

2025年9月3日(水) 14:00～15:30
埼玉産業保健総合支援センター(オンライン開催)

メンタルヘルス不調による退職者の リワーク支援について

～職場復帰に向けてリワーク支援を活用しませんか？～



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

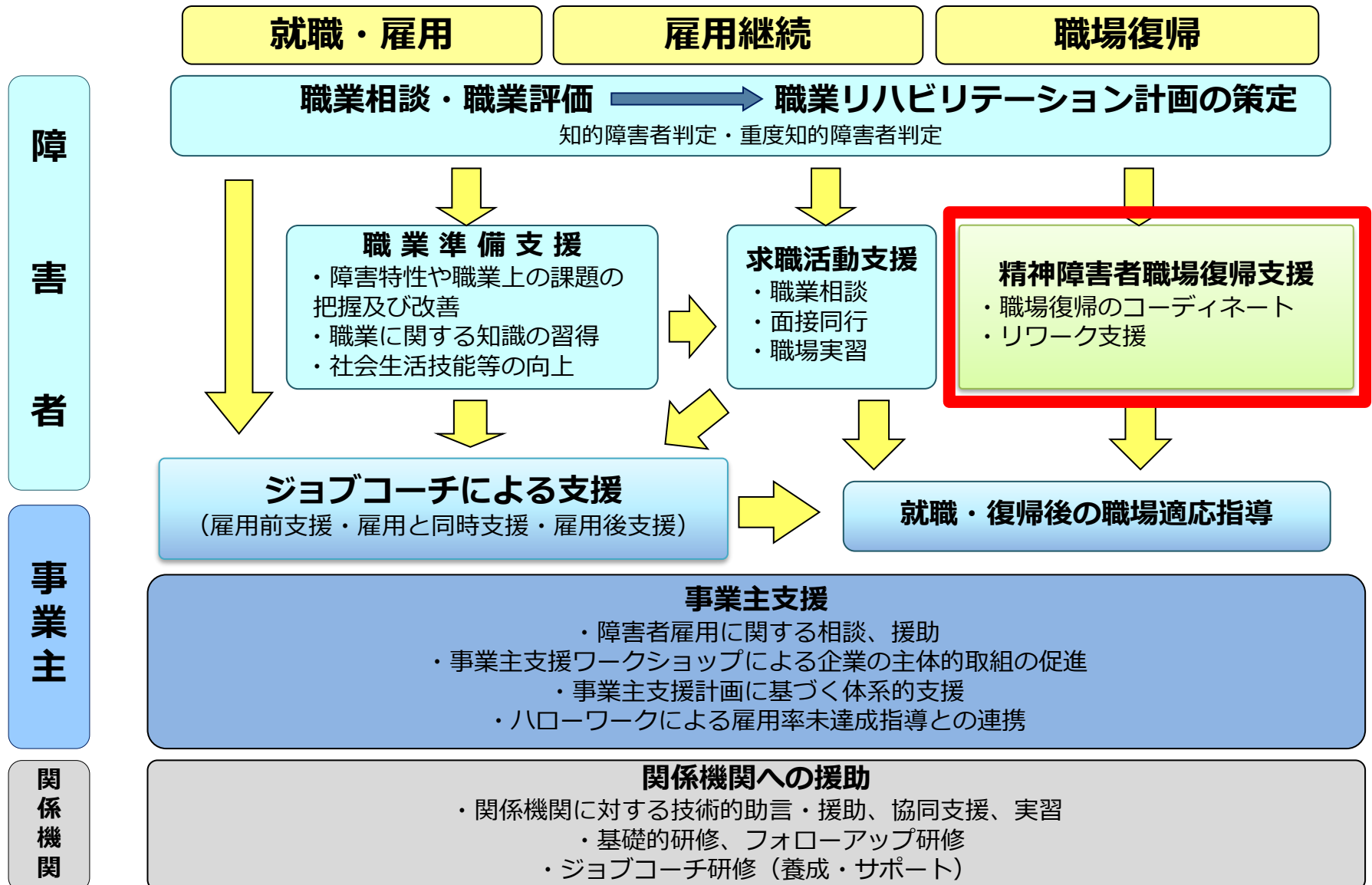
埼玉支部 **埼玉障害者職業センター**

本日の内容

- 1 障害者職業センターの概要
- 2 リワーク支援の概要と利用の流れ
- 3 よくある質問
- 4 最新の支援ツールの紹介（技術的助言）
「職場復帰に向けた調整のための
効果的なアセスメントの実施方法」
- 5 支援事例の紹介

1 障害者職業センターの概要

障害者職業センターの業務



地域障害者職業センターリワーク支援の成り立ち

◆歴史

【昭和47年】東京に地域障害者職業センターが開設。（昭和57年各都道府県設置）

【昭和62年】障害者雇用促進法改正。

身体障害者中心施策→知的障害者等に対する施策の充実強化。

【平成17年】精神障害者が法定雇用率の算定対象になり、

精神障害者雇用対策の充実が求められる。

【同年10月】地域障害者職業センターにおいて**リワーク(職場復帰)支援開始**

- (1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて設置
- (2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営
- (3) 職業リハビリテーションに関する専門機関
- (4) 全国47都道府県に1か所以上
(埼玉県は、さいたま市内に設置)

2 リワーク支援の概要と利用の流れ

埼玉障害者職業センターリワーク支援の特徴

- **現在所属している企業への職場復帰支援**
- **雇用保険適用事業所が対象**
(国、地方公共団体、特定独立行政法人は支援対象外)
- **受講料無料**
- **休職者、事業主、主治医の協力（同意）**
- **事業主、主治医との情報共有**
- **事業主への支援**
- **プログラム内容が豊富**
例：生活リズム、対人スキル、ストレス対処、コミュニケーション
- **再発を防ぐための対策**を検討（疾病管理、セルフケア）
- **主体性を重視**
- **支援期間が設定**されている（標準3カ月）
- **医療スタッフはいない**
- **令和6年度開始者73名、職場復帰率84.7%**
※職場復帰率：令和6年度開始者が令和7年度4月末までに復職した率

