

日本心理臨床学会第 35 回秋季大会

奨励賞受賞者講演

「臨床心理学的視点による全人的復職支援」

中村 美奈子

2016 年 9 月 5 日（月）

◆日本心理臨床学会理事長 鶴 光代先生による表彰

平成 28 年度日本心理臨床学会奨励賞を中村美奈子先生が受賞されました。

対象論文は、「うつ病と診断された長期休職者に対する復職支援」（心理臨床学研究, 30 巻第 5 号, 2012 年）, 「職業的アイデンティティ再構築を支援目標とした復職支援」（心理臨床学研究, 第 31 巻第 5 号, 2013 年）, 「就労能力向上を目指す若年長期休職者への復職支援」（心理臨床学研究, 第 32 巻第 6 号, 2015 年）です。

上記研究論文は心理臨床の学術上優秀であり, 研究奨励に値するものと認められるので, 本学会の定める学会賞および奨励賞の贈呈に関する規定第 2 条第 2 号に基づき, 頭書の賞と, 副賞金一封を贈り表彰する。平成 28 年 9 月 5 日, 一般社団法人日本心理臨床学会理事長, 鶴光代。

これからも, ますます研究を頑張ってください。

◆神奈川大学大学院教授 新田 泰生先生による受賞者紹介

今回, 先生が受賞されたこと, 私個人にとっても非常に, 本当にうれしいことです。中村先生はうつ病のリワーク, あるいは, うつ病だけではなく, 発達障害などのより難しいケースのリワークまで手を伸ばされ, 非常に目覚ましい実践とそれを論文化されている方です。

うつ病リワークのほうで言うと, 精神科医の横山先生という, うつ病リワーク研究会の中心人物の方がいるのですが, この方が, よく患者さんから「とにかく早く職場に戻りたいのだ」と言われる。それに対し横山先生は, 「今のまま急いで戻ってしまうと, 結局再発してしまう危険性がありますよ」とはっきりおっしゃるというのです。「せっかく」という言い方ではないのですが, 「このうつ病になった機会を生かし, あなた自身の人生の生きなおしをする, そのくらいのつもりでリワーク・プログラムをやってください」。そのような言い方をされています。これは, うつ病の医療リワークモデルのほうです。

今回, 中村先生は, 臨床心理士として, さらにもう一歩先を行っていらっしゃると私は思います。生き方の捉えなおしというのは臨床のベースだと思うのですが, これにさらにプラスして, その方の働き方の再構築までも視野に入れてリワークをされる。そこまで目標をきちんと設定することが失敗を, また再発を防ぐ有効な手だてになっているのではないかと思います。後で話が出てくるとと思いますが, まさに臨床心理学の中で非常に思い切った「マルチタスクプログラム」という, 職業人としての再構築, 仕事の再構築まで踏

み込んだ、革新的な、非常に斬新なトライもされていらっしゃる。

そういう意味で、今回先生が受賞されたことは、リワークの分野、そして産業の分野にとっても非常に象徴的にうれしいことだと思います。

◆受賞者講演

この度はこのような素晴らしい賞をいただき、ありがとうございました。

私が日本心理臨床学会で初めて事例を発表したのは2010年、第29回秋大会でした。そこで、当時、産業・組織領域の委員をなさっていた牧野純先生に「復職支援も含めて、産業分野は心理臨床にとって重要な分野です。これからも頑張ってください」と声をかけていただきました。その後も、産業・組織領域の中心的存在である新田泰生先生や平野学先生をはじめとして、多くの先生方にご指導いただきながら研究や臨床を続けることができました。

私は大学を卒業してから一般企業でマーケティングなどの業務をして働いていましたが、結婚して仕事と家庭の両立でつまずいて、一度、退職することにしました。それまでは順調とは言わないまでも努力して頑張ってきたのですが、この時は次々に起こる初めての体験にうまく適応できない状態で、いわば危機に直面してしまいました。

ただ、この挫折があったからこそ、大学院に行って臨床心理学を勉強する機会を得られたし、それまでの社会人としてのキャリアを活かして産業心理臨床を専門とすることができました。こういう経験からも、自分の意思や希望をもってアクションを起こすことで、失敗を乗り越えて新しい生き方ができるようになる、と考えています。そして、この考えをもとに復職支援、リワークをしているので、これからお話しするようなリワーク・プログラムを作ることができました。

1. 復職支援の概要と課題

私は、社会人としての経験と臨床心理士としての専門性をもってリワーク支援をする中で、これまで行われてきた医療リワークや職リハリワークというものに少し物足りなさを感じていました。

一般にリワークと言われる復職支援の対象は、精神疾患で休職しているけれども、もともとは普通に働いていた普通の労働者です。そして休職者のニーズやそれに基づく復職支援の目標は、休職者がもとのように働けるようになることです。

現在行われている復職支援の中心は、復職支援を治療として行う医療リワークと、障害者の雇用を目指す職業リハビリテーションを基礎とした職業リハビリテーションリワーク（以下、職リハリワーク）です。これらは、それまで何の支援もされていなかった休職者への支援として大きな効果を上げてきました。しかし、治療や職リハによる復職支援には、普通の人々が普通に働くための支援が必要だという視点は不十分でした。

昨日、産業保健スタッフや医療従事者としてリワークに携わる方々によるシンポジウム（日本心理臨床学会第35回秋大会自主シンポジウム2-23 産業・組織心理臨床と病院心理臨床との対話）がありました。ここでは、治療によって体調が安定して日常生活ができるようになることと、復職して一人前の労働者として働くことのギャップが大きい。そのために、リワークを利用してうまく復職できないことが、支援者から見た復職支援の課題としてあげられていました。

