってくると職務との関わりが薄く、機会や「場」がないために、現時点での産業カウンセラーとしての役割を見出せず、活動できていない現状があると思われる。

要点3：企業が現場で必要とするスキルを産業カウンセラーが身につけていない

産業カウンセラーは養成講座の実習で、「いま、ここで」の経験の中から自分自身が何を思い、何を考え、何をどう感じるかによって自分に気づく、“自己一致”について学んだ。その上で、実技ではカウンセラーとしてクライアントの話を無条件の肯定的配慮で傾聴し、共感的理解を通して援助するといった基本的態度を学んできた。そこから、人間尊重への理解に繋がっている。これらの実技は、ほとんどが1対1の個人面談形式であった。そのため、有資格者は個人面談をする上での基本的な態度や技法は、身に付いているものと思われる。

しかしながら、企業現場で産業カウンセラーに求めているものは、1対1の個人面談だけではない。企業が抱える課題として「社員が相談できる場」の重要度は、メンタルヘルス領域：82.6%、キャリア・人材育成領域：74.0%、人間関係（コミュニケーション）領域：82.0%と、3つの活動領域すべてにおいて軒並み高い傾向にある。さらに、他の項目に目を向けてみると、課題意識の平均値は、メンタルヘルス領域：79.4%、キャリア・人材育成領域：76.1%、人間関係（コミュニケーション）領域：76.3%と、いずれも高い傾向にあり、「社員が相談できる場」の確立以外においても、「社内体制・仕組み作り」や「教育・研修」など、企業現場で求めている項目が多い。

アンケート項目としては、計画策定や社内体制整備、教育研修や不調者へのサポートといった施策を挙げたが、いずれも企業側の課題意識は高い。しかし、これらの施策項目は養成講座テキストにも掲載され、理論では学んでいるが実習が少なく、産業カウンセラーが自信をもって実践できるレベルに至っていないのではないかと思われる。

「産業カウンセラー等の実態調査（質問10）」によると、「ほとんど活かして活動していない」理由として3番目に多かったのが、「活動に自信がない」：24.5%であった[図⑧]。

要点4：産業カウンセラーの社会的認知度が低い

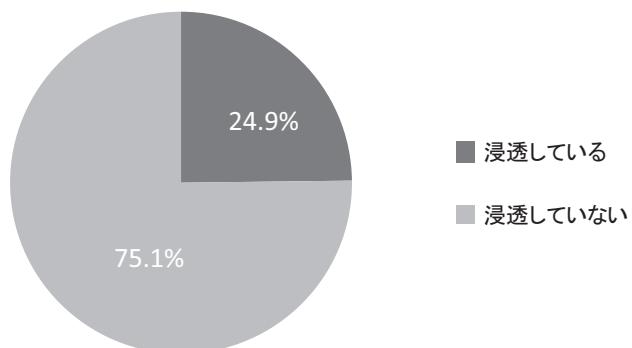
自由表記文の分析において、「広報力不足」、「知名度が低い」、「認知度が低い」といったものが多く見受けられた。企業も産業カウンセラー自身も、企業における産業カウンセラーの役割を認識できていないと思われることを述べてきた。さらに協会も企業現場での産業カウンセラーの役割を明確にできていないために、企業が期待する要点を産業カウンセラーに伝えることができず、このような広報力不足を指摘されるのではないかと思われる。

また、企業が情報収集を行う際の入手先として、「a.協会による研修・情報交換会・会報等」の項目と「b.専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等」の項目とを3つの活動領域において比較すると、メンタルヘルス領域：a.17%、b.13%[図:問1-3]と、協会からの情報入手が多い傾向にあるが、他の2つの活動領域に関しては、キャリア・人材育成領域：a.9%、b.21%[図:問2-3]、人間関係(コミュニケーション)領域：a.10%、b.19%[図:問3-3]と、専門コンサルティング会社からの情報入手が、協会よりも倍近く多い傾向にある。協会は企業に対してはメンタルヘルスの専門機関として認識されており、キャリア・人材育成領域と、人間関係(コミュニケーション)領域の専門機関としての認識は低いものにとどまっていると思われる。

ただし、メンタルヘルス領域に関しては、情報収集の際の入手先において、一番多かつたのが、「公的機関による研修・情報交換会・会報等」の19%であり、「協会による研修・情報交換会・会報等」の17%よりも多い点を考えると、協会からの情報提供はまだまだ不十分であると考えられる。

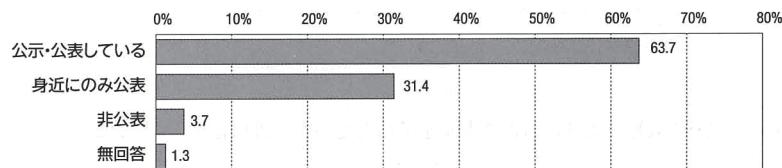
これまで、協会は、社会に対して、企業に対して、そして会員に対してどのような情報を提供してきたのか、これまでの実績の棚卸を今一度実施することが求められている。

問5-8 貴社において「産業カウンセラー」の存在は、浸透していると考えられるか
お答えください。



図⑥ 資格取得を周囲に公表している程度

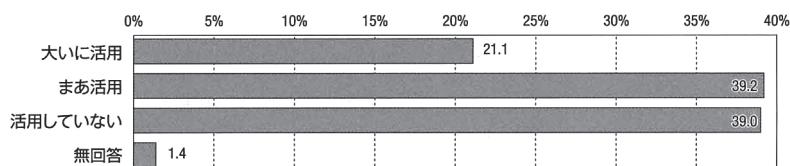
質問7 あなたは現在、産業カウンセラー等の資格を取得していることを、周囲に公示・公表していますか？
(1つ選択)



統計元：(社)日本産業カウンセラー協会「産業カウンセラー等の実態調査」

図⑦ 「資格」取得により培ったスキルの活用の程度

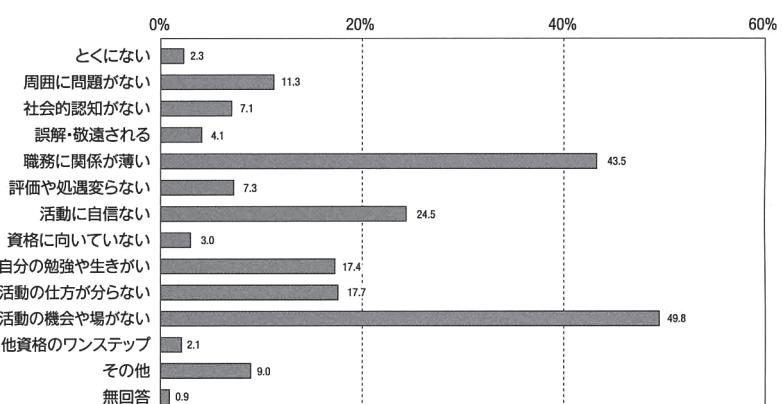
質問9 あなたは現在、産業カウンセラー等の資格取得により培ったスキルを、どの程度活かして活動していると思いますか？
(1つ選択)



統計元：(社)日本産業カウンセラー協会「産業カウンセラー等の実態調査」

図⑧「資格」取得により培ったスキルを活用していない理由

質問8 (質問7で「公にしていない」「誰にも言っていない」を選んだ方)あなたが「資格」を「公にしていない」「言っていない」理由はなぜですか。
(3つまで選択)



統計元：(社)日本産業カウンセラー協会「産業カウンセラー等の実態調査」

IV. 提言

提言1：企業において産業カウンセラーの活動の場は与えられるものではなく、自ら創り出すものである。

企業で実際に活動している産業カウンセラーの存在は多く、既存の「場」の有無にこだわることなく、自ら「場」を作っている者も見受けられる。「場がないから」、「専門性がないから」といった「できない」理由を並べるのではなく、まず、自分自身が今、産業カウンセラーとして「できる」ことから自発的に着手していくことが第一歩である。産業カウンセラーとして、活動しているフィールドのすべてが「場」であり、そのような「場」を創り出していくために、人間関係（コミュニケーション）領域が存在していると考える。

例えば、産業カウンセラーは、企業の部署内での日常的な問題や同僚の悩みなど、個別にピアカウンセリングを実施する機会を積極的に創り出すことが大切である。自身ででき得る限りの環境調整を行うことで、大きな問題になる前に未然に対策を施せるのではないかだろうか。これはその当事者がメンタルヘルス不調になる前の予防活動にも繋がっていく。

しかしながら、産業カウンセラーの養成講座を通して、『個別相談対応だけが産業カウンセラーの役割・活動』だと産業カウンセラー自身が考えてしまっているところがある。これはカウンセラーとしての活動実施の有無の判断基準が、相談室やカウンセリングルーム等の「場」の設置の有無に大きく影響されているからと考えられる。大企業では「場」を設置することができるが、中小企業では「場」を設置する余裕がないために、施策が実施できていないのではないか。 「場」がないと産業カウンセラーとしての活動はできない、そう決めつけているようなところはないだろうか。

「場」を創り出すにあたっては、産業カウンセラー一人だけで頑張る必要はない。養成講座のテキスト(p.16)において、産業カウンセラーの基本的姿勢として、「必要な資源は何かを見極め、ネットワークを構築する能力がなくてはいけない。目的達成のために関係部署に提案し、調整・統合まで行い、社会改革を推進していく媒介者としての機能を必要とされる。」と記述されている。既にできていることをネットワーク化したり、一人でできることはリファー先を確保したりすることで、「場」が形成されることも考えられる。

提言2：産業カウンセラーの専門性の重点は人間関係（コミュニケーション）の領域にあり、企業の中で大いに活かすことができる。

産業カウンセラーの専門性という点においては、本調査では企業が求めるものとして、『メンタルヘルス領域の活動』が最も該当していたが、キャリア・人材育成領域と合わせ、それらの基盤となるのは、人間関係（コミュニケーション）領域の能力であると考える。

人間関係（コミュニケーション）領域は、メンタルヘルス対策の予防活動においても、重要な項目であり、産業カウンセラーが身近でのコミュニケーションを強化することによって、多くの問題の予防活動に繋げられるものである。

養成講座のテキスト（p.14）において、「産業カウンセラーは、産業界においてカウンセリングの知識・技法などを用い、職場生活に関連して起こるこころの問題やその背景となる家族の問題、経済的問題、コミュニティの問題などについて望ましい解決や対処のための心理学的援助を行う専門家である。」と記述されている。心の問題への対応のみならず、背景となる他者との人間関係の問題への対応を行う点において、産業カウンセラーは、人間関係（コミュニケーション）領域の専門家と言えよう。

しかしながら、産業カウンセラーの養成講座だけでは、どの活動領域においても、専門性が高いと言えるものではなく、その後のシニア専攻においても、専門性を伸ばすことに繋がっているとは言い難い状況がある。活動領域を3つに定めたことで、その枠に縛られてしまっているのではなかろうか。

