

日本型職場カウンセリングの展開

—健康な心の開発システム—

佐藤 万亀子

New Goals For Counseling In Japanese Workplaces:

A System For Development Of Sound Mind

Makiko SATOH

Abstract

Today, business is dull, and it is the trend of the times in the workplace that Personnel Management turns from Familiar Paternalism to Human Resource Management which unifies the needs of individual and organization. Therefore we have seen that Career Counseling has come to the front. To cover the consciousness structure of Japanese who cannot be motivated to come to Employee Counseling Room, I thought they might be motivated interiorly through an experience which would make them look at their consciousness objectively by his answered profile through the medium of a "work consciousness survey" as screening. I found a phenomenon that the client who came to a talk spontaneously expressed his symbolic self in his interview screening. The contents of the problems which these clients held out on were various, and serious.

At an early stage before the problem became more serious, if they could transform their recognition spontaneously through person-centered counseling, not only would they be aware of the true meanings of their life, but also they could enhance their spiritual health. Moreover we can expect it produce a reduction in medical care cost. I think we can give a suggestion for planning future medical policies too.

Key words: Human Resource Management, Japanese Consciousness Structure, Work Consciousness Survey, Health Promotion, Person-Centered

抄 録

経済の混迷する現在、職場の労務管理は、家族的温情主義から、個人と組織の欲求を統一した人的資源管理への移行が時代の趨勢となり、キャリアカウンセリングの台頭を見ることになった。

職場カウンセリングの来談に動機づけられない日本人の意識構造をカバーするために、スクリーニングとして「労働意識調査」を介した回答結果によって、自己の意識を客観的に見てもらう体験を通して、来談のための内発的な動機づけを高めると考えられた。

呼び出しに応じて来談したクライアントは、面接場面で、象徴的な自己を吐露する現象が見られた。これらのクライアントの抱える問題の内容は、多種多様で、かつ深刻であった。

問題がさらに重大にならない前の早い時期に、もし、パーソンセンタードのカウンセリングによって、認知変容ができれば、クライアントの人生の真の意味を気づかせるばかりか、さらに精神的健康の増進にもつながると考えられる。さらに医療費の軽減をもたらすことが期待でき、今後の医療政策へも、一つの示唆を与えることが出来ると考えられる。

キーワード：人的資源管理、日本人の意識構造、労働意識調査、健康増進、パーソンセンタード

- I. 人的資源管理への転換の背景
- II. 日本人の意識構造にマッチした方法の開発
- III. 意識調査による介入の必要性
- IV. 事例研究
- V. 健康増進への寄与
- VI. 今後の研究と課題

はじめに

個人がどの程度快適に働いているかは、その個人の健康のパラメーターになる。不快な気持ちで働いている場合は、近い将来、健康に支障を来たすのではないかと恐れることになる。不快な気持ちとは、イライラする、心配事がある、精神的に疲れた気持でいる、志気が沸かない、面倒に思うなど、仕事遂行意識に関係したエモーションの障害である。これらを克服するために、パーソンセンターで個人の内面に入って、クライアント自らが自己洞察、気づき、明確化のプロセスを経て、自己一致した選択をすることの援助を通して人間関係を改善するのが、本来の職場カウンセリングの役割であった。

しかし、グローバル化の波は、私たちの労働を取りまく環境をも変貌せしめた結果、今までの労務管理では掌握出来ず、新しく人的資源管理システムの展開が求められることになった。この人的資源管理システムの効果を上げるために、これからの職場カウンセリングはどのように開発し、導入すればよいかの検討に直面している。本論では、職場カウンセリングが、人的資源管理を推進するための一つの方法としての役割を果たすために、考えなければならない諸側面について、I～VIまでの6つの柱で、学際的に掘り下げて、論究する。

I. 人的資源管理への転換の背景

70年代から、世界的に評価されてきた日本的経営は、90年代後半から、グローバル経済の進展とともに、急にかげりを見せ始め、各企業で組織の再編成が行われることになり、多くの「リストラ社員」という新しい名の失業者を生み出すことになった。日本的経営の三種の神器と称されて賞賛されてきた終身雇用、年功序列、企業内組合等の諸制度を維持できなくなり、ますます経済の低迷・混乱を増幅することになった。会社の規模を縮小し、

利益を生み出す黒字部門だけを残し、赤字部門はすべて切り捨てて走ると言う、大胆な経営方針を取らないと、企業丸ごと倒産に追い込まれるという危機に直面した。日本社会全体の経済の建て直しは、2001年に小泉内閣の「経済構造改革」で行われ、2004年には第二次構造改革が着手され、景気回復に心血が注がれることになった。数年後の2010年頃には、団塊の世代が定年を迎え、最大110万人の引退による労働力の激減により、潜在GDP（国内総生産）は約16兆円削減され、「リタイアメント・バブル」が起こる事が予測され、年金生活者を極力抑え、生涯現役組を多く残して労働力を確保しないと、来るべき少子高齢化社会では、十分に高齢者を支えきれないかも知れないという危惧も出始めている¹⁾。

しかし、日本が近代化された明治以来、100年かけて形成、慣行されてきた終身雇用制度が、わずか10年足らずの間に、これぐらい効力を失い、問題にされ、変動した時代は、日本の経営史上には先例のないものである。いかに、日本経済は、グローバル化への対応の弱い構造を持っていたかに尽きるジレンマを感じているのは、多くの国民感情であろうと思われる。約30年前の1970年代からの20年間に、日本が自動車、家電産業などで、米国を制覇して、大きな貿易黒字収入を得てきたごとく、日本経済の混迷の中で、今、歴史は繰り返されるごとく、東南アジア、特に中国の安い人件費で日本経済を、制覇されるのではないかという脅威を感じ始めている。従来、製造業の輸出貿易で、黒字の富を蓄積してきた日本にとって、グローバル化した世界で生き残るには、東南アジアの安い労働力に依存した製造部門は海外に移転し、内外を問わず、その製品を売るビジネスでより高い利益を得ようとして、予期せぬ「産業の空洞化」を招き、日本の製造業を衰退させることになった。このような経済情勢の中で、社訓で束ねられた会社人間として、滅私の集団主義にまかせて生きてきた組織人は、もはや、企業経営者の方針を鵜呑みにした忠誠心に頼ってはいけず、いつリストラされるかもしれないという危機を感じはじめ、個人と組織との新しい関係を求めはじめた。経営サイドも、組織存続のために、組織変革に寄与出来るような、個の確立した、内発的動機づけの強い、個性的な能力を持つ人材を求めることになった。

労働力の流動化は、過剰労働力と見なされた多くの中高年に転職を迫り、様々なニュービジネスへの労働移動や起業家への転業に、その雇用を託す雇用政策が取られることになった。このため、これまで日本の失業率は先進諸国の中で世界最下位を維持し、2.3を上回る事がなかったにもかかわらず、1998年12月には、はじめてアメリカと逆転し、さらに2002年8月と2003年1月には、史上始まって以来最も高い5.5%を記録した。しかし、

1) 樋口義雄 団塊の世代が日本経済に与えるインパクト Business Labor Trend 11 2004 労働政策研究・研究機構

平成16年の9月現在はやや持ち直し4.8となっている²⁾。

このような、社会状況を反映して、この数年来の人材開発のキーワードは「個の確立」「プロフェッショナル」で、人材としてエンプロイアビリティ（雇用されうる能力）の自己開発が求められるようになってきた³⁾。今まで個人の能力開発がこれほど前面に出された事はなく、ついにコンピテンシーまで取り上げられて、個人能力の構成要因の研究に旋風を巻き起こした^{4) 5)}。

60年代から80年代の後半の経済成長期には、ヒューマンリレーションがもてはやされ、企業の労務管理のために、従業員の定着対策として人間関係管理が経営に活性化をもたらすものとして推奨され、その方法として産業カウンセリングが導入され、企業経営に大きな役割を果たした。組織内の良好な人間関係の育成が、この時期の日本の経営の土壌には、日本の経営の利点を引き出し、強化するものとして、高い評価でもって受け入れられ、ロールプレイ^{6) 7) 8)}、エンカウンター^{9) 10)}、感受性訓練^{11) 12) 13)}などの多くの実践が社内教育訓練の一環として採り入れられた。日本の家族的温情主義に支えられたこの時期には、多くの社員たちは、世界一豊かな勤労者として、物質的に恵まれた生活を送ることが実現した。このような背景での職場カウンセリングは、仕事遂行上妨げになる同僚や上司との人間関係などの個人的な悩みを解決し、組織内で人間関係を良好に保つことに主眼がおかれ、その結果、生産性を上げることに目的が置かれた。

しかし、組織の再編成をはじめ、大きな社会変動が押し寄せている今、職場の人間関係の向上改善を目標にして生産性を上げる目的だけの職場カウンセリングでは対応できなくなった。むしろ、個人が自己責任のもとに、キャリア開発として、自己の能力をどんどん開発していく自発的、自律的人間が求められることになった。これは、企業にまかせる、終身雇用という企業としての社会責任を果たせなくなり、組織人の自己責任にゆだねざるを得なくなったためである。つまり、職業人生を終身にわたって、企業に委ねるこ

2) 厚生労働省白書等のデータベース（ホームページ）と労働経済の分析 平成15年 平成16年

3) 太田肇 個人尊重の組織論 ―企業と人の新しい関係―中央公論社 1996

4) 石井侑二 人材資源管理と新しい能力主義 日本労働学会第30回全国大会研究報告論集 p 13-16

5) 伊藤健市 田中和雄 中川誠士編著 アメリカ企業のヒューマン・リソース・マネージメント 税務経理協会 2002

6) 佐藤久三郎 ニュー・ロールプレイング

7) 台 利夫 ロールプレイング 監修 内山喜久雄 高野清純 講座 サイコセラビー 9 日本文化科学社 1986

8) 増野肇 サイコドラマのすすめ方 金剛出版 1990

9) カール・ロジャース著 島瀬 稔 島瀬直子訳 エンカウンター・グループ―人間信頼の原点を求めて―創元社 1982

10) 國分康孝 エンカウンター ―心とところのふれあい― 誠信書房 1981

11) 関計夫 感受性訓練 ―人間関係改善の基礎―誠信書房 昭和40年

12) 横山定雄 センシティブィティ・トレーニング 同文館 昭和40年

13) 片野卓 Tグループによる職場活性化の方法 ダイアモンド出版 昭和56年

とが出来なくなり、いつどうなっても、別の企業に転職できるエンプロイアビリティの育成や、どこへ行っても通用するスタンダードな能力を蓄えている個人が求められ、社会的な評価を得ることになった。この社会環境の変化は、まさに、産業カウンセリングが人材開発の要請に応える新たな役割を付加された時代の到来となったと言える。