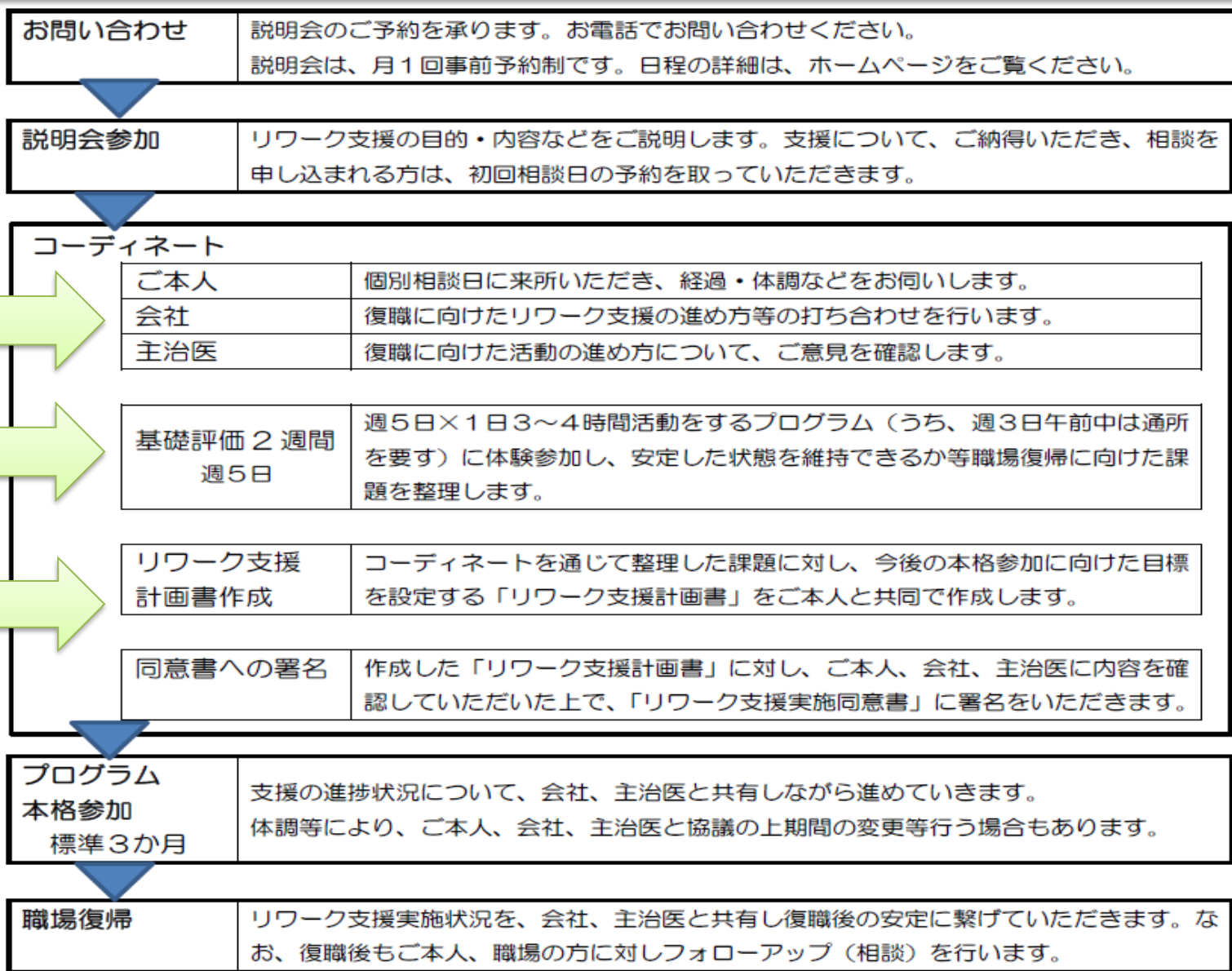
埼玉障害者職業センターリワーク支援の目的

- うつ病など**精神疾患**で**休職**している方が、
所属企業への復職にあたり、**復職後の安定した職業生活**を送るための、**リワーク(職場復帰)支援**。

- **休職者・事業主・主治医**との復職後の安定に向けた**協業**
 - ・ 開始前の打ち合わせ、体験利用（基礎評価）…**コーディネート**
 - ・ リワーク支援計画書への**三者同意**
 - ・ 支援期間中の企業・主治医への**状況報告**

- 休職中の方が所属する**企業への支援**
 - ・ 復職後の雇用管理のため、支援での取り組み状況を**対象者とともに報告**。併せて、確認できた留意事項等も報告。
 - ・ 復職者受入体制の一助として、**社員研修も可能**。

埼玉障害者職業センターリワーク支援の流れ



① コーディネート（ご本人と個別相談）

- ご本人が**当センター**に来所。
- 当センター**担当カウンセラー**と面談。
- 所要時間は、**1時間～1時間半程度を1回～数回程度**実施。
(時間、回数は状況により変わります。)

- 内容
 - ・これまでの**経過**
 - ・現在の**症状**
 - ・復職に向けた**課題**、等の聞き取り。

- **活動記録表**で、現状の**生活リズムを確認**。
 - ・起床、就寝、睡眠時間、食事摂取
 - ・自宅外活動
 - ・自宅での過ごし方 等

① コーディネート（企業担当者との打ち合わせ）

- 当センター担当カウンセラーが企業担当者へ連絡。
- **企業担当者の指定はなし。**
(例：人事、上長、産業医、保健師、等)
- 支援開始にあたって、**企業担当者**と打ち合わせ。

- 方法
当方**訪問**、企業担当者の**来所**、**電話・メール**、**Web会議**

- 確認内容
 - ・リワーク支援の**概要説明、同意**
 - ・リワーク支援を含めた**復職までのスケジュール共有**
 - ・職場復帰を進める**事業所の意思**確認
 - ・休職・復職に関する**社内制度**の確認
 - ・**復職手続き、職場環境、復帰後の勤務の仕方**等の確認
 - ・**復職判断基準、リワーク支援への期待**等の確認

① コーディネート（主治医の意見確認）

- 方法
意見書、受診同行、電話

- 確認内容
 - ・ 職場復帰に向けた**活動の同意**
 - ・ **治療経過**、支援にあたっての**留意事項**等の確認

② コーディネート（基礎評価：体験参加）

- 開始時期：月2回（5名前後／回）
- 目的
 - ・安定した活動ができるかの確認
 - ・活動に伴い、体調変化がないかの確認
 - ・自らの復職に向けた課題の整理
 - ・リワーク支援の目標設定（「リワーク支援計画書」作成）
- 活動日：週5日（10～15時）
 - うち週3日（月水金の午前）は通所
 - 残りは自宅外（図書館等）での自習
- 期間：2週間
- 活動時間：午前2時間、午後1～2時間
- 内容
 - ・作業課題
 - ・読書課題
 - ・講座（「復職基礎講座」全4回）
 - ・運動、休職の経過と対処方法の整理

③ コーディネート（リワーク支援計画作成）

- 基礎評価期間後に、リワーク本格支援に向けた「**リワーク支援計画書（案）**」をご本人と担当カウンセラーと**個別面談**において**共同で作成**。
※**支援期間終了後すぐに復職**することを前提とします。
（原則、**支援期間の延長はありません**。）
- 「リワーク支援計画書（案）」を、**事業所担当者、主治医**へ説明し、**同意（「リワーク支援同意書」に署名）**を得る。
※**同意に時間を要す場合**、基礎評価終了後からセンター内支援が開始するまでの間に、**自主活動の期間が生じる可能性あり**。



リワーク支援開始

④ リワークプログラム本格参加（センター内支援）

- 来所日：休職者の体調に合わせ頻度を設定。
支援終盤は**週5日の活動**を目指す。
※10営業日以上連続欠席または出席率50%以下の場合は
支援中断を検討

- 期間：**標準3カ月**

- 利用時間：**10時～15時**（昼休憩12～13時）

- 内容（ご本人の課題に応じて選択）
 - ・ **作業**課題
 - ・ **読書**課題
 - ・ **講座**
 - ・ **集団作業プログラム** 等々

④ リワークプログラムのスケジュール

<ある一週間の例>

10:00

12:00

13:00

15:00

| 月 | 10:00 | 12:00 | 13:00 | 15:00 | |
|---|-------|--------|---------|--------------|--------|
| 月 | 自主学習 | ミーティング | 作業・個別課題 | コミュニケーション講座 | ミーティング |
| 火 | | | 作業・個別課題 | ストレス対処講座 | |
| 水 | | | 作業・個別課題 | 認知行動療法講座 | |
| 木 | | | 作業・個別課題 | クローズ | |
| 金 | | | 作業・個別課題 | アンガーコントロール講座 | |
| | | | 休憩 | | |

④ リワークプログラムの内容

| プログラム名 | 内容 |
|-------------------|--|
| 活動記録表 | 生活リズム、気分体調を自ら把握し、生活習慣の改善、体調の維持につなげる。 |
| ストレッチ・呼吸法 | 生活の中でできるストレス対処法として練習。 心身の変化に気付く。 |
| 読書課題 | 文書を読む、要約作成。 集中力、疾病や自らの特性の理解につなげる。 |
| 事務作業課題 | MWS作業（書類照合、請求書作成、日報集計等）。 集中力、注意力、疲労度の把握につなげる。 |
| PC作業 | MWS作業（数値・文章入力、データ検索・修正作業等）。 集中力、注意力、疲労度の把握につなげる。 |
| 復職基礎講座 | 病気の基礎知識、疾病管理のポイント、働く上での悩みとポイント等を紹介。 無理のない適切な取り組みを意識する。 |
| ジョブリハーサル ／共同研究 | 複数名の共同作業。 スケジュール管理、他者との連携、疲労度等の把握。 |
| グループ ミーティング | テーマに基づき複数名で実施。 コミュニケーション傾向を確認し、不足している面を補う練習、 他者の意見を聞き、自分の意見を発信する練習。 他者視点、考え方に気づく。 |

④ リワークプログラムの内容

| プログラム名 | 内容 |
|-------------------------------|---|
| ストレス対処と再発予防講座 | ストレス理解、今までの対処法や再発サインを振り返る。再発予防に向けセルフケアの方策を検討、実践できることを目指す。 |
| 認知行動療法講座 | 認知行動療法を援用した講座。物事の捉え方、気分、身体反応、行動との関連、現実的でバランスのとれた考え方や柔軟な考え方を学び、ストレスに対処できることを目指す。 |
| アンガーコントロール講座 | 怒りの感情が発生するメカニズムを学び、感情コントロールの習得を目指す。 |
| 不安との付き合い方講座 | 不安が発生するメカニズムを学び、不安との付き合い方を考える。 |
| 双極性障害講座 | 疾病についての心理教育。症状や対処方法を学ぶ。 |
| アサーション講座 | 職場で使えるコミュニケーションスキルの1つ「アサーション」。自分も他人もともに尊重する自己表現を学ぶ。 |
| ライフキャリア講座 | 仕事と生活のバランス、価値観、好不調時のパターンを振り返る。復職後の働き方を整理する。 |
| プレゼンテーション | 共同研究、終了時発表。 他者の前でプレゼンテーションを行う練習。 |
| リワーク終了報告書 ナビゲーションブック 作成 | リワーク支援の目標達成状況の振り返り。 自分自身のケア、会社に希望するラインケア等を伝える。 |

