

第4章

グループ就労の実際と効果

第4章 グループ就労の実際と効果

第1節 目的と方法

1. 目的

本章では既にグループ就労を実施している医療・社会福祉法人等が運営する精神障害者施設を訪問し、当該施設が行っているグループ就労の現状、就労支援のノウハウを収集、分析することを目的とする。

なお、本章でのグループ就労は、①事業所内1名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事（米国のクラブハウスの過渡的雇用モデルに相当）、②事業所内2～3名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事、③事業所内2～3名の労働者枠に同名の利用者が専従で作業に従事、④厚生労働省の実施した「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託の、4種類の就業形態を意味する。

「グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業」とは、地域の精神障害者の生活支援の場である精神障害者地域生活支援センターが企業と請負契約を締結し、グループ就労指導員付きで数人の精神障害者がグループで就労することにより一般雇用へとつなげるモデル事業を試行的に実施するものである。

2. 方法

(1) 訪問調査の対象

グループ就労を行っている精神障害者施設である。

表4-1 訪問調査対象

① 川崎市健康福祉局リハビリテーション医療センター
② JHC 板橋 『サン・マリーナ』
③ 社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会 地域生活支援センター 『なびい』
④ 社会福祉法人 ワーナーホーム 地域生活支援センター 『パンプキンハウス』
⑤ 社会福祉法人 やおき福祉会 紀南障害者就業・生活支援センター
⑥ 医療法人 堀川公平会 地域生活支援センター のぞえ『風と虹』
⑦ 社会福祉法人 桑友 地域生活支援センター 『エスティーム』

これらの調査対象の施設の中で、「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」の対象となった施設は、施設3、施設4、施設6である。

(2) 手続き

研究員1名が直接訪問し、約2時間程度の構造化面接法によるヒアリングを行った。なお、訪問前にあらかじめ質問項目（表4-2）を送付した。

面接の対象者は、所長、就労支援担当職員を中心に当該業務を理解している者に依頼した。調査趣

旨に即して意見交換のできる場合はこれによらないこととし、その判断は先方に委ねた。

(3) 質問項目

構造化面接での質問項目は、表4-2のとおりである。

表4-2 質問項目

-
- (1) 就労支援を始めた経緯
 - (2) これまでの就労支援の実績
 - (3) 施設利用者中の就労支援対象者像
 - (4) 支援の目標は「雇用（＝事業所での労働者）」か、「広義の社会復帰（＝病状安定・回復のための作業従事、事業所で作業すること自体が目標）」か
 - (5) 現行の就労支援サービス（施設内訓練、職場実習等）の内容・種類
 - (6) 就労支援担当職員の役割（どのような職員（ソーシャルワーカー、OT、看護婦）が就労支援を担当し、担当となった場合の職務内容、研修の有無等）
 - (7) 雇用を目指した職場実習と社会適応訓練の区分
 - (8) 就労支援に伴う労働関係機関（公共職業安定所、職業センター）との連携状況
 - (9) グループ就労の形態
 - a. 事業所内1名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業従事（＝米国クラブハウスの過渡的雇用モデル）
 - b. 事業所内2～3名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業従事
 - c. 事業所内2～3名の労働者枠に同名の利用者が専従で作業従事
 - d. その他
 - (10) グループ就労を実施する目的
 - (11) グループ就労での賃金形態
 - a. 個別利用者の賃労働（＝雇用、アルバイト）
 - b. 貴施設と事業所との請負契約
 - c. 無給で任意の作業
 - (12) グループ就労の際の職場での支援内容（例：ジョブコーチ的に作業を教える等）
 - (13) グループ就労の際の施設内での支援内容（例：職場で起った悩みに関する相談）
 - (14) ヒアリング対象者が考えるグループ就労のメリット
-

(4) 分析

面接記録は録音反訳をした上で、質問項目毎に、回答内容の要約作業を行った。

第2節 グループ就労の実際

1. 川崎市健康福祉局リハビリテーション医療センター

(1) 就労支援を始めた経緯

施設設置地域では現在の精神保健福祉法施行以前の1960年代から、全国に先駆け精神障害者の入

院治療中心施策から地域精神衛生を含めた幅広い施策への転換を図る先駆的な各種の取組がなされており、回復期にある人々の社会復帰を目的としたリハビリテーション施設の必要性が強調され始めた。そこで1968年精神障害者に適正な医療と社会復帰に必要な中間施設の整備事業が開始され、1971年に我が国初の施設として社会復帰医療センター（現在のリハビリテーション医療センター）が開設された。

このように当該施設では設置当初より社会復帰の一環として就労支援が位置付けられてきた。

（2）就労支援の実績

施設設立後30年以上経過しており、就労担当職員が3年程度で人事異動となることが影響し就職者等正確な就労支援についての実績は把握できなかった。

（3）就労支援の対象者

施設の中で職業準備訓練を行い、利用する人の職業能力を向上させるレディネスモデルで支援しているのではなく、企業内で働く経験を与えることをディケアプログラムの目的としている。

（4）就労支援の目標

ディケア利用者で障害を隠して企業で働ける者は少ない。ディケアを終え、就業する人の多くは短期間のアルバイトで働いている実態を見ると、病状安定・回復のための作業従事や作業所で作業すること自体が目標となる。

また、（3）に記したとおり、施設内訓練を通じて作業耐性、対人態度の養成を図り、知的障害者のトレーニングモデルを精神障害のある人に適用することは障害特性の違いから適切ではないと考えられている。

（5）就労支援の内容

施設では作業訓練を行っていない。「不登校」、「ひきこもり」など地域精神保健サービスを必要とする人の支援に力を入れており、就労支援に多くの職員に従事させられないことがその背景にある。

施設での職場実習としては、①「お試し就労」、②「保護就労」がある（これらの名称は施設内で任意に使われている）。

1) 「お試し就労」

利用者が事業所で共に働くことを体験する制度で、次の3つの事業所で行っている。

①行政関係の共同組合

作業種目は清掃である。従業員数は30名で、うち7～8名はグループ就労に従事している。月に1～2回、半日程度就業している。2名の職員が支援している。

②運送関係事業所

「荷物の分別」、「搬出」が主な作業内容となる。3名の枠に6名のグループで働いている。3ヶ月程度の就業期間で、1回あたり連続2週間で合計8回実施している。支援する職員は2名。

事業所開拓を開始した当初は、「無給なら作業場を提供する」との人事担当者の返答に対して、2年間の交渉を重ねて現行の就業形態となった。グループ就労を始める際、センターは、体力がありコンスタントに作業できる利用者を送り出し、精神障害のある人が労働力として期待できることを印象付け、徐々に雇用枠を広げていった。現在では、繁忙期（お中元、お歳暮の7、8月、12月）にも作業従事が可能となった。

③行政施設

作業内容は、草むしり（手作業）。2名で就業。就業日数は年1回で10日間、毎年5月に実施。支援する職員は1名。

2)「保護就労」

ディケアを利用する人が作業適性に応じた働き方を支援するプログラム。精神障害があることを隠さず、事業主へ障害特性の理解を求めた上で就業する形態。

協力事業所は、現行で 13 事業所。就業形態も「単独」、「ペア」、「3 名以上」と様々である。

(6) 就労支援担当者の役割

7 名（ソーシャルワーカー 4 名、看護師 2 名、作業療法士 1 名）の職員で就労支援担当班を組織。「事業所開拓」、「ジョブコーチ的業務所内サポート」を主な業務内容としている。

就労支援に関する研修を特に設けていないので、就労支援担当者は OJT で職場での支援をマスターしている。職員の中には、日障協の「福祉施設職員を対象とした研修」、社会福祉法人仲町台発達障害センターの「ジョブコーチセミナー」などを自主的に受講している者もいる。

(7) 社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

社会適応訓練を利用するメンバーは数名在籍しているが、ディケアは企業での就職を目指して運営されているのではなく、広義のリハビリテーションを行うものとされている。

なお、旧労働省関係の職場実習を入職の手段として活用するには、平均的な利用者の状態を見るとハードルが高いと思われる。

(8) 労働関係機関との連携

安定所の利用は、パートタイム、短時間労働に限って、一部の利用者が求職活動のため活用することがある。

また、職業センターは①遠隔地に位置すること、②職業リハビリテーションサービスが週 20 時間以上（調査時、現行では 15 時間以上）の就業時間を規定していることから、メンバーの易疲労性などの特性を勘案すると利用を差し控えざるを得ない。

(9) グループ就労の形態

①事業所内 1 名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事（米国クラブハウスの過渡的雇用モデル）、②事業所内 2～3 名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事、③事業所内 2～3 名の労働者枠に同名の利用者が専従で作業に従事している。

(10) グループ就労の目的

施設利用者で障害を隠して企業就労できる者はおらず、ディケア終了後にアルバイトで働く者が大半である。そのため、グループ就労の目的は、広義の意味での社会復帰に近い。

(11) グループ就労での賃金形態

個別利用者の賃労働（雇用、アルバイト）である。

(12) グループ就労での職場内支援の内容

就労支援担当者の支援内容は、作業遂行に関する指導以上に、職場での人間関係の調整や利用者への相談に重点を置いている。入職の際、利用者が「恐そう」、「とっつきにくい」と感じる上司や同僚が職場にいただけで、本来の作業能力が発揮できないためである。この課題を軽減し、不適応を未然に防ぐため、利用者への相談は頻繁に行っている。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

事業所での人間関係に関する相談を中心に実施している。

(14) グループ就労の利点

「お試し就労」の利点は、若年者を対象としたインターンシップ事業（就業体験）の効果に類似していると職員は感じている。

①障害程度に応じた社会参加の促進

「企業就労はハードルが高い」と思っていたメンバーでも就業経験を得ることができ、実習の結果企業就労は難しいと明らかになった人の中で、長年拒否していた障害年金を受給し、生活自立を意識した取り組みを行う者が出てきた。

