

職業評価・相談を

活用しませんか？

内 容

1. 職業評価・職業相談の概要
2. 支援事例
3. よくある質問
4. 重度知的障害者判定・予備評価

1. 職業評価・職業相談の概要

障 害 の あ る 方 へ

受 付

- ・ご相談内容の確認
- ・当センターのサービス内容の説明
- ・ご利用の意思確認

職業相談・職業評価

就職・職場適応・職場復帰に向け、面談・検査・作業体験を通じて、アピールポイントと課題を整理します。

支援プランの策定

(職業リハビリテーション計画の説明と同意)

職業相談・職業評価の結果をもとに、就職・職場適応・職場復帰を実現するための具体的なプランを提案します。

職業準備支援

模倣的な就労環境での作業・講座・相談を通じて、特性や配慮事項を整理し、就職活動の支援を行います。

職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援

スムーズな職場適応のために、ジョブコーチが職場を訪問し、障害のある方・事業主の方双方に支援を行います。

職場復帰支援 (リワーク)

うつ病など精神疾患により休職中の方に対して、主治医・事業主と連携しながら円滑な職場復帰のための支援を行います。

ハローワークでの求職活動

他機関での
相談・通所
など

フォローアップ

こんなときに
ご利用ください

求職中の方

- 仕事が長続きしない
- どんな働き方が合っているのかわからない
- 働く上での課題や就職に向けた取り組み方を相談したい

在職中の方

- 仕事がうまくできない
- 仕事の悩みや不安を相談したい

休職中の方

- 復職に向けてウォーミングアップしたい
- 復職をしたいが自信がない

など

ここ！

職業相談・職業評価



- どんな職場や仕事内容だと長く続けられるだろうか。
- 就職の際に障害のオープン・クローズで悩むなあ。
- 自分の得意な点、苦手な点を整理したい。
- 職場の人間関係で悩んでいるんで相談したい。

・・・など

◎就職に向けて、センター利用者に対してまずは**職業相談・職業評価**を実施。自分のことをよく知るために、職歴や情報の整理、作業や検査などをします。

◎本人の得意な点、苦手な点、職場で配慮が必要な点などを整理するものです。働き方の希望と現状から望ましい取組を整理していき、課題解決のための効果的な支援を提案していきます。

- 性格特徴や障害特性は？
- 就職への基本的な準備性は？
- 今までの職業経験は？
- 作業の得意・不得意は？
- 職場で必要な配慮事項は？
- 職場、就労環境は？

職業評価の内容

相談や心理検査、作業検査等を行い、職業上の課題や取り組むべきポイントを明確化します。

- 面談：就職／復職に関する希望、過去の経歴、就労に関して困っていること等の相談
- 検査：エゴグラム、気分検査、職業適性検査等
- 作業：OA事務作業、ワークサンプル



●慕張ワークサンプル (MWS)
OA作業、事務作業、実務作業に別された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の把握等を行います。



職業評価の流れ（例）

- 初回：説明会後の個別面談
- 2、3回目：過去の経過や状況の聞き取り、心理検査、作業検査等
- 4回目：職業評価結果のフィードバック（支援計画の説明）
※必要に応じて模擬的就労場面を活用して評価を行う場合があります

ご注意

相談内容や希望に応じて職業評価の内容、
来所いただく回数は変更します。

職業評価実施場所

埼玉障害者職業センターは本庁舎（桜区）と支援室（南区）の2か所に分かれています。
混雑状況やご相談内容等に応じていずれかの案内をさせていただきます。

【職業評価で確認するポイント】



職業適性

基本的労働習慣

コミュニケーション能力

基本的生活リズム

体調管理・障害理解

相談や作業、検査等を通して職業上の強み／弱みを整理します。

【結果のフィードバック】

【職業評価結果】

- 身体的側面
- 精神的側面
- 社会的側面
- 職業的側面

【職業リハビリテーション計画】

- 提案①
- 提案②
- 提案③



ご提案

- 本人
- 家族
- 支援機関
- ハローワーク

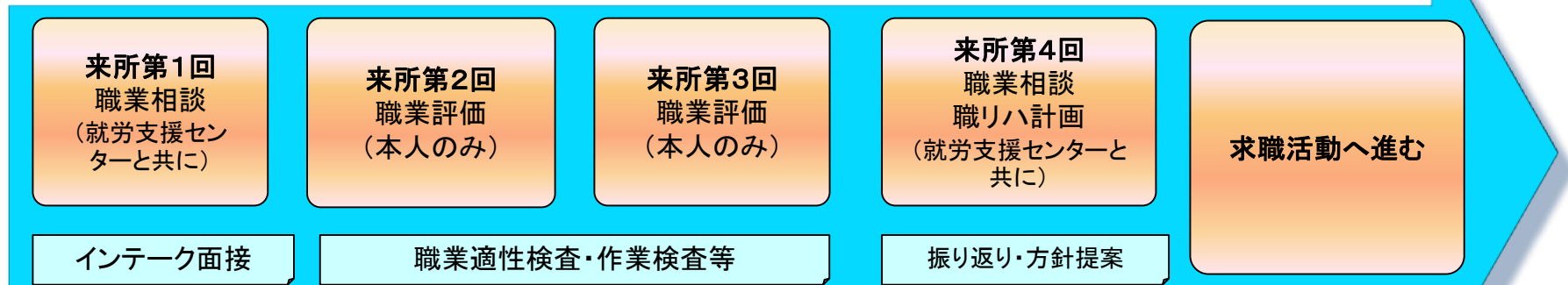


2. 支援事例

支援の実際 その1

女性 30代 うつ病(精神障害者保健福祉手帳3級)

普通高校→大学卒業後、これまでクローズでの経理や窓口接客業務など就労経験を複数あるも1～3年程度で離職。直近の仕事では、残業の多さ、上司からの叱責もありどう評価されているかなど気にすることが多いこと、都内への出勤で満員電車でも疲労をためることもあり、抑うつ、不眠、食欲不振など次第に体調が悪化し、退職。療養を続ける中、主治医から選択肢の一つとして障害者雇用を勧められ、障害者手帳を取得。市町村就労支援センターでの相談を経て当センターの利用に至る。



【働き方の希望】

- 長く働きたい
- 事務的作業は経験があるも自信がない。
- フルタイム勤務
- 障害開示は迷っている。
- 支援制度はよくわからない。

[職業評価]

