

再発予防から就労継続へ

－リワーク支援における構造的グループ・ダイナミクスの活用－

○松石 勝則（キャリアコンサルタント2級技能士、公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士）

1 はじめに

うつ病の再発率は、再発を繰り返すほど高くなり、2回目の再発率は約70%、3回目以降は90%にも達することがあると示唆されている¹⁾。そのため、職場復帰、いわゆるリワーク支援の重要性が高まっている。

2024年度の報酬改定以降、福祉事業所がリワーク支援分野に参入するケースが増えている。しかし、医療機関が実施する医療リワークが医療モデルに基づく包括的な介入を行う一方、福祉リワークでは就労支援や生活支援が中心となり、プログラムの質的な格差が指摘されている。

リワークは単に職場に戻るということを越えた、ライフキャリアを全うするための支援であるとされており²⁾、再発予防を目指すだけでなく、復職後の就労継続を支援する視点が不可欠である。

特に、就労継続において対人関係能力・主体性・働く意味の再構築を欠かせない要素として、本稿では福祉リワークにおけるグループ・ダイナミクスの活用について焦点を当てる。

2 グループ・ダイナミクスを活用した実践モデル

レヴィン（Lewin, 1947）によると、グループ・ダイナミクス（Group Dynamics）とは、集団内における相互作用の過程や構造、成員間の関係性の変化を研究する心理学的概念とされている。

アージリス（Argyris, 1957）は、人間の成長過程を「未成熟」から「成熟」への連続的発達として捉えた。

メンタル不調者は休職時において受動的・依存的な未成熟状態にあり、復職後には自律的かつ主体的なキャリア形成力が求められる。集団の場合は、成長を促進する装置として機能することが望まれる。

リワーク支援においてグループ・ダイナミクスを導入する意義は、①職場という社会的集団への再適応、②自己有用感の再構築、③対人ストレスへのレジリエンス向上、の3点と考える（表1）。

自己有用感とは、「他者や集団から役に立った」、「喜んでもらった」、「必要とされた」と感じる感情であり、相手の存在なしには生まれない感情である（文部科学省国立教育政策研究所, 2015）。特に、リワーク支援においてはグループ活動や役割遂行を通して自己有用感を高め、それが自尊心を支えるという相互促進的な関係が重要となる。

表1 グループ・ダイナミクスの機能

| グループ・ダイナミクスが果たす3つの機能 | | |
|----------------------|-----------------------|------------------------|
| ①再適応 | ②自己有用感・自尊心 | ③レジリエンス |
| ・協働体験 ・対人葛藤体験 | ・役割獲得と貢献感 ・仲間からの承認 | ・他者からの共感 ・挫折からの回復学習 |

※ 就労継続にはこの3要素の統合的発達が必要

3 利用者の成長プロセスにおける活用モデル

リワーク支援において利用者の成長を促す為のプログラムについては、再発予防と就労継続の2つのフェーズに分けて考えられる。

- ・再発予防フェーズ：個別面談や通院、自己理解支援が中心。生活リズムの安定化や自己肯定感の回復を目指す。
- ・就労継続フェーズ：集団プログラムの参加。グループワークを通じて役割意識や貢献感を育む。職場模擬体験で対人関係能力を高める。

4 スタッフ育成モデル

福祉リワークでは、医療機関のように精神科医や臨床心理士といった臨床経験豊富な専門職が常駐するケースが少ないため、うつ病・適応障害など精神疾患の再発予防や心理的变化の兆候把握に関して、気づきづらい場合があると考えられる。

経験不足のスタッフは「マニュアル通りの対応」や「表面的な励まし」に偏りやすく、本質的な課題に働きかけられず、利用者が職場復帰後に直面する複雑な対人関係や役割変化への耐性が養われにくくなる。

