

# 精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集(2)

## ～気分障害者に対する復職支援の実践～



障害者職業総合センター職業センター実践報告書

平成19年3月 No.20

## 精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集(2)

### ～気分障害者に対する復職支援の実践～



## はじめに

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。）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（以下「リワークプログラム」という。）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等による精神障害者の職場再適応支援プログラム（以下「JDSP（ジョブデザイン・サポートプログラム）という。」）を実施し現在に至っています。

本実践報告書においては、企業との連携による復職支援事例をとおして、「キャリアプランの再構築」、「リハビリ出勤制度の現状と課題」等についてまとめたものであり、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対して感謝申し上げます。

平成 19 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  
職業センター長 佐藤 修 一



## 目 次

### 第1章 職業センターにおける精神障害者に対する復職支援の取り組み

#### 1 リワークプログラムから JDSP へ

- (1) 職業センターにおける精神障害者に対する復職支援…………… 1
- (2) JDSP の対象者…………… 1
- (3) キャリア再構築・職務再設計の重要性…………… 2

#### 2 JDSP の概要

- (1) JDSP の概要…………… 3
- (2) JDSP の流れ…………… 3
- (3) プログラム週間カリキュラム…………… 5

#### 3 JDSP(平成 16～18 年)の実施状況

- (1) 年齢・性別…………… 9
- (2) 診断名…………… 9
- (3) 支援期間…………… 10
- (4) 復職時の配置転換の有無…………… 10
- (5) 定着状況…………… 11

### 第2章 JDSP における支援

#### 1 キャリアプランの再構築

- (1) 自分を理解する…………… 12
  - イ アプローチの方法…………… 13
  - ロ 実施のポイント…………… 14
- (2) キャリアプランを考える…………… 16
- (3) キャリアプランを説明する…………… 18

#### 2 プログラムの支援事例

- (1) 事例Aさん ～復職後の希望職種を整理した事例…………… 20
- (2) 事例Bさん ～能力の客観視に取り組んだ事例…………… 24

#### 3 プログラムにおける実施内容例

- (1) キャリア指向性・価値観の検討…………… 30
- (2) 職業生活の振り返り…………… 33
- (3) 働き方を考える…………… 35

### 第3章 職場復帰へ向けた支援

#### 1 職場実習の実施とその効果

(1) JDSP 受講者の職場実習の実施状況	38
------------------------	----

#### 2 職場復帰へ向けた体制の整備

(1) JDSP 受講者の復職過程	42
-------------------	----

### 第4章 まとめ

#### <参考資料>

1 受講者のプレゼンテーション資料	46
-------------------	----

2 JDSP 受講者の休職期間中の職場実習状況	47
-------------------------	----

3 就業プランシート	48
------------	----

<引用文献・参考文献>	49
-------------	----

# 第1章 職業センターにおける精神障害者に対する復職支援 の取り組み

## 1 リワークプログラムから JDSP へ

### (1) 職業センターにおける精神障害者に対する復職支援

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。）においては、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とおして「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、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出来た。しかし、個々の復職事例を検証した結果、休職前の部署（職務）に復帰せずに、新たな部署（職務）に復職している事例が散見され、その多くが、①職責及び職務の調整、②作業加重（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、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い、復職及び継続就労を果たしていることが確認された。このことを踏まえ、職業センターでは、平成16年度以降、リワークプログラムのカリキュラムをベースに、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再構築への支援という視点に着目した、「精神障害者の職場再適応支援プログラム」（以下「JDSP（ジョブデザイン・サポートプログラム）」という。）を開発し現在に至っている。

### (2) JDSP の対象者

JDSP の目的が「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ところから従前のようにウォーミングアップ中心の支援を希望する場合は原則的に受講対象とはならない。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が多いことから、リワークプログラムと現在の JDSP では受講者の障害像の変化及び年齢層の変化が生じてきている（詳細については第1章3に記載）。

### (3) キャリア再構築・職務再設計の重要性

JDSPの受講者は、発症・休職の原因が自身のキャリア（ここでいうキャリアとは、「個人が生涯にわたって仕事や社会とどのように向き合い、どのようにかかわっていくのか」ということ。ライフキャリア）を意味する）に関する迷いや不安と絡んでいることが少なくない。そのため、復職後の再燃・再発等の防止の観点からもキャリアに焦点を当てた支援が中心となっている。多くの受講者にとって、プログラム開始時は、「元の部署に戻ることの是非」「自分に合った職務は何か」「働くことと人生の価値をどう意味付けするか」等混沌とした状態にある。そこで、まず自分のキャリアを振り返り、自己理解を深めるために「自分の性格」「価値観」「認知と行動のパターン」等について学習し、発症・休職の原因について振り返りながら、将来のキャリアプラン・ライフプランを見据えた職場復帰の仕方を検討することとなる。

そして、その検討結果を踏まえ、最終的に、事業所に受講者自身が復職に係る具体的な希望を伝え、それに基づいて、事業所が配置転換等の検討・調整などに入ることとなる。

このように、自身で考え、自らが主体となって、キャリアの再構築を図るためのキャリア形成を支援していくことが復職後の再発予防の鍵になると考える。

#### コラム1

～センターに寄せる期待（ある事業所からのコメント）～



当社でのメンタルヘルス活動の取り組み開始当初は、「生活リズムの安定のため環境を用意してもらえるから」という理由でセンターへ支援を依頼していましたが、最近それはデイケアで、治療の一環としてできることと捉えています。現在では「キャリア形成＝一時予防（発病予防）」という考え方のもと、キャリアカウンセリングが必要な方を職業センターに依頼しています。認知に課題がある方は、生育歴も含めて聞き取り、アプローチしていくことが必要になると思いますが、それは会社ではできません。自己と向き合うことだけでなく、会社とどう向き合うか、それは復職以外の選択肢も含めて考え、覚悟を決めるということが重要になります。そこを向き合わせるのは、外部機関からできることと考えています。

## 2 JDSP の概要

### (1) JDSP の概要

JDSP では、休職前とは異なる職場や職務での復帰を想定している。この為、ウォーミングアップのカリキュラム（図 1-1 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、新しい環境や職務に対する対応力を身に付けることが支援の重要な目的となる。

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増加している。そこで、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、M-ワークサンプル等を活用している。

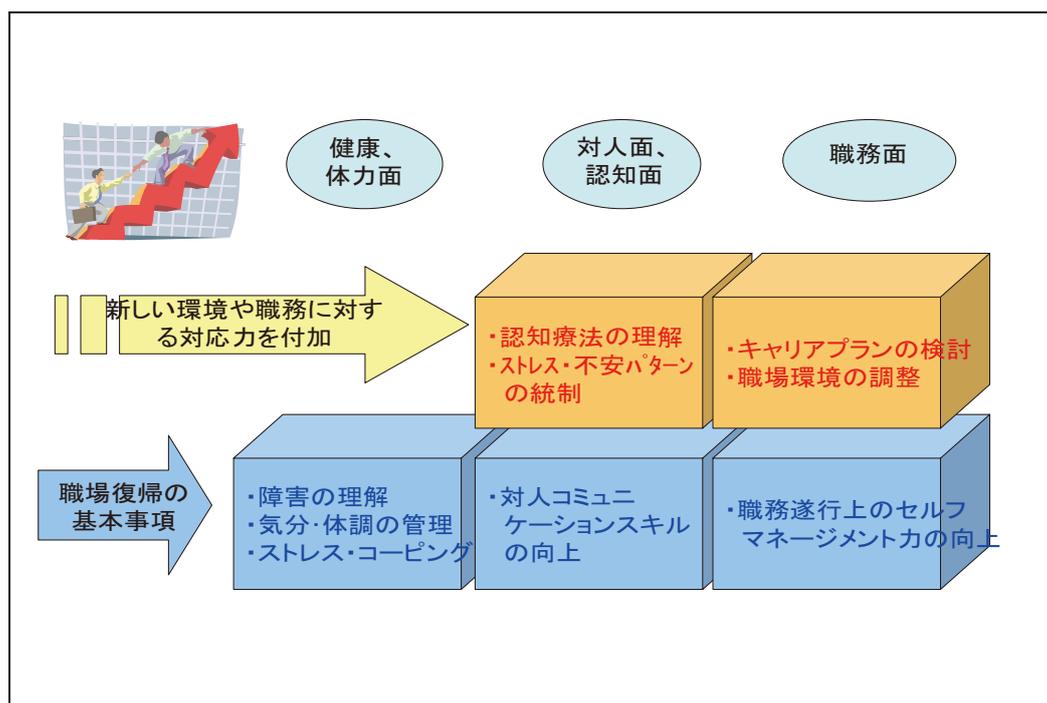


図 1-1 JDSP の概観

### (2) JDSP の流れ

プログラムの全体的な流れは図 1-2 のとおり。事前相談（必要に応じて体験利用）、導入支援期、個別集中支援期、適応支援期と段階的な支援の実施を基本に、状況や課題に

じて個別に支援内容及び期間等を設定している。実施期間は最長24週間である。

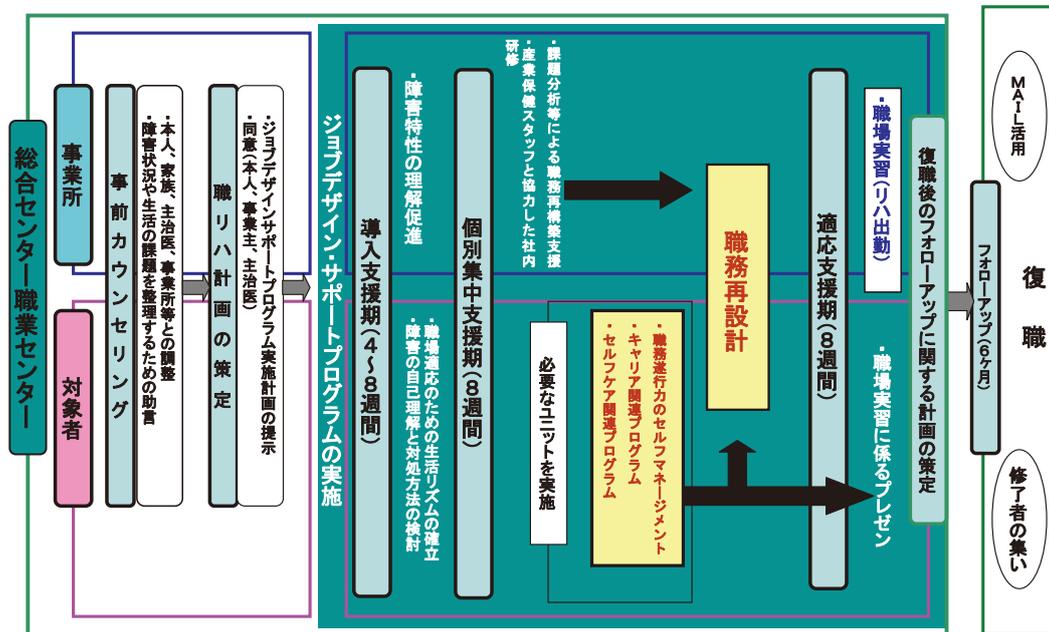


図 1-2 JDSP の流れ

#### ○プログラム開始前の支援

本人や家族と利用相談、体験利用（最長3ヶ月間。週に1回～2回通所）を行い、主訴を把握し受講の目的を明確にしていく。体験的にプログラムへ参加することで、本人が自己の課題に気づき、受講に対するモチベーションが高まり、本人と支援者が協同で職場復帰計画（職業リハビリテーション計画）を作成していくことが可能になるという効果が得られる。受講目標、カリキュラム等の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こととなる。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。

#### ○導入支援期

導入支援期では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、ウォーミングアップが主な目的となる。

### ○個別集中支援期

個別集中支援期では、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、リラクゼーション法の演習、個別・集団認知療法により認知の特性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（グループミーティングでのキャリアや職務の棚卸し、復職後の働き方についての話し合い等）

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、復職後の働き方に関する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。

### ○適応支援期

適応支援期は、職場復帰への自信の回復を図り、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。必要に応じて復職部署（職務）を想定した作業課題やスケジュールにより職場実習を行っている。

### ○復職後の支援

復職後は、フォローアップとして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」を催している。

### (3) プログラム週間カリキュラム（受講者作成の表）

標準的なカリキュラムは以下のとおり。集団プログラムはグループミーティング（週1回）、運動（週1回）、SST（アサーショントレーニング、週1回）となり、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。

【職業センターにおける1週間の活動内容(時間割)】

	月	火	水	木	金	土 日
行き先	職業センター	職業センター	職業センター	職業センター	職業センター	休日
AM	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他	◆SST	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他	
PM	◆グループミーティング	◆運動 ・ストレッチ ／ピラティス	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他  ◆メンタルトレーニング (毎月1回開催) ◆お菓子作り (毎月1回開催)	◆選択制 ・作業課題 ・認知療法 ・読書他	

