

**発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会
報告書
(平成23年度)**

平成24年3月

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

はじめに

平成 17 年 4 月の「発達障害者支援法」（平成 16 年法律第 167 号）の施行後、発達障害者に対する就労支援策の充実が図られており、当機構の障害者職業総合センターにおいても、①研究部門が平成 9 年度から、発達障害者の障害特性と就労支援に関する研究を継続的に実施、②職業センターが平成 17 年度から、主に知的障害を伴わない自閉症の者、アスペルガー症候群の者を対象に、「ワークシステム・サポートプログラム」を実施し、それらの者に対する効果的な支援技法の開発に取り組んでいるところである。また、国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて、平成 20 年度から、発達障害者に対する職業訓練の本格実施を開始したところである。

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、発達障害のある利用者数は、平成 22 年度が年間で 3,955 人、平成 23 年度が上期で 3,021 人となっており、センターを利用する発達障害者が大幅に増加している。

地域センターでは、これらのニーズの高まりに応えるため、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等により、必要な職業リハビリテーションサービスを提供しているが、発達障害者の障害特性や職業上の課題を踏まえ、より効果的な支援を実施し、円滑な就職及び職場適応を図るため、平成 19 年度から、職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用して「発達障害者就労支援カリキュラム」を職業準備支援に設定し、発達障害者に対する専門的支援（以下「専門的支援」という。）の試行実施を開始し、平成 23 年度は、13 ヶ所の地域センターにおいて実施したところである。

この試行実施においては、試行実施センターでの支援と併せて、「発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会」を設置し、専門的支援の円滑な実施に資するとともに、発達障害者に係る支援ノウハウの蓄積及び地域センターでの効果的な支援技法等の検証を図ることとした。

本報告書は、平成 23 年度の試行実施状況、本委員会における検討内容等について報告するものである。

平成 24 年 3 月

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会報告書 (平成23年度)

目 次

- 第1 平成23年度の発達障害者に対する専門的支援試行実施の概要・・・・・・・・・・ 1**
 - 1 平成23年度の試行実施の目的
 - 2 平成23年度の試行実施センター

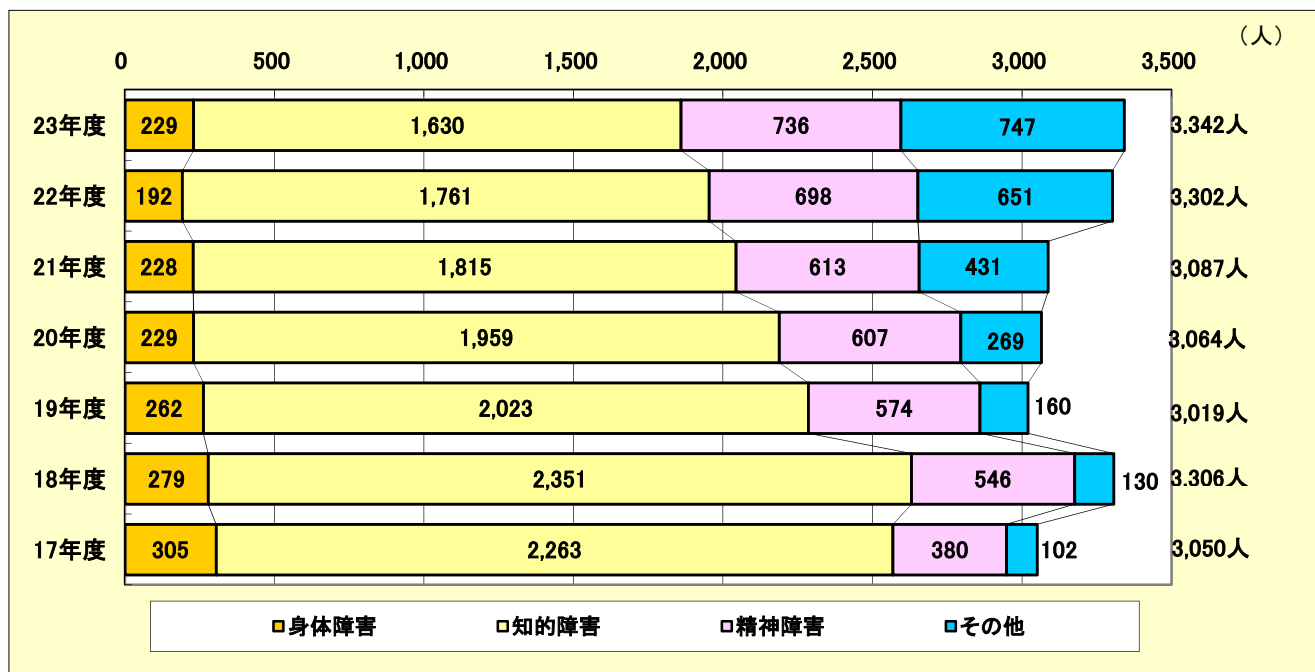
- 第2 平成23年度の発達障害者に対する専門的支援試行実施の結果・・・・・・・・・・ 2**
 - 1 支援対象者の状況
 - (1) 平成23年度の専門的支援の対象者及び平成23年度上半期終了者の帰すう状況
 - (2) 発達障害者就労支援カリキュラムの選択的活用について
 - 2 関係機関との連携及び地域の就労支援ネットワークの構築に向けた取組み
 - (1) 各試行実施センターにおける取組みの実際
 - (2) 地域センターに対する支援ニーズの開拓に係る取組み
 - ① 発達障害者支援センター、ハローワーク等の発達障害者に対する支援を実施している機関との連携強化に係る取組み
 - ② 更なる対象者の確保に向けた取組み
 - 3 注意欠陥多動性障害を有する者に対する支援ノウハウの蓄積に係る取組み
 - 4 効果的・効率的な就職支援に係る取組み
 - 5 職業準備支援等他の支援との連動に係る取組み
 - (1) 職業準備支援において専門的支援の対象としていない発達障害者に対する技能体得講座の実施状況
 - (2) 職業準備支援において発達障害者以外の障害者に対する技能体得講座の実施状況
 - 6 新規試行実施センターにおける取組み

