

産業カウンセリング

アンケート調査報告

〔メンタルヘルス・キャリア開発〕
〔人間関係開発について〕

社団法人 日本産業カウンセラー協会
厚生労働省

はじめに

当協会は、創立40年余、働く人の心にかかわる支援を目的として活動を行ってきた。昭和46年に産業カウンセラーの認定資格制度を導入以来、平成13年12月には産業カウンセラーの有資格者は11739人、会員数も7662人となった。これら産業カウンセラーの活動の積み重ねもあって、当協会の活動も、産業界の中で一定の評価を受けるに至った。

近年、産業経済構造の変化の中、リストラによる出向・配置転換・非自発的退職等による雇用不安が高まり、加えて仕事量の増加など、職場でのストレスは増加の一途を辿っている。このような状況のもと、労働者を取り巻く環境は一段と厳しさを増している。一方、企業の中には組織と個の共生をめざしたキャリア開発を支援し、個の自立を促す等、創造力の発揮を期待する動きも顕著になってきた。

このような労働環境の中で、当協会は、働く人のメンタルヘルス、キャリア開発、職場の人間関係開発など3つの分野での援助を中心とした活動を展開している。

当協会は、昨年、厚生労働省の委託事業の一環として、上記の3つの分野での活動が産業界にどの程度、理解・浸透しているかの現状を把握するためにアンケート調査を実施した。その調査方法は、全国の企業・団体の人事担当者宛、「メンタルヘルス、キャリア開発、人間関係開発について」下記設問を郵送により実施した。本調査は、昨年度に厚生労働省の委託事業の一環として、当会員を対象として実施した「産業カウンセリング調査」につづくものである。

今回のアンケート実施結果から当協会の活動については、一定の認知度は得られているものの、まだまだ不十分であり、産業カウンセリングの啓蒙・普及のためになお一層の努力が不可欠であると認識できた。

ここに、この調査にご協力をいただいた企業（団体）の人事担当の方々に心からお礼を申し上げます。

この調査結果については、当協会の今後の活動に反映させ、産業界に対する一層の貢献を図ることをお誓いし、ここにご報告する次第である。

平成14年2月

調査の方法

アンケート調査の方法 「メンタルヘルス、キャリア開発、人間関係開発について」を対象企業に郵送

調査対象企業（団体） 日本国内証券取引所上場企業1500社および賛助会員会社（団体）115社合計1615社

調査期間 2001年11月発送および回収

有効回答数 197通

有効回答率 12.2%

調査内容 I メンタルヘルスについて
II キャリア開発について
III 職場の人間関係開発について
IV 産業カウンセラーについて

調査結果の要約

I. プロフィール

1. 従業員規模が大きくなるほど回収率が高く、逆に規模が小さくなるほど回収率が低かった。このことは、今回の調査内容であるメンタルヘルス等への関心度を現しているように思われる。
2. 企業と協会との関係では、特に関係がないとするものが約6割であった。協会活動の産業界への浸透度はまだ充分ではないことが認識できた。

II. メンタルヘルスについて

1. メンタルヘルスに取り組んでいる企業が5割以上を占め、今後取組む予定の企業と合わせると全体の4分の3を占めており、取組みの割合は非常に高い。
2. メンタルヘルス対策の対象を、全従業員とするのが全体の4分の3と圧倒的に多い。
3. 管理職を対象にしたメンタルヘルス対策を4割の企業で行っている。対策の内容としては、管理職に対する教育を行っているとするものが最も多く、メンタルヘルス対策における管理職重視の姿勢がうかがえる。
4. 相談体制は、社内の相談室、健康管理室、外部への委託など加えると全体の4分の3となり、体制が相当すすんできている。
5. メンタルヘルスに取り組んでない理由は、ノウハウや人材不足によるものが多い。

III. キャリア開発について

1. キャリア開発への取組みは、今後、取組む予定を含め全体の77%弱となり、メンタルヘルスへの取組み状況から見ると高い。
2. キャリア開発支援の内容は、啓蒙活動、職種転換、休暇・休職制度の導入などが中心である。
3. キャリア開発に取り組まない理由は、ノウハウ、人材不足に加え、業績の厳しさを理由とするものが多い。

IV. 職場の人間関係開発について

1. 仕事に影響を与える職場の人間関係は、上司との関係が最も多く、つづいて仕事の量や質の変化である。
2. 9割の人が人間関係が仕事の成果に影響すると見ている。

3. より生産的な人間関係を築くには、コミュニケーション教育や、メンタルヘルスへの取組みを中心に考えている。
4. 人間関係づくりの阻害要因は、指導者不足、業務優先、トップの理解不足などが絡み合っている。

V. 産業カウンセラーについて

1. 社内に産業カウンセラーがいるところが約3割、いないところが5割以上となっており、メンタルヘルス等の取組みが進んでいる割合から見ると少ない。
2. 産業カウンセラーがいることで、職場の人間関係、意思疎通が良くなる。また個の自立の促進に貢献していると認識されている。
3. 産業カウンセラー導入の目的は、4割がリスクマネジメント、職場の活性化に有効であると考えられている。
4. 産業カウンセラーは、2～5年前に導入された企業が最も多い。

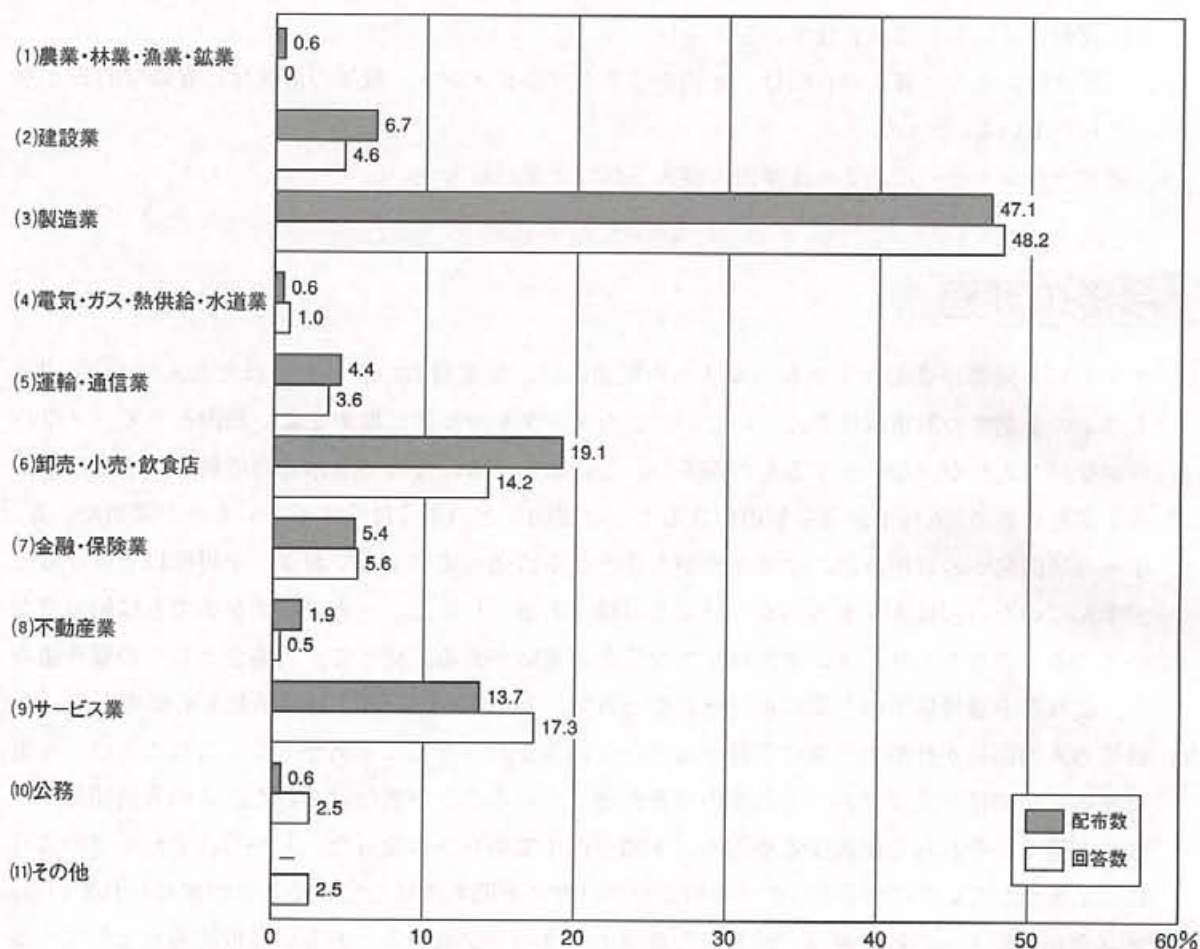
今後の課題

1. アンケート回答企業のメンタルヘルスへの取組みは、従業員数の多い企業ほど進んでおり、300人以下の企業での取組みは進んでいない。またメンタルヘルスに取組まない理由として、ノウハウがない、人材がないとするものが多い。このことから、今後の当協会の活動は、中規模以下の企業を対象に、人材不足等を解消できるような援助をどのようにすすめていくかが課題である。
2. キャリア開発への取組みは、企業規模が大きくなるに従ってすすんでおり、中規模以下になるとすすんでいないのはメンタルヘルス対策と同様である。しかし、一方で、大企業でも取組んでないとするところもあり、メンタルヘルス対策との違いがある。従って、当協会としての取り組みも、これら中規模以下の企業に重点をおく一方で、大企業への啓蒙・普及活動も必要である。
3. 職場の人間関係が仕事の成果に影響するという回答が94%近くにもあがった。このことは、今更ながら人間関係が重要であると人事担当者が感じていることが裏付けられた。この人間関係づくりの方策や、それらを阻害する要因も、本調査の中で明らかになった。しかし、それをどのようにして実現していくのか、そのための指針やプロセスを明らかにしていくことが求められている。
4. メンタルヘルスへの取組みは、回答した企業の4分の3が取組み、あるいは取組もうとしているのに対して、産業カウンセラーが社内にいるとするのは3割であり、外部との提携を入れても4割と相当の格差がある。初級産業カウンセラー養成講座等を通じた地道な普及活動を積み重ねていくことが必要と思われる。
5. 今回の調査では、メンタルヘルスやキャリア開発への取組みを行っていない理由として、企業のトップの理解がないという回答は比較的少なかった。また、トップをメンタルヘルス対策の対象としているというのも少なかった。トップとして取組みそのものには反対しないが、自分を対象としないでもよいとする消極的な態度がうかがえる。メンタルヘルス、キャリア開発、人間関係づくりは、すぐに業績向上に直結するものではない。それだけにトップに対して積極的推進を求めるのは難しい面もあるが、協会活動を推進するために企業トップ、とりわけ中規模以下の企業トップに働きかけることが極めて重要である。

I プロフィール

1 企業（団体）の業種

今回のアンケートは、国内の証券取引所上場企業1500社および賛助会員116社に対して行った。上場企業1500社は、全上場企業3542社を業種別、従業員数別に比例配分してアトランダムに抽出した。

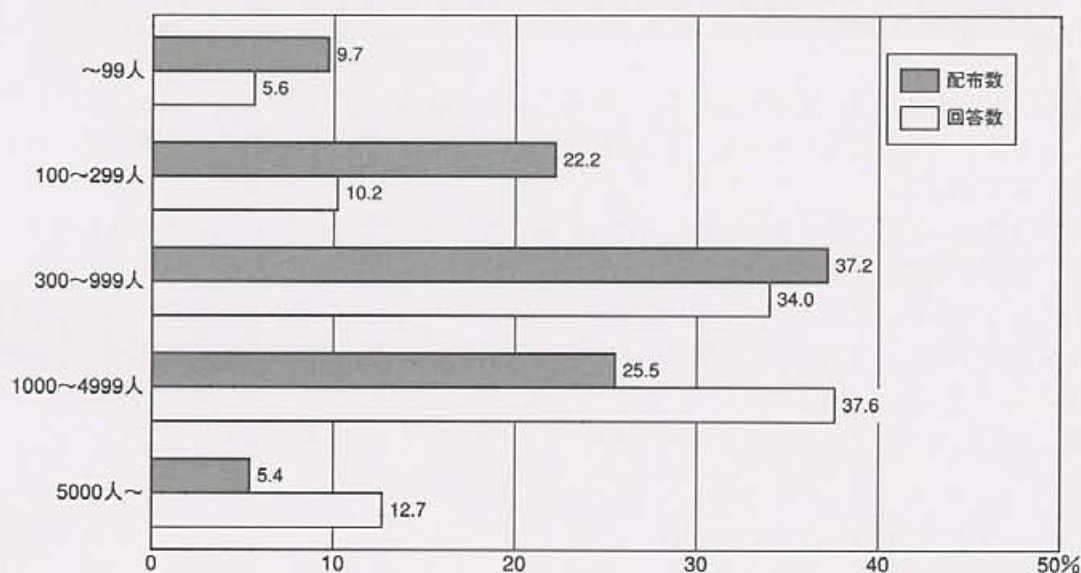


アンケート用紙の配布先比率を業種別にみると、製造業47.1%、卸売・小売・飲食店19.1%、サービス業13.7%となっており、この3業種で合計約80%を占めている。

