

こんな会社よりの面談をしていて 人として本当に良いのだろうか？



流山市 久保村俊哉さん

(株)イトーヨーカ堂 人事室 勤労厚生部
勤労担当マネージャー ・産業カウンセラー

【受講のきっかけ】

私の担当業務の一つに、休職者の復職面談があります。主治医、産業医の面談が終わった後の会社として判断する最終の面談です。様々な傷病から復職を目指す従業員がありますが、特にメンタル疾患からの復職面談は非常に難しく、「本当に復職できるのか」「復職しても再び繰り返さないか」「復職後は同僚と上手くやっていけるか」など会社側の目線で面談に臨みました。このような様々な懸念を考えると、簡単に「復職 OK」と判断してよいものか悩み、復職するにしても厳しく「もう二度と同様の疾病に罹らないように」と念を押すべきではないか等と考え、会社寄りのスタンスで行っていました。「今度発症したら退職になります」など厳しい言葉を投げたこともありました。

しかし、面談を重ねるうちに、メンタル疾患に罹る従業員の多くは、業務に真正面から取り組んだにも拘わらず成果を上げられなかったり、一人で問題を抱え込んでしまっていたことに気づきました。そして、

『こんな会社寄りの面談をしていて、人として本当に良いのだろうか？』

『従業員を預かる身として会社にとって良いのだろうか？』

と考えるようになりました。そのような時、会社の健康相談センターの室長より「産業カウンセラー」の資格を紹介されました。

【資格取得後の活動状況】

受講前は、会社で面談を数多くこなしていたので自信をもっていましたが、「受容・共感・自己一致」といった基礎を学ぶにつれ、自分本位の勝手な思い込みで面談をしていたことを思い知らされました。その思い込みの面談は悩む従業員の方向を向いておらず、時にそれが従業員の心の動きに反した、長い目でみると会社にプラスに働いていない面談だったということに気づきました。

現在は、従業員の気持ちに寄り添い、受け入れ、共感して接するようにと心掛けていますが、まだまだ会社よりの目線で見えてしまう自分がいて、勉強不足であることを痛感しています。

会社以外の活動として、現在、厚生労働省主催の「職場のパワーハラスメント防止対策の検討会」の委員をしています。現場に携わる者としての「現場感」を伝えていくことが使命と思い発言しています。その一つとして、パワハラ防止対策としては相談環境（相談窓口）を整備充実させることが大切であり、特に中立的立場での窓口として「産業カウンセラー」の役回りが重要であると話しました。

最後に、養成講座で一緒に学んだ仲間とは、時折情報交換会（飲み会）を行い、日頃のストレス発散の機会にさせていただいています。