

第3章

復職した社員へのインタビュー調査

第3章 復職した社員へのインタビュー調査

本章では、精神疾患及び高次脳機能障害により休職し、支援機関による職場復帰支援を活用し復職した社員の、キャリアに対する考え方の変化や考え方に影響を与えた要因、企業や職場復帰支援実施機関による支援に対する受け止めの実態について明らかにする。

第1節 調査目的

第1章では支援機関に対するアンケート調査及びヒアリング調査の結果について、第2章では企業へのアンケート調査及びインタビュー調査の結果について報告をした。企業及び支援機関によるキャリア形成を支える取組を復職した社員のニーズに合った実効性を伴うものにするためには、当該社員が自身のキャリアについてどのように考え、また、企業及び支援機関による取組について、どのように受け止めているのか、復職した社員側への影響等を調査することも重要である。

そこで、以下の3点を明らかにすることを目的として、復職した社員へのインタビュー調査を行った。

- ①精神疾患または高次脳機能障害により休職し、職場復帰支援を経て復職した社員のキャリアに対する考え方はどのように変化したか。
- ②どのような要因が復職した社員のキャリアに対する考え方に影響を与えたか。
- ③企業及び支援機関による復職あるいはキャリア形成を支える取組について、復職した社員はどのように受け止めているか。

第2節 調査方法

1 調査概要

復職した社員への調査では、職業生活の途中で疾病や障害を抱えることになった者の休職体験によるキャリアに対する考え方の変化を明らかにすることがねらいである。考え方の変化という細やかな個人個人の経験をとらえるには当事者の視点から理解しようとする姿勢が望ましく(磯野, 2016)、インタビュー調査がこれに適していると考え、実施した。

2 インタビュー対象者の選定

第2章で報告をした「企業へのアンケート調査」の対象となった企業30社¹に対し、以下の3つの要件を全て満たす社員の紹介を依頼した。なお、職業生活の途中で疾病や障害を抱えた者を対象としており、当初より障害を開示して入社した者は対象から外している。

¹ アンケート調査の対象企業を選定するにあたっては、地域センター及び高次脳機能障害者に対する復職支援を実施するリハビリテーションセンターに対し、「紹介いただく社員の要件」をみたす社員が勤務する企業の紹介を依頼した。

<紹介いただく社員の要件>

- ・精神疾患または高次脳機能障害により休職した者
- ・支援機関の職場復帰支援を活用し復職した者
- ・復職後、一定期間安定して就労している者（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者）

企業アンケート調査への回答があった30社のうち、17社より復職した社員の紹介を受け（15社が各1名、2社が各2名）、計19名の社員へインタビュー調査への協力を依頼した。

3 調査期間

2024年9月から2025年2月にかけて実施した。

4 方法

(1) データの収集

インタビュー調査は、依頼した19名のうち、業務多忙により辞退された1名を除く18名に実施した。実施にあたっては、事前の調査協力依頼文書とあわせて主なインタビュー項目を対象者全員へ郵送することで、回答しやすくなるように努めた。インタビューは復職した社員が所属する事業所への訪問もしくはオンラインにより実施し、1人1回、1時間程度とした。手法の選定にあたっては、調査者が重要だと考える点をインタビューガイド²に沿って質問しながらも、対象者が自由に、また詳細に話しやすく進められる手法が目的にかなうと考え、半構造化インタビュー法を採用した。したがって、全てのインタビュー対象者に対し同じ順序で質問を行ったわけではなく、話の流れの中で1つの項目についてより深く質問を重ねたり、質問の順序を入れ替えたりした。また、インタビュー調査対象者の話をより明確にする必要があれば、項目にないことについても尋ねた。

(2) インタビュー項目

インタビュー項目は表3-1のとおりである。キャリアに対する考え方や影響を受けたことについて直接的に尋ねる質問を中心に、職歴や休職に至った経緯など、キャリアに対する考え方や影響を受けたことを間接的に確認するための質問を設定した。

インタビュー開始前に、キャリアはライフキャリアを意味していること、あなたにとって仕事がどのような存在であるか、休職・復職などで人生の意味にどのような変化があったかなどについて関心をもってインタビューしていることなどを説明した。

² 当初、復職した社員に対しインタビューガイドの提示を検討していたが、質問項目が多岐にわたることから、話の流れで自然な語りが得られるよう、インタビューガイドは調査担当者用のみとした。

表 3-1 インタビュー項目

-
- ・ 現在の職務内容、休職前の職務内容、入社のも機
 - ・ 転職の有無、転職理由
 - ・ 休職の経緯(休職回数含む)
 - ・ 転職や休職によるキャリアに対する考え方の変化
 - ・ キャリアに対する考え方に影響を受けたこと
 - ・ キャリアに関する周囲(職場関係者、主治医、家族、支援機関など)との相談状況
 - ・ 復職に向け、自身の希望として企業・事業所に伝えたこと
 - ・ 復職時及び復職後の職務内容、所属部署に対する思いや考え
 - ・ 復職後の異動の有無、現在の仕事や働き方についての思いや考え
 - ・ 休職中または復職後にキャリアについて考える上で支えになった職場の取組や働きかけ、声掛け、助言など
 - ・ 職場関係者から説明を受けた、職場での役割や身につけてほしい能力、説明を受けた内容に対する本人の思いや考え
 - ・ 仕事のやりがい、仕事を続けてよかったと思うこと
 - ・ 今後の仕事や働き方についての考えや希望
 - ・ 今後のキャリアに向けて、取り組んでいること
 - ・ キャリアについて考える上で、職場にあるとよい研修や相談、自己啓発の機会、情報など
 - ・ 職場での目標設定やフィードバックについての思いや考え
 - ・ 利用した職場復帰支援について思うこと
 - ・ 仕事以外の生きがい、大事にしていること
-

(3) 分析方法

本調査の対象者は、紹介を依頼した地域センターのリワーク支援、あるいは支援機関による復職支援を利用して復職をし、安定して働いている者である。本調査のねらいは、キャリアに対する考え方の変化という細やかな経験を明らかにすることであり、変化の共通点を抽出するよりも、これまでの知見では示されていない新たな現象の探索や、変化のプロセスを明らかにしようとするところにある。そのため、分析にあたっては結果の一般化を目指すよりも、新たな現象や知見を発見する視点開発型の分析方法を採用した。また、実際の記述にあたっては、第1節の目的に掲げた3つの視点を踏まえながら、各々のユニークなキャリアについて、ギアーツ(1987)の「(当事者の)肩越しに読み解く」という視点に倣い、丁寧に記述することを試みた。調査研究報告書に掲載する内容については、事前に調査対象者に内容の確認を依頼した。その結果、表現の修正や補足に関する指摘があり、これらを原稿に反映したが、分析上の解釈に影響を及ぼすものではなかった。

なお、インタビュー調査を実施した18名のうち、以下に該当する6名については分析対象から外した。

- ・ 障害を開示して当該企業に入社した者

- ・契約社員として雇用されている者
- ・キャリアに対する考え方への影響が大きいと想定された要因（例、障害名）について、社員が語った内容と、当該社員が勤務する企業へのインタビュー調査で把握した内容との間に、大きな乖離があった者
- ・キャリアに関する語りを得ることができなかった者

第3節 調査結果

1 対象者の概要

事例として掲載する12名の概要を表3-2に示す。

精神疾患により休職した者が9名、高次脳機能障害により休職した者が3名であった。

インタビュー時点での対象者の年齢は、精神疾患が20歳代1名、30歳代1名、40歳代4名、50歳代3名であった。高次脳機能障害は、30歳代2名、50歳代1名であった。

精神疾患により休職した者9名のうち4名は、休職回数が2回以上だった。直近の休職までの勤続年数の平均は、精神疾患が19.8年、高次脳機能障害が14.2年であった。復職からインタビュー調査時期までの勤務月数の平均は、精神疾患が34.0か月、高次脳機能障害が14.7か月であった。

復職部署については、全対象者12名のうち、原職復帰をした者が8名(うち高次脳機能障害のある者が3名)、部署等を異動し復職した者は4名であった。

復職後、全対象者12名のうち4名が復職部署から別の部署へ異動をしていた。4名のうち1名は高次脳機能障害により休職した者であり、当該社員の状況を考慮しての異動であった。4名のうち3名(精神疾患による休職者)は一般社員と同様の扱いでの異動であった。

復職時の職位については、全対象者12名のうち11名が休職前と同じ職位に復職をした。精神疾患による休職者のうち異動により復職した1名が、課長からグループリーダーに降格し、復職をした。

復職後、全対象者12名のうち1名(精神疾患による休職者)が、主任から係長に昇進をしていた。

精神疾患による休職者は、全員が地域センターのリワーク支援を利用していた。高次脳機能障害による休職者は、2名が職業センターを、1名がリハビリテーションセンターを利用していた。

表3-2 インタビュー対象者の概要

事例	年齢	性別	入社時期	疾患名 ¹	休職回数	休職までの勤続年数 ²	復職日から調査実施日までの期間	復職部署	復職後の異動	休職前の職位	現在の職位
A	56	男	新卒	うつ病	2	26年	80か月	原職復帰	有	グループリーダー ³	グループリーダー
B	52	男	新卒	うつ病 ・ 強迫性障害	1	31年	24か月	異動 ⁴	無	一般職	一般職
C	48	男	新卒	うつ病	2	21年	72か月	原職復帰	有	主任	係長
D	47	男	新卒	うつ病	1	20年	44か月	異動	無	管理補佐職	管理補佐職 (主査)
E	37	男	中途入社	うつ病	1	5年	12か月	原職復帰	無	一般職	一般職
F	43	男	中途入社	適応障害	1	14年	28か月	異動	有	課長	グループリーダー
G	47	男	新卒	適応障害	3	20年	30か月	原職復帰	無	主任	主任
H	58	男	新卒	抑うつ	2	37年	9か月	原職復帰 ⁵	無	基幹職	基幹職
I	28	男	中途入社	ストレス障害	1	4年	7か月	異動	無	一般職	一般職
J	33	男	中途入社	脳出血	1	3.5年	15か月	原職復帰	無	一般職	一般職
K	39	男	新卒	くも膜下出血	1	12年	25か月	原職復帰	有	現場監督	主任
L	51	男	新卒	脳卒中	1	27年	4か月	原職復帰	無	管理職	管理職 (部下なし)

注. 1)復職した社員の語りから確認できなかった場合は、企業へのアンケート調査結果をもとに補完した。

2)直近の休職日までの勤続年数である。

3)1回目の休職前は課長職だった。

4)同じ部内で所属するチームが変更となった。

5)1回目の休職後の復職で異動となった。

2 事例

各事例については以下の項目別にとりまとめたが、項目名は復職した社員の語りの内容により、ふさわしい表現とした。また、復職した社員は、地域センターによるリワーク支援について、「リワーク」と表現していることから、事例内では見出しのみリワーク支援とし、地域センターによるリワーク支援も「リワーク」と表記をした。「職場」、「会社」という言葉については、本人の語りを直接引用した部分は、語りのとおり記載した。

- ・プロフィール
- ・休職から復職までの経緯
- ・キャリアに対する考え方の変化
- ・キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと
- ・復職後の職務について
- ・職場によるサポート
- ・今後の仕事について
- ・リワーク支援（または職業センター、リハビリテーションセンター）を利用して

(1) 事例 A

ア プロフィール

- ・年齢（56 歳）、休職までの勤続年数（26 年）、復職後の勤務期間（6 年 8 か月）
- ・現在の職務：営業サポート（見積作成など内勤職）、特定の顧客の現場対応