- 7 各試行実施センターにおける工夫した取組み
 - (1) 作業課題の拡充に向けた取組み
 - (2) 的確な個別カリキュラムの作成に係る取組み

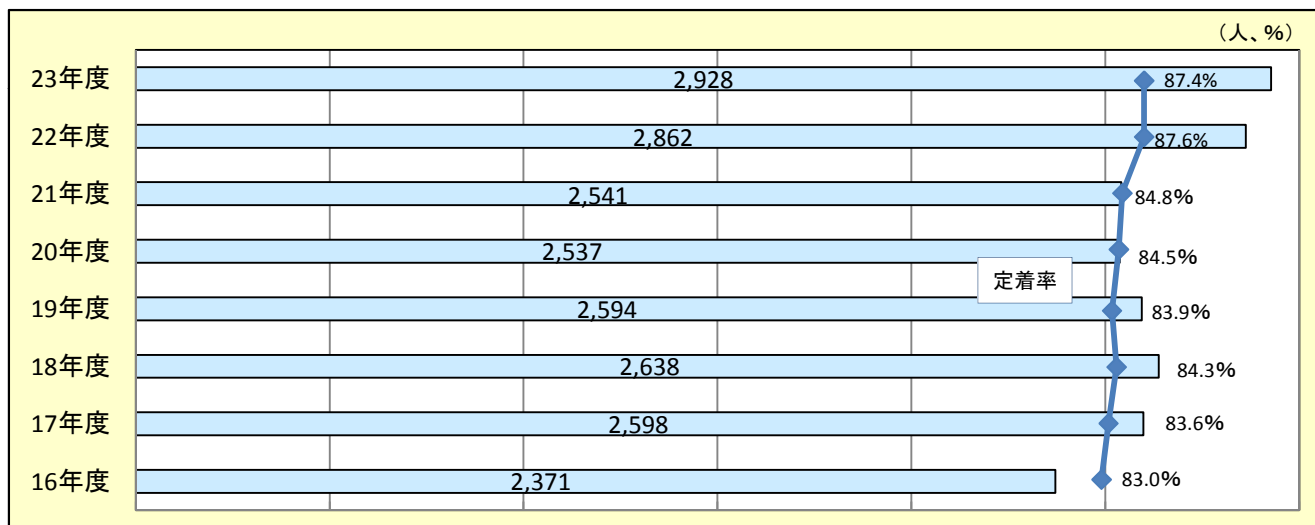
第3 総括 45

- 1 職業準備支援の対象となる発達障害者の確保に係る方策の検討
- 2 職業準備支援の対象となる発達障害者を就職等の次の段階へ確実に移行させるための支援のあり方

① ジョブコーチ支援事業 障害種別の支援対象者の推移



② 職場定着の状況(支援終了後6ヶ月経過時点で雇用されている者の数及び定着率)



【注】・前年度10月～当該年度9月までの支援修了者の定着率

アンケート調査結果 (ジョブコーチ支援事業)

