

相談事例

編集・発行

株式会社保健同人フロンティア
ヒューマン・フロンティア相談室
〒107-0062
港区南青山 1-3-3 青山一丁目タワー4 階
TEL.03-6747-6250(代表)

カウンセリングのご予約はこちらへ

ナヤミ ナシヨ

0120-783-744

受付日時: 月曜～金曜 10:00～20:00
(祝日除く) 土曜 10:00～18:00



E-mail:

sodan@humanfrontier.co.jp

※受信後、2営業日以内にお返事いたします。

ご契約企業の皆様

例年この時期になると、「あっという間の1年でした」「この1年を振り返って」等々、お決まりの文句を目にするようになります。有体に言えば、大晦日、お正月といっても、一連の日々の流れの中の一日であることは、他の何の印もない日と変わりません。その日は太陽がダンスをするみたいに登る、とか時間の進み方が特別、なんてことはSF映画の世界での話。実は怖いことです。「普通が続く」ということも、習慣の生き物である私たちにとって生きる糧のようなもの。そんな、日々が絶え間なく流れていく中で、太陽の動きに合わせて二十四節気という季節の区切りをつけたり、特別な日を設けたりしてきたのは、先人の大いなる知恵だと改めて感じます。儀式もそうですが、節目を設けることによって、人は気持ちを切り替え、次の一步を踏み出す助けを得られるからです。『スイッチ』は自分自身も含めて日々の中にあり、押すも押さないも自分次第ということでしょうか。

※何を相談したらいいかわからない方も多いと思います。そこで、**いくつかの事例を合わせた典型例**をご案内いたします。ここでご紹介するものは、複数のクライアントのカウンセリングを基に、合成して典型事例としてご紹介するもので、決して特定の個人のカウンセリング記録ではありません。



パワハラに加害者に認定され、モチベーションの維持が
難しくなったというCさん

©2016, 2024 HOKENDOHJIN-FRONTIER Inc.

相談者: Cさん 50代 男性 職種:営業部門

初回面談までの経緯: Cさんは、前職での経歴を買われ、数年前に営業部門の管理職として中途採用されました。新しい職場で、それなりの手腕を発揮し、部下の指導にも励んできたつもりでした。今回、大きな契約を取ることができ、部下の一人に担当を任せることになりました。が、契約先が大きな企業だけに、留意しなければいけない点や気を遣う点が多く、Cさんは気を揉んでいました。そんな中で部下への対応や言葉遣いが『パワハラ』だと部下から訴えられてしまいました。(C:クライアント、Co:カウンセラー)

面談初期

Cl: パワハラに加害者と訴えられ、会社から事情聴取の後、パワハラの事実があったと認定され、再発防止の為、会社から勧められて来談されました。認定された、という通知を受けてから、短期間で部署異動を命じられ、降格、減俸はもちろんのこと、部下のない仕事を割り振られました。自分の言動がパワハラと言われたことに関しては深く反省しているし、会社の決定に対して意義を申し立てるつもりはないが、異動後どうしてもモチベーションが上がリません。会社にはなんとか行っているが、なかなか寝付けなかったり、中途覚醒したりする日が続いています。このままでは自分はだめになると憔悴した表情で話してくれました。

Coの姿勢・対応: まず、これまでの経緯について、ご自身の言葉で振り返っていただきました。会社の聴き取りでは、事実関係の確認はされますが、もちろん言い訳や状況の説明などは求められません。しかしカウンセリングの場ということで、改めて率直なお気持ちを伺ってみると、ご自身の部下への思いやハラスメント的な言動に至る背景などが浮かび上がってきました。

元来、責任感が人一倍強いCさん。訴えられた部下に対しては日頃から不安を抱えていたそうです。普段から口うるさく報告を求めていましたが、その際も「何やってんだ。一人で仕事してんじゃないんだぞ。分かってるのか」等、つい強い口調になりがちでした。契約先への対応について自分に報告が上がってこない、進捗もよくわからないという状況が続き、Cさんは切れて他のメンバーがいる面前で部下を怒鳴ってしまったということです。

