

第2章 J D S P の再構成の背景と考え方

1 職場復帰支援の現状と課題

障害者職業総合センター研究部門が職場復帰支援を実施する医療機関や地域センターを対象に行った調査研究結果と、事業場外資源を活用する企業を対象に行った調査研究結果を紹介し、わが国における職場復帰支援の現状と課題の一部について概観します。そのうえで、職業センターにおける J D S P の現状と課題もふまえ、J D S P の再構成に向けた考え方と今後の方向性を整理します。

(1) 医療機関における職場復帰支援の現状と課題

障害者職業総合センター研究部門では、平成 30(2018)年度、一般社団法人日本うつ病リワーク協会に所属している医療機関 181 機関を対象に、医療機関が実施する職場復帰支援プログラムの実施状況やプログラムの具体的内容についてアンケート調査を行いました(回答が得られた機関: 52 機関)。

下記に調査結果の一部を紹介します。詳細については、調査研究報告書 No.156「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」(2021)を参照ください。

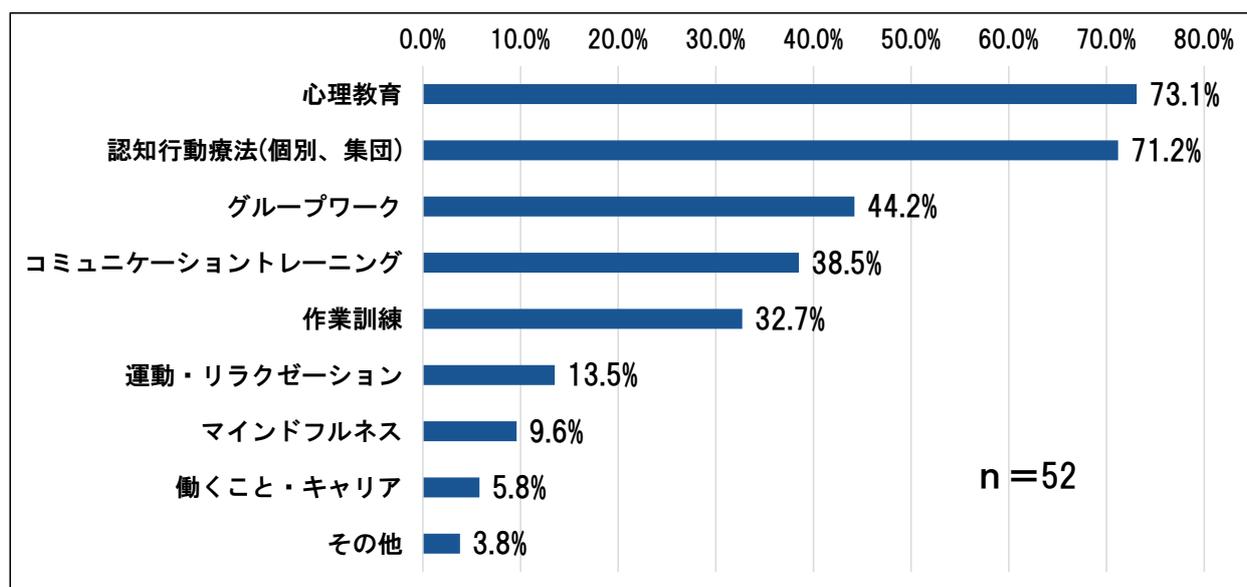


図1 職場復帰支援プログラムにおける実施プログラムの分類

この調査研究では、医療機関の職場復帰支援プログラムの具体的な内容や特徴などを明らかにするため、実施している主要プログラムを回答機関に最大3つ挙げてもらい、その詳細に関する自由記述などをもとに研究担当者が分類を行いました(図1)。

図1のとおり、主要プログラムとして最も高い割合で回答されたのは、「心理教育」であり、次いで「認知行動療法(個別、集団)」でした。いずれも回答のあった医療機関のうち70%以上が実施していました。医療機関における職場復帰支援では、疾病や服薬、治療などに関する心理教育と心理社会療法である認知行動療法が重要な構成要素となって

