

この小冊子を手にとられた方に

これも何かの御縁です。そこで、せっかくの御縁を大切にするために、ちょっと変わった自己紹介をさせてください。あなたのお気持ちをお聞きして、私たちカウンセラーとの違いを理解していただきたいのです。

あなたなら、どう応えますか。

いま、末期がんの方が、あなたに「わたしはもうだめなんでしょうか?」と聞かれたら、つぎのような五つの選択肢のどれに応えられるでしょうか。

- ①「そんなこと言わないで、もっと頑張りなさいよ」と励ます。
- ②「そんなこと心配しないでいいんですよ」と答える。
- ③「どうしてそんな気持ちになるの」と聞き返す。
- ④「これだけ痛みがあると、そんな気にもなるね」と同情を示す。
- ⑤「もうだめなんだ…そんな気がするんですね」と返す。

あなたは何番でしょうか。()内に数字を入れて下さい。

この質問は、末期医療の研究者二人(柏木哲夫、岡安大仁)によってなされた、ある「医療クリニック」のターミナルケアをめぐってのアンケート調査の一つです。対象者はいずれもそこにかかわっている、医学生、看護学生、内科医、外科医、ガン医、精神科医、それに看護師です。結果は精神科医を除く医師と医学生のほとんどが①を、看護師と看護学生の多くが③を選び、精神科医の多くが選んだのは⑤ということになりました(鷺田、P10)。ガン医療に携わっている専門職の人たちの間でもこれだけの対応の違いがあることが分かります。こうした場合の答えはどれが正答ということではなく、どういう応答が末期のガン患者の心に寄り添えるのかです。

⑤は「一見、なんの答えにもなっていないよう

答()

に見えるが、じつはこれは回答ではなく、『患者の言葉を確かに受けとめましたという応答』なのだ。<聴く>というのは、なにもしないで耳を傾けるという単純に受動的な行為なのではない。それは語る側からすれば、ことばを受けとめてもらったという、たしかな出来事である。こうして、『患者は、口を開きはじめる。得体のしれない不安の実態が何なのか、聞き手の胸を借りながら、探しめる』』(同左)。

これが私たち産業カウンセラーが、阪神大震災やJR福知山線脱線事故の被害者家族に対して行なったカウンセリングというものなのです。そこでカウンセリングとは何か(定義)をご紹介しておきましょう。

カウンセリングとは 言語的及び非言語的コミュニケーションを通して、 行動の変容を試みる人間関係である。

國分康孝 当協会副会長 東京成徳大学教授

育てるカウンセリングのすすめ (developmental counseling)

カウンセラーを入れたら、病人が増えた？

カタカナや横文字流行りの今日です。カウンセリングもまたかっこいい言葉の一つとして多様な使われ方がされています。しかし、本格的なカウンセリングは二つのカウンセリングに大別できます。一つは治療に役立てるための「治すためのカウンセリング」。これは、もともとは精神科医や臨床心理士などが中心になって行なうカウンセリングです。ですから、カウンセラーを入れたら、逆に病人が増えたという声を企業や学校からよく聞きますが、これは「治すカウンセラー」を雇われたのですから、当然の帰結なのです。これらの人たちは、心理分析を得意としているわけですから、どうしても成育歴だと、遺伝的因子がないかを分析して、現在を見ようとします。

産業カウンセラーは、人を元気にさせる。なぜ？

これに対するのが、産業カウンセラーなどが中心になって進めている「育てるカウンセリング」です。それは、第一に、人間には自己成長していく力があるという人間観に立ちます。つまり、「人間には、自らを維持し、強化する方向に自分自身を発展させようとする自己成長力が備わっていて、自己を実現しようとする力を持っている」(カール・ロジャーズ)。だから、その成長を阻害しているものが取り除かれれば、自らの力で成長できるはずです。それを援助するのがカウンセラーの仕事だと考えています。

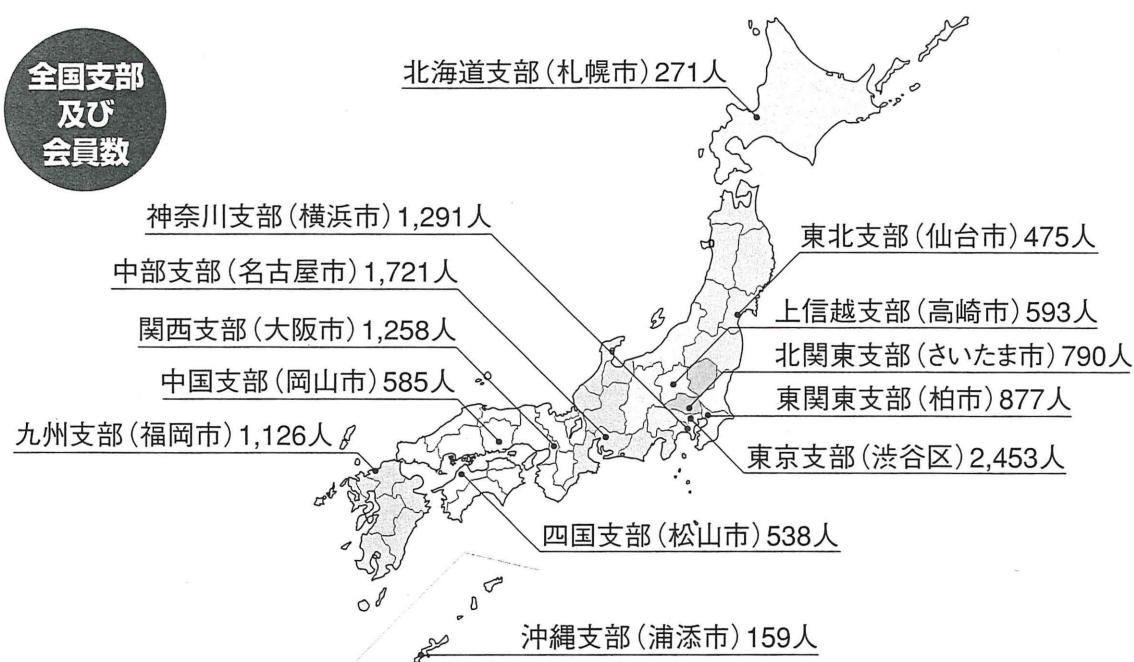
「育てる」とは

人生の発達課題を解きつつ成長するのを援助するという意味である。発達課題とは誰でもが人生で遭遇するであろう問題(例:友人関係、進路、育児、生きがい)という意味である。(國分康孝)

社団法人日本産業カウンセラー協会 概要

■名 称	社団法人日本産業カウンセラー協会
■所在地	東京都港区芝大門1-1-35(大門佐野ビル3F)
■設 立	昭和35(1960)年11月 社団法人設立認可 昭和45(1970)年4月(労働大臣設立許可)
■会員数	12,137人(平成18(2006)年1月1日現在)
■役 員	会長 平賀俊之 常務理事 原 康長(事務局長) 副会長 國分康孝 荒井通子 板井 裕 小松啓子 理事長 安藤一重 近藤啓二 専務理事 相部隆文 古山善一 森川千鶴子

全国支部 及び 会員数



関東地区の各支部は、06年4月1日に正式に発足します。

企業内福祉を支援する賛助会員制度

最近の裁判では、企業の労働者に対する安全配慮義務が厳しく問われてきています。そのためか、企業の人事担当者からの心の健康を促進するための施策について相談がかなり寄せられています。そうしたご要望にお応えするため、当協会では企業・団体のための賛助会員制度を設けております。賛助会員は年1口5万円以上の会費

を負担していただき、3口以上の会員につきましては、その構成員の方の電話相談を実施しています(詳細につきましては利用要項を差し上げます)。さらに、年1回の全国研究大会へご招待するなど、諸サービスをさせていただきます。

産業カウンセラー協会の活動概要

1万余人が社団活動する公益法人

今、公益法人の見直しが進められています。公益を目的として活動すべき公益法人が官僚の天下り先となったり、一般営利企業と同じようなことをやっているのに、税金面では特典を認められているのは不公正だという社

会的批判を呼んでいます。そうしたなかで、1万人の、ボランティア活動に等しい献身によって、大衆的社団活動を行なっているのは、私たち日本産業カウンセラー協会ぐらいといってよいでしょう。

