

第3章

地域センターにおける アセスメントの工夫例

第3章 地域センターにおけるアセスメントの工夫例

1 グループヒアリングにより把握した工夫例の紹介

令和6(2024)年5月から6月にかけて、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名を3つのエリアに集め、「職場復帰に向けた調整」をテーマとするグループヒアリングを実施しました。

ヒアリング後のアンケートで「グループヒアリングは今後の支援を行う上で参考になったか」と尋ねたところ、全ての参加者(31/31)が「大変参考になった・参考になった」と回答しています(図4参照)。また、自由回答より「参考になったこと」を整理すると表3のキーワードが挙げられました。

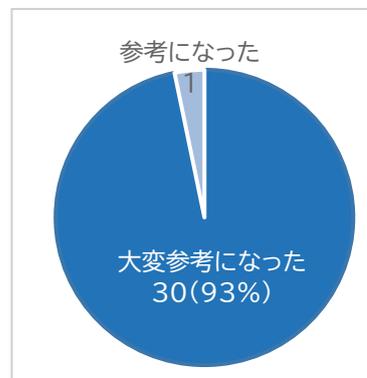


図4 参加者の感想

表3 参加者が「参考になったこと」キーワード

	「参考になったこと」キーワード
1	支援計画を立てるためのアセスメント(情報収集・情報整理)の方法・工夫
2	コーディネートの手順や考え方、実施にあたっての工夫
3	休職者や事業所に対する説明の工夫(説明資料等)
4	リワーク支援への動機づけ・積極性の促進
5	事業所との職場復帰に向けた調整の工夫・留意点
6	支援の視点を整理する
7	他の地域センターの取組(参考になる)
8	対面での情報共有・情報交換(ヒント・発想の拡大、悩みごとの共有・ポイントの再確認)

ここでは、表3キーワード6～8「支援の視点を整理する」「他の地域センターの取組」「ヒントや発想の拡大、ポイントの再確認」の具体的な取組状況を、表3キーワード1～5「支援計画を立てるためのアセスメントの方法・工夫」「コーディネートの手順や考え方、実施にあたっての工夫」「休職者や事業所に対する説明の工夫」「リワーク支援への動機づけ・積極性の促進」「事業所との職場復帰に向けた調整の工夫・留意点」ごとに、地域センターにおいて工夫された参考例について紹介します。

また、そのような「職場復帰に向けた調整にあたってのアセスメントの工夫」を「**職場復帰支援の調整の技(ポイント・留意点)**」として整理し、以下に紹介します。



(1) 支援計画を立てるためのアセスメントの方法・工夫例

ア 休職者からの情報収集の工夫

技

リワーク支援を「自分ごと」として受けとめてもらうために、休職者本人がシート作成を通じて、必要な情報を整理できるよう支援する

事例 1 「リワーク支援目標確認シート」の活用

・Aセンターがオリジナルで作成した「リワーク支援目標確認シート」を、初回ガイダンス(説明会)の際に配付し、休職者本人に記入をお願いしている。リワーク支援を「自分ごと」として受けとめてもらうために本人に作成してもらっている。

・「会社や主治医から課題として伝えられていること」という項目も設けている。休職者本人が事業所、主治医と話す(接点を作る)きっかけになればと考えている。

リワーク支援目標確認シート
<input type="checkbox"/> 休職に至る要因について休職の回数ごとに整理してください
<input type="checkbox"/> 復職するにあたって、課題として伝えられていること、必要と 考えていることは何ですか
<input type="checkbox"/> 会社や主治医から伝えられていること
<input type="checkbox"/> 上記を受けて、自身の改善点をどう考えているか
<input type="checkbox"/> 上記を踏まえてプログラムではどのような事に取り組みたいのか スタッフからのフィードバックはどのような事を希望するのか
フィードバック希望について: 良かった点、こうするともっと良くなる点を受け取りたい口

事例 2 MSFAS(IV)のシートの活用

・総合センター研究部門が開発した「MSFAS(幕張ストレス・疲労アセスメントシート)」第3版のうつ病(休職中)の方を主な対象と想定して作成された(IV)のシートを活用している。休職者本人の言葉で自分自身の状態を記入してもらい、それを理解・共有するために活用している。

