

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 2021 年度活動報告書

(活動報告書第 3 号)

2022 年 8 月

目次

センター長挨拶

- 1.働く人への心理支援開発研究センターについて
- 2.センター独自企画の学術研究
- 3.2021 年度の活動実績
- 4.次年度に向けて



最先端の「知」を、最前線に。

働く人への心理支援
開発研究センター [T-One ラボ]

センター長挨拶

センター母体となる本学人間総合科学学術院人間総合科学研究群カウンセリング学位プログラム（博士前期課程）およびカウンセリング科学学位プログラム（博士後期課程）では、過去30年以上にわたりカウンセリングや心理学領域を専門基盤として、社会人研究者の育成や研究の推進・発信を行ってきました。そうした実績に基づいた最先端かつ幅広い知見を活かし、働く人の支援に関する研究成果を社会に還元することをめざした産官学連携の研究拠点として、2019年4月1日に本センターは設立されました。

働く人および働く人を支える家族や組織、さらに働くことに関し、「人は、生涯、発達する。(Pursuit lifelong development with us)」という理念のもと、活動を推進しています。

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター センター長
筑波大学 人間系教授

岡田 昌毅



1.働く人への心理支援開発研究センターについて

(1)開発研究センターについて

外部資金を事業運営費として、社会的要請の高い学問分野での共同研究開発を積極的に推進し、産学官の共同研究体制を構築するため、2015年7月1日より国際産学連携本部のもとに順次創設されました。筑波大学のミッションである教育、研究、社会貢献のうち、社会貢献を担う新たな組織です。今後も新たな分野でのセンター設置を予定しています。

The infographic displays a list of 11 development research centers under the International University Cooperation Center (IUCC) at Tsukuba University. Each center is represented by a logo, name, and a brief description of its focus.

- PMC** プレジジョン・メディスン開発研究センター
Research and Development Center for Precision Medicine
日本初の1000ドルゲノム解析拠点を目標して
- 未来社会工学開発研究センター**
Society5.0を実現するモビリティ・インフラの先端研究拠点
- スポーツイノベーション開発研究センター**
国立大学初 Athletic Department (AD)の社会実験拠点
- ヘルスサービス開発研究センター**
健康・幸福をもたらすサービスの学問に特化した日本初の拠点
- テーラーメイドQOLプログラム開発研究センター**
食と運動と睡眠を通して一人一人にQOLを向上するプログラムを提供
- 働く人への心理支援開発研究センター**
働く人への心理支援に関する研究と社会貢献体制を整備した開発研究センター
- IMC** イノバイティブ計測技術開発研究センター
革新的計測評価技術の開発研究を目指して
- iDD** 革新的創薬開発研究センター
Innovative Drug Discovery
新薬、新技術で、活力ある100年の人生を
- Digital Nature** デジタルネイチャー開発研究センター
Research and Development Center for Digital Nature
計算機と自然の新しい関係性を探求
- Well** 健康イノベーション開発研究センター
心と身体の健康を創るウェルネス社会の実現を目指して拠点
- SWC** スマートウェルネスシティ政策開発研究センター
健康長寿社会実現に向けたエビデンスに基づく政策化を目指して
- Lifestyle Innovation TSUKUBA** 健康ライフスタイル開発研究センター
次世代につなげる健康で幸せなライフスタイルを探究
- ゼロCO₂エミッション機能性材料開発研究センター**
カーボンニュートラル及び水素社会の実現を目指して

筑波大学 国際産学連携本部 IMAGINE THE FUTURE

https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/rd.all_20220401j.pdf

(2)本センターの設立の経緯

2019(平成 31)年 4 月 1 日付けで、働く人への心理支援開発研究センター[愛称:T-One ラボ(ティーワンラボ)]は筑波大学での 7 つ目の開発研究センターとして設立されました。同センターは、働く人への心理支援に関する研究を推進し、その成果を社会に還元することを目的としています。

現代社会は、グローバル化、少子高齢化、働き方の多様化などによる多様で高いストレスが生じやすくなっていると考えられます。また、「働き方改革」などの急速な展開もあり、個人と組織の関係性が改めて問われています。このような中、「働く人への心理支援」や「支援人材の高度化」に対する社会的要請は高まっています。しかしながら、働く人に関する研究や支援は、様々な大学および民間企業などで個別に進んでいますが、研究と社会実装を一体化した産官学連携研究拠点の事例は国内にはありません。

本学人間総合科学学術院カウンセリング学位プログラムでは、カウンセリングや心理学領域を専門とする社会人研究者の育成と、社会における多様な現象を研究として発表することへの成果を上げてきました。そうした実績に基づいた最先端かつ多様な知見を基盤としながら、働く人及び働く人を支える家族や環境、さらに働くことに関し、「人は、いつでも、いつまでも発達できる」ことを理念として、ワンストップでのサービス提供拠点を形成することに至りました。

本センターの特徴は、生涯発達の多様な領域(社会への移行～中年～高齢者、妊産婦・出産・育児・介護等)、専門領域(家族・福祉、学校・教育、産業・社会等)、多様な研究領域(心理臨床、社会行動、キャリア発達、メンタルヘルス、惨事ストレス、アディクション等)をカバーする開発研究体制、および社会貢献体制を整備していることです。

期待される社会的な意義や効果は、以下の通りです。「働く」という切り口から人の生涯発達に貢献するとともに、東京都文京区にある東京キャンパスという地の利を活かし、多様な企業・団体や人々が集いやすい拠点を目指します。

【実践的研究】

真の社会ニーズに沿った、働く人への心理支援に関する実践的研究が促進され、働く人に対する、高品質の心理支援サービスの提供が実現される。

【人材育成】

心理支援者の質的向上、および指導者養成に関する機能強化が実現される。

(3)2つの約束(Two Promises)と提供価値(Value Provided)

ONE Team

知恵は現場で活かされてこそ、意味がある。企業をはじめとする各団体・機関と一体となり、職場や家庭などで、働く人を広く深く支えていきます。

ONE Stop

筑波大学の、最先端かつ多様な知恵を結集。ワンストップで、よりよい働きかたへのあらゆる要請に対応します。

(4)センター愛称「T-One ラボ」

筑波(Tsukuba)大学の知恵を結集し、
ワン(One)・チームとなって、
ワン(One)ストップのサービスを提供します。

(5)組織体制

- ・リサーチユニット
企業・組織との共同研究を通じたさまざまな現場への展開や社会への貢献
- ・コンサルティングユニット
心理統計や質的分析に基づく、コンサルティング調査・分析・ツール開発への学術指導
- ・カウンセリングユニット
心理相談・キャリア相談、スーパービジョン、スーパーバイザー養成
- ・教育・研修ユニット
人事・人材育成担当者・支援者・指導者への研修プログラムの実施・新規開発・効果検証
- ・事業戦略ユニット
広く社会・企業ニーズに即した新規プロジェクトの提案および情報発信・成果報告
- ・企画・調整ユニット
センター運営の各種事務局、本学との連携窓口



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター

働く人への心理支援開発研究センター

平成31年4月1日発足

働く人への心理支援に関する研究と社会貢献体制を整備した開発研究センター

働く人への心理支援開発研究センターは、働く人への心理支援に関する研究と社会貢献の両面から、ワンストップでのサービス提供拠点を形成することを目的に設立されました。

働く人および働く人を支える家族や組織、さらに働くことに関し、「人は、生涯、発達する」ことを理念とし、活動を推進しています。

本センターの特徴は、生涯発達の多様な領域（学校から社会への移行～中年期～高齢者、妊産婦・出産・育児・介護等）、多様な専門領域（家族・福祉、学校・教育、産業・社会等）、多様な研究領域（心理臨床、社会行動、キャリア発達、メンタルヘルス、惨事ストレス、アディクション等）をカバーする開発研究体制、および社会貢献体制を整備していることです。社会ニーズに沿った実践的研究が促進され、働く人に対する高品質の心理支援サービスの提供が実現されることや、心理支援者の質的向上、および指導者養成に関する機能強化への寄与が期待されます。



岡田 勲 開発センター長

センターのミッション

「人は、生涯、発達する。」

働く現場が様々な環境変化に直面するいま、「心の理解」へのニーズが急速に高まっています。「人は、いつでも、いつまでも発達できる」と信じ、働くこと、生きることのすべてを支えていきたい。そんな思いを持った第一線の実践的研究者が、ここに集いました。

リサーチ部門

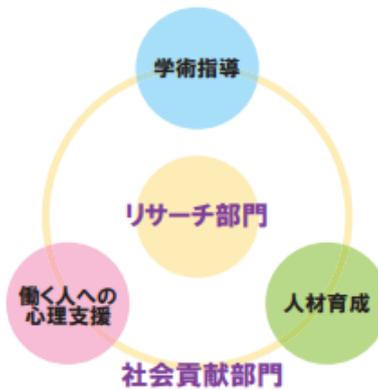
働く人への心理支援に関する研究の推進・拡大



社会貢献部門

- ・ [学術指導]
調査コンサルティング、心理統計を駆使した調査・分析、ツール開発等
- ・ [人材育成]
人事育成担当者や支援者、指導者層への研修プログラムの開発・実施、教育効果検証、トレーニング環境の提供等
- ・ [働く人への心理支援]
相談室運営、スーパービジョン、スーパーバイザー養成等

T-One ラボ



*T-One ラボ
センター愛称。筑波 (Tsukuba) 大学の知恵を結集し、ワン (One) ・チームとなって、ワン (One) ストップのサービスを提供する。

所在地：〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1 国立大学法人筑波大学 東京キャンパス文京校舎 458 室

Tel 03-3942-6573 e-mail t-one@un.tsukuba.ac.jp

2. センター独自企画の学術研究

「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」(研究代表者:岡田 昌毅)

新型コロナウイルスの流行により日本全体の働き方が大きく変化しようとする中で、その円滑な移行と定着に貢献したいと考え、2020年6月から12月にセンター独自企画による学術調査を実施しました。テレワークを推進する企業が急激に増加する中で、オンライン会議や、映像などの通信ツールを介したコミュニケーションの導入が、私たちにどのような影響を及ぼすのか検討し、これからの働き方や働く場でのコミュニケーションのあり方の変化について基礎的な示唆を得たいと考えました。

