

第4章 考 察

カリキュラムの試行結果は、利用者の大多数が有意義であったと評価していること、また、問題意識を深めさせたり、必要な知識や対応技能を向上させた効果を生じさせており、このカリキュラムが本研究の利用者に対しても有効であったことを示している。以下では、本研究での試行結果及び公共職業安定所からの聞き取り調査をもとに、わが国における精神障害者への求職技能の向上のためのプログラムのありかたについて検討する。

1. 求職技能向上のための援助のポイント

求職者の側に立って援助を考えた場合に、「どのような仕事に就くことを目指して活動するのか」、
「面接をどのように受けるのか」が主要な部分である。また、採用する側が、参考にする資料としてウエイトの大きい「履歴書の書き方」を、これに加えておく必要がある。

「どのような仕事に就くことを目指して活動するのか」をよく理解していると、求職活動そのものが効率よく運べると同時に、充実した内容の履歴書が書けるであろうことが、本研究の対象者の様子から推測することができる。これらの3領域は、お互いに関連性があると考えられる。これら3領域に関連した援助が特に重要である。

この3領域の中で「面接の受けかた」については、求職者が独りで面接を受けに行く場合がほとんどである。利用者の不安感を取り除き、よい成果を面接で上げるためにも、この領域について、「事前に」是非とも十分な情報提供等による援助が必要である。

そこで、これらの事柄についての援助のポイントを考察した。

(1) 「問題点のチェック」に関する援助項目

試行では、求職活動を始めるに当たって、「医療面」と「生活面」の問題点を点検した。Abramsonら(1995)は、仕事に関連した問題点の対処法や必要となる援助について、利用者自ら検討することは、長期の職場定着の可能性を育てることにつながると指摘している。求職活動の初期の段階で、症状等の状況や問題への対処法をチェックすることがポイントである。

この理由として、次の3点が挙げられる。第1点は、本研究の対象者の入院期間の長さである。精神障害は、他の障害と比較して入院期間が、際だって長いことは統計上明らかである(第1章参照)が、本研究の対象者も地域生活から離れていた期間が長い人が多かった。このため、復職を目指し、地域での生活のリズムを整えるためには、問題点を点検しておくことが必要であった。しかし、本カリキュラムのような場がなければ、問題点を仲間同士で出し合い、整理する機会を得るのは難しい状況である。

第2点は、本研究のカリキュラムの参加者もそうであったが、精神障害者が求職活動への援助を必要とする年齢に幅があることである。精神障害者の年齢層の幅が広いことは、患者調査（第1章参照）からも推測できる。年齢によって、内容的に理解しにくいものがみられなかった点は、カリキュラムの優れた点の一つであった。

また、利用者の年齢によって、抱える問題点も異なる。そこで、小集団の構成年齢に幅を持たせることによって、各人の問題点をお互いに自己の経験等を通して相互にアドバイスできる環境を提供することが重要である。「履歴書の書き方」や面接の部分等では、特に年齢に付随した問題への援助が必要であった。例えば、年齢制限がある求人に応募する場合の履歴書の書き方等を個別に援助するように心がけることがポイントである。これらの点について、情報を提供できたことで、目標により即した内容の履歴書を作成し、面接に備えることができた。表30の利用者自身の評価と共に、カリキュラム終了時点で完成した履歴書と最初に作成したものとの比較にもサポートの効果が示されていたという結果であった。

第3点は、求職活動を始めるにあたっての問題点への援助についてである。Edenら（1993）（第1章参照）は自信をつける援助を行っている。本研究の対象者からも、種々の問題点に起因した不安（表16および表33参照）が挙げられており、それらへの対処法等について個別の援助を行なうことが必要である。求職活動の援助プログラムの中に、問題点を発見し、対処法を習得することにより自信を高められる援助を含める必要がある。

精神障害者の職業に対する態勢を整えると言った場合、往々にして、「問題点全てについて、問題解決が完了している状態」を指すことが多かったとBaron（1995）は指摘している。しかし、彼は、このような考え方が、精神障害者のリハビリテーションや雇用を遅らせる結果を招いたとしている。彼は、精神障害者のリハビリテーションにおいて、職業に優先順位が与えられる時期が早い程、障害者が労働意識を確立することができるとも指摘している。精神障害者の求職者が、できるだけ早く就職するよう援助することの重要性がその他種々の研究で指摘されている（Bellら，1993；Bondら，1993；Danleyら，1994）。

これらの指摘からも、最小限の時間で復職を目指すジョブクラブの基本的な考え方は、このような利用者のニーズに答えるものであると考えられる。これらの指摘に関連して、本カリキュラムのようなプログラムを援助付き雇用や職業準備のプログラムに連動させることによって、利用者の復職を早めることが可能となる。

このような理由から、求職活動の援助プログラムの中に、第1章表7の「仕事を続けていく上での困難」の項目の全てを含める必要はないと考えられる。そこで、試行の結果などから、就労への影響が大きいと推測されるので検討しておく必要のある項目を表35にまとめた。

表 3 5 検討しておく必要のある項目

項 目	検 討 が 必 要 で あ る 理 由
身 体 的 な 問 題	希望職種の選択時に参考にするために通勤時間の許容範囲を確認するため場合によっては、労働時間について、配慮をする必要もあるので、この点を検討しておく必要がある。
体 力 / 持 続 力	利用者の健康管理の方法を再検討しておく必要がある。
意 欲 / 自 信	就労の継続のみでなく、面接時にも重要である。
情 緒 / 感 情	職場での人間関係への影響が大きく、面接時にも重要となる。
症 状 の 自 己 管 理	対処法について必ず検討しておく必要がある。
服 薬 / 通 院	就職後、通院が難しくなるのではと利用者の多くが不安を持っていると推測される。これらへの対処法を必ず検討しておく必要がある。
対人/コミュニケーション	利用者が、この点について、問題を感じている場合、何が原因であるのかを把握することを主眼に、検討しておく必要がある。
金 銭 管 理	「生活費がどれくらいかかるのか」を援助者と共に確認することによって、生計を立てるのに必要な額を把握することができる。これらを目安に、求人への選択や履歴書の希望事項の記入を行うことができる。
家 事 能 力	この項目を時間の管理と関連ずけて検討しておく必要がある。独身者の場合、家事と仕事を両立させる必要があるため、この点は、特に重要である。
住 居 問 題	住居の問題は、就職後に影響するので、なるべく事前に解決しておく必要がある。

これらの項目は、是非ともプログラムに加えておく必要がある。これらの項目について、問題点およびその対処方法について検討することがポイントである。

問題点を検討する場合、問題の発生のしかたやそれらへの対処法について、性別による相違がないか注意しておく必要がある。Fabian (1989) は、就労中と失業中の精神障害者の生活への満足度を男女別に比較している。就労中の男性の満足度が最も高く、就労中の女性の満足度が最も低かったと彼女は報告している。後者の結果の要因として、働く女性が、子育てや家事等もこなさなければならないことを彼女は理由として挙げている。

