

支援スタッフへの

「ワーク基礎力形成支援」を実施するときのワンポイント情報

1. 若年層のうつ病の特徴

ア 患者数の増加

うつ病学会の報告¹⁾によると、「うつ病や双極性障害を含む気分障害の患者数がすべてのライフステージにわたり増加し、若年層では教育現場での児童・思春期のうつ病患者の増加とともに、近年の多様化するうつ病概念の中で再認識、理解され該当する患者数が増加していることが一因」とされています。

イ 環境適応性

竹崎ら²⁾によれば、「若年層の心の不健康状態に影響を与える要因として『求められすぎ感』『仕事に面白みを感じられないという不適合感』『職場での孤立感』の関与が認められ、その背景に最近の若年労働者の人間関係的特徴（自己中心性、幼い万能感、傷つくことへの怖れ、対人スキルの欠如など自己愛の強い性格傾向）が深く関与している」と述べています。

また、永田³⁾によれば、「若年層にとって協調性やコミュニケーション能力が求められ仕事を覚え適応する過程で相当のストレスに直面する上に、核家族や少子化によりあまり厳しく叱られた経験が少なく褒められて育てられることに慣れているため、古い教育理念が残っている職場での適応に困難を覚えることが多くなっている」ことを指摘しています。

ウ キャリアの考え方

山本⁴⁾によると、「キャリアの考え方にも若年層の特徴がある」とし、「若年層は就職活動中に行ってきた自己分析などで入社後の仕事に求める質的水準を高めるなど、仕事に向ける目が厳しくなることにより、入社後担当した仕事の水準とのミスマッチを感じることを多々生じ、仕事における成長実感を持てなくなることがキャリアの停滞感やストレスにつながる一因になる」としています。

エ 若年層の新型うつの特徴

若年層を中心に従来型のうつ病（メランコリー親和型）の特徴とされる生真面目さや自責性、広汎な興味関心の減退がみられない休職者の存在が注目されています。それらは「新型うつ」あるいは「非定型うつ」という俗称で呼ばれ、一般に表 11 に示す特徴をもつと考えられています。

表 11 「新型うつ」あるいは「非定型うつ」の特徴

1	若者に多く、全体に軽症で、訴える症状は軽症のうつ病と判断が難しい
2	仕事では抑うつ的になる、あるいは仕事を回避する傾向にある。ところが余暇は楽しく過ごせる
3	仕事や学業上の困難をきっかけに発症する
4	患者さんの病前性格として、“成熟度が低く、規範や秩序あるいは他者への配慮に乏しい”などが指摘される

(うつ病学会¹⁾より引用)

井上⁵⁾によると、上記特徴を持つ者は「疾病に肯定的であり、休養と投薬加療で症状が軽減しても仕事に不適應感をもっていることから職場復帰に消極的である」と述べています。

その対応方法は論者によって意見の違いがあります。水田⁶⁾は新型うつの一つの代表型であると言われるディスチミア親和型うつ病（慢性化傾向の見られる抑うつ状態）を念頭に置き、論者の意見の共通点を表 12 のとおりまとめています。

表 12 ディスチミア親和型うつ病の対応

1	「服薬と休養で治る」という保証を安易に与えない
2	治療の主役は薬ではなく、患者自身であることを強調する
3	「うつ病」に逃避する傾向を助長しないように気をつける
4	現実、つまり誇大的自己イメージと現実のギャップに気づかせる
5	高望みをせず、低め安定を目標にする
6	現実生活の底上げ・成功体験の積み重ねを図る
7	最終的には自立・人格的成熟を目指す

(水田(2015)⁶⁾に基づいて、一部改変)

2. 休職と復職を繰り返す休職者の特徴

平井⁷⁾は、うつ病全般に通ずる特徴があるとし、「うつ状態に陥りやすい傾向が十分に解決していなければ、再発の危険は多い」「再発予防にはうつ状態の振り返り、うつ体験の見直し」が必要と指摘します。そして「職場復帰後順調にいけば、辛かったうつ状態のことを忘れたい」「再発をもうないと思いたい心理が働き『もう大丈夫』と考える」という気持ちが要注意と言います。

