

8B-4
20.17

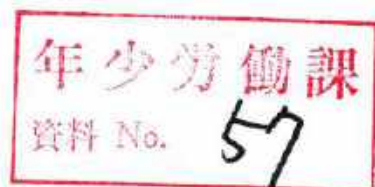
部内資料

年少労働者のためのカウンセリング

労働省婦人少年局編

1963年6月

38/6



年少労働者のためのカウンセリング

目 次

I カウンセリングとは	3頁
1 カウンセリングの語義について	3
2 カウンセリングについての三つの立場	4
3 カウンセリングの目的、効果	5
4 カウンセリングの方法	6
II 産業カウンセリング制度 (Industrial Counseling)	9
1 わが国における産業カウンセリング	11
2 わが国におけるこの制度の問題点	12
1) この制度についての理解と協力に関するもの	12
イ 経営首脳(トップ)の理解に関するもの	12
ロ 中間管理監督者(ライン)の理解に関するもの	13
ハ 従業員の理解と協力に関するもの	14
2) 現行の運営のあり方に関するもの	15
イ 狭い意味での“人事相談”として運営される ことに関して	15

ロ 労務管理のために行なわれるということに關して……………	17
(イ) カウンセラーを労務管理部門に従属させる	
ことについての疑問……………	17
(ロ) カウンセリングを従業員教育のためを用いる	
ことについての疑問……………	18
(ハ) 労働組合側の見解……………	19
3) カウンセラーの条件に関するもの……………	21

3 結 語……………	25
------------	----

〔参 考〕

◇ ガイダンスやケースワークなどとの関係……………	31
◇ 相談制度および社内訓練に関する意見調査……………	35
(中間報告) — (社) 与論科学協会研究事業部 —	

参 考 文 献……………	52
--------------	----

〔別 添〕

◇ 年少労働者のための生活相談について……………	53
--------------------------	----

I カウンセリングとは

1 カウンセリングの語義について

◇英語のカウンセリング (Counseling) という言葉の語源は、ラテン語の *Consulere* という言葉である。

このラテン語のもつ元来の意味は

- 考慮する (to consider)
- 反省する (to reflect)
- 熟考する (to deliberate)
- 助言を受ける (to take counsel)
- 相談する (to consult)
- 助言を乞う (to ask counsel of)

などである。

◇英語の辞書で *Counsel* という言葉を引くと

- 1) 相談、協議、評議 2) 意見、勸告、助言、忠告。
- 3) (名詞) 思慮分別、慎重、深慮 (= good judgement, prudence), 計画 (= plan, design) と出ている。

◇カウンセリング (Counseling) ということがいつごろから用いられたかは明らかでないが、はじめは *Counsel* (1) or という言葉が法律、経済、宗教などの領域で、弁護士、顧問、助言者などという意味に使われていたようである。

◇今日、教育界や産業界においてよく使われているカウンセリングという言葉は、通常、相談、助言、面接相談、^{しんじょう} 身上相談、生活相談、人事相談などという意味に用いられているが、実はカウンセリングということは、要するに心理学、精神医学*、教育学、社会学等の協力によつ

て体系づけられつつある科学であるという風に解するのが適当なようである。

2. カウンセリングについての三つの立場

カウンセリングについては学者によつていろいろな意見があり、多くの学者がそれぞれの立場からさまざまな定義を試みているが、これらは概ね指示的カウンセリングの立場^{註1}と非指示的カウンセリングの立場という二つの立場に大きくわけられるものと考えられている。これら二つの立場は相反するものとみられているが、これら二つの立場から夫々の要素をとり入れて、最近発達してきたところの折衷的カウンセリングというものが両者の中間にある。

さて、今この相対立するとみられる指示的ならびに非指示的カウンセリングについて簡単に説明すれば、大體次の通りである。

1. 指示的カウンセリング

これはすべての人のすべての問題の解決を援助しようというもので、換言すれば、「臨床上の問題」の解決を援助するということで、このために「パーソナリティーの成長と統一」をはかるといふことをその目的としている。この立場を代表する人として、ウィリアムソン (E. G. Williamson) があげられる。

2. 非指示的カウンセリング

この立場においては、カウンセリングを心理療法 (psychotherapy) とほとんど同じものもしくはその一つの方法であると考えられるもので、カウンセリングの目標をパーソナリティー (人格) の再構成ということにおいている。この立場をとる代表的な人は、わが国においてもよくその名を知られているカール R. ロージャーズ (Carl

R. Rogers)博士である。彼は先年わが国にも来朝したことがあ
る。わが国で今は盛んに研究され、その普及が試みられているの
は、主としてこの非指示的カウンセリングである。

3. カウンセリングの目的、効果

カウンセリングはその援助を求めたり、あるいはそれを用いると
ころの多く（いわゆる相談を受ける人）すなわち、クライアントに対
して、その人のもつ悩みなり問題なりに対して、単にその場限りや
一時凌ぎの解決をもたらすためのものではない。それはクライアント
がカウンセラーとの話し合いの場面を現実経験することによって、
人間的に或る種の成長を遂げるということを目指すものである。い
いかえれば、そうした効果を期待して行なわれるものである。これ
を非指示的カウンセリングでは“パースナリティの^{*}再構成”、もしくは
“パースナリティの変容”とよんでいる。

これがどのようなことを意味するものであるかは、規定しにくい
のであるが、例えば非常に怒りっぽい人間が、少々のことでも怒らな
くなった。すなわち、カウンセリングという場面を経験することによ
って、その人は或る内面的変化が起って、その人がそのように変
ったというようなことを指しているものと考えられる。

勿論、個々のカウンセラーの熟、未熟、その他の要素によって、
クライアントの遂げる、パースナリティの“再構成”もしくは変容、

*；両者の定義等については、巻末（P. 25）に掲げる註1を参照
のこと。

* 指示的カウンセリングではこれを“パースナリティの成長と統
一”とよんでいる。

あるいは「成長と統一」の境合いも異なるであろう。が、じちかくクライエントがそのようにいわば人間的に成長することによって自律性を得、自己のもつ能力を十二分に発揮できるようになる。自分自身を見出し、自己の能力に自信を得る。と、このようなことがおのづからクライエントのもつ問題や悩みの解決に通じるものであるという風に考えられているわけである。

4. カウンセリングの方法

1) カウンセリングとはどのようにして行なわれるか。

カウンセリングはどのようにして行なわれるか。問題や悩みをもつ個人がカウンセラーに面接して話し合うということによって行なわれる。クライエントがもつカウンセラーとして特別の訓練を受けた人)と。この話し合いの経験、いはいえればクライエントとカウンセラーとの向に作り出される人間関係が、基本となって行なわれるものである。

この場合、カウンセラーはクライエントが自ら^{*}決するならば、その悩みなり、問題なりについて、自然、且つ自由に思う存分打ちあけられるようになければならないわけである、すなわち、相手の信頼を得、安心感を与え、相手がカウンセラーに何も彼も打ち明けて話したくなるような雰囲気^{註2}が醸成されなければならない。換言すれば、二人の間はラポート^{註2}が打ち建てられなければならない。

* 指示的カウンセリングでは、クライエントが欲しない場合でも語させることがある。また、クライエントの陳述を或る程度方向づけることもある。

らない。

こうしてカウンセラーは、相手の表情、体のうごかし方や語調などから相手の細かい感情の動きを観察しながら、相手の話に傾聴し、これらのすべてに対して、適切な応答^{*}を与えたり、或いは適切に反応するように努めるわけである。このようなカウンセラーとの話し合いの場面を経験することによって、クライアントは内面的な成長を遂げ、従ってその悩み、問題等について自ら明確に考え、自らの力でそれに対する回答を見出して行くものと期待されるわけである。

2) カウンセリングの基礎的理念とカウンセラーの態度

次にカウンセリングを善美づける大切な理念について考えると、先ずオ！にあげられなければならないのは、民主主義の理念すなわち、個人の尊厳と価値を尊重することであり、また、人間は、成長、健康、適応への衝動（*drive*）をもちているという心理学上の考え方や、フロイドの精神分析学、その他精神医学、心理学、教育哲学、社会哲学、政治哲学などの原理である。