「産業カウンセラー」の養成と産業カウンセリングの普及

産業カウンセリングの普及の手始めは、その担い手である産業カウンセラーの養成から始まりました。その努力が旧労働省により評価され、1992年労働省の技能審査に加えられ、ここに公的資格としての「上級・中級・初級」の3種類の「産業カウンセラー」が誕生しました。また、そのための認定試験を当協会が実施してきました。こうして産業カウンセラーの有資格者は26,200人に達しました。しかし、「規制緩和」の実施により「民間でできることは民間に」で、英語検定をはじめほとんどの公的資格の

認定が廃止され、当協会の10年に及ぶ認定産業カウンセラー資格も「協会認定産業カウンセラー」となりました。そして、協会認定となった後も講座受講者は増え続け、毎年、養成講座を新設しています。さらに、これを機会に「初級」をはずし、一層の実力向上を目指して、実技指導の時間を増やすなど講座内容の充実に努めています。また、継続学習の重要性から、従来の中級をシニアに改め、研修の強化を目指しています。

キャリア・コンサルタントの養成

厚生労働省が労働市場の流動化をスムーズに行なう措置の一つとして、キャリア・コンサルタントを5万人養成し、全国の職場に配置するという構想を打ち出しました。これに呼応して10数団体が資格試験認定のための申請を出しました。それ以前より、私たち協会は、産業カウンセラーの活動領域の一つとして労働者の能力開発支援のためのキャリア・カウンセリングの普及に力を注いきました。今回、厚生労働省はカウンセリングが「治すカウンセリング」と理解されている社会的認識を危惧して、親しみやすく、相談しやすいイメージとしてコンサルタントという呼び名を付けました。そうした全体の動きもみて、当協会も「キャリア・コンサルタント」資格試験としての認定を取り、過去3回にわたって試験を実施し計3,465人の

資格者を認定しています。

私たちは、現在の労働市場の情勢から、キャリア・カウンセリングが、求人、求職のマッチングに集中するくらいがあるとしても、人生80年時代に相応しいライフキャリアを対象に労働者のQWL(上質な職業生活)に必要な能力開発に重点を置いています。

日本の産業カウンセラーの歩み

アメリカには「産業」カウンセラーと名乗るカウンセラーはない

産業カウンセラーという名のカウンセラーは日本特有のものです。アメリカにはありません。アメリカで、日本の産業カウンセラーのような仕事をしているのは、EAP(従業員

支援プログラム)に従事しているカウンセラーたちです。アメリカのトップ企業の8割がEAPを導入していますが、それは、生産性の向上に役立てることを目的としています。

日本では、1950年代後半から相談活動として始まった

日本経済は、戦争末期でのアメリカ軍の空爆による主要都市、軍需工場の破壊により、再起不能の打撃を受けましたが、朝鮮戦争による軍需発注を受け、奇跡的とまで評価された戦後復興を成し遂げました。同時にアメリカから大量の特許権を取得、アメリカ的生産方式による産業構造の革新・高度化を成し遂げました。こうした新しい技術革新の先駆けとなった当時の電電公社は、いち早く職員「相談室」を設置し、専任のカウンセラーを配置しました。

「同公社は、①電信、電話オペレータの緊張や不平不満が作業能率に大きく影響すること、②電話の自動化、中継の機械化などの変化に伴い、人間関係面の考慮が必要なこと、③20代職員が半数近くを占め、情緒的葛藤が多いこと、などの理由でこの制度を導入したという」(テキスト、p18)。

こうして、1956年には国際電信電話会社が、さらに松下電器、明電舎、国鉄、神戸製鋼などが相次いで、相談室を開設しました。

1960年、産業カウンセラーの大同団結へ

1960年には、「石炭から石油へ」のいわゆるエネルギー革命が進行し、重化学工業の時代の幕が開かれ、高度成長政策への政策転換が行なわれました。こうして、大量の若くて安い労働力(中学卒)が、東北や北海道の奥地から「集団就職」の名のもとに、京浜工業地帯をはじめ、中京、京阪神などの工業地帯に送り込まれました。彼らのなかには親元から遠く離れた異郷の地で孤独に耐え切れず、離職するものも多く、企業としても、その対応に迫られました。他方職場では技術革新による配置転換や転

勤問題が発生し、今までと違った労働生活の変化が労働者に心の問題を引き起こしました。ここに産業カウンセラーが登場する土壤がつくられました。

こうして、1960年11月22・23日、東京都内の立教大学で「第1回産業カウンセリング全国研究大会」が開かれ、任意団体としての「日本産業カウンセラー協会」の結成が決議されました。以後、当協会は産業カウンセラーの養成に取り組んできました。

規制緩和と本格的な産業カウンセラーの養成

産業カウンセラーの公的資格化により、その社会的認知度も高まり、養成講座の受講者も飛躍的に増加し、当協会の会員数も1万人を超えて、カウンセリング業界では、最大の力量を持つ団体となりました。

こうした時に、規制緩和政策が国是となり(2002年)、公的資格制度が廃止されました。このような新しい情勢

に対応するため、養成講座をより充実させるとともに、「初級・中級・上級」の3種類の試験を「産業カウンセラー」と「ニア産業カウンセラー」の2種類としました。養成講座を修了し、試験に合格すれば、産業カウンセリングが十分に身に付けられる教育カリキュラムに基づき実施しています(詳しくは本誌p10参照)。

産業カウンセラー協会と二つの協力組織

1. 産業カウンセリング研究所（出版、調査研究、委託研究）
2. 産業カウンセリングサポートセンター（派遣事業）

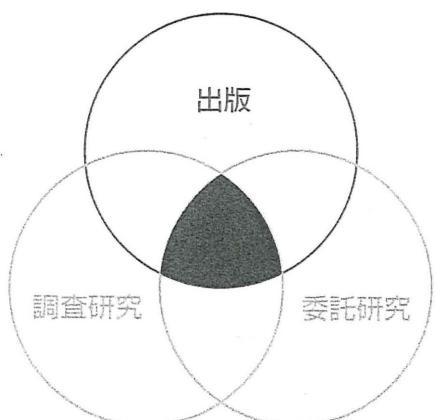
社団法人・日本産業カウンセラー協会は
組織内に二つの協力機関をもって活動しています。

協会活動のシンクタンクとしての
研究者集団

産業カウンセリング研究所

（所長 山田 豊）

現在は、協会会員の教育・研修に重点を置いた活動をしていますが、会員外活動（企業・団体からの調査・研究の協力、受託等）にも力を入れています。



会員の職域開拓、拡充を目指して、
カウンセラーの派遣、研修の請負等に
積極的に活動している

有限責任中間法人 産業カウンセリング サポートセンター

（理事長 藤本里海）

会員個人が出資して中間法人をつくり、会員の仕事、利益の実現に努めています。産業カウンセラーの業務の「斡旋、紹介等」事業の窓口です。皆様方のご要望にお応えする相談窓口です。ご活用ください。

ご連絡先

所在地 (社)日本産業カウンセラー協会内

連絡先 TEL 03-3438-4568

FAX 03-3438-4487

全国相談室のご案内

協会各支部では、支部内にカウンセリングルームを設置して皆様のご相談に応じておりますので、お気軽にご連絡ください（本誌p22参照）。

ご相談は予約制です。あらかじめご相談内容を

電話などでお知らせいただければ、できるだけお申し込みの相談内容に合った産業カウンセラーを用意してお待ちいたします。秘密については、厳重に守りますので、何なりとご相談ください。

産業カウンセラーへの三つの投資効果。BDS

カウンセラーや産業医・看護師や健康管理等の施設を企業内に置くということは、人事管理上必要なメンテナンスで、「コスト」と消極的に考えられてきたといってよいでしょう。しかし、多くの先進企業ではむしろ内部労働市場に対する「投資」と考える企業、団体が増えてきています。

私たちも、以下のような三つの効果があると考えます。

存在しているだけで意義がある

1
Being
の効果

幼児は、母親の姿が見えれば、安心して一人でも公園で遊べます。母親の存在自体が安心感を与えるのです。同じように、その企業に産業カウンセラーがいるだけで、従業員は安心して働けます。ある大手企業の健康管理室の看護師さんが当協会の養成講座を受ける動機をこう話してくれました。「ある日、『うちには産業カウンセラーの資格を持った人はいるんですか』という電話がありました。『いいえ、どうして?』と答えると、『いや、別に』と言ってそれで電話は切れてしまったのですが、その時、産業カウンセラーに何かを求めて期待しているんだなと感じるとともに、私に欠けているもの、私は満たされないものがあるのではないかと考え、産業カウンセラーにたどりついたのです」と。

