

第4章

職場復帰に向けた調整のための アセスメント実施の際の ポイント及び留意点

第4章 職場復帰に向けた調整のためのアセスメント実施の際のポイント及び留意点

1 職場復帰に向けた調整のためのアセスメント実施の際のポイント

JDSP の取組や地域センターの工夫例を振り返ってみると、職場復帰に向けた調整を効果的に実施できるように「工夫」「気をつけている点」があることがわかりました。この項目ではこれらを「職場復帰に向けた調整のためのアセスメント（情報収集・整理等）実施の際のポイント」として、以下に紹介します。

（1）休職者本人の持っている力を活かし、「主体性」を尊重する

休職者によっては、事業所担当者と職場復帰に向けた話をするだけでもストレスを感じることや職場復帰のために必要な情報やステップがわからず立ち止まってしまうこともあります。こうした場合に、支援者が休職者の代わりに情報収集を行っていませんか？事業所との調整を全て担うことを支援と位置付けて代行していませんか？

今後、職場に復帰して働くのは休職者自身です。JDSPでは『休職』という転機は、職場復帰後の職業生活や、休職の前後を含む自分のキャリアを振り返り、自分が進む方向を自己決定し直すチャンスでもある」と休職者に説明をしています。職場復帰に向けた調整も休職者にとっては貴重な機会です。支援者が情報収集や調整等を代行することは、この機会を活かすことにつながらず、決して良い支援にはなりません。支援者は、休職者が今後の自分自身の働き方を自ら考え、職場復帰に向けた行動ができるよう、「主体性」を尊重し、促すための支援を行うことが重要です。



休職者本人の持っている力を活かした支援をするために大事にしたい支援の視点

- 代わりにやってあげることは支援ではない
 - ・自分で自律的に考えたり、選択や判断をして、職場復帰に向けた行動（アクション）を進めていけるよう「主体性」を尊重する。
 - ・休職者本人が事業所担当者や主治医に自分の状況や考え、不明点等を「聞く」「伝える」ことができるよう、必要な情報を収集し、整理することを支援する。

（2）個別性・多様性の把握

支援者は、職場復帰支援の経験を積むことで、職場復帰の進め方についてある程度見通しを持って対応することができます。しかし、休職者の状態（病名や症状、自分自身の疾病やストレス対処に関する理解等）は一人一人異なります。また、事業所も職場復帰の進め方や社内の体制、復職の判断基準や休職制度等、一社一社異なり多様です。支援者は、過去の支援経験に頼って職場復帰に向けた段取りや計画を示してしまうことのないよう留意する必要があります。休職者と事業所それぞれの個別性や多様性を踏まえて一ケースごとに支援目標を設定し、支援計画を作成する柔軟性が求められます。個別性・多様性に対応するために重要になるのがアセスメントです。



アセスメントの目的、狙いを再認識

- アセスメントは、情報を集めて終わりではなく、しっかり活用することが大事
 - ・アセスメントは、「何を確認するのか」「何に取り組むために、何を検討するために必要なのか」を考えて、各種シートを選択し、活用する。シートの記載のみで足りない情報は、補足的に聞いて確認する。集めた情報は目標立てや支援にしっかり活かす。

(3) 三者で支援目標を共有しベクトルを合わせる

職業リハビリテーション機関（職業センターや地域センター）で実施する職場復帰支援の特徴の一つに、休職者、事業主、主治医の三者の同意を得た支援計画に基づいて支援を実施することが挙げられますが、「三者の同意を得る」ということは、支援を実施するための単なる手続きではありません。

支援目標をいくら支援者と休職者間で設定して取り組んでも、事業所の期待する目標と異なる場合や復職判断の基準に満たない場合、休職者の職場復帰に対する意欲低下や事業所に対する信頼感の揺らぎにつながりかねず、場合によっては職場復帰に至らないこともあります。こうした状況を避け、スムーズに支援するためには、事業所と休職者が支援の目的や目標を共有するとともに、支援計画について三者同意のタイミングまでに復職判断の基準を確認しておくことが必要です。

また、休職者の焦りが強く、休養が適当と判断されている時期にリワーク支援を希望することもしばしば見られます。リワーク支援実施のタイミングや支援の負荷の度合い等によっては休職者の状態の悪化につながることも懸念されるため、主治医からリワーク支援受講についての意見や配慮事項等を確認することが必要です。

このように三者同意を取り付けるタイミングは、リワーク支援についての三者それぞれの情報や考え、支援の目標をすり合わせて職場復帰に向けた準備を進め、ベクトルを合わせる機会と捉えて対応することが重要です。

