「精神障害者職場再適応プログラム（JDSP：ジョブデザイン・サポートプログラム）」のカリキュラムの再構成について

○ 中村　聡美（障害者職業総合センター職業センター開発課）
井上　恭子（障害者職業総合センター職業センター開発課）

障害者職業総合センター職業センターにおける在職精神障害者への復職支援技法開発・普及の変遷

平成14～15年度

「リワークプログラム」の開発・実施

⇒気分障害等による休職者の復職に向けたウォーミングアップが目的。

平成16年度～現在

「ジョブデザイン・サポートプログラム（JDSP）」の開発・実施

⇒「リワークプログラム」の内容をブラッシュアップ。休職者の職場への再適応と、復職後の安定した職業生活維持の支援が目的。
プログラムの実施を通じ、復職支援に関する新たな支援技法を開発。

◎休職者の復職に向けた課題の多様化や、職場復帰支援に対するニーズの変化を踏まえながら、多岐にわたる支援技法を開発・追加

◎開発技法は、実践報告書・支援マニュアル（右）の作成・配布や、講習により、地域障害者職業センターをはじめとする職リハ機関へ伝達・普及

障害者職業総合センター職業センターにおける在職精神障害者への復職支援技法開発・普及の変遷

表　JDSPにおける実践報告書及び支援マニュアル一覧

年度	実践報告書・支援マニュアル
平成16年度	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～ （実践報告書No.15）
平成18年度	精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集（2） ～気分障害者等に対する復職支援の実践～ （実践報告書No.20）
平成20年度	精神障害者の職場再適応支援プログラム キャリアプラン再構築支援の実際 （実践報告書No.22）
平成22年度	精神障害者職場再適応支援プログラム ～SSTを活用した支援の実際～ （実践報告書No.24）
平成24年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方のための ストレス対処講習 （支援マニュアルNo.9）
平成25年度	精神障害者職場再適応支援プログラム ～リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援～ （実践報告書No.26）
平成26年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方のための アンガーコントロール支援～講習編～ （支援マニュアルNo.12）
平成27年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方の怒りの対処に関する支援 ～アンガーコントロール支援の技法開発～ （実践報告書No.29）
平成28年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方のための ジョブリハーサル （支援マニュアルNo.16）
平成29年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方のための ワーク基礎力形成支援 （支援マニュアルNo.17）
平成30年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方の 職場復帰支援における事業主との調整 （支援マニュアルNo.19）
令和1年度	気分障害等の精神疾患で休職中の方のための 日常生活基礎力形成支援～心の健康を保つための生活習慣～ （支援マニュアルNo.20）