産業カウンセラーの仕事の意義

2
Doing
の効果

「まさか自分が過労で倒れるとは夢にも思っていなかった。忙しいのは自分だけでなく、みんな栄養剤を飲み頑張っていたんだから。しかし、倒れる前に、何か普段とは違うな、という予感はあった。それをいち早く見つけて、病院に担ぎ込んでくれたのが、うちの産業カウンセラーだった。そこで3日3晩眠りつけた。後で知ったのだが、私の異変に気付き、半月前ぐらいから、家庭ではどうかと妻に聞いてくれていたとのことでした。危うく、あちら側に逝くところでしたが還ってきました」という彼は、それ以来熱烈な産業カウンセラーファンになった、と言います。

カウンセラーとは（アメリカ心理学会の定義委員会の定義）

①人々の十全性（ウェル・ビーイング）を改善し、その苦痛を軽減し、その危機を解決し、問題解決や意思決定の能力を増加させるのを助けるものである。

②個人的、対人的、環境的諸力の相互作用から起きているさまざまな人間的問題の解決に科学的方法を用いる。



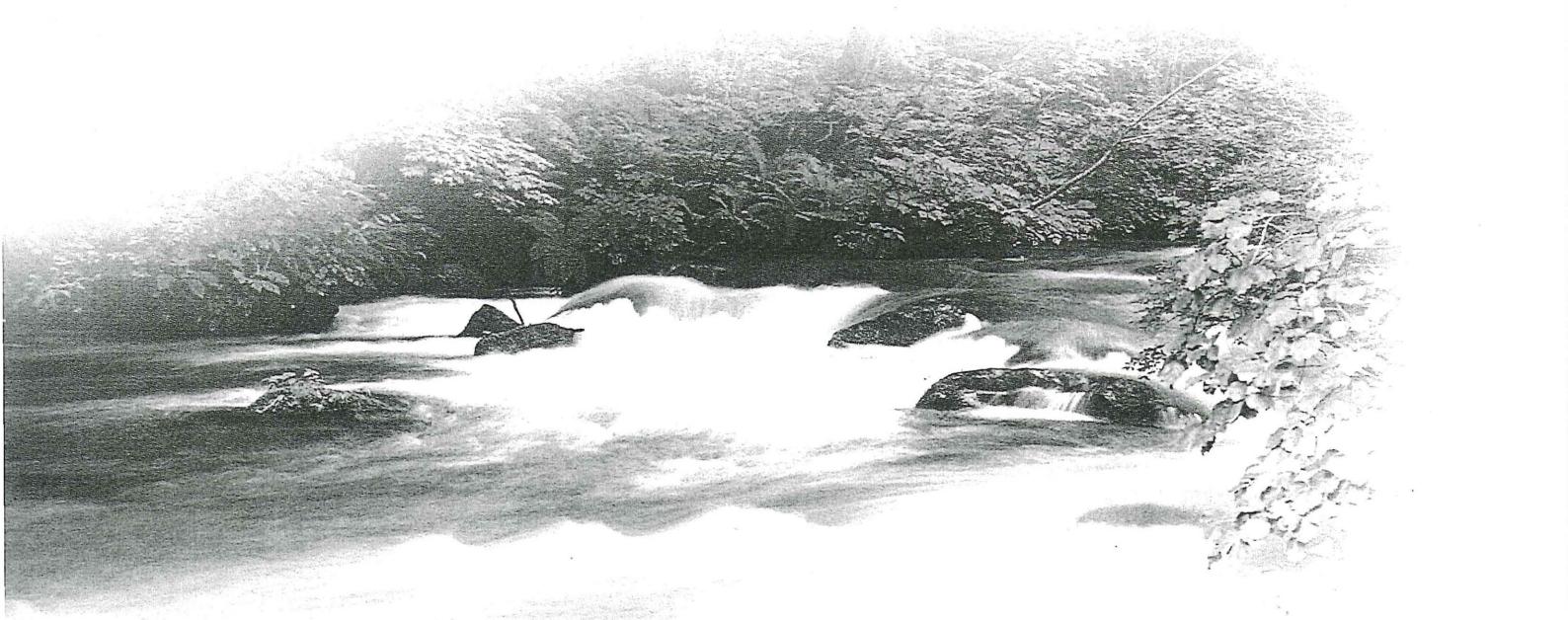
3 Seeing の効果

モグラたたきから、鳥の眼・虫の眼で、職場へ

長時間労働が人間の心身を消耗させ、労働能力の再生不全に陥っているのが、うつ病であり、それが引き金となって自殺等に追い込まれていきます。その結果、某大手広告会社のように遺族から多額の損害賠償が請求され、払わざるを得なかった事例もあります。こうして、厚生労働省も「事業場における労働者的心の健康づくりのため指針」を出しました（平成12年）。このなかで、「四つのケアが継続的かつ計画的に行なわれることが重要」である、としています。すなわち、①労働者自身の自発性ある自己管理、②職場管理者による部下の個別対応、③産業医、産業カウンセラーなどの事業場内の保健スタッフの活用、④病院等事業場外の専門家とのネットワーク形成とその活用が提起されています。

産業カウンセラーは、企業内の保健スタッフの一員として活躍するわけですが、その参加のスタンスは「病気治し」のチームとしてではなく、「健康づくりチーム」に置きます。「健康づくり」チームの産業カウンセラーは発生する一つひとつのケースへの対応を重視しつつも、その発生の根源の改善について、例えば、職場A・Bの職場ストレスチェックからそれぞれの特徴を明らかにして、その対策をとる。そのためにはカウンセラーは職場に出て、「待ちのカウンセラーから出前のカウンセラーに」を標語にしています。個々の事件へのモグラたたき的対応では、いつまでも後追いになってしまい、問題の改善には役立たないからです。

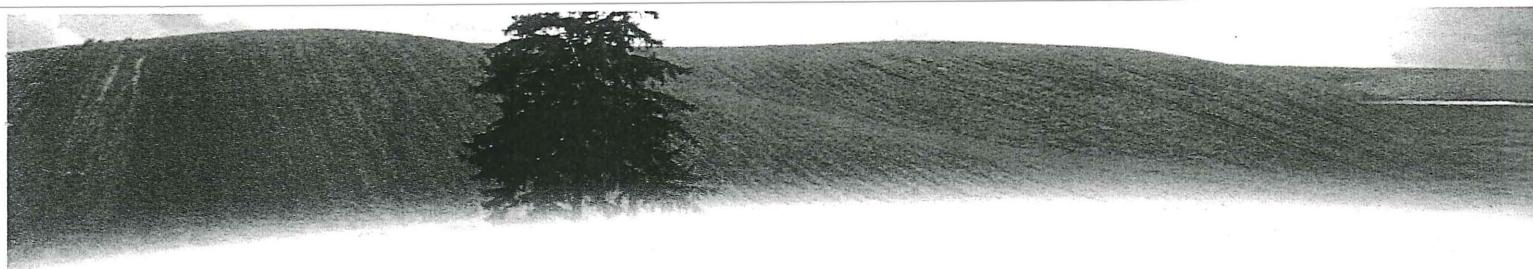
私たちは、現場管理者が部下と接触する際にどういう態度でいいか、よいか、カウンセリング・マインドで部下を見て、このごろ、ちょっと変わっているぞ、という見方ができれば、早期発見、早期対応で職場改善の土壌、風土がつくられていくと考えています。



③個人的ならびに集団的発達を刺激するため、および発達的・教育的・情緒的・健康的・組織的・社会的・職業的な問題のいずれかを防止し、

矯正するために、調査を実施し、介入を図り、サービスを評価する。（渡辺）

参考引用文献／渡辺三枝子「オーガニゼーション・カウンセリング序説」05年、ナカニシヤ出版



厚生労働省「教育訓練給付制度」指定講座

産業カウンセラー養成講座

企業社会に2万人超の産業カウンセラーを送り込んだ実績を持つ

伝統のカリキュラム

特徴 実技重視のプログラム

カウンセリング講座はいろいろな団体、学会が行なって
いますが、私たちの養成講座ほどカウンセリング実技に

重点を置いた講座はありません。

他に類のない実技重視の講座です

養成講座の学習内容

理論

1.産業カウンセリング概論	18時間
2.カウンセリングの原理及び技法	12時間
3.パーソナリティ理論	9時間
4.職場メンタルヘルス	9時間

カウンセリング演習（実技）

在宅研修（作文・小論文・対話分析）

81時間

40時間

合計

169時間

産業カウンセラー認定試験

期　　日　　学科試験　11月頃
　　　　　　実技試験　1月頃

試験の内容　産業カウンセラーとして必要な基礎的
　　　　　　　学識・技能及び一般的な素養を有するか
　　　　　　　どうかが判定されます。

受験資格　下記のいずれかに該当するもの
①大学において、心理学又は心理学隣接諸学科を専
攻し、学士の称号を有する者
②カウンセリング業務又は人事労務管理に従事した期
間が通算4年以上である者
③成年に達した者で、協会が自ら行なう産業カウンセ
リングの学識及び技能を修得するための講座（本講
座）を修了した者

