

Rework Support Network 設立総会 ダイジェスト

本記事は 2023 年 9 月 9 日に開催された Rework Support Network 設立総会のプログラム・参加頂いた方々の感想を編集し、振り返り記事としてまとめたものです。

リワサポ設立のご挨拶

Rework Support Network 事務局長 松田 匡弘

「リワーク」の現状と問題

メンタルヘルス不調による休職者への社会復帰支援であるリワークプログラムは、確実に社会の中で浸透しています。そして、今日ではリワークプログラムは様々な機関（医療機関、就労移行支援、障害者職業センター、EAP、企業、etc.）で実施されるようになりました。現在のリワーク支援の広がり、利用者の選択肢の広がりという大きなメリットを及ぼしています。しかしその反面、急速な広がりに対してプログラムの質の担保という課題が明らかになっているとも感じさせます。

リワークプログラムを直接的に担っているのはコメディカルスタッフだと言えます。その中で、同領域のコメディカルとは関わる機会がありますが、領域の垣根を超えて情報共有をする機会はこれまでほとんどありませんでした。

Rework Support Network（リワサポ）設立の経緯と目的

2022 年の 3 月、リワークワクワク研修会を開催し、80 名という多くの方に参加していただきました。発達障害に関するシンポジウム、困り事の共有や相談をざっくばらんに話し合う機会をもうけました。そこでは、リワークスタッフは困り事が多く、自由に話せる場がないので機会を作ってほしい、今後も継続してほしいというご意見が多く寄せられました。

リワサポは、まず様々な領域でリワークを実践するスタッフが一緒になり、多様化するリワークの実情を共有していくこと、ともに切磋琢磨する場を作ることが目的の一つです。そこには職種の違いに関わらず、リワークに携わる一人として参加できる必要があります。そして、リワーク全体の質的な向上、スタッフの地位向上を目指していけたらと思っています。その結果、最も大切な「利用者さんにより良い支援を提供できる」ということに繋げていきたいと希望しています。

今後の展望

まず、組織としての枠組みを明確にしなければなりません。そのために会の規約や入会案内、それから、事業の計画を発信していかなければならないと考えています。そして、リワークに携わる支援者側だけではなく、産業保健スタッフの方々にも参加していただける組織にしていきたいと望んでいます。さらには、いずれ、スタッフの教育の機会になるような研修会なども開催したいと思っています。

記念シンポジウム①

「それぞれの領域でのリワークプログラム～特徴を知り支援に活かす」

ー医療リワークの立場からー

杏和会阪南病院/精神科認定看護師 小泉恭子

阪南病院の医療リワーク

阪南病院は2012年にリワークプログラムを開始しました。リワークプログラムは精神科デイケアの中で実施されています。阪南病院ではリワーク専従看護師が全プログラムの観察者・職場や職種の橋渡しとなるコーディネイト役として関わっています。さらに、専従看護師は面談で目標や目的を共有しながら、セルフモニタリングができるよう心と体の状態、不調の要因分析と対処法の効果検証などを行っています。

医療リワークの目標・目的

医療リワークの目的は、精神科治療を通じて病状やパフォーマンスを回復させることです。加えて、自分を受け入れることで新たな価値観を創出し、再休職予防を目指します。

メンタルヘルス疾患（アルコール依存・パーソナリティ障害は除く）であり、ある程度体調が安定している、かつ休職期間が確保できる方を対象としています。右の5つの目標を達成できるように各種プログラムが実施されます。

リハビリテーションの大枠・目標

集中力や作業能力が回復する

- デスクワークなどの個人作業

体力が回復する

- スケジュールに沿った活動、運動

症状の自己管理ができる

- 心理教育やストレスマネジメント

不調の要因となる対人関係のパターンや困難へ対処ができる

- 集団プログラム

仕事や人生に対する自己洞察をし、心理的成長をする

- 心理プログラムや専門職種による面談、集団プログラム

リハビリテーションの内容

うつ病リワーク協会施設認定基準の「プログラムの8つの分類（下）」に沿ってプログラムを展開しています。症状管理に関するプログラムは心理教育、看護師面談、公認心理師面談、マインドフルネスなどがあります。心理教育は、専門職により対話形式の講義で相互に交流しながら行われます。自己洞察や感情表現では、抑圧された感情を紐解きながら職場との関係などの問題を明らかにしていきます。ダンスセラピーなど、集団で体を動かすプログラムは他者の存在を意識させ、自らを振り返る機会になります。モチベーションに関しては各専門職の面接でかかわっていきます。

