



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

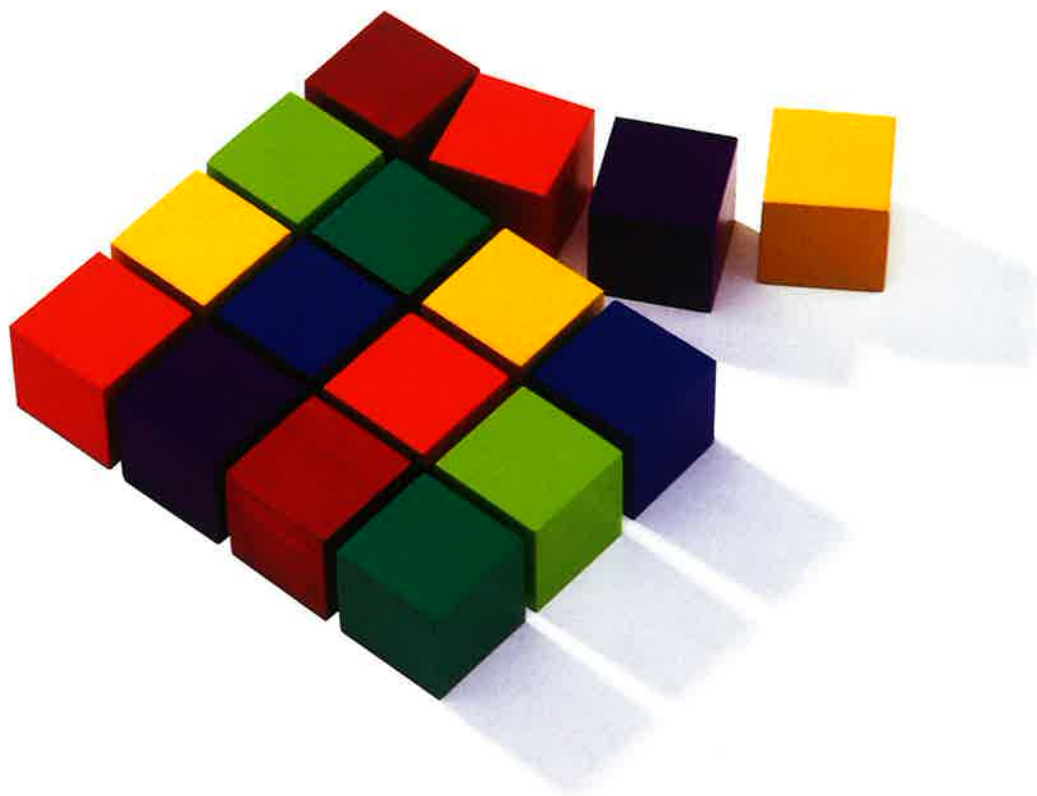
西園 マーハ文

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

地域障害者職業センターのリワーク支援の取組

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／
職業リハビリテーション部、東京支部 東京障害者職業センター

1. はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援（以下「機構」という。）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、各都道府県に1～2ヶ所の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）を設置・運営している。地域センターは、障害者に対する職業評価、職業準備支援、職場適応援助者による支援（以下「ジョブコーチ支援」という。）、精神障害者職場復帰支援（以下「リワーク支援」という。）の各業務、事業主への障害者雇用管理に関する支援、関係機関への研修等の助言・援助業務を実施している。

2. 地域センターのリワーク支援

機構の本部となる障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）においては、障害者雇用に関する各種支援技法の開発や研究を行っており、毎年支援マニュアルや報告書等を作成している。

リワーク支援に関しては、平成14年度から平成15年度にかけて、「在職者の職場復帰支援プログラム」を試行し、うつ病等の精神疾患で休職中の一般企業の従業員（以下「休職者」という。）に対する職場復帰のための支援として、平成16年3月に『実践報告書 No.12 リワークプログラムとその支援技法 在職精神障害者の職場復帰支援プログラムの試行について』を取りまとめた。この中では、「再び職場へ戻る（Return to Work）」を略して「リワーク」と