私が所属している千葉障害者職業センターのリワーク利用者に、「復職準備としてリワークで行ったプログラムのうち、何が効果があったか」というアンケート調査をしました。回答には、「体調や疾病に関する理解・回復ができた」、「自分にどういう特徴があり、何を考えているのか、どういう働き方をしてきたのかということを知ることができた」、「たくさんのコミュニケーションをとることで、『自分とは何か』『他人とは何か』『コミュニケーション、関係性とは何か』ということを考えることができた」という意見が多くありました。

さらに、後で説明しますが、千葉障害者職業センターで私が中心となって開発した「マルチタスクプログラム」というものがあます。それについては、「実践的に働くための訓練ができた」、「集団で働くためのスキルを学べた」というように、Bio-Psychosocial-Vocationalの4つの側面にある課題の改善に効果があったとされています。

これらから、リワーク利用者のニーズは、働く自分についての理解や、働くための能力を回復することだとわかりました。シンポジウムであがった支援者が感じる課題と、リワーク利用者のニーズのギャップがここに表れています。

なぜこのようなギャップが生まれるのか、休職から復職までのステップに当てはめて考えてみます（図1）。休職から復職までには、Bio という治療・休養、自分で体調管理ができる段階、Psycho という認知行動特性などを自己理解する段階、Social という対人関係やソーシャルスキルを回復・向上する段階、そして、Vocational という組織集団でコミュニケーションを図りながら実践的に作業ができる段階があります。復職支援では、

各段階の課題を総合的に解決することで、再び働ける状態を目指します。

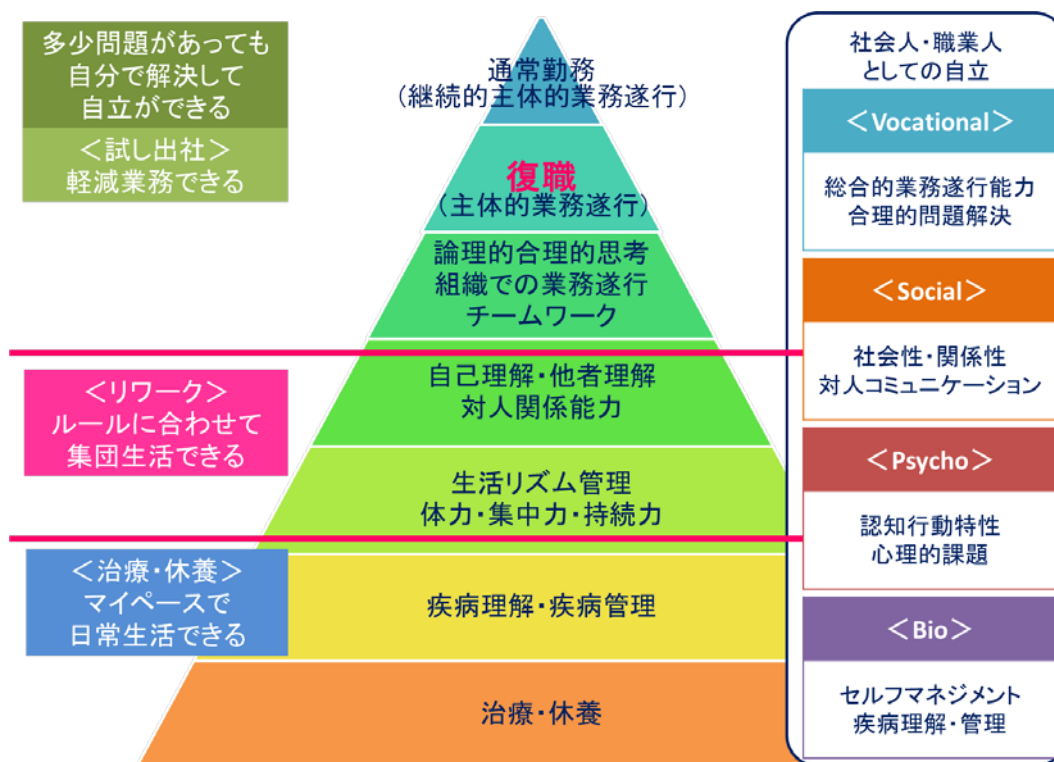


図1 復職までのステップ

©Minako Nakamura.2016

しかし、今までの医療リワークは病気の治療が目的であり、Bio を中心に支援しています。職リハリワークは職場に再適応すること、つまり、Social にあたる「人とうまくやっ
ていこう」という社会的スキルへの支援が中心です。いずれも、普通の労働者として普通に働けるようになるための Vocational への支援や、個別性に配慮した Psycho への支援が不十分だったと言えます。これが、さきほどのギャップの原因になります。

今でも、一般的なリワークでは、Bio や Social への支援が中心です。しかし、リワーク利用者は「再び働けるようになりたい」というニーズをもっていることは明確であり、リワークが拡大して存在意義が認知され、また、リワークへの期待が高まっています。これに応えるためには、休職者が再び働けるようになることを支援する復職支援の展開が必要だと考えます。

そこで、働くことを支援するための復職支援とは何か、働くとはどういうことなのか、

それを支援するために必要なことは何かを、事例を交えて検討します。

2. 働くことを支援する復職支援

①働くことの個人的側面

まず、働くことを個人的側面から見てみます。人間の発達、特に青年期にはアイデンティティの確立が大きな課題になりますが、アイデンティティは自分らしくいることを支え、社会の中で自立することを支えます。社会のなかで個人として自立するには、経済的な自立も重要です。