②生活リズムや体調管理を確立することの理解の促進

ディケアでは時間にルーズになりがちな利用者が、「お試し雇用」を利用し時間を厳守し行動することができるようになり、体調管理の重要性を理解した。

③就業意欲の促進

「お試し雇用」を利用して企業で働くことに自信を持ち、安定所などで求職活動を積極的に行う利用者が出てきた。加えて、アルバイトで賃金が支給されることが①～③の効果につながる。

①と③は相反する概念のように思えるが、集団で働くこと、事業所での実際の就業体験を通じた「自己理解」の促進という点では共通した効果といえる。

2. JHC 板橋 『サン・マリーナ』

(1) 就労支援を始めた経緯

1983年の精神保健福祉・医療での社会復帰援助活動の中で、精神病院ソーシャルワーカー、保健所心理技術員らの有志により、民間の福祉援助団体を結成する。同団体が、1984年に、最初の共同作業所を開設。以来、①5カ所の共同作業所、②「精神障害者地域生活自立訓練事業」として区行政の補助を受けている夜間ケア3カ所、③クラブハウス（注）、④グループホーム、⑤ピアサポート・ネットワークセンター、⑥社会就労センター、⑦地域生活支援センターを、順次設置し、1996年に社会福祉施設として法人化。1992年には、世界クラブハウス連盟で認定された日本で初めてのクラブハウスを開設。

(注) クラブハウスとは、精神障害者自身が仲間同士お互いに助け合う相互支援活動を基盤とした独自の地域リハビリテーション施設。1948年に米国ニューヨークで始められたファウンテンハウスが代表的なもの。現在では世界29カ国、400カ所に広がっている。クラブハウスでの活動内容を定めた「クラブハウスモデルの基準」では、「役割分担作業（メンバーとスタッフが手を携えて、クラブハウスの運営管理にあたること、薬物治療、ディケアとは異質なもの）」、「雇用（大きく分けると「過渡的雇用」と「一般雇用」）」を活動内容に盛り込むこととなっている。この法人では、就労支援を重要視している。

(2) 就労支援の実績

1992年から10年にわたって「過渡的雇用」を実施しており、以下の委託先事業所を確保している。

①知的障害者生活寮

職務は、調理（夕食の賄い）。就業時間は、土曜16:00～19:00。1992年11月から開始し2000年5月で終了。

②東京青山法律事務所・ベーカー&マッケンジー

職務は、FAX・社内メール・郵便物の仕訳と配達、及びシュレッターかけ。就業時間は、金曜10:00～18:00で12:00～13:00は昼休み。10:00～14:00と14:00～18:00の2部制である。1999年から開始。

③ウォール・ストリート・ジャーナル

職務は、コーヒー作り・FAX・社内メール・郵便物の仕訳と配達・各新聞の仕訳。就業時間は、月曜10:00～13:00。2002年7月下旬から開始。

これらのいずれも、週1日勤務のゆるやかな働き方である。

(3) 就労支援の対象者

法人では5つの作業所、各1所の社会就労センター、クラブハウス、グループホーム、障害者就業・生活支援センターを運営し、企業就労については職業予備相談、職業準備訓練、就労定着支援を実施している。

雇用助成措置に係る「短時間労働」の基準の適用が可能と思われる就業を希望する者は、法人内の社会就労センターを利用している。法人施設全体の利用者の平均年齢は40歳を越えるが、社会就労センターの利用者は、自らの状態や病態をこれまでの社会生活体験の中から自己理解を促進し、ライフスタイルに応じた働き方を行っている。

メンバーには「仕事探しクラブのご案内」などのパンフレットで情報を提供して、就労セミナーを受講させたり、スタッフと話し合いをして、過渡的雇用の対象者を決定する。

前述の事業所へは、現在、20～30名のメンバーが通所しており、過渡的雇用を委託する事業所をさらに開拓できれば、多くのメンバーが活用できると予測している（全メンバーは100名程度）。

(4) 就労支援の目標

メンバーの多くが中高年であること、作業遂行力が低調すぎるなどから、広義の社会参加（病状安定・回復のための作業従事や事業所での作業）を目標としている。

(5) 就労支援の内容

主な就労支援サービスは「過渡的雇用」プログラムを提供することである。事業所で作業を円滑に行うため、施設内では、受付や案内、電話の対応、パソコンや会計事務処理等のハウス運営管理、などの活動を役割分担して行って、職業準備性を高めている。

(6) 就労支援担当者の役割

常勤職員3名（施設長、非常勤精神科医、就労相談員）が担当している。加えて、法人は、社会復帰に関して働くことは重要であると認識しており、「過渡的雇用」での支援で、必要に応じて法人内の他の施設職員がサポートすることがある。

(7) 社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

過去、社会適応訓練を利用したメンバーは在籍している。だが、経済不況の関係から同訓練を活用する事業所が激減しており、メンバーの在籍年数が長期化し、高齢化していることなどから、実施件数の著しい増加は見込まれない。

(8) 労働関係機関との連携

メンバーの中には地域障害者職業センターを見学した者がいるが、企業就労の手段として職業センターの「職業相談」、「職業準備訓練」を利用する者は少ない。

(9) グループ就労の形態

事業所内1名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事する形態である。

前述した法律事務所では、3名のグループでローテーションを組んでいる。グループを構成する際には、メンバー1人ひとりの生活リズムを配慮して、午前には作業することが得意な人、午後の作業が適当な人、この両名に1名を加えている。このような構成を行うことが、精神障害がある人の体調や作業ペースに合わせて、過渡的雇用への参加回数を選択できる利点となっている。

(10) グループ就労の目的

メンバーが事業所で不適応となる要因として、「対人関係を築くことが苦手である点」や「ストレスへの対処が上手ではないこと」がある。担当職員が相談を行うことや同じ障害を持つ仲間が共に働くことで事業所での不適応を未然に防ぐようにしている。

(11) グループ就労での賃金形態

メンバーの賃労働（雇用、アルバイト）である。過渡的雇用を利用することによって、利用者の体調、生活スタイルに合わせて、賃労働への従事が可能となっている。賃金を得ることが、働くメンバーの励みとなっている。

(12) グループ就労での職場内支援の内容

過渡的雇用を初めて受託する事業所では、職員が利用者の従事する作業の職務・課題分析を行い、写真や図などを使用した作業工程票や職務マニュアルを作成している。このマニュアルにより、メンバーの円滑な作業導入を図ることが可能となっている。

なお、職務分析を行うにあたっては障害者職業総合センター資料シリーズ No.1「援助付き雇用のためのジョブコーチ・マニュアル」などの資料を活用している。

職場での支援内容としては、知的障害のある人を対象とした、職務内容を円滑に習得するためのシステマティック・インストラクションを中心とした支援はあまり重視していない。「対人関係の構築に関する相談」、「対人ストレスへの対処方法に関する教示」が中心となっていることに施設での支援の特徴がある。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

就労ミーティングと個別の就労相談を実施することで、対象者の速やかな職場適応を促している。

(14) グループ就労の利点

企業での就業経験を得ることが可能となるとともに、メンバー1人ひとりのライフスタイルと合わせた働き方を学習する機会となる。

3. 社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 地域生活支援センター 『なびい』

(1) 就労支援を始めた経緯

1986年に、社会資源が乏しい地域で作業所の設立準備に取り組み、翌年に設立する。その後、リサイクルショップ、共同作業所を次々と開設し、1996年には社会福祉法人格を取得。

施設に通所するメンバーの企業就労へのニーズに応え、ゴルフ場での玉拾い、生協でのリサイクル作業などでアルバイト雇用でのグループ就労を始めた。

1994年に、共同作業所の就労支援では、次のような課題があることを明確にして、通所授産施設の開設を計画した。

- ①複数ある作業所間の就労支援などの機能分担を職員が企画しても、利用者は、自宅に近いところの作業所への通所を選択する傾向があった。その結果、作業所には多様なニーズを持つ利用者が集まる傾向が強まった。
- ②社会参加についてニーズが違う利用者が、長期間、同じプログラムで活動することによる弊害として就労に結びつかない「低め安定」の助長が見受けられた。
- ③職員が、就労を希望するメンバーの希望を十分汲み取った支援を行っているとはいえない現状があって、精神障害がある人の就労への希望がいつまでも願望となっていた。また、作業遂行に関する事業主の要求と作業所利用者の力量とのギャップが大きかった。
- ④作業所の財政的基盤が脆弱で、若い職員が充実した仕事をしていくためには、安定した施設運営を行っていく必要がある。

これら4点の課題を解消するため1997年社会就労センターを創設した。

(2) 就労支援の実績

社会就労センター利用者の帰すう状況（1997年4月1日～2002年5月30日）を見ると、利用者総数の89名中62名が2年間の授産訓練を修了して、そのうちの25名が就職に至っている。また、法人内の他施設である生活支援センターの利用者数を含めると、それ以上の就労支援実績がある。

社会就労センターを設立する時には、施設を利用する人を厳しく選定して作業訓練を行った。その結果、10数名の利用者がアルバイト雇用に就くことができた。入職に際しては社会適応訓練を利用したり、特定求職者雇用開発助成金を活用するなどの対応を行った。だが、2000年以前の訓練修了者（18名）で現在も継続就業している者は4名のみであり、精神障害の人が長期間働きつづけることが困難であることが示唆されている。

（3）就労支援の対象者

社会就労センターは、企業就労を希望した利用者を募集している。そのため、利用の申請に際しては、希望者に対して事前の個別相談と1ヶ月間の作業体験を踏まえて、作業適性や能力を判定することとしている。

