

第1章

JDSPの全体構成と開発の背景

第1章 JDSPの全体構成と開発の背景

障害者職業総合センター職業センター（以下、「職業センター」という。）では、休職中の気分障害等のある方（以下、「休職者」という。）のための職場復帰支援であるジョブデザイン・サポートプログラム（以下、「JDSP」という。）を通じて、職場復帰を目指す休職者の職場適応能力の向上やキャリア形成を支援する支援技法、事業主の労働環境整備を推進するための支援技法等、職業への適応に焦点化した支援技法の開発を行っています。開発した支援技法は、地域障害者職業センター（以下、「地域センター」という。）や全国の支援機関等に伝達・普及しています。

1 JDSPの全体構成

現在、JDSPでは、プログラムで習得を目指す知識やスキルを①生活習慣、②ストレス対処、③コミュニケーション、④仕事の取組み方・働き方の4つのテーマに分類し、それらのテーマをもとに受講者が、自分自身や自分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が行えるよう支援しています。（図1）

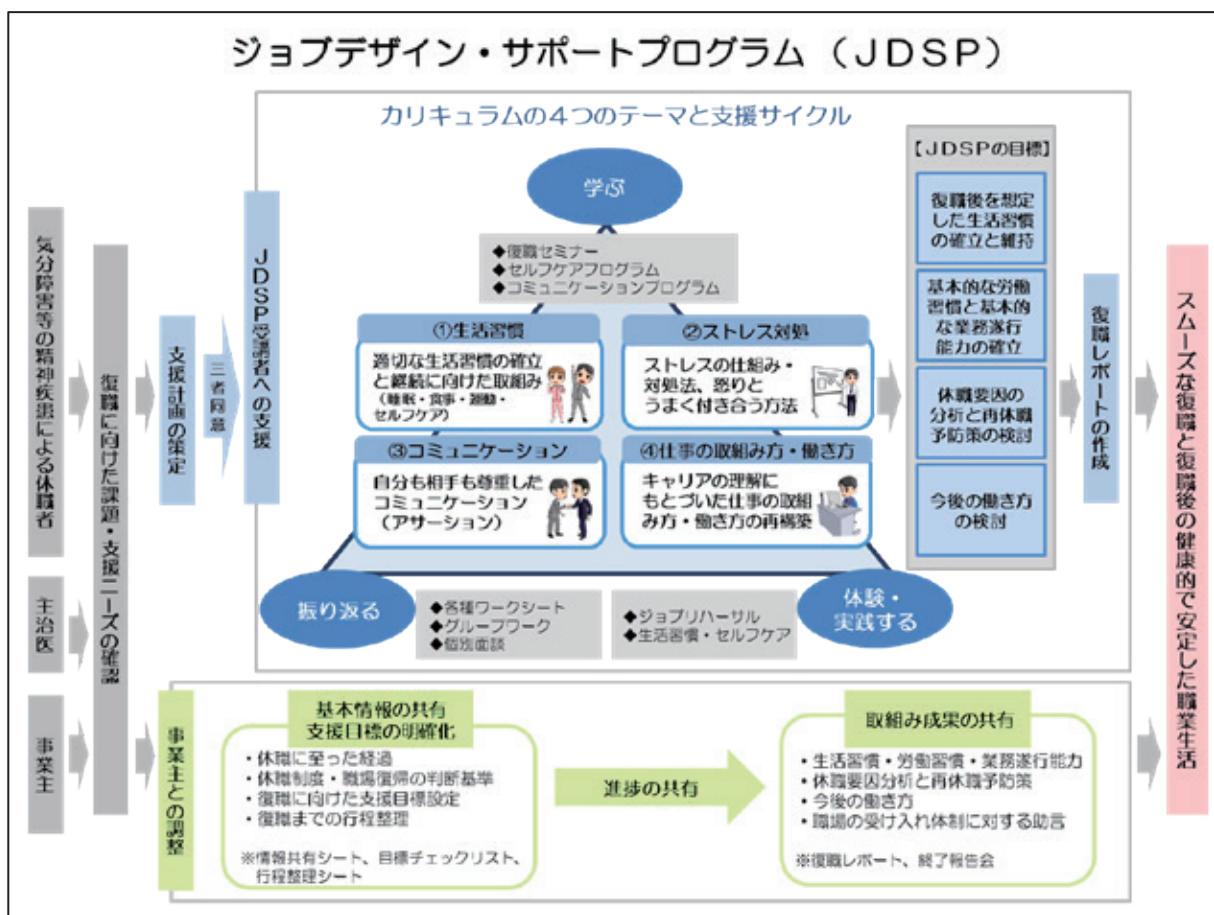


図1 ジョブデザイン・サポートプログラムの構成図

2 開発の背景

(1) 仕事の取り組み方と働き方の変化

現在は、これまで以上に働く個人一人ひとりが自身のキャリアに向き合うことが求められる時代となっています。武石¹⁾は、「キャリアの成功の意味が個人により多様化し、仕事へのやりがいや自己実現といった内的キャリアが重視される傾向が高まり、個人が自らのキャリアを企業に委ねるのではなく、働く個人が自身のキャリア開発に主体的・自律的に向き合い、進むべき方向性を決める、キャリア自律が求められるようになってきている」と述べています。このことは、気分障害等で休職し、キャリアの転機に直面する者にとっても同様に大きな課題と言えます。復職後の職業人生を主体的に捉え、自らのキャリアに向き合い、自分らしい納得感が持てる働き方を選択し、自己決定することが重要になっており、それを支える支援の必要性が高まっていると言えます。

また、障害者職業総合センター研究部門が令和元(2019)年時点での国内すべての上場企業 3,740 社に対して行った「社員のメンタルヘルス不調と休職・復職に関する調査」²⁾によると、企業からは、地域センターのリワーク支援に対し「業務遂行能力の回復」を期待する声が多く寄せられました。メンタルヘルス不調による休職を経て復職する際、休職前の業務遂行能力を取り戻すまでに時間を要すケースは少なくありません。回復状況によっては、働き方や担当職務の見直しを迫られ、働くうえで必要な力を改めて問われることとなります。あわせて、地域センターのリワーク支援では、職業経験の少ない若年の休職者が増えている現状をふまえると、ここでも働くうえで必要な力とは何かについて改めて理解を深め、自らの仕事の取り組み方・働き方を振り返る機会を設けることの大切さに気づかされます。

さらに、「人生 100 年時代」の到来により、個人の職業人生は長期化しており、働き方や社会参加の在り方が多様化しています。また、2020 年初頭からのコロナウィルスの感染拡大は、それまでは一部での導入にとどまっていたテレワークという働き方を拡充する大きな契機となりました。新たな働き方が導入される一方で、その働き方に適応できず心身の不調を来し休職に至る者や、事業主にとっては新たな働き方に応じた雇用管理の在り方を求められることにもなりました。テレワークという働き方が社会に定着した今、そうした働き方を想定した支援も求められています。

