

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 2020 年度活動報告書

第 2 号

2021 年 7 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
「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」
- 3.2020 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、いつでも、いつまでも発達できる(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。



https://www.sanrenhonbu.tsukuba.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2021/06/rd_all_20210611.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

・企画・広報戦略ユニット

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

・事務ユニット

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 昌敏センター長

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

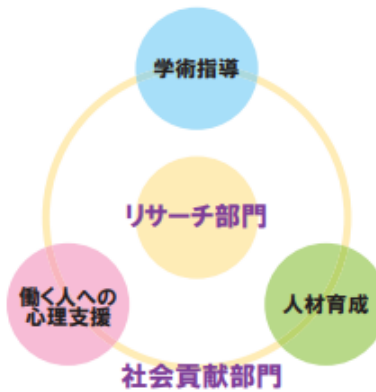
働く人への心理支援に関する研究の推進・拡大



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」


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。

また、研究結果は学術学会大会(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、今後は学会誌への論文投稿も予定されています。さらに、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。「テレワークに伴う社内コミュニケーション」に関する実践的な討議が行われる時間となりました。

調査結果(速報)表紙



筑波大学
University of Tsukuba



「働く人への心理支援」
筑波大学心理学部
筑波大学心理学部
筑波大学心理学部

**「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」
に関する調査結果(速報)**

私共、働く人への心理支援研究センターは、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、以下の通り、学術調査を実施いたしました。その結果を速報としてまとめましたのでご覧いただけます。ただし、これは速報です。
なお、本調査は、今後さらに詳細な分析を行い「学術論文」としてまとめていく予定であります。

2020年10月2日
国立大学法人筑波大学
働く人への心理支援研究センター長 岡田昌毅

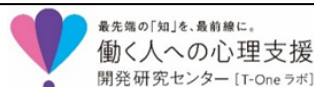
【研究背景】
新型コロナウイルス感染症大流行の中でテレワークを推進した企業は増加しました。しかし、対面での会議とは異なるオンライン会議や、映像やチャットでの通信ツールを介したコミュニケーションの導入が、私たちにどのような影響を及ぼすかについては、まだ十分な検討がなされていません。特に、非協力的な意思決定や、対面であれば考慮された要因の見落とし、社内の人間関係の希薄化など、目に見えない問題が今まさに発生している可能性があります。
本調査ではこのような問題意識を踏まえ、今後も継続した拡大していくであろうテレワークの活用やネットワーク環境のもとでの新たなビジネスシーンを見据え、その実態について把握するとともに、人々がどのように工夫・対応しているかについて捉えていくことを考えております。そして、これからの時代においてどのような働き方が必要となるのか、そして「働く人」が働く場でのコミュニケーションのあり方がどのように変化していくのかという点について、基礎的な示唆を得ることを狙いとしています。

【研究目的】
第1に、テレワークに伴うオンラインによる会議や映像送迎によって、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かを明らかにします。第2に、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明らかにします。第3に、時系列調査を行い、これらの問題が時間経過によってどのように解消していくかを把握します。本速報では第1と第2の目的に沿って結果を報告します。

【調査の概要】
まず、予備調査として、コロナ禍に伴いテレワークが導入された企業に勤務する方を対象に、2020年6月13日~22日にオープン型Webアンケート調査を行いました。その結果、343名(男性210名、女性133名;20代7.6%、30代20.4%、40代25.0%、50代20.3%、60代以上17%)の回答が得られましたが、その結果を踏まえ、続く本調査の調査対象者を決定しました。
本調査では、企業17社に依頼し、各社の従業員の方を対象にアンケート調査への協力を依頼しました。その結果、4667名からの回答を得ました。次のページより、本調査の詳細についてご説明いたします。

©筑波大学 働く人への心理支援研究センター

ニュースリリース
2020/09/28



新型コロナウイルス感染症対策にともなう「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」に関するアンケート調査を企業就業者 4 千人以上を対象に実施。その結果(速報)を発表

【研究背景】新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを推進した企業は急激に増加したが、オンライン会議や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かについては未だ十分な検討がなされていない。非効率的な意思決定や社内の人間関係の希薄化など、目に見えない問題が今まさに発生している可能性がある。

筑波大学働く人への心理支援開発研究センターは、今後も継続・拡大していくであろうテレワーク活用やネットワーク環境における新たなビジネスシーンを見据え、その実態を把握するとともに、人々がどのように工夫・対処しているかについて捉えることを目的として大規模調査を実施した。そして、働き方や職場でのコミュニケーションのあり方が今後どのように変化していくのかについて分析した。

学術調査「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」結果(速報)発表会

1. 日時: 2020年10月2日(金) 13:00~13:45 (予定)
2. 会場: WEB 開催(Zoom)
3. 内容: オンライン会議、テレコミュニケーションの実態や従業員の意識・工夫、テレワーク導入後の職場の変化など調査結果(速報)を研究実施者が説明
4. 対象: プレス、調査協力企業担当者、学内関係者など
5. 参加方法: 以下のアドレスからご入室ください。(10分前から開場いたします)
<https://zoom.us/j/92348595782?pwd=S3Y3UDlXWUJpNaDYyOHc0bkJMNkdPUTQ>
ミーティング ID: 923 4859 5782 パスコード: 873234



【報道の解禁日】 テレビ、ラジオ、インターネット 10月2日 18:00 / 新聞: 10月3日付朝刊

【研究目的】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明らかにする。そして効果的なテレワークのあり方について提言する。

