

Online Papers

ISSN: 2433-9369

Japanese Association of Industrial Counseling TODAY

オンライン論集

日本産業カウンセリング学会

TODAY

VOL. 1 No.3 Dec. 2018



一般社団法人 日本産業カウンセリング学会

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』について

本誌、オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』は、勤労者の健康、福祉、能力開発に貢献することを目的として、産業領域のカウンセラー、キャリアコンサルタント、臨床家、研究者などが立場や分野を超えた会員の相互啓発と社会への提言を目指し、2018年に創刊しました。

産業領域でのカウンセリング、キャリアコンサルティングに限らず、働く人たちの現状などについての情報、取組などを振るって原稿をお寄せください。そのほかにも、価値ある情報と思われるが、体裁の整った論文には至っていない、客観的データが十分得られなかったなど、査読付き論文集へ投稿を躊躇している方は、本誌への投稿をご検討ください。原則、自由投稿ですので、多くの方の積極的な投稿を歓迎いたします。

発行は電子刊行物として、産業カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開します。

投稿いただける内容は、

(1) レポート（取組報告、体験報告、研修会報告、その他）

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告や会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするために発表など。

(2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために、研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するもの。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、日本産業カウンセリング学会事務局『日本産業カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出してください。

2018年12月吉日

日本産業カウンセリング学会 TODAY

編集委員長 小玉一樹

オンライン論集『産業カウンセリング学会 TODAY』

投稿論文チェックリスト

ご投稿いただく前に、以下の 10 項目についてご確認ください。すべての項目に「はい」に○印がなく、内容や形式が規程に適合していない場合、編集委員から詳しい情報を求めたり、再提出をお願いしたりすることがあります。

(いずれかをクリック)

1. 「投稿規程」にもとづいて作成しましたか。 はい・いいえ
2. 表題，要約，本文，引用文献，脚注，図表などは揃っていますか。 はい・いいえ
3. 原稿の書式は規程に従っていますか。 はい・いいえ
4. 図表は規程に沿って作成していますか。 はい・いいえ
5. 引用文献の書式は規程に従っていますか。 はい・いいえ
6. 引用文献リストと本文中の引用箇所は照合していますか。 はい・いいえ
7. 論文の記述は、日本語として適切ですか。 はい・いいえ
8. 英文要約の英語は適切ですか（必要な場合）。 はい・いいえ
9. 研究の対象となる者および団体・組織に当該研究の公表について、十分に説明し、同意を得ていますか。 はい・いいえ
10. 研究の対象となる者および団体・組織を特定できる情報が漏えいしないために必要な措置を講じましたか。 はい・いいえ

もくじ

レポート

DAS、思考感情記録表を用いたカウンセリングの一考察…………… 1

鈴木潤也(株式会社アドバンテッジリスクマネジメント)

胸部苦悶感が復職の阻害要因になっていた男性の復職支援…………… 6

朝山寛子(株式会社アドバンテッジリスクマネジメント)

DAS, 思考感情記録表を用いたカウンセリングの一考察

鈴木潤也¹ (株式会社アドバンテッジリスクマネジメント)

要旨

休職中のクライアントに対して、認知行動療法によるカウンセリングを行い、その経過を事例研究として整理した。カウンセリングでは不調に至る経緯を確認したうえで、心理検査を用いて、分析を進めることとなった。クライアントは周囲の期待に応えようとするあまりに業務負荷が高くなり、心身共に疲弊する状況に至っていた。周囲の期待に応えようとする傾向の背景には、断ったら相手にネガティブな印象を与えてしまうのではないかという不安感があるようだった。このようなある意味社会的規範意識を持ちながら、組織の一員として働く方は少なくないと思われる。カウンセリングを進める中で明らかになった認知傾向と行動をもとにして再発予防策の検討を行い、フォローを行った。この事例の経緯を振り返る中で、ストレス対処に重要となるハーディネス、またネガティブに捉えられがちな諦めという対処方法について再考を行った。本クライアントのように承認欲求が強い場合、ある意味ではその欲求を満たすことが安定につながる可能性があることを詳述した。