(2) 地域障害者職業センターに対するニーズ調査結果

障害者職業総合センター研究部門が平成 27(2015)年度に取りまとめた全国の地域センターに対する「地域センターにおけるリワーク支援に関する調査」³⁾では、地域センターが実施する支援内容のうち、「新たな職務に対応するための支援」と「キャリアプラン再構築のための支援」については、「必ず実施する」または「実施することが多い」と答えた割合が、それぞれ 31.3%、73.0%であり、その他の支援内容の実施割合が 90～100%であったことに比べると、上記の二つの支援の実施割合が少ないという結果になりました。

職業センターでも、令和 3(2021)年に全国の地域センター(多摩支所含む) 48 所に対して支援技法の開発ニーズに係る調査を実施しました。

本調査で、地域センターのリワーク支援においてキャリアに関する支援を実施しているか否かについて質問したところ、すべての地域センターで実施していることが確認できました。さらに、キャリアに関する支援内容について質問したところ、支援マニュアル No. 17「ワーク基礎力形成支援」(平成 29(2017)年度)で開発した「キャリア講習」を活用していることがわかりました。

今回の調査では、講習の内容や方法に関する改良を求める声が、19の地域センターから寄せられました。その他、技法開発ニーズとして複数挙がっていたものとしては、10センターから若年の利用者に対する働く意味や働くモチベーションなどに関する支援技法ニーズが、また、5センターからテレワークなど新しい働き方に対応するための支援技法ニーズが挙がっていました。

以下に具体的な支援ニーズを抜粋します。(表1)

表1 地域センターから挙げられた支援技法に関するニーズ(抜粋)

キャリアに関するニーズ	・自分自身のキャリアについて考える機会が少ない利用者が多く見受けられる。役割以外の自らの価値観等に向き合うツールがあるとよい。
	・自分の価値観を知る内容の講習(ディスカッションなど)があるとよい。
	・いろいろな側面から検討できるよう、さまざまな人が唱えているキャリア概論から今の自分を振り返る講座やワークシートがあるとよい。
	・自分の人生をカーブで記載し、浮き沈みを図式化してもらおうと、成功体験やモチベーションが上がる時のことを振り返りやすいのではないかと。
	・全体の講義以外に、個々にさらに深めてキャリアについて考える機会があるとよい。例えば、成功体験に加えて、これまでの仕事でどのような場面で困ることが多かったのか等自己分析につながるもの。
若年の利用者に関するニーズ	・職業観の未熟な利用者が増加している傾向があるため、「働く目的」、「働くモチベーション」、「実際の場面での悩みの取り扱い方」について考えられるような講座があるとよい。
	・「モチベーションが上がらない」、「働く意味がわからない」という訴えのある利用者に対して、例えば「組織で働くなかで成長するには？」といった課題意識を醸成する内容のものと支援効果が期待できる。
	・若年層のキャリア支援(組織と仕事、挫折とは、失敗から学ぶ仕事術等)に関する支援技法があるとよい。
テレワークなど新しい働き方に関するニーズ	・テレワークで就労する利用者が増えることを考えると、それを想定した支援方法を今以上に拡充する必要があるかもしれない。
	・テレワークの対象者への支援方法(作業支援の仕方、リモートワークでのコミュニケーションの取り方等)
	・テレワークに役立つ支援技法(事業所と本人が勤務状況を共有し、円滑に相談が進められるようにするためのシート等)

