

NVR

実践報告書 No.22

精神障害者の職場再適応支援プログラム
キャリアプラン再構築支援の実際

NVR

精神障害者の職場再適応支援プログラム

キャリアプラン再構築支援の実際

平成二十二年三月 独立行政法人 高齡・障害者雇用支援機構

独立行政法人 高齡・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター

精神障害者の職場再適応支援プログラム
キャリアプラン再構築支援の実際

発 行 日	平成21年 3 月
編集・発行	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター 所在地：〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3 電 話：043-297-9043(代表) U R L：http://www.nivr.jeed.go.jp
印刷・製本	株式会社成光社

精神障害者の職場再適応支援プログラム

キャリアプラン再構築支援の実際

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、平成 14 年度及び 15 年度の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）の試行的実施を踏まえ、平成 16 年度からは、職務再設計の視点による復帰職務内容の検討及び職場環境等の調整、認知療法等を活用したキャリアへのアプローチを重視した精神障害者職場再適応支援プログラム（JDSP : Job Design Support Program; ジョブデザイン・サポートプログラム）」を実施し現在に至っています。

本実践報告書は、精神障害者職場再適応支援プログラムにおけるキャリアプラン再構築支援技法開発の成果をとりまとめたものです。精神障害者の職場復帰支援に係る職業リハビリテーションサービスの向上の一助となれば幸いです。

なお、本実践報告書の作成に当たり、受講者の方々のご協力により職場復帰に向けた貴重な資料を掲載できたことに感謝申し上げます。

平成 21 年 3 月

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター職業センター
職業センター長 佐藤 修一

目 次

第1章 概要

1 作成趣旨及び構成	1
2 J D S P の概要	1
(1) 職業センターにおける復職支援の経緯	1
(2) プログラムの概要	1
(3) J D S P の流れと支援内容	5
3 キャリアプラン再構築支援の構成と内容	7
(1) キャリアプラン再構築支援の構成	7
(2) キャリアプラン再構築支援の内容	10

第2章 グループミーティングによるキャリアプラン再構築支援の実施方法

1 キャリア関連プログラム（グループミーティング）実施案の作成	13
(1) グループミーティング実施案の概要	13
(2) グループミーティング実施案の作成例	13
2 キャリア関連プログラム（グループミーティング）の実施	20
(1) 希望について ～これからやってみたいこと～	20
(2) 働く上で大事に思うこと	24
(3) 仕事のモチベーションについて	30
(4) 病気（うつ病）と自分について考える	34
(5) 役割について考える	39
(6) 職務の要件について考える	48
(7) 復職へのステップを確認する	52

第3章 まとめ

1 グループミーティングによるキャリアプラン再構築支援の内容	55
(1) テーマ領域1：自分のキャリアを見つめ直し、自信の回復に向けた支援	55
(2) テーマ領域2：職業生活や生活設計等、幅広い視野から復職を考えるための支援	56
(3) テーマ領域3：復職後に期待される役割を整理し、実行可能な対処方法を検討するための支援 ..	57
2 キャリアプラン再構築支援の実施方法	58
(1) テーマ設定の枠組みと自由度	58
(2) 実施計画の立て方	58

参考 グループミーティングで使用している資料類

1 ワークシート類

(1) 希望について ～これからやってみたいこと～	60
(2) 働く上で大事に思うこと	62
(3) 仕事のモチベーションについて	64
(4) 病気（うつ病）と自分について考える	67
(5) 役割について考える	69
(6) 職務の要件について考える	71
(7) 復職へのステップを確認する	74

2 関連グループミーティング

(1) 幸せについて	79
(2) 成功体験を振り返る	82
(3) 過去の経験を整理する	85
(4) キャリア指向性・価値観を検討する	90
(5) 職業生活を振り返る	94
(6) ライフロールについて	96
(7) 職務と役割の棚卸し	99
(8) 役割期待への対応策	102

3 その他の資料

(1) オリエンテーション用資料	105
(2) 受講者アンケート	106
(3) フリーディスカッションのテーマ一覧	109

第 1 章 概 要

第1章 概要

1 作成趣旨及び構成

この報告書は、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。）で行ってきた精神障害者職場再適応支援プログラム（ジョブデザイン・サポートプログラム、以下「JDSP」という。）におけるキャリアプラン再構築支援技法開発の成果をとりまとめたものである。

このマニュアルでは、第1章でJDSPの概要を示し、第2章でキャリアプラン再構築支援の実施方法について詳述し、第3章で、まとめとして、集団カリキュラム（グループミーティング）によるキャリアプラン再構築支援の効果と課題について論じている。

2 JDSPの概要

（1）職業センターにおける復職支援の経緯

職業センターにおける精神障害者の復職支援に関する技法開発については、平成14年度及び15年度において、現職復帰を目的に、気分障害（うつ病）を主たる対象とした「在職精神障害者の職場復帰支援プログラム」（以下「リワークプログラム」という。）を実施した。このプログラムは、①対人技能訓練（SST）、②グループミーティング及び③ストレスコーピング等の支援を通して「職場環境」や「職務」に対する適応性の向上を図ることを目的としており、受講者の多くが復職を果たすなど一定の成果を収めることができた。

しかし、復職を果たした19事例を個々に検証した結果、次のような状況が明らかとなった。19事例中15例は休職前の部署に復帰していたが、19事例中4例は新たな部署に復職していた。休職前の部署に復職した15例を詳しく見てみると、その多くが、①職責及び職務の調整、②作業荷重（作業の量及び質）の調整、③コミュニケーション方法の調整等を人事担当者、産業保健スタッフ及び就労支援スタッフとの連携を通じて行った上で、復職及び継続就労を果たしていた。休職前の職務に、休職前と全く同じ条件で復帰した事例はなかった。なお、19事例すべてにおいて、復職時点で労働時間を調整しており、そのうち残業制限に加えて一定期間の短時間勤務を行った事例は19事例中10例あった。

この分析結果を受けて、平成16年度から、リワークプログラムを基礎として、職場環境や職場復帰時の職務内容の調整（職務再設計）及び本人のキャリアプラン再構築への支援を重点としたJDSPを展開してきたところである。

（2）プログラムの概要

JDSPについては、すでに障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No. 15、No. 20 及び研究発表会における研究発表等で詳細に紹介しているとおりであるが、ここにその概要を再掲する。

イ. プログラムの対象者

J D S Pは、気分障害などの精神疾患により休職中で、復職を希望している者を対象としている。

J D S Pは、「キャリア再構築・職務再設計」を主眼としたプログラムであることから、リワークプログラムのようにウォーミングアップ中心の支援のみを希望する場合は、原則的に対象とはならない。また、休職を複数回繰り返すなどの理由により、事業所独自のプログラムでは復帰困難な事案を主事象としていることから、リワークプログラムとJ D S Pでは受講者の障害像や年齢層に違いがある。

ロ. 実施期間

実施時期及び期間は、事前相談の中で個別に設定している。最長 24 週間とし、再受講は設定していない。

ハ. プログラム構成

J D S Pのプログラム構成については、図1のとおりである。J D S Pは、休職前とは異なる職場や職務での復帰を想定したプログラムである。したがって、J D S Pの支援は、ウォーミングアップのカリキュラム（図1における職場復帰の基本事項の各項目）をベースとしつつも、休職前とは異なる新しい環境や職務に対する対応力を身に付けることが主要な目的である。

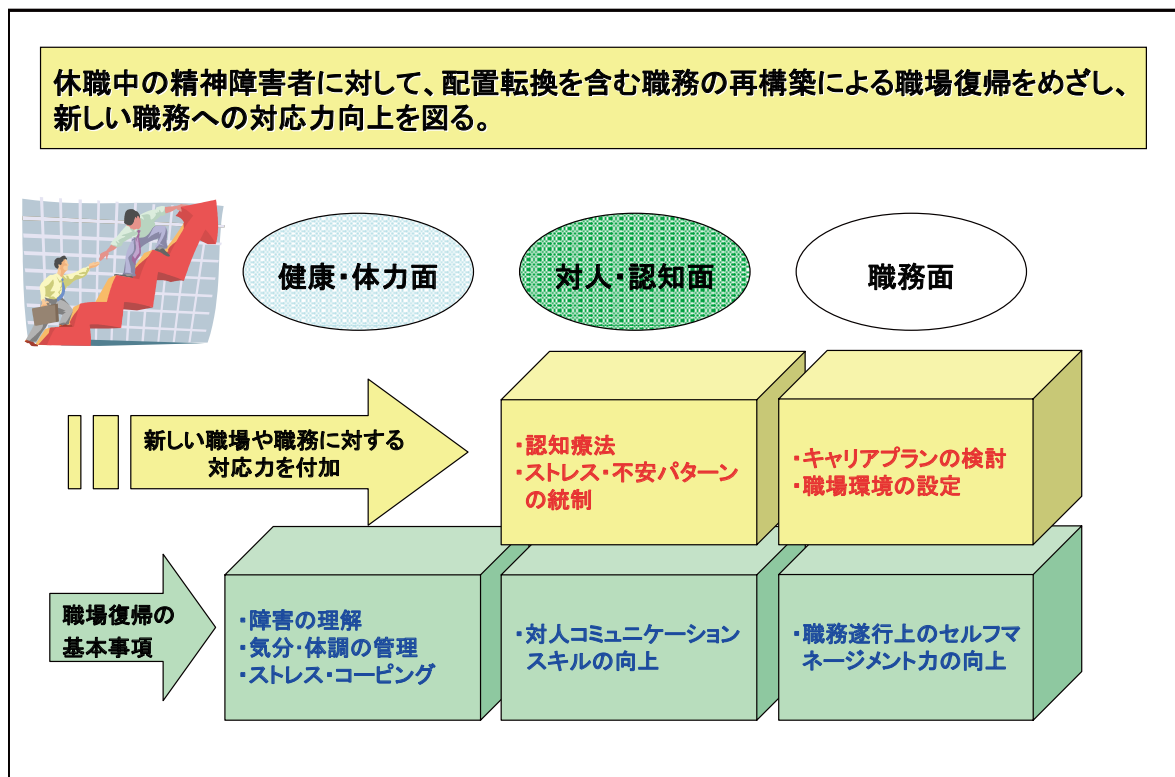


図1 J D S Pのプログラムの概要

新しい環境・職務への対応については、大きく「対人面・認知面」と「職務面」に分けて考えている。受講者には、自らの認知の特性から、対人関係等に何らかの問題を抱

えているなど、認知面への働きかけが必要な者が多い。そこで、「対人面・認知面」のプログラムとして、個別・集団認知療法、アサーショントレーニング、グループミーティング等を活用し課題の改善を図っている。また、「職務面」では、受講者のキャリアプランの検討を促すために、各種心理検査の利用、グループミーティング、ワークサンプル幕張版等を活用している。

J D S Pは、このプログラム構成の中で、意欲、体力、生活リズム、集中力、持続力といった基本的な労働習慣の回復に対する段階的支援をベースに、復職後の再燃・再発の予防を重視し、仕事の進め方や仕事の成果のコントロール方法を検討すること、段階的に職務を拡大する場合の検討方法を調整すること、また配置転換を含めてキャリアをデザインするといった視点を重視して支援を行っている。

二． 活動内容

J D S Pの1週間の活動内容は、図2のとおりである。このうち、集団プログラムはグループミーティング（GM）、運動、S S Tであり、その他は作業の時間として受講者自身が個々の体調等を勘案しながら課題に応じた活動内容を選択している。

	月	火	水	木	金	土	日
10:15～10:30	ミーティング					休日	
10:30～12:00	作業	作業	作業	SST	作業		
13:00～15:00	GM	運動	作業	作業等	作業		
15:15～15:30	ミーティング						

* GM=グループミーティング

SST、GM、運動は集団プログラム

図2 JDSPの1週間の活動内容(参考例)

ホ. カリキュラムの内容

J D S Pのカリキュラムについては、図1に示す「健康・体力面」「対人・認知面」「職務面」における各受講者の課題に応じて検討し構成している。カリキュラムの全体は、図3のような構成になっている。このうち、「相談」「グループミーティング」は、三つの領域に関わる中心的な支援である。それぞれの側面に書かれているその他の支援も、実際には、他の側面にも関わりをもつものである。

また、受講者等に対しては、主なカリキュラムについて、図4によって説明・周知している。

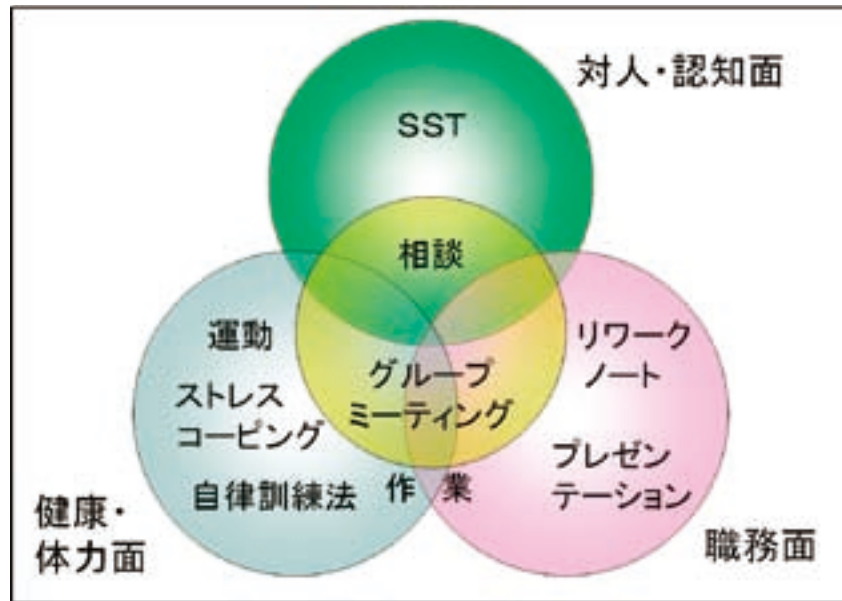
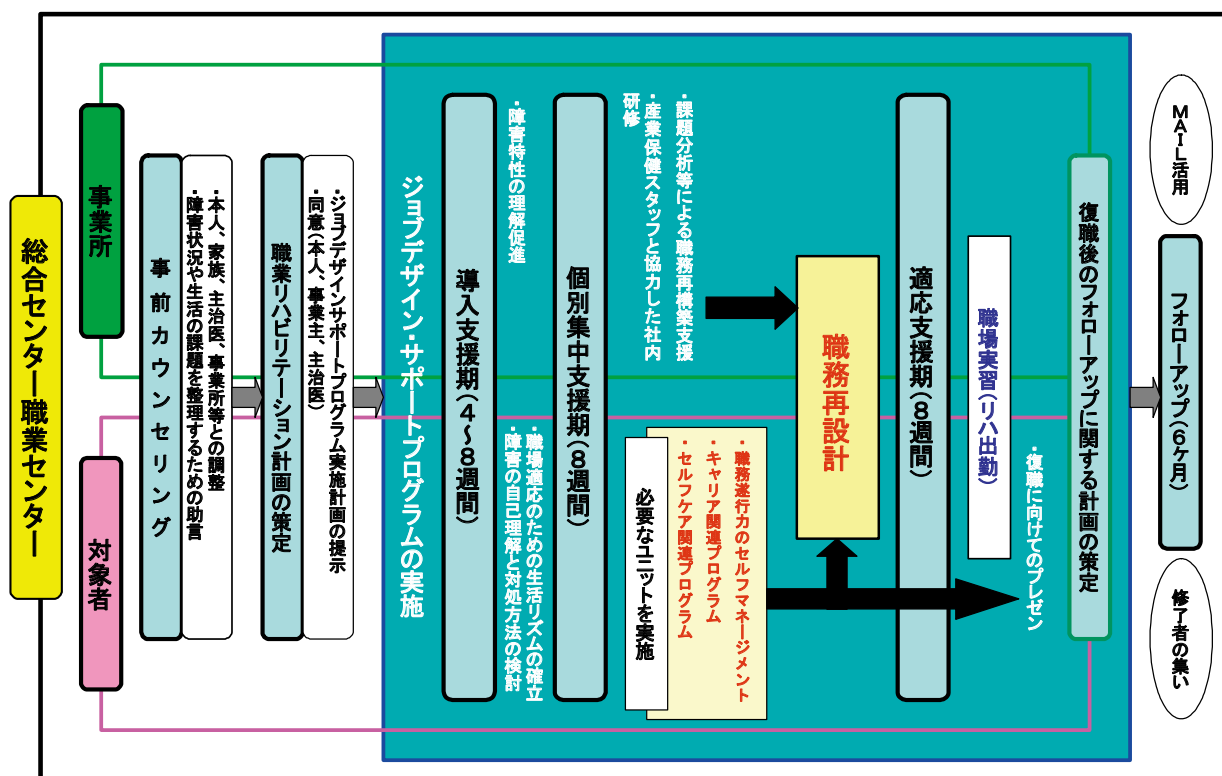


図3 JDSPのカリキュラムの全体構成(イメージ)

グループ ミーティング (GM)	テーマに基づいてディスカッションを行います。他の受講者の「うつ」の状態や対処法などを知る機会となり、自分自身の対処法の参考にすることもできます。また、その都度考える場面も多いので、思考能力回復のトレーニングにもなります。 例) ストレスについて、キャリア転機にあたって、ライフロールについて…etc
SST (Social Skills Training)	対人関係での柔軟なスキル(上手な断り方・頼み方など)を身につけ、普段から自分も相手も大切にする考えや自己表現の習慣をつけていきます。毎回受講者が練習したいテーマを取り上げてロールプレイを行うため、他の受講者の対応方法や意見なども参考になります。 例) 休職後初めて職場に出向いた時の対応、夜遅く上司に至急の仕事を依頼された時の対応、上司に怒られた時の対応…etc
リワークノート	自分自身の認知(ものの見方・捉え方)の特徴を知り、考え方の癖があれば、それを自分自身で修正し、より現実的で柔軟性のある考え方・受け止め方に変えていきます。
作業	読書やワークサンプル(幕張版)などを行い、集中力・注意力・持続力の向上を図ります。 *ワークサンプル(幕張版)は、PCを必要とするOA課題とPCを必要としない事務課題に分けられ、希望者に対してスタッフの指示のもとで行います。

その他、運動やメンタルトレーニングなどのカリキュラムも行っています。

図4 JDSPの主なカリキュラムの内容(案内用)



(3) JDSPの流れと支援内容

イ. プログラム開始前の支援

受講目標、カリキュラム等の職業リハビリテーション計画案が定まってきた段階で、主治医との三者相談を実施し、主治医から実施に係る助言と計画への同意を得る。最終的に事業所と利用相談を行い、事業所側が考える復職先、職務、時期等を把握し、復帰の方向性を整理した上で同意を得て、プログラムを開始する。

ロ. 導入支援期

導入支援期は、4～8週間の範囲で設定している。この時期では、ウォーミングアップが主な目的で、職業センターへの通所に慣れること、生活リズム及び気分・体調のモニタリングを行うことが可能になること、グループミーティングや個別相談において気分障害やストレス対処等に関する知識を獲得すること等が具体的な目標である。

ハ. 個別集中支援期

個別集中支援期は、約8週間に設定している。この時期では、下記①～③のプログラムに取り組む。受講者それぞれの状況に合わせ、本人にとって必要な支援を組み合わせ、段階的に実施する。

①セルフケア関連プログラム

導入支援期から引き続いての気分・体調のモニタリングや、アサーショントレーニング、ストレスコーピングの演習、個別・集団認知療法により認知のクセへの気づきを促し気分のコントロールを可能にすること、グループミーティングでの気分障害の周辺知識の整理、再発防止についての話し合い等

②キャリア関連プログラム

キャリアプラン再構築、新たな職務スキルの獲得等

③職務遂行上のセルフマネジメント能力を向上させるプログラム

作業課題により疲労や集中力の自己管理の体得、時間管理等も含む仕事の進め方を再考すること等

個別集中支援期後半に、受講者自身が、プログラムを受講しての自らの変化、復職後の働き方についての考え等についてまとめ、職務や仕事のボリュームの希望等も含めて、受講者が事業所にプレゼンテーションをする機会を設定している。そのプレゼンテーションの際の話し合いを踏まえて、事業所に、その後の復職部署の調整、職務内容の調整等を依頼している。

二. 適応支援期

適応支援期は、約8週間に設定している。この時期では、職場復帰への自信の回復、復職部署や職務等への緩やかな適応を図り、最終調整を行う時期としている。必要に応じて職場実習を、復職部署（職務）を想定した作業課題やスケジュールによって行っている。

また、各受講者の状況に応じて、復職後のフォローアップに関する計画を策定している。

ホ. 復職後の支援

復職後は、「復職後のフォローアップに関する計画」に基づいて、フォローアップを行っている。フォローアップとしては、適宜メールや電話等で状況確認、相談を行うほか、年に2回程度、土曜日に「修了者の集い」を開催している。

3 キャリアプラン再構築支援の構成と内容

(1) キャリアプラン再構築支援の構成

キャリアプラン再構築支援は、J D S Pにおける中心的な支援であり、復職者本人（受講者）及び受入事業所の双方に対して支援することが前提である。双方に対する支援については、受講者がプログラム全体を通してキャリアプランを再構築していく支援内容を実践報告書№20に紹介した。支援は、受講者が自己理解を進めるためのアセスメントの実施から事業所に対してプレゼンテーションを行う流れである（図6）。本報告書は、その中から復職者本人（受講者）に対するキャリアプラン再構築支援の中心となる集団カリキュラムの「グループミーティング」を中心的に取り上げる。

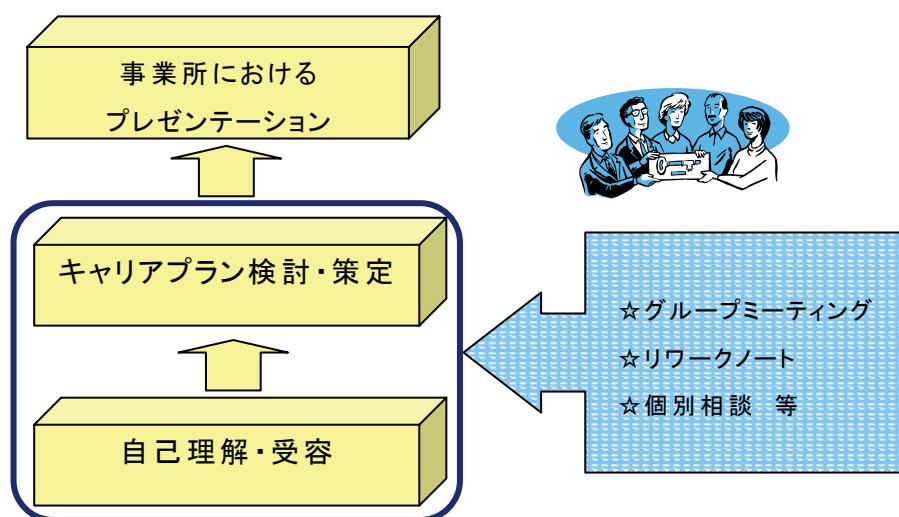


図6 JDSPにおけるキャリアプラン再構築の取組み

イ. キャリアプラン再構築支援で重視している点

復職支援におけるキャリアプラン再構築支援では、以下の3点を基本的に重視している。

- ① 職種や職務といった狭義のキャリア概念よりも生活場面も含めた「働き方」を範囲に含んだ広義のキャリア概念を重視する
- ② 病気であることを含めた自己理解を深める
- ③ 受講者自身が考え、行動する力を向上させる