- 就労支援センターからの情報収集
- 厚生労働省編一般職業適性検査
- MSFASによる聞き取り
- MWSIによる作業体験

[拡大ケース会議]

- 事務的作業への適性
- 悪化する前のストレス対処
- 対人関係の取り方
- 障害の理解
- 就職後のサポート体制

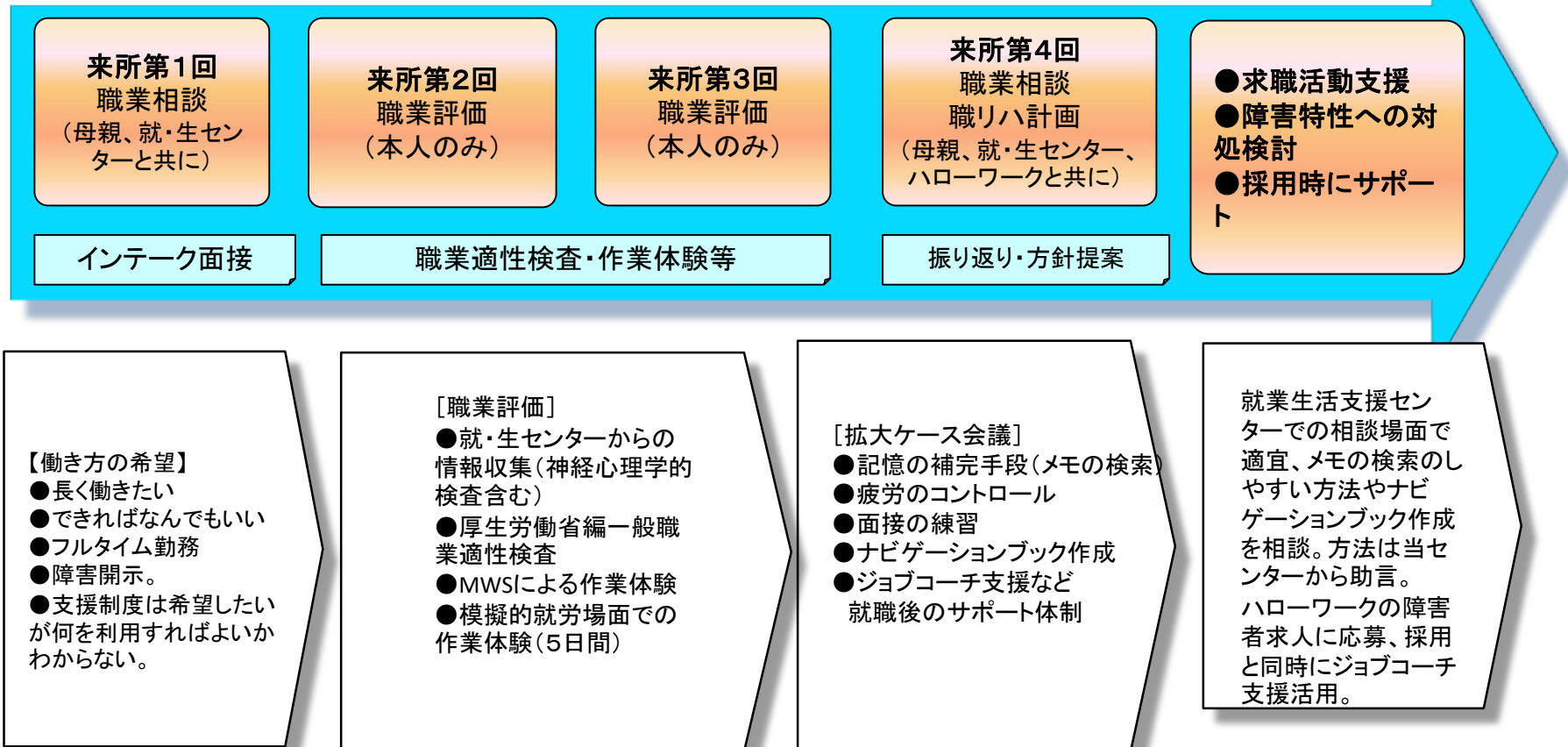
収入面、障害者雇用であると周囲からどうみられているか気になり、クローズでかつ限られた人に開示しての就労を選択。職場で合った悩みを就労支援センターで相談継続している。

支援の実際 その2

女性 40代 高次脳機能障害(精神障害者保健福祉手帳申請中)

10代で交通事故で受傷。高校は家族の支援があり卒業。短大に進学するも専門用語が覚えられず1年留年。事務職、軽作業を経験。直近の仕事では、メモをとると注意される、何度も同じことで注意を受ける、仕事が遅い等、仕事で難しさを感じていたため病院で検査を受けに行った。

障害者就業・生活支援センターとの相談を経て障害者手帳申請。就職活動に向けたアセスメントのために当センターに来所。



3. 職業評価・職業相談 よくある質問

Q1：利用には障害者手帳が必要 ですか？

A1：障害者手帳をお持ちでなくでも利用できます。

①精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病、知的障害、
身体障害等の障害や疾病などが背景にある

②就職や職場適応、復職に関し、相談や支援が必要である
これらの状況の方が利用の対象になります。

ただし、各種の障害者雇用援護制度を活用する際は、障害
者手帳が必要となることが多くあります。

Q2：利用に費用はかかりますか？

A2：センターの利用に、費用はかかりません。
ただし、交通費や手当などの給付はありません。

Q3：職業紹介（職業のあっせん）
を受けたいのですが。

A3：センターでは職業紹介（職業のあっせん）は行って
いません。職業紹介をご希望の場合は、ハローワークをご
利用ください。

Q4：自分に合った仕事（適職）を知りたいのですが。

A4：職業選択の参考とするために職業適性検査を行うこともあります。ただ、それだけで適職が判定されることはありません。

職業適性検査の結果を参考に、自らの能力のバランスを把握し、障害特性による職業上の課題、職業に対する興味や関心などを整理していくことが大切です。

職業に就き、その経験を重ねることで適性が培われていくこともあります。

Q5：埼玉県内に住んでいないと利用できませんか？

A5：センターでは全国各都道府県に設置されていますので、利用される方の利便性のいい場所をご利用ください。居住地による利用制限はありません。

Q6：カウンセリングを受けられますか？

A6：センターで行うカウンセリングは、職業選択や職業生活に関するものとなります。

心理療法や治療的カウンセリングをご希望の場合は、専門機関（医療機関など）の利用をお願いします。

Q7：支援はいつから受けられますか？

A7： 相談は予約制です。
お電話などでお問い合わせください。

Q8：個人情報取り扱いはどうしていますか？

A8：センターの利用に伴い、職業センターにおいて個人情報を管理することになりますが、すべての個人情報は「独立行政法人個人情報保護法」や「個人情報の取り扱いに関する規定」などに基づき適正に管理しています。
目的の範囲を超えて外部に情報が漏れることはありませんので、ご安心ください。