イ 休職から復職までの経緯

A さんは 40 歳代後半で関西支店から東京支店への異動となり、これを機に不眠が生じたという。3 か月間休職ののち、課長職を降り、内勤の営業サポートのグループリーダーとして、関西支店に復職した。A さんは営業職を希望しており、1 年経過した頃に営業職へと戻ったが、復職後も睡眠がうまくとれない状態が続いていた。半年後にインフルエンザにかかったことをきっかけに身体が思うように動かなくなり、体調を崩し 2 回目の休職に至った。2 回目の休職時に、事業所の総務担当者より地域センターのリワークを勧められ、利用し復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化

A さんは入社以来一貫して営業職であり、休職前の 30 歳代の頃は相手先の新規開拓にも成功し、3 年間、プロジェクトリーダーをつとめていた。「営業として成功していたと思う」と A さんは当時を評価するが、今となってみると、当時は顧客のことしか見ておらず、「周りにはすごく厳しくしてましたし、部下に対しても強く当たっていましたし、かなりアグレッシブでしたし、気付くと一人になっていたんです。（中略）自分勝手にやっていたんだと思います」と振り返った。

「チームでやらないといけない」、以前は家族を含め、周りに対する感謝が全くなかったが今では違う。A さんは「周りに対する思いやりや共感というのはすごく倒れている時に学びました」とい

った。病気になり、休職し、リワークを経ていくなかで考えが変わっていった。「若い人を育ててあげたい」、「チームのメンバーとして自分が役に立てればいいな」とも考えている。「病気しなかったら、そのまま勝手なまま独走していた」、こうした考えの変化がなければ、結局、いつか会社にいられなくなったであろうと語った。

エ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

リワークでは、「まあ販売って、そのお願いの仕方一つ一つに対しても、やっぱり横柄にいうんじゃないなくて、きちっと説明をしてみたいな。勝手にやったのが頭を打ちまして、周りに助けてもらいながらやらないといけないな」と、リワークでの学びは、周りへの思いやりや共感というAさんがインタビューで幾度となく強調していた考え方へつながっている。

オ 復職後の職務について

復職前の面談では「えー20年以上営業してきましたんで、しばらくは中で営業のサポートをしながら、ゆくゆくは外に出てもう一回販売をしたい」ということを上司に伝え、同じ部署に戻れたことに「本当に感謝をしている」と語った。「最初やっぱりすごくしんどかった。1年ぐらいは。なかなか体調も」と、休むことはなかったにせよすぐには体調が戻らず、「この(注:復職後4年経った)2年ぐらいでやっと40代の頃にちょっとずつ戻ってきているのかな」と感じている。

そう感じた時期に、上司に営業へ出たいと相談したところ、「いきなり出るの、大変じゃないの?」、「中の仕事も一緒にサポートしながら、ちょっとずつ外に出てみてはどうですか」と助言を受けた。Aさんは「それでよかったとすごく思っている」といい、今の職務は「半分は40代にやっていた営業の仕事、半分は内勤営業の仕事ということで、それも上司と去年決めまして、家族も私も納得して、その方がいいじゃないかなってことで、納得して、体は疲れていますけど、充実はしています」と語った。

カ 職場によるサポート

Aさんは上司のことを「年上に対する理解力があるんですね」という。Aさんが年上の部下ではあっても、お互いコミュニケーションがとりやすい状況である。また、支店長が「ワンチーム」といっても言っており、年代に関係なくコミュニケーションが取れるメンバーであることは、自分にとってプラスになっているという。上司とは日常的に病気のことについては話せている。そのため出張については、「やっぱり体調的に不安なので日帰りですべてしていただきたい」と許可を得ていたところを、日程の都合もあり今年は思い切って「宿泊で行ってみたいです」と相談して許可を得た。このように、本人の状況変化に応じた病気と職務の両立へのサポートが行われている。

キ 今後の仕事について

Aさんは、入社時から、顧客に喜んでもらえるよう多くのアイテムを組み合わせる創意工夫をする提案型の仕事にやりがいを感じており、ゆくゆくは営業に特化してやっていきたいという強い気持ちがあるという。自身でも「根本は変わっていない」というが、一方で、休職前のように独走するのではなく、内勤の経験を踏まえ、チームでやりたいと語った。

ク リワーク支援を利用して

復職後に想定される職場での対応について話し合い練習したこと、チームでの話し合いや発表の機会が役立っており、アサーションの DESC 法も全部覚えているという。今でも、リワークの修了生や同じ企業に勤めている休職経験者と食事に行くことがあり、話をするのがプラスになっているという。

このようなリワークでの経験を踏まえ、同じチームにいる休職経験者の後輩の相談にのることができていると語る。

リワークを通じた学びが、自身の他者に対する関わり方を振り返る機会となり、リワークでのメンバーとの交流を経て、思いやりや共感という考え方に繋がったと考えられる。

(2) 事例 B

ア プロフィール

- ・年齢 (52 歳)、休職までの勤続年数 (31 年)、復職後の勤務年数 (2 年 0 か月)
- ・現在の職務：車の性能開発

イ 休職前から復職までの経緯

B さんは、新型コロナウイルス感染症が蔓延した年、母の死去や妻の大病と、仕事が多忙になり始めたことが重なり、体調を崩したという。産業医からは休職を助言された。地域センターのリワークを利用し、復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化

B さんは、休職前の自分は、サブチームのリーダーだから、期限内にミスなく業務をこなすべき、メンバーに負担をかけないように行動するべきだと考え、「自分を追い込んでいた」。

今までは会社のために精一杯やってきたが、リワークへ通うことで、会社員としては先が見えていることに気付き、「自分を犠牲にしない、大切にしていくという考え方に至った」という。

復職後はチームリーダーを外してもらい、「こうしなければいけないという取り組み方はしないように、伝えたいことは伝え、自分を大切に考えるということを中心に組み立てている」という。

B さんは、「元々はすごくこう、自分の意見を言いにくいほうだった」が、リワークでアサーションを学んだことで「言いたいことをできるだけ言うようになった」という。今は、伝わるかどうかを考えるよりも、アイメッセージで、まずは、自分はどう思うかというところをメインにして伝えるようにしている。

さらに、リワークでは「キャリアでもいろんなコミュニティを持ってつながりを持ってということ」を学び、人とのつながりに対する考え方が変わったという。「普段では知り合えない方とつながって、そのご縁を大切にしたいというふうにはですね。昔ではあまり考えなかったことを、そこをこうなるべく途切れないように」と考え、職場の内外を問わず、縁があつてお会いした方との関係性を大切にしようと行動しているという。

エ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

「リワークに通えたことが大きな変換点だった」、「リワークでいろいろなことを教えてもらい、

自分で消化できたことで、考え方が変わっていった」と、リワークでの学びが変化をもたらした。「リワークを通して意見の伝え方を学んだり、キャリアとしていろんなコミュニティを持つという方向にいきたいと思い、いろんなところに出て行って体験するのを変化としてやっている」という。以前であれば参加しなかった「(職場主催の) ファンイベントのような行事に参加をし、直接お客様と話をする機会を得て、笑顔をもらって元気になるみたいな、やりがいとモチベーションアップですね、そういうところはいただいている」と、やりがいにつながっていることを語った。

オ 復職後の職務について

Bさんは、休職前の状況を考え、所属するチームと仕事の内容を変えた復職を希望し、休職前とは異なるチームに復職した。

現在の職務は、Bさんが所属チームにある業務の中から消去法で選んだものではあるが、何かしら学べるものがあると期待している。この職務は部門として取り組み始めてから日が浅く、新しいことを手探り状態でやっている。そのため目標が見えにくいところがあるものの、休職前のような納期に向けてもがいていた状態よりはよいだろうと感じている。

カ 車に対する思い

「小さい頃から車が好きで、中学生の頃から車関係の仕事に就きたい」と思ってきたBさんは、車に関わる今の会社に所属していることを「車好きからしたら、いるだけで誇りに思っている」という。また、仕事の内容を通じて「車に関する内容だとモチベーションが高くなったり、楽しみだったり継続している」と語った。

キ 職場によるサポート

直属の上司とグループ長が、Bさんの状況を理解し仕事の割り振りをすることに對し、助かっているという。

ク リワーク支援を利用して

リワークでの学びは、日々の生活レベルだけではなく、今後の人生をどのように生きていきたいか考える転機にもなっていた。Bさんは「迷った時に本来の目的は何だというふうに自分に問いかけてその方向を決めていくというところが一番心に残っている」、「ACT やキャリアの考え方が心にとどまり、日々の考え方に反映している」という。また緊張したときや、考えがぐるぐる回って煮詰まったときには、意識を呼吸に集中させる実践を行っている。Bさんは、リワークでの学びを日々の生活のなかで実践し、困ったときに役立てている。

(3) 事例C

ア プロフィール

- ・年齢 (48 歳)、休職までの勤続年数 (21 年)、復職後の勤務年数 (6 年 0 か月)
- ・現在の職務：インフラ制御のための設備運用管理

イ 休職から復職までの経緯

Cさんは、30歳代後半に配属された部署で設備のトラブルが続き、連日の残業や休日出勤により

体調を崩したために休職したという。職場の保健師から地域センターと民間のリワークを紹介され、Cさんは職場復帰に向けたリズム作りを目標に、民間のリワークを利用し、復職した。

その後、40歳代前半に所属していた部署でも設備のトラブルが続き、1か月間ほど残業や休日出勤が重なったことで、疲弊していったという。設備トラブルの原因が見つかったときには仕事ができる状態ではなく、主治医より休職を助言された。2回目の休職時は、復職後に体調を崩す前に対処するスキルを学ぶため、地域センターのリワークを利用し、復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化

元々、地域の人々の役に立ちたいという思いで現在の勤務先に就職したCさんは、「与えられた業務は使命」だと考えチャレンジをしてきたが、2回目の休職前は「自分のできる業務量、業務内容を超えてしまっていた」という。体調を崩してもハウ・レン・ソウをせず、無理をして休職に至ったこともあり、「まず、第一に休職しない、体調を崩さない、体調の自己管理、自分を客観的にコントロールすることが大事ということに考えがいくようになりました」と語った。

リワークで受けたキャリア講習のなかで、キャリア・アンカーを考えたときは、「奉仕貢献が第一優先で、やっぱりそうなのだと思った」といい、就職当初から考え方は変わっていなかった。「自分の気持ちは一貫してみなさんのお役に立ちたい、地域のみなさんに貢献したい、そういう思いで働いています」と、今も変わらぬ考えであることがうかがえた。

エ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

キャリア講習において、仕事の仕方やプライベートを含めた生き方についてキャリアの棚卸しを行い、自分の得意・不得意、価値観を明確にし、どこに懸念材料があるかを整理したことに影響を受けたという。2回目の復職後に2回ほど体調を崩したが、得意なことを見つめ直し、病気の再発防止策をつくっており、今では、ハウ・レン・ソウができていて再休職に至る前に対処できたと考えている。今後は「病気を悪化させて休職することなく定年まで仕事ができれば」という。

オ 復職後の職務について

復帰直後からフルタイムでの復職だったが、どうしたらよい形で復職できるかについては、職場と話し合いがあった。こうして話し合いを行ったことで、事前に業務の内容や量に対する配慮が決まり安堵したという。その後に異動した部署では休日出勤や残業が多く、Cさん自身「このままだとつぶれてしまう」と思い、2年後に異動希望を出し、現在の部署へと異動した。

「休職しないように能力を発揮できたら」、「会社にとっても、社会にとってもベターな選択をして、適切な仕事ができればと常に思っています」と語った。

カ 職場によるサポート

復職後、仕事がうまくいかない時などにサポートをしてくれる同僚や先輩がいるという。現在の職場については、「けっこう顔見知り、部署を異動して戻ってきたとしても、どっかでつながっていたメンバーなので、まあ一応気心知れたメンバーも結構いますので」と、職場メンバーの支援に助けられながら業務をこなしていると語った。