プログラムの8つの分類

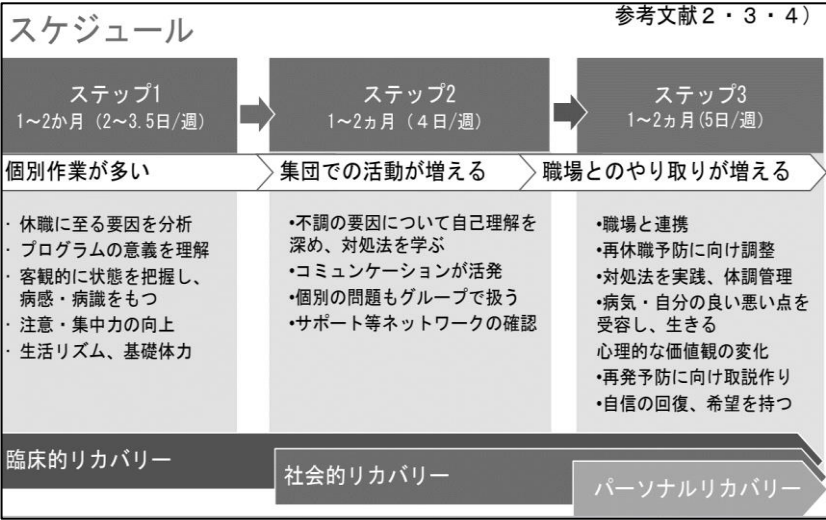
1. 症状管理
2. 自己洞察
3. 感情表現
4. モチベーション
5. リラクゼーション
6. 基礎体力
7. コミュニケーション
8. 集中力

休職者には他責的で発症要因を職場環境に求める方が多くみられます。プログラムを通じて、固着した自身の行動・認知や他者との関係を振り返り、環境への適応的なアプローチが可能になるために支援しています。そのためには、他者との関わりから多様性を実感し視野狭窄から脱却することが重要です。特にスタッフとの信頼関係の構築や集団活動がその基礎になります。

スケジュール

リワークでは徐々に負荷を高めていきます。臨床的、社会的、パーソナルリカバリーのエッセンスを用いて、復職やその後の安定を目標にします。日常生活への適応から徐々に個人の問題に焦点を当てていきます。最終ステップでは職場とのやり取りが開始されます。

プログラム参加の過程で、ライフラインチャート、自分の取り扱い説明書などの作成に取り掛かります。多くの参加者は自信と希望を喪失していると感じます。そのため、スタッフは回復へのプロセスを他者と共有していただけるよう働きかけていくことが重要だと考えます。