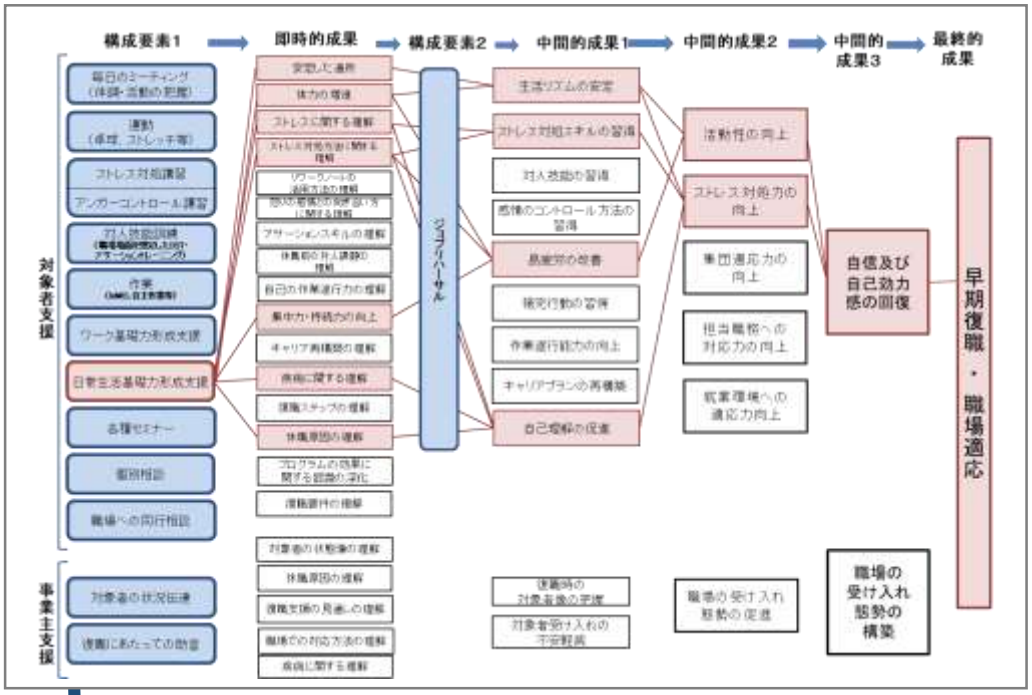


図　JDSPのロジックモデル（令和1年度末現在）

これまで15年間、新たな技法の開発を重ねながら支援の充実を図ってきたことで、JDSPの全体像や構成要素が複雑化

令和元年度～

『JDSPのカリキュラムの再構成』に着手

・カリキュラムの全体像や構成要素の整理

・より効果的なカリキュラムの実施方法の検討、試行

現在のJDSPカリキュラムの概要

(1)対象者

以下のすべての要件を満たす者。
①気分障害等の精神疾患により休職中で、復職を希望している。
②日常生活に支障がない程度に病状が安定している。
③受講について休職者、事業主、主治医の三者の同意が得られる。
(※　同時期に利用する受講者数の上限は5名程度としている)

(2)支援期間

標準:12～14週間（最長24週間まで）

(3)支援の流れ

問い合わせ

・初回相談(予約制)を行い、当プログラムの概要の説明を行います。

↓

事前相談・体験利用

・数回の面談により、現在の状況および職場復帰のための課題を整理します。
・プログラム体験を2週間程度(週3～4日)行い、今後の受講について検討します。

↓

プログラム実施に向けた調整

・休職者・事業所・主治医(三者)の意向を確認し、職場復帰の進め方を検討・整理します。
・支援の実施について計画(案)を作成します。

三者への支援計画の説明・同意

↓

プログラムの実施

・支援計画に基づき週3～4日から通所を開始し、段階的に週5日に通所日数を増やします。
・実施期間を通じて、休職者および事業所の方と相談、情報共有を行います。
(支援終了前に「終了報告会」を行います。)

↓

職場復帰＆フォローアップ

・職場復帰後の安定した継続勤務のための支援を行います(6カ月間)。

(4)一週間のスケジュール

	月	火	水	木	金
10:30～12:00	マインドフルネス・朝のミーティング・ラジオ体操				
10:30～12:00	個別課題	個別課題	ジョブリハーサル	個別課題 / リフレッシュ体験（最終木曜）	習慣化ミーティング / 個別課題
13:00～15:00	運動	グループミーティング		SST（対人技能訓練）	個別課題 / グループディスカッション（隔週）
15:15～15:30	帰りのミーティング				

(5)カリキュラム内容一覧

プログラム	内容・目的
グループミーティング	休職要因の振り返りや、再休職予防策および今後の働き方の検討に関連するテーマについての知識付与や意見交換を行う。 【実施テーマ】 ①ストレス対処講習 (職業生活上で生じるストレスの理解と対処スキルの習得) ②アンガーコントロール支援 (怒りの感情についての理解と適切な対処法の習得) ③キャリア講習(ワーク基礎力形成支援) (再発・再休職予防の観点を踏まえた、復職後のキャリアプランの検討) ④日常生活基礎力形成支援　※習慣化ミーティング(週1回)含む (復職後の安定勤務を支える適切な生活習慣の確立と習慣化)
SST（対人技能訓練）	職場の対人場面を設定しアサーションの考え方を取り入れたロールプレイを行うことにより、実際の職場での柔軟なコミュニケーションスキルを習得する。 (事前に、アサーションについての理解を深める「アサーション講座」を実施)
ジョブリハーサル	模擬的な職場環境を設定し、受講者が一つのチームの社員としてそれぞれの役割を担いながら協力してタスクに取り組む中で、プログラムで習得したスキル(ストレス対処法、アサーション等)を実践し、復職後の実用性を高める。
グループディスカッション	受講者が主体となり様々なテーマ(職場復帰に向けた検討事項、健康管理など)についての意見交換を行う。ディスカッションを通じて、アサーション等のコミュニケーションスキルや、時間管理、役割を意識した行動の実践に取り組む。
運動	様々な運動を体験することで、体力・活動性の向上に取り組むとともに、体調・気分へのよい効果が感じられた取組は、セルフケアとして活かすことを目指す。
リフレッシュ体験	ストレス対処につながりそうな活動(塗り絵、ペーパークラフト、散歩など)を皆で体験することを通じて、ストレス対処法の幅を広げることを目指す。
マインドフルネス	セルフケアの方法の一つとして紹介し、体験する。毎日、朝のミーティング前に実施(呼吸法など)し、「今、ここ」に意識を向けることに取り組む。
個別課題	ストレス対処やキャリア等に関する読書、ワークサンプル幕張版(OA課題・事務課題)、業務関連の学習、終了報告書の作成等に取り組む。
個別面談	復職に向けた課題の整理や休職要因の振り返り、プログラムを通じての気づきを踏まえた再発・再休職を防ぐための対処策の検討を行う。(概ね週1回実施)

