

リワーク支援の効果について ー事業主へのヒアリング調査からー

○柴山 真由子（東京障害者職業センター リワークカウンセラー）
岡本 ルナ（東京障害者職業センター） 他

1 はじめに

平成17年10月から全国の地域障害者職業センターに展開された「うつ病等の精神障害による休職者の職場復帰支援」（以下「リワーク支援」という。）について東京障害者職業センター（以下「センター」という。）では、昨年の第20回職業リハビリテーション研究発表会においてリワーク支援のさらなる効果を高めるための方策を目的に、80%超を維持している復職率に着目してその要因を分析した結果を発表した。この中で、リワーク支援後の復職可否に関しては利用時期・課題の設定・各種プログラムの受講状況・生活リズムの構築との関係性が強い傾向にあることが分かり、その結果リワーク支援の効果を高めるには休職者・事業所・主治医三者の合意形成＝コーディネートの実現というキーワードを得ることとなった。

こうした結果を踏まえつつ、前回の分析は休職者側に焦点をあてたものであることから、本研究では引き続きリワーク支援のさらなる効果を高めることを目的に、休職者の受け入れ側である雇用主としての事業所に着目して分析を加えるものである。

2 調査の実施

(1) 目的

事業所から見た現況のリワーク支援の効果と課題を把握する

(2) 調査方法

半構造化インタビュー調査

(3) 調査対象

計5事業所（表1）

表1 対象事業所の概況（単位：人、（ ）内は％）			
名称	産業分類	リワーク支援利用者	職場復帰者
A	情報サービス業	10	10 (100)
B	情報サービス業	7	7 (100)
C	情報サービス業	17	16 (94)
D	映像・音声・文字情報制作業	5	3 (60)
E	保険業	5	3 (60)

なお調査対象事業所の抽出にあたっては「過去3年間（平成22年度～24年度）にリワーク支援利用者が5名以上いる事業所」でかつ「リワーク支援における事業所担当部署または担当者が同一である」ことを条件として設定した。

(4) インタビュー項目

① 休職者の復職に係る雇用管理状況

- i メンタル対策
- ii リワーク支援利用対象
- iii 復職手順
- iv 復職判断基準
- v 復職後の対応

② 休職者に対する支援効果等

- i 生活リズムの構築
- ii 集中力・持続力の向上
- iii 自己理解の深化
- iv 基礎体力の向上
- v ストレス場面での気分・体調の自己管理
- vi 場面に応じたコミュニケーション方法の習得
- vii 仕事の将来設計の見直し
- viii 復職時の職務や環境への対応力の向上

③ 事業所に対する支援効果

- i 事業所にとっての効果
- ii 事業所が期待する支援
- iii 要望
- iv 意見

3 結果

(1) 休職者の復職に係る雇用管理状況（表2）

復職に関して各事業所とも、ほぼ同様の対応が見られる。ただし、復職手順では4事業所が期間の相違はあるがリハビリ出勤等の復職プログラムを用意している。復職判断基準は全ての事業所が「フルタイム勤務」を挙げ、加えて基準項目の明確な設定、復職プログラムの必須など事業所ごとに相違がある。復職後の対応では「産業医の活用」に加え、3事業所では労働時間（時短や残業

制限)の配慮がされている。リワーク支援の利用対象は「休職を繰り返す者」や「長期間の休職者」とする傾向にあるが、中には「休職者全員」「復職困難性の高い者」とする事業所がある。対応の人的体制は当然休職者の上司がキーパー

ソンになるが、部署としては人事部署が3事業所、健康相談室が2事業所と2分される。表1に示したように各々の復職率は前者がほぼ100%に対し後者は60%、継続勤務者率は前者が66~100%とばらつくのに対し後者は100%と明らかな相違がある。

表2 休職者の復職に係る雇用管理状況

名称(従業員数:人)	A社(6,337)	B社(1,713)	C社(3,500)	D社(1,134)	E社(17,465)
メンタル対策	人的体制 ・人事部署が対応 ・キーパーソンは担当上司	・人事部署が対応 ・キーパーソンは担当上司	・人事部署が対応 ・キーパーソンは担当上司	・健康相談室が対応 ・キーパーソンは担当上司	・健康相談室が対応 ・キーパーソンは担当上司
	対応方法・内容 ・上司からの相談に対応	・上司からの相談に対応 (業務負荷に係る本人と現場の認識のズレの調整など)	・上司からの相談に対応 ・復帰から半年後に上司に勤務状況等のヒアリング	・上司からの相談に対応 ・産業医による上司に対する勤務状況のヒアリング及び助言(復職後2、4、6か月目)	・上司からの相談に対応 ・産業医による上司への配慮点等の助言(就業条件が変更になる際) ・看護師による上司とのコンタクト
	その他	・管理職への研修 ・管理職に対する社長からトップダウンのメンタル対応・指示	・適宜の勤務表のチェック ・入社3年目の社員に対するメンタルタフネスの研修の実施及び把握されたメンタル不調者に対する保健師面談		
リワーク支援利用対象	・休職を繰り返している者 ・休職が長期に及んでいる者	・休職が長期に及んでいる者	・休職者ほぼ全員	・休職を繰り返している者 ・休職が長期に及んでいる者 ・復職に自信が持ていない者	・事業所の負担感が高い者(認知がかなり歪んでいる、あるいは本人の変化がないと復職が難しい者など)
復職手順	主治医診断書→産業医面談→リハビリ出勤(1か月)	主治医診断書→産業医面談→人事面談	リワーク支援受講終了→主治医の診断書→産業医面談→通勤訓練(1か月程度)→復職判定	主治医診断書→産業医面談→復職プログラム(6か月)	主治医の診断書→リワーク支援受講終了→産業医面談→トリアル出勤(1~3か月)
復職判断基準	・フルタイムで勤務できる	・フルタイムで勤務できる	・フルタイムで勤務できる ・リワークを利用し終了する	・フルタイムで勤務できる ・10項目の復職基準を既定	・フルタイムで勤務できる ・トレーニングなしに復帰させない
復職後の対応	・必要に応じた産業医面談	・就業時間の短縮が可能 ・必要に応じた産業医面談	・復職後の職務について復職前の計画策定 ・残業禁止(3か月) ・復職から半年後に本人のフォローアップ面談	・就業時間の短縮が可能 ・定期的な産業医面談	・終了時間の短縮 ・残業制限 ・定期的な産業医面談 ・保健師によるフォローアップ(ストレス対処・アサーション等)
リワーク後復職者数	10	7	16	3	3
リワーク支援後の状況	継続勤務	6	12	3	3
	退職・転職 (うち1名は疾病による)	4	4	0	0
	休職	0	1 (身体疾患による)	0	0
	継続勤務者率	66%	100%	75%	100%

(2) 事業所から見た休職者に対する支援効果
支援効果に関するインタビュー結果を表3に示す。「生活リズムの構築」「自己理解の深化」「基礎体力の向上」「ストレス場面での気分・体調の管理」について全ての事業所が「効果があった」としながら、中には課題として「個人差が大きい」あるいは「復職後の長期的な継続性」を挙

げる事業所がある。その他「集中力・持続力」「場面に応じたコミュニケーション方法の習得」「復職時の職務や環境への対応力の向上」については3事業所が、「仕事の将来設計の見直し」については2事業所が「効果があった」としているが、ここでも「実践力」「長期的な時間経過」を課題としている。

