

## 第3章 JDSPとは

### 1 JDSPの全体像

第2章で述べた再構成の背景と考え方をふまえて、JDSPの全体像と構成要素を整理したものが図1の構成図です。

### 2 JDSPの構成要素

#### (1) JDSPの目的、利用経路、開始までの手続き

JDSPは、休職者の「スムーズな復職」と「復職後の健康的で安定した職業生活」を目的として、休職者と事業主双方に支援を行うものです。

JDSPの利用経路には、「気分障害等の精神疾患による休職者」、「主治医」、「事業主」があります。最初に休職者へのインタビュー(初回相談)を行います。また、主治医の意見書を取得し、可能であれば通院同行を行います。さらに、事業主との連絡調整を行いながら「復職に向けた課題・支援ニーズの確認」を行い、それらをふまえて「支援計画の策定」を行い、休職者・主治医・事業主の「三者同意」を経てJDSP開始となります。

#### (2) JDSPの目標

職場復帰支援の目的である「スムーズな復職」を目ざすうえで、支援目標は職場復帰の可否を判断する事業主の判断基準をふまえて検討することが必要です。

復職判断基準については、総合的な判断が必要となることを前提として、一般によくある基準例が厚生労働省による事業場向けマニュアル「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」<sup>1)</sup>に紹介されています。

#### 【判断基準の例】

- ・労働者が十分な意欲を示している。
- ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる。
- ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である。
- ・業務に必要な作業ができる。
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する。
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない。
- ・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している。 など

「改訂 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」、p 6

# ジョブデザイン・サポートプログラム（JDSP）

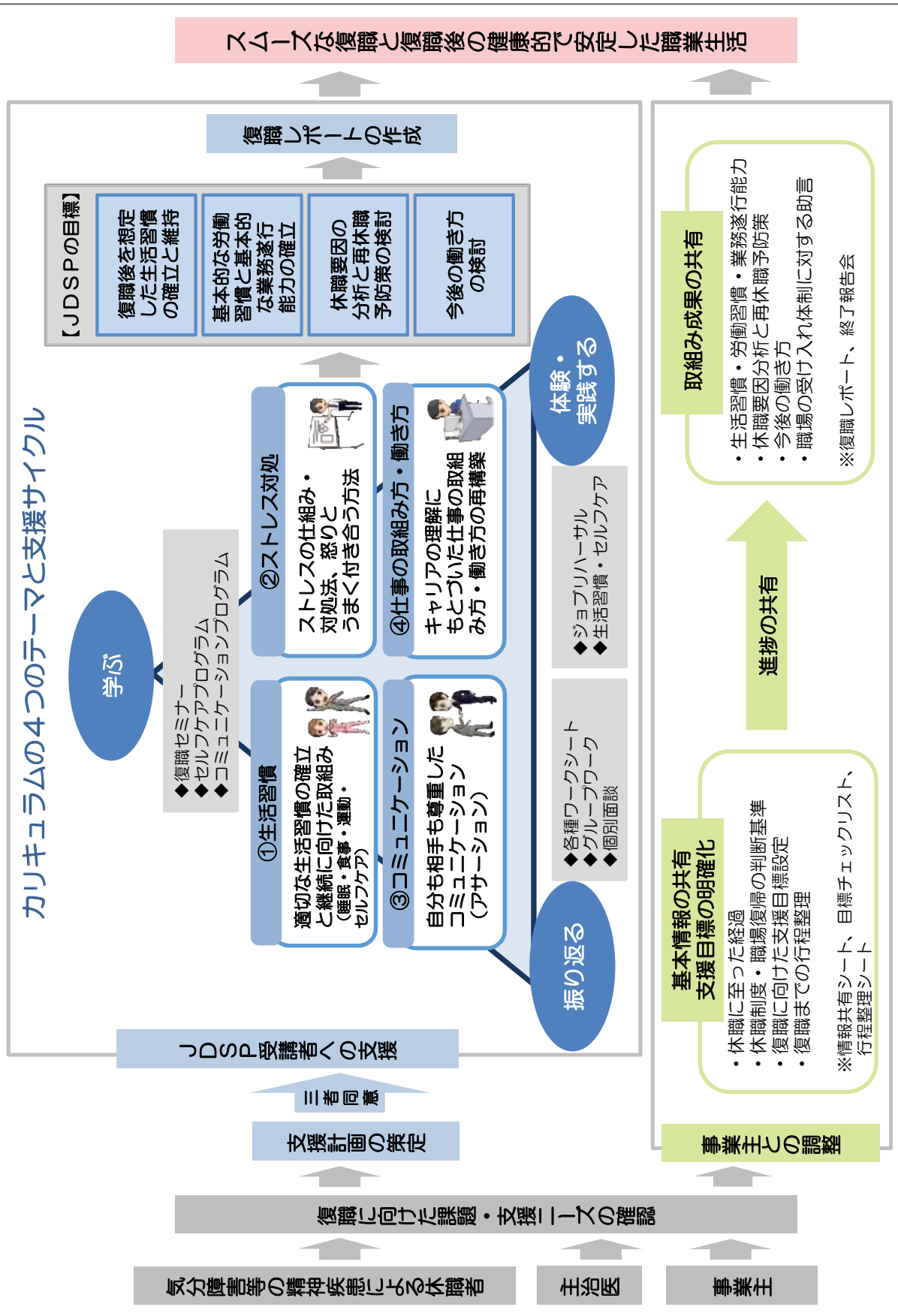
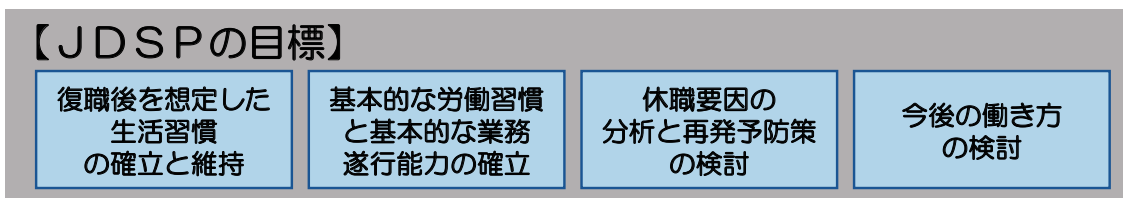


