



# 外来精神医療

## 特集 リワークプログラムの使い勝手

「リワークプログラムの使い勝手」特集にあたって  
〈民間企業における取組み①—人事部の立場から〉

中田 貴晃

11年間のメンタル不調者対応を振り返って

吉田 篤史

〈民間企業における取組み②—心理職の立場から〉

外部専門機関の資源を活用しながら人事担当者と協働で支援すること

隅谷 理子

リワークプログラムの使い勝手—産業医の立場から—

廣 尚典

リワークプログラム利用者からの声と医療リワークの役割

五十嵐 良雄

主治医変更を必須としないリワーク運営

西松 能子

再休職を防ぐための「ライフキャリア」の視点を取り入れたリワークプログラムの取組み

馬場 洋介

地域障害者職業センターのリワーク支援の取組

民間機関の立場から

高橋 佳子

特別寄稿

摂食障害治療の課題とこれから

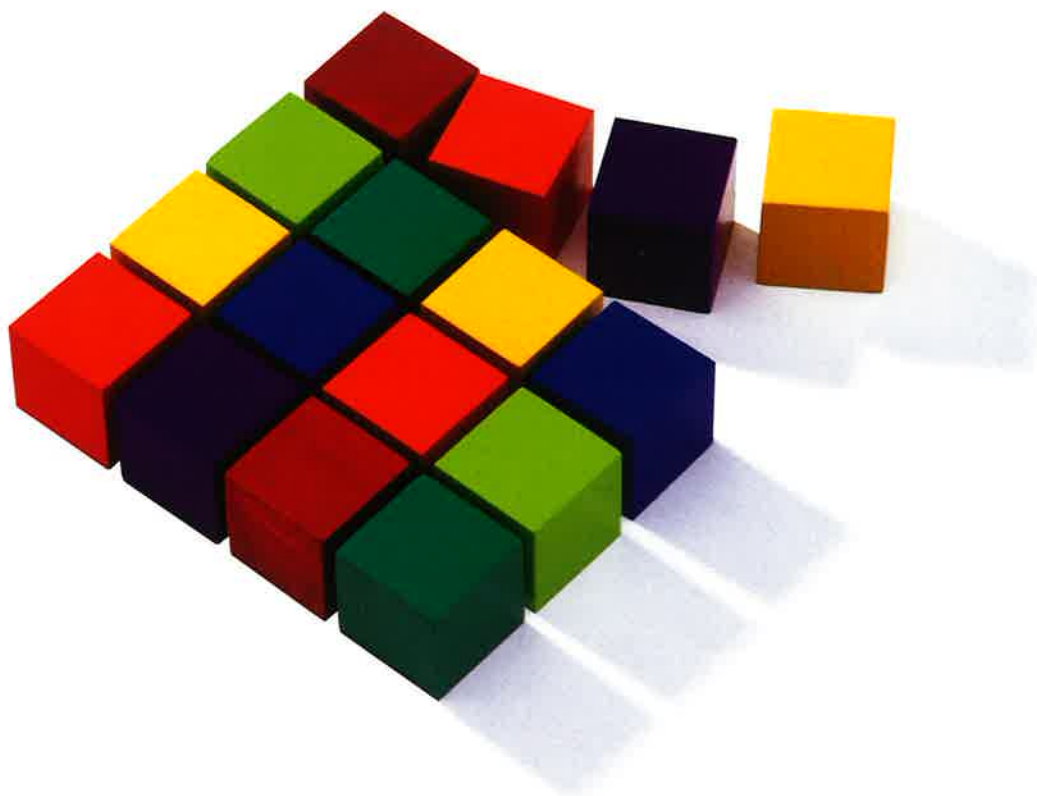
西園 マーハ文

日本外来精神医療学会誌

第23巻 第2号

2023

Vol.23/No.02



日本外来精神医療学会

The Japan Association of Ambulatory Psychiatric Service



### 馬場 洋介 ● 略歴

株式会社リクルートでは人事部メンタルヘルス担当、株式会社リクルートキャリアコンサルティングでは再就職支援キャリアカウンセラーとして、中高年失業者、精神障害者等の就労支援に携わる。専門職大学院において産業心理職の育成に携わる。また、メンタルヘルス専門医療機関リワーク責任者として職場復帰支援を担う。現職は、帝京平成大学大学院臨床心理学研究科長・教授、および、医療法人社団平成医会平成かぐらクリニック リワーク統括責任者。資格は、臨床心理士、公認心理師、キャリアコンサルタント、中小企業診断士。

著書：

「こころの科学 増刊号 公認心理師への期待」(共著) (日本評論社)

「心理職の組織への関わり方-産業心理臨床モデルの構築に向けて-」(共著) (誠信書房)

「キャリア心理学 ライフデザイン・ワークブック」(共著) (ナカニシヤ出版)

「公認心理師の基礎と実践 20 産業・組織心理学 再就職・障害者就労における心理支援」(共著) (遠見書房)

「心理カウンセラーが教える『がんばり過ぎて疲れてしまう』がラクになる本」(共著) (ディスカヴァー・トゥエンティワン)

## 再休職を防ぐための「ライフ・キャリア」の視点を取り入れたリワークプログラムの取り組み

馬場 洋介 (帝京平成大学大学院臨床心理学研究科)

