

第 4 章

総 括

第4章 総括

第1章では、支援機関に対し、支援が復職した社員のキャリアの見つめ直しに与える影響等について整理した。第2章では、企業に対するアンケート調査の結果を整理するとともにインタビュー調査結果を事例として取りまとめ、考察した。第3章では復職した社員を対象としたインタビュー調査で得られた結果を事例として取りまとめ、考察した。

本章は、本調査研究の総括として、第1章から第3章の結果をふりかえるとともに、復職した社員に対するキャリア形成支援について総合的に考察する。

第1節 第1章から第3章までのふりかえり

第1章では支援機関に対し、アンケート調査やヒアリング調査を実施した。支援者が把握した支援機関による支援が復職した社員のキャリアの見つめ直しに与える影響について、医療機関アンケート調査では自己洞察のための支援が、地域センターアンケート調査ではキャリア支援が、影響を与えた支援として最も多くあげられていた。

高次脳機能障害については、障害の自己理解を深め、現在の状態を捉えることが、今後のキャリアを考えるうえでの重要な要素であることが示唆された。

第2章では企業のキャリア形成支援に関する取組についてアンケート調査とインタビュー調査を実施した。アンケート結果で、一般社員へのキャリア形成支援の取組は、復職した社員についても同様に提供されていたが、実施割合は一般社員に比べ全体的に低くなっていた。これは、機会としては、同様に設定されているものの、本人の回復度や障害特性等との関連もあり、実施を難しくしていることが考えられる。インタビューにおいても、課題として捉えている発言が聞かれた。

休職に入ってから復職準備までの働きかけにおいては、リワーク支援（リワークプログラム）や復職ダイケア等外部の支援の活用について、利用した企業のうち6割以上の企業が特段効果的であったと回答していた。

復職後の支援について、復職した社員への配慮について見ると、厚生労働省（2024）の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～」にある「職場復帰後における就業上の配慮等」に記載されている配慮が中心となっていた。また、フォローアップについて、「上司、産業保健スタッフ、人事担当者等との定期的な話し合いの場の設定」については、9割近い企業で設定されていた。

このように、復職後の対応について、職場復帰支援プランの作成にあたって検討すべきとされている内容が反映されており、その効果も一定程度確認されている結果となっていた。特に、「上司、産業保健スタッフ、人事担当者等との定期的な話し合いの場の設定」については、障害者職業総合センター（2018）が示した「復職後の支援のキーワードとしては、面談、相談と調整が挙げられる。多くの企業においては、復職後、本人との面談を行い、適応状況を確認しながら、必要に応じて勤務時間、職務内容等の調整を行っていた。」という結果を裏付ける形となった。

キャリア形成支援に対する課題意識については、特に、発達障害及び高次脳機能障害のある者について、企業のキャリア形成方針と本人の特性との調整の困難性が指摘され、適性の見極めや職務

設定に苦慮する声が聴かれた。

第3章では、復職した社員へのインタビュー調査を実施した。精神疾患による休職者については、地域センターのリワーク支援の影響により、キャリアに対する考え方が健康や人間関係、コミュニケーションを重視した働き方・生き方へと変化していた。また、復職後の部署・職務に対しては、肯定的に受け止めていた者が多かった。その理由としては、復職した社員が配慮を希望したことが一定反映されていたこと、部署・業務負荷の調整の配慮が適切であったこと、企業・事業所と本人とのコミュニケーションが良好であることが考えられた。

高次脳機能障害による休職者については、キャリアに対する考え方が、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。疾病の発症や再発のリスクと仕事との関係、支援機関におけるメンバーとの交流や障害に対する理解を深めるための様々な取組が、その変化の理由として考えられた。また、復職後1年以上勤務をしている2事例からは、自身の障害と仕事への影響を理解し、復職後に不安や葛藤を抱いた際に職場関係者とコミュニケーションをとることが、職場でのキャリアの継続を支える存在の獲得につながるのではないかと考えられた。

