

うつ病休職中に海外旅行した同僚を 会社員はどう見るか

—ケースビネットを用いた研究—

坂本 真士・山川 樹

問 題

研究の背景～うつ病休職中に海外旅行に行った社員を巡る報道

本研究の目的は、会社員を対象にケースビネット（症例を記述した文章）を用いたインターネット調査を行い、うつ病で休職中に海外旅行をした会社員に対する態度を、旅行をしたという事実を知るに至った情報源と、直接知るに至る経過に着目して調べることである。また、そのような社員に対する態度に関連する変数を取り上げ、有意に影響するかを統計的に調べる。本研究は以下に述べるように現実問題から着想を得た研究である。

本研究の着想のもとになったのは、近年、うつ病休職中に余暇活動を楽しむ社員が社内ですばしば問題視されていることである（森，2012；島沢，2012）。マスコミはこれに「新型うつ」というレッテルを貼り報道している。例えば森（2012）では、休職中の社員が東南アジアや沖縄のリゾートなど国内外を旅行してはフェイスブックに投稿し、社内で問題となっているとレポートされていたが、うつ病休職中に旅行をすることは、うつ病患者についての伝統的なイメージ（例：抑うつ気分や興味喪失がひどく、動く気力さえも減退している）とは異なる。そのため、森（2012）が報じている通り「その社員はうつ病ではないのでは」と、休職した社員の同僚らから反発を招く可能性がある。しかし、気晴らしや運動は抑うつを下げるのに効果的だとされているため（例：銅島・田中，2013；Stathopoulou, Powers, Berry, Smits & Otto, 2006），気晴らしと運動の要素を合わせもつ旅行を、抑うつを改善を目的として行った可能性もある。

もし仮に、うつ病休職中に旅行したことによって、意図した通りにその社員（本論文では「社員A」とする）の抑うつが改善したとしても、これは別の問題を生じさせるかもしれない。すなわち、森（2012）でレポートされていたように、うつ病休職中に社員Aが旅行したことを知った同僚が、社員Aに対して何らかの理由で否定的な態度をもち、そのことで社員Aと同僚の間に軋轢が生じ、それが社員Aの抑うつ状態に悪影響を与えるかもしれない。社員Aはうつ病からの回復を目的として旅行し、実際に抑うつ状態が改善したとしても、周囲の否定的な反応によりかえって状態が悪化したとしたら皮肉な結果であり、解決が望まれる。こ

の問題は医療というより人と人とのコミュニケーションに関わる問題であり、心理学（特に社会心理学）からの解決が望まれる。

そこで、本研究ではうつ病休職中に旅行をした同僚に対し、職場の社員はどのような態度をもつかを明らかにすることを目的とし、ケースビネット法によって調べる。なお、研究を行う上で、ケースビネットで想定する旅行先を研究参加者の恣意的推量に委ねることはできない。そこで本研究では、海外旅行とし行き先をハワイに変数を固定した。その理由は、(1) 本研究が企画された端緒として、新型うつに関して報じられているように（森，2012；島沢，2012）、うつ病休職中に本人が傷病理由の休職期間を満喫していることに対する同僚からの批判がある。そのため、国内旅行よりも海外旅行にするほうが、元々の問題意識に近いからである。また、(2) ハワイは旅行満足度や再訪意欲が高い人気の旅行先であり（日本交通公社，2020）、本研究の対象者である社会人ならばおそらく誰もがハワイ旅行をイメージできるからである。さらに(3) ハワイは海外旅行としては移動時間が短く現地で日本語が通じるなど（PR TIMES, 2017）、海外旅行に伴うストレスが少なく、病気の回復目的の旅行先としても妥当と考えられるからである。

本研究の目的（表1）

本研究の目的は表1の3つにまとめられる。第1の目的は、うつ病で休職中の社員Aがハワイ旅行をしたという架空例に対し、ハワイ旅行をしたという情報源として上司から聞いた場合（上司条件）と、社員AのSocial Networking Service（以下、SNS）を自分で見て直接知った場合（SNS閲覧条件）で、社員Aに対する態度を比較することである。第2の目的は、休職中にハワイへ旅行したということを知るに至った経過に着目して、「休職中のハワイ旅行そのものの提示」（事実条件）、「休職中のハワイ旅行の様子をSNSに投稿したことの提示」（SNS投稿条件）、「休職中のハワイ旅行の様子をSNSを通して知ったことの提示」（SNS閲覧条件）の間で比較することで、「事実がSNSに投稿され、その投稿を閲覧する」という過程で、社員Aに対する態度がどのように変化するかを調べることである。第3の目的は、これらの違いを統計的に統制した上で、その他の関係要因（状況、行為者（社員A）、評定者）の属性が社員Aへの態度に影響するかを調べることである。以下、詳述する。

どうやって海外旅行したことが同僚に伝わるのか～情報源によって社員Aへの態度は異なるか？（目的1）

まず、ある社員のうつ病休職中の過ごし方をどうやって同僚が知るに至るのかという疑問が生じる。たとえうつ病休職中に社員が海外旅行したとしても、その事実を海外旅行した当人が誰にも話さなければ同僚には伝わらないはずである。言い換えれば、うつ病休職中の海外旅行に対して同僚が不快に思ったとすると、それは旅行した事実が何らかの形で同僚に伝わっていたからである。そしてその情報源の可能性としては主に2通り考えられる（図1）。

表1 本研究の3つの目的と仮説を調べるための説明変数

目的と説明	説明変数
目的1：旅行の事実を知るに至った情報源の違いの検討 うつ病休職中の社員Aが旅行したという事実を、上司から聞いた場合と社員Aの発したSNS情報により知った場合で、社員Aに対する態度に差が見られるか	SNS閲覧条件と 上司条件の比較
目的2：旅行の事実を直接知るに至る経過に関する違いの検討 SNSを通して直接知るに至った経過、すなわち「事実がSNSに投稿され、その投稿を閲覧する」という過程で、社員Aに対する態度がどのように変化するかを調べる	事実条件、 SNS投稿条件、 SNS閲覧条件の比較
目的3：その他の関係要因（状況、行為者、評定者）の影響 その他の関係要因（状況、行為者、評定者）の属性が社員Aへの態度に影響するかを調べる	状況：回復目的明示の有無 行為者：認知された重症度 認知された機能障害 評定者：管理職・非管理職 静養信念 PS