協会は産業カウンセラーに対して、他団体が専門性をうたっているメンタルヘルス領域や、キャリア・人間開発領域に専門性を置くのではなく、予防策としての人間関係（コミュニケーション）領域における活動に、重点を置くことを訴えていく必要がある。

提言3：企業が産業カウンセラーに求めるもの、それは人間性の「幅」を広げることにある。

産業カウンセラーの資格を取ったからといって、仕事がもらえる、職務に就くことができるというものではない。有資格者でなくとも、3つの活動領域に精通し、実際に産業カウンセラー以上の仕事ができる人はいると思われる。企業現場では、資格の有無よりも、担当者個人の経験と人間性の方が重要ではなかろうか。

その個人が自ら動き出し、普段からカウンセリングマインドを持った活動を行うことで、自身の人間性の「幅」を広げ、さらにプラスシュアップしていくこうと努力する心得が大切である。産業カウンセラー資格は、そのプラスシュアップのための、通過点のひとつに過ぎない。

提言4：企業内において認知度向上の努力を行うことにより、産業カウンセラーは全国組織の利を活かした活動を充実させることができる。

協会は、有資格者約4万人、協会員約2万人、北は北海道、南は沖縄まで全国に13の支部を持つ全国組織である。一定のカウンセリングスキルを身につけた産業カウンセラーは日本全国各地に存在している。ゆえに、企業の身近なところに産業カウンセラーがいる可能性も高い。このように産業カウンセラーは、全国組織の利を活かした活動展開が強みと言えよう。

協会本部は、広報や会合・研修を通じて、企業で活動している産業カウンセラーの活躍の様子を他の多くの産業カウンセラーに周知し、行動を起こすきっかけ作りをする役目を担っている。その協会の役目が十分に果たされるなら、社会一般における産業カウンセラーの認知度を高めることに繋がり、やがては日本での産業カウンセリング発展にも繋がっていくものと考える。

V. 事例

本アンケート調査に回答して頂いた企業のうち、調査研究に協力してもよいと回答し、メンタルヘルスの取り組みを実際に実行している企業に対してインタビュー調査を依頼した。そして担当者から、実施している施策について伺った。また、産業カウンセラーとしての活躍状況や、協会への期待や希望についてもお聞きしている。各企業が独自に実施している事例を中心に、3社紹介するので参考にして頂きたい。

1. カウンセラー同士の連携によりメンタルヘルスの社内体制を強化した、 A社のWさんとXさん

A社企業概要：情報通信機械器具製造販売会社

社員数 918名（うち女性 150名）、平均年齢 42歳（2009年7月1日現在）

【インタビュー対象者】(Wさん/産業カウンセラー、Xさん/シニア産業カウンセラー)

Wさん：総務人事部所属、入社20年目。入社翌年に衛生管理者の資格を取得（自ら志願する）。H13年、産業医が熱心な人物に交代した事がきっかけで、健康づくり体制の策定を開始した。そこでH14年心理相談員の資格を取得。当時は産業カウンセラーの資格を持っていなかったが、制度策定の過程で資格を取得（H16年）。部下について困っている上司などからの相談を少しづつ受けるようになった。

Xさん：元社員で現在は同社の専属カウンセラー。退職後のことを考え、H13年に資格を取得。資格取得当時は、一部署のリーダーという立場で部下の話を聞くだけだったが、その部署内での職務権限をある程度持っていたため、相談を受けながら部内の組織を変え、セクハラ対策などにも取り組んでいった。その後、H18年にシニア産業カウンセラーの資格を取得し、定年退職。同社の一つの事業本部内でカウンセリングや研修の依頼を受けるようになる。

当初はWさんとXさんの所属していた部署が異なることから、接点や関わりは薄かったが、次第にカウンセラー同士としての情報交換を行うようになり、お互いのできない部分を補う形で協力体制を作っていくようになった[図⑨]。

【メンタルヘルス対策の実施】

- ◆ H18 年度 ラインを対象にした外部講師（臨床心理士）を招いた研修を実施。
 - …管理職に向けて
 - ◆ H19 年度 セルフケアについて産業医に依頼し研修を実施。
 - …全社員対象、呼吸法などの自律訓練法
 - ◆ H20 年度 ラインを対象に X さん（シニア産業カウンセラー）に依頼し研修を実施。
 - …現場の実情により則したもの。会社の中で今何が起こっているか？もしそのような不具合が部署内の社員に出てきたらどう対処するか？などを、具体的なケースを想定して話をする。
- ◆工夫している点
- すべてを社外で行えるほど時間・経費の面で余裕はないので、社内の資源をうまく活用するようしている。また、“予防”という観点からも社員教育が大切だと考えている。そのため、社内の産業カウンセラーがコミュニケーション研修などを担当するなどして、コストを抑える努力をしている[図⑩]。

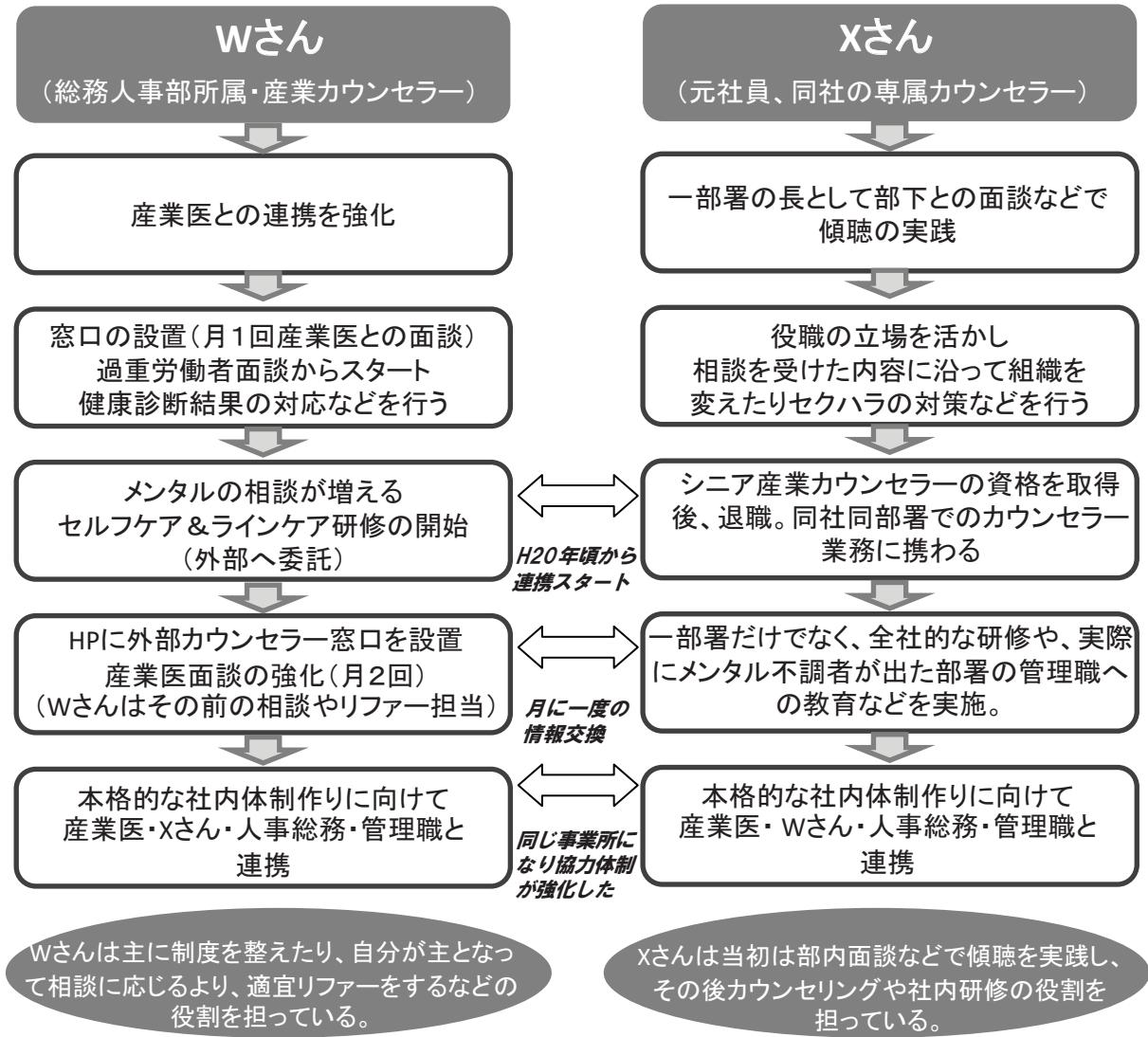
【社内の産業カウンセラーは、企業内でどのような役割を担っていると考えるか】

成果主義の厳しい社会にあって、企業内で誰もが自分の置かれた立場や将来について不安を抱えている。しかし、会社が発展するのに、“人”は欠かせない。人をきちんと育てることが重要。一人がメンタルヘルス不調に陥れば周りの二人三人が…という連鎖も出てくる。また、若い人たちには今までとは違い、耐性というか打たれ強さに欠けている部分がある。それらを放置しておけば個人はもちろん、会社も倒れる。その予防と対策のために、産業カウンセラーとして社内での役割を担ってほしい。資格を持った人たちに、会社の仕組みを専門家と共に考え構築してほしい。

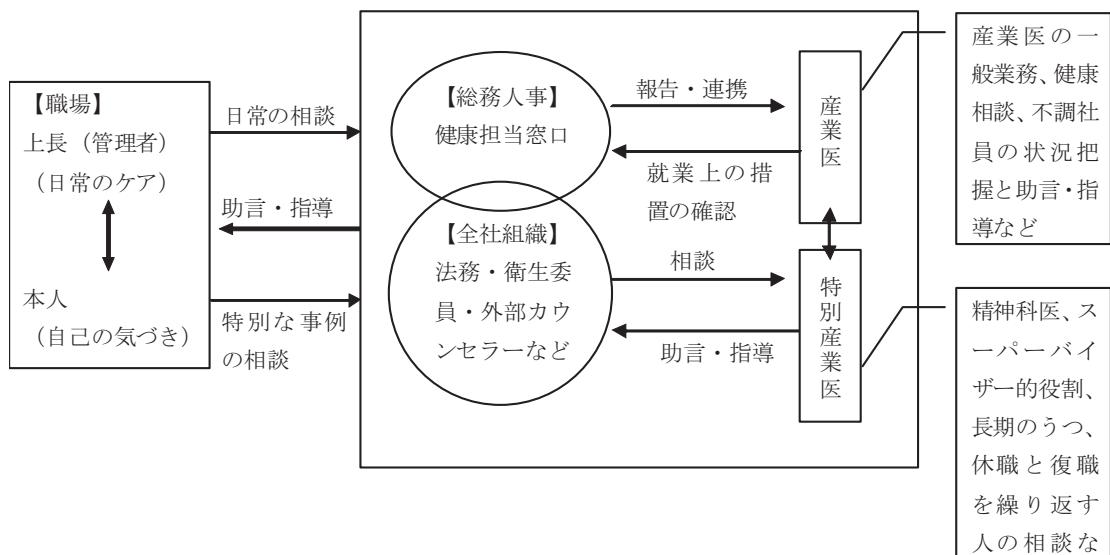
【メンタルヘルス対策と職場のコミュニケーション環境の関係性をどのように考えるか】

