

医療リワーク利用者の自己理解過程に関する質的研究

田中美佐子 柏木雄太 新田泰生

A qualitative study on self-understanding process of medical re-work program users

Misako TANAKA, Yuta KASHIWAGI, Yasuo NITTA

【要約】

本研究は、復職支援におけるリワークプログラム参加者の自己理解体験に焦点を当て、その心理的变化と復職後の職業生活への影響について示し、参加者への実践的な関わりを検討することを目的とした。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた分析の結果、リワーク参加前、休職者は《リワークを知らないゆえの漠然としたイメージ》のために【リワーク参加への踏み切りづらさ】を抱えるが、参加し始めるとプログラムを通して徐々に自身の《できることに目を向け始め》、それが基盤となり【多面的に自分を見る目ができる】きてリワークを卒業し、復職後は職場生活の中で【学んだ通りにはいかない現実と向き合いつつ課題を抱えていく】というモデルが示唆された。さらに、リワークでの学びを復職後の生活で生かすためにはリワーク中の実践的な課題への取り組みと復職後のフォローアップ、復職後も自身の課題と向き合うことが重要であることが示された。

キーワード：リワークプログラム、復職支援、自己理解、プレゼンティズム、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA)

問題と目的

精神疾患による休職からの復職支援において、近年リワークプログラム（以下、リワーク）が注目されている。リワークとは、うつ病等の精神疾患により休職した労働者の復職支援プログラムであり、医療機関が診療報酬の枠組みで提供するリハビリプログラムである。大木・五十嵐（2012）のリワーク利用群と非利用群の就労継続性比較の研究によれば、リワーク利用群の就労継続性が有意に良好であることが示されており、他にもリワークの有効性を示す効果研究が複数行われている（北川ら、2009；五十嵐ら、2016等）。

しかし、リワーク参加者の心理的变化の過程など主観的体験に注目した質的研究は少ない。山田（2015）はリワーク参加者が復職を果たす過程を M-GTA により探索し、参加者がリワークの中で不安の減少とともに自分と向き合う準備を整え、最終的にしなやかな強さを持って現実社会に戻っていくというモデルを示した。また、早川（2019）は、リワーク参加

者が困難さを体験しながら復職を目指す過程を M-GTA により探索し、参加者が自動思考の荒波に揉まれ、復職を目の前に不安になりながら復職を果たしていくというモデルを示した。

リワークでは、休職原因の分析と再発防止策の検討にあたり、自己理解を深めることが不可欠だが、その取り組みは復職を果たした時点で終わるのではなく、引き続き向き合っていく必要があると考えられる。

五十嵐 (2018) は、職場の求める就労を安全に継続できる病状の回復レベルが近年では以前より高くなっている可能性があり、リワークでは復職準備性を判断することが会社の産業医や産業保健スタッフの信用を勝ち得るとしている。

心身の不調に関係して、出勤はしているが、労働遂行能力が低下している状態をプレゼンティズムという (山下・荒木田, 2006)。横山 (2011) は、プレゼンティズムは、QOL および健康状態の悪化、健康関連コストの増加、他の労働者への悪影響等を招くと述べている。また、荒木田 (2015) は、プレゼンティズムは労働生産性を減ずる一つの要因であるとしている。復職後は、再休職及びプレゼンティズムを防止する必要がある。

筆者は、リワーク参加後に復職しても再休職やプレゼンティズムに陥る場合もあることに関心を持ち、時間・労力・費用等をかけてリワークに通ったにも関わらず、再休職を防止できなければ、かけてきた時間や労力の価値が半減してしまうと考えた。そこで、疾患や心理学の知識習得だけでなく、自分の思考や感情の傾向をより深く知ることが再休職防止に必要ではないかと考えた。また、自己理解を深めることは、復職に限らずその後の職業人生にとっても重要であると考えられる。

以上のことから本研究では、リワーク参加後に復職した者を対象として、研究テーマを「医療リワークプログラム参加者の自己理解過程に関する質的研究」とし、リワーク参加中の自己理解体験と復職後の職業生活への影響についての過程を探索し、モデル図を示すことを目的とした。

