

# リワーク支援における 「S-H式レジリエンス検査」を用いた効果の測定と分析

○柳 恵太（広島障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

## 1 はじめに・目的

「レジリエンス（＝レジリアンス）」は「逆境を跳ね返して生き抜く力」等と定義され、「回復力」「しなやかさ」「復元力」とも訳される。池淵<sup>1)</sup>は精神障害リハビリテーションの分野での「リカバリー」を「障害の有無にかかわらず、自分の生活を取り戻し満足のいく人生を生きられるようになること」と定義し、「そのためには本人の主体性やレジリアンスが発揮されることが重要」と述べている。メンタルヘルス不調者がリワーク支援（以下「RW」という。）を利用して復職し、再発・再休職を予防する過程を「リカバリー」としたとき、RWでどのようにレジリエンスが発揮されるのか。本稿ではRWの効果測定と分析する。

## 2 方法

### (1) 対象者

#### ア 内訳

RW利用者合計38名（男性32名、女性6名）、平均年齢39.0歳（男性39.4歳、女性37.0歳）、平均休職回数2.1回（男性2.3回、女性1.2回）、平均RW利用日数54.1日（男性55.2日、女性48.0日）、平均RW利用週間13.1週（男性13.2週、女性12.2週）、復職率100%。

#### イ 診断名

うつ病・抑うつ状態24名、適応障害6名、双極性障害4名（うち、双極性障害Ⅱ型2名、双極性感情障害2名）、強迫性障害1名、自律神経失調症1名、統合失調症1名、疼痛性障害1名。

上記に重ねた診断名として、広汎性発達障害、限局性学習症、脳梗塞等があった。

#### ウ 職業分類

専門的・技術的職業19名、生産工程の職業8名、事務的職業5名、販売の職業6名。

### (2) S-H式レジリエンス検査<sup>2)</sup>について

職場に適応する際のストレスからの立ち直りという観点でのレジリエンスを測定する検査である。

パート1の検査は27個の質問から成り、「ソーシャルサポート：家族、友人、同僚などの周囲の人たちからの支援や協力などの度合いに対する本人の感じ方」「自己効力感：問題解決をどの程度できるかなどの度合いについての本人の感じ方」「社会性：他者とのつき合いにおける親和

性や協調性の度合いについての本人の感じ方」の3因子の構造で、現在持っているレジリエンスを測定する。27項目135点満点で、男性は94点以下・女性は97点以下が「低い」、男性は95～107点・女性は98～109点が「普通」、男性は108点以上・女性は110点以上が「高い」とされている。

パート2の検査は8個の質問から成り、1群「仕事に対するチャレンジ精神」「問題解決への態度」「職場での感情統制」「協力関係」、2群「社会的関係の維持」「積極的思考」「自己開示」「能力・業績の自己評価」を表し、現在の「考え（自分の考えや意見を心の中で明確にしようとする性質）」と「行動（行動し、実践しようとする性質）」の関係（積極的もしくは消極的）を明らかにしている。「Ⅰ：考えと行動がともに積極的」「Ⅱ：考えは積極的だが行動は消極的」「Ⅲ：考えは消極的だが行動は積極的」「Ⅳ：考えと行動がともに消極的」の4つで判定し、1群はⅠ>Ⅱ>Ⅲ>Ⅳの順で、2群はⅠ>Ⅲ>Ⅱ>Ⅳの順で、概ねレジリエンスが高いとされている。

### (3) 調査期間・方法

平成29年2月～平成30年6月にRWを開始・終了した利用者に、①RW開始・終了時に「S-H式レジリエンス検査」を実施し得点の変化を測定した。また、②RW終了時にパート1・2の各項目について「レジリエンスの変化に効果があったRWのプログラムや取り組みは何か」というインタビュー（半構造化面接、30分～1時間程度）を行った。

## 3 結果

### (1) レジリエンスの変化

#### ア パート1（表1）

RW開始・終了時でレジリエンス得点に有意差が見られた。

表1 レジリエンス得点の変化（パート1）

	ソーシャルサポート	自己効力感	社会性	合計
Mean (SD)	RW開始時	RW開始時	RW開始時	RW開始時
全体 (N=38)	44.3 (7.45)	29.1 (4.48)	15.1 (4.44)	88.5 (11.51)
男性 (N=32)	43.3 (7.54)	29.4 (4.23)	14.6 (3.66)	87.3 (10.42)
女性 (N=6)	49.3 (4.68)	27.7 (5.89)	18.0 (7.24)	95.0 (15.85)
Mean (SD)	RW終了時	RW終了時	RW終了時	RW終了時
全体 (N=38)	49.4 (6.60)	34.9 (4.85)	17.8 (3.22)	102.1 (11.63)
男性 (N=32)	48.9 (6.91)	35.2 (4.70)	17.6 (2.85)	101.7 (11.52)
女性 (N=6)	52.3 (3.61)	33.5 (5.89)	18.7 (5.09)	104.5 (13.03)
t (***)	6.87***	7.16***	4.58***	7.50***

イ パート2 (表2)

表2 考えと行動の得点の変化 (パート2)

I群	仕事に対するチャレンジ精神		問題解決への態度		職場での感情統制		協力関係	
	RW開始時	RW終了時	RW開始時	RW終了時	RW開始時	RW終了時	RW開始時	RW終了時
N(%)	8(21.1)	11(28.9)	10(26.3)	18(47.4)	2(5.3)	9(23.7)	1(2.6)	8(21.1)
I	15(39.5)	18(47.4)	25(65.8)	18(47.4)	7(18.4)	11(28.9)	5(13.2)	2(5.3)
II	10(26.3)	8(21.1)	2(5.3)	2(5.3)	13(32.4)	14(36.8)	23(60.5)	25(65.8)
III	5(13.2)	1(2.6)	1(2.6)	0(0.0)	16(42.1)	4(10.5)	9(23.7)	3(7.9)
IV	社会的関係の維持		積極的思考		自己開示		能力・業績の自己評価	
N(%)	7(18.4)	16(42.1)	10(26.3)	23(60.5)	11(28.9)	20(52.6)	3(7.9)	16(42.1)
I	2(5.3)	10(26.3)	1(2.6)	0(0.0)	2(32.4)	2(5.3)	7(18.4)	5(13.2)
II	29(76.3)	12(31.6)	26(68.4)	15(39.5)	17(18.4)	13(34.2)	14(36.8)	13(34.2)
III	0(0.0)	0(0.0)	1(2.6)	0(0.0)	8(21.1)	3(7.9)	14(36.8)	4(10.5)
IV								

