

第 1 章

JDSP の全体構成と開発の背景

第1章 JDSPの全体構成と開発の背景

1 職業センターにおける気分障害等のある方のための職場復帰支援

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、平成6（1994）年度から精神障害者の新規の雇用を進めるための支援技法の開発に取り組んできました。

その一方で、在職中に精神症状が悪化する等により休職となった精神障害者に対する職場復帰支援については、職業リハビリテーションの観点に基づくノウハウが構築されておらず、精神障害者の雇用を促進していく上での課題となっていました。このため、職業センターでは、平成14（2002）年度から平成15（2003）年度にかけて、現職復帰を目的に、気分障害を主たる対象とした「在職精神障害者の職場復帰支援プログラム（以下「リワークプログラム」という。）」を実施し、支援プログラムの開発に取り組んできました。ここで培われたノウハウは、全国の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が、平成17（2005）年10月から精神障害者総合雇用支援の一環として開始した、精神障害者の職場復帰支援プログラムに引き継がれました。

職業センターにおいても、リワークプログラムの実践を踏まえ、平成16（2004）年度からキャリア再構築等の視点を取り入れた休職中の気分障害等のある方（以下「休職者」という。）のための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（Job Design Support Program）」（以下「JDSP」という。）を実施し、時代に応じた課題やニーズを踏まえて支援技法の開発、改良及び普及を行ってきました。

職業センター及び地域センターで実施する職場復帰支援は、休職者のスムーズな職場復帰とともに、復帰後に健康的で安定した職業生活が送れるよう、職場再適応を目指した職業リハビリテーションであり、休職者、事業主^{※1}双方に対して、主治医の助言も得ながら必要な支援を行っています。また、支援の開始に向けた手続きとして、休職者、事業主または主治医のいずれかからの支援要請を受けた後、職場復帰に向けた支援の進め方、目標等の支援計画を三者に説明し、同意を得た上で実施することとしています。

本実践報告書における「職場復帰支援」は、職業センター及び地域センターで実施している三者の合意形成を経て行う支援のことを指します。精神障害者の職場復帰支援プログラムは、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1参照）。

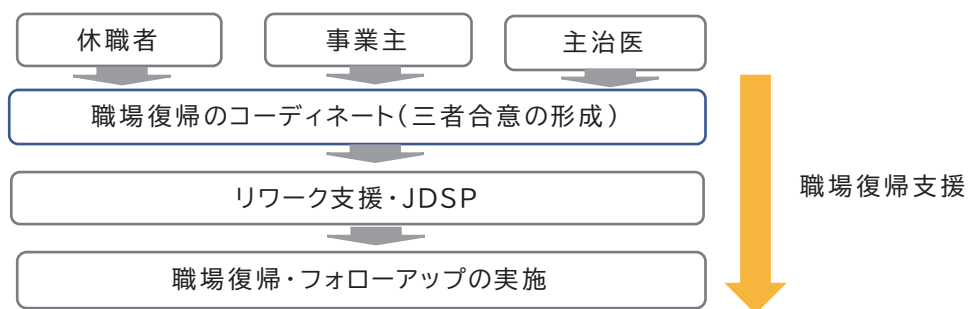


図1 職場復帰支援の内容

2 JDSPについて

現在、JDSPでは、プログラムで習得を目指す知識やスキルを、①生活習慣、②ストレス対処、③コミュニケーション、④仕事の取組み方・働き方の4つのテーマに分類しています。それらのテーマを学びながら、受講者自身が自らの職業生活を多角的に分析し、休職要因を振り返り、再休職予防策が検討できるよう支援しています（図2参照）。