いう造語を用いて、休職者が職場復帰を目指すための支援プログラムが開発されているが、これが機構でのリワーク支援のはじまりである。平成17年10月からは、精神障害者総合雇用支援の一環として全国の地域センターにリワーク支援が導入され、現在は全国で年間約2,000人の休職者の職場復帰を支援している。

リワーク支援は、休職者、主治医、事業主の3者の合意に基づき支援を開始する。休職者ご本人のみならず、その主治医や事業主と休職原因や職場復帰までの支援計画など、適宜必要な情報を共有しながら復職に向けた取組みを進めている。リワーク支援の概要は図1のとおりである。

3. 東京障害者職業センター（リワークセンター東京）におけるリワーク支援

(1) リワークセンター東京の変遷

東京障害者職業センター（以下「東京センター」という。）では、当初、施設内でリワーク支援を開始した。その後、拡大するニーズに応えるため、平成26年4月に、リワーク支援の部門を独立させて現在の所在地（台東区元浅草）に移転し、「リワークセンター東京」として事業拡大を図った。リワーク支援専門の支援室を有する地域センターは、全国でも東京センターだけであり、「リワークセンター東京」開設後、すでに3,000人以上の方にご利用いただいている。

また、東京センターには、東京都立川市に「多摩支所」が設置されて

おり、多摩支所においてもリワーク支援を実施している。地域センターの支所は、全国に5か所設置されているが、リワーク支援を実施している支所は、東京センター多摩支所のみであり、東京都内、関東圏内の多くの支援ニーズに応えるための体制が整えられている。

(2) リワークセンター東京の支援の基本的な流れ（休職者の動き）

イ 説明会に参加

毎月2回実施している「休職者向け説明会」に参加いただき、リワーク支援の概要、利用に当たっての手続き等を案内する。

ロ 支援の申込み

毎月2回実施している「支援申込み」に参加いただく。休職者は、事業主と主治医とともに、リワーク支援の利用に向けた準備を開始する（企業担当者の設定、主治医の意見書の作成等）。

ハ インテーク面接の実施

サポートを担当するリワークカウンセラーにより、面談を行う。

ニ 体験プログラムの利用

通所による体験プログラム（平日午前、2週間）と自宅や図書館利用等による自主的な活動（2週間）を行う。

ホ 活動計画の作成と3者の合意形成

休職者の希望、体験プログラムや自主的な活動の状況、職場復帰に当たっての事業主の要望等を踏まえ、個人目標、期間等を含むリワーク支援計画を個別に作成する。

特集「リワークプログラムの使い勝手」

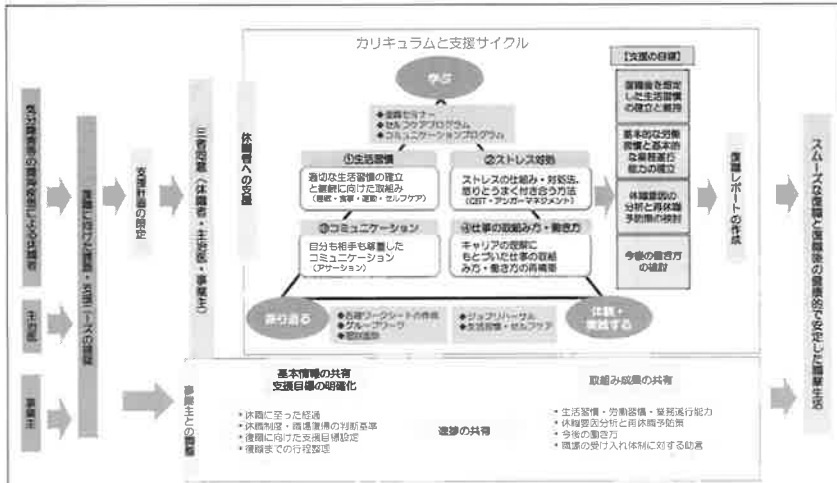


図1 リワーク支援の概要
No.37 実践報告書「精神障害者職場再適応支援プログラム ジョブデザイン・サポートプログラムのカリキュラムの再構成～プログラムの具体的内容と支援の実際～」P13 図1 改編