### 1. 職場復帰支援における再休職の問題

現状、職場復帰支援に関する問題のひとつとして、職場復帰後の再休職の問題が挙げられる。2017年、厚生労働省の研究班は、従業員1000人以上の大手企業等34社の社員で、2002年4月からの6年間にうつ病休職を取得し、職場復帰した社員540人を追跡調査し、病休と復職支援に関する調査と分析の結果を発表した。結果は、職場復帰から6ヶ月時点で全体の19.3%が再びうつ病を発症し休職を取得、その後の休職の再取得者を単純に合計すると、復帰から1年時点で28.3%、2年で37.7%、3年で42.0%となり、5年では47.1%に達した。研究結果によると、仕事量が多い職場で働く人ほど病気を引き起こしやすくなっていたことが判明した。今後は、負荷の軽い短時間勤務を導入する等、企業の対策を強化することを指摘している。またうつ病を発症する原因の一つが上司のパワーハラスメントにあるとしている。

一方、職場復帰後の再休職の問題に対して、五十嵐(2018)は、復職後に同じ処方での対処では容易に再休職につながるため、行動療法に基づいた集団プログラムの実施により、しなやかさを備えた行動へと変容させた対処行動を身につけ、再休職へ備えることを提言している。また、宮城(2011)は、職場復帰支援のなかで、これまで最も欠けていた視点として、職場復帰する人のキャリア形成支援、キャリア開発に関する問

題があるとし、職場復帰支援の手引きや、精神科、心療内科の病院で展開されているリワークプログラムにおいても、キャリア支援の観点が必要であると指摘している。

### 2. 企業と契約をしている医療機関の再休職に対する取り組み

一般社団法人日本うつ病リワーク協会によると、リワークプログラムが行われる施設、内容に応じて、医療機関で行う「医療リワーク」、障害者職業センターで行う「職リハリワーク」、企業内や外部EAP等で行われる「職場リワーク」に分けられる(高橋ら、2015)。「医療リワーク」は職場復帰支援を目的にプログラム化されたりハビリテーションであり、本人の病状が安定していれば段階的に負荷を上げて職場復帰につながるプログラムである。「職リハリワーク」は直接的な目的が病状の回復ではなく、休職者の職場適応と雇用主支援である点の特徴である。「職場リワーク」は休職者が安定した就労ができるのかを見極め、スムーズな職場復帰を実現するための企業による支援という点の特徴である。リワークにおける心理プログラムは主として集団療法であり、心理専門職や精神保健福祉士等によって実施される。