一方、回答数は、製造業が48.2%、続いてサービス業17.3%、卸売・小売等14.2%であり、この3業種で全体の80%を占めており、配布先比率にほぼ対応している。

卸売・小売業とサービス業の配布数と回答率は逆転している。すなわち、配布率は卸売・小売業の方がサービス業より高いが、回答率はサービス業が多い。回答率の高いサービス業の方が、卸売・小売業より調査に対する関心度が高いといえる。

2 従業員数



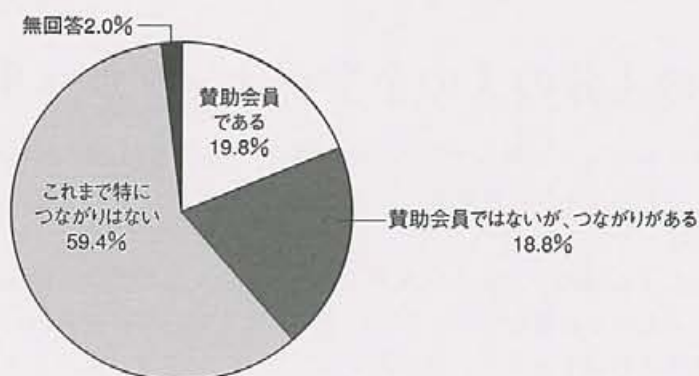
アンケート配布先の従業員数では、300～999人が37.2%と最も多く、つづいて1000～4999人が25.5%、100～299人が22.2%となっており、99人以下が9.7%、5000人以上は5.4%であった。

一方、回答は、従業員数1000～4999人が37.6%と最も多く、つづいて300～999人が34.0%、5000人以上が12.7%の順となっている。

300人以上の企業では、規模が大きくなるほど回答率が高く、300人未満の回答率はこれに比較して低く、その乖離は大きい。

アンケートへの回答率の高さが、そのまま今回の調査に対する関心の高さを現わすものとは云えないが、関心が全くなければ回答しないであろうことを推測すると、規模が大きい企業の人事担当者の本調査に対する関心が高いことがうかがえる。

3 協会との関係



賛助会員企業からの回答が18.8%、賛助会員ではないが、当協会とつながりがあるという企業の回答が19.8%であった。残りの約6割の企業が当協会とは特別な関係はないという回答であった。

当協会とは特別な関係はないとする企業の回答が約6割あることは、当協会が普及活動を積極的に推進する必要があることを示唆されたを受け止めたい。

Ⅱ メンタルヘルスについて

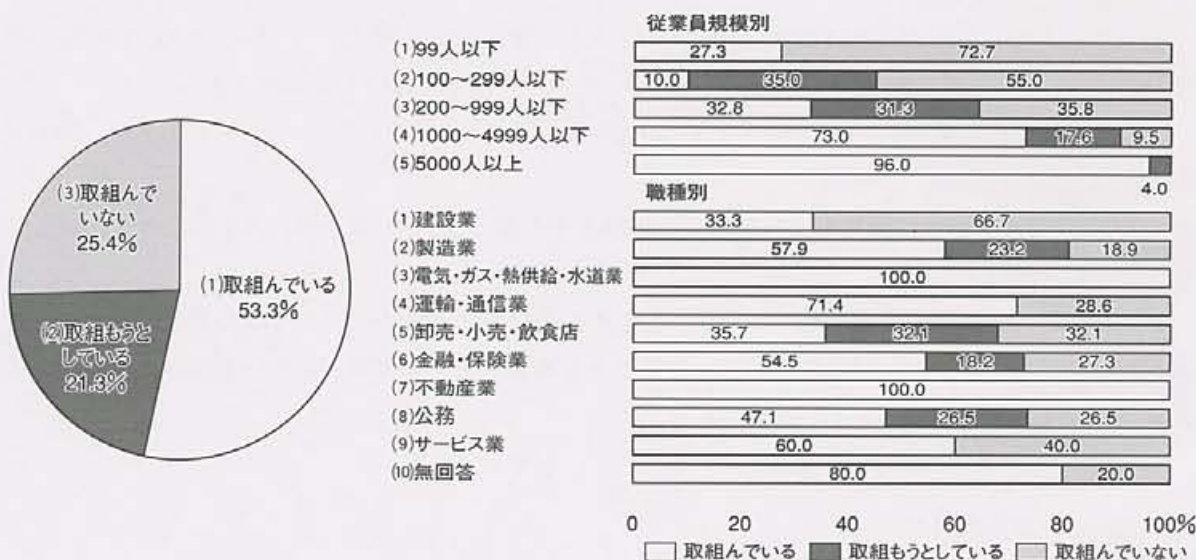
労働省（現厚生労働省）健康状況調査によると、仕事や職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は年々増加し、平成4年の調査で約57%であったものが、平成9年の調査では約63%に達している。

一方、自殺者の数は、それまでの2万人前半から平成10年には3万人を超え、その後も毎年3万人を超え、その中で特に50歳代の自殺者が増加している。

このようなことから労働省は、平成12年8月「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を発表し、広く企業に対して、職場における労働者の心の健康づくりのための組織的な取組みを求めている。

今回、企業におけるメンタルヘルスへの取組み状況を把握すべく本調査をおこなった。

1 メンタルヘルスへの取組み



全体の4分の3の企業がメンタルヘルスに取組む姿勢

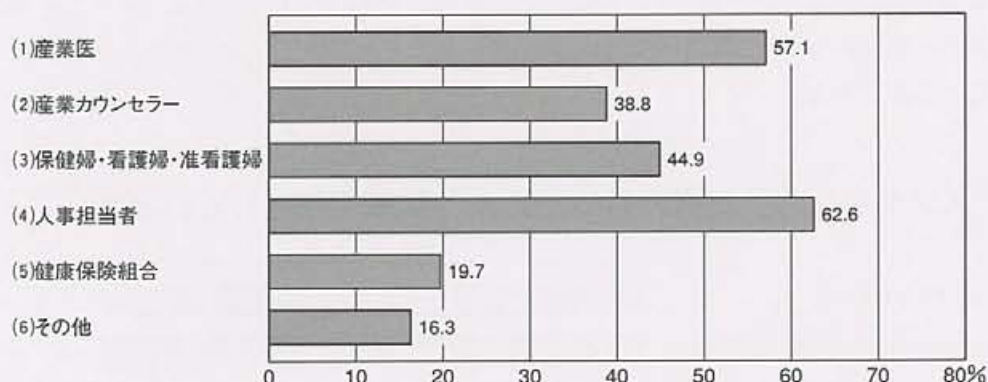
「メンタルヘルスに取組んでいる」と回答した企業は53.3%で、全体の半数以上となり、「取組もうとしている」21.3%と合わせると74.6%と、全体の約4分の3を占め、企業のメンタルヘルスへの取組み姿勢はかなり高い。

従業員数による規模別取組み状況を見ると、300人以上では、規模が大きいほどメンタルヘルスに取組んでいるという回答が多い。これはアンケートの回収率で分析したのと同様の傾向である。

職種別取組み状況を見ると、建設業が低く33.3%、他は、取組もうとしているを含めると5割を超えている。

「取組んでいない」とする回答は25.4%であるが、これを従業員数による規模別にみると、300～999人が35.8%、100～299人が55.0%、99人以下が72.8%のように、規模が小さくなるに従って取組みが低くなっている。一般に言われているように、企業規模が小さくなるほど、メンタルヘルス等への取組みが低くなることを裏付けている。この中で、100～299人以下は、取組もうとしているを含めると99人以下より高いが、取組んでいるだけを比較すると、99人以下の方が高くなっているのは興味深い。

2-1 メンタルヘルス対策は誰が担当しますか

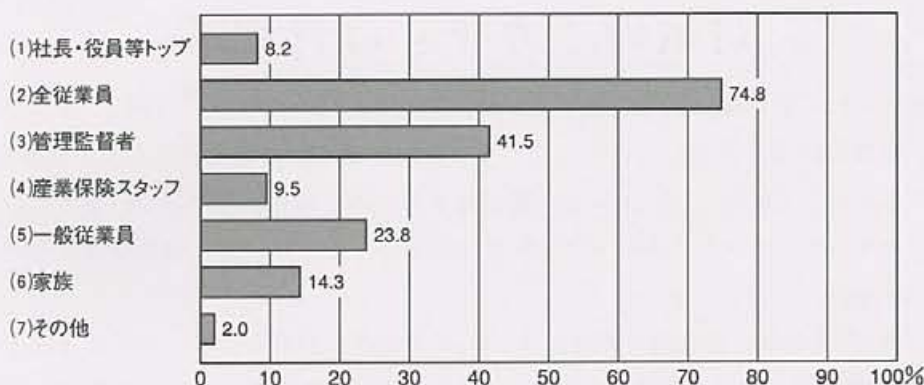


人事担当者、産業医が取組みの中心

メンタルヘルス対策の担当は、人事担当者が62.6%と最も高い。産業医57.1%、保健婦・看護婦・准看護婦（以下「産業保健スタッフ」という）44.9%、産業カウンセラー38.8%とつづいている。

人事担当者や産業医が中心となって、産業保健スタッフや産業カウンセラーの協力を得ながら対策がすすめられているイメージが描ける。

2-2 どのような方々を対象にメンタルヘルス対策を実施していますか



メンタルヘルス対策は4分の3の企業が全従業員を対象

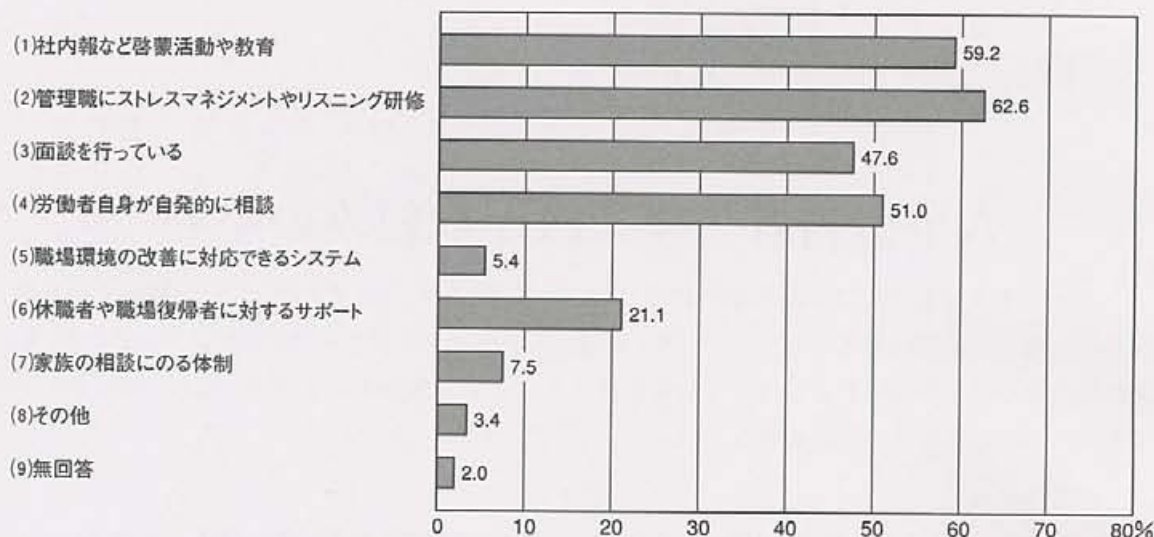
全従業員を対象とするのが74.8%で全体の約4分の3を占めている。メンタルヘルス対策は一部の人を対象にして行うものではなく、従業員全体の問題であるということが、相当浸透していることがうかがえる。

