

就労支援ハンドブック

統合失調症者を支えるために

2009年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

このハンドブックは、当センター研究部門による「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究（平成19～20年度）」（報告書No.90）の内容をもとに、精神障害者（統合失調症者）に対して、効果的な支援を行っていきたいと考えている就労支援担当者の方々の参考となるよう使いやすい形に取りまとめたものです。

本書が、多くの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2009年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 刈部 隆

目次

はじめに	4
○精神障害者の就労支援の特徴	4
○就労支援のプロセスにおける特徴	5
1 就労支援における支援行動のプロセス	
1-1 就労支援における支援行動のプロセス（全体像）	8
1-2 支援者の判断と当事者の意思決定を踏まえた方針決定のプロセス	10
事例1 就労へ一歩踏み出すための働きかけを行った事例	
1-2-1 当事者を知る	13
1-2-2 アプローチを検討する	14
コラム1 <アプローチを検討する>視点	
1-2-3 話し合う	16
コラム2 目標を立てる意味とその立て方	
1-2-4 働きかける	18
1-3 具体的な支援行動のプロセス	20
1-3-1 準備性を育てる	21
1-3-2 作業指導をする	24
事例2 作業指導をすることにより不安が軽減した事例	
1-3-3 職業意識を育てる	27
1-3-4 就職活動を支援する	28
コラム3 気づきを育てる	
1-3-5 働くことを支援する	30
事例3 当事者の状況に応じて作業内容や環境の調整を行った事例	
1-3-6 事業所に働きかける	33
1-3-7 当事者同士の関係を支える	34
1-3-8 事業所を支援する	34
1-3-9 関係機関とともに支える	35
2 意思決定を支える支援プロセス	
2-1 事例による意思決定を支える支援プロセスの説明	39
事例1 就職先の職種を考える際に、経験をつみながら当事者も 納得のいく決定を行った事例	40

事例 2	家族からの就労支援機関での支援の希望はあったが、 当事者自身は希望しなかった事例	42
事例 3	仕事はうまくいっているが、職場の人間関係が よくないため、職場を変えようかと悩んでいる事例	44
事例 4	自分は本当に働けるのか不安があり、就職への一歩が 踏み出せない事例	46
事例 5	目標が就職に向けて現実的に変化した事例	48
事例 6	障害の開示・非開示を模索した事例	50
2-2	意思決定を支える支援プロセス（全体像）	52
	コラム4 家族との支援ネットワーク	54
3	就労支援者のためのQ&A	57
	○ 難しいと思われる職種での求職活動に固執する場合の対処方法は？	58
	○ 自信が持てず、就職に向けて一歩が踏み出せない場合の対処方法は？	59
	○ 資格や免許の取得にこだわる場合の対処方法は？	60
	○ 就職活動における障害の開示・非開示について	61
	○ 就労時間の設定の仕方について	63
	○ 職場実習先を探す方法は？	64
	○ 職業準備性を身につける方法は？	66
	○ 面接同行の際の当事者に関する情報を伝えるポイントは？	68
	○ 家族と当事者の希望が違っている場合の対処方法は？	70
	○ 当事者同士の交流を深める方法は？	71
	○ 就職活動や就労に向けた学習会の実施方法や内容について	72
おわりに		73
引用・参考文献		74
巻末資料		
	○ 就労支援における支援行動のプロセス（全体図）	76
	○ 意思決定を支える支援プロセス（全体図）	78

はじめに

「働く」ということは、人間にとって必要なことであり、すべての人が働く権利を持っています。そして、野中（2003）は、精神障害者の就労支援の原則を「どのような障害を持っていても働くことができるという前提条件を信じ、勤務時間、作業内容、作業環境、雇用形態、支援内容などを工夫することにより、利用者自身が選択できる幅を広げること」としています。

平成 18 年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正が行われ、精神障害者も実雇用率へ算定されることになりました。それに伴い、精神障害者の求職者や就職者の数は増えてきています。また、平成 18 年の「障害者自立支援法」の施行によって、新たに就労支援を実施する機関も増えてきています。このような中、精神障害者の就労支援へのニーズは高まってきています。

ここでは、精神障害者の就労支援の中でも、統合失調症者に焦点を当て、実際に行われている就労支援について、障害者職業総合センター研究部門の「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究（平成 19～20 年度）」（報告書 No.90）の内容を踏まえて整理してみようと思います。

