

2018年7月6日

2018年8月22日改

## 全国大会第1分科会～第3分科会継続テーマ検討結果と今後の対応について

全国大会継続テーマ検討チーム

島仲ルミ子、桑原富美恵

鳥井由紀子、岡田敏雄

標記について、継続テーマとして4年間検討してまいりました3分科会について以下のとおり報告・提案します。

### I 報告・提案の方針

#### 1 継続テーマ設定の経緯、目的

全国大会分科会については2014年から検討された「全国研究大会あり方プロジェクト」の答申結果(2013年10月21日)を踏まえて継続テーマとして設定されることとなった。

答申において分科会テーマは将来的に協会の発展、会員の実践力向上をめざし、活動分野と選定視点から重要な課題や研究テーマについて選定するが、大会毎に設定するテーマと同一テーマについて継続的に研究する「継続テーマ」に区別して設定することとした。

なお本方針は沖縄大会を初回として当面2～3年を目途に展開することとなった。

#### 2 報告及び提案方針

- (1) 沖縄大会から北海道大会までの4年間の発表内容等について報告する。
- (2) 研究・発表内容を基本として今後の産業カウンセラーと企業との関係や活動方針、周知方法など、多方面での可能性を検討し、具体案を提案する。

### II 具体的報告及び提案

#### 1 4年間の分科会テーマ別の実績及び評価

別紙1分科会年度別発表内容一覧表のとおり、10支部から77テーマの発表があり、多くの知見が得られる内容であった。今後の対応への大きな礎となった。(別紙1参照)

#### 2 分科会継続テーマについての検討、提案方法

- (1) 4年間で発表された内容全てについて一覧表を作り全体を俯瞰し、当初目的通りの発表であったか、予想以上のものであったか、不足であったか等を検討する。
- (2) 全体の振り返り後、KJ法による内容の分類を行う。
- (3) 分類後、各ジャンルについて再度発表内容を吟味し、企業内での活躍の方法、企業が求めているニーズに応えるにはどのようなアプローチが有効であるのか議論・検討した。(分析・検討→アプローチ方法具体化)

### 3 報告・提案

#### (1) 産業カウンセラーに対する企業評価の現状（発表内容分析を踏まえて）

- ①企業内での産業カウンセラーは産業界では認知度がまだ低い。認知されているとしても名称のイメージから臨床心理士などの心理系を主体とした資格とされていると考えられる。（東京支部アンケート調査結果等参照）  
従って産業カウンセラーが職場環境改善や人間関係開発に対する知見があるとは思われていない。
- ②上記認識は会員相互においても認識されている。更に協会からも職場環境改善に提案をする等、企業に対し影響を与える方法・指導も受けていないし、方法もわからないとの意見が大半ではないかと推測している。
- ③そのような認識を前提として発表者の内容を振り返り、産業カウンセラーとして、企業にどのように対応していくことが出来るか、分科会の成果として将来のビジョン・方針を提案する。

#### (2) 分科会発表内容の報告、分析結果

- ①分科会は第1～第3分科会にわかれ、それぞれテーマ別に発表者を募集、2015年沖縄大会から2018年北海道大会までの4年間で発表が行われ、全77テーマ、10支部からの発表が行われた。本内容について分科会の垣根を取り除いて関連する内容の分類をKJ法により実施した。
- ②KJ法により分類・集約した結果は以下のとおり
  - a) 企業への働きかけとして3区分（社員教育、組織支援、従業員支援）
  - b) 協会内部（協会会員）への働きかけとして1区分（自己研鑽）、計4区分に分類された。

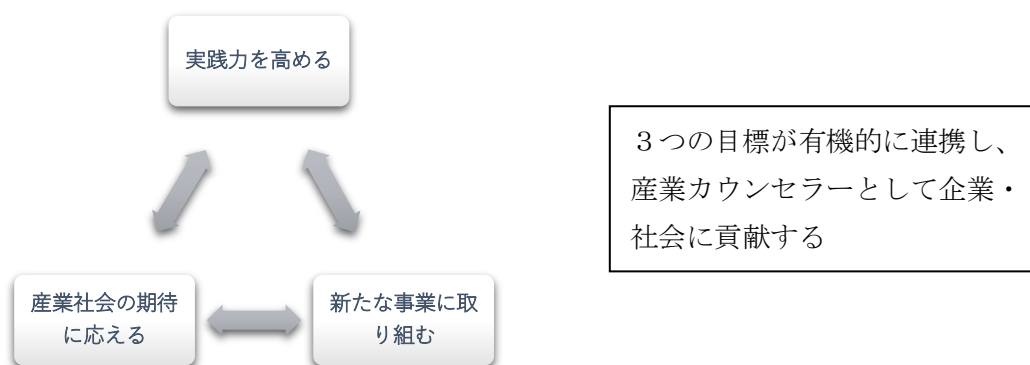
	活動区分	活動内容
企業への働きかけ	社員教育	リスナー研修
	組織支援	企業で活躍する実践力を有したカウンセラーの育成
		職場の環境改善と人間関係開発
	従業員支援	がん就労支援（両立支援）
		ADR
		聴覚障害支援
		緊急時対応
ハラスメント（いじめ、パラハラ、セクハラ） 予防（ストレスチェック制度）		
協会内部（協会会員等）への働きかけ	自己研鑽	事例検討
		新カウンセリング
		S V