つづいて、管理監督者が41.5%と4割強を占めている。メンタルヘルスにおいて管理監督者の理解や行動が関連するとの認識が、企業ですすんでいることを示している。

家族を対象とするものが14.3%ある。働く人のメンタルヘルスには家族関係が相当影響しているが、現実に企業においてメンタルヘルス対策を、家族を対象にしているところが14%あることは興味深く、企業の取組みの奥行きを感じる。

社長・役員等のトップは8.2%と1割以下であるのは、トップに対する遠慮からなのか、トップが受け入れを拒否しているのか不明であるが、アメリカのトップのメンタルヘルスに対する理解と比較すると、相当に差があるように思われる。わが国におけるトップへのメンタルヘルス啓蒙活動が一層求められるところである。

2-3 メンタルヘルス対策としてどのような取組みをしていますか



対策の「カギ」は管理職

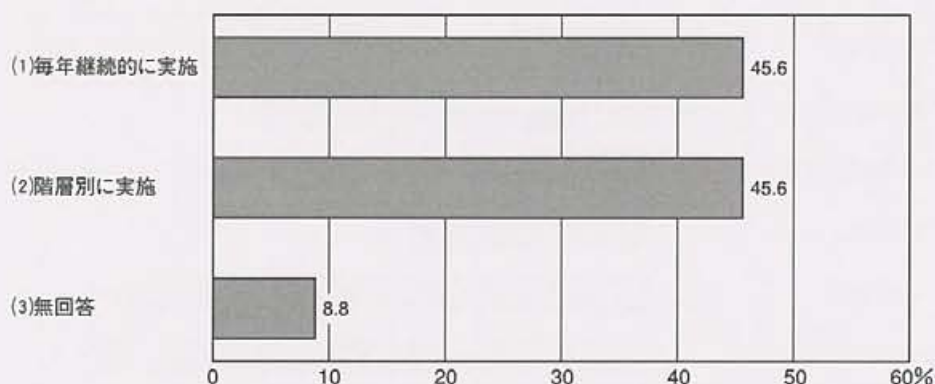
最も多い取組みは「管理職にストレスマネジメントやリスニング研修」62.6%であり、メンタルヘルスの中で、管理職研修に重点をおいていることがうかがえる。後述の職場の人間関係開発の項で、業務に影響を与える人間関係では、上司との関係とする回答が最も高くなっている。このことと併せて考えると、企業においてメンタルヘルスを推進する上で、管理職研修に重要な位置づけをしていることが理解できる。

つづいて、「社内報など啓蒙活動や教育」59.2%、「労働者自身が自発的に相談できるようにしている」51.0%、「面談を行っている」47.6%のように、一般従業員を対象にするものが多い。管理職への教育を重視する一方、一般従業員に対しても、啓蒙活動に加え、面談や相談を受ける体制をつくるなど、きめの細かい対応がされていることがうかがえる。

「休職者や職場復帰に対するサポートシステムができています」が21.1%ある。このサポートシステムの存在が従業員に対して安心感を与えることができる点で、行き届いた配慮がされていることがうかがえる。

「家族の相談にのる体制が出来ている」が7.5%と率は高くないが、前述のメンタルヘルス対策に「家族」が対象となっていたことと関連で注目すべき点である。

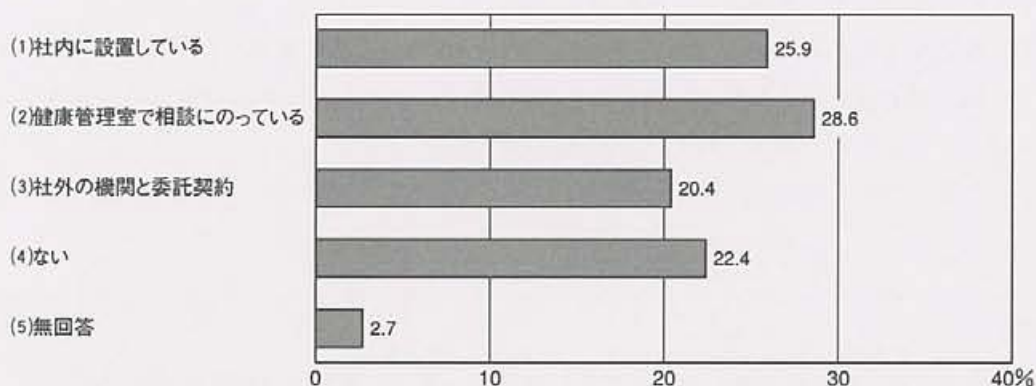
2-4 メンタルヘルス教育や啓蒙活動をどのように実施していますか



メンタルヘルス教育は継続的、階層別を実施

この設問は、メンタルヘルス教育が1回限りではなく、継続的に行われているのかを尋ねたものであった。「毎年継続的に実施している」45.6%、「階層別（新入社員、中堅社員、管理監督者等）に実施している」45.6%とそれぞれ同率で実施されている。

2-5 メンタルヘルスに関する相談室がありますか

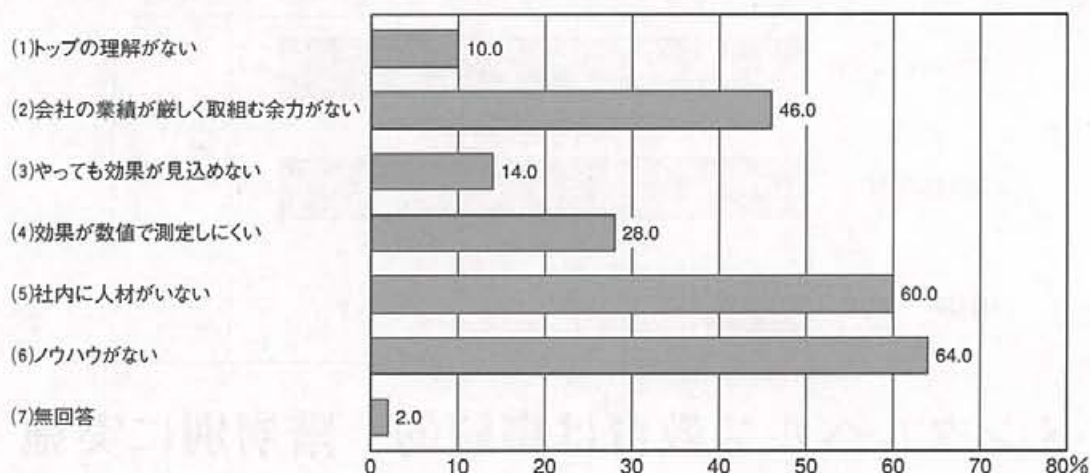


過半数の企業が健康管理室や相談室で対応

「健康管理室で相談にのっている」28.6%、「相談室を社内に設置している」25.9%、「社外の機関と委託契約している」20.4%と分散している。企業の事情・状況によって対応しているということであろう。

「ない」とする回答が22.7%あるのは意外に高いという印象を受ける。現実のメンタルヘルス問題の対応は、相談室という専門の担当者がいるところではなく、ラインによるケア、職場内産業保健スタッフによるケアによって行われているのであろうか、興味のあるところである。

3 取組んでいない理由について



社内に人材やノウハウがない

「ノウハウがない」64.0%、「社内に人材がない」60.0%がそれぞれ高い。中規模以下の企業においては、大企業と異なり、この種の取組みを担当する人材がいなし、ノウハウもないという状況はその通りであろう。ただそれはメンタルヘルスへの取組みを企業に利益をもたらさない後向きの取組みと解するのであればという前提ではその通りであろう。

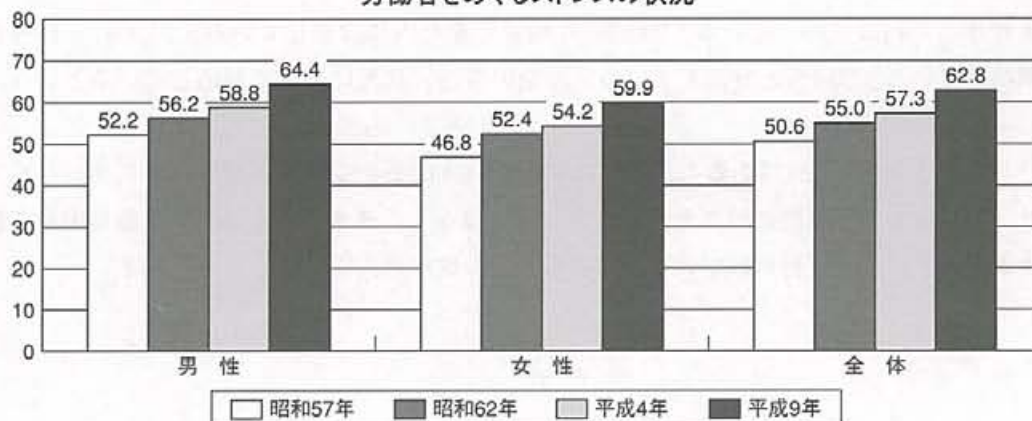
しかし、後述するが、職場の人間関係開発の設問で、「職場の人間関係」は「仕事の成果」に影響するとする回答が93%あったことを考慮すると、メンタルヘルスへの取組みは決して後向きではなく、業績に直結していくものと理解されていると考えられる。

そういった観点から、中規模以下の企業への啓蒙・普及活動を進めていく必要があると思われる。

〈資料〉

労働省（現・厚生労働省）が5年ごとに行っている「労働者健康状況調査」によると、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス等を感じる労働者の割合」は、調査のたびに増加を続けており、平成9年には62.8%に達している（労働大臣官房政策調査部）。

労働者をめぐるストレスの状況



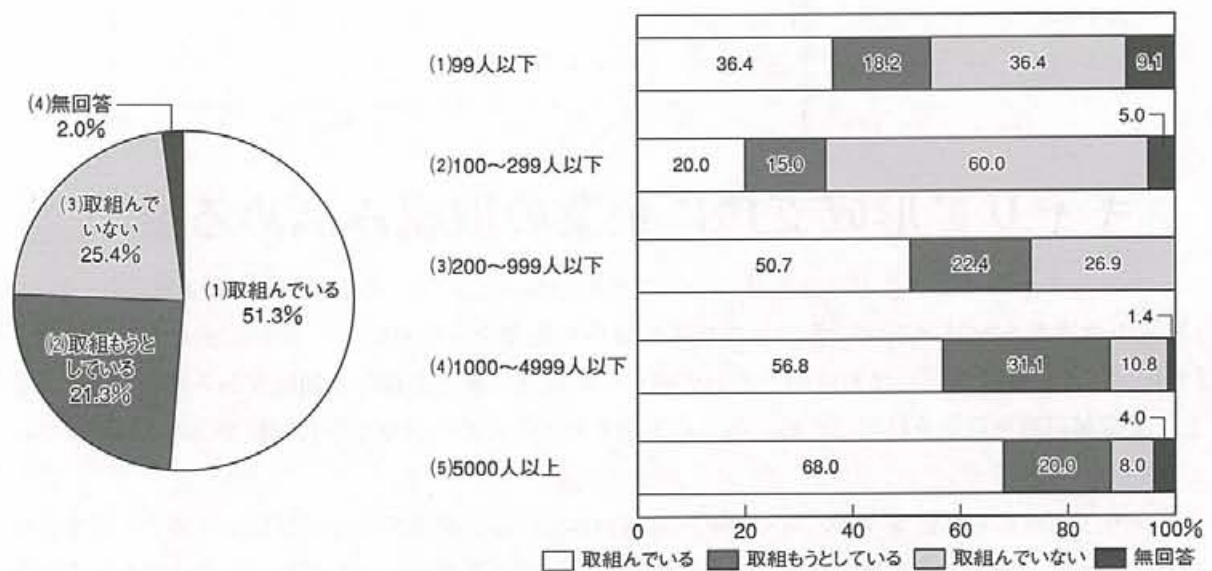
自分の仕事や職業生活で強い不安、悩み、ストレスがある労働者の割合の年次推移（労働省：労働者の健康状況調査）

Ⅲ キャリア開発について

いま、産業構造の変化、技術革新の進展、労働者の就業意識が多様化する中で、企業が組織としての目標を達成していくためには、組織と個人の共生を図る、つまり従業員一人一人が生き生きと働き、自分の能力を十分に発揮し、自らのキャリアを開発していけるようにすることが求められている。そのためには従業員のキャリア形成を専門的な見地から援助できるようにすることが大切である。

