

88-1 NO.26

年少労働一般資料 1624

産業カウンセリング制度普及状況調査結果

報 告 書

昭和42年3月

労働省婦人少年局

「産業カウンセリング制度普及状況調査結果報告書」正誤表

頁	行	誤	正
はしかき	上から 9行目	通感	痛感
4	上から 14行目	推測されることをから	推測されることから
5	上から 3行目	12	16
"	上から 6行目	86%	84%
"	上から 11行目	28%	36%
8	下から 2行目	あるが。	あるが、(下から1行目に続く)
34	下から 11行目	労働者	労働省
42	上から 4行目	国	(とる)
46	下から 4行目	Ⅵ	Ⅳ
48	下から 16行目	直くか	おくか
"	下から 11行目	マイナスになりやすい福祉、	マイナスになりやすい。福祉、
52	下から 6行目	通感	痛感
53	上から 5行目	(57)	(56)
54	上から 6行目	(23)	(22)
55	上から 8行目	(31)	(30)
56	上から 4行目	(16)	(9)
84	下から 2行目	お忙しい	お忙しい

は し が き

婦人少年局では、心身ともに成長の過程にある年少労働者が、職業人としてあるいは人間としても諸々の悩みについて、個別的に相談に応じ、広範な視野から解決の援助をなすことにより、職場内外における適応と人間成長を高め、生産性の向上に資することを目的として、昭和39年度より企業又は企業団体へ「産業カウンセリング制度」の普及導入を促進し、これが導入を援助するため産業カウンセラー養成講習会の開催等の事業を実施してきているが、産業カウンセリング制度の普及状況及び同制度の実態を把握し本事業推進の資とするため調査を行なった。

技術革新の進展に伴う人間疎外現象の漸増、職場適応を高める要請等から、産業カウンセリング制度の導入は、大企業のみならず、中小企業においてもその必要性が通感されており、この報告が各企業の事業主、相談担当者をはじめ関心をもたれる方々のご参考になれば幸いである。

なお、この調査にご協力をいただいた企業ならびに関係者各位に深く感謝の意を表するとともに、種々ご助力を賜わった日本女子大学教授杉溪一言氏に厚く謝意を表する次第である。

昭和42年3月

労働省婦人少年局長

高橋展子

目

次

I 調査の概要	1頁
II 調査結果の概要	4
III 調査結果	7
A 産業カウンセリング制度の普及状況	8
1. カウンセリング制度の有無	8
2. カウンセリング制度導入の見通し	14
3. 従業員の個人的相談を必要とする理由	15
4. カウンセリング制度導入に際しての問題点	16
5. カウンセリングに関する社内研修実施の有無	17
6. カウンセリングに関する社内研修の内容	18
7. カウンセリング制度に対する疑問点、問題点	19
B 産業カウンセリング制度の実態	19
1. 制度の沿革	19
(1) 名称	
(2) 設立時期	
(3) 設立後の経過年数	
(4) 設立の動機	
(5) 組織上の位置	
2. 相談室の利用状況	23
(1) 1カ月平均相談件数	
(2) 1件当り相談回数	
(3) 相談内容分類基準の有無	
(4) 職場問題と個人的問題の割合	
(5) 25才未満の来談者の割合	
3. 相談室の運営状況	25
(1) 相談室の機能	
(2) 取扱う相談内容	
(3) 問題解決の方針	
(4) 面接の所要時間	
(5) 面接実施日	

(6) 面接の予約	
(7) 面接の記録	
(8) PRの方法	
(9) 相談室に関する報告	
(10) 専用の相談室の有無	
4. カウンセラー	30
(1) 呼 称	
(2) カウンセラー数	
(3) 専任・兼任別企業数	
(4) 1企業当りカウンセラー数	
(5) 年令・性別	
(6) 待 遇	
(7) 学 歴	
(8) 専任・社内カウンセラーの直前の役職	
(9) 経験年数	
(10) 専攻科目	
(11) 研修および研究	
(12) カウンセラーの助手の有無	
5. 相談室に対するカウンセラーの意見	35
C カウンセリングに関する意見調査結果	41
付録 1. 産業カウンセリング制度に対する疑問点、問題点具体例	45
付録 2. 相談内容の分類基準具体例	56
付録 3. 効果的なPRの方法具体例	68
付録 4. カウンセラーの給与具体例	69
付録 5. 産業カウンセリング制度実施企業一欄表	70
付録 6. 調 査 票	72

I 調査の概要

1. 調査目的

産業界におけるカウンセリング制度（人事相談制度、身上相談室、社員相談室、生活相談所、カウンセリングルーム、カウンセラー制度など）の普及状況と運営の実態を明らかにし、産業カウンセリング制度普及導入事業の参考とする。

2. 調査事項

A 産業カウンセリング制度の普及状況

- (1) カウンセリング制度の有無
- (2) カウンセリング制度導入の見通し
- (3) 従業員の個人的相談を必要とする理由
- (4) カウンセリング制度導入に際しての問題点
- (5) カウンセリングに関する社内研修実施の有無
- (6) カウンセリングに関する社内研修の内容
- (7) カウンセリング制度に対する疑問点、問題点

B 産業カウンセリング制度の実態

- (1) 制度の沿革
名称、設立時期、設立の動機、組織上の位置
- (2) 相談室の利用状況
相談件数および回数、相談内容、来談者の年齢・性別
- (3) 相談室の運営状況
相談室の機能、取扱わない問題、問題解決の方針、面接所要時間、面接の記録方法、面接の予約方法、面接日、PRの方法、運営報告
- (4) カウンセラーについて
呼称、人数、年齢・性別、専任・兼任別、社内・社外別、待遇、経歴、役職、経験年数、勤務時間、研修・研究状況
- (5) カウンセラー助手の状況
助手の有無
専任・兼任別、年齢・性別、所属、業務内容
- (6) 相談室の状況
相談室の有無

室数、面積、場所、周囲の環境、見取図、設備

(7) 相談室に対するカウンセラーの意見

C 産業カウンセリングに関する意見

3. 調査時点

昭和41年10月1日

4. 調査対象

(1) 従業員規模500人以上の全企業（総理府統計局編集会社企業名鑑40年版により該当企業を選出。ただし、企業産業分類中、農業、林業、狩猟業、漁業、水産養殖業、鉱業、建設業は除外した。）

調査対象企業数 2,598社

(2) 従業員規模500人未満の企業については、労働省主催の産業カウンセラー養成講習会修了者名簿により、該当企業を選出した。

調査対象企業数 144社

5. 調査方法

(1) 郵送による通信調査

(2) 次のように2回に分けて調査票を郵送した。

① A調査票を全調査対象企業の労務担当課長あてに送付。

② BおよびC調査票は、A調査票を回収した後、カウンセリング制度を有することが判明した企業171社のカウンセラーあてに送付。

6. 回収結果

(1) 調査票別

	A 調査票	B 調査票	C 調査票
有効回収票	1,462	132	112
回収率	53%	77%	66%

(2) 業種別（A調査票について）

産 業 別		調査対象社数	回答社数	回収率
調査対象家(1)	食料品製造業	118	62	52%
	繊維工業	223	114	46
	衣服その他の織製品製造業	21	15	71
	木材製品製造業(家具を除く)	22	11	50
	家具、装備品製造業	14	11	79
	紙、紙加工品製造業	68	29	43
	出版、印刷、同関連産業	39	23	59
	化学工業	168	82	49
	石油製品、石炭製品製造業	13	6	46
	ゴム製品製造業	50	28	56
	皮革、同製品製造業	5	3	60
	窯業、土石製品製造業	97	50	52
	鉄鋼製品製造業	82	38	46
	鉄金属製品製造業	41	17	41
	金属製品製造業	79	40	51
	機械製造業、武器製造業	192	108	56
	電気機械器具製造業	192	92	48
	輸送用機械器具製造業	149	77	52
	精密機械器具製造業	58	35	60
	その他の製造業	48	26	54
	卸売業、代理商、仲立業	181	92	51
	各種商品小売業	64	43	67
	小金売融業	32	16	50
	5証券業、商品取引業	136	90	67
	0保険業	30	16	53
	0不動産業	19	11	58
	道路運輸業	9	4	44
	営旅客貨物運送業	73	42	58
	水路旅客貨物運送業	164	81	49
	水運業	26	14	54
	航空運輸業	3	3	100
	倉庫業	10	6	60
	運輸に付帯するサービス業	59	29	49
	電力ガス業	11	9	82
	飲食店業	5	4	80
	对个人サービス業	13	7	54
	対事業所サービス業	26	12	46
	放送業	4	1	25
	自動車修理業、ガレージ業およびその他の修理業	14	5	36
	映画業、劇場、興業娯楽場	11	6	55
	その他のサービス業	5	2	40
	その他の産業	12	5	42
	その他	11	5	45
	その他	1	1	100
小計		2,598	1,371	53
調査対象(2) 500人未満		144	91	63
総計		2,742	1,462	53%

Ⅱ 調査結果の概要

1. 産業カウンセリング制度の普及状況

- (1) 正式にカウンセリング制度を有する企業は171社で、普及率は11.7%である。普及率を産業別にみると製造業が他の産業にくらべてやや高く（実数では製造業が圧倒的に多い）、製造業のなかでは繊維工業（17%）と電気機械器具製造業（21%）がとくに高い。繊維工業及び電気機械器具製造業の特徴は、年少労働者が多く就職していることで、300人以上の企業に限った場合、従業員の中に占める年少者の割合は繊維工業で32%、電気機械器具製造業で19%となっており（労働省労働基準局「労働基準法適用事業場及び労働者数」（41.4.1現在））年少労働者の多い企業に普及率が高いといえる。

普及率を従業員規模別にみると1,000人以上の企業で14%、それ以下の企業では10%以下となっている。2,000人以上の大企業でも20%である。

注）普及率は回答企業1,462社を基数にして算出している。

本調査の回収率が53%であること、未回収票の中には制度を有する企業はごく少ないと推測されることをから、実際の普及率はこれより低いと考えられる。

- (2) 正式な制度はないが実質的にカウンセリングを行なっている企業は527社（36%）とかなり多い。また、なにもやっていない企業の中には、管理監督者がカウンセラーの機能を果しているから制度の必要はないと答えたところが295社（20%）ある。以上のことを考え併せると、カウンセリングが、どのような形にせよ導入されている企業はかなり多い（約68%）ことになる。
- (3) 近い将来に制度を設置したいと考えている企業は84社あり、このうち40社は1年以内に設置する計画を持っている。

2. カウンセリングを必要とする理由

「不平不満の早期処理のため」、「生活指導の必要から」、「生産性の向上を図るため」というものが多い。

3. 産業カウンセリング制度の実態

正式に制度を実施している171社のうち132社から制度についての詳しい回答が得られた。その内容をまとめると次のようになる。

- (1) 名称、カウンセリング制度、カウンセラー室など「カウンセリング」あるいは「カウンセラー」という言葉を使っているのが30社、社員相談室、よろず相談所など一般的に「相談」

という言葉を用いているのが27社、「人事相談」を使っているのが26社、「身上相談」を使用しているものが12社である。名称のないところが20社ある。

- (2) 設立時期 昭和35年以前に設けられた制度は12であるのに対して、36年以後に設けられたものが111と非常に多い。約60%の制度はまだ3年以内の歴史しか持っていない。

- (3) 相談室の機能 よろず相談でなんでも扱っているところが82社、(62%)を占める。

問題の解決にあたっては、具体的援助も行なっているところが多い(86%)。来室従業員との面接のほかに従業員の家族との面接、問題従業員の呼出し面接、巡回相談などを実施しているところがかかりある。

- (4) 面接実施日 「休日以外の毎日」となっているが全体の67%であるが、「週1日以下」のところも17%を占めている。

- (5) カウンセラー 相談担当者を「カウンセラー」と呼んでいるところは48社(28%)にすぎない。他は「相談員」「相談係」「相談役」などの呼称を用いている。これらをカウンセラーと総称すると、132社に371人のカウンセラーがいる。専任のカウンセラー(社内においてカウンセリングだけを担当しているもの)が118人、兼任のカウンセラー(社内で兼職を有するもの)が253人となつている。専任カウンセラー118人のうち66人が社外から招かれたカウンセラーであり、52人が社内から選任されたカウンセラーである。企業数でみると、専任カウンセラーをおいているのは78、兼任カウンセラーだけで運営しているのが52社である。前者の場合は1社当りのカウンセラー数は1.5人であるが後者の場合は4.8人と、兼任カウンセラーのみの企業の方が1社あたりのカウンセラー数が多くなっている。

- (6) 運営状況 相談室の利用者は25才未満のものが多い。相談内容は、職場問題と個人的問題に大別すると後者の方がやや多い。相談室が順調に運営されているのは98社(74%)である。

4. 正式な制度以外に行なわれているカウンセリング

- (1) 非公式に相談を担当する役職をきめて、カウンセリングを行なわせているものが多い。職務内容でみると人事、労務の担当者、職階でみると部・課長、支店長など中間管理者を指定しているところが多い。

- (2) 「指導員制度」や「自己申告制度」「定期面接制度」などの諸制度がカウンセリングの機能^注を果しているというところも多少ある。

注 指導員制度とは、BS制度、お姉様制度など小グループのリーダーとして指導員を配置する制度をいう。

5. カウンセリング制度導入に際しての問題点

- (1) 問題点としてあげられたのは「適当なカウンセラーがいない」が最も多く、ついで「全社的に問題意識が低い」、「従業員に制度の趣旨を納得させることが難しい」となっている。
- (2) 相談室の場所や経費を問題点とした企業は比較的少ない。
- (3) 経営者の無理解、労働組合の非協力をあげたところは少ない。
- (4) 職場の形態や企業の規模などからみて、カウンセリングを制度としてとり入れることに否定的な考えをもっている企業もある。

6. カウンセリングに関する社内研修

- (1) カウンセリングに関する研修を実施している企業は327社(22%)である。当然のことと思われるがカウンセリング制度を有する企業の方が実施率が高い。
- (2) 管理監督者を対象にして実施しているところが大部分である。
- (3) 研修の方法は、講義方式が多く、ロールプレイングやグループ・カウンセリングなどの方式を採用しているところは少ない。
- (4) 研修時間は1～3時間というのが最も多く、約半数は6時間以内ですませている。

Ⅲ 調 査 結 果

(は じ め に)

1. 調査結果はA・B・C各調査票ごとにまとめた。
2. 比率はすべて回答企業数を基数として算出した。すなわち、A調査票については1,462社、B調査票については132社、C調査票については112社を100%とした。
3. 自由記述による回答は、付録に、できるだけ具体的に例示した。
4. B調査票のうち、次の質問に対する回答は集計しても意味がないため、除外した。
質問Ⅱの3および7 質問Ⅳの7および9の(1)(2)(3)
質問Ⅴの1のイ、ロ、ハ、ニ、ホ、および2のイ
質問Ⅵの5

A 産業カウンセリング制度の普及状況 (A調査票)

1. カウンセリング制度の有無

(1)規模別、貴社では従業員の利用できる個人的な相談(カウンセリング)の制度や施設をもうけておられますか(質問Ⅰ)

