

職場復帰支援の実態等に関する調査研究

障害者職業総合センター 研究部門
（障害者支援部門/事業主支援部門）

発表者：宮澤 史穂

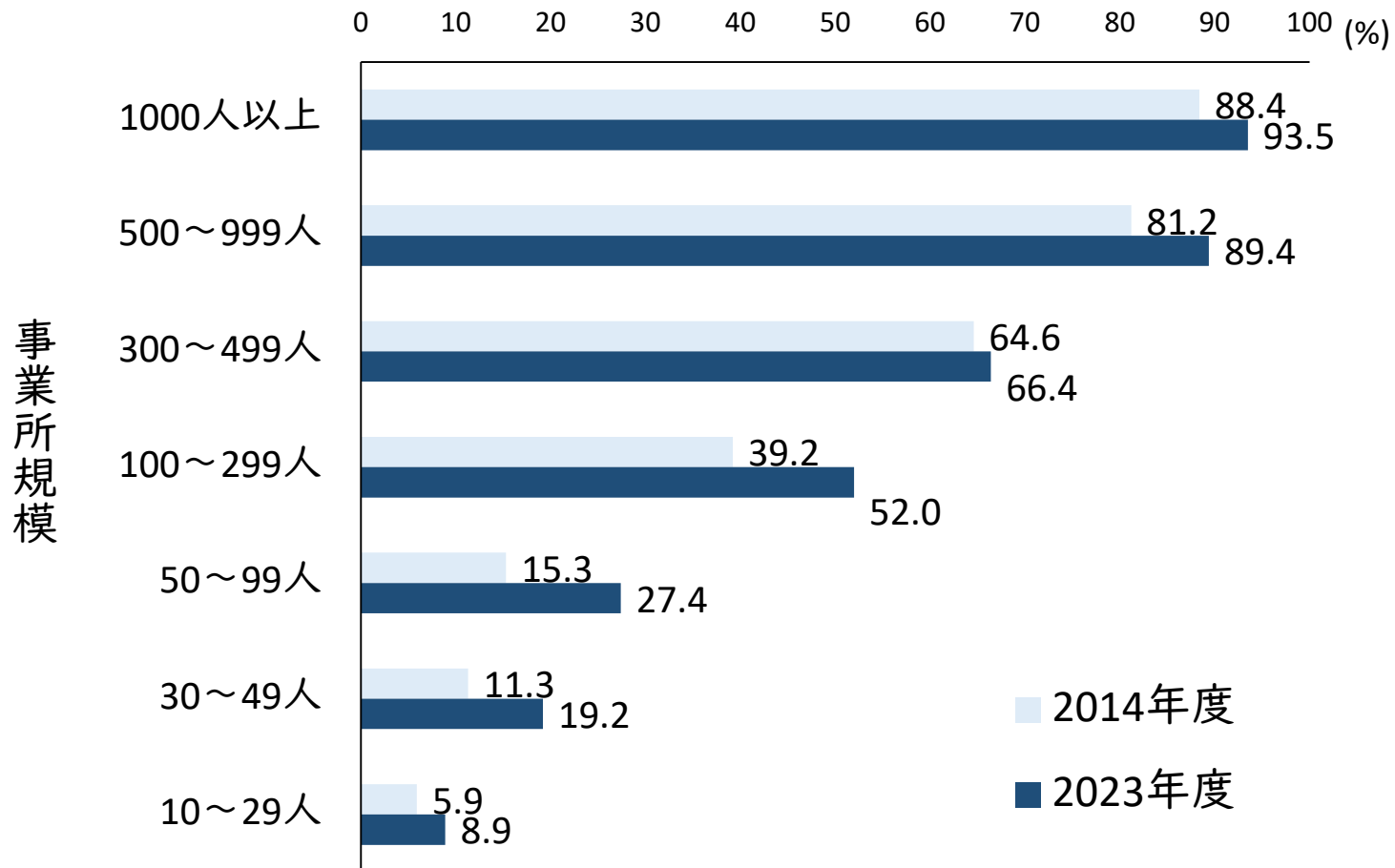
本日の内容

報告書No.156「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」の
成果の一部のご紹介

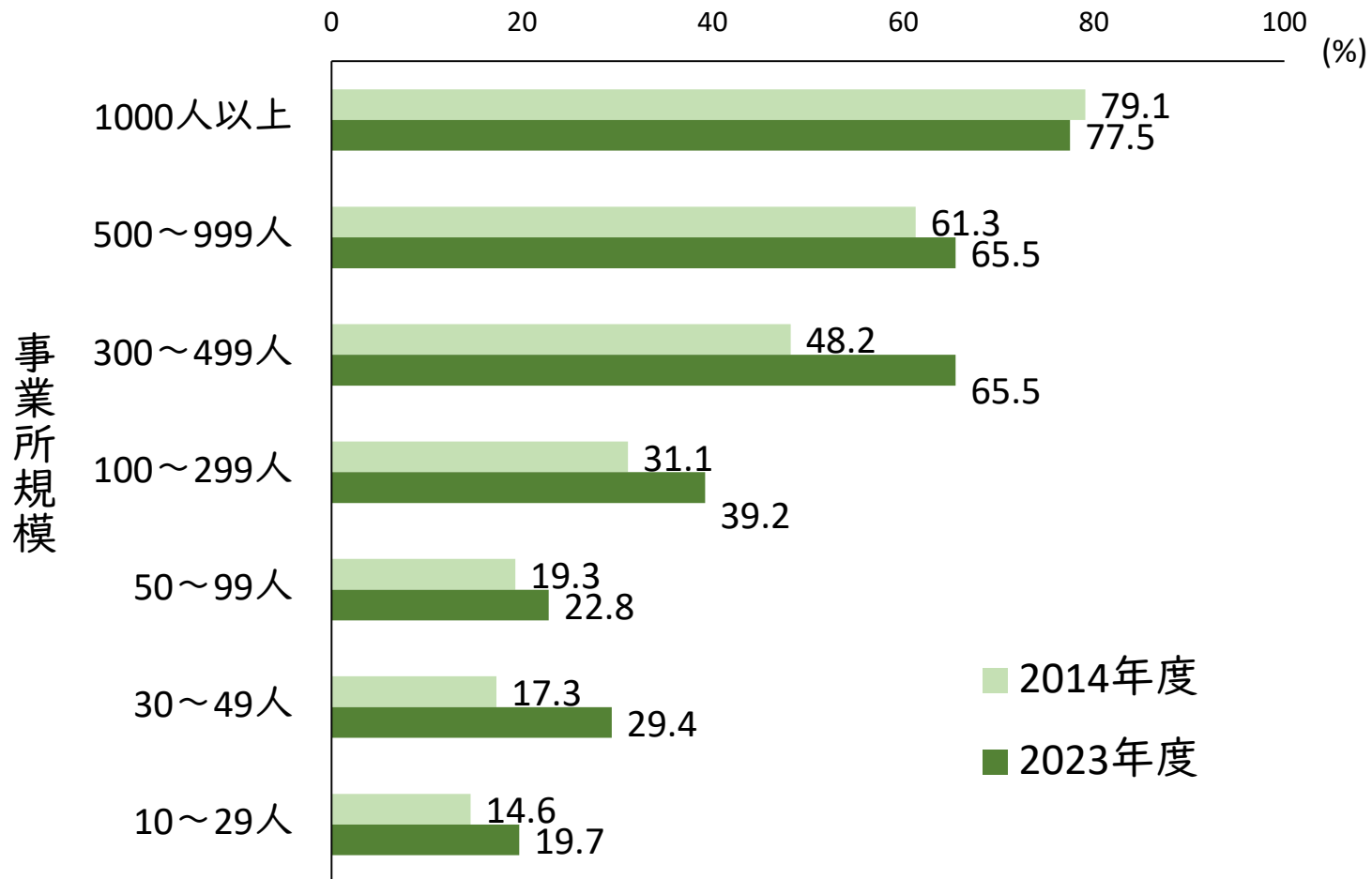
1. 本調査研究の背景と目的
2. 調査結果紹介①
企業における休職者への対応
3. 調査結果紹介②
復職者への有効なフォローアップ
4. まとめ

1. 本調査研究の背景と目的

過去1年間にメンタルヘルス不調により、連続1か月以上休職した人がいる企業の割合は増加傾向（労働安全衛生調査, 2014;2023）



メンタルヘルス不調による休職者の「職場復帰における支援」に取り組む企業の割合も増加傾向 (労働安全衛生調査, 2014;2023)



企業の「職場復帰における支援」とは？

- 復職時や復職後に**事業所内**で人事・労務担当者や産業保健スタッフが実施する就業上の措置
- **事業場外**の資源を利用する企業も増加

背景 | 事業場外資源とは？

事業場外にあり、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する機関

医療機関の実施するリワークプログラム

- 治療を目的としたリハビリテーション
- 復職支援に特化したプログラムを実施
- 再休職の予防が最終目標

(五十嵐, 2018)

地域障害者職業センターのリワーク支援

- 休職者と事業主の双方に支援を提供
- 支援を開始する前に、職場復帰の進め方や目標について、休職者、企業、主治医の3者が合意できるように調整を行う

(森, 2018)

従業員支援プログラム (EAP)

- 企業と契約し、メンタルヘルスに関連したサービスを提供
- サービス内容は、企業や契約内容によって異なる

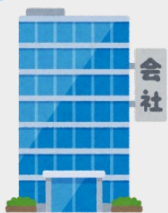
(廣, 2020)

本調査研究の目的（の一部）

- 企業における休職者に対する措置等に係る状況の把握
- 復職者に対する有効なフォローアップ方法等のあり方の検討

職場復帰支援に関わる関係者に対し複数のアンケート調査、ヒアリング調査を実施

本研究の調査対象



企業



事業場外資源

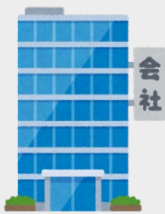


復職者本人

2. 調査結果紹介①

企業における休職者への対応

調査対象



企業



復職者



- 調査対象：上場企業3,740社
- 調査期間：2019年10～11月
- 回収状況：465社（12.4%）から回収
 - ※うち7社に対しヒアリング調査を実施。
- 調査項目
 - ①回答企業の状況
 - ②休職者等に対して実施している措置
 - ③事業場外資源の利用状況
 - ④事業場外資源に期待したこと