(2) インタビュー結果

パート1はRW終了時にレジリエンス得点が「普通」「高い」なおかつ変化量が「平均+1標準偏差」以上、パート2はRW開始時「II・III・IV」からRW終了時「I」の判定になった者を「RWでレジリエンスが発揮されたと考えられる対象者」と仮定・選出し、インタビュー内容を集約した。

ア パート1

(ア) ソーシャルサポート：3名

支援者との面談で「話を聞いて（共感して）もらった」という感覚を得たり、他利用者と話し様々な考えを聞く。

(イ) 自己効力感：7名

対象者自身の課題に対し、主体的に目標を設定し取り組み、視覚的かつ客観的に成果を確認し、支援者からフィードバックをもらい、成功体験を積む。

(ウ) 社会性：6名

ジョブリハーサル、ビブリオバトル（お気に入りの本やお勧めの本のプレゼンテーション大会）、自主企画セミナー（対象者自身がセミナーを企画・実践する）等で、他利用者とコミュニケーションを取り（心配やアドバイスをし合う）、協力して取り組み、意見の相違を認め、無駄話やジョークを言い、他利用者から笑ってもらう。

イ パート2

(ア) 仕事に対するチャレンジ精神：5名

キャリア（働き方の価値観を振り返る）、当事者研究（「自分の助け方」等に関する研究活動）、集団認知行動療法等で働きがい等を再確認し、ビブリオバトルや自主企画セミナーを主催し、答えのない場面でゴールをイメージし、初めてのことを「やってみよう」と主体的に行動する。

(イ) 問題解決への態度：10名

セルフモニタリングや支援者との面談で現状の不安や課題を明確にし、アサーションで思考と感情を整理し、ビブリオバトルや自主企画セミナーを「失敗してもいいや」という気持ちで取り組み、行動活性化する。

(ウ) 職場での感情統制：7名

集団認知行動療法やアンガーコントロールで思考や感情

・問題を整理し、自主企画セミナー等を主催するなかで、アサーションやマインドフルネス等の対処法を実践する。

(エ) 協力関係：7名

支援者との面談、事業所担当者とのケース会議、ビブリオバトルを他利用者と共催することで、他者との関係性を「味方」や「仲間」と感じ、RWを社会的資源だと実感する。

(オ) 社会的関係の維持：10名

集団認知行動療法やRWでの日常場面で、同じ境遇（休職中）である他利用者（苦手な人含む）と意見交換したり、休憩時間に雑談や他愛ない話をして、アサーションを意識して自身の気持ちを伝え、お互いの立場を理解し合う。

(カ) 積極的思考：14名

RW開始前の職業相談・評価で対象者が自身の強みを自覚し、集団認知行動療法で同じ境遇（休職中）である他利用者と意見交換し客観的な視点を心得、他利用者のビブリオバトルや自主企画セミナーの発表を聞き、他利用者の良い面に気づき、意見が受け入れられ、信頼感を再確認する。

(キ) 自己開示：11名

RW開始前の職業相談・評価やRW場面で、支援者に体調や悩み等を「話を聞いて（受け入れて、助けて）もらえる」という感覚を得て、他利用者と仕事や症状等を話し合い「恥じることなく正直に言っていていい」という感覚を得る。

(ク) 能力・業績の自己評価：13名

ビブリオバトルや自主企画セミナーで成果を出し、事業所担当者とのケース会議も含めて、他利用者・支援者・事業所担当者から肯定的なフィードバックを得る。

4 考察・おわりに

本研究は対象者数が少なく、広島障害者職業センターRWのみの調査・分析で一般化できるとは言えないが、レジリエンスが発揮されるRWでの取り組みをインタビュー結果から整理すると「他者との人間関係において、対象者が自身のテーマを主体的に行動するなかで、自身や他者を認め合い、受け入れ合う」ことだと考えられる。これは「こらえる岡山診療所」の山本昌知医師<sup>3)</sup>が言う「人薬（ひとぐすり）」の効果だと考える。斎藤<sup>4)</sup>は「人薬」を「人と人との親密な接触は、それ自体が治療的であり得る」と述べている。本研究を通して、人間関係が持つ力や、それを活かす支援（方向付けや環境設定）の重要性に気づいた。今後も対象者のレジリエンスが発揮される支援をしたい。

【参考文献】

- 1) 池淵恵美：総論①心理社会的治療「レジリアンズ- 症候学・脳科学・治療学」, p. 90-103, 金原出版株式会社(2014)
- 2) 祐宗省三：「S-H式レジリエンス検査手引書」, p. 4, 竹井機器工業株式会社
- 3) 想田和弘：映画「精神」, Laboratory X(2008)
- 4) 斎藤環：『「社会的うつ病」の治し方」, p. 91, 新潮選書(2011)

【連絡先】 柳 恵太 (e-mail : Yanagi.Keita@jeed.or.jp)

# リワーク支援における「当事者研究」の実践・活用について

## ～強迫性障害の方が自身の不安とうまく付き合う方法・考え方～

○柳 恵太（広島障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

### 1 はじめに・目的

広島障害者職業センターのリワーク支援（以下「RW」という。）では平成29年10月から対象者の主体性を向上させること等を目的としたプログラムとして「社会福祉法人浦河べてるの家」が行う「当事者研究（生きづらさや『問題』…を研究テーマとして再構成し、…自分らしいユニークな発想で、仲間や関係者と一緒になってその人に合った『自分の助け方』や理解を見出していこうとする一連の『研究活動』の総称）」<sup>1)</sup>を取り入れて支援している。

本稿では強迫性障害の方が行った「自身の不安とうまく付き合う方法・考え方」の当事者研究や、RWでの「当事者研究」の理念の実践・活用について報告する。

### 2 事例概要

○対象者：Aさん 46歳 男性

○診断名：強迫性障害 適応障害

○職業：システムエンジニア 勤続25年

○経緯・症状：X- 3年十数年所属したチームから別チームへ異動。新しい業務が7～8割で「ついていけないのでは」と漠然とした不安を感じ、業務を避ける。周囲も新しい業務を知らない人が多く、相談できなかつた。X- 2年元チームへ異動するが断続的に休務し始め、次第に業務の期限が守れなくなる。「周囲に迷惑をかけているのでは」「わからないまま業務を進めなければ」と不安や恐怖を感じるようになる。その後確認行為（業務について何度も再確認する [様々な人に確認する]、自宅の玄関や窓の戸締り確認を何度もする等）が現れ、業務が進まなくなる。断続的な休務を繰り返しX- 1年休職 X年RW利用。

