

分担研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究

就労移行支援サービスを活用したリワーク支援 ～利用から、就労定着支援の流れまで～

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究協力者 松門 協 (一般社団法人 daimon)

【研究要旨】

「一般就労中における就労系福祉サービスの一時利用」について、実態を明らかにするため、沖縄県で民間初となるうつ病に特化したリワーク支援事業所を開所した株式会社 BowL において、休職中の当事者の復職支援として就労移行支援を活用している当事業所の取り組み、福祉サービスの活用の実態や、利用に向けての課題について取りまとめを行った。

A.研究目的

沖縄県で民間初となるうつ病に特化したリワーク支援事業所を開所した株式会社 BowL (以下、BowL) のリワーク事業については、障害福祉サービスを活用して運営しており、元々は生活訓練と就労移行の多機能型で運営をしていたが、2022年より就労移行、就労定着支援事業に特化し、これまでに延べ426名が利用し253名が復職・再就職している(ここ1、2年は復職85%うち6割公務員)。公務員の利用割合が多いのは、沖縄県内の教職員の病休率が全国と比べると高いこと(琉球新報, 2022)や、公務員の方は共済組合に加入していることもあり職リハリワークを利用できないことが主な要因と分析している。

また、医療リワークの場合、開始時期が決まっており利用までの待機期間が生じたり、リワーク終了後にサポートが切れてしまったりすることもあり、通年で利用したいときに利用することができ、かつ復帰後サポートも継続して得られるBowLがリワークを受けたい公務員の受け皿となっていることが考えられる。

本稿では、BowLの行う休職中の復職支援について、利用から就労定着支援までの流れを考察する事を目的とした。

B.調査方法

BowLで実際に働く支援員にインタビューを行い、得られた内容をもとに以前当事業所に勤めていた経験のある研究協力者の経験も含めてまとめた。

C. 結果

1. BowLのリワーク利用について

リワーク利用申し込みは基本的に本人からが多く、BowL利用に至るまでのきっかけは、職場の上司が4割、知人の紹介3割、家族・ホームページから2～3割である。利用を希望する際は、必ず職場・家族・主治医へ連携の了承を得た上で、利用を進めている。連携の際、職場に対しては復職を行う際のプランについて共有し、本人を受け入れる体制作りを行うための情報共有を定期的に行う。家族へは、本人の支援を行う上での緊急連絡先として担っていただ

き、必要に応じて協力を依頼している。主治医へは、本人が現在リワークを受けることができる状態かどうかを伺い、「リワーク可能である」という意見書を必ず受け取っている。また、リワーク利用中は支援スタッフが定期的に受診同行しリワークの状況を報告している。利用希望者がBowLに見学を行い、利用を希望した際は、上記3者との連携を1ヶ月以内に行い、それぞれがリワーク受講を理解し復職に向けて準備をしていくという共通認識のもとリワーク支援をスタートしていく。

リワークの利用は原則3ヶ月以上としている。理由として、最低でも3ヶ月間のリワークを通すことで、本人の復職に向けた体力や気力を評価することができるためである。「働き続ける」という視点で本人の評価を行うためには、「3ヶ月間の自己評価とリワーク支援施設による評価が一致することが大切である」とBowLスタッフは語っている。五十嵐(2017)は、「リワークプログラムに重要な目標の一つは、復職準備性と呼んでいる復職可能性の判断を通じて再休職を予防することである」と述べており、復職準備性を評価するためには一定期間のプログラム利用は必要だと考えられ、BowLのリワークプログラムにはそのような意図も汲み取れる。

リワーク受講に向けて、本人の復職希望日を伺いながら、アセスメントを実施する。これまでの病歴や生活歴を把握した上で、リワークを受講する目的や復職に向けての課題について確認し、支援計画に落とし込む。例えば、「リワークを受講し3ヶ月後には復職をしたい」ということを本人が希望した際には、実際の復職時の雇用形態に合わせた「週5日、9:00~15:00

の利用を行う」という目標をプランに書き込む。これがいわゆる「個別支援計画書」となり、サービス管理責任者と本人との間で合意した上でリワークがスタートする。

BowLは福祉サービスを利用しているため、利用希望者の居住地である福祉課へ利用申請が必要となる。在職中の福祉サービスの利用について、厚生労働省(2017)の「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A(平成29年3月30日)」の間12」より、一般就労している障害者が休職した場合の就労系障害福祉サービスの利用について、以下の条件をいずれも満たす場合には、就労系障害福祉サービスの支給決定を行って差し支えないこととしている。

- ①当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援(例:リワーク支援)の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ②休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が、復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合
- ③休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合