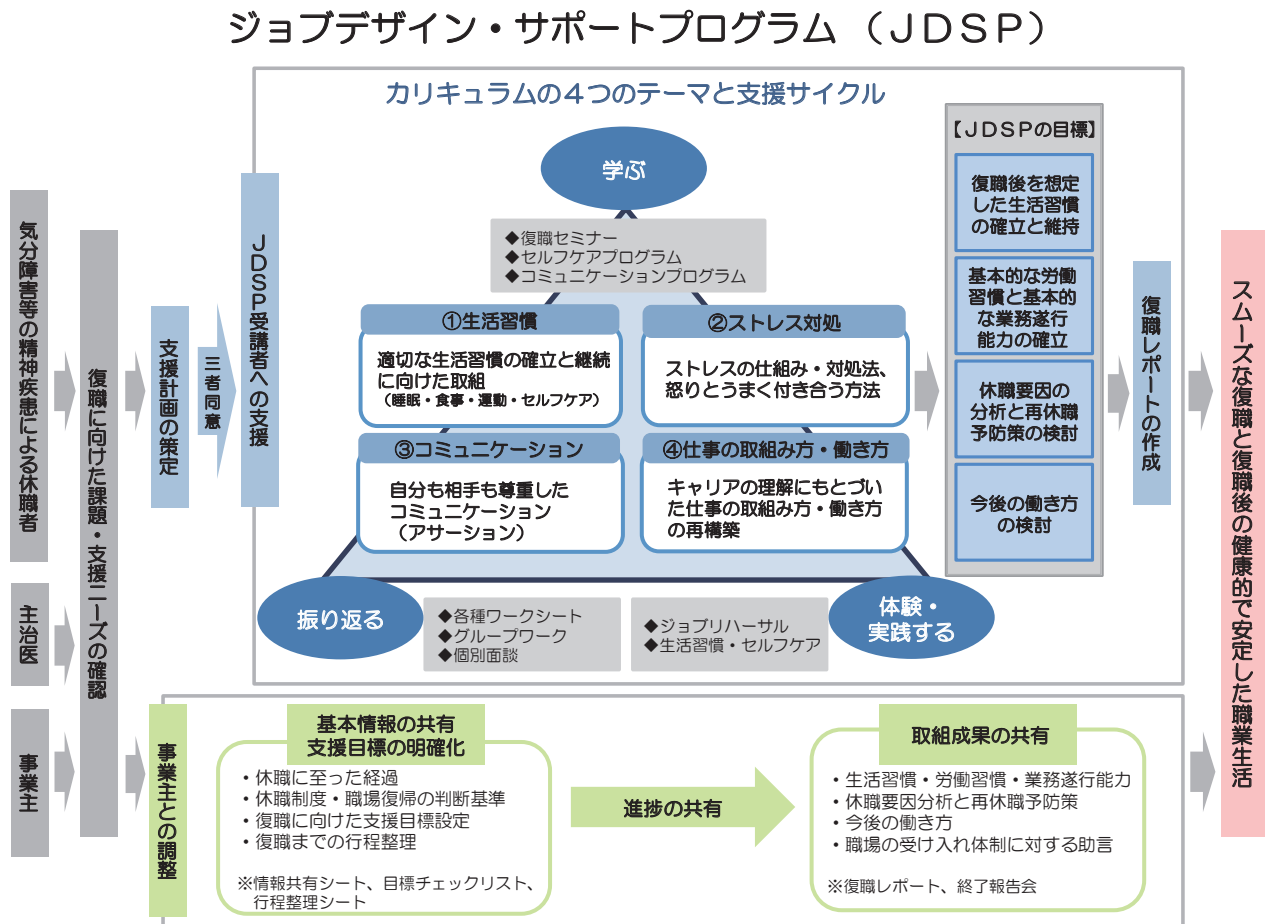


図2 ジョブデザイン・サポートプログラムの構成図

3 開発の背景と目的

(1) 地域障害者職業センターに対するニーズ調査結果

精神障害者の職場復帰支援を効果的に実施するためには、支援の準備段階において、休職者と事業主が捉えている課題やリワーク支援で取り組む目標等をすり合わせ、共通認識を持つことが重要です。

前述のとおり、地域センターで実施するリワーク支援では、支援開始の段階で、休職者・事業主・主治医の三者から職場復帰に係る必要な情報を収集します。職場復帰に向けた課題や目標等を整理する等のアセスメント結果に基づいて策定した支援計画を三者に説明し、同意を得た上で支援を開始する流れとしています。

令和5(2023)年に47の地域センター及び多摩支所の計48所を対象に「支援技法の開発ニーズ等に関するヒアリング調査」(以下「地域センターヒアリング」という。)を実施しました。職場復帰に向けて課題や目標等を整理するために、休職者・事業主・主治医から情報収集をする上で難しさを感じるものの有無を確認したところ、「情報収集する上で難しさを感じることもある」及び「時々ある」といった回答が多くみられました(図3)。

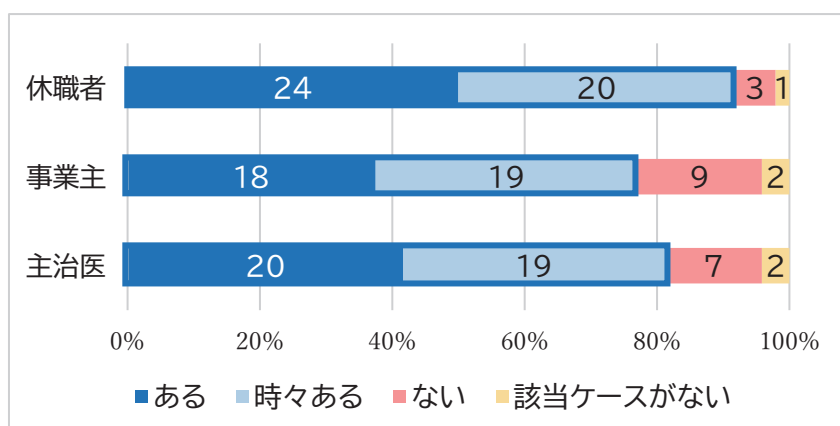


図3 情報収集する上で難しさを感じるものの有無 (n=48)

