

ジョブデザイン・サポートプログラム

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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 職業センター

はじめに

障害者職業総合センター職業センターにおいては、気分障害等の精神疾患により休職中の方々の職場への再適応を支援し、離職の防止と雇用の安定を図るため「精神障害者職場再適応支援プログラム（J D S P : Job Design Support Program、以下「J D S P」）」を実施し、ストレス対処、アンガーコントロール、対人技能、作業遂行に係る復職に向けて必要となる各種スキルの付与に取り組んできています。

こうした中にあって、休職中の方々の円滑な職場復帰とその後の職場適応を実現するためには、習得したスキルや学んだ知識を“職場”という現実味を帯びた環境の中で総合的に実践し活用して、その実用度を高めることが有効ではないかとの考えの下、平成 26 年度から新たな支援技法「ジョブリハーサル」の開発を行ってきました。

本マニュアルは、気分障害等の精神疾患による休職者の方々の復職支援現場において活用していただくために「ジョブリハーサル」の目的、実施方法、実施に係る留意点などについて、豊富な情報や映像資料（D V D）、様式データ（C D – R O M）を盛り込み、見やすくわかりやすく取りまとめています。

本マニュアルが職業リハビリテーションサービスの質的向上の一助となれば幸いです。

平成 29 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 職業センター
職業センター長 春日利信

目次

第1章 支援技法「ジョブリハーサル」の開発	1
1 開発の目的	1
2 ジョブリハーサルとは	3
3 ジョブリハーサルの効果	5
第2章 マニュアルの作成	6
1 趣旨	6
2 活用の留意点	6
第3章 ジョブリハーサルの内容	7
1 ジョブリハーサルの構成	7
2 実施手順	11
3 タスクワーク	36
4 評価の実施	94
5 ジョブリハーサルの実施上の留意点	101
第4章 ジョブリハーサルの実施法（DVD）	103
1 実演モデル事例の構成と流れ	103
2 ジョブリハーサルの実施法（DVD）のシナリオ	105
3 ジョブリハーサルの実施法（DVD）関連資料	113
付属CD-ROM、DVDの内容一覧	117

第1章 支援技法「ジョブリハーサル」の開発

1 開発の目的

職業センターにおいては、JDSPにより、職場復帰を目指す気分障害等による休職者が職場適応能力の向上や職務再設計によるキャリアを形成するための支援技法とともに、雇用する事業主が労働環境整備を推進するための支援技法の開発を行い、地域障害者職業センターで行われているリワーク支援等に資するために、その成果を伝達・普及しています。

JDSPでは、プログラム受講者（以下「受講者」という。）の障害特性に応じた個別カリキュラムを設定し、ロールプレイ、グループワーク、作業、個別相談といった方法を用いながら、受講者の活動性、ストレス対処、集団適応、職務遂行、環境適応といった各種スキルの習得のための支援を行っています。

こうした支援を行う過程で、受講者や事業主のプログラム受講後のアンケートから、受講者にとって、早期の職場復帰や復帰後の職場適応を果たすためには、前述したスキルの習得とともに、そのスキルの実用性を高めることも支援の重要なターゲットであると判断し、そのための支援方法として、平成23年度から「ジョブリハーサル」の試行を開始し、平成26年度から本格的な開発に取り組んできました。この「ジョブリハーサル」は、現在JDSPのロジックモデル（プログラムの目的を達成するまでの論理的な因果関係に関する図式）において図1に示す位置づけとなっています。

