

第5章

考察と結論

第5章 考察と結論

第1節 精神障害者の雇用管理

1. 雇用管理のノウハウ

精神障害者の雇用管理に係るノウハウについては、「第2章 精神障害者の雇用管理の特徴」で、一般的な雇用管理の概念である「経営者が従業員の採用から退職に至るまでの雇用に関する一連の管理施策であり、具体的には採用計画、募集、採用、配置、異動、教育・訓練、退職などに関する管理施策である」を踏まえて、①採用（採用計画、募集、選考・採用）、②配置・異動（配置、異動・昇進）、③教育訓練・能力開発（企業内教育訓練、企業外教育訓練）、④労働条件（賃金、労働時間）、⑤安全・衛生（安全、衛生）、⑥人間関係、⑦福利厚生、⑧退職などの分野別に、4種類の単行本やマニュアルの記載事項を整理した。

その結果は、第2章3節「まとめと考察」の第1項「精神障害者の雇用管理のポイント」にまとめたとおりである。これらの結果をさらに要約すると、以下のことが言い得る。

- ①「採用」は、「病院・保健所の紹介」が突出しているが「公共職業安定所の紹介」もそれに次いでいる。雇用事業主は「定期的な通院と服薬の重要性を認識していること」、「幻覚・妄想などの症状が目立たないこと」、「働く意欲があること」、「『障害』を受け入れようとしていること」などの準備が必要と考えている。
- ②「配置・異動」では、「臨機応変な判断が苦手」、「動作が遅く、ぎこちない」、「新しい環境に慣れるのに時間がかかる」ことが指摘される。また、雇用事業主は作業の調整が必要であり、「できる仕事を無理なくやれる」ように配慮されている。当初は比較的簡単な仕事から入り、様子を見ながら、本人の希望とあわせて仕事を決めていくことが望ましい。
- ③「教育訓練・能力開発」では、根気よく分かりやすい指導、「キー・パーソン」の存在、不安を軽減する配慮などを最初の目標として指導する。
- ④「労働条件」では、正社員は日給月給で1日8時間程度・週6日、パートタイマーは1日6時間内の短時間労働が多い。長時間の労働を持続するのが困難な人がおり、そうした人には、短時間からの就業から始め、体力を付けながら順次勤務時間を延長した方がうまく定着する。
- ⑤「安全・衛生」では、病気の再発を予防することが最重要である。そのため、勤務状況や作業状況、勤務中の応答や表情などを敏感に観察して、早期に対処する。
- ⑥「人間関係」では、精神障害を社員教育の一環として学習、上司のきめ細かな声かけ、相談できる雰囲気と関係づくりが求められる。複数の精神障害者が一緒に働く、グループ就労やペア就労の方法は、「職場で孤立感を抱かないで済む」「お互いに助け合いながら続けられる」「周囲の理解を得やすい」「安心して居られる」等の利点がある。
- ⑦「福利厚生」では、居住地の確保と生活支援が主要課題となる。病院や家族会等と協力して地域ぐるみの共同住居による社会復帰の推進が必要である。

2. 雇用管理上の課題

これらは、一般事業所において見られる雇用管理の範疇をもとにまとめたものである。文献の多く

は統合失調症を中心とする精神障害者の入職支援に焦点を当てているが、特徴的なこととして、以下のことが指摘できよう。

第1に、「労働条件」、「安全・衛生」、「人間関係」の分野から、①長時間の労働を持続するのが困難な人がおり、そうした人には、短時間からの就業から始め、体力を付けながら順次勤務時間を延長した方がうまく定着すること、②病気の再発を予防することが最も重要なことから、勤務状況や作業状況、勤務中の応答や表情などを敏感に観察して早期に対処すること、③複数の精神障害者が一緒に働く、グループ就労やペア就労の方法は、「職場で孤立感を抱かないで済む」、「お互いに助け合いながら続けられる」、「周囲の理解を得やすい」、「安心して居られる」等の利点があること、などが指摘された。

