

第 1 章

支援機関調査

第1章 支援機関調査

本章は精神疾患（発達障害者における二次障害含む）、高次脳機能障害による休職から復職した社員に対する支援機関による復職支援の実態と支援が復職した社員のキャリアの見つめ直しに与えた影響等について明らかにする。

第1節 アンケート調査

本節では、医療機関及び地域センターを対象として、復職支援の実態と復職支援が復職した社員のキャリアの見つめ直しにどのような影響を与えているか等を把握するため、アンケート調査を実施した。

1 医療機関アンケート調査

(1) 調査目的

精神疾患（発達障害における二次障害を含む）で休職して復職を果たした事例について、休職者の支援を行っている医療機関における復職支援の実態と休職者の復職過程におけるキャリアの見つめ直しの状況等を把握することを目的とした。

(2) 調査方法

ア 調査対象

一般社団法人日本うつ病リワーク協会に所属する医療機関（195 機関）に対し、調査依頼書を送付し、任意の復職支援担当者1名に回答を依頼した。

イ 調査事項

主な調査事項は以下のとおりである。（参考：巻末資料1）

- ・復職支援の実施状況について
- ・復職支援利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えた支援について
- ・「キャリアの見つめ直し」に関する事例

ウ 調査方法及び期間

2023年9月にWebフォームで実施した。

(3) 調査結果

ア 回答状況

69機関から回答を得た（回収率：35.4%）

イ 復職支援の実施状況

(7) 利用者の主たる疾患や障害名

2022年度1年間に復職に向けた支援を実施した利用者の主たる疾患や障害名について全て回答を求めた。その結果、「気分障害」（94.2%）の割合が最も高く、次いで「発達障害」（69.6%）であった（図1-1）。

「その他」を選択した場合、具体的な疾患、障害名の記入を求めたところ、24機関から43件の

回答を得た（表 1 - 1）。「適応障害」（10 件）が最も多く、次いで「不安障害」（6 件）であった¹。

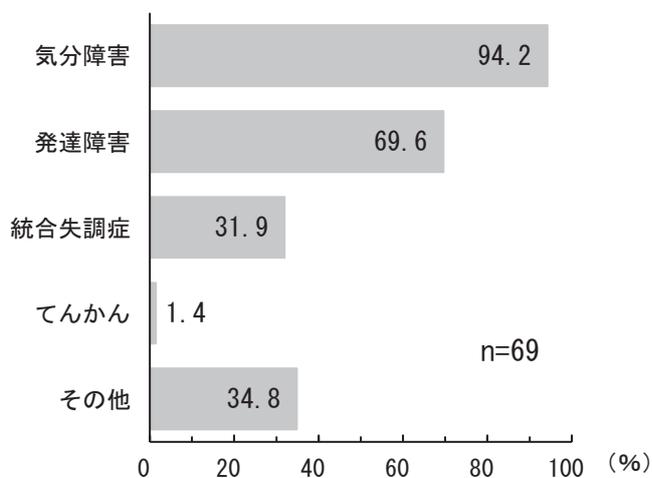


図 1 - 1 利用者の主たる疾患や障害名（複数回答）

表 1 - 1 「その他」として回答のあった疾患・障害名

疾患・障害名	回答数
適応障害	10
不安障害	6
うつ病	5
双極性障害	4
アルコール依存症	3
摂食障害	3
うつ状態	2
強迫性障害	2
パーソナリティ障害	1
解離性障害	1
急性一過性精神病性障害	1
高次脳機能障害	1
心因反応	1
身体表現性障害	1
人格障害	1
双極感情性障害	1

(イ) 支援に関わるスタッフの資格

復職支援に関わるスタッフの資格について当てはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「臨床心理士、公認心理師」（91.3%）が選択された割合が最も高く、「医師」（84.1%）、「看護師」（79.7%）と続いた（図 1 - 2）。「その他」を選択した場合、資格について具体的な記入を求めたところ、「キャリアコンサルタント」、「管理栄養士」といった回答が得られた。

¹ 回答の中には同一の疾患・障害を指していると思われるものや、「気分障害」に分類可能と思われるもの含まれているが、再分類は実施せず、回答で得られた名称に基づく分類結果を記載した。

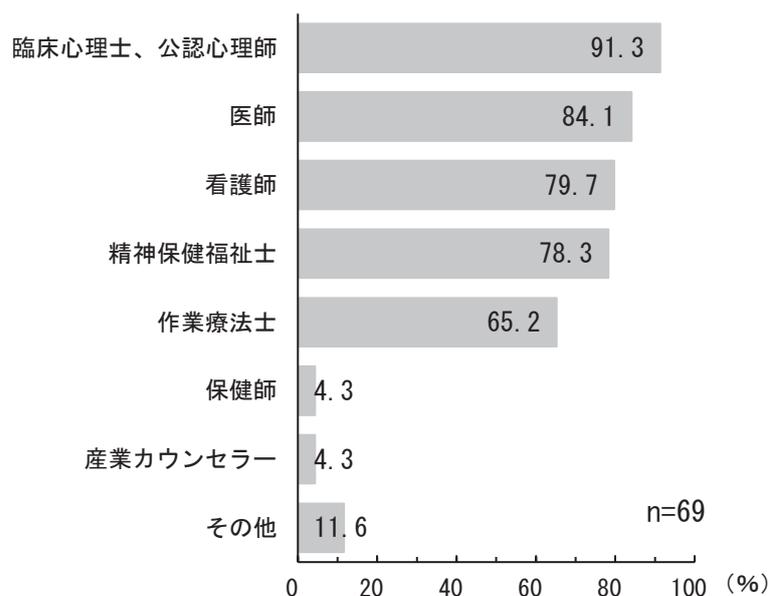


図 1-2 支援に関わるスタッフの資格（複数回答）

(ウ) 実施している支援内容

実施している支援内容について当てはまるもの全てに回答を求めた。支援内容の項目は、「2016年度リワークプログラムの実施状況と利用者に関する調査研究」（五十嵐 2016）で用いられているプログラムの「目的区分」に基づいて表 1-2 の「内容」のとおりとし、略称を「項目」のとおり整理した。

表 1-2 調査した支援項目とその内容

項目	内容
症状自己管理	疾病理解、セルフケア、再発予防など症状自己管理のための支援
自己洞察	行動の振り返り、自己理解、内省など自己洞察のための支援
コミュニケーション	コミュニケーションスキル向上、対人交流など、コミュニケーションの支援
リラクゼーション	心身のバランス、リラクセス法習得など、リラクゼーションのための支援
作業能力・集中力	作業能力・集中力の向上や確認のための支援
基礎体力	体力向上、運動不足解消、ストレッチなど基礎体力のための支援
モチベーション	自己課題取組、動機付けなどモチベーションのための支援
感情表現	非言語感情表現、情操教育、カタルシスなど感情表現のための支援

非言語感情表現、情操教育、カタルシスなど感情表現のための支援である「感情表現」の選択率は 49.3%と半数程度であったが、それ以外の項目について、いずれも高い選択率であった（図 1-3）。

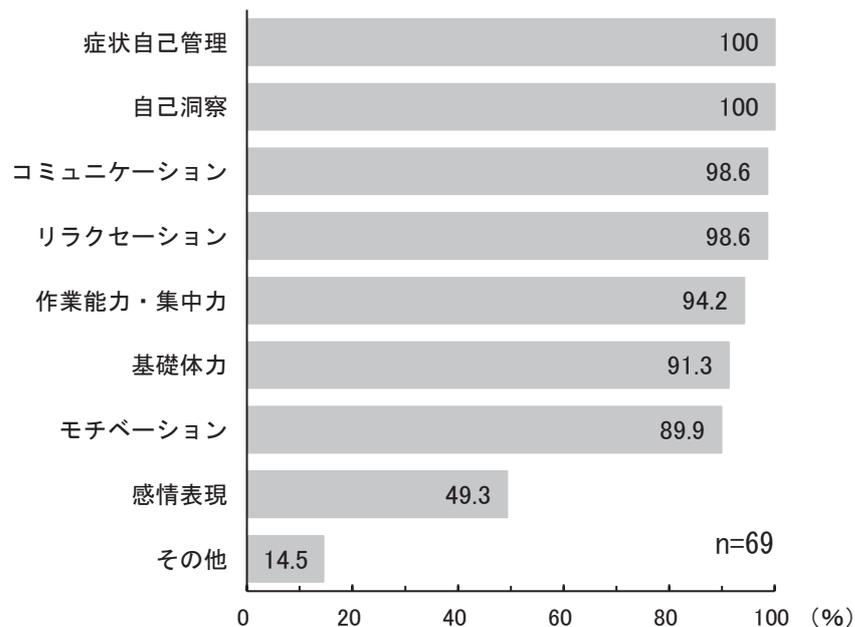


図 1-3 実施している支援内容（複数回答）

(エ) 利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えた支援

(ウ)の回答のうち、利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われた支援について、当てはまるもの全てに回答を求めた。その結果、「自己洞察」(100%)の選択率が最も高く、「症状自己管理」(84.1%)、「モチベーション」(72.6%)と続いた(図1-4)。

