

リワーク支援を利用して復職した後の職場定着支援の実際 ～ジョブコーチ支援を活用した3年間の実践から～

○大工 智彦（石川障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
山本 健夫（大阪障害者職業センター）

1 はじめに

石川障害者職業センター（以下「当センター」という。）では、平成17年よりうつ病等の休職者の職場復帰支援（以下「リワーク支援」という。）を実施しているが、再発予防スキルを実践的なレベルまで高められぬままに復職するケースや、再休職してリワーク支援を再度利用するケースも散見されていた。

そのような課題に対して、復職後の職場定着の確実性を高めるため、平成24年度よりジョブコーチ支援を活用した職場定着支援（以下「復職後JC支援」という。）を実施している。

本稿においては、3年間の復職後JC支援の実践について報告するとともに、支援の効果と課題について考察したい。

2 復職後JC支援の概要

(1) 対象者・事業主の概要及び選定理由

平成24-26年度の間13名（実人数）、同期間中のリワーク支援全体の16.0%に支援を実施した。

リワーク支援終了前後に実施する終了ケース会議において、図1の選定理由により復職後の職場定着の困難性が比較的高く、環境調整も含めた復職後JC支援が有効と判断され、利用について同意が得られた者を対象とした。

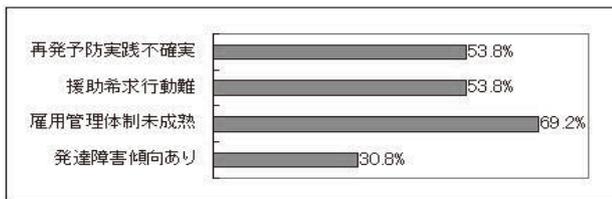


図1 対象者の選定理由（複数選択）

主治医の意見書にて確認した診断名の内訳は、うつ病（39%）、双極性障害（15%）、適応障害（8%）、発達障害（15%）、その他（23%）となっている。支援期間は平均4.58ヶ月、支援頻度は週1回程度から漸減する例が大半であった。

また、対象事業主の事業場単位での支援ニーズについては表1のとおりである。一般的な対応から支援ニーズがある事業主が半数以上を占めていた。

表1 復職後JC対象事業場の支援ニーズ

勤務時間や職務の軽減等一般的な対応から支援ニーズあり	7例
対象者の特性に応じた対応について支援ニーズあり	4例
困難事例対応についてのみ支援ニーズあり	2例

(2) 復職後JC支援における特徴的な支援内容

① 対象者と事業主との橋渡し

復職後JC支援においては、13例中9例で対象者・事業主・ジョブコーチとの三者面談を通じて、対象者の体調や負担感の確認と業務負荷の調整を行い、対象者と事業主とのコミュニケーションを促進する橋渡しの支援を図2のとおり実施している。支援開始当初を中心に、必要に応じて事前に二者面談を行い、双方が直接伝えにくい悩みの確認と、三者面談での共有の促しを行い、対象者・事業主双方が抱える悩みや問題を極力共有し、必要な問題解決や環境調整に繋がるよう支援している。

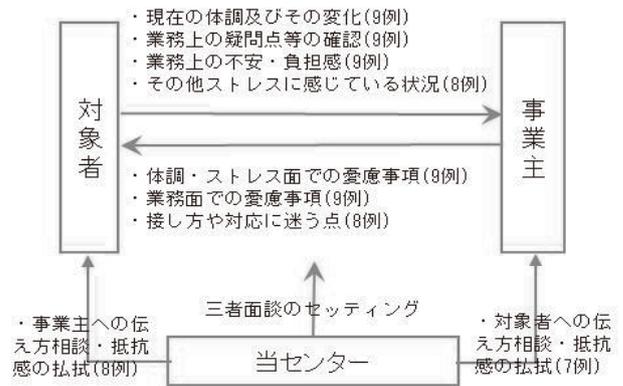


図2 対象者と事業主との橋渡しの実際

なお、事業主担当者については、職場の上司や管理職が中心であるが、状況に応じて人事労務や産業保健の担当者も交えて実施している。

② ストレス対処の汎化支援

二者面談の中では、対象者から体調の変化や業務の負担等から来る不安や気分低下等の訴えが聞かれることがある。その際にリワーク支援で整理したストレス対処法の活用を促し、的確な対処を促す支援を表2のとおり行っている。

表2 ストレス対処の汎化支援

ストレス状況の確認・対処ツールの活用促進	13例
疲労管理・休憩の取り方についての助言	13例
家族や主治医、上司等への相談の促し	12例
生活リズムの維持や帰宅後の過ごし方の助言	12例
来所相談（ジョブコーチスタッフのみ）	7例
来所相談（リワーク支援スタッフ同席）	3例