4-2. 重度知的障害者判定業務

☆対象者：療育手等所持者等で、**知能指数が59以下**、就職を目指している方
(就職にあたって、より手厚い支援が必要と考えられる方、判定についての説明を受け、**ご本人や家族が同意**している方)

☆実施場所：障害者職業センター（本庁舎）

◎判定の流れ

判定についての説明を受け、
ご本人・家族が同意する。

ご本人が管轄の安定所へ
「判定実施依頼書」を提出

安定所が職業センターへ
判定の実施を依頼

検査の日程を調整

ご本人・保護者が職業セン
ターに来所し、判定を実施

「判定書」をご本人・安定所
へ送付

◎重度と判定されるとどうなる??

【本人】

より配慮を受けやすくなり、雇用の機会が増えたり、長期雇用につながると考えられます。

【事業所】

重度知的障害者を雇うと、ダブルカウント（障害者を2名雇ったことになる）となり、雇用率の増加につながります。国から支給される助成金の額も変わることがあります。

※事業所からの重度判定依頼には対応できません。あくまでもご本人・家族の同意・依頼に基づき実施します。

重度知的障害者判定に関するQ&A

Q. 判定書を紛失した場合どうすれば良いですか？

A. 「判定書再交付申請書」をご本人（もしくはご家族）に記入・押印していただき、来所もしくは郵送にて提出していただければ、再交付します。

Q. 非重度と判定されたが、再度判定を受けることは可能ですか？

A. 非重度と判定された方については、判定実施日から5年後以降に再度判定を受けることが可能です。ただしご本人やご家族からの希望に基づき実施します。

Q. 重度判定を受けているか確認したいのですが？

A. ご本人またはご家族から職業センターへご連絡いただければ、すぐに確認ができます。

ただし、個人情報保護の観点から事業主や福祉機関からの問合せにはお答えしかねます。

4-2. 予備評価

* 当機構の国立職業リハビリテーションセンター（所沢市）では、必要な知識や技能を習得するための職業訓練を実施しています。（4系・10科・17コース）

* 入所申請は、ハローワークを通じて行います。

* 高次脳機能障害、発達障害、精神障害、知的障害のある方は、国立職業リハビリテーションセンターの職業評価の前に、当センターにおいて事前相談（予備評価）を実施します。

職業準備支援を

活用しませんか？

内 容

1. 職業準備支援の概要
2. ご利用の流れ、カリキュラムの内容
3. 事例紹介

職業準備支援



1. 職業準備支援の概要

利 用 目 的 紹 介

模擬的な就労環境を設定した支援室へ一定期間通所し、作業や講座を受講していただく、通所型の支援プログラムになります。

目的例1

職業上の特性や課題の把握／整理



目的例2

課題に対する対処方法の整理



目的例3

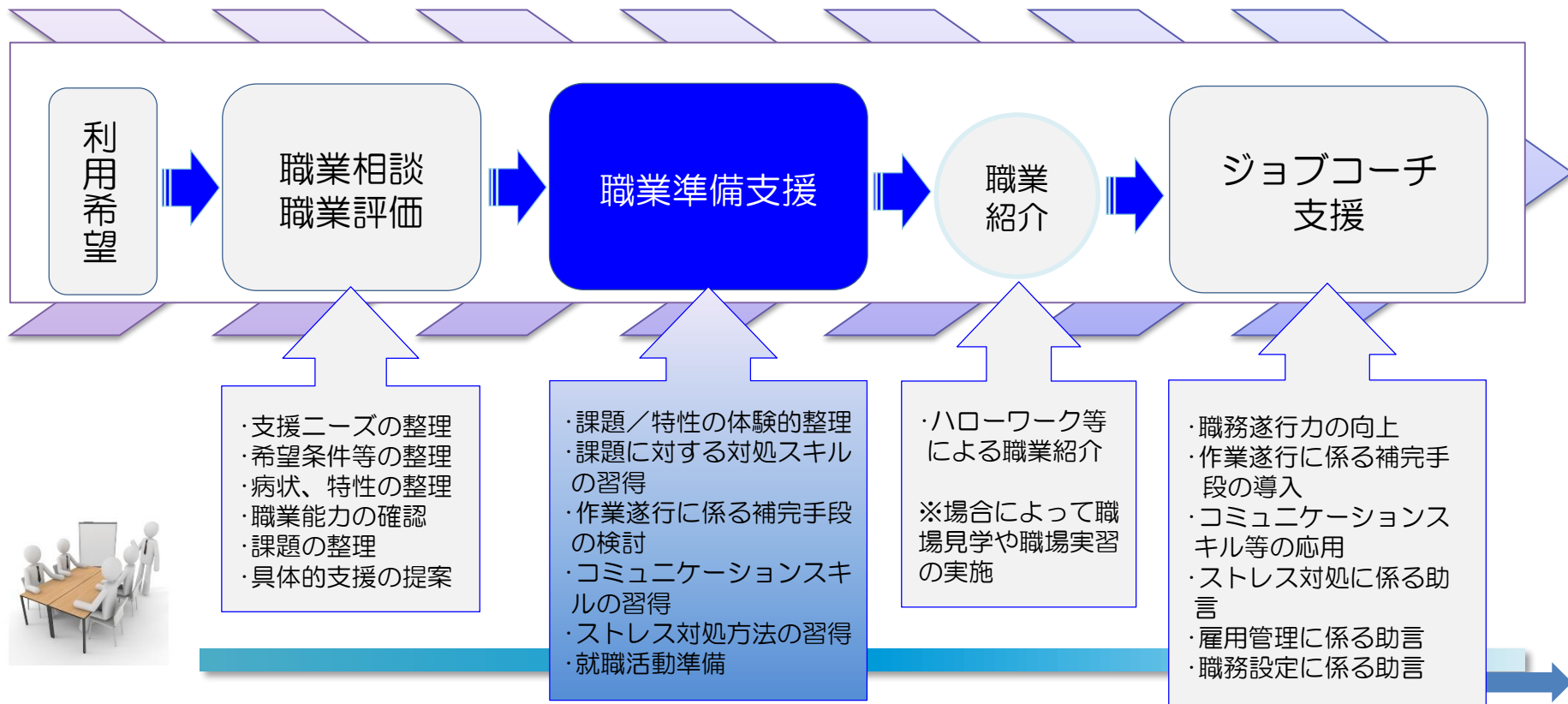
安定した職業生活のためのスキル習得



ご利用場面

支援内容は一人一人のニーズに応じて立てられた職業リハビリテーション計画によって異なります。

- ・就業に向けた希望を踏まえて、ニーズの整理を進めます
- ・ニーズに応じた具体的な支援を提案します



センター説明DVD視聴
(4:19~6:16)