Coは、まずは中立的な姿勢でCさんの話を傾聴し、自分の言動が引き起こした結果についての、現在のつらいお気持ちを受け止めました。

また、会社には出社できているものの、不眠が見られることから、今の状態が続くようなら医療機関の受診も検討していただきたいことをお伝えしました。

CI: 会社では、「〇〇と言ったかどうか」を確認されるだけ。それも当然と言えば当然なのだが、自分の気持ちを吐き出す場があって、助かりました。会社では、もちろん誰にも話せません。自分も平気を装っています。部署異動もあったのでフロアで以前のメンバーと顔を合わせることはないが、同じエレベーターに乗り合わせるのがとてもつらいです。

そのように言われるCさんは、いくらか表情が落ち着かれた様子でした。

また、2回目以降は、中途覚醒も以前よりは頻度が減ったように思う、と話されました。

Coの姿勢・対応: お気持ちを受け止める一方で、今後、再発を防ぐことを面談の目的のひとつとしてはどうかとCさんに提案し、了解を得ました。

「どんな相手に否定的感情を抱くのか」「どんな状況でイライラするのか」について、面接の場で振り返って書き出していただきました。怒りを覚えたり、むかつくのは「責任感がない(ように見える)人」「仕事がいい加減な人」、イライラするのは「自分の思うとおりに物事が運ばない時」ということでした。また、イライラするのは生理的な要因も関係しますよ、とお伝えすると、「そういえば、腹が減っている時は確かにイライラしやすい」と仰いました。

カウンセリングでは、相手にイラっとした時、どうしたら怒りをそのまま相手にぶつけなくて済むか、一緒に考えました。アンガーマネジメントの初歩的な方法についてもお伝えしました。

Cさんは、自分の思うように仕事が進んでいない時、気持ちに余裕がなくなって、相手を決めつけがちな傾向があることに気づかれました。思うようにいっていない時が『黄信号』であること、そういう時は『一歩立ち止まる』と自分に言い聞かせるようにします。と話されました。以前のとおりでないにせよ、今の仕事にやりがいを見出していく、と話され面談を終了しました。

パワーハラスメントによって傷ついたという例が後を絶ちません。精神障害の労災認定件数も増加の一途をたっています。傷ついた方たちへのケアは、法律でも定められているとおりです。一方、パワーハラスメントをしたと認定された当人にとっても、相当なショックがあります。例外もあると思いますが、元来、仕事への熱意が高い方や、ご自身に高い基準を設定されている方も多いように見受けられます。そういった人財が無駄にならないよう、普段から会社としてパワハラの啓発予防に努めていただきたいと思います。

利用方法

CASE 1 メール相談

メールに、下記項目の①～②およびご相談内容をご連絡ください。専用 WEB サイトもご利用いただくことができます。

CASE 2 電話相談

すぐにご相談いただくことができます。

※混雑状況などにより、すぐにご対応できない場合がございます。

この場合は、ご都合をお伺いし、カウンセラーよりお電話させていただきます。

CASE 3 面談

まずは電話やメールからご予約ください。

予約の際に以下の5項目をお知らせください。

- | | |
|---------------|--|
| ① お名前(匿名可) | ⑤ 希望の相談形態(選べる 3 つの方法) |
| ② 会社名もしくは登録番号 | ☐ 出張面談(全国どこでも希望の場所) |
| ③ ご相談内容の概要 | ☐ 相談室面談(東京青山一丁目もしくは大阪梅田) |
| ④ 希望相談日時 | ☐ オンライン相談(Microsoft Teams 利用) |
| | ※契約条件により選べる相談形態は異なります。 |

TEL: **0120-783-744**

月曜～金曜 10:00～20:00 土曜 10:00～18:00 ※祝日除く

Mail: sodan@humanfrontier.co.jp



相談内容や利用者のお名前は企業には決して伝わらない「プライバシー保護」となっておりますので安心してご利用下さい。
また、弊社の個人情報の取り扱いに関しては下記 URL にあります「個人情報保護方針」に従い運用しております。

URL: <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/privacy.html>