



世界の職業リハビリテーション研究会（第11回）
「諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？」

R3. 6. 25

21世紀の職業リハビリテーション実務へのヒント

障害者職業総合センター社会的支援部門 永野 惣一



背景：強みに着目した労働者の新たな概念

第1次 産業革命

18～19世紀初頭
蒸気機関
紡績機など
軽工業の機械化

第2次 産業革命

19世紀後半
石油、電力
重化学工業

第3次 産業革命

20世紀後半
インターネットの
出現
ICTの急速な普及

第4次 産業革命

21世紀
極端な自動化、
コネクティビティ
による産業革新

障害や職務遂行を阻害する
要因について着目した支援

仕事のやりがい、本人の持つ能
力や興味が重視した就労支援

生産性の重視

強みや希望の重視

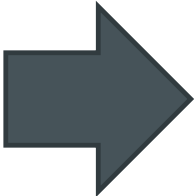
両立するためには？

背景：産業保健の分野では

ポジティブ心理学の勃興

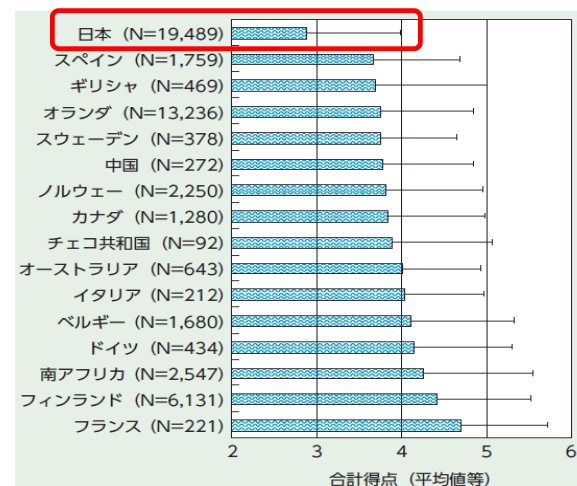
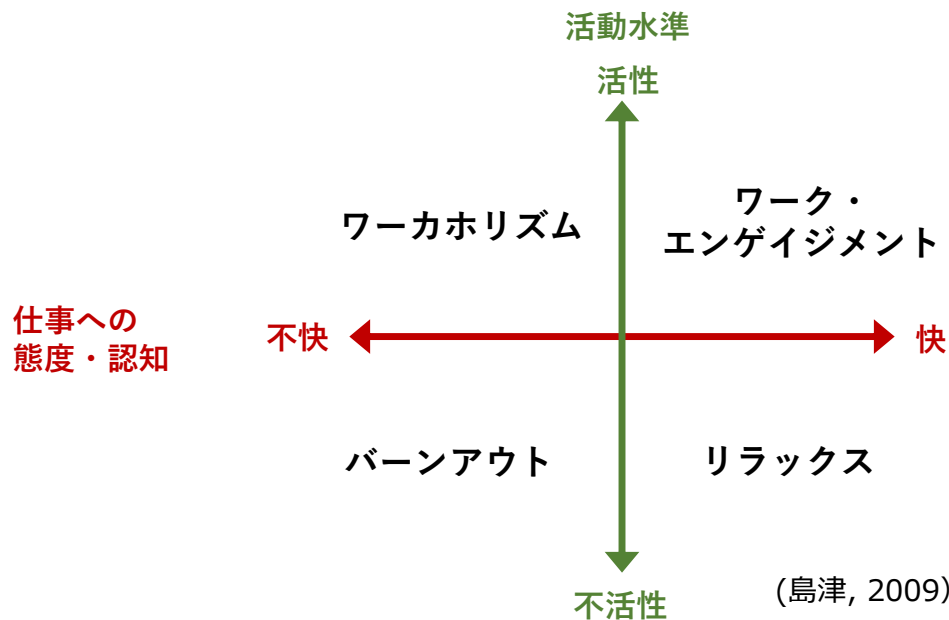
「私たちの学問の多くを占めてきた病理学に排他的に焦点を当てた結果、人間のモデルには、人生を生き甲斐のあるものにするポジティブな特徴が欠けており、希望、知恵、創造性、未来志向、勇気、精神性、責任感、忍耐力などは無視されたり、より本格的な負の衝動の変化として説明されたりしている」