表3 事業所から見た休職者に対する支援効果

項目	効果を感じている事業所数	効果を感じている理由	効果があった要因	課題	その他
生活リズムの構築	5	・生活リズムがついている(3) ・リズムを整えることの重要性を理解している ・服薬管理ができる	・センターに通う中で生活リズムが徐々に作られた	・個人差が大きい	
集中力・持続力の向上	3	・集中して仕事ができる ・レポートや資料の作成ができるようになっていく ・自主的に計画し、計画をこなすことができる ・休職を取りながら仕事が続けられる		・復職前の状態には戻れない	
自己理解の深化	5	・客観的に自己理解できる ・自己理解が深まった ・自分の状況を受け入れられる ・明らかに持ちこたえていく	・パーソナリティー検査等で振り返りが役に立っている ・休職の要因を突き止めてもらっている ・休職に至った経緯の文書化など一人でできない部分が大い ・カウンセラーにより事業所と本人の情報共有ができる	・個人差が大きい	・“自己理解を深める”部分のセンターへの期待度は高い
基礎体力の向上	5	・基礎体力の向上は、すぐ効果がある ・全然休まない ・毎日会社に通うことができる	・ある程度強制される環境の中で、毎日通うこと ・センターに通うことは会社での仕事のリハーサルになる		・自主的な体力向上の活動につながる
ストレス場面での気分・体調の管理	5	・ストレスコーピングなどがちゃんとできている ・ストレス場面を認識でき、客観的に振り返ることができる ・詳細な生活リズムや体調の観察ができる ・気落ちしすぎずに自然と仕事に入ることができる ・仕事を抱え込みすぎないようにSOSが出せる ・頭の中では自分のストレスサインなどに気づいて対策を分かっている ・休みの取り方・使い方が上手にできる ・生活リズムを整えている		・復職直後は頑張っているが、長期的になると難しくなるケースがある。どう調整して長期勤務を継続していくかが課題 ・個人差が大きい	
場面に合わせたコミュニケーション方法の習得	3	・上司との接点が多くなるようになっている ・体調が崩れる前に上司に伝えることができる ・アサーションが上手にできている	・事業所ではできないグループディスカッションは有意義だった ・知らない人の中という環境が良い	・少し時間が経つと地の部分が出てくる人もある ・あとは実践	
仕事の将来設計の見直し	2	・自分の長い人生を考えキャリアをとらえている ・この会社でこういうキャリアを築いていきたいからそのために復職するんだ、という意識をもっている ・退職した昔でもキャリアの再構築が本人なりにできており、キャリアの転機が図られていた	・一人で振り返るのは難しいが、サポートしてもらったことで、今後の働き方を考えられるようになる ・事業所からは言いにくいことも、第三者から助言されると、本人の視野が広がったり、別の道を考えることもできるようになる ・働くことの意味、仕事とは何かを教えてもらった	・リワーク支援は復職後継続して働くための準備という捉え方の者とうでない者がいる ・まだ今後の将来設計という段階には至っていない	
復職時の職務や環境への対応力の向上	3	・最初からペースを上げすぎずに落ち着いて仕事に取り組む ・長期的なペースで適応していくことを理解できている ・焦らずに取組んでいる ・自分の置かれている状況をしっかりと受け入れる ・上司に自分をさらけ出すことができる ・状況に応じて休みを取れる			

表中()内は回答事業所数

また効果の要因として、「事業所では設定できない場面・環境等」や「事業所として係わりにくい部分への客観的なサポート」が挙げられている。

(3) 事業所に対する支援効果

事業所にとっての具体的な効果は表4のとおりである。総じていえば休職者と事業所、主治医と事業所という関係において、第3者としての支援の客観性、仲介性というコーディネート性に効果を見ているといえる。

期待する支援に挙げられている各事柄は、現行のリワーク支援において設定している各種講座の目的とするものと同様であるとともに、近年増加傾向にある発達障害を起因とするうつ病等による休職者への対応についての期待がみられる。

また、「支援の早期実施」「実施規模の拡大等」を始め、「情報提供」や「リワーク支援の地域差」に亘る要望は、リワーク支援の運営体制から具体的支援内容に至っており、事業所におけるリワーク支援へのニーズの強さとともに、事業所におけるリワーク支援への理解の深まりが見られる。

表4 事業所に対する支援効果等

事業所にとっての 効果	<ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援実施状況の情報提供（客観性（4）、定期性、共有化、連携） ・主治医と事業所の連携の支援 ・事業所の現状（厳しさ）の正しい伝達
事業所が 期待する 支援	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援 ・再発予防策の支援 ・認知行動の支援 ・能力回復と発達の支援 ・発達障害者の支援と雇用管理
要望	<ul style="list-style-type: none"> ・申し込みからタイミングの良いリワーク支援の実施（早期の開始）（3） ・実施規模と支援時間の拡大（3） ・有益な情報提供（支援中の成果物、終了時報告書、産業界への支援状況提供、新たな情報内容） ・リワーク支援の地域差の是正（2） ・リワーク支援終了証の交付
意見	<ul style="list-style-type: none"> ・リワーク支援を通じて疾病の本質に本人が気づき、そのことにより治療方針も変わった ・同じく復職に向けて頑張っているという仲間がいるということが効果がある ・本人にとって気軽に相談ができる場所ができた ・センターは主治医を変更しなくてもいいところが良い ・自分自身を見つめ直すいい機会 ・満足度は期待以上である

表中（ ）内は回答事業所数

4 考察

本研究は事業所の視点からリワーク支援の効果と課題を探った。インタビュー対象とした5事業所は、これまでリワーク支援を相当数利用

しており、かつその担当が同一であるというリワーク支援について認識と理解がされているところである。こうした事業所のインタビュー結果から得られたキーワードとして、効果の「個別性」と「持続性」ある。

(1) 個別性

リワーク支援の効果を高めるために2つの「個別性」に着目する必要があると考える。その1つは「休職者」であり、もう1つは「事業所」というそれぞれの個別性である。

休職者に対するリワーク支援の目標は、一義的に事業所全てが復職判断基準に挙げる「フルタイム勤務できる状態」となる。そのための具体的な支援項目である「生活リズムの構築」「自己理解の深化」「ストレス場面での気分・体調の管理」については全ての事業所が効果を十分認めつつ「個人差の大きい」ことを指摘している。

休職者一人ひとりの休職に至った背景や経過、現況、個人の資質、志向性や捉え方等は悉く異なり、「個別性」は支援前から歴然と存在している。指摘される3項目については寧ろその「個別性」に焦点を当て、一人ひとりに対する精度の高い継続的なアセスメントと、それに基づく具体的な支援が重要であると考えられる。

5事業所とも復職手順等は概ね同様となっているが、リワーク支援後の復職率、復職後の定着率の相違は興味深い。恐らく体系としては大きな差はないものの、例えばトップダウンの体制整備、復職に係るリワーク支援の必須等、質的あるいは実行的な部分で事業所ごとの「個別性」が影響しているものと思われる。

事業所にとっての支援効果は、端的に言えば「知らないこと」「できないこと」「しにくいこと」について専門的見地から支援を得られることである。そのためにはコーディネートの段階で事業所の文化、風土、方針を始め事業所の抱える困り感、期待事項を収集し、事業所の個別性を踏まえて分析を行いより具体的で現実的なプランを提示することであり、支援担当者のそうした能力が前提となる。

(2) 持続性

事業所から「ストレス場面での気分等の管理」「場面に応じたコミュニケーション方法」について「時間経過に伴いその効果が薄れていくこと」の指摘がある。復職後暫くは学んだ知識をもとに習得したスキルを用い対応するのであろうが、ともすれば目の前にある継続した職務遂行の中で、うまく用いることができなかつたり、あるいは活用することを忘れていたりというような状況があるとも考えられる。

また、一方で事業所が期待する「キャリア支援」に代表される事項は、リワーク支援の期間中は自ずと「振り返り」が中心となり「見つめ直し」までにはなかなか至るものではなく、寧ろ復職後に職業生活を継続しながら構築していくものであると考える。

復職後の定着は、「支援効果をいかに持続させるか」とともに「新たな効果をどのように生み出すか」にポイントが置かれる。表2のように事業所によっては保健師が状況を見ながら、ストレス対処やアサーション等についてフォローアップを継続的に行っているところもあるが、こうした対応を有しない事業所に対してはリワーク支援として何らかの用意が望まれる。当センターでは今年度からリワーク支援を利用し既に復職した者を講師に招聘して、休職中から復職後の勤務継続を睨んで知識の付与と情報提供を行う講座を新たに実施している。

その意味で例えば、復職者に対する各種スキル等の復習や新たな技法の習得が可能となるオープン講座の開設といったような、状況確認に視点を置いた従来型とは異なるフォローアップが重要視される。

さらに事業所に対しては、一人の休職者の復職をもって完結するのではなく、多くの事業所との係わりの中で収集することができた他の事業所における先進的な取組や工夫している情報について継続的に提供・助言していく活動が効果をもたらすものと考えられる。

5 まとめ

今回事業所からリワーク支援について、「満足度は期待以上である」といった評価を得るととも

に、「早期の支援開始」「規模の拡大」「支援時間の延長」等の要望が出されるなどリワーク支援へのニーズの高さ、強さを確認することとなった。

こうした要望については経費や人員体制等諸々の組織全体の問題として検討・整理されるものであり、一現場担当部署が判断できるものではないが、貴重かつ重要な声であることを認識し上層部へ上申を行い、少しでも早く、少しでも多くのことが可能となるよう働きかけることとしている。

また、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が行う「リワーク支援の地域差」は、具体的にはコーディネート場面での休職者、事業所、産業医合同による検討・打合せの要望であり、事業所によっては現状としてそうした方法を希望しないという個別性も踏まえつつ、全国ネットで展開している特徴を活かすべく関係する地域センターと情報を取り合い、同一事業所に対する全国均質な支援の提供に努めるものである。

【参考文献】

- 1) 五十嵐良雄：リワークプログラムを中心とするうつ病の早期発見から職場復帰に至る包括的治療に関する研究「厚生労働科学研究費助成金こころの健康科学研究事業」研究報告書p43-92, 2008
- 2) 木村綾子ほか：リワーク支援就労者の復職状況とその要因分析「第20回職業リハビリテーション研究発表会」p63-66, (2012)
- 3) 厚生労働省：「平成19年労働者健康状況調査」厚生労働省ホームページ[http:// www.mhlw.go.jp/toukei/list/49-19.html](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/49-19.html)
- 4) 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究「調査研究報告書」No. 109, 第1章第5節, (2012)
- 5) 古川晴子：社内外の関係者と連携して進める職場復帰支援の秘訣「産業看護Vol.5」No. 3, pp8-13, (2013)