③ 適切な受療行動の促進

支援の過程で対象者の体調が悪化し、不眠や身体症状、気分変動等が出現し、出勤状況等に影響を及ぼすこともあ

る。体調を崩すサインを対象者も見逃している場合もある一方で、短期間のうちに体調を大きく崩す場合もある。

そのため、体調の些細な変化や、リワーク支援を通じて把握したストレスの悪循環パターンに陥っていないか、対象者の悪化のサインをより把握しているリワーク支援スタッフとも連携して注意深く様子を見極め、極力体調の悪化に至らぬよう、表3のように早期の対処を促している。

表3 適切な受療行動の促進

対象者への注意喚起・対処の助言	11例
事業主への注意喚起・対処の助言	8例
体調変化の主治医への伝達を助言	10例
早期の受診勧奨	8例
主治医に直接状況報告・対応相談	3例

④ 適切な負荷設定の助言

十分なノウハウを持ち合わせていない事業主を中心に、全13例中5例において、時間延長や業務の幅・負荷の掛け方やそのタイミングについて、必要に応じて主治医とも連携しながら上司等へ助言を行っている。

⑤ 回復の見通しのすり合わせ

症状が遷延化している場合等、復職後時間が経過しても出勤状況が安定しない、職務遂行能力の回復が見通せない等、事業主が期待するような回復に至らない場合がある。

全13例中4例には、事業主の期待値と対象者の対処能力のギャップを埋めるため、表4のように回復の見通しや今後の方向性のすり合わせの支援を実施している。

表4 回復の見通しのすり合わせ

主治医から確認した回復見通しを事業主に伝達	1例
主治医・事業主とのケース会議・受診同行の調整	4例
PSWの職場訪問を調整	1例
処遇の変更・手帳取得等の提案	2例

3 考察

(1) “何でも言える” 関係作りの重要性

復職後JC支援における三者面談では、対象者がストレスとなっている事項とその影響を把握することができ、事業主が的確にラインケアを行う契機となっている。

負担感や体調の辛さを伝える事への遠慮・不安を抱きかちな対象者にとっては、自身の状態や悩みを率直に伝える事で、的確な助言や配慮が得られる事を実感できるようになり、徐々に“何でも言える関係”が深まっていき、次第にジョブコーチを介さずとも、対象者と事業主のコミュニケーションが円滑に進む事例が複数見られた。

また、援助希求行動が取りにくい場合には、事業場のラインケアがより重要になると考えられるが、この三者面談を通じた関係性の構築が、その基盤となると考えられる。

(2) 直接的な介入の効果

これまでの定着支援は、対象者の来所相談が中心の間接

的な支援に留まり、時機を得た対応が難しい側面があった。

一方で復職後JC支援においては、事業主にもコンタクトを取り、ストレス要因となっている問題に直接アプローチできることが大きな違いでありメリットと考えられる。

また、定期的に第三者が職場を訪問することで、対象者や事業主の自発的な相談を待たずに、タイムリーに状態の変化やサインをキャッチできる。主治医や上司とも連携して早期に対応することで、適切な業務負荷調整や受療行動の促進、服薬調整等に繋がり、業務上の問題の早期の解決と体調悪化の未然防止につながっていると考えられる。

(3) 事業主の支援ニーズの存在

十分な産業保健体制が担保されてなく、復職受入経験も希薄な事業場では、体調悪化時や万全の状態でない場合の負荷の掛け方、復職後の目標設定、職務の広げ方等への支援ニーズがあることが、支援を通じて明らかになっている。

産業保健総合支援センターとの連携等もその体制整備の促進とのバランスも留意が必要であるが、事業主の安心感の醸成や、対象者への的確な対応を促すことは、事業主支援という観点から重要な点と考えられる。

(4) 事業主の要求水準と対象者の対処能力のギャップ

事業主は復職から時間が経つにつれ、処遇に見合った職務遂行を求めるようになり、症状が遷延化する対象者に対して、陰性感情が強まったり、現状に見合わない高い要求を課すことがある。そのような状況下で、現実的な職場適応を促すために、処遇の変更や障害者雇用への移行を提案せざるを得ない場面に直面することがあった。

加賀¹⁾によれば、症状が遷延化したケースや事業主の要求水準への対応が困難なケースには、精神障害者保健福祉手帳取得や障害者雇用の視点での復職の検討がなされること、その際には休職者の意思を十分考慮する必要がある旨指摘されている。

