



社員も会社も元気にする アプローチとは

- ①ココロの専門家を訪れるのに、かなりのハードルがあるのが現実。予防や早期受診がむずかしいのは、ココロの病気に対する誤解がまだまだ多いからだ。
- ②情報不足による専門領域の誤解を解き、従業員がストレス耐性を高めたり、その家族のサポート体制を整えることが重要なポイントとなる。
- ③ココロのケアを整えることを一つの設備投資として認識し、会社が組織的に行えば飛躍的に効果が上がる。従業員と家族が元気になれば会社も元気になれる。

「ココロ」の病気の バリアを取り去る

現在私は、メンタルヘルスケア(ココロの健康管理)の領域として医療施設のみならず、企業内で働く人とその家族へ広げている。私どもの医療機関に来る人の多くは、ココロのストレスをがまんしすぎ、通勤できないほどの体調不良や気分の落ち込みなど、しばしの間会社を休職しなければ改善できないほどの状態である。

ココロの専門家を訪れるのにかなりのハードル(バリア)があるのだなあつくづく感じる。2004年3月26日の新聞に、国民の5人に1人が一度経験すると言われる「心の病気」を正しく理解し、予防や早期治療に役立ててもらおうための指針「こころのバリアフリー宣言」を、厚生労働省の検討会が25日にまとめたと書いてあった。指針の内容は、予防・気づきなど8項目で「不眠や不安が最初のサイン。おかしいなと思ったら相談を」と早期受診を呼びかけていた。また、自殺の増加を心配している小泉首相は「患者同士が支え合い、治療や雇用につなげられる仕組みが大切」などと話したという。この記事は、私たちココロの専門家が常々思っ

ていたことをわかりやすく文章化してあったので、ひときわ目をついた。

しかし、すでに症状が出てしまっている人のなかには、新聞やテレビの情報などもキャッチできないほど疲れきってしまっている人も多く、会社の経営者、管理監督職はもとより、従業員一人ひとりがこの予防と早期受診の意味を理解してほしいと強く思った。

私はここ最近、執筆活動をする際、心をココロと使うことが多い。その意味は、心のケアについてまだまだ誤解も多く、それぞれバリアがある。たとえば、心のバリアとは薬を飲んだらやめられなくなり廃人になるとか、精神科は頭がおかしくなった人が行くところであり、そこに行ったら人目も会社の目もあり人生おしまいだ、などである。そのバリアを少しでも解き、新しいココロのケアのあり方を伝えたいと願うあまり、新鮮さ、いままでの概念とは別ものという意識をつけるため、カタカナを利用した。

ストレスマネジメントから 患者家族のココロのケアまで

ココロのケアを語る時、忘れてはならないのが情報不足による専門領域の誤解である。私の仕事は、そんな誤解を解き、ストレ

スに耐える力(ストレス耐性)を高める知恵を伝えることである。医療機関のみで仕事をしていると、悪化した方々を待つという状態であり、予防ができていないことにもどかしさを感じていた。いまから約6年前、そんな想いもあって、企業で働く人のストレスマネジメントと家族の方々のココロのケアに新たな希望をもった。もしもココロのケアに対するさまざまな誤解を解くことができ、ストレス反応が体や心で出る前に従業員の方自らがセルフケアできたのなら、こんな素敵なことはない。

そして、家族のケアとして子どもの教育問題や思春期問題、高齢者の介護ストレス、時間のない父親がどのように子どもや家族に接したらよいかなど、また休職中の家族のあり方や復帰にむけての家族サポートのあり方など、考えれば考えるほどココロのケアの領域が広がることに気づいた。

家族と従業員が元気になったら、病気の予防はもとより、仕事に集中できる体力と気力をメンテナンスするのだから、会社も元気になれるはず、そんな想いがいまの私を動かしている。会社が元気になれば、ココロのケアを一つの設備投資として企業は認識し、コストをかけることが可能となる。そうなれば会社のお金で健康管理ができる。従業員にとってはすごいメリットだと思った。組織として責任義務として予防を着実にやるのだから、一個人が興味で行うより効果は絶大である。

個人の問題にすると 社員と家族は何倍も苦しむ



私の父は昭和48年のオイルショックで会社の重圧からストレスを貯め、眠れない日が続く、会社に行くことすらできないほどの体力の衰えがあった。病名は「統合失調症」であった。それから30年以上父は仕事に復帰できていない。家族としても再入院させるときの罪悪感（家族でケアできないから病院に押しつけて父を見捨てているような感じ）がした。ココロの病についての無知と、医療関係者とのコミュニケーション不足が私たち家族を苦しめた。いまでは父は自分の病気を自分で理解し、家族もどの環境が父にとって一番なのかを考えるようになった。家族が病気を理解するだけでも

ココロにゆとりができ、ストレスを貯めずにケアできる、そのことが本人の回復を早めることだってある。（いつもつらそうな顔をしながらケアしていると当事者もケアを受けている罪悪感を感じ、治らないことへの焦りが倍増する。そうすると精神がさらに不安定になる。）

父のケースは、会社が病気に対しての予防的措置を取らず、また復帰できない者と決めつけ、企業としてのサポートをなんら行わなかった。病気になった本人が悪いのかのように家族もまわりも思っていた。ココロのケアには予防段階から組織的なサポートが必要だし、復帰のときにも経営陣、上司、同

僚、部下、本人、家族、専門医、産業医の連携は必要になってくる。企業側が快適な職場づくりの設備投資として、メンタルヘルスケアを導入することは無駄なコストではないと思う。さわさりながら、メンタルヘルスを導入し、どんなアウトプットができるか、企業としては興味があるところである。今回のシリーズでは4回にわたり、企業内で行うメンタルヘルスケアはどのようなもので、なにをゴールとしているのかをひもといていきたい。次号では、企業で行うメンタルヘルスケアの歴史や運用担当者の行動課題、つぎは精神科医のコメントをふくめた復職プログラムやココロの病のさまざまなパターンを示し、最後に予防から治療までのトータルプランのあり方を考えていきたいと思っている。

アリストテレスの時代から、ココロについての探求は行われていた。メンタルヘルスケアは、いまだ説明されていない人間の可能性の領域に少なからずふれている。流行語で終わらせるものにはしたくない。いま、どの新聞でもこの話題を取り上げているが、一時のブームのようにも見えない。いま、ようやく問題視されはじめ、ようやくスタートラインが見えたばかりである。企業としての向き合い方、このサービスを受ける従業員のあり方、専門家としての改革、私はこのシリーズを通して冒頭にも述べたココロのさまざまなバリアフリーの手伝いができたら最高に幸せである。（4回連載）

（かわにし・ゆみこ）メンタルヘルスケアコンサルタント。カウンセリングの先進国であるアメリカにわたり多くの現場に携わる。帰国後、従業員援助プログラム（EPA）の普及のために起業。心理学の最先端の研究を踏まえ、EAP総研（株）エグゼクティブコンサルタントとして企業のメンタルヘルスケアにかかわる他、医療機関でのカウンセリングやプロスポーツ選手のメンタルトレーニング指導など幅広く活躍している。「ココロを癒せば会社は伸びる」（ダイヤモンド社）など著書も多数