コミュニケーション環境を整えずして、メンタルヘルス対策は成立し得ないと思う。上司はやはり実績を上げるのが最優先と考えているであろうし、メンタル面や人間関係の問題に対処することを極力避けようとする。しかし嫌がることなく、それも職務だと思って対応している管理職のもとでは“和”が保たれている。逆に、そうではない上司のもとでは和が保たれず、「風通しのよい職場」とは言えなくなる。人間関係はコミュニケーションが大切だという意識があれば、その組織はうまく機能していく。

図⑨ 健康づくり体制を作るようになるまでの流れ



図⑩ XさんとWさんが導入した社内の健康づくり体制



2. 産業カウンセラー協会の認知度を上げるために積極的な広報活動を望む B社のAさん、Yさん

B社企業概要：情報通信機械器具製造業 設立 1915年（大正4年）12月
従業員 2,856名（男9割、女1割、女性管理職5名）
平均年齢 42～43歳

【インタビュー対象者】(Aさん/人事部長、Yさん/産業カウンセラー:キャリア・コンサルタント)

Aさん：人事部長。協会について、その活動内容等は現状でははっきりと理解していただけていない。メンタルヘルス対策については、産業医・専門医（心療内科）・保健師などを中心に実施しており、企業内で産業カウンセラーの認知度が低いため、どのような領域で活躍してもらえるのか、社内で理解しにくいという。ただし、予防などの面では今後産業カウンセラーの活躍も期待できるとの考えもお持ちである。

Yさん：人事部課長。入社22年目、営業・広報・総務などを経て人事に異動。業務に活用したいと考え、2007年に産業カウンセラーの資格を取得。社内で産業カウンセラーとしては活動していないが、社員の研修やヒアリング等、人材育成に産業カウンセラー養成講座で学習した内容を活かしている。

【メンタルヘルス対策について】

◆社員個々へのメンタルヘルス対応

(1) メンタルヘルス不調従業員への対応

健康管理室で専門医（心療内科医師）が月2回（半日）の診察。診察人数は延べ年間300名、当初は月1回だったのが、次第に受診人数が増えたため回数を増やす。

現在は、医師の診察の前に、メンタルヘルス相談窓口として保健師に最初のヒアリングをしてもらう体制。保健師のヒアリング後、必要に応じて医師が対応する。医師、保健師以外はカウンセリング業務を行っていない。

(2) 危機介入時

心療内科専門医のほかに産業医がいるので、基本的には産業医が主として対応。

(3) 復職プログラムの作成

“慣らし出社”（半日勤務よりスタート）、慣らし出社の前に、本人に復職プログラム等について説明。

慣らし出社の期間中に、医師の診断書、職場の評価、本人の状態をみて、産業医が復職の最終決定をする。

◆組織としての予防対策

(1) 管理職向け研修

一昨年より管理職向け研修を実施（産業カウンセラー協会へ依頼）。年に4～5回実施

している。参加者からは評判が良く、ライン長および直接部下に接する職から順に、基本的には全員に研修を行う予定。

内容は、ストレスの基礎知識、職場のメンタルヘルス対策、ロールプレーなど。「傾聴」は今までにない視点で、社内のコミュニケーションはもとより、プライベートにも役立つということで評判が良い。受講後、実際に傾聴を職場で実践している管理職もいるようだ。

(2) 新入社員向けセルフケア研修

産業カウンセラー有資格者の一人からの提案により、2009年度初めて新入社員向けの研修（セルフチェック、ストレスとコミュニケーション）を導入。ストレス過多の新入社員が多いことが結果として得られたので、ストレス点数の高い社員にはカウンセリングの実施を推進していく予定。

今後、予防という観点からも新入社員向け研修等で社内の産業カウンセラーの活用を考えていく。

【社内産業カウンセラーについて】

社内の産業カウンセラーの人数は3名（すべて人事部所属）。産業カウンセラーとしての業務には就いていないが、それぞれの実務において産業カウンセラーの知識を役立てている。将来的にはどうなっていくのか、現状では不明。

【社内の産業カウンセラーは企業内でどのような役割を担っていると考えるか】

メンタル面の問題については産業医や専門医がいるので、そちらに相談することはある。産業カウンセラーがどのような領域で役割を果たせるものなのか、今のところ明確な答えが出でていないのが現状。まず、保健師と産業カウンセラーの役割の違いが明確ではない。病気という観点でみた場合は医師が、予防という観点では保健師が対応することと考えられている。

当社では、制度等を変更する際には厚生労働省のガイドラインを参考にし、人事関係の専門書をよりどころにすることが多い。それらの中に「産業カウンセラー」という言葉が出てくれば、だいぶ活用に近づいていくと思われるが、それがない現状では、仮に人事が提案しても社内には理解されにくいのではないかと考える。

【メンタルヘルス対策導入にあたりどこから情報を得たのか？】

厚生労働省の指導要綱、労政時報などの人事部門向け雑誌や書籍で情報を得ている。

【社外のメンタルヘルスリソースの利用】

産業医、心療内科医。また、労働組合員（とその家族）に対しては労働組合が契約している相談センターを利用できるようになっており、企業内への相談に抵抗がある社員はそ

ちらを選択することになる。

【産業カウンセラー又は協会に望むこと】

積極的な広報活動。官公庁のガイドラインに「産業カウンセラー」という言葉が出るような働きかけ、経営層に理解が得られるような広報活動をしたらどうだろう。経団連や経営者協会と連携し、経営層の支持を得て、経営層向けのセミナーの実施や研究活動を積極的にしていただきたい。

3. 健康管理セクションの立ち上げに参加し、社員のメンタルヘルス対策を行っているC社のBさん

C社企業概要 : 社員数 6,300 名（女性社員 500 名）のメーカー
社員の平均年齢は 46 歳。（2009 年 7 月現在）

【インタビュー対象者】(Bさん/産業カウンセラー)

Bさんは、入社 27 年目。最初の 25 年は販売。産業カウンセラーの資格取得のきっかけは高校時代の友人。人が早期退職制度で退職し、産業カウンセラーの資格を取得したので、その手伝いをするために自分も資格を取得した。当時自分のいた部署で 3~4 名がメンタルヘルス不調で休職しており、組織としてというよりは、総務課長が個人の裁量で対応していた。その時にほぼ、自身の転勤が決まっていたのだが、会社としてメンタルヘルス対策の準備はしないのか？と人事に問い合わせたところ、「メンタルヘルスの健康管理セクションを作ることは決まっているが、担当者はまだ決まっていない」と知り、立候補した。（2009 年 7 月現在 49 歳）

業務の内容としては、相談業務、研修、保健スタッフのサポート、衛生委員会の事務局運営、精神科産業医（月 2 回会社側が相談する）との調整。

【メンタルヘルス対策について】

◆メンタルヘルスへの健康管理セクションを立ち上げた趣旨

身体面での健康チェックは定期的な健康診断によって行われる。当社は手厚い項目で高い受診率も 99%。身体の方はその整備されたシステムの中で保護され、あとは自己責任がベースである。メンタルの方は昨年このセクションが開設されるまでは、会社としての統一的な取り組みがなされていなかった。社内で休職者が増加しているという実態を受け、会社側もようやく組織を立ち上げた。（必要に迫られての設置）

◆社員のメンタルヘルス健康管理の仕組み

健康管理室 2008 年 4 月設置。

2008 年以前は専門の部署ではなく、人事部が兼務で対応していた。

社内には健康相談室があるほか、医務室が都内に 1 室、全国の工場それぞれに 1 室、研究所 1 カ所にも設置されている。そこに看護師か保健師が常駐。産業医の訪問も定期的にある。一般的には企業内の休職者は 1% であるが、C 社は 0.5%。診断書の病名が精神的疾患の社員の割合は 0.5% であり、ストレスが身体に及んで休職している者は含んでいない。そのうち 40% が気分障害で、そのほかに抑うつ状態・うつ状態など病名のつかない診断書が 25% となっている。なお、健康管理室と C さんの健康管理セクションとは別組織である。

◆復職支援について

復職支援に関しては会社の統一ルールがない（復職プログラムの書式だけ雛形がある。主治医の診断書は必須）。

休職者が復職可能である旨の主治医の診断書を提出し、職場の上司が復職のプログラムを作成（東京エリアのみ）、精神科産業医の相談日に本人と上司が面談（最初は本人と産業医で30分、次に上司がプログラムを示しながら、産業医のアドバイスを受ける）。

都内管轄は850名。近隣の事業所と千葉に2,000名。およそ計3,000名がこのルールに則って実施。基本は同一の職場への復帰である。

部署の上司との人間関係に原因がある場合には、ケースバイケースで対応する。

◆メンタルヘルスに対する研修

ラインケアとセルフケアの2本立てで実施している。ラインケアは1時間、DVD学習を入れて1時間30分。セルフケア勉強会は2時間。短時間での研修のため、傾聴訓練の実施までは難しいのが現状。

最初は各事業所が独自に行っていたが、人事部に対策用の組織が新設されたことから全社的な取り組みとして実施。昨年の10月から下半期で10回（人数で500名程度）の研修を開催。多い時で1回に50~60名、少ない時で5~6名が参加している。今年になって認知度が上がってき、現時点までにラインケアとセルフケアの両方を合わせて約2,450名が参加した。そのうち役職者は660名（役職者の研修目標は650名）。軌道に乗るまではなかなか要請・依頼がなく苦労したが、今は順調に進んでいる。

（1）ラインケア研修

中間管理職へのラインケア研修を毎年実施。対象は役職者で1,100名程度。ラインケア（役職者）については、知識の部分から学び始める。毎年何かしら勉強会を開くことにしている。ストレスについて、SOSサインの気づきポイント、気づきの後の医師への橋渡しの注意点、知識としての傾聴、これらの項目を盛り込みながらしていく。時間がある勉強会では、30分のDVD学習を取り入れている（傾聴の場面「部下と上司」がわかりやすく描かれている、㈱アスパクリエイト『新・メンタルヘルス、管理職の役割と心のケア、部下の異変に気づいたら』を使用）。

今年3月、傾聴の研修に人事部から2名を派遣している。将来的には傾聴訓練も行っていきたい。

（2）セルフケア研修

基本的知識を伝える。実技的にはストレスのセルフチェック、ストレス発散についての知識、筋弛緩法（自律訓練法まではいかない）、呼吸法、エゴグラムで自分の性格傾向を知り参考にする、など。