このような社会的存在としての自立を達成するには、どういう働き方をするか、どういう能力を使って働いていくかという、職業的アイデンティティを構築する必要があります。職業的アイデンティティと個としてのアイデンティティが相互に影響しながら発達することで、社会の中で他者と関わりながら、自分らしく生きていくことが可能になります。

しかし、職業的アイデンティティや個としてのアイデンティティは、一度構築されたら完成するというものではありません。例えば、学生としてのアイデンティティは確立できたけれども、就職したら社会人としてのアイデンティティを構築するとか、結婚したら奥さんとしてのアイデンティティをもつようになります。役割や状況に応じて新しいアイデンティティを構築したり、再構築したりを繰り返して発達します。

また、Maslow は、人間には生命を維持する基本的な欲求の次に、社会の中で生きていくための職業的な安定を求める欲求があると説明しています。これは、社会的存在として生きる人間は、社会文化やルールに合わせて役割を果たすものであることを示しています。そして、それによって自分という存在を支えるアイデンティティが構築されます。これらの積み重ねによって、社会の中で主体的に自分らしく生きるという自己実現を目指すことが可能になります。

もちろん、その時点での目標を達成して自己実現できたとしても、また次の目標や課題が現われるのが人生です。問題解決の結果として得られた成果だけでなく、目標や課題を達成する過程自体も自己実現なのです。

このように働くことは、自立した生活や自分らしさの確立に大きく関わり、自分らしく生きるという生涯発達を支える重要な要素です。

さらに Arendt は、働くことに対する人間の態度を 3 つの段階に分けています。ひとつめは単純労働としての「労働」の段階、次が専門知識や技術・道具を使いこなせる「仕

事」の段階です。この段階でも、それを行う専門家として成り立つこともあります。その上にある「活動」という段階を見ると、「労働」や「仕事」では物足りないだろうと思います。

「活動」の段階で働くことは、「自分の意志により、自分の能力や自分らしさを発揮する主体的、目的的、創造的行為」であり、それによって「他者や社会のニーズに応えることができ、自分のニーズも充足」されます。「活動」のレベルで働くことで自分も相手も幸せになり、それが社会に還元されて社会全体が幸せにつながります。このように、「活動」のレベルで働くことで、他者や社会との関係性の中で自分を活かすことができるわけですが、「知情意」や「心技体」とも表現される総合的な活動、生き方が「活動」によって表現されるといえます。

先ほどの鶴先生のご講演（日本心理臨床学会平成 28 年度学会賞受賞者講演）でも、「知・情・意」が主体的な活動を支えるというお話がありました。働くうえでも、「これを行う主体は自分だ」、「この仕事をする意味は何か」ということを意識することで、職業人としての態度や能力、相手との関係性、働くことと生きることの関連性などが変わってきます。

「労働」「仕事」「活動」のどこを目指すか、どこに到達できるかはその人次第ですが、自分を活かしてやりがいや生きがいを感じながら働きたいと思ったら、やはり「活動」を目指すことになると思います。

このように働くことは、個人が自分の能力や価値観を発揮することで、社会にも、自分にも意義ある役割を果たし、自分らしく自立することを可能にします。それを支えるのが職業的アイデンティティであり、これは個人としてのアイデンティティと相互に影響しあって発達します。これが発達し安定することで、「活動」のレベルでの仕事や、自分らしく生きるという自己実現が可能になります。

②働くことの社会的側面

次に、働くことを社会的側面から見てみます。現代では雇われて働くのが一般的です。雇い主である事業主は、社会保険や合理的配慮などの法定内福祉や、その企業独自の福利厚生サービスである法定外福祉を従業員に提供しています。

このような義務やサービスを提供しながら、事業主は利益を出すという目的をもって、経済性を追求する企業の理論で動いています。そこでは、従業員を経済活動の道具やコス

トと考え、画一的に管理することで効率化を目指します。つまり、人間である従業員の個性や個性を無視して、同じような働き方をして同じような成果を出すことを求めます。

経済が発展している間は、事業主の利益があがることで個人の生活が豊かになるため、労使の利害が一致します。その場合には、労働環境や労使関係の問題は表面化しにくいと言えます。しかし、現代は経済環境が大きく変化しており、それに呼応して働き方や生き方といった価値観も変化せざるを得ない状況にあります。ここでは個人が望む働き方や生き方と、事業主が期待する働き方や成果のギャップが大きくなります。それが、労使関係の不平等の拡大や、労働者の疲弊が社会問題になって自殺者が3万人を超えるというような問題に発展します。

働くことは、個人と社会が相互に関係することで成立する社会的な活動です。同様に、労働者の不調や休職も、個人と社会、事業主との関係性の中で起こる問題です。ここから、労働者の負傷や休職の原因を本人の脆弱性や疾病性だけに帰するのではなく、事業主との関係や社会状況を含めて検討する必要があると考えます。

③休職とは何か

ここで休職とは何かを考えてみます。休職によって経済的な自立が行き詰るだけでなく、職業人としても個人としてもアイデンティティが揺らぎ、職業人としての役割を果たせなくなり、社会的な関係性が中断します。職業人としての役割だけでなく、「何でお父さんは毎日おうちにいるの？ 働かないの？」と言われて、父親としての役割が果たせていないことに焦りを感じた、というエピソードを聞くこともあります。

さらに、精神疾患で休職することで、「病人としての自分」という新しいアイデンティティが追加されます。そして、「自分は病気になってしまった」けれども、「以前のようになりたい」、「元の生活を取り戻したい」という葛藤がうまれたりします。このような自分の意志や価値観の変化や、課題を解決したいがそれが可能かどうかという不安に直面するのが、休職という局面です。

