

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. 2 No.2 Sep. 2019



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。

2019年9月

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『日本産業カウンセリング学会 TODAY』投稿規程

1. (発行の趣旨)

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』は、会員の実践および研究の促進を目的とした、取組報告、体験報告、研究などを公刊する電子刊行物(Electronic Publication)である。

2. (投稿者)

本誌に投稿できる者は、次のとおりとする。

- (1) 日本産業カウンセリング学会会員
- (2) 日本産業カウンセリング学会会員を筆頭著者とする共同執筆者
- (3) その他特別に編集委員会が承認し、または依頼した者

3. (論文等の種類)

投稿する論文等は次の種類とする。

- (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。また、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するものであること。

- (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である。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。

4. (発行形態)

- (1) 電子刊行物として発行する。
- (2) 日本産業カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開するものとする。

5. (発行方法)

- (1) 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、産業カウンセリング学会事務局『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出する。
- (2) 提出後、編集委員会は必要に応じて申請者に修正を求めることが出来る。
- (3) 承認された原稿は発刊番号が付与された後、日本産業カウンセリング学会が現在及び将来において指定するサーバーにアップロードし、ウェブ上にて公開する。

(4) その他発行に関わる作業について、発行希望者は編集委員会の指示に従うものとする。

6. (刊行物の規格)

(1) 文字数

5000 字から 20000 字程度とする。

(2) 本文 (和文原稿)

論文体裁は「TODAY 執筆要領」に定めるが、原則として次のとおりとする。

1) 原稿サイズ

A4 版縦用紙を用い横書き 1 段とし、余白は縦横 30 mm とする。

2) 文字数および文字サイズ

横 40 字×縦 45 行とし、タイトル文字サイズは 16 ポイント、本文の文字サイズは 10.5 ポイント、見出し以外の本文書体はすべて明朝体 (英文は Century) とする。但し、図表に関してはこの限りではない。

3) その他

本文 1 頁目冒頭に、「表題」、「著者名」、「要旨」「キーワード (5 つまで)」を記述する。その後「本文」、「引用文献」とし、最終頁に「英文表題」、「英文著者名」、「英文 要約 (Abstract)」「英文キーワード」の順で記述する。ただし、英文は省略できるものとする。

図表、引用文献など、その他の項目に関しては「TODAY 執筆要領」に準じ、必要に応じて編集委員会で決定する。

7. (著作権)

『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の論文等の著作物の著作権は著作者に属し、日本産業カウンセリング学会は編集著作権を持つものとする。また著作者は、『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の著作物について、著作権の行使を本学会に委任するものとする。その場合にも、当該著作者が自ら著作権を行使することを妨げないものとする。

8. 附則

本規程は平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

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

環境調整と自己変容による復職支援カウンセリング…………… 1

工藤 佳（株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント）

環境調整と自己変容による復職支援カウンセリング

工藤 佳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、休職したクライアント（以下 CL）に対し、復職と再発予防を目的として、環境調整と自己変容の両側面に取り組む復職支援カウンセリングを行った。休職に至るまでの背景には、当時の上司からの威圧的な言動が関係しており、復職にあたっては上司との関係についての対策を講じることが必要と思われた。職場環境に大きな原因がある一方、CL自身にも課題が散見されたため、環境調整とあわせて、CL自身の認知や行動パターンの変容をはかった。その結果、CLは無事復職し、心身ともに比較的安定した状態で勤務継続している。その経過を事例報告として整理した。

発表にあたり、個人が特定されないよう内容の一部を変更した。

キーワード：復職支援，パワーハラスメント，適応障害

I. はじめに

休職から復職するにあたり、復職後ほどなくして再休職に至るケースが多発している。うつ病の再発率の高さだけでなく、病態水準の回復と社会的機能の回復にはギャップがあるためである（市川，2005）。単にストレッサーから離れたことによる回復を頼りに、再発予防策を講じずに復職してしまうことが、復職後に再休職が多発することの大きな一因となっている。宮城（2007）が休職中の労働者への心理的ケアと問題解決支援の重要性を提言しているように、本来は、復職までの間に社会的機能の回復およびストレッサーへの対処を検討しておくことが望ましい。

一方、復職する社員を受け入れる職場側も、知識不足ゆえに、いきなり従前と同じ質・量の業務を要求してしまったり、管理監督者が一人で対応し、悩みを現場で抱え込んでしまったりすることで、円滑な復職の妨げとなってしまうことがある。

外部EAP機関では、個人と組織との間に立つものとして、個人側の課題，組織側の課題を整理し、その双方の課題解決に向けて調整を図る役割を担うものとする。

本ケースにおいては、CLとカウンセラー（以下 CO）との間で、職場環境への要望を整理し、その内容を CL から産業医や人事部門へ伝え、環境調整を働きかけた。同時に、類似した環境下での再発を防ぐために CL 自身の課題を整理し、対策を検討した。

