

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

[illegible]

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
序章1節	xix	(2) 進まないジェンダー格差の解消 … <u>これは、既婚女性があえて短時間勤務を選択して所得税法上の配偶者控除のメリットにあずかろうとするねらいもあるが、男女ともに未婚率の高い世代（25～29歳）をみても、女性の非正規雇用の割合は男性を大きく上回っている（総務省統計局「平成29年就業構造基本調査結果」）。男女の賃金格差はOECD加盟国38カ国中で4番目に大きい。また、世界経済フォーラムによる2022年の「ジェンダーギャップ指数」で日本が146カ国中116位となっているのは、「経済」（特に管理職の男女比）、「政治」（国会議員や閣僚の男女比など）の順位がきわめて低いためである。男女雇用機会均等法の施行（1986年）、男女共同参画局の設置（1999年）から20年以上が経過しているが、格差の解消は道半ばと言える。</u>	(2) 進まないジェンダー格差の解消 … <u>これは、既婚女性があえて短時間勤務を選択して年収の壁を越えないようにし、税・社会保険上のメリットにあずかろうとするねらいもあるが、女性の非正規雇用の割合は男性を大きく上回っている（総務省統計局「令和4年就業構造基本調査結果」）。また、男女ともに非正規雇用労働者の未婚率が高いとの指摘もある。男女の賃金格差はOECD加盟国38カ国中で4番目に大きい。また、世界経済フォーラムによる2025年の「ジェンダーギャップ指数」で日本が148カ国中118位となっているのは、「経済」（特に管理職の男女比）、「政治」（国会議員や閣僚の男女比など）の順位が極めて低いためである。男女雇用機会均等法の施行（1986年）、男女共同参画局の設置（1999年）から25年以上が経過しているが、格差の解消は道半ばと言える。</u>	統計数値を更新

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
序章1節	xx	(3) 精神疾患と自殺 … 新型コロナウイルス感染症のパンデミックの中で、非正規雇用の雇止めや採用手控えにより経済的困窮などの影響があったものと考えられる。	(3) 精神疾患と自殺 … 新型コロナウイルス感染症のパンデミックの中で、非正規雇用の雇止めや採用手控えにより経済的困窮などの影響があったものと考えられる。<u>その後も、2万人を超える深刻な水準で推移している。</u>	統計を反映
序章1節	xx	(4) 職場におけるハラスメント … 厚生労働省の調査によれば、パワハラ被害を受けた人がその後に「<u>特に何もしなかった</u>」ケースが一貫して多い(2012, 2016, 2021)。 <中略> また、厚生労働省は2012年からハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」を開設し、<u>パワーハラスメント・セクシャルハラスメント・マタニティハラスメントに加え近年ではカスタマーハラスメントについても情報提供を行っている。</u>	(4) 職場におけるハラスメント … 厚生労働省の調査によれば、パワハラ被害を受けた人がその後に「<u>特に何もしなかった</u>」ケースが一貫して多い(2012, 2016, 2020, 2023)。 <中略> また、厚生労働省は2012年からハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」を開設し、<u>パワハラ・セクハラ・マタハラに加え、2022年にはカスタマーハラスメント防止マニュアルも公表された。</u>	統計数字追記 法制化に合わせ追記

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
序章1節	xxi	<u>こうしたファシリテーションの伝統は今日、産業カウンセラー養成講座における実技指導に受け継がれている。</u>	<u>こうしたファシリテーションの伝統は、荒井通子らにより今日まで産業カウンセラー養成講座における実技指導に受け継がれている。</u>	追記

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
Ⅰ 分冊 1 章 学習のねらい	2	<u>一般社団法人日本産業カウンセラー協会（以下、当協会）は、産業カウンセラーの活動として「メンタルヘルス対策」「キャリア形成」「職場における人間関係開発・職場環境改善」の3つの支援領域を掲げて活動してきたが、これらの領域は産業界において大きな取組課題としてさらにクローズアップされるものと思われる。</u> <u>本章では、当協会が考える産業カウンセリングとそれを担う産業カウンセラーとは何か、産業カウンセラーの3つの支援領域、そして産業カウンセラーに必要な基本姿勢と役割、具体的課題について学ぶ。</u>	<u>一般社団法人日本産業カウンセラー協会（以下、当協会）は、産業カウンセラーの支援領域として「メンタルヘルス対策」「キャリア形成」「職場における人間関係開発・職場環境改善」の3つを掲げ、長年にわたり活動してきた。これらの領域は、現代の産業社会において今後ますます重要な課題として位置づけられ、産業界全体の持続可能な発展と人間中心の組織づくりにおいて不可欠な取り組みとされている。</u> <u>本章では、当協会が新たに定めた「産業カウンセリング」の定義を紹介するとともに、それを実践する「産業カウンセラー」とはどのような専門職かを明らかにする。また、産業カウンセラーが担う3つの支援領域の具体的内容、専門職としての基本姿勢や役割、そして今後の実践において求められる課題について学ぶことを目的とする。</u>	1 節に合わせ、書き直した。