これらは、通常の労働時間（週40時間）では就業継続が困難であり、それを維持すると安全衛生に支障をきたす恐れがあり、また、人間関係の維持が困難な障害特性に対処するには、複数の精神障害者が一緒に働く就労形態が望ましいことを示唆するものである。

第2に、「配置・異動」や「教育訓練・能力開発」の分野から、①事業主は作業の調整を必要とし、「できる仕事を無理なくやれる」ように配慮すること、②比較的簡単な仕事から入り、様子を見ながら本人の希望とあわせて仕事を決めていくことが望ましいこと、③根気よく分かりやすい指導をキー・パーソンを介して行ない、不安を軽減する配慮をすること、などが指摘された。

これらのすべてを事業所の責任で行なうには、精神障害の特徴を理解しつつ事業所の状況に応じた職場環境の調整をする担当者が不可欠である。それゆえ、事業所においてそうした職員を確保するだけの余裕が無い場合には、事業所以外の外部の専門的な知識と技術を持った職員の手助けが不可欠となる。

第3に、「福利厚生」の分野から、居住地の確保と生活支援が重要であり、病院や家族会等と協力して地域ぐるみの共同住居による社会復帰の推進が必要であることが指摘された。

これらの対処は、もはや、事業所の業務範疇を越えた課題である。精神障害の人を雇用しその就業継続を図るための支援は、それゆえ、事業所を越えて医療・保健・福祉分野における地域社会資源が一体的に事業所を支える体制が求められているのである。

文献資料をもとに整理した雇用管理面のノウハウから集約されたこれら3つの課題は、言い換えると、精神障害の人が「事業所」で働くには、①労働時間の短縮と複数の精神障害者が一緒に働く就労形態の探求、②事業所以外の外部の専門的な知識と技術を持った職員の手助けする体制、③医療・保健・福祉分野における地域社会資源による事業所を支える体制、などが求められていることが明らかだろう。

第2節 「グループ就労」の利点と課題

前述の3つの課題のうちで、特に、①の労働時間の短縮と複数の精神障害者が一緒に働く就労形態の探求に焦点を当てたのが、本報告書の第3章と第4章である。

1. 「短時間就労」と「ペア就労」の結果から

第3章では、「短時間就労」と「ペア就労」の有用性を、障害特性と職場環境の双方の多様な要因についての客観的で実証的なデータを収集して分析することを目指した。そのために、就労期間中は、各種の指標（身体的あるいは精神的疲労測定のための「質問紙テスト」、「生理的指標」、「チェックリ

スト」「直接観察」に加えて、「支援日誌」の記録。疲労度測定に用いられた評価尺度には、「CF S I : 勤務と生活と健康に関する質問」、「達成動機測定尺度」、「CF Q (Cognitive Failures Questionnaire) 日本語訳版」、「脈波疲労測定器」、「疲労度自己申告シート」、「生活記録票」、「要支援行動発生頻度チェック表」などである)を併用して、その効果を検証する計画を立てた。

実際の結果は、いずれも、質問紙テスト、生理的指標、チェックリストなどの客観的指標による身体的及び精神的疲労測定の結果からは、これらの就業形態についての効果を明確にすることはできなかった。だが、行動観察や面接調査あるいは「生活記録票」、「要支援行動発生頻度チェック表」、そして、エピソード分析などを通して、調査期間中の個人的変化を明らかにできた。