調査対象者	<p>各地域センターにおいて、平成24年1月10日から同年3月9日までの2カ月間にジョブコーチ支援事業を終了した者を対象として、調査協力をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">○ 回答者数：445人（対象者数463人：回収率 96.1%）</p> <p style="text-align: center;">[障害種別内訳] 身体障害者： 30 知的障害者： 201 精神障害者： 116 その他： 97 不 明： 1</p>																																																																																																																																																																						
調査実施年月	平成24年1月～3月																																																																																																																																																																						
調査方法	<p>① センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いします。</p> <p>② センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いします。</p> <p>③ 対象者は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。</p>																																																																																																																																																																						
調査結果	<p>(調査内容) 「ジョブコーチ支援は、就職や職場で働き続けるために効果がありましたか(役に立ちましたか)?」 (文中の漢字にはふりがなをつけて実施)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">回答選択肢</th> <th style="text-align: center;">回答結果</th> <th style="text-align: center;">構成比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A: 大変効果があった/とても役に立った</td> <td style="text-align: center;">218</td> <td style="text-align: center;">49.0%</td> </tr> <tr> <td>B: 効果があった/役に立った</td> <td style="text-align: center;">184</td> <td style="text-align: center;">41.3%</td> </tr> <tr> <td>C: どちらでもない</td> <td style="text-align: center;">38</td> <td style="text-align: center;">8.5%</td> </tr> <tr> <td>D: 効果がなかった/役に立たなかった</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">0.7%</td> </tr> <tr> <td>E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0.2%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0.2%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td style="text-align: center;">445</td> <td style="text-align: center;">100.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">全体の90.3%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <h3>ジョブコーチ支援事業の効果度</h3> <p style="text-align: center;">効果がなかった 0.7% 0.2% 無回答</p> <p style="text-align: center;">8.5% 大変効果があった</p> <p style="text-align: center;">どちらでもない 49.0%</p> <p style="text-align: center;">41.3% 効果があった</p> </div> <p><効果があった支援項目(複数回答)></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">身体障害</th> <th colspan="2">知的障害</th> <th colspan="2">精神障害</th> <th colspan="2">その他</th> <th colspan="2">不明</th> <th colspan="2">総数</th> </tr> <tr> <th>人数</th> <th>%</th> <th>人数</th> <th>%</th> <th>人数</th> <th>%</th> <th>人数</th> <th>%</th> <th>人数</th> <th>%</th> <th>人数</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>回答者数</td> <td>30</td> <td></td> <td>201</td> <td></td> <td>116</td> <td></td> <td>97</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>445</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a: 職場での良い人間関係をつくる</td> <td>7</td> <td>23.3%</td> <td>77</td> <td>38.3%</td> <td>56</td> <td>48.3%</td> <td>35</td> <td>36.1%</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> <td>175</td> <td>39.3%</td> </tr> <tr> <td>b: 職場のルールを知る</td> <td>7</td> <td>23.3%</td> <td>64</td> <td>31.8%</td> <td>38</td> <td>32.8%</td> <td>36</td> <td>37.1%</td> <td>1</td> <td>100.0%</td> <td>146</td> <td>32.8%</td> </tr> <tr> <td>c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける</td> <td>5</td> <td>16.7%</td> <td>74</td> <td>36.8%</td> <td>38</td> <td>32.8%</td> <td>38</td> <td>39.2%</td> <td>1</td> <td>100.0%</td> <td>156</td> <td>35.1%</td> </tr> <tr> <td>d: 働くベースをつかむ</td> <td>12</td> <td>40.0%</td> <td>77</td> <td>38.3%</td> <td>64</td> <td>55.2%</td> <td>49</td> <td>50.5%</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> <td>202</td> <td>45.4%</td> </tr> <tr> <td>e: 仕事の仕方を覚える</td> <td>10</td> <td>33.3%</td> <td>105</td> <td>52.2%</td> <td>49</td> <td>42.2%</td> <td>45</td> <td>46.4%</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> <td>209</td> <td>47.0%</td> </tr> <tr> <td>f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう</td> <td>12</td> <td>40.0%</td> <td>94</td> <td>46.8%</td> <td>70</td> <td>60.3%</td> <td>64</td> <td>66.0%</td> <td>1</td> <td>100.0%</td> <td>241</td> <td>54.2%</td> </tr> <tr> <td>g: その他</td> <td>2</td> <td>6.7%</td> <td>8</td> <td>4.0%</td> <td>13</td> <td>11.2%</td> <td>7</td> <td>7.2%</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> <td>30</td> <td>6.7%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>5</td> <td>16.7%</td> <td>17</td> <td>8.5%</td> <td>4</td> <td>3.4%</td> <td>9</td> <td>9.3%</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> <td>35</td> <td>7.9%</td> </tr> </tbody> </table>	回答選択肢	回答結果	構成比	A: 大変効果があった/とても役に立った	218	49.0%	B: 効果があった/役に立った	184	41.3%	C: どちらでもない	38	8.5%	D: 効果がなかった/役に立たなかった	3	0.7%	E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった	1	0.2%	無回答	1	0.2%	計	445	100.0%		身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	回答者数	30		201		116		97		1		445		a: 職場での良い人間関係をつくる	7	23.3%	77	38.3%	56	48.3%	35	36.1%	0	0.0%	175	39.3%	b: 職場のルールを知る	7	23.3%	64	31.8%	38	32.8%	36	37.1%	1	100.0%	146	32.8%	c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	5	16.7%	74	36.8%	38	32.8%	38	39.2%	1	100.0%	156	35.1%	d: 働くベースをつかむ	12	40.0%	77	38.3%	64	55.2%	49	50.5%	0	0.0%	202	45.4%	e: 仕事の仕方を覚える	10	33.3%	105	52.2%	49	42.2%	45	46.4%	0	0.0%	209	47.0%	f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	12	40.0%	94	46.8%	70	60.3%	64	66.0%	1	100.0%	241	54.2%	g: その他	2	6.7%	8	4.0%	13	11.2%	7	7.2%	0	0.0%	30	6.7%	無回答	5	16.7%	17	8.5%	4	3.4%	9	9.3%	0	0.0%	35	7.9%
回答選択肢	回答結果	構成比																																																																																																																																																																					
A: 大変効果があった/とても役に立った	218	49.0%																																																																																																																																																																					
B: 効果があった/役に立った	184	41.3%																																																																																																																																																																					
C: どちらでもない	38	8.5%																																																																																																																																																																					
D: 効果がなかった/役に立たなかった	3	0.7%																																																																																																																																																																					
E: まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった	1	0.2%																																																																																																																																																																					
無回答	1	0.2%																																																																																																																																																																					
計	445	100.0%																																																																																																																																																																					
	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数																																																																																																																																																												
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%																																																																																																																																																											
回答者数	30		201		116		97		1		445																																																																																																																																																												
a: 職場での良い人間関係をつくる	7	23.3%	77	38.3%	56	48.3%	35	36.1%	0	0.0%	175	39.3%																																																																																																																																																											
b: 職場のルールを知る	7	23.3%	64	31.8%	38	32.8%	36	37.1%	1	100.0%	146	32.8%																																																																																																																																																											
c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	5	16.7%	74	36.8%	38	32.8%	38	39.2%	1	100.0%	156	35.1%																																																																																																																																																											
d: 働くベースをつかむ	12	40.0%	77	38.3%	64	55.2%	49	50.5%	0	0.0%	202	45.4%																																																																																																																																																											
e: 仕事の仕方を覚える	10	33.3%	105	52.2%	49	42.2%	45	46.4%	0	0.0%	209	47.0%																																																																																																																																																											
f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	12	40.0%	94	46.8%	70	60.3%	64	66.0%	1	100.0%	241	54.2%																																																																																																																																																											
g: その他	2	6.7%	8	4.0%	13	11.2%	7	7.2%	0	0.0%	30	6.7%																																																																																																																																																											
無回答	5	16.7%	17	8.5%	4	3.4%	9	9.3%	0	0.0%	35	7.9%																																																																																																																																																											