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
1章1節1	2	<u>1 産業カウンセリングの定義</u> <u>産業カウンセリングの定義はさまざまなものがあるが、ここでは日本産業カウンセリング学会（2021年キャリア・カウンセリング学会に名称変更）が2015年に定義したものを記す。</u> <u>それによると、産業カウンセリングとは、「人間尊重を基本理念として、働く人が心身ともに健康で、それぞれの個性と役割が十分に発揮されるよう支援するカウンセリング活動の総称である。学術研究と現場実践に基づき、個人・集団はもとより組織に対して提供され、それらの成長・発展と共生の実現、ひいては幸福かつ持続可能な社会の創造に寄与する専門的過程である。」（日本産業カウンセリング学会会報 2015）とされている。以下に、そのポイントである基本理念、対象、目的について補足を記す。</u>	<u>1 産業カウンセリングの定義</u> <u>産業カウンセリングにはこれまでさまざまな定義が存在してきたが、当協会では2024年9月、長年の実践と議論を経て、以下のように定義した。</u> <u>産業カウンセリングとは、「働く人々の仕事や職業生活の中で生じる様々な問題に対し、個人の心身の健康を保ち、キャリアの発達を促進するとともに、組織の活性化に貢献するための支援活動の総称である」。</u>	定義を策定した。

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
1章1節1	3	<u>(1) 基本理念</u> <u>基本理念を人間尊重としていることは、協会が制定した産業カウンセラー倫理綱領第1条（使命）に「産業カウンセラーは、人間尊重を基本理念として個人の尊厳と人格を最大限に尊重（後略）」としていることと軌を一にする。なお、協会考える「人間尊重」とは、人は皆1人ひとり異なる存在であり、誰もが他に代えがたいものとしてとらえ、その1人ひとりの独自性を尊重し、受け止めることである。</u> <u>(2) 対象</u> <u>産業カウンセリングの対象は「働く人々」である。働く人々をより具体的にいうと、雇用形態や業種・業態を問わず、また一般従業員から管理職、経営者などのトップ層も含まれる。それは、立場は違ってもさまざまな心の問題を抱えていることは同じであるからである。</u>	<u>(1) 対象</u> <u>この定義は、働く人々が抱えるメンタルヘルスやキャリア形成に関する問題、さらにはそれらの背後にある職場環境や組織文化の課題に対して、包括的かつ多層的にアプローチすることを示している。対象は、働くすべての人々のみならず、管理職・経営層、就業を希望する人々やその家族、さらには企業や組織全体に及ぶ。特に近年は、ハラスメント相談、ワーク・ライフ・バランス（WLB）支援、仕事と治療・介護との両立支援といった新たなニーズにも対応する必要性が高まっている。</u> <u>(2) 基本理念と目的</u> <u>この定義を策定するにあたり、当協会ではJAICO憲章に掲げる理念の実現を重視するとともに、産業カウンセラーとしてのアイデンティティを確立し、活動の方向性を明確にすることを意図した。</u>	基本理念・対象・目的

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
1章1節1	3	<u>また、協会では、現に働いている人だけでなく、働くことを求めている人も対象とし、さらにはそれらの人々の家族も対象にしている。家族を対象にするのは、働く人の問題には、家族の問題も影響していることがあるからである。そして、これらの個人だけでなく、個人の問題に影響する所属集団や職場組織についても対象をして活動する。</u> <u>(3) 目的</u> <u>産業カウンセリングの目的の一つは、働く人個人が「心身ともに健康で、それぞれの個性と役割が十分に発揮されるように支援する」こと、より広い見方でいうと、働く人の一時的な不適応の解消を図るだけでなく、人生のさまざまな局面で直面するメンタルヘルス、キャリア形成、人間関係などの問題への対応に取り組む際に必要となる問題解決の能力や意思決定の能力を発達させ、自立・自律的に生きていけるように支援する</u>	<u>さらに、これまでの関係団体や研究者による定義とも整合性を保ちつつ、平易で実践的な表現にまとめられている。</u> <u>このようにして定義された産業カウンセリングは、単に個人の問題解決にとどまらず、組織の人間関係や制度的課題にも働きかけ、個人・集団・組織の共生的な成長を支援するものである。その基盤には、JAICO憲章においても明記されている「人間尊重」の理念がある。</u>	基本理念・対象・目的