リワーク支援終了者の復職後の課題に関する一考察 ー復職者へのアンケート及びインタビューを通じてー

○虎谷 美保（東京障害者職業センター多摩支所 リワークカウンセラー）
山森 恵美（東京障害者職業センター多摩支所）

1 背景と問題

東京障害者職業センター多摩支所（以下「多摩支所」という。）では、平成17年よりリワーク支援を開始、平成24年度のリワーク支援利用者は94名、復職率は91.3%となっている。

これら支援終了者の復職後の支援としては、隔月のフォローアップミーティング（リワーク受講中のメンバーと復職者の交流会）を平日午後開催、復職者は毎回10名前後が参加する。

また、必要に応じて個別面談（メール相談含む）を適宜行っている。個別面談は体調悪化やストレス増大、環境変化の際に利用されるケースが多い。

支援を利用するかどうかは復職者本人の判断に委ねられているため、復職後の現状把握は限定されていた。本報告では、フォローアップミーティングや個別面談を利用していない復職者も含め、復職後の現状や課題について情報収集し、今後の支援の在り方について検討したい。

2 目的

復職者に対してアンケートやインタビューを実施し、復職者の現状や課題を把握することにより、リワーク支援の受講内容が復職後にどのような効果をもたらしているかを検証するとともに、フォローアップの必要性やその有効な方法等について分析・考察する。

3 調査対象

リワーク支援終了後、復職し3カ月以上（平成25年4月以前に復職）を経た者。

4 調査手順

復職後のメールアドレスを把握している平成19年以降の終了者52名に対し、アンケート調査を打診した。倫理的配慮として体調不良が事前に把握されていた者は対象から外した。了解を得た者に対しアンケートをメール送付し36名から回答を得たうえで、一部補足的にインタビューを行った。

調査期間は平成25年7月26日から8月11日であった。

アンケート項目の概要を下記に示す。

（1）現状と復職後の課題、対処法

①復職や就業継続にリワークは有効であったか、また具体的にはどんな点が有効であったか、②復職後の課題は何か、③それに対してどう対処しているか、リワークで学んだことを活用しているとすれば何か、④復職直後と現在において課題は変わってきているか、⑤復職後会社側の配慮で有効だったことは何か。

（2）フォローアップについて

①フォローアップミーティングの参加経験とその際の感想、②今後のフォローアップミーティングに求めること、③ミーティング以外で希望するフォローアップ。

（3）その他

①復職後の現状を踏まえリワーク中から準備・調整しておくと思われる内容、②今の自分から振り返ってリワークはどんな経験であったか、③自由記述。

5 結果

（1）現状と復職後の課題、対処法

イ）対象者の概要

総数36名（男性27名、女性9名）。復職後2年以上経つ者が13名で36%、フルタイム勤務中が29名で81%を占めた（表1・2）。通院・服薬継続中は26名（72%）であった。

表1 復職後の期間 ()内は%

期間	人数
3カ月～6カ月未満	6 (17)
6カ月以上1年未満	9 (25)
1年以上2年未満	8 (22)
2年以上	13 (36)
合計	36 (100)

表2 復職者の現状 ()内は%

現状	人数
就業継続	フルタイム勤務 29(81)
	軽減勤務(パート含む) 2(5)
	体調不良により出勤不安定 1(3)
	再休職中 0(0)
転職	体調不良により前職を退職 0(0)
	体調不良以外で前職を退職 2(6)
無職	体調不良により前職を退職 1(3)
	体調不良以外で前職を退職 1(3)
合計	36(100)

ロ) 復職や就業継続に関するリワークの有効性

全員がリワークを有効と答えた。特に有効だった内容は①生活リズムの安定、②スタッフとの個別面談、③心身の状態に合わせたペース配分、④自分の考え方の客観視、⑤ストレス対処策のまとめ、⑥キャリアの振り返り、であった(表3)。

表3 リワークが復職や就業継続に有効だった点 (複数回答:()内は%)

内容	人数
① 生活リズムの安定	32 (89)
② スタッフとの個別面談	28 (78)
③ 心身の状態に合わせたペース配分 (セルフモニタリング)	28 (78)
④ 自分の考え方の客観視	26 (72)
⑤ ストレス対処策のまとめ	26 (72)
⑥ キャリアの振り返り	26 (72)
⑦ リワークの仲間との交流	24 (67)
⑧ コミュニケーションの向上	23 (64)
⑨ 自分の状況や配慮事項を会社に伝えられた	22 (61)
⑩ 作業能力・集中力の回復	20 (56)
⑪ 会社が復職者に求める状態像を把握できた	18 (50)
⑫ リラクゼーション	15 (42)
⑬ フォローアップミーティング	12 (33)
⑭ その他	12 (33)

グループプログラムが主に対応する項目は④～⑧、⑫、⑬
(注1)フォローアップミーティング経験者(15名)による有効率は83%

ハ) 復職後の課題

①体調管理(20名)「以前に比べ体力が落ちているので体調管理に気を遣う」「睡眠時間の確保」

②業務(24名)「スケジュールの厳守と無理のない作業ペースの両立」「まだ周りを気にしすぎる」「部内に話せる人がいない」「職場の一体感が希薄」。

③今後のキャリア・人生設計(16名)「昇格以外の道を模索中」「資格取得し転職を検討中」「プライベートの充実」。

現在の課題はリワーク受講中から想定していたかという問いには、「はい」が15名(44%)「いいえ」が13名(38%)「どちらでもない」4名(12%)「内容による」2名(6%)であった。

二) 復職後の課題に対する対処法

リワーク関連での課題への対処法としては、リワークの仲間との交流(9名)、認知療法に代表される考え方の客観視(8名)、リワークで学んだストレス対処法の実践・応用(8名)等が挙げられた(表4)。

表4 復職後の課題への対処方法 (回答32 自由記述 重複あり ()内は%)

内容	人数
リワーク関連	リワークの仲間との交流(フォローアップミーティング参加含)
	9 (28)
	自分の考え方の客観視(認知療法)
	8 (25)
	ストレス対処法の実践・応用
	8 (25)
	心身の状態に合わせたペース配分 (セルフモニタリング)
	5 (16)
	生活リズムの安定(週間活動記録表の活用)
その他	5 (16)
	コミュニケーションの工夫
	4 (13)
	担当カウンセラーへの個別相談
	3 (9)
	キャリアに対する価値観を意識
	1 (3)
	産業医、社内カウンセラー、上司等への相談
	7 (22)
	起床・就寝時間の調整
	4 (13)
	意識的に体を動かし、気分転換・体力づくり
	4 (13)
	身近な人や理解者への相談
	2 (6)
	今後のキャリアの具体的な検討
	2 (6)
	現状維持に努める
	1 (3)

ここから、リワークでの交流や学びが復職後も活かされていることがうかがえる。

毎朝、親しくなったリワーク仲間とメールで出勤の励まし運動をしている。
つらいときは仲間がいるという思いが、一番助かっている。(仲間との交流)

もやもやする事、嫌な事があると、紙に書き出してみる。
余力がある時は、対策を考えてみる。余力がなくても、書き出すだけで、気持ちが落ち着く。(自分の考え方の客観視)

リワーク受講中にストレスコーピングマップを作成し自分の状態を把握した。今現在もそれを生かしてストレスを客観視し、対処している。(ストレス対処策の実践・応用)

ホ) 復職直後と現在において課題は変わってきているか

復職1年以上経た者に対して質問したところ、21名中13名(62%)が「変わった」と回答した。

「復職直後は継続勤務が一番の関心であったが、現在は、業務効率・仕事のスキル向上に軸足が変わってきている」との意見が代表的で「無理ができるようになってきたことで、ストレス対処策とセルフモニタリングの重要性が高まってきた」とリワークでの学びを改めて確認する者もいた。

ヘ) 復職後会社側の配慮で有効だったこと

31名(86%)が何らかの職場の配慮があったと回答した。①業務内容・量「復職直後、単純作業や得意分野の仕事等、負担のない業務を割り振られたこと」、②業務時間「段階的な業務時間の延長」、③職場の人間関係「慣れている人の近くに席が変わった」、④職場環境「配置転換し苦手な上司と離してもらえた」

