

# 事業場外資源が行うメンタルヘルス不調による休職者への職場復帰支援の実態と課題

村久木洋一

(高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター研究員)

メンタルヘルス不調による休職者の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。本稿では2018年度から2020年度にかけて行った「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」から、事業場外資源による職場復帰支援の実態、企業の事業場外資源の活用状況及び課題等について報告した。医療機関が行う職場復帰支援では、メンタルヘルス不調による休職者が復帰後に安定的に勤務継続できるよう、「再発予防に向けた心理教育」「コミュニケーション能力の向上」「自身が休職に至った経緯を振り返る機会」等のプログラムが提供されていた。また、休職期間中のみならず、復職後のフォローアップ支援を行っている事業場外資源も存在し、特に多くの地域障害者職業センターでは企業に対してのフォローアップ支援も実施されていた。これらの事業場外資源が行う職場復帰支援の活用状況を企業に尋ねたところ、アンケート調査に回答した457企業のうち約1/3にあたる155企業に利用経験があった。活用した経験のある企業からは、休職者本人のみならず企業側にとっても有益な支援である、といった趣旨の意見が複数見られた。ただし、過半数の企業では事業場外資源が活用されていないという結果であり、事業場外資源の各機関においては、これらの機関が提供する支援やサービスに関する情報を一層周知し、企業が活用しやすくすることが必要であると考えられる。

## 目次

- I はじめに
- II 医療機関が行う復職支援プログラム
- III 地域職業センターが行うリワーク支援におけるフォローアップ支援
- IV 企業の事業場外資源の活用実態
- V 結論

## I はじめに

### 1 本報告の背景

厚生労働省が実施した「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%となっており、規模が大きい事業所ほどその割合は多くなっている。そのため、多くの企業でメンタルヘルス不調による休職者の職場復帰への対応が求められているものと考えられる。

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<sup>1)</sup>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)を公表している。この手引きでは、

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<sup>1)</sup>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)を公表している。この手引きでは、

休職開始から復職後のフォローアップまでの5つのステップが示されており、産業保健スタッフ等の役割や事業主が行う配慮等が記載されていると同時に、「職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することが望ましい」と事業場外資源の活用についても推奨されている。

## 2 職場復帰支援を行う事業場外資源について

わが国では、主に医療機関や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置・運営している地域障害者職業センター（以下「地域職業センター」という）及びEAP等の事業場外資源で、メンタルヘルス不調による休職者を対象とした職場復帰支援が実施されている。以下、各機関の行う職場復帰支援について簡単な説明を行う。

なお、本稿では、医療機関で行われる職場復帰支援を「復職支援プログラム」、地域職業センターで行われる職場復帰支援を「リワーク支援」と表記する。

### (1) 医療機関が行う復職支援プログラム

1990年代後半から一部の医療機関で復職支援プログラムが開始され、その後同様のプログラムがさまざまな病院へと広がりを見せ、2008年うつ病リワーク研究会が組織された。その後2018年に一般社団法人日本うつ病リワーク協会が発足している。医療機関で行われる復職支援プログラムは、集団療法と心理療法が一体として提供され、再休職の予防を最終目的とした、働き続けるための病状の回復と安定を目指した治療である（五十嵐 2018）。また、医師及び臨床心理士や、作業療法士などの多職種によるチーム医療で構成されることが多いことが特徴である。

### (2) 地域職業センターが行うリワーク支援

地域職業センターでは、2005年度からリワーク支援を実施している。リワーク支援は、うつ病などにより休職中の従業員と企業の双方を対象に、復職に向けたさまざまなサービスを行うものである。リワーク支援を利用するためには、休職

者がリワーク支援を受けられる状態にあり、かつ、リワーク支援を受けることが望ましいと、休職者、企業、主治医の3者が考えていることが前提となる（障害者職業総合センター 2021a）。

### (3) 従業員支援プログラム（EAP）における職場復帰支援

従業員支援プログラム（以下「EAP」という）はメンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラムのことであり、社外の機関によって提供される。一部のEAP機関では職場復帰支援も行われている。EAPの職場復帰支援は実施機関により違いはあるが、メンタルヘルス不調による休職者への定期的な相談や、短期的なプログラムの提供などが、休職者のニーズに合わせて実施されている例がみられる（障害者職業総合センター 2021b）。

## 3 本稿について

上述のように、事業場外資源が行う職場復帰支援は、開始から一定の期間が経過しているが、この間、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があると考えられ、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する必要がある。また、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関する先行調査の中には、事業場外資源の活用状況について明らかにしたものは少ない。

このような状況を踏まえ、障害者職業総合センターでは、2018年度から2020年度にかけ「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 2021b）に取り組み、職場復帰支援の実態を把握するため、医療機関、地域職業センター及び企業等を対象とした複数の調査を実施した。

