

精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集
—ジョブデザイン・サポートプログラムの開発—

はじめに

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（以下「職業センター」という。）は、企業に採用された後に精神疾患に至った者に対する支援ニーズの拡大や厚生労働省における施策の重点項目等を踏まえ、平成14年度及び15年度において、うつ病者等を対象とした在職精神障害者の職場復帰支援プログラム（通称「リワークプログラム」という。）の開発と試行実施に取り組んだ。リワークプログラムは、職場復帰へのウォーミングアップを目的としており、メンタルヘルスとしての精神科領域の「治療」、産業保健領域の「予防」の知見を参考にしつつ、それぞれの領域との密接な連携を個別に積み重ねることにより、対象者を選定し、支援を推進してきた。その中で整理されたウォーミングアップのポイントは、①定期的な通所と作業課題の設定による生活リズムの安定、②体調等の自己管理の体得、③アサーショントレーニングによる対人スキルの回復と向上、④職場復帰の不安点等のグループミーティングによる整理、⑤職場実習等によるソフトランディングが挙げられる。なお、2年間の取り組みについては、職業センター実践報告書No. 12「リワークプログラムとその支援技法」（2004）を作成し、リワークプログラムの考え方、支援技法等の普及を図ってきたところである。

引き続き平成16年度から職業センターは、ウォーミングアップのためのリワークプログラムのカリキュラムを基盤にして、職場環境や職場復帰時の職務内容設定等の職務再設計に焦点をあてた、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。）の開発を開始した。本実践報告書は、JDSPの今後の発展の礎として、1年間の取り組みのエッセンスとして、プログラムを受講し職場復帰した者の意見を重視して整理したものであり、精神障害者の職場復帰支援の発展に微力ながら参考となれば幸いである。

なお、本実践報告書の作成にあたっては、JDSPの受講者の全面的な協力により、職場復帰に向けた貴重な資料や意見を掲載している。

平成17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 珠己

目次

I	リワークプログラムからJDSPへ	
1	リワークプログラムのまとめ	P 1
	(1) リワークプログラムの効果	
	(2) 受講者からの意見	
	(3) 受講者の家族からの意見	
	(4) 職場復帰時の職務内容	
2	JDSPの概要	P 6
	(1) 新たなジョブデザインサポートプログラムのスキーム	
	(2) 開始前の支援	
	(3) 集中的な支援	
	(4) レスキューワークの設定と職場実習	
3	レスキューワークの設定	P 8
	(1) 職務特性プロフィールのチェック	
	(2) 問題解決型のグループミーティング	
	(3) 事業主等との相談	
II	JDSPにおけるプログラム例	
1	認知療法を中心とした取り組み	P 1 1
	(1) 認知療法のポイント	
	(2) 受講者による認知療法のまとめ例	
	(3) プログラムの流れ	
	(4) 具体的な事例	
2	「役割」のチェック	P 2 1
	(1) グループミーティング (GM) における取り組み	
	(2) チェックリストの活用	
	(3) グループミーティングにおけるポイント	
	(4) 役割の整理	
3	グループミーティング事例	P 2 6
	(1) グループミーティング事例の注意点	
	(2) ウォーミングアップ編	
	(3) セルフケア編	
	(4) 働き方の工夫編	
	(5) 疾病や障害の捉え方編	
	(6) プレゼンテーション編	
	(7) 職場実習編	
4	職場復帰プログラム作成にかかる連携	P 3 4
III	まとめと今後の展開	P 3 7
	参考図書	P 3 8

I リワークプログラムからJDSPへ

1 リワークプログラムのまとめ

(1) リワークプログラムの効果

2年間で19名が受講し18名が職場復帰している。受講者の精神疾患はうつ病が中心であり、年齢は20代後半から50代前半まで幅広く、再発による休職が複数回ある方、休職が1年以上に及ぶ方の利用が多い状況であった。代表的な受講者の声を紹介すると、「自分以外の休職されている人達がどのようにしているのかを知りたい」「過去の失敗体験から、ただ休養して職場復帰するだけでは仕事が続けられるか不安である」「枠組みがないと自発的な行動ができない」という思いからリワークプログラム受講のきっかけとなっている。また、リワークプログラムにおけるウォーミングアップの効果については、「ほぼ毎日通所することにより、生活のリズムが身に付いた」「以前は、受動的にしか情報を受けつけなかったが、グループミーティングにより、ものごとを能動的に考えるようになった」「今までの仕事やキャリアを整理し、肯定でもなく否定でもなく将来を見つめ直すことができ、意地、プライド、見栄などにそれほどこだわらなくなった」「疲れ、気分のコントロールや周囲とのコミュニケーション方法を試し、職場における役割を整理するには、職場実習が効果的であった」等を職場復帰後のフォローアップにおいて確認しているところである。また、家族の方からは、「事業所からの要求と現状のギャップに悩んでいる」「経済的な不安の他に、死と直面した不安を抱え、明日が見えなくなるかもしれないという恐怖感を常にもっている」等の切実な意見を踏まえ、家族に対しても家族座談会の開催により、適切な情報提供を行い、孤独感を軽減し希望を見出せるような支援も重要となっている。

(2) 受講者からの意見

「リワークプログラムを終了して」

1. 自己紹介

メーカーに35年程の期間、新製品開発という仕事に従事、病気になる前は新製品プロジェクトリーダーの立場にいました。3ヶ月間のプログラム受講後に復職、現在違う開発部に移り新しく新製品開発プロジェクトを立ち上げた所です。

現在私の病気は完治した訳ではなく、未だ疲れやすい所が出て来て60%位の出来であり後1年位は通院し薬を飲み続けなければならない状況下にあります。

2. うつの発病に至る原因とその症状

実際の所私自身病気という感覚は全く無かったといいと思います。まず家族が、そして職場の同僚が気付いてくれました。その後、精神科を受診してから全く動くことができない状態となってしまいました。発病にいたる原因は、役割の過剰負荷が中心であり、そこに役割の葛藤も合わさっていたように振り返っています。ですから、調子がいいなと思っても、復職後どのような仕事をするのか考えると気分が落ち込み、具体的に会社と調整していくのが辛い時期がありました。

3. うつからの回復（発症してからリワークプログラム受講まで）

第1に何といても家族の協力と理解があつてこそその回復と思います。

後にあれで良かったとおもえるのは発症後、睡眠薬と抗うつ剤の効用で2ヶ月ほど寝っぱなしになった事です、その時はどうしていいか解らず電話もお見舞いも友人親戚全ての対人関係を面会謝絶にした事です。

この事は私を心身共に、誰に何をも気にする事無く安心して休む事が出来ました。勿論この時期は本を読む事すらままならずTV、ラジオ、人との会話と言う日常なんでもない事すら全く出来ずひたすらベッドに横になっているのが精一杯でした。

4. リワークへの期待

新聞でリワークプログラムのことを知り「自分以外のうつを患っている人達がどのようにしているのかという情報を収集したい」との思いが自分のリワークの目的でした。リワークのスタッフの方からリワークプログラムの説明が一通りありましたが本人は未だ自分の頭で物を考えて判断できるレベルではなく家族から改めて説明を聞く始末でした。

「復職に関する支援プログラム」であると言う事。

「復職するに当たって会社側と職場と本人の適性、職場の理解、職場実習の調整」をしてくれる、当時の私の脳はそれだけでいっぱいでした。

5. リワークの実際

リワークで行っていた資料、日誌を読み直すと短い間にこれだけの沢山のことをやっていたのかと言うほどの資料があります。

- ・ 毎日の日誌（リワークノート）の作成
- ・ メンタルトレーニングの講習と実技 又その感想（外部講習）
- ・ 認知療法の講習と訓練 又討論
 - 自分が変わらなければならない考え方
 - ストレスコーピング（ストレス対処）
 - 気分の自己管理
- ・ SSTの研修と訓練（対人関係の対応）
 - アサーションの講習と訓練、（アサーティブ、アグレッシブ、ノンアサーティブ）
- ・ ロールプレイの講習と訓練
 - 応用で臨機応変の練習、また会社に行った時の相手に応じた挨拶の練習
- ・ テーマ毎のグループミーティングと討論
- ・ 身体を動かすアスレチック体操

（これらのプログラムをこなしながらどのように自分は変れたのか）

（1） 自分の頭で考える力の回復

- ・ 受動的な情報しか受けつけなかったレベルから能動的に考える事への転換が可能になった。
- ・ 今までの仕事やキャリアを整理してみる
 - （肯定でもなく、否定でもなく、人生を含めて全て見つめ直す）
- ・ 意地、プライド、見栄、こだわりを取捨選択し今後の仕事、生き方をも変えて行こうと取り組んでいる自分がある。

ここは非常にリワークの中で大切な所と思います。

リワークはあくまでも自分の復職の為の支援であって自分が自分で自分の病気を治さないと誰も治してくれないという事に気が付いて、復職するに当たって自分はどのようにすれば（変われる事が）いいのかを模索するタイミングでもあるからです。あくまでも自分で気付き自分で考える事が不可欠のように感じます。

（2） リズムが身に付く

復職するためにはまず毎日会社に行くことが出来なければならない、その為に毎日同じ時間に起きる習練、着替えて毎日会社に行く体力、最低復職する為の条件である。同じ時間に決まったところに来るとするのは体のリズム作りに最適である、ぶらぶらしていたり、寝たり起きたりしているレベルは休養が優先という事であり復職の体力作りはそれからで十分である、急ぐ必要はない。病氣と仲良く付き合っていく考えが必要であ

る。

(3) 疲れ、気分をコントロールする為の職場実習

毎日職場に通い就業時間中に何らかの作業を行い復職に耐えられるかの確認作業になります。職場体験を通して自分がやって行けそうかを予想出来る唯一の手段かもしれません。リワークプログラムの中でも非常に重要な要素を占めていると言ってもいいと思います。プログラムを開始後しばらくして、もう復職できそうだと考えて、職場実習移行をスタッフに進言しましたが、気持ちと身体の回復には差があるので、今そう感じているのであれば予定通りの実習開始が望ましいと助言をもらいました。職場で感じる疲労感、会社の外にいる段階では、作業負荷程度でしか判断できないので、その違いに気がついていなかったようです。職場実習はリワークのスタッフの方と同席して会社と交渉する訳ですが私は幸いにも会社が実習を同意してくれましたので何の不安もなく復職する事が出来ました。実習中は、生活のリズムが乱れないか、会社の状況、人の動き方、職場で時間を過ごす感覚を味わうなかで、気づいたことをメモにとり、翌日の予定を考えながら取り組みました。

ただ、すべての会社は職場実習を望まず120%治ってから復職して欲しいという会社が多いと言う事もあり、この会社と交渉すると言う事が復職するに当たって大きなポイントになると考えています。

6. 復職後、どのような事を心がけているのか？

復職した方は全員再発防止を念頭において行動し考えていると思います。ちなみに私は変な考え方ですが「何時も病気なんだ！」と言う考えでいます。そう考える事で自然に「仕事は無理をしない」「疲れたら休む」「休暇をとって気分転換に小旅行をする」等の形で実行する事が可能となり、自分自身も後ろめたさや違和感なく休養を取る事ができます。

私は幸いにして開発という時間にかなり融通の効いた所に所属していますので製品納期だけ間に合わせればその間は自由になります。今の私はそのようにかなり精神的には楽に過ごしつつ、新たな開発テーマをもって仕事を進めています。

7. 支援者への期待

うつ病という病気の正しい知識をもって接して戴きたい。

やさしく接する、何でもしてあげるだけでは病気は治りません、自分で考えて行けるように支援をして欲しいと思います。

甘すぎず、そしてきつ過ぎず、平等に淡々とプログラムを遂行して下さい、話を聞いてあげ、ヒントで助けて本人に考えさせる。本人が依存心を持たないようにする事がとても大事だと思います。

(3) 受講者の家族からの意見

職業センターへ寄せる想い - 家族として -

2年前、夫が「うつ病」という診断をくださった瞬間から毎日が現実感を失い、悪夢をみているような生活がスタートしました。朝が来るたびに「今日も一日が始まってしまった」という悲壮感と、就寝時には明日への不安で涙が止まらないまま浅い眠りに落ちる日々の繰り返しでした。

年間3万人の自殺者の3割、過労自殺の9割が「うつ病」に罹患していた。また自殺未遂者はその10倍、その患者が影響を及ぼす近親者が少なくとも5人はいるというデータも

あります。

「うつ病」は重篤な症状を呈する反面「正しい知識」と「的確なサポート」によって完治する病気です。患者が一家を担う立場である場合経済的にも社会的にも帰るべき「居場所」は不可欠です。家族のケア、医療機関による治療は個人が負うべき問題としても、復職という点においては勤務先とは認識のズレが大きな壁となっております。うつ病家族会に出席した際の事ですが「30代の息子が発病し、勤務先から120%の回復が復職時の条件と告げられた。息子は一日中寝ているだけなのに」とか、また「身辺整理をはじめたのか衣類全て処分してしまった」と泣き崩れた家族の方もいました。

家族には経済的な不安の他に（眼でみえる数値、あるいは外傷のある病気と異なり）死と直面した不安を抱えた日常で明日がみえなくなる恐怖との戦いも強いられるのです。これが、「うつ病患者・家族」が直面している実情です。

個人の力には回復に欠かせない勤務先との交渉等においては限界があります。

そして、個人的には勤務先との交渉云々以前に「職業センターの存在」そのものが私にとって闘病中における唯一の「希望の灯」でした。不安と絶望に押しつぶされそうな日常で「いつか職業センターを利用できるくらい回復する日がくるかもしれない」というかすかな希望で自分が支えられたと思います。絶望は更なる不幸しかもたらしませんが、希望はもっと大きな希望につながります。