詳細は以下のとおりである。

① 広義のキャリア概念

これまで(平成16～19年度)の受講者の8割以上が30代～40代の年齢層であり、彼

らの多くは職業生活を十数年経験してきた、いわゆる企業労働者の中心層としての職位や職責を担っている人々である。併せて、家庭生活の領域においても、家庭の経営や育児といった役割を持つ者が多く、その場合は、生活領域における責任や役割を軽視できない状況でもある。もちろん、個人の生活は職業場面での生活、家庭場面での生活や自己としての生活等様々な領域で成り立っている。どの生活領域を重要視するかは、各個人の考えや価値観によるものであるが、受講者の多くは一つの領域に過度に重きを置いている傾向が見られる。職種や職務だけではなく生活場面も含めた働きを重視し、受講者が自身の生活領域をどのようなバランスで過ごすのか、そのことでそれぞれの領域から受けるストレスをどのように軽減できるのか等を考える機会の提供が復職後の再発予防につながるよう意識して支援している。

② 自己理解

初めて就職を目指す学生や転職活動予定者とは異なり、プログラムの受講者はうつ病の発症の背景としてキャリアの問題を抱えている場合が多く、うつ病の症状が復職後のキャリアに影響するなどの問題がある。したがって、プログラムで目指す自己理解とは、受講者の職業的興味や能力、適性等に限定したものではなく、“疾病症状も含めた自分らしさの確認”を支援の全般を通じて取り組むようにこころがけている。

③ 行動力の向上

プログラム受講者の約 8 割は、復職の際に新たな職務や職場へ配置されているが、復職者が取り組む職務はこれまでの職業生活で培ってきたスキルで十分対応できるものが多い。つまり、復職後安定して働くためのポイントは、与えられた職務に対して納得し、ある程度のモチベーションを保ち、一定のペースを保って取り組むことといった大変基本的な事柄である。とはいえ、配置換えの有無に拘わらず、復職後は新しい(あるいは久々の)環境に適応するために労力を要するのは想像に難くない。また、これまでの受講者の 7 割程度がプログラム受講時点で複数回の休職を経験していることからうかがえるように、うつ病は再発率の高い疾病である。そのため、復職後に本人に求められる力は、再発予防を念頭に置いた自分自身に対するマネジメント力の発揮であると考ええる。以上のことから、自分自身をどうマネジメントするかを、考えて実行する力を向上する支援を心がけている。

ロ. 集団カリキュラム(グループミーティング)とキャリアに関連するテーマ

グループミーティングで取り上げるテーマは、概ね、「生活面」「対人・認知面」「職務面」の 3 領域に分類されている(図 7)。しかし、J D S P の受講者は、自宅療養から移行したばかりという状態から復職間近の状態まで、復職に至るまでのステップに差がある。このようなグループの特性から、テーマ設定は受講者のニーズや課題に合わせて、また個々のプログラムの進捗状況に応じて行うよう配慮している。

したがって、支援者は、そのときどきのグループを構成する受講者の課題を評価すること、そしてグループの状況に合わせたテーマ領域及びグループミーティング実施の目的を設定することが重要である。

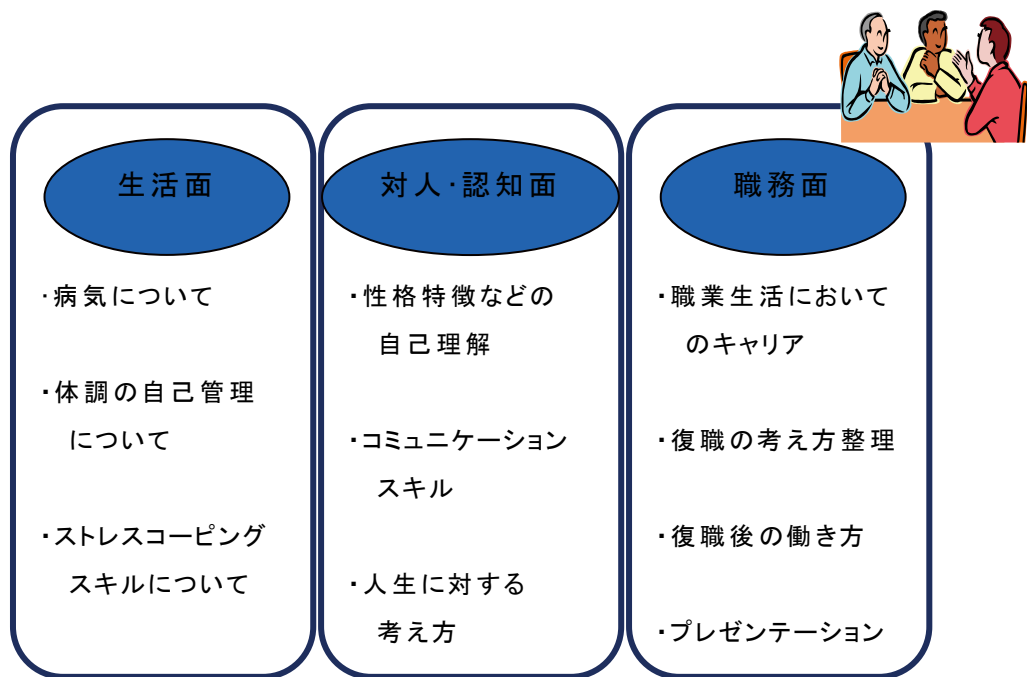


図7 グループミーティングのテーマ領域(例)

また、グループミーティングは実施の仕方（講義、話し合い等）によっては、設定したテーマの目的以外の効果も認められる。具体的には次のような効果である。

- ① 受講者が、休職していることへのマイナスの感情を軽減し焦燥感を緩和する
- ② 受講者が、復職に向けて必要な知識を獲得する
- ③ 受講者が、復職及び職業生活の継続に向けて種々の問題を検討・整理する

グループミーティングによるキャリアプラン再構築支援は、グループを構成する受講者のセルフケア関連プログラムへの参加が概ね安定した後に実施する場合が多い。セルフケア関連プログラムの主な内容は、次のとおりである。

- ① ストレッチ体操を含めた運動、お菓子作りや園芸作業等のストレスコーピング活動
- ② 認知療法やうつ病周辺知識整理に関する個別相談・グループミーティングへの参加
- ③ ストレスコーピング・アサーショントレーニング・リラクセーションに関する情報交換・講義・実習

キャリアに関連する具体的なテーマや目的は、図8のとおりである。



テーマ	目的
職業生活の振り返り	過去の職業生活を振り返ることにより、自分の認知・行動パターン等を知る
成功体験の振り返り	成功体験に着目し、失われていた自信を回復する
過去の経験の整理	影響を受けた人や出来事等を分析することで自己理解を深める
キャリア・アンカーの確認	幅広い意味で人生における役割や価値を問いながら今後の生き方について考える
職務と役割の棚卸し	復職後に期待される役割や行動を整理することで、復職後の環境変化に備える
役割期待への対応策	復職後に期待される役割と現状の差を確認し、復職後の環境変化に備える

図8 グループミーティングにおけるキャリア関連のテーマと目的

(2) キャリアプラン再構築支援の内容

うつ病者を中心とする在職精神障害者に対する復職支援では、当初、復職に近づく時期に“職場復帰の不安要因の整理”を中心に取り組み、会社への復職を最優先のゴールとした支援であった。この点について、J D S Pでは、“職場復帰後のキャリアの方向性の具体的な整理”、つまり、支援の主題を復職し働き続けるためにはどのような働き方へ転換するのが良いかを考えるカリキュラムに移行してきた。平成 20 年度は集団カリキュラム（グループミーティング）によるキャリアプラン再構築支援における支援のポイントを次のように 3 領域に整理し、集団カリキュラム（グループミーティング）で取り上げるテーマを構成した。

イ. テーマ領域 1: 自分のキャリアを見つめ直し、自信の回復に向けた支援

職場復帰後のキャリアの方向性を具体的に整理するには、まずは自信をある程度回復し、自分自身のキャリアについて主体的に考えられるようになることが重要である。事前相談では、これまでの職業経歴、それらにまつわる受講者自身の興味や与えられた職務に対する達成度等について確認する。この確認は、受講者自身がこれまでのキャリアに向かい合うきっかけとなる。プログラム開始後の集団カリキュラム（グループミーティング）で事前相談における確認事項と同様のテーマに取り組むことは、受講者が他受講者の視点も含めてさらにキャリアに向かい合うことになる。そこでは、受講者自身が自分なりの仕事との関わり方や意味合いを見つけていくと共に、「できていないこと」だけでなく、「できていたこと」「できそうなこと」を再確認する機会となる。その結果、

その先の働きがいや生きがいについて考え直す準備が整い、復職後の問題に対して主体的に取り組む力につながると考えている。

したがって、カリキュラム内で用いる「キャリア」という言葉については、履歴書に書けるような職務経歴を中心とした客観的なキャリアのみではない。異動や昇進にまつわる「現場を離れたくない」「管理職は重責だ」等の主観的なキャリアも含めた広義的な使い方を基本としている。

ロ. テーマ領域2:職業生活や生活設計等、幅広い視野から復職を考えるための支援

復職後の検討で重要な点は“これまでとは異なる考え方や見方”を知ることにある。受講者は、キャリアを見つめ直す過程の中で、自身の仕事に対する考え方やこれまでの関わり方について確認することになる。その確認の過程で、“職業場面の領域”で偏りのある認知をしている傾向も多く見受けられる。そのため、復職後のキャリアの方向性を整理する前に「これまでとは異なる仕事との関わり方や意味合いはあるのか?」「それはどのような内容であるのか?」「自分にとって受け入れられるものなのか?」等の検討が重要となる。したがって、生活場面も含めた復職を考える内容を集団カリキュラム（グループミーティング）のテーマとして設定することで、受講者の視野を広げる機会になると考えている。

ハ. テーマ領域3:復職後に期待される役割を整理し、実行可能な対処方法を検討するための支援

グループミーティングのテーマ設定は支援者が設定する場合と受講者がテーマ設定する場合がある。受講者が主体的に復職後について考えるとき、多くの場合、「再発の防止のためにできることはどんなことか」「そして復職後もある程度の納得感を持って働くためにはどうするのが良いのか」の二つのテーマがあがる。「再発を促すような働き方は避けたいが、期待される役割を遂行し充足感を得たい」という新しい目標について対処方法を検討することは、復職間近の受講生にとって大切な問題である。したがって、これを集団カリキュラム（グループミーティング）のテーマとして設定することで、職場復帰後のキャリアの方向性を整理する機会になると考えている。



テーマ領域 3：

**復職後に期待される役割を整理し、実行可能な
対処方法を考える**

＜テーマ例＞

- ・ 職務の要件について考える
- ・ 役割期待への対応策を考えよう

テーマ領域 2：

職業生活や生活設計等、幅広い視野から復職を考える

＜テーマ例＞

- ・ 幸せについて考えよう
- ・ 希望について/夢について考えよう
- ・ 自分にとって、仕事とは？
- ・ 役割について考えよう/ライフロールについて

テーマ領域 1：

自分のキャリアを見つめ直し、自信を回復する

＜テーマ例＞

- ・ 成功体験を振り返ろう
- ・ 過去の経験を思い出そう
- ・ キャリアに対する志向性/価値観を振り返ろう
- ・ 仕事のモチベーションについて

図9 キャリアプラン再構築支援のテーマ領域

第2章 グループミーティングによる キャリアプラン再構築支援の実施方法

第2章 グループミーティングによるキャリアプラン再構築支援の実施方法

1 キャリア関連プログラム(グループミーティング)実施案の作成

(1) グループミーティング実施案の概要

キャリア関連のグループミーティングテーマは、これまで、一定の実施パターンに沿って、そのときどきの受講者の抱える課題やメンバー構成等の受講状況に応じて内容に変更を加えながら、いわゆるオーダーメイド的に行っている。実施案とは、その際に作成する、具体的な受講者を念頭に置いた実施計画、テーマ設定計画であり、学習指導案に近い。

プログラム受講者のグループは、復職へ向けたステップが様々であるため定型的なテーマ設定が難しいが、その個別のニーズに多少でも応えられるように実施案を作成している。したがって、作成のポイントは、①受講者の復職へ向けた準備段階の違いに配慮し、どの受講者の問題解決を主とするのかを明確化する、②無理のないスケジュールで実施可能な回数を検討する、③支援者間の支援方針を共有化する、の3点である。

また、作成に際しては、次の5項目に着目し、実施案を作成している。

- ① 受講者の状況
- ② 受講生のキャリアに関する主な課題
- ③ 支援の方向性
- ④ 各受講生の個別目標の検討
- ⑤ テーマの設定
- ⑥ スケジュールの設定

(2) グループミーティング実施案の作成例

以下は、J D S Pにおけるグループミーティング実施案の一例である。

1. 受講生の状況

受講者はこれまでに複数回の休職を繰り返す 30 代半ばの男性が中心。復職先事業所との関係を見ると、この度の休職に対して最後通告を受けている者、次回休職の際は降格を言い渡されている者など、心理的なストレスは高く、自己肯定感が低い状況にある。受講者はキャリア関連のテーマに入る以前に、ストレスのしくみに関する知識や気分や感情を左右するのは出来事そのものではなく物事の捉え方や考え方のクセの影響によるもの、といった認知行動療法領域の知識を得ている。また、自身で考える気分障害発症のきっかけやその具体的な症状、受講者自身のものの考え方等について数回にわたる話し合いを行っており、グループの相互作用を期待しうる環境は整っている。

2. キャリアに関する主な課題

その 1：

受講者は、疾病や自身の思考や行動の傾向について気づき、理解しつつも、それらの気づきや理解した内容と復職後の仕事の仕方、あるいは家庭人としての振る舞いなど、トータルな場面でのバランスを考えた上での働き方を検討する機会を持っていない。

その 2：

受講者の疾病や自身の指向や行動としては、調和や配慮を重んずる役割を担い続ける、あるいは他者からの評価を意識し続けるなどの傾向が認められ、これまでの十数年にわたる職業生活を送る中で獲得された行動傾向（“その人らしさ”）では、職場や家庭で求められる役割に応じきれない状況が認められる。

3. 支援の方向性

受講者の状況及びキャリアに関する課題から、グループミーティングのテーマ設定では、まず“自分らしさ”を見いだすための支援を中心に進める。具体的には“自分はどんな価値観を大切にしているのか”“どんな役割を好んでいるのか？”などについてこれまでの経験を振り返り現在の自分を見つめることで、自身の職業観や人生観を再確認する機会を設定する。続いて、他者との関係性の中においても“自分らしさ”を意識できるようなテーマ設定とする。つまり、周囲から期待される役割を意識しながらも、“自分らしさ”を忘れずに両者の折り合いを付け、対応方法や順序について検討する機会を設定する。

具体的には、幼少時、学童期、青年期通じての価値観を振り返りつつ、これまでのポジティブな部分へ目を向けることで自信を回復し、自己肯定感を高められる題材を用いたい。また、グループの相互作用をある程度期待できる状態になっている点から、進行やポイントを示すことで受講者が話しやすい展開を考えたい。

4. 個別目標の検討

A 氏

「自分＝みんなのために何でもやらなきゃいけない」という役割からの解放

- ・ 仕事・プライベート問わず、自分のやりたいこと・将来の夢を考える。
- ・ 復職後、再び体調を崩して出勤できないことがあることを想定する。
- ・ 人生の役割を全て完璧にこなせないことを理解する。
- ・ 本人の捉えている“自分の役割”を少し減らすよう試みる。

B 氏

他者からの賞賛ではなく、自分自身で自分を認められるようになる

- ・ 賞賛されることを仕事に求めている自分を知る。
- ・ 復職後、評価が気になってしんどくなるであろうことを想定する。
- ・ 評価が気になってしまった時の対策を考える。

→仕事のモチベーションを保つための工夫（評価を得る以外）を考える。

- ・ 復職後、想定されること(本人にとっては厳しい内容)について考える。

例①：少なくとも復職初期の段階では、派遣社員が担当する仕事に従事する。

例②：部下や派遣社員からあまり信頼されない。

（休職が続いているので、またすぐ休むのではと思われる等）

C 氏

気分の変動が大きいことを自覚し、それをコントロールする方法を探る

- ・ 復職後、また仕事のモチベーションが下がるであろうことを想定する。
- ・ 仕事のモチベーションが下がった時の対応を考える。

→モチベーションを保つための工夫を考える。

D 氏

病気について受容する

- ・ 仕事だけが人生ではないという考えについて検討する。

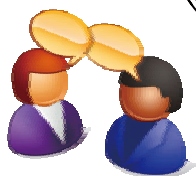
例：早期退職も選択肢の一つ。

- ・ 仕事以外に今後の人生で楽しみを見つけられるかどうかについて考える。
- ・ 仕事と仕事以外の楽しみとのバランスを考える。

5. テーマ設定

前半：“自分らしさ”を確認する！

- ①自分の夢を考えよう
- ②価値観について考えよう
- ③仕事のモチベーションについて考えよう
- ④病気と自分について考える



後半：役割について考える！

- ①職務と役割について考えよう(棚卸し)
- ②リーダーシップについて考えよう
- ③復職後に考えられること
- ④自分にとっての仕事とは？
～これから大切にしたい“自分らしさ”とは？

6. スケジュール設定

スケジュール(11月)

			〇〇氏	△△氏	□□氏	◇◇氏	◎◎氏
11月3日	(月)	午前 午後	祝日				
11月4日	(火)	午前 午後					
11月5日	(水)	午前 午後					
11月6日	(木)	午前 午後	GM「自分の夢について」				
11月7日	(金)	午前 午後	SST「アサーションについて」				
11月10日	(月)	午前 午後					
11月11日	(火)	午前 午後	GM「価値観について考える」				
11月12日	(水)	午前 午後					
11月13日	(木)	午前 午後	GM「仕事のモチベーションについて」				
11月14日	(金)	午前 午後					

2 キャリア関連プログラム(グループミーティング)の実施

—支援者進行表及び支援者記録表について—

ここでは、受講者を対象に実施したグループミーティング（計7テーマ）の支援者進行表（以下、進行表）・支援者記録表（以下、記録表）について、支援のポイントも含め紹介する。

進行表では、当日の流れなど各テーマの骨組み部分のみをまとめている。記録表では、進行表を補足できるように実施における留意事項や、受講者の感想と支援者の所見の比較、実施後の反省点などについて記載している。

また、これまでに行った関連グループミーティングの進行表を参考に資料として掲載する。

【 記 録 表 の 内 容 】

今日のテーマ	〇〇〇
今日の参加者 スタッフ	当日の欠席者は、記録表には“〇氏（欠席）”と記載しています。
今日の目標	進行表では当初の予定を、記録表では実行内容を記載しています。
使用したもの	進行表「準備したもの」では当初の予定を、記録表「使用したもの」では実行内容を記載しています。

当日の受講者の状況によって、進行表と異なることがあります。

■実施に関する留意事項

進行表には書ききれなかった準備段階や進行時の留意点を記載しています。

■受講者の状況・振り返り

受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	各受講者の感想と各受講者に対する支援者の所見を載せています。	
B 氏		
C 氏		
D 氏		

各受講者の振り返りシートより抜粋しています。

各受講者にとってのテーマの効果や今後の課題などについて記載しています。

■今日のテーマの振り返り

実施後の支援者の感想や反省点を記載しています。

(1) 希望について ～これからやってみたいこと～

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後(90 分)

今日のテーマ	希望について ～これからやってみたいこと～
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：△△ 他 2 名、 グループへの参加：有
今日の目標	1. 子供の頃から持っているあこがれの職業を振り返り、その頃の希望を思い出しながら今現在や今後のビジョンに繋げて考える。 2. 人生の希望を持つことは生きるためのモチベーションを上げる原動力になることを理解する。
準備するもの	1. ワークシート① (P.60)、2. ワークシート② (P.61) 3. 白紙

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入	1. 5 分 2. 10 分 希望を考える意味を理解してもらう	1. キャリアに関するグループミーティングの予定と留意事項を説明 2. 今日の目的を説明 希望を持つことは、生きるための原動力になることを説明（意味を感じられないことを努力することに人間は耐えきれない等の話を含む）。	“希望”とは、人それぞれが考える、個性のある内容であることを伝える。
実 施	1. 10 分 子供のころに考えた希望や夢を振り返ること、今後の行動に繋がるような関心のある分野・活動を確認する 2. 20 分 3. 20 分 4. 20 分	1. 子どものころあこがれた職業を思い出す ワークシートを活用し、子供のころあこがれた職業についてなるべく多くを思い出し、それらに共通点や一貫性があるかを検討するよう促す。 2. 1.で記入にしたことについて話し合う 記入したワークシートを中心に、グループのメンバーで自由に話してもらう。 3. 今現在、今後の人生でやってみたいことを考える 子供のころのなりたかった職業を思い出しながら、今現在、また今後の人生でやってみたいことは何か自由に考えてもらうよう促す。 4. 3.で記入したことについて話し合う	・ 2 部構成なので時間配分や内容を最初に説明する。 ・ 自由な雰囲気です話し合えるよう心がける。 ・ 白紙へ自由に書いてもらうが ①仕事 ②ライフワーク ③人との関係 等のカテゴリーの紹介も検討。
ま と め	復職に関わる問題は不確実な未来に関わる問題であるため、不安や悩みは必ずついて回るものである。“安全な復職の道“は存在しないが、“これから何をやってみたいか、どうになりたいか”という希望をもつことは、復職後を自立的に考え、これから生じる不安や悩みを解決する力にもなりうることを知る。		

今日のテーマ	希望について ～これからやってみたいこと～
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏（欠席）、D 氏 リーダー： △△他 2 名、 グループへの参加：有
今日の目標	1. 子供の頃から持っているあこがれの職業を振り返り、その頃の希望を思い出しながら今現在や今後のビジョンに繋げて考える。 2. 人生の希望を持つことは生きるためのモチベーションを上げる原動力になることを理解する。
使用したもの	1. ワークシート①(P.60) 2. ワークシート②(P.61) 3. 白紙 4. CD デッキ、ヒーリング音楽

■ 実施に関する留意事項

1. “夢”という言葉を多用することを避けた。現実的な問題から逃避して、実現不可能な壮大な夢を語ることは、今後のキャリアについて考えることには繋がらないと考えたため。

一方、“目標”という言葉を使うことも避けた。“達成しなければならないもの”という印象は、これからの不安や悩みを解決する原動力にはならないと考えたため。

2. 受講者が“自分らしさ”を考えながら、今後の空想ではない希望を確認できるような展開になるよう、配慮した。

例）“希望を叶えるには、経済力や体力などの現実的な力を蓄えることは大切”と支援者からコメント

3. あこがれた職業に関するワークシートに対しては“何でいまさら、こんなこと”という感想を抱く受講者の存在も予想されたため、前半は“課題に取り組む“といった淡々としたムードで進めた。一方、自由に話しやすい雰囲気を出すため、落ち着ける音楽を小音量で流した。

