法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-12

休業・職場復帰支援の過程におけるキャリアサポート : キャリアカウンセリングによる職場復帰支援

MIYAGI, Mariko / 宮城, まり子

(出版者 / Publisher)
法政大学キャリアデザイン学部
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
法政大学キャリアデザイン学部紀要 / 法政大学キャリアデザイン学部紀要
(巻 / Volume)
8
(開始ページ / Start Page)
27
(終了ページ / End Page)
47
(発行年 / Year)
2011-03
(URL)
https://doi.org/10.15002/00007386

Hosei University Repository

休業・職場復帰支援の過程における キャリアサポート

―キャリアカウンセリングによる職場復帰支援―

法政大学キャリアデザイン学部教授　宮城まり子

はじめに

現在、働く人々のメンタルヘルス（心の健康）に関する問題が企業・組織において深刻な課題として取り上げられている。働く人々のメンタルヘルスの問題は次の３点にある。すなわち、①いかに心の健康を維持・増進するか、②いかに心の病気を予防するか、③心の病気によりしばらくの期間、休業したとしても、いかに職場復帰をスムーズに果たし、再度職場に適応し、労働者が有する能力を発揮し職務を遂行することができるかの３点である。

こうしたメンタルヘルスに関する問題解決と休業・職場復帰、職場（職務）再適応のなかで、これまで最も欠けていた視点が、休業した後再び職場復帰する人々のキャリア形成支援、キャリア開発に関する問題である。

筆者が臨床心理士としてこれまで担当してきたさまざまな事例においても、労働者はメンタルヘルス不調による休業によってキャリア形成が中断されたことへの心理的不安や葛藤を抱え、今後のキャリア形成への自信を欠いているのが実際である。

このように、労働者のメンタルヘルスとキャリア形成は互いに関係性が深く、相互に強い影響を与えあう重要な因子である。このため、メンタルヘルス不調による休業・職場復帰と職場（職務）再適応への支援過程では、キャリアカウンセリングによるキャリア形成やキャリア開発の支援は、臨床心理学的な支援と並行して、不可欠であると筆者は考えている。

そこで本稿では、メンタルヘルス不調の中でも現在最も多い「うつ；気分障

Hosei University Repository

害」に焦点を当て、メンタルヘルス不調による休業・職場復帰支援、職場（職務）再適応への支援とその過程における「キャリアカウンセリング」の意味とその有効活用について論じることとする。

１．働く人々のメンタルヘルスに対する対策

（１）メンタルヘルス対策とその指針

1998年以来、日本においては自殺者数が2010年に至るまで13年間継続して３万人を超えるという厳しい現実が存在している（2010年５月警察庁統計資料）。2010年度も従来と同様に自殺者の減少傾向は見られない。自殺者は自殺に至る経過で精神疾患を患っていた者が多く、その約70％がうつ病を発症していたと考えられている（2001年厚生労働省人口動態統計）。そこで、自殺を具体的に予防するためには、最も関係の深い精神疾患（うつ病）をいかに予防するかが重要な課題となっている。

2000年８月に厚生労働省は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（メンタルヘルス指針）を発表し、事業場で推進されるべきメンタルヘルス対策のあり方、方向性を具体的に示した。その中でも、働く人々の職場復帰支援は、重要な取り組みのひとつとして取り上げられている。

特に、人事労務管理スタッフを含む産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、心理カウンセラー）は、現場の管理監督者および事業場外資源（産業精神保健センター、病院など専門機関、EAP など）と効果的に連携をとることの重要性が強調されている。この厚生労働省のメンタルヘルス指針では、４つのケアが示されている。それらは、①セルフケア、②ラインによるケア、④産業精神保健スタッフによるケア、⑤事業場外資源によるケアの４つケアである。なかでも特に、職場におけるライン（管理監督者）によるケアの充実は、職場におけるメンタルヘルス不調者の早期発見、早期対応を可能とする重要な取り組みとされており、各事業場において最も実践されているメンタルヘルス対策のひとつである。

また、厚生労働省は、2003年の「第10次労働災害防止計画」において、メンタルヘルス対策を重点推進項目のひとつとして取り上げており、「うつ病の予防、早期把握、適切な治療、職場復帰に結び付けられる職場体制の整備を図

Hosei University Repository

る」ことを事業場に指示している。

それらは、「①体制の整備、②問題点の把握と対策の実施、③必要な人材の確保、④労働者のプライバシーへの配慮、⑤その他、必要な措置」など５つの対策があげられている。

（２）職場復帰支援の対策とそのルール

最近では、うつ病をはじめとしたメンタルヘルス不調の事例のなかには、治療とあわせて職場復帰後一定期間に、事業場において適切な支援を行うことによって、発症前と同じ程度か、またはそれに近いレベルの業務遂行能力を発揮するような好事例が増加している。(2006年厚生労働省、労働者の心の健康の保持増進のための指針)

労働者のメンタルヘルス不調の事例には、職場因子がうつ病の発症や増悪化に大きな影響を及ぼしているものが多い。こうした事例からは、適切で効果的な支援があれば、職場復帰とその後の職場再適応をスムーズに行えることが示されており、事業場の最も重要な課題となっている。