試行においても、「職に就く事で生じる利益と拘束」の部分やビデオでこの点について検討した。わが国の精神障害者の場合も、男女別に抱えている問題に相違がみられた。プログラムを作成する場合に、援助者がこの点について、かたよりなく援助できるように配慮する必要がある。

(2) 面接の援助

イ. 面接の受け方の援助項目

日本式の「面接の受けかた」を表36のようにまとめることができる。

表 3 6 面接の受け方

1. 受け付け	「〇〇と申します。本日面接試験に参りました。」 どこで待てばよいのか指示を待つ。
2. 控 え 室	面接の手順の説明があるので、よく聞いておく。 (数名の応募者がある場合) 待つこともあり、突然、呼ばれることもあるので、気を付けておく。 呼ばれたら「ハイ」と返事をする。
3. 入 室 前	ノックをゆっくり2回して、返事を聞いてから入室する。
4. 入 室 後	入室時は、ドアのノズを持ったまま中に入り、その後反対の手で室内側のノブを持ち、ドアを閉める。 ドアを閉める時に音がしないように注意する。 一歩前を出て、担当者に「失礼します。」と軽くはつきりと挨拶する。 指示を待って、椅子の横に行き、自己紹介をする。
5. 会 話 中	*面接担当者の方を見る。 基本的には、相手の目を見て話すのが基本であるが、担当者の頭上から肩までを結んだ三角形の範囲を見るとよい。 *面接の開始 自己紹介等の後の開口一番の質問にも注意深く答える。 *志望の動機 入社後の抱負「人となり」を探る本質的な質問である。 答えをあらかじめ用意しておくとうい。
6. 面接の修了	*面接が終わると席を立って「ありがとうございました。」とおじぎをする。 着席してお礼を述べた場合、立ってから言葉を変えてお礼をいう。 ドアの前で、担当者に向かって挨拶をして退室する。 二次面接がある場合があるので控え室に戻って確認をする。

〔(石川ら、1994)を参考に作成〕

表37の技能のうち、*印を付いているものは、カリキュラムにも含まれている面接技能である。しかし、これら*印の技能について、日米間で強調点に多少違いが見られるものもある。例えば、「会話中の目線」は、カリキュラムは、相手と目線を合わすことのみを強調している。しかし、日本式では、合わせ方を強調している(表36説明参照)。*印の付いていないものは、日本独特の行動である。

これらのふるまい方をあらかじめ習得することによって、自信を持って面接を受けることができる。試行の結果を参考に、表36の技能以外に情報の提供が必要なものをまとめると表37のようである。

表 3 7 情報の提供が必要なことがら

服装やみだしなみ
姿 勢
態 度
相手に分かりやすく話す方法
面接の前に用意しておくもの
緊張をほぐす方法
予期しないことが起きたときの対応

表36と表37の項目を援助プログラムに組み見込む必要がある。

ロ. 援助のポイント

求職活動及び採用の過程は、雇用主と求職者間で双方の求めている強化子の比較、検討、決定のプロセスであるとジョブクラブでは考えられている。このプロセスには、経済的な報酬と技能の交換以外で、双方に強化子になりうる要因が含まれている（第1章図9参照）。面接の場では、雇用主の主導権のもとに、これらについて双方が確認する作業を行なう。この意味においても、面接は非常に重要である。また、面接のプロセスでの決定権は、常に企業側にある。求職者は万全の準備をして、これに備えることが鍵となる。

Azrinら（1980）は、雇用主側の強化子の一つに、求職者の「個人的及び社会的行動」が含まれているが、これは、その人の「人となり」とも表現できる。日本式面接では、企業側は、求職者の「人となり」を採否の判断の基準の一つとしている（石川ら、1994）。

これらのことを考慮しつつ、面接に対するカリキュラムの援助法（米国的）と、日本式面接に備えた援助内容を比較し、後者に関する重要な援助項目について考察した。

面接について、日米間に相違がみられるのは次のような点である。第1章の表5の「企業が採用したい人材の条件」の上位8項目に共通している資質は、「前向きな姿勢を示すこと」であった。さらに、性格の明るさが強調されていた。柔軟な発想等は、面接担当者に対して、それをどのように表現するのか、表現力が問われると考えられる。

これらの項目が重要である点は、カリキュラムも同様である。しかし、「柔軟性」、「順応性」、「リーダーシップ」といった資質がカリキュラムではあまり強調されていない点が相違点である。これらを踏まえて、試行過程で利用者から出された意見や関係者の意見を総合し、特に重要と考えられるポイントについて考察した。

日本式「面接試験の一般的な評価項目」は、表現力、強調性、積極性、堅実性、態度である（第1章表6参照）。これらの各項目について、次のような援助を行なうことがポイントである。

「表現力」についての面接者側の着眼点は、話の統一性、考えや意思が相手に伝わっているか、はっきり話しているか、等である。これらをクリアするために、予想される質問に対して、できるだけ「短い文章で」答えられるように援助する必要がある。

試行参加者から、「面接であがってしまう。」、「はっきりと話すことが難しい。」との相談を受けたが、短くまとめた答えをあらかじめ用意し、練習したことで、これらの不安をかなり解消することができた。

「積極性」の面接者側の着眼点には、次のようなものがある（石川ら、1994）；

- ① 人生や仕事に対して積極的で、肯定的な態度がみられるか；
- ② 困難を避けることなく、進んで解決しようとする心構えがあるか；
- ③ 志望の動機が、曖昧で、仕事への取り組みに投げやりな所がないか。

着眼点の3番目の「志望の動機」は、面接でよく聞かれる項目である。この項目は、その表現方法について、履歴書の書き方の援助においても、質問を受けた項目である。「志望の動機」を明確にすることで、積極的な態度や困難を克服する意志等を培うように援助することがポイントとなる。それゆえ、「なぜこの求人を選んだのか」を整理し、はっきりさせることが重要である。「会社での自分自身の未来像」も含めて、考えをまとめておく作業が有用である。

「協調性」も一般評価項目の1つである。この項目に関する例として、「みんなとやっていけるかどうか不安である。」と述べていた試行参加者を挙げるができる。「強調性について不安を感じている。」ということは、問題点に利用者が気が付いていることを示している。この人の場合、強調性について面接で尋ねられても、問題点をカバーできる答え方／自己表現の方法で、面接を乗り切れると考えられる。すなわち、不安を表現するのではなく、強調性を育てるために考えた対処法を述べられるように援助する必要がある。

この点に関する他の例として、「作業が遅いので不安である。」ことへの対処法として、「身近な人を大切にする。」と答えた参加者を1例として挙げる。ここでの「身近な人を大切にする。」とは、「援助が必要になった時」のために、「周囲の人への気配りをしておく」ということを意味している。この人の場合も、「まわりの同僚を大切にして、みんなとうまくやっていこうと思っている」という、自身の「前向きな姿勢」を面接担当者に伝えることがポイントとなるのである。「他の人に取り残されるのでは」との不安の表現は避けるべきである。このようなポイントを利用者が理解できるように援助し、面接技能の向上を図る必要がある。

