

第1章

研究の背景と目的

第1章 研究の背景と目的

第1節 背景

1 精神障害者の就労と就労支援の現状

最近の精神障害者の就労の実態を見ると、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正により、平成18年4月から身体障害者、知的障害者に加え精神障害者も実雇用率への算定が行われ、求職者や就職者は一層増加の傾向にある（表1-1-1）。

表 1-1-1 精神障害者の求職申込件数及び就職件数（件）

	平成12年度	平成19年度
求職申込件数	4,803	22,804
就職件数	1,614	8,479

出典「平成19年度の障害者の職業紹介状況」
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課発表

厚生労働省では、このような状況を背景に、精神障害者に対する様々な雇用支援施策を実施しており、今後も、これらの施策が有効に活用されることによって、雇用が促進されると考えられる。

一方、当事者を取り巻く就労支援状況から考えると、平成18年の「障害者自立支援法」の施行に伴い、医療・社会福祉領域等において就労移行支援が積極的に行われ、新たに就労支援を実施する機関が増えてきている。厚生労働省障害福祉課調べ（2008）によると、障害福祉サービス事業者数のうちの就労支援に関係する事業として、平成20年4月1日時点における事業者の件数は、就労移行支援が1,126件、就労継続支援A型が269件、就労継続支援B型が2,196件となっており、年々増加傾向にある。ただし、このような就労支援の事業をサービスする施設では、サービス管理責任者及び就労支援員、職業指導員を配置することになっているが、サービス管理責任者に対する研修は行われているものの、就労支援員や職業指導員の研修は特に行われておらず、就労支援に携わる支援者養成のための仕組みが整っていないのが現状である。

このような転換期にあって、精神障害者に対する就労支援へのニーズは一層高まっていると言える。

2 関係機関の就労支援の状況

現在、精神障害者の就労支援については、病院（精神科）を始めとする医療・保健機関、社会復帰施設等の社会福祉機関、公共職業安定所（ハローワーク）を始めとする職業リハビリテーション機関など様々な機関で行われている。就労支援は、職業リハビリテーション機関においてはその中心的サービスとして展開されており、医療・保健機関、社会福祉機関等においては、その機関の設立の趣旨・規定に則った中心的な活動とともに行われている。各機関は、就労支援について、就職活動・職業生活等に関する情報提供・演習、職業準備訓練、技能訓練、就職活動支援、職場体験・実習、グループ就労、ジョブコーチ、職場定着支援などを独自に構成し、「就労支援プログラム」として展開している。

これらの取り組みについては、多くの先行研究で示されている。

医療・保健分野においては、大山（2006）がX市精神科リハビリテーションの精神科デイケアと就労支援プログラムを利用した2事例について、その過程を4段階に分けた上で回復過程に応じた段階的な

支援のあり方や有効性について述べている。また、大野他（2005）は、「精神科デイケアにおける就業支援の取り組み」として、「就業プログラム」の紹介とともに、実際の職場体験を踏まえた自己決定、症状と行動のパターンの把握と対処方法の獲得、就労支援機関との連携、後方支援による心理的サポートを就業・定着の要因として掲げ、「就業支援」における医療機関の役割についても言及している。

社会福祉分野においては、八木原他（2006）が、社会福祉施設における就労支援の取り組みとして、障害者就業・生活支援センターでのジョブコーチの実施状況について言及する中で、「認知のずれを修正し、職業人として等身大の自分自身を受け入れる」重要性を指摘するとともに、当事者の主体性に基づいた変更の繰り返しを続けながらの就労支援の展開を提示している。またこの他にも様々な施設が独自の「就労支援システム」とそのシステムを利用した事例を通じて、就労支援プロセスと就労支援技法について言及している。

就労支援分野においては、（独）高齢・障害者雇用支援機構（以下、「当機構」という。）職業リハビリテーション部（以下、「職リハ部」という。）指導課の報告（2006）の中で、当機構が実施する職業リハビリテーションサービスの説明に加え、平成17年から開始された「精神障害者総合雇用支援」の取り組みについて事例も含めて紹介している。また、就労支援の中心となってきた地域障害者職業センターにおいても、医師と連携した職業リハビリテーションサービスを展開していくことが精神障害者の就労支援や職場復帰支援に効果的であろうと述べている。

各分野における報告は、事例を踏まえて、「就労支援プログラム」のシステムや支援技法及びその実施状況について述べるとともに、当事者の就労に向けたプロセスにおける心理・行動面での特徴も明らかにしている。

支援技法の内容と留意事項を網羅的に提示しているものとしては、倉本（2004）が、文献等で得られた情報を①精神障害者の就労上の課題、②支援方法の概要として集約し、就労支援段階を「就職活動前段階」、「就職活動時」、「面接時」、「職場実習時」、「就職後のフォローアップ」までの5段階に分けた一般的な支援段階にそって、内容、実施上の留意事項等について明らかにした。