職場復帰支援において最も重要なことは、まず何よりも職場復帰に関するルールを作ることである。しかし、ほとんどの事業場では職場復帰に関するルールは、就業規則や労使協約に簡単に書かれているのみであることが多い。なかでも職場復帰支援の制度、個人情報の取り扱い方、主治医との情報交換などに関するルールが明示されているものは少ない。

このため、事業場によっては、事例ごとに対応が異なっていることも多い。こうしたメンタルヘルス不調による休業・職場復帰のルールが明らかにされていない（明文化されていない）ために、安全でスムーズな職場復帰支援は困難になり、公平性が損なわれている可能性が高いことが容易に推察される。

このような人事にかかわる重要な職場復帰にかかわる制度が、これまで制度としてきちんと明文化されてこなかったこと自体が、大きな問題である。経営管理におけるリスクマネジメントの観点からも、今後、休業・職場復帰のルール作りは欠かせないと考えられる。

Hosei University Repository

２．職場復帰のシステムの策定の要点

（１）職場復帰支援の手引き

このような現状を憂慮した厚生労働省は、職場復帰支援に関するルール作りの手引きとして、2004年「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」を発表した。この手引きには復職支援のステップとして第１ステップから第５ステップまでの５つのステップに分けた支援を示している。事業者はこの手引きを参考にして、職場復帰支援プログラムやルールを策定することが求められている。

その具体的な職場復帰支援のステップと内容は次の通りである。

1)　第１ステップ：病気休業開始および休業中のケア

職場復帰支援は、主治医からの復職可の診断書が出てから始めるのではなく、それ以前の休業の判断が出た時から行うことが必要である。休業に関する情報は、管理監督者、人事労務管理スタッフだけではなく、今後フォローアップの役割を担う産業保健スタッフも共有することが欠かせない。

休業中のケアは、管理監督者だけが部下に対する配慮から行うのではなく、産業保健スタッフと密な連携を行う必要がある。管理監督者は休業中の部下に対してどのように対応したらよいか分からず、訪問し見舞った方がよいのか悪いのかなど判断に迷い、不適切な対応を取ることもなかには見受けられる。このため、休業中のケアについては、産業保健スタッフと連携しながら、休業中の病状の回復の程度に合わせた対応の検討が必要である。

筆者が臨床心理士として、これまで担当した事例においても、休業中の人には心理的不安が強く見受けられる。休業中の労働者の不安の主な例としては、「自分は本当に治るだろうか、職場に復帰できるだろうか、職場の皆は自分の休業をどのように捉えているだろうか（誤解や偏見を持たれていないだろうか)、復職しても皆についていかれるだろうか」などの不安を共通して抱えている。

極端な場合、うつ病の事例では、辞職・役職の辞退など、重いうつ状態から将来を否定的に捉えた反応もおきやすいので、安心を与えるような働きかけ、安心してまずは治療に専念するように働きかけることが欠かせない。

したがって、休業開始後の対応については、主治医と関係者の連携の取り

Hosei University Repository

方、具体的なケア、対応の仕方について、ルールをあらかじめ決めておくことが重要であろう。

2)　第 2 ステップ：主治医による職場復帰可能の判断

心の病気の治療に専念し、十分に休養した後、「職場復帰が可能」と主治医から判断されたら、管理監督者に「復職診断書」を提出することになる。その後、復職予定者の面接を実施し、病状の回復度合いなどに関する情報を交換しながら、今後の対応を関係者が検討する。この復職診断書には、主治医から就業上の配慮事項について、なるべく具体的に詳しく書いてもらうことが必要である。そして、その診断書の活用方法をルール化し、本人の同意を得ながら使用することが大切となる。

3)　第 3 ステップ：職場復帰の可否の判断および職場復帰支援のプランの作成

ａ．職場復帰の可否の判断

職場復帰の判断は、あくまで治療者である主治医が症状の回復をもって判断したことであり、それは業務遂行や職場環境に対する適応能力を元に判断したものではないことがしばしば問題となる。

一般的に、休業していた人は職場復帰への焦りや今後への強い不安から、主治医に対して復帰を少しでも早めに果たしたいと希望することが多い。また、家族も同様に不安から職場復帰に焦りを感じ、主治医に職場復帰を早めに希望することが多々ある。このため、事業主の判断として、主治医からの診断書だけで職場復帰の判定を行うことには、リスクが存在している場合がある。

職場復帰の可否は、本人側の判断だけではなく、その職務内容や職場環境との関係性を考えた上で、慎重に判断されなければならない。本人、管理監監督者、人事労務管理スタッフ、産業保健スタッフなどが、それぞれ情報を交換し合いながら、総合的に判断することが求められる。