方法

1. 調査対象およびデータ収集

先行研究の山田 (2015)、早川 (2019) と同じ精神科クリニックの X クリニックに研究協力を依頼し、調査対象機関とした。X クリニックでは、診療報酬の精神科ショートケア (Basic コース: 1 日 3 時間) とデイケア (Advance コース: 1 日 6 時間) を組み合わせた枠組みでプログラムを実施している。Basic コースは週 5 日を 4 週間、Advance コースは週 5 日を 14 週間連続で出席すると修了証が渡される。定員は両コースとも 15 名でオープングループの形式をとっている。各コースとも 3 日以上欠席は降格という制度を設けている。Basic では心理教育や行動活性化等のプログラムを通じた病気の理解や基本的な生活リズムの確保等を目的としている。Advance では認知行動療法やアサーション、ナラティブ (幼少期から現在までの体験を振り返り、印象深い体験やそこから生まれたと思われる現在の思考・感情の癖を参加者の前で発表する) 等のプログラムを通じた気力と体力の向上、休職原因の分析・再発予防を目的としている。リワーク卒業後 6 か月間は月 1 回のフォローアップ

プログラムへの参加を義務付けており、再発防止やプログラムで習得した知識やツールを復職後の職場で日常的に活用できるようサポートしている。

調査対象者は、Xクリニックのリワークを卒業し復職後3か月以上が経過している20代後半から50代前半の9名とした。対象者には、事前に「研究倫理遵守に関する誓約書」の内容を説明し、同意書に署名を得た。対象者には個別に約90分の半構造化面接を実施し、口頭と文書で対象者の同意を得た上でICレコーダーに録音、逐語記録に起こしたものを分析データとした。

表 1. プログラム一覧

		月	火	水	木	金
Advance	9:00	朝会	朝会	朝会	朝会	朝会
	9:30	交流分析	グループディスカッション	ナラティブ	認知行動療法	認知行動療法
	11:00	復職プログラム	復職プログラム	復職プログラム	復職プログラム	復職プログラム
	12:00	昼食プログラム	昼食プログラム	昼食プログラム	昼食プログラム	昼食プログラム
	13:00	アサーション	ヨガ	ストレスマネジメント	キャリア	作業療法
	14:30	夕会	夕会	夕会	夕会	夕会
Basic	15:00	復職準備プログラム	ヨガ	行動活性化・心理教育	コミュニケーション	グループディスカッション

2. 調査実施期間

調査は201X年3月～7月に実施した。

3. 分析方法

分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を用いた。M-GTAを用いた理由は、木下（2003）がM-GTAに適した研究として挙げた、以下の3つの観点が本研究に適していると考えたためである。3つの観点とは、①人間と人間が直接的にやり取りをする社会的相互作用に関わる研究であること、②ヒューマンサービス領域の研究であり、研究結果としてまとめられたグラウンデッド・セオリーを実践現場に戻し、そこでの能動的応用が検証になっていくこと、③研究対象とする現象がプロセス的性格をもっていることである。

分析は、収集したインタビューデータのうち、もっとも豊かな語りが得られたと考えられる対象者から始め、分析テーマを念頭に置きながら、データを細かく読み込んでいった。データの中で、リワークの場およびその前後（休職前、復職後）ならではの体験に注目し、その語りを取り出した。その語りを分析ワークシートのバリエーション欄に掲載し、その現象を適切に表現する概念名と定義をつけた。そのバリエーションを取り出した理由や疑問に感じたこと等を適宜、理論的メモに記載した。また、研究者自身の思考の偏りや思い込みになっていないか確認を行うため週1回グループスーパービジョンの場を設けた。また、概念同