また、松本（2002）は、当事者のプログラム活動場面に密接に関係している作業療法士の立場から、就労支援の経験や事例を通して、精神障害者の就労支援の評価のポイントや就労支援を進めるときのポイントについてまとめており、作業療法士の役割や連携の大切さについて述べている。このように、精神障害者の就労支援を行っている立場からの支援内容や留意点等について、整理されている文献も数多く見られる。

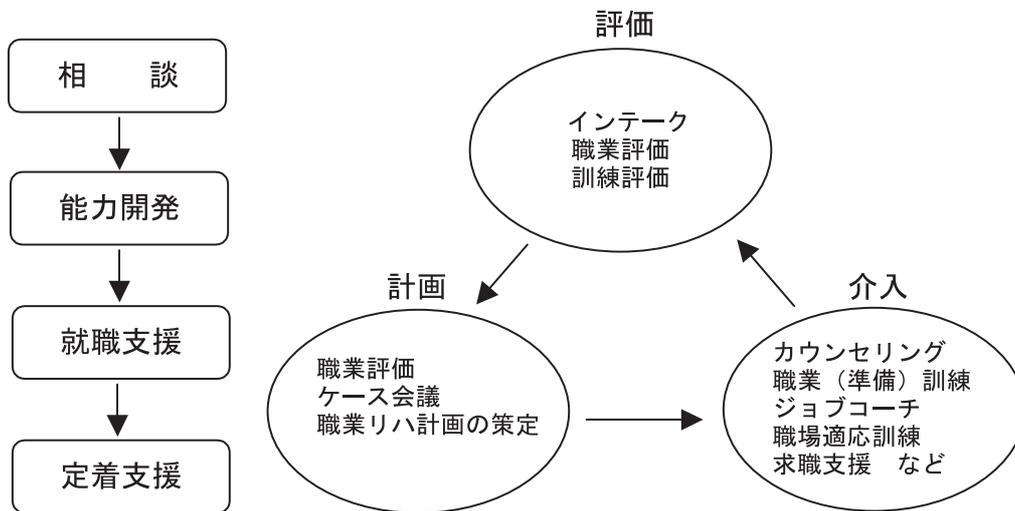
調査報告としては、就労支援技法に関して、堀（2006）が当機構の地域障害者職業センターを対象にジョブコーチ支援事業の実態を調査し、精神障害者を対象とするジョブコーチの実施に当たっての留意点についてまとめている。また、岩永（2005）が鹿児島県における精神障害者の一般就労への心理的な抑制要因について実態調査を行っており、一般就労を希望している人ほど具体的な求職活動への不安は高いという傾向があり、不安の壁に対する就労支援機関の支援体制が不十分だと指摘している。この他にも、就労支援を行っているそれぞれの機関における実態調査や障害者自立支援法に則った就労移行支

援事業所や就労継続支援事業所の実態についての調査報告についての文献もある。

これまで述べたような先行研究は、(ア) 医療・保健機関、社会福祉及び職業リハビリテーション機関における「就労支援プログラム」を利用した事例を踏まえた就労支援プロセスと支援技法の展開、(イ) 就労支援技法の内容と実施上の留意事項の提示、(ウ) 精神障害者の就労や就労支援技法に関わる特徴についての視点を絞った実態調査に分けられるが、それぞれの機関の業務や役割の範囲内における就労支援の実態を明らかにした文献がほとんどである。

3 就労支援のプロセス

次に、就労支援のプロセスという視点から見ていくと、これまでの職業リハビリテーションにおいては、相談・評価から始まり、必要があれば職業準備を行い、就職活動を経て就職につながり、さらに就職後の定着支援も含んだ流れ図が一般的である。



(出典 障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習テキストⅠ-1,「職業リハビリテーション」当機構職リハ部 (2006))

図 1-1-1 職業リハビリテーション専門家の機能

図 1-1-1 は職業リハビリテーション専門家の基本的なあり方を示したモデルの1つであるが、図の左側のように、相談から定着支援までの流れは、進行の遅滞や逆行があっても、概ねこの流れに即して支援が進められている。また、支援を行う上での担当者の役割は「評価」「計画」「介入」の3つの位相のいずれかに還元できるものであり、図の右側のように連続的なプロセスとして見ることも可能としている。

一方、前述した倉本 (2004) の文献では、精神障害者の就労支援は、これまでの身体障害者モデルで提示されている訓練 (就労前の支援) から就労支援への一方向の移行ではなく、訓練と就労の双方向への移行が可能なシステムが重要であり、双方向の移行による支援効果に着目した集約は今後検討していくべき重要な課題であると述べている。また、本間 (2000) は、精神障害者の就労支援を進める上での職業リハビリテーションの流れについては、従来から言われている医療・生活・職業の時間軸に沿った段階的な階層構造ではなく、3要素が同時に並んで相互に影響し合っていると考え、図 1-1-2 のよ

うなパラレルタイプの構造を示している。さらに、この構造を踏まえて、職業リハビリテーションマップとして、精神障害者の職業リハビリテーションに関する医療・生活・職業のそれぞれの制度や機関を1枚の図にまとめたものも作成している。