また、支援目標の設定にあたっては、休職者が職場復帰支援に向けて前向きに取り組めるよう、「過去の課題」に焦点をあてるのではなく、「今後、期待したいこと、取り組めるとよいこと」等、今後に向けた期待と、そのために今できることに焦点をあてて目標を設定することもポイントです。



三者で支援目標を共有する良さ

- ・三者で取組目標や課題を最初により共有して職場復帰に向けた取組を進めることが望まれる場合は、支援計画について三者の同意を得る STEP が有効に活用できる。
- ・支援のスタート時点でしっかりゴールをすり合わせておくと、支援がぶれない。

(4) 職場復帰に向けた行程の可視化・見通しの共有

職場復帰に向けた行程を可視化し見通しを共有することの効果として、グループヒアリングを実施した地域センターのカウンセラーから次のような意見が聞かれていました。



職場復帰に向けた行程を可視化する・見通しを共有することの効果

- 主体的に動き出す後押しになる
 - ・職場復帰に向けた準備が支援者任せにならず、休職者自らが意識して準備できる。
- 休職者ができること、支援を受けたいことを考える機会や材料にできる
 - ・職場復帰に向けて必要な STEP と必要な準備を可視化し、共有することで、休職者が取り組めること、支援を受けたいこと等を考えるための材料ができる。考えて動き出す機会につなげることができる。
- 進捗管理にも活用できる
 - ・段階ごとに達成度や準備の状況を自己チェックできる。

休職に関する制度や職場復帰に向けて必要な手続き等を書面で伝えられる事業所もありますが、その時の体調等の影響により、伝えられた情報を整理できないままとなっている休職者もいます。また、休職に入った時点では事業所から制度等の詳しい説明を受けていないという方もいます。

職場復帰に向けた行程を可視化し、時系列に沿って必要な手続きや準備を整理すること、見通しを共有することは、休職者や事業所が主体的に取り組むことへの後押しにもなり、進捗管理にも役立てることができます。

(5) 情報の可視化～シートを活用する良さを活かす～

情報を可視化すること、各種シートを活用しアセスメントを行う効果として、グループヒアリングを実施した地域センターのカウンセラーから次のような意見が聞かれました。



情報を可視化する・各種シートを活用してアセスメントを行う効果

- 休職者本人の理解の状況を休職者、事業所、主治医、支援者間で共有できる
- 情報や理解のずれに気づきやすくなる、修正や確認がしやすくなる
- 休職者が、情報を集めるために「聞く、説明する」ことを助けるツールとしても活用できる
- 事業所内の複数部署でもっている情報や考えを共有するツールとしても活用できる

「シート」を活用することで、現状、休職者本人の考えや捉え方、事業所の考え等を可視化（見える化）することができます。自分の言葉で、自分自身の状態、事業所から聞いていること、考え等をシート等書き出すことで、休職者も何がわかっているのか、どのような情報が不足しており確認が必要なのかに改めて気づく機会や休職者本人の理解の状況を周囲と共有できるツールとしても活用できます。

また、事業所内でも、職場復帰に携わる人は複数の部署や担当者に及ぶことも多くあり

ます（例：直属の上司、人事担当者、産業医、産業保健スタッフ等）。その際に、「各種シート」を活用することで、事業所内での情報や認識、考えを共有できるといったメリットも期待できます。

このような良さを最大限に活かしながらアセスメントを実施することも大切です。

（６）休職者の納得性を高める～体験と振り返り～

休職者の納得性を高めて職場復帰に向けた準備を進める上で効果的な取組として、グループヒアリングを実施した地域センターのカウンセラーから次のような意見が聞かれていました。



納得性を高めて職場復帰に向けた準備を進めるための効果的な取組

- まずは「体験」してみる。そして振り返る。
 - ・ 体験することで休職者の納得性は上がる。主治医の「リワーク支援プログラム参加可」の意見の確認はした上で、まずは体験してもらうところから始め、体験した上で納得してリワーク支援を受けるかどうか、受講のタイミング等を選択できるようにしている。
- 休職者同士の相互作用、グループの力を活かす（修了生や先輩の声の活用）
 - ・ 事業所や主治医の勧めで利用される休職者の中には、自分なりのリワーク支援を受ける意義や目的を見出しにくい場合もある。リワーク支援を実際に利用した先輩（プログラム終了間近の先輩や、既に職場復帰した先輩等）から、リワーク支援を受講して、役に立ったこと、受講して良かった講座等の話を聞くことで、リワーク支援に通うモチベーションや納得性が上がる場合もある。

