

報道関係者各位

2008年5月21日

## 人事・労務担当の産業カウンセラー177名に聞く 「職場のいじめ」の対策と解決事例／損失と予防策

社団法人日本産業カウンセラー協会

社団法人日本産業カウンセラー協会は、昨年12月に「業務として産業カウンセリングを行っている産業カウンセラー」を対象に実施した「職場のいじめ」に関するアンケート調査で、8割が事例経験ありとの結果を得たことを受け、このたび、企業内での実態、実際にとられた対策や予防と効果について明らかにすることを目的に、「産業カウンセラー資格を有する人事労務担当者・管理職・経営者」を対象にアンケートを実施し、177名より回答を得ました。

実際に事例に取り組んだ経験から、「職場のいじめ」がモチベーション低下やコスト増加など会社経営にマイナス影響を与えており、対応策としては「コミュニケーション」「管理者の理解・マネジメント能力」「社内風土・社内体制」といったキーワードが浮かび上がりました。

### いじめが起こる職場は「コミュニケーション不足」「管理職の能力欠如」

いじめが起こった部署に見られた特徴として、「社員同士のコミュニケーションが少なかった」（66%）と「管理職の指導力が欠如していた」（64%）が他の回答を大きく上回りました。「個人業務が多い」（36%）「成果主義」（28%）「過重労働」（24%）など、労働環境の変化に伴う環境要因が続きます。

いじめが解決した／解決しなかったいずれの場合にも、「配置転換」「管理職・トップへの報告と意思統一」「被害者へのメンタルサポート」がもっとも多くとられた対応策で、決め手となる対応策については模索中というのが実情のようです。「当事者の退職による解消」（24%）については、「退職は解決ではなく泣き寝入りと思う」という自由記入欄への回答もありました。解消できなかった原因として、「加害者がいじめを認めない」「トップ・管理職が非協力的」が3割を占めるなど、会社の風通しの悪さも解決を阻む要因となっています。

### 会社経営全体への悪影響あり、ただし対策に苦慮する現場では無力感も

いじめが発生することで、「職場の雰囲気が悪くなった、人間関係の悪化」（75%）、「社内のモチベーションの低下」（74%）、続いて「心を害する社員が出た」（51%）「生産性の低下」（45%）「人材流出」（31%）などの損失が発生します。いじめが当事者同士の問題でなく、職場全体、ひいては会社経営全体にマイナスの影響をもたらしていることが明らかです。

一方、企業内でのいじめ対策の難しさとして、「加害者の性格は変えられないと感じる」「隠れたいじめはなかなか発見できない」が6割、「社内風土による限界を感じる」が4割を占め、現場の無力感もうかがわれました。また、「セクハラのように明確な指標がなく認定が難しい」（40%）という問題については、今後の議論が必要です。

### 「いじめを発生させない・容認しない社内風土作り」が急務

いじめの予防は可能なのでしょうか？「いじめを発生させない・容認しない社内風土作り」が70%と最も多く、「社内コミュニケーションの活性化」（63%）「管理職対象のハラスメント研修」（60%）などが有効と考えられています。また、「公正な評価・処遇」（42%）「仕事と責任範囲の明確化」（35%）といった、社内業務の精査が予防につながるということもありそうです。

職場での産業カウンセリングの効果についての自由記入欄には、「部下が話をできる環境を作ること  
で、メンタル不全の防止及び早期発見につなげることが可能」「当事者に抱え込ませずに支援すること  
で、人材の流出や生産性の低下を防げる」「“予防”という考え方が身につくことで先手をうった対応が  
できる」「意見を言える雰囲気をつくり、聞く耳を持つ職場を作る」「問題を抱え込む職員の支援を行う  
ことで組織に安心感が生まれる」などの回答がありました。カウンセリングマインドを持った対応がで  
きる人材育成と社内体制構築が、「職場のいじめ」予防に有効といえそうです。

## **解決に向けた組織への働きかけが産業カウンセラーの課題**

(社) 日本産業カウンセラー協会の原康長専務理事は、結果を受けて次のようにコメントしました。

「今回のアンケートは、産業カウンセラーの資格を持ち、かつ、企業等で管理監督者の立場にいる方  
からの回答である。職場に広がりつつある“いじめ”を的確に察知し、問題を深刻化させないための方  
策について、行動する立場にいる管理監督者から発信してもらうことを目的とした。働く人たちの現場  
は、昨年 12 月の調査結果と同様、厳しいものであると認識している。

管理監督者の立場から、職場の雰囲気悪化・モチベーションの低下など、実態を懸念しつつも、防  
止のための対策に苦慮していることが伺える。

“職場のいじめ”問題の根底には、“働く人の人権をどのように尊重してゆくか”という重要な課題  
が横たわっていると考える。また、大きくは格差・貧困化の問題とも関連しているものでもあり、個別  
企業の問題として捉えるだけではなく、社会的な方策・規制を検討すべき課題といえる。

産業カウンセラーの立場からは“いじめ”をうけている当事者の心のケアとともに、企業組織への働  
きかけをどのように取組んでゆくかが、これからの課題と認識している。」

昨今、CSR のステークホルダーとしての従業員の働きやすさに注目があつまっており、従業員のやり  
がい働きやすさの実現が、最終的には企業の労働生産性の向上に資するものと考えられるようになって  
きています。経済同友会が 5 月 9 日に発表した、「21 世紀の新しい働き方」に関する提言では、企業経  
営の視点として「働く人の幸せの実現」があげられました。こうした視点から「職場のいじめ」防止・  
対策に取り組んでいくことが必要です。

以上

<参考> 「企業内の人事・労務担当者、管理職の産業カウンセラー」について

産業カウンセラーは、主に職場など勤労者のいる場で、メンタルヘルス・キャリア開発・職場の人  
間関係開発援助といった分野で活動するカウンセラーで、現在約 30,000 人の資格保持者がいます。  
職場環境改善や生産性の向上には、人事・労務担当者や管理職が、メンタルヘルスやカウンセリ  
ングスキルを学ぶことが有効という考えの下に、そうした立場の方々向けの講座を長年開催しており、  
産業カウンセラー資格を取得する企業の人事・労務担当者、管理職の数は年々増え続けています。