注：IPS=対人過敏傾向・自己優先志向

ひとつは上司であり、もう一つはSNSである。

まず前者については、会社では、社員が疾病により休職した場合、休職した社員の健康状態を把握する必要があり、当該社員の上司がその任に当たると考えられる（緒方，2013）。うつ病で休職した社員の休職中の様子を上司に月に1-2回程度、報告することも勧められている（小西，2020）。そのため、報告を受けた上司が同僚の社員に、うつ病で休職中の社員Aが旅行に行ったと話すことで、同僚の社員がそのことを知るケースが考えられる。後者は、休職中の様子を社員自らがSNSに投稿するケースである。若い世代ではSNSを利用する時間が多く（総務省 情報通信政策研究所，2019）、友人向けに生活の様子をSNSに投稿するケースは、うつ病罹患中であっても珍しくないと思われる（森，2012）。特に海外旅行などの非日常の様子は、報告する側にとっても自身の近況を伝える格好の機会であり、SNSに投稿する可能性も高まると思われる。

そこで本研究の第1の疑問、すなわち、「うつ病で休職中の同僚社員Aが海外旅行をしたという情報を知ったとして、それが上司経由である場合と、社員AのSNSを直接閲覧した場合とで、社員Aに対する態度は異なるか」が生じる。他の条件が同じならば、自分が直接SNSを通して知った方が、上司からの伝聞よりも、より強い社会的インパクトを受けると考えられるため、社員Aに対する否定的態度は強く、肯定的態度は弱いと予測される。

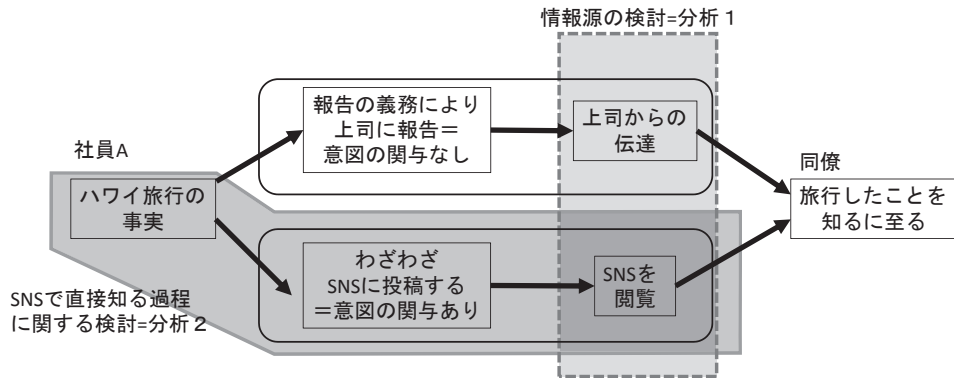


図1 社員Aによるハワイ旅行の事実から、それを同僚が知るに至るまでのプロセス

SNS 経由で知った場合、不快さを感じる要因はどこか～内容そのもの、あるいは投稿したこと？（目的 2）

SNS 閲覧により直接知るに至った場合には、追加で次の疑問も生じる。それは、情報を SNS で知り、不快に感じた場合、この不快感には、「情報そのもの」による不快感と、「その情報を SNS にわざわざ投稿したこと」による不快感の両方が混在しており、この2種類の不快感の大きさの大小がわからないという点である（これに対し、上司からの伝達で知った場合、上司へ休職中の様子を報告することは社員の義務であり社員本人の意図の関与はないことから、報告するという行為自体に不快さを感じることは考えがたい）。今回の場合で言うと、うつ病休職中に「ハワイ旅行に行ったことそのもの」に対する不快感と、「ハワイ旅行に行ったということを SNS に意図的に投稿したこと」に対する不快感の大小である（図1）。近年、SNS の利用が浸透するにつれ、SNS への個人の投稿に関する否定的な意見も少なくない（加納，2019）。そのため、SNS に投稿した内容とは別に、「SNS にわざわざ投稿したこと」に対して、人々がどのように反応するかを知ることは意義がある。

この疑問に答えるためには以下の3つの条件、すなわち、(1)「社員Aが休職中にハワイ旅行したこと」のみを提示する条件（事実条件）、(2)「社員Aが、休職中のハワイ旅行の様子を SNS に投稿したこと」を提示する条件（SNS 投稿条件）、(3)「社員Aが休職中にハワイ旅行をしたことを、本人の SNS を見て知ったこと」を提示する条件（SNS 閲覧条件）、を比較することで解決可能である。うつ病休職中の気晴らし行動の不快感について尋ねた坂本・山川・田中（印刷中）では、内容に関わらず SNS でプライベートの様子を投稿することが、他の気晴らしや運動に比べて不快であると評価されていた。この結果を考えると、SNS でプライベートの様子を投稿すること自体が否定的にとらえられている可能性は高い。よって、はっきりした理由は特定できないが、事実条件よりは、SNS 投稿条件や SNS 閲覧条件の方が、社員Aに対する否定的態度は強く、肯定的態度は弱いと考えられる。

判断に影響を及ぼすその他の要因はないか～状況、行為者、評定者の要因は有意に関連するか？（目的3）

このように本研究では、社員がうつ病で休職中にハワイ旅行したことの情報源（上司・SNS閲覧）の違い、およびSNS閲覧で知った場合に知るに至った経過（事実・事実のSNS投稿・SNS投稿の閲覧）の違いについて調べる。さらに、これらの違いを統計的に統制した上で、関連が予測される状況、行為者（社員A）、および評定者に関する要因（後述）が、社員Aへの態度に影響するかを調べる（表1）。

まず状況に関して取り上げる説明変数は、休職中の旅行がうつ病からの回復を目的としたと明示されているかどうかである。先に述べたように、旅行は抑うつからの回復に効果が期待されるので、休職中の社員は回復を目的として旅行した可能性がある。休職中に旅行に出かけたことを知った同僚が、旅行は抑うつから回復を目指したものと認識しなければ、旅行は単なる娯楽と映り社員Aへの否定的態度は強まり肯定的態度は弱まるが、回復を目指したものと認識していれば上記のような傾向は和らぐと考えられる。そこで、旅行が「抑うつからの回復を目的」と明示するか否かをケースビネットによって操作し、その影響を調べる。