キーワード：認知行動療法、承認欲求、適応的諦観、思考感情記録表、カウンセリング

問題と目的

会社の一員として勤務する従業員にとって周囲から評価され、良いフィードバックを受けることは適応的に働き続けるうえで重要なものであるだろう。日本人は「社会人として他者に迷惑をかけてはいけない」、「組織の秩序を乱してはならない」、「その場の空気を読んで適切に行動すべき」といった社会的な規範意識が強い（菅沼ら, 2018）という指摘があるが、周囲から評価されたい、認められたいという欲求はマズローが欲求階層説で「承認欲求」として位置付けているものとして理解出来るだろう。承認欲求とは一般に、他人から認められたいという欲求や自分が周囲から一目置かれるような存在でありたいという願望の総称である（正木, 2018）。小島（2011）は他者から肯定的に評価されることは、人が他者と共に生きていく中で、さまざまな心理的、物理的メリットを伴うと述べているが、ゆがんだ自己愛を持つ者は、他者に認められたい・評価されたいという強い欲求を持っており（承認欲求）、他者からの評価を過度に懸念するために恐怖感が生まれる（相沢, 2002）という指摘もある。このように考えていくと、承認欲求が存在することは自然である一方で、周囲からの評価を過剰に気にすることは精神的負荷につながると言えるのではないだろうか。逆説的にはあるが、承認欲求をある程度コントロールしていくことが精神的安定につながるとも考えられる。

上記を踏まえて、本稿では承認欲求の強いクライアント（以下、CI とする）に対して、認知行動療法を用いたカウンセリングを行った経過を紹介して、認知療法系 CBT の流れの一例を示す。承認欲求を持つことに至った経緯やカウンセリングの経過を振り返ることで、同様の主訴で来談された場合の対応の手がかりになると考えられる。加えて、承認欲求を満たすことを諦めることの意義について整理することで、ネガティブに捉えられがちな対処

¹ 〒153-0051 東京都目黒区上目黒 2-1-1 中目黒 GT タワー16 階
メールアドレス：jsuzuki@armg.jp

法である“諦め”が精神的健康に与える影響についても再考できると考えられる。

なお、予め CI に目的を説明したうえで同意を取得し、弊社内の倫理審査委員会の承認を得たうえで本論文を執筆した。加えて、個人が特定されないよう内容の一部を変更した。

方法

事例

A 社入社 4 年目の男性。初回来談時は休職中であった。休職中は毎週 50 分間の認知行動療法的カウンセリングを 8 回実施して、その後間隔をあけてフォローアップセッションを 10 回実施した。初回来談時の服薬内容はエチゾラム 0.5mg, プロチゾラム 0.25mg, スルピリド 50mg。カウンセリングを経て、現在はいずれの薬剤も服用せずに安定を保たれるようになった。

主訴

X-2 年 8 月、当時勤務していた事業所が統合により廃止されることになり、部署を異動することとなった。それまでは店舗にて接客などの業務を担当していたのだが、異動後は上司と二人で営業業務を担当することになったが、蓋を開けてみると CI が一人で業務を回さなければならない状態になった。業務量について相談するものの、なかなか取り合ってもらえず、しんどさを感じるようになった。次第にこのままではうまくいかないのではないかと不安を覚えるようになり、気持ちがふさぎ込む日が増えた。X-1 年 2 月より心身の調子を崩し、心療内科通院開始。X-1 年 3 月より休職となった。後述しているが、アセスメントのために DAS (Dysfunctional Attitude Scale : 認知の歪み発見スケール)、再発予防策の検討のために思考感情記録表を用いてカウンセリングを進めた。

DAS

認知療法で定義されているスキーマ（個人の中にある一貫した知覚・認知の構え）を測定するための心理検査で、暗黙の仮定が情緒の乱れのもととなっている (Burns, 1990) という前提に基づいている。CI がストレスをためやすいのはどのような認知の歪みからくるものなのかをアセスメントするために用いた。

思考感情記録表

気持ちが動揺したときに頭に浮かんでいる考えやイメージ（自動思考）に注目して、それを現実的なものに変えていく（大野, 2003）ために用いるものである。ネガティブな自動思考をバランスの良い適応的な思考に変容させ、ストレスを低減させるために用いた。