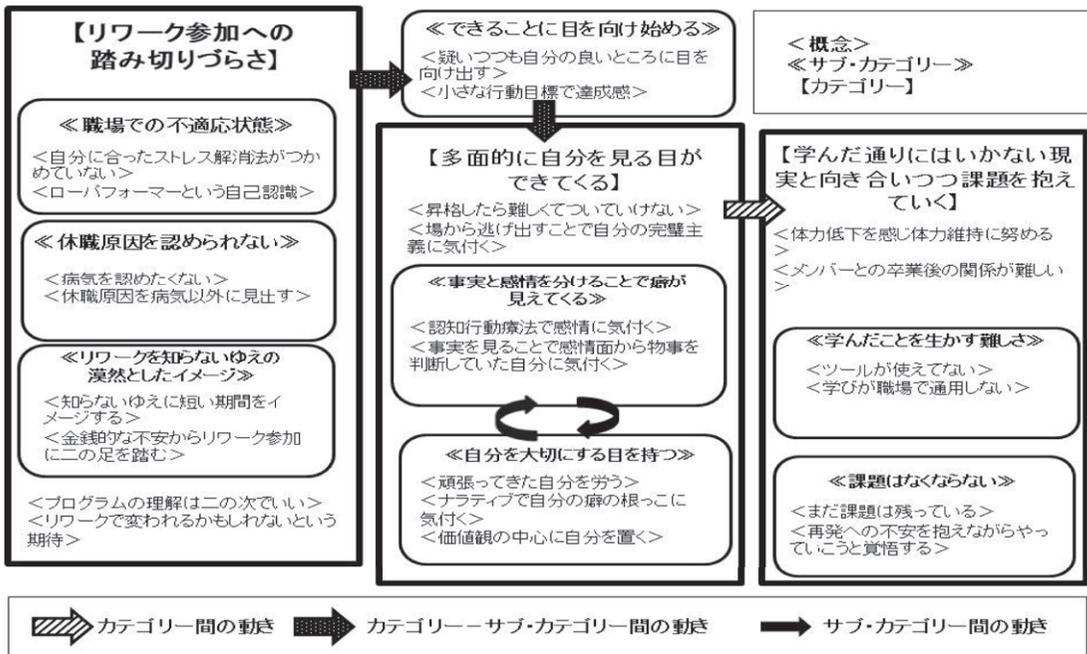
士の類似や対極関係についても並行して確認した。これらの作業をすべてのインタビューデータに対して行い、これ以上の概念が抽出できないと判断した時点で分析を終了した。研究結果の信憑性を高めるため、週1回、質的研究法やM-GTAの研究を行う指導教授と共に概念生成やその定義等、結果図作成について討論を重ね、検討を行った。

結果と考察

本研究では、23個の概念、8個のサブ・カテゴリー、3個のカテゴリーが生成された。以下、概念は〈 〉、サブ・カテゴリーは《 》、カテゴリーは【 】で表す。

《職場での不適応状態》に陥り、休職に至った休職者は、《休職原因を認められない》状態でリワーク参加を勧められるが、《リワークを知らないゆえの漠然としたイメージ》しかなく、【リワーク参加への踏み切りづらさ】を抱える。リワーク(Basic)に参加し始めると、それまで自分の否定的な面にばかり目を向けていたが、プログラムやスタッフ、メンバーとの関わりを通して徐々に自身の《できることに目を向け始める》。BasicからAdvanceに昇格すると、認知行動療法等のプログラムを通して、《事実と感情を分けることで癖が見えて》きて、自分の認知的特性を理解し始める。並行して、幼少期からの体験や過ごしてきた環境等を振り返り、《自分を大切にすることを》てるようになる。このように、様々な面からのアプローチを通して、【多面的に自分を見る目ができて】きて、リワークを卒業する。復職後はリワークで学んだことを使う機会が減り、《学んだことを生かす難しさ》を感じる。リワークで自己理解を深め自身の課題に取り組んだものの、職場に戻ると自身の《課題はなく

図1. 結果図



ならない》ことを実感し、【学んだ通りにはいかない現実と向き合いつつ課題を抱えてい】こうとする。結果図を図1に示す。

以下、各段階の結果と考察を述べる。結果はストーリーラインに基づいて詳述する。

1. 【リワーク参加への踏み切りづらさ】

1-1. 結果

【リワーク参加への踏み切りづらさ】は、「職場での不適合から休職し、その休職原因を受け止められないままリワークを勧められるが、リワークに対して漠然としたイメージしか持てず参加しづらさを感じる」とである。調査対象者は、仕事や職場の人間関係等の様々な要因が絡み合いストレスを蓄積するが、〈自分に合ったストレス解消法がつかめていない〉ためにストレスに対処できず、仕事で〈ローパフォーマーという自己認識〉を強めて《職場での不適合状態》に陥り、休職に至る。しかし、〈病気を認めたくない〉思いや、体力やスキルの不足等〈休職原因を病気以外に見出〉して、《休職原因を認められない》ままリワークを勧められる。ただ、リワークを〈知らないゆえに短い期間をイメージ〉したり、〈金銭的な不安からリワーク参加に二の足を踏む〉等、《リワークを知らないゆえの漠然としたイメージ》しか持てず、【リワーク参加への踏み切りづらさ】を抱える。中には、〈プログラムの理解は二の次でいい〉と低いモチベーションのまま参加する者、対照的に〈リワークで変わるかもしれないという期待〉を持って参加する者もいる。