復職支援はこういう局面、岐路にある人が対象であり、休職者がもつ「再び働けるようになりたい」というニーズを具体的に解決する必要があります。つまり、休職者が自分の能力を発揮して働くことができるようになって復職することで、再び自分らしく自立して生きることができるようになることを支援するのが、復職支援です。

ここから、復職支援とは、働くことへの支援をとおして休職者の生活や人生全体にコ

ミットする、全人的支援だといえます。支援者としては、全人的支援としての復職支援を提供することが、Arendt が言う「活動」というレベルで働くことだと思います。

3. 全人的復職支援の具体的方法

①Bio-Psycho-Social-Vocational からなる働くための能力

ここからは、このような全人的な、総合的な復職支援の具体的な方法をご紹介します。まず、働くことを支援するために、働くために必要な能力とは何かを整理します。

働くための能力は、Bio（セルフマネジメント）・Psycho（認知行動特性）・Social（対人関係、ソーシャルスキル）・Vocational（総合的業務遂行能力、合理的問題解決）の4つの側面に分けられます。これらの能力を、休職者が総合的に運用できるようになることで、主体的に集団の中でコミュニケーションを取りながら問題解決できるように支援します（図2）。



図2 Bio-Psycho-Social-Vocational modelによる復職支援

©Minako Nakamura.2016

まずインテイクでは、Bio-Psycho-Social-Vocational の4つの側面のうち、何が、どのように、どの程度問題があって休むことになったのか、どこをどうしたら働けるようになるのかを見立てます。この見立ては本人や主治医にフィードバックして、本人や主治医の考えを確認します。

さらに、復職可否を判断する権限をもつ事業主にも見立てをフィードバックします。そして、事業主が休職者についてどう考えているか、休職者の勤務態度や業務能力などをどう評価しているか、どんな課題が解決されたら復職を認めるのかを確認し、「復職判断基準」として提示していただきます。

このように支援者と休職者、主治医と事業主が共通理解をもつことで、より具体的な支援目標を設定できます。そして、支援者と休職者、主治医、事業主が、それぞれの立場から復職支援に関与する主体となることができます。

②Bio-Psycho-Social-Vocational からみた支援課題

Bio-Psycho-Social-Vocational の各側面によくみられる課題を整理してみます。

Bio はセルフマネジメントに関する課題です。自分で自分の健康や生活を管理することは、休職者だけでなく、働く人に共通する課題です。働くことと子育てや介護との両立といった生活全体のマネジメントができなくて休職に至る人や、退職せざるを得ない人も多いので、ワーク・ライフ・バランスという観点からも、働くことと生きることを総合的に検討する必要があります。

Psycho は認知行動特性や、それによる対人方略の課題です。職場でもプライベートでも、なぜいつも同じパターンの問題が起きるのかを分析していくと、生育歴や発達課題にも目を向けざるを得なくなります。根底に愛着障害やトラウマといった心理的な課題や発達障害の傾向などがあって、いつも同じところにつまずいてしまう、努力しても成果がないということも非常に多いです。

復職支援は組織集団を活用したプログラムが特徴ではありますが、それと並行して、休職者の個別性や事例性に配慮した心理療法的な関わりも、絶対に必要です。

Social は、コミュニケーションや対人スキルの課題です。ここにも Bio や Psycho に関する課題がベースにあって、職場不適應になることが多いです。例えば、「どうしてもこの上司とはうまが合わない」という訴えを Social の課題ととらえて、対人スキルを訓練することは大事です。しかし、「上司と関わっていると、父親のことを思い出してしまう」という心理的課題がある場合には、Psycho の側面からのアプローチも必要です。

さらに、会社と本人の関係性を回復するためのソーシャルワークとしての介入も大事です。ソーシャルワークの観点からは、頼れる家族がいない人や、障害者雇用に切り替えたいという人を、他の専門機関や社会資源につなげることも多いので、必要な手続きや社

会資源に関する知識も必要です。

Vocational は働くために必要な論理的思考や合理的問題解決に関する課題です。発達障害や統合失調症などの特性によって働くための能力にばらつきがある場合、本人が能力の回復や向上を訓練するとともに、事業主が休職者を受け入れるための情報提供や環境調整をします。このような積極的な介入によって、休職者と事業主の相互理解を深め、スムーズな復職を目指すことができます。

Vocational の課題には、Bio-Psycho-Social の課題がベースにあることが多いので、総合的な支援が必要です。

③コンピテンシーの活用と成長支援

復職支援は本来、期限があるものです。特に、私が所属する施設では支援期間は原則12週間と決まっているので、その中で結果を出すためには、ある程度、積極的にケースを動かして復職を目指す必要があります。

これには、休職者を課題に直面化させることが大事です。クライアントを課題に直面化させることは恐ろしくてできないという支援者もいますが、課題や直面化の意味を見直すことで、より積極的な支援ができると思います。

上記の Bio-Psycho-Social-Vocational における課題は、休職原因となったという意味では短所ですが、場面や使い方によっては長所になることもあります。また、休職という否定的な出来事に際して見落とされている休職者のコンピテンシーや、まだ発揮されていないコンピテンシーが必ずあります。つまり、長所と短所は表裏一体であり、発揮されていない能力を開発・向上できる可能性があることに、支援者自身が目を向ける必要があると思います。

この視点をもつことで、課題とともに、活用できる能力やコンピテンシーを本人と共有することができます。例えば、「あなたの課題はこれですよ。でも、あなたにはこういう能力もあるから、この能力を使って課題をカバーしていきましょう」とか、「悪いところはとりあえず放っておいて、新しい能力を身につけましょう」というような、成長を主眼とした問題解決を目指す支援ができるようになります。

