

## 2 プログラムを連動させ自己理解を深めた事例

### (1) 事例の概要

#### 【基本情報】

Cさん、20代女性、事務職、抑うつ状態

#### 【経過】

専門学校卒業後、新卒採用でD事業所に入社。前任者の退職に伴い、入社後わずか1カ月のうちに一人で複数の担当を受け持つことになる。不安を抱えたまま責任のある業務や繁忙期に対応しなければならないプレッシャーや、連日の残業、責任感の強さによる仕事の抱え込みなどから、帰宅後や休日も仕事のことが頭から離れず、徐々に精神的に不調となり、不眠や落涙、職場での動悸などの症状が出現した。「抑うつ状態」と診断され、入社後4か月で休職となった。入社後3年以内にメンタル不調で休職した社員には事業場外の職場復帰支援の利用を経ての復職を勧める、という事業所の方針のもと、事業所の産業保健スタッフから紹介を受け、JDS Pの利用に至る。



### (2) 復職に向けた目標

JDS Pでは、休職者と事業主とが復職に向けた情報や目標を正確に共有するために、「情報共有シート」（資料2参照）を活用した支援を行っています。

Cさんにも、「情報共有シート」を記入してもらい、支援開始にあたっての事業所とのケース会議で、「職場復帰可否の判断基準」などの内容について確認を行いました。

事業所からCさんに提示された職場復帰可否の判断基準は図4の4点でしたが、就職後間もなく休職に至ったことから、特に「復職後の職業生活における目標の明確化」というキャリアについての自己分析が重点目標とされました。事業所の産業保健スタッフからは、「今後の職業生活での困難場面を乗り越えていくためには、働くうえでの拠り所を持つことが必要」との見解が伝えられました。

後日、Cさんと担当カウンセラーとで面談を行い、事業所から提示された目標についてのCさんの認識を確認しました。Cさんの返答は、「就職して間もなく調子を崩し休職となってしまったこともあり、仕事のやりがいやモチベーション、働くうえで大切にしたいことについては考えたことがなく、自分でもまだよくわからない」というものでした。

そこで、JDS Pでは、Cさんが今後目指す働き方を明確にできるよう、大切にしたい価値観をキャリア講習で確認したうえで、その実現のための方法をジョブリハーサルで検討、試行することとしました。

職場復帰可否の判断基準	<small>[例] 十分な就労意欲がある、安全に通勤できる、疲労が翌日までに回復する、日中の眠気がない、業務遂行に必要な注意力や集中力が回復している、就業時間以上の日中活動ができる。</small>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・JDSPへの出席率が90%以上であること。</li><li>・自分自身の症状についての自己理解を深めること。</li><li>・症状を悪化させない・再発させない具体的な方策を身につけ、実践できること</li><li>・<u>今後、D事業所の事務職としてどのように働きたいか、具体的な目標を明確にできること。</u></li></ul>

図4 Cさんの情報共有シートの抜粋

### (3) 支援の実際（「キャリア講習」と「ジョブリハーサル」の連動）

#### 【ステップ① 「キャリア講習」における自己理解】

「価値観」をテーマとした第1回のキャリア講習で、ワークシートやディスカッションを通じ、自分の価値観やキャリア・アンカーを振り返るとともに、今後大切にしたい価値観についての整理を行いました。

Cさんは、「完璧」「競争」という価値観を強く持っていることや、自分のキャリア・アンカーが「純粋な挑戦」であることを確認しました。ここでは学生時代の部活動で培われた「気持ちで負けない」「まだやれる」という考え方の影響が強く出ていると自己分析しました。仕事でも、目標に挑戦してやり遂げることは達成感につながる一方で、自分と競争し追い込むことがストレスになっていたことも振り返りました。

キャリア・アンカーの自己診断では「生活様式」が2番目に高く、自分の中に本当は「仕事ばかりではなく生活も大切にしたい」という価値観があること、しかしそれが休職前は実現できていなかったことにも気がつきました。



#### 【ステップ② 「ジョブリハーサル」での体験を通じたキャリアに関する気づき】

キャリア講習で確認した価値観が反映されている言動や仕事への取り組み方がないか、また、それによって生じるストレスがないかを、Cさんと支援スタッフがともに観察しながら、ジョブリハーサルに取り組みました。観察による気づきをCさんはジョブリハーサル日誌の「キャリアに関する気づき」欄で振り返り、支援スタッフからは終了ミーティングでフィードバックを行い、キャリアと疲労・ストレスの関係について自己理解が深まるようになっていきました。

Cさんはジョブリハーサルに取り組む中で、価値観やキャリア・アンカーを反映した下記の傾向に気づきました。

目標に挑戦し達成することは、満足感や、肯定的な自己評価、モチベーションにつながる。  
挑戦の価値観は自分の強みでもある。

「まだできる」と自分を追い込み、休憩も取らずに作業に取り組むと、焦りや動悸を感じた。  
自分と戦う働き方のクセが、疲労やストレスの要因になっている。  
競争の価値観は、行き過ぎると自分を苦しませてしまう。バランスが大事。