結果

初回来談

X-1 年 5 月、人事からの勧めがあり弊社相談センターに来談される。すでに体調は改善されていたが、復職後再発するのではないかと不安になり、カウンセリング利用を決めたとのことだった。ふさぎ込むような表情は少ないものの、話の折々にやりきれない思いがにじみ出るような口調だった。カウンセラーは不調に至った経緯を共感的に伺い、整理を行うと共に復職に向けて、どのようなことが必要なのかを一緒に考えていくことを約束した。

認知行動療法の開始

CI の自己認識としてはバランスよくそつなくこなせるタイプではあるものの、やや一人で抱え込む傾向があるとのことだった。ご自身でも認知傾向に関して若干歪んでいるかもしれないという発言があり、DAS (認知の歪み発見スケール) を用いてアセスメントを行った。承認依存度-3, 完全主義度-1, ほかは全て+の結果となった。CI 自身、この結果にはある程度納得がいているようであり、詳細に検討するために思考感情記録票を用いて、分析

を進めることとなった。

ケースフォーミュレーション（見立て）

DAS の結果に示されているように、ご自身でも周囲の期待に応えるために無理をすることもあり、その結果調子を崩しやすくなるということもあるようだった。面談中の語り口調からは誠実で律儀であるが、やや真面目すぎるような印象も受けた。まずは認知傾向を整理し、バランスの良い思考を獲得することによって、ある意味では一人で抱え込み過ぎない行動を選択しやすくなるのではないかと考えられた。

認知行動療法の経過

不調の経緯の振り返りを行う中で、CI 自身、「もしかしたら周囲にサポートを依頼しても良かったのではないか」という思いが生まれたようだった。また、休職中に職場の人と話をすることが出来、「ある意味では同じような状況で苦勞をしている人も少なくない」と気付けたとのことだった。思考感情記録票を用いて再発予防策を検討、一人で抱え込みすぎるのではなくサポート源を確保し、適宜周囲に頼ることも必要であると話し合った。面談を進める中で、職場復帰しても何とかやっていけそうだという思いが強まった結果、X-1 年 7 月に復職することとなった。

フォローアップ面接

復職後は週 1 回から月 1 回に頻度を変更し、フォローアップのセッションを行うこととなった。復職直後は戸惑うこともあったようだが、順調に適応された様子が面談の中で語られた。休職前と業務内容は変わらず、上司の対応も変化はないものの、ご自身の中で周囲に頼ることをしても良いと感じることが出来たことにより、相談行動が増えたようだった。また、そのことによるメリットをご自身の中で実感することが出来、自然な形で再発予防策を施行されていることが報告された。

現在もフォローアップは継続しているが、特に調子を崩すことはなく、順調に業務をこなしておられる。復職後、次第に業務負荷は増えているものの、一人で抱え込まれることなく周囲と相談しながら割り振りを決めるようにしているとのことである。上司に対してさまざまな思いはあるものの、不調に至ることはなく、自身の中で適切に気持ちの整理を進めているのではないかと推察される。

考察

本ケースは誠実で真面目すぎるあまりに承認欲求が強く、業務を一人で抱え込んでしまった症例である。本症例のターニングポイントの一つは CI 自身が変わることによって、何とかやっていけるのではないかと実感を得られたことではないかと考える。不調に至った方のご相談の中には環境調整が必要であり、場合によってはご本人がそれを強く希望される場合もある。

しかし、本症例では CI は環境調整を求めるのではなく、自分の認知を変えることによってスムーズな復職に至っている。復職直前、あるいは直後においては不安や戸惑いを感じることもあったようだが、ある意味ではそれは必要なものとも考えることも出来るかもしれない。その上でその気持ちをコントロールし、自分の中に置いておきながら行動をしていくことが大切なのではないかと強く感じる。

これは米国を中心に研究が進められているハーディネスの概念、特にコントロールの概念に通ずる部分ではないだろうか。Kobasa (1979) によるとハーディネスとはストレスに曝されても健康を維持している個人が持つ特性のことである。そこには 3 つの要素が存在し、その中の 1 つがコントロールであり、個人が出来事の推移に対して影響を与えられると信じ、またそのように行動し続けようとすることである (中西・玉瀬, 2014)。本 CI におけるコントロールとは復職前と同じ環境に戻っても何とかやっていこうとする意志、ま