このように、長所やコンピテンシーを積極的に評価しながら、課題に直面化することで、意欲を削がずに問題解決に取り組む姿勢を醸成できると思います。そうすると、昨日のシンポジウムでも問題になっていた、1年も2年も医療リワークに通っているけど復職

できない、ということが避けられるだろうと思います。

4. Bio-Psycho-Social-Vocational による支援事例と支援プログラム

具体的な復職支援プログラムも、Bio-Psycho-Social-Vocational の視点から組み立てます。休職原因には複数の課題が絡まっているので、Bio-Psycho-Social-Vocational の4つの側面から、課題を総合的に訓練します。

ここからは、Bio-Psycho-Social-Vocational の視点による支援事例や支援プログラムをご紹介します。

①Bio への支援を中心とした事例

まず、Bio への支援を中心とした事例です。A さんは高校を卒業してから、4年間浪人して大学に行きました。ここからもAさんの特性に何か課題がありそうだということがわかりますが、就職してからも休んだり出勤したりを繰り返して、苦勞しながらも努力して仕事を続けてきました。

リワークでは「6時間45分寝ないと駄目」、「昨日より50グラム体重が増えました」、「今日は135グラムごはんを食べてきました」など、数字に対するこだわりがありました。また、主観的で人とうまく付き合えない、計画性がなく行き当たりばったりの行動をすることなどが、課題だと考えられました。

しかし、努力する意欲やこだわりという特徴は、コンピテンシーとして使えるだろうと考えました。そして、生活や職場での業務をルーチン化するために、自分で1日や1週間の行動計画を立て、そのとおりに行動する練習をしました。

同時に「自分にもできることがある」ことを思い出して自信を回復できるように、Aさんにとって重要な他者であった主治医や上司に自分の意思を伝えるために、面談の機会を積極的に設けました。

それまでは主治医に遠慮して、「言いたいことが言えませんでした」という関係が続いていたようですが、Aさんは「いまこういう状態で、こういうことに困っているが、本当はこうできるようになりたい」と話してみました。すると主治医は、「そのように考えていたんですね」と、Aさんの意見を受け入れてくれました。Aさんと主治医の関係性に介入するソーシャルワークが奏功して、Aさんは主体的に行動することで、重要な他者に受容されるという経験ができました。

このような主体的に活動すること、つまり、セルフマネジメントの練習をとおして、Aさんは自信や主体性を回復して、無事復職できる状態になりました。Aさんは復職して、もう何年もたっていますが、自分の特徴をふまえて、自分らしく淡々と一生懸命働き続けているそうです。

②Psycho を支援する ComPs-CBT プログラム

復職支援では、主観的で非合理的であるために、仕事も人間関係もうまくいかないという Psycho の課題が支援の中心になること多くあります。そのため、コミュニケーションを通して現実的に問題解決するための訓練ができるように、ComPs-CBT (Communication and Problem-solving based CBT) プログラムを開発しました。

ここでは、いい人を演じるための自己欺瞞は苦しいだけで何も解決できないので、まず、事実と状況や条件、相手が何を考えているか、この仕事を進めるために必要なことは何かということを 6W2H (いつ、どこで、だれが、なにを、どのように、どのくらい) で分析します。それをもとに、自分はどのような結果を出したいのか、どのように話をまとめたいのかという、目標を決めます。そして、その目標に向かって問題解決していきます。

仕事もプライベートもひとりで進められるものではないので、相手や関係者とコミュニケーションをとりながら、現実的に主体的に問題解決することが大事です。例えば、ComPs-CBT では、人間は喜怒哀楽や好き嫌いがあるのは当たり前であり、嫌いは嫌いでいい、感情を無理に抑え込む必要はないと考えます。自分の素直な感情を認めた上で、感情に振り回されずに合理的目的的に行動できることが大事です。

リワークの利用者の中にも認知行動療法を習った人が多くいますが、認知を変えようとは自分が生まれ変わるのだと考えて、「そんなのできません」としり込みしてしまいます。しかし、もともとの自分は自分でいいのです。そのうえで、困難や問題を解決するためには合理的な考え方や行動を身につけること、大人のスキルを実践することが大事なのです。

ComPs-CBT の具体的な方法は、まず ComPs-CBT シートに職場や生育歴を振り返って出来事としての事実を書き、それに対する自分のこれまでのパターンを分析します。これによって「自分はこういう特徴があって、こういう場面で、こういう失敗をしやすい」という自分の特徴がわかると、自分を客観視できるようになり、自己理解や自己受容が進みます。

自己理解したうえで、今後同じような問題が起きた時にどうしたいかという方針や目標を決めて、行動計画を立てて、実際にそれをやってみます。このように、過去の自分は

ダメなのだとか切り捨てることなく、過去は過去で受け入れるけれども、自分は今後こうなりたいのだという目標に向かって成長していけるような目標の立て方、行動の仕方を練習していきます。

そして、ComPs-CBT を活用して自分で考えて決断して行動することで、主体的に行動する自覚や責任感が生まれ、自己効力感をもてるようになります。これを繰り返して、主体的に問題解決し続けられることを目指します。

③Psycho への支援を中心とした事例

B さんは、どこでも誰にでも合わせていい子を演じているうちに、自分の意見や意思がわからなくなってしまいました。リワークに来たときには、主観的で非合理的で主体性がなく、アイデンティティ拡散の状態でした。しかし、他者に迎合して主体性が低い一方で、受験勉強や部活で活躍するための努力ができ、「やればできる」という自尊心や達成意欲というコンピテンシーがありました。

まず、B さんは ComPs-CBT を使って自己分析しました。すると、「自分はいつも相手に合わせて我慢してきたので、自分はかわいそうだと思っていた。しかし、本当は自信満々で、自分はできると思っている。それなのに、できないふりをしている自分が嫌なのだ」ということがわかってきました。