このように、仕事に就くことの「問題点のチェック」と「対処法」で検討したことがらを面接場面で、自己表現のツールとして活用できるように援助することが重要なポイントである。すなわち、問題点をチェックすることで明らかになった自己の弱点を整理し、対処法を確立し、それらを自己表現することで、面接などでポジティブな印象を相手に与えられるように援助するのである。これによって、求職者が成功を経験し、自信をつけることができるのである。

カリキュラムでは、「問題点のチェック」あるいは「対処法の検討」の部分と「面接の援助」をこ

のように関連付けてはいない。しかし、求職の援助を効果的に行なうには、これらの部分を前述のような形で連動させる必要がある。

「態度」は主要評価項目であるが、とりわけ、「自信のある態度」が求職者にとって、特に重要である。面接の間、終始この態度を崩さないことが、非常に大切である。この理由として、次のようなことが考察できる。

面接一般について言えることであるが、事業主は「頼りになる人材」を求めている。面接中の「自信のない態度」は、求職者にとって、予想以上に非常なマイナスとなる場合が多いのである。

例えば、事業主との面接の中で、作業現場を見学する場合がある。ここで作業について感想を聞かれた場合等の、「自信のない態度」は採用の決定に影響することが、公共職業安定所の指導官からも指摘されていた。このような場合に、「前向きに仕事に取り組む姿勢」を示すことが、ポイントである。

これに関連して、面接中に思いがけないことに遭遇した場合等の対処方法のロールプレイは、有効な手段である。また、利用者が動揺しないように、事前に、事業主との面接の段取りについて本人に説明しておく必要がある。

これらの他に、試行の評価項目に「明るい態度」という項目が含まれていた。「明るい態度とは、具体的にどのようなことなのか」という質問が、参加者から出された。「明るい態度」は、「前向きに物事に対処する態度」とも言える。物事に前向きに対処することにより、自然に「明るさ」が出てくるように援助することが重要である。これは、面接一般について非常にプラスになる要素である。この点について、具体例等を使いディスカッション等で検討すると理解しやすい。このように、利用者が、これらの事柄について、自信をつけることができるように、直接／間接的に、多面的に援助することも重要なポイントである。

2. 求職技能の援助とQOL

「仕事に就くことの利益について」検討した結果が、表17にリストアップされている。この結果には、精神障害者の「職業活動」と「生活の質（QOL）に対する満足感」や「自己の尊重、自己の尊厳についての充足感」との関係が、部分的に表現されている。

本研究の対象者は求職中であり、Arnsら（1993）の研究（第1章参照）の対象者のように職業的な変化を具体的に経験していない。前述のLehman（1988）やFabian（1989）の研究（第1章参照）と同じである。また、これらの3研究では、具体的なスケールを使って、「生活への満足感」等を測定しているが、本研究では意見を求めたにとどまっている。

しかし、本研究の対象者が、「仕事に就くこと」は、「自己の尊重、自己の尊厳、生活への満足感を高める」と考えていることが意見の内容（表18参照）から推測できる。また、第1章のVorspan（1992）の意見に類似した「職業に就くことの重要さ」が、本研究の対象者のこれらの意見の中にも、

表現されていることが分かる。これらの結果とArnsら（1993）の報告（第1章参照）を参考に考えると、職業的な活動をするには、精神障害者にとって重要な意味合いがあることが分かる。何らかの職業生活に入ることは、利用者にとって、単に収入が増える以上の意味合いがある点が非常に重要である。

本試行の終了後、何人かが就職に成功している（表31参照）。この結果と、就職のための援助が特に必要であるとの医師の判断により参加した人を本試行で対象としていることを考えあわせると、就職の成功に対して本カリキュラムのインパクトがあったのではないかと考えられる。精神障害者にとっての職業的な活動の重要な意味合いを考える時、本カリキュラムのような求職援助のプログラムの果たす役目は重要である。

3. 利用者が感じる負担

本調査の対象者の回答（表18参照）を検討してみると、仕事が過度に負担になるのではと就労前に不安に思っているといった内容である。しかし、負担はあるものの、全員から求職活動をして、「就職したい。」との意思表示があった。このことから、就職への強い希望があることが確認されたわけである。

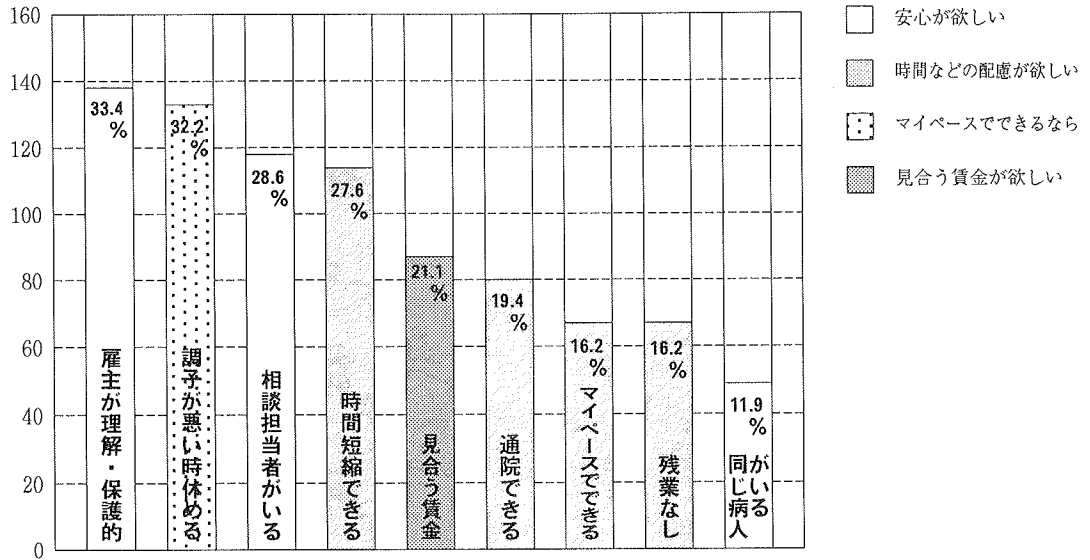
表18に示された、利用者が負担となるかもしれないと不安に感じていることからは、とりも直さず、利用者の定着の鍵ともなると考えられる。表38とグラフ1は、精神障害者が、「勤めやすい」と考える「職場の条件」を示したものである。

表 3 8 「勤めやすい職場の条件」

条 件	職親調査	全家連調査
労働時間を短くする（1日4時間程度）	8.3 ^(%)	6.3 ^(%)
労働時間を短くする（1日6時間程度）	13.9	10.9
調子の悪い時、休みをとりやすくする	33.3	28.2
騒音を少なくする	19.4	5.8
理解ある事業主、保護的職場	36.1	27.2
同病者がたくさん勤めていること	13.9	7.0
病気を理解してくれている相談援助担当者があること	25.0	23.5
その他	2.8	3.6
以上のように気を配る必要はない	5.6	14.3

