

メンタルヘルス ガイドブック

VIII 管理監督者の任務と役割

VIII

管理監督者の任務と役割



1. 話を聴くことの意義

(1) スクリーニングの限界

メンタルヘルス不調は、健康診断のような検査等でわかるものではなく、専門医の精神医学的判断に時間がかかる。質問紙による調査(スクリーニング)方法もあるが、偽陽性の多発が考えられるため、これだけに頼るのは難しい。

(2) 管理監督者の役割

従業員のメンタルヘルス不調は、上司や同僚が最初に気づくことが多い。変化があった部下に対してはそのまま放置せずに声がけをして、原因を確認することが必要。管理監督者は日頃から部下の通常の様子を知っておく必要がある。

(3) 疾病性と事例性

メンタルヘルス不調では、疾病性(医学的判断)と事例性(本人や周囲が困って治療を求めること)が必ずしも一致しない。メンタルヘルス不調であっても業務上差し支えなく、本人も治療を希望していないのであれば、管理監督者は強く受診を勧めることは出来ない。しかし、業務や職場管理上問題となるような行動が認められた場合は、解決するために専門医の診断や治療を受けるよう命じることができる。

2. 話(相談)をすることの意義

精神的依存ができる人=きちんと相談にのってくれる人であり、①相談者の気持ちや考えを正しく把握し、②真に相談者のためになる解決策を選択し、③その解決策を相談者に無理なく納得させることです。④さらに相談を受けた側が問題解決のために行動を起こすこともあります。

<日常の留意点>

- 職場環境の改善... 組織の活性化。社員間コミュニケーションの有効活用
- 部下に対する相談等... 日頃から部下との信頼関係を築く
- 専門家へのリファー... 対応方法がわからず苦慮する時は、抱え込まない。産業保健スタッフなどの専門家に相談したり助言を求める。
- 自身のケア... 自身が健康でなければ部下の健康も守れない。

上司がセルフケアに関する正しい知識を持つことにより、部下のセルフケアをより効果的に支援できる。

VIII

管理監督者の任務と役割



3. 相談対応の基盤

(1) コミュニケーションの重要性

良好なコミュニケーションは、送り手が媒体を通して送りたいメッセージを「的確」に発信し、受け手は媒体を通して相手のメッセージを「正確」に受信することで成立する。

(2) 人間関係とストレス

人間関係の悩みの大半は、コミュニケーションのまずさが起因している。特に、職場における上司・部下の関係においては、仕事量や職務適性で悩んでいても上司には伝えることが出来ないことにより、大きなストレスを抱えてしまう場合がある。

4. コミュニケーション効果

「ジョハリの窓」を上司・部下のコミュニケーションに置き換えて考えると、「盲点領域」は日頃の部下に関する観察がないと気づきや指摘が困難である。一方、「隠蔽領域」が広い部下を、正確に把握することは困難だが、コミュニケーションによって部下の自己開示が進めば「開放領域」へと移行させることが可能である。

- ①自分と他人の両者が知っている⇒Ⅰ開放領域(相互に自由に話し合える)
- ②他人は知っているが自分は知らない⇒Ⅱ盲点領域(自由に話し合えない)
- ③自分は知っているが他人は知らない⇒Ⅲ隠蔽領域(自由に話し合えない)
- ④自分も他人も知らない⇒Ⅳ未知領域

ジョハリの窓

