

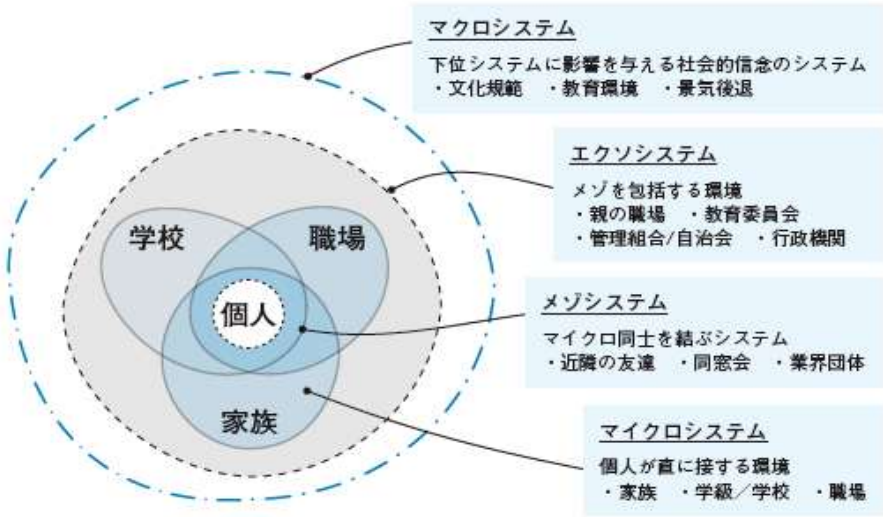
章	ページ	見出し 本文の行	8版1刷	8刷2刷
1 章	4	2 産業カウンセラーとは 10-11行目	産業カウンセラー資格取得者は累計で75,715人、協会会員は32,894人となっている（2023年2月現在）。	産業カウンセラー資格取得者は累計で77,225人、協会会員は31,850人となっている（2024年3月現在）。
1章	8-9	3 職場における人間関係開発・職場環境 改善への支援  8ページ下から5行目～9ページ6行目	実際、2020年に厚生労働省が行った… から …（17.9%）であった。 まで差し替え	実際、2023年度「職場のハラスメントに関する実態調査」では「過去3年間にパワハラ の相談があった」と回答した企業割合は64.2%、その他いづれのハラスメントも増加して いる。また、厚生労働省が2023年に行った「労働安全衛生調査」（実態調査）では、 「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっている と感じる事柄がある」と回答した割合が82.7%となっており、多くの労働者がメンタル不 全になる可能性を抱えているともいえる。その内容（3つ以内選択）として、もっとも 多いのは「仕事の失敗、責任の発生等」（39.7%）、2番目に多いのは「仕事の量」 （39.4%）、3番目が「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」（29.6%）、4番目は 「仕事の質」（27.3%）、5番目は「顧客、取引先等からのクレーム」（26.6%）であっ た。
1 章	24	1行目	障害者差別解消法	障害者雇用促進法
1 章	26	(5) LGBTQなど多様性の尊重 (章末に本文追加)	—	コロナ禍以降、雇用者においては副業・兼業や短時間起業などが、フリーランスにも多 様な形態の働き方が広まっている。特にフードデリバリー配達員に代表される「ギグ ワーク」（インターネットを介して単発の仕事を受ける働き方）は、裁量性が大きい一 方、労働関連法が適用されないなどの問題から、2024年11月には「特定受託事業者に係 る取引の適正化等に関する法律」（「フリーランス保護法」、20章1節参照）が施行さ れた。産業カウンセラーは、働く人をめぐる動向に注意が必要である。
1 章	27	【文献】 9行目	厚生労働省 2012 介護保険事業状況報告令和4年8月暫定版 ( <a href="https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m22/dl/2208a.pdf">https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m22/dl/2208a.pdf</a> )	厚生労働省 2022 介護保険事業状況報告（暫定）令和4年8月分 ( <a href="https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m22/2208.html">https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m22/2208.html</a> ) 2022
1 章	27	【文献】 11行目	厚生労働省 2012 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書 ( <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx9f.pdf">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx9f.pdf</a> )	厚生労働省 2023 職場のハラスメントに関する実態調査報告書 ( <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001256079.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001256079.pdf</a> )
1 章	27	【文献】 13行目	厚生労働省 2012 労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）の概況 ( <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf</a> )	厚生労働省 2023 労働安全衛生調査（実態調査）の概況 ( <a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf">https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf</a> )
2 章	43	9行目	第9条第2項	第19条第2項
3 章	50	(3) 産業カウンセリングにかかわる専 門家集団の拡大 見出し下5行目	(2023年2月末現在32,894名)	(2024年3月末現在31,850名)
3 章	55	下から11行目	社外相談窓口としての対面相談、	社外相談窓口としての対面相談（オンライン含む）、
3 章	55	下から9行目	協会支部が「登録相談機関」として積極的な活動を行っている地域もある。	(削除)
5 章	99	(7) その他の技法 見出し上3行目	援助的	支援的
7章	131	(3) その他の方法 (リレー方式) 131ページ下から2行目～132ページ1行 目	一方で、クライアント役は、カウンセラー役が代わることで比較をして「最初の カウンセラー役の人がよかった」などの不満を覚えたりすることもある。	一方で、カウンセラー役が代わることで、クライアント役は違和感を覚えたりすること もある。 カウンセラー役にとっては、面接過程の中で交替することで、クライアント役の心の 動きとカウンセラー役の応答をふり返り、プロセスに応じた支援への理解を深めること ができる。
8章	141	セルフコメント ②「CLおよび～	②「CLおよびCCQ発言のふり返り」	②「CLおよびCO発言のふり返り」