本件に関するお問い合わせ先

社団法人日本産業カウンセラー協会事業部 担当：阿部 TEL:03-3438-4568

(株)P&I 担当：大原／富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455

E-mail: [press@counselor.or.jp](mailto:press@counselor.or.jp)

## 産業カウンセラーが見た職場／「職場のいじめ」に関するアンケート結果第二弾

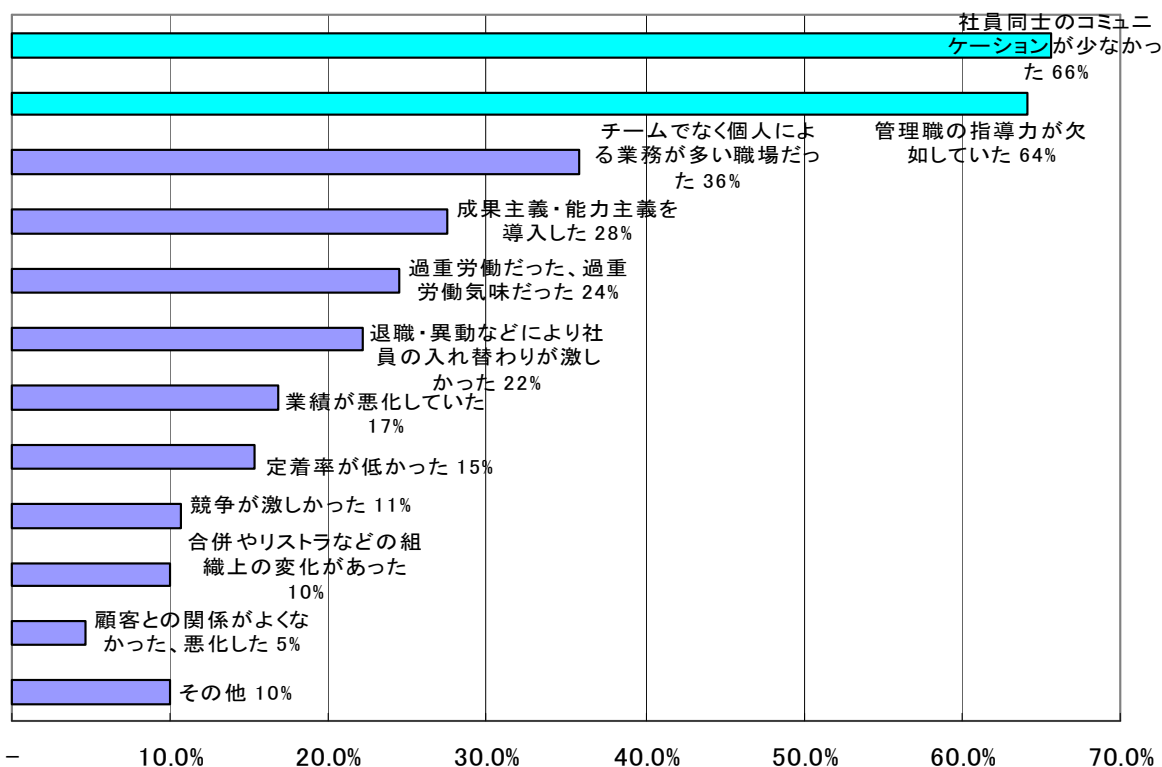
\* 「コミュニケーション」「管理者の理解・マネジメント能力」「社内風土・社内体制」という3つのキーワードに関連する項目について、グラフの色を変えてあります。

### 【1】あなたの企業内で、「職場のいじめ」が起こったことはありますか？

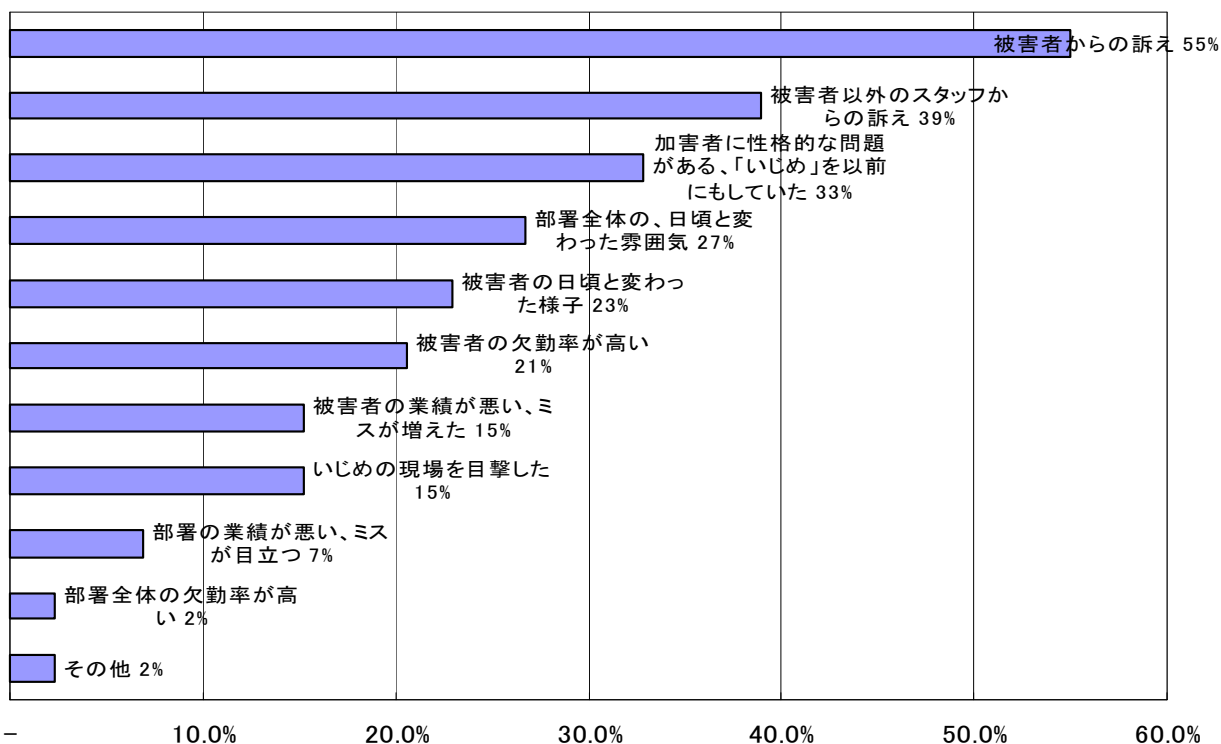
ある 131 (74.0%)      しばしば起こる 26 (19.8%) / たまに起こる 105 (80.2%)  
 ない 46 (26.0%)