いることがうかがえます。

一方、「作業訓練」を主要プログラムとして挙げた医療機関は 32.7%であり、また、その「作業訓練」で想定する目的は「集中力」が 52.9%と最も多く、次いで「モチベーション」(41.2%)、「自己洞察」(23.5%)、「コミュニケーション」(23.5%)とつづき、業務遂行力の回復・向上を主たる目的とした支援は多くありませんでした。また、「働くこと・キャリア」に関するプログラムを主要プログラム3つ以内に挙げた医療機関は、全体の 5.8%でした。

なお、この「働くこと・キャリア」に関するプログラムを実施している医療機関においては、キャリアコンサルタントの有資格者を外部講師として意見交換を行う「キャリアセミナー」、各年代の発達課題とキャリアについて学ぶ「キャリアアンカーのワーク」、働くことについて考え、モチベーションの向上を図る「就労・復職ミーティング」といった、職業に関するテーマに焦点化した積極的な実践が報告されています。

加えて、この調査研究では、職場復帰支援プログラムを実施するうえでの運営面、内容面および制度面それぞれの課題について自由記述により調査し、主な意見を取りまとめています。この中で、プログラムの内容面の課題として挙げられた意見を整理したものが表 1 です。

これを見ると、医療機関の職場復帰支援プログラムにおいては、治療や再発予防を目的とした支援は多く実施されている一方、実際の職場の負荷や要求水準に対応するプログラムや企業との連携など職業への適応に焦点化した支援については、取組みを行う機関は一部あるものの、十分に取り扱えないという課題意識があるといえるようです。

そのほか、プログラムの内容面については、発達障害の特性がある利用者に適した対応ができない、疾患別のプログラムがあればよいが体制面や経費面で現実的に難しいなど、多様化する利用者像や支援ニーズに苦慮しているといった意見もありました。

表 1 職場復帰支援を実施するうえでの課題

項目	内容
プログラム内容の改善	<ul style="list-style-type: none">企業についての知識を持ったスタッフが乏しく、一般企業の「職業」を想定したプログラムの実施に限界がある。ホワイトカラー以外の休職者を想定するプログラムが準備されておらず、それらの休職者に十分な対応ができない。
プログラム内容の検討の必要性	<ul style="list-style-type: none">中年以降の利用者に対しては、キャリア関係のプログラムが重要であると考えているため、そのプログラムを充実させることが課題である。現在の再発予防を目的としたプログラムのみでは十分な対策に至っていない。復職後の現実の職場で活かせるようなプログラムが必要と考える。利用者それぞれの職場を想定しながら復職準備性を向上させる工夫が難しい。
その他	<ul style="list-style-type: none">プログラム実施中における利用者の勤務先企業との連携が難しい。

(2) 地域センターにおける職場復帰支援(リワーク支援)の現状と課題

障害者職業総合センター研究部門では、全国の地域センター(多摩支所を含む48カ所)を対象にリワーク支援の実施状況に関するアンケート調査を行い、平成27(2015)年度に調査結果を取りまとめました。

下記に調査結果の一部を紹介します。詳細については、調査研究報告書No.128「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」(2016)を参照ください。