4. 受講者が過去に抱いた夢やあこがれが将来の希望ややりたいことに部分的にでも繋がっていることを確認できるよう、適宜コメントを入れることに留意した。

例）
あこがれた職業：パイロット＆外交官
↓
これからの希望：海外勤務・海外旅行

■ 受講者の状況・振り返り

受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	考えるのがあまり前向きになれないテーマだったが、話し終わってみるとワクワクしている自分がいて驚いた。でも、やるべきことはやらないと。	希望を持つことに悲観的だったが、グループミーティングを通じて次第に前向きになれ、併せてやるべきこととのバランスにも留意できている点が良かった。
B 氏	やはり、夢や希望は常に胸に持ち続けて、復職を果たしたいと思った。また、今後の人生を歩んで行く中でも、常に失わずにいないことでモチベーションが保てるのではないかと考えた。	自身の希望することの共通性に気づいた様子。希望とモチベーションの関係をよく理解しているが、現在の生活環境や体力とのバランスを検討するための、別テーマでのミーティングが必要。
C 氏	(欠席)	
D 氏	復職に際し大きなプレッシャーがあるが、夢や希望を忘れずにビジョンを持って悩みを解決していきたい。	復職に対する不安が生じたようであるが、表情の変化が見られるほど生活場面での希望を確認できた点は良かった。

■ 今日のテーマの振り返り

- ・ どの受講者もご自身の言葉で前向きな感想を述べていたため、一定程度の理解を得られたと思う。
- ・ 復職後の会社生活に限定せず、幅広く各受講者の希望や思いがあることを確認できたことが良かった。
- ・ 復職という現実と対比することとなり、復職をプレッシャーに感じる受講者の存在が気になった。
- ・ 「今日の目的」に関連する説明を、「まとめ」で繰り返すことで、気づきのあった受講者もいたため、実施主旨については複数回伝えることも意識したい。

※※※※※※※※※※※※※※※※【 参 考 】※※※※※※※※※※※※※※※※

■ 受講者振り返りシート

日付 11/6/22

テ ー マ 希望

ポ イ ン ト

① 子供の頃に憧れた職業

② 今の夢

③

想

やはり、夢や希望は、今の自分を脱却して、未来を夢見ることが、心の中に入ると思っています。夢や希望は、今の自分を脱却して、未来を夢見ることが、心の中に入ると思っています。

今後の目標

① 夢を叶えたい

② 少しでも多くの夢を実現する

③ 夢の実現のために、努力を続ける

気 分

セッション前(Ex:不安 80%) スコア 70%

セッション後(Ex:満足 70%) スコア 60%

■ 関連グループミーティング

- * 幸せについて → P.79
- * 過去の経験を整理する → P.85
- * 成功体験を振り返る → P.82

■ 支援のポイント

“希望”というポジティブな言葉を見ると、“どうせ～したって・・・”とか“今更～でも・・・”などという考えが思い浮かぶ方も少なからずいるようです。このように考えがちの方は、将来を肯定できない、自分自身に無力感を感じてしまうといった合理的ではない信念を持っていることが多いようです。このような不合理な考えを少しでも違った考え方に広げる、変えるというきっかけ作りは復職支援に役立つポイントだと考えています。受講者に限らず、これまで親しんできた考え方を今までとは違った方面に広げる、変えるということは易しいことではありません。しかし、“将来の希望を語る”という出来事によって気分や感情を少しでも上昇させる体験をすることが考え方の幅を広げるひとつのきっかけとなることをねらいとしています。

■ 参考図書

『適職を探す自己分析ノート』 佃直毅・渡部三枝子 実務教育出版,2007,p.58
『認知行動療法・実践カード 使用マニュアル』 福井至 ころろネット株式会社

(2) 働く上で大事に思うこと

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日 () 午前(70 分)

今日のテーマ	働く上で大事に思うこと
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：〇〇 他 1 名、 グループへの参加：有
今日の目標	1. 働くことに対する自身の価値観を再確認する。 2. 職務内容ではなく「働き方」に目を向ける。 3. 今後の働き方を考えるきっかけにつなげる（後の GM につなげる）。 4. 生活全体の中の一部として働くことを捉える。
準備するもの	1. ワークシート①(P.62) 2. ワークシート②(P.63)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 復職後の働き方を考えるきっかけとして、働く上で大切に思うことを考える。	
実 施	自分自身の今までの働き方について思い出してもらおう 1. 5 分 2. 20 分 3. 5 分 自分自身がどんな価値観に基づいて働いていたのかを知る 4. 30 分 他者の価値観を聞くことで自身の価値観を振り返る 持っている価値観が 1 つではないことを実感してもらおう	1. 自分にとって「働く」とはどういうことか考える ワークシートを活用し次の内容を記入するよう促す。 ①なぜ今の会社を選んだのか ②働いていて楽しかった、うれしかったこと ③働いていてつらかった、困ったこと 2. 1.で記入にしたことについて話し合う 記入したワークシートを中心に、これまでの働き方について受講者間で自由に話し合ってもらおう。 3. 働く上でどんなことを大事にしているかを確認する ワークシートを活用し、大事にしていることに順位付けをしてもらおう。 4. 3.で記入したことについて話し合う ・なぜその価値観が上位にきているのか ・その価値観に基づいて職場で実際にどのように働いていたのか などについて話し合うよう促す。	「働くこと」を考えるためのウォーミングアップとして取り組んでもらう。 受講者の順位付け結果を板書する。 後の GM につながるように振り返る。 あえて答えを出すことはしない。
ま と め	価値観というものは、それぞれ個性があり、良い悪いで判断できるものではない。しかし、生活や職場の状況が変化する中で、1 つの価値観に偏ることなく、複数の価値観のバランスをその時に合った形でとっていくことを提案する。		

今日のテーマ	働く上で大事に思うこと
今日の参加者 スタッフ	A氏、B氏（欠席）、C氏、D氏 リーダー：〇〇 他 3名、 グループへの参加：有り
今日の目標	1. 働くことに対する自身の価値観の再確認 2. 職務内容ではなく、「働き方」に目を向ける 3. 今後の働き方を考えるきっかけにつなげる（後のGMにつなげる） 4. 生活全体の中の一部として働くことを捉える
準備するもの	1. ワークシート①(P.62) 2. ワークシート②(P.63)

■ 実施に関する留意事項

1. “価値観”という言葉は抽象的であり、話し合いの焦点も定まらなないと考え、今回は「働き方」に焦点を当てて、「働く上で大事に思うこと」という切り口から、いくつかのキーワードを提示し、それを元に話を進めることとした。
2. テーマ自体が抽象的で受講者に対しても重いテーマであったため、1度で答えが出るようなものではなく、自分自身の働き方について「振り返る」こと自体が大切であるというメッセージを伝えた。
3. 「働く上で大事にしていること」を考えていただく前に、自分がどのように働いていたかを思い出す工程を導入として入れた。ワークシート①「**自分にとって働くとは**」(P.62)を活用し、フリーに近い形式で自身の働いていた状況を振り返っていただいた。
4. 働くことと、日常生活・病気等とのつながりを意識してもらうために、キーワードの中に、仕事と直接関係のないものも盛り込んだ。

例)「家族」、「健康」など
5. うつ病の認知上の特性を考慮し、「1つの価値観に偏ることなく、いくつかの価値観の中でバランスをとっていくことが大事」ということを強調した。

例)
・まとめて直接支援者からのメッセージとして伝える
・それぞれの受講者の選んだキーワードを板書し、違いを視覚的にも認識しやすくした

■ 受講者の状況・振り返り		
受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	テーマを見て、結構漠然としているかと思ったが、やってみたら整理できた。今後は、健康や良好な人間関係は、復職後の仕事に欠かせないものと思った。	大事にしている価値観と会社で働くことのズレをよく認識されていた。ご自身の中では価値観に振り回されずに淡々とやるべきことをやる、という意志が固まっていたように思う。
B 氏	(欠席)	
C 氏	テーマを見たとき凄く重いと思ったが、ワークシートをやってみて、簡単に自己分析ができた。今後、今までの価値観は大きく変わらないと思うが、自分の価値観を大切にしつつ、新しい価値観も受け入れたり、探していける自分でありたい。	ご自身を客観的に見るよい機会となったようだが、人間関係に反応しやすいことや仕事中心になることへの偏りを今後どこまで実際の生活の中で意識していけるかが課題と思われた。
D 氏	3人とも別々な個性がでていて興味深かった。自分の発病の理由は会社の成果主義が原因。今後は、家庭も顧みて、健康第一でやっていきたい。	話をする中で、自身の「能力を生かして働く」という価値観と、会社の「成果主義」の価値観とのズレに気づかれ、それが発症につながったと分析された。今後は会社以外にも生きがいを見出そうという視点を持たれていた。

■ 今日のテーマの振り返り
・ 今回はキーワードをいくつか提示してその中から選ぶという形式をとったが、わかりやすさはある反面、話の広がりや深まりはあまり感じられなかった。 ・ ワークシートを用いると、まとめることが容易だが、ワークシートをただ発表するだけという流れに終始してしまうというデメリットもある。受講者の参加人数やそのグループ自体の親密度等により、フリートークの時間を長めにとり、ワークシート②「働く上でどんなことを大事にしているか」(P.63)はまとめとして用いるほうが、話の広がりがあるかもしれない。 ・ 働くということだけでなく、仕事以外における価値観（家庭や健康など）まで話が及ぶと、後のグループミーティングにつなげやすい。 ・ 「価値観」というテーマ自体が抽象的でつかみどころのないテーマであるため、進行も難しく、受講者にとってもどこまで理解が進み、有益になったのか疑問が残った。

❖❖❖❖❖【参 考】❖❖❖❖❖

■ 受講者の選択したキーワードの板書

順位	1	2	3	4	5
AE	創造性 (今までは) 50%	収入 20%	自由 10%	時間 10%	自己実現 10%
BE	人間関係 70%	人への立ち 15%	チャレンジ 5%	業績 5%	昇進 5%
CE	能力 50%	スキルアップ 20%	健康 15%	収入 10%	自己成長 5%

■ 関連グループミーティング

- * 職業生活を振り返る → P.94
- * 過去の経験を整理する → P.85

■ 支援のポイント

復職支援では、受講者にとって納得感のある職業人生の再出発ができるような支援を心掛けています。支援に際してキャリアカウンセリング関連の専門書を読んでみますと、キャリア発達とアイデンティティの問題には深い関連性があると指摘されています。そこで、受講者に目を向けてみますと、確かに就職当初などの青年期に選択した生き方のみでは職業人生を支えきれなくなっている場合が多く見られます。変動の激しい社会において節目節目で職業人としてのアイデンティティの問い直しと変革が求められている状況では、休職中の受講者自身もこの問題について問い直すことの重要性があると考えられるでしょう。

したがって、“価値観”というとても漠然とした、かつ個別的なテーマ設定となるわけですが、参加する受講者のイメージのしやすさや話のしやすさなどを考慮したところ、紹介事例のような“働く上での価値観”と“これまでどうだったのか”という 2 点に焦点化する進行となりました。これについては、また違ったテーマの絞り方もあると思います。しかし、受講者が納得感のある再出発を踏み出すためには、少なからずこれからの職業人生を送る会社組織の中での拠り所（価値観）と、個人としての拠り所（価値観）の両方を振り返ることは大切でしょう。

一方、「テーマを見たとき、すごく重いと思った」「発病の理由は会社の成果主義が原因」という受講者の感想に見られるように、キャリアに対する価値観とうつ病発症の関連性に目をつむることはできません。受講生にとってこのテーマに向かい合うことの心

理的負担感は高いという認識を支援者が持つこととそれに対する配慮は欠かせません。

■ 参考図書

『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』

エドガーH. シャイン（金井壽宏訳） 白桃書房

『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブックこれがぼくらの歩むみち』

小野田博之 日本能率協会マネジメントセンター

『働くということ』日本経済新聞社編 日本経済新聞社

『仕事の絵本 これからのライフスタイル』伊田広行 大月書店

『会社と個人を元気にする キャリア・カウンセリング』

金井壽宏編著 日本経済新聞出版社

■ 話し合いの実際 「働く上で大事に思うこと」

～ 略 ～

スタッフ：こうみると、みんな答えがバラバラになりましたね。

C氏：家庭が入っていないのは、家庭が別物だということですね。

スタッフ：皆さん、この表をもとに質問したいことはありますか？

C氏：逆になんで自分はこうなのだろうと思った。説明はつかないが、リアルな数字だと思う。

A氏：人間関係も大切だが、この中には入りきらなかった。

C氏：なんで？というより、ああ、そうなのだ！ 人それぞれだ、と感じた。

スタッフ：自分の価値観は、それはそれで大事にしてきたと思うが、会社だと自分の思い通りにいかないこともある。自分の価値観を大切にできた程度はどうですか？

A氏：創造性を生かせる部署ならもっとがんばる気になるのに！
でも、与えられた環境で、やるしかないですね。

C氏：自分は精神的なものが多いと思う。しかし、人間関係は気にしすぎるときりが
ない。良い時は良いが、悪い時は悪くなる。

また、リーダーシップ等、今後の新しい項目としてあげたいが、この項目の中身はさほど変わらないと思う。中身を変えるより、質を変えていけばいいと思うし、人に期待しすぎない等、自分のガードは作っていきたい。

スタッフ：今後、大切にしたいものはありますか？

D氏：家庭や、自分の時間を大切にしていきたい。

スタッフ：もっと健康の比重は大きくなる感じですか？皆さんはどうですか？

D氏：はい。

A氏：健康第一です。もう、病気は嫌ですね。

C氏：円グラフの下に100%心の健康がある感じ。健康は絶対的なものだと思う。

スタッフ：崩して始めて健康の大切さに気づく部分もありますよね。

スタッフ：他に話しておきたいことはありますか？

C氏：『ビジネスマン、鬱からの脱出』という本を読んできたが、過去や今後の大切なキーワードが書いてあった。この本は、押しつけがましくなく、今回のグループミーティングの内容と似ていたので、お勧めしたい。

スタッフ：皆さんのベースには健康がありますね。それを大切にした働き方に変わってきているのかもしれませんが。今後も健康のキーワードを大切にしていきたいですね。

スタッフ：また、皆さん、それぞれの考えがあり、それが個性だと思う。

今後は、今までとは違った広い視野で働けるのでは？

スタッフ：皆さんそれぞれ違うものを5つばっばと選べたことは、価値観は1つではないということですよね。また、一見して矛盾した価値観を皆さんは、もっていると思う。例えば、人の役に立つ⇒昇進、能力を生かす⇒無理をしすぎて、健康を崩すなど。でも矛盾のするものを持ち合わせているのが普通だと思うし、その中で、どちらか迷うこともあると思う。

また、各自さまざまな価値観を大切にしてほしい。しかし、仕事や状況の変化により同じ価値観を持ち続けているのは難しいとも思うので、1つの価値観に偏るのではなく、いくつかの価値観の中でバランスをとったり、質を変えていけばいいと思う。今回のグループミーティングで自分の大切にしたいものを確認できたり、人の価値観も聞けたし、今後、働きながら迷った時、今回のことを思い出してほしい。

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90分）

今日のテーマ	仕事のモチベーションについて
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：△△ 他 1 名、 グループへの参加：有り
今日 の 目 標	1. 自分の積極的なモチベーションについて振り返る。 2. 自分のモチベーションの傾向を確認する。 3. 内発的・積極的モチベーションを増やすための工夫・行動に移せそうなことを考える。
準備するもの	1. ワークシート①(P.64) 2. ワークシート②(P.66) 3. モチベーション分類表(P.65)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導入		1. 今日の目的を説明 仕事を続けていくのであれば、モチベーションをコントロールしていくことは必要であるため、自分のモチベーションを改めて振り返る。	
実施	モチベーションを振り返り、自分らしさを確認する 1. 記入：25分 話し合い：15分 自分のモチベーションの傾向について整理する 2. 説明：5分 記入：20分 3. 話し合い：30分	1. 積極的なモチベーションを振り返る ワークシート①の記入時間を設けた上で、その内容について発表、話し合うよう促す。 2. 自分のモチベーションの傾向を確認する 「内発的/外発的モチベーションについて」、「積極的/消極的にも分類できそうなことについて」について説明。それをもとにモチベーションマップ（ワークシート②）を作成する。 3. モチベーションをコントロールするための工夫について話し合う 「内発的・積極的モチベーションを増やすための工夫」「モチベーションが低いなりにやり過ごす方法」について共有化を図るよう促す。	話しやすい雰囲気に留意する。 具体的な行動を検討するよう促す。
まとめ	モチベーションの波があるのは当然だが、それに振り回される訳にもいかない。復職の道を選ぶのであれば、自分である程度コントロールできるように工夫をしていく必要がある。		

今日のテーマ	仕事のモチベーションについて
今日の参加者 スタッフ	A氏、B氏、C氏、D氏 リーダー：〇〇 他3名 グループへの参加：有り
今日の目標	1. 仕事のモチベーションを振り返る。 2. 仕事における自分のスタンスや気持ちを確認する。
使用したもの	1. ワークシート①(P.64) 2. モチベーション分類表(P.65)

■ 実施に関する留意事項

※実施前

1. 受講者到達目標で、4名中2名が“モチベーションのコントロール”が課題であったためテーマとして選択。自分のモチベーションを振り返る中で“自分らしさ”の理解を深めると共に、特に2名に対しては、“(外発的)モチベーション、即ち自分でコントロールできないことに左右されている自分”について自覚を促すことをポイントに据えた。そのため、内発的/外発的モチベーションについて説明する際には、両方あって当然であること、しかし後者に偏りすぎると周囲に振り回される可能性があることを伝える。
2. モチベーションを考える際に、達成感や評価など積極的なものだけでなく、消極的なもの（仕事への原動力というよりは仕事を辞めないためのブレーキ）もあると考えた。前者はワークシートで振り返り、後者についてはモチベーションマップ作成時に改めて振り返ってもらうこととした。
3. 最後の話し合いでは、実際場面で活用できるように「具体的な行動」を考えるように促す。また、情報提供された工夫をそのまま自分に当てはめるのではなく、自分で能動的に考えたり行動したりする姿勢が大切であることも伝える。
4. 「なぜ働いているのか」というタイトルについても意見が出たが、「お金のため→扶養者」という“役割”についての話に終始すると思ったため避けた。

※実施中

1. 最初の話し合いの際に、自信のなさ、自分の仕事のスタンスなどについても話が及んだ。このまま受講者主体の話し合いを継続した方が、当初の予定を進めるよりも有意義なものになると思い、急遽進行を変更した。尚、モチベーションの分類については話し合い中にリーダーより簡単に説明した。

受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	テーマが広すぎて最初はどう捉えてよいかわからなかったが、皆さんの話を聞いている内に、自分は「モチベーション」にとらわれないようにしようと思っていることに気づいた。気分を左右されず、フラットに淡々とやるべきことをやってそれでいいじゃんと思分をほめようと思った。	気分のアップダウンの激しさがあることを踏まえ、復職後はモチベーションを上げたり下げたりするのではなく、“淡々と”やっていくのが自分のテーマだと話していた点が良かったように思う。
B 氏	仕事をするにあたり、何かしら目標を自分の中で見出し、それに向かって頑張ることは大事であるが、自分のコントロールに及ばない所に目を奪われすぎないようにして、自分で自分をプラス評価することも大事と思った。	休職を繰り返す自分自身に対して自信を失っていることを認めながらも、「少しずつ自分を変えていきたい」との発言があり、自身の考え方の傾向を修正しようとしている様子が見られた。
C 氏	自分にとってのモチベーション 「自分らしさを保ち、やるべきことを淡々とやり、若い気持ちを持ち続けること。」	他者の反応に振り回されていた自分を振り返り、今後は“自分らしさ”を大事にしていきたいと思えていることは良かったように思う。しかし、他者の反応が自分にとって思わしくない状況に実際に直面した場合でも、同じように思えるのかは不安が残る。
D 氏	過去にやる気があった時・なかった時を振り返り、改めて意味を確認した。	30代の他の受講者に対して、応援メッセージを伝えられていたのが印象的だった。

■ 今日のテーマの振り返り

- ・ 仕事をこなせていた自分を思い出すテーマでは、普段受講者の抱えている不安や自信のなさが露呈する可能性が大いにあるのだと気づいた。この点を想定できていなかったことが、今回進行を変更した理由だと考える。穏やかで元気そうに見えたとしても、休職している自分への肯定感の低さ、先が見えない不安を常に受講者が抱えていることを忘れてはいけないと思った。また、それを踏まえた上で GM の目的や進め方を組み立てていくことが大事だと思った。
- ・ 今回の受講者については、“自分のモチベーション”“今の自分”についてはある程度理解している印象も受けた。そのため“モチベーションをコントロールするための方法”について話し合う（最後の話し合い）、という進行で良かったように思う。一方、“今の自分”への理解が乏しかったり、自信のなさから働くことから逃げ出したい気持ちが強い受講者が多い時は、当初予定していた進行の最初の話し合いのみ行い、仕事で楽しかったことを思い出していくのも1つの方法のように思った。
- ・ モチベーションの分類について知ること、自分でコントロールできるもの/できないものがあること、さらに自分がどちらに重きを置いていたのかについて再認識できるきっかけとなったように思う。

※※※※※※※※※※※※※※※※【 参 考 】※※※※※※※※※※※※※※※※

■ 受講者振り返りシート

日付 11/13/08

テ ー マ モチベーションについて

ポ イ ン ト

① 仕事とモチベーションの関係

② モチベーションを高める方法

③

感 想

仕事をするにあたり、何かに目標を設定し、それに向けて頑張ることが大切だと感じた。自分のコントロールが及ばない時に、目標を設定し、それに向けて頑張ることが大切だと感じた。

今後の目標

① 内職的モチベーションを高める

② 自己課題をこなすこと

③ 自分自身に課せられる範囲で、自分の能力を最大限発揮することを目指す。

気 分

セッション前(Ex:不安 80%) 不安60%

セッション後(Ex:満足 70%) 満足70%

■ 関連グループミーティング

* 職業生活を振り返る

→P.94

■ 支援のポイント

“モチベーション”という言葉は、“動機（付け）”“やる気”“意欲”…と、色々な言葉で置き換えられます。どの言葉も、“出世したい”とか“報酬を得たい”とか、積極的なイメージを思い描くことが多いと思います。しかしそれ以外にも、“フリーターにはなりたくない”とか“専業主婦にはなりたくない”という消極的なものも少なからずあるように思いました。積極的なものももちろん、消極的なものも“自分らしさ”を知るためのヒントになるのではないかと考えています。

■ 参考図書

『働くみんなのモチベーション論』金井壽宏 NTT 出版

『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブック これがぼくらの歩むみち』

小野田博之 日本能率協会マネジメントセンター

(4) 病気(うつ病)と自分について考える

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日 () 午後 (90 分)

