

リワーク支援における『グループ作業』の実践①

ー背景と運営の実際ー

○佐藤 真樹（広島障害者職業センター リワークカウンセラー）
 崎山 由保（広島障害者職業センター）

1 はじめに

広島障害者職業センター（以下「当センター」という。）のリワーク支援では2010年10月から、集団場面での対人スキルの向上とストレス対処方法の実践・定着を目的として、「Be Creative」、「チームワーク作業」、「グループ作業」を実施してきた。

本報告では実施の背景、変遷及び現在の『グループ作業』の運営方法を発表する。報告を通して、当センターにおける『グループ作業』の精緻化を図るとともに、地域障害者職業センター及び他機関でのプログラムとしての活用を提案したい。

2 実施の背景・目的

(1) リワーク支援の概要

当センターでは、うつ病などによる休職中の方に、生活リズムの構築、集中力・持続力の回復、ストレス対処スキルの習得、主治医・会社との連携の4点を目的としてリワーク支援を行っている。

利用者は表1に示すようなスケジュールにより、約3か月の支援プログラムを受講する。

表1 リワーク支援の基本スケジュール

時間	月	火	水	木	金
9:00-9:30	プランニングタイム(作業・体調記録、週間状況報告の作成・脳トレなど)				
9:30-9:45	朝のミーティング				
10:00-12:00	認知療法	フレリワーク(講座)	基礎GM	実践GM	なごみ・ウォーキング スポレク(第2金曜日)
	作業課題(事務作業、OA作業、脳トレ、軽作業、自己課題など)				プレフリースペース
12:00-13:00	昼休憩				
13:00-15:00	作業課題(事務作業、OA作業、脳トレ、軽作業、自己課題など)				
	グループ作業(5~8人で行う共同作業)				
	Asとの面談		Asとの面談		
	プレフリースペース		プレフリースペース		
14:30-15:00	リラクゼーション	ストレッチ・ヨガ	リラクゼーション	ストレッチ・ヨガ	
15:00-15:15	終了ミーティング				
15:15-17:00	セルフマネジメントタイム				

プログラムでは、作業課題とリラクゼーション、アサーショントレーニングなどのストレス対処講

習やグループミーティング（以下「GM」という。）が用意されている。作業課題としては、事務作業、OA作業、軽作業、資格勉強などの個別で行う作業が中心となっている。

(2) 共同作業の必要性

ストレス対処講習やGMでは、アサーションや認知療法、ストレス対処などについて学ぶ。しかし、これまでは、支援者との相談やGMを通して自身のストレス傾向を整理し、課題が明確になっても、リワークの中で“再発予防策としての対処スキル”を実践できる場面が不足していた。

そこで、当センターでは、2010年後半から「Be Creative」と称した、職場での企画会議を模した共同作業の導入を検討し始めた。

(3) 「Be Creative」からの変遷

① 第1期 「Be Creative」

「Be Creative」は、GM上で会社組織をシミュレートし、自由な意見交換をしながら参加者に柔軟な思考と業務感覚を取り戻してもらうことを主な狙いとした。例えば「〇町の名物（菓子）を考案する」、「新たなプロ野球球団を創設する」などの課題（テーマ）を提示し、参加者が会社組織に準じた役割（ex. 社長、企画、製造、営業、広報など）を担い、「魅力ある企業経営プランの策定」を目標に、討議と個別作業を繰り返してもらうものである。120分間の「全体会議→部門会議→全体会議」の流れの中で、企画案をまとめ、プレゼンテーションしてもらう方法をとった。

参加者からは、「意見がなかなか言えない」、「考えるのがたいへん」、「企画会議の経験がなく、難しい」、「非常に疲れる」、「復職にはこういう作業も必要」といった感想を得た。

試行的に立ち上げたプログラムで、参加者をGM上の不特定としていたため、参加者によっては負担が大きすぎる、作業の目的についても個々の受

け取り方にばらつきがあるなどの課題を残した。

また、事業所とのケース会議で、受講者が「Be Creative」に参加した報告をした際に、産業医から「評価を気にしすぎて、仕事で自信が持てない、上司や周囲にうまく相談できない社員には有効なプログラムと思われる」との評価を得るとともに、「もっと実際の仕事に近い設定にしたらどうか」との意見も寄せられた。

筆者は、参加者個々が未経験の事柄に対し、仮想の担当業務とは言え、責任を持って自ら考え、アイデアを発表し、チームとしてまとめ上げるというプロセスの中に（過去の経験にとらわれない）柔軟な思考、自己の主張、協調、交渉といった対人スキルの向上、自己効力感の高まりを求めた。しかし、支援者内部には、リワークは社員研修の場ではないとの意見もあり、支援方法としては、飛躍しすぎた感は否めなかった。

リワーク支援で求められる集中、持続力の回復、場面に応じた対処やコミュニケーションスキルの向上、復職に向けた自信の獲得につなげていくには、プログラムの目的や参加に当たっての個人の目標を明確にすることが必要と考え、更に検討を重ねた。

2012年には、共同作業を進める中で、個々の課題をアセスメントし、ストレス対処スキルの習得につなげることを、それをより職場に近い状況で演習することを狙いとし、「チームワーク作業」と形を変えた。いわば「Be Creative」の作業版である。

② 第2期 「チームワーク作業」

「チームワーク作業」は、3～5人のグループに同時に複数の作業課題を提示し、一週間の納期で仕上げてもらふものである。

作業はMWSを利用した事務作業、軽作業、書籍の要約などを取り混ぜて、課題シートにより提示した。参加者内の役割分担や進捗管理、支援者への報告などの役割を互選のマネージャー役に任せることとし、参加者間の主体的かつ自発的なやり取りの中で、対人スキルの向上やストレスや疲労に対する対処行動の定着が図られることを期待した。また、作業課題に90%以上の正答率を条件として、作業の精度（正確性）を求めることで、復職に向けた準備としての作業負荷を高めた。

納期、作業量、精度といった一定の作業負荷のかかった状況で、作業をやり遂げることは、自身の病状の回復を確認することになり、復職への自信をつけることにもなると考えた。

「チームワーク作業」への参加は、通所状況や気分・体調の安定している通所者に対し、他プログラムの受講状況を勘案し、支援者から勧める形を取った。参加に不安を感じる対象者には、主治医との相談を必ず勧めた。

参加者には、全体会議で支援者から表2の目標を説明した。

表2 支援者から伝える目標

・作業負荷を高め復職に備える ⇒一定の作業負荷に耐えうる集中力・持続力をつける
・自身の体調の把握と、それにあつた作業設定と対処行動 ⇒体調把握と体調に合わせた業務マネジメントができるようになる
・他者とのコミュニケーション能力の向上 ⇒業務遂行に必要な情報交換(体調報告や作業経過報告)を習慣化する
・(マネージャー役には)総合的な業務調整能力 ⇒業務全体の進捗管理と参加者の状況を把握する