図1 ジョブデザイン・サポートプログラム（JDSP）の構成図

また、J D S P 開始にあたり休職者や事業主から支援課題としてよくあげられる事項に、「休職経緯を整理できているか」、「再休職予防に向けた対処策を検討できているか」、「働き方を見直す視点を持つことができているか」があります。

これらをふまえ、J D S P では、J D S P の目標を次の4項目としています。

ただし、個々の職場復帰支援における支援課題や目標は、休職者個人の状況や職場の受入れ体制などの環境要因により個別に総合的に検討されるものとなります。



### (3) JDSPの4つのテーマ

職場復帰支援のもう一つの目的である「復職後の健康的で安定した職業生活を維持する」ためには、生活習慣や健康管理のあり方、物事のとらえ方、コミュニケーションやソーシャルサポート活用のあり方、仕事の取り組み方や働き方、余暇・リラックスのあり方など、職業生活全般にわたるさまざまな局面においてさまざまな知識やスキルを活用していただくこととなります。

J D S P では、プログラムの中で習得を旨とする知識やスキルを、「①生活習慣」、「②ストレス対処」、「③コミュニケーション」、「④仕事の取り組み方・働き方」の4つのテーマに分類しています。この4つの視点をもとに自分自身や自分自身の職業生活を多角的に分析し、休職要因の振り返りと再休職予防策の検討を行うよう提案しています。

なお、J D S P のカリキュラムの再構成にあたっては、この4つのテーマに沿った整理がしやすいよう、各プログラムの教材や各種ワークシートなどの見直しを行っています。

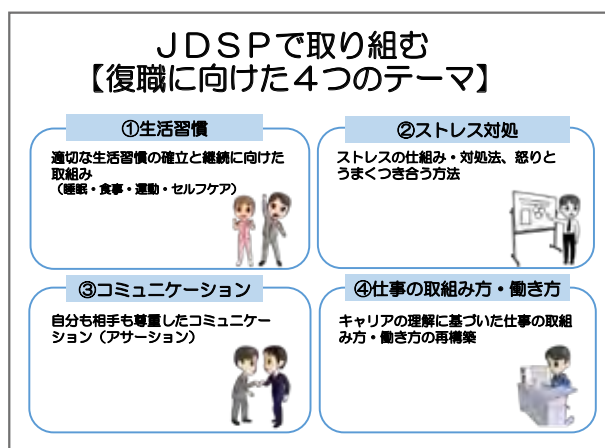


図2 JDSPの4つのテーマ

### (4) JDSPの支援サイクル

受講者がそれぞれの支援課題や支援目標に応じ、学んだ知識やスキルを実際の職業生活の中で具体的な行動レベルで実践していけるよう、J D S P のカリキュラムは、「学ぶ」、「体験・実践する」、「振り返る」の3つのサイクルの繰り返しにより構成されます。