（精神障害者職業リハビリテーション研究会、1988）

グラフ1 「勤めやすい職場」



(資料出所) 精神障害者職業リハビリテーション研究会「精神障害回復者に対する就労に関するアンケート調査」(1988)
413人中10%以上回答のものについて

これらと、本研究の対象者の意見を対比させると、共通点があることが理解できる。

Jacobsら(1992a)は、精神障害者のジョブクラブでは、就職後にフォローしつつ、問題が生じた場合に対応できる環境が、他のモデルに比べて必要であると指摘している。各項目に示された「就職後」の不安へのサポートの重要性が確認されたことは、この指摘を支持するものである。また、フォローアップの時期のみでなく、求職活動の援助プログラムの中で、これらの不安を解消するための情報の提供や対処法の検討等の援助が、就職や定着にとって、非常に重要である。

Vorspan(1992)は、「ある期間内に仕上げること」や「目的」等と、「個人が成長する機会や相互の信頼関係を築く機会を提供する」等のさらに深い「仕事をするとの意味合い」との間にきめ細かなバランスがないと、リハビリテーションの効果が上がらないと指摘している。表18の本研究の利用者の意見も、この点に対して留意することが重要であることを示唆している。Vorspan(1992)は、地域における一般就労の経験から指摘しているが、求職援助の活動においても、職種選定時や問題点のチェックなどで、職場においてこのバランスが保たれることが重要であることを頭においておくことが重要である。

カリキュラムの全体的な感想(第2章3参照)として、内容が難しかったとの感想が一般就労の経験のない人から出ていたが、求職技能のプログラムの参加者の中には、一般就労の経験のない人が相当数あると考えられる。これらの利用者の不安やそれに対する対処法の検討および、職種の選択への援助では、このような求職者のニーズに特に注意を払う必要がある。

4. 求職時の障害の告知について

障害者は、求職活動を始めるにあたり、告知すべきかどうかで二者択一を迫られるわけである。この点について、試行参加者にも戸惑いが見られた。障害者の意思決定を援助するための関連情報をプログラムで提供する必要がある。

障害を告知して公共職業安定所で職業紹介の援助を受ける場合、カリキュラムの援助のうち、「雇用主とのコンタクトのとり方」、「求人を探す手段」（公共職業安定所の求人票の利用方法を除く）は特に必要がないと言える。しかし、「準備体制の検討」、「履歴書の書き方」、「希望職種の選定」、「面接の受け方」については、援助が特に必要である。本研究での試行結果で、「希望職種の決定」領域の結果として、「職歴や教育歴」を整理する作業を通して、これらを把握出来たことにより、「無理のない自発的なゴール設定」や「職種選定に対する柔軟な態度（探している職種の求人がなければ周辺群をあたってみる等）」が、可能となった。また、自己のニーズ（生活費、労働時間等）を明確に把握し、給料について妥当な基準の設定方法も習得できた。これらの作業の結果、自己の技能について充分検討できたことで、個人の職業的経験や能力とかけ離れた職種を希望した利用者はいなかった。

また、「面接の受け方」の領域では、面接の場面で重要となる技能を項目別に整頓した。このため、援助者が情報を提供しやすく、対象者にとっても理解しやすかった。入院によるブランク期間等の難しい質問の答え方についてのアドバイスもたいへん有用であった。

ビデオで視覚や聴覚によって、面接技能を理解できたことは効果的であった。ビデオの面接場面は、面接に来ている応募者が、回復者であることを事業主が知らないという設定である。12項目（面接中の態度等）の技能について、ビデオでより理解が深まったことをほぼ全員が、示していた。また、ロールプレイによって、実際に練習することで、技能の上達がみられた。これらの理由として、次のような問題点を挙げることができる。これらは、公共職業安定所の職員からの聞き取り調査から得られた結果である；

- ① 選択した求人の職種の内容の理解が、不十分なケースがみられる；
- ② 質問に対する受け答えが、曖昧であるため、意志の疎通を図りにくい場合がある；
- ③ 事業主との面接での受け答えで、事業主に、仕事に対する利用者の自信のなさが、マイナスとなる場合がみられる。

カリキュラム試行中や試行後に、公共職業安定所の利用の仕方について情報が必要であるとのコメントが、利用者から出された。公共職業安定所の職業紹介の利用方法の具体的な情報提供を援助プログラムの内容に、必ず含めておく必要がある。

5. 援助者による「カリキュラムの内容」の評価

わが国でプログラムを行う場合を考え、次のような方法でカリキュラムの内容について本試行の援助者（筆者）が評価を行い、結果をまとめた。評価基準は；Aたいへん役に立った；B役に立った；C制度上の相違などで実践上の効果は測定できなかったが、求職者にとって参考とはなった；の3段階とした。

(1) 「問題点のチェック」

表 3 9 「問題点のチェック」の評価

項 目	内 容	評 価
ライフスタイルのワークシート	生活面の問題点と対処法の検討	A
仕事に関するワークシート	医療面の問題点と対処法の検討	A
就職による利益と負担のワークシート	就職することで生じる利益と負担の比較検討	A
	「働くこと」についての意思の確認	A

(2) 「希望職種の決定」

表 4 0 「希望職種の決定」の評価

項 目	内 容	評 価
職歴の記録	各自職歴を整理し、まとめた	A
学歴の記録	各自職歴を整理し、まとめた	A
希望職種の決定	学歴・職歴を検討し、職種を決定した	A
就職に対する阻害要因	各自が要因と対処法についてまとめた	A
生活費の確認	必要な生活費について、検討した	A
求人情報の入手源	求人情報源のリスト	B

(3) 「求人を探す手段」

表 4 1 「求人を探す手段」の評価

項 目	内 容	評 価
新聞の求人欄のインフォ・シート	新聞の求人欄に関する情報のまとめ	A
新聞の求人欄の例	新聞の求人欄の例を使ったキーポイントの説明	A
新聞の求人欄のワークシート	広告から必要な情報を学ぶ方法の練習	A
イエローページのインフォ・シート	イエローページに関する情報のまとめ	B
イエローページの広告の例	イエローページの例を使ったキーポイントの説明	B
イエローページのワークシート	イエローページの広告から必要な情報を学ぶ練習	B
公務員採用のインフォ・シート	公的機関の広報に関する情報のまとめ	B
公務員の求人の例	公務員の求人の例によるキーポイントの説明	B
公務員の求人のワークシート	公務員の求人広告から必要な情報を学ぶ練習	B
ネットワーキングのインフォ・シート	ネットワーキングに関する情報のまとめ	A
ネットワーキングの方法	知人などとのコンタクトのとりかた	A
	ネットワーキングの対象人物のリストの作成	A
会社訪問のインフォ・シート	会社訪問に関する情報のまとめ	B
州の職業リハビリテーション機関	利用法等の説明	C
各種学校・大学の就職紹介部門	部門の利用法などの説明	B
会社総覧	内容の説明および利用方法の説明	B
私立の職業紹介機関	長所・短所および利用方法などの説明	B
人材派遣機関	長所・短所および利用方法などの説明	B
ジョブ・ライン	公的機関などによる電話による求人情報の提供	C
地域の商工会議	長所・短所および利用方法などの説明	C
退役軍人センター	長所・短所および利用方法などの説明	C
業 界 誌	長所・短所および利用方法などの説明	B