(1) 調査結果の知見

「短時間就労」の調査対象となった2事例について、これらの結果から、以下のことが明らかになった。

- ①「週4～12時間」あるいは「週8～15時間」程度の労働時間であれば、疲労度は一定して少ないこと、そのため、安定した労働力となり得ることを示した。その意味で、週20時間未満の就労形態であれば、精神障害の人の中には「事業所」で働き続けることが可能な人がいることを実証した。
- ②週20時間未満の勤務形態だけが就労を継続させた要因ではなく、これに並行して、支援者（ジョブコーチ）が職場に出向いて作業支援を継続させたこと、必要に応じて職業センターでの職業相談等を行なったこと、職務を良好にこなす同病者と協働作業をしたこと、などが相乗効果をもたらしたと示唆される。
- ③「事業所」で短時間就労を経験したことを通して、働くことへの意識の自覚と向上が認められる。
- ④作業遂行における「突然の指示変更」、「勤務時間の変更」、「失敗体験」などはストレス要因となるものの、それへの対処として、変更理由の伝達と了解を得てからの実施、生活リズムの変更に対処するための医療機関との連携、継続したカウンセリングの実施などが効果的だった。
- ⑤「残業の断りなどの自己主張」、「作業遂行での判断」などの必要な事態への対処としては、自覚を促すためのカウンセリング、労務管理の担当者や同僚などへの事前説明などの工夫が必要である。

また、「ペア就労」の調査対象となった2事例について、これらの結果から、以下のことが明らかになった。

- ①同じ障害の2人をペアにして就業させると、両者に人間関係を構築して互いに支え合うことができ、そのことが、就労を継続させる要因となることが明らかにされた。
- ②だが、ペアになる人は、作業能力や対人技能が概ね同程度であることが望ましく、これらのいずれかが満たされていないと、片方に心理的負担感が生じ易くなって、人間関係が不調になる可能性が高い。
- ③ペアを組んで心情的にも支え合うことに加えて、「事業所」での就労を継続できた背景には、症状急変への対応、勤務時間の短縮（週30時間から24時間、あるいは、週3日で18時間勤務に変更）など、事業所との調整を十分に行うことが必要である。
- ④本人の就労意欲が高まったこと、継続して就業することへの切迫感が芽生えたこと、事業所担当者への注意や指導方法の伝授、などの要因も示唆される。
- ⑤「他者による自分の行動の否定や制限」、「休日・余暇の過ごし方」、「一方的に依存されること」などがストレス要因となったが、それへの対処として、本人の納得できる客観的事実の提示、変

更提案を切り出すタイミングの工夫、在籍ディケアの再利用などを行った。

- ⑥「精神的未熟さ」、「依存的な行動傾向」、「叱責への抵抗」、「障害者扱いへの抵抗」などへの対処として、抗不安薬の増量、注意の仕方についての現場責任者の協力、本人の障害受容を伸ばさせる他機関の活用、などを行なった。

(2) 「短時間就労」、「ペア就労」の効果

「短時間就労」、「ペア就労」の実証的研究の対象は、4事例と少なかった。それでも、週20時間未満の労働時間になると継続して就労できる可能性のある精神障害の人がいること、ペア就労は同じ障害をもつ人が同一の事業所で働くことで就業を継続しやすくなること、などが明らかになった。これらは、精神障害の人が「事業所」で働くには、「ゆるやかで段階的な働き方」としての「短時間労働」が有用であり、また、その際には、「ペア就労」による作業者同士の心理的な相乗効果を加えることが効果的であると結論できよう。

だが、一方で、「短時間労働」や「ペア就労」などの就労形態は、それらを単独で実施しても真の効果があるか疑わしい面もある。特に、支援者（ジョブコーチ）による職場での支援の継続、職業センターでの職業相談やカウンセリング、事業所担当者の注意や指示伝達の工夫、医療機関との連携、継続したカウンセリングの実施、などの効果を見逃すことはできない。本研究から示唆されることは、「短時間労働」や「ペア就労」などの就労形態の効果は、そうした、種々の要因の相乗効果の上に立っているということだろう。

また、「短時間労働」や「ペア就労」は「施設とは異なる一般事業所での働く場を提供できた」ことの効果も重視すべきである。現行の労働時間や就労形態では、その能力ゆえに「事業所」で働く可能性の低かった人でも、「働くことへの意識の自覚と向上が認められ」、「本人の就労意欲が高まり」、「継続して就業することへの切迫感が芽生えた」といった状況を作り出し、それによって就業継続の可能性が高まるからである。