### 3 支援経過・結果

#### (1) コーディネート

##### ア 「経験は宝」

上記「経緯・症状」を職業相談・評価でAさんと支援者が整理するなかで、支援者から「当事者研究」の「経験の中に、今の苦労や困難を解消する知恵とアイディアの素材が蓄積されている」<sup>2)</sup>という考え方があることを伝えた。

##### イ 「『人』と『こと（問題）』をわける」

事業所担当者とのケース会議を行い「当事者研究」の「繰り返し問題が起きてくると、ついついその人を問題扱いしがち」<sup>2)</sup>の考えに基づき、①調子を崩したのは異動が

きっかけ、②業務を進めるなかで不安が要因で確認行為が現れ業務が進まず体調不良になり休職した、を共有した。

主治医から「Aさんが考え方や不安を他者と共有できる」とい」と助言を得た。以上を踏まえ「当事者研究の手法（理念）を用いて『自身の不安とうまく付き合う方法・考え方』を獲得（習得）する」ことを支援の方向性のひとつとした職業リハビリテーション計画を策定した。

#### (2) 基礎評価（6週間）

##### 「『見つめる』から『眺める』へ」

「当事者研究」の「自らの経験や生活情報を互いに…出し合い、それを眺め、見渡しながら並び替えたり、議論しあいながら苦労の起き方のパターンを考えたり、その意味を考える」<sup>2)</sup>の考えのもと、Aさんの不安を段階的に整理した「不安階層表」と、休職に至る要因や不安を視覚化した「休職要因（不安）のチャート図」を作成し、基礎評価終了時に事業所担当者とのケース会議で共有した。事業所担当者から「業務でわからないことがあって当然」とAさんの不安に理解を示すとともに、「不安を相談できるように」との意見が得られた。

主治医から「不安に振り回されず、端的な会話や受け答えを練習するように」と助言を得た。以上を踏まえ「不安を他利用者と共有・分析し、相談や適切な会話等を実践・練習する」を支援目標のひとつとしたRW計画を策定した。

#### (3) センター内支援（8週間）

##### ア 「自分自身で、ともに」

「当事者研究」の「“自分自身で” 仲間や関係者と連携しながら本来の自分に優しい生き方、暮らし方を“ともに” 模索する」<sup>2)</sup>の考えのもと、プログラムのひとつである「セルフケア研究会（症状による苦労、特徴、共通点、対処法等のセルフケアについて話し合う）」の場面を活用し、「休職前に不安を感じ困った経験がある方」を募り、Aさん含む参加者の不安を分類し、対処や回避の工夫を話し合う会を、週1回、1時間程度、全11回行った。Aさんを含め毎回6～11名の利用者が参加した。成果として、下記の項目で「不安事例（対処）分類表」をまとめた。

○背景（状況）…対人関係（仕事・職場、プライベート）、日常生活、仕事（業務）、環境、未知のもの

○相手…大勢（1：多）、知らない人・他人・周りの人（不特定・不特定多数）、個人（1：1）、自分自身

○状態…他人の目が気になる、50%（100%）知らない人、相手と自分を比較、相手にどう思われているか、相手に

伝わっているか、世代間の違い、仕事中に抱く不安、仕事の重圧、技術・能力、物事・行為、方法・手段、コントロール可能（不可能）、老化、漠然とした恐れ

○具体的なエピソード（不安に思った・感じた状況）

○対処や回避の工夫（考え方、対処行動）

Aさんの感想「不安なことも皆で書き出し話すと気持ち楽になった。回が進むにつれ、人によって『不安』の感じ方が異なることがよくわかった。受け取り方や考え方も違うなか、共感できることも多く、他人が感じる不安でも対処法を話し合うなかで自分の『思考』が変わってきた。意外とどの事例も対処法の傾向は似通っており、要は『気を持ちよう』が大事だとわかった」。

### イ 「研究は頭でしない、身体でする」

「当事者研究」の「大切なのは、身体を使って様々な経験を重ねながら、人と出会い、場面に立つこと」<sup>2)</sup>の考えに基づき、Aさんがセルフケア研究会を主体的に運営し、司会・進行等を行った（支援者はフォローを行った）。

運営当初Aさんは「他利用者の時間が無駄にならないか」「どのように話を持っていけばいいか」「スケジュールはこれでいいか」と不安になることが多かったが、「不安階層表」「休職要因（不安）のチャート図」をもとに支援者と相談し、不安をセルフモニタリングし、RWで学習した内容（認知行動療法、アサーション、マインドフルネス等）を踏まえた対処法を実践した。次第に声のトーンが落ち着き、確認行為は消失し、「抱え込まずに他人に相談・依頼する（任せる）」という行動や、「先が見えなくても試しにやってみる」という考えができるようになった。

以上アイを踏まえ、Aさんが自身で「『不安』における思考の流れ」をまとめた（図）。

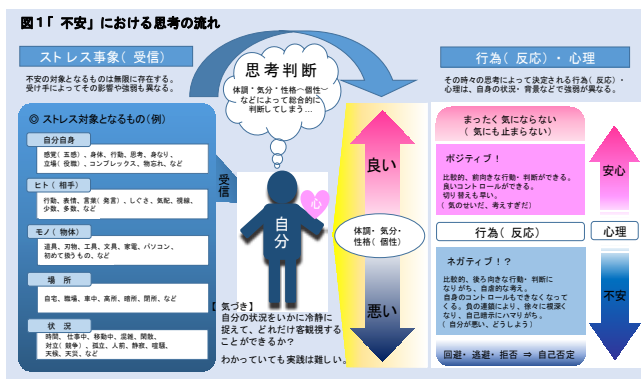


図 「不安」における思考の流れ

### ウ 「自分の苦勞をみんなの苦勞に」「スキルバンク」

「当事者研究」の「苦勞は分かち合うことによって、その場に新しい可能性を生み出す」<sup>2)</sup>の考えのもと、Aさんが行った当事者研究の「サマリー」を作成し、Aさんの同意や個人情報保護に留意し、成果物とともに「スキルバ