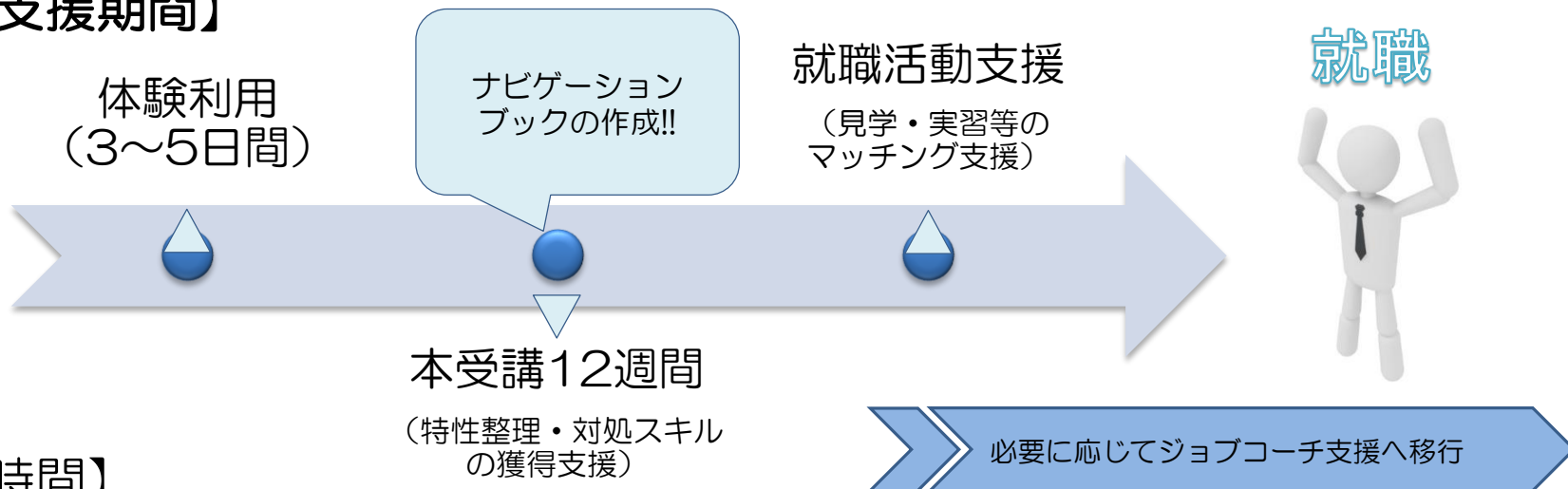
職業準備支援



2. ご利用の流れ、 カリキュラムの内容

職業準備支援

【支援期間】



【時間】

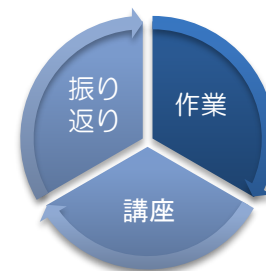
- 10:00~15:00
- 土、日、祝日は休講
- ※木曜日は10:00~12:00

【プログラム内容】

作業プログラム
講座

- ▶ 作業プログラムを通じて課題や特性を把握
- ▶ 講座で習得したスキルを作業場面で実践
- ▶ 振り返りを行い効果や今後の課題・目標を確認

職場適応力の向上



職業準備支援

軽作業系	事務系	個別相談
ピッキング	OAワーク	課題共有
伝票仕訳	数値チェック	ナビブック作成支援
プラグタップ組立	物品請求書作成	応募書類作成支援
	作業日報集計	求人選択支援
	アンケート入力	

※個々の目標や状況に応じて必要なカリキュラムを相談の上選択します。
 ※作業の目的は技術獲得ではなく、課題や特性の把握に向けた取り組みです。



職業準備支援



講座紹介（共通講座）

安全 講習

【安全講習】 職業準備支援の利用方法、安全確認等

就活 講座

【就職活動講座】 自分にあった働き方を考えたり、就職活動に必要な知識を学習する講座です。

JC 支援

【ジョブコーチ支援について】 ジョブコーチ支援の実際について紹介してもらい、就職後、職場復帰後の支援について考えます。

ナビ 講座

【ナビゲーションブック講座】 障害の開示・非開示、ご自身の障害について理解するためのツールを作成する方法を整理する講座です。



職業準備支援



講座紹介（主に精神障害者向け）

SST

【ソーシャルスキルトレーニング講座】

職場で円滑な対人関係を築いたり、日常の対人ストレスを軽減するため、SSTの実践スキルを基に実際の場면을練習します。

ストレス
対処

【ストレス対処講座】

ストレスについて理解を深め、ストレスサインを振り返るとともに、様々なストレス対処方法を紹介します。

リラク
ゼー
ション

【リラクゼーション】ストレッチ、呼吸法、筋弛緩法、自立訓練法等のリラクゼーションの方法を紹介します。



職業準備支援



講座紹介（主に発達障害者向け）

JST

【ジョブスキルトレーニング】自分の気持ちや考えを職場の上司や同僚にうまく伝えることができるよう、実際の職場を想定した場面（挨拶、報告、質問、謝罪）を設定し、ロールプレイを行いながら練習します。

問題
解決

【問題解決技能トレーニング】問題状況分析シートの記入方法を理解し、問題の発生状況や原因を把握し、現実的な問題解決策の選択ができるようになるための方法を学びます。

マニ
ュ
アル
作成

【マニュアル作成】作業手順書作成演習を通じてメモの取り方、情報の整理の仕方について自分の特徴を知るとともに、どのように手順書を作ったり、活用するとうまく作業が進められるかを学びます。

発達
障害

【発達障害について】発達障害について自己理解が深まるように、発達障害の概要について紹介するとともに、チェックリストを活用して自分の特徴を確認していきます。



職業準備支援



3. 事例紹介

事例①基本情報



Aさん

性別	男性
年齢	34歳
家族構成	父親・母親・本人（同居）
学歴	大学中退
障害内容	精神障害（統合失調症） 妄想、幻覚、幻聴
手帳	精神障害者保健福祉手帳2級
障害年金	障害年金受給中（約5万円／月）
基礎疾患	喘息
利用支援機関	医療機関デイケアを利用

アセスメントと支援

本人希望

- 事務職及びIT分野での就労を希望
- フルタイム／正社員での就労を希望
- 障害オープンを希望するが、開示内容は未整理

アセスメント

- 学歴や言語流暢性は高い
- 作業検査の結果は処理量が少なく、効率性が上がりにくい
- 職業適性検査の結果、認知機能の低下が窺われる
- 疲れやすい

本人希望とアセスメント結果のギャップ!!