そこで今回は、従業員のキャリア形成支援についての企業の取組みについて調査を行った。どのような支援を行っているか、また従業員へのキャリア支援を行っていないとすればその理由は何かをみていくことにする。

1 キャリア形成支援について取り組んでいますか？

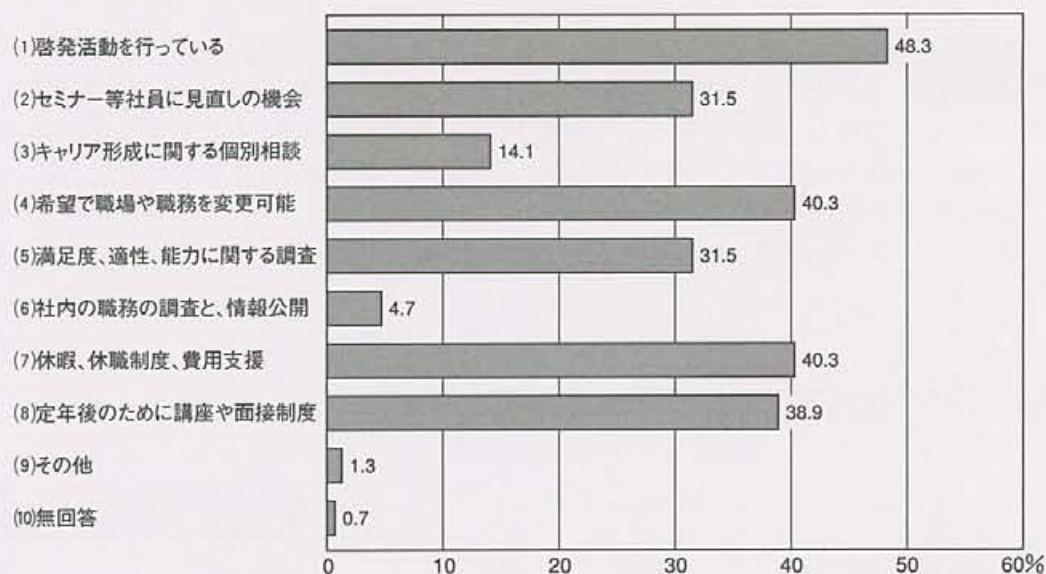


時代の要請…キャリア形成支援

キャリア形成支援の取組みは「取組んでいる」51.3%と「取組もうとしている」24.4%を合わせて76%であり、多くの企業ではその必要性を認識している。時代が個人のキャリアを形成することに積極的な意味を見出しているように、企業でもそれを支援していこうという機運がうかがえる。

従業員数の規模別取組み状況を見ると、300人以上の規模で、規模が大きいほどキャリア形成支援に取り組んでいるという回答が多く、これはメンタルヘルスへの取組みと同様である。ただ、1000人以上の大企業でも取組んでいないとする回答が10%前後あり注目される。この傾向に対して、「取組んでいない」とする回答は22.3%である。大企業より小規模企業の方が取組みが進んでいないという傾向は変わらないが、99人以下の「取組んでいない」が36.4%であるのに対して、100~299人が60.0%と、規模の大きい企業の方が「取組んでいない」比率が高いという逆の結果が出ている。これはメンタルヘルスへの取組みにおいて、「取組んでいる」の回答を、99人以下と100~299人とを比較した際、99人以下の方が、高かったことと符合している。従業員数100人を境にして企業経営の考え方、進め方に変化があるのだろうか、興味のあるところである。

2-1 キャリア形成支援のためにどのようなことを行っていますか？または行う予定ですか？



キャリア形成支援に企業の取組み高める必要

「キャリア形成の必要性や自己責任について啓発活動を行っている」48.3%が最も高く、ついで「社員の適性やキャリア形成の希望を取り入れ職場や職務を変更可能なシステムがある」40.3%と「資格所得や学習等キャリア形成のための休暇、休職制度や費用支援等の制度がある」40.3%が、そして「定年退職を迎える社員のために第二の人生を考えるための講座や面接制度がある」38.9%が続いている。

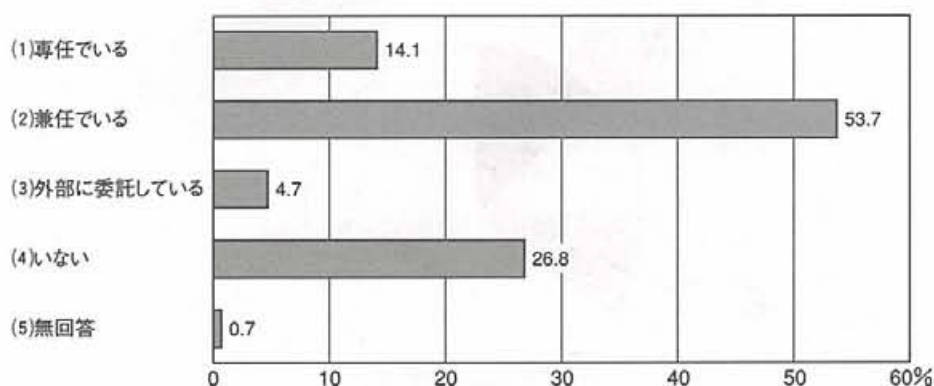
キャリア形成の必要性が今日、多くの職場で謳われている。職場でキャリア形成に関する啓蒙活動を行うことは、個人への動機づけとして支援の第一歩と言えるだろう。ただし、これは最も基本的なことであるにも関わらず過半数に至らなかったことは、企業の取組みに対する意識を高めていく活動が重要である。

その他、特徴的なこととして低い項目に着目したい。グラフを見ると「キャリア形成に関する個別相談」14.1%と「社内職務に関する必要な能力や適性の調査等が行われ、情報が公開されている」4.7%の2項目が他の項目に比較して目立って低いことが分かる。

キャリア形成に関する個別相談、すなわちキャリアカウンセリングの実施は従業員個々にそれぞれの能力、興味、環境に応じて自分のキャリアビジョンを描くための重要な役割を持っていることを強調したい。したがってキャリア形成に関する個別相談が、キャリア形成支援の内訳としてもわずか14%しかないことは支援内容の再考を要するといえよう。また職務に関する必要な能力や適性が調査され公開されていることも、社内でキャリア形成を図るときに、自らのキャリアパスを選択する上で極めて重要なことであると考えられる。こうした情報が公開されていないと、自分のキャリア形成のために社内のどの部署に異動するべきかを選択するための情報がないからである。しかし、キャリア形成支援の内訳としてこうした情報を公開している企業は4.7%しかない。

こうしたことから、企業として従業員のキャリア形成を支援するという意味を、再度問いかけていく活動が求められる。

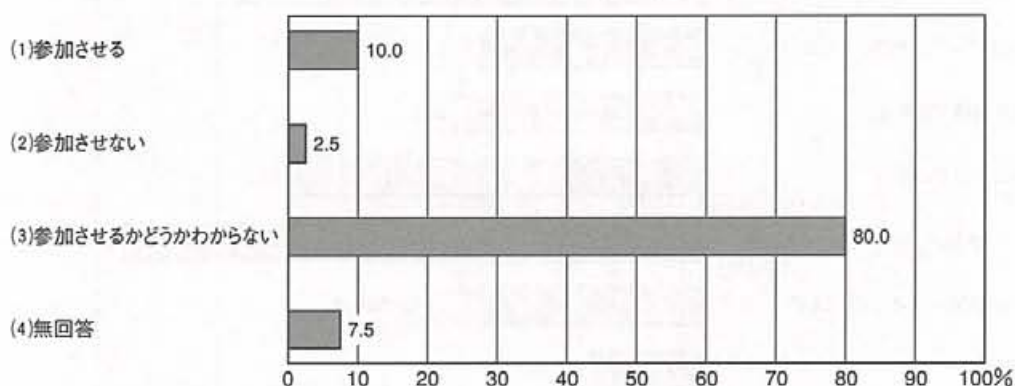
2-2 キャリア形成を支援する担当者がいますか？



キャリア形成支援は兼任が過半数

「専任でいる」14.1%と「兼任でいる」53.7%を合わせて社内では68%の担当者がいる。また、「外部に委託している」4.7%を合わせて73%になる。キャリア形成支援に取り組もうとしている職場において、それを支援する担当者がいることは組織的、系統的、継続的に対応するためには必要であると考えられる。また専任で担当者を置いている職場は14%しかいないこと、さらに27%は支援に関わる担当者すらいらないことは、より一層の配慮が望まれる。またキャリア形成を支援する担当者を外部に委託している職場が5%あることは興味深い。キャリア形成支援のアウトソーシングが一部において進んでいることを示している。

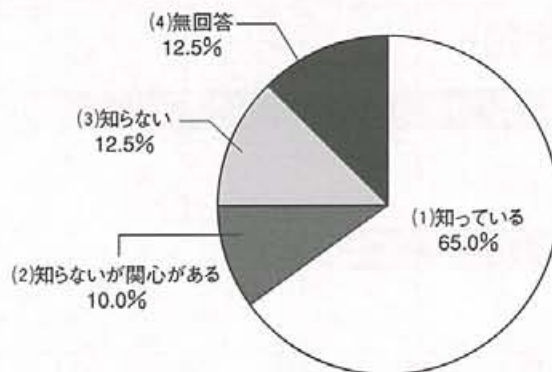
3-1 当協会がキャリア形成を支援する相談員の養成を始めるが従業員を参加させたいと思いますか。



協会に求められるキャリア形成相談員養成内容の明確化

「参加させる」10.0%という積極的な職場は現時点では多くはなかった。しかし「参加させない」2.5%という回答はほとんどなかった。すなわち「参加させるかどうかわからない」80.0%が大部分であり、講座の内容が明確でないことも積極的な参加に踏み込めない要因となっていると思われる。当協会としても、早急にキャリア形成を支援する相談員の養成の内容を明確にするとともに、積極的にプロモーションしていく必要があると考える。

3-2 職業訓練、職業能力開発休暇に助成金が支給されることをご存知ですか？

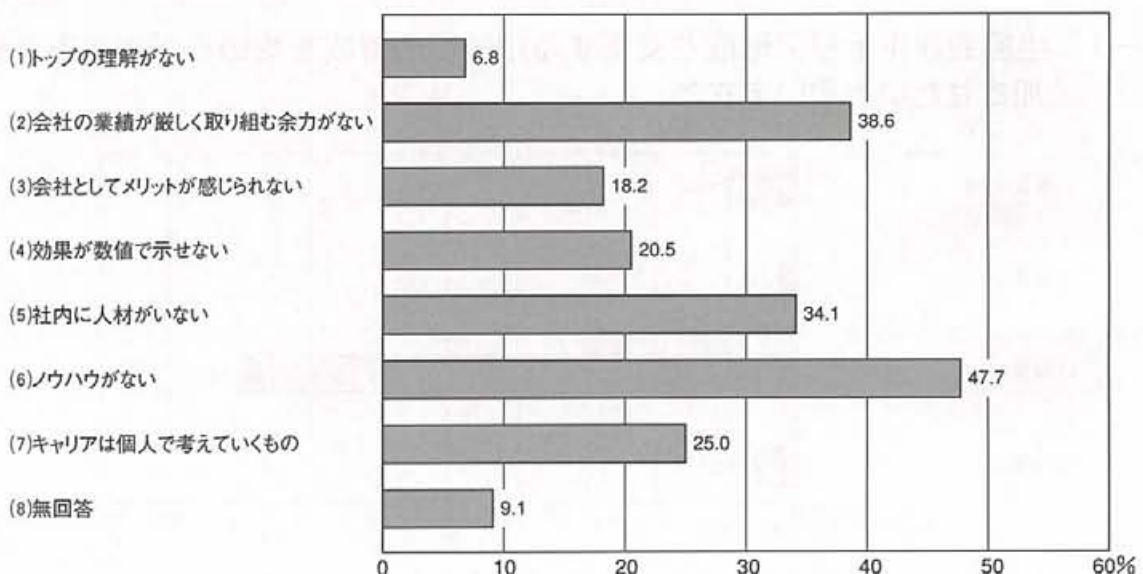


3分の2が知っている助成金制度

「知っている」65.0%が過半数を占めており、広く認知されていることがうかがえる。また「知らないが関心がある」10.0%、「知らない」という回答も合わせて23%あり、キャリア形成支援を行っている、もしくは行おうとしている職場に対して積極的に認知させていく活動が必要であると思われる。