ンク」として登録し、他利用者にも共有できるようにした。

### エ 「自己病名」

「当事者研究」では「自分なりに自分自身の苦勞やテーマを認識し、それを人に言葉で説明できる」<sup>1)</sup>ことを目的に「苦勞やおきていることの意味やパターンを反映したオリジナルな病名」<sup>1)</sup>である「自己病名」をつける。Aさんは「自己病名」を「3歩進んで『ふりだし』に戻る病（不安になったら最初からまたやり直し…）」と名付けた。

### (4) 職場復帰

以上の取組を踏まえ「休職要因（不安）の状況分析・対処策」を作成し、センター内支援終了時に事業所担当者とケース会議を行い、共有した。事業所担当者から「RWで自分自身を振り返れてよかった」との意見を得た。

主治医からは「以前に比べて落ち着きが出てきた」との意見とともに復職可の診断を得た。復職時は事業所の復職支援制度を活用し、4週間の半日勤務を経て、通常勤務へと移行した。また、業務量・内容の調整、時間外労働の調整や禁止、所属長による週1回の面談、産業保健スタッフとの定期面談等による連携、等のラインケアを実施した。

Aさんの感想「今まで自分自身をよくわかっていると思っていたが、実は『本当の自分』を直視することを意識的に避けていた。『本当の自分』は周囲の状況を配慮（気に）しすぎ、自分の意思を後回しにする傾向がある。まずは『自分がどうしたいのか』の整理を優先し、他人の振り舞いを冷静に受け止め、自分の言動を振り返るようになった」。

### 4 考察・おわりに

AさんはRWで「当事者研究」を行ったことで、他者との相互交流（言語化、語り、身体性等）が生まれ、『本当の自分』を見つめ、『自分がどうしたいのか』を大切にし、『主体性』を取り戻し、リハビリ（復職）できたと考える。本研究は一事例の報告だが、「当事者研究」の理念を実践・活用したことで、RWの各支援期における支援の方向性やケースマネジメントのポイントが明確になった。また、事業所担当者や主治医にも「当事者研究」の取組を理解されたことは、他の職業リハビリテーション場面でも「当事者研究」が支援の一手法になるのではと考える。

支援のなかで筆者自身、当事者の不安の多様さや、ユーモアのある対処や回避の工夫に驚いた。今後も「自分の苦勞の専門家」<sup>2)</sup>である当事者に学びながら、支援したい。

### 【参考文献】

- 1) べてるしあわせ研究所：「レッツ当事者研究2」, p. 10, p. 45-46, NPO法人地域精神保健福祉機構・コンボ (2011)
- 2) べてるしあわせ研究所：「当事者研究ノート」, p. 1-17

【連絡先】柳 恵太 (e-mail: Yanagi.Keita@jeed.or.jp)

# 再び働くことを支援する復職支援プログラム

○中村 美奈子（千葉障害者職業センター リワークカウンセラー）

## 1 はじめに

メンタル疾患による休職者を対象とした復職支援（リワーク）は、休職者が職場に戻って再び業務遂行できることを目指す。

主な復職支援である医療リワークや職リハリワークは、疾病治療や障害者の雇用支援を背景に発展してきた。これらは、治療と投薬によって心身の不調が回復して、日常生活やマイペースで業務ができることへの支援が中心である。

しかし、休職者や事業主のニーズは「再び働けるようになって職場復帰する」ことであり、復職支援には、休職者が主体的に働き、生きるための、全人的支援の視点が求められる（中村, 2017）。

本発表では、このニーズに応じた、再び働くための全人的復職支援プログラムの概要を紹介する。

## 2 再び働くことを支援する復職支援プログラム

休職から復職するには、Bio（セルフマネジメント）、Psycho（自己理解と現実的思考）、Social（対人関係とコミュニケーション）、Vocational（業務遂行）の4つのカテゴリに応じた準備が必要である（図1）。

このカテゴリごとに休職原因や課題を分析し、それを解決するための行動をする。そのプロセス自体が主体的に働くためのセルフマネジメントのリハーサルとなり、再休職予防につながる。

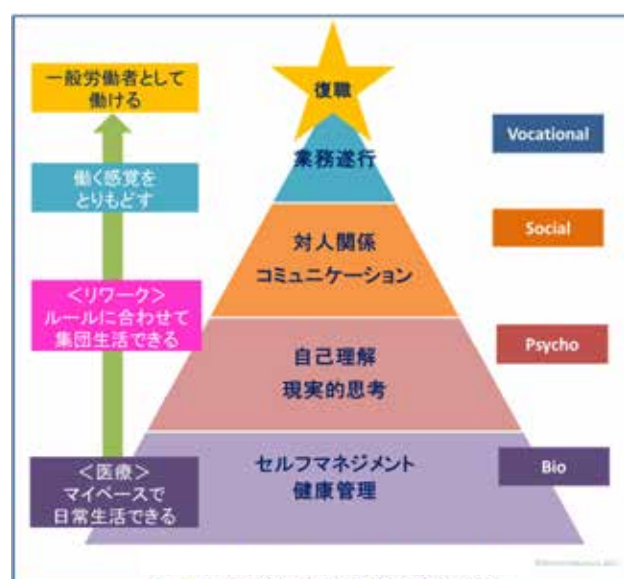


図1 再び働くための復職支援の流れ

### (1) Bioへの支援

疾病だけでなくストレス対処やワークライフバランスの実現など、生活全体を自分で管理することは、職業人にとっての基礎である。睡眠や食事、運動、継続して活動するための適切な休養、自分にとってのストレス対処法などを身につけることが目標である。それには、体調や気分、作業と疲労の関係などのセルフモニタリング、疾病理解や上手な受診のための心理教育などが重要である。これらはプログラムや生活の全体をとおして検討し、実践する。

復職支援開始時には、Bio, Psycho, Social, Vocationalの各側面から休職前の自分の状態をふり返り、そこで見つかった課題をどうしたいか、自分はどうなりたいかという目標を設定する。これによって、休職者は復職を目指す主体は自分であることを自覚し、復職への課題に積極的に取り組めるようになる。

### (2) Psychoへの支援

ここでは認知行動特性や対人関係特性、業務遂行における得意・不得意などから休職原因を分析し、その問題解決を目指す。これにはComPs-CBT (Communication and Problem-solving based CBT) を使う（中村, 2016）。

ComPs-CBTでは、職場や日常場面での出来事から自動思考やスキーマを分析し、自分の認知行動の特徴を理解する。この特徴が対人関係や業務遂行の失敗要因となっている場合、それに影響されずに行動できるようになる必要がある。