そのため、従来のHR（ヒューマンリレーション）との呼称で呼びなれた人間関係管理に代わり、90年代後半から、個別的な職業能力を開発するための、キャリアカウンセリングの台頭を見ることになった。その背景の労務管理も必然的に、組織と個人の欲求の統一を求める人的資源管理へと変遷した^{14) 15) 16)}。しかし、今後、大量の労働力の需要が求められるような、平成の経済成長期が訪れるならば、再び、人間関係管理が見直され、集団主義にリカレントする必然性を持っているのではないかと考えられる。このような経緯から、産業カウンセリングは、社会の経済状況に合った人間管理をサポートする重要な役割を担っていると言える。さらにその時代の社会的現象に付随したさまざまな問題を解決するために、パーソンセンターでサポートすることは、個人の自発性、自主性、自律性を開発し、自己責任の自覚を高めることになり、それは「個の確立」を育成することに繋がり、組織を下から支え直すことに効果を上げる。それらの具体的な問題の一つに、団塊の世代が退職した、2010年以降は産業カウンセリングに、また新たな雇用問題が台頭してきて、その解決のために新たな役割を果たすことが求められることになる。つまり、グローバル化の進展に対応して、世界経済の好景気・不景気に合わせて様々な雇用問題が出現し、その雇用にかかわって出てきた個別問題をパーソンセンターでクライアント自らが解決することを援助するのが、産業カウンセラーの普遍的な役割であるといえる。

少子高齢化社会の到来は、出来るだけ年金受給者を少なくする政策が講じられ、健康で働くことを希望する老人は生涯現役を実現できるような能力開発のカウンセリングが求められるかも知れないし、老いても高度な能力の再活用、あるいは継続活用が、経済発展の大切な要因として重要視され、シルバーバンクが拡大化され、そのための雇用開発のカウンセリングが必要になるかもしれない¹⁷⁾。あるいはボランティア経済¹⁸⁾を支えるような人材開発のカウンセリングが必要になるかもしれないし、少子化に拍車をかけないように子育て支援や、高齢化社会を支えるためにフリーターを少数にし、就職を希望する若年層の正規雇用率の上昇にもっと力が注がれるかもしれない。

14) 奥林康司 入門人的資源管理 中央経済社 平成15年

15) 渡辺峻 人的資源の組織と管理 中央経済社 平成12年

16) 大橋靖雄 人的資源の組織戦略 中央経済社 平成12年

17) 清家篤 生涯現役社会の条件 働く自由と引退の自由と一 中央公論社 1998

18) 下河辺洋監修 香西泰編 ボランティア経済への招待 実業之友社 2000

しかし、産業カウンセリング自体は多様化する現実問題の一つひとつにただただ共感するしか手段を持たない無力なものである事も自覚しなければならない¹⁹⁾。職場カウンセリングは個人の内面の自発的な働きを活発にすることによって職場の人的資源管理に効果を上げ、方法として職場の組織人に個別的なサポートで貢献する。それらの個人情報守秘義務を厳守された上で、職場の経営者や上司に専門的な立場から進言して経営政策情報として形を変えて人的資源管理に返され、生かされることになる。日本経済の大きな成長のうねりを迎えるために、一人ひとりには働き方の多様性の追求を支援しながらも、流れとしては老若男女を問わず「キャリア開発」にシフトすることによって、良質な労働力を創生して、「企業（組織）は人なり」の実現をめざすことになる。つまり、一人ひとりのキャリアについて再確認させて、ひたすらそのために模索する努力に価値と意味を求めて走り続けることを支援することになった。元来、人間にとって、働く事が至高の喜びであったからである。

Ⅱ. 日本人の意識構造にマッチした方法の開発

1. 日本人の意識構造の特徴

日本の産業カウンセリングでは、上司や監督者の紹介を介して来所の必要性を勧められる以外は、自発的な来所を重視する原則が貫かれてきた。しかし、日本人は、欧米のクリスチャンのように、神父や牧師に懺悔の告白をしたり、罪の償いを相談したりする習慣がないので、悩みがあると他人に聴いてもらって、何か新しい道を自ら見つけ出すというキリスト教文化とは、異質な国民性を持っている。ユングによると、日本人の意識構造は、欧米人と異なり、意識と無意識の境界はあいまいで、欧米人のように自我と無意識内にある自己との繋がりを持つこともなく、無意識内に存在する自己を中心として意識は働くことと説明している²¹⁾。

そのため、個人の強い自我を持たない日本人が、自らを語るために、自発的にカウンセリングルームの戸を叩くのは、ごく稀で、日本人には珍しいほど、自我確立した人間であると言える。つまり、カウンセリングルームの来談者は、潜在的に職場カウンセリングの必要なクライアントの人数に比べると、氷山の一角に満たないものである。

19) ここでは職場で行われるカウンセリングを職場カウンセリングとし、広く、多くの組織体で行われるカウンセリングの総称として産業カウンセリングとして、使い分けた。

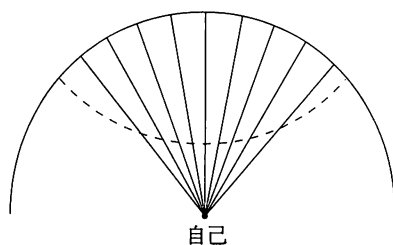
20) 河合隼雄 ユング心理学入門 培風館 昭和42年 P274~300より筆者作成

21) 河合隼雄 母性社会日本の原理 中央公論社 昭和51年

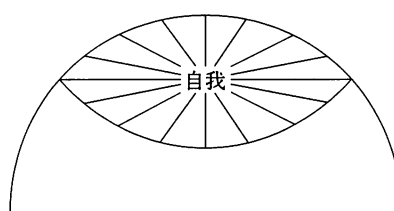
日本人は従来、集団的な自我を共有してきたので²²⁾、個別カウンセリングは、その必要性に応じた程活用されなかった。多様化社会を志向するためには、集団的自我から個人的自我の確立が求められる時代が到来し、来るべき個性化の時代には、西洋的な自我構造にグローバル化されるかもしれないという淡い期待を持つが、多分そう簡単に日本人の自我構造は、母子関係、家族関係、家、社会、地域、企業、伝統、文化等がすべて、構造的に

東洋人と西洋人の意識構造の比較²⁰⁾

東 洋 人	西 洋 人
<ul style="list-style-type: none"> ・ 自我の無い意識体系 ・ 心は無意識をさす ・ 自己は意識の深い所で自と他の区別なく重なり合う (自他との境界が曖昧) ・ 自分を無意識の世界に埋める傾向 ・ 意識と無意識の境界は漠然としている ・ 問題解決に、内的な自己の働きに依存する。(自分で出来る解決策も取りえないで崩れ去ってしまう。) ・ 個を無視する傾向 (連帯感) ・ 運命を甘受することによって生きがい ・ 非因果律的な布置 ・ 外界をありのまま見る ・ 黒白、善悪は曖昧 (宗教的な認知) ・ 当然の権利を主張しない ・ 内向的態度 ・ 仏教的な死生観 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 意識体系の中心として自我が存在 ・ 心は意識をさす ・ 自己は意識と無意識の統合機能の中心 (心に存在する対立的な要素を統合) ・ 無意識の世界から、自我を切離し、自立を望む傾向 ・ 意識と無意識の境界線は明確である ・ 問題解決に、みずから環境に働きかける (意識の中に自分の行動の責任と主体としての自我を確立させている) ・ 個が確立している ・ 運命へ挑戦することによって生きがい ・ 因果律的な布置 ・ 外界を組織化して見る ・ 黒白、善悪を明確に分類 (科学的な認知) ・ 当然の権利を主張する ・ 外向的態度 ・ キリスト教的死生観



東洋人の意識



西洋人の意識

資料出所 佐藤万亀子「職場カウンセリングにおける初回申し込みのためのスクリーニングの試み」日本産業カウンセリング学会 第5回大会 P162-165 2000年 報告資料

22) ここでは、ユングのいう集合的な無意識に対して、集団主義的な職場で形成された集団のモラル、目標、規範などを共有する集団員の自我を総称して「集団的自我」と呼称した。

変わらない限り、急速には変容しないと思われる。今、個人的な自我の確立していない日本人が、社会変動する外界に対して、どのように自己形成と開発を行うべきかについてのサポート方法の検討急がれている。この為に、スクリーニングの介入の必要性を認識し、実践することが、日本の職場カウンセリング文化の創成になると考える。

2. クライアントの早期発見の重要性

職場カウンセリングは、職場における「仕事遂行上の障害」を軽減、解消するための目的があり、仕事の遂行する意識上の混乱やプレッシャーが、どのように個人の生産性の低下を来しているのかについて、エビデンスに基づいて証明する必要がある。意識調査の項目は、被験者の意識が映し出されることになり、どのような項目にプラス感情を持ち、どのような項目にマイナス感情を持つのか回答し、仕事上の個人の意識のプロフィールを映し出すことになる。この個人の意識プロフィールから、カウンセリングの潜在的な必要群（自分ではカウンセリングを受ける積極的な必要性を感じていないが、早期予防の観点からは必要であり、健康増進の開発の点で効果の上がるクライアント）を発見できると考える。

産業カウンセリングの対象となる、見えない（問題が顕在化していない）クライシスパーソンの発見は、職場で産業カウンセリングを開発するためには、今後の重要な課題である。

重度の場合²³⁾、外観から伺える表面的な適応度の良さにかかわらず、抱える問題の大きさに驚かされた。このようなクライアントを早期に介入することは、産業カウンセリングの今後の重要な研究課題である。