幸いにも私共は職業センターのご尽力により今日を迎える事ができました。私達が幸運だったという事ではなく、多くの方たちにも復職を側面からご尽力いただけたなら、今現在悩み苦しんでいる多くの患者・家族にとって大きな、大きな希望の灯になると信じております。

家族の対応について

私が心がけた事というよりそれ以外できなかったという事ですが

1. 家族が落ち着きを取り戻す。
2. できるだけ外部から遮断する。
3. 常に影のように寄り添う。

という事です。

愛情・説得・理屈・常識・過去の経験等では患者への対応は困難です。

心身ともに行動が制御されておりコミュニケーションがとれる状況下でなく「病気の正しい知識」が必要不可欠です。

子育てをしているような錯覚におちいる程日常生活には支障がありましたので、実際にはとても難しいことですが、発病前の「誠実で責任感が強く家長として全て依存できた」姿を求めてしまう思いを断ち切り、現実を直視する努力をしました。正しい知識があって始めて家族の気持ちが安定し、穏やかな気持ちで共に歩み全てを自然に受け止める事ができるようになるのだと思います。

情報収集について

一番辛かった発病当時私自身がパニック状態という事もあり、全く情報は入手できませんでした。病名の認知は高いものの、知識は全くなく、周囲の反応も「大変」「特殊な病気」という空気が強く、途方にくれながらパソコンの前で無駄な時間を過ごし、本を買いあさるという状況でした。発病当初私自身会社勤めでしたので、自分一人の限られた時間・知恵では希望となる情報入手は困難でした。むしろ得られない分支えるべき私が孤独を深め希望を見出せなくなっていくようでした。

周囲への対応

様々な面で情報を遮断し、伝えるべき事柄の選択を不安要素の有無で判断しました。会社への対応については「主治医の指示という」苦しい言い訳を全面に押し出してでは

ありましたが、常に私を窓口とする事を懇願しました。会社に出向く際は、書面を用意し事前に夫の了解を得、多少なりとも不安を軽減する努力はしたつもりです。意識下では常に「夫の代理」「最終的な進退は夫が決断すべき事で、その時までの繋ぎを何とか無事果たしたい」という思いだけでした。

(4) 職場復帰時の職務内容

リワークプログラムにおいても現職復帰が基本的な流れである。しかし、受講者19名のうち休職前の部署へ復帰していない(職場環境が変わった)事例は4事例あり、①休職期間中に統廃合により部署が消滅、②プロジェクトリーダーがその職責をおりて、他部署であらたなプロジェクトに従事、③人事や総務を担当する部署に異動し職場復帰(2事例)となっている。

職場復帰時における配慮としては、受講者全員が仕事のボリュームを調整している。特に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、約半数の10事例であった。なお、短時間勤務の適用期間は1ヶ月程度から半年以上とばらつきがあり、主治医の診断に基づいて、産業医が助言することにより、定期的に見直しを行うシステムが一般的となっている。仕事のボリュームを調整することは、労働時間に加えて職務内容の調整が必要であり、休職前と全く同一の職務内容という事例はなく、①職責の調整(例:ラインから外れて特命事項的な職務から始める)、②作業過重の調整(例:担当業務の量を減らす)、③コミュニケーション方法の調整(例:日誌の活用)を行うことで円滑な職場適応を図ってきたところである。なお、職務内容の調整にあたって、産業保健従事者と連携し、職業センターも定期的に調整のためのカンファレンスに参加し助言を行っている。

また、環境整備としての組織体制(ライン)によるフォローアップ等の実施については、まず、上記の職務内容の調整が実施可能となるように整理したうえで職場復帰し、その後の体調やセルフケアの安定を踏まえて、柔軟な対応をとる場合が多い。継続的に上司による定期的な相談を設定し、上司に対して産業保健従事者がフォローアップを行い、職業センターは本人からの相談に対して、どのように上司や同僚に対して説明していくか、ウォーミングアップで取り組んだアサーショントレーニングの活用や認知療法的な整理を促す支援を行った。

リワークプログラムからJDSP(ジョブデザイン・サポートプログラム)へ

平成13年度 厚生労働省の指導の下にリワークプログラムを企画。メンタルヘルスとして復職支援をしている医療機関、民間EAP(従業員支援プログラム)等の情報を収集。

平成14年度 実施の準備を行い、全国紙による広報、事前の相談を開始。10月から2名でスタート、3月までに3名が復職。職業リデベナス指導事業のカリキュラムを弾力的に活用しながら実施した。

平成15年度 復職へのウォーミングアップを目的に新たなカリキュラムを開発。

平成16年度 全国6カ所の地域障害者職業センターでリワーク事業の開始。職業センターはジョブデザインサポートプログラムの開発を開始。

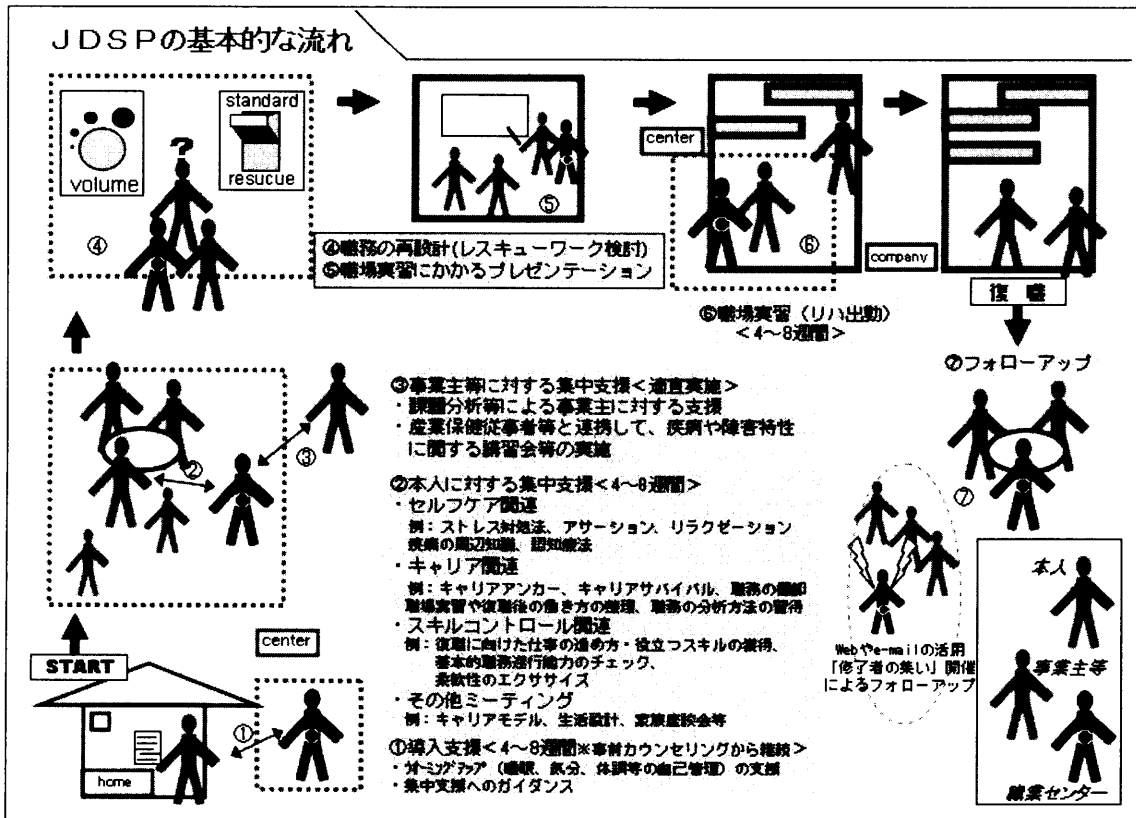
ウォーミングアップ中心→職務再設計を基盤

I リワークプログラムからJDSPへ

2 JDSPの概要

(1) 新たなジョブデザインサポートプログラムのスキーム

基本的なスキームは、以下のとおりである。なお、受講にあたっては、対象者（うつ病を中心とした休職中の精神障害者）、対象事業所双方が職場復帰を希望していること、主治医も職業センターとの事前の相談やプログラムの受講に関して了解していることが必要である。



(2) 開始前の支援

職業センターは、ウォーミングアップ（体調、睡眠、症状等の自己管理）に関して、リワークプログラムの取り組みを参考にして、事前の相談、職業カウンセリング段階から個別の助言と情報提供を行っている。あわせて主治医との連携により、必要に応じて、JDSPの体験参加等を設定しているところである。JDSPの開始にあたっては、主治医、産業医、事業所、本人、家族との相談を行い、職場復帰の方向性を整理することにより、JDSP受講に関する職業リハビリテーション計画を策定し、本人、事業所の計画への同意に基づきJDSPを開始することになる。調整に時間がかかる場合もあるが、この調整こそ円滑な職場復帰には重要な取り組みと捉えている。加えて、受講希望者に対しては、事前の相談として、職場復帰準備の到達状態について助言を行い、JDSPの対象とならなくとも、職場復帰の準備が進められるよう、情報の整理等を行っている。

(参考図書 うつ・気分障害協会編 『「うつ」からの社会復帰ガイド』 岩波アクティブ新書)

(3) 集中的な支援

職業センターに通所し、①セルフケア関連プログラム（運動プログラム作成、ストレス

コーピング・アサーショントレーニング・リラクゼーションに関する情報交換・講義・実習、認知療法・うつの周辺知識整理に関する個別相談・グループミーティング)、②キャリア関連プログラム(キャリアや職務の棚卸しや分析に関するチェックリスト等の実施、職場実習に設定・職場復帰後の働き方に関するグループミーティング)、③スキルコントロール関連プログラム(職場復帰後の職務を勘案したスキルの学習、プレゼンテーションの実施、作業課題による疲労や集中力の自己管理体得)に取り組むこととしている。

(4) レスキューワークの設定と職場実習

平行して、本人、事業所(産業保健従事者を含む)、職業センター間で職場復帰にあたっての職務再設計を行い、方向性を共有することを「レスキューワーク」の設定と呼んでいる。具体的には、職場実習の実施を整理していくことが「レスキューワーク」の設定への最初のステップとなる。次に本人から職場実習実施部署等に対して、レスキューワークの内容、セルフケアの方針、今後の進め方についてプレゼンテーションを行うようにしているところである。

I リワークプログラムからJDSPへ

3 レスキューワークの設定

JDSPでは、レスキューワークの設定をプログラムの重点事項と位置付けている。現在、レスキューワークの設定にあたっては、個別に対応している段階であり、今後、考え方の指針を構築するために、具体的な事例検討とモデル的な取り組みにより整理する予定である。

現時点での考え方の一例は、①相互に関連する労働時間と仕事量のボリュームを調整すること、②仕事の進め方、仕事の成果のコントロール方法を整理すること、③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、④職場復帰時に配置転換も含めてキャリアをデザインする場合の検討方法を調整すること等がレスキューワークの設定のポイントとなっている。しかし、精神疾患からの回復段階にある受講者にとって、上記の内容について、総合的に考えていくこと自体が相当のストレスになるため、職業センターでは、「考える力の回復への支援」として具体的なカリキュラムや技法を整理し開発しているところである。

(1) 職務特性プロフィールのチェック

休職時におけるキャリアカウンセリングは、休職という転機に対する援助として捉えられる。

JDSPの受講者は、まず休職していることへの罪悪感を払拭し、焦燥感をもたないようにするために、グループミーティングによる相互の自己紹介を通して、自分の体験を話し、共感性をもって焦燥感をコントロールすることが重要となっている。

そのうえで、自身が考えるキャリアの捉え方（キャリアアンカー）についてのチェックリストを実施している。実践から得られた支援のポイントは、以前の自分と現在休職し職場復帰を目指している自分では、キャリアの重点項目が変化している最中にあるため、現在の状況をチェックするのが難しい場合が多い。その際には、過去と現在の2回のチェックを行い、その違いを職場復帰後の働き方やキャリア形成等への相談につなげることが効果的であった。

次に、職場におけるキャリアの捉え方（キャリアサバイバル）について、チェックリスト等を活用しつつ職務の棚卸しを行っている。

実践から得られた支援のポイントは、休職前の職務（あるいは職場復帰後の職務）を遂行するにあたって、①役割の曖昧さがあったか、②役割の過剰負荷があったか、③役割の葛藤があったかといった問題点について整理（個別面接やグループミーティング）することにより、職場復帰後の職務遂行にあたって、上記の問題がストレスの要因になる可能性を踏まえて対策等を講じる必要性を認識するよう促している。そのうえで、職務特性プロフィールを現状と職場復帰後期待されるレベルの二つの視点でチェックを行うこととしている。

(2) 問題解決型のグループミーティング

職務特性プロフィールを個々人でチェックした後に、現状と職場において予想される要求度の差が大きいスキルについては、グループミーティングで提案し、意見交換を行っている。

実践から得られた支援のポイントは、①本人の了解のもとで課題点の一覧表を作成し、全体をみながら話し合いを進めること、②解決方法は、他のカリキュラムにおけるトレーニングやレスキューワークの設定の仕方に転換していくようにし、具体的な対処行動等として整理していくこと、③最もレスキューワークをイメージしやすいものは個別性が高いものの職場実習の設定方法であるため、様々な事例を取り上げることで情報を共有し個別の検討に役立てること、④話し合いの構造として集団認知療法的なアプローチをとることが効果的であった。

なお、職業リハビリテーションにおいて、話し合いの場を設定し、考える機会を増やし

つつ、「考える力の回復への支援」を行うことは、レスキューワークの設定を円滑に行う上で効果的である。レスキューワークを検討する際の妨げとなる、①現実逃避的、他罰的な考えのみに支配された状態では、有効なレスキューワークの設定が困難（本人の同意が得られない）、②レスキューワークの設定は、本人、事業所双方の再発リスクの管理が重要となり、周囲からのプレッシャー等により、考え方の整理ができない状態で職場復帰しても、セルフケアや疲労を意識できない可能性がある、③職場もストレス回避のために「無理させない＝全く仕事がない」状態を誘い、対策を講じなければ、その状況をネガティブにとらえてしまい、発展性が無い、④自ら提案しすぎてしまう場合は、意欲が空回りして、逆に仕事の精度のコントロールの低下や周囲の巻き込みがおこる可能性があるといった問題点に対応しており、問題解決型のグループミーティングの効果として重要となっているところである。