1-2. 考察

(1) 産業保健スタッフの役割

リワーク参加前、休職者はリワークに対して漠然としたイメージしかなく、具体的にどのようなものか知らないために参加への踏み切りづらさを抱えている可能性があり、この段階では産業医や保健師等の産業保健スタッフが丁寧に導入を行う必要があると考えられる。例えば、休職に関する制度、リワークの標準的なプログラムや期待できる効果、費用等の具体的な情報を伝えることが重要だろう。これらの情報を伝え、本人が納得してリワーク参加に踏み切れることが望ましい。

田島ら（2018）は、リワークの認知度が高まるにつれて、休職者にリワーク利用を勧める企業が増えている中で、一律に「リワーク利用が復職の条件」としている企業もあるとしている。しかし、条件の提示だけではリワーク参加への意欲につながらないのではないだろうか。

早川（2019）は、上司や産業医等からの圧力で渋々リワークに参加することがその後のモチベーションの妨げになりプログラム継続にも大きく関わる重要なポイントであると述べている。本人の納得感がなくリワークに参加した場合、その後のモチベーションに影響するため、なぜリワークを勧めるのかを丁寧に伝える必要があると考えられる。

川崎（2015）は、休職からリワーク参加までの踏み切れない期間が長期化し、職場復帰の意欲がなかなか出てこない場合には、経済的、時間的リミットによりやむを得ず職場復帰準備を開始する事例があることを示し、そのようなリミットにより復帰となった場合には、職

場復帰準備性が整わないまま復帰となる可能性がある」と述べている。踏み切れない期間を長期化させないためにも早い段階から復職への行動を促す関わりも必要だろう。

また、休職にあたり経済面の不安を抱えている者も多い。小坂（2007）は、休暇・金銭面での制度の有無は、労働者の職場復帰支援の目標を定めるにあたり重要な情報であり、本人の所属する組織に確認の上で正確な情報をつかむよう支援を行う必要があるとしている。特に経済的な制度に関する情報は休職者の生活に直結しており、これらの情報を具体的に伝えることが、休職者の安心感や、治療・休養への専念につながると筆者は考える。丁寧な導入がリワーク参加へのモチベーション醸成や休職者の不安軽減、さらに復職後の良好な経過や産業保健スタッフと休職者の良好な関係構築にもつながると考えられ、産業保健スタッフとの関わりは、リワーク参加の動機づけ、休職者の不安軽減の鍵になると考えられる。

(2) リワークの多様化

有馬（2015）は、職場の産業保健スタッフや労働者から復職までの期間短縮に関する要望が多いと述べている。廣（2013）は、リワークの課題の一つとして、そのカスタマイズ化を挙げており、リワークの充実化、長期化について言及している。この充実化、長期化によって再休業率の低下が期待できる一方、長期休業が認められるのは主に大企業に限られ、期間の長期化によって利用できる企業が絞られることに懸念を示している。そこで、企業の事情などに応じて、短期で卒業できるプログラムの提供もニーズが高いだろうと述べている。

田島ら（2018）は、短期型のリワークは、医療費の削減、労働生産性の損失回避という医療経済的な観点からみてもニーズが高いと述べ、休職者にとって、長期間の休職は職場復帰に対する心理的抵抗感を高めることにもつながると指摘している。人事制度上の休職可能期間等の関係で、短期プログラムが必要とされる事情もあるが、休職原因の分析と再発防止の検討に必要な期間は、慎重にアセスメントする必要があるだろう。

また、通所期間が一律のリワーク施設もあるが、休職者の特性やその抱える問題等によって必要な期間は異なると考えられ、本来はその休職者がどのような問題を抱え、職場での困難を抱えていたのかを丁寧にアセスメントし、必要な期間や、どのようなリワーク機関が合うのか検討するのが望ましい。産業保健スタッフの労力不足等により、そのような対応は難しい可能性もあるが、人によって必要期間や合うリワーク機関は異なることを意識する必要があるだろう。

2. 《できることに目を向け始める》

2-1. 結果

《できることに目を向け始める》は、「Basicでプログラムやスタッフ、メンバーからのフィードバックを通して少しずつ自分のできることや良いところ等の肯定的な面に目を向け始めること」である。リワーク開始当初は、〈小さな行動目標で達成感〉を味わったり、スタッフやメンバーからのフィードバックで、〈疑いつつも自分の良いところに目を向け出す〉等、それまでは自分の否定的な面にばかり注目していたが、徐々に《できることに目を向け始める》。