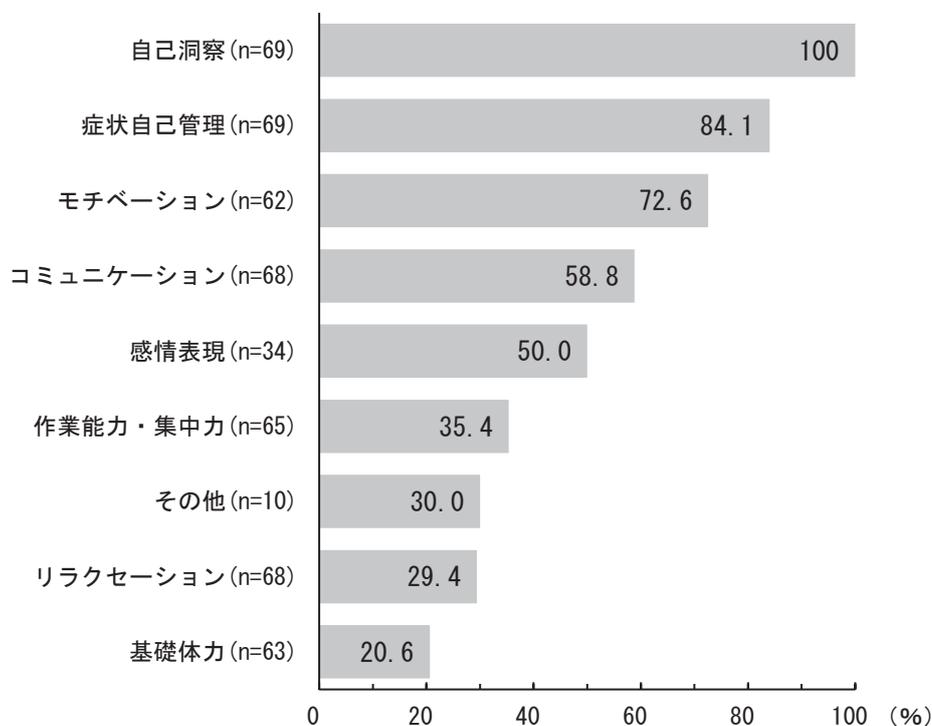


図 1-4 利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えた支援（複数回答）

(オ) 支援以外で「キャリアの見つめ直し」に影響を与えた事柄

(エ)の支援以外で「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われた事柄について自由記述で回答を求めたところ、48件の回答を得た。複数の内容が記載されている回答を分割し81件とした上で、個々の意味内容の類似性に従い分類した。分類のカテゴリー名と記述例を表1-3に示す。最も多かったカテゴリーは「リワーク参加者との交流」(25件)で、次いで「主治医やリワークのスタッフとの関わり」(19件)であった。また、「職場関係者とのコミュニケーション」(9件)や「家族とのコミュニケーション・関係性」(8件)など、職場や家族とのコミュニケーションに関連する内容も挙げられていた。

表1-3 支援以外で「キャリアの見つめ直し」に影響を与えた事柄

カテゴリー	件数	記述例
リワーク参加者との交流	25	<ul style="list-style-type: none"> ・ リワークグループでの、異なる年代・異業種との交流 ・ メンバー同士の支え
主治医やリワークのスタッフとの関わり	19	<ul style="list-style-type: none"> ・ リワーク担当医やスタッフからの説明や励まし ・ ソーシャルワーカーや臨床心理士の面談
自己理解・気づき	9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 症状を言語化できるようになったこと ・ 主治医に言われた課題を通じた自己理解の深化
職場関係者とのコミュニケーション	9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場上司と本人の面談 ・ 疎遠になっていた会社の友人に連絡を取って職場の状況を聞いたこと
家族とのコミュニケーション・関係性	8	<ul style="list-style-type: none"> ・ 家族との対話 ・ 家族内の役割分担を相談したこと
プログラムや活動内容	8	<ul style="list-style-type: none"> ・ 再発防止策を作成し、発表したこと ・ ボランティアや地域貢献を行ったこと
ライフイベント	2	<ul style="list-style-type: none"> ・ ライフイベント（結婚・出産）が生じたこと ・ ライフステージ変化を理解したこと
その他	1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職活動のなかでのうまくいかなさを経験したこと

(カ) 利用者の「キャリアの見つめ直し」に関する事例

利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われた具体的な事例（利用者の言動、支援の内容等）について、自由記述で回答を求めた。加えて、当該事例に影響を与えたと思われる支援内容について、(図1-2の各項目と同じ項目を示した上で)当てはまるもの全てを選択するよう求めた。得られた自由記述回答から、①支援(働きかけ)内容の具体的な記述がないもの、②特定の事例ではなく一般化された記述、③本人の価値観(キャリア観)が不明のものに該当するものは分析対象から除外した。その結果、分析対象として24件の回答が得られた。

分析対象となった事例の障害種類は、精神障害17件、発達障害7件であった。また、「利用者の『キャリアの見つめ直し』に何らかの影響を与えたと思われた具体例」の記述内容について、「認知の変化」、「キャリア・働き方の再構築」、「コミュニケーション・対人関係の変化」、「モチベーション・復職意欲の向上」、「人生観・価値観の変化」の5つのカテゴリーに分類を行った。複数のカテゴリーに該当する事例については、複数のカテゴリーを適用した。代表的な記述例と、当該記述例の障害種類、影響を与えた支援内容を表1-4に示す。

表1-4 利用者の「キャリアの見つめ直し」に関する事例

カテゴリー	件数	記述例	障害	影響を与えた支援
認知の変化	7	認知行動療法のグループワークで、新たに認知に気づき、自分だけでは気づかない行動を知ることができた。復職後も役立てたい。	精神	自己洞察
キャリア ・ 働き方の再構築	8	休職したてのころは今後の事を考えると仕事仕事だったけど、キャリア講習を受けると仕事が一番大事ではなくて生活の土台が一番大事だと気づくことができてよかった。	精神	症状自己管理 コミュニケーション 作業能力・集中力 モチベーション
コミュニケーション ・ 対人関係の変化	4	「これまで職場において、相談することを躊躇することが多かったが、皆に共感してもらい皆の意見を聞くことで、これからは相手のことばかり考え過ぎずに、他者評価を気にし過ぎずに、相談してもよいと考えるようになった。」とコミュニケーションプログラムにおいて発言がありました。	精神	コミュニケーション 自己洞察
モチベーション ・ 復職意識の変化	5	振り返り作業を通して、自身の仕事に対してどういった点にモチベーションを感じているのか整理し、復職意識が向上した。	精神	症状自己管理 自己洞察
人生観 ・ 価値観の変化	4	生育歴やキャリアを振り返る事で、自身のこれまでの人生を振り返る事ができた。立ち止まって内省する事の大切さを学んだ。	発達	自己洞察

2 地域センターアンケート調査

(1) 調査目的

精神疾患（発達障害者における二次障害を含む）、高次脳機能障害で休職して復職を果たした事例について、地域センターにおける復職支援の実態と休職者の復職過程における「キャリアの見つめ直し」の状況等を把握することを目的とした。

(2) 調査方法

ア 調査対象

地域センター（多摩支所を含む）48センター

イ 調査事項

主な調査事項は以下のとおりである。（参考：巻末資料1）

- ・復職支援の実施状況について
- ・復職支援利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えた支援について
- ・「キャリアの見つめ直し」に関する事例

ウ 調査方法及び期間

2023年9月5日～10月12日の間、Webフォームで回答を求めた。

(3) 調査結果

ア 回答状況

48センターから回答を得た（回収率100%）。

イ 復職支援の実施状況

(7) 利用者の主たる疾患や障害名

前年度に職場復帰支援（職業準備支援等を活用した復職支援を含む）の対象とした利用者の主たる疾患や障害名について全てに回答を求めた。その結果、「気分障害」は全ての地域センターで支援を行っていた。「発達障害」は35センター（72.9%）、「統合失調症」は29センター（60.4%）、「高次脳機能障害」は21センター（43.8%）で支援を行っていた（表1-5）。

表1-5 利用者の主たる疾患・障害名 (n=48)

疾患・障害名	支援実施経験のある地域センター	
	数	割合 (%)
気分障害	48	100
統合失調症	29	60.4
てんかん	4	8.3
発達障害	35	72.9
高次脳機能障害	21	43.8
その他	44	91.7

(イ) 実施していることが想定される支援内容

地域センターで実施していることが想定される 10 の復職支援について実施の有無を尋ねた。復職支援の項目とその内容は表 1-6 のとおりである。

表 1-6 実施していることが想定される支援内容

項目	復職支援の内容
基礎体力支援	生活リズム表を活用した生活管理 基礎的な体力向上のための支援
作業遂行支援	簡易作業、PC 作業などの遂行能力や集中力を回復 向上させたり補完手段を獲得させたりするための支援
対人技能支援	SST、アサーションなどの対人技能の訓練
障害特性支援	障害特性の理解、ストレス場面での体調管理 疲労のマネジメント等のための支援
企業連絡支援	本人から企業への連絡や交渉に関する支援
医療連絡支援	本人から主治医への連絡や相談に関する支援
キャリア支援	キャリアプランの再構築のための支援
新たな職務支援	新たな職務に対応するための支援
企業支援	企業に対する支援
その他	その他、各センター独自の取組

復職支援の実施状況は、「新たな職務支援」と「その他」を除いて全ての項目が 90%以上であった（表 1-7）。

表 1-7 復職支援の実施状況 (n=48)

復職支援	支援経験のある地域センター	
	数	割合 (%)
基礎体力支援	48	100
作業遂行支援	48	100
対人技能支援	48	100
障害特性支援	48	100
企業連絡支援	44	91.7
医療連絡支援	44	91.7
キャリア支援	48	100
新たな職務支援	28	58.3
企業支援	45	93.8
その他	11	22.9

(ウ) 利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えた支援

10の復職支援のうち、利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われるものについて、当てはまるもの全てに回答を求めた。

影響ありとの回答が最も多かったのが「キャリア支援」が43センター（89.6%）で、次いで「障害特性支援」が38センター（79.2%）であった。一方、「影響ある復職支援の該当なし」と回答したセンターが2センターあった（表1-8）。

表1-8 利用者の「キャリアの見つめ直し」に影響を与えた復職支援

復職支援	支援実施 センター数	うち、影響あり	
		数	割合 (%)
基礎体力支援	48	20	41.7
作業遂行支援	48	25	52.1
対人技能支援	48	22	45.8
障害特性支援	48	38	79.2
企業連絡支援	44	21	47.7
医療連絡支援	44	12	27.3
キャリア支援	48	43	89.6
新たな職務支援	28	13	46.4
企業支援	45	14	31.1
その他	11	5	45.5
影響のある支援の該当なし	2	-	-

(エ) 支援以外で「キャリアの見つめ直し」に影響を与えた事柄

(ウ)の支援以外で「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われる事柄について自由記述で回答を求めたところ、30件の回答を得た。複数の内容が記載されている回答を分割し53件とした上で、個々の意味内容の類似性に従い分類した。分類のカテゴリー名と記述例を表1-9に示す。最も多かったカテゴリーは「医療機関等の専門的助言」（12件）で、次いで「書籍やSNSからの情報」（9件）であった。

