

審査の結果の要旨

氏名 中野 美奈

うつ病は社員の健康及び企業の生産性に重大な影響を及ぼすものであり、多くの企業が対策を講じているが、うつ病による長期休業者の顕著な減少はみられていない。その原因として近年注目を集めているのが「新型うつ」の増加である。そこで本論文は、新型うつについて多面的な理解を深め、適切な対処法を検討することを目的とした。論文は、従来型うつとの比較によってその特徴を整理し、問題対処の課題を明らかにする第1部、上司の視点から行動特徴を明らかにする第2部、企業の保健師・看護師の視点から症状発現プロセスを明らかにする第3部、新型うつ傾向の評価尺度を開発する第4部、望ましい介入法を検討する第5部、結果を総合して復帰支援モデルを提案する第6部から構成される。

第1部1章で新型うつに注目する問題意識を示し、2章で先行研究レビューを行い、3章で新型うつを「気分反応性を有し、職場など場面限定的なうつ症状を呈すること」と定義した。第2部4章では新型うつの部下への対応に関して上司13名への面接内容を質的に分析し、従来型うつに有効な定型的対応は役立たず、「引き出し行為」や「背中押し行為」といった成長支援が有効であることを示した。5章では従来型うつの部下への対応に関して上司9名への面接内容を質的に分析し、定型的対応が有効であることを確認した。6章では新型うつと従来型うつで上司の心情などを比較し、上司がうつ病を過度に意識しないことが状態の改善につながる傾向を示した。第3部7章では、保健師・看護師10名との面接内容を質的に分析し、対人能力の未熟さとプライドの高さが要因となって対人トラブルが繰り返される中で「打たれ弱さ」「評価過敏性」「柔軟性不足」「自己愛」といった特徴が目立つようになり新型うつを発症し、他罰傾向と問題回避を呈する特有の状態に至るプロセスを明らかにした。

第4部8章では前章までの研究成果に基づき、新型うつの特徴を自己評価用「新型うつ」傾向評価尺度(15項目)を作成し、大学生349名に実施し、得られたデータに探索的因子分析を行ったところ「評価過敏傾向」「他罰傾向」「打たれ弱さ傾向」の因子が見出され、自己愛的脆弱性尺度との間で基準関連妥当性が確認された。9章では他者の目で新型うつを判別する尺度として他者用「新型うつ」関連傷つきやすさ尺度(11項目)を作成し、社員98名に実施して探索的因子分析を行ったところ「不安が高く他罰的・傷つきにくい」「ネガティブな努力家・傷つきやすい」の2因子が見出され、後者の因子得点の高さが新型うつへのなり易さと関連することが示唆された。第5部では新型うつの社員を複数担当した心理職8名への面接内容を質的に分析し、10章でカンセリングの傾聴では他罰傾向を強めるだけで役に立たず、企業との連携が重要となること、11章で現実問題対処と内的成長を促す気づきの支援が望ましい介入法であることを示した。第6部12章では結果を総合して人事部、上司、医療職、心理職の多職種が役割分担をして支持的環境を形成する仕事復帰モデルを提案した。

本論文は、回避を特徴とするために研究が困難で明確な定義もなかった新型うつに対して、上司、医療職、心理職への多角的な面接調査に基づきその実態と適切な介入法を明らかにし、自己及び他者からの評価尺度を作成した点で特に意義が認められる。よって本論文は、博士(教育学)の学位を授与するに相応しいものと判断された。