本調査研究では、リワーク支援の内容について、プログラム内容も含めて実施している支援内容という項目で調査しています。調査結果は図2のとおりです。

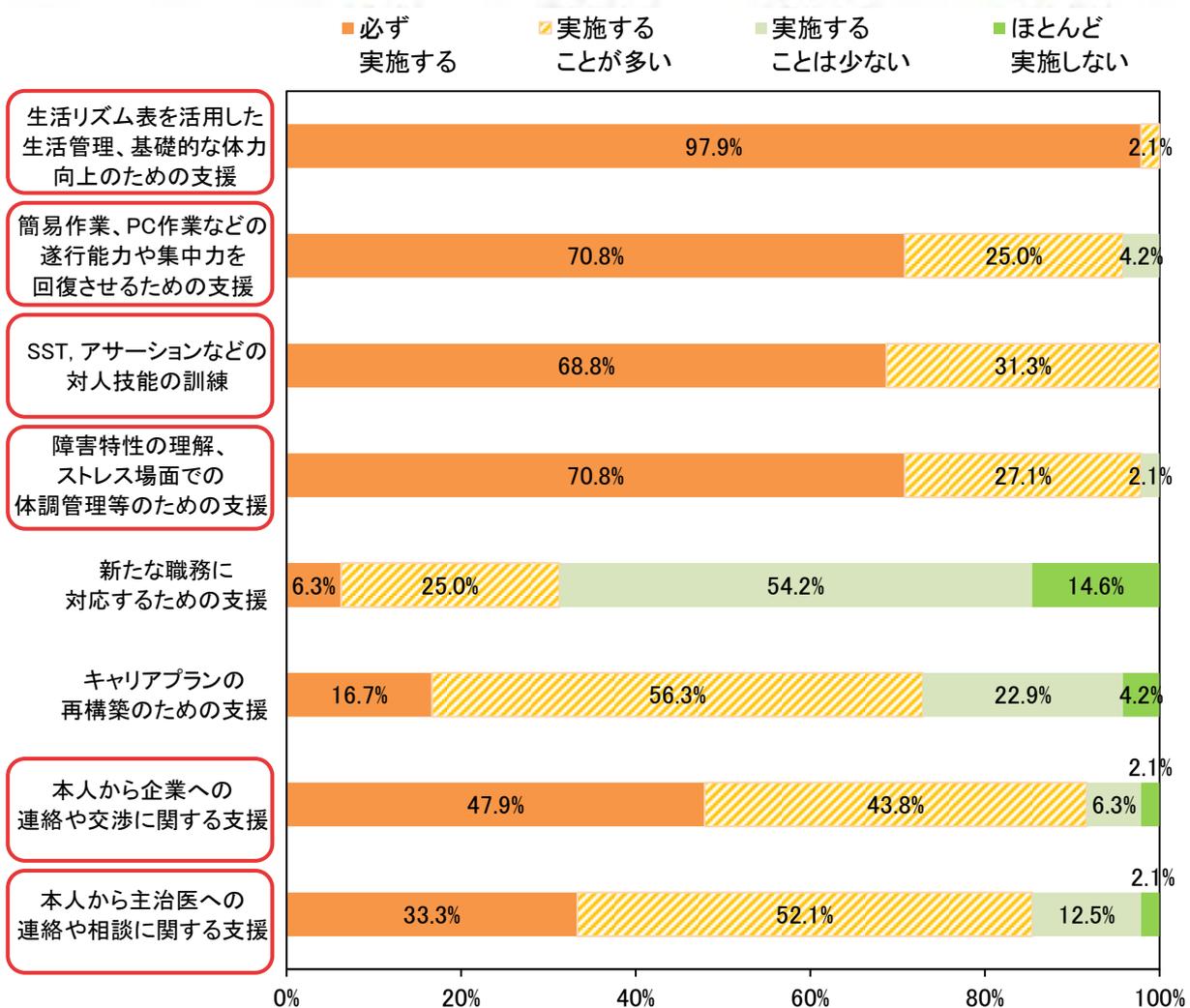


図2 利用者又は家族に対する支援内容

図2のとおり、「新たな職務に対応するための支援」「キャリアプランの再構築のための支援」以外は、「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が8割を超え、多くの地域センターで共通に実施されている支援となります。地域センターにおけるリワーク支援では、体調の自己管理、ストレス対処、コミュニケーションスキルといった復職準備における基本的な対処能力の習得を旨とする支援に加え、作業遂行における集中力・持続力の回復・向上、事業主との連絡調整といった、職業に就き継続することを支援する職業リハビリ

リテーション機関の機能を活かしたプログラムが重要な構成要素となっているといえます。

しかし、「キャリアプランの再構築のための支援」や「新たな職務に対応するための支援」を「必ず実施する」「ほとんど実施する」と答えた地域センターについては、それぞれ 73.0%、31.3%と比較的少なく、キャリアや職場適応能力の向上に関する支援については十分に整備されていない状況にあることもうかがえます。

なお、この調査結果が報告された平成 27(2015)年以降、職業センターでは、平成 28(2016)年度に職場に近い環境設定での体験・実践プログラム「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのジョブリハーサル」を、平成 29(2017)年度にはキャリア講習などから構成されるプログラム「気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのワーク基礎力形成支援」を開発し、地域センターにおけるリワーク支援への普及・伝達を行っています。

そのほか、この調査研究では、企業が地域センターにおけるリワーク支援に対し求めることは、体力や業務遂行力、職場に対する適応力の高いレベルでの回復・向上であると考察しています。また、医療機関は地域センターにおけるリワーク支援に対し、復職に向けた環境調整の交渉など企業へのアプローチを期待していると指摘しています。今後の課題については、発達障害の特性のある休職者や若年である休職者など多様なニーズを持つ休職者の増加への対応と、復職後のフォローアップを含む企業への支援のあり方の 2 点を挙げています。