たは行動を指す。こう考えると、本症例は CI が自らストレス環境に対するコントロールを取り戻す過程を示したものとも言える。

江口・戸梶 (2004) によると、バブル期までの日本企業においては、自律的な労働価値観はむしろ疎まれ、会社の指示に黙って従う社員が理想とされてきた。一方ではこの労働価値観は日々変化しており、小堀 (2017) が“物事に対し能動的に自ら働きかけ、社会に対して開かれた視野で臨んでいる人はバーンアウトに陥りにくく、逆に変化に対して消極的・受動的な態度をもち、社会や視野の狭い人はバーンアウトに陥りやすい”と述べているようにストレス環境下では CI に働きかけを起こしてみようと思ってもらうことが非常に重要なのではないだろうか。

このことは本 CL においてはある意味承認欲求を満たすことを諦めることに繋がっていたのかもしれない。復職当初こそ、他人を頼ることに戸惑いを感じておられたが、徐々にそのやり方がフィットしていかれたようである。菅沼ら (2018) は精神的健康における適応的諦観について言及しているが、周囲の期待に応えることに目を向けることのみならず、諦めることのポジティブな側面を理解することでストレス耐性が向上していく可能性があるのではないか。

その中で DAS や思考感情記録票といった認知行動療法のツールを用いて、CI 自身に認知の振り返りを促し、改善のポイントを見つけ出してもらい援助を行うことも重要である。ストレス負荷が強い状況では一人で客観的に状況を振り返ることが困難な場合もある。ストレスサー自体を整理しマネジメントする力も、ストレスマネジメント教育においては、求められている (山本・大谷, 2016) と述べられるように、カウンセリングの中ではまずは現状の整理から始め、CI の状態に合わせて認知行動療法の導入を進めることが望ましいと思われる。

引用文献

- 相沢直樹 (2002). 自己愛的人格における誇大特性と過敏特性, 教育心理学研究, 50, 215-224
- David D. Burns. & Aaron T. Beck. (1980). *Feeling Good: The New Mood Therapy*. William Morrow & Co (野村総一郎・夏苺郁子・山岡功一・成瀬梨花訳『いやな気分よ, さようなら』星和書店, 1990)
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2004). ストレス研究の歴史的概観—労働ストレス研究の新しい視点を目指して—, 広島大学マネジメント研究, 4, 195-208
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- 小堀彩子 (2017). バーンアウト (休職) とレジリエンス, 臨床心理学, 101, 664-668
- 小島弥生 (2011). 防衛的悲観性と賞賛獲得欲求・拒否回避欲求の関連: 2つの承認欲求がともに強い人の特徴について, 埼玉学園大学紀要, 11, 67-74
- 正木大貴 (2018). 承認欲求についての心理学的考察—現代の若者と SNS との関連から—, 京都女子大学大学院現代社会研究科博士後期課程研究紀要, 12, 25-44
- 中西友希子・玉瀬耕治 (2014). ストレス状況下におけるレジリエンスとハーディネスの役割, 帝塚山大学心理学部紀要, 3, 31-41
- 大野裕 (2003). *こころが晴れるノート*. 創元社
- 菅沼慎一郎・中野美奈・下山晴彦 (2018). 精神的健康における適応的諦観の意義と機能, 心理学研究, 89 (3), 229-239
- 山本奨・大谷哲弘 (2016). 認知の再構成プログラムによるストレスサーのコントロールの可能性の向上一ワークシートと話し合い活動の効果の検討—, 岩手教育大学附属教育

実践総合センター研究紀要, 15, 225-235

胸部苦悶感が復職の阻害要因になっていた男性の復職支援

朝山寛子¹（株式会社アドバンテッジリスクマネジメント）

要旨

本稿ではうつ病で仕事を休職し、胸部苦悶感に強い不安を抱いて復職を一度断念したクライアント（以下：CL）が再度復職を目指して復職支援カウンセリングを受けた経過を紹介した。

