

真にストレスに強い 人材を育成するための8箇条

精神科医・産業医 渡辺 洋一郎

第2箇条「相談できる能力を高める」

8箇条の2つ目は、部下が相談できるように指導することです。日本人は相談するのが苦手だと思います。

メンタルヘルス不調で休職してしまった人が復職する時に、「再発しないためにどのようなことに気をつけますか？」と尋ねると、多くの人が「今度は相談するようにします」と答えます。そこで「なぜ、これまでは相談しなかったのですか？」と尋ねると、「こんなことで相談すると相手に悪いと思いました」「こんなことで相談するのは恥ずかしいと思いました」と答える人が多いのです。言い換えれば、相談するというのは、できるだけしないほうが良いことと認識されているように思われます。「できれば相談しないほうが良い、だけど今後は頑張って相談します」という考えの方が多くおられるのです。

■相談するのが下手な人の 考え方

「相談」というのはできるだけしないほうがよい行動なのでしょうか。そこを改めて考える必要があると思います。

これらの方々にとって相談するという事は、自分でとことんや

ってみて、それがうまくいかなかったら相談する、自分でどうにもならなくなったら相談する、といった認識があるように思われます。あるいは、自分ではもうどうにもならなくなった時に、何とかしてもらうために相談する、といったニュアンスに近い方も少なくないように思います。

相談をしにくい人たちは、真面目で、努力家です。そして、相談することを恥ずかしいこと、できればしないほうが良いこと、とネガティブなこととして捉えている傾向があるようです。相談することは自分ができないことを露呈してしまうこと、自分ができないので相手に頼ってしまうこと、相手に迷惑をかけること、などといった負の気持ちがあるように思えます。

さらに、相談をしにくい人たちは相談することを、他人に頼ってしまう、依存してしまうことだという思いが強いようです。しかし、他人に依存してしまうことと相談することは同じなのでしょうか。

■「相談する」とはどういう ことか

相談するという事は、自分でとことんや

✓第1箇条「生活管理能力を高める」

✓第2箇条「相談できる能力を高める」

第3箇条「コミュニケーション能力を高める」

第4箇条「真の自信を持てるように育てる」

第5箇条「対人関係がうまくとれるように育てる」

第6箇条「ポジティブシンキング能力を高める」

第7箇条「ストレス解消能力を高める」

第8箇条「本当の頑張り方を指導する」

とが重要だと思います。

大辞林によりますと、「相談」とは「物事を決めるために他の人の意見を聞いたり、話し合ったりすること。また、その話し合い」と記されています。つまり、相談するという事は、いろいろな人の意見を聞いてみるということから、自分が気づかなかったことが見えてくることが多いのです。

道に迷った時、自分で選んだ道を突き進み、どうにもならなくなってから持ちかけるのが相談ではありません。道に迷った時に、どの道を進むのがよいか、進むべき道を「事前に」話し合い、進むべき道をしっかり考えるのが真の相談です。1人で抱え込み、エネルギーを使い果たし、へとへとで動けなくなって、もうどうにもならないからするのが相談ではありません。

何らかの課題に際して、その課題をクリアするためのより良い方法を検討するために、事前に話し合うのが相談なのです。

つまり、相談するという事は、より良い方法を見つけるための前向きな行動であること、そして、相談することは、自分のできない



渡辺 洋一郎 (わたなべ よういちろう) 精神科医・産業医 <https://www.chr.co.jp>

昭和53年、川崎医科大学卒業。現在、医療法人メディカルメンタルケア横山・渡辺クリニック名誉院長。渡辺カウンセリングルーム代表。大阪大学医学部神経精神科非常勤講師。日本医師会認定産業医、日本精神神経学会認定精神科専門医、日本精神神経学会精神保健委員会委員、日本産業精神保健学会常任理事、一般社団法人日本精神科産業医協会 共同代表理事、大阪精神科診療所協会名誉会長。

ことを誰かにお願いしてしまうことではなく、そのような事態に陥らないための方法を共に見つけるための行動であることを部下の方々に指導することが重要と考えます。

■ 相談することのメリット

相談するという行動にはいくつかの良い点があります。他人に相談をすることは、その人に今の事態や状況を説明することになります。それは相手のために話しているのと同時に、実は、自分自身の中でも整理がついてくることが多いのです。事態を説明する際には、相手から質問を受けることもあるでしょう。そしてその質問に答えているうちに、今まで自分では気づかなかったことが見えてくることも少なくありません。

つまり、相談するという行動によって、自分自身の中で問題点の整理、気がつかなかった点の明確化、そして、全体像が見えてくる、あるいは客観的に見えてくることがあるのです。相手に説明するというだけで、その解決のヒントが見えてくることも少なくないのです。

相談することにはさらに良い点があります。それは、相談するということで相手に今の状況が分かってもらえることになります。自分の置かれた状況を分かってもらえることはとても大きな影響を生

みます。自分の状況や気持ちを分かってもらえると相手との間に一体感を感じて気持ちが楽になります。そして、その安心感は疲れを癒してくれます。さらに、そこからまた新たなエネルギーが湧いてきます。たとえ次に行うべき良い方法が見つからなかったとしても、自分の状況を分かってもらうことにより、自身に癒しと同時に新たなエネルギーが生まれてくるのです。

■ 相談にポジティブな部下を育てる

ここまで記してきましたように、「相談」はより良い方法を見つけるための前向きな行動です。であれば、「相談」は“なすべき行動”です。「分からないことがあったら相談しましょう」と言いますが、そうではなく、分かっている（つमりの）ことでも相談してみるほうがよいのです。

このように相談とはとてもポジティブな行動であり、相談すること、相談できることがストレスへの抵抗力となっていくのです。従って、管理職の皆さんは、部下が「相談」をポジティブな行動として捉えるよう、そして相談することを厭わない部下を育てていくことが重要と考えます。

同時に、様々な難問が生じた時に、このことなら彼に、そのことなら彼女に…といったように、い

ろいろな分野で相談できる人を持っていることは、ストレスへの対応力が強い人と換言することができます。

従って、部下が様々な分野の人と交流を持ち、人間関係を広げ、深めることを奨励し、指導していくことも重要と考えます。

■ 相談を受ける能力の育成

ここまででは相談できるようになるという部下の側の課題を記しましたが、同時に相談を受ける側の課題もあります。上司が部下の相談に乗るためには、部下から相談される関係になっていることが大前提です。「何かあったらいつでも相談に来いよ」とよく言うのですが、その部下は何か困ったことがあった時にその上司に相談に行くような関係性ができているのか、その点を検証することが重要です。何かあったら相談に来いよという言葉が意味を成すのは、何かあった時に相手が自分のところに相談に来るといった関係性が構築されていて初めて意味がある言葉なのです。

従って、相談できる部下の育成とともに、相談を受けることができる上司の育成も重要です。最も重要なことは、何を話しても否定されたり傷つけられたりしないという安心感です。こういった上司と部下の関係、職場風土をつくることが欠かせません。