ハ リワーク支援の利用

休職者ごとに設定された期間（概ね8～12週間程度）において、活動目標等に応じて各種講座を受講するとともに、担当カウンセラーとの定期面談により進捗状況の確認等を行う。

ト 支援の終了

支援の終了に当たって、事業主に対してリワーク支援の利用状況等を取りまとめて提供するとともに、職場復帰後の再発防止の留意点等について助言を行う。

(3) 支援の基本モデル

イ 「リワークセンター東京」が目指す支援

「リワークセンター東京」は、職業リハビリテーションサービスとしての職場復帰のための支援を目指している。具体的には、「疾病管理、生活リズムの安定性、就労意欲や基礎体力の向上等労働者性の回復に関する基礎的支援（以下「基礎的支援」という。）」に加え、「再発防止の手立てを講じつつ労働を継続させ、確実に職務に適應できる力の獲得を目指す支援（以下「職務適応支援」という。）」に取り組んでいる。また、職場復帰の

コーディネートで構築した協働体制が円滑に機能できるよう、企業担当者への支援を確実に実施することも重要な事項である。

ロ 利用者のタイプ

基礎的支援と職務適応支援の2つの支援目標は、言い換えれば、以下のような最近のリワーク支援の利用者のタイプを大別していると言える。

- ① 生活リズム等労働者性の回復が未然であり、基礎的支援を経たのちに職務適応支援に取り組むタイプ
- ② 労働者性の回復がある程度完成しており、職務適応支援を中心に取り組むタイプ

ハ 標準的な支援モデル

支援期間を12週間と設定した場合、上記ロの①の支援対象者の支援の標準モデルは、次のようにイメージできる。

- ・第1週～第4週：基礎的支援期
- ・第5週～第8週：基礎的支援の状況を踏まえて職務適応支援に移行（移行期）
- ・第9週～第12週：職務適応支援期

4. 医療機関や事業所との連携の実際と課題

総合センター研究部門が、平成27年度に全国の地域センターを対象に実施したアンケート調査の結果から、地域センターが実施しているリワーク支援の内容を見ると、「生活リズム表を活用した生活管理、基礎的な体力向上のための支援」、「簡易作業、PC作業などの遂行能力や集中力を回復させるための支援」、「SST、アサーションなどの対人技能の訓練」、「障害特性の理解、ストレス場面での体調管理等のための支援」、「本人から企業への連絡や交渉に関する支援」、「本人から主治医への連絡や相談に関する支援」を実施している地域センターの割合がそれぞれ8割を超えている。職場復帰に向けた各種プログラムに加えて、職業リハビリテーション機関としての支援ノウハウを活かし、主治医や復職先の企業との調整に関する役割も担っていることがわかる。

これに対して、同じく総合センター研究部門が、令和元年に国内の上場企業3,720社を対象として実施した「社員のメンタルヘルス不調と休職・復職に関する調査」の結果から、企業が期待した支援内容を支援機関別に見ると、地域センターに対しては「休職者等の業務遂行能力の回復」が69.1%、医療機関に対しては「休職者等のメンタル不調の回復」が79.2%、EAP（企業外の機関が実施する従業員支援プログラム）に対しては「休職者等や復職者の相談・助言」が76.9%とそれぞれ高くなっており、休職者の復職先となる企業が期待する支援内容は、医療機関、地域センター、EAPなど、実施主体ごとに異なっていたことがわかった。