勤務先から依頼があった際は休職の期限が迫り、退職を余儀なくされる可能性もあったが、2か月間・週1日ペースでフォローした結果、期限間際で復職が達成できた。CLはカウンセリングで言語化に慣れない特性があったが、自分の状態を他人に見立てて描写してみることや文章化、読書学習などから自身の気づきを発見して表現することができ、最終的に胸部苦悶感の不安を克服して復職に至った。

症例とセッションの経過を紹介し、3つの観点から考察を行った。外部EAP機関ではカウンセリングがどのようなものかを知らずにCLがカウンセラー（以下：CO）と出会うケースは多く、その中で“語る”ことの難しさに直面する場面は多く見られる。言語化が難しいCLに対して言語化を強制するのが本来の支援ではなく、CLの特性や優位な表現方法を用い、CLの経時的変化に合わせて内的世界を探索していくことを共同で取り組んでいく方法の提案をした。

キーワード：胸部苦悶感、不安、復職支援カウンセリング、言語化

はじめに

外部EAP機関では休職者の復職支援カウンセリングのニーズは高く、休職者の多くは休職をきっかけにカウンセリングを初めて経験する機会が多い。復職を控えた従業員の状況は複雑で、自信を失った状態で自分の回復の度合いに確たる思いが抱けず、往々にして強い不安を訴える者が多いのが現実である。そのような背景を踏まえ、胸部苦悶感という身体症状から強い不安を抱いたCLの支援を通して不安を可能な限り軽減して復職に繋げる重要性について論じていきたい。

事例

男性30代後半、勤続15年。建設会社で設計・現場管理全般を担当。家族は妻と子供の三人暮らし。約15年間、業務量増加や職場環境の激しい変化（工事現場中心）はあったものの、大きな問題なく継続勤務した。X-2年大規模案件の現場を担当していた時、朝が起きられない、体が動かない等の症状を呈し、受診の結果、うつ病と診断され休職した。約2か月の休職期間を経て復職したが、強い胸部苦悶感を訴え、人事担当者・産業医の強い勧めで再度休職となり、長期の休職に入った。

だが休職期限が迫り、期限を過ぎると退職を余儀なくされることが懸念されX年11月～X+1年2月外部EAP機関の復職支援カウンセリングを始めた。

¹ 〒153-0051 東京都目黒区上目黒2-1-1 中目黒G Tタワー16階
メールアドレス：hasayama@armg.jp

1 初回面接

緊張が強く全身に力が入り、両肩を高く上げたような姿勢が印象的であった。不安が強く懸命に経過を説明しようとするが、話が冗長で細部の説明に時間を費やした。多くを語るものの記憶が曖昧な部分も見られた。緻密に診断書やくすり手帳をファイリングして説明を試み、真面目で一生懸命、責任感の強いメランコリー親和型の性格であることが窺えた。CLが懸命に説明しようとするのでペースを尊重するが、大幅に時間を超過する恐れがあったので後半からCOが質問して概要を確認した。

2 ケースフォーミュレーション(見立て)

初発時は抑うつが主であったが、初回来談時は不眠や抑うつは改善傾向にあることが確認できた。CLの現状は胸部苦悶感が発作的に発現することへ強い不安があり、そのため復職に関して自信が持てないことが課題と同定した。

COが分析したところ、CLに怒りや人を批判するような陰性感情の言語化を過度に避ける傾向が強く、言語化の回避と胸部苦悶感に何らかの関係があると見立てた。また、言語化の回避の要因が性格特性なのか、環境的要因なのか、なんらかの経験やきっかけが原因しているのかについてもアセスメントが必要だと判断した。

3 経過

2回目（以降、#で略す）

職場環境のヒアリングをして、休職に至った経緯を確認した。業務量などの物理的な負荷より現場でペーパーワーク中心のCLに対し“ラクな仕事はいいよな…”などの周囲の言葉が苦痛であったこと、中でも他人の悪口がひどい人(以下：Aさん)がいて、その存在が大きなストレスになっていたことを話すので傾聴した。

