

このコロナ禍の状況に呼応するように、自殺者数は近年の減少傾向から一転し、昨年7月ごろから増加に転じています。特に女性の増加が目立ちました。社会の先行き不安や、経済状況、人間関係の分

ナビゲーター

断や行動の制限などに起因するストレスが増大していることが原因と予想されています。

働く職場においても、リモート化や失業・リストラなどで個々人の心理的な孤立が増えているようです。国は平成

◆ 42 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

18年に自殺対策基本法を定め、その第4条に「事業主は、国及び地方公共団体が実施する自殺対策に協力することともに、その雇用する労働者の心の健康を保持するため必要な措置を講ずるように努めるものとする」と制定されています。自殺予防は、雇用主や管理職にとってはリスク管理の一環でもあります。

予防医学では、自殺の原因などを評価し、自殺の蓋然（がいぜん）性が低い段階でその予防を図ること（自殺予防の普及・啓発や教育・プリンシジョン）、現に起こりつつある自殺の危険に介入し、自殺を防ぐこと（危機介入）

サインを真剣に受け止める

インターベンション、不幸にして自殺が生じてしまった場合に他の人に与える影響を最小限とし、新たな自殺を防止すること（事後対策・ポストベンション）の三つの段階に並び、対策を実施することが必要です。

実際には自殺が起きた数はデータで表面化しますが、未遂に関しては何れほどの数があるのか不明です。未遂の場合当事者や周りでは起きなかったことよかったですことになり、個々の記憶では忘れ去られることが多いのが実態です。だからこそ今ここで生きていることが大切であり、個々の外的、内的要因の分析や心理的な情動の理解と対応するための準備が必要です。

職場において危機的なサインとしては、外見上の危険な様相や変化などとともに、「死にたい」という直接的な言葉以外に「いなくなりたい」とか「消えたい」「私の人生は無意味だ」など間接的なコメントもあります。また配偶者の死亡、離婚、子どもの喪失、人間関係の崩壊やハラスメント、住宅の喪失、破産、失業、深刻な経済的なストレス要因、法的問題、恥辱や恥を引き起こす出来事、薬物依存やアルコール依存、うつ病などの病気やケガ、また衝動性も警告サインです。

このような危機的なサインを示した場合の対応方法は、まず周りから情報を収集して真剣に受け止めることです。自殺念慮に対する質問は抵抗や恐れがありなかなか難しいですが、危機の時の素直な質問が、本人の孤立を防ぐことにもなります。実際に危機の時はまず止めることですし、止めようとしていることが伝わることです。

人と人とのつながりを持ち、話を聞いてくれる人がその時すぐそばにいればリスクは減り、「ああ、あんなことがあったなあ」という過去の話になります。これからの状況がわからなく不安な時こそ、人と人とのつながりが職場の安全安心に結び付きま

【日本産業カウンセラー協会中部支部 支部長 北村孝基】

（火曜日掲載）

