

職場のメンタルヘルス

第7回

「イベント・カウンセリング」で不調を予防する

KATO TAKAYUKI

加藤貴之

メンティグループ 代表取締役・コンサルタント

Profile



1962年生まれ。早稲田大学卒業後、米『フォース』日本版編集者、日本産業カウンセリングセンター・コンサルタントを経て、メンティグループ代表取締役・コンサルタント。

マネジメントの視点からのメンタルヘルス対策を中心にコンサルティングや研修を行っており、金融機関・官公庁等のマニュアル策定にも携わる。

情報サイト「ストレスケア.com」の編集長も兼ね、著書に『ストレス解消ハンドブック』(PHP 研究所)がある。日経ビデオ『メンタルケアの聞く技術』、PHPビデオ『メンタルヘルスケア実践のポイント』の監修もしている。



不調は「変化」をきっかけにして起こりやすい

今回は、ストレスを予防する「マネジメント・スタンダード」の6つのポイントのうち、「チェンジ(変化への対応)」について見ていきます。

人間が不調に陥りやすいのは、「変化」が起こっているときです。自分を取り巻く状況が変化すると、新しい状況に適応するためのエネルギーを必要とします。大きな変化であればあるほど、心も頭も体もフル回転させなければならなくなり、多くのエネルギーが使われます。その結果、心身の消耗がいつも以上に大きくなり、不調につながりやすくなるのです。

実際、職場や家庭で起こる不調は、何らかの「変化」をきっかけとしていることが少なくありません。たとえば、

- ・新しい部署に異動したとき
 - ・昇進して責任が重くなったとき
 - ・人員が減って仕事が大幅に増えたとき
 - ・家庭内で介護を必要とする人が出てきたとき
- などには、不調が起こりやすくなります。

普段はかなり強いストレスに耐えられる人でも、大きな「変化」が起こっているときには、体調を崩したり、うつ状態に陥ったりと、深刻な不調を発症する可能性があります。



「不調のサイン」よりも「イベント(出来事)」のほうが見つけやすい

部下の周辺に「変化」が起こっているときに、上司が行うべきことは、「イベント・カウンセリング」です。これは、1対1のミーティングの場を設けて、異動、昇進など、状況の変化を引き起こしたイベント(出来事)について、話し合っていくというものです。

「異動して1週間経ったけど、少しは慣れた？」
「昇進してから、仕事のほうはどう？」

「お母さんの介護をするようになったって聞いたけど、どう？ 体調は大丈夫？」

などと、状況を聞いて、話し合っています。

「イベント・カウンセリング」は、言葉としては難しく聞こえるかもしれませんが、特別なスキルを必要とするわけではありませんし、特別なことをするわけでもありません。起こったイベントについて、話し合っただけです。

それでも、部下は、「たいへんな状況のときに、上司が話を聞いてくれた」と喜んでくれることがあります。「何でも話を聞いてもらえそうだな」と感じて、体の調子や気持ちの面まで進んで話してくれることもあります。

もし、このイベント・カウンセリングのなかで不調の兆候が見られたら、その時点で専門家への受診をすすめるなどの対応をとれば、深刻な事態に至る前に対処することができます。

メンタルヘルス対応においては、よく「管理職は、部下の『不調のサイン』を見逃してはいけません」と言われます。しかし、心の不調のサインは、目に見えないものも多いので、現実問題としてサインを見つけることは容易なことではありません。ですが、「イベント」であれば、「サイン」よりは認知しやすいはず。イベントの時点で介入すれば、不調の予防効果も期待できます。

「イベント・カウンセリング」のポイントは、

- イベント後、できるだけ早い段階で行うこと
- 不調のサインの有無にかかわらず行うこと

の2点です。仕事面に影響が出ている場合には、少し手助けをしてあげれば、生産性を向上させるきっかけにすることもできます。



社内の変化については、情報をきちんと伝える

合併や組織再編など、組織に大きな「変化」があったときにも、上司の対応が大きなカギを握っ

ています。

組織に変化が起こっているときには、社員はみだりに不安になります。ときには、不正確な噂が飛び交い、不安を増幅させてしまうこともあります。

不安を和らげるためには、上司が正確な情報を迅速に部下に伝えることが必要です。「情報の提供」は、変化が起こっているときに、ストレスや不安を緩和する効果を持っています。

たとえば電車に乗っていて、電車が急に停車したときのことを考えてみてください。数分間止まっていると、「どうしたんだろう？」「遅刻するかもしれない」など、不安な気持ちになってくるのではないのでしょうか。さらに時間が経つと、「いったいどうしたんだ？ 何が起きているんだ？」と、「情報」が欲しくなるものです。

そこに車内放送が入り、「情報」を得られると、「そういうことだったのか」と、少し不安は和らぎます。電車の遅れにイライラした気持ちが高まっていたとしても、情報があれば、代替手段など対処の仕方考えることもできます。

その反対に、何の情報もなく車内で1時間も待たされたとしたら、おそらく、不安や怒りやストレスはピークに達してしまうでしょう。

組織に大きな変化が起こっているときも同じです。「情報」がないと不安が募り、「うちの部署は廃止されるのだろうか。そうなったら、他部署に異動できるのだろうか。それとも、退職勧奨されるのだろうか？」など、あれこれと考えて仕事に手が着かなくなる人も出てきます。

たとえ悪い情報であったとしても、上司が正確な情報を迅速に伝えてあげれば、部下は自分自身にとって最善の行動を起こすための準備を始めることができます。

組織に変化が起こっているときには、可能な限り正確な情報を提供していくことが、深刻な不調や生産性の低下を防ぐ有効な方法となります。