リワーク支援を希望し、相談に来られる時点での状態像はばらつきがあり、生活リズムの整い具合や体調・体力の回復具合は一人一人様々です。一方で職場復帰の際の要求水準も一社ごとに異なります。「リワーク支援の受講にはまだ早い」と支援者が相談や印象のみで判断するのではなく、主治医の意見を確認することは必要ですが「まずは体験をしてみて、振り返って共に確認する」ことが休職者の納得性を高めるポイントです。

2 職場復帰に向けた調整のためのアセスメントにあたっての留意点

(1) 個人情報の取扱い

職場復帰に向けた調整の過程で取り扱う情報の中には、休職者の健康情報や事業所の機密性の高い情報も含まれます。情報を集める際には、「職場復帰支援を効果的に行うために」「職場復帰支援の目標を検討するために」といった目的をしっかりと説明することが大切です。また、事業所の中で複数の部署やスタッフが関わっている場合等、全ての関係者が同じ情報を把握しているとは限りません。どの情報がどの範囲まで共有されているのか、共有してもよいのかを一つ一つ確認することが必要です。

本実践報告書で紹介した各種ツールは、休職者と事業所が「必要な情報を共有する」ことを前提・ねらいとして作成し、活用方法を紹介していますが、それぞれが記入した情報を提示・共有する際には、改めて取扱いの範囲を確認した上で共有するよう留意が必要です。

(2) 休職者、事業所担当者、主治医との関係構築にあたっての留意点

情報収集の過程で、事業所担当者や主治医から期待した情報が得られず、そのことに難しさや不満を感じるという意見が支援者からしばしば聞かれます。支援者が主治医や産業医、事業所担当者の役割や置かれた立場について正しい認識を持ち、得られる情報をあらかじめ整理しておくことも大切です。

主治医は基本的には患者本人から伝えられた情報を基に状況を把握しているため、事業所のことがわからない場合や、休職要因等に関する情報が本人寄りに偏りが生じる場合もあり得ることを踏まえておく必要があります。

産業医も専門領域によって、あるいは常勤や嘱託か等の違いによって健康情報や事業所の労働環境等について把握している内容が異なります。

事業所担当者も、役職や所属部署によってできること、把握している情報が異なることがあります。

情報収集は必要な手続きではありますが、職場復帰に向けた調整の過程では、三者の関係性の構築が何よりも重要です。支援者として、三者と同じ方向を向いて支援をしていくために必要な関係性を構築していくためには、相手が何でも知っているとは期待して「教えてくれない、伝えてもらえない」と捉えるのではなく、職場復帰に向けた相談や支援をする中で把握・整理できた情報を、支援者や休職者本人からも事業所や主治医に伝えていくことが重要です。

「事業所担当者や主治医の役割は何か」「休職者本人や支援者に求められていることは何か」、職場復帰に向けた取組において、三者と支援者それぞれが今後の方向性や対応策をより具体的に検討し、調整を進めるためには、職場復帰支援の実施を通じて把握できた客観的な情報、休職者の心境、支援者の見立て等を休職者とすり合わせることや同意を得た上で休職者や支援者から主治医や事業所に伝えていくことが大切です。

例) 主治医に職場復帰の際の留意事項に関する意見を聞きたい場合、事業所が考えている復職要件や支援場面の休職者本人の様子等の情報があれば、主治医の意見の確度が増すことが期待できます。

(3) 休職者や事業所との「相談」にあたっての留意点

支援者が行う休職者や事業所との「相談」が、職場復帰に向けた調整のために必要な情報を一方的に聞き取る場面になっていませんか？

本実践報告書では、情報収集や整理に役立ついくつかのツールを紹介していますが、相談の機会がこれらの項目を埋めるために、支援者が知りたいこと、確認したいことの情報収集の時間にならないよう気をつける必要があります。

「相談」の主体は支援者ではなく、相談相手である休職者や事業所担当者です。休職者や事業所担当者が、収集した情報について「どのように理解しているのか」「どのように捉えているのか」「曖昧なところや不明な点は何か」「不安に思っていることは何か」等をしっかり聴いて確認することを優先しましょう。限られた相談時間を有効に活用し、しっかりと相手の話を聴いて支援者と休職者等がお互いに理解を深め、今後に向けた具体的な行動を考えていく一助として、本実践報告書で紹介したツールを活用いただければと思います。