

職リハレポート NO.7

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

目次

1. 研究企画部企画調整室からのお知らせ

2. レポート：

「地域センターリワーク支援に関する調査結果」

－「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」中間報告－

企画調整室からの お知らせ

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

平成 26 年度から、紙面の構成を少し変更することにしましたが、いかがでしょうか。

さて、障害者の雇用については、厚生労働省の平成 25 年度調査結果 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000029691.html>) を見ると、民間企業の障害者の実雇用率は過去最高値を更新し 1.76% となり、企業の障害者雇用に関する関心の高まりや障害者の就労意欲の向上をますます強く感じる状況にあります。

このような中、当機構の研究部門における研究の成果が、障害者雇用に関わる皆様の日々の活動に十分に活用されていることが、望ましい状況なのですが、当室においては把握しきれない部分があります。今後、何らかの方法で活用状況を把握し、業務の改善を図る必要があると考えておりますので、皆様のご意見、ご要望をお気軽にお寄せいただけると幸いです。

○ 研究成果物の登録について

障害者職業総合センター研究部門による平成 25 年度分の研究成果として調査研究報告書等が登録されましたので、お知らせいたします。

「報告書などを読んでいる時間がない」、「難しく書かれてもよくわからない」という方もいらっしゃると思いますが、一つの研究を A4 版 1 ページにまとめた「調査研究の成果－活用のポイントと知見－」を参考に、研究の成果をご活用いただけると幸いです。

- ・ 障害者職業総合センター研究部門の WEB サイト

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

- ・ 「平成 25 年度調査研究の成果－活用のポイントと知見－」

<http://www.nivr.jeed.go.jp/download/houkoku/pointo25.pdf>

○ 研究成果物の活用に関する情報のお願い

研究企画部企画調整室では、研究部門にてご提供するマニュアル・ツールの活用事例を募集しています。

関係機関の方々に役立つ活用事例を「職リハレポート」上でご紹介できればと考えております。情報をお持ちであれば、企画調整室までご一報ください。

- ・ 連絡先（研究業務に関するご意見等でも結構です。）

研究企画部企画調整室 e-mail アドレス：kikakubu@jeed.or.jp

地域センターリワーク支援に関する調査結果

－「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」中間報告－

障害者職業総合センター 事業主支援部門

企業におけるメンタルヘルス不調者は年々増加している。労働政策研究・研修機構が行った調査では、56.7%の事業所でメンタルヘルスに問題を抱える正社員がいることが報告されている（労働政策研究・研修機構，2012）。さらに、過去1年間にメンタルヘルス不調によって1ヶ月以上の休職、もしくは退職者がいた事業所は25.8%にのぼった。また、復職しても休職を繰り返している人が多いと考える企業の割合は32.4%である。これは他の身体疾患の場合が9.1%であるのと比較して、高い割合であり対応に苦労している企業が多い（労働政策研究・研修機構，2013）。

復職後の再休職を予防するための1つの有効な手段として、事業所外での職場復帰支援が挙げられる。地域障害者職業センター（以下、地域センター）ではH17年10月からリワーク支援が開始された。平成18年度は年間509人であった支援開始者数は、H24年度には2,144人と大幅に増加しており、リワーク支援に対するニーズが高まっていることが伺える。H17年度時点では、リワーク支援は地域センター以外には一部の精神科外来で実施されているのみであった。しかし、現在ではリワーク支援プログラムを設置している医療機関や、EAPのように復職支援を行う民間機関も増加している。このような中で、地域センターのリワーク支援はどのような役割を果たしているのだろうか。地域センターのリワーク支援に関する先行研究は、個々の実施状況やセンターの取り組みについての報告（例、川村・川上，2006；小池，2013）や、各センターで個別に行われた効果測定等（例、神部，2013；中村，2013）などが挙げられる。しかし、これらの研究の対象は各地域に限定されており、全国の地域センターのリワーク支援全体を対象とした研究はあまり行われていない。そこで、本調査では地域センターのリワーク支援の実施状況を整理し、支援内容の特色や、企業や医療機関から求められていることについて把握することを試みた。

なお、本調査は平成25年度～27年度の3年計画で取り組んでいる「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究」の一部として、地域センターの担当者を対象に実施したものである。また、サービス利用者である企業を対象とした調査は、平成26年度に実施を予定している。

1. 調査の目的と方法

1.1 目的

- ・リワーク支援実施状況の整理（利用のあった企業の規模・業種、支援実施期間、支援開始のきっかけ、支援内容（企業、本人）、フォローアップ内容など）
- ・リワーク支援等における企業及び主治医の課題や支援ニーズの把握
- ・精神障害者の職場復帰支援が精神障害者の新規雇用促進に影響を及ぼす可能性の把握

1.2 調査方法

(1) 調査対象および回答方法

- ・リワーク支援を実施している地域障害者職業センター48所（多摩支所を含む）のリワーク支援担当者
- ・Excelで作成した調査票を、対象施設宛てに電子メールに添付して送信し、記入後に担当者のメールアドレスへ直接返信を求めた。

(2) 調査期間

- ・2013年12月1日～2014年1月31日
- ・前年度にあたる平成24年度の状況について回答を求めた

2. 主な調査結果

2.1 回答状況

48所（回収率100%）

2.2 各センターにおけるリワーク支援実施状況

2.2.1 利用者

(1) 性別

男性が約8割であり、女性の約4倍であった。リワーク支援の主な対象者は正社員である。正社員に占める男性の割合は7割程度（H24年度「総務省就業構造基本調査」）であり、正社員の男女比がリワーク支援の対象者にも反映されていると考えられる。

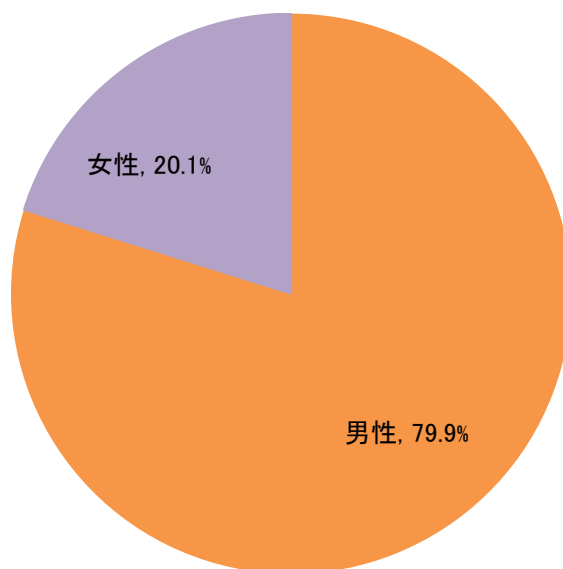


図1. 利用者の男女比（設問: 利用者の性別ごとの人数をお答えください）

(2) 年齢

30代、40代の利用が多く、約7割を占めていた。日本生産性本部が企業を対象に行った調査では、「心の病」の最も多い年齢層は、30代と40代であるという結果が得られている（日本生産性本部, 2012）。このような職場におけるメンタルヘルス不調者の年齢構成が、リワーク支援の利用者に反映されていると考えられる。

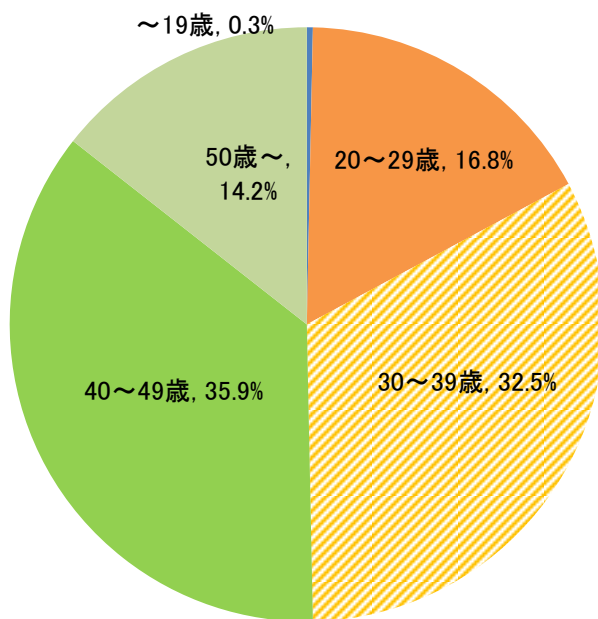


図 2. 利用者の年代内訳（設問：利用者の年齢（利用開始時）ごとの人数をお答えください）

(3) 障害名（病名）

そううつ病が 69.7%であり最も割合が高かったが、「その他」の割合も 27.6%と 4 分の 1 以上であった。「その他」について代表的な障害名について自由記述で回答を求めたところ、7 割以上のセンターが「適応障害」を挙げた。その他、パニック障害、発達障害など ICD-10 の分類による気分障害に該当しない障害名が多数回答された。^(注)

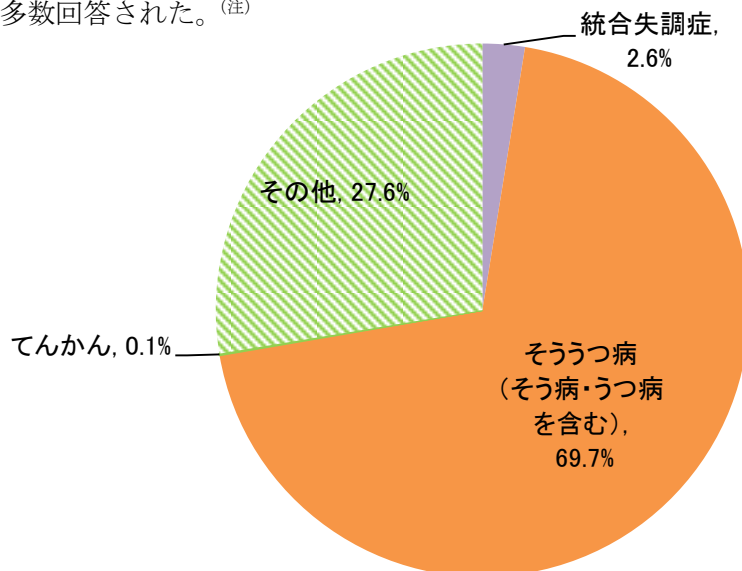


図 3. 利用者の障害名内訳（設問：主治医の意見書等に記入されていた障害名（主障害）について、障害ごとに人数をお答えください）

（注）地域センターではリワーク支援の実施に先立って、対象者の主治医から意見書を取得することとしている。その意見書では統合失調症、そううつ病（そう病・うつ病を含む）、てんかん、その他から該当するものを選択し、その他の場合に具体的な病名を記述するという様式をとっている。

(4) 利用者の特徴

利用者の特徴として気づいた点について自由記述回答を求めた。すべての回答に対し、KH coder（樋口，2014）を用いてテキストマイニングによる分析を行った。まず、得られた回答を単語に分解し、出現頻度が 4 以上の単語に対して階層的クラスター分析を実施した。分析対象となった単語数は 24 であり、距離の推定法は Jaccard 係数、クラスター化の方法は Ward 法を用いた。クラスター分析は、類似したデータを集めてグループ分けを行う統計的な手法であり、樹形図で単語どうしの関係性を表すことができる。具体的には枝分かれの様子（分類したい項目が同じ枝についているか、根に近い部分で分かれてしまっているか）によって、類似度を判断する。