方法 | 復職者アンケート調査

- 調査対象:

企業調査に回答した企業に所属し、過去1年以内に休職中に事業場外資源による職場復帰支援プログラムを利用して復職した社員

- 調査期間: 2020年1~2月

- 回収数: 12件

- 調査項目:

- ① 回答者の状況

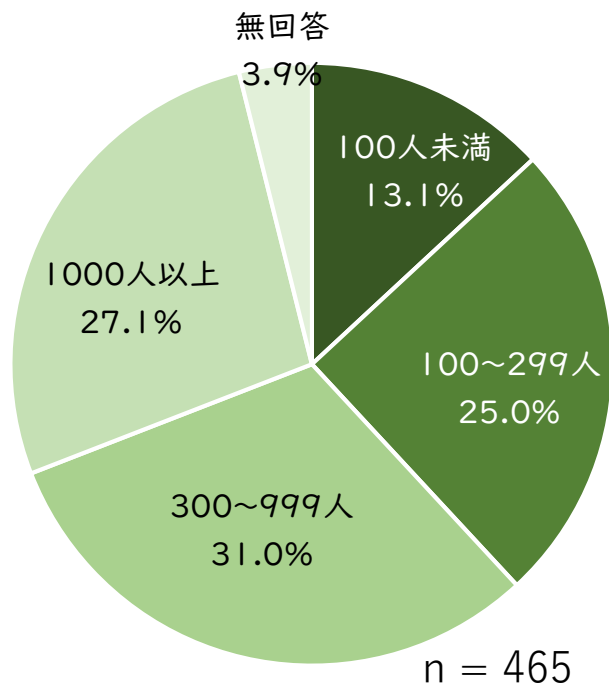
- ② 事業場外資源の利用状況

- ③ 事業場外資源によるフォローアップの内容

- ④ 勤務先企業からの措置



• 回答企業の規模



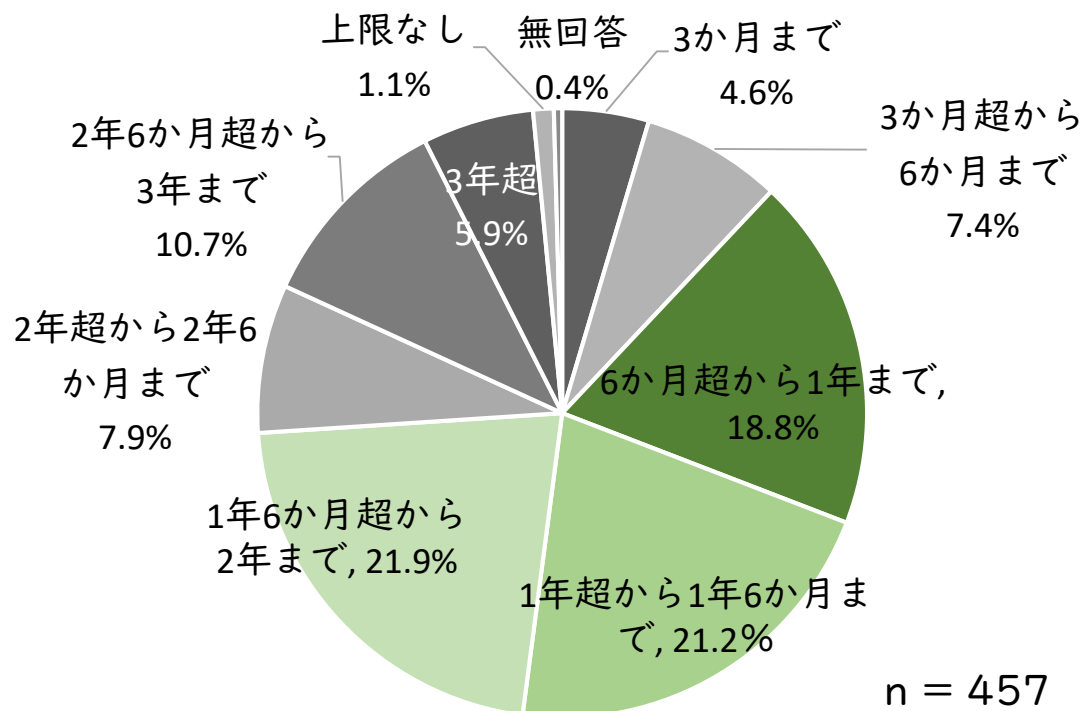
• 回答企業の業種

業種	割合 (%)
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2
建設業	8.0
製造業	37.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4
情報通信業	8.6
運輸業、郵便業	3.0
卸売業、小売業	17.0
金融業、保険業	4.7
不動産業、物品賃貸業	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	1.7
宿泊業、飲食サービス業	3.2
生活関連サービス業、娯楽業	1.1
教育、学習支援業	0.2
医療、福祉	0.4
サービス業 (他に分類されないもの)	9.9
無回答	1.1

n = 465



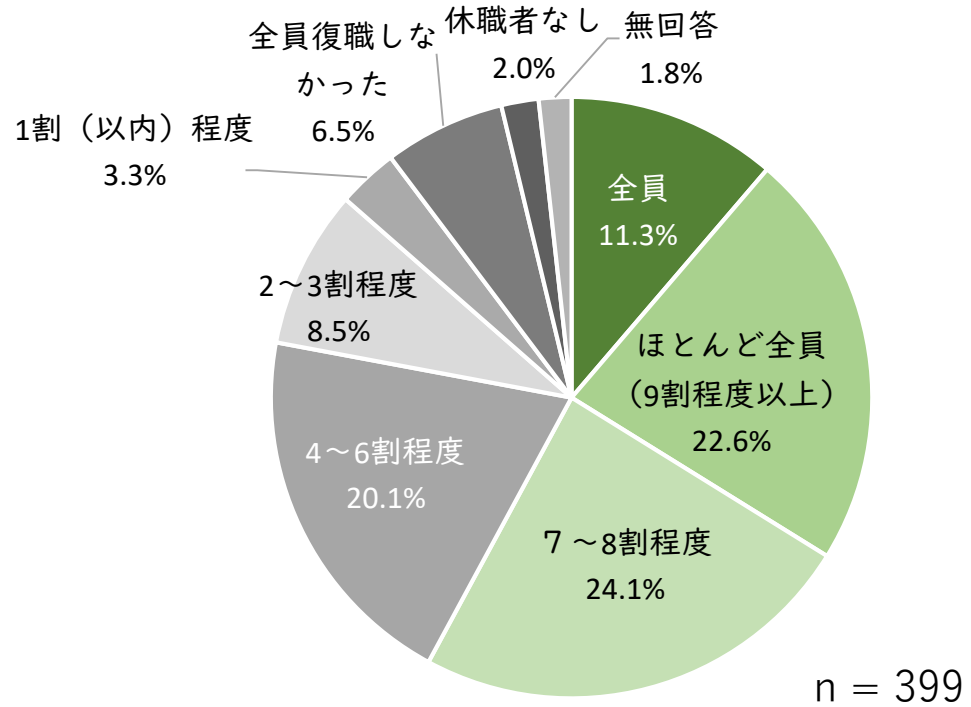
- 98.3%の企業に休職制度あり
- 休職制度の最長期間
→ 6か月超～2年までの期間の企業が多い