これらの中で最も重要なのは、民主主義の思想に基かたところの個人の尊厳と価値の尊重ということであろう。何となれば、それはカウンセリングにあたってのカウンセラーの態度を左右するものであり、カウンセラーが面接の過程においてどのような態度でクライアントに接するかは、カウンセリングの技法そのものよりも、むしろ大切さあると考えられているからである。というの

* 指示的と非指示的との両者の間では、この応答の仕方には差異がある。

は、ロジャーズがいつているように「カウンセリングの技術はカウンセラーその人のパーソナリティもしくは基本的な態度とは無関係に遂行され得るような単なる“口のきき方”とか“発言の仕方”ではなく、人間に対するカウンセラーの根本的な考え方、態度といふものと直結していることによつて、はじめて真の意味での“技術”となることができる」といえるからである。

II 産業カウンセリング制度 (Industrial Counseling)

動機づけ (motivation)、職場モラル (morale)、仕事への満足 (job satisfaction) などに大きな影響を与えるところの職場の人間関係の重要性は、アメリカのウエスタンエレクトリック会社のホーソン工場におけるかの有名な実験を契機に、新しい労働管理の課題として、広く産業界に認められることになった。

すなわち、労働者はよい賃金^{*}、よい作業条件のみを求めているのではなく、職場における和やかな人間関係を強く求めており、そのことが作業効率の増進において最も大きな影響力をもつものであるということがその実験によつて明らかにされたわけである。

アメリカにおいて、カウンセリングの制度をその経営面にとり入れた産業はこのウエスタンエレクトリック会社で、やはりこの実験の結果が一つの大きな原因になっている。

我が国においてカウンセリングの制度を最初に採用したのは、日本電信電話公社で、昭和30年以來、関面を段切りに、人事相談制度という名称の下に実施している。同社の場合は社長の理解と支持をはじめその他の関係者の努力などによつて、一定の成功をおさめているものとみられている。

しかしながらわが国におけるこの種カウンセリング制度の歴史は浅く、幾多の問題を抱えているのがその実情である。

1. わが国における産業カウンセリング

わが国においてこの制度は産業カウンセリング (Industrial

* 「婦人・青少年」S33年3月号 P22及び 全じく4月号

P16～ いずれも「カウンセリング10講」の項参照

counseling) もしくは産業人事相談という名称で知られているので前述の日本電信電話公社をはじめこれを採用する企業の数は漸次ふえてきている。ところが多くの場合、従業員の福祉よりもむしろ企業への寄与ということが設置の第一の理由になっているようである。

因みに或企業が、相談室をその社屋の一隅に設けるに至った経緯は、大体において次のように説明することができる。

即ち、従来多くの事業所において診療所が設けられており、そこで身体の病気にかかった従業員が専任の医師の診療を受け治療される。これはその事業場の従業員が遠い医師の許へ通う時間やわずらわしさを省くとともに、手近に医師がいることから早期に病気を発見したり、治療されるということ。即ち従業員個人に対する利益或いはサービスという意味も勿論あるにしても、そのこと自体ひいてはその企業の利益としてはね返ってくるものは大きいものといわねばならない。

ところで、「病は氣から」という古来のことわざ、あるいは「心身相関」という言葉にもみられるように、身体の病気は心理的な要素がその原因になって起ることが多いということが従来より指摘されてきた。また、今日の精神医学の立場からも、からだの病気の半分は心のわずらひが原因であるともいわれている。

そこで“こころ”の病気、悩みを解決することは“からだ”の病気を減らすということ、にもなるにちがいないとともに、更には従業員の過失、事故、災害、或いは遅刻、欠勤等従業員の勤労意欲に深い関係のあることばらは過度の緊張、職場や家庭の人間関係の不調等“こころ”の問題に密接に結びついている。

以上のような考え方から、身体の病気を治療する診療所が専用に設けられているのと同様に、精神の病気、悩みをヒリのぞくための“相談機関”ともいふべきものをもうけることの必要性が認められる結果、誕生したものである。

今日わが国でこの制度を設けている企業は主として大企業で、最近の推定では約 14 の社あるものとみられており、その他、将来これを採用する希望をもっている企業も少なくないといわれている。しかしながら、既に述べたように、わが国における歴史は勿論浅く、制度としても十分確立しているところは少く、その運営上にもさまざまな問題がみられるわけである。

わが国でこの制度がどのように実施されているかをみるに、およそ次の3種の形態に大別される。即ち、1) 狭い意味での人事だけに限って相談に應じるところのもの。2) 純粹な意味でのカウンセリング、即ち話し合いに重点をおいたもの。3) 2) の場合に住宅の世話、家政婦のあつせん、法律上の手続等色々な物的措置の要素を加味したもの。の三様である。

産業人事相談は以上いずれの立場をとるにしても、それが設置されるに至った大きな理由は、何れの企業の場合においても、それによって従来、仕事の上でミスが多かった従業員が全然事故を起さなくなり、作業能率が向上したとか、あるいは欠勤者や遅刻者の数が着しく減少したなど生産性の向上、勤労意欲の昂揚への寄与ということにある。

ところで、この制度が、それ自体意義のあるものとして 成り立つための要件 としては、次の4つのことが数えられる。即ち、

1) 会社の経営首脳部(トップ)の理解

2) 中間管理監督者(ライン)の理解と支持

3) 従業員による理解と協力

4) カウンセラー(相談担当者)としての条件を具えた熱意のある人を得るということ。

である。

2 わが国におけるこの制度の問題点

上に掲げた4つの点、その他について、わが国において現行並々にしてみられる問題点を拾うと大体次のように要約される。

1) この制度についての理解と協力に関するもの

イ、経営首脳(トップ)の理解に関するもの

この制度が或企業体に設けられ、それが充実していくためには、いうまでもなくその経営首脳部がその設置についての承認を与えるということが前提条件となる。この場合大きな理由となるものは作業能率の増進、職場モラルの高揚等、企業のための利益ということであろう。また、産業人事相談制度を設けていない会社は前時代的であるという風にみられたいくないというような動機からこれを設けるという経営者もないわけではない。

企業体である以上、勿論、利潤追求という企業目的から発しているものであることは当然であるが、真の意味でのカウンセリングは、クライアントである従業員の人間性成長を促すという意味において従業員個人のためのものであり、これが結果的に企業にも反映して利益をもたらすものであることについて経営者は十分に理解、認識していなければならぬ。

一方、真の意味でのカウンセリングは、もしも経営者がフラ

イベントとしてこれをこれを受ける場合、経営者その人の人間的成長を促がし、そのことが経営の上で生きてくる筈である。技術革新の下、困難な諸般の状況の中にあつて成功を収める経営者^{*}とは、実は「カウンセリング的なもののみ方、考え方、うけとり方をする人」であるといわれるゆえんである。

ロ、中向管理監督者（ライン）の理解に関するもの

ラインの理解はこの制度の円滑なる運営を期するためには、特に重要である。同類なり悩みをもつ従業員がこの制度を利用するについで、周囲に気兼ねなくこれを自由に利用できるような雰囲気は職場内で醸成されていなければならない。例えば、或従業員が相談室へ行くのを見て「さては痴のこゝちを中傷した行つたのではないか」と課長が不機嫌になるというような状態では、この制度の円滑な運営とその効果は期待できなわけである。

カウンセリングの過程でカウンセラーがその診断^{*1}のもとずいて従業員全体に実するものとして労務環境の整備、福祉などについて監督者に対して意見を述べる場合^{*2}もあるものと考えられるが、このような場合にもこれを受入れるだけの度量とカウンセリングをより効果あるものにしてしようという協力的な態度がのぞまれるわけである。

* 非指示的カウンセリングの立場ではこのように考えている。

*1 非指示的カウンセリングの立場ではこのように診断とかあるいは、

*2 原則として環境調整のようなことは行なわない。但し、会社集団のあり方という見地から一般的に若るべき問題について、ケースとは直接関係なく意見を述べることはあり得る。