表 1-9 支援以外で「キャリアの見つめ直し」に影響を与えた事柄

カテゴリー	件数	記述例
医療機関等の専門的助言	12	<ul style="list-style-type: none"> ・復職に関する主治医からのアドバイス ・主治医の助言、障害特性の説明
書籍や SNS からの情報	9	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレス関連の書籍の読書 ・キャリアやコミュニケーション関連の書籍の読書
家族とのコミュニケーション	8	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の意見 ・妻との会話
リワーク支援参加者との交流	8	<ul style="list-style-type: none"> ・他の利用者との意見交換場面 ・自分と同じ状況のグループの中での利用者間のコミュニケーション
職場関係者とのコミュニケーション	6	<ul style="list-style-type: none"> ・上司・同僚とのコミュニケーション
支援者・専門職との関わり	5	<ul style="list-style-type: none"> ・育児経験のある社内保健師、リワークアシスタントとの会話 ・リワーク支援期間中の企業や産業医との面談
友人とのコミュニケーション	3	<ul style="list-style-type: none"> ・趣味の仲間とのコミュニケーション ・友人とのコミュニケーション
ライフイベント	2	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の家族関係の変化 ・子の養育の終焉が見通せてきたこと
その他	3	<ul style="list-style-type: none"> ・趣味や余暇活動の実施 ・キャリアの棚卸し・振り返り

(オ) 利用者の「キャリアの見つめ直し」に関する事例

利用者の「キャリアの見つめ直し」に何らかの影響を与えたと思われた具体的な事例（利用者の言動、支援の内容等）について、自由記述で回答を求めた。加えて、当該事例に影響を与えたと思われる支援内容について、(表 1-6 の各項目と同じ項目を示した上で) 当てはまるもの全てを選択するよう求めた。得られた自由記述回答から、①支援(働きかけ) 内容の具体的な記述がないもの、②特定の事例ではなく一般化された記述、③本人の価値観(キャリア観) が不明のものに該当するものは分析対象から除外した。その結果、分析対象として 53 件の回答が得られた。

分析対象となった事例の障害種類は、精神障害 43 件、発達障害 6 件、高次脳機能障害 4 件であった。また、「利用者の『キャリアの見つめ直し』に何らかの影響を与えたと思われた具体例」の記述内容について、「人生観・価値観の変化」、「キャリアビジョンの再構築」、「自己理解の深化」、「働き方の見直し」、「職務適性の再確認」の 5 つのカテゴリーに分類を行った。複数のカテゴリーに該当する事例については、複数のカテゴリーを適用した。代表的な記述例と、当該記述例の障害種類、影響を与えた支援内容を表 1-10 に示す。

表 1-10 利用者の「キャリアの見つめ直し」に関する事例

カテゴリー	件数	記述例	障害	影響を与えた支援
人生観・価値観の変化	30	修了レポートの発表において、『「人の役に立つ・人間関係・自己成長・チャレンジ」の4点は自分にとって引き続き大事にしたい価値観。今後元気に長く働き続けるために、自分らしさが失われないために「健康」「自分のペース」を付け足したい』というコメントがあった。	精神	障害特性支援 キャリア支援
キャリアビジョンの再構築	22	仕事を通じて得る満足感（奉仕・社会貢献）のために、仕事に没頭していた。しかし、家族の時間を大切にすることも幸せを感じられると気づき、キャリアプランの変更（復職前の面談時に部署異動を希望）を申し出た。	精神	企業支援 キャリア支援
自己理解の深化	21	障害特性の講座に参加する等により、自身の特性を理解し、働き続けられる環境を再考する中で、発達障害について会社に告知し、復職していくことを決められた。	発達	基礎体力支援 作業遂行支援 対人技能支援 障害特性支援 キャリア支援
働き方の見直し	18	これまでは与えられた仕事を精査せずに全て請け負っていたが、アサーションを学んで適宜相談して良いことがわかり、かえってその方がタスク管理がうまくいくことを理解した。	精神	対人技能支援 障害特性支援 企業連絡支援 医療連絡支援 キャリア支援 新たな職務支援 企業支援
職務適性の再確認	7	作業支援で会社から情報提供を受けた復職後の業務に近い内容を実施。できること、できないことについて経験的に理解を深めたり、作業遂行上の工夫を検討したりすることを通して、「なんとかできそうだ」という感覚が持てるようになった。復職についても、「復職と決めたら頑張る。不安だけどやってみないとわからない。」と話した。	高次脳	作業遂行支援 障害特性支援 企業連絡支援 新たな職務支援 企業支援

3 考察

医療機関のアンケートからは、「キャリアの見つめ直し」に影響を与えた支援として、「自己洞察」、「症状自己管理」が高い割合で見られ、自己理解、疾病理解を進めることがキャリアの見つめ直しにつながることを示唆された。また支援以外でのキャリアの見つめ直しに影響を与えた事柄、キャリアの見つめ直しに関する事例からは、「自己洞察」、「症状自己管理」に加え、「コミュニケーション」が影響を与えていることが分かった。また、地域センターのアンケート結果においても、キャリアの見つめ直しに影響があった支援として、「キャリア支援」、「障害特性支援」が高い割合で挙げられており、疾病理解や自己洞察を深めることがキャリアの見つめ直しに影響を与えていることが示唆された。

また、地域センターにおいて、キャリアの見つめ直しに影響を与えた支援として「基礎体力支援」が41.7%となっている。一見すると、キャリアとは直接結びつきにくい内容ではある。しかし、その内容には、生活リズム表を活用した生活管理が含まれている。復職後の職業生活を考える上で、睡眠や食生活等の生活リズムの安定は重要な要素となるため、長時間の残業や帰宅後も仕事のことについて考えてしまうといった仕事に関連して生活リズムが乱れたことがメンタル不調の一要因となっている場合、今までの“働き方”を振り返り、キャリアを見直すにあたって必要であり影響を与えた支援として挙げられたと推測される。

第2節 ヒアリング調査

本節では、支援機関を対象として、復職支援の実態と復職支援が復職した社員のキャリアの見つめ直しにどのような影響を与えているか等を把握するため、ヒアリング調査を実施した。

1 調査概要

(1) 調査目的

本節では、精神疾患（発達障害における二次障害を含む）及び高次脳機能障害等を背景として休職に至った者に対する復職支援の利用者へのキャリアの見つめ直しに係る具体的な取組を明らかにし、復職支援を実施する機関における「キャリアの見つめ直し」に係る支援の実態を把握するため、第1節のアンケート調査の協力機関から選定した医療機関、地域センターに加え、精神疾患等のある労働者への復職支援の実績があるEAP機関、及び高次脳機能障害者の復職支援を行うリハビリテーション機関を対象としてヒアリング調査を実施することとした。

(2) 調査対象

医療機関3機関、地域センター3センター、EAP機関2機関、リハビリテーション機関2機関を対象とした（表1-11）。

表1-11 調査対象機関及び復職支援事例一覧

調査対象機関		復職支援事例		
機関の分類	機関名	精神疾患	発達障害	高次脳機能障害
医療機関	A クリニック	A		
	B 病院	B		
	C 診療所	C1	C2	
地域センター	D 地域センター	D1		D2
	E 地域センター	E		
	F 地域センター		F	
EAP 機関	G EAP 機関	G1・G2		
	H EAP 機関	H		
リハビリテーション機関	I リハビリテーション病院			I1・I2
	J リハビリテーションセンター			J1・J2

なお、各機関の選定条件は次のとおりである。

・医療機関

第1章第1節1の医療機関アンケート調査に回答し、回答内容から、精神疾患又は発達障害のある利用者における「キャリアの見つめ直し」に関わる支援が確認された機関について、地域、施設の規模を勘案し、3機関を選定した。

・地域センター

第1章第1節2の地域センターアンケート調査に回答し、回答内容から、精神障害、発達障害、又は高次脳機能障害のある対象者における「キャリアの見つめ直し」に関わる支援が確認された3センターを選定した。

- ・EAP 機関

気分障害等の精神疾患のある者への復職支援の実績がある国内のEAP機関で、「キャリアの見つめ直し」に関する取組についての知見が得られると見込まれる2機関を対象とした。

- ・リハビリテーション機関

高次脳機能障害のある者への就労支援、復職支援の実績がある2機関を対象とした。

(3) 調査の実施期間、方法及び調査内容

調査の実施期間は2024年1月～2月の2か月間であった。ヒアリングは半構造化面接法とし、1回1時間半程度のオンライン会議形式で実施した。医療機関・リハビリテーション機関においては復職支援担当のスタッフ、地域センターにおいてはリワーク支援の業務を担当した経験のある障害者職業カウンセラー、EAP機関においては精神疾患のある労働者の復職支援経験がある担当者に、それぞれ回答を依頼した。

主なヒアリング項目は表1-12のとおりである。①利用者概要、②スタッフの人数や専門性に関すること、③復職支援プログラム概要、④復職支援の対象となった事例の4カテゴリーについて尋ねた。④の事例については、表1-13の選定条件に沿って事例を選んでいただき、ヒアリングを行った。

ヒアリングした内容については、「支援機関利用者の概要と支援利用の経緯」、「支援のポイント、支援目標」、「支援内容、働きかけ」、「支援結果」、「キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援」、「支援者が把握した利用者の変化」に沿って整理した。

表 1-12 主なヒアリング項目

1	利用者概要
	利用者の障害内訳（精神・発達・その他）
2	スタッフの人数や専門性について
	利用者対応をするスタッフの資格とその役割や接触頻度
	※ 調査した資格は、医師、保健師、看護師、精神保健福祉士 作業療法士、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー等
3	復職支援プログラム概要
	① 実施している支援、支援の流れ、各プログラムの概要
	② プログラム実施にあたって工夫しているところ
	③ 利用者・復職支援修了者に対するフォローアップの実施状況
	④ 利用者の在籍する企業に対する支援及び企業による利用者への配慮や働きかけの状況
4	復職支援の対象となった事例について
	① 基礎的事項
	障害名・診断名、年代、休職回数、休職までの勤続年数、来所経路、 会社側の窓口担当者（上司・総務・産業保健スタッフ等）
	② 復職支援開始当初の状態について
	休職の経緯、困り感、支援目標
	③ 「キャリアの見つめ直し」の状態と変化（支援前後による違い）
	④ 「キャリアの見つめ直し」に影響を与えたと思われた支援や働きかけ
	支援にあたって「キャリア見つめ直し」を意識的に扱ったかどうか。 「キャリアの見つめ直し」支援の優先度
	⑤ 障害に対応した「キャリアの見つめ直し」の扱いはあるか