※詳細は別紙2参照

③発表経緯、発表内容を確認した結果、企業内産業カウンセラー活動は別途取得した資格（精神保健福祉士、看護師、衛生管理者など）と企業内における人事異動等で配属された役割（人事、総務担当、教育担当）等を基に活動していることがほぼ明らかとなった。（産業カウンセラー＋企業内役割という形態）

(3) 産業カウンセラーが産業社会で活動するための方向性

①3分科会で設定したテーマの通り実践力を高め、産業社会の期待に応え、新たな事業に取り組みという流れを継続的に実践することが基本と考える。



②企業内における職場環境改善などに貢献する産業カウンセラーはプラスアルファのスキルが求められる。

③プラスアルファスキルとは具体的に

a) メンタル面での専門性（衛生管理者、精神保健福祉士）

b) 人事労務での専門性（社会保険労務士）

c) 組織運営に必要なスキル（マネジメント力、FP）等が想定される。

④産業カウンセラーとしてのメンタル面、キャリア面、職場環境開発面等のスキルを基本として、プラスアルファスキルが加わることによって企業内での活躍、貢献が期待されると考える。

従って、そのためのスキルを会員研修、会員活動などを通して身に付けられる環境を整えることが重要である。（資格取得ノウハウや取得後どのように企業で活躍するか等、更に制度面では e-Learning 等の普及）

(4) 企業に対する産業カウンセラーとしての具体的働きかけについて

上記の分析結果を踏まえて、以下のとおり実行することを提案する

①産業カウンセラー協会会員が持つプラスアルファの資格を調査すると同時にプラスアルファ資格の取得にむけた支援、フォロー体制を構築する。（会員資格取得者を中心とした資格取得後どのように企業で活躍してきたか、そのノウハウについて情報交換勉強会、講座などを企画、運営する）

②産業カウンセラーとして必要とされる経営に関する知識、ノウハウなどを学ぶ講座を企画提供する。(人事労務、財務会計、マネジメント力向上等)

③今回分析された活動区分を基本として会員に提供できる講座を検討し全国展開する。

(5) 産業カウンセラーの資質向上に向けた情報提供、講座等の提供・展開について

①企業に対する働きかけで必要とされたノウハウ、データ等の集約・整理と講座の選定、全国展開にむけたツール (e-Learning) 等の開発の実施

②講座の具体的内容については今後検討、提案する (具体案あり)

当面の方向性は以上とおり、検討と確認が終了後更なる実行段階に展開していく。

以 上

【別紙2】 継続テーマ分科会将来に向けた活動内容別分類

1 企業への働きかけ

活動区分	活動内容	具体的発表（その他）内容	将来の活動方向
社員教育	リスナー研修	企業効果についての考察 アドバンストコースの検証	東京支部での実績あり。 各企業への継続的な支援教育ニーズの掘り起こしが期待できる。
組織支援	企業で活躍する実践力を有したカウンセラーの育成	賛助会員	全国大会発表内容を踏まえて企業ニーズの再確認及び提供講座のe-Learning化等の検討を行う。
		事業推進マーケティング	
		テーマ別講師発掘PJT	
		その他	
	職場の環境改善と人間関係開発	教職員メンタル支援	メンタル面で相当厳しい環境下にある教職員対応、ワークモチベーション向上に向けた対応等の検討事例等を会員に情報提供
		生産性アップとモチベーションアップへの対応 (高齢者含む)	
巡回面接・地域連携・傾聴実践と具体的展開			
従業員支援	がん就労支援 (両立支援)	研究開発専門委員会活動 支援者養成講座開講と今後	【がん就労（両立）支援】 更なる全国展開を具体化  【ADR】 協会実績を踏まえて広く中小企業を対象に宣伝活動等展開する。  【ストレスチェック】 協会によるストレスチェック実施者としての対応は難しいことから集団分析、補足的面談の方法、個々の会員が企業内で実施できることなど情報提供を行う。 Pマーク取得に向けた具体的展開を企画・実施する
	ADR	対話型ADRは産業社会の期待に応えられる協会活動	
	聴覚障害支援	聴覚障害を持つ方の働き方改革	
	緊急時対応	緊急時対応で産業カウンセラーにも求められる実践力	
	ハラスメント (いじめ、パラハラ、セクハラ)	いじめ防止を目指したピア・メディエーション(いじめ傍観者を仲裁者に)	
	予防(ストレスチェック制度)	ストレスチェック制度 補足的面談の取り組み 検診機関と協会との連携	

## 2 協会内部（協会員等）への働きかけ

活動区分	活動内容	具体的発表（その他）内容	将来の活動方向
自己研鑽	事例検討	カウンセリングプロセスが見える事例検討（視点明確化）	事例検討の全国展開にむけた取り組みを企画・実施
	新カウンセリング	うつ、非定型うつ対応カップルセラピー インターネットカウンセリング	協会会員に提案する新カウンセリング方法等の評価と普及への検討の実施
	S V	S V事例検討 S Vを受ける意義と必要性 S Vの進め	当面はS Vの必要性などの周知徹底を推進する