アージリス（Argyris, 1957）は、組織の管理方式が成員の成熟を阻害すると、依存的・防衛的行動が固定化され、潜在能力が発揮されないと指摘した。アージリスによる二重ループ学習理論によれば、行動の誤りを修正する一重ループ学習だけでは、環境変化や新たな課題に柔軟に対応することは難しいとされている。

特に利用者は、過去の働き方や価値観、職務上の前提条件が自身のストレス反応や対人関係の問題に影響していた可能性があり、これらを再検討することが就労継続の鍵となる。

さらに、リワーク支援においては利用者を支援するスタッフ自身が支援について単なるスキル習得（一重ループ

学習)に留まらず、「支援とは何か」、「利用者の主体性とは何か」といった前提を問い直す事(二重ループ学習)が必要であり、定型化(防衛的ルーチン)したものではなく、利用者の主体性回復を軸とした支援を提供する必要があると考える(図1)。

「未成熟-成熟理論」と、組織学習理論における二重ループ学習を統合した枠組みが本稿でのスタッフ育成モデルである。

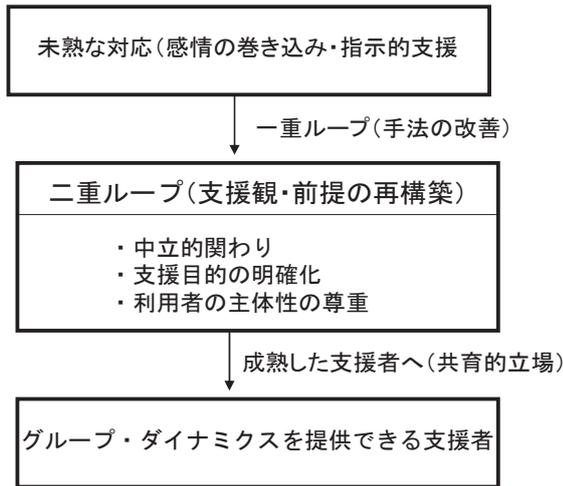


図1 スタッフ育成モデル (未成熟×二重ループ)

スタッフ育成における二重ループ学習のプロセスは以下のとおり。

- ・ステップ1：自身の支援行動に対するフィードバックを受ける。
- ・ステップ2：準拠枠(前提・価値観)を客観的に把握する。
- ・ステップ3：支援目的や価値観を問い直す。
- ・ステップ4：新しい支援アプローチを設計・実施。
- ・ステップ5：利用者との相互作用の中で主体性を向上させる。

5 考察とまとめ

グループ・ダイナミクスは、利用者の社会的適応力を高めるだけでなく、支援者の二重ループ学習を促進し、プログラムの持続的改善に資すると考えられる。

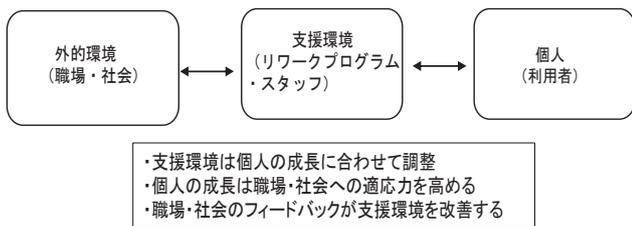


図2 リワーク支援における成長構造と支援環境の関係モデル

これらの取り組みにより、リワーク支援は単なる再発予防に留まらず、利用者自身が主体的なキャリアを再構築し、社会復帰するための重要な基盤となると考える。

【参考文献】

- 1) 地域におけるうつ対策検討会報告書 厚生労働省より(2024)
- 2) リワークプログラム標準化の取り組みとリワークの効果研究(2020)
- 3) 文部科学省(2015). 生徒指導リーフ「自尊感情」?それとも「自己有用感」?, 生徒指導・進路指導研究センター
- 4) Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics.
- 5) Argyris, C. (1957). Personality and Organization. Harper and Row.
- 6) Argyris, C., & Schön, D. (1974). Theory in Practice

【連絡先】

松石 勝則
e-mail:matsu_knri86@max.odn.ne.jp