新入社員についても今年、千葉の工場（80名）で実施。研修は自分（Bさん）がすべて担当。新入社員にはリアリティショック（夢・希望と現実との差のショック）でいくつかパターンがあるので、それを超えるための「悩んでいるのは君だけじゃない」という話、加えてアサーション、筋弛緩法、セルフチェック、呼吸法などを行う。

【社内産業カウンセラーについて】

会社内の産業カウンセラーの人数は7名、人事部所属が6名、その他の部署所属が1名いる。社内の産業カウンセラーが関わっている業務は、人事の教育課。しかし、資格を直接活かす仕事ではない。以前の人事部では産業カウンセラーの資格すら認知されていない状態だったが、現在は認知され、養成講座には6名が参加するようになった。受講料は最初は自費、合格したら会社が負担する仕組みとなっている。

【社外のメンタルヘルスリソースの利用】

産業医・精神科医・保健師・カウンセラー。事業所が個別で少し利用しているケースがある。また研修については、職場のメンタルヘルスやリスナー研修を外部講師に依頼している。キャリア開発は上司の仕事と考えられており、定年退職前の研修は人事部福祉課が実施している。

【産業カウンセラー又は協会に望むこと】

研修の実施や相談室を設置する際、カウンセラーの派遣を依頼できることなどは理解しているが、会社側がその状況には至っていないのが現状。仮に相談室が設置できた場合には、カウンセラーの派遣希望がある（個人的にはBさんが自分でやりたいが）。養成講座終了後、実際にカウンセリングをする機会がない。また資格取得後の勉強（シニア講座）は、内容からすると妥当な金額かと思うが、現実には厳しい。

人事に関わる部署に所属している人が産業カウンセラーの資格を取るのは望ましいと思う。組織がわかるというメリットがあるからだ。ただし、資格を取った後にどう活かすのか？という課題は残る。

VI. おわりに

本調査において、最も印象深かった意見に、「産業カウンセラー資格があっても、その従業員は職場での人望がないので、他の従業員が相談したいと思わない」といったものがあった。企業現場での現実と養成講座等で学んだこととのギャップを如実に表しているものではないだろうか。

カウンセリングの知識や技法を多く身につけたとしても、産業カウンセラーとしての基本的姿勢が確立され、信頼関係を築けなければ、周囲からカウンセラーとして認められることはない。産業カウンセラー自身の人間性、現実の対人関係における受容力や協調性を磨いていくとする意欲が重要であることを示している。

また、研究会で示された事例の中には、企業内でカウンセリングを行いたいと意気込んで養成講座を受講した参加者が、講座終了後、いざ実践するには難しく、自分自身のスキル不足に気づかされたというものもある。その参加者は養成講座を通じて、自己を見つめ直すことができた。自己概念の変容が起こったことで、自分自身、今何ができるか、そして次に何を行っていくべきかということに気づくことが、講座を通じて習得できるものと考えられる。

養成講座は、カウンセリングの技法だけを学ぶのではなく、自己を見つめ、他者に対する関わり方を学ぶところに、特長なり意義がある。そこで得られたものは日常で活かすことが可能なのである。

企業の中で「場」がある産業カウンセラーは、積極的に自ら参加し、「場」がない産業カウンセラーは、カウンセリングマインドを活かしながら身近な活動を起点に関わっていくことが、企業が求める産業カウンセラー像の形成に繋がると、本調査の提言の主軸に置いた。

このようなカウンセリングマインドを持った産業カウンセラーが、各企業で独自に活動している事例として3社を紹介した。

A社は、WさんとXさんがカウンセラー同士で情報交換を行いながら、ゼロから二人三脚でメンタルヘルス対策の仕組みを創り上げた事例である。

B社は、Yさんが業務で活かすことを目的に産業カウンセラー資格を取得し、現場では社員の研修やヒアリング等、人材育成にカウンセリングスキルを活かしている事例である。

C社は、Bさんが産業カウンセラー資格取得後、社内で開設されることになったメンタルヘルス対策の健康管理セクションに自ら立候補して、活動し始めた事例である。

このような事例を参考に、産業カウンセラーたちが自らの一歩を踏み出すきっかけにしていただけ幸いである。

本調査では、産業カウンセラーとしての専門性を明確にするまでには至らなかった。

人間関係（コミュニケーション）領域の視点から、養成講座等で学んだことを日常現場で活かす活動とは、具体的にどのようなものかをまとめることが課題であり、今後、調査

研究として継続していく必要がある。本調査にご協力いただいた企業等の更なる事例分析を通じて、企業現場で取り入れ易い施策を、ハンドブックや研修プログラムとしてまとめていきたいと考える。

この報告を終わるにあたり、大変お忙しい中、私たちのアンケートにご回答いただいた企業、並びにインタビューにご協力いただいた企業の皆様には、心から御礼を申し上げます。本調査が、少しでも企業の皆様方のお役に立てれば幸甚です。

2010年7月

社団法人 日本産業カウンセラー協会 東京支部
研究開発専門委員会 主任研究員
石見忠士

付録
アンケート調査票・数量集計表

企業・団体における産業カウンセラーの実態に関するアンケート調査

【ご記入にあたってのお願い】

1. 本アンケート調査は、（社）日本産業カウンセラー協会東京支部の調査研究の一環として実施しております。
2. 本アンケートは、貴社（団体を含む・以下同じ）における事業主、総務・人事部門のご担当者、並びに事業場内産業保健スタッフ向けのものです。
職位、年齢は問いません。
3. 本アンケート調査は、原則として2009年11月1日現在の状況についてご記入ください。
4. 設問に合わせ、数値をご記入いただくか、選択肢番号を○で囲っていただきますようお願いいたします。
「その他」等具体的な内容をご記入いただく際は、できるだけ詳細にお書きください。
5. 回答しかねる場合は空欄でも構いません。可能な範囲でのご記入をお願いいたします。
6. 本アンケートは無記名式です。ご記入いただいた情報は統計的に処理し、他の目的に利用することはございません。調査結果全般についての問い合わせにはお答えできませんが、個別の回答結果に関しては、回答者ご本人からの問い合わせである場合を除きお答えできません。
7. ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、**2009年12月4日(金)までにご投函**ください。
8. 本調査の結果は、来年度6月に開催される「産業カウンセリング第40回全国研究大会 東京大会」における分科会での発表、ならびにホームページ (<http://www.counselor-tokyo.jp/>) 等を通じて公開する予定です。
9. 本アンケート調査についてご不明な点がありましたら、下記までEメール、またはFAXにてお問い合わせ願います。
(社) 日本産業カウンセラー協会 東京支部 研究開発専門委員会
[担当] 石見 忠士
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-19-7
Email: kenkyu@counselor-tokyo.jp FAX: 03-3355-2772

本アンケート調査では、産業カウンセリングにおける

1. 「メンタルヘルス」
 2. 「キャリア・人材育成」
 3. 「人間関係（コミュニケーション）」
- 3つの領域に関してお聞かせ願います。

I. 「メンタルヘルス」に関してお聞かせください。

問1-1 メンタルヘルス分野の活動（①～⑥）に関して、貴社における課題への重要度をお答えください。
[1～5の中からそれぞれ1つに○印]

| 課題度 | | | | |
|--------|--------------|-----------|-------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 課題ではない | 重要ではないが課題である | どちらとも言えない | 比較的重要な課題である | 重要な課題である |

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ① 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② メンタルヘルス対策を促進するための計画策定。 (社内規定、心の健康づくり計画、復帰支援プログラム等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 社内体制・仕組み作り。 (定期的なメンタル面談、職場診断等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 教育・研修。 (セルフケア研修、ラインケア研修等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 社員が相談できる場。 (上司、相談室、産業医等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥ メンタルヘルス不調者の復職時のサポート。 (不調者が出した職場に対する上司・同僚へのサポート等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問1-2 メンタルヘルス分野の制度や取り組み
(①～⑨) について

a. 貴社の現在の状況として当てはまるものを
お答えください。
[1～4の中からそれぞれ1つに○印]

b. (aで「1. 実施している」、「2. 実施を検討中」の場合)
カウンセラーの関与があるのか、また社外への委託
があるのかお答えください。
[該当するものに○、どちらともいえない場合は△、
全く該当しないものは×、不明は一を記入]

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| ① 経営方針等で事業者自らがメンタルヘルスを積極的に推進している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② メンタルヘルスに関する仕組みを策定している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③ メンタルヘルス不調者の人数などメンタルヘルスに関わる現状を把握している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④ 衛生委員会等メンタルヘルス対策を検討する場がある。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤ メンタルヘルスについて相談する場がある。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑥ 社内報(HP)やパンフレット等によりメンタルヘルスに関する情報提供を定期的に行っている。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑦ 従業員へのメンタルヘルス研修(セルフケア研修等)を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑧ 管理監督者へのメンタルヘルス研修(ラインケア研修)を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑨ メンタルヘルス不調で休業した人の「職場復帰支援プログラム」がある。 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| a. 制度・取組の状況 | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|------------------------|
| 1 実施して いる | 2 実施を 検討中 | 3 過去に 実施・ 検討して いた | 4 実施する 予定は ない |

「実施している」の場合
→
→
→
→
→
→
→
→
→

| カウンセラーの関与 | 社外への委託 |
|-----------|--------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

- c. メンタルヘルス分野に関して、問1-2以外の項目で貴社が取り組んでいる制度や取り組みがあれば、お書きください。

[自由記入]

| |
|--|
| |
|--|

問1-3 メンタルヘルス分野の情報は、どのように入手されているかお答え下さい。

[複数に○印可]

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| 1. ホームページ | 2. 書籍 |
| 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 4. 専門コンサルティング会社(EAP等)による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 6. 個人的な伝手、自主的な勉強会等。 | |
| 7. その他 () | |
| 8. 情報収集は行っていない。 | |

問1-4 メンタルヘルス分野の活動(①~⑥)に関して

- a. 産業カウンセラへの期待度をお答えください。

[1~5の中からそれぞれ1つに○印]

- b. 社内や社外の専門家への期待を持っているかお答えください。

[該当するものに○、どちらともいえない場合は△、全く該当しないものは×、不明はーを記入]

| | a. 産業カウンセラ期待度 | | | | | b. 専門家 ○:該当 △:どちらともいえない ×:全く該当しない ー:不明 |
|---|-----------------------|------------------------------|--|---|--|--|
| | 1 期待して いて ない | 2 あまり 期待して てい ない | 3 ど ち ら と も 言 え な い | 4 少 し 期 待 し て い る | 5 多 い に 期 待 し て い る | |
| ① 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | → |
| ② メンタルヘルス対策を促進するための計画策定。 (社内規定、心の健康づくり計画、復帰支援プログラム等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | → |
| ③ 社内体制・仕組み作り。 (定期的なメンタル面談、職場診断等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | → |
| ④ 教育・研修。 (セルフケア研修、ラインケア研修等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | → |
| ⑤ 社員が相談できる場。 (上司、相談室、産業医等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | → |
| ⑥ メンタルヘルス不調者の復職時のサポート。 (不調者が出した職場に対する上司・同僚へのサポート等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | → |

II. 「キャリア・人材育成」に関してお聞かせください。

問2-1 キャリア・人材育成分野の活動（①～⑥）に関して、貴社における課題への重要度をお答えください。
[1～5の中からそれぞれ1つに○印]

| 課題度 | | | | |
|------------------------|-----------|-------------|----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 課題ではない 重要ではないが課題である | どちらとも言えない | 比較的重要な課題である | 重要な課題である | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ①事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②従業員のキャリア形成を促進するための計画策定。 (キャリアパス、自己申告書、研修プログラム策定等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③社内体制・仕組み作り。 (定期的なキャリア面談、メンター制度等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④教育・研修。 (スキルアップ・リーダー・マネジメント等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤社員が相談できる場。 (上司、相談室等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥階層別・年代別キャリア設計支援。 (キャリア教育・情報提供等) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問2-2 キャリア・人材育成分野の制度や取り組み（①～⑧）に関して

a. 貴社の現在の状況として当てはまるものを
お答えください。
[1～4の中からそれぞれ1つに○印]

b. (aで「1. 実施している」、「2. 実施を検討中」の場合)
カウンセラーの関与があるのか、また社外への委託
があるのかお答えください。
[該当するものに○、どちらともいえない場合は△、
全く該当しないものは×、不明は—を記入]

| a. 制度・取組の状況 | | | | |
|--|-----------------|-------------------------------|------------------------|---|
| 1 実施して いる | 2 実施を 検討中 | 3 過去に 実施・ 検討して いた | 4 実施する 予定は ない | |
| ①経営方針等で事業者自らがキャリア開発を積極的に推進している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ②キャリア開発に関する仕組みを策定している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③従業員が定期的にキャリアを申告する仕組みがある。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④職場でキャリアについて面談する場がある。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤社内報(HP)やパンフレット等によりキャリア形成に関する情報提供を行っている。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑥従業員へのキャリア研修を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑦管理監督者へのキャリア研修を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑧階層別・年代別にキャリア設計を行っている。 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | |
|---------------------------------------|------------|--|
| 「実施して いる」 の場合、 カウンセラ ーの関与 | 社外への委 託 | b. 関与・委託状況 |
| | | ○：該当 △：どちらともいえない ×：全く該当しない —：不明 |

- c. キャリア・人材育成分野に関して、問2-2以外の項目で貴社が取り組んでいる制度や取り組みがあれば、お書きください。

[自由記入]

| |
|--|
| |
|--|

問2-3 キャリア・人材育成分野の情報は、どのように入手されているかお答え下さい。

[複数に○印可]

- | | |
|---------------------------------|-------|
| 1. ホームページ | 2. 書籍 |
| 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 6. 個人的な伝手、自主的な勉強会等。 | |
| 7. その他 () | |
| 8. 情報収集は行っていない。 | |

問2-4 キャリア・人材育成分野の活動（①～⑥）について

- a. 貴社の現在の状況として当てはまるものをお答えください。

[1～5の中からそれぞれ1つに○印]

- b. 社内や社外の専門家への期待を持っているかお答えください。

[該当するものに○、どちらともいえない場合は△、全く該当しないものは×、不明は一を記入]

① 事業者に対する経営課題としての意識づけ。

② 従業員のキャリア形成を促進するための計画策定。
(キャリアパス、自己申告書、研修プログラム策定等)

③ 社内体制・仕組み作り。
(定期的なキャリア面談、メンター制度等)

④ 教育・研修。
(スキルアップ・リーダー・マネジメント等)

⑤ 社員が相談できる場。
(上司、相談室等)

⑥ 階層別・年代別キャリア設計支援。
(キャリア教育・情報提供等)

a. 産業カウンセラー期待度

| 期待していない | あまり期待していない | どちらとも言えない | 少し期待している | 多いに期待している |
|---------|------------|-----------|----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

b. 専門家

○：該当
△：どちらともいえない
×：全く該当しない
—：不明

| 精通している専門・もしくは 社内専門家 | 社外の専門家 |
|------------------------|--------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

III. 「人間関係（コミュニケーション）」に関するお聞かせください。

問3-1 人間関係（コミュニケーション）分野の活動
 （①～⑤）に関して、貴社における課題への重要度をお答えください。
 [1～5の中からそれぞれ1つに○印]

| 課題度 | | | | |
|------------------------|-----------|-------------|----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 課題ではない 重要ではないが課題である | どちらとも言えない | 比較的重要な課題である | 重要な課題である | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ①事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ②従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。（研修企画、福利厚生の再検討等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③コミュニケーション円滑化のための社内体制・仕組み作り。（従業員満足度調査、オフサイトミーティング等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④教育・研修。（リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤社員が相談できる場。（セクハラ・パワハラ等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問3-2 人間関係（コミュニケーション）分野に関する制度や取り組み（①～⑧）について

a. 貴社の現在の状況として当てはまるものをお答えください。
 [1～4の中からそれぞれ1つに○印]

b. (aで「1. 実施している」、「2. 実施を検討中」の場合)
 カウンセラーの関与があるのか、また社外への委託があるのかお答えください。
 [該当するものに○、どちらともいえない場合は△、全く該当しないものは×、不明は一を記入]

| a. 制度・取組の状況 | | | | |
|---|-------------|-------------------|----------------|------------------------------|
| 1 実施している | 2 実施を検討中 | 3 過去に実施・検討していた | 4 実施する予定はない | 「実施している」の場合、 「実施を検討中」の場合、 |
| ①経営方針等で事業者自らがコミュニケーション強化を積極的に推進している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ②従業員同士のコミュニケーション強化のための仕組みを策定している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③従業員満足度調査を定期的に実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④社内報(HP)やパンフレット等によりコミュニケーション活性化するための情報提供を定期的に行っている。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤従業員へのコミュニケーション研修を行っている。 (アサーション研修等) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑥管理監督者へのコミュニケーション研修を行っている。 (リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑦従業員へのハラスメント研修を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑧ハラスメント相談窓口を設置している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| b. 関与・委託状況 | |
|-------------|--------|
| ○：該当 | |
| △：どちらともいえない | |
| ×：全く該当しない | |
| —：不明 | |
| カウンセラーの関与 | 社外への委託 |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |
| → | |

c. 人間関係（コミュニケーション）分野に関して、問3-2以外の項目で貴社が取り組んでいる制度や取り組みがあれば、お書きください。

[自由記入]

| |
|--|
| |
|--|

問3-3 人間関係（コミュニケーション）分野に関する情報は、どのように入手されているかお答え下さい。

[複数に○印可]

- | | |
|----------------------------------|-------|
| 1. ホームページ | 2. 書籍 |
| 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。 | |
| 6. 個人的な伝手、自主的な勉強会等。 | |
| 7. その他（ ） | |
| 8. 情報収集は行っていない。 | |

問3-4 人間関係（コミュニケーション）分野に関する活動

(①～⑤) に関して

a. 産業カウンセラーへの期待度をお答えください。

[1～5の中からそれぞれ1つに○印]

b. 社内や社外の専門家への期待を持っているかお答えください。

[該当するものに○、どちらともいえない場合は△、全く該当しないものは×、不明は一を記入]

| a. 産業カウンセラー期待度 | | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|--|---|--|--|
| 1 期待して てい ない | 2 あまり 期待して い ない | 3 ど ち ら と も 言 え な い | 4 少 し 期 待 し て い る | 5 多 い に 期 待 し て い る | |
| | | | | | |

| b. 専門家 | |
|-------------------------------------|----------------|
| 社内 で専門 して いる 社員 もしくは | 社外 の専門 家 |
| ○ : 該当 | |
| △ : どちらともいえない | |
| × : 全く該当しない | |
| — : 不明 | |

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| ① 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② 従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。（研修企画、福利厚生の再検討等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ コミュニケーション円滑化のための社内体制・仕組み作り。（従業員満足度調査、オフサイトミーティング等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 教育・研修。（リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 社員が相談できる場。（セクハラ・パワハラ等） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

IV. 産業カウンセリングについてお聞かせください。

問4 産業カウンセリングにおける以下の3つの
領域について
産業カウンセラーへの期待度として当てはまる
ものをお答えください。
[1~5の中からそれぞれ1つに○印]

| 期待度 | | | | | |
|---------|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 多いに期待している |
| 期待していない | あまり期待していない | どちらとも言えない | 少し期待している | 多く期待している | |

| | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|
| ① メンタルヘルス分野 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② キャリア・人材育成分野 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 人間関係（コミュニケーション）分野 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

V. 貴社の現状についてお聞かせください。

問5-1 貴社の業種をお答えください。

[1つに○印]

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 農業・水産・鉱業 | 10. 飲食・宿泊業 |
| 2. 建設業 | 11. 医療業 |
| 3. 製造業 | 12. 福祉業 |
| 4. 電気・ガス・水道業 | 13. 教育・学習支援業 |
| 5. 情報通信業 | 14. サービス業（※） |
| 6. 運輸業 | 15. 官公庁・自治体 |
| 7. 卸売・小売業 | 16. 公益法人 |
| 8. 金融・保険業 | 17. その他（ ） |
| 9. 不動産業 | |

※ここでいう「サービス業」とは、郵便局・協同組合などの複合サービス、法律・会計・設計・著述・芸術
・学術研究などの専門サービス、理容・旅行・娯楽などの生活関連サービス、広告、政治経済文化団体、
宗教等を指します。

問5-2 創業されたのは西暦何年かをお書きください。

[数値記入]

西暦 () 年創業

問5-3 従業員数をお書きください。（派遣社員は除く）

[数値記入]

従業員数 約()名

問5-4 貴社の中に労働組合があるかお答えください。

[1つに○印]

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問5-5 次の地域に事業所があれば、○をつけてください。

[複数に○印可]

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1. 東京、山梨 | 8. 中部（愛知、静岡、岐阜、富山、石川、福井、三重） |
| 2. 神奈川 | 9. 関西（大阪、京都、滋賀、奈良、兵庫、和歌山） |
| 3. 東関東（千葉、茨城） | 10. 中国（岡山、広島、鳥取、島根、山口） |
| 4. 北関東（埼玉、栃木） | 11. 四国（愛媛、高知、香川、徳島） |
| 5. 上信越（群馬、新潟、長野） | 12. 九州（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島） |
| 6. 北海道 | 13. 沖縄 |
| 7. 東北（宮城、青森、岩手、秋田、山形、福島） | |

問5-6 貴社内に産業カウンセラーが何名いるかを把握されているかお答えください。

[1つに○印、数値記入]