つぎに取り上げる行為者の要因とは、旅行した社員（社員A）の抑うつの重症度と機能障害に関する研究参加者の認知である（亀山・山川・村中・坂本, 2019）。例えば、亀山他（2019）では、評定者が、新型うつの特徴をもつ人に対して重症度を高く認知すれば援助行動が高まるのに対し、機能障害の程度を高く認知すれば拒絶的感情が高まることが示された。よって、本研究ではケースビネットの社員Aについて、重症度と機能障害の程度を判断させ、目的変数（社員Aへの態度）との関連を統計的に検討する。

最後に取り上げるのは、評価者自身の3つの要因である。第1は、管理職か非管理職かの違いである。ケースビネットを用いて新型うつ社員に対する態度を調べた亀山・檜原・山川・村中・坂本（2021）では、管理職の方が非管理職よりも、新型うつ社員への親和性が低い、発症の原因を本人の性格のせいしやすいなど、より否定的な態度を示していた。よって本研究でも、管理職は非管理職よりも、社員Aに対する否定的な態度が強いという仮説が考えられることから、管理職・非管理職社員を同数サンプリングして仮説を検証する。

評価者に関する第2と第3の説明変数については、質問票により測定し、目的変数との関連を統計的に検討する。第2の説明変数は、評価者がもつ「うつ病で休職中は静養すべき」という信念（以降、静養信念）の強さである。うつ病の治療では、仕事を休ませ自宅でのんびり静養することが大切だと言われており（例：桜井, 1998）、うつ病に関するホームページ（例：厚生労働省, 2020a）を通して広く知られていると思われる。よって、静養信念を強くもつ場合、休職中に活動性の高い海外旅行を行う人をより否定的に評価すると考えられる。

第3の説明変数として、先行研究（亀山他, 2019）に倣って、新型うつの心理的特徴である対人過敏傾向・自己優先志向（村中・山川・坂本, 2017）を取り上げる。対人過敏傾向（Interpersonal Sensitivity；以降IS）とは他者からの評価を過度に気にしたり、他者からの評

価に過度に反応したりする傾向であり、自己優先志向（Privileged Self；以降PS）とは自己の快を他者や集団との関係よりも優先させて追求しようとする傾向である。このうちISについては特に仮説をもたないが、PSについては以下の仮説が考えられる。すなわち、PSが高いと自己の快を優先的に追求するため、うつ病で休職した同僚が海外旅行し、働いている自分よりも快適な状態にいることを不快に感じやすく、社員Aに対して否定的に評価しやすくなるため、PSが高いと社員Aに対する否定的態度が強まり、肯定的程度が弱まると考えられる。

方 法

研究参加者 インターネット調査会社にモニター登録していた常勤の男性正社員640名（管理職・非管理職、各320名）である¹⁾。これらの参加者は、次項で述べるように8つ実験条件があることから、そのいずれかひとつにランダムに振り分けられ、結果として1種類の質問票に80名（管理職・非管理職、各40名）が回答した。なお、インターネット調査会社との事前の話し合いで女性管理職のデータは必要数集まらないと判断されたため、対象者を男性に限定した。

ところで、研究参加者の勤務している会社の属性や研究参加者自身の属性が誤差として結果に影響しうるため、あらかじめ以下の条件を付けて、本研究の目的に適する対象者を絞った。すなわち、(1) 大卒以上、(2) 対象とする職種が、営業・事務・企画系、サービス・販売系、クリエイティブ系、技術系（情報処理・システム系）であること、(3) 従業員50人以上の会社に勤務すること、(4) 従事している仕事に関して、チームで取り組む作業と個人作業のどちらが多いかを5段階で尋ねた質問で、「同じくらい」「どちらかというチーム作業が多い」「ほぼチーム作業である」と回答したことである。これらの基準は、主に大企業の会社員において新型うつの問題が発生しやすいと考えられること（中野、2014）から設けた条件である。また(4)は、専門職のように仕事が個人ごとで独立している場合には、うつ病による休職の影響が同僚や上司に及びにくいと考えられることから設けた条件である。回答者の年齢については、管理職（課長クラス以上）は40歳代、非管理職は20-30歳代に絞った。内訳は、20-24歳が3.3%、25-29歳が12.3%、30-34歳が15.5%、35-39歳が18.9%、40-44歳が15.0%、45-49歳が35.0%であった。

質問票の構成 質問票は4部に分かれていた。研究参加者にはまず第1部で、うつ病で休職した社員Aについてのビネットが提示され（付録参照）、その後、社員Aについて機能障害（問1）および重症度（問2）の程度が評価された（項目内容については後述する）。第2部の冒頭で、実験操作のためビネットに関する追加情報が与えられ（次項で詳述）、続いて社員Aに対する態度と静養信念に関する質問（問3）が行われた。第3部では、うつ病休職中にどのような活動なら不快と受け取られるかに関する調査が行われた²⁾。第4部では、評定者の対人過敏傾向・自己優先志向を測定した。

実験操作 本研究では、研究目的1～3のために3種類の実験操作が導入された。すなわち、目的1のために旅行の事実を知るに至った情報源（SNS閲覧か上司か）を操作し、研究2のために直接知るに至る経過（①事実→②事実をSNSに投稿→③投稿されたSNSを閲覧）を操作した（図1）。このように目的1では2条件、目的2では3条件必要であるが、その一部（SNS閲覧条件）は重なっているため、結果的に4水準を設定した。これとは独立の要因として目的3のために、回復目的明示の有無をビネットによって操作した。そのため、最終的に4×2の8通りのビネットが作成された。

なお、インターネット調査では、対面による調査とは異なり研究参加者が回答する状況を統制できない。回答状況によっては研究参加者の注意が散漫になり、実験操作が効果として現れないことが懸念される。また、これはインターネット調査か対面調査かとは無関係だが、ハワイに旅行することのイメージもばらつく可能性がある（例：ハワイ旅行をエンジョイした経験のある人とハワイに旅行したことのない人ではイメージが異なる可能性がある）。そこで本研究では対策として、ビネットという文字情報の提示に留まらず以下の2点を提示した。ひとつはケースビネットの朗読音声と文章とともに提示した。これにより、研究参加者は文字情報のみならず音声情報として、ビネットの内容に接することになる。もうひとつは実験条件にマッチした画像（フリーの写真および独自作成の写真を利用）を画面に提示した。これにより、ビネットの文字および音声情報をもとに想像力を働かさなくても、ビネットで提示された内容が理解できること、またハワイに旅行することのイメージが研究参加者間で大きくばらつかないことを期待した³⁾。