（4）就労支援の目標

企業での一般雇用を目的としている。

（5）就労支援の内容

法人での施設内訓練は、「トレーニング部門」、「就労プログラム」、「就労相談」の3つのプログラムからなる。

①トレーニング部門

平均すると、週5日、1日あたり4時間作業に従事する。これには、「配食サービス（厨房）」、「環境整備（清掃）」、「喫茶」、「菓子製造」の4コースがある。

- a) 配食サービス（厨房）：20件程度の取引先があり、1日130食分の弁当を製造・販売している。注文取り、配膳、配達、弁当箱洗い、会計、後片付けなどの作業を通して、利用者の体力を養成したり、指示の遵守、時間内に的確に作業に取り組むことなどを学習させている。
- b) 環境整備（清掃）：半年を1クールとし、清掃関係の技能習得を目的とした「環境整備講習会」を開催している。メンバーに対して「仕事の心構え、実際の清掃技術」に関する講義を行った後、施設内で模擬的に清掃作業を訓練させ、段階的に準備性を高めてゆく。加えて、昨年度末からは法人が委託したマンションでの清掃（月3回・3人枠の実施）をプログラムに盛り込み、具体的な技能修得に努めている。
- c) 喫茶：精神障害の人が苦手としがちな、対人スキルを習得する練習の場として喫茶を運営している。
- d) 菓子製造：週3回菓子製造を行っており、季節限定商品を販売するなど、商品価値を高める工夫を凝らしている。

②就労支援プログラム

隔週の金曜日で1回2時間。企業就労に必要な知識・技能を付与し、就労への動機付けを行うため設けている。利用者が同プログラムの受講を通じて、施設内での作業活動で満足せず、就業意欲を高めることを意図し、支援を行っている。

このプログラムを平成9年7月に開始した当初は、ピアカウンセリング、SSTなどを行っていたが、施設が就労支援機関として成熟していく過程で、より明確に企業就労を意識したプログラムとなってきた。現在では、月2回このプログラムを行っており、半期10回を1クールとして、年間2回実施している。

③就労相談

利用者1人ひとりに個別にスタッフを配置して、定期的に面接を行っている。この面接を通じ、施設内訓練でのメンバー各自の課題の解消に関する目標を設定し、企業就労へのプロセスを提示している。

職場実習については、地域障害者職業センターの「職域開発援助事業」（現：職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業）を利用するほか、厚生労働省の「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託している。

（6）就労支援担当者の役割

社会就労センターでは、平成13年度から職員6名のうち1名を「就労支援業務」の専任とし、利用者へのサービス向上に努めている。その主な内容としては、「個別利用者への相談」、「ハローワーク・就職面接への同行」、「職場開拓」、「職場定着支援」などがある。

また、平成13年度より厚生労働省の「グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業」を受託しており、「精神保健福祉士」の資格を持つ職員が同事業の支援に従事している。

（7）社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

社会就労センターを利用して就職した25名のメンバーの中で、1名が「職域開発援助事業」、9名が「社会適応訓練」をそれぞれ利用した。

施設が設置されている地域では、社会適応訓練は、一般的なりハビリテーション事業であり、これを活用して積極的に雇用に結びつけるものではないとされている（その理由は、本人への謝金が少ないため）。雇用支援の手段として同訓練を活用すると、低賃金での長期間の就業につながる恐れがあり、利用に際しては、個別メンバーの利用目的を明確にするよう留意している。

（8）労働関係機関との連携

職員の中で、ハローワークの精神障害者相談員を務めた経験のある者がおり、労働関係機関の職業リハビリテーションメニューを熟知している。そのため、法人内の施設利用者の求職活動では、ハローワーク、地域障害者職業センターなどの労働関係機関を積極的に利用している。

この職員は、「福祉施設の職員がイメージする企業就労」と「事業主や労働関係機関の職員が経験的に理解している雇用者像」との格差が著しいことが、就労支援の課題であると指摘している。

（9）グループ就労の形態

「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託している。

（10）グループ就労を実施する目的

職員は、このモデル事業を、法人内の施設あるいは他施設の利用者で就職を望む人たちが、企業就労する上での効果的な手段と認識している。

（11）グループ就労での賃金形態

請負作業である（モデル事業を活用した）。したがって、利用者には配分金という形で事業受託法人が労働報酬を支払う。

（12）グループ就労での職場内支援の内容

職員は、利用者の理解力の程度に合わせて作業内容を説明して生産性の向上を図った。また、対人関係の構築を促す指導、などを重点的に行った。

平成13年度には2事業所でモデル事業を実施したが、事業の性格上、事業所との請負契約であることが影響し、職場の同僚や上司による支援の内容が、事業所によって異なることが見受けられた。知的障害者の雇用経験のある事業所では、障害の有無により就業部署を変更したり、職務内容に格差

を設けることを希望していないことから、「精神障害の人がグループを構成して作業すること」に疑問を持っていた。そのため、個別事業所の現場担当者の意向に沿って、支援内容を変える必要があった。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

職員が、個別相談やグループミーティングの場を設け、職場での緊張感を緩和して、生産性を向上させる意識づけを行った。

(14) グループ就労の利点

- ①対人関係を築くことが苦手な精神障害のある人にとって、職員の支援を受けながら同じ障害のある仲間と同じ職場で働くことによって、緊張や不安が緩和されて安心して就業することが可能となった。また、潜在的には高い作業能力を持っているが、就業を続けることが難しい利用者が、仲間の作業ぶりに触発されて、終了時まで打ち込むことができた。
- ②モデル事業は、福祉機関が以前より取組んできた「賃金報酬の獲得よりも働く場の確保に重きを置いた」福祉的就労ではなくて、雇用・労働者性を強く意識した事業内容であった。そのため、利用した精神障害のある人に対する効果が高かった。事業を利用した人の中には、一般雇用に近い就業を現在も維持している者がおり、ここから、同事業は精神障害者の職業準備性を高める成果があると理解している。
- ③モデル事業を受託する以前は、職員は施設内の訓練を通じて利用者の職業適性・能力の把握に努めていた。だが、同事業を活用し、実際の事業所の作業内容について理解を深める契機となるとともに、より具体的な作業適性や能力の評価法を理解するきっかけとなった。
- ④他の施設職員に対して同事業の活用を勧奨して、地域の各施設で作業遂行が良好な精神障害者が参加することとなった。よって、各施設の職員がそれぞれの施設で主要な働き手となっている者の不在を経験することで、施設の運営やそのあり方、福祉施設での職業リハビリテーションの実施方法を考察する機会が与えられた。

4. 社会福祉法人ワナーホーム 地域生活支援センター 『パンプキンハウス』

(1) 就労支援を始めた経緯

1986年に、就労前の訓練として宿泊訓練施設に作業班を設け、企業就労を目的に支援を開始した。当時、利用者の平均年齢は20代が大半であったことから働く希望を持った人が多く、野菜の袋詰、箱折などの作業を行っていた。職員は、雇用の可能性のあった利用者へは、「作業所内の職業相談」、「ハローワークへの同行」、「職場開拓」、「就労者ミーティング」などの支援に取り組んでいた。

施設では1994年にグループ就労を開始し、指導員付きで企業内の工程の一部を請負うこととなった。4～5人のメンバーを固定してグループを組み、特別養護老人ホームでの清掃、養鶏場の整備、サッシ工場での断熱材の組立、などの作業を行った。

(2) 就労支援の実績

ガソリンスタンドの給油作業、特別養護老人ホームでの清掃業務では、正社員として就労している精神障害がある人がいる。現在の企業就労者数は8人程度。法人内の厨房など3カ所の事業所（海産物の製造、老人ホームでの清掃）で作業に従事している。

(3) 就労支援の対象者

通所授産の訓練で一定期間作業に従事できる利用者たちを、企業就労の対象として支援している。この授産訓練は1日6時間程度の作業で、農園、施設内営繕、アルミカップ製造を行っている。利用者の多くは、アルバイトなどの就業経験が乏しく、「低め安定」のライフスタイルを志向する傾向にあ

る。職員は、精神障害の人が企業就労できない課題の一つとしてこのことを指摘する。そのため、施設で必要以上に長期間訓練することを防ぐため、若年層のメンバーには、就業意欲を喚起する支援を行っている。

(4) 就労支援の目標

就労支援を始めた当初は、施設を設置した地域で、精神障害の人が障害のない人と共に暮らすことについて地域住民の理解を得ることを重要視し、「生活」の一部として「働くこと」を位置付けていた。だが、その後、精神障害がある人の社会参加について地域住民の理解が促進したこともあり、現在では、企業就労を強く意識した支援への変更を図っている。

(5) 就労支援の内容

施設の作業種目で「農園作業」、「施設内営繕作業」、「アルミカップ製造作業」を設け、職業準備性を高める訓練を実施している。平均工賃は、不景気のおりを受けて、月額 3,000 円程度である。

また、法人の職場実習は、「グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業（以下、「モデル事業」）」であり、水産加工業の 2 所の事業所が委託元となっている。作業は、「うろこ取り・内臓の除去等のライン作業」と「ダンボールの組立・結束などの単独作業」、別の事業所では「いわしのみりん干し返し作業」と「箱作り」である。

モデル事業の事業所開拓では、相当数の企業と交渉したが、雇用経験がない企業に「精神障害者の特性」「モデル事業の趣旨と内容」などの理解を図ることは非常に困難で、労働関係機関のノウハウを活かした支援を強く要望していた。

事業利用者の選定については、施設利用者だけではなく、地域で生活している精神障害の人にも周知して、懇切丁寧に作業内容を説明の上、希望者の作業適性と能力を勘案し決定した。17 名の希望者のうち、12 名に実施した。

モデル事業を行った結果から、職員は、企業に採用される精神障害のある人の特徴として、①就労経験があること、②支援者に依存的ではないこと、などの傾向があったと指摘している。

(6) 就労支援担当者の役割

モデル事業を実施するにあたり相談員や指導員となる職員を新規に採用したのが、就労支援を特化した初めての施設職員となる。相談員や指導員となった職員は、特に障害者を支援した経験はないが、一般企業で働いていたキャリアがあった。彼らは、「職場の従業員間の人間関係」、「事業所の雇用管理に関する意向」などを的確に把握し、精神障害がある人の職場環境への適応を図る支援を長期間行った。その結果、複数名の利用者が就職できた。現在では、支援の頻度を落としても職場の上司たちが精神障害の人をサポートする素地が構築されている。

今後、法人では、利用者への就労支援を一層強化することを目的としている。そのため、本年度より、職業相談員を新たに配置し、長年、雇用支援に従事した障害者職業カウンセラーの経験がある人を採用した。この職員は、授産施設や地域生活支援センター利用者の職業相談などを担当しており、必要に応じてハローワークでの求職相談に同行している。