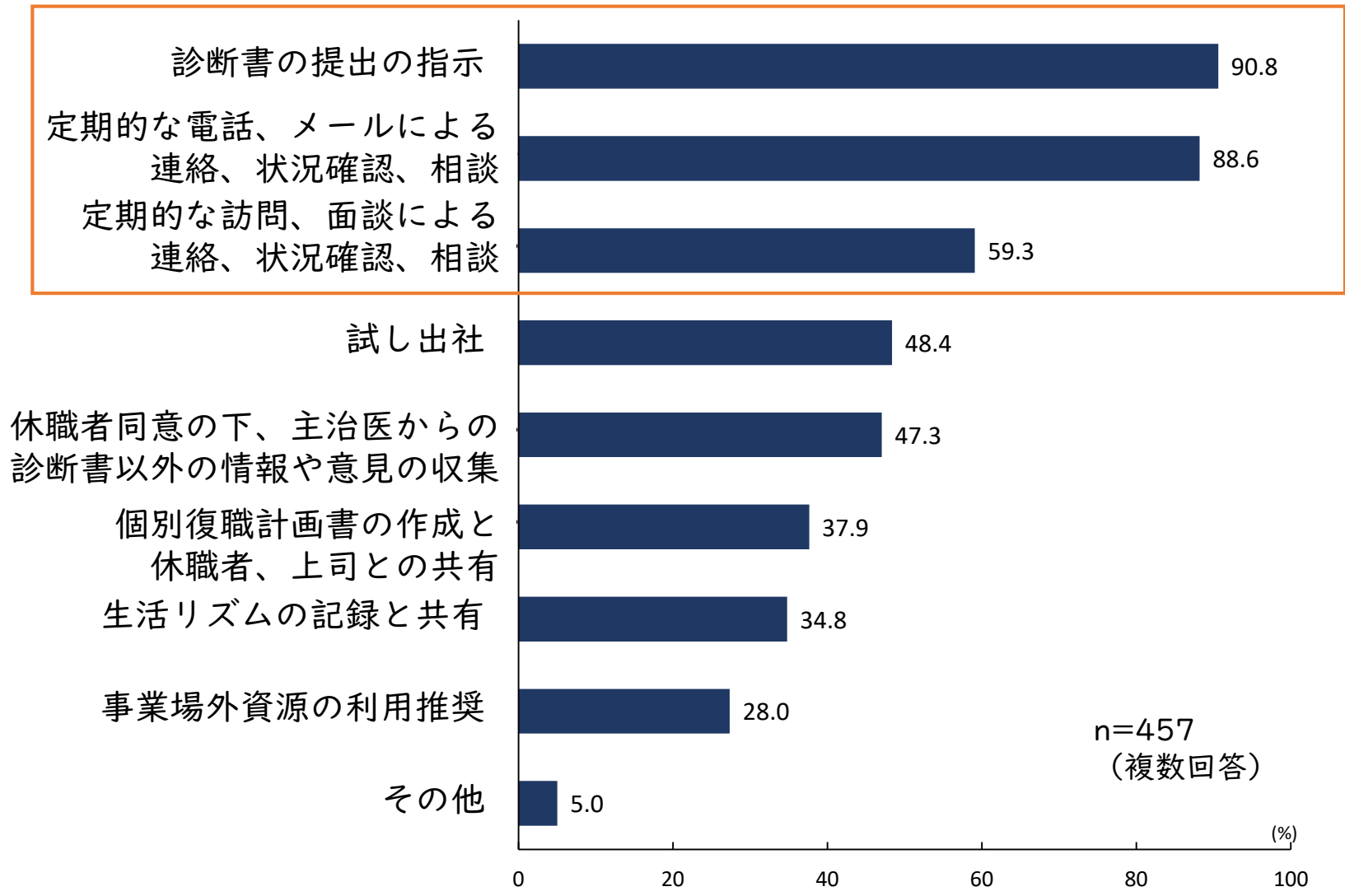


結果 | 休職者数と復職の状況

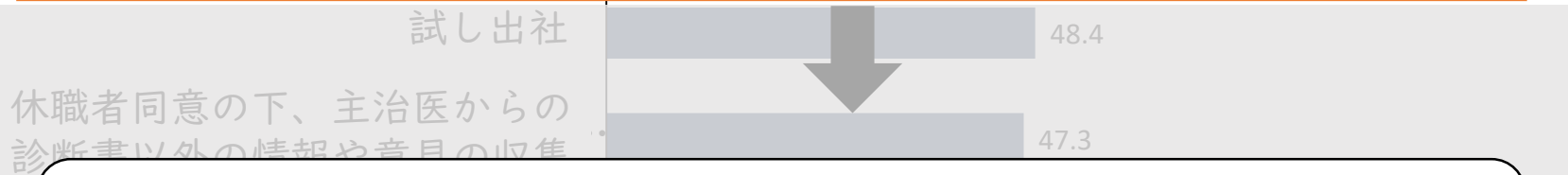
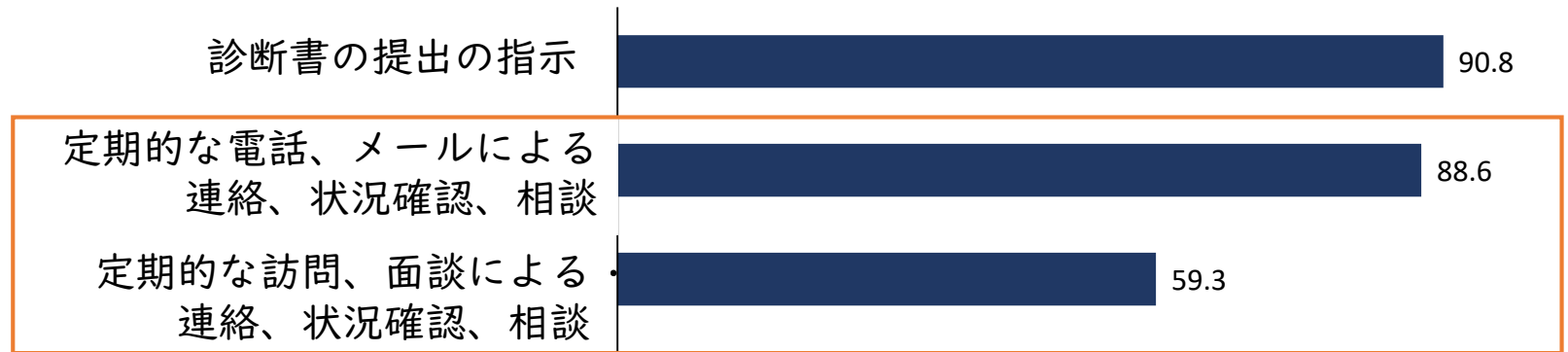
- 64.1%の企業で1人以上の休職者がいる
- 過去3年間の復職状況
 - 半数の企業で休職者の7割以上が復職