(以下、「ある」と答えた方にお伺いします。)

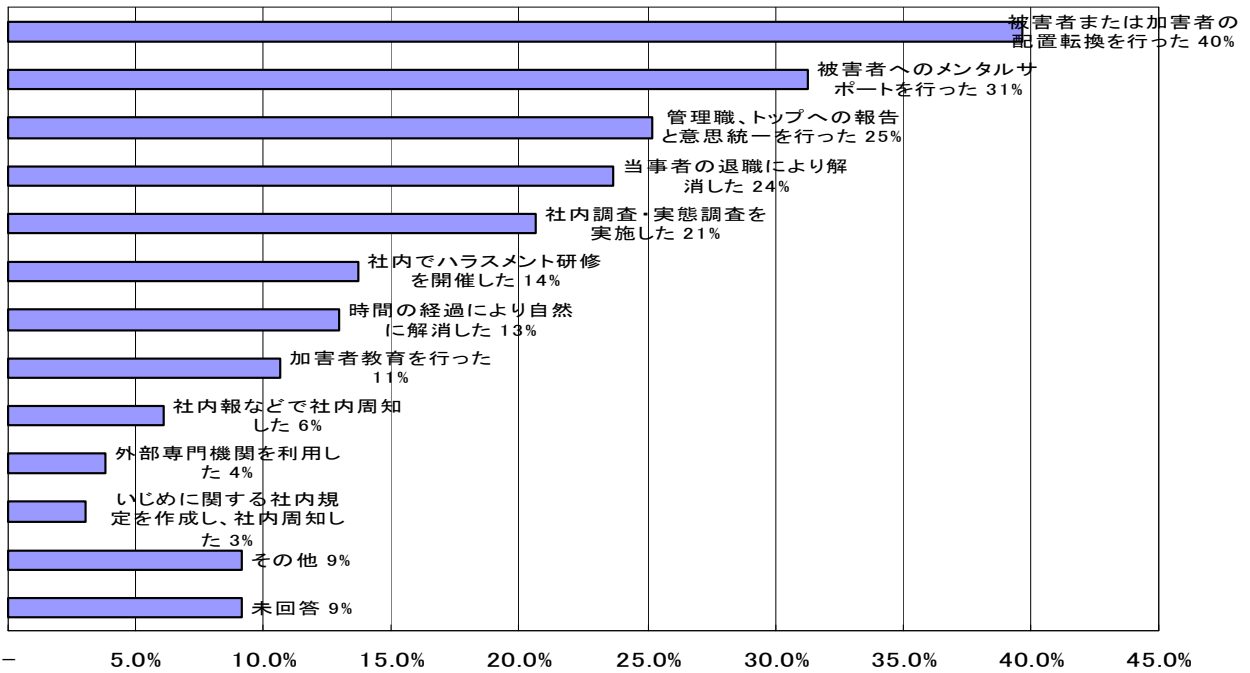
### 【2】「職場のいじめ」がおこった部署に見られた兆候はありましたか？（複数回答可）



