

ISSN 2760-9200

# カウンセリングフィールドノーツ Counseling Field Notes

創刊号 No.1

(産業カウンセリング研究所・WEB 紀要)

2026 年 7 月 3 日発行

一般社団法人 日本産業カウンセラー協会

# カウセリングフィールドノーツ 創刊号 No. 1

## 目次

|               |   |
|---------------|---|
| 編集長あいさつ ..... | 1 |
|---------------|---|

### 【事例報告】

小林敏夫

強迫的な不安に悩むクライアントへの支援事例

|                    |   |
|--------------------|---|
| 不安軽減へのアプローチから..... | 2 |
|--------------------|---|

### 【実践報告】

小玉一樹

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| A 社における役員向けハラスメント防止研修の実践報告 ..... | 10 |
|----------------------------------|----|

|            |    |
|------------|----|
| 編集後記 ..... | 15 |
|------------|----|

## 『カウンセリングフィールドノート』創刊号 編集長あいさつ

読者の皆様、いよいよ産業カウンセリング研究所による WEB 紀要『カウンセリングフィールドノート』創刊号をお届けできる運びとなりました。

私たちの日々の実践——相談室での面接、企業での研修、職場支援など——の中には、非常に価値のある「経験知」が数多く眠っています。しかし、それらが個人のノウハウにとどまり、共有されないまま埋もれてしまっているケースも少なくありません。本誌は、そうした現場の実感を伴った実践記録を共有し、実践と研究の好循環を生み出すための「知のプラットフォーム」として創刊されました。

記念すべき創刊号に掲載される論文は 2 編と決して多くはありませんが、本誌が目指す「現場の実践を研究として発信する」という理念を体現した、今後の道しるべとなる重要な論文です。

「研究」と聞くとハードルが高く感じるかもしれませんが、本誌は論文化のハードルを下げ、タイムリーな知見の発信を促すことを目的としています。「カウンセラー」から、自らの実践を言語化し共有する「カウンセリング実践研究者 (Counseling Practitioner-Researcher)」へ。この創刊号が、皆様にとって自らの実践を研究的に振り返る小さな一歩を踏み出すきっかけとなれば幸いです。

編集長 小玉一樹（一般社団法人 日本産業カウンセラー協会 産業カウンセリング研究所）

## 強迫的な不安に悩むクライアントへの支援事例

### 不安軽減へのアプローチから

小林 敏夫（日本産業カウンセラー協会中国支部 専任カウンセラー）

#### 要旨

本報告は、生活・仕事の場面を問わず、強迫的に襲ってくる諸々の不安に悩むクライアント（以下 CL）に対し、アクセプタンス&コミットメント・セラピー:Acceptance&Commitment・Therapy (ACT)、マインドフルネスを取り入れた心理教育と生活・仕事シーンでのエクスポージャー（曝露反応妨害法）など自己トレーニングを中心とした認知行動療法（Cognitive Behavioural Therapy (CBT)）アプローチで関わった概要である。結果 CL の不安は軽減し、自己肯定感の向上につながった。そのプロセスを振り返り、何が不安の軽減につながったのか考察した。本事例は不安軽減へのアプローチの知見として、効果的な対応を考える上での可能性を示唆するものである。

**キーワード：**強迫性障害、マインドフルネス、ACT、認知行動療法

### 1. はじめに／背景

CL は自身の悩みやメンタル不調の軽減を目指して来談する。企業や専門機関が設置するカウンセリングルームにおける、産業カウンセラー（以下 CO）への相談は職場や仕事場面のことのみにならず、CL の心にあるすべてのことが対象となる。CO は CL にとっては生活シーン全般が相談対象と心得て臨む姿勢と対応を必要とする。本ケースも職場、仕事場面に限らず、CL の不安傾向への効果的な対処方法、不安をどう扱っていくかがテーマであった。CL はカウンセリングを経て、不安の軽減、生活の質の向上という変化を獲得した。

### 2. クライアント概要

CL は 40 代男性、医師である。妻と子供と同居。主訴は「自己肯定感が低いこと、ささいなことにこだわりが強く、完璧を求める傾向があり、生活・仕事場面を問わず、これで良いのかと気になり、不安になりやすくしんどい」というものであった。来談時には、辛いときに、医師仲間の精神科医のクリニックに通院、抗不安薬を服用しており、自身では強迫症と考えている。倫理的配慮として、本事例の報告について CL 本人から同意を取得している。また、個人が特定できないよう匿名化した上で、職業属性を記載することの許可を得ている。尚、本人の年齢は初回時の情報である。