職場カウンセリングの発展を考える場合、臨床心理士や精神科医との棲み分けが、相互の職務領域の開発になり、職場カウンセリングの場合には、「自己の健康な精神を保持するために、器質障害の持たない表面的健康群の不健康要因についての健康開発」が職務領域と限定することが、その専門性の評価を高められることになると考える。さらに、今後は、多種多様な意識調査の開発と実施の必要性については、人的資源管理を積極的に進めるためにも、今回の「職場の健康増進の方策」と題した労働生活全般にわたる意識調査に限らず、若年や高齢者の就労意識、キャリア開発、退職準備、子育て支援、介護問題、余暇生活などの労働生活に関連した、多種多様な意識調査の開発が必要であると考え。さらに、人的資源管理の立場から、各組織で、問題とされる事項に焦点を当てた、独自の意

23) 重度と中度の判定方法並びに基準は、質問紙の市販まで未公開とする。

意識調査の作成と実施が効果的な人的資源管理の課題であると言える。

3. 面接場面での象徴的な自己の吐露現象の効用

意識調査を経た被験者のうちで、潜在的に問題を持つとみなされる被験者に来談依頼を郵送し、その中で来談を受容したクライアントは、必ず、驚くような大きな問題を抱えていて、面接場面で、堰を切ったように、自己の象徴的問題を吐露した²⁴⁾。今回の被験者の方々も、クライアントとしては、自発的にカウンセリングルームへ来談しなかったと思われる。意識調査結果の客観的な評価を認知して、自らの来所を動機つけたと考えられた。「先日の意識調査の結果が、面接を必要とするのであれば、一度聞きに行こう。」と自発的な気持ちで来られた方が、大半であるという印象を持った。

つまり、日本人は、こういう2段階の場を踏まないとなかなか自己の悩みを語れないように思われる。しかも、問題が大きくても、まだ解決の対処が可能な時期に来所することは、まずないと思われる。このようなことから、意識調査の結果を見て、必要と思われる方の来談依頼の、システム化は、クライアントの早期の来談の動機づけという点で効を奏する課題である。来談者も、このような手順を踏むと、仲間の目を気にすることなく、来所できるのではないかと思われる。「労働の様態」²⁵⁾は、健康のバロメーターであることを組織人は重々認識しているからである。

Ⅲ. 意識調査による介入の必要性

産業社会学の主なテーマは職場の人間関係にあり、これに関する、1. 仕事に関する感情²⁶⁾ 2. 自分の従事する仕事の自己評価、3. 人間関係、4. 仕事と家庭生活の両立、5. 余暇生活、6. 現在の精神状況、から構成された「職場の健康増進の方策調査」により実施した²⁷⁾ 28)

この調査の特徴は病気の兆候や身体医学的な問診の質問項目は皆無である。産業社会

24) 佐藤万亀子 労働意識調査のもう1つのアプローチ方法について—日本人の面接の現象学的理解を深めるための一考察—第77回日本社会学会報告要旨 (p245) 報告レジュメ (約3600字) 2004

25) 労働の様態とは、「個人の内面的な意識を映し出した労働の態度や働き方」をここでは意味する。

26) 佐藤万亀子 繊維産業における仕事感とマイナス要因について—A社における調査結果から—関西大学社会学部紀要 第14巻第2号 P233—247 昭和58年 この研究の「仕事感」は、「エンパワメント」と類似の概念であると考えられる。

27) この調査枠組みを産業社会学的に設定するために、筆者は、Tソーイング社社員の勤労生活意識について—産業社会学的精神衛生研究の手がかりを求めて— 関西大学社会学部紀要 第13巻第2号 P139—157 昭和57年3月を先行研究とした。

28) 佐藤万亀子 職場の健康増進の方策研究—産業カウンセリングの立場から—第72回産業衛生学会講演集 (1998年5月 東京) 衛生学雑誌 第41巻 臨時増刊号 1991 L301 (p.662)

学的な枠組みの観点から、職場での適応度についての自己適応度についての自己評価と自己感情から構成されている。これを回答できるのは、職場での自己を客観的に見られるようなクライアントで、統合性精神失調症や神経症や重度のノイローゼ等で自己を客観的に見られないクライアントには、多岐にわたる高度な質問で、複雑すぎて答えられないものである。

1983年にこの調査を作成した時の趣旨は、従来の精神医学や心理学の質問項目ではなく、産業社会学的な枠組みで、職場カウンセリングの対象者を捜し出せないかという発想をもとに作成した²⁹⁾。その当時の「産業社会学的精神衛生調査」と命名した調査では、自発的な記者のみに限って、来所を募ったため、労務管理の資料として利用されると誤解して警戒したためか、氏名の記入者は皆無であった。調査の集計した回答者398人中、15人位のカウンセリングの必要者を見出したが、無記名のため呼び出すことが不可能であった。そのために、某組織の意識調査集計結果としてしか研究報告が出来なかった。意識調査を個別に解釈することは、社会科学としても重要な課題であるが、実際には、心理テストによる個人理解は進んでいるが、意識調査での、個別面接は数が多すぎることから、敬遠されてきた嫌いがあり、人的資源の立場から見直されることが必要になると考えられる。プライバシーの厳守の上、個人アプローチとしての使用がシステムとして開発できれば、職場カウンセリングを受ける人も増加し、職場カウンセリングの普及に繋がるだろうと考えている。意識調査を受けた被験者も、回答の一方行で収集されるのではなく、フィードバックされて自分たちの気持ちを聞いてもらえることで、一連の労働意識調査に対する抵抗が和らぎ、肯定的に受け入れられるものとなる効果も付加されよう。

今後は、集団調査を実施した場合、その組織の集計だけに終わらないで、意識調査を個別に解釈することが求められ、社会調査の分野だけでは不可能な場合は、臨床領域に紹介することが重要になってくると考えられた。社会科学的な枠組みの意識調査では、心理テストを受ける層とは異なった、精神の障害を来たしていない、悩める組織人をカテゴライズすることが可能になって、個々人の意識状態が明確に把握される。意識は、その個人の生き方を映し出しているものであり、意識の把握なしに個々人やその行動を理解できないと考えられる。たとえば、配置転換の適正度、職務内容の適応度、業績への貢献度など同一人物でも、調査時期によって、回答に大幅に変動が出てくると考えられる。その点、性格検査など、何度受けても同じ結果が出る、統計的に信頼性が高いものとは内容を異にす

29) 佐藤万亀子 労働生活の精神的充足要因の検討 —某ホテル従業員の意識調査結果に基づいて—関西大学社会学部紀要 第8巻第2号 昭和61年

る。つまり、意識調査の場合、外的要因と内的要因の相互作用が個人の意識の形成に影響を与え、この質問項目に投影していると考えられる。この場合、外的要因は、職場の環境や経営・労務の方針、家庭状況等を指し、内的要因とは個人の持っているアイデンティティ、価値観、パーソナリティなどを含む個人的な意識を指すことになる。

従来心理学や医学的な質問紙では、性格異常者や気質障害者のスクリーニングになり、臨床心理や精神医学的なケアには、非常に有効であるが、職場における様々な仕事遂行上の障害を持つ人を救い出すには、不適切なものである。心理テストは、人格崩壊の起きている人や精神病理学的や神経症的な疾病や障害を持つ人にとって有効な検査であるが、職場で十分適応しているように見受けられる健康な人が、実は秘めたる悩みを持っているかどうかやその内容についてまでは発見出来ない。健康な人でも、人間関係や職場環境等の不適応から精神的プレッシャーを長期に受けることになると、そのため、意識上でノエマを見つけだせずノエシスできない状態が続くならば、心の歪みが生じ、この事が、仕事遂行上の精神的困難を生じさせることになるならば、このレベルの意識混乱を早期に発見して、カウンセリング等により改善することが効果的になると考える。

精神医学的な徴候を持たず、日常的、表面的には職場適応しているとみられるが、内面には非常に大きな悩みを持っているクライアントを捜すために、意識調査、特に労働意識調査のスクリーニングとしての使用の有効性は、非常に高いものである。

Ⅳ. 事例研究

質問調査の回答協力者で17人に面接したところ、個々人はそれぞれ心のうちに、口外できずにいる、個人的に大きな問題を抱えてきた。しかも、この17人全員の日常生活は、対人関係を除いて、仕事も支障なくこなしていた。確かに、心中は大変な葛藤が生じ、それを押さえて職務遂行するには、悩みのない平安な気持ちで仕事を遂行するよりも、大きなエネルギーが必要とされる。この状態が長く続くと、ストレスが蓄積されて、病気が誘発されることになり、疾病の発症率が高くなると考えられる。出来るだけ早期に、ストレスになっているプレッシャーをカウンセリングを通して軽減、解消すれば、仕事遂行上、精神的に障害を来す心の負荷は少なくなり、病気に至ることは防げると断定できる。「病は気から」の気を、生活上の「気持ち」と解釈すれば、この中には、感情も入り、感情は意識に包含されるもので、意識の混乱がなく、健康な意識状態を開発することにより、病気の発症を防ぐことが出来ると考えられる。

多忙な人や特別な調査嫌いを除いて、この意識調査の質問項目に回答出来ない人は、統合性精神失調症や強度のノイローゼを疑われ、この種の調査に回答できるのは、精神的な障害を持っていない、健康人の範疇にある人々である。もし、精神障害者を見つけ出すことが必要な場合は、心理テストや、精神医学的な鑑定のほうが有効であって、あくまでも、自己の労働意識上の混乱（振れ）を、質問紙に投影できる人々である。17人の中には、心療内科や十二指腸潰瘍で内科に通院している計2人を除いて、精神科の治療中の人は全く見られなかった。しかも、この2人は医者からの投薬治療だけで、カウンセリングや精神療養は受けていなかった。投薬治療を受けているこの2人のクライアントは、意識調査結果を見れば、明らかにカウンセリングの効果を期待できそうな人で、投薬治療との相乗効果が、期待できるケースであると考えられる。今回は、フォロー出来なかったが、このようなクライアントの援助も今後の課題とされる。つまり、守秘義務を守り、個人的な悩みや職場の不平不満があれば吐露し、自己の洞察の機会を与えることは、悩みを克服する方法を、自ら見つけ出し、ストレスを軽減させ、健康な意識の回復をうながすであろう。

集団的自我を持つ日本人は、相談室に来談することをためらうために、個人のクライシスを発見しにくいので、スクリーニングとしての意識調査の介入は、クライアントには聴いてもらえる相手と対面出来て共感の場をもてることは、自己洞察を促すことになる。平凡な人間には、一人で内省することは並大抵のことで、容易に行うには、宗教的な修行を介することによってはじめて可能となる。また、悟りを得ることは、大変な時間とエネルギーが必要になる。カウンセリングによって共感的に受容されると、宗教を持たない人も、自己洞察の目的で自己の内面に入って行きやすいと考える。

