

序 章

序章 本調査研究の背景、目的等

第1節 調査研究の背景

2022年に改正され、2023年4月から施行された改正「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、雇用の質の向上に向け、事業主の責務が明確化され、キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理をより一層積極的に行うことが求められることとなった。

こうした事業主のキャリア形成支援を含めた適正な雇用管理の一つである、休職した精神障害者の職場復帰支援は、本人にとってのキャリア形成の観点からも重要である。休職者にとり、これまでのキャリアを振り返り、将来の働き方や目標を再定義することにより復職後の長期的な安定した職業生活につなげるための重要な取組となるからである。しかし、厚生労働省（2025）によれば、職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）の取組を実施している事業所は、全体で23.1%であり、産業医の選任が義務付けられている労働者50人以上の事業所では33.1%であった。事業所規模別では、1,000人以上で78.6%、500人以上999人以下で69.3%、300人以上499人以下で56.6%と、300人以上の規模では5割を超えているものの、規模が小さくなるにしたがって割合が下がっている。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）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。）においては、2002年度及び2003年度に、うつ病等により休職した労働者の職場復帰を支援するための「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。）の開発と試行実施を行い、その後、2004年度から、リワークプログラムを基礎として、職場環境や職場復帰時の職務内容の調整及び本人のキャリアプランの再構築への支援を重点とした「精神障害者の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）」を開発した。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。）においては、2005年度からこれらの職業センターのリワークプログラムの支援技法を導入してリワーク支援を行っている。こうしたリワークプログラムについては、職業センター（2014）において、復職者の再休職のリスクについて、リワークプログラムを利用しないで復職する人は利用して復職する人の6倍以上という結果も示されている。これらについて、障害者職業総合センター（2021）では、医療機関の復職支援プログラムの特徴についての調査結果を踏まえた職業リハビリテーション機関の職場復帰支援の有効性の向上の検討のなかで「職業リハビリテーションのノウハウや知見を生かした、キャリアや職場を意識したプログラムについて引き続き開発や実践することが特有の強みとなることが示唆された」としている。

このように一定の成果を上げているリワーク支援であるが、企業による積極的な職場復帰支援に資する上では、重要な要素であるキャリア形成支援に焦点をあて、企業による職場復帰した社員（以下「復職した社員」という。）に対するキャリア形成支援の実態やその本人への影響等を把握し、本人のキャリア形成に資する観点から、そうした企業の支援との連携をより密にすることで、より効果的な支援として展開されることがこれまで以上に期待される。そのため本調査研究では、リワーク支援等を活用した復職した社員に対するキャリア形成支援に関する職場復帰支援実施機関（以下

「支援機関」という。) ^{※1} 及び企業の取組と、それらの取組に対する復職した社員の職場復帰過程における受け止め及び復職した社員のキャリア観の振り返り（復職した社員の「キャリアの見つめ直し」）を調査し、職業センターにおける支援技法の開発・改良に資するものとする。

なお、当機構では職場復帰支援を、リワーク支援とは別のプログラム^{※2}で高次脳機能障害のある者に対して実施している。当該プログラムの改良にも資するよう、本調査研究では精神疾患（発達障害者における二次障害を含む）及び高次脳機能障害により休職し、職場復帰した方を調査の対象とする。

※1 職場復帰支援実施機関：医療機関、地域センター、EAP 機関、リハビリテーション機関

※2 職業センターで開発した高次脳機能障害者に対する職場復帰支援プログラム及び職業センターで開発した支援技法を導入した地域センターの職業準備支援（障害特性や職業上の課題の把握及び改善に係る支援などを行うプログラム）