質問項目（説明変数）

機能障害および重症度の認知 第1部で社員Aに関するビネットを提示した後に、その事例に対する機能障害（問1）と重症度の程度（問2）を測定した。測定方法は、亀山他（2019）に倣い、機能障害については、職場の対人関係、仕事、私生活の3側面に関してそれぞれ「問題ない（0）」から「うまくいってない（6）」の7段階で測定した。重症度については、「ふつうの状態（0）」から「重度のうつ病（6）」の7段階で測定した。

静養信念 静養信念（問3）については、本研究で使用するために独自に作成した。「うつ病ならば旅行になど行かず、自宅で静養している方がよい」「うつ病で休職中であっても、働いている同僚のことを考えて、海外旅行は慎むべきである」「うつ病で休職中ならば、静かに過ごすべきである」「うつ病で休職中なのだから、楽しめることを積極的にして気晴らしするのは構わない（逆転項目）」「うつ病で休職中なのだから、回復のために有効だと本人が信じるならば海外旅行も構わない（逆転項目）」の5項目で測定した。「そう思わない（1）」から「そう思う（5）」の5段階で回答を求めた。

対人過敏傾向・自己優先志向 対人過敏傾向・自己優先志向（問5）は、新型うつと関連する心理学的特徴である。本研究で用いられたのは、上記尺度の改訂版（IPS-2：村中・亀山・山川・坂本，2021）であった。IPS-2では対人過敏傾向、自己優先志向それぞれ11項目で測定

され、各項目に対し「まったくあてはまらない (1)」から「あてはまる (5)」の5段階で回答を求めた。

質問項目 (目的変数, 表2)

質問項目は先行研究 (亀山他, 2019) を参考に作成した。社員Aへの態度を否定的な態度と肯定的な態度を分けることとし、否定的な態度については「うつ病休職中にハワイに旅行したAさんの気持ちがわからない」「ハワイに旅行できるくらいなら、Aさんは職場に来られるはずだ」など表2に示した8項目で測定した。一方、肯定的な態度については亀山他 (2019) を参考に、社員Aへの共感と援助提供の意図に絞り、「Aさんが職場に復帰した際には、Aさんの仕事を支援したい」「Aさん自身、苦しんでいると思う」など表2に示した4項目で測定した。いずれも、「そう思わない (1)」から「そう思う (5)」の5段階で回答を求めた。

表2 社員Aに対する態度測定項目

否定的な態度

- Aさんの態度は不快だ
- Aさんは仮病を使っていると思う
- Aさんは同じ職場の同僚として迷惑だ
- Aさんとはうまくやっていけない
- うつ病休職中にハワイに旅行したAさんの気持ちがわからない
- ハワイに旅行できるくらいなら、Aさんは職場に来られるはずだ
- うつ病で休職中にハワイ旅行したことが職場に知れ渡ったら、Aさんはひんしゆくを買うと思う
- Aさんはうつ病なのだから、休職中でも、気晴らしのために海外旅行に出かけるのは妥当だ

共感と援助提供の意図

- Aさんが職場に復帰した際には、Aさんの相談相手になってあげたい
- Aさんが職場に復帰した際には、Aさんの仕事を支援したい
- Aさん自身、苦しんでいると思う
- Aさんはどうしたらよいのか、自分でもわからないのだと思う

注：いずれも、「そう思わない(1)」から「そう思う(5)」の5段階で回答を求めた

手続き 株式会社クロス・マーケティングが保有するアンケートモニターにオンライン調査への参加募集を行い、調査ページにアクセスしたモニターのうち、冒頭のスクリーニング項目から研究参加者としての条件に合致する者に調査を実施した。

倫理的配慮 調査にあたり、第1著者の所属機関に設置された研究倫理委員会から承認を得た。

結 果

分析の概略 本研究では、説明変数と目的変数との関係を重回帰分析を用いて検討した。この際、非連続量についてはダミー変数を用いた。また、本研究には3つの目的があった。そのうち目的1（旅行の事実を知るに至った情報源の違いの検討）については分析1で、目的2（旅行の事実を直接知るに至る経過に関する違いの検討）については分析2で行った。また目的3（その他の関係要因の影響の検討）は分析1および2の両方で行った。なお、社員Aに対する機能障害の認知も測定していたが、予備的な分析でいずれの場合も目的変数と無相関だったことから、すべての重回帰分析で説明変数から除外した。

内的一貫性の確認 本研究で使用する否定的態度、共感と援助提供の意図、静養信念、対人過敏傾向（IS）・自己優先志向（PS）について、標準化 α 係数を計算したところ、それぞれ、.87、.75、.87、.87、.87となり、内的一貫性が確認された⁴⁾。そのためISとPSについては項目得点の単純合計を、それ以外の変数については合計点を項目数で除した平均値を、それぞれ各変数の得点として用いた。

分析1（目的1および3の検証：表3）

分析1では、休職中にハワイ旅行した同僚に対する態度がSNS閲覧条件と上司条件で異なるかを調べるのが主目的であった。よって、まず目的変数を社員Aへの否定的態度、説明変数を(1)上司条件であること(ダミー変数；SNS閲覧=0, 上司=1), (2)回復目的の明示(ダミー変数；明示無し=0, 明示有り=1), (3)社員Aの重症度に対する認知, (4)研究参加者が管理職であること(ダミー変数；非管理職=0, 管理職=1), (5)静養信念, (6)研究参加者のISおよびPS得点とし、重回帰分析を行った。その結果、モデル全体では $R^2=.617$, 調整済み $R^2=.608$ で有意であった($F(7, 312)=71.686, p<.001$)。偏回帰係数は重症度の認知と静養信念が有意であり(それぞれ, $b=-0.095, p<.001$; $b=0.686, p<.001$), PSが有意傾向となった($b=0.011, p=.055$)。すなわち、うつ病で休職した社員の重症度が軽いと認知しているほど、そしてうつ病休職中は静養すべきだという信念が強いほど、休職中にハワイ旅行に行った社員に対する否定的な態度が強いことが示された。その一方で、上司条件(ダミー変数)の偏相関係数は有意でなく、ハワイ旅行したという情報を上司から聞こうが、自分がSNS閲覧で知ろうが、否定的な態度の強さに対する影響力には変わりがなかった。