④ リワークプログラムの内容（MWS作業）

ワークサンプル幕張版（MWS）

ワークサンプル幕張版（MWS）とは

当機構の障害者支援部門で開発したワークサンプルの名称です。

OA作業、事務作業、実務作業に大別された13種類によって構成されています。

簡易版と訓練版に分かれ、作業の疑似体験や職業上の課題を把握する評価ツールとしてだけでなく、作業遂行力の向上や障害の補完方法の活用に向けた支援ツールとして使うことができます。

各ワークサンプルとも、十分な課題分析に基づき、難易度を設定しているので、簡単なレベルから難しいレベルへ進めることができます。

また、企業や各就労支援機関（教育、医療、福祉、職業リハビリテーション機関等）においてMWSが活用されることにより、支援対象者の有する課題や支援の方向性に対する共通認識が円滑に形成され、機関連携の実効性が高まっています。



MWS全セット見本

事務作業

事務作業

数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計、ラベル作成



数値チェックの使用物品



物品請求書作成の使用物品



作業日報集計の使用物品



ラベル作成の使用物品

④ リワークプログラムの内容（ジョブリハーサル）



- 当機構の研究部門（**障害者職業総合センター職業センター**）が開発・発行。
- 下記アドレスで実践報告書やツールを**ダウンロード**できます。
 - ・ 支援マニュアルNo.21「**ジョブリハーサルの改良**」
<https://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/support21.html>
 - ・ 支援マニュアルNo.21別冊「**ジョブリハーサル タスクワーク集**」
<https://www.nivr.jeed.go.jp/center/support21-2.html>

④ リワークプログラムの内容（認知行動療法講座）

特徴的な思考の癖

コラムシート

特徴的な思考の癖①

- 思い込み
- 白黒思考
- べき思考
- 自己批判
- 深読み
- 先読み

自分にはどのような思考の癖があるのか、振り返ってみましょう。

出典：大野裕著：「こころが晴れるノートーうつと不安の認知療法自習帳」、創元社、p50-51,2003

リワークノート ～コラムシート～

氏名 _____
_____年 月 日

状況：具体的に書きましょう（いつ？どこで？誰と？何をしていた？）

気分(%)：気分は一言で

行動：その時にどのような行動をとりましたか？

- 自動思考の特徴：
- ・思い込み
 - ・白黒思考
 - ・べき思考
 - ・自己批判
 - ・深読み
 - ・先読み

自動思考：その時に頭に浮かんでいた考えやイメージは？

根拠：どうしてそのように考えたのでしょうか？（理由）
自動思考を表付ける事実を書きましょ（推測・解釈は避けましょ）

反証：見逃している事実はありませんか？自動思考と逆の事実はありますか？

適応的思考：根拠と反証の文章をつなぎ合わせてひとつの文章にしてみましょう。【例】「(根拠)しかし(反証)という事実もある。考え方の硬い人が同じ立場にいたらなんて言っておけるだろう？」
「これまで同じような体験をしたことは？その時にどんなことを考えたのだろうか？」
「自分の力だけではどうしようもない事柄について自分を責めていませんか？」

気分の変化(%)：

行動計画

出典：大野裕 認知療法勉強会資料 も改変

④ リワークプログラムの内容 (アンガーコントロール講座)

怒りの背後にある6つの信念

アンガーログ



怒りの背後にある6つの信念

あなたにも思い当たる信念はないでしょうか？

- ・ビリーフチャンプルー
- ・自分ルール
- ・なせばなる
- ・正義の味方
- ・コイントス(二元論)
- ・悲劇の主人公

出典: 安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版 2010

アンガーログ

令和 年 月 日
氏名 _____

| |
|---|
| 1 日時 |
| 2 場所 |
| 3 出来事 |
| 4 思ったこと |
| 5 言動 |
| 6 してしまったこと |
| 7 結果 |
| 8 怒りの強さ(%) |
| 9 信念(自分に当てはまる信念にチェックしましょう) <input type="checkbox"/> ビリーフチャンプルー <input type="checkbox"/> 正義の味方 <input type="checkbox"/> 自分ルール <input type="checkbox"/> コイントス <input type="checkbox"/> なせばなる <input type="checkbox"/> 悲劇の主人公 |
| 10 今後考えられる対応(「7結果」が上手くいかなかった場合は、相手に伝えるか伝えないか、伝える場合いまだどう伝えるかも含めて検討しましょう) |

出典: 安藤俊介「イライラしがちなあなたを変える本」 中経出版, p105, 2010年改定

④ リワークプログラムの内容 (不安との付き合い方講座)

あたりまえの不安

4. 解決すべき不安と感じるしかない不安

(1) 解決すべき「不安」がある

「未知のもの」は、私たちを不安にさせます。対人関係で、これを「既知のもの」にすることで、人間関係の不安を解決できます。

(2) 感じるしかない「不安」もある

新しい職場に入る時、「周囲の人は私をどう思うのだろう」という不安が生じます。それは、「健全な不安」です。ただ、感じるしかない不安でもあります。

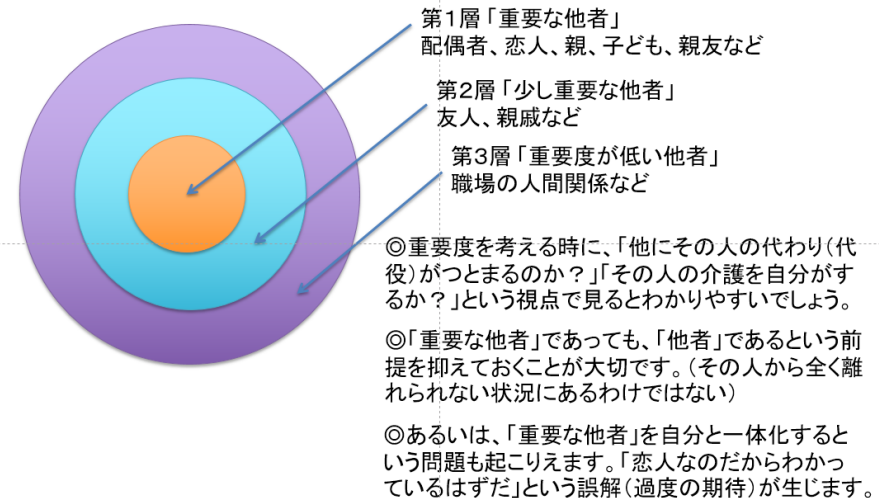
(3) 「あたりまえの不安」との付き合い方

「新しい職場に入る時は、不安になるのがあたりまえ」と不安の存在を受け入れることがポイントになります。反対に「不安を感じてはいけない」と思っても、不安は消えませんから余計に不安が強くなります。「なぜ、私は不安が消えないのだ！」と不安になります

出典：水島広子著「正しく知る不安障害」(2010年)P20-23

対人関係療法の視点

2. 「重要な他者」とは誰なのか？



出典：水島広子著「自分でできる対人関係療法」(2004年)P13-16

④ リワークプログラムの内容（双極性障害講座）

バイポーラーワークブック



双極性障害の特徴



④ リワークプログラムの内容（アサーション講座）

アサーショントレーニングの目的

アサーショントレーニングの目的

人間を大事にすることを「学ぶ」こと

ここでいう「人間」には、「自分」も「他人」も含まれる

「人間を大事にする」とは、
「I'm OK, You're OK」のスタンス

ちなみに 「I'm OK, You're NOT OK」…攻撃的
「I'm NOT OK, You're OK」…非主張的

DESC法

DESC法とは

- (1) D = Describe 描写する
 - 自分が取り上げようとする状況や問題の客観的描写
- (2) E = Express 表現する 共感する
 - 自分の気持ち、考え、意見等をわかりやすく表現する
- (3) S = Specify 提案する
 - 相手にとって欲しい行動、お願いしたいことなどを提案する
- (4) C = Choose 選択する
 - 相手も「イエス」「ノー」の選択ができる お互い様

④ リワークプログラムの内容（ライフキャリア講座）

休職に係るキャリアの問題

休職に係るキャリアの問題

うつ病の原因としてのキャリアの問題

- 《マッチングの問題》
 - 不本意な配置転換、会社の方針の変化
- 《ライフキャリアの問題》
 - 管理職への昇進、家庭内の変化

復職後のキャリアの問題

- 《復職後のキャリアプラン》
 - どういった仕事にどのように戻るのか
 - 今後どのような働き方・生き方をしていくのか

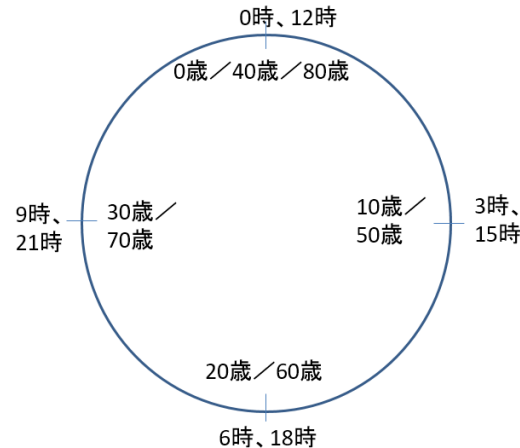
出典：大庭さよ：「現代のエスプリ別冊：こころの病からの職場復帰」至文堂（2004）

人生時計

人生時計という考え方

（ワークシート⑨）

人生80年を、
1日24時間に重ね合わせると...



