

『産業カウンセラー等の実態調査』詳報：(その4)

3つの活動領域(メンタルヘルス・ケア、キャリア開発、人間関係開発の援助)で活動をしている人は…?

本会報4月号よりシリーズで産業カウンセラー等の実態調査の内容をお知らせしています。4回目の今回は、質問13の「現在行っている活動の内容」についてです。質問13の選択肢は20項目あります。その中でも、協会の提唱する産業カウンセリングの3つの活動領域(「メンタルヘルス・ケア」「キャリア開発」「人間関係開発」の援助)ごとに実態を見ていきます。

なお質問13に回答している人は、質問9で産業カウンセラー等の「資格」取得により培ったスキルを「大いに活かして『活動』している」または「まあ活かして『活動』している」を選んだ8,621人で、全回答者の58.3%です。このうち「メンタルヘルス・ケア」活動をしている人*1は4,833人(56.1%)、「キャリア開発」活動をしている人*2は3,008名(34.9%)、「人間関係開発」活動をしている人*3は1,647名(19.1%)でした。(質問13は5つまで回答を選べますから、%の合計は100になりません。)

全体的には「メンタルヘルス・ケア」活動をしている人がもっとも多く、「人間関係開発」活動については、まだ定着しているとは言えず、今後の広がりが期待されます。

- *1：質問13の選択肢のうち「メンタルヘルス・ケアの個人面接」「教育研修講師」「コンサルテーション」「企画や制度設計やその運営」「職場復帰支援」のいずれかの項目を選んだ人を指します。
- *2：質問13の選択肢のうち「キャリアカウンセリングの個人面接」「教育研修講師」「コンサルテーション」「企画や制度設計やその運営」のいずれかを選んだ人を指します。
- *3：質問13の選択肢のうち「人間関係開発の職場での実践」「教育研修講師」「コンサルテーション」「企画や制度設計やその運営」のいずれかを選んだ人を指します。

1. 各活動領域での協会認定3資格取得者の内訳は？

まず、各活動をどの資格を持った人がどのくらい行っているかを見てみましょう。(質問1)

「メンタルヘルス・ケア」活動では、「産業カウンセラー」のみ取得している人のうち31.0%、「シニア産業カウンセラー」取得者の中では60.5%、「キャリア・コンサルタント」取得者では38.8%になります。

「キャリア開発」活動ですと、「産業カウンセラー」のみ取得している人の12.9%、「シニア産業カウンセラー」取得者の35.1%、「キャリア・コンサルタント」取得者では43.8%です。

「人間関係開発」活動ではどうでしょうか。「産業カウンセラー」のみの人は10.2%、「シニア産業カウンセラー」では21.3%、「キャリア・コンサルタント」では14.0%でした。

全体的にはそれぞれの活動において、やはり「シ

ニア産業カウンセラー」が関わっている割合が高いと言えるでしょう。

2. 各活動領域で活動している人の業種は？

次に、それぞれの活動領域で活動している人の業種はどういうものが多いのでしょうか。(質問24(1))

「メンタルヘルス・ケア」活動をしている人の中で最も多いのが『公務』で18.9%、次いで『製造業』16.9%、『教育・学習支援業』11.1%です。

「キャリア開発」活動では、やはり『公務』が45.2%で最も多く、『教育・学習支援業』の12.0%、『サービス業』10.2%が続いています。

「人間関係開発」活動ですと、『製造業』17.4%、『教育・学習支援業』16.8%、『サービス業』14.5%となります。

『教育・学習支援業』の人は3つの領域全てで活動しているようです。また「メンタルヘルス・ケア」と「キャリア開発」活動で『公務』が高い

割合を占めていますが、これは今回の調査の回答者全体の中でも『公務』が最も多く20.6%を占めていること、4月号でも記しましたが職種“カウンセラー”の半数近くがハローワークなどで働いていることの影響と、思われます。

3. 各活動領域で活動している人の職種は？

職種別ではどうでしょうか。(質問24(4))

「メンタルヘルス・ケア」活動をしている人で、最も多いのは『カウンセラー』の25.4%でした。次いで、『保健・看護職』の17.4%、『人事労務職』の11.3%、『管理職』の10.7%となっています。

「キャリア開発」活動では、同じく最も多いのが『カウンセラー』で、50.3%です。以下『一般事務職』の9.0%、『管理職』8.7%、『人事労務職』7.0%と続きます。

「人間関係開発」活動では、最も多いのは、『管理職』で18.5%、『カウンセラー』は17.4%です。『人事労務職』の14.3%がそれに続いています。

(図1)

このように職種では、各活動領域とも『カウンセラー』が上位になっていることは当然ですが、『管理職』『人事労務職』の方々も、とくに「人間関係開発」でかなり活動していることが特徴的です。