つづいて、目的変数を共感と援助の意図として、同様の重回帰分析を行った。その結果、モデル全体では $R^2=.316$, 調整済み $R^2=.301$ で有意であった($F(7, 312)=20.589, p<.001$)。偏回帰係数は上記の分析で有意であった重症度の認知と静養信念に加え、管理職でも有意となった(それぞれ, $b=0.177, p<.001$; $b=-0.392, p<.001$; $b=0.182, p=.033$)。すなわち、うつ病で休職した社員の重症度が重いと認知しているほど、そしてうつ病休職中は静養すべきだという信念が弱いほど、また、非管理職よりも管理職において、休職中にハワイ旅行に行った社員

に対する共感と支援の意図が強いことが示された。その一方で、上司条件の偏相関係数は有意でなく、ハワイ旅行したという情報を上司から聞こうが、自分がSNS閲覧で知ろうが、共感と支援の意図の強さに対する影響力には変わりがなかった。

表3 事実を知るに至った情報源の違いに対する分析の結果（分析1）

検証する 目的	説明変数	否定的態度			共感と援助提供の意図		
		<i>b</i>	<i>SE</i>	95% <i>CI</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	95% <i>CI</i>
状況関連							
目的1	上司条件 ¹	0.043	0.061	[-0.077, 0.164]	0.050	0.082	[-0.112, 0.212]
目的3	回復目的の明示 ²	-0.006	0.061	[-0.126, 0.115]	0.026	0.082	[-0.136, 0.188]
行為者関連							
目的3	認知された重症度	-0.095 ***	0.021	[-0.136, -0.054]	0.177 ***	0.028	[0.122, 0.232]
評定者関連							
目的3	管理職 ³	0.055	0.063	[-0.070, 0.179]	0.182 *	0.085	[0.015, 0.350]
目的3	静養信念	0.686 ***	0.036	[0.616, 0.756]	-0.392 ***	0.048	[-0.486, -0.298]
目的3	IS合計点	-0.002	0.005	[-0.012, 0.007]	0.002	0.006	[-0.010, 0.015]
目的3	PS合計点	0.011 *	0.006	[0.000, 0.022]	-0.005	0.008	[-0.019, 0.010]

注) 1-3はダミー変数である。1: 上司=1, SNS閲覧=0。2: 回復目的の明示あり=1, 明示なし=0。3: 管理職=1, 非管理職=0。

+ $p < .10$, * $p < .05$, *** $p < .001$

分析2（目的2および3の検証：表4）

分析2は、休職中に同僚がハワイ旅行したという事実をSNSによって直接知った場合に着目し、事実条件、SNS投稿条件、SNS閲覧条件の間で、社員Aに対する態度がどのように変化するのかを調べるのが主目的であった。説明変数は、分析1の(2)から(6)の他に、(1a) SNS投稿条件であること(ダミー変数; 事実=0, SNS投稿=1, SNS閲覧=0), (1b) SNS閲覧条件であること(ダミー変数; 事実=0, SNS投稿=0, SNS閲覧=1)の2つを設定した。

まず、目的変数を社員Aへの否定的態度とした重回帰分析を行った。その結果、モデル全体では $R^2=.612$, 調整済み $R^2=.606$ で有意であった($F(8, 471)=92.960, p<.001$)。偏回帰係数は、分析1でも有意であった重症度の認知と静養信念に加え、分析1では有意傾向であったPSも有意となった(それぞれ, $b=-0.123, p<.001$; $b=0.642, p<.001$; $b=0.009, p=.045$)。直接知る経過については、SNS投稿条件が有意、SNS閲覧条件が有意傾向となった(それぞれ, $b=0.127, p=.026$; $b=0.107, p=.061$)。すなわち、うつ病で休職した社員の重症度が軽いと認知しているほど、うつ病休職中は静養すべきだという信念が強いほど、そして自己優先志向が高いほど、休職中にハワイ旅行に行った社員に対する否定的な態度が強いことが示された。また、旅行の事実を直接知るに至る経過に関しては、社員Aがうつ病休職中にハワイ旅行したことを「投稿した」という情報は、ハワイ旅行をしたという事実とは有意に異なって社員Aへの態度を否定的にさせることがわかった。一方、社員Aのうつ病休職中のハワイ旅行を「SNSで知っ

た」ことは、ハワイ旅行をしたという事実と比べて、社員Aに対する態度が否定的になる可能性は示唆されたが、有意な違いには至らなかった。

つづいて、目的変数を共感と援助の意図として、上記と同様の重回帰分析を行った。その結果、モデル全体では $R^2=.294$ 、調整済み $R^2=.282$ で有意であった($F(8, 471)=24.567, p<.001$)。偏回帰係数は、分析1と同様、重症度の認知、静養信念、管理職であることが有意であった(それぞれ、 $b=0.162, p<.001$; $b=-0.367, p<.001$; $b=0.072, p=.002$)。直接知る経過については、SNS閲覧条件が有意となった($b=-0.223, p=.007$)。すなわち、うつ病で休職した社員の重症度が重いと認知しているほど、そしてうつ病休職中は静養すべきだという信念が弱いほど、また、非管理職よりも管理職において、休職中にハワイ旅行に行った社員に対する共感と支援の意図が強いことが示された。また、旅行の事実を直接知るに至る経過に関しては、社員Aのうつ病休職中のハワイ旅行を「SNSで知った」ことは、ハワイ旅行をしたという事実と比べて、社員Aに対する共感と援助の意図を有意に下げることがわかった一方、社員Aがうつ病休職中にハワイ旅行したことを「投稿した」という情報だけでは、ハワイ旅行をした事実のみに比べて有意に共感と支援の意図が強まることはなかった。

表4 直接知るに至る経緯に着目して調べた分析結果(分析2)

検証する 目的	説明変数	否定的態度			共感と援助提供の意図		
		<i>b</i>	<i>SE</i>	95% <i>CI</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	95% <i>CI</i>
状況関連							
知るに至る経過 ¹							
目的2	SNS投稿	0.127 *	0.057	[0.015 , 0.239]	-0.096	0.082	[-0.256 , 0.065]
目的2	SNS閲覧	0.107 +	0.057	[-0.005 , 0.220]	-0.223 **	0.082	[-0.385 , -0.062]
目的2	事実 ²	0.000					
目的3	回復目的の明示 ³	-0.018	0.047	[-0.110 , 0.073]	0.088	0.067	[-0.044 , 0.220]
行為者関連							
目的3	認知された重症度	-0.123 ***	0.016	[-0.156 , -0.091]	0.162 ***	0.024	[0.115 , 0.208]
評定者関連							
目的3	管理職 ⁴	0.072	0.048	[-0.022 , 0.165]	0.215 **	0.068	[0.081 , 0.349]
目的3	静養信念	0.642 ***	0.028	[0.588 , 0.697]	-0.367 ***	0.040	[-0.446 , -0.289]
目的3	IS合計点	0.001	0.004	[-0.006 , 0.009]	-0.002	0.005	[-0.012 , 0.009]
目的3	PS合計点	0.009 *	0.004	[0.000 , 0.018]	-0.008	0.006	[-0.020 , 0.005]