50年の歴史が保障する価値ある講座に

1992年、旧労働省によって、産業カウンセラー試験が「技
能審査」として認められ、ここに公的資格としての産業カ
ウンセラーが誕生しました。しかし、1999年、規制緩和の
政治改革により、多くの公的資格試験制度が廃止され、
産業カウンセラー試験も協会認定試験に改変されました。
この結果、協会はより一層、講座内容の充実強化を目指

して独自の道を切り開いています。

現在、全国主要都市で養成講座が開かれていますが、
これらの「養成講座」では、全国共通のカリキュラムによ
り内容の平準化が図られ、どこで受講しても同一水準の
授業が受けられるようになっています。

企業が養成講座を社内で

最近の大きな動きとして特徴的なことは、産業カウンセラーを積極的に育成したり、導入したりする企業、団体が増えていることです。労働局が、ハローワーク職員に養成講座を受講することを推奨したり、産業カウンセラーの資格取得をスタッフに義務づける企業・団体がでてきたりしています。また、大手電機メーカーでは、支社、工場の人事担当者を対象に、企業内で産業カウンセリング養成講座の開設を協会に委託し、実施しているところもあります。

また、最近では九州のある私立大学で、学生のための講座を協会に委託し、開設しました。

当協会の養成講座は40年の実践のなかで独自に開発され、歴史を持っています。「産業カウンセリング」「産業カウンセラー養成講座」はそれぞれ商標登録され、協会が独占使用権を持つ講座ですので、企業が養成講座を実施するためには当協会の承認が必要です。

昨年度の合格者 養成講座を語る

カウンセリング技法を生活や仕事に生かせないか、という人たちが、当協会の養成講座で学んでいます。会社、団体の経営者・社員をはじめ、学生の相談にのってあげたいという大学教授、患者の心をつかんでよりよい診療をしたいという内科医

や歯科医、さらには70歳を過ぎたお寺の住職、除隊後の進路や悩み相談にのる自衛隊員、この社会のあらゆる職種、あらゆる階層に参加者が広がっています。以下は、昨年産業カウンセラーになった方の声です。

魅力

実際に講座で学び、メンタルヘルスに限らない産業カウンセラーの幅広い活動範囲に驚き、魅力を感じました。また、指導者の方が見せてくださった模範面接で、衆目の中、しかも短い時間にもかかわらず、クライエントの気持ちに添い話を聴かれる姿勢に感動しました。

(新潟教室 Mさん)

仲間

この講座の良いところは、実習が多いこともあります、学ぶ内容、個人の良いところを見ようとする点です。おかげで私は皆さんからたくさんの自信をもらいました。同期受講生の方とは、講座を修了してからも交流があります。さまざまな経験を持って集まった今の仲間は、なかなか出会うことのない、一生ものの財産です。

(広島教室 Kさん)

発見

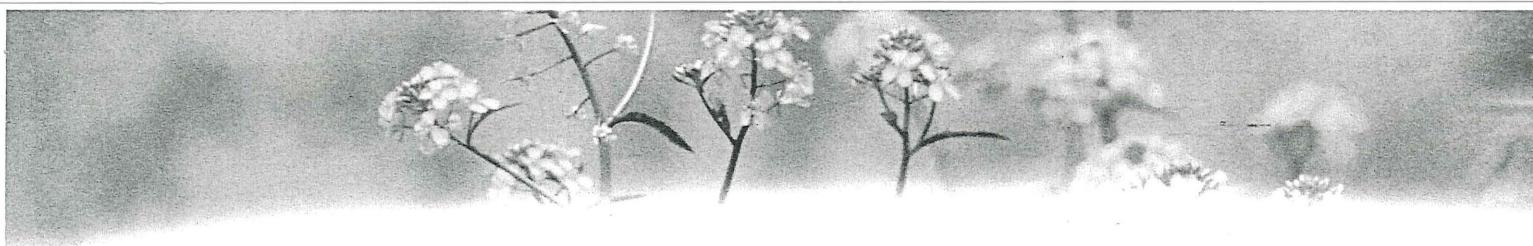
理論の学習過程で、私が探していたのはエンプロイアビリティ(雇用され得る能力)であると知りました。職業生活に関連して、人には生涯にわたり成長過程が存在すると学び、それゆえ仕事をしていくことがどんなに重要かを再認識しました。

(徳島教室 Yさん)

成果

今回産業カウンセリングの勉強をして、自分の聴く姿勢を大きく変えることができました。私は、従業員の話を聴く機会が多い仕事ですので、聴き方が変わり、役立っていると実感しております。

(北陸教室 Oさん)



職場の心の健康づくり

企業の安全配慮義務

平成12(2000)年、最高裁判所は某大手広告会社に対して、過重労働で自殺した労働者に対する責任を認めました。その後、この裁判は高等裁判所で和解されましたが、会社が遺族に支払った慰謝料はなんと1億6,800万円になりました。これ以来、裁判所に持ち込まれるケースが多くなり、産業界に衝撃が走りました。こうした背景のなかで、先に旧労働省が「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が出されたことは画期的なことといえるでしょう。

最高裁判決はつぎの通りですが、そこでは、恒常的長時間残業をしていることが分かっていながら、ただ単に

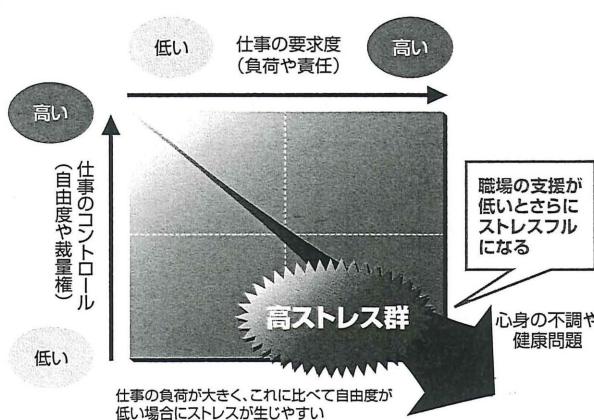
注意・指導するだけでは労働者的心身の健康に配慮したとはいせず、労働者的心身の健康状態が悪化していることに気付いた場合、使用者や上司はその労働者の健康状態に合わせた業務上の措置を講ずるべきであったとの見解が示されたのです。この見解は、使用者や上司が労働者的心身の健康状態の悪化に対応できる十分なメンタルヘルスケアの体制を準備していなかったときにも、使用者の作為・不作為が注意義務(又は安全配慮義務)に反するものと評価される可能性が生まれることを示唆しています。(Relax)

睡眠5時間未満、残業100時間超で「うつ」の危険水域

職場のストレス度が高まるのは量だけでなくその質の高さも影響しますが、長時間労働が最大の問題です。

残業時間が月間80時間を超えるあたりから100時間を超えてくると心身の変調をきたす労働者が多く、不眠の訴えがあり、「うつ」へと進みます。他方、睡眠時間が

5時間未満になると脳血管障害、心臓疾患で死亡する人が増えてきます。こういう点から、睡眠時間5時間未満、残業月100時間超になると、「うつ」になりやすくなりますので、単に注意しただけでは企業は安全配慮義務をつくしたとは言えなくなります。



図は「Relax」p40

EAP

アメリカでの産業カウンセラーにあたるカウンセラーたちは、EAPA (EAP協会) に属してEAP活動に従事しています。企業に雇われたり、外部から委託されています。EAP運動は1940年代にアルコール依存症に悩む社員への援助プログラムとして成果を上げたことから、健康な従業員のストレス、家庭問題、キャリアなどの問題支援対策として普及してきました。わが国でも、アメリカのEAPA支部として精神科医を中心とした人たちと、EAPを事業化している営利法人の2種類があります。当協会の活動もEAPと目的を同じくしますが、あくまで日本の特殊性を生かした独自性を追求しています。

「MEPのすすめ」(Management Education Program)