ハ) 従業員を理解と協力に因するもの

この制度が全従業員を対象に個人々人について、夫々の持つ問題、悩みに関連して、その個人の人的成長を促すことによりそれについての根本的な解決をはかるためのものであること、この制度が設けられる趣旨の重点は、あくまで従業員個々人の福祉にあること。もちこまれた問題の内容については秘密が厳守され、また、それを個人の利益に反して利用したりするような性質のものではないこと、その他この制度の趣旨とその仕組み等について、その直接の受益者である従業員がよく認識、理解していることは、何と云っても産業人事相談制度の円滑な運営により大きな効果を期待するためにもかつとも大切であるといわねばならない。

例えば「相談員などには自分の悩みがわかるものか」とか「カウンセラーがこのオレに何ができるといふのか」というようではいけないわけである。たとえ上役から「相談室へ行つてきてはどうか」と勧められたとしても、自ら進んで相談室を利用する人の方がカウンセリングからより多くのものを効果的に享受できるものであるといえるのである。

或る人がその悩みを打ち明けられないうで悶々としていた。「腹ふくるるわぎ」がカウンセラーに洗いざらい話すことができたというそのことだけで、一種の精神的な浄化作用（カタルシス ^{註3} Catharsis）が行なわれて、悩みが癒されるということもあるわけである。

以上、述べたような意味において、全従業員に対して、この制度の存在とその趣旨ならびにそのしくみについての周知徹底

をはかることは非常に大切である。

2) 現行の運営のあり方に関するもの

イ、狭い意味での“人事相談”として運営されることに関して

いわゆる人事異動などについていわれる人事というように、現在の職場では不満であるので、次の定期異動ではどこか他に移してもらいたいとか、今後の配置換えとは自分の能力その他の点から考えて不満であるので考慮しなおしてもらいたいなどの場合のような狭い意味での人事についての相談のようなことを行なっている事業場があるが、これがあちかち産業人事相談であるかのように考えている経営者もないとはおとないようである。

これについてよくみられるのは、人事担当重役が相談役(係)であったり、人事課長がカウンセラーを兼ねているという場合である。成程、人事異動について従業員からその希望を聞いた場合、その希望に従って何らかの配置ができるという点では、人事課長などがカウンセラーを兼ねていれば便利であるかもしれない。しかし、カウンセリングの立場からいえば、課長とか重役など一極の権力をその背景にもつものは、カウンセラーとしては不適当なのである。

カウンセラーはクライアントと面接の場面において何れ会ったとき、クライアントその人に対して、自分がその背景にもつ権力、その他一切クライアントとのへだたり、差別を象徴するものを意識させるようなものは不適格なのである。クライアントに対して、何らの批判的な印象を与えることなく、これを全面的に受入れることのできるものでなければならない。このよ

うなカウンセラーに対してこそクライアントは心をほぐされ、何も彼も打ち明けて話すことができるわけである。すなわち、このような場合のみ、カウンセリングの基本となるクライアントとカウンセラーの間の信頼的な人間関係——ラポートが打ち樹てられうるわけである。

また、例えば「故郷のA市にはお母さんが独り住んでおり、最近はおどくおどく込み身体も不自由なので、勝手に面倒をみたいのでA市に転勤させてほしい」と申し出るものがあった場合、これは表面上の理由で、実は現在の職場でその上長との折れ合いが悪いというのが真の理由であることもある。当然本人すら自分の転勤希望の理由は、お母さんのそばに住むためと思ひこみ、自分の気づかぬ心の深層（潜在意識の中）では上長との不和が合理化（*rationalize*）されているのであるかもしれない。

人事相談（カウンセリング）は、実はこのような心の奥の奥がくされた原因までも探り出すのでなければ本格的なものとはおえないわけで、相談担当者はそのために専門的な訓練を受けたものでなければならぬといわれるゆえんである。即ち、唯皮相的な事実にとらわれて、表面的な解決を与えるというのではなく、悩みなり、問題の根源になつてゐるものを^{*2}解明して根本的な解決が得られるようにするのが、真の意味でのカウンセリング（

*1 指示的や折衷的カウンセリングでは、このような診断にもおらずに面接相談をすすめるが、非指示的のおおは、診断は行なわれないとされている。

*2 非指示的カウンセリングでは、解明についてのイニシアティブを徹底的にクライアントにとらせるという方法をとる。

もしくはケースワーク)であるわけである。

ロ) 労務管理のために行なわれるということに関して

④ カウンセラーを労務管理部門に従属させることについての疑問

前項において指摘したのとよく似ている形態として、労務課長、勤労課長、厚生課長などが相談担当者を兼ねているとが、あるいは以前その会社の労務関係の業務に永年従事していた者が相談業務を担当するというようなシステムがよく見受けられる。成程、事業場内の相談制度であり、もちこまれる相談の内容も仕事に関係のあるものが多いものと推定すれば、会社の事情に精通している者が相談にあたれば、何かと便利であるかもしれない。また、会社の労務管理の立場から考えれば、会社にとつては色々と有利でもあるろう。しかしながらこれをクライアントである従業員の立場から考えると問題が多いものといわねばならない。

相談制度を利用するについてクライアントが抱く抵抗感として先ず考えられるのは、相談の内容が社内に伝わりはしないかという心配とか、あるいはそのことが将来の昇進などに影響するのではないかなどということであろう。また、それが会社によって設けられているものであるために、会社に都合のよいようにうらくされるのではないかという疑惑をもたれ易いということも考えられる。と、このような従業員の側の危惧感や疑惑は何と云っても相談制度の円滑な運営と効果を期待する上で大きな妨げとなるものである。

また、既に述べたように、クライアントである従業員にと

って、上役や監督者など身分上のへだたり、権力等を意識させられる者は、カウンセラーとしてはのぞましくないわけであり、また、實際的にいって個人的な問題などについて上役に相談する者は少ない。即ち、最近某社で従業員^{社4}の態度調査を実施したところ、公私にかかわらず上役に相談をもちこむ者はほとんどないという状態であるということが報告されている。また、アメリカのウエスタンエレクトリック会社、その他の会社、工場におけるカウンセリング実施の結果は、これを担当する機関が工場内の縦の組織（上下の関係）とは全く独立に存在しなければならないということを教えているといわれる。

以上述べたような理由から、真の意味での相談が行なわれるためには、企業内に相談制度が設けられるについては、それは労務管理その他経営のラインからはなれた中立的な立場におかれることがのぞましい。即ち、現場の監督者がこれを兼ねるというような場合は勿論のこと、労務課、勤務課、厚生課等の下におくというのではなく、経営首脳部に直接つながる^{社5}というような体制がのぞましいわけである。

(四) カウンセリングを従業員教育のために用いるということについての疑問

産業カウンセリングの制度を企業が設けるのは、生産性の向上、勤労意欲の高揚等、その企業目的の達成のための労務管理の一つの方法として用いられることは既に指摘したが、この場合よくいわれることは、カウンセリングによつて、企業に対する帰属意識を高めるとの、企業の望むような人間に^{*}

教育するなどということである。

例えば、某通信工業では、この制度を約5年前に採用したが、取組上、人事部教養福祉課に属しており、その一つの大きな目標を、人と共に成長するという考え方をもち、会社とともに成長するという考え方をもち人を育ててゆくということにおきている。この場合注意されねばならないことはそれについてのクライアントである従業員の意志の尊重ということである。

カウンセリングで重視されることは、クライアントセンタード(*client centered*)即ち「クライアント中心的」ということであるが、これは相談の過程の進め方についても、またその結果のあり方についても、すべて、相談を受ける者、即ちクライアントにその中心がおかれなければならないということ、クライアントの人格の尊厳とその価値に対する尊敬という民主主義の理念に基いている。

