

一般社団法人日本産業カウンセラー協会団体検定 1 級の検定の基準（試験基準）

（１）試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度

産業カウンセラー職種における上級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

（２）検定の基準（試験基準）

表 1 の左欄のとおりである。

（３）検定の基準（試験基準）の細目

表 1 の右欄のとおりである。

表 1

| 検定の基準（試験基準）    | 検定の基準（試験基準）の細目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学科試験           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1.職場環境改善への支援   | <p>産業社会を取り巻く動向の変化に基づき、産業組織と労働者を支援する次に掲げる事項につき、詳細で実践的知識を有すること。</p> <p>① 産業カウンセリングに関わるコンプライアンスと倫理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業カウンセラーの倫理問題に関する解決の手法</li> <li>・産業カウンセリングに関わる関係法令（労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法・労働組合法・精神保健福祉法・社会福祉関連法）</li> </ul> <p>② 人間関係の形成や調整を行うためのコミュニケーションの理論と技能</p> <p>③ 労働者の職場環境を改善するために以下に関する知識</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業社会の動向</li> <li>・職場環境および労働者の状況をアセスメントし、課題解決に向け提案する方法</li> <li>・職場の実態を調査する手法</li> <li>・人事労務管理の基礎知識と人材マネジメントについての実践的知識</li> <li>・企業におけるメンタルヘルス対策が必要であることへ実践的知識</li> <li>・過重労働・長時間労働がもたらす組織への課題</li> <li>・経営層に対し、職場課題解決のために方策を提言する手法</li> </ul> |
| 2.職場の人間関係開発の支援 | <p>産業組織心理学について詳細で実践的知識を有すること。</p> <p>組織における人間関係に関して、コミュニケーションの仕組みと方法に</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <p>つき、以下のような実践的知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 伝え手の意思が受け手に伝わるまでのコミュニケーションの仕組みと方法</li> <li>② 個と集団双方に用いるべきコミュニケーションの機能と種類</li> <li>③ コミュニケーションが与える職場環境への影響および効果</li> </ol> <p>職場に必要な研修を企画し、組織に提案できる知識を有すること。</p> <p>組織としてハラスメント対策を講ずる必要性に鑑み、以下のような実践的知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① ハラスメントに関する法的規制、および法令に基づき組織としてハラスメント対策を講ずべきことを、経営者に対し説明知識</li> <li>② 組織におけるハラスメント予防に資するため、研修をはじめとした各種対策により、組織風土の醸成に貢献できる知識</li> </ol> <p>各種相談窓口を設置することで、組織として果たすべき役割や機能を理解しており、個別の相談対応における原則を経営者に対し説明するため、以下に関する実践的知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 企業組織の求めに応じて、ハラスメント事案の対応フロー</li> <li>② ハラスメント被害者・加害者に対する対応時に、ヒアリング時の注意点</li> </ol> <p>ハラスメントの実態や社会の動向に合わせ、再発防止の対策を講じるため、以下に関する実践的知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① ハラスメントを誘発する要因を理解しており、ハラスメントに関する社会の動向や、過去の判例等</li> <li>② ハラスメントの実態調査</li> <li>③ ハラスメント事案に対する再発防止策</li> </ol> |