実際には、対象者は経済的な面や自身のキャリアを維持したい思いから、無理をしても事業主の要求に合わせてようとしがちである他、誰がどのようにこの提案をするか等、対応には難しいものがある。復職までの調整のあり方も含めて、今後検討が必要と考えられる。

4 まとめ

この3年間で復職後半年以上経過した対象者の就労継続率は83.3%となっている。定着困難性が高いケースを中心に支援していることを鑑みると、復職後JC支援は職場定着に一定の効果が上がっていると考えられる。

繰り返す休職に困惑する声が事業主より多く聞かれる中、復職までの支援に留まらず、復職後の定着支援まで一貫した対応が今後更に重要性を増してくるものと考えられる。

【参考文献】

1) 加賀信寛：地域障害者職業センターのリワーク支援「精神医学 55巻8号」p. 777-784 , 医学書院 (2013)

リワーク機能を有する医療機関と連携した職場復帰支援について ～東京障害者職業センター多摩支所における実践例について～

○井上 量（東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー）
虎谷 美保・谷口 幹（東京障害者職業センター多摩支所）

1 背景

地域障害者職業センター（以下「職業センター」という。）では、うつ病等による休職者の職場復帰支援としてリワーク支援を実施している。東京障害者職業センター多摩支所（以下「多摩支所」という。）では年間100名程度のリワーク支援の利用があり、終了後の職場復帰率は80%を超える一方、体調の回復が不十分で症状が不安定なケース、事業所とのコミュニケーションに問題があるケース等、従来のリワーク支援の支援内容や支援期間内では対応が難しいケースも見られる。これらに対応するためには、職業センターの職場復帰支援の質的向上を図っていくと共に、リワーク機能を有する医療機関との連携を図ることで、職場復帰につなげていくことも有効と考えられる。

なお、リワーク機能を有する医療機関との連携については、既に障害者職業総合センター職業センターの実践報告書¹⁾（以下「報告書」という。）においてその効用や課題が論じられているところである。

2 目的

本稿では医療機関におけるリワーク（以下「リワークプログラム」という。）と連携してリワーク支援を行った事例の検討を行うと共に、各医療機関からヒアリングを行い、連携した支援の成果や、職場復帰支援にかかる職業センターと医療機関との連携ポイントについて考察する。