### 3. カウンセリング／支援プロセス

カウンセリングルームにおいて 50 分のカウンセリングを 2 週間から 1 か月に 1 回のペースで 11 回実施した内容をセッション毎に記述した。以降の面談を「その後」として概要記述した。C0 は認知行動療法、マインドフルネス、ACT を支援プロセスに取り入れ、トレーニングの促進という働きかけを行った。尚、認知行動療法とは問題となる考え方や行動のクセを見直し、福井・貝谷（2025）によれば「ものごとの捉えかたを変える」ことでより適応的なパターンに変えることを目的とした、思考（認知）と行動に働きかける心理療法である。マインドフルネスとは、今この瞬間の体験に評価せず注意を向ける力を育てることを目的に、心身感覚を重視した注意トレーニング・気づきの実践法であり、Kabat-Zinn（1990 春木豊訳 2007）によれば、「注意集中力を高めるためのトレーニングを体系的に組み立てたもの」と説明している。思考から距離をとり、とらわれないことを意図するものである。ACT（アクセプタンス&コミットメント・セラピー）とは不快な感情や思考を排除せず受け入れつつ、自分の価値に沿った行動を選ぶことを目的とした、受容と行動の柔軟性を高める療法で、「様々なスキルを使って、生きていくうえで避けられない痛み、辛い思考や感情に効果的に対応できるようになる」ことを目的にしている（Harris, 2019 武藤崇他訳 2024）。これらは第三世代の認知行動療法とも言われている。

## 第 1 回 カウンセリングへの導入

予約時は長男のことについての相談ということであった。C0 が傾聴をしていくと、CL は「カウンセリングの申し込みのときにお伝えした問題はだんだんと見通しができつつあるので、自分のことについて相談したいのだが」と、問いかけられた。C0 は、＜そうですか、どんなことでしょうか？＞と促すと、元々、自分は自己肯定感が低く、不安になりやすい人間だと思っている。だから、自分を高めようと努力を重ねてきた。若い頃（30 代前半）は月 200 時間の残業も苦にせずやってきたが、いろいろな部門を渡り歩いているうちに、挫折する経験を味わった。その時以来、自分はこれで良かったのかと自問するようになり、苦しくなったと言う。仕事に完璧を求めたり、ささいなことにとらわれたり、こだわりが強くなったりと、嫌なところが意識され苦しい、楽になりたいとのことだった。

### 【C0 の見立て、対応】

CL 自身が吐露するように、自己肯定感が低い状態と推察された。一方で自己開示力、自己表現力の高い CL だと思われた。＜自身に正直で、自分に向き合っていくことはしんどいと思われるが、立派なことだと感じた。人生での通過儀礼というか、自身が変わっていく変曲点の内的体験をされている印象を受けた＞と、C0 の感じたままのことをお伝えしたところ、何か腑に落ちるものがあると言われた。＜解決を求めて取りに行くというよりも、自分に起こることを受け入れていくという発想も大事ではないかと思う＞と助言した。C0 から、マインドフルネストレーニングが、楽になるためには向いているかもしれないと言うと、名前は聞いたことがある、やってみたい旨の興味を示された。マインドフルネスについて、「今ここで」に集中することで脳内の処理モードが変わり、こだわりや不安の減弱、脱却を目指す方法と簡単に説明、次回マインドフルネスのワークをすることで了承された。

## 第 2 回（初回+2 週間）

マインドフルネスストレス低減法の資料を提供、マインドフルネスのワーク中心のセッションを実施した。

- (1) 資料によるマインドフルネスに関する心理教育
- (2) 両手腕を使った筋弛緩法による予備エクササイズの実施
- (3) マインドフルネスエクササイズ
  - i) 呼吸を観るマインドフルネス
  - ii) 身体のような部位によるボディスキャン
  - iii) 川に流れる葉っぱのエクササイズ

家に帰ってからやってみたいと言われた。必要があったら、またいつでも連絡してくださいと、次回の予約はとらなかった。

### 第3回（2回+1か月）

予約があり実施。マインドフルネスを自分でやって、この3週間でかなりすっきり感や不安の減弱があったと言う。今回このマインドフルネスをベースにしているいろいろな不安への対処方法があると前回言われたので、それを学びたいと思い予約したと言う。C0が具体的な不安の内容を語ってほしい旨をお願いすると、CLは以下を語る。勤務医時代のこと、対応が難しい患者が緊急外来に処置に来てトラブルになった。その時は毅然と対応して事なきを得たが、その後に、そのときの光景がフラッシュバック、想起してしまうようになったと言う。

その出来事を思い出してもらった後、筋弛緩法、マインドフルネス→過去の出来事の想起→その状況に対してC0が＜そのとき他にやりようがなかったのです＞など質問し、過去の出来事の振り返り、いきなりのことで、ゆっくりと選択肢を考える余裕がなかったことの確認、「大丈夫、よくやったと思う」と今の自分がその当時の自分を励まし支える声がけをするなどのワークを実施した。CLは前回のワークが役に立って楽になったので、また来たが、今回も非常に良かった、今後もいろいろ学びたいと言われた。C0は、必要となる場合いつでも予約をしてくださいと返答した。その際は、「不安階層表」を作成して持参していただきたい旨をお願いした。不安階層表の作成方法について簡単に説明した。