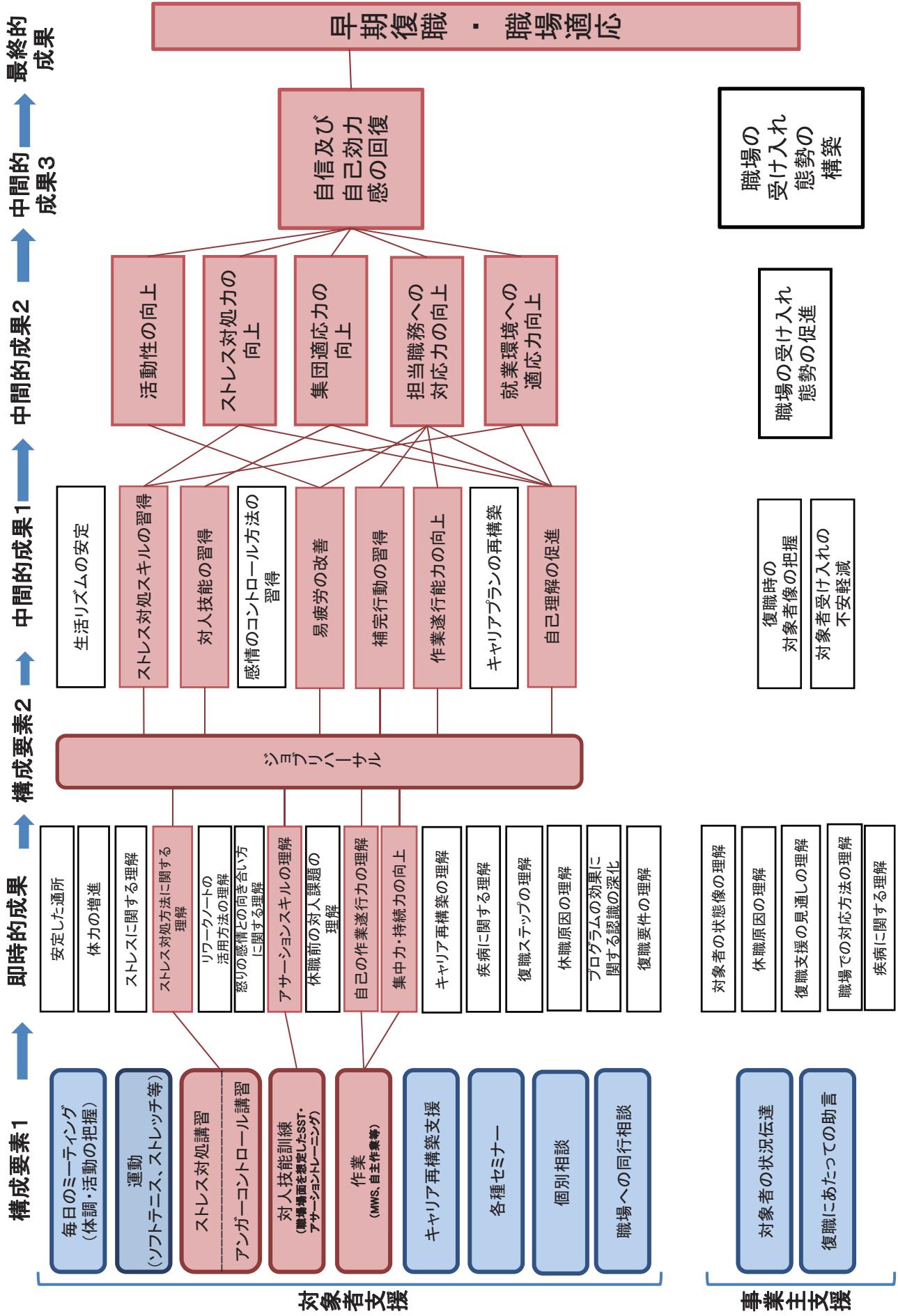


図 1 「JDSPのロジックモデル」

2 ジョブリハーサルとは

ジョブリハーサルでは、職場に戻って勤務することを想定して、実際の労働環境に近似した模擬の職場環境を設定し、その中で受講者が一つのチームの社員として協力し合いながらノルマを達成することを目指としています。

ジョブリハーサルの特徴は表1のとおりです。

表1 「ジョブリハーサルの特徴」

① 受講者は、チームを形成し職務遂行に取り組む。
② 受講者は、役割に応じた責務を負う。
③ 受講者の職務は、精神的・身体的に負荷を感じる程度の質・量を設定する。
④ 受講者自らが、作業遂行上の課題（集中力、持続力など）を把握し、その対処方法を検討して実践する。
⑤ 受講者自らが、職場でのコミュニケーション上の課題（情報交換、意思疎通など）を把握し、その対処方法を検討して実践する。
⑥ 受講者は、JDSPで習得したスキルの実践、練習を反復し、実用性を高める。
⑦ 受講者と支援スタッフは、ジョブリハーサルで確認された課題を共有する。

ジョブリハーサルにおけるチーム（集団）は、上司（1～2名）、リーダー（1名）、メンバー（複数名）で構成し、上司は支援スタッフ、リーダー及びメンバーは受講者がその役割を担当します（図2）。