今回のデータでは、近くに位置する単語は同時に用いられることが多いことを表しており、4 つのグループに分類された。左端にある棒グラフは単語の出現頻度、横軸は類似度の距離を表している。グループ分けと単語が使われていた文章内容を合わせて考えると、利用者の特徴として以下のような解釈が考えられる。

- グループ 1 (赤) 複数回の休職回数を経て事業所に勧められて利用があった
- グループ 2 (青) 発達障害をベースに持っていたり、疑われる利用者が増加している
- グループ 3 (緑) 職場で問題があったケース
- グループ 4 (紫) 休職を繰り返していたり、休職期間の長い若年者が多い、

これらの結果から、「発達障害ベースの増加」や、「休職を繰り返すケースが多い」など、より対応の難しい者が利用者となっている状況がみてとれる。

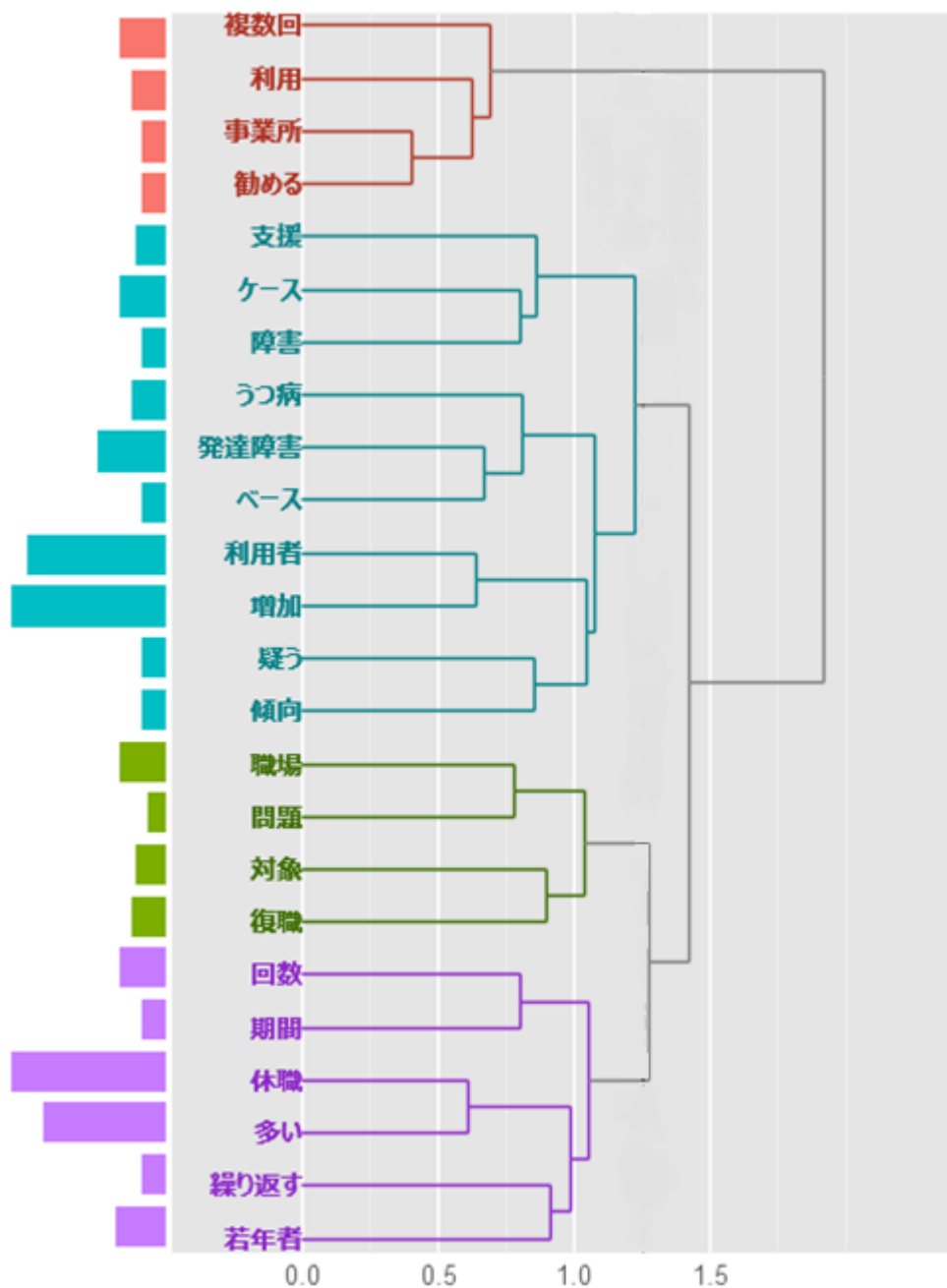


図 4. 階層的クラスタ分析の結果。

(5) 手帳所持者

リワーク支援を利用するに際して精神障害者保健福祉手帳の取得は必要ないが、66.7%のセンターで利用者の中に手帳所持者がいることが把握されていた。なお、把握していない（いるかどうか分からない）というセンターはなかった。

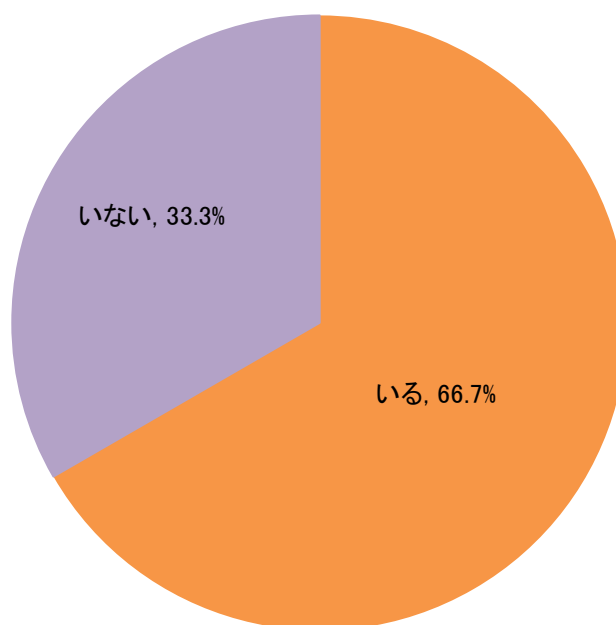


図 5. 利用者の中に手帳所持者がいるセンターの割合（設問：利用者の中で、精神障害者保健福祉手帳を所持している方がいるかどうかお答えください）

（注）本設問の結果は、手帳所持者の実数割合を表すものではない

2.2.2 支援内容

(1) リワーク支援開始のきっかけと頻度

リワーク支援を開始したきっかけについて、以下の項目についてその頻度を尋ねたところ、「多い」と「やや多い」が選択された割合は、「事業主または産業医から」が 89.6%であり最も高かった。「本人または家族から」の割合は 33.4%と低いが、「主治医から」は 7 割程度であり、必ずしも企業側からの問い合わせだけがきっかけとなっているわけではないことがわかる。また、「その他」を選択した場合に提示項目以外のきっかけについて自由記述を求めたところ、「ハローワーク」「EAP」「産業保健推進事務所」「他の地域センターからの紹介・引き継ぎ」等が複数のセンターで挙げられた。頻度は少ないながらも、医療機関や企業以外にも様々な機関から紹介や問い合わせを受けていることがわかる。

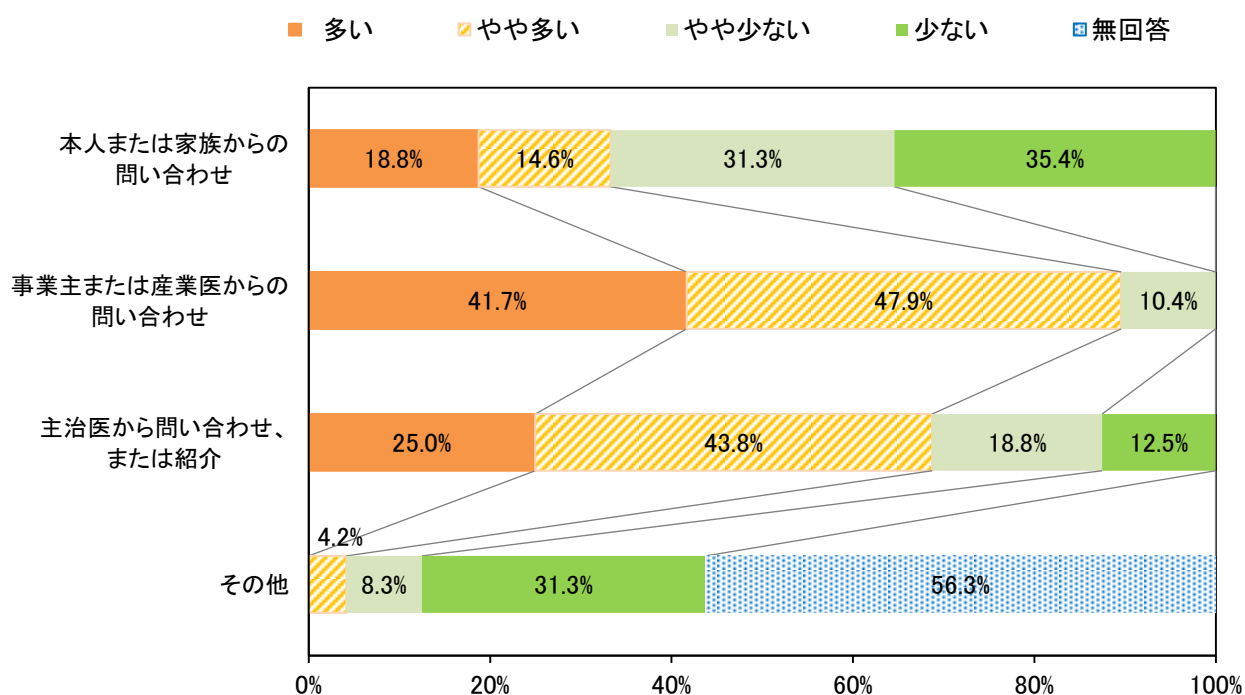


図 6. リワーク支援開始のきっかけ（設問：リワーク支援のコーディネートを開始したきっかけについて、当てはまるものを 1 つ選択して下さい）

(2) リワーク支援期間

支援期間は、9～16 週間が 77.1%を占め、16 週間以上は 14.6%であった。

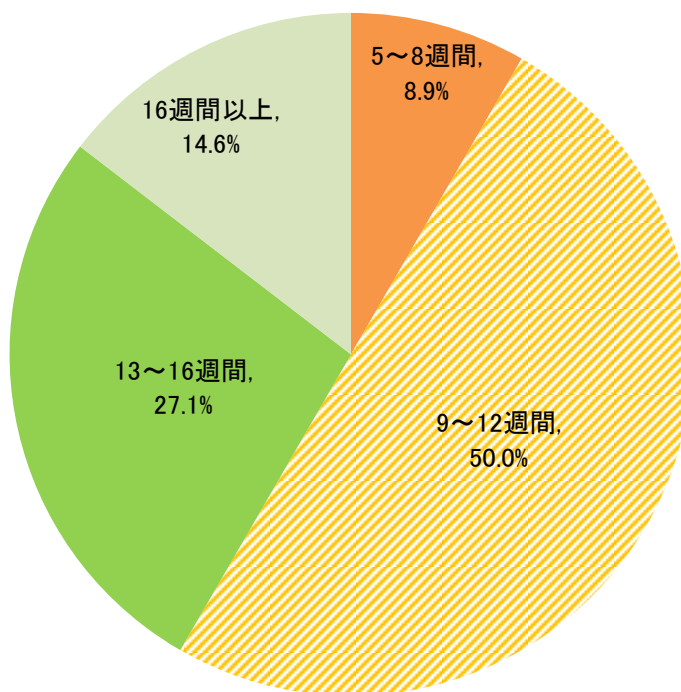


図 7. リワーク支援期間内訳（設問：リワーク支援計画に基づく支援期間の中で、最も多い期間を選択してください）

(3) 利用者または家族に対する支援

「新たな職務に対応するための支援」「キャリアプランの再構築のための支援」以外は、「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が8割を超えており、多くのセンターで共通に実施されている支援であった。また、提示項目以外の支援について、自由回答を求めたところ「アンダーコントロール」「快眠についての理解」「業務マネジメント法に関する情報提供」「職場のルール・マナーに関する講座」などが挙げられた。