### 第4回（3回+3週間）

今回は認知再構成法について説明した。メンタルヘルスを損なう認知的パターンや、別の思考を想起すること、行動してみて認知修正することなどの有効性など、認知行動療法の基本的なこと、不安な場面にエクスポージャー（曝露）することで不安が減弱することなど心理教育を行った。CLは自分自身の問題への取り組みと、今回まで体験したことを医師仲間で共有したいこと、受診された方にも適用していきたいと語られた。C0がカウンセリングに取り入れている考え方やスキルについて説明し、CBT、マインドフルネス、ACTについて何冊か本を紹介した。

### 第5回（4回+3週間）

自身の変化について報告があった。

- (1) 良い変化：何か身の回りに起こることに間をとって観ることができるようになってきた。放っておくということが大事だと思うようになった。息子との関係が良くなってきた。
- (2) 気になる変化：不安，落込みが出てくるときがある。むなしさと言うか，虚無感，空虚感のようなもの，その後自然と消失した。

#### 第6回（5回+3週間）

前回の振り返りを実施。マインドフルネスの実施中に虚無感が出てきたことについて，C0はやり方を少し変えてみることを提案，日常生活の中の所作への観察や気づきを持つという心の作業について「ACT メンタルエクササイズ」の資料：武藤（2023）を提供し実習を行った。自身の内面に強く深く没入するという姿勢より，思考から距離をとるというためには，様々なエクササイズをやってみることも注意分散となり不安減弱に効果的だと考え，ACTを紹介した。CLから自身はこだわりが強く，OCD（Obsessive-Compulsive Disorder：強迫症）傾向（潔癖強迫，確認強迫ともに）がかなりあること，発達障害かもしれないと思っていることなどが吐露された。OCD傾向が強くても，仕事の場面では，医師という立場から，周囲の者が先回りして対処してくれるので，今まで大事なくやってきた。しかしOCDを克服する機会がなく，このままでは自分がだめになっていくのではないかという不安が語られた。次回にOCDのアセスメントや，エクスポージャートレーニングをC0が提案すると，是非やりたいと希望された。CL自身エクスポージャーが効果的だと思うと言われた。

CLはトレーニングへの意欲が高く，積極的に継続して取り組みたいとの意思があった。トレーニングが効果を上げるには，トレーニング過程での効果測定に基づく，トレーニングの促進，見直しなどの調整が必要であり，まずは，ベースラインとして，今の状態を把握することが必要である。そのためのアセスメントを提案し同意が得られた。尚，アセスメントやトレーニングに当たっては原井（2021），矢野（2022）の方法などを参考にした。

#### 第7回（6回+5週間）

今回から，OCDの軽減を目標としたカウンセリングを行っていくことについてCLの同意を再確認し，アセスメントとしてY-BOCS（OCD）とLSAS（社交不安症：Social Anxiety Disorder：SAD）のバッテリーを実施した。

(1) Y-BOCS：19点で中等度の判定，カウンセリングの当初の時期を振り返ってチェックしてもらおうと32点で重度の判定であった。カウンセリング，日常で継続しているマインドフルネストレーニングとACTエクササイズが効いているとCLは言う。

(2) LSAS：20点で，30点が境界域であることからほとんど問題が生じていないレベルと推測された。このことから，CLは出来事や現象にまつわる不安が想起するが，それは人に由来する対人恐怖的なものではなく，社交不安は弱いということが分かり，CLの自己分析とほぼ一致した。CLは自身が医師で医療場面の頂点に居ることから，周りが付度して道を作ってくれてきた。だから，不安に対するエクスポージャーをしなくてもどうにかなって

いた。それで済んでいた。しかし、それで不安に対する耐性が養われることなく、ジリ貧になっていったということでもあるという気づきがCLから語られた。ホームワーク（以下HW）として、不安階層表を作成して持参してもらうようお願いした。不安階層表からターゲットを検討していく方向性をC1とC0で確認した。

#### 第8回（7回+1か月）

不安階層表を仕事、健康、家庭、車の運転の4つの分類で作成持参された。「場面」欄に想念や思考を書かれていたので、何かをしている場面・光景の客観的記述に書き直していただくようお願いした。想念や思考は、不安を想起したり増幅したりする心の重要な要素であるが、強迫観念の認知処理として別途扱う必要があることを説明、自身の態度や行動をした際に沸き起こった心のつぶやきのような思考に焦点をあてる別様式を提供し、その思考が、その通りだとする根拠や、最悪起きること、最良起きること、他者ならこの場面でどうするかなど、多面的な思考への検討をそのシートで扱うようお願いした。CLが持参した不安階層表から「妻が出かけて一人になる」、「長男と二人だけで食事に行く」、「一人で運転する」というように記述し直して、エクスポージャーする場面を抽出、実際場面で不安に曝露する。回避行動をせず、あえて不安に突っ込んでいくことをHWとしてお願いした。その際に不安階層表のシーンごとに主観的障害単位（Subjective Units of Disturbance : SUD）の得点を記録し、期間的な変化を記録することをお願いした。ここに最初に来たときに比べ、すごく不安が下がった。マインドフルネスとACTが自分にマッチしていると言う。