この復帰の判断に必要な事項は以下の通りである。

①　本人自身の職場復帰への明確な意思の確認

②　主治医、産業医からの意見の収集

③　本人の状態の評価

・治療状況、病状の回復状況の確認

・業務遂行能力に関する評価

Hosei University Repository

・今後の就業に対する本人の考え

・家族からの過程での状態に関する情報

④　職場環境の評価

・業務、職場との適合性

・作業管理、作業環境管理に関する評価

・職場側の支援準備状況

⑤　その他

以上、復職可否の判断事項を概観したが、特に、復帰する本人の業務遂行能力の評価は難しい点である。まず何よりも、一人で安全に通勤が可能か、必要な時間に業務を遂行できる程度に心身が回復しているのか、規則正しい睡眠覚醒リズムが回復しているのかなど、丁寧な判断が求められるところである。

この判断を確実なものにするために、リハビリ出勤制度やリワーク・プログラムを実施する。復職前に地域の図書館に通って読書などの軽作業が集中して可能かどうかを試したり、また、家族からの日常生活内容を情報収集し、職場復帰の判断を慎重に行うことが欠かせない。

また、同様に職場の評価については、特に仕事の量・質、作業時間の管理方法、配置転換、異動、役割の変更などによる影響、職場の人間関係に問題はないかなどを総合的に検討し、職場側の準備が可能かどうかを検討することが重要である。

大切なことは、中途半端な回復状態や職場側の準備が不十分な状態で、復帰を急がず、一回の休業だけで、職場復帰を安全・安定して実現し、病気・症状の再燃・再発を徹底して予防することが、最も重要なことであると考える。

ｂ．職場復帰支援プランの作成

復帰が可能と判断されたら、復帰支援のためのプランを具体的に立てる。その作成にあたっては、支援にかかわる関係者全員が役割とそのやるべき具体的行動を明確化し、復帰の段階にあわせた支援を行うことが必要になる。特に、現場の管理監督者の復帰者に対する業務上の配慮、配置転換、異動など人事労務管理上の対応については勝手に判断せず、産業医を初めとした産業保健スタッフの意見も参考にしながら、行うことが欠かせない。

Hosei University Repository

4)　第４ステップ：最終的な職場復帰の決定

復帰可能の判断、支援プランなど、関係者が情報を交換しながらまとめて整理した内容は、文書にして最終的な復帰の手続きを行う。一般的には、産業医によってまとめられた文書が使用されるが、状況の変化に応じてその都度、変更更新することが必要である。同時にこうした情報は本人をとおして外部の主治医にも知らせ、連携をとる必要がある。

5)　第５ステップ：職場復帰後のフォローアップ

復帰後のフォローアップは、心の病気・症状の再燃・再発を防ぐ意味においても非常に重要である。復帰の判断に完璧な判断などは存在せず、復帰には不確定要素が多いのが実際である。

このため、重要なことは何よりもまず復帰の判断を慎重に行うこと、判定の精度をできる限り高め、再び休業に陥ることがないようにすることである。しかし、これは判断が大変難しいことであり、復帰診断の精度をより高めることと平行して、復帰後のフォローアップを丁寧に行い、きめ細かく様子を観察しながら適切に対応する方向へとシフトしつつある。

フォローアップでは、その後の受療の様子、症状の再燃の有無、業務遂行能力や勤務の状況、就業上の配慮などがうまく履行されているかなどについて、チェックする必要がある。そこで、何らかの問題が発生しているのであれば、関係者が互いに情報交換を行い早急に適切な対応をとることが必要となる。

３．復職支援とリワーク・プログラム（Rework Program）

（１）復職準備性

リワーク・プログラムが初めて試みられたのは、1997年秋山剛（NTT 東関東病院、精神神経科医師）らによる職場復帰支援からである。秋山医師は、「単に診療室の中で患者の面接や指導を行っているだけでは、労働者の職場復帰の援助として不十分である」と感じ、職場に復帰する前に、職場に通うように定期的に病院に通い、職場復帰の準備をすることによって、復職後の再発を予防する支援になるのではないか」と考え、復帰支援のための集団療法として、リワーク・プログラムを発案したとのことである。

リワーク・プログラムでは、職場復帰が困難な労働者を対象として、一定の

Hosei University Repository

場所を用意し、そこでリハビリテーションを実施し、復職の準備を行うとともに、復職が適切な状態であるかどうかを、復帰予定者の様子を詳しく観察しながら評価し確認することが主なプログラム内容である。

職場復帰に関しては、自宅で十分療養し病状が改善していることと、職場での業務が確実に遂行できるようになることとは、必ずしも同じではない。すなわち、休業による病状の回復程度と、職場での業務を無理なくスムーズに遂行し成果を生み出すことができるレベルとは、大きな差異が存在しているからである。職場に復帰し、業務をスムーズに遂行するために求められる回復レベルは、病状の回復レベルよりもはるかに高いことが、こうした職場復帰・再適応を困難にしている原因である。

このため、単なる病状の回復だけではなく、業務を安定して遂行できるレベルでの病状の回復度合いを「復職準備性」と呼んでいる。この復職準備性とは、一定の負荷をかけても（朝起きて通勤する、一定の時間業務を遂行するなど)、その結果として症状が悪化することなく、その負荷に対する病状の回復度が良好である場合に、「復職準備性がある」と判断される。