・「発症・休職に至るまでの経緯について整理してみましょう」とオリジナルのシートを追加して活用し、経過の中でどこに焦点づけて休職者本人が振り返るのかを把握している。

イ 事業所からの情報収集の工夫

技

休職者を経由して、事業所からの情報を集める(本人不在にしない情報収集)
休職者・事業所が主体的に職場復帰に向けて取り組むことを支援するスタンス

事例 3 情報は本人が集める～「復職支援事前資料(事業所用)」の活用

- ・リワーク支援の説明会の際に、利用を希望された方には、「利用開始シート(利用者用)」「生活記録表」とあわせて、「復職支援事前資料(事業所用)」をお渡しし、休職者自身が事業所に連絡をとって、復職支援事前資料を記入するようお願いしている。
- ・休職者から事業所に「リワーク支援を利用したい」という意向を伝える機会にもなる。また、休職者の意向を踏まえて、リワーク支援利用に向けた調整を進めることについて事業所の考えを確認できる機会にもなっている。

事例 4 「ヒアリングシート」を休職者から事業所担当者に渡すことからスタート

- ・Bセンターがオリジナルで作成した「ヒアリングシート」を事業所に作成してもらっている。
- ・「ヒアリングシート」は休職者から事業所担当者に渡すことからスタート。
- ・「目標検討に使用するため」に休職者とも共有することを前提に記入をお願いしている。
- ・「2:ご本人の担当されていた職務内容とその状況について教えてください」の項目は当初は業務遂行状況で「課題のあるもの」だけ聞いていたが、「順調なもの」も書いてもらうように変更した。事業所との職場復帰の調整(最終段階)にあたって、検討する際に活かしてもらえればと考えている。

『ヒアリングシート』

Bセンター 担当〇〇

企業名: _____
担当者名: _____
記入者: _____ (←複数の方のご記入でも大丈夫です)

御本人様及び事業所様に対して、より良い支援をさせていただくため、下記の事について会社のお考えをお聞かせください。
* 目標検討に使用するため、対象者(休職されている方)もご覧になる前提で記入をお願いいたします。

1: ご本人が所属していた組織構成・本人の役割を教えてください。

2: ご本人の担当されていた職務内容とその状況について教えてください。

業務内容	役割	業務遂行状況で『順調なもの』『課題のあるもの』周囲のサポートなど

- ・「3:休職に至った業務上での原因(きっかけ)や経過」は、休職者に、事業所担当者と休職者の捉え方に違いがあってもいいものであることをあらかじめ説明している。
- ・「5:復帰時に会社(職場)で対応できる配慮事項を教えてください」では、記載例を示している。(例)を見て事業所内でも検討するきっかけにしてもらえたらと考えている。
- ・事業所として「変えられること」は「5:対応できる配慮事項」として聞き、「変えられないこと」(就業規則等)は「6:復職の条件/職場復帰に係る就業規程など」として聞いている。
- ・「7:復職手続き(ステップ)・復帰予定日(タイミング)のスケジュール」は、休職者が復職に向けて、どのような流れで、何を準備することが必要かを事業所担当者に聞くことで、休職者も確認できるようにしている。

- (ヒアリングシート裏面)
- 3:ご本人が休職に至った業務上での原因(きっかけ)や経過を教えてください。
(本人が苦手とする場面や状況、人間関係の変化等具体的なエピソードをご記入ください)
 - 4:上記課題に関して、プログラム上で意識して取り組んでほしい事を教えてください。(面談当日のすりあわせも可能です)
 - 5:上記課題に関して、復職時に会社(職場)で対応できる配慮事項を教えてください。
(例)・メンタルヘルス不調の再発を防ぐため、ラインケア及び社内連携を強化する
・復職後の勤務時間や業務内容・負荷については、フォローアップ期間が半年ある。
 - 6:復職の条件/職場復帰に係る就業規程などを教えてください。(例)フルタイム復職を条件とする
 - 7:復職手続き(ステップ)・復帰予定日(タイミング)のスケジュールを教えてください。
(例)主治医復職可能診断→産業医面談→人事調整一月始復職