章	ページ	見出し 本文の行	8版1刷	8刷2刷
10章	184	3節 行動療法と認知行動療法 見出しの下9行目	強迫性症	強迫症
10章	184	1 認知行動療法の歴史的背景 見出しの下3行目	前の世代が後の世代	後の世代が前の世代
10章	196	発展学習のガイド「ヒューマニスティックなカウンセリングとサイコセラピー」 見出しの下1行目	サイセラピー	サイコセラピー
10章	197 210	下から5行目 【文献】1行目	『クライアント中心療法（Client-Centered Therapy）』 クライアント中心療法	『クライアント中心療法（Client-Centered Therapy）』 クライアント中心療法
11章	221	発展学習のガイド「ジェノグラムと家族療法」見出しの下3行目	二者間に親和的な関係が認められる場合は <u>複数の線</u> でそれを表したり、	二者間に親和的な関係が認められる場合は <u>二重線</u> でつないでそれを表したり、
12章	258	図12-7 ゲシュタルトの法則	注）共通運命の要因とは、図で示した矢印のように同じ運動変化するものがまとまって見えること。	注）共通運命の要因とは、色や形が異なっても、同じ運動変化する（例えば、図の矢印で示したように同じ方向に同じ速度で動く）ものがまとまって見えること。
12章	271	図12-10 HPA軸（ストレスの生理的反応のメカニズム）	（「糖質コルチコイド」から「視床下部」への点線の説明を追加）	糖質コルチコイドが分泌されたという情報がフィードバックされ、CRHとACTHの分泌が抑制される。
13章	280	学習のねらい 4行目	本章 3 節	本章 1 ～ 3 節
13章	296	1-2行目	アイデンティ	アイデンティティ
13章	300	10行目 発展学習のガイド 1行目	超高齢化社会	超高齢社会
15章	382	2・3・4・5・7行目	〔生理的欲求〕 〔安全の欲求〕 〔所属と愛情の欲求〕 〔尊敬（承認）の欲求〕 〔自己実現の欲求〕	〔生理的欲求〕（Physiological needs） 〔安全の欲求〕（Safety needs） 〔所属と愛情の欲求〕（Love and belonging needs） 〔尊重（承認）の欲求〕（Esteem needs） 〔自己実現の欲求〕（Self-actualization needs）
15章	382 383 384	図15-3 マズローによる欲求階層 8行目 4行目	尊敬（承認）の欲求 尊敬の欲求 尊敬の欲求	尊重（承認）の欲求 尊重の欲求 尊重の欲求
17章	439 449 463	学習のねらい 下から2行目 2 コミュニティ心理学の研究領域と諸課題 見出し下5行目 (6) コミュニティ・カウンセリング 見出し下4行目	心理社会的支援	心理社会支援
17章	455	下から6行目	問題の種類、かわってくる人、めざすべき目標、	問題の種類、かわってくる人と、環境とコミュニティ全体、めざすべき目標、
17章	459	5 節 見出し	介入戦略と具体的な介入方法	介入方略と具体的な介入方法
17章	459	5 節 見出し下3行目	日本コミュニティ学会	日本コミュニティ心理学学会
18章	466	下から7行目	世界的な拡大があり、物流の混乱や食料、資源の高騰が生じた。	世界的な拡大があった。最近是为替での円安傾向もあり、食料や資源の高騰が生じた。
18章	467	1行目	コロナ禍により大きく落ち込んでいる。	コロナ禍により大きく落ち込んだが、その後回復している。