産業カウンセリングを企業内で定着させるには、そういう風土が必要です。その風土づくりで欠かせないのがトップの理解と決断です。生産や営業についての権限は現場対応の必要から部下への権限委譲がかなりあります。しかし、健康管理や保健の仕事は、生産を阻害するものと受け取られやすいものです。もし、人事部が重要性を強調して提案したとしても、現場では成績を上げろと尻をたたきながら、健康にも注意しろと言っても、両方はできないと抵抗にあうでしょう。だから、リーダーシップのあるトップが問題意識を持ち、会社としての基本的な姿勢を持たない限り、前に進みません。このことを十分お知りになっている伊藤忠商事の丹羽宇一郎会長は、今こそ必要なのは経営者をその気にさせるための経営者教育(MEP)だ、と力説されました。



2005年 第35回全国研究大会で講演する丹羽会長

幹部にこそカウンセリング・マインドが必要

プロのカウンセラーが使うカウンセリング技法ではなくても、普通の生活のなかで、たとえば、職場で管理職にある人がカウンセリングの精神を活かせることができれば、どれだけ職場を活性化できるでしょうか。そこで國分康孝は管理職研修でのカウンセリング・マインドの研修の必要性を提唱しています。

「カウンセリング・マインドとは、個人及びグループと寸暇を惜しんでリレーション作りをしようという姿勢、つまり人間関係を大事にする姿勢のこと」と定義し、また「カウンセリングの原理を活かした姿勢、態度のこと、技法を越えた人間としての在り方を強調した言葉である」と言っています。そして、それには三つの要素がある、と言います。

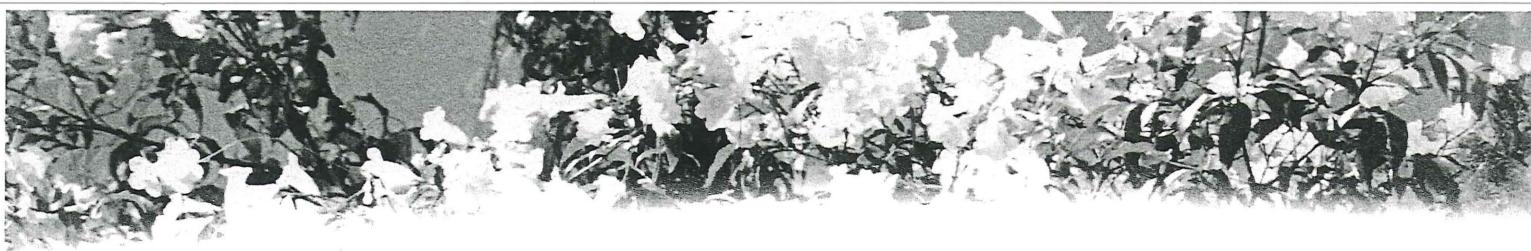
①第一の要素は、一人ひとりの人生に敬意を表しようではないか、という心構えである。人間を十把一からげに

考えないで、誰しもそれぞれの人生があるのだから、それを大事にしようではないか、ということである。

②第二の要素は、どうしたら人の行動が変わるかという観点で人と接触することである。(ここで、いま一度カウンセリングの定義を思い出してください。「コミュニケーションを通じて行動の変容を試みる」)

③第三の要素は、「人の行動を見てその背景にあるものをきちんと読み取るということである。つまり、この人は結局、何を言いたいのか、この人は何を感じているのかという、表面の言動の背後にあるものを読み取ることである」と。

こうした、カウンセリングの精神は、カウンセラーとクライエントとの関係だけでなく、人間がかかわり合うすべての場面で必要なことではないか、と言います。



業務案内

産業カウンセラーの領域と機能

産業カウンセリングの領域・機能を大別すると、①仕事や職場の人間関係などから生じるストレス、あるいはバーンアウト(燃え尽き)症候群などによる心の問題に対するカウンセリング(mental health counseling)、②産業社会における生き方(life style)の設計や近年の人事制度や組織の変更に伴う職業生涯における生き方の再設計、それに対応する能力開発を支援するため

のカウンセリング(career counseling)、③産業場面におけるカウンセリング・マインドの普及・啓蒙(counseling mind education)の三つが挙げられます。ややもするとメンタルヘルス・カウンセリングのみが産業カウンセリングのすべてと理解されがちですが、開発的で教育的側面も併せ持ったものと理解する必要があります(「現代カウンセリング事典」p43)。

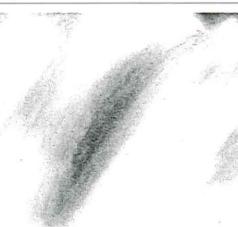
産業カウンセラーはこんなところで活躍している



近年、企業が行なう人事労務政策には、リストラによる雇用の不安定化、成果主義の導入など、労働者にストレスを与える、厳しいものがあります。これを放置しておけば、心身の変調が生産性の低下へとつながり、些細なミスが大事故を発生させる危険も予想されます。そこで、職場のストレス対策と個人のストレスコントロールへの援助が必要になります。産業カウンセラーは労働者のメンタルヘルスの維持・改善に活躍しています。

産業構造の変化、技術革新の進展、労働者の就業意識・雇用形態の多様化のなかで、労働移動が激しくなっています。そのため、企業内だけでなく企業外でも通用する職業能力が労働者に求められだしています。当協会は、労働者の上質な職業生活(Quality of Working Life)を実現する視点から、キャリア・カウンセリングに取り組んでいます。2003年度からの認定試験で、約3,500人のキャリア・コンサルタントが誕生しました。

職場で発生する問題を一つひとつ後追いしていくような、いわゆる「モグラ叩き」では真の解決にはなりません。予防開発的対策が必要です。産業カウンセラーは、総合的なメンタルヘルス対策とキャリア開発の援助とともに、個々人の成長を促す人間関係育成の援助をします。私たちは、男女共同参画社会基本法に基づいて性差別のない職場を実現することや、より快適な職場環境をつくることにも、積極的に取り組んでいます。



教育・研修、カウンセリングサービス事業内容一覧

	メニュー	対象	内容(方法)
教育・研修	メンタルヘルス	新入社員 中堅社員 管理監督者 役員	<ul style="list-style-type: none">● 職場におけるメンタルヘルス● ストレスと対処方法● メンタルヘルスと生産性
	キャリア開発	就職時の学生 現職者 再就職者 中高齢者	<ul style="list-style-type: none">● 生涯設計● キャリア設計● 自己理解
	人間関係開発	一般社員 営業社員 管理監督者	<ul style="list-style-type: none">● よりよい人間関係のためのコミュニケーション● 上司と部下の面談方法
	セクシャル・ハラスメント	管理監督者など	<ul style="list-style-type: none">● セクシャル・ハラスメントとは● 相談の仕方、受け方● 対処の仕方
カウンセリング	メンタルヘルス	カウンセリングを受けたい方	<ul style="list-style-type: none">● カウンセラー派遣● 当協会の相談室利用● 電話相談
	キャリア	キャリア・カウンセリングを受けたい方	<ul style="list-style-type: none">● カウンセラー派遣● 当協会の相談室利用● 電話相談
養成カウンセラー	産業カウンセラー	産業カウンセラーを目指す方、関心をお持ちの方	<ul style="list-style-type: none">● 理論学習● カウンセリング演習
	キャリア・カウンセラー	産業カウンセラーを目指す方、関心をお持ちの方	<ul style="list-style-type: none">● 理論学習● キャリア・カウンセリング演習
組織づくり 健康な	メンタルヘルス総合対策のサポート 従業員のメンタルヘルス調査	企業・組織全体	<ul style="list-style-type: none">● メンタルヘルス診断● メンタルヘルス相談● 各種研修プログラム

管理職研修

部下を持つ管理職が少なくなったが

情報革命の進展で、職場での仕事のやり方が変わり、多階層的であったラインがフラット化し、中間管理職が減らされています。しかし、このことが逆に管理監督者と部下との距離を縮め、直接的責任を増大させることになっています。つまり、中間が外された結果、管理監督者と部下の関係が直接的になったわけです。旧労働省が出した「職場における心の健康づくり」指針でも、労働者自身の健康に対するセルフケアとともにライン管理監督者によるケアの重要性が強調されています。こうして、企業からの管理職研修の要望が当協会にも増えています。