まず、予備調査(2020年6月実施)を基に本調査の質問項目を作成し、同年8~9月に本調査1回目を実施しました。調査は、テレワークに伴うオンライン化の実態と社内コミュニケーションの変化を尋ねるWebアンケートで、17社に協力依頼し、各社の従業員4,343名の回答を得て結果を分析しました。さらに同年11~12月に、1回目の調査協力者を対象として2回目調査を実施し、392名の回答を得て、時系列の変化を分析しました。

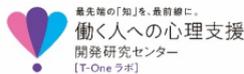
1回目調査の結果について、2020年10月2日に記者発表を行い、日本経済新聞夕刊(10月2日掲載)やNHKニュースきょう1日(10月7日放映)などで紹介されました。発表した調査結果(速報)は報告書としてまとめられ、センターHPに掲載しています。研究結果は2020年度の学術学会大会(日本ストレス学会、日本社会心理学会、日本質的心理学会)における発表が行われ、調査結果をもとに、キャリア支援者を対象としたワークショップも開催されました。更なる分析結果は、The 32th International Congress of Psychology(2021)で発表もされました(※)。

その後、2021年4月23日には、[COVID-19 関連研究シンポジウム]として「with/post コロナにおけるは働き方を考える-テレワーク(在宅勤務)による変化に関する研究結果に基づいて-」を実施しました。また、結果の一部は、中央労働災害防止協会発行の「安全と健康」の「総論 変化する職場のあり方とコミュニケーション」に寄稿(原恵子・中村准子、Vol.23、pp.16-20)されました。

[研究体制]

岡田昌毅	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター長・人間系教授〔産業・組織心理学〕
御手洗尚樹	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター客員教授
松井 豊	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員・名誉教授〔社会心理学〕
藤 桂	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授〔社会心理学〕
原 恵子	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授〔産業・組織心理学〕
中村准子	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員〔産業・組織心理学〕
福林 直	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター客員研究員〔社会心理学〕

2021年4月23日資料(一部)



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター
[T-One ラボ]

【COVID-19関連研究シンポジウム】
with/postコロナにおける働き方を考える
-テレワーク（在宅勤務）による変化に関する研究結果に基づいて-

主 催：筑波大学働く人への心理支援開発研究センター
開催日時：2021年4月23日（金）14：00-15：30

I.研究結果のご報告

研究① テレワーク（在宅勤務）は仕事のストレスやワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたか？ 資料 (1)
発表者：大塚泰正（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授）

テレワーク（在宅勤務）によって生じた仕事や私生活の変化の経験が仕事のストレスやワーク・ライフ・バランスなどにどのような影響を及ぼしたのかについて明らかにした調査研究結果の紹介

※本研究は「筑波大学新型コロナウイルス緊急対策のための大学『知』活用プログラム」の助成を受け実施されました。

研究② テレワーク（在宅勤務）に伴うオンライン化が社内コミュニケーションにどのような変化をもたらしたか 資料 (2)
発表者：原 恵子（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター准教授）
中村准子（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター研究員）

テレワークに伴うオンラインによる会議や映像通信によって企業内のコミュニケーションや人間関係がどのように変化しているのか、またコミュニケーションや人間関係の問題を回避するためにどのような工夫がなされているかを4,343人のデータにより明らかにした調査研究結果の紹介

研究③ コロナ禍によるストレスをVRの力でケアする—国際的プロジェクト“COVID Feel Good”について 資料 (3)
発表者：藤 桂（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授）

コロナ禍に伴う外出自粛・隔離によって生じるストレスの増大・精神的健康状態の悪化を緩和することを企図して開発された、日常的に気軽に利用することのできる簡易的なVR機器を活用したセルフ・ヘルプ・プロトコル“COVID Feel Good”の紹介

※本研究は、日本心理学会「2020年度・新型コロナウイルス感染拡大に関連した実践活動及び研究助成」の助成を受け実施されました。

II.まとめ 資料 (4)
松井 豊（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員・名誉教授）

出展:当センターHP

(※)ICP(2021)

The effect of the shift to online communication necessitated by COVID-19 on employee mental health
Nao Fukubayashi 1, Kei Fuji 1,2, Keiko Hara 1, Masaki Okada 1,2

1. University of Tsukuba, R & D Center for Working Persons, 2. University of Tsukuba

Changes in communication and work due to remote working: Impact of COVID-19 on Japanese companies

Keiko Hara, Yutaka Matsui, Junko Nakamura, Naoki Mitarai

University of Tsukuba: R & D Center for Working Persons' Psychological Support

2. センター独自企画の学術研究

「職場における孤独・孤立化過程の分析—総合的予防プログラムの開発に向けて—」

(研究代表者: 当センター研究員/筑波大学名誉教授 松井 豊)

※本研究は以下に採択された受託研究である。

国立研究開発法人科学技術振興機構社会技術研究開発センター

『SDGsの達成に向けた共創的研究開発プログラム

(社会的孤立・孤独の予防と多様な社会的ネットワークの構築)』



SDGsの達成に向けた共創的研究開発プログラム
社会的孤立・孤独の予防と
多様な社会的ネットワークの構築

中高年の引きこもり研究では、引きこもりの主原因は、就職前の人生上のつまづき（不登校など）ではなく、職場内の不適応であり、その背景に「対人コミュニケーションの不得手感」があることが明らかにされています（内閣府政策統括官, 2019 など）。従来の社会的孤立研究では、高齢者の孤立状態が主要な研究テーマとなっていました。しかし、高齢者の社会的孤立や中高年の引きこもりといった社会から完全に孤立化する状況に陥る前に、職場内で孤独の深まりや孤立化の兆候を捉え、適切なケアや対策を行えば、中途退職や高齢時の社会的孤立を予防することが可能になるであろうと考えました。

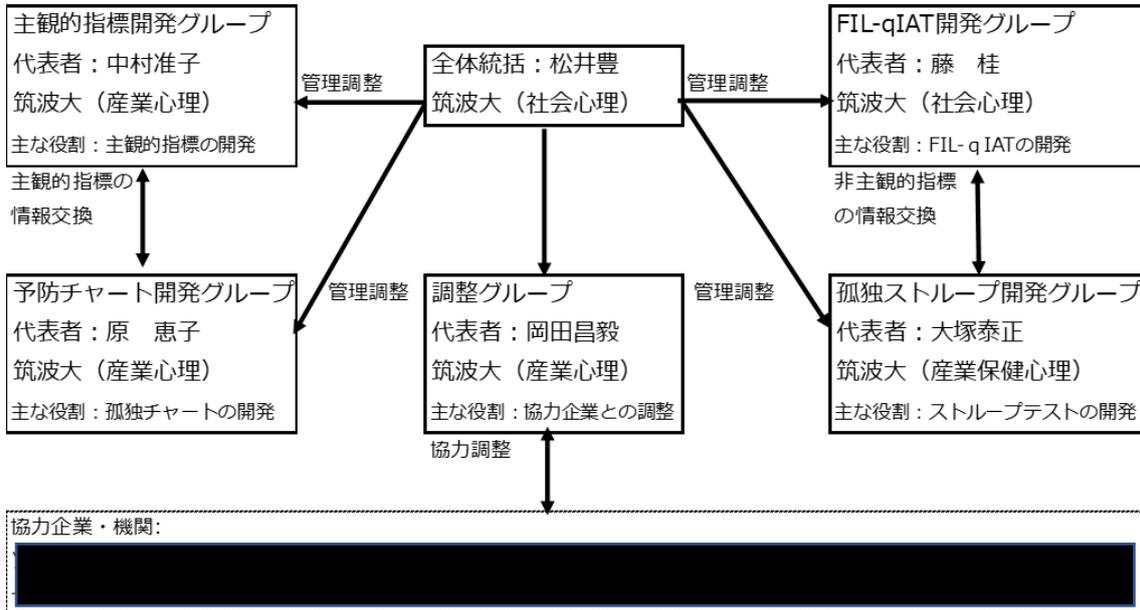
本研究では、働く人のメンタルヘルスに焦点を当て、職場内で孤独化・孤立化してゆく人の特徴を把握し、その過程を分析すると共に、孤独化・孤立化を防ぐためのツールを開発し、職場内の孤独・孤立を予防するプログラムを開発することを目指しています。上記プロジェクトに採択され、2021 度から複数年度を通して研究を進めています。なお、本研究では、「職場における孤独・孤立化過程」を「職場の中で孤立を認知することで孤独感を感じ、不適応や心理的な問題を生じる過程」と定義しています。

プロジェクト初年度となった 2021 年度から、職場内孤立の状態を把握するために、主観的手法と客観的手法からなる複数の指標を測定するツールを開発する取り組みを進めています。これらの指標を定期的に測定し、セルフケアや上司による支援、専門家による支援などを実施するプログラムを開発することを目指しています。複数のグループによる取り組みは、2022 年度から順次、複数の学術大会にて発表させていただく予定です。

出展:RISTEX 社会技術研究開発センターHP

<https://www.jst.go.jp/ristex/funding/solve-koritsu/index.html>

[研究体制]



2. センター独自企画の学術研究

日本心理学会第85回大会 公募シンポジウム

「働く人のための心理学(2)―支えてきた人を支えていくには―」

- ・ 話題提供(1) 榊原 良太(鹿児島大学)
- ・ 話題提供(2) 水野 雅之(東京家政大学)
- ・ 話題提供(3) 野口 麻衣子(東京医科歯科大学)
- ・ 話題提供(4) 平野 智子(筑波大学)
- ・ 話題提供(5) 中大路 誠(関西大学)
- ・ 企画・指定討論 阿部 晋吾(関西大学)
- ・ 企画・司会 藤 桂(筑波大学)



長期化の一途を辿るコロナ禍の中で、医療従事者をはじめとするエッセンシャルワーカーが担う役割の重要性に大きな関心が寄せられてきています。ただその一方で、感染症対応の最前線に立つがゆえの心理的負担やストレスが重くのしかかっていることについても、深刻な問題として注目されてきました。このことは、新型コロナウイルス感染の第6波の到来が見込まれている現在(2021年10月末時点)においても、変わらず深刻なまま、医療の現場に関わる多くの方々を取り巻いています。