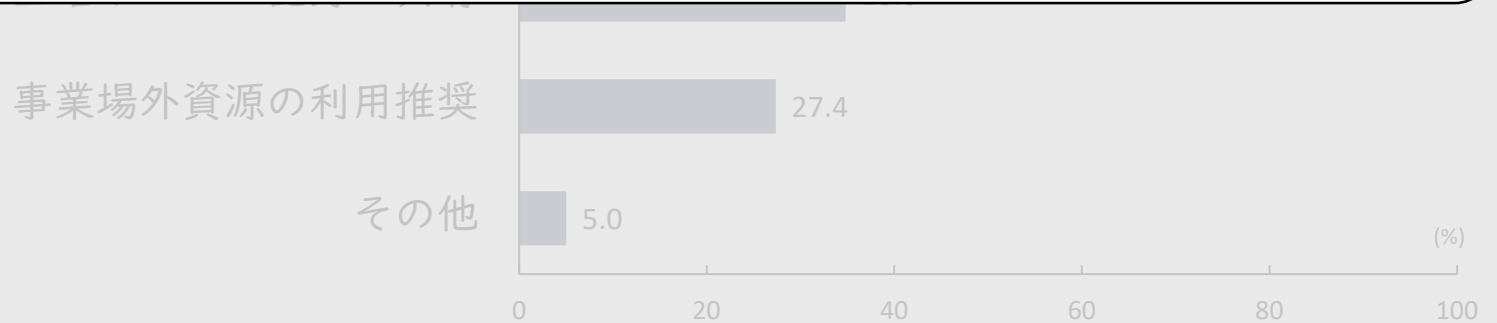
結果 | 休職期間中の措置



結果 | 休職期間中の措置

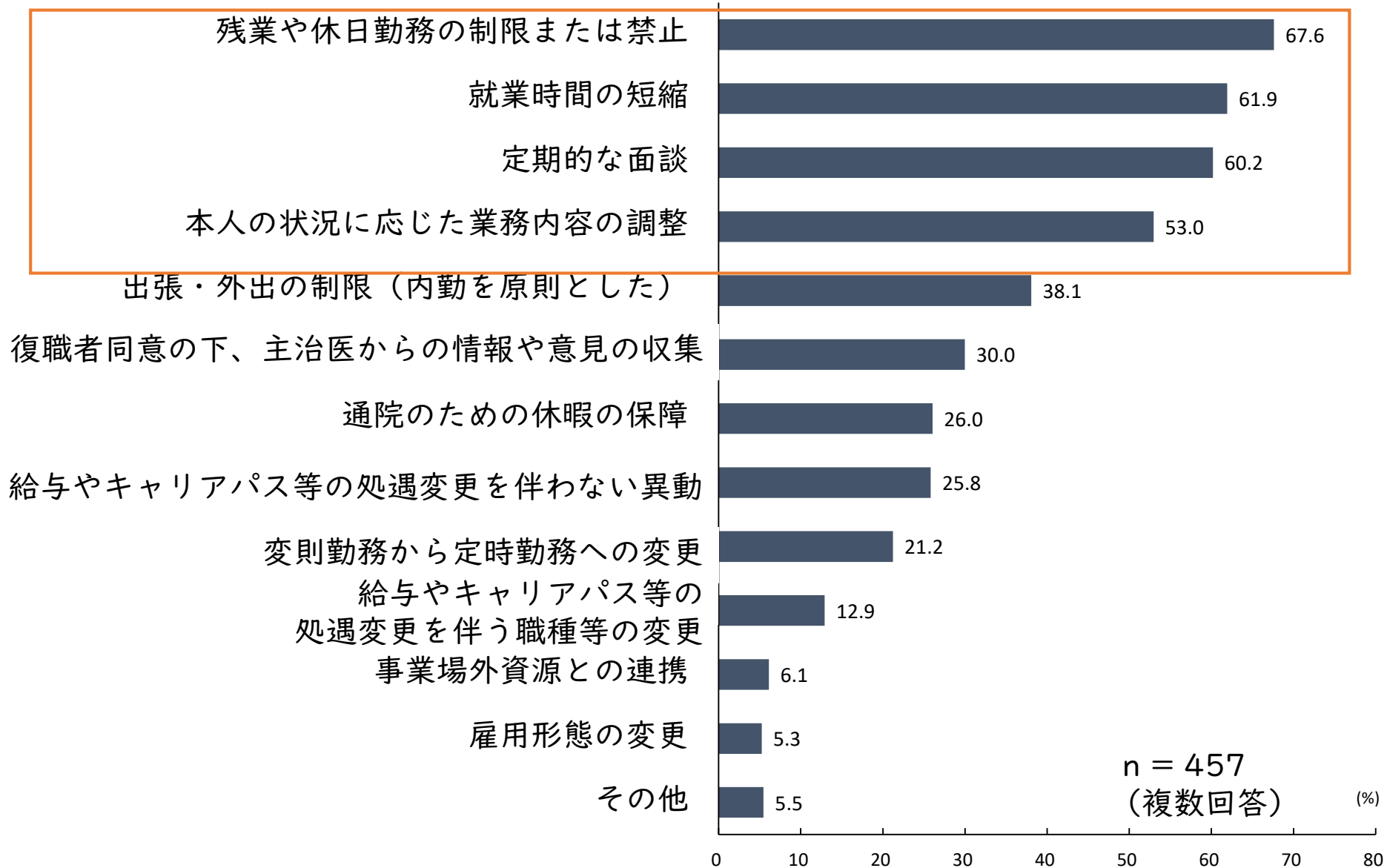


- ヒアリング調査でもすべての企業が実施
- 復職者調査では半数以上が「役に立った」と回答

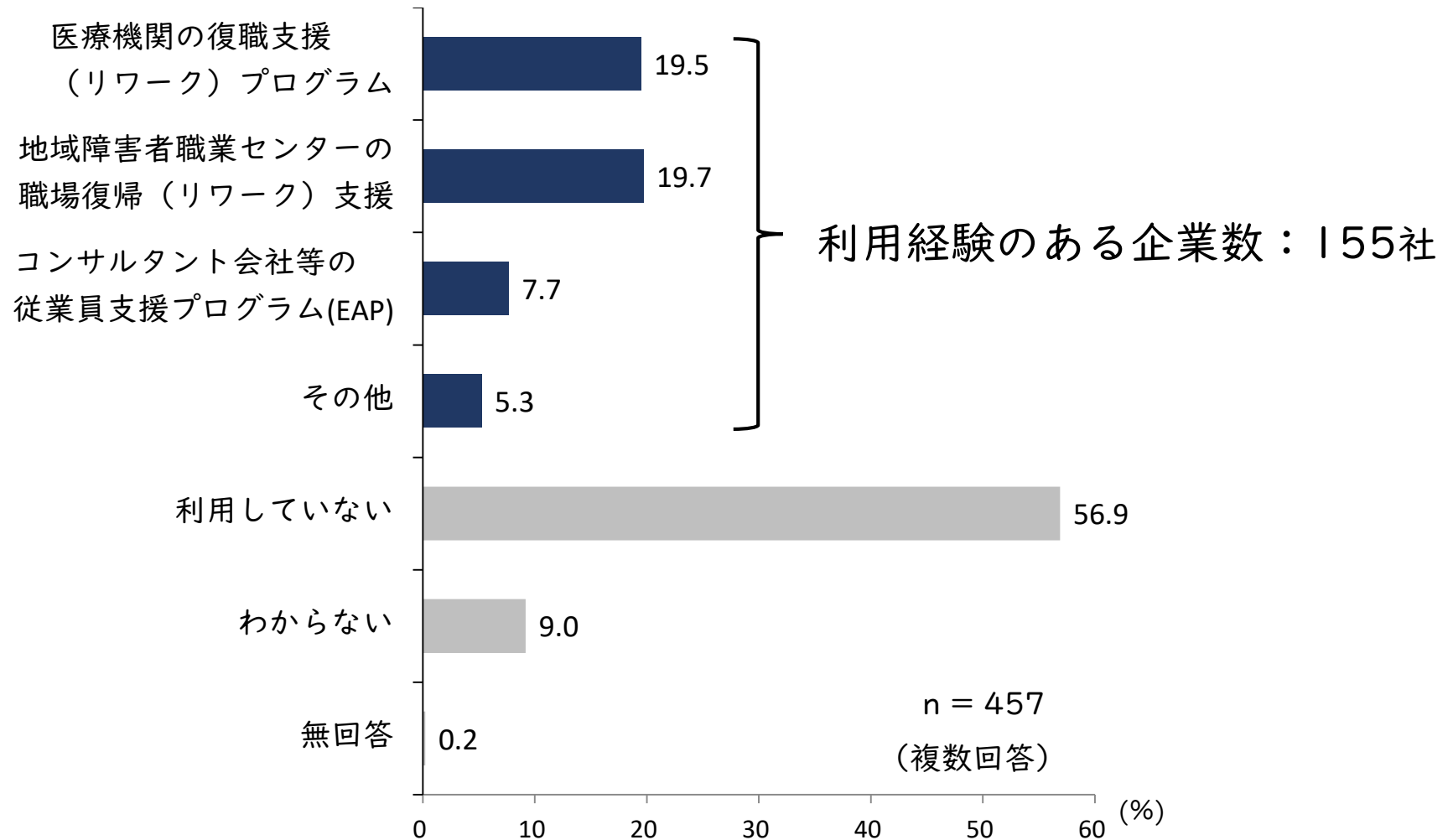


(%)

結果 | 復職時または復職後の措置

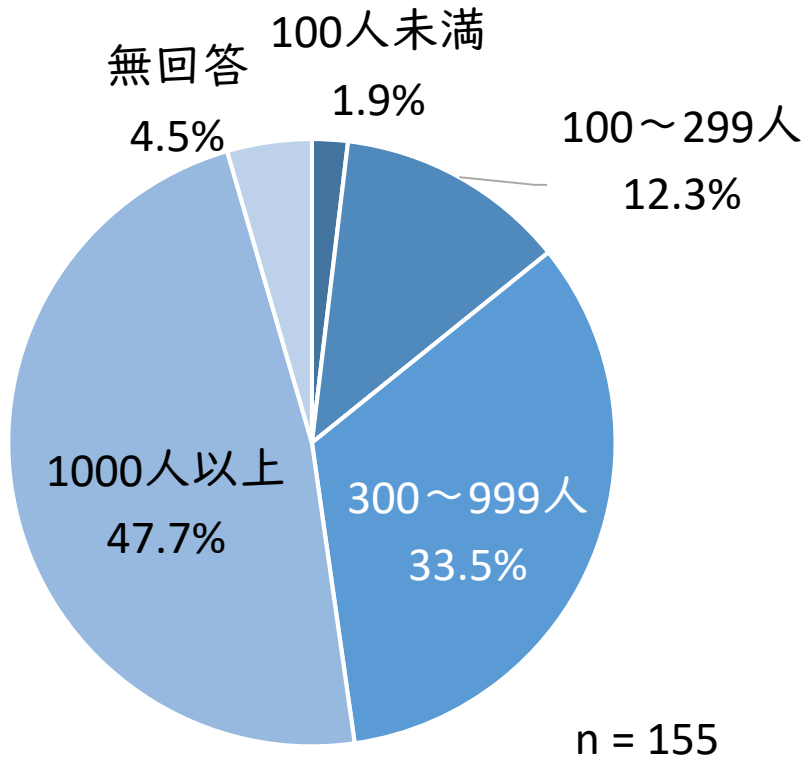


結果 | 事業場外資源の利用状況

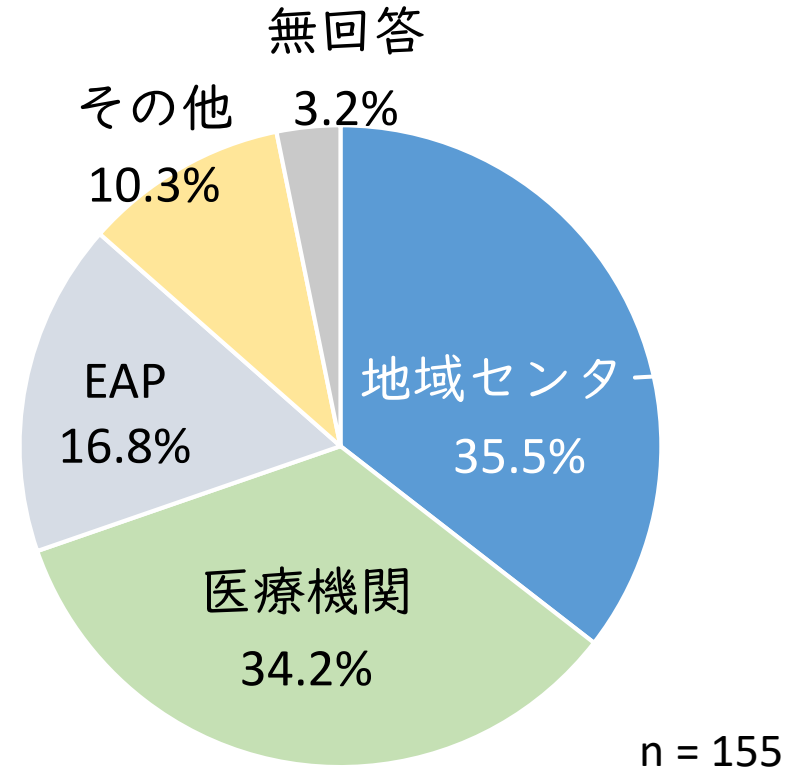


※従業員300人以上の企業群の方が300人未満の企業群よりも事業場外資源を利用している。300人以上：126社 300人未満：22社

結果 | 事業場外資源利用経験のある企業



利用企業の従業員規模



過去1年間に最も利用した
事業場外資源

結果 | 事業場外資源利用の理由



	医療機関 (n=53) (%)	地域センター (n=55) (%)	EAP (n=26) (%)	その他 (n=16) (%)
利用を復職条件としていた	13.2	20.0	11.5	25.0
会社が社員に勧めた	37.7	60.0	76.9	62.5
社員自らが希望した	39.6	45.5	34.6	62.5
産業医が社員に勧めた	45.3	34.5	30.8	18.8
主治医が社員に勧めた	50.9	50.9	15.4	0.0
その他	9.4	0.0	11.5	6.3

結果 | 事業場外資源に期待した効果



** $p > .01$, * $p > .05$

項目内容	医療機関 (n=53) (社)	地域センター (n=55) (社)	EAP (n=26) (社)	その他 (n=16) (社)
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	42**	33	11	8
休職者等や復職者の相談・助言	20	29	20	9
休職者等の業務遂行能力の回復	29	38	5	3
不調や休職の原因の解明と企業の対応のヒント	15	28	15	9
休職者等のコミュニケーション能力の向上	23	32	5	4
復職後の再休職の防止に向けた何らかのサービス	20	23	9	5
休職中の体調・病状等の把握と企業への説明	9	23	9	7
社員のメンタルヘルス不調に対応しているスタッフの相談役	4	10	16**	6
休職していない社員を含めた、メンタルヘルス不調の予防・改善のための企業への助言、社員への協力等	4	3	14*	9
休職者等と職場の意見・人間関係の調整	4	11	4	3
その他	3	1	3	2



医療機関の特徴

項目内容	医療機関 (n=53) (社)	地域センター (n=55) (社)	EAP (n=26) (社)	その他 (n=16) (社)
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	42**	33	11	8
休職者等や復職者の相談・助言	20	29	20	9
休職者等の業務遂行能力の回復	29	38	5	3
不調や休職の原因の解明と企業の対応のヒント	15			
休職者等のコミュニケーション能力の向上	23			
復職後の再休職の防止に向けた何らかのサービス	20			
休職中の体調・病状等の把握と企業への説明	9			
社員のメンタルヘルス不調に対応しているスタッフの相談役	4			
休職していない社員を含めた、メンタルヘルス不調の予防・改善のための企業への助言、社員への協力等	4	3	14*	9
休職者等と職場の意見・人間関係の調整	4	11	4	3
その他	3	1	3	2