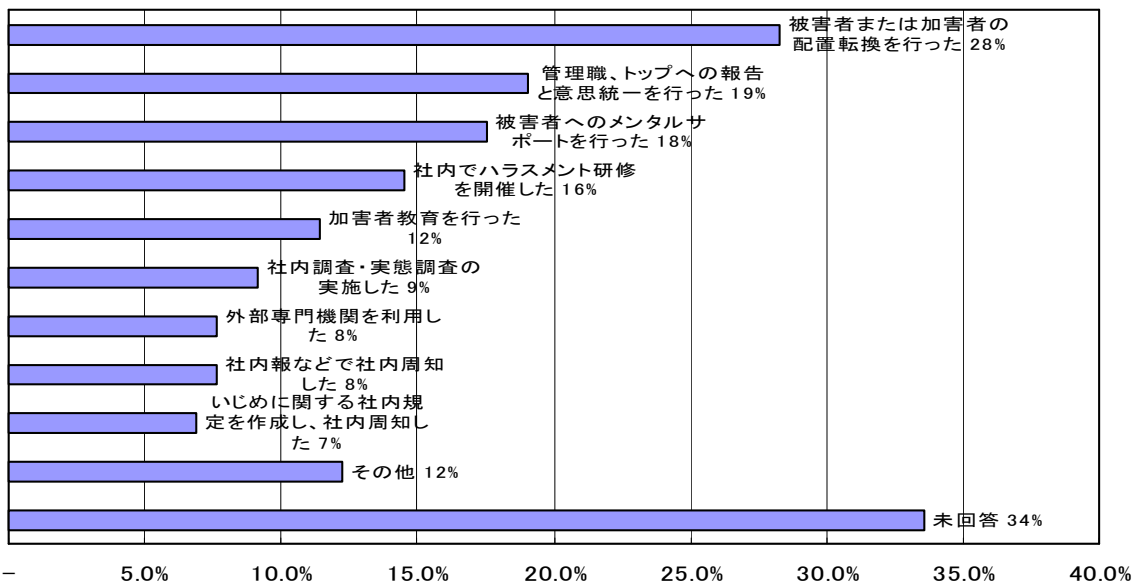
### 【3】「職場のいじめ」に気づいた／発覚したきっかけは？（複数回答可）



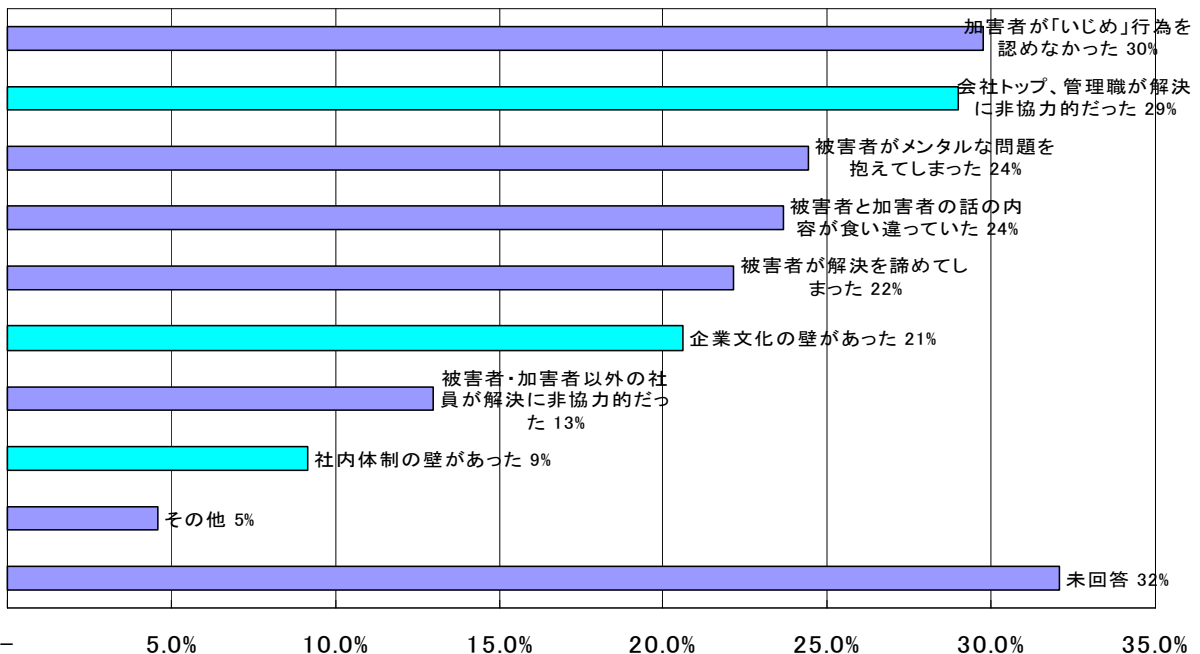
【4】その後、「いじめ」が解決した場合にとられた対応策をお教えてください。



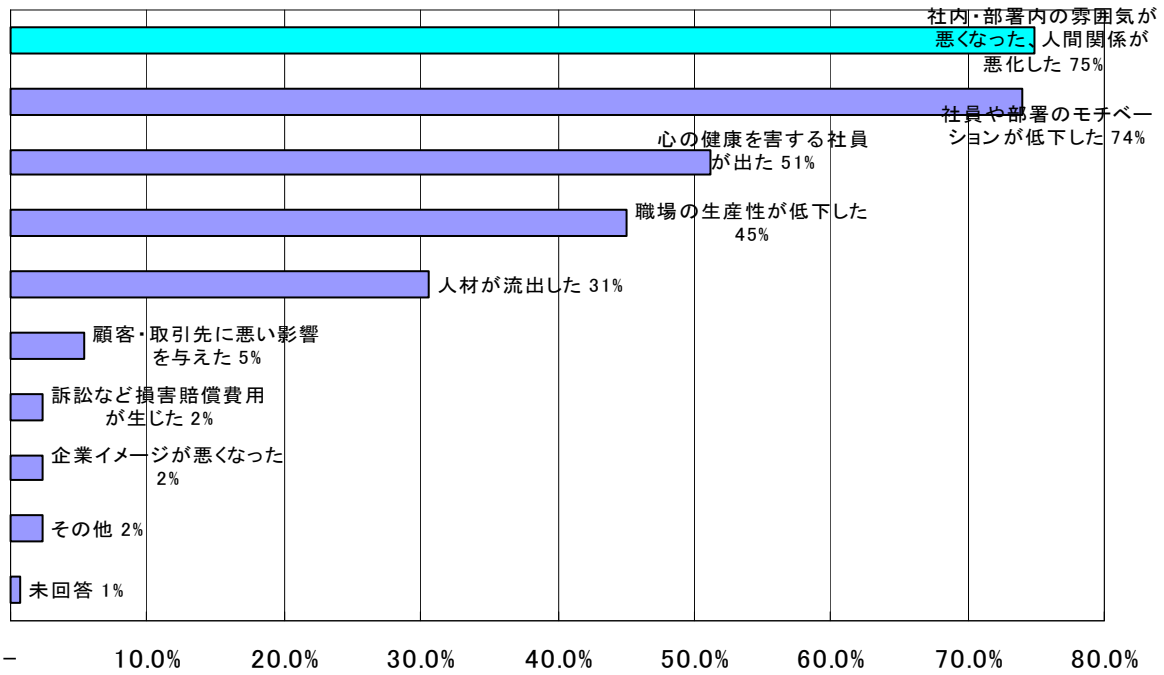
【5】その後、「いじめ」が解決・解消しなかった場合にとられた対応策をお教えてください。