(2) フォローアップについて

イ) フォローアップミーティング経験と感想

参加経験者15名(42%) 未経験者21名(58%)であった。

参加者の感想としては①復職者同士の交流が図れた(11名)、②自分の状態を把握できた(11名)、③リワーク受講生にアドバイスができた(10名)等であった。

ロ) フォローアップミーティングに求める点

「平日の晩や土曜日の開催」を求める者が14名と多く「復職後の再発予防セミナー開催」が続いた(図1)。

特に「平日の晩や土曜日開催」を望む者はミーティング未経験者に多く、開催時期が参加率に影響している可能性が示唆された。

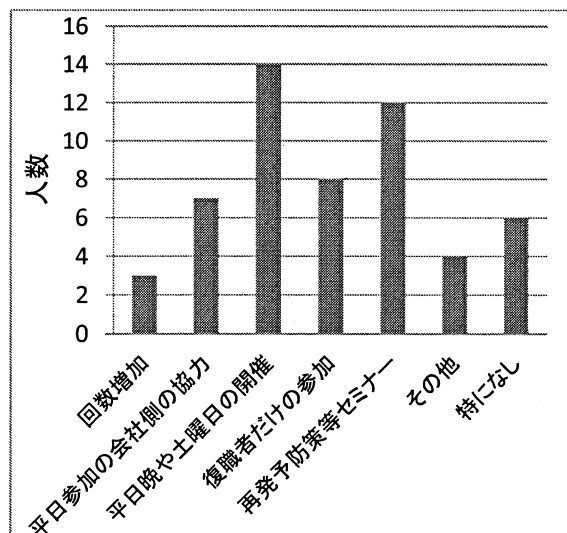


図1 フォローアップミーティングに望む点
(複数回答)

ハ) ミーティング以外に希望するフォローアップ

9名から回答を得た。概ね現状の個別相談で対処できる範囲であったが「定期的なリワークスタッフ・産業医・上長での面談(3名)」については定着支援として今後の課題になりうるだろう。

また業務多忙でミーティングには参加できないが現受講生の役に立ちたいと望み、そのための仕組みづくりを求める意見もあった。

(3) その他

イ) 復職後の現実を踏まえ、リワーク中から準備・調整しておくといわれる内容

32名から回答を得た。生活リズムの確立や通勤訓練(9名)、会社の状態の把握(7名)、復職後は想定外のことが起こるという意識を持つ(4名)等があった。

リワーク中に思い描いたイメージと復職後の現状にギャップが生じるのが普通、心配しなくても良い。その時にリワークで学んだ何を利用すると対処できるか、ということ意識する。

「これだけやったのだから、全てが上手くいく!」といったような、過度な期待を持たないこと。今の自分に出来ることを自分のペースでしっかりやっていけばよいという考えで臨む。

ロ) 今の自分から振り返ってリワークはどんな経験であったか

35名から回答を得た。自分を見つめ直す機会(12名)、これからのキャリアを考える機会(6名)、仲間との出会い(5名)等が代表的な感想

であった。

6 考察

今回の対象者はフルタイム勤務中が大半であり、出勤が不安定な者は1名のみであった。転職・無職群においても、体調不良による前職の離職は1名に留まった。ここから、概ね体調が安定し、課題を抱えていたとしても対処できる者の現状調査と捉えることが妥当であろう。

(1) 生活リズムの安定が復職継続の前提条件

「リワークが復職や就業継続に有効だった点」では89%が生活リズムの安定（定期的な通所・週間活動記録表の活用）を挙げ、「復職後の課題」でも体調管理を選択した者が56%を占めた。

多摩支所では、リワーク支援終了後、任意で週3回の場所利用（最大2カ月間）を提供し通勤訓練も推奨している。また、平成24年1月より通所前の対象者らに、タイムカード打刻による「ウォーミングアップコース」を設けた。所内での活動は行わないが、朝からの活動を促し、生活リズムが安定した段階で定期通所につなぐことで、復職率が向上している。

生活リズムの安定の重要性を改めて確認するとともに、さらなる支援を検討していきたい。

(2) 支援期間中の個別面談が高評価

多摩支所では週1回、スタッフとの個別面談を行い、事前提出された週間活動記録表や振り返りシートを参考に、体調やプログラムの理解度、支援目標の達成状況等を話し合っている。

職場のストレスパターンが、自覚の有無に関わらずリワークで再現されることも多く、スタッフはリアルタイムの反応を取り上げ、対処策を共に検討する。個々の状態像や課題は多様であり、継続的できめ細かな対応が評価を得たようだ。

自身の課題と向き合う個別面談と、受講生間の相互作用が働くグループプログラム、双方のバランスをとっていくことが求められる。

(3) 体調管理からキャリア構築へ—リワークの学びは復職後の各段階で活用されている

復職直後は体調管理と継続勤務が主な課題であるが、1年以上経つと業務遂行やキャリア構築に関心が移っていく。日々のセルフモニタリングを基に、ストレス要因を客観視して対処策を検討・実行、ソーシャルサポートを確保するというリ

ワークで提供した再発予防策は、それぞれに合った形に咀嚼され、各段階で実践されていた。

復職後は想定外の事態も起こるため、過去の経験やリワークの成果にこだわりすぎることを危ぶむ指摘もあった。完璧な復職を目指すのではなく、状況に即して臨機応変に対応できるようになること、そのためにリワークでの学びがあるとの意識づけを受講中からしておくことが必要である。

(4) リワークで得た仲間が復職後の支え

リワークでは受講者間の関係づくりを促すことは特段行っていないが、一人で職場に戻る者にとって「悩んでいるのは自分だけではないという安心感（対象者記述より）」が得られる仲間は貴重な存在であることが明らかになった。仲間との交流によって、孤独感が和らぎ、自身の状況を相対化できる。

一方で、受講中の交流が傷つき体験となり距離を置いている者も一部存在した。

復職者のピアサポートが就業継続に効果的であることを踏まえ、そこで対応しきれないケースに関しては、復職者の求めに応じて個人面談を実施するという役割分担が適当であろう。

(5) 業務に影響しない範囲でのフォローアップミーティング開催が希望

フォローアップへの要望は、フォローアップミーティングの在り方に集中した。最も多かった要望は「平日晩や土日の開催」であった。業務に影響しない範囲であれば参加したいと考えている者が潜在的に存在していることが確認された。

「現リワーク受講生の力になりたいが業務の都合で参加しにくい」とのコメントも散見された。平日参加しやすいように事業主に働きかけるなど、復職者の声に応えられる方法を探していきたい。

また「復職後の再発予防セミナー等開催」への要望からは、仲間の交流だけでは得にくい専門的知識への期待がうかがえる。

7 今後の課題

今回の調査対象者は、少人数でありメールアドレスを把握している者に限られるという条件が結果に影響していると思われる。今後はリワーク支援終了時から継続的なフォローアップ調査を依頼するなどの体制を整え、より幅広い調査対象の確保が課題である。

MWSを活用した「マルチタスクプログラム」による復職支援①

－「マルチタスクプログラム」概要について－

○五十嵐 由紀子（千葉障害者職業センター リワークカウンセラー）

神部 まなみ・中村 美奈子（千葉障害者職業センター）

1 はじめに

千葉障害者職業センター（以下「当センター」という。）の復職支援（以下「リワーク支援」という。）では昨年「組織での働き方」をテーマにリワーク支援受講者がそれぞれ抱える課題に対し、職場をシュミレーションした場面で改善に取り組むプロジェクト形式のプログラムを試行した。

そこで得られた効果や懸案事項、及びリワーク支援受講者からの意見を参考に職場により近い状況を設定したプログラムを「マルチタスクプログラム」（以下「マルチタスク」という。）と名付け、2012年6月からプログラムに取り入れている。

本発表では「マルチタスク」の実施状況、効果及び課題、今後の展開について報告する。

2 「マルチタスク」の概要

（1）目的

「組織で働くこと」を大きなテーマとし、①職務上の自分の立場や役割を意識した行動。②作業を遂行するための集中力や持久力、疲労のマネジメント。③スケジュール調整や管理。④必要な対人コミュニケーションの実施を目的とした。

（2）対象者

基本的にはリワーク支援受講者全員が対象になると考えている。しかし受講者の課題や目的、当日の体調によって受講者と担当のリワークカウンセラー（以下「担当カウンセラー」という。）との相談で参加を決定している。

（3）実施方法

①実施日程・期間

隔週木曜日、通常のリワーク支援実施の時間帯（9時30分～15時）に行っている。また年3回程度であるが、3～4日連続して実施することもある。

②内容

（イ）作業内容

表1に挙げた作業の中から毎回4～5種類を選んで実施している。

（ロ）設定の工夫

参加人数によって数値チェック、ピッキングなどMWSのレベルや分量を調整し、グループ全体の作業量は少し頑張らないと締切までに終わらない分量に設定している。また職場に近い設定をしていることから、実績についても目標を挙げたり、評価のポイントとした。