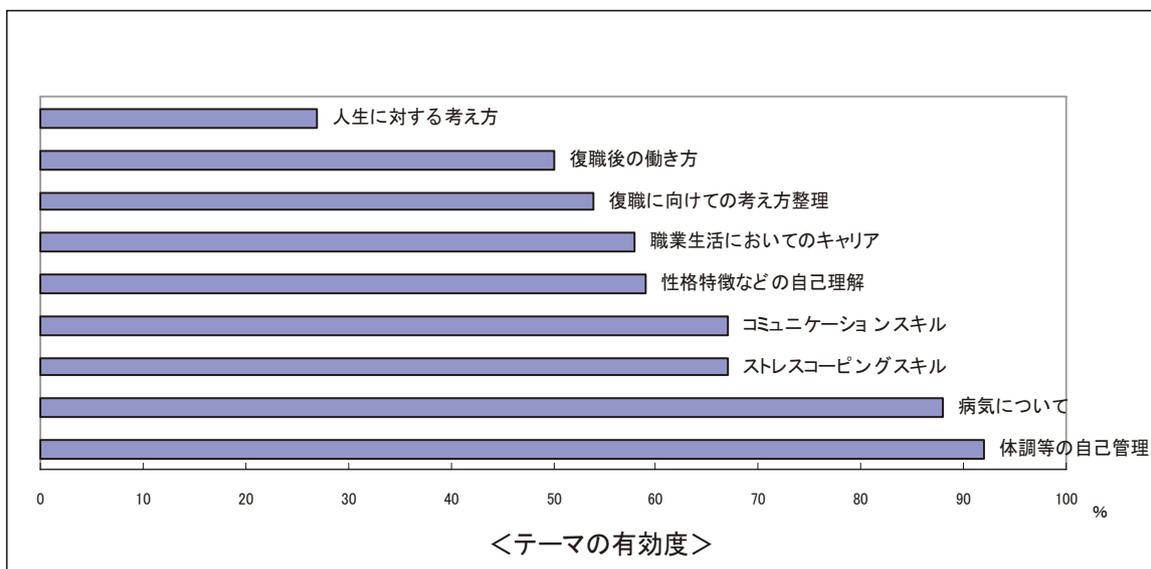
【職業センター(ジョブデザイン・サポートプログラム:JDSP)での活動内容詳細】

名称	内容等
SST (Social Skills Training)	SST: 対人技能訓練は毎週1回木曜日の午前に実施。 2~8名のJDSP受講者および2~3名のスタッフが参加し、毎回自分達で練習(してみたい)テーマを決め、実践を想定した場面設定を行い、テーマに関しての各自の意見を出し合う。 また、場面設定に準じた自分の考えたパターンでのロールプレイングを行うことにより、自分と周りの人のやり方(発想)との比較等も可能。 このような活動を通して、主に対人関係での柔軟なスキル(上手な断り方、頼み方、接し方など)を身につけ、普段からアサーティブに思考する習慣を付けていく。
グループミーティング (GM)	GMは毎週1回月曜日の午後実施。 2~8名のJDSP受講者および2~4名のスタッフが参加し、基本的に職業センタースタッフが決めたHOTなテーマ(『うつ』の改善につながるもの中心)に基づいて、ディスカッションをする場。 各自がテーマに関しての自由な考えを発言していくので、言動を観察することで、周りの人の『うつ』の状態やそれぞれどのように対処しているか等が見え易く、自分自身の対処法の参考になることも出来る。 また、その都度考えさせられる場面も多いので、思考能力回復のトレーニングにもなる。
メンタルトレーニング	メンタルトレーニングは毎月最終週の木曜日の午後実施。 メンタルトレーナーを講師として招き、潜在意識やメンタル面を強化する手法の講義や、ゲームを通じた実践訓練を行う。 不思議なことに、講師の話(失敗から学ぶことの必要性や成功のプログラムなど)を素直な気持ちで受け入れていると、何時の間にかプラス思考になっていることに気が付く。
認知療法	認知療法は作業に割り当てられてた時間帯において、本人が希望する場合にカウンセリングスタッフと1:1で実施。 主にリワークノートを使用することにより、まずは認知の歪み(過去の経験に基づいた自分勝手な判断)の中で自動思考(『うつ』の場合は悪いイメージを描いてしまう場合が多い)を行っているという自分自身の思考のくせに気付く。 次に、自動思考を行う時の根拠となっていることに対して、その反証となる事実があることを認識し、この事実に基づいて判断を行う適応思考に切り替えていく練習を行う。 長い間、無意識に続けてきた思考の歪みやくせを直すことは非常に大変だが、これが出来るようになるか出来ないままなのかでは、再度ひどい『うつ』状態になって苦勞するか否かにおいて重要である。
トータルパッケージ (作業課題)	トータルパッケージは作業に割り当てられてた時間帯において、本人が希望する場合にスタッフの指示に従いながら実施。(単独での実施も可能であり、一部は事業所においても実施している。) PCを必要とするOAworkとPCが不要な事務作業に分けることが出来、それぞれレベル1から始まり、レベル5までの5段階を順次消化していく。 OAworkについては、事業所においても実施可能。 結構ボカミスをする率が高い(ミスしやすくなるような構成)ので、注意力と集中力の回復/持続が必要になってくる。 作業を通して、その時の自分の調子がどの程度なのかを判断することも出来る。
ウォーミングアップ	ウォーミングアップは、SSTやGMの時間帯で、最初の約20分間に1つのテーマで頭の体操のようなことを行う。 その場でテーマが告げられるので、短い時間で脳を働かせる必要があるが、自分が納得できる回答を出すことは以外と難しい。 自分の回答に納得がいかなかったテーマ(さんずいの付く漢字[海、河、湖、...]を出来るだけ書き出す/見立て・メタファーに関して身近にある表現[太鼓腹、大根足、目玉焼き、...]を捜す、など)については、後になって気になってしまい、さらに良い回答はないか考えることもある。しかも、暇な時にいい意味で考え続けることが多くなって、その分悪いことを考える時間が減った。脳も活性化すると、負の思考サイクルにはまりがちな自分にとっては、いい結果となっている。(地味であるが結構効果が高かったのかも?)

## コラム2

～集団プログラムについて～

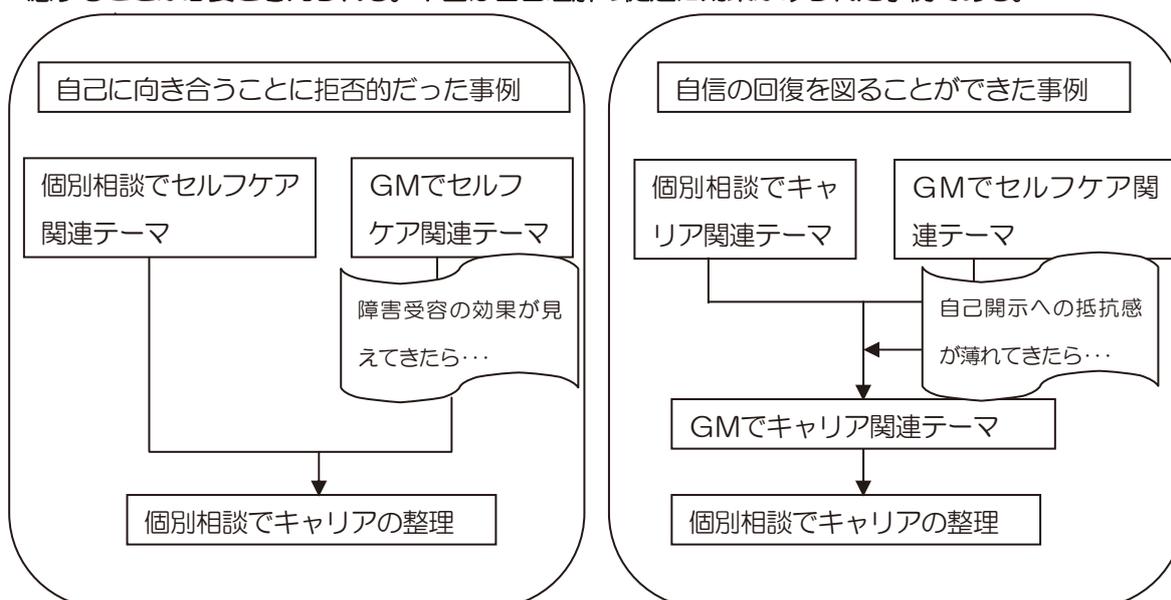
＜修了者アンケート結果より、評価の高いグループミーティングのテーマは？＞



体調等の自己管理やストレスコーピング等セルフケア関連のテーマに関する評価が高い結果となっている。再発防止という視点から、程度の差はあれ全員に共通する現実的かつ直接的なテーマであり関心が高いものと思われる。キャリアに関連するテーマについては、受講者からの評価が必ずしも高くないものの、再発を防止する上で重要な要素であることから、フォローアップで考え方を確認、整理していくことが重要と考えられる。

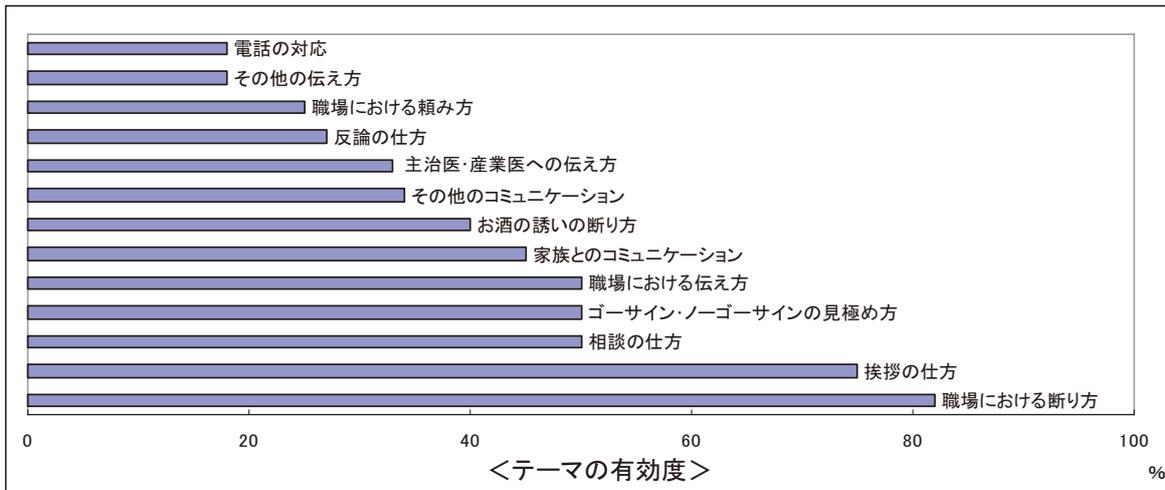
＜グループミーティングテーマの提示方法は？＞

受講者のニーズや性格に合わせて、また個々のプログラムの進捗状況に応じたテーマの設定を考慮することが必要と考えられる。下図は自己理解の促進に効果がみられた事例である。



\*GM…グループミーティング

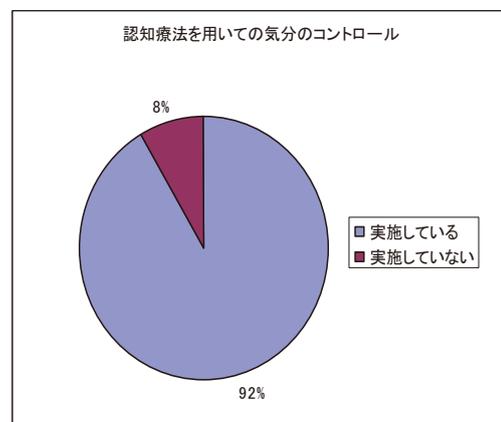
<修了者アンケート結果より、評価の高いSSTのテーマは？>



「職場における断り方」及び「挨拶の仕方」の評価が高い結果となっている。その理由として、職場における断り方について考えた場合、「上司からの残業手伝い命令に対する対応」「同僚からの仕事を手伝って欲しいという依頼の断り方」「仕事を抱えすぎないための断り方」などのテーマが示すように、断ることが出来なかったために過剰に負荷がかかり、タスクマネジメントが困難になったという経験を受講者の多くが有しているため、各自が自身のこととして実感を持って体験できたことが評価につながっているものと思われる。一方、挨拶の仕方のテーマとしては、「同僚や上司が忙しくしている中、アサーティブに帰宅する挨拶をする」「復職時の挨拶」「復職後の同僚へ自分のことをどこまで話したらよいか」などが設定されることから、復職する際に必ず行うであろう事項であるため、やはり全員に共通するホットなテーマとして受け止めたと考えられる。なお、受講者からは、復職直前に復職部署の人間関係をイメージした練習が出来ることは不安感の軽減に効果的との自由記述があった。