(7) 社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

過去 3 名ほど、社会適応訓練を活用して、職業能力を高め就職した者がいた。だが、現在では、同制度の活用は、精神障害のある人を長期間低賃金で労働に従事させることになると判断している。それゆえ、地域の職親である事業所からは積極的な利用を勧奨されるものの、活用は消極的である。

(8) 労働関係機関との連携

利用者の希望があれば、適宜ハローワークを訪問し、職業相談や紹介などのサービスを受けている。

過去に、施設の利用者で地域障害者職業センターの職業準備訓練を受講した人がいたが、現在のメンバーの大半は企業就労に向けて、段階的にその職業能力を伸長しようとする者は少ない。そのため、頻繁に労働関係機関を利用する状況ではない。

(9) グループ就労の形態

「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託した。

(10) グループ就労の目的

精神障害がある人の特性を配慮し、円滑に入職を図るための一つの手段と考えている。

(11) グループ就労での賃金形態

請負作業であることから、利用者には配分金という形で事業受託法人が労働報酬を支払う。

(12) グループ就労での職場内支援の内容

職員は、モデル事業の支援では、「職場での人間関係」が重要であると考え、事業所の上司や同僚との人間関係の構築ができるよう、従業員との調整を行った。また、利用者には、主に、作業効率が向上するような支援を実施した。その他、配慮した点として、作業に1時間従事する毎に、職員がメンバーに必ず「作業の進捗状況と体調」について声かけをした。その効果として、本人が一定の作業ペースを保つこと、対人関係での過度の不安感の表出を抑制できたこと、などがある。

なお、就職した精神障害がある人へのフォローアップは、今年度（平成14年度）の事業対象者の支援と併せて取組んでいる。現在のところ1日あたり3時間程度の支援時間であるが、職員による職場定着支援を今後も行わないと、就職者の中には対人関係等への不安感が強まる傾向が見受けられると職員は指摘している。

モデル事業の実施上の課題として、委託先事業所の開拓に苦慮したことも影響し、事業所が指導員自身を労働力として恒常的に期待したことがある。このため、事業実施期間中、職員は、支援頻度を変化させることができなくなり、常に事業所を訪問することとなった。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

職員は、主に精神障害のある人が不安や心配に思った職場での人間関係について相談を行った。モデル事業では、3ヶ月毎に委託契約を更新する手続きが必要となるため、更新時には、時間をかけて利用者の話に耳を傾けた。

(14) グループ就労の利点

精神障害のある人の、現実的な就業意欲を向上させたことに加え、作業報酬としての賃金を得ることができた。また、勤務日数や時間を、利用者の作業ペースや体調に見合った形態に変化させることが可能となった。

職員の大半は、施設での生活支援に従事しており、「利用者が企業で働く」ことについて理解が不足している側面があることは否めなかった。だが、モデル事業の利用を通じて実際に就職するメンバーが出た結果から、就労支援への関心の高まり、職員自ら行う生活支援のあり方に関して再検討する契機となった。

5. 社会福祉法人やおき福祉会 紀南障害者就業・生活支援センター

(1) 就労支援を始めた経緯

法人は、家族会を母体としており、従来から小規模作業所での福祉的就労の延長線で社会適応訓練を活用し1人ひとりの精神障害のある人への就労支援に取り組んできた。だが、協力先事業所で就職しても円滑な職場定着を図ることが困難であった。

そこで、2000年に障害者雇用支援センターを設立し、職場定着に関する課題を軽減し、更に就職者数をするを目的として、積極的に就労支援活動に取組み始めた。

(2) 就労支援の実績

年間25名程度就職しており、これまでの就職者の延べ数は60～70名程度になる。離職者は、年間1～2名程度であり、入念なフォローアップが職場定着率の高さにつながっている。

また、就職先の事業所数は、現在、35～6所に及ぶ。職員は、事業所の開拓について独自のノウハウを有する。これは、隣接する町の同和対策事業の生活相談員としての職務経験が影響している。

(3) 就労支援の対象者

施設の作業訓練で1日あたり5～6時間の作業に6ヶ月間従事できる人を対象者としている。職場実習では、社会適応訓練を積極的に活用している。社会福祉協議会が運営する施設内の売店を協力事業所として、企業でのグループ就労を始める前に3ヶ月程度の実習を行い、利用者の適性や能力の把握に努めている。このようなプロセスを経て職場実習を行う利用者の割合は65%～70%にも及ぶ。

(4) 就労支援の目標

雇用支援センターが実施する支援なので、当然、事業所での雇用が目標となる。

(5) 就労支援の内容

法人での施設内訓練に相当するものは、通所授産施設、2つの小規模通所授産施設、提携施設として定めた2つの小規模作業所で行われる作業である。内容は、「製本作業」、「製菓作業」、「麦むきなどの農作業」、「町から委託した公園清掃等」となっている。グループ就労の対象者は、これらの作業に1日6時間、継続して6ヶ月間従事できる人としている。

グループ就労の対象となった人は、社会福祉協議会が運営する市民総合センターの売店で3ヶ月間、社会適応訓練を行う。売店での業務を通じて、事業所で職場実習を行うことが適切か否か、実習時のペアやグループの組み方、適応しやすい職場などをアセスメントする。その際には、医療や生活面の「服薬管理」、「集団生活におけるルール・マナーの慣行」などの配慮事項の把握を重視している。

この売店での事前訓練を経て、複数の事業所で社会適応訓練を活用した短時間の体験実習を行う。最終的には「障害者雇用機会創出事業」などの職場実習を活用して雇用を目指している。

(6) 就労支援担当者の役割

所長、就業支援主任ワーカー、就業支援ワーカー、就業生活ワーカー、協力機関型ジョブコーチ（職場適応援助者）2名の、合計6名の職員を配置している。職員の採用については、4年制大学で社会福祉学や心理学を学んだことなどの要件を設けていない。企業活動を理解し、企業で求められる対人態度などについて理解できる者を採用している。「精神障害に係る特性」、「医療・福祉に係る配慮事項」など雇用支援に関する知識や技能の習得については、法人内のOJTを通じて習得できるようにしている。

専門的な就業支援に関する研修は、障害者職業総合センターで行われる「支援センター職員研修」、「協力機関型ジョブコーチ研修」の受講を通して習得させている。

(7) 社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

施設では、社会適応訓練を段階的な職業能力の伸長を可能とするための実習として活用している。

(8) 労働関係機関との連携

公共職業安定所と定期的に連絡会議を開催して、情報の共有化に努めている。また、必要に応じて、同所と共同で事業所の開拓を行っている。

一方、地域障害者職業センターとの連携については、施設を利用する人や地域に在住する精神障害

のある人に対する職業相談やジョブコーチ支援事業での情報交換が主となっている。

(9) グループ就労の形態

事業所内2～3名の労働者枠に同名の利用者が専従で作業に従事する。

(10) グループ就労の目的

事業所での就職である。

(11) グループ就労での賃金形態

賃労働（雇用、アルバイト）となっている。

(12) グループ就労での職場内支援の内容

職員はこれまでの支援経験から、精神障害のある人は支援者への依存性が高まりやすいと理解している。このため、特定のグループに対して同じ職員が継続して支援することを避け、複数名の支援者により交代しながら支援している。グループ就労における職場での支援の頻度は、実習を開始した直後は連日行い、主に作業遂行に係る集中的に支援を行っている。その後、徐々に1日及び週当りの支援時間を減少してゆき、4ヶ月目には週2～3日の頻度となるよう努めている。

対象者の就業時間は、実習開始の最初は午前3時間程度とし、その後、本人の適応状況を観察しながら、午後3時まで勤務できるようにする。午後3時頃までの働きぶりが安定すれば、その後、さらに1時間ずつ延長し、最長午後6時まで就業時間を伸ばしていく。

これまでの支援結果から、精神障害がある人の作業適性や能力、ペアを組む対象者同士の相性を配慮し、施設で十分な事前訓練を行うことによって、多くのメンバーはフルタイムの就労が可能となると判断している。また、職場実習では、複数の事業所で社会適応訓練を実施する短期間の体験実習を活用し、雇用に向けた課題とその効果的な支援方法や内容を検討するアセスメントの機会として位置付けられている。

職場実習中は、「症状の変化に伴う作業量の増減」、「速やかに状況判断を行うこと」などの弱点（前述した社会適応訓練を活用して判明することが多い）に対して、集中的かつ個別性を踏まえた指導を行うとともに、職場環境への適応を促すよう支援を行っている。

また、過度の介入が精神障害がある人の利用者への依存性を助長すると考えており、支援頻度を段階的に減少するために、利用者を取り巻く従業員のナチュラルサポートの形成を図る。一方で、支援者の働きかけがないと精神障害者の職場定着は困難であるという認識を持っており、これまで就職したメンバーに対して職場適応指導を実施している。その際には、事業所に訪問することを利用者には告げないで「見守る」形式で行っている。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

職場実習を活用したり、既に雇用されている法人の利用者には、出勤前に施設に立ち寄ることを勧奨している。その際には、来所者1人ひとりに入念に相談する時間的余裕はないが、精神障害がある人の表情や行動を観察して「十分に睡眠が取れているか」など体調管理に係る指導をすることで、職業生活を維持するような工夫を行っている。

また、職員は、就業支援以外に、病状悪化などの際には医療機関との調整も行っている。その他にも、法人での会議などを通じて、民生委員、社会福祉協議会職員を含めた地域内のサポートシステムを構築する活動に取り組んでいる。

(14) グループ就労の利点

職員は、精神障害のある人の就労を考える際に重要なこととして、段階的に職業能力を向上させることをあげている。これを可能とするため、作業効率や持久力の向上を図る施設内訓練、市民総合施