#3

冒頭で「初めて2週間連続で胸部苦悶感がなかった」という報告を受ける。これまではほぼ毎日胸部苦悶感があったため、CL自身が不思議な感覚があることを受容した。

CLの仕事に対する価値観を把握するため、仕事の価値観を形成する上で重要な先輩の存在について話を聴く。その先輩が不満を漏らすことなく、常に自分がやるべきことに寡黙に集中する姿を尊敬していたことが語られた。ストレスとなった周囲の言葉の嫌がらせについて質問すると、CLは「それは、話したくないですね。」と表明。その言い方にCLの強い意志を感じたため、意志を表明できたことは良い傾向と受け止めた。

#4

CLが自身の本音を掴みかねている様子があったため、自身の状況を他者に見立てれば客観的に描写できると推察し、<もし自分と同じ立場の後輩が目の前にいたら、何て言ってあげたいですか？>という質問をした。それでも言語化は難しいようで、「うーん…」としばらく考え込んだが、“嫌いな人物像”に話が及び、CLが初めて生理的な嫌悪感を抱く人物像について話ができた。セッション終了間際に通院先で頓服が半減した報告を受け、CLの表情に自信が見られた。

#5

前回“嫌いな人物像”について言及できたので、言語化できるかをCOから質問したところ、CLが言語化することが必要であることに理解を示し、訥々と語りだした。CLが話しやすいようにCOからCLの対人認知がどのようなものであるかを質問していくと、そのキャパシティは比較的広いことが確認できた。最終的に真に嫌悪するのはAさん1人である

ことに行き着く。

#6

セッションの冒頭で CL から「診察でカウンセリングを始めてから経過が順調です、と話してきました」という報告を受ける。また「だいぶカウンセリングに慣れました。」との表出が柔和な笑顔を伴ってあった。このタイミングで休職期限を鑑みて通勤訓練を始める必要性や方法について話し合った。

#7

CO から CL に A さんに対する陰性感情を言語化が難しければ、文章化してみることを提案すると、CL が「今ならできる気がします。やってみます。」と前向きな返答があった。

#8

CL が会社関係者と対面する機会があり、関係者の態度が CL の不信感や怒りにつながり、A さんに対する陰性感情を思い出すきっかけになって文章化できた報告を受ける。また、CL の言語化が難しい背景には対照的な性格の家族の存在があることを話す。「ほぼ 100% 家族が喋っているので、僕は聞き役です」と言うが、不満げではなく思ったことを話せる家族が羨ましい、というニュアンスであった。

#9

引き続き陰性感情の言語化や文章化に取り組みつつ、活動水準の向上や通勤訓練は順次負荷を上げていった。このとき CL が「ネガティブな気持ちは腹が立った状態じゃないと思出しにくいけど、A さんは自分にとって“悪徳の権化”のような存在だった。」と断言する。初めての強い口調と、言い切った時の CL の清々しい表情が印象的であった。

#10

文章化したノートを共に振り返り、「文章化してみると、自分は結構できていたこともたくさんあったことに気づいた。今回はたまたま A さんの影響が強烈だっただけ。」と気づきがあったことの出表があった。CL の求めに応じ、『がまんをやめる勇氣』（平木典子著、海竜社）の文献を紹介した。

#11

CO に紹介された文献が、CL が感じていたことと一致感があったようで一気に読み切り、「印象的な部分は書き出してみました」とのこと。以前からカウンセリングで得た気づきや知見を何か具体的な“よすが”にしたいという要望が強かったので、それが得られた安堵感もあったようである。

#12

通勤訓練と私用の外出が重なるなかで疲労感を訴えていたので、<疲れを体感し、早期にケアをすることを覚える時期なのでむしろ疲労感を掴むことは大切なのですよ>と伝えた。復職後のフォローアップ面接の頻度や期間などの構造について話し合った。

4 フォローアップ面接

#13

リハビリ出勤が始まり、疲労感はあるが順調な様子の報告を受ける。休職の原因になった人間関係の問題(A さんのこと)は、はっきり実名を挙げて人事担当者に CL が話したと報告