支援

- 対応しやすい作業種の整理
- 作業ペースの整理（休憩方法）
- 疲労への対処方法検討（活動記録表の作成）
- 作業特性の整理（ナビゲーションブック作成）

物流センターでの短時間勤務から就労をスタート！

事例②基本情報



Bさん

性別	女性
年齢	48歳
家族構成	母親・本人（独居）
学歴	大学卒業
障害内容	発達障害（自閉症スペクトラム障害）、適応障害 不注意傾向、聴覚情報の受け取りにくさ、易混乱性
手帳	精神障害者保健福祉手帳3級

C社

事業内容	化学塗料等の製造・販売
Bさん所属	総務部（係長）

アセスメントと支援

本人希望

- 元職での復帰を希望
- 特段配慮は不要
- 早期復職を希望

会社希望

- 短時間勤務から始め、安定した就労が可能な体調管理スキル
- 本人の特性と配慮事項及び対応可能な職務の整理

アセスメント

- 突発的な事象が起こった際に混乱し慌ててしまい、相手にスムーズに内容が伝えにくい
- 複数の口頭指示を出されると焦りが強まり混乱しやすく、抜け・漏れが出やすい
- 選択的注意が向けにくく、周囲に音声がある環境では集中しにくい

本人希望と会社
希望のギャップ!!

支援

- 混乱した際の落ち着く方法の整理
- 指示の受け方やメモの活用方法を整理
- 特性／配慮事項の整理
- 事業所担当者への情報提供
(作業環境整備・必要な配慮事項共有)

人事チームでの突発事案の少ない
業務で復職!!



ご利用について

- ▶ 利用に際して障害者手帳の必要はございません。
- ▶ 費用はかかりません。ただし、来所に係る交通費及び昼食代は自己負担となります。
- ▶ ご利用にあたっては安全面の観点から公共交通機関での通所をお願い致します。
- ▶ 職業準備支援をご希望の方につきましても、最も効果的なサービス提供のために、職業評価をご案内させていただきます。



ジョブコーチ支援を

活用しませんか？

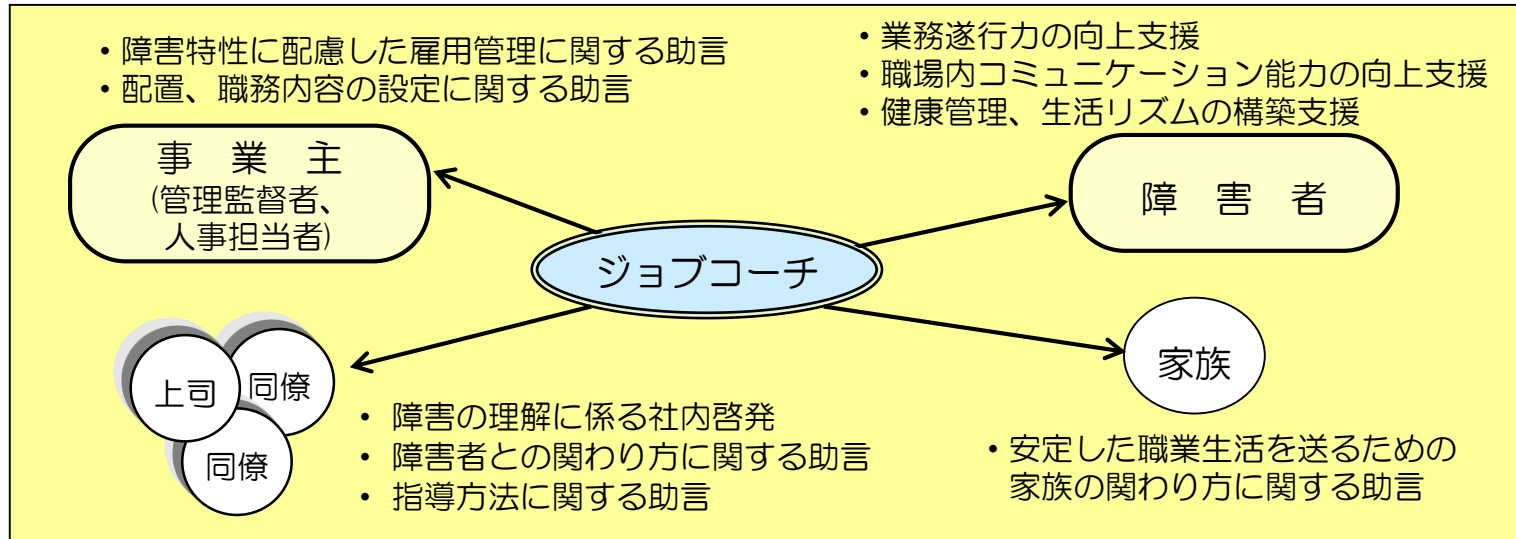
内 容

1. ジョブコーチ支援の概要
2. 支援の紹介（DVD上映）
3. 支援事例
4. よくある質問

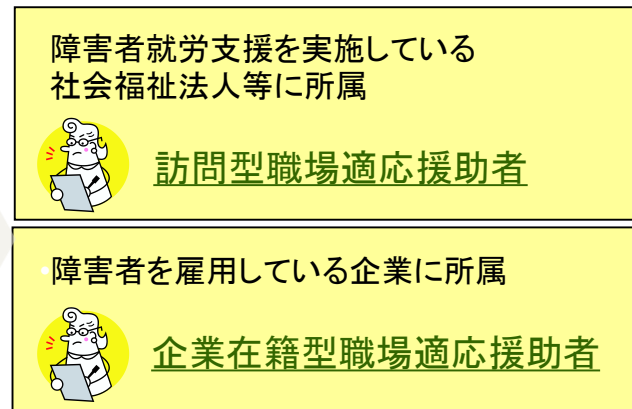
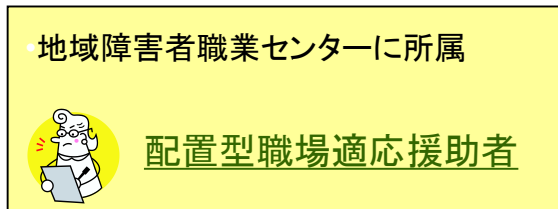
1. ジョブコーチ支援の概要

職場適応援助者(ジョブコーチ)支援

◎支援内容



※職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類



ジョブコーチ支援のプロセス

大事!

