

修士論文（要旨）

2016年1月

メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰における
心理的プロセスに関する質的研究

指導 山口 一 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
214J4004
中川 絵梨

Master's Thesis (Abstract)
January 2016

A Qualitative Study of the Psychological Process of Recovering
from a Leave of Absence Due to Mental Health Problems

Eri Nakagawa
214J4004
Master's Program in Clinical Psychology
Graduate School of Psychology
J.F. Oberlin University
Thesis Supervisor : Hajime Yamaguchi

目 次

第 1 章. はじめに 1
第 2 章. 目的 1
第 3 章. 調査対象者と研究方法 1
第 4 章. 結果 1
第 5 章. 考察 2

引用文献

第1章. はじめに

現在、メンタルヘルス不調による休職者の増加が問題とされている。企業ではメンタルヘルス対策が推進されているが、心の病による復職プロセスについて「まだまだ問題が多い」と回答する企業は49.2%に上り（日本生産性本部,2009）、復職支援には課題が多くあることが分かる。このような現状において、メンタルヘルス不調による休職・復職に関する様々な研究が行われている。国内では、①職場復帰支援の実態調査、②リワークプログラムの実態調査・評価研究、③職場復帰の促進要因・阻害要因の検討などの研究がされている（川崎,2013）。しかし、これらの研究は支援側の視点からの研究であり、支援の受け手である休職者・復職者自身の体験や見解をまとめたものは少ない。休職者・復職者自身の復職までの心理的プロセスを明らかにすることにより、異なる視点から問題点や改善点を見いだせる可能性がある。

第2章. 目的

本研究では過去にメンタルヘルス不調で休職し、現在は復職している労働者を対象とし、復職までの心理的プロセスを明らかにすることを目的とする。これらを明らかにすることで、休職者・復職者への理解を深め、困難が多いと言われている復職支援の手がかりとなると考える。

第3章. 調査対象者と研究方法

メンタルヘルス不調による休職・復職を経験したことのある国内在住の有職者(正社員)男女14名を調査対象者とし、一人当たり一時間半程度の半構造化面接を実施した。木下(2007)による修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)により分析を行った。分析テーマは、「仕事と自分自身についての捉え方のプロセス」に設定した。一方で、より現実に近い心理的プロセスを捉えるため、仕事や自分自身に対する心的状態だけではなく本人を取りまく家族や職場についても取り扱うこととした。

第4章. 結果

M-GTAの分析を行った結果、59個の[概念]、17個の《サブカテゴリー》、5個の【カテゴリー】が生成された。以下にストーリーラインを示す。

メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰における心理的プロセスは、職業生活を送る中で大事にしていた軸が変化したり、多様なきっかけや原因が重なったりすることで《自分を見失う》。《自分を見失う》中で次第に[体調の変化]が生じ、《就労維持のための対処》を行う。そのまま《就労維持の限界》になる場合、[休職は人生の汚点]という就労維持の義務感により再度《自分を見失う》働き方をし続けた結果、《就労維持の限界》になる場合、《自分を見失う》働き方をし続け、そのまま《就労維持の限界》に向かう場合がある。これらの過程においては、周囲に自分の気持ちを話さずに《抱え込む》。このように《自分を見失う》働き方で就労を維持し続けることが【自己の喪失】となり休職する。

休職に入ると、《負の感情の連鎖》が生じる。一方、《身体の休息》をとることと、《負の感情の回避》が相互に作用し、心身ともに安定し始め、【喪失からの回復】が起きる。【喪失からの回復】から、次第に《自分と向き合う》ことができるようになる。《自分と向き合

う》ことにより《自分を受け入れる》作業を行える。一方、《他者と向き合う》機会がある場合は、《他者と向き合う》ことで《自分と向き合う》こともでき、《自分を受け入れる》ことができる。また、《他者と向き合う》ことは《環境の中の自分》をも捉えられるようになる。このような作業が【自己の捉え直し】である。【自己の捉え直し】を行った場合（パターン A）、復職が近づいてくると《復職を受け入れる》気持ちをもって復職する。一方、【自己の捉え直し】を行わない場合（パターン B）、《復職を受け入れきれない》気持ちや、[復職への焦り]を感じながら復職する。

復職後は、パターン A・B も、《受けとめきれない現実》の壁にぶつかる。そのような困難に対し、《受けとめきれない現実への対処》を行う。そして、《思考の転換の努力》で現実に対応しようとする。その結果、次第に《現実の中の自分を受けとめる》ことができ、【現実との折り合い】がつく。《受けとめきれない現実》《受けとめきれない現実への対処》《思考の転換の努力》《現実の中の自分を受けとめる》の間で行きつ戻りつを繰り返しながら復職を継続する。また、《周囲の支援》は《思考の転換の努力》《現実の中の自分を受けとめる》を、[成功体験]は《現実の中の自分を受けとめる》を促進する。一方、[仕事の価値を見出す] [なりたい自分を見出す] [仕事以外で充足感を得る] という《思考の転換の努力》を行わない場合、《現実の中の自分を受けとめる》ことはなかなかできない。

第 5 章. 考察

本研究により、メンタルヘルス不調による休職者が職場復帰後に就労を維持する過程において、仕事と自分自身の捉え方に一定のプロセスがあることが具体的となった。多様なきっかけや要因によって見失った自分を、休職中の自己を捉え直す作業により取り戻し、復職後は再び葛藤を抱えながらも、時間をかけて現実と自分の気持ちに折り合いをつけるという過程であった。

この過程では、休職中に自分や他者と向き合うことで自己受容するという自己の捉え直しと、復職後の現実により生じる葛藤に対し、職業人としての自分や仕事に価値を見出したり、人生の中で仕事の価値を下げたりすることで現実の自分を受容し、折り合いをつける作業が重要であった。この内省作業は、ライフ・キャリアを視野に入れた職業的キャリアを捉え直す作業でもある。復職後に時間はかかりながらも、主体的に生き方や働き方を選択できることが、復職を維持する要因の一つであることが示唆された。産業保健スタッフや医療機関は、主体性の回復という視点を持ちながら、休職後一定期間経過した後から復職後にかけて、内省作業を促し、自己受容ができるような支援を行うべきだと考える。

周囲の支援に関しては、当事者の心理的な回復と職場復帰に影響を与えたのは、職場からの支援であった。本人の立場や状況を最も理解できる職場の支援、特に上司の支援が重要と考えられる。成功体験により自己効力感が高まることや、職場に受け入れてもらう体験が、復職後の葛藤に対する内省の努力や現実の中にいる自分の受けとめを促進するため、職場は適切な環境調整を行ったり、従業員のメンタルヘルス不調への理解を促したりすべきだと考える。ただし、メンタルヘルス不調による休職は、その原因も異なれば疾患や病態水準も異なる。また、本人の生育歴、本人をとりまく環境や資源、職場の制度なども異なる。そのような個別性があることを念頭に置き、本人の気持ちを理解しつつ上記に述べたような内省作業を促し、職場の受け入れ体制を作ることが重要であると考えられる。

引用文献

川崎舞子 (2013) 職場復帰支援に関する研究の現状と展望 東京大学大学院教育学研究科
紀要, **53**, 157-163.

木下康仁 (2007). ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオ
リー・アプローチのすべて 弘文堂

財団法人日本生産性本部メンタルヘルス研究所 (2009). 産業人メンタルヘルス白書 株
式会社千葉印刷