2-2. 考察

行動活性化への取り組み

リワーク参加者は、自身の否定的な面に注目しやすい傾向を持つ。インタビューの中で、ある調査対象者が、「素直になんか、自分の昔やってた仕事をほめられたりとか。ほめ合うみたいな話があって。え、自分に良いところがあるの？」と語って。それでびっくりしましたね。その休職する前までに、けっこう周りから、まだまだ物足りないとか、もうちょっと頑張りが必要だとか、色々言われて、自分はなんか全然頑張ってきてなかったのかなって気持ちが強かったんで、逆にそのリワーク来て、自分なりに実は努力してたのかもしれないって思って・・・」と語っていたが、自身の肯定的な面に目を向け、受け入れることもすぐには難しい可能性がある。〈小さな行動目標で達成感〉で示したように、まず身近で小さな目標から取り組むことは、自信を取り戻していく上でも必要なことと思われる。馬ノ段ら(2013)は、休職や不調の原因として、日々の仕事や対人関係における要求水準が高いため失敗を重ね、自信が低下する事例が多いと述べている。そのような要求水準の高い休職者にとって、要求水準を引き下げ少しずつ自信を取り戻していくような行動活性化のアプローチは有効と考えられる。まずは気分を左右されずに行動することを重視し、少しずつ自信を取り戻していくことが重要だろう。

しかし、ある程度自信を取り戻した段階でも小さな目標達成で満足していると、復職や再休職防止等、本来の目的を意識しづらくなる可能性がある。本人の状態やプログラムの理解度に合わせて、取り組む行動目標を職場との連絡や仕事関連の読書、通勤訓練等の復職を意識したものに徐々に変化させていく必要があると考えられる。

3. 【多面的に自分を見る目ができてくる】

3-1. 結果

【多面的に自分を見る目ができてくる】は、「事実と感情を分けて冷静に物事を見る目と、自分の過去の体験を振り返り自分を大切にすることを持つ等、多面的に自分を見ていくこと」である。Basic から Advance に昇格すると、プログラム内容が難易度を増し、〈昇格したら難しくついていけない〉と不安を感じる。リワークに対するネガティブな気持ちから欠席や遅刻をし、〈リワークの場から逃げ出すことで自分の完璧主義に気付く〉者もいる。プログラムでは認知行動療法に取り組むようになり、〈認知行動療法で感情に気付く〉き、〈事実を見ることで感情面から物事を判断していた自分に気付く〉など、《事実と感情を分けることで癖が見えて》きて、自分の認知的特性を理解し始める。また、Basic で自身の肯定的な面に目を向け出した体験を基盤とし、仕事場面での〈頑張ってきた自分を労〉ったり、それまでの他者依存的な価値観に気付く〈価値観の中心に自分を置く〉ようになる。さらには自身の幼少期からの体験と現在の考え方のつながり、今後の展望等を発表する卒業間近のプログラムの準備を進める中で、〈ナラティブで自分の癖の根っこに気付く〉いてきて、《自分を大切にすることを持つ》てようになる。このように、様々なプログラムやスタッフ、メンバーとの関わりを通して自己理解を深め、【多面的に自分を見る目ができて】きて、リワークを卒業する。

3-2. 考察

(1) 宿題による知識の定着化

ここでリワークを通じた自己理解や気づきを定着させ、復職後の生活に活かす方法の1つとして、宿題について述べる。五十嵐ら(2008)は、リワーク参加者はその知的レベルの高さから知識として情報を得ることを好むが、ストレス・コーピングの知識やスキルを自らの対人関係に結びつけることに困難さがあると述べている。しかし、知識と体験を結び付けなければ、学びを生かすことは難しいだろう。知識と体験を結び付けるためには実践的な宿題が有効ではないかと筆者は考えている。

例えば、アサーションやDESC等はプログラム内でロールプレイ等を通して練習するが、メンバー同士はお互い練習中のため、お互い想定範囲内の対応をしているのではないだろうか。しかし、復職後の職場ではそのような環境はないため、リワーク参加中から復職後の環境に近づけていくためには、メンバー以外を相手に実践する等の宿題を課すことも有効ではないだろうか。家族や友人等を相手にした練習が、復職後に学びを生かすことにつながると考えられる。リワーク中であれば、たとえ宿題に取り組んで失敗しても、スタッフやメンバーと共に失敗の原因検証や改善案の検討ができ、失敗による傷つきも受容される。リワーク中から実践的な宿題に取り組み、失敗体験と検証を重ねることで、復職後に学びを生かす可能性が広がるのではないだろうか。