こうした現状を踏まえつつ、本センターのリサーチユニット所属の藤が企画者となり、去る9月に開催された日本心理学会第85回大会にてシンポジウムを開催いたしました。シンポジウムでは、5名の先生方から、多くの人々の心身を「支えてきた人」である医療従事者を対象として「どのように自身や周囲を支え、支援を継続してきたか」という点に切り込んだ研究・取り組みについて話題提供をいただきました。そして、昨今のコロナ禍において、医療従事者を取り巻く対人的・社会的環境がどのように変容し、またそれらの変容が医療従事者にどのような心理的影響を及ぼしうるかについても、多様な観点から紹介いただきました。これらの知見を総括し討論を交わし、医療従事者における職務特性および現在もなお続くコロナ禍ゆえの問題を新たな視点から捉え直すとともに、我々が今できることやすべきことについて議論を深め、「支えてきた人を支えていくために」は何が必要なのかを問い直すことを目指しました。

※具体的な内容は、当センターのHPで公開しています。

<https://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/info/jpa85sympo/>

3.2021 年度の活動実績

(1) 学術指導・共同研究

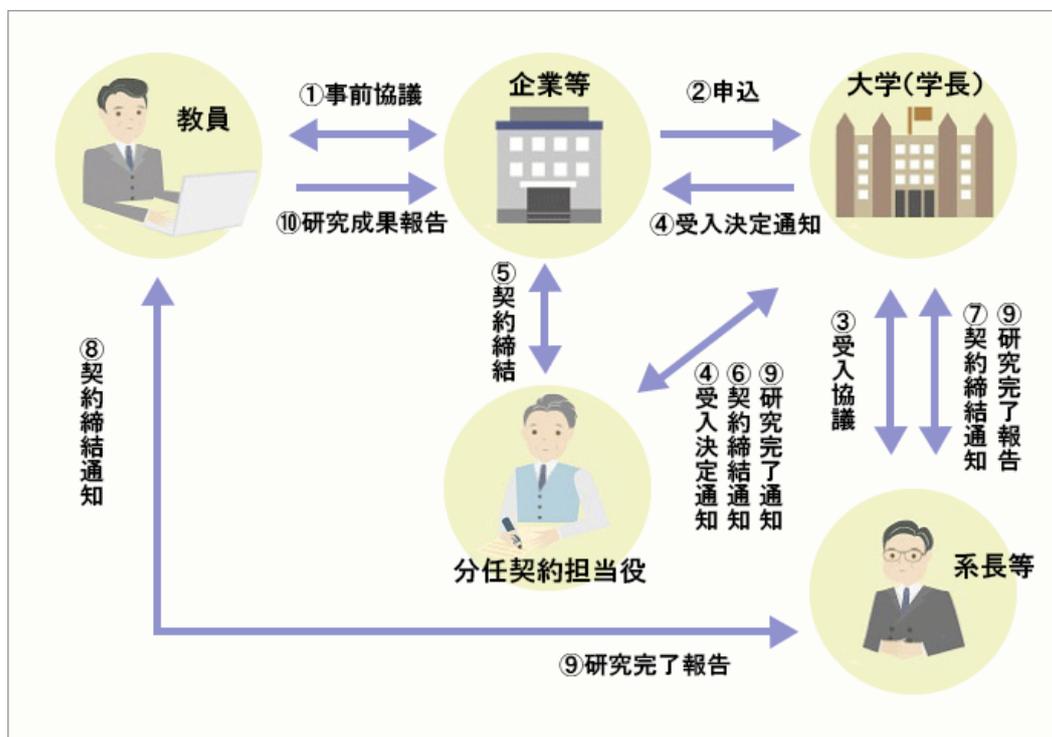
2021 年度に本センターが担当した学術指導・共同研究は、合計 17 件でした。

学術指導・共同研究では、各種企業・団体様との様々な開発研究テーマに取り組んでいます。具体的なテーマ例は、「組織における生産性や充実度」「企業内での人材育成」「企業内での管理職層のキャリア発達・職業的発達」「企業内でのミッド・キャリア層の特徴」「企業内でのキャリア自律」「テクノロジーを活用した人的支援」「企業内相談室でのスーパービジョン」などです。量的調査や質的調査など多様なアプローチで、現場なりの課題やテーマに対して、ともに取り組んでいます。公開可能な情報のいくつかを、以下でご紹介します。

学術指導とは

学術指導とは、既存の共同研究や受託研究では困難であった技術指導、各種コンサルティングなどの産学連携案件について従来の時間外兼業(大学の職務外)で対応してきたものを教員の本務(大学の職務)としても行えるよう産学連携推進環境を整備したものです。

企業等から特定な課題について委託を受け、教員が教育、研究及び技術上の専門的知識に基づき指導、助言などを行うものです。



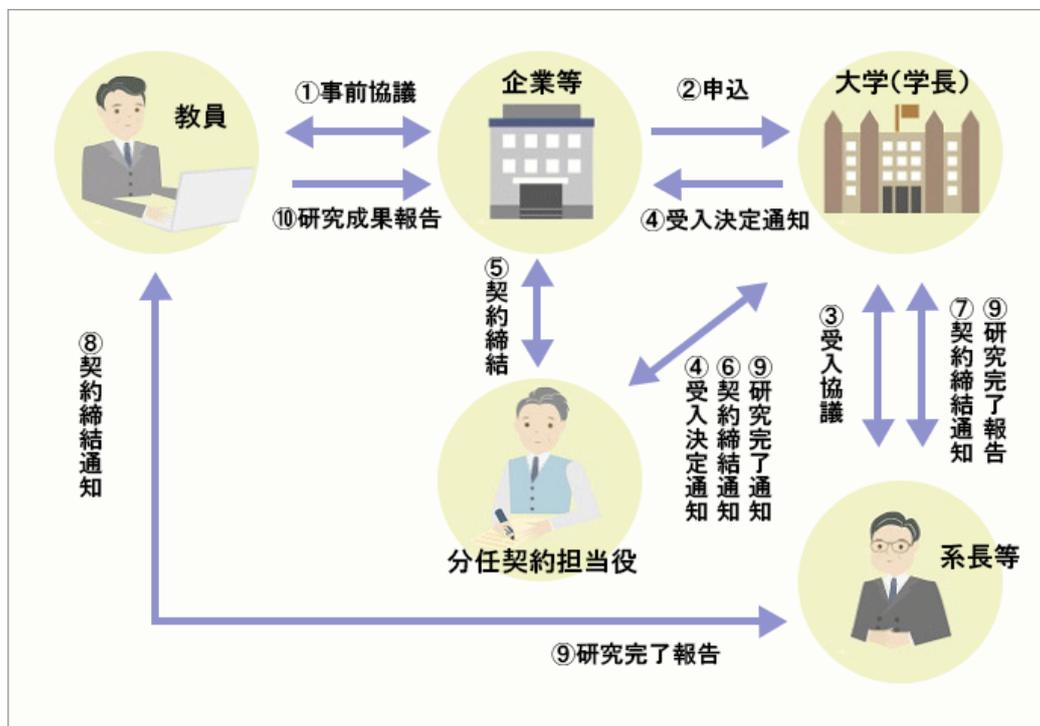
出典: 筑波大学国際産学連携本部 hp

https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/joint-research/for_company-kyoudou/

共同研究とは

共同研究は、大学と企業等が対等の立場で共同して研究を行うもので、次の研究形態があります。

1. 企業等から研究経費等、研究者を受け入れて本学で行う。
2. 企業等から研究経費等、研究者を受け入れ、本学と企業等で分担して行う。

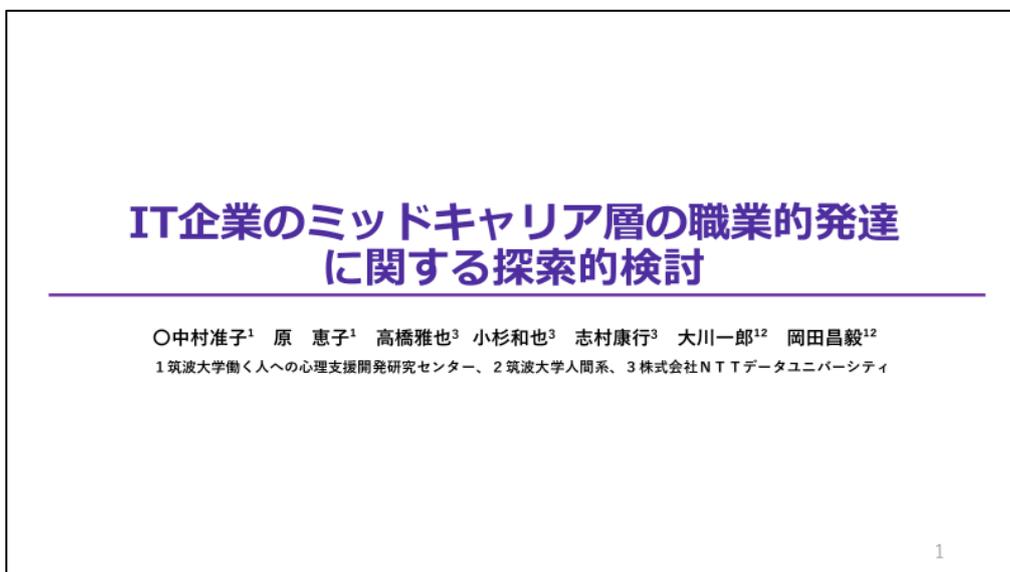


出典: 筑波大学国際産学連携本部 hp

https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/joint-research/for_company-kyoudou/

① 株式会社NTTデータユニバーシティ様

「IT 企業のミッドキャリア層の職業的発達」をテーマに、2021 年度から検討を進めています。



中村准子・原恵子・高橋雅也・小杉和也・志村康行・大川一郎・岡田昌毅(2021) IT 企業のミッドキャリア層の職業的発達に関する探索的検討 日本キャリア・カウンセリング学会第 26 回大会論文集, 60-61.