本稿では、上記調査研究における各調査結果を紹介し、事業場外資源による職場復帰支援の実態、企業の事業場外資源の活用状況、及び課題等について報告する。

## II 医療機関が行う復職支援プログラム

「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」の中で、医療機関において行われている復職支援プログラムの具体的な内容等を把握することを目的に、医療機関を対象とした調査を行った。本節では、医療機関で行われている復職支援プログラムの具体的な内容等について、調査結果をもとに紹介する。

### 1 調査の方法

調査実施時点において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）を対象としてアンケート調査を実施した。アンケート調査の期間は2018年9月～10月、回答数は52機関（回収率：28.7%）で、すべて有効回答とみなされた。調査票の主な内容は次のとおりであった。①復職支援プログラムの実施体制、②復職支援プログラムの対象者、利用者数、復職者数、③復職支援プログラムの内容、④復職支援プログラム終了者に対するフォローアップの取組、⑤今後の課題。

また、アンケート調査に回答した医療機関から5機関を選定してヒアリング調査を実施した。

### 2 結果

(1) 復職支援プログラムの利用者における疾患の割合

利用者について疾患別に見ると、うつ病が61.7%

と最も多く半数を超えていた。次いで、適応障害が12.4%、そううつ病・双極性障害が11.0%であった。

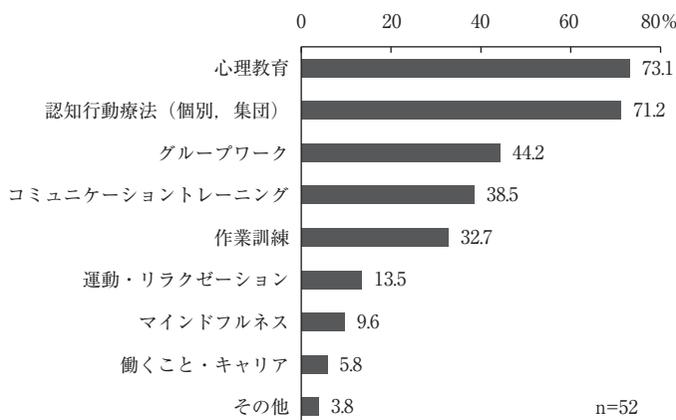
### (2) 復職支援プログラムにおける主要プログラムの分類とその内容

復職支援プログラムの具体的な内容について把握するため、回答医療機関において実施している主要プログラムについて最大3つを取り上げてもらい、各プログラム内容の詳細について自由記述で記載いただいた。記載された内容を研究担当者2名にて分類を試みた結果が図1である。以下、自由記述の内容やヒアリング調査の結果をもとに、プログラムの内容や特徴等について記載する。

#### ア 「心理教育」

主要プログラムとして最も多く回答の集まったプログラムは、「心理教育」であった。「心理教育」とは、疾病理解、症状の自己理解（セルフモニタリング）、セルフコントロールを主目的とし、講師がいてテキストを使用するような講義形式等で実施しているものである。回答医療機関においては、「うつ病等の疾患や薬物療法等その治療方法や障害に関する理解」「再発予防」「睡眠、食事、運動、生活リズムを保つことの必要性」「ストレスマネジメント」「セルフケアの方法」等についてテーマとして取り上げていた。

図1 医療機関の復職支援プログラムの内容（最大3つ）



## イ 「認知行動療法」

「認知行動療法」は人間の気分や行動が認知のあり方（ものの考え方や受け取り方）の影響を受けることから認知の偏りを修正し、問題解決を手助けすることによって精神疾患を治療することを目的とした構造化された精神療法である（厚生労働省 2009）。

## ウ 「グループワーク」

「グループワーク」とは、集団でさまざまなテーマについて話し合ったり、何らかの共同作業を行うものである。「グループワーク」は、医療機関によってテーマや進め方等の内容が多様であった。その中でも、「復職支援」を意識し職場に近い環境を想定したり、グループの中での役割分担を決めて実施する例が半数程度あった。また、休職に至った経緯等についてのグループ内での話し合いを通じて、復職後の対応や自分の課題等について利用者に考えてもらうことを意図する例もあった。さらに、復職が近い利用者について、名称は「再発予防プラン」「私のマニュアル」など、復職を念頭に置いてプログラム終了後の自分についてまとめた成果物を作成する取り組みも見られた。

## エ 「コミュニケーショントレーニング」

「コミュニケーショントレーニング」は利用者のコミュニケーション力の向上に着目したトレーニングで、具体的には「SST（ソーシャルスキルズトレーニング）」や「アサーショントレーニング」が多くの医療機関で提供されていた。

「SST」は認知行動療法の理論に基づいたリハビリテーション技法のひとつで、「社会生活技能訓練」と訳されており、自分の考えや感情を上手に表現することや、生活の中で場面に合った適切な行動ができるようにする等、コミュニケーション技能の向上を図るものである（成瀬・加納 2019）。「アサーション」とは、自分の意見や考え、欲求、気持ちなどを率直に、かつその場の状況に合った適切な方法で述べる自己表現のあり方を指すもので、「アサーショントレーニング」とは、このような自己表現のスキルを訓練するものであ