3 方法

リワーク支援の実施前後においてリワークプログラムの利用があった5事例について、支援状況を取りまとめ、関わった医療機関から以下についてヒアリングを行った。

- リワークプログラム概要（利用状況、実施内容等）
- 多摩支所との連携事例について（関わりの経過、成果等）
- 多摩支所への要望及び今後の連携について

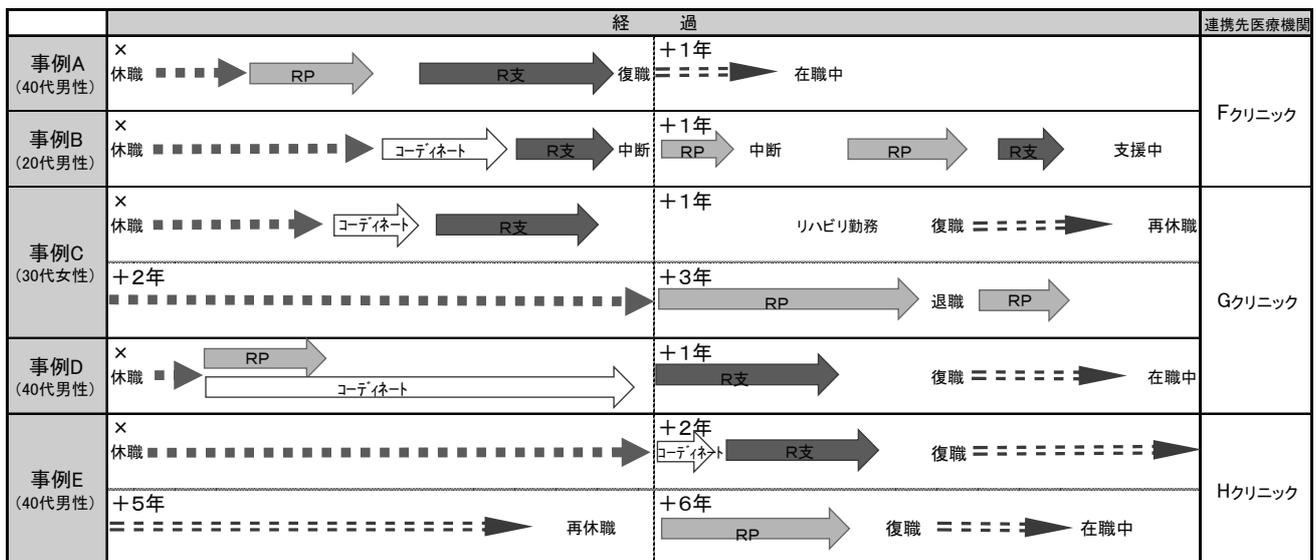
4 結果

(1) 連携した支援状況のとりまとめ

5事例の経過は図1のとおりである。

まず各事例における両リワークの利用の仕方に関しては、リワークプログラム終了後にリワーク支援を利用した者に加えて、リワーク支援終了後にリワークプログラムを利用した者、職場復帰に向けてリワークプログラム、リワーク支援を複数回利用した者等、様々なパターンが見られた。

リワークプログラムからリワーク支援に移行した契機としては、事業所との職場復帰の調整等にあって多摩支所の利用が求められたケース（事例A, D）、職場復帰に向けて週5日間の通所施設として多摩支所の利用が適当とされたケース（事例A, B）があった。リワーク支援からリワークプログラムに移行したケースでは、リワーク支援の所定期間内に体調安定が図れずに、生活リズムの安定を中心とする支援を必要としたケース（事例B）がある。



自主活動
 リワークプログラム
 コーディネート
 リワーク支援
 勤務中

図1 リワークプログラムと連携した支援事例の流れ

支援の結果としては、職場復帰まで結びついたケース（事例A, D）がある一方で、職場復帰後に再休職あるいは退職したケース（事例C, E）もあった。

(2) 医療機関からのヒアリング結果

各医療機関のヒアリング結果は、図2のとおりである。まずリワークプログラムの実施内容は様々だがリワーク支援同様にオフィスワークやプレゼンテーション等の実践的な要素を入れたプログラムを用意している医療機関もある。

多摩支所との連携については職場復帰に向けて週5日利用できるリワーク支援を利用したい、企業に関する情報共有を期待する、さらには地域のリワーク機関や企業担当者との情報交換の機会を設定してほしいという声があった。

5 考察

(1) 連携した支援の成果について

支援の成果を職場復帰と捉えると、現在在職中のA, Dにその成果を見ることができる。その経過からはリワークプログラムの心理療法で不調の要因等を見直した上で、リワーク支援を通じて勤務に耐えうる体力、生活リズムを身につける等、職場復帰に向けた段階的な準備が功を奏したという流れが認められる。また職場復帰にあたって職場との調整を主に多摩支所が行い、医療機関との情報共有を図ったという点も共通する点である。これらは報告書に示された医療機関、職リハ機関のそれぞれの強みを活かした支援と言える。ただし支援の成果を再発防止やキャリアア

プランスの再構築という点で捉えると、リワーク支援からリワークプログラムに移行して体調安定を図った例（事例B）、退職に至ったがリワークプログラムにおいて自身にあった働き方を模索できた例（事例C）も、対象者の状況・ニーズにあわせた支援の成果として捉えられる。

(2) 医療機関との連携のポイント

リワークプログラムは医療機関という特性上、本人を中心とした支援に重点がおかれているが、今回のヒアリングからは、職場復帰という成果を意識した実践的な要素を導入し、企業側の意向や情報を必要とするという声も聞かれた。このように個々の医療機関によってニーズは様々であるため、職業センターは医療機関がどういった連携を求めているかを個別に捉えていくことが必要である。

さらに、リワークのサービスが広まる中、休職者や事業所等のユーザーにとっては、サービスを選択しやすい環境が整えられている必要がある。そのためにはリワーク機能を有する機関同士が、お互いの強みや支援のつなぎ方、利用者や企業情報の共有の仕方等を情報共有できる関係作りが今後ますます重要になると考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター 実践報告書No.26 「リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援」