注) 1: ダミー変数で基準カテゴリーを事実条件とした。2: 基準カテゴリーなので、偏回帰係数は.000である。

3: 回復目的の明示あり=1、明示なし=0。4: 管理職=1、非管理職=0。

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

考 察

本研究は3つの目的があるため、目的ごとに考察する。

目的1：旅行の事実を知るに至った情報源の違いの検討（上司条件 vs 直接閲覧）

直接自分で閲覧する方が、上司から様子を聞くよりもインパクトが大きく、否定的な態度を強めたり、共感と援助提供の意図を弱めたりすると予測したが、2つの条件間で有意な違いはなかった。有意差が得られなかった理由として、リアリティの欠如が考えられる。本研究では、イメージ画像を追加することでリアリティを高めるよう工夫したが、研究参加者は実際にその状況を経験するわけではない。また、仕事の休憩中にインターネットを閲覧し同僚のハワイ旅行を発見した場合、現実にはかなりの驚きを経験すると思われるが、この条件のみで驚きを惹起する刺激を提示することはできないので、上司条件とともに客観的な記述にとどめた。その結果、現実場面に比べて直接閲覧したときのインパクトが割引かれた表現となった。そのため、微妙な違いを検出できなかったと思われる。

目的2：旅行の事実を直接知るに至る経過に関する違いの検討（事実 vs 事実の SNS 投稿 vs SNS 投稿の閲覧）

否定的態度については、社員Aがうつ病休職中にハワイ旅行した事実そのものと比べて、その事実をSNSで投稿したことは、社員Aに対する否定的な態度を有意に強め、SNS投稿を閲覧したことは否定的態度を強める可能性を示唆した。本研究ではハワイ旅行を取り上げたが、ハワイ旅行だけでなく、休職期間中のプライベートの様子をSNSで投稿することは問題となりやすいことが示されている（坂本他，印刷中）。このように、うつ病休職中のプライベートの様子を投稿する行為は、その行為を行った人物に対する同僚の否定的な見方を強めると考えられる。その理由として推測の域を出ないが以下の2点が考えられる。ひとつは、SNSで個人的な内容を投稿することが個人情報への無頓着につながり、ひいては会社が保有する個人情報への意識の低下や情報漏洩へと結びつくこと（塩田，2017）を懸念した可能性である。もうひとつは、SNSによる投稿の多さはその人の自己愛や承認欲求の強さの表れと解釈された可能性である（安中・石津，2016；加納，2019；正木，2018）。自己愛や承認欲求の強い人たちは周囲から煩わしい存在、取り扱いが難しい存在と思われており（正木，2018；Paulhus & Williams, 2002），そのことがSNS投稿をしている同僚に対する拒否的な見方として現れたのかもしれない。

つぎに、社員Aがうつ病休職中にハワイ旅行した事実そのものと比べて、旅行したことのSNS投稿を閲覧したことは、社員Aに対する共感と援助提供の意図を有意に弱めた一方、その事実をSNSで投稿しただけでは有意に変化しなかった。これは、うつ病からの回復を目指すかどうかという理由はともあれ、同僚が休職中にハワイ旅行を楽しんでいることを、職場で仕事をしている自分がその目で確認したことにより社員Aと自分との間に対比効果が生まれ、社員Aに対して職場復帰後に援助する意図が弱くなったためと解釈できる。

目的3：その他の関係要因（状況，行為者（社員A），評定者）の影響

回復目的明示 回復目的明示はすべての場合で有意差が認められなかった。これは、回復目的明示の操作である「旅行はうつ病からの回復によい」という医師の一般的な助言を、社員Aが自分の都合のよいように解釈しハワイ旅行する大義名分として利用したと、評定者が認知したためかもしれない。言い換えれば、旅行はうつ病からの回復のために良いという一般論的な勧奨だけでは、個別に行っとうつ病休職中の旅行を正当化できないと考えられる。

しかし、気晴らしと運動はうつ病からの回復に効果のあると言われており（銅島・田中, 2013; Stathopoulou et al., 2006）、この両方の要素をもつ旅行も効果的だと思われる。したがって、旅行をしたこと自体が周囲からの批判を生じさせるとすれば、周囲の認識を変える方略を考えることが重要である。そのためには、「旅行はうつ病からの回復によい」という医師の一般的な助言ではなく、うつ病休職中の旅行が本人のうつ病からの回復に有効か、必要かを、主治医と患者の間で検討することが重要である（坂本他, 印刷中）。そして必要性が認められたならば、それを職場や産業医に連絡して、治療の一環で行うことを周知することも肝心である。今後、ケースビネットを用いた本研究と同様の研究を行い、主治医の判断により当該ケースにおいてうつ病休職中の旅行が治療のために必要だと明記されたビネットを用意し、同僚からどのような反応が得られるか、検討を行うことも意義があると言える。

重症度の認知 研究参加者の認知した重症度が高いほど、社員Aに対する否定的な態度が弱く、共感と援助提供の意図が強いことがわかった。この結果は、同じくビネット法を用いて、主人公の重症度が高いと認知すれば主人公への拒絶的感情が低く（ $r = -.32$ ）、援助行動が高く（ $r = .38$ ）なると報告した亀山他（2019）の研究結果と一致する。ただし、重症度を一般の人が正確に判定することは難しく、専門家でも意見が分かれることがある。より正確な判断のためには、主治医だけでなく産業医による判定も参考にすることが大切である。

管理職 否定的態度については管理職と非管理職で有意差はなかったが、共感と援助提供の意図については管理職の方が高くなっていた。これは、管理職の安全配慮義務のためと思われる。すなわち、管理職には安全配慮義務があるため、部下の健康にも配慮しなくてはならない。特に、うつ病を含む精神障害で労災認定されるケースが増えていることから（厚生労働省, 2020b）、うつ病の社員に対する配慮が求められていると考えられる。そのため、仮にうつ病休職中にハワイ旅行した社員に対する否定的態度を非管理職と同程度に有したとしても、管理職の方が、うつ病の社員に対する共感と援助提供が意図が高くなった可能性がある。