がある。「初日、職場の人に挨拶に行ったら温かく迎えてくれた感じがあり、安心した。」と柔らかい表情で話していた。

考察

上記の経過を踏まえて、今回の復職支援カウンセリングについて考察する。

所要時間と語りの変化

初回では通常の倍以上を費やしても主訴がまとまらない様子があり(初回来談)、当初は精神運動抑制が影響しているかと CO は考えたが、これは CL の伝えたい思いの強さと緊張・不慣れ感の葛藤の現れた状態であったゆえと推察した。

回を追うごとに CL の語りは整理され、後半になるとカウンセリングの効果と自己変容の関連を洞察する場面もみられた(#10~11)。

アンケート・メールなど補助的なコミュニケーションツールの有用性

外部 EAP 機関ではカウンセリングのみならず、終了後に CL からアンケートを取得したり、予約や連絡事項について CL とメールのやりとりをする。その際に CL がセッションを通して感じたことや疑問点、要望などを記していたので必要に応じてメールで返答をした。恐らく言語化が難しい CL にとってこのような補助的なツールの活用は大きな助けになったと思われる。

身体症状の軽快と不安の軽減

当初は胸部苦悶感がいつ起きるか不安で頓服薬が手放せない状態であったが、2週間連続で胸部苦悶感が起きなかった報告を受ける(#3)など、明らかな身体症状の軽快とそれに伴う不安の軽減が見られた。CL の場合は怒りの表出が課題であり、遠藤・堀毛(2003)も怒り経験の内容と感情を両方筆記すると健康状態が改善する可能性を示唆している。

また、言語化の欠如を示す CL と対峙した場合はアレキシサイミアを疑う必要があるが、感情を認知し言葉で表現することへの困難、空想力の欠如、外面的な思考の優先といったアレキシサイミアの特性は、CL を理解する上で参考になる(村岡・堀越・鈴木,2006)。Mary E(1999)は「不安を処理するのに最も有用な行動は、自分自身に気づくことである」と言っているように、CL は文章化と言語化を通して自分に気づくきっかけができたと思われる(#7~10)。玉田(2002)も不安を言語化できずに身体化を呈する患者とは対話を続けることで全体像の受容と言語化の促進、現実生活への前進につながるとしており、CL の復職が実現したことは現実生活の前進といえるであろう。

本研究では CL に研究の目的と意義を伝えた上で同意を取得し、倫理委員会の審査で承認を取得した。

おわりに

本稿では症例とセッションの経過を紹介し、3つの観点から考察を行った。外部 EAP 機関ではカウンセリングがどのようなものかを知らずに CO と出会うケースは多く、その中で“語る”ことの難しさに直面する場面は多く見られる。

言語化が難しい CL に対して言語化を強制するのが本来の支援ではなく、CL の特性や優れた表現方法を用い、CL の経時的変化に合わせて内的世界を探索していくことを共同で取り組んでいく方法の提案として本研究が寄与できることを願う。

引用文献

- 遠藤寛子, 堀毛裕子(2003). 怒り経験の言語化と心身の健康との関連-筆記を中心として-. 日本心理学会第 67 回大会発表論文集 1000.
- 平木典子(2017) がまんをやめる勇気. 海竜社
- Mary Ellen Doona,長谷川 浩訳(1999). 対人関係に学ぶ看護-トラベルビー看護論の展開. 医学書院 pp.48-50.
- 村岡洋子, 堀越勝, 鈴木伸一(2006). 怒りへの対処と感情への気づきおよび言語化能力, 身体症状との関連について, 広島大学大学院心理臨床教育研究センター紀要 5 (5) pp.42-51.
- 玉田明子(2002). 身体化により不安を表出する患者の看護--対話における相互作用と不安の言語化. 日本精神科看護学会誌 45(1) pp.203-206.

オンライン論集「日本産業カウンセリング学会 TODAY」編集委員会委員

編集委員長 小玉一樹

編集委員 市川佳居, 坂柳恒夫, 下村英雄, 高橋 浩, 廣川 進 (五十音順)

オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY 第1巻 第3号

ISSN 2433-9369

2018年12月20日発行

編集 「日本産業カウンセリング学会 TODAY」編集委員会
委員長 小玉一樹

発行 一般社団法人 日本産業カウンセリング学会
会長 小澤康司