参加者と支援者間でこれらの目標を共有した上で、図1のような設定で作業を進めた。

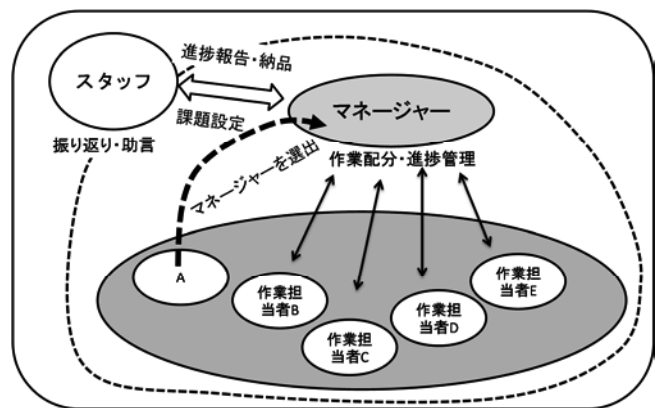


図1 「チームワーク作業」の組織図

最後に支援者も加わった全体会議で振り返りを行い、必要に応じて参加者と個別の相談時間を設け、課題点に関するフィードバックや助言を行った。

緊張の強いられる状況で疲労を訴える参加者もいたが、自身の疲労やストレス状況に気づき、効果的な作業の進め方を工夫する、休憩を意識的に取るなどの無理をし過ぎない作業を実践するトレーニングにもなった。また、マネージャーに相談し、作業量の軽減を申し出る場面も見られ、ま

さにストレスマネジメントの演習と言えた。合わせて、参加者同士の自発的なコミュニケーションが生まれ、対人スキルの向上にもプラスに働いた。

「チームワーク作業」は、作業課題がパターン化されたこと、まとめ役（マネージャー）と作業担当者（メンバー）というシンプルな設定が功を奏して、ほぼ定期的な運営が可能となった。

しかし、支援者主導のため、参加者は受動的な取り組みになり、「納期に間に合った」という結果のみに目がいてしまいがちであった。また、90%以上の正答率としたにもかかわらず、ある参加者が、100%を求めるがために進捗が遅れ、他の参加者からのフォローを仰ぐことになり、本人が気分の落ち込みを呈するような場面も見られた。

共同作業においては、単に結果を出し、作業遂行力を高めることのみにとどまらない自己形成の場であることが望ましいと考えた。そこで筆者は、改めて「Be Creative」の精神としていたところの“主体的な取り組み”、“柔軟な思考”、“自己効力感の高まり”を追求した。

③ 第3期 『グループ作業』

2012年後半からは、「Be Creative」と「チームワーク作業」を融合した形を模索した。「チームワーク作業」では、3～5名の参加者に対して1週間の納期でMWSや軽作業を依頼していた。加えて、新たに「主体性、柔軟な思考をもって自ら考え、アイデアを発表し、チームとしてまとめ上げる。その結果を成果物として提出することで達成感、自己効力感の高まりを得る」という内容の課題を提示した。

『グループ作業』では、その結果、報告・連絡・相談にとどまらない対人交流が生まれ、個々の課題が更に明確にあらわれることとなった。

グループ作業の実施時期を支援の終盤に設定しているため（図2）、同時期に自己課題として資格勉強、業務知識のリフレッシュなどに取り組む参加者が多い。そのため、現在はMWS作業を提示せずに、並行してタイムマネジメントを意識して自己課題を計画的に進めるよう提案している。

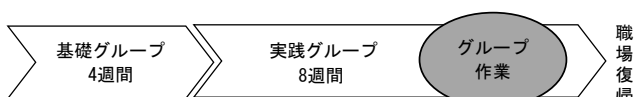


図2 『グループ作業』実施時期のイメージ

以下に課題の一部（表3）をあげる。

表3 作業課題例

課題1	企画案プレゼンテーション
目的	・グループ内の連携を図り、クリエイティブなアイデアを出す。
内容	・『イベントを開催する』、『物産展を開催する』、『光町に新しい店をオープンする』、『街歩きマップの作成』などを企画・立案し、発表の告知チラシ（ポスター）と企画書を作成する。 ・他利用者の前で企画をプレゼンテーション（発表）する。 ※その際、詳細な採算計画等を練ることよりも、自由な発想でアイデアを膨らませることを優先すること。
課題2	コミュニケーションについて
目的	・欲求不満が生じたり、自分の意見を言いにくい場面でより円滑に自己表現できるようになることを目指す。
内容	・欲求不満が生じたり、自分の意見を言いにくい5場面について、①普段の自分ならどう言うか、②可能であれば言いたいことについて話し合い、自分の気持ちを適切に表現する方法を考える。 ・上記について他利用者の前で発表もしくはまとめの提出をする。
課題3	健康推進プロジェクト
目的	・明日から活かせるようなタイムマネジメント方法を考察する。
内容	・社内の健康推進プロジェクトメンバーに選出されたら仮定して、個人が取り組むことのできるタイムマネジメント、スケジュール・目標管理等業務上の工夫を検討し、三つ折りのパンフレットを作成する。 ・上記について他利用者にはパンフレットを配布し、制作過程を報告する。 ※テンプレートを使用して作成すること（Word/PowerPoint） ※オリジナリティあふれるアイデアを盛り込むこと ※グループに〇〇編集委員会等名前を付けること

作業課題としては、企画もの、再発予防のための取り組み、コミュニケーションの方法を考えるものなどが中心である。現在は、基礎編として比較的負荷の軽い、相談やGMで得たストレスや疲労に対する理解をグループ作業の中で発表・提案できるものにまとめる課題（例：課題1、2）と実践編として職場復帰をより意識した、実際の仕事場面を想定した企画会議やプロジェクト型の課題（例：課題3）の2種類に集約している。

3 『グループ作業』の進め方

(1) 対象者の選定

概ね1か月後に復職予定である、集団場面の中でのリハビリが望まれる、業務上の対人スキルの向上が望まれる、業務調整能力・交渉能力・マネジメント能力の向上が望まれる、主治医・事業所からも勧められているなどの条件にあてはまる場合、グループ作業の目的や意義、大まかな流れを本人に伝えて参加を提案する。質問があれば回答し不安を軽減し、参加意思を示した者で確定とする。

各回4名から7名程度で実施し、10名を超える場合は2グループに分けて行う。2012年度からこれまでに101名の利用者が参加している（表4）。

表4 実施件数

	実施件数	人数	RW開始者	RW終了者
2012年度	8	38	72	73
2013年度	7	43	66	69
2014年度	3	20	28	16

※2014年度は7月末までの件数

(2) 実施スケジュール

事前説明、作業期間、発表日、振り返りを含め最大10日間で実施する(図3)。

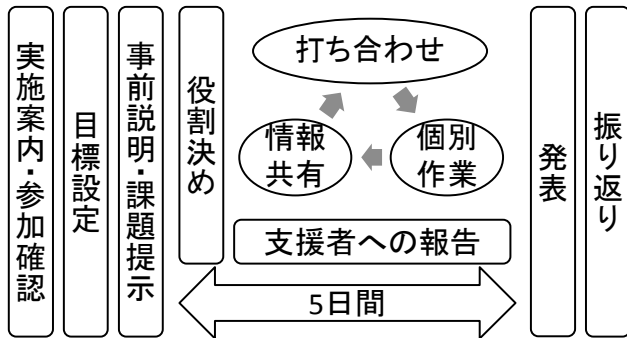


図3 グループ作業の流れ

① 目標設定

個々人のリワークでの目標(リワーク支援計画)と照らし合わせながら、グループ作業での目標を設定する。参加者が主体的に取り組めるよう、復職に向けて、再発予防のために必要だと思われることを必要に応じて支援者から助言する。

