

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

村久木 洋一

本研究における用語の定義

- **職場復帰支援**

メンタルヘルス不調により休職した者の職場復帰に係る支援の総称。

- **リワーク支援**

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の職場復帰支援。

- **復職支援プログラム**

医療機関が行う職場復帰支援。

- **ジョブデザイン・サポートプログラム（JDSP）**

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。）で実施されている、職場環境や職場復帰時の職務内容の調整およ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、職場復帰支援プログラム。

- **フォローアップ**

地域センター等がリワーク支援等終了後に利用者や利用者が所属する企業に対して行う何らかの支援。

- **事業場外資源**

主に医療機関、地域センター、従業員支援プログラム（EAP）機関の3つを指す。

本日の内容

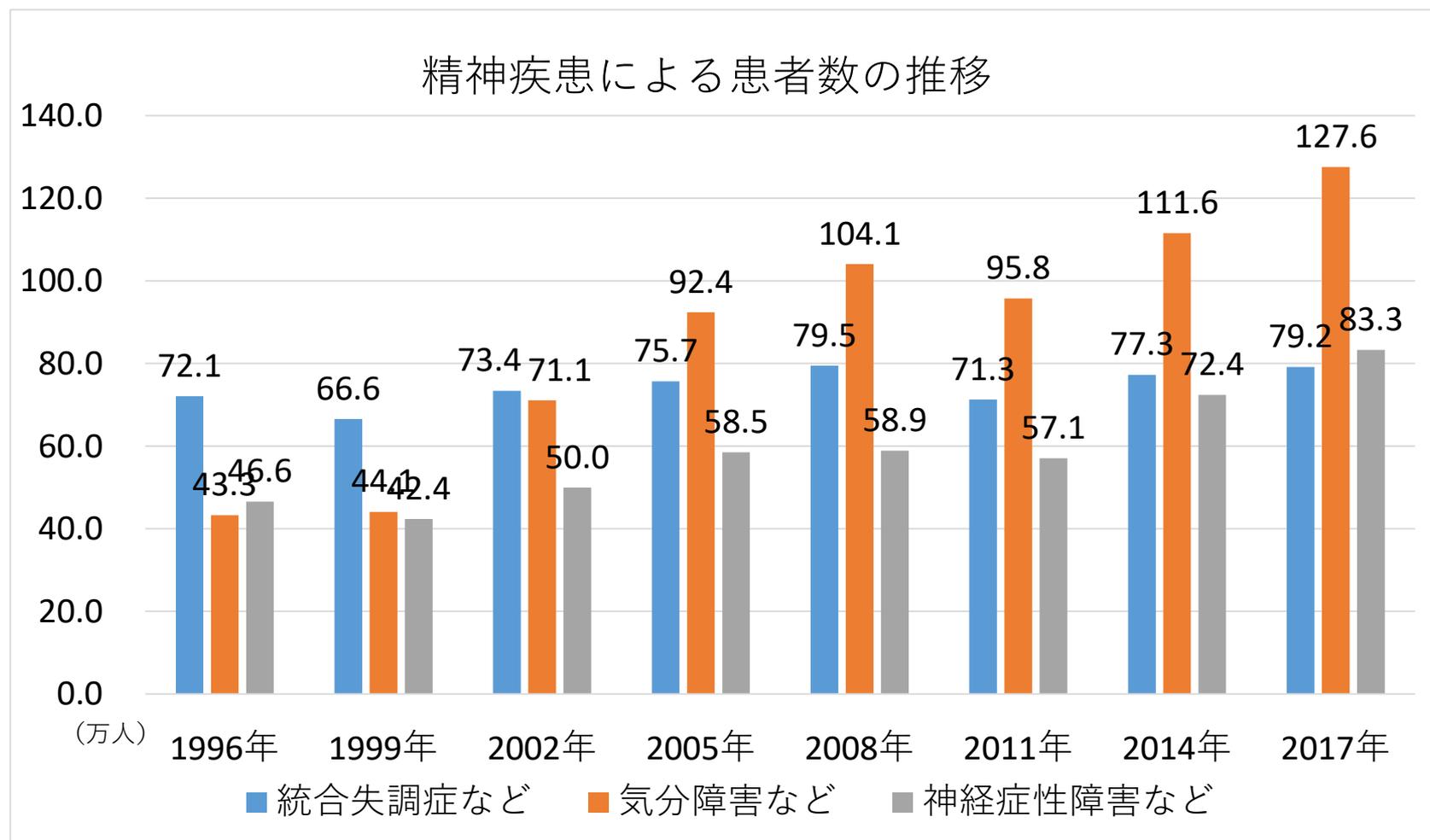


1. 本調査研究の背景と目的
2. 目的① JDSPカリキュラム再構成、リワーク支援の有効性向上
3. 目的②復職者への有効なフォローアップ
4. 目的③企業における休職者に対する措置等
5. 本研究のまとめ

1. 本調査研究の背景と目的

背景 | 精神疾患による患者数の推移

うつ病やそううつ病などの「気分障害」で治療中の患者は、2017年には120万人を超え、1999年と比べると3倍以上に増加。



背景 | メンタルヘルス対策に取り組む企業の状況

- 厚生労働省の「令和2年労働安全衛生調査」の結果によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者がいた事業所の割合は、50～99人規模の事業所では**24.5%**（1000人以上規模の事業所だと**90.3%**）。
- 円滑な職場復帰及び職場復帰後の再休職を予防するための有効な手段の1つとして、事業場外資源による職場復帰支援が挙げられる。厚生労働省ではメンタルヘルス不調による休職者に対する職場復帰を促進するため、企業向けマニュアルとして、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（2004年10月作成，2009年3月改訂）を公表して**事業場外資源の利用を推奨している。**

事業場外資源とは

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省）より示された、メンタルヘルス対策における4つのケア

1. セルフケア（労働者自身が行うケア）
2. ラインケア（管理監督者が行うケア）
3. 事業場内産業保健スタッフ（産業医、保健師、人事労務管理スタッフ）等によるケア
4. 事業場外資源によるケア

“メンタルヘルスケアを行う上で、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源を活用することをいいます。事業場外資源とは**事業場外の医療機関や地域保健機関、従業員支援プログラム（EAP）機関**などのことを指します。”※1)

本研究における事業場外資源は、主に**医療機関、地域障害者職業センター、従業員支援プログラム（EAP）実施機関**の3機関を想定しています。

職場復帰支援を行う事業場外資源

■ 地域障害者職業センター：リワーク支援



職場復帰を希望しているうつ病等の精神疾患で休職している方と復職先の事業主の双方を対象に、主治医等と連携し円滑な職場復帰に向けた支援を行うもの。全国の地域障害者職業センターで実施されている。

■ 医療機関：リワークプログラム



医療機関のデイケアなどで実施されている、精神疾患、特に気分障害によって休職している労働者を対象とする治療プログラムで、再休職の予防を最終目標とするもの。220以上の医療機関で実施されている。 ※1)

■ EAP



Employ-Assistance-Programの略称であり、メンタルヘルス不調の従業員を支援する社外の機関によるプログラム。 ※2)

※1) 五十嵐良雄(2018) リワークプログラムの現状と課題, 日本労働研究雑誌, 695, 62-70.

※2) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 (<https://kokoro.mhlw.go.jp/>) より引用 (2021年9月9日)

背景 | わが国の職場復帰支援のこれまで

医療機関

1997年

NTT東日本関東病院で職場復帰
援助プログラムの開始。 ※1)

2008年

うつ病リワーク研究会の発足
(34医療機関)。 ※1)

2018年

一般社団法人日本うつ病リワーク協会
の発足。 ※1)

日本全国220カ所以上の
医療機関で復職支援プログラムが実施
されている。 ※1)

当機構

2004年度

地域センターでリワーク支援の試行実施(6か所)。
職業センターでジョブデザイン・サポートプログラム(JDSP)を開始。 ※2)

2005年度

全国の地域センターでリワーク支援を開始。 ※2)

2002年度、2003年度

職業センターで職場復帰支援プログラム(リワークプログラム)
の開発と試行実施。 ※2)

【職場復帰支援を取り巻く環境の変化】

職場復帰支援の広がり(事業場外資源の増加)、精神疾患による休職者の増加や多様化、企業におけるメンタルヘルス対策の推進やニーズの変化等。

➤ 職場復帰支援の現在の実態について多角的な見地から把握し、職場復帰支援の有効性の向上等に関する検討を行う必要がある。

※1) 五十嵐良雄(2018) リワークプログラムの現状と課題, 日本労働研究雑誌, 695, 62-70.

※2) 障害者職業総合センター職業センター(2021) 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際~ 実践報告書No.37.