#### 【支援スタッフからのフィードバック】

「作業を必ず終わらせる」という目標に向けて熱心に取り組む姿勢は素晴らしいが、根を詰めすぎているように見えた。1日限りのジョブリハーサルであれば乗り切れるかもしれないが、今後長く続く職業生活においては、適度に息を抜きながらストレスや疲労に対処することも必要ではないか。

### 【ステップ③ 「個別面談」での今後目ざす働き方の整理】

後日、担当カウンセラーとの個別面談の中で、ステップ①、②についてあらためて振り返り、今後生活も大切にしながら、再休職せず働くために必要な対処策について、下記のとおり具体的に検討しました。

- ◆ 自分を仕事に追い込むばかりではなく、意識的に休息を取りながら、疲労やストレスへ対処する。
- ◆ 自分と競うことを止め、「80%の力」で仕事に取り組む。  
「適度に適当に」というセルフトークを自分のお守りにする。
- ◆ 「挑戦」の価値観は、仕事に慣れ気持ちにゆとりが感じられるようになってから活かす。(価値観との付き合い方の見直し)



### 【ステップ④ 「ジョブリハーサル」での対処策の実践と効果の検証】

Cさんは、検討した対処策をその後のジョブリハーサルの中で実践し、ジョブリハーサル日誌や個別面談でその効果について振り返りました。その結果、下記の取り組みを実践することで、気持ちにゆとりを持ち、落ち着いて仕事に取り組めることを実感することができました。

- ◆ 作業を終わらせようと戦いモードに入り気持ちに焦りを感じたときこそ、意識的に一息つく、一度手を止め深呼吸、マインドフルネス。
- ◆ 「80%の力で」と自分に言い聞かせながら取り組む。
- ◆ 作業が終わらなさそうなときは、自分を追い込むのではなく周囲に相談する。



### 【ステップ⑤ 復職レポートにまとめ、復職後の働き方に反映する】

Cさんは、①～④の取り組みの中での気づきや効果があると感じた対処策をもとに、休職要因の分析や再休職予防策の検討を行い、JDSPでの成果として復職レポートにまとめました。終了報告会では、復職レポート(図5)をもとに、「今後の働き方の目標」を事業所にも伝えることができました。



#### 今後の働き方の目標

##### 【気持ちの持ち方】

- ・無理をしない
- ・自分は自分、周りと比べない、自分で評価しない
- ・休みを適度にとってみる
- ・適度に適当に
- ・時には諦める
- ・自分と戦わない
- ・80%の力で取り組む

##### 【行動として取り組むこと】

###### 〈コミュニケーション〉

- ・つらい時、きつい時は声に出す、伝える
- ・周りを頼る、お願いしてみる

###### 〈仕事での取り組み〉

- ・残業が当たり前と思わない
  - 定時で帰れるように意識する  
(TO-DOリストによるスケジュール管理、週に1～2日は定時で帰る日を決める)
- ・最初はこまめに報告・進捗状況を伝える
- ・机の上を整理する時間を作る
- ・毎日小さな目標を立てる

###### 〈ストレス対処〉

- ・集中力低下、眠気、気分が優れない時は席を外す
  - 少し歩いてみる
- ・動悸がしたら一度外へ出て深呼吸をする
- ・悩みが出たらコラムシートを書く
- ・呼吸をするのを忘れるくらいのめり込んでいたら、外の空気を吸いに行く

赤字は今後特に意識したいこと

図5 Cさんの復職レポート(抜粋)

### (3) 支援の結果

Cさんは、キャリア講習で確認した自分の価値観や仕事への向き合い方と、ジョブリーハーサルでの言動やストレス場面を関連させて振り返ることで、自分を追い込む価値観が強くとストレスにつながることへの理解が深まり、具体的な対処策の検討をスムーズに進めることができました。

また、キャリアについて考える中で、仕事のモチベーションについても見つめ直し、「仕事を通じて専門知識を身につけ、むずかしい内容の仕事を解決すること」が、自分自身の中にあるやりがいであることにも気づくことができました。

Cさんは、J D S P 終了時の面談において、「働くうえでの自分自身の軸が見つかったことで、自分が納得できる働き方がどのようなものなのかがわかり安心した」との感想を述べています。

なおCさんは復職後も、当面は生活と健康を大切にしたい働き方を実現するという目標を常に頭に置き、職場では対処策を実践し、休日はJ D S P 受講期間に見つけた趣味の活動も楽しみながら、安定した勤務を継続できていることを、フォローアップ面談で確認しています。