設での実習を通じた「作業特性」、「対人調整能力」のアセスメントを経て、事業所での本格的な職場実習を行っている。

多くの福祉施設では、事業所でのグループ就労を「個別就労」に至るまでの中間的な雇用として理解し、実践している傾向にある。だが、この法人の考え方や実践方法は異なる。グループ就労は、「仲間とともに働くことにより、支え合い、安心して働ける」という効果に加え、支援方法を工夫することで利用者の多くが、単独で短時間労働（20時間以上の労働時間）に従事する場合よりも作業能力を発揮することが可能となる。それゆえ、グループ就労自体が「精神障害者に最も適した就業形態」とし、「個別就労」への過渡的で中間的な雇用として位置付けることは適切ではないと判断している。

6. 医療法人堀川公平会 地域生活支援センター のぞえ『風と虹』

(1) 就労支援を始めた経緯

1965年に単科精神病院を開設した当初から院内での治療に焦点を入れてきたが、長期入院患者の退院が困難な状況が続いていた。そこで、地域精神医療を重視する理事長が就任し、退院して地域生活に移行させることを強く意識したプログラムを開始した。その結果、平均在院期間は12.5年から1.6年に、平均在院日数も2,156日から117.5日と、劇的に短縮し、利用者の社会復帰を促進する基盤が形成されてきた。この延長として、企業就労を強く意識した実践を行うようになった。

(2) 就労支援の実績

1999年に地域生活支援センターを設立した後の企業就労者数は、2000年度実績で23名（主に単独就労）、2001年度に30名、2002年度に21名と、他の医療・福祉法人施設と比較すると類を見ない多数の就職者を生み出している。

病院内の治療プログラムは、全体として、早期退院と地域生活への移行を主な目標として構成されていることにその要因がある。個人精神療法、家族療法、作業療法、ディケアなどの治療プログラムの延長線上に就労支援を位置付けており、地域生活支援センターでの緻密な支援プログラムも併せて実施されている。

(3) 就労支援の対象者

精神障害のある人で、幻覚や妄想などが著しい急性期の治療を終えた段階よりディケアなどの治療プログラムを受講して一定の生活リズムが整っていると判断された人が対象となる。

(4) 就労支援の目標

患者の自己認識の機会ともなる就労活動の促進を意図して支援を行い、地域生活支援センター開設直後の2000年には、複数名が就職した効果があった。だが、一方で、メンバーの中には、作業遂行力や生活状況から企業就労が出来ない人がおり、ゆるやかな福祉的就労をもその支援の範疇に含むことが必要であると判断した。

また、病院を利用する精神障害のある人の就労については、実態として労働法規が適用できない任意の実習が各地で行われていると思われるが、このような無賃金での「使役」的労働は不適切であると判断するなど、働く精神障害のある人の労働者としての権利を重視している。

(5) 就労支援の内容

生活支援センターでの就労支援は、①就労相談、②就労準備プログラム、③職場実習、の3段階の過程を通して実施している。

1) 就労相談

働く上で精神障害がどのように影響するか、就労希望者の作業適性や能力を考慮して、勤務時間や

賃金など利用者1人ひとりに合わせた働き方についてきめ細かな相談を行う。また、職員は、休職中の者に対しては、復職に関する本人と事業所との調整を実施している。

2) 就労準備プログラム

センターでは事業所で働くことを「職場のきまりを守り、職場の人と良い関係を作り、一生懸命仕事をする」と定めて、①作業能力、②対人関係能力、③職場の常識やルール、の3点に関して重点的に指導を行っている。

作業能力の伸長を、「センター内の模擬工場」「社会適応訓練を活用したパン工房」、「企業からの受注作業（のり養殖の仕掛け備品）」に従事することを通して図っている。対人関係能力は、主に「就労SST」を通して、職場の常識やルールは「SST講話」、「見学」、「話し合い」などで体得するよう支援している。また、個別課題の振り返りと新たな課題や目標を明確にするために、「個別面接」の機会を適宜設けている。現在、同プログラムに10名程度のメンバーが参加している。

3) 職場実習

施設では、社会適応訓練や旧労働省関係の職場実習制度を活用するとともに、「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業（以下、「モデル事業）」を職場実習と位置付けている。実習先とその内容は、以下のとおりである。

①ベストアメニティ（健康食品関係事業所）

作業内容は、「製品の袋詰め」、「材料補充」など。グループは5人で構成しており、午前と午後に2人ずつ働くこととなっている。作業時間は、8:15~11:15および13:15~16:15。2001年から開始。

②アルビックス（ガソリンスタンド）

作業内容は、「詰所の清掃」、「給油」、「洗車」、「配達補助」など。グループは5人で構成している。作業時間は、8:15~11:15。2001年から開始。

③久留米ステーションホテル（観光業事業所）

作業内容は、客室清掃作業である。グループは2人で構成。作業時間は、9:00~14:00。2001年から開始。

(6) 就労支援者の役割

生活支援センターに勤務する7名（うちPSWが6名）が担当し、モデル事業については3名の職員がその支援に従事した。なお、同事業に必要な職員を新規に2名採用したが、事業の終了に伴いこれらの職員の人件費等について法人に負担がかかっている。

就労支援に関する知識や技術は、日本障害者雇用促進協会のジョブコーチ養成セミナー、職業リハビリテーション研修会などで習得している。研修を受講した職員の感想としては、精神保健福祉領域での支援内容と事業所での就業支援に係る知識や技術には、隔たりがあるとの感想がある。

(7) 社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

パン工房を社会適応訓練の協力施設として活用し、作業効率を向上させることを目的に指導した。その成果として、利用者が幾許かの経済的収入を得られたことから、現在でも、同訓練を積極的に活用している。また、地域障害者職業センターの職場実習制度（職務試行法、ジョブコーチ支援事業）なども利用しているが、双方の実習制度の明確な使用区分は定めていない。

(8) 労働関係機関との連携

求職活動では、地元のハローワークを積極的に活用している。生活支援センターが設置される以前から、入院患者の求職活動について、病棟のPSWがハローワーク職員と密接にコンタクトを図って

いた実績があったことが、現在の密なる連携の素地となっている。

施設職員は、ハローワークの職員による「職場開拓に係る事業主との電話相談」、「求職面接につなげるアポイントのとり方」などが、利用者の求職活動を進める上で有用であると評価している。

一方、地域障害者職業センターとの連携では「職業相談・評価」を主に活用することで、メンバーの適性と職業生活上の課題の顕在化に努めている。

(9) グループ就労の形態

「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託。

(10) グループ就労の目的

多くの医療・福祉施設では、福祉的就労の一形態としてグループ就労を捉え、給与は低額となりがちである。だが、この法人では、事業所での就職を可能とする重要な手段と認識して、標準的な給与を得ることができる作業効率の向上に向けた支援を実施している。

(11) グループ就労での賃金形態

請負作業として、利用者には配分金という形で受託法人が労働報酬を支払う形態である。

(12) グループ就労での職場内支援の内容

事前に事業所に出向いて職務分析を行った上で、利用者には丹念な作業指導を行った。また、事業所内での作業担当部署が、グループ就労の精神障害の人と障害のないパート社員とで異なる配置となった。そのため、グループ就労の従事者を、パート社員を含む一般社員に個別に紹介するなど、職場での人間関係を築く支援に焦点をあてた。この支援により、作業工程の理解が促進されるとともに、作業遂行力も向上する傾向にあった。こうした対象者の適応性の向上に比例して、支援の頻度は事業の終了時に向けて減少させていった。

だが、就職に至るレベルまで対象者の職業能力が向上しても、その後の適応指導は不可欠である。特に、モデル事業を受託した事業主からは、「法人職員が労働力を提供することで事業が成立している」、「支援者が見守っているだけで就職者は安心する」との感想があり、精神障害の人へのジョブコーチ支援では、事業所から支援を完全に撤退することは困難と判断している。

事業所がモデル事業を受託する際、工場内の作業工程の一部を切り出して、一定の作業量をグループ就労のため確保した経過があった。そのため、利用者の体調悪化や欠勤などによる作業遂行量の変動が許されない事情があり、場合によっては指導員が直接作業に従事しなければならない事態も起きた。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

モデル事業の実施中に、男性メンバーの間で、作業遂行量が多い者と少ない者とで作業出来高について口論となるトラブルが発生した。そのため、個別の相談を行った。この経緯からグループを構成する際には利用者同士の相性等を重視することが必要だったと認識している。

(14) グループ就労の利点

1) 利用者にとっての利点

スモールステップでの職業能力の向上を図ることができ、他のメンバーを気遣いながらも頑張ることができたという効果があった。

個別事例の中には、発症後の人格変化も影響して「消極的で寡黙」とみなされていた利用者が、熱心に作業に取り組んで周囲の従業員に評価され、自信回復につながる効力感を得る、ということも見受けられた。

施設内での就労支援プログラムによって能力向上に至った人を企業就労につなげる場合に、モデル

事業を活用することで、事業所が雇用を一層積極的に考えてくれる効果があった。

2) 事業主にとっての利点

グループで労働力の提供を保証することから、事業主は仕事の工程の一部を切り出すことができるという効果があり、グループの中から作業遂行力が安定している人を一般雇用する機会を提供した。

特に、中小規模の事業所にとって、複数の精神障害の人がグループを組んで廉価な労働力を提供することが保証されるため、適切な実習形態であったと理解している。

3) 支援者にとっての利点

グループ就労に従事した人の中には、「安定した作業遂行できた日でも、病状の悪化やささいな仕事上のミスを心配して翌日は出勤することができない」という場面が度々あった。この経験から、段階的に職業能力を伸長することが困難である点が、精神障害の人の課題であると認識している。

また、施設で就労支援を担当しない職員が、個別就労が困難と思えるメンバーがモデル事業を通じて就職した姿を見て、精神障害の人にとって働くことは社会参加を促進する上で極めて重要な機能を果たすという認識を持った。

加えて、モデル事業で支援に従事した職員は、ジョブコーチ的支援の方法の利点を知りえたばかりでなく、精神科リハビリテーションの具体的なサービスの全体像について把握できた。