(参考) 平成16年厚生労働省「精神障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書抜粋

- メンタルヘルス対策等に積極的に取り組む企業からのヒアリング「精神障害者の状況として、全体の疾病休職者数は減少傾向にあるが、精神障害の割合は増加傾向にあり、休職者における精神疾患は約5割である。」
- 患者の復職を支援する民間団体の立場から「退職（解雇）よりも早期に復職できるような復職プログラムを導入する方が、社会的コストも企業におけるコストもはるかに低額ですむ。正しい投薬によって、うつ病の人の75%は症状が改善し、心理療法によって、その治癒率は90%にまで上がる。早期の診断、周囲のサポート・治療によって「うつ病」を克服できる。」
- 今後の雇用支援策のあり方「事業主の理解と協力により、地域障害者職業センターが、本人支援はもとより、企業の受け入れ環境を整備し、事業主、産業医、主治医等との連携を働きかけながら復職支援を行う事業（精神障害者職場復帰支援事業）を積極的に各地域において展開する必要がある。」

背景 | 本研究における3つの視点

職場復帰支援の有効性の向上等を検討するため、3つの視点を用いた。

視点① ジョブデザイン・サポートプログラム (JDSP) のカリキュラム再構成の必要性

ジョブデザイン・サポートプログラム (JDSP) は開始後15年以上が経過する中で、様々な支援技法を開発、追加してきたが、支援の全体像・各プログラムのねらいや効果、それらの関連性が複雑でわかりにくくなっている。そのため、カリキュラム全体の再構成および現在の利用者に最も適した形のプログラムとするための作業の必要性がある。

視点② フォローアップに関する検討の必要性

職場復帰支援後の再休職や退職を防ぐためにはフォローアップ支援が重要と考えられ、有効なフォローアップ方法の検討が必要だが、フォローアップに焦点を当てた調査・研究は少ない。

視点③ 企業側の視点も含めた検討の重要性

メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰に向けた企業の取組において、地域センター、医療機関、EAPなどの事業場外資源の利用は増加していると考えられる。職場復帰支援について、これまでは事業場外資源側から研究が多かったが、職場復帰支援の性質上、企業側の視点も含めた検討が重要。

本研究の目的

3つの視点を踏まえ、それぞれに対応する3つの目的を設定した。

【目的①】 JDSPのカリキュラム再構成やリワーク支援の有効性の向上に資する情報の収集

医療機関が実施する復職支援プログラムの内容等を調査し、JDSPのカリキュラムの再構成や、リワーク支援の有効性の向上に資する情報を得る。

【目的②】 復職者に対する有効なフォローアップ方法等のあり方

リワーク支援や復職支援プログラム等を終了後に復職した者に対する支援実施機関が実施したフォローアップの内容および企業による復職後の措置を調査し、復職者に対する有効なフォローアップ方法等のあり方を検討する。

【目的③】 企業における休職者に対する措置等に係る最新の状況の把握

企業において休職者に対して実施している措置の内容等に係る最新の状況を把握する。

職場復帰支援の実態等に関する調査研究の概要

本調査研究は、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**を行いました。

本研究の調査対象



方法 | 調査 1～4

3つの目的に対して、以下に示す7つの調査を実施し、多角的な検討を実施した。

調査 1 医療機関アンケート調査

▶日本うつ病リワーク協会に所属している医療機関181機関が対象。

※回収率：28.7%（52機関）

調査 2 医療機関ヒアリング調査（アンケート調査の詳細把握）

▶調査1へ回答した医療機関のうち、ヒアリングへの協力が可能である旨回答した、5機関が対象。

調査 3 復職支援プログラムにおける発達障害対応を行っている医療機関へのヒアリング調査

▶復職支援プログラムにおいて発達障害者への対応を行っていることが確認でき、同意が得られた3機関が対象。

調査 4 地域障害者職業センターアンケート調査

▶地域センター=48所（多摩支所を含む）が対象。

調査 5 企業アンケート調査

- ▶国内すべての上場企業3,740社が対象。 ※回収率：12.4%（465社）

調査 6 企業ヒアリング調査

- ▶調査 5 に回答した企業のうち、ヒアリングへの協力が可能である旨回答した企業等、7社が対象。併せてEAP 2社へのヒアリングも実施

調査 7 復職者アンケート調査

- ▶調査 5 の回答企業の協力のもと、職場復帰支援を受け復職した社員へアンケートを配布。 ※回答数：12件

【参考】 調査の構成

調査対象		調査方法	目的	備考
復職支援 実施機関	医療機関	アンケート	① ② ③	調査 1
		ヒアリング	① ②	調査 2
	医療機関（発達障害対応実施）	ヒアリング	①	調査 3
	地域センター	アンケート	②	調査 4
企業		アンケート	② ③	調査 5
		ヒアリング	② ③	調査 6
復職者		アンケート	② ③	調査 7

目的①：JDSPのカリキュラム再構成やリワーク支援の有効性の向上に資する情報の収集

目的②：復職者に対する有効なフォローアップ方法等のあり方

目的③：企業における休職者に対する措置等に係る最新の状況の把握

2. 目的① JDSPカリキュラム再構成、 リワーク支援の有効性向上

本研究の目的

【目的①】
JDSPのカリキュラム再構成や
リワーク支援の有効性の向上に
資する情報の収集

【目的②】
復職者に対する有効な
フォローアップ方法等のあり方

【目的③】
企業における休職者に対する
措置等に係る最新の状況の把握

調査

調査 1 医療機関アンケート調査

調査 2 医療機関ヒアリング調査
(アンケート調査詳細把握)

調査 3 医療機関ヒアリング調査
(発達障害対応医療機関対象)

調査 4 地域障害者職業センター
アンケート調査

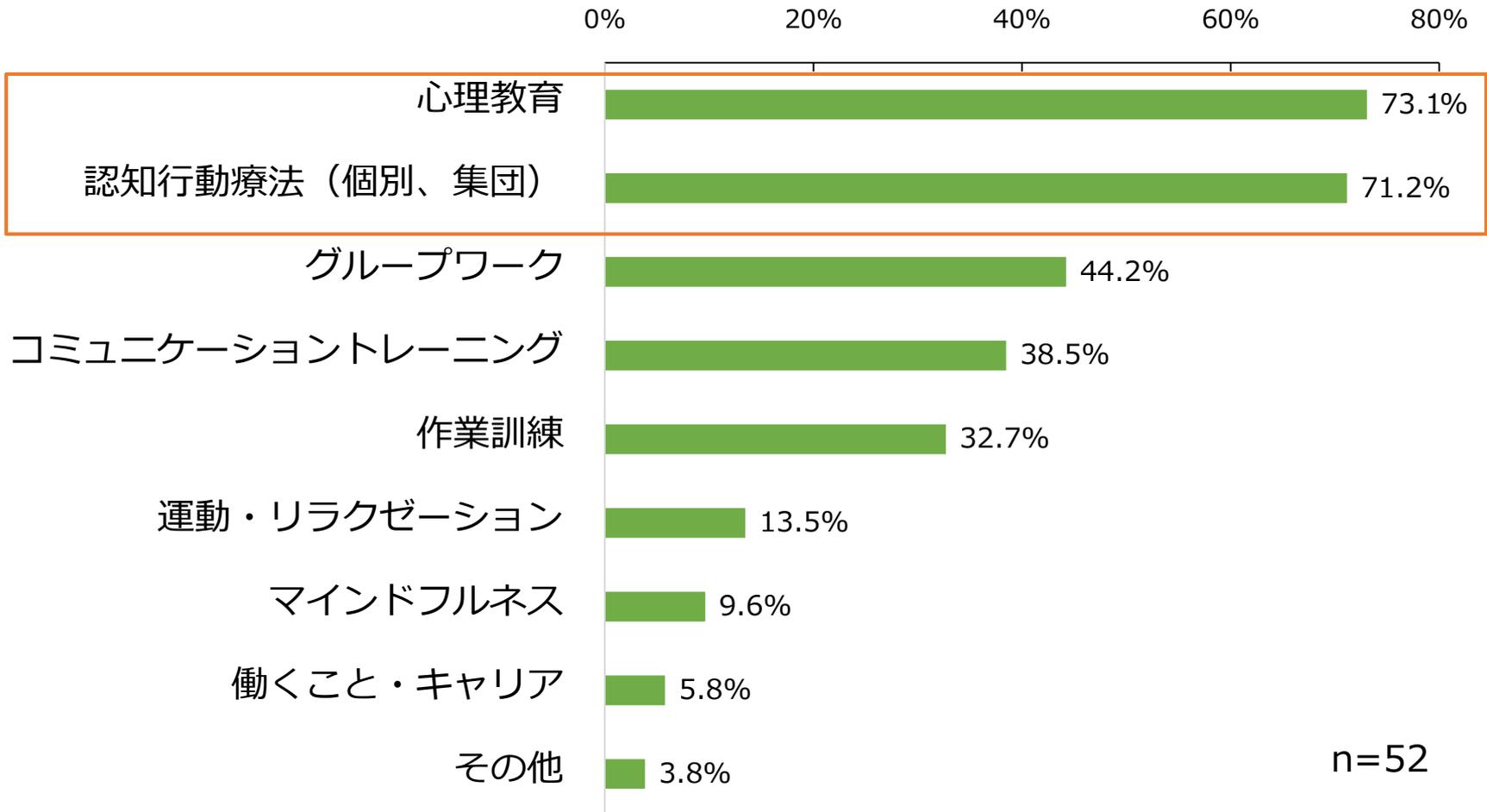
調査 5 企業アンケート調査

調査 6 企業ヒアリング調査

調査 7 復職者アンケート調査

調査1 医療機関アンケート調査

復職支援プログラムで実施されている主要プログラムの分類 (最大3つ)



調査1 医療機関アンケート調査

復職支援プログラムで実施されている主要プログラムの内容 (自由記述)

※本研究で注目した「職場」「働くこと・キャリア」に関する内容について赤字とした。

プログラム	具体的内容 (要約・抜粋)
心理教育 (38件)	疾病理解、症状の自己理解、薬物療法への理解、睡眠・食事・生活リズムの重要性、ストレスマネジメント等。
認知行動療法 (37件)	集団で実施:32機関 個人単位及び集団単位で実施: 4 機関 個人単位で実施:1機関
グループワーク (23件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 疑似的職場での作業、グループでの企画立案・実施、模擬的会議、休職の経緯を分析、復職準備、等。 ・ 職場を想定して行うもの、利用者間で役割分担を決めているものが合わせて半数程度あった。
コミュニケーショントレーニング (20件)	対象者が問題と感ずることをテーマに、問題解決に向けた、SST (ソーシャルスキルズトレーニング)、アサーショントレーニング等の実施。
作業訓練 (17件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人単位および集団単位にて実施。 ・ MWSの実施、PC作業、新聞・書籍の要約、読書感想文、メンタルヘルス情報誌作成、自身の取り扱い説明書まとめ等。
運動・リラクゼーション (7件)	ヨガ、ストレッチ、卓球、ウォーキング、ソフトバレー等。
マインドフルネス(5件)	マインドフルネスの概念やスキルの学習、マインドフルネスの実践。
働くこと・キャリア (3件)	自身のキャリアについての検討、キャリア上の課題についての学習等。