(3) JDSPのカリキュラムの再構成

JDSPでは、職業リハビリテーション機関が行う職場復帰支援プログラムとして職業への適応に焦点化した支援の充実を図ることとしており、表2の取組課題に基づき、令和2年度から順次JDSPのカリキュラムの再構成に取り組んでいます。令和4(2022)年度は、このうちキャリア講習に関する改良に取り組みました。(表2)

表2 JDSPのカリキュラム再構成における取組課題

	再構成する項目	取組課題	成果物
1	JDSPの全体像と構成要素の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ロジックモデルの改良、カリキュラムの構成要素の作成 ・カリキュラムの全体構成と内容の整理 	実践報告書 No. 37 「ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成」(令和2年度)
2	実施上の工夫、留意事項の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・各プログラムの具体的な内容と実際の支援内容の提示 ・各プログラムの実施上の工夫、留意事項等の整理 ・他のカリキュラムと連動した効果を上げるための説明資料や講習教材、ワークシート等支援ツールの整備 	
3	ジョブリハーサル ^{※1} の改良	<ul style="list-style-type: none"> ・地域センターにおけるジョブリハーサルの実施状況の分析 ・ジョブリハーサルにおけるタスクワークの拡充 ・ジョブリハーサルの実施方法や留意事項の整理 	支援マニュアル No. 21 「ジョブリハーサルの改良」 別冊「タスクワーク集」 (令和3年度)
4	キャリアに係る支援技法の改良	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク基礎力形成支援⁴⁾のうちキャリア講習に関する改良 ・新たな支援マニュアルの作成 	支援マニュアル No. 23 「仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援」(令和4年度)

3 令和4年度の開発内容

前述した開発の背景や地域センターからの開発ニーズをふまえ、支援マニュアル No. 17「ワーク基礎力形成支援」（平成 29(2017)年度)で開発したキャリア講習について、令和 3(2021)年度から令和 4(2022)年度にかけて改良を加えました。

また、企業が地域センターのリワーク支援に対し「業務遂行能力の回復」を期待する割合が高いこと、リワーク支援において若年の休職者の利用が増加している実情等をふまえ、働くために必要な基礎的な力として提唱されている社会人基礎力を用いた支援技法である「社会人基礎力講習」を開発しました。

さらに、JDS Pや地域センターのリワーク支援において、復職後に出社とテレワークの両形態で勤務する利用者が一定数いることが確認できました。そのため、テレワークに関する専門家やテレワーク経験者へのヒアリング、アンケート等により情報を収集し、復職後のテレワークによる勤務を想定した支援方法として、「テレワークのためのセルフマネジメント講習」やテレワークの際に活用できる対処方法を取りまとめました。

本技法開発では、これら 3つの講習を支援マニュアル No. 23「仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援^{※2}」として取りまとめます。

仕事の取組み方と働き方のセルフマネジメント支援
キャリア講習
社会人基礎力講習
テレワークのためのセルフマネジメント講習

※1 ジョブリハーサル

休職者が職場に戻って勤務することを想定し、実際の職場に近い模擬的な職場環境のなかで、チームで協力し合いながら負荷のある作業課題に取り組み、それらを通じて職場復帰のために必要な知識や対処スキルを実践することを目的とする技法。

(支援マニュアル No. 21「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのジョブリハーサルの改良」令和 4(2022)年 3月発行を参照)

※2 セルフマネジメント支援

目標の達成や自己実現のためにスケジュールや感情、体調、ストレス、仕事のタスク、仕事に対するモチベーション等を自己管理する力を習得するための支援を指す。

【参考文献】

- 1) 武石恵美子：キャリア開発論 自律性と多様性に向き合う、中央経済社(2016)p.47-49
- 2) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.156「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2021)、p104
- 3) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.128「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2016)、p17
- 4) 障害者職業総合センター：支援マニュアル No.17「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのワーク基礎力形成支援」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2018)