2. 「グループ就労」の結果から

第4章は、医療・社会福祉法人等が運営する7つの精神障害者施設を対象に、実施しているグループ就労の現状や就労支援のノウハウに関する面接調査の結果である。

この場合の「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旧労働省の実施した「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」の受託の、4種類の就業形態を意味する。

また、これらの実際的な活用の内容は、前述の「短時間就労」や「ペア就労」の形態が包括されていると見なされることから、面接調査の結果は、前述の「短時間就労」や「ペア就労」で得られた知見をも取り込んでいる。

(1) 調査結果の知見

7カ所の精神障害者施設に対する訪問調査の結果から、以下のことが明らかになった。

- ①「グループ就労」を実施している施設のほとんどは、利用者を一般企業に雇用させることを主要な目標としている。そのため、最低賃金以上の給与を払うとともに、作業効率の向上などを強く意識している。だが、作業の従事をとおして症状の安定や回復を図ったり、雇用に向けた準備訓練の機能を重視する施設もある。

- ②こうした「グループ就労」の目標に相違が生じるのは、①施設が一般雇用への移行を目指したサービスをどこまで意識して提供しているか、②企業就労にむけた実際的な支援方法や技術をどこまで提供できるか、③それに向けて組織内の職員や予算をどれだけ配分できるか、などの施設のあり方によって異なる。
- ③「グループ就労」を継続的に遂行するには、施設の職員は、職場内での支援と施設内での支援の双方から取り組む必要がある。
- ④職場内での支援では、「対人関係の構築が困難」、「易疲労性」などの精神障害の人の行動特性に援助の焦点を当てる。上司や同僚との対人関係を構築するために、休憩時間にカウンセリングを行うとともに、本人を紹介して周囲の従業員の理解を促す。
- ⑤職場におけるジョブコーチ的支援に際しては、作業効率の向上に向けた方法の工夫に加えて、傍について「見守る」ことも重要な支援方法である。
- ⑥施設内での支援では、職場での対人関係に焦点をあて、個別相談やグループミーティングなどを通してストレスの解消に向けた支援を行なう。
- ⑦就業中に病状が悪化した際に備えて、医療機関担当者、民生委員、社会福祉協議会職員を含めた地域内の支援システムを構築することが必要である。
- ⑧こうした地域社会資源を巻き込んだ支援ネットワークは、職場での悩みを包括した多種多様な生活領域の全体にわたって相談を行っている。精神障害者の就業生活を維持するには、地域全体の社会資源をどのように活用して、働く場と生活の場を一体的かつ継続的に確保してゆくかが重要である。

(2) グループ就労の利点

調査対象とした7施設における「グループ就労」の目標とするところは、前述のとおり、利用者を一般企業に雇用させることと、症状の安定や回復あるいは雇用に向けた準備訓練の機能を重視することにある。だが、そうした目標の違いを超えて、「グループ就労」それ自体の利点として、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、などが指摘されている。

第1は、職場適応を促す人的支援や仲間との支え合いが可能である。対人関係を築くことの苦手な精神障害の人にとって、就業先の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。そのため、グループ就労において施設職員の支援者が職場に赴いてメンバーの作業遂行や対人関係面の指導や援助を丹念に行うことの効果は著しい。さらに、施設内訓練を通して交流のあるメンバーが一緒に企業に出かけることで、お互い支え合い励ましあうことができる。

第2に、短時間就労への対応可能性がある。精神障害の人が企業で働くに際して、その就業上の課題である「易疲労性」に対処するために、就業の当初は週2～3時間の労働時間から始めて、徐々に就業時間を延ばしながら、本人の職業能力の伸長を図ることが必要である。それによって、「障害者の雇用の促進等に関する法律」による助成金の支給対象となる「短時間労働」の要件である週15時間まで働けるだけの「耐久性」を体得させる。グループ就労への参加は、こうした「短時間就労」に至るきめ細かな段階的な労働時間の伸長を可能にさせる。