(4) 「コンタクトのとりかた」

表 4 2 「コンタクトのとりかた」

項 目	内 容	評 価
事業主への電話のかけ方のガイドライン	事業主への電話のかける時の注意事項の解説	A
事業主への電話のかけ方のワークシート	電話によるコンタクトをとる時のための準備	A
事業主への電話のかけ方のチェックリスト	求人がある場合に必要な技能のチェック	A
	求人がない場合に必要な技能のチェック	A
事業主に面談する場合のチェックリスト	面談によりコンタクトをとるための技能をチェックする	A
	求人がある場合に必要な技能のチェック	A
	求人がない場合に必要な技能のチェック	A

(5) 「応募用紙・履歴書の書き方」

表 4 3 「応募用紙・履歴書の書き方」

項 目	内 容	評 価
採用前での質問の受け答えのガイドライン	採用決定前における、事業主からの質問に対する受け答えの注意事項の説明	A
応募用紙の記入方法	記入時の注意事項の説明	A
応募用紙の質問への答え方のガイドライン	履歴に関する質問への答え方	A
	希望事項に関する質問への答え方	A
	学歴に関する質問への答え方	A
	個人の能力に関する質問への答え方	A
	職歴に関する質問への答え方	A
	推薦者の選びかた	B
	推薦者のリスト	B

(6) 「面接技能」

表 4 4 「面 接 技 能」

項 目	内 容	評 価
面接の準備段階のチェックリスト	面接に備えるために必要な事柄の点検	A
ビデオに登場人物の技能のチェックリスト	ビデオに登場する求職者の面接技能をチェックする。	A
第1回目のロールプレイのワークシート	ロールプレイの質問が書かれたワークシート 答えを記入する。	A
クライアントの技能チェックリスト	クライアントの面接技能をチェックするための技能 項目のリスト	A
受け答えの練習	項目別に予想される質問について、模範回答と答え 方のポイントが示されている。 項目 ・ 仕事と技能 ・ 職歴 ・ 職場の人間関係 ・ キャリアのゴール ・ 住居 ・ 履歴	A A A A A A
面接の受け答えの評価票	面接による受け答えの評価項目	A

6. その他の必要な援助／援助技法

(1) 認知療法による援助

対象者によっては、「認知療法的な援助技法」を含めるとより効果的である場合がある。Krumholtzら（1976）は、クライアントの自己に対する評価が、過小であったり、過大であることによって、援助プログラムの効果が上がらないことが、リハビリテーションの妨げとなると指摘している。本研究の対象者からも、過小評価による「自信のなさ」等についての対処法等に関する相談があったことも事実である。また、第3章で「その他の意見」として、就職継続上不安となること（表3.3参照）が利用者から挙げられた。このような場合のように、基本的な面接技能は充分あったとしても、「陰口を言われているのでは」といった不安が強くなり面接や就職後に支障が生ずる場合があるのである。

これらに対する援助として有用と考えられる技法の一つに、認知モデリングがある。認知モデリングと同時に、自己に対する方向づけを行うトレーニングを併せて行うと効果的であると考えられる。

この方法は、自己に対する問いかけを行うことによって、効果的な行動を起こす妨げとなっている、「不安」や「自己に対する自信の無さ」を取り除き（Sarason, 1973 ; Meichenbaumら, 1971）、クライアントがより効果的な行動を起こせるように援助することを目的としている。クライアントの自主管理を高める援助技法として広く使われている。問題行動の多い児童／青年に対してこの援助技法を応用し、援助することによって、自主管理をすることができるようになったとの報告もされている（Kendallら, 1982）。

この援助技法は、入院中の精神分裂病の人達が作業を遂行する場合に、妨げとなる注意の散漫さや独り言等を取り除く方法として効果的であったとの報告もある（Meichenbaumら, 1973）。Kazdinら（1982）は、この方法を自己主張のトレーニングに応用し、有用であったと指摘している。

面接が始まる前に、駄目だと思い、あがってしまうクライアントへの援助の場合、この援助技法は、次のような方法で行なう；

① カウンセラーが最初に、この練習を行う理由を説明する；

例として、「面接で上手に受け答えできる力を持っていても、『失敗するに決まっている。』あるいは、『駄目だ、失敗する。』等と、自己暗示してしまうために、うまく行動できないことがあります。」「そこで、これらの問題を取り除き、面接が成功するよう行動の方向付けの仕方を練習をします。」と説明し、「練習してみましようか」と問いかけ、クライアントの賛同を確認する。

② 面接室に入る前を想定し、カウンセラーが、次のようなモデリングを声に出して行う；

（すべきことは何か次のように、自問する。）

「うまくできないと思わないで、面接を上手にこなす方法は？」

（行動の計画を立て、各々の行動を実行する。）

「まず、気持ちを落ち着けるために深呼吸をする。」

（とるべき行動に気持ちが、集中するように次のような指示をする。）

「ノックをゆっくり2回する。」

（達成できた行動について、強化する。）

「できた。」

「返事を待つ。」

（行動に対する自己評価を述べる。間違った場合は、やり直し方を付け加える。）

「うまくできた。これで落ち着いて入室できる。」（入室する）

③ カウンセラーが2と同じ内容（クライアントの使いやすい表現で）を口頭で述べる間に、クライアントにカウンセラーの言葉に合わせて行動してもらおう。クライアントは、声を出さないで練習する。

- ④ 練習が終わるとクライアントから感想を聞く。
- ⑤ クライアントが、カウンセラーに代って、口頭の部分を声を出して述べつつ、3と同じ行動を合わせて練習する。(カウンセラーは、練習を始める前に、方法を説明する。クライアントが行き詰まった時に援助する。練習の終わりに、カウンセラーがフィードバックをする。)
- ⑥ クライアントは、5と同じ内容(クライアントの使いやすい表現で)をつぶやき程度の声に合わせてながら練習する。(カウンセラーは、練習を始める前に、練習の方法を説明する。クライアントが行き詰まった時に援助する。練習の終わりに、フィードバックをする。)
- クライアントが、5と同じ内容(クライアントの使いやすい表現で)を声に出さずに自問しながら、行動できるように練習する。(カウンセラーは、練習を始める前に、練習の仕方を説明する。練習の終わりに、クライアントの感想を聞く。フィードバックをする。)