また、統計は取らなかったが、キャリア形成支援を行っていない企業においてもこうした制度を認知させて、従業員のキャリア形成支援を行っていく風土づくりを、当協会としてもサポートしていきたい。

4 キャリア形成支援にとりくんでいない理由は何ですか？



「ノウハウがない」が半数近く

もっとも高い割合を示しているものとして「ノウハウがない」47.7%という結果が得られた。キャリア形成に取り組んでいないグループの半数はこの理由を挙げているという注目する結果が明らかになった。このことは、積極的にキャリア形成支援のために相談員の研修を実施、もしくは外部委託の案内をしていけば、将来的にキャリア形成の支援を産業カウンセラーが職務として実施するなかで職

域を広げていく可能性を有している。

次に比率が高かったものは「会社の業績が厳しく、個々のキャリア形成支援に取り組む余力がない」38.6%と「社内に人材がない」34.1%がつづいている。業績と関連して余力がないという理由は企業として切実な問題である。また社内に人材がないということは、キャリア形成を支援する相談員の養成に期待がかかるところであろう。

そして「キャリアは個人で考えていくものである」25.0%という意見も根強い。それにつづいて「効果が数値で示せない」20.5%、「会社としてのメリットが感じられない」18.2%がある。共に、企業の利益が不明であるとの趣旨と受け止められる。そして少ない割合ではあるが「トップの理解がない」という回答があった。これらは職業能力開発促進法の趣旨が十分に理解されていない例であろう。それぞれ容易ではないが企業トップに対する働きかけが重要であると認識される。

〈資料〉

（株）日本能率協会マネージメントセンター発行 「2000年HRMプロジェクト人事・教育白書」より ーキャリア開発編の概要報告ー

「従業員個人のキャリアの多様性」を扱いかねている企業の現状
「キャリア開発に関連する人事・教育関係の制度の側面」から上記のような現状が明らかになった。

(1)現在導入されている主な制度

- ①出向・転籍 (81.3%)
- ②異動や職種転換に関わる自己申告制度 (78.1%)
- ③人事考課や人材アセスメントのフィードバック (63.2%)

(2)導入が進んでいない主な制度

- ①在宅勤務や契約社員制度など多様なワークスタイル (11.0%)
- ②独立・起業支援 (14.8%)
- ③コンピテンシーや能力要件の公開 (19.4%)

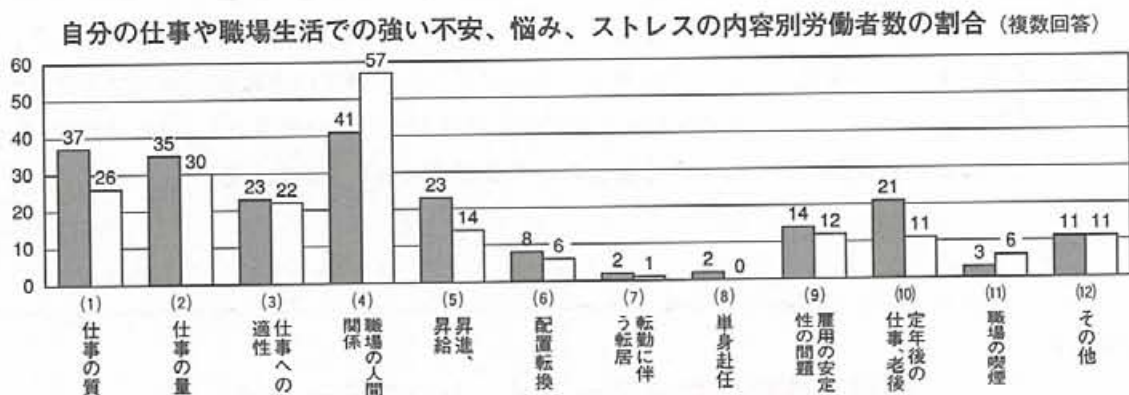
また、導入している制度の評価については以下の制度が「うまく機能していない」という結果が出た。

- ①人事考課や人材アセスメントのフィードバック (36.7%)
- ②勤務地限定制度 (31.3%)
- ③異動や職種転換に関わる自己申告制度 (28.1%)

つまり、従業員のキャリア開発のために企業は各制度を導入はしているが、総じてうまく機能はしていないという評価をしている。今後、導入を検討している施策としては、「コンピテンシーや能力要件の公開」(32.8%)がトップであるが、現在の導入企業も少なく従業員に対して「必要な情報開示」が行われていない状況が浮き彫りにされている。

IV 職場の人間関係開発

平成9年労働省実施の「労働者健康状況調査」によると、仕事や職業生活で最もストレスを感じる要因は、男女共「職場の人間関係の問題」との回答が圧倒的に多かった。

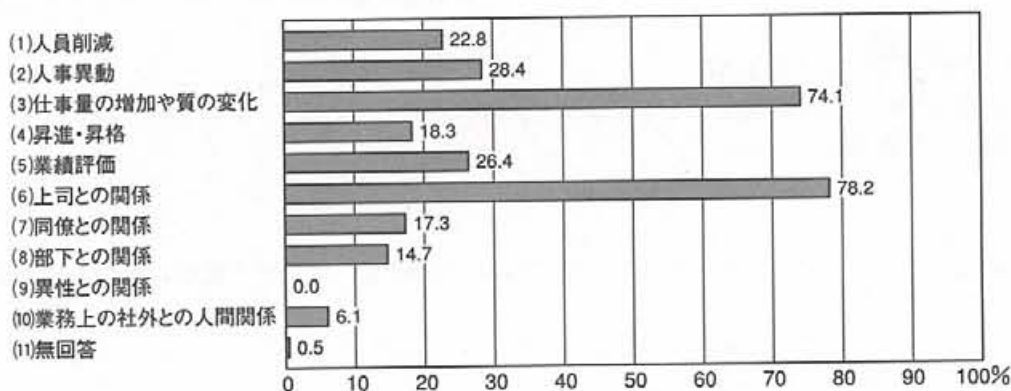


労働省：平成9年度労働者健康状況調査報告より

一向に景気回復の兆しが見えない業績不振に悩む経営者からの指示・命令・要求は厳しさを増し、それに応えようとする中間管理職の焦りが、そこに働く者の不安感を更に増幅させ、上下左右の人間関係を一層複雑なものにしている。

今回は、そういう環境の中での調査結果として分析を行った。

- 1 職場の「人間関係」が働く者にとってストレスとなり、業務に影響を与えると考えられる原因を、影響が強いと思われるものから3つ以内で選んで下さい。



突出する「上司との関係」「仕事量の増加や質の変化」

「上司との関係」78.2%、「仕事量の増加や質の変化」74.1%に集中している。

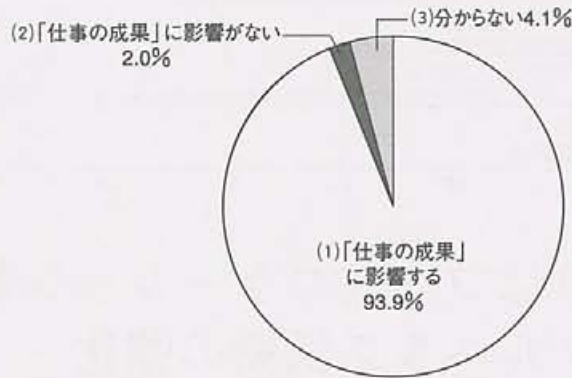
その昔から頭を悩ますことの多い上司との人間関係は、ますます導入が進む能力主義・成果主義人事によりその関係はさらに難しくなり、どうあったら良いのか戸惑う部下の気持を代弁しているのだろうか。

「仕事量の増加」は、元来喜ぶべきことの筈だが、リストラによる人員削減や配置転換の結果だと

すると、最悪の場合うつ病や過労死につながる可能性もある。また、このことが家庭にまで持ち込まれるとなるとことは深刻だ。

また、配置転換により経験したことのない仕事・職場での人間関係も、大きなストレス要因となり、その対策は今後共につく重要課題となろう。

2 職場の「人間関係」と「仕事の成果」について、どのようにお考えですか。



圧倒的な「仕事の成果」への影響

その昔「人の扱い方」に目を向けなければいけないというTWIの「JR」コースなどが多くの企業で導入された。しかし、高度成長期・バブル期には、仕事の忙しさに追われ「人間関係が仕事の成果に影響する」などと言おうものなら、柔な体質だとして管理職不適格の烙印を押されたこともあった。

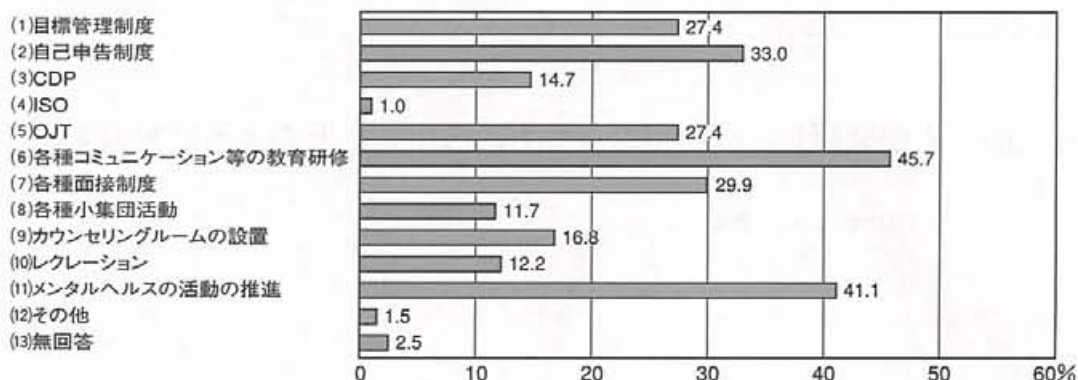
それが今や、職場の人間関係のあり方がストレスを生み、そのストレスが仕事の成果を左右するという認識は、今回の調査で93.9%と高率で示されたことは、認識が広がった結果と受け止められる。

個人の力を最大に発揮させるための人事管理は、成長期と低迷期のそれとは当然のことながら異なる。企業としては、この結果を認めてあらゆる対策を考え、その具体的な展開が求められることになる。

特に、前問でも明らかな通り、管理者の部下への対応のあり方の重要性から、当協会のすすめている「アクティブリスニング」技能の修得と、あらゆる場での面接機会の活用は、管理者の不可欠な要件になってくるものと考えられる。

また、労働者個人についても、1 昨年労働省発表の指針にある「セルフケア」への支援体制を積極的にすすめていく必要がある。

3 今後、より生産的な「人間関係」作りに役立つ施策を実施するとしたら、どのようなものが考えられますか。

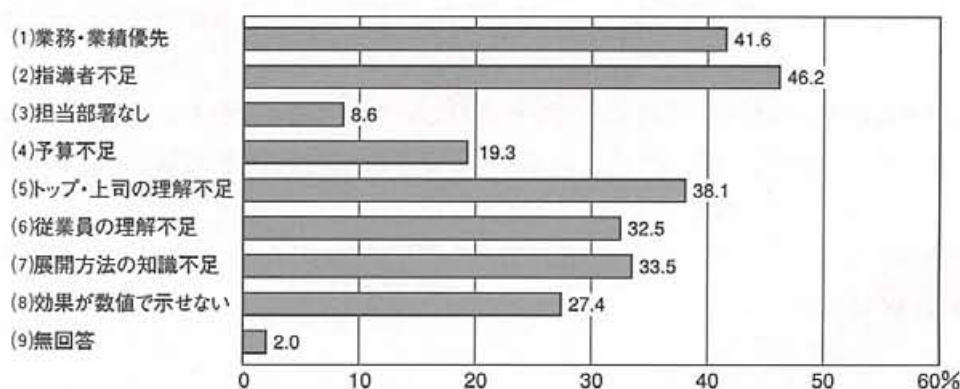


人間関係づくりはコミュニケーション教育とメンタルヘルス活動の強化

今後の施策についての設問だが、「現在実施済み」「これから導入を考えたい」「必要と思う」の回答区分が無いので、実態は不明である。

「各種コミュニケーション等の教育研修」45.7%、「メンタルヘルスの活動推進」41.1%が比較的多いが、「自己申告制度」・「各種面接制度」・「OJT」「目標管理制度」等、面談を伴う機会を大切にしたいと考えていることが推測できる。それだけに、管理者の面接技術の体得・向上は急務と考える。