職場にいったん復帰すれば、家で療養している時とははるかに異なる身体的、心理的な負荷が労働者に加わるものである。職場復帰後、それらにどの程度耐えていけるのか、その時の体調、業務遂行能力全体の改善度を含めて復帰準備性と考える。すなわち、リワーク・プログラムは、この復職準備性を改善しレベルをチェックするためのプログラムといえる。

（２）リワーク・プログラムの意味と目的

職場復帰前に病状の回復度をチェック、確認するためのプロラムを「リワーク・プログラム」という。リワーク・プログラムを通して、復職を予定する労働者の様子を細かく観察し、その評価を行い復職準備性のレベルを測る。また、その回復度を医師の診療に基づいて行うため、リワーク・プログラムは医療機関におけるデイケアのリハビリテーションという意味をもっている。

有馬（2009）はリワーク・プログラムの定義を次の３つの要素をあげながら説明している。

①　在職の社会人で、過重労働や職場のストレスにより疲弊してうつ病、うつ

Hosei University Repository

状態になった人を対象とした社会適応改善のための集団プログラム（集団療法）である。

② 病気は癒えたけれども、働くにはまだ足りない状態、その隙間を埋め復職準備性を高めるためのプログラムである。

③ 復職がゴールではなく、復職後に再発予防のセルフケアができるような人間的成長を促すための心理教育的プログラムである。

このリワーク・プログラムでは、単に時間的な負荷を復帰予定者に与えるだけではなく疾病の正しい知識を得て、自らの症状をコントロールすることが可能になることや、集団での協働作業、心理学的なアプローチ法による自己理解、セルケアの援助なども行う。

医師は、リワーク・プログラムへの参加による復帰予定者の病状の安定度、回復度をその都度定期的に診断・確認する役割を担っている。

一方、プログラムを運用するスタッフ（臨床心理士、精神保健福祉士、看護師、保健師、作業療法士など）は、参加者の態度・行動、集団への適応性などを、観察・評価し、総合的に復職準備性を判断し確認する役割を担う。

復職の判断基準として秋山医師は次の基準をあげている。

① 精神症状がよくなっている

② 職場で迷惑行為を起こさない

③ 予想される作業を行う能力がある

④ 予想される作業に従事しても、精神症状が再発しない

特にこの④については、再発を繰り返すような事例に関しては、再燃・再発を恐れ産業医や事業場が、労働者の職場復帰の判断に非常に慎重になりがちになる。したがって、復帰可否の判断が適切に行えるように、対象者の回復に関する情報を提供することも、このリワーク・プログラムの目的である。

こうして、リワーク・プログラムの過程で、復帰予定者の状態の把握、回復度、弱み、能力、などについて観察・評価し、総合的な情報を復帰予定先の事業場に提供し、互いに共有することが必要である。

また、たとえ復帰予定者にとって不利な情報であったとしても、有する問題点を隠さず共有することは、復帰後のフォローアップを行う上で重要な意味を

Hosei University Repository

もっている。もし、都合の悪い情報を隠して復帰するようなことがあれば、復帰後に再燃・再発がおきやすくなるだろう。したがって、長い視点から労働者の職場適応を考えた場合には、不利な情報を隠すことは、復帰予定者の利益には決してならないだろう。

（３）リワーク・プログラムの内容

職場復帰を支援するためのリーワーク・プログラムの内容に関して、有馬（2009）は次の４要素がコア・プログラムとして必要であると考えている。

①　通勤を模倣して定期的に通所できる場所
②　厳しめのルールのもとで空間的、時間的な拘束を行う枠組み、日課
③　一定のノルマがある作業プログラム
④　再発予防のセルフケアにつながる心理社会教育プログラム

こうした４要素を踏まえた具体的なプログラムとして各医療機関で行われているリワーク・プログラムの代表例を次にあげる。

・オフィス・ワーク
・プレゼンテーション、ディベート
・参加者とスタッフを交えたミーティング
・うつ病エピソードの振り返り作業（デブリーフィング）
・セルフケアやストレスマネジメントのための心理社会教育
・集団認知療法
・アサーショントレーニング
・社会生活技能訓練（SST：Social Skill Training）
・心理劇（サイコドラマ）
・映画鑑賞
・運動、ストレッチ体操、ヨガ

これらのプログラムを効果的に組み合わせることによって、上記の４要素を満たす構成となっている。

４．職場復帰支援とキャリアサポート

これまでうつ病、うつ症状などメンタルヘルス不調による労働者の休業・職

Hosei University Repository

場復帰のための支援システムとそのためのルールづくり、安定して安全な職場復帰、再燃・再発を予防する職場復帰のための復職準備性を評価・確認するリワーク・プログラムの目的とその具体的なプログラム内容を概観してきた。

しかし、休業・職場復帰支援の過程におけるこうした支援内容・支援プログラムのなかには、休業者、職場復帰予定者に対するキャリアサポートの項目があまり見当たらない。また、職場復帰を支援するリワーク・プログラムには、心理学的なプログラムがあり、セルフケア、ストレス・マネジメントのための心理社会教育、集団認知療法による認知の歪みの修正、アサーションやSSTなど、人間関係とコミュニケーションのトレーニング・プログラムなどは存在している。