そこで、一般的な問題解決技法であるPDCAサイクルを応用して、自分の特徴を客観的に把握して課題を設定し、出来事に対する合理的、目的的な行動がとれるように具体的な行動計画をたて、実行できるように訓練する。

このように、復職後にも起こり得る様々な課題を乗り越えるという、ストレスに対処するためのスキルを身につけて、再発予防につなげる。

### (3) Socialへの支援

職場の人間関係を休職原因にあげると休職者は多い。その背景には、業務上の指示を誤解したり、他者の意図をくみ取れずに独善的な行動をして失敗を繰り返すという、コミュニケーションの特徴がみられる。働くことは他者との関わりの中かで成立するため、対人関係やコミュニケーションは休職原因に大きく影響する、重要なテーマである。

一般的なアサーショントレーニングは、自分が発話するためのスキルに焦点をあてるが、本来、発話するためには、自分が何を言いたいのか、何を言うべきかを自覚している必要がある。

そのため、まず、会話の内容を、6W2H（いつ、どこで、誰が、誰に、何を、何のために、どのように、どれくらい）で表される客観的事実と、話者の感情や主観に区別する。そして、その話題に対する自分の見解を表明したり、課題がある場合はそれを解決するための方向性を明確にしたうえで、発言をする。このように会話や議論を重ねることで、相手と自分が相互に関与しながら問題を解決する、業務遂行のためのコミュニケーションを訓練できる（図2）。

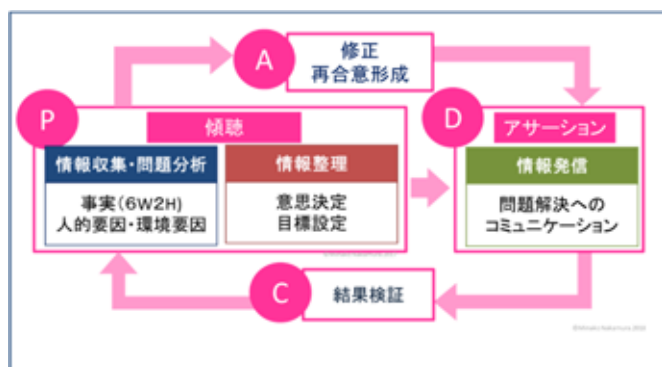


図2 問題解決のためのコミュニケーション

また、対人関係のあり方も検討する（図3）。例えば、職場では職業人であり、患者としてはサービスユーザーである自分は、達成すべき目的をもって上司や同僚、主治医と関わるが、家庭人や友人としては、利害関係によらない感情や情緒面も重視して相手と関わる。

このように、自分と相手に関係をもつ意味や目的に応じて、コミュニケーションの内容や頻度を主体的にマネジメントすることで、主体的に問題解決するための合理的行動を促進し、対人関係におけるストレスを軽減することを目指す。

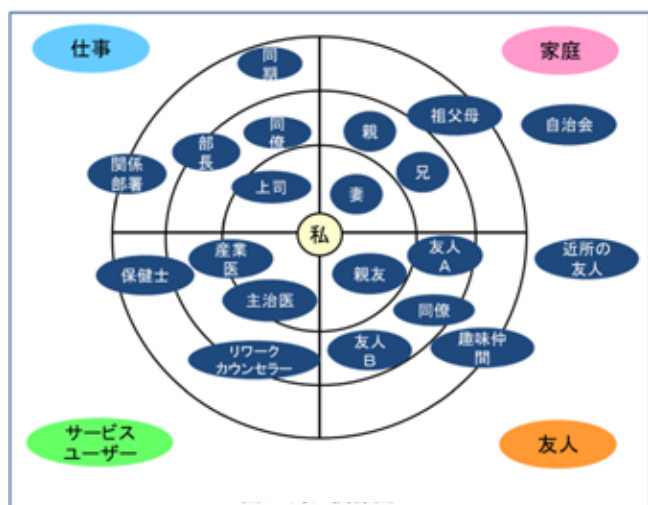


図3 対人関係図

#### (4) Vocationalへの支援

リワーク支援の集団場面を職場と見立てて行う「マルチタスクプログラム」では、チームで協力しながら、模擬的な業務を行う。ここでは、組織での役割行動やコミュニケーション、作業を長時間継続するための疲労のマネジメントなどが訓練できる。作業に締め切りを設けたり、急な作業変更をするなどして、実践的な場面設定を工夫する。

また、「社会人基礎力」（経済産業省, 2006）や「自己成長エゴグラム」（芦原, 2006）を参考に、職業人としての自分の特徴を分析する。そして、業務遂行での得意なことや長所を活かした働き方を検討したり、業務遂行能力における特徴が休職原因とどのように関係するか、復職して働き続けるために注意することは何か、今後どんな働き方をしたいか、などを検討する。

さらに、ワークライフバランスを実現するためのタイムマネジメントや、一般的にビジネス場面で用いられる問題解決技法や論理的思考法を応用した、復職を目指すための実践的な問題解決プログラムもある。

このような職場を想起させるプログラムは、休職者にとって負荷が大きい。そのため、多角的な視点を得られるグループワークを多く設定してピアサポートの機能を充実させたり、支援者による見立てや目標設定、それに基づく個別支援を丁寧に行うことが重要である。

### 3 まとめ

復職後にストレスや心身の不調に直面しても、それを乗り越えて働き続けられることが、本当の復職である。それを見ずえた復職支援は、問題に適切に対処するためのスキルや心構えを身につけて、主体的に行動できることを目指す。

また、働くことと生きることは密接に関わっている。休職原因を分析して自己理解を深めることで、休職を自分の人生のなかに積極的に意味づけることができる。このように職業人としてのアイデンティティを再構築して再出発することは、自分らしい働き方や生き方の実現につながる。

再び働くためのスキルの回復や獲得への支援と、働くことをとおして成長する人間への生涯発達支援を総合的に提供するのが、働き、生きる人間への全人的復職支援である。

#### 【参考文献】

- 1) 中村美奈子:復職支援ハンドブック-休職を成長につなげよう-, 金剛出版 (2017)
- 2) 中村美奈子:働くことをとおした自己実現を目指す復職支援「淑徳心理臨床研究 Vol. 13」 p. 1-10, 淑徳大学心理臨床センター (2016)
- 3) 経済産業省:社会人基礎力に関する研究会 -中間とりまとめ, 経済産業省 (2006)
- 4) 芦原睦:エゴグラム実践マニュアル-自己成長エゴグラム (SGE) と対処行動エゴグラム (CB-E) -, チーム医療 (2006)