② ジャパンラーニング株式会社様 株式会社クリエイティブジャーニー様

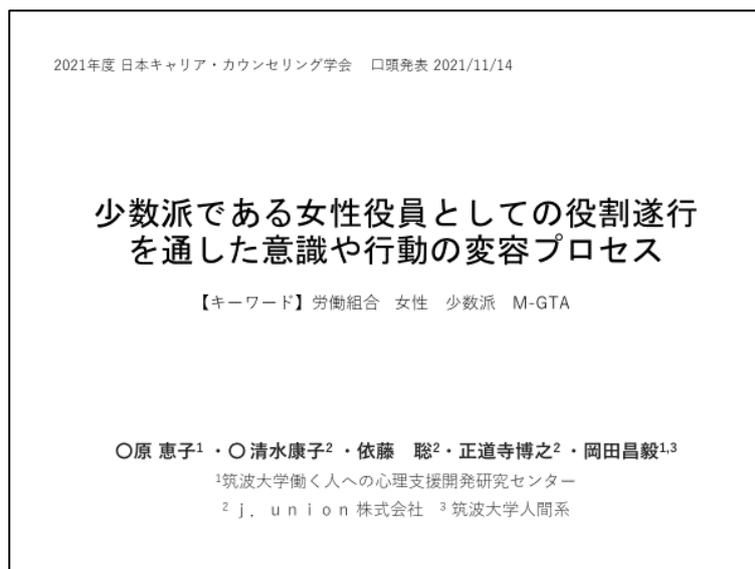
「現代社会における EQ(情動的知能)活用」をテーマに、2021 年度から検討を進めています。



出展:ジャパンラーニング株式会社 HP
<https://www.japan-learning.co.jp/pgeq02.html>

③ j. union 株式会社様

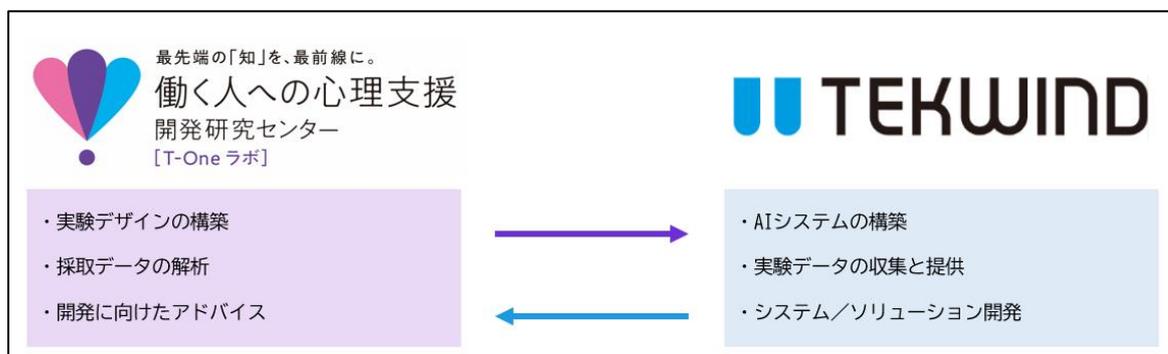
「労働組合における執行役員の職業的発達」をテーマに、継続的な検討を進めています。2019年度は「非専従執行役員の職業的発達プロセス」、2020年度は「専従執行役員の職業的発達プロセス」に関する研究に取り組み、それぞれの結果は学術雑誌にも採用されました。「非専従執行役員」に関する研究論文は、2021年度日本キャリア・カウンセリング学会の学術賞も受賞しています。2021年度は「少数派である女性執行役員の職業的発達プロセス」に関する研究に取り組んでいます。



原恵子・清水康子・依藤聡・正道寺博之・岡田昌毅(2021) 少数派である女性役員としての役割遂行を通じた意識や行動の変容プロセス 日本キャリア・カウンセリング学会第26回大会論文集, 62-63.

④ テックウインド株式会社様

「顔画像データからの燃え尽き症候群の検知・予測」をテーマに、検討を継続的に進めています。



出展: テックウインド株式会社 HP

https://www.tekwind.co.jp/information/entry_1042.php

⑤ ヒューマン・フロンティア株式会社様

「職業性レジリエンス向上研修」をテーマに、2020年度から検討を進めています。

より健康に、より活力をもって働くために必要なスキルを身に着ける！

- ✓ ストレスに対する柔軟な対応力
- ✓ 仕事への積極性
- ✓ 難しい課題にもチャレンジする前向きさ
- ✓ ストレスを自分の活力に変える能力



ストレスを仕事のエネルギーに変えていきいき働く！

職業性レジリエンス向上研修

出展: ヒューマン・フロンティア株式会社 HP

<https://www.humanfrontier.co.jp/news/blog/2021/05/post-116.html>

⑥ 三菱ケミカル株式会社様

「社内キャリア支援者の技能向上、組織力の強化」をテーマに、継続的な検討を進めています。2021年度は、全国の社内キャリアサポーターの方々への勉強会に支援・協力させていただきました。

勉強会資料(表紙)

キャリアサポーター勉強会

最先端の「知」を、最前線に。



働く人への心理支援
開発研究センター
【T-One Lab】

**キャリアコンサルティング技法の向上
～ツール活用を通して～**

2022年1月28日

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

⑦ 一般財団法人労務行政研究所様

「職場におけるハラスメント」をテーマに、検討を進めました。予備調査に基づきオリジナルに定義した「職場のハラスメント言動」の測定項目に関して、①周囲(被害認識)と②当人(加害認識)の観点から設計された調査を実施しました。主な結果は、以下のサイトで公開されています。尺度の開発および妥当性の検討については、学会でも発表されました。

「一般財団法人労務行政研究所」HP サイト

<https://www.rosei.or.jp/>

<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000083070.pdf>

産業・組織心理学会 第36回大会

職場におけるハラスメント尺度の開発および妥当性の検討

○羽生 琢哉 (慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科,
筑波大学働く人への心理支援開発研究センター)

藤 桂 (筑波大学人間系, 筑波大学働く人への心理支援開発研究センター)

原 恵子 (筑波大学働く人への心理支援開発研究センター)

前田 昌彦 (一般財団法人労務行政研究所)

堀内 泰利 (筑波大学働く人への心理支援開発研究センター)

中村 准子 (筑波大学働く人への心理支援開発研究センター)

岡田 昌毅 (筑波大学人間系, 筑波大学働く人への心理支援開発研究センター)

羽生琢哉・藤桂・原恵子・前田昌彦・堀内泰利・中村准子・岡田昌毅(2021) 職場におけるハラスメント尺度の開発および妥当性の検討 産業・組織心理が使い第36回大会論文集, 139-142.

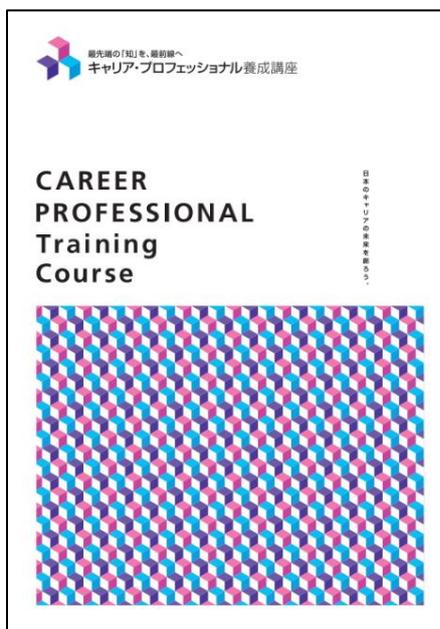
(2)エクステンションプログラム

本センターでは、以下のエクステンションプログラムを企画・運営しております。社会貢献の1つとして、本学の高度で先駆的な研究・教育分野から得られた成果をいち早く社会に還元し皆様に見える形でお届けすることを目的としています。新規プログラムも、今後順次展開していく予定です。

① キャリア・プロフェッショナル養成講座

本プログラムは、企業・学校・需給調整機関(ハローワーク等)などの多様なキャリア支援領域における、指導者レベルの人材を養成・強化することを目指しています。2021年度の実施実績は以下の通りでした。

- ・第7期 2021/4/11-2021/11/21(全27日間) 34人
- ・第8期 2021/9/11-2022/3/27(全27日間) 30人



2020年度のパフレット



2021年度(第8期)の開講案内文書



筑波大学エクステンションプログラム

筑波大学
University of Tsukuba

知見と実践力 指導者養成

講座のご案内

最先端の「知」を、最前線へ オンライン講座 (第8期)
キャリア・プロフェッショナル養成講座

受講受付中
応募締め切り 7/19

私講と学びましょう



岡田 昌毅 教授
筑波大学働く人への心理支援開発研究センターの岡田です。キャリア・プロフェッショナルとして共に成長しましょう！

趣旨 本講座は、「人は、生涯、発達する。」を理念として、働く人への心理支援に関する研究および社会貢献を目的に設立された「働く人への心理支援開発研究センター」の活動の一環として実施されています。企業・学校・需給調整機関（ハローワーク等）などの多様なキャリア支援領域における、指導者レベルの人材の養成・強化を目的としています。「キャリア・プロフェッショナル」として習得すべき知識、知見を心理学および周辺領域の観点から体系的に学ぶことができます。最新で高品質な大学院レベルのカリキュラムとなっています。

開催日程 2021/9/11（土）～2022/3/27（日）まで 全27日 約140時間

リアルタイム配信（Zoom） 原則として12:00～18:15（オリエンテーション、ふりかえりタイムを含む。短い日もあり）。但し、11/14は8:50～18:30、11/20と3/13は9:45～18:15。

日時	内容	日時	内容
9/11(土)	前期オリエンテーション 1. キャリア・プロフェッショナルとしての在り方 ・キャリア・プロフェッショナルとしての在り方 ・キャリア・プロフェッショナルへの期待	12/19(日)	4. 人間関係や社会行動に関する領域 ・組織における人間関係 ・個人の働きと社会行動
9/18(土)	2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・キャリア心理学	12/26(日)	・仕事ストレスと感情の心理 ＜現代の労働課題2＞子育てと仕事の両立 ＜現代の労働課題3＞職場における合理的配慮
9/25(土)	- グループプロセス	1/6(土)	＜現代の労働課題4＞マイノリティの雇用やダイバーシティ ・リフレグション※
10/2(土)	- ヘルピング・スキル	1/6(日)	5. キャリア開発と組織開発に関する領域 ・産業・組織心理学概論1
10/9(土)	1. キャリア・プロフェッショナルとしての在り方 ・キャリア・プロフェッショナルへの期待 ・キャリア支援者の職業的発達 ・リフレグション※	1/23(日)	・人的資源管理概論
10/23(土)	2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・アセスメントとケースの概念化	1/30(日)	・リーダーシップ概論 ・組織開発概論
10/30(日)	・ポジティブ心理学	2/6(日)	・組織におけるキャリア開発 ・職場における心理的気候
11/6(土)	・システムックアプローチ	2/13(日)	・産業・組織心理学概論2 ・リフレグション※
11/13(土)	8. 実践的研究に関する基礎知識 ・心理学研究法（量的研究の基礎）	2/13(日)	7. 労働・雇用に関する領域 ・ファイナンシャルプラン
11/14(日)	2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・認知行動療法法の基礎	2/20(日)	6. 職場における心の健康に関する領域 ・心身医学 ＜現代の労働課題5＞治療と仕事の両立
11/20(土)	＜現代の労働課題1＞経営や社会福祉 3. 生涯発達に関する領域 ・発達心理学1：組織とアタッチメント	2/27(日)	6. 職場における心の健康に関する領域 ・心身医学 ＜現代の労働課題5＞治療と仕事の両立
11/28(日)	・大学生の成長と入社後の適応 ・リフレグション※	3/5(土)	6. 職場における心の健康に関する領域 ・働く人のメンタルヘルス ・リフレグション※
12/4(土)	・女性の心理と課題 ・発達心理学2：発達障がい	3/13(日)	7. 労働・雇用に関する領域 ・労働関係法
12/12(日)	・高齢者の心理と課題	3/27(日)	総括

