

新たな援助モデルの可能性

相談の現状

昨年度のメンタルヘルス相談ですが、健康福利課における平日相談件数と第2・3・4土曜日の相談件数とを合計しますと延べ900件。10年前の相談件数が153件でしたので、その伸び率は目を見張るものがあります。また相談者別に見ますと、不調者本人からの相談が約600人。次いで管理監督者が約240名という結果でした。数の上では本人相談が際立っておりますが、管理監督者からの相談も全体の1/3を占め、しかもその内容のほとんどが「部下への対応」となっています。10年前の相談内容で最も多かったのが「部下への対応」ということを考えると、管理監督者によるラインケアが定着してきている一方で、支援を行う側の負担感も年々増しているといった現状がうかがえます。



関係調整に軸足を置く援助

今年度に入ってから週に何件かは「部下への対応」ということで、管理監督者からの相談や問い合わせは後を絶たず、その勢いは増している感じさえします。ここでの対応は、相談者である管理監督者の内面ではなく、職場全体の調和やバランスをいかに取るかという外的な環境調整、つまり不調者と職場内の人たちとの関係性を重視した助言が求められます。これは厳密な意味でいうとカウンセリングというよりは、コンサルテーションと言ってよいでしょう。相談者である管理監督者のメンタルヘルスよりも、具体的な職場内での問題事案について、職場内の人間関係が改善されるような関わりへの助言を行います。こうした関係調整に軸足を置いた援助モデルは、心理学的援助の歴史においては比較的新しい分野とされています。



新たなアプローチとして

関係性を重視した援助モデルはコミュニティモデルと呼ばれています。日本では1995年以降、自然災害など様々な社会問題への対応が急速に求められるようになる中で、従来の個人面接を中心とした援助スタイルとは一線を画す形で発展してきた経緯があります。ここではその特徴についてご紹介します。



- (1) 問題を個人のみならず周囲の人々との関係の中で捉える
- (2) 生活場面における周囲の人々にも働きかけを行う
- (3) 狭義のカウンセリングの技法にこだわらず多様な方法を用いる
- (4) 問題解決に際してクライアント本人の力を重視する

窪田由紀「臨床実践としてのコミュニティ・アプローチ」より抜粋

職場という集団へのアプローチでは、不調者が職場に適応するための課題解決に焦点を置きます。コミュニティモデルでも不調者を中心に据え、職場適応が可能となるように周囲の人たちが援助や配慮を行うところに特徴があります。これは従来の援助における不調者を健康状態に近づけることに特化した支援とは本質的に異なるものです。さらに不調者を受け入れるために周囲が協力するということが職場環境改善のきっかけにもなります。そのため職場援助を行うにあたっては、コミュニティモデルを援用した新しい職場援助モデルの可能性について、援助内容や方法も含めて具体的に検討する必要があるように感じています。



溝口 盛治（臨床心理士・公認心理師）