<修了者アンケート結果より、認知療法的アプローチの有効性について>

アンケートに回答いただいた受講者の67%（大変役に立っている42%、やや役に立っている25%）が認知療法的アプローチの効果を認めており、「認知の歪みに気付くようになった」「物事を前向きに考えられるようになった」「偏りやすい自分の考え方を、修正する習慣が身についた」等の意見を述べている。また、復職後も92%の受講者が認知療法的考え方をを用いて気分をコントロールしていることが明らかになった。



### 3 JDSP（平成16～18年）の実施状況

#### (1) 年齢・性別

JDSP 開始から現在までの受講者の年齢は20代後半から50代半ばまで幅広い。各年度別の年齢層は表1-1のとおり。平成17年度より、若年層の受講者（主に30代）が増加傾向にある。性別は男性が40名、女性2名である。

表1-1 年齢

	20代	30代	40代	50代
H16	0	3	7	2
H17	1	7	6	2
H18	0	7	6	1

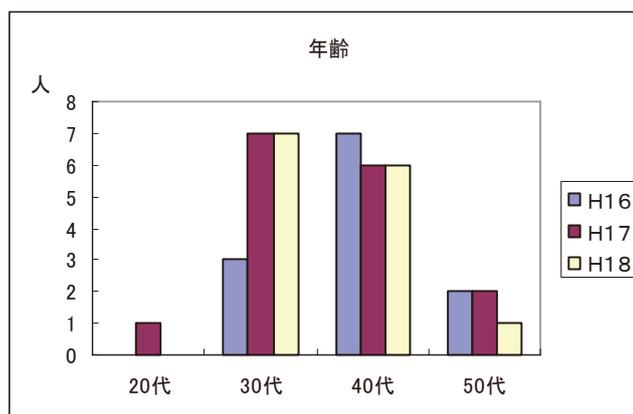


図1-3 年齢

#### (2) 診断名

リワークプログラム受講者の診断名と JDSP 受講者の診断名は表1-2のとおり。診断名は主治医の意見書により確認している。リワークプログラムにおいてはうつ病と診断されている受講者が中心であったが、JDSP ではその他の診断名の者が6割弱を占めており、幅広い疾病に対する支援が求められる状況になっている。

表1-2 診断名

	うつ病	その他
リワーク	13	6
JDSP	18	24

※その他は双極性障害、抑うつ状態、適応障害、不安障害、神経症、身体表現性障害、統合失調症等

傾向として、従来のメランコリー親和型を中心としたうつ病エピソードの者の利用は減少し、遷延性のうつ病、双極性障害等の病態としての重篤度が高いタイプと、神経症レベルの不安障害、適応障害等、病態としての重篤度はさほどではないが、本人の認知・行動パターンを修正する必要がある受講者が増加している。したがって、その人の対人関係のありよう、作業能力、物事への認知、行動パターン、現実見当力の問題など、様々な角度からの検討をしていくことが求められる。

### (3) 支援期間

JDSP 受講者の支援期間は表 1-3 のとおり。支援期間が長期化する要因としては、本人の要因として、体調面の不安定さやキャリア再構築に時間を要し計画通りの復職が難しいケース、事業所の要因として、職場環境、職務の調整等に時間を要するケースがある。

表 1-3 支援期間

	～1ヶ月	1～2ヶ月	2～3ヶ月	3～4ヶ月	4～5ヶ月	5～6ヶ月
H16	0	1	1	1	1	8
H17	0	4	1	0	1	10
H18	0	1	4	2	0	6

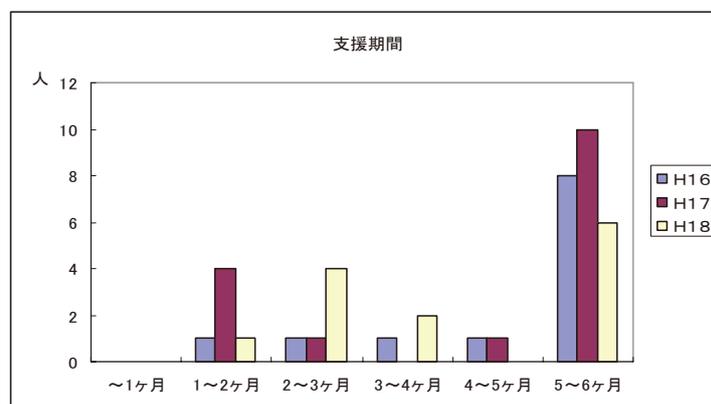


図 2-2 支援期間

### (4) 復職時の配置転換の有無

復職時の配置転換については表 1-4 のとおり。現職復帰と配置転換はほぼ同数であるが、

現職復帰であってもその半数の者が職務内容の変更に至っている。

表 1-4 復職時の配置転換

	現職復帰		配置転換	支援中断・離職
	うち現職復帰	うち職務内容変更		
H16	6	3	5	1
H17	6	3	7	3
H18	6	3	5	

\* 復職時点

(5) 定着状況

復職後の定着状況は表 1-5 のとおり。3年間で復職継続者 29名、離職者 3名、休職継続者 1名、再休職者 3名(実人数)である。離職、再休職に至った者は遷延性のうつ病もしくは統合失調症であった。これらの者は利用期間中からセンターへの通所も安定せず、医療的なケアの必要性が高い者であった。

表 1-5 定着状況

	復職継続	離職	休職継続	再休職	合計
H16	9	1	0	2	12
H17	10	2	1	3	16
H18	10	0	0	1	11

\* H19.3 末現在

## 第2章 JDSPにおける支援

### 1 キャリアプランの再構築

JDSP（ジョブデザイン・サポートプログラム）では、キャリアプランを再構築する取り組みに焦点をあてている。このプログラムでは、それまでの職業生活を振り返ることで仕事に対する興味や価値観、仕事のスキルなどを分析し、復職後のキャリアの方向性を考えるための支援を行っている。ここでは、①受講者が自分を理解することに取り組み、②復職後の生活に適応するためのプランを考え、③その内容を人事担当者に説明する、という過程を紹介する。

#### （1）自分を理解する

休職者の復職を考える時、復職後の再燃・再発予防等の観点から自分を理解し、その現実を受容しさらに他者の支援を受け入れることの意味合いは極めて重要である。それは、休職に至ったストレスの原因やその時の対処方法及び受講者自身の勤務スタイルなどを認識することが、復職後の再燃・再発の予防につながると考えるからである。

そして、再燃・再発の予防を含めた復職者自身のニーズと、労働者である復職者に求める会社のニーズを、お互いが納得のいくように調整する支援はさらに重要といえる。

厚生労働省による「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」（2004）（以下「職場復帰支援の手引き」という。）によれば、復職に際して「まずは現職へ復帰」と指摘されている。しかし、これまでの取り組みから、職務内容を含めて必ずしも「現職復帰」では職場適応が困難な事例の存在も数多く認められている。このような、復職を前に職務及び部署調整を必要とする事例では、まずは休職者自身が復職後の希望・要望をまとめ、それを人事担当者へ伝えるといったプロセスに対する支援が必要であり、会社が求める職務遂行能力と自分自身が現実的に可能な遂行能力について理解することが重要となる。そこで自己を

#### コラム3 Mさん復職直前の上司面談で…

人事「前回の復職時点と違う点はどこでしょう？」

Mさん「今回の休職では、自己認識が高まりました。以前の自分なら、今回のような復職部署の選択はしませんでした。前回は気力と体調のバランスがずれてしまい、再休職に。今の体調とスキルを考えたら、復職時点の職務は前職よりも質量ともにコントロールしやすい“職務B”だと考えました。」



理解するための様々な視点から自分を見つめるプロセスが必要となるのである。自分の内面に目を向け、更に他者との相違に気づき、周囲から求められる役割を確認することは有効なアプローチの一つと言える。以下、プログラムで行っているアプローチの方法とそのポイントについて整理する。

## イ アプローチの方法

### ① アセスメントツールの活用

プログラム開始後の初期～中期段階では、自己理解を促すために様々な心理検査や職業適性検査等を活用する。また、この時期は抑うつやストレスといった気分障害に関連する知識を深める目的で様々なチェックシートも併せて活用している。これらを行なう際には、受講者に対して検査内容及びその使用目的を説明し、個々の結果については検査実施時における心理傾向・職業特性等についての一側面を明確にするものであることを説明し理解を求めている。なお、一つ一つの検査結果に対する理解が、いずれ「自分の考えは・・・」「自分の希望は・・・」といったキャリアプランをまとめる材料となることから、結果について個別相談等を活用し、自分を知る（振り返る）機会として感想の文章化を提案することもある。

<活用している検査>

**職業適性検査、WAIS-R、内田クレペリン精神検査、WCST、職業興味検査等**

### ② ワークシートの活用

自分自身を客観的に見つめる方法として、テーマに沿って自身の体験や考えを振り返るといった取り組みを行っている。これまでの職業経験や生活体験などを時系列で書き出すことから始め、「成功体験・達成できたこと」、「興味について」、「苦手なこと」などのテーマ別に取り組むことにより、漠然としていた職務スキルが整理できるだけでなく失われていた自信の回復を図ることができるといった利点がある。さらに、テーマに沿ったワークシートの記入は、各個人で取り組む内容であるが、次で紹介するグループ活動の中での取り上げることも、受講者にとっては自信の回復という点で有益と考

**私の成功体験**

あなたはこれまでどのようなことを成し遂げたでしょうか？今までにうまくできたこと、得意なこと、好きなこと、どんなことでも良いのです。あなたを深く知っている人からアドバイスを聞いてみましょう。仕事のことだけではなく、レジャー、教育、社会活動など、様々な分野で達成できたこと、うまくできたことを、自由に書いていきましょう。

レジャー

学校教育

社会活動

仕事

その他

\* 「キャリアパスウェイ」から抜粋して引用

えられる。

また、必要に応じて、(独)雇用・能力開発機構の「キャリアシート」や、(独)労働政策研究・研修機構の「キャリアマトリックス」等の開発ツールを活用している。

\* (独) 雇用・能力開発機構 <http://www.ehdo.go.jp/career/sheet.html> からダウンロード可能

\* (独) 労働政策研究・研修機構 <http://cmx.vrsys.net/TOP/> からダウンロード可能

### ③ グループミーティング

自分自身を客観的に捉えることは難しく、過大評価や過小評価に陥りがちである。そこで、グループミーティングでは、小グループ(3~4人)による意見交換の場面を設けることで、「他者からの評価を受けて自信を取り戻す」、また「他者の新たな発想を参考に自身の思考を変容させる」、といった効果を期待して支援を行っている。また、このような集団の場面において、考えをまとめて話すといった機会は、自分自身を「客観的」に捉えるための良い機会であり、自らを振り返るための有効な手段と考えられることから積極的な場面設定を行っている。

#### <グループミーティングで取り上げるテーマ：キャリア関連>

- ・キャリアアンカー ~キャリア指向と価値観の確認
- ・キャリアサバイバル ~期待される職務と役割の棚卸し
- ・ライフラインを振り返る ~キャリアの振り返りと復職へのキャリア構築プロセスの検討①
- ・成功体験を振り返る ~キャリアの振り返りと復職へのキャリア構築プロセスの検討②
- ・ワークライフバランス ~復職へのキャリア構築プロセスの検討③

#### 参加者のコメント：

自分のスキルを振り返ってまとめられたことは今後の自己管理等に役立つと思う。今日は他の三人のスキルを伺い、自分の考え方が大きく広がり非常に有意義な時間であった。

#### 参加者のコメント：

発表した内容に対してメンバーの方の意見を頂くと自分の達成したことを改めて見直すことができた。  
自分はまだまだ、捨てたものじゃない!