(4) 事例 D

ア プロフィール

- ・年齢 (47 歳)、休職までの勤続年数 (20 年)、復職後の勤務年数 (3 年 8 か月)
- ・現在の職務：営業業務 (価格交渉、見積、納期調整等)

イ 休職から復職までの経緯

D さんは前任者の退職に伴い仕事 (生産工程管理) を引き継いだことで仕事量が増大し、長時間の残業が半年ほど続いたという。現場へ指示をする際の人間関係がうまくいかなかったこともあり、体調が悪くなり、休職に至った。その後、事業所の紹介により地域センターのリワークを利用し、復職をした。

ウ 復職後の職務について

D さんは復職前に総務に対して、別部署への異動を希望している旨伝えており、希望に沿って部署異動による復職となった。D さんとしては、相手先が異なるものの、休職前のノウハウが活かせる職務であると考えており、「やることはほぼ一緒で、結局どこ相手にするかってことが、(中略) それぐらいの違いで、やってることはほぼ一緒だったんで大丈夫かなと。前のノウハウというか、そういうの全部活かされるかなと。その辺はひょっとしたら配慮してくれたのかなと」と語った。

また、復職時までには会社のコンプライアンス体制が構築されており、以前のような長時間勤務は見直されていた。D さんから見ても、休職前の印象と比べて別の会社ではないかと思うほど環境が変わっていたという。

エ 職場によるサポート

取引先が変わったことで「取引先との関係を築いていくのは少し大変だったが営業のみんながフォローしてくれた」、同じ部署の仲間が「年齢が近いこともあり、相談しやすい。プライベートにしても仕事にしても、担当違って『こんなことで困っている』と言って教えていただく。アドバイスを聞きやすい」と、仕事の内外問わず相談しやすい環境にある。

また、直属の上司が理解のある方で話しやすいという。働き方改革の取組もあり、部長は「(D さんは) こういうところで困っている」のだと理解し、経験の長い特定の個人に負担がかからないよう部署として多能化を進めてくれていると語った。

オ キャリアに対する考え方の変化

休職前は退職を考えていたが、リワークでいろいろな考え方があることを知り、復職を希望するようになったという。復職後の部署は相談をしやすい環境であり、D さんは、「新しい仕事ってなると、一から人間関係とか築いていかないといけない。それ、うまくできていたかなと。今の会社に復帰できてよかったと思っています」といい、定年までは働きたい、その先のことは会社から必要とされれば残りたいと考えている。

「責任感ですよ。会社としては、あなたが適任なんでということで与えられているわけで、それに応えなきゃいけない」と、以前も今も責任感をもって仕事に応えようとしているが、「休職前はそれが強すぎた」という。「全部自分で、報告は全部事後報告だった。それが今は、もう前広にみんな

なに、みんなに情報提供、みんなで情報を共有しましょう。だから誰かが助けてくれる」と、周囲との関わり方の変化を語った。

カ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

リワークでアサーションを学んだことによって、全部を自分で抱える必要はないと気付いたことが一番大きいという。

「リワークのなかで考え方、何でももう全部自分で受け止めなくて、逃げるのも一つの手で、それは決して悪いことじゃなくて、何もかも額面通り受けとるんじゃなく、この人はこういうものの言い方しかできないみたいな、そういう受け流し方は間違いじゃないですよ。それよりは、言いたいことは全部言う。そうじゃないと相手に伝わらない。ただそのなかで、アサーティブという敬意をもって」

Dさんの場合、休職前は、会社の期待に応えなければいけないという責任感が強かったが、アサーションを通じ、逃げたり、断ったりすることは悪いことではないという考え方を学んだ。このことが、復職に対する気持ちへの変化や、職場の人間関係の変化につながったと考えられる。

(5) 事例 E

ア プロフィール

- ・年齢 (37 歳)、休職までの勤続年数 (5 年)、復職後の勤務年数 (1 年 0 か月)
- ・現在の職務：研究開発職
- ・職歴：現職の前に 2 社職歴がある。設計業務等に従事していたが、繁忙期の深夜残業と休日出勤、残業の多さ、人間関係などにより退職した。

イ 休職から復職までの経緯

Eさんは、「仕事、私生活、人間関係など自分の内側へ意識を向けて処理しようとしてばかりで、外側に向かなかったんです。最後にはパンクして」体調を崩し、休職したという。事業所より紹介された地域センターのリワークを利用し、復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化

Eさんは、もともと内向的で自分の殻に閉じこもるような性格だと自分自身をとらえ、「昔の自分はほかの社員の成果や対人能力に嫉妬し、自分と比べて落ち込んでいた」と、他人と比べがちでもあった。休職前は仕事を抱え込んで、周りには発信せずに、自分がスキルを上げれば何とかなると考えていたかなと振り返る。今は「自分にできることがどこまでなのかというのを、自分で認識してですね。背伸びとかはしなくてもいいよ、このぐらいでよいんだよというふうに自分で思うようになりました。等身大の自分でよいんだというふうに思い」、時には周りに発信したり、人の力を借りることを心掛けるようになったという。

また、人生は仕事だけではないことを意識し、今は自分の感覚を大事にし、やりたいことはすぐやる、「趣味でもなんでもやればよい。静かに過ごす時間も必要で、今は人と関わる機会を大切にしている。自分軸で物事を進めることが仕事を続けていくエネルギーになっている」という。

エ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

リワークやボランティア活動、友人や同僚など自分に関わってくれる人たちとの交流、自分との内的対話を通して、考えが柔らかくなっていったという。

オ 復職後の職務について

復職前の面談では、これまでと仕事自体は変えなくてもよいと話したという。Eさんは、仕事内容は変わっていないものの頻繁に出張があるものではなく、なるべく自由のきくような機種の担当になっていると受け止めており、プレッシャーを感じずに仕事をさせてもらっていると語った。

カ 今後の仕事について

Eさんは、「自分ができる仕事はなにがあるのか？自分にできること、得意なことはなんだったか？と考えていると、他人と同じようにやることにこだわる必要はないというところに至った」と、自分がやれることをやるという気持ちでいる。「着実に、一步一步進んでいく」との気持ちであり、「現状で十分だ」という。「将来どうなるかと考えるときりがないので、今に集中してます」と語った。

キ リワーク支援を利用して

キャリア・アンカーが「奉仕・貢献」であったことは腑に落ちたという。

気分がすぐれない時にはACTの考え方を活用し、その時点での自分の気持ちに気付いて認めることで、楽になるという。また、ストレスに対する考え方や、ストレスを感じたらやることなどの資料を読み返すことがあるという。

Eさんは、リワークをはじめとした休職期間中の様々な経験を経て、復職後も、人との出会いや読書などを通じて、ストレスとうまく付き合うための考え方や工夫を学び、実践を続けている。

(6) 事例F

ア プロフィール

- ・年齢（43歳）、休職までの勤続年数（14年）、復職後の勤務年数（2年4か月）
- ・現在の職務：営業職
- ・職歴：大学卒業後ベンチャー企業に就職し、1年間営業職として働いていた。将来性を考え、現在の勤務先に転職した。

イ 休職から復職までの経緯

Fさんは、課長として思うような結果が出せないと感じていた。クレーム対応や部下のフォローなどで細かな不満が数年に渡り積み重なる中で、急遽、大きな案件を担当することになったという。

身体的な症状が出ていたことで職場に相談をし、職場から休職を助言された。総務担当者の紹介により、地域センターのリワークを利用し復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化とその変化に影響を受けたこと

Fさんは、「仕事よりも大事なものがあるといふ価値観ですかね。身体を壊してまでやるものでも何でもないなというのが、改めて、思いましたかね。無理をしないというか」と、仕事よりも大事

なことがあり、そのひとつに身体を壊さない、無理をしないことがあるという。

以前は無理をしていたが、結果として休職に至り会社に迷惑をかけたこと、休職中はリワークでの経験を含めいろいろなことを学び、無理をしてもしょうがないのではないかという思いに至ったという。

エ 復職後の職務について

休職する前に、Fさんから職場に対し、責任者は限界かもしれないと伝えた。また、復職前の職場との面談では、職務内容は大きく変えたくないこと、自分が得意なコミュニケーションやリワークでの経験を活かせる職務があればやりたいということを伝えたという。

顧客は変わったが基本的な職務内容は変わらず、直属の部下はいない立場でグループリーダーとして復職をした。

「部下がいる・いないというのが私のなかで大きくて、部下がいれば部下のフォローは当然やってきましたけど、そこがすごく負荷だったのかなと思って。今は誰かのフォローというのは単純なプラスの要素というか親切心というか。(中略)今は本気で困っている人に対して、100パーセントの親切心で対応できるという意味で。たぶん、やっていることは変わらなくて、感じ方は全然違うというか、立場が変わることでこうなったと思いますね」と、部下に対する責任感のプレッシャーが大きかったことを語った。

オ 今後の仕事について

来年もう一度管理職としてやってみないかと、上司から打診されている。Fさんは、職位により、その人の価値が決まるとは考えておらず、以前から昇進に対しての強い思いはなかった。そのため、とりあえず管理職への打診を断っているが、様々な理由で迷っているという。

理由の一つとしてFさんは、年上や社歴が上の人に対しては、部下であっても目上の人として丁寧な対応をすることが大事だと考えており、そうした対応のできない上司が増えたときのことを考えると、打診を受ける方がよいのではないかと迷うそうだ。

カ リワーク支援を利用して

地域センターのカウンセラーと話すなかで、今後どうしていきたいかなど、誰にも話をしていなかった自分の気持ちを正直に話し、聴いてもらえたことがありがたかったという。

また、以前よりも自分のことを知ることができたのはよかった、話し合いなどを通じてコミュニケーションをとることが好きだと確認できたことは、復職に向けての自信につながったという。

復職後は、周囲からみて大変そうな後輩に声をかけリワークで学んだことを伝えるなど、リワークでの経験を活かし、職場内でのメンタルアドバイザー的な役割を自発的に担っている。

(7) 事例 G

ア プロフィール

- ・年齢 (47 歳)、休職までの勤続年数 (20 年)、復職後の勤務年数 (2 年 6 か月)
- ・現在の職務：情報セキュリティに関する情報収集と発信、社内向けの研修資料の作成等

イ 休職から復職までの経緯

Gさんは、休職前は情報システム部門で、IT分野に関する子会社の決算状況をみたり、IT分野での事業を検討したりするグループに所属していた。大学で情報を専攻していたものの、情報分野に詳しくないことに責任を感じる部分が大きく、自分を責めていたという。その背景もあり、上司との調整時に自分の意見を否定されると意見が言えなくなり、ネガティブな感情が積もるなかで体調を崩したという。休職後、職場の保健師の紹介で地域センターのリワークを利用し復職した。

ウ 復職後の職務について

復職後は、部署統合もあり情報セキュリティ関連の仕事に携わることになった。復職時の軽い仕事から専門的な仕事へと段階的な配慮がなされ、現在、研修や庶務業務を中心に担当している。

Gさんは、上司との面談の際に、もっと情報セキュリティの技術的な部分に深く携わってほしいという期待を感じたが、技術者と他の従業員の間に立ち、庶務として技術者が話す内容を理解した上でフォローする方が自分にあっているという。

また、働き方改革の取組の中で、印鑑による承認願のプロセスがなくなるなど、作業を効率的に進められるようになったことが、「自分の心の整理につながったのかな」と感じている。

エ 職場によるサポート

復職前の職場との面談で、「否定されると自己嫌悪になる部分が大きいのでポジティブにフィードバックしてほしい」、「アサーティブな話し合いをしていきたい」ということを伝えたという。復職後の職場について、「意見を認めつつ話してもらえると環境ができています」と受け止めている。

また、上司に資料の確認を依頼する際に、緊張してうまく説明できない場合があることを伝えたことで、復職後は、作成した資料を「確認お願いします」と上司に渡すのみで、説明を求められなくなったという。「だいぶ心の負担は減らしていただいているのかなと思います」と、やらなければいけないと思っていたことに捉われない環境になったと語った。