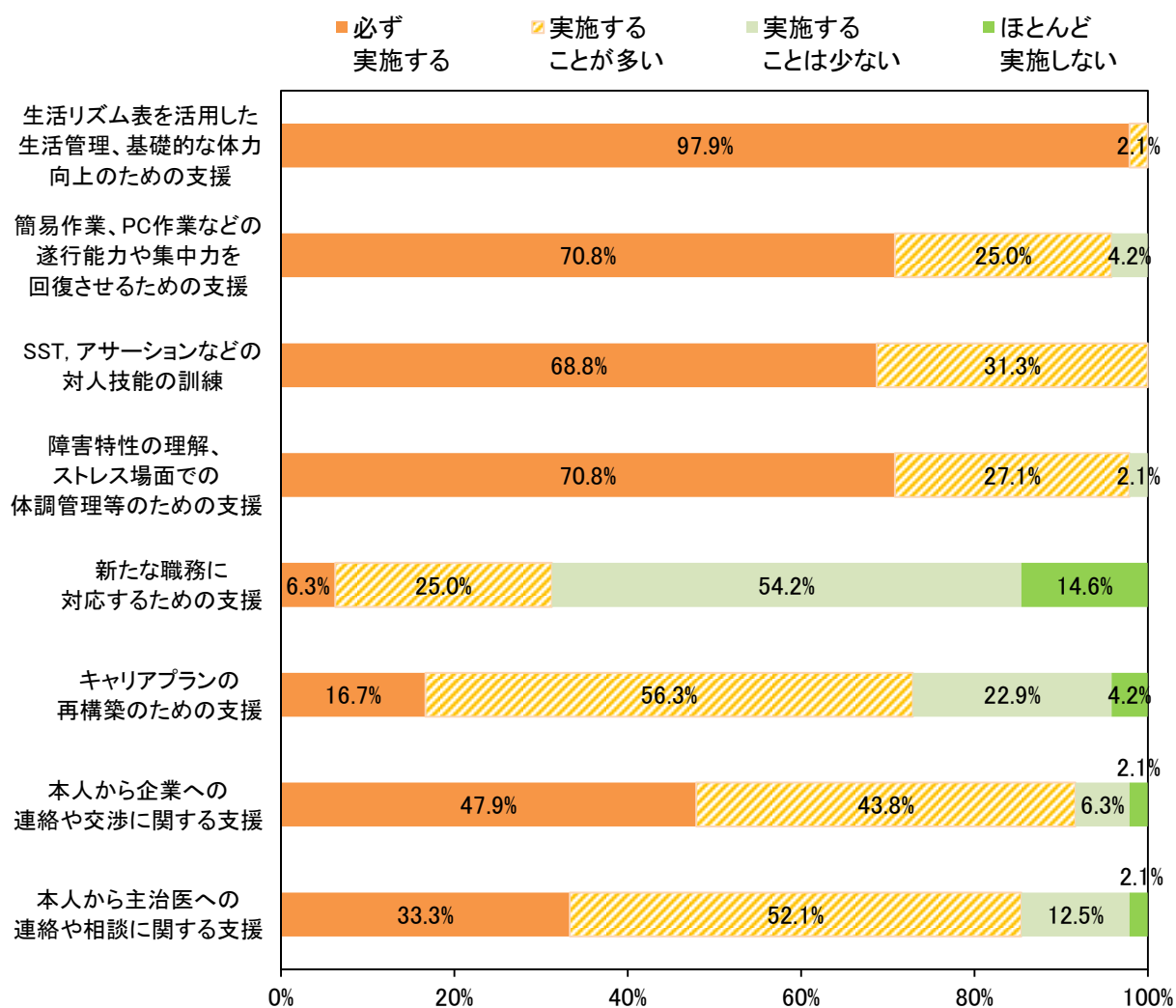


図 8. 利用者または家族に対する支援内容（設問：下記のリワーク支援の内容について、どの程度行っているかお答えください）

(4) 企業に対する支援

下記の7項目中5項目で、「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が75%を超えており、多くのセンターで共通に実施されている支援であることが示された。また、提示項目以外の支援について自由記述回答を求めたところ、「リハビリ出勤支援の提案及び計画書の作成」、「事業主支援ワークショップを通じた、復帰者支援の方法等についての情報提供」「復職後の職場適応に資するためのジョブコーチ支援」などが挙げられた。

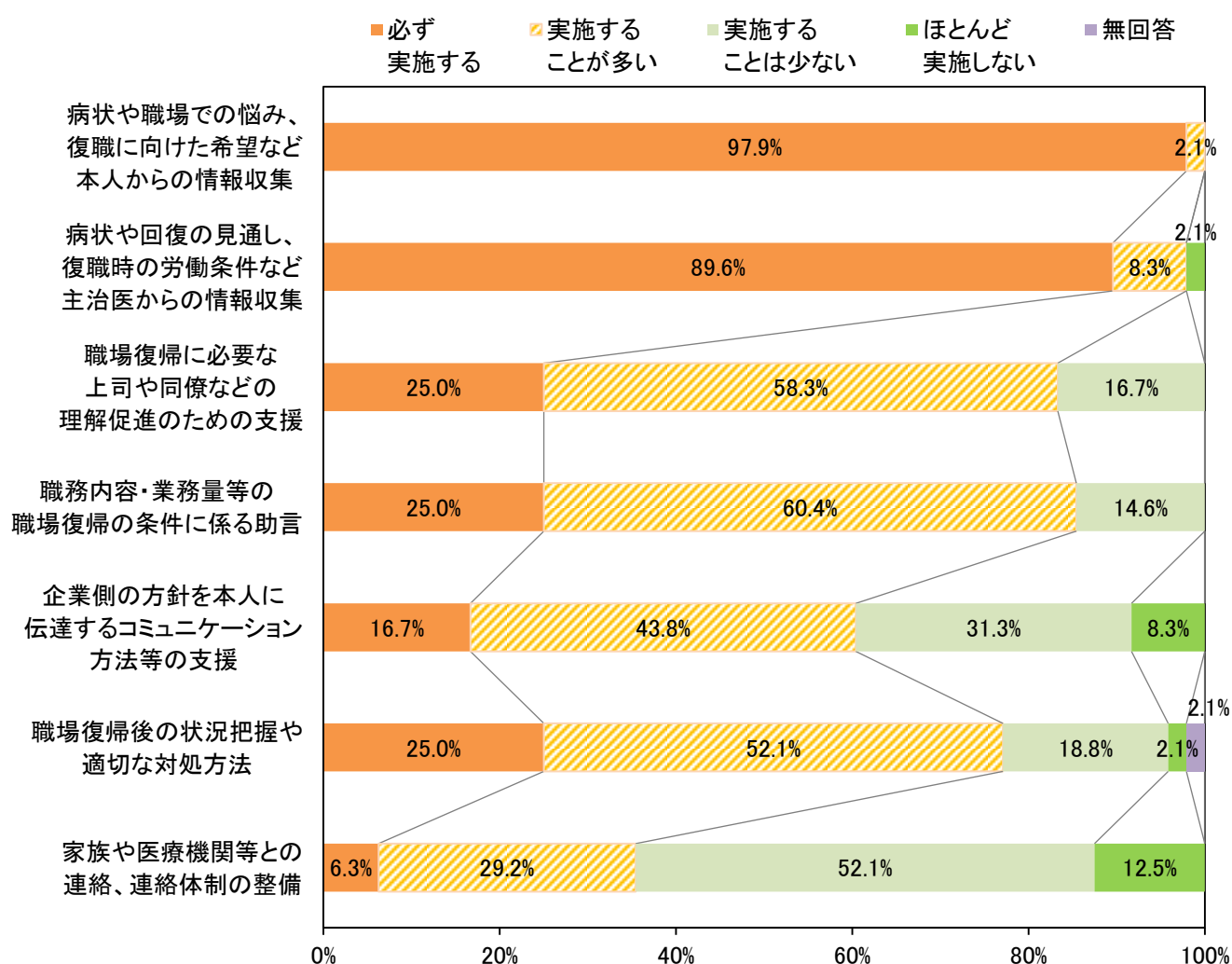


図 9. 利用者または家族に対する支援内容（設問：下記のリワーク支援の内容について、どの程度行っているかお答えください）

(5) リワーク終了者に対するフォローアップ

「必ず実施する」「実施することが多い」の割合が最も高かったのは、「電話・メールによる本人への状況確認」であり、64.6%のセンターが実施していた。また、提示項目以外のフォローアップについて自由記述回答を求めたところ、復職後の定期的な来所や、メール連絡の勧奨、当事者による情報交換会の開催などを趣旨とする内容が挙げられた。