【調査概要】予備調査の結果を踏まえ、本年8月17日~9月7日に、大企業を中心とした企業17社の従業員の方にインターネットを使ったアンケート調査を実施し4343名の有効回答を得た。

【主な結果】(予備調査結果は、日本ストレス学会、日本質的心理学会、日本社会心理学会にて今秋発表予定。)
テレワーク導入後の変化については、「通勤がなくなり、プライベートの時間が多く取れるようになった」などの自由が増すなどの変化がみられ、仕事上でも「メール以外のコミュニケーションツール活用が進み効率が良くなった」と評価されており、全体の8割がテレワークの導入に満足していた。

しかし、「業務以外のことに関する情報交換が少なくなった(72%)」などの問題も生じていた。さらには、「職場全体の雰囲気が見えにくくなった(63%)」「新たな人や初めての人との関係を深めることが難しくなった(69%)」など、職場全体の一体感が損なわれ、新たな人間関係を広げることが妨げられていることが明らかになった。

⇒詳細は発表会にて報告。

[研究体制] 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(センター長)、御手洗尚樹、松井 豊、藤 桂、原 恵子、中村准子、福林 直

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 学術調査事務局
〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1 t-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp 03-3942-6573
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/t-one-lab/>

「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」結果(速報)発表会の様子

学術調査「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」 結果(速報)発表会のご報告

2020年10月2日(金) 13時~14時

働く人への心理支援開発研究センターは、2020年8月~9月に実施し4343人の有効回答を得た学術調査『テレワークによる社内コミュニケーションの変化』の結果(速報)発表会を、10月2日(金)に報道関係者、協力企業関係者向けに開催しました。

発表会では、「オンライン会議の課題、工夫、満足度」「テレコミュニケーションの利点・問題点、工夫、満足度」「テレワーク導入による職場や仕事上の変化」に関する調査結果を報告し、結果を踏まえた提言をしました。



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】

発表風景



▲上段左から：岡田昌毅、御手洗尚樹、松井 豊、 ▼下段左から：藤 桂、福林 直、原 恵子、中村准子

1. センター長ご挨拶

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

2. 研究の背景

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

3. 調査の概要・結果・提言

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

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

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

4. 質疑応答(報道関係者向け)

全体統括

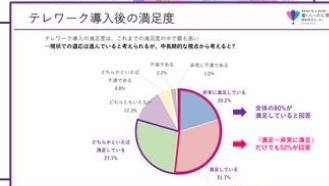
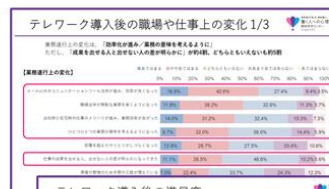
松井 豊

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター主幹研究員・名誉教授

司会進行

中村准子

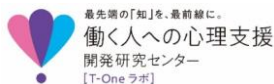
筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員



提言

- 5つの問題は、中長期的にみると、創造性の抑制や発想の固定化、企業の一体感などの問題を生む可能性がある。
- 当センターでは、テレワークが急激に広がっている現時点で、こうした中長期的な問題に目を向けた対策に取り組むことを提言する。

「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」に関する学会発表



2021年3月

「テレワークが社内コミュニケーションに与える影響」学会発表のご報告

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センターは、学術調査「テレワークによる社内コミュニケーションの変化」において、予備調査として、コロナ禍に伴いテレワークが導入された企業勤務者を対象に2020年6月にウェブ調査を行い、343名の回答を得ました。その結果を、以下の通り、学術大会（オンライン開催）にて発表しました。

1. コロナ禍に伴う会議のオンライン化が決定の質と生産性に及ぼす影響

藤 桂^{1,2}・福林 直¹・原 恵子¹・松井 豊¹・中村 准子¹・御手洗尚樹¹・岡田昌毅^{1,2}
第36回日本ストレス学会学術総会 開催日:2020年10月24日(土)・25日(日)

新型コロナウイルスの流行は我が国の働く環境を一変させ、従来は対面で行われていた会議も、「オンライン会議」へと急速に移行しています。しかしオンラインでの会議は、対面会議よりも、より極端化された意思決定を招きうることを示されてきました。こうした影響が昨今も生じているかについて分析した結果、20.7%の回答者の方が「会議での意思決定が以前よりも慎重になった」と感じていることがわかりました。またこの変化は、オンライン化に伴う「会議の短縮・効率化」などとともにも生じやすいことも示されました。

2. コロナ禍に伴うテレコミュニケーション化と精神的健康への影響

福林 直¹・藤 桂^{1,2}・松井 豊¹・原 恵子¹・御手洗尚樹¹・中村 准子¹・岡田昌毅^{1,2}
第36回日本ストレス学会学術総会 開催日:2020年10月24日(土)・25日(日)

新型コロナウイルスの流行に伴い、Zoomなどを用いたオンラインコミュニケーションが急増しました。本調査では、映像を伴うオンラインコミュニケーションがもたらした変化・課題について検討しつつ、それらに対する工夫や、精神的健康への影響について検討しました。その結果、変化・課題には「感情や表情の分かりにくさ」「通信上のトラブルの発生」といったストレス体験が確認され、工夫には「他のツールの併用」などが見られました。また、「リアクションの明確化」「スケジュールの調整」といった工夫が、精神的健康を改善する可能性が示されました。

3. コロナ禍に伴うテレワーク化による職場の雰囲気や関係性の変化

原 恵子¹・松井 豊¹・藤 桂^{1,2}・福林 直¹・御手洗尚樹¹・中村 准子¹・岡田昌毅^{1,2}
日本質的心理学会第17回大会 開催日:2020年10月24日(土)・25日(日)