る（川野編 2017：4-5）。

## オ 「作業訓練」

作業訓練は個人単位で行う場合と集団単位で行う場合のそれぞれがあり、例えば復職後に想定される業務に近い作業（例：パソコンデータの入力等）や、疾患等について学習した内容についてのプレゼンテーション資料の作成を行う、課題図書感想文を作成する、といったことが行われていた。

## カ その他のプログラム

心身のリラクセスを促すことや、体力増進、ストレス解消を意図している「運動・リラクゼーション」、これまでの働き方の振り返りと今後の働き方等について考える「働くこと・キャリア」などのプログラムも実施されていた。

### (3) 復職支援プログラム終了後のフォローアップ支援

#### ア フォローアップ実施の有無

回答医療機関における復職支援プログラム終了後のフォローアップの取組の有無については、「あり」が47機関（90.4%）、「なし」が5機関（9.6%）であった。

#### イ フォローアップの内容

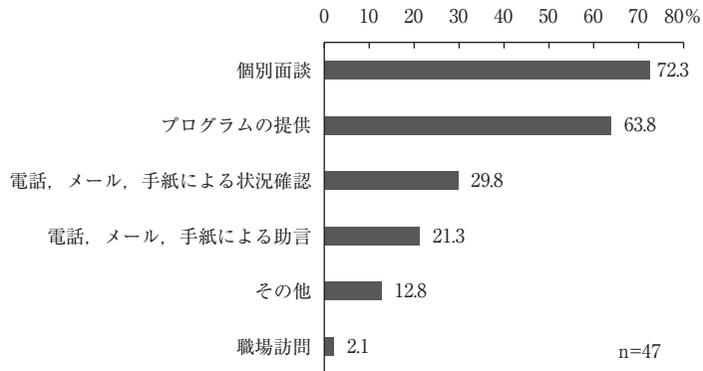
フォローアップの取組が「ある」と回答した医療機関からの回答のうち、フォローアップの内容（複数回答）について最も多かった回答は「個別面談」（72.3%）であり、次いで「プログラムの提供」（63.8%）であった（図2）。なお、職場訪問を行っていたのは、1機関のみであった。

#### ウ フォローアップ支援で提供されるプログラムの具体的内容

フォローアップ支援では「プログラムの提供」が63.8%の機関で提供されている。この、フォローアップ支援で提供される「プログラム」の具体的内容について自由記述で回答を得た。得られた結果の概要については以下のとおりである。

まず何らかの集団プログラムを実施している機

図2 医療機関のフォローアップの内容（複数回答）



関が目立った。集団プログラムとは、協同作業、役割分担、対人スキル向上などを主な目的として実施し、集団で行う意図が明らかなプログラムである。自由記述に記載された集団プログラムの主な内容としては、「復職者同士が復職後の報告や現在直面している問題、復職支援プログラムで学んだことの中で職場で活用していること等について話し合い、お互いにフィードバックを行う」というものが多かった。振り返りシートや週間活動記録票といったツールを用いている例もあった。これらの集団プログラム実施後、希望者に面談等の個別対応を行う例もあった。また、復職者に加え、現在休職中の現プログラム利用者も参加し、自由な意見交換や交流を行うものもあった。

次いで、特定の心理プログラムを実施している機関も一定数見られた。特定の心理プログラムとは、認知行動療法、SST、グループカウンセリングなどの特定の心理療法を実施するプログラムである。自由記述に記載された特定の心理プログラムの主な内容としては、年間テーマを設定した心理教育及び演習、復職後の問題等をテーマとした認知行動療法やSSTの実施、復職後の生活リズムの振り返りとグループシェア（場合により、各利用者のニーズに応じた個別対応を実施）等があった。

その他、個別面談、スポーツ、レクリエーション、リラクゼーション法といった内容も見られた。

### 3 医療機関で行われる復職支援プログラムに関する考察

冒頭で説明したように、医療機関で行われる復職支援プログラムは治療の一環であり、病状の回復や安定を目指すものであるが、併せて復職後を見据え職場に近い環境を想定して実施する取組の例も調査を通して確認された。例えば「作業訓練」では、休職前に行っていた業務や復職後に想定される業務に近い取組を行う例、作業を職場と同様のタイムスケジュールで行う例等があった。このほか、医療機関に対するヒアリングでは、復職が近くなると、本人の希望を聞いて、実際の業務に近いことを行ってもらおうという例があった。このように、さまざまなプログラムの中で利用者の復職後を意識した内容を設定しているという特徴がみられた。

