

## 第5章 支援実施におけるポイント

J D S P のカリキュラムの再構成にあたって、J D S P の現在のカリキュラム構成や各プログラムの内容、支援の実際、効果的に支援を展開するための実施上の工夫や留意事項をあらためて具体的に提示することとしています。

以下に、J D S P の実施上の特徴や工夫を整理します。

### 1 職場復帰支援の目標やポイントの明確化

休職者が限られた支援期間の中でスムーズな復職を目指すためには、復職に向けた具体的で一貫した目的意識が必要となります。一方、休職者の中には「復職に向けて何をどうしたらよいかわからない」、「職場復帰支援の目的がよくわからず、これが復職にどうつながるのかイメージできない」という方も少なくありません。支援者は、復職にあたりどのようなことが課題となり、何に取り組む必要があるのかを明確にし、休職者自身が復職という目的に向けて主体的に取り組めるよう支援することが必要です。

J D S P では、支援開始段階に「情報共有シート」（資料 2 参照）や「職場復帰に向けての目標チェックリスト」を活用し、事業主の視点もふまえた支援課題を確認したうえで、休職者、事業主、支援者の三者による支援目標の共有を行っています。

また、構成図により、J D S P の目標やカリキュラムの全体像、各プログラムの目的と関連性などを提示し、職場復帰支援におけるポイントを具体的にわかりやすく伝えることとしています。

特に、受講者に対しては、支援開始時のオリエンテーションにおいて、構成図にもとづく「J D S P オリエンテーション資料」（資料 1 参照）を用いて詳しく解説し、目的意識や見通しを持った受講につながるようにしています。



## 2 多角的な分析をうながす4つのテーマ設定

休職者が休職に至る要因は一つとは限らず、生活習慣、ストレス耐性、コミュニケーションスキル、仕事への取組み方など、複数の要因が折り重なっていることが少なくありません。第4章の事例1のように、当初は特定の問題のみを休職要因と認識していた受講者も、複数の視点から休職に至った経緯や自分自身を見つめ直すことで、実際にはさまざまな要因が重なっていたこと、それに応じて対処法は複合的に必要であることに気づく場合は多くあります。職場復帰支援では、休職要因を総合的に分析し、再発・再休職を予防するための複数の手立てを多角的に講じられるよう働きかけていく必要があります。

このためJDS Pでは、カリキュラム構成を4つのテーマに分け、支援開始時点から受講者にそのことを明示しています。また、振り返りのための各種ワークシートの工夫を通じて、受講者と支援者が話し合いを進めながら、特定の課題に偏ることなく、各プログラムから得られるさまざまな情報をバランスよく整理できるようにしており、これらが支援のポイントとなっています。

例えば、事例1でも紹介したように、休職要因をさまざまな角度から分析し、バランスよく再休職予防策を検討するための仕掛けとして、支援の初期と中期にそれぞれ「復職に向けた取組み整理シート」（資料3参照）と「休職の経緯と対処方法の整理シート」（資料4参照）の2種類のワークシートを導入しています。これらは、カリキュラムの4つのテーマに沿って支援課題や休職要因、再休職予防策を整理する構成となっています。

また、支援期間を通じて整理した各種ワークシートの内容をふまえることで、受講者はあらゆる角度から検討した休職要因や再休職予防策、復職後の新たな働き方を復職レポートにまとめていくことができます。



### 3 ワークシートやグループワークを活用した言語化・視覚化

JDSPのカリキュラムは、「学ぶ」「体験・実践する」「振り返る」の3つのサイクルを統合させながら進められます。特に、「振り返る」プロセスは、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といったさまざまな機会を通じて繰り返し行います。その中では、各種ワークシートへの記入や受講者同士の意見交換により、受講者が学びや気づきを言語化・視覚化し、取組みの成果をできるだけ構造的に整理できるようにしており、これらが支援のポイントとなっています。

例えば、第3章で紹介した「運動」や「リフレッシュ体験」の振り返りシート（資料8、11参照）は、プログラム前後での気分や体調の変化を数値化しグラフで視覚的に確認できる様式にしています。また、ジョブリハーサル日誌（図1、資料15参照）では、ストレス対処講習の内容をふまえ、ジョブリハーサルにおけるストレス場面やそれに対する反応、対処法を記入することによって頭の中を整理し、周囲の状況や自分の考え・行動を客観的に眺められるようにしています。

また、プログラムごとに設定しているグループワークによる振り返りでは、受講者が自分の思いや考えを言語化し、肯定的で共感的な雰囲気の中でほかの受講者からのフィードバックを受けます。また、自分とは異なる意見を聞き、話し合いの中で思考を整理します。