これを手掛かりに自動思考やスキーマを分析したところ、「被害者面している」、「他罰的」、「わがままなところがある」といった特徴が見えてきました。それまでは休職原因を会社や周りの人のせいにすることもありましたが、ComPs-CBT で自己分析することで、「主観的である自分の考え方に問題があったのだ」と気づきました。

ComPs-CBT では、一般的な自動思考やスキーマだけでなく、クライアント独自の自動思考やスキーマを重視します。そのため、独自の自動思考やスキーマに、クライアントが自分で名前を付けます。例えば、「俺様」、「かまってちゃん」、「悲劇のヒロイン」など、その人にピッタリの名称がたくさん出てきます。

自分の個性に独自に命名することで、日常生活でも「また『かまってちゃん』が出てしまった」、「また『俺様』目線で言ってしまった」と気づき、自分の行動を客観視できるようになります。このように、これまでの失敗パターンを自覚的に経験することで、それをコントロールする練習ができるようになります。

病院で CBT をたくさんやったのに、復職できないと言う人がリワークにたくさん来ま

す。そういう人を見ていると、既存の認知行動療法のマニュアルにあなたが合わせてください、という指導を受けてきたのではないかと感じる人が多いです。しかし、大事なことは、支援者がクライアントのニーズに合わせて、その人が理解できる方法で教えることや、その人が自分のために使える方法を教えること、つまり、支援方法をカスタマイズすることだと思えます。

Bさんは自分の特徴やそれに伴う課題がわかってから、持ち前の負けん気や努力できるというコンピテンシーを発揮して、今後自分はどうしたいのか、どうなりたいのかという目標を明確にして、行動計画をたて、行動できるようになっていきました。

このように ComPs-CBT を使って問題解決を繰り返すと、会社でよく使う PDCA という問題解決の方法になります。生活上でも仕事でも繰り返し問題が起きますが、問題が起きたら ComPs-CBT を思い出してやり直せばいい、問題解決し続ければいいのです。多少のことではへこたれずに問題解決し続けることが、主体的に働き、生きることを継続するという再休職防止につながります。

④Social への支援としての相互理解と協働の促進

Social に対する支援は、明日の事例発表（日本心理臨床学会第 35 回秋大会口頭発表（理論・調査研究）0C4-2-3）で詳しくお話ししますが、休職者と事業主といった関係者が相互理解して協働できることを目指します。特に事業主が復職許可を出す権限があることに留意して、事業主が提示する復職判断基準を関係者が共有して、その基準をクリアすることが大切です。そのためにケース全体のシステム図をつくると、誰がいつ何をしたらいいのかが分かるので、関係者が同じ目標をもって協働しやすくなります。

昨日のシンポジウムでは、本人の回復程度と事業主が求める回復程度のギャップが大きいため復職許可が出ない場合があるということでした。そのギャップとは何かというと、「休職者は働ける状態かどうか」についての見解の違いです。

事業主が考える回復とは何か、事業主のニーズは何かを考えれば、やはり休職者が再び働けるようになるための訓練が必要だということがわかります。

⑤Vocational を支援するマルチタスクプログラム

休職者が再び働けるようになるための支援として、マルチタスクプログラムを開発しました。これは、リワーク場面を職場と見立てて、チームで並行作業する、模擬職場体験プ

プログラムです。働くことは一人でできるものではなく、組織集団で他者と関わることで成立するものです。集団の中でどのような行動をして役割を果たすかを考え、それを実行にうつす練習ができることが、集団によるリワーク支援の存在意義だと思います。

実施方法は、4-5人でチームを組み、チーム内にリーダーやメンバーを決めて、組織として作業します。私が所属する施設では、常時50人ほどの参加者がいるので、それに合わせたチーム編成やチーム数になります。

9時半から15時までの間に、複数のタスク（作業・業務）をチームごとに完成させていきます。タスクの締め切りに追われるだけで、心理的な疲労を訴える人もいます。各タスクには点数がついており、例えば、Aチームは50点で1位、Bチームは30点で2位というように、順位を競うようにしてあります。最後に各チームのリーダーから成績やチームワークについての総括を発表してもらいます。

このように、マルチタスクプログラムは負荷が高いため、体調管理ができていることや、プログラムに参加する目的が明確であることなど、参加条件も設定しておきます。リワークに参加して間もない人は、9時半から15時まで作業ができるための体調管理や疲労・休憩の管理ができること、終了が近い人はリーダーとしてチーム全体のマネジメントをしながら自分の役割を果たすことなど、各自の目標を立ててもらいます。

私が所属するリワーク支援には、医療リワークに断られたなど、いろいろな状態像の人が参加します。実際の会社でもいろいろな個性や能力のひとが一緒に働いていますが、マルチタスクプログラムでは、自分の目標にしたがって作業できることが大事だということに気づくことができます。「自分らしく働けばいい」とか、「自分の能力をつかって一生懸命やればいい」ということが、実感として理解できます。

昨日のシンポジウムでもありましたが、その人がもっている能力と事業主が求める能力にもギャップがあることも多いのですが、そのギャップを埋めることは非常に困難なこともあります。しかし、マルチタスクプログラムなどをおして、本人が自分の能力の現状を理解し、それを事業主と共有することで事業主も受け入れ態勢を組みやすくなり、復職してから齟齬が大きくなって関係が悪くなるということが避けられると思います。

プログラムで使うタスクは、本人の課題や事業主からのニーズに合わせて、新しいものをたくさん用意しています。単純作業を組み合わせるだけでも、チーム内のコミュニケーションや計画性を訓練できるので、タスクや作業は何でもいいのです。「設備がないからマルチタスクプログラムができない」というご相談をいただくこともありますが、利用者