この他の認知療法による援助技法には、Taylor (1963)により開発され、Wolpe (1982)やLazarus (1971)によって広められた「行動の妨げとなる想像や自己に対するネガティブな考えを止める」方法等もある。

この方法は、妄想的な想像を減らす効果(Bucherら, 1970; Samaan, 1975)や過去の失敗への拘りや強迫観念を取り除くために効果(Cautera, 1977; Hackmannら, 1975)等、種々の問題についての効果が報告されている。また、この方法は、これらの問題が激しい人よりも、そうでないクライアントに適しているとの指摘もある。(Olin, 1976)。

試行参加者の問題点の中には、これらの援助技法が有効であるものが挙げられていた。求職活動の援助プログラムの中で、面接場面のみでなく、クライアントの抱えている問題に合わせて、これらの援助技法を広く応用することができるので有用である。

(2) 薬物等への依存の問題

カリキュラムの「問題点のチェック」の部分では、薬物やアルコールの問題のある人は、この問題を解決してから求職活動に参加することをすすめている。しかし、一方でこれらの合併症のある精神障害者についても、職業を主要目標にしたプログラムが効果的であり、必要であることも、指摘されている(Baron, 1995)。

試行では、参加者でこの問題を持った人が、プログラムの初期に就職した例があった。この人は、カリキュラムに部分的ではあるが参加することで、求職活動への意欲や意識を高めることができたと感じて述べていた。

このような理由から、アルコール依存症等の合併症のある人についても、各々の問題について対処方法が確立するために求職活動のプログラムに参加し、できるだけ早い時期に職業への準備を整えられる環境を提供できるように援助することが必要である。

おわりに

「精神衛生法」が平成7年に「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」と改正され、精神障害者の社会復帰に対する施策が進む中で、地域での自立を目指し、求職活動を進める精神障害者が増加しており、今後も増加し続けると考えられる。このような状況の中で、求職活動に対する援助の充実が必要となっている。

精神障害は、他の障害に比べ、入院期間が長いことが、求職活動を進めるうえで障害となる要因の一つである。また、日本の精神障害者の平均入院期間を他の先進諸国と比較した場合、際だって長いという特殊な現状があることも事実である。精神障害者の人達は、地域や職場から長期間離れての入院により、社会復帰が困難になるという現実直面しているのである。

入院期間等の影響で、社会復帰に取り組み始める時期に個人別に開きがある点も求職者の特徴である。これらの要因によって、職業リハビリテーションのサービスが、幅広い年齢層のニーズに対応できるものであることが要求されている。職業リハビリテーションの一環としての求職活動の援助もその例外ではないと言える。

精神障害者の求職活動はこれらの要因により、より難しくなっている。この意味で、求職活動に対する援助は、精神障害者にとって、ニーズの高い援助である。Abramsonら（1995）は、精神障害者自身が、求職活動をすることは、就職と定着にとって、非常に重要であると指摘している。本研究の試行参加者の意見／感想にも、この点を予想できる内容のものが多くみられた。

職業に就くことは、一般的に個人の自尊心を高め、生活の質を高めるとされている。精神障害者においても、職業活動の重要性は、種々の研究で明らかにされてきている。精神障害者を対象とした職業リハビリテーションが成功するためには、仕事の中に「個人が、成長する機会や相互の信頼関係があること」と「目的があり、必要性のある仕事であること」の双方のバランスがとれていることが、重要な点である。すなわち、仕事をこなすことのみには追われるのでは不十分であり、前者のニーズが満たされていることが必要条件となっているのである。求職活動の時期に、精神障害者自身が、この点に気づくことを援助すると共に、できるだけ、このような環境に近い職場に就職できるように援助できる体制を整えることが、今後の課題である。

「求職活動の援助」は、ともすれば軽視されがちなサービスであると考えられるが、精神障害者の社会復帰に向けた職業リハビリテーションの重要な部分を担っているのである。精神障害者の求職活動の援助は、単に「就職すること」のみを目的とするのではなく、職場への定着をも視野に入れておく必要がある。

なお、障害者職業総合センター内の実践部門である職業センターでは、精神障害者に対する職業リハビリテーションサービスの新しい試みとして平成6年度から職業レディネス指導事業に取り組んでいる。ここでは、求職に関する援助を含め、SSTを援用し、利用者が気持ちや考え方を適切に伝えることにより、人間関係を円滑なものにしたり、基礎的なコミュニケーション能力を身につける等を目的とした

援助を行っている。これらの成果を踏まえつつ、効果的な「求職活動の援助」について、今後さらに充実を図ることが必要である。

文 献

Abramson, L, Joseph, C., Ripke, B., & Schweitzer, K. (1995) Strategies to increase job tenure for people with psychiatric disabilities: An overview of the back to work program. *American Rehabilitation*, winter 1994-1995, 143-17.

Anthony, W.A, Rogers, A., Cohen, M., & Davis, R.R. (1995) Relationship between psychiatric symptomatology, work skills, and future vocational performance. *Psychiatric Services*, 46. 353-358.

Anthony, W.A., Buell, G.G., Sharatt, S., & Althoff, M.E. (1972) Efficacy of psychiatric rehabilitation. *Psychological Bulletin* 78, 447-456.

Anthony, W.A., Cohen, M.R., & Vitalo, R. (1978) The measurement of rehabilitation outcome. *Schizophrenia Bulletin*, 4. 365-383.

安西信雄監訳 「生活技能訓練基礎マニュアル」 創造出版 (1989)

Arns, P.G., & Linney, J.A. (1993) Work, self, and life satisfaction for persons with severe and persistent mental disorders. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 17, 2, 63-79.

Azrin, N.H., & Besalel V.A. (1980) *Job club counselors manual: A behavioral approach to vocational counseling*. Baltimore : University Press.

Azrin, N.H., Flores, T., & Kaplan, S.J. (1975) Job finding club: A group assisted program for obtaining employment. *Behavior Research and Therapy*, Vol 13, 17-27.

Azrin, N.H. & Philip. R.A. (1979) The job club methods for the job handicapped: A comparative outcome study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 23, 144-155.

Baron, R. (1995). Establishing employment services as a priority for persons with long-term mental illness. *American Rehabilitation*. 21, (1), 32-35.