こうした、復職支援のためのリワーク・プログラムの内容には、キャリア支援に関わる内容、キャリアサポートを支援の柱に据えているところは、筆者が調べた限りにおいて一部を除いて見当たらず、キャリア形成とキャリアカウンセリング（個別、グループ）に力を注いでいる支援はほとんど存在していない。

このため、筆者は休業・職場復帰支援においては、労働者のキャリアサポートが不可欠であると考え、本稿では休業と職場復帰プロセスにおけるキャリアサポートの必要性について以降論じることとする。

（1）休業・職場復帰する人達の心理特性とその支援

筆者はこれまで臨床心理士として、医療現場の精神科、心療内科、EAP、大学の心理臨床センターにおける心理相談員（カウンセラー）として、うつ病、不安障害などメンタルヘルス不調により休業中の人々や、近く職場復帰を予定している人達のカウンセリング（メンタルヘルスカウンセリング、キャリアカウンセリング）を、医師と連携しながら多数担当してきた。

臨床現場での多数の事例を通して、休業中の労働者、職場復帰を間近に控えた人達に共通する心理特性について、総合してまとめると次のような特性が見られる。

① メンタルヘルス不調により予期せず休業し、職場（上司、先輩、同僚、顧客など）に、迷惑をかけてしまい、「大変申し訳ない」という思いが強い

Hosei University Repository

②　メンタルヘルス不調から休業した自分を職場の上司をはじめとして皆が「あいつはもうダメ」「あいつはもう使えない」などと、否定的に自分を捉え、マイナス評価をしているのではないかと不安を抱いている。

③　メンタルヘルス不調により、休業したことによって、今後は重要な仕事は自分に任せてもらえないのではないかと不安を抱いている

④　休業によりキャリア形成が中断し、今後のキャリア形成にマイナスの影響があるのではないかと不安を感じている

⑤　休業している間に、他の同僚などと比較してキャリア形成の上で遅れをとってしまったのではないか。休業したことが今後のキャリア形成の障害となり、予定していた昇進、昇格が遅れるのではないかと不安を感じている。

⑥　職場復帰を果たしたとしても、果たして職場のペース、速いスピードについていけるのか、業務をこれまでと同じように遂行し、十分な成果をあげ、評価を得ることができるだろうかと不安を感じている

筆者の担当した事例から共通して抱いている不安をまとめると、その不安の大部分は今後のキャリア形成に対する不安であると言っても過言ではない。

（２）キャリア形成不安とキャリアカウンセリングによる支援

こうした彼らの今後のキャリア形成に対する心理的不安は、取り敢えずのゴールである職場復帰が果たせただけでは解決されない。すなわち、職場復帰をたとえ果たしたとしても、彼らにとって、今後のキャリア形成に関する強い不安は依然として心の中に存在し、キャリア不安を抱えたままの職場復帰となるのが実際である。

休業、職場復帰のライフイベントは、長いキャリア形成の過程における、大きな「キャリアトランジション」に該当する。すなわち、キャリア形成過程におけるひとつの大きな転機、重要なキャリアの節目ともいえる。

このため、職場復帰時点からではなく、休業中から、個別のキャリアカウンセリングを実施し、今後のキャリア形成に関する漠然とした不安を少しでも軽減する支援を行うことが必要である。キャリア形成に関する焦り・不安・葛藤によるさまざまな悩みなどをキャリアカウンセラーにありのまま話し（放ち)、カウンセラーから適切な情報提供や助言・指導を受けることによって、

Hosei University Repository

自らのキャリアに関する課題について、できるかぎり心のなかでまとめ、整理した上で、ある程度の心構えや見通しをもち職場復帰することができれば、その後の職場適応は安定することが予測される。こうした観点から、復職準備性とその形成過程にキャリアの視点、キャリアカウンセリングによる支援を加えることが必要であると筆者は考えている。

（3）グループ・キャリアカウンセリングの効果

休業中は、個別のキャリアカウンセリングだけではなく、グループによるキャリアカウンセリング（集団によるキャリアサポート）も非常に効果的である。グループの中でのありのままの話し合いを通じて、キャリアに関する同じような悩みやキャリア不安を抱えた仲間が存在していることを互いに知ることによって、不安なのは「自分だけではない」という安心感を得る効果や、グループの休業中の仲間同士の情報交換、支えあいなども復職準備性に良い効果を与える。

また、グループカウンセリングに参加することによって、孤独に陥りがちな休業中においても、他者との接触やコミュニケーションを絶やすことなく、復帰後に求められる社会性（ソーシャルスキル）、ヒューマンスキル・コミュニケーションスキルを維持できる効果がある。

（4）長期的なキャリア形成の支援

こうした大きな変化の過程、キャリアトランジションにおいては、だれもが共通して不安定になるのが当然である。特にメンタルヘルス不調による思わぬ休業は、これまで蓄積してきた自らのキャリア形成が突然中断することを意味している。加えて、キャリア形成が中断した上に、今後のキャリア形成に対する見通しがつかなくなることから、さらにキャリア不安は強くなると考えられる。