- | | |
|----------------------------------|------------|
| 1. 把握している () 名 | 2. 把握していない |
| 内 経営者層 () 名、管理職 () 名、一般職 () 名 | |

問5-7 (問5-6で「1. 把握している」の場合)

貴社における産業カウンセラーの職種は何かをお答えください。

当てはまる職種すべてを選択してください。

[複数に○印可]

- | | | |
|----------|-------------------------|------------|
| 1. 営業販売職 | 4. 技術・研究職 | 7. その他 () |
| 2. 事務職 | 5. カウンセラー | |
| 3. 人事労務職 | 6. 産業保健スタッフ（産業医、保健・看護師） | |

問5-8 貴社において「産業カウンセラー」の存在は、浸透していると考えられるかお答えください。

[1つに○印]

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 浸透している | 2. 浸透していない |
|-----------|------------|

問5-9 貴社において「産業カウンセラー」の存在が、浸透しているもの、または浸透していないものとして、どのような理由が考えられるか、ご自由にお書きください。

[自由記入]

VI. ご回答いただいた「あなた」に関してお聞かせください。

問6-1 あなたの職種をお聞かせください。

[1つに○印]

- | | | |
|----------|-------------------------|------------|
| 1. 事務職 | 3. カウンセラー | 5. その他 () |
| 2. 人事労務職 | 4. 産業保健スタッフ（産業医、保健・看護師） | |

問6-2 あなたの役職をお聞かせください。

[1つに○印]

- | | | |
|-----------|-----------|------------|
| 1. 事業主・役員 | 4. 課長職 | 6. 一般職 |
| 2. 部長職 | 5. 係長・主任職 | 7. その他 () |

問6-3 あなたの年齢をお聞かせください。

[1つに〇印]

1. 20歳代 3. 40歳代 5. 60歳代以上
2. 30歳代 4. 50歳代

問6-4 あなたが持っている資格をお聞かせください。

[複数印可]

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 産業カウンセラー | 4. (他団体認定) キャリア・コンサルタント |
| 2. シニア産業カウンセラー | 5. その他() |
| 3. (当協会認定) キャリア・コンサルタント | 6. 特に資格は持っていない |

問6-5（問6-4で「1. 産業カウンセラー」、「2. シニア産業カウンセラー」の場合）

これまでの質問を通して、お答えいただいた「産業カウンセラー」はあなたご自身のことなのか、お聞かせください。

【1つ】印

1. 自分自身。 3. 自分以外の他のメンバー。
2. 自分も含めた他のメンバー 4. その他 ()

問6-6 これまでの質問を通して「産業カウンセラー」のイメージ像や期待等ありましたら、ご自由にお書きください。

「自由記入」

【書籍記入】

問6-7 (社)日本産業カウンセラー協会東京支部は本調査を通じ、今後さらに調査研究を進めています。

つきましては今後個別に情報提供や、インタビュー等にご協力いただける企業様を探しております。個別調査へご協力くださいますでしょうか？

探し方
[1-2-10印]

1. 協力してもよい
2. 内容によっては協力してもよい
3. 協力できない
4. その他 ()

1 2 をご回答いただいた場合は重複になりますが、下記にご連絡先をご記入ください。

(1) 貴社名 : _____

(2) ご住所 : 〒 _____

(3) ご担当者所属部署名 :
_____ ご記入者名 (_____ 役職 _____)

(4) お電話番号 :

(5) メールアドレス :

ご協力ありがとうございました。感謝申し上げます。

*ご記入いただきました内容を基にご連絡を差し上げる場合がございます。

但し、ご提供いただいた個人情報は本アンケートに関する調査研究のための活動以外の目的で使用することはございません。

●資料 数量集計表(問1～4)

| 回答数 | 問O-1 貴社における課題への重要度について | 1 課題ではない | 2 が重要な課題ではないとも言 | 3 えどないらとも言 | 4 課題比較的ある重要な | 5 ある重要な課題で | 無回答 | 平均値 |
|-------|--|-------------|--------------------|---------------|-----------------|---------------|-----|--------|
| | | 課題ではない | が重要な課題ではないとも言 | えどないらとも言 | 課題比較的ある重要な | ある重要な課題で | | |
| 1-1-1 | 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 241 | 6 | 24 | 31 | 79 | 101 | 3 4.02 |
| 1-1-2 | メンタルヘルス対策を促進するための計画策定。(社内規定、心の健康づくり計画、復帰支援プログラム等) | 241 | 7 | 16 | 32 | 92 | 94 | 3 4.04 |
| 1-1-3 | 社内体制・仕組み作り。(定期的なメンタル面談、職場診断等) | 240 | 6 | 18 | 30 | 99 | 87 | 4 4.01 |
| 1-1-4 | 教育・研修。(セルフケア研修、ラインケア研修等) | 242 | 9 | 16 | 19 | 110 | 88 | 2 4.04 |
| 1-1-5 | 社員が相談できる場。(上司、相談室、産業医等) | 241 | 8 | 15 | 19 | 106 | 93 | 3 4.08 |
| 1-1-6 | メンタルヘルス不調者の復職時のサポート。(不調者が出した職場に対する上司・同僚へのサポート等) | 241 | 9 | 13 | 20 | 89 | 110 | 3 4.15 |
| 2-1-1 | 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 238 | 8 | 10 | 32 | 82 | 106 | 6 4.13 |
| 2-1-2 | 従業員のキャリア形成を促進するための計画策定。 | 238 | 6 | 14 | 36 | 98 | 84 | 6 4.01 |
| 2-1-3 | 社内体制・仕組み作り。 | 238 | 6 | 11 | 43 | 100 | 78 | 6 3.98 |
| 2-1-4 | 教育・研修。 | 239 | 6 | 8 | 24 | 90 | 111 | 5 4.22 |
| 2-1-5 | 社員が相談できる場。 | 238 | 7 | 7 | 48 | 98 | 78 | 6 3.98 |
| 2-1-6 | 階層別・年代別キャリア設計支援。 | 238 | 5 | 18 | 53 | 96 | 66 | 6 3.84 |
| 3-1-1 | 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 236 | 11 | 17 | 32 | 76 | 100 | 8 4.00 |
| 3-1-2 | 従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。(研修企画、福利厚生の再検討等) | 237 | 6 | 20 | 41 | 93 | 77 | 7 3.91 |
| 3-1-3 | コミュニケーション円滑化のための社内体制・仕組み作り。(従業員満足度調査、オフサイトミーティング等) | 236 | 8 | 15 | 37 | 91 | 85 | 8 3.97 |
| 3-1-4 | 教育・研修。 | 237 | 8 | 11 | 31 | 107 | 80 | 7 4.01 |
| 3-1-5 | 社員が相談できる場。 | 239 | 7 | 13 | 23 | 92 | 104 | 5 4.14 |

| 回答数 | 問O-2-a 貴社における制度や取り組みについて | 1 実施している | 2 実施を検討中 | 3 検討去しにて実施した。 | 4 は実施しない予定 | 無回答 | 平均値 |
|--------|--|-------------|-------------|------------------|---------------|-----|---------|
| | | 実施している | 実施を検討中 | 検討去しにて実施した。 | は実施しない予定 | | |
| 1-2-1a | 経営方針等で事業者自らがメンタルヘルスを積極的に推進している。 | 239 | 123 | 48 | 13 | 55 | 5 2.00 |
| 1-2-2a | メンタルヘルスに関する仕組みを策定している。 | 237 | 124 | 63 | 13 | 37 | 7 1.84 |
| 1-2-3a | メンタルヘルス不調者の人数などメンタルヘルスに関わる現状を把握している。 | 238 | 171 | 29 | 15 | 23 | 6 1.54 |
| 1-2-4a | 衛生委員会等メンタルヘルス対策を検討する場がある。 | 237 | 153 | 41 | 6 | 37 | 7 1.69 |
| 1-2-5a | メンタルヘルスについて相談する場がある。 | 239 | 189 | 19 | 10 | 21 | 5 1.43 |
| 1-2-6a | 社内報(HP)やパンフレット等によりメンタルヘルスに関する情報提供を定期的に行っている。 | 236 | 115 | 53 | 26 | 42 | 8 1.98 |
| 1-2-7a | 従業員へのメンタルヘルス研修(セルフケア研修等)を実施している。 | 240 | 118 | 60 | 26 | 36 | 4 1.92 |
| 1-2-8a | 管理監督者へのメンタルヘルス研修(ラインケア研修)を実施している。 | 237 | 132 | 42 | 24 | 39 | 7 1.87 |
| 1-2-9a | メンタルヘルス不調で休業した人の「職場復帰支援プログラム」がある。 | 238 | 93 | 75 | 16 | 54 | 6 2.13 |
| 2-2-1a | 経営方針等で事業者自らがキャリア開発を積極的に推進している。 | 232 | 108 | 60 | 14 | 50 | 12 2.03 |
| 2-2-2a | キャリア開発に関する仕組みを策定している。 | 232 | 94 | 73 | 13 | 52 | 12 2.10 |
| 2-2-3a | 従業員が定期的にキャリアを申告する仕組みがある。 | 233 | 124 | 38 | 13 | 58 | 11 2.02 |
| 2-2-4a | 職場でキャリアについて面談する場がある。 | 234 | 114 | 44 | 13 | 63 | 10 2.11 |
| 2-2-5a | 社内報(HP)やパンフレット等によりキャリア形成に関する情報提供を行っている。 | 232 | 69 | 56 | 12 | 95 | 12 2.57 |
| 2-2-6a | 従業員へのキャリア研修を実施している。 | 234 | 119 | 51 | 18 | 46 | 10 1.96 |
| 2-2-7a | 管理監督者へのキャリア研修を実施している。 | 232 | 105 | 48 | 19 | 60 | 12 2.15 |
| 2-2-8a | 階層別・年代別にキャリア設計を行っている。 | 231 | 82 | 74 | 11 | 64 | 13 2.25 |
| 3-2-1a | 経営方針等で事業者自らがコミュニケーション強化を積極的に推進している。 | 233 | 117 | 46 | 13 | 57 | 11 2.04 |
| 3-2-2a | 従業員同士のコミュニケーション強化のための仕組みを策定している。 | 229 | 86 | 75 | 14 | 53 | 15 2.16 |
| 3-2-3a | 従業員満足度調査を定期的に実施している。 | 233 | 87 | 45 | 29 | 72 | 11 2.37 |
| 3-2-4a | 社内報(HP)やパンフレット等によりコミュニケーション活性化するための情報提供を定期的に行っている。 | 229 | 91 | 46 | 17 | 75 | 15 2.33 |
| 3-2-5a | 従業員へのコミュニケーション研修を行っている。(アサーション研修等) | 235 | 77 | 61 | 24 | 73 | 9 2.40 |
| 3-2-6a | 管理監督者へのコミュニケーション研修を行っている。(リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等) | 234 | 100 | 51 | 24 | 59 | 10 2.18 |
| 3-2-7a | 従業員へのハラスマント研修を実施している。 | 236 | 115 | 49 | 23 | 49 | 8 2.03 |
| 3-2-8a | ハラスマント相談窓口を設置している。 | 237 | 163 | 33 | 3 | 38 | 7 1.65 |