II. 事例

CL は A 企業のシステム部門に所属する女性 30 代。X-1 年 1 月に体調不良を感じ、医療機関を受診した。主治医からは休職を勧められたものの、「休んだらこの会社での将来はないと思え」との上司発言から身動きが取れなくなり、無理を押して勤務継続せざるを得なくなる。X-1 年 8 月にあまりの辛さから再度の受診。適応障害のため即休職の診断書が発行され、休職に入る。診断書の期限が切れる X-1 年 10 月に来談し、復職に向けた支援を

¹ 工藤佳 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント アドバンテッジ相談センター
〒153-0051 東京都目黒区上目黒 2-1-1 中目黒 GT タワー16 階

行うこととなる。

初回面接と見立て

体調不良の背景には、個人内要因と環境要因とが存在した。

個人内要因としては、「べき思考」「完璧主義」といった認知の偏りが課題であると CO は見立てた。

環境要因として大きなものは、部長職にある上司からの威圧的な言動と、孤立した所属部署の人員構成であった。上司の威圧的な言動は日常的に側にいる CL に集中し、周囲に CL の状況を理解する他者はおらず、相談先がない状況下であった。CL は視野狭窄に陥り、適切な対処行動をとることが難しくなっていた。

セッション内では、溜まっていたものを吐き出すかのように話し続けるが、話題が上司のことになるや否や、表情・身体がこわばり、涙が溢れ出す状態であった。CL は上司との関係を訴える間もなく休職に入ったため、職場では上司と CL との関係性に気付かれていなかった。「元部署への復帰が原則」(厚生労働省, 2006) とされる中、このまま対策を講じずに復職することは再発リスクが高いと判断し、カウンセリングの継続を勧めた。CL 本人との間で、復帰にあたり、職場に調整を求める事柄を整理すること、再発を防ぐために必要な CL 自身の認知・行動変容を検討することを目標とした。

復職までの支援

個人の認知・行動変容

まずは、元部署で再発せず、以前のように熱意をもって働くために必要な支援は何か、具体的な策を検討した。休職に至った経緯を紐解きながら、職場に求めること、自分がすべきことを切り分けていった。

CL 自身の認知的課題としては、上司への怒りを感じながらも、「上司の指示には従うべき」という自動思考により、不満と疑問の中で行動したことが強い葛藤を生じさせていた。

また、細部にわたって準備をし、ベストを追求するという完璧主義であることは CL の強みでもあるものの、この上司のようにその時々で方針を変えられたり、突発的に業務を振られたりすることが続くと、対応が追い付かず、業務過多や不全感を招くことを振り返った。認知の偏りについては、CL 自身、過去に友人や同僚から指摘を受けていたこともあり、納得して認知の修正に取り組むことができた。

再発を防ぐために、認知の修正を図ると同時に、適切な自己主張のためにアサーション・トレーニングを実施した。

会社側への働きかけ

復帰にあたっては、勤務先産業医および人事部門との面談が設定されていた。面談の間では、カウンセリングにて事前に整理をしておいた、円滑な復帰のために必要と思われる職場のサポートを率直に申し出た。

具体的な内容としては、「短時間勤務からスタートする段階的な復帰を希望すること」「元上司の直接的なマネジメントラインから外れること」「定着のために新しい上司と定期的な面談の機会を設けること」の3つである。

一つ目の段階的な職場復帰については、幸いにも CL の勤務先にすでに制度として定着していた。産業医の見立てのもとで、時短勤務から初め、都度、産業医面談で判断の上、徐々に勤務時間を延長することで、CL の心身の負荷を軽減することができた。

二つ目のマネジメントラインの変更については、人事部門との交渉が必要となった。CL は、上司の威圧的な言動を訴えることで、上司から報復を受けることを恐れていたが、同時に自身が上司から不当に扱われたという怒りも強く、人事部門への環境改善要求につなが

っている。以前と同じ上司のもとで働くことになるのではないかという不安を抱えながら人事部門と面談を継続した。復職時期と組織改編のタイミングとが重なったことで、従前は上司と CL の 2 人のみの部署編成であったが、上司と CL との間に、課長、主任が着任した。この結果、今後は上司から CL に直接指示を受けずにすむ連絡系統が作られた。CL は直接的なマネジメントラインを外れることができるという安心感が醸成され、復職への気持ちは前向きなものへと切り替わっていった。

三つ目の新上司との定期的な面談については、そのメリットが CL 側だけにあるのではなく、長期的にみて新上司のマネジメント上の負荷を減らせる施策であることを伝え、了承を得ることができた。

復職後の定着支援

CL は X 年 1 月に職場復帰をはたす。復職後の安定勤務のため X 年 7 月までカウンセリングにて継続フォローを行った。

個人の認知・行動変容

復職直後は、刺激の多さからくる心身の疲労や、思い描いたように情報共有ができないこと、業務を通じて元上司の言動を思い出すことから、一時的に不安が強くなっていた。セッション内で CL の行動や過去からの変化を肯定的にフィードバックした。その結果、CL の自己効力感が向上し、復職直後の不安定な時期を切り抜けることができた。

会社側への働きかけ

問題を一人で抱えて孤立することのないよう、関係各位との面談による情報共有の仕組みを構築した。具体的には、復職後、半年間は新上司と CL、産業医と CL の間で定期的に面談を実施している。