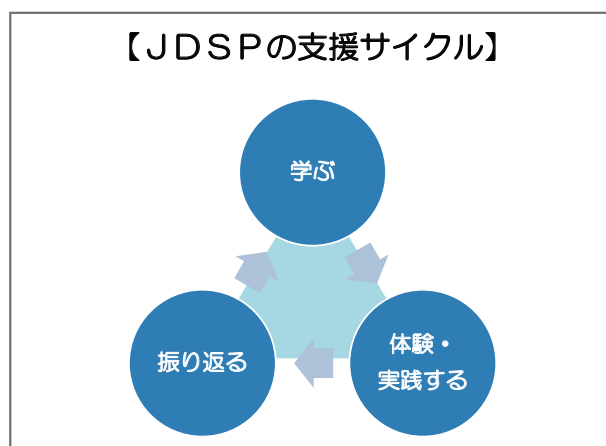


図3 JDSPの支援サイクル

## ア 「学ぶ」

「学ぶ」は知識付与にあたる要素であり、JDSPでは、【復職セミナー】、【セルフケアプログラム】、【コミュニケーションプログラム】の3種のプログラムで構成されています。

【復職セミナー】は、「日常生活基礎力形成支援」、「ストレス対処講習」、「アンダーコントロール支援」、「キャリア講習(ワーク基礎力形成支援)」といったセミナー形式のプログラムです。

【セルフケアプログラム】は、「運動」、「リフレッシュ体験」、「マインドフルネス」といった体験型のプログラムです。

【コミュニケーションプログラム】は、「アサーション講座とSST(対人技能訓練)」、「グループディスカッション」といったグループワークを中心としたプログラムです。

ここでは、受講者が休職前にはなかった知識やスキルを学び、受講者同士の意見交換により理解を深め、復職に向けた新たな視点を手に入れることがねらいとなります。

## イ 「体験・実践する」

「体験・実践する」は、学んだ知識やスキルを実際に試す機会のことであり、JDSPでは、【ジョブリハーサル】と【生活習慣・セルフケア】の2つで構成されます。

【ジョブリハーサル】は、模擬的な職場環境を設定し、その中で自分自身の認知や行動の癖、仕事の取組み方の特徴などについての気づきを得るとともに、体調やストレスのセルフマネジメントや役割行動、チームワークなどにおいて学んだ知識やスキルを実践してみるという体験・実践プログラムです。

【生活習慣・セルフケア】は、「日常生活基礎力形成支援」を通じて設定した行動目標と疲労・ストレスを軽減するセルフケアのモニタリングを行うプログラムです。

ここでは、学んだ知識を具体的な実感として理解したり、ストレス対処スキルやコミュニケーションスキル、セルフケアスキルなど学んだスキルを試すことを通じ、復職後の仕事場面や生活場面での実用性を高めることがねらいとなります。

## ウ 「振り返る」

「振り返る」は、プログラムによる気づきを個別に整理するための機会のことであり、

【各種ワークシートによる振り返り】、【個別面談による振り返り】、【グループワークによる振り返り】で構成されます。

【各種ワークシートによる振り返り】では、「受講日誌」、「生活記録表」、「行動ノート」、「ジョブリハーサル日誌」、「休職経緯と対処方法の整理シート」といったさまざまなワークシートへの記入・記録を通じて、気づきを言語化・視覚化し、理解の整理・定着を旨とします。

【個別面談による振り返り】では、概ね週1回の担当カウンセラーとの面談を通じて、支援計画や支援目標をふまえた進捗を確認しながら、個別の支援課題について理解を深めていきます。

【グループワークによる振り返り】では、1日の全体プログラムの終了時や各プログラムの終了時ごとに行うミーティング(受講者によるグループワーク)を通じて、異なる視点からの気づきを得たり、他者の価値観を知ったり、相互のフィードバックにより自らを客観的に見つめ直し、多角的な理解が進むことを目指します。