一日の始まり0時を
人生80年のうちの 0歳に、
一日の終わり24時を
人生80年のうちの 80歳に
あてはめて考えてみると、
例えば、
30歳の方は午前9時、
40歳の方は正午、
50歳の方は15時(午後3時)に
当たります。

⑤ 職場への終了報告

- 目的
 - ・リワーク支援の**取り組み状況**や復職を想定したときの**配慮事項等の共有**

- 方法
 - ・本人、企業担当者、担当カウンセラーとで**一堂に会し報告会を実施。**

- 場所：**職場**、または**リワーク支援室**

- 対応者：**企業担当者**、他
 - ※企業担当者の**指定はなし**
(例：人事、上長、産業医、保健師、等)

基本的な利用要件（休職者）

- うつ病等により休職中の方で、復職に向けリワーク支援を受けることを**希望していること（主体的な取り組みが重要です）**。
- **主治医が**リワーク支援を含め、復職に向けた取り組みを行うことに**同意していること**。
- 現在継続的に治療を受けており、**通院、服薬の自己管理が**できていること。**断酒していること**。
- **起床・就寝時間が安定し、平日の半日（4～5時間程度）自宅外活動**ができていること。
- 支援期間の中盤以降に、〈ある1週間のスケジュール例〉の**安定通所が見込めること**。
- 復職をテーマとした小集団での**グループ活動や事業主との相談**ができる程度に、症状が改善していること。

基本的な利用要件（事業主）

- 事業所（企業）が**雇用保険適用事業所**であること。
- 休職者の**復職受け入れを予定**していること。
- リワーク支援期間中に休職者との面談を実施する等、リワーク支援の効果的な実施に向けての**協力が可能**であること。
- 復職に向け、**産業保健スタッフによるケア、ラインケアについて検討**する用意があること。

基本的な利用要件（主治医）

- 休職者の症状管理や体調変化に応じた対応、復職にあたっての留意点等に関する**助言、治療計画の情報提供の協力が得られる**こと。

基本的な利用要件（その他）

- 障害者手帳の有無は問いませんが、**治療を受けている方が対象。**
- リワーク支援の利用は、**事業主・主治医の了承が必要。**
 - ★労働係争中の場合、復職に向け落ち着いて取り組める状況になってからご利用をお願いします。
- 基礎評価→センター内支援へ移行は、「リワーク支援計画書」に対し、「リワーク支援同意書」に**休職者・事業主・主治医の三者の署名**が必要。
- **症状が安定**しており、**病識がある**こと。
 - ★利用期間中に、生命の危険等緊急度が高いと判断した場合、ご本人の了承なく、ご家族、主治医、各行政機関等にご連絡することがあります。
(個人情報保護に関する法律 第16条第3項2に基づく)
- 病状の悪化等により**支援を継続することが困難な場合、支援を中止**することがある。
- 他疾病（脳血管障害、依存等）の二次症状として精神疾患がある場合は、**一次症状が完治・治療終了してからの利用**を推奨。

リワーク支援説明会（休職者向け）

- 日程 ※参加可能枠が決まっているため、次回開催予定日案内となる可能性があります。
 - ①令和7年9月4日(木)
 - ②令和7年10月2日(木)
 - ③令和7年11月6日(木)
 - ④令和7年12月4日(木)
 - ⑤令和8年1月8日(木)
 - ⑥令和8年2月5日(木)
 - ⑦令和8年3月5日(木)
- 時間 **12:45開場、13:00開始、14:30終了**（予定）
（内容：説明1時間／初回面談予約手続き30分程度）
- 場所 **下記お問い合わせ先地図参照**
- 予約電話番号 048-872-2100（受付時間8:45～17:00）

お問い合わせ・説明会のご予約

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 埼玉支部



埼玉障害者職業センター
リワーク支援室

TEL：048-872-2100

E-Mail：saitama-ctr@jeed.go.jp



〒336-0027 さいたま市南区沼影1-20-1
武蔵浦和大栄ビル303号室（JR武蔵浦和駅徒歩10分）



埼玉障害者センター

検索

参考【企業担当者向け】開催終了

令和7年8月28日(木) 14:00～16:00

事業主支援ワークショップ(認知行動療法講座体験)

- 趣旨：本セミナーでは当センターリワーク支援の「認知行動療法講座」を体験することでリワークプログラムの理解を深め、事業主間の意見交換によりリワーク支援の有効活用を検討いただき、課題解決への糸口を掴むきっかけを提供します。
- 日時：令和7年8月28日(木) 14:00～16:00
- 場所：当センターリワーク支援室
※オンライン受講はありません。
- 定員：20名程度

※企業担当者向けに限らず、
関係機関担当者向けも含め、
ほぼ毎年何らかのセミナーを企画し、
開催していますので、よろしければ
適時当センターのホームページを
ご覧ください。

令和7年度 第2回 事業主支援ワークショップ **参加費 無料**

リワーク支援
「認知行動療法講座」体験

【企業の人事・労務担当者及び産業保健スタッフ 対象】

認知行動療法はストレス対処をひとつの目的とした心理療法で、うつ病等の気分障害の再発予防に効果があるとされています。
本セミナーでは当センターリワーク支援の「認知行動療法講座」を体験することでリワークプログラムの理解を深め、事業主間の意見交換によりリワーク支援の有効活用を検討いただき、課題解決への糸口を掴むきっかけを提供します。

■プログラム
①講義 ②意見交換 ③質疑応答

■お申し込み **令和7年8月20日**が切
タイトル「8月28日事業主支援WS申込」
として、下記5点をご記載のうえ、
①名前(ふりがな)
②所属企業・部署名
③連絡先電話番号
④役職名
⑤人事労務・産業保健の経験年数
[saitama-ctr@jeed.go.jp] 宛てに
Mailでお申し込みください。

■留意事項
○受講の可否は後日メールにてご連絡します。
(申込状況により参加のご相談をさせていただきます)
○定員に達し次第、申込を締め切らせていただきます。
○基本的に各社1名のお申し込みとなりますが、
複数名の参加を希望される場合はご相談ください。
○駐車場はありませんので、公共交通機関での来所をお願いします。

■お問い合わせ
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 埼玉支部
埼玉障害者職業センター リワーク支援担当：柳・奥部
☎ 048-872-2100

令和7年8月28日(木)
14:00～16:00
(受付開始 13:45～)

場所：埼玉障害者職業センター
リワーク支援室
(さいたま市南区沼影1-20-1
武蔵浦和大栄ビル303号室)
※現地開催のみ
定員20名程度

JEED

3 よくある質問

Q 1 費用はかかりますか？

- 利用料はかかりません。
- 交通費、昼食代は自己負担です。
公共交通機関での通所が原則です。

Q 2 おおよその利用期間、スケジュールはどのくらいですか？

- 当センターのプログラムは、
相談開始～復職まで半年程度かけて準備します。

<標準的な流れ>

コーディネート：2カ月程度

※うち、基礎評価（体験参加：2週間）を含みます。



センター内支援（本格参加）：3カ月（12週間）



復職

Q 3 支援期間の短縮、延長はできますか？

□ 支援期間の短縮について

- ・ **休職満了期間まで残り半年満たない場合**（それを過ぎると退職となる）、支援期間の短縮利用は可能です。
- ・ ご本人から短縮希望がある場合、**企業・主治医の同意**があれば、支援期間の短縮利用は可能です。