テレワークが社内コミュニケーションに与える影響、特に職場の雰囲気や人間関係の変化について検討することを目的としました。「テレワーク化による職場の雰囲気や人間関係の変化」(自由記述)に記入のあった281名を分析対象とし、意味を持つ文節ごとにデータ化し350データが得られました。結果として、「雑談が排除されがち」「交流する人(範囲)の狭まり」「丁寧なコミュニケーションへ」「文字情報の限界」など43小分類が抽出され、8中分類、さらに4つの大分類(業務遂行上の変化、コミュニケーションや関係性の変化、個人の意識の変化、変化なし)へと整理されました。

4. 職場内のオンライン飲み会の評価と工夫

松井 豊¹・原 恵子¹・藤 桂^{1,2}・御手洗尚樹¹・福林 直¹・中村 准子¹・岡田昌毅^{1,2}
日本社会心理学会第61回大会 開催日:2020年11月7日(土)・8日(日)

新型コロナウイルスの流行に伴い行われるようになった、ネット会議ツール(Zoomなど)を用いた飲み会(以下オンライン飲み会)の長所と短所、短所を解決するための工夫について、検討しました。コロナ禍により、職場内のオンライン飲み会が急増したことが確認され、長短を比べると、全体にメリットよりデメリットが多くあがり、とくに会話の問題と時間の問題が大きいことが明らかになりました。デメリット解消のための工夫においても、会話を盛り上げ、時間を短くし、少人数での開催などが上がっていました。「オンライン飲み会のルール」の明示などの必要性が示されました。

(1 筑波大学働く人への心理支援開発研究センター 2 筑波大学人間系)

[参考]研究協力

【COVID-19 関連研究】

COVID-19 感染拡大に伴う在宅勤務が仕事や私生活にもたらした変化

◆本研究は R2 年度「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。

当センター教員でもある筑波大学人間系准教授大塚泰正は、当センター協力のもと、COVID-19 の感染拡大に伴い急激に生じた在宅勤務(家庭からのテレワーク)が仕事や私生活にもたらした変化に関する調査研究を行いました。研究結果の一部をご紹介します。

キーワード:在宅勤務、ワーク・ライフ・バランス、ワーク・ファミリー・エンリッチメント、ワーク・ファミリー・コンフリクト

【研究体制】

大塚泰正(筑波大学) 共同研究者:岡田昌毅・原恵子・中村准子・堀内泰利・有野雄大・須藤章・持田聖子・鷺坂由紀子(筑波大学), 尾野裕美・高橋南海子(明星大学), 糟谷充子(電気通信大学), 三好きよみ(東京都立産業技術大学院大学)

【調査概要】

1. 参加者:COVID-19 の影響により 2020 年 1 月以降はじめて在宅勤務を経験した日本人労働者 56 名、組織に所属する日本人フルタイム労働者(常時週 40 時間程度勤務している者)。2. 面接方法:在宅勤務により生じた仕事や家庭の変化について尋ねる半構造化面接を 2020 年 6 月～7 月に Zoom にて実施。

【結果概要】

仕事関係の人とのコミュニケーションが取りにくくなった(62.5%), オンラインでの仕事上のやり取りに不都合を感じた(32.1%), 仕事とプライベートの境界があいまいになった(46.4%), 仕事で家族に気をつかうようになった(35.7%), 仕事に集中できるようになった(44.6%), 仕事の効率がアップした(41.1%), 勉強, 趣味, 自己啓発の時間が持てるようになった(30.4%), プライベートで使える時間が増えた(28.6%), 睡眠時間が増えた(26.8%)

大塚泰正・原恵子・中村准子・岡田昌毅・堀内泰利・三好きよみ・持田聖子・高橋南海子・有野雄大・糟谷充子・須藤章(2021) 急激な在宅勤務開始に伴う仕事と私生活変化の経験と様々な心理指標との関連 産業・組織心理学研究, 35(1)