技

「シート」を活用して情報整理することで、事業所内のコミュニケーションの機会や事業所内で横断的に関わってもらう機会や仕掛けになる

事例 5

「ヒアリングシート」を事業所内の情報共有の機会としても活用

- ・Bセンターオリジナルの「ヒアリングシート」は事業所の担当者が作成することになっているが、シートの作成にあたり、事業所内の各担当者同士の視点や状況の確認のために、コミュニケーションをとる等、情報共有の機会にもなっている。そのため、シートの記入者欄には「複数の方のご記入でも大丈夫です」と記載している。シートの作成を通じて、事業所側にも職場復帰を「支える」という機運を醸成する機会にもなればよいと考えている。

技

事業所からの情報収集を「休職者本人が知っておくとよい、職場復帰に必要な情報を収集する機会」として活用する

※そのためには、休職者本人との「共有」を前提に情報提供することが必要

事例 6**事業所からの情報収集を休職者支援(確認)の機会としても活用**

- ・事業所の職場復帰に関する調整の窓口がどこなのか、休職中の連絡の取り方(方法)、休んでいる状況や制度(いつから休職に入るのか、いつまでが休職期間か等)、を休職者自身が知らないことや曖昧な場合もある。また、事業所担当者が必要と思っている状況把握のタイミングやコミュニケーション量と休職者自身の考えと差がある場合もある。リワーク支援開始にあたって必要な情報を休職者が事業所担当者に確認し、収集することで、情報や認識をすり合わせる機会としても活用している。

ウ 主治医からの情報収集の工夫

技

職場復帰のコーディネート時には、主治医の意見書等を用いて情報を得る
通院同行は休職者の状況を把握できたタイミングで行う

事例 7 「主治医の意見書」+ 独自に補足様式を加えて情報収集

・主治医の意見書に加えて、リワーク支援の参考にするため、独自に補足様式を加えて、以下のような項目を聞いている。(複数の地域センターが同様の工夫を実施)

【診断名等】 ・本人への説明内容(病名について等)

【前兆・誘因等】 ・調子を崩すときの前兆、誘因等
・本人にとって負荷がかかりやすい場面や状況
・避けた方がよいと思われる作業や場面等

【地域センターで支援する際の留意事項】

・地域センターが医療機関に協力を依頼する場合の連絡の取り方
(連絡先、協力等依頼する際の留意事項(適切な曜日や時間等))
・地域センターの支援上で望むこと

【その他】 ・心理検査等
・その他の医療上、健康管理上の問題の有無等

事例 8 主治医から具体的な助言を得るための工夫～通院同行の機会の活用～

- ・職場復帰のコーディネート時には、主治医の意見は主治医の意見書や補足様式を用いて情報を得ている。通院同行は、休職者本人と主治医との関係性、主治医の考えやスタンス等、職場復帰～職場復帰後にかけての主治医との付き合い方等を休職者に助言するためにも、リワーク支援に通所(体験含む)後1～2か月経った頃に行っている。
- ・リワーク支援(体験含む)の通所状況が伝えられる段階で通院同行することで、支援者や本人からも実際の通所状況や感想等を伝えた上で主治医の意見が得られる。休職者や支援者からも状況を伝え、具体的に聞きたいことを聞く方が助言を得られやすい。

(2) コーディネートの手順や考え方、実施にあたっての工夫例

技

職場復帰の「コーディネート～リワーク支援～職場復帰」までの「職場復帰支援」全体の流れを可視化して見通しを伝える

事例 9

コーディネート期間の位置づけや取組内容をわかりやすく示す

- ・リワーク支援のガイダンス(説明会)の時点で、「職場復帰のコーディネート～リワーク支援～職場復帰」までの職場復帰支援全体の流れや期間を最初に示すことで、地域センターが実施するリワーク支援のイメージ(概ね4～5か月後には職場復帰を目指したリワーク支援が終了し、職場に復帰している)を可視化し伝えている。
- ・「コーディネート期間」を「リワーク支援開始前」と説明するのではなく「職場復帰支援」全体を進める中での前半1～2か月のプロセスと説明することで、休職者や事業所の捉え方も変わり、コーディネート期間中も焦らず、体験することができる。
- ・職場復帰支援全体のおおよそ中間の時点(1～2か月の時点)で通院同行、事業所訪問、ケース会議等を実施することで、休職者一人一人の状況に応じた「リワーク支援計画」に対する意見が得られ、三者の同意を得やすくなる。
- ・「職場復帰支援」後半の「リワーク支援」開始前に2か月程度通所しているため、支援者は休職者のコーディネート期間中における体験の様子を見た上で、また休職者も、課題の振り返り、講座を体験して得られた学びや気づきも含めて主治医や事業所担当者に状況を伝えることができる。