② 事前説明・課題提示

作業開始前に1~2時間程度、グループ作業の趣旨及び進め方の説明、課題の提示を行う。

③ 役割決め

まず、対象者の中からマネージャーを自薦もしくは他薦で選出する。管理職などのマネージャー業務経験者や、マネージャー業務に課題がある人がいる場合は、事前に職員からマネージャー役割をとることを提案することもある。この時、それぞれがグループ作業でどのようなかわりをしていきたいかと合わせて希望する役割を確認することでグループ全体に連帯感が生まれている。そのほかの役割としては、サブマネージャー、書記、資料作成、発表担当、進行役などがあがる

④ 作業

作業期間は原則として休日を含まず5日間である。定められた期間中に実施するよう伝えるが、要望があれば延長も可能としている。

グループミーティングなどのプログラムを優先すること、自己課題の時間も可能な範囲で取りタイムマネジメントを意識すること、終日グループ作業に徹することは避けるよう伝える。

イ 討議・作成

マネージャーを中心にディスカッションや作業分担のスケジュールを決めて作業を行う。その際支援者が可能な範囲で同席し、適宜助言を行う。

ロ 日々の報告

各日、マネージャーから作業の進捗状況についてまとめて任意の書式で報告を提出する。必要に応じてマネージャーから、作業内容や期限について交渉することもできる。

⑤ 発表

パワーポイントを使ったプレゼン、ポスター、寸劇などの形式で、質疑応答を含み30分程度発表を行う。聴講者(リワーク受講者内の希望者、センター職員。計20~25名程度)からの感想も聞く。

⑥ 振り返り

発表終了後、支援者と参加者が集まり30分から1時間程度行う。

個別目標について、自己課題との兼ね合い、グループ作業中に感じた葛藤ややり残したこと、自信になったこと、復職後いかしていきたいこと、今後のグループ作業への要望などを意見交換する。

必要があれば、支援者との個別の相談時間を設ける。

(3) 実施に対する所感

『グループ作業』を実施する中で、その効果を実感できる事例も多く体験してきたが、同時に参加者や課題内容によって、支援ポイントやアウトプットとされるものが大きく変化するという難しさも実感している。支援者にとっても「Be Creative」であることが肝要である。そのための工夫や課題点について次の②効果と活用上の課題にて報告する。

【連絡先】

佐藤真樹・崎山由保

広島障害者職業センター

e-mail: Sato.Masaki@jeed.or.jp

リワーク支援における『グループ作業』の実践②

一 効果と活用上の課題一

○崎山 由保（広島障害者職業センター リワークアシスタント）
佐藤 真樹（広島障害者職業センター）

1 はじめに

本報告では広島障害者職業センターで行っている『グループ作業』の効果と活用上の課題を示す。まず参加者の声や支援者として感じる効果をあげ、次に有効活用のために生じてくる課題とそれに対する実施上の工夫、最後にプログラム化のために必要と考えられることについて発表する。

2 効果

(1) 参加者の声

① 効果

参加者からはコミュニケーションの練習になった、自他を客観視できた、作業への注力の度合いを勘案できたなど表1のような声があがっている。

表1 参加者の声（効果）

・人前で話す練習になった
・否定されない環境で意見を言うことが出来て、自信になった
・それぞれの意見を尊重しあえた
・客観的に自分を見ることができなかったが、似た傾向を持つ他メンバーを見て、鏡を見ているように普段の自分の様子が理解できた
・他メンバーの作業の進め方を見て若い頃の自分のように感じ、セーブを利かすことができた
・任せることへの不安も大きかったが、マネジメントに集中することで抱え込みを防げた
・普段は自身で準備をして作業を進めてしまいがちだが、それぞれの自主性を尊重して作業を任せることができた
・自分の意見を主張すると同時に、人の意見を取り入れることもできた
・心地よい疲れであった
・良い意味で仕事の感覚を思い出すことができた
・限られた時間の中で成果物を出せたのは自信になった
・打ち合わせで発言する時、否定から入らずほめ、認めるかわわりを心掛けた
・成果に完璧を目指さないことはできたが、過程に完璧を求めてしまった

② 復職後にいかしていきたいこと

グループ作業終了後の振り返り時、復職後にいかしていきたいこととして以下のような意見があがっている（表2参照）。

表2 参加者の声（いかしていきたいこと）

・通所予定日ではない日に様子が気になったが、翌日様子を聞いて安心した。
・限られた時間の中で割り切ることや仲間を信頼することが大切と思った
・できないことはできないと早めに報告していきたい
・自分のペースでやるためには心配をかけないためにも報告が必要と実感した
・期限が決まっているものをしっかりと調整していきたい
・皆で力をあわせてやっていくことの訓練となった、調和を心掛けたい
・報告・連絡・相談を頻繁に行いたい
・作業を依頼できる程のコミュニケーションをとれなかったことが課題
・自分の作業ばかりに集中していた、もう少し周りを見していきたい
・助けてもらう時自分からどう発していくかが課題
・進捗状況をメンバーで共有できる時間があると、全体が分かり協力しやすい
・発言を要する場で考えを述べられるよう心掛けたい

(2) 支援者として

① 利用者のアセスメントとして

課題の達成・発表という緊張場面における作業状況や、集団場面における作業状況、コミュニケーションの様子を把握する機会とすることができる。加えて、本人に課題が表れた場合はその都度支援者からフィードバックや助言を行っていく機会を得ることができる。

② 参加者に見込まれる効果

参加者の声と同様に、支援者としても個人の対処スキルの確立、コミュニケーション力の向上、復職への準備性の高まりなど効果を感じている。

対処スキルとしては、負荷のかかる場面におけるセルフモニタリングの練習の機会なり、自ら調べ、討議を重ねることによる課題に対する理解の促進にもつながっている。コミュニケーションについては、自分の意見を発信し、アサーティブに働きかける体験、集団場面で協力したという体験・達成感、人前でプレゼンするなどの成功体験となっている。また、目標管理及びスケジュール管理、メンバー間の調整など復職への準備性の高まりにもつながると考えられる。

3 課題と実施上の工夫

グループ作業実施中に生じた課題や難しさから、実施上の工夫や必要と考えられる事項をあげる。

(1) 実施の案内、参加確認

オリエンテーション時にグループ作業というプログラムがあることを伝えるとともに、支援計画にも盛り込んでいる。それに加えて、グループ作業実施に際してはポスターなどで利用者全体に周知することが望ましい。全体に周知せず個別に声掛けを行った場合、支援者から声掛けする前に他利用者よりグループ作業の話が本人に伝わったケースがある。「声掛けがなく、自身の参加について不明確で不安に思った」との声が上がった。個別の声掛けのみでは、支援者の判断が大きく利

用者は受動的に参加の機会を待つこととなる。

他方、本人にグループ作業の意図や目的を伝え、参加を提案するとともに、全体に周知することで、他利用者もグループ作業の存在を再認識し、どのような流れで進んでいるか観察し、次回は自分も参加してみようと心の準備をすることができ、主体的参加につなげることができる。自己決定の上での参加であると、意欲をもって取り組み、活動に責任を持つことができるとも考えられる。