オ キャリアに対する考え方の変化

休職前は、「周りに比べて、自分は昇進が遅いな」などと考えることがあったという。リワークで自分の性格を分析したり、気持ちの持ち方などを学んだりする中で、昇進したいという気持ちと仕事の責任の重みを比べ、「できている自分を認められるようになって、今できていることをまずやるということを考えるようになり、あまり昇進のことは考えなくなった」という。

また、自分より年次が下の立場の人と関わる際には、以前は、「これだけの年数だったら、これだけできるのが当たり前だろう」という考えが強かったが、人により得意不得意な分野があるはずなので、お互いにそれを認め補いあうのが、仕事が楽しくできる一歩かと思うようになったという。

カ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

リワークで学んだことが大きいという。キャリア講習等を受け、「自分がどういったものを大事にしているのかという診断（キャリア・アンカーの確認）があり」、その中で「人と比べて、キャリアというのを気にしている部分がどこかにはあった」ことに気づいたという。Gさんが休職前から大

事にしている家族と、昇進の重みや自分の仕事のやり方を考える機会があり、あわせてメンバーの考え方を聴き、「昇進だけがすべてではないと思うようになった」と語った。

キ 今後の仕事について

Gさんは、将来について「10年間同じポジションにいるのはきついかもかもしれない」が、自分の性格を考えたときに、昇進することで責任を感じ、しなければいけないという考え方が大きくなるとつらいと思うという。「自分の気持ちと相談しながら、その時、その時でできることが増えていけば上昇志向も出てくるだろうし、それが、自分の範囲より大きなものであれば、踏みとどまって自分ができることを一生懸命することにシフトするのかなと思う」と語った。

ク リワーク支援を利用して

リワークで学んだクライシスプランの利用やほめ日記、アサーティブなコミュニケーションを続けている。起床後、自分の状態をゆっくり考えるというルーティンを取り入れているという。

また、同じように気持ちが落ちて休職し復職した後輩が職場にいるとのことで、Gさんが気持ちの面でも後輩をフォローできる部分があるのは、Gさん自身「リワークに通っていたからわかることが大きい」という。「休んで復職して、キャリアが不安とか思う方はいっぱいいると思うんですけど、リワークで学んで復職することで、誰かの役に立つということが一つ増える、他の人にできないことが一つできるようになるということはあるのかな、と感じています」と語った。

(8) 事例H

ア プロフィール

- ・年齢（58歳）、2回目の休職までの勤続年数（37年）、2回目の復職後の勤務年数（9か月）
- ・現在の職務：全社の安全にかかわる業務全般

イ 休職から復職までの経緯

Hさんは、新卒で技術職として親会社に入社以降、一貫して建設現場で勤務しており、これまで経験してきた業務で60歳以降も働けると考えていた。同様の業務をと会社に伝えていたが、50歳代半ばで、それまでのキャリアと業務形態が異なる子会社へ管理職として出向となり、同時期に新型コロナウイルス感染症対策に伴う在宅勤務も重なり、体調を崩して休職に至った。約半年間の休職後に復職したが、2年4か月後頃から、人間関係等が原因で体調が悪化し再休職した。2回目の休職時は、職場の産業医より勧められた地域センターのリワークを利用し、復職した。

ウ 復職後の職務について

Hさんにとって、現場業務ではなく、本社でのデスクワークが主となる業務は精神的な負担が大きいという。

「今の職場だと今までの知識だったり経験だったりとかを上手く活かすことができていない。デスクワークだけという訳ではなく、そういうところへのもどかしさというものはありますね」と、これまでの経験が活かせていないことへの難しさも感じている。

今回の復職にあたり、職場に対して、「出向前の職場に戻してほしい」という話をしたが、職場か

らは、まずは1年間、現在の部署で働けるようにならないと異動は考えられない、との説明を受けたという。「1年間まずは今の職場でなんとかできるというところを見せた上で、希望が叶えばいいなと思っています」と語った。

エ キャリアに対する考え方の変化

Hさんは50歳を過ぎて、自身の役割を「技能伝承をする立場」にあると考えている。Hさん自身が先輩から引き継いできたように、次の世代に伝えていくのが今の役割であり、「技能伝承する役割を会社としても求めているのだろうか、というふうに自分なりに勝手に思って」いるという。「もう少し若い年代の時に、こういった分野、全く違う分野にいけていれば考え方も変わったのかと思う」と、若い時の経験によっては、キャリアに対する考え方が変わった可能性について語った。また、「自分で抱えてしまうというのが弱点」であり、リワークで「そういった弱いところを見せても恥ずかしいことじゃないということを教わったのが、すごく気持ちの負担が軽くなった」という。それは、復職後の自分が、ストレスがたまってきたときに周りの人たちに吐き出すこと、ヘルプを求められるようになったことに活着していると考えている。

オ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

リワークを受けて、「一番の要因は自分なりにも抱え込んじゃうということだったんですけど、抱え込んでも良いことが起きるわけでもないですし、むしろ早くヘルプを出して周りにも協力いただいて先に進めるということが大事だ、というのに気付くこともできました」といい、リワークはHさんの考え方に影響をもたらしている。

また、「前にやっちゃった失敗があったりとか、これから何質問されるんだろうという不安だったり、そういったことをいつまでもウジウジウジウジ考えちゃうというところもあったんですけども、逆にそう考えている自分に気づいて、自分を客観視できるようになったというのも、一つリワークで学んだ自分なりの手法というんですかね。ため込まない手法」と、自分なりの方法として実践している。

カ 職場によるサポート

Hさんは、1回目の復職時に再発防止を含めて対処方法を学んでいなかったことが再休職の原因の一つではないかと考えており、職場の産業医が地域センターのリワークを勧めてくれたことは、大きいサポートであったという。

キ リワーク支援を利用して

性別や年齢、キャリアが様々な人たちと「同じ土俵で同じように対等にいろいろ活動できたというのはすごくいい機会でした」と語った。受講後も定期的にメンバーと集まり、情報交換をしているという。また、病気について知る機会にもなったという。

出向元である親会社への復職はかなわなかったが、リワークを通じ、「弱い部分を見せるのは恥ずかしいことではない」という考え方へと変化している。これが自身を客観視し、早めにヘルプを求める行動へとつながり、復職後の職業生活の一助になっていると考えられる。

(9) 事例 I

ア プロフィール

- ・年齢（28 歳）、休職までの勤続年数（4 年）、復職後の勤務年数（7 か月）
- ・現在の職務：部品の検査等
- ・職歴：喫茶店や建築業で働いた後、現在の勤務先に派遣社員として入社。約 1 年後に登用試験を受け、正社員になった。

イ 休職から復職までの経緯

I さんは、休職前は組立作業の部署に所属していた。所属部署は生産に追われる部署であったが、会社の方針で改善活動（働きやすく、ムダなく、安全に仕事ができるようにする取組）との両立を求められ、上手くいかず、上司との人間関係もあり体調を崩したという。休職し、事業所からの紹介で地域センターのリワークを利用し、復職をした。

ウ 復職後の職務について

I さんは、休職当初から、他部署への異動希望を職場に伝えており、I さんが 2 番目に希望していた検査担当の部署での復職となった。復職後の部署については、同じ業務をしている人との連携がとれており、結果的に自分に合っていたのだと思うと受け止めている。

エ キャリアに対する考え方の変化

I さんは、休職前は仕事について「お金を稼ぐためには仕方がないというやらされ感の方がどちらかというが強かった」と振り返る。現在の部署に異動になり、「今は、資格を取ったりとか、不思議に思うことは理解したい」、「わからないことがちょっと悔しい。全部を知ろうとは思わないですけど、せめて自分が携わっていることとか、自分に関係すること、仕事内容に関しては知識を得たい」と、お金を稼ぐこと以外の価値ややりがいを見いだしつつある。

オ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

I さんは、生産業務に追われることが無くなり、いろいろなことを考える時間、ゆとりができたことで、「見た目とかでわからないところとかあるんですけど、そういうの何でなんやろって、不思議というか興味がわいたというか。（中略）ゆとりがあるからこそ何でなんやろって、なったこともあったので、そういう興味がわいたゆえ、そこの検査って大事なところだったので、自分でどうこう判断できるとこまでいけたらいいなっていう。自分で判断できるようにしたほうが、もっと効率的にも会社に対しても貢献できるかなと思ったんで」と、部署異動による影響があるという。

また、上司との面談で、このような自分の考えを伝えたときに、上司から資格取得を提案されたことで、資格を取りたいと思うようになったという。自分の考えを伝えたときに、「『それはすごい助かる』という感じで言ってくださったんで、やってみたいというか、間違ってたんだな」と語った。

カ 職場によるサポート

課長は自分の事情を把握しており、休憩中に声をかけられることもあり、仕事について相談できるという。I さんが提案した改善案に対し、「いいやんそれ」などと言われ、仕事を任せてもらえる

ミスが出るため、主に他部署から仕事を受けていた。他部署の業務を通じて「何でここ（所属部署）にいるんだろう」と思うこともあったが、現在の上司から「所属部署で貢献できる仕事を考える」と言われ、少し高度な業務に挑戦できる可能性に「わくわくしている」と語る。

「所属部署のサポートはやりたかったことなので、仕事をいただけるならきちんとやりたい」と意欲を示す。同時に、「やっともらえたなという感じ」だが、「去年の私だったら難しかったのかもしれない。（中略）いいタイミングだったんじゃないのかなと思います」と、客観的に受け止めている。

オ 職場によるサポート

「何ができて何ができないか分からない部分があり、慎重に扱われていると感じる」と話す一方、今ならできることもあるので、もっとチャレンジしたい」と考えている。「大事なのは上司の理解。やりたい仕事だけでなく、受け入れてくれる上司ならどこでも頑張れる」と語る。

休職前と復職後の上司の配慮に感謝し、「自分のペースで業務ができたので、すごく助かって、だいぶここまでよくなったので、次のステップにいけたのではないのかな」と振り返る。

Jさんは「将来に不安を抱えて」おり、職場主催の障害のある人向けの座談会にオンラインで参加してメッセージを投げたら、人事から定期的な面談を提案されたという。現在は人事との定期面談でキャリアや悩みを相談し、ストレスを軽減。健康面は産業医や保健師と定期的に面談している。

「自分からアクションすれば必ず反応がある会社」と評価する。

カ 今後の仕事について

「今の目標は職位レベルではない。上司も仕方ないよねと言ってくれるので、焦らずに」、「努力はしてるけど評価はされない。その辺のもやっと思は全くないかといったら、そうじゃない。ですけど、今は、働いているだけでも結構ありがたいなと思っていて、今に見てろよという感じのモチベーションでやっている」と語る。

キ 障害について

小脳障害により、バランス低下・ふらつき・めまい・吐き気が残る。「これからずっと努力し続けないといけない身体だと思っている。日中はデスクワークで脳を刺激し、帰宅後は運動で刺激。今はこれで精いっぱいです」と現状を説明。

ク 職業センターを利用して

「通所していなければ、できると思い込んでミスをしていたと思う。通所する中で自分のことがだんだん分かり、こんなに注意してやらなくちゃいけないとか、ここ対処しなくちゃいけないんだということが分かってよかった」と語る。

いろいろなデスクワークをやり、自分の症状がどういう状態なのか現実が分かったことはつらかったが、復職後の職務への影響を考えるとよかったという。

また、宿泊棟で週1回ミーティングがあり、「目標を立て、自分の成果を報告し、意見を述べるというディスカッションはよかった」と振り返る。「目標を持って生活することは今も続けている」という。

Jさんは、職業センターでの気付きをもとに、復職後も努力を続け、上司や産業医、人事など職場の関係者に対し自身の状況を伝えている。Jさんの発信が、上司をはじめとする周囲のサポートにつながり、職場でのキャリアの継続を支えていると考えられる。