「メンタルヘルス不調」や「業務遂行能力」といった休職者の状態の改善への期待



地域センターの特徴

項目内容	医療機関 (n=53) (社)	地域センター (n=55) (社)	EAP (n=26) (社)	その他 (n=16) (社)
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	42**	33	11	8
休職者等や復職者の相談・助言	20	29	20	9
休職者等の業務遂行能力の回復	29	38	5	3
不調や休職の原因の解明と企業の対応のヒント	15	28	15	9
休職者等のコミュニケーション能力の向上	23	32	5	4
復職後の再休職の防止に向けた何らかのサービス	20	23	0	5
休職中の体調・病状等の把握と企業への説明	9	23	0	0
社員のメンタルヘルス不調に対応しているスタッフの相談役	4	10	0	0
休職していない社員を含めた、メンタルヘルス不調の予防・改善のための企業への助言、社員への協力等	4	3	0	0
休職者等と職場の意見・人間関係の調整	4	11	0	0
その他	3	1	0	0

幅広い分野の事項に期待

→休職者と企業の双方へ支援を行っていることを反映

結果 | 事業場外資源に期待した効果

EAPの特徴

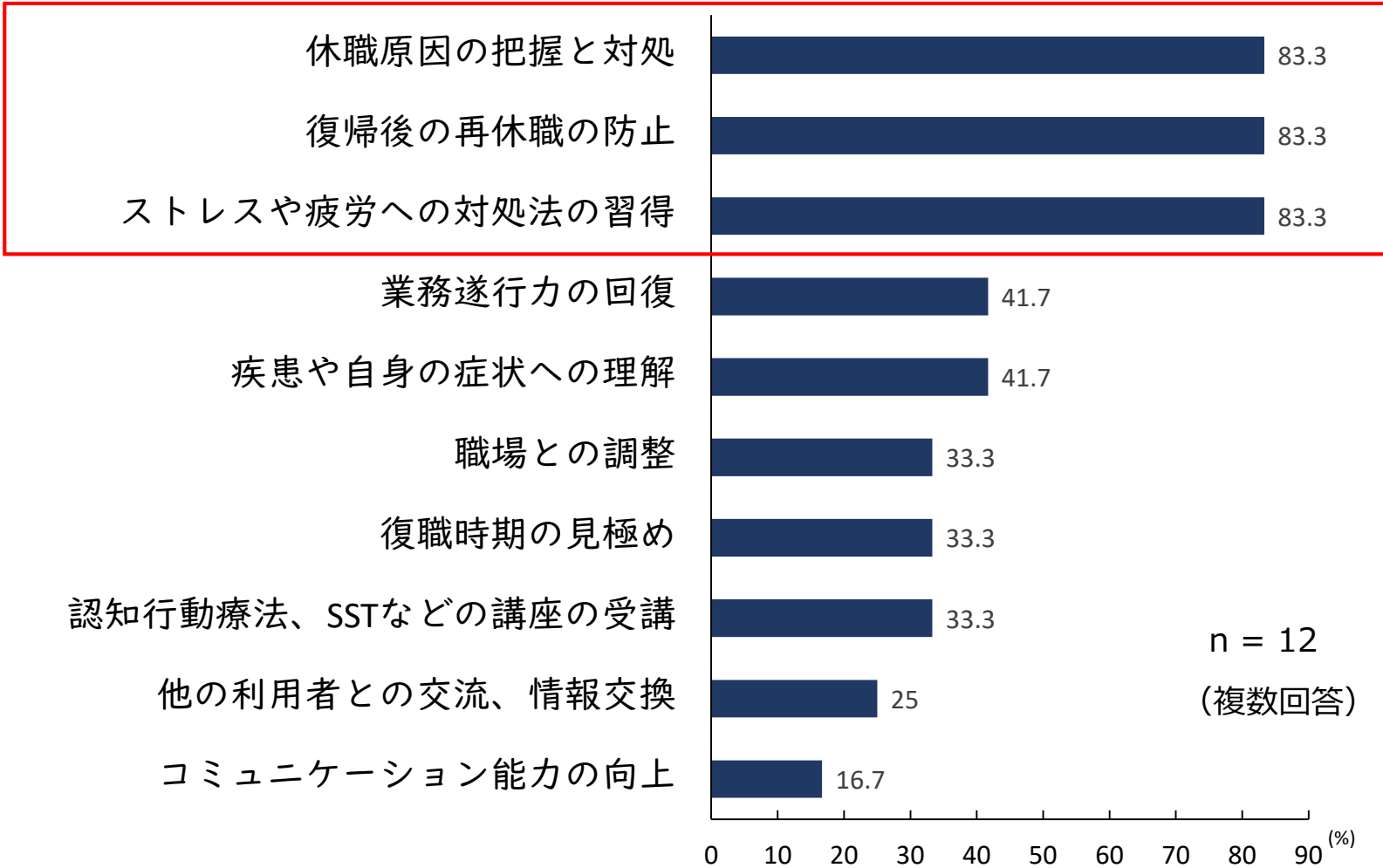
項目内容	医療機関 (n=53) (社)	地域センター (n=55) (社)	EAP (n=26) (社)	その他 (n=16) (社)
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	42**	33	11	8
休職者等や復職者の相談・助言	20	29	20	9
休職者等の業務遂行能力の回復			5	3
不調や休職の原因の解明と企業の対応のヒント			15	9
休職者等のコミュニケーション能力の向上			5	4
復職後の再休職の防止に向けた何らかのサービス			9	5
休職中の体調・病状等の把握と企業への説明			9	7
社員のメンタルヘルス不調に対応しているスタッフの相談役			16**	6
休職していない社員を含めた、メンタルヘルス不調の予防・改善のための企業への助言、社員への協力等	4	3	14*	9
休職者等と職場の意見・人間関係の調整	4	11	4	3
その他	3	1	3	24

不調者以外の社員へのサービス提供も期待

↓

サービス対象や期間が幅広いことを反映

結果 | 復職者が事業場外資源の利用で期待した効果



n = 12
(複数回答)

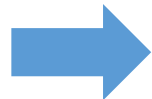
- 企業における職場復帰支援の状況
 - 9割以上の企業に休職制度がある
 - 休職制度がある企業のうち6割の企業に休職者がいる
 - 半数以上の企業で、休職者の7割以上が復職
 - 休職期間中、復職後の措置ともに「定期的な面談」の選択率が高い
 - 休職者（復職者）の状況把握や、面談の実施を重要と考えていることを示唆
 - 復職者も効果を実感

●事業場外資源の利用状況

- ・利用経験のある企業は33.9%
- ・従業員規模の大きい企業の割合が多い

●事業場外資源に期待すること

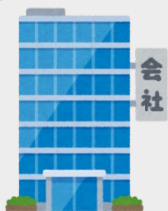
- ・機関によって期待する内容が異なる
- ・必ずしも各機関の特徴と一致しない項目も選択
例) 地域センターに「メンタルヘルス不調の回復」を期待
- ・企業と復職者で認識の違い



事業場外資源の機能や役割について、周知を行うことの必要性

3. 調査結果紹介② 復職者への有効なフォローアップ

調査対象



企業



事業場外資源

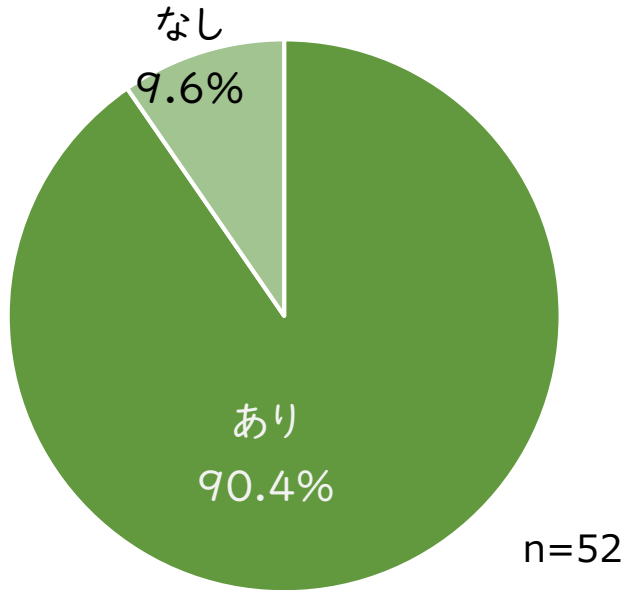


復職者本人

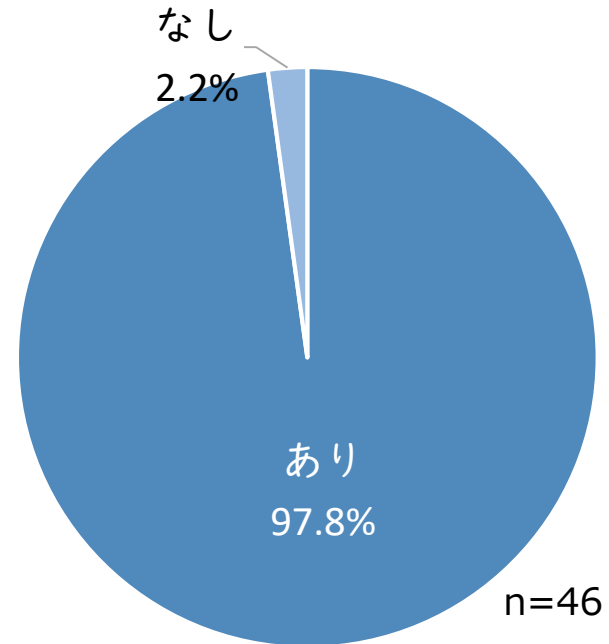
- 調査対象：地域センター46所（回収率：95.8%）
- 調査期間：2018年10月～11月
- 調査項目
 - ①リワーク支援終了後の引き継ぎの有無、引き継ぎ先
 - ②リワーク支援終了者に対するフォローアップの実施状況（実施の有無、内容、目的、期間、頻度）
 - ③企業に対するフォローアップの実施状況（実施の有無、内容、目的、期間、頻度）
 - ④フォローアップを実施する上での課題