(2) 目標設定

参加に当たっては、リワークを通じた復職に向けた目標をさらに掘り下げ、個別目標を設定する。参加者の主体性に重きを置きつつ、再発予防のために必要だと思われることを支援者から助言することもある。個別目標を基にグループ全体の目標も設定するが、目標をしっかりと設定しなかった場合、目的意識が定まらず、楽しい共同作業、雑談に終始してしまう可能性がある。

また、個別目標をグループ全体で共有することにより、それぞれの課題を意識しながら取り組むことができるようになる。その際、自身の傾向や苦手意識を表明、共有することで、似た傾向をもつ参加者を鏡のように観察でき、気づきの機会となる。例えば、こだわりが強い、ついやりすぎてしまう、抱え込みがちなどの参加者を客観視することで、普段の自分を捉え直すことが出来る。作業途中で目標とその達成度をメンバー間で確認するよう促し、共有することも有用である。以下に目標例を示す（表3参照）。

表3 個別目標例

・アサーティブな表現をして、協調性を取っていく。皆の意見を正確に把握しバランスよく聞く力を身につける。
・人前で話すことが苦手。この機会をチャンスととらえて克服していきたい。
・作業に計画性を持って優先順位をつけて取り組んでいく。
・自分自身のこだわりだけにならないようにする。一方で考えて自分の意見を言う。波のあるなりにすべきことをこなす。
・質問する場面でアサーションを意識する。自己課題もスケジュールを崩さないようにする。
・個人とグループの予定にのっとって行動する。グループの意見を聞き円滑に作業できるよう協調性をもって取り組む。
⇒全体目標： アサーションを生かして、決められた期限内でまとめ自信をつける

(3) 事前説明

参加予定者への事前説明では、より実際的な場面でリワークでの学び（想定される課題への対処

方法）を実践する機会を設け、職場での業務をシミュレーションしながら取り組むことを促している。また、リワークと職場の負荷の差異を軽減するために一定以上の負荷をかけていることを伝える必要がある。参加希望したが、負荷に対応できず徐々に体調を崩し次回に参加を見送ったケースもある。そのため、本人の希望だけではなく、支援者として参加可能かどうか事前に検討しておく必要がある。一方で、負荷のかかる場面であるからこそ、どのようなストレスサインが出るかの気づきにつながり、アサーティブな対応を試みる機会ともなる。支援者からの現実に即した助言により、本人が行動調整しやすくなるとも考えられる。

(4) 課題提示

課題提示時は、メンバーが支援者の提示した言葉から自身の体験を基に内容を過剰にイメージすることが無いよう、中心となる課題を明示し、詳細な説明をすることが求められる。

課題提示後、支援者の意図とは違った理解で作業が進められたケースがある。仕事術を検討することはひいては健康推進につながるの視点から、“健康推進プロジェクト”の中でタイムマネジメント術を検討するよう課題を出したが、“健康推進”という言葉に目が向き、仕事術に関する課題であるとの理解が得にくかった。途中で支援者より訂正を試み、最終的にはメンバー全員の理解を得られた。このケースのように初動で支援者とメンバー間に認識のずれが生じると、時間を余分にとられてしまうため課題を理解できたか確認することが望ましい。

時には、課題内容の枠に抵抗を示し、マネージャーから譲歩や変更を求められることもある。「設定内容を短納期で実施することは困難」との要望や、状況（病欠者や予定していた人数の不足）を勘案し期間を延長する必要性が生じる。

以上より、支援者間の認識やルールを統一しておくこと参加者の意見に迅速な対応が可能となる。

(5) 役割決め

① マネージャー決め

まずマネージャーを設定する必要がある。事前にマネージャーに求められること（短納期で成果

物を出すこと、支援者と他メンバーの間に立つこと、全体を見渡しながら作業を進めていくこと)や想定される負荷(実践する上で他メンバー以上に負荷がかかるであろうこと、復職1か月前頃の準備として想定していること)について提示しておく必要がある。また、受動的にマネージャーになるのではなく、復職後の業務の実践に有効であると考えた人が主体的にマネージャーになることが望ましい。参加予定メンバーの中で、主体的にマネージャーになろうとする人がいない場合には、事前に支援者から望ましい人を検討して、本人に打診しておくことも作業進行の上で有効である。

② その他の役割

必要に応じて、マネージャー以外の役割を設定することもできる。例えば、サブマネージャー、議事進行、書記(記録)、資料作成、発表などである。重複して役割を複数名で担うこともある。マネージャーから個々の希望や目標、できることを勘案し、役割を振る場合もある。必ずしもそれぞれの役割を固定化する必要はないが、参加者からは決めておきたいとの要望が出ることが多い。その際、役割に自分をあてはめられず、自信が低下することもあるので、本人の目標と照らし合わせてグループ作業での取り組みのスタンスについて支援者から助言することもある。

役割として自身のできそうなものが見つからず、自己否定的に感じていたケースでは、支援者から本人の普段のグループミーティングでのかかわり(他者の意見をよく聞き、それに伴って自分の意見を伝えたり、場を和ませたりできていること)をフィードバックし、役割にこだわらず共同作業を体験し、できる範囲での参加を勧めた。作業中は本人からグループを客観的にみた意見を述べるなど、周囲から本人の貢献を感謝されるようなかわりができていた。

役割設定後に、他メンバーの働きを見て自分には出来ないと落ち込み自信を無くしたケースでは、支援者に相談があり、翌日同じ進行役割をとるメンバーに自分の気持ち(自分にはうまくできそうにないこと、進行役は辞退したいこと)を伝え、全体に対しできる範囲で参加していきたいと表明した。自分から気持ちを伝えられたことが、本人の自信につながった様子も認められた。

上記2ケースは、役割をめぐる葛藤への対応の重要性を示している。役割葛藤は職場でも想定されるが、この経験は復職後にアサーティブに考えを伝え、客観的フィードバックをもらえる環境作りを進めていく足掛かりになると考えられる。

(6) 個別作業

① 作業の抱え込み

抱え込まないようにしたいとの目標を立てても、マネージャーや作業担当者に作業分担の偏りが出てしまうことがある。類似した共同作業の経験者や、PCを利用できるメンバーが中心となってしまうがちであり、他メンバーが作業できるよう分配することが必要である。抱え込みが生じた際は、その時できる工夫を参加者と支援者が共に考えていく機会と捉える対応が望ましい。そうすることで、自身が抱え込まなくても作業が進行することを体験でき、復職後に安心して人に任せる足掛かりとなる。また、他者の抱え込み状態を見ることで、客観視が進む可能性も考えられる。

② 個々の動機づけの問題

グループ作業は参加への動機づけが重要であり、作業を通して復職に向けて何かを得たい、体験したい、準備したいとの共通認識が重要である。

共通認識を持たず、グループ作業自体への動機づけや設定目標の差異から、グループが二極化してしまったケースがある。目標を高く取り組むマネージャーに対して「厳しすぎる」との批判が出た。他方、真剣に取り組むメンバーからは、あくまでリワークの作業のひとつとして消極的に取り組むメンバーには復職への意識が足りないと映っていた。取り組みの中で難しさを感じた場合はそれぞれの課題と照らし合わせて対応した。例えば、要求水準を高く持ち妥協するのが苦手であることを意識する、周囲への期待の表現の仕方に工夫を考える、自分なりの目的を再確認するなどである。