第2節 まとめ

本調査研究で取り上げた事例では、精神疾患により復職した社員のキャリア形成支援に、リワークプログラムが一定の役割を果たしているように見受けられた。

また、復職にあたり支援機関を介した事業所との調整を行っている事例も見られた。障害者職業総合センター（2018）では「本人、事業所、関係機関の連携は効果的な支援においては不可欠」としているが、障害特性や配慮事項について整理したうえで、その対応について専門的な立場から助言できるという支援機関の特性が活用された事例といえよう。

一方、企業側の取組についてみると、復職前の相談、相談結果を反映した復職時の調整、復職後の定期的な面談がなされていた。特に、復職後の定期的な面談は、企業側と本人とのコミュニケーションというだけでなく、面談を通じ、復職後の体調や職務のとらえ方等を本人自身が語ることによって、働き方や将来展望等のキャリアについて自ら思考する機会にもなっている。

休職は、職業生活における大きなキャリア・トランジション（転機）であると言える。今まで自己のアイデンティティを支えてきたキャリアがいったん崩れ、自己効力感、自己肯定感が低下した状態に陥ることになる場合が多い。一方で、上述したようにキャリアの見つめ直しの機会ともなっている。キャリアの見つめ直しに重要な役割を果たすキャリア・アンカーは、転機においてこそ意識されやすいとされる（Schein, 1990）。本調査研究で取り上げた事例においても、リワークプログラムに取り組む中で、キャリア・アンカーが意識されている事例があった。

リワークプログラムの機能について、五十嵐（2010）は、「病気について知識を得て、自分の症状をモニターしながら、休職した理由を環境ばかりではなく自己の内部にもあることを知ることによって、自己の働き方ばかりではなく、生き方まで変容させていくことになる。」（p15）と述べている。インタビューを行った企業においても、リワーク支援（リワークプログラム）に寄せる期待として「自身を客観的に捉えて整理する」、「自分のことを客観視し、整理する」、「自分を知る（見つめる）」等が挙げられており、支援機関が行うリワーク支援（リワークプログラム）の活用から復職後の定期的な面談へとといった復職支援の一連の流れが円滑に進められることを意識した取組がなされていた。

また、高次脳機能障害により休職した社員については、職位に応じたキャリアを形成するという視点では、障害の影響を踏まえた職務内容の設定に難しさがあるものの、復職した社員が自身の状況を企業に伝えることが周囲のサポートにつながっていたことから、復職支援において障害に対する認識を深めることが、職場でのキャリアの継続を支える上で重要となるであろう。

第3節 本調査研究の意義と今後の課題

今回の調査研究において、支援者からみたキャリアの見つめ直しの取組とその効果及び実際に支援を受けた者が語っていた変化、復職に係る企業の対応とそれに対する復職した社員の受け止めについて、インタビュー等から得られた具体的内容を踏まえ整理できたことは本調査研究の意義といえる。企業における休職した社員に対するキャリア形成支援の取組の一助となることを期待したい。一方で、インタビュー調査対象者数が十分ではなく、(性別を含む)属性、企業規模、業態等に偏りがあることにより、属性別の差異、キャリアに対する考え方の違い、企業規模別や業態別の差異などの傾向が検証できなかったこと、今回の調査依頼の窓口を職場復帰支援の担当者としたことにより結果としてインタビュー対象が産業保健スタッフや復職対応の役職員中心となり、企業全体の方針等もそれらの者の視点に限られることとなった。そのため、調査対象や調査方法を工夫した上で、今後も事例収集を継続していくことが重要である。

参考文献

- Edgar H. Schein (1990) . Career Anchors Discovering your real values Jossey-Bass/Pfeiffer, San Francisco, CA
- 五十嵐 良雄 (2010) . うつ病リワーク研究会の会員施設でのリワークプログラムの実施状況と医療機関におけるリワークプログラムの要素, 職リハネットワーク No. 67, 5-17.
- 厚生労働省 (2024) . 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
- 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 142 (2018) . 「採用後障害者の職場復帰の現状と対応に関する研究」