また、名称は「再発予防プラン」「私のマニュアル」など医療機関によってそれぞれであるが、復職を念頭に置いて休職に至った経緯やプログラム終了後の自分について等をまとめた成果物を書いてもらっているという例があった。ヒアリング調査の結果によれば作成した成果物については、復帰後に、会社に提出する、又は会社への説明時の手持ち資料として活用する等、利用者によって活用方法がそれぞれであった。利用者がプログラム中に作成する成果物については、自己理解を促進するとともに、本人の円滑な職場復帰を促進する上でも、本人が希望すれば会社に情報提供する成果物として有用なものになる場合があると考え

るが、その内容については、医療機関のスタッフの助言を受けたり、意見交換を行いながら作成することにより、一層客観性が高まるものと考ええる。

フォローアップ支援で提供されるプログラムの内容としては、集団プログラム、特定の心理プログラムが中心となっていた。フォローアップ支援の狙いとしては、実施内容を踏まえると、復職支援プログラムで学んだことが復職後の職場で活用できているかの確認や、復職後に発生した新たな課題への対処法の検討などを通して再発や再休職を防ぐことにあると考えられる。一方、フォローアップ支援において職場訪問はあまり行われておらず、利用者の復職先企業と連携することの難しさが垣間見えた。

### Ⅲ 地域職業センターが行うリワーク支援におけるフォローアップ支援

地域職業センターで行われているリワーク支援の内容については、複数の報告（佐藤 2013；加賀 2013；障害者職業総合センター 2016）があるが、リワーク支援終了後に行われるフォローアップ支援の実施状況についての報告はあまり見られず、その全体像は明らかとなっていない。そこで、地域職業センターのリワーク支援におけるフォローアップの実態について把握することを目的としたアンケート調査を行った。本節ではその結果から、リワーク支援におけるフォローアップ支援の内容について紹介する。

#### 1 調査の方法

地域職業センター 48 所を対象としてアンケート調査を実施した。アンケート調査の期間は 2018 年 10 月～11 月、回答数は 46 所（回収率：95.8%）であった。調査票の主な内容は次のとおりであった。①フォローアップ支援の実施内容、②フォローアップ支援実施における課題、③フォローアップ支援に関する企業や利用者からの相談内容等。

## 2 結果

### (1) リワーク支援利用者及び復職者の疾患の割合

2017 年 4 月～2018 年 3 月のリワーク支援の利用者及び、利用者のうち 2018 年 4 月末時点での復職者について、主治医の意見書等に記入されていた疾患ごとに回答を求めた。各地域職業センターの利用者の疾患割合の平均を求めたところ、うつ病（そううつ病を含む）が最も多かった（65.1%）。次いで、「その他」（31.7%）が多かったが、その中で疾患名を分類したところ、「適応障害」が最も多く、「不安障害」「抑うつ状態、うつ状態」と続いた。

### (2) リワーク支援終了者へのフォローアップ支援

#### ア フォローアップ支援の実施の有無

リワーク支援の終了者に対するフォローアップのための取組の有無について回答を求めたところ、回答した 46 所のうち、45 所（97.8%）の地域職業センターでフォローアップの取組が行われていることが示された。以下の設問はこの 45 所に対して回答を求めた。

#### イ フォローアップの取組内容

フォローアップで実施している内容について、当てはまるものすべてに回答を求めた。その結果、「電話、メール、手紙による助言」（86.7%）が最も多く選択された。次いで、「個別面談」と「電話、メール、手紙による状況確認」（いずれも 84.4%）、「職場訪問」（53.3%）の順となっている（図 3）。

#### ウ フォローアップの目的

フォローアップで想定している目的について当てはまるものすべてに回答を求めたところ、「モチベーション」「コミュニケーション」（いずれも 71.1%）の 2 つが最も多く選ばれた。次いで、「症状理解」（66.7%）、「自己洞察」（60.0%）の順となっている（図 4）。

図3 地域職業センターが復職者本人に対して行うフォローアップの内容（複数回答）

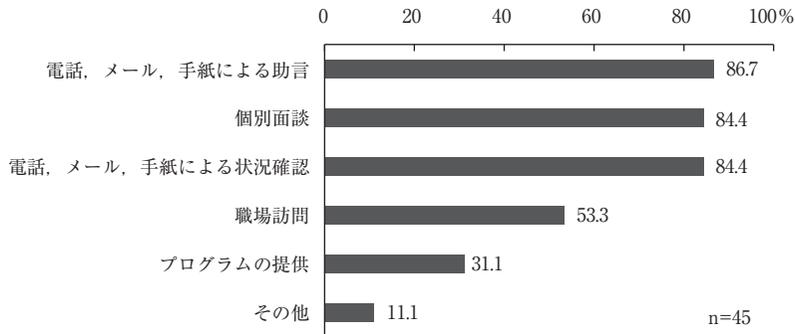
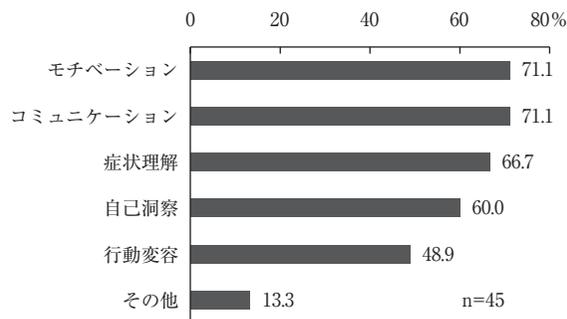