(7) 情報共有

① 報告・連絡・相談の不足

コミュニケーション不足や作業の抱え込みに対処するため、作業実施中は報告・連絡・相談を徹底するよう促している。これはマネージャー・メンバー間、支援者・参加者間双方に必要である。

個々が自己判断で動き、情報の共有が図れず重複した作業を実施してしまったケースでは、発表資料作成担当者2名がマネージャーに申告せずに集まり作業を進めていた。他方、他メンバーがマネージャーに手伝いを申し出て、ここまでの流れをまとめた資料の作成をした。手伝いを申し出たメンバーの作業は全体の作業には反映されず、本人の希望からその働きはマネージャー以外の周囲には伝えられなかった。事態を全体で共有できなかったことは残念ではあるが、マネージャー・作業担当者間の報告・連絡・相談が不十分だったことを該当メンバーが共有できたことで、それ以後意識している様子が見られた。

4 プログラム化のために必要なこと

(1) プログラム化の上での課題

① 企画・運営に時間を要す

グループ作業実施中は、参加者の様子確認のため、可能な範囲で打ち合わせなどへ同席している。また、参加予定者の来所予定日の調整や実施途中でのかわりなど、企画や運営には時間を要する。

② 人数が集まらない可能性

ある程度の規模のリワークであれば実施可能であるが、少人数の場合は参加が望まれる利用者がいても実施出来ない可能性がある。

③ 参加者の準備性の問題

参加希望しても、体調が整わず途中で中止したり、次回に見送ることがある。また、参加後に体調を崩して来所が難しくなることがあるなど負担を大きく感じてしまうケースもある。

④ 関係性の問題と留意点

マネージャーは個々のメンバーに作業を分担し

たり報告を受けたりするが、時に評価を与えてしまうこともある。また、個々の体調について気になることがあった場合は、マネージャーが直接本人にアプローチするのではなく、支援者に報告の上、支援者が対応することが望ましい。

一体感や協力したという感覚から、メンバー間で関係が深まっていく可能性もある。そのため、グループ討議中支援者が同席し、適宜様子を見学するなど、メンバー間のやりとりを見守る必要がある。また、必要以上に関係性を深めないように、連絡先の交換やリワーク外での打ち上げの機会を差し控えるよう伝えることも重要である。

周囲へ目を向けると、参加していない他利用者へ焦燥感や疎外感を与えることもある。そのため、案内を全体に周知し、プレゼン発表の聴講を促すことで、プログラムの一環との捉え方を強めることが望ましい。それにより参加者の取り組みの様子を自身の課題と重ねながら観察し、今後の参加への動機づけにもつながると考えられる。

(2) プログラム化のための提案

課題に対する提案を表4に示す。これまで述べてきたように、グループ作業実施には課題点も散見される。一方で実施による利用者への効果は計り知れず、復職のためのリハビリとして有用であると感じている。この報告が他機関におけるグループ作業導入の一助となれば幸いである。

【連絡先】

佐藤真樹・崎山由保

広島障害者職業センター

e-mail : Sato.Masaki@jeed.or.jp

表4 運営上の課題とプログラム化のための提案

課題	提案
企画・運営に時間を要す	定期プログラムとして実施日を固定(ex.毎月第2週)
作業実施に適切な人数が集まらない	短期間で少人数の作業型グループ作業の可能性(ex.2日間3人で作業を分担)
参加者の準備性のばらつき、負担	主治医の意見を聞いておく
	目標を本人に説明の上、負荷がかかることについて理解を得る 選択制(ex.基礎編/実践編、作業型/プレゼン型)の導入
関係性の問題	マネージャーは作業管理を中心とし、体調・気分については支援者が対応 グループ間のやりとりについては規定を設ける (ex.連絡先の交換やリワーク外での打ち上げの機会を禁止する)

復職支援におけるマルチタスクプログラムの意義

—一般就労への復帰を目指すということ—

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）

1 問題と目的

一般にリワークと呼ばれる精神疾患による休職者への復職支援は、医療デイケアの枠組みで開始され、その後職業リハビリテーションを基礎とした支援が開始された。これらは疾病からの回復と社会復帰を支援し、休職者の職場再適応への新たな支援として成果をあげてきた。

一方復職支援の拡大により、企業や休職者が求める支援内容は変化している。長期休職者や反復休職者、若年休職者、復職支援利用後の再休職など、従来の復職支援では対応困難な事例が増加している（中村, 2013）。

一般就労者である復職支援利用者は、復職後、労働契約に基づく労務の提供を期待される。しかし精神疾患による休職者を病者と位置付ける医療福祉的な視点だけでは、就労能力回復を目指す支援が不十分となる。ここから既存の医療や職業リハビリテーションモデルによる復職支援が一定の成果を得た今、その経験を基礎とした新しい復職支援技法の必要に思い至った。そして千葉障害者職業センターでは、業務遂行能力向上を総合的に支援する「マルチタスクプログラム」の開発、実践に取り組んでいる。

本発表ではマルチタスクプログラムを紹介し、その復職支援における役割を考察する。

2 復職支援の目標

(1) 業務遂行能力向上を目指す復職支援

復職支援は一般就労者としての業務遂行を目指す精神疾患による休職者を対象とする。この復職支援の目標は、休職者が役職に見合った労務を提供できる状態に回復し、労使双方が義務と責任に基づく労使関係を回復することである。これには体調や生活リズムの管理、集団への再適応に加え、復職者に求められる「働くための能力」、つまり業務遂行能力向上の支援が不可欠である。

経済産業省（2007）は基礎学力や専門知識の活用に必要な能力として、アクション・シンキング・チームワークから成る「社会人基礎力」を提唱している。会社はこの社会人基礎力を労働者に求める（障害者職業総合センター, 2011）。

「社会人基礎能力」を実際の職場で発揮するには、セルフマネジメント（Bio）や職業的アイデンティティ（Psycho）、対人スキル（Social）、論理的思考（Vocational）の総合的な運用が必要である。このBio-Psycho-Social-Vocationalの各能力を構造的に把握し課題を解決することで、個人が組織で働くうえで必要な業務遂行能力を総合的に向上するのがマルチタスクプログラムである（図1）（中村, 2014a）。

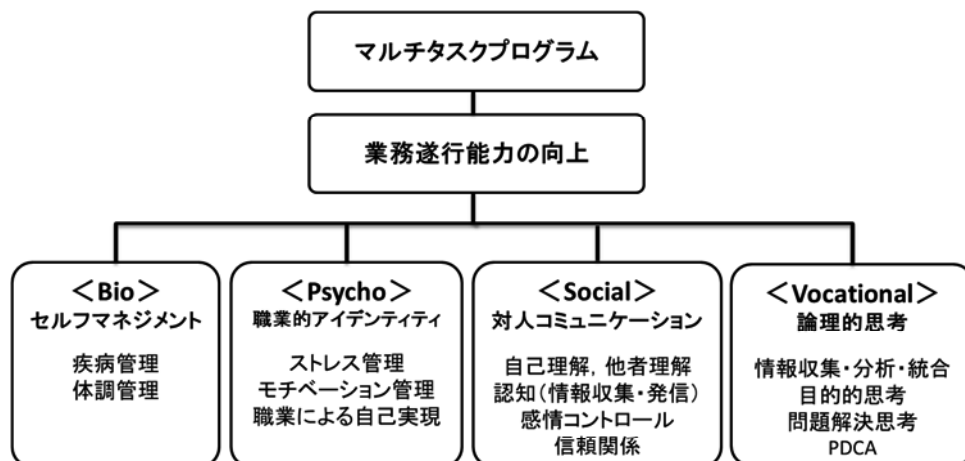


図1 マルチタスクプログラムの構造

(2) 業務遂行能力向上支援と復職判断

休職者は、労働契約による労務提供に必要な業務遂行能力を回復することを目指す。休職原因となった業務遂行能力上の課題を分析しその改善に努め、期待されるレベルに回復できれば、復職可能と判断されるのが一般的である(中村, 2014b)。

