

# 人を育てる中小企業●CONTENTS

はしがき

## 第1章 中小企業における産業カウンセリング

1. 今、なぜ中小企業における産業カウンセリングなのか…………… 9
2. 中小企業における産業カウンセリング独自の課題とは何か…………… 11
3. 調査の概要…………… 13
  - (1) 調査方法 14
  - (2) 回答した企業の属性 14
  - (3) 回答した従業員の属性 15
4. 本書の構成…………… 15

## 第2章 中小企業における産業カウンセリングの 実態と導入に向けての指針

1. はじめに…………… 19
2. 産業カウンセリング導入の実態…………… 20
  - (1) 産業カウンセリング導入の程度 20
  - (2) 産業カウンセリングを導入している企業とは 21
3. 経営方針・職場風土と産業カウンセリング…………… 25
  - (1) 経営方針と産業カウンセリング 25
  - (2) 職場風土と産業カウンセリング 31
4. 産業カウンセリング導入に向けて…………… 32
5. 産業カウンセリング導入に向けた指針…………… 35

## 第3章 中小企業で働く従業員の 産業カウンセリングニーズ

—勤務先属性や職場風土による検討

1. はじめに…………… 41

2. 専門カウンセラーに対する相談ニーズ	42
(1) 業種、規模別にみた相談ニーズ	42
(2) 性別・年齢別にみた相談ニーズ	43
(3) 職位・勤続年数・転職経験別にみた相談ニーズ	44
(4) 職場風土と相談ニーズの関連	46
(5) 相談ニーズに影響を与える要因	48
3. 専門カウンセラーに相談したい内容	49
(1) 相談ニーズと相談内容の関連	49
(2) 相談したい内容の年代別・性別の違い	50
4. 専門カウンセラーに相談するにあたって必要な条件整備	54
(1) 全般的な傾向	54
(2) 性別、年齢による違い	54
5. 従業員調査のまとめ	57
(1) 調査結果のまとめ	57
(2) 産業カウンセリングをどう考えるか	59

## 第4章 働きやすい職場であるために

1. はじめに	61
§. 使用する語句と分析手順	62
2. 職場における上司の役割の重要性	63
(1) 転職経験	63
(2) 職業的能力の自己評価の転職経験による違い	63
(3) 仕事継続理由の転職経験による違い	65
(4) 普段の生活における目標の転職経験による違い	67
(5) 「日頃よく話す人」、「毎日話をする人数」の転職経験による違い	69
(6) 小 括	70
3. 女性管理職登用の必要性	72
(1) 男女差の視点から	72
(2) 小 括	84
4. キャリアとは	86
(1) 「キャリア」の概念	87
(2) 職業的能力の自己評価	88

(3) キャリア概念のグループ分け	88
(4) 職業的能力の自己評価とキャリア概念グループとの関連	90
(5) 相談ニーズとキャリア概念グループとの関連	90
(6) 個人の属性とキャリア概念グループとの関連	91
(7) 小 括	92
5. 本章のまとめ	92

## 第5章 現場からの声

1. はじめに	95
2. 語句どうしの関係	96
3. 他の質問項目との関連	96
4. 男女差と年代差の特徴	97
5. 項目別にあげられた意見	99
(1) 仕事（業務）	99
(2) 給料（収入、給与、サラリー、報酬、年収、月給、日給、昇給、 ボーナス、待遇）	101
(3) 自分（私、自身、自己）	103
(4) 職場（社内）	104
(5) 会社	105
(6) 将来（今後）	105
(7) 不安（心配）	106
(8) 生活	107
(9) 子ども（産休）	107
(10) 女性（女、お局、おばさん、3号の人、OL、男性）	109
(11) 上司（上役）	110
(12) その他	111
6. まとめ	113

## 第6章 従業員を大切に作る中小企業

－企業調査と従業員調査を統合して見えてくるもの

1. 中小企業における従業員のキャリア形成	117
-----------------------	-----

(1) 人材育成を重視する中小企業	117
(2) 援助は上司による面接制度が中心	118
2. 従業員のキャリア形成支援は経営の重点課題	118
(1) 経営がうまくいっている企業の特徴	118
(2) 仕事に創意工夫を発揮する従業員	119
(3) 売上げが増加した企業は人材育成を重視している	119
3. 職場風土に関する労使の認識の相違	122
4. 職場の人間関係	123
5. 従業員を育てることを大切にす職場	125

## 第7章 中小企業におけるキャリア形成の事例

### －株式会社セイキ製作所－

1. はじめに	127
(1) 会社概況	127
(2) 組織	128
(3) 従業員構成と採用	129
2. キャリア形成について	130
(1) 社員教育	130
(2) コミュニケーション	132
3. 人材確保への対応	134
4. メンタルヘルス対策	136
5. イキイキ社員の紹介	137
6. まとめ	139

## 補章 中小企業にこそ

### 「働くことと人材育成の原点」がある

1. いま、なぜ、中小企業なのか	141
(1) 「働く現場」は中小企業にこそある	141
(2) 少子・高齢化と中小企業	142
(3) 事業経営と技能開発・人材育成の一体化	142

- (4) 熟練技能の維持・向上、伝承の実践現場 143
- (5) 継続的なキャリア形成のための条件整備 143
- (6) 地域活動と結びついた労働者の雇用・能力開発 144
- 2. 中小企業の「現場力」を見直そう …………… 145
  - (1) 中小企業の事業継承 145
  - (2) 高齢者の技能の伝承 146
  - (3) 労働の人間化、それが「現場力」 147
- 3. 官民を超えた「公の視点」を共有しよう …………… 149
  - (1) 若年者の雇用と収入の安定への貢献 149
  - (2) 「仕事と育児の両立」への貢献 151
  - (3) 官民を超えた「公の視点」の確立 153

[参考資料]

「中小企業における労働者のキャリア形成等に関する

職業相談の実態」調査結果

- 企業調査票と単純集計結果 158
- 従業員調査票と単純集計結果 169