オンデマンド型講座（録画配信）

配信日	2021年11月予定	3. 生涯発達に関する領域	- 教育心理学概論
	2021年11月予定	8. 実践的研究に関する基礎知識	- 心理学的研究法（量的研究の基礎）
	2022年1月予定	6. 職場における心の健康に関する領域	- アドミッションと支援

受講対象者 以下の3点を全て満たす方
・ 国家資格キャリアコンサルタントまたはキャリアコンサルティング技能士1・2級を保有のキャリア支援者
・ キャリア支援領域で指導的立場にある方
・ 実践現場における問題意識をもち、その解決策を検討し、推進している方

受講人数 32名 書類選考あり（応募締め切り7/19、結果は8/4にご連絡いたします）

受講費用 一般：296,000円（税込）
キャリアカウンセリング協会（CCA）会員（受講開始時点で会員歴1年以上の方）と日本マンパワー「キャリアコンサルタント（CDA）養成講座」修了生の方には割引制度があります。（詳細は下記のHPを参照）

※修了証発行：プログラムの75%以上を受講し、最終課題を提出した受講者には、筑波大学発行の受講修了証が授与されます

主催：国立大学法人 筑波大学
協賛：特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会
特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
株式会社日本マンパワー
事務局：筑波大学エクステンションプログラム事務局
※本プログラムの協賛とは広報支援（関係企業へのチラシ配布及びダイレクトメール送付）、人的支援（プログラムの準備・運営に際しての協力）などを指します。

[キャリア・プロフェッショナル養成講座第8期]
お申し込みHP・お問い合わせはメールにて



<http://extension.sec.tsukuba.ac.jp>
ep-sanren@un.tsukuba.ac.jp

2021年度のキャリア・プロフェッショナル養成講座は、2期分ともにオンライン形式で開催され、計64名が修了しました。研修の総合的な満足度を、「大変満足できた」「満足できた」「どちらでもない」「あまり満足できなかった」「満足できなかった」の5件法で尋ねたところ、年間通した「大変満足」が80.8%、「満足」が19.2%となり、高い評価をいただきました。また、オンライン開催になったおかげで、全国からの参加者が増え、多様な受講生の皆様による深い学びにつながったと考えています。

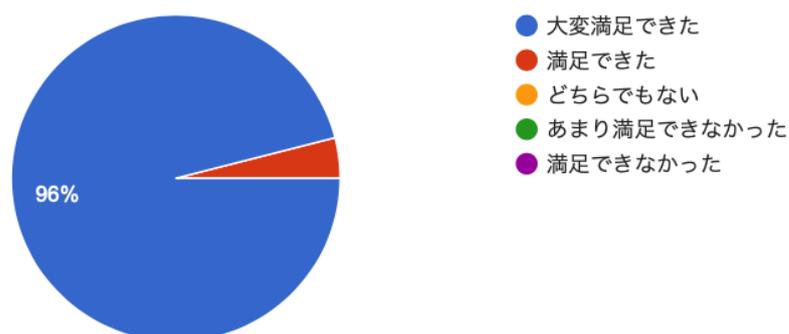
修了者のアンケートでは、「キャリアやカウンセリングだけでなく幅広い専門家の先生方からの授業と受講者同士での考える時間が多く持てたことで自らの学びや考え方の変化につながった」「キャリアというテーマを巡って、自らは選択しないような多様なテーマで理解を深めることができた」「キャリアコンサルタントとして、だけでなく、社会人として知っておいた方が良いと思われる広範囲の専門的知識を分かりやすく学べたこと」などのお声もいただいております。

本講座における効果検証は、継続して取り組まれています。2021年度は日本キャリア・カウンセリング学会での発表も行いました。主な結果として、オンライン方式での受講においても、キャリアカウンセリングに関する支援者・指導者としての意識・行動が高まることを確認しました。また、キャリア支援職者の指導者としての意識や行動の変容プロセスに関する検討も進めています。

講座(第7期)の総合的な満足度

1. 講座全体を通して、講義には満足できましたか。

25件の回答

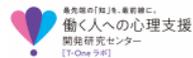


オンラインによるキャリア支援者の 指導者養成プログラムの効果の検討

高橋南海子 (明星大学)
原 恵子 (筑波大学)
西内華朱美 (筑波大学)
岡田昌毅 (筑波大学)

高橋南海子・原恵子・西内華朱美・岡田昌毅(2021) オンラインによるキャリア支援者の指導者養成プログラムの効果の検討 日本キャリア・カウンセリング学会第 26 回大会論文集, 76-77.

2021年度 日本心理学会



キャリア支援職者の指導者としての 意識や行動の変容プロセス

○原 恵子¹・高橋南海子²・岡田昌毅^{1,3}

1 筑波大学働く人への心理支援開発研究センター

2 明星大学明星教育センター 3 筑波大学人間系

原恵子・高橋南海子・岡田昌毅(2021) キャリア支援職者の指導者としての意識や行動の変容プロセス 日本心理学会.第 85 回大会 PQ-027.

② 消防職員の惨事ストレス初級研修

本プログラムは、消防職員の惨事ストレスに関する知識の学習とグループミーティングの基礎的な実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的としています。2021年度の実施実績は以下の通りでした。

- ・初級第28期 2021/9/25-26 34人参加
- ・初級第29期 2022/2/19-20 19人参加

2021年度(初級第28期)の開講案内文書



受講
受付中

筑波大学エクステンションプログラム

筑波大学
University of Tsukuba

講座のご案内

専門家による
知識学習

オンライン
開催

消防職員の 惨事ストレス初級研修 第28期

筑波大学働く人への心理支援開発研究センター

趣旨 消防職員や警察官などの災害救援者が、悲惨な現場活動後にストレス症状(惨事ストレス)を起こすことは広く知られるようになってきました。職員の惨事ストレス対策の必要性が認識されていますが、多くの消防本部では、身近に専門家がない、研修の場がないなどの理由で、十分な対策を準備できない現状にあります。

本研修は、消防職員の惨事ストレスに関する知識の学習とグループミーティングの基礎的な実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的とします。

本研修は、東京消防庁のデブリーファークラス養成研修及びイギリス海軍の惨事ストレス対策(TRIM)における研修内容を骨格にしています。講師の多くは東京消防庁などで講義や実習を講じた経験をもっています。

開催日程 開催日：2021年9月25日(土)・26日(日) 全2日間
開催方法：リアルタイム配信 (Zoom 使用)

9月25日(土)	内容	講師
9:00~9:10	オリエンテーション	岡田 昌毅・松井 豊
9:10~10:10	惨事ストレスとは	松井 豊
10:20~12:20	消防職員のストレス	大塚 泰正
13:20~15:20	惨事ストレス反応と対策	松井 豊
15:30~18:00	傾聴の基礎実習 1	安藤 智子
18:00~18:30	ディスカッション	松井 豊
9月26日(日)	内容	講師
9:00~10:30	傾聴の基礎実習 2	原 恵子
10:40~12:00	外傷体験への介入	松井 豊・東京消防庁有志
13:00~14:00	グループミーティング理論	松井 豊
14:10~17:20	グループミーティング実習	東京消防庁有志・幾田・松井
17:20~17:30	ディスカッション・修了証書授与	原 恵子・松井 豊

受講対象者 消防職員の惨事ストレス対策を担当する職員(原則として消防史員か消防学校の職員)対象
一事業所一名の参加制限を無くし、複数名の参加を可能とします。
参加には、1名1台のパソコンを利用した参加を条件とします。
お申込みは事業所単位で申し込み可能ですが、受講料は人数分のお支払いをお願い致します。

受講人数 先着28名まで(最低開講人数14名)

受講費用 30,000円(税込)

修了証発行：2日間受講され、すべての実習に参加された方には、筑波大学発行の受講修了証が授与されます。
ただし、未受講科目がある方や早退される方には発行できません。

お申し込み
お問い合わせ

筑波大学エクステンションプログラム [消防職員の惨事ストレス初級研修 第28期]

〒305-8550 茨城県つくば市春日1-2
高細精医療イノベーション棟1F (受付時間:月~金9:30~17:00)

Tel:029-859-1648

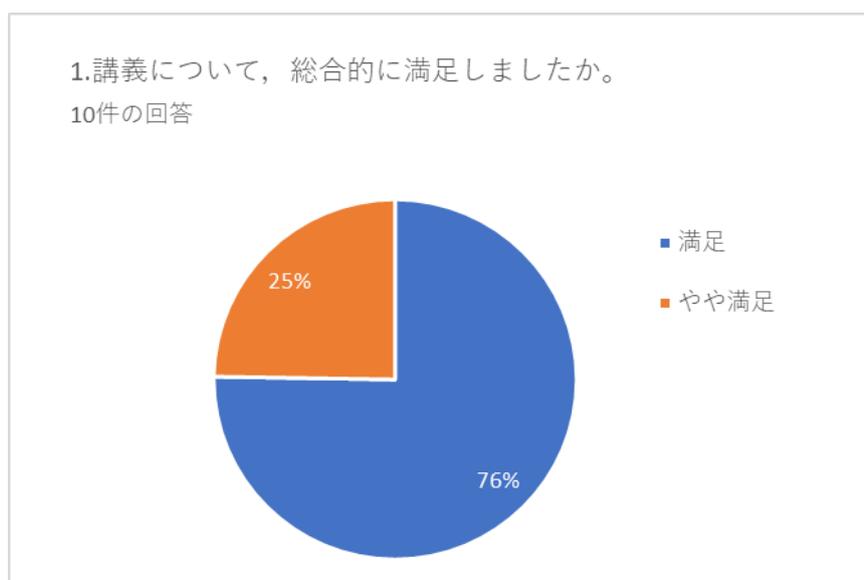
お申し込みはHPにて <http://extension.sec.tsukuba.ac.jp>



