

今回は、新シリーズ「働く人と組織」の概要と流れについてご紹介します。大きなテーマとしては、パワハラ対策、モチベーション、組織開発、リーダーシップ、危機対応、産業力カウンセラーの現場から、

## ナビゲーター

などです。

パワハラコメントを略して「パワハラ」と言いますが、これは和製英語です。英語では「エンプロイメント・ハラスメント」と言うそうで、雇用の現場つまり職場における、いじめや嫌がらせです。この

◆ 6 ◆

## 働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

問題は、今日の職場における最大の問題であるともいえます。

時あたかも本年6月からパワハラ対策が義務化されますが、その背景やパワハラの実態・予防策、パワハラにならない指導の仕方、怒りをコントロールする「アンガー・マネジメント」、パワハラが起こってしまった時の対応などについて6回にわたって掲載いたします。

さて、仕事の成果は、能力、考え方、やる気、環境を乗じたものであると言われています。この式が掛け算になっているのがポイントで、4つの項目のうちのどれか一つがゼロか極めて低い場合、他の3つがいくら高くても仕事の成果はゼロに近くなります。この中のやる気（モチベーション）につきましては、産業力カウンセラー協会は多くの知見を持っていきます。モチベーションとは何か、どのようにして個人のモチベーションを上げるかを「ポジティブ心理学」を含め7回にわたって掲載いたします。

## パワハラのない職場とやる気に満ちた従業員

とところで、組織の個人個人がいくら優秀で頑張っているとしても、組織としての成果が上

がらならないということが現実にはあります。その原因は個人の問題というよりは組織自身にあり、組織要因は、組織や仕事の仕組み、従業員の構成、コミュニケーションのあり方、リーダーシップや組織風土など多岐にわたります。組織開発の具体的な手法を含め18回にわたって掲載いたします。

あつてはならないことですが、長時間労働やハラスメントが原因で従業員が自殺してしまうという報道が報じられ

# 人と組織の両面からアプローチ

資格やキャリアコンサルタント国家資格を持つ会員が、全国で3万5千人、中部支部だけでも3500人います。

ています。また自然災害や今まさに猛威を振るっている疫病で企業や社会が危機に直面することがあります。危機に遭遇した被害者やその遺族、職場の仲間への対応が危機対応です。危険の予防はもちろん大切ですが、「危機は十分予防しても起こる」という前提で心理的サポートをするのが産業力カウンセラーの使命で、4回にわたって掲載いたします。

その会員の大部分が自身の仕事の傍ら産業力カウンセラー・キャリアコンサルタントに関する仕事をしています。中部支部の会員が経験したことや、日頃いただいているナマの声を紹介します。皆様のお仕事や生活のお困りごとなどにお役に立つ情報を提供できるのではと思っております。

【日本産業力カウンセラー協会 産業力カウンセラー キャリアコンサルタント 社会保険労務士 杉本和夫】  
(火曜日に掲載)