4 より生産的な「人間関係」作りに役立つ上記施策を展開しようとする場合の阻害要因がもしあるとしたら



早急な産業カウンセラー養成とトップの理解が決め手

この項目は回答が分散していて、特に飛びぬけて高いものはないが、阻害要因として「指導者不足」46.2%、業務・業績優先41.6%、トップの理解不足38.1%とつづいている。

景気低迷がつづく中で、企業は企業防衛の立場から目標業績を達成するために、全社員に成果主義を導入するなどの傾向が強まっている。管理者層には一段とその要求は強い。「業務・業績優先」が

「より生産的な人間関係づくり」を阻害する要因の2番目にきているのは、そのような背景からである。

このような環境の中で、企業が「より生産的な人間関係づくり」を推進していくには、力量のある指導者がいないと実現は困難である。阻害要因の第1に「指導者不足」がきているのは、そのような人材を社内外に求めてもなかなか見出し得ないことの現われではないか。単なるコミュニケーションの教育研修を行うための指導者ということであれば、社内にはなければ、社外に求めれば済むことだからである。

例え、そのような指導者がいたとしても、「より生産的な人間関係づくり」を企業の中で実現していくためには、トップの理解が不可欠である。トップが業績優先の姿勢で、人間関係の重要性を軽視する姿勢を貫き通すのであれば、とうてい目的を実現することはできない。

このように「指導者不足」「業務・業績優先」「トップや上司の理解不足」はそれぞれ独立した阻害要因ではなく、互に関連しあっていて、問題を複雑化させ、「より生産的な人間関係づくり」を困難にさせているように思われる。

このことへの理解不足は単にトップや上司だけではなく、従業員の側にあることも「従業員の理解不足」32.5%と数値に現われている。

「展開方法の知識不足」33.5%、「効果が数値で示せない」27.4%と上記要因と並んで高い阻害要因として、受け止められている。

〈資料〉

職場のメンタルヘルスケア

中央労働災害防止協会が編集・発行した「働く人の心の健康づくり」の中に、職場のメンタルヘルスケアの推進役の選任と育成について述べられている。その中で悩みごとの相談相手と心の健康度についてデータを示しつつ、職場の上司のあり方について次のように述べている。

「上司に悩みごとを相談できる人のメンタルヘルスが最も良いという調査結果があるが、そうした人は6%しかない。監督者は部下にとって最も身近な上司で、部下の悩んでいる職場の問題を一番理解しやすい立場にあり、その解決に力を貸してくれることを期待された存在である。そのことを十分認識し、管理監督者の方から開かれた人間関係をつくり、期待に応えるよう努めなければならない。」

このように職場における上司のあり方が、部下のメンタルヘルス面でいかに重要かが記されている。

健康度	相談相手	回答率(%)
↑ 高い	職場の上司	6
	妻・夫・親などの家族	27
	社外の知人・友人	18
	職場の先輩・同僚	35
	社内外の専門家	1
	その他	3
	↓ 低い	相談相手がいない

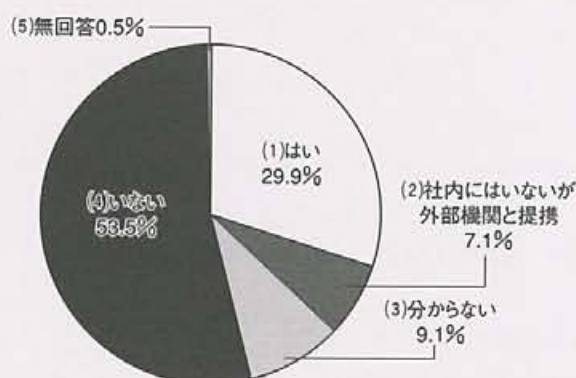
悩みごとの相談相手と心の健康度

V 産業カウンセラーについて

昨年度、会員向けに実施したアンケート調査によると、産業カウンセリングの認識について「企業は産業カウンセリングの役割を十分に理解していない」が約40%で第1位であった。10人中4人の人がまだまだ理解されていない、もっと理解してほしいと思っていることがわかった。また回答した会員のうち無回答の5%を除く95%の人が、産業カウンセリングの学習を生かして何らかの活動をしており、特に「職場の人間関係に活用している」第1位 48.3%をはじめ、「相談員、産業カウンセラーとして活動している」29.4%「メンタルヘルスの講演、研修をする」27.8%等、職場、仕事の面で産業カウンセリングのスキルを生かして幅広く活動していることも分かった。

会員の主な活動の場所は「企業の中で（職場で）」第1位 28.3%になっているが、反面「活動する場所が無い」第2位 26.7%と思っている人、（主に企業内にであろうか）活動する場所を見出せないでいる人も多いことがわかった。そこで今回は企業側から産業カウンセラーの現状を見ていこう。

1 御社に産業カウンセラーの資格取得者がいますか？



産業カウンセラーがかかわっている企業は3社に1社

産業カウンセラー資格取得者が「いる」と答えた企業は59社29.9%で、「社内にはいないが外部機関と提携」7.1%を加えると37.0%、3社のうち1社は産業カウンセラーがいるか、関わりを持っていることになる。大企業を中心にかなりの数の産業カウンセラーが企業で活躍していることがうかがえる。

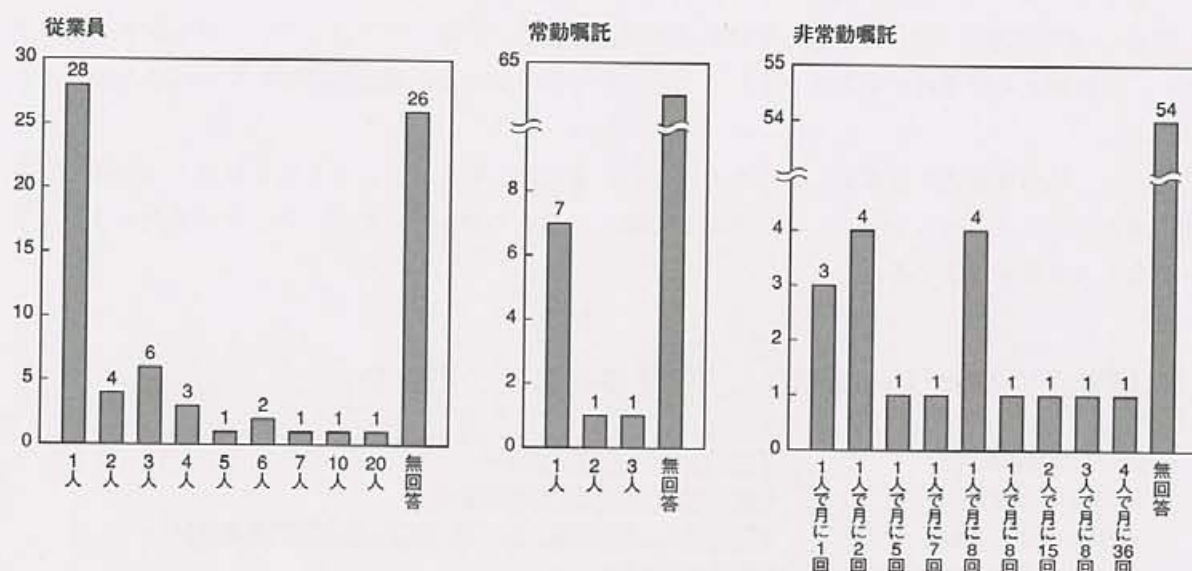
ただし、今回の回答状況を見ると、従業員数が100～299人の規模の企業からの回答率10.2%は、同規模企業への送付率23.4%に比べかなり低く、企業規模により調査に対する関心度に関きがあったことが予測される。これは規模による企業の体力差や対象者数の多寡の違いが原因と思われる。

産業カウンセラーの資格取得者がいるか、いないか「分からない」という回答は18人9.1%と比較的に少ない。これはこの資格の知名度や意味の理解が未だあまりなされていない現われとも考えられる。企業にとってメリットがあると思えば資格の取得を奨励もし、自己申告制度等で申請もさせるが、あまりメリットを認めないものは「いない」と片付けてしまっている可能性もある。初級カウンセラーの養成講座受講者の所属企業がバラエティーに富んでいることだけではない。同じ企業の先輩が教えた思い出や、この講座がとても有意義だったと友人や先輩に紹介されたという受講者に出会うことも

稀ではない。しかし同時に自社に先輩がいるかどうか「分からない」という受講生も多い。「分からない」としている企業では、少なくともその時点で産業カウンセラーはあまり活躍していないのであろう。一昨年度の協会の会員アンケート結果でも受講後活躍している人もいる反面、活躍できない人も多い。活躍したいにもかかわらず「いない」になってしまっているのではないかと残念である。

前記のメンタルヘルスやキャリア形成支援を実施できない理由が「ノウハウがない」や「社内に人材がない」（メンタルヘルスでは各約30%）であることを考えると、ミスマッチが起きていると思える。勿論、初級産業カウンセラーの資格取得者にそれだけのノウハウがあるか、人材といえるかについてはかなりの無理があり、本人の継続した努力と協会のバックアップやフォロー体制は欠かせない。

2 産業カウンセラーの身分、人数、勤務形態



産業カウンセラーは従業員

近年、即戦力ということで中途採用をする企業も増えたが、従来の日本型企業は採用した人を企業の色に染め上げる、企業の必要に合わせゼネラリストに育て上げることをしてきた。本来カウンセラーはスペシャリストであるが、その資格は資格が無ければやれないものではない。話を聞くことぐらい誰にでもできると思われがちで、一般には人生相談やコンサルテーションとの切り分けは難しい。そのため社内のことを知っていて人脈もある社員をカウンセラーに育てれば人余り現象も解決でき一石二鳥ということにもなる。そこで社員を人事異動でカウンセラーに発令し、勉強させるということがよく行われている。そうして育ったと思われる中高年のカウンセラーが120人（従業員のカウンセラー）、社内に資格取得者がいる企業が59社であることを考えるとかなりの数といえる。

昨年度協会が行った調査によると、管理監督者で資格を取得している男性が232人24.1%おり、人事部等の管理職であると同時に、カウンセラーとして活躍している人も多いことが察せられた。しかし部下や自分のことで悩み、カウンセリングを学んで資格取得を果たし、ラインのケアを担当している人も多いはずである。後者の人々はこの数字にどのように反映されたのか、されなかったのか知りたいところである。

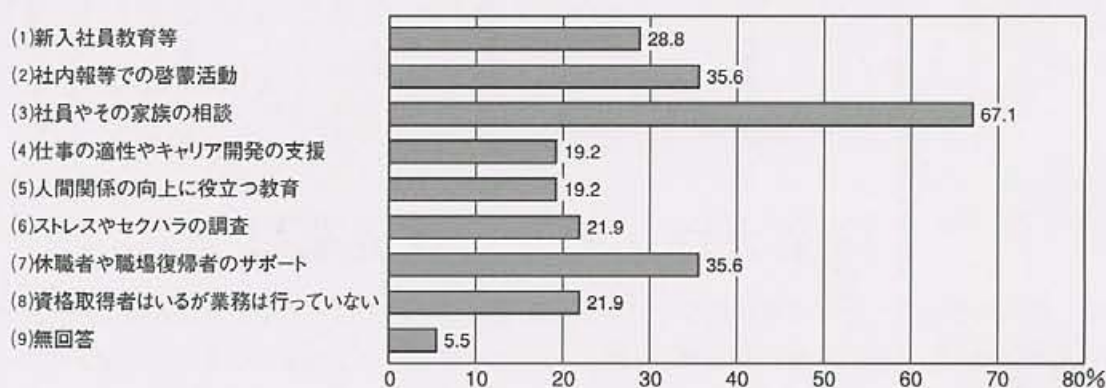
労働省（現厚生労働省）の指針における四つのケアでもラインによるケアは、職場の従業員との接点として重要視されている。企業内でこの人達の活躍が評価されるシステム作りは出来ないものであろうか。「いない」ではなく「分からない」ではないかと思われる。その点が明らかにできる質問項目を作れなかったことが残念である。

非常勤のカウンセラーの勤務状況は実にバラエティーに富んでいる。月に1度から4人で月に36回（これは例えば月曜から木曜日までは1日2人、金曜日は一人で担当）までいる。また1人で月2回と1人で月8回、すなわち毎週1回または2週間に1回の勤務の方が多く、相談室を利用する従業員側からすると、まだまだ利用しづらい存在であろう。勿論、無いよりはよいことではあるが、カウンセラーも周知定着に苦勞しているであろうことが想像できる。