(2) 多面的に自己理解を深める

五十嵐・林(2010)は、リワークでは何故自分が病気になったのかの洞察が必要であるとし、とりわけ自己の内的要因に十分に目を向けないと再発予防は困難であると述べており、自己の内面に目を向けることが再発予防には不可欠であると言える。

丸山・田中(2018)は、否定的な側面も含め自己を理解し受容することや自己の感情を把握し統制できることが、否定的意識を低減する要因につながるとしている。否定的側面と肯定的側面の双方とも自分であると実感できた時、自分に対する否定的な見方と距離を置けるようになると考えられる。

リワークでは様々なプログラムがあるが、各プログラムの相互作用も見られる。インタビューの中で、ある調査対象者が、ナラティブ(自分史の振り返り)と認知行動療法の両方を見て自分の癖に気付かされた時、2つのプログラムが影響し合い自己理解が深まった様子を語っている。

五十嵐ら(2008)は、主体的に自己理解を深める動機づけが高まることによってその他のプログラムへの良い影響が生じているとしている。様々なプログラムを行う意義は、様々な面からアプローチすることで多面的に自分を見る目ができ、自己理解も深まることにあると考えられる。

4. 【学んだ通りにはいかない現実と向き合いつつ課題を抱えていく】

4-1. 結果

【学んだ通りにはいかない現実と向き合いつつ課題を抱えていく】は、「リワークで自己理

解を深め、心理学の知識やツールを学んだがそれをそのまま職場で生かせるわけではなく、自分の課題が簡単には解決しないという実感を持ち、その課題をこれからも抱えていこうとすること」である。プログラム卒業後、リワーク中はつらい体験を共有し支え合える仲間と感じていたメンバーとも互いの環境や価値観の違いから疎遠になる者もあり、〈メンバーとの卒業後の関係が難し〉く感じる。身体面では、〈体力低下を感じ体力維持に努める〉ようになる者もある。職場では、仕事の感覚を取り戻すことに追われたり、リワーク中のように宿題としてアサーションやDESC法等の学んだツールを使う機会がなくなったことで、〈ツールが使えてない〉状態になる。また、ツールを使っても想定通りの結果が出ないなど〈学びが職場で通用しない〉こともあり、《学んだことを生かす難しさ》を感じる。また、リワークで自己理解を深め自身の課題に取り組んできたものの、職場では仕事や上司・同僚との関わりを通して、〈まだ課題は残っている〉ことを感じ、〈再発への不安を抱えながらやっけていこうと覚悟する〉。リワークを卒業しただけでは《課題はなくなるらない》ことを実感し、【学んだ通りにはいかない現実と向き合いつつ課題を抱えてい】こうとする。

4-2. 考察

フォローアップの重要性

《学んだことを生かす難しさ》で、リワークでの学びを復職後の職場で生かすことはスムーズにいかない現実もあることが示された。その要因の一つとして、〈ツールが使えてない〉で示したように、学んだことを日々の課題として取り組む必要がなくなりツールの使い方や使うこと自体を忘れてしまっていることが考えられる。また、〈学びが職場で通用しない〉で示したように、リワークでの学びを職場で使っても想定通りの結果が出なかったり、ツールを使う準備を面倒に感じて活用できていないことも考えられる。

リワークでの学びを再休職防止に生かすためには、リワーク後のフォローアップが重要な役割を果たすと考えられる。リワーク施設で行われるフォローアッププログラムでは、リワークでの学びを振り返ることで、改めて学びの活用を促す必要があるだろう。

宮澤・前原（2019）は、リワーク施設の9割以上がフォローアップの取り組みを実施していることを示しているが、その実施にあたっては実施体制、参加者の確保や経費の問題等、多く指摘されたとしている。山本（2013）は、リワーク卒業者への調査で、卒業者がリワークに満足している一方で、フォローアップには消極的であるという結果を示している。さらに、リワークは知識の獲得の段階であり、復職後に獲得した知識の内在化が再発予防の上で重要な課題となっているとして、リワーク利用時からフォローアップの重要性を説明し、積極的に働きかけていくことが再発予防の観点からも重要であると述べている。学んだことを生かし、復職後も自身の課題と向き合うためにも、フォローアップは非常に重要であると言える。

また、前述の通りプレゼンティズムは労働生産性を減ずる一つの要因であるとされており（荒木田，2015）、リワーク施設でのフォローアップだけではなく、職場で段階的に通常業務に戻していくことや定期面談等のフォローアップにより再休職やプレゼンティズム防止に努めることは、本人にとっても上司や同僚にとっても重要であると言える。