アセスメント

○障害者のアセスメント

○事業所のアセスメント

大事!

支援計画の策定

○支援課題の明確化
○スケジュール

○支援内容、方法の明確化
など

支援の実施

フォローアップ

職場適応援助者(ジョブコーチ)支援の流れ

アセスメント(評価)

支援対象障害者のアセスメント
職場環境のアセスメント

支援計画の策定

- 支援課題の明確化
- 支援内容・方法の検討、明確化
- スケジュール 等

支援の実施

- 職務の自立度の向上
- 社会的行動の自立度の向上
- ナチュラルサポートの形成等

集中支援期

- ①障害者の課題改善を集中的に行う
- ②事業所内の環境整備・調整

移行支援期

支援の主体をジョブコーチから
事業所内の支援体制に移行

(支援計画の修正)
→ (支援結果のとりまとめ)

フォローアップ

課題把握と
支援方法の
まとめ

point
職場と支援者で
このステップを
共有、協力して
行う！

1. 支援の目的の理解

2. 問題(課題)の把握

3. 原因を探る

4. 計画を立てる

5. 提案する

6. 試行(実行)する

7. 結果をみる

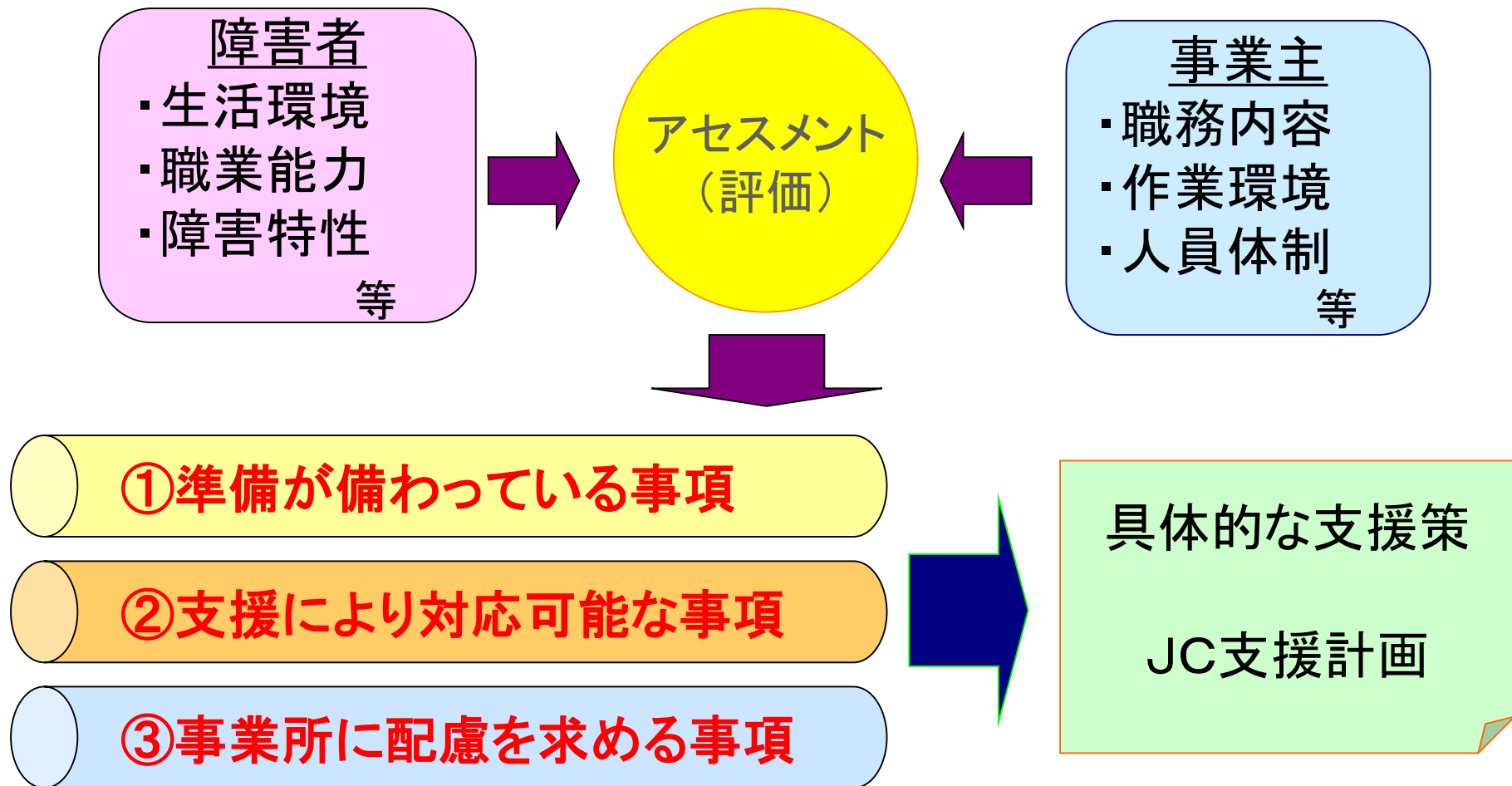
8. 検討する

アセス
メント
(見る・聞く)

☆目的
☆方法
☆具体性
(考える)

課題把握と支援方法について

アセスメント(評価)