したがって、いかに彼らの今後のキャリア形成に対する不安を少しでも軽減する支援が提供できるか否かは、職場復帰を成功させる上で重要な鍵を握っている。リワーク・プログラムの職場復帰支援の内容の中に、キャリア形成支援を加えることや、キャリアカウンセリングを通して個別に面接を行い、今後の

Hosei University Repository

キャリア形成に関して、情報提供・助言・指導や認知の変容（ネガティブな捉え方を多様な捉え方へ変容する）も含めた、きめ細かいキャリアに関する問題解決支援を提供することが欠かせない。

これらによって、すべてのキャリアに関する不安や問題が解決するわけではないが、キャリアカウンセリング（個別、グループ）を通して、自分自身と今後のキャリア形成を静かに見つめなおし、整理することによって、冷静さや安定を取り戻し、今後の自らの働き方・生き方に対する気づきを得ることも可能であろう。

最も大切なことは、職場復帰、再適応という目の前のことだけに執着し、職場復帰をゴールとすることなく、こうした機会にこそ、長い目で今後の働き方、生き方を再考し、人生価値の再点検、幸福観、人生観の見直しを行い、「ライフキャリアの再設計」（ライフキャリアデザイン）や自律的なキャリア・マネジメントを行うことが大切である。生涯発達心理学は、「人は生涯にわたり変化・発達するものである」ことを提唱している。また、キャリア心理学のスーパー（Super, D. E.）も、「キャリアは必ずしも青年期に決まらない、生涯にわたって変化し発達するものである」とも述べている。

５．職場復帰支援とキャリアカウンセリングの活用

キャリアカウンセリングはNCDA（National Career Development Association）によって、次のように定義されている。「個人がキャリアに関してもつ問題や葛藤の解決とともに、ライフキャリア上の役割と責任の明確化、キャリア計画、キャリア決定、その他のキャリア発達（開発）行動に関する問題解決を個人、または、グループカウンセリングによって支援することである」。

この定義に明示されているように、キャリアカウンセリングは、個人と仕事をマッチングさせるだけのカウンセリングではない。ライフキャリアに関する悩みや問題を抱える人は、同時にさまざまな精神的な問題を抱え、不安を感じ悩み葛藤している。従って、休業・職場復帰支援のキャリアカウンセリングにおいては、精神的なケア、心理的な問題解決のサポートがキャリアカウンセリングにおける重要な一部である。

なぜなら、人はキャリアに関する問題解決によってもたらされる精神的な安

Hosei University Repository

心感、安定感を持ちえて初めて、自らの現実と将来を冷静、客観的に受け止めることができ、建設的に今後のライフキャリアの方向へ目を向けることも可能になるからである。

（1）自己概念、自己効力感とキャリア形成

メンタルヘルス不調によって、休養・治療に専念せざるをえなくなったためにある期間、職場を離れ仕事を休むことは、人生上の予期せぬマイナスイベントとして捉えられることが多い。このため、休業中の彼らは自分自身とそのキャリアに対する認知が次第にマイナスに歪み、否定的に何事も捉えがちになる傾向がある。その結果、「自分はダメである」「これからのキャリア形成には希望がもてない」「会社は自分を評価してくれないだろう」などと、自己概念（自己像）やキャリア形成を否定的に認知しがちであり、結果、精神的にさらに落ち込み、働くこと、生きることに対するモチベーションも低下させる傾向をたどる。

このように、キャリア形成と自己概念は相互に深い相関関係があり、自己概念はキャリア形成を左右する重要な因子となる。キャリア形成がうまく運び順調であればあるほど自己概念もまた肯定的になるが、一方、反対にキャリア形成が予期に反して、うまくいかず苦しみ悩み、葛藤を経験するような場合には、自己概念は次第に否定的となり、その結果、自尊感情やモチベーションは低下する。こうして、次第に自信を低下させることによって、今後のキャリア形成の見通しがたてられず、キャリア展望は曇りがちとなる。そして、自己効力感の低下がおのずからおきると考えられる。

復帰後のキャリア形成に大きな不安を抱えた彼らにとって、今後のキャリアの方向性（配置転換、異動、担当職務の変更など）とその不安が軽減されない限り、職場復帰も不安を抱えたままとなる。これは職場（職務）適応への思わぬ障壁となることが十分に予測される。ゆえに、職場復帰にあたり、彼らが抱えるキャリア不安（キャリアストレス）を整理、明確化し、キャリアカウンセリングによる支援を通して、焦ることなく長期的な視点からキャリア形成を行うこと、ライフキャリアの再設計を行うことが欠かせない。