回 答 別	回 答 企 業 数 ()内は%						調 査 対 象 (2) 500人未満(注2)
	計	調 査 対 象 (1) 規 模 別					
		~499人 (注1)	500~ 999人	1,000~ 1,999人	2,000人~	小 計	
1. 制度、施設をもっている	171 (12)	20 (8)	48 (9)	28 (9)	55 (20)	151 (11)	20 (22)
2. 正式な制度はないが相談を担当する 役職をきめてあり、実質的に預っている	527 (36)	87 (29)	187 (35)	121 (38)	88 (32)	483 (35)	44 (48)
3. なにもない	764 (52)	139 (63)	295 (56)	168 (53)	135 (48)	737 (54)	27 (30)
計	1,462 (100)	246 (100)	530 (100)	317 (100)	278 (100)	1,571 (100)	91 (100)

(注1) 調査対象(1)は総理府統計局編集の会社企業名鑑40年版(38年の事業所統計調査による)による従業員規模500人以上の企業で

あるが。

その後、従業員数の増減のあった企業が多く、500人未満となったものが246社あった。この246社の平均従業員数は382

人である。

(注2)調査対象(2)は、労働省主催の産業カウンセラー養成講習会に参加した企業だけであるため、他に較べて制度の普及率が高い。

この91社の平均従業員数は148人である。

(2) 産業別

分類 番号 (注1)	産 業 別	回 答 企 業 数						
		計	カウンセリング制度の有無別		ないもない			
			持っている	制度はないが実質 的に行なっている				
11	食料工業製造業	62	7	11(%)	23	38(%)	32	52(%)
12	繊維工業製造業	114	19	17	72	63	23	20
13	衣服、その他の繊維製品製造業	15	2	13	7	47	6	40
14	木材、木製品製造業(家具を除く)	11	1	9	7	64	3	27
15	家具、装備品製造業	11	1	9	4	36	6	55
16	パルプ、紙、紙加工品製造業	29	4	14	11	38	14	48
17	出版、印刷、同関連産業	23	4	17	3	13	16	70
18	化学工業	82	6	7	23	28	53	65
19	石油製品、石炭製品製造業	6	0	0	1	17	5	83
20	ゴム製品製造業	28	5	18	10	36	13	46
21	皮革、同製品製造業	3	0	0	1	33	2	67
22	窯業、土石製品製造業	50	3	6	21	42	26	52
23	鉄鋼	38	6	16	14	37	18	47
24	鉄業	17	0	0	4	24	13	76
25	非金属製品製造業	40	1	3	11	27	28	70
26	機械製造業	108	7	6	30	28	71	66
27	電気機械器具製造業	92	19	21	31	34	42	46
28	輸送機械器具製造業	77	12	16	26	34	39	51
29	精密機械器具製造業	35	4	11	11	31	20	57
30	その他の製造業	26	4	15	8	31	14	54
	製造業小計	867	105	12	318	37	444	51
31	卸売業、代理商、仲立業	92	8	9	22	24	62	67
32	各種小売業	43	5	12	15	35	23	53
33	商業小計	16	1	6	5	31	10	63
	商業小計	151	14	9	42	28	95	63

34	金	証券	業、	融	商	品	取	引	業	90	7	8	31	34	52	57
35	証	保	業、	商	品	取	引	業	業	16	3	19	2	13	11	69
36	保	業	業、	融	商	品	取	引	業	11	0	0	0	0	11	100
0	金	不	融	業	小	産	計			117	10	9	33	28	74	63
0	民	道	動	業	産	業	業			4	0	0	2	50	2	50
人	39	道	營	鉄	道	業	業			42	7	17	15	35	20	48
以	40	運	客	貨	運	業	業			81	2	2	42	52	37	46
上	41	水	空	運	業	業	業			14	3	22	4	28	7	50
3)	42	航	輪	運	業	業	業			3	0	0	0	0	3	100
	43	倉	に	付	サ	ー	ビ	ス		6	0	0	2	33	4	67
	44	運	帯	す	る	サ	ー	ビ	ス	29	2	7	9	31	18	62
	45	電	気	ス						9	3	33	2	23	4	44
	46	ガ	ス							4	0	0	2	50	2	50
	47	旅	館	食						7	1	14	3	43	3	43
	48	飲	食							12	2	17	4	33	6	50
	49	対	人	サ	-	ビ	ス			1	0	0	1	100	0	0
	50	対	事	所	-	ビ	ス			5	1	20	1	20	3	60
	51	放	送							6	0	0	0	0	6	100
	52	自動車修理業、ガレージ業、その他の修理業								2	0	0	1	50	1	50
	53	映画業、劇場興業、娯楽場								5	0	0	0	0	5	100
	54	その他のサ-ビス業								5	0	0	2	40	3	60
	サ	ー	ビ	ス	業	小	計			43	4	9	12	28	27	63
	そ	の	他	の	産	業				1	1	100	0	0	0	0
	総	計								1,371	151	11	483	35	737	54

(注1) 総理府統計局編集会社企業名鑑40年版に使用された企業産業分類番号である。

(注2) 調査対象は産業別に分類してないため、除いた。

〔解説〕

「正式な制度はないが相談を担当する役職をきめてあり、実質的に行なっている」と答えた企業のうち、その内容について自由記述のあつたものは460社であつた。記述の内容をまとめると次のとおりである。

(1) 相談担当者がはつきりきめられているところ(氏名・人数等記入)は88社である。

(担当者の数は1名が38社、2～3名が38社、4名以上が12社)

(2) 残る372社の記述は、例えば、「人事課が担当する」とか、「所属長が行なう」というあいまいなもの、または、「人事、労務、厚生担当の各課長」というように列挙されているもの、諸制度をあげているものなどである。

(3) 相談担当者として決められた者の地位をみると、

経営上層部	10	(人)
中間管理者	158	
第一線監督者	56	
計	224	(記入のあつたもののみ)

(4) 繊維工業(企業産業分類番号、12及び13)では寮関係者が相談を担当するケースが多い。

(寮関係者をあげた72社のうち40社が繊維工業)

(5) 金融業(企業産業分類番号34、35、36)では、人事関係者が相談を担当するケースが多い(89%)。

内容的には人事担当者による支店の巡回面接(年1回程度)及び支店長クラスによる個別面接(年1回～5回の定期的なもの)というのがほとんどであり、他産業とは区別される特色となつている。

(6) 25社では相談の対象を限定している。それは、「寮生」、「中卒作業員」、「入社後数年間」、「女子」、「未成年者」のみを対象とするというもので、実質的には若年層の従業員に限定していることになる。

(7) 460社の記述内容を大きく分類すると次の4種になる。

① 相談担当者を職務内容に	382	(社)	内訳	
よつて決めているもの			総務	63 (社)
			人事	119
			労務・勤労	131
			厚生	22
			教育	38
			舎監・寮母・寄宿係等	72
			医師・看護婦・衛生管理者等	15
			労働組合	4
			共済会・親睦会等	6
			その他	7
			計 (MT.)	477

② 相談担当者を職階により 53

決めているもの

内訳

社長・取締役等	(6社)
部長・課長・支店長等	43
係長・班長等	4
計	53

③ 定期的な面接を行なつて 19

いるもの

内容

3カ月ごとの個人面接・月1回の職場面接、年2回の家庭訪問、定期個別面接制度、年2回の所属長との面接、誕生日面接制度、定期人事面接制度、入寮者定期面接制度、定期呼び出し面接等

④ 諸制度を設けているもの 61

計(M.T.) 515

内容

- a. 人事室制度、カウンセラー員制度、人事相談員制度、新入者相談員、職場別相談員、人事役制度等相談にあたる人員を任命した制度が9社
- b. 指導員制度、部屋長制度、出身県別担任制度、個人指導員、指導観察制度、スポンサー制度、女子チーフ制度、教育推進員制度、グループリーダー制度、新入社員世話係等、生活指導にあたる人員を任命した制度が21社。
- c. 提案制度、自己申告制度、苦情処理委員会、福利厚生委員会、労務委員会、懇談会、相談会、家庭連絡制度等が31社。

2. カウンセンシング制度導入の見通し

従業員の相談制度（カウンセンシング制度）を企業内にとり入れることについての考え
ですか（質問1）

回 答 別	回 答 企 業 数 （ ）内は%		
	計	質問Ⅰの回答内容別	
		正式な制度はないが 実質的な機能がある企業	なにもない企業
1. 近い将来に設置したいと考 えている	84 (6)	47 (9)	37 (5)
2. かなりの関心をもっているが また具体的な計画はない	565 (44)	233 (44)	332 (43)
3. 社内の一部に強い関心はある が全般的にはまだ機運に乏しい	230 (18)	62 (12)	168 (22)
4. 特に関心を持つていない	116 (9)	9 (2)	107 (14)
5. すでに実質的な相談の機能を もっているもので、特にその必 要を認めない	272 (21)	168 (32)	104 (14)
6. 回答なし	24 (2)	8 (1)	16 (2)
計	1,291 (100)	527 (100)	764 (100)

（解説）「近い将来に設置したい……」
と回答したもののなかで、設置
予定時期の記入があつたものの
内訳は次のとおりである。

1年以内	40 (社)
2年以内	14
3年以内	7
5年以内	1
計	62

3. 従業員の個人的相談を必要とする理由

貴社では従業員の個人的相談（カウセンシング）を必要とする理由をどこに求められますか（質問Ⅱ）

回 答 別 (M.A.)	回 答 数	() 内は%	
		制 度 の 有 無 別	
	計	制度のある企業	制度のない企業(注)
1. 生産性の向上	718	102 (60)	616 (48)
2. 不平、不満の早期処理	1,105	142 (83)	963 (75)
3. 生活指導の必要	751	117 (68)	634 (49)
4. 環境への適応援助	504	90 (53)	414 (32)
5. ノイローゼ対策	148	39 (23)	109 (8)
6. 事故防止対策	320	41 (24)	279 (22)
7. 従業員の個人的事情を知るため	249	30 (18)	219 (17)
8. その他	66	18 (11)	48 (4)
計 (M.T.)	3,861	579 (340)	3,282 (255)
回 答 あ り	1,406 社	166 社 (97)	1,240 社 (96)
回 答 な し	56 社	5 社 (3)	51 社 (4)
計	1,462 社	171 社 (100)	1,291 社 (100)

(注) 質問Ⅰに回答2または3と答えた企業をさす。(以下の集計表中同じ)

4. カウンセリング制度導入に際しての問題点

従業員のための相談制度（カウンセリング制度）を企業内にとり入れようとする場合、当面する困難がいろいろあると思いますが、その中でとくに大きな問題と考えられるものはなんでしょうか （質問Ⅲ）

回 答 別 (M.A.)	回 答 数 ()内は%			
	計	・ 制 度 の 有 無 別		
		制度がある 企 業	正式な制度はないが 実質的には行なっている 企 業	なにもない 企 業
1. 適当なカウンセラーがいない	534 (37)	37 (22)	187 (35)	310 (40)
2. 経費がかかる	75 (5)	3 (2)	28 (5)	44 (6)
3. 相談室の場所がない	89 (6)	9 (5)	38 (7)	42 (6)
4. 従業員に制度の趣旨を納得させることが難しい	165 (11)	35 (20)	56 (11)	74 (10)
5. 経営者の理解が不十分である	58 (4)	7 (4)	14 (3)	37 (4)
6. 全社的に問題意識が低い	357 (24)	32 (19)	94 (18)	231 (30)
7. 労働組合の協力が得られない	25 (2)	2 (1)	7 (1)	16 (2)
8. 職場が分散していて役に立たない	177 (12)	11 (6)	64 (12)	102 (13)
9. 制度としてとり入れる程企業規模が大きくない	239 (16)	5 (3)	82 (17)	152 (20)
10. ラインの管理・監督者が、その機能を果たしているのに、特に制度としてとり入れる必要を認めない	545 (37)	11 (6)	239 (45)	295 (39)
11. その他	98 (7)	7 (4)	50 (9)	41 (5)
計 (M.T.)	2,362 (161)	159 (93)	859 (163)	1,344 (175)
回 答 あ り	1,306 社 (89)	87 社 (51)	495 社 (94)	724 社 (95)
回 答 な し	156 社 (11)	84 社 (49)	32 社 (6)	40 社 (5)
計	1,462 社 (100)	171 社 (100)	527 社 (100)	764 社 (100)

(注) この質問は11種の回答のうち2つだけ選ぶように要求しているが、正しく2つだけ回答したものは872社(67%)であつた。平均回答数は1.8である。制度を設けている企業では約半数が回答していない。

(解説) 「制度としてとり入れるほど企業規模が大きくない」と答えた企業は、全体の16%
(239社)であるが、これを規模別にみると次のとおりである。

調査対象・規模別		制度としてとり入れるほど企業規模が大きくないと答えた企業数	回収票数
調査対象 (1)	500人未満	86 (35)	246 (100)
	500人～999人	85 (16)	530 (100)
	1,000人～1,999人	36 (11)	317 (100)
	2,000人以上	2 (1)	278 (100)
	小 計	209 (15)	1,371 (100)
調査対象(2)		30 (33)	91 (100)
総 計		239 (16)	1,462 (100)

(注) () 内は%

5. カウンセリングに関する社内研修実施の有無

貴社ではカウンセリングに関する研修を実施しておられますか(質問Ⅳ)

回答別	回答企業数 ()内は%		
	計	制度の有無別	
		制度のある企業	制度のない企業
1. 実施している	327(22) { 管理監督者層に対して 286 その他の教育訓練で (M.A.) 80 }	74 (43)	253 (20)
2. 実施していない	1,038 (71)	83 (49)	955 (74)
回答なし	97 (7)	14 (8)	83 (6)
計	1,462 (100)	171(100)	1,291(100)

6. カウンセリングに関する社内研修の内容

カウンセリングの研修はどのような方法によつていますか（質問4の1）

回 答 別 (M.A.)	回 答 数 ()内は%
1. 講 議	195 (60)
2. 文献研究	55 (17)
3. テープ、スライド、フィルムなどの視聴覚教材	58 (18)
4. ロール・プレイング	56 (17)
5. グループ・カウンセリング	41 (13)
6. 社外の講習会の受構	182 (56)
7. その他の方法	32 (10)
計	619 (191)
回 答 あ り	323社 (99)
回 答 な し	4社 (1)
計	327社 (100)

カウンセリングの研修は大体何時間ぐらいかけていますか（質問4の2）

回 答 別 (M.A.)	回 答 数 ()内は%
1. 1 ～ 3 時間	102 (31)
2. 4 ～ 6 時間	65 (20)
3. 7 ～15 時間	67 (20)
4. 16 ～30 時間	33 (10)
5. 31 時間以上	33 (10)
計	300 (91)
回 答 あ り	292社 (89)
回 答 な し	35社 (11)
計	327社 (100)

7. カウンセリング制度に対する疑問点、問題点

質問Ⅴの自由記述欄に記入のあつたのは533社で、記入率は37%である。頻度の多い意見として、次のようなものがあげられる。詳しくは付録1を参照されたい。

- カウンセラーになれる人がいない。実効をあげうる人が果しているのか。
- 特に制度化する必要はない。管理監督者の能力をたかめ、カウンセリングを行なうようにするのが理想的である。
- 従業員がどの程度本気で相談するか。インフォーマルな関係で処理されているのではないのか。
- 制度を導入しても効果があるのか。
- 制度を設けても利用者が十分あるかどうか。
- 制度を実施した場合、クライアントから改善を要求されても、経費のかかるものなどについては、ただ聞くだけとなり、かえつて不満を抱かせるのではないか。
- カウンセリングの内容、程度ともからんで、企業の行なうカウンセリングの限界をどのへんに求めたらいいのか。
- 社内のカウンセラーがいいか、社外のカウンセラーがいいか。
- カウンセラーと監督者の間に問題が生じないか。
- 制度の運営には、経営者、管理者の理解と協力が欠かせない。
- カウンセリングについての趣旨徹底をはかり、より身近かなものと感じさせる必要がある。