（3）事業主等との相談

一方、レスキューワークは本人のみが望めば適用できるものではない。この設定については、事業所の方針や理解とのすりあわせが重要であり、会議形式で検討してきている。まず、事前の計画段階において、レスキューワークとしての対応可能な範囲（配置転換、労働時間の制限等を含めた緩和勤務、職場実習等の可否）を確認し、①対応可能、②不可能、③検討が可能な3段階で整理する。あわせてレスキューワークの検討方法（会議の頻度、テーマ、中心的なコーディネーター、参集範囲）を明確にする。頻度は実施期間中に定期的（月に1回程度）に会議を設定する場合、集中支援期の後半に1回設定する場合が多く、その際に本人からのプレゼンテーションを行っている。会議の参集範囲は基本的に本人、事業主等（上司、人事労務担当者）、産業医、産業保健師等と職業センターが同席するが、事業所における産業保健体制等を勘案して柔軟な対応をしている。なお、レスキューワークに対する主治医の見解は、診断書として確認する場合もあるが、基本的に本人が受診時に確認し、本人から説明することとしている。

実践から得られた支援のポイントは、事務関連の職務における具体的なレスキューワークとしては、①期限に追われる仕事ではないこと、②交渉等の密なコミュニケーションが必要となる仕事ではないこと、③重要性はあっても優先順位が下がっており職場の中で手つかずになっている仕事、④職場内で当番制等で回っているルーチンワーク、⑤今後の必要性を踏まえた情報収集が中心となる仕事等が考えられる。また、一般的には、全く独創的でラインの仕事から乖離している仕事にしてしまうと、上司や同僚が適切に仕事の成果に対するフィードバックができなくなるため、自己効力感のコントロールが難しく、孤立感を強めることになることに注意しているところである。なお、設定したレスキューワークについては、職場実習により試行することを基本としているが、就業規則上の制限や事業所独自のリハ出勤に関する制度がある場合は、職業センターが設定する職場実習以外の方法を検討しているところである。

JDSPの概要（案）

総合センター職業センター

事業主

対象者

事前カウンセリング

- ・本人、家族、主治医、事業所等との調整
- ・障害状況や生活の課題を整理するための助言

職リハ計画の策定

- ・ジョブデザインサポートプログラム実施計画の提示
- ・同意（本人、事業主、主治医）

ジョブデザイン・サポートプログラムの実施

導入支援期（4～8週間）

- ・障害特性の理解促進
- ・障害の自己理解と対処方法の検討
- ・職場適応のための生活リズムの確立

個別集中支援期（8週間）

- ・産業保健スタッフと協力した社内研修
- ・課題分析等による職務再構築支援

必要なユニットを実施

- ・SST
- ・グループミーティング（認知療法等）
- ・キャリアサバイバル
- ・世代別ミーティング
- ・スキルコントロール

職務再設計

- ・レスキューワークの検討
- ・仕事のボリューム検討

適応支援期（8週間）

- ・職場実習（リハ出勤）
- ・職場実習に係るプレゼン

復職後のフォローアップに関する計画の策定

フォローアップ（6ヶ月）

MAIL活用

復職

修了者の集い

Ⅱ J D S Pにおけるプログラム例

1 認知療法を中心とした取り組み

J D S Pにおいて、認知療法を中心としたモデル的なカリキュラムを組んだ場合の流れ等を整理した。このカリキュラムを個別の職業リハビリテーション計画に適用する場合は、本人にとって「現状を変える夢のプログラム」的な印象が先行しないよう特に主治医と連携し、考え方を深めること、認知療法に取り組むことへの負荷や達成目標について十分な相談を行う必要がある。

(1) 認知療法のポイント

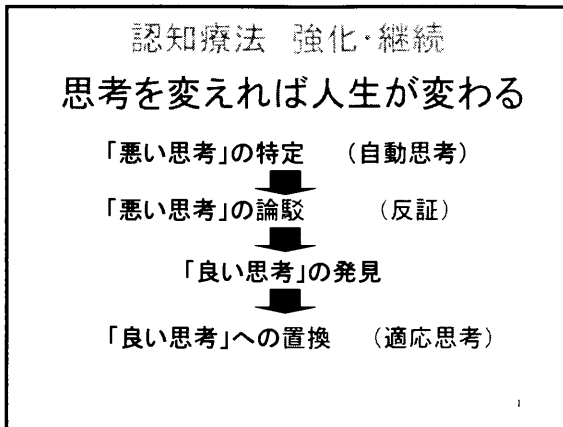
オリエンテーション後に、ひとつの事例を小グループで整理することから始めて、自分自身のことを振り返り、個別に整理の仕方を助言してもらいながら進める流れがスムーズに取り組める。なお、自発的な取り組みとしている段階であり、実施計画段階で主治医の治療方針とも十分にすりあわせることが重要である。

グループミーティングにおいて個人で取り組む場合のポイントについて意見交換をした際には、認知療法の書籍をまず1冊読んでみる、センターに来所して朝に書く、ぱっと思いついたときにすぐに書く（メモ程度）、計画通りいかないことが課題とわかっていても週3回は書いてみる、自分で有用性を感じたら、自分なりに認知療法についてまとめてみるといった意見があった。

小グループで取り組む場合のポイントは、

- ・状況の設定について：「レストランで待たされてイライラした」「書類を書いてみたら予想以上に時間がかかった」「同僚から復職の考え方が甘いと言われた」「部下と接するのが恐怖」など、個別に状況を提案することから開始している。
- ・ホワイトボードに「状況」「気分」「自動思考」「根拠」「反証」「適応思考」「アクションプラン」「今の気分」を項目立てしておく。
- ・気分は複数挙げてみて、その中で一番ホットなものを選ぶこと、自分の場合は、という他者からの意見は発表してもらい、本人が同意すれば、その後はグループで整理していく。
- ・修了者のフォローアップの一環として月に1回程度、グループミーティングに参加することも有効である。特に職場のストレス状態を想定したテーマの場合、実際に職場復帰した者からの意見は参考になり、また職場復帰した者に対しても、参加する意義があるので、そのようなテーマは、修了者のフォローアップ時に合わせて実施している。
- ・議論を引っ張る人がいると良いが、たまには外してやってみることも有効である。
- ・認知療法にこだわりすぎる場合は、他のストレス対処法とのバランスの重要性を説明する。何か治そうと考えるのではなく相談の場合のルールといった形で取り組む場合もある。

(2) 受講者による認知療法のまとめ例



ストレス(うつ)・マネジメントにおける介入技法

環境への介入 ストレスターの軽減・除去、サポート体制の構築、組織的取り組み、環境改善・整備、上司への指導、センターとの連動		
個人への介入 メンタルタフネス		
考え方への介入	コーピングへの介入	ストレス反応への介入
<ul style="list-style-type: none"> 認知療法 モチベーション グワイユライゼーション 	<ul style="list-style-type: none"> 対話レパートリーのはたき(ストレスコーピング(実用知識)の5つは?) リサンクション・トレーニング SST 行動リハーサル(ロールプレイング) 	<ul style="list-style-type: none"> リラクゼーション 呼吸法 運動 ストレッチ 態度・姿勢

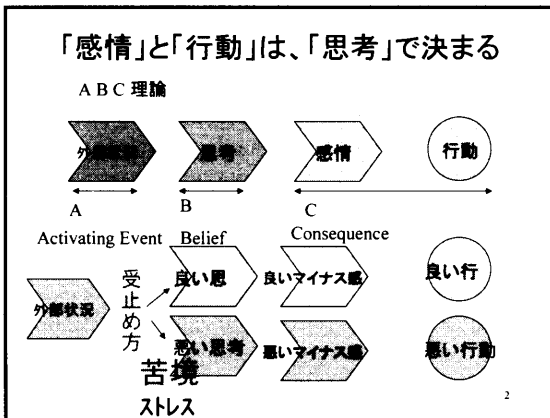
悪いマイナス感情と行動
うつの時の感情・行動

エネルギーが弱い 強	悪いマイナス感情	悪い行動	良いマイナス感情	良い行動
	不安	逃避	心配	準備
	落ち込み	閉じこもり	悲しみ	分かち合い
	罪悪感	自己否定	呵責	反省
	怒り	攻撃	不愉快	交渉

思考と感情

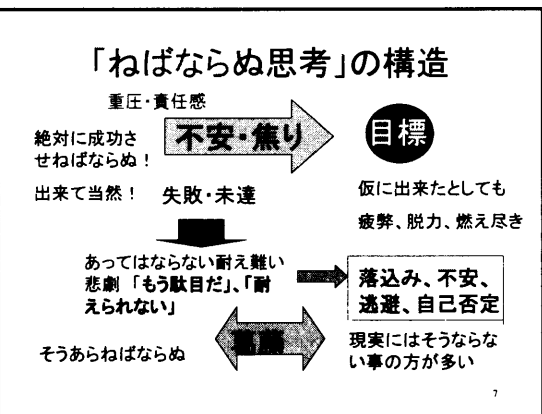
例 上司に批判された

悪い思考	悪いマイナス感情
<ul style="list-style-type: none"> 何があっても上司は私を批判すべきでない。 私は絶対に批判されるべきでない 批判される事は耐えられない 私を批判する人間はクズだ 	<ul style="list-style-type: none"> あいつは許せない 自分はもう終わりだ 絶対に仕返してやる
良い思考	良いマイナス感情
<ul style="list-style-type: none"> 批判されないにこしたことはない、しかし、それはありうる事だ、完全な人は居ない 批判するのは人の自由だ、色々な人が居る 批判されてもこの世は終わりではない 	<ul style="list-style-type: none"> 批判される事は無論 楽しい事ではない、しかし、私は批判に耐ええる、 批判から学べる事もあるかも 批判されない、多面的な受止め方



- 悪い(マイナス)思考の特定(自動思考)
- 悪い思考は論理的でない単なる思い込みである。
 - 悪い思考の内容には絶対的な要求である「ねばならぬ思考」とそれから派生する「4つの思考」がある。
 - 悪い思考には「9つの過程」がある。
 - 悪い思考は「悪循環」しやすい。

- 完全主義の「ねばならぬ思考」は悪い思考の代表
- 私は常に完璧でなければならない
 - 私は絶対に否定されてはならない
 - 私は何があっても成功せねばならない
 - 私は競争に絶対負けてはならない
 - 状況は常に私に都合良くなくてはならない



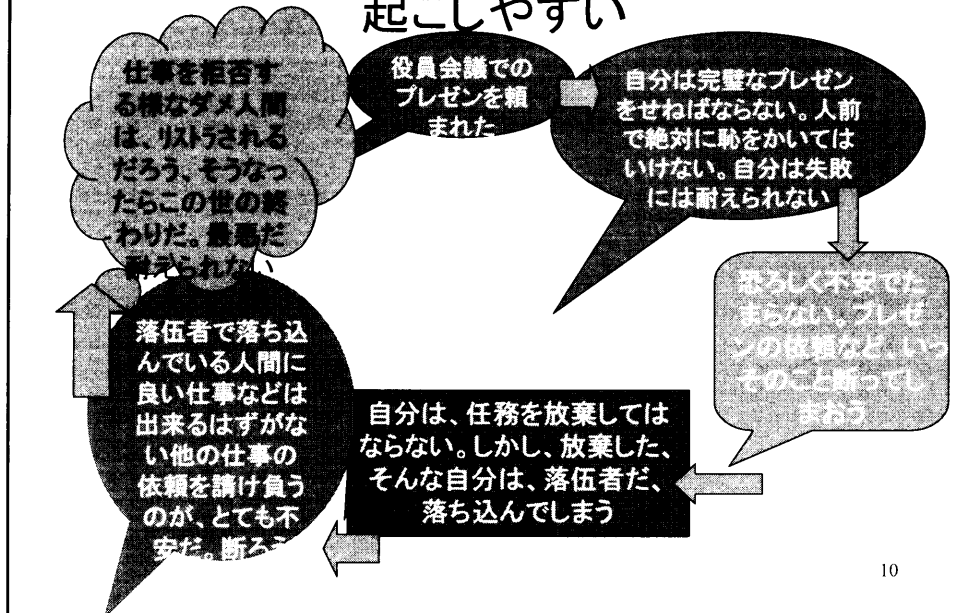
「ねばならぬ思考」から派生する 4つの悪い思考

1. 絶望悲観思考 「最悪だあ！」
2. 耐性欠乏思考 「我慢できないっ！」
3. 非難卑下思考 「許せない！」
4. どうでもよい思考 「もう、いいよ！」
開き直り、モチベーション・努力の低下