#### 第9回（8回目+3週間）

HWをやってこられた。不安階層表の書き方は修正されていた。日常場面での積極的なエクスポージャーで不安の減弱効果が出ている。特に「車の運転」についてはSUD40→10という減弱が見られる。隣県への遠出ができるようになったと言う。車の運転は、いったん走ってしまえば、逃げ場のないエクスポージャーの環境にはめ込まれ、事故を避けるためにも向き合わざるを得なく、トレーニング効果が高いのだと推測される。エクスポージャーをしても不安の減弱が促進されない場合など、自動思考検討シートにその場面で思ったことを書いてみて、様々な切り口で思考の妥当性について吟味してみることをアドバイスした。何度かするうちに認知修正処理との合わせ技で不安減弱が促進することが期待できることを説明した。C0はACTで提唱されている一般的な価値リストを提供した。何かを得るという行動目的より、価値を追求するという状態への志向が、不安を受け入れるという心の姿勢に有効と考えたためである。さらに強化のため、C0はネガティブ・ケイパビリティの紹介を行った。物事の思考過程として中途半端で棚上げすると、座りが悪く不安が生起するが、完璧主義の人は非常にそれが我慢ならない傾向があるように思われる。「ネガティブ・ケイパビリティ」という「あえて答えを出さず、そこに踏みとどまる能力：保留状態維持力」という概念があることを情報提供、CLに何冊かの本を紹介した。

#### 第10回（9回+2週間）

HWをやってこられた。車運転のエクスポージャーは上手くいっている。SUDで20点程度の減弱が見られる。ACTの価値について「順応性」が自分にとって大切な価値だと言われた。CLは、毎回のカウンセリングが終わってからのホームワークをしっかりとやって来られている。日常生活シーンにおいて、自身の思考や行動への気づきを、C0が提供した用紙に書いて整理しつつ、マインドフルネスやACTのトレーニングを継続されている。

#### 第11回（10回+2週間）

車の運転では強迫的な不安で運転を回避していたが、今では家族を乗せての遠出もできるようになったと言う。一方、長女の突発性難聴のようなことが起きた後、自身も同様な症状がでるようになり、一時パニック的になったということで、エクスポージャー目標に取り上げ実施したエピソードが語られた。また、自動思考検討シートで、最悪起こりえることなど抽出し、紙に書いて頭を整理した結果、単純にうろたえ、動いているわけではないことが自己認識できて落ちついたと言う。

#### その後

日常でのトレーニングの状況や不安の対処についての気づきを語ってもらうセッションを重ねてきた。自身の日常生活での強迫的な不安減弱をテーマとしたトレーニング開始約1年後に振り返りフォローアップを実施、Y-BOCS得点5点で、正常判定であった。現在は長男への関わり方にテーマが変わり、カウンセリング関係を継続中である。

### 4. 結果／クライアントの変化

1回～6回：CLとC0の信頼関係の確立、不安への対処方法の習得

7回～11回：不安階層表による不安の評価とエクスポージャーの促進、不安場面で想起する強迫観念・認知の修正、不安減弱の自覚

その後：日常生活シーンでのエクスポージャーの促進と気づきの表現、仕事場面での不安や自身の体調への不安、長男への対応についての相談などに広がっている。

新しい不安が想起する都度、不安階層表を組みなおし、不安対象からの意識的注意分散や不安を受け入れるトレーニングを重ねてきた。8回目セッションにおいて不安のSUD80点（満点100点として）のものが、1年後には10点程度にまで低減した。また、カウンセリングや自らのトレーニングで体験した知見を、医師としてメンタルヘルス研修に反映することで、より説得力のある研修になっている。当初の来談の発端となった長男への関わりについては、うろたえることなく、状況を俯瞰して対応できるようになったと言う。

### 5. 考察／カウンセラーの学び

CLは医師という職業柄、リスクに対してセンシティブになりやすく、何度も確認をしないと安心できないという、迫ってくる思いが不安への誘引となっていると考えられる。知識があるがために、探求心や自意識が強迫行動や強迫観念を強化し、ネガティブ方向のバイアス