今日のテーマ	病気（うつ病）と自分について考える
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：△△ 他 2 名、 グループへの参加：有り
今日の目標	1. 治療中の受講者間で情報を共有し、病気の理解と回復について考える。 (修了者の経験なども参考にしながら) 2. 病気を治療しながら仕事を続けていくことについて考える。 3. 病気の悪化や再発を予防するための心がけ、工夫について考える。
準備するもの	1. これまでの「修了者の集い」におけるトークタイム議事録(P.38) 2. ワークシート①(P.67) 3. ワークシート②(P.68)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 復職し仕事を続けていくためには病気の再燃や再発を予防することが重要であること、また自分にとっての回復の意味について考える。	
実 施	修了者の経験（資料）を参考に病気の理解と回復について考える 1. 読み：10 分 トーク：20 分 2. 記入： 5 分 話し合い： 15 分 病気を治療しながらの働き方や生活について考える 3. 記入/話し合い： 25 分	1. フリートーク 過去の「修了者の集い」議事録を読んで感想や自身の思いについて自由に語ってもらう。 2. 病気の兆候や休職直前の状況を振り返る ワークシート①(P.67)の記入時間を設けた上で、その内容について発表、話し合うよう促す。その過程で、各受講者の病状悪化・再発の兆候及び危険なサインを確認するよう求める。 3. 病気の悪化や再発を予防するための心がけについて、必要な対策について話し合う ワークシート②(P.68)に予防策及び対処方法を整理するよう働きかけ、その内容について発表することで対処策について共有化を図るよう促す。	話しやすい雰囲気 に留意する。 予防策を具体的に整理することにより今後に役立てる。また、ワークシートを携帯可能なサイズに縮小及びラミネート加工し、受講者へ提供する。
ま と め	うつ病は再発しやすい病気であることを認識し、個々の発症した状況、病気の悪化や再発予防について話し合い、また整理することにより、復職後の職業生活に役立てる。また病気とうまく付き合いながら自分らしい生活を維持していく視点にもポイントをおき、回復の過程についても考える大切さを提案する。		

今日のテーマ	病気（うつ病）と自分について考える
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：△△ 他 2 名 グループへの参加：有り
今日の目標	1. 治療中の受講者間で情報を共有し、病気の理解と回復について考える。 2. 病気を治療しながら仕事を続けていくことについて考える。 3. 病気の悪化や再発を予防するための心がけ、工夫について考える。
使用したもの	1. 「修了者の集い」におけるトークタイム議事録 2. ワークシート①(P.67) 3. ワークシート②(P.68)

■ 実施に関する留意事項

1. 仕事や生活をしていくうえで、病気の悪化や再発を予防の観点から考える。また自分にとっての回復過程についても考慮に入れながら進めることとした。
2. 現在復職しているプログラム修了者のトーク資料を参考とすることで、受講者自身の復職へのイメージにつながるように話を進める工夫をした。
3. うつ病の特徴の一つである「再発のしやすさ」を理解してもらうことにポイントをおくようこころがけた。「わかってはいるけれど…現実は厳しい」という復職後の状況も意識しながら、再発のサインやその予防について再度、確認することをねらいとした。
4. うつ病の一般的知識として、病気のメカニズムや治療法などについても簡単に触れた。
5. ワークシート①の発症のサインや休職時の振り返りを行う際の参考資料として、プログラム受講のための事前相談にて受講者が記入した MSFAS シートを配布した。
6. グループミーティングを進めていく中で、
病気に対する嫌悪感、精神疾患に対する拒否感や
抵抗感を思わせる発言があったが、淡々と話を進めるように心がけた。
7. 自分の言葉で再発等の危険サインを容易に振り返ることができるように
ワークシート②の携帯版を作成した。

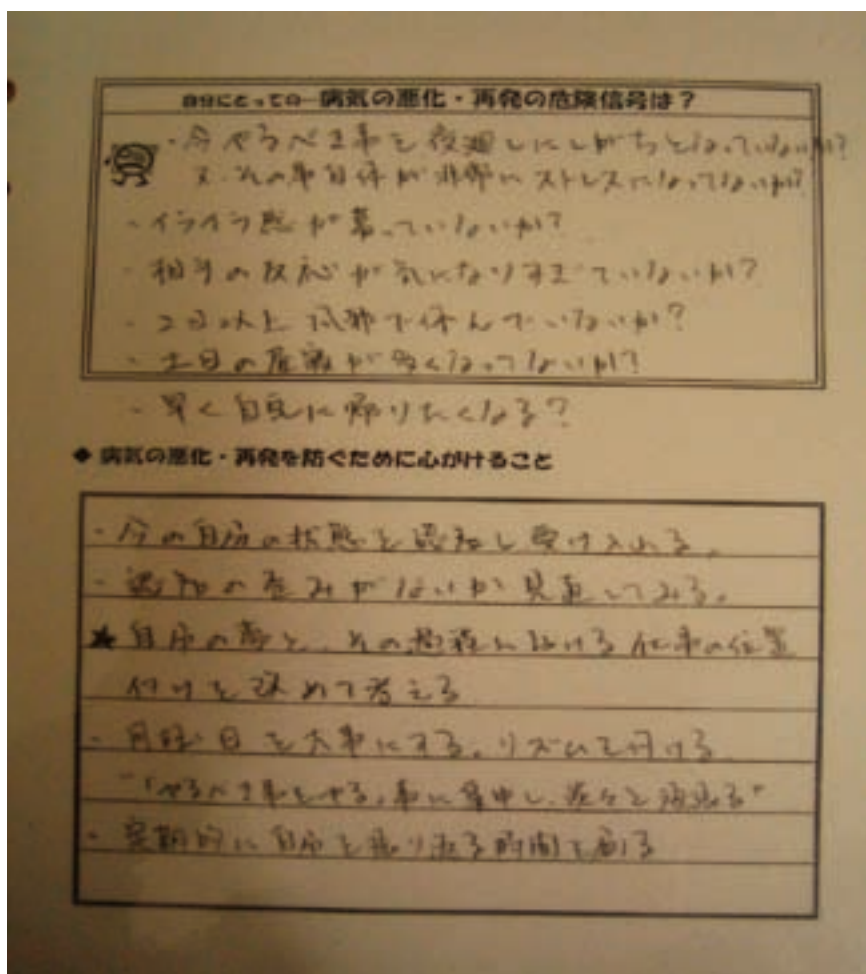
例：うつ病という文字を見ると
改めて「ああそうなのか」とい
う自分がある。

■ 受講者の状況・振り返り		
受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	薬の効果は実感している。それは実際に薬を飲まなかった時に病状が悪くなったから。他のメンバーの意見がとても参考になった。今後の再発予防に役立てようと思う。	休職をくり返していることや復職後の再発の不安について語っていた。どんな時に再発するのかを自身の言葉で確認できたのは良かったと思う。
B 氏	改めて病気との付き合い方や自分にとってのゴールを考え直して、自分の心がける対処法を思い出す良い機会になった。	病気の治療法として薬物療法については重要との認識が強かった。身体症状含め今後の治療へ理解が感じられた。
C 氏	自分で自分のことは良くわかっているなどと思う反面、分かっているからこそ慎重に臆病になってしまうこともある。あくまで予防の観点で活用したい。	病気を治療しているのは事実であるとしながらも、正面からうつ病について説明をされると抵抗感がある様子。葛藤の一面がうかがえた。
D 氏	再発の危険信号に気づくことが大切。無理をせず睡眠に注意をはらっていききたい。	復職している方々の体験談を読んで、自分は再発して休職をしており実際に復職している方がうらやましいが、ほんとうに病気が治るのか半信半疑であると話し、薬が効いているとの実感に乏しいとも語る。再発の予防については要点をしっかりとまとめていた。

■ 今日のテーマの振り返り
・プログラム修了者の経験を参考にすることで、良いこと不安なことを含め自身の復職後イメージすることができたのではないかと思います。 ・病気（うつ病）ということをも明記したが、発言からは「わかっているけれど改めて正面からは話されると、どうも…」という雰囲気が感じられた。また精神疾患という言葉に対する拒否感や抵抗感も根強いものがあり、ミーティングを進めていくうえで話を深めていくことが難しかった。 ・日常のプログラムでうつ病について一般的に理解を深められる講座などが必要であろうと感じた。 ・ワークシート①、②、携帯用、と記入・発表していただいたが、もう少し記入欄を整理し書く時間を少なくし、発表と話し合いを広げたほうが良かったのではと思う。

※※※※※※※※※※※※※※※※【 参 考 】※※※※※※※※※※※※※※※※

■ 再発防止を促す携帯用カード（A 5 版サイズ）



■ 関連グループミーティング

* 体調管理について（フリーディスカッション） → P.109

■ 支援のポイント

休職者である受講者にとって、復職にあたって病気であることに目をつむることはできません。復職後どのように働くかについて考えることは、自身の病気とどのように付き合うか？ということなしでは成功しないからです。

復職にはそれまでの休職中と異なり様々な側面でエネルギーが求められます。けれども、肩に力が入っているのは途中で息が切れてしまうものです。肩に力が入っていないかを復職者自身が確認するためのポイントを予め考えておくことはとても大切だと考えています。休職期間が満了するといった状況や傷病手当の支給期限が切れる、減額になるなどの経済的状況から復職のタイミングをゆっくりと調整できない場合もあるでしょう。しかし、可能な限り調整して、良いこと不安なことを含め自身の復職後をイメージすることは重要です。

■ 「修了者の集い」におけるトークタイム議事録要約

※修了者の集い：当プログラム修了者を対象に、近況などについて情報・意見交換する場です。

テーマ１：職場のこと以外で思うこと

「最近自宅より職場の方が楽しい」との近況報告がありました。“自分のペースでの動きやすさ”について職場と家庭を比較する中で、家庭内の環境変化があったことが原因ではないか、との結論に至りました。

テーマ２：自身の病気について考えること

「働いているとはいえ服薬を継続していることもあり、再発しないか不安」との投げかけに対して、「病気とはまだまだ長い付き合いになる」「再発することを考えるよりも今のことを考え、できることをする」との意見もありました。また、病気について理解を得られなかった経験、病気について他者に話すべきか、という話題にも途中触れました。

(5) 役割について考える

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日 () 午後(90 分)

今日のテーマ	役割について考える (A 案)
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：〇〇 他 2 名、 グループへの参加：有り
今日の目標	1. 自身の役割を生活と仕事に分けず、全体的に捉える。 2. 他者との関わりの中で仕事（生活）をしていることを考える。 3. 復職する職場の環境について考える。
準備するもの	1. ワークシート①(P.69) 2. ワークシート②(P.70)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入	1. 5 分	1. 今日の目的を説明 受講者が現在担っている役割について、広く考える時間にする。復職後の職業生活は、どのような他者との関わりがあるのかを考える。	
実 施	終了時間を指定 適宜休憩有り 受講者が現在担っている役割について、広く考える時間にする	1. “役割” についてディスカッション “役割” について受講者が持つイメージなど、受講者に自由に話すように促し、併せてディスカッションの心構えと手続きについて確認する。 ＜ディスカッションの心構え＞ ① 相手に自分の意見を伝える ② 相手の意見に耳を傾ける ③ 自分にも相手にも優しい表現を ④ 皆に配慮する、でも遠慮はしない ＜ディスカッションの手続き＞ ① 司会役を決める ② 最後にディスカッションの概要を箇条書き程度にまとめる 進行状況を確認しながら、話題が広がらない場合はワークシートを配布し、ストレスに感じる内容や大切に感じる内容等話題のポイント等を適宜提示する。	自由な雰囲気ではしゃげるよう心がける。 ＜心構え＞及び ＜手続き＞を板書する。 話し合いが広がるように支援する。
ま と め	現在担っている役割について広く確認し、また復職後の職業生活を他者との関わりを中心に検討することで、どの役割に混乱やストレスを感じているのか、あるいは自分自身の支えとなる役割がどこにあるかを考えるきっかけにしたい。役割を整理し優先順位を検討する経過は、実際に果たせる役割を明確にすることとなり、その結果復職後のストレスを軽減することになるのではないかな？		

今日のテーマ	役割について考える（A 案）
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏（欠席）、C 氏、D 氏 リーダー：〇〇 他 1 名、グループへの参加：有り
今日の目標	1. 自身の役割を生活と仕事に分けず、全体的に捉える。 2. 他者との関わりの中で仕事（生活）をしていることを考える。 3. 復職する職場の環境について考える。
使用したもの	なし

■ 実施に関する留意事項

1. “役割”という言葉の持つイメージは受ける者によって様々であること及び直前のアンケートから自由な話し合いの希望が挙がっていたため、自由度の高い枠組みを検討し、自由な話し合いによる進行とした。他に、個人ワークが主体の進行（B 案：P.46）、個人ワークと話し合いを取り混ぜた進行（C 案：P.47）とを用意した。
2. “役割”を領域(職場・家庭・友人他)で捉えるのか、類型(父親・役職・サラリーマン)で捉えるのか、その他“やらなければならない”“求められるものと応える内容のギャップ”等のイメージを持つのか、といった様々な切り口があることから、話の展開等の進行を含めて受講者同士の話し合いとした。
3. 一方、テーマが漠然としているため、話し合いの広がりや苦慮した際のヒントとなるよう、ワークシートを準備した。
4. うつ病の認知上の特性により、話し合いが一方に偏りそうな流れの際には、話のポイントを広げられる展開になるよう、配慮した。
5. 話し合いの初めは、司会者を援助する意味で話し合いの焦点を掴みやすくする質問を投げかけた。

例) (“上司が下す評価が 100%であり、その上司を気にしないということはドロップアウトするようになる”とのコメントに対して)
例えば、仕事はできて役割を果たしても上司から好かれなければ評価されず、またその反対で仕事はできないが上司から目をかけられているということはあるのですか？

例) 復職したら、同じ職位に戻るのですか？ 以前のようにバランスが崩れないような工夫が必要ですね。

■ 受講者の状況・振り返り		
受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	いろいろなシーンでの役割があるが、仕事の役割に落ち着いた。仕事での役割については、与えられた役割を淡々とこなす。納得のできるところで落ち着いた。	役割とは職場で課せられるもの、発病の引き金と捉えている一方で、自発的に役割を選択することもできるのではないかと、とのバランスのとれた発言をしていた。復職に際し“続けられること”を重要視していた。
B 氏	(欠席)	
C 氏	「うつ」の経験を含めて自分を認識したうえで仕事の役割について考えたところ、与えられた役割を必要以上に巨大化しないでその都度考えて行動していく大切さを感じた。自分の存在を認めた上で価値観を広げていきたい。	自身の達成レベルが高く上司から求められる以上に取り組む傾向があり、この役割のズレが発病のきっかけと捉えていた。役職という役割に向けた向上心と自身の健康管理との間で折り合いをつける必要があることについて、考える機会になったようだ。
D 氏	受講者の「うつ」になった原因や背景は似ている。仕事に対する価値観や無理をしたから。再発を防いで頑張らない。結局再発しないで働けることは会社にとってはプラスになる。	職場での役割に関する話し合いを通して、自身の発病の背景を見直された様子。自身について“障害者として実社会で働けるという役割”とコメントし、「うつ」になった体験は部下がそのようになった時に具体的にアドバイスすることによって会社に役立てるとの発言。

■ 今日のテーマの振り返り
・ 受講者が話し合いの焦点を絞りやすくする方法として、「役割」に関するイメージを各自発表する、役割理論に関する資料に目を通す等の準備を支援者の進行で行う案も考えられた。 ・ 自由な話し合いとしたため、受講者の主観的な内容に。復職後、自身で客観的に分析できるよう、役割の曖昧性・過剰負荷・葛藤等の項目に絞り整理するミーティングにつながられると良い。 ・ 司会役の受講者にとって負担感があった様子であるが、受講者同士による率直な意見交換がなされたように感じた。 ・ 再発予防の話題から自殺願望に関する話題に移ったことに対して、支援者として聴いているというメッセージを発信することをできれば良かった。また、個別でのフォローアップの重要性を感じた。 ・ “職場における役割”を話し合いの焦点としたので、生活と仕事の役割について全体的に捉えることはできなかった。

■ 関連グループミーティング

- * 職務と役割の棚卸し → P.99
- * 役割期待への対応策 → P.102

■ 支援のポイント

今回取り上げた「役割」のテーマは、職業リハビリテーション活動の概念の中でとても大切なキーワードです。松為は、職業リハビリテーションの活動を、「集団と個人が役割の遂行を介して充足と満足が最適の状態になるように発達の過程を通して支援すること」と説明しています(図 10)。

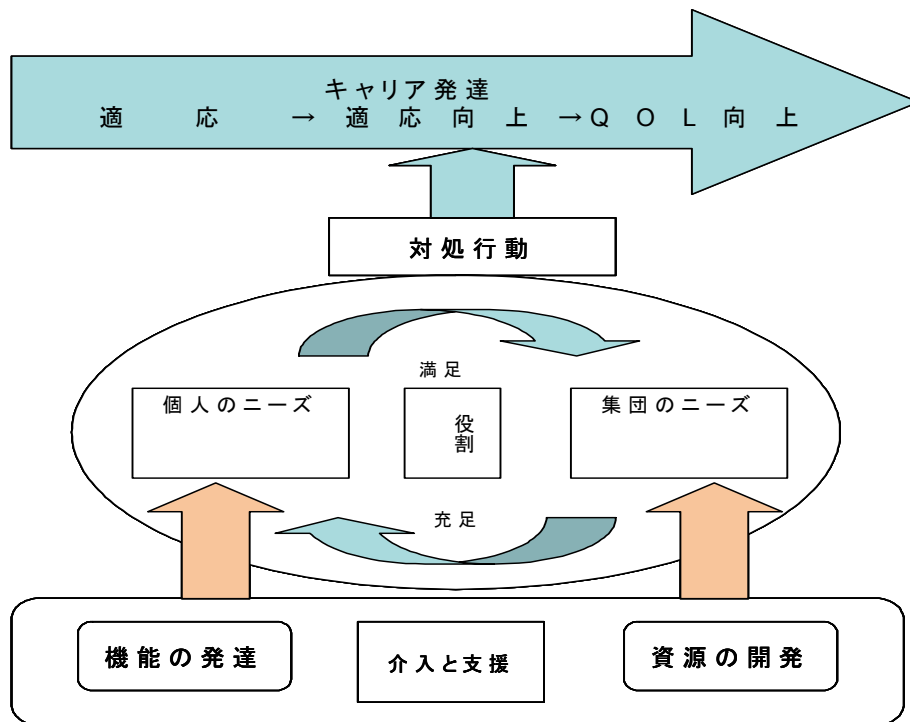


図 10 職業リハビリテーション活動の概念モデル

それでは、その「役割の遂行を介した充足と満足」が最適ではなく、ストレスとなる状態とは、どのような状態なのでしょう。今回、補助シートとして用意したワークシート①「**役割ネットワーク図**」を使って自分に物ごとを期待する人びとをできるだけたくさん書き出し、ワークシート②「**自分に対する期待とは？**」を使って他者が自身に期待する役割がわかると、その中に実はストレスと感じる内容が含まれているのではないのでしょうか。次に挙げるのは、私たちが日常的によく経験する役割をめぐる現象の例ですが、私たちがとりまく役割を介した人間関係の複雑さを改めて感じます。

● 役割の中の葛藤

1つの役割の中で、競合・対立・矛盾する役割期待がある状態。

例)・冷静にクライアントの状況を分析しながらも、共感的に接することも求められるカウンセラー

・簡単に分かりやすく、難しい内容を教えなければいけない教師

● 役割間の葛藤

期待されている幾つかの役割の間で、競合・対立・矛盾がある状態。

例)・“上司から求められていること”と“部下から求められていること”が異なる板ばさみの中間管理職

- ・社内では人望を集めている“有能なエリート部長”だが、家庭では妻にも子どもにも相手にされない“所在なき父親”

● 役割のズレ

自分の役割について、他者が期待している内容やレベルと自分が認知しているそれらとの間にギャップがある状態。

例)・「新人が最初に出勤して朝の準備をするもの」と教えられないまま、他社員同様に出勤して嫌味を言われる新人

- ・一生懸命頑張っているがノルマを達成できない営業マン

● 役割の曖昧性

今現在、あるいは将来求められる役割の内容が分かりづらい状態。

例)・上司から曖昧な指示を受けた時

- ・あまり引継ぎがなされないまま、今まで担当したことのない業務に当たる時

● 役割の過剰負荷

周囲からの役割期待の集計が、自分のキャパシティを大きく超えている状態

例)・連日遅くまで残業しても仕事が一向に減らない社員

- ・混みすぎてオーダーや片づけが追いつかないウェイトレス

● 役割距離

期待されている役割行動に対して演じるふりをし、自分と役割行動の間に距離を取っている状態。「自分はこの役割に愛着はない、本当の自分はこの役割の中にはいない」という表現とも考えられる。

例)・「この仕事、本当は私もしたくないのよね」と職場内で話す

- ・苦手な顧客との接待で、その顧客を褒め称える

＊ 役割距離を表現することで、ストレス回避に繋がることもあります。

例えば上の例のような文言を呟いて転職を繰り返している人がいれば、自分自身の問題を役割に帰属させて、ストレス（自分の問題）を回避しているようにも受け取れます。

一方、同じ文言を上司が部下に言うことで、部下が上司に親近感を感じやすくなるなど、硬い雰囲気緩和させる場合もあり、建設的に両者の間に起こるストレスを回避（予防）しているとも受け取れます。ただし、部下が上司にこのような発言をすると役割拒否と捉えられかねないため要注意です。

「役割」について少し見直す時間をとってみると、普段の生活の中で私たちが“果たすことが当然”と考えている、もしかしたら当たり前過ぎて考えることもしない役割はありませんか？ 職場、家庭、地域等の中で求められている幾つもの社会的役割の間で、上にあるような矛盾や葛藤などが生じると、私たちは混乱やストレスを感じるのではないのでしょうか？ 自分に期待されている役割を整理し、優先順位を考え、具体的に果たすことのできる役割に取り組むことができれば、そのストレスは軽くなり、問題を解決する糸口になるのではないかと考えます。

■ 参考図書

『職業リハビリテーション学改訂第2版 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』 松為信雄・菊池恵美子編,協同医書出版社,2006,p.15

『キャリアサバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』

エドガーH. シャイン（金井壽宏訳） 白桃書房

『精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集

ージョブデザイン・サポートプログラムの開発ー』

障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.15

『社会福祉の援助技術』米山岳廣 図書出版文化書房博文社

『人脈作りの科学「人と人との関係」に隠された力を探る』安田雪 日本経済新聞社

『働くみんなのモチベーション論』金井壽宏 NTT出版

『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブックこれがぼくらの歩むみち』

小野田博之 日本能率協会マネジメントセンター

今日のテーマ	役割について考える（B 案）
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：〇〇 他 2 名、 グループへの参加：有り
今日の目標	1. 自身の役割を生活と仕事に分けず、全体的に捉える。 2. 他者との関わりの中で仕事（生活）をしていることを考える。 3. 復職する職場の環境について考える。
準備するもの	1. ワークシート①(P.69) 2. ワークシート②(P.70)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入	1. 5 分	1. 今日の目的を説明 受講者が現在担っている役割について、広く考える時間にする。復職後の職業生活は、どのような他者との関わりがあるのかを検討する。 2. “役割”について受講者がもつイメージを確認	
実 施	1. 15 分 役割について生活場面も含めて考える機会にする 2. 25 分 (感想発表を含む) 3. 20 分 復職後の環境について生活面も含めて考える機会にする	1.職業生活を送る上での役割ネットワークを整理する 自分に物ごとを期待する人びとをできるだけ多く、ワークシート①を活用して記入するように説明する。まずは“職場”に焦点を合わせて記入し、次に職場以外の人にも範囲を広げて考えるように促す。 2. 1.で記入にした人びとの中から、自分自身に与える影響度の強い相手を 5 名選び、その人の自分に対する主要な期待について記入する ワークシート②へ記入するよう説明する。 3. 2.で記入した内容について次の 2 点に該当する内容について考える ①ストレスに感じる内容(役割)について ②大切に感じる内容(役割)について	先ず職場環境、次に生活環境と焦点を順番に広げられるよう心がける。
ま と め	現在担っている役割について広く確認し、また復職後の職業生活を他者との関わりを中心に検討することで、どの役割に混乱やストレスを感じているのか、あるいは自分自身の支えとなる役割がどこにあるかを考える。役割を整理し優先順位を検討する経過は、実際に果たせる役割を明確にすることとなり、その結果復職後のストレスを軽減することになるのではないか？		