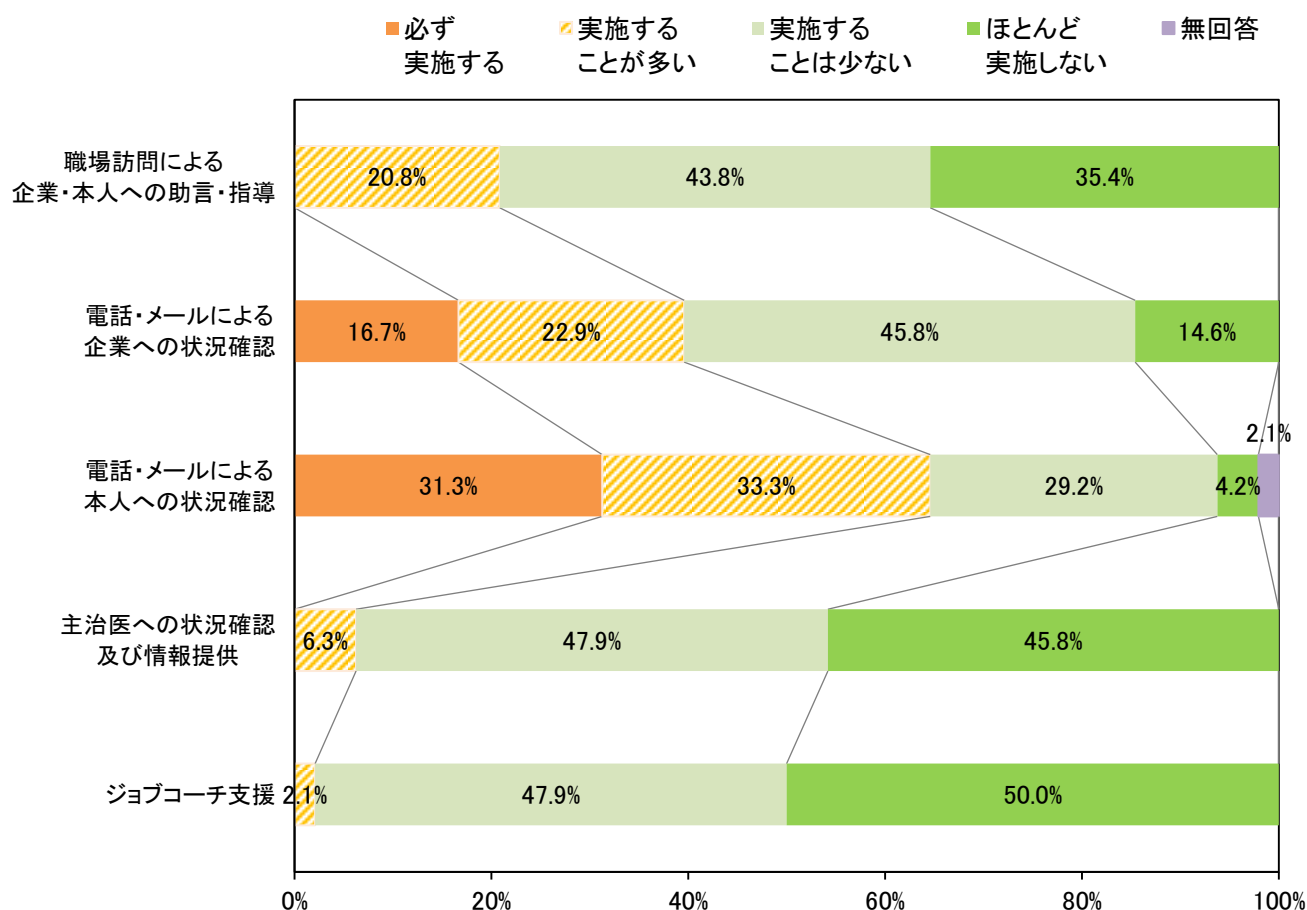


図 10. フォローアップ実施内容（設問：以下に挙げるフォローアップ等の内容について、どのくらい実施しているか当てはまるものを選択して下さい）

2.2.3 利用企業の特徴

(1) 企業規模

全ての規模の企業から満遍なく利用があったが、1000人以上の企業は全てのセンターで利用があった（図 11a） また、83.3%のセンターが、利用のあった企業の中では1000人以上の企業の利用が最も多かったと回答した（図 11b）。^{（注）}