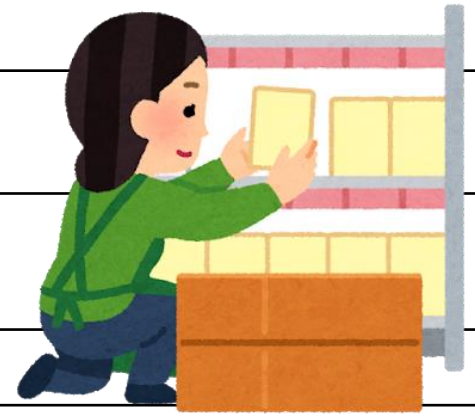
2. 支援の紹介（DVD上映）

3. 支援事例

事例 Aさん

ジョブコーチ支援により、
ご本人の就労上の課題が整理できた事例

利用者の属性	Aさん 40代 女性 精神保健福祉手帳3級 うつ病(月1回の通院、1日2回の服薬継続)
会社概要	雑貨、衣料品、食料品等の小売業 ※障害者雇用については複数店舗にて経験あり
担当業務	店舗内の環境整備、清掃、品出し、簡単な取次ぎなど
関係機関 利用状況	異動前の職場にて、職業センタージョブコーチ支援の利用歴あり。 支援終了後はB障害者就労支援センターにて定期的に面談・職場訪問を実施。
経過	<ul style="list-style-type: none"> ・高校卒業後、数社職歴あり。 ・19**年、勤務していた職場でノルマが増えたことをきっかけに不調となり、〇〇病院(精神科)を初受診。うつ病の診断を受け、1年ほど通院加療。服薬により症状が改善したため通院を中断。 ・200*年 再び症状が悪化し、××クリニックへ通院開始。 ・201*年 現在の勤務先へ入社(障害開示)。店舗Cに配属。職業センターのジョブコーチ支援を利用。 ・202*年 店舗C閉店のため、店舗Dに異動。作業内容は同じだったが、環境の変化から体調不良となり、2カ月程休職→職場復帰。 ・202*年11月 自宅最寄りに店舗Eが新規オープンになったため、異動。異動に当たり、本人およびB障害者就労支援センターよりジョブコーチの再支援の希望あり。
自覚する特性	<ul style="list-style-type: none"> ・イライラすると、気持ちの切り替えがしにくくなる。 ・急な予定の変更があるとパニックになりやすい。 ・環境が変わると慣れるまでに時間が掛かる。 ・断ることが出来ず、抱え込みすぎてしまう。 ・悪化のサインはネガティブ思考、イライラ感、食事が疎かになる、就寝が遅くなる、など。



◆ジョブコーチ支援における取組状況

支援目標	実施内容および結果
◆対象者支援 作業スケジュールの 可視化	・ジョブコーチ訪問時に面談を実施し、環境の変化によるストレス・疲労状況の聞き取り、作業の負担感の確認を行った。作業状況の聞き取りから、職場内のキーパーソンから依頼される作業以外にも、本人が自己判断で周囲の人から作業を請け負い、抱え込む傾向が把握されたため、1週間の作業スケジュールを可視化するツールを作成し、職場のキーパーソンと共有。本人の作業量に対する認識を統一した。
◆対象者支援 ナビゲーションブックの 作成(障害特性の理解 促進)	・ジョブコーチとの面談時に、本人が作成した就労パスポートの内容を確認し、障害特性に関する項目を①本人の特徴、②自分で取っている対処、③職場に配慮してほしいこと、の3項目に整理をして、1枚の書面(ナビゲーションブック)にまとめた。ご本人がまとめた内容について、キーパーソンと職場内での共有の仕方について本人・事業所と相談し、ミーティングの場面での共有を依頼した。
◇事業主支援 ご本人の特性に応じた 関わり方に関する助言	・作成したナビゲーションブックの内容を確認しながら、本人の障害特性を共有。1週間の作業スケジュールなどの指示内容は視覚化した方が本人にとっては理解しやすいこと、作業遂行状況や負担感を確認するためのキーパーソンとの定期的な面談が必要であることを確認し、対応を依頼した。

★支援期間終了後は、地域の就労支援センターへフォローアップの支援を依頼。
→ジョブコーチ支援で実施した支援内容をポイントに確認を依頼した。

4. よくある質問

Q1. 費用はかかりますか？

- かかりません

Q2. おおよその本支援期間とフォローアップ期間を教えてください。

- 本支援期間は、平均的に3か月～6ヶ月程度が多くを占めています。
- 本支援期間終了後のフォローアップ期間は、本支援期間の結果により個々に検討していきます。

Q3. 再度利用できますか？

●できます。

ただし、なぜ、再度利用する状況になったのか、どのような支援が必要とされるのか、アセスメントからの開始となります。

Q4. どのタイミングで、利用に向けての相談をすると良いですか？

- 支援が必要と考えられた時点で、一度ご連絡ください。

Q5. 依頼後すぐに支援は開始出来ますか？

- ご依頼後に、アセスメントから実施しますので、
ステップ1 事業所ご訪問し支援ニーズの確認
ステップ2 ご本人と相談し支援ニーズの確認等実施
ステップ3 支援計画の策定後に説明と両者の同意後、
支援開始

以上の3ステップを経ての実施となります。よって、ご依頼時に、開始日のご希望と今後のスケジュールをご調整させていただきます。

参考…令和2年度は、ご依頼からほぼ1か月以内での開始でした。

職場復帰に

リワーク支援を活用しませんか？

内 容

1. 職場復帰（リワーク）の概要
2. 支援の紹介（DVD上映）
3. 支援事例
4. よくあるご質問

1. 職場復帰（リワーク）の概要

(1) 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、職場復帰支援

(2) 埼玉障害者職業センターリワーク支援の特徴

① 本人・会社・主治医と復職後の安定に向けた協業

- I. リワーク開始前の打ち合わせ
- II. リワーク支援本格参加前に、「リワーク支援計画書」を作成。復職後の安定のための、取り組み目標やスケジュールを共有。（計画書への三者同意）
- III. 支援期間中、会社・主治医に進捗状況を報告。復職受け入れ準備、治療に役立てていただく。