- ・ 調査対象：一般社団法人日本うつ病リワーク協会に所属している医療機関181機関
- ・ 調査時期：2018年10月
- ・ 回収状況：52機関（回収率28.7%）
 - ※うち5機関に対しヒアリング調査を実施
- ・ 調査内容
 - ①プログラムの実施体制
 - ②対象者、利用者数、復職者数
 - ③プログラム内容
 - ④今後の課題



医療機関の実施の有無



地域センターの実施の有無

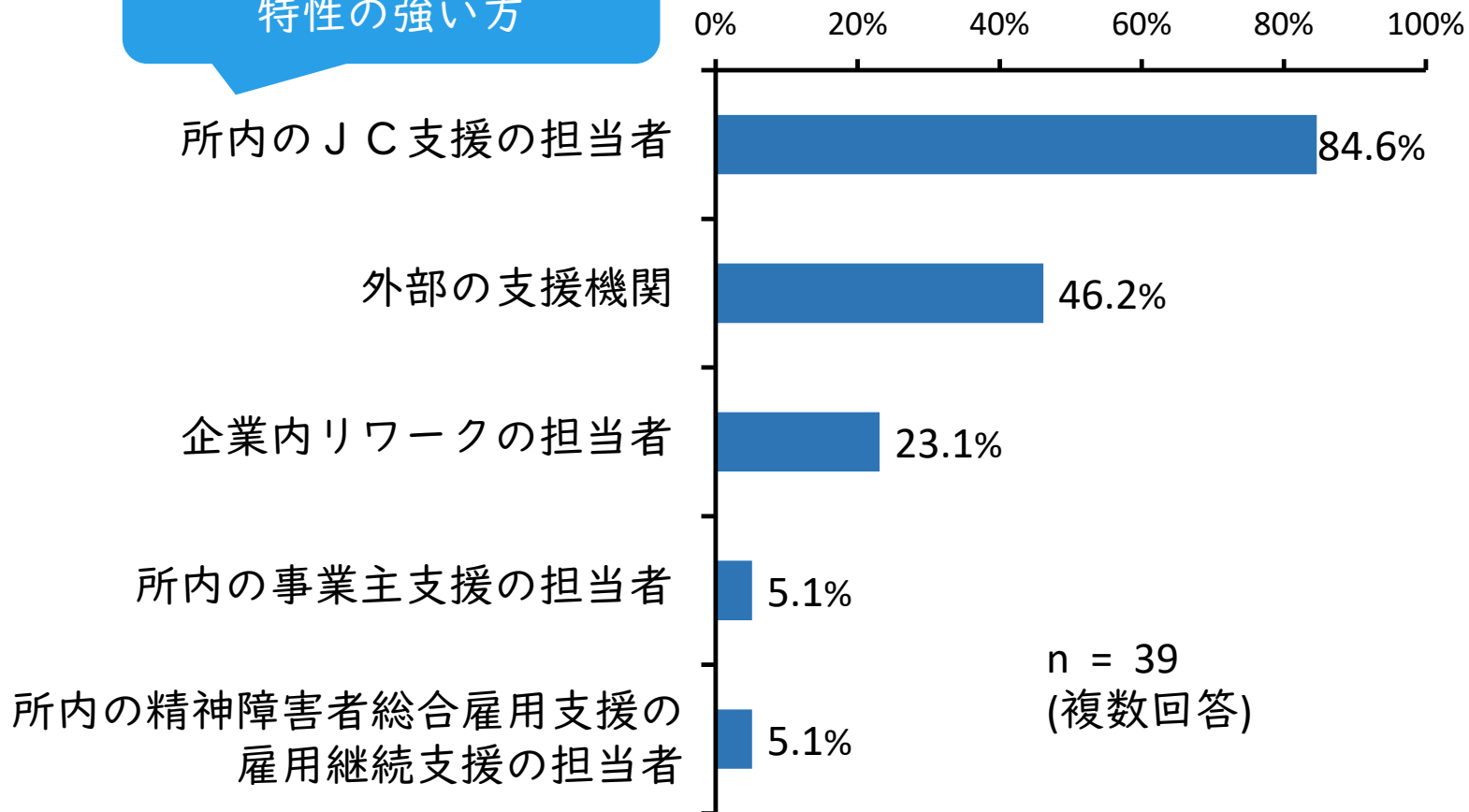
結果 | 支援終了後の引き継ぎ



引き継ぎを行うことがある：84.8%

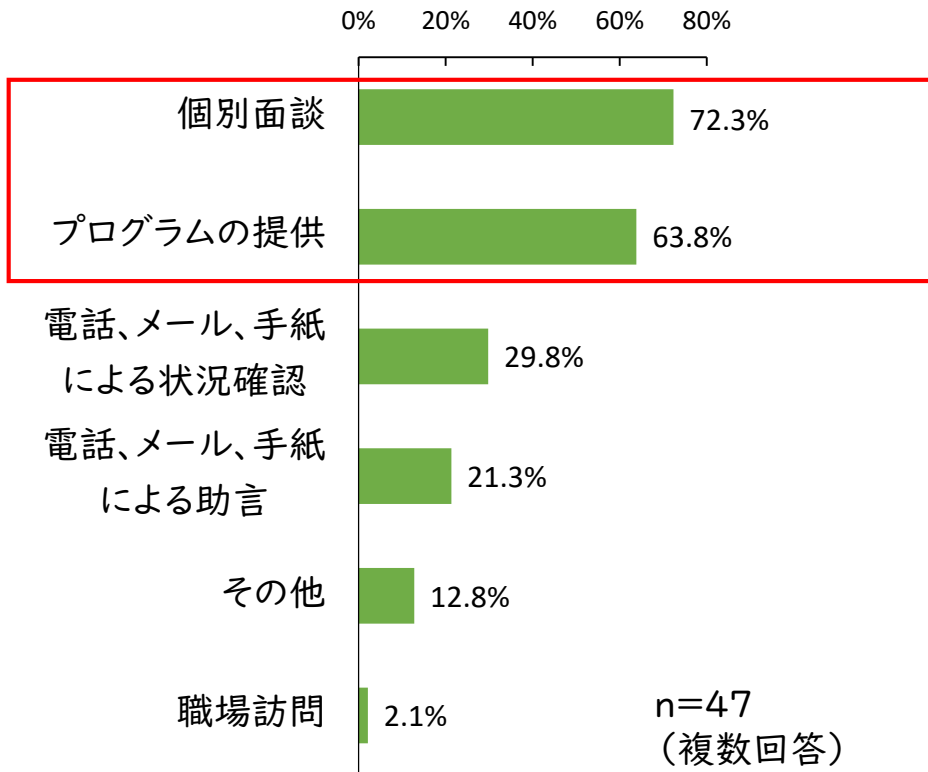


発達障害傾向がある等
特性の強い方

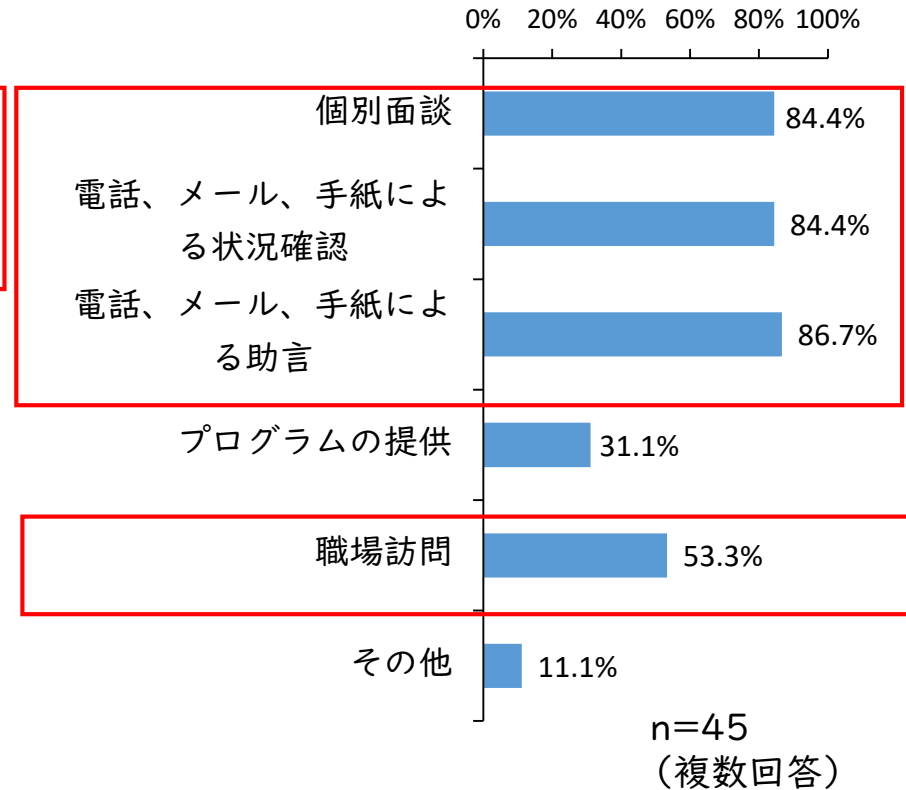


※地域センターのみに質問

医療機関のフォローアップ内容

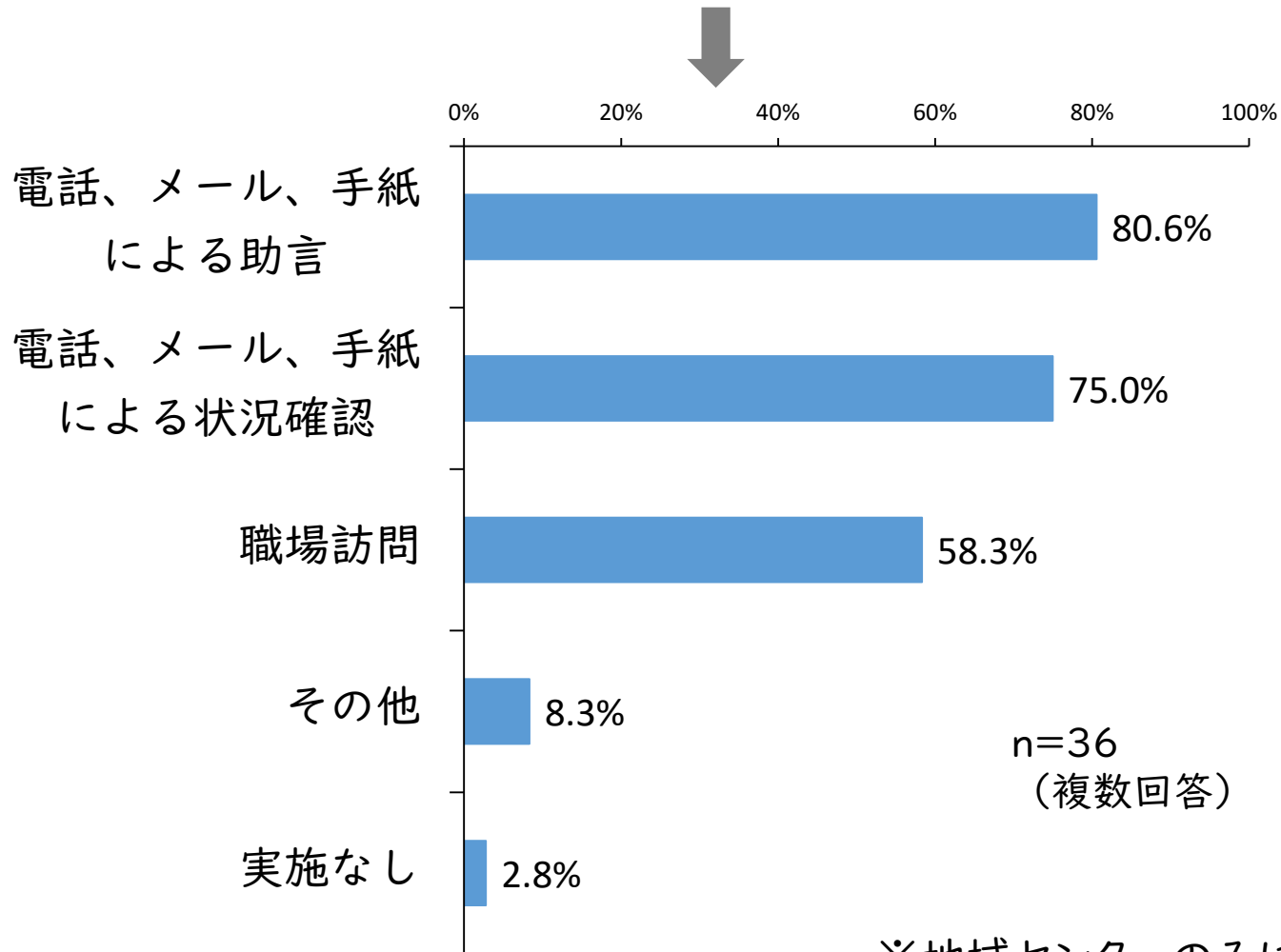


地域センターのフォローアップ内容



	医療機関	地域センター
集団プログラム	・復職者OB会（復職者のみ、現在の利用者も交えて等開催方式は様々。近況報告、復職後の悩みの共有等を行うことが多い。）	・復職者OB会（復職者のみ、現在の利用者も交えて等開催方式は様々。近況報告、復職後の悩みの共有等を行うことが多い。）
特定の心理プログラム	・心理教育、復職後の問題等をテーマとした認知行動療法やSST、復職後の生活リズムの振り返り	※選択無し
