

「こちが『企業の労働110番』です」



渡邊恵子 社会保険労務士事務所 所長
 名北労働基準協会 専門相談員
 産業カウンセラー・特定社会保険労務士 渡邊恵子

「はい、こちら企業の労働110番です」
 今回の電話はメンタル不調者への対応の相談でした。
 状況をお伺いしていくと、不調者の上司に問題

があることが分かってきました。その部署では複数の不調者が発生しており、その上司の前の部署でも同じ傾向があったそうです。

メンタル不調者を出す上司、出さない上司

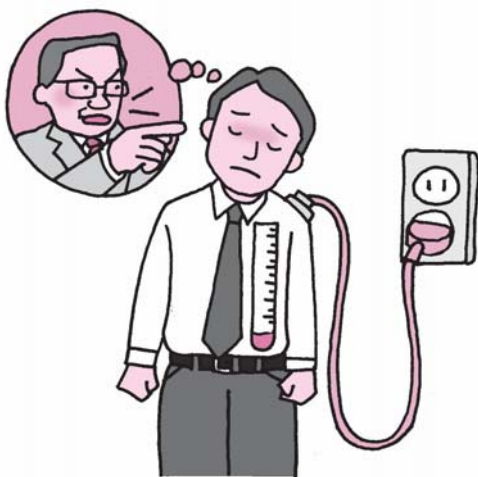
こころのバランスの乱れは、強いストレス（刺激）を受け続けることにより、正常な状態に戻す反応ができなくなる。ことよって起こります。使えずに空っぽになっ

てしまった充電器のような状態です。使えるようにするために、今の状態から切り離し、ゆっくと電気を貯めて、フル充電の状態に戻すことが必要です。

仕事上のストレスは毎日、数多く発生しています。中でも過重労働を取り上げられることが多いのですが、過重労働よりも大きなストレスは人間関係、特に上司との関係であることが分かっています。相談のケースは、まさに上司が強烈なストレスとなり、部下にメンタル不調を発生させてい

るものでした。

ではどのような上司が、部下の強烈なストレスとなるのでしょうか。なにか特別な傾向があるのでしょうか。
 私が相談を受けたケースでは、上司は完璧主義



者で進んで仕事を行い、成果をばりばり出して多くの人が多い傾向がありました。しかし、それ以外にも全て部下に丸投げし、工夫と成果だけを要求する人などいました。どのタイプの上司にも

共通していたのは、上意下達の傾向が強く、部下からは何も言えない硬いピリピリした雰囲気が漂っていることでした。また、上司が自分に問題があるとは、まったく思っていないことも大きな特徴でした。

では、メンタル不調を出していない上司が、全てよい上司かと言うとそうでもありません。全く仕事に対してやる気がない上司は、強烈なストレスはなりませんが、じわじわと部下の不満の元となります。やる気を削いでいきます。急激に悪化させることはなくとも、決してメンタルが健康な状態であるとは言えません。メンタル不調者を出にくい上司とは、メンタル不調者を出す上司の反

面教師です。

たとえば、①ある程度のセルフ・カウンセリングができ自分自身を振り返ることができる、②部下の話を遮ることなく謙虚に聞くことができる、③部下が自分で仕事のコントロールができるよう裁量権を与える、④最終的な責任は取ると部下に明言できる、などです。

企業が成果を上げ続ける人を優遇するのは当然のことです。しかし、その人がメンタル不調者を出す上司である場合、企業は長期的なリスクを負うこととなります。企業としてはその上司に自覚を促し、教育・指導を行うことが必要です。
 (メンタルヘルスマネジメント研修講師)

イラスト・森沢康代