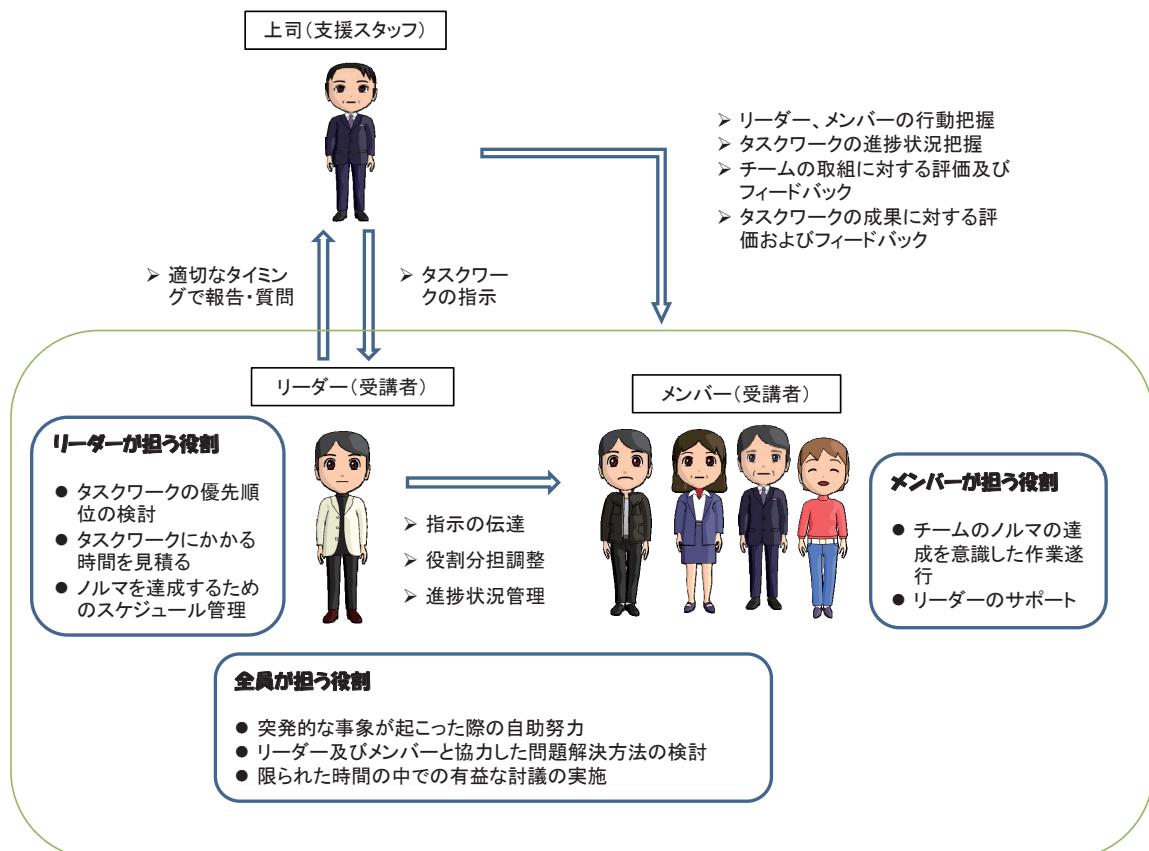


図2 「チーム（集団）構成と役割」

ジョブリハーサルにおける作業は、「タスクワーク」と呼びます。このタスクワークは図3のとおり、受講者ごとに振り分けられる個人作業と、受講者が協力して行うチーム作業から構成されています。タスクワークの内容は受講者の特性や適性に応じて調整します。

受講者は、上司から指示されたタスクワークをジョブリハーサル当日中に完了させ、ノルマの達成を目指します。

タスクワークの概要

個人作業

- 個々に担当する作業。
- 正確性と効率が求められる。
 - ・MWS作業^(注1)
 - ・物品購入伺作成
 - ・自己紹介文作成 など

チーム作業

- 受講者同士がチーム(集団)で行う作業。
- アサーティブなコミュニケーションを図りながら作業課題を遂行することが求められる。
 - ・カード情報収集作業
 - ・忘年会企画書作成 など

※タスクワークの詳細は、p 36で説明しています。

図3 「タスクワークの概要」

このように「チーム」「役割分担」「ノルマ達成」という条件を設定して行うジョブリハーサルは、プログラムで習得したスキルを様々な場面で実践し反復練習する場となり、スキルの定着と実用性を高めることができます。

注1) ワークサンプル幕張版（Makuhari Work Sample）（以下「MWS」という。）。MWSには、簡易版と訓練版があります。簡易版は、受講者が比較的短時間で13のワークサンプルを経験することが可能で、興味のある作業を見つけたり作業遂行能力についての自己理解を深めるために活用することができます。訓練版は、段階的に難易度のレベルが設定されていることに加え、十分な反復訓練を行えるだけの課題量があり、作業遂行能力についてより詳しく理解することや作業遂行能力向上を図るために活用することができます。