〈管理職、人事労務職の方は？〉

ここで『管理職』『人事労務職』の方々の背景について少し詳しく見てみましょう。

まず業種では、各領域とも「製造業」が最も多いのですが、2番目には各領域ともに『人事労務

職』は「情報通信業」にいる人、『管理職』は「サービス業」にいる人が多くなっています。

この結果は、回答者全体の業種の人数割合の反映でもあります。とくに厳しい職場環境にあるといわれる「情報通信業」で『人事労務職』の方々が頑張っているようです。(図2)

次に勤務先の産業カウンセリング等の活動への関心です。5.で見えるように全般には各領域で関心が高いとする人が50~60%を占めますが、『管理職』『人事労務職』の方々のみを取り出すとその割合は40%台と低くなっています。職場の関心が低くいろいろ問題があるので、『管理職』『人事労務職』の立場で産業カウンセリング活動に努力していることの反映かと思われま

す。その他の特徴としては、資格の公表の程度で『管理職』は80%前後の人が「公表・公示して」おり、『人事労務職』では90%前後になります。両者とも全回答者の割合63.7%よりも高いのは、職務上の必要性と思われま

す。また協会が行うべき支援について、「研修受講料の見直し」や「研修の質と量の充実」の次に、『管理職』は「インターン(実習)の場」を、『人事労務職』は「スーパーバイジングの場」を20%前後の人が希望していることが分かりました。

4. 活動の場所は？

次に活動の場所ですが(質問11: 3つ以内選択)、「メンタルヘルス・ケア」活動は、『一般企業内の相談室以外の職場で』が25.4%、『一般企業の相談室で』が23.9%、次いで『プライベートな場所で』14.2%、『学校等の教育機関で』12.7%が

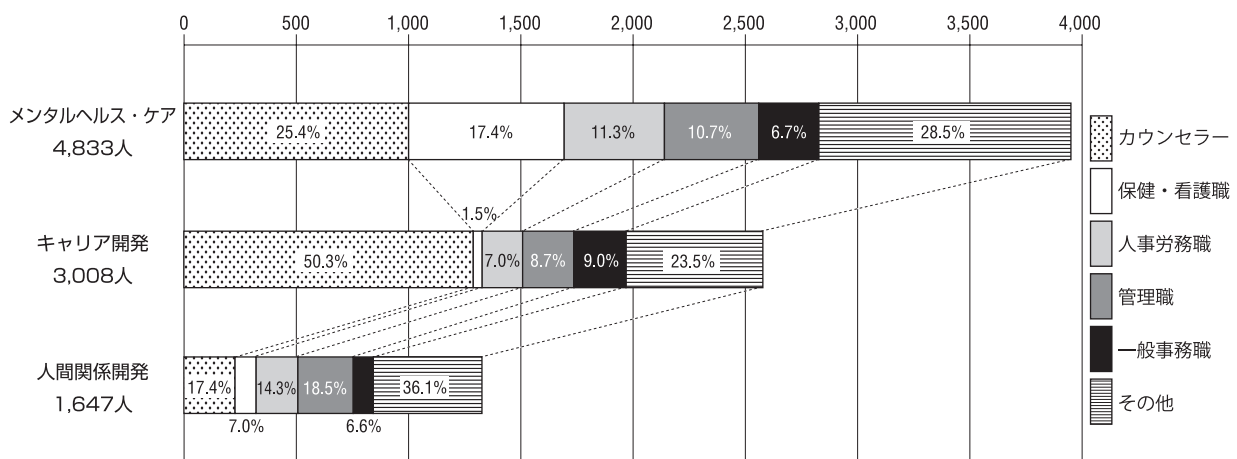


図1 職種の内訳 (現在、企業や団体などで働いている人のみ対象)

続きます。

「キャリア開発」活動は、やはり『ハローワークで』が最も多く38.0%、次いで『一般企業内の相談室以外の職場で』19.4%、『学校等の教育機関で』14.5%となります。

「人間関係開発」活動は、『一般企業内の相談室以外の職場で』が最も多く、41.0%に及びます。次いで『一般企業相談室で』の17.6%、『プライベートな場所で』16.7%、『学校等の教育機関で』の15.2%となります。(図3)

活動の場所としては、『一般企業内の相談室以外の職場で』の日常的なかかわりの中で、部下や同僚の相談や指導、教育に当たっていることが伺えます。

5. 勤務先の産業カウンセリング活動への関心は？

勤務先の産業カウンセリング等の活動への関心

について見てみましょう。(質問24(3))

「メンタルヘルス・ケア」活動をしている人の所属する勤務先の関心の程度ですが、『組織全体として関心はかなり高い』と『ほどほどに高い』を合わせると52.5%です。

「キャリア開発」活動では、『関心はかなり高い』『ほどほどに高い』を合わせると63.8%です。

「人間関係開発」活動ですが、『関心はかなり高い』『ほどほどに高い』を合わせると51.3%です。各活動領域とも、勤務先の過半数で「関心が高い」とされています。中でも「キャリア開発」活動への関心が高いこともわかります。