	Fクリニック	Gクリニック	Hクリニック	東京障害者職業センター多摩支所
リワークプログラム概要	<p>デイケア・リワーク併設。リワーク利用者数は5～8名。 週2回9:30～15:30、3か月間のプログラム。 週1日は、グループプログラム(リラクゼーション、散歩、卓球、マインドフルネス、要約、プレゼンテーション、オフィスワーク等)。 週1日は、集団認知行動療法(ストレスコーピング、アセスメント、認知再構成法、問題解決技法、SST)。 その他月2日個別に認知行動療法を実施。</p>	<p>リワークプラザ(休職者)15名、リハビリコース(再就職を目指すためのデイケア)10名。 月～金 10時～16時。以下を実施。 ○自己管理プログラム ○卓球、自律訓練法、インターバル速歩 ○オフィスワーク、プレゼンテーション、書道 ○SST、キャリアの振り返り、集団認知行動療法</p>	<p>デイケア・リワーク併設。利用者数は25～30名。月～金 9:30～16:00。全体5か月程度が目安。 リワーク 午前中は個別選択プログラム(料理教室、運動プログラム、個別課題)、午後はグループワークまたは個別課題。 グループワークは集団認知療法、アサーション、キャリアデザインセミナー。</p>	<p>現在の利用者数は20名～25名。休職者本人、事業所、主治医に対して職業センターが職場復帰のコーディネートを行い、三者が職場復帰に向けたリワーク支援の実施に合意していることが前提となる。 月～金 最大9時～16時まで利用可能。12週間を標準期間として設定。午前は個別課題(オフィスワーク、自主課題等)。午後はグループプログラム中心(認知行動療法、アサーショントレーニング、キャリアデザインセミナー等)。</p>
運営上の課題等	<p>○症状の回復状況や復職への意欲に差があり、個別対応を重視し人員配置を手厚くしているため、財政的に困難。 ○開始時期が年に3回であるため、利用者のニーズと合わない場合がある。</p>	<p>○スタッフの人員不足 ○フォローアップ体制の確立 ○主治医や事業所側との連携(本人の同意のみで利用となるため事業所側、主治医側へのアプローチが困難なケースがある)</p>	<p>特記事項なし。</p>	<p>○症状悪化時には医療機関と個別に対応する必要があること。 ○事業所とのコーディネートでリワーク支援の到達水準の設定が困難なことがある。 ○対象とする利用者層の多様化にあわせてスタッフの対応力の向上を図る必要があること。</p>
当支所への要望	<p>○週5日通える施設として復職準備のために利用したい。</p>	<p>○事業所や産業医の考え方について把握しづらいところがあるので、定期的な情報共有を期待する。</p>	<p>○地域にあるリワーク実施機関と、利用している企業担当者との連絡会開催。 ○企業における休職者の状況が知りたい。またリワーク実施機関が直接企業に働きかける機会、きっかけ作り。</p>	

図2 医療機関からのヒアリング結果

メンタル疾患による休職者の再発防止につなげる復職訓練プログラム ー心理面の本質的な課題の直面化に焦点を当ててー

○諏訪 裕子（キューブ・インテグレーション株式会社 コラボレーター・臨床心理士）
北堀 真衣・島倉 大・張 磊・伊東 あづさ（キューブ・インテグレーション株式会社）

1 はじめに（問題と目的）

メンタル疾患による休職者が円滑に復職していくためには、基礎体力、安定した生活リズム、集中力や思考力、コミュニケーション等、業務上必要とされる作業遂行性の回復が重要であり、多くの復職支援プログラムでは、定期的な通所や様々な活動を通じて、これらの回復を目指す支援を行っている。

また、メンタル疾患の再発防止においては、特に、自己理解の支援の重要性も指摘されている。五十嵐¹⁾は、「再び仕事に戻っても、同じ要因で再休職することが多いが、環境因子が100%の原因である場合はきわめて少なく、普通は本人側の要因も存在する」と指摘しており、「自分に多少なりとも原因があるということを理解することは、再発、すなわち、再休職を防ぐ観点で重要なポイント」としている。

しかし、実際の復職では、復職支援プログラムにおいて、認知行動療法をはじめとする様々な自己理解の取り組みを経ている、本人が自己の課題の本質に迫り切れなまま復職し、同じ課題に直面して再休職に至るケースも少なくない。福島²⁾が、「そもそも自己の課題とは、本人の盲目が故にメンタルヘルス不調に陥るのであり、手がかりがなければ自力で気づくことは容易ではない」と指摘しているように、当事者本人の力だけで自己の課題の本質に迫ることは非常に困難であり、復職支援プログラムには、課題の直面化を促進するため、様々な工夫や配慮が必要である。

当社の「復職訓練プログラム」では、主治医が復職可能と判断する水準から、企業が復職に求める水準までのギャップを埋めるべく、事例性判断に重点を置いたリハビリ・トレーニングのプログラムを実施している。中でも重要視するポイントの1つとして、心理面の本質的な課題に対する直面化がある。

今回は、その直面化に関わる「心理面振り返り」のプログラムの取り組みを紹介しながら、支援者側の工夫や配慮が、自己の課題への理解や直面化をどのように促すのか、ということについて考察していきたい。