3.2020 年度の活動実績

(1) 学術指導契約

2020 年度に本センターが担当した学術指導は、14 件でした。

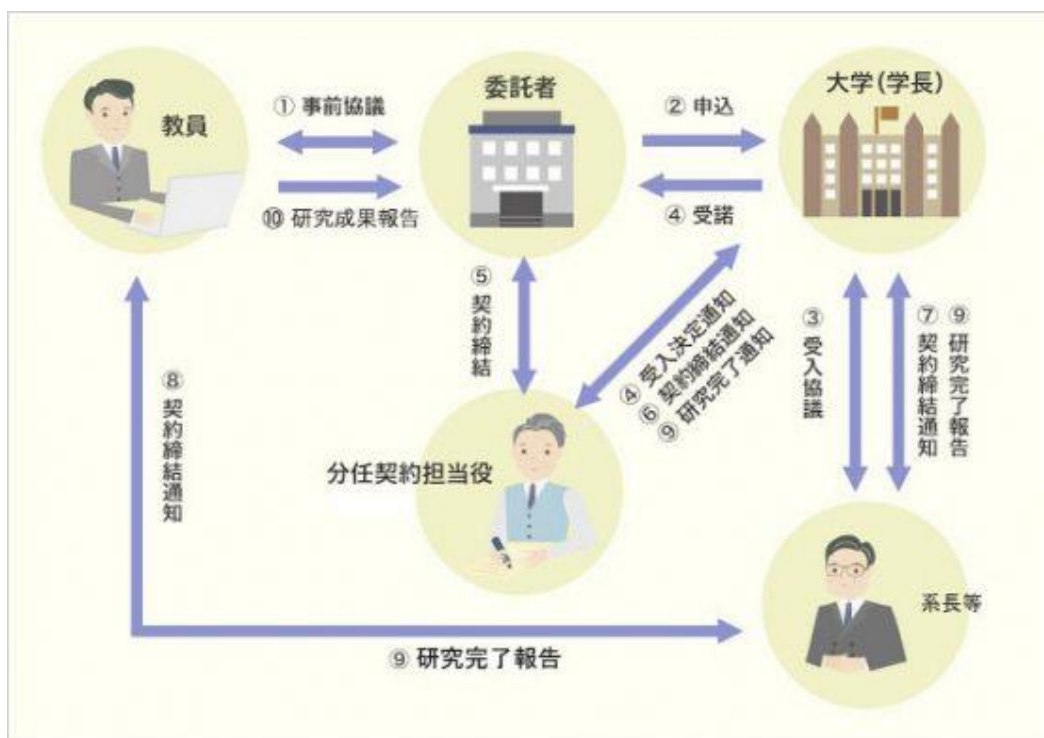
学術指導では、各種企業・団体様との様々な開発研究テーマに取り組んでいます。具体的なテーマ例は、「組織における生産性や充実度につながる要因の検討や尺度化」「企業内での人材育成につながる施策の検討」「企業内でのリーダー層に対する研修の検討や実施」「企業内でのキャリア自律に関する検討や尺度化」などです。

公開されている情報を、以下でご紹介します。

学術指導契約とは

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/

[参考]学術指導先企業での表彰実績

2018年「第3回HRテクノロジー大賞(経済産業省後援)」大賞(主催:HRプロ)

株式会社日立製作所様

「個を活かす People Analytics」

個人の内面×人事・行動データ×最先端のAI・データ分析で個人個人を輝かす！

https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=1684

2019年「第4回HRテクノロジー大賞(経済産業省後援)」人事システム部門優秀賞
(主催:HRプロ)

ソフトバンク株式会社様

ワークライフインテグレーションを実現する独自のパルスサーベイ

「充実度サーベイ～Circularity Pulse～」の開発

https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=1825

① 株式会社日立製作所様

「ホワイトカラーの生産性」をテーマに、継続的な検討を進めています。
2020年度は日本心理学会において、連名での発表も行われました。

学会発表資料(表紙)



ホワイトカラー従業員の生産性に関わる意識

○大和田 順子¹・高本 真樹¹・杉山 真司¹・櫛田 聡子¹・津田 聡¹・田中 浩寿¹・藤 桂²・松井 豊²・
岡田 昌毅²・原 恵子² (¹株式会社日立製作所・²筑波大学)

大和田順子・高本真樹・杉山真司・櫛田聡子・津田聡・田中浩寿・藤桂・松井豊・岡田昌毅・原恵子(2020) ホワイトカラー従業員の生産性に関わる意識 日本心理学会第84回大会.

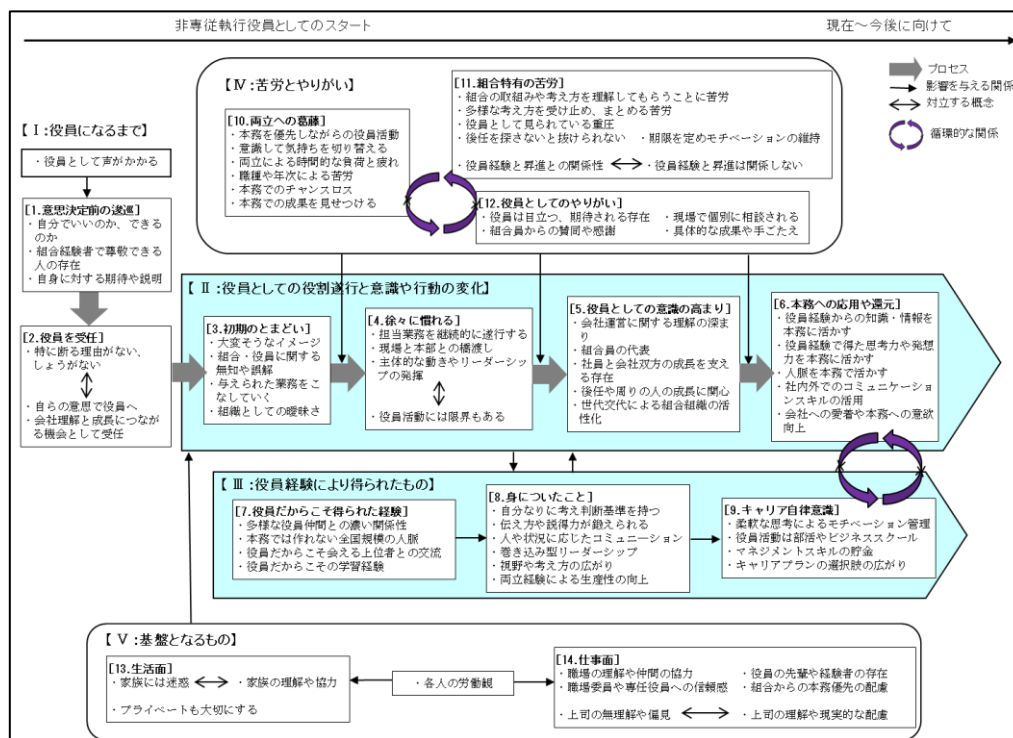
② j. union 株式会社様

「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年度から2020年度にかけては、「非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、結果は学術雑誌にも掲載されました。非専従執行役員における本務と組合活動の両立を通じた職業的発達は、役員になるまでの逡巡や受任する際の経緯があり、役員としての役割遂行と意識や行動の変化が進み、苦勞とやりがいの両面があるなか役員だからこそ得られた経験が積み重なり身につくことも増え、本務への建設的な影響と自身のキャリア自律意識の両方が促進されているプロセスであることが示唆されました。