表 13 うつ病に共通する基底的構造

順調希求姿勢	常に調子よく順調にしている自分を頼りにし、それをいつも強く望んでいる
現実の自分の否定	調子の悪い自分は本来の自分ではないという姿勢に陥る。調子の悪い自分を自己否定し、意欲の低下、気分の憂鬱さをまねき、それがまた自己否定を強める
高い要求水準	調子よくしている自分を普通と考える。高い要求水準が普通であると考えられる習慣が身についたことが要因
時間の分断化	いったん調子が悪くなるとそこだけにしか目がいかなくなり、永遠にうつ状態が続くと思いついてしまう傾向がある
対象との一体感	自分を取りまく状況や自分と関係のある対象が常に順調な状態にあることを望み、その状況や対象に一体感を感じるほどに依存する
過剰適応	周囲との対立を避け、周囲に無理に合わせようとする
「病い意識」の積み重なり	何度もうつ状態を繰り返すことによって、自分自身が宿命的に「うつ」を担った人間であるという考えに追い込まれてしまいやすい

(平井⁷⁾ (2004) に基づいて作成)

吉野ら⁸⁾によると、「休職と復職を繰り返す休職者に共通するのは不合理な信念」であり、「べき思考を改めないで復職後にうつ病を再発してしまう」と述べています。

表 14 うつ病の再発を繰り返す事例のパターン

時期	傾向	ポイント
発症から休職まで	<ul style="list-style-type: none"> ● ノルマを達成しないといけない ● 上司の依頼を断ってはいけない ● 給料を頂いている以上、求められた成果を出すことが社会人の務めである ● 仕事だから、忙しいのは仕方がない など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分に厳しくなりすぎて、休めなくなり、疲労しきってしまう
要治療期	<ul style="list-style-type: none"> ● みんなに迷惑をかけている ● 自分の能力が足りないから、うつ病になった ● (ある程度の治療を実施した後) 早く、以前の自分を取り戻したい など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分の状況を自責的に捉える ● 意欲の回復と共に焦りがある
リハビリ期 職場環境調整期	<ul style="list-style-type: none"> ● リワークプログラムは無遅刻・無欠席＝まじめ ● 産業医のアドバイスを一言一句ノートに記す＝几帳面 	
職場復帰後、再発予防期	<ul style="list-style-type: none"> ● 定時退社でみんなより仕事量が少ないわけにいかない。みんなと同じ量の仕事をすべき ● みんなが残業している中、1人だけ定時退社をすることはできない など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事量をセーブすることができず、結果として疲労が蓄積

(吉野・宇佐美 (2017) ⁸⁾ に基づいて、一部改変)

大庭⁹⁾によれば、「病状の回復と職場に復帰できることの間ギャップを生み出す心理的問題として①職場復帰に対する不安 ②休職への被害感・怒り ③休職に対する羞恥心・罪悪感という感情的問題があり、自分ひとりで仕事を抱え込みすぎるといった認知・行動的問題に対する気づきや対処がなされていなければ、病気の再発のリスクが高くなる」ことを指摘しています。

【参考・引用文献】

- 1) うつ病学会:「うつ病Q & A」<http://www.secretariat.ne.jp/jsmd/qa/index.html> (アクセス日 2017.10.18)
- 2) 竹崎由恵・三木明子・服部陽児:「情報関連会社における、新入社員の手頃に作用する職場要因の検討ー産業保健スタッフに求められる理解と関わりー」産業精神保健 12 (2004)
- 3) 永田頌史:「若者のメンタルヘルス問題と心理社会的背景」産業ストレス研究 21(2014)
- 4) 山本寛:「働く人のキャリアの停滞」創成社 (2016)
- 5) 井上幸紀:「職域における若者のメンタルヘルス」心身医学 55 (12) (2015)
- 6) 水田一郎:「新型うつの精神病理とその対応」産業ストレス研究 22 (2015)
- 7) 平井孝男:「うつ病の治療ポイント」創元社 (2004)
- 8) 吉野聡・宇佐美和哉:「「うつ」からの職場復帰のポイント[第2版]」秀和システム(2017)
- 9) 大庭さよ:「職場復帰へ向けての心理的援助」産業精神保健 12(4) (2004)