復職後の職場の状況について、五十嵐（2013a）は、職場での業務自体に大きな変化があり、定型的な業務はアウトソーシングされ、復職後の一定期間を定時勤務で定型的業務を探すと仕事がないといった事態があることを指摘している。復職後は定型業務から段階的に通常業務に戻していくことが理想だが、現実にはそれが難しい状況もあることが窺える。また、五十嵐（2013b）は、復職後一定の期間は定時での勤務を認めてくれる職場は多いが、一定期間が経過するとそれなりのパフォーマンスが要求されると述べている。館野（2019）も、復職後、仕事が増えるタイミングと周囲の配慮が減るタイミングは同じであることが多いことを指摘している。復職直後だけではなく一定期間経過後にも危機場面に直面する可能性があることを休職者本人も支援者も意識しておく必要があるだろう。

五十嵐（2018）は、復職はプログラムの終了ではなく新たな再スタート地点に過ぎないと述べている。リワークは自分の課題に向き合う第一歩であり、復職後が本番であることは言うまでもない。フォローアップにはリワークのスタッフや上司・同僚らの協力が欠かせないが、本人がその意義を認識し主体的に取り組んでいくことが重要である。

5. 総合考察

本研究は、リワークにおける休職者の変容プロセスに取り組んでおり、山田（2015）、早川（2019）と同じ医療機関に協力を依頼し、研究を行った。総合考察として、この2つの先行研究との類似点やつながりを見ていきたい。尚、山田（2015）、早川（2019）ともに、概念、カテゴリー、コア・カテゴリーという分類を用いているが、カテゴリーは本研究におけるサブ・カテゴリー、コア・カテゴリーは本研究におけるカテゴリーに相当すると考えられる。以下、本研究における概念は〈 〉、サブ・カテゴリーは《 》、カテゴリーは【 】で表す。山田（2015）、早川（2019）における概念は〈 〉、カテゴリーは《 》、コア・カテゴリーは【 】で表す。

リワーク参加中期以降、〈認知行動療法で感情に気付〉き、〈事実を見ることで感情面から物事を判断していた自分に気付く〉という、認知行動療法を通して自分の認知の偏りに気付くことを本研究では示している。早川（2019）は、この段階でメンバーが《感情に巻き込まれ》、《認知行動療法への戸惑い》を体験していることを示したが、この段階を経て、本研究で示した《事実と感情を分けることで癖が見えてくる》と考えられる。初めから認知の偏りに取り組めるわけではなく、《感情に巻き込まれ》、《認知行動療法への戸惑い》を感じながら取り組む中で、徐々に自身の認知的特性に気付く、自身に向き合う準備が進んでいくのではないだろうか。

復職後、【学んだ通りにはいかない現実と向き合いつつ課題を抱えていく】ことを本研究で示しており、その中で〈再発への不安を抱えながらやっついこうと覚悟する〉と述べた。山田（2015）は、リワーク修了の直前から復職後に休職者が〈元に戻る恐怖〉を抱えていることを示しており、この点も類似している。多くの参加者が復職直後には再発への不安や恐怖を抱えていると思われるが、この段階の不安や恐怖は自然な感情であり、自分が不安や恐怖を抱えていることを認め受け入れることが重要であると筆者は考える。

また、早川（2019）は、リワークで参加者が体験する困難さに焦点を当てているが、困難

さにぶつかった時、その体験を自己理解の材料として扱う視点を持つことが必要と考えられる。困難さにぶつかった際、自分の思考、感情は今どのような状態なのか、なぜそのように考えたり感じたりするのかを見つめる視点を持つことが、リワーク卒業後も自己理解を深め、再休職防止を継続することにつながるのではないだろうか。

6. 本研究の問題点と今後の展望

本研究は限定された分析対象者から得られたインタビューとその分析の結果であるため、広く一般化することはできないという限界がある。また、リワークを卒業し復職後3か月以上が経過している者9名という限定した対象の調査であり、受講したプログラムの違いや参加当時のメンバー構成等によって異なるプロセスが示される可能性があり、本研究で示されたモデルが適用できる休職者は限定的である。

以上のような問題点を踏まえ、今後より多面的に参加者のリワークでの変容プロセスを理解していくためには、さらに多様なリワーク参加者の協力を得ることも必要だろう。また、今後のさらなる復職支援充実のためには、スタッフ側や企業側の視点で捉えたりワークやリワーク施設と企業の連携についての研究が必要と考えられる。