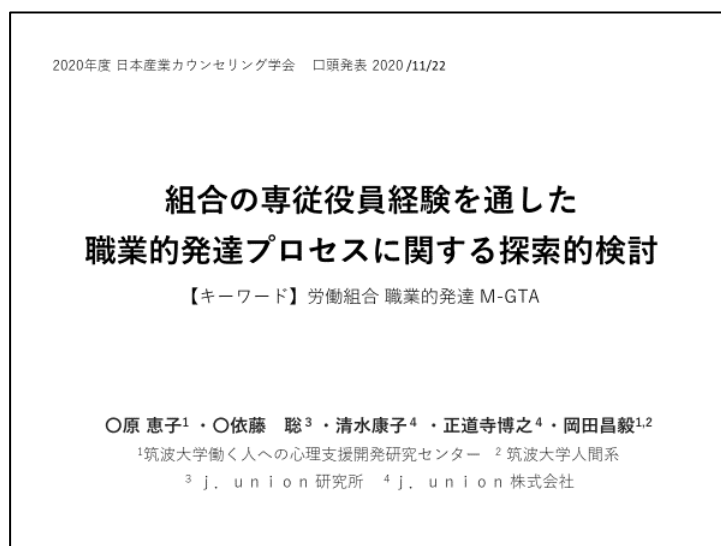
2020年度からは、「専従執行役員の職業的発達プロセス」に関する研究に取り組み、現在も継続中です。

非専従執行役員の本務と組合活動の両立を通じた職業的発達プロセス結果図



原恵子・堀内泰利・岡田昌毅・依藤聡・清水康子・正道寺博之(2020) 非専従執行役員における本務と組合活動の両立を通じた職業的発達プロセス 産業カウンセリング研究.22(1), 1-14.

学会発表資料(表紙)



原恵子・依藤聡・清水康子・正道寺博之・岡田昌毅(2020) 組合の専従役員経験を通じた職業的発達プロセスに関する探索的検討 日本産業カウンセリング学会第 25 回大会論文集, 30-31.

※第 25 回大会研究発表・実践報告/優秀賞

③ 株式会社ライフワークス様

「職場におけるキャリア自律」をテーマに、検討を進めました。

2020年度は日本産業カウンセリング学会において、連名での発表も行われました。個人要因（自己理解、前向きな態度、職務適応志向）と環境要因（組織のキャリア支援、上司のキャリア支援、上司との関係性、職場環境、組織風土、ロールモデル）がキャリア自律を促進し、キャリア自律は、仕事充実感、キャリア展望、職場での居場所感を促進し、さらに組織コミットメントを促進することが、実証的に明らかにされました。

学会発表資料(表紙)

日本産業カウンセリング学会 第25回大会

職場におけるキャリア自律の促進と効果

- 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）
- 原 恵子（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター）
- 野村圭司（株式会社ライフワークス）
- 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・筑波大学人間系）

2020.11.23

堀内泰利・原恵子・野村圭司・岡田昌毅(2020) 職場におけるキャリア自律の促進と効果 日本産業カウンセリング学会第 25 回大会論文集, 86-89.

④ 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。周囲からの被害行為の認識は 31.9%に対し、当人による加害行為の認識は 22.2%にとどまるなどの結果が得られました。主な結果は、以下のサイトで公開されています。

・プレスリリース・ニュースリリース配信サービス「PR TIME」HP サイト

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000076110.html>

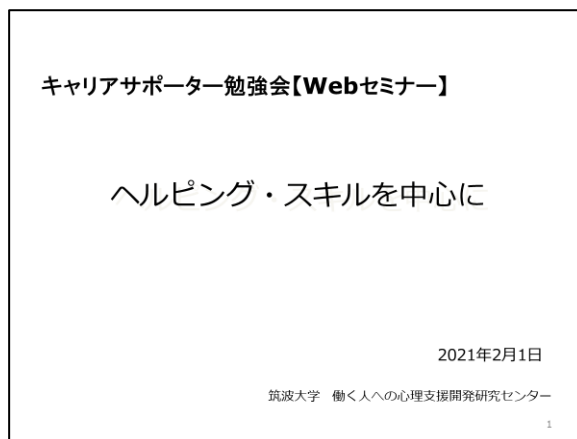
・「一般財団法人労務行政研究所」HP サイト

<https://www.rosei.or.jp/research/pdf/000079854.pdf>

⑤ 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。2020年度は、全国拠点に存在する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)





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

知見と
実践力

指導者
養成

最先端の「知」を、最前線へ

キャリア・プロフェッショナル養成講座

(第6期)

受講
受付中

応募締め切り 8/24

私達と学びましょう



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る、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。

開催場所 筑波大学東京キャンパス文京校舎一講義室 **全日程オンライン開催（双方向型Zoom開催）に決定**
（感染症拡散防止等のために一部または全部がオンラインになる可能性があります）