B 産業カウンセリング制度の実態（B調査票）

1. 制度の沿革（質問Ⅰ）

(1) 名 称

カウンセリング制度	3 (社)
カウンセリング相談	1
カウンセリングルーム	4
カウンセリングセンター	2
カウンセリング	6
ヘルス・カウンセリング	1
カウンセリングシステム	1
カウンセラー室	4
カウンセラー制度	3
カウンセラー	4
グループ・カウンセリング制度	1
(小計	30)

相談室	15
個人相談室	1
社員相談室	4
従業員相談室	4
なんでも相談室	1
社内相談所	1
よろず相談所	1
(小計	27)
身上相談制度	1
身上相談室	7
身上相談	3
身上相談所	1
(小計	12)

人事相談室	1 6
人事相談制度	2
人事相談	4
人事相談係	1
人事相談所	2
人事相談員	1
(小計)	2 6)
生活相談	3
生活相談室	2
家庭相談所	1
福祉相談室	1
(小計)	7)

相談員、相談係、相談主任	3
寮師、寮母	2
職場相談員制度	1
行内相談役	1
談話室	1
オアシス	1
人心課	1
(小計)	1 0)
名称なし	2 0
総 計	1 3 2

(2) 設立時期

年 別	企 業 数
昭和41年	1 9 ^(社)
" 4 0 "	2 8
" 3 9 "	2 6
" 3 8 "	1 5
" 3 7 "	1 1
" 3 6 "	1 2
小 計	1 1 1
" 3 5 "	4
" 3 4 "	4
" 3 3 "	2
" 3 2 "	1
" 3 1 "	1
" 3 0 "	2
" 2 5 "	1
" 2 1 "	1
小 計	1 6
不 明	5
総 計	1 3 2

(3) 設立後の経過年数

経過年数別	企業数
1年以内	2 2 ^(社)
2年以内	3 3
3年以内	2 5
4年以内	1 4
5年以内	8
6年以内	1 1
7年以上	1 5
不 明	4
計	1 3 2

(4) 設立の動機（自由記述）

a 目的を述べたもの	
① 若年層、寮生、女子の生活指導、不良化防止	32 (件)
② 個人的な問題の解決を援助する	27
③ 精神的動揺をのぞき生産性をたかめる	24
④ 定着性の向上、欠勤の防止	17
⑤ 人間関係の明朗化	16
⑥ 職場の不平・不満の早期解決	12
⑦ 従業員家族対策として	6
⑧ 家庭的雰囲気、会社との一体感をつくる	2
⑨ 労組対策の一環として	2
⑩ 不適応者の職場復帰をはかる	2
⑪ 下意上達をはかる	1
(小 計 141)	
b 動機をのべたもの	
① 経営上層部の要請	12 (件)
② 従業員の要望	2
③ 労組の要望	2
④ 従業員家族の要望	2
⑤ 講習会の受構	6
⑥ 企業規模の急な拡大	4
⑦ 経営形態の変化（合併、組織の変更）	3
⑧ 寮、福利施設の新設	2
⑨ 人に勧められた	3
⑩ ちょうどカウンセラーにする人材があつた	2
(小 計 38)	
c 理由をのべたもの	
① 問題、不満が多い	4 (件)
② 女子従業員が多い	4
③ 退職、欠勤が多い	3
④ 若年者が多い	2
(小 計 13)	
総 計	192 件

(注) 記入なし5票

(5) 組織上の位置 (自由記述)

位 置 別	企 業 数
1. 職制に組み込まれているもの.....	38 (社)
労 務	14 (社)
人 事	7
厚 生	7
教 育	3
総 務	3
生 産	1
社 長 室	1
そ の 他	2
2. 職制と切り離されているもの.....	83
経営上層部と直属の形	8
部長クラスと直属の形	26
工場長・支店長と直属の形	9
課長クラスと直属の形	5
診療所・衛生管理室に属する形	2
共済会、福利施設、付属学校等の機能となつているもの	4
企業組織と関係なく、独自の規定をもっているもの	19
職制組織に組み込まれているが、職制の指示はうけない	10
3. 記入なし.....	11
計	132

(解説) 兼任カウンセラーだけで運営している企業に限つてみると「職制に組み込まれているもの」が25社、「職制と切離されているもの」が21社となり、前者の方がやや多くなつている。

2. 相談室の利用状況（質問Ⅱ）

(1) 1 カ月平均相談件数

相談件数別	企 業 数		計
	カウンセラー1名の場合		
	専 任	兼 任	
	(社)	(社)	
1		4	4
2	1	4	5
3	3	2	5
4	5	6	11
5	5	2	7
6	5		5
7	2		2
8	2		2
9			
10	6	1	7
11			
12	3		3
13	2		2
14	2		2
15	1		1
16	2		2
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23	1		1
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30	1		1
31			
32		1	1
40	1		1
47	1		1
84	1		1
104		1	1
不 明	5	4	9
計	49	25	74
	(平均12件)	(平均5件)	(平均10件)

(2) 1件当り相談回数

相談回数別	企 業 数		
	専任、兼任別		計
	専 任	兼 任	
1 (回)	6	10	16
1.5	16	20	36
2	20	8	28
3	9	3	12
4	3		3
5			
6	2		2
不 明	22	11	33
計	78	52	130 ^{注)}

注) 専任、兼任不明のもの2社はのぞいてある。

(3) 相談内容分類基準の有無
(注)

有 無 別	企 業 数
あ り	76(社)
な し	56
計	132

注) 分類基準の内容については付録2を参照されたい。

(4) 職場問題と個人的問題の割合

職場問題の比率別	企 業 数
0～25%	46(社)
26～50	42
51～75	24
76～100	15
記入なし	5
計	132

(解説) 1. 職場問題が100%のところ4社、個人的問題が100%のところ5社、両者半々のところ7社である。

2. 職場問題の比率の全社平均は39.4%、

社内カウンセラーのいる企業における平均は42%、社外カウンセラーのいる企業における平均は37%である。

(5) 25才未満の来談者の割合

25才未満の比率別	企業数
0～25(%)	23(社)
26～50	26
51～75	24
76～100	50(注)
記入なし	9
計	132

(注) 繊維工業が多い。

3. 相談室の運営状況(質問Ⅲ)

(1) 相談室の機能

相談室の主な機能は次のうちどれですか。

回答別 (M.A.)	回答数
イ、来室従業員の面接	126(注)
ロ、従業員の家族の面接	66
ハ、問題のある従業員を呼びだして面接	56
ニ、通信による相談の助言(返信)	36
ホ、各種テストの実施	11
ヘ、各種調査の実施	23
ト、巡回相談(支店、工場等)の実施	42
チ、講演等による啓もう活動	33
回答あり	130社
回答なし	2社
計	132社

(注) 来室従業員の面接を行わないところが4社あるがその回答は“ハ”及び“ト”が各2社となっている。

(2) 取扱い相談内容

相談室ではどのような問題（相談内容）を扱っていますか。

回 答 別	企 業 数
イ、よろず相談で一応なんでも扱う	82 (社)
ロ、問題によつては扱わないものがある	46
回 答 な し	4
計	132

〔解説〕 「扱わない」問題としては次のものがあげられた。

問 題 別	頻 度
人事相談	8 (件)
精神衛生相談	8
法律問題	15
交通事故	23
経済援助	25
住宅問題	16
苦情処理	9
退職面接	9
結婚問題	3
性の問題	11
児童、教育問題	14

(3) 問題解決の方針

来談者の問題解決について貴相談室のとつている方針は次のうちどれですか。

回 答 別	企 業 数
イ、すべて来談者自身の解決、決定にまかせている	18 (社)
ロ、問題によつては具体的援助をすることがある	78
ハ、できるだけ具体的援助をするようにしている	33
記 入 な し	3
計	132

(4) 面接の所要時間

1回の面接の所要時間はどのくらいですか。

所要時間別	企 業 数		
	普 通	長いとき	短いとき
10分以内	2(社)	(社)	33(社)
20分	12		39
30	30	3	38
40	22	2	8
50	18	5	
60	37	39	2
70		5	
80	2	5	
90	1	17	
100		3	
110			
120	2	29	
150		3	
180		6	
200		1	
300		2	
360		2	
記入なし	6	10	12
計	132	132	132
	(平均45分)	(平均77分)	(平均22分)

(5) 面接実施日

面接はいつ行なわれていますか。

回 答 別	企 業 数
休日以外の毎日	89(社)
週に4日	2
週に3日	7
週に2日	8
週に1日	21
月に1～2日	2
記入なし	3
計	132

(6) 面接の予約

面接の予約はどのようにしていますか。

回 答 別	企 業 数
イ、必ず予約をとつて面接している	5 (社)
ロ、予約制にしているが必ずというわけではない	4 5
ハ、予約制をとらず自由にしている	7 9
記 入 な し	3
計	1 3 2

(7) 面接の記録

面接の記録はどのようにしていますか。

回 答 別	企 業 数
イ、いつもテープで録音している	3 (社)
ロ、ケースによつてはテープで録音する	1 3
ハ、テープは使わず、面接の要点を記録する	8 3
ニ、特別に記録はとらない	3 1
記 入 な し	2
計	1 3 2

(8) P Rの方法

相談室のP R活動はどのような方法で行なわれていますか。

回 答 別 (M . A .)	企 業 数
イ、ポスター	3 0 (社)
ロ、ハ、パンフレット、チラシ	3 0
ニ、社内報	9 1
ホ、講演	2 4
ヘ、従業員へ直接P R	5 7
ト、相談申込書の配付	9
チ、その他	2 7 (注)
記 入 な し	5
計 (M . T .)	2 7 3

(注) “その他”の内容は、諸会議、懇談会を利用するというのが多い

(9) 相談室に関する報告

相談室に関する報告はどのようなになっていますか。

回 答 別 (M . A .)	企 業 数
イ、定期的に相談件数、面接回数などを内容別にまとめて、その数字だけを担当部門へ報告する。	41 (社)
ロ、担当部門と定期的に会合をもち、相談の内容、相談室の運営等について話し合う、ただし個人の秘密は守られる。	28
ハ、必要と認められる場合は経営者に対して相談室としての助言を行なう。	65
ニ、報告は全然行なわない。	5
ホ、そ の 他	19
記 入 な し	2 (注)
計	160

注 “その他”には「要請があれば報告したり、話し合ったりする」という回答が多い。

(10) 専用の相談室の有無(質問V)

有 無 別	企 業 数
あ り	97 (社)
な し	35 (注)
計	132

注 設置見込のあるところは5社

4. カウンセラー（質問Ⅳ）

本調査は制度を対象に行なったため、個々のカウンセラーに関する回答には不明なものが多い。

(1) 呼 称

呼 称 別	企 業 数
カ ウ ン セ ラ ー	48 (社)
相 談 員	14
相 談 係	4
相 談 担 当 者	4
小 計	22
身 上 相 談 担 当 者	1
身 上 相 談 員	4
身 上 相 談 役	1
身 上 相 談 所 長	1
小 計	7
人 事 相 談 係	1
人 事 相 談 員	3
人 事 相 談 担 当 者	1
人 事 相 談 役	3
人 事 相 談 所 長	1
人 事 相 談 室 長	3
小 計	12
生 活 相 談 員	2
家 庭 相 談 所 長	1
職 場 相 談 員	1
先 導 生	4
指 導 員	2
寮 師	1
寮 生 相 談 主 任	1
行 内 相 談 役	1
呼 称 な し	30
総 計	132

(2) カウンセラー数

専任、兼任、社内、社外別	カウンセラー数
専任カウンセラー 注	118 (人)
{ 社外カウンセラー	66
{ 社内カウンセラー	52
兼任カウンセラー	253
計	371

注 社外に兼職を有するカウンセラーは専任にふくめた。

(3) 専任、兼任別企業数

専任・兼任別	企業数
専任 カウンセラーのいる企業	78 (社)
兼任 カウンセラーのみの企業	52
記入なし	2
計	132

(4) 1企業当りカウンセラー数

1企業当りカウンセラー数別	企 業 数		
	専任、兼任別		計
	専任カウンセラー のいる企業	兼任カウンセラー のみの企業	
1 (人)	49 (社)	25 (社)	74 (社)
2	12	13	25
3	6	6	12
4	3	2	5
5	4	2	6
6		2	2
7	1		1
9	2		2
22	1 (注1)		1
36		1	1
66		1	1
計	78 1社平均カウンセ ラー数=1.5人	52 1社平均カウンセ ラー数=4.8人	130 (注2)

(注1) 1名のみ専任で、他21名は兼任である。

(注2) 専任・兼任別の不明なもの2社をのぞいてある。

(5) 年齢・性別

年 代 別	カ ウ ン セ ラ ー 数		
	計	男	女
20代	47 (人)	38 (人)	9 (人)
30代	70	52	18
40代	77	54	23
50代	69	61	8
60才以上	34	30	4
計	297	235	62
不 明	74		

(6) 待 遇

待 遇 別	企 業 数
委託としている企業	34 (社)
社員としている企業	3
不 明	10
計	47社(注1)

(注1) 社外カウンセラーを採用している47社についてのみ集計した。

(注2) 給与、手当等の支給額については付録4を参照されたい。

(7) 学 歴

学 歴 別	カウンセラー数
大学卒(旧制の専門学校、師範学校、高等学校をふくむ)以上	90 (人)
高校卒(旧制中学をふくむ)	33
中学卒以下	10
不 明	238
計	371

(8) 専任・社内カウンセラーの直前の役職

役 職 別	カウンセラー数
経営上層部	2 (人)
中間管理者(部長・課長)	31
下級管理監督者(係長、主任、班長)及び一般社員	15
記入なし	4
計	52

(9) 経 験 年 数

経験年数別	カウンセラー数
ナ シ	7 (人)
1 年	1 4
2 年	2 4
3 年	1 3
4 年	1 0
5 年	1 1
6 年	2
7 年	6
8 年	2
9 年	1
10 年以上	1 3
不 明	2 6 8
計	3 7 1

(10) 専 攻 科 目

科 目 別	カウンセラー数
心 理 学	1 4 (人)
社会事業、社会福祉	8
社 会 学	4
産 業 衛 生	1
宗 教	1
哲 学	2
教 育	3
医 学	2
看 護 学	3
法律、経済等	2 9
機 械、電 気 等	8
文学、歴史、家政、体育等	1 9
不 明	2 7 7
計	3 7 1

(11) 研修および研究

講習会に参加したカウンセラーのいる企業 6 9 社

現在研究会に参加しているカウンセラーのいる企業 4 4 社

(解説) 1 講習会の種類(主催者別)は次のとおり

労 働 者

日本産業訓練協会

日本カウンセリングセンター

日本職業指導協会

精神衛生普及会

生産性本部

人間開発総合センター

2 研究会の種類は次のとおり

学 会

応用心理学会

社会福祉学会、精神医学会

協会、団体

日本産業カウンセラー協会（各支部）

日本カウンセリングセンター

研 究 会

神戸HR研究会

中国カウンセリング研究会

茨城カウンセリング研究会

神奈川カウンセリング研究会

(12) カウンセラーの助手の有無

有 無 別	企 業 数
あ り	31 (社) (注)
な し	101
計	132

(注) うち専任助手をおいているのは7社

5. 相談室に対するカウンセラーの意見（質問Ⅵ）

(1) 貴社の相談室は総合的にみて、どの程度軌道にのつていていると思いますか

回 答 別	企 業 数	(%)
イ、きわめて順調に運営され着実に前進している	19 (社)	(14)
ロ、多少問題はあるが、かなり順調にいつている	79	(60)
ハ、思うように運営できず、あまり順調とはいえない	18	(14)
ニ、実質的に開店休業の状態である	7	(5)
ホ、そ の 他	7	(5)
記 入 な し	2	(2)
計	132	(100)