表1 作業種目

作業名	内容
数値チェック	MWS。請求書の金額が正しいかをチェックする。
ピッキング	MWS。伝票に書いてある商品をピックアップする。
ブラグ・タツ組立	MWS。手順書を見ながらブラグタツを組み立てる。
アナログ・メールチェック	届いたメールに対してDESC法を使って返信メールを作成する。
アサーション・ライブ	ある場面での返答をDESC法を使って作成したりロールプレイをする。
新聞要約	指定された新聞記事の要約を行う。
企画・戦略会議	与えられたテーマに基づいて企画し、プレゼンテーションする。
出張報告書作成	リワーク修了プレゼンテーションを出張と見立てて報告書を作成する。
業務日報作成	上長役の参加者が1日の業務日報を作成する。
快適オフィス	提示された条件から必要な物をカタログから選んで購入伺いを作成する。
相談マネジメント	設定状況下での相談先、相談内容や流れを整理して発表する。

またアナログ・メールチェックやアサーション・ライブの内容は既に復職をしている元リワーク受講者が復職面談、休職前や復職後に経験したことを参考に課題としている。

③進め方

小集団を基本とし、1チームを4～5名のメンバーとし上長、主任、社員などの役割を設定する。

決められた時間までに指示された各タスクを完了させる。作業ごとに結果を得点化し、合計得点をもってチームの実績とする。

作業開始前には対象者それぞれがマルチタスク参加記録票（以下「参加記録票」という。）に昨日の睡眠時間、開始時の疲労指数と気分指数、当日の目標を記入し、チームごとに共有する。睡眠時間が4時間以下の者は担当カウンセラーに申し出、参加しないこともある。

実際に行った一例を表2に示す。

表2 作業種目とタイムスケジュール（例）

作業種目	スケジュール
◆アナログ・メールチェック 担当カウンセラーに提出する	9:30 打ち合わせ終了 次第作業開始
◆数値チェック レベル1～6の中から2冊以上。 チェックは他者へ依頼する	12:00～13:00 休憩
◆ピッキング レベル1～5の中から2冊以上。 チェックは他者へ依頼する。	13:45～14:30 戦略会議発表
◆戦略会議 ①リストの中から商品を選択し、グループで販売戦略を考える。 ②パワーポイントに資料を作成する。 ③発表する。 制限時間：プレゼン発表時間8分/質疑応答3分	14:30～15:00 振り返り

④評価の方法と視点

対象者それぞれが参加記録票の①終了時の疲労指数と気分指数、休憩回数と1回あたりの時間、

②実施した作業内容、③作業実施時間、休憩、気分転換の方法、④作業成果と自己評価、⑤本日のストレス要因と対処法、⑥マルチタスクの目的に沿った13項目の5段階評価、⑦気づきや感想を記入し、開始前に立てた目標に照らしての振り返りを行う。

その後チームごとで振り返りを行い、他者の視点での話を聞くことでさらなる気づきが得られる場を作っている。

また参加記録票や振り返りでの気づきをもとに担当カウンセラーと面談を行い、対象者の課題に反映させる。

3 結果と考察

(1) 効果

①セルフモニタリング

参加記録票には「体調や疲労、休憩のとり方等に関するもの」や「作業遂行性に関するもの」が書かれていた。1日もしくは3～4日連続しての取り組みを通して疲労度、体調の変化、集中力などの現状を認識し、休憩のとり方を工夫するなど現実に即した対策を立てることにつながっている。

②休職原因の究明

参加記録票で「役割や立場に関するもの」「作業遂行性に関するもの」「対人コミュニケーションに関するもの」「自分の心理面に関するもの」にふれているものも多かった。

さらに「自分の職場を想起した」「職場での感覚を思い出した」という声も多く聞かれた。職場を想起したことでマルチタスクでの自分の働き方、行動、対人コミュニケーションが過去にも起きていたことに気づき、休職原因の究明につながっている。

③実践検証の場としての活用

復職するための課題や対策が明確になっている対象者は計画した再発防止対策を実践検証する場として活用し、マルチタスクでの状況を踏まえて対策のブラッシュアップや見直しにつなげていた。これは例えばSSTのように目的を絞りこんだプログラムとは異なり、「組織で働くこと」をテーマに①職務上の自分の立場や役割を意識した行動。②作業を遂行するための集中力や持久力、疲労のマネジメント。③スケジュール調整や管理。④必

要な対人コミュニケーションの実施といったことに総合的に取り組むことができるマルチタスクだから可能なのだと思われる。

(2) 課題 -目的の共有と明確化-

マルチタスクからさまざまな気づきを得ることができる反面、「楽しいから参加する」「とにかく大変だった」といった高揚感や負担感だけに留まったものや、「自分は戻ってもこんな仕事はしない」といったマルチタスクそのものや企画したスタッフに対する疑問や批判の声があがったこともあった。

マルチタスクの参加にあたっては担当カウンセラーと参加目的を話しあっておくよう伝えていたが、話し合いが十分なされていなかったり、担当カウンセラーの支援方針と対象者のニーズにズレが生じていることが主な原因であった。そのため事前に対象者が参加目的を整理し担当カウンセラーとすり合わせたものを全員の前で発表することを試行的に行ったところ、ほぼ対象者全員が目的からはずれることなく取り組むことができた。

4 まとめ

マルチタスクはMWSを用いた「作業課題」をその原点としているが、作業課題は当初個人の集中力や疲労度の現状確認が主となっていたため、週数が進むにつれて取り組む目的があいまいになりやすかった。またその他のプログラム等から得た知識や対策を総合的に実践できる場面もなく、復職後に実践するしかない状況だった。

マルチタスクはリワーク支援の場と受講者が実際に復職して働く現場との温度差を多少なりとも埋められればとの目的で生まれたプログラムである。複数の作業を同時にこなすこと、実績を上げることが求められるなど受講者にとっては高負荷なプログラムである。しかしマルチタスクを受けることでリワーク支援が始まって間もない受講者には課題の洗い出しや整理ができ、支援中盤から終盤の受講者には自身が計画したストレス対処や再発、再休職防止対策の実践、検討ができるということでのどの段階の受講者にも効果的に活用できると思われる。

現在は隔週で行っているが、受講者からは「一

番リアルなプログラムなので、もう少し頻度を増やしてほしい」との声も挙がっている。そこで実施頻度について見直したいと考えている。さらにマルチタスクの目的を細かく分けて、リワーク支援期間12週間の中で段階的に実施することも検討したい。

【参考文献】

- 1) 神部まなみ：MWS（幕張ワークサンプル）を利用したプロジェクトプログラムの考案-リワーク・プログラムにおける新たな試み-第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 p 71-74
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「ワークサンプル幕張版MWSの活用のために」（2010）

MWSを活用した「マルチタスクプログラム」による復職支援②

－双極性障害の疾病理解という視点から－

○神部 まなみ（千葉障害者職業センター リワークカウンセラー）

五十嵐 由紀子・中村 美奈子（千葉障害者職業センター）

1 はじめに

千葉障害者職業センター（以下「当センター」という。）では、再発・再休職防止や安定した復職を目的とした新しいプログラムの考案・試行を日々重ねている。昨今では、様々な精神疾患を抱えた利用者がリワーク支援を利用することから、疾病特性の理解という基本的視座を重要視し、より有効な支援方法について熟考している。

本発表では双極性障害に焦点を当て、小集団で複数のタスクをこなす職場のシュミレーションプログラム「マルチタスクプログラム」を通して表出した双極性障害の病態像や疾病特性への理解を深め、復職支援に有効利用した例について報告する。

2 双極性障害とは

双極性障害は、過去「躁うつ病」と呼ばれていた疾病で、うつ病が「うつ」の症状のみ現れるのに対し、双極性障害は「躁」と「うつ」の症状を繰り返す特性を持つ。双極性障害は、「躁」の症状に応じて、大きく「双極Ⅰ型障害（bipolarⅠ disorder）」と「双極Ⅱ型障害（bipolarⅡ disorder）」に分けられている。現在の診断基準（DSM-4）では、Ⅰ型で見られる躁状態は、7日間毎日続くこと、Ⅱ型で見られる軽躁状態は、4日間以上続くこととされている。Ⅱ型の診断基準が出来てから、以前はうつ病と診断されていた人も、双極性障害の診断がつくことが増えている。

3 リワーク支援利用者の状況

(1) 利用者の疾病

当センターリワーク支援のご案内には、利用方法について「主にうつ病の方を中心としていますますが、その他のこころの病気ををお持ちになる方にもご利用が可能です」と記載されている。最近では特に「その他のこころの病気」の方の利用が目立っている。うつ病以外の診断名もよく見かけるよ

うになった。双極性障害も「その他のこころの病」に該当し、図1に示した平成24年度（4月～12月）を利用した96人中）の当センターのデータによれば、双極性障害と診断された人は全体の約9%であった。