事例からの検討については、プライバシー保護の立場から、本人と推定できないように、ただし、問題の核心は人的資源管理としての考察が必要なので残して、可能な限りいろいろな面からモディファイをほどこした。つまり、架空の人物像にして、フィクション（作話）に創作し直したものである。

独自の判定基準に従って、重度（免疫抗体不全群）、中度（疾病予備群）、軽度（準疾病予備群）、問題なし（健康群）の4グループに分け、調査対象者約1100人中、回答のあった214人の中で、重度43人、中度35人の計78人を面談依頼の郵送連絡をし、協力いただいたのは17人で、重度と判定した10人と、中度と判定した7人についての事例研究を試みる。

・重度（免疫抗体不全群）

事例1（輝いた外観とは裏腹の刹那感を持つ男性）

3年前に弟の自殺に遭遇し、希死年慮を抱くようになった。以来、自分もいつ死んでも構わないと思うようになった。将来の展望をもてなくなった。一寸先は闇のように感じる。幼い時から、日本人として生きてきたのに、高校入学の時、必要書類を見て、はじめて自分が在日韓国人であることがわかった。高校を卒業して、アルバイトをしながら、国立大学の理系の学部とその大学院の博士課程を卒業し、卒業大学の助手・専任講師を経て、今春、助教授として採用された。両親は韓国人2世で、今も狭い賃貸アパートで暮らしている。

・抱えている問題

1. 弟の自殺のショック (自分もいつ噴き出しかわからない希死年慮)
2. 老親の経済問題
3. 自分が学者として大成できるかどうか不安
4. 韓国人にアイデンティティを持ってない自分に悩む。(日本人としてしかアイデンティティを感じない自分に悩む)

・初回面接の感想

才能を評価されたエリート学者。将来を託されてポストを得たにもかかわらず、背後の孤独と戦わなければならない境遇にある。学者として、評価に応えた仕事をしないとイケないと言う気負いのあまり、不安な気持ちが続き、刹那的な心情に支配されるようになってきている。研ぎ澄まされたパーソナリティを持ち、不穏な余韻残り、言いようのない緊迫感が伝わってきた。

事例2。(則天去私の心境の定年前の研究者)

癌の研究で有名な教授の下で長年にわたって研究してきた。あと4年半で定年を迎える。今では、亡き先生のお陰で、学会賞も受けた研究グループの一員として、研究を続けている。

これで十分で、これ以上の評価は望まない。これからは、研究をこれ以上しないでおこうと思うようになった。博士論文をまとめて、提出するつもりはない。学生の指導に生きがいを感じている。妻もお尻をたたいたりせず、好きにさせてくれているので、感謝している。

・抱える問題

1. これ以上の昇進を望まない。
2. 教育に専念したい。
3. 博士号を取るつもりはない。

・初回面接の感想

静かな笑みをたたえた科学者。一見、俗念から超越し、無欲の境地に立っているように伺われた。しかし、能力のある方なので、もう1度、自己洞察をしてみることも、何か生き方を変える源動力が得られるのではないかと思った。諦めが、本当に自己超越の境地として、自己受容出来ればよいが、本人の無意識の欲求をどのように意識化して行動につなげてもらうか難しいケースであった。

事例3（自己開示の苦手な理系人間）

大学卒業後助手として、採用されたが、研究内容を異にする複数の上司に2~3年毎にたらい回しになり、その都度、どのように使われるのか恐れてきた。9年前、ノイローゼのため、1年間病休後、復帰して、すぐ2ヶ月間、大腸がんで病休。今も近所の心療内科に通院して、抑うつ剤を服用している。子どものころから、現在、一部上場の会社の重役をしている優秀な兄に比較されて育ってきた。

・抱えている問題

1. 病気の再発
2. 定年まで勤められるか
3. 今後、評価の得られる研究業績を出せるか

・初回面接の感想

十分に能力があるにもかかわらず、上司が何度も代わり、一貫した指導を受けて研究できなかったためか、研究の開花を見逃してしまい、さらに、助手としての繁務に明け暮れる結果、研究成果を十分に評価してもらえない上司に遭遇する運にめぐり合えず、仲間のように昇進できなかったことが、病気発祥の引き金になったのではと思われる。職場の一部の人によるいじめに動揺しないで、自分の研究テーマに対して自己評価を高く持って、自信を回復し、クライアントを取りまく世界の見方を変容できれば、もっと源動力が湧いてくるのではと感じられた。

事例4．（二つの仕事の完璧な征服を望む野心家）

東京の有名私立大学と大学院卒業後、3年前に専任講師に採用された。大学院では、フランス哲学を専攻していたのに、フランス語を教えることになった。そのため、語学の教授法を研究したりしなければならず、今までやってきたフランス哲学を研究する時間が持てず、困っている。

職場の近くに、親の援助も得て、マンションを購入したが、そのローンの返済が、家計を圧迫している。フランス人女性と国際結婚して、2歳の息子がいる。帰ってか

らの育児の協力で疲れを感じている。

・抱えている問題

1. 授業の準備のために費やされる専門外の勉強の必要性と負担
2. 住宅ローン
3. 育児協力

・初回面接の感想

30歳の人生の出発点から、研究、教育、住宅、結婚、育児と盛りだくさんの課題が取り組まれていて、そのしんどさにただただ共感した。しかし、しんどさに埋没することなく、天賦の才は、かけがえのないそれぞれを意味づけ、ハーモニーになって人生を奏でて、すばらしい人生列車を走らせられるだろうと安堵している。

事例5. (ナイーブで神経質な気配り人)

係長で、前にいた所から、辞令でこちらへ移った。これから、課長を支えてもっといい仕事が出来ると思っていたのに、3年で移らされて残念である。今の部署は変わったばかりで、これから何をしたいこうかと考えていくつもりである。

年頃の娘が2人いて、どちらかが養子を取って、家を継いでほしいと思っている。上のOLの娘の帰宅が遅いので気になって、帰ってくるまではらはらして、心配し通しである。いくら叱っても直らない。高齢の母が他市で一人暮らしている。近所に住む親戚に頼んで時々世話をしてもらっているが、寝たっきりになったらどうしようかと思っている。

・抱えている問題

1. やりがいの感じている部署からの配置転換
2. 適齢期の娘の今後の事
3. 高齢の母が寝たきりになったら、どうすればよいか。
4. 十二指腸潰瘍で通院

・初回面接の感想

ナイーブな神経の持ち主で、細かいところに目が行く心配性のタイプ。今のOLは、男女雇用均等法などの影響で、職場では、等しく働くことを要求され、退社後も、職場の同僚たちとたびたびコミュニケーションを持つことが、ごく普通のことになっている。世代間の文化の相違について理解を深めてもらえば、生活全てにおいて、その先々を余り心配しすぎないような自己コントロールが効果的と感じた。

事例6. (感情表現の下手な日本男児)

勤続20年、中学生の息子と小学生の娘。3年前から、白血病で入院中の妻が、死期を感じてか、遺言を話し始めた。どう受け止めてよいかわからない。もっと生きていてほしい。こんなことを考えていると、仕事は普通にやっているつもりであるが、集中できない。お葬式の準備も、ぼつぼつ用意しなければと思っている。

・抱えている問題

1. 妻が自分の死期を感じてか、遺言を話し始めた。
2. 仕事に集中できない。
3. 郷里の高齢の父も入院中で、高齢の母に世話を任せている。

・初回面接の感想

どんなに忙しくとも、たとえ少しの時間でも、十分に気持ちを伝えられなくても、妻との最後のコミュニケーションの時間が、何よりも救いになっていることを共感し、喪失の時期が迫っていること悲しさを共感するしか術がなかった。

事例7. (スマートでやさしい好青年)

就職してから3年目。まじめで礼儀正しく、控えめな好青年。独身。学生時代はワングルに所属していたが、就職してからは、社会人のヨットクラブに入って、天気の良い週末はたいがい、ヨットハーバーに行って、ヨットに乗っている。今までいた部署から移動になり、事務に移った。今のところ、事務の仕事には余り興味が沸かず、もう一つやりがいを感じられない。出来たら、退職して、1年間ヨットで世界1周をして見たいと思っている。現在は仕事よりも、余暇に生きがいを感じている。

・抱えている問題

1. 退職したい
2. 仕事に興味もてない

・初回面接の感想

退職願望を強く持っているが、レジャーで1年間休職してヨットでの世界1周は、職場復帰が認められないのではないかと思った。不景気で就職難という客観的現実の認識が欠けるのでは思った。それでもと退職したいと思うならば、本人の選択に委ねるしか仕方がないと思った。安易な退職は後で後悔するかもしれない。上司の気持ちのわかる部下になる努力をすることは、上司との人間関係を深められ、かつ、仕事の面白さを教えられるのではと思った。

事例8. (女学生とOLを引きずる母)

勤続20年 2年前心臓発作で作中に倒れ、救急車ではこぼれ、IC治療室で、24時

間の集中治療を受けた。仕事上、上司とそりが合わない。今日も、直前になって会議のあることを知らされて、慌てて会議の設定をしてやっとのことで間に合った。事前に連絡をしてもらってれば、慌てずにやれたのと思うと、イライラする。人前で怒り散らしたりして、いつも、ストレスのたまるようなことばかりする上司の下で、仕事のするのがしんどい。毎朝5時に起床して、朝食の準備をして、子どもの弁当を作って、家族が寝ている間に出勤する。高校生の娘さんとも携帯電話で、常に連絡を取り合う、一日フル回転の主婦のキャリアウーマン。

・抱えている問題

1. いつも偉そうに命令する上司との人間関係
2. 部署を変わりたい。

・初回面接の感想

上司に対しての認知の変容が開発課題と思った。上司の置かれた立場を、受容、共感するロールプレイ等のセンシビリティ訓練の効果の上がるケースで、訓練を重ねれば、変容出来るのではと思った。20代のOLのセンスから脱皮して、女性として精神的に成熟することが、人間関係のみならず、ストレスも軽減できて、自分の人生をより幸福に感じられるのではないかと思った

事例9. (スイートホームを夢見る女)