幹部に必要な三つの役割とカウンセリング・マインド

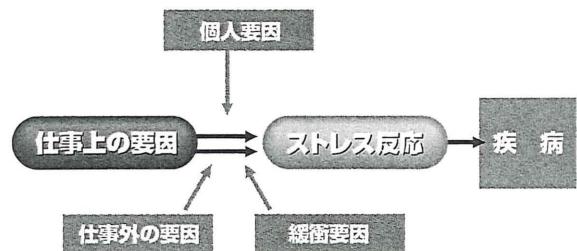
國分康孝は、部下を持つ人間としてなすべき役目についてこう言っています。「三つあると思う。①どのようにして集団をまとめていくか、②どのようにして集団を動かしていくか、③どのようにして一人ひとりの部下を育てていくか、である」。

①については、部下の求めているもの、部下の欲求を絶えず充足していくことであり、②のためには「これでいくぞ」という目標を掲げなくてはいけない。プロのカウンセラーなら、この登校拒否児がせめて週に4日は登校するようにしよう、といった目標を立てる。目標がなければ、行動を変容させようがない。管理者はどういう目標を立てたら、部下のやる気をだせるか、また、この目標には無理はないか、と考える必要がある。では③の仕事は、部下の一人ひとりを育てることである。本人の能力と興味が何であるかを気づかせることである。伸びる人とは、能力と興味が一致した分野で仕事をしている人である。

これ以上、詳しくは紹介できませんが、カウンセラーは要するに、クライエントにどう接するのが最も良い方法かを始終考えているわけですが、そういう意味で、カウンセリングの諸技法を学ぶことは参考になりますし、せめて、その精神だけでも学んでほしいのです。それが当協会の管理者研修の一つの特徴となっています。一例を挙げますと、次頁はある企業で行なわれた一日の研修内容です。

メンタルヘルスにおける管理職の役割

ストレスモデル



ライン管理者の役割は、

- 一つは「仕事上のストレス要因」を把握し、除去・軽減すること(仕事の量、仕事の質、過重労働、テクノストレスなど)
- 二つは「緩衝要因」(=周囲からの援助、ストレスを軽減できる要因)について配慮することです。
また、同じ程度の要因であっても、反応には個人差があります。管理者としては、個人差にも目を向け、一人ひとりの違いを大切にすることが求められています。

管理監督者の具体的注意義務

「いつもと違う」部下の把握

- ①遅刻、早退、欠勤が増える
- ②無断欠勤(連絡がない)
- ③残業、休日出勤が急に増える
- ④仕事の能率が悪くなる、思考力・判断力が低下する
- ⑤業務の結果がなかなか出てこない
- ⑥報告や相談、職場の会話がなくなる
- ⑦表情に活気がなく、動作にも元気がない
- ⑧不自然な言動が目立つ
- ⑨ミスや事故が目立つ
- ⑩被服が乱れたり、不潔であったりする

職場で気になる疾病



- ・士気の喪失、消耗状態：何となくやる気が出ない、疲れやすい…
- ・神経症〈ノイローゼ〉：不安、恐怖等の精神・心因による精神身体症状疾患
- ・うつ病〈ディプレッション〉：精神・心因による気分・感情障害
- ・統合失調症：初期症状として幻覚、妄想等を伴う精神障害
- ・心身症：精神的ストレスを基盤として発症する身体症状疾患

職場で気になる以上の疾病は、いずれも精神的ストレス、生理的ストレス、物理的ストレスが引き金（要因）になります。早期発見（気づき）と早期対応が望まれます。

メンタルヘルス研修

対象 管理監督者
(新入社員・中堅社員向けも可)

内容 昨今のストレスフルな時代背景の中、多くの職場で社会環境の変化や人間関係の多様化等による「心の負担」の増加が懸念されています。「メンタルヘルス研修」は、このような状況の中、身体の健康と同様に、働く人の心の健康（メンタルヘルス）の維持・増進を目的に、管理職の方に必要な知識を持っていただき、その進め方を理解していただく内容になっています。

例 管理監督者のメンタルヘルス研修
(半日コース=4時間=)

- テーマ**
- (1) メンタルヘルス対策の必要性
 - (2) メンタルヘルス対策の基礎知識
 - (3) メンタルヘルス・ケアの進め方
 - (4) メンタルヘルスと傾聴
 - (5) 職場復帰の基本

リスナー（傾聴）研修

対象 管理監督者

内容 「傾聴」はカウンセリングの基礎をなすものです。管理職が部下と、あるいは社員同士がコミュニケーションをより深める上で役立つ技法です。特に管理職の方には是非このカウンセリングマインドを持っていただきたい、というのがこの研修の狙いで、その技法を実習で体験していただく内容になっています。

例 管理監督者のリスナー（傾聴）研修
(1日コース)

目的

- (1) コミュニケーションの向上
- (2) メンバーのメンタルヘルスの保持増進
- (3) 目標管理（個人面談）の援助
- (4) 快適職場づくり・企業風土の改善

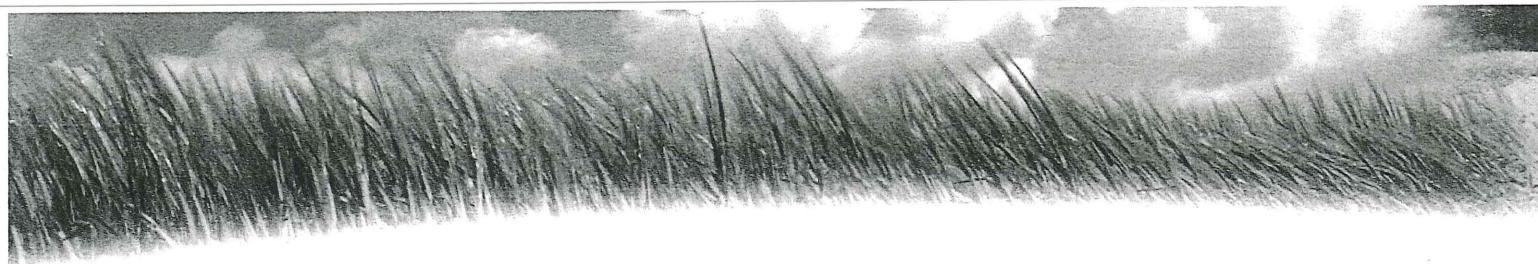
9:00

- オリエンテーション
- 傾聴の意味
- きき手の6つの姿勢

13:00

- 事例検討
(デモンストレーション)
- リスナー演習
- まとめとふりかえり

17:00



パワー・ハラスメント セクシャル・ハラスメント なぜ 研修依頼が増えているのか ここが違う

産業カウンセラーの 二つの視点

セクシャル・ハラスメントの防止、救済で重要なことは、第一義的には

視点1 セクハラを受けた女性が

「セクハラだ、と感じたことがセクハラだ」ということです。

それだけに個人差がありますが、まず、そこを受け入れ、傾聴することによって、彼女は何を訴えたいのかの本当の気持ちをきき取ることが肝心です。

視点2 二次被害から被害者を守る視点

セクシャル・ハラスメント被害者は、その事実を訴えるだけでもかなりの精神的負担を強いられます。自分にも落ち度はなかったのか、必死に抵抗していたら、あるいはハッキリ誘いを断っていたらと自分を責めてから、やはり立ち上がらないと、と決意しています。しかし、決意できたとしてもその審査が続く限り悩みも続くのが実態です。振られた腹いせじゃないか、といった中傷。こんなこと

で優秀な人間の出世を駄目にした責任は取れるのか。妻や子どもがかわいそう。そして、あの忌まわしい現状の再現は、あの日の恐怖をフラッシュバックさせるでしょう。こうして被害者は二度目の被害を受けるのです。ですから、彼女に寄り添い、彼女を援助しなければならない。それができるのが産業カウンセラーです。

セクハラは男女差別です

男女雇用機会均等法は雇用から退職に至る男女差別を禁止していますが、その21条でセクシャル・ハラスメント防止義務について規定しています。そうした行為は21条新設以前にも裁判所で問題になり、福岡地裁判決(平4・4・16)はセクシャル・ハラスメントという用語は使っていませんが、その内容からいってわが国で初めての「セクハラ判決」といわれています。

それ以後、この問題はマスコミをにぎわしています。また、アメリカに進出した日本企業が1998年にセクシャル・ハラスメント裁判で支払った補償金額は3,400万ドルで、日本円では1ドル100円として34億円です。この保証金はその被害程度によって推定で300人以上の女性に分配されましたが、1人平均でも約1,000万円ですから、大変な金額です。