しかし復職決定権は会社にある。会社が何をもって復職可能と判断するのかが曖昧なために復職困難となることがある。休職者が何ができるようになれば復職を認めるのか、つまり復職判断基準を会社が明示することで、休職者が復職にむけ目標とすべき課題が明確になる。

ただし休職者は一般就労者であると同時に、精神疾患がある。復職者に期待する業務の質と量と、会社が提供できる安全・健康配慮のバランスを取

るといった合理的配慮をもとに、休職者の個別性に配慮した復職判断基準を設定することが望ましいといえる。

マルチタスクプログラムでは会社が提示する復職判断基準と、休職原因となった休職者の業務遂行能力に関する課題を関連づけて分析し、解決すべき課題を実践的に訓練する。そのため支援者は支援開始時に会社に復職判断基準を確認する。

復職判断基準は復職への各プロセスで意味をもつ。不要な労働紛争を避け、安定的な復職プロセスを経た合理的で妥当性の高い復職判断を担保するため、本人と会社、支援者が復職判断基準に基づく業務遂行能力に関する課題とその達成目標を共有し、協働することが重要である(表1)。

表1 復職までのプロセスと休職者・会社の役割

復職までのプロセス		休職者 (障害者の側面)	会社 (合理的配慮の提供)
復職への 努力開始	1. 目標設定 2. 目標共有 3. 関係者の役割行動明確化	復職意思表示	休職者に求める役務と 働くための能力課題から 復職判断基準 設定
復職への 努力遂行	4. 進捗管理の基準	働く能力回復	進捗管理
復職判断	5. 達成レベルの評価基準 6. 復職判断の合理性・客観性を担保 7. 試し出勤での配慮事項	進捗・回復の報告	復職判断基準に基づく 回復状況 判断
通常勤務 への移行	8. 通常勤務移行の評価基準 9. 配慮事項の評価基準	役務提供 自己保健	業務提供 安全・健康配慮

3 マルチタスクプログラムの開発と実践

(1) マルチタスクプログラム開発の背景

千葉障害者職業センターでは2005年にリワーク支援を開始した。プログラムは認知的ストレス対処法やキャリアデザイン、リラクゼーションやレクリエーションなどであり、医療リワークや職業リハビリテーションを基礎とした復職支援を展開した。この休職者への支援に加え、復職先企業とも情報共有などの連携を積極的に実施し、これは現在も継続している。

支援利用者が増加するにつれ、長期休職者や反復休職者、若年休職者などの困難事例が増加した。これらの困難事例には従来の医療や福祉的職業訓練を基礎としたプログラムによる支援では不十分であり、新たな支援提供が課題となった。そのた

め千葉障害者職業センターでは従来のプログラムを見直し、困難事例への支援に必要な要素や、休職者や会社が復職支援に期待する支援を検討した。

するとそれまでのプログラムは体調管理(Bio)中心の医療モデルと、福祉的就労支援を基礎とした職業リハビリテーション(Social)によるものであり、一般就労者が主体的(Psycho)な業務遂行すること(Vocational)への支援、特に組織内での業務遂行実現への支援が不足していることに気づいた。

このことからリワーク集団を模擬職場と見立て、休職者の業務遂行能力向上を構造的に支援するため、2011年からマルチタスクプログラムの開発と実践に取り組んでいる。

(2) マルチタスクプログラムの目標

マルチタスクプログラムはBio-Psycho-Social-Vocationalの各側面から、個人と組織での業務遂行を総合的に訓練できることを目指した。

各項目の訓練目標は、①Bio：体調管理を中心とし、体調モニタリングとそれに基づく適切な休憩や作業分担、翌日に疲労をもち越さないための疲労管理、②Psycho：業務負荷や、対人関係での心理的ストレス対処法の検討と実践、③Social：組織での人間関係やコミュニケーション、ビジネスマナーの実践、④Vocational：問題解決や目的志向に基づく計画的業務遂行や、組織内の役割行動の実践、である。

業務遂行能力上の課題をマルチタスクプログラムのタスクに当てはめ、利用者は自分が訓練すべき目標を設定する。例えば個人的課題は「PDCAによる主体的目的作業遂行と、適切な休憩によるセルフマネジメント」、組織内行動は「報告・連絡・相談などの適切なコミュニケーションと、全体の業務進行を意識した組織内の役割行動」など、各人の復職への課題に応じて訓練目標を設定する。

(3) マルチタスクプログラムの実践

参加者は5名程度のチームを組み、チーム内で上長役やメンバー役を設定する。チームごとの目標や作業計画を立て、個別作業と集団作業を並行して行うことで、複数のタスクを完成する。

タスクは、①ワークサンプル幕張版（MWS）（障害者職業総合センター、2010）から応用したタスクと、独自に開発したタスクがある（五十嵐ら、2013）。これらを組み合わせ、マルチタスクプログラムを構成する（表2）。各タスクに得点を付与しチームごとに成果を競うことで、参加者の目的意識や達成動機を高め、また終了後にチームや個人で達成事項を確認し自己効力感を高めるよう工夫している。そして新たに得た課題や気づきを今後の取り組みに活かすよう促している。

参加者からは「仕事の仕方や人間関係などの課題が明確になった」、「会社を思い出しストレスを感じたが、復職後のイメージトレーニングができた」、「実際の会社はさらに並行作業が多い。もっと複雑なタスクで練習したい」など、訓練効果に関する積極的な意見が聞かれている。

表2 マルチタスクプログラム例

課題	タスク名	内容	
業務遂行能力向上	Bio Psycho	目標設定	Bio-Psycho-Social-Vocational の側面からマルチタスクプログラム参加の個人目標を設定し、具体的作業実行計画を立てる。
		セルフモニタリング	体調管理・休憩マネジメント・感情コントロールなどを、目標に応じ、プログラム全体を通し実践する。
	Social	アナログメールチェック アサーションライブ 電話応答プログラム	職場でのコミュニケーションを想定し、DESC法を使った返信メール作成、ロールプレイ、電話応答によるロールプレイをする。
		相談マネジメント	復職後の相談相手や相談内容、相談の流れを書き出し、発表する。
		新人研修	マルチタスクプログラム初参加者に、先輩参加者がマルチタスクの流れや実施方法を講義する。
	Vocational	数値チェック(MWS)	請求書金額の正誤チェック。
		ピッキング(MWS)	発注伝票に従って、物品をピックアップする。
		プラグ・タップ組立(MWS)	手順書を確認し、プラグ・タップを組み立てる。
		物品請求(MWS)	必要な物品をカタログから選び、購入申請書を作成する。
		新聞要約	新聞記事を要約する。
企画・戦略会議	職場人間関係やコミュニケーション課題、新人研修実施計画、新しいマルチタスクプログラム企画などをチームで話し合い、パワーポイントで資料を作成し、発表する。		
報告書作成	リワーク修了プレゼンを見学し、その内容や考察を報告書にまとめる。		