ここでは、受講者が個別の支援課題や支援目標に応じて、自己の理解を整理したり、深めたり、視点を変えて俯瞰することがねらいとなります。

## (5) 事業主との調整

事業主との調整はJDS Pの重要な構成要素です。職場復帰支援は、休職者の職業生活への再適応とその継続を旨とするものであり、休職者が会社組織の中で主体的に業務遂行できるように支援することが求められます。したがって、復職にあたっては、職場が定める復職手続きをふまえ、休職者が主体的に職場との調整・交渉を行うことは原則となります。JDS Pでは、受講者と事業主による主体的な職場復帰への取組みを主軸に据えながら、事業主との連絡調整を行います。

事業主との調整は、支援開始時に行う「基本情報の共有と支援目標の明確化」、JDS Pの途中で必要に応じて行う「進捗の共有」、支援終了時に行う「取組み成果の共有」で構成されます。

## (6) 復職レポートの作成

復職レポートは、JDS Pの終了にあたって受講者自身がJDS Pの取組み成果を取りまとめるものです。事業主に対して行う終了報告の際には、体調・健康状態や通院・服薬の現状、JDS Pの受講状況、休職要因の分析や再休職予防策の検討結果などの報告が求められるため、これらをレポートの形式で整理します。

JDS Pの4つのテーマをふまえた多角的な分析ができているか、体験・実践しながら検討した具体的な行動レベルの対処策を示しているか、事業主の意向や見解をふまえているか、客観的か、現実的か、簡潔か、といった視点で振り返りながら、受講者が主体的にレポートにまとめ上げる作業は、JDS Pの集大成とも言えます。

### 【参考文献・引用文献】

- 1) 厚生労働省：「改訂 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 ～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～」(2020)

### 3 JDSP の実際

#### (1) 対象者

JDSPの対象者は、以下の要件を満たす方としています。

- ・気分障害等の精神疾患により休職中で、復職を希望されている方。
- ・日常生活に支障がない程度に病状が安定しており、週5日の通所が可能な方。
- ・受講について休職者、事業主、主治医の三者の同意が得られる方。

なお、同時期に利用する受講者数の上限は5名程度としています。

#### (2) 支援の流れと支援期間

JDSPの基本的な支援の流れは、図4のとおりです。

JDSPでは、休職者および事業主の状況に応じ、主治医の意見を参考にしながら、12～24週間の間で支援期間を設定します。標準的な支援期間は12～14週間程度です。

通所日数は、週3～4日から開始し、疲労や体調の状況を確認しながらおおよそ1カ月程度で段階的に週5日へと増やします。

支援期間終了段階では、JDSPでの取組みの結果や再休職予防策を事業主と共有する「終了報告会」を実施します。復職後は、フォローアップとして、面談や電話・メール相談を6カ月間実施しています。