章	ページ	見出し 本文の行	8版1刷	8刷2刷
18章	468	4-5行目	景気が良くなると非労働力人口であった人々が、仕事を探し始め、分母である労働力人口が増え、それによって完全失業率が一時的に高くなることもある。	景気が良くなると非労働力人口であった人々が、仕事を探し始め、労働力人口のうち完全失業者に区分される人が増え、それによって完全失業率が一時的に高くなることもある。
18章	472	下から4-3行目	企業等の数は386万企業、事業所数は558万事業所、従業者数は5,687万人となっている（「平成28年経済センサス－活動調査（確報）」）	企業等の数は368万企業、事業所数は516万事業所、従業者数は5,795万人となっている（「令和3年経済センサス－活動調査（確報）」）
18章	479	15行目	（製造業等では…の段落の前に追記）	さらに「外国人技能実習制度」の見直しが行われ、「育成就労制度」創設関連の法律が2024年に成立している。
18章	480-483	3節 働く意識の変化 1 意識の変化	（3節1項をすべて差し替え）	（別紙抜き刷り参照）
19章	502	1行目～5行目	日本の労働災害は減少傾向にあるが、いまだに年間約900人の労災による死亡が発生し、休業4日以上の死傷者数も年間約15万人となっている（厚生労働省「令和3年における労働災害発生状況について（確定）」）。近年では、高齢者の被災が他とくらべて多いこと、また心理的ストレスによる健康被害などが課題となっている。	日本の労働災害において死亡者数は長期的には減少傾向にあるが、いまだに年間800人近くが死亡しており、休業4日以上の死傷者数は近年やや増加傾向であり年間13万人を超えている（厚生労働省「令和5年における労働災害発生状況について（確定）」）。近年では、外国人労働者や高齢者の被災が他とくらべて多いこと、また心理的ストレスによる健康被害などが課題となっている。
20章	544		5) 障害者に対する差別的取扱いの禁止－障害者雇用促進法 の前に追加。 これに伴い、「障害者に対する差別的取扱いの禁止－障害者雇用促進法」の番号を変更。5) → 6)	5) フリーランスをめぐる法的対応－フリーランス保護法 2023年、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆる「フリーランス保護法」）が制定された。同法は、①その適用対象となるフリーランスを業務委託を受ける個人事業者（特定受託事業者）と定義し、このフリーランスに業務を委託する事業者に対して、②「取引の適正化」を図る措置（契約内容の書面等による明示、報酬の原則60日以内支払い、優越的地位の濫用に当たる諸行為の禁止）、および、③「就業環境の整備」を図る措置（募集情報の的確表示、妊娠出産・育児介護に対する必要な配慮、ハラスメントに対する必要な体制の整備、継続的業務委託契約の中途解除・不更新の30日前予告）をとることを、義務づけている（2024年11月1日施行）。取引適正化措置（②）については公正取引委員会または中小企業庁長官、就業環境整備措置（③）については厚生労働大臣が、助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令を行うことができ、国はフリーランスへの相談対応体制の整備等の措置を講じるものとされている。
20章	555	7行目	相当する <u>か</u> 管理職手当	相当する管理職手当
20章	559	(3) 休暇・休業 の見出しの上4行目以下	講じることが、労使協定事項または労使委員会の決議事項として求められている。また、企画業務型裁量労働制については、制度の適用の際に該当する労働者の個別の同意を得る必要があること、および同意をしなかった労働者に対し不利益な取扱いをしないことが、労使委員会の決議事項とされている。	講じること、制度の適用の際に該当する労働者の個別の同意を得る必要があること、および同意をしなかった労働者に対し不利益な取扱いをしないことが、労使協定事項または労使委員会の決議事項として求められている。
20章	584	2行目	具体的には、自営業者、学生、無業者等がこれにあたる。	具体的には、自営業者、 <u>農業者</u> 、学生、無業者等がこれにあたる。
20章	584	3) 年金給付 の見出しの上2行目	2026年10月から	2024年10月から
21章	618	14行目	アクション実施、評価、 <u>集結</u> の段階を経て進める。	アクション実施、評価、 <u>終結</u> の段階を経て進める。

