

Constructive Living を導入した企業の取り組みと、神経症傾向が強うつ病に対する一例

杉井保之、鈴木厚志

1) オリジン・コーポレーション、2) 京丸園株式会社

、はじめに

厚生労働省によると仕事上のストレスが原因によるうつ病など精神疾患に関する2009年度の労災請求件数が、前年度比209人増の1136人(うち自殺157人、前年度比9人増)と過去最多となった。

こうした状況の下、職場における労働者へのメンタルヘルス対策が強く求められているが、厳しい不況のなか、その対応はまだ十分とはいえない状況にある。

ここでは森田療法と内観法をベースとした Constructive Living¹⁾ をメンタルヘルスに導入した企業の取り組みと、神経症傾向の強うつ病に対する一例を紹介する。

、症例提示

36歳 男性 S氏

診断：うつ病

主訴：頑張れば頑張るほど、不幸になる気がする。いつか誰にも看取られず、山小屋で一人で死んでいく気がする。朝、だるくて起きにくく、「死んで詫びなくてはならない」という考えが湧いてくる。

経過：S氏は、大学の理工学部を1996年に卒業して営業職に就くも、取引先の雰囲気馴染めず、同年の9月に退社。翌年、理工科の大学院に進む。

1999年に大学院を卒業して、製造業の会社に就職する。会社では設計を担当するが、半年後の9月に頑張れば頑張るほど不幸になる気がして、自分は誰にも看取られず、いつか一人で山小屋で死んでいくという思いにとりつかれる。

翌年の2000年3月、車で会社に出勤するも、気がつくまで車の中で半日以上こもっていて、これはおかしいと思い自分から精神科を受診する。医師からは会社を休むように促されたが、仕事のきりがよくなかったため仕事を続けた。しかし、仕事の能率が著しく下がったことから、上司の知るところとなり、仕事を休んで週一回のカウンセリングと薬物療法(デパス、パキシル)を開始する。

2004年8月、30歳のときに会社を退職。

2005年の3月から、少し気分が落ち着いてきたので、カウンセリングと薬物療法を自主的にやめて、就職活動を開始する。しかし、就職活動を始めるとま

もなく、朝がだるくて起きにくくなり、「死んで詫びなくてはならない」という考えに囚われるようになった。

こうした状態が繰り返されたため、2005年夏頃から就職活動を中断する。しかし、薬を飲むことはしなかった。薬を飲まなかった理由は、薬を飲むと気分は落ち込まなくなるが、ボーっとして何もしたくなくなってしまうからである。

それから4年間、同じ状態が続いた。

少し症状が落ち着いてきた2009年3月、「今までと違うことをしたら、違う結果が出るのではないか?」と思い、インターネットで検索して農業生産法人「京丸園株式会社」(以下、京丸園)を見つけ、2009年4月から研修生として半年間、京丸園で勤務する。

、農業生産法人「京丸園株式会社」とは

京丸園は、2010年9月現在、社員数60名で、そのうち精神障がいなどの障がい者が22名を占めている。

鈴木厚志社長は、1996年に Constructive Living の国際ライセンスを取得し、以来、Constructive Living の企業における活用に取り組んでいる。

社内は、土耕部、水耕部、心耕部の3つの部門に分かれており、土耕部では、お米やトマトといった露地野菜を、水耕部では、姫ねぎ、姫みつばといった水耕野菜を作っていて、心耕部では、研修生や障がい者を受け入れて、Constructive Living を活用したメンタルヘルスを行っている。

京丸園のメンタルヘルスの取り組みには、2つの特徴があり、その1つは森田療法と内観法をベースとした Constructive Living を導入していること。2つ目は、関係機関との連携によるサポート体制である。

精神障がい、知的障がい、身体障がいという異なった障がいをかかえる人たちが、それぞれの特性を生かして健常者と共に働き、生産性を高めている例は全国的に見ても稀なケースで、障がい者のメンタルケアを行いながら、業績を伸ばしていることが認められて平成19年には内閣総理大臣賞が授与されている。

1、京丸園の Constructive Living を活用したメンタルヘルスの取り組み

Constructive Living とは、森田療法と内観法をベースに、アメリカの文化人類学者である D.K. レイノルズ博士が提唱した再教育法である。森田療法の円環論の理論に基づいた「あるがまま」「なすべきことをなす」という自力的な側面と、内観法の「お世話になっている事実を認める」という他力的な側面から、個々の対象者に合った業務提供と指導としてメンタルヘルスに活用されている。

(1) 森田療法的な取り組み

例1) あるがままを受け入れる

京丸園では、うつ症状がひどくて軽作業もままならない人や足が不自由な人のために、空気で害虫を吸い取る機械を製作して作業をしてもらっている。それは症状を治そうとするのではなく、逆に健常者にはゆっくりすぎてストレスになる仕事をしてもらうことで、障がいのある状態であっても、人の役に立つことができるという体験をしてもらうための工夫である。

