

りました。室長から、増えつつあるメンタル疾患に悩む従業員と向き合っただけで気持ち悪く感じることがある。また資格取得の上で心理学等を学ぶこともこれからの業務に必ずプラスに働くといった話を聞き、資格を取得しようという気持ちになりました。

私は、2015年度の柏第2グループの産業カウンセラー養成講座を受講しました。大学卒業以来、勉学に励んでこなかった身には非常に堪える1年でした。会社で面談を数多くこなし、「ある程度の面談は自分なら出来ている」という自信を持っていましたが、「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。そして、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、長い目で見ると会社



後列左から二人目

にプラスに働いていない面談だったということに気付きました。

産業カウンセラーの資格取得以降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おりますが、まだまだ会社寄りの目線で見てしまう自分がいて、勉強不足であることを痛感しております。

会社以外の活動

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」の委員をしております。中央大学の佐藤先生を座長とした大学教授、経団連、連合等の労働組合、民間企業の十数名の委員からなる検討会で、私は5年程前に「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の策定に参加して以来、携わり、勉強させて頂いております。

この「職場のパワーハラスメント防止対策の検討会」では、「パワーハラを定義付けし、セクハラと同様に法制化することで抑止力に繋げられるか」について議論しています。

私は法律や条例について把握しているわけではありませんが、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をしております。その一つとして、パワー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。企業にとつてメンタルヘルス対策は存続の生命線になり得る重要な内容であ

り、その仲介役として産業カウンセラーは欠かせない存在である、と。

また、この検討会の活動がビジネス雑誌の目に留まり、インタビューを受ける機会を得ました。そこでも産業カウンセラーの存在意義と重要性を話し、来年度の新春号に掲載予定となっております。（中央経済社「ビジネス法務」新春号）

同志



産業カウンセラー養成講座では、丁寧に分かりやすく指導してくださいと久保先生を始めとした指導員の方々や、年齢、性別、職業も様々な12人の受講生仲間には、本当に感謝しております。刺激され、時に励まされ、又核心を突かれたという貴重な時間を1年にわたり共有してきました。初回の試験では私だけが不合格となりました。全員揃って合格出来なかった悔しさと先生方への申し訳ないと思う気持ちを抱えながら再挑戦し、翌年合格出来ました。合格の連絡をすると祝勝会を開催してくれました。本当に嬉しかったです。

皆の資格取得の目的は異なれど、価値観が共感でき、信頼できる同志に出会えたことは、資格取得以上の何よりの財産だと思っております。今でも時折同志で情報交換会（飲み会）が行なわれ、日頃のストレス発散の機会にさせて頂いております。

柏第2グループの先生方、皆さん、これからも末永くよろしく願いいたします。