医療リワークのリアル

- ✎ 休職を繰り返してきている

✎ 長期の休職期間から働くことがイメージできない
- ✎ 復職への不安・恐怖が強く回避したい

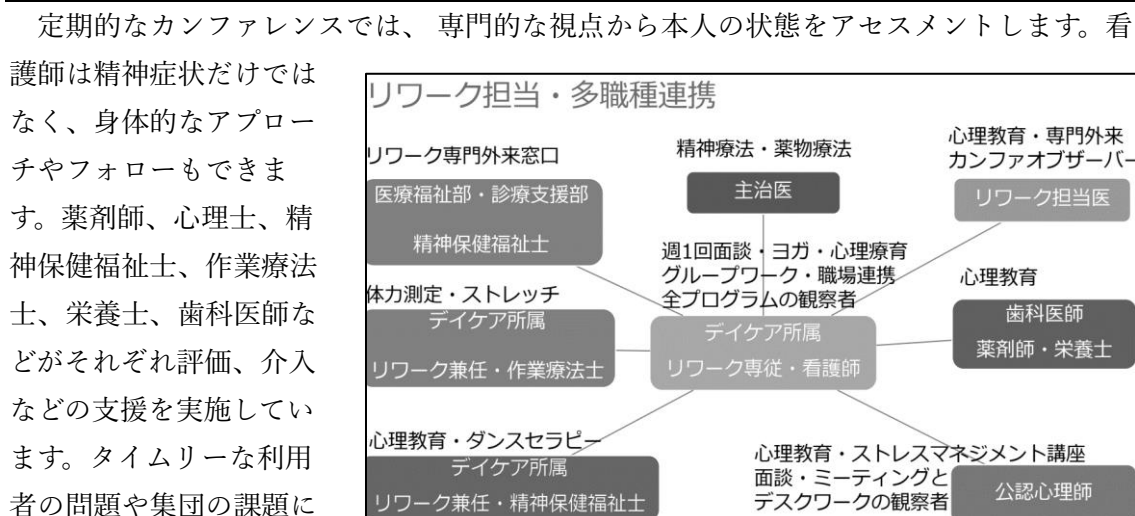
✎ とりあえず復職を先延ばししたい

✎ 休職期間が残りわずか

医療リワークの利用者は、上記のように復職まで一筋縄ではいかなかった方が多くみられます。さらに、自己評価が高く、復職できると考えている人や病識・病感を持っていない方もおられます。精神的に不安定で攻撃的な方や、入院する一歩手前のようなギリギリの状態の方もおられます。そこで、スタッフは悩みます。プログラムを欠席し、安定せず、中断するほどでも、入院する程度でもない。何か抵抗を感じる。自分の現状なのか、はたまた病状なのか。抑うつ状態とは言いますが、双極もありそうな…。このような難しい状況であるからこそ、多職種での治療が重要です。リワークを通じて、外来通院では見てこない問題や回復レベル、状態が見てくるといことがあります。 -



医療リワークの強み



焦点を当て、治療とリハビリテーションを行いながら、リカバリーに向けた支援を同時に行うことができます。また、専門職種の連携によりリワーク診断が可能となります。外来診療では見てこない状態が浮き上がってきますので、適切な診断と治療に繋がります。利用者と過ごす時間が長く、全人的な関りと専門職種の総合的なアセスメントができるからこそその支援だと感じます。

さらに、医療リワークの強みは、受け入れる病状・対象者の幅が広いことにもあります。プログラムの途中で状態が不安定になっても対応が可能なので、病状が不安定な対象者も受け入れることができます。リワークを通じて本人の病態を明らかにすることということも可能であり、再就職を繰り返して病状が複雑化している方や診断がはっきりしない利用者でも医療リワークには導入ができます。

医療リワークの弱み・悩み（利用者の葛藤）

リワークでの作業は、職場の業務とは直結しません。何の意味があるのか、これで仕事できるのかと、目的や意味合いが腑に落ちない方もいます。また、他者と比べて作業ができない、空気が読めてないと悩み、他と同じぐらいできることが目的と捉えてしまう人もいます。発達障害の傾向なども含めて、リワークの取り組みに不適応が生じる方がいます。そして、振り返りがしんどい、自己開示したくないという方もいます。今に焦点を当てて、症状管理や適用的な行動を取れるように支援しますが、中断した人の約2割はリワークに適用できずに状態が不安定になった方々でした。

また、医療は利用者の視点によりがちですので、職場と喧嘩になりそうなこともあります。利用者に陰性感情を抱いている職場に関しては、中立的に支援するということが苦手分野です。特に職場に訪問するような体制も整っていません。ワーキングスキルそのものを求める方、離職者、発達障害の特性が強くジョブコーチを要するような方は他機関へのリファーも検討すべきかもしれません。

記念シンポジウム②

「それぞれの領域でのリワークプログラム～特徴を知り支援に活かす」

ー福祉領域でのリワークプログラムー

ワンモア代表（就労移行支援事業）/作業療法士 芳賀大輔

ワンモア（NPO 法人 日本学び協会）施設概要

ワンモアは8年前に開設された施設です。法人事業は就労移行支援事業をメインとして、企業のメンタルヘルス支援、ストレスチェック、研修の講師などに取り組んでいます。

作業療法士や公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、栄養士（非常勤）が勤務しています。

法人概要	
法人名	NPO法人 日本学び協会
設立	2015年
代表	芳賀 大輔
法人事業	就労支援事業ワンモア メンタルヘルス事業 ストレスチェック 障害者雇用サポート 研修講師 カウンセリングルーム 研究協力
従業員数	30名 作業療法士16名、公認心理師・臨床心理士10名 精神保健福祉士3名(ピアスタッフ1名含む) キャリアコンサルタント1名