(11) 事例K

ア プロフィール

- ・年齢（39歳）、休職までの勤続年数（12年）、復職後の勤務年数（2年1か月）
- ・現在の職務：社内研修の補助、社内システム改築の補助

イ 休職から復職までの経緯

休職前は、営業所に所属し現場監督として勤務をしていた。自宅でくも膜下出血を発症し入院。退院後は、2年間リハビリテーションセンターでリハビリをし、復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化

Kさんは、以前は仕事中心の生活で、「病気で数か月間は、すぐ戻らなきゃっていう気持ちだった」という。

「今は、命が第一優先になったので、無理をしすぎない働き方を選択するようになりました」、療養期間を経て「がむしゃらに、まあまあ命を削って頑張るだけじゃないんだなって考え方になりました」と語った。仕事以外で生きがいを感じることはたくさんあり、家族と過ごす時間が増え、子供たちの気持ちもわかるようになり、それはすごくいいことだと思っているという。

仕事については、これまでは自分が第一線のプレイヤーだったが、今は、会社の従業員を支える立場になり、どうしたら後輩が働きやすくなるかという考えに変わったという。

一方で、「そこまで脳とか身体にダメージがなかったんで、頑張れることは頑張りたいみたいな、という気持ちは変わらないかな、できることはやりたいなという、そういう思いは変わらない。昔は、1日24時間あったら、ずっと頑張ってるって感じだったんですけど、今は8時間を集中して頑張るっていうイメージですかね。時間的なものは変わったけど、本質的なものは変わってないかなという気はしてます」と、復職後も変わらない仕事への思いについて語った。

エ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

「妻、パートナーの言葉で、『二度とああいう経験はしたくない』と。で、ストレスとかを、負担のかかる第一線での働き方ってのは一切止めてほしいっていう、常日頃言っていたので、そうじゃない働き方を求めるようになりました」という。

また、新卒で入社したため自身が勤務する企業しか知らなかったが、リハビリテーションセンターには、いろいろな人がリハビリに来ており、他社の考え方や制度を知ったことで、自分の知らない世界に気付き、考え方が変わったという。

オ 復職後の職務について

復職にあたっては、土曜日曜と祝日が休みで、なるべく残業をしない、内勤での勤務を希望したという。自身の希望が反映され、営業所に復職し見積業務を担当していたが、「現場に出ることがで

きるのであれば、現場に出てほしいというような考えが、言わないようにされているけれど、でていた」と、周囲はこう考えているのではないかと感じ取っていたという。

Kさんは営業所で約17か月勤務をし、今年の4月に営業所から本社に異動となった。通勤時間は2時間かかるが、今の働き方や環境には満足している。「自分がやらなくても人が働きやすいようにサポートしていく立場になったんで、それはやりがいとして感じられてるかな。自分がやらなくても、先輩とかにやってもらって、どうやったらやりやすくやってくれるかなって考えに変わっていったと思います」という。「人と接するのがそんなに嫌いな方ではないので」、システム改修にあたり、現場で使っていた立場としての意見をきかせてほしいと言われることもあり、楽しくできているという。

カ 障害について

主な障害は注意と記憶であり、リハビリテーションセンターでミス傾向を洗い出し対策を立て、自分なりにアレンジしているという。仕事でも「1回で提出すると60点か70点ぐらいのものしかできないので、必ず見返すようにしている」という。

キ 職場によるサポート

復職後は定期的にオンラインで産業医と面談をし、残業時間や出張などの働き方について相談をしている。「上長とかにはここまでできるけど、ここから先は、ちょっとできませんよって話はさせてもらってますし、産業医とかには、今現状はこうで、こうしたいっていう要望みたいなのは、月に1回程度ですけど、話させてはもらってます」と、必要なタイミングで現在の病状や状況の説明をしているという。

営業所から本社への異動については、「役職者の方が、私の現状とかを知って、営業所にいるよりはこっちで働いた方が働きやすいんじゃないかという配慮をしてくれて」と語った。

ク 今後の仕事について

「すごく簡単に言うと、できることをやって、できないことを人をお願いしようかなっていう感じかなと思います」という。技術士の資格などに挑戦したいと考えている。

職場からは、ゆくゆくは、研修などを担当してほしいとの話があったものの、一方で、「今後ずっとこのままでいいと言われると、それもどうかなという思いはある。10年後ぐらいを見据えた話を誰かとしなないといけないのかな」という。また、「一番自分が懸念してるのは、今は自分の病気を知ってる人がいるんでいいですけど、その人達がいなくなったときに、実は病気してたんですってことを、それを誰も分かってくれなくなったとき、それはちょっと不安ですかね」と、職場環境の変化を懸念していた。そのような不安もあり、Kさんは、「同じような疾病から回復し、復職した人の話を聴く機会があるとよい」と考えていた。

ケ リハビリテーションセンターを利用して

退院後すぐの復職を考えていたが、リハビリテーションセンターの人達が全力で止めてくれたことで、自分の状態に気付くことができたという。

「リハビリを受けて感じたのは、自分（の状態）が悪いのを自覚してない人達がたくさんいて、

自分もその一人だったんですけど、それをあの、ちゃんと自分が悪いんだなって気がついてリハビリに臨むのがもう第一ステップというか、それがもうリハビリのスタートかなという感じがしてます。(中略) 自分もこう見えてるのかって思ったときに、まあ最初の一步だったかな」と、振り返った。

(12) 事例L

ア プロフィール

- ・年齢 (51 歳)、休職までの勤続年数 (27 年)、復職後の勤務年数 (0 年 4 か月)
- ・現在の職務：会議への参加、予算の把握、所属員からの相談対応等

イ 休職から復職までの経緯

休職前は、「営業職として、国内外を動き回り仕事をしていた」が、脳卒中を発症し入院。Lさんは、退院したときにはすぐ復職できると思っていたが、産業医からリハビリを助言され、職業センターの職場復帰支援プログラムを利用し、復職した。

ウ キャリアに対する考え方の変化

Lさんは、「発症前は自分が中心、自分が真ん中でボールを動かすチームのキャプテンの立ち位置」で「アグレッシブに」仕事をしていたという。今は、「ゆったり落ち着いて、一步引いてというスタンスになった」、「縁の下でバックヤードからチームをどう強くしていくんだとか、そういうものの見方をしてます」と変化を語った。

一方で、「人と人とのコミュニケーションというのが、自分の中での起点だったりするので、それに関係する仕事を継続していきたい」という。

エ キャリアに対する考え方の変化に影響を受けたこと

病気のため、以前は当たり前に行っていたゴルフなどを通じた顧客とのコミュニケーションを、やめなくてはいけないと認識したことが大きいという。脳卒中は再発が多いことを学び、お酒とたばこゴルフをやめ、「ものすごくゆったりと社会生活を過ごせている」ことで、家族が大切であるという考え方に变化したという。病気にならず、休職前の生活を続けていたら、早いうちに死んでいたかもしれないと語った。

オ 復職後の職務について

復職して半年弱であり、「リハビリみたいな感じで戻してもらっている」と受け止めており、「徐々に徐々に戻って慣れていくってスタンスですけど、縁の下で継続できることを継続できれば」という。

カ 今後の仕事について

「今後は、バックオフィスでどうチームに貢献できるかという視点でマネジメントに貢献できれば」という。「人生を振り返る機会、顧みる、そういう大きなアクシデントが起きたので、(中略) 落ち着いてまずはゆっくりリワークしながら、機会があればしっかりと会社に何かしら役に立つかたちで、継続していきたい」と、会社への思いを語った。

キ 職場によるサポート

当初は、早く前の状態に戻りたいという焦りがあったため、上司や直属の役員から、『焦らなくていいよ。ゆっくりでいいよ』と言われたことは励みになった」という。

また、休職前の部署に戻れたことに対し、「周りがほぼ知った環境というのが大きいですね。何でも言えるというか、戻った当初、『まだ、記憶があいまいだよ』、『同じこと何回も言う可能性あるぞ』とか、正直に、自分が苦手になったことを隠さず正直にコミュニケーションとりながら、ゆっくりゆっくり復帰できたのが大きい」と自身の状態を率直に伝えられる環境に復帰できたことに対して感謝の気持ちを語った。

ク 障害について

病院で記憶と注意の症状を指摘されており、数字を見るときはルーラーを利用する、記憶についてはノートをとることなどを職業センターで身につけたという。

「この1年半悔しい思いしたり、ほんとにね、失ったもの、悔しい思い結構あるかもしれないけど、これで、ちょっと方向転換して、しっかりした人生の再スタートというか、仲間はステップバックって言葉使ってくれるんですよね。ステップバック、目標に向かうために一步引くことが、より素敵な人生で目標達成に意外と上手に向かうことができるみたいな、なんかそういう感じで、ステップバックというものが今回、脳卒中、高次脳機能障害だったのかな」と語った。

ケ 職業センターを利用して

「ステップ1として、病識獲得のためにビデオを見たり、本を読んだりしたこと」、「ステップ2として、ワードやエクセルなどを練習できたこと」、また、「ステップ3として、社会に戻るにあたって、コミュニケーションという意味でグループワークはとても大きかった」という。特に、仕事をする上でのモチベーションや強み・弱みを書いて発表しあうという体験は復職に向けて有意義だったという。

Lさんは、脳卒中の発症によりキャリアの方向性を転換せざるを得なくなったが、ステップバックという言葉による仲間・友人の支え、自身の状態を素直に伝えることができる職場環境、職業センターでの復職に向けた様々な取組が、この転機の支えになっているものと考えられる。

3 事例のまとめ

事例を項目別に整理した結果から、明らかになったことを以下にまとめた。

(1) キャリアに対する考え方の変化とその変化に影響を与えたこと

キャリアに対する考え方の変化を問う質問に対し、仕事上のキャリアに関することを語った者、生き方を含めたキャリアについて語った者など様々であった。本調査を通じ、対象者全員から、様々な視点によりキャリアに対する考え方の変化についての語りがあった。

ア 精神疾患による休職者

(ア) キャリアに対する考え方の変化とその変化に影響を与えたこと

全体で9名のうち30歳代以上の8名と20歳代の1名(Iさん)では、考え方の変化の方向性と、

その方向性に影響を与えたことが異なっていた。

30歳代以上の8名のうち、健康を重視する働き方への変化に言及した者が3名（Bさん、Cさん、Fさん）、人間関係を大切にしたい働き方・生き方への変化に言及した者が2名（Aさん、Bさん）、仕事での成功よりも生活の充実や心の安定を優先する考え方への変化に言及した者が2名（Eさん、Gさん）、コミュニケーションを重視する働き方への変化に言及した者が1名（Dさん）、弱みを見せることは恥ずかしいことではないという考え方への変化に言及した者が1名（Hさん）であった。

8名全員が、地域センターのリワーク支援による影響を挙げていた。具体的に影響を受けた支援内容を挙げていた者は4名（Bさん、Cさん、Dさん、Gさん）であり、うち、キャリア講習（Bさん、Cさん、Gさん）が3名、アサーション（Bさん、Dさん）が2名であった。

2名（Eさん、Fさん）は、具体的に影響を受けた支援内容は語っていないものの、休職中のリワーク支援を含めた様々な経験や人との関わりを挙げていた。

リワーク支援全般による影響を挙げていた2名（Aさん、Hさん）は、営業職として個人のやりがいや追求する考え方から、周囲への感謝や思いやりを大事にするという考え方へ（Aさん）、弱みを見せるのは恥ずかしいことではなく、早めに相談し協力を求めて先に進めることが大事だという考え方へ（Hさん）と変化していた。