また同時に、カウンセラーとしては掛け持ちで仕事をせざるを得ない状況、カウンセラーで生活していくということの難しさを見る思いでもある。このためもあつてか、従業員のカウンセラーが120人77.4%、非常勤嘱託が23人14.8%、常勤嘱託が12人7.7%と、やはり従業員カウンセラーがダントツで多い。常勤嘱託も従業員が退職後カウンセラーとして継つづいて雇用され活躍していることが考えられる。

現在は、採用後社内で育成した従来の方式から、能力があり即戦力になる人を採用する時代へと変化の過渡期にある。カウンセラーの採用もこの流れに乗るのであろうか。このことが産業カウンセラーに与える意味を考えてみたい。

3 産業カウンセラーはどのような仕事をしていますか



仕事内容の一番は「社員や家族の相談」

産業カウンセラーが行っている仕事として一番に挙げられたのは「社員やその家族の相談」67.1%である。つづいて「社内報での啓蒙活動」35.6%、「休職者や職場復帰者のサポート」35.6%、「新入社員教育等」28.8%があげられた。「ストレスやセクハラ等の調査」21.9%とともに「資格取得者はいるが業務は行っていない」21.9%が次いであげられ「仕事の適性やキャリア開発の支援」19.2%や「人間関係向上に役立つ教育」19.2%より回答率が高いことが目につく。

労働者が自分の仕事や職業生活で強い不安や悩みを抱えており、その割合が増加傾向にあることは、先にも述べた労働者健康状況調査（旧労働省）等でも明らかである。長引く不況、激化の一途をたどる企業間競争の結果、企業は不採算部門の統廃合や人員の削減等、企業存続のための経営選択を迫

られている。また、終身雇用の見直しをはじめ雇用環境は大きく、かつ、めまぐるしく変化している。産業カウンセラーは、従来の常識では考えられないこの変化の中で、まず、強いストレスを感じている労働者の相談に乗り、メンタルヘルス活動を行うことが求められているのであろう、67.1%という高い回答率が示された。

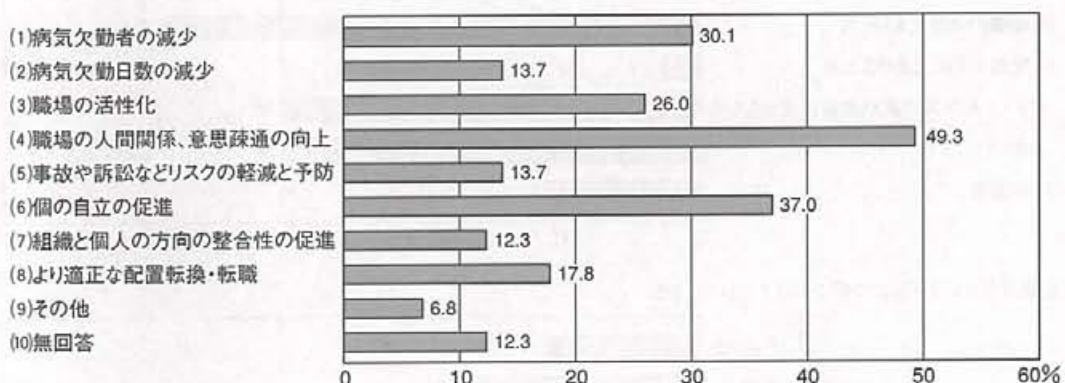
新聞等に産業カウンセラーや協会の記事が掲載されると、相談室の問い合わせが目に見えて激増する。相談したい人がいても、どこへどのように相談したらよいのか分からず困っていたり、こんなこと相談して笑われるのではないか、秘密が守られるのか等の不安があって相談できない人も多いのだ。これは企業内でも同様である。社内報での地道な啓蒙活動があってこそ「社員やその家族の相談」があることがよく分かるアンケート結果となった。

また、メンタルの病気欠勤者は、身体の病気欠勤者と比較して欠勤日数が長い傾向があり、休職期間中のサポートが必要になる。職場復帰時も発病当時職場でトラブルを抱えていたり、適応上の問題があったり、再発の危険性も考えられ、カウンセラーの援助が有効なことが多い。このことから休職・復職時にカウンセラーがかかわることを制度化している企業も散見され、上記3項目が上位に挙げられたことに納得した。

その点「ストレスやセクハラ調査」や「資格取得者はいるが業務は行っていない」が、協会の3本柱であるキャリアカウンセリング（仕事の適性やキャリア開発の支援）や、職場の人間関係開発（人間関係向上に役立つ教育）より上位に位置づけられた結果については、理由を知りたいところである。

それは長引く不況にリストラが進み、自分は将来にわたってこの企業で働くのであろうか、働けるのであろうかとの問いかけを誰もががする時代になっていると思われるからである。厚生労働省も仕事の適性やキャリア開発を支援する人材の育成と企業への配置を急務と考えていると理解していたこともあり、企業側の必要性や実績が挙がってくるのではと無意識に予想していた。その点、現場で働くカウンセラーが着実にストレスやセクハラの現状を調査、把握していることは嬉しい誤算であった。

4 産業カウンセラーがいることでなにか変化がありましたか



「職場の人間尊重・意思の疎通の向上」に貢献

前項で産業カウンセラーの担当している仕事を見てきたのでつづいてその成果を見てみたい。ここでまず一番に挙げられたのは「職場の人間関係、意思疎通の向上」49.3%で、「個の自立の促進」

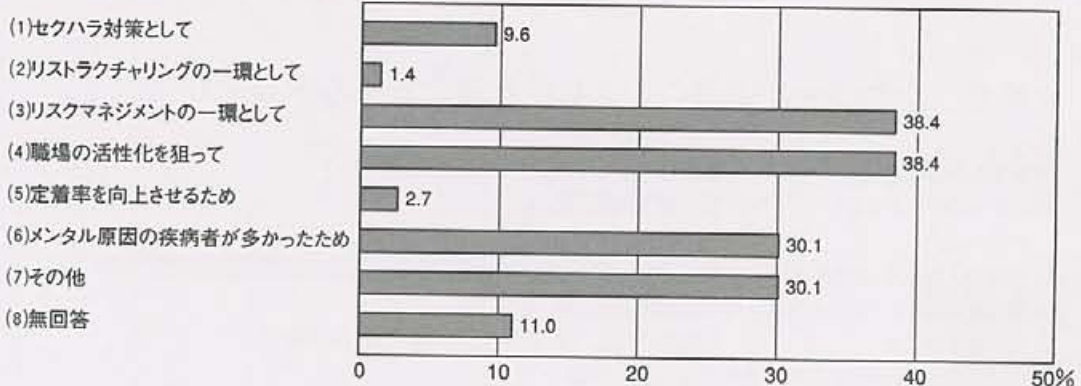
37.0%「病気欠勤者の減少」30.1%「職場の活性化」26.0%がつづいている。前述した、旧労働省が実施した労働者の健康状況調査（1997年）では、労働者が感じているストレス要因の一番に「職場の人間関係」57%が挙げられているが、今回の調査では、カウンセラーがいることで職場のコミュニケーションがよくなり意思疎通が向上し、人間関係の改善も図られていると好結果がでた。

現在企業では従来の家族主義や年功序列に変わって、成果主義や能力主義、裁量労働制等、次々と新しい考え方が導入、実施されだし、合わせて個の自立が求められている。しかし従業員側は長年培った常識を一朝一夕に変化させることは難しく戸惑いも大きい。今回カウンセラーの導入が、こうした企業の要請である個の自立にも有効に機能していることが把握でき、企業の生き残りを掛けた事業革新に大きく寄与するものであると自信を持った。第2項で見えてきたように、産業カウンセラーは社内報等を使ってメンタルヘルスの啓発記事を掲載し、早期に対処することの有効性や、相談できる場所の情報等を伝達している。また、新人教育や階層別教育のメニューではコミュニケーションや自己主張訓練等、対人関係スキルの向上を目指し、自分をケアするとともに同僚、部下等、他者への配慮の大切さも伝えている。これらの地道な努力が病気欠勤者の数を減らしたと今回評価されている。ただ欠勤日数については、早期に発見しカウンセラーや専門医に繋げることが難しく、欠勤が始まると長期化する傾向に歯止めがかからないのか、目立った成果は挙がっていないようだ。病気欠勤日数を減らすには、ラインのケアといわれる上司による日常からの配慮、気づき、声かけによる早期発見と早期対応が欠かせない。このことからラインにいる産業カウンセラーが会社に認知されず、評価もされていない人がいることは、折角のスキルが活用されず残念である。

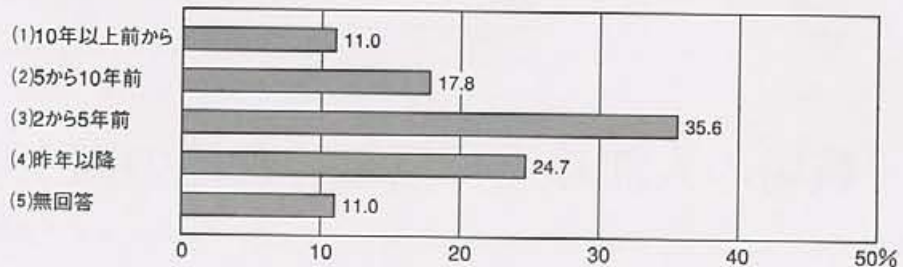
5 産業カウンセラーはどのような目的で導入されましたか

6 産業カウンセラーはいつ頃から導入されましたか

5.産業カウンセラーはどのような目的で導入されましたか



6.産業カウンセラーはいつ頃から導入されましたか



リスクマネジメントや職場の活性化を狙って 導入される産業カウンセラー

次に産業カウンセラーは何時どのような目的で導入されたのであろうか。

今回の調査結果によると、産業カウンセラーは「リスクマネジメントの一環として」38.4%及び「職場の活性化を狙って」38.4%、導入時期は平成9年から12年頃にかけて多い。

この頃は男女雇用機会均等法による変化がはっきり出てきた時期である。当初の期待や困惑から、現実にさまざまな矛盾が目立ってきている。うまく行っている部署とそうでない部署の差が歴然としてくる。男女ともに不満や抗議の声があがり、セクシャルハラスメントが争われ出してもいる。

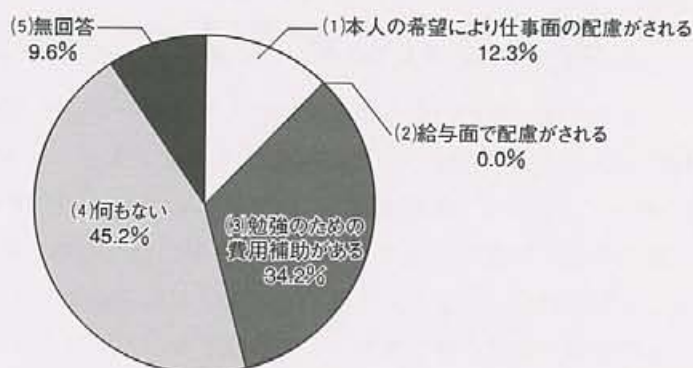
また「電通事件」やそれにつづいた「おたふくソース事件」は、企業に安全配慮義務違反とそれに伴う高額な損害賠償責任が発生することに注意を向けさせ危機感を募らせた。仕事は山のようにあり、能力のあるものに仕事が集中することは常識であった。何とかして欲しいという本人の申し出を無視せざるを得ないこともあった。メンタル原因の疾病者や自殺者がでてきた。若者の意識の多様化もある。意識の断絶に上司が困り、若者自身も困惑した。これらのことがリスクマネジメントとして、また職場の活性化を狙って、産業カウンセラーの導入をすすめたことがうかがえる。

次に導入理由で多いのは「メンタル原因の疾病者が多かったため」30.1%で、会社の施策として、メンタルヘルスに取り組むため専門家としてのカウンセラーを導入しているのである。3項目で見た成果に病欠者の減少があることは、この導入目的に応えた成果として評価されたものと考えられる。メンタル原因の疾病者のうち多くを占めるうつ病患者の高い自殺率は、リスクマネジメントに直接結びついてもいた。

「その他」30.1%の中に、自発的に産業カウンセリングの学習をして資格を取得したが興味深い。メンタルヘルス原因の疾病者が多いことに対する対応としては、専門家を導入する方法以外に担当者として自ら勉強する選択肢もある。担当者がカウンセリングの勉強をし、必要性を充分自覚すれば、専門家を導入して、計画的に啓蒙教育、相談業務、風土調査等諸施策を実行するなかで相乗効果が生まれ理想的である。