(2) 現在あなたが相談に関してもつとも困難を感じておられる点は次のうちどちらですか。

回 答 別	企 業 数
イ、相談面接上の問題点	37 (社)
ロ、相談室運営上の問題点	40
記入なし	55
計	132

(3) 貴社の相談室の運営を推進していると思われる事情はなんですか。(自由記述)

- 回答 1. 若い従業員が大へん多い、教育訓練の際従業員と顔を合せる機会が多い。
- # 2. どこで会つても言葉をかけてやる、秘密厳守、相手の善性を信じる、ありのままの姿で接するよう努めていること。
- # 3. 学校運営の一環として、行なっていること。
- # 4. 労務課が積極的に援助してくれる。
- # 5. よろず相談としてどんな問題にも応じていること。
- # 6. 設立前の時間をかけたPR、担当の管理者の深い理解、ソーシャル・リソースとの緊密な連絡がとれていること。
- # 7. トップの理解、社員にもよく認められていること。
- # 8. 相互の信頼感と会社側の理解援助
- # 9. 担当部門及び職制の協力、職場巡回、PR、秘密保持、カウンセラー養成セミナーへの積極的派遣。
- # 10. トップ層、管理監督者の協力
- # 11. トップの深い理解
- # 12. トップ層の理解、職制の理解、運営がカウンセラーに一任されていること。
- # 13. 社会にはあまりにも問題が多いということ。
- # 14. PR
- # 15. 経営者の理解
- # 16. 最高幹部の理解と人間尊重の基本的理念の確立、各支店幹部の理解と職場における人間関係改善意欲の向上、カウンセラーの努力。
- # 17. よろず相談であること、社員出身のカウンセラーであるためクライアントと

面識が深い、業務の性質上従業員の留守家族にとっては必要機関であること、外部団体に信用ある所を選定しているので信用度が高いこと。

回答1 8. 時日の経過とともに今日では当然の存在となつている。

1 9. 記 入 な し

(注) 回答は相談室が「きわめて順調に運営され着実に前進している」と答えた17社のものに限つた。

(4) その発展を阻害していると思われる事情はなんですか (自由記述)

- | | |
|---------------------------------|-----|
| 回答 1. 相談室の位置、設備、環境が悪い | (2) |
| # 2. 中間管理者の認識不足 | (2) |
| # 3. カウンセリングに対する従業員の認識不足 | |
| # 4. F Rの不徹底、相互信頼がない | (8) |
| # 5. クライアントが仕事中に相談時間をとることが困難 | (3) |
| # 6. 勤労課所属のために信用されない | |
| # 7. カウンセラーに寮母の職名を与えているため | |
| # 8. カウンセラーの能力不足 | (3) |
| # 9. 兼務のため十分力をつくせない | (3) |
| # 10. 他社から来たばかりなので顔なじみが少ない | |
| # 11. 週一日であるため | |
| # 12. 高年者が多いこと | |
| # 13. 開設もないこと | |
| # 14. クライアントの期待するように解決をしてやれないこと | |
| # 15. 記 入 な し | (7) |

(注1) 回答は、「相談室が思うように運営できない、実質的に開店休業の状態である」と答えた25社のものに限つた。

(注2) ()内は類似回答数

(5) 将来の相談室のあり方についての意見 (自由記述)

- 回答 1. 企業のなかで本当にカウンセリングが活かされるよう努力する
- ＃ 2. 気楽な雰囲気にする (15)
- ＃ 3. 回数を多くしたい (2)
- ＃ 4. 大病院の社会事業部のようになつたらいいと思う
- ＃ 5. 専任にしたい (6)
- ＃ 6. 家庭訪問を行ないたい
- ＃ 7. 社員から自主的に利用してほしい
- ＃ 8. 職場上司を通じて来談する者をふやしたい (2)
- ＃ 9. 対象を全社員に拡大し、設備をととのえ、充実させたい (7)
- ＃ 10. 専門のカウンセラーを社外から招きたい (3)
- ＃ 11. しつけ教育も行ないたい
- ＃ 12. カウンセラー助手を採用したい
- ＃ 13. 個人的な問題を扱うだけでなく、定着率向上などを目ざし、積極
的面接にも移行したい
- ＃ 14. 不平、不満でなく、積極的な人生問題の相談にも使われるようにし
たい
- ＃ 15. もつと企業のなかにとけこんで身近なものにしたい (2)
- ＃ 16. 相談日(週1日)を増加して、接触の機会をふやしたい (2)
- ＃ 17. 若年層の利用をふやしたい
- ＃ 18. 職場の問題がもちこまれるようにしたい
- ＃ 19. 問題処理がスピーディーにできるようにしたい
- ＃ 20. 会社内における母としての立場でありたい
- ＃ 21. カウンセラーが孤立しては発展しない、社内の各組織と活発 (3)
な協調が必要、どんどん現場に出ることがよい。
- ＃ 22. 今のよろず相談所的な存在から脱却し、真の心理相談的な制度に
したい
- ＃ 23. 労働組合に理解させたい
- ＃ 24. 身上相談はどこまでも受動的なもので、相談所としての成績をあ
げるべく件数を競う性質のものではない

回答 2.5. 新入社員との一斉面接をしたい

- # 2.6. カウンセラーといった専門家意識をもたず、人間味のある相談相手になりたい
- # 2.7. カウンセラーは人事労務部門から分離すべきである
- # 2.8. 企業としても貴重な人材の確保、活用という面から人事相談の機能も拡充されるべきと考える
- # 2.9. カウンセラーも数名おき、各々に専門分野を分担させたい
- # 3.0. 相談員間のコミュニケーションをよくしたい
- # 3.1. 実務関係以外の職場生活、家庭生活における個人的指導、教育機関たらしめたい
- # 3.2. 専門機関との協力体制の確立
- # 3.3. 相談結果の整理分類をし学問体系にまとめ、研究したい (2)
- # 3.4. 予防としての環境づくりと個人相談との調和をうまくやりたい
- # 3.5. 心理療法的なものよりも、よろず相談方式で人事問題をのぞいたケースをとりあつかつたら良いと思う
- # 3.6. 職場の人間関係を改善するセンターにしたい
- # 3.7. 中小企業のため公のカウンセラー制度を考えるべきだ
- # 3.8. 従業員の心のオアシスといわれるようなものでありたい
- # 3.9. 相談室は管理監督者のためにはカウンセリング精神、技法を自由に研修する場として活用され、カウンセラーはその場のよき援助者でありたい

注 () 内は類似内容の回答数

(6) カウンセラーとしての抱負 (自由記述)

- 回答
1. 動機づけの研究をしたい
 2. 従業員ひとりひとりが楽しい一日をおくれることを念願する
 3. 制度創設時の目的を達成したい
 4. 職場別のグループ・カウンセリングをやりたい (9)
 5. カウンセラーとしてもつと成長したい (17)
 6. 問題発生以前に、人間形成を援助することができたらうれしい

回答 7. 長くこの仕事を続けたい

- # 8. 同じ職業の者の横のつながりを強化したい
- # 9. 幹部訓練にカウンセラーを活用してもらいたい
- # 10. 採用時の問題従業員の発見に努力してほしい
- # 11. 世相の変化を敏感にキャッチしたい
- # 12. 幹部へのPRはカウンセラーには難しい。労働省からしてほしい
- # 13. カウンセラーは今後は集団トレーニングのできる能力を養わなければ効果はうすいと思う
- # 14. スーパーバイザーがほしい
- # 15. カウンセラーの仕事は使命感をもち聖職と思つてたずさわらねばならないと思う。
- # 16. 管理監督者に対して、カウンセリング的構えを教育する (8)
- # 17. 個人面接にとどまらず、一連の心理学の方法を企業の中に導入する重要な役割をもっていると思う
- # 18. 近代的企業経営上不可欠のものとしてカウンセリングを発展させたい
- # 19. 若年労働者の非行化防止のために、地域社会資源との協力、社会教育推進への刺激を与えることも役割の一つと思う
- # 20. カウンセラーを長い目でみて、あたたかく育ててほしい
- # 21. 中小企業カウンセラーに教育の機会をふやしてほしい
- # 22. 船舶会社などの「相談」についての研究機関をもちたい
- # 23. カウンセリングに対する誤解をのぞき、主体的な人間と組織の成長に役立ちたい
- # 24. 産業カウンセラーの給与が会社から出るのではなく、他の機関から出るようなしくりになつていたら、どんなに仕事がやりやすいだろうかと思う

注 ()内は類似内容の回答数

C. カウンセリングに関する意見調査結果

本意見調査は、架空のカウンセラーの態度を10例提示して、それに対して賛成か反対かを五段階の選択肢の中から適当なものを選んで回答するという方法で行なわれた。回答者は112人のカウンセラーである。

結果は次のとおりである。

提示されたカウンセラーの態度別

1. クライアントが面接に失望を感じて、もう打ち切りたいとカウンセラーに申し出た。カウンセラーはこれに対して、もつとつづけることをすすめた。
国
2. クライアントが生きて希望を失ったので自殺したいと話した。カウンセラーは自殺を思い止まるようにクライアントに説くと共に、万一のことを考え、クライアントの職場の上司に対して彼の行動によく注意するよう連絡した。
3. カウンセリングの途中で、クライアントが法的罪を犯したことを話した。カウンセラーは直ちに警察へ知らせるべきことを説いた。クライアントはあくまでも秘密にしたいと述べたが、カウンセラーは、面接が終つてから警察に通知した。
4. あるカウンセラーは研究のために、クライアントとの会話をかくしマイクで録音している。もちろんそのことはクライアントに話していない。
5. クライアントが、自分の上司が、エコヒキをするので会社をやめたいといつてきた。カウンセラーは人事部長と会い、その上司の職場管理に問題のあることをほのめかした。
6. 数回の面接ののち、クライアントが感謝の気持ちをこめて小さな菓子折をカウンセラーのところに持つてきた。カウンセラーは個人的な謝礼は一切もらえないといつて、それを持ち帰らせた
7. カウンセラーの友人が息子の就職のことで相談にきた。カウンセラーは人事部長に紹介状を書き、よろしくたのむと書き添えた。
8. 前途のある優秀な社員が、会社をやめて他に就職したいといつてきた。カウンセラーはクライアントにとってはその方がよいように思つたが、会社にとって必要な人物であることを考え、もう一度考え直すようにクライアントに話した。
9. あるカウンセラーは、人事管理の反省資料として、毎月適当なカウンセリングの事例を人事部長にかなり詳しく話すことにしている。ただし、その事例が誰であるかはわからないように充分注意している。
10. クライアントが直属上司よりもカウンセラーの方が話しやすいからといつて、配置がえの希望を申出てきた。カウンセラーは、そのような問題に応じられないといつて、クライアントの申出を断つた。

回 答 数					
強く賛成	賛 成	どちらとも いえない	反 対	強く反対	記入なし
2	2 5	3 6	4 2	5	2
2 2	5 8	1 9	1 2	1	0
2	1 9	2 6	4 8	1 6	1
3	8	1 0	5 3	3 8	0
2	2 7	1 6	5 9	7	1
7	2 5	2 8	4 8	4	0
1	2 6	3 3	4 4	6	2
3	5 2	1 7	3 7	3	0
1 1	6 8	1 4	1 8	1	0
1	1 5	1 3	6 9	1 4	0

付録1 産業カウンセリング制度に対する疑問点、問題点具体例

A 産業カウンセリング制度を有する企業の意見

I 経営者、管理者、監督者との関係についての問題点、疑問点 (32)

1. 経営者、管理者の理解と協力が必要である (10)
2. 日頃、管理、監督者がカウンセリング的なアプローチをもつて部下に接する
必要があり、そのための能力を身につける必要がある (8)
3. 管理、監督者の部下に対する暖かい理解と援助が必要である (2)
4. 経営者、管理者はカウンセリングの結果を求める (2)
5. 管理、監督者に対する連絡上の限界および効果をあげるための連絡義務に
ついて疑問をもつ
6. 職場の管理、監督的立場にある者に対し、カウンセラーが中心となつてカ
ウンセリング技法、理念等について研究を重ねることは極めて大切だと思
うが良否、その方法についてどうしたらよいか
7. 相談制度の企業の経営や管理のあり方との関係についての疑問
8. カウンセリング制度についての経営者の認識はどうしてもうすれがちであ
る関係機関の企業への積極的働きかけが必要である
9. 個人の自主性、創造性伸展のため行なうカウンセリングの結果を、本来ク
ライアントとは別個に存在する企業の要請と一致させるためにはどう活動
したらよいか
10. 兼務の場合、職制における本来の業務との両立がむづかしい
11. カウンセリングと労務管理面の兼ねあいはどうあるべきか (2)
12. カウンセラーが管理監督者的立場に立つことの良否(カウンセリングが労
務管理の技法であるため疑問)
13. 生産性向上という企業目的と従業員の人間尊重、特に年少者の保護育成と
いう問題に企業の中でどのように調整し、達成させるかということに関し、
経営者はカウンセリングに何を期待するか問題である

II 従業員との関係についての問題点、疑問点 (33)

1. カウンセリングの本質の理解の困難さ(結論を得られないため物足りなさ
をうける) (5)
2. カウンセリングについての趣旨徹底をはかり、より身近かなものに感じさ
せる必要がある(PRの必要性) (12)
3. 担当者(カウンセラー)と従業員の平素の信頼関係の確立が大切である (2)

4. 利用者が少い（個人的な問題に立入った事情を知られたくない問題を持ちながらカウンセリング以外のところで解決する傾向があるなどの理由による） (5)
 5. カウンセリング制度に対する理解が徹底しないため職場の不平、不満、不安が隠れたまま沈黙する傾向がありカウンセラーが積極的に問題の発見に努め個人に接触をはかる必要がある (2)
 6. 問題意識をもっているもののみならず、広範囲に考えて「人間能力の開発」に向つて積極的な活動をすべきである
 7. 従業員に制度を納得させることがむづかしい (2)
 8. 相談室を気軽に利用する事に気付かせることがむづかしい (2)
 9. 担当者（カウンセラー）が役職をかねているとクライアントの方に抵抗を感じさせるので専任の担当者を置くことが今後の問題である。
 10. 会社が思想的偏向を有する者について動向を監視しているとの先入観と思想工作の邪魔になるとの観点で反ばつがありカウンセラーの任務遂行を妨げている
- Ⅲ カウンセラーの資質等に関する問題点、疑問点 (17)
1. 能力、人格識見のすぐれた適当な人物がいない (9)
 2. カウンセリングはブーム化している。心理療法や催眠療法は専門家にまかせるべきである。インスタントカウンセラーがノイローゼ対策にカウンセリングをやるのは全く誤りだ
 3. カウンセラーは社会心理学を専攻し、理論的な根拠をもつ反面、現在の高度に成長した産業の生産機構についての知識を十分にもたないと従業員に対して満足させることは出来ない
 4. 専門のカウンセラーを置く必要がある (2)
 5. カウンセラーの資質向上の方途如何
 6. 研修はどのようなかたちをとつた方がよいか
 7. 技術の修得、研修が浅いため完全に役目を果せないのが淋しい
 8. 社員カウンセラーがよいか、職業カウンセラーがよいか
- Ⅵ 相談内容に関する問題点、疑問点 (14)
1. 家庭問題、住宅問題、税金問題、交通事故問題などが多くなり、純然たるカウンセリング制度に法律的諸問題を解決させてやるような制度を実施した方が効果がある (2)