勤続5年目。性格は快活で明るい。結婚1年目。同僚が結婚退職した。

私も、家庭と仕事の両方がやれるか不安である。

1人っ子で小さい時から、女でも、一生勤められる仕事を持ちなさいと母から言われて育ってきた。高校も受験校に通って、国立大学を目指したが、合格できず、やむなく私学に行った。

今の仕事は面白いけれど、家事をきっちりとやりこなしたいので、独身のように自分から残って仕事が出来ないので、今後、キャリアが開いていかないのではないかと不安である。中学生の時に、父の浮気が発覚して、家庭に陰悪なムードが漂い、嫌だった。私は、絶対そういう家庭を作りたくない。夫を手のひらで、遊ばせてあげられる様な、魅力的な女性になりたい。

・抱える問題

1. 父の浮気
2. 新婚生活での家事負担
3. 独身女性とのキャリアの開いていく不安

・初回面接の感想

父の浮気のため、暗い10代を経験したためか、スイートホームに強い憧れと執着を持っている。母と夫の期待を受けている手前、本音の退職希望を口に出せない。今後、本人の専業主婦希望をどのように叶えるのか、あるいは昇華させて、継続していくのかの選択を見守って行きたい。

事例10. (只今は、キャリアウーマン)

就職6年目。課長が自分から残業をやらうと思っても、許してくれない。サービスの質を向上させようと思っても、そこまでやる必要はないと、やらせてもらえない。時間になったら、早く帰れといわれる。

・抱える問題

1. 上司とそりが合わない。
2. 残業して、もっと仕事をしたいのに、理解してもらえない。
3. サービスをもっと向上させたいのに、受け入れられない。

・初回面接の感想

現在は、キャリアアップしか目に見えないで、一途に仕事に励んでいる。そのことが、かえって、仕事熱心で、定評のある課長のやっかみに触れ、適当にあしらわれる結果になった。自分の仕事熱心さをどのように目立たなく、さりげなくやって、評価を得るかについて、キャリアアップ志向の女性の気くばりの程が、求められるところである。仕事能力の開発よりも、余暇の開発の必要なケースであるような気がした。

・中度 (疾病予備群)

事例1. (将来を嘱望された学者の一面)

キャリア15年の教授。法関係の学会の理事を務め、学会の雑務と研究と学生の教育で、毎日多忙を極めている。

長男なのに、親の看護の時間を取れなかった。親の期待を受けて、学者になってしまったが、東京の大学に入ったため、親と過ごす時間も少ないまま、今日に至ってしまった。独身の妹に任さざるをえず、十分な看護もしてやれないまま、3年前と半年前に、両親とも急逝した。両親が患っているときは、妻に「面倒を見てやってくれ」と頼んだ。今でもその悲しみがこみ上げてきて、日に何度も声を出して慟哭してしまう。

・抱える問題

1. 両親の喪失の悲しみ

・初回面接の感想

両親から受けた恩に、介護でも報いたかったのに、自分の忙しい研究生活のため、十分に介護してやれなかった悔やみと憤りと、喪失の悲しみからどうしたら克服出来るのかと悩んでいる。短期間の悲涙は、感情の表出としてカタルシスの効果があるが、あまり悲しみが長く続くと、鬱状態をまねき、身体の調子にも支障が出てくることもあるので、できるだけ早く克服する必要があると感じた。

事例2. (押し寄せた定年の心の寂寞)

あと5年で定年 経済学者として世間からも高い評価を受けるような最後の業績を残したい。出身大学の助手を経て、恩師の勧めで、国家公務員として、某官庁の調査畑で仕事をし、多くの業績を出した。本当はもっと早く大学に戻りたかったのであるが、嘱望されて留まらざるを得なかった。それはそれで、各界からの評価を得たので良かったと思っている。ただ自分の思う研究が、若いときに出来なかったのが残念である。せめて、30代の中ごろから、大学で自分の考える研究が出来ていたら、学者としてもっと名を挙げられたのと思うと、悔しく思う。

・抱える問題

1. 官庁での回り道の20年をどう理解すればよいか。
2. 郷里の92歳の母を妹に任せてばっなしになっている。

・初回の来談内容と感想

あと5年に迫った定年。この寂寞に満ちた5年を、寂寞ではなく希望の5年に塗り替えるためには、どうすればよいか、抑圧されたアイデンティティの自己洞察から、これからの5年の再設計がそれを可能にしてくれるのではないかと思った。

事例3. (夫婦の絆の織り合わせ)

3年前に10歳年下の妻と親戚の勧めで、見合い結婚した。妻は料理好きだが、歳が離れていて、妹とはまた違って、共通の話題がない。一緒に2人でマンションにいと、息が詰まってきて、重苦しく感じる。それで1人でお酒を飲むことが多くなる。妻は先に就寝してしまうので、毎晩、かなりの酒量を、真夜中まで一人で飲んでしまう。

・抱える問題

若き妻との断絶

・初回面接の感想

お見合い結婚した夫婦がお互いの気持ちを理解し合い、精神的に夫婦として結びつき、二人の夢のある新しい家庭を築くまでのプロセスは、かなり時間がかかるものであるという自覚が必要と思われた。恋愛経験のない夫と同様、奥さんも寂しい気持ちでいる事を理解した上で、平凡な日常生活の積み重ねを通して、夫婦の絆が織り合わせられること待つ心境である。

事例4. (職場のジェンダー戦争)

いつ仕事をやっても、出来すぎて目立つのでイヤになる。この出っ張りを直すのをどうしたらよいか。上司や同僚に「こうすれば」と提案しても、なかなかそうはやってくれない。「お茶汲み」も長年やってきて、昇格して部下にやらせるようになると、職場の雰囲気が変わってきた。以後、パートの人に任している。部署の長とほとんど同じような仕事をやらされている毎日に、腹立たしく思う。

・抱える問題

キャリアウーマンの身の処し所

・初回面接の感想

自分の職務能力が上手に使われて、職場の評価が高められるのであれば、何故、素直に無上の喜びにならないのかと思うが、これがジェンダー戦争である。上司や同僚を心から受け入れる感性と器量を開発するセンシビリティ訓練が男性と女性の両方に必要かもしれない。これを通して、職場の人間関係の改善につながればと思うが、現実はその簡単ではなく、宿命と思って、上手に回避することも考えて見るのも救われるのではないかと思った。

事例5. (猛研究に勤しむ万年青年)

万年青年の風貌を持つ、活動的な助教授。1年中休みなしで、学生や研究会のお世話をしている。若いときには、大学院の指導教授に可愛がられて、専任講師で採用されたが、元来、あまり勉強家タイプではなく、なんとなく勤めてきた。十数年前からは思うところがあり、猛勉強するようになった。何とかして、教授に昇格できれば、嬉しいが、なかなか難しい壁がある。

・抱えている問題

昇格問題

・初回面接の感想

社交性もあるし、人当たりもよく、勤勉で、学生の面倒見も良いし、上司にも信

頼られているので、道が開けることもあるのではと思った。

なかなか難しい現状には、あまり振り回されず、今のままの真摯な研究者としての態度を貫かれて、大変しんどいだろうが、頑張ってもらいたいと思った。

事例6. (男のシングルライフエンジョイ中)

今の部署は、自分の希望していた部署ではなく、やりがいを感じられず、移動希望を出している。

母が結婚を心配してうるさい。何度か見合いをしたが、こちらから気に入った相手には断られ、まとまらなかった。最近、マンションを購入して、一人暮らしをしている。宅配の夕食材料を自分で調理して、食事を済ませている。以前、母の友人の娘さんで、コピーライターをしている人が、一番印象に残っている。専業主婦志望の女の人には、もう一つ魅力を感じない。キャリアウーマンで、女性的なセンスも兼ね備えた人が好ましいけれど、そんな人はなかなか結婚したがないので困っている。

・抱える問題

1. 結婚問題
2. 配置転換の希望

・初回面接の感想

結婚は縁としかいい様がないので、いろいろとお見合いをしているうちに、そう理想の女性を追い求めることも出来ず、妥協も生まれ、何とかまとまるのがではと思った。職務満足が得られない現状では、結婚しても問題が出てくると思うので、希望する部署への移動が実現できると、また心境も変わってくるかもしれないと思った。自己啓発を生きがいにしていて、いろいろと勉強したい気持ちも強いので、カウンセリングを通して、何をしたいのかを明確化してもらうことも必要であると思った。明確化の出来るまで、当分は試行錯誤の繰り返しの持続も必要かもしれない。

事例7. (幻の実力主義者)

高卒で就職して、留学生の世話をしている。日本のことを知ってもらうために、いろいろと行事を計画するが、上司に理解されず、なかなか思うようにはかどらない。留学生の立場に立って、施設運営の改善をお願いしても、現状で精一杯と、疎ましがられるだけである。これだと四私大の中で、人気がベッタになるのではと危惧している。昨年、放送大学に入って、国際社会の政治経済についての勉強を始めた。国際的な視野を持ちたいと思っている。中学生の子どもの勉学の励みになればと思って、

頑張っている。

・抱える問題

仕事の計画について上司の賛同が得られない。

・初回面接の感想

仕事の改善の計画を立てても、受け入れられないもどかしさ。いろいろと危惧してしまい、つい切れてしまうが、どうしようもなく憂鬱になる。現状を打開すべく、いろいろと勉強したい気持ちになり、晩学ながら、仕事が終わってから、家で勉強している。大変な日もあるが、学ぶことは大変楽しいと思うようになったのは、大きな自己成長と自認しているので、本人の職場の問題意識も変容していくだろうと思った。

V. 健康増進への寄与

面接場面で、吐露する自己の象徴な問題の中に、クライアントの感情を阻害している原因となる内容やプレッシャーのかかっている内容など、個人の意識を問題が、心の健康を害していると考えられた。この原因となる個人の問題を解決することが先決であるが、すぐに解決できない場合が多く、クライアントが、まず、何から取り組もうと思っているのかを共感し、自己洞察を導き、気づきを得させることのプロセスを踏むことが重要である。このようなプロセスを経ることの動機付けがクライアントにあれば、たとえ個人的な問題が解決しない場合でも、認知変容されれば多くの疾病は未然に防げるものとする。これらの象徴的な問題は、心の平安を乱す原因であり、各人の仕事遂行上の障害として、疾病を起こす「引き金」になるものである。この心のプレッシャーになっている象徴的な問題の内容について、カウンセリングを通して、自己解決の道を見つけ出すことが出来れば、具体策を立てることが出来る。多忙な現代人には、これが日常的に健康な心の保持になり、さらに、疾病予防に効果を上げることにもなる。つまり、自己の見方を変えることの必要性に気づく認知変容は、自己に関係する他者理解を深め、気持ちが晴れ晴れとなる開放的な体験を、他者から見えない問題を抱えるクライアントに積極的にさせることは、疾病の発症を防ぐ早期治療の効果ともなり、医学的な治療の必要度を下げることになる。