6. スキル維持向上活動は？

では、それぞれの活動領域で活動をされている人が、どのような勉強をしているのかを見ておきます。

産業カウンセラー等として身につけたい特性に

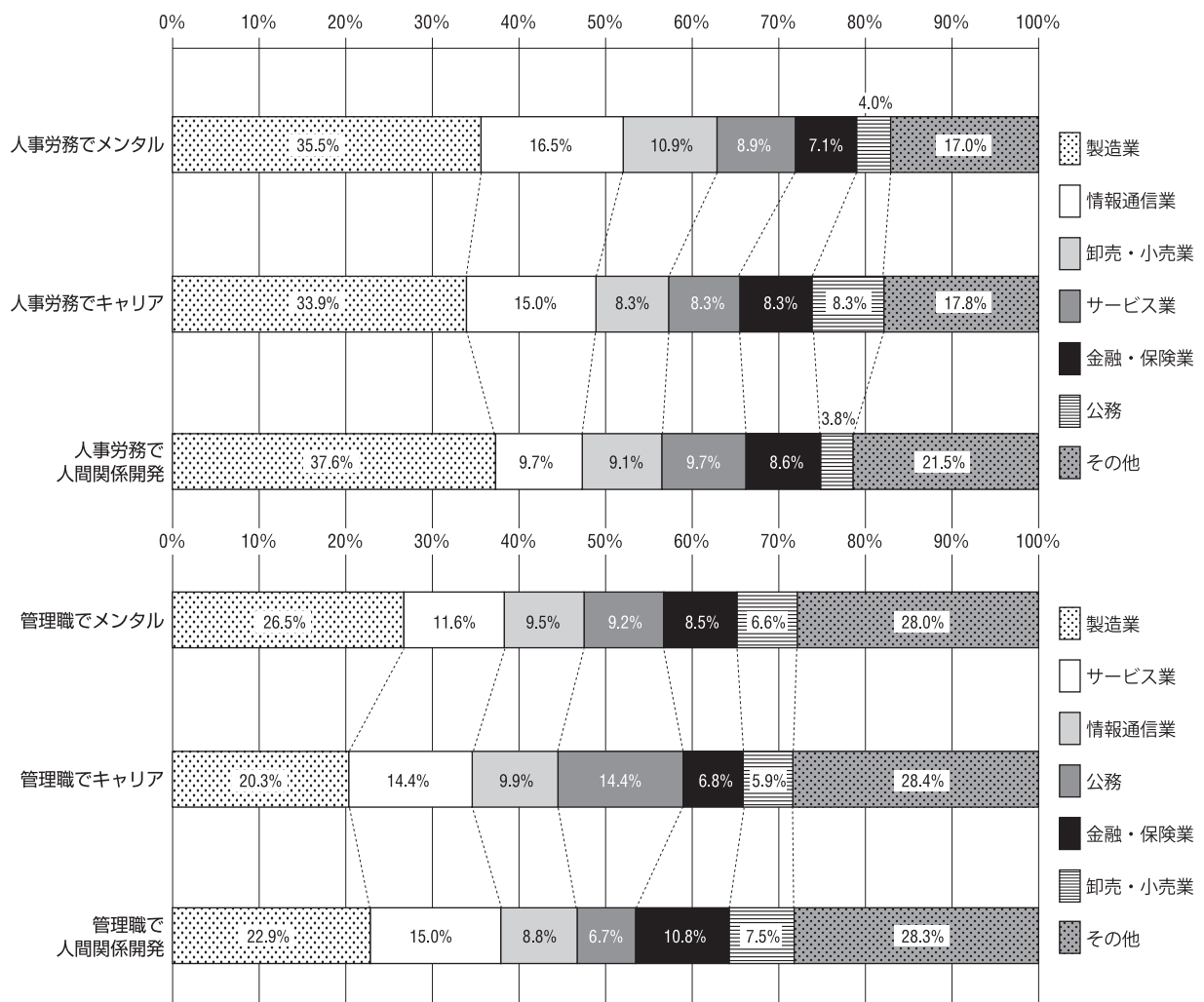


図2 人事労務職と管理職の業種の内訳

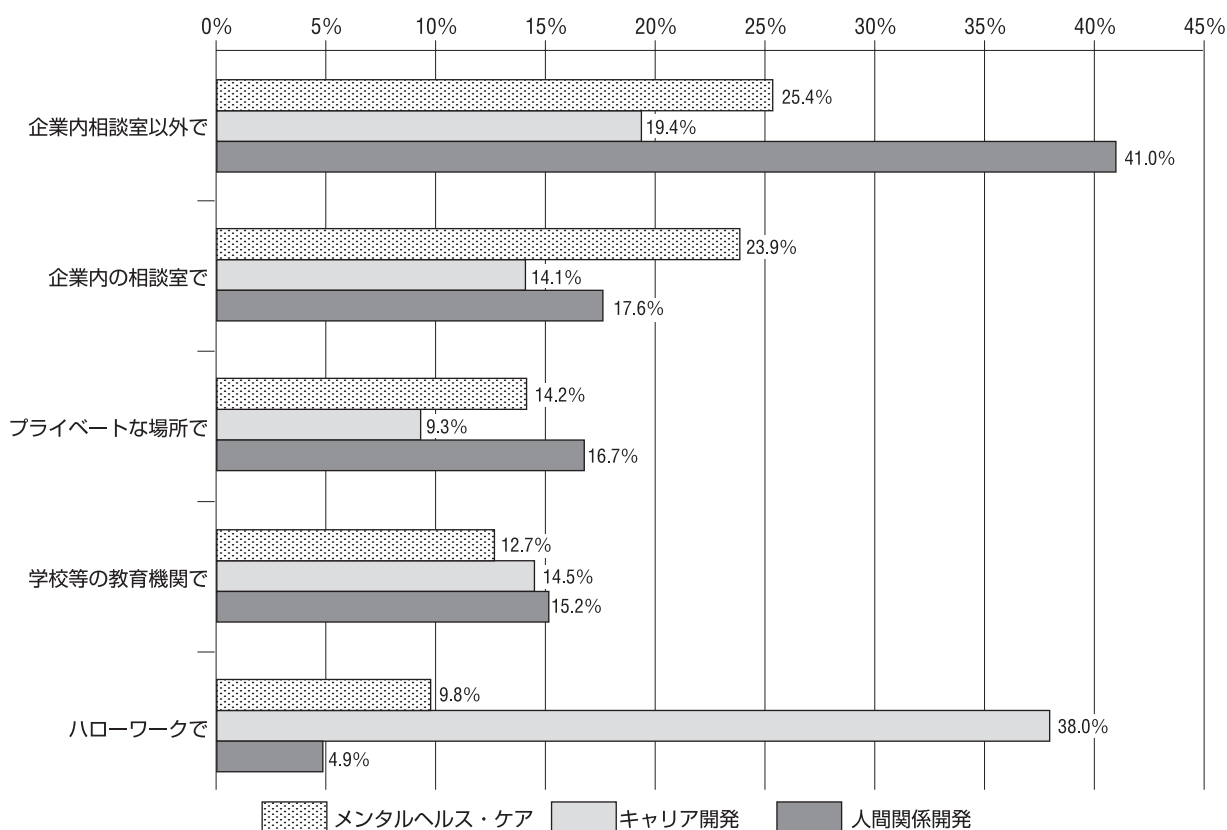


図3 活動の場所の内訳

については（質問16：上位3つ以内選択）、どの活動領域においても『専門技能』（約70%）、『専門知識』（約50%）が上位を占めています。これに続く第3位として「メンタルヘルス・ケア」と「キャリア開発」活動では『専門経験』（約35%）があがっていますが、「人間関係開発」活動では『マネジメント力』（39.4%）がランクインしています。

これは組織、集団に対する働きかけなどの幅広いアプローチを必要とする「人間関係開発」活動の特徴が表れているといえるでしょう。

では、スキル維持・向上のためにどのような活動をしているかについてはどうでしょう。（質問17：3つ以内選択）