キャリア講習による影響を挙げていた2名（Cさん、Gさん）は、仕事を使命として捉え無理を続けるのではなく、体調の自己管理が大事であるという考え方へ（Cさん）、昇進が全てではないという考え方へ（Gさん）と変化していた。

キャリア講習とアサーションによる影響を挙げていた1名（Bさん）は、自分を犠牲にせず、職場の外にも自身の居場所をみつきたいと考え、人との出会いの縁を大切にするという考え方へと変化していた。

アサーションの影響を挙げていた1名（Dさん）は、退職を思いとどまり、一人で仕事を抱えるのではなく、早めに周囲と情報共有、相談をすることが大事であるという考え方へと変化していた。

休職中のリワーク支援を含めた経験や人との関わりを挙げていた2名（Eさん、Fさん）は、人生は仕事だけではない（Eさん）、仕事よりも大事なもの（健康）がある（Fさん）という考え方へと変化していた。

なお、8名中3名（Aさん、Fさん、Gさん）は、リワーク支援で学んだことを活かし、メンタルヘルス上の問題を抱えている後輩のフォローをしていた。

一方、20歳代の1名（Iさん）は、落ち着いて職務に従事できる部署への異動と上司による肯定的なフィードバックにより、「お金を稼ぐためには仕方がないというやらされ感」から、仕事に関する知識や技術を身につけたいという、お金以外の価値を見いだしつつあった。

(イ) 変わらない思い

9名のうち40歳代以上の7名は、キャリアに対する考え方について変わらない思いもあることが明らかとなった。

2名（Aさん、Hさん）の変わらない思いは、創意工夫をする提案型の営業をしたい（Aさん）、

次の世代に自身の技能を伝えたい（Hさん）、という仕事のやりがいへの思いであった。

2名（Bさん、Cさん）の変わらない思いは、車関係の仕事につきたい（Bさん）、地域の人々の役に立ちたい（Cさん）、という入社のも動機でもあった。

2名（Dさん、Fさん）の変わらない思いは、仕事とは責任感であり応えなければいけない（Dさん）、職位により人の価値が決まるわけではない（Fさん）という仕事に対する考えであった。

1名（Gさん）の変わらない思いは、休職前から大事にしていた家族に対する思いであった。

イ 高次脳機能障害による休職者

3名全員が、休職期間を経て仕事よりも健康や家族を優先する価値観へと変化していた。

3名ともに、病気をきっかけに、自身が考えたことや家族の言葉が影響していた。また、1名（Kさん）には、リハビリを通じて他社の考え方や制度などを知ったことも影響を与えていた。

Jさんは、発症をきっかけに自分と向き合い、仕事のために生きているのではないという考え方へと変化していた。

Kさんは、妻の「二度とああいう経験はしたくない」との言葉をきっかけに、命を最優先するという考え方へと変化していた。

Lさんは、再発のリスクを考え、休職前のような顧客との付き合いを中心とした働き方はできないことを理解し、生活習慣を見直し、家族が大切であるという考え方に変化していた。

一方、3名それぞれが、「所属部署のサポートはやりたかった（Jさん）」、「どうやったら後輩が働きやすくなるか（Kさん）」、「縁の下からどうチームに貢献できるか（Lさん）」と、会社に貢献したい、役に立ちたいという思いを語っていた。特に、3名のうち勤続年数が10年以上の2名（Kさん、Lさん）は、本人の希望に沿って現場の第一線での業務から内勤業務への変更となり、第一線のプレイヤーあるいはキャプテンの立ち位置から、他の従業員を支える立場で貢献したいという考え方に変化していた。

（2）企業による取組の受け止め方

ア 復職部署及び復職時の職務内容について

（ア）精神疾患による休職者

9名のうち4名が異動（所属チームの変更を含む）により復職をした。4名のうち3名（Bさん、Dさん、Iさん）は、休職に至った要因の一つに人間関係があったため、復職した社員自身が異動を希望していた。4名のうち1名（Fさん）は、職務の負荷を軽減するため異動となったが、職務内容は大きく変わらず、本人の希望と乖離がなかった。20歳代のIさんを除く3名は、復職した社員がこれまで従事してきた職務経験を活かせる部署・チームに異動となった。

また、原職復帰をした5名（Aさん、Cさん、Eさん、Gさん、Hさん）は、職務の内容や量に配慮を受けていた。

9名全員が休職期間中に定期的に企業と面談をし、復職前の面談で、復職部署や職務内容、配慮事項等について自身の希望を伝える機会があった。出向元への復職を希望していた1名（Hさん）を除く8名については、復職後の職場環境が本人の希望に沿ったものであった。8名は、復職後の

部署や職務、配慮事項に対し、感謝をする(Aさん)、休職前に負担に感じていたことがなくなった(Bさん、Fさん、Gさん、Iさん)、安堵した(Cさん)、経験を活かせる(Dさん)、プレッシャーが減った(Eさん)と肯定的に受け止めていた。

(4) 高次脳機能障害による休職者

3名全員が原職に復帰した。

3名中2名(Jさん、Kさん)は復職後1年が経過しており、それぞれ復職後の職務内容や周囲の人の態度に不安や葛藤を抱いていた時期があったが、インタビュー調査時点では、所属部署や職務内容に対して肯定的に受け止めていた。

Jさんは高度な業務でミスが出るため、復職後の1年間は主に他部署の仕事を担当していたが、インタビュー調査時点で、上司から「所属部署で貢献できる仕事を考える」との提案があった。この提案に対し、少し高度な業務にステップアップできそうという、ワクワク感を抱いていた。仕事の進め方に対し、もっとチャレンジしたいという思いを抱くとともに、理解ある上司のもとで働くことができることの大切さについて語っていた。

Kさんは内勤職で営業所に原職復帰したが、可能であれば現場に出てほしいという同僚からのプレッシャーを感じ、役職者の配慮により、本社へ異動となった。通勤時間は2時間かかるものの、異動先の職務は、休職前の現場監督としての経験を活かせるものであり、やりがいを感じ満足感を抱いていた。

3名中1名(Lさん)はインタビュー時点で復職後4か月であり、本人は、リハビリのような感じで復職していると受け止めており、自分の状態を率直に伝えられる慣れた環境への復職に感謝をしていた。

イ サポートとなった職場の取組

(7) 精神疾患による休職者

上司の理解や上司・同僚等との円滑なコミュニケーションに言及した者が6名、復職時からの段階的な職務設定に言及した者が3名(Aさん、Cさん、Gさん)、リワーク支援の紹介に言及した者が1名(Hさん)であった。

全体で9名中5名(Aさん、Bさん、Dさん、Gさん、Iさん)が上司について言及していた。

具体的には、理解のある上司で話しやすい(Aさん、Dさん)、(復職した社員の)状態を理解した上での仕事の割り振りがある(Bさん)、意見を認めつつ話してもらえ・任せてもらえる(Gさん、Iさん)であった。

9名中3名(Aさん、Cさん、Dさん)が同僚について言及をしていた。

具体的には、年代に関係なくコミュニケーションが取れる(Aさん)、相談しやすく、助言をもらえる(Cさん、Dさん)であった。

また、9名中3名が働き方改革など部署全体としての取組について言及していた。

具体的には、「トップがワンチームを大事にしていることで、チームに一体感が出てきた(Aさん)」、「残業時間を減らすため、(復職した社員を含めた)経験の長い人に負担がかからないよう多

能化を進めている (D さん)」、「無駄な作業がなくなったことが心の整理につながった (G さん)」であった。

(4) 高次脳機能障害による休職者

3名全員が、管理職や上司など職場の理解、人事や産業医との定期的な面談について言及していた。特に1名 (J さん) は、自分のペースで業務ができたことで助かり、ここまで回復をしたと考えており、休職前の上司と復職後の上司に対する感謝の気持ちを語っていた。

ウ 今後のキャリアについて不安を抱えていること

(7) 精神疾患による休職者

休職前に夜勤を経験していた1名 (I さん) は、復職後、夜勤がなくなったことで精神的に良い状態を維持できていると感じていた。しかし、最近、自身が所属する係とは別の夜勤のある係の作業を担当することもあり、近い将来夜勤対応の部署に異動になった場合、生活リズムを維持できなくなることへの不安を抱いていた。

管理職から降格をして復職した1名 (F さん) は40歳代前半であり、復職後2年が経過し、再度管理職として働くことへの打診があった。管理職としての部下に対する責任感からのプレッシャーが体調を崩した要因の一つであったものの、将来の自分の立場を考えると打診を受ける方がよいのではないかと葛藤を抱えていた。

(4) 高次脳機能障害による休職者

3名のうち2名 (J さん、K さん) は30歳代であり、それぞれ将来のキャリアへの不安を抱いていた。1名 (J さん) は、人事主催の障害のある方を対象とした座談会にオンラインにより参加をし、将来への不安に関するメッセージを発信したことで、人事と定期的に面談を行うようになった。将来への不安はあるものの、面談で相談することがストレスの軽減になっていると受け止めていた。

1名 (K さん) は、将来、自身の病気のことを知っている人が職場にいなくなることへの懸念を抱いていた。自身の障害を理解してもらえない人がいなくなることへの不安を抱いており、将来的なキャリアについて職場と話し合う必要性を感じていた。また、「同じような疾病から回復し、復職した人の話を聴く機会があるとよい」と考えていた。

第4節 考察

前述の事例で明らかになったことについて、以下では、次の視点から本調査と先行研究を比較・考察する。

- 1 精神疾患または高次脳機能障害により休職し、職場復帰支援を経て復職した社員のキャリアに対する考え方はどのように変化したか。また、どのような要因が復職した社員のキャリアに対する考え方に影響を与えたか。
- 2 企業によるキャリア形成を支える取組に対し、復職した社員はどのように受け止めているか。

1 キャリアに対する考え方の変化とその変化に影響を与えた要因

(1) 精神疾患による休職者について

全体で9名のうち30歳代以上の8名と20歳代の1名(Iさん)では、考え方の変化の方向性と、その変化に影響を与えたことが異なっていた。30歳代以上の8名は、地域センターのリワーク支援の影響等により、健康や人間関係、コミュニケーションを重視する働き方や生き方、仕事や昇進が全てではないという考え方へと変化していた。20歳代の1名は、部署異動と上司の存在により、携わる仕事への興味・関心が芽生えていた。

そこで、ここでは、まず、キャリア講習、アサーションを中心に地域センターのリワーク支援が復職した社員の考え方にどのような影響を与えたのかを、次いで、部署異動と上司との関わりが復職した社員に与えた影響について述べ、最後に40歳代以上の社員が語っていたキャリアに対する変わらない思いについて述べる。

ア キャリア講習

大庭(2004)や宮城(2011)は、精神疾患による休職者がキャリアに関する不安や問題を抱えていることに対し、休業をキャリア・トランジション(転機)として捉え、休職期間中の復職支援におけるキャリアカウンセリングの重要性について指摘している。

キャリアに対する考え方に影響を受けたこととしてキャリア講習を挙げていたBさん、Cさん、Gさんは、新卒で入社以降20年以上、同一企業で働いていた。加えて、Bさんがサブリーダーとしての役割を考え行動し、Cさんが与えられた業務は使命と受け止め、また、Gさんが昇進の遅さを気にしていたことから、休職前は組織から期待される役割を遂行することがキャリアの考え方の根底にあった。それぞれが企業から期待された役割を遂行しようと努力したが、本人が対応できるキャパシティを超えたことで体調が悪化し、休職に至った。

リワーク支援のキャリア講習では、人生のキャリアは定年後も続くこと、受講者には会社員としてだけでなく、家族やコミュニティの一員等の役割があることを支援者は伝える。また、これまでの職業人生を振り返り、休職中また復職後に周囲から自身に期待される様々な役割、自身の興味や得意・不得意を整理し、復職後、自身がどのような価値観を大事にして生きていきたいかを考えることを受講者に求める。