### ロ 実施のポイント

#### ① 受講者自身が決める

様々な対人援助のなかで、“自己決定の尊重”は極めて基本的な考え方であるが、“復職”という職業選択を支援するプログラムにおいても、この基本は重要なポイントといえる。

プログラムに参加することすなわち「復職可能」あるいは「希望する配属転換が可能」といった誤解や飛躍を防ぐためにも、「復職を目指して、プログラムで何をするか」という問題解決の主体を常に明確にする必要がある。このため、上記で紹介したアプローチは、基本的には受講者のニーズを充分確認した上で行うことが重要である。例えば、復職時の配置転換を希望して、復職後の職務を検討したいというニーズに対しては職業興味検査や職業適性検査及び相談を実施し、完璧主義的な傾向からくるマイナス思考を改善し復職後の適応力を高めたいというニーズに対しては認知療法的アプローチやこれまでの成果や強みを洗い出すワークシートの作成を実施するといった具合である。

ただし、ここでの留意事項は受講者のニーズ(目標)に応じたサービス提供を過度に意識しすぎない点にあると考えている。各検査実施の際は、その目的や具体的な内容について事前の提示は必要な手続きと考えるが、集団カリキュラムの内での各種心理検査やワークシートの実施については、受動的な取り組み、観察学習的要素を期待して実施している。従って、カリキュラムへの参加は、特に各種アセスメントの実施となる集団カリキュラムの場合に、受講者によってはその趣旨の理解が困難な場合があるが、自己理解を促す過程においては重要なポイントと捉えている。

**参加者のコメント：**

自分として問題のないテーマ(他の方)の場合、役にたっていないと思われる。特に、間接的なテーマの場合、ポイント及び意義がよく分からなかった。

**② 個別と集団の場面を使い分ける**

心理検査や職業興味検査等のアセスメントへの取り組みは、受講者自身の性格特徴(精神病理性)や職業適性を把握することを目的としているため、結果のフィードバックも含めて基本的には個別で実施しているが、前述のとおり、他受講者との意見交換を通じて自分と同じ考え方や、また別の視点での考え方の存在を知ることによって多様性を認識できるという効果が認められている。その時々受講者の状況によって、個別と集団を柔軟に使い分けることが重要である。

**参加者のコメント：**

「キャリアの指向が明確になったが、これを満たしていける具体的な仕事がイメージできなくて困った…」

気分	：	参加前		参加後
不安	：	40%	→	50%
困惑	：			50%

**③ 複数回行なう**

心理検査等の結果をフィードバックする際に忘れてはならないのは、結果は「そのとき」の状態を判断するための「目安」であるという認識を持って受け止めることの必要性を説

明することである。複数回行なうことで、「やはり、この部分は変わらないのだ」「前回とは違った視点で捉え直すことができた」などの効果も期待できる。グループミーティングにおいても同様に、同一のテーマによる複数回実施によって、さらに自己理解が進んだという効果が認められている。

また、内田クレペリン精神検査のように作業量の変化を認識しやすいものの再実施については、作業量の増加による本人の自信回復に繋がられるという側面と、作業量の変化が認められないあるいは低減するといった結果も想定して取り組むことが重要である。

#### ④ 結果をもとに話し合う、考える、まとめる

自分を理解するためには、「私はこうです」と 1 人称で主体的に捉えることが大切である。検査の結果やグループミーティングでのテーマを基にこれまでの経験や感情、行動を表現することは自分自身を改めて知ることとなるため、各取り組みの結果についてそれぞれ、受講者が言葉や文字でアウトプットする機会を積極的に設定することが大切であると言える。

### (2) キャリアプランを考える

プランのない復職は、時として自らの職務遂行を過大に提案しすぎてしまう、あるいは復職以降の職務調整に生じるストレスを回避するために「無理させない＝仕事がない」という状態の発生、再燃・再発に至る、という危険性をはらんでいるといえる。前者の場合は、仕事に意欲的になることにより空回りしてしまい、職務遂行上の正確性や疲労のコントロールを意識できなくなる可能性がある。また後者については、この状態をネガティブに捉えれば、将来への発展性がなく、ともすると自信の喪失や再燃・再発の可能性を高めてしまうことになる。このため、復職後の再燃・再発を防止するため、また会社から与えられた役割遂行のためにもキャリアプランを念頭に置いた目標設定が復職後も必要である。

#### コラム4 「再休職となるまでの2年間職務内容の変更がなかった…」

##### 復職当時の考え：

- ・リハビリ勤務としての配属部署なのでこんなものかな？
- ・何となく中途半端だが、物理的にも精神的にも楽ではある

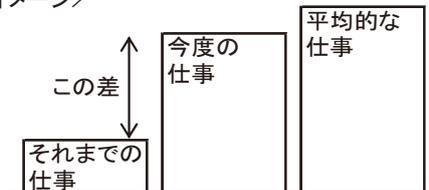
##### 復職後1年以降の考え：

- ・自分がやっていることが仕事と思えない、仕事をしている実感がない。もっと、はっきりとした「仕事」と呼べるものがしたい。
- ・反面、休職前の部署へ戻ることは、まだ抵抗がある…一度挫折しているし…
- ・元同僚とは、今の自分と比べてしまってどんどん接しづらくなる…

##### 2年後、休職前の部署へ異動となったときの考え：

- ・予想以上のプレッシャー。
- それまでの環境とは大きなギャップ
- ・周囲の目が気になって、会話もできなくなる… → 再発

〈仕事レベルのイメージ〉

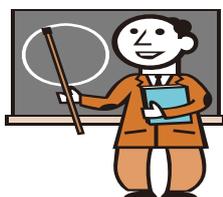


キャリアプランを考えるために、本プログラムでは事業所担当者に対して行うプレゼンテーション資料の作成とその過程での個別相談を重視している。資料を作成する際には、今後の自分の姿をイメージし、そのための目標設定とそれにいたるまでの課題の整理を行う。課題の整理がなされることで、必要とされるプログラムを再度受講し、課題の改善に取り組む場合が少なくない。また、具体的な資料作成では、復職のための準備と当面の再燃・再発の防止策の整理、短期的目標とその行動計画により、復職以降の行動計画の整理が容易になる傾向にある。この時点になると、復職先（部署・職務等）の情報の有無が復帰の可否を左右することから、人事担当者等から直接情報提供してもらう機会を設定することが重要となる。なお、転職など復職以外の選択肢を提示することで複線型のキャリアプランの設計が可能となる受講者も存在するが、その具体的提示については慎重な配慮が必要と考えられる。

### コラム5 復職部署調整のための面談で…

(現職復帰は避けたいという希望はあるものの、希望する職務内容や部署について伝えられない休職者に対して…)

人事担当者：「この会社で働く5年・10年後のイメージはありますか？ どんなふうに“ありたい自分”を考えているのでしょうか？ それがわかると、復職する部署をより良く検討できるのですが…」



### コラム6 元職種(研究スタッフ)か？ 新職種(事務スタッフ)か？

(研究職のNさんは、休職前の職種(研究スタッフ)と新しい職種(事務スタッフ)の選択肢が提示され、最終的に新しい職種での復帰を希望しました。その選択の理由は…)

「いずれは研究スタッフに戻ることを考えたい。そのための準備期間として復職時は事務スタッフが適当。現時点の職務知識及び体力、そして休職期間中の急速な技術革新に追いつこうとすることは、病気のコントロールによくない。」

### (3) キャリアプランを説明する

休職の経過やうつ病についての理解を深め、これからのキャリアについて自分自身の希望が整理できた時点で、復職へ向けた準備は概ね整ったと考えられるが、しかし、そのキャリアプランを復職先担当者（人事担当者あるいは上司）に説明することも重要な事項と考えている。何故休職に至ったのか、復職に際して留意したい事項は何なのか、といった復職者自身の考えを復職先担当者に伝える重要性は当然ながら、復職者自身の努力（セルフケア）以外に、周囲の協力（ラインケア）を得る意味合いも含んでいるからである。また、ラインケアに対する要望を含めた復職者自身の考えを伝えることは、復職以降に予想される部署異動等に伴う職場環境の変化に対しても適応を容易にするという側面を有している。

プレゼンテーションを行うにあたって、プログラムでは受講者の希望や状況に応じて、プレゼンテーションの練習場面を設定しているが、集団カリキュラムによるロールプレイの実施は、プレゼンテーション予定者の予行演習になるばかりではなく、今後実施が見込まれる受講者の参考になるなどの利点もある。

このように、復職者が自身の希望を整理し復職先担当者と職務の調整を行うことは、少なくとも“前職には戻りたくない”といった現実逃避的な職務調整となる可能性が低減されるとともに、職務等の調整が本人の希望に概ね即したのものになった場合には、他罰的な考えから解放されるという利点があると考えられる。

プレゼン実施者のコメント：

- ・前回復職時とどう違うかという点を伝えられた。
- ・単に休職していたのではないことを理解してもらえた。

復職先担当者のコメント：

- ・本人の復職に対する気持ちを確認できた。
- ・どういった点が復職後の課題となりうるかの予想がついた。



写真1 プレゼンテーションの予行演習 (1)

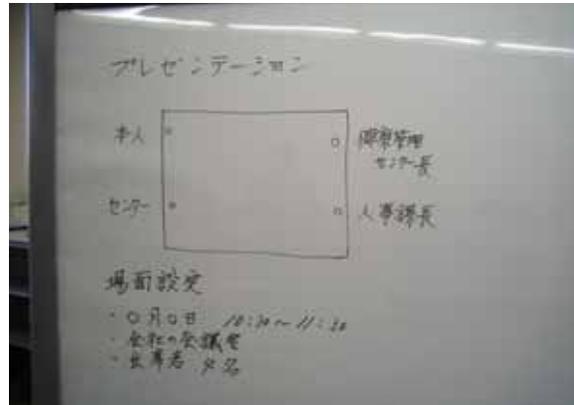


写真2 プレゼンテーションの予行演習 (2)

## 2 プログラムの支援事例

休職者が復職する際、これまでのキャリアを振り返り、そしてこれから先のキャリアを展望するという行為は大切な要素であるが、プログラム受講者の全てが画一的にこのテーマに取り組む、ということではない。テーマ設定やプログラムでの取り組みは、休職者の状況と復職先の事業所が求める内容によって、様々に設定されるものであり、ここでは、これまで JDSP で支援を行った受講者のなかでも、特にキャリアプランの再構築について中心的に取り組んだ事例を紹介する。

まず事例の冒頭に、JDSP の利用に至った経緯を中心に、プログラムを受ける前の状況、本人あるいは事業所の考え方や捉え方について説明し、次に、プログラムの流れに沿う形で、その時々支援内容及びポイントを整理し、参考として復職先担当者に対して行ったプレゼンテーション資料を掲載する。

(1) 事例 A さん  
(30 歳、男性、うつ病)  
復職後のキャリアアップを  
踏まえて希望職種を整理し  
た事例

### A さんの状況

A さんは大学卒業後 N 社に就職し、就職当初から半年～1 年の短い期間で異動を経験し、徐々に幅広い業務を担当するなどキャリアアップを図っていたが、入社 6 年目の本社異動を機に、仕事に対するやりがいよりも、仕事の難しさや人間関係のとりにくさを感じるようになった。

本社では、プロジェクトをほぼ単独で担当する一方でプロジェクトチームの一員としての職務内容も担当するなど、職務内容や仕事の進め方が異なるセクションを経験している。就職 8 年目の頃、トップダウン的な仕事の仕方から自発的で提案型の傾向が強い業務になった戸惑いから、「少しずつ締め切りに間に合わない」、「同僚や上司へ頼めない」、「仕事がたまりさらに残業」といった状況に陥り、新部署異動の約半年後には心療内科を受診し治療を開始し、1 年後に休職となった。

### 支援のきっかけ

当初、3 ヶ月の休職期間を予定していたが、無気力状態で自宅では横になっていることが多く、通院が中断し生活リズムが昼夜逆転する状況が続いた。この頃は復職を

考えるだけで不安が高まったため休職期間の延長を行った。その後、休職 5 ヶ月経過時点で少しずつ活動できるようになった頃、産業医に復職を相談し JDSP の受講に至った。このとき、人事担当者とは復職に際しては「別部署・別職務で調整しましょう」との話し合いになっていたが、本人は早く復職したいという焦りと、自信がない中でどのような職務を希望したらよいか、不安を抱いていたと語っている。

### 支援の実際

A さんに対する支援目標を、①安定した生活リズムを維持しながら体調・気分を状況に併せてコントロールできるようになる、②再発予防の視点を考慮にいた職業生活のあり方を整理する、の2点に設定し、図 2-1 の番号に示す順序で展開した。A さんは配置転換（職務変更）に向けて、希望職種を整理することがプログラム参加の重点課題（目標）であったが、取り組みの前段階では、体力の回復やうつ病についての知識の習得を中心に支援を行った。そこで、プログラム開始1ヶ月間は、生活記録をつける、ストレスや行動傾向に関係する知識について学ぶ、アサーショントレーニングという自己表現スキルの基本を体験する、不安や抑うつをコントロールするための認知療法に関する情報を収集する、といった知識学習中心の支援内容とした。そして、通所日数が安定し、疾病やストレスに関する知識が得られた段階で、今後のキャリアを検討する支援へと移行した。支援内容は次の通りである。