□ 支援期間の延長について

- ・ 原則、**支援期間の延長はありません。**

Q4 どのタイミングで、 ご本人にリワーク支援を勧めるとよいですか？

- ご利用は**十分な休息・治療を経て、活動できる状況になってから**がお勧めです。
- **復職直前にリワーク支援を勧められ戸惑う**声もあります。
(経済面、家族の希望、ご本人の落胆、等)
- **書面等を活用**しながら、**わかりやすく事前に伝えておく**ことや、伝える際に、
 - ① **十分な休息・治療を経て活動できる状態**になってから
 - ② **リワークを利用するご本人のメリット**
 - ③ **初回面談から支援終了まで約半年かけて準備する内容**などを、併せて伝えておくと、**見通しが立てやすい**です。

Q 5 復職可否の判断はリワーク支援でできますか？

□ リワーク支援では**復職可否の判断はできません**。

(例)

- Aさん：リワーク支援は週5日安定・振り返りも完了。
→A社：「復職不可」
理由：A社では、企業独自のチェックリストがすべて「○」になる必要があるため。
- Bさん：リワークは体調の波あり、遅刻がたびたび出現するも、週5日はリワーク支援通所。
→B社：「復職可」
理由：B社では、主治医の復職可であれば、少しずつ会社に慣れていけばいいため。

Q 6 診断やカウンセリングはできますか？

- 医療行為である**診断やカウンセリングは対応できません。**
- 当センターは**医療スタッフは常駐していません。**
- 当リワークでお受けできる相談として、**復職に関わる就業上の課題整理・助言**等があります。

例) 発達障害か否かの判断はできませんが、
精神障害の要因が発達障害にあると診断されれば、
復職後の対応をご本人・企業と協議するリワーク支援は可能です。

Q7 転職希望者や復職した在職者はリワーク支援を利用できますか？

- **転職希望者や復職した在職者はリワーク支援の対象外**です。
- リワーク支援は、**現所属会社への復職のための支援**です。
- **転職希望者**で、転職のための就職支援を希望する場合、**「職業準備支援」のサービス利用が可能**です。
手続き等が異なるため、ご相談ください。
- **復職した在職者**の方が、職業上の課題改善のためセルフケアの向上や対処方法等のスキル習得に関する支援を希望する場合、利用条件が整えば**「職業準備支援」として利用が可能**です。
利用条件については、ご相談ください。

Q 8 当センター以外でリワーク支援機関はありますか？

当機構のリワークプログラムは、**各都道府県で実施**しています。

その他、埼玉県の主なリワーク支援機関

【医療リワーク】

- ・ 埼玉精神保健福祉センター（デイケア：伊奈町）
- ・ うつ病リワーク協会 所属医療機関（デイケア）
- ・ うつ病リワーク協会 非所属医療機関（デイケア）

【福祉リワーク】

- ・ 自立訓練（生活訓練）や就労移行支援事業所
※福祉サービス
※各施設で利用料や要件、内容が異なります。

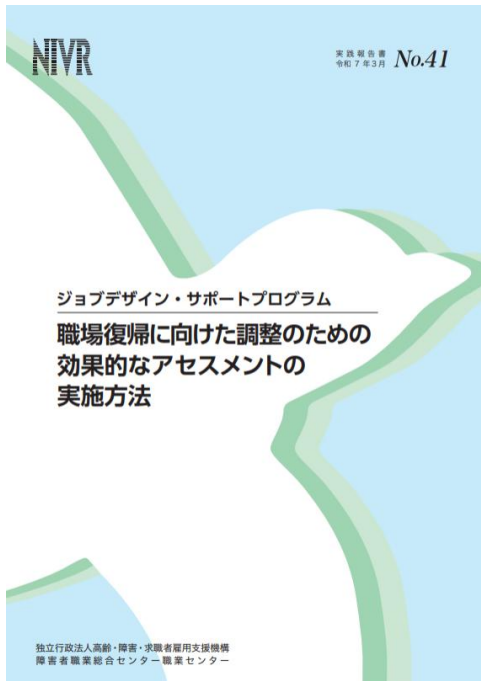
体調や症状に応じ、**デイケア等を利用後に
当センターのリワーク支援**へ移行するケースもあります。

4 最新の支援ツールの紹介 (技術的助言)

「職場復帰に向けた調整のための 効果的なアセスメントの実施方法」

- 当機構の研究部門（**障害者職業総合センター
職業センター**）が令和7年3月に開発・発行。
- 下記アドレスで実践報告書やツールを
ダウンロードできます。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/center/report/practice41.html>



課題点やニーズの整理

- 職場復帰に向けて課題や目標等を整理するために、休職者・事業主・主治医から情報収集するうえで「難しさを感じることもある」といった回答が多かった。

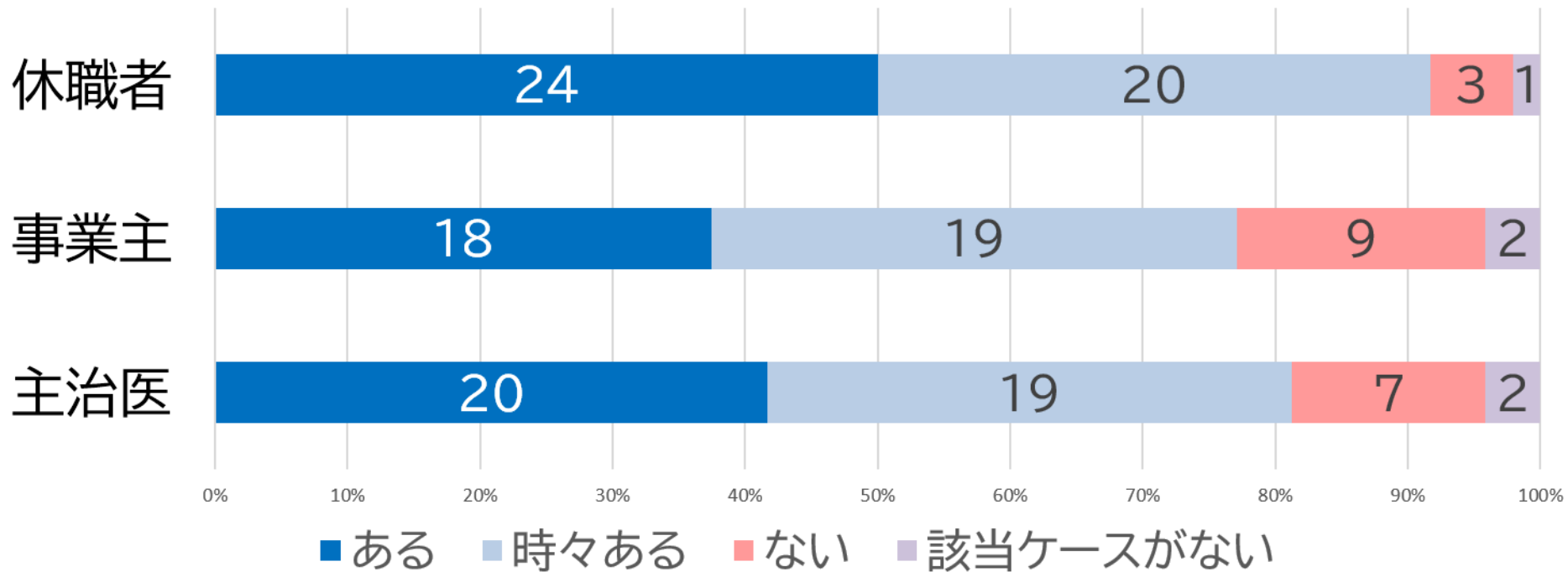


図1 情報収集するうえで難しさを感じることの有無 (n=48)

グループヒアリングの実施

職場復帰支援を担当する者にとって参考になること

職場復帰に向けた調整において参考になる工夫点・留意点

- 支援計画を立てるための**情報収集・情報共有の方法**や工夫
- **コーディネートの手順や考え方**、実施にあたっての工夫
- 休職者本人や事業主に対する**説明**の工夫
- 休職者本人に対するリワーク支援への**動機づけ**の工夫
- 事業主との復帰に向けた**調整の工夫・留意点**

→これらの意見をふまえて、

**職場復帰に向けた情報を整理・共有等に活用してきた
支援ツールを改良**

情報共有シート(2024版)

退職者・事業主

情報共有シート(2024版)