となって不安が強められている可能性を見立てた。そして CL の不安減弱にマインドフルネス、ACT という思考から距離をとる脱中心化や自己受容のスキル習得、不安へのエクスポージャートレーニング、強迫観念への介入というアプローチで取り組んできた。学びとして、不安を想起する強迫観念への認知再構成の取り組みをしても、頭では不安が不合理なことはわかるが、それだけでは不安は軽減しにくく、マインドフルネスやエクスポージャーを重ねていくにつれ不安がより減弱するという経験をした。思考からまず距離をとることを意図して、先行してマインドフルネスを行い、加えて認知再構成の取り組みを多様な思考になじむトレーニングとして行った。体感から始め、認知・思考へという介入の流れが、不安の軽減に効果的に働いたと考えられる。思考の変化よりも体感は自覚しやすく、不安階層表で効果を自覚的に測定し、認知再構成を伴って、振り返ることが効果を定着させ、さらなる改善意欲と効果につながるという好循環が生じたと思われる。トレーニングの過程で、マインドフルネス中に虚無感が生じることがあったが、囚われ思考の脱中心化という狙いは同じものと考え、ACT の様々なスキルを練習してもらった。一方でトレーニングが進んでくると、CL はマインドフルネスが自分に向いていて、効果を感じると言い、毎日就寝前に実践しているそうである。エクスポージャートレーニングの最初の取り掛かりを、比較的頻度を設定しやすく曝露反応妨害がしにくい（安全最優先ではあるが）、かつ CL の SUD がほどほど（40 点）の車の運転場面をエクスポージャーの対象にしたことは効果的だったと推測される。

C0 の傾聴、共感的理解の姿勢が CL の自己開示、正直な思いの吐露を促進し、認知再構成への介入場面では、圧迫感を生じないような C0 の態度につながり、ラポールがトレーニングの促進に働いたと考える。水平の位置関係での人間関係の深まりを感じており、CL の真摯な姿勢に応じて役に立ちたいという C0 のありようが引き出されたとも思われる。

CL は医師であり、心身の健康について職業上指導的な立場にあり、自身のカウンセリングやトレーニングで得た知見を、業務にも活かしていきたいという思いが強い。そのことが、カウンセリングにおいて、自身のトレーニングの振り返りや強迫観念を客観的、分析的に表現されるようになり、対話を通じて認知への介入や見立てと見通しについてのアイデアがより賦活されたように考えられる。そして、CL には不安軽減への自己向上心がますます喚起され、不安減弱効果が促進されたと推測される。カウンセリングを重ねるにつれ、CL のこだわりや、強迫観念はゆるくなり、落ち着いた印象がある。今後ともさらに生活そのものが、自然にエクスポージャーのセルフケアトレーニングとなっていくことが好ましいと思われる。

その後においては、カウンセリングを通じたさまざまな CL の自己洞察やトレーニングが、不安の減弱や自己肯定感の向上となり、家庭生活の安定につながり、長男との関係性の改善にも良い効果になってきていると推測される。一方、CL の強迫的な不安傾向は、自己肯定感を低め、職業的なキャリア展開の可能性が制限されることにもなっていたが、不安の克服は今後のキャリア展開がより開かれたものになっていく可能性が高いと考えられる。

## 6. 結論

本内容は、不安を訴える CL に対して、強迫観念や不安の減弱に対し、マインドフルネス、

ACT, CBT でのアプローチを行い、心理教育を経て、トレーニングの継続が効果をあげた。カウンセリングがトレーニング継続へのモチベーション喚起に効果的に働き、日常生活がトレーニングの場となった結果、強迫的な不安は減弱され、生活の質の向上となった。特に体感からのアプローチは心身の変化がCLに自覚され、改善促進への期待が高まるなどの効果があった。傾聴によるラポールを土台に、カウンセリング関係の深まりが好循環的にそのプロセスを促進した。

## 引用文献

- 福井 至・貝谷 久宣（監修）（2025）．新版図解やさしくわかる認知行動療法 ナツメ社
- 原井 宏明（2021）．図解いちばんわかりやすい強迫性障害 河出書房新社
- Harris, R. (2019). *ACT Made Simple Second Edition An Easy-to-Read Primer on Acceptance and Commitment Therapy*. New Harbinger Publications Inc.
- （ハリス,R. 武藤 崇 他(監訳) 武藤 崇 他(訳) (2024). よくわかる ACT 改定第2版  
—明日から使える ACT 入門— 星和書店)
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living*. The Bantam Dell Publishing Group, a division of Random House. Inc.
- （カバットジン,J. 春木 豊（訳）(2007). マインドフルネスストレス低減法 北大路書房)
- 武藤 崇 (2023). ACT 不安・ストレスとうまくやるメンタルエクササイズ 主婦の友社
- 矢野 宏之 (2022). 強迫症を克服する 当事者と家族のための認知行動療法 金剛出版

## A 社における役員向けハラスメント防止研修の実践報告

小玉一樹<sup>1</sup>（産業カウンセリング研究所）

### 要旨

本報告は、A 社の役員 8 名を対象として実施したハラスメント防止研修の実践内容と成果をまとめたものである。研修は、基礎知識の整理、裁判例の検討、シナリオ動画を活用したケース討議、相談初動のロールプレイ演習、そして役員自身の行動宣言によって構成された。参加者アンケートでは、判例やケーススタディを通じた理解の深まり、初動対応の重要性の認識、役員としての影響力の再確認が多数挙げられた。特に、指導とハラスメントの境界や、相談を受けた際の第一声の重要性など、日常の行動を見直す具体的な気づきが得られている。