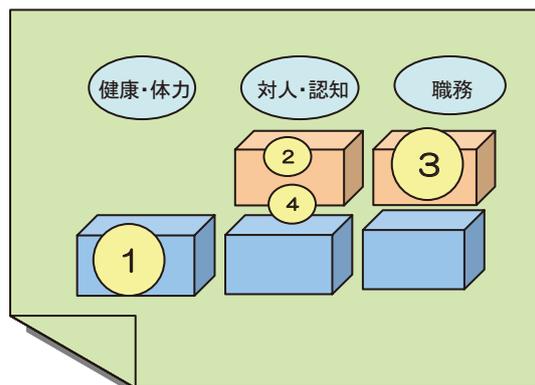


図 2-1 Aさんの支援ポイント

\*支援の内容は図 1-1 を参照

- ① 職業に関連する各種評価
- ② キャリアに関するテーマでのグループミーティング
- ③ 成功体験を中心としたキャリアの整理
- ④ これまでの職業経歴からスキルや知識を抽出し、新しい可能性や適合度、補強すべき事項のチェック\*
- ⑤ 職務内容の希望と復職後の就業プランについて、プレゼンテーション資料の作成

\*インターネット公開のキャリアガイダンスシステムを活用

(独) 労働政策研究・研修機構 キャリアマトリックス <http://cmx.vrsys.net/TOP/>

## まとめ

当初、仕事に対する自信のなさから復職部署について希望をなかなか挙げることはできなかったAさんに対しては、「職場でのストレス場面」や「復職後の不安」をテーマに、認知療法を援用した相談やロールプレイによるアサーショントレーニングを行った。またこれと並行して、これからのキャリアを考える取り組みも行った。プログラム開始後3ヶ月後の人事担当者との面談では、「将来的には実家近くの店舗勤務を希望することも考えて、店舗でも役立つ職務内容を希望したい」とライフキャリアも含めたキャリアプランを述べている。Aさんは作成資料をもとに人事と職務調整を行いながら、並行して復職後の不安及びストレスのコントロールを目的とした認知療法に取り組み、プログラム開始5ヶ月後に新たな部署での復職に至っている。Aさんが作成したプレゼンテーション資料は次のとおりである。

<Aさんの会社に対するプレゼンテーション用資料 抜粋①>

# 仕事での成功体験／達成したこと

## ■カウンター担当・主任期(1～4年次)

- ・繁忙期に備え、工夫ができた。
- ・パートタイマーの教育に関して複雑なレジ処理や資料の管理などをできるようにした。
- ・2箇所展開時の人員体制を構築できた。
- ・「あなたなら大丈夫」と固定のお客さまから信頼をいただいた。

## ■支部サービス課期(5～6年次)

- ・全店舗のカウンターについて調査し、形態や業務内容の分類表を作成した。
- ・新店開設時のカウンターの業務を整理し、チェックリストを作成した。
- ・視覚障害者、車椅子等身障者対応の訓練を新店で実施し、研修の基礎を作った。
- ・電子メール、電子掲示板による情報提供を行い、イントラネット活用の基礎を作った。
- ・月次レポート作成の基礎を作った。

## ■本社 A部期(6～8年次)

### □新プロジェクト担当(半年間)

- ・アンケート、動線調査、従業員の集団ミーティングの他、試験展開として割引券販売やイベント実施、ポスターやチラシ作成を店舗や取引先と協働で実施した。
  - ・パワーポイントによる資料作成ができるようになった。
- ### □企業倫理・理念推進担当(2年間)
- ・本社従業員及びグループ会社担当・従業員への教育研修を計画し実施した。
  - ・教材として教育用VTRを企画、製作し各店舗、グループ企業に配布した。
  - ・関連部署の意見をとりまとめ、行動基準の冊子を作成した。
  - ・従業員の相談窓口として電話相談の受付対応が出来るようになった。

## ■本社 B部期(8～9年次、以降休職)

- ・新聞・雑誌のクリッピング作業ができるようになった。
- ・関連部署からの情報収集、確認調整を行い、ニュースリリースを年間12件作成した。
- ・マスコミ、関連部署や店舗との調整をし、取材対応を行った。
- ・アンケート依頼について、関連部署へ回答依頼及びとりまとめを行い、内容を精査して回答した(約20件/月)。
- ・決算発表資料について一部を担当し、関連企業との確認作業を行い資料作成した。

# 復職にあたって

## 1. 休職に到るストレスの原因となった状況・考えの分析

・トップダウンかつチーム作業の中の部分的な職務を担当する、という仕事の仕方に準じており、個人作業で全体終始を執り行うポトムアップでの仕事の仕方へのステップアップができなかった。

・完全主義、理想主義の傾向があり、本社で求められる広範な仕事や明確な答えや基準のない仕事に対し、全てに完全を求めようとしてエンドレスになりパニックしてしまった。

⇒認知療法、メンタルトレーニングで発想の転換に取り組んでいる

・コミュニケーションの不足：悩みを相談することに罪悪感があり、考えすぎてしまう傾向があった。また絶えず仕事をしなければ、との強迫観念にとらわれてコミュニケーションの機会を持たず、一人で蓄積し抱え込んでしまった。

⇒SST、グループミーティングでコミュニケーション力の向上に取り組んでいる

## 3. 復職後の不安及び対応策について

### ①新しい仕事、未経験の仕事であること

・失敗・間違いはしても当然と考え、人に聞くことを恐れない。

・適切な目標設定をする。

→初めから完璧を目指すのではなく、目標を小さく分割する、達成基準を設定するなど。

### ②相談や危機対応(=ストレス原因と同様の仕事)が求められること

・事実を客観的に捉えるよう心がける。

→個人の人格への攻撃と受け取らない、必要以上の自責、自己卑下につなげない

→一人で考えすぎず、上司、同僚に相談する

## 2. 職務内容の希望について

### ①事務系スタッフ職、後方支援的な仕事を希望

→店舗営業からは遠ざかっており経験もなく、復職時としては負担が大きいと考えるため。

### ②クリエイティブ度が高い、職務領域が広範な分野はできれば避けたい

認知療法で発想の転換に取り組んでいるが、負担が大きいと考えるため。

→「広く浅く」よりも「狭く深く」対象を把握し、専門領域を築ける職務が希望。

### ⇒今後のキャリアアップを踏まえた希望職種として：人事労務、総務系など管理業務

→上記①②及び適性を踏まえ、法的なガイドラインがあり知識を積み上げて活用できる、専門職的な分野として希望。

→今までの職歴では販売部門や後方業務など基礎・根幹となる部分の経験がなく、表層面でのしか理解できていない不安がある。今後、店舗勤務や管理者業務を行う上でも基礎となり活用できる知識・技能を身に付けたい。

(参考：適性検査等からの分析)

職業興味検査：定まった方式や規則にしたがって行動するような職業の領域

キャリアアンカー：保障・安定

# 復職後の就業プラン

## 復職後 就業プラン (案)

職業センター 面談	主治医 通院	産業医 面談	復職後 時間軸	時間短縮勤務			制限		目標(段階的復帰)	
				勤務時間	時間数	日数/1週	残業	出張	勤務面	職務面
1回/2週	1回/2週	1回/1ヶ月	1 第1週	9:30~12:30	午前中	4日(*)	×	×	通勤に慣れる	休職中の会社情報の収集
			第2週	9:30~15:30	5H	4日(*)	×	×	職場に慣れる	職務の基礎知識習得
			第3週	9:30~16:30	6H	5日	×	×	1週間の勤務に慣れる	担当職務の軽作業を実施
			第4週	9:30~17:30	7H	6日	×	×		
1回/1ヶ月			2 第5週	9:30~18:30	8H	8日	×	×	フルタイム勤務に慣れる	担当職務の実施(50~70%)
			第6週				×	×		
			第7週				×	×		
			第8週				×	×		
	1回/1ヶ月		3ヶ月				×	○	通常勤務に慣れる	担当職務の実施(80%)
			4ヶ月				○	○	通常勤務	

適宜

(\*)第1・2週は通院、職業センターへの通所などを週の半ばに入れて様子を見たスタート時の勤務時間の上限は5H/週5日以下を希望

### <ご配慮いただきたい点>

#### ■まず就業環境に慣れるところから始めたい(病前の50~70%程度でのスタート)

・日常生活は問題なくできるようになっているが、長期離職のため活動レベルが低下しており、通勤及び職場環境にいてだけで負担になると考えられる。

・心理的な負担の大きい仕事(交渉ことやノルマ・迅速さを求められる仕事など)はできるだけ避け、徐々に段階的なレベルアップをしていきたい。

#### ■気分(抑うつ傾向)・体調に変動の波があると考えられる

・直線的ではなく小波や大波を繰り返しながら徐々に回復していく病状であり、通院と服薬を最低でも半年から1年継続するよう主治医に言われている。

・自己管理は十分慎重に行うものの、休養が必要な場合もありうる点をご理解いただきたい。

→その際は長引かせず復調できるよう、不調のサインやペース配分に注意し早めの対処に心がける。

(2) 事例Bさん  
(28歳、男性、うつ病)  
職務能力と自尊心の乖離と  
いう課題に対して、自分の  
能力の客観視に取り組んだ  
事例

### Bさんの状況

Bさんは大学卒業後に〇社に就職した。本社にて庶務を担当後、地方都市への住居の移転を伴う異動も含め、営業職、事務職、生産管理職等を短い期間内で経験している。入社6年目のころ、未経験の仕事に対して難しさを感じていた上に、上司との関係が上手く築けず、仕事に対する満足感が感じられない状況から調子を崩し、その後の異動後についても、同僚との関係がうまくいかず休職となった。主治医の勧めで認知療法中心のカウンセリングを受けた後、約1年後に現職へ復職したが、2ヶ月後には身体がだるくて起き上がれなくなり、再度休職となった。

### 支援のきっかけ

休職から半年後、主治医から復職可の診断を受けるほど回復したBさんは、産業医面談にて人事担当者からJDSPの受講を勧められ受講に至った。人事担当者は、Bさんがストレスコントロール力を向上させること、そしてこれまでのスキルや能力を冷静に見直した上で新たなキャリアプランのイメージを描くことが重要と考えていた。また、Bさん自身も、コミュニケーションスキルの向上と自分自身のキャリアを客観的に整理する必要があると認識していた。

### 支援の実際

プログラムでのBさんの支援目標を、①職業生活に必要なコミュニケーションスキルの向上を目指すこと、②自分の認知の特徴を理解して思考の柔軟性の回復を図ること、③適切な自己理解に基づいた現実検討により、復職後の働き方やキャリアに対する考え方を整理すること、の3点に設定し、図2-2の番号に示す順序で支援を行った。Bさんはプログラム開始の時点ですでに、気分や体調のリズムは整い、また不安や抑うつをコントロールするための認知療法に関する知識を得ていたため、プログラム開始1ヶ月間は対人コミュニケーションスキルの向上を目的に、アサーショントレーニングと受講生同士の対話を中心のグループミーティングへの参加を基本に支援を行った。また、Bさんは復職後の働

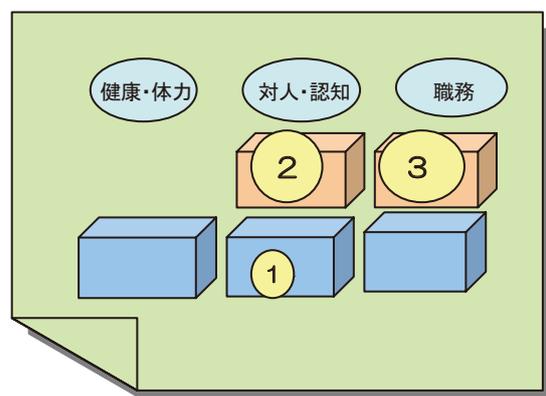


図2-2 Bさんの支援ポイント

\*支援の内容は図1-1を参照

き方やキャリアに対する考え方の整理を重点課題としていたので、開始後すぐに職業に関連する各種評価を実施した。評価結果・検査結果についてはBさん自身が専門書を活用して考察を深め、復職へ向けたプレゼンテーション資料の作成を行った。プレゼンテーション資料作成過程で行った、キャリアの整理に関連する支援は次のとおりである。

- ① 職業に関連する各種評価
- ② キャリアに関するテーマでのグループミーティング
- ③ 職場でのストレスに関連した認知療法（個別）
- ④ これまでの職業経歴の振り返り
- ⑤ プレゼンテーション資料の作成にかかる相談及び練習  
～再休職に至った経緯の振り返りと職務内容の希望について～

プレゼンテーションの資料には、Bさんが自分自身の能力の傾向を把握できたこと、また認知の特徴を理解しそれに対する柔軟な思考や行動を考えられるようになったことがまとめられていたが、資料に基づいた相談では、休職時と同様のストレス状態に晒された際の具体的な対処方法についてスムーズに説明することが困難であった。この時のBさんは、支援目標のひとつひとつに対する理解は一定程度進んでいたのだが、職業能力的側面を中心に焦点が当てられ、“能力面で最適の業務が適性のあるもの”“興味のあるものがやる意味のあるもの”という考えも見受けられるなど、認知の特徴のひとつでもある「白黒思考」の傾向が十分に改善されたとはいえない様子であった。