悪い思考の9つの思考過程

全か無か	過度の一般化	レッテル貼り
自分とのこじ付け	感情による結論付け	プラス面の過少評価
読心術	比較主義	他者評価の無批判的受け入れ

悪い「思考→感情→行動」は悪循環を 起こしやすい

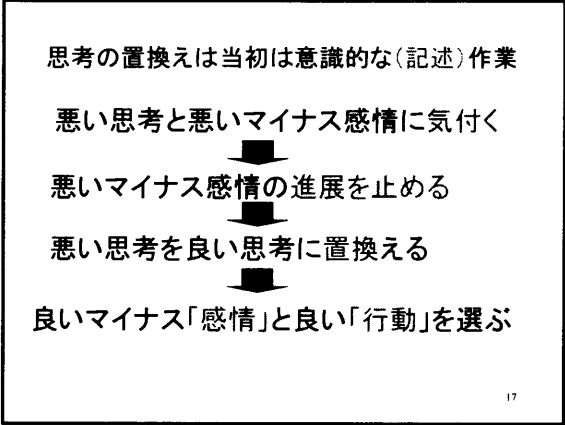
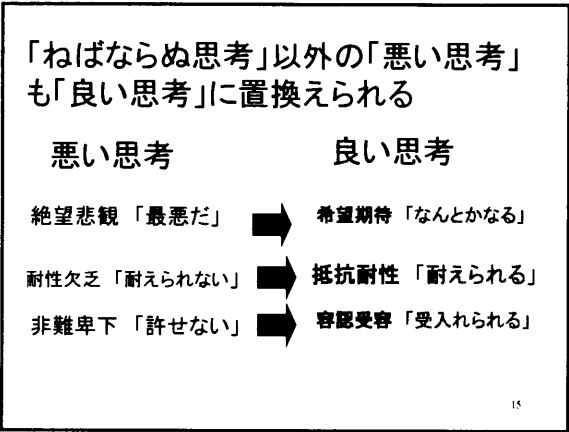


悪い思考の反証

- 悪い思考は、論理性、現実性、目的合理性、柔軟性の観点から論駁することができる
- 悪い思考を認識しているだけでは、「良い思考」は強化できない。
- 徹底的に論駁(反証)する必要がある。

良い思考の原点は、相対的かつ 現実的な「望ましい思考」

- | | | |
|--------------------------|-------|---------------------------------------|
| 絶対要求思考
(ねばならぬ思考) | → | 相対願望思考
(望ましい思考)言い方 |
| • 私は常に完璧な仕事をしなければならない。 | → | • 完璧な仕事ができるにこしたことはない。しかし、出来ないこともある。 |
| • 同僚は何があっても私を批評すべきでない。 | → | • 同僚が批評しないにこしたことはない。しかし、批評することもある。 |
| • 会社は常に働き易い環境を用意せねばならない。 | → 置換え | • 良い環境が用意されるにこしたことはない。しかし、そうでないこともある。 |

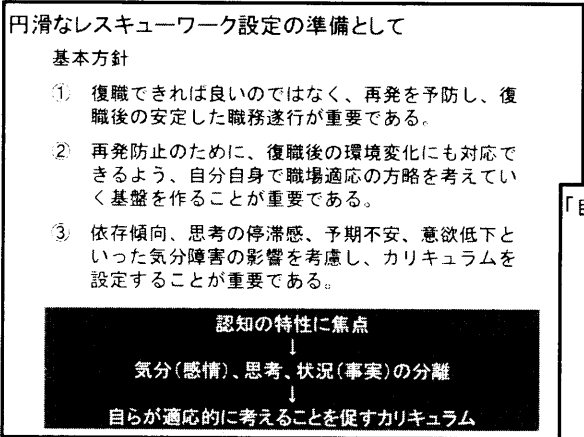


目指すは良い思考の習慣化

- ・認知療法は、当初は意識的な作業です。長期的な努力が大切です。
- ・出来るだけ毎日、リワークシートに記述すること。そうすると同じ悪い思考パターン(自動思考)でやられていることがわかる。その考えを変えれば良い。

18

(3) プログラムの流れ



- 「自ら考える」ための具体的カリキュラム
1. 開始 職業リハビリテーション計画策定の工夫
 2. 準備 アセスメントとグループ活動
 3. 準備 認知療法とストレスコーピングの基礎固め
 4. 準備 資料のまとめとプレゼンの実施
 5. 実践 日々のリワークノート記入と個別相談
 6. 実践 柔軟性のエクササイズ
 7. 実践 集団認知療法
 8. 実践 場面を特定したSST
 9. まとめ 事業所説明用資料の作成
 10. まとめ 事業所におけるプレゼン
- フォローアップ 修了者の集い 家族向け座談会

① 職業リハビリテーション計画策定の工夫

ポイント

- ・ 復職に係る様々な調整の必要性の自己認識の確認
- ・ ウォーミングアップの短期的な目標設定と意欲喚起
- ・ 具体的な行動のモニタリングと後押し
→ 本人の自主性の回復状況をチェック
- ・ 受講期間にバッファをつける
- ・ 具体的な内容が詰りにくい場合は体験参加から
- ・ 不明確な事項については、その検討方法を決める。
- ・ 東大式エゴグラム、PFスタディの活用

② アセスメントと小グループ活動

ポイント

- ・ セルフケアの充実にむけた現状の整理
MSFASの活用 研究部門開発
- ・ 小グループ内で自己開示による孤立感の払拭
- ・ キャリアを多面的に捉え、方向性を見定める
キャリアアンカーとキャリアサバイバルのチェックと話し合い
（小杉 2000）
「キャリアアンカー」著、キャリアアンカー（日経出版2003）
「キャリアサバイバル」著、キャリアサバイバル（日経出版2003）

③ 認知療法とストレスコーピングの基礎固め

ポイント

- ・ 新しい情報と知識の段階的かつ反復した付与
- ・ オリエンテーション

→ 他の受講者からの助言（書籍のプレゼンを聞く）

→ 書籍の紹介

ストレス「コーピング」

デニス・グリーンバーカー&クリスティー・A・バドスキー著
「うつと不安の認知療法練習帳」創元社

大野裕著
「こころが晴れるノート」創元社

下園壮太著
「うつからの脱出」日本評論社

『コーピングとは、個人の資源に負荷を与えたり、その資源を越えると評定された外的ないし内的要請を処理するために行う認知的行動的努力であり、その努力は常に変化するものである』（ラザレス1999）

コーピングコスト

- 1 感情疲労：ストレスに長時間、精神的に関わることで認知力、注意力低下
- 2 認知的影響：適応している状況への対応力の集中により他の活動が低下
- 3 適度の一般化：成功したコーピング方法をいかなる状況でも複製しすぎる

コーピング方法のチェック コーピング方略尺度（小杉 2000）

コーピングをうまくこなすためのポイント

- 1 「タイミンク」
- 2 「柔軟性」
- 3 「レバートリー」

コーピングに働きをかけるために

- ①「ソーシャルスキル」 ②「ソーシャルサポート」 ③「満足感」

④ 資料のまとめとプレゼンの実施

ポイント

- ・ 読んだ書籍について、要旨をまとめて他の受講者に対してプレゼンする。
- ・ 準備期間は最長でも1週間とし、その期間でできるまとめ方（レジュメ、口頭説明用の原稿、プレゼンテーションソフトの活用）による
- ・ プレゼン方法に関するオリエンテーションと受講者間の意見交換の場を設定
- ・ わかりやすく説明する準備により理解が深まる
- ・ 復職後の職務遂行時のポイントとなる注意力低下、思考の停滞感を体験し、対策を検討する

認知療法の第一歩

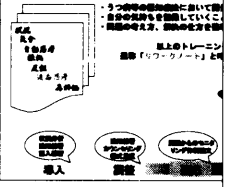
(Based on "FEELING GOOD", 1990 by David D. Burns, M.D.)

⑤ 日々の「認知ノート」の記入と個別相談

ポイント

- ・頭で思うだけではなく、「書くこと」と「話すこと」の効果を得得できるよう、一対一の面接により、ストレス状況の共有と整理の仕方を具体的に助言する

リワークノートとは



ストレスを呼ぶ自動思考の例

- 全か無か思考
- レッテル張り
- 一般化のしすぎ
- 個人化
- 心のフィルター
- マイナス化思考
- 結論の飛躍
- 拡大解釈と過小評価
- 感情的決めつけ
- すべき思考

⑥ 柔軟性のエクササイズ

ポイント

- ・着眼点や考え方の幅を広げていくトレーニングをグループミーティングの前に20分間設定

テーマ例

- 「似たもの探し」「自分の会社らしさとは」
- 「新しい関係を発見する」「言いかえる」
- 「他軸分類法」「日記の書き方のレシピ作り」

参考：松岡正剛監修「フランニク編集術」東洋経済新報社

⑦ 小集団認知療法

ポイント

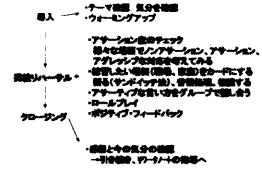
- ・グループミーティング形式
- ・各自が認知ノートに「記入した「状況」「気分」「自動思考」を受講者の前で説明。
- ・ホワイトボードを認知ノートにみたくて受講者全員で整理していく
- ・必要に応じて修了者からも助言をもらう
- ・具体的な気分（感情）、思考、状況（事実）の書き分けを行う中で、現実的かつ適応的な考え方を整理し、受講者間で共有する
- ・30分～1時間で1人分。希望者全員が取り上げられるように週2回4週間集中的に実施

⑧ 場面を特定したSST

ポイント

- ・認知ノートに整理したものの中から、課題解決にあたって、他者とのコミュニケーション場面で円滑に行かない状況を、「場面カード化」してアサーショントレーニングを行う

アサーショントレーニング



⑨ 事業所説明用資料の作成

⑩ 事業所におけるプレゼン

ポイント

- ・職業センターのカリキュラム受講により得たことを整理し、復職後のセルフケアの方略を具体化する
- ・レスキューワークについて自らの考えを整理し、期待できる効果等をまとめる

以上の10ステップにより、認知療法を柱にして、段階的に自ら考え、問題解決していくことを推進する。

レスキューワークの設定に認知療法が何故必要なのか？

職業リハビリテーションにおいて、自ら考える力を回復する支援を行うことの効果は、リワークプログラム等の取り組みにより、以下の問題に対応している。

- 1 現実逃避的、他罰的な考えのみに支配された状態では、有効なレスキューワークの設定が困難（本人の同意が得られない）。
- 2 レスキューワークの設定は、本人、事業所双方の再発リスクの管理が重要である。周囲からのプレッシャー等により、考え方の整理ができない状態で復職しても、セルフケアや疲労を意識できない可能性がある。
- 3 職場もストレス回避のために「無理させない＝全く仕事がない」状態を誘い、対策を講じなければ、その状況をネガティブにとらえてしまい、発展性が無い。
- 4 自ら提案しすぎってしまう場合は、意欲が空回りして、逆に仕事の精度のコントロールの低下や周囲の巻き込みがおこる可能性がある。

(4) 具体的な事例

状況	気分	自動思考	根拠	反証	適応思考
19:45 レストランにて家族 6人で入り口で順番 記入前に4組並ん でいる。	不満70% いらいら (いらだち) 70%	・しまった、混んでい る ・今日外食はだめ。 ★今日に設定したのは 失敗。 ・かなり待たなければ ならない。 ・どうしよう、別の 店にするか。 ・予約すれば良かった	・4組も待つ、時間 がかかる。 ・月末の土曜日だ ・いつも混んでいる 店だ。 ・来る時間が遅かつ た ・予約しなかった ・おばあちゃんの食 事時間は早いのに、 6人席は空きにくい	・待つ時間が惜しい ほど後の予定はな い。 ・いつも混んでいる とわかってきている ・店員に「後何分く らいか」と聞けば待 ち時間がわかる ・待ち時間を有効 に使えばよい ・失敗と言うほど大 きなことではない	・待っても15分程度では ないか ・こんなことで失敗なんて いつでもある ・後の予定もないし、おば あちゃんを待たせても問題 ない ・6人の予定がそろふこと はなかなか無いからそろっ て良かった ・待ち時間にいろいろ話が 出来る
土曜日 20:30 ある会合終了後、 Aさんから相談に乗 ってくれと言われ る。 Aさんは来週火曜に 会社へ病状を説明 する事が辛いとのこ と。 家族が病気を理解し てくれないとの事。 私は屋間出かけて いて疲れている	冷静 困惑100% 憂鬱 心配 快い20% 罪悪感 100% 不安80%	・聞いてあげなきゃな あ。 ・どうして僕なのか ・疲れているからなあ ・自分でいいのか ★責任とれるだろうか ・女性から話しかけら れてうれしい ・ちょっと話過ぎたか な ・Aさんは信頼できる だろうか ・拂りが遅くなるな ・医者の方がいいので はないか	・会合で話ただけ である。 ・自分も鬱だ ・時間は20:30と遅 い ・自分はカウンセラ ーではない ・会社も家族もそれ ぞれ違う	・会合でしっかり話 せた。 ・初対面で信頼を得 られた ・自分も鬱だからこ そ相談に乗れる ・相談とは言っても 話を聞くだけでよい ・会社も家族も違 うが参考になる ・責任をとれないこ ともある	・いつも責任をとる必要は ない ・“相談”なので“責任” を取る必要はない ・より責任をとれそうな人 を薦める ・他の人につなぐ役割を すればいい。 ・責任と思わず、聞くだけ と思えばいい ・相談されるとは俺もなか なかだな ・一対一ではなく他の人に も入ってもら ・時間を決めて聞く
日曜日 13:00 会社から送られてき た年末調整の書類を 書いた 切は木曜日	不快90% 不安100% もやもや感 90% うんざり	・面倒くさい ★ずらずら出来ない ☆不備なく完璧に仕上 げなければならない ・また書くのか ・なぜコピーしておか なかつたんだ。 コピーしておけば良か った	★せつかくの日曜 なのにゆっくり休めな い ★毎年やってること なのに説明書が頭に スラスラ入らず3時 間かかった。 ☆以前人事から注意 を受けたことがある ★以前はスラスラ書 けた ★現在鬱の治療中で ある	・睡眠時間は12時 間とった。睡眠は十 分とった ・3時間かかったが 完成した ・作業する中で変更 点を見つけることが 出来た ・だいたい時間がか かるものだ ・書けばお金が戻っ てくる ・他のJDメンバー も同じである	・達成感を得られた ・スラスラ出来ないのは復 職のタイミングは慎重に考 えるサイン ・書くことによって1~2 万戻ってくる ・鬱だから時間がかかるも のだ ・ここで慌てることは良く ない ・来年が楽しみだ ・不備な点は水曜に書き直 せばよい ・他のJDメンバーに聞い てみよう ・スラスラ出来なくてもい いじゃないか

状況	気分	自動思考	根拠	反証	適応思考
木曜日 通所する気持ち (モチベーション) に急になれなくなった	生理的憂鬱 30% 不安40% 後ろめたい 10% 困惑30%	・このままでは復帰 出来ない ・家族に申し訳ない ・朝の支度が出来ない ・朝の日課であるトレ ーニングが出来ない ★なぜ自分はこんな 状態なんだろう (やる気)	・規則のゆるい通所 も出来ない状態では 会社にも行けない ・このまま休んでい るとズルズルいつて しまう ・センターに足が向 かない気になった。	・鬱の回復期に於い て精神が高揚したり 不安になったりする 時期がある、波。 ・不安になることは 決して悪いことでは ない、自然なリズム である ・この時は決して無 理をして頑張って通 所する事はない ・行かなければなら ないという「べき思 考」はだめで、この 時は休息が最も重要 である ・身体が休みなさい という指令を出して る	(行動) ・この時には余分なことは 考えずに寝ることが大切で ある ・センターに行かなければ ならぬという気持ちを無く し、そういう今は時期だと 割り切る ・センターへは軽い気持 ち、遊び気分で行けばいい ・嫌だと思えば通所をやめ ればいい ・通所予定を入れずに行き たいときに行けばよい (実行) 不安を頭の中で妄想するの ではなく数日後に紙に書き 出す(リワークノートに書 く)
状況	気分	自動思考	根拠	反証	適応思考
部下よりも高い給料 をもらっていて、(周 りも知っている) あまり仕事をしてい ない。 割り切って考えるよ うに言われている。	不安90% おびえ90% 憂鬱80% 自信喪失 100% 怒り80% 傷ついた 90%	・割り切れない ・部下は“仕事をして いない”と見ている だろう ・トラブルがあっても 対処できない ★今まで仕事をこなし ていたのに今の職場で は出来なくなってし まった ・Aさんは何故自分だ けに対応してくれない のだろう	・職種が変更になっ た ・Aさんが仕事を教 えてくれない ・部下が上司に 「相談に乗ってくれ ない。何かあっても 対応(判断)してく れない」と言ってい る ・専門職の仕事であ り覚えることが多い ・今の仕事で必要な 知識がない ・前の人からの引継 がなかった	・自分の責任ではな く、会社の問題、体 制の問題 ・5人の人とは相談 しながらうまくやれ ている ・課長とはうまくい っている ・全然違う職種に行 ったのだから初めは 仕方がない ・勤務年数に応じて 給料が高いのは当た り前だ ・今の場所にずっと 居るかわからない ・課長は私以上に わからない ・30年のベテラ ン、キャリアは十分	・マニュアル化した方が良 いだろう ・上の方は給料にみあった 仕事をしているかわからな い自分だけではないかもし れない ・給料は勤務年数に応じて 高いのは当然である ・人によって違うのではな いか ・今までやってきた人と同 じようにすぐ出来るわけ がない そうしたら部下6人分の給 料も貰えるのではないか ・リーダーシップをとる (判断) する役であり、細かいこと まで知る必要はない ・基本に戻って業務説明を してもらおう。

状況	気分	自動思考	根拠	反証	適応思考
<p>事務所内の自席で 仕事で背後に座って いる派遣社員のAさ んとBさんが話をし ている 内容はよくわからな いが自分の名前が話 の中に出ていて気に なった 前提として、業務が 回せていないのでは ないかという不安が あった ABさんは自分の チームの派遣社員の リーダー。自分の名 前が出ているという こと</p>	<p>不安100% 憂鬱80% 罪悪感80%</p>	<p>・自分のせいで仕事に 問題が生じていること を話しているのだらう か ・会話に参加して聞い たほうがいいか ★自分はチームリーダ ーとして彼らに適切に 仕事を与えているか ・リーダーを受けるべ きではなかったのか ・上司から信頼され 評価も高いのに仕事 がうまく動いていない のではないか ・派遣社員が問題を抱 えているのに自分が対 応できていないのでは ないか</p>	<p>・業務が回っていない という不安があ る。 ・リーダーとしてこ れで大丈夫かという 不安がある。 チームリーダーとし て20～30名の部 下を持ったのは始め てである。 ・QAシートの一部が 未処理状態であった ・初めてメインの業 務を担当する。 ・AさんBさんは私 より優秀と思われる (一部の点では) ・リーダーとしては 1週間も休めなかつ た</p>	<p>・上司からは信頼も 高く、評価も高い ・プロジェクトは私 が顔であるが指揮者 である必要はない ・AさんBさんはそ の道では優秀である ことが当然である ・本当はビジネスラ イクであれば良い ・結果的にはプロジ ェクトは失敗せずに 成功した ・リーダーとして嫌 われている状態では ない</p>	<p>・自分が「気分の状態がす ぐれない」ということを認 識する ・今後はリワークノート を記入する(不安などは具体 的に書くことで不安の迷走 に突入する事を防ぐ) ・QAシートの一部が未処 理の状態ではあるが、それ で派遣の人から自分をリー ダーとして嫌われている状 態ではない ・落ち込みかけたときに、 自分の状態を認識し、ノー トで不安を除き、整理して 次につなぐ事が大切である ・不安の迷走に突入しない こと</p>
<p>金曜日 今朝、他の通勤して している人たちを見 て気分が動揺 ※復職のプロセス・ ・・「好きなこと をやれるようにな る」から「しぼり」 の中で生活する。</p>	<p>憂鬱90% 不安80% 悲しい80% うんざり 80%</p>	<p>・今まで気分や体調の 改善を実感していたの に・・・ ★あくせくしているこ ころをみて、「そんなに 楽しいの?」、「必要あ るの?」、「マイペース でいけないの?」、「時 間にひっぱられ過ぎで は?」、「本当に好きで やってるの?」 ・復職後自分の時間に 反して会社のニーズに 応じたペースで自分の 気持ちを抑えて「好き」 を中心に出来ないかも しれない ・復職に向けて進んで いったいいのか</p>	<p>・自分と会社の関係 について明確な回答 をもらえていない ・鬱になった要因と して達成感、貢献度 を得られずに体調を 崩した・技術職から 事務職へ変わった ・いい人だから</p>	<p>・事務職で復職 ・以前の仕事内容 は変わる ・経験を生かせない ・本当は技術職がい いが、妥協点として 会社とは調整済</p>	<p>・センターに行って相談し よう。 ・仕事だけに偏重してい ると捉え、キャリアの考え方 の幅を広げては? ・仕事の違いにより様々な 価値観があるだろう ・達成感については「あく までも前の事務仕事よりは 良いだろう」 ・自分なりにやりがい、価 値観を見出すことが大切 ・キャリアのアンカーは何 か? →その前に再発防止 ①技術系の人間関係とは違 う対人関係の満足度を高め ること ②本質的な目標を探してみ る</p>

状況	気分	自動思考	根拠	反証	適応思考
土曜日 部屋で一人にいる時 に孤独感を感じた	憂鬱100% 失望80% 淋しい 100% 悲しい60%	・当日兄の家に行く 予定にしていたところ 兄が風邪を引いたので いけなくなり、予定が 狂った ・何故離婚してしまっ たのだろうか ・話し相手が居なくな った ・子供たちに会いたい ・お酒でうさを晴らそ うか ★良い出会いはないだ ろうか ・でも裏切られたら・	・親にも話せないこ とを話せる相手がい ない ・約10年家族と同 居していたのに今は 一人心の安らぎが欲 しい ・一人になって間も ない ・うさを晴らす場が ない ・病気故自分から周 囲の人との関係を絶 ち切ってしまった ・職場の人に連絡で きない	・人と話をするのは 嫌いではない ・本当に困ったとき は親に話をしていた ・一人で生きてはい けない	・周囲の人に隠す必要はな いだろう ・自分にとってプラスでは ないだろう * 家族との関係再構築につ いてGMで話し合う ・アサーティブにコミュニ ケーション手段を変える ・家族教室への参加を促す ・「うつ」の本を紹介する ・家族は支援者であると自 分が思うこと ・親戚は？（親、兄弟ま でか？） * コミュニケーションを限 定するというリハビリもあ る * 徐々にバランスよく人間 関係を拡大していくのはど うか （*は優先項目として、当 事者と合意した項目）

Ⅱ JDSPにおけるプログラム例

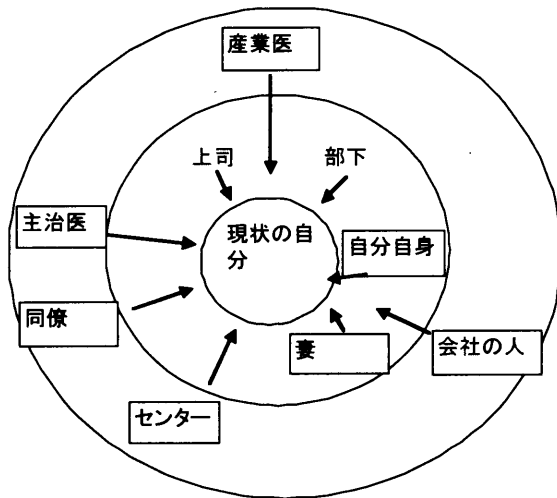
2 「役割」のチェック

(1) グループミーティング（GM）における取り組み

JDSPにおいて、職場実習前後、職場復帰前、職場適応段階のフォローアップの際に重視しているのが「役割」の分析である。この分析は事前に予測することに加えて、実際の「職務遂行」という体験を通して役割の曖昧性・過剰負荷・葛藤の3点を整理することが有効であり、特にフォローアップ段階では、本人は、事前にそれぞれの項目毎の現状分析をまとめたうえで報告をする形をとっている。

(参考図書 エドガー・H. シン著『キャリア・サバイバル』白桃書房・2003)

(2) チェックリストの活用



①自分の周囲にいる関係者をリストアップして図示する。

一般的な項目としては、

- 職場内（ライン）：人事担当者（会社の制度）、上司（復職後の上司、前職場の上司、他の部署の上司）、同僚と部下（自分に対してポジティブ、自分に対してネガティブ、無関心）、アルバイトや嘱託職員
- 事業場内産業保健スタッフ：産業医をはじめとした産業保健スタッフ
- 事業場外の支援者：主治医をはじめとした精神科医療スタッフ、自助グループのメンバー、友人、職業センター
- 家族：配偶者、子供、親、親戚

②その時に、職場復帰時の期待（要求）度や影響度の強さを主観的に重み付けて、10段階にする。

③それぞれの期待（要求）事項を書き出す。

その際に、認知療法を援用して、期待（要求）されている役割と行動の内容と何故そうとらえているのかという根拠を明確にして、現状と対策を整理する
 <チェックリスト>

影響度	周囲	期待（要求）される役割と行動			
		内容	根拠	現状	対策
10	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
10	人事	報酬に見合った職務遂行	休職前の話合	職位や資格給の見直しについて復職前に	キャリアは先送ると決めた。家計の見直し
9	上司	期限付きの仕事への対応	休職前の話合	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
10	上司	再発しないこと	定期的な面談	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ださない。指示を

					仰ぐことを忘れない
3	上司	社内の電話応対	職場実習時の指示	メモをと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「新人気分」
7	アルバイト	休憩が多いのは。煙草ばかり、、、	上司からの指摘（気がつかなかったのを助かった）	減煙目標をたてて机にはった	集中できるレスキューワークを増やす
10	過去の自分	発想のユニークさがウリ 勤務時間への対応可能	キャリアアンカーのGMの時に整理 就業規則	分かっているつもりだが、つついでている	日誌で行動や考えをチェックし続ける。 支援者リストをながめて相談者を選び定期的に話す
6	妻	早く復職して再発しないで	直接は聞いていないがきっとそうだろう		今日の夕食のときに自分の短期目標を話してみる

④対策は、認知療法をはじめ、職業センターで取り組んだことをバランス良く取り入れてみるよう意識する。

環境への介入 スレッサーの軽減・除去、サポート体制の構築、組織的取り組み、環境改善・整備、上司への指導、センターとの連動

個人への介入 メンタルタフネス

考え方への介入	コーピングへの介入	ストレス反応への介入
<ul style="list-style-type: none"> ・認知療法 ・モチベーション ・ヴィジュアルイゼーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・対処レパートリーの拡大(ストレスコーピング方略尺度)の5つ 積極的問題解決、他者からの援助、逃避、諦め 行動感情の抑制 ・アサーション・トレーニング ・SST ・行動リハーサル(ロールプレイング) 	<ul style="list-style-type: none"> ・リラクゼーション ・呼吸法 ・運動 ・ストレッチ ・ユーモア ・儀式 ・態度・姿勢

⑤チェックする際に、相手の態度が強いストレスとなっており、対策が考えられない場合は、交流分析を活用して客観的に整理することを助言する。その上でコミュニケーションの方略はSSTで取り上げて演習を行う。そのうえで取り組みをメモに起こして実際にやってみる場面設定を行う。

<エゴグラムチェック>

分類	態度・姿勢	否定的側面	態度	話し方・表情・動作
CP	理想を追い	偏見を持ちがちである	胸を張って堂々と	眉間にしわ
	良心に従う	何事も批判的	肩をいからせている	拳を叩いて話す
	秩序を守る	支配的である		命令口調
	道徳を尊ぶ	排他的である		説教調で押し付ける
	責任を持つ	独断的である		無視・軽視する
		保守的である		断定的な話し方

		懲罰的である		
		尊大		
		封建的である		
		非難的である		
		プライドが高い		
		自信過剰		
NP	相手を認める	過度に保護する	やさしい	やさしい話し方
	共感する	過度に干渉する	柔らかい	微笑む
	保護・育成する	押し付ける	相手の話になづく	
	同情する	他人の自主性を損なう	相手を包み込む	
	受容する	甘やかす	相手を認める	
	寛容		相手の肩を叩く	
	傾聴		スキンシップを良くする	
A	理性的である	機械的である	動揺しない	無表情である
	合理性を尊ぶ	打算的である	クールな行動	抑揚の無い口調
	冷静沈着である	無味乾燥している	注意深い	落ち着いた低い声
	事実に従う	冷徹である	事実に基づいて話す	
	客観的に判断	計算高い		
	理論的である			
	論理的である			
	統合的である			
	情報収集			
	現実主義			
FC	天真爛漫	自己中心である	感情表現が激しい	大声を上げる
	好奇心が強い	わがままである	喜怒哀楽が激しい	想像の話が多い
	直観を尊ぶ	傍若無人である	天真爛漫	
	活発である	動物的である		
	創造性に富む	感情的である		
	開放的である	衝動的である		
	積極的である	喜怒哀楽が激しい		
	明るい			
	時には空想する			
AC	協調性に富む	遠慮がちである	慎重である	溜息交じりで話す
	妥協的である	依存心が強い	遠慮がちである	くどくど話す
	イイ子である	我慢してしまう	周囲に気を使う	
	従順である	自主性に乏しい	弱弱しく自信がない	
	慎重である	敵意を隠す	暗い	
		優柔不断	おどおどしている	
		消極的	相手の目を避ける	
		自虐的		
		挑戦的?		
		攻撃的?		

(3) グループミーティングにおけるポイント

① 役割曖昧性への対応

- ・ 現在と将来の違いが気になり。まずは期待（要求）が今、実際にどのようなものかは、チェックリストを作成して整理。しかし、将来どのようなものになっていくのか心配。過去にも経験している。「最初は来るだけでいいよ。仕事も無理しなくていいよ→半年後にいつまで甘えているんだ!!」 そもそも人事異動により周囲の環境は変わる。先読みのしすぎは気分の変調をもたらす。まずは、現状の中での役割を明瞭にして、

その対応に終始し、考えるのは1ヶ月先位に留める。半年、1年経過時点で再度、役割をチェックしてまとめておく。

- ・突然、給与相当の仕事のパフォーマンスについて求められることは役割の曖昧性から派生する場合が多い。自分から曖昧さに埋没しないためにも期間を決めてキャリアを先送りして考えないこと。
- ・曖昧性は柔軟さというプラスの面もある。楽しく仕事をこなすことで周囲も助かる場合がある。だからこそ、明確にすればそれで良いという訳ではなく、新たな仕事の柱をみつけることや、周囲とのコミュニケーションが重要。具体的には、何を期待しているのか訊ねるとか、こんなことですかと問いかけ、それに回答してもらう。そもそも相手は、自分への期待が不明瞭とは自覚していないと捉えておく。それを明瞭にするには、自らが、率先して相手に働きかけないと問題の解決にはならない。
- ・役割は曖昧なものとして捉え、曖昧さをものともせず再構築する（体験を通して自分のできる仕事を探す）。

②役割過剰負荷への対応

- ・職場復帰にあたっての健康管理措置等により緩和勤務が設定される場合もある。それは、残業も含めた労働時間の短縮、出張やシフト勤務の制限が中心となり、あくまでも枠組みに制限をかけていると認識する。疲れやすさや緊張感を緩和する措置として有効な場合が多い。
- ・時間が短い分、当然仕事内容も変わる。何をやるかより、きちんとした時間管理が重要でありそれは再発防止へのソフトランディングと考えれば、仕事以外の睡眠時間管理にまで及ぶことを自覚する。
- ・分掌上の作業量の負荷は復職段階から意識的になる。少ないからといって慌てて増やさない。少ないことで慌てない。
- ・自分からは提案しないで、上司の指示を待つ。今の仕事が終わりそうな時に確認する。指示がなければ話し合いの場を持つことを提案し、事前に現状の役割を分析しておく。
- ・色々な人からのあなたへの期待を全部寄せ集めるとそれは、(Aさん、Bさん、Cさん・・・の総和)が処理できるレベルを大きく超えてしまう。意識的にコミュニケーションの範囲を制限して期待度を貯めすぎない。
- ・対処するために重要度、緊急度、課題拡大性を考慮して、その役割に会社にとってとか、自分にとっての優先順位をつけて対処する。しかし、優先順位の高いものが数多くあると相手にとっては不満となる。その場合は期待されている相手に対して譲歩、説得が重要になる。打ち合わせの際は1対1よりも産業医や職業センターに同席してもらうのも1つの有効な方法。これは相手にとっての負荷にもなるので、打ち合わせの趣旨(「仕事をスムーズにするために」とか「現状を改善するために」という目標)を事前に説明しておく。その上で役割の優先順位を決めていく。

③役割葛藤への対応

- ・上司が期待(要求)すること、同僚が期待(要求)すること、部下が期待(要求)することはそれぞれ異なる。場合によっては矛盾することもあると認識しておく。
- ・この解決が難しく、知らぬ間に渦中でひとり悩み、気分が下がりだすことがあるので注意が必要。
- ・周囲の者と自分とのコミュニケーションだけではなく、周囲の者間のコミュニケーションによるコンセンサスが得られなければ、職場での不満足感(ストレス)と強く結びつく。
- ・周囲に対する信頼関係の構築に向けて、ルールやマナーを意識することが大事。できることは手伝うが内容を確認してから行う。但し焦らない、やりたがらない。後ろめたさや被注察感(誰かに見られているように感じることを)を助長しないように日頃からわかりやすいセルフケアを怠らない。職場全員にとか、徐々に理解してもらおうと考えない。10人いたら2人を味方に。アサーティブな対応に心がける。しかし2人はネ

ガティブに捉えていても気にかけない。ネガティブに捉えている者に対しては積極的なアプローチは当面控える。あとの6人は無関心である。そのときは実績を積み、そこで評価してもらえばいい。

- ・役割の葛藤を周囲の者の病気の理解度に差があるとして直接的に結びつけない。職場以外の支援者に確認してバランスを保つようにする。

(4) 役割の整理

- ・当面、職場から求められていることは、継続勤務、安定した勤務態度、健康管理。その基盤には安定したセルフケアが大切なので、支援者（主治医や職場外の人）に職場の状況を的確に伝え、職場復帰後だからこそ支援者の助言を重視する。
- ・仕事内容や働く時間は意識しやすいが、それだけに固執しないようにする。職場で求められる、自分がやっていきたい「役割」こそ重要と考えるようにする。
- ・ストレスとなる3つの問題である、役割の①曖昧性、②過剰負荷、③葛藤を分析することを職場復帰後も定期的に行う。職業センターに対しては職場外の支援者として、この役割の整理をフォローアップとして活用する。
- ・役割の決定は、自分がやらなければと考えない（自分も考える程度）。まさに職場の周囲の者と考えていくべき問題なので適切なアサーションを意識する。
- ・基本的な捉え方は、職場復帰後は役割は軽減されているが、過剰負荷は数ヶ月後に必ずくる、復職直近では曖昧である、葛藤は自分から起こしていく可能性があるを意識しておく。
- ・対策：曖昧なうちに仕事の進め方を整理→周囲に対して提案するのではなく、確認型にしてモニタリングできるようにしておく、そして計画的に進める。
- ・休職中にやっておくこと
 - 簡易なことから「やってみる」→「できた」→「評価確認」のルーチンに慣れる。
 - プライドや見栄は整理しておく。
 - 適応思考をいくつも用意しておく。
 - 簡易な仕事であっても、指示をこなすだけではなく、その仕事の前後関係に着目。

Ⅱ J D S Pにおけるプログラム例

3 グループミーティング事例

(1) グループミーティング事例の注意点

事例は、グループミーティングの話し合いで実際に取り上げたJ D S Pの受講者、職場復帰した修了者からのテーマや意見である。自分で試してみる場合は、事前に主治医、産業医に確認することが必要である。それをアサーティブなコミュニケーションのきっかけとして活用することが効果的である。まず、自分がすでに得ている情報と乖離があるものは、専門的な助言を得ることが職場復帰への方略を考えていくスタートとなる。

(2) ウォーミングアップ編

- ① 状況：毎日行動できるが、調子がいいか悪いかよくわからない。
GM：音読や計算問題を毎日行って、体調確認のバリエーションを増やしてみる。
- ② 状況：新聞を読んでも頭に入らない。
GM：テレビのニュースのメモをとってみる。時間をかけて繰り返し読んでみる。見出しを音読。朝夕のミーティングで口頭説明することを宣言してみる
- ③ 状況：センターに毎日来ることを目標にしても気持ちが朝になると揺らぐ。
GM：チャンスと考えて対処方法を実験してみようと思う。コーヒーショップで一服して余裕をもって出勤する。今日とはとにかく行ってみて午後は早退するとか、翌日は休むことにしてみる。タクシーを使ってでも行くと決める。日内変動で午後から夕方、夜と調子上がるかチェックしてみる。朝の行動のリズムを作る（夕食を少なめにしておいて朝食をしっかりゆっくりとる、起床時間と睡眠時間（6時間～9時間）から寝る時間（眠剤を飲む時間）を逆算してためてみる、休みの日も決めた時間に起きる、センターや会社近くの喫茶店でゆとりの時間を過ごす）。それでも起きられない場合は、ストレスのサインとして捉える。朝のリズムを一定にしておいても余裕がありすぎると雑念が強まる場合は時間の間隔をあげないように行動することを心がける。
- ④ 状況：センターや会社に行こうと思うと頭痛や腹痛といった身体症状がでる。
GM：主治医と相談してみる。セカンドオピニオンを確認してみる。思い切って通所をしばらく止めてみて症状が消失するか確認してみる。筋緊張をチェックポイントにしてリラクゼーション（ゆっくりと100数えて呼吸、マッサージやヨガ、前日に運動してしっかりと寝る）に取り組む。
- ⑤ 状況：作業課題の設定がなじまない。
GM：職場に戻れば精一杯仕事をするのだから単純なことを集中力や注意力のチェックと考え取り組む。淡々とした態度のトレーニングだと考える。
- ⑥ 状況：ちょっとした一言が気になる。
GM：認知療法で整理する。コーピングの仕方を変えてみる。どの位の気になり度か数値化してみる。
- ⑦ 状況：発言内容がずれてしまうようで話ができない。
GM：S S TやGMで「あくまでも意見感想レベル」と断ってから真っ先に話すことをトレーニング。話す前に簡単にメモしてから話す。テンポについて行こうとしないで後でスタッフに個別に確認してみる。
- ⑧ 状況：プログラムに興味をもてない。
GM：個人の希望に会社の意向が加味されてカリキュラムが作られているので、産業医や主治医、事業所担当者との話し合いの場を提案して目標を再確認する。
- ⑨ 状況：疲労感が続く。
GM：こころの病と捉えすぎないで体力作りから進める。毎日やることを作り、必ず疲労度を自己評価する。まとめて休むのではなくこまめに休憩してみる。休み方を確認する（休んでいるつもりになっているだけかも知れないので色々な方

法の休憩を)。センター通所という疑似体験でも鍛えることができることを忘れない。

⑩状況：うまく話せない。

GM：人前で話すことに慣れる場を作り「感動したこと」を強調して話してみる→人の話をしっかりと聞くよう心がける→要点を整理したメモをみながら話す→話すときには時間制限を設けてから話す。

(3) セルフケア編

①状況：分かっていてもいざとなるとストレスを感じる。

GM：それを悪いことだと思わないようにする。ストレスコーピングの手順を決めておく(まず積極的に問題解決、次に他者からの援助を求める、最後に逃げる)。ストレスコーピングのコストを意識する。

コーピングのコスト(デメリット)蓄積されるものと副次的なものがある

積極的な問題解決：疲労がたまる/成功か失敗か予測しにくい

他者の援助：気疲れ(相手との距離感)/準備段階がストレス

逃避(急性反応向き)：その場しのぎ/後が怖い(不安が大きくなる)/問題が逆に蓄積し追いつめられると調子を崩すと、つながらないための合理的な理由を探すのが大変

諦め：その場しのぎ/諦めたことを受け入れるのには時間がかかる

抑制：疲労がたまる/発散できずに後を引く

②状況：ストレスがかかった時ほど相談できない。

GM：話すことの大切さを忘れないで話せなくなったら要注意という指標をモニタリングして報告者を決めて報告する。

③状況：セルフケアをしている自分が伝わっていない気がする。

GM：わかりやすいセルフケアをわざとらしくても取り組む。気兼ねせずに食事後、その場で服薬、早めの出勤、身だしなみに気を配る、短い昼寝、昼食後の散歩、お酒の席(飲み会)は断る、ノートをつける、格言をはる~例えばけだるさが抑うつへと繋がりがねない風邪に注意するために「健康管理：風邪をひかない」と机に書いて貼っておき、職場でも手洗いとうがいを欠かさない。

④状況：言われたことや情報が残らない。

GM：まずは情報の受容度(テレビ、新聞)と活用度からチェックしておく。センターでは気になったことは繰り返し話してもらう。同じオリエンテーションを複数回受ける。復唱の癖をつける。打ち合わせや相談後にその内容をレビューして補足してもらう。

⑤状況：セルフケアと言われても何を指すのかわからない。

GM：なにはさておき生活のリズムであり睡眠の安定。

⑥状況：無理しない、70%でといっても100%もしくはそれ以上を会社から要求される。

GM：再発防止やキャリアアップか、良く家族とも相談して手を抜くべきところは手を抜く。プライド、見栄、焦りはセンターに捨ててから復職する。70%を100点にすること。自分なりの100%を決める。やる気や意欲は精神論ではなく淡々とした実績で示す。つねに「試す」「実験する」感覚を持つ。

⑦状況：色々取り組んでいるが成果を実感できない。

GM：気分の波におぼれないように保険をかけることは大切だが多すぎるのも駄目。保険を払うために働いている訳ではない。保険なので安心感をもつ以上に普段は成果は実感できない。まず治療の適正について、セルフケアのやり方が間違っていないかセカンドオピニオンを確認する。

⑧状況：セルフケアでは職場復帰を乗り越える自信がない。

GM：自信をもって危機管理は必要なので、じっくり構えておく。逆に「これだ」という夢の対策に溺れない。記録をつけて定期的に振り返り到達点を確認。セルフケア以外の3つのケアのバランスをとらなければならない。

⑨状況：アサーティブな対応が何故大事かわからない。

GM：イライラはひとつのストレスサイン。メンタルで配慮しようという時に攻撃的な対応は周囲を消耗させるだけ。同様に受動的すぎても周囲は何が良いのかわからない。ラインによるケアを機能させるためにもアサーティブなコミュニケーションは必要不可欠。常にWIN/WINを考える。

⑩状況：話していると楽だが一人になると何もできない。

GM：「私のセルフケア10カ条」を作って日々チェックしてみる。

1. 「いいかげん」なくらいが良い加減と心得よう。そうすると気持ちにゆとりが生まれる
2. 「頑張らない」とサボるとは違う。心のオーバーヒートを防ぐには、頑張らない勇気も必要
3. 「～ねばならない」の発想パターンを止めよう。自分の物差しで考えて
4. 休むことは、悪いことではない。休んで回復するのも能力のうち
5. 明日でいいことは明日にしよう。やればやるほど仕事は、増える。
6. 「心配の種」は、小さい芽のうちに、摘んでおこう。
7. 逆境にあっても、人生に無駄はない。プラス思考を身に付けよう。ピンチの時にチャンスが潜んでいる
8. 一番大事なものは自分を好きでいられること。
9. 言いたい奴には言わせておけばいい。周りの意見に振り回されないで。
10. 「愚痴のこぼし先」をしっかりと確保して、駄目な時には迷わず「助けて」と言う

※考え方を変える事で気分が変わり、行動が変わる。気分が変わる事で考え方が変わり、行動が変わる。行動を変える事で気分が変わり、考え方が変わる。

(4) 働き方の工夫編

①状況：仕事を抱え込まないためにはどうしたら良いか。

GM：過去の経験を整理して受講者の共通点や相違点を整理してみる。

- ・処理能力以上の負担→自立的な仕事の遂行が求められる。相談できる状況でもない。
できた→休日出勤で処理
できない→期限オーバー、体調崩す
- ・処理能力以上の負担を自ら「やります」といって、結局できなかった。
言い訳でごまかした。
- ・出来るか見通しが持てない仕事を受けた
できた→他社の情報を活用
- ・上司（トップ）の無理難題に対して
自分ではできない→他者にふることで解決 できない→評価ダウン

②状況：上司の問題（仕事をコントロールする立場の問題）をどうするか。

GM：予防策を検討する。病人役割→体調報告＋自分なりの工夫をオープンにする。上司はわかっているようでわかっていないことから対策を考える。自分が上司の場合、特に女性への仕事の配分が難しいので相談してから対応する。権限委譲（エンパワーメント）のあり方を組織で話し合う。合理化や効率化の手法を使って問題解決する。

③状況：仕事の進め方をどうするか。

GM：オーバーヒートしないために工夫する→時間管理（記録、スケジュール管理）。メモ術を実践してみる。マニュアル化できることは簡単な作業であっても職場復帰後の役割が曖昧な段階にしておく。

④状況：メモの取り方、マニュアルを自分のものにするために自分の案をプレゼン。

GM：例：会計マニュアルの作り方～事例プレゼン
情報の蓄積と整理

- ・パソコンのメモ帳を活用し、起こったことを記入し、整理していく。
- ・ポストイットにまとめておく。
- ・手帳に書いて処理
- ・処理のスケジュールをたてて1日ごとのto do（すべきこと）に落とす。
メモを取るときに注意していること

- ・時系列的に書く。
- ・いつ、どこに、だれに、どのようにの記録を忘れない
- ・色で内容を区別する。
- ・書き散らかさないで決めた手帳を持ち歩く。
- ・大切なところにマーカーをつけ、すぐ判るようにする。

⑤状況：就業時間の制限を解除しにくい。

GM：体調をみてという形だと伸びがちになる。フルタイムまでの計画をたててしまふ。時間ではなく役割が重要なので、フルタイム＝一人前と考えない。時間を先行させて役割をあとから整理すれば良い。

⑥状況：何もすることがないので周囲が気になる。

GM：何か指示されるまで動かない。上司との相談の機会を作る。産業保健スタッフに相談。挨拶が仕事だと思って、朝、退社時の挨拶を欠かさない。机の前に、当面の目標を紙に書いて張っておくことで周囲にそれとなく自分の状況を伝える。但し、達成したら新しい目標に書きかける。情報収集や簡易作業のマニュアル化に取り組む。その記録をしっかりとつけておく。「今、ここ」を忘れない。

⑦状況：部下との接し方がわからない。

GM：役割葛藤を防ぐことに注意する。当面はネットワーカーに徹し、自ら問題解決のアドバイスをしないで他の適任者に繋ぐ。

⑧状況：職場にできれば病気のことを理解してもらいたい。

GM：見えにくい症状は医師の所見と合わせて説明し、セルフケアの方略を話す。

⑨状況：職場実習の心得は何か。

GM：挨拶は必ず履行する。実習は確認する場。事前に何を確認するか整理しておかないと意味はない（職場復帰した時に起こりうる事態を予測する、セルフケアやストレスコーピングの方法を整理してみる、自分なりのレスキューワークを探してみる、やる気の表現の仕方を試してみる）。休職期間満了までに余裕がある場合、正式な職場復帰のタイミングは実習を通して自分で考えなければ変化しないので進むだけではなく戻ることにも必要になる。現状、見通しは必ず求められるので話す準備を怠らない。過剰適応が予測されれば、周囲から日課管理の助言をもらえるよう事前に調整しておく。レスキューワークについては、簡易作業や棚上げになっている仕事の洗い出しからはじめる。簡易作業においてはケアレスミスがあることは当然なので、チェックの仕方を工夫する。マニュアルを作ってみることとあわせて情報収集と整理（例えば簡易作業の難易度マトリックス作成）。会社の状況と仕事の流れは変わっていることを前提にして変化を確認すべく情報収集を怠らない。自分にとってストレスがかかる作業は異なるので単純作業がいいと安易に考えない。時間を段階的に延ばす場合は特に集中力の配分や疲労度のモニタリングをする。

⑩状況：職場実習や緩和勤務に対する誤解や周囲のストレスへの対策は？

GM：コミュニケーションツールとしての日誌を活用する。再発防止のためのラインによるケアを機能させるためには日頃のコミュニケーションによるセルフケアの説明が有効であると認識する。職場実習中は表面的にみえる態度は、他者が切羽詰まった状況であればある程、職場から遊離してしまうことを助長するので、ただ漫然と過ごしている訳ではないことを常に発信することが大切である。時間と役割を制限した状態でセルフケアをいかに試行しているか定期的に周知するためには日誌による報告が適当である。実際に周囲との話し合いで決めることが大事なので、話し合いの頻度や日時を実習開始前に決めておくこと。そのときには自ら現状報告をすることに加えて職場の評価を何なりと話してもらい、かつ唐突な評価を得て落ち込まないようにするためにも日々の報告を行い、ずれが生じないようにする。産業保健スタッフには状況を逐次確認している訳ではないので文書で報告する方がズレはなく的確な助言をもらう礎となる。コ

コミュニケーションを意識することで「抱え込み」、「勝手に判断してしまう」ことを防ぐことに繋がる。その際は周囲からの評価を自ら確認する姿勢が重要。職場で話せなくなることが孤立化や自身の認知のゆがみを助長する。センターのグループワークに職場復帰後も最低月に1度は参加する中で役割の状況や失敗体験を話し共有することで「抱え込み」を防ぐことは有効である。

(5) 疾病や障害の捉え方編

- ①状況：SDS等のうつの自己評価をやってみると、うつ状態が軽減していた。
GM：生活のリズムをみれば実際に回復している。自分の状態の捉え方の基準が低くなった→職場に戻って維持するためには気分の変化を定期的にモニタリングするが、職場環境の中で基準が高くなりすぎないように注意することが大切。
- ②状況：躁状態はどうやってコントロールするかわからない
GM：生活のリズムの安定度の指標を確認する（就寝起床時間、朝の散歩、夕方のスポーツジム）。衝動的な行動をしないようにやろうと思うことはまず記録し、1週間おいて、それでもやりたければ家族に相談して実施してみる。
- ③状況：自分の病気の診断名について何を気をつければ良いかわからない。
GM：主治医に確認する。セカンドオピニオンを探す。そのときにインターネットや書籍で調べた情報と自分の症状を対比しておく。症状は治療の経過により変化するので慌てない。

うつの経過

・落込み期；何もしないでひたすら、3日間しっかりと眠れば治ることがある。自分で問題解決しようとせずに他者支援を軸に。受診には家族からも状況を説明してもらい薬物療法を中心にして静養に心がける。

・回復期；三寒四温であることを忘れない。いいなと思ってもまた気持ちが落ちるので月、週、1日の中での変化を確認する。できることや楽しめることから始めるが決して無理しない。生活のリズムを意識する。体調が良すぎる時も主治医に相談してみる。セルフケアを意識する。

・リハビリ期；勤務時間に合わせた規則正しい生活に心がける。頭を使うトレーニングを取り入れる。体を動かすことを意識して疲労度の変化を確認する。風邪の対策、健康管理に最大限気を配る。様々なストレスコーピングのバランスを試してみる。

- ④状況：再発への不安がある。
GM：再発の可能性があることを受け入れる。それをふまえてセルフケアやストレスとのつきあい方を整理するのがセンターに通所する目標でもある。考えても仕方がないので運動したりリラクゼーションに力を注ぐ。職場復帰後も定期的な通院は怠らない。もう来なくて大丈夫と医師に言われるまで自分で減薬や通院の取りやめを行わない。
- ⑤状況：パニックや強迫症状がある。
GM：主治医と治療方針を確認する。試す場面を少しずつ増やす。体調の変化と重なる時、疲労の蓄積との関係もあるが原因究明より症状がでたときの対処方法を試す。仕事のパフォーマンスに影響するので症状があることをセルフケアの方針とあわせて職場にもオープンにする。確認が必要な場合は、普段より仕事のスピードが落ちるため周囲の協力を仰ぐ。
- ⑥状況：「こころ」の病と言われると余計落ち込む
GM：神経伝達物質との関係や脳科学の知見を参考にして病気の捉え方を変えてみる。性格は変わらないかもしれないが考え方や認知の仕方は工夫できると認識する。
- ⑦状況：被注察感（誰かに見られていると感じること）への対策がわからない
GM：職場実習や職場復帰後は自分の役割を意識して周囲の者を3段階（ポジティブ、

ネガティブ、無関心)に分類して、ポジティブな対応への好意を大切にせる姿勢を示す。ネガティブな対応を無くそうと考えても無理なのでできるだけ避ける。いきなり職場のみんなに理解してもらおうとかいずれ徐々に理解を広げていこうと意識しすぎない、週に1人ずつコミュニケーションを拡大して自分の役割との関わりを確認する位のペースで。

⑧状況：不安との付き合い方はないだろうか。

GM：不安は「心配」とおきかえて「心配だから準備をする」と切り替えてみる。1ヶ月単位の目標設定と振り返りを繰り返す、それを支援者に必ず報告する。

- ・病気を否定的に捉えない
- ・治療の目標設定することで問題に気づく
- ・考え出したら書いて整理、話して整理するようにする
- ・仲間がいることの重要性をお守りにする

⑨状況：家族との付き合い方がわからない。

GM：家族を支援者として協力してもらって姿勢を大切にせる。出勤できないときの水先案内人（朝、起きにくい時の声かけ、話を聞いてもらうなど）であるので解決策まで求めてはならない。特に家族からの支援も受け入れられない時は、主治医や産業保健スタッフ、センターの相談にも定期的に同席してもらい、家族からみた自分の状況を話してもらい。第三者によるジャッジを確認することを重視する。家族だからこそ言い過ぎてしまってもあとで謝ればよい。会社へ連絡を家族に頼んだときは、そのことの説明を前後に自分から会社に伝える。

⑩状況：単身生活なので生活のリズムが乱れる。

GM：休職していることを家族に説明していなければ支援者のフォロー体制を確認したうえで話してみる。うまくいかなかったときは支援者の協力を得る。朝のモーニングコールや実家での静養も有効な方法のひとつである。単身生活であるが故に家族の心配が負担となる場合は自分と家族の関りに限定するのではなく事業所へ一緒に行く、主治医にも会ってもらいことで状況を共有することを恥ずかしながらはならない。特に事業所は職場内ではフォローができて日常生活までフォローできないので家族が協力的であることは事業所にとっても安心感に繋がる。

(6) プレゼンテーション編

職場実習や職場復帰前のプレゼンテーションは、グループミーティングで試したうえで実施している。基本的な流れを紹介する。

①流れのポイントを整理する

謝辞から入ること。体調の経過（図示すると伝わりやすい）と現状認識を説明する。取り組みの実績を報告する。今後のセルフケアを説明する。会社をお願いしたいことをきちんと整理して伝える。今後の計画案について触れる。

②うまくまとめられないときは過去の実施例を参考にする（職業センター実践報告書）
まずはA4サイズ1枚程度に箇条書きしてみる。

チェックポイント

- ・経過のステージ（現状と今後の予測）は主治医に確認して根拠を用意
- ・三寒四温の影響と対策を伝える
- ・現在の生活リズム
- ・支援者のリストと問題解決策
- ・実習の目標（ストレス対処法のチェック等）
- ・作業の位置付け（思考の停滞感、集中力と持久力の確認）
- ・周囲の対応の仕方（実習中に指摘や意見を聞きたい点を明確に）
ちょっとしたこと（居眠りや落ち着き）でも確認しあえる関係作りを目指す
- ・職場実習のスケジュール1日、1週間の予定
- ・中間報告やカンファレンスの参集者、頻度、日時

- ・体調不良時の連絡方法
 - ・日誌確認のお願い
 - ・職場復帰までのスケジュールと職場復帰の要件を再確認
 - ・意欲と実績のバランスが崩れた場合は、真っ先にセンターと対策を相談する。
- ③センターで他の受講者の前で練習して意見を確認してみる
- ④自分で説明することとセンターから説明することを打ち合わせしておく
- ⑤計画についてはあくまでも案であることを明言して職場の意見を必ず確認する
その意見を確認し、しっかりメモをとるようになる
- ⑥プレゼンテーション時の心構え
- ・現場現実を詳しく知りたいと思う態度
 - ・自分の役割課題認識は宙に浮いているので確認したいという姿勢
 - ・自分の計画を押し通すのではなく妥協もよしという余裕
 - ・時間と量の規制だけで安心しない。
 - ・アサーティブな対応の練習場面である
どんな質問にも「できます」、「大丈夫」とだけは答えない。
限界設定、再度会社との話し合いの場を仕込む位の気持ちをもつ。

(7) 職場実習編

①実習可否の判別

- ・まずセンターに行きたいという気持ちがあるか。センターには行けない場合は、会社には行けるといふ論理的な整理ができるか。それを主治医や支援者は支持してくれているか
- ・「朝、会社に行きたい」→自己評価点数化80点以上
- ・「仕事がしたい」→自己評価点数化70点以上
- ・身だしなみに注意している（服装、髪、爪、髭）
- ・判断力、集中力などは実習を通して思考をチェックしていけばいい

②実習初日のポイント

- ・挨拶は、明るく元気よく「おはようございます」
- ・挨拶や実習開始に関するコメントはメモにして持っておくと安心
- ・定刻より早めの出社
- ・挨拶が今日の仕事と考えること
- ・実習終了の15分前から日誌をつける。必ず職場で書くこと
- ・1日の感想（疲れ、ストレス）などを報告する

③実習内容について

- ・実習の目的は、あくまでも職場復帰のステップとして、課題のクリアであるので、徐々にいろいろと試すこと。最初の作業内容は自己完結型が良い。次に、期限付きの作業等で慣らしていき、一つ一つ処理して進捗状況を明確にしておくこと。
- ・ボトムアップ型のステップを踏んでいくこと
- ・実習中の作業内容は、明確に事前に考えておく事、暇を弄んではいけない。
- ・仕事内容を分析するのが実習期間である。時間があれば様々な仕事（データ入力）を覚えてもらうことを実習の目的に。しかし聞きすぎや時間のかけすぎはマイナス。聞いた結果はまとめて、必ず聞いた相手にフィードバックする。
- ・仕事に関連する情報収集に取り組む。漫然とインターネットや社内ネットを確認するのではなくポイントを必ず記録しておく。

職場実習 日誌 氏名

平成 年 月 日 () 天気 ()			
本日の実習時間 時 分 ~ 時 分 実習時間 (時間 分)			
昨夜の就寝時刻 時 分 起床時刻 時 分 睡眠時間 時間 分			
睡眠の質 ()			
出勤 状況	遅刻等の理由		体調・健康状態等
	欠席		食事 昨日 昼・夜 今朝
	遅刻 早退		服薬 昨日 昼・夜・寝 今朝
		健康状況 ()	
前半作業内容 今の気分 ()		後半作業内容 今の気分 ()	
計	画	計	画
実施内容		実施内容	
8時00分		13時30分	
8時30分		14時00分	
9時00分		14時30分	
9時30分		15時00分	
10時00分		15時30分	
10時30分		16時00分	
11時00分		16時30分	
11時30分		17時00分	
12時00分		17時30分	
12時30分		18時00分	
13時00分		18時30分	
作業 項目	1.	8.	
	2.	9.	
	3.	10.	
	4.	11.	
	5.	12.	
	6.	13.	
	7.	14.	
感想・意見 (役割の確認と変化) 自己評価			
気分・感情 憂鬱 不安 怒り 自己嫌悪 恥 悲しい 困惑 興奮 おびえ 苛立ち イライラ 心配 誇り 余裕が無い パニック 不平 神経質 うんざり 傷ついた 失望 激怒 怖い 屈辱感 慌てる 苦痛 不快 悲観的 エネルギー-弱い 粘着性 依存 受動的 後ろめたい 罪悪感 無我夢中 神経質 腹が立つ 傷ついた 逃避 早く帰りたい 気分が悪い ソワソワ 不満 硬直的 エネルギー-強い ポジティブ 冷静 リラックス 集中 自信 自然に 楽しい 快い 嬉しい 前向き やる気 熱意 柔軟 自信 楽観的 誇り 立直り 積極的 コミュニケ 協力的 傾聴 自己受容 他者受容 評価を気にしない チームプレー 思いやり 協力的 人を信じる 能動的 愛情			
それはどの時に			
今日の充実度 % 今日の受け止め方・考え方変革度 % 今日の最終気分 ()			
上司 確認 連絡事項			

Ⅱ J D S Pにおけるプログラム例

4 職場復帰プログラム作成にかかる連携

事業所においては、労働安全衛生としての疾病予防の試みや早期発見のシステム、トップダウンによる組織全体の安全配慮施策が講じられている。行政においても産業医研修の充実や指針や手引きの提示や見直しといった幅広い施策の充実に努めている。職業センターにおいては、個別対応による職場復帰支援の取り組みによる支援技法の開発に加えて、J D S Pでは、メンタルヘルス不全や中途障害による休職から職場復帰を目指す場合のシステム等への助言を通して、事業所、産業保健、精神科医療、E A Pサービスとの連携のあり方（職業センターにおけるウォーミングアップ支援の位置付け）を整理する取り組みを開始したところである。優先順位としては、「どのような状態の者に対してウォーミングアップ支援を行うことが効果的であるか」という対象者像の設定を共有することにより、個別の職場復帰事例の安定とあわせて事業所全体の職場復帰支援策の充実に繋げていくことが目標となる。次に個別に設定されているレスキューワークを、より効率的に設定できるよう職場側のメリットを軸に設定方法を整理することも必要である。

試行的かつモデル的な取り組みを今後は拡充する予定であるが、産業保健段階で職業センターと連携した対象者のアセスメント事例を取り上げる。基本的に以下の流れで産業保健従事者が休職期間中に段階に助言を行う中で、事業場外の社会資源としての職業センターの活用を整理する方法の一例である。

①本人を通して主治医の意見を確認

（復職可の診断ではなく、現在の精神症状の回復度）

②情報活用度のチェック

チェックポイント：TV、新聞、職務関連情報、企業情報へのアクセスの度合い

→情報アクセスが極端に少ない場合：治療状態を主治医に再確認することを促す。

静養段階であれば復職のタイミングを要検討。治療は安定しているもののアクセスが停滞している場合は、興味のある本、ビデオ等を整理し、その内容をまとめる課題を設定（気軽に読める本の紹介、新聞等）。

→焦燥感が強い場合：背景の整理を促す。仕事を失うのではないかという気持ち、経済的な問題、家族からのプレッシャー、治療の停滞感等がある。「復職しなければ」という気持ちが強くとも、情報の活用ができなければ復職しても仕事の優先順位がつけられない、周囲の動きに振り回されて落ち着けないことにつながるリスクがある。今は、焦燥感を整理して、ウォーミングアップが必要であることの理解を促し、休職期間を確認したうえで計画的なウォーミングアップができるように助言する。

③生活リズムのチェック

チェックポイント：食事、睡眠、日中の活動、気分の日内変動、週間の動き、家族との接点、抑うつ気分の波への気付きを項目毎に自己評価する

→安定と不安定の項目のバランスが悪い場合：「うつ病のための職場復帰ガイド」

＜うつ・気分障害協会編＞を紹介し、自分の生活と症状を振り返ることを促す。

→安定しているが波が大きい場合：日課記録、気分の記録等のモニタリングを提案。情報の活用度とあわせて生活のリズムが不安定な場合は、復職後、気持ちと体の疲労度が乖離して気力の空回り状態となるリスクがある。次の段階は、復職前に枠組みのある生活を試行してみて、生活のリズムを整えることの重要性を理解してもらう。そして再発防止を意識すること、セルフケア、ラインのケア、医療機関によるケアや家族の協力体制を整理することへ進めるよう促す。

④セルフケアのチェック

チェックポイント：易疲労、意欲低下、集中力（ケアレスミス）、感情コントロール、思考停滞について主治医との相談状況をふまえて文章化

→現状認識が甘い、解決策まで踏み込めない場合：「うつからの脱出」＜下園荘太＞や「うつの辞典」＜大野裕＞等々の書籍を紹介する。この段階でセルフケアが整理できていれば、復職となる可能性もある。逆に整理できていない場合は、一定期間のリハ

ビリテーションを設定することが望ましい。必要に応じて外部機関の活用や主治医との相談を促しつつ、休養と薬物療法に加えてストレスコーピングの重要性を理解してもらう。何が何でも自分で解決することがセルフケアではないので、職場等の環境要因の問題を切り分けて考えるよう助言する。

→過去のエピソードとして職業能力に課題がある場合：現職復帰というルールだけでは良好な職場適応が困難な場合が多いので、精神科医療機関における心理学的な客観的評価を促したり、産業医からの助言を主治医とすりあわせてもらうよう助言する。この時に職業センターへの相談や見学について合わせて情報提供し、産業保健従事者を通して連絡をとることを提案してみる。

以下、職業センターにおいて目標設定した者以外の取り組みとなる。

⑤キャリアアンカーのチェック

チェックポイント：休職前と現在の違いを確認

⑥新たな取り組みを試す

→キャリアサバイバルの考え方で役割の分析を促す。認知療法の書籍を紹介し、主治医と認知療法について相談することを促す。個人の取り組みをはじめている者に対しては根拠と反証の事実確認がチェックポイント、自動思考や適応的思考というキーワードを使って話せるようになる。

⑦復職後の働き方を整理

→セルフケアの方針と当面の役割（従事する仕事とその目的）を明確にして、自身の考え方を文章化。職場復帰にかかる面接の際に確認。職場に開示について相談し、必要な場を設定する。産業保健におけるフォローアップの方針を確認する。

Ⅲ まとめと今後の展開

JDSPの対象者は、主治医の意見書において確認される精神及び行動の障害の分類では、うつ病エピソードの者が中心となっている。しかし、職域においては、統合失調症、双極性感情障害、持続性気分障害に加えて、不安障害、外傷後ストレス障害、適応障害といった神経症性障害・ストレス関連障害や摂食障害、非器質性睡眠障害、人格障害等といった幅広い疾病に対する適切な産業保健活動と職場復帰支援が求められている。職業リハビリテーションは治療の一環ではないものの、医療機関と密接に連携しつつ、医学的な知見を基盤としながら、第一義的な問題解決にあたっては、産業保健従事者と共に本人と職場環境との間で生じる様々な問題に対する的確なアセスメントの実施が重要と考えている。今回は、役割の分析とキャリアサバイバルの分析としての問題解決志向の取り組み（グループミーティングを中心に、具体的な対応としての認知療法やストレスコーピング等）を実際の事例として取り上げた。

今後のJDSPのカリキュラムは、①ウォーミングアップとして、現状（ベースライン）の意欲、体力、生活リズム、集中力、持続性、疲労のコントロールといった基本的な労働習慣を確認し、その回復を体感すること、②認知療法やストレスコーピングを基盤にしつつ「考える力の回復への支援」により職場復帰後のキャリアの方向性を具体的に整理できるようにしていくことの2点を柱にし、単なる負荷の低減にとどまらないレスキューワークを創造する基盤となるよう開発を進める予定である。

加えて、職場環境の課題分析が重要と捉えている。職場環境は自由自在に調整できないものの、過去の通例や雇用環境の変化の影響により、職務の再設計による職場復帰自体を安易に困難としてしまうことは避けなければならないことであり、そのためには、明確な職場復帰検討のプロセスとあわせて、「見えない仕事」を見いだすための具体的な支援として課題分析を位置付けて、今後、職業センターは、モデル的な取り組みを通して開発する予定である。

参考図書

- うつと不安の認知療法練習帳 デニス・グリーンバーガー著 大野裕監修訳 創元社
こころが晴れるノート 大野裕著 創元社
ガイドブック心理療法 S・パルマー編著 日本評論社
こころ一番に強くなるメンタルトレーニング 岡本正善著 法研
メンタル・タフネス ジム・レーヤー著 高木ゆかり訳 阪急コミュニケーションズ
ビジネスマン うつからの脱出 楠木新著 創元社
うつからの脱出 プチ認知療法 下園壮太著 日本評論社
セルフ・アサーション・トレーニング 菅沼憲治著 東京図書
心がみえてくる図解心理学 伊藤順康著 講談社
自己変革の心理学 伊藤順康著 講談社現代書籍
ストレスマネジメント実践マニュアル 坂野雄二監修 北大路書房
「うつ」はがんばらないで治す 中村敬 マガジンハウス
キャリア・サバイバル エドガー・H・シャイン 白桃書房
「うつ」からの社会復帰ガイド うつ・気分障害協会編 岩波アクティブ新書
「自分がわかる心理テスト」 芦原睦著 講談社

MTOP <https://www.mtop.jp>

MDA-JAPAN <http://www.mdajapan.net/>

障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.15
精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集
—ジョブデザイン・サポートプログラムの開発—

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
〒261-0014 千葉県美浜区若葉3丁目1-3
電話 043-297-9112

発行日 平成17年3月

印刷・製本 (株)こくぼ

NVR