具体的には、休職者・事業主・主治医それぞれとのコミュニケーションの取り方や情報の把握の仕方、課題認識や職場復帰に対する考えが異なる際の共通認識の形成に向けた調整の仕方に難しさを感じるという意見や苦慮しているという意見が聞かれました(表1)。

表1 難しさを感じる・苦慮していること(抜粋)

	難しさを感じる・苦慮している例
休職者との調整	<情報収集・整理の難しさ> ・初期の相談時に休職者本人が本音や事情、経緯等を話さない、自己開示しない (具体的な状況がつかみきれないままリワーク支援が始まってしまうことがある) ・休職者本人の話だけでは事実が把握しづらい (客観的事実と主観や感情が入り乱れる等) ・言語化や表現が苦手 (自身の状況を把握できていない場合、発達障害の特性がベースにある等) <認識の不一致> ・休職者本人が認識している状態や課題認識、不調に至った原因の認識が事業主や主治医と異なる (事業主からの説明を意図とは異なる捉え方をしている又は説明がされていない等) ・他責的、他罰的な傾向が強い (休職要因は全て職場環境側の問題であると訴える等) <動機づけ> ・事業主からリワーク支援を勧められたが、休職者本人は支援を受けることに消極的
事業主との調整	<事業所内の情報共有・情報収集への協力依頼> ・窓口担当者(人事、産業保健スタッフ等)が休職者の職場での状況や働きぶりを知らないため、何につまずいているのか把握できていない(逆に窓口担当者が職場の上司のみの場合、制度を把握していないこともある) ・人事担当者、直属の上司、産業保健スタッフ、産業医等、それぞれの休職者に求める復職の条件や考えが異なり、目標設定が困難(苦慮する) ・事業主がリワーク支援に懐疑的、後ろ向き(情報提供の協力が得られにくい) <目標設定(期待との調整)> ・事業主の休職者への要求内容が高い、妥当でない(性格や特性の変容を求められる)
主治医との調整	<主治医との情報共有・協力の得方> ・主治医が多忙、診察時間が短く、考えを聞きづらい ・支援者の受診同行が認められず、対面で相談できない ・客観的な助言が得られない (休職者の希望を優先している、休職者の職場での状況が伝わっていない等) ・主治医がリワーク支援の利用に納得していない、積極的でない(職場の環境調整や改善が優先等の理由でリワーク支援を受ける意味がないと感じている等)
その他	<リワーク担当カウンセラーの不安> ・どのような情報を収集するといいいのか整理できていなかったり、場当たり的な対応になってしまうことがある ・休職者、事業主双方の立場や考えを大事にしつつ、職場復帰に向けたイメージや目標をすり合わせていく「調整力」をどのように高めることができるか ・自死リスクのある方など、何かあった時のリスク管理に不安を感じる

さらに、令和6(2024)年に職場復帰支援を担当している16の地域センターの障害者職業カウンセラー及びリワークカウンセラー計31名に対して実施したグループヒアリングにおいても、概ね表1と同様の意見が聞かれました。

また、職場復帰支援を進める上で参考にしたいノウハウについてアンケートを実施したところ、表2のような事項があげられました。

表2 職場復帰支援を担当する者にとって参考にしたいこと

職場復帰に向けた調整において参考にしたいこと、工夫している点・留意点
・支援計画を立てるための情報収集・情報共有の方法や工夫している点 ・コーディネートの手順や考え方、実施にあたって工夫している点 ・休職者本人や事業主に対する説明の際の工夫 ・休職者本人に対するリワーク支援への動機づけの工夫 ・事業主との職場復帰に向けた調整の際に工夫している点・留意点

(2) 開発の目的

これらの調査等を通じて、職場復帰支援の開始段階で行うアセスメントの実施方法は、休職者の状況にもよりますが地域センターごとに様々な手法が用いられ、体系的に整理されているとは言えない状況が窺えます。

そこで、本実践報告書では、職場復帰支援において、休職者と事業主が職場復帰に向けて合意形成を行う際のポイントや、合意形成後の円滑な支援や調整につなげるための支援ツール等を整理し、取りまとめることとしました。

※1 第1章でいう「事業主」とは、労働関係の法律上で定義されている、労働者を雇用し事業を行う法人または個人のことを指します（事業を行う代表者を限定して指す意味ではありません）。職場復帰にあたっては、さらにその事業活動が実際に行われる場所や担当者ごとに様々な確認を行っていくことから、第2章以後では、職場復帰を行う環境・拠点を指す言葉を「事業所」、その事業所で職場復帰の調整を行う者を「事業所担当者」と呼ぶこととします。

【参考文献】

障害者職業総合センター職業センター：実践報告書 No. 20「精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集（2）～気分障害者に対する復職支援の実践～」（2007 年）

障害者職業総合センター職業センター：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践～」（2021 年）