

第2章 ジョブデザイン・サポートプログラムの概要

第2章 ジョブデザイン・サポートプログラムの概要

1 ジョブデザイン・サポートプログラムの支援項目

職業センターにおいては、うつ病等による休職者に対する復職支援の技法について、在職精神障害者の職場復帰支援プログラム(リワークプログラム)の試行実施を踏まえ、平成16年度からキャリア再構築等の視点を取り入れた「精神障害者職場再適応支援プログラム(通称「ジョブデザイン・サポートプログラム」、以下「JDSP」という。)」の中でさらに開発、改良を行ってきた。そうした成果を、地域センター等の職業リハビリテーション機関に伝達・普及してきたところである。

JDSPにおいては、休職前とは異なる職場や部署、職務での復職を想定した支援を行っている。このため、新しい職場環境や職務への対応力の向上や復職に必要な基本的項目を追加的に設定している(表2)。

表2:JDSPの支援項目

項目	健康管理面	認知面	職務面
追加的支援項目 (新しい職場環境や 職務への対応力の向上)	<ul style="list-style-type: none"> 就業環境の変化に伴う心理や体調変化の自己管理 	<ul style="list-style-type: none"> 新しい職場内のストレスと不安の統制 新しい職場内のストレス場面に対する適切な対応方法の習得 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアプランの検討 職場環境の調整
復職に必要な 基本的項目	<ul style="list-style-type: none"> 気分、体調の自己管理 ストレスコーピング 	<ul style="list-style-type: none"> 対人コミュニケーションスキルの向上 認知行動療法の理解 障害の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 職務を円滑に遂行していくためのセルフマネジメント力の向上

2 ジョブデザイン・サポートプログラムの構成要素

図1は、JDSPの構成要素をロジックモデル(プログラムの目的を達成するに至るまでの論理的な因果関係に関する図式)をベースとして整理したものである。

JDSPでは、対象者に対する復職支援サービスを、毎日のミーティング、運動、ストレス対処講習、対人技能訓練、アンガーマネジメント支援、作業(個別・集団)、キャリア再構築支援、各種セミナー、個別相談、職場への同行相談の10の要素に、また、事業所に対する復職支援サービスを、対象者の状況伝達、復職にあたっての助言の2つの要素に分類し、要素ごとに期待される支援成果(即時的成果、中間的成果1、2、3、最終的成果)をあらかじめ定めている。