第3に、就業への明確な動機付けが得られる。グループ就労の実施を通して、精神障害のある人が作業内容を理解しやすいように課題分析をしたり、従事しやすい環境を作るなどして、可能な限り就業へのハードルを下げる手立てを探ることができる。それによって、メンバーが施設外で働きたいと

いう動機とそれに踏み出すことを後押しする効果がある。また、グループ就労を実施した後で就業できなかった場合でも、本人が福祉制度を受給する意思を固めるなど、現実的に自己理解を促進する効果があった。

第4に、事業主にとっては、精神障害の人を雇用しやすい条件となる。グループ就労は事業所において障害のない従業員に対して、精神障害のある人に対する理解を促す効果がある。事業所が精神障害者の雇用に消極的となる背景には、精神障害に関する理解の不足や労働力への不安が払拭できないことが考えられる。だが、従業員へ障害特性の理解を図るとともに作業効率の向上等の指導を行う支援者が、精神障害のある人たちの集団とともに職場に入り、グループで労働力を供給することで、事業主はそうした不安を持たずに仕事を割り当てることができ、結果的には、作業遂行力の安定している精神障害の人を雇用する契機となっている。

第5に、施設職員の職業リハビリテーションへの理解の促進がある。グループ就労の実際の過程を通して、企業就労が困難と判断されていたメンバーが実際に就職できたこと、また、同僚職員が就労支援の技術を施設外で習得できたこと、などを就労支援の担当者以外の職員がつぶさに観察することになる。このことが、医療機関や社会福祉施設の職員が職業リハビリテーションに関する知識や技術に関心を持って理解を促す契機となっている。

3. 「グループ就労」の有用性と展開

このように、実証的な調査研究をとおして、週20時間未満の労働時間になると継続して就労できる可能性のある精神障害の人がおり、それを同じ障害をもつ人が同一の事業所で働く体制をとれば、作業同士心理的な相乗効果があるとみなされた。また、そうした短時間就労やペア就労を包括した就労形態を実施している施設への訪問調査から、「グループ就労」の利点をまとめることができた。

(1) 「グループ就労」の有用性

面接調査の結果をまとめた、前述の第2項2「“グループ就労”の利点」は、第1項の「短時間就労」や「ペア就労」の効果をも包括する内容である。ここでは、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、などが指摘された。

これらに加えて、事業主にとっての「グループ就労」の利点をまとめると、次のことが指摘できよう。

- ①安定した労働力が提供される。グループ就労の利用者が欠勤する場合でも、代わりの人を補充することによって、事業主としては、安定した労働力を日常的に確保することができる。
- ②提供する労働の質が保証される。「グループ」を送り出す施設のスタッフが事前に事業所の仕事内容を十分に確認して、訓練生にその仕事を遂行する上で必要な指導をすることから、労働力としての最低限の質が保証されている。
- ③雇用負担感が軽減される。事業所の中でグループのメンバーにつまづきや問題行動などが発生する場合、直ちに施設に引き上げさせて、再訓練やきめ細かな指導を施設の中で実施することができる。それによって、事業所がメンバーのトラブルで混乱したり業務の停滞の起きることを事前に防止できる。
- ④事業主のニーズに迅速に応えることができる。事業主の種々のニーズに対して、「グループ」に同行したスタッフあるいはジョブコーチが直ちに相談に乗って迅速に対応できる体制にある。この

ことが、事業主に満足あるいは充足感をもたらす。

⑤人件費が抑制できる。グループ就労の実施期間中は、本人は「アルバイト」扱い、あるいは、施設が受託契約した中での役割分担である。このため、正社員として直接雇用する場合よりも人件費の抑制が可能である。

これらの事業主にとっての利点に加えて、次のような利点も考えられる。

①個別の雇用契約を結ばない状態で「事業所」で働くために、「グループ就労」を経て事業所に正規雇用される場合、事業所は各種の助成金制度を活用できる。

②個別の雇用契約を結ばないので、最低賃金に満たない職務遂行能力であっても「事業所」を活用して働くことができる。そのため、職業準備訓練的な機能を持つとしても、事業所から報酬を受け取ることができる。