2021年度の消防職員の惨事ストレス初級研修は、第28期は2021年9月25日26日に、第29期は、2022年2月19日20日に、それぞれオンライン形式で34名・19名が修了しました。開催にあたっては、講師の皆様や東京消防庁惨事ストレス部会の皆様のご協力を得ました。研修の総合的な満足度を、「満足」「やや満足」「どちらとも言えない」「やや不満」「不満」の5件法で尋ねたところ、直近の第29期では「満足」が74%、「やや満足」が25%となり、全体として高い評価をいただきました。また、オンライン開催になったおかげで、ふだんは参加されにくい遠方からの参加者が増えたという成果も見られました。

なお、同研修は、2007年から開始され、第29期までに747名の修了生を輩出しました。多くの修了生は全国の消防本部で、惨事ストレスの予防やケアに取り組んでいます。

初級研修(第29期)の総合的な満足度



③ 消防職員の惨事ストレス中級研修

本研修は、初級研修修了などの惨事ストレスの基礎知識や基礎スキルを習得した方に限定して、消防職員のピアサポートのスキルに関する知識の学習と実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的としています。2021年度の実施実績は以下の通りでした。中級講座は、2015年5月に開始され、これまで97人の修了生を輩出しています。

・中級第9期 2022/1/22-23 10人参加

[参考]2021年度(中級第9期)の開講案内文書



筑波大学エクステンションプログラム



筑波大学
University of Tsukuba

受講
受付中
(先着順)

専門家による
知識学習

グループ
ミーティング

講座のご案内

消防職員の 惨事ストレス中級研修 第9期

筑波大学大学院人間総合科学研究科生涯発達専攻カウンセリングコース

お申し込み締め切り
2021.
12.5日まで
(先着順)

趣旨 多くの方々にご参加いただきました初級研修に引き続き、スキルアップの「中級研修」を開催します。消防職員の惨事ストレスに対する理解は徐々に広がっておりますが、多くの消防本部では、身近に専門家がいない、研修の場がないなどの理由で、十分な対策を準備できない現状にあります。東日本大震災では、多くの被災職員が惨事ストレスを体験しましたが、自治体の枠内では十分な対策を講じることが難しい状況にありました。本学は共同研究者や東京消防庁の有志と、被災消防職員への傾聴ボランティアや個別面接を行ってきました。その中で、被災消防職員にとっては、訓練された同職種による支援（ピアサポート）が、有効であることが明らかになりました。本研修は、初級研修修了などの惨事ストレスの基礎知識や基礎スキルを習得した方に限定して、消防職員のピアサポートのスキルに関する知識の学習と実習などを通して、消防職員の惨事ストレス対策を推進する要員を養成することを目的とします。

開催日程 開催方法：リアルタイム配信（Zoom）

1/22 (土)	13:00～13:30	オリエンテーション	岡田 昌毅・松井 豊	Zoomによる オンライン
	13:30～15:00	ピアサポートの基礎理論とは	藤生 英行	
	15:10～18:20	現場でのピアサポート実習	松井 豊・幾田 雅明 秋本 陽子	
1/23 (日)	9:00～9:10	オリエンテーション	松井 豊	Zoomによる オンライン
	9:10～10:40	消防におけるアセスメントのありかた	笹川 真紀子	
	10:50～12:00	消防におけるピアサポート	笹川 真紀子	
	13:00～13:30	東日本大震災のピアサポート事例	秋本 陽子・幾田 雅明	
	13:40～16:20	被災地でのピアサポート実習	松井 豊・幾田 雅明・ 笹川 真紀子・ 東京消防庁有志	
	16:25～16:35	ディスカッション・修了書授与	松井 豊	

受講対象者 本講座の「消防職員の惨事ストレス初級研修講座」を受講の方、もしくは、惨事ストレスの基礎知識や基礎スキルを習得した方に限定

受講人数 : 18名 (※定員になり次第締め切り)

受講費用 : 1名あたり 30,000円 (税込)

修了証発行 : 2日間受講され、すべての実習に参加された方には、筑波大学発行の受講修了証が授与されます。ただし、未受講科目がある方や早退される方には発行できません。 [消防職員の惨事ストレス中級研修 9]

お申し込み
お問い合わせ

筑波大学エクステンションプログラム
〒305-8550茨城県つくば市春日1-2 高細精医療イノベーション棟 1F
お申し込みはHPにて <http://extension.sec.tsukuba.ac.jp>

Tel:029-859-1648
(受付時間：月～金 9:30～17:00)



④ 文部科学省受託事業

「IT スキルを身に着けたい人のためのライフキャリア醸成・就職支援プログラム」

(代表者:センター長 岡田 昌毅)

※本研究は以下に採択された受託事業である。

文部科学省『令和2年度「就職・転職のための大学リカレント教育推進事業(就職・転職支援のためのリカレント教育プログラムの開発・実施)」』

本プログラムは、当センターの強みを生かし、IT 人材の育成だけを目的とせず、自身でライフキャリアを醸成できる人材の育成も目的とし、「IT 能力開発プログラム」、「ライフキャリア醸成プログラム」、「就職支援プログラム」の3つを組み合わせることで“12 の力”を身につけ、修了後もその力を継続して発揮できるよう開発しました。また、担任制による定期的なキャリアコンサルティング面談を行うなど「寄り添いサポート」システムを構築し、就職支援だけでなくメンタルヘルス支援も行う体制を整えました。

令和2年度「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業(就職・転職支援のためのリカレント教育プログラムの開発・実施)」関連事業

筑波大学(東京キャンパス) 発

ITスキルを身につけたい人のための ライフキャリア醸成・就職支援プログラム

受講生募集

令和3年10月1日～令和4年1月28日
東京メトロ丸の内線 茗荷谷駅 徒歩3分程度

募集期間: 8月10日(火)～9月6日(月)
募集人員: 30名 受講料無料

就職・転職希望者に寄り添い、サポートしながら、ITスキルを習得し、ライフキャリア醸成を行っていくプログラムです。

一定の支給要件を満たす場合、訓練期間中、職業訓練受講給付金が支給されます。(詳細は最寄りのハローワークにお問い合わせください)

【募集の概要】

目標とする職種・内容	IT企業または一般企業における、IT技術者、およびITに関わる仕事
募集期間	令和3年8月10日(火)～令和3年9月6日(月)
選考日	令和3年9月9日(木)
選考方法	筆記試験・面接
結果通知日	令和3年9月17日(金)
開講日	令和3年10月1日(金)
訓練期間	令和3年10月1日(金)～令和4年1月28日(火)
訓練時間	9:30-16:30 (休み: 日曜、月曜、祝日)
集合研修実施施設	ライフキャリア醸成・就職支援プログラム 東京駅有明地区センター1 IT能力開発プログラム 東京都千代田区神田錦町1-7-3錦町一丁目ビル
定員	30名
訓練対象者の条件	①失業者及び転職を希望する者 ②上記①について職歴が必要者
受講料	無料 (ただし、ご自宅まで必要になるPCや通信環境は各自のご負担となります)
備考	本プログラムは、「文部科学省の就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」として実施し、若者、若者まじりに、以下ご条件の上、ご応募ください。 ・申請書の方は、訓練中、書類やスキルに関する調査にご協力いただきます。 ・ご協力いただいた調査データは、本プロジェクトの運営改善や効果に関する資料として使用いたします。なお、個人が特定できない情報として公表する場合があります。

【応募方法】

訓練に関するお問い合わせ・申し込み先
筑波大学・東京キャンパス
働く人への心理支援開発研究センター
リカレント教育プロジェクト
E-Mail
t-one@lab_recurent1@un.tsukuba.ac.jp

http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/info/t-one@lab_recurent1/

令和2年度「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業(就職・転職支援のためのリカレント教育プログラムの開発・実施)」関連事業

【修得可能な能力と修了条件】

目標とする職種の種類	IT企業または一般企業の情報システム部門における、システムエンジニア、プログラマー、ソフトウェア開発技術者 (WEB・オープン系)、システム運用管理者、営業担当、サービス開発など
修得可能な能力	IT 専門技術力 (OS、ネットワーク、Java 等)、デジタル・リテラシー (office365、Zoom や slack などの活用スキル)、デジタル基礎力 (IT の基礎、DX の基礎) 等 チームで働く力、主体的な行動と働きかけ力、学び考え抜く力、自分を守り成長させる力、自らのキャリアを構築する力、組織の中で自分を活かす力、自分を知る力 (自己理解)、仕事を観る・見つける力 (仕事理解)、未来を描く力 (キャリアプランニング)
修了条件	授業の 80% (231 時間) 以上を履修すること。 各 IT 専門技術 (OS、ネットワーク、Java 等) について、IT 能力診断テストに合格していること。

【プログラムの内容】

授業科目一覧					
分類	科目名	授業時数	対面/遠隔	実施施設	
IT 能力開発プログラム					
必須	IT 概論 (システム基礎とは)	6	基本的に対面 (コロナ禍の状況により遠隔混在)	東京メトロ丸の内線茗荷谷駅 徒歩3分 (IP-インベーションズ 研修室)	
必須	コンピュータシステム入門	18			
必須	セキュリティ入門	12			
必須	OS基礎 (Windows Server)	24			
必須	ネットワーク基礎	60			
必須	Java基礎	84			
任意	IT 要素技術 (補修・個別指導)	-			両方
任意	eラーニング (数千のコンテンツ)	-			遠隔
必須	自律エンジニアの学び方・行動・問題解決	6			遠隔
必須	チームコミュニケーションと働きかけ力	6			遠隔
必須	デジタル・リテラシー基礎	6	遠隔		
必須	デジタル・DX基礎	6	遠隔		
ライフキャリア醸成プログラム					
必須	キャリア心理学	12	基本的に対面 (コロナ禍の状況により遠隔混在)	東京メトロ丸の内線茗荷谷駅 徒歩3分 (筑波大学 東京キャンパス)	
必須	若業・組織心理学	12			
必須	臨床心理学	6			
必須	健康・ポジティブ心理学	6			
必須	自分を守るための法律知識	3			
必須	生活設計・マネープラン	3			
就職支援プログラム					
必須	就職活動の進め方	2	基本的に対面 (コロナ禍の状況により遠隔混在)	東京メトロ丸の内線茗荷谷駅 徒歩3分 (筑波大学 東京キャンパス)	
必須	求人動向	2			
必須	応募書類	2			
必須	面接対策	2			
必須	求人情報の収集	2			
必須	ワークガイダンス	2			
必須	職業生活設計・キャリアプラン	3			
必須	職業人講話	3			
任意	自己開発インターンシップ経験	-			-