# 業務遂行能力に焦点をあてた復職支援プログラムの試み

○奥野 智子（千葉障害者職業センター 支援アシスタント）  
中村 美奈子（千葉障害者職業センター）

## 1 はじめに

精神疾患により休職した職業人を対象とした復職支援は、休職者が休職前の職場環境に再適応して、再び業務遂行が出来ることを目指す場である。休職者の個別性や会社環境との相互作用を考慮して、働くために必要な能力を回復させ向上させるために、業務遂行能力に焦点をあてたプログラムを行うことが、休職者が復職後に主体的に働くことにつながる（中村，2017）。

休職者が職業人として再び働けるようになって復職するには、Bio（セルフマネジメント）、Psycho（自己理解と現実的思考）、Social（対人関係とコミュニケーション）、Vocational（業務遂行）の4つのカテゴリに応じた準備が必要である。そこで、千葉障害者職業センターの復職支援（以下「千葉リワーク」という。）では、これに基づいたプログラムを行っている。

Bioはプログラムや生活全体を通して、体調やワークライフバランスのセルフマネジメントを目指す。Psychoはストレス対処講座で、ComPs-CBT（中村，2016）を活用し、自分の認知特性に振り回されず問題解決できることを目指す。Socialはコミュニケーション講座で、事実に基づいた情報整理とコミュニケーションを行うことによって、合理的な問題解決ができるようになることを目指す。さらにVocationalでは、キャリアデザイン講座を行っている。

これまでのキャリアデザイン講座は、休職前の自分を主観的にふり返っていた。しかし、復職して働くことは主体的に問題解決して、ストレスに対処し、再休職防止を目指してセルフマネジメントできるようになることである。ここから、千葉リワークでは、業務遂行能力に焦点をあてた復職支援プログラムとして、休職者自身が自分の復職という課題を解決するために何が必要かを考える、新たなキャリアデザイン講座を試みている。

## 2 新たなキャリアデザイン講座

本講座は、リワークカウンセラーである中村が考案し、奥野をはじめとするアシスタントスタッフ3名が実施している。講座は座学とグループワークを組み合わせた全6回である。以下、各回の講座内容を紹介する。

### (1) 自己理解

#### ア 「社会人基礎力」チェックによる自己理解

休職者が復職して働くためには、働く上での自分の長所や短所、得意不得意といった自分の特徴を把握する必要が

ある。強み（長所）や弱み（短所）を知ること、復職後に強みを活かし、弱みを強みで補い、もっている能力をさらに伸ばして働くことができる。

そこで、「社会人基礎力」（経済産業省，2006）を用いて、休職者が自分の特徴を分析する。状況の変化に応じて自分の特徴や能力を発揮することで、自分らしさを活かして働き、再発防止することにつながる。

#### イ エゴグラムによる自己理解

ここでは、対人関係から考え方や行動パターン、対人関係パターンを把握し、場面や目的に応じた適切なコミュニケーションがとれることを目指す。そのために、交流分析を基に作られた「自己成長エゴグラム（SGE）」（芦原，2006）を使う。

SGEは人のこのころの特徴を5つに分けて捉えており、5つのこのころのうちどれが中心のかによって、他者とのコミュニケーションのとり方が変わってくる、としている。そこで、SGEの結果から、休職前の働き方や行動との関係にどんな影響を及ぼしていたかをふり返り、自分のこのころの特徴と他者との付き合い方を再確認する。そして復職後に、よりよい働き方や対人関係が築くための対策を検討する。

### (2) 対人関係

#### ア 役割について考える

役割とは、場面や立場に応じて、目的をもって行う役目である。ひとりの人間が職場や家庭といったさまざまな場面でも多くの役割を担っている。それらの役割を過重に捉え、葛藤を抱えることもある。そこで、休職前の役割を、仕事、家庭、友人、サービスユーザーの4つのカテゴリに分けて、自分や相手が期待する役割をどう捉えて行動していたかをふり返り、休職原因を検討する。

それぞれのカテゴリに応じた役割への価値観を再確認し、役割を果たすための目標をもつことで、自分と他者との役割の認識のずれが生じることを防ぎ、役割を遂行するなかで起こるストレスに対処する。

#### イ 役割とストレスについて考える

休職前の人間関係において、うまくいかなかったことやストレスになったことなどをふり返り、復職後にそれを改善して働くことを目指す。

自分を中心とした3層の同心円を、役割の4つのカテゴリに分割し、自分の役割ごとの他者との関係性や心理的な距離をもとに他者をプロットする。他者との距離のバランスは偏っていないか、対人距離がストレスになっていな

かったかなど、休職原因との関連を確認する。

グループワークでは、他者との距離の取り方や、再発防止のための工夫を話し合い、他のグループメンバーの視点を取り入れることで、役割を現実的合理的に把握して対人距離をコントロールすることにつなげていく（中村，2017）。

### (3) 問題解決

#### ア タイムマネジメント

時間をコントロールして有効に使うことで、仕事や私生活でのメリハリをつけ、やるべきことややりたいことができることで、充実感や達成感を得られる。

休職前の時間の使い方をふり返り、タスク全体と作業量や作業時間を把握することで、余裕をもったスケジュール管理をする。また、復職後の時間の使い方や、予測される出来事への目標と計画を立て、出来事にどう対処していくかを検討する。

それにより、仕事や生活の変化に応じて時間の使い方を見直して、時間管理を行い、ストレスの軽減につなげる。

#### イ 問題解決

問題解決は、課題に対する問題意識をもって、解決に向けた目標や具体的な行動計画を立てて実行し、結果に応じて計画を見直すものである。それには、Plan、Do、Check、ActionというPDCAサイクルを用いる。

復職するという例題に沿って自分の目標を定め、目標を達成するための具体的な行動計画をたてる。グループワークをとおして、目標設定の仕方や行動計画を立てるコツを話し合うことで、協力しあって問題解決することの演習にもなる。

