

第1章 開発の背景と目的

1 開発の背景

(1) 障害者職業総合センターの取組

障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）では、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）をはじめとする職業リハビリテーション機関等を通じて把握した開発ニーズをふまえ、これまでの支援技法では効果が現れにくい障害のある方を対象に、先駆的な職業リハビリテーションを実施し、支援技法の開発・改良を行っています。開発した支援技法は、実践報告書や支援マニュアルに取りまとめ、地域センターをはじめとする職業リハビリテーション機関に配付しています。また、職業リハビリテーション研究・実践発表会での報告や、支援技法普及講習を通じて普及を行っています。

(2) 職場復帰支援プログラムの開発

職業センターでは、平成14年度から平成15年度にかけて、「在職精神障害者の職場復帰支援プログラム」を試行し、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」¹⁾を取りまとめました。

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、精神障害者の職場復帰支援プログラムが全国の地域センターに導入されました。精神障害者の職場復帰支援は、休職中の精神障害者（以下「休職者」という。）が円滑に職場復帰できるよう、当該休職者の主治医及び当該休職者を雇用する事業主との連携の下、事業主及び休職者に対して必要な支援を実施することにより、精神障害者の職業の安定に資することを目的としています。

精神障害者の職場復帰支援は、職場復帰に向けた活動についての合意形成を図るための支援（以下「職場復帰のコーディネート」という。）及び職場復帰支援の計画に基づく支援（以下「リワーク支援」という。）により構成されます（図1）。

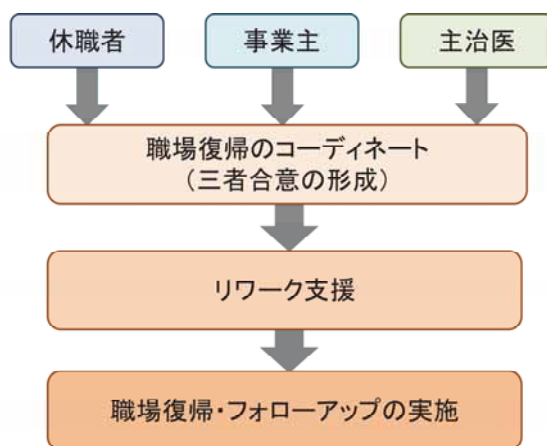


図1 精神障害者の職場復帰支援の内容

職場復帰のコーディネートでは、休職者、事業主、主治医等のいずれかからの支援要請に対して、三者が職場復帰に向けた活動の進め方及び目標について合意形成できるように支援します。

合意された内容を踏まえて、各々に対するインフォームド・コンセントに基づき、支援計画を策定した上でリワーク支援を実施することになります。

「リワーク」という名称は、再び職場へ戻る（Return to Work）を略した造語で、職業センターがプログラムを開発する際に作成したのですが、近年では、地域センターだけに留まらず、医療機関や企業が実施する職場復帰支援においても幅広く用いられています。そこで、それぞれを区別するために、①地域センターが実施するものを職リハリワーク、②医療機関が実施するものを医療リワーク、③企業が実施するものを職場リワーク、④障害者福祉施設が実施するものを福祉リワークと分けて表現することもあります（表1）²⁾。それぞれ目的や内容が異なるため、休職者の状況や、職場の受け入れ態勢を理解した上で、使い分けることが必要です。

なお、本マニュアルでリワーク支援と用いる場合には、職リハリワークを指しています。

表1 4つのリワークとその違い（五十嵐、2018を加工）

	実施機関	主な目的など
医療リワーク	・医療機関	・精神科治療 ・再休職予防
職リハリワーク	・障害者職業センター	・三者（休職者、事業主、主治医）合意に基づく休職者及び事業主への支援
福祉リワーク	・障害者福祉施設	・復職準備 ・再就職支援
職場リワーク	・企業内 ・EAP ^{注)} など	・職場のメンタルヘルス対策 ・復職の可否の見極め

注) EAP (Employee Assistance Program: 従業員支援プログラム) とは、企業に対して、メンタルヘルスの専門家としてアドバイスをしたり、社員の職場復帰に関する支援を企業の外から提供するサービス機関³⁾。