ジョブコーチ支援事業 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容	区分	障害種類	意見・要望	分析	今後の対応
肯定的意見	職リハ計画	身体	障害者の自覚の再認識と、労働ペース配分についての助言が大変参考になった。又、実務の取り組み方の改善も的確であった。	【職リハ計画について】 ○希望や話し合ったことが反映されていた。課題や目標、支援内容が具体的に書いてわかり分かったりやすかった等、肯定的な評価が多かった。 ○対象者の職業上の課題、個々の障害特性や支援ニーズを踏まえた具体的にわかりやすい計画内容、個々の障害特性や能力に配慮した分かりやすい説明がなされていたことが推察される。 【支援内容について】 ○作業遂行にかかる支援、職場のルールやマナーについての助言、職場の人間関係やコミュニケーションについての支援など、対象者の障害特性や課題、支援ニーズに応じて、個々の対象者の心理的側面(不安等)に配慮したきめ細かい支援を実施したことが肯定的評価につながったと推測される。	○対象者の障害特性や多様な支援ニーズに対応するために、個々の要望や気持ちの確に把握し、きめ細かい支援計画の策定を心掛ける。 ○支援計画の説明の際は、障害特性に応じて説明方法を工夫するなど、具体的に分かりやすく説明し、インフォームド・コンセントを徹底する。 ○支援期間中も、職場環境の変化、対象者の支援ニーズや心理的な変化等を継続的に把握し、支援の各段階において、支援ニーズに沿った支援が実施できているか検証しながら、支援者側の一方的な判断で支援を進めないようにする。 ○個々の特性を踏まえた適切な支援を提供できるよう、障害特性や支援方法について、Off-JTによる事例検討や学習機会を確保して、更なるジョブコーチの資質向上に努める。
		知的	会社と打ち合わせをするときに、自分が会社に質問したい事や自分の情報を代わって会社側の担当者に伝えてもらった事。		
		発達	今まで理解にとぼしかった職場におけるマナーや、良好な人間関係を作る上で必要なコミュニケーションのとり方など、学ばべき事が多く計画に盛り込まれていて、役に立った。		
		発達	JC支援のおかげで、注意されたことなど、しっかり理解し、行動することができた。		
		発達	初めての就職でふあんもありましたが、実習の段階からサポートしていただき、職場でのマナーやルール、仕事の内容も少しずつ増えていきました。		
	知的	初めは仕事のやり方がわからなかったけど工夫してできるようになれたこと。			
	知的	働くスピードに、こうやるとやりやすいよと、助言してくれたり、会社ごとでもたすかるような話を書いて教えてくれたりしてとても満足しました。			
	高次脳	一人で仕事をやる事の不安・心配事などの相談ができ、自信がもてた。作業・職場での上司、お客様への対応等もより良く、仕事を頑張っているという心強さももてるようになった。			
	高次脳	職場復帰に向けて短期間で協力してもらった。作業についてくれ仕事しやすいように一緒に考えて考えてくれた。よいアドバイスももらった。			
	否定的意見	職リハ計画	知的		
知的			事前の打ち合わせが書かれていてよかったが、作業中あまり読み直せなかったことが残念だ。		
高次脳		漠然とすぎていてジョブコーチの入り方のイメージができなかった。			
発達		もう少し、ジョブコーチが職場に来る回数・頻度が多ければと思います。			
発達		人間関係構築についての指導があればより良い。			
発達	集中支援期間がもう少し長く、訪問回数も週1回ぐらいいままで増やして頂ければ尚良いと思います。				
および 要望	支援内容				

リワーク支援の実際について

障害者

事業主

職場復帰のコーディネート

職業リハビリテーション計画及び事業主支援計画の策定と同意

<ul style="list-style-type: none"> ○面接 ○厚生労働省編一般職業適性検査 ○東大式エゴグラム ○Y-G性格検査 等 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; width: fit-content;"> ○主治医から本人の病状に応じた </div>	<p>基礎評価 (3週間程度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所訪問 ○職場復帰に関する意見、職場の状況等の把握・分析
---	--------------------------------	--

支援計画の策定

<p>通所頻度例: 前半2日/週 2時間</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> センター内支援(常設の模擬的就労場面を) </div> <ul style="list-style-type: none"> ○職場復帰時に事業所で想定される作業 ○籐作業、紙細工 ○ビジネス文書作成、エクセルによる表計算 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> センター内支援(ストレス対処講習等) </div> <ul style="list-style-type: none"> ○リワークノートの活用: 自責的な考え方が多く、適応的な思考に変えるため問題の考え方、解決の仕方など整理 ○アサーショントレーニング: 「残業の断り方」のロールプレイ等 ○体調管理指導: 夜更かしによる遅刻が目立つため、睡眠時間と疲労度の関連を見るチェック表を作成 ○キャリアプランの再構築: 本人自身が現状を踏まえた上で復帰する職場、職種やその後のキャリアプランに関して検討・整理、キャリアプランを作成し本人が事業主に対しプレゼンテーションを実施 	<p>職場復帰支援 (2ヶ月程度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○センター内支援の状況を報告 ○社内支援体制構築のために、総務部、復帰部署担当者との支援状況の情報共有、拡大ケース会議の実施 ○職場復帰の環境整備の一環として、病気等の理解を促進するための従業員を対象とした講習会の実施 ○事業所を訪問し、事業所内の体制、職務の分析に基づき、業務内容、業務量、出勤ペースなどに関して助言 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 20px; width: fit-content;"> ○主治医に対して ・センターから支援状況の報告 ・本人の病状の変調を把握したときは、センターより連絡 </div>
---	----------------------------------	---

リハビリ出勤支援(1ヶ月程度)

<p>出勤頻度例: 1~2週目 1日/週 2時間 3週目 2日/週 3時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ○出勤に対する不安を軽減するため、導入時に同行して出勤 ○休憩時間にあわせて会社訪問し、ストレッチなどを実施しストレスの軽減を図る ○電話、メールによるフォローアップ ○日誌による体調、気分の自己管理指導(睡眠、外出、疲労度のチェック) 		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ○主治医に対して ・センターから支援状況の報告 ・本人の病状の変調を把握したときは、センターより連絡 ○主治医から病状に応じた支援方法の助言 </div>
---	--	---

**職場復帰
フォローアップの実施**

うつ病などで休職しており、職場復帰をお考えの方に対する

職場復帰支援（リワーク支援）

— ご利用者の声 —



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

CASE 1

大手保険会社で長年営業に携わっていたAさん（40代、男性）は、地方事務所の責任者に就任した後うつ病を発症。5ヶ月間の休職後に職場復帰しましたが、その後、他県への異動をきっかけにうつ病が再発し、再び休職することになりました。

Aさんは、「2回目の休職なので、しっかりウォーミングアップしてから職場復帰したい。」と考え、主治医の勧めもあり、リワーク支援を利用することになりました。

Aさんの職場復帰に当たっての課題は、働く上での生活リズムが整っていないことと、自分の能力等について自信をなくしていたことでした。一方、会社では、Aさんの職場復帰を認める基準をかなり厳しく考えていました。

そこで、地域障害者職業センター（以下「センター」）では、Aさんに対して、生活リズムを適切に自己管理するためのツールを用意して支援するとともに、会社に対して、主治医と連携しながら、Aさんの病気や配慮事項について理解を深めていただくための助言を行いました。