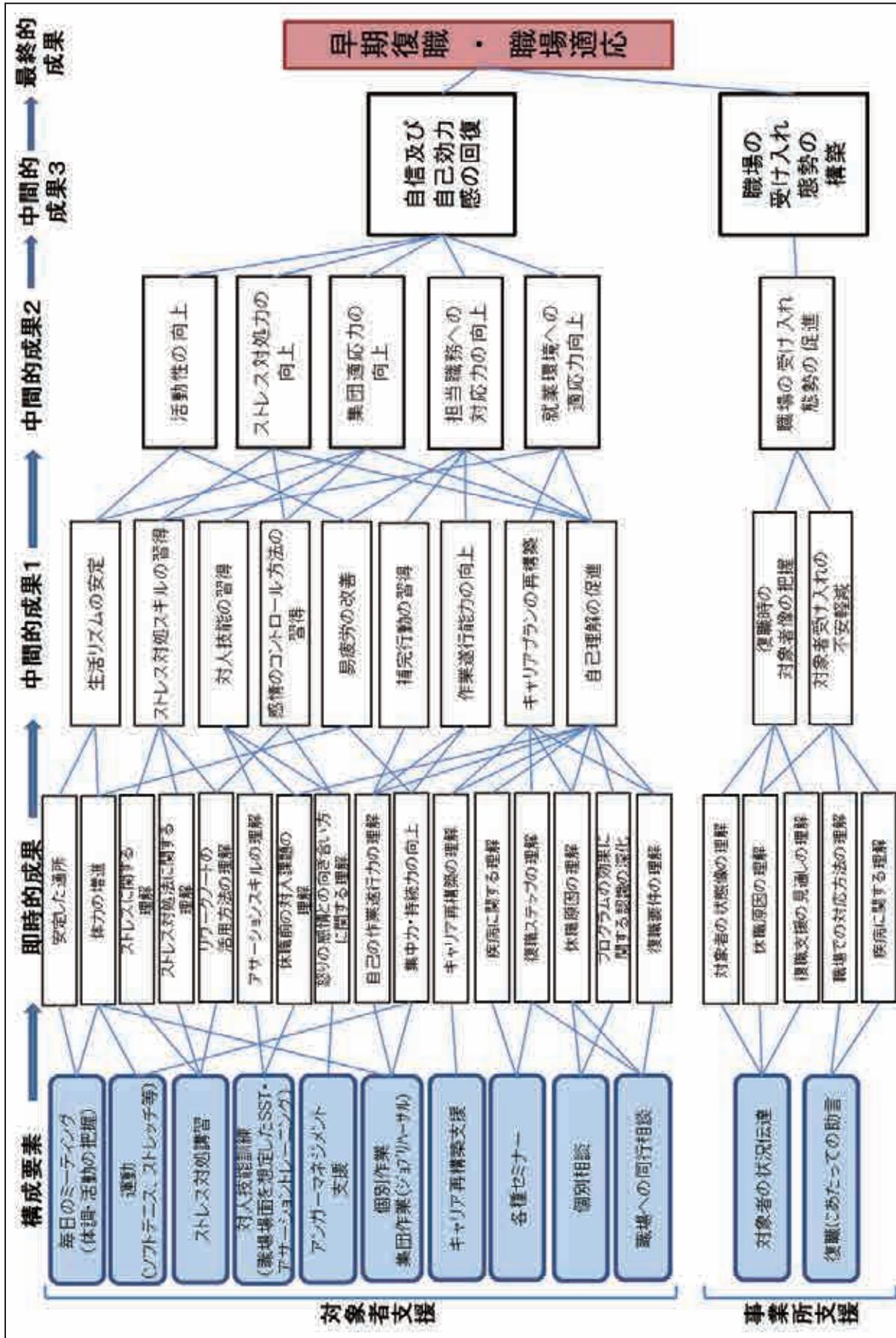


図 1:JDSPのロジックモデル

3 ジョブデザイン・サポートプログラムの流れ

(1) 事前相談・コーディネート

初回相談で担当カウンセラーがJDSPについて説明し、JDSPの利用希望や復職意思を確認した後、週 2 日程度継続して来所してもらい、担当カウンセラーとの相談、グループミーティングやSSTの見学、心理検査等を行う。対象者自身に、継続して受講できるだけの体調に回復しているか、JDSPに主体的かつ意欲的に取り組めるかどうかを確認してもらうと同時に、担当カウンセラーとの相談で、休職の経緯を振り返りながら復職にあたっての課題を整理していく。その間に、対象者と担当カウンセラーが通院同行し、復職やJDSP利用についての主治医の意向や留意点等を確認する。

その後、対象者と担当カウンセラーが企業訪問を行い、JDSPの支援内容や復職の進め方について協議する。対象者から復職の経緯やJDSPで取り組む課題について説明してもらい、企業担当者から復職要件や休職前の状況、職場での評価等について情報提供してもらうことになるため、対象者と企業とがお互いの状態や意向、また復職にあたっての課題を共有する重要な機会となる。また対象者が復職に対する考えや感情を確認する機会にもなっている。

対象者、企業、主治医の三者の意向を踏まえて、担当カウンセラーが「ジョブデザイン・サポートプログラムの実施に係る職業リハビリテーション計画」を作成する。支援期間は、個別に設定しており最長 24 週間である。

(2) JDSPの実施

支援期間中は、週 3 日以上通所してもらう。通所日数は、対象者の体調等に応じて調整しており、段階的に通所頻度や時間を増やすこともあれば、最初から週 5 日通所とすることもある。支援期間を通して定期的に担当カウンセラーと相談を行い、振り返りをしながら復職にあたっての課題について検討を進めていく。1 週間のプログラム例は図 2 のとおりである。

支援期間終了前には、対象者と担当カウンセラーが企業訪問を行い、企業から復職に対する意向を確認する。復職が見込まれる場合は復職手続きやスケジュールについて打合せを行い、復職後のフォローアップについて説明する。企業訪問では、対象者から復職にあたっての課題に対する取り組みの経過や再休職予防策について報告してもらい、企業担当者から復職可否に関わる一定の評価を受けることになるため、対象者にとっては休職に至った経過や自身の変化を振り返り、企業の意向を踏まえて復職後どのように対処すればよいか整理する重要な機会となっている。