表 1-13 復職支援の対象となった事例のうち、ヒアリングの対象とした事例の選定条件として示したものの

①	精神疾患（発達障害による二次障害を含む）、高次脳機能障害 によって休職に至った方 ※採用時に障害者雇用の対象であった方は除きます
②	貴機関の復職支援を活用して復職された方（支援実施時期は問いません）
③	現在も安定して働いておられる方 ※安定して：業務遂行可能で、突発的な欠勤や早退、遅刻が1か月間に複数回ない方

2 調査結果

(1) 精神疾患のある方の支援事例

ア 医療機関ヒアリング調査

ヒアリング機関：Aクリニック		
<利用者Aの属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、40歳代、うつ状態	15年	1回目

(ア) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

会社は利用者Aを「仕事ができない人」とみなしており、パフォーマンス評価を求めている。復職支援において企業側が利用するEAP機関を通じてAクリニックを紹介されて利用に至った。

(イ) 支援のポイント、支援目標

復職支援プログラムの目標設定として、期待されるパフォーマンスと実際に提供できたことの乖離を見直すこととした。加えて、復職に向けてどのようなスキルをどの程度上げる必要があるか、会社から求められることや環境・状況に適応する上で、さらにどのようなスキルが必要かを具体化してトレーニングすることとした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

エンカウンターグループ²やSST（ソーシャルスキルトレーニング）のプログラムにおいて、利用者が会社の中の困った状況をテーマにロールプレイをしたり、会社の上司や同僚との関係構築について話し合いをした。プログラムは前半と後半に分かれており、後半ではオフィスワークとしてそれぞれの課題（読書から少し負荷の高い仕事に似たような読み物や資格の勉強まで様々）に取り組む時間となっていた。加えて、5～10分程度のスタッフによる面談を週に1回実施し、生活記録を参考にショートゴールや最終的なゴール、休職に至った振り返りを行った。実際の利用者Aとの面談では、今のままの会社で行くのかという話題を重ねていた。グループワークでは他の利用者の仕事へのスタンスや今後働きたい環境などを共有した。

(エ) 支援結果

利用者Aは「今の会社にしがみつかなかなくていいのかな」という思いに至り、最終的にはリワーク参加中に退職をして新たな仕事に就くこととなった。支援終了時のアンケートでは「自分のキャリアのチェンジを図るに当たって（復職支援プログラムへの参加が）刺激になった」と記述している。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

エンカウンターグループを行い、他の利用者の仕事のスタンスや今後の職場環境の希望を話し合ったこと。また、ロールプレイを通じて会社での関係構築の方法を学んだことも刺激になったと思われる。他には、話し合いなどいろいろな場面で、他の利用者から「今のままの会社でいくんですか」という話が多くあったことや、スタッフによる個別面談で最終ゴールを確認したり、休職経緯を振り返ったりしたことが挙げられる。

² エンカウンター・グループ：人間関係能力の開発や心理的成長を目的とした集中的な人間の出会いのグループ体験。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

利用者 A から「キャリアのチェンジに当たって（リワークが）刺激」になったこと、「自身も今の会社にしがみつかなかなくていいのかな」ということが聞かれた。最終的には仕事先を見直すこととし、リワーク参加中に退職をして転職した。

ヒアリング機関：B 病院		
<利用者 B の属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、50 歳代、うつ状態	32 年	2 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者 B は、B 病院とは別な病院の総務課に所属し、係長の役職に就いていた。職場では自己肯定感が低く他者の目を気にしてしまい、自分の能力以上のことを引き受けてしまうことが多々あった。上手くいったこともあったようだが、上手くいかないこともあった。休職は 2 回目であったが、1～2 週間程度出勤できなくなることは、複数回あったようである。利用者 B は、B 病院のウェブサイトを見て自発的に来院した。主治医は利用者 B と同じ病院に勤務する医師であり、話しやすい環境にあったようだ。

(イ) 支援のポイント、支援目標

リワーク開始時、本人は復職するかどうか自体を迷っていた。また、「0 か 100 か」で物事を捉える傾向があり、復職するのであれば、復職前とまったく同じ業務ができなくてはならないと考えていた。そのため、支援者は、早急に結論を出すのではなく、焦らずに進めることを支援の目標とした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

リワークでは、認知行動療法、心理教育、SST などのプログラムを実施した。加えて、朝礼の時間には、本人が自分の関心事や症状について 1 分程度で話す機会を設けた。さらに、プログラムの後半では、「自分史」（自分が生まれてから病気を患い、リワークに通うまでのエピソードを文章にまとめる課題）に取り組んだ。

(エ) 支援結果

支援を通じて、本人は徐々に柔軟な考え方ができるようになり、復職に対する姿勢にも変化が見られた。最終的には、「係長という役職を降りて復職したい」と考えるようになり、上司との面談の場で自らその意向を伝え、「役職を手放すことができた」と述べていた。また、考え方が変わり始めた時期から服装にも変化が現れ、うつ病を発症する前に好んでいたスタイルに戻るなど、内面的な変化が外見にも表れるようになった。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

利用者 B は、朝礼やディスカッションの場で自分の関心事や症状について話すことができるようになったことが、回復過程の一つであったと認識していた。また、「自分史」の作成を通じて、SOS を出せなかった理由や、他者の目を気にしすぎていた自分に気づき、自己理解が深まったと述べて

いた。さらに、認知行動療法によって考え方が柔軟になり、「つらいのであれば役職を受けないという選択肢もある」と考えられるようになった。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

支援者は、本人がリワークのトレーニングの一環として「自分自身の気持ちを観察して把握し、その重さを推し量る」ことや、「自分の長所や病状を具体的に話す」ことを通じて、自己理解を深めたと評価していた。その結果、本人は役職を手放すという重要な決断を自ら下すことができた。支援者は、「これまでのキャリアを手放せる人と手放せない人がいて、手放せる人は自己理解がしっかりできている」と述べ、本人については、前者に該当し、「この先、自分がどのような方向を選べばよいかを上手く整理できた」との印象を持っていた。

ヒアリング機関：C 診療所		
<利用者 C1 の属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、40 歳代、適応障害	20 年	1 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者 C1 の職業はシステムエンジニア (SE) であり、業務負荷の増大について周囲に相談できず、抱え込んだ結果として発症に至った。復職に際し、同様の状況では再発のリスクがあると判断され、会社の勧めによりリワーク支援に繋がった。

(イ) 支援のポイント、支援目標

治療目標は体調を整え、復職を果たすことであった。リワークの目標としては、本人が自身の健康状態や行動傾向を振り返り、それを踏まえて社会適応に必要なスキルを自ら見いだすことであった。

(ウ) 支援内容、働きかけ

支援内容には、ACT (アクセプタンス&コミットメント・セラピー)³をはじめ、認知行動療法、ストレスマネジメント、コミュニケーションなどが含まれていた。これらのプログラムは全て復職を前提として構成されており、特に ACT では「自分の軸」を探すことを目的としていた。

(エ) 支援結果

リワークを通じて、本人の仕事観に変化が見られた。休職前は「キャリアアップ」が仕事に対する目的であったが、リワークの様々なプログラムを受ける中で、休職そのものがキャリアアップを難しくするということや、業務負荷がかなりかかっている中で今後この会社でキャリアアップを目指していくのかについて気持ちが揺れ動いた。最終的には「家族を養うための収入を得ること」や「プライベートの時間」、「健康」、「セルフマネジメント」も大事にしていきたいと考えるようになった。

³ ACT (アクセプタンス&コミットメント・セラピー)：心理的柔軟性を高めること、すなわち、人生でやってくる避けることのできな
い苦しみを無理になくそうとせず、人生を豊かにする行動を自己決定し行動していくことを目的とする認知行動療法

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

キャリア観の変化に影響を与えた支援として ACT のプログラムが挙げられた。毎週実施されるワークを通じて、キャリア、プライベート、家族など、自分が大切にしたい価値観を再考する機会となったと考えられた。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

当初は、リワークそのものが本人にとって必要なものであるのかについて理解ができていない部分があり、会社から行くように言われたので仕方なく来たという状況であった。当初は自信をなくしており、仕事に戻りたいという気持ちもあれば、戻って業務を続けられるかという気持ちもあり悩んでいた。リワークを通じて、仕事に対する捉え方や価値観に変化が見られた。休職前は、キャリアアップが仕事の目的であったが、生活の安定や健康の維持も大事にしていきたいと考えようになった。

ヒアリング機関：C 診療所		
<利用者 C2 の属性> 男性、50 歳代、適応障害、ASD、 ADHD	<休職するまでの勤続年数> 30 年	<休職回数> 2 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者 C2 は、電気機器メーカーの開発職に従事していた。診断名は「適応障害」（リワークの利用中に本人の希望により実施した心理検査によって、ASD と ADHD の両方の特性があることも判明）であった。長年、コミュニケーションやタスクの管理に困難を抱えながらも業務を継続していたが、年齢とともに業務が上手く回らなくなり、心身の不調をきたして休職に至った。本人はリワークに対して前向きで、リハビリの一環として積極的に取り組む意欲を示していた。

(イ) 支援のポイント、支援目標

治療やリワークの目標は、「心の安定を図り、復職すること」であった。本人は「必ず復職する」という強い意志を持ち、「自分を変えて職場に馴染んでいきたい」という思いがあった。支援者も「仕事の捉え方についての支援の優先度は高かった」と述べており、仕事の捉え方が支援のポイントとなっていた。

(ウ) 支援内容、働きかけ

リワークでは、プログラムの実施に加えて、週 1 回程度の定期面談を実施した。また、心理検査の結果を踏まえ、復職に向けて自身の特性や必要な配慮事項を整理し、会社に伝える準備を支援した。

(エ) 支援結果

利用者 C2 は、障害特性をオープンにするかどうかについて、また、オープンにする場合、どこまで伝えるべきか、誰に伝えるべきかなど数か月間悩んだ。ただ、これまでのままだと業務遂行は

難しいことを自覚しており、続けていくために何が必要かということ考えた結果、「障害特性を周囲に伝えて配慮してもらいながら自分のできることをする」という判断に達し、自身の特性や配慮して欲しいことをピックアップして伝えることとした。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

定期面談を通じて、今後の働き方について本人と時間をかけて話し合いを実施した。基本的には本人に考えてもらい、支援者はその手伝いをする支援を行った。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

長年、家族や職場から特性について指摘を受けていたが、「なかなか自分の中で認めたくない部分もあって」受け入れられず、検査も受けずに変わろうとせずにきた。しかし、「仕事に行けないという状況になったときに、今まで言われていたことを受け止めようという気持ちになった」と述べており、受診段階では「変えるしかない」という気持ちに変わっていた。さらに、支援を通じて現状と向き合い、障害の開示の方向に思考が変化した。