112日間のリワーク支援を通じて、Aさんは適切な生活リズムと自信を取り戻すことができました。また、会社でも、Aさんの職場復帰受入れのための労働条件等が整備され、Aさんは、会社の「緩和出勤制度（3ヶ月間、10:00～15:30勤務）」を活用して職場復帰することができました。緩和出勤終了後、Aさんは、フルタイムで勤務し、営業担当社員に対する研修・スーパーバイズ等に携わっています。

Aさんは、リワーク支援の効果について、次のように話しています。

◆ スケジュールに沿った活動を通じて生活リズムを立て直し、気分や体調もコントロールできるようになりました。

初めのうちは辛い時期もありましたが、リワーク支援の規則的なスケジュールは、自分の生活のリズムを立て直す上でとても効果がありました。

また、リワーク支援の一環として記録し始めた『週間活動記録表』も、自分の行動や気分を振り返り、気分や体調をコントロールしていく点で大変役に立ちました。『週間活動記録表』は、職場復帰した現在も毎日活用しています。

〈Aさんの週間活動記録表〉

（記録する気分：イライラ(うつ)気分
各欄に1段階の活動を書き、下段はその気分の程度を点数で書き込み(0-100)

時間	月	火	水	木	金
起床	7	7-8	8	8	8
午前7時-8時	朝食・新聞	朝食・新聞	朝食・新聞	朝食・新聞	朝食・新聞
午前8時-9時	のんびり	のんびり	のんびり	のんびり	のんびり
午前9時-10時	会社(出勤)	会社(出勤)	会社(出勤)	会社(出勤)	会社(出勤)
午前10時-11時	7	7-8	8	8	8
午前11時-12時	7	7-8	8	8	8
午後0時-1時	7	7-8	8	8	8
午後1時-2時	7	7-8	8	8	8
午後2時-3時	7	7-8	8	8	8
午後3時-4時	7	7-8	8	8	8
午後4時-5時	帰宅	帰宅	帰宅	帰宅	帰宅
午後5時-6時	のんびり	のんびり	のんびり	のんびり	のんびり
午後6時-7時	パズル	パズル	パズル	パズル	パズル
午後7時-8時	夕食	夕食(代表者)(パズル)	夕食	夕食	夕食
午後8時-9時	パズル	7-8	のんびり	のんびり	のんびり
午後9時-10時	7	7-8	8	8	8

良かったです。私の場合は、ビジネスコンピューティングの勉強に時間を使いました。

これらの課題を達成することの積み重ねによって、職場復帰に向けた自信が高まってきました。



◆ 面談を通じて悩みを解決、自分の良さを再発見できました。

会社では、自分の話を丁寧に聴いてもらえる機会がありません。でも、リワーク支援では、障害者職業カウンセラーやリワークアシスタントが自分の思いを丁寧に受けとめてくれたので嬉しかったです。自分の思いを率直に伝えることで、自分の悩みを解決するためのヒントを得ることができました。

リワーク支援のような支援を受けている人たちは、どちらかと言えば、自信を喪失して自分の本来の良さを見いだせなくなっている人が多いのだと思います。

私は、リワーク支援のプログラムを通じて、自分の本来の良さを再発見でき、リワーク支援を受ける前より一回りも二回りも成長することができたと思います。



◆ 職場を意識した課題を達成していくことで、職場復帰に向かう自信が高まってきました。

リワーク支援では、物品請求書の作成等の事務課題に取り組みました。また、与えられた課題だけに取り組むのではなく、自分が主体的に決めたテーマに取り組む時間も設定されていたことが

リワーク支援を受けようかどうか迷っている方へ

(Aさん)

是非、リワーク支援を受けられることをお勧めします。自己管理を自分ひとりで完璧にできる人はいません。リワーク支援において、専門家による客観的なモニタリングを受けながら、職場復帰の準備を続けていくことがとても効果的です。

Aさんの主治医より

Aさんに係るリワーク支援を通じて感じられたリワーク支援の効果等について、次のように話しています。

◆ 就労をイメージしたプログラムを通じて、Aさんは、職場復帰に向けた自信を取り戻せました。

Aさんは、2回目の職場復帰をどのように進めていくかについて、ずっと悩んでいました。

しかし、リワーク支援を利用し、就労をイメージした事務課題や対人コミュニケーションの練習等のプログラムをこなしていくことで、Aさんは、自分の気分をしっかりと把握できるようになり、職場復帰に向かっていくという確実な手ごたえと自信を得ることができたのでした。

リワーク支援を利用し始めてAさんが明るくなってきたことは、診察の時にも感じられました。

◆ 仲間ができ、励ましあうことで、Aさんに前向きな気持ちが出てきました。

リワーク支援を通じて、Aさんは、自分と同じように職場復帰を一度失敗している人と知り合い、お互いに励ましあっていました。診察の際、Aさんは「仲間ができて良かった。職場復帰も楽しみになった」と笑顔を見せていました。

◆ 会社の方が病気について理解を深めるための働きかけを実施したことで、職場復帰の受入れがよりスムーズになりました。

会社では、当初、Aさんの職場復帰の受入れについてかなり厳しい見方をしており、「主治医から『100%完治した』というお墨付きがほしい」という話もありました。

そこで、センターが、私と会社の方が面談する機会をセッティングしてくれました。私からは、「病気は治りますが、すぐに100%治って職場復帰できるわけではありません。仕事をずっと休んでいたことに配慮して周囲が上手に支えてほしいです」と説明し、勤務時間やノルマ等の配慮事項について障害者職業カウンセラーと相談した内容を文書で伝えました。

こうした働きかけによって、職場の環境や労働条件が整備され、Aさんの職場復帰の受入れがよりスムーズになりました。



《 患者さんのスムーズな職場復帰を支えるために ～ Aさんの主治医 ～ 》

● 再発するケースでは規則正しいスケジュールに基づいたプログラムが有効

うつ病の方の職場復帰を考える場合、軽いうつ病の方や休職が1回目の方については、本人の自主的な活動を尊重してあまり周囲が関わりすぎない方がよいと思いますが、Aさんのように、一度職場復帰した後に病気が再発して休職し、再び職場復帰を目指す方については、十分な休養と、生活リズムの回復の時期を経て、リワーク支援のようなスケジュールが決まっているプログラムを利用する方が、職場復帰のための準備がしっかりできます。