(3) フォローアップ

JDSP終了後 6 か月間は、主に電子メールにて対象者・企業担当者から状況把握し、相談を行う。対象者や企業から希望があった場合や必要と判断された場合は、職業センターでの相談や企業訪問等を行う。また、復職者を対象にした情報交換の機会を年 2 回設けている。

	月	火	水	木	金
10:15	朝のミーティング・ラジオ体操				
10:30	個別作業	個別作業	ジョブ リハーサル (集団作業)	SSTを援用した 対人技能訓練	個別作業
12:00	昼休み				
13:00	グループ ミーティング	運動	ジョブ リハーサル (集団作業)	個別作業	個別作業
15:00	休憩				
15:15	帰りのミーティング				
15:30					

図 2:1 週間のプログラム例

4 ジョブデザイン・サポートプログラムの支援内容

(1) グループミーティング

グループミーティングでは、休職原因や復職に関連したテーマを取り上げ、対象者間で意見交換を行いながら、さまざまな視点で検討してもらう。テーマは、キャリア再構築支援、ストレス対処講習、アンガーマネジメント支援等である。キャリア再構築支援では、キャリアアンカーやモチベーションの考え方について学習し、これまでのキャリアについて振り返り復職後のキャリアや働き方について考えを深めていく。ストレス対処講習は、ストレスの考え方について学習し、自身のストレスを振り返り認知面と行動面から対処方法を考えるといった集団認知行動療法を援用した講習である。アンガーマネジメント支援では、怒りの感情について学習し、自身の怒りを振り返って対処方法を考えてもらう。

どの対象者も、企業訪問を経て企業の意向や職場内での評価に直面し現実検討を迫られるため、共感的に支え合いながら、自己理解を深め対処方法を具体的に検討することができる。

(2) SSTを援用した対人技法訓練

SSTを援用した対人技能訓練は、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、実際の職場での柔軟なコミュニケーションスキルを習得することを目的としている。休職前にストレスを感じた対人場面や復職にあたって不安を感じる対人場面を取り上げ、背景や事情について他の対象者と意見交換をしながら整理し、相手役や周囲からロールプレイへのフィードバックを行っている。

職場でのコミュニケーションが休職原因と直結している対象者も多いため、復職後の般化を意識した現実に即したロールプレイを体験することによって、職場でのコミュニケーションの特徴を実感し、適切かつ現実的なコミュニケーションスキルを繰り返し実践することで復職への自信回復につながる。また、職場の対人場面での感情や思考を振り返り、認知の修正や自己洞察の深まりが得られることも多い。

(3) 個別作業

個別作業では、負荷の少ない作業から開始し、作業耐性や疲労度を確認しながら、徐々に負荷のかかる作業や職場を想定した作業を行うようにしている。対象者がどのような作業に負荷を感じるか、企業がどのような作業能力を求めるかは対象者や企業によって大きく異なるため、体調や意欲も考慮しながら担当カウンセラーと相談して作業内容を決めている。

対象者はオフィスワーカーが多いため、具体的な作業課題としては、ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）の事務課題やOA課題、ストレスや認知行動療法に関する読書、企業訪問で提出する報告書作成、学習内容に関するプレゼンテーション等を主に行っている。復職後にプロジェクト管理や書類の仕分け業務等に従事する対象者の場合は、求められる職務に応じて、柔軟に作業内容を設定するようにしている。

(4) ジョブリハーサル(集団作業)

ジョブリハーサル(集団作業)は、職場を想定して全員で協力して行う集団作業であり、対象者の一人がリーダー役を担いリーダーの指示のもとで作業を完成させるという内容である。時間制限や作業の難易度、指示や報告等、職場を想定したさまざまな負荷を設定し働く体験をすることで、自身の仕事ぶりや課題について振り返り、ストレスを感じた時にどのような対処方法がとれるか実践してもらうことを目的としている。

適度な働き方や必要なコミュニケーションについて一定の整理をしても、実際に集団作業の環境に入ると無理な作業進行をしてしまう、報告や質問を自分からできず困ってしまう等、実際の職場と同様の課題が明確になることも多く、繰り返し実践することで課題改善に取り組む対象者も多い。また、安定して通所でき復職への意欲も高い対象者でも「休職前の職場のイメージが浮かんで緊張感が高まり疲労した」という等、JDSPで習得した事項について復職後の般化を確認する機会となっている。そのため、ジョブリハーサルは週1回とし、週5日安定して通所できるようになってから実施することとしている。