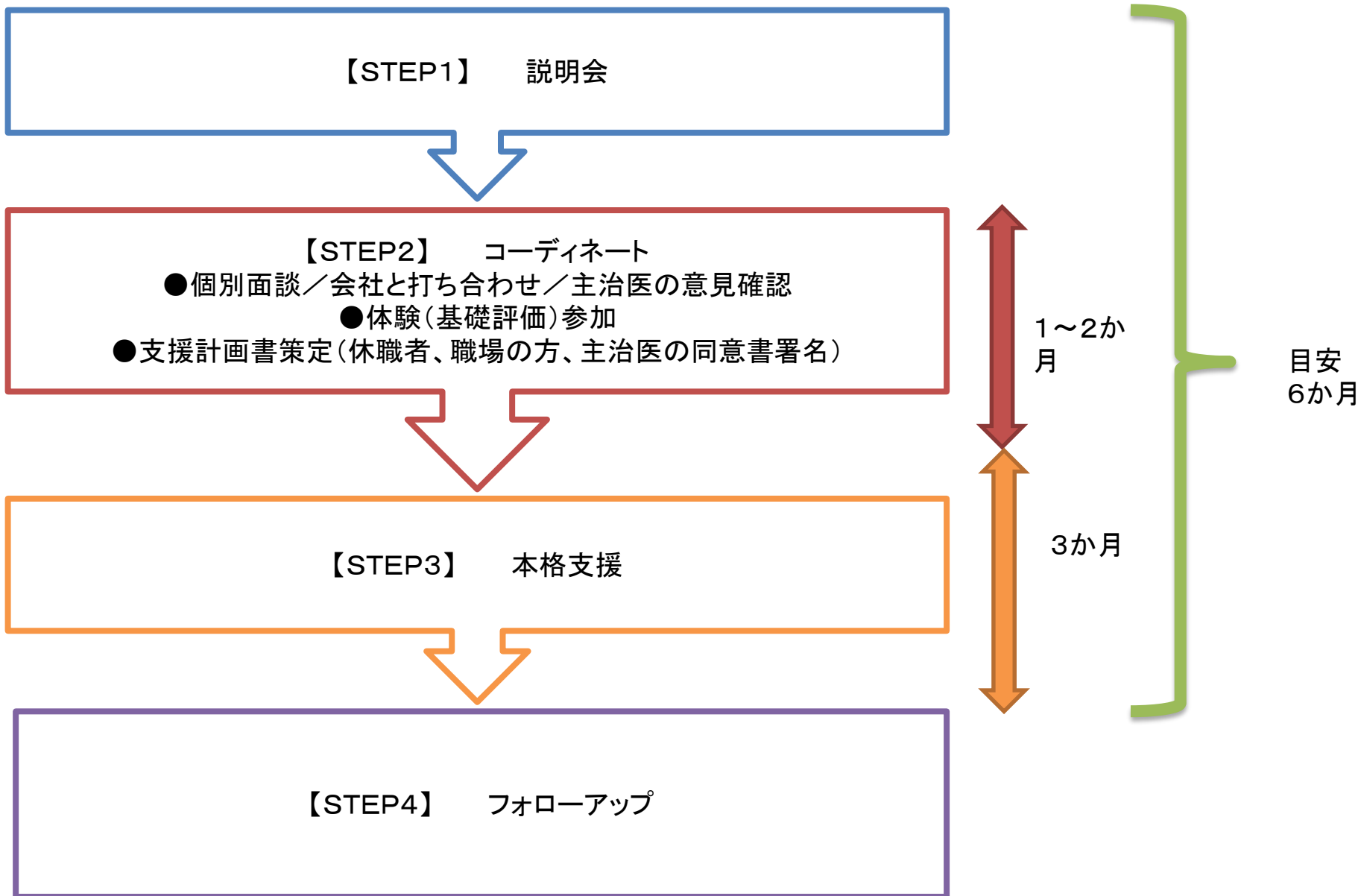
②休職中の方が所属する企業への支援

- I. 復職後の雇用管理のため、リワーク支援での取り組み状況を対象者ととともに報告。併せて、確認できた留意事項等をお伝え。
- II. 復職者受入体制の一助として、社員研修も可能。

□テーマ例

- 病気の基礎知識
- 受入時の留意事項

(3) 埼玉障害者職業センターリワーク支援の流れ



2. 支援の紹介 (DVD上映)

3. 支援事例

利用者の属性	40代 男性 抑うつ状態(通院服薬継続)
会社からの情報	本人へのイメージ:スキルはあるが、社会的に取り組む部分は苦手かも。
主治医の意見	抑うつ症状は消失。易疲労がある。
経過	<ul style="list-style-type: none"> ・大学卒業後、現社入社。事務職。 ・20**年、単身赴任。苦手な飲み会、上司から業務を否定される等重なり動悸出現。抗不安薬処方一旦落ち着く。 ・20**年、管理職昇格。業務の質量ともに負担増、上司関係の悩み、通勤時の発汗等体調不良で遅刻・欠席が増え受診。抗不安薬を処方されるも、体調は悪化。1年休職。 ・20**年、部署変更し復帰。負荷を軽減してもらっても、空白時間に将来の不安が高まり、再休職。産業医よりリワーク支援を勧められ、来所に至る。

支援目標	結果
生活リズムの安定と体力の向上	・午前中の活動が停滞しがちだったが、行動本位「だるさがあっても来所する」を意識し、徐々に活動量が増加。一定の活動を維持。
コミュニケーション力の回復	・相手に言いにくいことを自分のストレスにならないよう伝える経験をリワーク内課題で実践。当初、相手の否に対し不満を抱え、変えられないと思い悲観していたが、自分が伝えられていないことがストレスであると確認でき、自らの行動を変えることが体調の安定につながることを確認。
作業遂行力の回復	・長期間の集中力低下を確認。Todoリストを活用し作業遂行力の一助となった。
再発予防策の検討	・これまでの振り返りを通じ、一つ一つのストレスは対処しえたが、重なることで動けなくなると分析。自らの殻にこもったことで相談相手がいても相談できないことがあったと捉え、相談することの有効性を再認識。再発予防策として整理。

4. よくある質問

Q1. 費用はかかりますか？

●利用料はなし

- 交通費、昼食代は自己負担。
- 公共交通機関での通所が原則。

Q2. おおよその期間、スケジュールなどを教えてください。

●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するもの。

<標準的な流れ>

コーディネート（初回相談～開始）：1か月半～2か月



基礎評価（週3日の体験）：1か月（4週間）



センター内支援（本格参加）：3か月（12週間）

Q3. 支援期間の短縮、延長はできますか？

●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。
- ・ご本人から短縮希望がある場合、会社・主治医の同意があれば、可能。

●延長について

- ・原則、延長なし。

Q4. 復職可否の判断はリワークで できますか？

●リワークで、復職可否の判断は不可。

(例)

• Aさん (リワークは週5日安定・振り返りも完了)

→会社：「保留」

理由：会社独自のチェックリストがすべて「O」になること

• 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日は来所)

→会社：「OK」

理由：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。