「パワハラ」も「セクハラ」も根っこは同じ差別

アメリカでも最初の頃はセクシャル・ハラスメントは認められなかった

バーネス事件でコロンビア特別区連邦地裁判決（1974年）は、バーネスが差別的取扱いを受けたのは「上司の要求を拒絶したためであって、女性であるから

ではない」として性差別を認めませんでした。

このように、「セクハラ」は「パワハラ」の問題とされてきました。そうなると「職場のイジメ」は、どうなるのでしょうか。

○ イジメの構造

「和」の思想と少数者排除

聖徳太子の17条の憲法にうたわれた「和を以て尊しとなす」以来の伝統的文化なのか、稻作を中心として発達した農耕民族による灌漑築造より発生した村落共同体「結い」からきたものなのかは議論のあるところですが、現代企業においても、グループによる生産システムが生産性を発揮しています。こうした「和」を生かした集団化は、集団外に対しては対抗色を高め排外的によって集団内部の団結を強めるという力を発揮してきました。しかし、

内部の団結を至上に置くと内部の少数意見を敵視し内部から外に排除するか、多数に従わせようとしています。ここに集団によるイジメが発生します。こうした、広い意味での「パワハラ」を克服するには、「和」の優位点を生かし弱点を克服する必要があり、そのためにはグループ・カウンセリングやコミュニティ心理学的アプローチが必要になると考えます。

○ 「パワハラ」で労災認定、上司叱責で自殺の営業所長

新聞報道によると、道路舗装の大手工事会社（本社東京）の某県内の営業所長の男性（当時43歳）が平成16年9月に自殺した件について、当該労働基準監督署

は業務上と労災認定しました。

弁護団は「パワハラ」（職権による人権侵害）が原因と認められた異例のケースとしています。

事件のあらまし

男性は平成15年4月、営業成績が著しく悪い営業所の所長になり、同営業所を統括する地方支店の上司は毎日早朝に「その日の工事出来高予定」を報告させ、厳しい叱責を続けました。さらに自殺直前の会議では、支店の上司から「能力がない」「会社をやめても楽にならないぞ」等2時間にわたり、ののしられました。男性は16年9月首吊り自殺しました。

男性は午前6時半ごろ出勤し、午後8時半ごろ退社するという長時間労働が続いていましたが、出勤簿には8時出勤、6時退社と記載することを強制され、仕事面では会社と下請会社との間の板挟みにあり、業者への工事代金150万円を自分の個人預金から立て替えることもしていました。現在、男性の妻は損害賠償請求の裁判を起こすことです。



カウンセリング倫理

産業カウンセラーは独自の倫理綱領を持ち、たえず職業倫理の向上を目指しています。

カウンセリング倫理はカウンセリング技術の
ガイドラインを明確にするだけでなくクライエントの
福祉を増進させることを目的にしています

「職業人の倫理」が問われる時代

「心の専門家」としての自負と厳しく自己を律する姿勢

2005年は「職業人」の誇りや責任が強く問われる1年でした。4月にはJR福知山線で100人を超す死者をだす脱線事故がありました。そして、9月には大手化粧品会社の巨額な粉飾決算が明るみになると同時にそれを監査すべき公認会計士4人が粉飾決算に荷担したということで逮捕されました。そして、ついに、11月には一級建築士が構造計算書を改ざんするという大事件が発生しました。本来、高い専門知識と識見を持って公正・中立の独立した立場から社会的責任を自覚し、それゆえ尊敬もされ、誇

りを持っていたはずの「職業人」が、生活のためには「しょうがなかった」ということでは、この社会は成り立ちません。

翻って我が身を顧るとき、その仕事の重大さに改めて倫理の重要性を再確認しています。

現倫理綱領は1998年に全面的に改定されたのですが、たえず情勢に対応して責任を全うするため、現在、再度、改定案を全会員で討議しているところです。今回の改訂は現行綱領をさらに発展強化するためのものであり、その精神に変わることはありません。

利害が対立した時の調整能力

産業カウンセラーは基本的人権を擁護するという基本理念に立って行動しますが、現実にはクライエントの利益を守るために企業との間で高い調整能力が問われます。たとえば、企業が従業員の健康管理のためにカウンセリングを受けた人の状況を教えてほしいという時、企

業の健康配慮義務に基づく報告を受ける権利とクライエントのプライバシー権が対立します。こうした場合、両者の利益の調整能力が問われます。こうした立場での事例研究と検討を積み重ねています。



産業カウンセラーの職業倫理の重要点

産業カウンセラーは、人の心にかかるヒューマンサービスであることを自覚し、自己の心身の健全性を維持し、たえず研鑽努力する。

産業カウンセラーは、クライエントとの間に「信頼関係」を築くことなしにカウンセリング関係はつくれないので、その職務上知った秘密は守る。



産業カウンセラーは、勤労者の基本的人権を尊重する立場を堅持し、クライエントの利益を優先して行動する。

産業カウンセラーは、クライエントに自傷他害の恐れがあると認められた時には、積極的に介入し、安全の保全に努める。



産業カウンセラーは、専門家としての立場から、クライエントが自己決定し得るに十分な説明と納得の上でカウンセリングを行ない、必要な措置をとる。

産業カウンセラーは、クライエントの問題解決に全力を尽くすとともに、その環境の改善に取り組む。



支部事務所・相談室一覧

2006年2月末現在

★は相談室設置事務所です。相談室の電話が記載されていない場所は事務所と同じ電話番号でアクセスしてください。

★■ 北海道支部	〒060-0807 札幌市北区北7条西5-6-1 ストークマンション札幌308 TEL.&FAX.011-736-2333	★ 北陸事務所	〒920-0024 金沢市西念1-5-10 B・Jビル302 TEL.076-224-9303 FAX.076-224-9304
★■ 東北支部	〒980-0014 仙台市青葉区本町2-6-23 ビブレスタオフィスビル301 TEL.022-715-8114 FAX.022-715-8115	★■ 関西支部	〒540-0032 大阪市中央区天満橋京町2-13 ワキタ天満橋4F TEL.06-6942-3941 FAX.06-6942-3958 (相談室) TEL.06-6942-3960
★■ 上信越支部	〒370-0006 群馬県高崎市問屋町3-10 高崎問屋町センター第2ビル3F TEL.&FAX.027-365-2575	京都事務所	〒600-8223 京都市下京区七条通油小路東 入大黒町233 マルダイビル5階 TEL.075-361-2100 FAX.075-361-6688
★ 新潟事務所	〒950-0911 新潟市笹口2-12-10 アバ新潟駅南ビル5F TEL.&FAX.025-290-3883	★■ 中國支部	〒700-0904 岡山市柳町1-4-8 みのるガーデンビル2F TEL.086-224-4050 FAX.086-234-1432
長野事務所	〒380-0836 長野市大字南県町1041 新建新聞社第2ビル8F TEL.&FAX.026-237-2010	★■ 広島事務所	〒730-0014 広島市中区上幟町1-14 ST.クロス701 TEL.&FAX.082-223-7470
★■ 北関東支部	〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤6-4-21 ときわ会館B1F TEL.048-823-7801 FAX.048-823-7807 (相談室) TEL.048-823-7808	★■ 四国支部	〒790-0033 愛媛県松山市北藤原町14-11 TEL.&FAX.089-921-0849 (相談室) TEL.089-933-5818
栃木事務所	〒321-0962 宇都宮市今泉町365 フラットOC宇都宮108 TEL.048-823-7801 FAX.048-823-7807	★ 高知事務所	〒780-0901 高知県高知市上町3-4-7 シティガーデン上町402 TEL.&FAX.088-826-9880
★■ 東関東支部	〒277-0005 千葉県柏市柏2-6-17 染谷エステートビル401 TEL.04-7168-7160 FAX.04-7168-7180 (千葉相談室) TEL.043-204-8710	★■ 香川事務所	〒760-0005 香川県高松市宮脇町1-1-8 管材社ビル3F TEL.&FAX.087-863-4066
★■ 東京支部	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-19-7 TEL.03-3355-3123 FAX.03-3355-2772 (相談室) TEL.03-3355-3303	★■ 徳島事務所	〒770-0847 徳島県徳島市幸町1-12 坂東ビル4-A TEL.&FAX.088-655-5800
東京西事務所	〒190-0012 立川市曙町1-13-14 鈴木ビル301 TEL.042-540-0317 FAX.042-522-8725	★■ 九州支部	〒812-0016 福岡県福岡市博多区博多駅南1-2-15 事務機ビル6F TEL.092-434-4433 FAX.092-434-4434
★■ 神奈川支部	〒221-0835 神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町1-2-4 神谷ビル302 TEL.&FAX.045-290-0869 (相談室) TEL.045-290-0879	★■ 北九州事務所	〒804-0081 北九州市戸畠区千防3-3-29 TEL.093-871-7790 FAX.093-871-7791
★■ 中部支部	〒453-0026 名古屋市中村区羽衣町10 開運ビル2F TEL.052-482-9438 FAX.052-482-9441	★■ 宮崎事務所	〒880-0942 宮崎県宮崎市生目台東1-20-1 TEL.&FAX.0985-51-4046
★■ 静岡事務所	〒420-0853 静岡市葵区追手町10-221-2 新中町ビル2F TEL.054-254-5151 FAX.054-254-5272 (相談室) TEL.054-254-5170	★■ 鹿児島事務所	〒892-0838 鹿児島市新屋敷町16-301 公社ビルA棟313号室 TEL.099-216-8732 FAX.099-216-8733
★■ 三重事務所	〒514-0035 津市西丸之内7-23 中京ビル2F TEL.059-213-6960 FAX.059-213-6970	★■ 沖縄支部	〒901-2112 浦添市沢崎496 (株)OCC内 TEL.098-870-1705 FAX.098-870-1760