仕事遂行上の「意識の振れ、歪み、混乱」³⁰⁾は、無意識の心の奥底に抑圧された深刻な

30) ゲシュタルト療法の創始者のF.S.パールズも「意識の混乱」を問題としている。F.S.パールズ著 倉戸ヨシヤ 監訳 ゲシュタルト療法—その理論と実際— ナカニシヤ出版 1990

問題があるかどうかの「感知器の役割」を果たしている。今までの市販の身体や心の兆候的な質問項目で構成された質問紙では、どこに問題が内在していて、現象として仕事遂行上のどのような意識が、どのような項目に映し出され、問題の原因となる葛藤が現れていることを把握出来ない。「頭が重い」「フラフラする」「胃がキリキリと痛い」「息苦しくなる」「心臓がどきどきする」等の身体上の訴えでは、仕事遂行上の何処に障害を感じていてそのような訴えをするのか、因果関係をつかむのは困難であることが多い。確かに、フォーカシングなどのように体から聴く方法も、生み出されているが³¹⁾ ³²⁾、これも日本人には、欧米人のような効果を示すには、一工夫が加えられる必要があると考えている³³⁾。ほとんどの人間は1日の大半、人生の大部分を職業生活に費やしているのが常であるので、「仕事遂行上の障害」になるもの、つまり、何に仕事遂行上の「振れ」を感じるか、仕事遂行上のどんな意識に「歪み」が生じているか明確にして、そこから、仕事意識上の「混乱」は何故生じているか、それを是正するためには、いかなる認知変容から行動変容することが必要か、仕事遂行上の問題についての意識現象としての象徴問題から、深層の抑圧された核心の意味内容を探り当て、志向対象（ノエマ）の意味を確認して、志向作用（ノエシス）が生じさせることが必要になる³⁴⁾。このことから、仕事遂行上の「振れ、歪み、混乱」を映し出す労働意識調査の個別理解は、職務カウンセリングを行うために、有効なスクリーニングテストにもなるというもう1つの評価を、我々は今まで見過ごしてきたように思われる。

これらの調査で、「問題なし」の回答者については、アプローチ出来ていないが、今回は、自己実現の境地か、あるいは近い状態で、仕事をしている人々であると見なした。しかし、この自己実現群の範疇に入る人々も、いつどんな突発的な環境の変化に遭遇して、カウンセリングの必要なクライアントになってしまうかも知れない。幸福の絶頂にある人もそうでない人も、全く平等にその可能性を持ち合わせ、クライアントとは、誰もがいつも表裏一体にあり、「明日は我が身」という無常の人生観を持って、たとえどんな事態が起ころうともクライアントの「自己の人生」を受け入れることを支援することになる。自己の人生を真摯に受け止めることによって、次の行動が起こせるからである。

重度のクライアントも、今後のカウンセリングによって、認知変容の必要性に気づくことが出来れば、最高の健康の境地に達することが出来るかもしれない。たいがいの人は、

31) ユージン・T・ジェンドリン 村山正治 都留春夫 村瀬孝雄 フォーカシング 福村出版 1882

32) ジョージ・ボセリンコ 伊藤博 からだに聞いてところを調える 誠信書房 1990

33) 日本人の意識構造、自我構造の相違から、適切な意識調査を媒介すると効果的と考えられる。

34) エトムント・フッサール 渡辺二郎訳 イーデン I-II みすず書房 1884

人生で様々なことに遭遇し、「落ち込み」や「克服」の、七転び八起きを繰り返して自己コントロールを柔軟に行えることが、「病氣」に転落することなく、様々なストレスへのコーピングが作られて強くなって行くことになる。カウンセリングの働きの原理を使って、健康増進開発の理論がさらに明解にされつつあるのは人類の最高の幸福となると考えている。

筆者は、組織で産業カウンセリングの定着と評価を高めるために、1998年の産業衛生学会では、THP (Total Health Promotion) との協調効果を論じて、THPの中に、仕事遂行上、精神的困難の来たす個人的な問題を抱える従業員に米国で普及したEAP (Employee Assistance Program) のように包括的に援助していくことが必要であることを強調した³⁵⁾。

日本では、これは職場カウンセラーの職務領域と心得ているが、今後は、包括的な視点を踏まえて発展させていく必要性が、望まれている。具体的には、米国での「スペシャル健康サービス (SHS=Special Health Services)」のように、診療所に隣接して、職場カウンセラーが主導する健康管理室で、EAP (Employ Assistance Program) の別称で、人的資源課の管轄下にあって、人的資源管理システムの中で機能している³⁶⁾。しかし、日本の職場の現状として、医務室の設置は法的に義務化されているが、職場カウンセリングの設置の効果については、世論は高まっているが、法的義務としては認められておらず、今後の発展に期待したいと考える。

個人の守秘義務が果たされた上で、個人的にも疾病予防や労働意欲の向上に効であり、それが、組織の人的資源管理にも有効性が評価されるならば、今後の発展・普及が期待される所となる。日本では、カウンセリングを日常的に気軽に利用する組織文化はまだ希薄である。企業のトップから平社員にいたるまで、カウンセリングを通して、自己洞察し、明確化し、自己解決の道を見出すことは、それぞれの立場で、自己開発を促し、さらにそれは疾病予防に繋がる事になる認識はまだ常識として浸透していない。つまり、自分では解っていない(意識化されていない)隠れた問題をカウンセラーの傾聴に支えられて、自己洞察によって気づくことは、無意識の抑圧された事象に、志向性を得て、つまり自分なりの人生の解決方法に気づくことは心の抑圧から解放され、健康増進の具体的な方策とな

35) 佐藤万亀子 EAPの相互作用の理論的研究—THPとの協調作用の効果—第71回産業衛生学会講演集(1997年4月盛岡) 産業衛生学雑誌・第40巻 臨時増刊 B117 (p.167)

36) 「スペシャルヘルスサービス」については95年6月8日に米国TWA社 (Trans World Airlines, Inc) で単独インタビューさせて頂いた知見に基づいている。その他の米国のEAPの実情については、佐藤万亀子 ニューヨークにおけるEAPの実情について (1) —13組織のヒヤリング調査から—, ニューヨークにおけるEAPの実情について (2) —6モデルのケース研究—産業カウンセリング研究 VOL.2 NO.1 p.31-42 p.43-51 1998 を参照のこと。

37) 加藤正明 森岡清美編 ストレス学入門 有斐閣 昭和50年

ろう。それは、健康人のエモーション管理の方策としても有効である。

古くから、「病は気から」という諺の通り、人間の心の状態が健康に深く影響することが指摘されてきた³⁷⁾。深刻な悩みを持ち、長期にわたって解決できずにいると、病気にでもなるのではないかという焦燥感に取り付かれてしまって、やりきれない、不安な気持ちで毎日を送ることになる。そのような状態でも、日本人は気楽にカウンセリングを受ける習慣を持ち合わせていないために、知らず知らずのうちに心配事を必要以上に抱え込みながら、仕事に従事するのは、日本人の常であった。顔にも出さないで頑張り通すこと、つまり「～に耐えながら、仕事をする」のは、日本人のごく普通の態度で、辛抱強い人格は美德と崇められてきた。

超早期の予防では、この「気」を詳細に見ていくことが必要になる。そのために有効な方法として、個別カウンセリングを通して、個人の象徴的問題を人生課題として解決方法を自ら気づかせることの支援は、疾病にかかることを回避する最善の方法になる。見えない(秘められていて外部に顕在化していない)問題を持つクライアントにカウンセリングを行い、超早期に問題の解決をはかることの援助は、仕事の能率を上げ、自己開発の動機付けにもなり、組織の人的資源管理システムへの有効性を実証することにもなる。

VI. 今後の研究課題

1. 来談グループと非来談グループの罹病率の比較
2. 来談者の健康増進開発の効果についてのケース研究

職場の不平不満は、仕事態度や人間関係に影響を及ぼすものである。職場の不平不満をカウンセリングによって聴くことにより、その個人にとって不平不満は何が原因で起こるのか、不平不満という感情は、意識上の曖昧模糊とした混乱で、本当の原因が自分自身で気づいていないために感じるものであり、原因がわかることは、解決するための、クライアントの取るべき行動に気づくものである。この気づきこそ、ノエマ(志向対象)を得て、ノエシス(志向作用)が生成する過程であり、その結果、解決のために行動する動機づけを得ることになる。このカウンセリングのプロセスがないと、余ほどの内的な自己の世界を持つものでないと悟りに類似した自己の取るべき最善の道として、ノエマを見つけだすことなく、ノエシスが生成しない。日本人の場合、自分の悩みを人にうち明けるのが不慣れで、敬遠してしまい、そのためにカウンセリングを体験することなく、問題を心の奥にしまったまま、心を閉じて耐えることになってしまう。出来るだけ、カウンセリングの効

果の高いと思われるクライアントに、カウンセリングを受けることを動機づけるために、意識の混乱した不平不満のある人を、スクリーニングで見つけだし、面接調査やカウンセリングで、問題を解決する事を支援するシステムは、組織貢献度の高い人的資源管理としての事業内容を評価できるものである。

今回は、あらかじめ調査時に、スクリーニングの判定結果によっては、呼び出しますと断り、そのために調査用紙にナンバーリングを打って送付した。職場で表面的には十分適応している人の中にも、カウンセリングを受ける必要のある人が多いと推定するが、本人がその必要性を感じていないので、来談しない人が大半であると推定し、本人に来談の必要性を動機づけるために、一切の記名を求めず、このような調査手続きの処理を行った。この調査では、客観的な判定結果の信頼の上で、クライアントの自発的な来談の動機付けがなされたことになる。客観的な判定結果の信頼がない場合は、動機づけられなかったとして、無断のキャンセルと見なした。

