

職場での孤立感を訴える若手社員への傾聴中心アプローチ事例

- 自己肯定感の変化に着目して -

鈴木 花子¹ (〇〇コーポレーション 産業カウンセラー)

要旨

本報告は、入社2年目の若手社員(20代男性)が職場の人間関係における孤立感を訴え、カウンセリングを求めた事例である。クライアントは、自己開示への抵抗と他者への不信感を抱えていたため、カウンセラーは傾聴を中心とした受容的・共感的な姿勢で関わった。全4回のカウンセリングを通して、クライアントは自身の感情を表現できるようになり、自己肯定感の向上が見られた。本事例は、職場の孤立感を抱える若手社員に対し、傾聴中心のアプローチが自己肯定感の向上に有効である可能性を示唆するものである。

キーワード: 職場の孤立感、若手社員、傾聴中心アプローチ、自己肯定感、自己開示

1. はじめに／背景

現代の企業において、若手社員の職場適応は重要な課題であり、特に人間関係における孤立感は、早期離職やメンタルヘルス不調に繋がるリスクがある。本事例は、職場で孤立感を訴える若手社員に対し、カウンセラーが傾聴を中心としたアプローチで関わった結果、クライアントの自己肯定感に変化が見られたため、そのプロセスを報告するものである。

2. クライアント概要

クライアントは、製造業に勤務する20代男性(仮名:A氏)。大学卒業後、現職に新卒入社し2年目。実家暮らし。来談時、特定の精神疾患の診断は受けていない。主訴は「職場で誰にも話しかけられない」「自分だけ浮いている気がする」といった孤立感と、それに伴う漠然とした不安感。趣味は一人でできるゲーム。本事例は、クライアント本人の同意を得たうえで匿名化を行い、倫理的配慮に十分留意して記述している。

3. カウンセリング／支援プロセス

全4回(各50分)の対面カウンセリングを、週に1回のペースで実施した。

第1回(202X年6月X日): A氏は終始うつむき加減で、カウンセラーの問いかけにも短く答えるのみであった。「会社で話す相手がいない」「休憩時間も一人で過ごしている」と、職場の孤立感を淡々と語った。カウンセラーはA氏の言葉を丁寧に傾聴し、感情の表

¹ hana2025@●●mail.com

サンプル

出を促すも、深い自己開示には至らなかった。

第2回（202X年6月X+7日）： 前回と同様に孤立感を訴えるA氏に対し、カウンセラーは「その気持ち、とてもよく分かります」と共感的に応答し、A氏の言葉の背景にある感情を丁寧に探った。A氏は少しずつ、過去に友人関係で傷ついた経験があること、そのため「どうせ話しても無駄だ」と感じてしまうことを語り始めた。カウンセラーは、A氏の感情を繰り返し受容し、安全な場を提供することに徹した。

第3回（202X年6月X+14日）： A氏は、職場で上司から業務を褒められたエピソードを語ったが、「でも、それもたまたまです」とすぐに否定的な言葉が続いた。カウンセラーは、A氏の「でも」という言葉に注目し、「その『でも』の後に続く気持ちを、もう少し聞かせてもらえますか」と問いかけた。A氏は、「自分は褒められるような人間じゃない」という自己否定的な考えを吐露した。カウンセラーは、A氏の実力や成果を具体的に認め、「それはAさんの頑張りですね」と肯定的なフィードバックを続けた。

第4回（202X年6月X+21日）： A氏は、職場で同僚に自分から挨拶してみたこと、そして相手が笑顔で返してくれたことを報告した。「少しだけですが、話せる人が増えた気がします」と、やや明るい表情で語った。カウンセラーは、A氏の小さな行動と変化を具体的に承認し、「Aさんが一歩踏み出したからこそ、得られた変化ですね」と伝えた。A氏は「そうですね、少しだけ、自分でもできることがあるのかもしれませんが」と述べ、自己肯定的な発言が見られた。

4. 結果／クライアントの変化

全4回のカウンセリングを通して、A氏には以下の変化が見られた。

(1) 自己開示の促進： カウンセリング初期には見られなかった、過去の経験や自己否定的な感情の表出が見られるようになった。

(2) 自己肯定感の向上： カウンセリング初期の「自分は褒められるような人間じゃない」という発言から、最終セッションでは「少しだけ、自分でもできることがあるのかもしれませんが」と、自身の行動や存在を肯定的に捉える発言が見られた。

(3) 行動の変化： 職場で自分から同僚に挨拶をするなど、自発的な行動が見られるようになった。

(4) 表情の変化： 初回セッション時のうつむきがちで硬い表情から、最終セッションではやや明るく、穏やかな表情が見られるようになった。

5. 考察／カウンセラーの学び

本事例は、職場で孤立感を抱え、自己開示に抵抗があった若手社員に対し、傾聴を中心とした受容的・共感的なカウンセラーの姿勢が、クライアントの自己肯定感の向上に寄与した可能性を示唆している。A氏が過去の人間関係での傷つきから「どうせ話しても無駄だ」という認知を抱いていたことに対し、カウンセラーが安全な環境を提供し、徹底的に傾聴することで、A氏は自身の感情や思考を安心して開示できるようになったと考えられる。

サンプル

特に、第3回セッションでA氏が自身の成果を否定的に捉えた際に、カウンセラーがその「でも」の背景にある感情に焦点を当て、努力や成果を具体的に承認したことが、自己肯定感の向上に繋がったと推察される。これは、来談者中心療法の非指示的な傾聴に加え、クライアントの強みに焦点を当てるアプローチ（解決志向短期療法〔SFBT〕の要素も含む）が、自己否定的な認知を抱えるクライアントに有効であることを示唆している。

本事例は、短期間の介入であったが、クライアントの自己肯定感と行動変容にポジティブな影響を与えた。しかし、単一事例であるため、結果の一般化には限界がある。また、自己肯定感の変化を客観的に測定する尺度の導入は行わなかったため、今後の課題である。

6. 結論

本報告は、職場の孤立感を訴える若手社員に対し、傾聴中心のアプローチが自己肯定感の向上に有効である可能性を示した。この知見は、同様の課題を抱えるクライアントへの支援において、受容と共感に基づく関わりが、自己肯定感を育み、行動変容を促す上で重要であることを示唆するものである。

引用文献(ダミー)

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development.
山井◎◎ (2005)『働くひとのキャリア形成』白梅書房
河合◇◇ (2019)「若手社員におけるキャリア不安の特徴と支援」『カウンセリング実践研究』15(1), 23-34.