〇〇センター
担当:〇〇
TEL:000-000-0000
E-mail:〇〇@〇〇

職場復帰支援を行うにあたり、支援の方法や方向性を検討する参考にさせていただくために、ご本人様と事業所ご担当者様へ本シートの作成についてご協力をお願いいたします。

◆事業所ご担当者様

項目により、緑色の方にご記入いただいても構いません。
本シートへの記載事項や選考条件等に係る確認のため、当センター職員よりご担当者様までご連絡させていただく場合がございます。

| | | | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------|-----------|---------------------|-------------|
| 氏名 | | | 生年月日 | 年 月 日 (歳) | |
| 住所 | 〒 (都府県 市 区 町) | | 連絡先(電話番号) | | |
| 事業所名 | | | 所属部署 | | |
| 事業内容 従事業務 | | | 職種 | | |
| 勤務地 | 〒 (都府県 市 区 町) | | 勤務時間 | 勤務時間 : 時間 分 | |
| 勤務日数 | 週 日 | 勤務時間 | : - : | | |
| 通院先 | | | 主治医 | 通院頻度 | |
| 事業所 担当者 | 窓口となる方に「〇」 | | 氏名・職種 | 連絡先(電話番号) | 備考 |
| | 人事担当 | | | | |
| | 総務管理スタッフ | | | | |
| | 上司 | | | | |
| | 庶務係 | | | | |
| その他 | | | | | |
| 休業開始日 | 年 月 日 | | 現在の状況 | 有給休暇・病気欠勤・休職・その他() | |
| 事業主の定める 休職期間 | 年 月 日 - 年 月 日 (年 月 日) | | 休職日数 | 日 | |
| 休職中の収入 | 休職中の収入の % (支給期間 年 月 日まで) | | 備考 | | |
| 事業主の 職場復帰に 対する考え | リワーク支援の利用 | 必須 ・ 必須ではない | | リワーク支援の 報告会 | 必須 ・ 必須ではない |
| | 定期報告 | 必須 ・ 必須ではない | | | 中国・終了 |
| | 復職前のリハビリ出席 | 必須 ・ 必須ではない ・ 満足なし | | | |
| | その他 | | | | |

実践報告書 P11~14

| | | |
|-------------------------------|---|----------------------|
| 職場復帰後 直前の直前の 取扱い | 事業主の考え | |
| | 帰国日数 | [原則なし・ 帰国あり・ 帰国なし] |
| | 休日出勤 | [原則なし・ 帰国あり・ 帰国なし] |
| | 通勤を伴う出張 | [原則なし・ 帰国あり・ 帰国なし] |
| | 勤務時間の変更 | [1日 帰国から開始可能・ なし] |
| | 勤務日数の変更 | [週 日から開始可能・ なし] |
| | 年層等の変動 | [可能はあり・ 原則不可] |
| 休職期間 | [調整の余地あり・ 調整の余地なし] | |
| その他 | [] | |
| 職場復帰 の経緯 | [例] 本部署の業務復旧可能な程度→従来業務→復職 | |
| 職場復帰可否の 判断基準 | [例] リワークの出席率80%以上、十分な研修参加がある、安全に業務できる、業務が毎日までに回復する、日中の職休がない、業務遂行に必要なスキルや集中力が回復している、その他確認して欲しいと思われることなど。 | |
| 休職前の 業務内容・ 業務遂行状況 | [例] データ分析、報告書作成(PC使用)、Excelスキルはあり、自費を範囲で報告書作成はできているが、詳細内容の報告が難しかった。 | |
| リワークの中で ご本人に 取り組んで欲しいこと | [例] ①地味な業務に業務を遂行できるように、②研修参加、③不安な点について相談ができるようになる。 ※ 複数の事項がある場合には、優先順位を記載してください。 | |
| ご本人の 職場復帰に 対する考え | [記録項目例] 復職時期、配属先、業務内容に関する希望など | |

情報共有シート(2024版)

退職者・事業主

情報共有シート(2024版)

〇〇センター
担当:〇〇
TEL:000-000-0000
e-mail:〇〇@〇〇

① 顧客支援を行うにあたり、支援の方法や方向性を検討する参考にさせていただくために、ご本人様と事業所ご担当者様へ本シートのご作成についてご協力をお願いいたします。

◆事業所ご担当者様
項目により、記載の方にご記入いただいても構いません。
本シートへの記載事項や複製条件等に関する記載のため、当センター職員よりご担当者様までご連絡させていただく場合がございます。

| 氏名 | 生年月日 | 年 | 月 | 日 | 歳 |
|--|------|---|---|---|---|
| <h2>改良ポイント!</h2> <ol style="list-style-type: none"> ① 説明文の追加 ② 職場復帰後の当面の取扱い、制度上可能な配慮の確認 ③ 「職場復帰の流れ」欄を追加 ④ 「退職前の業務内容・業務遂行状況」欄を追加 ⇒ <u>できていたことも記入</u>いただけるよう例文を記載 ⑤ 「リワーク支援の中で事業所として取り組んで欲しいこと」欄を追加 ⇒ 「課題」ではなく「取り組んで欲しいこと」と表現 | | | | | |

実践報告書
P11~14

| 事業主の考え | |
|-------------------------|---|
| 帰国外勤務 | [原則なし・有償あり・有償なし] |
| 休日出勤 | [原則なし・有償あり・有償なし] |
| <h2>黄色：事業所担当者が記入</h2> | |
| 年齢等の取扱い | [可処分性あり・原則不可] |
| 作業負担 | [負担の余地あり・負担の余地なし] |
| その他 | [] |
| ② 職場復帰後の当面の取扱い | [例] 本施設の業務復帰可能な初期→従来医師診→回復 |
| ③ 職場復帰の認め | [例] リワークの出席率80%以上、十分な経済余裕がある、安全に通勤できる、復診が翌日までに可能、日中の取扱いがない、業務遂行に必要な体力や集中力が回復している、その他適成して欲しいと思われることなど。 |
| 職場復帰可否の判断基準 | [例] テーマ分析、視覚条件(FC処理)、Excelスキルがあり、自費を範囲して視覚条件はできているが、詳細病状の経過が読めていた。 |
| ④ 業務内容・業務遂行状況 | [例] ①指示通りに業務を遂行できるようになる、②継続報告、体調不良等不安なことについて相談ができるようになる。 ※ 複数の事項がある場合には、説明順位を記載してください。 |
| ⑤ リワークの中でご本人に取り組んで欲しいこと | [] |
| ご本人の職場復帰に対する考え | <h2>青色：退職者が記入</h2> |

職場復帰に向けての目標チェックリスト（2024版）

休職者

実践報告書
P15～16

職場復帰に向けての目標チェックリスト(2024版)

評価者氏名：

(本人 ・ 主治医 ・ 事業主 ・ その他)

- ◇ 各項目について現時点での達成度を(%)で記入してください。
- ◇ 達成度が低く改善が必要な項目は口にチェックを入れてください。

| チェック項目 | | 達成度 | 備考 |
|------------------------|---------------------------------|-------------------------------|----|
| 生活リズム | 生活リズム | 勤務時間に合わせた規則正しい生活を維持できている | % |
| | | 毎日体を動かすことができる | % |
| | 睡眠 | 適切な睡眠覚醒リズムが整っている | % |
| | | 昼間に眠気がない | % |
| | 体力 | 疲労が翌日までに十分回復する | % |
| | | 通勤時間+勤務時間に合わせて行動ができる | % |
| 食生活 | 3食規則正しく食事をすることができる | % | |
| | 栄養バランスを認識して食事を選ぶことができる | % | |
| 服薬 | 勤務時間に合わせて服薬調整ができる(主治医に相談できる) | % | |
| | 服薬している薬の作用・副作用がわかる | % | |
| ストレス対処 | ストレス対処 | 自分のストレスサー・ストレスサインを理解している | % |
| | | 自分のストレスサインに気づくことができる | % |
| | | ストレス対処法を身につけている | % |
| | 体調管理 | 自分の疲労度・危険信号がわかる | % |
| 体調原因について自分なりに整理ができている | | % | |
| コミュニケーション | 報道相 | 自分の体調・症状への対処ができる | % |
| | | 主治医以外に相談できる相手がいる | % |
| | | 困った時や悩んだ時に質問や確認、相談ができる | % |
| 仕事の取組み方・働き方 | 意欲 | 職場から求められた連絡や提出物を提出することができる | % |
| | | 十分な疲労覚醒がある | % |
| | 通勤 | 復職に向けた情報収集や段取りができる | % |
| | | 公共交通機関を利用して移動ができる | % |
| | 業務遂行 | 通勤時間等に1人で安全に通勤ができる | % |
| | | 勤務時間に相当する時間は集中して作業に取り組むことができる | % |
| 業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している | | % | |
| その他 | 書籍や新聞を読み、内容を要約できる | % | |
| | 仕事関連の書籍・本を集中して読み、その内容をきちんと要約できる | % | |
| | | % | |
| | | % | |
| | | % | |

□ JDSPの
4つのテーマに沿って
項目を整理

□ これまでの事業所との
打合せ等で頻回に
挙げた項目を追加

復職に向けた行程整理シート（2024版）

休職者

実践報告書
P17~18

復職に向けた行程整理シート(2024版)