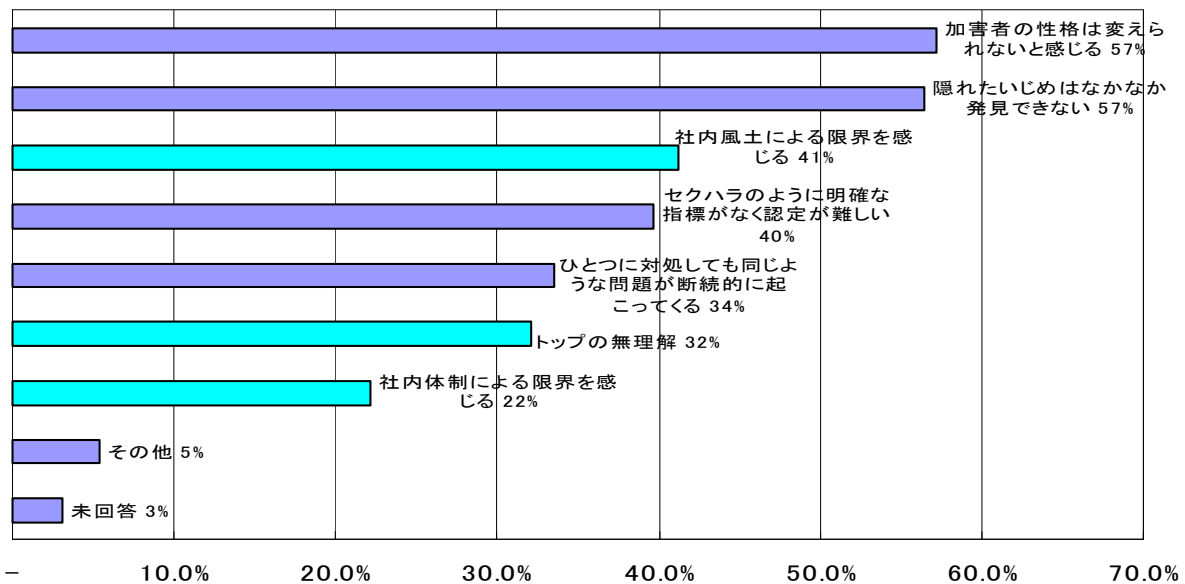
【6】解消しなかった原因として考えられることは何でしたか？（複数回答可）



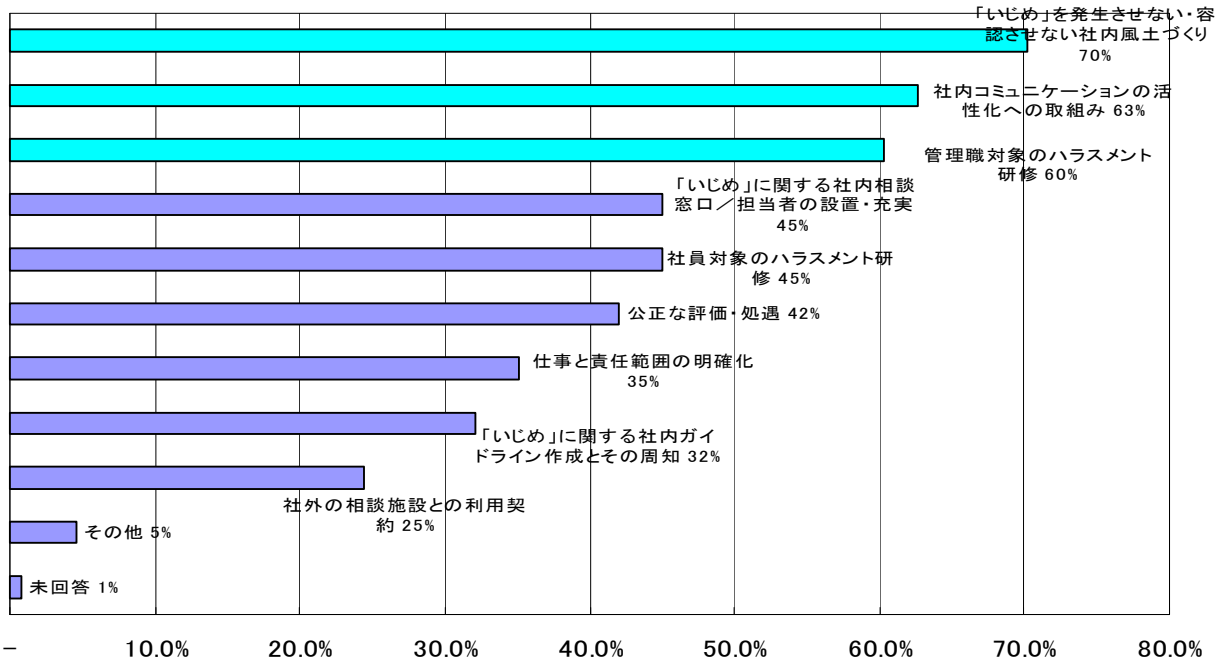
【7】「職場のいじめ」が発生することで、どんな損失が生じましたか？（複数回答可）



【8】現在、企業内の「職場のいじめ」の対応に難しさを感じる点をお教えてください。（複数回答可）



【9】「いじめ」の発生予防策として効果があるとお考えのものをお選びください。（複数回答可）



\* 各項目の実数／自由記入欄より一部抜粋

【1】 いじめの有無

ある	131	74.0%
ない	46	26.0%

【2】 いじめの発生した職場の兆候・特徴

社員同士のコミュニケーションが少なかった	管理職の指導力が欠如していた	チームでなく個人による業務が多い職場だった	成果主義・能力主義を導入した	過重労働だった、過重労働気味だった	退職・異動などにより社員の入れ替わりが激しかった	業績が悪化していた	退職などにより定着率が低かった	競争が激しかった	合併やリストラなどの組織上の変化があった	顧客との関係がよくなかった、悪化した	その他
86	84	47	36	32	29	22	20	14	13	6	13
65.6%	64.1%	35.9%	27.5%	24.4%	22.1%	16.8%	15.3%	10.7%	9.9%	4.6%	9.9%