BowLの職員に話を伺うと、上記の内容に沿った利用申請が必要なため、とある市町村では申請の際に「主治医がBowL利用を承諾していることわかる意見書」や、「職場からの利用承諾のわかる書類」が求められることがあり、利用希望者の福祉サービス申請への負担が大きい状況がある

という。また、「休職期間中」のみ福祉サービスの利用を認めるという市町村もあり、本人へ休職期間が把握できる書類の提出を求め、それらを職場に依頼することがハードルになっていることの事例が上がってきた。さらに、利用希望者の中に3ヶ月で復職を目指す方がいた際、申請時に書類を準備するための時間が必要となり、すぐに正式なリワーク支援を受けられない現状があるという。その打開策として、BowLでは福祉サービスの申請を終えた利用希望者は、支給決定が下りるまでの待機期間中でもリワークプログラムを受講できるよう独自の工夫をしている。

研修生は、毎月月末に「月末フィードバック」というプログラムに必ず参加し、個別支援計画書を自身で振り返り、次月の目標を組み立てることを実践している。その際に、1ヶ月の自身の状態を認識する方法として「セルフチェックシート」を記入し、自身が現在復職に向けてどの程度の回復状況か数値化し客観的に把握できるようにしている。その結果をもとに、翌月初めに支援員と面談を行い、先月の振り返りと当月の目標を確認し、支援員と双方で合意を得た上で、翌月のリワークを進めていく。月の振り返りを通して、自身の目標にしていた復職時期を延期する研修生もいるようだが、「再発せずに働き続ける」という目標をもとに、焦らず客観的な指標のもと冷静に自身を振り返ることができるため、本人も支援員も納得した上で個別支援計画の刷新を行うことができる。これが、モニタリングとなる。目標が変わった際は、主治医や職場、家族と随時連携を行い、本人の現状を共有した上で、新しいプランについて共通認識を図る。その際も、月末フィードバックで用いた「セルフチェックシート」の得点を根拠に説明し、復職時期がプラン通りで妥当

かどうか、それぞれの考えを踏まえて検討していく。BowLと研修生の間だけではなく、研修生を取り巻く関係者へ情報共有を行い、全員が同じ目標に向けて動いていくということがBowLのリワーク支援の特徴である。

2. 復職までのプロセス

BowLでのリワーク支援を通して、体力・気力ともに整い、セルフチェックシートで「復職可能な状態」と判断されると、復職に向けて職場や主治医との連携が進められる。主治医より復帰が可能な状態と判断された際、職場と復職に向けた調整を図っていく。以下、職場に復職プログラムがある場合と、ない場合の復職に向けた動きの違いについて説明する。

①復職支援プログラムがある場合

試し出勤（リハビリ勤務）を利用している期間は「休職中」であるため、就労移行の福祉サービスを活用し、復職日までサポートを継続することができる。試し出勤を行う際は、試し出勤のスケジュールをBowL支援員と作成し、主治医と職場に提案する。その際に、1週目の午前は職場へ出勤、午後はBowLへ通所、というように段階を経て出勤時間を延長していくプランを組み立てる。また、試し出勤の延長が必要かどうか判断するためのカンファレンスの時期や、復職判定会議日を事前にヒアリングし、その日時もスケジュール表に組み込む。復職に向けたスケジュールを見える化し、BowLがコーディネートしながら本人・職場・主治医・家族と全体で共有していく。その後、主治医の診断書と職場内の復職判定会議の結果それぞれが「復職可」と判断された後、試し出勤時に得られた情報を元に必要な合理的配慮について職場と調整し、復職となる。

復職後は、福祉サービスが終了となるため、本人が希望すれば就労定着支援に向けた待機期間中も支援を受けることができる。それが BowL 独自で提供している定着支援プログラム「はたさぼ」である。

②復職プログラムがない場合

企業内で復職プログラムが準備されていない場合は、リワークの状況をもとに、職場でできる合理的配慮についていくつか提案し、復職の準備に備える。また、本人とは復職後の継続したサポートとして「はたさぼ」があることを説明し、復職後の支援の必要性について確認し、必要な場合は「はたさぼ」の契約を行う。

さらに、リワーク支援を通して、職場側より「職場内の復職プログラムの構築が必要」というニーズが生まれる場合があり、その時には BowL がコンサルティングを行い、社内の復職支援体制を構築していくという関わり方も考えられる。

3. 「はたさぼ」とは

BowL では就労し福祉サービス終了後の6ヶ月の間に、サポートを継続して受けられるよう「はたさぼ」というセルフメンテナンスプログラムを提供している。はたさぼで受けられる支援は主に2つある。