自分が主体となって、目標を達成するために考え行動し、問題解決を繰り返し行うことで、復職後のさまざまなストレスに対処できることは、再発予防につながる（図）。

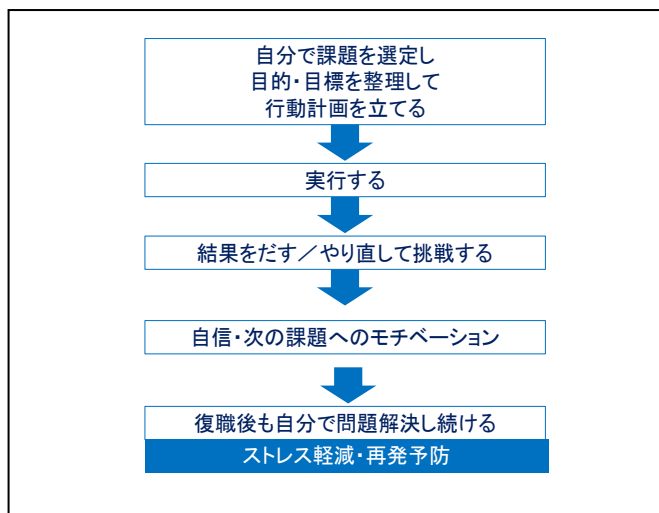


図 問題解決の流れ

### 3 まとめ

新たなキャリアデザイン講座を実施して感じるの、意欲をもって積極的に参加する受講者が増えたこと、受講者が講座内容を自分のことと捉え、休職原因と重ね合わせて考えることが出来ている、ということである。受講者からの新たなキャリアデザイン講座のアンケートでは、以下のような評価を得ている。

- ・自分の特徴を知り、目標を自覚することで、今後どのようにしたらよりよく仕事出来るかを考えさせられた。
- ・自分を知ることは休職原因分析や今後の行動に役立つと思った。
- ・これからは役割を必要以上に背負わず、目的に応じた役割を果たして、再発防止したい。
- ・仕事を円滑に進めるために自分で目標を決め、適切な対人距離を意識することで、他者との距離をコントロールしていきたい。
- ・タイムマネジメントは忙しくなるほど忘れがちなので、意識的にコントロールすることが重要だと感じた。
- ・具体的に目標を設定し、実行することで達成感を得られることが分かった。復職後も実践したい。
- ・復職までの行動計画を考える上で、とても役立った。

アンケート結果からは、自分の特徴を知り、休職原因を分析して、再発予防に役立てていきたいという、復職に向けた前向きな意欲が感じられる。また、受講者が、職場に戻って再び働くためには、自分で考え行動し、役割を果たすといった、主体的な態度が必要だと理解していることがうかがえる。

ここから、受講者が休職を人生の中に積極的に意味づけ、休職原因となっている課題や、復職を達成するための課題を解決し、職場に戻って、再び業務遂行できることを目指す本プログラムは、休職者が復職後主体的に問題を解決しながら働くための一助になると考える。

#### 【参考文献】

- 1) 中村美奈子：復職支援ハンドブッカー休職を成長につなげようー、金剛出版（2017）
- 2) 中村美奈子：働くことをとおした自己実現を目指す復職支援、「淑徳心理臨床研究第13巻」p. 1-10、（2016）
- 3) 経済産業省：社会人基礎力に関する研究会ー中間とりまとめ、経済産業省（2006）
- 4) 芦原睦：エゴグラム実践マニュアルー自己成長エゴグラム（SGE）と対処行動エゴグラム（CB-E）、チーム医療（2006）



# 気分障害等による休職者の復職支援プログラムにおける 「ワーク基礎力形成支援」 －支援の実際と効果について－

○古屋 いずみ（障害者職業総合センター職業センター開発課 障害者職業カウンセラー）  
牧 佳周子・中村 聡美（障害者職業総合センター職業センター開発課）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、気分障害等による休職者への効果的な復職支援技法の開発に取り組んでおり、平成16年度からはジョブデザイン・サポートプログラム（以下「JDSP」という。）を実施してきた。

近年、変化する社会の中において「働く（working）」ことの意味を改めて見つめ直すことが、メンタルヘルスの向上につながるとの指摘がある<sup>1)</sup>。そこで、①自らの価値観などの自己理解の深化、②職場や社会生活で担う役割の正確な理解などを「ワーク基礎力」と定義し、その向上を図ることで職場への適応力を高めることを目的とした「ワーク基礎力形成支援」の開発を行い、支援マニュアルを取りまとめた<sup>2)</sup>。本支援は、オリエンテーションと全4回の「キャリア講習」、これらを補完する「個別ワーク」で構成している（表1）。本支援の中心となるキャリア講習は、毎回テーマに沿った内容のワークシートを作成し、それに基づくグループディスカッションの時間を十分に確保することで、その理解を深めていく構成となっている。

本発表では、ワーク基礎力形成支援の中で、全員に実施するキャリア講習について、その効果を報告する。

表1 ワーク基礎力形成支援の構成

講座名等	目的	
オリエンテーション	・キャリアを考える意義について確認する	
キャリア講習	価値観を確認してみよう	・自分の生き方・働き方に関する価値観を確認する
	成功体験を振り返ろう	・成功体験を通じて自分自身の価値に気づく ・スキルや物事への対処の仕方を確認し、自信の回復を図る
	役割について振り返ろう	・周囲から期待されている役割を振り返る ・復職後に期待されている様々な役割を棚卸しする ・役割から生じるストレスへの対策を検討する
	今後の働き方について考えよう	・自分自身の人生における役割を振り返る ・復職後に重きを置きたい役割について確認する ・今後の働き方を整理する
個別ワーク	働くこと	・働くときに求められるものを確認する
	働くためのモチベーション	・ワーク・モチベーションとは何かを理解し、自分の働く上でのモチベーションを整理する
	働くときに悩むこと	・働くときに悩むことの事例を参考に、自分自身で悩んでいることを振り返り、対応策を検討する

## 2 受講者感想の分析

### (1) 方法

平成29年度のJDSP受講者のうち「キャリア講習」を全て受講した10名（表2）を対象に、受講日誌、プログラム振り返りシート、個別面接記録の記述から、支援効果に

ついて述べている箇所を抜粋し、意味的類似性によるカテゴリ化を行った。なお、抜粋に際しては、文脈に沿って断片化と補足を行った。

表2 受講者の属性

性別	男性4名、女性6名
年齢層	20代 2名、30代 5名、40代 2名、50代 1名
休職回数	1回 6名、2回 2名、3回以上 2名
診断名	気分障害 4名、適応障害 4名、その他 2名