7. 社会福祉法人桑友 地域生活支援センター 『エスティーム』

(1) 就労支援を始めた経緯

1990年に作業所を設立した当初から、採算性の高い事業を展開し、利用者に「高賃金で働く場」を確保してきた。90年当時でも、作業所に在籍したメンバーの約3割が企業就労していたことから、一貫して企業就労を強く意識した支援を行っているといえる。また、その時期には通院患者リハビリテーション事業を活用して、一般企業で「クリーニング」、「製造関係」などの職場実習を展開していた。

(2) 就労支援の実績

1990年当初は、利用者の3割は企業就労していたが、その後の経済動向の変化を差し引いても、現メンバーは作業能力が低下している面は否めない。その背景には、精神障害者への福祉施策の拡充によって、より重度の精神障害の人が福祉施設を利用できてきたと思われる。

2002～2003年は、各年とも2名が一般企業に就職している。このことから、就職を理由とした施設の退所率は、定員数の約1割である。

(3) 就労支援の対象者

就労支援の対象となる利用者は、施設の訓練で1日あたり4時間程度の作業に従事できる者として

いる。
なお、施設の在籍者は、企業就労への関心が高いものの、その多くは、求職活動で求められる対人スキルなどを習得することを苦手とする。この背景には、授産活動で得られる工賃が比較的高額なこと

(4) 就労支援の目標

から、結果として、利用者が施設を長期にわたって利用していると考えられる。
就労支援の目標は「雇用」にあり、作業所を設立した当初から利用者には、高い職務遂行能力を要求している。また、2001年には就労支援センターを設立し、利用者に対して、「地域に出て働くこと」を強調している。

(5) 就労支援の内容

法人には、作業所2所、通所授産施設1所、就労支援センター1所の施設がある。その役割は次の

とおりととなる。

1) 作業所

作業種目には、「レザークラフト」、「ラベル貼り」、「箱折り」などがある。精神障害の人が法人施設を初めて利用する際、本人の作業特徴や作業能力をアセスメントするための機能を有する。併せて、作業能力が高くなく、障害年金を利用して生活している中高年の利用者たちの「日中の活動の場」となっている。

2) 通所授産施設

施設を開設する準備段階では福祉工場にすることを予定していた経過があり、極めて採算性の高い事業を展開している。作業は「製パン」であるが、ブランド商品としての地位を得ており、県外からの注文も多い。そのため、利用者には比較的高額な工賃が支給されている。

利用者たちの実態として、作業能力の個人差が著しくその結果、職員は施設利用者の多様なニーズに応じなければならないという課題を抱えている。

職員は、今後の施設のあり方として、福祉法で定める期間内での利用に留めるべきである、と考えてはいるものの、経済不況が影響し求人募集の事業所が不足しており、利用者が施設に滞留化することが避けられない実情がある。

3) 就労支援センター

利用者の就業・生活に係る相談は、施設職員が複数名で担当し、各利用者の要望や作業適性を勘案して、グループ就労を通じた一般雇用への移行を検討している。法人の「グループ就労」の具体的な内容は次のとおりである。

①道の駅（物産店）

作業内容は、清掃業者からの委託を受けた「トイレ・フロア・屋外温泉の清掃、ゴミの回収」及び「厨房作業（皿洗い、配膳など）」。清掃作業は5人で担当し、午前・午後2人ずつ働いている。厨房作業は6人を登録し、1回につき2人のペアでローテーションを組み、繁忙期にはスタッフの作業を手伝う。作業時間は、清掃作業では8:15～11:15と13:15～16:15、厨房作業では12:00～14:00。1999年から開始。

②斐川町社会福祉センター（宿泊施設）

作業内容は温泉内の清掃である。グループは5人で構成。作業時間は、8:15～11:15。2002年から開始している。

(6) 就労支援担当者の役割

就労支援センターには2名の就労支援担当職員（精神保健福祉士と社会復帰指導員）が所属し、いずれも、協力機関型ジョブコーチとして登録している。

就労支援に従事するにあたり、ジョブコーチ研修、就業セミナー等を受講した。研修の効果として、障害者雇用に係る各種統計データや各地域の就労支援の状況を知ることができたことを挙げている。

就労支援担当者の専任にあたっては、「企業での就業経験がある者」、「法人内の全ての作業施設での作業指導経験がある者」を基準とした。このような経験は、就労支援の実施に際して、企業での要求水準を理解したり、利用者の個別の作業適性と能力を把握するうえで重要である。

(7) 社会適応訓練と雇用を目指した職場実習との関係

地域障害者職業センターの「社会福祉法人との連携職域開発援助事業」を受託した実績がある。そのため、現在では「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業」の協力機関となるなど、旧労働省関係の職場実習サービスを十二分に活用した雇用支援を行っている。

しかし、これら旧労働省関係の職場実習と旧厚生省関係の社会適応訓練とで、利用の対象者を明確に区分してはいない。

社会適応訓練を活用する利用者は、年間 2～3 件に留まっており、同法人のある県では、社会適応訓練事業の活用を希望する者が多いため、実際の適用までの待機期間が長期に及び柔軟な運用が図りづらいことがその背景にある。

(8) 労働関係機関との連携

ハローワークでの求職活動を行う人の中には、職場適応訓練を活用して企業就労が可能な人もいる。訓練の実施に際しては、法人スタッフもジョブコーチ的に職場での支援に従事し、利用者の作業効率の向上に努めている。ここ数年では、年間 1～2 名の就職者が出ているが、早期離職者も多いため、職場適応指導が不可欠である。

一方、障害者職業センターの利用については、施設利用者のうち、通所年限が終了した後の企業就労への道筋を明確にイメージすることが必要な者が専門的な職業相談を受ける場合が多い。この効果として、本人の職業上の課題を明確にしてその後の施設内の支援方法に生かすことがある。

(9) グループ就労の形態

事業所内 2～3 名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事する形態。

(10) グループ就労の目的

施設での作業遂行よりも、更に作業の効率や臨機応変な働きぶりなどが要求される事業所の職務に従事することで、実践的な作業能力と耐性の向上を図ることを目的としている。

(11) グループ就労での賃金形態

事業所との請負契約である。

(12) グループ就労での職場内支援の内容

実施に先立って作業工程票を作成し、ジョブコーチ的支援を行う。また、作業終了時にはチェックリストを用意して、作業の遣り残しが無いように配慮している。

原則としては、利用者のグループだけで与えられた作業を完遂できるようにしているが、病状の変化などで作業遂行力が低下して、速やかに次の作業に移ることが困難な場合には職員が作業に従事するなど、柔軟な対応をする。

(13) グループ就労での施設内支援の内容

モデル事業の担当職員は、生活支援も行っている。そのため、職場での悩みに加えて、生活自立に関する相談や支援を行っている。具体的には、対人関係や預貯金の自己管理に伴う支援、住居の清掃など広範なものとなっている。

(14) グループ就労の利点

1) 緩やかな働き方を体験する機会となる

授産訓練の利用者の中には、公共職業安定所の職業紹介を通じて就職する者もいるが、易疲労性や対人関係の不調など、精神障害の特性に起因するとみなされる要因で離職することが数多く見受けられる。また、就職しても就業継続できない場合があり、このような課題に対して、グループ就労は「短時間からの就業」、「新しい環境に徐々に慣れていく」という緩やかな働き方を精神障害がある人に経験させる機会となり、利用者が「自らの作業遂行力」、「ストレスサー」を的確に把握することにつながる。

2) 企業就労を体験する機会となる

施設の作業種目は、商品価値があり、高賃金を得ることができるが、このような環境に長年在籍す

ることで事業所での就業を避けるメンバーが出てきている。労働時間などの就業条件を緩和できるグループ就労を利用することで、授産作業以上の働き方があることを知る機会を得ている。

3) 精神的緊張が緩和できる働き方となる

精神障害のあるメンバーは、新しい職場の中で人間関係を構築することに苦手意識を持ち、過度のストレスを感じる者が多い。だが、職場に就労支援者が配置されることによって、作業指導や挨拶・マナーに関して直接的な支援を受けたり、「見守り」等の間接的な支援を受けることができる。このことにより精神的な緊張が緩和されて、職場に適応して働き続けることが可能となる。

4) 社会的な評価を受ける機会となる

グループ就労を実施している事業所では、複数の業者が清掃業務の委託を受けている。これと比較して、法人が受託した作業分担の仕上がり具合が、最も丁寧と評価されている。こうした社会的な評価は、法人の利用者と職員の双方にとって、強い「効力感」を得るものとなっている。

第3節 事例のまとめ

面接調査の結果から、グループ就労に係る特徴をまとめる。なお、以下の施設番号は、表4-1と対応する。

1. グループ就労の形態

- ①事業所内1名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事する、米国のクラブハウスの過渡的雇用モデルに相当する施設は2所（施設1、施設2）だった。
- ②事業所内2～3名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業に従事する形態は2所（施設1、施設7）だった。
- ③事業所内2～3名の労働者枠に同名の利用者が専従で作業に従事する形態は2所（施設1、施設5）だった。
- ④「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託した形態は3施設（施設3、施設4、施設6）だった。

2. グループ就労の目的

- ①事業所での一般雇用を主たる目標しているところは、5所だった。
- ②病状の安定・回復のために作業に従事したり、事業所で作業すること自体が目標となる、広義の社会復帰を目標としているところは、2所だった。

施設1：施設のディケア利用者で障害を隠して企業就労できる者は在籍しない。ディケア終了後アルバイトでの雇用形態で働く人が大半で、メンバーらがグループ就労に取り組む目標は広義の意味での社会復帰に近い。

施設2：過渡的雇用を利用するメンバーが事業所で不適応となる要因として「対人関係の構築、対人ストレスへの対処」があり、これらの点に対してジョブ・コーチである職員による相談を通じた支援、加えて同じ障害を持つ仲間が共に働くという就業形態を生み出している。