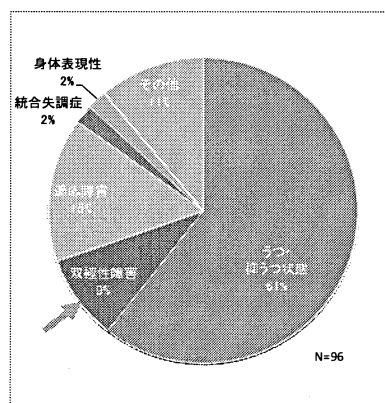


図1 利用者の疾病

(2) 利用者の病態像

双極性障害の利用者は、双極Ⅰ型障害やⅡ型障害という診断を受けているものの、その特徴とされるエピソードが定義通りに現れる人ばかりではない。多種多様な病態を呈していると表現しても過言ではなく、単純に「重い」「軽い」という表現で表すことは出来ない。中には、リワーク支援実施中に双極性障害という診断名に変わる利用者もいる。単極性うつ病やうつ病以外の診断をされていても、躁状態に酷似したエピソードが出現することもある。これらについて加藤¹⁾は「病態の中に双極性の要素が混入しているという捉え方から『双極スペクトラム(bipolar spectrum)』という考え方も出来る。」と説明しており、センターでもこの視点を考慮した対応をしている。同時に、本人を通して速やかに主治医と連携をとり、効果的な治療につなげられるよう働きかけている。

(3) 休職前に出現したエピソードの例

前述した通り、利用者のエピソードには様々な

パターンがある。ここに当センター利用者の休職前6カ月間のエピソード3例を図に示した。

【例1】急速な落ち込み

前日の退勤直前まで普通に会社で働けており、その日の夕方まで書類を作成していた。大した疲労感も感じていなかったが、次の日の朝突然起床できなくなった。うつ状態になるスピードが速いのが特徴と見られるが、出勤できる状態に戻るのも速く2～3日。本人も周囲の家族も躁状態は特に感じたことがない。



図2 エピソード1

【例2】初めての落ち込み

昔からテンションが高いことは自覚していた。大きなプロジェクトが終わり、仕事量が減って空き時間が増えたことから体調不良となり、初めてうつ状態を経験した。その後、休職。6ヶ月の療養後リワークを利用した。復職後躁転の機会が多いが、うつによる落ち込みは少ない。

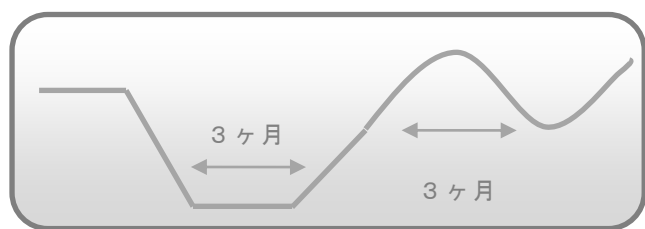


図3 エピソード2

【例3】断薬の繰り返し

服薬を開始して体調が良くなると服薬の必要性を感じなくなり主治医に断りなく断薬。これを繰り返した結果、4回目の休職となってしまった。

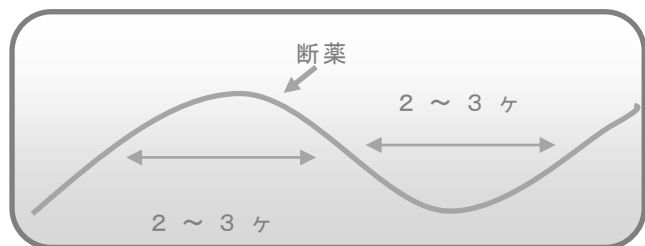


図4 エピソード3

4 双極性障害に有効なリワークプログラム

(1) マルチタスクプログラム実施以前の状況

前述したように、双極性障害及び病状に気分の波の増幅があると指摘された利用者に対して考慮されたリワークプログラムは特になく、強いて言えば対人コミュニケーションが多く含まれるプログラムの分量を減らす、図書館通勤を行う等の配慮程度であった。その理由は、プログラムの刺激によって躁やうつのエピソードを出現させてはならないと考えていた為で、当時は「気分の波の増幅をなるべく起こさず一定に」という視点の支援が主流だったように記憶している。当然、主治医側も同様の見方をすることが多かった。

(2) マルチタスクプログラム実施のきっかけ

前述した状況の中で、唯一某企業の産業医が「リワークで大人しくしているだけではまったく意味がない。リワークの刺激程度は復職後いくらでも起こりうる刺激であり、それに対処できる方法を身につけてこなければ何の意味もない。マルチタスクプログラムにはどんどん参加して欲しい」との意見を発した。確かに、最初から気分の波を一定にすることだけを目指す支援では、疾病特性を理解する場面がない。QOL（Quality of life 生活の質の向上）という視点から考えても良い支援とは言えなかった。

これをきっかけに、双極性障害及び病状に気分の波の増幅があると指摘された利用者に対してマルチタスクプログラムを実施し、病態像の変化や対処方法について考察する場面を提供することとした。開始にあたっては、主治医・産業医との連携を行い、事前準備については細心の注意を払った。

5 マルチタスクプログラムの実施

(1) 目的

双極性障害の人たちの休職前のエピソードを踏まえ、自らの気分の波の増幅を感じ取り、個々の病態像や疾病特性の具体的な理解を図ることで、再発・再休職防止対策の具体化を目指す。

(2) 対象者

主治医より双極性障害の診断を受けた利用者

及び診断名はうつ病その他であるが、気分の波に増幅があると指摘された利用者 15 名を対象とした。

(3)実施日程

平成 25 年 2 月 28 日（木）・平成 25 年 3 月 7 日（木）に実施した。作業項目とタイムスケジュールは表 1 に示した。

表 1 作業項目とタイムスケジュール

作業項目	スケジュール
◆アナログ・メールチェック 担当カウンセラーに提出する	9:30 打ち合わせ終了 次第作業開始
◆数値チェック レベル1～6の中から2冊以上。 チェックは他者へ依頼する	↓
◆ピッキング レベル1～5の中から2冊以上。 チェックは他者へ依頼する。	12:00～13:00 休憩
◆戦略会議 ①リストの中から商品を選択し、グループで販売戦略を考える。 ②パワーポイントに資料を作成する。 ③発表する。 制限時間：プレゼン発表時間8分/ 質疑応答3分	↓ 13:45～14:30 戦略会議発表 ↓ 14:30～15:00 振り返り

第 1 回目のマルチタスクプログラムは表 1 のように実施し、第 2 回目は第 1 回目の後に実施した振り返り（個人振り返り及びディスカッション）を踏まえて実施した。

6 結果及び考察

(1)第 1 回目

①気分指数と疲労指数

参加者の気分指数と疲労指数(*)の数値の平均は、気分指数が最大 100%中、開始時 80%・終了時 83.3%、疲労指数が開始時 12.5%・終了時 42%という値になった。

(*)現在の気分や疲労具合を数で表現する方法。「気分指数」「疲労指数」と表現し、気分指数は、気分が良いほど数が増える。疲労指数は、疲れている時ほど数が増える。

②振り返り

マルチタスクプログラム参加後、参加者の気分が高揚した場面についてグループワーク形式で

ディスカッションを実施した。

以下に、参加者の感想・意見を記す。

【作業場面】

- ・ 時間制限があるがあと少しで終わると思うと余計高揚した。
- ・ 過度の集中を継続すると気分が高揚する。時間を計ってみると、作業に 45 分以上集中すると次第に気分が高揚してくるのを感じた。
- ・ 数値チェックなどをやっていて、近くに作業スピードの速い人がいると競いたくなり気分が高揚した。
- ・ 作業ペースの遅い人を見ると苛立ち、調子が高くなった。
- ・ ピッキング作業をやっていて焦りが出くると、気分の高揚感が出てくるのがわかる。
- ・ 疲れると同時に気分がハイに近づく。

【対人場面】

- ・ 要領を得ない発言や段取りの悪さ、スピードの遅い話し合いの場面に對しイライラし、調子が高くなることを体感した。この時、リワークに参加して初めて会社のことを思い出し、会社の環境に似ていると思った。
- ・ グループの雰囲気が良く、一体感を感じた。プログラムが終わった後も気分高揚が継続してしゃべり続けてしまった結果、帰宅しても高揚感が収まらず、疲労が翌日まで持ち越してしまった。
- ・ 周囲から「期待しているよ」と声をかけられ心地よい高揚感があり身体が軽くなるのを感じた。「何でもやってあげたい」という気持ちになった。

【イレギュラーな出来事に対する場面】

- ・ 業務内容が変更となったとき、驚きとともに調子が高くなるのを感じた。
- ・ 配置転換などのイレギュラーな出来事に対し驚いた後、高揚感を感じた。

③考察

基本的にテンションが高く、疲労知らずという印象を受けた。うつ病の利用者は疲労が高まり気分が落ち込むといった様子が見られるが、データにも現れたように、双極性障害の利用者は実施前

から気分が高揚し、実施後もハイテンションとなる様子が見られた。ディスカッションの結果から「高揚感」や「調子が高くなる」状態は、疲労・苛立ち・焦燥感などのマイナスの要素だけではなく、達成感・一体感・期待感などプラスの要素でも出現することが分かった。これを疾病特性と捉え、次のマルチタスクプログラムではどのようなことに気をつけて参加したらよいかということについてもディスカッションを実施した。