再構成のポイント①－1　構成要素の整理

カリキュラムの構成要素を【目標】【実施方法】【内容】の3点から整理し、JDSPの全体像や、各プログラムの目的、関連性を明確にした

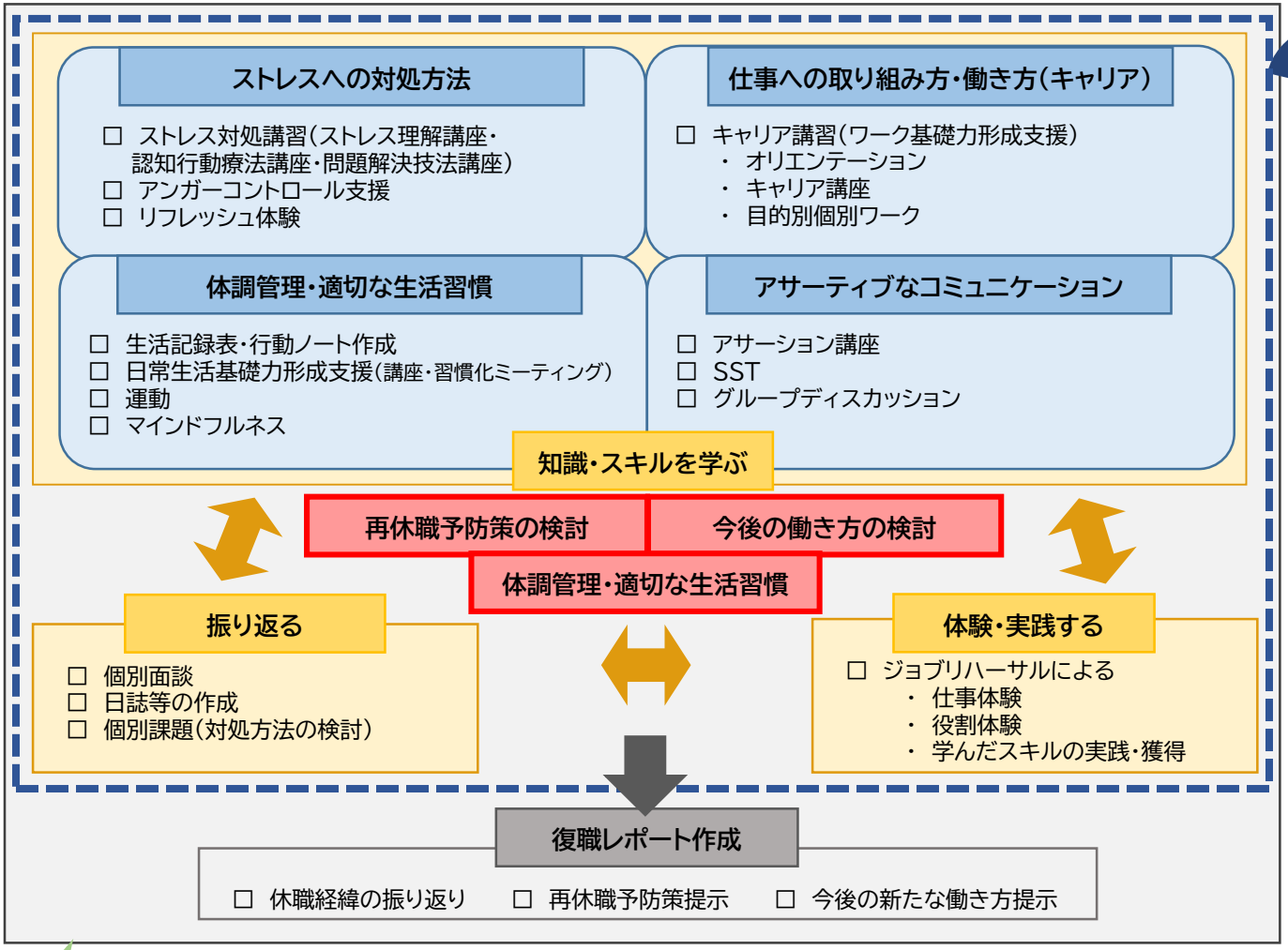


図　JDSPのカリキュラム構成図

◆JDSPにおいて受講者が、
①体調管理・適切な生活習慣形成
②再休職予防策の検討
③今後の働き方の検討
の3つの目標に、
「知識・スキルを学ぶ」
「体験・実践する」
「振り返る」
の3つの方法を連動させながら取り組むことを明示。