- ・ マネージャーの自己中心、自己保身的マネジメント。
- ・ 上司からのパワハラ行為。自分のミスを下級のせいにする。残業の強制。能力がないと罵る。身体的理由による仲間はずれ。「足が臭い」「近くで咳込まれると具合が悪くなる」
- ・ 業務経験者が業務内容を教えず、失敗すると強く叱責する。
- ・ 最年長の部署リーダーがわがまま放題。えこひいき。
- ・ 新設された部署で、すぐに成果を出すことが求められていた様子だった。控えめで、あまり自己主張しなかった社員が、一方的に責められていた。
- ・ 新しく配属された20歳代の女性が仕事の進め方が遅いことを理由に、他の職員からネグレクトと思われる対応をされていた。
- ・ 障害者枠で雇用された社員を、報酬の差が気に入らないという理由で派遣社員がいじめを行っていた。
- ・ 経営トップが、業績至上主義にとらわれてきたため、組織間や社員間がギクシャクし始めていた。
- ・ スキルを担った若手スタッフへの業務量の偏重により若手の疲弊によるミスが重なっていた。
- ・ 上司（部長クラス）から部下（係長クラス）への人格を否定するような恫喝、威嚇が日常的に起こっている。
- ・ 部下や後輩の指導において、行き過ぎたような事例（不必要に怒鳴るなど）
- ・ 個人の能力が業務の基本となる専門職。強いプレッシャーの中で業務遂行の結果を出せない職員に対して、厳しく評価・叱責する上司の周りで、孤立してうつ状態となった。
- ・ 経営トップの電子メールによる人格否定・罵倒など経営者の未成熟さ。
- ・ 共有すべき情報を知らせない。
- ・ 製造現場での一段の生産革新、人員削減に伴い、間接部門職員への嫌がらせが個人的に起きた。また、弱者の派遣社員等にその矛先が向けられた。
- ・ 女性蔑視の風土（管理職の意識）。女性が成果を出しても低い評価のためモチベーションが下がり退職者も出た。
- ・ 人事制度の改変に伴う給与改定が実施された。結果、目に見える数字を出せない社員への対応が厳しくなった。個人間で競争意識が生じて特定の個人に対する攻撃的な発言などにより、メンタル不全を来たす者が発生した。
- ・ 部長と部内派遣社員間で起こったセクハラの問題を解決を試みたコンプライアンス担当者が社内孤立。

【3】 いじめ発覚のきっかけ

被害者からの訴え	被害者以外のスタッフからの訴え	被害者にももっていた	被害者以外のスタッフからの訴え	被害者の日頃と変わった様子	被害者の欠勤率が高い	被害者の業績が悪い、ミスが増えた	いじめの現場を目撃した	被害者の業績が悪い、ミスが目立つ	被害者全体の欠勤率が高い	その他
72	51	43	35	30	27	20	20	9	3	3
55.0%	38.9%	32.8%	26.7%	22.9%	20.6%	15.3%	15.3%	6.9%	2.3%	2.3%

- ・ 初対面時からセクシャルハラスメント的な言動が多く、気をつけていた。
- ・ 本人からの職場のカウンセラーとの立場の私に訴えがあり、長期にわたり成績悪化が継続したことから、上司との調整を実施し、本人と適正を検討し異動の調整を実施した。
- ・ 会議にて、業績や組織運営について、強い叱責を受け、しかも本人の非によることではないことも、本人の責任であるかのように指摘され、本人は仕事の理由をつけて会議を欠席するようになった。

- ・ 内部通報による被害者からの訴え
- ・ ある部署でいじめ対象者の出勤率の低下(遅刻、無断欠勤)が目についた。
- ・ 本人からの訴えと、本人の母親からの相談で発覚。
- ・ 加害者は裏表があり、こそこそとした潜在的に暗い性格をもつ人間。
- ・ カウンセリング希望者であった。カウンセリングを継続する中で、発見。
- ・ 本人からカウンセラー室への相談

#### 【4】 解決した事例・とられた対策

置転換を行った	被害者または加害者の配 トを行った	被害者へのメンタルサポ ートを行った	管理職、トップへの報告と 意思統一を行った	当事者の退職により解消	社内調査・実態調査を 実施した	社内 でハラスメント研修を 開催した	時間の経過により自然に 解消した	加害者教育を行った	社内報などで社内周知 した	外部専門機関を利用した	いじめに関する社内規定 を作成し、社内周知した	その他	未回答
52	41	33	31	27	18	17	14	8	5	4	12	12	
39.7%	31.3%	25.2%	23.7%	20.6%	13.7%	13.0%	10.7%	6.1%	3.8%	3.1%	9.2%	9.2%	

- ・ トップがいじめていたので、トップの退職とともに解決。
- ・ 当社の場合、被害者（部下）が異動する。
- ・ 社内報でハラスメントの記事を取り上げると同時に、被害者の人と面談をした。
- ・ 本人の希望と組織の期待が調整できた事で、異動。いじめ教育までは至っていない。組織としていじめの理解はできていない。
- ・ 退職者が増加してきた傾向を見て、パワーハラスメント的な行き過ぎた指導は、減少した。
- ・ 周りにいた職員からの訴えもあり、課長の言動が日常化し次長も指導できない状況だったので課長の配置換え（転勤）を行った。
- ・ 余りのマネジメント欠如に部長が課長職を交替させて雰囲気明るくなった。
- ・ 所属長の判断により、被害者の直属上位者ではない総務人事担当（自分）へ本人への面談が指示された。本人の感じていること、考えていることを聴き、所属長・産業医との協議をし、再度面接したが、出社に至らず最終的に自己都合により退職するに至った。
- ・ 社員へカウンセリングを継続するとともに、組織診断を実施。

#### 【5】 解決しなかった事例・とられた対策

置転換を行った	被害者または加害者の配 意意思統一を行った	被害者へのメンタルサポ ートを行った	社内 でハラスメント研修を 開催した	加害者教育を行った	社内 調査・実態調査の 実施した	外部専門機関を利用した	社内報などで社内周知 した	いじめに関する社内規定 を作成し、社内周知した	その他	未回答
37	25	23	19	15	12	10	10	9	16	44
28.2%	19.1%	17.6%	14.5%	11.5%	9.2%	7.6%	7.6%	6.9%	12.2%	33.6%

#### 【6】 いじめが解決しなかった原因

加害者がいじめ行為を認 めなかった	会社トップ、管理職が解決 に非協力的だった	被害者がメンタルな問題を 抱えてしまった	被害者と加害者の話の内 容が食い違っていた	被害者が解決を諦めてしま った	企業文化の壁があった	被害者・加害者以外の社員 が解決に非協力的だった	社内体制の壁があった	その他	未回答
39	38	32	31	29	27	17	12	6	42
29.8%	29.0%	24.4%	23.7%	22.1%	20.6%	13.0%	9.2%	4.6%	32.1%

