

SY2-03

社内カウンセラーの立場から

松浦 真澄

東京理科大学 工学部 教養

1. はじめに

いわゆるパワハラの発生要因は多様であると考えられ、その予防対策には状況に応じた柔軟なアプローチが求められる。ここでは、行為者の上司・人事担当者あるいは産業保健職からの紹介・指示により行為者らと面談対応することとなった状況において、「行為者の行動特性を考慮するための観点」、「基本的対応」、および「社内カウンセラーの立場としておこなう対応」の3点について述べる。

2. 行為者の行動特性を考慮するための観点

行為者の行動特性を考慮するためには、行為者個人の心理学的な特性のみでなく、職場の状況・経緯などをシステミックに捉える視点が必須であると考えている(表1)。

まず行為者の「心理特性」としては、怒りや攻撃行動の度合い(衝動性)と、いわゆる自己愛的なパーソナリティ傾向(自己愛)および倫理性・倫理観(倫理性)の3点が挙げられる。

「認識」については、自身の行為がパワハラに該当することに関する認識(自覚)、自身の行動を変化させる必要性に関する認識(変化へのニーズ)、一般的にパワハラとされている行為に対する評価や価値判断(一般的認識)などが含まれる。

「体験」は、行為者が感じている業務上の心理的負荷の程度(心理的負荷)、行為者自身のパワハラを直接・間接的に受けた経験の有無(被害体験)の他、業務外における明確な心理的負荷の要因やアルコール乱用など(業務外)などである。

「状況」は、当該のパワハラ行為が業務遂行とどの程度関連しているかおよび、行為者の業務上役割への適正(業務性・適正)、過去にも同様の行為がおこなわれている場合には、初発の時期や行為の発生する頻度や場面(反復性・日常性)、パワハラ行為の発生または繰り返される具体的な状況(プロセス、パターン)などである。

3. 基本的対応

- (1) 情報確認：パワハラ事案や行為者についての情報を確認する。
- (2) 認識確認：行為者も含め、当該のパワハラ事案に対する認識を確認する。
- (3) 同調：行為者も含め、それぞれの認識について部分的に同調する。
- (4) 方向性・ゴール：対策の方向性やゴールを明確化・共有し、必要に応じて見直す。
- (5) 情報共有・合同面接：適時情報共有をおこない、必要に応じて合同面接を実施する。

4. 社内カウンセラーの立場からおこなう対応

外部のカウンセラーと比較して、社内カウンセラーは社内との関係者との連絡・協働をとりやすいなど、組織内のリソースにアクセスしやすい場合が多い。そのため「基本対応」で挙げた関係者らとの情報共有や、合同面接などの調整も円滑におこなうことができる。予防対策の経過中も適時、情報共有をおこなえることは重要である。

行為者個人への心理臨床的介入を社内でおこなうことには慎重であるべきだが、外部機関への依頼が困難な場合には、アプローチ法を検討する。演者の経験からは、TFT (Thought Field Therapy)などは有用性が高いと考えている。

表1. 行為者の行動特性を考慮するための観点

心理特性	認識	体験	状況
衝動性 自己愛 倫理性 など	自覚 変化へのニーズ 一般的認識 など	心理的負荷 被害体験 業務外 など	業務性・適正 反復性・日常性 プロセス、パターン など

■略歴

東京学芸大学大学院修了後、CIAIP原宿相談室に就職。アディクションや家族問題、トラウマ関連の相談に従事。その後、EAPプロバ
イダを経て、(医社)こころとからだの元氣プラザに勤務。2013年より東京理科大学。学会活動：日本産業衛生学会産業心理技術研究会
世話人、(一社)産業心理職協会理事、日本ブリーフサイコセラピー学会常任理事など。近著：『みんなのシステム論』日本評論社(共著)。
公認心理師・臨床心理士。