研修後の取り組みとして、行動宣言のフォローアップや相談窓口の機能点検を行うことで、組織風土の改善を段階的に促すことが期待される。

**キーワード：**ハラスメント防止、役員研修、初動対応、組織風土、ケース討議

### 1. はじめに／背景

昨今、企業におけるハラスメント対策は、法改正を背景に急速に重要性を増している。厚生労働省（2024）が示す通り、企業にはパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止措置が義務付けられており、経営層を含む管理監督者が適切な知識と対応力を備えているかどうかは、組織の安全衛生、従業員の心理的安全性、さらには企業の社会的信用に直結する。また、役員の普段の言動が組織文化を方向づける点は、実務の現場において繰り返し指摘されてきた。

一般に、現場マネジメントの質や言葉遣いにおける「判断基準のばらつき」が課題として挙げられることが多い。労働政策研究・研修機構（2019）の調査でも、指導のつもりで行った言動がハラスメントと捉えられるなど、当事者間の認識の乖離が指摘されている。たとえば、個々の管理職が善意で行っている指導であっても、受け手にとっては心理的圧迫となり得るケースがあり、組織としての基準を共有する必要性が高まっている。とりわけ役員層がハラスメントの判断基準や初動対応の流れを共通理解として持つことは、組織的な再発防止の基盤となる。本研修は、こうした背景を踏まえ、役員が組織全体のハラスメント対策の牽引役としての姿勢を再確認し、具体的な対応力を高めることを目的として企画された。

### 2. 目的

本研修の目的は 3 つに整理できる。第一に、ハラスメントの定義・類型・法的責任に関

---

<sup>1</sup> 小玉一樹 kodama.ka@counselor.or.jp

する基礎知識を、役員として必要な水準で整理することである。特に、パワーハラスメントの 3 要件や 6 類型、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントに関する法的根拠は、経営責任にも直接関わるため、明確な理解が求められた。

第二に、現場での初動対応力を高めることである。相談を受けた際の第一声、事実の確認の仕方、制度的な支援への接続、関係者へのフォローなど、具体的な対応のプロセスを適切に行うことは、組織の信頼性と被害の拡大防止において極めて重要である。初動対応にばらつきが生じると、相談者の心理的負担が増すだけでなく、後の事実確認や是正措置にも影響する。

第三に、研修後の行動変容を促すことである。座学的理解を行動レベルに落とし込み、役員自身が「今日から取り組む行動」を宣言することで、組織風土の改善を自ら牽引する姿勢を明確にすることをねらいとした。

### 3. 実施内容／方法

#### 3.1 対象者

A 社の役員のうち 8 名が参加し、4 名ずつの 2 グループに分かれて全プログラムを受講した。

#### 3.2 実施期間と場所

202X 年 11 月 X 日、13:00～15:00 の 2 時間、A 社本社会議室にて対面形式で実施した。

#### 3.3 プログラム構成

研修は、座学・判例検討・シナリオ動画・ロールプレイ・行動宣言の五つのパートで構成した。最初に基礎知識として、ハラスメントの定義と類型、法的な責任範囲、企業の安全配慮義務、あるいは役員個人が負いかねない法的・組織的リスク（渡邊，2013）について整理した。ここでは指導とハラスメントの境界に関するポイントを丁寧に確認し、「本人の受け止め」の視点と、「業務上の必要性・相当性」のバランスが重要であることを共有した。

続いて、裁判例を取り上げ、実際の企業事例を通して、どのような言動が問題となり、どのような点が法的に判断されるのかを検討した。強い叱責が従業員の体調不良につながった事例や、本人の意思確認が不足し不利益取扱いと判断された事例などを素材に、役員として何ができたか、どの段階で介入すべきだったかを議論した。

シナリオ動画のケース討議では、現場での厳しい叱責を目撃する場面から、数日後に当該社員が無断欠勤し、医療機関からの診断書が提出されるという流れを扱った。参加者は「その時、自分ならどう動くか」を個別に考え、グループとして共有した。特に、目撃した役員が取るべき最初の行動や、上司への助言の仕方、該当者への声かけの方法について、現場の実情を踏まえた議論が活発に行われた。

さらに、相談初動のロールプレイ演習では、実際に 2 人一組となり、相談を受ける側と相談する側を交互に体験した。相談を受けた際の第一声として「話してくれてありがとう」

と伝えること、事実の把握では評価や意見を交えず、事実を順序立てて整理すること、制度的な支援につなぐ際は選択肢を丁寧に説明することなどが実践的に確認された。

研修の最後には、役員自身が今後取り組む 3 項目を行動宣言として記入した。これは個人の内省を促すだけでなく、後日のフォローアップに活用することを想定している。

### 3.4 評価方法

終了時アンケート（5 段階評価および自由記述）を実施し、8 名全員から有効回答を得た。

### 3.5 倫理的配慮

本報告にかかるアンケートの実施および事例発表にあたり、以下の倫理的配慮を行った。まず、参加者に対するアンケートは無記名で実施し、得られた結果は研修の効果測定および学会等での発表を目的として使用する旨を説明した。また、A 社に対しても、本研修の取り組みおよび成果を事例報告書としてまとめ、企業や個人の匿名性を厳格に維持した上で、学会等で報告することについて、事前に書面にて許可を得た。