【作業場面】

- ・ 過度な集中は躁転につながるため、予め作業時間や課題ごとに区切りをつけておき、場面を変えて休憩を取るようにする。

【対人場面】

- ・ すべてのことが自分と同じペースで動くわけではないことを自覚する。
- ・ 終了後は一体感から盛り上がり過ぎないように、時間を決めてその場を離れる。

【イレギュラーな出来事に対する場面】

- ・ 周囲の状況・感情にとらわれず目の前の作業に集中する。

(2) 第2回目の結果

①気分指数と疲労指数

第1回目の振り返りを踏まえて実施した第2回目の結果は、気分指数は最大 100% 中開始時 68%・終了時 75%、疲労指数は開始時 38%・終了時 47%となった。

②振り返り

第1回目同様、グループワーク形式でディスカッションを実施した。

- ・ すべての場面において、コントロールしようという気持ちが強く働いたためかテンションはやや低め、適度な疲労を感じる事ができた。
- ・ 周囲からの刺激にとらわれることなく作業するように意識した結果、集中することができた。
- ・ 主治医にマルチタスクプログラムに参加したことで起きた気分の波の増幅や疲労具合、翌日の様子などを伝えることで、効果的な治療へとつなげられた。

③考察

第1回目の気分指数・疲労指数の結果と比較すると、気分指数については、終了時に指数が上がる傾向は同様であったものの、数値そのものは減少が見られた。疲労指数については開始時・終了時共に数値の増加が見られ、疲労を体感することができていた。これにより、第1回目に体感した高揚感や調子の高さを認識することで気分指数や疲労指数に変化が見られるということがわかった。

7 まとめ

マルチタスクプログラム開始以来、記録票に記載される感想で最も多い内容は「何度も職場を想起した」や「復職先の環境にかなり近い」であった。従って、双極性障害の利用者がマルチタスクプログラムの中で体感する病態像、つまり気分の波の増幅や躁転・うつ転への感覚は、職場でも体感していた可能性が高い。この度の実践では、プログラムで体感した感覚を気分・疲労のモニタリングに置き換え、個々の病態像や疾病特性として理解することができていた。

このことから、双極性障害という疾病に対し有効であるリワークプログラムの要素は、職場環境の再現及びセルフマネジメントであることがわかった。しかし、この実践は短期間によるものであり、セルフマネジメントの定着及び復職後の安定という点では、まだまだ未完成な部分が多く今後課題が残る。

以上のことを踏まえ、今後もより安定した復職を目指しプログラムの質を向上させられるよう努力していきたい。

【参考文献】

- 1) 加藤忠史「双極性障害―病態の理解から治療戦略まで―第2版」医学書院（2011年）
- 2) 加藤忠史「心のお医者さんに聞いてみよう『双極性障害』ってどんな病気？」大和出版（2012年）
- 3) 加藤忠史「双極性障害」ちくま新書（2009年）

MWSを活用した「マルチタスクプログラム」による復職支援③

－軽度アスペルガー障害が疑われる長期休職者の事例－

○中村 美奈子（千葉障害者職業センター リワークカウンセラー）

五十嵐 由紀子・神部 まなみ（千葉障害者職業センター）

1 問題と目的

復職支援（以下「リワーク」という。）の目的は、休職者を業務遂行できる程度に回復させ、復職させることである。リワークが普及するにつれ、支援機関により、支援理論や提供できる支援内容が異なることが明らかになってきた。ここから、支援者側が提供できるサービスを利用者に使い分けてもらおう¹⁾という提案がされるようになった。

休職者は休職という人生の危機を乗り越え、再び主体的に業務できるようになるための支援を、リワークに求める²⁾。この期待に応えるためには、休職者の病者の側面に配慮しつつも、休職者を主体的業務遂行可能な社会人として扱う必要がある。つまり、休職者の能力を伸ばし職業的な発達を促す、全人的支援が求められるのである。

本事例では社会人経験が少ない若年の長期休職者に対し復職支援を行った。クライアントの個性への支援に加え、マルチタスクプログラムにより、クライアントの業務遂行スキル向上を支援した。この支援経過を通し、リワークにおけるマルチタスクプログラム活用の意義を考察する。

2 マルチタスクプログラム概要

千葉障害者職業センターでは、模擬職場場面における業務遂行スキル向上を目的とした、マルチタスクプログラムを実施している。

各クライアントの休職原因や復職に向けた課題を解決するため、マルチタスクプログラム参加の目的を明らかにし、各作業種目に取り組む。作業種目を表1に示す。

3 事例

（クライアントの同意のもと、プライバシー保護のため、論旨に影響しない範囲で内容を一部変更した。「」はクライアント、< >は筆者、“ ”はその他の発言である。）

(1)クライアント

A氏、30歳代、男性。X-5年に大学卒業し、現在の会社に入社した。X-4年に業務や資格試験などがストレスとなり頭痛やめまいなどが発現した。身体表現性障害と診断され、入社困難から休職に至った。X-2年に体調が回復しないまま復職し、すぐに再休職した。X年に会社がリワークへの参加を復職条件としたため、リワークに参加した。支援期間は17週間であった。

(2)見立て

A氏は予約せず面談を希望して来所したり、リワーク開始の手続をルール通り行わないなど、自己中心的行動が多く、社会性の低さが見られた。「会社の命令だからリワークに参加する」という、主体性や動機づけに欠けた、受動的態度であった。休職原因は「体調不良」としてとした。

会社では「仕事が上手いかなかった」が、「自分なりにできることは頑張った」。業務の全体的な見通しがもてないため、作業の優先順位が付けられず、計画的行動が苦手であった。

対人関係では、「できるところを見せて、上司からの評価を得たい」との気持ちが強く、「自分で何とかしなければいけない」との思いから、上司や同僚に相談できなかった。そのため業務を完遂できず、失敗行動を積み重ねた。

これらから、A氏は業務の目的に応じた合理的行動や、職場での役割に応じた対人行動が取れていないことがわかった。職場での問題は、A氏の社会人としてのソーシャルスキル不足と共に、A氏の認知行動特性が原因であることが考えられた。

生育歴からは、対人葛藤とその抑圧による自己欺瞞が見られた。この心理的課題が職場不適応や身体表現性障害の根本原因であると考えられた。そして、この課題が解決されないために、A氏の休職が長期化していると筆者は見立てた。

(3) 動機づけと支援目標の設定

筆者は、A氏が主体的にリワークに参加し、目的的にリワークに取り組むことが必要であると考えた。そのためA氏に対し、＜休職原因の分析や、業務遂行に関する得意不得意の分析をし、そこから自分らしく働けるよう、リワークで訓練する必要があるのではないか＞と問題提起し、動機づけを促した。するとA氏は「嫌なことから逃げてきた自分を変えたい」と、リワーク参加の目的を自らの言葉で表現できるようになり、リワーク参加への意欲が向上した。

A氏のリワークに対する動機づけが得られたことを確認し、筆者は以下の3つの支援目標を設定した。①身体表現性障害の理解と体調のセルフマネジメント、②休職原因の理解による自己成長、③社会人としての業務遂行スキルの向上。

A氏の復職実現に向け、関係者が協同できるよう、支援目標は本人と会社、主治医、筆者が共有した。

(4) 支援経過

筆者は、A氏が心身相関のメカニズムを理解することで、支援目標①を達成できるだろうと考えた。そこで、筆者はA氏に、職場での失敗体験を振り返ってもらった。するとA氏は「仕事を任される→頑張る→出来ない→出来ないことは恥ずかしい→失敗を隠すため、がむしゃらに頑張る→また失敗する→焦る→頑張る、という悪循環を繰り返していた」、そして「悪循環が始まると体調不良が発生していた」ことに気づいた。

これを受け、筆者は、A氏に身体表現性障害に関する心理教育を行った。A氏は心理的葛藤が身体化することを理解し、「体調不良の原因を自分で作り出していた」ことに気づいた。そして「体調不良の原因が自分にあるのなら、体調を自分でコントロールできるだろう」と思い至った。セルフマネジメントの重要性を理解し、その意欲が向上したA氏は、生活リズムを乱さず、体調管理できるようになった。

次に、支援目標②を達成するため、筆者はA氏に、マインドマップ³⁾を用いた自己分析をするよう促した。A氏は生育歴や職場での対人関係を中心に自己分析した。その結果、A氏は「これま

で他者の評価ばかり気にして、自分なりの目標に従った行動ができていなかった」ことに気づいた。そして、「今後は自分の意思に従い、責任をもって行動したい」との将来展望をもつに至った。さらに、「自分らしく生きることが、自分らしく働くことにつながる」と気づき、主体的に業務遂行する自覚と意欲を得た。

ここから筆者は、A氏が個としてのアイデンティティや、職業人としてのアイデンティティの確立に向けた発達課題を達成しつつあると判断した。そこで、支援目標③に本格的に取り組むことにした。