#### ⑥ 人事担当者との対話場面の設定と、個別相談でのフォローの実施

認知の特徴における柔軟性の低さから再燃や再発が心配されたBさんに対して、プレゼンテーションの実施以降、復職部署の調整を前提に人事担当者とBさんの面談を数回設定した。Bさんは、人事担当者から「現職復帰を望まない理由は何か?」「再発の防止について、具体的な行動は何か?」等々のテーマで考えることの提案を受け、2度の休職をした経緯や再燃・再発防止について再度検討（整理）することとなった。

#### まとめ

プレゼンテーション資料作成当初は、再休職の原因や再燃防止対策等について具体的な説明が難しかったBさんへは、個別相談やプレゼンテーション練習を実施した。また、人事担当者との対話場面の設定により、「会社から求められている役割とは何か?」、「再燃・再発防止に必要なことは何か?」といったよりテーマを絞って検討することができるという効果があった。Bさんは人事担当者との対話を中心に復職先の調整を行い、プログラム開始後6ヶ月後に本人の希望する方向性でキャリアルートの変更となった。

## 復職へ向けて

200▲年5月5日  
○○部◆◆グループ  
△△ △△

### <目次>

- 再休職に至った経緯について
- 再発防止への取り組み
- スムーズな復職に向けた取り組み
- 復職先の調整について

1

## 再発防止への取り組み

### (1) 薬物療法の徹底

→前回休職中は、初期に薬を服用していたが、効果を自覚できなかったため、主治医同意の下でカウンセリング中心の治療へ変更した。今回は復職後6ヶ月までは服用継続の予定。

### (2) 自己理解とセルフコントロール力の向上

(職業センターでの活動を通じて)

#### ① 自己の性格や能力についての客観的理解

→TEG、クレペリン検査、WAIS-Rなど

#### ② 対人スキルの向上

→状況に応じた適切な自己表現(アサーション)ができるようロールプレイ形式のトレーニングを通じて習得

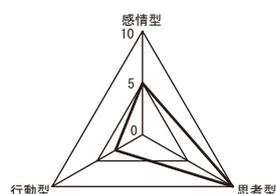
#### ③ 個別認知療法

→ストレス状況における認知の特徴についての理解と適応的思考や行動について分析検討

2

## 再発防止への取り組み

### (3) 自己理解のためのタイプ分析



#### 【思考型】

感じ、行動するよりも考えることを大切にするタイプ

(+)物事の筋道や論理を重用視

(-)気軽に「とにかくやってみよう」とか「やってみてから考えればいい」との考え方が苦手で、新しい状況に対する臨機応変さに欠ける傾向

➡ 相対的に不足している要素の改善策

◎慎重にならなくてもよい状況では、まず動いてみる

→SSTのロールプレイで実践、強化

◎感情に気づき正直に表現してみる

→SSTの「今の気分一言コメント」や個別認知療法で実践

3

## 復職先の調整について

### (1) 基本ポリシー(仕事への動機付け、やりがい)

①社会に本当に貢献できていると感じられるときに、仕事へのやりがいを感じる

②他の人々のために自分の才能を役立てることができたときに、大きな充実感を感じる

具体例: 営業でお客様から説明資料のわかりやすさを指摘されたとき

③自分が家族関係で望む(望まれる)こと、すなわちプライベートと仕事から要請されることがバランスよく両立できる働き方をしたい。

4

## 復職先の調整について

### (2) アピールポイント

#### ①商品に関する知識の幅広さ

★社内試験における“商品知識”項目にて高得点マークの経験有り

#### ②アウトプットの精度維持確保のためのチェック力

★役員のサインを必要とする重要書類の書式&内容チェックの  
担当経験有り

★他本部作成による資料で、数値の誤りを指摘した経験有り

5

## 復職先の調整について

### (3) 業務スタイルについての希望

#### ①奉仕型業務

→人のためにしていることを自覚でき、相手から直接感謝される仕事

#### ②プレゼン型業務

→教えるという行為も含め、人に働きかけることが可能な仕事

#### ③チェック型業務

→既存のルールや標準等に照らして、正しいのか否かを判断する仕事

6

### 3 プログラムにおける実施内容例

キャリアプランの再構築にあたっては、集団カリキュラムであるグループミーティングに重点をおいた支援を行っている。グループミーティングを行う意義は、様々な受講者間で認識(情報)の共有や互いに援助し合う状況が発生するという利点にある。例としては、「自分のプレゼンテーションの経験は近い将来、他の受講者も体験する内容と思われるから、是非参考のために伝えたい」との申し出や、「復職直前の不安な気持ちを他者の協力を得ながら整理したい」との希望などがそれにあたる。これらの個々の受講者の持つ具体的な課題については、集団認知療法的なアプローチを含めた問題解決型のグループミーティングとして行うが、このような受講者個人の課題に積極的に取り組める環境を整えるには、受講者間で情報を交換できるように日頃から働きかけるなど、多くの配慮が必要である。グループミーティングを実施する際のポイントとして、

- ① テーマについて、各参加者に共通する部分と異なる部分があることを参加者が認識できるように整理する。
- ② サブグループの構成員やその中での役割(発表、書記等)を固定化せず、柔軟性の高いグループ構造をこころがける。
- ③ 具体的な問題解決に向けて、参加者間で共通する問題の見方や解決策について考察を深め、さらに個々の参加者が自分自身の問題について気づきを深められるように働きかける。
- ④ グループミーティングの前後に、テーマに関する内容で個別相談を必要に応じて行う。

などをあげることができる。

以下、次にあげるキャリアに関するグループミーティングの実施内容例として、スタッフ用進行マニュアル、インストラクション資料、参考資料を紹介する。

- (1) キャリア指向性・価値観の検討
- (2) 職業生活の振り返り
- (3) 働き方を考える

(1) キャリア指向性・価値観の検討

■グループミーティング

(実施日： 年 月 日 曜日 am・pm )

本日のテーマ	キャリアについて① ～キャリア指向性・価値観の検討～
参加者 スタッフ	
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。
配付資料等	資料1：「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」 資料2：「キャリア指向質問票～キャリアアンカーから抜粋」 準備1：「価値観カード」人数分 準備2：書籍「キャリアアンカー」

	内 容
◎導入 (20分)  資料1	★ウォーミングアップ 「あなたにとってキャリアとは？」 * ①捉え方や考え方を確認する。
◎実施 (60分)  ※休憩10分  準備1 資料2 準備2	「あなたの価値観は？」 ① 15枚の価値観カードを配布し、重要だと思われる5枚を抽出。その中で、1番と思われるものを発表。  ②抽出した5枚のカードについて、グループディスカッション ・Aグループ…○名                      ・Bグループ…○名 例：「自分は○○を最重要とした。その理由は～」  ③キャリア指向質問票のチェック及び集計。
◎まとめ (10分)	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。

\*キャリアーラテン語の carrus(車)及び currere(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。

## キャリアアンカーとは

### キャリアについて

キャリアとは「長い目でみた仕事生活のあり方」

- ①うちからのキャリア キャリアアンカー  
自分の指向、動機、価値観
- ②そとからのキャリア キャリアサバイバル  
会社組織から(ex研修) 家族から

2

## あなたの価値観は？

☆価値観カードの中から5枚選択しましょう！

3

## それぞれの価値観について

…3人一組で話してみましょう

4

## キャリア指向質問表

☆自分のキャリア指向(キャリアアンカー)の傾向を捉えるチェックリストをやりましょう

5

## キャリアアンカーの種類

- ① 専門・職能別コンピタンス
- ② 全般管理コンピタンス
- ③ 自律・独立
- ④ 保障・安定
- ⑤ 起業家的創造性
- ⑥ 奉仕・社会貢献
- ⑦ 純粋な挑戦
- ⑧ 生活様式

エドガー・H. シャイン  
「キャリアアンカー」金井嘉広 訳2003

6

## キャリア指向質問表について

☆あなたの集計結果は？  
No1.No2.No3を発表！  
今日の感想とともにお願いします

7

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

- 「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」(Hall,D.T)

- 「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」(Super,D.E)

- 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考え方は、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。

(2) 職業生活の振り返り

■グループミーティング

(実施日： 年 月 日 曜日 am・pm )

本日のテーマ	キャリアについて② ～職業生活の振り返り～
参加者 スタッフ	
目的	過去の職業生活の振り返りを行うことにより、自分の認知・行動パターンやソーシャルサポート、価値観等についての気付きを促すことを目指す。
配付資料等	資料1：「キャリアチャート記入シート」 準備1：雑誌「プレジデント」～経歴チャートに学ぶ～

	内 容
◎導入 (10分)	★ウォーミングアップ
◎実施 (60分)	★「キャリアチャートを描きましょう」
資料1	①キャリアチャートを各々作成。 …ネガティブな出来事ばかりに着目しないよう、小さなことでもポジティブに評価されうるような出来事について意識的に目を向けて作成するように促す。
※休憩10分	②作成してみたの感想等をフリーディスカッション。
準備1	③自己の過去を振り返りそこから自己に対する理解を深める。 ～下記テーマにてディスカッション～ ・どん底のとき頑張れたのはなぜですか（なぜ仕事を続けてこれたのでしょうか）？ ・一番影響を受けたのは誰ですか？ ・あなたの意思決定に影響を与えたのは誰ですか？ ・嫌な仕事にどう取り組みましたか？
◎まとめ (10分)	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。

## キャリアについて ～職業生活の振り返り～

1

## キャリアチャートの描き方

仕事についてから現在まで、職業生活の中で、ご自分にとって重要だと思われる出来事、転機だったと思われる出来事を、時系列順にプロットしていきましょう。

その出来事がご自身にとってポジティブなものかネガティブなものかを、+100から-100でその程度に応じてプロットしてください。

2

## キャリアチャート



3

## キャリアチャートについて

☆作成してみても感想、どう思ったか、何を感じたか、何か気づいたことはあるか。など、自由にグループで話し合ってみましょう

4

## 過去について考えてみましょう

- ☆どん底の時頑張れたのはなぜですか？  
(なぜ仕事を続けてこれたのでしょうか？)
- ☆一番影響を受けたのは誰ですか？
- ☆あなたの意思決定に影響を与えたのは誰ですか？
- ☆嫌な仕事にどう取り組みましたか？

・・・これらのテーマをグループで話し合ってみましょう

5



## ワークライフバランス

～働き方を考える～

1

## ワークライフバランスとは

ワーク・ライフとは、広義においては『企業において社員の仕事、家庭及び個人生活を効率的に管理することにより、彼らの幸福を満たすことを目的とするような企業方針、プログラム、サービス及び態度』である。

～ National Work-life Initiative による定義

2

## あなたの“ワーク”は？“ライフ”は？

①

☆ワークと考える項目5点、  
ライフと考える項目5点を挙げてみましょう！

3

## あなたの“ワーク”は？“ライフ”は？

②

☆バランスシートにチェックしてみましょう！



4

## それぞれのワークライフバランスについて

☆・・・3人一組で話してみましょう

例：「〇〇を“ワーク”と選択した。その理由は～」  
「ワークライフバランスを見て、退職前の生活を振り返ると・・・」

5

## 復職後に目標とする時間の使い方は？

☆平日は毎日、何時間くらい働くつもりですか？  
☆平日には自分の時間がどのくらい欲しいですか？  
☆週に何日の休日が欲しいですか？  
☆休日には、自分の時間がどのくらい欲しいですか？

「ストレス解消ハンドブック」から一部抜粋

6

### 付録: バランスチェック

・この1週間の時間の使い方を調べてみましょう

1週間の仕事時間と自分時間の割合は？

	ワーク 仕事の時間	ライフ 自分の時間
月曜日	時間	時間
火曜日	時間	時間
水曜日	時間	時間
木曜日	時間	時間
金曜日	時間	時間
土曜日	時間	時間
日曜日	時間	時間
合計	A 時間	B 時間

$$\frac{A}{A + B} = \quad \% \rightarrow C$$

$$\frac{B}{A + B} = \quad \% \rightarrow D$$

「ストレス解消ハンドブック」から一部抜粋

### 付録: バランスチェック

理想とする時間の使い方は？

1. 平日は毎日、何時間くらい働くつもりですか？  
→ E

$$\frac{E}{E + F} = \quad \% \rightarrow G$$

2. 平日には自分の時間がどのくらいほしいですか？  
→ F

$$\frac{F}{E + F} = \quad \% \rightarrow H$$

「ストレス解消ハンドブック」から一部抜粋

### 参考

現実の時間の使い方

35% 65%

理想とする時間の使い方

52% 48%

■ ワーク  
■ ライフ

\* 社会人を対象にしたアンケート結果  
830名の平均値

「ストレス解消ハンドブック」から一部抜粋

## 第3章 職場復帰に向けた支援

### 1 職場実習の実施とその効果

休職期間中の職場実習（「試し出勤制度」、「リハビリ出勤制度」等と呼称されている場合が多い。）については、メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に関わる支援者の中でも様々な意見がある。職場実習の実施により、「早い職場復帰が見込める」、「復職に対する不安が軽減される」といった職場への適応を促す効果があるという指摘と、その間の賃金や通勤災害、労働災害発生時の補償など検討を要する事項が少なくないと指摘する声である。