- ・ 現在、根本的な解決には至っていない。経営トップ、管理職への教育が必須と考えている。
- ・ 加害者が統合失調症の症状を示していた。病院に行くことを進めたが行かない。最終的に退職の勧奨をしたが、その後も嫌がらせの手紙などが続いた。
- ・ 加害者の担当上司（役員等）が黙認している。
- ・ 男性優位な職場の伝統があり、未だに女性蔑視の企業文化を引きずっている。少しくらいの性的な嫌がらせや有って当たり前という状態で、男性側もなにがセクシャル・ハラスメントに当たるのか分っていない。
- ・ 成績至上主義が蔓延しており、会社としてもコミュニケーション活性化策は実施しているが、真の原因の成果主義・能力別賃金体系を変更しようとしていない。
- ・ 中小企業（当社は120名程度の会社）は、トップの意識で決まる。トップに、自分がパワハラ気味であることの認識が薄い場合は、その防止が困難を極めるし、組織全体がその傾向を継承してしまう。既存の内部の力だけでは、改善が見込めないため、外部からトップの信望のある人を招き、現在のところ防止策となっている。

- ・ 客観的な発言・行動に共通点は見出せても、どう感情的に受け止めたかを相互に理解していなかった。
- ・ 加害者側にも問題があるが、被害者も過度な被害者意識を持つなどの事例。また、被害を訴えてはいるが、他の部門員の聞き取りなどから、被害を訴えている側にも相当の問題があるケース。
- ・ 経営者へアドバイスするにも、それは否定意見と捉えられ、迫害を受ける。

#### 【7】いじめによって生じた損失

係が悪化した	社内・部署内の雰囲気 が悪くなった、人間関 係が悪化した	社員や部署のモチベ ーションが低下した	心の健康を害する社 員が出た	職場の生産性が低下 した	人材が流出した	顧客・取引先に悪い影 響を与えた	訴訟など損害賠償費 用が生じた	企業イメージが悪く なった	その他	未回答
98	97	67	59	40	7	3	3	3	3	1
74.8%	74.0%	51.1%	45.0%	30.5%	5.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	0.8%

- ・ 職場内の人間関係がうまく行かないため、退職を勧奨したところ、労働問題として訴訟を起こされた。
- ・ 被害者の退職が続出し、有能な人材が流出している。
- ・ 引継が潤沢に出来なかったので、業務に支障をきたした。
- ・ 自己保身を優先するようになり、なるべく他者と関わらないようにする癖が全体に染みついていった。
- ・ 病気休職者、異動者や退職者を組織として否定するため、明日はわが身と在職者が考え、病院などへの通院を隠したり、いつまでこの会社で働けるか 危惧している発言が多発している。
- ・ 業績は向上したが、人を大切にすると言う社風が、随分後退した。イエスマンが増え、なかなか本音が言えない会社となっしまい、組織自体がバラバラの感がある。
- ・ モチベーションの悪化はいじめられた本人だけでなく周りにも波及した。
- ・ 職場内で、抱え込んで問題が表面化しない時間が長ければ長いほど、職場の疲弊は重くなる傾向がある。管理職が精神的に参ってしまうケースもある。
- ・ 職場改善やよりよい職場づくりを目指す社員はあきらめてしまった。 言われたことだけをやるようになった。 結果、従業員から積極性がなくなり、またそれが経営者には癪に障らしい。従業員を否定する発言が見られる。 業績は悪化傾向。
- ・ 仕事に情熱がなくなった。

#### 【8】いじめ対応の難しさ

加害者の性格は変えられ ないと感じる	隠れたいじめはなかなか 発見できない	社内風土による限界を感 じる	指標がまだなく、認定が 難しい	セクハラのように明確な 指標がまだなく、認定が 難しい	ような問題が断続的に起 こってくる	ひとつに対処しても同じ ような問題が断続的に起 こってくる	トップの無理解	社内体制による限界を感 じる	その他	未回答
75	74	54	52	44	42	29	7	4		
57.3%	56.5%	41.2%	39.7%	33.6%	32.1%	22.1%	5.3%	3.1%		

- ・ 役員自身の意識改革が必要。あるいは、ふさわしい役員を登用する。
- ・ いじめは自分が解決できるとバワハラをしている上司が思っている。
- ・ いじめる本人の性格が仕事にはよい効果がでるが、周りにはいじめとなる事もあり、解決には困難がともなう。
- ・ 最近、30歳代の管理者に自己愛的性格が多くみられ、指摘するとその場では非を認めるが繰り返され、苦慮している。
- ・ いじめと指導・教育の違いはあるが、叱られることをいじめと感じる社員もいる。
- ・ 会社のトップクラスが公にすることを嫌い、隠そうとする。
- ・ 加害者、被害者の認識に食い違いがあり、いじめの認定が困難なケースが多い。
- ・ 何がいじめと受け止められるかは、同じ事象であっても被害者の認識如何の面があり、根絶することは困難と感じる。 企業内における管理職研修や苦情窓口の設置、全社員へのアンケートなどを踏まえて対応を協議するのが現実的な対応と考える。
- ・ 病院からの診断書等がないといじめの実態が会社から認められない。病人がでないと会社は対応しない風潮がある。
- ・ 会社自体も新しいベンチャー系企業で、中途入社者がほとんど。各ポジションに必要なスキルを持つ人を採用し、結果をすぐに求める傾向があり、それに応えられないと判断されると、部門長の対応が厳しい。人事権を会社の人事でなく、各部門の長が持つため上司からの圧力がかかりやすい。上司が仕事ができないと判断すると、厳しく叱責するため、仕事上でないがしろにされがちとなる。業務改善という名で行われる退職勧奨のようなものもある。
- ・ トップからの伝達が効果的とは言われているが、問題の発端がトップの場合、根本解決は非常に困難、無理とも感じる。特に中小企業では、トップの権限が大きいことに原因があるように思われる。
- ・ 加害者に対して表しか知らない人間が人事を握っているかぎりは、手立てのしようが無いのが現実。