※IT 能力開発プログラムは、IT 教育専門会社(株式会社 IP イノベーションズ)に委託して実施しました。

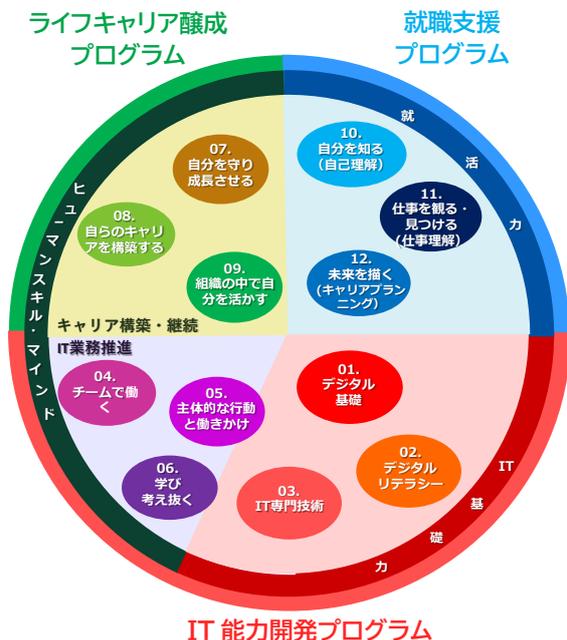
事業実施期間:2021 年 7 月～2022 年 3 月

プログラム実施期間:2021 年 10 月～2022 年 1 月(講義時間:全 288 時間)

対象者:失業者、求職者、転職希望者 受講料:無料 受講者数:30 名 修了率:100%

就職率:83%(2022 年 4 月28日現在)

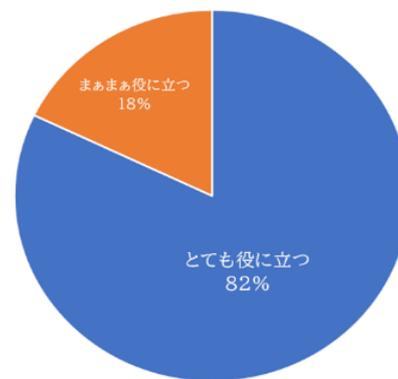
「IT スキルを身に着けたい人のためのライフキャリア醸成・就職支援プログラム」で身につく 12 の力



「ライフキャリア醸成」と「就職支援」プログラムは、今後の生活や就職活動に役立つ内容でしたか？

受講者の修了後のアンケートでは、IT 能力が身に付き今後のキャリアに IT を活かしていけると感じたかという質問に、40%が“とても感じる”、50%が“まあまあ感じる”と回答しました。また、「ライフキャリア醸成プログラム」と「就職支援プログラム」は、80%以上が“とても役に立つ”と回答し、「寄り添いサポート」は 60%以上が“とても役に立った”と回答しています。このように、プログラムの受講とキャリアコンサルティングにより、83%の受講者が経験を活かした就職を実現しました。

また、プログラム受講前後に、本プログラムが目的とする 12 の力を測定するアンケートを実施し、変化を確認しました。質問項目は、「協働作業認識」、「社会人基礎力」、「ライフキャリア・レジリエンス」、「成人キャリア成熟度」、「職業レディネス」、「自己効力感」、「自己肯定感」、「就職・キャリアに対する意識」に関する心理尺度を使用しました。全ての項目において、受講前に比べ、受講後の点数が高く、本プログラムが目的とした 12 の力が一定程度、習得できたと考えられます。また、受講前に比べ受講後は、自己効力感や自己肯定感が高まり、自己に対する意識がポジティブに変化したことが確認されました。



<修了生の声>

- ・全く知識ゼロからのスタートでしたが、基礎的な分野から順位立てて丁寧に教えて頂きながら、最終的にはかなり専門的な知識を身につけることが出来ました。(30代女性)
- ・40歳での働く母の転職活動は、心が折れる事がたくさんありましたが、受講することで自分と向き合い、また前を向いて歩いていく力を頂けました。(40代女性)
- ・じっくりと面談していただき、自分のキャリアについて一緒に振り返っていただけて、自己理解が深まりました。また、いつもポジティブなコメントをいただけたので嬉しかったです。(40代女性)

(3)企業との連携による研究会の実施

「シニア労働者の活躍支援に向けたワークモチベーション研究会」は、賃金の低下などの処遇の変化が著しい60歳以上の再雇用社員のモチベーションを維持する方法を共に考え、参加企業の問題解決と社員の方々の問題解決能力の向上を目指していくことをねらいとして2019年度に発足されました。筑波の知でシニア労働者のモチベーションに関する企業の課題解決を応援し、モチベーションに関するデータ分析を通して、モチベーションに関する企業課題を解決できる人材を育成することを具体的な目標としました。参加企業様は株式会社日立製作所様などで、現在も継続的な活動を進めております。

当研究会での取り組み結果の一部は、学会でも発表されました。

[参考]2019年度の案内文書(感染症対策のため日程変更あり)

研究会参加者募集



シニア労働者の活躍支援に向けたワークモチベーション研究会

開催目的

わが国では、全労働者のうち20%(1,414万人)は60歳以上となっており、60歳から64歳までの就労率は男性では約8割、女性では約6割となっており、シニア労働者がわが国の重要な働き手となっていることは確実です。
しかし、シニア労働者は定年退職を境に、賃金の低下や役職の喪失に直面し、多くの企業がシニア労働者のモチベーションを維持し、彼らを戦力として活用していく方法を模索しています。
この研究会では、特に賃金の低下などの処遇の変化が著しい60歳以上の再雇用社員のモチベーションを維持する方法を共に考え、参加企業の問題解決と社員の方々の問題解決能力の向上を目指していきたいと考えています。

≪研究会参加のメリット≫

- ・ 筑波の知で、シニア労働者のモチベーションに関する企業の課題解決を応援します！
- ・ モチベーションに関するデータ分析を通して、モチベーションに関する企業課題を解決できる人材を育成します！

開催概要

対象者：人事・人材開発・勤労部門の主任・係長・課長（若手）級
初回では、参加企業で行う調査やデータ分析の説明、9回・10回では、各社のモチベーションに関する調査結果報告を行います。
定員：10社 各社1名
参加費：無料（トライアル実施のため）
場所：筑波大学 東京キャンパス（講義室は後日ご案内いたします）
地下鉄丸の内線茗荷谷（みょうがたに）駅下車、「出口1」より徒歩2分程度
〒112-0012東京都文京区大塚3-29-1
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/>

お申込み方法：堀口まで直接ご返答いただくか、以下の堀口のメールアドレスに参加の意向をお知らせください。

内容・実施スケジュール

回数	日程	具体的内容
第1回	10月17日（木）	オリエンテーション・講義・チームビルディング 参加者が所属する各社で実施する調査の説明
第2回	11月21日（木）	グループワークとシニアのモチベーションに関する基礎講義Ⅰ 参加者の所属する各社での調査を開始
第3回	12月20日（金）	シニアのモチベーションに関する基礎講義Ⅱ
第4回	1月16日（木）	モチベーションに関するデータ分析のための基礎講義
第5回	2月20日（木）	モチベーションに関するデータ分析演習
第6回	3月12日（木）	参加者による各社のモチベーションに関する調査データの分析
第7回	4月16日（木）	
第8回	5月21日（木）	各社のモチベーションに関する調査データに関する結果報告の準備
第9回	6月18日（木）	各社の結果報告・各社の課題の共有
第10回	7月16日（木）	

講師・ファシリテーター

堀口康太
（筑波大学特任助教）

岡田昌毅（筑波大学教授・当センター長）
大川一郎（筑波大学教授）

お申込み先・お問い合わせ先： 筑波大学特任助教 堀口康太 koriguchi-kou@human.tsukuba.ac.jp



最先端の「知」を、最前線に。
働く人への心理支援
開発研究センター【T-One ラボ】

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター
お問い合わせ：〒112-0012 東京都文京区大塚3-29-1

TEL：03-3942-6573
MAIL：t-one@un.tsukuba.ac.jp

高齢労働者の就労働機づけに関連する要因の検討

—組織公平性、ソーシャルサポート、役割葛藤と役割のあいまいさに着目して—

○堀口康太(HORIGUCHI Kouta)^{1)・2)}、浅香真理(ASAKA Mari)³⁾、平野真吾(HIRANO Shingo)⁴⁾、池尾早紀(IKEO Saki)⁵⁾、貝森岳之(KAIMORI Takeyuki)⁶⁾、武藤大介(MUTO Daisuke)⁷⁾、大谷泰子(OOTANI Yasuko)⁸⁾、田尻純子(TAJIRI Junko)⁹⁾、桐井久美子(KIRII Kumiko)²⁾、濱野裕貴子(HAMANO Yukiko)²⁾、御手洗尚樹(MITARAI Naoki)²⁾

¹⁾白百合女子大学 ²⁾筑波大学 ³⁾王子マネジメントオフィス株式会社 ⁴⁾株式会社日立製作所 ⁵⁾株式会社 IHI
⁶⁾マブチモーター株式会社 ⁷⁾サッポロビール株式会社 ⁸⁾日本通運株式会社 ⁹⁾日本ユニシス株式会社

Keywords : 高齢労働者, 自律的動機づけ, 職場要因

堀口康太・浅香真理・平野真吾・池尾早紀・貝森岳之・武藤大介・大谷泰子・田尻純子・桐井久美子・濱野裕貴子・御手洗尚樹(2021) 高齢労働者の就労働機づけに関連する要因の検討-組織公平性、ソーシャルサポート、役割葛藤と役割のあいまいさに着目して- 日本グループ・ダイナミクス学会第67回大会論文集.

