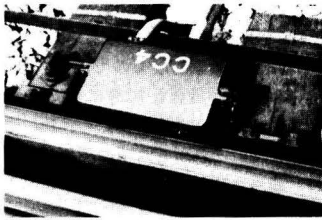


長いため、30mm くらいの支障物がはさまっても、転てつ器は納まってしまうことがある。トングレールが5mm 以上離れると運転上危険なので、回路制御器はトングレールが基本軌条に完全に接着していることを確認するために使用される。

ポイントに定位反位のおのおの2個ずつ設置される。動作は、トグル機構の動作により定位反位の接点を開閉し、ポイントの接着状態を検知する。すなわちトングレールの離れが2mm 以内の場合は、完



回路制御器

全に閉じ、4mm 以上開くと接点を開くようにしている。

トグル機構と接点定位2組、反位2組が、完全防水形の鋼板製の箱内に収容されている。

(日暮重男)

**カウンセリング** (英)counselling (米)counseling 適応上の問題に直面して、助力を必要とする個人(来談者 client)が、心理学的訓練を受けて助力者としての資質を備えた専門家(カウンセラー counselor)と面接し、カウンセラーとの特殊な人間関係を経験することにより、主としてパーソナリティの成長を媒介として、問題を解決し、適応を回復する過程、あるいは、そのような援助をカウンセリングという。広義には、他人の相談にのり、問題解決を援助することをすべてカウンセリングという場合もあるが、常識的な身上相談などと区別するために、専門家の行なう心理療法的相談を特にカウンセリングと呼ぶ場合が多い。

産業界にカウンセリング制度が本格的に導入されたのは、ウェスタンエレクトリック(Western Electric Co.)のホーソン工場に始まる。メイヨー(Elton Mayo)やレスリスバーガー(F.J. Roethlisberger)の手によって遂行され、人事管理における人間関係論(ヒューマンリレーションズ)の芽ばえとなった有名なホーソン実験(Hawthorne experiment 1911~1936)の過程で発見された非誘導的面接法(indirective method)による面接を制度化し、従業員が希望するときには、いつでもカウンセラーの面接を受けられるようにした(1936)のが、カウンセリング制度の始まりである。

カウンセリングには現在、多くの学派が存在するが、それを大別すると、クライアントの問題をカウンセラーが診断し、診断に基づき指示し、説得し、誘導する指示的(directive)カウンセリングと、自らどう察し解決の道を見出していくように援助する非指示的(non-directive)カウンセリング、あるいは来談者中心カウンセリング(client-centered counseling)、両者を折衷する折衷カウンセリングに分類することもできるし、カウンセリングの背景にある心理学的理論によって、精神分析的カウンセリング、新行動主義的カウンセリング等に分類することもできる。ホーソン工場のカウンセリングは、ロージャス(C. R. Rogers)の来談者中心カウンセリングとほとんど同じやり方である。ホーソン工場のカウンセリング制度は、従業員にも管理者にも好評で、1952年には人事相談に従事するものは、その工場だけで37名に達したと記録されている。しかし現在、カウンセラーは2名に減少している。その理由は、監督者層に対する研修がゆきわたり、大部分の問題は監督者によってカウンセリング的に処理されることが可能になったためであるという。非指示的な手法のカウンセリングは、専門的でないものが行なってもクライアントを傷つけることがなく、弊害が少ない。こ

の理由で、管理者や監督者が部下に対して行なうカウンセリングとしては、非指示的手法が推奨されている。

非指示的カウンセリングが、なぜ効果があるのかということについての研究によると、カウンセラーがクライアントに提供する特殊な人間関係そのものが、クライアントの内部に深く強い作用を及ぼすらしいということが明らかになった。すなわち、クライアントに接するときのカウンセラーの態度が、次の三つの条件を満たすような態度であったとき、クライアントとの間にでき上がる人間関係が、治療の効果を発揮する。その条件とは、(1)real(真実、ありのまま) (2)acceptance(受容的態度) (3)empathic understanding(共感的理解)であり、そのようなカウンセラーの態度が、クライアントに認知されたときに、治療的關係(helping relation)が成立する。クライアントは、カウンセラーが提供する治療的人間関係を経験することにより、自己自身へのどう察を深め、それが同時に外界の認知の変容を引き起こす。かくして自己および外界についての、より現実的、客観的認識に到達したクライアントは、環境によりよく適応する方向に態度を変容させ、適応性を回復して行く。

わが国の産業界にカウンセリングが導入されたのは、昭和29年に電電社の近畿電気通信局に試行されたのが始まりであるといわれている。電電社は現在全国に十数名のカウンセラーを配置している。その他、松下電器・住友銀行・三和銀行・東海銀行・東京電力・中部電力など多くの企業が導入して成果をあげつつある。

わが国の産業カウンセリングの問題点は、(1)専門的訓練を受けた適任者がカウンセラーとして得がたいこと、(2)企業の上層部にカウンセリングについての認識が薄いことなどである。しかし日本経済の高度成長、技術革新の加速度的進行などからくる各種のひずみのため、職場に種々の不適応現象が発生し、カウンセリングの援助を必要とする個人が激増しつつある状況から、今後ますます産業界のカウンセリングへの要請は増大するであろう。

カウンセリングは、個人を対象とするだけではなく、集団を対象としても行なうことができる(グループ・カウンセリング)。グループ・カウンセリングは、管理者が職場管理を行なうに当たって、応用する場面が広い。また工場その他の組織の長が、組織を運営するに当たって、カウンセリングの基本態度で臨んだ場合、グループ中心のリーダーシップ、あるいは従業員中心の管理法と呼ばれる形の管理の仕方が実現する。この場合、従業員に現われる顕著な反応は、

- (1) 従業員に自発的勤労意欲が高まり、創造的な仕事ぶりがみられる。
- (2) 従業員に人間的な成長が起こる。
- (3) いわゆるセクショナリズムが減退し、競争的ではなく協力的な人間関係が増進する。

といわれており、組織要請と個人の要請を調和させるリーダーシップのあり方として注目されている。——職場適応。

参考文献 沢田慶輔著 相談心理学。伊藤 博著 カウンセリング入門。Carl R. Rogers; client-centered counseling 1951(友田不二夫 訳 精神療法)。Gordon; group-centered leadership 1955(相馬紀公ほか編 産業カウンセリング読本)。

(相馬紀公)

**かがくてきかんり 科学的管理(国鉄の)** 鉄道は本来科学技術の進歩発展の所産として生まれたものであり、今日国際的にも高く評価せられている新幹線の如きも、輝かしい鉄道技術革新の成果である。このように国鉄における技術開発や技術