【9】いじめの発生予防に有効な対策

風土づくり	いじめを発生させない社内・容認させない社内の活性化への取組み	社内コミュニケーション	管理職対象のハラスメント研修	内相談窓口/担当者 の設置 充実	いじめに関する社内相談窓口/担当者	社員対象のハラスメント研修	公正な評価・処遇	仕事と責任範囲の明確化	社内ガイドライン作成とその周知	社外の相談施設との利用契約	その他	未回答
92	82	79	59	59	55	46	42	32	6	1		
70.2%	62.6%	60.3%	45.0%	45.0%	42.0%	35.1%	32.1%	24.4%	4.6%	0.8%		

- 公正な評価・処遇，仕事と責任範囲の明確化に尽きる。人権尊重を機軸とした風土作りのための不断的努力。
- 社員個々が自立・自律した企業カルチャーを入社時より徹底して教育している。個々人をプロとして尊敬して扱うことが重要。
- 被害者のカウンセリングを行うことで、今後上司との向き合い方・かかわり方を割り切るように考え方や行動を改めた。その後、この被害者からの再度の訴えはない。また、職場内のしこりも無いようだ。
- 現在は、相談部門では、発生後の対応しかできていない状況であり、経営者は相談部門をつくって満足しているように考える。外部からの経営陣に対する積極的なアプローチが必要と考える。
- トップが社員の前で語るべきである。公然と語ることで、認識が高まり、大きな予防策となるのでは。
- いじめの主観的定義の相互理解、またその企業リスクをマイナス経営データとして経営者（上位職）自身が捉えることがまず必要。
- いじめの問題は、元々は小事であったことが、加害者側の無関心や危機意識の欠如から大事に至ってしまうことが少なくない。結局は、日頃からの「自然な会話」「ちょっとした思いやり」があるかなど、コミュニケーションの活性化が一番の予防。
- 予防には、人としての倫理教育が必要。日本社会全体が拝金主義の考え方を改める時期に来ていると考える。
- 見抜ける上司がいない限りは改善は無理。
- メンタルサポートや退職は解決ではなく被害者の泣き寝入りと思う。特に管理職への繰り返しの教育と直らない場合、制度により降格を強いるべきで、経営層の意識付けが重要と考える。

【10】カウンセリングの効果

- 被害者・加害者ともにそれぞれ事実確認をするとき、気持ちを汲んであげる聴き方ができること。企業としての解決の選択肢をより多く提示できること。周りへ与える不必要な動揺やモチベーション低下を防ぐ策を提示できること。
- 全社員（150名）に対し上司から順にカウンセリング体験を行っているので、社員のメンタルヘルス理解が進み、気軽に相談室を訪れるようになった。その結果、メンタル不全の早期発見に役立っている。
- 一人一人の働き場を尊重しあうことで、お互いの居場所をはっきりさせ、責任をもって仕事をすることの心の安定を保つことで、意見を言える雰囲気をつくり、職場にそれを聞く耳を作り上げられたこと。
- メンタルヘルスに理解がある組織風土の醸成。 ・問題が悪化する前の予防機能。
- コミュニケーションのちょっとしたコツや、ストレス対処法を知ることによって職場の雰囲気が良くなる。
- 上司は部下に期待や激励を込めて発言するが、受取る部下は受けとめ方が異なってしまう、叱責（パワハラ）されたと感じることがある。カウンセリングを行うことで、そのしこりが溶けてきて、部下自身が柔軟に受け止めることができた。
- 社員とのカウンセリングという行為そのものでなく、「予防」という考え方が身につくことで先手をうった対応ができる。
- 職場では、いじめに限らず、心の悩みや不調を感じている人が少なからず見受けられる。心の問題に寄り添い、少しでもその軽減・解消に努めることで、企業としてその対応を適切に行った場合、誰かが見てくれているという安心感・企業に対する信頼感・仕事に対するモチベーションを向上させることができる。
- 弊社では相談室を設置しているが、それだけでもいざと言う時の心のよりどころになると思われる。また、職場経験からの相談対応ができるため相談される方への共感的理解が深まる。
- 産業世界の理解をしているカウンセラーが同じ産業界に働く方達の話や訴えを共感的に聴くことができる。
- メンタル不全の前兆などが見られたときに、同じ職場にある人間として、不全者の悩みの聞き手になることと、不全者の周りの人間の対し、対応へのアドバイスや、組織などに問題点があればその指摘、改善の提案などを行うことができる。レベルはともかく、同じ組織の中にいる専門家として信頼されると、効果が大きいように思われる。
- 管理監督者の職場マネジメント能力の向上、相互のコミュニケーション、相互理解的な雰囲気の醸成、メンタルヘルスケアの向上
- 些細なことでも相談しやすい雰囲気が生まれた。 ・社員からの相談窓口としての信用、産業医との連携
- カウンセリングだけでは、産業分野での悩みには効果がないと思う。具体的な介入を行うこと、もしくは被害者（当事者）に対するエンパワメント（具体的な対応策の提示）などが不可欠。
- 社員は自身が会社で認知されているとの実感が慢性的に欠如している状況で業務遂行していると感じられる。カウンセリングにより、あるがままを受容される機会は、社員の自己の肯定感を回復するとともに、自己成長の機会を提供していると思う。
- 社員一人一人の問題としてとらえられることが多く、個別の解決策への対応が表面化しやすいですが実際は組織の問題です。経営者がどこまで理解できるかが課題で、問題が発生しないと実際にはなかなか動かないものです。個人が自分らしく行動できる体制づくりや問題が発生しない予防が産業カウンセリングの最大の効果だと思います。
- ①管理監督者の安全配慮義務に関する意識の向上 ②管理監督者が部下の様子を観察しカウンセラーにリファーするケースが増えた ③経営層、人事部のメンタル不調者に対する理解が深まった ④メンタル不調者が職場復帰できるチャンスが増えた ⑤メンタル不調者の退職率が減った
- 心の健康づくりや能力開発のためのコミュニケーションを職場に復活させる仕組み作りの提案
- 異動や配置転換で職員が納得できること。職員の意欲を引き出すことができること。休職や育児休業からの復帰がスムーズになること。問題を抱え込む職員の支援を行うことで、組織に安心感が生まれること。