真の意味の相談が行なわれるためには、従業員の福祉、即ち、問題や悩みをもつ従業員に解決を見出させるための援助ということに重点がおかれるべきでそれによつて得られる労務管理上の効果は、二次的なものとみなされる、というようないふかりがのぞましいのである。

(イ) 労組組合側の見解

労組の幹部の中には、何人かのみづからこの制度を利用する者もあり、興味を示すものも少なくない。しかしながら、

＊ このようなことを行なうことは非指示的カウンセリングの考え方に基いている。グループの形で行なわれることもある。

公的な理解は進まっていないというのが生産性本部等その理解である。

例えば電々公社の組合は総評派であるが、同社の相談制度に対してそれは「無視」の態度をとっているというのが実情のようである。

労組組合がこのような産業カウンセリングに対して、無視もしくは、場合によっては反対の態度をとる理由としては通常のようであるといわれている。

(a) それが労務管理の手段として利用されているとみなしている。即ちカウンセラーは「会社の御用を勤める」という性質を帯びたものである、という見解をしているわけである。これはカウンセリングは専ら、従業員を企業目的達成のための手段として、従業員をろくろくするのためのものではないかという見方に基いているものといえる。

(b) カウンセリングの目的として個人の人的成長を助けるということがあげられているが、これに関連して、組合側では「カウンセリングの目的は自分で自分の道を開拓していくという人間をつくることにあるらしい、そういうことをされると、組合活動の効果の余剰がなくなるから困る」というのである。

(c) カウンセリングは資本主義社会（アメリカ）の所産であるから好ましくない、即ちそれが所詮資本主義の生み出したものである以上、(a)に掲げた理由などにも関連して抵抗を感じるというのである。

産業カウンセリングは、それがカウンセリング本来の精神

を活かして運営される限り、労働組合との事象が起るものではないことは、既に述べてきたことによっても明らかである。しかし、その場合、労働組合に対してこの制度の真の意義についての理解を得るための努力がなされねばならないことは勿論である。

3) カウンセラーの条件に関するもの

従業員がもつ問題や悩みについて、上級や先輩がその職場経験や人生経験を生かして、忠告や助言を試みることは、従来よりわれわれがよく見聞してきたことである。しかしながらそれが物的なサービスや情報や知識の欠如を補えば足りるものなど、深刻な心理的な問題をはらんでいないような場合はそれで一般化、即物的な処理ができるかもしれない。

ところがもらこまれる問題が、心理的なかつ際、神経的な緊張などから来るような性質を帯びているとか、あるいは、いわゆるノイローゼなどになると、やはり、専門的な訓練を受けたカウンセラーの手に委ねられることが、のぞましいといわねばならない。また問題の性質あるいはクライアントの症状によつては、カウンセラーが、この方面を専攻した心理学者や精神医と密接に連絡をとり、その指示を仰ぎながら、援助指導に当らなければならない場合、或いは更に、専門の精神医みづから精神医学的治療を施さなければならない場合もあるわけである。

このような点とか、あるいは、クライアント中心的ということ即ち他人の人格の尊敬と価値の尊重ということに出发して、クライアント即ち相談をうける者の人間的な成長を助けるものであら

ねばならない時のカウンセリング本来の意義やカウンセラーに課せられた責任の重大さなどについて考えるとき、その具備すべき資質条件が重視されるわけである。これについては、多くの学者や専門家によつて色々な意見が述べられているが、産業カウンセラーについては、それらを総合して、大体次のような条件が要求されるものといえる。

(1) 人間関係に対して敏感であること

(これは、対人間の表面にあらわれた言動の裏にある感情の動きを読みとるような能力をさしている。)

(2) 人生経験が豊かで、冷静に物事の姿の理解ができ、自分自身について、長所、短所をも含めてよく知つている人であること。

(3) 経営のラインからはなれた中立的な立場に立つものであること。

(4) 秘密の保持が出来るものであること。

(5) 相談をされた場合、相手を援助しようという誠意とあたたかい気持ちをもっていること。

(6) 相手に対して受容的な態度で接することができるものであること。

(7) 相手を理解しようという熱意をもち、且つ、忍耐力が強く、よい聞き手であること。

(8) その職場の事情に一通じていること。

(9) カウンセリングに必要な専門的な知識^{註7}をもっていること。

カウンセラーに求められる人格的ならびに専門職業的資格条件 (professional qualification) としては、以上大体9項

目があげられるが、このような資格条件を全部具えた人は大へん少なく、大企業ですらも、こうしたことからこの制度の必要性は充分承知していても、専任の相談担当者をおいているところは少ないわけで、この制度の発展を阻害する一つの大きな隘路となっている。

しかしながら、従業員、特に年少労働者の福祉という見地、更にはカウンセリング本来の趣旨を考えると、相談を担当する者の選定については、上述の条件が充分考慮に入れられることが望まれるのである。

3. お す ぎ

従来、生活相談が、個人の持つ個々の問題、あるいは悩みに対して即物的・一時的な解決を与えていた傾向のものであるのに対して、カウンセリングは、問題をもつその個人自身に働きかけ、その個人に内的な変化（パーソナリティーの再構成あるいはパーソナリティーの成長と統一）を与えることによつて、根本的な解決を与えようという点において前者と異なっている。

カウンセリングについては、さまざまな意見があり、多くの学者が夫々の立場から異なつた意見を述べており、これらが、指示的（折衷的）カウンセリングはこれに含めて考える）ながらも、非指示的カウンセリングの二つに大別されることは、既に述べた通りである。

ところで、指示的（含折衷的）カウンセリングにあつては、クライアントを援助するにあつての必要上から、カウンセリングの一環として、環境調整を行なうこともあり得るとされている。これに対して非指示的カウンセリングの立場にあつては、カウンセリング

クライアントとの話し合いそのものに徹底的な信頼をもつところから、環境調整その他の措置は行なわないという点で前者と見解を異にしている。

けれど、非指示的カウンセリングの考えからすれば、クライアントのパーソナリティに対して、カウンセリングが与える内的変化の度合いが、指示的カウンセリングのそれよりも深いものがあることを主張するゆえんであるものと見えよう。また、それが与えられた環境もしくは条件の中で適応できる人間をつくることをめざすものであるということにもその理由が求められるといえる。

指示的・非指示的カウンセリングともに、大々の立場により、それぞれの主張があり、その評価について今ただちにその結論を出すことは困難である。

かく年少者の健全育成という見地に立つとき、与えられた環境、与えられた条件に適応して生活できるような人間、すなわち、周囲との和を保ちつつ、しかも自律性を失わず、そのもっている能力を十分に発揮できるような人間をつくることをめざすところの非指示的カウンセリングの主張は、カウンセリングとして非常に深い根拠に立つものであるといわねばならない。

しかしながら、カウンセリングをとりあげ、これを実際に適用する場合、さまざまな隘路があることを否定するものではない。従つて、現在の段階において、いずれをとるかについて決定することは一応さし控えるものであるが、カウンセリングは年少労働者のためには、その将来にわたって真に役立ってであろうということを考慮すれば、少なくとも、従来の生活相談より一歩進めて根本的な解決を与えるというカウンセリングの精神を、年少労働者のための生活相談・

指導の上で生かすための努力がなされることが強くのぞまれるのである。

かように、カウンセリング等により、個々の年少者に対して、その健全育成をはかるための細かい配慮を行なうことが必要であるとともに、それをもつて足れりとするのではなく、一方においては、今後必ひきつづいて、労働基準法の趣旨に則り、年少労働者の保護の徹底がはかられるとともに、労働条件の向上、労働環境の整備、厚生福利の制度・施設の充実等、全般的な見地に立った年少労働者のための配慮がなされねばならないことは勿論である。

註I P4.

