

日々の営みの中に癒やしがある

どのように関わればよいかわからない

メンタルヘルスの研修会やセミナーに呼ばれると、時々、参加者から「メンタルヘルス不調を早期に発見するためには、どのような注意が必要ですか」とか「復職した部下に対して、どういった配慮が必要か」と質問されることがあります。厚生労働省の『こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト』にもこうしたQ&Aが紹介されていて「日頃より関係者が速やかに連携する体制を築いておくこと」や「仕事ぶり、表情・態度などの変化に注目すること」「早めに声をかけ、ゆっくりと話を聞き（中略）相談窓口への相談を促し」とありますが、実際はそれだけでは十分な対応ができないこともあるのかもしれない。それだけ心の病というものは一筋縄でいかないことを物語っているように思います。



心の病に対する誤解

そもそも心の病とは精神科・心療内科で診断される病名の総称ですが、傍目から見ると病気かどうかの判断はなかなか難しいものです。これは専門医である医師も同じです。では実際にどのような基準で診断されているかと言いますと、精神疾患を定義する特徴を記したマニュアルがあり、一般的にはそのマニュアルと患者さんの状態像とを照らし合わせて診断がなされているそうです。こう

することで医師によって診断のくい違いを防ぎ、信頼性を高めることができると言われています。しかし、中には専門医同士でも意見が分かれることもあります。そのため、巷では未だに「わがまま病」とか「甘え病」などといった誤解や偏見も根強く残っているのもわかる気がします。



自分のためのちょっと贅沢な時間

復職支援に関わる中で、復帰した後に病気が再発する例が少なくありません。この再発や再燃のリスクを抑えていくための支援体制作りも重要であると考えます。そこで復職した人のためのサポートグループを毎月第2金曜日の午後を実施しています。平日の実施ですので復職した人がそこへ参加しようとするれば当然年休を取らなくてははいけません。毎月1回、週末の午後に年休を取るというのは、想像するとちょっと贅沢な感じがしませんか？でもそこがいいのです。しかも病休明けのフォローアップということで職場の理解を得て参加してこられる方もいますが、このように心の病から回復し復帰しようとしているのを職場がバックアップしてくれていると思うだけで勇気づけられる気がします。さらに病気に翻弄され無力感に苛まれた人が自発的に参加しようと思意思決定するということは、その人の中にコントロール感を芽生えさせます。毎月休みを取ってグループに参加をするという何気ない行為の中にも再発・再燃予防の意味があります。翻って、職場の支援体制を整える場合も特別なことをしなくてはと考えがちですが、無理のない範囲で継続していける配慮であることが大事です。そう考えると、思いやる気持ちと何気ない日常の関わりが支援において最も大事なのではないのでしょうか。



臨床心理士 溝口盛治