- Beard, J. H., Propst, R. N., & Malamud, T. J. (1982). The Fountain House model of psychosocial rehabilitation. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 5 (1), 120-131.
- Bell, M., Milstein, R.M. & Lysaker, P.H. (1993). Pay as a incentive in work participation by patients with severe mental illness. *Hospital and Community Psychiatry*, 44, 684-686.
- Bond, G.R., & Dietzen, L. (1993). Predictive validity and vocational assessment : Reframing the question. In R.L. Glueckauf, L.B. Sechrest, G.R. Bond, & E.D. MacDonel (Eds.), *Vocational rehabilitation of persons with prolonged psychiatric disorder*. 231-263. Baltimore, MD : John Hopkins University Press.
- Bond, G.R., Dietzen, L. & McGrew, J.H. (in press). Accelerating entry into supported employment for persons with severe psychiatric disabilities. *Rehabilitation Psychology*.
- Butcher, B. & Fabricatore, J. (1970). Use of patient-administered shock to surpress hallucinations. *Behavior Therapy*, 1, 382-385.
- Cautera, J.R. (1977) *Behavioral analysis forms for clinical intervention*. Champaign, IL : Research Press.
- Danley, K.S., Rogers, E.S., MacDonald-Wilson, K., & Anthoney, W. (1994). Supported employment for adults with psychiatric disability. Results of an innovative demonstration project. Boston : Center for Psychiatric Rehabilitation, Boston University.
- Dunham, C. (1982) Don't talk about your delusions on the jobs : An experience with competitive job placement in psychotic rehabilitation. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 5, 41-46.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993) Self-efficacy training to speed reemployment : Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Eisenberg, M.G., & Cole, H.W. (1986) A behavioral approach to job seeking for psychiatrically impaired persons. *Journal of Rehabilitation*, April/May/June, 46-58.

Ellis, R.A., & Taylor, M.S. (1983) Role of self-esteem within the job-search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.

Fabian, E.S. (1989) Work and the quality of life. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 12, (4), 39-49.

Fabian, E.S., Waterworth, A, & Ripe, B. (1993) Reasonable accommodations for workers with serious mental illness : type, frequency, and associated outcomes, *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 17, (2), 163-172.

Farkas, M., Anthony, W., & Cohen, M. (1989). *Psychiatric rehabilitation : The approach and its programs*. In M. D. Farkas & W. A. Anthony (Eds.), *Psychiatric rehabilitation programs : Putting theory into practice* (pp. 1-27). Baltimore : Johns Hopkins University Press.

Feather, N.T. & O'Brien, G.W. (1987) Looking for employment : An expectancy-valence analysis of job-seeking behavior among school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144.

Glynn, S.M., Randolph, E. T., Eth, S., Paz, G.G., Leong, G.B., Shaner, A.L., & Vort, W.V. (1992) Schizophrenic symptoms, work adjustment, and behavioral family therapy. *Rehabilitation Psychology* 37, 4, winter, 323-338.

Gowan, M.A., & Gatewood, R.D. (1992) A causal model of the activity level of individuals following involuntary job loss. *Academy of Management Best Paper*, 52, 259-263.

Hackmann, A., & McLean, C.A. (1975) A comparison of flooding and thought stopping in the treatment of obsessional neurosis. *Behavior Research & Therapy*, 13, 263-269.

Harding, C.M., Brooks, G.W., & Ashikaga, T. (1987) The Vermont longitudinal study of persons with sever mental illness I : methodology, study sample, and overall current status. *American Journal of Psychiatry* 144, 718-726.

Hogan, R., & Curphy, G.J., & Hogan, J. (1994) What we know about leadership. *American Psychologist*, 49, 493-504.

Hume, K., & Anthony, W.A. (1975) Rehabilitation outcome. Unpublished manuscript, Boston University.

Hunt, G.M., & Azrin, N.H. (1973) A community-reinforcement approach to alcoholism. *Behavior Research and Therapy*, 11, 91-104.

石川清 三村善美著「内定がとれる面接の答え方」職能教育センター編 二期出版 (1994)

Jacobs, H.E. (1988) Vocational Rehabilitation In R.P. Liberman (Ed.), *Psychiatric Rehabilitation of Chronic Mental Patients*. American Psychiatric Press, Inc. Washington D.C., 246-284.

Jacobs, H.E., & Collier, R. (1992a) A job skills training curriculum. Department of Psychiatry and Biobehavioral Sciences, Neuropsychiatric Institute UCLA Medical Center.

Jacobs, H.E., Kardashian, S., Kreinbring, D., Ponder, R., & Simpson, A.R. (1984) A skill-oriented model for facilitating employment among psychiatrically disabled persons. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 28, 87-96.

Jacobs, H.E., Wissusik, D., Collier, R., Stackman, D., & Burkeman, D. (1992b) Correlations between psychiatric disabilities and vocational outcome. *Hospital and Community Psychiatry*. 43, 4, 365-369.

Kanfer, R., & Hullin, C.L. (1985) Individual differences in successful job searches following layoff. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.

Kazdin, A.E. & Mascitelli, S. (1982). Behavioral rehearsal, self-instructions, and homework practice in developing assertive behavior. *Behavior Therapy*, 13, 346-360.

Kendall, P. C., & Braswell, L. (1982) Cognitive-behavioral self-control therapy for Children : A component analysis. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 50, 672-689.

Kessler, R.C., Price, R.H., & Wortman, C.B. (1985) Social factors in psychopathology, stress, social support, and coping processes. *Annual Review of Psychology*., 36, 531-572.

Kulik, C.T., & Rowland, K.W. (1989) The relationship of attribution frameworks to job seeker's perceived success and job search involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 361-367.

厚生省 「患者調査」(1990)

厚生省 「患者調査」(1993)

Krumboltz, J.D. & Thoresen, C.E. (Eds.) (1976) *Counseling Methods*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Lamb, H.R., & Goertzel, V. (1972) The dimension of the state hospital: A premature obituary. *Archives of General Psychiatry*, 26, 489-495.

Lazarus, A.A. (1971). *Behavior therapy and beyond*, New-York; McGraw-Hill.

Lehman, A.F. (1988) The well-being of chronic mental patients: Assessing their quality of life. *Archives of General Psychiatry*, 40, 369-373.

MacDonald-Wilson, K., & Whiteman, A. (1995). Encouraging disclosure of psychiatric disability. *Mental health consumer and service provider perspectives on what employers can do*. *American Rehabilitation*, 21, 1, 15-19.

Mallinckrodt, B., & Fretz, B.R. (1988) Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 281-286.

Marshak, L. E. Bostic, D., & Turaton, L. J. (1990) Closure outcomes for client with psychiatric disabilities served by vocational rehabilitation system. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 33, 24-250.

Matkin, R.E. (1989). Overcoming disincentives for job seekers with mental illness through mini-counseling and job club methods. *Journal of Job Placement*, 5 (1), 11-15.

Meichenbaum, D. H., & Goodman, J. (1971) Training impulsive children to talk to themselves: A means of developing self-control. *Journal of Abnormal Psychology*, 77, 115-126.

Meichenbaum, D.H. & Cameron, R. (1973). Training schizophrenics to talk to themselves. A means of developing attentional control, *Behavior Therapy*, 4, 515-534.

Neff, W.S. (1977) *Work and human behavior*. Chicago : Aldine.