この講習の内容は受講者によっては容易に行えることではないものの、Bさん、Cさん、Gさんのようにキャリアの考え方を理解し、自身が大切にしていきたい価値観を明確にすることができれば、その価値観を軸として、復職後の働き方を変化させていくことができると考えられる。

ただし、自分が大切にしたい価値観を明確にするだけでは、価値観を軸とした働き方を実現することは難しい。BさんはアサーションやACT、呼吸法を、Cさんは再発防止策を練りハウ・レン・ソウを、Gさんはアサーションやほめ日記など、ストレスを軽減するための方法を学び、自身にあったものを日々の生活に取り入れている。

働き方を変化させるための具体的な方法、例えば上司とのコミュニケーションの取り方や職場や家庭でのセルフケアの取り入れ方を学び実践することが、復職した社員の価値観に沿った働き方・生き方を実現する上での支えになっているといえよう。

イ アサーション

平木・金井（2016）は、アサーションについて、自他の権利を侵さない限りにおいて、「人は思っていることは何でも言っている。それがなければ、互いに交流して生きていくことはできないという考えに立っている」（平木・金井，2016，p95）」と述べる。

考え方の変化にアサーションの影響を挙げていたBさん、Dさんは、自身が休職に至った経緯について、「リーダーとしてメンバーに負担をかけないように行動すべきと考え、自分で抱えこんでいた（Bさん）」、「会社の期待に応えなければいけないという責任感の強さから全て自分で抱えていた（Dさん）」と振り返っていた。また、「自分の意見を言いにくい方（Bさん）」、「全部事後報告（Dさん）」と述べていたことから、もともと非主張的なコミュニケーションの傾向があったと考えられる。責任感の強さもあって、個人のキャパシティを超える仕事量を抱えたことが休職に至った要因の一つだと考えられる。

アサーションの講習で支援者は、自分の気持ちを言わずに非主張的なコミュニケーションを続けることの課題を受講者に伝える。相手がどう受け取るかは相手の問題であること、自分の気持ちを確認し、アイメッセージにより率直に相手に伝えることが大事であることを教える。また、自他尊重という理想的なアサーションの考え方と実際の職場でのコミュニケーションとのギャップに戸惑う受講生に対し、受講者が困り感を感じている実際の場面を取り上げ、グループワークによる演習を繰り返し行う。

Bさん、Dさんは、インタビューにおいて、休職に至った経過を振り返った上で、人との関わり方に対する考え方と行動面での自身の変化について語っていることから、グループワークによる演習を通じ、アサーションの考え方を「消化（※Bさんの言葉）」していったと考えられる。

また、Aさんはアサーションという名称は用いていないが、アグレッシブだった自身への気付き、丁寧な説明や感謝がなければ伝わらないとの理解、アサーションのDESC法を覚えているなどの語りから、Aさんが人との関わり方を見直すきっかけの一つとしてアサーションがあったと考えられる。

アサーションは、うまく話すための技法というだけではなく、自分の気持ちや価値観を大切に

しながら他者を尊重するコミュニケーションの在り方であり、自分と他者との関わり方を変えていく生き方の変化につながると言われている（平木・金井，2016；平木，2021）。アサーションの考え方を学ぶことは、受講者にとって、休職前の人との関わり方を見直すきっかけとなり、復職後の自身が望む働き方や生き方を実現する助けとなっているといえよう。

ウ メンバーとの交流

9名のうち3名（Aさん、Fさん、Gさん）は、リワーク支援での経験を活かし、メンタルヘルス上の問題を抱えている後輩をサポートするという役割を自ら担っていた。

Aさん、Gさんは、休職経験のある後輩のフォローについて、「リワークに通っていたから気持ちがわかる」と述べていた。Aさんの「今でも修了生と会話することがプラスになっている」、Gさんの「講習で学び、かつメンバーの考えを聞いたことで、昇進だけがすべてではないと思うようになった」という発言からは、リワーク支援を通じメンバーからの助言により気づきを得た体験が、同じような境遇にある人の助けとなるような行動につながっているといえる。

また、企業に対するインタビュー調査の結果からは、Aさん、Fさんの行動の背景には、企業担当者の存在もあることが示された。

Aさん、Fさんは、職場に複数の休職者や残業の多さによりメンタルヘルス上の問題を抱えている後輩がいる状況で、組織としてフォローできる体制がないことに課題意識をもっていた。Aさん、Fさんは、休職前は課長職（※Aさんは1回目の休職前）であり、それぞれが所属する企業へのインタビュー調査で、企業担当者が、「課長職からの降格とはなるが、若手をフォローしてほしいと当該社員に伝えている」と語っていた。

Gさんが「復職してキャリアが不安と思う人はいっぱいいると思うが、リワークで学んで復職することで、誰かの役に立つことが一つ増える、他の人にできないことが一つできるようになる」と述べた背景には、Gさんが体調を崩した後輩の状態にいち早く気付いたこともあり、上司から後輩のフォローを任された経緯がある。

個々の状況にはよるが、復職した社員にリワーク支援での経験を活かしたいという望みがあり、組織として当該社員に期待できる状況にあれば、リワーク支援での経験は、復職した社員が職場において他の従業員とは異なる視点の役割を持つことにつながる。そのことが復職後の自信となり、今後のキャリアの土台となることが期待されるのではないだろうか。

エ 部署異動と上司との関わり

精神疾患による休職者9名のうち、Iさんは20歳代であり、休職前は「お金を稼ぐためには仕方がないというやらされ感」を抱いていたが、生産に追われず、落ち着いて作業ができる検査担当部署への異動により、職務に対する関心が芽生え、上司との関わりにより、自分が携わっていることについて知識を得たいという職務への関心が芽生えていた。

Iさんは、「現場に出ると焦ってしまう」と言い、休職に至った要因について、生産に追われ夜勤のある職場環境とそのような環境で改善活動との両立を求める上司との人間関係を挙げていた。落ちついて作業ができ、同僚とのコミュニケーションがある復職後の部署は、Iさんの特性にあって

いたものと考えられる。

また、Iさんの語りからは、上司との面談で仕事に対する考えを伝えた際の上司の対応（例、本人の考えを受け止め、資格取得を提案する、仕事を任せる）が、Iさんに自信を与え、上司の期待に応えたいというモチベーションにつながったことが分かる。

勤続年数が比較的短い若年者の場合、自分はなんのために働くのか、どのような職業人でありたいかという考えが明確になっていない場合がある。そのような場合、本人の強み・興味の合致する部署であれば学習意欲が高まりやすい。また、若年者のキャリア形成には、職場において安心感や成長の支えを提供する上司の存在が重要といえよう。

職業経験の短い若年者の復職支援については、コミュニケーションスキルや体調管理などのトレーニングという視点ではリワーク支援は一定効果があるものの、仕事への興味や関心を育てるには、復職後の、個々の特性と興味に合った職場環境への配置及び上司との関わりという視点も重要といえる。

オ 変わらない思い

9名のうち40歳代以上の7名（EさんとIさんを除く）は、キャリアに対する考え方について変化をしていない思いがあった。

Aさん、Hさんは、インタビューでは、それぞれ提案営業（Aさん）や技能伝承（Hさん）といった職務に対するやりがいと、いつかはそれらの職務に戻りたいという思いを語っていた。とくにHさんは、体調を崩すきっかけとなった出向までは、入社以降50代半ばまで、一貫して技術職としてのキャリアを形成しており、次世代への技能伝承の役割を組織から求められていると受け止めていた。Hさんが、「若い時に現場とは異なる部署で働いていたら、考えは違っていたかも」と述べていたことから、技術職として形成された長期のキャリアがHさんの思いに影響していると考えられた。

また、Bさん、Cさんの入社のも動機である車への思い（Bさん）や地域の人々の役に立ちたいとの思い（Cさん）、仕事とは責任感である（Dさん）という考え方は復職後も変化をしていないという。

Fさんの職位により人の価値が決まるわけではないという考えやGさんの家族が大事であるという考えは、休職期間中も変わらず、この考えが復職後の働き方をどうしていくか見直すことにつながった。

7名の勤続年数は10年以上（Fさんを除く6名は20年以上）であり、復職後も変わらずに抱いていた思いは、長期の職業生活により形成されたもの、あるいは長期の職業生活を支えていたものともいえよう。

（2） 高次脳機能障害による休職者について

本調査の対象である3名全員が、休職期間を経て仕事よりも健康や家族を優先する価値観へと変化をしていた。また、それぞれ、疾病の発症や家族の言葉がキャリアに対する考え方の変化に影響を与えていた。

Jさんは、休職期間に自分と向き合い、仕事をするために生きているわけじゃないとの考えに至った。Kさんは、妻の言葉やリハビリを受けていた人との交流を通じて、命を削って頑張るだけじゃないと考えるようになった。Lさんは、再発のリスクから顧客との付き合いを中心とした働き方を見直し、家族が大切という考えに変化をした。それぞれが人生の意味や再発のリスクを考え、仕事よりも健康や家族を最優先するようになった。

脳損傷者については、休職前のような意義ある仕事ができなくなったこと、仕事と脳卒中の発症との関係や再発のリスクを考えるようになったことなどを契機とし、人生の意味や楽しみ方について、より実存的なレベルで再考するようになることが報告されている (Johansson & Tham, 2006)。

その結果として、仕事以外にも人生において重要な要素があることに気付き、家族や友人との時間を優先するようになる傾向が見られる (Johansson & Tham, 2006 ; Tornbom, Lundälv & Sunnerhagen, 2019)。

Jさん、Kさん、Lさんが、再発のリスクを考慮し、また、人生の意味を再考した上で、発症前の仕事中心の生活から、健康や家族を重視する生活へと変化をした点は、これらの先行研究を支持していると考えられる。

また、3名のうちKさんは、支援機関でのメンバーとの交流により、他社の考え方や制度など、自分の知らない世界に気づいたことを挙げていた。本調査研究の第1章で報告をした支援機関に対するヒアリング調査では、高次脳機能障害による休職者については、キャリアの見つめ直しに対する支援の優先度は低いものの、障害の代償手段の習得やリハビリ出勤等を通じ、障害の影響を認識する過程において、当事者のキャリアに対する考え方が変化することが示された。

Jさん、Kさん、Lさんは、職業センターあるいはリハビリテーションセンターで、作業遂行における障害の影響に気付き、代償手段を習得するための支援を受けていた。3名の語りからは、復職支援での様々な取組を通じて、自身の疾病や障害について理解を深めていることがうかがわれ、それらのことも、今後の働き方・生き方を考える上でのきっかけの一つになったと考えられる。

なお、Jさん、Kさん、Lさんは、それぞれが、所属部署のサポートをしたい(Jさん)、どうやったら後輩が働きやすくなるか (Kさん)、縁の下からどうチームに貢献できるか (Lさん) と、会社に貢献したい、役に立ちたいという思いを語っていた。

高次脳機能障害により休職前のような第一線での仕事はできなくなったものの、誰かの役に立っている、貢献していると感じることが、彼らの自信や存在意義の回復につながるのではないかと考える (Tornbom et al., 2019)。

2 企業による取組に対する捉え方

(1) 精神疾患による休職者について

精神疾患による休職者9名については、出向元への復職を希望していたHさんを除く8名が復職後の部署や職務、配慮事項を肯定的に受け止めていた。

9名全員が復職前の面談で、復職後の職務や配慮を願うことなどについて思いを伝える機会があったが、企業に対するインタビュー調査の結果では、企業側が復職先を復職した社員の希望どおりに決定しているわけではないことが示された。

Hさんを除く8名の意向、体調を崩した部署からの異動(Bさん、Dさん、Iさん)、休職前と大きな変更を伴わない職務内容(Aさん、Eさん、Fさん)、職務の量等の段階的な調整(Cさん)、アサーティブなコミュニケーション(Gさん)など、仕事についての希望は、復職後の職場環境に反映されていた。