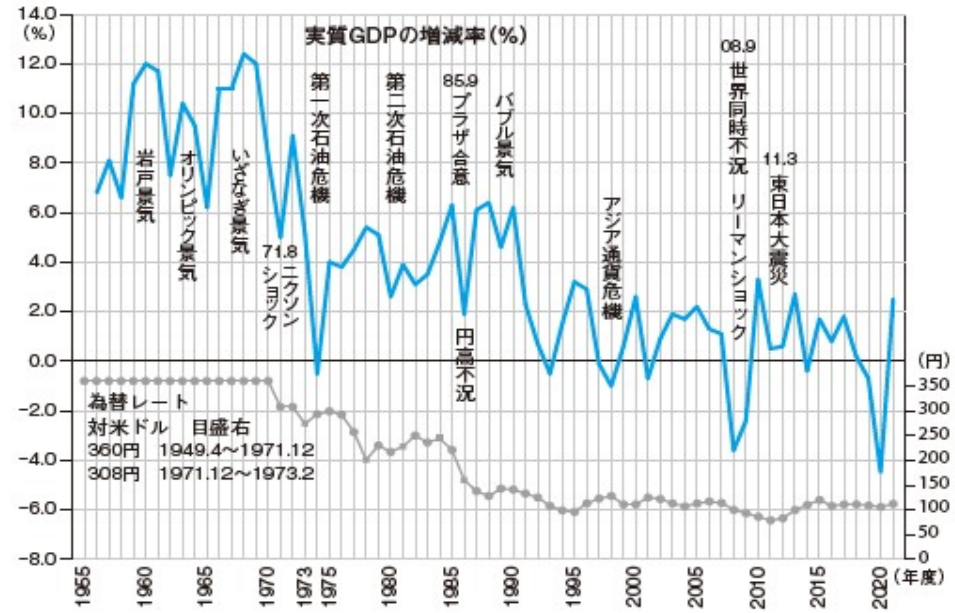
章	ページ	見出し 本文の行	8版1刷	8刷2刷
21章	619-620	(1) (2) (3) (4) の見出しを差し替え	(1) ハラスメントを行ってはならない旨の会社方針を表明し、ハラスメントの問題に経営者自身がコミットする (2) 相談窓口を設置して、適切に運用する (3) ハラスメントを察知したら、時間を置かずに関係者をしっかり調査する (4) プライバシーを守り、行為者とされる人も含めたすべての関係者の心情に配慮する	(1) 事業所の方針等の明確化及びその周知・啓発 (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 (4) その他併せて講ずべき措置
21章	620	(差し替え)	相談者の心情を汲み取り、その意思を尊重すること、関係者の安心安全を守ることが求められる。行為者に対して人事措置をとる場合は、就業規則に基づいて判断することを徹底するなど、事実を調査したうえでの規則に則った対応を「職務として」対応することが、それ以上のトラブルを防ぐことになる。	相談を受けた者は、相談者の心情を汲み取り、その意思を尊重すること、関係者の安心安全を守ることが求められる。その上で、事業主は事実関係を把握して適切な対応を行う。行為者に対して人事措置をとる場合は、就業規則に基づいて判断することを徹底するなど、事実を調査したうえでの規則に則った対応を迅速に、公正に行うことが、それ以上のトラブルを防ぐことになる。
21章	625	3行目	職場環境改善等	職場環境等
21章	625	10行目	労働安全衛生法の2015年の改正では、	労働安全衛生法の2014年の改正（2015年施行）では、
22章	638	(3) 精神障害例の労災認定 下から7行目	労災認定基準もその後改定がなされている。	労災認定基準も、その後見直しが行われ、2023年9月にも新たに定めたという形で発出されている。
人名索引	索-1	【あ】	ー	(追加) アイビー (Ivey, A. E.) …237
人名索引	索-1	【え】	ー	(追加) エリス (Ellis, A.) …185, 189
人名索引	索-1	【き】	キューブラー・ロス	キューブラー・ロス
事項索引	索-4	【あ】	ー	(追加) アイデンティティ…295
事項索引	索-8	【さ】	産業カウンセラー倫理綱領…29, 34	産業カウンセラー倫理綱領…29, 34, 700
事項索引	索-10	【し】	障害者雇用促進法…544, 598, 600	障害者雇用促進法…24, 544, 598, 600
事項索引	索-10	【し】	障害者差別解消法…24, 598	障害者差別解消法…598
事項索引	索-14	【に】	日本生産性本部…481	(削除)
事項索引	索-16	【も】	問題解決療法…192	問題解決療法…193