調査1 医療機関アンケート調査

調査2 医療機関ヒアリング調査

復職支援プログラム実施上の課題（自由記述）

- ・「利用者の安定的な確保」「マンパワーやスタッフの育成等人的な課題」「質の高い効果的なプログラムの検討の必要性」「経営面の課題（診療報酬等）」等に関する意見が課題として挙がった。
- ・本研究において注目した意見について、下記に抜粋した。

※企業・職場、キャリア・連携に関連する文言について赤字とした

項目	意見（抜粋）
職場を想定したプログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業についての知識を持ったスタッフが乏しく、“会社”を想定したプログラムの運営に限界がある。 ・ 職場を想定しながら復職準備性を向上させるのが難しい。
キャリアに関するプログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中年以降だと、キャリア関係のプログラムが重要と考えており、充実させていくことが課題である。
企業との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場復帰に向けての職場との連携や訪問。 ・ ご本人からの情報がほとんどで、職場の実際の様子が分かりにくい（課題）がハッキリしにくい。 ・ （職場や産業医との）情報共有が重要だが、個人情報取り扱いに苦慮。また、職場との打ち合わせをどこでするかなど、難しい時がある（出張の経費など）。 <p>※また、ヒアリング調査を行った5機関中3機関において、<u>企業との連携が少ない、あまり行われていないことが確認された。</u></p>

調査結果を踏まえると、職業センターのJDSPのカリキュラム再構成や地域センターのリワーク支援の有効性の向上に向けては、以下の2点が重要と考えられる。

1. “キャリア”や“職場”を意識したプログラムの実施

模擬的な職場での活動をプログラムに盛り込むなど、意識的に対応している医療機関もあるが、足りていないという自由記述も散見された。

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。

2. 専門的な事業主支援の実施

休職者が所属する企業と復職・定着に向けた連携をしている医療機関も確認できたが、医療機関として企業との連携に課題を有していることも確認できた。

JDSPで開発されたツールや技法、職業リハビリテーション業務で培った事業主支援の経験を踏まえた専門的な事業主への支援を継続していくことが重要。その際には、ジョブコーチ支援等、職場復帰支援以外のサービスを活用することで、強みがより活かされるものと考えられる。

3. 目的②復職者への有効なフォローアップ

本研究の目的

【目的①】

JDSPのカリキュラム再構成やリワーク支援の有効性の向上に資する情報の収集

【目的②】

復職者に対する有効なフォローアップ方法等のあり方

【目的③】

企業における休職者に対する措置等に係る最新の状況の把握

調査

調査 1 医療機関アンケート調査

調査 2 医療機関ヒアリング調査
(アンケート調査詳細把握)

調査 3 医療機関ヒアリング調査
(発達障害対応医療機関対象)

調査 4 地域障害者職業センター
アンケート調査

調査 5 企業アンケート調査

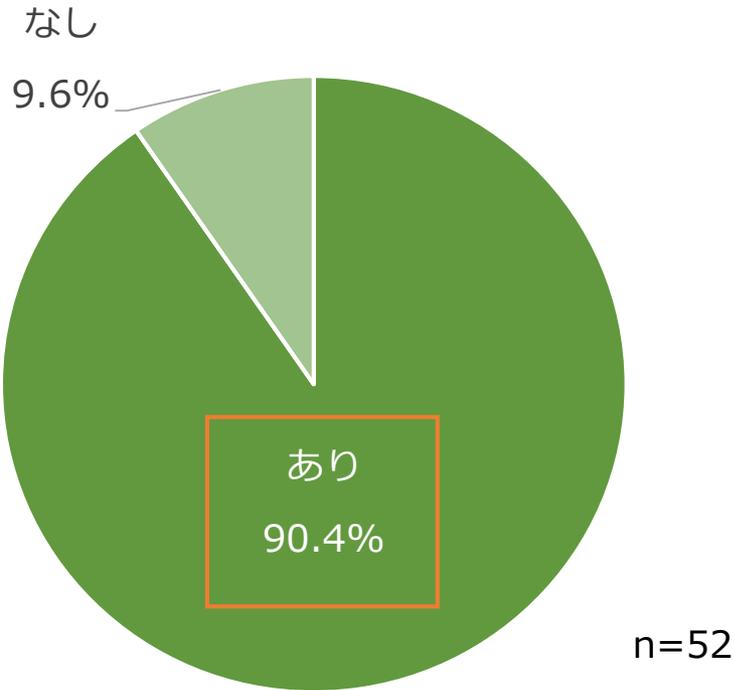
調査 6 企業ヒアリング調査

調査 7 復職者アンケート調査

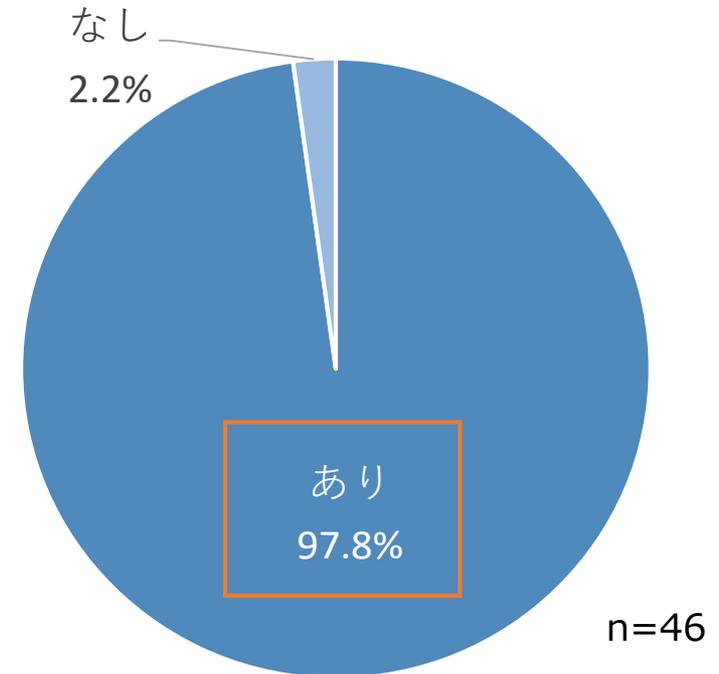
調査1 医療機関アンケート調査

調査4 地域障害者職業センターアンケート調査

職場復帰支援におけるフォローアップの実施状況



医療機関のフォローアップ実施の有無

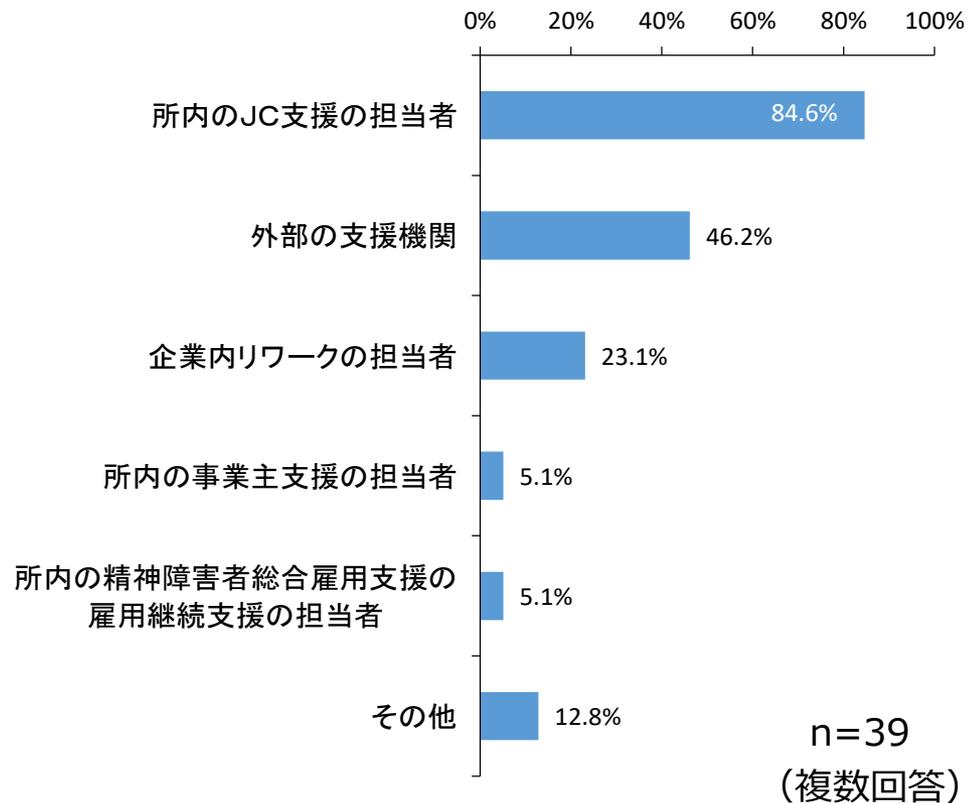


地域センターのフォローアップ実施の有無

調査4 地域障害者職業センターアンケート調査

リワーク支援終了後の引継ぎ（地域センターのみ質問）

- リワーク支援終了後に、所内のリワーク支援担当者以外や、他機関への引継ぎを行うことがあるかどうか回答を求めたところ、**84.8%**（39所）の地域センターが引継ぎを行っていた。
- 引継ぎを行うことがあると回答した**39所**を対象に、引継ぎ先について当てはまるもの全てに選択を求めた結果は右記のとおり。
- また、「外部の支援機関」の具体例として、医療機関のデイケア、障害者就業・生活支援センター等が挙げられた。