労働に対する個人のエモーショナルな状態は即座に質問紙の質問に反映されている。日常生活としての自己の労働生活を吐露することは、大きな認識上の展開が得られる。客観的な社会をどう見るか、社会構造としてどう理解しているか、これらを基にして、自分の行動をどう打ち出せば良いのかについて、内省することによって新しい認識を積み上げていくことになる。

軽度の場合、自分でも気づいていない問題の発見に役立ち、その事に焦点を当ててカウンセリングを受け、自己洞察により問題の解決方法に、気づきを通して、問題が解決すれば、以前にも増してよりよい健康が回復されることになる。このために外観から見て健康であっても、外からはわからない初期の結核患者を見つけるためにレントゲン撮影を受けるとく、スクリーニング調査を受けて、自己の問題を早期に把握して、適切な対処目標を立てて改善する努力が試みられることになる。

精神的健康人が多くなると、組織の風土や雰囲気も健康になり、人間関係が良好で生産性も上がり、組織の目的を果たすことになる。しかも健康な組織は、組織の発展ばかりではなく、個人の成長にも促すような影響を与える。健全な組織人は、健康な家庭を作る。家庭が健康でないと組織で健康人として職責を果たせないことになる。家庭と職場は相互関係にあり、どちらかの好ましくない要因が、他方に影響することになるからである。

職場もしくは家庭が健康的であると、他方も大きな影響を受け、健康度を向上させることに繋がる。両者共に健康であることが好ましいが、家庭が不幸であっても、組織が健康であれば、家庭にも健康を呼び戻せる事も可能にもなるし、逆に、組織が不健康であって

も、家庭が健康であれば、組織も健康を回復する可能性を秘めている。両者共に不健康であれば、大変困難な事になる。今の社会状況から見て、たぶん、組織経営の不健康が、家庭の不健康を招くことになった事が多いと推察される。この場合も、組織変革が家庭の幸福をもたらし、大きな解決策となろう。個人の仕事に関する意識の健全度は、目立った欠勤や落ち込んだ態度を除いて、外観からは推し測れないので、労働意識項目を利用した調査が有効になる。職場カウンセリングでの、労働意識調査は、仕事遂行上の支障を来している組織人を早期に発見して、カウンセリングを通して、疾病予防に効果を与えることが、ストレス学や精神神経免疫学（PNI=Psychoneuroimmunology）の発展と共に見直されてきている。不安や心配によるエモーションの混乱の段階で、対処方法を具体的に考えることは解決、軽度の内短時間で済み、罹病率を低下することにつながり、それは医療費の軽減をもたらすことになって、その経済効果にも明るい将来が果たせられるであろう。

終わりに当たり、本研究は「日米の産業カウンセリングの比較研究—学際的視座を通して」のテーマで、平成9～12年度の文科省科研研究（萌芽）（課題番号10871038）で個人研究として助成を受けて研究して発表したものをまとめたものである。ここに文科省と関西大学に、深く謝意を申し上げます。

参考文献

- 1) 佐藤博樹 玄田有史 成長と人材 —伸びる企業の人材戦略— 勁草書房 2003
- 2) 法政大学大原社会問題研究所編 労働の人間化—人間と仕事の調和をもとめて— 総合労働研究所 1985
- 3) C.Iバーナード 山本保次郎・田杉競・飯野春樹訳 経営者の役割 ダイアモンド社 昭和31年
- 4) 高梨昌 変わる日本型雇用 日本経済新聞社 1994
- 5) 田尾雅夫 会社人間はどこへいく 中央公論社 1998
- 6) T.パーソンズ 武田良三監訳 社会構造とパーソナリティ 新泉社 1985
- 7) 高橋俊介 人材マネジメント革命 —ポスト終身雇用・自由と自己責任の新人事戦略— プレジデント
- 8) 高橋俊介 いらないヤツは一人もいない 祥伝社 平成9年
- 9) 高橋俊介 カフェテリアプラン—人材革命と選択型福利厚生— 日経BP社 1996
- 11) M・ナタンソン編 渡部光・那須壽・西原和久訳 アルフレッド・シュッツ著作集 第2巻 社会的現実の問題 [II] マルジュ社
- 12) 副田義也「労働者の意識」福武直監修 松島静雄編 社会学講座6 産業社会学 東京大学出版会 1973
- 13) 横山哲夫編 事例キャリア・カウンセリング —個の人材開発実践ガイド— 生産性出版
- 14) 木村周 キャリア・カウンセリング —理論と実際、その今日的意義 社団法人雇用問題研究会 平成9年

- 15) エドガー H. シャイン 二村敏子 三善勝代訳 キャリア・ダイナミックス 白桃書房 1991
- 16) 平野光俊 キャリア・ディベロプメント—その心理的ダイナミックス— 文眞堂 1994
- 17) 中西晶 平田謙二 腰塚弘久 瀧澤琢哉 キャリア・イノベーション—キャリア研究の現状と課題— 総合研究所・リサーチペーパー2000—2 (NO.12) 産能大学 総合研究所 2000
- 18) 渡辺峻 キャリア人事制度の導入と管理—個人と企業組織との新しい関係 中央経済社 平成12年
- 19) 西川清之 「マネジメントにおけるキャリア・ステージ」モデルの吟味—E.H.Schein,D.T.Hall,J.H.Greenhaus,D.C.Feldmanの所論を中心に— 旭川大学紀要 第37号 1993 225-250
- 20) D.Cフェルドマン著 西川清之訳「組織におけるキャリア：最近の動向と将来の方向」旭川大学紀要 第39号 1994 115-140
- 21) 西川清之 アメリカにみる「キャリア・マネジメント」理論の動向—E.H.ScheinとJ.H.Greenhausの所論を中心に—旭川大学紀要 39号 1994 21-32
- 22) 水島恵一 人間性心理学体系 第6巻 意識の深層と超越 大日本図書株式会社 昭和63年
- 23) ケン・ウイルバー著 吉福伸逸 プラブッダ 菅靖彦訳 アートマンプロジェクト 春秋社 1997
- 24) フリッチョフ・カブラ著 吉福伸逸 田中三彦 上野圭一 菅靖彦訳 新ターニング・ポイント—ポストバブルの指針— 工作舎 1995
- 25) 内山喜久雄 心の健康 自己コントロールの心理学 日本生産性本部 昭和54年
- 26) 杉溪一言 職場のカウンセリング 誠信書房 昭和36年
- 27) 富田嘉郎 職場カウンセリングの理論と実際 ミネルヴァ書房 昭和53年
- 28) 富田嘉郎 人間関係管理論—産業社会学概論— 朝倉書店 1971
- 29) 広田君美 生きがいの創造と人間関係 関西大学出版部 平成7年
- 30) アルバート・バンデューラ編 本明寛 野口京子 監訳 激動社会の中の自己効力 金子書房 1997
- 31) カール・ロジャース著 島瀬稔 島瀬直子訳 人間の潜在力—個人尊重のアプローチ—創元社 1994
- 32) D.シュッツ著 上田吉一監訳 中西信男・古市裕一共訳 健康な人格—人間の可能性と七つのモデル— 川島書店 1882
- 33) ハワード・S・フリードマン編書 手島秀毅、宮田正和監訳 性格と病気 創元社 1997
- 34) スティーヴン・ロック、ダグラス・コリガン 池見西次郎監訳 内なる治癒力 創元社 1990
- 35) J.M.シュビーゲルマン 河合隼雄 町沢静夫 森文彦訳 能動的想像法 創元社 1994
- 36) フランシス・マクナブ著 福原真知子訳者代表 喪失の悲しみを超えて—新しい旅立ちへのサイコセラピー— 川島書店 1994
- 37) 島瀬直子 悲しみに寄り添うカウンセリング 大日本図書 1997
- 38) ロバート・H・ローゼン 宗像恒次監訳 産業大学メンタル・マネジメント研究会訳 ヘルシーカンパニー 平成6年
- 39) 宗像恒次 行動科学から見た健康と病気 メデカルフレンド社 平成2年
- 40) 岡崎勲 これからの健康管理—がん、心臓病、肝臓病、糖尿病、ストレスの一次予防を中心に— 日本医事新報社 1991
- 41) 野口京子 健康心理学 金子書房 1998
- 42) 本明寛 健康心理学に期待するもの 社会心理学研究 5巻第2号 P75-82 1990
- 43) 武藤孝司 福渡靖 健康教育・ヘルスプロモーションの評価 篠原出版 平成6年
- 44) 武藤孝司 保健医療プログラムの経済評価法—費用効果分析 費用効用分析 費用便益分析 篠原出版 1998

- 45) Robert C.Karch Daniel L.Newton Marc A. Schaeffer 山崎利夫訳 米国陸軍における健康づくりプロジェクト—健康づくりプログラムの経済効果 サイエнтиスト社 1993
- 46) 内山喜久雄 中澤次郎 監修 亀山直幸 木村周 高田昂 竹内登規夫 渡辺三枝子編 産業カウンセリング事典 川島書店 1999
- 47) 久保田浩也 メンタル・ヘルス —職場活性化の決め手—日本生産性本部 昭和60年
- 48) 坂本弘 わかりやすいメンタル・ヘルス—産業現場での生かし方—中央労働災害防止協会 平成4年
- 49) 森本兼曩 ライフスタイルと健康—健康理論と実証的スタイル—医学書院 1991
- 50) 厚生省編 厚生白書 (平成9年版) —「健康」と「生活の質」の向上をめざして
- 51) 社会経済生産性本部 メンタルヘルス研究所編 産業人のメンタルヘルス白書 2001年版 社会経済生産性本部 平成13年
- 52) 早坂泰次郎 人間関係学序説 川島書店 1991
- 53) アーロン・アントノフスキー著 山崎善比古 吉井清子監訳 健康の謎を解く—ストレス対処と健康保持のメカニズム—有信堂 2001
- 54) 渡辺直登 職務ストレスとメンタルヘルス—職務ストレス・チェックリスト作成の試み— 南山大学紀要第1巻第1号 P37-63 昭和61年4月
- 55) 広松涉 心身問題 青土社 1994
- 56) 佐藤万亀子 産業カウンセラーのための健康な心の開発と管理についてのインプリケーション 日本産業カウンセリング学会 第6回大会 発表論文集 P89-92 2001
- 57) シュデイスA. ルイス、マイケルD. ルイス著 中澤次郎編訳 アメリカの産業カウンセリング 日本文化科学社 1997
- 58) Paul A. Kurtzman, Sheila H.Akabas Editos WORK AND WELL-BEING THE OCCUPATIONAL SOCIAL WORK NASW PRESS 1993
- 59) Gloria Cunningham Effective Employee Assistance Programs A Guide For EAP Counselors and Managers SAGE publications 1994
- 60) Dickman, et al. Counseling The Troubled Person In Industry CHARLES C THOMAS PUBLISHER 1985
- 61) Donald W. Myers Establishing and Building Employee Assistance Program Quorum Books 1984
- 62) Edited by Donald W. Myers Employee Problem prevention and Counseling Quorum Books 1885
- 63) Dale A.Masi Evaluating Your Employee Assistance And Managed Behavioral Care Program Performance Resource Inc. 1994
- 64) Edited by James S.J. Manuso Occupational Clinical Psychology PREAGER 1983