● 医療機関と職場復帰支援を行う機関との連携が大切

医療の世界でも、附属施設等で軽作業やロールプレイ等の職場復帰を意識した取り組みを行う病院やクリニックが増えています。

しかし、すべての医療機関がそれらを行うスタッフを持つことはできませんし、内容的にも十分ではありません。患者さんのスムーズな職場復帰を実現させるためには、患者さんへの支援は、職場復帰支援を行う専門機関と連携して取り組むことも効果的だと思います。

部品製造会社で部品加工の仕事をしていたBさん（30代、男性）は、家庭の事情がきっかけで体調を崩してうつ病と診断されました。3ヶ月間の休職後に職場復帰しましたが、頻繁に不良品を出したり言葉がうまく出ない状態が続いて、すぐに2回目の休職に入りました。

早期の職場復帰を希望していたBさんは、病院のデイケアを利用して職場復帰の準備をしていましたが、何ヶ月か過ぎた時に、担当の医師からリワーク支援の利用を勧められました。

Bさんの職場復帰に当たっての課題は、不規則な生活リズムと体力の低下でした。一方、会社でも、Bさんとの接し方や職場復帰の進め方について悩みを抱えていました。

そこで、センターでは、Bさんに対して、規則的なスケジュールに基づいてより仕事に近い内容の作業に取り組むプログラムを用意して支援するとともに、会社に対してもBさんの職場復帰受入れの準備について支援しました。

リワーク支援を通じて、Bさんは、フルタイムの勤務に必要な体力と規則的な生活リズムを取り戻すことができました。また、会社でもBさんの職場復帰受入れに対する心構えができ、3ヶ月後にBさんは、長年携わっていた部品加工の仕事で職場復帰できました。

Bさん、Bさんの職場の上司及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等について次のように話しています。

仕事に近い取り組みができて、生活リズムや仕事の感覚を取り戻すことができました。

（Bさん）

◆ **実際の職場に近い環境なので、仕事に取り組むのと似た感覚でできました。**

私が利用している病院では、作業療法として約4～5ヶ月、軽スポーツや簡単な料理、ビーズつなぎのような手作業を、それぞれ90分くらいずつ取り組んでいましたが、職場での仕事のイメージからはだいぶ離れた内容でした。

リワーク支援のプログラムは、実際の職場環境に似せた作業室で、パソコンを使った文章入力・校正作業等の、より仕事らしさのある作業に取り組むものだったので、実際に会社に出勤するような感覚で通えましてし、職場復帰に向けて活動しているという実感も持てました。



また、以前は良くも悪くも時間が自由に使ってしまったので、「職場に戻っていきなり8時から17時まで就業できるだろうか」と心配でしたが、リワーク支援のプログラムを通じて、生活のリズムや仕事の感覚を取り戻すことができました。

◆ **職場復帰した後もセンターと相談できるので、悩みを抱え込まずに、現在は安心して働いています。**

リワーク支援を終えて職場復帰する時には、以前と同じように同僚とつきあえるか少し不安でした。しかし、職場復帰後も、センターの職員が会社に時々来てくれて、自分の話、悩み等を聞いてもらっていますので、悩みを抱え込まず、安心して働くことができます。

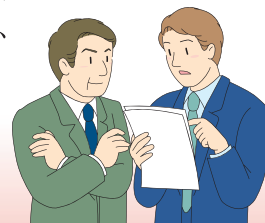
最初は不安が強かったですが、Bさんとの接し方等いろいろ教えてもらい、助かりました。

（Bさんの職場の上司）

◆ **Bさんに直接訊きにくいことを代わりに把握してもらい、その上でアドバイスをもらったことが一番助かりました。**

Bさんの職場復帰に関する不安や悩みについて、センターに相談し、いろいろ教えてもらって助かりました。

一番助かったことは、私たちがBさんを傷つけてしまわないかと心配でなかなか訊けないような本人の気持ちや希望を、代わってセンターの障害者職業カウンセラーが専門的な立場から把握してくれたこと、そして、それを踏まえて、Bさんにどのように接したらよいか、何をどこまで言ってもよいか等についてアドバイスしてくれたことです。



◆ 残業時間の設定方法等、職場復帰の進め方についてアドバイスを受けることができました。

当社には、職場復帰のために短時間勤務を認めるという制度がないのですが、そのあたりの事情もわかってもらった上で、職場復帰の進め方について現実的なアドバイスをしてもらえたことが良かったです。Bさんの場合は残業時間の調整で何とかいけそうということになり、センターからのアドバイスを参考に、職場復帰直後の1～2ヶ月間は残業なし、その後、残業時間を段階的に増やすというプランを立てました。それによって、会社としても大きな負担にならずに、Bさんは無理なく仕事になじむことができました。



職務内容や労働条件等の調整が必要な場合は、センターの専門的な支援の活用が有効です。

(Bさんの主治医)

◆ センターがBさんと会社の間に入ることによって、職場復帰に向けた取り組みがスムーズに進みました。

当病院でも、患者さんの職場復帰に向けて、会社の方に病院に来てもらい、患者さんの症状や治療の経過を説明する等の取り組みを行っていますが、患者さんの職務や勤務条件についての調整等、会社に一步踏み込んだ関わりが必要な場合は、センターの活用が有効だと感じています。Bさんとは別な事例ですが、当病院が職務内容の調整について助言しようとしても抵抗感を示された会社もありましたが、その会社でも、センターのリワーク支援によって調整がスムーズに進んだということがありました。

今回、Bさんの職場復帰の受入れに当たって、会社の方の戸惑いや不安も大きかったと思います。しかし、センターのような公共性の高い機関にBさんと会社の間に入ってもらい、他の会社に対する支援を通じて蓄積されたノウハウに基づく専門的な支援を行ってもらうことによって、会社における職場復帰に向けた取り組みがスムーズに進んだのだと思います。