2. 借金の希望等は取扱わないため当面の解決にならない
3. 職場内の問題は殆んどなく社外のそれも私的な事柄がほとんどをしめてい
る
4. カウンセリング事法による扱いより法律的知識を必要とする相談が多い
5. 法律問題、土地家屋の問題の処理については、法律事務の困難性もあり、
悩みとなつている。
6. カウンセリングと私的相談（交友）との区別（公私の区別がつきにくい場
合がある）
7. 個人相談の範囲—企業の中の個人と一般社会での個人を区別する必要があ
るかどうか
8. メンタルな相談に限るか、実質的な問題に限るか、又両方扱うか
9. 職場自体の問題は、ラインの長にという指導をしており、この問題をカウ
ンセラーが積極的に扱うことはよくない

(5)

V 産業カウンセリングの技法に関しての問題点、疑問点 (1 2)

1. 年少者の場合には、積極的にカウンセリングを受入れるものが少い、従つ
て非指示的カウンセリングはむづかしく指示的になる
2. 問題児を一般水準に引き上げる消極的カウンセリングでなく、潜在する優
秀性を発見し、助成し、それを職場において発揮せしめる積極的カウ
ンセリングこそ生産性の向上と直結する今後の産業カウンセリングである
3. 産業カウンセリング制度は、人間開発、目標管理制度等と結びつけて実行
することが必要である。そのため養成講習会を一般企業にむくよう指導さ
れたい
4. カウンセラー対個人の問題としてでなく、そこから発生する傾向を適格に
把握し、それを従業員管理に反映させ、指導者層の反省資料とする
ような総合的な活用を考える必要がある
5. 従業員のカウンセリング制度を産業心理学的若しくは、産業社会学的に理
論的にとりあげたり、技術によつて解決を図ろうとすることは Formal
なカウンセリングの限界がある
6. クライエントの秘密保持、問題解決のためのカウンセラーと、人事、労務
管理等についてその結びつけ方、関係等を事前に十分に検討しておかない
と効果の面において期待すべきものが得られない
7. 企業内カウンセリングは時間の関係上 non-directive 方式に徹す

ることは出来ない。いきおい指示的な発言もふくまれることになり、カウンセリングの本質にもとると考えられる

8. カウンセリング制度導入の課題としては、従業員のなまの声のなかから経営の問題点、ネックをピックアップし、経営のラインヘサセクションするようなカウンセラー自身の姿勢とこれを受ける経営者の理解、態度が必要だと思われ、カウンセラーの資質もこのような巾広い活動ができる人を選ぶことが企業にとって重要な前提となる
9. 各企業体の立場によつては忠実、基本遵守ということは理想であり現実の問題を打破し解決することはのぞめない、企業体の立場やそれぞれの問題によつては、忠告も助言も必要だと思う。
10. 一般には、法の理論や社会の基準など既成概念に従つて事務的に処理されることが多いが、相談を受けるものは相手を知的に理解するのではなく感情のペースで理解しうる能力をもつようつとめなければならない
11. 指示的、非指示的との二つの考え方があるが、其間の基本的考えはどうか
12. カウンセリングをより効果的にするために父兄連絡、家庭訪問の可否程度

Ⅶ その他

(10)

1. 相談制度の会社機構における位置づけ（社内に直るか社外におくか）
2. カウンセリング制度の効果について数字的にわかるものかどうか
3. カウンセリングの効果が生産性の向上、離転職の減少などが困難で眼に見えないのが遺憾だ
4. カウンセラーの所属は人事、勤労等の部門にあると、来談者が話しにくく制度そのものがマイナスになりやすい福祉、厚生の一部門に所属させるべきだ
5. カウンセリング制度の確立のみで人間疎外感が発生する諸問題は解決しない
6. 自力開発の素地をつくりあげるにはカウンセリング本来のやりかたでは疑問である
7. 教育カウンセラーと産業カウンセラーとは基本的にどちらがうか
8. 相談室の仕事は秘密を守るため外に出ないので社内でも相談室の価値が認められ難いのをそれでよいとするのは改められるべきである
9. 自由に使用出来る部屋がほしい
10. 問題の発生前に話しあえるケースが少ないことに鑑み相談員として反省させ

られる

B 産業カウンセリング制度のない企業の意見

イ 産業カウンセリング制度に対する意見

I 監督者がカウンセリングを行なう方が良いという意見 (61)

1. 特に制度化する必要はない、管理監督者が能力をたかめ、個人的相談を行なうようにするのが理想的である (40)
2. 職場内における人間関係をよほど明るく親密なものに高めてゆかない限り有効なカウンセリング活動は期待できない、そうした雰囲気づくりが先決である (6)
3. 各職制が十分その職責を果たした上で専門家に相談があるというなら良いが、なにもかもカウンセラーの仕事という傾向が出はしないか (2)
4. 職制に信頼感をもたせるために、特に制度としては設けない
5. 職制を通じて相談する方が、従業員も直接的で安心であり、管理者も人扱い上参考になるので、良いと思う
6. 管理監督者のカウンセリング的態度なしに制度を設けるのは疑問である (3)

(以上の他に8)

II 制度施設を不必要とする理由 (48)

1. 企業内の制度や施設では個人の問題に介入するについておのずから限度がある。このような制度がなくても生活できる住み良い社会をつくる施政方針が必要である (2)
2. 社内に制度など必要ない良い環境をつくることを考えている
3. 従業員意識としては特に望んでいるとは思えない (3)
4. 最近の人は自尊心ばかり強く、個人の領域に立入られるのを極度にきらうので、カウンセリングはできない
5. 自分の悩みを制度を利用して解決しようとするものは案外少ないのではない (4)
6. 専門家のカウンセリングを必要とするものが、それほどいるか疑問 (2)
7. 従業員がどの程度本気で相談するか、インフォーマルな関係で処理されているのではない (12)
8. 人間が同じ人間を全面的に信頼して相談し、その助言を参考にしたり実践したりすることが可能性としてどれだけあるのか
9. 高卒、大卒の従業員には必要をみとめない (2)

10. 中高年層の多い職場では経済上の問題が多いから、福利厚生の実施の方が先決である。
11. 労使関係が確立している場合は、むしろ労使の苦情処理委員会の方が大きな役割を果たすと思う
12. 企業としては1人の従業員に対し、多大な時間をかけることはできない
13. 制度があると、不満を自己解決する自律性が育たなくなる (2)
14. カウンセリング制度では企業不適格者排除が困難であり、企業の短期的な経営方針と矛盾する
15. 企業内の制度では、企業に有利な解答を出し、強要するような感じがする
(以上の他に13)

Ⅲ 効果に関する疑問

(2 3)

1. 制度を導入しても果して効果があるのか (1 5)
2. 実施するとなると経費を要するが、それにみあう実質的な効果を期待できない (4)
3. 企業の利潤追求との相関関係は具体的にどのようになるのか (2)
4. 現在のカウンセリングは治療的性格が強いが、産業界では生産性の向上に資するようになるべきだと思う (2)

Ⅳ 制度の導入、運営に関して問題と思われること、不安、疑問など (2 3 2)

1. 制度を設けても利用者が十分あるかどうか不安である (1 4)
2. いかにして、従業員に活用させるか (9)
3. 社内のカウンセラーが良いか、社外カウンセラーが良いか結論がでない (1 6)
4. 制度を実施した場合、クライアントから改善を要求されても、経費のかかるものなどについては、ただ聞くだけとなり、かえって職場の不平不満に火をつけることにならないかと心配である (1 4)
5. 勝手な不平・不満ばかり言う場所にならないか
6. 企業内の諸制度や設備がある程度完備して、クライアントの要求にこたえられる見通しがついてからでないと、制度を導入してもうまくいかないのではないか (9)
7. カウンセリングによる問題解決のやり方と、企業側の方針や要請とが衝突することがあると思うが、どう対処するのか (4)
8. 現在の専門カウンセラーが産業の実態の上に立つて、企業の要望をどの程度満たしうるか疑問である

9. 制度の限界点をみきわめ、過大な期待をもたないこと、その上で企業側はその活用に関心を示すべきだと思う
10. 即効的な効果を求められたら運営しにくいと思う
11. 企業の内外をとわず制度の必要をかんじるが、運営がうまくいかない逆効果になる。うまくやるには、カウンセラーに適任者を得ること、カウンセラーに権限を持たせること、従業員と企業側の理解が十分であることのすべてを必要とする (3)
12. 職制や人事スタッフだけでは拾いきれぬ問題があるので、専門に機能する制度は必要であろうが、カウンセラーの人選や、従業員の反応や効果について考えると、まだまだ検討が必要である (3)
13. 問題点を不明なままにして、中途半端な制度化をすることを危惧する (2)
14. 中小企業では大企業以上に制度の必要をかんじるが、導入しても利用者は少ないと思うし、本当の意味の相談制度とするのは難しいと思う (5)
15. 中小企業では専任のカウンセラーをおくことはできないし、監督者も時間的余裕がない
16. 果して永続する制度であろうか (2)
17. 会社と従業員の間に関係があるかどうか成否の鍵となる (6)
18. カウンセラーの人格、能力が成否の鍵となる (6)
19. カウンセラーが従業員から信頼されているかどうか重要な問題となる (2)
20. カウンセラーのレベルによつては逆効果になるのではないか (7)
21. カウンセラーになれる人がいない、少ない、人選が難しい (3 1)
22. カウンセラーとして実効をあげうる人が果しているのか (1 0)
23. 女子従業員は女性カウンセラーが良いと思うが、勤続年数が短いため、社内に適任者をさがすのは不可能である (3)
24. 企業内でカウンセラーを育成することは困難である (9)
25. 小企業では、社内カウンセラーはあまり深くカウンセリングできない、
(周囲の人に知られるという危惧をもたれる) しかし、外部にも適当な人はいない
26. カウンセラーは企業のあらゆる点を知っており、その上専門的知識と技術が要求されると思う、人材がいらない (3)
27. 外部からカウンセラーを招へいするのは企業に対する理解度がうすく、従業員に対する近親感、説得力が不十分と思う (4)

28. 専任カウンセラーでは職制の問題の解決が難しい
29. 個人的身上相談の処理にはかなりの知識、経験、訓練を必要とする、そういう人は少ない (6)
30. 導入されれば、衛生管理者、保健婦の仕事と兼務になるがそれを併せおこなう自信はない
31. 兼任のカウンセラーの場合どういう地位、職務につけたらよい (2)
32. カウンセラーの企業内における位置付けが難しい (6)
33. カウンセラーの企業内における責任、権限が明確でないと従業員の支持を失うと思うが、どの程度が適当か (2)
34. カウンセラーは定年退職者中より人選することが最も好ましく実効も期待できると思う
35. カウンセラーは企業に直接関係のない人がよいと思う
36. カウンセラーの教育を行なうことが第一で、その後に制度について考えるべきだ、社内カウンセラーの育成が急務である (8)
37. カウンセリングは資格を得たからできるというようなものではないのでは (2)
38. 専門のカウンセラーを置かなくても「人」さえ得れば目的を十分果せる
39. カウンセラー1人でなん人も担当できるか (3)
- (カウンセラーについては以上の他に15)
40. カウンセラーと監督者の間に問題が生じないか (12)
41. カウンセラーに対する職制の支援を得るにはどうしたらいいか (2)
42. 制度を入れたため、日常職場で必要な人間関係の親密さが減少しやすいか (秘密保持のために)
43. 職場が分散している場合、どういう運営が効果的か、また、カウンセラーの配置はどのようにするのがよい (3)
44. 職場が分散しているので全社的考え方に欠けるところがあるので、カウンセリング制度の必要性を通感するが難しい
45. 労組が協力してくれるかどうか不安 (3)
46. 労組は苦情を吸収し、対会社との闘争につかおうとしている。この点がカウンセリングを阻害する要因にならないか、不安
47. PRをどのようにしたらよい (3)
48. 組合対策の一環だと誤解されるのではないか、その解決方法は?

49. 一般にカウンセリングの意味が理解されていないので誤解される (2)

50. 当社が導入した場合、個人のプライベートな面を穿さくする道具になるお
それがある

(以上の他に8)

V そ の 他

(57)

1. カウンセリングの内容、程度ともからんで、企業の行なうカウンセリング
の限界をどのへんに求めたいのか (16)
2. 若年者には、制度が必要だし、効果もあると思う (10)
3. 若年者に対しては、定着性向上の面からも制度の検討を要する (7)
4. 生活指導の面でカウンセリングの効果を期待している (4)
5. カウンセリングすなわち精神病相談という意識が強い
6. カウンセリングは人間の本性を理解するには最良の学問である
7. 制度の限界点をみきわめ、過大な期待をもたないこと、その上で企業側は
その活用に関心を示すべきである
8. 人間が財産である商社においては有意義な制度と思う
9. 幹部および従業員にPRするための資料がほしい (4)
10. 成功の実例を知りたい (2)
11. カウンセラーの報酬、勤務時間、勤務形態について資料がほしい
12. 販売会社において導入するときに特に留意すべき点について知りたい
13. 社内で安い費用でカウンセリング講習を実施できるようにならないか、講
師謝金などが高く、やりたくてもやれない
14. 公的な、気軽につかえるカウンセリング機関がほしい (2)
15. 制度を設ける経済的余裕がない (4)

(以上の他に7)

ロ 現在実施中の個人的相談（カウンセリング）の運営上の問題点

I 利用者が少ない

(16)

1. 相談に来ない者の方に問題従業員が多い (4)
2. 悩みをもちながら相談に来ない (3)
3. 利用者が少ない、専門的カウンセラーが必要ではないか (2)
4. 積極的に相談をかけられることが少ない
5. 若い者には思いこんだらすぐ行動にうつる者が多く、相談に来ない
6. 来談したときは、すでに意志決定されたあとで相談にならない

7. 職場の人間関係の相談が多く、係長・組長には話しにくそうである
8. 所属長をとばして相談することに遠慮している
9. 従業員とカウンセラーの年齢、職務が離れすぎているため相談にこない
10. 男性の多い職場であるためか、自力で解決することが多く、利用者が少ない

II うまくいつていない、実効があがらない

(23)

1. 会社職員による相談には限界がある、十分な突込みができない
2. 第二線監督者にやらせているが、力不足と、従業員がカウンセラーが考課者であるという意識をすてきれないため、うまくいかない (4)
3. 労務担当者がカウンセラーなので、企業優先、生産性向上の大前提の上に立つてしか相談にのれない、限界を味わされる
4. 簡単な教育訓練で、管理者にこの役割を課しているが、正しいカウンセリングにつながっているか疑問がある
5. ラインの監督者に代行させているが、内容が苦情相談化している
6. 管理職者にやらせているが、その人々の気分や都合に左右されてよい相談にならない
7. 人事課という肩書きがあるため、カウンセラーの役目が十分果せられない
8. カウンセラーである監督者自身の悩みが解決できていないため、監督者の型によつては逆効果になるものがある
9. 勤労課員だけでやっているが不十分、ライン監督者にも力をつけたい
10. 生活指導だけに終つてしまい、使命を全うしていない
11. 人事相談役が、重役夫人ということ、支店にいないこと、相談室がないことなどのため、実効があがつていない
12. カウンセラーが専門的知識に欠け、良いアドバイスができない
13. 法律的知識の欠如に悩む
14. 相談内容はかなり難しいものが多く、1件について相当時間と労力を要すが、兼務のためカウンセリングは軽視されやすく、解決に本腰をいれてやることができない (4)
15. 相談を始めても、継続的に時間を使用することが難しい
16. 担当者が相談にあたりできるだけカウンセリングの手法をとり入れることが好ましいが、時間的余裕がない