指示的カウンセリング (directive counseling) と

非指示的カウンセリング (non-directive counseling)

前者の立場を代表するものとされているウィリアムソンはカウンセリングを次のように定義している。

「カウンセリングは2人の人間が面と面をつき合わせる場面であると規定されている。そしてその1人は、訓練を受けており、技能を身につけており、また、もう1方の人と信頼されているので、その方2の人が適応上の問題に直面し、それを知覚し、明瞭にし、解決し、決心するために助力を与える。

それはむしろ、問題に直面し、それを明瞭にし、それを解決するため、カウンセラーはクライエントのなすすべての努力を含むものである。だから簡潔に言えば、カウンセリングとは、ある人のパーソナリティの成長と統一に援助を与える過程なのである。」

後者の非指示的カウンセリングを代表するところのロジャーズのカウンセリングについての考え方を次に示せば

「-----これらの用語（カウンセリングと心理療法）は同じ基本的な方法を目指すものと考えられる。――すなわち個人との継続的な直接的接触であり、それは、彼の態度や行動を変容するように援助を与えることを目指しているのである。一般的な傾向としては、カウンセリングという言葉は、徹底的、表面的な面接に対して用い、心理療法という言葉は、もっと徹底的な、長期間にわたる接触によって、パーソナリティのもっと深い再構成を促そうとする場合に用いられるのが普通である。このような区別にも、いくらかの正しい理由があるかも知れないけれども、最も徹底的な、効果的なカウンセリングと、最も徹底的な効果的な心理療法とは、全く区別できないことも明瞭である。」

と、このような考え方は、カウンセリングを心理療法というものに限定しているといえる。

さて、これら二つのカウンセリングは、相対立する立場にあるものと考えられている、前者が指示的といわれる主な理由は、その用いる技法がクライエント中心でない、換言すれば、面接相談の過程において、カウンセラーの活動が主となり、クライエントに対して指示的即ち、忠告、命令、批判等、種々コントロールを加えるものであるというのである。

しかしながら、最近の研究によれば、必ずしもそうではなく、クライエントに対して充分受容的であり、前述のような批判は指示的カウンセリングを充分理解しないでなされた結果であると云われている。また、最近では指示的カウンセリングの中にも多分に非指示的要素が

とり入れられ、両者の差は非常に小さくなったともいわれている。

ただ、注目すべき点はその定義の中で前者が「ある人のパーソナリティの成長と統一に援助を与える」といつているのに対して、後者では「パーソナリティのもつと深い再構成を促そうとする」ものであると述べている点である。

註2 Pb.

ラポート (rapport ラポールともいう) とは、2人の人の間で「心が通じ合っている」、「どんなことでも打ち明けられる」、「云ったことが十分に理解される」というような関係であり、これはカウンセリングの場面のみでなく、あらゆる人間関係に程度の差こそあれ、存在するものである。カウンセリングにおいてはカウンセラーとクライアントとの間に作りあげられるラポートの程度がその効果を左右する重要な要素となっている。

ラポートを高める条件 を参考までに示せば

- 1) カウンセラーがその暖かい気持、誠実さを表面に表わすことができること。
- 2) クライアントの行動や言葉に対して、すぐ善悪の判断を下したり批判的な態度をとったりしないこと。
- 3) 相談面接が他の人に見られたり、聞かれたりしないこと。また、カウンセラーが打ち明けられた秘密を絶対に他に洩らさないこと。
- 4) カウンセラーが相談面接場面以外においてはクライアントと密接な交渉をもっていないこと。両者はある点では非常に親密であるがまた、他の面では一定の距離をもっていること。
- 5) 話し合いの焦点がクライアントとその問題に向けられていること。

カウンセラーのこゝ（人格、感情、経歴など）はほとんど話題にならず、彼はむしろ舞台裏にいてこゝ

6) 相談面談においては、社会的禁制（タブー）が解かれ、攻撃的態度（aggression）性の問題も自由に表現され得ること。

7) カウンセリングの関係をつづけたいと希望すればもつと続けることができるということがわかれば、クライエントの気持ちはもつと安定する。

8) カウンセラーがよい評判をもっていること。また、カウンセリングがクライエントに有益な経験を与えたと感ずることによって、クライエントは進歩改善へと向つてゆくものである。

註3 P14.

カタルシス (Catharsis) — ワレンの心理学辞典 (H.C. Warren: Dictionary of psychology, 1934) では、

1) 芸術^{芸術}作画の中に不快な情緒が表現されているのを目のあたりに見ることによつて、不快な情緒が解消すること。

2) 情緒とはじめにその情緒を起させた対象との間の関係を用ひ作り出すことによつて異常な興奮が解消すること。

3) 心をかき乱している種々なコンプレックス (complexes) を打ち明けて心の重荷をおろす技法。と説明されている。

精神分析は、患者自身に遠慮なく告白させて、心の重荷をおろさせるという方法を用いてきた。このような心の中にあるものを表出することを治療の上で利用することは、ロジャースによつて、そのカウンセリングの技術の重要なものとして用いられた。ロジャースは「われわれは、カタルシスが、ある人の気づいている意識的な恐怖とか、罪

態度からその人を自由にしてくれるだけでなく、更にそれが続けられるならば、同じく行動に影響を及ぼしているより一層深く随された態度を明らかに出すことができるということを理解した」と述べている。ロジャーズが用いている意味では、カタルシスは“いろいろなことがらを思いのままに言葉でいいあらわしたり、行動であらわしたりすること (talking or acting things out)” と同意義になっている。

註4 p18. 態度調査 (attitude survey).

志気調査 (モラル・サーベイ morale survey) 態度測定、意見調査等ともいわれている。

直接的には経営と件に対する従業員の満足度の調査といえるが、間接的には勤労意欲、企業意識を測るもの。これは1920年代頃から実際に行なわれていたといわれているが、第2次大戦后アメリカを中心に発展普及した。

企業規模の拡大、管理の複雑化に伴ない、従業員の意向や心情の把握がきわめて困難となり、他方では従業員の経営に対する発言権や自分達の意向を無視した勝手な経営からは離れたいという欲求が益々高まった。その結果、従業員の意向や心情を系統的に把握し、管理活動を改善したり、教育活動を強化する必要が増大した。このように経営上の必要から生じた態度調査は、心理学、社会学の調査技術によって精巧なものとなってきた。わが国で最も広く行なわれているNRK従業員態度調査法〔日本労務研究会によるもの〕は、次の14項目から成っている。

(1) 仕事の負担 (2) 取組の設備 (3) 給与 (4) 福利厚生

- (5) 同僚との関係 (6) 上役との関係 (7) 幹部との関係
 (8) 上役の行なう管理 (9) 幹部の行なう管理 (10) 意志の疎通
 (11) 地位の安定 (12) 地位についての満足
 (13) 会社との一体感 (14) 昇進、向上の機会

註5 P.18 産業カウンセリング制度の企業内での組織上の位置：

国際電信電話（K.K.）における産業人事相談の制度は、かなりの成功を収めているものとみられているが、その大きな理由の一つとしてトップの理解と支持をあげることができよう。同社におけるこの制度のしくみは、本社においては社長、支社では支社長に直接つながっており、人事課、労務課、厚生課等の管理部門からは独立している。

註7 P.22 カウンセリングに必要な専門的な知識

P.3 *印の項 参照

[参考]

◇ ガイダンスやケースワークなどとの関係

1) ガイダンス (guidance) とカウンセリング (counseling) とどちらがうか。

ガイダンスは個人が何かの問題と直面して、それについての計画や方針を決めるにあたって、その人が内蔵する力を最大限に伸ばすことが出来る道を示さるよう、一連の手続、措置を段階的に請じることによつて、その人を援助指導することであるが、^{*}カウンセリングは、この一連の作業、即ち、ガイダンスという全体的な計画の中の一つの機能としての役割を果たすものである。

例えば、ガイダンスというのは、通例職業をえらんだり、学校をきめる場合などにおける、職業指導 (ボークেশヨナルガイダンス、*vocational guidance*)、教育指導 (エヂュケーシヨナルガイダンス、*educational guidance*) という風に用いられているが、^{*}カウンセリングは、その部分、部分のしごとを進める場合、それらを円滑に運ぶためにも適宜用いられる。