| 3. 職場におけるメンタルヘルス対策への支援 | <p>職場におけるメンタルヘルス不調者と組織の支援の必要性に鑑み、ストレスのメカニズムと精神疾患・精神障害との関連性と、以下のようなストレスマネジメントを知っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① セルフケアの意義を理解しており、個人と組織に対し、情報提供し教育指導するための実践的知識</li> <li>② ラインケアの意義を理解しており、メンタル不調者と職場との間を連携・調整する実践的知識</li> <li>③ 個人と組織に対し、情報提供し教育指導するための実践的知識</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>識</p> <p>④ 事業場内産業保健スタッフの役割と機能について実践的知識</p> <p>⑤ リファールの必要性およびリファール先と連携すべき案件・事例についての実践的知識</p> <p>⑥ 事業場外資源の意義と役割およびその機能を知っており、リファールの必要性およびリファール先と連携すべき案件・事例の実践的知識、および、ネットワークを構築する方法</p> <p>安全衛生委員会の法的意義を実践的に理解しており、産業カウンセラーの役割や機能を同委員会に提言していけること。</p> <p>「心理的な負担の程度を把握するために検査および面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」におけるストレスチェック制度の意義を知っており、以下の各点について経営者や労働者に対して説明するための実践的知識を有すること。</p> <p>① ストレスチェック実施過程における法的規制</p> <p>② ストレスチェックの労働者の受検意義</p> <p>③ ストレスチェックの集団分析の意味と、分析結果の使い方や注意点</p> <p>④ 産業医等と連携しつつ、産業カウンセラーがストレスチェック後の補足的面談を、相談しやすい環境として行う意義</p> <p>⑤ 就業上の措置をする際に、産業医の面接指導を講じる意味および必要性</p> <p>⑥ 高ストレス者の選定に際し、補足的面談を行うことができることの意義</p> <p>定期健康診断の法的意義を理解しており、産業医と連携するための知識を有すること。</p> <p>労働安全衛生法に基づく、定期健康診断後の措置を理解しており、個人と組織をサポートする方法を実践的に理解している。</p> <p>「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の意義を実践的に理解しており、以下の各点に関する実践的知識を有する。</p> <p>① メンタルヘルス不調が起こるメカニズム、労働者のストレスマネジメント</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | <p>ントの方法</p> <p>② メンタル不調者の休職から復職までの一連のフローおよび、労働者の休職中の支援方法を含む各種注意点</p> <p>③ メンタル不調者の復職支援における、産業医の機能役割を理解しており、産業医および主治医と連携を図る意義と方法</p> <p>④ メンタル不調者の復職支援のため、事業場内産業保健スタッフおよび事業場外資源と連携する意義</p> <p>⑤ メンタル不調者の復職時に職場が実施するべき安全配慮義務に関する事項</p> <p>職場におけるストレス要因について理解しており、マネジメントによりこれを軽減する支援方法を実践的に知っている。</p> <p>精神疾患について知識があり、事例性に基づいて職場定着を図るための支援方法を実践的に知っている。</p> <p>職場の安全配慮義務および職場の環境配慮義務の法的な意義および経営者の責務を理解しており、判例等社会動向についても知っている。</p> |
| 4. 産業カウンセリングの実践 | <p>産業カウンセリングを実践するにあたり必要な下記の知識に関し、実践的に理解していること</p> <p>① 精神障害に関する相談対応の原則</p> <p>② カウンセリングの効能と限界</p> <p>③ 傾聴の意義と技法</p> <p>④ カウンセリングプロセスに応じた対応</p> <p>⑤ 心のメカニズムおよびストレス反応について</p> <p>⑥ 人間性心理学と来談者中心療法</p> <p>⑦ 精神分析と精神力動セラピー</p> <p>⑧ 行動療法と認知行動療法</p> <p>⑨ 様々なカウンセリング理論と相談者に適合したカウンセリング技法</p> <p>⑩ モチベーション（動機付け）理論、およびキャリア理論</p> <p>⑪ カウンセリングに関する個人情報の取り扱い、個人情報保護法、および産業カウンセラーの守秘義務</p> <p>⑫ カウンセリングに関し、面接記録を作成し、適正な方法で作成し保管すべきこと</p> |