### (2) 結果

分析の結果、アプローチ方法の効果に関する記述が数多く挙げられていた。そこで、「グループディスカッションの効果」と、「ワークシートに書き出す効果」の2つの大カテゴリーに分類した。「グループディスカッションの効果」は、「自分自身に対する新たな気づき」、「価値観の多様性の理解」、「客観的視点への気づき」、「他者の経験の共有」という4つの小カテゴリー、「ワークシートに書き出す効果」は、「視覚化して確認する効果」、「忘れていたことを思い出す」という2つの小カテゴリーに、その効果を整理した（表3）。

表3 アプローチ方法とその効果

アプローチ方法	効果
グループディスカッションの効果	自分自身に対する新たな気づき
	価値観の多様性の理解
	客観的視点への気づき 他者の経験の共有
ワークシートに書き出す効果	視覚化して確認する効果
	忘れていたことを思い出す

さらに、全体の支援効果に関して述べられているものを、「自信の回復」、「新たな視点の獲得」、「休職原因の捉え直し」という3つの大カテゴリーに分類した（表4）。

「自信の回復」は、成功体験をテーマにしたグループディスカッションの効果としても述べられていたが、全体を通して、単なる自信の回復に留まらず復職に向けて前向きな気持ちを獲得できたという効果が確認できた。

「新たな視点の獲得」は、「自分自身に対する期待が大きいというのは前向きなことと捉えていたが、別の角度から見ると負荷のかけ過ぎだと気づいた」、「他者の指摘から自分では強みだと考えていなかったことが強みだと気づけて、同じ出来事でも成功体験だと感じられる機会が増えた」など、講習全体を通じて、物事の捉え方や考え方に関する

新たな視点が獲得できたという効果である。

「休職原因の捉え直し」は、人事異動や昇格による負担増など、外的要因を休職原因と捉えていた受講者が、「(異動が休職原因だと捉えていたが) 関心がないキャリアアンカーがあることが休職原因の一因ではないかと気づいた」、「(休職原因だと捉えていたが) 窓口対応は辛いことばかりではないことを思い出した」など、講習を踏まえて休職原因の再検討を行うことができたという効果である。

表4 全体の支援効果

全体の支援効果	自信の回復
	新たな視点の獲得
	休職原因の捉え直し

### 3 支援事例

全体の支援効果に関連する事例を紹介する。

#### (1) 自信の回復 (Aさん、20代男性、専門職、うつ病)

##### ア 経過

入社して2年目になり、独り立ちを求められはじめた頃から、周囲に相談ができず担当業務が停滞し、締め切りを守れないことが増えていった。頭痛や腹痛などの身体症状により出勤できない日が徐々に増えていき休職に至った。働いていく自信をなくして退職も考えていた。

##### イ 支援効果

JDSP受講期間の前半では、自分のできない部分に焦点を当てがちで、劣等感を訴え欠席が続くことがあった。しかし、成功体験の振り返りにより、「これまで経験してきたことが今の自分の強みにつながっていることに気づき自己効力感を感じることができた」と述べている。

受講前には、「この講座を受けて良い方向に変化する自分がイメージできない」と述べていたが、最終的には「働くことについて、他の人の取組も参考にしながら自分なりに考えてみたい」と前向きな発言が聞かれた。

#### (2) 新たな視点の獲得 (Bさん、30代男性、研究職、心因反応)

##### ア 経過

成果を上げて会社に貢献することを目標に働いてきた。結婚、管理職への昇格、子供の誕生など、環境が変化したタイミングで休職を繰り返していた。休職により失った信頼を取り戻そうと考えて、復職直後からオーバーワーク状態となり4回目の休職に至った。

##### イ 支援効果

役割について見直す中で、休職前と同じように仕事をしてもらいたいと上司から期待されていることが負担だと考えていたが、実際には上司からは言われたことのない曖昧な期待であり、負担を掛けていたのは自分の捉え方だったとの気づきを得た。また、家族構成の変化により、配偶者、

親、家庭人など、複数の役割を担うことが求められる中で、以前と全く同じ働き方を目指すことの限界への気づきがあり、「全力をどのくらい出せるかではなく、ほどほどに抑えるという視点が持てた」と述べている。

#### (3) 休職原因の捉え直し (Cさん、30代女性、総務、適応障害)

##### ア 経過

システム関連部署への異動を打診された直後から、不安発作、不眠、落涙等の症状が出現、適応障害と診断され休職に至った。Cさんは、「希望しない人事異動」が休職原因と捉えており、上司に対して強い不満を持っていた。

##### イ 支援効果

価値観の振り返りにより、総務担当として「専門性」を高めることに重きを置いていたこと、それが異動への強い拒絶感情に繋がったという気づきがあった。異動は自分にとっては不本意なものであるが、異なる価値観を持つ上司の意図を推測すると、Cさんの社内でのキャリア構築への期待であり理不尽なものではないと捉えることができた。

また、これまでの働き方を振り返り、「異動はあくまできっかけに過ぎず、心身共に健康な状態であれば乗り切れたものであり、その程度の刺激に耐えられなくなっていた自分自身に課題があった」と休職原因を捉え直した。

### 4 考察

気分障害等による休職者への支援においては、①発症した原因の一つにキャリアに関する問題があったかどうかという点と、②今後どのような働き方をすればいいかという点の双方を整理しておく必要があると言われている<sup>3)</sup>。

JDSPでは、個別相談の場面で①について実施しているが、他責的に捉えて内省が深まらない、客観的な振り返りができない等対応に苦慮する場面があった。キャリア講習では、直接①をテーマとした講座は設けず『何のために』『誰と』『どのように』働いていくか』という、②をまとめる構成としているが、体系的なカリキュラムとグループディスカッションの効果により、「価値観の多様性の理解」や「客観的視点への気づき」等を得て、受講者自らが①に目を向け休職原因を捉え直すという効果が得られていることが明らかになった。そのことにより、その後のJDSPでの取組がより主体的で充実したものになっている。

今後は、今回の結果を踏まえて、ワークシートの改良やグループディスカッションを進行する際のポイントの再整理を行い、本支援のブラッシュアップを図っていきたい。

#### 【参考文献】

- 1) 渡辺三枝子：「産業精神保健 Vol. 25 巻増刊号」p. 106 (2017)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター：「支援マニュアル No. 17 ジョブデザイン・サポートプログラム 気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのワーク基礎力形成支援」(2018)
- 3) 大庭さよ：休職者への心理的援助ーキャリアカウンセリングー「現代のエスプリ別冊 こころの病からの職場復帰」(2004)