付録1〔調査用紙〕

職場の健康増進の方策調査

この調査は、病気の原因になる心のプレッシャーを個人の自覚の無い時から、早期に見つけ出して、カウンセリングの援助を通して、心の重荷を軽減して、病気にならないようにするためのものです。あなたの率直な気持ちをお聞かせください。氏名の記述は不要です。記入された事項は秘密を厳守しどこにも漏れる事はありませんので、安心してお答え下さい。

フェースシート

・年齢()歳 ・性別 男 女 ・勤続年数(年 ヲ月) ・所帯員名 所帯主〔扶養家族(夫 妻 子供()人 老親()人) 非所帯主(所帯主の妻 子供 兄妹) ・最終学歴 高卒 短大(専門学校 高専) 大卒 院卒 ・住居形態 一戸建 マンション(公団)(所有 賃貸) ・通勤時間()時間()分 ・就労時間1日平均()時間 ・週休(1日 2日)制 ・同居形態 同居家族()人(夫 妻 老親()人 子供()人) 夫婦のみ シングル

A) あなたの仕事に対する気持ちについてお聞きします。

1. あなたの仕事はひと区切りがついた時、やり逃げたという喜びを感じますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
2. あなたの仕事は夢中になってやるほうと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
3. あなたの仕事は自分なりのペースや仕方ですってしまうほうと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
4. あなたの仕事は自分なりの工夫を生かせると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
5. あなたの仕事はこの組織で重要な仕事だと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
6. あなたの仕事は適度に難しいと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
7. あなたの仕事はおもしろいと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
8. あなたの仕事は自分の性格に合っていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
9. あなたの仕事はこの上なく好きだと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
10. あなたの仕事はあなたのキャリアの向上に役立っていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない

B) あなたの仕事に対する自己評価についてお聞きします。

1. あなたは自分の仕事をきちんと正確にやるほうと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
2. あなたは自分の仕事のやり方は能率的なほうと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
3. あなたは自分の仕事を会社にとっても重要であると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
4. あなたは自分の仕事を継続するのに、能力の面で自信があると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
5. あなたは自分の仕事に打ち込んでいる時、最も充実していると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
6. あなたは自分の仕事に誇りを持っていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
7. あなたは自分の仕事を通じて自分のやりたいことをしていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
8. あなたは自分の仕事について常に自己研修したいほうと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
9. あなたは仕事について、日々進歩がない気がすまないほうと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
10. あなたはかなりの量の仕事を毎日こなしていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない

C) 職場での人間関係についてお聞きします。

1. 同僚に信頼のおける仲間と呼べる人を多く持っていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
2. あなたの上司は仕事をやりやすいように気を配ってくれると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
3. 自分の仕事ぶりを上司から正当に評価されていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
4. 職場のチームワークはうまくいっていると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
5. あなたの上司は部下の個人的な事に気を配ってくれると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
6. 職場にはなんでも話し合える雰囲気があると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
7. 職場ではあなたの考えを聞いてくれたり、生かす雰囲気があると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
8. 職場の同僚と一つの集団に所属していると思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
9. 職場ではあなたがいなくてうまく運営されないと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない
10. 仕事以外でも職場の人たちとの付き合いをしたいと思いますか。 1.非常に思う 2.やや思う 3.ふつう 4.あまり思わない 5.全く思わない

D) 組織の人事・労務管理についてのあなたの気持ちをお聞きします。

1. 組織の将来性に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
2. 昇進の公平性に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
3. 組織の人員配置について満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
4. 給料については満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
5. 組織の風土に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
6. 職場の建物や設備等の職場環境に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
7. 組織の福利厚生制度に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
8. 現在の労働時間に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
9. 勤務時間帯に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足
10. 職務分担の適正性に満足していますか。 1.非常に満足 2.やや満足 3.ふつう 4.やや不満足 5.不満足

日型職場カウンセリングの展開—健康な心の開発システム— (佐藤)

E) 家庭生活についてあなたの気持ちをお聞きます。

- | | | | | | |
|--|---------|--------|-------|------------|-----------|
| 1. 仕事が終わると、早く家庭に帰りたいと思いますか。 | 1.非常に思う | 2.やや思う | 3.ふつう | 4.あまり思わない | 5.全く思わない |
| 2. 余暇は家族と楽しむほうが好きですか。 | 1.非常に思う | 2.やや思う | 3.ふつう | 4.あまり思わない | 5.全く思わない |
| 3. 職業生活と家庭生活の両立をしていますか。 | 1.非常に思う | 2.やや思う | 3.ふつう | 4.あまり思わない | 5.全く思わない |
| 4. (既婚者の方へ)
夫婦間の事で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 子どもの事で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| (独身者方へ)結婚問題で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 5. 老親の介護で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 6. 法律問題で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 7. 経済問題で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 8. 健康問題で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 9. 住宅問題で困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |
| 10. 定年後の生活について困っていることはありますか。(具体的に) | 1.非常に深刻 | 2.やや深刻 | 3.ふつう | 4.あまり深刻でない | 5.全く深刻でない |

F) あなたの余暇生活についてお聞きます。(該当するものすべてに○で囲んでください)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. TVを見て楽しんでいる。 | 21. お寺や教会などで信仰を深めている。 |
| 2. 読書をしている。 | 22. ハイキングに行っている。 |
| 3. CD等で音楽を聞いて楽しんでいる。 | 23. 散歩を楽しんでいる。 |
| 4. 美術鑑賞に出掛けている。 | 24. 史跡や古寺を巡礼している。 |
| 5. ゴルフやテニス等のスポーツを楽しんでいる。 | 25. 能や歌舞伎などの古典芸能を鑑賞している。 |
| 6. 家庭菜園を楽しんでいる。 | 26. コーラスグループで歌を練習している。 |
| 7. ショッピングを楽しんでいる。 | 27. 漫才や落語を聞いて笑っている。 |
| 8. ガーデニングを楽しんでいる。 | 28. 友人とおしゃべりを楽しんでいる。 |
| 9. 手芸をして楽しんでいる。 | 29. コンサートに行つて音楽を聞いている。 |
| 10. カラオケで楽しんでいる。 | 30. スポーツジムで体を鍛えている。 |
| 11. 麻雀を楽しんでいる。 | 31. 観劇に出掛けて楽しんでいる。 |
| 12. バチンコをして楽しんでいる。 | 32. アロマテラピーや香道でやすらんでいる。 |
| 13. ボランティアをしている。 | 33. 茶道を楽しんでいる。 |
| 14. コミュニティ活動をしている。 | 34. 華道を楽しんでいる。 |
| 15. 絵を描いている。 | 35. 犬や猫のペットを飼つて可愛がっている。 |
| 16. ランニングをしている。 | 36. 釣りを楽しんでいる。 |
| 17. ドライブを楽しんでいる。 | 37. 登山をしている。 |
| 18. 詩歌や俳句を作っている。 | 38. 盆栽や庭いじりをしている。 |
| 19. 楽器を演奏して楽しんでいる。 | 39. お酒を飲んでいる。 |
| 20. 料理を作って楽しんでいる。 | 40. その他 () |

G) あなたの現在の気持ちについてお聞きます。(該当するものすべてに○で囲んでください)

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. 充実感や幸福感で満たされている。 | 16. たびたび無断欠勤したいと思うことがある。 |
| 2. 心配や不安で気が滅入っている。 | 17. 時々、退職したいと考える。 |
| 3. 孤独で寂しい気持ちである。 | 18. 後ろから追い越されそうでしんどい思いをしている。 |
| 4. 死にたいと思うことがたまにある。 | 19. 意気揚々とした気分で過ごしている。 |
| 5. 時たま、ひどく落ち込むことがある。 | 20. 針のむしろに刺らされている心境である。 |
| 6. 仕事よりも余暇の方を楽しんでいる。 | 21. 人生の重い荷物を降ろしたいと思う。 |
| 7. 全くの仕事人間でどうしようもないと諦めている。 | 22. 毎日仕事意欲がもりもりと湧いてくる。 |
| 8. 無気力状態が続いている。 | 23. 人生を大成しなければと意気込んでいる。 |
| 9. 仕事は忙しいが合間をみて余暇も楽しんでいる。 | 24. ルンルン気分で毎日楽しく送っている。 |
| 10. ストレスが蓄積していて、疲れがうまく取れない状態である。 | 25. イライラした気分で落ち着かない日がある。 |
| 11. お酒を毎晩大量(日本酒3合、ビール大瓶3本以上)に飲んでいる。 | 26. 定年後の生活を考えると不安になる。 |
| 12. 時たま、やけ酒や深酒をする。 | 27. 妙に、能率の上がない日がある。 |
| 13. アルコール中毒気味である。 | 28. 時たま、朝起きると出校拒否したくなる。 |
| 14. 寝つきが悪く、夜中に度々目が覚めて熟睡出来ない。 | 29. 人生にたった1つだけ不足に思うことがある。 |
| 15. ノイローゼ気味である。 | 30. 組織内で気軽に受けられる教職員のための相談室があれば来所したい。 |

注) この質問紙は拙稿労働生活の精神的充足要因の検討—某ホテル従業員の意識調査結果に基づいて—関西大学社会学部紀要 第8巻第2号 P185—230 昭和61年 で使用した質問紙に加筆訂正したものを再掲載している。

—2004.12.16受稿—