社員の職場復帰でお悩みの事業所の方へ

～ Bさんの上司 ～

● 病気の原因を理解し、皆でサポートすることが、職場復帰受入れのポイント。

周りの人たちが本人の病気の原因を理解した上で、皆で本人をサポートしていくことが大切でしょう。

私の場合、他の部下たちには、「Bさんに声を掛けてほしい」、「Bさんにいつもと違った様子が見られたら自分に教えてほしい」と日頃から言いかせています。



● 完全に元どおりの状態まで回復していなくても、一定の戦力に。

以前と同じだけ仕事ができるようになってから職場復帰してもらいたいという考え方が一般的にあるかと思いますが、私たち現場の者からすれば、Bさんは既に十数年勤務している経験者ですから、職場復帰した時点で、たとえ休職前の半分の仕事しかできていなかったとしても、採用1～2年目の人と比べれば戦力になっていました。人事部門が前向きに考えてくれて良かったと思っています。

◆ リワーク支援のプログラムは、職場復帰に当たって会社が求める体力や集中力を身につける点で効果があると思います。

センターのリワーク支援のプログラムは、当病院のデイケアのプログラムよりも会社での取り組みに近いことから、職場復帰に当たって会社が求める体力や集中力、持続力を身につける点で効果があると思います。実際にBさんにはその効果が見られました。

また、センターが会社に対して、必要な期間、訪問等によるフォローを定期的実施できる点も良いことだと思います。

このような支援が今後も病院と連携しながら行われることを期待します。

CASE 3

学校法人の事務職員として働くCさん（50代、男性）は、30代後半にうつ病を発症し、これまでに3度休職をしています。2回の復職は、症状の悪化や薬の副作用のため、いずれも短期間で休職を繰り返すという状況でした。そのため、リハビリを重視する診療所に転院し、約1年間のデイケアへの通所を経て、主治医や産業医の勧めで、センターが行うリワーク支援を利用することになりました。

Cさんの職場復帰に当たっての課題は、集中力等の低下、疲労をためやすい傾向があることでした。一方、復職先の職場は、Cさんが復職した際の対応について、専門家からの助言を必要としていました。

そこでセンターは、Cさんに対して、約4ヶ月間のセンター内での支援と、その後のリハビリ出勤支援を通じて、体力・集中力等の向上、疲労のマネジメントやストレスへの対処方法の習得を図るとともに、職場に対して、Cさんの状況を踏まえ、職場環境や作業内容について必要なアドバイスを行いました。

リワーク支援を通じて、Cさんは、自分自身のストレスに気付き、うまく対処することの必要性を理解できるようになり、体力も向上しました。また、職場でも、Cさんの受入れに対する心構えができ、3ヶ月間のリハビリ出勤支援を経て、職場に復帰しました。

Cさん、Cさんの職場の上司及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等を次のように話しています。

Cさんから

◆生活リズムの記録をつけることで、気分や体調などの自己管理ができるようになりました。

リワーク支援では、「週間生活リズムチェック表」をつけていたのですが、読み返してみると、気分の調子や体調が悪くなる時の予兆みたいなものが分かってくるのです。その時の気分や疲れを記録することによって自分の状態を整理し、振り返ることによって、自分をコントロールできるようになってきたように思います。

＜Cさんが活用した週間生活リズムチェック表＞

		/ (月)		
起床	:			今週の目標...
	:			
	:			
	:			
	:			
	:			
	:			
就寝	:			感想...
睡眠時間				
中途覚醒				
服薬	朝・昼・晩・就寝前	朝		
体調・気分	朝:	点		
	夕:	点		
メモ				

◆他のメンバーとのグループワークを通じて、視野が広がり、コミュニケーションのとり方を学ぶことができました。

以前の自分は、白黒主義とか完璧主義とか言われるようなところがありました。また、自分一人で考えていると、同じ考えしか思い浮かばないし、何でも悪い方向に考えてしまうようなところがありました。

リワーク支援での他のメンバーとの話し合いやコミュニケーションに関するプログラムにおいて、「こういう考え方もあるよ」、「決めつけは早いんじゃない?」といった他のメンバーの意見を聞き、いろいろな考え方があることが分かりました。

自分で処理できない量の仕事を背負い込んでしまった時は、自分の仕事は自分でやらなければならないという思いがあって、周りの人に相談できなかった。それが原因で病気になってしまったと思うのですが、今は、SSTのプログラムで対応の仕方を学び、できないときは「No」と言える大切さを知りました。

◆実際の仕事に近い事務作業課題の取り組みは、よい練習になりました。

休職中、家で何もしていない時は、復職後に仕事ができるだろうかと不安だけが一杯になっていました。リワーク支援では、自分自身の仕事に近いパソコンでの事務作業課題を行いました。だんだんと短い時間でできるようになり、自信がわいてきて、よい練習になりました。



Cさんの職場の上司から

◆ 休職者をうまく職場復帰させるためのノウハウがなかったのに、相談に乗ってもらえて助かりました。

当法人では、うつ休職者の職場復帰のための試みとして、少し前から「リハビリ出勤」制度を設けて取り組んできましたが、人事担当部署の職員も、復職先の上司も、基本的にはノウハウがないので、実際、何をさせればよいかわからず、対応に苦慮していました。

これまで会社が独自に実施していたリハビリ出勤では、時間だけは決めて通ってもらうのですが、仕事を与える訳にもいかず、ずっと誰かがついて見ていることもできないので、何をして過ごすかについては本人任せのところがありました。そして、何日か続けて通ってくるのができたことを確認し、復帰させてみると、うまく復帰できないということもありました。

リワーク支援では、センターの障害者職業カウンセラーが、リハビリ出勤時の時間設定や取組課題、職場復帰後の配慮事項などについてさまざまな相談に乗ってくれたので、心強く、助かりました。

◆ 休職者の円滑な職場復帰を図るために、リワーク支援は、休職者が自信をとり戻す場所として有効です。

リワーク支援を活用する以前は、リハビリ出勤において、その日実施することを休職者自身に決めてもらい、一人だけで一定の時間を過ごしてもらっていましたが、そのようなリハビリ出勤だけが続けても、本人にとってつまらないだろうし、充実感が得られないようで、なかなか自信につながりませんでした。