【引用文献】

- 荒木田美香子（2015）プレゼンティズム（sickness presenteeism）の概念 安全衛生コンサルタント, No.115, 16-24
- 有馬秀晃（2015）うつ病リワーク研究会の国内での実績及びオランダの復職支援との比較考察 産業ストレス研究, 22(4), 249-254
- 早川菜つみ（2019）医療リワーク利用者の困難さに関する質的研究 神奈川大学心理相談センター 紀要, 第10号, 25-43
- 廣尚典（2013）産業医からみたリワークの現状と課題 精神医学, 55(8), 753-759
- 五十嵐良雄（2013a）安全な復職（リワーク）のための支援とは 精神医学, 55(8), 715-718
- 五十嵐良雄（2013b）リワークプログラムから見た職場のメンタルヘルス 臨床精神医学, 42(10), 1265-1271
- 五十嵐良雄（2018）リワークプログラムの現状と課題 日本労働研究雑誌, 60(6), 62-70
- 五十嵐良雄・林俊秀（2010）うつ病リワーク研究会の会員施設でのリワークプログラムの実施状況と医療機関におけるリワークプログラムの要素 職リハネットワーク, 67, 5-17
- 五十嵐良雄・加藤由希・山本貢司・有馬秀晃・横山太範（2008）うつ病を対象とした復職に役立つプログラム In 日本精神保健福祉連盟：勤労者のメンタルヘルスの現状と課題に関する調査研究, 69-89
- 五十嵐良雄・大木洋子・林俊秀（2016）リワークプログラム利用者の復職後1年間の就労継続性に関する大規模調査 厚生労働省障害者対策総合研究事業（精神障害分野）精神障害者の就労移行を促進させるための研究 分担研究報告書, 79-83
- 川崎舞子（2015）うつ病患者の職場復帰プロセスに関する検討—休業時からリワークプログラム参加への準備期に焦点を当てて— 産業精神保健, 23(1), 38-48
- 木下 康仁（2003）グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い 弘文堂
- 北川信樹・賀古勇輝・渡邊紀子・加藤ちえ・川井朋子・小山司（2009）うつ病患者の復職支援の取り組みとその有効性 心身医学, 49(2), 123-131

- 小坂守孝 (2007) 精神疾患による長期休業からの職場復帰のための心理的支援に関する文献研究 人間福祉研究, No. 10, 51-65
- 丸山華子・田中奈緒子 (2018) セルフ・モニタリングと自己理解が否定的意識に及ぼす影響—対人関係における違和感を抱いた状況に着目して— 昭和女子大学生活心理研究所紀要, Vol. 20, 45-52
- 宮澤史穂・前原和明 (2019) メンタルヘルス不調による退職者の職場復帰支援の現状と課題—医療機関のリワークプログラムと地域障害者センターのリワーク支援を中心に— ストレス科学, 33(3), 286-292
- 大木洋子・五十嵐良雄 (2012) リワークプログラム利用者の復職後の就労継続性に関する効果研究 産業精神保健, 20(4), 335-345
- 田島美幸・岩元健一郎・今井杏理・川崎直樹・藤里紘子・川原可奈・白川麻子・吉原美沙紀・島田隆生・早坂佳津絵・平林直次 (2018) わが国におけるリワークプログラムの現況 精神科, 32(1), 91-95
- 館野由美子 (2019) 職場復帰後の安定した就労の再確立を目指した心理療法過程 心理臨床学研究, 37(1), 29-39
- 馬ノ段梨乃・森俊夫・飯島優子・福島南・五十嵐良雄 (2013) 復職支援プログラムにおけるブリーフセラピー的手法の活用：SFA を用いた心理教育プログラムの作成と実施 ブリーフサイコセラピー, 22(1), 25-36
- 山田陽樹 (2015) 精神科ショートケアとデイケアを段階的に組み合わせた医療リワークにおける退職者の変容プロセス 神奈川大学大学院修士学位論文：人間科学研究科.
- 山本智美 (2013) うつ病を中心とした気分障害患者のリワークプログラムにおける心理的变化 山梨英和大学心理臨床センター紀要 第8巻 80-90
- 山下未来・荒木田美香子 (2006) Presenteeism の概念分析及び本邦における活用可能性, 48(6), 201-213
- 横山太範 (2011) うつ病患者の復職支援と再退職予防 日本精神病院協会雑誌, 30(2), 116-121