(Seligman, 2014)



一般的従業員において高い生産性を維持しながら、仕事にやりがいを感じて働くあり方が**ワーク・エンゲイジメント**に関する視点から検討されてきている。

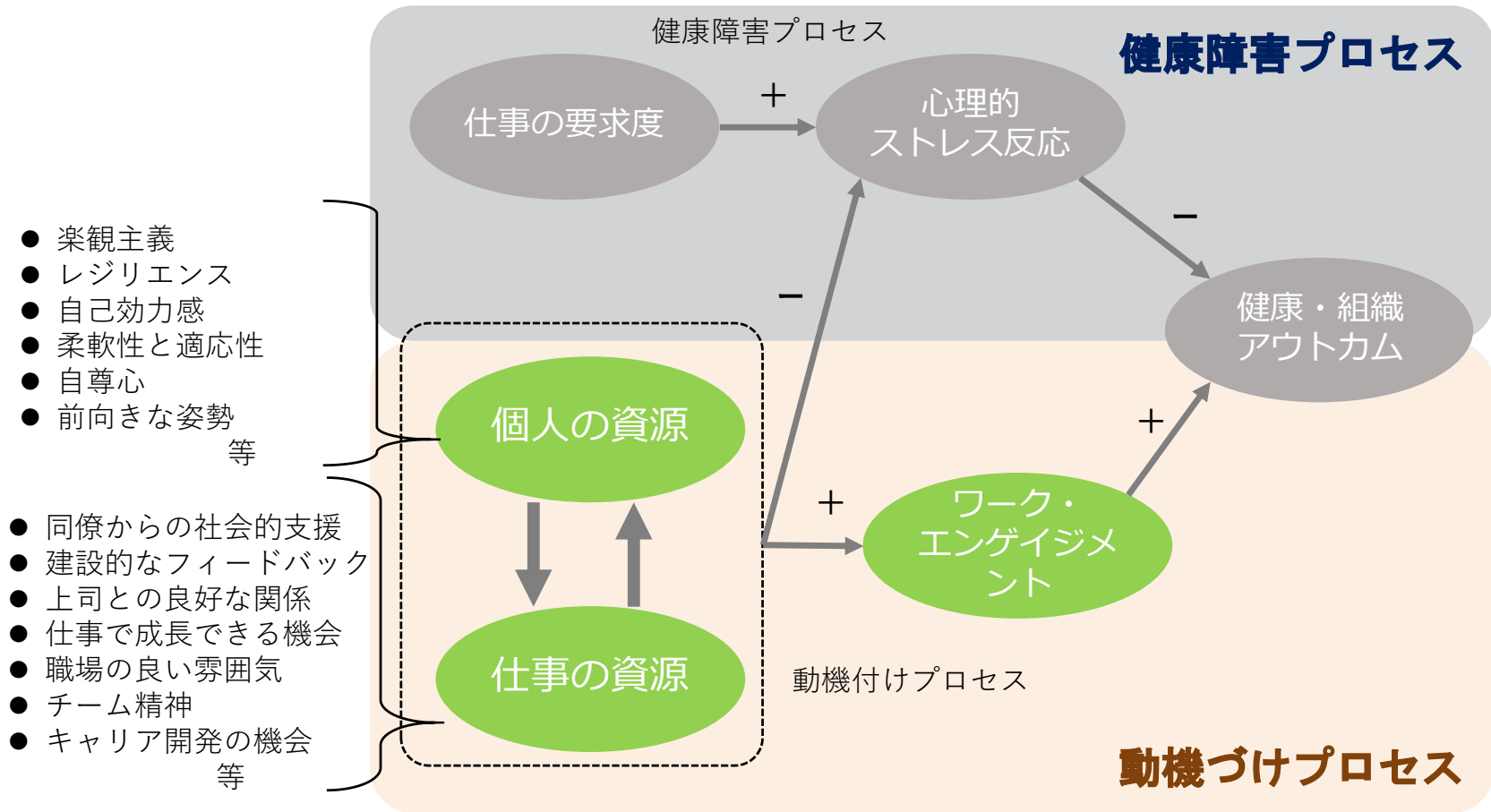
問題：ワーク・エンゲイジメントとは



ワーク・エンゲイジメント・スコアの国際比較
(厚生労働省, 2019) より抜粋

問題：仕事の要求度-資源モデル

(JOB DEMANDS-RESOURCE : JD-Rモデル)



(Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2008)

問題：ワーク・エンゲイジメントの効果

燃え尽き症候群は仕事の要求と健康問題の関係を媒介するのに対し、ワーク・エンゲイジメントは仕事の資源と離職意向の関係を媒介する

Schaufeli (2004)

ワーク・エンゲイジメントを構成する活力・熱意・没頭3つの要素は、仕事満足や組織コミットメント（組織に対する帰属意識）を促進しており、活力・熱意については、ネガティブなストレスを抑制する効果がある

Schaufeli (2008)

ワーク・エンゲイジメントを向上させることは精神的健康の促進、職場定着の維持に効果がある。

問題：ワーク・エンゲイジメントを高める要因

動機づけと（例えば「自分の仕事で好きなものを知っている」）、資質への振り返り（例えば「私は自分の強みを知る」）が、最終的にはワーク・エンゲイジメントの向上にも結びつく。

Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk (2013)

動機づけや資質の向上と健康を促進する目的に開発されたプログラムの参加者によって「将来の希望を振り返る」「目標を設定する」などのテーマでセッションが行われ、ワーク・エンゲイジメントの向上が確認された。

Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli, & Blonk (2015)

労働者本人のキャリア上重視してきたことや強み、また仕事上の希望や動機づけを明確にすることは、ワーク・エンゲイジメントの向上に結びつく

研究目的

障害者の人材としての生産性向上とやりがい、雇用の質の向上に向けた職場環境を実現するための、諸外国における専門的職業リハビリテーションサービスの成果について、産業保健分野での知見との共通点や障害別の特徴を検討する。

研究方法

- 諸外国における専門的職業リハビリテーションサービスとその成果に関する内容をワーク・エンゲイジメントを中心とした産業保健分野の知見と比較し、共通点や特徴を記述する。

(1) IPS (Individual Placement and Support) : 精神障害のある人たちの「働きたい」「自分で収入を得たい」と望む声を支援するプログラム。重度の精神障害のあるものでも、本人の興味、技能、経験に適合する職を得て働くことができるという信念に基づいている。