拠点

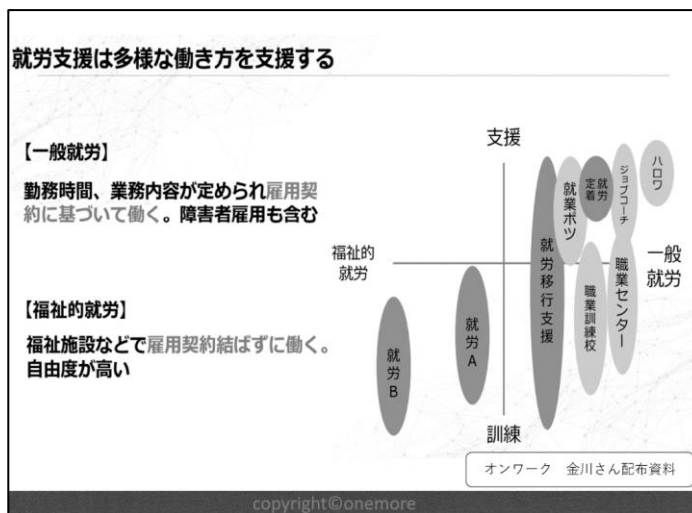
ワンモア豊中 大阪府豊中市本町1-13-34チェリオビル501
ワンモア千里中央 大阪府豊中市新千里東町1-4-1阪急千里中央ビル10階
ワンモア八尾 大阪府八尾市光町2-69藤増園ビル2階
ワンモア三宮 兵庫県神戸市中央区御幸通4-2-15三宮米本ビル8階



就労移行支援事業について

就労移行支援事業（以下“就労移行”）の基本的な建付けは、働いていない人が一般就労を目指すために訓練をするサービス事業です。利用期限は最大2年ですが、一度就職すれば再度2年間使える場合と、生涯で2年間という場合があります。そこには都道府県の範疇、市町村の判断があり、自治体によって違いがある点は“福祉”の特徴かもしれませんが、就・（障害者就業・生活支援センター）とは役割に近いところがありますが、地域の中で協力関係を築くことができると思います。

これまでの社会福祉法人が運営する事業所が過半数を占めていましたが、令和元年頃から営利企業や営利法人の割合が逆転しています。この増加は福祉サービスが市場を開放した結果でしょう。



就労移行でのリワークの受け入れについて

2018年に厚生労働省から、就労移行での復職支援利用者の支給決定ができるとはじめて明記されました。ただし、市町村に判断されるという但し書きも付与されています。こ

のため、職業センターや医療リワークが近くに無いなど、就労移行を利用する理由が明確でなければならぬ場合があります。現状は自治体によって差がありますが、2024 年からこの点は変更されることになりそうです。

一方で、自立訓練という福祉サービスの枠組みでリワークを実施している事業所もあります。自立訓練は日常生活の訓練や支援をするサービスですが、これを拡大解釈して日常生活支援という名目でリワークの対象者を受け入れているようです。また、場所を提供することだけに終始しているような施設もあります。実情を鑑みると、リワークのプログラムの質を上げていくことは課題であると考えられます。

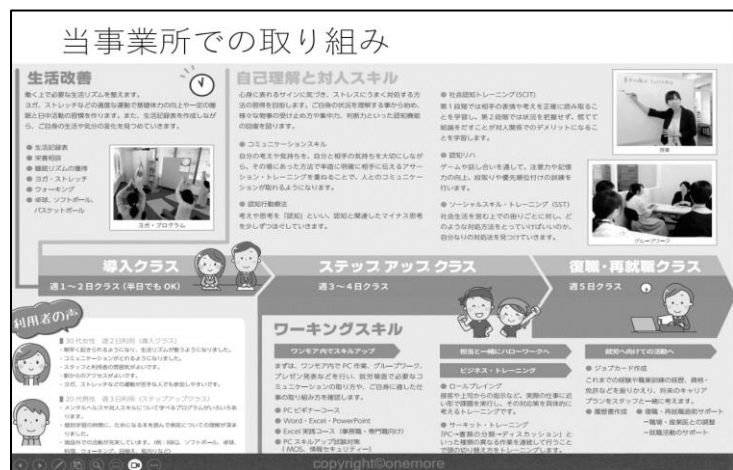
福祉事業（ワンモア）でのリワーク

ワンモアの利用は男性の割合が少し高く、30 代が最多です。復職支援の対象者は、全体の約 20 パーセントです。就労移行の場合、復職の人と再就職（これから仕事探す）人が一緒に取り組みます。このことがメリットでもあり、デメリットにもなると思います。利用期間は 2 年間ですが、3-6 か月程で復職する人がほとんどです。うつ病状態を含む人が多く、約半数は発達障害を疑わせる方たちも含まれています。実際にその病名で利用する方もおられますし、統合失調症、双極性障害の人たちも