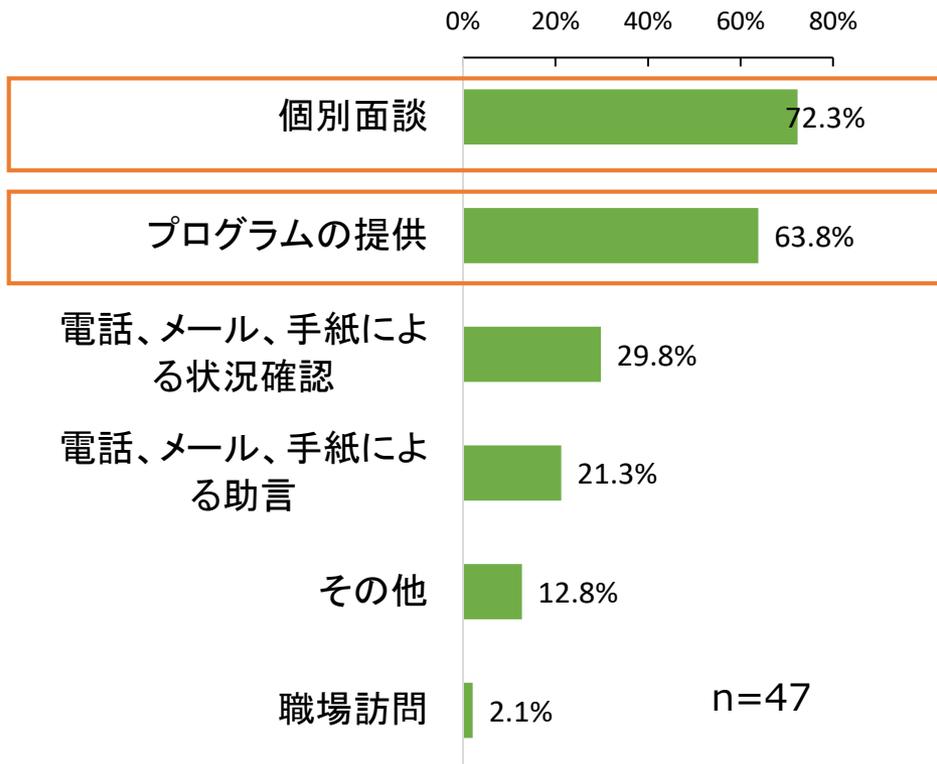
結果 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査1 医療機関アンケート調査

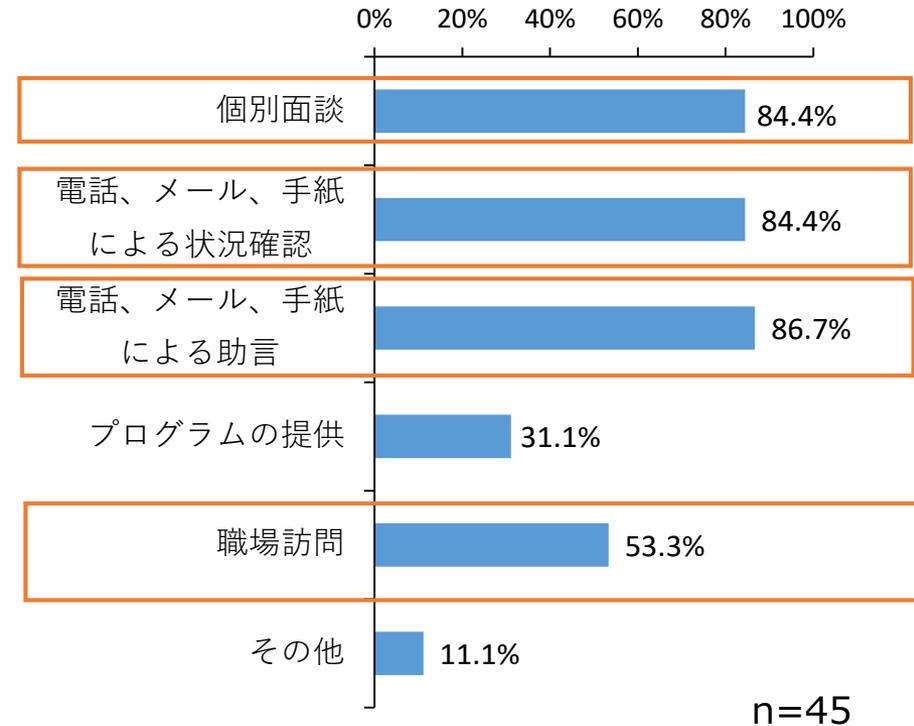
調査4 地域障害者職業センターアンケート調査

職場復帰支援における復職者へのフォローアップの内容

医療機関のフォローアップの内容
(複数回答)



地域センターのフォローアップの内容
(複数回答)



結果 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査1 医療機関アンケート調査

調査4 地域障害者職業センターアンケート調査

職場復帰支援におけるフォローアッププログラムの内容（要約・抜粋）

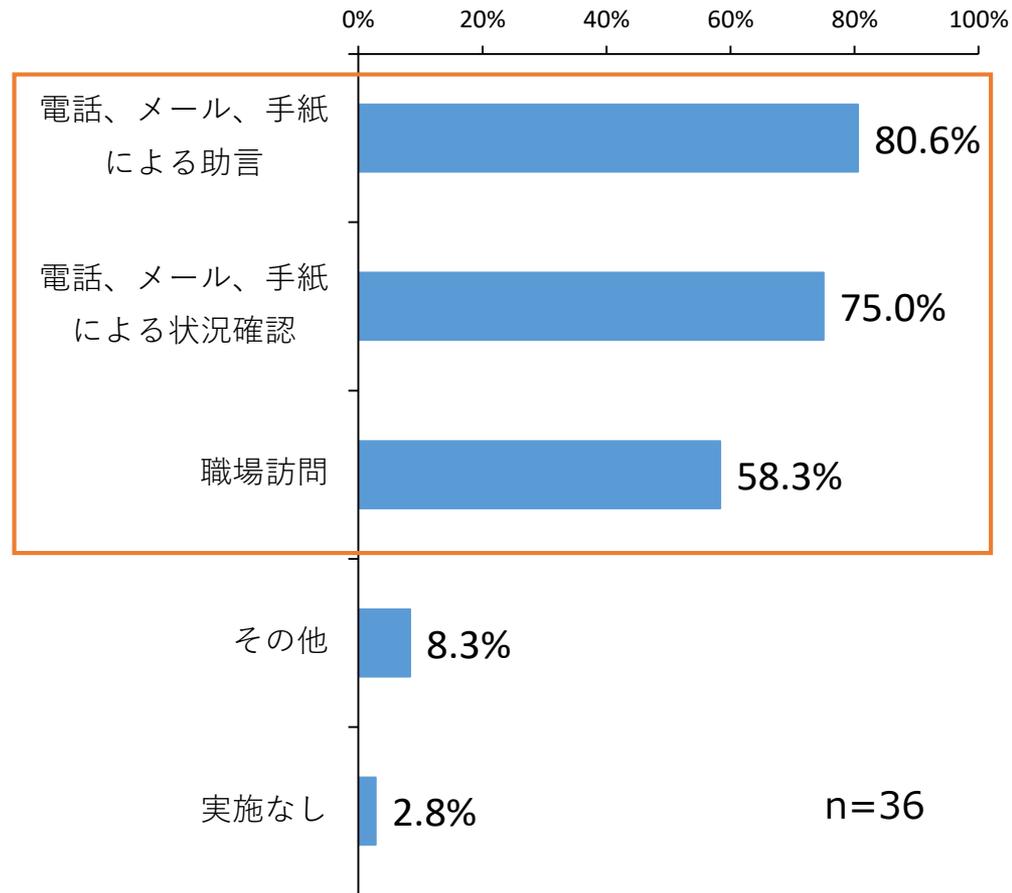
	医療機関	地域センター
集団プログラム	・復職者OB会（復職者のみ、現在の利用者も交えて等開催方式は様々。近況報告、復職後の悩みの共有等を行うことが多い。）	・復職者OB会（復職者のみ、現在の利用者も交えて等開催方式は様々。近況報告、復職後の悩みの共有等を行うことが多い。）
特定の心理プログラム	・心理教育、復職後の問題等をテーマとした認知行動療法やSST、復職後の生活リズムの振り返り	※選択無し
その他のプログラム	・スポーツ、レクリエーション、リラクゼーション法等	※選択はしたセンターはあったものの、具体的内容は不明

結果 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査4 地域障害者職業センターアンケート調査

企業に対するフォローアップの実施状況（地域センターのみ質問）

- 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しているか否かを尋ねたところ、**78.3%**（36所）の地域センターが「ある」と回答。
- 企業に対するフォローアップの内容は右図のとおり。