医療機関で行う「医療リワーク」において、筆者が関わっている、企業と契約をしている医療機関のケースから、職場復帰支援のポイントを以下、概観する。

馬場洋介(2018)において紹介し

## 特集「リワークプログラムの使い勝手」

ている当該医療機関のリワークプログラムでは、職場復帰後の再休職を防ぐために、ライフ・キャリアの視点を取り入れ、「一人一人の働き方に向き合う支援」を目標にしている。目標達成のために「本人・企業・医療機関の密な連携」を大事にして、本人と企業の状況に合わせた精度の高い環境調整をしている。また、職場復帰できることがゴールではなく、新たなキャリアのスタートになるように、本人がリワークプログラムで学んだことを活かせる支援をしている。具体的なプログラム内容は、グループワークとカウンセリングを組み合わせた、自己理解を促す様々なメニューで、対人関係、ライフ・キャリア、および、プライベート等の課題等について、メンタル面とキャリア面を統合した支援を実施している。

以下において、当該医療機関におけるリワークプログラム修了者における再休職と就労継続の状況についての追跡調査の結果を共有する。

調査対象者の当該医療機関でのリワークプログラム利用者は、合計141名(2015年3月～2022年11月)であった。この141名中、リワークプログラムの途中で中止・脱落に至った受講者は40名(中止・脱落の理由:自主的な退職23名、迷惑行為1名、その他16名)であり、リワークプログラム修了し、職場復帰した受講者は101名だった。さらに、この101名のうち、①「職場復帰後、当該企業で継続して勤務している受講者」は50名、②「職場復帰後に再休職した受講者」は6名だった。また、③「職場復帰後に退職した受講者」は39名であったが、その大部分は退職後に転職し精神症状も安定している。また、④「非契約企業等になったことにより、追跡ができない受講者」は6名であった。したがって、上記の①②のリワークプログラム受講者を合計した「所属する企業に職場復帰した受講者」56名のう

ち、「職場復帰後に再休職した受講者」は6名で、再休職率は10.7%(6名/56名)であった。今回明らかになった職場復帰後の就労継続性は、前述した厚生労働省の研究結果と比較して良好であり、当該医療機関のリワークプログラムの有用性が示唆された。なお、当該医療機関では企業と連携しているため、主治医が他施設の場合や転院するリワーク利用者の追跡調査についても、同意を得た上で、所属する企業からの情報を入手でき、職場復帰後の就労継続状況について、継続的な把握が可能になり、リワークプログラム受講者の職場復帰の実態を明らかにすることができた。

一方、「職場復帰後に退職した受講者」39名についての企業側の捉え方は、一度、職場復帰して働ける状態になり、その後、働ける健康な状態における、自分のライフ・キャリアを実現するための転職であれば、リワークプログラムに参加することで自己理解が進み、自己実現できる機会を得られたのではないかと捉え方をしている企業が多く、「職場復帰後に退職した受講者」の転職を必ずしもマイナスに捉えていない。本人のライフ・キャリアの実現という視点では、休職したことで、その期間中に自分自身に向き合い、将来のライフ・キャリアを考える機会ができ、新たなライフ・キャリアの目標を見出す機会になったと捉えている。

### 3. 再休職を防ぐための職場復帰支援のポイント

先述した、企業と契約している医療機関におけるリワークプログラムの実践例から、再休職を防ぐための職場復帰支援のポイントを述べる。

#### (1) 本人と企業の間には介入する専門家の必要性

企業人が精神疾患等の理由で休職すると、企業と本人との情報共有のパイプは極端に細くなり、企業側か

らは従業員の行動は把握しづらくなり、ブラックボックス化する傾向がある。一般に、休職期間中、定期的な産業医面談等、産業保健スタッフとの一定水準のコミュニケーションは実施されるが、短時間の面談では、生活リズムや体調の確認等、最低限の情報収集しかできず、本人が休職という事実を今後の自分のキャリアにどのように位置づけていくのか、プライベートも含めて本人の課題は何か等、掘り下げた内容までは確認できない可能性がある。