スケジュール

| | 有休・病氣休暇・病氣欠勤・() | 休職 | 復職 |
|----------|------------------|--|---|
| | (年 月 日まで) | (休職期間満了日 年 月 日) | |
| 事業所関連 | | 【復職前のリハビリ出勤の実施】 (必須 ・ 必須ではない ・ 制度なし) 【期間】 【作業内容等】 | 【復職後当面の取扱い】 ・時間外勤務 (原則なし ・ 制限あり ・ 制限なし) ・休日出勤 (原則なし ・ 制限あり ・ 制限なし) ・宿泊を伴う出張 (原則なし ・ 制限あり ・ 制限なし) ・勤務時間の軽減 (1日 時間から開始可能 ・ なし) ・勤務日数の軽減 (週 日から開始可能 ・ なし) ・部署等の異動 (可能性あり ・ 原則不可) ・職務調整 (調整の余地あり ・ 調整の余地なし) ・その他 () 【職場復帰可否の判断基準】 |
| 手続き | | | |
| 主治医関連 | | | |
| 職場復帰支援関連 | | | |

- 行程の可視化・見通しの共有の効果
- ✓主体的に動き出す後押しになる
- ✓休職者が自分でできること、支援を受けたいことを考える機会や材料になる
- ✓進捗管理に活用できる

支援計画を立てるための情報整理シート

支援者間での
方針検討

実践報告書
P31～33

支援計画を立てるための情報整理シート

| 属性情報 | | 生活習慣・健康状態 | | ストレス・疲労 | |
|---------|--|-----------|--|----------------|--|
| 氏名・年齢 | | 生活リズム | | 認知 | |
| 事業所名 | | 食事 | | ストレス・疲労の状況 | |
| 住所 | | 運動 | | ストレス・疲労のサインと対処 | |
| 家族状況 | | 睡眠 | | 本人が考える目標 | |
| 収入状況 | | 飲酒・喫煙 | | | |
| その他 | | 本人が考える目標 | | | |
| 支援課題 | | 支援課題・目標 | | 支援課題・目標 | |
| | | | | | |
| 事業主情報 | | コミュニケーション | | 仕事の取り組み方・働き方 | |
| 休職期限 | | 特徴 | | 特徴 | |
| 担当者 | | | | やりがい・価値観 | |
| 復職までの流れ | | | | 作業遂行力 | |
| 休職前の業務 | | | | 本人が考える目標 | |
| その他 | | 本人が考える目標 | | | |
| 支援課題 | | 支援課題・目標 | | 支援課題・目標 | |
| | | | | | |

支援者の
 ・ 情報整理
 ・ 振り返り
 ・ 所内あるいは
 Dr等に助言を得る
 等の際に役立つツール

ケースフォーミュレーションシート

支援者間での
方針検討

再休職予防を考える視点から
「**環境**」と「**個人**」の要因に分けて
情報を整理し、今後の支援方針検討に活用

実践報告書
P36～38

ケースフォーミュレーションシート ～再休職予防を考える視点から情報を整理し今後の支援を検討する～

| | | | | |
|----------------------------|--|--|---|-------|
| 環 境 | 【職場】 (業務の特徴、職場復帰時に求められること、事業場内外のサポート 等) | 【医療機関】 (通院、服薬状況 主治医に対する本人の捉え方 カウンセリングの有無 等) | 【家族・社会資源】 (相談やサポートを求める ことができる相手の状況) | 【その他】 |
| | 環境 …職場や家族、医療機関や社会資源の状況等 | | | |
| 支 援 を 考 え る | 【検討事項】 | 【支援方針(支援期間後半の支援目標、取組課題)】 | | |
| | 【課題の背景・要因】 (本人の見立て・捉え方、支援者の見立て 等) | 【支援期間前半でのアプローチ状況(試したこと、取り組んだこと)】 | 【その他】 | |
| 個 人 | 個人 …認知面・身体面・本人の見立て、支援者の見立て等 | | | |

復職レポート（様式例） ・ 復職者の集いトークテーマ

休職者

実践報告書
P41～43/45～47

復職レポート（様式例）

1: リワーク支援の受援状況について

- (1) 受講期間: ○年○月○日～○月○日
(2) 出席状況: ○年○月○日現在、全○日中、○日出席
※欠席○日(理由:)、遅刻○日(理由:)、早退○日(理由:)

2: 体調管理について

- (1) 生活リズム、体調、気分
(2) 集中力・作業耐性の現状
(3) 通院・服薬状況
(4) 主治医の意見(主治医の復職に関する見解、復職後の仕事上・生活上の注意事項など)

3: リワーク支援で学んだこと、気づきや感想

- (1) リワーク支援での取組内容
※主な活動を列挙するなど
- (2) 休職経緯と要因分析
ア 休職に至った経緯の客観的な振り返り
イ 休職に至った要因
※「生活習慣」「ストレス対処」「コミュニケーション」「仕事の取組み方・働き方」の4つのテーマから要因を検討する。
- (3) 再休職予防策と今後の働き方
※復職後、再休職しないためにどうすればいいか、4つのテーマに沿って具体的な行動で示す。
(例)
× 働き過ぎて疲労を溜めないよう気をつけます。
○ 疲労のサインは「○○」「○○」です。これらのサインが出たら、○○をして、ストレス・疲労を解消します。業務面では、上司に報告して、○○するようにします。
× 自分で抱え込む傾向があるので、早めに相談します。
○ 毎日、上司に担当業務について報告します。仕事が残まっている場合は、納期調整について相談します。上司が不在の際は、○○する用意をします。

4: 復職にあたっての希望(必要に応じて)

- (1) スケジュール
(2) 勤務条件(勤務時間など)
(3) 配属、職務
(4) 職場環境面で配慮をお願いしたいことなど

*おわりに、職場の方への感謝や復職に向けた気持ちなどを書き加えることも方法です。

復職者の集い トークテーマ



【JDSPでの取組について】

- ・ 復職後、役に立ったなどと思うことやプログラムはなんですか？
- ・ プログラムで学んだことを活かしていると実感する場面はありますか？
- ・ プログラムで学んだことなかで、続けていることはありますか？

【JDSPの4つのテーマ(体調管理、ストレス対処、コミュニケーション、仕事の取組み方・働き方)について】

- ・ 疲れたな、体調が悪いなどと思ったときはどんな対処をとっていますか？
- ・ ストレス対処のために意識していることはなんですか？
- ・ 復職後、相談する相手をどのように見つけましたか？
- ・ 再発、再休職を予防するために意識していること、取り組んでいることはありますか？

【その他】

- ・ 今後の働き方の参考に、他の参加者に聞いてみたいことはありますか？



- ・ 修了者のフォローアップ
- ・ 受講者の動機づけの機会としても活用できる

障害者職業総合センター職業センター (ジョブデザイン・サポートプログラム【JDSP】) 利用のごあんない

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職業センター
気分障害等で休職中の方のための
ジョブデザイン・サポートプログラムのごあんない



障害者職業総合センター職業センターでは、休職中で復職を目指す方や復職先の事業主に
対する職場復帰支援を行い、それらを通じて支援技法の開発を行っています。

<近年開発した支援技法の一例>

キャリア講習

講座やディスカッション、ワークシートの作成を通じて、価値観や強み、役割
といった「キャリア」の視点から自分自身を見つめ直し、復職後の新たな働き
方について検討します。

ジョブリハーサル

模擬的な職場環境の中で、与えられたタスクにチームで取り組みながら、自
身の働き方を振り返るとともに、復職後に必要となるストレス対処法やコミュ
ニケーションスキルなどの定着を目指します。

日常生活基礎力形成支援

講座やグループでの振り返りを通じて、復職後の安定した職業生活の基礎と
なる適切な生活習慣(睡眠、食事、運動、セルフケア)の確立と維持に取り組
みます。

●実施期間

標準的な支援期間は12~14週間程度です。
(休職者および事業主の状況に応じた支援期間を設定します。)

●対象者

気分障害等の精神疾患により休職中で、復職を希望されている方。
日常生活に支障がない程度に病状が安定しており、週5日の通所が
見込める方。
受講について休職者・事業主・主治医の三者の同意が得られる方。
(同時期に利用する方の受入れは5名程度としています。)

受講料

無料

※利用にあたっての食費・交通費は
自己負担となります。

- 障害者職業総合センター職業センターでも
リワーク支援を実施しており、
併せて支援技法の開発を行っています。
(当センターは開発された技法を活用しています)
- 場所：千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3
(JR京葉線 海浜幕張駅 徒歩15分)
- 遠隔地にお住まいの方は「宿泊棟」も利用できます。
(令和7年9月リニューアルオープン)
- 興味のある方はぜひご応募・ご利用ください。
- 連絡先：障害者職業総合センター職業センター
開発援助係 043-297-9112