結果 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査4 地域障害者職業センターアンケート調査

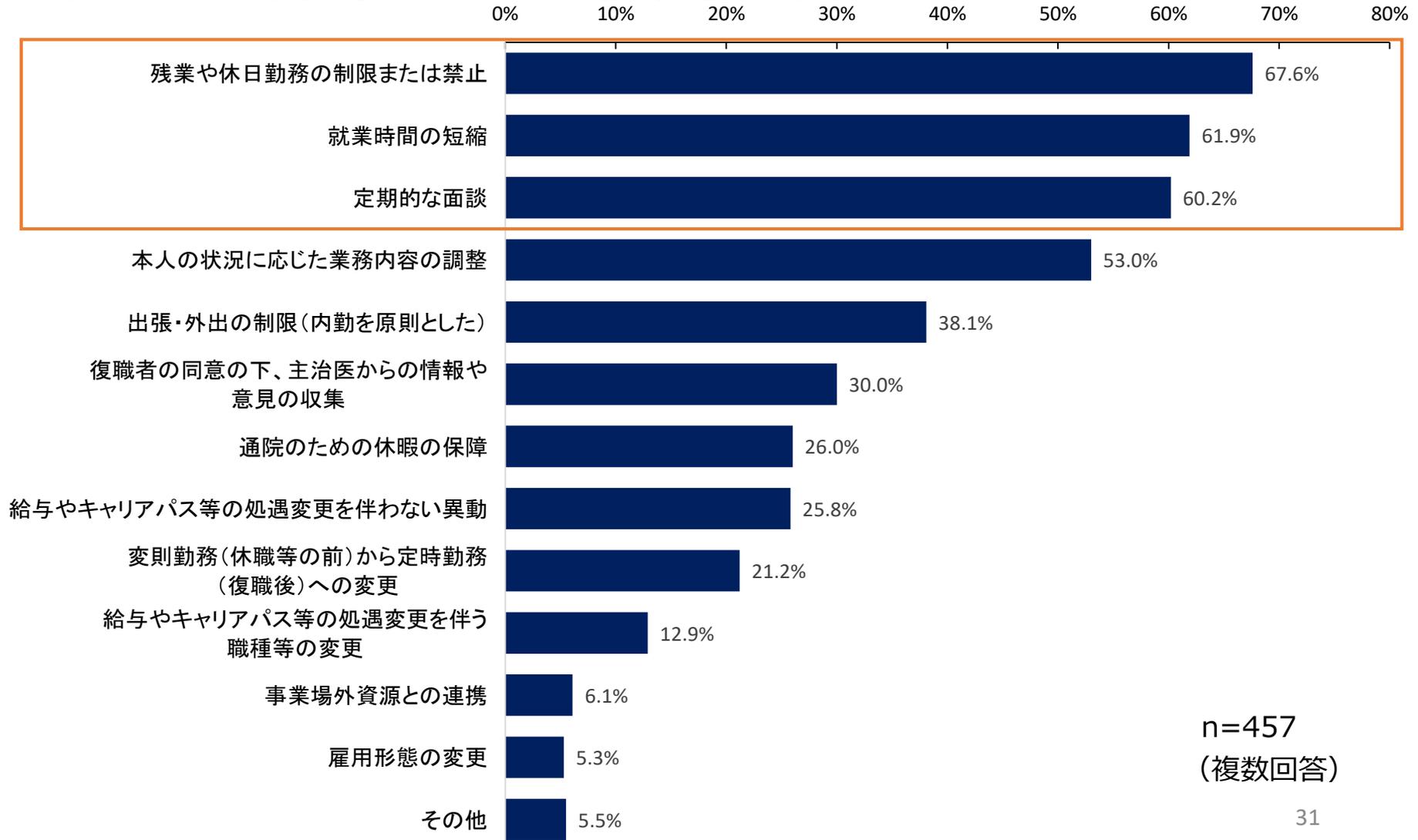
企業に対するフォローアップで想定している目的（地域センターのみ質問）

	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 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査5 企業アンケート調査

