

第4章 連携支援の概要

第4章 連携支援の概要

1 連携支援のスキーム

第1章で述べたとおり、精神科医療機関は、精神科治療の一環として再休職予防のための医学的リハビリテーションのサービスを実施できる強みを持っている。一方、職リハ機関は、企業担当者や主治医との復職支援に関するコーディネート及び復職後の職場適応とキャリア再構築を支援する通所プログラム等、職業リハビリテーションのサービスを提供することを強みとしている。

連携支援は、精神科医療機関と職リハ機関の強みを活かした効果的な復職支援サービスを提供するための連携モデルの構築を目指したものであり、大きくは以下の三段階に分けられる。

《連携支援段階 1》

精神科医療機関が、リワークプログラム利用者のうち連携支援によって復職可能性が高まると思われる者を選定し、職業センターに推薦する。

《連携支援段階 2》

精神科医療機関のリワークプログラムと併行して、職業センターがJDSP開始に向けた相談や企業との復職調整等を行う。

期間は、1～3ヵ月程度と想定。

《連携支援段階 3》

職業センターが、通常行っているJDSPを基本とし、より職業リハビリテーションに重点をおいた目標や課題を個別に設定した支援を行い、併せて企業との復職調整を行う。

期間は、標準的には10週間程度、最長24週とし、対象者の目標や課題に応じて柔軟に設定する。

具体的な連携支援のスキームは、図12のとおりである。

2 対象者

連携支援の対象者は、メディカルケア虎ノ門で実施しているリワークプログラムを終了もしくは終了見込みのうつ病等精神疾患による休職者であり、さらなる復職準備性の向上と企業担当者との綿密な復職調整が必要な者とする。状態像としては、①精神症状は安定し寛解しているが、社会不安障害やコミュニケーションの能力不足等により企業との復職調整を自身で進めることが難しい者、②発達障害や業務遂行力の低下等により復職後の環境調整(周囲の障害理解等)が必要な者、③職業経験の少なさ等から円滑な職務遂行に必要とされる基礎的要件(ビジネス基礎力)の不足が休職契機となっている者を想定した。

ただし、対象者が復職を希望しており、連携支援の実施について企業の同意が得られることが前提である。

3 連携支援の流れ

(1)連携支援段階1

①候補者の選定

メディカルケア虎ノ門は、リワークプログラム通所者のうち連携支援の活用が適当と思われる者を選定する。時期は、通所日数が週3日以上となるリワーク・スクールのレベル3の段階とする。

②候補者への打診

メディカルケア虎ノ門は、候補者に連携支援について説明し、利用意向を確認して同意を得る。

《留意事項》

連携支援開始当初、メディカルケア虎ノ門スタッフが候補者に活用を勧めた際、主治医やスタッフから十分な評価を受けていないのではないかとといった不安や、復職時期が当初想定よりも遅れてしまうことへの落胆等から、気分の揺れが生じて連携支援の活用を前向きに考えられない者も少なくなかった。そこで、候補者の心理的負担感や抵抗感の軽減を図り連携支援に円滑につなげるため、メディカルケア虎ノ門は、リワークプログラム開始当初のオリエンテーションにおいて全員に連携支援について案内することとした。

また、JDSPの手続きとして、対象者、企業、主治医の三者と支援内容や支援期間について相談・調整し同意を得る必要があるが、この一連の手続きは医療機関のリワークプログラムでは不要であるため、対象者には煩雑で分かりにくい印象を与えてしまう。そこで、職業センターは、JDSPについての説明資料「ジョブデザイン・サポートプログラムのご案内」(資料1)の他に、開始までの手続きを分かりやすく説明した資料「ジョブデザイン・サポートプログラムを希望される方へ～初回相談から正式利用までの流れ～」(資料2)や対象者自身が企業にJDSPを説明するための資料「ジョブデザイン・サポートプログラムのご案内～雇用事業所の方へ～」(資料3)を作成し、メディカルケア虎ノ門スタッフがこれらの資料を用いて対象者への説明を行った。

③対象者の推薦

主治医が連携支援の利用について許可したら、メディカルケア虎ノ門は、職業センターに、対象者の氏名、年齢、診断名、休職回数、JDSPの受講を勧めた理由、相談において考慮すべき事項等を電話または電子メールにより連絡し、職業センターにおける初回相談の日程調整を行う。