その他のプログラム	・スポーツ、レクリエーション、リラクゼーション法等	※選択はしたセンターはあったものの、具体的内容は不明

リワーク支援終了者が所属する企業に対してフォローアップを実施することがある：78.3%



※地域センターのみに質問

結果 | フォローアップで想定している目的



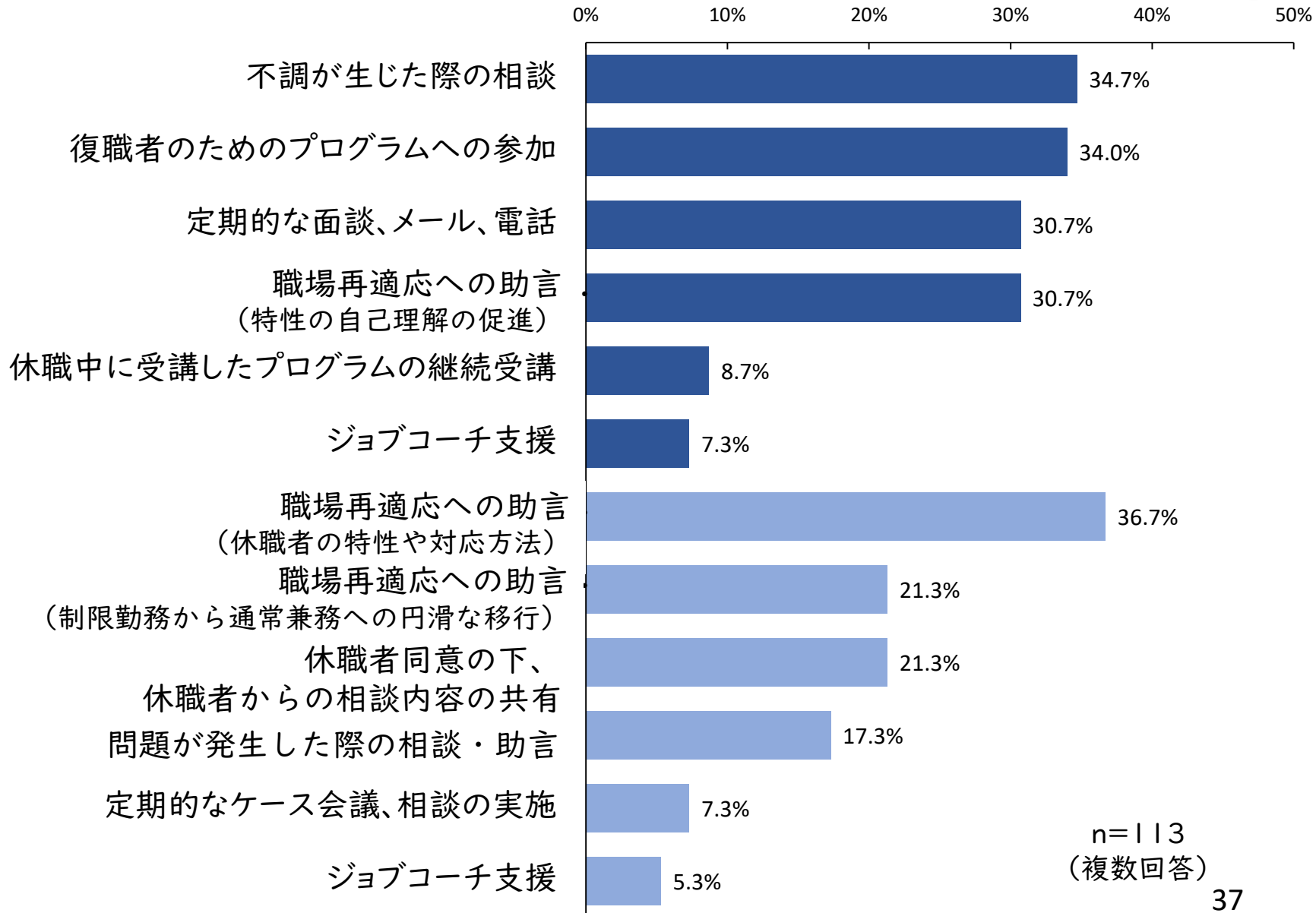
	代表的な内容	回答例
復職前	受入れ体制（業務・職場環境・本人への対応方法）の相談・助言	職場の受入れ体制づくりや本人へのかかわり方についての助言
	障害特性の理解促進	発達障害等の他の障害が併存している場合は、その障害特性についての理解の促進
	本人の状況（リワークの取組状況等）の説明	復職に向けた本人の生活や状態などの情報提供
	復職時期の見極め	タイムリーな復職の実現
復職後	制限勤務から通常勤務への円滑な移行に関する助言	軽減勤務から徐々に本来の業務・勤務形態に戻していくための助言
	復職後の適応状況の確認	復職後の出勤状況や復職者の症状変化等の確認
	職場定着への助言・相談	職場定着に向けた労務管理等についての助言援助
	周囲の従業員の状況確認	再発防止を含めた、復職者を取りまく周囲の社員の対応の仕方などの助言。復職者と職場との調整（企業側の不安や懸念の解消）
	フォローアップ状況の共有	対象者から不調の状況を聞いた際に、本人の同意を得た上で企業にも本人の状況を伝達