おられます。地域に根差し、仕事復帰や就労を希望する人たちが通う施設を目指しているので、病名で利用判断はされません。この点は、医療との違いではないかと思います。

基本的にプログラムは、「生活改善」と「自己理解・対人スキル」、そして「ワーキングスキル」の 3 つの柱で実施されています。「ワーキングスキル」は、簡単なスキルであり、専門的な SE の知識などの対応は難しいと考えます。プログラム利用者が統一されておらず、簡単なものから難しいものまであります。基本的には各担当と参加するプログラムを決めていく過程で、個別に課題を設定することを肝要としています。CBT などもちろん実施はしていますが、一律に受講することはありません。疾患や能力を含めて、導入時期を検討しています。

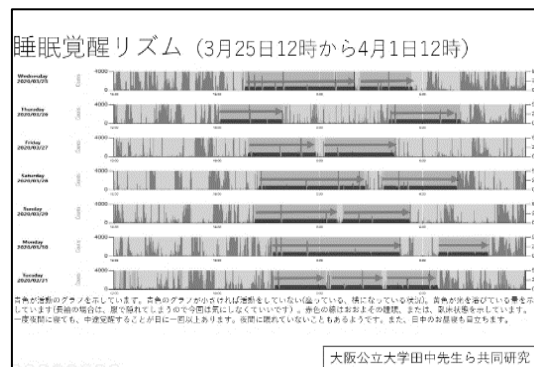
医療リワークでも言及されたように、福祉施設においても休職に至る前の振り返りは大切です。他責的であると、なかなか次に進まないということは十分理解しています。自分の中でできることについて考え、対策・訓練していくことが大事ではないかと思います。一方、再就職支援の対象の場合は就職に必要な能力を伸ばすことが振り返りに先立ちます。その上で、過去の仕事を振り返り、就職に向かうという段階があると考えています。



研究・データ

施設では医療的なアプローチが容易ではないため、大学等と協同することも私たちの大事なコンセプトだと考えます。そこで、睡眠のリズムや運動量をアクチグラフという機器を用いてデータを収集しています。データから運動量や睡眠時間などを確認し、生活リズムについて検証することは、これから仕事をしようとする方にとっては関心が持ちやすいものだと感じます

就労移行をはじめとした福祉領域では、まだまだ作業療法士などの専門職の確保が困難です。実際には、作業療法士の配置の有無で、就職者数や就労継続者数に違いがあることを研究から明らかにしました。専門職の配置加算にも課題が残る現状があります。



福祉（就労移行）リワークのメリット

最近では、うつ症状を発症した方だけではなく、障害者雇用で働いていた人がメンタル不調を起こし休職した際にリワークを導入される場合もあります。このように、様々な利用の仕方が増えています。また、就労移行の中では、復職せずに再就職に移った時も、リワークのスタッフと同じスタッフが対応することができるので、引き続きの利用や対応がしやすいと思います。

事業所に職員の配置の義務はありますが、プログラム運営時の人数に関する規定はありませんので、必要に応じて企業に出向き本人や職場の人と話し合うこともあります。そして、そのような活動が推奨されてもおります。人によっては、復職判定会議への同席を依頼され応じることもあります。このように、支援に柔軟性を示しやすいのではないかと思います。加えて、復職した後に、定期的なサポートが必要な方にとって、定着支援などのサービスも導入しやすいのではないかと思います。実際にジョブコーチの研修を受け、登録しているスタッフがいるということも特筆すべき点でしょう。

福祉（就労移行）リワークのデメリット

プログラムの内容に対して、スタッフの力量が追いつかないことがあるのではと思います。特に 急激に施設を増やしているところはそれが明らかではないでしょうか。前述のように、場所の提供だけをしている事業所もあり、全体的な質が均一ではないと言えます。選ぶ時の基準は大事だと思います。 営利企業が運営する施設が増えていますが、福祉サービスと営利企業の関係では、少しマッチしない、営利を突き詰めればサービスにならないことはしない方がよいという事になってしまうかという危惧もあります。また、医療機関との連携は医療リワークと比べられるとなかなか困難な面があります。