(3) 企業における事業場外資源への期待

障害者職業総合センター研究部門では、令和元(2019)年に調査時点における国内すべての上場企業 3,740 社に対し、「社員のメンタルヘルス不調と休職・復職に関する調査」を行いました。この中では、医療機関における職場復帰支援プログラム、地域センターにおけるリワーク支援、コンサルタント会社などによる従業員支援プログラム(EAP)などの事業場外資源に係る利用状況の比較を行っています。

下記に調査結果の一部を紹介します。詳細については、調査研究報告書 No.156「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」(2021)を参照ください。

表 2 は、企業が事業場外資源に対して期待したことを支援内容別、事業場外資源別に整理したものです。これを見ると、事業場外資源の特性に応じて企業が期待する支援内容は異なることが分かります。事業場外資源ごとに最も選択率が高かった支援内容を見ると、医療機関については「メンタルヘルス不調の回復」、地域センターについては「業務遂行能力の回復」、EAP については「休職者等や復職者の相談・助言」となっています。さまざまな支援機関が企業のメンタルヘルス対策に対応する支援を展開する中で、企業は事業場外資源の特性に応じて使い分けるようになってきているといえるかもしれません。

表2 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 《回答企業数 =53社》	地域センター 《回答企業数 =55社》	EAP 《回答企業数 =26社》	その他 《回答企業数 =16社》
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	79.2 (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)	76.9 (20)	56.3 (9)
休職者等の業務遂行能力の回復	54.7 (29)	69.1 (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)	53.8 (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

(4) JDSPにおける現状と課題

第1章でもふれたように、JDSPにおいては、開発当初から15年が経過し、精神疾患による休職者の増加や多様化、職場復帰支援の広がり、企業におけるメンタルヘルス対策の推進やニーズの変化などに応じ、さまざまな支援技法の開発を追加し、プログラムを変化させてきました。反面、JDSPの構成要素を示した従来のロジックモデル(図3)を見ると、構成要素が多岐にわたり、復職を旨とする休職者にとっても、支援を行う支援者にとっても、取り組むべき支援課題や到達目標、各プログラムのねらいや効果、またそれら相互の関連付けが複雑でわかりにくいものとなっています。

また、JDSPは、生活リズムの安定や体調管理、対人技能やストレス対処に関する職

場復帰のウォーミングアップとしての支援に加え、職場適応能力の向上とキャリア形成を支援する支援技法や事業主の労働環境整備を推進するための支援技法など、職業の適応に焦点化した支援技法の開発を行ってきました。しかし、実践を重ねる中で、わかりやすさや活用のしやすさ、効果の視点であらためて内容の見直しや整理を行ったり、新たな知見や情報を追加するなど、支援技法の改良が必要となっています。また、近年の多様な職場復帰支援の広がりもふまえ、職業への適応に焦点化した支援については、職業リハビリテーション機関が行う職場復帰支援の主要プログラムとして、その位置づけを明確化する必要があると考えています。