や事業主のニーズに応えるために、支援者が何をしたいかという意志や目標によって、工夫の余地が多いプログラムです。

例えば、「相談マネジメント」というタスクでは、復職後に誰に何を相談するか考えてもらいます。働くことの主役は自分だということに気づくと、病者としてのアイデンティティにこだわるのをやめ、自分から報・連・相できるようになっていきます。

復職すると相談相手や配慮が減ってしまうことは、事業主側の意識の問題だと考える支援者は多いです。しかし、一人前の職業人として働く人に対して「頑張らなくていいですよ。仕事しなくていいですよ」などと言うほうが、本来は失礼ではないでしょうか。事業主や職場の本来の目的は仕事をすることであり、医療的福祉的な配慮をすることではありません。気にかけてもらえなくなったというのは、一人前として見てもらえているということでもあります。

一人前として扱ってもらえなかつたら、自分が配慮が必要だと思うなら、自分から相談に行けるようになることが大事です。これは職業人、社会人としてのセルフマネジメントです。自分には何が必要だから、誰に何を相談するのか、お願いするのかを想定しておくことで、復職後も主体として行動するための心構えができます。

また、職場で「かわいげがない」と言われた人の経験をもとに、「かわいげとは何か」をみんなで話し合っただけで発表してもらったタスクもあります。知識や技術があってもコミュニケーションがとれないと仕事が回らない、そういうときにコミュニケーションが大事だということに気がつきます。かわいげは新入社員にも役職者にも大事だということで、マルチタスクプログラム以外でも練習する人が多くいました。

マルチタスクプログラムの効果についてアンケートをとったところ、Bio-Psychosocial-Vocational の各項目に効果があるという意見が出ました。つまり、マルチタスクプログラムは厳しいけれども、これぐらいのことができないと、復職はできても仕事はできないということです。

毎日通勤できるのが復職なのか、職場で役割を果たして働けるのが復職なのか、どのようにゴールを設定するかによって、支援内容が全く変わってしまいます。本人や事業主、支援者がゴールを共有していないと、復職困難となってしまいます。ここからも、働ける状態で復職できるように支援することの重要性がわかります。

このようにマルチタスクでは、目的本位の合理的な行動を主体的に行うことや、組織で働くための能力を総合的に運営できるためのセルフマネジメントを練習することができま

す。これを繰り返すことで主体的に動けるようになるので、「やっぱり働くって楽しいな」と思えるようになり、復職への意欲が高まります。

5. まとめ：復職支援とはなにか

働くことを支援する復職支援とは、休職によって起こるさまざまな危機を乗り越え、社会的関係の中で自分の意志や価値観に基づいて能力を生かし、主体的に役割を遂行することで、職業的アイデンティティを再構築することが目標です。職業的アイデンティティを再構築することで自分らしく働くこと、またそれによって自分らしく生きることが可能になります。

これを支援するための具体的な方法として、Bio-Psycho-Social-Vocational の 4 つの側面から休職者の課題を分析し、他者との関係性の中で主体的に問題解決できることを支援します。本人の状態像と同時に、事業主が考える復職判断基準や、本人と会社の関係を考慮して、ケース全体を見立てることで、休職者を社会的存在としての職業人として扱うことができます。

そして、Bio-Psycho-Social-Vocational の各課題に合わせて必要なプログラムを組み合わせ、その人の個別性と社会的な関係性に配慮した実践的な訓練を総合的に実行します。休職者は自分の能力を使って主体的に働くという活動をとおして、自分らしい働き方とはどのようなものかを実践的に訓練できます。

このように、働くための能力を実践的に回復・向上することで、職業人としての主体性や働くことと生きることの連続性を回復し、生涯発達を目指すことができます。つまり、復職支援は働くことを軸とした、総合的な全人的支援なのです。

あるクライアントは、当初リワークに来ることに抵抗していましたが、リワークに来て、休職を人生の転換点として積極的に意味づける視点を得ることができました。そして、復職後の自分らしい働き方を検討し、主体的に生きていくという意志を明確にできました。

このクライアントが復職するときに、「リワークは自分と向き合い、今後の人生をより実りあるものにするために勉強する場所です。ここで学んだことを活かし、自分で努力した達成感と喜びを積み重ね、自分に自信をもって前向きに生きていきます」と言ってくれました。これを聞いて、私は本当にうれしかったです。復職支援をとおして、クライアントが新しい人生を自分の力で生きられるようになることをお手伝いすることが、私の生きがいであり喜びなのだと、あらためて感じました。

復職支援では、クライアントがよりよく生きることを支える臨床心理学的な視点に加え、Bio-Psycho-Social-Vocational の 4 つの視点から働くための能力や職業人としてのあり方を具体的に支援することで、全人的支援としての成果が得られます。

働くことは、自分の能力を使って他者の要求に応えることで、社会の役に立つこととともに、自分が社会の中で自立して自由であるということ、やりたいことができるということ、つまり、働くことをとおして自分らしくいられるということだと思います。

働くことも生きることも、ひとりではできません。私自身も復職支援の支援者として働けることは喜びであり、これができるのも、家族や同僚、指導してくださる先生方の支えがあるおかげだと、日々、実感しています。そしてなによりも、よりよく働き生きるための過程を力強く歩み、成長する姿を見せてくれるクライアントの皆さんに、心から感謝しています。

みなさま、本日は本当にありがとうございました。

◆質疑応答

【新田先生コメント】 心理療法だけでも、復職に向けてある程度のところまでいきますが、復職支援は復職のための構造ですから、やはりその先に「どう働くのか」というところをしっかりと視野に据えなければ、なかなかうまくいかない。それを多面的にアプローチするという実際を、お話しただけだと思います。