導入時期の2番は、昨年24.7%であり、産業カウンセラーの導入は最近増えてきた傾向にあり、企業環境等考えると、今後も増加傾向にあると思われる。また10年以上前から導入している企業もあることは頼もしい。

7 従業員が産業カウンセラーの資格を取得した場合



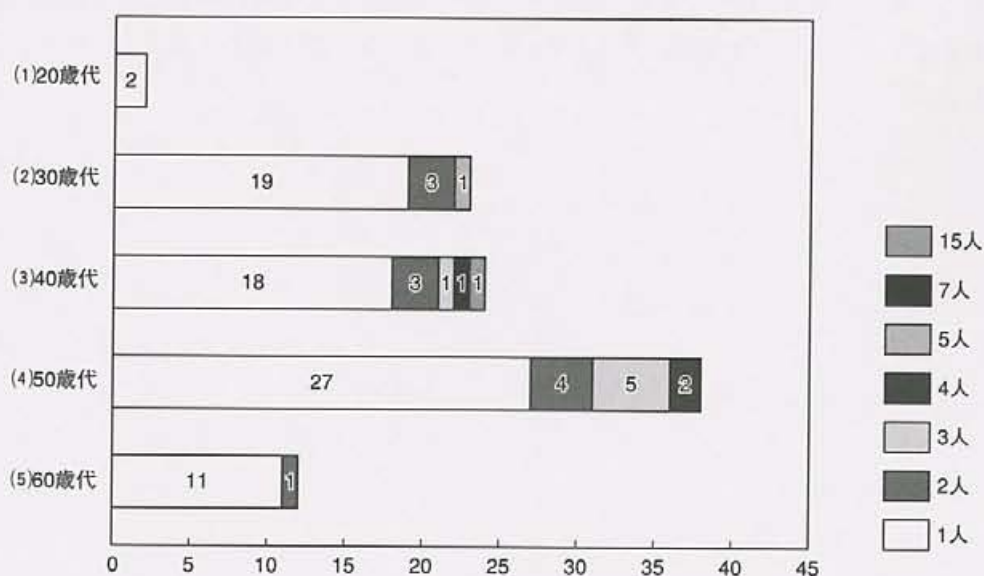
給与に結びつかない産業カウンセラーの資格

前項には自ら産業カウンセラーの資格を取得したという回答があり、嬉しいことである。しかし現実には厳しく資格を取得しても会社としては「何もない」が回答率45.2%で一番である。つづいて34.2%の企業が「勉強のための費用補助」をしている。養成講座は教育訓練給付金の対象になっており、費用の80%が戻ってくるので個人負担が少なくすむが、向上訓練等、教育訓練給付金の対象外の勉強に費用補助があるのであれば大変心強い。

「本人の希望により仕事面の配慮がされる」も12.3%と少ないながら回答された。前にも述べたが従来、日本企業ではカウンセラーの職域を会社から任命されて勉強することが多く、この場合には「勉強のための費用補助」もあるが、従業員側からこの仕事をしたいと手を挙げて、その仕事につける機会はまだまだ少ないのであろう。今後変わっていくことを期待する。

「給与面で配慮される」企業は0である。ここからカウンセラーの身分等とともに産業カウンセラーという職域の未成熟さを感じる。

8 産業カウンセラーの年齢

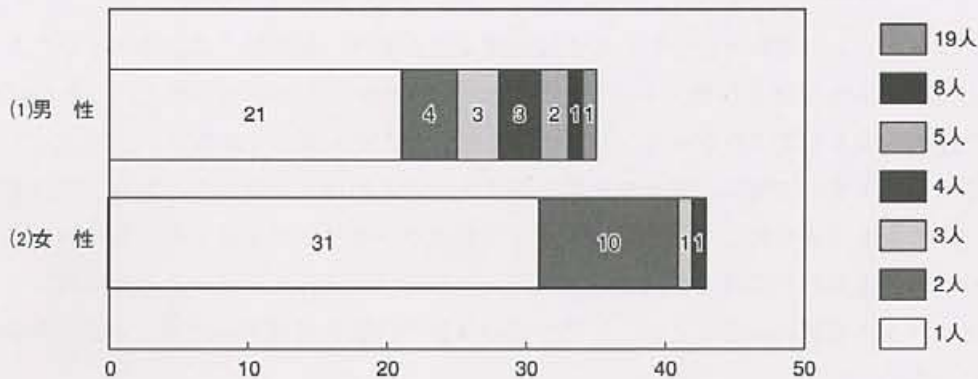


50歳代がトップ

産業カウンセラーの年齢は20歳代が2人、30歳代が30人、40歳代が49人、50歳代が58人、60歳代が13人と50歳代をピークに山形を描いている。このことから産業カウンセラーには学校を出てすぐの人よりも社会経験豊富な人材が求められていることが分かる。従業員カウンセラーが多いことと合わせて考えると、企業文化や社内の制度等を熟知し、人脈の活用も可能な人材を任命しているのであろうと思われる。しかし、このことは反面、社外を知らず企業の常識や管理職の目で判断してしまいがちなカウンセラーを生む可能性もあり、難しいところである。

どの年代のカウンセラーも一人の回答がダントツで多い。このことが意味するものが何かあるのだろうか。一人の合計は77名である。産業カウンセラーの「いる」と回答された会社は59社あった。カウンセラーの身分、人数では従業員で一人が28人、常勤嘱託で一人が7人であった。多人数のカウンセラーがいる場合は、同年代ではなく色々の年代層の人が担当していることが読み取れるように思う。

9 産業カウンセラーの性別

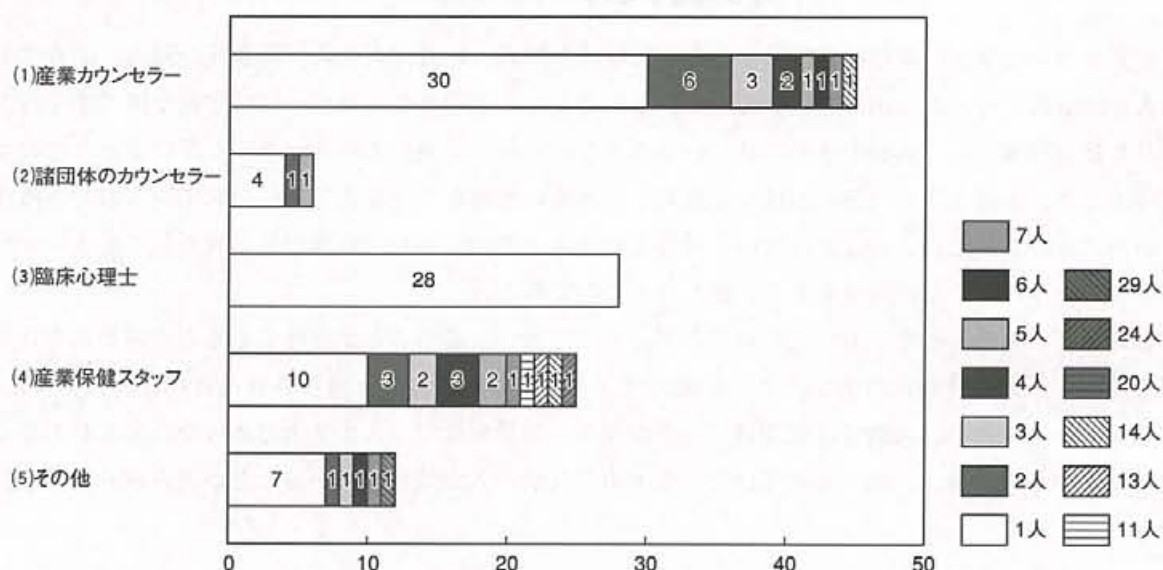


多人数いる会社のカウンセラーは男性

カウンセラーの性別では男性が87名、女性が58名と男性の方が約30名多かった。しかし一人で仕事をしているカウンセラーという意味では女性が31人に対し男性が21人で、この男性全員が女性とコンビを組んで担当していると考えても、女性一人で担当している人の方が10名多く、同様に2人の場合も男性4人に対し女性が10人と遥かに多く担当していることが面白い。しかし人数が増えると男性の独壇場になる。これは事業場ごとに任命等する場合、従業員をカウンセラーとして育てている等、日本企業の仕事と人の育て方にかかわる考え方の現われだろう。このことは面白いと同時にこのことが持っている問題でもあろう。

聴くというカウンセラーの仕事は誰にでもちょっと学べば出来てしまうような錯覚を与える。しかし、人の一生を変えてしまうような仕事がそんなに容易にできる道理ではないので安易に考えては欲しくないところである。

10 職場でカウンセリング業務を行っている人の資格と人数



産業カウンセラーは16名で第2位

職場でカウンセリング業務を行っている人は産業カウンセラーが97名、諸団体のカウンセラーが11名、臨床心理士が28名、産業保健スタッフが113名、その他が52名と回答された。その他には人事の部長等で仕事の一環としてカウンセリングを担当している人が入るのであろう。

また産業カウンセラーで臨床心理士や産業保健スタッフまたはその他であったりと幾つかにカウントされていることも考えられる。産業保健スタッフがカウンセリング業務を担当している多さが目につく。慢性の頭痛をはじめ胃潰瘍、高血圧等ストレスが関係する疾患が多いことが常識になり、従業員のメンタルヘルス相談にのることは、予防を含め身体の健康を維持するためにも必須事項になっている現われであろう。

また従業員側にしてもメンタルの相談で相談室を訪れることには抵抗があると考えられる。しかし、毎年行われる健康診断の結果から、従業員が健康管理室を訪れ相談することには、本人はもとより職場も寛容であることから産業保健スタッフが多い理由かと思われる。どちらにしても産業カウンセラーは産業保健スタッフや人事等と連携し、啓蒙活動をはじめとする快適職場作りに寄与していく使命を帯びている。

今回の調査では臨床心理士や諸団体のカウンセラーも産業カウンセラーとして職場で活躍されていることが分かった。企業がこのことをどう扱っているのか、どう評価しているのか等の調査項目を準備できなかったことは残念である。

編集にあたって

調査作業に着手したのが昨年の9月であり、タイトなスケジュールで時間に追いまくられたというのが実感である。アンケート回収率は予想より高かったとはいえ、産業界のメンタルヘルス等への関心の度合いを示している。調査結果から、中小企業トップを今後、どのように活動に巻き込んでいけるかがキーのような気がする。

(産業カウンセリング調査委員リーダー・東 大策)

打合わせの度にA4の重たいノートPCを携帯して協会本部の会議室に通いました。遅れていったら本部のビルが閉まっていて中に入れなかったバブニングもありました。ようやく完成した本誌、どうぞご賞味あれ。

(産業カウンセリング調査委員・飯塚 浩)

経済情勢が不況続きのなかで、各企業ともメンタルヘルスへの取り組みは、なされていて心強いものを感じたが、当然とはいえ取組む余力のない中小企業に、今後どのようにアプローチしていくかが大切な課題かと思う。

(産業カウンセリング調査委員・小永井カズ江)

設問作成段階で時間的余裕が無く、内容の十分な吟味ができず残念だった。また、人間関係が仕事に与える影響の大きさは、予想通り圧倒的に認識されていたが、企業規模による分析ができず不満が残った。反省を踏まえて次回があれば期待したい。

(産業カウンセリング調査委員・佐藤啓吾)

昨年度流れてしまった企業向け調査を実施できたことは喜ばしい。ただ調査を実施するときは、先達の調査を調べたり、どんな項目を設計するかなど、検討することも重要だと思うので、今回その時間が充分とれなかったことは残念である。今後調査を継続することに期待したい。

(産業カウンセリング調査委員・中台英子)

前年度の会員対象の調査に引き続き、今回は企業・団体への産業カウンセリングの実態調査。発送数に比して、まずまずの回答数をいただき、関心の高さを実感した。厳しいスケジュールの中、いつも遅くまで検討会議でご尽力いただいた調査委員の方々に深謝したい。

(事務局・阿部幸一)

産業カウンセリング調査報告

編集／飯塚 浩 小永井カズ江 佐藤啓吾
中台英子 東 大策 阿部幸一



法人 日本産業カウンセラー協会

〒105-0012 東京都港区芝大門1-1-35
大門佐野ビル3F

TEL 03(3438)4568 FAX 03(3438)4487

<http://www.counselor.or.jp>
mentaldock@counselor.or.jp