

SY2-02

社外カウンセラーの立場から

高橋 由紀子
さくら心理事務所

＜はじめに＞

組織内で生じるハラスメント問題を社外カウンセラーとして扱う際、演者が基本としている姿勢が3点ある。一つ目は、「ハラスメント問題は対人関係トラブルの一種であり、その関係性に困り感・不快感を抱いている人がいるという現象」として捉えるということである。二つ目は、「その現象に関係者(クライアント)はどういう結果(落としどころ)を目指しているのか」に注意を払い、解決の着地点(目標)を可能な限り明確化し、こちらが支援できる方向性について同意を得ながら支援することである。そして三つ目は、「組織や個人の心理学的に健康な動き(健全な怒りや適応的な目標設定)」を大切に、そこに焦点化するということである。これらのポイントは、個人のカウンセリングを行う際に面接目標を設定する手続きやその後の支援と共通点が多いと感じている。

パワーハラスメント(以下、パワハラ)はハラスメント問題の一つであるから、①その言葉(定義)を通して困り感・不快感を抱いている人が気持ちを表現できる機会が増えること、そして②その現象を当事者以外の視点を含めて考え直し、バランスのとれた解決方法(対人関係の歪みの修正)を探ることができるようになることが重要と考えている。

＜パワハラ問題の見立て＞

社外カウンセラーとしてパワハラ問題への支援をする際、まず関係者それぞれがどういう解決方法を望んでいるのかに着目しながら情報収集を行っている。演者は心理職(公認心理師・臨床心理士)であるから、その背景にある個々人の欲求にも注意を向けている。すなわち、パワハラ問題が各関係者にとってどのような意味を持つのかを意識するのである。

情報収集というのは、当事者のそれぞれの行動特性(言動)を観察することが基本となる。心理職として、そこから自我の特性、健康度(病理水準)を見立てていくのが常である。言動の「善悪」で見立てをしないところも心理職の特徴であろうと考える。

＜目標設定＞

パワハラ問題の解決目標を設定する際、言葉として同意を得られやすいのは「働きやすい職場環境づくり」かもしれない。言葉にするのは簡単だが、問題は「誰にとって」働きやすい職場環境を想定しているか、また「誰が」その環境をつくるのかである。支援をしていて度々感じるのは、その点が個々人によって違うということである。

人事や上司は、その違いを調整する(基準・ルールを設定する)立場と考えており、社外カウンセラーとしてはその調整方法を支援することも重要と捉えている。

＜まとめ＞

問題解決に向けての支援は、組織、個々人の見立てや目標設定の手続きと同時に並行で開始している。そこで重要なポイントは、組織や個人の心理学的に健康な動き(健全な怒りや適応的な目標設定)を大切にすることと考えている。そこに焦点化して支援を行うことで、解決への道筋が自ずと見えてくるように感じている。

パワハラ予防は知識を得ることによる禁止だけでは限界があり、個々人の特性に応じた対策をとることも重要ではないかと考えている。

今回は、心理学的健康度が高いと考えられる組織・関係者を対象に支援を行った事例を用いて、対策の一例を報告する。異なる立場の先生方から様々なご意見を頂戴できれば幸いである。

■略歴

1995年	広島大学大学院教育学研究科博士課程前期修了
1995～2000年	西広島リハビリテーション病院臨床心理士・内部EAP(常勤)
2001年～	私立・公立小・中・高等学校スクールカウンセラー
2005～2007年	浅田病院臨床心理士(非常勤)
2007～2012年	オフィス・インテグラル(株)パートナーカウンセラー(非常勤)
2010年	さくら心理事務所開設
	広島大学大学院客員教授、広島文教大学非常勤講師、公認心理師・臨床心理士