これらの振り返りによる言語化・視覚化は、受講者が自分の視点を離れて自分や周囲の状況を第三者のように客観視する練習にもなり、また、自分にとって効果のある対処法を具体化し、新たに発見する手立てにもなります。なお、蓄積した記録は、復職レポートを作成するうえでも有用な資料となります。

ジョブリハーサル 日誌		氏名( )	
年 月 日( 曜日 )		天気( )	
<昨夜の就寝時刻> 時 分		<今朝の起床時刻> 時 分 (睡眠時間 時間 分)	
睡眠の質( )		体調/健康状態	
<食事> 昨日: 昼・夜・今朝			
<服装> 昨日: 昼・夜・寝・今朝			
今日の目標		目標に対する自己評価 達成度 % (目標に対しての具体的な取組み)	
取り組んだ内容 【午前】		気づいたこと、感じたこと(仕事の取り組み方のクセ、集中力等) 【午前】	
【午後】		【午後】	
終了時の疲労感		<input type="checkbox"/> ① 疲れていない <input type="checkbox"/> ② やや疲れている <input type="checkbox"/> ③ 疲れた <input type="checkbox"/> ④ かなり疲れた <input type="checkbox"/> ⑤ 疲労の限界を感じる程度	
ジョブ ストレス を 感じ た 場 面 ・ 対 処	状況		
	気分 (%)		頭に浮かんだ考え
	その時に 対処した こと	<input type="checkbox"/> 気分が楽になる考え方をした <input type="checkbox"/> ストレスを和らげるための行動をとった <input type="checkbox"/> 問題解決のための行動を起こした <input type="checkbox"/> 何もしなかった <input type="checkbox"/> その他	
	対処の 結果	【 】	
キャリアに関連する 気づき	●自分の「得意観」や「キャリア・アンカー」、「強み」に関連する気づき ●「やりがい」を感じる作業や場面についての気づき		
(隣のミーティング) スタッフからの フィードバック	【良かった点】	【アドバイス】	
来週の目標			

図1 ジョブリハーサル日誌

## 4 各プログラムを連動させる工夫

JDSPでは、受講者が多数のプログラムを相互に関連づけながら理解し、自分にあった実用的な対処方法を生み出すことができるように、プログラム同士を連動させる工夫をしています。

例えば、図2にあるキャリア講習やジョブリハーサルのオリエンテーション資料、ストレス対処講習の講座資料などは、ほかのプログラムとの関連づけがわかるように作成し、それらを用いて「プログラム同士が連動していること」を受講者に繰り返し解説しています。

また、アサーション講座やSSTで学んだコミュニケーションスキルを実践する機会として、グループディスカッションのプログラムや、ジョブリハーサルの終了ミーティングでワークシート(資料16参照)を活用した受講者同士のフィードバックを実施しています。このワークシートは、メンバーのよかった所や自分も取り入れたいと思った所について、Iメッセージを活用して記入し伝えあう形式としており、アサーションにおけるスキルを練習することをねらいとしています。