(2) 連携支援段階2

① 職業センターにおける初回相談

職業センターにおける初回相談は、基本的には対象者のみが来所する。担当カウンセラーは、JDSPの概要や支援内容を説明し、休職に至るまでの経緯やJDSPで取り組みたい内容を聴取する。加えて、職業センターの雰囲気把握してもらうため、JDSPで使用する部屋等の施設見学を行う。対象者がJDSP利用を希望した場合には、連携支援の一連の手続きについて説明し、企業にこの経過について一報を入れておくよう対象者に依頼する。加えて、次回相談時に以下の書類を持参してほしいことを伝える。なお、次回相談の日時は、メディカルケア虎ノ門のプログラムに支障をきたさないようメディカルケア虎ノ門スタッフと相談し、同スタッフを通じて職業センターに連絡してもらうこととする。

※対象者に手交する書類

- ・職業センター利用申請者に係る主治医の意見書(資料 4) : 主治医から、医学的見地による専門的助言を得るための様式。受診時に対象者から主治医に作成依頼をしてもらう。
- ・職業センタープログラム受講申請書(資料 5) : 対象者がJDSP利用を申請するための様式。
- ・M-ストレス・疲労アセスメントシート(以下「MSFAS」という。)(IV) 本人用(資料 6) : 病状の回復具合、ストレス・疲労の自覚の程度、ストレス対処法の活用程度、職場でストレスを感じる場面等を把握するための様式。2回目以降の相談時に記入し持参してもらう。
- ・生活リズム表(資料 7) : 睡眠時間、日中の活動内容、食事の摂取状況、気分や疲労の変化を把握するための様式。2回目以降の相談時に記入し持参してもらう。同様の様式を使用している場合はそれを持参してもらう。

② JDSPの見学・相談

連携支援を希望する対象者には、JDSPが主体的かつ意欲的に取り組める内容かどうかを判断してもらうために、2回以上職業センターに対象者のみで来所してもらい、JDSPの見学とそれに伴う相談を行う。対象者は、メディカルケア虎ノ門のリワークプログラム通所中であるため、職業センターへの来所が負担にならない程度の見学と相談を実施する。また、新たな環境に慣れるまで時間がかかる対象者の場合は、週1回職業センターに定期的に来所する方法をとることもある。

見学を推奨するカリキュラムは、グループミーティング、SSTを援用した対人技能訓練としている。

相談は、担当カウンセラーが現在の状況(体調、生活リズム)、経歴(職歴、病歴)、復職に向けた課題や職場に対する考え、希望する支援内容等について、MSFAS等を活用しながら聴取する。1回あたり1時間半程度の相談とし、必要に応じて以下の心理検査を実施する。

※心理検査の種類

- ・新版TEG
- ・OSI 職業ストレス検査

- ・BDI-II ベック抑うつ質問票
- ・SCI ラザルス式ストレスコーピング・インベントリー
- ・一般性セルフ・エフィカシー(自己効力感)尺度
- ・STAXI日本版
- ・アサーション度チェックリスト(アサーションに関する 20 項目の自己評価チェック表)

《JDSPの見学・相談における留意事項》

担当カウンセラーは、対象者が連携支援の利用を希望しており明確な復職意思を持っていることを確認した上で、相談や心理検査の結果等から把握された対象者の復職準備性を踏まえて復職に向けた課題を明確化し、復職や支援内容についての対象者の希望を勘案しながら支援目標や支援期間を検討する。

③合同ケースカンファレンス

合同ケースカンファレンスは、対象者、メディカルケア虎ノ門スタッフ、職業センター担当カウンセラーが参加し、連携支援の目標や内容を協議・確認して具体的なスケジュールを共有する。実施場所は、メディカルケア虎ノ門とし、進行はメディカルケア虎ノ門スタッフが行う。

職業センターは、メディカルケア虎ノ門から情報提供を受けることについて対象者の了承を得た上で、「ジョブデザイン・サポートプログラム利用者に係る情報提供について(依頼)」(資料 4-8)をメディカルケア虎ノ門に提出し情報提供を依頼する。

《進め方と留意事項》

対象者からの意向確認

対象者から、職業センターにおける見学・相談を行った感想、JDSPに対する考えや取り組みたい事項等について説明する。

メディカルケア虎ノ門からの情報提供

メディカルケア虎ノ門から、「情報提供書」(資料 9)に基づき以下の内容について説明し、「情報提供書」を職業センターに手交する。

- ・休職回数とその期間
- ・連携支援の活用が適当であると考えられる理由
- ・心理検査・作業検査の結果(STAI、CES-D、WAIS-III、ワークサンプル幕張版(簡易版))
- ・リワークプログラムでの様子

対象者の作業能力について共通理解のもとでアセスメントを行うため、メディカルケア虎ノ門においてワークサンプル幕張版(簡易版)を実施しその結果を共有するが、結果によっては復職にあたって作業能力に課題があると思料される場合もある。その場合は、信頼関係が構築されているメディカルケア虎ノ門スタッフから、対象者に対してフィードバックした。