図4 地域職業センターが復職者本人に対して行うフォローアップの目的（複数回答）



### (3) リワーク支援終了者が所属する企業に対するフォローアップ支援

ア 企業に対するフォローアップ支援の実施の有無  
 リワーク支援終了者が所属する企業に対するフォローアップのための取組等の有無について回答を求めたところ、46所のうち、36所（78.3%）の地域職業センターが「ある」と回答した。以下の設問は、企業に対するフォローアップ支援を実施していると回答した36所を対象に回答を求めた。

#### イ 企業に対するフォローアップ支援の内容

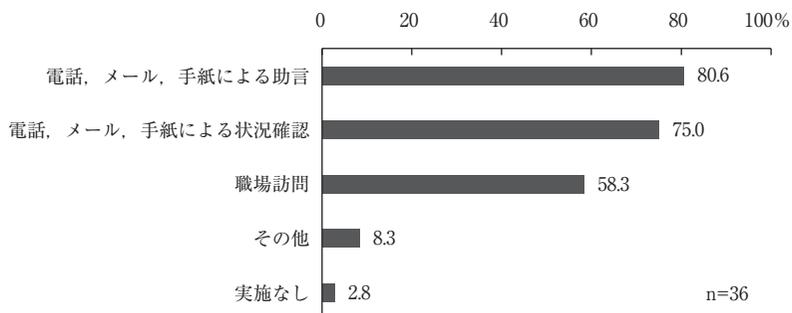
企業に対するフォローアップ支援の内容について当てはまるものすべてに回答を求めたところ、「電話、メール、手紙による助言」（80.6%）が最も多く選択され、次いで、「電話、メール、手紙による状況確認」（75.0%）、「職場訪問」（58.3%）となっている（図5）。さらに、具体的な取組の内容について、自由記述で回答を求めたところ、定期的な面談やケース会議の実施（例：復職後1, 3,

6カ月をめぐりに、事業所訪問等による面談・ケース会議を実施）、ジョブコーチ支援（例：ジョブコーチが職場を訪問し、復職者の上司や同僚に対し、障害特性を踏まえた対応に関する助言や支援を行っている）、復職者からの相談内容の職場への共有（例：本人とのフォローアップの相談内容から、職場と共有することが必要だと思われる事項に関し、本人の同意を得て伝達している）といった内容が挙げられた。

#### ウ 企業に対するフォローアップで想定している目的

企業に対するフォローアップで想定している目的について、自由記述で回答を求めた。想定している目的は、「受入れ体制（業務・職場環境・本人への対応方法）の相談・助言」「障害特性の理解促進」「本人の状況（リワークの取組状況等）の説明」「復職後の適応状況の確認」「職場定着への助言・相談」「周囲の従業員の状況確認」等、幅広く設定されていた。

図5 地域障害者職業センターが企業に対して行うフォローアップの内容（複数回答）



### 3 地域職業センターで行われるリワーク支援終了後のフォローアップ支援に関する考察

リワーク支援終了者へのフォローアップ支援の目的としては、「モチベーション」と「コミュニケーション」が多くの回答を集めた。休職者を対象とした先行研究では、復職を成功させるために重要なこととして、「職場に復帰したい気持ちがある」が挙げられており（原口ほか 2013）、モチベーションを目的とした支援は休職者から必要とされていると考えられる。また、休職回数が複数回ある休職者は、初回の休職者より対人葛藤が強く、それが再休職の要因となっていることが示唆されている（中村ほか 2013）。そのため、再休職予防のためにも、復職後のコミュニケーションを目的とした支援は重要であると考えられる。

また、回答した地域職業センターのうち、36所（78.3%）のセンターでリワーク支援終了者が所属する企業に対して、フォローアップの支援を実施することがあると回答した。企業へのフォローアップで想定される目的は幅広く、復職者本人を取り巻く企業内の環境も含め具体的な助言やサポートが行われることで、復職者を受け入れる職場側の不安感も軽減され、復職後の職場定着は一層促進されるものと考えられる。

## IV 企業の事業場外資源の活用実態

ここまで事業場外資源が行う職場復帰支援について調査結果をもとに紹介してきた。これらの事業場外資源が行う職場復帰支援について、企業における活用の実態についてはあまり報告がみられ

ない。そこで、事業場外資源の活用状況等を把握するため、企業に対するアンケート調査を実施した。

### 1 調査の方法

調査時点（2019年10月）における国内のすべての上場企業を対象とし、調査回答日現在の状況についてアンケートへの回答を求めた。本調査は調査対象企業の人事・労務担当者宛てに、2019年10月25日に調査票を一齐発送し、同年11月25日を投函締め切り日として回答を求めた。調査対象3740企業中465企業（12.4%）から回答があり、すべて有効回答とした。主な調査事項は次のとおりである。①社内のメンタルヘルス対策、②休職・復職の実態、③メンタルヘルス不調者に対する事業主の措置、④事業場外資源の利用状況。今回はこの中から特に事業場外資源の利用状況に焦点を当て、結果を紹介する。