各活動領域とも最も多かったものは『協会の講義等の受講』で、約40%でした。次に多かった項目は、「キャリア開発」活動と「人間関係開発」活動では『日常業務のなかでの意識的な活動の経験』（約40%）となっていますが、「メンタルヘルス・ケア」活動では『他団体の講義等の受講』（39.3%）となっています。

「メンタルヘルス・ケア」活動をしている人では、知識や技能を講義で学ぶ傾向が強いです。

また、協会が行うべき「支援」の内容を見ても（質問19：3つ以内選択）、『スキルアップする勉強の場の質や量を充実してほしい』がどの活動領域でも約50%の割合であることから、今後、各活動の実態やニーズ、広がりにも合わせた協会の研修内容の改善が求められていると思われます。

以上、産業カウンセリングの3つの活動領域について見てきましたが、スキルを活用している方々は、「メンタルヘルス・ケア」活動を中心軸としながら、「キャリア開発」活動においてはハローワークでの活躍・貢献が顕著ですし、「人間関係開発」活動は、企業を中心に今後の広がりが期待されるという特徴が見られました。

（文責：奥 憲太）

今回は、資格を公示している人としていない人の違いについて、その実態を見ていきます。

この報告をお読みになってのご意見、ご感想を下記アドレスにお寄せください。

chousa@counselor.or.jp