一方、休職中の従業員も、早く復帰したいという気持ちがあると、産業医に対してネガティブな情報を伝えず、職場復帰の可能性をアピールする等、ポジティブな情報だけを伝えてしまう可能性もあり、休職中のブラックボックス化が常態化する。

この休職期間中のブラックボックス化の課題を解決するため、本人と企業の間に入り、休職中の本人状況を客観的な視点から、企業側に伝える専門家の存在の必要性が示唆される。

当該医療機関では、企業人事担当との電話での情報共有、人事担当者の当該医療機関への訪問により、本人の詳細な状況を共有している。したがって、企業人事は、精神医学的観点からの本人の体調の説明、リワークの参加状況(頻度、態度、発言等)、自己理解の内容、職場復帰後の本人のキャリアのイメージ等、様々な観点から、本人状況を理解できるようにする。本人も自分から説明しづらいことでも、第三者の専門家から伝えてもらうことで、本人状況をより正確に理解してもらうことになる。

詳細な情報共有により、企業側も職場復帰後の受け入れ体制を検討する材料にもなる。例えば、元の職場への復職が原則の企業でも、リワークプログラム受講中の自己理解をもとに、本人からの異動希望で、職場復帰後、配置転換する等の配慮をし

## 特集「リワークプログラムの使い勝手」

ている企業もある。さらに、企業側から本人への要望を伝えることもできる。休職中に取り組んでもらいたい要望を伝えることで、休職期間のキャリア上の空白期間を埋めることができるようになる。

当該医療機関では、リワーク参加者がリワークプログラムを卒業する際、必ず修了式を実施している。修了式には、リワーク参加者本人、リワークを担当する専門スタッフ（臨床心理士、公認心理師、精神保健福祉士、産業カウンセラー）、企業の窓口となっている医療機関の担当者、さらには、企業の人事、あるいは、上司等、本人を支援するすべての関係者が参加する。

この修了式では、卒業する本人が、休職に至った経緯、要因分析、自己に対する新たな気づき、リワークプログラムで学んだこと、職場復帰後のキャリアのイメージ、働き方、仕事の進め方、自身に合ったストレスコーピング、留意点等を、各自のスタイルでプレゼンテーションする。このような機会を作ることで、休職中のブラックボックス化を防いでいる。このような場を実現するためには、リワークプログラムを実施する機関の精神科医、産業心理職、精神保健福祉士等の専門家が、本人と企業側の間に入り、第三者的視点で、職場復帰を精度高く実施するためのコンサルテーションが必要である。

## (2) キャリア視点での支援の必要性

当該医療機関は、メンタル面とキャリア面を統合的に支援するプログラムを実施している。具体的には、リワークプログラムでは、職場復帰してからのライフ・キャリアに力点を置いた支援をしている。一般的に、自分が強みとしている仕事や部署で精神疾患を発症しているケースが多く、仕事の取り組み方の見直しが必要になってくる。当該医療機関のリワークプログラムでは、自己理解を進めるプログラムの中で、キャリア・アンカー等、キャリア心理学のアセ

スメント、ワーク等を通じて、職場復帰後のキャリアデザインをどのようにしていくのか、数多くのプログラムを実施している。

以下、キャリア関連のプログラムを導入するメリットで列挙する。

- ・休職中に、自分の今後のライフ・キャリアを意識することにより、職場復帰がゴールではなく、職場復帰することにより、自分自身の状況に合わせた新たなライフ・キャリアが始まるという意識を醸成しやすい。

- ・将来のライフ・キャリアをイメージすることにより、例えば、どのような資格が必要か等、職場復帰後のキャリアを実現するために、自分が学んでいくことの目標を設定しやすい。体調の回復状況によっては、資格取得のための勉強時間を生活リズムに組み込むこともできる。