(4) マルチタスクプログラム運営の工夫と課題

マルチタスクプログラムでは、参加者の業務遂行や対人コミュニケーション、セルフマネジメント能力が如実に表現される。参加者が会社やリワ

ークで実際に体験した問題や困った出来事をプログラムに反映したタスクの題材とすることで、臨場感のある実践的な訓練となるよう心掛けている。

また参加者の課題やニーズにより、敢えて緊張

感のあるメンバー構成や高い目標設定をすることもある。参加者が難しい課題に挑戦するための問題意識とモチベーションをもち、実践的な主体的学習ができるよう、スタッフは参加者との目標共有に努めている。

さらに安全にプログラムを実施できるよう、スタッフは参加者の心身状態や復職への課題などの個別性を十分把握し、プログラム参加の妥当性を検討する。特に睡眠などの体調管理が不十分な場合、課題設定や目的意識が十分でない場合、現実検討力が低く対人場面での易刺激性による病状悪化が予測される場合などは、その課題を本人と話し合い、参加を見合わせることもある。

スタッフはリワーク全体の集団力動を把握し、組み合わせるタスクの内容や量、作業時間やチームメンバー構成に配慮し、プログラムによる訓練場面をマネジメントする。しかし模擬職場場面としてのマルチタスクプログラムでは、想定外の出来事が起こりうる。これも職場での課題解決や対人コミュニケーションの訓練として活用できるよう、臨機応変な対応を心がけている。

参加者への丁寧な個別対応と集団マネジメントが必要なマルチタスクプログラムは、スタッフにも高負荷であるといえる。しかしプログラム全体の目的や参加者個別の目標をスタッフ同士、またスタッフと参加者が共有することで、スタッフの目的意識や動機付けが高まりチームプレーが促進される効果もある。

休職者の業務遂行能力向上を支援する復職支援の新たな技法として、今後もマルチタスクプログラムの内容や運営方法を精査し、実施効果を明らかにしたい。そして休職者や会社のニーズに広く対応できるよう、マルチタスクプログラム実施マニュアルなどの作成を目指したいと考えている。

4 まとめ

復職支援における業務遂行能力の回復とマルチタスクプログラムの意義

復職支援の目的は休職者が元の職場で再び働けるようになり、労使双方が義務と責任を果たせる労使関係を回復することである。これには休職者の業務遂行能力から休職原因となる課題を把握し、これを回復、向上することが求められる。体調や

疾病の管理、対人スキルやストレス対処などを中心とした既存の復職支援に、業務遂行能力を総合的に実践的に訓練できるマルチタスクプログラムを追加することで、Bio-Psycho-Social-Vocationalの視点による総合的復職支援が可能になる。

業務遂行能力は職場での主体的継続的な実践により向上される(中原, 2012)。集団で行う復職支援の枠組みを活用し、リワーク集団を職場と見立て、臨場感を演出して行うマルチタスクプログラムは、個人が組織で求められる主体的業務遂行に必要な能力の回復、向上を支援できる。

さらに休職は職業をとおり人生における自身のあり方を見つめなおす人生の転機である。Bio-Psycho-Social-Vocationalの視点によるマルチタスクプログラムは、休職者を労務提供可能な状態にするだけでなく、一般就労者としての主体的労働を促進する。職業的課題をとおり休職者の人生全体の福祉に関わる復職支援にとって、主体的労働による職業を通じた自己実現を目指すためにも、マルチタスクプログラムは有意義であると考えている。

本稿は、第21回日本産業精神保健学会、および、第22回日本産業ストレス学会での発表をもとに再構成した。

【参考】

- 1) 五十嵐由紀子 神部まなみ 中村美奈子：MWSを活用した「マルチタスクプログラム」による復職支援①②③ 第21回職業リハビリテーション研究発表会論文集, pp295-305 (2013)
- 2) 経済産業省：「社会人基礎力」育成のススメ(2007)
- 3) 中原淳：経営学習論 東京大学出版会 (2012)
- 4) 中村美奈子：復職支援における業務遂行能力回復支援－「マルチタスクプログラム」の開発と実践 第22回日本産業ストレス学会抄録集 (2014a)
- 5) 中村美奈子：復職支援における企業の合理的配慮－復職判断基準明示の重要性－ 産業精神保健, 22, 増刊号, pp90 (2014b)
- 6) 中村美奈子：復職支援におけるクライアントの自己成長支援技法－社会人経験の少ない身体表現性障害による長期休職者の事例－ 日本心理臨床学会第32回大会論文集, pp48(2013)
- 7) 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)
- 8) 障害者職業総合センター：発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究 調査研究報告書No. 101 (2011)

マルチタスクプログラムを活用した復職支援 －双極性障害の復職準備性－

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）

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、平成24年度より既存のリワーク支援で習得した内容を実践する場として、職場の疑似体験プログラム「マルチタスクプログラム」（以下「マルチタスク」という。）を開発・実施している。マルチタスク開発の背景には、当センターのリワーク支援を受けながら再び休職となったとの報告やリワーク支援再利用という、言わば「支援の限界」を感じていた状況がある。その理由として、リワークの既存プログラムで得た知識や情報を実践する場が少ないことや、うつ病以外の精神疾患を原因とした休職者への支援内容が的確でない可能性が推測された。本発表で取り上げる双極性障害もその対象と考えられる疾病である。求められるニーズはうつ病休職者への支援内容と大きく異なり、本来であれば双極性障害に特化したプログラムが必要であると考えている。現時点での対応は、疾病特性の説明やマルチタスク実践方法の事前説明・振り返り・実践を繰り返すことにより復職準備性を高める実践を重ねている。

本発表では、これらの実践結果から双極性障害の復職準備性を高めるためのマルチタスクについて検討する。

2 双極性障害を有する利用者の現状

平成25年度当センターを利用した137名の疾病割合を示した(図1)。双極性障害の利用者は、全体の10%である。休職の原因はうつ状態による出勤困難や躁状態による対人コミュニケーションの困難などが多い。症状が主たる復職阻害要因となっている。

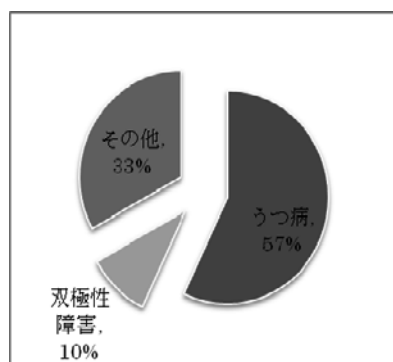


図1 利用者の疾病割合

3 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スケジュールの調整や管理。④必要な対人コミュニケーションの実施を目的とした。」（五十嵐2013・詳細については、第21回職業リハビリテーション研究発表論文¹⁾を参照）

(2) マルチタスク実施内容

マルチタスクの作業項目(表1)と1日分のタイムスケジュールを示した(表2)。実施する作業項目は、スタッフで検討し4～5種類のタスクを指定する。

表1 マルチタスク作業項目

取組方法	作業名
個人作業	アナログ・メールチェック 一人アサーション
集団作業	戦略会議 企画会議 出張報告書作成 相談マネジメント 快適オフィス
コミュニケーション	電話対応 アサーションライブ ランチミーティング 人事異動
事務作業	数値チェック* ピッキング* プラグタップ組立*