本調査研究の第2章で報告をした企業へのアンケート調査の結果では、復職時の部署異動や職務内容の変更、業務負荷の調整が対象者にとって効果的であったと回答しており³、復職した社員の希望を反映した配慮事項の調整は、企業の立場からみても適切であったと考えられる。

また8名のうち5名が、理解のある上司で話しやすい(Aさん、Dさん)、意見を認めつつ話してもらえる(Gさん、Iさん)、復職した社員の状況を理解した上で割り振りをしてくれる(Bさん)など、上司の理解やコミュニケーションの取りやすさについて語っていた。また、8名のうち3名(Aさん、Cさん、Dさん)が同僚とのコミュニケーションの取りやすさについて言及をしていた。

さらに、8名中3名(Aさん、Dさん、Gさん)が、休職前と復職後で、働き方改革など部署全体の取組により、コミュニケーションの取りやすさや効率化を意識した仕事の進め方などの職場環境が大きく変化をしたことに言及をしていた。

精神疾患を抱える人の復職あるいは雇用継続を促進する要因の一つとしては、休職中のコミュニケーションと計画性(Lemieux, Durand & Hong, 2011)、同僚や上司・雇用主によるサポート(Lemieux et al., 2011; 南雲・小沼・梅崎, 2014; Roberge, Agoues-Richard, Meunier, Coulombe, Lauzier-Jobin, & Houle, 2022; Craven, De Dios Perez, Holmes, Fisher & Radford, 2024)が報告されている。

また、雇用主や上司の態度に影響を与える要因の一つとして、当事者の疾病に対する認識や態度(Cameron, Walker, Hart, Sadlo, Haslam & Retain Support Group, 2012; Craven et al., 2024)及び当事者を支える専門職の存在(Cameron et al., 2012; Craven et al., 2024)が報告されている。

地域センターによるリワーク支援では、企業に対し、社員の取組状況を報告し復職後に必要な配慮事項等を伝える場として、企業、休職した社員及び地域センターによる、支援期間中の3者での定期的な面談を依頼している。企業へのアンケート調査の結果では、「休職期間中に定期的に接触する場を設ける」、「現場への理解を求める」という配慮を全ての事業所が実施していた。

これらのことから、リワーク支援における復職前の定期的な面談により、企業が休職した社員の

³ アンケート調査において、「実施した配慮の中で効果的と思われたもの(最大3つまで選択)」について回答を求めた。異動により復職をした4名(Bさん、Dさん、Fさん、Iさん)の企業担当者は、効果的と思われた配慮の一つに「部署の変更(Dさん、Iさん)」または「職務内容の変更(Bさん、Fさん)」を挙げていた。また、原職復帰をした5名(Aさん、Cさん、Eさん、Gさん、Hさん)の企業担当者は、「量の軽減」を挙げていた。

状態やニーズを把握したことが、当該社員が必要とする配慮事項の調整や上司・同僚によるサポートにつながり、企業によっては、組織の働き方改革やメンタルヘルスへの取組との相乗効果で、復職した社員の肯定的な受け止めに影響したと考えられる。

なお、9名のうち2名（Fさん、Iさん）は、それぞれ近い将来の外的キャリアの変更（夜勤対応の部署への異動の可能性や再度管理職として働くこと）についての不安や葛藤を抱えていた。

Iさんの夜勤やFさんの管理職としての勤務は、それぞれにとって体調を崩した要因の一つであり、復職後、一定期間は配慮を得ることも可能であろう。しかし、Iさんは20歳代後半、Fさんは40歳代前半であり、復職後の職業生活の期間が長い。この点を考えると、今後の職業生活において、企業による配慮とキャリア開発の機会の提供の両立にあたり、Fさん、Iさん自身が、どのようなキャリアを歩んでいきたいかを考えることが必要になると考えられる。

（2）高次脳機能障害による休職者について

3名のうちLさんはインタビュー時点で復職後4か月が経過したところのため、ここでは、職場復帰後1年以上経過しているJさん、Kさんについて述べる。

Jさん、Kさんは、復職後の職務内容や周囲の人の態度に不安や葛藤を抱いていた時期があったが、インタビュー調査時点では、「少し高度な業務に挑戦できる可能性へのわくわく感（Jさん）」、「自身の現場経験を活かせる業務へのやりがい（Kさん）」について語っていた。Jさんは、人事との定期的な面談や理解ある上司の存在によって、前向きに働くことができている。Kさんについては、「Kさんが自身の障害状況を同僚に説明したことで、企業側がKさんの抱えるプレッシャーに気づいたこと」を企業担当者が語っていた。

Tornbom et al., (2019) は、脳卒中からの職場復帰は、脳卒中後の自身の限界と、仕事への影響を理解しなければならないプロセスであり、「これらの問題を伝え、職場関係者と協力し、仕事の内容や労働時間を調整する新たな方法を見つける必要がある（Tornbom et al., 2019, p7）」と述べる。

雇用主（経営者、ラインマネージャー、人事担当者、産業保健担当者を含む）の視点からは、脳卒中・脳損傷後の雇用継続要因の一つとして、復職した社員自身が障害による限界を認識し状況を説明できること、仕事に関するニーズを伝える力、助けを求める力のあることが挙げられている（Coole, Radford, Grant & Terry, 2013 ; Schiffmann, Finger, Karcz, Staubli & Trezzini, 2022）が、障害状況によっては難しい場合もあり得る。

高次脳機能障害者については、損傷した脳の部位により、自己認識に困難をきたすことが明らかにされている。第1章で報告をした支援機関のヒアリング調査では、ヒアリング対象の支援者から、損傷部位によってセルフモニタリングが難しくなった人に対しては、ご本人が受傷後の状態について気づきを得ることができるよう、段階的にフィードバックしていくことで長期的に支援をしているとの報告があった。

Jさん、Kさんの場合、損傷部位は不明であるが、それぞれが休職期間中の職業センター、リハビリテーションセンターでの取組を通じ、自身の障害に対する気づきを得て、障害と代償手段につい

て整理をし、企業に対する伝え方を身につけていた。このことが、復職後、それぞれが不安や葛藤を抱えたときに、企業に対し自身の状態を伝えるという行動の土台になったのではないかと考えられる。その行動が、復職後の職場において、上司や産業保健スタッフ、人事担当者など、JさんやKさんを支える存在につながり、企業が部署異動や人事との面談など組織として対応したことが、Jさん、Kさんの肯定的な受け止めにつながったのではないかと考えられる(小泉・八重田, 2017)。

なお、Jさん、Kさんはともに30歳代であり、それぞれ将来のキャリアへの不安を抱いていた。Jさんは定期的に人事と面談をすることでストレスが軽減されているという。Kさんは10年後のキャリアについて見通しが持てず、自分の病気を知らなくなった時の不安を抱えながら、誰かと話す必要性を感じていた。このようにJさんとKさんで違いがみられることから、将来のキャリアへの不安についても、企業と復職した社員間でのコミュニケーションが重要になると考えられる。

3 本調査の意義と限界

本調査の対象者は、対象者の紹介を依頼した地域センターのリワーク支援あるいは支援機関による職場復職支援を利用して復職をし、安定して働いている者であり、当該機関の復職支援に対する満足度が高いと考えられた。

また、分析対象とした社員は全員が男性であり、勤続年数が10年以上の者が多かった。医療機関のリワークプログラムを利用する女性の特徴として、ライフキャリアを扱う必要性のある者が多いことなどが報告されていること(飯島, 2020)から、女性を対象に今回のインタビュー調査を実施した場合、結果は異なった可能性がある。

以上より、本調査から得られた結果は、当該支援機関による職場復帰支援が有効であり、就業経験の長い男性社員についての知見であり、一般化には限界がある。

しかし、本調査の対象者は20歳代の事例が1名のみであったものの、休職体験によるキャリアに対する考え方の変化について、勤続年数が短い、精神疾患による20歳代の事例と30歳代以上の事例とで異なる結果が得られたことは、復職後のキャリアを考えるための支援について、若年者に対しては異なるアプローチが必要であることを示唆した点で意義があると考えられる。

また、復職した社員に対するインタビュー調査の結果について、企業に対するインタビュー調査の結果を踏まえて検討することができたことは、企業及び社員の双方の視点から効果的だと考えられる支援を確認できた点で、意義があると考えられる。

なお、インタビュー調査の結果、復職した社員のキャリアに対する考え方には、休職期間を経ても、変わらない思いがあることを確認した。

支援者が当事者に対し変化を期待し、急がせることがないよう、変わらない部分があることを踏まえた上での働きかけに留意することが必要であろう。

引用・参考文献

Cameron, J., Walker, C., Hart, A., Sadlo, G., Haslam, I., & The Retain Support Group. (2012).

- Supporting workers with mental health problems to retain employment: Users' experiences of a UK job retention project. *Work*, 42(4), 461-471.
- Coole, C., Radford, K., Grant, M., & Terry, J. (2013). Returning to work after stroke: perspectives of employer stakeholders, a qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(3), 406-418.
- Craven, K., De Dios Perez, B., Holmes, J., Fisher, R., & Radford, K. A. (2024). Factors influencing employers' support for employees with acquired brain injuries or mental illness to return to-and stay in work: A qualitative systematic review. *Work*, 79(1), 93-121.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books. (ギアーツ, C. 吉田禎吾・中牧 弘允・柳川 啓一・板橋作美 (訳) (1987). *文化の解釈学 2* (岩波現代選書 119) 岩波書店)
- 平木典子 (2021). *アサーション・トレーニングさわやかに自己表現のために 3訂版* 日本・精神技術研究所
- 平木典子・金井壽宏 (2016). *ビジネスパーソンのためのアサーション入門* 金剛出版
- 飯島優子 (2020). リワークプログラムを利用する働く女性の特徴と支援 *女性心身医学*, 24(3), 265-268.
- 磯野真穂 (2016). 臨床家のための質的研究 (前編): 「方法」に走る前に身につけたい3つの構え *医学教育*, 47(6), 353-361.
- Johansson, U., & Tham, K. (2006). The meaning of work after acquired brain injury. *The American Journal of Occupational Therapy*, 60(1), 60-69.
- 小泉香織・八重田淳 (2017). 働く高次脳機能障害者の声: 質的研究 *職業リハビリテーション*, 30(2), 47-56.
- Lemieux, P., Durand, M. J., & Hong, Q. N. (2011). Supervisors' perception of the factors influencing the return to work of workers with common mental disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(3), 293-303.
- 宮城まり子 (2011). 休業・職場復帰支援の過程におけるキャリアサポート: キャリアカウンセリングによる職場復帰支援 *法政大学キャリアデザイン学部紀要*, 8, 27-47.
- 南雲智映・小沼三智子・梅崎修 (2014). メンタル不調からの復職者への適正な仕事配分: ある製薬企業研究開発部門の事例分析 *社会政策*, 6(1), 94-106.
- 大庭さよ (2004). 職場復帰へ向けての心理的援助 *産業精神保健*, 12(4), 322-325.
- Roberge, C., Agoues-Richard, C., Meunier, S., Coulombe, S., Lauzier-Jobin, F., & Houle, J. (2022). The role of work in recovery from anxiety or mood disorders: An integrative model based on empirical data. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 9(3), 263-273.
- Schiffmann, B., Finger, M. E., Karcz, K., Staubli, S., & Trezzini, B. (2022). Factors related to sustainable employment of people with acquired brain injury or spinal cord injury: the

employer's perspective. *Frontiers in rehabilitation sciences*, 3, 8

<https://doi.org/10.3389/fresc.2022.876389>

Tornbom, K., Lundalv, J., & Sunnerhagen, K. S. (2019). Long-term participation 7-8 years after stroke: Experiences of people in working-age. *PLoS One*, 14(3),

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213447>