Ⅲ 相談内容について

(5)

1. 企業内の問題はある程度解決できるが、家庭問題、恋愛関係などの問題には解決の難しいものが多い (3)
2. 個人的な苦悩については専任担当者は利用されず、インフォーマルに信頼している同僚や上司に頼っているのが現実である
3. 窓口が人事係と労務係であるため昇給・昇格に対する不満はつかみにくい、相談場所が不備なため個人的問題は扱えない

Ⅳ 相談面接上の問題

(31)

1. ノンディレクティブな方法が果して可能か、クライアントが満足するか (4)
2. 金銭的な援助の問題が出てきてくる (4)
3. 職制上の問題、仕事面等については、限界があるので問題解決に際し十分な満足感を与えられない (2)
4. クライアントの希望が、社内で解決できない問題が多く、実効をあげることがむずかしい
5. 交代勤務という体制から生じる問題をどう処理するか
6. 作業が単純なため、飽きから発生する不満をどう処理するか
7. クライアントが労組を通じて問題をもちこんでくると、労使の苦情処理交渉のようになり、苦勞する (2)
8. 相談の範囲をどうするか
9. 苦情の多いのは給料の点だが、いくら説明しても本人次第で不満がおさまらない
10. 個人的・家庭の問題は話したがらない (2)
11. 問題点をみつけて相談をかけても話してくれない
12. 問題があつても、事態がどうしようもなくなつたとき初めて相談にくる、どの時点からカウンセリングを始めるべきか (3)
13. 若年層は自己主張はするが、他人の事は考えない、自己本位な考え方にどう対処するか (2)
14. 若年層には、会社の将来性を疑い、他の会社がよく見えてくる年代や勤務期があるようだ、この時の指導をどうするか
15. 若年層に、とくに気持を十分吐露できない者が多く、カウンセラーとして判断の資料を十分得られない場合がある
16. 管理者個人に対する不満が多いが、若年者には感情的な批難が多く、当該

管理者に直言できず困る

17. 面接技術、まとめ方にむずかしさを感じる
18. 人生相談の解答をする場合が多く、これでいいものかと不安である

V その他

(16)

1. 制度化する前提として、強制的に個人面接を試みた(男子300名に対し)が特別の批判はない
2. 職員対象に行なつて効果があるので、工員対象にもおこないたい特定の管理者を指定してカウンセリングを行なうことは、必要である
3. 交通事故関係の相談は勤労課員、生活上の問題についてはラインの監督者が相談にのつているので、これでかなりカウンセリング制度の代役を果している
4. 10年前に実施していたが、その後苦情処理委員会の発足と職制による相談のなかに自然に吸収され、解消した
5. 社内で適格者を選定してカウンセラーを決め、相談室を設けたことがあるが、PR不足と従業員の意識不足のため利用されず2カ月で廃止した
6. 10年前実施したことがあるが利用者なく、効果がほとんどなかつた、制度に対する認識をもたせるには相当時間を要する
7. 効果がはつきり現われないことに担当者としてあせりを感じる

(3)

(以上の他に7)

分類不能のもの

40

注 () 内は類似内容の意見数

付録2 相談内容の分類基準具体例

例1.

- 1 結婚(縁談、紛争、離婚、その他)
- 2 職場(仕事、上司、横、部下、会社)
- 3 経済(本人、家庭、住宅、その他)
- 4 家庭(父母、妻子、兄妹、親族)
- 5 異性(恋愛、強要、片想、三角)
- 6 身心(精神、肉体)
- 7 思想(思想、宗教、その他)

例2.

- 1 職場問題
職場の人間関係
仕事上の問題
その他
- 2 個人的問題
家族の人間関係
友人
結婚、恋愛

性格

健康 (疾病)

法律

将来の方針

例 3.

- 1 職 場
- 2 家 庭
- 3 経 済
- 4 その他

例 4.

- 1 異性との問題
- 2 性問題 (女性特有の体の問題)
- 3 同僚間人間関係
- 4 身体疾患
- 5 仕事上の問題
- 6 家族家庭の問題
- 7 退職者面接等

例 5.

- 1 退社問題
- 2 友人 "
- 3 寮 "
- 4 学習 "
- 5 結婚 "
- 6 宗教 "
- 7 仕事上の "

例 6.

- 1 退職問題
- 2 退学 " (工場内学園)
- 3 交際 " (異性との)
- 4 入舎 "
- 5 その他

例 7.

- 1 異性との交際問題
- 2 結婚生活の設計
- 3 職場の問題
- 4 同室者との人間関係
- 5 その他

例 8.

- 1 寮の問題
- 2 職場 "
- 3 自己性格の "
- 4 進学 "
- 5 退社 "
- 6 恋愛 "
- 7 結婚 "
- 8 家庭 "
- 9 将来の職業の "
10. 同性愛の "

例 9.

- 1 身体上問題
- 2 作業上 "
- 3 一身上 "

例 10.

- 1 作業関係
- 2 寄宿舎 "
- 3 友人 "
- 4 健康 "
- 5 教育 "
- 6 子女の進学について
- 7 家庭経済
- 8 結婚問題
- 9 転退職について

例 1 1.

- 1 グループ・カウンセリング
- 2 職場の問題
- 3 個人 "
- 4 家庭 "

例 1 2.

- 1 職場関係
- 2 寄宿舎 "
- 3 転退職問題
- 4 異性 "
- 5 結婚 "
- 6 家庭 "
- 7 身体 "
- 8 宗教 " 人生観
- 9 その他

例 1 3.

- 1 医療相談 (援助、貸与 (医療費))
- 2 教育 " (子弟の進学相談及び育英資金、
援助貸与)
- 3 結婚 " (結婚資金貸与)
- 4 交通事故相談 (被害、加害、賠償問題)
- 5 借地、借家、契約土地、その他
- 6 家庭内情相談
- 7 その他一般相談
- 8 ホームヘルパー派遣

例 1 4.

- 1 家庭関係
- 2 職場 "
- 3 法律 "
- 4 健康 "
- 5 経済 "
- 6 その他

例 1 5.

- 1 身上相談 (8項目)
- 2 生活 " (6項目)

例 1 6.

- 1 家庭問題
- 2 職場の悩み
- 3 個人的問題
- 4 配転の苦情
- 5 異性関係
- 6 離婚問題
- 7 法律 "
- 8 経済 "
- 9 職場上の "
- 10 人間理解、学習の "
- 11 その他

例 1 7.

- 1 異性問題
- 2 家庭関係
- 3 経済 "
- 4 給与 "
- 5 上下 "
- 6 職場 "
- 7 病気又は妊娠等
- 8 退職及びその後の事について
- 9 その他 (傷病手当金、交通費、社内貯金
等)

例 1 8.

- 1 個人的問題
- 2 病気が等
- 3 経済問題
- 4 家族の "
- 5 住宅交通事故

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 6 職場の不満 | 例 2 2. |
| 7 上司に対する不満 | 1 配置転換 |
| 8 同僚間の不満 | 2 給与 |
| 9 法律問題 | 3 人間関係 |
| 例 1 9. | 4 職場問題 |
| 1 職場の問題 | 5 経済 " |
| 2 同僚の " | 6 異性 " |
| 例 2 0. | 7 法律 " |
| 1 個人の問題 | 8 病気 " |
| 男女関係、結婚、福祉、住民、納税、選挙、保健教養、青春の悩み | 9 思想宗教問題 |
| 2 家族の問題 | 10 教育問題 |
| 教育、保育、就職、人間関係、経済、財産、住宅、紛争 | 11 家庭 " |
| 3 職場の問題 | 例 2 3. |
| 人事、給与、人間関係、事務手続、進言 | 1 借用申込 |
| 希望、教育 | 2 負債整理 |
| 4 その他 | 3 貸借関係 |
| 積極面接 | 4 住宅 |
| 例 2 1. | 5 法律 |
| 土地、家屋 | 6 家庭 |
| 金銭貸借 | 7 結婚 |
| 損害賠償慰籍 | 8 離婚 |
| 諸法手続、戸籍 | 9 職場 |
| 医療 | 10 交通事故、その他 |
| 子女の教育 | 例 2 4. |
| 夫婦間、家族間 | 1 結婚 |
| 相続、財産、税 | 2 職場 |
| 結婚 | 3 家庭 |
| 生活指導 | 4 異性 |
| 職場の問題 | 5 経済 |
| | 6 身体 |
| | 7 気持 |
| | 8 社会 |

- 9 住宅
- 10 法律
- 11 その他

題、生活指導、医療関係、親子関係
進学問題、異性問題、結婚問題、家庭
雑事

例 2 5.

- 1 職場不満
- 2 家庭
- 3 健康
- 4 法律
- 5 性格
- 6 金銭
- 7 土地、家屋
- 8 その他

例 2 6.

- 1 寮生活
- 2 健康
- 3 異性
- 4 結婚
- 5 家庭
- 6 法律
- 7 経済
- 8 職場
- 9 転職（配置転換）
- 10 組合
- 11 性格
- 12 人生観
- 13 その他

例 2 7.

- 1. 職場における問題

雇用契約、服務関係、給与問題、配置

転換、人間関係、退社関係、職場雑事

- 2. 個人的な問題

法律問題、経済問題、諸手続、住居問

例 2 8.

- 1 給料
- 2 職階
- 3 仕事
- 4 知名度
- 5 提案

例 2 9.

- 1 個人的内容相談
 - イ 身体又は病気の問題、
 - ロ 家族的問題
 - ハ 職場の問題
 - ニ 異性の問題（結婚を含む）
 - ホ 情緒の問題
 - ヘ 法律問題
 - ト 経済問題
 - チ その他
- 2 教養相談
- 3 社会保険相談
- 4 その他

例 3 0.

- 1 職場（仕事）
- 2 人間関係
- 3 寮
- 4 恋愛
- 5 健康

例 3 1.

- 1 職場
- 2 家庭
- 3 身体

- 4 精神
- 5 異性
- 6 結婚
- 7 経済
- 8 住宅
- 9 思想宗教
- 10 法律
- 11 その他

例 3 2.

- 1 職場の対人関係
- 2 仕事について
- 3 退職面接
- 4 部下の問題
- 5 その他の職場の問題
- 6 性格について
- 7 結婚恋愛について
- 8 家族の問題
- 9 将来について
- 10 その他の個人問題

例 3 3.

- 1 自己
- 2 健康
- 3 寮
- 4 精神衛生
- 5 対人関係
- 6 異性
- 7 家庭
- 8 会社
- 9 学業
- 10 将来
- 11 住居
- 12 近隣

例 3 4.

- 1 外来診療時精神身体症状が精神的原因を
持つと思われた時
- 2 循環棚卸し式健康診断にて、健康調査票
で精神身体症状のあるもの、精神症状の
あるもの
- 3 休業の異常に目立つもの
- 4 管理、監督者、寮管理人等の観察で心当
りのあるもの
- 5 自ら積極的に相談に来るもの

例 3 5.

- A 職場適応問題
(人間関係、労働条件、技能訓練、業務
改善、配置転換、転退職)
- 処遇問題
(格付昇進、給与)
- 厚生福祉問題
(宿舍、病気療養、災害、社内福祉事業
労働組合)
- 職場雑事
その他
- B 修学問題
心理 " (人生思想、性格、異性、結婚、
家庭、精神障害、心理障害)
- 健康問題
- 経済 "
- 負債 "
- 住宅 "
- 法律 "
- その他

例 3 6.

- 1 職場における問題

退職

部下

不満

配転

雑事

2 個人的、家庭の問題

異性

法律

住宅

金融

雑事

例 3 7.

1 職場

2 家族

3 身体

4 精神

5 異性

6 結婚

7 経済

8 住宅

9 思想、宗教

10 法律

11 その他

例 3 8.

1 金銭問題

2 土地家屋問題

3 交遊関係

4 家庭事情

5 補導関係

6 俳句、短歌、文芸等を通じた補導

例 3 9.

1 職場問題

2 個人問題

3 経済 "

4 法律 "

5 その他

例 4 0.

1 人間関係

2 職場雑事

3 金銭貸借

4 土地建物問題

5 法律問題

6 経済問題

7 病氣療養

8 就職・離職問題

9 家庭雑事

10 異性問題

11 結婚・離婚

12 育児教育問題

13 人生観

14 その他

例 4 1

1 結婚問題

2 恋愛 "

3 家庭事情

4 配置転換

5 同僚との感情問題

6 所属に対する要望

7 退職問題

8 住宅土地問題

9 健康問題

10 内職あつ旋依頼

11 年齢による迷い

12 その他

例 4 2.

- 1 社内勤務に関する事項
(社宅、寮含む)
- 2 全くの私生活の事項

例 4 3.

職場に於ける問題

- A 配置転換
- B 善導対策
- C 作業環境
- D 給与関係
- E 福利厚生関係
- F その他服務関係

個人的家庭的問題

- J 経済問題
- K 法律 "
- L 病氣療養関係
- M 住宅問題
- N 交通事故関係
- O 家庭雑事

例 4 4.

- 1 経済問題
(負債整理、借入申込、貸借関係)
- 2 住宅に関するもの
- 3 法律 "
- 4 家庭 "
- 5 結婚 "
- 6 離婚 "
- 7 職場 "

例 4 5.

職場関係

- 1 職場雑事
- 2 仕事の負担

3 配置転換

- 4 人間関係
- 5 給与
- 6 福利厚生
- 7 昇給、昇進
- 8 その他

個人関係

- 1 経済問題
- 2 健康 "
- 3 居住 "
- 4 結婚 "
- 5 交友 "
- 6 法律 "
- 7 家族 "
- 8 その他

例 4 6.

- 1 転職希望
- 2 上役等の対人関係
- 3 仕事に対する不満
- 4 将来に関しての希望
- 5 健康問題
- 6 ガールフレンドの問題
- 7 家庭問題
- 8 学校(定時制、訓練所)
- 9 その他

例 4 7

- 1 法律関係
- 2 身上 "

職場

家庭

その他

例 4 8.

法律関係
身上 "
職場内の問題
家庭内の "
その他

例 4 9.

- 1 結婚問題
- 2 法律 "
- 3 家庭 "
- 4 給与 "
- 5 健康 "
- 6 職務上の "
- 7 配置転換 "
- 8 退職上の "

例 5 0.

- 1 職場関係
仕事の問題
人間関係
- 2 個人的問題
家族関係
一身上の問題

- 3 住宅問題

例 5 1.

- 1 職務内容に関する件
- 2 労働条件 " (給与、処遇)
- 3 職場の作業環境 "
- 4 人間関係 " (異性関係含む)
- 5 上役の行なう管理、指導 "
- 6 配転及び昇進
- 7 職場の雑事
- 8 プライベートな問題 家庭的問題

例 5 2.