今日のテーマ	役割について考える (C 案)
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー：〇〇 他 2 名、 グループへの参加：有り
今日 の 目 標	1. 自身の役割を生活と仕事に分けず、全体的に捉える。 2. 他者との関わりの中で仕事（生活）をしていることを考える。 3. 復職する職場の環境について考える。
準備するもの	1. ワークシート①(P.69) 2. ワークシート②(P.70)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入	1. 5 分	1. 今日の目的を説明 自身が現在担っている役割について、どこに混乱やストレスを感じているのか、矛盾や葛藤はないか、優先順位はどうか等を整理することで、復職後に果たせる役割を明確にし、ストレスの軽減に役立てる。	
実 施	1. 15 分	1. 職業生活を送る中での役割ネットワークを整理する ワークシート①を活用し、自分を中心に利害関係のある人々を記入するように促す。	時間配分や内容を最初に説明する。 自由な雰囲気ではしゃげるよう心がける。
	2. 20 分	2. 1.で記入にしたことについて話し合う	
	3. 20 分	3. 周囲からどのような役割を期待されているかを考える	
	役割について生活場面も含めて考える機会にする	現在担っている役割について、どこに混乱やストレスを感じているのか、矛盾や葛藤はないか、優先順位はどうか等についてワークシート②を活用して整理するよう指示する。	
ま と め	4. 20 分	4. 3.で記入にしたことについて話し合う	
	現在担っている役割について広く確認し、また復職後の職業生活を他者との関わりを中心に検討することで、どの役割に混乱やストレスを感じているのか、あるいは自分自身の支えとなる役割がどこにあるかを考える。役割を整理し優先順位を検討する経過は、実際に果たせる役割を明確にすることとなり、その結果復職後のストレスを軽減することになるのではないかな？		

(6) 職務の要件について考える

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日() 午後(90 分)

今日のテーマ	職務の要件について考える
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏、C 氏、D 氏 リーダー ○○ 他 2 名、 グループへの参加：有り（1～2 名）
今日の目標	1. 復職後、自分の求めるキャリアと会社から求められる(推測)キャリアについて考える。 2. 自分自身の職務に関する特性を振り返り、今後の対策を検討する。
準備するもの	1. チェックリスト(P.71) 2. ギャップ表(P.73)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 復職直後に担当する職務は受講者により様々。復職後も 3 ヶ月、6 ヶ月、1 年と徐々に職務内容の変更、部署の異動も考えられる。受講者自身が自分の職務に関する特性を検討し一定程度整理しておくことで、会社から求められる職務内容の変化に対する備えとしたい。	会社や個人により復職後の担当職務の状況や対応は様々であることを念頭におく。
実 施	1. 30～40 分 休憩 10 分 2. 40 分 対策は、広く自由に考える。努力するのは主役だけではない。環境側への働きかけも検討したい。	1. 自己の職務特性の現状とあるべき姿／希望(推測)を確認する ① 職務特性のプロフィールチェックリストに取り組む。自分の現状を「○」で、あるべき姿を「◎」で印を付ける。 ② 現状とあるべき姿に 2 点以上のギャップがある項目を抽出し、ギャップ表へ記入。さらに、その中から自分がよりギャップを埋めたいと考える項目を 3 つ選ぶ。 ③ ②で選択した各項目について各人発表する。 2. 1.の結果から、現状と希望に差がある各項目について、ギャップを埋める方法を話し合う ＜話し合いの流れ＞ 主役－なぜその項目を選んだか、エピソードも含めて説明。 周囲－ギャップを埋めるための対策等を提案。 書記－主役が後で思い出せる範囲で記録。	1～5 の 5 段階評価は、低い点数は「自分は持っていない、今後大して必要ない」、高い点数は「自分は充分だなぁ、将来的に必要だ」という内容で選択をする。 発表内容はボードへ板書。 *上位 3 項目まで順番に話し合う。受講者がバランスよく話し合えるよう、時間配分を調整。
ま と め	体調や再発防止に留意すると、無理なく率直な対応が必要になる。その一方で職務や役割をこなすためのスキルアップも必要となってくるため、その優先順位を整理することは無理の少ない現実的な自己啓発プランに繋がるのではないだろうか？		

今日のテーマ	職務の要件について考える
今日の参加者 スタッフ	A 氏、B 氏（欠席）、C 氏、D 氏 リーダー ○○ 他 2 名、 グループへの参加：有り（1～2 名）
今日の目標	1. 復職後、自分の求めるキャリアと会社から求められる(推測)キャリアについて考える。 2. 自分自身の職務に関する特性を振り返り、今後の対策を検討する。
使用したもの	1.チェックリスト(P.71) 2.ギャップ表(P.73)

■ 実施に関する留意事項

1. 個人ワークを前半に取り入れ、その枠組みに沿って話し合いを進める進行にした。前回の進行が自由度の高い話し合いであったため。
2. 復職後に求められる職務内容が異なる受講者間での“職務特性”は抽象的になりがちであるため、少しでも具体的にイメージできるよう、エピソードの紹介を話し合いのポイントのひとつとした。
3. 具体的な対処策を出しやすくするため、問題提起をする受講者とその問題解決を援助する受講者と役割分担を決めることにした。
4. 他の受講生が選んだ項目（自己の職務特性の現状とあるべき姿のギャップで埋めたい内容）を板書し、お互いの違いを視覚的にわかりやすくした。
5. ギャップがあることの原因分析に終始しないよう、工夫、対処策、きっかけ等のキーワードを用いて受講者がお互いの解決策を共有できるような展開になるよう、配慮した。

例）“これまでの職業生活を振り返り、『これはよくやった』と思える仕事は何ですか？ どのような工夫をしましたか？”と支援者から質問

■ 受講者の状況・振り返り		
受講者	受講者感想	支援者所見
A 氏	以前同じテーマ（「失敗経験に終わっても、とことんやり抜く能力」）で取り組んだが、前回と異なる話し合いができて有意義だった。	“仕事上はやり抜くことは大前提“という意見が出ていた。その上で、皆失敗で落ち込むことは良くあることを確認でき、次に繋げるために、リワークノートを書く、会社に行くことと会社で辛い思いをすることとを一緒にしない、などの対策案が出ていて良かった。リワークノートは、これまでも活用しているが、今回も確認できて良かったと思う。
B 氏	(欠席)	
C 氏	仕事と距離をおこうと思うほど、会社の中に巻き込まれる気がする。慎重に意識していきたい。 （「自分自身の行為に間違いがあったとき、それを見つける能力」）	“自分自身を客観的に見ることはできない”という受講者の考え方が出る中で、“客観的に見ようとする働きかけや自分を見つめることが大事”との意見を発表。ご本人の考えを実現化するための具体的な行動まで繋がられると良かった。
D 氏	復職を考えると憂鬱になる。しかし、それは考え方一つの面もあるため、暗く考えるよりも前向きに考えたい。今後の目標は、“コミットメント”、“スキルアップ”、“正しい決断力” （「自分の属する組織とその使命に対するコミットメント（注：一体感や愛着）」）	会社の使命に対するコミットメント(一体感や愛着)は、意識の上ではギャップはないとコメントされていた。ご本人の捉える会社の使命は“目標設定に沿って成果を出す”という点に重きを置いていた。

■ 今日のテーマの振り返り
・ 前回の「役割」をテーマとした話し合いと比較して、若干具体的な内容になった部分については、話しやすかったように思う。 ・ 職務特性のプロフィールに出てくる言葉が抽象的なため、4つの分類項目（「動機と価値」「分析能力と技能」「対人関係と集団での技能」「感情にまつわる能力と技能」）について、受講者自身の結果や感想を発表しあう時間があっても良いと感じた。 ・ ギャップがあることの原因分析から受講者の復職後の具体的な対処策まで話を繋げることが難しかった。発表者が具体的なエピソードを提供できる工夫が大切だと思った。 ・ 休職中の時点から取組める具体的な内容まで、目を向けられるとなお良いと感じた。

*****【 参 考 】*****

■ 受講者のギャップを埋めたい項目

	ギャップ埋めた No.1	No.2	No.3
A 位	48 (感情と技能)	27 (対人関係と集団)	12 (動機と価値)
C 位	21 (分析能力と技能)	22 → (")	29 (対人関係と集団) 技能
D 位	2 (動機と価値)	14 (")	41 (能力と技能)
29.7	16 (分析能力と技能)	18 → (")	30 (対人関係と集団)
29.7	22 (分析能力と技能)	38 (対人関係と集団)	16 (分析能力と技能)

■ 関連グループミーティング

* 役割期待への対応策 → P.102

＊復職に向けて心配なこととその対策（フリーディスカッション） →P.109

■ 支援のポイント

成果主義が導入されて以降、事業所では主体的・意欲的に業務に取り組む社員像を求める傾向が強まっています。つまり、社員は“業務で結果を出せる仕事のできる社員であれ”と、日々プレッシャーを感じながら業務に当たっているということです。

では、“仕事ができる”ためには何が大事なのでしょう？具体的に分からないと改善のしようもありません。各受講生の事業内容や職位に応じて具体的な課題を洗い出せると理想的ですが、様々な事業所や職位の方々の復職支援をする以上、そこまで個別具体的な対応をすることは難しいのが実情です。そこで、一般的ではありますが『組織が効果的に業績をあげる上で重要だとわかっている4つの範疇別に』（※）、自分の得意・不得意分野を再確認し、具体的な改善策について受講生同士知恵を出し合うためにテーマを設定しています。

過酷な社会情勢の中、受講生には職務遂行面でのストレスにより発症した方も少なくありません。疾病理解に加え、職務遂行面における自分の課題を自覚し、それへの改善策を講じることも再発予防に役立つと考えています。

* 今回のような方法だけではなく、事業所の人事や研修担当者から、よりリアルな話を聞かせていただくのも1つだと思います。

■ 参考図書

『キャリアサバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』

エドガーH. シャイン（金井壽宏訳） 白桃書房, 2003.p.43-46.

実施日：平成 年 月 日（ ）午後(40分)

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導入	1. 5 分	1. 今日の目的を説明 職場復帰を目標に活動してきた現在の準備状況を確認した上で、今後復職までのプランを立てるための目標設定を行う機会にしたい。	
実施	1. 15 分 これまで回復してきた過程と現在の準備状況を確認する	1. 復職までの 5 段階の状況と次のステップへ進むためのチェック項目を確認する チェック表を活用し、各段階の具体的な行動の項目を確認し、チェックポイント項目について次の基準で点検をするよう促す。 ＜点検基準＞ ◎ 80%達成できている ○ まずまず、できている △ もう少し、努力が必要 — これからのチャレンジ	うつ病は、一直線ではなく一進一退を繰り返しながら回復する病気である説明を加える。 目標のみではなく、これまで達成してきた項目にも注目するよう説明を加える。
	2. 10 分 復職へ向けた目標設定を改めて確認する	2. 目標の再確認をする チェック表の結果を参考に、今後復職までの目標を明確にするため、各受講者が携帯する手帳へ記入するよう促す。	
まとめ	これまでのグループミーティングでは「希望」「考え方（価値観）」「役割」「人間関係」などのテーマを取り上げ、単に仕事や職場に復帰することだけではなく、幅広く、また長期的な時間軸で今後の人生について考える機会作りをしてきた。しかし一方で、職場復帰に向けた具体的な準備活動が重要である点は言うまでもなく、数値的な指標や具体的な行動を定期的に確認することは大切だと考える。		

今日のテーマ	復職へのステップを確認する
今日の参加者 スタッフ	A氏(欠席)、B氏、C(欠席)氏、D氏 リーダー：△△ 他2名、グループへの参加：なし
今日の目標	1. 復職を目標にした現在の準備状況を確認する。 2. これまで回復してきた過程を確認する。 3. 復職へ向けた目標設定を改めて確認する。
使用したもの	1. レジューメ(P.74) 2. チェック表(P.76)

■ 実施に関する留意事項

1. 参加者人数が2名であることがわかっていたことと、復職へ向けた準備達成状況は受講者個々人の確認事項であるため、個人ワーク主体の進行にした。
2. 個人ワークであっても、時間や場所も個別に実施するよりは一連の流れの中での実施のほうが取り組みやすさがあること、そして感想の発表として、今後の目標を言語化できることをメリットと考えグループミーティングでの実施とした。
3. “できているか、できていないか”の2通りの判断ではなく、基準を“80%達成できている”を含めて4段階で確認できるように設定した。
4. 今回だけではなく、定期的な確認が大切であることを補足説明した。

■ 受講者の状況・振り返り

受講者	受講者感想	支援者所見
A氏	(欠席)	
B氏	ステップを確認する中で、現在はステップ3（しかもステップ4に近い）に入っているべき段階なのに、ステップ2でつまづいていることがよくわかった。全ては睡眠のリズムの不安定さが影響している。	本人の復職希望日が迫る中、通所が安定しない状況での参加であった。現状確認及び今後の目標が明確になった点は良かったが、目標設定については個別の相談が必要。
C氏	(欠席)	
D氏	睡眠障害による影響があつて、体力面が弱い。	数値を含んだ具体的な指標でチェックできたことで、目標が明確になった点がよかった。しかし、これまでに回復してきた項目へも注目されたか気になる。

■ 今日のテーマの振り返り

- ・ 一連のグループミーティングの初回に実施しても良いと考えた。
- ・ 受講者自身が定期的に確認可能な、簡易なチェック表があると良いと感じた。
- ・ 5つのステップ毎に経験談やチェックポイントの達成状況について各受講者が発表する進行案もあったと思った。

※※※※※※※※※※【 参 考 】※※※※※※※※※※

■ 関連グループミーティング

＊復職に向けて整理したいこと（フリーディスカッション） →P.109

■ 支援のポイント

復職して働くということは、平たく考えると、会社から与えられた仕事をきちんとこなすということになります。当たり前のことですが、会社へ通勤する、パソコンで文書を作成する、会議で発言をする、といった行動の連続です。うつ病は心理的なエネルギー量の低下で動きにくくなる病気ですが、復職にはエネルギーを再補給して徐々に行動できるような準備が重要であることは言うまでもありません。

一方、休職という転機にあたり、受講者自身が仕事や生活を幅広く見つめ直すことや長期的な時間軸でこれからの人生考えることは、納得できる職業人生の再出発のために大切な準備の一つだと考えています。この、どちらかというとも抽象的で考えることが中心となる準備と実際の復職ステップとのバランスを考えながら支援内容を組み立てることは重要だと考えています。

■ 参考図書

『「うつ」からの社会復帰ガイド』うつ・気分障害協会編，岩波新書，2004，資料 p.3-11.
『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』厚生労働省

第 3 章 まとめ

第3章 まとめ

1 グループミーティングによるキャリアプラン再構築支援の支援内容

(1) テーマ領域1:自分のキャリアを見つめ直し、自信の回復に向けた支援

イ. テーマ領域の内容

自分のキャリアを見つめ直し、自信の回復に向けた支援におけるキーワードとして“自分らしさ”を念頭において支援した。ここでは、

○ これまでの経験の中に疾病（うつ病）と関係する出来事があった

○ これまでの経験の中には良いこともあった

という、正と負の二つの視点が存在するが、受講者には、どちらにも注目してもらいたいと考えている。というのは、ブリッジスのトランジション論が指摘するように、「人生の危機で体験する心理として、何かが始まる前に何かが終わる。その「終わる」内容を不問にしては危機を上手く乗り越えられない」と考えるからである。受講者には、過去に経験した良い体験とつらい体験の両方を語ってもらうことで、“自分らしさ”を肯定的に受け止めることを期待している。

上記を目的とすると、受講者の感想「自分を見つめることが大切だと気づいた」は期待に沿った結果と言えよう。このテーマ領域で比較的効果が認められるのは、体調・気分の症状が回復しており、週5日のプログラム参加が安定している受講者である場合が多い。セッションの開始時には「成功体験なんて一つもない」「テーマを見て気分が落ち込んだ」などの負の感情を多く抱いていても、終了時点で「こんなこと（正の感情を伴うエピソード）もあったんだ」との感想に移行する受講者も、やはりプログラムへの通所日数が安定している受講者であった。

ロ. 支援者の留意事項

キャリアを見つめ直す作業は、当然個別性・多様性の強いものである。グループミーティング参加の心構えとして、“互いに相手を尊重し、かつ遠慮をしない意見交換を”と説明している。しかし、話し合いが進む中で、正しい・正しくない、受け入れやすい・受け入れにくいといった雰囲気が生じることも見受けられる。当然ではあるが、受講者それぞれが様々な経験をしてきたこと、そして様々な捉え方があることを前提に、どの意見や感想も尊重される話しやすい雰囲気作りが必要である。キャリアという言葉は、様々な意味を持つ言葉であるからこそ、支援者は、その幅の広さを理解した上で、受講者が捉えているキャリアのイメージを想像することが大切である。

自分のキャリアを見つめ直し、自信の回復に向けた支援におけるテーマ領域での主な目標は、受講者が自身を振り返ること、自分について考えること、自身とは異なる考え方や捉え方を知ることのきっかけ作りである。したがって、60分～90分のグループミ

ーティングの時間内や直後に、多くの受講者が有効感を感じられるような、結論の出る類のものではないと考えている。その意味では、復職支援として実施することの効果はどれほどあるのかと問われれば明確な答えを持っていない。ただし、休職までのキャリアに関する捉え方ではこれからの安定した職業生活にはつながらない、すなわち「何かが終わる」との認識を受講者が持ちやすくなるための支援方法として、それに替わる「新しい何かがある」という情報を提供する機会、これまでの成功経験の中に「次へつながる何かがある」といった記憶を想起する機会となる可能性はあるだろうと考えている。

ハ. 実施回数等

グループの構成メンバーによって、このテーマ領域の実施回数の調整は必要である。それは、プログラム参加時点ですでに自身のキャリアを振り返っている、あるいは初期のグループミーティングをきっかけに個人ワークに取り組みはじめる受講者もいるからである。準備段階では受講者を念頭にグループミーティングの実施回数及びテーマを計画するが、受講者の感想やその後の個人の取り組み状況に応じた変更は大切である。

また、最小限のテーマ設定の仕方としては、時間軸が過去であるもの（「過去の経験を思い出そう」「働く上で大事に思うこと」など）と、正の感情を確認できるもの（「成功体験を振り返ろう」「希望について考えよう」など）の2テーマ程度の設定が考えられる。

(2) テーマ領域2: 職業生活や生活設計等、幅広い視野から復職を考えるための支援

職業生活や生活設計等、幅広い視野から復職を考えるための支援のテーマ領域については、自分のキャリアを見つめ直し、自信の回復に向けた支援（テーマ領域1）や復職後に期待される役割を整理し、実行可能な対処方法を検討するための支援（テーマ領域3）のグループミーティングを実施する中で焦点が当たる場合が多い。その意味で、明確な意図を持ってテーマ設定を行う場合は多くない。職業生活や地域生活、家庭生活のどこに重点を置くかは個人の価値観の問題であり、周囲からその是非を問われるものでもなく、個人が自分自身に問う性格のものであることから、当然と言えば当然である。しかし、最近はワーク・ライフ・バランスという言葉が社会に浸透しつつあるため、多くの説明をしなくとも、グループミーティングの進行中に「ワーク・ライフ・バランスを確認してみることも大切ですね」と説明することで、受講者が考えるきっかけ作りとなるため、機会を捉えて複数回問題提起するのも一つの方法であろう。

いずれにしても、「幸せについて考えよう」「希望について考えよう」「役割について考えよう」など、テーマは大変抽象的である。このように明確な答えが出るものではない事柄に取り組むことのメリットには、受講者が長期的な時間軸で将来を展望できるといった点が考えられる。反対にデメリットとしては、何を求められているのかわかりにくいといった曖昧さに対する戸惑いや不安感、緊張感が生まれやすいといった点が考えられる。このデメリットに対しては、第2章の2で触れたように、進行方法の自由度を受講者の状況に合わせて調整することが重要である。支援者の留意事項としては、基本的ではあるが、テーマについて事前のアナウンスを行い、受講者自身が必要とすれば前もって準備可能な状況を整えること、テーマ設定の主旨は問題提起であって結論を求める

ものではないとの説明を行うことなどがあげられる。

(3) テーマ領域3: 復職後に期待される役割を整理し、実行可能な対処方法を検討するための支援

イ. テーマ領域の内容

復職し復職後に再発せずに働き続けるためのポイントの一つは、受講者自身にとって何が問題でどうすれば問題解決へ向かうのか、といったことについて考えること、そして実際に行動を起こすことであろう。いわゆる問題解決のための方策を立てそれを実行に移すことが重要になってくる。したがって、ここでのポイントは“実行可能な対処方法を検討すること”にある。

性別・年齢・勤務先・職種と様々な点で受講者個々人の属性が異なる中での共通項は、十数年を越える職業人としての経験を有し中堅社員としての位置にいる、という点であるため、テーマ領域3では、中堅社員に求められることの多い、“組織の活性化に重要と考えられている職務特性”に焦点を当て、取り組んでいる（第2章2の（6）を参照）。

ロ. 進行に関する支援者の留意事項

実際に焦点を当てた各職務特性を見ると、その内容が漠然としたものであることに気づく。例えば、「職務をやりとげたいという望みや、達成したいという欲求（動機と価値）」「複雑で曖昧な状況下でも問題を識別できる能力（分析能力と技能）」「同輩とオープンで信頼できる関係を発展させる能力（対人関係と集団での技能）」など、一見イメージはできるが、いざ「具体的な対応策は？」との問いには答えにくいものであった。

漠然とした内容から具体的で受講者が実行可能な対応策を導き出すことは難しく、現時点では各受講者に“具体的なエピソード”を思い出すよう促すといった対応に終始している。今後はどのような切り口で、またどのような進行の工夫があるのか、まだまだ検討の余地があると考えている。実施のタイミングとして、受講者の1名でも復職前の勤務（リハビリ出勤、試し出勤等の名称）を経験した後に、あるいはその最中に設定可能であると具体性が高まるが、最近では事故発生時の保障のあり方から復職前勤務があまり見られなくなっている現状がある。

その他、基本的であるが、本テーマでのねらいは「復職後の再発予防」にある点を強調し、そのために職務特性上でまず身に付けるスキルは何かといった支援者側のテーマ設定の意図を伝えることも大切であろう。

2 キャリアプラン再構築支援の実施方法

(1) テーマ設定の枠組みと自由度

集団カリキュラム（グループミーティング）によるキャリアプラン再構築支援の取り組みでは3つのテーマ領域を設定し、受講者の課題に応じて調整を加えながら支援を進めてきた。