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | <p>⑬ 自己研鑽の方法として、逐語記録を作成し検討に付すことの必要性</p> <p>⑭ 自己研鑽の方法として、事例検討やスーパービジョン（グループスーパービジョンを含む）を行う必要性</p> <p>⑮ 心理アセスメントの理論および、結果を受験者にフィードバックする方法</p> <p>⑯ グループファシリテーションの方法</p> <p>⑰ スーパーバイズの方法</p> <p>⑱ 相談結果を集計する方法および組織における課題</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 5. 離職防止と定着支援・多様な働き方への支援 | <p>世代毎に共有される背景、ライフサイクルによる役割の変化に応じた支援が必要であることから、以下のような実践的知識を有すること</p> <p>① 世代毎の特徴と世代に固有の離職原因と職場定着支援</p> <p>② キャリア形成支援に必要な諸理論</p> <p>③ 職場におけるキャリア形成支援に必要な過重労働の防止やメンタルヘルスケア</p> <p>④ キャリアカウンセリングの方法</p> <p>多様な人材が活躍できる職場環境には、多様な働き方やダイバーシティ&amp;インクルージョンが大切であることに鑑み、以下のような実践的知識を有すること</p> <p>① 労働者の権利、関連する法令ならびに指針および、職場環境を整えるための配慮義務その他の留意点</p> <p>② 多様性について、広汎で実践的知識</p> <p>③ 性的指向・性自認に関し、誰もが働きやすい職場環境を確保し、人権が尊重されるための実践的知識</p> <p>④ 多様な人材が活躍できるために事業者が講ずべき措置や、有効な取組事例</p> <p>⑤ 治療、介護、出産、育児など仕事と家庭の両立に関し、社会および法令等の動向</p> <p>⑥ 多様な働き方や柔軟な働き方に関する取組事例や、社会および法令等の動向</p> |
| 6. 危機介入・リスクマネジメント       | <p>自殺対策には、職場および地域や学校における心の健康を支援することが必要であることに鑑み以下のような対策につき有すること。</p> <p>① 「自殺対策白書」をはじめとする自殺者についての社会の動向や、政府としての取組み、うつを含む「健康問題」および「経済・生</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | <p>活問題」等自殺に至る原因についての広汎な知識</p> <p>② 自殺等発生時にチーム対応する方法</p> <p>③ 職場におけるポストベンションの方法</p> <p>心理的負荷による精神障害に、業務起因性がある場合の労災補償に関し実践的知識を有すること。</p> <p>① 精神障害の労災認定基準</p> <p>② 精神障害により労災申請され労災認定される事例</p> <p>③ 精神障害による労災休職に関する知識</p> <p>災害発生時には、被災者のこころのケアが必要であることから、以下について実践的知識を有すること。</p> <p>① 災害時のこころのケアに関する知識</p> <p>② 被災者への対応方法についての広汎な知識</p> <p>③ 災害時にはチーム連携する必要があることの広汎な知識</p> |
| 7.コミュニティへの介入 | <p>コミュニティは、人と環境から成り立っているシステムであることから、以下について実践的知識を有すること。</p> <p>① コミュニティに対しコンサルテーションする方法</p> <p>② 危機状態にある人に対する集中的で多面的な危機介入できる知識</p> <p>③ 援助資源としてのソーシャルサポート、およびネットワーキングを構築する方法</p> <p>④ コミュニティ心理学に基づく、多次的・多層的・多面的介入の必要性</p>                                                                                                                                                |
| 実技試験         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.実地試験       | <p>1. ロールプレイ</p> <p>実際の相談場面を想定し、相談者（クライアント）の話を聴く。相談者への支援をきめ細やかに実施するために、次に掲げる事項について高度な技能を有すること。</p> <p>① 産業カウンセラーとしての基本的態度</p> <p>自己一致</p> <p>受容（無条件の肯定的配慮）</p> <p>共感的理解</p> <p>② 適切な技法</p>                                                                                                                                                                              |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>内容の伝え返し</p> <p>感情の反射および明確化</p> <p>要約</p> <p>質問</p> <p>③ 自己理解的側面</p> <p>自己理解</p> <p>かわり方</p> <p>カウンセリングプロセス理解</p> <p>言語表現・文章表現</p> <p>ロールプレイ後のセルフコメント</p> <p>自身のロールプレイについてのセルフコメント（態度・技法）</p> <p>自己の課題についてのセルフコメント</p> <p>2. 口頭試問</p> <p>① 口述</p> <p>自己理解・自己の課題</p> <p>事前提出した実践活動記録について</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|