特集「リワークプログラムの使い勝手」

表1 事業場外資源に期待した事項別の選択率

支援内容	医療機関 (調査企業数 =51社)	地域センター (調査企業数 =55社)	EAP (調査企業数 =28社)	その他 (調査企業数 =16社)
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	78.2 (42)	60.0 (33)	42.3 (11)	50.0 (8)
休職者等や復職者の相談・助言	37.7 (20)	52.7 (29)	70.0 (20)	56.3 (9)
休職者等の業務遂行能力の回復	54.7 (29)	60.1 (38)	19.2 (5)	18.8 (3)
不調や休職の原因の解明と企業の対応のヒント	28.3 (15)	50.9 (28)	57.7 (15)	56.3 (9)
休職者等のコミュニケーション能力の向上	43.4 (23)	58.2 (32)	19.2 (5)	25.0 (4)
復職後の再休職の防止に向けた何らかのサービス	37.7 (20)	41.8 (23)	34.6 (9)	31.3 (5)
休職中の体調・病状等の把握と企業への説明	17.0 (9)	41.8 (23)	34.6 (9)	43.8 (7)
社員のメンタルヘルス不調に対応しているスタッフの相談役	7.5 (4)	18.2 (10)	61.5 (16)	37.5 (6)
休職していない社員を含めた、メンタルヘルス不調の予防・改善のための企業への助言、社員への協力等	7.5 (4)	5.5 (3)	53.6 (14)	56.3 (9)
休職者等と職場の意見・人間関係の調整	7.5 (4)	20.0 (11)	15.4 (4)	18.8 (3)
その他	5.7 (3)	3.6 (1)	11.5 (3)	12.5 (2)

※回答企業数：事業場外資源を利用した155企業のうち当該事業場外資源を利用した社員数が最も多かったと回答した企業の数
 ※単位：選択率(%)。()内は選択した企業数
 ※事業場外資源ごとに最も選択率が高かったセルに色

5. コロナ禍での運用の工夫

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響による変化

新型コロナ感染症の拡大に伴い、リワーク支援も一日当たりの通所人数が多い都市部を中心に複数の地域センターにおいて、ソーシャルディスタンスを確保するための対策を取らざるを得ない状況が発生した。コロナ禍以前は、毎日通所して各種プログラムを受講することにより、安定した生活リズムを取り戻し、通勤に向けての体力や集中力を回復するというプロセスを経ることが標準的な支援スタイルであった。しかし、通所人数を制限する必要性が生じたために、午前午後での入れ替え制や週2～3日に通所日数を減らす等、定期的な通所を確保しつつ、感染防止対策を講じることとなった。

同時期に、急速に在宅勤務（以下「テレワーク」という。）が広まり、このテレワークをきっかけに、うつ状態に陥り休職に至るケースが増加している傾向がある。

リワークセンター東京のあるケースにおいて、休職者はうつ状態に

なった状況について、次のように振り返っている。

「もともとコミュニケーションが得意なタイプではないが、テレワークに伴ってホウレンソウの機会が減ってしまい、ひとりで悩むことが増えた。一方、テレワークによって成果主義が強まり、結果が出せないことが焦りになって長時間労働になってしまった。また、結果が出ていない状況について、上司からメール文で指導を受けたが、表現がきつく、強いショックを受けた。」

新型コロナ感染症の拡大に伴う労働者の環境変化により、リワーク支援にも新たな視点の必要性が求められている。上記のように、テレワークがきっかけで休職に至った者には、セルフマネジメント力の向上の取組みが重要と考える。