2 ジョブデザイン・サポートプログラム（JDSP）について

職業センターでは、在職精神障害者の職場復帰支援プログラムにおいて開発した支援技法をさらに発展させることを目的に、平成16年度からは、「ジョブデザイン・サポートプログラム（以下「JDSP」という。）」を実施し、引き続き職場復帰支援に係る支援技法の開発と普及を行っています。

(1) 対象者

JDSPの対象者は、以下の要件を満たす方になります。

- ・気分障害等の精神疾患により休職中で、復職を希望されている方。
- ・日常生活に支障がない程度に病状が安定していて、週5日通所が可能な方。
- ・受講について休職者、事業主、主治医の三者の同意が得られる方。

(2) 支援期間と支援の流れ

JDSPでは、休職者及び事業主の状況に応じ、主治医の意見を参考にしながら、12～24週間の間で支援期間を設定します。標準的な支援期間は12～14週間程度です。

基本的な支援の流れは、図2のとおりです。

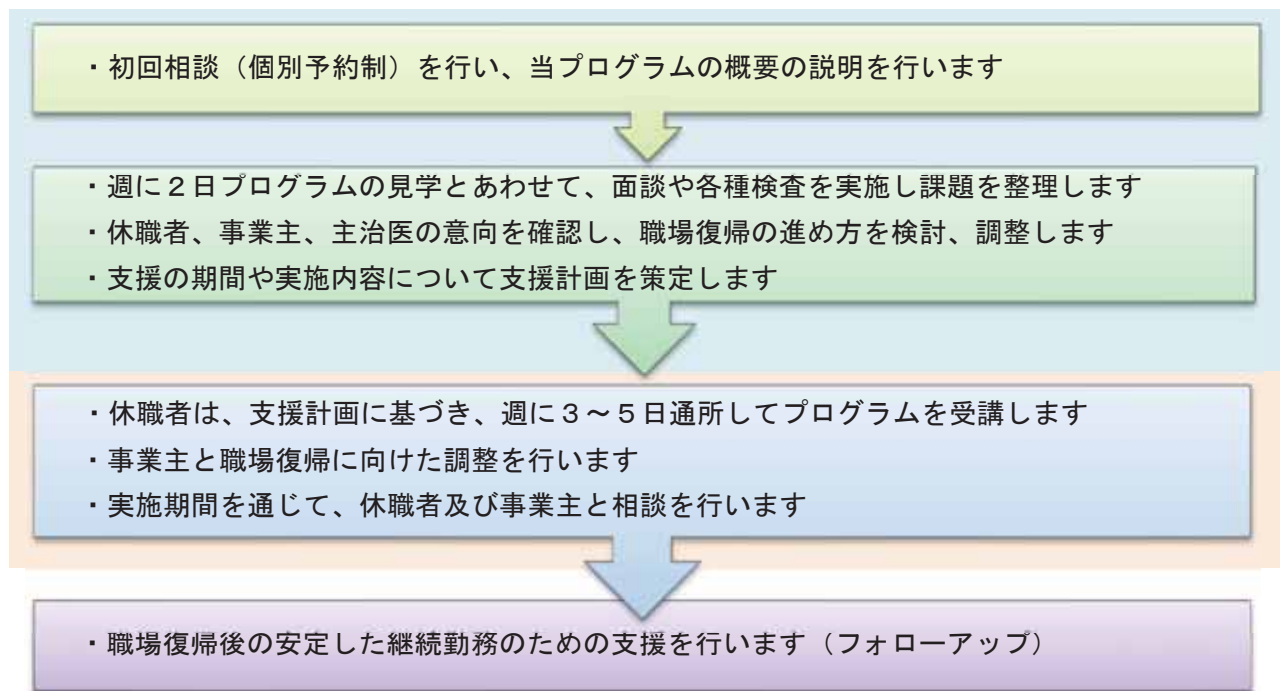


図2 支援の流れ

(3) 内容

休職者は毎週月曜日から金曜日の予め決められた曜日に通所し、プログラムに参加する中で職場復帰へ向けて各自の課題に取り組みます。一週間のプログラムは表2～表4のとおりです。

