

今回をもって、2020年5月から1年近くにわたって毎週火曜日に掲載しました「働く人と組織」を終了させていただきます。長い間このコラムをお読みいただき、ありがとうございます。

ナビゲーター

の間コロナ禍で、働く人も組織も翻弄(ほんろう)されてきました。それでも日本産業力ウンセラー協会会員の皆さんの知識や思いをお伝えできてよかったです。

◆ 47 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

今回の掲載の内容につきまして、2020年6月1日に施行された「パワハラ防止法」に関するものが6本、「働き方改革法」の施行に伴う組織改革・働き方改革に関するものが5本、「ポジティブ心理学」に関連するもの、「危機管理」に関連するものがそれぞれ4本ありました。その他としては、今話題になっている「1on1ミーティング」に代表される上司と部下のコミュニケーションのあり方、リーダーシップ、「コンフリクト・マネジメント」や「アンガー・マネジメント」に代表される、職

これからも「日々研鑽」合言葉に

場における従業員間の衝突に対する対応、「メンター制度」「コーチング」に代表される従業員の育成や相談に関するものなどがありました。

今回の掲載を通じて、産業カウンセラーやキャリアコンサルタントの資格を取得している協会会員にとっての学ぶべきテーマの広さと深さを痛感した次第です。そして大切なことは、知識を得る

だけでは不十分で、これを実際の現場で使えるということが大切です。カウンセリングの場において相談者の年齢、生い立ち、性格、価値観は百人百様で、相談される内容も一つとして同じということはありません。Aさんにとって最善の対策が、Bさんにとって最悪、あるいはその逆ということがあります。一つひとつ相談のケースに応じて、相談者にとって最適な方法を相

談者とともに探っていくのがカウンセラーの任務だと思います。

そのためには、資格を取った後にいろいろなケースにあって実践を積むことが大切です。それとともに、社会・企業環境の変化や、それに伴う新しい知識・ノウハウを獲得することも必要です。コロナ禍においては対面のカウンセリングではなくオンラインでのカウンセリング

グのニーズが発生し、実際に行われています。IT技術も含めた新しい知識を習得することは、コロナ禍が解決してもニーズはあり、自己研鑽(けんさん)の必要があります。

「日々研鑽」を合言葉に、相談者のためによりよいカウンセリングができるよう、会員同士で切磋琢磨していきたいと考えます。

【日本産業力ウンセラー協会 中部支部会員 産業力ウンセラー キャリアコンサルタント 社会保険労務士 杉本 和夫】

(おわり)