Hosei University Repository

（２）職務転換、異動とキャリアサポート

筆者の臨床経験から、職場復帰時の彼らによく見られる心理特性として、次のような特性がある。

① 休業して職場の皆に迷惑をかけてしまったから、がんばって働き、お返しをしよう

② 休業して皆に遅れをとってしまったから、がんばって遅れを取り戻そう

③ 休業したマイナスイメージを払拭して、成果をあげイメージを改善しよう

④ もう、二度と絶対に休業しないようにしないといけない

こうした心理特性に見られるように、職場復帰にあたり緊張し、強いプレッシャーを感じていることが多くの事例で認められる。したがって、このような職場復帰に共通した心理特性をよく理解したうえで、職場は彼らに対し適切な対応を取ることが欠かせない。同時に、キャリア不安を抱えたままの復帰者を職場に迎える現場の管理監督者に対する支援も重要である。管理監督者に対し適切な助言・指導を行うキャリアカウンセラーが必要である。というのは、職場復帰する本人と同様に、その本人を職場に迎え、マネジメントに当たる管理監督者も、対応に不安を感じていることが多いからである。管理監督者の復帰者への対応が間違っている場合には、再燃・再発の可能性は当然高くなることが予測される。

通常、職場復帰にあたっては、まずは休業前と同じ職場（現職）に復帰することが原則である。しかし、メンタルヘルス不調の原因となる要因が元の職場に存在しており、現職への復帰が職場適応の観点から望ましくない場合もある。このような事例では、配置転換や異動という措置を取らざるを得ないのが実際である。

しかし、このような配置転換、異動など個人のキャリア形成上の重要な決定は、職場復帰した彼らの精神状態が、かなり安定してから行うことが大切である。異なる職場、職務へのいちからのスタートとその職務、新たな人間関係への適応には時間がかかり、彼らにとっては大きな負担となり、さらなる不安の要因を重ねることになる。

特別な問題がない場合には、ある程度のペースがつかめるまでは、現職で業務負担を軽減しながら経過をよく観察し、その上で配置転換や異動の必要性に

Hosei University Repository

ついて考慮した方が良いだろう。また、配置転換、異動のケースでは、特に復帰後のフォローアップが重要である。そこでの新たなストレスから、再燃・再発することが多いからである。

キャリアカウンセラーのフォローアップによる支援によって、新たな職務適応、職場の人間関係などへの適応について、きめ細かいサポートを行う。現職へ復帰した場合も同様な支援が必要であることは当然である。

したがって、配置転換、異動に関しては、本人の意思も十分尊重し、納得いくまでよく話し合い、不安をできる限り取り除いた状態で、配置転換、異動することが必要である。この場合、彼らのキャリア不安を軽減する支援を行うためには、キャリアカウンセリングが重要であり、カウンセラーに話を聴いてもらうことによって、自己とじっくり向き合い、今後のキャリア形成を長い視点から考えることが欠かせない。

（3）フォローアップとキャリアサポート

職場復帰後からしばらくの期間は、定期的な個別のキャリアカウンセリングによる支援が必要である。だれもが万全の状態での復帰ではないため、復帰後にさまざまな問題が新たに発生することが多い。短時間勤務、業務量の軽減，残業・出張の禁止、など回復・復調への配慮を行っても、症状が再燃することがある。

このため、再燃・再発を防止するために、職場復帰後も定期的に個別の面接を行い、復帰後の様子を観察、評価し、継続的なフォローアップを実施することの重要性は強調しすぎることはない。復帰後の職場での新たな問題や新たな不安の発生に対する支援を、個別カウンセリングを通して行い、精神的な安定を維持、向上することによって、業務への適応やモチベーションを維持し促進することを目的とする。また、あまりがんばり過ぎないように、ブレーキをかけることも大切である。

まだまだ不安定な自分を見守ってくれている人やその担当部署が存在していることは、彼らの心理的安心感につながる。何かあればすぐに相談ができ、対応してくれる人や部署の存在は彼らにとって心理的な「安全基地」の役割を果たし、セイフティネットとしての機能を果たす重要な存在意味をもつ。

Hosei University Repository

（４）メンタルヘルスとキャリアサポートの統合的支援

こうした休業中の不安、復職にともなうさまざまな不安、復帰後の再燃・再発を予防するフォローアップ支援においては、メンタルヘルス支援を目的としたカウンセリングとキャリア支援を目的とするキャリアカウンセリングの両方のアプローチが必要である。２つのカウンセリングの間に明確な区別や線引きは存在しない。

大切なことは、この両方を統合し効果的に両面から休業・職場復帰支援を行う統合的なアプローチを行うことである。なぜなら、メンタルヘルス支援とキャリア支援の両面からのアプローチとその統合は、単一のアプローチよりもはるかに相乗効果をもたらすからである。ゆえに、臨床心理学的なアプローチの中にキャリアの支援が必要であるのと同時に、キャリア支援の過程においても、メンタルヘルス支援の要素が含まれることが欠かせない。また、メンタルヘルスを支援する部署とキャリア支援を担当する部署、人事部、そして現場の管理監督者や家族との連携、情報交換、協働が大切な役割を果たす。

ゆえに、効果的なキャリアサポートを行う過程では、メンタルヘルスの支援も当然視野に含めながら、キャリアカウンセリングを実践することである。

メンタルヘルスを左右する核となる要因として、キャリアは大きな位置を占めている。人生においてキャリア形成に挫折をしたり、キャリア形成に大きな失敗をするようなことに遭遇した場合には、個人はアイデンテイティを揺さぶられ、結果、これまでのアイデンテイテイは拡散し、危機に直面する可能性もおきる。こうしたアイデンテイテイの危機は、メンタルヘルスに決してよい影響を与えない。今後のキャリアの見通しもたたず、キャリアの過渡期に遭遇し、精神的に迷い、葛藤し不安定となることが予測できる。