ところが新型うつの特徴を有する社員に対する態度を調査した亀山他（2021）では、新型うつとおぼしき社員に対し、管理職の方が非管理職よりも親和性を感じにくく、うつ状態を性格のせいにするという結果が得られており、否定的態度に有意差がないという本研究とは異なっていた。この差が検出された理由のひとつは、両研究の非管理職社員の年齢の差にあると思われる。すなわち、亀山他（2021）での非管理職社員は年齢が25～29歳なのに対し、本研究では非管理職社員の68.8%が30歳代で、亀山他（2021）よりも年齢が高くなっ

ている（なお、管理職の年齢層は両研究とも40歳代であった）。新型うつは青年層に見られやすいと言われており（樽味・神庭, 2005）、ピネットに表れた新型うつ社員の年齢を推測させた亀山他（2021）では、非管理職社員は平均で26.18（ $SD=4.13$ ）歳、管理職社員は平均で29.62（ $SD=6.75$ ）歳と推測していた。一般に人は自己と類似性がある相手に対して肯定的な態度を抱きやすくなることから（Byrne & Nelson, 1965）、非管理職社員としてより若い年齢層を対象とした亀山他（2021）の研究では、本研究より否定的な態度が弱く現れたものと推測される。

静養信念 仮説通り、うつ病で休職中は静養すべきという静養信念が強いほど、うつ病休職中にハワイ旅行に行った社員Aに対して否定的態度が強く、共感と援助提供の意図が弱いという結果となった。

広く周知されているように、うつ病にかかった際に静養することは大切であろう（厚生労働省, 2020a）。しかし、本研究のピネットで描かれた軽症のうつ病では、静養が症状の改善に有効であるかは議論の余地があり、明確なエビデンスは存在しない（日本うつ病学会, 2019）。むしろ、行動活性化療法（Liu & Thompson, 2017）や運動療法（Stathopoulou et al., 2006）に現れているように、身体を積極的に動かすことがうつ病からの回復に有用という見方もある。したがって、「うつ病で休職中は静養すべき」という静養信念に過度に縛られることで、うつ病からの回復を目指して活動を増やそうとする患者を誤解する可能性も考えられる。うつ病には多様なタイプが表れており（日本うつ病学会, 2019）、静養信念に強く縛られることには注意が必要と思われる。

自己優先志向（PS） PSについては、否定的態度との間に正の関連性が見いだされた。これは、PSが高い人は自己の快を優先的に追求するため、うつ病休職中に海外旅行し、働いている自分よりも快適な状態にいる社員Aにより否定的な態度をもつという仮説を支持する結果であった。そしてこの結果は、PSの概念的妥当性を支持するものと言えよう。

本研究の限界と本研究からの示唆

本研究では、うつ病休職中にハワイ旅行した同僚の社員（社員A）に対する態度を取り上げた。研究実施の制約上、海外の旅行先を人気のあるハワイに固定した。海外旅行は体力消耗の程度が大きいため、ハワイより遠方（たとえば、ヨーロッパやアメリカ本土）への旅行については、社員Aに対する態度に重症度や静養信念が有意に関連するという本研究の結果が再現されると思われるが、より近距離、特に国内旅行の場合にも同様の結果が再現されるかどうかはわからない。また、本研究では研究参加者を男性に絞ったことから、女性社員においてどのような結果が出るかは不明である。

このような限界はあるが、新型うつに関して問題となっているうつ病休職中の海外旅行に関して、心理学実験によってどの要因が影響を及ぼしているかを明らかにした意義は認められる。本研究の現場への示唆として、以下の2点が考えられる。

ひとつは、今回のようにうつ病休職中に旅行に出るようなケースでは、うつ病社員と会社の間だけでなく、主治医と産業医も含めて十分なコミュニケーションをとることが重要ということである。これは、モデルの説明力が比較的大きく、社員Aに対する態度に重症度の認知と静養信念が強く関わっていたこと、重症度の判断は難しいこと、そしてうつ病概念の広がり（中島，2017）とともに、静養信念は必ずしもすべてのうつ病の症例に当てはまらないことから示唆される。

もうひとつは、うつ病休職中にプライベートの様子をSNSに投稿することを避けるよう、社員教育で伝えることの重要性である。これは、本研究でSNS投稿条件が、事実条件に比べて社員Aへの否定的態度を強めたことや、先行研究（坂本他，印刷中）の結果から示唆される。SNSへプライベートの様子を投稿することは一部の人にとっては日常生活の延長かもしれないし、本人の自由に任されるべきことかもしれない。しかし、うつ病休職中にそれを行うと、周囲から否定的に受け止められる可能性が高い。会社における人間関係は多くの場合、社員が適応し本人のマンパワーを引き出すために重要であることを考えると、プライベートにおけるSNSの使い方について今後多くの研究が求められる。

付記

本研究は、平成28～令和元年度科学研究費補助金（基盤研究（B）, 課題番号16H03741, 研究代表者 坂本真士）の助成を受けた。また、本研究はゼミにおける研究プロジェクトの成果を発展させたものである。研究の発案および予備的研究をともに行った2017～2019年度の坂本ゼミプロジェクトの学生諸君に感謝申し上げる。

注

- 1) サンプル数の計算に当たっては、G*Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) を用いた（効果量を弱～中 $f=0.15$, 有意水準 $\alpha=0.05$, 検定力 Power=0.80 に設定）。その結果、各群36名以上必要となったため、各群40名に設定した。
- 2) この調査はうつ病休職中の活動がどの程度不快と評価されるかに関する資料提供を目的として行われたものであり、本研究とは特段の関係性をもたないため、独立した研究論文として公表した（坂本他，印刷中）。
- 3) 画像の作成に当たっては、画像そのものが特定の感情を強く惹起しないよう、感情に訴える表現を抑え一般的なハワイ旅行の様子を伝えるよう注意した（例：登場人物の表情を出さない）。画像の素材をご覧になりたい方は、第1著者までご連絡いただきたい。
- 4) 「否定的態度」と肯定的態度である「共感と援助提供の意図」との相関は -0.57 と高くなかったため、別々に得点化した。

引用文献

安中 幸恵・石津 憲一郎 (2016). 大学生の自己愛傾向がTwitter 利用におけるストレス反応に及ぼす影響 教育実践研究：富山大学人間発達科学研究実践総合センター紀要, 11, 29-36.

