

## 「チーム」という、もう一つの支援について

メンタルヘルス相談の窓口には管理職の方からも時々相談電話がかかってくる。従来までは、部下への対応ということで休職に入る前や復帰後のラインケア相談が中心でした。どの事案でも主治医がいたり、治療も継続しているが、身近なちょっとした相談先といった位置づけとして当方を利用されていたように思います。ところが最近では、医療機関では比較的軽症であると診断されている（病名の診断もない場合もある）にも関わらず職場で不適応を生じているなど、深刻な状況への対応を迫られることがあります。それだけ問題が多様化しているように感じています。

ここ数年で雇用状況は急速に変化してきました。新規採用者に占める現役世代の割合が増えたことや採用の条件も変わっていますし、そのため以前と比べると多様な人材が登用されるようになってきています。また文科省の平成28年度学校教員統計調査を見ますと、ここ数年で教職員の年齢構成についても大きく変化していることがうかがえます。こうした外的な要因からも、職場内でもメンタルヘルス上問題が多様化しているのはある意味当然なのかもしれません。

こうした問題への対処については従来の個別相談に加え、職場における介入支援では、産業医・管理職・教職員あるいは不調者の家族などと連携し、チームとしてかかわることもあります。ちなみにチームの定義をしておきますと、おおむね次のようになります。

- ① 目的を共有している
- ② 互いに働きかけることができる
- ③ 役割が明確にされている



チームでは何が問題で、その問題に対して対処が可能な手段が何かということ話し合い共有します。また不調者との面談についてもチームとして対応します。原則、個人で対応することはしません。相談される内容には到底解決できそうもない無理難題も含まれることがあります。その対応を間違えれば、支援者の方が精神的に追い詰められてしまうなど、安全上の配慮もあり、必ずチーム内で共有し一緒に考えていくという手法を取ります。また不調者の立場から考えると、職場内で孤立感を深めることで事態の悪化も懸念されます。その意味でも管理監督者や職場の関係者らからの理解は心強く感じられるでしょうし、職場内での孤立感を和らげる効果が期待できそうです。

こうしたチームによる支援はすでに様々な場面で広がりを見せています。大きな自然災害や事件・事故があった時などは、緊急で支援チームが結成され現場に派遣されます。また学校内でも教育上の問題解決にはチームによる支援が推奨されています。チームによる支援の実績と共に知見も蓄積されつつある今、メンタルヘルス相談の中でも同様の支援体制を整えながら、個別支援と合わせて様々な相談ニーズに答えていきたいと思っています。



溝口盛治（臨床心理士・公認心理師）