【フロアからのコメント1】 この度はおめでとうございます。そして、素晴らしい発表をありがとうございました。お話の中で、リワークの役割や意義が本当に伝わってきたのですが、その中で、企業を絶対外せないという話がありました。私は医療リワークの支援者ですが、どうしても企業とのコミュニケーション、どんなタイミングで、どんなコミュニケーションをしていったらいいのか、ということがあります。

先ほど復職の判断基準という話がありましたが、例えばそれがご本人の状態とギャップがあって、場合によっては職場での仕事内容を変えたほうがいいのではないかと、リワークをやっている現場として企業に何か働きかけたいことがあったときに、どんなコミュニケーションをしていったらいいのか。本人がリワークで学んだことを、どのように伝えたらいいのか。本人が伝えるのは当たり前ですが、支援者から伝えるべきことは何か。いわゆる、企業とのギャップを埋めるなかで、中村先生がやっていることを教えていただければ

ばと思います。よろしくお願いします。

【中村コメント】 ありがとうございます。企業の期待と本人の状態のギャップを埋めるためには、支援開始時点で復職判断基準を明確にしておくことが最も大事だと思います。

これには、支援者が、早い段階で正確な見立てを立てることが必要です。これによって、支援者から事業主に対して、本人の特徴や、その特徴が支援によってどう変化する可能性があるか、支援後も特性として維持されることは何かなどを、具体的に、最初に伝えることができます。

このような見立てと、企業の考え、本人の考えに、どのような異同があるかを確認することで、支援の土台が作れると思います。支援中にも、本人の状態や支援の進捗、課題の達成度合いなどを、報告します。

最終的に、企業が求める業務提供ができないまま、支援終了となるケースもあります。その場合には、「本人は今こういう状態で、その業務すべてを一人でこなすのは難しいですが、一部分なら担当できます。様子を見ながら、3 か月後をめどにすべての業務を担当できるように、段階をおって担当業務を増やしてください」というように、具体的なアドバイスをします。単に「配置替えしてください」といってしまうと、企業に負担を強いるだけなので、企業の求めに応えるにはどうしたらいいかという、問題解決の視点でお話しするようにしています。

【新田先生からコメント】 先生がおっしゃったように、いい意味で自分の現実を知ることがすごく大事だと思います。しかし、企業側の期待とご自身の自己イメージや幻想のギャップがある。そこでコンフロンテーションとか直面化させることは、セラピストは苦手なところですが、そこをしっかりとやっていくことが大事だと思います。

ただ、うつの方は下手な直面化をするとすぐ引っ込んでしまったり、ますます自罰的になっていく。だから、直面化の時期には難しさがあると思うのですが、直面化で苦労されている辺りを教えていただければと思います。

【中村コメント】 本当に直面化は大事です。私は直面化を重要な支援ポイントとして、積極的に活用していますが、本当におっしゃるとおり、それをやることで来なくなってしまいう人もいたりするので、慎重に進めますが、しかし、私が直接、本人に問題を指摘して直面化させる必要はありません。

私が何も言わなくても、他のリワーク参加者が、仲間同士の話の中で「あなたって、

こんなところあるよね」と、やんわり言ってくれるのです。そうすると、本人は「そうかもしれないな」と考えられるようになって、自分の特徴を受け入れられるようになってきます。そのタイミングで、私が「やはり、そうでしょう。それが職場でも問題の原因になっていたでしょう」と介入して課題に焦点化させると、うまくいくことが多いと思います。リワーク集団の関係性を活用するのも、組織で働く社会人にとってよい経験になると思います。

【新田先生コメント】 ありがとうございます。まさにグループサイコセラピーですね。同じ立場で苦しんでいる仲間同士がストレートに伝えてくれる。これは本当に、治療者が言うよりも、むしろいい場合がたくさんあったりする。そういうグループ・ダイナミックスがすごくよく働いていることがあると思います。

【フロアからのコメント2】 Bio-Psycho-Social-Vocational の視点からプログラム構成やアセスメントをしているということで、内容が複雑な部分もあると思います。そのようなプログラム構成について、対象者にどのように説明しているのか、心理教育や動機づけに対する工夫について、ご質問いたします。

【中村コメント】 ありがとうございます。Bio-Psycho-Social-Vocational の視点を使った支援を進めるにあたって、リワークに参加して1-2週目の方たちを集めて、リワークに参加する目標を検討するための基礎講座を実施しています。その中で、Bio-Psycho-Social-Vocational に従って休職原因を分析してもらい、各側面にある課題を解決することがリワークの目標であることを確認します。

また、マルチタスクプログラムでも、Bio-Psycho-Social-Vocational の各側面にある課題を訓練することを、各自の目標として設定してもらいます。

Bio-Psycho-Social-Vocational という、復職や働くことに対する考え方の軸となる視点を提示することが、心理教育としての役割を果たしているのではないかと思います。この視点を得て自分や自分のおかれた状況を見つめることで、復職を目指す主体は自分であることを自覚できるのだと思います。

【新田先生コメント】 本当に意欲的な、先進的な実践と研究を続けていらして、今回の奨励賞の受賞に至ったと思います。どうぞこれからも実践・研究を、さらに意欲的に革新的に続けていただければと思います。本当に受賞おめでとうございます。

【中村コメント】 本日は本当にありがとうございました。これからもよろしくお願いいたします。

本稿は平成 28 年度日本心理臨床学会奨励賞受賞者講演をもとに加筆・修正したものです。
なお、事例は支援対象者の書面による了解を得て、個人情報に配慮して紹介しました。