キャリアは個人のアイデンティティやメンタルヘルスを支える重要な因子である。したがって、キャリア支援を除いた休業・職場復帰支援はありえない。休業・職場復帰、職場（職務）適応への支援の過程において、いかにキャリアカウンセリング（個別、グループカウンセリング）を有効に活かすかが、これからの休業・職場復帰支援、職場適応の支援に問われている。

Hosei University Repository

おわりに

予期に反してメンタルヘルス不調から休業し、その後の職場復帰へ向けて不安を抱えながら苦闘している労働者が、現在どの事業場にも多く存在している。同時に、彼らの職場復帰を受け入れる事業場側も、スムーズな再適応を支援し、再燃・再発の防止をいかに行うか、さまざまな対策を立てて実践を行っている。

具体的には、現場の管理監督者と産業保健スタッフとの連携、主治医と事業場との情報交換による連携、その後の職場適応を支援するための現場の環境調整、フォローアップによる支援などを行っている。

しかし、本稿において言及したように、労働者のメンタルヘルスの維持・向上の支援、休業・職場復帰の支援、職場（職務）再適応の支援の対策の中には、これまでキャリアサポートの視点が欠けていた。厚生労働省による職場復帰支援の手引きや、精神科、心療内科の病院などで展開されているリワーク・プログラムにおいても、キャリア支援の観点が不足していると感じている。

筆者は、労働者のメンタルヘルス支援には彼らのキャリアサポート、キャリアカウンセリングによる支援が不可欠であると考えている。そのためには、メンタルヘルス支援とキャリア支援を効果的に統合することにより、メンタルヘルスとキャリアの両面からの支援を行うことが、有効な解決策であると考える。

今後はいかに個別、グループによるキャリアカウンセリングを有効に活用することによって、スムーズな職場復帰、職場（職務）再適応をはかり、その後のフォローアップを定期的に実施することが欠かせない。キャリア不安を少しでも軽減し、キャリア形成に関する問題解決を支援することが、職場復帰、職場再適応の重要な鍵を握っているのではないだろうか。

重要なことは、メンタルヘルス不調を予防することに何よりもまず力を注ぐことである。そのためには、あらゆるキャリアステージの年齢層を対象として、キャリアに関する問題解決の相談にのる場として「キャリア相談室」（キャリアカウンセリング・ルーム）を設置することは、メンタルヘルス不調の予防策のひとつとなるだろう。すなわち、キャリアに関する問題を一人で抱えず、気軽にどのようなことでも相談することによって、適切な情報提供、助言・指

Hosei University Repository

導を受け不安を軽減することができるならば、「キャリア相談室」は、メンタルヘルスを維持、向上し、モチベーションアップをするとともに、メンタルヘルス不調を予防する機能を果たすことが可能であろう。

［参考文献］

秋山　剛、有馬秀晃ら監修・著、うつ病リワーク研究会著（2011）『うつ病リワークプログラムのはじめ方』、弘文堂

松葉一葉編（2007）「職場復帰」『こころの科学』135、評論社

島　　悟編（2004）「こころの病からの職場復帰」『現代のエスプリ』、至文堂

宮城まり子著（2002）『キャリアカウンセリング』、駿河台出版

宮城まり子他共著（2010）『職場のメンタルヘルス』、駿河台出版

「EAP：勤労者の心の病の支援プログラム」『こころの臨床』2005、１号　星和書店

「本人の思いを実現する就労支援」『精神科臨床サービス』2009、２巻　星和書店

日本産業精神保健学会編（2005）『メンタルヘルスと職場復帰支援ガイドブック』、中山書店

「職場のうつ」『アエラ』、（2009）朝日新聞社

「職場における心理臨床」『臨床心理学』（2004）４巻－１号、金剛出版

Hosei University Repository

ABSTRACT

Career Counseling Support for People in the Process of Rework Program

Mariko MIYAGI

Nowadays, many working people are suffering from mental illness and it is hard for them to adapt themselves to their working places again after a long mental leave. In general, people leaving from working places for a long time have much anxiety for adaptation and career development in future.

In the process of returning to their working places, companies support their recovery from metal illness such as depression and anxiety disorders. Now many companies and mental clinics have their own mental rehabilitation programs for the people returning to their working places.

In the mental rehabilitation program, we check their recovery level and ask them not to be anxious about adapting themselves in a short time. If people are impatient, mental illness will recurs easily and their situation will get worse.

It is important not only to support their mental recovery, but also to support their career development after the mental leave. They generally think their career development had been suspended because of mental illness, and have much anxiety about their future career path. The effective use of career counseling support works much on their recovery and mental stablility.

In this thesis, I suggest the necessity of career counseling in order to support people in the process of rehabilitation program and prevent their recurring.