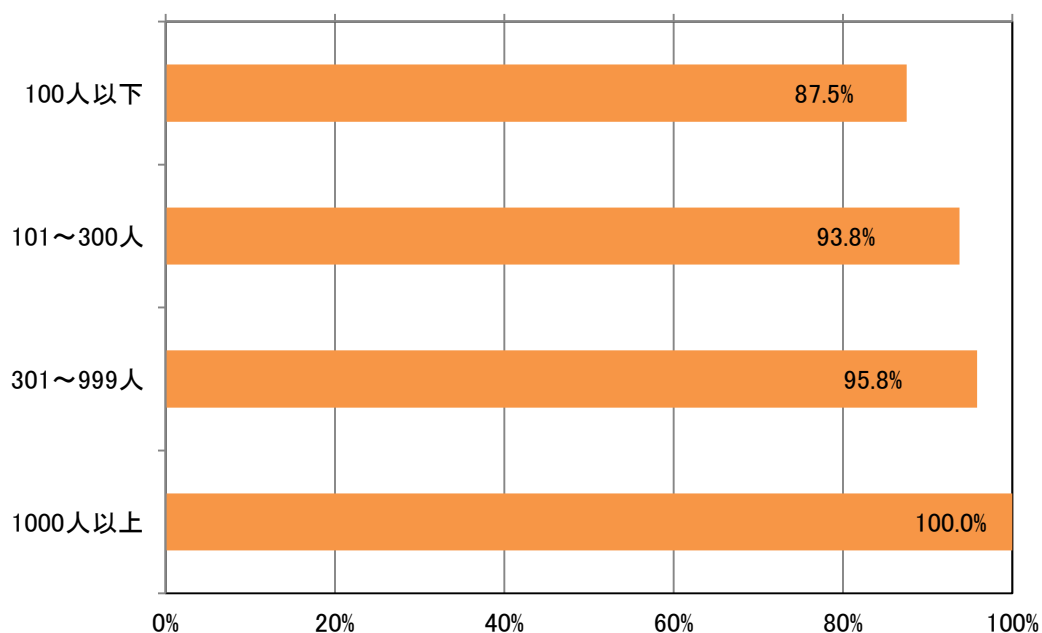


図 11a. 利用のあった企業の規模（複数回答）（設問：利用のあった企業の規模をすべて選択して下さい）

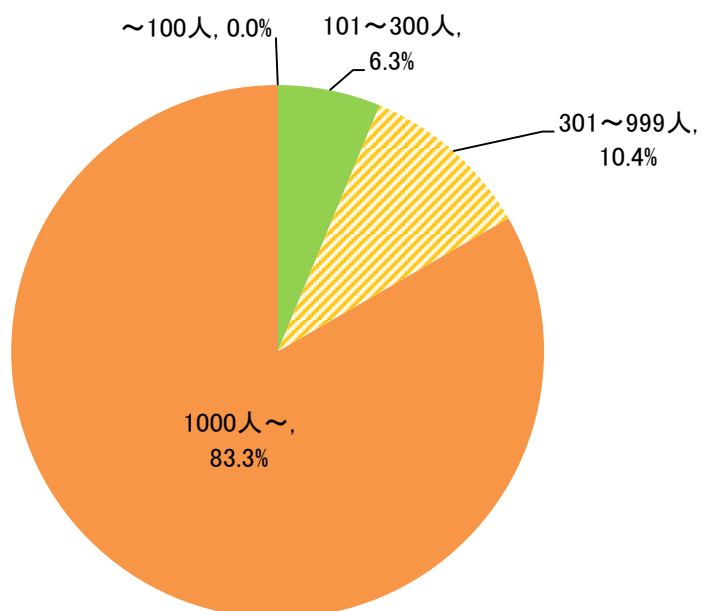


図 11b. 利用のあった企業の規模（単一回答）（設問：利用のあった企業の中で最も多い規模を1つ選択してください）

（注）本設問の結果は、利用企業の実数割合を表すものではない。

(2) 利用のあった企業の業種

製造業、金融・保険業の利用が多く、鉱業、農林漁業等 1 次産業の利用が少なかった。

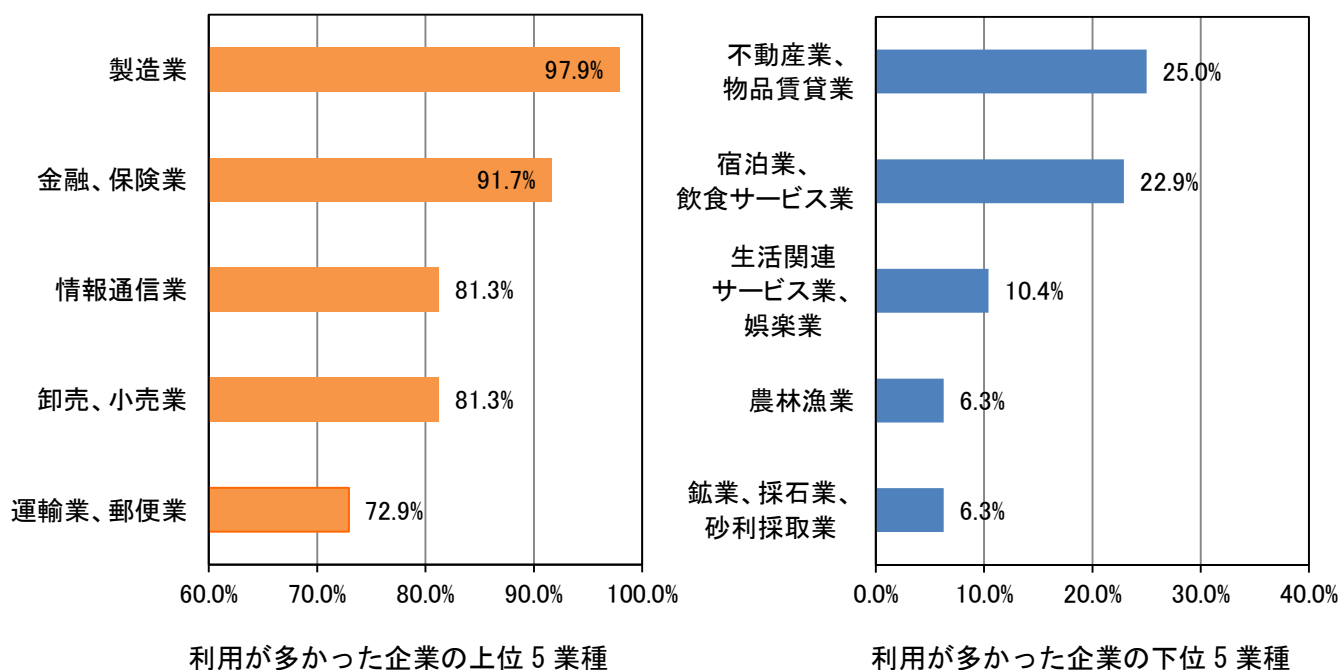


図 12a. 利用が多かった業種の上位 5 業種（左）と、下位 5 業種（右）（設問：利用のあった企業の業種をすべて選択して下さい）

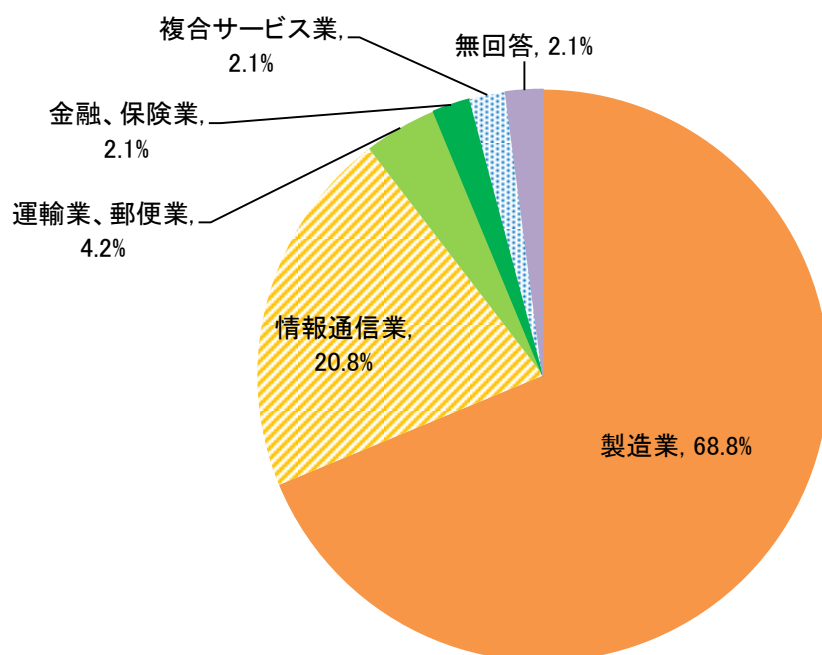


図 12b. 最も利用が多かった業種の内訳 （設問：利用のあった企業の中で、最も多い業種を 1 つ選択して下さい）

(3) 支援対象となった社員の職種

ほとんどのセンターで専門・技術、事務職の利用者がみられた（図 13a）。また、52.1%が専門技術職が最も利用者が多かったと回答した（図 13b）。

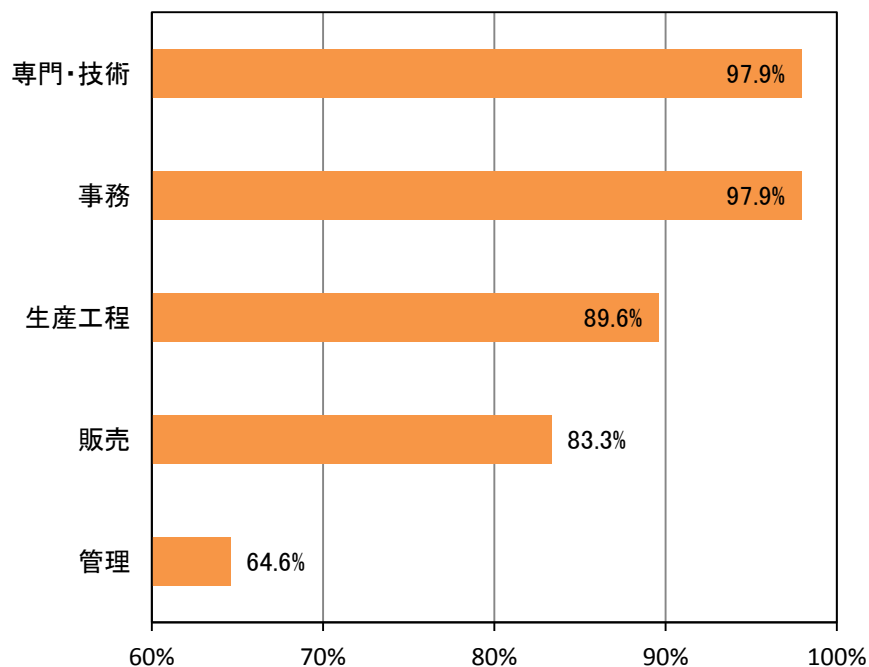


図 13a. 支援対象となった社員の上位 5 職種（設問：支援対象となった社員の職種をすべて選択して下さい）

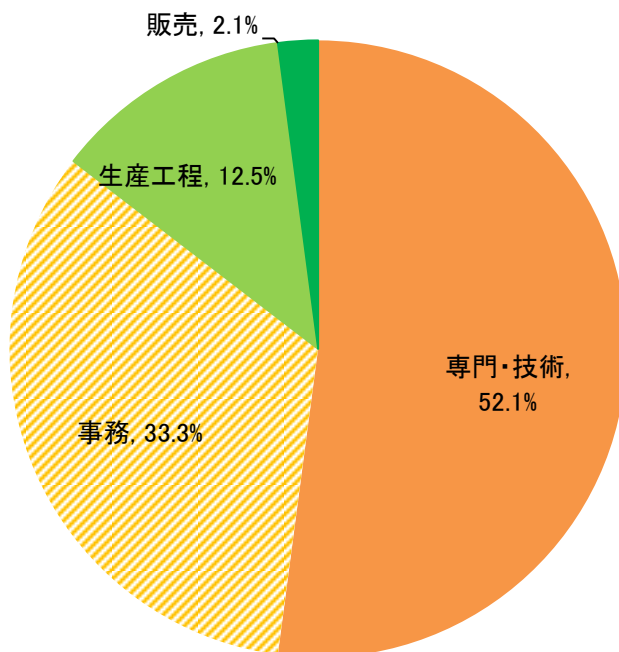


図 13b. 最も多かった支援対象となった社員の職種の内訳。（設問：支援対象となった社員の最も多い職種を 1 つ選択してください）

(4) 復職後、再休職または退職が判明した事例

91.7%のセンターで「いる」という回答があった。無回答は「いないわけではないと思われるが把握していない」という自由記述があった。

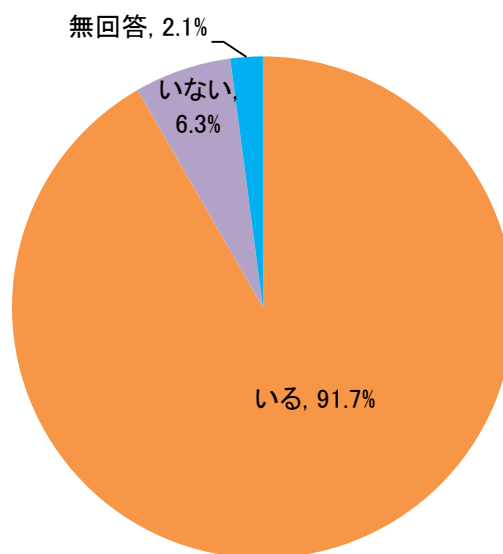


図 14. 復職後再休職または退職が判明した事例（設問：H22 年 4 月以降にリワーク支援終了後復職した利用者のうち、H24 年度 1 年間に再休職または退職が判明した事例があるかどうかお答え下さい）

(5) 復職後、再休職または退職が判明した経緯

最も多かったのは「本人または家族からの連絡」であり 86.4%であった。

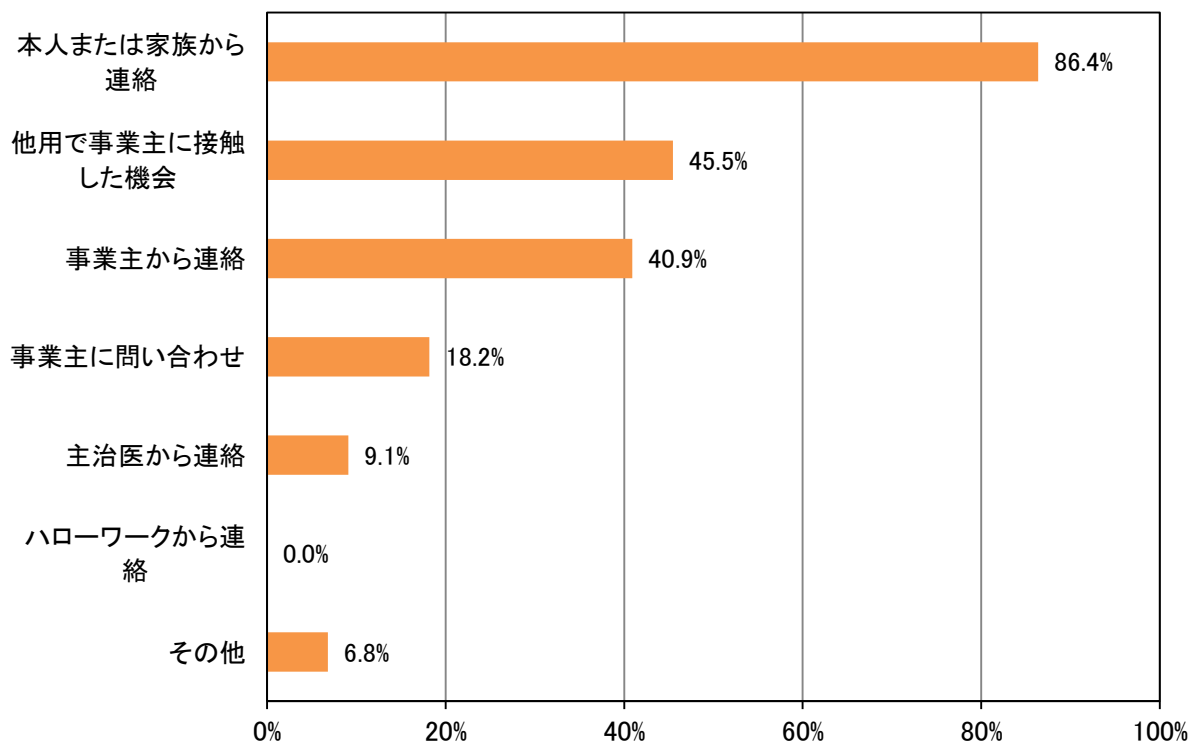


図 15. 休職または復職が判明した経緯（設問：判明に至った経緯について該当するものをすべて選択して下さい）

2.3 精神障害者の職場復帰支援およびリワーク支援に対する意識

2.3.1 地域センターのリワークに求められていると思うこと

(1) 地域センターのリワークに企業が求めていると思うこと

全ての項目について半数以上のセンターが求められていると考えていた（図 16a）。最も求められていると思う項目は、「本人の職場に対する適応力の向上」であった（図 16b）。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、本人に対しては「（ストレス場面における）体調の自己管理についての支援」「再発予防」、企業に対しては「本人以外の社員への病気に関する研修」「復職時の条件や対応方法に関する助言」等が挙げられた。