例2) 目的をもつ

気分本位の人、そのときの気分に流されて、仕事のペースが変わりがちなので、京丸園ではその日の仕事量を自分で決めて発表してもらっている。それと同時に、現時点の生産量が一目でわかるようにすることでペースが落ちることを防いでいる。

例3) 大きな仕事は、小さく分ける

例2でも紹介したように、京丸園では自分で作業目標を決めているが、農場が広いと神経症傾向が強い人にとっては、仕事量が膨大に感じられて精神的な負担となる場合がある。そこで、自分はどこまで作業をすればよいのかを一目でわかるようにすることで心理的な負担を軽減するようにしている。

(2) 内観法的な取り組み

例1) サンクスカードと日報による社内内観

一日の作業の中で、他の人に「していただいたこと」を記入する業務日報やサンクスカードを実施している。業務日報やサンクスカードに書かれた「していただいたこと」は、疲れが出始める昼休みにスタッフが発表している。

例2) 「ありがとう」の複写ハガキ

京丸園では、社員や研修生に対してその具体的な努力や、取り組みを認める「ありがとう」の複写ハガキ

を送っている。

複写ハガキとは、いつ、誰に、どんなことを書いたのかが残るものである。

ハガキの送り先は互いの自宅であるため、個人的な相談が書かれた返事が届くこともあり、信頼関係の構築と森田的なアドバイスの場としても活用されている。

例3) 社長との内観昼食会

京丸園では、一ヶ月に一度、部署ごとで社長と昼食会を開催している。その際、サンクスカードや日報を元に、社員の努力に対して、具体的に「ご苦労様」「ありがとう」が伝えられる。こうしたフィードバックが、自分の努力を見てくれているという安心感や信頼感につながっていると思われる。

2、関係機関との連携によるサポート体制

一般的には障がい者が雇用されると支援センターの所属を離れる。そのため職場の問題を相談する場所が社内だけになることが普通である。しかし、京丸園では、メンタルヘルス専門の心耕部があるだけでなく、心耕部のスタッフに言いにくいことがあった場合のために、障がい者全員が支援センターに所属していて、支援センターの職員にも相談できる二重の体制がとられている。

、京丸園での研修の結果

半年間の研修期間を終えて、S氏は現在、森林組合に勤めながら、週に一度、京丸園にアルバイトに来て

いる。S氏は、京丸園で働いた感想を「京丸園では、みんなが自分の目標を自分で決め、自分のペースで仕事をしていたので、とても助かった。そのおかげで、人の目を気にすることなく、自分に合ったペースで働くことができた。

作業量は少しずつ増やしていったが、作業の内容が身体を使うものだったため深く考え込むこともなく、あっという間に時間が過ぎていった。

また、京丸園では何かするごとに「ありがとう」と言われるので、それもありがたかった。私も休憩時間に、人にしてもらったことをメモするようにしたが、そのせいか、以前は自分ばかりが犠牲になっているという気がしていたが、そう思うことが減った。たとえば、そう思うことがあっても、その考えに囚われずに仕事に向かえるようになったのは自分でも変わったと思う。

今、うつ状態で苦しんでいた時期を振り返ると、なまじ学歴が高かったことから、人からの評価がほしくてたまらなかった気がする。しかし、京丸園の仕事は、自分のやった仕事が目に見えるようになっているので、それが何より手応えになった気がする。

今でもたまに、これからどうしよう？ という不安が湧くことがあるが、そういうときは、京丸園で教えてもらったように掃除をして気をそらすようになっている」と述べている。

、考察

心耕部のスタッフは、S 氏の思考の矛盾（自分は、できなければならない）が強いことから、「作業を増やすペースを早くしすぎないように注意すること」、「大きな目標よりも、今できる小さな目標に意識を向けること」、「いろいろな気分のときでも、作業を行った事実を認めること」の3点を基本方針として指導にあたった。

その結果、S 氏が不安などの感情に囚われることなく作業に向かうようになり、森林組合に就職できたことは、Constructive Living が S 氏のメンタルヘルスに一定の効果あげたと言えよう。

このような京丸園の取り組みは、森田療法の軽作業期、重作業期、社会訓練期を担っていると考えられ、京丸園の作業環境は、Constructive Living を学んだ心耕部のスタッフや、同じような苦悩を経験した仲間と共に働くことから、自助グループの機能を有していると考えられる。

、まとめ

京丸園では、コントロールできない障がいや感情の起伏をコントロールしようとするのではなく、障がいや感情の起伏をあるがままに認めながら、コントロールしやすいシステムや社員の行動に焦点を当てたメンタルヘルスが行われている。

悩みの質の変化や患者のニーズ、医療制度の都合から入院治療が困難になる現状において、企業における Constructive Living の活用と普及は、時代のニーズであると考えられる。

参考文献

1)David K. Reynolds : A Handbook of Constructive Living