2 「復職訓練プログラム」の利用構造

(1) 契約構造

当社のプログラム利用料金は、利用者本人が所属する企業の負担が原則となっており、支援の対象者は本人と企業

である。支援するスタッフは、本人の職場での実際の様子を直接上司や人事から確認することができ、その情報を本人の自己理解を促進するために活用している。また、実施したプログラムから得られる本人の特徴や課題などについて、企業へフィードバックを行うとともに、復職後の職場での配慮等に関するアドバイスを行っている。

(2) 時間構造

利用時間は、本人の状態によって段階的に延長され、最終的に9時から17時までとなる。復職前に、勤務時とほぼ同じ生活リズムを整えることができる。

(3) スタッフ構成

プログラムを実施するスタッフは、全員が心理士（臨床心理士および産業カウンセラー）である。

(4) カリキュラム構成

カリキュラムは、「業務遂行面の回復」と「心理面の課題の自己認識と改善」を目指すリハビリ・トレーニングで構成されている。後者の中心となるプログラムが「心理面振り返り」である。並行して、認知療法や行動変容を目指すプログラム等も実施している。

3 「心理面振り返り」の取り組み

(1) 実施概要

「心理面振り返り」のプログラムでは、「休職に至った経緯」「自分自身の課題」「課題への対処方法」の3点について、資料を作成すること（＝レポート）、心理士と一対一の面談で説明すること（＝語り）が求められる。「レポート」と「語り」のプロセスは、たいていの場合は一往復で終わらず、数回繰り返すことになる。このプログラムは、本人の症状が安定しており、1週間の通所が安定していると判断されたときに導入される。

レポートでは、文章化、図式化等のまとめ作業を行うことを通じて、自分自身を振り返り、客観的に捉えることが期待される。作成は通所中の時間で行い、自宅での作業は認めていない。

語りでは、心理士との一対一の面談を通じ、より深い自己理解、課題への直面化につながることが期待される。毎回異なる心理士が面談を担当することで、様々な角度から

介入を行うことができる。

(2) プロセスごとの介入のポイントとその方法

プログラムに参加した利用者の多くは、ある程度共通したプロセスで直面化の作業が進んでいた。そのプロセスを、①初期、②中期、③後期という3つの段階に分け、それぞれの介入ポイントとその方法について述べ、考察したい。

① 初期

この段階は、「休職に至った経緯」への介入に重きを置く。利用者が初めて作成するレポートの内容は、経緯の記載が具体的でないため、その状況や場面を聞き手がイメージしにくい、あるいは他罰的（仕事内容や職場の人間関係、物理的な環境など、自分の周囲に問題があるという記述に偏っている）という特徴を持つことが多い。

このようなレポートには、まず、可能な限り時系列で具体的に記載すること、次に、その状況や環境に自分はどうか関わったのか、どう影響されたのか（自分にとって、どのように辛く、大変であったのか）を記載するように介入を行う。このような介入を行うと、休職に至った状況での気持ちや考え等、自分自身に関する説明が出てきやすく、その結果、本人の中で、自己に向き合う準備が徐々に整っていくものと推察される。

② 中期

この段階は、「自分自身の課題」への介入に重きを置く。レポートの内容は、課題の記載が表面的・抽象的であることが多く、経緯と課題とのつながりが見出せないという特徴を持つことが多い。

この時期は、他のプログラムで自己の特徴を見つめる作業に取り掛かっており、自己の内面に目が向き始めている。そのため、他のプログラムで感じたこと、気づいたことなどを取り上げながら、休職に至った経緯とのつながりを考えていくように促す。このような介入を行うと、他のプログラムで気づいた自己の特徴が、休職に関わる課題でもあったという認識に至ることが多く、自己の課題への問題意識を高めるものと推察される。

③ 後期

この段階は、「課題への対処方法」への介入に重きを置く。レポートの内容は、対処の記載が具体的でない、実現可能性が低いことが多く、課題に対する直接の対処となっていないという特徴を持つことが多い。

この時期は、他のプログラムで自己理解が促進され、自己の課題への問題意識が高まっており、対処しやすい課題、対処しにくい課題を認識していることが多い。そのため、

他のプログラムで得られたことと結びつけながら、具体的かつ実現可能で、効果的な対処方法を本人と一緒に検証する。課題とのつながりが薄く、表層的な対処法に終始している場合は、課題の背景にある要因と対処とのつながりを考えていくように促す。このような介入を行うと、課題の再検討ができ、本質的な課題に直面していくため、実現可能な対処方法の具体的なイメージができるものと推察される。