第2節 調査研究の目的等

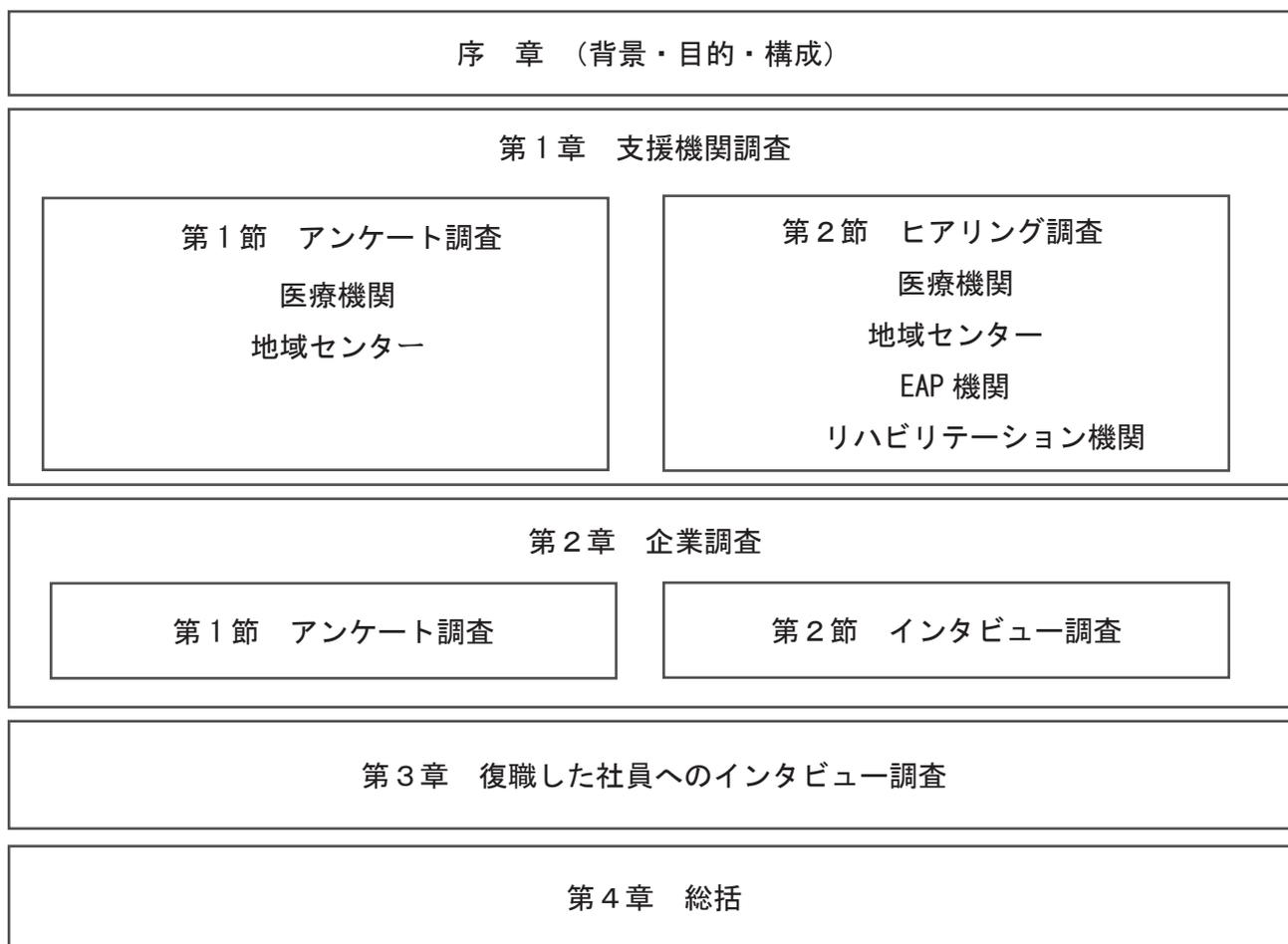
1 目的

本調査研究の目的は以下の3点である。

- ・精神疾患（発達障害における二次障害を含む）及び、高次脳機能障害による休職を経て復職した社員に対する支援機関の支援が、当該復職社員のキャリア形成に与える影響を明らかにする。
- ・当該復職社員に対する、企業のキャリア形成支援を明らかにする。
- ・支援機関の支援や企業のキャリア形成支援に対する、当該復職した社員の受け止め及び当該復職した社員のキャリア観の変化を明らかにする。

2 本報告書の全体構成

本報告書の全体構成は図序-1に示すとおりである。序章では、本調査研究の背景、目的、全体構成、用語の整理について述べた。第1章では、支援機関を対象とした調査として、医療機関及び地域センターを対象としたアンケート調査、医療機関、地域センター、EAP 機関及びリハビリテーション機関を対象としたヒアリング調査の結果を示した。第2章では、地域センターから紹介のあった職場復帰支援を活用した企業に対するアンケート調査及びインタビュー調査の結果を取りまとめ、考察した。第3章では復職した社員を対象としたインタビュー調査で得られた結果を取りまとめ、考察した。第4章では本調査研究を総括した上で本調査研究の意義と今後の課題等について論じた。



図序－ 1 本調査研究の全体構成

3 用語の整理

本研究における「キャリア」は、職業センター（2007）にならい、『個人が生涯にわたって仕事や社会とどのように向き合い、どのようにかかわっていくのかということ。ライフキャリア』を意味する」ものとした。

また、リワーク支援等を活用して復職した社員のキャリア観（仕事観・やりがい・人生・興味といった自身の価値観）の振り返りを「キャリアの見つめ直し」と表現することとした。

参考文献

- 厚生労働省（2025）．令和6年労働安全衛生調査（実態調査）
 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 156（2021）．「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」
 職業センター 実践報告書 No. 26（2014）．「精神障害者職場再適応支援プログラム リワーク機能を有する医療機関と連携した復職支援」
 職業センター 実践報告書 No. 20（2007）．「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～」