

精神疾患や高次脳機能障害により休職し、 職場復帰支援を利用し復職した社員の キャリアに対する考え方の変化

- 八木 繁美（障害者職業総合センター 上席研究員）
 齋藤友美枝（元障害者職業総合センター）・
 知名青子・近藤光徳・宮澤史穂・浅賀英彦・
 堂井康宏（障害者職業総合センター）

本発表の目的

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をした社員の、

「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」

の実態を明らかにするために、インタビュー調査を実施した。

本発表での報告

方法：対象者の選定

①地域障害者職業センター及び高次脳機能障害者への復職支援を実施している支援機関に、次の3つの要件を満たす社員が勤務する企業の紹介を依頼。

- ・精神疾患または高次脳機能障害により休職した方
- ・当該機関の復職支援を活用し復職した方
- ・復職後一定期間安定して就労している方
(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紹介された企業に対し、調査担当者よりインタビュー調査に協力いただける社員の紹介を依頼。

方法：データの収集

- 復職社員が所属する事業所への訪問またはオンラインによる個別インタビュー
- インタビュー回数は一人1回、1時間程度
- 半構造化インタビュー法を採用
- 調査期間は2024年9月から2025年2月

方法：主なインタビュー項目

- 職歴
- 休職の経緯
- 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
- 入社の動機、転職理由、仕事のやりがい
- 利用をした職場復帰支援について
- キャリアに関する周囲（職場、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
- 現在の仕事や働き方についての思いや考え
- 今後の仕事や働き方についての思いや考え

精神疾患による休職者の結果と考察

結果：対象者の概要（精神疾患による休職者9名）

- 年齢：20代1名、30代1名、40代4名、50代3名
- 休職回数：1回（5名）、2回以上（4名）
- 直近の休職までの勤続年数：平均19.8年
- 復職からインタビュー時点までの勤務月数：平均34.0か月
- 復職部署等：
 - ・原職復帰（4名）
 - ・部署等を異動し復職（5名）※うち1名は降格による復職
- 全員が地域障害者職業センターのリワーク支援を利用し復職

結果：キャリアに対する考え方の変化

- 健康を重視する働き方へ・・・3名
- 人間関係を大切にする働き方・生き方へ・・・2名
- 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・・・2名
- コミュニケーションを重視する働き方へ・・・1名
- 「弱みを見せるのは恥ずかしいことではない」との考え方へ・・・1名
- お金以外に価値をみいだしつつある考え方へ・・・1名

結果:キャリアに対する考え方の変化に影響を与えたこと

- リワーク支援・・・6名
 - うち、特定の支援内容を挙げた人・・・4名
(キャリア講習3名、アサーション2名)
- 休職期間中のリワーク支援を含めた様々な経験・・・2名
- 部署異動と上司による助言やフィードバック・・・1名

キャリア講習・アサーションの学びにより

人間関係を大切にする働き方・生き方へ、健康を大事にする働き方へと変化した事例

「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」

「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」

「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」

(Aさん：50代、男性の語りより)

部署異動と上司との関わりにより、 お金以外の価値をみいだしつつある事例

「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と強かった」

「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」

「今の職場は(生産業務に)追われるということが無くなったことで、いろんなことを考える時間、ゆとりができたような感じが自分の中でできた」

「(上司との面談で、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」

(Bさん：20代、男性の語りより)

結果：変わらぬ思い

- 9名中、40代以上の7名：
 - ・勤続年数が10年以上（うち、6名は20年以上）
 - ・入社の動機や仕事のやりがいにつながっていた思いなど、キャリアに対する考え方について変わらない側面が見受けられた。
- 9名中、20代、30代の2名：
 - ・勤続年数が5年以下
 - ・キャリアに対して、休職前と変わらぬ思いや考えを確認できなかった。

考察：なぜキャリア講習が影響を与えたのか

キャリア講習を挙げた3事例に共通したこと

- 新卒で入社以降、20年以上勤務。企業から期待された役割を遂行しようと努力してきたが、個人のキャパシティを超えたことで体調を崩した。
 - 復職後も、入社のも機に繋がっていた思いや、家族が大事であるという考え方を抱いていた。
- キャリア講習により大切にしたい価値観が明確になり、その価値観を軸として、復職後の働き方が変化。