- 1 職場関係の個人的相談
- 2 家庭生活関係の相談

例 5 3.

- 1 家庭問題
- 2 職場 "
- 3 法律 "
- 4 健康 "
- 5 その他

例 5 4.

- 1 配置転換
- 2 給与
- 3 人間関係
- 4 職場問題 (その他の)
- 5 経済 "
- 6 異性 "
- 7 法律 "
- 8 病気 "
- 9 思想宗教 "
10. 教育 "
- 11 家庭 " (その他の)

例 5 5.

職場の問題

- 1 服務関係
 - 2 業務 "
 - 3 配置転換
 - 4 退職関係
 - 5 人間 "
 - 6 給与待遇
 - 7 福利厚生
 - 8 職場雑事
- 個人的、家庭的問題

- 1 異性、結婚関係
- 2 経済問題
- 3 法律 "
- 4 健康 "
- 5 精神障害
- 6 住宅問題
- 7 家族関係
- 8 家庭問題
- 9 生活指導
- 10 その他

例 5 6.

職場問題

- 1 配置転換
- 2 仕事上の悩み
- 3 服務関係
- 4 人間 "
- 5 給与
- 6 福利厚生
- 7 格付昇進

個人問題

- 1 性格テスト
- 2 就職教育
- 3 結婚
- 4 異性問題
- 5 住宅 "
- 6 法律 "
- 7 家庭雑事
- 8 病気療養
- 9 経済問題

例 5 7.

- 1 地位、処遇
- 2 配転進退

- 3 業務
- 4 職場
- 5 組合
- 6 経済
- 7 異性
- 8 思想宗教
- 9 人生観
- 10 法律
- 11 教育就職
- 12 病気療養
- 13 家庭雑事
- 14 その他

例 5 8.

- 1 職場に関する問題
- 2 寮生活 "
- 3 家族 "
- 4 交友 "
- 5 異性 "
- 6 健康 "
- 7 経済 "
- 8 思想宗教 "
- 9 趣味教養 "
- 10 自己の性格 "
- 11 人生 "

例 5 9.

- 1 人事相談
- 2 意向態度調査
- 3 体育、情操教育等…レジャー管理
- 4 寄宿舍の生活環境等

例 6 0.

- 1 身体的、精神的健康問題
- 2 個人及び家庭における "

- 3 職場に関する問題
- 4 法律に関する "
- 5 その他

例 6 1.

- 1 人間関係
- 2 転退職
- 3 一身上の悩み
- 4 異性関係
- 5 会社への要求
- 6 職場での諸問題
- 7 その他

例 6 2.

- 1 レジャーに対する行動
- 2 食住に対する要望
- 3 若者心理の慾望 (エレキギター編成等)

例 6 3.

- 1 問合せ事項
- 2 依頼 "
- 3 連絡 "
- 4 災害関係
- 5 住宅 "
- 6 身上相談
- 7 法律 "
- 8 生活 "
- 9 奨学金関係

例 6 4.

- 1 個人的家庭問題
 - 法律問題
 - 経済 "
 - 税金 "
 - 土地、住宅
 - 家庭環境

- 病気療養
- 結婚異性
- 教育
- 就職

2 職場問題

- 服務関係
- 配置 "
- 退職問題
- 人間関係
- 給与 "
- 福利厚生

例 6 5.

- 1 家庭の問題
- 2 その他個人的問題

例 6 6.

- 1 職場関係
- 2 法律 "
- 3 土地 "
- 4 貸借 "
- 5 教育 "
- 6 結婚 "
- 7 離婚 "
- 8 思想 "
- 9 その他

例 6 7.

I 職場関係

- 1 人間関係
- 2 業務 "
- 3 転勤、配置転換
- 4 給与関係
- 5 福利厚生

II 個人、家庭関係

- 1 結婚 (異性問題)
- 2 経済
- 3 法律
- 4 健康 (精神障害)
- 5 住宅
- 6 家族関係

例 6 8.

- 1 職場に関する件
- 2 家庭 "
- 3 全く個人的な問題

例 6 9.

- 1 職場関係
- 2 住宅 "
- 3 精神、衛生 "
- 4 縁談 "
- 5 経済 "
- 6 思想 "
- 7 その他

例 7 0.

- 1 個人問題
- 2 家庭 "
- 3 職場 "

例 7 1.

- 1 家庭的な実情に就いて (家族の健康環境)
- 2 勤務地と家庭との現況
- 3 " と職種に対する希望
- 4 職務内容に対する意見 "
- 5 上司、部下に対する要望
- 6 本部及び人事課に対する "
- 7 その他

例 7 2.

- 1 職場の問題

- 2 家庭問題
- 3 個人 "
- 4 その他

例 7 3.

- 1 職場
- 2 家庭
- 3 経済
- 4 結婚
- 5 異性
- 6 心身
- 7 住宅
- 8 法律
- 9 思想
- 10 その他

例 7 4.

職場内

- 1 労政関係
- 2 人事 "
- 3 給与 "
- 4 服務 "
- 5 厚生 "
- 6 教育 "

職場外

- 1 身上関係
- 2 家庭 "
- 3 寮 "
- 4 思想 "
- 5 健康 "
- 6 その他

例 7 5.

- 1 人間関係 (上司、同僚、交友、恋愛、夫婦、親子)

2 家庭問題

3 経済 "

4 仕事上の悩み

5 病気

6 劣等感、ノイローゼの悩み

7 思想問題

8 結婚 "

9 住宅問題

10 日常生活（寮生活、団体生活）

例7 6.

1 職場

2 家庭

3 一身上

4 その他

付録3 効果的なPRの方法具体例

- 例1. 職場教育訓練の機会に従業員とのふれ合いがあるから都合が良い (6社)
- 例2. 職場を歩きまわるだけでなく仲間として受け入れられる様な努力 (8社)
- 例3. 自治会（寮生）の広報部発行の新聞に短歌などを書きその後PRをしてもらう (7社)
- 例4. カウンセリングだよりの配布 (3社)
- 例5. 学校教育（各種学校） (1社)
- 例6. 掲示 (5社)
- 例7. 市役所、商工会議所、協同組合などが企業に働きかけ企業の従業員には集合して話をする会社はクライアントの秘密はきかない事を約束される (1社)
- 例8. 座談会 (5社)
- 例9. 俸給袋に印刷 (1社)
- 例10. 入社時にPR (5社)
- 例11. 来談者から信頼を持たれ成果を挙げる事が何よりのPR (9社)
- 例12. BBS制度のような世話役制度を通してPRする (1社)
- 例13. 管理者、労働組合員にカウンセリングについての理解を深めるための話をする (6社)
- 例14. アンケートを取る (1社)
- 例15. 放送でPR (1社)
- 例16. 全従業員に初回面接 (2社)

付録4 カウンセラーの給与具体例（記入のあつた33名について）

勤務時間 1 週 当 り		月 額 給 与	年 令	性 別
勤 務 日	勤 務 時 間			
(日)	(時間)	(円)		
6	4 2 ~ 4 8	2 4,000	20代	男
"	"	2 3,500	"	"
"	"	3 4,000	30代	女
"	2 7	2 2,500	40代	"
"	4 2 ~ 4 8	6 6,200	50代	男
"	"	1 9,500	"	"
"	"	2 0,000	"	"
"	"	6 0,000	60代	"
"	"	4 5,600	"	"
"	"	7 6,678	"	"
"	"	2 4,500	"	"
5	4 0	3 6,000	40代	女
"	3 6	5 0,000	60代	"
"	2 5	5 0,000	"	男
3	2 1	3 0,000	40代	女
"	1 9	2 7,000	60代	男
"	不 明	3 0,000	50代	"
2	1 5	3 0,000	60代	"
"	5	5 0,000	"	"
"	5	3 0,000	40代	女
"	4	2 5,000	30代	男
1	9	(日額 1,000)	"	"
"	6.5	(日額 2,500)	"	女
"	8	2 5,000	40代	"
"	6	2 2,000	"	男
"	"	3 0,000	"	"
"	5	8,000	60代	"
"	4	5 0,000	40代	"
"	2	1 0,000	50代	"
"	不 明	1 0,000	60代	女
0.5 (注1)	4	2 3,000	40代	"
"	1	1 0,000	30代	男
0.2 5(注2)	不 明	6,000	不 明	不 明

(注1) 月2回の意味である

(注2) 月1回の意味である

付録5 産業カウンセリング制度実施企業一欄表

㈱ 不二家	ロート製菓 ㈱	古河電池 ㈱
クノール食品 ㈱	名古屋ゴム ㈱	松下通信工業 ㈱
井村屋製菓 ㈱	阪東調帯ゴム ㈱	日本コロムビア㈱川崎工場
㈱ ナガサキヤ	西川ゴム工業 ㈱	日新電機 ㈱
前田製菓 ㈱	日立セメント ㈱	松下電器産業 ㈱
㈱ 渡辺製菓	東海電極製造 ㈱名古屋工場	川崎電機製造 ㈱
内外編物 ㈱浜松工場	八幡製鉄 ㈱八幡製鉄所	日本ビクター ㈱
同上 横浜工場	富士製鉄 ㈱室蘭製鉄所	松下精工 ㈱
東洋レーヨン ㈱	日本鋼管 ㈱川崎製鉄所	大和工業 ㈱
中央毛織 ㈱津工場	住友金属工業 ㈱	輸送機工業 ㈱
東海レイヨン ㈱	住友特殊金属 ㈱	日本電装 ㈱
丹羽産業 ㈱	㈱神戸製鋼所	トヨタ車体 ㈱
日本レース ㈱	高丘工業 ㈱	日本エヤブレーキ ㈱
近江絹糸 ㈱津工場	加藤発条 ㈱	川崎重工業 ㈱
綾羽紡績 ㈱草津工場	日本オイルシール工業 ㈱藤沢工場	新明和工業 ㈱
富山紡績 ㈱福野工場	同上 本社	泉自動車工業 ㈱
帝国製糸 ㈱	日本NCR大磯工場	㈱大井製作所
小泉製麻 ㈱	㈱リコー	橋本鉄工 ㈱
日本毛織 ㈱	日本コンベヤ ㈱	キヤノンカメラ ㈱
備前興業 ㈱乃木工場	㈱佐文工業所	キヤノン ㈱
滝文工業 ㈱	富士電機製造 ㈱吹上工場	ベトリカメラ ㈱
東和織物 ㈱	㈱日立製作所武蔵工場	日東精工 ㈱
中和羊毛工業 ㈱	㈱明電舎東京事業所	矢崎化工 ㈱
㈱ 海 渡	新電元工業 ㈱	㈱河合楽器製作所
大昭和製紙 ㈱	日本サーボ ㈱桐生工場	日東電気工業 ㈱
日本ハードボード ㈱	東洋電機製造 ㈱	檜崎産業 ㈱
㈱ 昭 和 丸 筒	日本電気 ㈱三田事業所	シエル石油 ㈱
㈱サンケイ新聞社	東 光 ㈱	三井物産 ㈱
㈱中部日本新聞社	岩崎通信機 ㈱	東京マツダ販売 ㈱
㈱朝日新聞大阪本社	日本電子 ㈱	蝶 理 ㈱
富士フイルム ㈱足柄工場	リ オ ン ㈱	㈱ 三 星 堂

㈱ 伊 勢 丹	特 殊 電 極 ㈱	龍 宝 堂 製 薬 ㈱
㈱ 西 武 百 貨 店	寿 製 菓 ㈱	福 山 護 膜 工 業 ㈱
㈱ オリエンタル中村百貨店	兵 田 計 器 工 業 ㈱	北 陸 コ ン ク リ ー ト 工 業 ㈱
㈱ 十 合 大 阪 店	ア ガ ツ マ 精 機 ㈱	㈱ 北 川 鉄 工 所
㈱ 川 崎 さ い か 屋	小 手 川 醬 油 ㈱	シ ル バ ー 編 機 製 造 ㈱
㈱ 東 海 銀 行	日 本 マ イ ク ロ モ ー タ ー ㈱	大 洋 電 機 ㈱
㈱ 三 和 銀 行	㈱ 八 百 半 デ バ ー ト	土 屋 製 作 所 ㈱
㈱ 住 友 銀 行	東 洋 化 学 産 業 ㈱	ト キ コ 工 業 ㈱
㈱ 福 徳 相 互 銀 行	東 北 電 機 製 造 ㈱	金 指 造 船 所 ㈱
山 一 証 券 ㈱	杉 本 練 染 ㈱	伊 勢 丹 ㈱
ナ シ ョ ナ ル 証 券 ㈱	(有) 後 藤 鉄 工 所	札 幌 ト ヨ タ 自 動 車 ㈱
宮 城 バ ス ㈱	㈱ な い と ー	田 村 駒 常 盤 ㈱
京 成 電 鉄 ㈱	○以上132社は、B票調査	㈱ 丸 興 百 貨 店
名 古 屋 鉄 道 ㈱	結果により確認されたもの。	十 六 銀 行 ㈱
日 ノ 丸 自 動 車 ㈱	○以下39社は、A票調査の	名 古 屋 相 互 銀 行 ㈱
土 佐 電 気 鉄 道 ㈱	結果により制度を有してい	池 田 銀 行 ㈱
熊 本 バ ス ㈱	ると回答があつたもの。	八 千 代 証 券 ㈱
㈱ 東 都 運 搬 社		京 阪 電 気 鉄 道 ㈱
日 本 郵 船 ㈱		北 海 道 交 通 ㈱
大 阪 商 船 三 井 船 舶 ㈱	日 本 食 品 化 工 ㈱	(資) 湊 組
ジ ャ パ ン ラ イ ン ㈱	蘇 東 興 業 ㈱	㈱ 第 一 ホ テ ル
烏 居 運 送 ㈱	敷 島 紡 績 ㈱	大 阪 興 業 ㈱
東京電力㈱南東京電力所	玉 織 興 業 ㈱ 茶 屋 町 工 場	㈱ 萬 年 社
中 部 電 力 ㈱	九 善 衣 料 ㈱	ア カ デ ミ ー ㈱
関西電力㈱兵庫火力事務所	永 大 産 業 ㈱	空 知 信 用 金 庫
ニ ュ ー ジ ャ パ ン 観 光 ㈱	天 竜 工 業 ㈱	平 和 電 気 ㈱
国 際 電 信 電 話 ㈱	凸 版 印 刷 ㈱	中 央 機 工 ㈱
オ リ エ ン ト 工 芸 ㈱	エ ー ザ イ ㈱	㈱ マ ル コ ー
東 京 化 成 工 業 ㈱	㈱ 藤 沢 薬 品 工 業	ア ス タ ー 精 機 ㈱

注) ㈱は株式会社、(有)は有限会社、(資)は合資会社の略

産業カウンセリング制度普及状況調査票

1. お手数ながら以下の質問にお答え下さい。
2. お答えいただく要領は、各質問に対し、回答欄の該当するところを○でかこんでいただくか、御記入していただくかであります。
3. 記入後の調査票の御返送には、同封の労働省婦人少年局あて封筒を御使用ください。
4. 誠に恐縮ですが、41年11月10日までに御返送いただくようお願いいたします。

はじめに下欄へ記入してください。

企 業 名		従 業 員 数
所 在 地		総 数 人
事 業 内 容		{ 男 人
記 入 年 月 日	昭和41年 月 日	{ 女 人
記 入 者 氏 名		{ 18才未満 人
記入者所属、役職名		{ 25才未満 人
記 入 者 連 絡 先	電話 () 内線	