(2) カスタマイズ就業 : 障害を持つ社員と雇用する企業の雇用関係を、双方の要望を満たしかつ、特性を活かし合える方法で個別設計する就業のあり方。

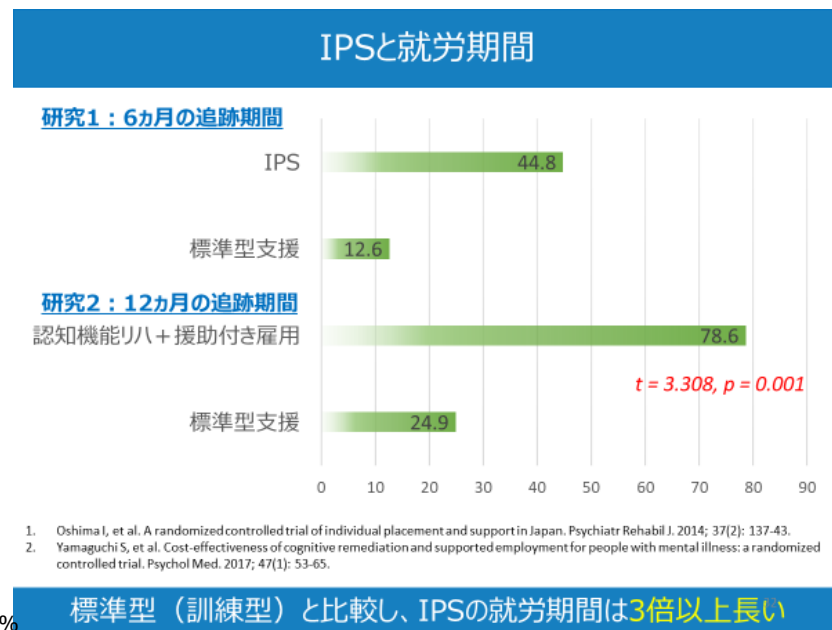
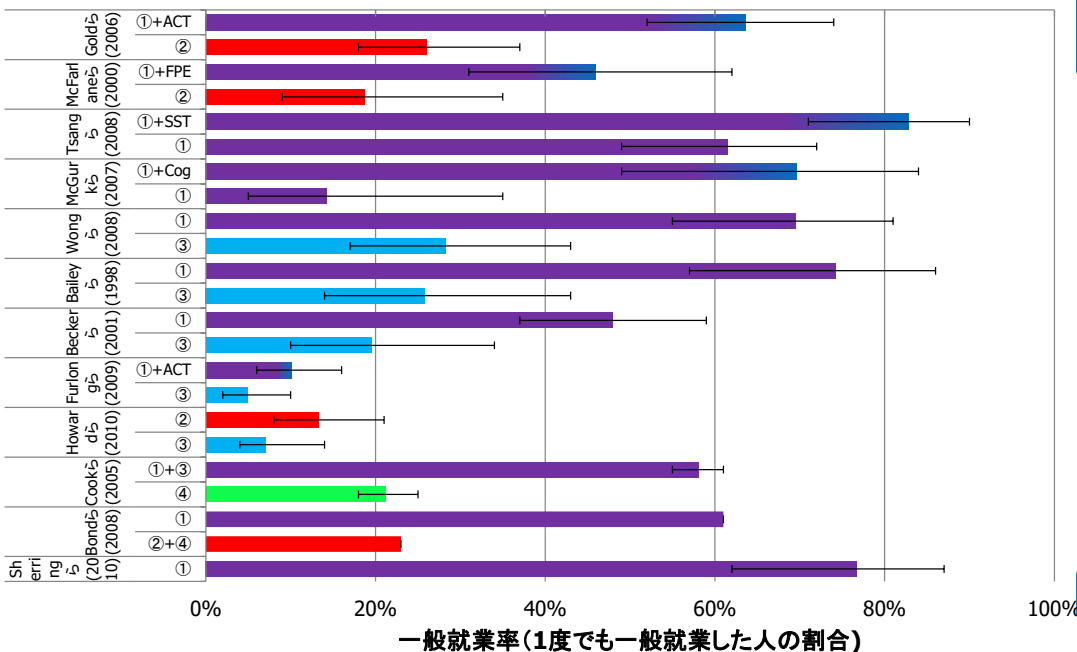
結果：IPSの8つの支援原則

- 競争的雇用に焦点が当てられている
- 仕事探しをいつ始めるのかはクライアントの選択に基づいている
- リハビリテーションと精神保健サービスの統合
- クライアントの好みを尊重する
- 個別の経済的カウンセリング
- 迅速な職探し
- 系統的な職場開拓
- 無期限の個別支援

就労定着への効果、ストレス軽減、個人の希望の明確化に共通点があるか

結果：共通点①就労定着への効果

■ IPSによる支援は就業率や就労期間について有意な効果が示されている



(第4回 世界の職リハ研究会資料より抜粋)

