

事例

休みがちの社員に自傷行為があるらしく
接し方に悩んでいます。

上司からの相談

当社は、従業員30名のイベント運営会社です。入社3年目のAさん(28歳、女性)は、「人に指摘されないように」と、絶えず人の目を気にしている様子が窺えるのですが、まじめで仕事熱心ですので、その仕事ぶりは評価されていました。そこで、仕事内容はこれまでと同様で、周囲のみんなでも応援・フォローする体制も整えた上で、今年からあるイベントの運営責任者をお願いしました。業務の進捗や状況を確認する際には「大丈夫です」と、明るく答えていたのですが、イベント当日に体調を崩して休んでしまいました。その後は休みがちになり、大事なタイミングでも休んでしまいます。

さらに、先日ふと「自傷行為がある」とAさんから聞き、非常に驚きました。そのときは詳しく聴くことを躊躇してしまったのですが、とても心配です。会社や上司としてどこまで立ち入っていいものかと迷っております。

対応

本人から状況について話してもらいましょう。
また、周囲の皆さんの業務調整も必要です。

職場の寛容は3カ月間が限界

休みがちであることも悩みの種だとは思いますが、自傷行為については、とても驚かれたと思います。社会的に見聞きする言葉ではありますが、実際に遭遇すると驚き戸惑う気持ちが大きいと思います。実際にどのように声かけをしていくか、今後の働き方や仕事の継続等に焦点をあててお伝えしたいと思います。

自傷行為は病名でなく症状の一つとして扱われています。自己肯定感が低いことや孤独感、空虚感を紛らわすための「自己の再確認」や「ストレス解消」のために起こしてしまうことが多いため、理解しがたい点もあると思いますが、本人の状態が危険なときの表現の一つ、サインとして理解する必要があります。

まじめに頑張っていれば、周囲もはじめのうちは「体調が悪いのだから」と寛容にみてくれますが、大事なときに体調を崩してしまったり、休みが続いてしまうと、心配はしながらも、相手に対する信頼感が薄くなり、「またお休みか…」というマイナスイメージが増え、少しずつ関係性が悪くなることもあります。業務に支障を来し、他の同僚に負担をかけることによって、職場の皆さんも疲れてしまいます。周囲のフォローは3カ月間程度が限界だと思われます。Aさんが抜けた場合の職場の体制や業務量の調整を上司の方は考えておく必要があるでしょう。

傾聴～周囲の信頼できる人に
助けを求められるように～

まずAさんには、「大丈夫です」などと明るく対応していながら休んでしまう状況について聴いてみま

しょう。自傷行為がある方は、自分を大事にできず、周囲の人に自分の苦しみを表現し、助けを求めることが不得手であることも多いようです。Aさんはいかがでしょう。話を聴く際には、上司の方が守秘義務を守り、話ができる時間やお部屋を用意することも大切です。

また、「自分が消えたい」などの言葉を発する方は、誰彼構わず話している訳ではなく、話す相手を選んでいるとよく言われています。上司の方に自傷行為のことを話したということは、Aさんは、上司の方を信頼しており、つらい気持ちを伝えたかったのかもしれません。

自傷行為には、育ってきた環境やいろいろな背景があるとされます。理解するにも変えることにもそれなりの時間が必要になります。まずは第一歩として、聴く姿勢として、相手の立場を思いやり、その大変さを感じ取る、否定せず、説教にならないよう、Aさんの今の気持ちを理解するように聴いてみてください。話をすることができた、聴いてもらった、すぐに解決できなくても安心感と同時に自分が受け止められた、存在感を得られた、もう少し頑張ろう——と、Aさんの気持ちを少しでも軽くできるかもしれません。

ナラティブ(物語):「自分を取り戻す」という気づきのために表現する

会社を休むことや自傷行為の原因は、仕事上の問題なのか見極めることも重要です。まずは、睡眠や食事、心身の状態を聴きながら、医療が必要な状況か、主治医はいるのか、受診の有無なども正直に心配していることを伝えて必ず確認しましょう。主治医がいればお任せし、産業医や産業保健スタッフにもAさんの承諾を得た上でつないでみてください。あるいはカウンセリングの勧めも一つでしょう。事業場内資源がない場合は、事業場外資源を活用し、一緒に対応していくことをAさんにお伝えしていきましょう。

仕事に関しても、最近の業務を振り返り、現状や

困っていることなど、思っていることを語っていただけるといいですね。どんなときに休んでしまうのか、仕事に行きたくなくなるのか、自分との葛藤状態や、その思いや傾向をAさん自身が認識して、助けを求めることも必要であることの気づきを得てほしいものです。多くを語らずとも、話せる雰囲気があれば、1回だけでなく次の聴く機会も継続して設けていくとよいでしょう。仕事上のアドバイスや間違いがあれば、しっかり指摘することも大切です。ストレスモデルにある緩衝要因のように、早く気づいて支えることが、本当の自立や成長につながります。

次第に、子ども時代のご自身をどんな風感じていたかなども、よかったらお聴きしてもよいでしょう。人それぞれ生活史を持っていますから、どんな風に成長されてきたか、自然と物語っていただけるようであればなおいいです。ナラティブ(語り・物語)*ですね。

人の目を気にしている間は、相手を再優先とし、自分を押さえたり、我慢をしたりする傾向が多くあります。また、ご自身がそのことに気づいていないこともあり、自分のつらさを意識できず、解離してしまうこともあります。またストレスフルな状態でいながら、それが当たり前のように感じて、自己を見つめ直すことができずにいる場合もあります。物語ることはご自身を知るためにあります。自分が培われてきた過去・現在、そして未来に続くために今を大事にする実感、自己肯定感を高めることで、より生きることへのエネルギーが生まれることを理解してください。そんな関わりを念頭に、ラインによるケアなど、上司としてできるところから関わってみましょう。

※ナラティブ(物語)とセラピー

物語(ストーリー)という概念は、ナラティブセラピーを考える上で鍵となるものです。私たちは過去の体験を語る時、それは巧拙を問わず「物語」として語ります。また他人の経験も「物語」として把握します。さらに人は物語を演じることによって人生を生きているともいえるのです。

参考文献
佐藤伸彦:「ナラティブホームの物語: 終末期医療をささえる地域包括ケアのしかけ」. 医学書院. 2015.