## 2 結果

### (1) 休職制度等の有無

まず、メンタルヘルス不調を伴う私傷病に適用可能な休職制度等の有無について回答を求めたところ、回答企業の98.3%（457企業）が「ある」と回答した。

本調査では休職制度等を有する企業における、休・復職した社員に対する企業の措置や事業場外資源の活用実態等を把握したいと考えた。このため次の設問は休職制度等が「ある」と回答した企業にのみ回答を求めている。

(2) 事業場外資源の利用状況

休職制度等が「ある」と回答した 457 企業に対し事業場外資源の利用状況について回答を求めたところ、本調査の回答者が現職に着任後、企業または社員が地域職業センターのリワーク支援を利用したと回答した企業は 19.7%、医療機関の復職支援プログラムについては 19.5%、EAP については 7.7%、その他の事業場外資源については 5.3% の利用状況であった。一方、過半数の 56.9% の企業では、企業または社員が事業場外資源を利用していなかった (図 6)。なお、本設問は複数回答であったが、事業場外資源を利用した企業の実数は 155 企業となっている。この 155 企業は、休職制度等が「ある」と回答した 457 企業の約 1/3 (33.9%) に当たる。

(3) 利用した事業場外資源に対して期待した事項

何らかの事業場外資源を利用した 155 の各企業に対して、「近年、利用した社員数が最も多かった事業場外資源」を問うた設問に、150 企業が回答した。その結果、「地域職業センターのリワーク支援」(35.5%)、次いで「医療機関の復職支援プログラム」(34.2%)、次に「コンサルタント会社等の従業員支援プログラム (EAP)」(16.8%) の順で多かった。本設問に回答した 150 企業が、その利用に当たり期待した事項は、表 1 のとおりである。なお、企業が期待した事項の延べ件数が最も多かった事業場外資源は、最も多くの企業から利用されていた地域職業センターだった。地域職業センターに対しては他の事業場外資源に比

図 6 事業場外資源の利用状況 (複数回答)

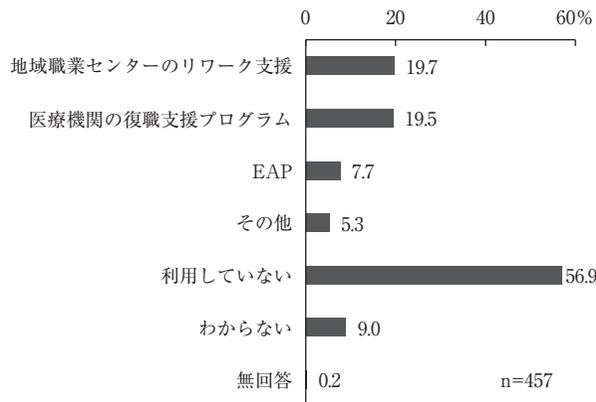


表 1 事業場外資源に期待した事項別の企業数 (複数回答)

複数回答あり	企業数合計	医療機関の復職支援プログラム	地域職業センターのリワーク	EAP	その他
休職者等のメンタルヘルス不調の回復	94	42**	33	11▽	8
休職者等や復職者の相談・助言	78	20	29	20	9
休職者等の業務遂行能力の回復	75	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	67	15	28	15	9
休職者等のコミュニケーション能力の向上	64	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	57	20	23	9	5
休職中の体調・病状等の把握と企業への説明	48	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	36	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	30	4▽▽	3▽▽	14*	9*
休職者等と職場の意見・人間関係の調整	22	4	11	4	3
その他	9	3	1	3	2
期待事項の延べ件数	580	173	231	111	65

\*\*▽ <.01    \*▽ <.05    n=150

べ、幅広い分野の事項が、バランスよく期待されていた。これに対し、医療機関については「休職者等のメンタルヘルス不調の回復」に期待する企業数が、またEAP機関については「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」と「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」との2項目に期待する企業数が有意に多かった。

#### (4) 事業場外資源の利用理由

(3)の150企業に対し、社員がメンタルヘルス不調で休職した際に「事業場外資源を利用した理由」を質問した。その結果、最も多くの企業が挙げた項目は、「会社が社員に事業場外資源の存在を情報提供した（または利用を勧めた）から」(55.3%)であった。

#### (5) 復職後に受けた支援

(3)の150企業の復職者と企業のそれぞれが、復職後に最も多く事業場外資源から受けたフォローアップ支援は、復職者は「不調が生じた際の相談」(34.7%)、事業主は「職場再適応への助言(休職者の特性や対応方法)」(36.7%)だった(表2)。