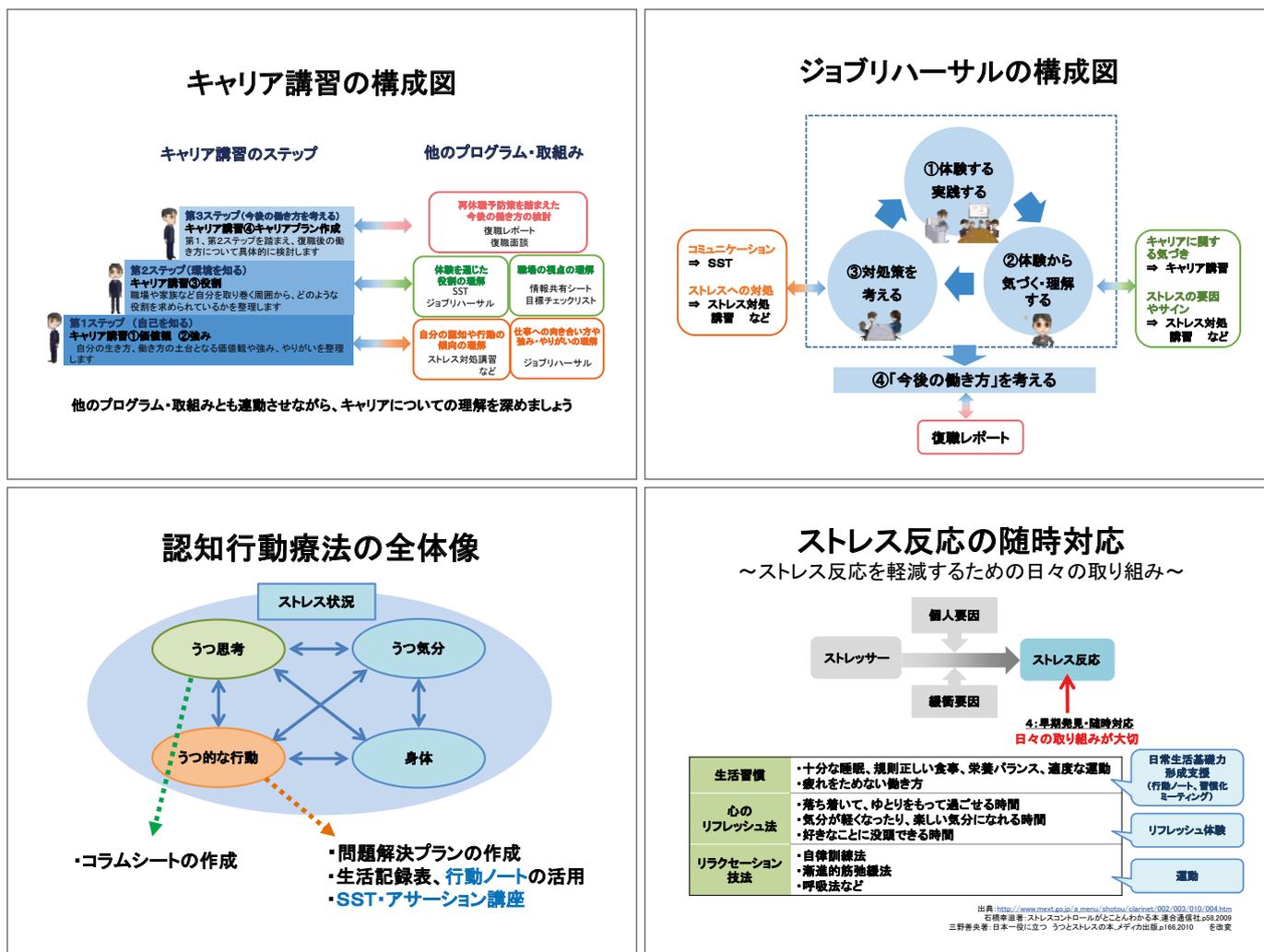


図2 プログラムの連動を意識づける資料(抜粋)

そのほか、各プログラムで実施する振り返りのためのワークシートなどに、ほかのプログラムとの関連づけがわかる記入項目を追加し、各プログラムを通じて得た気づきを、複数の視点で自己分析できるようにしています。

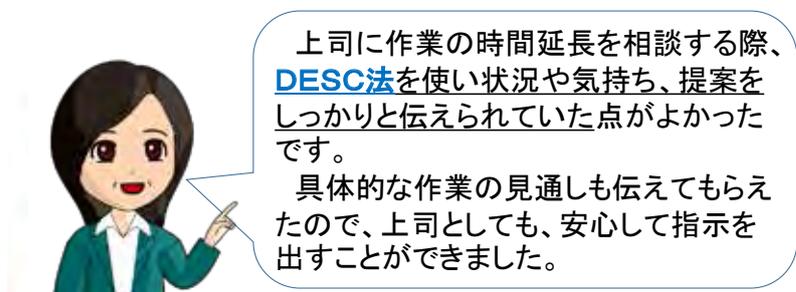
例えば、第4章の事例2では、ジョブリハーサルでの模擬的な職場体験の中で、キャリア講習で扱うキャリアにおける価値観などが、疲労・ストレスの感じ方や仕事の進め方に影響することを実感する場面があります。そこでJDS Pでは、ジョブリハーサル日誌に、キャリアに関連する気づきを記入する項目を加え、連動を意識した整理ができるようにしています（図3）。

キャリアに関連する 気づき	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自分の「価値観」や「キャリア・アンカー」、「強み」に関連する気づき           <ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム課題に取り組む中で、自分は「協力」という価値観を大切にしていることに気づいた。</li> <li>・事務課題のスピードと正確さは「強み」だと感じた。</li> </ul> </li> <li>●「やりがい」を感じる作業や場面についての気づき           <ul style="list-style-type: none"> <li>・皆で意見を出し合い企画をまとめるなど、「チームワーク」や「連帯感」が感じられる場面でやりがいを感じた。</li> </ul> </li> </ul>
------------------	--