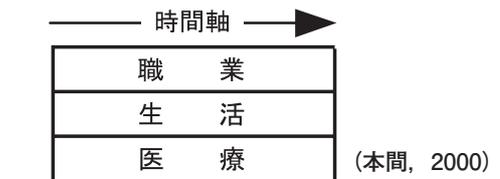


図 1-1-2 医療・生活・職業の並行関係(パラレルタイプ)

4 就労支援ノウハウの共有化の必要性

3で述べたように、就労支援のプロセスについては幾通りかの考え方が示されているが、精神障害者の就労支援におけるノウハウを共有化するための具体的な支援方法や支援行動の流れについて述べられている研究は少ない。これまでの研究が事例研究や実態の整理に留まっていることに加え、今後の就労支援を支える支援側の体制が十分に確保されているとは言えず、就労支援の具体的なノウハウの共通理解は未だ不十分である。また、本間（2000）は図 1-1-2 のように、精神障害者の就労支援には、医療と生活と職業が並行して支援を行っていくことが重要と述べているが、就労支援のノウハウが医療や生活の現場で支援を行っている支援者の間で必ずしも共有されておらず、連携がうまくいかない原因の1つとなっている状況も見られる。今後の精神障害者の一層の就労支援の充実のためにも、就労支援に関するノウハウを、異なる分野における支援者や新たに支援に携わる支援者も含めて共通に使えるように明確な形で示すことが求められている。

第2節 目的

第1節で述べたように、精神障害者の就労支援は、就労支援プログラムを基に展開されているが、日常的に行われている実際の就労支援においては、当事者のニーズや希望に応じた、あるいは、当事者の認知や行動の変容を支えるような支援者の対応が展開されていると考えられる。このような精神障害者の就労支援の実践を通じた支援者の経験則・経験知を集約することによって、各分野に共通の支援技法を明らかにすることが可能となり、就労支援のノウハウの共有化を図ることができると考えられる。また、このような取り組みは、これまでの経験や知識の再編成に通じるとともに、経験の浅い、あるいは新たな就労支援従事者へのガイドラインとして機能すると考えられ、精神障害者の就労支援の向上につながると思われる。さらに、医療や生活分野で支援に携わっている支援者に対しても、精神障害者の就労支援のあり方についての理解が深まり、効果・効率的な連携を図ることが可能となると考えられる。

このため、これまで職業リハビリテーション機関や一部の医療・社会福祉機関において行われている精神障害者の就労支援の構造と内容、支援の過程における当事者（障害者本人）のニーズや行動の変化に応じた支援者の判断・行動について分析し、これまで文章化されず暗黙知とされてきた就労支援の際に必要な知識と技術、及びこれらに基づいた就労支援のプロセスを、文章化された形式知として明らかに示した上で、精神障害者に対する就労支援のノウハウの共有化を図ることとする。ただし、精神障害者の精神疾患の種類の違い、求職支援あるいは復職支援という当事者のニーズの違いによっては、就労支援の支援行動やノウハウについて、若干異なってくることも推察されることから、分析の厳密性を考え、本研究では、精神障害者の中でも統合失調症の者に焦点を当て、その就労支援プロセスにおける支援ノウハウの共有化を図ることを目的とする。

第3節 分析の視点

精神障害者（統合失調症の者）（以下、「統合失調症者」という。）の就労支援のノウハウの共有化を図るために、就労支援のプロセスのどこに視点を置くことにするかを検討した結果、以下の3点について検討することとした。

1点目は、実際の現場における統合失調症者に対する就労支援を時系列で示した場合に、どのように展開されているのかを改めて見直し、精神障害者と他の障害者の就労支援のプロセスとの相違点について検討する。これは、統合失調症者の就労支援が、就労前訓練から就労への一方向ではなく双方向への移行が可能なシステムが重要だと述べた倉本（2004）の指摘を踏まえたもので、再度確認の意味も含めて明らかにし、統合失調症者の就労支援のプロセスの特徴を示すこととした。

2点目は、当事者とその環境についての支援者の状況判断や見通しとそれに対する具体的な就労支援のプロセスを明らかにすることとした。このプロセスにおける就労支援の具体的な内容や方法は支援者が支援を行う中で蓄積されてきたノウハウであり、実際にはあまり意識されずに行われてきたと思われる。これまで明らかにされてきた支援のシステムやメニューとしての支援行動ではなく、統合失調症者のニーズや課題に即した支援行動の動きを明らかにすることによって、就労支援に共有のノウハウとして提示できると考えられる。

さらに、3点目としては、実際の現場において当事者が意思決定を行うプロセスにおいて支援者はどのような支援を行っているのかを明らかにすることとした。医療現場や社会生活における当事者の意思決定に関する文献は、これまで主に医学・看護系の論文においていくつか見られるが、就労支援における意思決定に関する文献についてはあまり見られない。しかし、青年期に発病し、障害特有のハンディとしての意思決定のしづらさを持つ統合失調症者にとって、就労に向けたプロセスは意思決定の連続であり、意思決定を支える支援は就労支援において重要な意味を持つと判断される。

以上の3点に関する検討を行うことによって、多様に展開されている統合失調症者に対する就労支援行動に基づいたプロセスを明らかにする。