

今回は日本産業カウンセラー協会の中級産業カウンセラーの立場として書いてみようと思う。

昨今、日本の多くの職場はIT革命の進展やコンピュータネットワークの普及に伴い、ビジネス環境や労働者の働き方自体を大きく変えていっている。これまでのように、大学を出たら就職し、終身雇用制に守られ定年まで勤め上げ、後は年金で生活するといった青写真はなくなりつつある。このような不安定な時代になって、職場の中で精



ジーアンドエス社長 萩原 扶未子

神的な病気が増えている。

例えば、「サイババル・シンドローム」に代表されるように、中間管理職の人たちがかりやすいものがある。会社の経営状況が少しでも傾き始めたりすると、「自分が会社に残ることができるのだろうか」と思い始め、夜も寝られなくなり、精神的に不安定な状態に陥る。また、部下の管

産業カウンセリングの必要性

名である。業務効率化で職場に一人一台のパソコンが導入され、それらがネットワークで接続されたことにより、会話ならあやふやにできた履歴も、電子メールではいい悪いも記録としてすべて残ってしまう。コンピュータを使える人はいいが、使えない人との

も休職をするということを経り返し、そのまま退職を余儀なくされるケースが少なくない。これは休職者が職場に復帰させるノウハウが職場側に乏しいからである。産業カウンセラーが、本人や主治医、職場の産業医、上司らの意見を聞きながら復職後の職務内容を検

故などによる労働力損失のコストは大きく、職場にとって貴重な資産である労働者一人一人の悩みやこころの問題が仕事へ影響を及ぼすという可能性は、もはや軽視できない状況である。福利厚生ではなく、経営戦略として取り組むべき課題のひとつであり、「産業カウンセ

ングの活用が不可欠な時代になってきて

理責任や目標数字達成など業務の中心的役割を果たしているのが、経営上の問題は自分の責任と認めてしま

デジタル・デバイス(情報格差)も深刻で、これが新たなストレスを生んでい

話し、復帰支援と継続的なこころのフォローをする必要性があることは意外に知られていない。

新しい人事管理の時代である。

職場のハイテク化・OA化に伴う心理的問題の中には、「テクノ恐怖症」「テクノ依存症」「インターネ

ストレスが原因で体調を崩すなどで休職後、同じ職場に復帰したために、また

言えることは、労働者の気力や意識は仕事の生産性につながるが、また組織全体の生産性に関わってくるというところだ。問題を抱えた労働者の効率低下、欠勤や事

日本産業カウンセラー協会 産業カウンセラーを中心として組織されている社団法人。また、産業カウンセラーは、職場でカウンセリングを行う専門の知識を持ったカウンセラ