支援計画の立て方として、一律のスケジュールでの実施も可能だが、それでは受講者のニーズと大きく外れ、受講者が納得感を持つことができる復職への支援としての目的を果たせなくなる場合も十分考えられる。そのために、受講者の課題を適宜評価し、またテーマ毎の振り返りシートやアンケート調査等で受講者のニーズを確認することで、テーマ設定の変更や進行中の説明の付加等に反映させて対応している。したがって、一つのテーマ領域で約 90 分のテーマを組み立てる時、進行方法も複数の考えられる（これまでにを行ったグループミーティングの進行表については P.79 以降を参照）。

また、テーマ設定の枠組みと受講者のニーズに応じた調整のポイントとして、次の3点が考えられる。

- ① テーマ領域 1、2、3 の順番にこだわらない。テーマ領域 1、3 を中心とする。
- ② 各テーマ領域に割くテーマ設定回数のバランスに注意する。グループ構成員によっては、テーマ領域 1 を多く、あるいはテーマ領域 3 を多くするといった目安を立てる。
- ③ その他、グループミーティングという“話し合い”の場面だけではなく、受講者が体験可能な場面の設定も平行して検討する（例えば、復職後にはリーダーとしての役割を求められている受講者は多く、グループミーティングで話し合いたいと要望のあがるテーマである。話し合うことと平行して、作業等の集団の活動でグループをまとめるといった体験場面を設定するなど）。

(2) 実施計画の立て方

支援計画を立てる上で、実施スケジュールの検討も大切なポイントである。次にその2点を整理した。

イ. 実施のタイミング

グループミーティングでキャリアに関連するテーマに取り組む前には、ストレス関連のテーマや、認知療法に関する情報提供等を行い、その後キャリアに関連するテーマに移る場合が多い。認知療法の知識は、他の受講者の考え方や意見を参考にする有効感を得やすく、またグループミーティングをきっかけに発生する不安感や抑鬱感に対する対処方法としても活用可能である。一方で、思考のみではなく、行動を起こすことや行動を続けることで考え方も広がりやすいことから、認知療法の知識の中でも

認知行動療法に重きを置いた情報提供を今後増やすなど、受講者が復職へ向けた行動へシフトしやすくするための工夫が重要である。

他に、実施のタイミングとして受講者が現職復帰であればプログラム終了に向けた1～2ヶ月の範囲内で、配置転換予定であれば具体的な復職部署の調整に入る前段階で「どのような働き方を希望するのか」といった受講者の希望を確認しやすくする目的で設定するように心がけたい。

ロ. 実施期間

キャリア関連のテーマは、ある程度連続した実施が望ましいと考え、これまでも5～6回のシリーズの形式で実施している。しかし、連続して1ヶ月を超える頃（実施頻度にもよるが、週1回の頻度で取り組んだ場合）には、このテーマに対する各受講者のスタンスが明確になってくる場合が多い。積極的なニーズのない受講者にとって、支援者側の一方的なテーマ設定に有効感を得にくい状況も十分理解できるものであるため、1ヶ月を目処にアンケート調査の実施や、テーマの設定も含めた自由な形式で意見交換の場を設定するようにしている。

また、テーマ領域1と3の間に睡眠やうつ病、ストレス解消法等のストレス関連テーマを入れる計画も可能である。

J D S Pでは個別に参加日数を設定しているというプログラムの特性上、グループの構成メンバーが固定的ではなくクローズなグループ構成にならない。そのため、支援計画を立てる上での実施スケジュールの検討が煩雑になるという支援体制上の課題点は大きい。この点については、キャリア支援をパッケージ化し、キャリア発達に関する情報提供を主眼としたカリキュラムも一案として考えられる。

キャリアを振り返る作業については、個人ワークで行うより、自身を良く知る第三者との会話を通じて振り返りを行うことを奨励するキャリア・カウンセリング関連の専門書が多い。しかし、集団カリキュラムで実施することのメリットは、うつ病で休職している者同士が時に客観的な視点で指摘し合えることにある。また一見デメリットとも見える最大公約数的で焦点が曖昧となりがちな部分についても、プログラムの一環としてテーマ設定される、ある種強制力のある中で、そのテーマについてどう取り組むのかという選択権が受講者に委ねられている、とも考えられよう。再三指摘しているように、キャリアに関する取り組みは、会社における職歴、働き方に対する考え方や今後の方針も含めて、多種多様で個人的な事柄である。その意味ではキャリアのテーマへの取り組みに対する有効感も、また多様であることも当然であろう。しかし、キャリア教育というものを受ける機会の少なかったであろう受講者が納得感を持てる復職への支援として、キャリアやキャリア発達に関連するテーマへの取り組むことは、疾病に関するそれと同様に重要なテーマであるとの認識を持って支援を行いたい。

参考 グループミーティングで使用している資料類

- 1 ワークシート類
- 2 関連グループミーティング
- 3 その他の資料

GM希望について ワークシート①

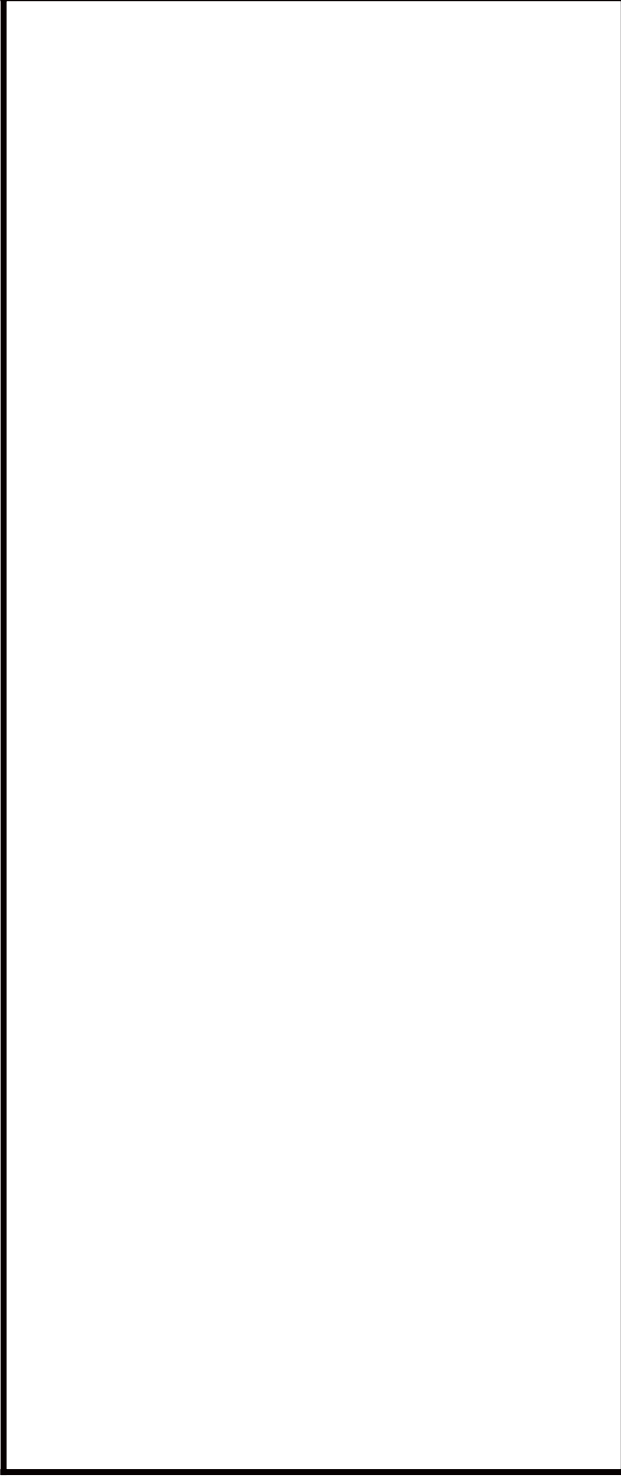
あこがれた職業を思い出してみよう！

小学生や中学生のころ、皆さんにはあこがれた職業があったと思います。できるだけたくさん思い出してみましよう。その中には、今から考えると空想的過ぎて単なる幼いときの夢とも思えるものもあるでしょう。また、今でも関心のある分野や職種もあるでしょう。

GM希望について ワークシート②

あここがれた職業の共通点を探してみよう！

思い出したあここがれた職業に、何か共通点や一貫性があるかどうかを考えてください。どこかに必ず、共通したものや一貫したものが見つけられると思いますから、じっくり検討してみましょう。



* 『適職を探す自己分析ノート』 佃直毅・渡部三枝子
実務教育出版（p58）から一部変更の上抜粋

(2) 働く上で大事に思うこと

GM 働く上で大事に思うこと ワークシート①

「自分にとって働くとは」

Q1 なぜ、今の会社を選んだのですか？

Q2 働いていて楽しかったこと、うれしかったことは？

Q3 働いていてつらかったこと、困ったことは？

GM 働く上で大事に思うこと ワークシート②

「働く上で、どんなことを大事にしているか」

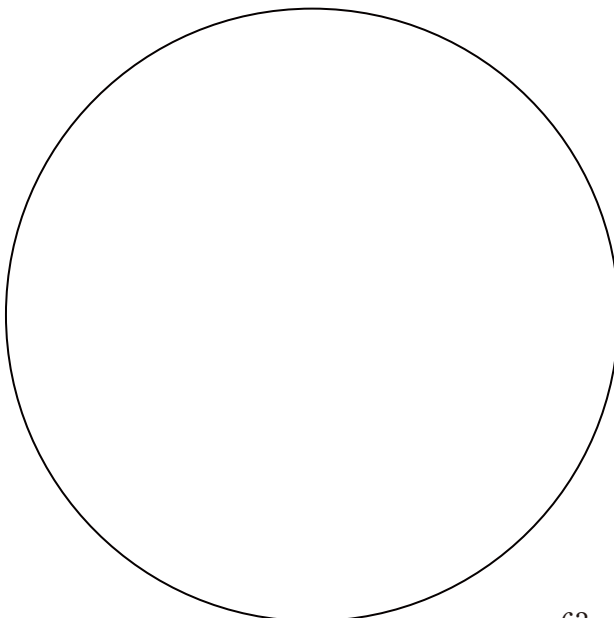
① 働く上で、自分が何を大事にしてきたのか、以下のキーワードから選んでみてください。

健康 チャレンジ 人の役に立つ 起業 収入 自由 業績 専門性
 家庭 達成感 自己実現 ハイリスクハイリターン 安定 自分のペース
 リーダーシップ 能力を生かす 働く時間 自己成長 人間関係
 創造性 会社の知名度 個性 昇進 その他（ ）

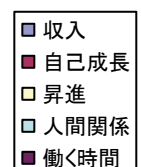
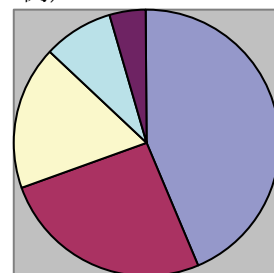
② 自分が大事にしてきたと思われるキーワードの上位5つを選んで、順位をつけてみてください。

順位	キーワード
1	
2	
3	
4	
5	

③ 働くなかで、それらのキーワードがどれくらいの割合を占めているのか、円グラフであらわしてみてください。



例)



GM仕事のモチベーションについて ワークシート①

仕事のやる気があった時・なかった時を振り返ろう

やる気があった時	やる気がなかった時

モチベーションの分類

●外発的モチベーション

外から提供されるものを目当てに行動すること

例) 良い点を取るために勉強をする

業績を伸ばすことを目的に仕事をする

褒められるためにお手伝いをする

●内発的モチベーション

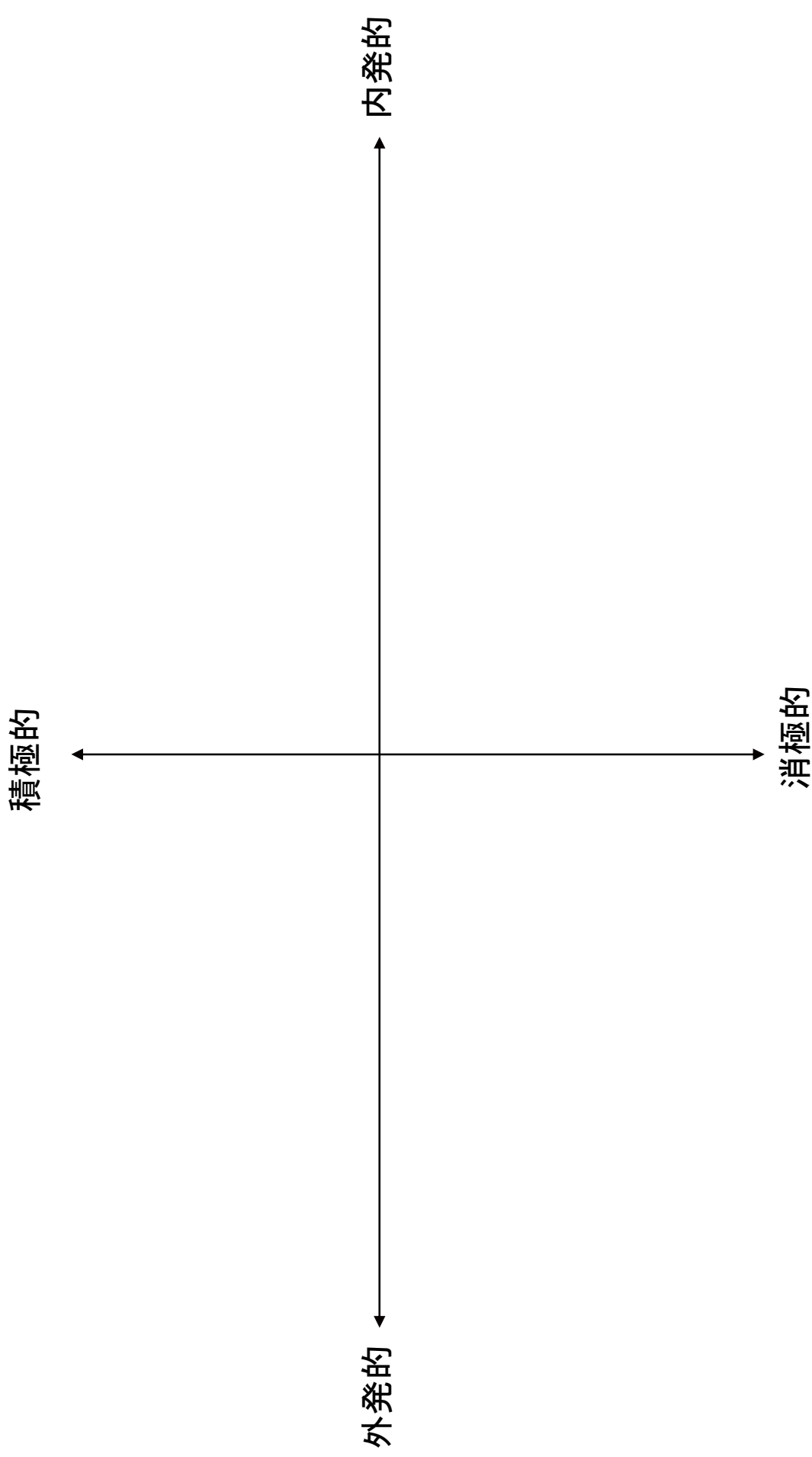
自分の内側から感じるものを目当てに行動すること

例) プロジェクトが成功したことが嬉しくて仕事をする

自分の成長が実感できるために仕事をする

GM仕事のモチベーションについて ワークシート②

自分のモチベーションマップを作ってみよう



(4) 病気(うつ病)と自分について考える

GM 病気と自分について考える ワークシート①

一病気のサインや休職直前の状況を振り返って一

項 目	状 況
睡 眠	
気 分	
身体的状況	
職 場 で	
生活の場で	

自分にとっての…病気の悪化・再発の危険信号は？



GM 病気と自分について考える ワークシート②

うつ病の特徴の一つに「再発しやすい」という傾向があります。
では、再発はどんなときに起こるのでしょうか？

< 3つのポイント >

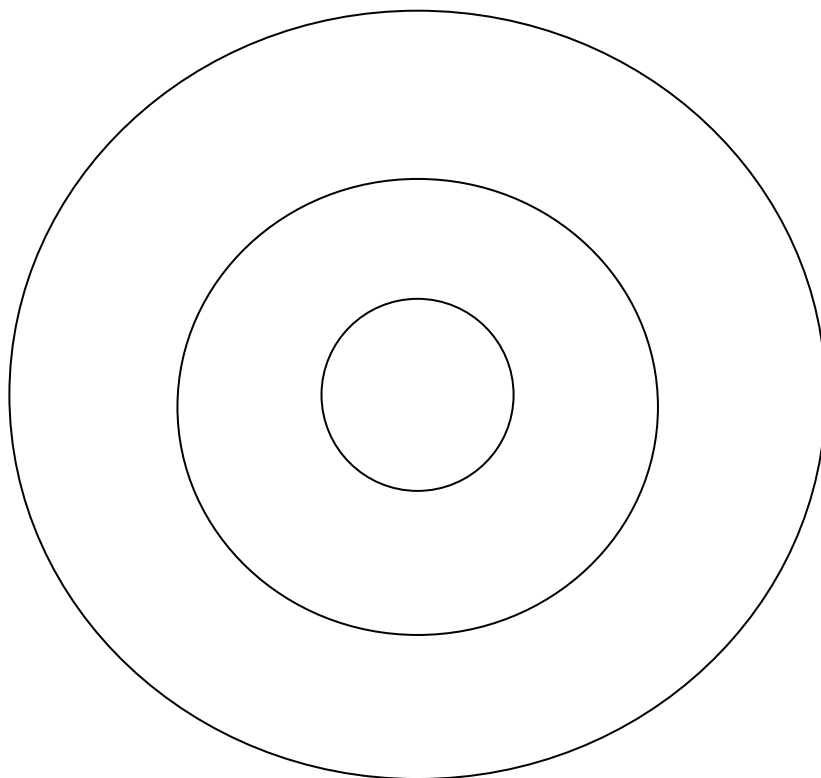
- *薬を飲むのを勝手にやめたとき
- *環境に急激な変化があったとき
- *周囲の理解が足りないとき

◆ 病気の悪化・再発を防ぐために心がけていること、工夫していることは
どんなことですか？（今後も含めて）

(5) 役割について考える

ワークシート①

<役割ネットワーク>



ワークシート② <自分に対する期待とは？>

1. _____さん

この人からの期待は…

2. _____さん

この人からの期待は…

3. _____さん

この人からの期待は…

4. _____さん

この人からの期待は…

5. _____さん

この人からの期待は…

(6) 職務の要件について考える

GM 職務の要件について考える 職務特性のプロフィール

① 以下の項目について、あなたの現状を表す数字に○をつけましょう。

② 以下の項目について、将来あるべき姿を表す数字に△をつけましょう。

『キャリアサバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』エドガーH. シャイン(金井壽宏訳)

白桃書房(p43-p46)から一部変更の上抜粋

◆動機と価値

		低	高
1	職務をやり遂げたいという望みや、達成したいという欲求	1	2 3 4 5
2	自分の属する組織とその使命に対する一体感や愛着	1	2 3 4 5
3	いいキャリアを歩みたいという抱負や大志	1	2 3 4 5
4	キャリアに打ち込んでいる度合い	1	2 3 4 5
5	高度の責任を取ってみたいという望み	1	2 3 4 5
6	リスクを取ってもいいという望み	1	2 3 4 5
7	きびしい決定をしてみせるという望み	1	2 3 4 5
8	人びとと一緒に仕事をしたり、人びとに仕事をしてもらいたいという望み	1	2 3 4 5
9	権力や権限を行使したいという望み	1	2 3 4 5
10	他の人びとの活動を監視・監督したいという望み	1	2 3 4 5
11	他の人びとに権限を委譲して、彼らが成功するよう支援したいという望み	1	2 3 4 5
12	職能や専門にとらわれない、全般管理職(ゼネラル・マネジャー)として活躍していきたいという望み	1	2 3 4 5
13	他の人びとと競争するよりは、共創したいという望み	1	2 3 4 5
14	学習することへの望み	1	2 3 4 5
15	うまくいかないことがあっても、リスクを取りたいという望み	1	2 3 4 5

◆分析能力と技能

		低	高
16	複雑で曖昧な状況下でも問題を識別できる能力	1	2 3 4 5
17	複雑な問題に対して必要とされる情報を即座に見極める能力	1	2 3 4 5
18	必要とされる情報を他の人びとから手に入れる能力	1	2 3 4 5
19	自分自身で収集したわけではない情報の妥当性を評価する能力	1	2 3 4 5
20	経験から即座に学習していける能力	1	2 3 4 5
21	自分自身の行為に間違いがあったとき、それを見つける能力	1	2 3 4 5
22	異なる種類の問題には、異なる解決案を考察し実施していけるだけの能力、その意味での柔軟性	1	2 3 4 5
23	創造性、工夫を凝らす能力	1	2 3 4 5
24	発想の広がり、広範で多様な状況に対する洞察力	1	2 3 4 5
25	自分自身(自分の強みと弱み)をよく洞察している度合い	1	2 3 4 5

◆対人関係と集団での技能

		低	高
26	同輩とオープンで信頼できる関係を発展させる能力	1	2 3 4 5
27	上司とオープンで信頼できる関係を発展させる能力	1	2 3 4 5
28	部下とオープンで信頼できる関係を発展させる能力	1	2 3 4 5
29	理解しようとして他の人びとの言うことに耳を傾ける能力	1	2 3 4 5
30	自分の考えやアイデアをはっきりと納得できるように伝えられる能力	1	2 3 4 5
31	自分の感情をはっきりと伝えられる能力	1	2 3 4 5
32	わたしに直属するわけではない人びとに対する影響力	1	2 3 4 5
33	同輩に対する影響力	1	2 3 4 5
34	上司に対する影響力	1	2 3 4 5
35	部下に対する影響力	1	2 3 4 5
36	入り組んだ対人関係や集団の状況を診断する能力	1	2 3 4 5
37	自分自身で決定を下さなくても、レベルの高い決定がなされていくような手順を編み出す能力	1	2 3 4 5
38	共創やチームワークを発展させる能力	1	2 3 4 5
39	集団の間や職能分野でうまく調整がおこなわれるような手順を編み出す能力	1	2 3 4 5
40	自分の部下が成長し能力を伸ばす風土を創り出す能力	1	2 3 4 5

◆感情にまつわる能力と技能

		低	高
41	他の人の意見に頼ることなく、自分なりの決断がきちんとできる度合い	1	2 3 4 5
42	自分の権力を他の人びとと分かち合える度合い	1	2 3 4 5
43	間違いを間違いと認め、許容することのできる度合い	1	2 3 4 5
44	曖昧さと不確実さに耐えられる度合い	1	2 3 4 5
45	よくない結果に終わるかもしれない、リスクを取って決めた道を歩んでいける能力	1	2 3 4 5
46	不安や不快が待ち構えていても、決めた道を歩んでいける能力	1	2 3 4 5
47	対立がある状況では(対立を避けたり、抑制したりするのではなく)対立を直視し対決してでもとことん意見を出し合おうとする能力	1	2 3 4 5
48	失敗経験に終わっても、とことんやり抜く能力	1	2 3 4 5
49	役割曖昧性、役割過剰負荷、役割葛藤が存在するなら、自分の利害関係者ととことん対決してでもやりあう能力	1	2 3 4 5
50	乱気流のように激しく変化する環境に直面しても、きちんと仕事をやり通せる能力	1	2 3 4 5