* MWS: ワークサンプル幕張版

表2 タイムスケジュール

9:30	人事配置発表(役割:上長役・主任役・社員約) ミーティング 作業実施
12:00	ランチミーティング
13:00	作業実施
14:00	企画物発表
14:30	作業終了/集計 業績発表(順位発表)
14:50	振り返り/業務報告(上長)
15:00	終了

4 双極性障害に特化したマルチタスクの実践

(1) 事前説明のポイント

これまで実践した振り返りから、双極性障害の利用者が感情への刺激を受けやすいと感じた代表的な場面（マルチタスク実施中のダイナミクス・図2）を事前説明のポイントとしてまとめた。

① 先の見通しがたちにくい状況

開始時のミーティングで上長役の段取りが悪い、或いは指示内容が不明瞭なとき。的を得ない発言をするメンバーがいた時など、先の見通しがたちにくい時。

② イレギュラーへの対応や意見の相違

人事異動や急なタスク量の増加があった時。グループ内協議をするタスクで意見の相違があった時。

③ 結果に対する不全感

上長役が業績を気にしない時や、相手に交渉もしないであきらめた時。結果が不振であった時。

上記の内容を、セルフモニタリングのポイントとして事前説明し、個々でセルフモニタリングを実施して欲しい旨を伝える。

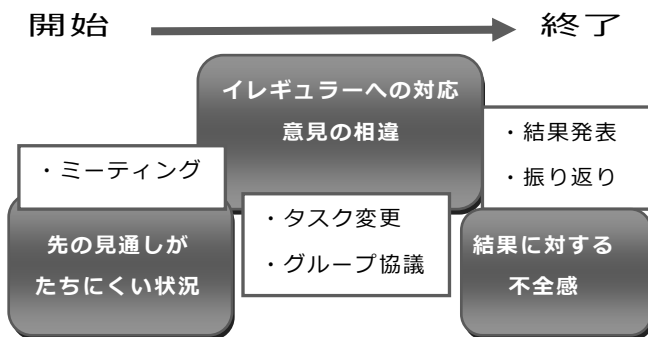


図2 マルチタスク実施中のダイナミクス

(2) セルフモニタリングのポイント

マルチタスクの時間内で行う振り返りは、時間の都合上簡易なものである。そのため、詳細な振り返りは実施日の翌日午後に小集団で行い、必要に応じて個別面談も実施している。時間が経ってからの振り返りということもあり、翌日への疲労の持ち越し具合や体調の変化についてセルフモニタリングをすることができる。感情の高ぶりについてのモニタリングも、時間の経過とともに冷静となった視点から自己評価をすることができるメリットがある。利用者は、これらのプロセスを通

して得られた復職への課題を、担当カウンセラーとともに整理し、次回のマルチタスクで実践する計画を立てている。

以下に、セルフモニタリング整理のポイントを示した。これらの項目は、当センターのリワーク支援を終了した利用者が、マルチタスク実施後の振り返りで発表した内容である。この実践から、事前説明とセルフモニタリング実施のヒントを得ることができた。さらにセルフモニタリング整理のポイントは、過去のマルチタスクにおいて双極性障害の利用者が経験をしたことと捉えることができる。

① 体調変化

- ・ 帰宅時、電車の乗り過ごしはなかったか。
- ・ 帰宅後、いつもと同じペースで生活できたか。
- ・ マルチタスク前日の睡眠はとれたか。（前日の睡眠時間が4時間以下であった場合、参加を見合わせることもある。）
- ・ 睡眠時間への影響（中途覚醒・早朝覚醒）はなかったか。
- ・ 疲労から、気分の落ち込みを感じることはなかったか。
- ・ 翌日、決められた時間に（リワークに）通所することができたか。

② 感情への刺激のモニタリング

- ・ 事前説明であった場面で感情への刺激を感じることはあったか。
- ・ その感情への刺激による気分の高まりはあったか。
- ・ 気分の高まりがあった場合、いつまで続いたか。
- ・ その時どのような行動をとったか。
- ・ その行動により気分の高まりに変化を感じたか。

(3) セルフモニタリングの活用

振り返り面談の中で整理したセルフモニタリングで明らかになったことは、休職に至った原因に含まれるさまざまな要因との共通点に気づく機会であり、これを検証していくことでより深く休職原因を探ることができる。さらに、この内容を本人から主治医に報告し、治療上の有効な情報として活用できている。

(4) 対処行動の検討

振り返りで気づいたセルフモニタリングの内容をふまえ、対処行動について検討をする面談を実施する。このプロセスは、その後のリワーク参加目的についてよりいっそう的を絞る機会となっている。このプロセスを経て整理された対処行動の実践を次回のマルチタスク参加の目標にとして、対処行動の定着を図っている。

セルフモニタリング整理のポイントと同様、当センターのリワーク支援を終了した利用者が発表した対処行動について示した。

① 体調変化への対処行動の例

- ・ 疲労を体感したときや、作業にのめり込みそうになったときは、場所を変えて休憩を取る。
- ・ 自分の所属していたグループが1位になって終了時間以降盛り上がりながらも、グループに事情を話した上で立ち去る練習をしてみる。
- ・ 帰宅時、駅を乗り過ごすような疲労を体感したときは、夕飯作りを手抜くなど負荷を減らす。

② 刺激による気分の高まりに対する対処行動の例

- ・ 対人コミュニケーションに刺激や気分の高まりを感じたときは、当たり障りのないやり取りをした後、場所を変えて休憩を取る。
- ・ 担当カウンセラーをつかまえて「毒を吐く」。(本音を語る)
- ・ ランチミーティングで仕事とは関係のない話をして気分を切り替える。

5 まとめと考察

(1) 双極性障害の復職準備性

双極性障害の復職準備性を高めるマルチタスクの効果的な実施方法とは、職場環境で起こりうる刺激を設け、刺激による感情の高ぶりが症状へつながるプロセスを検証することと考える。また、マルチタスクの実践により得られた結果から、双極性障害の復職準備性とは、復職する職場環境を想定し、双極性障害特有と言える感情の高ぶりに対するセルフコントロール方法について熟知することであると考える。

(2) 今後の課題

セルフモニタリングの視点や実践結果は、口頭・記録レベルの情報であることから、今後は対処行動とその効果について因果関係を明らかにする調査を実施し、体系的な実践方法として支援に取り入れたい。また、このプロセスを利用し、他の疾病に特化したリワークプログラムの開発も試みたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 五十嵐由紀子・中村美奈子・神部まなみ：第21回職業リハビリテーション発表会「MWSを利用した『マルチタスクプログラム』による復職支援①」p.295-297, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013)
- 2) 加藤忠史「双極性障害 疾病の理解から治療戦略まで 第2版」医学書院, 2011
- 3) 奥山真司・秋山剛「双極性障害の復職に際して～双極Ⅱ型障害を中心に～」臨床精神医学vol.40 No.3, 2011, p349-360

【連絡先】

神部 まなみ
千葉障害者職業センター
e-mail: Kambe.Manami@jeed.or.jp