5 支援事例の紹介

事例 1

リワーク支援により振り返りができ
再発予防策が整理できた事例

事例 1

□ ケース概要

20代、男性、適応障害。技術職。**職場を想起して不眠、不安感が現れる。真面目な性格で、考えすぎ、本人からのコミュニケーションが苦手。**

□ 休職の経緯

初任地での**パワハラ（公私の強要）**で休職①。別勤務地へ異動するが、**元勤務地の従業員を見かけ、症状が再燃し、休職②。**

□ 支援内容

- **認知行動療法講座を受講して、自身の考え方の傾向（べき思考：「周囲を怒らせないよう我慢すべき」「完璧にやらなければならない」）に気づき、無理を重ねていた働き方を振り返る。**
- **アサーション講座を受講して、相手に嫌われないためにわかりづらい伝え方をしていたことに気づき、相手の話を傾聴したうえで自身の考え方を伝える方法（アサーション）を習得する。**

□ 事例のポイント

リワーク支援のプログラムで**自分自身に対する新たな気づき**を得て、**スキルやツールの活用を実践し、復職への不安感を払拭した。**

事例 2

他のリワーク機関と併行利用した事例

事例 2

□ ケース概要

40代、女性、うつ病。事務職。体調が悪いと、不眠、胃痛等が現れる。
プライベートでは家事・育児に追われ、疲労がたまると身体症状に繋がる。

□ 休職の経緯

入社3年目に業務負担が過重になり休職①。復職後数年は安定勤務。
出産・時短勤務するが、**プライベートが負担で症状が再燃し休職②。**

□ 支援内容

- 家庭環境の整備が直近の課題であったため、まずは**福祉リワークを利用し通所しながら、家事代行サービスの利用や家族への協力を調整。**
- 家庭環境が落ち着いたところに、**当センターリワーク支援へ移行。**
- 不安との付き合い方講座を受講し、不安や焦りが落ち着けば体調も良くなることに気づき、体調チェックシートでセルフモニタリングする。**

□ 事例のポイント

福祉リワークを利用・連携し、課題に対し中期的に取り組む。

この事例の他、症状改善や疾病管理（例：うつ症状、アルコール依存）等を目的に、**医療リワークと連携することもあります。**

事例 3

復職後にジョブコーチ支援を
活用した事例

事例 3

□ ケース概要

30代、男性、うつ病・**発達障害**。現業職。ストレス発散で夜遅くまで趣味（ゲーム）に興じ、**生活リズムが昼夜逆転**する。不安・易疲労感あり。

□ 休職の経緯

入社当初から良好な関係で気にかけてくれた上司が異動。新しい上司は放任主義で、本人の業務が徐々に滞り、叱責を受け、休職①。

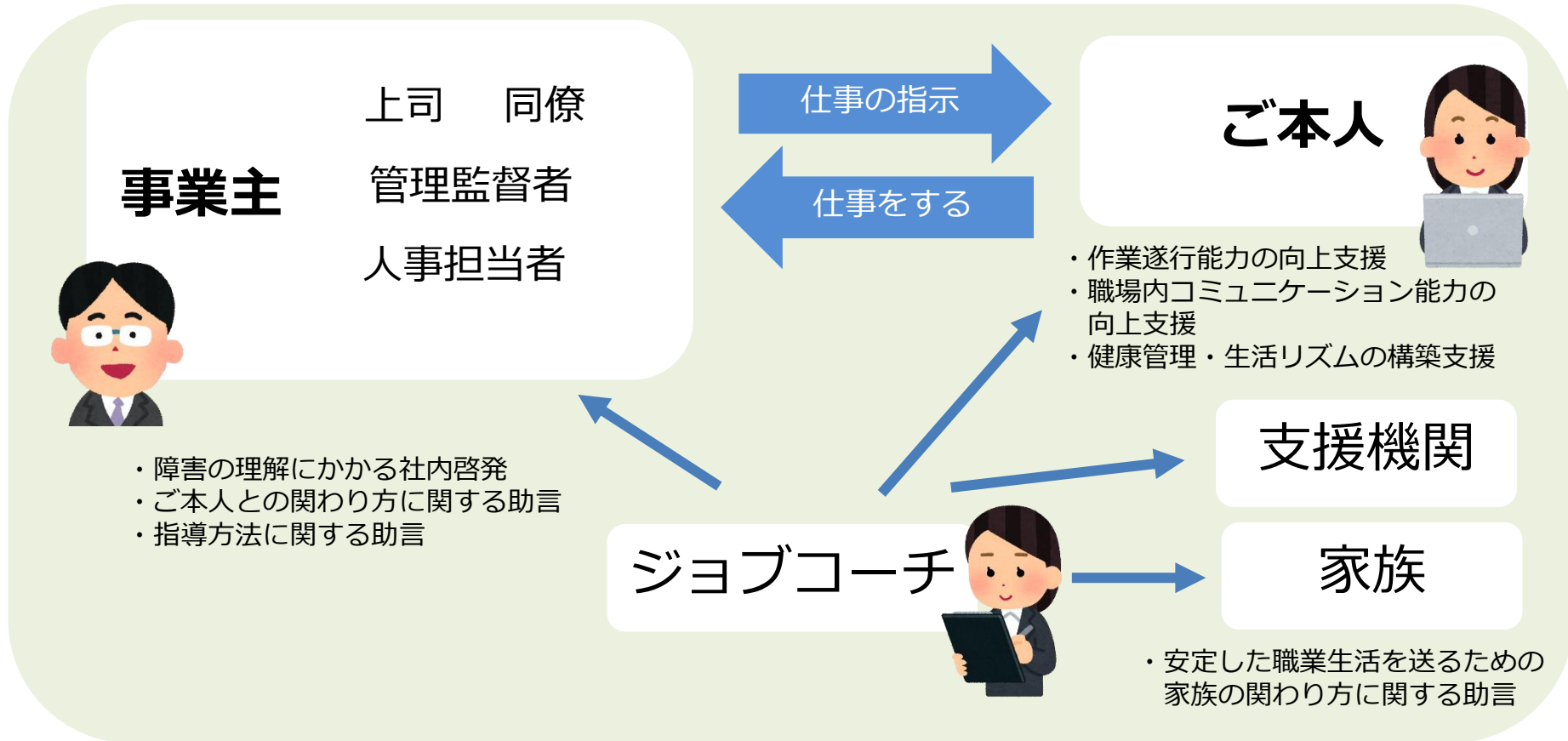
□ 支援内容

- **生活記録表で生活リズムを振り返り（視覚化）**、生活習慣を改善。
- **リワーク支援で発達障害の特性を振り返り**、対処方法を検討・実践。
- 復職後、本人の特性に対する職場の理解を深めるため、**ジョブコーチ支援を実施**。職場で**発達障害に関する研修**をしたり、「**相談支援中心型**」の支援（相談）で確認した勤務状況から**発達障害の特性を共有**。

□ 事例のポイント

復職後ジョブコーチ支援を実施・活用することで、リワーク支援で習得した**セルフケアの実践**に繋がったり、職場の理解を促進し**ラインケアを強化**することができた。

ジョブコーチ(職場適応援助者)支援とは？①



- 障害のある方が働く企業に一定期間「ジョブコーチ(職場適応援助者)」が訪問し、ご本人と企業の双方に支援を行うサービスです。
- ご本人や企業の希望・特徴に応じて、個別に支援計画を立てて支援を行います。課題や適応状況に合わせて、支援期間・訪問頻度・支援内容などをご提案します。

ジョブコーチ(職場適応援助者)支援とは？②

I 支援内容

増加中

相談支援中心型

- ・職場内の相談スペースで、近況や仕事上の困り事を確認し、状況の整理や改善に向けた助言を行います。
- ・相談状況によっては作業場面への介入も可能。

作業支援中心型

- ・職場へ訪問し、作業の遂行状況や職場環境の確認を行い、本人に合った仕事のやり方や指導の仕方などについて、ご本人と企業の双方に助言します。
- ・仕事上必要なコミュニケーションについて助言します。

II 訪問頻度 ※ご本人の状況によって調整します。

支援期間 **3カ月～6カ月程度**

※1～8カ月の範囲で必要な期間を設定。

※**3カ月で設定することが多い**です。

支援期間終了後のフォローアップ期間あり。

訪問頻度 **集中支援期(前半)：週1～2回程度**

移行支援期(後半)：月1～2回程度

ご清聴ありがとうございました。

職場復帰に向けたリワーク支援に限らず、
障害者雇用も含め、お悩みの際は
お気軽にご相談ください。