産業カウンセラー倫理綱領(抜き)

前文

社団法人日本産業カウンセラー協会は、昭和45年創設以来、産業、経済、社会の急激な変化のなかで、会員の努力と研鑽により産業界に多大の貢献をしてきた。

平成4年度には資格認定制度が確立し、それと共に、産業カウンセラーの活躍する分野も大きく変わり、また、産業カウンセラーに対する社会の期待も変化してきた。

このような動向を見据え、昭和61年に策定した「倫理綱領」を見直し、現代に適合した「産業カウンセラー倫理綱領」を定める必要性が生じている。

この綱領は、社会人として守るべき道義上の生活行動規範を踏まえて、産業界で産業カウンセラーがその専門的援助行為の遂行にあたって必要とされる道義的事項とそのあり方について定めると共に、新たに産業カウンセラーを志す人々が遵守すべき姿勢の道しるべとして定めるものである。

第1章 総 則

(使命)

第1条 産業カウンセラーは、人間尊重を基本理念として、産業の場で相談、教育及び調査などにわたる専門的な技能によって、勤労者の人間的成长を援助し、さらなる産業社会の発展に寄与することを使命とする。

(責任)

第2条 産業カウンセラーは、その使命の達成にふさわしい識見と技術を保持し、人格の涵養に努めなければならない。

(日常の心がけ)

第3条 産業カウンセラーは、人の心にかかわる職務を行なう者であることを自覚し、健康な心身を保持し、日常の行動においても慎みをもってあたるよう努めなければならない。

(遵守義務)

第4条 産業カウンセラーは、本綱領を遵守する義務を負う。

第2章 カウンセラーの行動規律

第1節 一般原則

(基本的立場)

第5条 産業カウンセラーは、勤労者のために、基本的人権を尊重し、ひいては産業社会に寄与するものである。従って、企業においても、その基本的立場を保持するよう努めなければならない。

2 産業カウンセラーは、労働の現場、さらには企業組織のあり方等について必要な調査を行ない、組織論、人間行動科学、労働科学等を基礎に勤労者への援助に努める。

3 産業カウンセラーは、その使命に鑑み、職務を行なうにあたっては、個人に対する面接はもとより個人に関わる環境に対しても援助活動を行なうものである。組織にあっては人事・労務などのほか、必要な場合は産業医、精神科医等と連携してクライエントへの援助を行なうものである。

(適正な職務)

第6条 産業カウンセラーは、職務を行なうにあたって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別してはならない。常に公正な態度をもって職務を行ない、その信頼を保持しなければならない。

2 産業カウンセラーは、公序良俗に反するような行為(業務)をしたり、その行為をする者に加担してはならない。

3 産業カウンセラーは、自己の資格を貸与するなど、その職務に関連して品性と信用を損なう行為、又は、職務に関係のない目的のための勧誘をしてはならない。

4 産業カウンセラーは、専ら、自己の研究目的や興味のためにカウンセリングを利用してはならない。

5 産業カウンセラーが、その職務を行なうにあたっては、各級産業カウンセラーの称号を明示しなければならない。

(知的所有権の保全)

第7条 産業カウンセラーは、カウンセリングの場において知り得たクライエントが保有する知的財産を許可なく使用してはならない。

2 産業カウンセラーは、研修その他で入手した資料を使用するにあたっては、著作権保護上の定めによる手続きをとらなければならない。

(能力の限界の自覚と研鑽)

第8条 産業カウンセラーは、カウンセリングを行なうにあたっては自己の能力の限界を自覚し、必要に応じて他の分野の専門家の協力を受けるほか、専門家の紹介やそれへの委嘱を行わなければならない。

- 2 産業カウンセラーは、カウンセリングの学識・技能だけでなく、関連企業、並びに一般産業の動向に关心を払い、専門家としての能力を高めるよう努めなければならない。
- 3 産業カウンセラーは、自らの技能の研鑽に努め、すんでスーパービジョンを受けなければならない。

第2節 クライエントに関して

(自己決定権の尊重)

- 第9条 産業カウンセラーは、クライエントがカウンセリングを受けることについて、自己決定をしうるに必要かつ十分な説明を与えなければならない。
- 2 産業カウンセラーは、クライエント又はその関係者に対し、必要に応じて、現行に行なわれているカウンセリングについて説明を行ない理解を得て職務をすすめなければならない。

(守秘義務)

- 第10条 産業カウンセラーは、職務上知り得た秘密を正当な理由なく他人に漏らしたり利用してはならない。
- 2 産業カウンセラーは、事例等の研究発表にあたっては他人のプライバシーの保護に留意し、クライエントが特定されないようにしなければならない。
 - 3 産業カウンセラーは、守秘義務の重要性に鑑み、教育・養成にあたる場合にも、被研修者に対して周知徹底させなければならない。

(危機への介入)

- 第11条 産業カウンセラーは、クライエントの自殺行為、若しくは重大な不法行為並びにその危険性を感じた場合には、その防止に努めなければならない。

(安易な請負の禁止)

- 第12条 産業カウンセラーは、自己の能力を誇示することにより、クライエントあるいはその関係者に過大な期待を持たせてはならない。

(私的関係の排除)

- 第13条 産業カウンセラーは、私的感情がクライエントとの間に生じ職務の遂行に支障をきたす恐れがある場合には、速やかにカウンセリングを中止するか、他のカウンセラーに依頼しなければならない。
- 2 産業カウンセラーは、カウンセリングを行なうことのほかクライエントと物質的な利害関係をもつなど私的な関係をもってはならない。

(配慮義務)

- 第14条 産業カウンセラーは、職務を行なうにあたりクライエントの心身に不必要的負担をかけたり、苦痛や不利益をもたらすようなことをしてはならない。
- 2 産業カウンセラーは、十分に訓練を受けていない心理テストは実施してはならない。

第3節 企業に関して

(安全配慮義務への協力)

- 第15条 産業カウンセラーは、企業等が勤労者に負う安全配慮義務を企業等に完うさせ促進するよう協力しなければならない。
- 2 産業カウンセラーは、職務を遂行するにあたっては、勤労者がカウンセリングを受けられる適切な場所と必要な時間について配慮するよう企業等に要請しなければならない。

(利益の相反)

- 第16条 産業カウンセラーは、契約関係にある企業等に対しては、カウンセラーとしての社会的地位に相応しい相当な注意義務を負うものとし、他方クライエントとの関係においても同様の注意義務を負うものとする。
- 2 産業カウンセラーは、企業とクライエントとの間に利益が相反するおそれがある場合には、それぞれに対してその事情を説明しなければならない。
 - 3 産業カウンセラーは、利益の相反が生じた場合において、企業等からクライエントに関する情報提供の要求があったときは、クライエントの利益と保護を優先しなければならない。但し、企業の要求が社会通念上不当でない場合には、法令に定められている事業主の義務を充足する範囲の情報提供をするものとする。

(紛争の防止)

- 第17条 産業カウンセラーは、その職務の遂行に連関して、企業の名誉を損なうような行為をしてはならない。また、クライエントその他の当事者との信頼関係を保持するよう努めなければならない。
- 2 産業カウンセラーは、クライエントまたは関係者との間で紛争が生じた場合には、信義誠実に対処して早期解決にあたらなければならない。

以下略