記念シンポジウム③

「それぞれの領域でのリワークプログラム～特徴を知り支援に活かす」

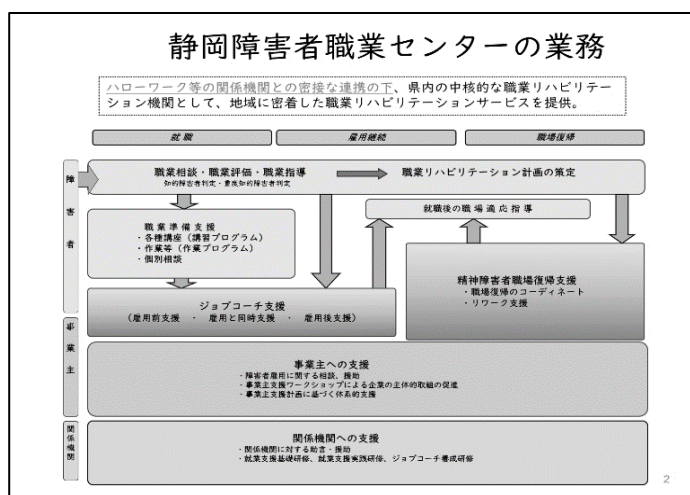
ー静岡県障害者職業センターのリワーク支援ー

静岡県障害者職業センター/主任障害者職業カウンセラー 浅井 孝一郎氏

障害者職業センター/ 静岡県障害者職業センター

障害者職業センターは、独立行政法人の高齢障害給職者雇用支援機構が全国に設置、運営をしている施設です。この機構を略して、JEED と呼んでいます。メンタルヘルス疾患での休職者の職場復帰支援は事業の一つです。この他にも就労支援、職場定着の支援なども行っております。また、障害者を雇用している事業主に対する支援や関係機関に対する支援として、地域で障害者の就労を支援するたくさんの機関などに対して、支援に関する助言、各種研修の機会を設けています。

静岡県障害者職業センターは静岡市に位置するため、静岡県内全域をカバーしています。静岡県内にはリワーク機関が少ない実情があり、リワーク支援は年間 70 名程度の方が利用されます。復職率は、8-90 パーセントで推移しています。支援体制は、カウンセラーが 2 名、アシスタントが 3 名です。それぞれ、コーディネートとプログラム担当など役割を分担しています。



利用要件と流れ

リワーク支援を希望し、生活リズムがある程度安定していることが利用の要件に含まれています。さらに、主治医の了解に加えて、事業主が雇用継続について前向きであり職業センターとの相談に協力いただける必要があります。利用の受講料は原則的に無料です。特色の 1 つであり、デメリットと言えるかもしれませんが、雇用保険を財源とした事業です。公務員の方はご利用いただけません。

利用説明会や利用相談、さらに体験利用を経て、利用の意思が明らかになれば 3 者合意を得るための調整に入ります。カウンセラーが職業センター本部で作成されたアセスメントシート (MSFAS) に基づいて支援計画書を作成します。それに基づき、主治医、企業の担当者へリワーク支援を説明し、合意の下で支援を開始します。職業センターが、間を取

り持つような形で関わってはいきますが、原則的には利用者主体の上、難しいことについて職業センターがサポートします。

体調が悪化してしまった場合、支援を中止する可能性があります。また、リワークプログラム終了後の復職の判断には関わらないというスタンスを示し、復帰に関しては主治医と会社に判断を委ねています。ただし、復職判定の際に各種情報提供を行います。これらについて事前に説明します。

リワーク支援の目的・内容

支援の目的（右）に沿って、各種作業、作業プログラムを、受講していただきます。基本的に10時から15時までです。多くの利用者が、段階的に日数や時間を増やし、最終的には週5日、9時から16時までの通所を目指します。

プログラムの内容は、集団で受講する講習系（ストレス対処講習など）と、ワーク系があります。ワーク系には幕張ワーク

サンプルという事務的な課題もあれば、体を動かす軽作業課題もあります。その他、ジョブリハーサルという、1つのタスクを複数の利用者で役割分担を話し合いながら決定し、こなしていくような課題があります。さらに、読書や新聞要約にも取り組みます。ワーク系プログラムは、本人の希望も含めて、日程、実施内容を決めます。講習系のプログラムは、本部で、開発される支援技法・マニュアルを使用します。