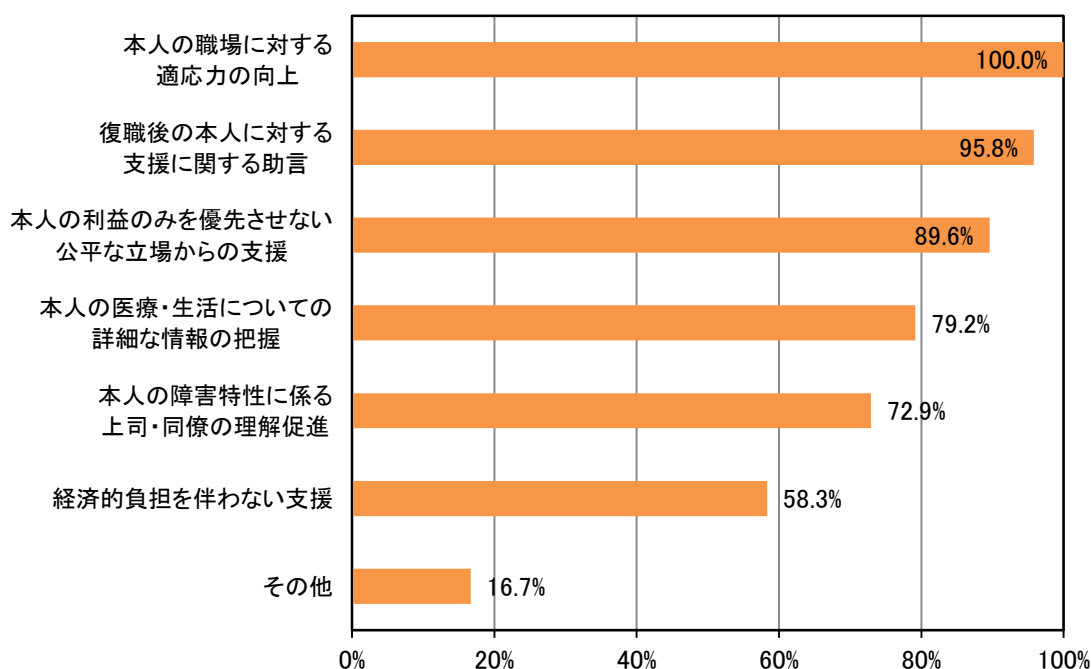


図 16a. 企業が地域センターのリワーク支援に求めているもの（設問：企業が地域センターのリワーク支援に求めていると考える項目をすべて選択して下さい）

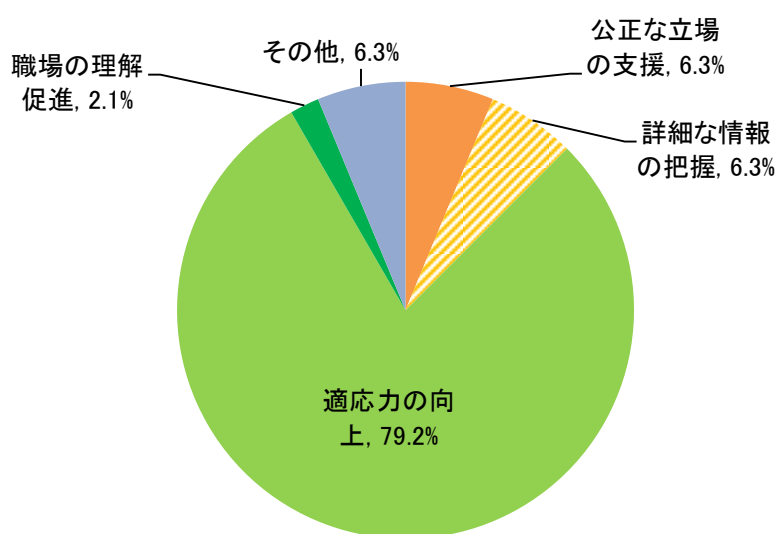


図 16b. 企業が地域センターのリワーク最も支援に求めているもの（設問：企業が地域センターのリワーク支援に最も求めていると考える項目を選択して下さい）

(2) 地域センターのリワークに主治医が求めていると思うこと

全ての項目について60%以上のセンターが求められていると考えていた(図17a)。最も求められていると思う項目は「自らは行っていない復職支援への対応」が47.9%であった(図17b)。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、日中の他者との関わりや生活リズムの確立といった趣旨の意見が挙げられた。

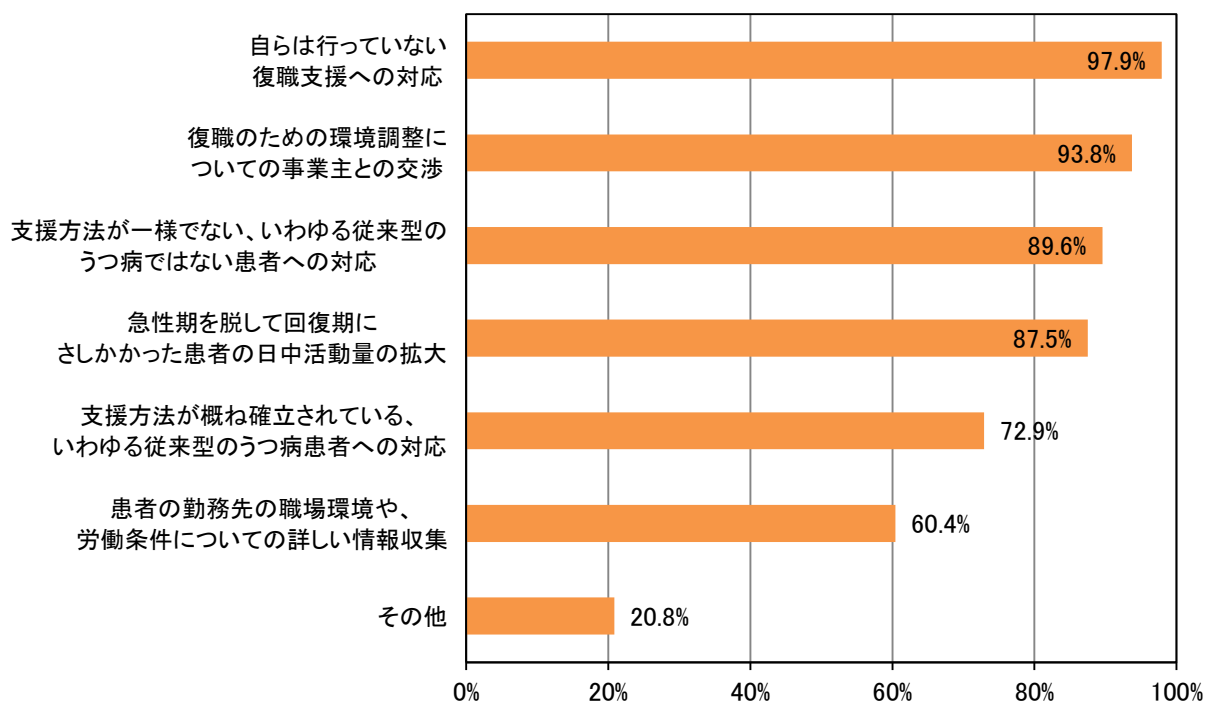


図17a. 主治医がリワークに求めていると思うもの(設問: リワーク支援対象者の主治医が地域センターのリワーク支援に求めていると考える項目を全て選択して下さい)

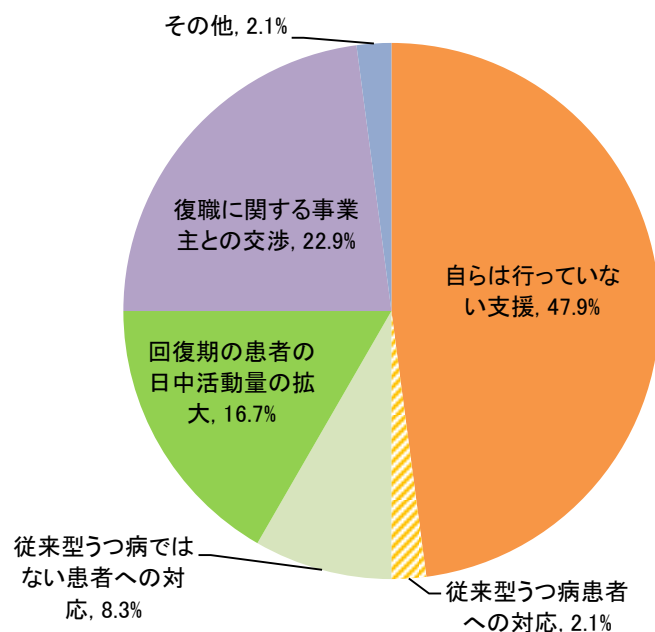


図17b. 主治医がリワークに最も求めていると思うもの(設問: リワーク支援対象者の主治医が地域センターのリワーク支援に最も求めていると考える項目を選択して下さい)

(3) 精神障害の復職における企業側の課題や制約

全ての項目で 90%以上となり、いずれも大半のセンターで企業側の課題や制約であると認識されていた（図 18a）。単一回答を求めた場合には、「復職判断の基準をどうすればよいかわからない」が最も多く、これが最も大きな課題であることが示唆された（図 18b）。「その他」の内容について自由記述を求めたところ、理解はあるが現実問題として対応するだけの余裕がないことや、再発を繰り返したり、いわゆる「新型うつ」のような難しいケースの対応に苦慮しているという趣旨の意見が挙げられた。選択肢からは職場の理解が不足していることが示されたが、自由記述からは、理解が職場に浸透しても、実際の対応は必ずしも容易でない様子がうかがえる。

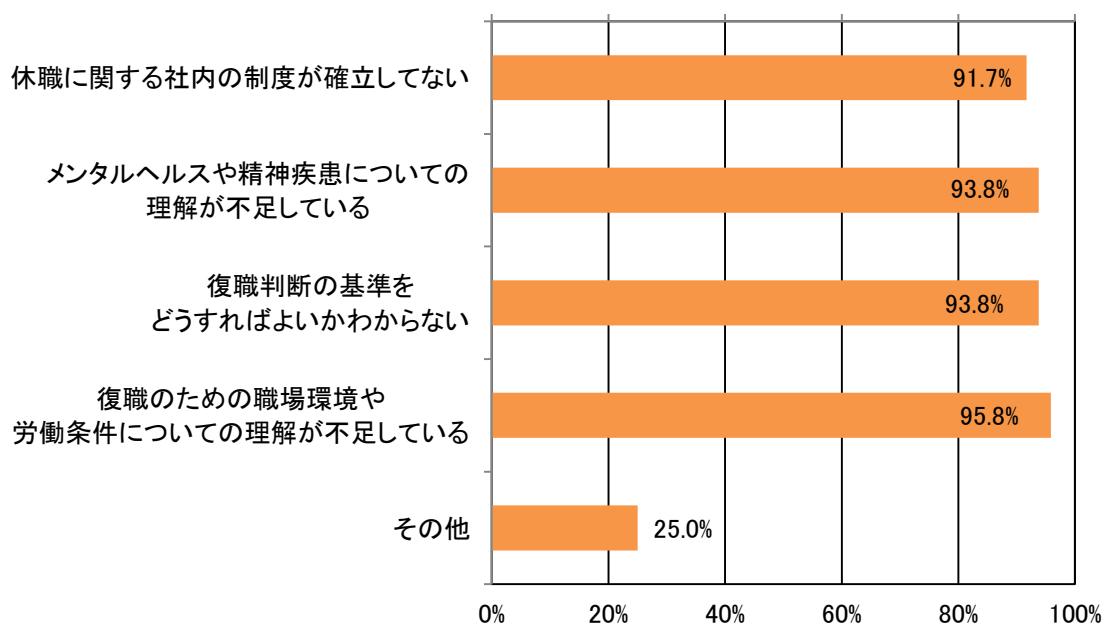


図 18a. 復職における企業側の課題や制約（設問：地域センターのリワーク支援に限らず、精神障害者の復職において企業側の課題や制約になっていると考える項目をすべて選択して下さい）