## 4. 結果／成果

### 4.1 アンケート結果

参加者全員が「研修は有意義であった」と回答し、以下の項目で高い評価が得られた。  
判例・ケースの理解が深まった：8 名全員が「非常にそう思う」（100%）  
自身の言動がハラスメントとなる可能性を認識できた：7 名が「非常にそう思う」（88%）  
初動対応の重要性を理解できた：8 名が「非常にそう思う」（100%）  
今後の予防行動の必要性を強く感じた：8 名が「非常にそう思う」（100%）

### 4.2 自由記述

代表的なコメントは次の通りである。

- ・「相談を受けた際の第一声として『話してくれてありがとう』が重要であることを理解した」
- ・「呼称の配慮や伝え方の工夫が、自分の課題として明確になった」
- ・「役員として事後フォローと仕組みづくりに責任を持つ必要性を感じた」
- ・「継続的なロールプレイを取り入れたい」
- ・「判例を通して、判断基準を言語化できた」

これらの記述から、研修は「知識習得」だけでなく「内省」「行動変容意欲」の双方を促したと考えられる。

### 4.3 研修から得られた主な成果

今回の研修では、役員層が自身の影響力と組織的な責任を再認識するという大きな成果が得られた。特に、指導とハラスメントの境界が明確化された点は、現場での判断のばらつきを抑える上で極めて重要である。判例検討を通じて、適切な指導であるためには、目的・方法・言葉遣い・タイミング・受け止めの 5 つの要素が相互に関係していることが理

解された。

ロールプレイを通じて、相談初動の対応力が高まった点も成果として挙げられる。相談者への第一声が心理的安全性を左右すること、事実確認の手順を整えておくこと、制度への接続を適切に行うことが、役員としての実務能力に直結することが実感として共有された。

行動宣言によって、研修で得た学びを日常での行動に落とし込む機会が得られた点も価値が高い。多くの参加者が、現場での声かけの頻度を増やすこと、感情的な叱責を避けること、相談窓口の機能を定期的に確認することなど、具体的な行動を掲げていた。

## 5. 考察／学びと課題

本研修は、管理職・役員向け研修の設計手法（加藤，2020）を参考に、短時間でありながら実務上直面する場面に即した構成としたため、理解促進に効果が見られた。特に、判例とシナリオ動画を組み合わせることで、抽象的な概念ではなく具体的な行動基準として理解が深まった点は重要である。役員層は、普段は指導する立場にあるため、自らの言動を振り返る機会が不足しがちである。ロールプレイによる体験学習を行ったことで、相談対応の難しさと重要性を体感できたことは、行動変容の確かな基盤を形成したといえる。

一方で、課題も残されている。研修はあくまで初期介入の役割を果たすものであり、その後の行動が継続されなければ、組織風土の改善にはつながらない。行動宣言はあくまで「入口」であり、定着を図るためには、定期的なフォローアップや振り返りの場が不可欠である。また、管理職層との連動がなければ、役員の学びが現場に反映されず、組織全体の改善には結びつきにくい。

さらに、相談窓口の機能そのものが十分かどうかについても、点検が必要である。心理的安全性が確保されていないければ、どれほど役員が適切な対応を学んでも、相談がそもそも上がってこないという状況が生じ得る。窓口の認知度、対応品質、フォロー体制などを継続的に評価することは、組織風土の安定化において必要不可欠である。

## 6. 今後の展望

A 社においては、本研修を単発で終えるのではなく、継続的な取り組みとして位置づけることが望まれる。まず、行動宣言のフォローアップを 1 か月後、3 か月後に実施することで、宣言内容が実践されているかを確認し、必要に応じて改善を促す仕組みが求められる。また、半期ごとに匿名事例を共有し、役員同士で対応の振り返りを行うことで、判断基準の統一と対応力の向上が進む。

相談窓口については、認知度・利用意向・初動対応の質といった指標を用い、定期的に機能点検を行うことが望ましい。さらに、役員研修と管理職研修を連動させることで、階層間での判断基準のギャップを埋めることができる。これにより、組織全体で一貫したハラスメント防止体制を構築することが可能となる。

## 7. 結論

本研修は、役員がハラスメント防止に関する責任と影響力を再確認し、実務に直結する対応力を高める機会となった。特に、指導とハラスメントの境界や初動対応の重要性が明確になり、行動宣言を通じて具体的な行動変容への意欲が高まった点は大きな成果である。今後は、研修内容を実務に定着させるための継続的なフォローアップと組織的取り組みが求められる。役員層が中心となって風土改善に取り組むことで、A 社におけるハラスメントの未然防止と心理的安全性の向上が期待される。