日本労働研究機構 「地域障害者職業センターを利用する精神障害者の実態に関する調査」(1989)

岡上和男 猪股良正 佐藤宏 滝沢武久 館暁夫 早川俊一「精神障害者雇用の現状と問題点について」
精神障害者の雇用に関する調査研究会中間報告書(1993)

Olin, R.J. (1976) Thought stopping. Some cautionary observations. *Behavioral Therapy*, 7, 706-707.

Rife, J.C. & Kilty, K. (1990) Job search discouragement and the older worker. Implications for social work practice. *Journal of Applied Social Science*, 14, 71-94.

労働省職業安定局篇 障害者職業総合センター「雇用促進の視点から捉えたADA」職業安定広報
44, 4, 12-13 (1993)

Rutman, I.D. (1992) Comparative analysis of persons disabled by mental illness, hearing impairment, cardiac and circulatory disorders and mental retardation whose case were closed by the rehabilitated service administration during fiscal years 1984-1988. Matrix Research Institute.

Rutman, I.D. (1994) How psychiatric disability expresses itself as a barrier to employment. *Psychosocial Rehabilitation Journal* 17, 3, 15-35.

Samaan, M. (1975). Thought stopping and flooding in a case of hallucinations, obsessions, and homicidal-suicidal behavior. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 6, 65-67.

Sarason, I.G. (1973) Test anxiety and cognitive modeling. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Sauter, A., & Nevid, J. (1991) Work skills training with chronic schizophrenic sheltered workers. *Rehabilitation psychology*, 36, 255-264.

精神障害者職業リハビリテーション研究会「精神障害者の職業リハビリテーションに関するアンケート」(1989)

Strauss, J.S., Glazeer, W., Geller, E., & Hafez, H. (1981) The role of work in recovery from schizophrenia, Paper presented at the annual meeting of the American Psychiatric Association. New Orleans.

Taylor, J.G. (1983). A behavioral interpretation of obsessive-compulsive neurosis. *Behavioral Research and Therapy*, 1, 237-244.

U.S. Congress, Office of Technology Assessment (1994). *Psychiatric disabilities, employment, and Americans with Disabilities Act* (OTA-BP-BBS-124). Washington, D.C : U.S. Government Printing Office.

Vorspan, R. (1992) Why work works. *Psychosocial Rehabilitation Journal*. 16, 2, 49-54.

Wanberg, C.R., Watt, J.D., & Rumsey, D.J. (1996) Individuals without jobs : An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 1, 76-87.

Wolpe, J. (1982) *The practice of behavioral therapy* (2nd, ed.). New york : Pargamon Press.

Wolkon, G.H., Karmen, M., & Tanka, H.T. (1971) Evaluation of a social rehabilitation program for recently released psychiatric patients. *Community Mental Health Journal*, 1, 312-322.

全家連保健福祉研究所「精神障害者および家族の生活と福祉ニーズの調査」(1993)

資 料 編

資料1 安定所の紹介状の書式

紹介の書式は、往復葉書の形式となっている。以下の書式1が、事業主への「紹介状」であり、書式2は「採否の通知書」である。なお、「求人者へのお願い」として書式2の記入方法について、以下のような説明が葉書の裏面に添えられている。求職者は、この紹介状をもって面接にのぞむ。

「求人者へのお願い」

(書式 1)

(書式 2)

紹 介 状

求人者 様

さきに申込みのありました求人について
次の方を紹介いたします。

面接日 月 日 時

氏名		様
職種		

内線 番

所在地	就業（選考）場所までの略図 （もよりの駅・バス停からの道順）
☎	
採用担当者	
課係名	
氏名	様
連絡先 ☎	もよりの駅・バス停から徒歩（ ）分

採否通知書は7日以内に返送して下さい

採 否 通 知 書

さきに紹介のありました次の方の採否を通知します。

平成 年 月 日

氏名

様

求人番号
求職番号

採 用	職 種	(通勤・住込)
	雇 用 (予定) 年 月 日	賃金見込月額 日額 円程度

採 用 で き な か っ た	該当する事項に○をつけて下さい。 1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった 2 試験又は面接の結果本人がことわった 3 採用したがその後本人がことわった 4 本人が応募しなかった	(1, 2の場合の理由) 5 業務内容があわない 6 技能・経験・知識の不足 7 賃金がおりがあわない 8 始業、終業、残業時間があわない 9 その他 5～9の具体的理由
ひきつづき紹介を受ける必要 有 (人)・無		

紹介コード
経過

紹介担当者

TEL

(内線 番)

資料2 採用前の質問についてのガイドライン

Jacobs & Collier (1992a) Job skills training curriculum をもとに、カリフォルニアにおいて、採用前に質問することを許されていないことについてまとめておく。

(つづく)

項目	許されない質問
名前	旧姓を聞く
住居	持ち家ですか借家ですか?
年齢	年齢 生年月日 小学校及び中学校終了の年月日 応募者が40歳以上であるかどうかを知るための質問
出生地 国籍	応募者の出生地 応募者の両親や親戚の出生地 アメリカ国民ですか? 応募者の国籍、応募者の両親や親戚の国籍 応募者が帰化、第一書類（帰化を意図する書類あるいは外国人登録カード）を就業前に必要としているか
母国	国籍、血統、先祖、母国、家系、親の地位、親、親戚について 母国語は何語ですか? 何語を一番使いますか? どのような方法で外国語の読み書き、および話すことを習得したのかについて
性別、結婚、 家族	応募者の性別を明らかにするための質問 応募者が結婚しているかどうかについて 子供および／あるいは扶養家族について 子供の養育について 妊娠、出産、産児制限について だれと住んでいるか 成人応募者の親戚、伴侶の名前、住所 両親と住んでいますか?
人種、皮膚の色	応募者の皮膚、顔色、目、髪の色に関する質問 人種に関する質問

項 目	許されない質問
身体についての記述、写真	<p>応募者の身長、体重に関する質問</p> <p>応募用紙に写真をつけることを要求する</p> <p>応募者の自由意思で応募者の写真を要求する。</p> <p>面接の後、就職前に応募者の写真を要求する。</p>
身体的な状況障害	<p>応募者の医療的な状況、健康状態、病状に関する質問</p> <p>労災の補償金に関する質問</p> <p>身体的障害あるいはハンディキャップがありますか？</p>
宗 教	<p>応募者の宗教についての質問</p> <p>宗教上の理由で週末、休日に働けないことがありますか？</p>
逮捕、犯罪の記録	<p>逮捕の記録について</p> <p>逮捕されたことがありますか？</p>
軍への参加	<p>軍への参加の年月日、辞めた理由</p>
経 済 状 態	<p>応募者の現在、あるいは過去の財産、信用度、破産あるいは差し押さえについて</p>
組織、活動	<p>あなたの属する組織、クラブ、学会、組合すべてをリストアップしなさい。</p>

調査研究報告書 No.17

精神障害者の求職技能向上のための教育訓練プログラム
に関する研究

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 千葉県美浜区若葉3丁目1-3
電話 043-297-9000 (大代表)

発行日 1997年3月

印刷・製本 中栄印刷工業株式会社