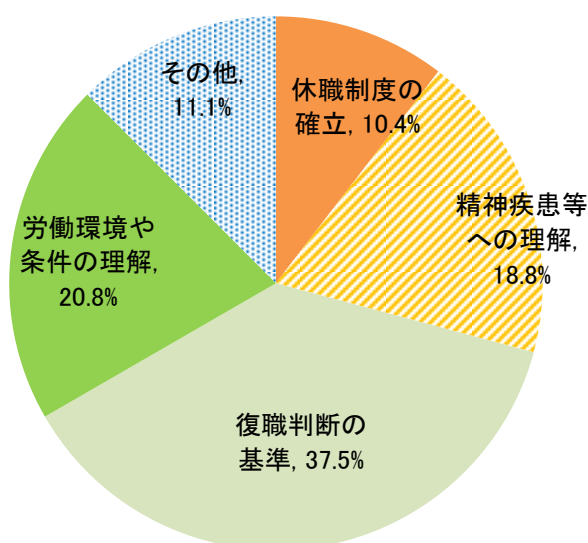


図 18b. 復職における最も大きい企業側の課題や制約（設問：地域センターのリワーク支援に限らず、精神障害者の復職において最も企業側の課題や制約になっていると考える項目を選択して下さい）

2.3.2 三者合意^(注)で苦勞すること

(1) 本人や家族に対する苦勞

「とても苦勞する」と「やや苦勞する」を選択した割合は、最も低かった「家族の支援が得られない」でも 68.7%であり、提示した 6 項目中 5 項目で 80%以上が「苦勞する」を選択しており、職場復帰支援のコーディネートにおいて、本人や家族への対応に多様な苦勞があることが示唆される。また、下記の項目以外に苦勞することについて自由記述を求めたところ、本人が希望していないが職場から勧められて来所したケースや、本人が復職に対して焦りがあるケースに苦勞しているという意見が挙げられた。

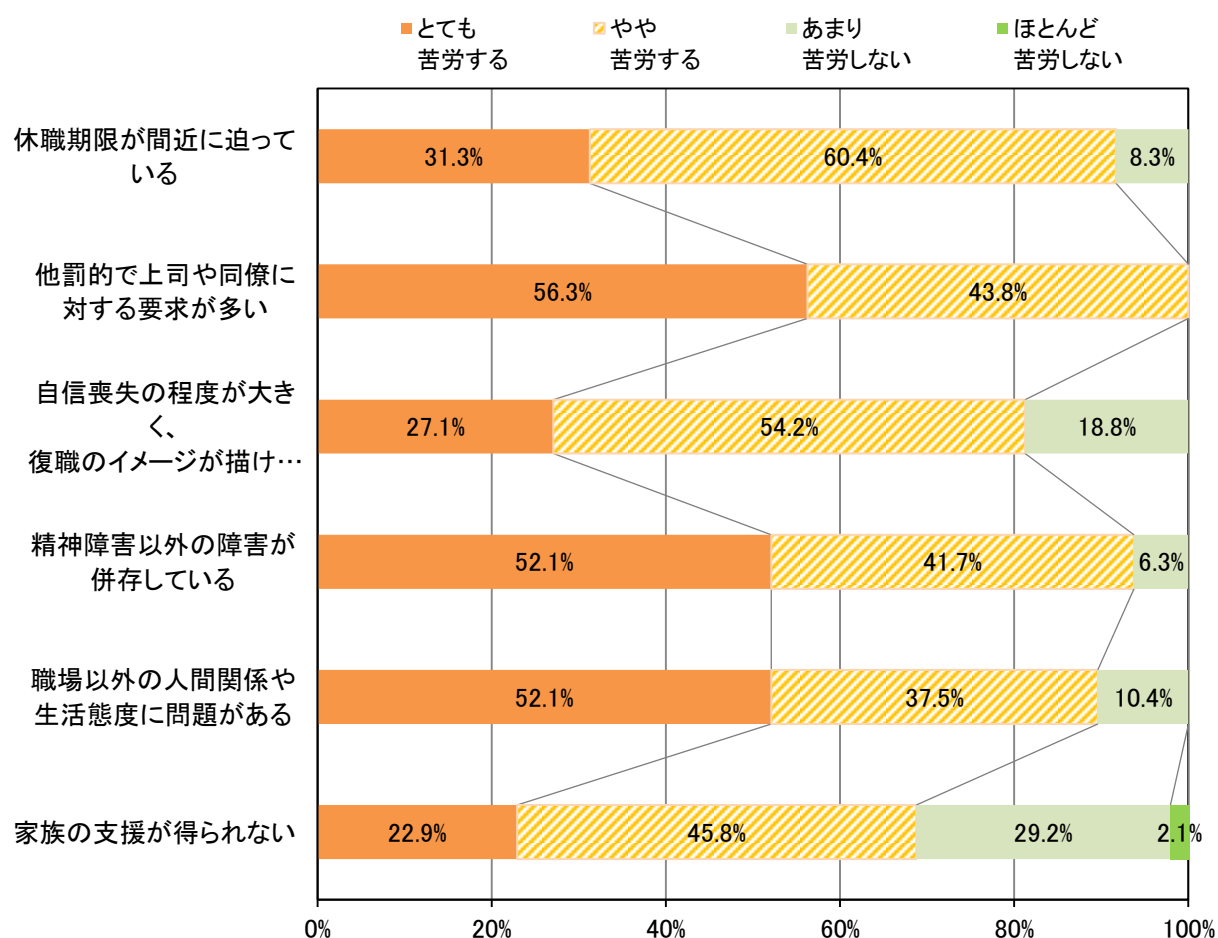


図 19. 三者合意で本人や家族に対する苦勞（設問：本人や家族に関する項目について、どの程度苦勞しているかあてはまるものを選択してください）

（注）地域センターでは、リワーク支援の実施に先立って、休職中の本人、企業、主治医の間で職場復帰に向けた活動について合意形成（三者合意）を図っている。

(2) 企業に関する苦勞

「とても苦勞する」と「やや苦勞する」を選択した割合は、「休職の前から本人を評価しておらず、復職実現に消極的である」が95.9%で最も高く、「産業医の判断を優先して主治医の意見に耳を傾けない」が35.4%と最も低かった。休職前の本人の評価に関しては、地域センターからの働きかけによって改善することが難しく、そのようなケースの対応に苦勞していることが結果に反映されているといえる。また、下記の項目以外に苦勞することについて自由記述を求めたところ、受講状況によって復職の可否を判断するといった、本来の支援の目的とは異なることを要求される場合や、企業側がセンターからの助言に耳を傾けてくれない場合などに特に苦勞しているという意見が挙げられた。

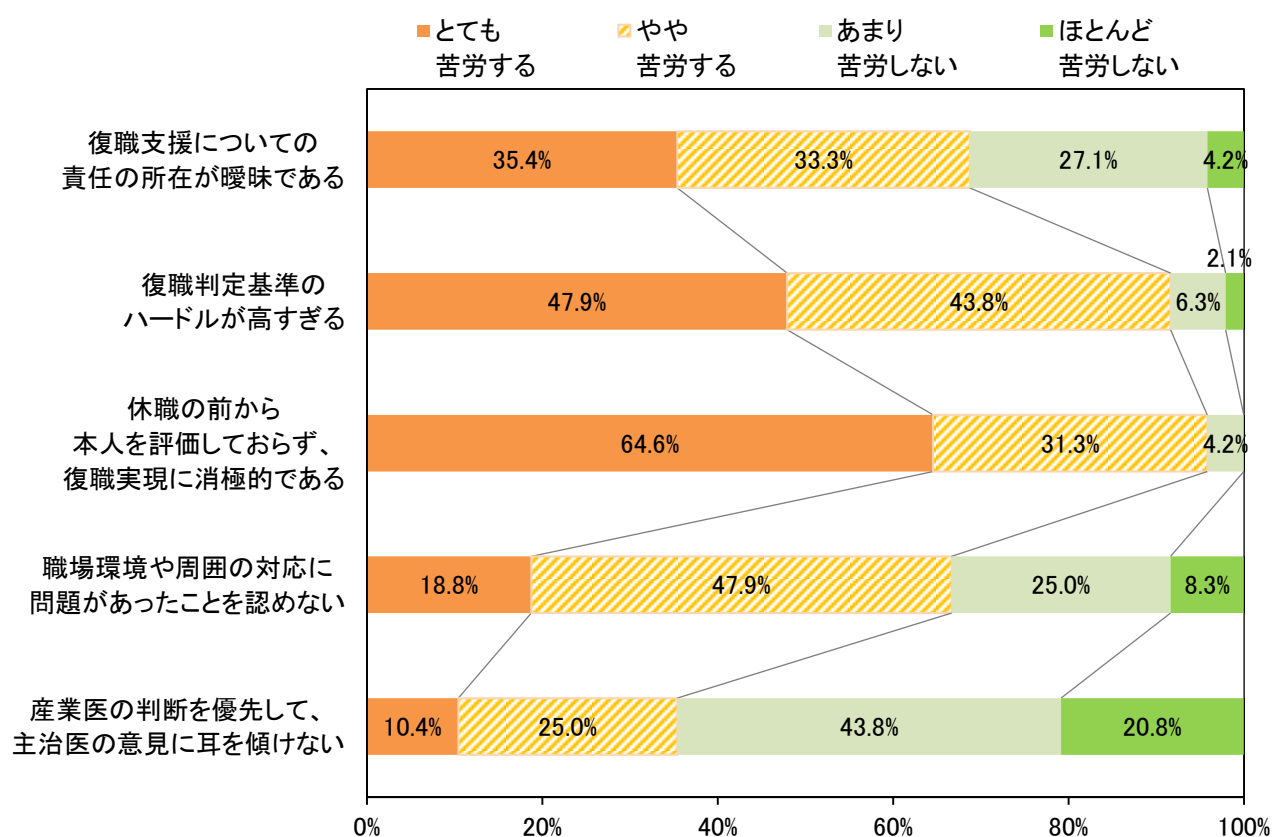


図 20. 三者合意で企業に対する苦勞（設問：企業に関する項目について、どの程度苦勞しているかあてはまるものを選択してください）

(3) 主治医に関する苦勞

「とても苦勞する」と「やや苦勞する」を選択した割合は、「復職活動が可能な段階まで回復しているのかの判断が曖昧である」が79.2%で最も高く、「事業主が配慮できる限度について理解がない」が75.0%と続き、他の項目を概ね20ポイント前後上回っている。「医療機関以外が行う復職支援について理解がない」は43.7%と最も低く、地域センターのリワーク支援の意義等については、医療機関の間で相応に理解が進んでいる状況が示された。また、下記の項目以外に苦勞することについて自由記述を求めたところ、復職可とする判断について、産業医やセンター側の意見と異なる場合に特に苦勞しているという意見が挙げられた。