【産業保健分野の知見との共通点】

職場定着や企業への帰属意識への効果

結果：共通点②対話のあり方

就労に焦点を当てた面接技術

- リフレクティブ・リスニング（クライアントが話したことを面接者が繰り返したり、内容を言い換えたりする技法）が有効。
- 共感を込めてクライアントがどのように感じているかに応答し、就労支援専門家はアドバイスや意見の不一致に陥ることを避けられる。
- 自分が重要視していることと、目標を明らかにするための「動機付け面接」も有効。

Becker & Drake (2004)

【産業保健分野の知見との共通点】

他者との対話により人の持つ強みや希望についての明確化

結果：カスタマイズ就業の支援のあり方

- 雇用主は、特定の職務あるいは従業員に対する期待事項を自発的に交渉する。
- 交渉により成立した雇用関係は、求職者又は従業員に特有のニーズ・強み・興味と、雇用主の個々のニーズの双方を満たす。
- 主たる情報源は求職者であり、雇用市場開拓の方向性を決めるのも求職者本人である。
- 求職者の好みや興味、地域でのつながりを明らかにする計画プロセスは、本人が主導する。
- 計画の前にも、求職者特有のニーズ、能力及び興味を明らかにするための探索の時間が不可欠である。必要ならば、この探索作業を補完するために、形式的あるいは従来型のアセスメントを取り入れてもよいが、これらを計画の主たる情報源として使用するのは妥当ではない。
- カスタマイズ就業は本人に適した仕事を見つけ出し、それにより恒常的に失職又は不完全雇用の状態にあった求職者に生活向上の可能性をもたらす。

ニーズ・強み・興味の充足、対話を通じた探索に共通点があるか

結果：共通点①個人理解のためのディスカバリー

- 一人ひとりを中心にした就職戦略を持つために、求職者自身を主役として専門家が助け手となるディスカバリー（探索）アプローチ。
- 雇用専門家が求職者と共に過ごし、質問、観察、求職者が推薦する友人や家族、同僚との面談などを通して、以下の内容を把握する。
 - ・ 強みや価値観を知る
 - ・ 実際の活動で能力と障害を把握する
 - ・ 好き嫌いを重視する
 - ・ 本人が持つ資源を確認する

【産業保健分野の知見との共通点】

求職者の強み、ニーズ、興味を明らかにするための対話

結果：共通点②職務開発の提案と交渉

交渉による雇用主のメリット

- 仕事がより早くあるいはより正確に完成する
- 従業員の生産性が高まる
- 収益が拡大する
- 仕事の流れがよくなるよう再編できる
- 負荷過重の従業員の負担が軽減される
- 業務の効率性が向上する

【産業保健分野の知見との共通点】

生産性の向上、業務負担軽減によるストレスの緩和

考察・結論

- 共通点として、対話による強みや希望の明確化が挙げられる。これらがワーク・エンゲイジメントに結びつくという知見についても、IPSによる取組やカスタマイズ就業といった職業リハビリテーションにおいても同様に生じている可能性が考えられる。
- ワーク・エンゲイジメントを向上させる取組では、対話の相手が職場の上司・同僚である場合が多い。職業リハビリテーションにおける職場環境や風土が及ぼす影響や支援のあり方についても調べる必要がある。

主な文献

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the job demands–resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 356—366.
- Akkermans, Jos, Brenninkmeijer, Veerle, Schaufeli, Wilmar B & Blonk, Roland W. B. (2015). It's all about careerskills: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54, 533–551.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008), “Towards a model of work engagement”, *Career Development International*, Vol. 13, pp. 209–23.
- Deborah R. Becker, Robert E. Drake: 精神障害を持つ人たちのワーキングライフー IPS; チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド. 大島巖, 松為信雄, 他監訳, 金剛 出版, 2004.
- Seligman MEP (宇野カオリ・監訳): ポジティブ心理学の挑戦: 幸福から持続的幸福へ. ディスカヴァー・トゥエンティワン, 2014.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293–315.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., et al. (2008). Work engagement in Japan: Development and validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510–523.
- 島津明人 (2009). 職場のポジティブ心理学: ワーク・エンゲイジメントの視点から. *産業ストレス研究* 16, 131–8