イ 地域センターヒアリング調査

ヒアリング機関：D 地域センター		
<利用者 D1 の属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
女性、40 歳代、適応障害	15 年	1 回目

(ア) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

事業所の保健師からの紹介により D 地域センターの利用に繋がった。

利用者 D1 は、それまで仕事と家事と子育てとに時間に追われながら過ごしていて自分のための時間を持てなかった。仕事も家事も子育ても全て中途半端になっているのが、自分のせいだと責めてしまい不調になった。

(イ) 支援のポイント、支援目標

仕事と家事と子育てを両立しながら働き続けることとした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

リラクゼーションやストレスコーピングの中で、短時間でできるものでよいので自分の時間を持つようにした。時間内にできない仕事を早めに上司に報告する、仕事の量や質で周囲に対する罪悪感を持たないようにする、自分のライフステージに合わせた働き方を検討する、といった取組を行った。

(エ) 支援結果

まずは時短勤務で子育てを優先し、子供の成長に合わせて自身のキャリアプランを見つめ直して、今の会社で働き続けるということが可能であることに気が付いた。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたとされる支援

リワークを通じて自分の優先順位を変えた働き方を実践し、今の会社で働き続けられるという自信を持つことができた。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

全ての役割を完璧にこなすと考えていたことに無理があったということに気が付いた。子供が小さいうちは子育てを優先して、子供が成長してきたら仕事に重きを置くというようにライフステージによって役割の優先順位をつける方が結果的に無理なく働き続けられるのではないかという価値観の変化があった。

ヒアリング機関：E 地域センター		
<利用者Eの属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、50歳代、うつ症状	28年	1回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者Eが従事していた業務は、保険の決算業務で大変忙しい部署の業務であった。最初は不眠を訴えて休暇を取得したいとのことであったが、その後も体調不良を訴え続け、休暇を希望したため、医師の診察を受け、休職になった。復職しても業務過多な部署であることを理解しており、そういうところに復職できるかと非常に不安に思っていた。

リワーク支援の利用は会社からの紹介であった。リワーク支援を利用しても復職できるのか不安があり消極的であったが、説明会に参加、プログラムを見学した結果、リワーク支援利用へと気持ちが変化した。

(イ) 支援のポイント、支援目標

ストレス対処ができるようにすること、相当具合が悪くなるまでSOSを出せないため、医者に掛かるタイミングなど体調変化への対処をセルフコントロールできるようにすることを目標とした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

生活リズム表や体調不良に響くストレスを分析した表の作成や、キャリアデザインの講座の中で、自分の1日の時間を仕事は何%で家族とのコミュニケーションが何%でと円グラフを手描きで書くという取組を行った。

(エ) 支援結果

体調を崩さないためには、仕事と切り離れた時間を持てるような働き方をしなければいけないという意識が変わっていき、復職後は、定時に帰る、土日に仕事はしないということを徹底し、仕事以外の時間を趣味のジャズバンドの練習に費やすことにした。

また、作成した生活リズム表や体調不良に響くストレスを分析した表に基づき、復職後も自分が危険な状態にあると気付いたときには地域センターのカウンセラーと面談している。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

キャリアデザインの講座の中で、自分の1日の時間を仕事は何%で家族とのコミュニケーションが何%でと円グラフを手描きで書いてもらう授業があり、自分は99%仕事というか、仕事と寝る以外に何かあるのかと思っていたが、他の人がペットとの時間とか趣味の時間とか書いているのを見てものすごく驚いていた。それから仕事と切り離れた時間を持てるような働き方をしなければいけないという意識に変わっていった。

職場の疑似体験プログラムの中で、取り扱っている業務は会社のものよりはるかに容易なものであるにもかかわらず、人に頼めないとか、相談できない、お願いできない、という自分の傾向は全く同じであることに気付いた。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

二度と休職したくないという気持ちから、休職を避けるためには仕事量の調整が必要という支援者の助言も踏まえ、降格もして給料も大幅に下がったが、定時に帰る、土日は仕事をしないなど徹底して仕事を調整するようになった。

ヒアリング機関：F 地域センター		
<利用者Fの属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、50歳代、ASD、適応障害	20年	1回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

幼少期にASDの診断を受けたが、会社には非開示で就職した。マネージャーに昇格し、クレーム対応業務をしなければいけなくなったり、年上の部下に指示を出しても断られて結局自分で仕事をしなければならず仕事を抱え込んで体調を崩した。産業医からの紹介でセンターの利用に至った。

自分に自信がない、マネージャーという立場が辛い、人に頼ることができない、周囲との関わりが非常に少ない、人と話す機会が乏しい、といった状況にあった。

(イ) 支援のポイント、支援目標

休職中は昼夜逆転し、睡眠もとれていなかったもので、生活リズムを整えること、対人面のストレスをただ耐えるだけではなくストレス対処ができるようになること、本人の意向としてアサーションの勉強をすること、ストレス対処や今できていることの整理をすることを目標とした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

ジョブリハーサルの中で、スタッフなどから本人のできているところを具体的に伝えるようにした。また、キャリア講習の中で本人の強みをスタッフなどから言うようにしたりした。

(エ) 支援結果

自分に自信がない状況だったが、「この場面でのあなたのこの発言についてはこのように思いました。」というように本人の発言を基に他者の意見を具体的に伝えることで、他人がどう理解するかを認識するようになった。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたとされる支援

周囲との関わりが非常に少なく、人と話す機会が乏しかったが、今までは頭の中で悶々と抱えていたものを他の受講生と色々話し合ったり、他の受講生やスタッフから色々な言葉を投げかけられたりすることで、「そういうふうには言ってもらえるんだな」、「そういうふうには捉える人もいるんだな」と視野が広がった。また、自分ができていることについての実感がある程度得られるようになり、マネージャーという立場がもたらす過剰な義務感にとらわれていた状況から、上司もいて業務の調整もできるのだから「人に頼ってよかったんだな、自分の病気のことを伝えてもいいんだな」と言えるようになるなど、自分の立ち位置や今後の仕事の仕方について考えられるようになった。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

他の受講生との話し合いや受講生及びスタッフからの言葉の投げかけにより、自己肯定感が持てるようになったことで、人に頼ることを肯定的に捉えられるようになった。また、このことがきっかけとなり、今後の仕事の仕方を考えられるようになった。

ウ EAP 機関ヒアリング調査

ヒアリング機関：G 機関		
<利用者 G1 の属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、30 歳代後半、自律神経性頭痛	2 年	1 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者 G1 は帰国児童生徒であり、海外経験を活かしながら外資系企業で営業職として勤務していた。現職である日系企業への転職後、自分の営業スタイルと異なる接待重視の営業スタイルを求められたことに戸惑いを感じていた。また、コロナ禍で家庭の事情もあり、在宅勤務をしながらの営業活動を行っていたが、上司が変わってから部署内で出社を求められる雰囲気があり、実際に在宅申請を上司からたしなめられもした。その後、胃腸炎、不眠、頭痛などの体調不良が続き、G 機関にて電話相談を数回実施した後に医療機関を受診。自律神経性頭痛と診断され休職に至った。

(イ) 支援のポイント、支援目標

まずは療養に専念してもらうこととし、体調が整ったところで図書館での自主作業や休職要因と再発防止策を検討する復職訓練に取り組むこととしたが、その復職準備の一環として自身の営業スタイルと企業から求められる営業スタイルの違いについてどのように折合いをつけるかを考えてもらうこととした。

また、利用者 G1 は日本語でアサーティブに意見を伝えきれず抱え込み、結果としてストレスをためやすかったことが明らかにもなったことから、支援の目標は、相手とアサーティブに交渉し、折合いをつけられるようになるなどコーピングをより充実させ復職することとした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

支援において、これまでのキャリアを支援者と振り返る中、利用者 G1 は外資系企業から現在の日系企業に転職して以降、「やれと言われたら、納得がいなくてもやらなくてはいけない」、「違和感を抱きつつ従わねばならない、我慢しなくてはいけない」と考えていたこと、顧客との関係性も“上司のため”、“会社のため”に構築しようと考えていることが明らかとなった。カウンセリングの中で生育歴や帰国児童生徒としての体験を言語化していったところ、帰国後の経験から得意な英語では自身の考えを明確に言い表せても、日本語では言葉選びの難しさを感じているとの気づきがあり、カウンセリングの中で可能な限り日本語で自分の気持ちや考えを言語化し、自己受容を促していった。また、レジリエンスリワークグループに参加してもらい、キャリアアンカーを明確にしたうえで参加者間のディスカッションを行うよう促した。

(I) 支援結果

グループワークに参加してディスカッションを進めたところ、利用者 G1 は「アサーティブに自分の言いたいことが言えてそれを参加者に受け入れられたことが自信になった」と述べた。カウンセリングの中で相談初期から帰国児童生徒としての不適応感が学生時代からあり、日常の振る舞いに窮屈さを感じていたことが語られたが、リワークを通じて、アサーティブなコミュニケーションを取ってもよいという理解が進むこととなった。

働き方についても、「会社のためにキャリアを形成し、家族の生活費を稼ぐために働く」というマインドから「自分の生活のため」とか「個々人のために働く、関係性を築く」というマインドに変化した。また、「営業にこだわらず、マーケティングだとかで自分の専門性を活かすのも一つ」と語っており、より視野を広げてキャリアについて考えられるようになった。

(II) キャリアの見つめ直しに影響を与えたとされる支援

キャリアの見つめ直しに影響を及ぼしたと思われる働きかけの一点目は、「カウンセリングの中での関わり方」である。帰国児童生徒としての体験、生育歴を語ってもらい、自身の中で形成された価値観を日本語で言語化したこと、本人の働くうえでの価値観が、日本語として自己受容されたことと考えている。二点目は、リワークグループである。アサーティブに日本語で表現し、日本人の利用者たちに受け入れられたことが、自信につながったと考えられる。実際、リワークグループでのディスカッションを通じて「素の自分がわかった」とも述べていた。生き方の話など「キャリアの見つめ直し」に関しては当初から触れていたが、カウンセリングでの自己受容と、リワークグループにて他者より受容された体験によって自身の価値観がより明白になったと思われる。