支援目標③を達成するには、ロジカルシンキングや目的的行动、問題解決力、役割や目的に応じた対人スキルの向上が必要であった。筆者はこれらの業務遂行スキルを向上するため、A氏にマルチタスクプログラム（以下「マルチタスク」という。）を活用するよう指示した。具体的な訓練内容は以下の通りである。

全体把握や計画性の向上という、A氏の認知行動特性への訓練として、マルチタスク種目の業務日報作成や出張報告書作成を用い、業務計画策定、作業スケジュール管理の実践を行った。

対人コミュニケーション向上のため、マルチタスク種目のアナログ・メールチェックやアサーション・ライブを用い、報告・連絡・相談や対人折衝を含んだ情報収集と情報発信、役割に応じた業務遂行を行った。

事務能力向上のため、マルチタスク種目の新聞要約や企画・戦略会議等を用い、報告書やプレゼンテーションを含む書類作成を行った。

さらに、マルチタスクでリーダー役を経験した際には、「チームメンバー全体の作業進捗を把握し、進捗管理を計画的に行うことを重点的に訓練する。それにより全体把握や計画性の向上を図る」などと、自ら明確な目標を設定し、主体的に課題に取り組んだ。

A氏は全ての訓練を経験し、支援目標③の課題に対する自己効力感を得た。そして、「理想を追い求めるのではなく、今やるべきことを、過程を大切にしながら、ひとつひとつやることが大事」であることに気づいた。A氏は主体的業務遂行への意欲が向上し、セルフマネジメントへの自覚を

表1 A氏のマルチタスクプログラムによる業務遂行スキル向上訓練

支援目標	訓練項目	マルチタスクプログラム種目と作業内容
全体把握・計画性の向上	業務計画策定、	業務日報作成（1日の作業内容や成果を日報にまとめる）
	作業スケジュール管理	出張報告書作成（他者のプレゼンテーションを報告書にまとめる）
対人コミュニケーションスキル向上	情報収集	アナログ・メールチェック（模擬ビジネスメールに対し、DESC法を用いて返信する）
	情報発信	アサーションライブ（職場場면을題材にしたSSTをDESC法を用いて行う）
事務能力向上	集中力、持続力	新聞要約（指定された新聞記事の要約を行う）
	書類作成	企画・戦略会議（指定されたテーマに対する企画、プレゼンテーションを行う）
		業務日報作成（1日の作業内容や成果を日報にまとめる）
		出張報告書作成（他者のプレゼンテーションを報告書にまとめる）
		数値チェック、ピッキング、プラグタップ組み立て（MWSによる作業）

得て、マルチタスクを通して身に付けた業務遂行スキルを、職場で活かすという見通しをもつことができた。

リワーク終了後、A氏は復職した。A氏は体調管理を的確に行い、主体的に業務遂行しながら、安定的に就労を継続している。

具体的な訓練内容を表1に示す。

4 考察

(1) マルチタスクを活用した業務遂行能力の向上

本事例のクライアントは、社会人としての対人スキルや業務遂行能力といった、業務遂行スキルが未熟であった。その原因は、クライアントの社会人経験の少なさと、クライアントの認知行動特性にあると考えられた。ここから、リワークを職場場面と見立てたマルチタスクを活用し、業務遂行スキルの向上を、実践的に支援した。

マルチタスクにおいて、複雑な対人関係の中で、同時並行で複数作業をこなすことは、クライアントにとって負荷の高い訓練であった。しかし、クライアントは、休職原因となった業務遂行スキルの未熟さを改善するという明確な目的をもち、主体的にプログラムに取り組むことができた。これには、支援導入時の動機づけと目標設定、目標の共有が有効であったと考える。

また、筆者はクライアントが改善すべき業務遂行スキルを、クライアントの認知行動特性、対人

スキル、事務能力に分解した。そして、復職とその後の安定就労のためには、これら3点の改善が必要であるとクライアントに説明した。

課題改善の必要性を理解したクライアントは、マルチタスクで行う個々の作業ごとに、自らが達成すべき課題を割り当て、具体的な訓練目標を設定し、訓練を実行できた。その結果、クライアントは、主体的に問題を発見し解決するPDCAの実践や、役割に応じた対人コミュニケーションを身に付けることができたのである。

本事例では、マルチタスクを通し、全体把握や計画性の向上といった、クライアントの認知行動特性と同時に、クライアントが社会人として主体的に業務遂行するスキルや、意欲の向上を支援できた。マルチタスクの活用により、クライアントに不足する業務遂行スキルへの、総合的な支援が可能となると考える。

(2) 復職支援の段階的展開

休職者が挙げる休職原因は様々であるが、職場不適応状態にあることは、全ての休職者に共通である。そのため、職場不適応の発生機序を解明し、それに則った問題解決することが、復職支援を合理的かつ効率的に進める要素であると、筆者は考える。これは筆者が、復職支援は、生涯発達の視点を基盤とした、全人的支援であると考えているためである。

職業的アイデンティティの確立は、個としてのアイデンティティ発達に大きな影響を与える⁴⁾。成人にとって、働くことと生きることは重複する課題であり、両者が相互に影響しあうことで、自己実現という生涯発達上の目標を達成する。

本事例のクライアントには、心理的葛藤とその抑圧による自己欺瞞があり、個としてのアイデンティティ拡散状態にあった。職場でも、これらの心理的課題が主体的行動を妨げ、職業的アイデンティティが十分に発達しなかった。そのため職場不適応から身体表現性障害を発生し、長期休職に至ったと考えられる。つまり、クライアント本人が主張した身体症状は、休職や職場不適応の根本的な原因ではなく、生育歴から読み取れる心理的課題が、その根本原因であったと言える。この解決されない心理的課題を保持していたために、身体症状が長期間維持され、長期休職していたのである。

筆者は、クライアントの復職と、その後の安定就業実現には、この根本原因の解決が必要であると考えた。そしてこの心理的課題への支援を、業務遂行スキルの向上に先立ち、実施する必要があると考えた。

この心理的課題にクライアントが安定的に直面化できるよう、筆者はクライアントとの関係構築を慎重に行い、課題解決への動機づけを行った。その後、支援目標①を達成するため、クライアントに心身相関に関する心理教育を行った。ここからクライアントは自ら体調管理できるようになり、安定的に課題解決に取り組めるようになった。

支援目標①の達成を受け、支援目標②に本格的に着手した。クライアントは自分らしく働くという将来展望を得、主体的に業務遂行する自覚と意欲を得ることができた。

支援目標②が一定の成果を得てから、ようやく支援目標③の業務遂行スキル向上に取りかかった。この段階のクライアントは、マルチタスクを含めた訓練に主体的、目的的に取り組み、セルフマネジメントを実践的に身につけることができた。

クライアントの課題達成状況を見極め、段階的に支援を進めたことで、計画的、安定的に支援目標を達成できたと考える。

この段階的な復職支援を、筆者は、クライエン

トが生涯発達の只中にあることを意識して行った。筆者はクライアントを、精神疾患による休職者としてだけでなく、発達課題や発達段階から査定し、全人的視点からクライアントを捉えた。そして、エリクソンなどの発達段階説を参考に、根本的な課題からより高次の課題へと、休職原因を解決していったのである。

本事例は、職業的アイデンティティの発達とともに、個としてのアイデンティティ発達が課題であった。そのため、この二つのアイデンティティ発達を、生涯発達の視点に基づき、段階的に支援した。心理的課題という、根本的な課題を解決した上で、社会的スキルの獲得を支援したことが、若年で長期休職となったクライアントの安定復職を実現できた要因であると考えられる。

5 まとめ

クライアントの認知行動特性や発達段階を考慮することで、クライアントが伸長すべき社会的スキルや職業的スキルを特定できる。ここから、クライアントに対する適切な見立てや、明確な支援目標設定が可能となる。また、支援目標を共有することで、クライアントは、マルチタスクによる実践的訓練に主体的に取り組むことができる。

マルチタスクを通し、クライアントの主体性の伸長や、職場で必要な業務遂行スキルの向上を、総合的に支援できる。これが、リワークにおけるマルチタスクプログラム活用の意義である。

本稿は、日本心理臨床学会第32回秋大会での事例発表（日本心理臨床学会第32回大会論文集 p. 48）をもとに再構成した。

【参考】

- 1) 「メンタルヘルス・シンポジウム2013東京」開催報告 日経新聞 2013年7月14日, p. 18
- 2) 中村美奈子：復職支援（リワーク）利用者アンケート調査結果からみた復職支援に求められるプログラムに関する考察，産業精神保健 第20号増刊号, p. 81 (2013)
- 3) ブザン T： ザ・マインドマップ，神田昌典（訳）ダイヤモンド社(2005)
- 4) エリクソン EH： アイデンティティとライフサイクル，西平直 中島由恵(訳) 誠信書房(2011)