職場復帰支援の流れ



「職場復帰支援」全体の流れを可視化して伝えた図の例

事例 10

「復職までのロードマップ」の活用～復職までの手続きや準備の共有～

- ・Cセンターでは、事業所別に「復職準備～復職手続き～復職～職場再定着までのプロセスと必要なSTEP、準備すること」を確認し、復職までの見通しを休職者と支援者が共有できるシートとして「復職までのロードマップ」を作成し休職者と共有している。

復職までのロードマップ										
テーマ	計画	職場復帰準備	今後の行動計画			期間: ■年○月△日～■年 8月30日	Date: 年 月 日	PC		
	目標の設定 : 9月復職審査に向けたリワークプログラム利用									
大日程	期間	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
■STEP1 活動性の回復期間	想定される 4つの課題	△週2の通所	△週3の通所	△週4の通所	△週5の通所 復職準備期間	△STEP2 開始	復職手続期間	△STEP3 開始	職場復帰 再定着期間	
■STEP2 復職復帰準備期間	身体的安定 (不眠・食欲不振・意欲改善) ⇒復職準備性の回復	△睡眠: 定時睡眠時間を維持してください。主治医と相談して薬剤の調整も検討しましょう。 △食事: 体もところにも栄養が必要です。PFCバランスを意識してカロリーバランスを維持しましょう。 △運動: 4月を目途に、週5日、自宅以外で活動を行ってください。週末も平日と同じ活動を維持してください。								
■STEP3 復職	精神的安定 不安 孤独感情の抑制 ⇒不確実性に対する耐性強化	△感情処理: 不安や感情を1人で抱え込まないでください。相談できる人を超えることを意識してください。 △答えが出ない不安にリソースを浪費するのは価値的ではありません。 △自動思考を野放しにしていると、感情に紛弄されます。自身の実力を考慮した余裕のある行動予定を立案しましょう。 △復職手続期間に入ると、休職直前の現実感を取り戻し身体症状が再現しやすくなります。職場にいる自分をイメージトレーニングしてください。 △他者の言動に感情は支配されやすいもの。回避方法は意識を集中できる処理業務を持つことです。 △残遺症状が表出しやすい時期								
■STEP4 リハビリ勤務	社会的安定 セルフケアの確立 ⇒セルフケアの自覚	△私にとって、仕事とは? 今までの仕事「経験」を振り返りこれからの仕事について検討しましょう。								
	キャリア安定 働くこと理由・動機分析 ⇒復職・職務定着に向けた動機付け	△仕事には貴重な7つの機会があります(収入機会・成長機会・感動機会・船発機会・学習機会・貢献機会・財政再建機会)だから私達は働くのです。								
No	行動計画	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
1	復職に向けた手続き等	コーディネーター			3A リワークプログラム参加		300	産後医療相談		
	①リワークOBミーティング(OBGM)	★受診	★受診	★受診	★受診	★受診	★受診	★受診	★受診	
	【講座】	職場評価会	△OBGM	△OBGM	△OBGM	△OBGM	△OBGM	△OBGM		
	ストレス概念 2講座	職業評価会			△ストレス①②					
	認知行動療法 4講座	職業評価会			△認知行動療法①②③④					
	アサーション 2講座	職業評価会			△アサーション①②					
	アンガーコントロール 2講座	職業評価会			△アンガーコントロール①②					
	コミュニケーションスキル 2講座	職業評価会			△アサーション③④					
	【グループワーク】	PM22 日本語版			△キャリア①②③④					
	キャリア分析 4回	① 職場復帰について考える			△GW 会社直轄					
	会社面談準備 1回	② うつ病について			△自分を知る					
	自分を知る 2回	③ 生活習慣改善 睡眠			△アサーショントレーニング					
	アサーショントレーニング 2回	④ 生活習慣改善 食事と運動			△リワーク総振り返り					