(4)ライフキャリア相談室

ライフキャリア相談室は 相談業務を通しての社会貢献と、生活や仕事における課題へのカウンセリング技能の開発を目的として、2020 年 4 月 1 日に開室されました。筑波大学大学院人間総合科学学術院カウンセリング学位プログラム(博士前期課程:社会人大学院)の修了生と教員が中心となって運営しています。相談員は、全員が心理キャリア関連の資格を有しており、企業や団体におけるキャリア相談業務や講師の経験者です。

また、相談者へのよりよい支援の提供と相談員のカウンセリング能力・スキル・技術の向上・研鑽及びカウンセリング技能の開発を目的に、定期的にグループスーパービジョンと研修会を開催しています。

[個別のライフキャリア相談について]

- ・対象:ライフキャリアについて考えたい社会人の方
- ・日時:毎週水曜日 19 時～21 時(年末年始・8 月お盆の週を除く)
- ・面談:50 分/回、19 時～、20 時～
- ・場所:筑波大学東京キャンパス文京校舎4階相談室

◆相談内容の例◆

今後の働くイメージをより明確に描きたい

キャリアの方向性を考えてみたい

今の働き方になんとなく不安を感じている

ワークとライフのバランスに悩んでいる

職場の人間関係の悩みを解決したい

今までの仕事や生活について振り返ってみたい

生活上での悩みを話してみたい

※本相談室では、具体的なお仕事の紹介、職場への介入、医療行為、治療的カウンセリングは行いません。

※個人情報厳重に管理されます。研究目的のため個人が特定できる情報を全て取り除いたうえで使用させていただく場合があります。

[企業・団体への支援について]

- ・社員の方々へのライフキャリア相談
- ・キャリア開発、現職の適性、能力開発、職場の人間関係、ワークライフバランス等のコンサルテーション

【2021年度 ライフキャリア相談室 活動報告】

1. 2021年度ライフキャリア相談室相談実績

<活動概要>

- 相談回数 54回（インテーク20回、継続34回、合計回数 54回）
 - このうちオンライン相談実施回数 5回（インテーク3回、継続2回）
 - ☆ 2021年度（2022年1月）より対面相談に加えてオンライン相談を開始した

- 新規相談主訴分類（複数回答）

主訴分類	件数
キャリア開発	9件
職場人間関係	4件
定年後のキャリア	4件
離職	3件
現職適性	3件
ワークライフバランス	3件

- 相談員登録人数 30名

<2021年度の取り組み>

- 相談員研修会 1回実施
 - 「体験へのアクセスからプロセスへ」
- グループスーパービジョン（GSV）10回実施
 - オープンダイアログを取り入れたGSVの実施
- ケースカンファレンスでの事例発表：2022年3月12日

2. 企業・団体への支援活動

(1) A大学 キャリア形成ゼミ担当

<活動概要>

- 参加学生数 19名
- 実施内容
 - ① 講義・ワークショップ6回（うち1回はオンライン実施）
 - ② グループ活動2回
 - ③ 個別面談（1回につき50分程度の面談を実施）
 - ・ 全員面談3回 オンラインによる実施
 - ・ 自由面談 11月以降～7月末まで学生の希望を受けて実施
 - ・ 個別面談回数：87回

<ゼミの効果>

- 実施した「就職レディネス・チェック」により、ゼミ開始前後を比較すると、5つのポイント(就職意欲、キャリアプラン設計度、環境理解度、就職活動理解度、思い込みからの自由度)すべてで得点が向上しており、ゼミの効果を確認できた。
- 講義・ワークショップの効果
 - 学生の就職活動に対する漠然とした不安を解消され、就職意欲の変化、就活に向けた行動化、成長が見られた。
 - 準備が遅れていた学生も周りからの刺激を受け、取組意欲が高まった。
 - ゼミの回数を重ねるなかで自己理解が深まるとともに、他者との関わり方も変化した。
- 個別面談の効果
 - 学生が感じている不安や心配の緩和・解消がなされた。
 - 個別面談を通して、自己理解を深め、課題を明確にし、今後の行動につながる変容がみられた。

<参加相談員のカウンセラーとしての学び・成長>

- プログラム開始に先駆け、大学生支援の経験がある相談員が集まりプログラム内容全体についてブレインストーミングを行い知見を集約し、プログラム内容に反映させた。
- 毎回のゼミ内容について、参加相談員による実施前後に検討会および振り返りを行い、ゼミ内容の一層の充実を図った。
- 年度末に、プログラム全体について参加相談員で振り返りを行い、次年度の改善点を確認した。
- 検討会および振り返りにより多くの情報を共有することが、参加相談員の学びの場となり、一層の成長がみられた。2022 度以降は、大学生支援の経験が少ない相談員の学びの場として、この機会を一層活用していく。

(2) B社キャリアコンサルタントへのスーパービジョン

<活動概要>

- B社相談室キャリアコンサルタント2名
- 実施内容
2022年1月から下記を実施
 - 1) 個別スーパービジョン(毎月2回、1時間/回)
 - 2) グループスーパービジョン・事例検討(毎月1回、2時間)
 - 3) ロールプレイトレーニング(毎月1回、2時間)
- 2022年度も継続実施

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

ライフキャリア相談室

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センターは、「働く人への心理支援に関する研究を推進し、その成果を社会に還元する」というミッションのもと、活動しています。当センターでは「人は、生涯、発達する。」と考え、様々な形で働く人への心理支援を行っております。その中の一つの取り組みであるライフキャリア相談室では、働くこと(キャリア)や、日々の生活(ライフ)について、個別にご相談をお受けします。

～ご相談内容の例～

- ・今後の働くイメージをより明確に描きたい
- ・キャリアの方向性を考えてみたい
- ・今の働き方になんとなく不安を感じている
- ・ワークとライフのバランスに悩んでいる
- ・職場の人間関係の悩みを解決したい

□相談室の概要

対象 : ライフキャリアについて考えたい社会人の方

日時 : 毎週水曜日 19時～21時 (年末年始・8月お盆の週を除く)

形態 : 面談(50分間/回)19時～、20時～

場所 : 筑波大学東京キャンパス文京校舎
住所 東京都文京区大塚3-29-1
最寄り駅 丸ノ内線茗荷谷駅「出口1」徒歩2分程度

相談料 : 3,800円/回 * 当日お支払いください

申込 : メールにて承ります E-mail : tsukuba_life_career@un.tsukuba.ac.jp

- *「お名前」「年代、30代、40代、50代等」「面談希望日時」「ご連絡先メールアドレス・電話番号」「相談内容」を明記してください
- * 予約日時についての返信は、5日以内にお送りします
- * 予約変更のご連絡は、上記メールアドレス**前日15時まで**にお願いします
- * 開始時刻から**5分**を過ぎても連絡がなく、お越しいただけない場合は、キャンセルとさせていただきます

□主催者・相談員

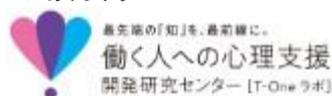
○筑波大学働く人への心理支援開発研究センターライフキャリア相談室は、筑波大学大学院カウンセリングコース(社会人大学院)の修了生と教員が中心となって運営しています。

○相談員は、全員が心理キャリア系の有資格者(キャリア・コンサルタント、キャリアコンサルティング技能士、キャリアコンサルティング学会認定カウンセラー、産業カウンセラー)であり、企業や団体におけるキャリア相談業務や講師経験者です。

*筑波大学大学院人間総合科学研究科カウンセリングコース及び人間総合科学学術院カウンセリング学位プログラム

※本相談室では、具体的なお仕事の紹介、職場への介入、医療行為、治療的カウンセリングは行いません。

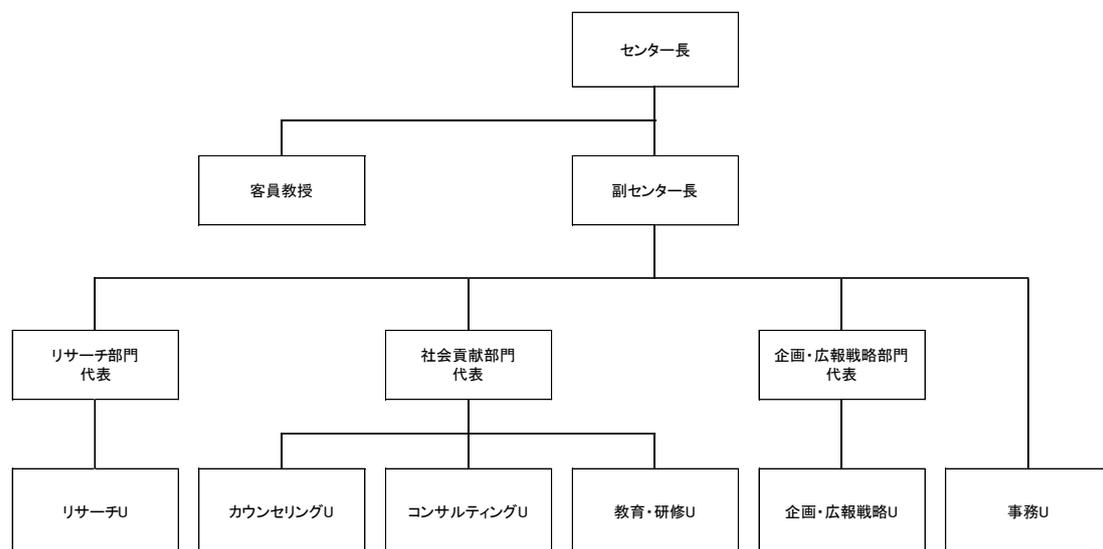
※個人情報厳重に管理されます。研究目的のため個人が特定できる情報を全て取り除いたうえで使用させていただきます。



4. 次年度に向けて

- (1)企業・団体との産学連携を通して、継続的な社会貢献を目指します。実践現場での問題解決と学術的な検討の両方の視点を重視します。
- (2)ライフキャリア相談室やエクステンションプログラムの企画・運営を通して、個人の支援や成長への貢献も継続して進めます。
- (3)本センター独自の開発研究報告や企業連携の可能性拡大を目的に、外部者を対象とした発表会等を企画します。

[参考]2021年度働く人への心理支援開発研究センターの組織図



(2022/3/31 現在)



最先端の「知」を、最前線に。

働く人への心理支援

開発研究センター [T-One ラボ]

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1

国立大学法人筑波大学東京キャンパス文京校舎

03-3942-6573/t-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp