特例子会社におけるWRAPワークショップの導入
－安心して話せる場所づくりを通して実施する定着支援への取り組み－

○明石 幸子（株式会社DNPビジネスパートナーズ 事業開発部）
○居山 小春（大日本印刷株式会社 Lifeデザイン事業部 兼 株式会社DNPビジネスパートナーズ）
國行 淳 （株式会社DNPビジネスパートナーズ 事業開発部 部長/精神保健福祉士）

１ はじめに

特例子会社である株式会社DNPビジネスパートナーズ（以下「DBP」という。）は、2024年に社員研修の一環として就業時間内に社内施設にてWellness Recovery Action Plan®を含むメンタルヘルスのリカバリー（以下「WRAP」という。）のワークショップを実施する取り組みを開始した。本稿では、その導入経緯、参加社員からのアンケート結果、及び１対１の面談を通じて得られた気付きを報告する。

２ 企業の定着支援の施策

(1) DBPについて

DBPは、2019年に設立され大日本印刷株式会社の特例子会社として認定されている。従業員数は115名、うち約７割が障がいのある当事者である（2025年４月１日現在）。

(2) DBPの定着支援の施策

DBPの定着支援施策には、個別支援、社内の勉強会、障がい理解のための社外講座の受講奨励、及びWRAPワークショップが含まれる。WRAPは、社員が自らのリカバリーのためのプランを作成するプログラムであり、2024年より実施される。

３ WRAP導入までの経緯

(1) 専門知識の強化

DBPでは、事業開発部部長の國行をはじめとする数名の社員が、2022年度中に精神保健福祉士や社会福祉士などの専門資格を取得し、WRAPを導入する契機となった。

(2) 職場の課題把握

2022年度中に全管理職とリーダークラスの社員から職場内の課題感についてヒアリングを行った結果、勤怠の安定性、報告・連絡・相談、業務への向き合い方、日常生活管理、社員間のコミュニケーション不足、管理職の障がい理解の差などの課題が明らかになった。

(3) WRAPファシリテーターの養成

担当社員である明石が2022年に社外のWRAPワークショップの定期クラスに参加し、自分のWRAPを作成・使用した。2023年にはWRAPファシリテーター養成研修を受講し、自分のWRAPクラスを持つ資格を得た。

(4) 骨子づくり

対象者や実施方法など骨子づくりをおこなう。

- 対象者はDBP社員 障がいの有無・特性は問わない
- 会社の研修として就業時間・社内の会議室で実施
- クローズドで実施（ワークショップ内での参加者の発言内容を職場に報告しない）
- 修了証をDBP社長名で発行、授与式で社長から渡す

(5) 年間カリキュラムを作成（図１）

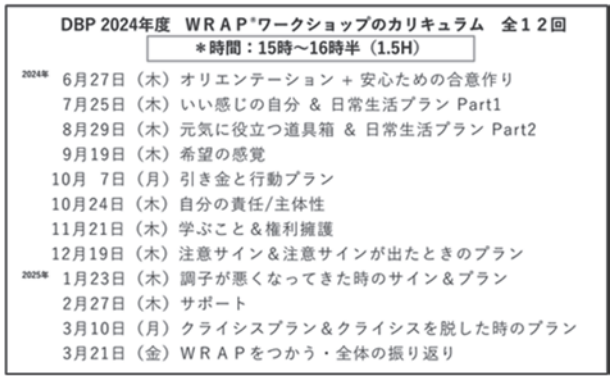
DBP 2024年度 ＷＲＡＰ®ワークショップのカリキュラム 全１２回
＊時間：15時～16時半（1.5H）
2024年 6月27日（木）オリエンテーション ＋ 安心ための合意作り
7月25日（木）いい感じの自分 ＆ 日常生活プラン Part1
8月29日（木）元気に役立つ道具箱 ＆ 日常生活プラン Part2
9月19日（木）希望の感覚
10月 7日（月）引き金と行動プラン
10月24日（木）自分の責任/主体性
11月21日（木）学ぶこと＆権利擁護
12月19日（木）注意サイン＆注意サインが出たときのプラン
2025年 1月23日（木）調子が悪くなってきた時のサイン＆プラン
2月27日（木）サポート
3月10日（月）クライシスプラン＆クライシスを脱した時のプラン
3月21日（金）ＷＲＡＰをつかう・全体の振り返り

図１ 2024年度のカリキュラム

(6) サポーターを迎える

社内でWRAPファシリテーターが明石のみのため、サポーター（書記とコ・ファシリテーターの役割を含む）として、DBPの兼務者である居山を迎える。

(7) 社内での周知活動

2024年４月にDBPの社長・管理職向けの説明会を実施。その後、DBP全社員を対象にWRAPについての説明会を行う。同年５月の参加者募集前に「お試しクラス」として年間参加を検討する社員のためのクラスを２回実施する。

４ 2024年度のDBPのWRAPワークショップ

(1) WRAPとWRAPワークショップ

Advocates for Human Potential, Inc.[1]によると、WRAPは1997年にアメリカでMary Ellen Copeland氏がメンタルヘルスに困難を抱える当事者と共に体系化したリカバリーとセルフケアのためのプログラムである。

WRAPワークショップでは、その日のテーマについて参加者とファシリテーターが相互に自分の体験や工夫を通して学びあう。自己決定の原則が重視され、それぞれの意志で「自分の取扱説明書」であるWRAPを書いていく。

(2) WRAP導入への期待

DBPにWRAPを導入することで、特に職場の課題である社員の安定就労や定着支援への効果が期待される。

(3) DBPのワークショップの内容

ア テーマ

ワークショップは、コープランドセンター2002年版のWRAP公式スライド(日本語訳)[2]に基づきキーコンセプト、元気に役立つ道具箱、及びWRAPの６つに場面分けしたサインと対応プランをテーマに実施する。

イ ガイドラインとルール

参加者が話し合いにより、ワークショップのガイドライン「安心のための合意」を作成した。ただし、会社の施設にて就業時間内で実施するため、会社の規則を守ること、業務都合を含めワークショップを遅刻・早退・欠席する場合は上長とファシリテーターに連絡するといったグラウンドルールを設けた。

(4) 参加者

2024年度は７名のDBP社員が参加し、年齢は30～50歳代、男女比は５：２であった。参加者の所属や業務はそれぞれ異なる。うち、６名の社員がワークショップを修了した。

(5) 年度途中の変更を含むフィードバック

ワークショップ終了後には参加者にアンケートを実施し、その記載内容に応じて内容を修正した。年度途中の変更点（図２）については管理職に報告した。

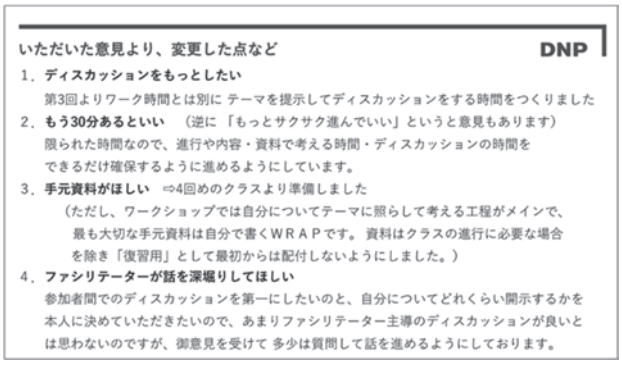

図２　変更点　報告内容

(6) 参加した社員との１対１の面談の実施

年間のワークショップ終了後、ファシリテーターは参加者との個別面談を実施した。この面談の目的は、①会社の研修としての効果があったかどうか、②参加した社員が実際にメリットを感じているか、③内容のフォローアップやその他の支援が必要かどうかを把握することである。

５　参加した社員からのフィードバック

アンケートや１対１の面談では、ワークショップ内のディスカッションに関する意見が多く寄せられた。WRAPのテーマを通じてサポートや権利擁護について考える機会を得たと述べた参加者もいる。

(1) ディスカッションに関する意見(抜粋)

ア 自分について話せる場であった

- WRAPのテーマをきっかけに、自分の病気や障害のことを話せる場所が会社にあってよかった
- 仕事の場ではできない話ができたと感じている

イ 他の人の話を聞ける場であった

- 他の人がDBPに入る前の話を聞けた。皆、大変だった
- 他の人が実践している行動や思考から気付きを得られた

ウ 一緒に参加した仲間との関係性ができた

- 「職場の同僚」という関係性から「障がいのある同志」「WRAPを一緒につくった同志」に変わっていった

６　考察と課題

(1) ディスカッションへの言及

ディスカッションへの言及が多い理由として、参加者間で関係性や信頼が生まれたこと、WRAPのテーマを中心に扱うことでリカバリーに焦点を置いたディスカッションができたことが考えられる。

(2) 職場づくりとWRAPワークショップが果たす役割

ア　安全に話す場所と関係性づくり

WRAPワークショップは、参加者が関係性を構築し、障がいや病気について安全に話す場所としての役割を果たした。参加者間の挨拶が盛んになるという変化もあった。

イ　グループダイナミクス

他の参加者の話を聞くことで、お互いにテーマについての理解を深めることにつながった。

(3) 課題

参加者が作成したWRAPを活用し、安定就労や定着支援につながるかを引き続き観察する必要がある。また、管理職の理解を得ながら進めることが重要であり、今後もフィードバックを通じて管理職の理解を深めることが求められる。

７　今後の施策

2025年度もWRAPワークショップを継続して実施。参加者が異なる場合も場の雰囲気を大切にしつつ、試行錯誤を重ねている。2024年度の参加者には、希望者を対象に新しいテーマでのWRAPワークショップを実施している。

【参考文献】

1）Advocates for Human Potential, Inc. 引用年2025　WRAP - Wellness Recovery Action Plan（英文サイト）
https://www.wellnessrecoveryactionplan.com
2）Copeland M.E.「ファシリテーター研修マニュアル　元気回復行動プラン(WRAP®)を含むメンタルヘルスのリカバリー」August2002 久野恵理 訳　p2-1, 2-2, 2-3

【連絡先】

明石 幸子
株式会社ＤＮＰビジネスパートナーズ
e-mail： Akashi-K@mail.dnp.co.jp