事例 11

休職者自身に「行程整理シート」を作成してもらう

- ・Dセンター、Eセンターでは、職場復帰までのSTEPや必要な準備を休職者が自分ごととして知り、考えられるようにするため、「行程整理シート」(資料3 P17参照)の作成を休職者自身で取り組めるよう支援している。職場復帰に向けた準備をカウンセラー(支援者)任せにせず、自分でも時機を逃さずに必要な準備ができる、復職までの見通しが意識できる等の効果がみられている。

(3) 休職者や事業所に対する説明の工夫例

技

地域センターのリワーク支援の特徴やイメージを伝える。休職者や事業所が利用(タイミング、取り組む目的等)を検討できる材料・機会を提供する

事例 12

復職に向けた課題整理をリワーク手続きの一環として提供する

- ・Dセンターでは、リワーク支援ガイド(説明会)の際に配布した「リワーク支援のお手続きに関するご案内」を休職者自身が事業所の担当者に渡し、主体的に動くきっかけとしている。
- ・休職者、事業所、主治医いずれの紹介であっても、リワーク支援の手続きの一環として、休職者と事業所が復職に向けた課題整理や取り組む目的を話し合う機会を提供している。
- ・休職に至る背景や課題が整理でき、受講理由や目的が確認できる。

年 月 日
部 様
リワーク支援のお手続きに関するご案内
拝啓 この度はリワーク支援をご検討いただきありがとうございます。 より安定した職場復帰を目指すために、下記の通りお手続きに関するポイントをお伝えさせていただきます。休職中の社員皆さまのご利用にしまして社内でご検討をいただく際の一助となれば幸いです。 今後ともよろしく願い申し上げます。
敬具
記
○リワーク支援の主旨 より長く安定して働くために、三者(雇用事業主、休職者、主治医)にご協力をいただき、支援を行うことを主旨とします。
○雇用事業主の受講条件 A.雇用保険適用事業所であること。(公的機関は対象外です) B.事業主が休職者の復職を前提としていること。 C.事業主が休職者と復職に向けた課題整理を行うこと。 D.事業主は休職者がリワーク受講に前向きな意思があるかをご確認いただくこと。 E.リワーク支援プログラム、職場環境調整に関する打合せ等に御協力をいただけること。
○雇用事業主のお手続き ①休職者、主治医、事業主、いずれかから職業センターにお問合わせ ②リワークガイダンスへのご参加(例:休職者、人事) ③(利用検討に向けたコーディネート開始) ④上記 A~E をご確認いただき、職業センターへ連絡と共有 ⑤復職関係者(例:人事、上長、産業保健スタッフ)と職業センターの打合せ ⑥(職業センターご利用可否検討会議) ⑦リワーク支援プログラム開始後のサポート ⑧復職に向けた職場環境調整
以上
〇〇障害者職業センター

事例 13

職業リハビリテーション機関が実施するリワーク支援の特徴を伝える

- ・地域センターのリワーク支援について「4~5か月後に復職を目指して取り組む支援」だという説明は最初に行っている。そのことで、もう少し時間をかけて相談や準備ができることよい人は、医療機関や福祉機関の実施するリワーク支援があることも情報提供することとし、休職者が自分の体調やペースに合わせて焦らず、無理なくリワーク支援を受講できるようにしている。
- ・地域センターのリワーク支援は支援計画に対して、三者の同意を得ることを必要としている。その理由として「休職者、事業所、主治医が取組目標や課題をしっかりと共有してリワーク支援を進めることができる」といった強みや目的があることを伝えるようにしている。

・Eセンターでは、説明会の際に「リワーク支援利用の目安」を伝えている。地域センターのリワーク支援では、「4～5か月後に復職を目指す」ことから、「今、こういう準備や取組が必要だ」ということを伝えている。

- ①休職者本人に復職の意思がありEセンターの利用を希望している
- ②病状が安定している
- ③出勤リズムに近い生活リズムを確立できている
- ④服薬管理、体調管理が自身できている
- ⑤1時間程度集中して作業に取り組める
- ⑥病気の経緯や体験を話すことに抵抗がない