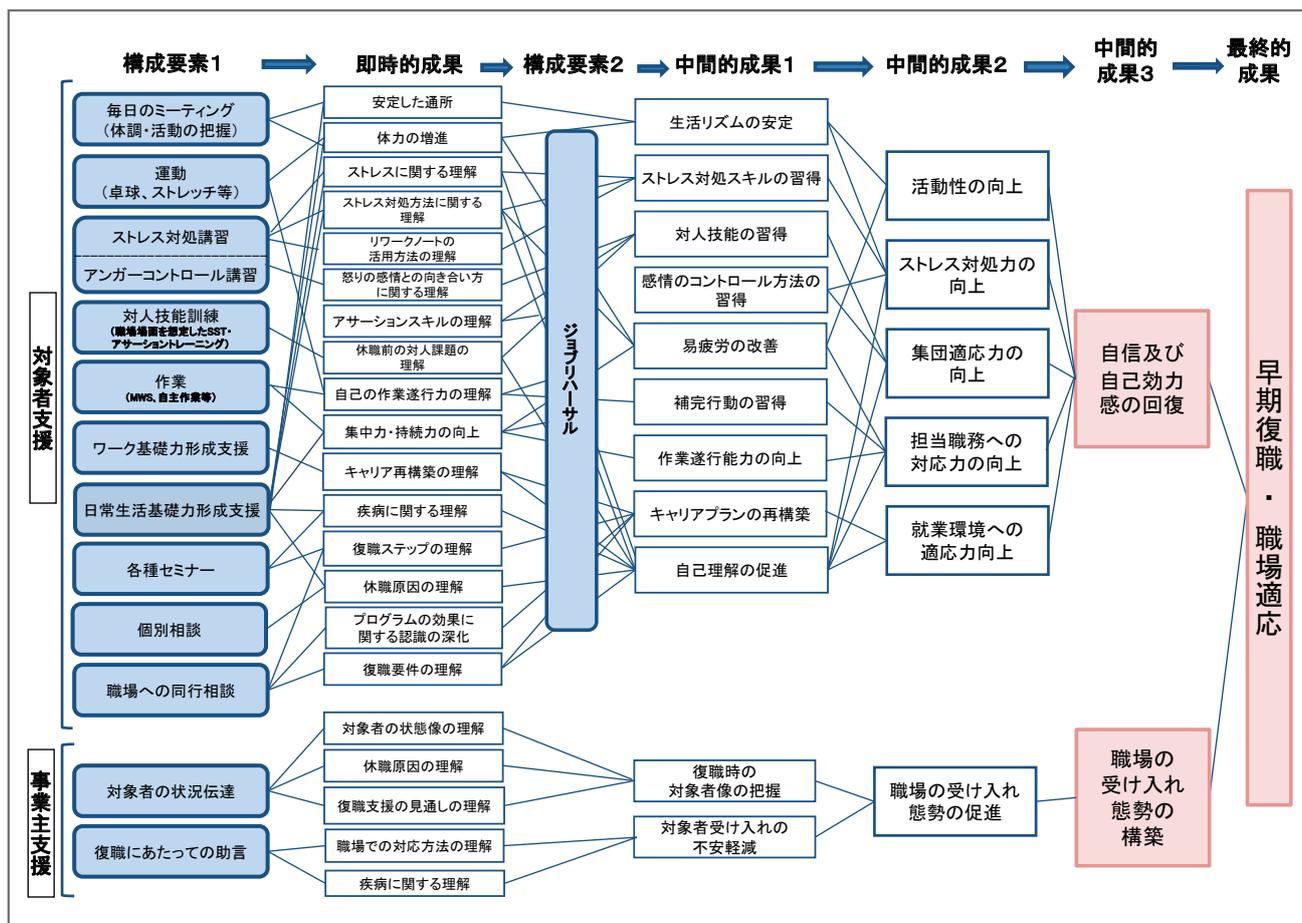


図3 従来のJDS Pの構成要素(ロジックモデル)

これらをふまえ、JDS Pのカリキュラムの再構成を検討するにあたり、JDS Pの全体像や構成要素をわかりやすく整理し、休職者、事業主、支援者が目的や内容、方向性を把握しやすいようロジックモデルを見直すとともに、JDS Pの現在のカリキュラム構成や各プログラムの内容、支援の実際、実施上の工夫や留意事項をあらためて具体的に提示することとしました。また、今後は、ジョブリハサールやキャリアに係る支援など職業への適応に焦点化したプログラムの充実を図ることとしています。

今年度および今後において、JDS Pのカリキュラムの再構成の中で取り組む課題を表3に示します。

表3 JDSPのカリキュラムの再構成における取組み課題

	再構成の項目	取組み課題
1	JDSPの全体像と構成要素の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ロジックモデルの改良、カリキュラムの構成要素の作成 ・カリキュラムの全体構成と内容の整理
2	実施上の工夫、留意事項の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・各プログラムの具体的な内容と支援の実際の提示 ・各プログラムの実施上の工夫、留意事項などの整理 ・連動した効果を上げるための説明資料や講習教材、ワークシートなど支援ツールの整備
3	ジョブリハーサルの改良	<ul style="list-style-type: none"> ・地域センターにおけるジョブリハーサルの実施状況の分析 ・新たなタスクワークの作成 ・実施方法や留意事項などの整理 ・新たな支援マニュアルの作成
4	キャリアに係る支援技法の改良	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアプラン再構築支援の改良 ・ワーク基礎力形成支援の改良 ・新たな支援マニュアルの作成