施設3：実施法人施設利用者及び就職を望む他施設利用者の企業就労を推進する効果的な手段として同事業を行っている。

施設 4：精神障害がある者の特性を配慮し、円滑に入職を図るための一つの手法と考えている。

施設 5：事業所での就職をその目的の主としている。

施設 6：多くの医療・福祉施設では福祉的就労の一形態としてグループ就労を捉えがちで、ヒアリング先の法人では事業所での就職を可能とする重要な手段と認識し、標準的な給与額となる作業効率の向上に資する支援を実施している。

施設 7：法人施設での通所授産作業以上に作業の効率性や臨機応変な働きぶりが要求される事業所の職務に従事することで、一層実践的な作業能力・耐性の向上を図ることを目的としている。

3. グループ就労での賃金形態

①グループ就労の参加者が個別に事業所と契約して雇用やアルバイトとして従事する形態は、3所（施設 1、施設 2、施設 5）だった。

②施設と事業所との間で請負契約を結び、参加者には配分金という形で事業受託法人が労働報酬を支払う形態は、4所（施設 3、施設 4、施設 6、施設 7）だった。

4. グループ就労での職場内支援の内容

①全ての施設が援助付き雇用でのジョブコーチのような人的支援を行っていた。職務分析と課題分析（施設 2、施設 6）、作業工程票の作成（施設 7）、1時間毎に声かけをし、作業能率が落ちないようにした（施設 4）などが具体的な人的支援の内容であった。

②それに加え、精神障害のある人が苦手とする対人関係を築き上げるための支援（施設 1、施設 2、施設 3、施設 6）を行っていた施設がある。利用者のプロフィールを個々の社員に紹介する（施設 6）などの工夫が行われていた。

施設 1：職場での人間関係の調整、本人への相談に重点を置き支援している。入職の際、利用者が「恐そう」、「とっつきにくい」との印象を抱く上司・同僚が同じ職場にいて、本来有している作業能力を発揮できない利用者が多々在籍することがその背景としてある。

施設 2：事前に職員が利用者の従事する作業に関し職務・課題分析を行い、写真、図などを用いた作業工程票、職務内容に関するマニュアルを作成している。「作業を速やかに行うための対人関係の構築に関する相談、対人ストレスへの対処方に関する教示」が中心となっていることにその特徴がある。

施設 3：作業内容を利用者の理解力の程度に合わせ説明し生産性の向上を図る指導、職場環境での対人関係の構築を促す指導などを重点的に実施した。

施設 4：利用者たちには作業効率の向上を可能とする支援を中心に実施した。指導上の配慮点として、作業に1時間従事する毎、支援者がメンバーに必ず「作業の進捗状況、体調」について声かけをしたことがある。その効果として、本人らが一定の作業ペースを保つこと、陽性症状等に起因し、対人関係での過度の不安感を出表することを減少させたことなどがある。フォローアップは今年度の事業対象者の支援と併せて取組んでおり、現状で1日あたり3時間程度の支援時間となったが、職員による職場適応支援が実施されないと就職した者の中には対人関係等に関して不安感が強まっていく傾向にあるとのこと。

施設 5：利用者で構成する特定のグループに対して同一の職員を配置し支援する方式は採用せず、複数名の支援者が交代で就業サービスを提供している。支援の頻度については実習開始直後には連日、主に作業遂行に係る集中的支援を実施し、徐々に1日当たりの支援時間、週当たりの支援頻

度を減少してゆき4ヶ月目には週2, 3日の頻度となるよう努めている。対象者の就業時間については、実習開始最初は3時間(午前中)程度とし、その後対象者の適応状況を観察・確認しながら15時までの時間延長を図ってゆく。この15時までの働きぶりが安定すれば、その後1時間ずつ最長18時まで就業時間を伸ばしていく。職場実習中の支援では「症状の変化に伴う作業量の増減」、「速やかに状況判断を行うこと」などのウィークポイント(前述した社会適応訓練を活用し判明することが多い)に対して、集中的かつ個別性を踏まえた指導を行うとともに、職場環境への適応を促すよう働きかける。

施設6: 事業開始前に職員が職務分析を行った後、利用者に丹念に作業指導したことに加え、利用者のプロフィールを個々の社員に紹介するなど、双方の人間関係の構築を促す支援を実施した。モデル事業を受託した事業主からは「法人職員が労働力の提供する役割を果たすことで事業が成立している」とか「支援者が見守っているだけで就職した利用者たちは安心する」との感想を持っている。

施設7: 作業工程票の作成、導入に際してのジョブコーチ的支援の実施とともに、一日の作業終了時に遣り残しがないか(=未実施の作業内容がないか)、確認するチェックリストを用意し、原則的には利用者グループのみで請負作業をまわしていけるよう工夫している。

5. グループ就労での施設内支援の内容

①全ての施設が個別相談を実施していた。

②集団のミーティングを行っている施設が2所(施設2、施設3)あった。

施設1: 特に事業所での人間関係に関する相談を施設内で行っている。

施設2: 施設内で就労ミーティング、個別の就労相談を実施している。

施設3: 個別相談やグループミーティングの場を設け職場での緊張感の緩和方法、生産性の向上に関する意識づけを行った。

施設4: 主に職場での人間関係で利用者が不安・心配に感じる事項について相談を行った。モデル事業では、3ヶ月毎に委託契約を更新する手続きが必須で、その際には時間をかけ入念に利用者の話に耳を傾けるなどの配慮を行った。

施設5: 職場実習中、出勤前に施設への来所を勧奨している。本人の表情、行動で「十分に睡眠が取れているか」観察することができ、適宜、職業生活を維持する上での体調管理のポイントを助言するなど、職業生活の維持に資する支援を行っている。また、就業支援のみならず、法人内での会議などを通じて病状悪化などの際には医療機関に係る調整をも実施し、民生委員、社会福祉協議会職員を含めた地域内のサポートシステムを構築する活動に取り組んでいる。

施設6: 個別の相談を行った。グループを構成する際には利用者同士の相性等も重視せねばならないことを反省点として挙げている。

施設7: 職場での悩みに加えて生活領域の相談も実施している。その内容は多種多様で、対人関係や預貯金の自己管理に伴う支援、住居の清掃など広範に及んでいる。

6. グループ就労の利点

① 職場適応を促す人的支援や仲間との支え合いの機能があること

② 短時間就労に対応できる可能性のあること

③ 就業への明確な動機付けをもたらすこと

④ 事業所側の精神障害者の受け入れを促進すること

⑤ 実施法人内の職員の職業リハビリテーションへの理解を促進させること

施設1：「お試し就労」は、企業就労はハードルが高いと感じていたメンバーが事業所で働くきっかけとなっており、精神障害のある人の中には、「お試し就労」を通じて、企業就労が作業能力の関係で困難であることを理解した人がいる。その人は、長年拒否し続けてきた障害年金を受給し、地域生活の準備を始めた。また、ディケアではプログラムの時間にルーズな人が「お試し雇用」を利用し、体調管理をしっかりと行い、時間を厳守し行動する習慣がついたことがあった。作業能力の高い利用者は、「お試し就労」を通じて企業で働くことを経験し、その後、安定所等で求職活動を積極的に行うなど就業意欲の向上につながる効果が見出せる。この効果は、アルバイトという雇用形態で賃金が支給されたことが多分に影響していると考えられる。集団で働くこと、事業所での実際の就業体験を通じ自己理解が促進したことが、これらの利点につながっていると考えている。

施設2：企業での就業経験を得ることができ、自分のライフスタイルと合わせた働き方を学習する機会となった。

施設3：①法人職員のサポートを受けながら同じ障害を抱えている仲間と同一の職場で働くことで、対人関係に脆弱な側面を持つ精神障害がある人にとって緊張や不安が緩和された。そして、安心感を得て求職活動に取り組むことができた。また、作業遂行力について高い能力があったが「就業継続」、「職業生活の維持」に課題を抱えた利用者が、仲間の作業ぶりに触発され、モデル事業終了時まで作業に打ち込むことができた。②福祉機関が以前より取組んできた「賃金の獲得以上に働く場の確保に重きを置いた」福祉的なグループ就労とは異なり、モデル事業は「雇用」「労働者性」を強く意識したもので、精神障害者への職業リハビリテーションサービスの中では最も効果が高い。事業を利用した人の中には一般雇用での就業に現在も従事している者がいる。③支援者は施設内の訓練を通じてメンバーの職業適性や作業能力の把握に努めているが、同事業を通じて事業所の作業内容を理解できたと同時に、より具体的な職業適性・作業能力の評価方法を検討できた。④法人以外の施設へ同事業の活用を勧奨したところ、各施設で作業遂行が良好な者が参加した。その結果、各施設の職員がそれぞれの施設で「働き手」となっている者がいなくなることを経験し、「施設の運営」、「そのあり方」、「福祉施設での職業リハビリテーションの方策」を考えるきっかけとなった。

施設4：モデル事業を利用して、施設の利用者が就業意欲を向上でき、賃金を得た。また、精神障害のある人の生活様式や作業能力に見合った勤務日数を設定することができた。施設の利用者の大半は生活支援を中心とした職務に従事しており、利用者が企業で働くことについて理解が不足していた。今回、モデル事業を利用して、就職できたメンバーを間のあたりにし、就労支援への関心を高め、生活支援のあり方を再考するきっかけとなった。

施設5：精神障害がある人の就労では、段階的に職業能力を向上させることが重要で、施設では「作業効率」、「持久力」の向上を目的とした施設内訓練、「作業特性」、「対人調整能力」をアセスメントするため市民総合施設で実習を実施している。そして、事業所で本格的に職場実習を開始するという細かいステップを設けている。多くの福祉施設では事業所でのグループ就労を「個別就労」に至るまでの中間的な雇用として理解する傾向にある。しかし、施設長はこのような段階をおったグループ就労を長年実施してきた経験から、精神障害のある人が仲間とともに働くことで、支え合い、安心して働けたという効果、支援方法を工夫することで施設を利用する多くの者が短