- ・当該医療機関のリワークプログラムでは、ライフ・キャリアについて、仕事だけでなく、生活、学び、地域活動、家庭、趣味等、人生における本人の様々な役割を統合的に検討する。職場復帰後の仕事だけでなく、趣味等プライベートの時間の過ごし方のライフ・キャリアも検討している。したがって、職場復帰してからも、プライベートの時間の充実等、職場復帰の際に、辛い状況に直面しても対応できるようなストレスを軽減する対処も習得できる。

## (3) 参加メンバー間の集団力動の有効性

一般的に、リワークプログラムの効果として、休職中で同じような精神疾患を抱えた仲間からのアドバイスや指摘が参加者相互の気づきを促すことが指摘されている。当該医療機関の場合、契約している企業の従業員のみを対象とする特殊性がある。したがって、リワークに参加するメンバーは、企業が職場復帰を望んでいるメンバーであり、ある一定レベルの能力、スキル等があることが想定される。したがって、グループワーク等で交わされるコミュニ

ケーションレベルも一定レベルであり、そのようなメンバーからのアドバイス、指摘については、納得感もあり、本人の自己理解の促進に有効に働いているケースが多い。

## (4) 個別カウンセリングの必要性

リワークプログラムにおいては、グループワークの効果等、集団力動の効果に焦点が当たりがちであるが、当該医療機関の取り組みにより、個別カウンセリングの必要性も示唆された。実際、受講者の親子間の課題、夫婦間の課題について、個別のカウンセリングで取り上げ、このようなプライベートの問題を整理できたことが、本人の状態が良くなることに寄与しているケースもある。筆者の経験では、休職に至った課題には、職場の課題、上司とメンバー間の人間関係、業務内容の不一致、長時間労働等、職場の問題が起因していることが多いが、プライベートの問題を抱えているケースもある。したがって、夫婦関係の不和、親子間の長年の課題等、リワークプログラム中のグループワーク等のオープンな場では自己開示が憚られる問題に対して、個別カウンセリングの中で整理することも必要になってくる。以上のように、個別カウンセリングとグループワークを組み合わせプログラムが有効になることが示唆された。

## (5) 自律的な生活リズムの必要性

当該医療機関のリワークプログラムの場合、現状、週4日の午後のみで開催にしているが、それ以外のスケジュールを参加者が自ら設計して、実行することを要望している。例えば、ジョギング、ヨガ等が趣味であれば、それを生活リズムの中に組み入れたり、資格取得が目標の場合は、図書館やカフェ等での勉強を組み入れたり、自分にとって取組みやすいメニューを自分で選択肢を検討して、実行する等、自律的な生活リズムの計画、実行を支援している。既存の医療機関等のリワークプロ

## 特集「リワークプログラムの使い勝手」

ラムは毎日終日、開催しているケースが多いが、自分で生活リズムを創造していくという視点では、1週間の中で数日は自分でスケジュールを立案して、その振り返りをして、自律的にスケジュールを創造していく視点の必要性が示唆された。

## 【引用文献】

- 馬場洋介 (2018) 企業組織の職場復帰支援におけるメンタル面とキャリア面の統合的支援の実践 神奈川大学心理・教育研究論集, 61-67
- 遠藤源樹 (2018) 病休と復職支援に関する調査と分析 平成二十八年度労災疾病臨床研究事業費補助金「主治医と産業医の連携に関する有効な手法の提案に関する研究」, 383-397
- 五十嵐良雄 (2018) リワークプログラムの現状と課題 特集 休職と復職—その実態と課題— 日本労働研究雑誌, 62-70
- 宮城まり子 (2011) 休業・職場復帰支援の課程におけるキャリアサポート: キャリアカウンセリングによる職場復帰 法政大学キャリアデザイン学部紀要 8巻 2011-03, 27-47
- 高橋 望・林 俊秀・福島 南・五十嵐良雄 (2015) リワークプログラムにおける心理職の役割 臨床心理学 15 (3) 金剛出版, 357-362