JDSP では、プログラムの一環として上記の検討事項を踏まえ、事業所との調整を行いつつ職場実習を活用した支援を行っている。ここでは JDSP 受講者の復職過程を職場実習の状況を中心に整理する。

#### (1) JDSP 受講者の職場実習の実施状況

平成 16 年度から平成 18 年度における JDSP 受講者について、休職期間中の職場実習の実施割合は、約 4 割であった（表 3-1）。実施者には、事業所で制度化されている「リハビリ出勤制度」を活用している受講者も含んでいるが、その数は各年度とも少ないのが現状である。

また、表中には含めていないが、「通勤に慣れる」といった目標で自宅と事業所の経路を、実際の出勤時刻に併せて練習を行う者も存在する。この場合は、事業所に休職期間中の実習が制度化されていないことが多い。通勤訓練について受講者から、「混雑度がわかった」、「出勤に対する緊張感が軽減した」、「会社に対する復職意志のアピールになった」という意見や「目的が通勤練習だけなのでモチベーションが上がらない」という意見があった。

表 3-1 JDSP 受講者における休職期間中の職場実習実施者数

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	計
職場実習実施者数	5 (41%)	7 (43%)	4 (28%)	17 (40%)

休職期間中に職場実習を行う場合、図 3-1 が示すように 2 ヶ月以内であることが多い。3 ヶ月、4 ヶ月と比較的長期間のものは、プログラムの受講と事業所通所を交互に行うカリキュラム設定とした事例及び実習開始後に生じた体調不良の回復を試みた事例を含んでいる。前者の場合は、事業所における取り組み課題がルーティン化し、通所の目的が薄れたことによるモチベーションの低下が指摘されている。後者については、事業所への通所日数の割合や実習時間を実習実施者の体調に合わせて適宜変更している。なお、受講者の中には体調不良により事業所及びセンターへの通所は欠席がちとなったため、再度センター内でのプログラム中心の取り組みを行い、リズムの立て直しを検討した後に、実習、復職となる事例があった。

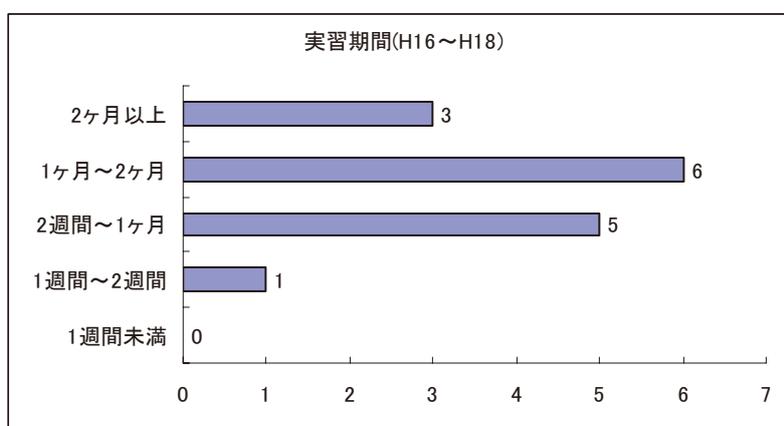


図 3-1 JDSP 受講者における休職期間中の職場実習の期間 (H16~H18)

職場実習開始時点で復職部署が調整されている場合が多いため、図 3-2 が示すように休職期間中の職場実習の大半が復職予定部署で実施されている。なお健康管理センター等の産業保健に関連する部署を持つ事業所では、産業保健スタッフが主な窓口として対応するケースが多く、復職予定部署以外での実施となっている。そのような場合、作業実施のための環境整備が難しく、産業保健スタッフとは通所の確認のみを行いそれ以降については図書館等の公共施設を活用するといった事例もある。復職予定部署以外での実施に対しては、「他者とのコミュニケーションを取る機会が少なく、職場への適応を目的と考えた場合は非現実的である」という指摘と、一方では「作業に従事せざるを得ないので、作業遂行に必要な疲労のマネジメントに取り組みやすい」といった声がある。

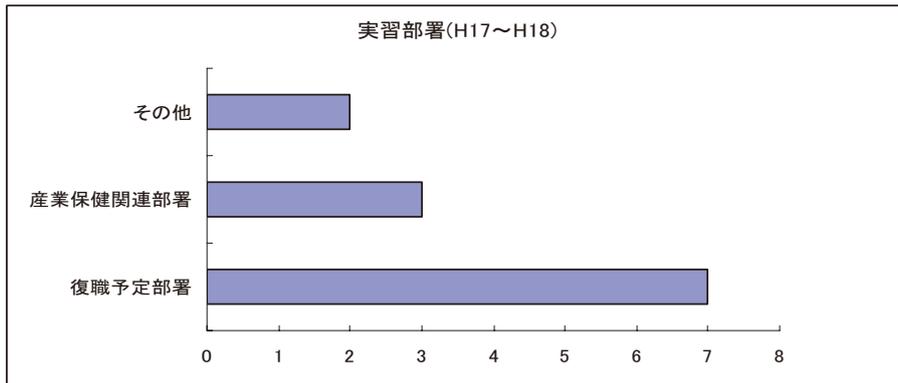


図 3-2 JDSP 受講者における休職期間中の職場実習の実施部署 (H17~H18)

実習中の目標は、図 3-3 が示すように「通勤に慣れる」、「体調の自己管理方法を確認する」が中心であるが、実習部署との関係があり、「職場環境に慣れる」を目標とする場合には、復職予定部署での実習実施となった受講者が多い。

復職予定部署以外での実施に関しては、実際の職場環境と異なるためにその意義について、本人及び事業所双方から疑問を投げかけられることがある一方で、事業所通所にかかる身体的負担感や出退勤時等の同僚とのコミュニケーションを体験する中で、「復職当日のイメージトレーニングになった」「復職に対する不安が明確になったので、現実的なテーマで SST を行いたい」といったように「職場環境へ慣れる」といった適応性向上の効果は期待されるとの指摘もある。

「職務遂行に慣れる」という目標は、事業所側の復職可否の判断材料といった意味合いが強いうかがえる。この場合に行う作業内容は、復職後に予定されている職務に関連した作業に取り組むことが多く、受講者からは「復職後のイメージが掴みやすく、徐々に慣れることができ有効だ」という指摘がある一方、労働者性の有無について整理・検討する必要がある。

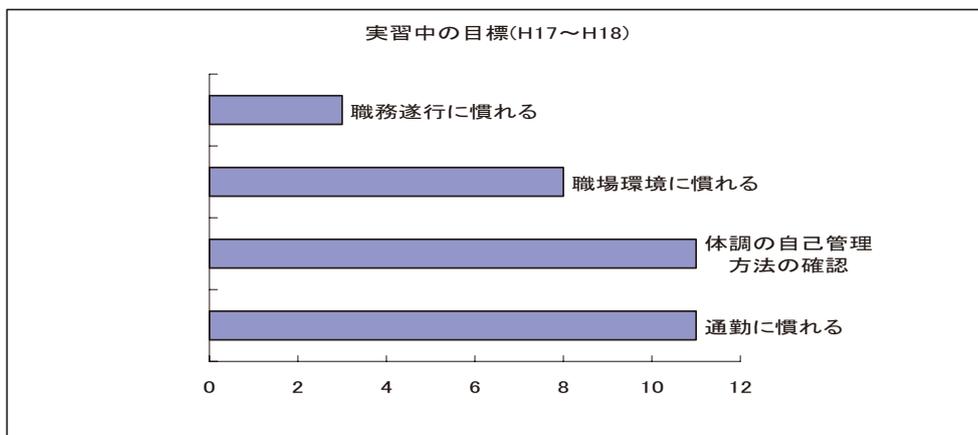


図 3-3 JDSP 受講者における休職期間中の職場実習での目標 (H17~H18)

休職期間中の職場実習は期間、実施部署、作業内容、実習の目標など、受講者や事業所の状況に応じて様々である。職場実習の実施については一部の受講者において否定的な意見があったものの、多くは肯定的な意見を述べている。役に立ったと感じた理由を見ると、「試行錯誤ができた」、「復職のイメージが掴めた」、「センターで整理した対応策をやや現実的な場面で想定することができた」、「改めて復職へ向けた課題を認識した」、「復職前は終日勤務も可能と思っていたけれど、実際は違った」などとなっている。

また、気分や体調に波があり再燃・再発率の高い障害特性を有する者にとって、復職後の低迷期に「休職」という状況を回避するための予防策を確実に実行することは極めて重要であるため、プログラム内で身につけた再発防止策等を実際の職場環境の中で活用するためのスキルを身につけることが就労を継続するための重要な内容となる。

休職期間中の職場実習の実践から得られたポイントとして、休職期間中の職場実習の目標を「体調の自己管理方法」、「職場適応へ向けた方法を確認、整理する」点に置き、そのために必要な職場実習期間や実施部署及び作業内容等について本人及び事業所双方と調整しつつ、枠組みを作りあげることが必要と考えている。

## 2 職場復帰へ向けた体制の整備

前節では休職期間中の職場実習において、体調の自己管理方法や対人スキル等を整理することの重要性について確認した。ここでは、JDSP 受講者の復職過程を、フレックスタイム制度の活用や事業所の勤務制度に関する規程に従って段階的なステップを踏む事例を含めて整理する。

### (1) JDSP 受講者の復職過程

平成 17 年度～平成 18 年度の JDSP 受講者のうち、事業所の就業規程等による復職支援制度に沿った復職事例について見てみると、復職辞令の発令を境に復職前を「試験～」、「試し～」復職後を「復職支援～」という呼称を用いている場合が多く、賃金や通勤手当の支給・災害補償の有無など制度の内容を異にしている。辞令発令に伴う利用制度の変更により、当センターの支援内容が異なることは基本的には無いものの、事業所の復職支援制度の活用により、受講者及び事業主双方にとって、①職場復帰へ向けた具体的で現実的なソフトランディングになっている、②職場復帰後の再燃・再発予防に対して、セルフケア及びラインケア、支援者によるケア等の多面的な支援が可能となる、といった利点があることを確認している。

表3-2 JDSP受講者の復職過程

	復職過程で活用した事業所の制度名と期間	内容
休職期間中	<p>■Aさん 「試験出社」 1ヶ月</p> <p>■Bさん 「緩和勤務制度」 3ヶ月</p>	<p>* Aさんは、休職期間中に復職予定部署にて部署内の職務(負荷の低い内容)に従事しました。「試験出社」との名称で、より実際の「復職判断」の意味合いが強い内容でした。</p> <p>* Bさんは、休職期間中に復職予定部署にて実施され、復職後の職務に従事しました。勤務時間は半日から段階的に増やし、1ヶ月経過時点でフルタイムになりました。傷病手当を受給していましたが、慶弔以外の休暇は基本的には認められておらず、復職判定委員会で復職審査が行われる、という内容でした。</p>
復職辞令発令後	<p>■Fさん 「職場復帰支援プログラム」 休職期間中8週間 辞令発令後1週間</p> <p>■Cさん 「復職支援期間」 2ヶ月</p> <p>■Dさん 「リハビリ出勤」 2週間</p> <p>■Eさん 「復職支援特別制度」 1ヶ月</p>	<p>* Cさんは、辞令発令後、復職予定部署にて部署内の職務を負荷の低い内容から段階的に従事しました。「復職支援期間」との名称で、賃金は通常通り支給されました。他、定期的な産業医面談の実施、定期的な相談機関の利用等が設定されました。</p> <p>* Dさんの復職過程は、段階的な勤務時間(半日～)の設定が主な目的でしたが、職務内容に関しては復職部署の上長の判断に任せられました。復職辞令は遡って発令され、賃金は通常通り支給されました。</p> <p>* Eさんの復職過程は、段階的な勤務時間(半日～)の設定が主な目的でしたが、成果主義が導入される管理職には該当しないため、復職辞令発令に際して職位の変更を求められました。賃金は減額の上で支給されました。</p> <p>* Fさんは、事業所の「職場復帰支援プログラム」を活用しました。休職期間中は通勤日数等を緩やかに設定し、復職部署の調整に取り組みました。復職辞令発令後は、短期間ですが復職予定部署にて半日勤務の段階を設定しました。休職期間中の補償として、労働災害補償に相当する保険に、保険料会社負担で加入しています。</p>