どのコミュニティが関係して、問題に影響を与えているのかが重要



(Bronfenbrennar, 1979, 邦訳 1996より作成)

図17-3 階層的・重複的なコミュニティ



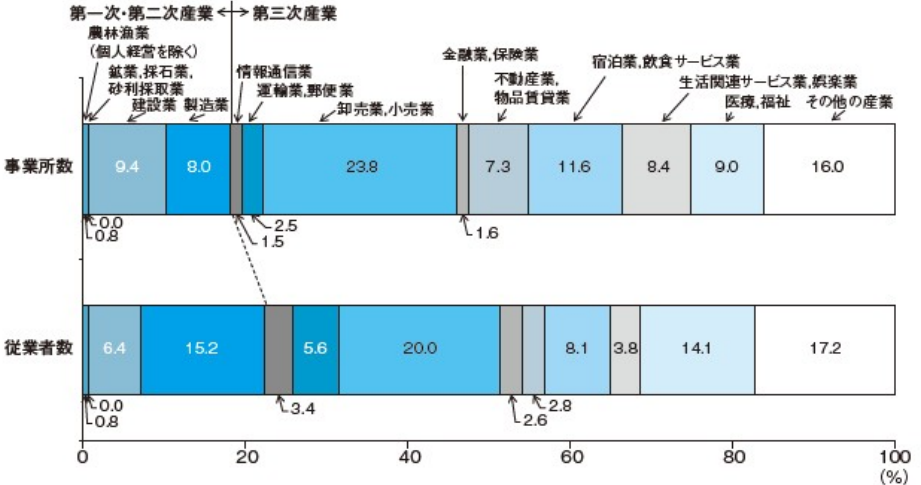
(労働政策研究・研修機構「早わかりグラフでみる長期労働統計」)

図18-1 実質GDPの増加率、為替レート (対米ドル)

	対環境（組織）	対クライアント
直接的介入	<ul style="list-style-type: none"><li>・ストレスマネジメント研修</li><li>・健康増進プログラム</li><li>・傾聴訓練／アサーション訓練</li><li>・ソーシャルスキル訓練</li><li>・外部専門機関の紹介</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・カウンセリング（メンタル／キャリア）</li><li>・コンサルティング・ワンオンワンミーティング</li><li>・コーチング・メンタリング</li><li>・危機介入・アウトリーチ</li><li>・リファーマン・オンライン相談</li></ul>
間接的介入	<ul style="list-style-type: none"><li>・法令遵守の励行</li><li>・労働環境／職場慣行の改善</li><li>・就業規則／諸制度の改定</li><li>・職場ストレスの軽減</li><li>・組織風土・文化の変革</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・管理職の教育訓練</li><li>・従業員自助プログラムの支援</li><li>・地域の支援ネットワークとの連携</li><li>・コンサルテーション（上司・先輩・同僚）</li></ul>

調整

図17-6 産業コミュニティでの4側面介入（アプローチ）



(総務省「令和3年経済センサス-活動調査（確報）産業横断的集計 結果の概要」)