(III) 支援者が把握した利用者の変化

利用者 G1 は当初、仕事に対する価値観が義務的なものであり、自身の思いや希望を意識することは少なかったが、リワークグループでの活動を通じて、働くことに対する多様な価値観に触れる過程で、現在の職場で働く自分は「偽りの自分」であったと語るようになっており、自身の本来の思いや希望について意識するようになった。そして、これまで、自分を押し殺して努力してきたが、改めて「お客様のために専門性を発揮すること」が自分にとって最も大切な価値であることを再確認した。

また、この気づきをアサーティブに伝えることで、周囲に受け入れられる可能性があることも実

感じたことにより、自己理解が深まった様子うかがえた。

ヒアリング機関：G 機関		
<利用者 G2 の属性> 男性、20 歳代後半、睡眠障害、解離性障害	<休職するまでの勤続年数> 4 年半	<休職回数> 1 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者 G2 は、ストレスチェックでの高ストレス判定を契機に勤務先の保健師が医療機関の受診を勧めたところ、睡眠障害と診断され、服薬治療を開始。改善が見られず、勤怠問題や勤務中の不調などが増加したため休職。保健師のサポートのもと段階的なりハビリ勤務（通勤訓練）を実施し、復職を目指したが、再び心身不安定となり、リハビリ勤務を延長するも安定がみられなかったため、復職に至らず。その際、保健師を通じて G 機関を紹介された。G 機関では睡眠外来がある精神科への転院を促し、そこで新たに解離性障害と診断された。治療とカウンセリングを進めるなかで、医師からは、過去の親からの虐待がトラウマとなり、希死念慮があるとされた。

(イ) 支援のポイント、支援目標

本人には復職の意思はあるものの、希死念慮や家族、会社へのネガティブな気持ちが強いこと、生活面では過眠・過食など自制が効かないといった面もあったことから、支援目標は、職場復帰に向けて現在の症状が生じたときに行動や認知の修正を図ることとした。加えて「生き方」や「キャリアの見つめ直し」についても検討することとした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

ものづくりへの興味が高く、休職中も一喜一憂しながらも本人が大事にしている趣味を続けることを手掛かりに、復職欲求を高めることを意識したカウンセリングを進めた。また、アサーションなどコミュニケーション技術の学習・定着を、リワーク通所の目的として繰り返し共有した。

さらに、会社に管理されることへの強い怒りがストレス要因となっていたため、組織に所属して働く以上、組織のルールを理解し、受け入れる必要があることを説明した。

加えて、受容を進めるための取組として、リワークと並行して以前不安定となった通勤訓練を再度通常より長い期間で実施した。

また、キャリアの棚卸として「自分史」作成も丁寧に行った。

(エ) 支援結果

再度の通勤訓練を通常よりも長期間で実施し、企業に所属することへの良い意味での“受容的なあきらめ”を獲得することができた。G 機関とリワークの利用を終えて職場に戻った G2 は、業務のパフォーマンスも出すことができ、適応が良く落ち着いている。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

キャリアの見つめ直しを意識的に扱っているわけではなく、通常の復職支援においてキャリアの

棚卸や紐づけは標準的な支援の一つとして取り組んだ。カウンセリングの中では、G2による趣味の世界でどう生きていくかという話題を、現実の仕事の世界でどのように生きていくかという点に絡めることで、復職への実感をもたせるよう意識した。本ケースの復職支援において優先すべきテーマは、解離性障害や希死念慮を背景とした情緒面・生活面の安定化であり、キャリア支援を正面から扱える状態ではなかった。しかし、ものづくり活動を通じた自己効力感の回復や、組織への受け止め直しといった支援プロセスを経る中で、「働くことの意味」や「自分らしさ」についての内省が自然に進み、結果としてキャリアの見つめ直しが生じている。

このことから、G2に必要であったキャリア支援は、明確なキャリアプランの設計や将来設計を扱うような直接的な支援ではなく、心理社会的な安定を土台とした“間接的・基盤的なキャリア支援”であったと考える。すなわち、価値観の整理、自己理解の深化、組織観の再調整といった支援が、復職後の安定した働き方につながる実質的なキャリア支援として機能した。

ヒアリング機関：H 機関		
<利用者Hの属性> 男性、50歳代、気分障害	<休職するまでの勤続年数> 28年	休職回数 複数回（復職支援は2回目）

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者Hはメンタル不調や病欠で休職を数回くり返していたため、周囲の目が気になり完全に立ち直れていない状況が続いていた。昇進も同期との比較では遅れており、本人はとても気にしていた。直近の休職の発端は直属の上司とのトラブルであった。昇進が遅れていることや休職を繰り返していることから人事評価面談自体を重圧に感じ、過度の緊張感や不眠が続いたことから体調不良となっていたところに、実際の面談でも上司からきつく指導されたことで強いショックを受けて休職に至った。

(イ) 支援のポイント、支援目標

EAP 機関利用にあたり本人が「健康面のリズムを整えたいということと、自己否定しがちな自分が自己肯定感を持って生きていける考えを身に着けたい」と目標を定めた。

(ウ) 支援内容、働きかけ

自分の“ライフ”と“キャリア”を考えようということでキャリアのセミナーや、ライフキャリアのセミナーを受けてもらい、定年後からそれ以降までも含めた将来的な見通しをもって考えてもらった。

(エ) 支援結果

セミナーを通じて、「あと2年で昇進が止まる」、「あと7年で定年になる」などと会社生活だけを考えていたことが判明した。ライフキャリアのセミナーで、定年してからもさらに20年～25年あり、その間の生活もイメージするよう促していくうちに、“今後の人生を豊かにするためには定年後の目標もしっかり考えよう”、“今の間に定年後の目標に対して種まきをする”という考え方に変わ

っていった。そして、ボランティアや地域の行事に積極的に参加するといった行動面での変化や、家族との生活を大切にしたいという気持ちが生じた。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

リワークを半年かけて長期間実施できたことが、本人の考え方の変化などに良い効果をもたらしたのではないかと思われた。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

本人から「物事の6～7割の達成でよしとする低空飛行的な働き方で、昇進・昇給がなくとも、それと引き換えに他人の目を気にせず今後の自分の生き方を模索する方が、むしろ墜落（病欠や休職）を防げると、考え方を切り替える機会になった」と聞かされた。

(2) 高次脳機能障害の支援事例

ア リハビリテーション病院

ヒアリング機関：I リハビリテーション病院		
<利用者 I 1 の属性> 男性、40 歳代、高次脳機能障害（注意障害、左麻痺、半側空間無視、視空間認知、構成障害）	<休職するまでの勤続年数> 15 年	<休職回数> 1 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者 I 1 は IT 関連の専門職に従事していたが、脳出血により前頭葉の領域に大きな損傷が見られ、全般的な高次脳機能障害が出た。回復期にリハビリテーション病院に入院し、主治医から職能の訓練の処方が出され、職能評価と訓練、職業相談を開始した。会社との連絡は本人の妻が窓口となっていた。復職のために必要なこと（病状の安定、生活リズムの安定、通勤）について復職に向けて本人と話し合いをしたところ、電車で都内に通勤できるかどうか本人の関心事となり、身体のリハビリのモチベーションとなった。その後、職場から在宅勤務での復職を提案されたが、自宅での生活の自立の必要性を主治医から指摘され、入所型の自立訓練を利用することとした。

(イ) 支援のポイント、支援目標

職能評価を通じて、ルーティン化された業務処理にミスが生じていることを指摘するも、職場での役割は専門知識を応用した企画・開発業務のため、そうしたミスは問題にはならないとの反応で、実感を持って課題を捉えることができている状況であった。高次脳機能障害の症状理解について、本人においては自己理解、会社においては高次脳機能障害の理解に加え、業務内容の見直しや配慮

の必要性の認識を持ってもらうことが目標となった。

(ウ) 支援内容、働きかけ

まず初めに、利用者 I1 の高次脳機能障害の症状及び復帰に当たっての配慮について、本人と会社に説明したが、説明だけでは、症状がどの程度作業に影響するのか、さらに専門的な仕事がどの程度まで可能なのかについて本人も会社もわからないような状況であったことから、正式な復職の前段階としてのリハビリ出社を提案し、実施した。具体的には、在宅勤務から始め、認知に負荷がかかる課題を会社に準備してもらい、実際に業務を遂行して管理・報告してもらい、上司と本人の妻に評価してもらった。

上記の取組を通じて把握された、従前から能力がかなり落ちている状況を具体的に上司からフィードバックする場を設定した。そこには、病院と会社の担当者、本人の妻が参加した。

(I) 支援結果

具体的にできていない部分について信頼する上司から説明を受けたことで、本人は高次脳機能障害の仕事への影響の大きさを理解し、認知的リハビリテーションをすることの意味付けができたことから、日常生活に認知的要素を取り入れた日課を作成したり、ダブルチェックをしたりする行動が見られるようになった。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

高次脳機能障害に対するトレーニングが必要ということをも本人に認識してもらい、訓練を継続したことで、今までの業務は難しい可能性があり、会社にも配慮を求めて、業務内容を見直した方が良かったといった、今後の仕事に対する捉え方の変化が少しずつ見られるようになった。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

訓練と上司からのフィードバックを通じて、自身の障害状況を客観的に見つめられるようになった。

ヒアリング機関：I リハビリテーション病院		
<利用者 I2 の属性> 男性、40 歳代、脳外傷後遺症、びまん性軸索損傷、高次脳機能障害	<休職するまでの勤続年数> 20 年	<休職回数> 1 回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

通勤時の労災で入院、救急病院で 1 か月間過ごし、その後 1 か月間当該病院で入院した。その際の本人の困り感は、記憶が悪いこと、情報処理に時間がかかること、身体の痛みがあること。退院後のフォローとして、外来訓練を行った。

(イ) 支援のポイント、支援目標

リワーク支援の目標として、本人が早期の復職を希望していたが、復職への家族の不安が大きか

ったため、週2回の外来訓練を設定、肉体労働系の仕事への復帰となることから、動作性の機能の向上を支援目標とした。また、本人が自分の状態に対する気付きがあまりない状況であったため、障害認識の深化へのアプローチを進めた。

(ウ) 支援内容、働きかけ

退院後3か月間は、動作性の機能向上に向けて、個別訓練で、MWSの事務系の課題とOA系の課題を中心に、農作業等の肉体労働系の作業も実施した。さらに、3か月経過時に復職が近づき実施するのに適切な時機であると判断し、リハビリテーション各科で実施している、外来グループ訓練である「通院プログラム」の少人数のグループワークのうち、職能科で行う、障害の影響と代償手段の必要性を知る・気付く・身に着けることを目的としたセッションに参加してもらった。