結果 | 企業が受けたフォローアップ支援内容



復職者が受けた支援

事業主が受けた支援

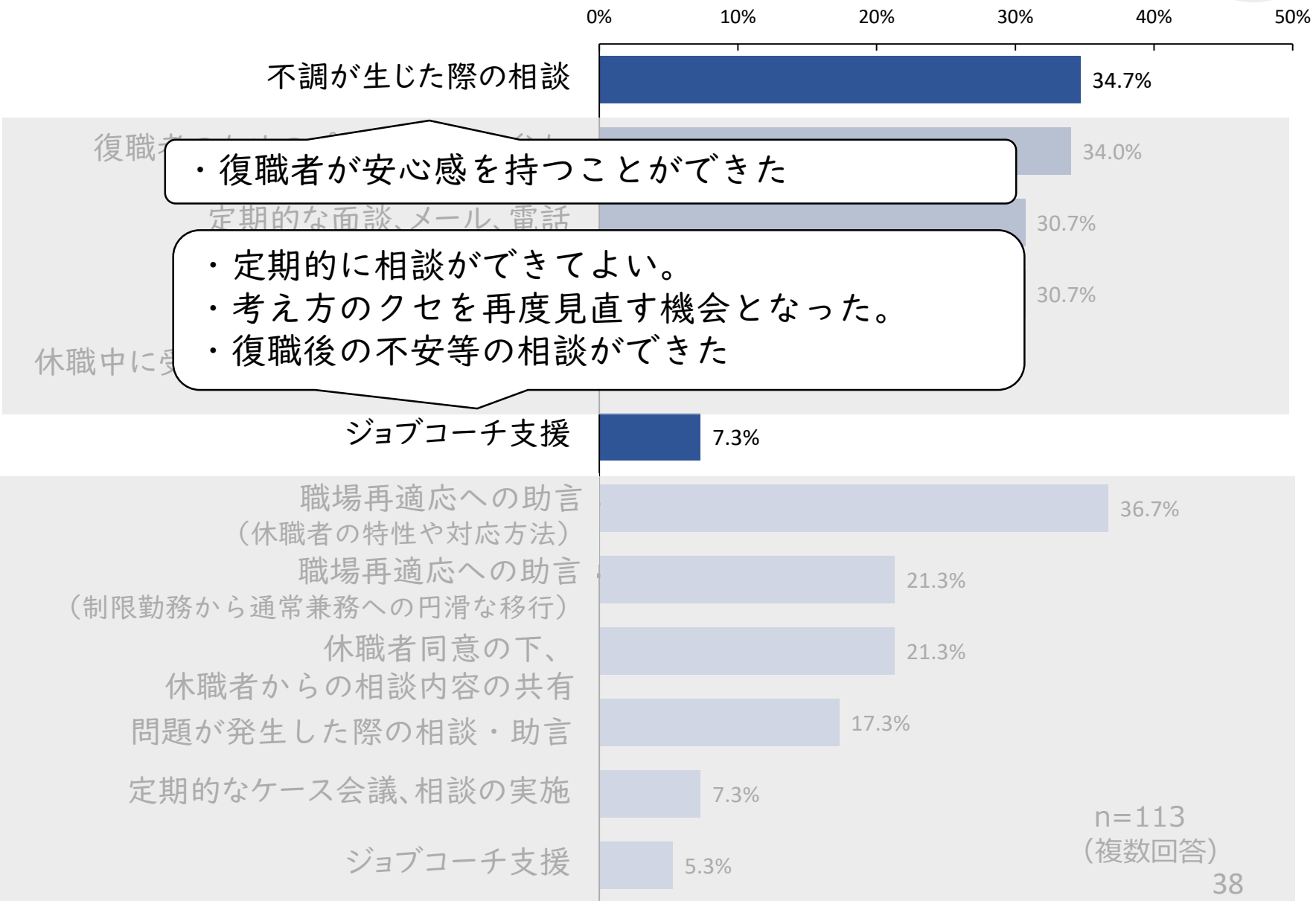


結果 | フォローアップ支援が有用な理由



復職者が受けた支援

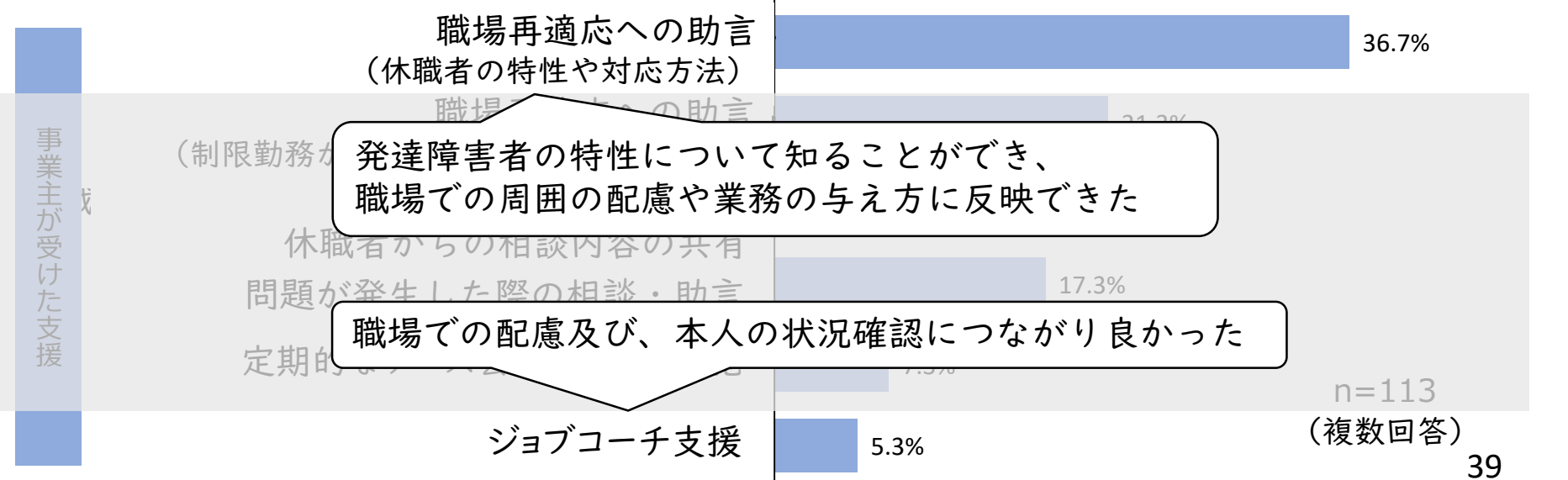
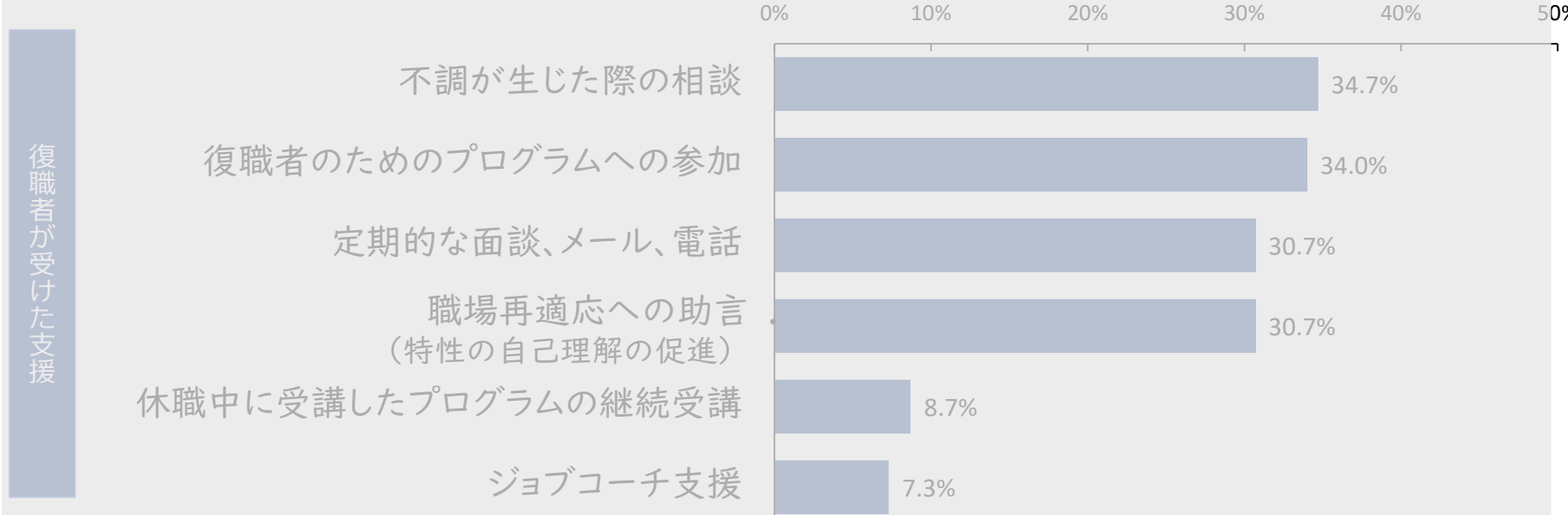
事業主が受けた支援



- ・ 復職者が安心感を持つことができた
- ・ 定期的に相談ができてよい。
- ・ 考え方のクセを再度見直す機会となった。
- ・ 復職後の不安等の相談ができた

n=113
(複数回答)

結果 | フォローアップ支援が有用な理由



発達障害者の特性について知ることができ、
職場での周囲の配慮や業務の与え方に反映できた

職場での配慮及び、本人の状況確認につながり良かった



- 復職者本人の考える事業場外資源からのフォローアップ支援の効果

支援終了者（復職者）向けプログラムの受講について「自身の状態を客観的に把握する機会になった」など、全員が効果があったと回答

- 復職後に企業から受けた効果的な措置

「勤務時間の制限」「勤務内容の制限」及び「定期的な面談の実施」が効果があった措置として、回答が多く集まっていた

考察 | 復職者への有効なフォローアップ

- 復職者に対して、事業場外資源や企業の担当者が定期的な面談を行うこと
- 復職者同士のコミュニケーション機会の提供
- 事業場外資源による企業に対する支援

4. まとめ

まとめ

●企業における休職者への対応

- ・「定期的な面談」を多く実施
 - 休職者のとのコミュニケーションの重要性
- ・事業場外資源の利用はまだあまり多くなく、機能や役割についてもさらなる周知が必要

●復職者への有効なフォローアップ

- ・企業のみではなく、復職者や企業に対して、事業場外資源が支援を行うことが再休止の防止により効果的
 - フォローアップの継続には限界も・・・

ご清聴ありがとうございました

本日報告した内容は、以下の成果物からもご覧いただけます

調査研究報告書No.156

「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」

マニュアル・ツール・教材等No.71

「精神障害者雇用管理ガイドブック」