## 引用文献

- 加藤 貴之 (2020). 人事・総務担当者のためのハラスメント研修設計・実践ハンドブック  
日本法令
- 厚生労働省 (2024). 職場のハラスメント対策リーフレット 厚生労働省 Retrieved June 6, 2026, from <https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001253528.pdf>
- 労働政策研究・研修機構 (2019). 職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果 JILPT 資料シリーズ, No.216. Retrieved June 6, 2026, from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2019/documents/216.pdf>
- 渡邊 容子 (2013). パワーハラスメントに関する企業のリスク：現状と対応 危険と管理, 44, 162-176. Retrieved June 6, 2026, from [https://www.jstage.jst.go.jp/article/jarms/44/0/44\\_162/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jarms/44/0/44_162/_pdf)

## 編集後記

構想から準備を進めてきた『カウンセリングフィールドノート』創刊号を、ついに発行することができました。

創刊号の発行にあたり、何より感謝申し上げたいのが小林敏夫先生です。本誌のような新しい取り組みに対し、自らの貴重な実践事例をもって果敢に手を挙げていただき、本当にありがとうございました。現場でのリアルな支援プロセスと考察が詰まった小林先生の論文は、これから本誌への投稿を考える多くの会員の方々にとって、素晴らしいお手本と勇気を与えるものと確信しております。

産業カウンセリング研究所では、本誌の創刊に合わせて 6 月に書籍『事例報告から始める論文作成ガイド：現場の知を、研究へつなぐ』を出版し、「事例報告から始める論文作成セミナー」もスタートすることにしました。実践を言葉にし、論文としてまとめるためのサポート体制は整いつつあります。

次号（第 2 号）は 2026 年 12 月の発行を予定しています。本号を道しるべとして、全国の会員の皆様から、現場の息遣いが聞こえるような多様な「フィールドノート」が寄せられることを、編集部一同、心よりお待ちしております。

（編集長 小玉一樹）

## 編集部

|     |      |
|-----|------|
| 編集長 | 小玉一樹 |
| 編集員 | 松野航大 |
| 事務局 | 笹岡知子 |

## 投稿規定 (2026 年 7 月 3 日現在)

### 1. 本誌の目的

『カウンセリングフィールドノーツ』は、カウンセリング・心理支援・キャリア支援・組織開発など、広義の対人援助に関する現場実践の記録・考察を共有する場です。論文化のハードルを下げ、タイムリーな知見の発信を促すことを目的とし、実践家による投稿を歓迎します。

### 2. 掲載対象

以下のような内容を扱う事例報告・実践報告を対象とします。

- (1) カウンセリングや面接実践の具体的な事例報告
- (2) 支援者としての工夫や失敗からの学び
- (3) 組織内での支援体制づくりの報告
- (4) 教育・研修・スーパービジョンの実践報告
- (5) 職場など特定フィールドでの活動報告
- (6) 実践を通じた気づきや理論的示唆など

※ 倫理的配慮（守秘・匿名化）は必須です。

### 3. 投稿資格

(一般社団法人) 日本産業カウンセラー協会の会員の方（資格・所属を問わず）

### 4. 原稿の形式と分量

文字数：原則 3,000～12,000 字程度（図表含む）  
ファイル形式：Word（既定のテンプレートを使用のこと）  
書式：A4・横書き・40 字×40 行  
フォント：本文明朝体（10.5 ポイント）段落最初の字下げあり  
「である調」で統一

### 5. 図表・写真の扱い

- ・図表は本文中に挿入して構いません（画像ファイルの別添も可）。
- ・写真を使用する場合は、個人が特定されない配慮と同意取得が必要です。
- ・図表は 1 点につき 400 字と換算します。

### 6. 投稿の流れと掲載までの期間

原稿送付：編集部宛にメール添付で送信。

編集確認：簡易的な編集部確認。

（倫理的配慮、内容の適切さ、形式など、修正などをお願いすることがあります）

掲載可否：原則 2 週間以内に連絡。

掲載号の決定：相談の上、早期掲載を基本とします（オンライン公開）。

### 7. 著作権・掲載後の扱い

著作権は著者に帰属します。

二次利用や転載の希望がある場合は、編集部までご相談ください。

他誌等との重複投稿はご遠慮ください。

### 8. 倫理的配慮

守秘義務の遵守・個人情報の匿名化が必須です。

実在の人物・組織が特定できる記述は避けてください。

必要に応じてインフォームド・コンセント取得の記載をお願いします。

#### 9. 投稿責任

投稿内容に関する一切の責任は投稿者が負います。

本誌発行者は、内容に関する法的責任やトラブルの解決義務を負いません。

#### 10. 投稿・問い合わせ先

『カウンセリングフィールドノート』編集部（産業カウンセリング研究所内）

E-mail : scri@counselor.or.jp

カウンセリングフィールドノート

創刊号 No. 1

2026 年 7 月 3 日発行

編集 産業カウンセリング研究所『カウンセリングフィールドノート』編集部

編集長 小玉一樹

発行 一般社団法人 日本産業カウンセラー協会

〒105-0004 東京都港区新橋 6-17-17 御成門センタービル 6 階