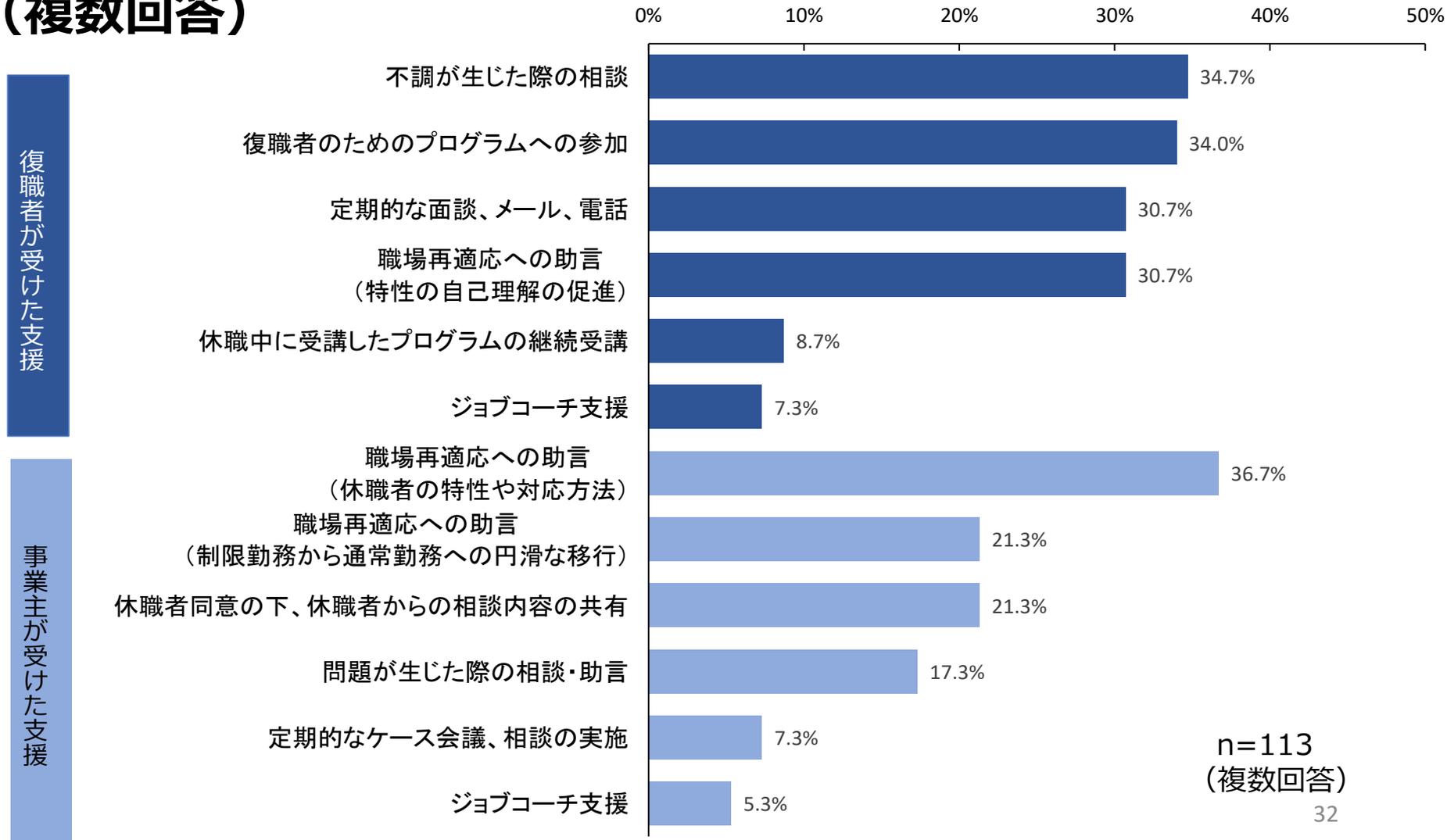
企業における復職時または復職後の措置（複数回答）



結果 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

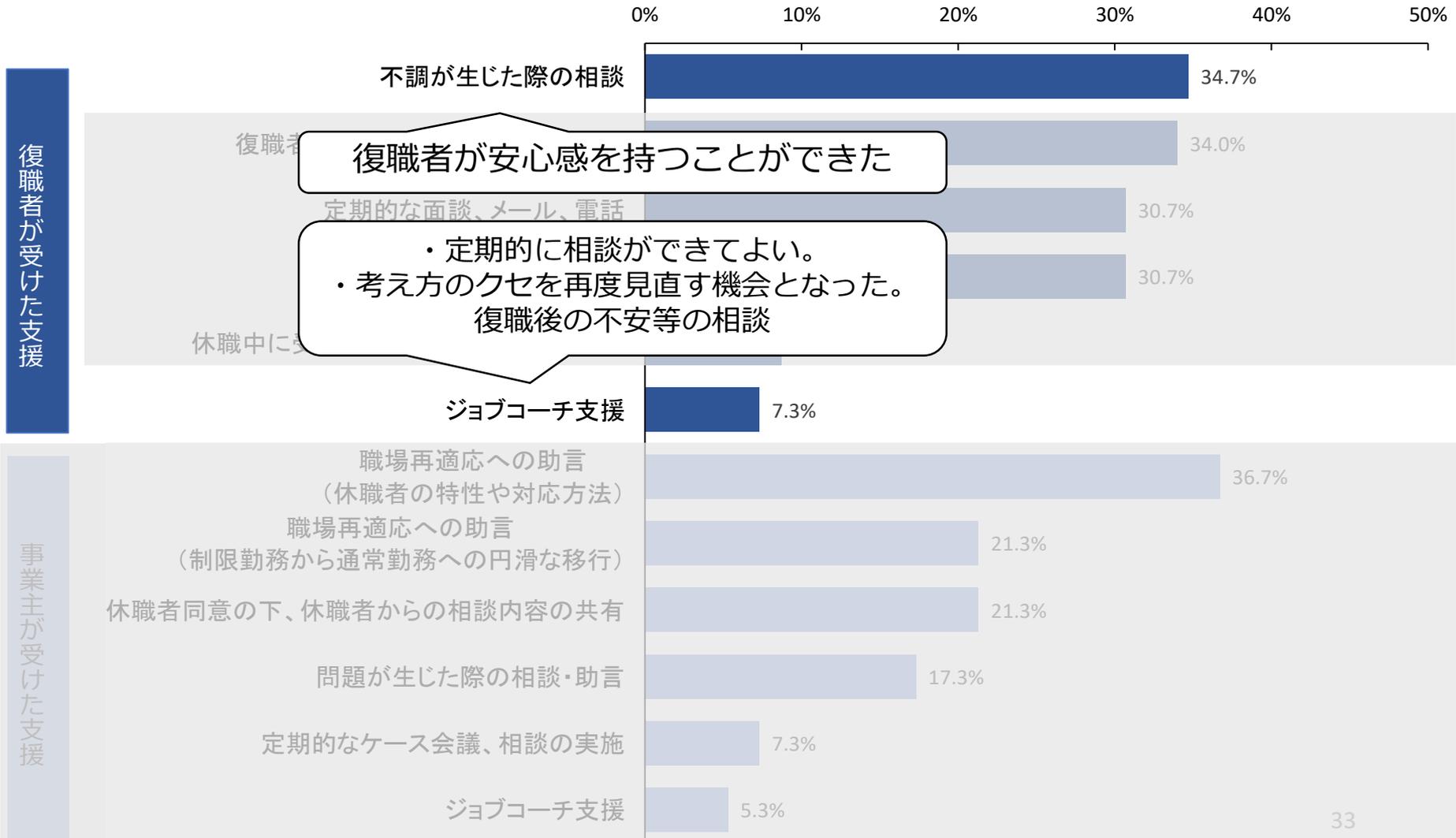
調査5 企業アンケート調査

企業が利用した事業場外資源のフォローアップ支援の内容 (複数回答)



調査5 企業アンケート調査

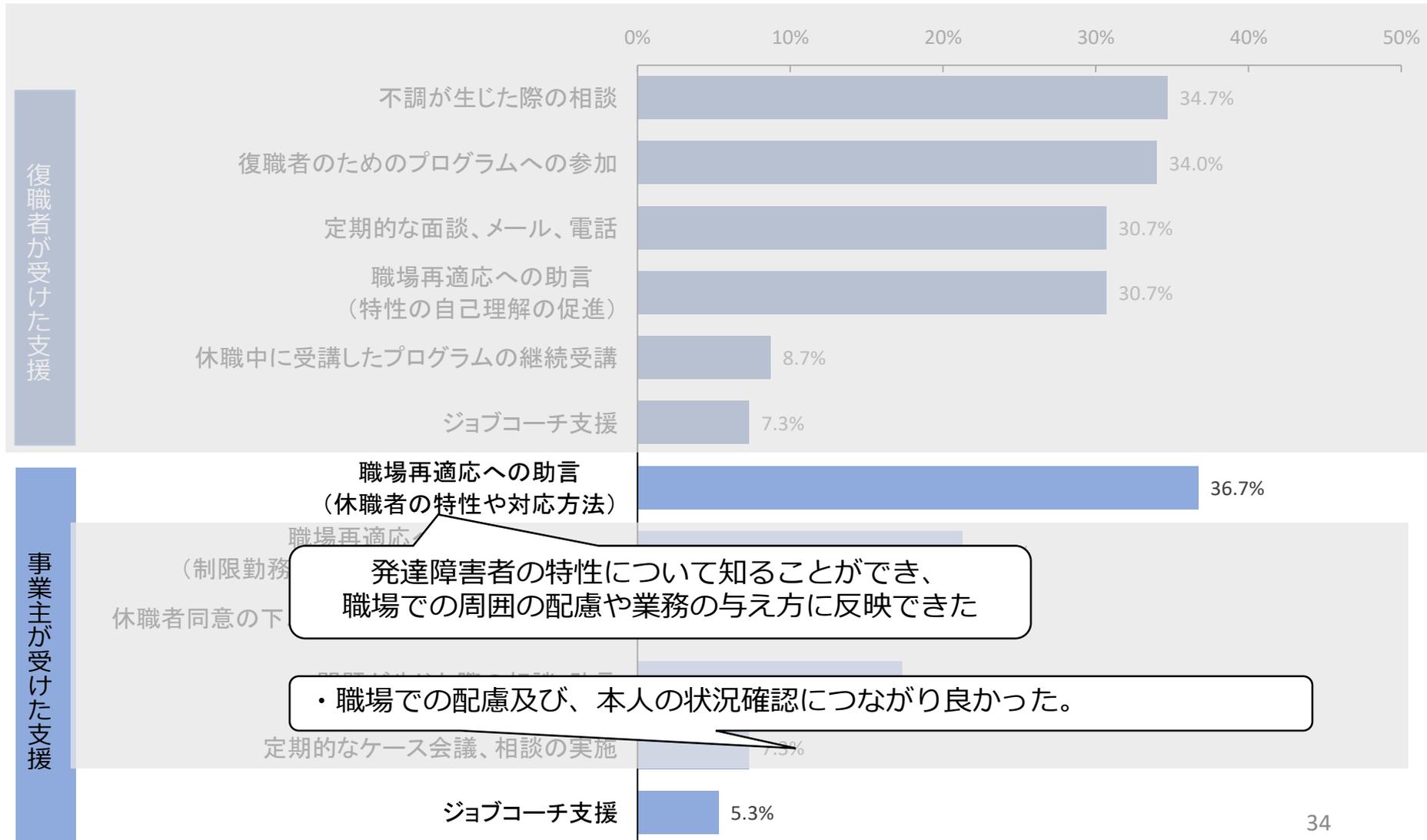
受けたフォローアップ支援が有用であった理由（自由記述）



結果 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査5 企業アンケート調査

受けたフォローアップ支援が有用であった理由（自由記述）



(参考) リワーク支援後にジョブコーチ支援を行うことに関する実践報告の紹介

平成30年度に大分センターのリワーク支援を終了しジョブコーチ支援を開始した8名の利用者を対象に、ジョブコーチ支援の内容を分析。支援内容、職場定着のポイントなどを整理・分析したもの※)。

- ①リワーク支援修了者の約4分の1強の割合の者にJC支援を実施。Coが復職先事業所に復職後のJC支援の利用勧奨を行うと興味を示す事業所は多い印象。
- ②支援内容は「基本的労働習慣」「不安、緊張感、ストレスの軽減」に関する支援の頻度が「職務遂行」よりも高いことが分かった。「相談支援中心型」の支援スタイルとなっている。
- ③「基本的労働習慣」に関する支援はRW支援期間中に取り組んでいた習慣活動記録表の振り返りをJCと一緒に行う形。「不安、緊張感、ストレスの軽減」に関する支援は、RW支援で学習した認知行動療法のコラム法のシートで整理し、適応的思考をJCが促していることが多い。

※) 堀宏隆ら (2019) リワーク支援終了後、ジョブコーチ支援を適用したケースに関する一考察, 第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会

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

- 限られた回答数ではあったものの、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。

復職者本人の考える復職後に企業から受けた効果的な措置について

- 「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 | 目的②復職者への有効なフォローアップ

調査結果を踏まえると、有効なフォローアップについては、以下の3点が考えられる。

1. 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

復職者本人の不安な気持ちの解消、自身の状態の客観的な把握、早期の問題解決等、面談を通して達成できるものは大きいことが窺えた。先行研究からも、面談が再休職防止、職場再適応に効果があると示されている。

2. 復職者同士のコミュニケーション機会の提供

復職支援プログラムにおけるフォローアップ向けグループプログラムでは、同様の経験をした者同士の仲間意識のようなものが醸成され、企業担当者や支援者との相談では得られない効果が生まれていた。

3. 事業場外資源による企業に対する支援

専門的知見を有する事業場外資源から再休職防止に向けた助言を受けることで、企業が行う復職者に対するフォローアップはより効果を増すと考えられる。

(参考) 休職者とのコミュニケーションの重要性について



“休職期間中に産保スタッフが本人と接触することが望ましい結果をもたらすことがある”
“不安や悩みなどを相談できる場を設けることも重要である”

※ 1) 厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構(2020) 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き.

職場復帰支援の手引き※ 1)
(厚生労働省)

“産保スタッフや人事担当者との面談を行うことは、再休職防止や職場再適応に効果がある”

※ 2) 井上都・安部猛・宮崎彰吾ら(2010) 症例報告に基づくうつ症状を呈するホワイトカラー従業員への復職支援の検討, 産業衛生学雑誌, 52, 267-274.

※ 3) 難波克之(2012) メンタルヘルス不調者の入社継続率を91.6%に改善した復職支援プログラムの効果, 産業科学衛生雑誌, 54, 6, 276-285.

※ 4) 吉村美幸・長見まき子(2010) EAPにおける職場復帰支援プログラムの実績—5年間の実績および職場再適応群と不適応群の比較—, 産業精神保健, 18, 1, 55-61.