| 回答数 | 1 該当 | 2 いど えち ら な い と も | 3 な 全 く 該 當 し | 4 不 明 | | 無 回 答 | 平 均 値 |
|---|---------|--|---------------------------------|-------------|----|-------------|-------------|
| 問O-2-b 貴社における制度や取り組みについて(カウンセラーの関与) | | | | | | | |
| 1-2-1b 経営方針等で事業者自らがメンタルヘルスを積極的に推進している。 | 145 | 71 | 24 | 40 | 10 | 99 | 1.92 |
| 1-2-2b メンタルヘルスに関する仕組みを策定している。 | 158 | 81 | 33 | 37 | 7 | 86 | 1.81 |
| 1-2-3b メンタルヘルス不調者の人数などメンタルヘルスに関わる現状を把握している。 | 165 | 74 | 33 | 48 | 10 | 79 | 1.96 |
| 1-2-4b 衛生委員会等メンタルヘルス対策を検討する場がある。 | 154 | 60 | 28 | 55 | 11 | 90 | 2.11 |
| 1-2-5b メンタルヘルスについて相談する場がある。 | 174 | 121 | 22 | 28 | 3 | 70 | 1.50 |
| 1-2-6b 社内報(HP)やパンフレット等によりメンタルヘルスに関する情報提供を定期的に行っている。 | 147 | 64 | 22 | 48 | 13 | 97 | 2.07 |
| 1-2-7b 従業員へのメンタルヘルス研修(セルフケア研修等)を実施している。 | 154 | 79 | 22 | 44 | 9 | 90 | 1.89 |
| 1-2-8b 管理監督者へのメンタルヘルス研修(ラインケア研修)を実施している。 | 158 | 77 | 26 | 46 | 9 | 86 | 1.92 |
| 1-2-9b メンタルヘルス不調で休業した人の「職場復帰支援プログラム」がある。 | 146 | 67 | 23 | 43 | 13 | 98 | 2.01 |
| 2-2-1b 経営方針等で事業者自らがキャリア開発を積極的に推進している。 | 152 | 24 | 25 | 87 | 16 | 92 | 2.63 |
| 2-2-2b キャリア開発に関する仕組みを策定している。 | 149 | 23 | 25 | 87 | 14 | 95 | 2.62 |
| 2-2-3b 従業員が定期的にキャリアを申告する仕組みがある。 | 147 | 16 | 23 | 95 | 13 | 97 | 2.71 |
| 2-2-4b 職場でキャリアについて面談する場がある。 | 149 | 31 | 25 | 81 | 12 | 95 | 2.50 |
| 2-2-5b 社内報(HP)やパンフレット等によりキャリア形成に関する情報提供を行っている。 | 129 | 21 | 22 | 70 | 16 | 115 | 2.63 |
| 2-2-6b 従業員へのキャリア研修を実施している。 | 149 | 27 | 27 | 80 | 15 | 95 | 2.56 |
| 2-2-7b 管理監督者へのキャリア研修を実施している。 | 138 | 21 | 30 | 71 | 16 | 106 | 2.59 |
| 2-2-8b 階層別・年代別にキャリア設計を行っている。 | 145 | 24 | 26 | 80 | 15 | 99 | 2.59 |
| 3-2-1b 経営方針等で事業者自らがコミュニケーション強化を積極的に推進している。 | 150 | 22 | 30 | 83 | 15 | 94 | 2.61 |
| 3-2-2b 従業員同士のコミュニケーション強化のための仕組みを策定している。 | 150 | 20 | 42 | 71 | 17 | 94 | 2.57 |
| 3-2-3b 従業員満足度調査を定期的に実施している。 | 141 | 15 | 32 | 77 | 17 | 103 | 2.68 |
| 3-2-4b 社内報(HP)やパンフレット等によりコミュニケーション活性化するための情報提供を定期的に行っている。 | 139 | 21 | 30 | 70 | 18 | 105 | 2.61 |
| 3-2-5b 従業員へのコミュニケーション研修を行っている。(アサーション研修等) | 135 | 41 | 34 | 47 | 13 | 109 | 2.24 |
| 3-2-6b 管理監督者へのコミュニケーション研修を行っている。(リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等) | 143 | 33 | 40 | 51 | 19 | 101 | 2.39 |
| 3-2-7b 従業員へのハラスマント研修を実施している。 | 150 | 33 | 37 | 65 | 15 | 94 | 2.41 |
| 3-2-8b ハラスマント相談窓口を設置している。 | 169 | 56 | 33 | 62 | 18 | 75 | 2.25 |

| 回答数 | 1 該当 | 2 いど えち ら な い と も | 3 な 全 く 該 當 し | 4 不 明 | | 無 回 答 | 平 均 値 |
|---|---------|--|---------------------------------|-------------|----|-------------|-------------|
| 問O-2-c 貴社における制度や取り組みについて(社外への委託) | | | | | | | |
| 1-2-1c 経営方針等で事業者自らがメンタルヘルスを積極的に推進している。 | 112 | 36 | 9 | 52 | 15 | 132 | 2.41 |
| 1-2-2c メンタルヘルスに関する仕組みを策定している。 | 120 | 47 | 14 | 47 | 12 | 124 | 2.20 |
| 1-2-3c メンタルヘルス不調者の人数などメンタルヘルスに関わる現状を把握している。 | 124 | 29 | 10 | 69 | 16 | 120 | 2.58 |
| 1-2-4c 衛生委員会等メンタルヘルス対策を検討する場がある。 | 120 | 20 | 11 | 76 | 13 | 124 | 2.68 |
| 1-2-5c メンタルヘルスについて相談する場がある。 | 150 | 102 | 10 | 34 | 4 | 94 | 1.60 |
| 1-2-6c 社内報(HP)やパンフレット等によりメンタルヘルスに関する情報提供を定期的に行っている。 | 111 | 31 | 13 | 49 | 18 | 133 | 2.49 |
| 1-2-7c 従業員へのメンタルヘルス研修(セルフケア研修等)を実施している。 | 124 | 65 | 9 | 43 | 7 | 120 | 1.94 |
| 1-2-8c 管理監督者へのメンタルヘルス研修(ラインケア研修)を実施している。 | 132 | 72 | 11 | 41 | 8 | 112 | 1.89 |
| 1-2-9c メンタルヘルス不調で休業した人の「職場復帰支援プログラム」がある。 | 115 | 29 | 20 | 51 | 15 | 129 | 2.45 |
| 2-2-1c 経営方針等で事業者自らがキャリア開発を積極的に推進している。 | 134 | 28 | 23 | 65 | 18 | 110 | 2.54 |
| 2-2-2c キャリア開発に関する仕組みを策定している。 | 130 | 24 | 23 | 64 | 19 | 114 | 2.60 |
| 2-2-3c 従業員が定期的にキャリアを申告する仕組みがある。 | 125 | 13 | 17 | 79 | 16 | 119 | 2.78 |
| 2-2-4c 職場でキャリアについて面談する場がある。 | 125 | 14 | 17 | 78 | 16 | 119 | 2.77 |
| 2-2-5c 社内報(HP)やパンフレット等によりキャリア形成に関する情報提供を行っている。 | 109 | 14 | 16 | 64 | 15 | 135 | 2.73 |
| 2-2-6c 従業員へのキャリア研修を実施している。 | 137 | 67 | 21 | 35 | 14 | 107 | 1.97 |
| 2-2-7c 管理監督者へのキャリア研修を実施している。 | 132 | 61 | 19 | 37 | 15 | 112 | 2.05 |
| 2-2-8c 階層別・年代別にキャリア設計を行っている。 | 128 | 36 | 26 | 51 | 15 | 116 | 2.35 |
| 3-2-1c 経営方針等で事業者自らがコミュニケーション強化を積極的に推進している。 | 131 | 21 | 13 | 78 | 19 | 113 | 2.73 |
| 3-2-2c 従業員同士のコミュニケーション強化のための仕組みを策定している。 | 129 | 20 | 20 | 68 | 21 | 115 | 2.70 |
| 3-2-3c 従業員満足度調査を定期的に実施している。 | 125 | 41 | 12 | 56 | 16 | 119 | 2.38 |
| 3-2-4c 社内報(HP)やパンフレット等によりコミュニケーション活性化するための情報提供を定期的に行っている。 | 119 | 14 | 17 | 69 | 19 | 125 | 2.78 |
| 3-2-5c 従業員へのコミュニケーション研修を行っている。(アサーション研修等) | 124 | 58 | 17 | 35 | 14 | 120 | 2.04 |
| 3-2-6c 管理監督者へのコミュニケーション研修を行っている。(リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等) | 133 | 68 | 18 | 32 | 15 | 111 | 1.95 |
| 3-2-7c 従業員へのハラスマント研修を実施している。 | 139 | 46 | 25 | 51 | 17 | 105 | 2.28 |
| 3-2-8c ハラスマント相談窓口を設置している。 | 141 | 47 | 22 | 49 | 23 | 103 | 2.34 |

| 問○-3 貴社において情報は、どのように入手されていますか（複数選択可） | | 回答数 | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|-----|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | |
| 1-3 | 1. ホームページ | 116 | | | | | | |
| | 2. 書籍 | 109 | | | | | | |
| | 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。 | 116 | | | | | | |
| | 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。 | 92 | | | | | | |
| | 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。 | 127 | | | | | | |
| | 6. 個人的な伝手・自主的な勉強会等。 | 73 | | | | | | |
| | 7. その他 | 35 | | | | | | |
| | 8. 情報収集は行っていない。 | 11 | | | | | | |
| 2-3 | 1. ホームページ | 99 | | | | | | |
| | 2. 書籍 | 108 | | | | | | |
| | 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。 | 50 | | | | | | |
| | 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。 | 120 | | | | | | |
| | 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。 | 95 | | | | | | |
| | 6. 個人的な伝手・自主的な勉強会等。 | 72 | | | | | | |
| | 7. その他 | 16 | | | | | | |
| | 8. 情報収集は行っていない。 | 19 | | | | | | |
| 3-3 | 1. ホームページ | 100 | | | | | | |
| | 2. 書籍 | 114 | | | | | | |
| | 3. 産業カウンセラー協会による研修・情報交換会・会報等。 | 58 | | | | | | |
| | 4. 専門コンサルティング会社による研修・情報交換会・会報等。 | 111 | | | | | | |
| | 5. 公的機関による研修・情報交換会・会報等。 | 92 | | | | | | |
| | 6. 個人的な伝手・自主的な勉強会等。 | 81 | | | | | | |
| | 7. その他 | 17 | | | | | | |
| | 8. 情報収集は行っていない。 | 22 | | | | | | |