③グループで働くために、自信の回復が不十分な段階であっても「事業所で働く」ことができる。

④グループには施設や機関の支援スタッフがジョブコーチとして同伴するため、利用者のみならず、事業所の従業員も安心できる。また、専門的な立場から職業能力向上にむけた支援を行うことができる。

(2) 「グループ就労」の課題と発展

他方で、「グループ就労」の実施にあたって、幾つかの課題がある。

第1は、「グループ」の構成についての配慮が必要である。前述のペア就労で指摘したように、グループの構成メンバーのあり方が、相互の人間関係を円滑にして支え合う関係になり、そのことが、就労を継続させる要因となる。だが、他方で、作業能力や対人技能が概ね同程度の人で構成しないと、それらの能力の低い人に心理的負担感が生じ易くなって、人間関係がぎこちなくなり、職場不適合状態となる可能性が高いとされる。

能力的にある程度の高レベルにある者と少々低レベルにある者、あるいは、協調性の高い者と低い者がいる場合に、どのような組み合わせをすると効果的なのかについて、注意深く観察しながら検討することが必要である。

第2に、「グループ就労」の実施に際しては、支援担当スタッフが事業所に出向いてジョブコーチ的役割を果たさねばならない。そのため、正規職員が少数の地域生活支援センターや小規模作業所などでは、人手不足から、「グループ就労」を引き受けることが事実上困難になることが予測される。それに対処するための手当が必要である。

こうした課題があるものの、前述のように、「グループ就労」の利点は大きい。そのために、新たな就労形態として、この利点を取り込んだ施策の展開が望まれる。

前述のとおり、2003年3月で終了した「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」において、これまで検討してきた「グループ就労」の利点が確認されている。また、現在も進行中の「施設外授産の活用による就職促進モデル事業」は、事業所の仕事の一部を授産事業として受託契約し、授産施設の複数名の利用者（精神障害者）と施設職員が事業所に出向いて作業を行う形態であり、賃金の仕組みは「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」と同様である。

「施設外授産の活用による就職促進モデル事業」は、事業所と契約した指定を受けた授産施設でなければ正式には実施できないこと、また、授産施設利用者でなければ利用できないという制約があるものの、これまでの「グループ就労」の利点を生かし得る事業であると見なすことができよう。それゆえ、この事業をさらに広く周知させて、事業展開の拡大を図ることが望ましいと結論される。

第3節 人的援助と地域支援ネットワークの構築

第2節で示した3つの課題のうちで、②事業所以外の外部の専門的な知識と技術を持った職員の手助けする体制、および、③医療・保健・福祉分野における地域社会資源による事業所を支える体制、について若干の考察を加えておく。

前者の人的支援の体制とは、主に事業所の中で支援にあたる「ジョブコーチ」に関するものであり、後者の事業所を支える体制とは、地域支援ネットワークの構築に関わることである。第3節で詳細に検討したように、これらの課題は、短時間就労やペア就労を包括する「グループ就労」の実施にあたっては、一体不可分の関係にある。「グループ就労」が円滑に遂行できてその利点が生かされるには、これらの「ジョブコーチによる支援体制」と「地域支援ネットワークによる支援体制」が整っていることが不可欠であると言い得る。

1. ジョブコーチ制度の拡充展開

コミュニケーション能力が低い、気持ちをコントロールする能力が低い、ストレスに弱い、常識的な行動がとれない、精神機能や運動機能が低い、栄進機能が固いなどの障害をもつ精神障害者の中には、スタッフによる支援が不可欠な人がいる。そのような精神障害者のためには、スタッフの援助を受けながらの就労形態が必要になる。これは、短時間就労やペア就労を包括する「グループ就労」の実施に際して必要であるのみならず、そうした就労形態をとらない場合であっても、雇用とその維持に有用な方法である。