3 ジョブリハーサルの効果

平成 23～27 年度にかけて計 41 名（男性 32 名、女性 9 名）が受講しました。

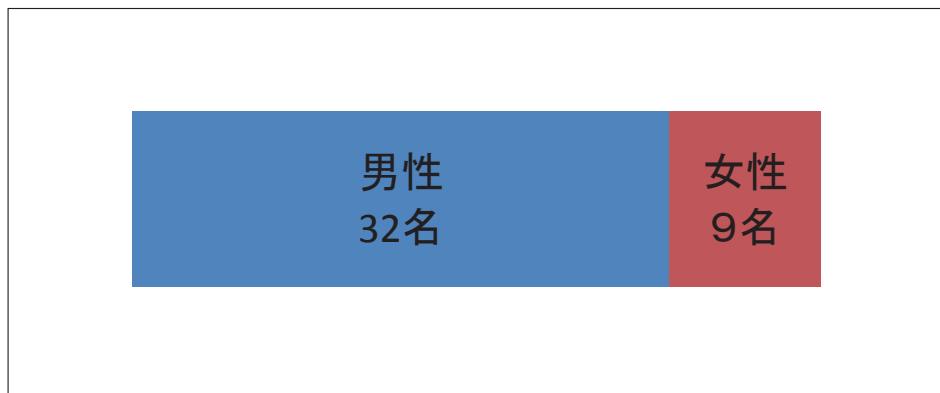


図 4 「ジョブリハーサル受講状況」

こうした受講者のジョブリハーサルにおける効果の代表的なものとして、次の事項が挙げられます（表 2）。

表 2 「ジョブリハーサル受講の効果」

課題	受講の効果
疲労の認識	<ul style="list-style-type: none">◆ ジョブリハーサルの疲労が翌日まで残る経験を何度もしたこと で、疲労に応じた解消が必要であることを理解した。◆ 支援スタッフから表情に疲れが見られることや作業遂行量が低 下していることを指摘され、これまで気づかなかった疲労のサインを知ることができた。以後、表情や作業遂行量の変化から自分自身の疲労度を確認するようになった。
役割理解が不十分	<ul style="list-style-type: none">◆ リーダーとして役割分担を意識したことについて、メンバーか ら評価を受け、役割行動を確認した。◆ メンバーの立場からリーダーに何を求めるのか改めて見直し、 リーダーの役割を認識した。
ストレス対処方法の活用	<ul style="list-style-type: none">◆ ストレス対処講習^(注2)において、ジョブリハーサルでのスト レス体験を有効に活用することにより、ストレス対処スキルの 習得につながった。

注 2) グループワークで扱うテーマの一つ。職業生活上で生じるストレスへの対処スキルの習得を目指す講習。

第2章 マニュアルの作成

1 趣旨

本マニュアルは、職業センターで開発した支援技法「ジョブリハーサル」を気分障害等の精神疾患で休職中の方の復職支援において実施するため、その内容、具体的な進め方、留意点などについて取りまとめたものです。

第1章では、「ジョブリハーサル」の開発の目的、第2章では、マニュアルの作成趣旨などについて記載しました。第3章では、ジョブリハーサルの構成、実施手順、タスクワークの概要、アセスメント及び実施上の留意点について解説しています。

さらに、本書及び巻末のDVDにおいて、モデル事例をシナリオと映像で紹介しており、具体的な進め方を視覚的に学ぶことによって、実践に取り入れやすい構成としています。

2 活用の留意点

本マニュアルを順を追って読み進めることで、ジョブリハーサルの進め方を体系的に理解することができます。

本マニュアルは、職業センターにおける試行の成果として、ジョブリハーサルの基本的な進め方を取りまとめたものです。そのため、第3章に記載したジョブリハーサルの作業スケジュールや各タスクワークの教示方法などは、各支援機関における実施体制や受講者の状況に応じて変更する必要があるでしょう。

一方、受講者の支援課題に応じた指示内容の決定や、実施結果を受講者とともに振り返るといった手続きは、ジョブリハーサルを実施し効果を挙げるためには非常に重要ですので、できるだけ本マニュアルに沿っての実践が適切と考えます。

また、巻末のDVDには、事前打合せから実施場面、事後打合せまでの一連の進行場面を収録しており、受講者の支援課題に応じたタスクワークの設定方法や上司役を担うスタッフの受講者に対する関わり方などを視聴することができます。CD-ROMには、ジョブリハーサルで使用する様式や教材の電子データを収めていますので、マニュアル本体と併せてご活用ください。



モデル事例を使って、ジョブリハーサルの基本的な進め方を収録した映像資料です。シナリオは第4章に掲載しています。併せてご参照ください。



ジョブリハーサルで使用する様式や教材を収録しています。必要な資料をダウンロードしてご使用いただけます。

図5 「DVD、CD-ROMの概要」