時間労働者を上回る勤務日数で働くことができたことを理由とし、精神障害者に最も適した就業形態であると判断している。

施設6：利用者にとって、序々に職業能力を向上することができたとともに、他のメンバーを気遣いながら事業所での作業を頑張れたという効果があった。また、個別の事例の中には発症後の人格変化が影響し、消極的で寡黙と、職員らが評価していた利用者が熱心に作業に従事し、従業員に評価されたことで、自信回復につながったこともあった。一方、事業主にとっての利点としては、精神障害者がグループで働くことによって、仕事の切り出しが行いやすく、それゆえ、作業能力が安定した精神障害のある人を雇用するきっかけとなったことがあった。特に事業所規模が大きくはないところでは、精神障害者のグループに一部署を任せて仕事をさせたことで、廉価な労働力を提供できたと職員は理解している。支援者自身が感じたグループ就労のメリットには、施設職員がジョブコーチのような職場での人的支援の方法を理解することができたことや精神科リハビリテーションの全体像を把握したことがある。グループ就労を行う前の就労支援では、実習に出た利用者がコンスタントに作業に取り組むことができた日があっても、病状の悪化やささいな仕事上のミスを心配し、翌日は出勤できない場面が多々あった。このような就労支援の経験から、一定の作業能力を職場で維持できにくいことが精神障害のある人の課題と認識していた。本事業では利用者が他のメンバーの長所・短所を参考にしながら能力を伸長し、実習先の事業所で就職した人も出た。また、個別就労が困難だったメンバーが就職できた結果から、就労支援担当者以外の職員が、精神障害者にとって働くことが社会復帰を促進する上で重要であると認識した効果があった。

施設7：授産訓練を利用する人の中には、公共職業安定所の職業紹介を通じて就職する者がいるが、「易疲労性」、「対人関係の不調」など精神障害のある人の特徴が原因で離職するケースが多い。グループ就労は利用者にとって、「短時間からの就業」、「新しい環境に徐々に慣れていく」という緩やかな働き方を経験する機会となった。また、グループ就労は「自分自身の作業遂行力の程度」、「就業場面でのストレス」を的確に把握することができるというメリットがあった。法人の授産施設は他の施設と比較すると作業種目の商品価値が高いため利用者が高賃金を得ている。施設に長年在籍すると事業所での就業を敬遠するメンバーもいる。このような利用者が、就業時間などの条件を緩和できるグループ就労を利用し、授産作業以上の働き方があることを知る機会を得た。精神障害があるメンバーは新しい環境の中で人間関係を構築することに苦手意識を持っており、また、過度のストレスを感じる人が多い。そこで、職場でスタッフが作業指導や挨拶、マナーに関する直接的支援を行い、併せて利用者には不適応の兆候がなくても、「見守り」などの間接的支援を実施することで、緊張感を和らげ、長期間の就業が可能となった。グループ就労を受託した事業所の中には、複数の業者に清掃業務を委託しているところがあった。この事業所は、清掃の仕上がり具合に関してヒアリングの対象とした法人が最も丁寧と評価している。このような社会的評価は法人の利用者、職員、双方にとって事業所で働くことを通じて得られる効力感といえる。

第4節 考 察

1. グループ就労の形態・目的・形態・賃金形態

形態では、7所のヒアリング対象施設のうち3所が、「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託しており、実質上同事業では「事業所内2～3名の労働者枠に複数の利用者が交代で作業従事」の就業形態を取っていることから医療・福祉法人の施設の多くでは事業所内の就業者枠以上の人数でグループ就労を行っている現状が推察される。

目的では、各施設とも、利用者を企業就労させる手段としてグループ就労を実施しているが、施設6（障害者就業生活支援センター）では最低賃金法以上の給与を得ることを目的とし、作業効率の向上を強く意識している反面、施設1、2では利用者の施設での作業能力をもってゆるやかな雇用を目指していることを見ても、その目的意識に隔たりがあると思われる。この違いは施設を設置する趣旨が、企業就労を支援するものと広義の社会参加を促進するものとの格差があること、企業就労に伴う支援技術の濃淡、人的配置状況などが要因として考え得る。

賃金形態では、「無給で任意の作業」と回答した施設が皆無であり、無償で労働力を提供している実態はないものの、各施設ともグループ就労を受け入れる事業所先の確保に苦慮している共通の実態がある。

モデル事業を受託した法人職員の多くが、同事業が利用者の入職について効果的な手段となっており、配分金が比較的高額な賃金になり得たことを述べていた。

2. グループ就労での支援内容

(1) 職場内支援の内容

職場での支援内容について、精神障害者の行動特性である「対人関係の構築が困難」、「易疲労性」に各施設職員とも援助の焦点を当てている。

精神障害のある人は、入職の際、利用者が「恐そう」、「とっつきにくい」との印象を抱く上司や同僚が同じ職場にいただけで、本来の作業能力を発揮できないという認知上の課題があり、これに対して、人間関係に関する相談を休憩時間に行うとともに、本人への周囲の従業員の理解を促す利用者紹介などの工夫がなされている。

知的障害者へのジョブコーチ的支援とは異なり、多くの施設では作業効率の向上を可能とする教示方法以上に、精神障害がある人の傍についている「見守り」的支援が安定した作業への取組みにつながることを複数の職員が指摘している。

(2) 施設内支援の内容

各施設とも、グループ就労の利用者に対し、作業遂行に関する指導以上に職場での対人関係に関する相談を実施している。その形態としては、「個別相談」、「グループミーティング」など多様であり、職場での人間関係に伴うストレスを精神障害者が受けやすいことが分かる。

また、施設5では、就業により病状が悪化した際には医療機関に係る調整を行っており、法人内での会議などを通じて、民生委員、社会福祉協議会職員を含めた地域内のサポートシステムを構築する活動に取り組んでおり、また、施設7は職場での悩みに加えて多種多様な生活領域の相談を併せて行っており、精神障害者の就業生活を維持するためには、地域における多機関に渡るケースマネジメントの視点、生活支援が不可欠であることが分かる。

3. グループ就労の利点

医療、社会福祉法人が運営する精神障害者施設で行われているグループ就労の内容や支援は様々であるが、今回ヒアリングを行い、その利点として、①職場適応を促す人的支援や仲間との支え合い、②短時間就労への対応可能性、③就業への明確な動機付け、④事業所側の精神障害者の受け入れ促進、⑤実施法人内職員の職業リハビリテーションへの理解の促進、が指摘される。

(1) 職場適応を促す人的支援や仲間との支え合い

精神障害者は、対人関係を構築することを苦手とする者が多く、施設とは環境を異とする事業所での適応を促すためには職員の人的支援が必要となる。

今回、ヒアリングを行った施設のグループ就労では、施設の職員の支援者が職場に赴き、精神障害があるメンバー全員の作業遂行、対人関係面の指導や援助を丹念に行うことにより、職場適応を促していた。

また、施設で共に訓練したメンバー同士が企業で働くことでお互い支え合い励ましあうという利点があり、このようなメリットを持って、特に施設5では「精神障害者に最も適した就業形態である」と位置付け、きめ細かな支援を実施している。

(2) 短時間就労への対応可能性

平成15年の障害者雇用促進法の改正では助成金の支給対象となる短時間労働者の要件が15時間まで下げられたように、精神障害者の就業上の課題である「易疲労性」への行政的対応が促進しつつある。ヒアリング先施設の多くでは短時間(2、3時間)から企業で働く精神障害のある人の「疲れやすさ」をカバーし、徐々に就業時間を延ばし、本人の職業能力の伸長を図っており、グループ就労は短時間就労へ結びつける方策と成り得ている。

(3) 就業への明確な動機付け

労働・福祉機関の支援体制が不足していることに加え、精神障害を抱える本人自身が過度のストレスがかかる就業を忌避することも大きな一因となっている。

ヒアリング先のグループ就労では、精神障害のある人が作業内容を理解しやすいよう課題分析を行ったり(施設2、7)、短時間からの就業に従事しやすい環境を作り、可能な限り就業へのハードルを下げている。

特に「グループ就労を活用した精神障害者雇用促進モデル事業」を受託した施設3、4、6では、事業適応に関して3ヶ月毎に更新するシステムとなっており、これまで雇用に至りにくいメンバーが施設外で働くことを後押しする効果が見受けられた。

また、施設1のようにグループ就労実施後、就業することはかなわなかったが、必要な福祉制度を受給するきっかけとなった事例から精神障害がある者の自己理解を促進する効果があることがわかる。

(4) 事業所が精神障害がある人を雇用しやすい

事業所が精神障害者の雇用に消極的である要因としては、精神障害に関する理解の不足、労働力となりうるか疑問符を投げかけていることがあり、グループ就労は支援する職員が職場環境への適応のみならず、従業員へ事業所の精神障害に関する周知、啓発を行っている側面がヒアリングから伺えた。

モデル事業を受託した施設6からは、グループで働くことで、事業主が仕事の切り出しが行いやすく、結果、遂行力が安定している精神障害の人を雇用するきっかけを提供したこと、中・小規模の事業所では、複数の精神障害者がグループを組み、作業に従事することが可能となり、受け入れる事業主にとってもコストのかからない労働力の確保できたことなどが示唆されている。

(5) 施設職員の職業リハビリテーションへの理解促進

精神障害のある人に対しては、長期の入院治療が行われており、雇用や福祉など地域での生活の向上に資するリハビリテーションが日本では立ち遅れている。

近年、医療法人、社会福祉法人が運営する施設は増加しつつあるも、利用者が施設内に滞留する傾向が見受けられる。また、それらの職員への職業リハビリテーションに関する知識・技術付与については日本障害者雇用促進協会が行う各種セミナー等が開始されたばかりで、ようやく精神障害者の就業促進につながる社会的な基盤が整備されつつある状態といえる。

このような状況の下、ヒアリング先の施設ではグループ就労を通じて精神障害者の雇用支援を行っているが、モデル事業を実施した法人（施設3、4、6）がその利点として指摘していることに就労支援担当者以外の職員が職業リハビリテーションの理解を促進するきっかけを与えたことがある。

これは、企業就労が困難と判断していたメンバーが事業を利用した結果就職したこと、施設の身近な職員が就労支援の技術を施設とは異なる環境で習得した姿を目の当たりにしたことが影響していると思われる。