(6) 事業場外資源の支援が有用であった理由  
企業が事業場外資源から受けたフォローアップ支援の各項目について、それが有用であった場合に、その理由を自由記述で尋ねた。その結果45企業から回答があり代表的な意見を表3に整理した。なお、企業が受けたフォローアップ支援の内訳として「事業主が受けた支援」と「復職者本人が受けた支援」の2つが存在するが、こちらに記載されている有用だった理由は、いずれについても事業主からの意見であることに留意が必要である。

### 3 企業における事業場外資源の活用状況に関する考察

企業アンケート調査では、事業場外資源から受けた支援は、メンタルヘルス不調による休職から復帰した者の再休職防止や職場定着に効果があるという声が一定数集まっている。また、メンタルヘルス不調で休職した対象者本人にとっても効果がある一方で、休職者の職場復帰に取り組む労務管理担当者や休職者の上司・同僚などの企業側にとっても、有用なサポートになっているものと見受けられた。

なお、休職制度等が「ある」と回答した457企業の約1/3(33.9%)である155企業に事業場外資源の利用経験があることが示された一方で、過

表2 事業場外資源から受けたフォローアップ支援の内容(複数回答)

複数回答あり		企業数	%
復職者が受けた支援	不調が生じた際の相談	52	34.7
	復職者のためのプログラム(※)への参加	51	34.0
	定期的な面談、メール、電話	46	30.7
	職場再適応への助言(特性の自己理解の促進)	46	30.7
	休職中に受講したプログラム(※)の継続受講	13	8.7
	ジョブコーチ支援	11	7.3
事業主が受けた支援	職場再適応への助言(休職者の特性や対応方法)	55	36.7
	職場再適応への助言(制限勤務から通常勤務への円滑な移行)	32	21.3
	休職者同意の下、休職者からの相談内容の共有	32	21.3
	問題が生じた際の相談・助言	26	17.3
	定期的なケース会議、相談の実施	11	7.3
	ジョブコーチ支援	8	5.3
	その他	4	2.7
	わからない	14	9.3
	支援を受けていない	19	12.7

n=150

※体調管理やコミュニケーションなどの向上を目的としたグループワークや講座など

表3 事業場外資源から受けたフォローアップ支援が有用であった理由（事業主の意見）

	医療機関	地域職業センター	EAP	
	復職後のフォローアップ支援が有用であった理由（企業の意見）			
事業主が受けた支援	職場再適応への助言 (休職者の特性や対応方法)	●休職者の特性や対応方法の助言をもらうことにより、再発を未然に防げ、似たような状況の社員に対しても応用して対応することができた。	●ケースに合った具体的な助言により、再発防止ができた。 ●休職者への適切な対応を検討できる。	●自己理解を進め、個人に合わせた対処法をアドバイスできる。
	職場再適応への助言 (制限勤務から通常勤務への円滑な移行)	●主治医からなぜひワークが終わったのか具体的にわかる資料を頂き共有することで職場内制限の決定に活用できた。 ●早期の完全復職へ導くことができた。	●工場の方でのメンタル不調者が初めてだったので専門家の助言はかなり参考になった。	●当社での就労、復帰対応についてのサポートやアドバイスができる。
	休職者同意の下、休職者からの相談内容の共有	●主治医とお手紙でやりとりを行い復職時の情報として活かすことができた。 ●相談内容を共有することで職場や業務の見直しを行え、社員が休職になる事態を未然に防げた。またより良い職場環境を作ることができた。	●休職者の特性理解ができる。 ●中間報告などで、休職者の状況説明をして頂いて、助かりました。	●職場内での改善に向けて関係者間で情報共有できる。 ●安定した就労を継続するため。
	問題が生じた際の相談・助言	●休職者特性に応じた適切対応。	●復職者が、直接職場に言い難いことなども、第三者を通して、課題の共有ができた。(電話、メールを利用)。 ●復職者との関係性が事業外資源とできあがっている場合、会社の意思をうまく伝えてもらうことができる。	●比較的にスピード感を持って対応頂ける。 ●人事には言いづらい話も言えること。
	定期的なケース会議、相談の実施			●月に一度の来訪サービスで継続対応が図れること。
ジョブコーチ支援		●職場での配慮及び本人の状況確認につながり良かった。 ●再発防止のための助言、支援。		
復職者が受けた支援	不調が生じた際の相談	●復職者が選択できること。 ●再発防止のための早期対応がとれる。	●リワークカウンセラーのアドバイスを 得る事で持ち直した。	●復職者が安心感を持てる。 ●自身で判断できないことや、社内外での問題等、気になることについて幅広く相談可能。
	復職者のためのプログラム (※)への参加  (※) 体調管理やコミュニケーションなどの向上を目的としたグループワークや講座など。	●休職中に落ちてしまった他者とのコミュニケーション力を職場復帰する前にある程度改善することができスムーズに復帰できた。 ●ヨガや体操などのプログラムで体調不良へのサポートが出来た。 ●同じような立場の人のサポートにより自己理解を深めていた。	●復職後の生活リズムを整える為。 ●仲間との交流が有用であったと本人から伺った。	●復職者の特性に基づいた対応の助言。 ●短期間(1カ月)ではあるがリワークプログラムの要点を組合せたプログラムになっていること。
	定期的な面談、メール、電話	●定期的に受診、面接することで安心して休むことができていた。 ●観察(直接面談)。 ●本人の特性を理解しているのでフォロー、アドバイスが的確。 ●不調への早期対応。 ●再発防止のための早期対応がとれる。	●体調管理。 ●復職後の経過説明や相談の機会がよい振り返りとなっている。	●定期的なコンディションの把握ができる。 ●心の相談窓口としては有効である。 ●復職者が安心感を持てること。 ●復職者の様子がわかる(変化等)。 ●復職後のフォロー。
	職場再適応への助言 (特性の自己理解の促進)	●本人の思考の偏りを本人が自覚することによってマイナス思考の考え方が改められた。 ●会社適応で見えてきた課題の解決、気づき。 ●復職者自身が自分の限界値を理解でき、それにより今後は再発する手前での発見・相談・対応が可能となった。	●自己理解が進むことで対応方法も明確にできる。	●復職した社員のためプログラムの中で自分を振り返ること。 ●自己の振り返りへのサポートにより、気づきを促し、再発防止へのアドバイスがもらえる。
	休職中に受講したプログラムの継続受講	●リワークで身に付けたことを会社適応の中で再認識、気づき。 ●段階を追ったリワークプログラムで少しずつ体調の回復を実感できた。	●再発防止。	
ジョブコーチ支援		●定期的な相談ができて良い。 ●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。		