◆「知識・スキルを学ぶ」の内容を、
①体調管理・適切な生活習慣
②ストレスへの対処方法
③仕事への取り組み方・働き方（キャリア）
④アサーティブなコミュニケーション
の4つのテーマに整理し、各プログラムがどのテーマとひもづくのかを明示。

支援開始段階で受講者に提示し、JDSPのカリキュラムの構成や支援の展開イメージ、一つひとつのプログラムの目的・位置付けを共有！
⇒各プログラムでの学びや気づき、取組みを統合して、復職レポートとしてまとめ上げていくという見通しを持った受講につながる

再構成のポイント①－２　構成図に基づいた体系的な支援の実施

構成図に沿った支援を展開するための仕組みやシートの導入

支援の流れ

見学・体験

「JDSPのカリキュラム構成図」の提示
（JDSPの全体像やカリキュラムの進め方を理解）

「職場復帰に向けた目標整理シート」

◎再休職防止の上で課題と思うこと
◎復職に向けた目標

支援期間 前半

「休職の経緯と対処方法の整理シート」

〇休職に至った経緯の振り返り
◎休職に至った要因分析

◎再休職を予防するための対処法

支援期間 中盤

支援期間 後半

終了報告書（復職レポート）の作成

整理シートの内容を反映させ作成

支援開始～終了まで、
構成図を軸とした支援を実施

◎の項目について、「知識・スキルを学ぶ」の4つのテーマと同じ枠組みで整理するシート。

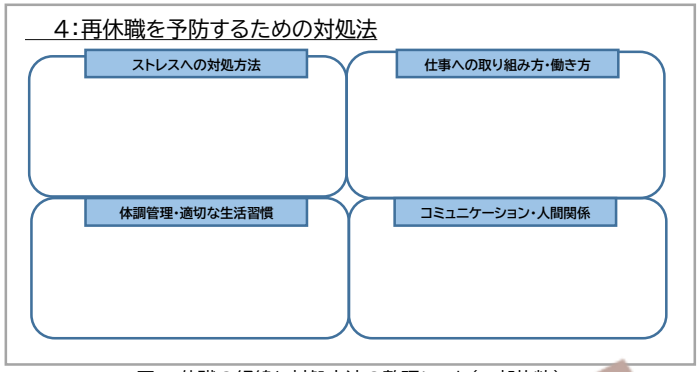
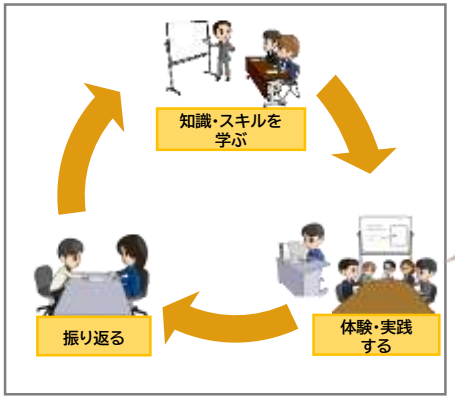