(4) リワーク支援への動機づけ・積極性の促進の工夫例

技

自分がどうありたいのか？そのために、今何ができるか？を
考えることができるような機会づくりや目標設定を行う

事例 14

グループミーティングの活用～参加者間の相互作用を活かす～

- ・「しゃべり場」というプログラム(グループミーティング)を月1回設定。
- ・職場復帰支援の新規受講者(利用1か月目)と支援期間最終月(利用4か月目)の受講者同士が交流できるグループミーティングを企画・実施している。
- ・実施方法は、1回1.5～2時間程度、1グループにつき7～8名程度ずつに分けて実施。
- ・テーマカードを10枚程度用意し、新規受講者が質問したいことを選んで意見交換を実施する。最終月の受講生にとっては、自分がリワーク支援期間中に、どのように過ごしたか振り返る機会となり、新規受講者にとっては、リワーク支援期間をどう過ごしたらよいか、リワーク支援がどう役立つのか、先輩・経験者の話を聞くことでイメージが湧き、動機づけにつながる。
- ・「自らどう学んでいくのか」という視点を大事に、参加者間の相互作用を活かして、考えることができる機会づくりを工夫している。

質問①
会社との打ち合わせにはどんな準備をどんな風にしましたか？

質問②
自己分析ってどんなことをしましたか？

質問③
センター利用前と利用後で復職に対するイメージが変わったところがありますか？

質問④
センターへの通所が無い日の過ごし方は？

質問⑤
受けてよかったプログラムは何ですか？

質問⑥
復職後、どんなことに気をつけようと思っていますか？

テーマカードの例

事例 15

目標設定の工夫～ブリーフセラピー※5の考え方を活かす～

- ・過去の課題に注目した問題解決型の相談



未来志向で「ここからどうありたいのか？」を確認し、そのために今、何ができるか考えられるよう目標設定を工夫している。

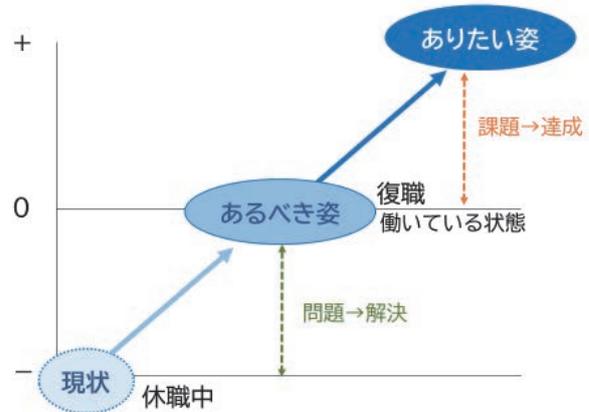
- ・「ありたい姿」、復職時に「あるべき姿」、「現状」を聞くようにしている。

相談例)「ありたい姿」を達成するための課題は何か？



まず「復職」目指さないとありたい姿に近づけない。

「現状」は休職中。「あるべき姿」(復職・働いている状態)を目指す上で解決すべき課題は何か？を考えて、取組課題や目標に設定する。



※5 ブリーフセラピーとは、問題の原因を深く掘り下げるのではなく、現在の状況や相互作用に焦点をあてて、具体的な解決策を見つけることを重視する心理療法です。

(5) 事業所との職場復帰に向けた調整の工夫例

技

「報告書」を有効活用し、休職者の言葉で気づいたことや考えを伝える課題だけでなく「強み」や「力を発揮できる関わり」についても伝える

事例 16

「リワーク支援報告書」の有効活用

- ・リワーク支援の終了報告会に向けて、休職者が自身の言葉で、リワーク支援を通じて気づいたことや今後に向けての考え等を振り返ることを目的に「リワーク支援報告書」(以下「報告書」という。)を作成している地域センターは多くある。「報告書」作成にあたって次のような工夫がみられた。

- * 「報告書」は「事業所に向けて」だけでなく「自分のためとなるような」内容としている。未来の自分のための「これからどうありたいか、どう働くか」キャリア再構築の視点から取りまとめ、事業所に伝えるツールとして活用している。

- * 課題だけではなく、休職者の強みも整理し、一緒に伝えるようにしている。リワーク支援を通して把握できた、休職者が力を発揮できる声かけや働きかけ等も併せて伝えている。

【参考文献】

障害者職業総合センター：「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFAS 活用のために」（2010年）