| 回答数 | 1 な期 い待 し て い | 2 しま りな い期 待 | 3 あ え ら いと も | 4 言 ど ち ら いと も | 5 少 し る期 待 | し 多 いに る期 待 | 無 回 答 | 平均 値 |
|---|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------|---------|
| | | | | | | | | |
| 1-4-1a 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 239 | 16 | 25 | 80 | 58 | 60 | 5 | 3.51 |
| 1-4-2a メンタルヘルス対策を促進するための計画策定。（社内規定、心の健康づくり計画、復帰支援プログラム等） | 240 | 13 | 23 | 47 | 84 | 73 | 4 | 3.75 |
| 1-4-3a 社内体制・仕組み作り。（定期的なメンタル面談、職場診断等） | 238 | 13 | 20 | 51 | 86 | 68 | 6 | 3.74 |
| 1-4-4a 教育・研修。（セルフケア研修、ラインケア研修等） | 238 | 11 | 12 | 39 | 83 | 93 | 6 | 3.99 |
| 1-4-5a 社員が相談できる場。（上司、相談室、産業医等） | 241 | 10 | 13 | 49 | 65 | 104 | 3 | 4.00 |
| 1-4-6a メンタルヘルス不調者の復職時のサポート。（不調者が出了職場に対する上司・同僚へのサポート等） | 238 | 15 | 7 | 45 | 80 | 91 | 6 | 3.95 |
| 2-4-1a 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 233 | 34 | 39 | 85 | 42 | 33 | 11 | 3.00 |
| 2-4-2a 従業員のキャリア形成を促進するための計画策定。（キャリアパス、自己申告書、研修プログラム策定等） | 233 | 30 | 41 | 83 | 50 | 29 | 11 | 3.03 |
| 2-4-3a 社内体制・仕組み作り。（定期的なキャリア面談、メンター制度等） | 232 | 30 | 39 | 77 | 51 | 35 | 12 | 3.09 |
| 2-4-4a 教育・研修。（スキルアップ・リーダー・マネジメント等） | 233 | 28 | 31 | 73 | 61 | 40 | 11 | 3.23 |
| 2-4-5a 社員が相談できる場。（上司、相談室等） | 233 | 26 | 24 | 69 | 71 | 42 | 11 | 3.35 |
| 2-4-6a 階層別・年代別キャリア設計支援。（キャリア教育・情報提供等） | 231 | 31 | 32 | 84 | 52 | 32 | 13 | 3.10 |
| 3-4-1a 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 233 | 33 | 33 | 90 | 48 | 29 | 11 | 3.03 |
| 3-4-2a 従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。（研修企画、福利厚生の再検討等） | 234 | 30 | 31 | 83 | 56 | 34 | 10 | 3.14 |
| 3-4-3a コミュニケーション円滑化のための社内体制・仕組み作り。（従業員満足度調査、オフサイトミーティング等） | 234 | 31 | 32 | 85 | 58 | 28 | 10 | 3.09 |
| 3-4-4a 教育・研修。（リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等） | 233 | 24 | 17 | 72 | 70 | 50 | 11 | 3.45 |
| 3-4-5a 社員が相談できる場。（セクハラ・パワハラ等） | 236 | 21 | 20 | 62 | 70 | 63 | 8 | 3.57 |

| 回答数 | 1 該 当 | 2 い ど え ち な ら い と も | 3 な 全 く い と も | 4 不 明 | 5 該 当 し | 無 回 答 | 平均 値 |
|--|-------------|--|---------------------------------|-------------|------------------|-------------|---------|
| | | | | | | | |
| 1-4-1b 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 180 | 97 | 42 | 25 | 16 | 64 | 1.78 |
| 1-4-2b メンタルヘルス対策を促進するための計画策定。（社内規定、心の健康づくり計画、復帰支援プログラム等） | 186 | 122 | 36 | 16 | 12 | 58 | 1.56 |
| 1-4-3b 社内体制・仕組み作り。（定期的なメンタル面談、職場診断等） | 189 | 127 | 36 | 13 | 13 | 55 | 1.53 |
| 1-4-4b 教育・研修。（セルフケア研修、ラインケア研修等） | 178 | 106 | 40 | 21 | 11 | 66 | 1.65 |
| 1-4-5b 社員が相談できる場。（上司、相談室、産業医等） | 185 | 123 | 36 | 17 | 9 | 59 | 1.52 |
| 1-4-6b メンタルヘルス不調者の復職時のサポート。（不調者が出了職場に対する上司・同僚へのサポート等） | 190 | 122 | 40 | 16 | 12 | 54 | 1.57 |
| 2-4-1b 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 173 | 74 | 48 | 21 | 30 | 71 | 2.04 |
| 2-4-2b 従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。（キャリアパス、自己申告書、研修プログラム策定等） | 176 | 91 | 42 | 19 | 24 | 68 | 1.86 |
| 2-4-3b 社内体制・仕組み作り。（定期的なキャリア面談、メンター制度等） | 175 | 93 | 37 | 20 | 25 | 69 | 1.87 |
| 2-4-4b 教育・研修。（スキルアップ・リーダー・マネジメント等） | 171 | 88 | 40 | 20 | 23 | 73 | 1.87 |
| 2-4-5b 社員が相談できる場。（上司、相談室等） | 179 | 97 | 41 | 17 | 24 | 65 | 1.82 |
| 2-4-6b 階層別・年代別キャリア設計支援。（キャリア教育・情報提供等） | 168 | 75 | 46 | 21 | 26 | 76 | 1.99 |
| 3-4-1b 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 172 | 64 | 46 | 36 | 26 | 72 | 2.14 |
| 3-4-2b 従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。（研修企画、福利厚生の再検討等） | 176 | 81 | 44 | 26 | 25 | 68 | 1.97 |
| 3-4-3b コミュニケーション円滑化のための社内体制・仕組み作り。（従業員満足度調査、オフサイトミーティング等） | 173 | 80 | 46 | 23 | 24 | 71 | 1.95 |
| 3-4-4b 教育・研修。（リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等） | 168 | 81 | 42 | 22 | 23 | 76 | 1.92 |
| 3-4-5b 社員が相談できる場。（セクハラ・パワハラ等） | 175 | 100 | 42 | 15 | 18 | 69 | 1.72 |

| | 回答数 | 1 該当 | 2 いど えち なら いと も | 3 な 全 く 該 当 し | 4 不 明 | | 無回答 | 平均値 |
|---|-----|---------|--------------------------------|---------------------------------|-------------|--|-----|------|
| | | | | | | | | |
| 問〇-4-c 産業カウンセラーへの期待度について(社外の専門家) | | | | | | | | |
| 1-4-1c 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 164 | 69 | 48 | 33 | 14 | | 80 | 1.95 |
| 1-4-2c メンタルヘルス対策を促進するための計画策定。(社内規定、心の健康づくり計画、復帰支援プログラム等) | 164 | 79 | 48 | 24 | 13 | | 80 | 1.82 |
| 1-4-3c 社内体制・仕組み作り。(定期的なメンタル面談、職場診断等) | 161 | 72 | 53 | 20 | 16 | | 83 | 1.88 |
| 1-4-4c 教育・研修。(セルフケア研修、ラインケア研修等) | 182 | 126 | 32 | 15 | 9 | | 62 | 1.49 |
| 1-4-5c 社員が相談できる場。(上司、相談室、産業医等) | 177 | 124 | 30 | 10 | 13 | | 67 | 1.50 |
| 1-4-6c メンタルヘルス不調者の復職時のサポート。(不調者が出した職場に対する上司・同僚へのサポート等) | 161 | 83 | 43 | 22 | 13 | | 83 | 1.78 |
| 2-4-1c 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 143 | 34 | 42 | 38 | 29 | | 101 | 2.43 |
| 2-4-2c 従業員のキャリア形成を促進するための計画策定。(キャリアパス、自己申告書、研修プログラム策定等) | 145 | 35 | 46 | 34 | 30 | | 99 | 2.41 |
| 2-4-3c 社内体制・仕組み作り。(定期的なキャリア面談、メンター制度等) | 148 | 40 | 42 | 36 | 30 | | 96 | 2.38 |
| 2-4-4c 教育・研修。(スキルアップ・リーダー・マネジメント等) | 162 | 90 | 31 | 21 | 20 | | 82 | 1.82 |
| 2-4-5c 社員が相談できる場。(上司、相談室等) | 152 | 51 | 43 | 32 | 26 | | 92 | 2.22 |
| 2-4-6c 階層別・年代別キャリア設計支援。(キャリア教育・情報提供等) | 156 | 58 | 45 | 29 | 24 | | 88 | 2.12 |
| 3-4-1c 事業者に対する経営課題としての意識づけ。 | 155 | 36 | 39 | 52 | 28 | | 89 | 2.46 |
| 3-4-2c 従業員のコミュニケーション形成を促進するための計画策定。(研修企画、福利厚生の再検討等) | 150 | 35 | 45 | 45 | 25 | | 94 | 2.40 |
| 3-4-3c コミュニケーション円滑化のための社内体制・仕組み作り。(従業員満足度調査、オフサイトミーティング等) | 150 | 33 | 45 | 49 | 23 | | 94 | 2.41 |
| 3-4-4c 教育・研修。(リスナー研修、組織・チームワーク強化研修等) | 163 | 92 | 30 | 24 | 17 | | 81 | 1.79 |
| 3-4-5c 社員が相談できる場。(セクハラ・パワハラ等) | 157 | 69 | 29 | 34 | 25 | | 87 | 2.10 |

| | 回答数 | 1 な 期 い 待 し て い | 2 し あ て ま り い 待 | 3 言 ど え ち な ら い と も | 4 て 少 い し る 期 待 し | 5 し 多 い し る 期 待 し | 無回答 | 平均値 |
|-----------------------|-----|--------------------------------------|--------------------------------------|--|---|---|-----|------|
| | | | | | | | | |
| 問4 産業カウンセラーへの期待度について | | | | | | | | |
| 4-1 メンタルヘルス分野 | 240 | 6 | 11 | 22 | 70 | 131 | 4 | 4.29 |
| 4-2 キャリア・人材育成分野 | 235 | 14 | 36 | 79 | 73 | 33 | 9 | 3.32 |
| 4-3 人間関係(コミュニケーション)分野 | 235 | 12 | 26 | 60 | 85 | 52 | 9 | 3.59 |

2010年7月 発行

社団法人 日本産業カウンセラー協会 東京支部

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-19-3

TEL 03-3355-3123

FAX 03-3355-2772

研究開発委員 委員長 梅田福一郎 / 主任研究員 石見忠士

串田直樹・白石 博・柏崎咲江・鎌田典子

本山恭子・戸村紀子・平沢千秋

アドバイザー 藤原憲一・桐井久美子