開催日程 2020/10/11（日）～2021/3/28（日）まで 全21日 約144時間

日時	内容	日時	内容
10/11(日)	初回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	12/26(土)	5. キャリア開発と組織開発に関する領域 ・リーダーシップ概論 2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・グループプロセス
10/18(日)	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 8. 実践的研究に関する基礎知識 ・心理学的研究法（質的研究の基礎）	1/10(日)	4. 人間関係や社会行動に関する領域 ・慢性的ストレスと組織の心理 ・ソーシャルスキル心理
10/25(日)	1. キャリア・プロフェッショナルとしての在り方 ・キャリア支援者の職業的発達 ・キャリア・プロフェッショナルへの期待 ・リフレクション①	1/24(日)	・組織における人間関係 ・雇の働きと社会行動 [現代の労働課題 3] マイノリティの雇用やダイバーシティ ・リフレクション③
11/1(日)	2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・認知行動療法の基礎	1/31(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
11/7(土)	・シニアミックスアプローチ [現代の労働課題 1] 貧困や社会福祉	2/7(日)	・人的資源管理概論 ・組織開発概論
11/22(日)	・アセスメントとケースの概念化 3. 生涯発達に関する領域 ・発達心理学 1：概論とアタッチメント	2/20(土)	・リフレクション④ ・産業・組織心理学概論 2 [現代の労働課題 4] 職場における合理的配慮
11/28(土)	2. キャリアコンサルティングに必要な理論と実践 ・ヘルピング・ズメン 3. 生涯発達に関する領域 ・発達心理学 2：発達障がい	2/28(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] 労働と仕事の両立
12/6(日)	・大学生や若年職業者の心理と課題 ・大学生の成長と入社後の適応 ・リフレクション⑤	3/6(土)	6. 職場における心の健康に関する領域 ・アディクションと支援 ・働く人のメンタルヘルス
12/13(日)	・教育心理学概論 ・女性の心理と課題 [現代の労働課題 2] 子育てと仕事の両立	3/14(日)	7. 労働・雇用に関する領域 ・フィナンシャルプラン ・労働使徒法概
12/20(日)	3. 生涯発達に関する領域 ・高齢期の心理と課題 8. 実践的研究に関する基礎知識 ・心理学的研究法（質的研究の基礎）	3/21(日)	6. 職場における心の健康に関する領域 ・ホスピタリティ心理学 ・リフレクション⑥
		3/28(日)	総括

原則として 8:50～18:30（オリエンテーション、ふりかえりタイムを含む）
※登壇者・日時等は変更になる場合があります。また、気象状況、天災、感染症拡散防止や講師の都合等によりやむを得ず延期、または動画配信型、または中止になる場合があります。

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、推進していきける方

受講人数 28名 書類選考あり（応募締め切り 8/24、結果は 9/3 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信）、
人的支援（プログラムの準備・運営に際しての協力）などを言います。

[キャリア・プロフェッショナル養成講座第6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



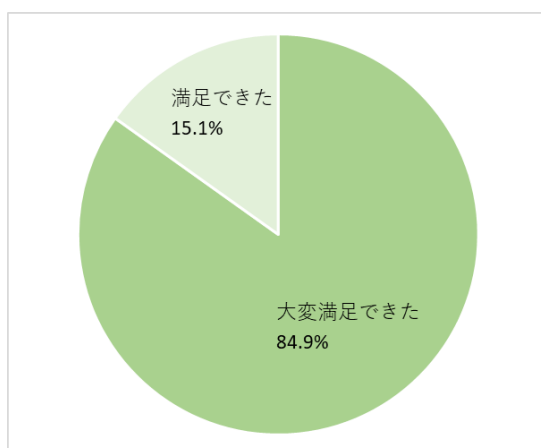
19

2020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55名が修了しました。オンライン開催は初めての経験であったため、参加者の評価が懸念されました。しかし、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84.9%、「満足」が15.1%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おります。

修了後のアンケートでは、「各分野の最先端の研究をされている先生方から、体系だった教えをいただくことができたことが最大の満足点です」「今回のような全体を設計された講座を受講すると、やはりカリキュラムの重要性というものを痛感せずにはいられませんでした」「オンラインでの開催も、地方在住の身としては大変ありがたく、全国の素敵な取り組みをされている同期の方との出会いをいただけたことにも満足しております」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。2020年度は日本産業カウンセリング学会での発表も行われました。主な結果として、講座後も継続して学習に取り組む傾向がみられたこと(例えば、新たな学びへの取り組み、大学院等への進学や上位資格を取得することなど)、今後展望として、支援の強化に加えて、時代の変化に対応した新しいキャリア支援を志向していることが整理されました。

講座(2020年度)の総合的な満足度



学会発表資料(一部:講座後の意識的な取り組み)