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
1章1節1	3	<u>ことである。それは、「勤労者の上質な職業人生（QWL：Quality of Working Life）の実現を支援し、産業社会の発展に寄与」（産業カウンセラー倫理綱領第1条の3）するという使命に通じる。</u> <u>この根底にはいわゆる自己実現の理念がある。すなわち「人が自己の内に潜在している可能性を最大限に開発し実現して生きる」ように支援するのである。</u> <u>また、もう1つの目的は、個人の問題と不可分であることが多い組織に対して、職場におけるいじめ・いやがらせ・差別などの人権問題、長時間労働や過重労働などの問題を引き起こす組織文化や風土、組織システムを改善し、個人・集団・組織の「共生関係」を成長・発展させる支援をすることである。</u>		基本理念・対象・目的

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
1章1節2	3	<u>2 産業カウンセラーとは</u> <u>産業カウンセラーは、「人間の多様性を承認しつつ、その尊厳、価値、可能性を擁護して人間の生涯発達を促進する」（産業カウンセラー倫理綱領前文）という視点から上記（3）で述べた目的を遂行する「心の問題に関わる専門家」として、協会が認定した呼称である。</u> <u>この産業カウンセラーの呼称は、シニア産業カウンセラーとともに2004年に商標登録され、その使用について協会に独占的かつ排他的な権利が付与枯れている。また資格取得後、「産業カウンセラー」「シニア産業カウンセラー」を呼称して活動するには、資格登録を行い、協会本部から発行される資格登録証を必要とする。</u>	<u>2 産業カウンセラーとは</u> <u>産業カウンセラーとは、当協会が認定する「こころの問題にかかわる専門家」であり、前述の産業カウンセリングの理念と目的を体現し、実践する者である。人間の多様性を尊重し、その尊厳・価値・可能性を擁護する姿勢を基本に、働く人々の心の健康とキャリア発達を支援する。</u> <u>産業カウンセラーおよびシニア産業カウンセラーの呼称は、2004年に商標登録されており、当協会に独占的かつ排他的な使用権が与えられている。これらの資格を名乗って活動するためには、所定の資格を取得した上で、協会への資格登録を行い、資格登録証の交付を受ける必要がある。</u> <u>産業カウンセラーの倫理綱領においては、誠実な職務遂行、自己研鑽、守秘義務の徹底、多重関係や差別の回避など、専門職としての自律的かつ責任ある行動の指針が定められており、</u>	商標登録・職業倫理

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
	4	<u>産業カウンセラー資格登録者は累計で77,225人、協会会員は31,850人となっている（2024年3月現在）</u>	<u>産業カウンセラーには、これらの倫理的実践の遵守が強く求められている。</u> <u>なお、2025年3月時点において、産業カウンセラー資格取得者は累計で78,769人、協会の会員数は31,862人となっており、多くの専門職が全国各地で活動している。</u>	数値アップデート
1章5節	22	(6) 働き方改革、アフターコロナ … 特にテレワークでは、「場所や時間にとらわれない働き方」として働き方改革でも“命綱”とされてはいたが、いきなり 否応なしの導入で「生活リズムの乱れによる体調不安」「業務管理の難しさ」「家族間ストレス」「孤独感」などの訴えがみられた。それらへの心理的支援とともに、職場には、異なる生活環境への配慮、従来以上に丁寧な業務指示や情報共有、対面時のフォローが求められた。中でも「人間関係の希薄化」への不安は大きく、	(6) 働き方改革、アフターコロナ … 特にテレワークでは、「場所や時間にとらわれない働き方」として働き方改革でも“命綱”とされてはいたが、いきなり 否応なしの導入で「生活リズムの乱れによる体調不安」「業務管理の難しさ」「家族間ストレス」「孤独感」などの訴えがみられた。それらへの心理的支援とともに、職場には、異なる生活環境への配慮、従来以上に丁寧な業務指示や情報共有、対面時のフォローが求められた。中でも「人間関係の希薄化」への不安は大きく、	アフターコロナ、テレワークについて

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
1章5節	22	対面業務の良さやふだんからのコミュニケーションが見直される機会にもなった。 <u>コロナ禍終息後も、テレワークを含めた多様な働き方やその問題は広がっていくだろう。近年、注目されている「職場の心理的安全性」を高めるためにも、ふだんから個人と組織にかかわり、"離れていても心は近い職場づくり"を支えられる産業カウンセラーであってほしい。</u>	対面業務の良さやふだんからのコミュニケーションが見直される機会にもなった。 <u>「令和6年度テレワーク人口実態調査」（国土交通省）によると、コロナ禍前は約20%だった首都圏でのテレワークは2021年42.1%をピークに2024年36.8%と定着傾向にあり、出勤とのハイブリッド型勤務が主流になっている。制度の継続希望も高く、生活や趣味を重視する傾向が強まるなど、働き方の変化が起きている。</u>	アフターコロナ、テレワークについて

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
8章3節 表8-1逐語記録 フォーマットの例	139	CLおよびCO発言のふりかえり CO1 気になることの具体を<u>理解するために質問したが</u>,今なら「気になることがあったんですね」とまずは受け止めてから話を促したい。 CL2 「けれども」を聴き逃しており,「事なきを得た」という言葉にすぐ(よかった)とCOの感想を述べてしまった。<u>状況や出来事に関心が向くCOの傾向が出ている。</u>	CLおよびCO発言のふりかえり CO1 気になることの具体が<u>気になってしまい質問したが</u>,今なら「気になることがあったんですね」とまずは受け止めてから話を促したい。 CL2 「けれども」を聴き逃しており,「事なきを得た」という言葉にすぐ(よかった)と<u>COの枠組みから感想を述べてしまった。</u>	逐語記録の書き方につき全体的に整理を行った。 よりCO自身の内面をふりかえりる記述にした。 COの関心より、内的準拠枠に焦点を当てる記述にした。
	139	CO2 言い方が<u>尋問的できつい印象を与えたように思う。</u> 今なら「その後が問題といたしますと？」と言いたい。 CL3 CLはサブマネージャーの対応に納得がいかない様子だが,率直には言いくそうな感じも受けていた。	CO2 <u>気持ちより問題に関心が向いてしまふCOの傾向</u>が出ている。 CL3 CLはサブマネージャーの対応に納得がいかない様子だが, <u>そのことを何か率直には言いくそうな感じを受けた。</u>	言い方のきつさではなく、COの関心の方向からの記述に変更した。 「何か言いくそうな」というノンバーバルな印象からの記述に変えた。

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
II分冊 第17章5節 発展学習のガイド	462	「産業組織システム」へのコミュニティ・アプローチ 文献：原裕視 コミュニティ・アプローチ シニア産業カウンセラー育成講座 No. 14テキスト 日本産業カウンセラー協会	「産業組織システム」へのコミュニティ・アプローチ 文献：原裕視監修 高橋浩編著 2024 実践 コミュニティアプローチ——対人支援職が行うシステム論的心理社会支援 金子書房	文献を最新刊に変更した。
第18章2節4	478	3 人手不足と労働力の確保—シニア，女性，外国人労働者， <u>ロボット</u>	3 人手不足と労働力の確保—シニア，女性，外国人労働者	3の表題変更と項目末尾の変更

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
第18章2節4	479	<u>3 人手不足と労働力の確保ーシニア, 女性, 外国人労働者, ロボット の後段</u> 製造業等では産業用ロボットの導入が進められてきたが,ロボットの研究開発は続いており,生産工程において安全柵がなく,人間と一緒に働く協働ロボットも広がってきた。また,施設警備や入所者も見守るロボット,体に装着し作業の負担を軽減するロボットも,労働力不足を補うもの,人間の負担を軽減するものとして注目されている。 物流が増加しドライバーが不足する今日,自動車の自動運転も注目されている。高齢者介護事業所での慢性的な人手不足が続く中,各種センサーの活用も高齢者の見守り,負担を軽減できるものとして注目されている。	<u>4 ロボット, 自動化, AI (人工知能)</u> 製造業等では産業用ロボットの導入が進められてきたが,ロボットの研究開発は続いており,生産工程において安全柵がなく,人間と一緒に働く協働ロボットも広がってきた。また,施設警備のロボット,体に装着し作業の負担を軽減するロボットも,労働力不足を補うもの,人間の負担を軽減するものとして注目されている。 物流が増加しドライバーが不足する今日,自動車の自動運転も開発が進んでいる。高齢者介護事業所での慢性的な人手不足が続く中,カメラや各種センサーの活用も高齢者を見守り,安全を確保するものとして利用が広がっている。 <u>2010年代, AI (人工知能) は深層学習 (deep learning) によって大きく発展し, 音声認識や画像認識が進み, 各国語の自動翻訳も精度が上がっている。2020年代にはChat GPTを初めとした生成AIが登場し, 対話するように質問する</u>	左記を3の項目から削り、新たに4として右記の通り項目建てをし、AIについての記述を充実した。

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
	480		と自然な文章で回答される。情報の要約も生成AIでかなりの的確にできる。しかし生成AIは完全ではない。自然な回答に騙されてしまうが、細かなミスは多い。エンジニアはプログラムの素案を生成AIで作成し、ビジネスマンは説明資料の案を生成AIで作成している。このように幅広い仕事にAIの活用が広がり、AIを使いこなせる能力、AIリテラシーが注目されている。また、これまでの新たな技術も同じであるが、新技術は常にピンチとチャンスをもたらす。新たな技術、AIによって消滅する仕事があり、新たに生まれる仕事もある（AIエンジニア、プロンプトエンジニア）。 そして、新たな技術は新たなリスクももたらす。AIを人の採用に使ったところ、人種、性別が偏った候補者が選ばれてしまうことがあった。生成AIで巧妙な偽の画像や動画が作られている（ディープフェイク）。生成AIとの対話にのめりこみ、それが自殺を誘発したのではないかとされる事件も起きている。	
	480	4 SDGsとESG	5 SDGsとESG	項目番号を変更

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
20章1節4	547	(3) 人格的利益・プライバシーの保護 1) いじめ・嫌がらせからの保護 セクハラ（セクシュアルハラスメント）、パワハラ（パワーハラスメント）など職場におけるいじめや嫌がらせが、日本でも社会問題となっている。特に企業が閉鎖的な共同体社会という性格をもっているとき、この問題はより深刻な形で現れる。 法律上は、事業主に対し、セクハラ（性的言動による就業環境阻害行為）、マタハラ・パタハラ・ケアハラ（妊娠・出産・育児介護休業等の取得を理由とする就業環境阻害行為）、パワハラ（優越的地位を背景とした言動で業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによる就業環境阻害）を防止するために雇用管理上必要な措置をとる義務が課され、	(3) 人格的利益・プライバシーの保護 1) いじめ・嫌がらせからの保護 セクハラ（セクシュアルハラスメント）、パワハラ（パワーハラスメント）など職場におけるいじめや嫌がらせが、日本でも社会問題となっている。特に企業が閉鎖的な共同体社会という性格をもっているとき、この問題はより深刻な形で現れる。 法律上は、事業主に対し、セクハラ（性的言動による就業環境阻害行為）、マタハラ・パタハラ・ケアハラ（妊娠・出産・育児介護休業等の取得を理由とする就業環境阻害行為）、パワハラ（優越的地位を背景とした言動で業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによる就業環境阻害）、<u>カスハラ（顧客等の言動で社会的な許容範囲を超えたものによる就業環境阻害）</u>、<u>就活セクハラ（労働者の性的言動により求職者の求職活動等が阻害されること）</u>を防止するために雇用管理上必要な措置をとる義務が課され、	法改正に伴い、追記を行った。

産業カウンセラー養成講座テキスト 8版3刷 対照表

章節	ページ	第8版2刷	第8版3刷	備考
2 1 章 1 節	619	6 ハラスメント問題への組織的備え ハラスメントは、他者の人格や尊厳を傷つけ、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を害したりする言動やいじめ、嫌がらせ行為を指す用語であり、人権侵害行為として法的・倫理的に対応が求められる。日本では2019年に労働施策総合推進法でパワーハラスメントが初めて明文化され、大企業では2020年6月から、中小企業では2022年4月から事業主による対策が義務化された。労働災害の認定基準も改正され、2020年から精神障害の業務上認定の基準に「パワーハラスメント」が加わった結果、労災申請と認定数が激増している。	6 ハラスメント問題への組織的備え ハラスメントは、他者の人格や尊厳を傷つけ、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を害したりする言動やいじめ、嫌がらせ行為を指す用語であり、人権侵害行為として法的・倫理的に対応が求められる。日本では2019年に労働施策総合推進法でパワーハラスメントが初めて明文化され、大企業では2020年6月から、中小企業では2022年4月から事業主による対策が義務化された。<u>さらに2025年には、同法の改正により、カスタマーハラスメント、および求職者へのセクシュアルハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられた。</u>労働災害の認定基準も改正され、2020年から精神障害の業務上認定の基準に「パワーハラスメント」が加わった結果、労災申請と認定数が激増している。	