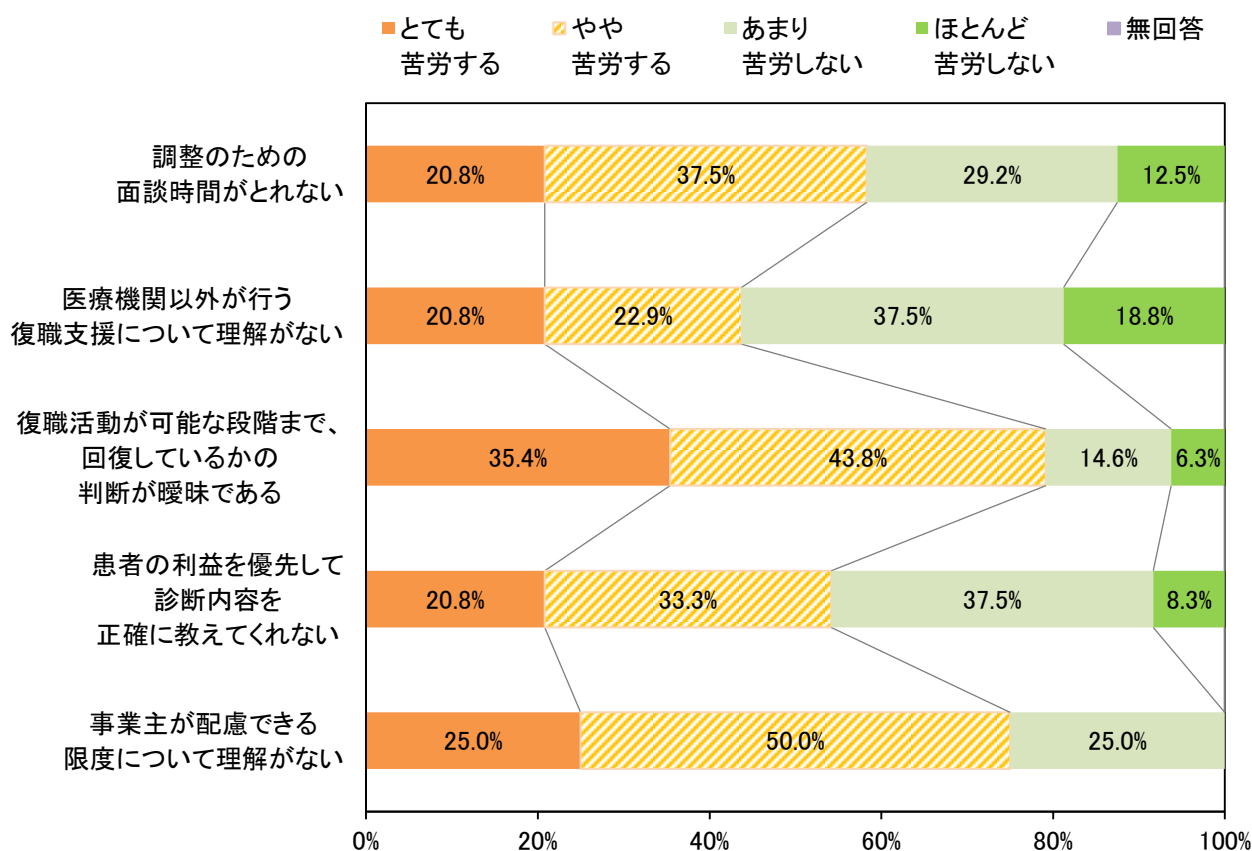


図 21. 三者合意で主治医に対する苦勞（設問：主治医に関する項目について、どの程度苦勞しているかあてはまるものを選択してください）

2.4 職場復帰支援が精神障害者の新規雇用に影響するか

職場復帰支援と新規雇用の関係について、「そう思う」「そう思わない」「わからない」の中から1つ選択を求め、その理由を自由記述で回答を求めた。その結果、47.9%のセンターが影響すると考えていた。

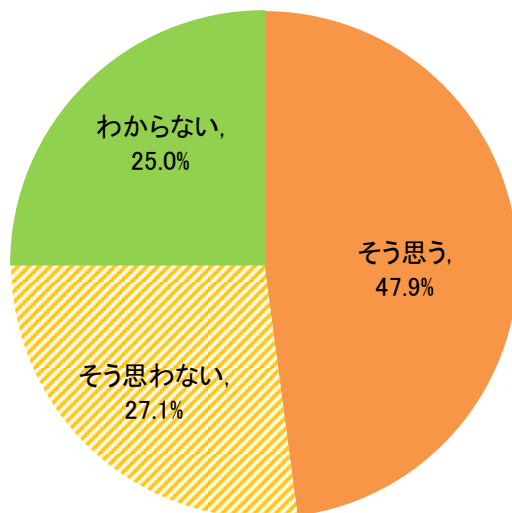


図 22. 復職支援と新規雇用との関連（設問：企業における休職者の職場復帰支援への積極的な取り組み（姿勢や内容）が、精神障害者の新規雇用に何らかの影響を及ぼすと思いますか？）

さらに、自由記述の内容について「良い影響」「悪い影響」「影響はない」「わからない」の4つに分類を行った（図 23）。分類は研究担当者4名の合議のもとに決定した。

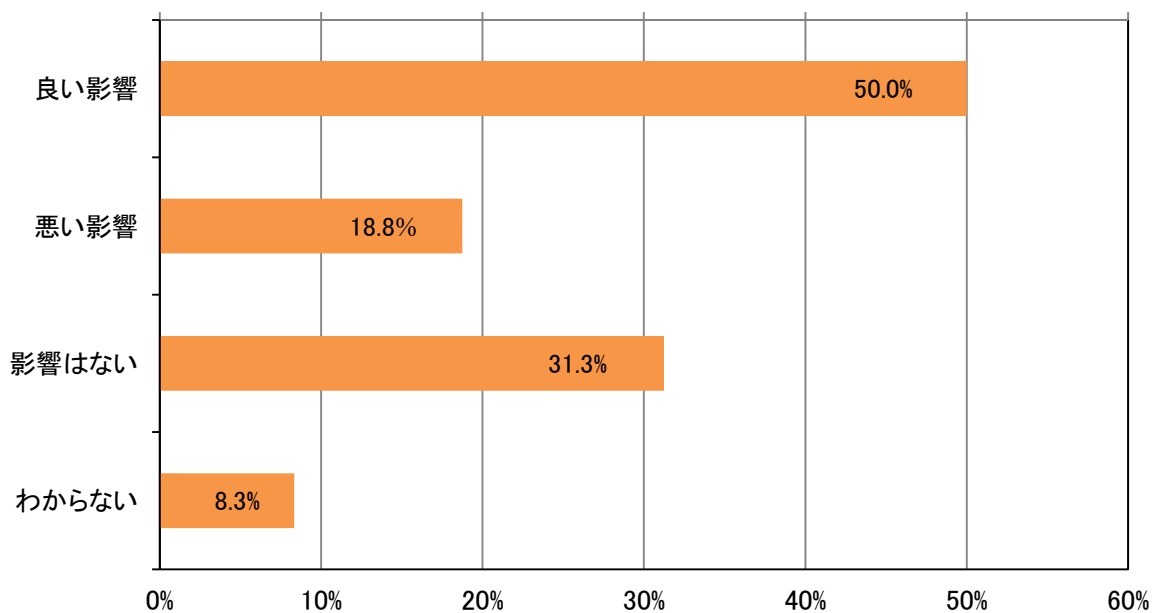


図 23. 自由記述の内容の分類結果

表 1. 分類別の代表的な自由記述内容

	理由の例
良い影響	○精神障害者に対する職場の理解促進 精神障害者（休職者）も復帰後、活躍したり継続して働くことができるのだと人事や周囲の社員に理解されることで、事業所側の精神障害者の採用検討を後押しすると考えられるため（実際に新規採用を検討している例もあり）。
	○雇用管理ノウハウの共有 職場復帰支援やメンタルヘルスへの取り組みを通し、精神障害の疾病への理解や回復過程を知るとともに、雇用管理のポイントを職場内で共有することは、事業所の精神障害者の新規雇用における雇用管理においてもすべからく有効であるため。
	○地域センターと企業との関係促進 企業と良好な関係構築が図られることで、職場復帰支援のリポートとともに雇用促進（新規雇用）のニーズにも繋がる可能性はあると思われる
悪い影響	○職場復帰支援を経たことによる負担感の増大 既に雇用している社員で精神疾患を発症した者に対しては、責任感を持って復職等に取り組む企業が多いと感じるが、一方で、その経験から、新たに精神障害者を雇うことに対しては負担感を感じるのではないかと思う。
	○難しいケースを経験したことによる抵抗感の形成 困難事例を経験することで、ある病気やケースに対する偏見ができあがってしまい、一定層の新規雇用に抵抗を示すおそれは否定できない。
影響はない	○休職者を精神障害者と認識しない 休職者＝精神障害者との認識をもつ企業はあまりないため、職場復帰支援が障害者雇用への体制に影響を及ぼすとは感じられない。
	○担当者が別である 人事担当者もメンタル疾患担当と新規採用担当者が別々のことが多く、直接精神障害者の雇用に繋がるのが経験上非常に少ない。
わからない	○影響が予測できない 企業担当者が障害者雇用と職場復帰支援を結びつけて考えていることが少ないという印象がある。企業によっては担当が異なることも多い。このため影響がないとは言えないが、どう影響があるのか分からない。

3. 結果のまとめ

(1) 地域センターのリワーク支援の浸透

事業主からのみでなく、EAP や主治医など様々な機関から紹介を受けており、また医療機関の間でも理解が進んでいる状況が示されていることから、地域センターのリワーク支援が浸透し、一定の理解を得られていると考えられる。

(2) 利用者像

利用者についての自由記述等から、対応の難しいケースである、発達障害をベースに持っている利用者が増加していたり、休職を繰り返す利用者が多かったりすることが示された。いわゆる従来型のうつ病ではない、より多様な疾患への対応が必要と考えられる。

(3) 地域センターのリワーク支援の特色

企業からは「本人の職場に対する適応力の向上」が最も求められており、主治医からは「自らは行っていない支援」や「復職のための環境調整についての事業主との交渉」が求められていた。これらが、地域センターのリワーク支援の特色であると考えられる。

(4) 精神障害者の新規雇用と復職支援との関連

半数弱の地域センターが、企業における休職者の職場復帰支援への積極的な取り組みが新規雇用にもなんらかの影響を及ぼすと考えていた。しかし、一方で、職場復帰支援と新規雇用になんらかの関連があるという見方は支援者側に特有のものであり、実際の企業では、担当者が異なるなど、両者の関連は薄いという意見も多く見られた。この問題については、26 年度に予定している企業調査においても引き続き検討することを予定している。

引用文献

樋口耕一：社会調査のための計量テキスト分析 ー内容分析の継承と発展を目指してー，ナカニシヤ出版，2014

神部まなみ：双極性障害を対象としたリワーク・プログラムの必要性，産業精神保健, 21, p.80, 2013.

川村浩樹・川上恵：三重障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）について，臨床精神医学, 35(8), pp.1085-1094, 2006

小池磨美：地域障害者職業センターにおける職場復帰支援について，産業ストレス研究, 20(4), pp. 367-370, 2013

中村美奈子：復職支援（リワーク）利用者アンケート調査結果からみた復職支援に求められるプログラムに関する考察，産業精神保健, 21, p.81, 2013.

日本生産性本部：第 6 回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果, 2012

総務省・経済産業省：平成 24 年経済センサス-活動調査，2013

労働政策研究・研修機構：調査シリーズ No.100 職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査, 2012

労働政策研究・研修機構：調査シリーズ No.112 メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査，2013