(I) 支援結果

上記セッションを週に2回来院またはオンラインで実施したが、その中で本人の変化が生じた。“自分はなかなか覚えられなくて、元々メモを取っているんだけど、意識して聞かないとメモを取れない”、“今までできたことができないということに気づいた”、と言ったことがあった。また、従来、物を忘れないようにきちんと用意する方だったが、そうした行動を忘れやすくなったこと等を、セッションを通じて気づくようになった。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

セッションに参加して、本人のキャリアの見つめ直しに関しての変化が現れるようになったと思われる。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

仕事で頭を使うと集中力が落ち、仕事をしている途中でも疲れてしまい、その疲れが取れにくいことを自ら職場の人に苦手なこととして伝えること、業務量も最初のうちは少なくしてほしいこと、現場作業も少なくしてほしいことといった配慮事項等を、本人と担当職員でまとめた上で復職した。復職後最初の1か月は半日勤務の軽勤務とし、その後フルタイムで1か月間リハビリ的に様子を見た上で、3か月目から通常勤務・残業なしというかたちで復職した。

イ リハビリテーションセンター及び併設の障害者支援施設

ヒアリング機関：Jリハビリテーションセンター		
<利用者J1の属性> 男性、50歳代、脳出血による高次 脳機能障害、視野欠損、失語症	<休職するまでの勤続年数> 30年	<休職回数> 1回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者J1は、休職期間中に就労移行支援事業所を利用していたが、失語症があったことで人との関わりに困難が生じ、急性期回復期のリハビリが終了した後、外来通院先のソーシャルワーカー

から紹介を受けてJリハビリテーションセンターの利用に至った。

(イ) 支援のポイント、支援目標

失語症のため話せないことへの困り感があったが、職場復帰にあたって、“戻ればなんとかなる”という思いが強い状態であった。支援目標として、元の業務ができるようになりたいという本人の思いを尊重しながらも、業務の切り出しとリハビリ出勤を提案した。

(ウ) 支援内容、働きかけ

訓練の結果やリハビリ出勤による体験を本人に積み重ねてもらうため、本人の思いをより丁寧に傾聴しながら支援していくことを心がけた。再発リスクがあったため、無理はできないことも常に声かけした。また、一つ一つ進めることを人事部門と共有した。

(エ) 支援結果

当初の「マネージャー職で復帰したい、会社が好きなので貢献したい」という本人の思いが、その後、「マネージャーとしての復帰は難しいが現場での仕事をやってみた上で、状況を見ながらマネージャー職に戻りたい」に変化し、最後は「娘が独立するまで健康で働き続けられれば良い」というところまで変わってきた。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

復帰予定の職場へのリハビリ出勤の影響が最も大きかったようだ。リハビリ出勤や訓練で、注意障害の症状などを実際に体験し、実感が増した様子だった。また、今後のキャリアに関しても本人と企業の間に入り、本人の思いを十分尊重しつつ慎重に検討した上で、復職にあたっては嘱託職員に変更することとした。障害厚生年金の受給により、所得保障が得られたことも本人にとっては大きかったようだ。

また、企業との面談において、“できることからステップアップしていく”、正社員では働けないということではなく“確認して作り上げていきましょう”という話が企業からなされたことも、本人の納得感につながったようだ。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

訓練やリハビリ出勤、障害厚生年金の手続、企業からの前向きな働きかけ等により、本人にとって現実的な検討ができるようになった。

ヒアリング機関：Jリハビリテーションセンター		
<利用者J2の属性> 女性、20歳代、脳出血（脳動静脈奇形破裂）による高次脳機能障害、失語症	<休職するまでの勤続年数> 4年	<休職回数> 1回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

利用者J2は事務職として従事していたが、脳出血を発症後の医療措置の段階から休職。人事課

の保健師からの紹介で来所した。窓口は人事課保健師と現場の上司であり、人事課が主導で復職支援を実施した。

(イ) 支援のポイント、支援目標

本人の困り感は、失語症により言葉が出てこないこと、体力に自信がないことであった。しかし、感情のコントロールが課題としては大きく、その点への本人の自覚もあった。感情コントロールの対処法を身につけること、訓練を通じて体力や耐久性を向上すること、障害によって生じる業務遂行上の困難への対処手段を獲得すること及び復職後の職務を検討することを目標として支援を開始した。

(ウ) 支援内容、働きかけ

本人は発症前から完璧主義で曖昧なことが苦手であり、考えて仕事をし、仕事はきっちり行うべきで、“100%頑張らなければいけない”という思いがあった。そのため、訓練において出席率100%が難しい事態となった際や、リハビリ出勤でも突発的な休みがあり復職までもう少し訓練が必要との判断を職場にされた際などに、そうした部分をどうしていくかという話の中で、本人の考え方の変化を促した。加えて、疲労がたまると感情コントロールが上手くいかないことを本人が自覚できるよう働きかけた。

(エ) 支援結果

訓練とリハビリ出勤を通じて、6割程度の力でできる仕事を正確に行うということ、疲れがたまると感情コントロールが難しくなるので、そうならないよう無理なく仕事をするにはどう頑張るか、といったことを少しずつ培うことで、完璧主義的な考えも変化していった。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

若いこともあり、支援者側として“キャリア”を意識した支援は考えていなかったが、社会人としての社会性の面で幼さがあることを訓練や面談を通して、繰り返し本人に伝えた。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

感情コントロールが難しいため、支援者を頼って連絡したり、その場にいられなくなったりする、といった行動は改善されている。

ウ 地域センターヒアリング調査

ヒアリング機関：D 地域センター		
<利用者D2の属性>	<休職するまでの勤続年数>	<休職回数>
男性、50歳代、高次脳機能障害、失語症	30～40年	1回目

(7) 支援機関利用者の概要と支援利用の経緯

リハビリで通院していた病院と就労継続支援B型事業所からの紹介であった。失語症が重く、文

字の読み書きができなくなった。現場作業での復職という話もあったが、会社側の判断により安全配慮面から事務職での復職を目指すことになった。

(イ) 支援のポイント、支援目標

職業準備支援を利用し、本人の苦手なところを補う補完手段の習得を目標とした。

(ウ) 支援内容、働きかけ

様々な事務作業を試した。その中で、情報を目で見えて認識するのは難しかったが、耳で聞いて情報を理解する力は保たれていることが分かったため、指示書等の内容をスクリーンリーダーを使って耳で認識するようにした。

(エ) 支援結果

職業準備支援の中で様々な事務作業を行い、実際にできるようになった作業で復職することに納得感が高まった。

(オ) キャリアの見つめ直しに影響を与えたと思われる支援

様々な事務作業を試みる中で、スクリーンリーダーを活用することの有効性を感じ、今までと違った仕事（入力作業が中心）でもやっていけそうかなという自信につながり、働くことに前向きになった。

(カ) 支援者が把握した利用者の変化

当初は受障前に行っていた設計の業務での復職を希望していたが、文字の識別が難しいことや、注意障害の影響もあることを認識したため、現実的に可能な業務で復職することに納得感が高まった。

3 考察

(1) 精神疾患、高次脳機能障害のある者への支援事例における「キャリアの見つめ直し」

ア どのような支援が「キャリアの見つめ直し」につながっていたのか

本ヒアリング調査では、支援機関における復職支援事例を通じて、「キャリアの見つめ直し」に係る支援の実態について明らかにすることを目的とした。

職場復帰支援において、各事例とも個別の障害特性や職業経験、価値観に応じた支援を展開しており、それらの支援活動の中で「キャリアの見つめ直し」が行われていた。

機関の種類別にその支援の内容について概観すると、医療機関については、A クリニックの利用者 B はエンカウンターグループや SST を通じて他者の働き方に触れ、「今の会社にしがみつかなかなくてもよい」という気づきを得て転職に至った。また、B 病院の利用者 B は認知行動療法や自分史の作成を通じて自己理解を深め、役職を手放して復職するという選択を自ら行った。C 診療所の事例では、ACT や認知行動療法を通じて、キャリアアップ一辺倒だった価値観が「生活の安定」や「健康の維持」へと広がりを見せていた。

地域センターの事例では、D 地域センターの利用者がライフステージに合わせた働き方を模索し、時短勤務を選択することでキャリアプランを再構築した。E 地域センターの事例では、キャリアデザインの講座を通じて仕事中心の生活から趣味の時間を重視する働き方へと意識が変化した。F 地

域センターでは、他者からのフィードバックを通じて自己肯定感が高まり、「人に頼ること」に対する価値観の転換が見られた。

EAP 機関の事例では、G 機関の利用者 G1 はカウンセリングやレジリエンスリワークグループを通じて「会社のため」から「自分の生活のため」へと働く目的が変化し、専門性を活かしたキャリアを模索するようになった。H 機関の利用者 H は、ライフキャリアのセミナーを通じて定年後の人生を見据えた考え方の変化が促され、地域行事や家族との生活を重視するようになった。

高次脳機能障害の支援事例では、I リハビリテーション病院の利用者 I1 は、リハビリ出社を通じて業務内容の見直しが必要であることを理解し、会社との調整が進められていた。また、J リハビリテーションセンターの事例では、利用者 J1 が、リハビリ出勤や訓練を通じて現実的な業務内容に納得し、嘱託職員としての復職を選択した。また、利用者 J2 は、訓練とリハビリ出勤を通じて、完璧主義的な考え方から「6割程度の力でできる仕事を正確に行う」考え方への意識転換が促され、感情コントロールの課題にも改善が見られた。D 地域センターの事例では、スクリーンリーダーの活用など補完手段の習得を通じて、設計の業務から実際にできる仕事である事務職での復職に納得感が高まった。

実際の事例において、職場復帰支援の取組が「キャリアの見つめ直し」に繋がっていたことが明らかとなった。

表 1-14 「キャリアの見つめ直し」に繋がったとされた主な取組

取組内容	具体例
リワークグループ エンカウンターグループ	他者の価値観や働き方に触れることで、自分のキャリア観を再考する機会となった（例：A クリニック、G 機関）。
自分史の作成 ライフキャリアのセミナー	自己理解を深める取組を通じて、キャリアの方向性を整理する支援（例：B 病院、H 機関）。
ACT（アクセプタンス&コミットメント・セラピー） 認知行動療法	「自分の軸」を探すことを目的とした支援（例：C 診療所）。
リハビリ出勤	実際の業務を通じて、自分の能力や限界を認識し、現実的なキャリアを再検討（例：I リハビリ病院、J リハビリセンター）。