2) ケースワーク (case work) とカウンセリング (counseling) とどちらがうか。

イ、ケースワークとは

ケースワークは厳密に言えば、ソーシャルケースワーク (*social*

* この場合のカウンセリングは指示的カウンセリングを指している。

非指示的カウンセリングでは、このような解釈を許さない。

case work) とはばれるものであるが、ヘレン パールマン (Helen Perlmán) によれば、ケースワークとは、「何らかの困難あるいは、悩みに直面している個人を援助指導するにあたって、その人が人間的に成長することにより、その生活環境によりよく適応できるよう、本人自ら努力するように導いていくところの専門的な技術のことである。また、この場合の援助指導の中には、問題をもちこころの本人自身に具っているいろいろの能力とか、或いはその所有しているもの、或いはその人の近親者、親せきをはじめ、地域社会のもっている資源を最大限に活用できるようにすることが当然含まれている。しかして(ソシアル)ケースワークの基盤をなすものは、民主主義の理念を相談にあたる者と相談をうける者との関係、すなわち、いわゆる援助的関係(helping relationship)に終始適用すること、ならびに人間の行動の理解のために、精神分析学の知識をあわせて用いるということである」と定義されている。

パールマンは、更に、ケースワークという専門的職業の根底には、一人の人間としての権利の上に立つた個人の尊厳と価値に対する尊敬、尊重即ち民主主義の理念が厳然として横たわっていると述べている。また、(ソシアル)ケースワークがその根本原理として適用するものとして、次の5項目をあげている。

1. 相手を受け入れるということ

即ち、何の批判的な要素も含めないような態度

2. 相手に対する理解

米 シカゴ大学社会福祉学教授、多年、家庭・児童福祉の分野で、ケースワーカーとして活躍、「ソシアル：ケースワーク」シカゴ大学発行(1957年)の著者

3. 相談にあたって 相談を受ける者と相談にあたる者との間の関係において、一種の信頼関係を打ち立てるについての技術

4. 人間関係についての豊富な知識

5. 心理学、精神分析学、医学、社会学、法律、経済、その他社会科学についての知識

ロ、ケースワークとカウンセリングとどちらがうか

これについてはさまざまな意見があるが大体次のように考えられる。

カウンセリング、ケースワークともに相談を受けるもの（クライアント）と相談にあたる者とのいわゆる援助関係に基いた話し合いの過程において 相談を受ける者がいわば人間的に成長し、その生活環境によりよく適応できるようになり 自からの力で問題の解決方法を見出せるようにするのが変りはないが、この場合 カウンセリングにおいては話し合いに重きをおいているのに対して、ケースワークにおいては、相談を受ける者の環境の調整とか、物的なサービスを伴うものであるという風に解釈してよい。端的にいつて、ケースワークにおいてなされる面接相談は、カウンセリングの技法を適用しているものといえる。

これについて ロジャーズは次のようにのべている。

「社会事業の分野におけるケースワーカーは、従来の社会事業の役割として考えられている要因——すなわち、貧困救済、失業あつせん、医療救済等ばかりでなく、更に、しかも恐らくすべての中で最も重要なもの、すなわち相談助言による援助を患者達に積極的に提供しているのである。カウンセリングという言葉は社会事業の方面においてはほとんど使用されていないのであるが、しかしここで

は、患者としての感情を解消せしめる機会を与えるに当り、その適
応の問題に対して、新しい解決を見出すため、上述しちところの他
の専門家達（カウンセラー、精神医等）によって使用されているの
と全く同様の過程がケースワーカーによって利用されているという
その事実を強調する意味において、この言葉を使用している。社会
事業は不適応者に対してこの種の治療的援助を極めて大重に与えて
いる唯一の職業である、云々」

准。ここで注意しておきたいことは、今日 アメリカで行なわれて
いる ソシアルケースワークの主流は指示的カウンセリングと、非
指示的カウンセリングの中間をゆく折衷的なものであるということ
である。

◇ 相談制度および社内訓練に関する意見調査（中間報告）

（社） 与論科学協会研究事業部

調査の概要

1. 目的

産業人半相談制度の設置及びその運営について、人事労務担当管理者の意見をきくと、経営方針と人事相談の意義と関連に重点をおき、外部相談機関の利用、社内訓練、厚生施策との関連もわかるようにした。調査票は全6問から成っている。

2. 調査の対象

調査対象は各会社、団体の人事、労務、教育訓練担当の部課とし、この対象を選ぶにあたっては、「ダイヤモンド転写録」昭和37年10月号及び当協会会員名簿を使用した、ただし、1つの会社、団体に上記の部課が2つ以上ある場合は、任意に1つの担当部課を調査対象とした。この結果送ばれた対象数は 119 の事業所であった。

3. 調査方法

郵便法によった。

あらかじめ、質問文、回答欄が印刷された調査票、調査目的主旨と協力要請文書、すでに切手を貼付した返信用封筒を同封して発送した。この発送期日は、昭和38年4月1日である。

4. 回収期間、回収票の作成

昭和38年4月22日付返送調査票をもつて、中間結果報告のための集計をした。

(構 成)

分 類 数 別	従業員規模別			業 種 別		
	1000人 以下	1000人 3,000人未満	3,000人 以上	製造業	金融業	サービス業
100.0%	27.3	38.7	34.0	53.3	30.7	16.0
150	41	58	51	80	46	24

5. 報告書の見方

(1) 業種別分類は以下の如くである

製造業：紡績、毛織、化織、製麻、生糸、繊維加工、水産、製粉、製糖、一般食品、醸造、食用油、パルプ、紙、セメント、窯業、石炭、金産、鉱業、石油、鉄鋼、造船、車輛及部品、自動車及部品、電気機器、電線、工作機械、産業機械、精密機械、その他製造、肥料、油脂、火薬、塗料、一般化学、製薬、ゴム、皮革、増産。

金融業：銀行金融、損害保険、生命保険、証券

サービス業：電力、ガス、電鉄、運輸、海運、新聞、放送、百貨店、ホテル、観光、娯楽、不動産、倉庫、土木、建設、商事

(2) 質問文のあとの〔MA〕の記号は *multiple answer* を意味し、回答が1つ以上選べるものである。従ってパーセントの合計が100.0%をこえることがある。なお、パーセント算出は、小数点2位をもちて四捨五入してある。

(3) 各表中、右下の数字は実数値を意味し、左上の数字は百分比を意味する。

質問1 貴社の従業員の中には、精神的あるいは心理的な面で、社内では社外の相談（治療）機関や、その方面の専門の人に相談を受けさせた方がいいと考えるものがありますか、

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1000人 以下	1000人 ～ 3000人 未満	3000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
1. いる	33.3% 50	24.4% 10	34.5% 20	29.2% 20	36.3% 24	39.1% 18	12.5% 3
2. いない	55.7% 88	74.7% 29	59.6% 24	58.8% 30	57.5% 46	47.8% 22	83.3% 26
どちらとも いえない	9.7% 1	-	1.7% 1	-	1.3% 1	-	-
無記入	7.3% 11	4.9% 2	13.8% 8	2.0% 1	5.0% 4	13.0% 6	4.2% 1
調査数	100.0% 150	100.0% 41	100.0% 58	100.0% 51	100.0% 20	100.0% 46	100.0% 24

質問2 従業員の相談に際し、現に外部の機関や人に頼んでおられることがありますか。〔M.A〕

表1

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 以上 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビス 業
1. たいへん いる	16.0 ^{4%} 24	12.2 5	13.8 8	21.6 11	21.3 17	6.5 3	16.7 4
2. たいへん いない	80.7 121	82.9 30	84.5 49	74.5 38	76.3 31	87.0 46	83.3 20
無記入	3.3 5	4.9 2	1.7 1	3.9 2	2.5 2	6.5 3	— —
調査数	100.0 150	100.0 41	100.0 58	100.0 51	100.0 80	100.0 46	100.0 24

表2 たのんでいると答えたものについて
依頼先一覧 [M. A.]