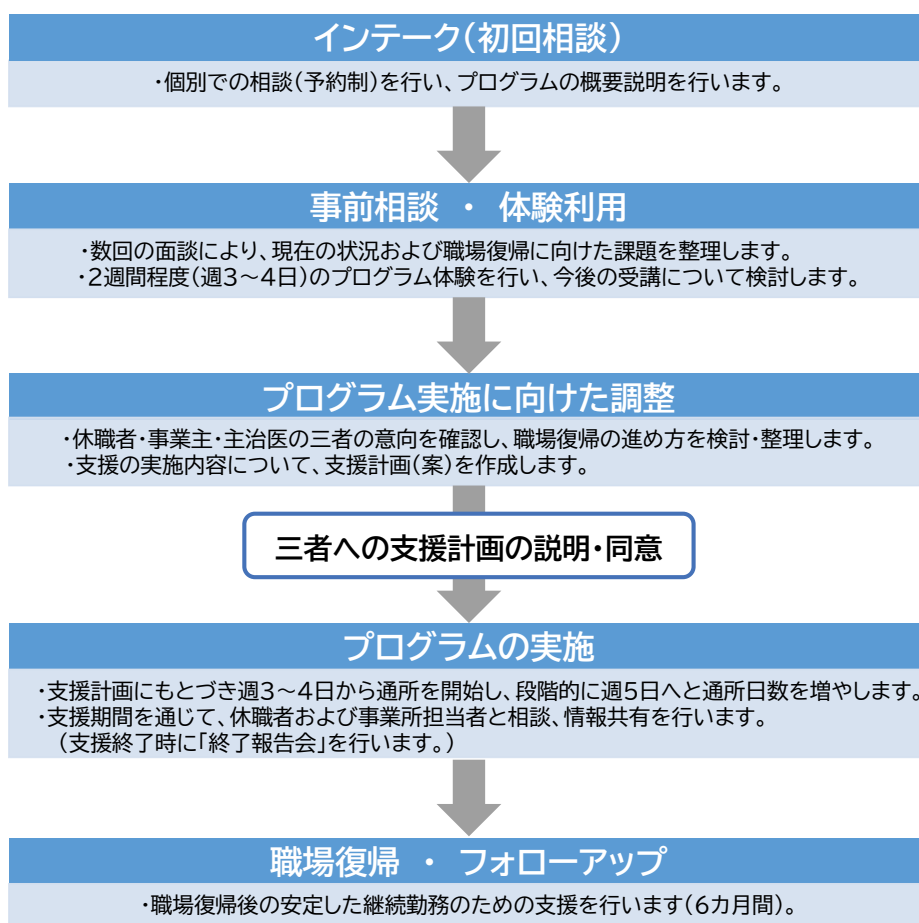


図4 JDSPの支援の流れ

### (3) カリキュラムと実施例

#### ア カリキュラムの概要一覧

プログラム名	内容・目的
復職セミナー	日常生活基礎力形成支援 復職後の安定勤務を支える適切な生活習慣の確立・維持を旨とします。 ※習慣化ミーティング(週1回)含む
	ストレス対処講習 職業生活上で生じるストレスの理解と対処スキルの習得を旨とします。
	アンガーコントロール支援 怒りの感情についての理解と適切な対処法の習得を旨とします。
	キャリア講習(ワーク基礎力形成支援) 再発・再就職予防の観点から、復職後のキャリアプランの検討に取り組みます。
セルフケアプログラム	運動 さまざまな運動を通じて、体力・活動性の向上に取り組むとともに、体調・気分へのよい効果が感じられた取り組みは、セルフケアとして活かすことを旨とします。
	リフレッシュ体験 ストレス対処につながる活動(塗り絵、ペーパークラフト、散歩など)を皆で体験することを通じて、ストレス対処法の幅を広げることを旨とします。
	マインドフルネス セルフケアの一つとして紹介し、体験します。朝のミーティング前に実施し(呼吸法)、「今、ここ」に意識を向けることに取り組みます。
コミュニケーションプログラム	SST・アサーション講座 職場の対人場面を設定しアサーションの考え方を取り入れたロールプレイを行うことにより、実際の職場で実践できる柔軟なコミュニケーションスキルの習得に取り組みます。 (事前に、SSTの導入として、アサーションについての基本知識や、「メッセージ」「DESC法」について学ぶ「アサーション講座」を実施します。)
	グループディスカッション 受講者が主体となり復職に向けたさまざまなテーマについての意見交換を行います。ディスカッションを通じて、アサーションなどのコミュニケーションスキルや、時間管理、役割を意識した行動の実践に取り組みます。
ジョブリハーサル	模擬的な職場環境を設定し、受講者がチームの一員として、それぞれの役割をにない協力してタスクに取り組みます。プログラムで習得したスキル(ストレス対処法、アサーションなど)を実践し、復職後の実用性を高めます。
個別課題	各種ワークシート記入、ストレス対処やキャリアに関する情報収集、ワークサンプル募張版(OA課題・事務課題など)、業務関連の学習、復職レポートの作成に取り組みます。
個別面談	復職に向けた課題の整理や休職要因の振り返り、プログラムを通じての気づきをふまえた再発・再就職予防策の検討を行います。(個別課題の時間を使い、概ね週1回実施)

#### イ 1週間のスケジュール

	月	火	水	木	金
10:15~10:30	マインドフルネス 朝のミーティング・ラジオ体操				
10:30~12:00	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
13:00~15:00	運動 / リフレッシュ体験 (第4月曜)	復職セミナー		SST / グループディスカッション (第2木曜)	復職セミナー
15:15~15:30	帰りのミーティング				

ウ 標準支援期間（12週間）のスケジュール例

		月	火	水	木	金
1	AM	個別課題	個別課題		個別課題	個別課題
	PM	運動	日常生活基礎力①		SST	日常生活基礎力②
2	AM	個別課題	個別課題		個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	ストレス対処講習①		グループ ディスカッション	ストレス対処講習②
3	AM	個別課題	個別課題		個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	ストレス対処講習③		SST	ストレス対処講習④
4	AM	個別課題	個別課題		個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	リフレッシュ体験	ストレス対処講習⑤		SST	ストレス対処講習⑥
5	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	ストレス対処講習⑦		SST	ストレス対処講習⑧
6	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	ストレス対処講習⑨		グループ ディスカッション	外部講師セミナー 「医師講座」
7	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	キャリア講習 オリエンテーション		SST	アンガー コントロール支援①
8	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	リフレッシュ体験	キャリア講習①		SST	アンガー コントロール支援②
9	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	キャリア講習②		SST	アンガー コントロール支援③
10	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	キャリア講習③		グループ ディスカッション	アンガー コントロール支援④
11	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	運動	キャリア講習④		SST	外部講師セミナー 「修了生講話」
12	AM	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題	習慣化ミーティング 個別課題
	PM	リフレッシュ体験	(復職セミナー 予備日)		SST	終了面談