表 2 1 週間のプログラム

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
10:15~10:30	マインドフルネス、朝のミーティング、ラジオ体操				
10:30~12:00	個別作業	個別作業	ジョブ リハーサル (集団作業)	SSTを援用 した対人技能 訓練	個別作業
12:00~13:00	昼休憩				
13:00~15:00	グループ ミーティング	運動	ジョブ リハーサル (集団作業)	個別作業	個別作業
15:00~15:15	休憩				
15:15~15:30	帰りのミーティング				

表 3 プログラムの内容

プログラム	内 容
グループ ミーティング	テーマに基づいてディスカッションを行います。他の受講者との意見交換を通じて、自分自身の休職原因に関連した事柄について、様々な視点から検討・整理を行います。
SSTを 援用した 対人技能訓練	職場の対人場面を取り上げ、ロールプレイを行うことにより、柔軟なコミュニケーションスキルを身につけ、普段から自分も相手も大切に考える考えや自己表現の習得をめざします。
個別作業	読書やワークサンプル幕張版（OA課題・書類作成等の事務課題・商品管理等の実務課題）などを行い、集中力、注意力、持続力の向上を図ります。
ジョブ リハーサル (集団作業)	職場を想定して、他の受講者と協力して仕事を進める練習を行います。受講者の一人がリーダー役を担い、リーダーの指示のもとで、皆で分担して作業を完成させます。 模擬的な仕事場면을体験することにより、自分の仕事ぶりや課題、ストレス等について振り返り、復職後の仕事の進め方について準備します。
運動	ストレッチ、ヨガ、卓球等を行い、緊張の軽減や体力の増進を図ります。

表4 グループミーティングの内容

テーマ		内容
ストレス 対処講習	ストレス理解	ストレスについて ストレス対処について セルフトークを考えてみよう
	アセスメント	認知行動療法の考え方 体験整理シートを書いてみよう 体験整理シートを使って話し合ってみよう
	認知の工夫	コラムシートを書いてみよう コラムシートを使って話し合ってみよう
	行動の工夫	問題解決能力を高めよう 問題解決プランシートを使って話し合ってみよう
アンダーコントロール支援		怒りとうまくつきあうために ①～④
ワーク基礎力形成支援		価値観を確認してみよう 成功体験を振り返ろう 役割について振り返ろう 今後の働き方について考えよう
職場復帰		職場復帰における基本事項 復職にあたって確認しておきたいこと

3 開発の目的

全国の地域センターに在職精神障害者の職場復帰支援プログラムが導入されて10年以上が経過し、この間、職場復帰支援にまつわる状況には変化が見られています。メンタルヘルス対策が推進される中で、事業主の休職者への対応方法も多様化し、大企業を中心に休職・復職に関する制度が拡充する一方で、復職可否の判断基準が厳しくなっているとも言われています。

リワーク支援の対象者も従来のメランコリー親和型うつ病だけでなく、適応障害、双極性障害、いわゆる新型うつ病といった異なる病態や発達障害の傾向を有する対象者が増加しており、休職と復職を繰り返す人も増えているところです。

こうした背景の中、リワーク支援終了後の職場復帰に向けて行う、職務、勤務条件、職場環境等に係る事業主との調整において、事業主と休職者それぞれが、判断根拠とする情報の整理や共有がうまく図られていないことにより、事業主と休職者の意図に隔たりを生じ、支援が不調に終わるなど事業主との調整に苦慮しているという声が地域センターから上がってきています。

休職・復職に関する制度は事業所ごとに異なりますが、さらには解釈や運用に幅を持たせてある場合や、そもそも就業規則には明記されていない場合もあります。休職者の状況

や課題も一人ひとりさまざまであり、事業所が同じでも復職までに取り組むことや復職までの流れが同じになるわけではありません。

また、事業所の窓口も、総務や人事の担当者、産業保健スタッフ、休職前に所属していた部署の上司などさまざまです。支援の経過の中で、担当者の変更になることや、それに伴って事業所の意向が変化する場合もあり、支援開始後にも継続して必要な情報の把握と共有に努めることが重要になります。

そこで、職業センターでは、平成 29 年度から、職場復帰支援における事業主との調整に関する支援技法の開発に取り組み、支援開始段階に、事業主と休職者が職場復帰に向けた情報を共有することで、その後の円滑な支援や調整につなげるための支援ツールを作成し、その活用方法をまとめました。