以上のプロセスを経ることが、自己の課題に直面化していく作業となる。その体験が、本人の自信にもつながり、復職に対する不安の軽減および就労意欲の向上につながるものと考えられる。

4 今後の課題

今回、当社で取り組んでいる心理面の直面化に焦点を当てたプログラムを紹介しながら、自己の課題の理解や直面化を促進するための工夫や配慮について考察してきた。その中で、いくつかの共通するプロセスがあること、そのプロセスにおいて必要かつ効果的な介入があることが示唆された。

一方で、現状の実施では、心理面の本質的な課題の直面化に至らなかった利用者もいた。直面化に至らなかった可能性の1つとして、メンタル疾患の再発防止に対する意識が十分に整っていなかったことが挙げられる。今後は、他の要因も含めて、更なる検討を重ね、より効果的な介入の実施につなげていきたい。

【参考文献】

- 1) 五十嵐良雄：精神科クリニックにおける復職支援プログラム（特集 うつ病からの復帰・復職をめざして）「精神科 vol.11(6)」p.460-467, 科学評論社（2007）
- 2) 福島満美：メンタルヘルス不調者の「再発予測仮説」と再発させない方法論について「産業精神保健 vol.23増刊号」p.130, 日本産業精神保健学会（2015）

【連絡先】

諏訪 裕子
キューブ・インテグレーション株式会社
e-mail : ysuwa@cubeintegration.com

気分障害等による休職者の復職支援プログラムにおける 「ジョブリハーサル」の概要について

○石原 まほろ（障害者職業総合センター職業センター開発課 援助係）

森 陽子・古屋 いずみ・野澤 隆・渡邊 容子・朝野 晃司・松田 淑恵（障害者職業総合センター職業センター開発課）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成14～15年度の2年をかけて、気分障害等による休職者に対する復職へのウォーミングアップを目的としたリワークプログラムを開発した。平成16年度からは、リワークプログラムのブラッシュアップを目的に、ジョブデザイン・サポートプログラム（以下「JDS P」という。）の開発に取り組み、開発した技法については、地域障害者職業センターが行うリワーク支援等の効果的な実施に資するための伝達・普及を行っている。

復職後に適切なストレス対処を行い、安定した就労を維持するためには、体調の自己管理、アサーティブなコミュニケーションスキル及び他者からの指摘に対する適切な対処スキル等の復職準備性を高めることが必要¹⁾とされており、JDS Pでは、これまでSST（Social Skills Training）、グループミーティング、個別作業及び個別相談を実施して受講者の復職準備性向上を図ってきた。

こうした中、平成23年度から新たなプログラムとして、職場で想定されるストレスを体験し、対処する「ジョブリハーサル」の試行に取り組んできた。

今回、その取組内容について報告する。

2 概要

(1) 目的

受講者が負荷を伴う複数の作業を共同で取り組む過程で、作業遂行上の課題解決や人間関係におけるストレスへの対処法を実践し、復職準備性の向上を図ることを目的としている。

(2) 対象者

精神面が安定し週5日の定時通所が可能で、ストレス耐性の維持・向上が見込める者を対象としている。標準的な受講者数は2名～5名である。

(3) 設定場面

リーダー役の受講者の調整の下、受講者同士でコミュニケーションを図りながら、上司役のスタッフから指示された課題を定められた時間内に仕上げる場面を設定している。

3 実施方法

(1) 実施日時

実際の労働場面に近似したストレス環境を設定する趣旨から、一日のJDS Pで設けることができる最大の時間帯（10:30～15:00の3時間半）で、週1回、同一曜日に実施している。

(2) 作業課題

作業課題は、個別課題と討議課題（表1）を組み合わせたものとし、作業開始時に一度に指示することを基本としている。個別課題では正確性と効率が求められ、討議課題では、アサーティブなコミュニケーションが求められる。

受講者に対し、より重い負荷を課すことが有効である場合、次の取組を行う。①作業課題を追加することにより、適切に段取りを組み直すことができるか確認する。②討議結果についての発表を行わせることにより、上司からの質疑に対して適切に対応できるか確認する。

(3) 実施手順

①スタッフの事前調整・準備

ジョブリハーサルの効果的な実施にあたっては、適度な負荷を設定することが重要である。そのため、各受講者の精神の安定度及び作業遂行力を勘案し、リーダー役を担う受講者、当日の作業課題、各受講者の支援目標を決定しなくてはならない。