リワーク支援の目的

①働く生活リズムの構築

リワーク支援へ決められた時間までに通い、生活リズムを整え、復職後の勤務や活動時間に合わせた生活リズムを構築します。活動に伴う疲労感も経験し、働くための体力をつけ、復職に備えます。

②ストレス対処方法の習得

疲労やストレス、考え方の傾向を把握し、復職後の働き方やコミュニケーションの取り方、気分転換の方法など、ご本人なりの対処方法を身につけます。

③集中力や持続力の回復

ワークプログラムで復職に向けて集中力や持続力の回復に取り組みます。

④事業所担当者との調整

事業所と共通認識をはかり協力を得ていくことで、より確実に無理のない復職を目指します。

⑤主治医との連携

リワーク支援の取り組みについて、主治医の助言をいただきながら、無理のない復職を目指します。

職業センターリワークの強み

1点目が、事業主との連携、協同支援だと思います。職業センターでは事業所が認識している、対象者の方の課題を確認した上で支援を開始しています。また、報告会を通して、事業主と情報共有を図っています。

2点目として、ジョブコーチの活用です。フォローアップの充実という意味合いでの、ジョブコーチ支援の活用ですが、リワーク終了して復職された方の1割ぐらいに対して適用しています。主に事業所からの要請を受けて実施されます。

3点目は技法開発です。リワークの利用者層は、時代の変化とともに変化しています（右）。幕張の職業センター本部には、技法開発をする部門があります。様々な地域の支援課題を踏まえて、支援マニュアルを開発しているので、その時代に即してリワークプログラムも変化させている現状があります。

ジョブコーチ支援は作業場面介入型（対象者の課題解決をするために

実際に仕事現場に行き課題分析やミスの軽減方法などを企業の方と一緒に考えていく）が想像されやすいのですが、現在は相談支援中心型が増えています。近年、業務自体ではなく、体調管理や職場の人間関係について支援を求められるケースが非常に増えており、この相談支援中心型を、リワーク支援にも適用しています。これは、リワークの中で実施していた支援の一部を、職場の中でフォローアップ的に実施するものです。適切なコミュニケーションの方法や体調の把握と管理について助言をし、リワークの中で取り組んだストレス対処方法を職場の中で実践できているか、実践する方法について話し合います。職場の方に対しても、適宜助言をして、職場定着に寄与する支援をしています。

さらに、3ヶ月に一度、フォローアップ講座を行っております。合わせて、現在リワークを利用している方と、リワーク終了者の方の意見交換会というものも行っております。

最後に、就労移行支援事業所との連携支援です。静岡は非常に広い県で、通所負担が大きい場合があります。そのため、地域の就労移行支援事業所とリワークの併用を行う場合があります。職業センターではないと、受講できない講習

などは来所してもらい、普段行っている、事務的な作業などは、地元の就労移行支援事業所を活用して役割分担をしながら支援を実施したケースもありました。また、職業センターのリワークが、標準12週間で設定しているので、生活リズムが整っていない場合などは医療機関のデイケアや就労移行支援事業所を利用させていただいて、ある程度、状態が整った段階でリワークに移行していただくなどの事例もありました。このように、地域の社会資源と、連携しながら、リワークを行っています。

静岡センターリワーク支援利用者の最新トピックス

若年休職者

- リモート研修により上司や同期との人間関係の構築が困難
- ベースとして、発達障害（傾向含む）が要因と考えられるコミュニケーション不調
- 売り手市場が一因と考えられる仕事のマッチング

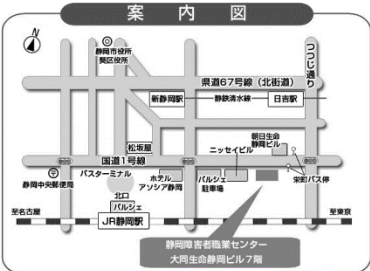
働く女性のワークライフバランス

- 仕事と子育ての両立
- 女性活躍推進により、十分な経験や準備を積めない中で、昇進・昇格

コロナ禍における海外勤務

- 慣れない海外勤務に加え、コロナ禍による行動制限下の生活に不応
- 現地の職員との関係不良で、メンタル不調を来す
- 残された家族

15



案内図

静岡障害者職業センター
大同生命静岡ビル7階



TEL 054-652-3322
FAX 054-652-3325



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部 **静岡障害者職業センター**

〒420-0851 静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル

高障求 会員募集 Tel : 054-652-3322

<http://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html>