- Byrne, D., & Nelson, D. (1965). Attraction as a linear function of proportion of positive reinforcements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 659–663.
- 銅島 裕子・田中 輝美 (2013). 気晴らしを中心とした認知行動療法の効果：うつ病を対象とした無作為比較試験 行動療法研究, 39, 13-22.
- 亀山 晶子・榎原 潤・山川 樹・村中 昌紀・坂本 真士 (2021). 「新型うつ」の特徴を有する社員は上司・同僚からどのような印象や態度を抱かれやすいか：一般企業の管理職・非管理職を対象としたピネット調査から 産業・組織心理学研究, 34, 165-177.
- 亀山 晶子・山川 樹・村中 昌紀・坂本 真士 (2019). なぜ「新型うつ」は周囲から援助されにくいのか—援助行動生起プロセスの検討— 日本大学文理学部人文科学研究 研究紀要, 98, 112-124.
- 加納 寛子 (2019). 承認欲求とソーシャルメディア使用傾向の関連性 情報教育, 1, 18-23.
- 小西 広亘 (2020). 休職中の社員が遊んでいたらどうする？うつ病やメンタルヘルス疾患の社員への配慮とは Retrieved from <https://hrnote.jp/contents/b-contents-8267/> (2020年6月12日)
- 厚生労働省 (2020a). 知ることからはじめよう みんなのメンタルヘルス総合サイト うつ病 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_depressive.html (2020年7月7日)
- 厚生労働省 (2020b). 精神障害の労災補償状況 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000521999.pdf> (2020年7月7日)
- Liu, D. Y., & Thompson, R. J. (2017). Selection and implementation of emotion regulation strategies in major depressive disorder: An integrative review. *Clinical Psychology Review*, 57, 183-194.
- 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 現代社会研究科論集, 12, 25-44.
- 森 健 (2012). 「新型うつ」は病気か？サボリか？：療養中なのに海外旅行、合コン、結婚…職場だけで体調悪化 週刊文春 6月7日, 41-45.
- 村中 昌紀・亀山 晶子・山川 樹・坂本 真士 (2021). 対人過敏・自己優先尺度 (第2版) の作成—社会人と学生での検討— 日本大学文理学部人文科学研究 研究紀要, 101, 117-125.
- 村中 昌紀・山川 樹・坂本 真士 (2017). 対人過敏・自己優先尺度の作成—「新型うつ」の心理学的特徴の測定— 心理学研究, 86, 622-632.
- 中島 聡 (2017). うつ病休職 新潮新書
- 中野 美奈 (2014). 「新型うつ」の特徴を有するうつ病社員への上司の対応 臨床心理学, 14, 235-243.
- 日本交通公社 (2020). JTBF 旅行者調査 Retrieved from <https://www.jtb.or.jp/research/theme/statistics/statistics-tourist/> (2020年7月13日)
- 日本うつ病学会 (2019). 日本うつ病学会治療ガイドラインⅡ うつ病 (DSM-5) / 大うつ病性障害 2016 <https://www.secretariat.ne.jp/jsmd/iinkai/katsudou/data/20190724-02.pdf> (2021年3月22日)
- 緒方 俊雄 (2013). 第5章 企業、研究所で取り組むメンタルヘルス対策, 不調者をださない組織づくり 第4節 効果的な復職支援の方法 春日務 (企画編集) 研究者・技術者の「うつ病」対策 技術情報協会 pp.294-299.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.
- PR TIMES (2017). 『主要国・エリアの旅行先イメージ調査 (2016年度版)』海外旅行先にくるとしたらどこへ？」 4人に1人がハワイを想起！ Retrieved from <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000039.000009504.html> (2020年7月13日)

- 坂本 真士・山川 樹・田中 江里子 (印刷中). 問題となりやすいうつ病休職中の抑うつ気分低減活動の特徴——インターネットを介した男性会社員に対する調査 日本社会精神医学会雑誌.
- 桜井 昭彦 (1998). うつ病 小此木啓吾・深津千賀子・大野裕 (編) 心の臨床家のための精神医学ハンドブック 創元社 pp.213-219.
- 島沢 優子 (2012). 社会 職場でも家庭でも学校でも大流行 新型うつが日本を蝕む AERA 6月25日, 10-13.
- 塩田 祥子 (2017). 社会福祉士実習における SNS 問題に関する考察：社会状況に応じたマナー教育の模索 評論・社会科学, 120, 145-164.
- 総務省情報通信政策研究所 (2019). 平成 30 年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書
- Stathopoulou, G., Powers, M. B., Berry, A. C., Smits, J. A. J., & Otto, M. W. (2006). Exercise interventions for mental health: A quantitative and qualitative review. *Clinical psychology : Science and practice*, 13, 179-193.

付録

ケースピネット（第1部にて提示）

Aさん（男性，20代後半）は大学卒業後，大手メーカーの営業部に配属されました。希望していた本社企画部への配属が叶わなかったため，「私の能力を会社は理解していない」と友人や家族に不満を漏らし，熱心に仕事をしているとは言えない状態でした。

2ヶ月ほど前，Aさんは仕事でミスをしてしまい上司から軽く注意されました。するとAさんはひどくショックを受け何も返事をしませんでした。その日を境にAさんは職場に対していつそう強い不満感を抱くようになりました。その後も業務態度が改善されないため，Aさんは上司との個人面談に呼ばれ，仕事について細かく注意されました。

そして1ヶ月ほど前からAさんは，出勤する日に頭痛やだるさを感じるようになりました。それは日常生活に支障をきたす程度で，Aさんは仕事でのミスが多くなりました。休日になるとこれらの症状はよくなり，外出できました。Aさんは「仕事の日はどうしても起きられない。朝には憂うつな気分になり職場に行く気になれない。」と友人や家族にこぼし，遅刻・欠勤が重なるようになりました。

Aさんは自身の症状をインターネットで検索したところ，うつ病との類似点が多いことに気付き，精神科へ足を運びました。初診時，Aさんは自身の症状がうつ病に似通っていることを医師に伝え，「先生，私はうつ病に違いないと思います。療養のため会社を休みたいと思いますので，診断書を出して下さい。」と述べました。