図18-7 経済センサスにみる事業所数と従業員数

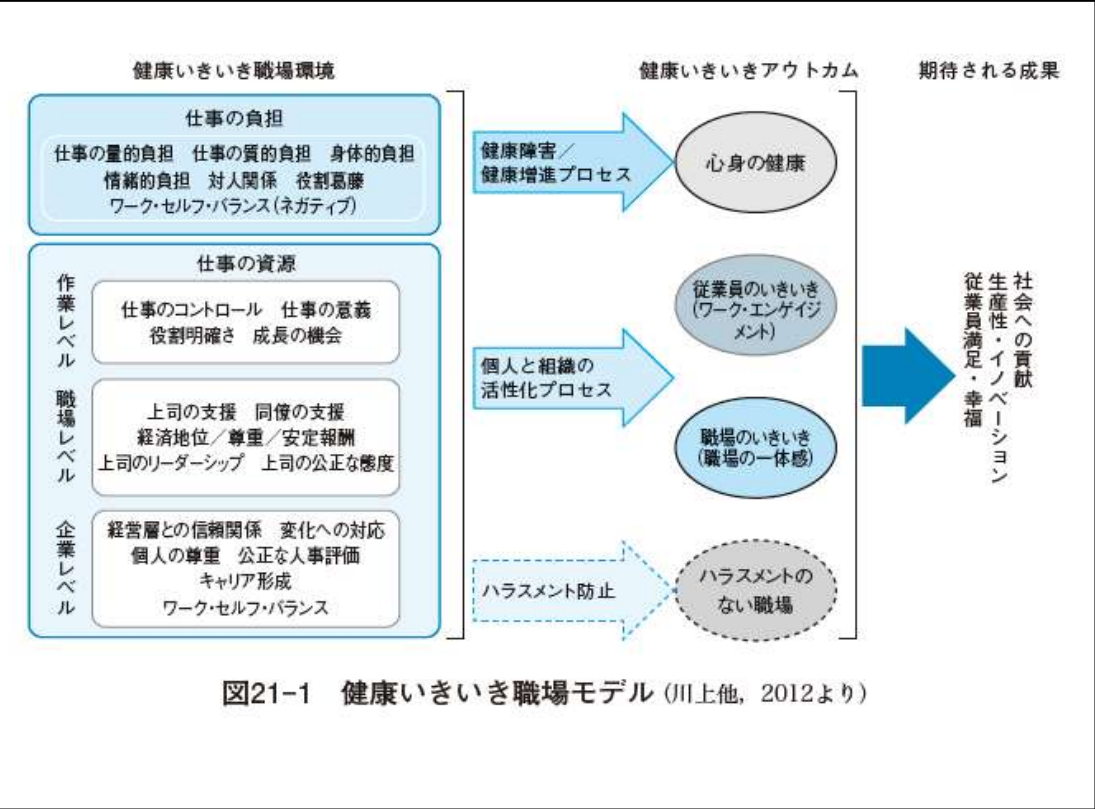


図21-1 健康いきいき職場モデル (川上他, 2012より)