②作業課題の実施

突発的な事象への対応力を高めるため、リーダー役と作業課題は実施直前に発表する。リーダー役は、メンバー役を担う他の受講者に上司役から指示された課題を伝達し、作業スケジュール及び作業分担を決定した上で、共同作業を開始する。作業中は、受講者の主体的な行動を促すため、上司役は支持的な関わりを最小限に留める。

③振り返り

作業課題終了後、全体で15分程度の振り返りを行う。全受講者から感想を発表した後、スタッフから受講者の良かった点や改善が望まれる点を支持的に伝達する。また、受講者は日誌及び振り返りシートを自ら記入し、復職準備性に関しての気づきや次回の目標を明確化する。

4 実施上の留意点

(1) オリエンテーションの必要性

ジョブリハーサルは、受講者が目的を十分に理解していなければ、負担感が先行し、自分自身の課題に気づき、改善に向けて取り組むまでには至りにくい。そのため、実施前に目的や実施方法について丁寧に説明する機会を設け、受講者から十分な理解を得た旨を確認するとともに、不安や不明な点が示された際には、適宜個別相談等により補足説明を行うことが肝要である。

(2) 他のプログラムとの連動

ジョブリハーサルは、JDS Pの他のプログラムと連動させることで、受講者の内省を深めることが可能となる。

具体的には、グループミーティングで習得したストレス対処法やSSTで習得した対人技能のスキルを実践する場と位置づけている。さらに個別相談では実施状況を受講者と共有し、受講者が習得した復職準備性の活用度を確認している。なお、発症後、職務遂行能力が低下し、担当職務の遂行に支障をきたしていることの認識が不足している場合には、改善が必要な課題について率直にフィードバックし、対処方法について受講者と検討している。

(3) 受講者が1名時の対応

ジョブリハーサルは、受講者同士がコミュニケーションを図りながら共同作業に取り組むことで、復職準備性の向上を図ることを目的としているため、受講者が1名の場合には、スタッフがメンバー役を担い実施する。なお、受講者にコミュニケーション上の課題が見られない場合には、適切に段取りを組む力や効率的に作業を遂行する力を高めること等を目的に実施する。

5 まとめと今後の課題

平成27年7月末現在までの受講者数は34名となっている。受講者からは、「最も緊張を強いられるプログラムだったが負荷を乗り越える度に自信につながった」、「ストレス場面における認知の偏りに気づき、軌道修正ができるようになった」といった感想があげられている。ジョブリハーサルは、負荷の高い環境下において職務遂行上の課題や、他のプログラムで習得したストレス対処法を実践する際の課題が把握できるため、職場復帰支援で実施するプログラムとして、その有効性は高いと考えられる。

ジョブリハーサルの今後の課題として、受講者の個別性に注目しながら、職場の状況（人員体制等）を踏まえた現実的な場面を柔軟に設定していくこと、各受講者の職業準備性に応じた作業課題の組み合わせ方法を確立していくこと等があげられる。

【引用・参考文献】

- 1) 有馬秀晃：リワークプログラムにおける評価とその利用法, 臨床精神医学, 41 (11), 2012.
- 2) 中村美奈子：復職支援におけるマルチタスクプログラムの意義—一般就労への復職を目指すということ—, 職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集, 2014.

表1 ジョブリハーサルの作業課題

	作業名	内容
個別課題	MWS（事務作業、OA作業、ピッキング）	指示書に基づき、書類作成、PC入力、物品の取り揃えを行う。
	物品購入伺作成	カタログを使用し、指定された金額の範囲内で指定された物品の購入伺を作成する。
	物品リスト作成	物品カードに記載された内容をExcelファイルに入力し、リストを作成する。
	やってみよう！パソコンデータ入力	アンケートはがきに記載された内容を、所定のファイルに入力する。
	新聞要約	3日分の新聞記事から、経済状況や指定された業界のトピックスをまとめる。
討議課題	カード情報収集課題	各受講者に配られたカードに書かれた内容を情報共有し、課題への回答を導き出す。
	忘年会企画書作成	様々な事情を抱えた職員がより多く参加できる忘年会の実施方法を企画書にまとめる。
	健康増進に関する企画書作成	社員が幅広く取り組める健康増進策を企画書にまとめる。
	職場の人間関係の維持策の検討	復職後に、職場の人間関係を良好に保つための方策を取りまとめる。
	「職場の人間関係」ケーススタディ	架空の会社で発生した人間関係のトラブルについて、役職や職務経歴の異なる社員の行動を分析し、問題点を明確にした上で解決策を考案する。
単館映画館経営についての分析	映画館の収益低迷の原因について整理し、検証すべきことをリストアップする。	