職業センターからの情報提供

職業センターから、職業センターでの見学・相談の様子、相談や心理検査の結果等から把握された復職に向けた課題について説明する。その上で、JDSPの支援目標や支援内容、支援期間等について口頭にて提案し、意見交換を行って同意を得る。

↓

協議

企業に対して対象者の復職準備性や復職に向けた課題の改善見通しをどのように説明するか、企業に確認しておく事項は何か等について協議する。この時点では、メディカルケア虎ノ門のリワークプログラムの終了日が決まっていない場合も多いため、企業に対してJDSPの開始時期をどのように説明するか話し合い、連携支援のスケジュールの目安を確認する。

対象者の復職準備性がこの時点で十分ではなく、企業の復職要件を短期間で満たすことが困難であると推察される場合等には、JDSPの開始時期はいつが適切かといった点についても協議する。

④企業訪問に向けた事前相談

企業訪問は、対象者と職業センター担当カウンセラーが同行し、対象者自身が現在の状況や休職の経緯、JDSPを活用する目的について説明し、企業からJDSP実施の同意を得ることとしており、企業訪問の日程調整も対象者が行う。しかし、休職している対象者にとって、企業を訪問し復職に向けた具体的な話し合いをすることは不安感が強いため、企業にどのように説明すればよいか事前相談において打合せを行う。

事前相談では、職業センターが、合同ケースカンファレンスで把握・協議した内容を踏まえて支援目標や支援内容をとりまとめた「ジョブデザイン・サポートプログラムの実施に係る職業リハビリテーション計画」(資料 10)の案を対象者に提示し、企業訪問で企業に提示することも併せて了解を得る。主治医からも同意を得る必要があるため、次回受診日に対象者から説明し同意を得るよう依頼する。

《留意事項》

企業訪問での説明は、できるだけ対象者自身で行うことを目指したが、コミュニケーション能力の不足等から企業への説明に苦慮する対象者も多かったため、職業センターが連携支援に関する企業の理解を得るための補足説明を行うことを伝え、対象者の不安の軽減に努めた。

⑤企業訪問(開始に向けて)

対象者及び職業センター担当カウンセラーが企業を訪問し、企業の意向を確認しJDSPの実施について同意を得る。出席者を誰にするかは企業の任意であるが、人事担当者や産業保健スタッフ、直属の上司が対応することが多い。

《話し合いの進め方》

対象者からの説明

↓

企業に対して、まず対象者から、現在の疾病の状況、メディカルケア虎ノ門の利用状況、休職の経緯、JDSPで取り組みたい事項等について説明する。

職業センターからの説明

職業センターから、対象者の説明について補足説明し、対象者と企業との復職調整において支援者が介在することで双方の不安や緊張を軽減できること、実際の状況を第三者の立場から客観的に確認できること、企業が提示する復職要件や支援内容に関する要望を踏まえて

支援を実施することでスムーズな復職が期待できること等、JDSPの活用によるメリットについて説明する。その上で、「ジョブデザイン・サポートプログラムの実施に係る職業リハビリテーション計画(案)」を提示する。

企業からの意向確認

企業から、対象者の復職を推進する具体的な意向を確認し、JDSP実施への同意を得る。

《留意事項》

企業訪問によって、企業の具体的な意向や復職要件が明確になることも多く、中には、企業が提示する復職要件と対象者の状態像の見通しとのギャップが大きいため、合同ケースカンファレンスにおいて計画した支援期間での復職が見込めないと判断される場合もある。その場合は、一旦持ち帰って対象者、メディカルケア虎ノ門スタッフ、職業センター担当カウンセラーで再度協議し、支援期間等を修正した後に企業を再度訪問して相談を行うこともある。

(3) 連携支援段階3

① JDSPの開始

対象者、主治医、企業の同意を得た後、職業センターはJDSP実施について決定し、JDSPを開始する。通所日数については、通常のJDSPでは週 3 日から段階的に増やすことが多いが、対象者はメディカルケア虎ノ門のリワークプログラムを終了しており生活リズムの構築及び通所に必要な基礎的な体力を有する者が多いため、JDSP開始当初から週 5 日の通所を基本とする。支援内容は、SSTを援用した対人技能訓練、グループミーティング、個別作業、集団作業等のカリキュラムにおいて、より職業リハビリテーションに重点をおいた目標や課題を個別に設定して実施する。