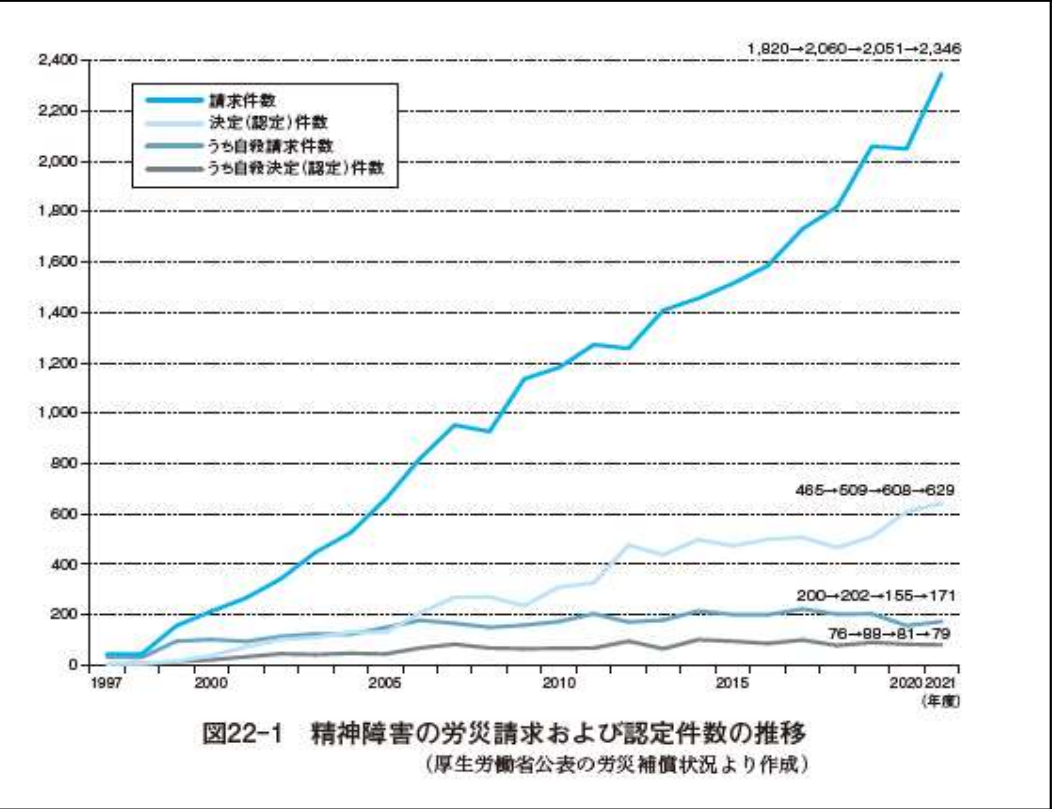


図22-1 精神障害の労災請求および認定件数の推移  
(厚生労働省公表の労災補償状況より作成)



18章 p480-481

3節 働く意識の変化

1 意識の変化

働く人々の意識も変化している。図18-12に統計数理研究所が5年ごとに行っている「日本人の国民性調査」の結果から、「ここに仕事について、ふだん話題になることがあります。あなたは、どれに1番関心がありますか？」(就職の第1の条件)の結果を示した(単一選択,「わからない」「その他」を除いて作図)。1978年から最新の2018年まで順番は変化がなく,「やりとげたという感じが持てる仕事」が最も高く,次いで,「気の合った人たちと働くこと」,そして,「倒産や失業の恐れがない仕事」「かなりよい給料がもらえること」と続いている。「やりとげたという感じが持てる仕事」は一貫して高い。

年	やりとげたという感じがもてる仕事	気の合った人たちと働くこと	倒産や失業の恐れがない仕事	かなりよい給料がもらえること
1978	38	30	23	7
1983	39	32	17	7
1988	36	35	15	10
1993	33	30	20	12
1998	36	28	23	7
2003	45	26	19	8
2008	43	29	19	7
2013	44	27	19	9
2018	38	32	18	11

「わからない」「その他」を除いて作図  
(統計数理研究所「日本人の国民性調査」より作成)

図18-12 就職の第1の条件

18章 p483

図18-13に同じ調査から「仕事について、つぎの2つの意見があります。どちらがあなたの気持ちに近いですか？」(お金と仕事)の結果を示した。「いくらお金があっても、仕事がなければ、人生はつまらない」は低下傾向であり,「お金があれば、仕事がなくても、人生がつまらないとは思わない」は上昇傾向である。

図18-14も同じ調査から「つぎのような2つの会社があるとします。もしあなたがつとめるとしたら,どちらの会社の方がよいですか？」(つとめたい会社)の結果を示した。「給料はいくらか少ないが,運動会や旅行などをして,家族的な雰囲気のある会社」(家族的な雰囲気)は1973年,1978年には非常に多かったが減少し,「給料は多いが,レクリエーションのための運動会や旅行などはしない会社」(給料が多い会社)は増加し,2018年には逆転している。

「日本人の国民性 第14次全国調査 結果の概要」の中で,統計数理研究所国民性調査委員会は,「やや陰りをみせる仕事志向」,「仕事志向,働きづめの日本人」というイメージは少し変化を見せている」とまとめている(2021年10月29日)。

18章 p482

年	いくらお金があっても、仕事がなければ、人生はつまらない	お金があれば、仕事がなくても、人生がつまらないとは思わない
1983	82	15
1988	78	20
1993	77	22
1998	78	21
2003	72	25
2008	78	22
2013	72	26
2018	65	32

「わからない」「その他」を除いて作図  
(統計数理研究所「日本人の国民性調査」より作成)

図18-13 お金と仕事

年	給料はいくらか少ないが、運動会や旅行などをして、家族的な雰囲気のある会社	給料は多いが、レクリエーションのための運動会や旅行などはしない会社
1973	75	22
1978	78	18
1983	68	30
1988	65	32
1993	62	35
1998	55	42
2003	52	45
2008	53	45
2013	58	40
2018	48	52

「わからない」「その他」を除いて作図, なお, 1983年, 1988年の調査ではこの設問がなかった  
(統計数理研究所「日本人の国民性調査」より作成)

図18-14 つとめたい会社