先行研究※ 2) ※ 3) ※ 4)



【自由記述】

「面談をすることで気持ちが楽になった」

「面談をしたことで復職時にストレスを感じずに済んだ」

本研究で実施した
復職者アンケート調査より

4. 目的③企業における休職者に対する措置等

本研究の目的

【目的①】

JDSPのカリキュラム再構成や
リワーク支援の有効性の向上に
資する情報の収集

【目的②】

復職者に対する有効な
フォローアップ方法等のあり方

【目的③】

企業における休職者に対する措置
等に係る最新の状況の把握

調査

調査 1 医療機関アンケート調査

調査 2 医療機関ヒアリング調査
(アンケート調査詳細把握)

調査 3 医療機関ヒアリング調査
(発達障害対応医療機関対象)

調査 4 地域障害者職業センター
アンケート調査

調査 5 企業アンケート調査

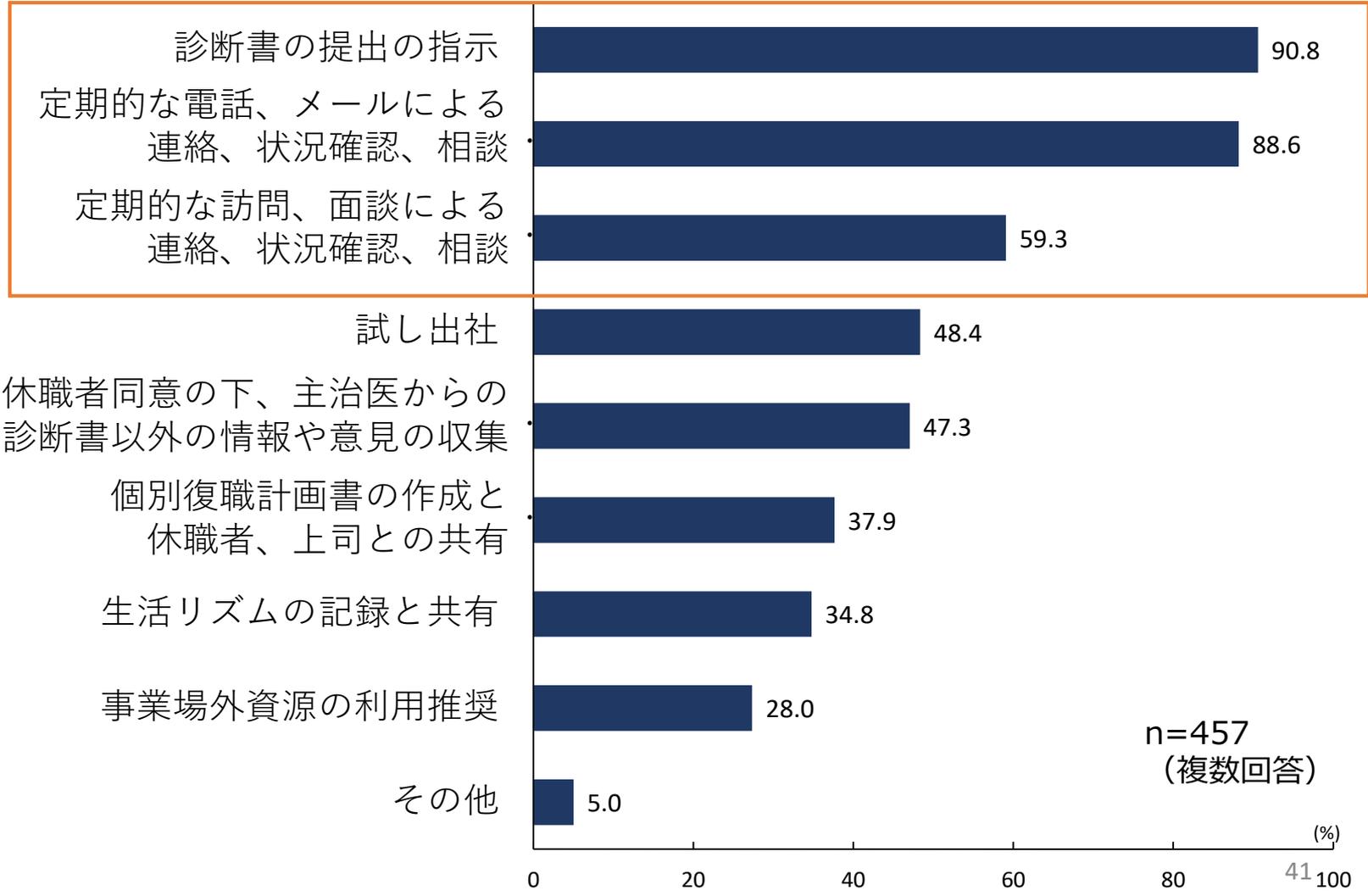
調査 6 企業ヒアリング調査

調査 7 復職者アンケート調査

結果 | 目的③企業における休職者に対する措置等

調査5 企業アンケート調査

休職期間中の措置

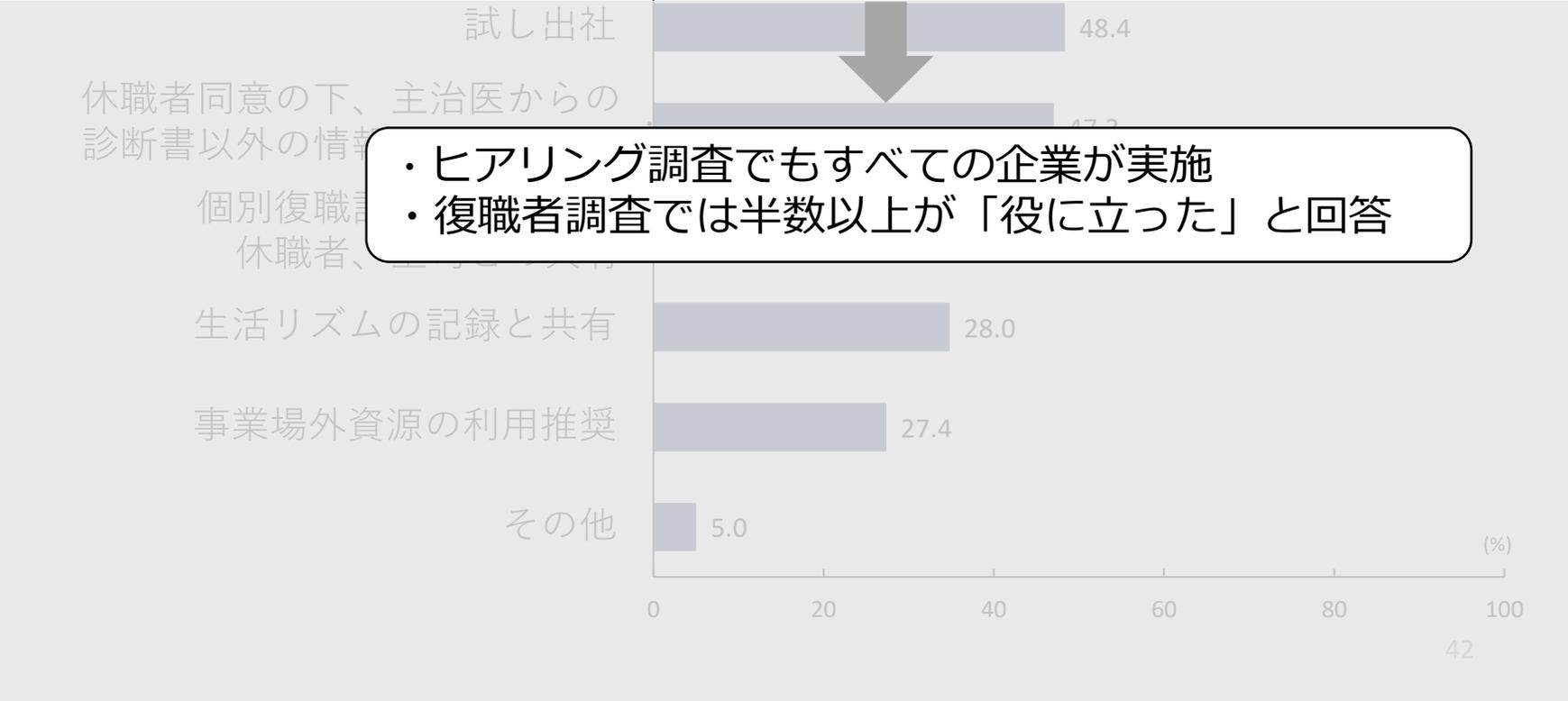
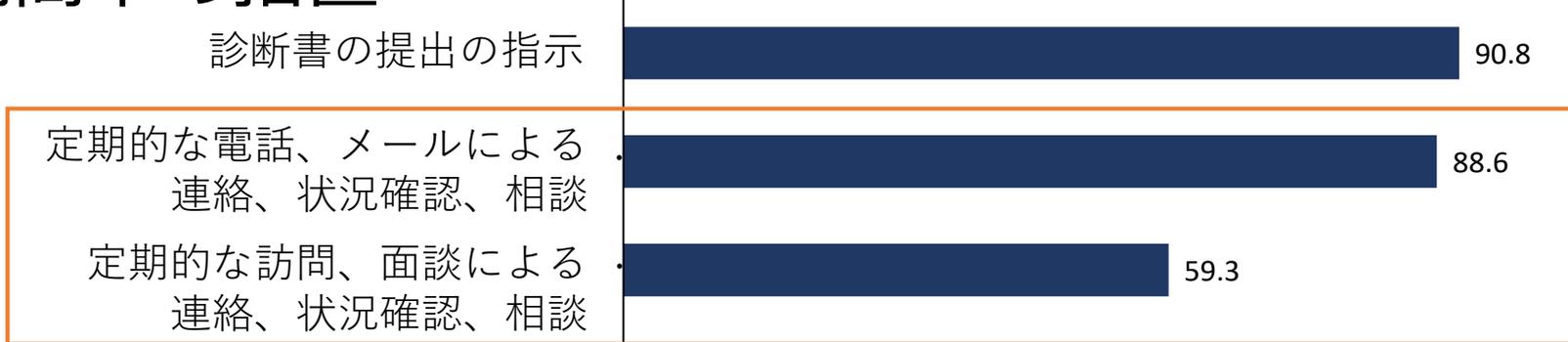