考察

・パワーハラスメントへの対応

働くことへの価値観が多様化し、働き方改革が叫ばれる昨今、上司のマネジメントスタイルも時代にあわせて変化を迫られている。威圧的な言動はともすればパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）につながっていく。

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（東京海上日動リスクコンサルティング、2017）では、誰からパワハラを受けたと感じたかという設問に対し、「上司から部下へ」の比率が76.9%と圧倒的に多くなっている。また、パワハラが心身に与えた影響では、「怒りや不満、不安などを感じた」（75.6%）、「仕事に対する意欲が減退した」（68.0%）、「職場でのコミュニケーションが減った」（35.0%）、「眠れなくなった」（23.3%）を主なものとして、全体の95%が何らかの影響を訴えている。本CLは、主な項目すべてに該当していた。調査では、加えて、パワハラを受けたと感じる頻度が高まるほどに、いずれの項目も影響があったと回答する割合が増えている。

それほどにパワハラ行為が人の心身に大きな影響を及ぼすことを考えると、職場の中でパワハラはあってはならないことであり、仮にパワハラが存在した場合は、職場全体の問題として、すみやかに解決にあたるべきである。しかしながら、パワハラ対策は、法制化に向けた流れがあるものの、現時点では企業に法的義務はないことが課題となっている。

そのため、時としてパワハラにつながる行為やそれを生じさせる環境が野放しになってしまうことがある。パワハラを受けた社員や、それを見聞きした社員も報復を恐れ、口をつぐむ場合があることも想像に難くない。

職場には現実的に様々な制約があり、理想通りの解決が難しいことがある。そういった時には、「可能な限りの最善のゴール（落としどころ）」（松浦、2016）を目指す視点を持つこ

とも必要と考える。

・組織との協同

CLは休職中、復職後ともに再発を防ぐために必要と思われる環境調整を職場に求めている。しかし、職場に支援を求めるだけでなく、CL自身も課題に取り組むこと、その取り組み内容を明言することを勧めた。

職場に一方的に変化を求めているのではなく、職場適応のため、再発予防のためにCL自身が真摯に取り組む誠実な姿勢を見せることにより、組織との協同をスムーズに進めることができたと思われる。

完璧主義者は、非完璧主義者に比して他人に対する要求水準が高い（中野ら，2010）と言われている。特に今回の休職は、上司からの威圧的な言動が関連しているため、ともすると組織を責める言動につながる懸念があった。しかし、復帰後の職場でCLが守られるためには、自分を取り巻く関係者との関係性を良好に保つことが必要と思われた。他責的な言動に終始することなく、起こった出来事とCLの受け止め方、改善要望、CL自身の課題認識と改善の方向を伝えたことは、周囲からのCLへの支援を引き出すことにつながっていると推察された。これは、休職中にアサーション・トレーニングを行っていたことが援助者との良好な関係構築に大きく寄与したものと考える。

また、産業医面談の結果は人事部門と所属長に共有し、新上司との面談の内容は必要に応じて産業医に報告することで、CL－新上司－組織（人事部門）－専門家（産業医）の間で課題や成果について認識を共有することができた。その内容はCLを通じて外部EAP機関であるCOにも共有されており、CLを通じて「4つのケア」（厚生労働省，2004）を有機的に機能させることができのではないかと考える。

IV おわりに

本稿では復職と再発予防を目的として、環境調整と自己変容の両側面に取り組む復職支援カウンセリングについて整理した。

今回はCLと元上司とを完全に切り離すことはできなかった。しかし、CLが守られるような情報共有の仕組みと、職場内の人間関係を構築したことで、CLを取り巻く環境を改善させることができた。また、より職場不適応が起こらないように、CL自身の認知傾向を明らかにし、適応的な修正を図っている。

本事例が休職からの円滑な職場復帰と定着に寄与できれば幸いである。

引用文献

市川佳居（2005）．日本産業精神保健学会編集，メンタルヘルスと職場復帰支援ガイドブック，p.173.

厚生労働省（2004）．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，<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf>，pp.19-20（2019.3.31）

厚生労働省（2006）．労働者の心の健康の保持増進のための指針，<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>，pp.1-8（2019.3.31）

松浦真澄（2016）．新田泰生・足立智昭編，心理職の組織への関わり方，産業心理臨床モデルの構築に向けて，p.52.

宮城まり子（2007）．産業臨床における休職・復職支援とカウンセリングの機能－休職，復職事例を通して－，立正大学心理学部研究紀要5，pp.14-15.

- 中野敬子, 臼田倫美, 中村有里 (2010). 完璧主義の適応的構成要素と精神的健康の関係, 跡見学園女子大学文学部紀要 45, p.87.
- 東京海上日動リスクコンサルティング (2017). 厚生労働省委託調査, 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書, <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11208000-Roudoukijunkyoku-Kinroushaseikatsuka/0000164176.pdf>, pp.104-107, (2019.4.1)

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 小野伸幸，加賀谷晴美，小林暖，関和晋，中藤美智子，
野々垣みどり（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2巻 第2号
ISSN 2433-9369
2019年9月30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 廣川 進