これまでの実践から、復職過程における段階的なステップに対して期待される効果及び事業所との調整上の留意事項を表3-3に整理した。

円滑な復職を支援するポイントとして、①復職過程の見通しについて復職者を中心に支援者間で共有化を図ること、②そのための調整を行う場面を設定することが重要であることから、JDSPにおいては“就業プランシート”の作成に取り組んでいる（参考資料3参照）。

このシートの作成の過程で、プログラムの中で検討したキャリアプランを盛り込みながら、復職後に職務内容を含めた職場環境の調整を自分で行えるよう、受講者を支援している。

表3-3 JDSP受講者の復職過程における期待される効果と調整上の留意点

	期待される効果	調整上の留意点
休職期間中	<ul style="list-style-type: none"> <li>■通勤日数及び勤務時間等について柔軟で緩やかなステップアップが可能。</li> <li>■復職困難との判断の場合、復職へ向けた再調整がしやすい。</li> <li>■復職予定部署での実施の場合、同僚・上司との関係性を積み上げられる。</li> <li>■復職予定職務を担当した場合、より実践的な適応を図ることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■賃金、通勤災害、労働災害発生時の補償の問題 (作業課題及び保険加入等の対策について確認、検討)</li> <li>■復職予定部署における作業課題(職務以外の課題)の取り組みは孤立感を高める可能性がある (周囲に対する理解を依頼)</li> </ul>
復職辞令発令後	<ul style="list-style-type: none"> <li>■より実践的な環境で徐々に適応を図ることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■賃金への配慮の問題 (半日勤務期間に対する給与等の条件について確認)</li> <li>■通院/相談等に必要な休暇の問題 (有給休暇残日数及び通院日の扱いについて確認)</li> <li>■時間設定、期間設定、日数設定 (復職者の状況により即した条件設定について提案、調整)</li> <li>■支援者間の役割整理 (主治医、産業保健スタッフ、職業センターの役割を整理、確認)</li> </ul>

## 第4章 まとめ

JDSPの受講者は、うつ病エピソードの者を中心としているが、メランコリー親和型と言われるケースや昇進異動のような発症の心理的要因が明確なケースは少なく、うつ病でも遷延ケース、人格障害等の他の疾患が絡んだケース、主疾患・主障害が他にありそこから発生する諸問題により結果として二次的に鬱状態を呈しているケース等、リワークプログラム開始当初とはかなり異なる状態の受講者が多くを占めるようになっている。そうした、複雑な問題を抱える受講者からはそれぞれに応じて個別性が高く、また復職調整では配置転換を含めた支援を求められるケースが少なくない。

JDSPではこれまで、リワークプログラムでの実践を中心に、①基本的な労働意欲、体力、生活リズムの回復、集中力、持続力、疲労のコントロールといったウォーミングアップを中心とした支援にプラスして、②認知療法やストレスコーピングを基盤にした「考える力の回復への支援」を中心に、職場復帰後のキャリアの方向性を整理するカリキュラムに取り組んできた。

今回は、受講者自身が復職後の方略（復職部署、雇用管理等）を事業所と共有化することに重点をおき、自らのキャリア発達に焦点を当てキャリアプランを再構築するという、キャリアカウンセリング的要素を取り入れた事例を取り上げた。同時に、新しい職務や環境への適応性の向上を目的に、作業面におけるセルフマネジメント能力の向上や認知面への働きかけとして個別及び集団による認知療法的アプローチへも取り組み、これらの支援に共通するポイントとして、問題解決志向型であることに留意している。

また、問題解決志向という観点から、本人の事業所に対して行うプレゼンテーションを重要な支援方法と位置づけ、事例としても取り上げた。ここでいうプレゼンテーションにおいては、単なるプログラムの実施報告ではなく、復職後の見通しを立て、職務的にも对人的にも復職者自身がマネジメント可能となることを目的として支援することがポイントと考えている。つまり、資料作成の過程における認知面での整理、復職後のラインケアに繋がる自己表現は、復職後に予想される気分・体調の波をセルフマネジメントするための予行演習として位置づけられるのである。

一方で、配置転換を含めた復職支援は事業所の協力が不可欠な支援であり、JDSPでは事業所に対する支援も重要と考えている。

配置転換を伴う場合、職場環境等の調整は重要な柱の一つであり、勤務時間、職場の物理的環境、職場の人間関係に関する配慮は必須と考えている。

ウォーミングアップを中心とした支援項目に対しては、職場復帰後に予想される仕事量、復帰してからの「リハビリ」の必要性、復帰後のフォローや支援体制の調整等の確認事項に配慮した具体的な復帰支援プランの作成や支援マニュアル整備が必要と考えている。また、キャリアプランに基づいた職務創出の支援方法として、今後は職務内容に関する課題

分析による取り組みが重要である。

また、事業所の就業規程による復職支援制度については、制度の呼称を含めてその内容について曖昧さが認められるが、精神障害者の職場復帰を円滑に進めるためにも、支援制度に関する概念の整理及びガイドラインの明確化を基本とした制度の整備が急務であると考えている。

## 復職先について

状況：これまでに休職を3回しており、2回の復職（〇〇部、〇〇本部）をしてきた。  
その2回とも半年ほどで適応障害、うつを再発し、復職に失敗している。  
複雑化：3回目の復職先を、今後のキャリアプランを踏まえ、これまでの失敗を活かし成功させる必要がある。  
疑問：どのようにして復職先を決定するか？

〈解決案〉

### ① 10年後、20年後に働く職場のイメージ

〇〇会社における管理部門のスペシャリストになり、20年後、財務部長（もしくは顧客サービス事務局長）になる。

復職先	〈現在未定〉
2年後	関東支社・経理課長
5年後	本社・経理課長
7年後	支店・副支店長
10年後	本社・経理部長
15年後	支店・支店長
20年後	財務部長（もしくは顧客サービス事務局長）

### ② 復職先は、本社以外を希望

- ・本社（〇〇本部）で働くことのメリット  
半年の経験ではあるが、部内の仕事の流れをおおまかに把握している。  
ある程度人間関係が構築できている上、慣れた通勤スタイルで働くことができる。
- ・他の支社や支店、営業所で働くことのメリット  
関東支社や支社管理部のような部署で営業部隊をサポートする仕事の流れを知ることが出来る。  
仕事以外のプレッシャーがなく、集中して働くことができ、早期の病状回復が見込める。  
これまで働いてきた支社、支店での経験が、20年後目指す目標に活かせる。  
本社だけでなく、支店、支社の管理業務にも携わることが出来る。

### ③ 仕事に対する自信を取り戻す

専門的、創造的で高度な習熟を必要とする仕事ではない定型業務の積み重ねから仕事に対する自信を取り戻したい。また、関東支社や、支社管理部での定型業務はリハビリになると共にチャンスと捉え、最前線ではない部分で、会社がどのように動いているのか、サポート業務を通じて会社全体のサイクルを直接知り、キャリアに活かしたい。

\* 定型業務＝週、月を1つの単位にして決められた仕事を正確にこなす業務。

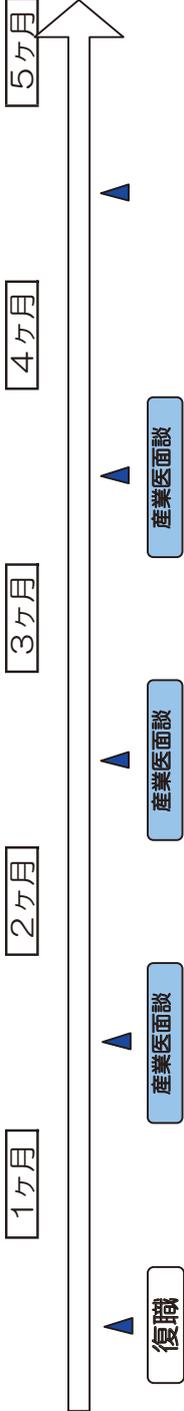
結論：休職後の復職先としては仕事以外のストレス、プレッシャーが少なく、キャリアプランにも沿った職場（他の支社や支店、営業所）で定型業務もしくは、管理部関連業務をさせていただき、経験を積むと共に病気の完治を目標としたい。しかる後に、自分の考える20年後の目標である財務部長（もしくは顧客サービス事務局長）を目指し、〇〇会社における管理部門のスペシャリストとして、会社に貢献したいと考えます。

参考資料2 JDSP受講者の休職期間中の職場実習状況（本文P.35～36の詳細）

	平成17年度							平成18年度								
	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏	J氏	K氏	L氏	M氏	N氏	O氏	
実習期間	1週間未満											2日	5日	2日	4日	
	1週間～2週間						2週間									
	2週間～1ヶ月	4週間		4週間		1ヶ月			1ヶ月							
	1ヶ月～2ヶ月		5週間	10週				6週間		8週間						
	2ヶ月以上				4ヶ月							3ヶ月				
実施部署	復職予定部署		○			○	○	○	○		○					
	産業保健関連部署	○				○				○	○	○		○		
	その他				人事部					図書館			事業所玄関		事業所玄関	
作業内容		漢字ドリル、計算ドリル、作業課題 (TP)	図書の整理、表作成、庶務	作業課題、データ入力	作業課題 (TP)	復職後担当予定職務	復職後担当予定職務	関係書籍の読書のOA課題 (TP)	復職後担当予定職務	読書、漢字ドリル他	復職後担当予定職務	なし	なし	なし	なし	
	通勤に慣れる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
目標	体調の自己管理方法の確認	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	職場環境に慣れる		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	職務遂行に慣れる					○			○		○		○		○	○
その他					*2日/週事業所、3日/週センター											

\* L氏、M氏、N氏、O氏は、実際の通勤時刻に公共交通機関を利用し経路の確認を行った。

就業プランシート (例)



人事	連携による支援	
上司		
ご本人	<p><b>段階的復帰</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>短縮勤務</li> <li>残業/出張制限等</li> <li>職務内容の予定</li> <li>その他</li> </ol>	<p>目標：通勤に慣れる 第1～2週 午前勤務 第3週 5時間勤務 第4週 6時間勤務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残業制限</li> <li>・出張制限</li> </ul> <p>目標：職場に慣れる 第5～6週 7時間勤務 第7週 フルタイム勤務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残業制限</li> <li>・出張制限</li> </ul> <p>目標：7割以上のPMに慣れる</p> <p>目標：7割以上のPMに慣れる</p> <p>社内規定等一般知識の情報収集</p> <p>イントラ内共有情報の内容確認</p> <p>自社サイト、競合他社サイトの情報</p> <p>担当職務の計画作成</p> <p>取引先との調整</p>
産保スタッフ	定期的面談による支援	
職業センター	随時面談/メール等による支援	<p>1回/2週 の面談</p> <p>1回/1月 の面談</p> <p>1回/1月 の面談</p> <p>修了者の集いへ参加</p>

<参考文献・引用文献>

- 1) 障害者職業総合センター職業センター開発課援助係 2006 気分障害（うつ病）への支援—ジョブデザイン・サポートプログラム— 職リハネットワークNo.58 pp.34-37.
- 2) 佐藤恵美 うつ病を抱える人のキャリアカウンセリング 職リハネットワークNo.58 pp.20-24.
- 3) 丹野義彦・坂本真士 2001 自分のところからよむ臨床心理学入門. 東京大学出版会.
- 4) 宮城まり子 2002 キャリアカウンセリング. 駿河台出版社.
- 5) 黒木保博・横山穰・水野良也・岩間伸之 2001 グループワークの専門技術 中央法規.
- 6) N.E.Amundson & G.R.Poehnell 著 河崎智恵監訳 2005 キャリアパスウェイ～仕事・生き方の道しるべ～ ナカニシヤ出版
- 7) 加藤貴之 2001 ストレス解消ハンドブック PHP 研究所
- 8) 大庭さよ 休職者への心理的援助—キャリアカウンセラー— 現代のエスプリ別冊 2004 こころの病からの職場復帰 pp.122-133.
- 9) 日本医師会推薦 2002 メンタルヘルスケア実践ガイド 財団法人産業医学振興財団
- 10) 「最優秀社員100人の秘密」 プレジデント 2006 12.18号 pp.40-99.
- 11) エドガーH.シャイン 2003 キャリア・アンカー 白桃書房
- 12) エドガーH.シャイン 2003 キャリア・サバイバル 白桃書房



障害者職業総合センター職業センター実践報告書 NO. 20

精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集(2)  
～気分障害者に対する復職支援の実践～

---

発行日	平成19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：043-297-9042 URL： <a href="http://www.nivr.jeed.or.jp">http://www.nivr.jeed.or.jp</a>
印刷・製本	株式会社ワーナー

NVR