図　休職の経緯と対処方法の整理シート（一部抜粋）



カリキュラムの内容とシートが連動しているので、プログラムでの学びや気づきを踏まえた分析・検討が進めやすい！

⇒多面的に休職要因を分析した上で、特定の領域に偏ることなくバランスよく再休職予防策を検討するためのガイドになる

再構成のポイント②－１　プログラムの連動の強化

これまで…

プログラムを連動させた取組みについては、個別面談の機会に受講者に促すことが主で、取組みを促進する具体的な仕掛けがなかった

↓

カリキュラムの中に、連動のための仕組みや工夫を設定

○　プログラムの**オリエンテーション資料に他プログラムとの連動を意識づける内容**を追加

図『キャリア講習』オリエンテーション資料（一部抜粋）

プログラム同士の関連について示す資料を、キャリア講習やジョブリハーサル等のオリエンテーション資料に新たに追加。

↓

各プログラムでの気づきや取組みを相互に結びつけることで、より深い自己理解や再休職予防策の検討を進めることを目指す。

再構成のポイント②－１　プログラムの連動の強化

○ プログラムの**ワークシートに他プログラムと関連した気づきを記入する項目**を追加

（例）『ジョブリハーサル』日誌より抜粋

キャリアに関連する気づき	●自分の「価値観」や「キャリア・アンカー」、「強み」に関連する気づき ・チーム課題に取り組む中で、自分は「協力」という価値観を大切にしていることに気づいた。 ・事務課題のスピードと正確さは強みだと感じた。 ●「やりがい」を感じる作業や場面についての気づき ・皆で意見を出し合い企画をまとめるなど、「チームワーク」や「連帯感」を感じられる場面でやりがいを感じた。

実践的なプログラムの中での自身のキャリアについての気づき、考えを言語化して振り返る。

↓

自己分析が深まり、より具体的な今後の働き方の検討につながる。

○ 習得した**スキルを活用する機会を様々なプログラムの中に設定**

SSTで習得したコミュニケーションスキルを実践するために…

『グループディスカッション』の実施

ディスカッションを通じて、アサーション等のコミュニケーションスキルや、時間管理や意見の取りまとめ等、チームの中での役割を意識した行動の実践に取り組む

『ジョブリハーサル』での受講者同士のフィードバックの実施

終了後のミーティングで、その日のチームのコミュニケーションについての所感を発表するとともに、互いに「ねぎらい、良かった所、自分も取り入れたいと思った所」などを、アサーティブに伝えあう

受講者が、アサーション講座やSSTで学んだスキルを、実践の場で積極的に活用しようとする様子が多く見られるようになった。

また、実践の場が多くあることで、受講者のコミュニケーションに対しての意識が高まり、他の受講者の伝え方の良い部分を取り入れるなど、学びが強化されている効果も感じられる。

再構成のポイント②－２　プログラムの連動の強化（事例）

【『キャリア講習』と『ジョブリハーサル』を連動させ自己理解を深めた事例　】

学ぶ

①「キャリア講習」を通じて自分の価値観について理解する

これまで大切にしてきた価値観は「完璧」「競争」「忍耐」で、キャリア・アンカーは「挑戦」。目標に挑戦してやり遂げることは達成感につながるが、自分に競争を強いて過度に追い込むことで、ストレスを感じていたのも事実。本当は「仕事だけではなく、生活も大切にしたい」という価値観を持っていること、しかしそれが休職前は実現できていなかったことに気づいた。

体験する

②「ジョブリハーサル」を通じて価値観を反映した自分の仕事の取り組み方に気づく

作業に取り組む中で①と関連する下記の自己理解を深めた。

◎ 自分で立てた目標に**挑戦**し達成できると、肯定的な自己評価や満足感につながる→適切な目標設定は意欲維持のため大切

△「まだできる」と自分と**競争**し休憩も取らず作業に没頭
→疲労やストレスを感じる

（本人…ジョブリハーサル日誌の「キャリアに関連する気づき」欄で自己分析
スタッフ…①と関連する言動や様子についてミーティングでフィードバック）

振り返る

③個別面談での振り返りと対処策の検討

- 今後「生活」も大切にするために、自分を追い込むだけではなく、意識的に休息を取り、疲労やストレスへ対処する。
- 自分と競うことをやめ、「80%の力」を意識し取り組む。「適度に適当に」という言葉を自分のお守りにする。
- 「挑戦」「競争」の価値観は仕事に慣れて気持ちにゆとりが感じられるようになってから活かす。（価値観との付き合い方の見直し）

実践する

④対処策の実践と効果の検証

休憩・ストレス対処の実践や、80%を意識することで、気持ちを楽に取り組めることを実感

⑤　①～④での気づきや取組みを、休職要因の分析や再休職予防策として終了報告書へまとめる

今後の方向性

「働くことの支援」に重点を置いたプログラムの充実

「復職後の働き方の検討」
「職場への再適応力の向上」
の支援強化

⇓

『ジョブリハーサル』『キャリア講習』の改良

実践場面で活用しやすいカリキュラムの検討

開発技法の増加に伴い、限られた支援期間内に、効果的・効率的に必要なプログラムを実施することが課題

⇓

・プログラムの実施順序の整理
・各プログラム内容のスリム化

⇒

職リハリワークの強みを活かした支援へのブラッシュアップ