Cさんは、リワーク支援において、同じ悩みや同じ境遇を共有する仲間もでき、作業課題に取り組むことを通じて、自信をつけることができたようです。

◆ 障害者職業カウンセラーのコーディネートにより、休職者、主治医、職場の三者が共通認識をもって取り組むことができました。

本人の主治医と会社の産業医の認識とが違うことがあります。関係者が同じ認識を持って対応していかないと、結果として遠回りになっているように思います。

リワーク支援では、障害者職業カウンセラーが間に入って調整してくれたので、私たち職場の関係者を含め、共通認識をもって対応することができました。

Cさんの主治医から

◆ 焦らず、デイケアからリワーク支援へと段階的に進めたことが復職につながりました。

当時、Cさんは、薬が強く、だるく、立ちくらみがして家にいました。うつ気分は目立たず、副作用と思われたので、薬を整理して、デイケアに通ってもらいました。

デイケアの利用目的は、生活リズムを整えることです。デイケアから帰ったら疲れて寝込んでしまう、デイケアで何かあると落ち込んでしまう状態では、リワーク支援を利用してもうまくいきません。

そこで、デイケアを休まずに通うことができるようになった段階で、リワーク支援の利用を勧めました。

職場復帰を目指す休職者は、復帰への焦りがあり、早期に復職したがるものです。Cさんも、今でこそ「デイケアは必要だし、リワークももっとあってもいいくらいだ」と言っていますが、初めは、何故支援を受けなければならないのかという反応でした。それで、「決まったスケジュールどおりに通い、いろいろ我慢できるようになくては、ストレスのかかる職場に戻ってもうまく行きませんかよ」と説明し、支援の必要性を理解してもらったのです。

CASE 4

電機メーカーに勤めるDさん（30代、男性）は、出向先でのストレスからうつ病を発症し、3度目の休職中でした。これまでは、自宅療養中も規則正しい生活を送る等、自分なりに努力し復職していましたが、復職後しばらくたつと、ストレスから症状が再発し、休職を繰り返していました。今回は、主治医の勧めもあり、リワーク支援を利用し段階的に復職を目指すことになりました。

Dさんの職場復帰に当たっての課題は、疲労やストレスを溜め込む傾向があり、また、そのことを職場の同僚などにうまく相談できないことでした。一方、職場は、復職後、Dさんが安定して勤務できるようになるためには、職場復帰に当たって、医療的なケアに加えて、就労面に関する支援が必要と考えていました。そこで、センターは、Dさんに対し、約4ヶ月間のセンター内支援を通じて、体調の自己管理の仕方やストレス対処方法の習得、職場でのコミュニケーション・スキルの向上等のための支援を行うとともに、職場に対し、支援の進捗状況等の定期的な報告等により、復帰後の職務内容や受入体制等の検討のための協力を行うこととしました。

Dさんは、リワーク支援を通じて、体力や生活リズムを取り戻すとともに、自分に合った働き方を理解し、また、必要な時には、周囲に相談したり援助を求めることができるようになりました。一方、職場も、Dさんの状況を踏まえて、受入れ準備を計画的に進め、スムーズに復職を果たすことができました。Dさん、Dさんの職場の関係者及び主治医は、リワーク支援を利用した感想等を次のように話しています。

Dさんより

◆ リワーク支援に通うことは、職場復帰のためのウォーミングアップとして有効です。

休職中は、人に会って話す等の気遣いが必要な場面を、できるだけ避けて生活していました。そのため、支援に通い始めた頃は、疲れを多く感じましたが、継続して支援を受けることにより徐々に人との関わりにも耐性がつきました。また、生活リズムを整えることもできました。

職場に復帰した当初は、戸惑いや不安がありましたが、リワーク支援を通じて事前にウォーミングアップを行っていたので、何とか持ち堪えることができました。ウォーミングアップをしないで職場に復帰していたら、想像以上にきつかったらと思うと思います。

◆ アサーション・トレーニングにより、臆せずに相談できるようになりました。

以前は、調子が悪い時でも、なかなか職場の上司や同僚などに相談することができませんでしたが、リワーク支援の「アサーション・トレーニング」^(注)を受講し、自分の考えをきちんと人に伝えることの大切さや方法を学びました。

職場復帰後は、何か気がかりなことがあった時には、トレーニングのことを思い出しながら、臆せずに相談できるようになりました。

(注) 「アサーション・トレーニング」は、相手のことも大切しながら、自分の気持ちや考え、欲求などを、その場の状況にあった適切な方法で率直に表現することを学ぶためのプログラムです。

＜「アサーション・トレーニング」の実施例＞

アサーション・トレーニング ノート

氏名 _____

1. 表現したい思い

(仕事または日常生活上の人間関係の中で、ストレスに感じること、気になっていること等)

【相手】
上司

【思い】
依頼された仕事の進捗状況が思わしくないときに、遅れていることと責任を果たしたい思いを伝えたい。

2. アサーション・トレーニング (練習内容) 実施日 _____年____月____日

●場面 ● 上司に、依頼された仕事の進捗状況を確認される。 例 上司から残業を頼まれる

●相手役 ● 上司 例 上司

●目標 ● 残業を断り、自分の気持ちを伝える
仕事が予定より遅れていることの理由を説明し、いつまでに仕事を仕上げるのが出来るかを報告。期限の延長の依頼など自分の意見が気持ちを伝える。

3. やり終えた思い (感想、新たな気づきなど何でも)

仕事が遅れてしまったことを素直に謝ることで、その仕事に対する自分の希望や意見を相手の気分を害さずに伝えることができ、良かったと思う。

(※ Dさんが作成したノート)

◆ ストレス対処講習において、不調のサインやリラクゼーション方法を学んだことが、職場復帰後も役立っています。

以前は、動悸や発汗等のストレスや疲れのサインに注意していませんでしたが、ストレス対処講習で、動悸や発汗等が不調時のサインであることを学び、また、ストレス・チェック表で疲労度を自己チェックする習慣が、職場復帰後に役に立っています。