《情報共有にかかる留意事項》

JDSP開始後、メディカルケア虎ノ門スタッフが対象者に関与できる機会は、土曜日に実施しているフォローアップセッションが主となる。したがって職業センターは、主治医に医学的助言を求めたり状況報告を行ったりする際は、メディカルケア虎ノ門スタッフを通じてではなく、「ジョブデザイン・サポートプログラム利用者に係る情報提供について」(資料 11)に必要な事項を記載して主治医宛送付することで情報提供を行い、主治医から書面にて回答を得る。

連携支援開始当初は、「ジョブデザイン・サポートプログラム利用者に係る情報提供について」をどのような内容でどの程度活用すべきか共通認識が持てていなかったため、対象者が復職ではなく退職・転職を希望する等方向性が大きく変わる場合や、障害者手帳の取得を希望する際等主治医の意見を踏まえて検討する必要がある場合に、職業センターからの報告のタイミングが遅れることがあった。また、主治医宛ではなく、メディカルケア虎ノ門スタッフに電子メールや電話で報告して負担感を生じさせることもあった。そのため、合同ケースカンファレンスにおいて、情報共有の内容、タイミング、手段について確認し、情報提供の頻度を上げるにより主治医との情報共有を円滑に行うことを確認した。

② 企業訪問(終了に向けて)

対象者及び職業センター担当カウンセラーが企業を訪問し、JDSPにおける取り組み経過を報告し、復職に向けた具体的な調整を行う。

《話し合いの進め方》

対象者からの説明

企業に対して、まず対象者から、現在の体調、JDSPの取り組み内容とその成果、再休職予防のために努力する事項、企業に対して配慮を望む事項等について報告する。

職業センターからの説明

職業センターから、JDSPでの様子、復職にあたって適当と思われる労働条件や職務内容、職場における状況把握や適切な対応等について説明する。

企業からの意向確認

企業から、企業が定める復職要件や支援内容に関する要望を踏まえて、企業としての復職に対する意向を確認する。

復職が見込まれる場合は復職手続きやスケジュールについて打合せを行い、復職後にメディカルケア虎ノ門や職業センターが実施するフォローアップについて説明する。

《企業訪問における留意事項》

企業訪問の時点で、企業の復職要件と対象者の状態像にギャップがある場合や、企業と対象者との復職後の配慮事項に対する考えが異なる場合もある。その場合は、ギャップや相違点について確認し、双方が納得できる現実的で具体的な方策について提案し相談する。支援期間の延長や支援内容の見直しを提案することもあり、そういった企業との復職調整は、必要に応じて複数回行うことがある。

③合同ケースカンファレンス

合同ケースカンファレンスは、対象者、メディカルケア虎ノ門スタッフ、職業センター担当カウンセラーが参加し、連携支援の経過と目標に対する結果を確認して終了後の方針を共有する。実施場所は、職業センターとし、進行は職業センター担当カウンセラーが行う。

《進め方と留意事項》

対象者からの報告

対象者から、企業訪問において使用した報告資料やJDSPで取り組んだ作業結果等を用いて、JDSPで取り組んだ成果を報告する。

職業センターからの報告

職業センターから、JDSPでの支援内容と結果、対象者の取り組み状況について説明する。また、企業との復職調整において把握した企業の復職に対する意向、復職に際して配慮が得られる事項、復職手続きやスケジュールについて報告する。

意見交換

連携支援によって得られた成果について確認し、復職にあたって留意すべき事項について意見交換を行う。終了後、職業センターは主に電子メールを用いて対象者の職場適応等の状況把握を行い、メディカルケア虎ノ門は主治医による医学的ケアと土曜日のフォローアップセッションを継続するといった両機関のフォローアップについて確認する。

対象者の離席後、連携支援の手続きや情報共有、JDSPの支援内容について課題の有無

を確認し、課題が生じた場合には両機関のスタッフで改善策を検討する。

(4) フォローアップ

職業センターは、フォローアップ期間(6ヶ月)中、対象者に対して主に電子メールにより職場適応状況を把握し、必要に応じて相談等を行う。フォローアップ期間中にメディカルケア虎ノ門への経過報告が必要な場合には、「ジョブデザイン・サポートプログラム利用者に係る情報提供について」を主治医宛送付し、併せてメディカルケア虎ノ門が土曜日に行うフォローアップセッションへの積極的な通所を勧める。

4 連携支援の試行状況

平成24年5月から平成25年12月末の試行期間において、連携支援段階2の対象者は8名、そのうち連携支援段階3まで利用したのは5名であった。

連携支援段階3のJDSPを利用しなかった3名は、対象者が希望しなかった、体調が回復せずメディカルケア虎ノ門のリワークプログラムに安定的に通所できていない等の理由による。