1つ目は復帰者同士が集まる集いの場の提供であり、毎月第4水曜日の15：00～17：00に開催している。ここでは、復帰者ならではの悩みを共有し、お互いに励まし合いながらエネルギーを補給する時間となっている。また、復帰後の緊張感から、なかなか休むことができない方が「月1回年休を取得する理由となる」と話し、復帰した研修生の再発予防の場として期待されている。もう一つは、「個別面談」と「職場面談」の実施

である。個別面談を通して、これまでリワークで学んできたことを思い出しながら自身でケアできる範囲と、職場や家族にも協力を得た方が良い場合などをスタッフと相談し、必要に応じて職場面談や家族面談を実施している。はたさぼでは本人から職場、家族まで包括的にサポートしているのが特徴である。

はたさぼは、復帰後6ヶ月間の BowL 独自の支援プログラムとなるため、有償のプログラムとなり利用者負担が生じる。就労定着支援の契約後もはたさぼを利用することができ、その場合は就労定着支援のサービス費の支払いとなる。就労定着支援期間の利用期間は3年間であり、3年利用する方もいれば、更新せずに1年で契約を終了する研修生もいる。

就労定着支援の申請の際のハードルについて BowL スタッフへ伺うと、「利用申請の際に福祉サービスを申請しなければならず、役所へ行くために年休を取得しなければならないことや、計画相談の調整などがうまくいかず、そのまま申請が先延ばしになってしまうケースがある」という事例が上がってきた。また、「申請する市町村によっては、復職後6ヶ月以降も就労していることを証明する証明書の提出を求められる。そうすると、復職6ヶ月経ってからの申請となり、サービス利用開始月が、8～9ヶ月目に伸びてしまう」ということを話されており、申請から利用にあたっての課題は市町村ごとによって異なり、柔軟な対応を強いられているように感じられる。さらに話を伺っていくと、就労定着支援までの6ヶ月間で体調を崩し、休みがちになる方もいるということから、この6ヶ月間の支援の重要性を BowL スタッフは語っている。しかし、研修生の支援を重点的に行いたい一方、会社としての財務視点も踏まえ、

持続可能なサービスを行うためには、限られたなかでの支援となるためもどかしさも同時に感じている。

D. 結論

Bowl は、リワークを主として就労系福祉サービスを提供しているため、今後の「在職中の一時利用」が正式に認められても、これまでと変わりなくリワークを想定した福祉サービスの利用を進めていくと考えられる。これまで 10 年間試行錯誤し、専門的な知見を加え、構造化してきたプログラムであるため、特段「就労系福祉サービスの一時利用」の制度が加わっても、事業所への影響は少ないと考えられる。一方、これから就労移行支援事業所やA型・B型事業所においてもリワークを行なっていくとなった場合、リワーク支援として専門性が担保されたまま、支援を行うことができるのかは疑問が残る。それぞれの事業所で、復職に繋がるための専門的な支援の仕組みが構築されていることが必要だと考える。

今後、「就労系福祉サービスの一時利用」によってリワーク支援を行う事業所が増えていくと、医療・職リハ・職場リワークに加え「福祉リワーク」という種類が増えることも考えられる。その際は、障害者総合支援法の中の就労系福祉サービスでリワークを行う意義や強みなどを改めて吟味し、科学的根拠のもと支援の効果について説明できるような実態になっていることが望まれる。さらに、障害者総合支援法改正の過渡期から積極的にリワークを取り入れている事業所をロールモデルとして、紹介していくことも大事な取り組みであると考え。今後、職リハ領域でも福祉リワークが参入することで、議論が盛り上がりいくことを楽しみにしたい。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

1) 松門協：就労移行支援サービスを活用したリワーク支援 ～利用から、就労定着支援の流れまで～, 職業リハビリテーション, 37(2), 28-31, 2024

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

H. 引用参考文献

五十嵐良雄 (2017) リワークプログラムの治療的効果, 日本臨牀, 75, 10, 1562-1569.

厚生労働省 (2017) 「平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A (平成 29 年 3 月 30 日)」の問 12」, 厚生労働省 . <http://www.rehab.go.jp/application/files/7415/2299/2716/2_05_2929330.pdf>, <202 年 11 月 30 日>

琉球新報 (2022) 「沖縄の教員、精神疾患での休職が 199 人 過去 10 年で最多、割合は全国ワースト」, 琉球新報 . <<https://ryukyushimpo.jp/news/entry-1588702.html>>, <2023 年 12 月 1 日>