結果 | 目的③企業における休職者に対する措置等

調査6 企業ヒアリング調査

調査7 復職者アンケート調査

休職期間中の措置

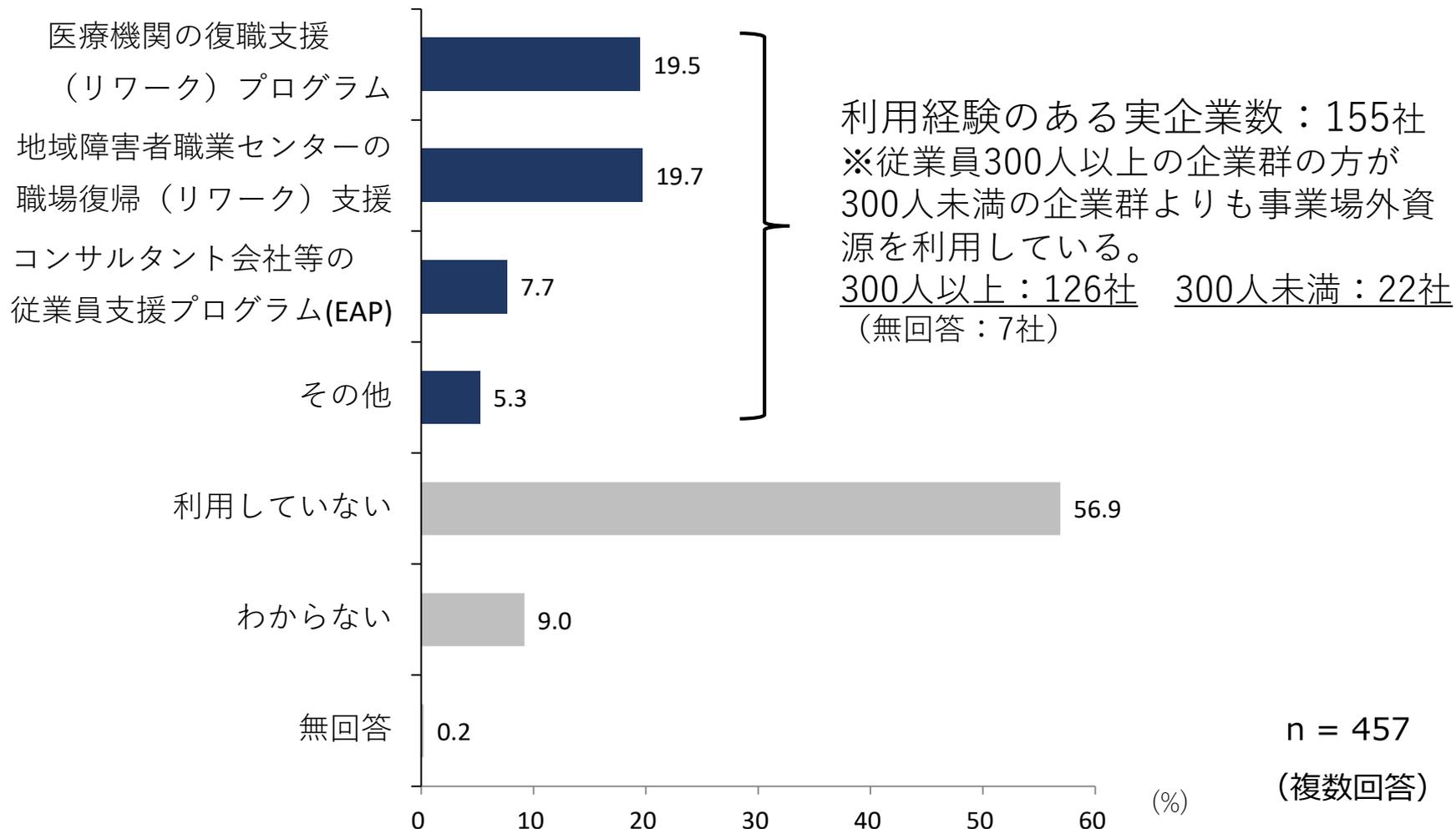


・ヒアリング調査でもすべての企業が実施
・復職者調査では半数以上が「役に立った」と回答

結果 | 目的③企業における休職者に対する措置等

調査5 企業アンケート調査

事業場外資源の利用状況



結果 | 目的③企業における休職者に対する措置等

調査5 企業アンケート調査

企業の事業場外資源に対して期待した効果

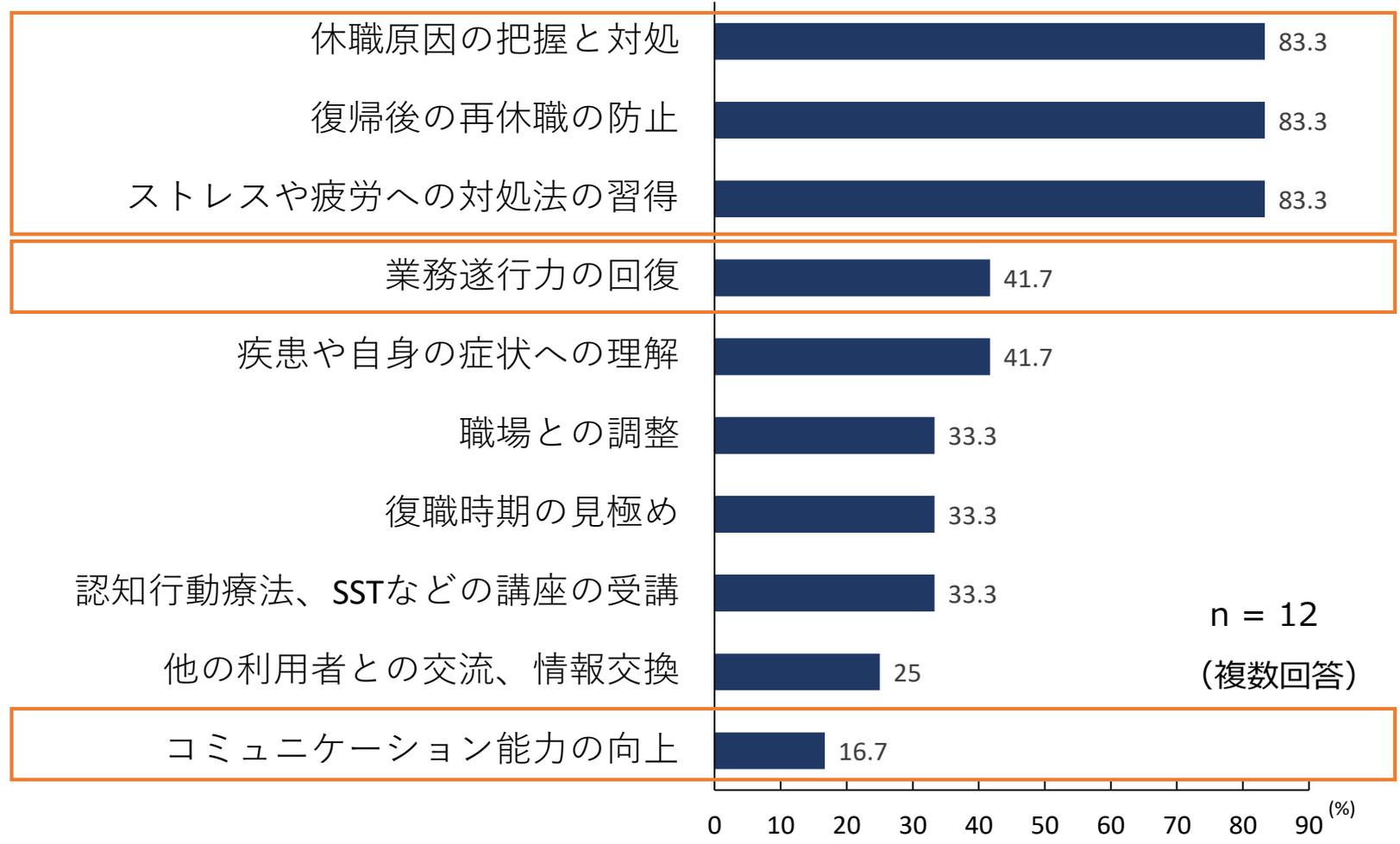
** $p > .01$, * $p > .05$

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

結果 | 目的③企業における休職者に対する措置等

調査7 復職者アンケート調査

復職者が事業場外資源の利用において期待した効果



1. 事業場内で実施された措置

- 面談等による「定期的な連絡等」は実施度が高く、復職者も効果を実感。

2. 事業場外資源の利用

- 利用経験のない企業が半数以上。事業場外資源の利用は大企業が中心。
- 利用機関によって期待内容は異なるが、必ずしも各機関の特徴と一致しない項目も選択。
 - 事業場外資源はより一層、その機能や役割について、周知を行うことが必要ではないか。
- 企業は復職者のコミュニケーション力や、業務遂行能力の回復を期待。反対に復職者は休職原因の把握と対処、再休職の防止、ストレス、疲労への対処法の習得などを期待している。
 - 事業場外資源に対して期待する事項について、企業と復職者の認識の違いが示唆された。

5. 本研究のまとめ

本研究のまとめ

- 医療機関の復職支援プログラムの具体的内容を調査することで、「職場」や「キャリア」を意識したプログラムの更なる実施といった、職業センターのJDSPのカリキュラム再構成や地域センターのリワーク支援の有効性の向上に向けた検討が行えた。
- 復職者のフォローアップについては、企業のみで行うのではなく、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である。
- 本研究では、職場復帰支援において考え得るすべての関係者（医療機関、地域センター、企業、復職者本人）に対し多角的な調査を実施したことや、休職中の支援だけでなく復帰後のフォローアップまで焦点を当てたことで幅広い知見が得られ、わが国における職場復帰支援実態が一定程度明らかになったと考える。