＜職務特性プロフィール ギャップ表＞

No.	項 目
1	職務をやり遂げたいという望みや、達成したいという欲求
2	自分の属する組織とその使命に対するコミットメント（訳注：一体感や愛着）
3	いいキャリアを歩みたいという抱負や大志
4	キャリアに打ち込んでいる度合い
5	高度の責任を取ってみたいという望み
6	リスクを取ってもいいという望み
7	きびしい決定をしてみせるという望み
8	人びとといっしょに仕事をしたり、人びとに仕事をしてもらいたいという望み
9	権力や権限を行使したいという望み
10	他の人びとの活動を監視・監督したいという望み
11	他の人びとに権限を委譲して、彼らが成功するように支援したいという望み
12	職能や専門にとらわれない、全般管理職（ゼネラル・マネジャー）として活躍していきたいという
13	他の人びとと競争するよりは、共創したいという望み
14	学習することへの望み
15	うまくいかないことがあっても、リスクを取りたいという望み
16	複雑で曖昧な状況下でも問題を識別できる能力
17	複雑な問題に対して必要とされる情報を即座に見極める能力
18	必要とされる情報を他の人びとから手に入れる能力
19	自分自身で収集したわけではない情報の妥当性を評価する能力
20	経験から即座に学習していける能力
21	自分自身の行為に間違いがあったとき、それを見つける能力
22	異なる種類の問題には、異なる解決案を考察し実施していけるだけの能力、その意味での柔軟性
23	創造性、工夫を凝らす能力
24	発想の広がり、広範で多様な状況に対する洞察力
25	自分自身（自分の強みと弱み）をよく洞察している度合い
26	同輩とオープンで信頼できる関係を発展させる能力
27	上司とオープンで信頼できる関係を発展させる能力
28	部下とオープンで信頼できる関係を発展させる能力
29	理解しようとして他の人びとの言うことに耳を傾ける能力
30	自分の考えやアイデアをはっきりと納得できるように伝えられる能力
31	自分の感情をはっきりと伝えられる能力
32	わたしに直属するわけではない人びとに対する影響力
33	同輩に対する影響力
34	上司に対する影響力
35	部下に対する影響力
36	入り組んだ対人関係や集団の状況を診断する能力
37	自分自身で決定を下さなくても、レベルの高い決定がなされていくような手順を編み出す能力
38	共創やチームワークを発展させる能力
39	集団の間や職能分野の間でうまく調整がおこなわれるような手順を編み出す能力
40	自分の部下が成長し能力を伸ばす風土を創り出す能力
41	他の人びとの意見に頼ることなく、自分なりの決断がきちんとできる度合い
42	自分の権力を他の人びとと分かち合える度合い
43	間違いを間違いと認め、許容することのできる度合い
44	曖昧さと不確実さに耐えられる度合い
45	よくない結果に終わるかもしれないけども、リスクを取って決めた道を歩んでいける能力
46	不安や不快が待ち構えていても、決めた道を歩んでいける能力
47	対立がある状況では（対立を避けたり、抑制したりするのではなく）対立を直視し対決してでもとことん意見を出し合おうとする能力
48	失敗経験に終わっても、とことんやり抜く能力
49	役割曖昧性、役割過剰負荷、役割葛藤が存在するなら、自分の利害関係者ととことん対決してでもやり合う能力
50	乱気流のように激しく変化する環境に直面しても、きちんと仕事をやり通せる能力

現状と将来のあるべき姿について、ギャップが2点以上あった項目を○でチェック

その中で、より、ギャップを埋めたいと思う項目を3つ選択し、●に塗りつぶす

*1～15…「動機と価値」、16～25…「分析能力と技能」、26～40…「対人関係と集団での技能」、41～50…「感情にまつわる能力と技能」

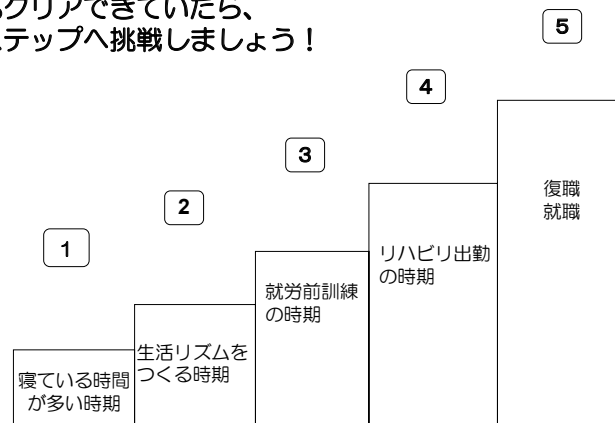
(7) 復職へのステップアップを確認する

復職ステップの確認

～資料：「うつ」からの職場復帰～

1. 目標設定について

80%クリアできていたら、
次のステップへ挑戦しましょう！



2. 達成基準について

再点検をしてみましょう！



80%でクリアできている



ますます、できている



もう少し、努力が必要



これからのチャレンジ

3. 目標の再確認を…

- 言葉にして話してみる
- 文字で書き出してみる
- スケジュール帳に
具体的な行動として記入する

GM 復職ステップの確認 チェックシート

復職までには幾つかのステップがあります。このチェックシートは復職に向けて今の自分の段階を知るためのものです。「今できていること」「これから挑戦すること」を確認し、これからの過ごし方の参考にしてみてください。

＊チェックをする前に＊

①設定目標は80%！

うつ病になりやすい性格として、完璧主義があります。完璧に 100%の達成を目指すのではなく、80%クリアできたら、次のステップに挑戦しましょう。

②失敗は成功のもと！

途中なかなかスムーズに次のステップに進まないことがあるかもしれません。しかしうまくいかないことも大切な経験です。この経験を生かして職場復帰後の失敗を予防したり、対処したりする方法を身につけることができます。自分の思うように進まないことがあっても、焦らず落ち込まず取り組みましょう。

③定期的にチェック！

このチェックシートは「今できていること」「これから挑戦すること」を整理するためのものです。自信がついてきた時や不安になった時など、折を見て何回でも活用しましょう。

★ ステップ1: 自宅にひきこもり状態・寝ている時間が多い時期

安静休養を続けていると、自分が考えている以上に体力や気力が低下しています。散歩をしたり、家族以外の人との触れ合いに慣れるなど、無理しない範囲で体力の回復を目指しましょう。

チェックポイント❖

- ☐ 通院日以外に毎日 30 分以上外出できますか？
- ☐ 家族以外の人と定期的に交流していますか？
- ☐ 起きている時間(座位を含む)は6時間以上ですか？

アドバイス☺

- ① 起きている時間(座位を含む)が6時間以下の場合は、まず起きて過ごす時間を増やしましょう。1週間で30分ずつ増やすペースで徐々に起きている時間を延長していきましょう。
- ② 居心地のよすぎる家はひきこもりの温床となり社会参加を妨げます。保健師さん・訪問介護・病院ケースワーカー・ボランティアなどを利用し、家族以外の人と交流できるようにしましょう。

★ ステップ2: 生活リズムを作る時期

通勤時間や勤務時間に合せた生活リズムを目指しましょう。また、人と交流しても疲れない体力や精神力を回復させる時期です。図書館や映画館など他人と話さなくてもすむような施設からスタートし、徐々に人との交流や会話のできるデイケアや活動支援センターなどの精神科リハビリテーション施設で練習しましょう。

チェックポイント☞

- ☐ 夜間の睡眠・休養は十分にとれていますか？
- ☐ 23 時までには就寝できていますか？
- ☐ 通勤時間の1時間前に毎日起床できていますか？
- ☐ 通勤時間+勤務時間は起きていることができていますか？
- ☐ 最寄駅から隣の駅まで歩く体力がありますか？
- ☐ 身だしなみを整えて一人で外出できますか？
- ☐ 金銭管理はできますか？
- ☐ 決まった時間に食事をすることができていますか？
- ☐ 排泄のリズムができていますか？

アドバイス☺

- ① 生活リズム表で自分の生活をチェックしましょう。
- ② 1 日 5000～1 万歩は歩く体力が必要です。1 時間で3～4キロ程度歩く体力を目指しましょう。
- ③ 自宅以外は居場所として利用する場を作りましょう。デイケア・生活支援センターは複数の人と交流でき人間関係が広がります。

★ ステップ3:就労前訓練(職業リハビリテーション)の時期①

ストレスや労働負荷が加わったときにどのような症状が出るのか、またどのように対処すればよいのか学習する時期です。少しずつ精神的な負荷をかけながら、心身の症状をコントロールする練習をしていきましょう。自分が考えている以上に集中力や記憶力などの能力低下があることもあるので、頭の体操や脳の活性化のためにも、小学生程度のドリル問題からスタートして負荷をかけていきましょう。

チェックポイント☞

- ☐ 生活リズム表で薬の作用・症状のパターンがチェックできていますか？
- ☐ 服薬している薬の作用・副作用をわかっていますか？
- ☐ 勤務時間に合わせた服薬調整ができていますか？
- ☐ 自分の疲労度・危険信号をわかっていますか？
- ☐ ストレス対処法を身につけていますか？
- ☐ 主治医以外に相談できる相手がいますか？
- ☐ 勤務時間・内容に合わせて行動できていますか？
- ☐ 2 時間は集中して作業に取り組めますか？
- ☐ 読み・書き・計算などの課題をクリアできますか？
- ☐ 仕事関連の書類・本を 2 時間は集中して読む事ができますか？
- ☐ パソコンで文書作成・メール作りができますか？
- ☐ 自分の体調・行動をふりかえる事ができますか？

アドバイス☺

- ① 自分の日内変動・身体リズムを知り、症状自己管理や服薬管理を身につけましょう。
- ② ストレス対処技能・リラクゼーションの方法を学びましょう。

- ③ 職業能力判定を受けてみましょう。
- ④ 相談相手・サポーターを確保しましょう。

★ ステップ4: 就労前訓練(職業リハビリテーション)の時期②

より働く時に近い負荷をかけ、体力や作業遂行力など仕事に必要な力を高めていく時期です。

チェックポイント㍁

- ☐ 勤務時間に合わせた規則正しい生活が維持できていますか？
- ☐ 毎日(通勤に見合う)外出ができていますか？
- ☐ 服薬・症状自己管理・ストレス対処技能はできていますか？
- ☐ 就労意欲はありますか？
- ☐ 労働基礎体力が回復していますか？
- ☐ 4時間は集中して作業に取り組めますか？
- ☐ 仕事関連の専門的な課題をクリアできますか？
- ☐ 仕事関連の書類・本を半日程度は読み、その内容をきちんと要約できますか？
- ☐ パソコンでの文書作成・入力作業ができますか？

アドバイス㊟

- ① リハビリ出勤の制度がある場合は利用してみましょう。

★ ステップ5: 復職の時期

職場での勤務の段階です。会社に病気であることを明かす場合も、伏せる場合も、再発防止に向けて職場での仕事量や人間関係など様々な配慮が必要です。主治医や産業保健スタッフとよく相談しましょう。

チェックポイント㍁

- ☐ 勤務時間中は集中して仕事ができますか？
- ☐ 遅刻や早退しないで勤務ができますか？
- ☐ 上司や同僚との人間関係は良好ですか？
- ☐ 困った時に相談できるスタッフ・産業医等はいますか？
- ☐ 夜間や緊急時に対処できる医療機関をチェックしていますか？
- ☐ 自分の薬・症状を相手に伝えられますか？

アドバイス㊟

- ① 復職後も気分や体調の波があっても不思議ではありません。無理や焦りは禁物です。不調を感じた時は、早めに主治医や産業保健スタッフ、上司など信頼できる人に相談しましょう。

『「うつ」からの社会復帰ガイド』うつ・気分障害協会編 岩波新書

(資料 p3-11)から一部変更の上抜粋

2 関連グループミーティング

(1) 幸せについて

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90 分）

今日のテーマ	幸せについて
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有
今日の目的	1. 人生において大切にしたいことを見出し、今後のライフプランを検討する一助にする。
準備するもの	1. ワークシート①②

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 自分が大切にしていたことを確認し、職業生活も含めた今後の生き方について考える。	
実 施	1. 15 分 2. 60 分 ※休憩を挟む 自分にとっての幸せとは何かを整理し、今後のライフプランを検討する一助にする。	1. ワークシート 1 に基づき、最近の“幸せ”を振り返り、発表する ①今、幸せに感じる/感じない理由 ②最近感じた幸せ 2. ワークシート 2 に基づき、“幸せ”について話し合う ①幸せとは ②幸せの区分 ③幸せになるための心掛けや努力 *これまでの人生で、幸せだったことも意見交換しながら考える。	幸せを感じない理由については、言ってもらいたい一言も合わせて考える。
ま と め	幸せは人それぞれであり、個人の主観の問題である。ストレスマネジメントの観点からは、幸せを感じる習慣を身につけることが大切。また、キャリアプランを考えるにあたっては、まず、自身のライフアンカーは何かを考えることが基礎になるということについて確認。		

GM 幸せについて ワークシート①

1. あなたは、今、幸せですか？

	理 由
は い	* * * * * *
いいえ	* * * * * *

2. 最近感じた幸せは？

- *
- *
- *
- *
- *

GM 幸せについて ワークシート②

Gメンバー：					
--------	--	--	--	--	--

1	幸せとはどのような ものですか？		
2	区分	①大きな幸せ？	
		②中位の幸せ？	
		③小さな幸せ？	
3	幸せになるための心 掛けや努力は？		

(2) 成功体験を振り返る

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90 分）

今日のテーマ	成功体験を振り返る
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有
今日の目的	1. 自分が持つスキル・自分の強みの確認を行い自信の回復を図る。 2. 転用できるスキルを抽出しキャリア選択の一助とすることを目指す。
準備するもの	1. ワークシート①②

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導入		1. 今日の目的を説明 過去の成功体験を振り返り、自分の強みやスキルを再確認する。	
実施	1. 20 分 2. 20 分 成功体験を細かく振り返ることで、自信の回復を図る。 休憩 10 分 3. 30 分 転用できるスキルを抽出しキャリア選択の一助とする。	1. 成功体験を振り返る ワークシート 1 活用し、成功体験（達成できたこと、うまく出来たこと等）を記入。 2. 転用できるスキルを見つける 次の手順でワークシート 2 を作成する。 ①ワークシート 1 の体験から 2 つ選び、以下の点に気をつけながら詳細を記入。 ・ 具体的な行動 ・ 成功へと導いた要因 ・ その後の顛末 ・ この成功体験が人生に与えた影響 ②書き出した内容の中で、「転用できるスキル」だと思われる部分に下線をひく。 3. 1. 2. で記入したことについて話し合う ・ 作成した感想 ・ 自分に起こった出来事	“転用できるスキル” 既に身につけており、様々な仕事やその他の状況においても活用できる能力。 発表者以外は、発表者が見過ごしているスキルがないかアドバイスする。
まとめ	確認した成功体験を、自分の興味や価値観などに関連付けて考えると、更に自己理解が深まり有用であることを確認する。		

■ GM で参考にした図書

『キャリア・パスウェイ 仕事・生き方の道しるべ』

N. E. アムンドソン・G. R. ポーネル ナカニシヤ出版

GM 成功体験を振り返る ワークシート①

「成功体験を振り返る」

以下の分野毎に成功体験(達成できたこと・うまくできたことなど)を自由に書いてみましょう。

<レジャー>

<教育>

<ボランティア活動>

<仕事>

<その他>

『キャリア・パスウェイ』N. E. アムンドソン・G. R. ポーネル ナカニシヤ出版 (p 21)
から一部変更の上抜粋

GM 成功体験を振り返る ワークシート②

「転用できるスキルを見つける」

①ワークシート1の成功体験から2つ選んで、その体験について詳しく書いてみましょう。

成功体験を書く時のポイント

- ① あなたは具体的に何をしたのでしょうか？
- ② どのようなことが、あなたを成功へと導いてくれたのでしょうか？
- ③ その後はどのようにになりましたか？
- ④ その体験は、あなたの人生に何らかの影響を与えたのでしょうか？

②書き出したことを読み返して、転用できるスキルだと思われる部分に下線を引きましょう。

体験①

体験②

『キャリア・パスウェイ』N. E. アムンドソン・G. R. ポーネル ナカニシヤ出版（p 22）
から一部変更の上抜粋

(3) 過去の経験を整理する

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90 分）

今日のテーマ	過去の経験を整理する
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有り
今日の目的	1. 昔のことを振り返ることで“現実”から一端距離を置き、低下した自己肯定感の回復を図る。 2. 過去の希望や価値観を思い出し、今現在や今後のビジョンに繋げて考える。
準備するもの	1. ワークシート①②③④

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 過去の経験を「人・出来事」「職業」「思い出」という3つの視点から振り返り、自分らしさを確認する。	左記3つの視点以外でもかまわない。 例；映画、小説
実 施	1.～3. 記入：15分 発表：5分 計：60分 4. 記入：15分 発表：10分 過去の経験を振り返って終わるのではなく、必ず今現在に結びつける。	1. 影響を受けた人・出来事を整理する 2. あこがれた職業を整理する 3. 経験を分析する テーマ毎に、ワークシート①②③を記入し、内容を発表する。 4. 昔の思い出を整理し、今後の抱負を考える ワークシート④を記入し、内容を発表する。	話しやすい雰囲気 に留意する。 良かったこと・ 楽しかったこと を積極的に振り返るよう促す。
ま と め	経験したことは全て今の自分の中に生きているため、楽しかった経験・つらかった経験も全て自分の宝である。これら宝を振り返ることは今の自分をより深く知るために役立ち、将来の生き方を考える時の大切な情報源となる。		

■ GMで参考にした図書

『適職を探す自己分析ノート』 佃直毅・渡部三枝子 実務教育出版

『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブック これがぼくらの歩むみち』

小野田博之 日本能率協会マネジメントセンター

GM 過去の経験を整理しよう ワークシート①

影響を受けた人や出来事について考えよう

(1) あなたの生き方に影響を与えたと思われる人(キーパーソン)や出来事(キーイベント)について、受けた影響の程度を「強く」「少し」「ほとんどなし」の 3 段階で調べてみましょう。該当する欄に☑を入れて下さい。

キーパーソン	父親	母親	兄弟・姉妹	祖父母	親友	友人(一般)	先輩	親戚	近所の人	小中高の教師	大学の教師	アルバイト先の上司や仲間	歴史上の人物	ボランティア・社会活動等で出会った人	作家	有名人
強度	強く															
	少し															
	なし															

キーイベント	子供の頃の遊び	旅行・海外生活	家の手伝い	浪人生活	社会的イベント・ニュース	転校・転居	クラブ・サークル活動	地域活動	アルバイト	専攻分野の学習	ボランティア活動	親の離婚や再婚	職場体験	自分の健康・事故	故家族の健康・事故	親の単身赴任
強度	強く															
	少し															
	なし															

(2) (1)で「強く」に☑をつけたキーパーソンとキーイベントの中で、影響がもっとも強いと思われる人と出来事を選び出し、どんな影響を受けたかを下欄に書き出してみましょう。

影響を受けた人・受けた影響

影響を受けたできごと・受けた影響

『適職を探す自己分析ノート』 佃直毅・渡部三枝子 実務教育出版 (p56-57) から一部変更の上抜粋

GM 過去の経験を整理しよう ワークシート②

あこがれた職業を思い出してみよう

- (1) あこがれた職業をできるだけたくさん思い出して列記してみましょう。
- (2) 列記した職業の中で、今でも関心を持っているものがあれば○印をつけて下さい。
- (3) 列記した職業を眺め、それらに何か共通点や一貫性があるかどうか考えてみましょう。共通点や一貫性が見つかったら該当欄にその内容を記入して下さい。

あこがれた職業									
今も関心がある									
共通点									

『適職を探す自己分析ノート』 佃直毅・渡部三枝子 実務教育出版 (p58)
から一部変更の上抜粋

GM 過去の経験を整理しよう ワークシート③

経験を分析してみよう

(1) ワークシート2で書き出した「あこがれの職業」のうち、関心のある順に 3 つ選び出し、それらがどのような活動タイプに属するか分析してみましょう。

(2) あこがれた職業ごとに、次の30の活動タイプが含まれていれば、☑印を入れて下さい。

(3) 30 の活動タイプについてそれぞれ☑の印を合計し、TOTAL 欄に記入して下さい。

* 2 つ以上☑がつくタイプは、あなたの興味・関心に合った活動のタイプに属します。

『適職を探す自己分析ノート』 佃直毅・渡部三枝子 実務教育出版 (p59-61) から一部変更の上抜粋

活動のタイプ	あこがれた職業			TOTAL
	①	②	③	
1. 調査をしたり、分析したりすること				
2. 人と協同してやること				
3. 創造的・芸術的なこと				
4. 記録したり、記述したりすること				
5. 機械や道具を動かしたり調整すること				
6. 先のことを予測すること				
7. 個人的で、単独でやること				
8. 他の人に先駆けて新しいことを考えること				
9. 自分の判断によって行うこと				
10. リーダーとして働くこと				
11. 連絡・調整的なこと				
12. 経営的なこと				
13. 人と交渉したり、説得したりすること				
14. 人や物を観察すること				
15. 戸外で働いたり、旅に出ること				
16. 人の前で話したり、演じたりすること				
17. 作業の段取りをつけること				
18. 意志決定の責任を持つこと				
19. ものをつくったり、組み立てること				
20. 商品を売ること				
21. 人の世話をしたり相談にのったりすること				
22. 言葉を使って自分の考えを表現すること				
23. 計画したり、企画したりすること				
24. 人に規則を守らせたり、監督すること				
25. 人に教えること				
26. データや情報を収集・整理すること				
27. お金の計算をしたり帳簿をつけること				
28. パソコンでグラフィックデザインをすること				
29. 見知らぬ人にインタビューすること				
30. 植物や動物を育てること				

GM 過去の経験を整理しよう ワークシート④

思い出を振り返ろう

1	楽しかったこと	
2	うまくいったなと思ったこと	
3	辛かったこと	<省略>

過去の経験を活かして今後やってみたいこと(抱負)を考えよう

(4) キャリア指向性・価値観を検討する

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90分）

今日のテーマ	キャリア指向性・価値観を検討する
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有
今日の目的	1. 職業生活、生活設計を念頭におきつつ、幅広い意味で人生における役割や価値を問いながら今後の生き方について考えることを目指す。
準備するもの	1. 参考資料 2. 価値観カード（人数分） 3. キャリア指向質問票

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 復職後の働き方を考えるきっかけとして、働く上で大切に思うことを考える。	
実 施	1. 20分 2. 実施：10分 発表：15分 自分が大事にしている価値観を確認し、今後の自分の生き方について再検討する。 休憩 10分 3. 実施：10分 発表：15分	1. “キャリア”の捉え方・考え方を確認する “キャリア”の捉え方・考え方を意見交換する。 2. キャリアアンカーを確認する①（価値観カードの活用） 以下の手順を説明する。 ① 81枚の価値観カードを配布し、「好きだ」「大切にしている」と感じるカードを5枚選ぶ。 ② 選んだカードを発表する。 3. キャリアアンカーを確認する②（キャリア指向質問票の活用） 実施・集計後、結果を発表する。	参考資料を活用する。 価値観カードは直感で選ぶよう促す。
ま と め	キャリアを広範なものとして捉えられること、人生における価値観は様々であることを確認し、今後の職業および生活設計に参考とすることを提案。 キャリア：ラテン語の carrus(車)及び carrere(走る)を語源とし、そこからその道に沿って人が進むこと、生涯、経歴という意味に発展したと言われます。キャリアは職業のみを指すのではなく、仕事や人生・生き方を含めたより広範な概念として捉えられます。		