考察：なぜアサーションが影響を与えたのか

アサーションを挙げた2事例に共通したこと

- 新卒で入社以降、20年以上勤務。非主張的なコミュニケーションの傾向＋責任感の強さにより、個人のキャパシティを超える仕事量を抱え、体調を崩した。
- 復職後も、所属企業に対する誇りや、仕事とは責任感であるという考えを抱いていた。

→アサーションにより、断る、逃げるということは悪いことではないこと、自分の考えを言わないと相手に伝わらないことと、アイメッセージによる伝え方を学んだことが、休職前の人との関わり方を見直すきっかけとなった。

考察：なぜ部署異動と上司との関わりが 影響を与えたのか

- 20代後半。派遣社員として1年勤務後、正社員に登用され4年間勤務
「やりたいこともなく、流されているようだった」
「なんのために働いているのか」
- 生産に追われる部署で改善業務のリーダーとなり、生産と改善の両立を求められ、上司との人間関係もあり体調を崩した。
- 組立から検査担当部署への異動により復職
 - ・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部署
 - ・一定の判断が必要で、かつ重要な部署→仕事への興味・関心の芽生えに。
- 本人の考えを受け止め、肯定的にフィードバックをしてもらえる上司の存在
→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。

考察：精神疾患による休職者について

- 勤続年数が20年以上で、使命感や責任感の強さ、非主張的なコミュニケーション傾向から精神疾患を発症した男性
 - リワーク支援におけるキャリア講習やアサーションが有効であり、働き方や生き方に対する変化が見られた。
- 勤続年数が5年以下で、仕事に対する意義が見いだせず、人間関係により精神疾患を発症した20代の男性
 - 部署異動と上司の存在により、仕事に対する興味をみいだせつつある。
 - ただし、近い将来、夜勤のある部署への異動の不安を抱いている。



- 復職後のキャリアを考えていく上で、勤続年数が短い20代の若者に対する効果的なリワーク支援とは？

高次脳機能障害による休職者の結果と考察

結果：対象者の概要（高次脳機能障害による休職者3名）

- 年齢：30代2名、50代1名
- 直近の休職までの勤続年数：平均14.2年
- 復職からインタビュー時点までの勤務月数：平均14.7か月
- 復職部署：全員が原職復帰
- 2名が障害者職業総合センター職業センターを、
1名が支援機関を利用し復職。

結果：キャリアに対する考え方の変化

- 3名全員が、退院後すぐに復職することを考えていた

→仕事から健康や家族を優先する価値観に変化。

「命を削って頑張るだけじゃない」

「仕事のために生きているわけではない」

結果：考え方の変化に影響を与えたこと

- 病気をきっかけに自身が考えたことや家族の言葉
- 再発のリスクを考え、働き方を見直さざるを得なくなったこと
- リハビリを受けていた人たちとの交流により、自社以外の制度や世界を知ったこと

妻の言葉がきっかけで、健康を最優先するようになった事例

「やっぱり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ね」

「病気して数ヶ月間は、もうすぐ戻らなきゃっていう気持ちだったんですけど、2年っていう療養、治療期間を経て、考え方っていうのは、やっぱりその、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はなりました」

「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、常日頃言ってたので、そうじゃない働き方を求めるようになりました」

(Aさん：30代、男性の語りより)

結果：貢献したいという思い

- 3名それぞれが、会社にご貢献したい、役に立ちたいという思いを語っていた。

「所属部署のサポートをしたい」

「どうやったら後輩が働きやすくなるか」

「縁の下からどうチームにご貢献できるか」

考察：高次脳機能障害による休職者について

- 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ていた。

→先行研究(Johansson & Tham, 2006 ; Tornbom, Lundälv & Sunnerhagen, 2019)を支持。

<本研究の支援機関に対するヒアリング調査より>

- 高次脳機能障害による休職者については、補完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で、当事者のキャリアに対する考え方が変化する。

→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。

参考文献

- Johansson, Ulla, Tham, Kerstin (2006). The Meaning of Work After Acquired Brain Injury, The American Journal of Occupational Therapy, 60 (1) , 60-69.
- Tornbom, Karin & Lundalv, Jorgen & Sunnerhagen, Katharina S. (2019). Long-term participation 7-8 years after stroke: Experiences of people in working-age. PLOS ONE, 14(3), e0213447.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213447>
- 障害者職業総合センター調査研究報告書No.183（2026発行予定）「職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究」