図3 ジョブリハーサル日誌記入例（一部抜粋）

また、各プログラムの連動を意識づけるためには、支援スタッフの受講者への日々のかかわり方も重要です。支援スタッフは、受講者がJDS Pで学んだ知識やスキルを実生活でのストレス対処やコミュニケーションに役立てられるよう、ジョブリハーサルなどのプログラムでの実践をうながす声かけを意識的に行っています。

また、ストレス対処講習やキャリア講習で明確化した思考の癖や価値観が反映された言動が観察された場合には、受講者の気づきをうながすフィードバックを行います。その際は、できるだけプログラム中に紹介した内容やキーワードを使用し、受講者が客観的かつ分析的な視点で自分自身をとらえ、取り組むべき課題が焦点化されるよう工夫しています。逆に、実践ができている場合にも、学んだ内容と関連づけたフィードバックを行い、意識的な定着につながるようにしています。



## 第6章 J D S Pの課題と今後の方向性

第2章で示したとおり、J D S Pは開発当初からさまざまなニーズに合わせてプログラムを変化させてきた反面、構成要素が多岐にわたり、支援目標や各プログラムのねらい、またそれら相互の関連づけが複雑になっていたことが課題となっていました。J D S Pのカリキュラムの再構成にあたって、今年度については、J D S Pの全体像や構成要素をわかりやすく整理し、休職者、事業主、支援者が支援の目的や内容、方向性を把握しやすいようロジックモデルをあらためて見直したところです。

また、近年の多様な職場復帰支援の広がりや職場復帰支援を利用する事業主からの要請をふまえると、職業への適応に焦点化したプログラムの充実に取り組むべき課題です。さらに、これまでに開発した各種支援技法の中には、開発以降の時間経過を経て、わかりやすさや活用のしやすさ、効果の視点などから、新たな知見をふまえた見直しや改良が必要なものもあります。職業センターでは、疾病管理やストレス対処などを中心とした既存の職場復帰支援を発展させ、職場適応能力の向上とキャリア形成を支援する支援技法の開発に特に取り組んできました。今後は、従来の支援技法の見直しや改良、J D S P全体のカリキュラムや支援の進め方の再構成、職業への適応に焦点化した新たな支援技法の開発に引き続き取り組みながら、職業リハビリテーション機関としての特徴を明確化した、より効果的な職場復帰支援の技法の確立を旨とすることが求められると考えています。

なお、次年度においては、平成28(2016)年度に開発したジョブリハーサルの改良を計画しています。休職者が復帰する職場では、体調やストレスのセルフマネジメント力から対人コミュニケーション能力、合理的・論理的思考力を含むあらゆる対処能力が求められます。ジョブリハーサルは、J D S Pで学んだ知識やスキルを実際の職場に近い環境で検証し、その実用性を高めようとする体験・実践プログラムであり、復職後に企業が期待する総合的な業務遂行能力の回復に関わる支援技法です。

このジョブリハーサルの改良では、地域センターのリワーク支援における実践事例や支援ニーズを調査し、職場での役割や役割、職業経験などをふまえた新たなタスクワークの開発を行います。また、支援の実施方法や留意事項をあらためて取りまとめ、新たな支援マニュアルを作成することとしています。そのほか、職業への適応に焦点化したプログラムの充実に向け、キャリアに係る支援技法(キャリアプラン再構築支援、ワーク基礎力形成支援)についても、あわせて改良の検討を行います。

そのほか、職場復帰支援においては、就業経験が少ない若年の休職者や発達障害、双極性障害、パーソナリティ障害などのさまざまな特性がある休職者の増加が見られ、支援ニーズの多様化に対応した支援のあり方が課題とされています。J D S Pでは、職場復帰支援のテーマを4つにわけて設定し、受講者が多面的に自己を理解し、総合的な対処策を検討できることを目指していますが、認知特性や疾病特性、心理的要因、家族要因、生育要因といったさまざまな専門分野にわたる支援課題については、十分に取扱いえない現状もあります。医療機関などのほかの専門機関との連携や役割分担も含め、多様な支援ニーズに対応する職場復帰支援のあり方についてはさらなる研究が必要です。また、限られた支援期間の中での効果的なプログラム構成や効率的な運営方法の検討、復職後のフォ

ローアップを含む事業主への支援のあり方なども今後の課題としてあげられます。

職業センターでは、J D S P の運営を通じて、また、支援の現状や支援ニーズに関する情報収集や分析を行いながら、職場復帰支援に係る効果的な支援技法の開発に努めるとともに、職業リハビリテーション機関における職場復帰支援のあり方について検証を続けてまいります。