■ GMで参考にした図書

『キャリアアンカー 自分の本当の価値を発見しよう』

エドガーH. シャイン（金井壽宏訳） 白桃書房

『30歳からの幸せになるキャリアの見つけ方』 高橋俊介・植田寿乃 かんき出版

キャリアとは？～言葉の意味・定義について様々なHP資料から～

GM キャリア指向性・価値観を検討する 参考資料

●Hall,D.T

個人の生涯を通じて仕事にかかわる諸経験や諸活動に関連した態度や行動の個人的に知覚された連鎖

●Super,D.E

人々が生涯において追求し、占めている地位、職務、職業の系列

●木村 周『キャリアカウンセリング』より

キャリアは多くの研究者によって、過去に様々な定義がなされています。表現は千差万別ですが、そこに含まれる意味は、次の3点に集約されると考えられます。

- ①上昇的な職業移動である。
- ②個人の生涯にわたって継続するものである。
- ③その個人にふさわしい人間的成長や自己実現である。

●「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書要旨

(2002年7月31日・厚生労働省の発表資料から抜粋)

キャリア形成の意義

- ・「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。
- ・「キャリア形成」とは、このような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられる。

●キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～の骨子(2004年1月28日・文部科学省の発表資料から抜粋)

- ・「キャリア」の解釈・意味付けは、それぞれの主張や立場、用いられる場面等によって多様
- ・「キャリア」とは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」

●日本労働研究雑誌517号(2003年8月・日本労働研究機構発行)

(今野 能志(こんのともゆき)「企業におけるキャリア・カウンセリングの課題」から抜粋)

キャリアとはその人の生き方、人生(Life)の中で、有償・無償に関係なく何らかの形で「働く」ということにかかわっている部分、つまりワーキング・ライフ(Working Life)である。そして、キャリア開発とは、自分のキャリアをどのように展開し、自分が望むワーキング・ライフを現実のものとするためにど

のように取り組むか、そのプロセスである。

ワーキング・ライフのワークは文字通り「働く」という意味であり、具体的な職務や業務ばかりではなく、報酬が伴わないような活動(Activities)、例えば文化活動、ボランティア活動、音楽活動、政治活動、宗教活動なども含まれると考えたい。人によっては、自分にとって働く意味・意義を感じるのは会社の仕事ではなく、社外で行っている活動であり、それがライフ・ワークとなっている、という場合もおおいにありうるからである。

つまり、キャリアとは過去の経歴や職歴・経験などや具体的な職務・業務などばかりではない。むしろ、重要なことは、過去についていうならばそこで何を得たかということであり、将来については、なぜその仕事を選ぶのか、それが自分にとってどのような意味があり、どのような意義があるのかを確かめることである。

さらに、E.シャインが提唱している内的キャリアと外的キャリアというとらえ方は、日本におけるキャリア開発を考える上で非常に有意義である。すなわち、内的キャリアとは自分にとって働くことの意味あるいは意義であり、外的キャリアとは具体的な職務、業務、職種、業種などを言う。キャリア発達の観点から見れば、日本の場合、現時点で特に重視しなければならないのは、外的キャリアよりも内的キャリアであろう。

そもそも、なぜ働くのか、何のために働くのか、なぜその仕事をやりたいのか、というような自分にとっての働くことの意味や意義、つまりその人にとっての働きがい、やりがい(Quality of Working Life: QWL)を無視したところでキャリアを取り上げることはできない。換言すれば、内的キャリアを考えずにキャリアを考えることは困難であり、内的キャリアが不明確なままでは具体的な仕事や職種・業種という外的キャリアも見えてこないのである。

また、当然のこととしてキャリアはその人の生き方とも関連するものであるから、その人にとっての生きがい(Quality of Life: QOL)や価値観としての人生観などとも関連してくる。



価値観カード

『30歳からの幸せになるキャリアのを見つけ方』 高橋俊介・植田寿乃 かんき出版
(p.68-69) から一部変更の上抜粋

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	秩序	親切	成功	美意識	観察	安全	チャレンジ	権力	平和
2	完璧	奉仕	達成	創造性	知性	忠誠	美しさ	影響力	サポート
3	良心	愛情	業績	ユニークさ	分析	誠実	可能性	自立独立	融和
4	改革	人間関係	目標	自己表現	概念	責任	自由	主張	受容
5	勤勉	思いやり	賞賛	感動	客観性	協調	冒険	リスク	忍耐
6	理想	共感	野心	直感	本質	義務	興奮	戦い	平穏
7	信念	貢献	自信	感性	知識	規範	幸福	支配	安定
8	公正	コミュニケーション	競争	個性	発見	役割	臨機応変	カリスマ	リラックス
9	原則	仲間	スピード	クオリティ	精通	持続性	楽観的	正義	寛大

(5) 職業生活を振り返る

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90分）

今日のテーマ	職業生活を振り返る
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有り
今日の目的	1. 自分の認知・行動パターンやソーシャルサポート、価値観などについての気づきを促すことを目指す。
準備するもの	1. ワークシート①

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導入		1. 今日の目的を説明 職業生活を振り返り、好調時・不調時の自分の行動パターンや考え方の癖に気づく。	
実施	1. 30分 2. 20分 休憩 10分 3. 30分 自分の認知・行動パターン・ソーシャルサポート・価値観などについて振り返る	1. キャリアチャートを作成する 職業生活の中で自分にとって重要だった出来事・転機を時系列順にプロットする。 2. 1.について話し合う ＜ポジティブな出来事＞ ポジティブに評価した理由、その経験の自分にとっての意義 ＜ネガティブな出来事＞ 乗り越えるために行ったこと、使ったもの（能力・人・物・道具など） 3. 過去について振り返り、自己理解を深める ・どん底のとき頑張れた理由・仕事を続けられた理由 ・一番影響を受けた人 ・意思決定に影響を与えた人 ・嫌な仕事への取り組み方	ポジティブな出来事を意識的に着目するよう促す。
まとめ	自分の認知・行動パターンやソーシャルサポート、価値観等について気付くことは今回の休職をいかに乗り切るかということに対してのヒントになるだけでなく、復職後の働き方について自分なりの答えを見出すヒントになることを確認。更に検討を深めて欲しいことを提案。		

■ GMで参考にした図書

『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブック これがぼくらの歩むみち』

小野田博之 日本能率協会マネジメントセンター

キャリアチャート

+100

+50

就職

現在

—50

—100

(6)ライフロールについて

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日（ ）午後（90分）

今日のテーマ	ライフロールについて
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有
今日の目的	1. 人生を役割の組み合わせの連続としてとらえるという考え方を知る。 2. 現在と、未来の自分の役割を考えることによって、自分が生活に求める価値観を再確認し、役割のバランスのとり方を見直す。
準備するもの	1. レジюме 2. ワークシート①

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導 入		1. 今日の目的を説明 自分が生活に求める価値観を再確認する。その上で、“仕事と家庭”など、どのようなバランスで今後の人生を送っていききたいかを考える。	
実 施	1. 10分 2. 10分 自分の価値観・価値観と現状のギャップの有無について知る 他者の価値観を聞くことで自身の価値観を振り返る	1. レジюме説明 ライフ・キャリア・レインボー及びライフ・ロールについて説明する。 2. 自分にとってのライフロールを考える ワークシートを活用し、8つの役割について、現在の状態と理想の状態をプロットする。 3. 2.で記入したことについて話し合う ・作成した感想 ・現在の自分の役割 ・5年後、10年後の役割 ・比重を置いていきたい役割 ・比重を変化するためにできそうなこと	話しやすい雰囲気 に留意する。
ま と め	人生上の役割に対する満足度は心の安定度に影響する。複数の役割のウエイトのバランスをうまく取っていくために、自分が大事にしたい役割の優先順位を考えてみることが大切。		

■ GMで参考にした図書

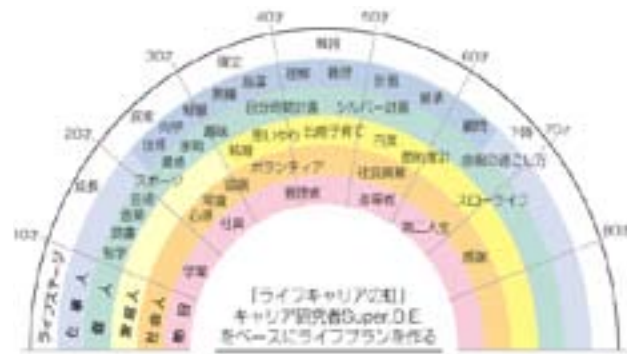
『適職を探す自己分析ノート』佃直毅・渡部三枝子 実務教育出版

『自分のキャリアを自分で考えるためのワークブックこれがぼくらの歩むみち』

小野田博之 日本能率協会マネジメントセンター

ライフ・キャリア・レインボー

- 人には、ある年齢や場面において、さまざまな立場や役割があります。その組み合わせを、虹に例えて『ライフ・キャリア・レインボー』といいます



ライフロール(人生役割)

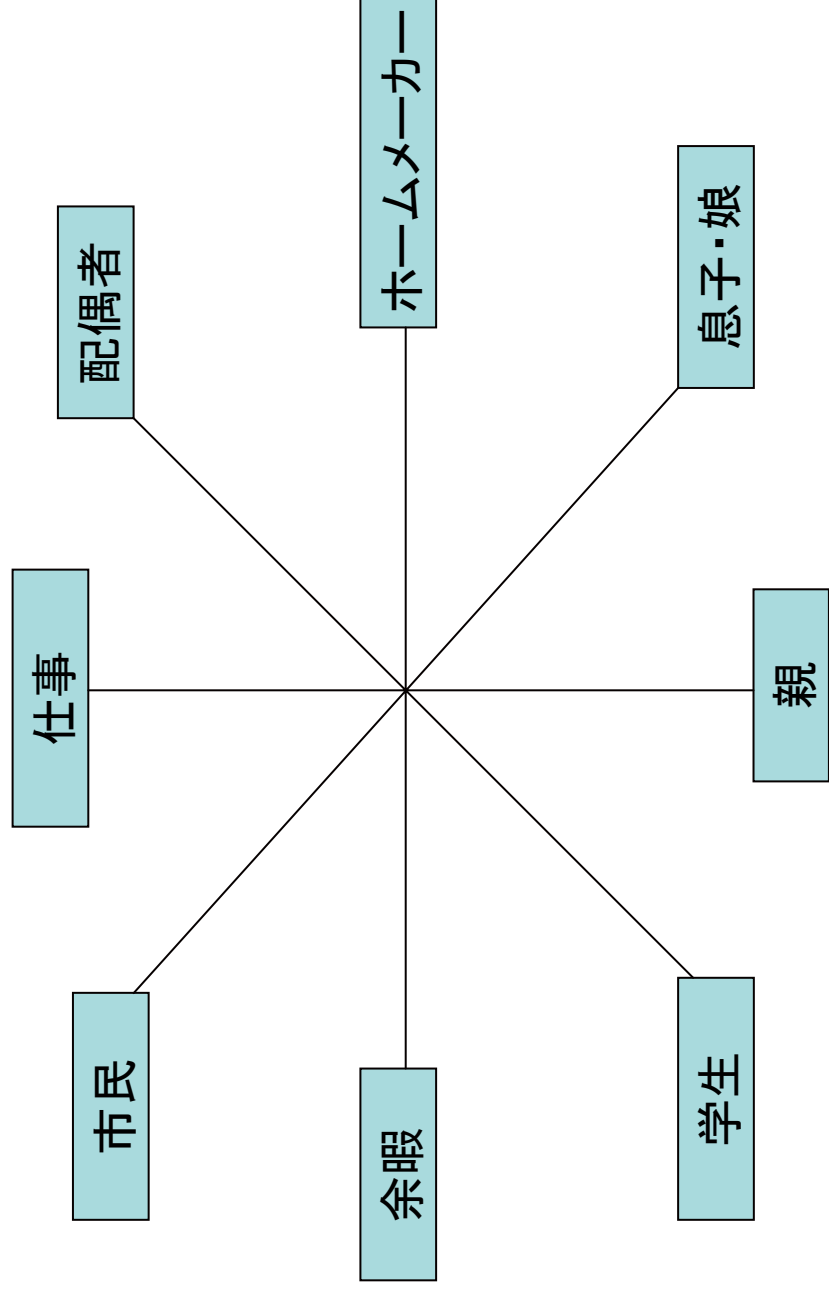
『人生は色々な役割の組み合わせ』

①息子・娘	家族の中での“子”という役割
②学生	学校に通うだけでなく、何かを学んでいる状態
③職業人	労働に対する対価を得ている状態
④配偶者	夫・妻としての役割
⑤ホームメーカー	家事、住居補修等の生活環境維持に対する役割
⑥親	子を育て、子どもとの関係を維持する役割
⑦余暇を楽しむ人	余暇活動に時間やエネルギーを費やす時間
⑧市民	地域社会における役割。県民や国民としての役割も含む

ライフロールを描いてみましょう

現在、以下の役割があなたの気持ちにおいて占める割合をプロットしてみてください(10段階)

○で今の状態、△で理想の状態をプロットしてください



(7) 職務と役割の棚卸し

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日 () 午後 (90 分)

今日のテーマ	職務と役割の棚卸し
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有
今日の目的	1. 復職後の環境変化に対する適応を円滑にすることを目指す。
準備するもの	1. ワークシート①②

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導入		1. 今日の目的を説明 復職後に期待される役割や行動内容を整理する。	
実施	1. 20 分	1. 自分の周囲にいる関係者を整理する ワークシート 1 を活用して、復職時点での自分の周囲にいる関係者をリストアップし、その結果について話し合う。	イメージが難しい人は現時点での関係者をリストアップする。 なるべく具体的に記入するよう促す。
	2. 20 分	2. 関係者から期待される役割について整理する ワークシート 2 に基づいて次の作業を実施。 ①関係者及び期待される役割を記入。 ②主要な期待に○印をつける。	
	3. 10 分	3. 役割曖昧性、役割過剰負荷、役割葛藤について整理する 2.で○印をつけた項目について、各視点でチェックをする。	
	休憩 10 分		
	4. 30 分 復職後に予想される状況を確認する	4. 3.の結果について話し合う ・誰からどのような役割を期待されているか？ ・どのような役割に曖昧性、過剰負荷、葛藤があったのか？	
まとめ	職務と役割は変化するものであるため、まず、「現状」の状況を整理し、半年～1 年ほどで定期的に整理することの大切さを確認。		

■ GM で参考にした図書

『キャリアサバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』

エドガーH.シャイン（金井壽宏訳） 白桃書房

役割の棚卸しリスト

～周囲からどのような役割を期待されているか～

周 囲	期待されている役割					
	1、役割を整理してみてください 2、主要な期待は何か○印をして下さい 3、欄外の三つの視点をチェックしてください					
	1		2		3	
	4		5		6	
	1		2		3	
	4		5		6	
	1		2		3	
	4		5		6	
	1		2		3	
	4		5		6	

曖昧性（①、なし ②、やや曖昧 ③、大変曖昧）

過剰負荷（①、なし ②、やや負荷がある ③、大いに負荷がある）

役割葛藤（①、なし ②、ややあり ③、大いにあり・・・その理由 ）

役割の棚卸しリスト(例)

周囲からどのような役割を期待されているか

周 囲	期待されている役割 1、役割を整理してみてください 2、主要な期待は何か○印をして下さい 3、欄外の三つの視点をチェックしてください					
会社	1 3ヶ月の通常勤務ができる	①	2		3	
		②	会社の規律、組織での		勤務時間	
		①	あり方を守る			
	4 報酬に見合う職務遂行		5		6	
Aさん 上司であり、 人事責任者	1 ストレス下における 業務処理能力	①	2		3	
		②	納期のある仕事の処理		連絡文の作成	
		③				
	4 電話対応		5 会議へ居眠りせず参加 する		6 優先順位を考えた仕事 の計画	
Bさん アルバイト	1 タバコ休憩とりすぎて いるのでは？		2 業務での質問に答える	②	3	
				③		
				①		
	4		5		6	
自分自身 中核的信念	1 同僚の役に立つ仕事を 担う		2 元の自分に戻る		3 会社の業績に大きく 貢献する	②
						③
						③
	4		5		6	
妻	1 復職すること		2 頑張りすぎず、再発 しないこと	②	3	
				①		
				②		
	4		5		6	

曖昧性 (①、なし ②、やや曖昧 ③、大変曖昧)

過剰負荷 (①、なし ②、やや負荷がある ③、大いに負荷がある)

役割葛藤 (①、なし ②、ややあり ③、大いにあり・・・その理由)

(8) 役割期待への対応策

支援者進行表

実施日：平成 年 月 日 () 午後 (90 分)

今日のテーマ	役割期待への対応策
今日の参加者 スタッフ	△氏、△氏 リーダー：〇〇 グループへの参加：有
今日の目的	1. 役割の曖昧性、過剰負荷、葛藤から生じるストレスへの対策を整理し、復職後の環境変化に備える。
準備するもの	1. ワークシート①

	ねらい	活動及び手続き	留意点
導入		1. 今日の目的を説明 ストレスを感じる役割に対する対策を整理し、復職後の環境変化に備える。	
実施	1. 30 分 休憩 10 分 2. 40 分 復職後の環境変化に備え、対応できる方法の引き出しを増やす	1. 期待される役割と行動を整理する ①GM「職務と役割の棚卸し」において、曖昧性、過剰負荷、葛藤があるとチェックした役割について記入。 ②対策欄は空白にしておく。 2. 1.で記入した内容の対策を話し合う	ストレスを感じる根拠を明確に。 ブレインストーミングでできるだけ多くの対策案を出すように促す。
まとめ	自分と周囲との関係性の中から生じるストレスを軽減していくために、自分の役割について着目することは有用であることを再確認。		

■ GMで参考にした図書

『キャリアサバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』

エドガーH.シャイン（金井壽宏訳） 白桃書房

<期待(要求)される役割と行動チェック>

周 囲	期待(要求)される役割と行動			
	内容	根拠	現状	対策

＜期待(要求)される役割と行動チェック＞(例)

周 囲	期待(要求)される役割と行動			
	内容	根拠	現状	対策
人事	所定勤務時間への対応可能	就業規則	職場実習を経て安定性を確認している	睡眠時間他生活リズムの安定
上司	期限付きの仕事への対応	休職前の話し合い	スピードは以前よりも落ちている。優先順位と進捗管理を。	1週間単位で課題を洗い出して上司と相談する
上司	再発しないこと	休職前の話し合い	可能性は否定できないが、自分も最優先事項である	セルフケアと上司との相談、上司が把握できるところからはみ出さない。指示を仰ぐことを忘れない
上司	社内の電話対応	職場実習時の指示	メモを取っていれば確認できるので問題なし	社内情報を整理して蓄積しよう。休んでいる間に会社は変わったと考えて、「新入気分」
過去の自分	発想のユニークさが売り	キャリアアンカーのGMの時に整理	分かっているつもりだが、つつい出ている	日誌で行動や考えをチェックし続ける。支援者リストを眺めて相談者を選び定期的に話す
妻	早く復職して再発しない	直接は聞いていないがきっとそうだろう		今日の夕食の時に自分の短期目標を話してみる

3 その他の資料

(1) オリエンテーション用資料

グループミーティングのご案内

○グループミーティングとは？

テーマに基づいて他の受講生とディスカッションを行います。他の受講者の「うつ」の状態や対処方法などを知る機会となり、自分自身の対処方法の参考にすることもできます。

○グループミーティングで取り扱う内容

- ・病気について
- ・人生に対する考え方
- ・体調などの自己管理
- ・職業生活におけるキャリア
- ・ストレス対処
- ・復職の考え方の整理
- ・リワークノート
- ・復職後の働き方
- ・その他

○グループミーティングのルール

- ・グループミーティングでご自身が話す内容は、ご自身で決めていただいてもかまいません。（言いたくないことを無理に話す必要はありません）
- ・自分にも他人にも優しい表現を心がけましょう。
- ・参加していない受講者の情報提供のために、内容の記録を取ることがあります。

グループミーティングを皆さんの復職に少しでも役立つ時間にしたいと思っています。テーマ内容や進め方などについてご意見・ご希望があれば、いつでもスタッフまで声をかけて下さい。



(2) 受講者アンケート

グループミーティングアンケート

今後のグループミーティングを皆さんの復職に少しでも役立つ時間にするため、グループミーティングに関するご意見・ご希望・ご要望などについて率直にお聞かせ下さい。よろしくお願いします。

★テーマ内容について

グループミーティングで扱ってほしいテーマ・興味のあるテーマに✓を入れて下さい。

病気について

- ☐うつ病について(症状と対処法)
- ☐病気に対する考え方
- ☐うつとの付き合い方
- ☐家族への症状説明

体調などの自己管理

- ☐生活リズムを維持するために心がけていること
- ☐休み中の睡眠・生活リズムの変化について
- ☐睡眠について
- ☐メモリーノートの使い方

ストレス対処

- ☐ストレスについて
- ☐ストレス解消方法
- ☐復職後のストレス及びその対処法
- ☐ワークライフバランス
- ☐リラクゼーション

リワークノート

- ☐気分・思考・行動の関係性について
- ☐リワークノートの使い方

人生に対する考え方

- ☐ライフキャリア
- ☐幸せについて
- ☐自分の障害について

職業生活におけるキャリア

- ☐これまでの職業生活を振り返る
- ☐今後の職業生活を考える
- ☐働く上で大切に考えていること
- ☐人生における役割
- ☐関係者を整理する
- ☐職務と役割を整理する
- ☐「会社で求められること」と「自分の現状」を整理する

復職の考え方の整理

- ☐復職ステップの確認
- ☐復職にあたって整理しておくこと
- ☐復職の時期について

復職後の働き方

- ☐仕事を抱え込まないためには
- ☐タイムマネジメント
- ☐復職と再発予防

その他

- ☐エゴグラム(性格検査)
- ☐通所生活から得られた成果
- ☐会社を辞めようと思った時の対処

上記以外で取り上げたいテーマがあればご自由にお書き下さい。

★進め方について

やってみたいグループミーティングの進め方に✓を入れて下さい。また、その進め方を希望される理由や具体的なテーマなどがあればお書き下さい。

全体の流れ

☐ 講義形式

☐ ワークシートを活用しながら意見交換

☐ フリーディスカッション

グループの構成

☐ スタッフも参加して話し合い→1グループの人数 人くらいが適当

☐ 受講生のみで話し合い(スタッフは見学)→1グループの人数 人くらいが適当

★その他

他にご意見・ご希望があれば自由にお書き下さい。

ご協力どうもありがとうございました。

JD スタッフ

GM フリーディスカッションテーマ一覧

関連 GM: 働くためのモチベーションについて

- ・会社を辞めようと思った時とその踏ん張り方
- ・仕事をしたい気持ちについて

関連 GM: 病気(うつ病)と自分について考える

- ・うつ病との付き合い方
- ・体調管理について

関連 GM: 職務の要件について考える

- ・復職に向けて心配なこととその対策

関連 GM: 復職ステップの確認

- ・復職に向けて整理したいこと