現在、ジョブコーチは、障害者職業センターによる「職場定着援助者（ジョブコーチ）事業」のほかにも、地方自治体の就労支援事業や社会福祉法人等が実施しているものがある。障害者職業センターの場合には、配置型ジョブコーチと協力機関型ジョブコーチの両輪で実施しているが、この方式は、福祉施設等に就労支援のノウハウが不足している現状からすると適切である。

だが、知的障害や精神障害の人の雇用とその維持に向けたニーズの高まりに対して、ジョブコーチを担当する人材が不足していることは否めない。そのため、今後は、ジョブコーチの絶対数を増やしていくことが望まれる。

そのためには、障害者職業センターを都道府県レベルの中核とし、就業・生活支援センターを保健福祉圏域の中核として、さらに地域の基地としてジョブコーチの協力機関を拡充することが考えられよう。また、協力機関型ジョブコーチの拡充に対しては、ジョブコーチ用の人件費の安定確保を含む、福祉施設等が積極的に協力機関に参画できるような制度にすることが必要だろう。

さらに、ジョブコーチを担当する人材に関して、一定の専門性を認める資格制度を検討することも必要だろう。大学や大学院において、スーパーバイザーレベルを想定した職業リハビリテーションや就労支援の専門教育が必要である。同時に、現場のジョブコーチに一定の専門性を保障するための短期養成研修や認定資格制度も検討することが必要だろう。

2. 地域支援ネットワークの構築

精神障害の人に対する医療機関からの退院促進とその受け皿となる地域生活基盤の整備を進めるには、医療・保健・福祉・職業の多分野の専門家によるケアのみならず、回復した当事者や同家族や地域社会の人々による社会的ケアが確保されねばならない。そうした地域支援ネットワークがあって、初

めて、精神障害の人の職業リハビリテーション活動もその有用性を高めることだろう。

そのためには、少なくとも、保健福祉圏域あるいは公共職業安定所単位に、職業リハビリテーション支援ネットワークを構築しなければならない。そこに含まれる関係機関としては、たとえば、労働機関としては公共職業安定所、医療保健福祉機関等として、精神科医療機関、保健所、授産施設、小規模作業所、地域生活支援センター、更生施設、当事者団体、事業主団体などが参画することが望ましいだろう。さらに、福祉事務所、生活関連の障害者福祉施設、社会福祉協議会、民生委員、家族、ボランティア等の市民団体は、それらを支援する外郭的な支援ネットワークを形成していることが望ましい。

こうしたきめ細かい地域ネットワークを形成するには、障害者就業・生活支援センターの拡充と、その公共職業安定所単位での設置が望ましいだろう。そうした、圏域単位の支援ネットワークのコンサルテーションや支援機能を地域障害者職業センターがもつようにすべきであろう。

このような支援ネットワークを築きながら、精神障害者ジョブガイダンス事業、ジョブコーチ支援事業、保健所の社会適応訓練事業、公共職業安定所の各種助成金制度等を活用して支援を進めることが望まれる。

参考文献

- 1) 厚生労働省；「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」報告,2002
- 2) 東京都立保健科学大学・障害者雇用政策研究会；障害者雇用政策の実情と我が国の取り組むべき課題－参議院第三特別調査室委託調査報告書－,2003（非公刊）
- 3) 松為信雄；障害者の雇用促進と福祉の連携－リハビリテーションを視点として－、季刊社会保障研究、第 37(3)号、218-227、2002
- 4) 松為信雄；精神障害者の就労と地域生活への支援、月間福祉、第 85(2)号、34-37、2002
- 5) 松為信雄；精神障害者の就労支援ネットワークの形成に向けて、労働時報、第 626 号、24-27、2002

視覚障害その他の理由で活字のままでの報告書を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は、下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルをご希望される時も、ご連絡下さい。

調査研究報告書 No.54

「精神障害者の雇用管理と就業支援」

編集・発行 日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター ©
〒261-0014
千葉県美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2003年7月

印刷・製本 (株)こくぼ