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000 ^人 以下	1,000 ^人 5 3,000 ^人 未満	3,000 ^人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ビ ス 業
たのんで いる	100.0 [%] 24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
病院(財団 病院を含む)	58.3 14	40.0	50.0	72.7	58.8	100.0	25.0
大学研究室 附属機関	16.7 4	20.0	25.0	9.1	5.9	33.3	50.0
特定の 個人	16.7 4	—	12.5	27.3	23.5	—	—
その他 御記入 下さい	25.0 6	40.0	12.5	27.3	29.4	—	25.0

註1 M. Aであるから、依頼先別の数字の合計は、たのんでいる
という答と必ずしも一致しない。

2. この表は、原表が難解であるので、それを理解し易いように
書き改めたものである。

質問3 従業員の精神衛生という観点、あるいは福利厚生という観点から、従業員の利用できる相談の制度や施設、あるいはそれに近いものを設けられておられますか、設けているとすれば、それは具体的にどのようなものでしょうか。

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1000人 以下	1000人 5 3000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
1 設けて いる	27.3 41	24.4 10	24.1 14	33.3 17	36.3 29	13.0 6	25.0 6
2 設けて いない	72.0 108	75.6 31	74.1 43	66.7 34	63.8 51	84.8 39	75.0 18
無記入	0.7 1	— —	1.7 1	— —	— —	2.2 1	— —
調査数	100.0 150	100.0 41	100.0 58	100.0 51	100.0 80	100.0 46	100.0 24

質問4. 貴社では従業員のための相談のみを行なう特別の
相談制度や相談施設をもっておりますか。

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 ～ 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
① もって いる	13.3 [%] 20	4.9 2	13.8 8	19.6 10	17.5 14	6.5 3	12.5 3
② もって いない	86.7 130	95.1 39	86.2 50	80.4 41	82.5 66	93.5 43	87.5 21
調査数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	150	41	58	51	80	46	24

質問4. SQ5 貴社では従業員の相談制度施設がどんな面で役に
立っていると考えられますか。

該当するものに○印をつけて下さい〔M. A〕

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1000人 以下	1000人 以上 3,000人 未満	3000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
1 神経症の治療 ないし予防	40.0 8	—	37.5 3	50.0 5	42.9 6	66.7 2	—
2 職場の不平、 不満の解決	80.0 16	100.0 2	50.0 4	100.0 10	85.7 12	100.0 3	33.3 1
3 職場の安全 事故防止	30.0 6	—	37.5 3	30.0 3	35.7 5	—	33.3 1
4 個人的な問題 解決への援助	95.0 19	100.0 2	100.0 8	90.0 9	92.9 13	100.0 3	100.0 3
5 職務上の知識 技能の向上	20.0 4	—	25.0 2	20.0 2	14.3 2	—	66.7 2
6 従業員の肉體 を知って経営管 理の参考にする	45.0 9	50.0 1	50.0 4	40.0 4	35.7 5	66.7 2	66.7 2
7 その他(具体的に 御記入下さい)	35.0 7	50.0 1	37.5 3	30.0 3	21.4 3	66.7 2	66.7 2
(質問4その1)もって いると答えをもの 該当調査数	100.0 20	100.0 2	100.0 8	100.0 10	100.0 14	100.0 3	100.0 3

質問4.5Q1 企業によつては制度的（公式的）にはもっていないが
実質的に「相談」を主として行なう役職を保っているこ
ところもあるようです。（例えば厚生委員とか課長付とか
の呼称で）

あなたの会社では非制度的（非公式的な）相談員（カ
ウンセラー）をおいていらっしゃるでしょうか。

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 5 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
(1) おいている	19.2%	20.5	18.0	19.5	21.2	14.0	23.8
	25	8	9	8	14	6	5
(2) おいていない	70.8	64.1	76.0	70.7	68.2	81.4	57.1
	92	25	38	29	45	35	12
無 記 入	10.0	15.4	6.0	9.8	10.6	4.7	19.0
	13	6	3	4	7	2	4
質問4.5Q2もつて いないと答えた もの 該当調査数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	130	39	50	41	66	43	21

質問4、SQ1' 1. おいている —— 相談にあたっている人は何人
いらっしゃいますか。

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 ～ 3,000人 未満	3,000人 以上	製造業	金融業	サービス業
1 人	32.0 % 8	12.5 1	33.3 3	50.0 4	42.9 6	33.3 2	— —
2 人	16.0 4	12.5 1	22.2 2	12.5 1	21.4 3	— —	20.0 1
3～10人未満	24.0 6	37.5 3	33.3 3	— —	28.6 4	16.7 1	20.0 1
10人以上	28.0 7	37.5 3	11.1 1	37.5 3	7.1 1	50.0 3	60.0 3
(質問4 SQ1' (1) お いていると答えたもの) 該当調査数	100.0 25	100.0 8	100.0 9	100.0 8	100.0 14	100.0 6	100.0 5

質問4 SQ2' 現在社内には公式的な相談の制度施設を

こしらえる計画がありますか

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 5 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
計画がある	18.5%	12.8	18.0	24.4	16.7	16.3	28.6
	24	5	9	10	11	7	8
計画がない	68.5	71.8	68.0	65.9	68.2	74.4	57.1
	89	28	34	27	45	32	12
無 記 入	12.0	15.4	14.0	9.8	15.2	9.3	14.3
	17	6	7	4	10	4	3
(質問4で(2)も っていないと答 えらぬもの) 該当調査数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	130	39	50	41	66	43	21

質問5. 一般に会社や団体の中で相談の制度や施設を依るとき 向
題となるのはどんなこととお考えになりますか。次の項目
の中から特に重要なものを2つお送り下さい。(現に公式、
非公式の制度施設をもっておられるところは過去の事情や、
現在の運営上の問題点からお考え下さい。)(M、A)

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 以上 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビス 業
適当な相談員 1 (カウンセラー) がいない。	69.3% 104	61.0 25	70.7 41	74.5 38	67.5 54	69.6 32	75.0 18
従業員に制度 2 の趣旨を納得 させ難い	32.0 48	22.0 9	32.8 19	39.2 20	35.0 28	21.7 10	41.7 10
職場が分散し ていて役に立たない 3 (支店工場などが 多く全従業員が利 用できるものとな り難い)	30.7 46	26.6 15	25.9 15	31.4 16	18.8 15	54.3 25	25.0 6
経営管理の観 4 点からその必 要を認め難い	10.0 15	14.6 6	6.9 4	9.8 5	11.3 9	6.5 3	12.5 3
その他(特に考え 5 られる点があればし ら御記入下さい)	22.0 33	14.6 6	19.0 11	31.4 16	25.0 20	15.2 7	25.0 6
無 記 入	10.7 16	14.6 6	12.1 7	5.9 3	8.8 7	13.0 6	12.5 3
調 査 数	100.0 150	100.0 41	100.0 58	100.0 51	100.0 80	100.0 46	100.0 24

質問6 次は貴社の社内訓練の状況についておたづねしたいのですが---管理者、監督者のための訓練として実施していただけるものは、以下のうちどれでしょうか。

該当するものに○印をつけて下さい。(M、A)

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,500人 以下	1,000人 と 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
1 T W I	47.3 71	22.0 9	43.1 25	52.8 27	70.0 56	4.3 2	54.2 13
2 J S T	32.7 49	24.4 10	41.4 24	29.4 15	6.3 5	82.6 88	25.9 6
3 M T P	50.0 75	34.1 14	46.6 27	66.7 34	68.8 55	15.2 7	54.2 13
4 ケーススタディ	42.0 63	22.0 9	44.8 26	54.9 28	33.8 27	60.9 28	33.3 8
5 その他(御記入下さい)	38.0 57	29.3 12	25.9 15	58.8 30	43.8 35	23.9 11	45.8 11
管理者・監督者の ための訓練はして いない。	12.0 18	29.3 12	6.9 4	3.9 2	15.0 12	— —	25.0 6
調 査 数	100.0 150	100.0 41	100.0 58	100.0 51	100.0 80	100.0 46	100.0 28

