

話 題

メンタルヘルスの管理監督者教育での事例検討の意義

—特にメンタルヘルス不全者への対応経験がない上司にとって—

八幡厚生病院, 産業医科大学精神医学教室
副田秀二

管理監督者（上司）へのメンタルヘルス教育で重要なことは、受講者が内容を理解し、各職場での実践のイメージを抱けるよう配慮することである。教育内容を改善する方法として、教育後に受講者の意見や感想を聞き、今後の教育内容に反映させる方法がある。

筆者は、上司へのメンタルヘルス教育後に「これまでメンタルヘルス不全者はいなかったのに、今回の内容を理解できなかった」と感想を頂いたことがある。そこで筆者らは以前、教育受講者の理解度に関連する要因を調べる目的で、製造業のある事業場（従業員数約5,000人）での個別面談形式の管理監督者教育で、受講者67人の教育後の自覚的理解度に関連する要因を解析した。その結果、メンタルヘルス不全者への対応経験がない上司は、ある上司よりも理解度が低かったことを報告¹⁾し、その知見を基に、受講者の自覚的理解度を上げるために、メンタルヘルス不全者への対応経験の有無によって教育内容を調整する工夫を提案した。

筆者はその後、同事業場での管理監督者教育で、メンタルヘルス不全者への対応経験がない受講者に対し、より平易に解説する対応をとっていた。しかし、ある時、同教育の直後に、対応経験がない上司に感想を尋ねたところ、事例検討に関する意見が出された。その意見とは「私のように対応経験がない場合は事例があるとわかりやすい。不調者への対応も、総論的なことを教えてもらうよりも、事例検討をしておけば、いざ不調者が出たときにあの事例に似ているなど考えて介入したり、専門のスタッフに相談しやすくなると思う」というものである。この意見が事例検討の意義を再検討する契機となった。

この意見は、対応経験がない上司は、メンタルヘルス不全者のイメージを抱きにくいために自覚的理解度が低くなる可能性¹⁾に合致する。逆に、対応経験がある上司は、事例検討がない教育でも、過去の対応を検証、再構築しやすいために、自覚的理解度が高くなる可能性がある。したがって、対応経験がない上司への教育で重要な工夫は、実践のイメージを抱きやすい教育内容とする

ことかもしれない。事例検討は、対応経験がない上司が、不調者や介入のイメージを抱くのに役立つそうである。廣²⁾は上司へのメンタルヘルス教育の効果を高める工夫として、①ロールプレイやディスカッションなどの参加型形式を盛り込むこと、②事例、素材を職場の実情に即したものにすることをあげている。これらの工夫は、いずれも受講者が具体的な対応のイメージを抱くことを助けている。管理監督者で、メンタルヘルス不全者への対応経験の割合は、47.7%¹⁾、53.7%³⁾と、ほぼ半数とする報告が複数ある。この割合からすると、管理監督者教育に事例検討を取り入れることで教育効果を上げる可能性がある。

一方、対応経験がある上司にとって事例検討がどのような意義を持つかについては、対応経験がある上司の意見が参考になった。その意見とは「同一事例を複数人で検討すると、他の人がどのように考え、どのように対応するかが分かり参考になる」というものである。また、その際に事例への対応について他の上司だけでなく、専門スタッフの意見も聞くことができれば、上司は自分の対応方法について、バランス感覚をはかりやすくなるかもしれない。つまり、自分が考える介入のタイミングが、他の人に比べて遅すぎはしないかどうかをはじめ、対応方法の差異や妥当性を実感できるかもしれない。

対応経験がない上司のために事例検討を準備するには、少なくとも二つの目的を意識する必要がある。一つは、不調者の具体的なイメージを持つ目的で、もう一つは、介入への適切なタイミングを学ぶ目的である。このように明確な目的を持った事例の検討が、二次予防の理解に役立つかもしれない。さらに、対応経験の有無によって教育内容を調整するとすれば、例えば、事例検討では、明快に介入の判断ができる典型的な事例から始まり、複雑な判断を要する難しい事例なども用意して、受講者の対応経験に適合させる工夫が考えられる。

文 献

- 1) 副田秀二, 加来明希子. メンタルヘルス不全者への対応経験は管理監督者教育の自覚的理解度に影響する. 産業医学ジャーナル 2005; 28: 59-62.
- 2) 廣 尚典. 産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方. 各論1. 一次予防（健康障害の発生の予防）：教育, 研修—ストレス予防対策と管理監督者教育—. 産衛誌 2001; 43: 1-6.
- 3) 河野慶三. 職場メンタルヘルス問題への中間管理職の対応—一部・課長群と職長群の比較—. 心身医学 1994; 34: 670-677.