○精神障害者（統合失調症者）の就労支援の特徴

今回の研究結果からは統合失調症者に対する就労支援について次のような共通する特徴がありました。

協働作業のパートナーとしての関係性

1 つは、支援者と当事者の関係性です。統合失調症者の就労支援では、支援者は就労に向けて走るランナーの伴走者として支援していることが特徴として挙げられます。この関係性を築くためには、支援者と当事者の信頼関係がなくては成り立ちません。当事者が支援者を協働作業のパートナーとして認識し、信頼感を持って両者が一緒に就労に向けて活動することが、効果的な就労支援に結びつきやすいと思われます。

意思決定の尊重

2 つめは、当事者の意思決定の重要性です。意思を尊重することはこれまでの就労

支援においても謳われていることですが、特に統合失調症者の場合は、青年期に発病することが多く、社会的な経験や自己決定を行う機会が少なかったことや認知機能障害を原因とする問題解決能力の低下といった障害があり、就労支援を進めていく際には意思を尊重することが大変重要なポイントになります。当事者が自分で決定や判断するための情報提供や相談については、当事者の状況に応じてきめ細かく丁寧に関わっていく必要がありますが、最終的な決定や判断は当事者が行うことであり、支援者が代わって決定することは自己決定権に対する侵害とも取られ、支援を進める上での障害ともなり得ます。支援者は当事者が自分らしい意思決定ができるように、支援の中で働きかけるとともに、支援者の意図と異なる当事者の考えに基づいたチャレンジや試行錯誤についても見守り、失敗した場合にもそれを次のステップに活かすことが大切になります。

○就労支援のプロセスにおける特徴

就労支援のプロセスとは、一般的には、「職業評価」「職業前訓練」「就職活動」「職場定着指導（フォローアップ）」という流れが示されますが、ここでは、支援者の支援行動の動きによって就労支援のプロセスを示しました。就労支援のプロセスにおける特徴については次のようになっています。

就労支援プロセスにおける循環

1つめは、就労支援プロセスにおける循環として示されます。支援者の支援行動に視点をあててそのプロセスを整理したところ、支援者の判断と当事者の意思決定を基点として、複数の支援行動が同時期に相互に作用しながら、波状的に行われており、また、その繰り返しの中で、それぞれの支援が影響を及ぼしながら展開しています。

このようなプロセスの特徴は、統合失調症者の就労支援において、前述したように当事者の意思決定が重要な意味を持ち、それに応じた支援展開がなされていることとその障害の現れ方が一人ひとり異なり、多様であるために、それぞれの課題や目的に応じた支援展開がなされていることから生じています。

これは、統合失調症者の就労支援においては、その時々での当事者の意思決定や症状や環境の変化によって、その都度、支援の方向を柔軟に転換することが求められていると考えられます。当事者の状況に応じて臨機応変な態度で就労支援を進めていくことは、統合失調症者の就労支援においては重要なポイントとなります。

対極的・相対的な支援の使い分け

2つめは、支援者に求められる当事者に向けた対極的あるいは相対的な支援の使い分けとして示されます。具体的には、支援者が当事者に働きかける内容やタイミングの違いとして表出されます。前述したように統合失調症者の就労支援では、支援が必ずしも段階的に進むとは限りません。また、統合失調症という慢性的で、変動しやすい疾患によってセルフマネジメントに影響が現れやすいという特徴を持つ当事者への支援行動は、支援の目的や実施時期、当事者の支援の受け止め方（反応）とそれに応じた対応、その後の見通しを念頭に置いたスモールステップでの進展を基本に支援を進める必要があります。そのため、当事者自身の状況に即応した支援と支援者の意図を反映した支援、支援者の意図を背景にして、状況や当事者の状態の変化に応じた支援を、内容や働きかけ方、タイミングを読みながら行う必要があります。具体的には、就労支援のプロセスの説明の項で示すことにしますが、支援者は、当事者の状況をいつも把握しながら、効果的な就労支援を進めていくために、また、当事者自身の自分らしい就労につなげられるように、支援の内容や働きかけ方、タイミングを判断していく必要があります。

このハンドブックでは、統合失調症者の就労支援のプロセスを通して、図や事例を用いながら、統合失調症者の就労支援の特徴を踏まえた具体的な支援行動やポイントについて説明しています。具体的な支援行動やポイントについては、「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究（平成 19～20 年度）」（報告書 No.90）において得られた統合失調症者の就労支援を実践されている支援者からのインタビュー内容及び検討や分析の結果を基に、報告書に盛り込むことの出来なかった支援の内容等も加えて作成しました。これから統合失調症者の就労支援に携わっていく支援者や、現在、就労支援を模索している支援者の方々に対して、少しでも参考になれば幸いです。