イ 支援者は利用者のどのような行動から、「キャリアの見つめ直し」が行われたと考えたか

支援者の視点から、利用者において「キャリアの見つめ直し」が行われたと推察される具体的な行動として挙げられた内容について概観する。

医療機関の事例では、A クリニックの利用者 A について、他の利用者からの問いかけなどをきっかけとする「今の会社にしがみつかななくてもいい」という考えから、転職を含めた幅広い選択肢を検討できるようになった。B 病院の利用者 B にあっては、精神的な負担軽減のための柔軟な働き方への意識の転換が芽生えたことにより、「役職を手放す」という行動が生じた。C 診療所の利用者 C1 は、「キャリアアップ志向から生活の安定を重視する価値観」への変化が見られ、セルフマネジメ

ントの重要性が認識されるようになった。また、利用者 C2は、自身の障害特性と必要な配慮事項について会社に伝えるという判断に至っている。

地域センターの事例では、D 地域センターの利用者 D1 が「仕事と家事と家庭の両立」という考え方から、「ライフステージに応じた役割の優先順位」への転換を図ったことが挙げられた。E 地域センターの利用者 E は、「仕事中心の生活から仕事と切り離れた時間を持てる働き方」へと意識が変化した。F センターの利用者 F は、「他人に自分が認識されている」という視野の広がりなどをきっかけに自己肯定感が高まり、人を頼ること、障害を開示することを肯定的に捉える発言が見られるようになった。

EAP 機関の事例では、G 機関の事例のうち、利用者 G1 が「上司のため」、「会社のため」にと考えている「偽りの自分」から「顧客のために専門性を発揮する」など、認識の変化がうかがえる発言が聞かれた。また、H 機関の利用者 H は「低空飛行的な働き方」への意識転換が確認された。

高次脳機能障害の事例では、I リハビリテーション病院の利用者 I1 は、認知的リハビリテーションの必要性を本人が理解し、業務内容の見直しといった今後の仕事に対する捉え方の変化に至った。J リハビリテーションセンターの利用者 J1 は、マネージャー職へのこだわりから「健康で働き続ける」ことへの価値観の転換が見られ、利用者 J2 は、感情コントロールと疲労の関連に対する自覚が促され、働き方への意識が変化した。D 地域センターの利用者 D2 は、設計業務への復帰希望から事務職で復職することへの納得感が形成された。

支援者からは、「キャリアの見つめ直し」が利用者において生じたと考えられる行動や発言、働き方に対する考え方や・キャリア観が従前とは異なっていくプロセスが重点的に報告された。

精神疾患のある者の職場復帰支援にあたっては、復帰可能な条件を検討するために、従前の働き方の振り返りや休職要因の整理がほとんどの支援機関・事例で行われていた。そのような職場復帰に向けた各種の取組に伴って「キャリアの見つめ直し」が生じた結果として、転職の決断、役職の変更・降格の選択、働き方の変更、価値観の変化、職務内容の見直し・業務の再選択などの行動が観察されていた。

また、高次脳機能障害者においては、障害の影響により自身の状態理解が進みにくい事例も見られ、受障によって新たに生じた制約を踏まえて、どのように働くことが可能かをリハビリ出勤などの体験を通じて段階的・具体的に検討することで、本人が「今までと違った仕事でもやっていけそう」と思える様子が確認されていた。

ウ キャリアの見つめ直しに伴う利用者の受容れを支える上で重視される視点

いずれの事例も支援の中で、「キャリアの見つめ直し」につながるアプローチはあったが、特に復職前の自身の仕事等への思い入れから、復職後の職務変更といった事態の受容れにおいて、丁寧な支えが必要となった事例について見ていくこととする。

B 病院の事例は、復職前の自身の業務にこだわるあまり、復職そのものを迷っていた事例である。復職するか否かはキャリアに大きく影響する選択であった。リワークでは、認知行動療法、心理教育、SST などのプログラムを実施する他にも、朝礼で関心事や症状を話す機会が設けられ、プログラムの後半では、「自分史」の作成を通じてキャリアを見つめ直した。最終的には役職を手放しての

復職を選択している。C 診療所の利用者 C1 については、働くことの価値観をキャリアアップに
いていた事例であり、その価値観の転換に向けた支援が優先されていた。利用者 C2 は、仕事を
続けることへのこだわりが強く、それを実現する上で現状や解決の方向性をどのように捉えるかにつ
いての優先度が高い事例であった。D 地域センターの事例は、「仕事と家事と子育ての両立」と「仕
事の量や質」とを「両立」させたいというライフキャリアにおける課題が強い思いとなって不調を
きたした事例である。EAP 機関の G 機関の利用者 G1 は、自己の営業スタイルへのこだわりが生か
せていない事例であった。H 機関の利用者 H は、昇進へのこだわりで苦しんでいた事例であった。

これらの事例においては、「キャリアの見つめ直し」を進めていく過程で、仕事に関わる強い思い
や考えを一旦は見直し、新たに復職へと向かっていく際に自身を肯定的に受け止められるように意
識している支援者の視点がうかがえた。永野・藤（2016）は、新たな視点等が得られる可能性があ
る、いつも身近にいる人間関係とは別の「普段の生活圏を異にしている、接触頻度の低い相手」と
のコミュニケーションを通じた、従業員自身によるキャリアの“省察”＝“リフレクション”に関
する項目として、「自分の働き方への再評価」、「仕事以外の活動の見直し」、「仕事への自立性向上」、
「仕事への危機意識喚起」の4つを、民間企業の従業員に対する半構造化面接調査を実施すること
で抽出し、さらに、その中でも「自分の働き方への再評価」因子が媒介因子として職業的自己効力
感に正の影響を及ぼしていることを指摘した。これは障害者を対象とした調査ではないが、本ヒア
リング調査の事例においてもセミナー参加者など身近にいる人間関係とは別の相手とのコミュニ
ケーションや、相談支援者との関わりが、「キャリアの見つめ直し」を進めていく中で自身を肯定的
に受け止める支えになったことをうかがわせたことで、一定の共通性が見られた。

高次脳機能障害のある者についても、「キャリアの見つめ直し」が進められていたが、その中でも
障害の影響に対する認識の深化と受容れへのアプローチが、いずれの事例においても優先的に取り
組まれていた。

（2）「キャリアの見つめ直し」における新たな示唆

ア 精神疾患

本ヒアリング調査における精神疾患のある者への支援事例からは、復職支援を通じて「キャリア
の見つめ直し」が進められる過程において、従来の職業観や働き方に対する考え方が変化する様子
が確認された。

まずは医療機関の事例では、A クリニックの利用者 A に、グループワークや個別面談を通じ、他
の利用者の仕事へのスタンスなどに触れる機会が提供され、利用者 A は「今の会社にしがみつかな
くてもよい」という気づきを得た。B 病院の事例では、認知行動療法や「自分史」の作成を通じて
自己理解が深まり、役職を手放して復職するという柔軟な選択が可能となった。C 診療所の事例で
は、ACT を通じて、利用者 C1 の「キャリアアップ」一辺倒だった価値観が、「生活の安定」や「健
康の維持」へと広がりを見せた。

さらに、地域センターの事例では、D 地域センターの利用者 D1 が「仕事と家事と子育ての両立」
という考え方から「ライフステージに応じた役割の優先順位づけ」への転換を図り、E 地域センタ
ーの利用者 E は、キャリアデザインの講座を通じて仕事中心の生活から仕事以外の時間を重視する

働き方へと意識が変化した。

次に、EAP 機関の事例では、G 機関の利用者 G1 が「上司のため」、「会社のため」から「顧客のため」へと働く目的が変化し、専門性を発揮できるキャリアを模索するようになった。H 機関の利用者 H にあっては、ライフキャリアのセミナーを通じて定年後の人生を見据えたキャリア設計が促され、地域活動や家族との生活を大切にしたいという気持ちになった。

これらの事例では、本人の自己理解を深める機会を提供する、「0 か 100 か」といった極端な思考から「物事の 6 ～ 7 割の達成でよしとする」方向へ誘導するなど、本人が納得感を持って働き方を選択できるよう支援がなされており、そうした点も「キャリアの見つめ直し」において重要であると考えられた。

イ 発達障害のある者

本ヒアリング調査における発達障害のある者への支援事例は、いずれも支援を通じて、障害を開示していく方向に思考が向いた事例であった。C 診療所の利用者 C2 の事例では、障害の開示に迷いがある中で、定期面談を繰り返し、時間をかけ、働き方について向き合っていた。F 地域センターの利用者 F の事例にあっては、他者からの肯定的なフィードバックを通じて自己肯定感が高まり、「抱えこむ」から「人に頼る」への価値観の転換があり、「自分の病気を伝えてもよい」という方向に向かっており、今後の働き方につながる大きな変化があった。

これらの事例は、障害を開示しない、または障害に気づかないまま、年齢や職位が上がるにつれ、求められる期待に応えられないという葛藤の大きさが窺えるものでもあった。

ウ 高次脳機能障害のある者

高次脳機能障害のある者への支援においては、受障によって新たに生じた制約を踏まえて、支援を通じて現実的な業務内容への納得感を段階的に形成する過程が重視されていた。I リハビリテーション病院の利用者 I1 にあっては、会社との連携を通じて業務内容の見直しが進められ、J リハビリセンターの利用者 J1 はリハビリ出勤や訓練、企業との面談を通じて本人の納得感が高まり、嘱託職員への変更を受け入れることができた。また、利用者 J2 にあっては、完璧主義的な考え方があることを踏まえた支援がキャリア意識の変容につながった。D 地域センターの利用者 D2 では、障害の影響について本人が認識した上で、補完手段の活用により現実的に可能な業務による復職が実現された。

参考文献

- 五十嵐 良雄 (2016). 2016 年度リワークプログラムの実施状況と利用者に関する調査研究 うつ病リワーク研究会平成 27 年度基礎調査 https://utsu-rework.org/cms/wp-content/themes/the-thor-child/img/pdf/2017_bi.pdf.
- 永野 惣一・藤 桂 (2016). 弱い紐帯との交流によるキャリア・リフレクションとその効果 心理学研究, 87(5), 463-473.