標準支援期間(12週間)のスケジュール例にあるように、期間前半に、「日常生活基礎力形成支援」の講座、「ストレス対処講習」、「アサーション講座」を通じて、気分や体調のマネジメントに関わる基本的な知識やスキルを習得してもらいます。

後半は、ストレス対処やアサーションの知識を得たうえで受講すると理解が深まりやすい「アンダーコントロール支援」、ほかのプログラムでの気づきをふまえて自らのキャリアについて見つめ直し、今後の働き方を検討する「キャリア講習」を実施します。また、負荷が比較的高い「ジョブリハーサル」は、週5日の通所が可能となってから実施しています。

個別課題では、ワークサンプル幕張版(MWS)を活用した作業課題や業務関連の学習、関連書籍の読書や復職レポートの作成など、受講者各自が活動内容を決めて個別に取り組みます。個別課題で行う取組み内容例は表1のとおりです。

個別面談は、個別課題の時間を使い、受講者とカウンセラーとで週1回の頻度で実施します。ここでは、プログラムを通じて得た知識や体験・実践をふまえながら、復職に向けた課題の整理、休職要因の分析、再休職予防策の検討を行います。

そのほか、外部講師によるセミナー(精神科医師による気分障害などの疾患に関する講座、専門家によるマインドフルネスやキャリアに関する講座、JDSP修了者による講話)を不定期で実施しています。

表1 個別課題の取組み内容例

目的	メニュー	内容
体調管理	生活記録表の作成と振り返り	1日の行動や生活リズムを記入し、自分の気分・体調の変化を把握します。また、記録をもとに、体調変化の要因や、必要な対処策について整理・検討します。
	受診用メモ・受診記録の作成	定期通院時に主治医に報告・相談すべきことを整理します。受診後は、主治医からの助言や、留意事項などを整理します。
プログラムの復習	JDSPの受講内容の整理	受講したプログラムの概要や、プログラムを通じた気づきや学び、今後活かしたいことなどをレポートにまとめ整理します。
	ワークシートの活用練習	「ストレス対処講習」、「アサーション講座」、「アンダーコントロール支援」などで紹介したシートの記入練習を行い、ストレス対処に役立てます。
基本的な業務遂行能力の確立	作業課題	パソコンでの文書作成やMWS作業を通じて、基本的な業務遂行に必要な注意力、集中力、作業耐性などの回復を図ります。
	業務に関連する情報収集・学習	業務に関連する知識・情報の収集や、必要な学習を行います。
	ニュース要約	新聞やインターネットニュースなどを読み、社会情勢や業務に関連する情報に目を向けます。読後は、概要の要約と考察をレポートにまとめます。
	テーマ研究	今までの職業経験を振り返り、今後仕事を行ううえで改善、工夫したいテーマについて、情報収集し、レポートを作成します。 (例:タスク・スケジュール管理、先延ばし癖、ビジネスマナー)
事業所との情報共有・復職準備	「職場復帰に向けての目標チェックリスト」の記入	各チェック項目の達成度を記入し、課題への取組みの進捗を確認したうえで、今後重点的に取り組むべき目標を整理します。
	「行程整理シート」の作成・進捗確認	職場復帰に向けたスケジュールや必要な手続を整理し、進捗の確認を行います。
	「休職の経緯と対処方法の整理シート」の記入	休職に至った経緯を振り返り、休職要因や、再休職を予防するための対処法を、JDSPでの学びや気づきをふまえて整理します。
	定期報告書作成	事業所に対する定期報告のための資料作成を行います。
	復職レポート作成	休職要因の分析や、JDSPでの取組みと気づき、再休職予防策などを総括し、事業所への報告資料として取りまとめます。
知識の習得	読書	疾病や再発予防に関する知識を広げ、自己理解を深めます。読書後は内容や感想をまとめたレポートを作成します。

次に、各プログラムの概要について紹介します。