

家族の関与の重要性

高尾 総司

(たかお・そうし)

岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 疫学・衛生学分野 産業医グループ

家族との関わり方¹⁾として、すでに言及したテーマではあるが、家族の「同席」として、物理的にも地理的にも制約のある形でまとめていた。そこで、今回は文字通り家族の「関与」として再考・補足してみたい。

■療養開始時における関わり

『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』（改訂版）では、第1ステップとして、「労働者が安心して療養に専念できるよう、次のような項目については情報提供等の支援を行いましょう」としている。具体的な項目として、傷病手当金などの経済的な保障、休業の最長（保障）期間等、が挙げられている。

しかし、そもそも心の健康問題により療養を「開始したばかり」の労働者に、こうした情報を実際に提供したとしても、十分に理解し、趣旨通り役立てることができるものであろうか。例えば、休職期間が長く設定されている会社にあつては、これを伝えることが、指摘通り「安心して療養に専念できる」支援になるかも知れない。しかし、中規模以下の会社では、休職期間は6カ月程度がほとんどであり（あるいは休職期間の設定がない）、心の健康問題によって精神的に不安定な社員に、「休職期間は（あまり）ない」という情報を伝えることが、治療上有用とは到底思えない。

こうした側面を勘案すると、治療が安定した後には伝えることにならざるを得ないわけであるが、それは「いつ」なのかという問題が生じる。本人にとってのバッドニュースを、「いつ」「いかに」伝えるかという問題は、医学的な問題としての側面を切り離すことができない。したがって、これまでも繰り返し指摘してきたように人事担当者には難しいことであることは言うまでもない。これを判断し対応しようとしても、悩むだけで実行

に移すことができず、いたずらに時間だけが経過していくのが関の山であろう。

要するに、こうした「できもしない」ことをやろうとするのではなく、通常のレベルの人事担当者において「きちんと実施できる」ことを前提とするほうが大切である。結論は、こうした情報は遅滞なく家族に伝えておき、主治医とも相談させ、ベストのタイミングで本人に伝えてもらうという方法となろう。

したがって、必ずしも家族に直接対面のうえで、これらの情報提供を行う必要はないが、「療養の手引き（家族版）」といった形で実施するのが良い。同時に電話等でコンタクトして質問や心配事に対するフォローを行い、家族側が希望すれば補足説明等を積極的に直接対面で行う。このようにして、療養開始時点で「家族の関与」を必須とするのが、最も現実的かつ実行可能性の面で優れている。

■家族の誰と関わるか

本人の病状の程度によっては、「家族に迷惑をかけたくない」と考える余力が残っているために、家族への連絡を拒否する場合もある。しかし、ほとんどの場合、これは「特定の対象」に対する拒絶反応である。言い換えれば、「親」は嫌だと言っただけであり、人事担当者としては「では、誰ならば良いのですか」という、たった一つの質問を返すだけで、この問題を解決できることが少なくない。

例えば当該社員が「叔父」を指名したとする。人事担当者は、叔父に連絡をして経緯を説明するとともに、本人は精神的に疲弊しており、結果として自身にとって良くないと周囲からは思える判断をするかも知れない懸念があり、これを本人側の立場にたち、必要があれば本人に替わって判断をする役割を期待したいことを伝える。また同時

に、事後的に本人やそのほか家族、親族から、一連の会社の対応の是非について問われることがあれば、基本的にこれらを了承した責任を負う覚悟があるかを確認する。覚悟があるという場合はお願いすれば良いのであるが、そうではない場合には、叔父からその役割を果たせる人（親なり誰か他の家族）を見つけて連絡してほしいと依頼する。こうすることで、良い意味で本来肩代わりしてあげることが決してできない家族の領域に会社が不用意に踏み込んでしまうことも抑止できるのである。

■復職時における関わり

中期的に「家族の関与」を含めた復職支援体制が整ってくれば、復職時の関与については相対的にその重要性は低下してくる。療養開始時から、積極的に関わってくれた家族であって、その経過における対応についても、会社とも協力的に本人の復職を支援するという態度に疑う余地がないのであれば、必ずしも復帰判定面談等に家族の「同席」を要しないことも分かる（自身のことを自ら判断して差し支えない程度に回復したがゆえに復職を検討するのであるから）。ただし、齟齬が生じやすい局面であることは間違いないので、事後的に書面で確認する程度で良いので、「関与」はなくすべきではないだろう。

ただ、現実的なケースとしては、療養開始時から積極的に関わってくれた家族と本人との関係は良好であり、都合がつく限りにおいて、家族も復職判定面談に快く同席してくれるし、本人もこれを拒否したりすることはない。

結局のところ、心の健康問題からの復職の成否を分ける要因として、家族の支援も当然含まれる。円滑に復職を成し遂げる社員は、こうした正の要因を複数持ち合わせている。しかし一方で、どうしても復職がうまくいかない社員は、ずばり踏み込んで指摘するならば、本人の心構えも、家族の支援も、様々な側面において負の要因を持っているのである（換言すれば、近年、声高に叫ばれる職場の支援だけではどうにもならない場合もある、ということである）。

■家族にも問題がある場合

家族の関与の重要性を人事担当者に指摘した場合の反応はおおよそ2通りある。一つは「今までは考えたことがなかったが、なんだかうまいきそうです」というものであり、もう一つは「家族に話をすると、もっと話がややこしくなって困ることがあるので、避けているのです」というものである。容易に想像できる通り、前者はメンタル対応経験の少ない担当者の反応であり、後者は多少なりとも経験のある担当者の反応である。

後者を「経験豊富な」担当者と呼びしなかったのにはわけがある。過去には私たちも「本人だけとのやりとりで、どうにもならない」時にだけ、家族に連絡を取っていた。その時は確かに同じような印象を持っていた。しかし、以前にも述べたように、ある時から私たちはほぼ全例について復職時の家族の関与（より正確には同席）を求めてきた。その経験から言えば、家族が関与することで、「余計にややこしくなる」ケースは、せいぜい2～3%に過ぎないのである。それゆえ、より多くのケースについて家族に関わってもらうことに今一度取り組み、過去のトラウマを払拭してほしい。

見方を変えれば、「心の健康問題による療養」に際しては、その対応の良し悪しは復職後の就業状態を決定する重要な要因であり、「当然に」家族と連携し、十分に検討して行うものである、という会社の通常の規範を構築することとして改めて検討してみしてほしい。

■まとめ

常識などというものは、周囲の状況に依存して意外なほど簡単に変わり得るものである。私たちがのように家族の関与は当然のこととして対応を行っている、そもそも会社を休んで療養しているのに、会社から家族に対して何の説明もしないほうが「異常」に思えてくる。いろいろな状況を想定し、それぞれの関係者の立場にたって熟考してもなお、（同席はともかく）家族の関与は不要だと考えられる方がおられれば、ぜひ意見交換をしたいと思っている。