質問 6.502 管理者、監督者訓練の中はカウンセリングの教育
を組入れて実施されておりますか。

	総 合	従業員規模別			業 種 別		
		1,000人 以下	1,000人 ～ 3,000人 未満	3,000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
組入れ 1 ている	23.3 35	9.8 4	20.7 12	37.3 19	16.3 13	37.0 17	20.8 5
組入れ 2 ていない	68.0 102	70.7 29	74.1 43	58.8 30	72.5 58	63.0 29	62.5 15
無記入	8.7 13	19.5 8	5.2 3	3.9 2	16.3 9		16.7 4
調査数	100.0 150	100.0 41	100.0 56	100.0 51	100.0 80	100.0 46	100.0 24

質問 503 組入れていない場合将来はどうお考えですか。

	総 合	従業員別規模			業 種 別		
		1000人 以下	1000人 3000人 未満	3000人 以上	製 造 業	金 融 業	サ ー ビ ス 業
将来実施した 1. 1)と思つてい る(目下研査中)	76.5 ⁴⁾ 78	65.5 19	81.4 35	80.0 24	77.6 45	72.4 21	80.0 12
将来も実施す 2. る計画はない (必要を認めない)	2.8 8	13.8 4	7.0 3	3.3 1	6.9 4	10.3 3	6.7 1
3. そ の 他	2.0 2	— —	2.3 1	3.3 1	1.7 1	3.4 1	— —
無 記 入	13.7 14	20.7 6	9.3 4	12.3 4	13.8 8	13.8 4	13.3 2
(質問 502 で(2) 組み入れていな いと答えたもの) 該当調査数	100.0 102	100.0 29	100.0 43	100.0 30	100.0 58	100.0 29	100.0 15

〔附〕

1. 本調査は、社団法人与論科学協会研究事業部が、横浜国学院大学心理學助教授柳一³⁴²²³言氏の依頼で行なったものである。
2. 与論科学協会(社団法人)S. 21年10月創立
与論調査、市場調査の科学的研究並びに実施を目的とする団体
会長は佐味与郎氏、理事長は牧田稔氏で、理事に、兼子宙、戸川行男、波多野定治、尾高邦雄氏が在りてゐる。

質問 6 についての註

1. T. W. I — Training Within Industry の略であって、部長、監督者に対する企業内訓練講座のこと。この講座は、米国が第二次世界大戦に際して、多くの部長ないし監督者を養成するために創設されたもので、企業内訓練のうちもっとも標準化されたものであるとされている。

労働省ではこれを鑑照して職業訓練法第20条の規定に基く、監督者の訓練に活用している。

2. J. S. T — Jinjin Supervisor Training の略称。人事院監督者研修のこと。戦後日本が民主主義国家として新しく発足して、官庁が「公僕」として、国民へのサービスをモットーにあらゆる面で生れかわることを要求された。そこで人事院がそれについての主要な役割を演ずべき官庁幹部の訓練を行なうために M. T. P. その他の種の訓練の長所をとり入れるとともに、法律や官庁の慣習、伝統を考え、また、普遍妥当性ということも考慮に入れて、作製したもので、昭和27年3月に完成された。

3. M. T. P. — Management Training Program の略称。一般的には管理者訓練計画といわれている。この原型は、U. S. A. 7 M. T. P. (米空軍管理者訓練計画)とよぶもので、米空軍が、將校、下士官の訓練を目的に、考案したものであって、T. W. I. に改良を加えたものである。

昭和25年11月に、通産省、日経連等が主体となって、これをわが国産業界に導入したものである。

現在では一般産業界はもとより、広く自衛隊においても、將校、下士官の業務管理訓練講座として活用されている。

その目的とするところは、管理者にある者が、管理者として必要な知識や技能を向上して、職場の経営管理を改善し、企業の目的をより効果的に達成するということにある。

参考文献

1. カール・R. ロジャース著 (友田不二男訳)
「カウンセリング」(ロジャース選書第1巻)
(昭和34年 岩崎書店)
2. 友田不二男著 「カウンセリングの技術」
(昭和31年 誠信書房)
3. 沢田嘉爾編 「相談心理学」
(昭和32年 朝倉書店)
4. 日本産業能率研究所編
「近代管理技法ハンドブック」
(昭和32年 同文館)
5. 堀川直義編
「産業人事相談制度の考え方と実際」
(昭和37年 日本経営者団体連盟)
6. Helen Perlman : Social Casework.
Chicago U. press, Chicago (1957)

別添

年少労働者のための生活相談について

仍く年少者が心身ともに健康であるいは職場生活を送り、将来すぐれた産業人、社会人となるよう期待するためには、適正な労働条件の下、労働環境の整備等、全般的な立場からの配慮が必要であり、これらは福祉活動の焦点として既にとりあげられ、初任給の引き上げ、一斉閉店、一斉休日制の推進、定期健康診断、教養訓練の実施、或いは、余暇利用施設、共同宿舎、共同給食施設の建設等の面において、漸次改善の方向に向いつつあるものと思料される。

（年少労働者側からみた必要性）

しかしながら、個々の年少労働者は多種多様であり、独自の環境、生い立ちを背景に夫々に異なつた欲求、悩みをもつものである。加うるに中学卒業後、職業生活への移行の過程において、学校生活と職場生活のらがい、家庭生活と共同宿舎、住込等の生活、田舎と都会等、その他枚挙にいとまのない程、人間関係、生活内容、様式その他いろいろな点についてのギャップの問題があり、これらについての面むのためには非常な努力と忍耐力が必要であることはいうまでもない。このような個々の年少労働者の直面する問題の解決、あるいは欲求を満たすためには、このことについての細かい配慮の下に、専門的な知識、その他必要条件を具えた熱意ある相談者を得て、個別的に面談、相談にあたらせるなど、各人に対する深い理解に基いた適切なる助言指導が必要である。

（使用者側からみた必要性）

一方、最近における学卒者に対する求人難の拡大は、使用者の間において、従業員の離職の防止についての関心を高めることとなり、前述の如く、労働条件の向上、労働環境の整備、その他福利厚生の方策につい

て、漸次、全般的な改善への努力がみられる次第である。また、個々の従業員について、夫々のもつ欲求不満、悩み、問題等の中、直接仕事に関係あるもののみならず、個人的な問題、あるいは個人の精神面に内在する問題等についても、適切な助言指導を与えるとともに、更にはその生活全般についても適切な指導を行なうことは、非常に重要であるといわねばならない。しかして、このような配慮が、職場における人間関係の調整は勿論、過失、事故、災害の防止をはじめ、欠勤率の低下、能率の向上等、いわゆる職場モラルの高揚のためにも目立って効果があることは近時、使用者の間においても認められてきているところである。

（時代的な要求）

一方、技術革新の進展は、その所産である、新しい機械器具、商品等の取扱いやそれらの消費の問題、或いは販売様式の変化等に関連して、地方武の年少労働者に対して、従来にみられなかったような、新たな負担をもたらすものとも考えられる。

しかして、やがて中小企業の領域にも漸次作業の機械化、細分化、単調化等の問題が起ってくるものと想像されるが、それらに原因するところの不安、焦燥、不適合の問題、即ち、ノイローゼやいわゆる現代病の危険も看過されてはならないものである。

このような事態に備える意味もあつて、一部の大企業等においては、いわゆる産業人事相談制度を設けて、問題や悩みをもつ従業員のために専任のカウンセラー（相談受理者）をおいて相談業務を担当させている事業場もあるわけである。

以上は、従業員（年少労働者）ならびに使用者の双方の側よりみた、生活相談の意義ならびにその時代的背景について述べたものであるが、それが行なわれるについては、適切な配慮と方法とによらなければなら

ないことはいうまでもない。

即ち、もしそれがあやまった理解、方法の下に行なわれるならば、相談を受けるものに対して、返って大きな害を及ぼす結果となるものといえよう。この故に従業員（年少労働者）のための生活相談のあるべき姿について適正な理解と認識をもつことは、極めて大切であるといわねばならない。

GAa1/1

8B-4-17



女性と仕事の未来館



00964606