カテゴリーグループ	カテゴリー	回答例	人数 (n=34)	出現率 (%)
A：学習への取り組み	a-1：新たな学び	・幅広い分野の書籍の購読やセミナーへの参加を行った。	7	20.6
	a-2：学びの継続、定着	・プログラムで学んだ理論や学問を少しづつでも理解できるように学び続けていこうと思ひ研鑽を積んでいる	5	14.7
	a-3：専門性・研究志向	・大学院進学、修士取得 等	4	11.8
B：支援者としての取り組み	b-1：支援への学びの取入れ	・講座プログラムで得たことを、実際に企業研修などにも取り入れ、結果として従業員の生産性が向上した。	3	8.8
	b-2：個人や組織への働きかけの強化	・キャリアに関する相談を積極的に行っている。相手の意思を尊重しながら必要に応じて対話・相談を行っている。 ・個人と組織の双方に、キャリア形成支援の大切さを働きかけするように意識している。	7	20.6
	b-3：新しい領域・取り組みへの挑戦	若いときに得意としていた領域の学びに再チャレンジし、これからのキャリア支援との統合を試みようとしているところである。	2	5.9
C：指導者としての取り組み	c-1：勉強会主催・CC育成への関与	・様々な分野でご活躍のキャリアコンサルタントや心理職の方と一緒に勉強会や研修会を開催して学びを続けています。	5	14.7
	c-2：ネットワーキング活動	・定期的に職場以外のキャリア支援者や関係者と意見交換の場を取り情報収集を行っている。	2	5.9
D：個人的な取り組み	d：個人的な取り組み	・生活の改善	2	5.9

学会発表資料(一部:今後の展望)

カテゴリーグループ	カテゴリー	回答例	人数 (n=34)	出現率 (%)
A：更なる学習	a-1：スーパービジョン	・スーパーバイザーとしての技量を磨く	2	5.9
	a-2：新しい理論やアプローチ	・最新の理論やアプローチについて見識を深めること	2	5.9
	a-3：進学・研究・資格取得	・現場実践を継続しながらも、研究も深めていきたい ・より上位の資格取得や業務範囲の拡大を目指す	5	14.7
B：支援者としての取り組みの強化	b-1:個人や組織への働きかけの強化	・キャリアコンサルタントとして適切な支援が出来るようになる ・キャリア支援を企業内に根付かせるための具体的な活動を進めたい	9	26.5
	b-2：新しい領域・取り組みへの挑戦	・CP講座で学んだ知識と学生時代に得た知識と現在の学びと与えられた環境とを生かして、常に何か(他者の役に立てること)にチャレンジしていきたい。	3	8.8
	b-3：時代の変化に対応した新しいキャリア支援への挑戦	・人生100年時代にキャリアの上り方だけでなく下り方、別の選択肢を見つける支援や研修プログラムを構築したい ・コロナにより、変わる働き方、人生観に沿った新しいキャリア支援への挑戦	7	20.6
C：指導者としての取り組みの強化	c-1：CC育成、レベルアップへの貢献	・キャリアコンサルタントの質向上につながるリソースの創造とキャリアコンサルタントの自己研鑽意識の醸成につながるはたらきかけ	4	11.8
	c-2：指導者レベルの活躍、活動の場づくり	・1級キャリアコンサルティング技能士の活躍の場の創造 ・キャリア指導者として、仲間を募り団体として活動していくこと	2	5.9
	c-3：指導者の枠を広げる	・指導者としての枠を広げていきたいと考えています。時代の変化に合わせて、自分自身のキャリアコンサルタントとしてのあり方を作っていきたいと考えています。	1	2.9

高橋南海子・原恵子・西内華朱美・岡田昌毅(2020) キャリア支援者の指導者養成プログラムの効果の検討
日本産業カウンセリング学会第25回大会論文集, 92-96.

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。2020年度の実施実績は以下の通りでした。

・初級第27期 2020/9/26-27 19人参加

2020年度(初級第27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 惨事ストレス初級研修 第27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

お申込み締切
2020.
7.17

(先着順)

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。また、東京消防庁のデブリーフアー養成研修及びびー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

場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎 〒112-0012 東京都文京区大塚3-29-1
オンライン開催（Zoom 利用）

9/26 (土)	9:30~9:40	オリエンテーション	松井 豊・大塚 泰正	3期 337 会議室
	9:40~10:40	惨事ストレスとは	松井 豊	
	10:50~12:20	惨事ストレス反応と対策	松井 豊	
	13:20~14:50	ストレスの基礎理論	大塚 泰正	
	15:00~17:00	精進の基礎実習	安藤 哲子	
	17:10~18:20	ディスカッション	松井 豊	
9/27 (日)	9:00~10:00	惨事ストレス対策の実態	松井 豊	3期-337会議 室
	10:10~12:00	外傷体験への介入とメンタルヘルス	大塚 泰正	
	13:00~14:00	グループミーティング理論	大塚 泰正	
	14:10~17:20	グループミーティング実習	松井 豊・大塚 泰正・幾田 雅明・東京消防庁有志	4期 431,433,434; 435,436,437 号室
	17:20~17:30	ディスカッション・修了証授与	松井 豊・大塚 泰正	3期-337会議 室

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（原則として消防吏員か消防学校の職員）対象

受講人数 : 42名（1本部/学校から各期2名まで）※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初級研修 25]

お申込み
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)



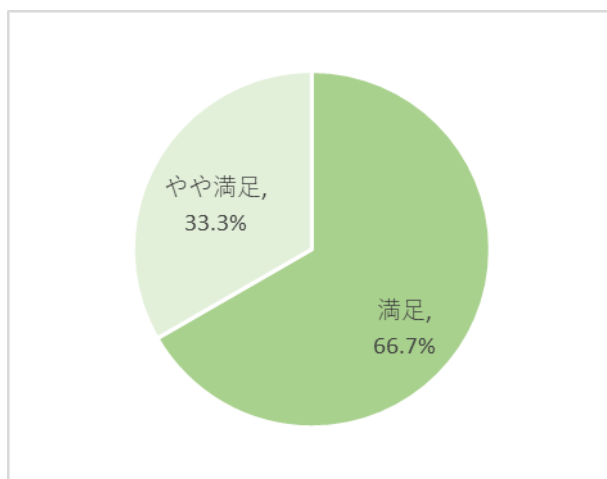
22

2020年度の消防職員の惨事ストレス初級研修(第27期)は、2020年9月26日27日にオンライン形式で開催され、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。