質問Ⅰ 貴社では従業員の利用できる個人的な相談（カウンセリング）の制度や施設をもうけておられますか。

（本社にはなく、支社、工場、支店等にありましたらそれについて書いてください。）

（注）相談の制度、施設とは、たとえば人事相談室、身上相談室、生活相談所、カウンセリングセンターなどのものを意味しています。

回答欄Ⅰ

- 1 制度・施設をもっている。

（制度の名称と担当者（カウンセラー）全員の氏名、所属を記入してください）

名称

氏名

所属

- 2 正式な制度施設はないが相談を担当する役職をきめてあり、実質的には行っている。
(質問1にも答えてください)

(その内容を具体的に記入してください)

- 3 なにもない。
(質問1にも答えてください)

(その理由をあげてください)

質問1 (質問Iで回答2および3と答えた方はこの質問に答えてください)

従業員の相談制度(カウンセリング制度)を企業内にとり入れることについてどのようにお考えですか。

回答欄1

- 1 近い将来(年以内)に設置したいと考えている。
- 2 かなりの関心をもっているが、まだ具体的な計画はない。
- 3 社内の一部に強い関心はあるが、全般的にはまだ機運に乏しい。
- 4 特に関心をもっていない。
- 5 既に実質的に相談の機能をもっているので、特にその必要を認めない。

質問II 貴社では従業員の個人的相談(カウンセリング)を必要とする理由をどこに求められますか。

(まだ制度、施設をもうけていないところでも、必要とする場合を考えて御記入ください)

回答欄II

- 1 生産性の向上
- 2 不平・不満の早期処理
- 3 生活指導の必要
- 4 環境への適応援助
- 5 ノイローゼ対策

- 6 事故防止対策
- 7 従業員の個人的事情を知るため
- 8 その他

質問Ⅲ 従業員のための相談制度（カウンセリング制度）を企業内にとり入れようとする場合、当面する困難がいろいろあると思いますが、その中でとくに大きな問題と考えられるものはなんでしょうか。次の項目の中から2つ選んでください。

回答欄Ⅲ

- 回答欄Ⅲ
- 1 適当なカウンセラーがいない。
 - 2 労働組合の協力が得られない。
 - 3 職場が分散していて役に立たない。
 - 4 ラインの管理・監督者が、その機能を果しているので、特に制度としてとり入れる必要を認めない。
 - 5 経営者の理解が不十分である。
 - 6 経費がかかる。
 - 7 相談室の場所がない。
 - 8 従業員に制度の趣旨を納得させることが難しい。
 - 9 全社的に問題意識が低い。
 - 10 制度としてとり入れるほど企業規模が大きい。
 - 11 その他（ ）

質問N 貴社ではカウンセリングに関する研修を実施しておられますか。

回答欄Ⅳ

- 回答欄Ⅳ
- | | | |
|---|-----------------------|-----------------|
| 1 | 管理・監督者層に実施している。 | (質問 4 に答えてください) |
| 2 | 管理・監督者以外の教育訓練で実施している。 | (質問 4 に答えてください) |
| | (教育訓練の呼称 |) |
| 3 | 目下のところ実施していない。 | |

(質問Ⅳに回答1および2と答えた方は次の2つの質問に答えてください)

質問4の1 カウンセリングの研修はどのような方法によつていますか。

質問4の2 カウンセリングの研修は大体何時間ぐらいかけてますか。

回答欄4の1

- 1 講 義
- 2 文献研究
- 3 テープ、スライド、フィルムなどの視聴覚教材
- 4 ロール・プレイング
- 5 グループ・カウンセリング
- 6 社外の講習会の受講
- 7 その他の方法

回答欄4の2

- | | | | |
|---|----|------|------|
| 1 | 1 | ～ | 3時間 |
| 2 | 4 | ～ | 6時間 |
| 3 | 7 | ～ | 15時間 |
| 4 | 16 | ～ | 30時間 |
| 5 | 31 | 時間以上 | |

質問Ⅴ 従業員のための個人的相談制度（カウンセリング制度）に対して、感じておられる疑問点、問題点を自由に御記入ください。

回答欄Ⅴ

お忙しいところを御協力いただきありがとうございました。

なお、正式に相談の制度・施設を設けておられる企業については、のちほど、相談を担当しておられる方（カウンセラー）に調査をお願いする予定です。

産業カウンセリング制度普及状況調査票

1. お手数ながら貴社の相談制度について以下の質問にお答え下さい。
2. お答えいただく要領は、各質問に対し、回答欄の該当するところを○でかこんでいただくか、空欄に御記入していただくかであります。
3. 記入後の調査票の御返送には、同封の労働省婦人少年局あて封筒をご使用ください。
4. 誠に恐縮ですが、41年11月30日までにご返送いただくようお願いいたします。

はじめに下欄へ記入してください。

企 業 名	
所 在 地	
記 入 年 月 日	昭和41年 月 日
記 入 者 氏 名	
記 入 者 連 絡 先	電話 () 内線

質問Ⅰ 貴社の従業員のための相談の制度は、どのようにして設立されましたか。

回答欄

- 1 制度の名称
- 2 創 設 時 期 年 月 日
- 3 創設後経過年数 年
- 4 設立されるに至った動機・理由（簡単に記入してください）
- 5 組織上の位置（組織図で示してください）

質問Ⅱ 貴社の相談室はどのように利用されていますか。

回答欄

- | | | | |
|---|---|-------------|--------------|
| 1 | 相談件数 | 1カ月平均 () 件 | 設立以来 約 () 件 |
| 2 | 相談回数 | 1カ月平均 () 回 | 設立以来 約 () 回 |
| 3 | 来談者の最も多い月 | () 月 | 最も少ない月 () 月 |
| 4 | 相談内容をどのように区分していますか、分類基準があれば示してください。 | | |
| 5 | 相談内容を職場に関する問題と家庭的・個人的問題に大別してみると、両者の割合はどのようになりますか
職場問題 () % 個人的問題 () % | | |
| 6 | 来談者のうち25才未満の人はどのくらいありますか
() % | | |
| 7 | 来談者の男女比率はどうなっていますか
男 () % 女 () % | | |

質問Ⅲ 貴社の相談室はどのように運営されていますか。

回答欄

- | | |
|---|--|
| 1 | 相談室の主な機能は次のうちどれですか（該当する項目全部に○印をつけて下さい） |
| | イ、来室従業員の面接 |
| | ロ、従業員の家族の面接 |
| | ハ、問題のある従業員を呼び出して面接 |
| | ニ、通信による相談の助言（返信） |
| | ホ、各種テストの実施 |
| | ヘ、各種調査の実施 |
| | ト、巡回相談（支店、工場等）の実施 |
| | チ、講演等による啓もう活動 |
| 2 | 相談室ではどのような問題（相談内容）を扱っていますか |
| | イ、よろず相談で一応なんでも扱う |

ロ、問題によつては扱わないものがある (扱わない事項の番号をX印で消して下さい)

- ① 人 事 相 談 ② 精 神 衛 生 相 談 ③ 法 律 問 題
④ 結 婚 問 題 ⑤ 性 の 問 題 ⑥ 児 童 ・ 教 育 問 題
⑦ 住 宅 問 題 ⑧ 経 済 援 助 ⑨ 退 職 面 接
⑩ 苦 情 処 理 ⑪ 交 通 事 故 ⑫ その他 ()

3 来談者の問題解決について貴相談室のとつての方針は次のうちどれですか

- イ、すべて来談者自身の解決、決定にまかせている
ロ、問題によつては具体的援助をすることがある
ハ、できるだけ具体的援助をするようにしている
ニ、その他（ ）

4 1回の面接の所要時間はどのくらいですか

- イ、平均 () 分 ロ、短い場合 () 分
ハ、長い場合 () 分

5 面接はいつ行われていますか

- イ、休日以外の毎日 ロ、() 曜日(終日、午前、午後)

6 面接の予約はどうしていますか

- イ、必ず予約をとって面接している
ロ、予約制にしているが、必ずというわけではない
ハ、予約制をとらず、自由にしている
ニ、その他（ ）

7 面接の記録はどうしていますか

- イ、いつもテープで録音している
ロ、ケースによつてはテープで録音する
ハ、テープは使わず、面接の要点を記録する
ニ、特別に記録はとらない
ホ、その他（ ）

8 相談室のPR活動はどのような方法で行われていますか。(該当するものを全部に○印をつけてください)

- | | |
|----------|------------|
| イ、ポスター | ホ、講演 |
| ロ、パンフレット | ヘ、従業員へ直接PR |
| ハ、チラシ | ト、相談申込書の配付 |
| ニ、社内報 | チ、その他（ ） |

9 効果的なPRについてご意見かご経験があればおきかせください

10 相談室に関する報告はどのようになっていますか

イ、毎月相談件数、面接回数などを内容別にまとめて、その数字だけを
担当部分へ報告する

ロ、担当部門と定期的に会合をもち、相談の内容、相談室の運営等につ
いて話し合う、ただし個人の秘密は守られる

ハ、報告は全然行わない

ニ、必要と認められる場合は、経営者に対して相談室としての助言を行
なう

ホ、その他（ ）

質問Ⅳ 貴社の相談担当者（カウンセラー）はどのようになっていますか。

回答欄

1 呼称および人数

（ ） （ ）名

2 年齢・性別

20代 名（男・女）

30代 名（男・女）

40代 名（男・女）

50代 名（男・女）

60代 名（男・女）

3 専任・兼任の別（兼職の職名も記入してください）

専任（ ）名

兼任（ ）名（ ）

4 社内・社外の別

社内（ ）名 社外（ ）名

⑤ 社内とは企業の内部からえられたカウンセラーを指し、社外とは企業の
外部から招かれたカウンセラーを指す

⑥ 以下5から8までは、カウンセラーが多数おられる場合は、余白を使つて
全員について回答してください。

5 待 遇

イ、社 員 嘱 託 その他 ()
 ロ、手 当 謝 金 月 額 () 円
 () 円

6 経 歴

イ、最終学歴 () 卒 () 卒
 ロ、専攻・専門科目 () ()
 ハ、カウンセラーになる直前の役職 () ()
 ニ、カウンセラーとしての経験年数 () 年 () 年

7 勤務時間

週 () 日勤務で週当たり () 時間
 週 () 日勤務で週当たり () 時間

8 研修および研究

イ、参加した講習会名 () ()
 ロ、現在参加している研究会 () ()
 ハ、その他特記事項 () ()

9 カウンセラーの助手・受付等の有無

イ、あ り 専 任 () 名 ロ、な し
 兼 任 () 名

- (1) 年令・性別 ()
 (2) 所属部課名 ()
 (3) 業務内容は次のうちどれですか (該当するもの全部に○印をつけてください)

イ 受付・接待
 ロ 受理面接
 ハ 資料の保管・整理
 ニ その他 ()
 ホ 常時相談室にいる
 ヘ 常時相談室にいない

質問Ⅴ 貴社の相談室の施設・設備などは、どんなぐあいになつていますか。

回答欄

専用の相談室の有無

1〔ある場合〕

イ、室数 () 室

内訳 面接室 ()

事務室 ()

待合室 ()

ロ、広さ 約 () m²

ハ、場所 本社、支社、その他 ()

ニ、周囲の環境(相談室の見取図も簡単に
ください)

2〔ない場合〕

イ、現在使用している部
屋の状況

ロ、専用の部屋を設ける
見通し

ホ、設備、備品(次のうち現在あるものを○でかこんでください)

応接セット () 人用) 事務机、イス、

電話、インターホン、ロッカー、

資料保管用キャビネット、書棚、

テープレコーダー、図書、茶道具、

ガス、水道、暖房、冷房、

その他 ()

質問Ⅵ 貴社の相談室に対するあなたご自身のご意見をおきかせください。

回答欄

1 貴社の相談室は総合的にみて、どの程度軌道にのつていると思いますか

イ、きわめて順調に運営され着実に前進している

ロ、多少問題はあるが、かなり順調にいつている

ハ、思うように運営できず、あまり順調とはいえない

ニ、実質的に開店休業の状態である

ホ、その他 ()

2 貴社の相談室の運営について

イ、その発展を推進していると思われる事情はなんですか

ロ、その発展を阻害していると思われる事情はなんですか

3 現在あなたが相談に関してもつとも困難を感じておられる点は次のうちどちらですか

イ、相談面接上の問題点

ロ、相談室運営上の問題点

4 将来の相談室のあり方、カウンセラーとしての期待抱負などについて、ご意見をおきかせください

5 貴社の相談室の特徴と思われる点をあげてください

カウンセリングに関する意見調査

「産業カウンセリング」とひとくちにいつても、カウンセリングのあり方は、さまざまな条件下において必ずしも一様ではないと思います。そこで「こんな場合はどうするか」といつた問題を次に10問提出してみました。もしもご協力いただけるなら、カウンセラーとしてのあなたの卒直なご意見をお示し願いたいと存じます。よろしく願いいたします。

記入方法：1～10まで、色々なカウンセラーの態度が例示してあります。それぞれのカウンセラーの態度に賛成か反対かを、該当欄をかこんで答えてください。そのときに、賛成、反対の理由を簡単に書き添えてください。

記入者氏名 ()

1. クライアントが面接に失望を感じて、もう打ち切りたいとカウンセラーに申し出た。カウンセラーはこれに対して、もつとつづけることをすすめた
 強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対
 (その理由：)
2. クライアントが生きる希望を失つたので自殺したいと話した。カウンセラーは自殺を思い止まるようにクライアントに説くと共に、万一のことを考え、クライアントの職場の上司に対して、彼の行動によく注意するよう連絡した。
 強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対
 (その理由：)
3. カウンセリングの途中で、クライアントが法的罪を犯したことを話した。カウンセラーは直ちに警察へ知らせるべきことを説いた。クライアントはあくまで秘密にしてほしいと述べていたが、カウンセラーは、面接が終つてから警察に通知した。
 強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対
 (その理由：)
4. あるカウンセラーは研究のために、クライアントとの会話をかくしマイクで録音している。もちろんそのことはクライアントには話していない。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

5. クライアントが、自分の上司が、エコヒイキをするので会社をやめたいといつてきた。カウンセラーは人事部長と会い、その上司の職場管理に問題のあることをほのめかした。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

6. 数回の面接ののち、クライアントが感謝の気持ちをこめて小さな菓子折をカウンセラーのところへ持つてきた。カウンセラーは個人的な謝礼は一切もらえないといつて、それを持ち帰らせた。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

7. カウンセラーの友人が息子の就職のことで相談にきた。カウンセラーは人事部長に紹介状を書き、よろしくたのむと書き添えた。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

8. 前途のある優秀な社員が、会社をやめて他に就職したいといつてきた。カウンセラーは、クライアントにとってはその方がよいように思つたが、会社にとって必要な人物であることを考え、もう一度考え直すようにクライアントに話した。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

9. あるカウンセラーは、人事管理の反省資料として、毎月適当なカウンセリングの事例を人事部長にかなり詳しく話すことにしている。ただし、その事例が誰であるかはわからないように充分注意している。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

10. クライアントが直属上司よりもカウンセラーの方が話しやすいからといつて、配置がえの希望を申出てきた。カウンセラーは、そのような問題には応じられないといつて、クライアントの申出を断つた。

強く賛成 賛 成 どちらともいえない 反 対 強く反対

(その理由:)

お忙しいところを御協力いただきありがとうございました。

貴社の「相談制度」に関する資料がありましたら、添付してくださるようお願いいたします。