(2) セルフマネジメント支援の重要性

リワークセンター東京で実地するセルフマネジメントに対する支援は以下のとおりである。

- イ セルフマネジメント課題の取組み
移行期及び職務適応支援期に

において、「セルマネジメント課題」という講座を2回受講できるように設定している。「セルフマネジメント課題」のねらい及び流れについては以下のとおりである。

- ① セルフマネジメント課題のねらい
 - ・ 週単位での課題遂行の管理及びストレス対処の方法の習得
 - ・ 企画する力、自らで結果を導き出す力の確認
 - ・ 自分の意見、考えを表現する力の向上
- ② セルフマネジメント課題の流れ
 - ・ オリエンテーション（課題遂行依頼）：センター内において集団で実施
 - ・ 課題遂行（新規事業の立上げのための企画書の作成、コンビニストアの売上向上のための企画書の作成）：在宅での作業
 - ・ 報告会及び振り返り：オンラインでの実施
 - ロ セルフマネジメント課題におけるオンライン支援（オンライン報告会）
 - オンライン報告会のねらい
 - ・ オンライン上での情報を確実に取得するスキルの習得
 - ・ オンライン上での質問、報告、自己表現等の力（オンライン・コミュニケーションスキル）の向上
 - ・ オンラインでのコミュニケーション負荷（ストレス）への対処
 - ハ セルフマネジメント課題により期待できる効果
 - ① リワーク支援の各プログラムを通じて取得したもの（スケジュール管理、作業遂行レベルのコントロール、ストレスマネジメント等）について、

特集「リワークプログラムの使い勝手」

実践場面で再確認し、定着化を図る。

- ② 職場復帰後のテレワークにおいて、業務遂行におけるセルフマネジメント、オンラインでの円滑なコミュニケーションを図り、安定したテレワークを維持する。

テレワークでの復職を想定した支援のあり方については、模索が続いている段階であるが、体調管理や業務遂行に関する自己管理が重要となってくる。

総合センターでは「テレワークのためのセルフマネジメント講習」の開発を進めており、令和5年3月に支援マニュアルを発行する予定である。

6. 今後の展望について

(1) 支援機関同士の連携

地域センターのリワーク支援利用者は、うつ病以外にも、双極性障害、パーソナリティ障害、統合失調症等、

疾患が多様化している。これに加えて、発達障害の特性を有する人や就業経験が少ない若年休職者も増加しており、休職者の支援ニーズや課題がより個別化している。

休職者を受け入れる側も、医療機関やEAPに加えて、就労移行支援事業所等の福祉施設がリワーク支援サービスを提供するなど、選択肢が増えている。地域センターの強みとしては、職業リハビリテーション機関としてのノウハウを活用した支援や、事業所との調整等が挙げられる。反対に、12週間以内という支援期間が定められているため、回復の初期段階で医療的なフォローが手厚く必要な方、課題改善に時間を要すると思われる方への対応等は、時間的な制約から対応が難しい場合があり、他のリワーク施設に協力を依頼することもある。

地域センター、医療機関、EAP、就労移行支援等の福祉施設、それぞれの強みを生かした支援を実施できるように、各支援機関同士のより一層の連携が求められる。

(2) 職場復帰後のフォローアップ

リワーク支援の中で習得したストレス対処や対人技能に関する知識やスキルを、復職後に般化して活用することが難しく、休職を繰り返してしまう方もいる。そのため、ジョブコーチ支援の活用も含め、復職後も継続して支援できる仕組みが必要である。

新型コロナウイルスの流行や働き方改革の推進により、この数年で就業環境は大きく変化している。「セルフマネジメント」が重要な課題として浮上してきたように、新たな支援課題が出てくることも想定される。その際には、従来からの支援プログラムの充実に加えて、機構内外の既存の資源を柔軟に活用しながら、休職者の個別の支援ニーズに応じるための調整が求められている。単に休職者の復職を支援するのではなく、「復職後に安定して働くこと」や「より良い働き方」を実現するための支援を考えていく必要がある。

参考文献

- 1) 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：実践報告書 NO.37 精神障害者職場再適応支援プログラム 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～プログラムの具体的内容と支援の実際～、2021
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：調査研究報告書 No.156 「職場復帰支援の実態に関する調査研究」、2021