オンライン開催は初めての経験であったため、参加者の評価が懸念されました。しかし、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、「満足」が67%、「やや満足」が33%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27期までに694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27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。2020年度は感染症対策の影響があり、実施は見送られました。

[参考]2019年度(中級第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

**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8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

2019.
8.28

(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がありました。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 場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎 〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1

9/28 (土)	13:00~13:30	オリエンテーション	松井 豊・大塚 泰正	3階 337 会議室
	13:35~15:00	ピアサポートの基礎理論とは	藤生 英行・大塚 泰正	
	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	4階 433 号室、434 号室、435 号室
9/29 (日)	9:00~9:10	オリエンテーション	松井 豊・大塚 泰正	1階 122 講義室
	9:10~10:40	アセスメント講義	笹川 真紀子	
	10:50~12:00	ピアサポートの実習	笹川 真紀子	
	13:00~13:40	東日本大震災ピアサポート事例	秋本 陽子・幾田 雅明	
	13:50~16:20	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	4階 433 号室、434 号室、435 号室
16:25~16:35	修了証授与	大塚 泰正	1階 122 講義室	

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 : 16名 (※1本部(学校)から各期1名まで) (※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 8]

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

〒305-8555 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)




24

(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、日本ユニシス株式会社様など計10社となりますが、現在も継続的な活動を進めております。2021年度は取り組みや成果に関する学会発表も予定されています。

[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（みょうがだに）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）	
第10回	7月16日（木）	各社の結果報告・各社の課題の共有

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

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）
大川一部（筑波大学教授）



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-onelab_info@un.tsukuba.ac.jp

(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、カウンセリング学会認定カウンセラー、産業カウンセラーなど)であり、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、相談者へのより良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。

※個人情報元自由管理されます。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

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に**前日18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

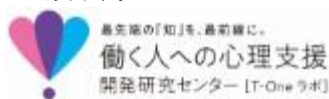
○筑波大学働く人への心理支援開発研究センターライフキャリア相談室は、筑波大学大学院カウンセリングコース(社会人大学院※)の修士生と教員が中心となって運営しています。

○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、産業カウンセラーなど)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。

※個人情報に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。



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シンポジウムを次年度も企画します。

[参考]2020 年度働く人への心理支援開発研究センターの体制

[教員]

no	氏 名	所属組織・職	センター内役割
1	安藤 智子	人間系教授	社会貢献部門代表 カウンセリングユニットリーダー
2	大川 一郎	人間系教授	副センター長 企画・広報戦略部門代表 企画・広報戦略ユニットリーダー
3	岡田 昌毅	人間系教授	センター長 教育・研修ユニットリーダー
4	猿渡 康文	ビジネスサイエンス系教授	—
5	太刀川 弘和	医学医療系教授	—
6	原田 隆之	人間系教授	リサーチ部門副代表
7	藤生 英行	人間系教授	リサーチ部門代表
8	飯田 順子	人間系准教授	カウンセリングユニットサブリーダー
9	大塚 泰正	人間系准教授	コンサルティングユニットリーダー
10	藤 桂	人間系准教授	企画・広報戦略ユニットサブリーダー
11	原 恵子	開発研究センター准教授	事務ユニットリーダー コンサルティングユニットサブリーダー 教育・研修ユニットサブリーダー
12	大井 雄一	医学医療系助教	—

[研究員・事務補佐員]

区分	氏名	所属ユニット
主幹研究員	松井 豊	コンサルティングユニット *筑波大学名誉教授
研究員	堀内 泰利	カウンセリングユニット コンサルティングユニット
	高橋 南海子	教育・研修ユニット *明星大学 明星教育センター特任准教授
	堀口 康太	企画・広報戦略ユニット コンサルティングユニット *白百合女子大学 発達心理学科講師
	中村 准子	コンサルティングユニット 事務ユニット
事務補佐員	山脇 朋子	事務ユニット
	西内 華朱美	教育・研修ユニット
	田伏 みどり	教育・研修ユニット
	久保 明子	カウンセリングユニット

[客員教授]

氏 名
御手洗 尚樹

[客員研究員]

主たる所属ユニット	氏 名
コンサルティングユニット	片山 まゆみ
教育・研修ユニット	小川 妙子
教育・研修ユニット	須藤 章
教育・研修ユニット	高田 俊博
企画・広報戦略ユニット	太田 彩子
企画・広報戦略ユニット	桐井 久美子
企画・広報戦略ユニット	宮道 力
企画・広報戦略ユニット	毛呂 准子

※本報告書への掲載許可が得られた方のみ掲載

[ライフキャリア相談室相談員]

主たる所属ユニット	氏 名
カウンセリングユニット	伊藤 実佐子
カウンセリングユニット	今井 さやか
カウンセリングユニット	木田 俊哉
カウンセリングユニット	近藤 章子
カウンセリングユニット	清水 由佳
カウンセリングユニット	菅原 正憲
カウンセリングユニット	高井 美子
カウンセリングユニット	高崎 純子
カウンセリングユニット	中井 弘晃
カウンセリングユニット	新美 義兼
カウンセリングユニット	服部 典子
カウンセリングユニット	ペーカー木島 薫
カウンセリングユニット	山岸 由紀

※本報告書への掲載許可が得られた方のみ掲載



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