なお、本支援は、J D S P のロジックモデル（プログラムの目的を達成するまでの論理的な因果関係に関する図式）において、図 3 に示す位置付けとなっています。

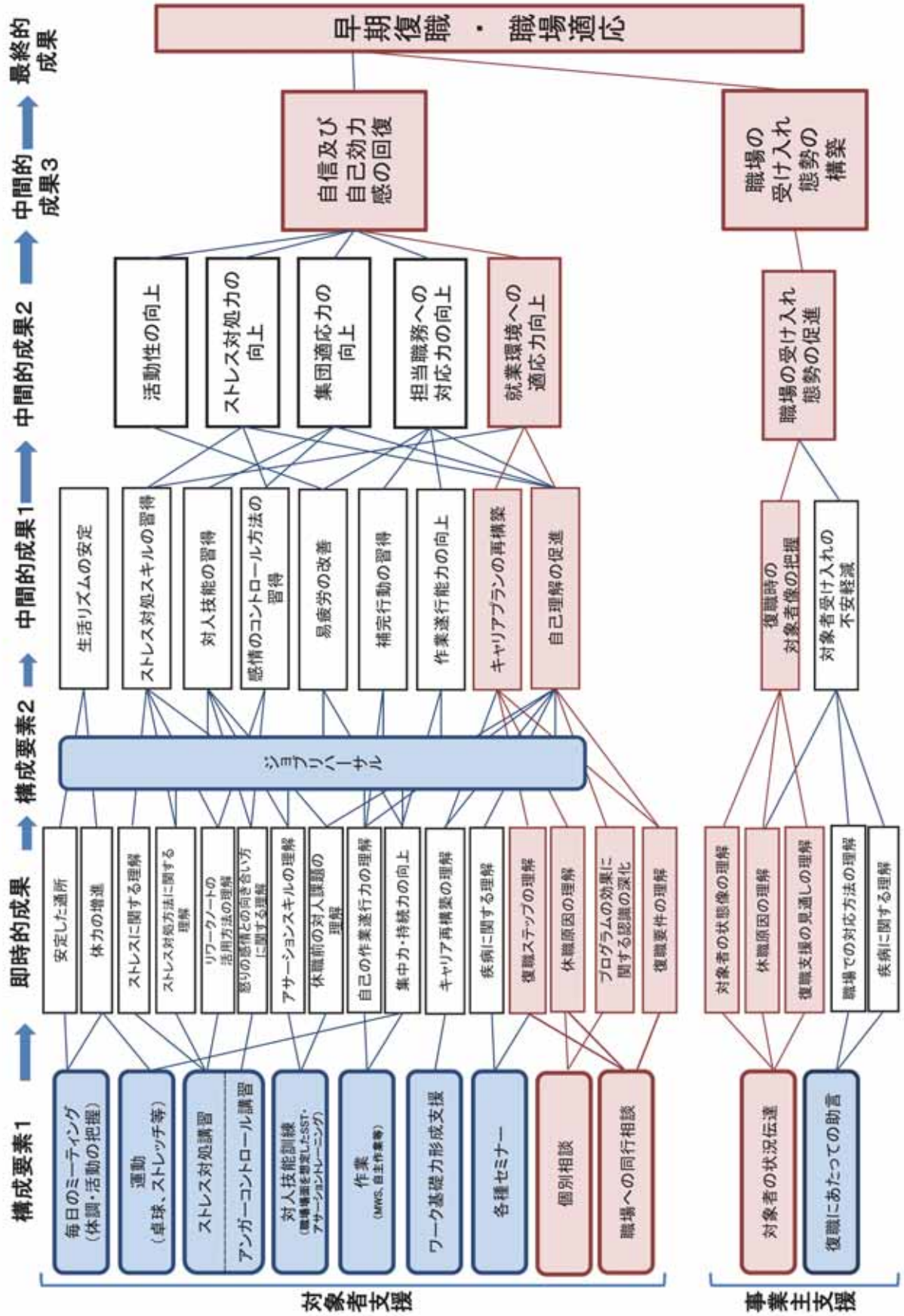


図3 JDSPのロジックモデル