半数の(56.9%)の企業では事業場外資源が利用されていなかった。事業場外資源利用の判断のためには、その機関が提供する支援やサービスが、企業や退職者本人にとって適切なものであるかどうかを検討する必要がある。本稿では紙幅の関係上掲載ができなかったが、企業アンケート調査の自由記述や企業ヒアリング調査からは、事業場外資源の活用を検討しているものの「退職者本人に合っているかどうかわからない」「いろいろな組織、団体があり、それぞれの特徴がわかりにくい」といった趣旨の意見も挙げられていた。事業場外資源の各機関においては、これらの機関が提供する支援やサービスに関する情報を一層周知し、活用しやすくしていくことが必要であると考えられる。またその際には、企業にとって有益なものであるかどうかの判断に資するため、事業場外資源がどのような支援を提供できるのかといった、具体的かつ専門的な情報をよりわかりやすく提供することが求められる。

## V 結 論

本稿では、事業場外資源及び企業へ行った調査から、事業場外資源が行う職場復帰支援の実態や、企業の活用状況について紹介してきた。専門的知見を有する事業場外資源から職場復帰に関する支援や助言等を受けることで、企業がメンタルヘルス不調による退職者に対して行う職場復帰や復帰後の定着の取り組みはより効果を増すと考えられる。一方で、事業場外資源が行う職場復帰支援について、より企業が活用しやすくなる方策も

必要だと考えられる。

- 1) 事業場外でメンタルヘルスへの支援を行う機関及び専門家のごとで、本稿では主に医療機関、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機関を想定している。

### 参考文献

- 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』No. 695, pp. 62-70.
- 加賀信寛(2013)「地域障害者職業センターのリワーク支援」『精神医学』55巻, 8号, pp. 777-784.
- 川野雅資編(2017)『精神看護キーワード——多職種間で理解を共有するために知っておきたい119用語』日本看護協会出版会.
- 厚生労働省(2009)「うつ病の認知療法・認知行動療法治療者用マニュアル」平成21年度厚生労働省こころの健康科学研究事業「精神療法の実施方法と有効性に関する研究」.
- 佐藤正美(2013)「地域障害者職業センターにおける職場復帰支援」『産業精神保健』No. 21, pp. 30-31.
- 障害者職業総合センター(2016)「調査研究報告書 No. 128 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」. <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku128.html>
- (2021a)「精神障害者雇用管理ガイドブック」. <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai71.html>
- (2021b)「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」. <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku156.html>
- 中村聡美・秋山剛・酒井佳永・沼初枝・岡田佳詠・北村文昭(2013)「うつ病再退職者における職場ストレス要因の検討——初回退職者との比較調査」『日本社会精神医学会雑誌』第22巻, 1号, pp. 10-19.
- 成瀬美治・加納光子(2019)『現代社会福祉用語の基礎知識 第13版』学文社.
- 原口正・清水栄司・山内直人・伊豫雅臣(2013)「うつ病治療後に職場復帰が成功するための条件因子についてのアンケート調査」『産業医学ジャーナル』32巻, 6号, pp. 88-93.

むらくき・よういち 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究員。主な著作に「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」調査研究報告書 No. 156 (2021年)。社会福祉学専攻。