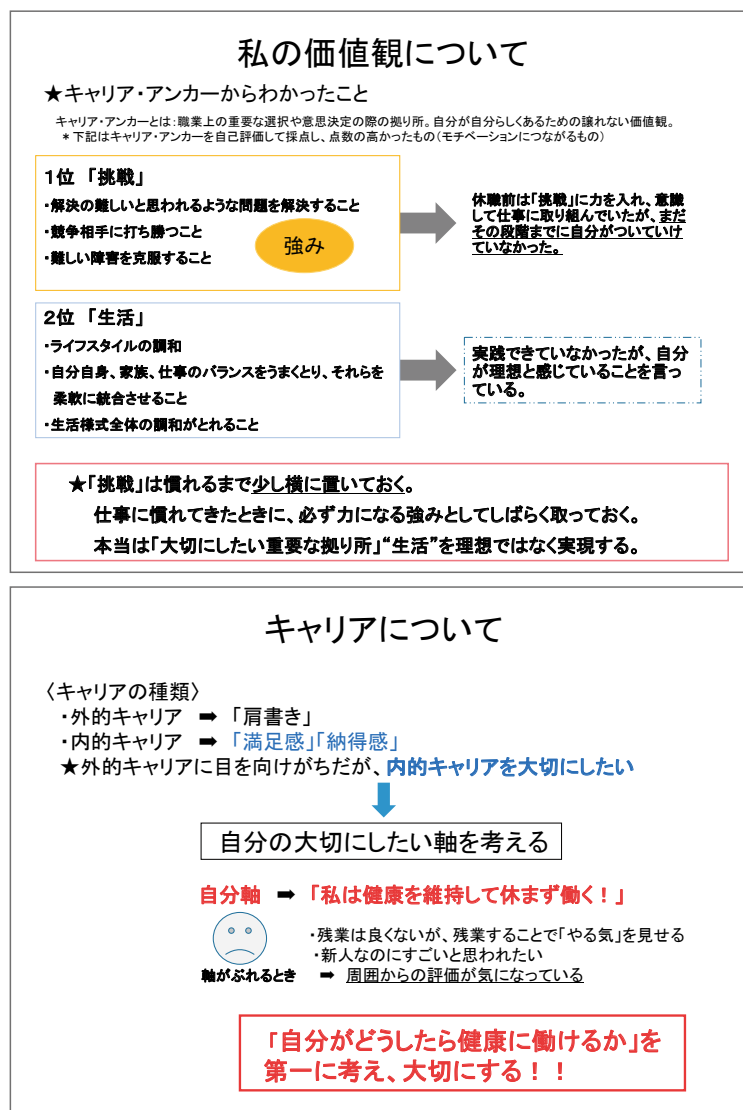


図6 Cさんの復職レポート(抜粋)

#### (4) 考察

JDSPでは「学ぶ」「体験・実践する」「振り返る」のサイクルでカリキュラムを実施することで、受講者が各プログラムでの気づきを結びつけ、自己分析を進められるよう支援をしています。座学でのプログラムでは漠然としていた気づきが、実際的な体験と関連づけて振り返ることで、より実感を伴ったものとして理解できることが多くあります。

本事例でも、キャリア講習とジョブリハーサルを連動させるジョブリハーサル日誌やフィードバック、面談を組み込むことで、受講者のキャリアと疲労・ストレスとの関連についての自己理解を深めることができました。

またCさんは、就業経験が浅いこともあり、支援当初は自分の目ざす働き方が不明確な状態でした。「自分の考えるあるべき姿＝新人であっても周りを頼らず完璧に業務をこなすこと」が周囲からも期待されており、評価されることだと考え、「完璧」や「競争」の価値観も相まって、自分を追い込む働き方となっていました。しかし、キャリア講習で他者の多様な価値観に触れたり、ジョブリハーサルで上司役スタッフやメンバーからのフィードバックを受ける中で、職場で実際に求められている働き方についての理解が進み、復職後は、自分と戦わないことや、一人で抱え込まず周囲を頼ることも必要であると再認識することができました。さらに、他者からの評価ではなく、自分が本当に大切にしたいことを見つめ直すことで、今後何を軸として働いていくのか、周囲に左右されない自分自身の価値観を確認することができました。

本事例からは、就業経験の浅い若年の休職者にとって、価値観や役割といったキャリアについて学ぶことや、キャリアに関する他者との意見交換を通じて自分とは異なる価値観や立場を理解することが、職場復帰支援の中で有効であることがうかがえました。

#### 【参考文献・引用文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために」 (2010)
- 2) 大野裕：『こころが晴れるノート うつと不安の認知療法自習帳』創元社 (2003)
- 3) 平木典子：『改訂版アサーション・トレーニング さわやかな〈自己表現〉のために』金子書房 (2009)
- 4) エドガー・H・シャイン、木村琢磨監訳『パーティシパント・ワークブック キャリア・マネジメント 変わり続ける仕事とキャリア』白桃書房 (2015)