

社会生活を営む中で精神障害を発症した方が障害者雇用を受容するまで

○真喜志 未夢（就労移行支援事業所 ラ・レコルト茨木 サービス管理責任者）

1 はじめに

長期就労を目指す為には障害の受容から自己理解、長期就労が目指せる職場環境の選定や整備、配慮事項の整理、業務対応力の見極めが必要不可欠である。

しかし障害の背景や受容度は個人差があり、幼少期から障害を受容し周りの支援を受けながら社会生活を営んできた方、キャリアを築いていく中で障害を発症し苦しみながらも受容し働き方を変えてきた方、障害を受容できず社会との関わりを遮断してきた方など様々である。

その中でもっとも大きな支援課題として挙げられるのは「障害受容への支援」である。

今回は精神障害を発症後、クローズでの就労を目指していたAさんが障害を受容し、障害者雇用を就労定着の為に必要と理解して定着するまでの事例を報告する。

2 事業所と事例の紹介

(1) 就労移行(定着)支援事業所 ラ・レコルトグループ

- ①2016年にラ・レコルト伏見開設
- ②2017年にラ・レコルト枚方開設
- ③2018年にラ・レコルト茨木開設

伏見開設時から「利用者様が進みたい道がゴール」を支援方針に障害の種別や軽重に関わらず個別支援・講座形式ではない個別プログラムに力を入れて支援。

「就労」ではなく「定着」を重視して、就労定着支援事業が開始する前から就労後の面談や訪問などに力を入れ支援を行ってきた。

(2) Aさん：精神障害 40代後半 男性

大学時代、腹痛が継続的に続いたことで不安が増してパニック障害を発症。卒業後も症状は改善せず、約20年間の引きこもり状態となる。その間も就労を諦めることなく難関資格を取得してきた。

将来を悲観した母親が相談に来られ、見学・体験を経て納得の上で利用を開始。発症前は客室清掃や軽作業等のアルバイト経験が約3年半あり。

3 支援の経過

(1) 利用開始当初の障害受容・就労への思い

症状が出る事を恐れ、在宅生活が長期化。発症後20年を経て、現在の主治医と出会い服薬治療により状態の安定に繋がった。「働いたら症状がでるかかわからないが、クローズで正社員として働きたい」と新たな目標を自発的に

持てるようになった。

職種は「在宅期間中に取得した難関資格を活かして仕事をしたい」と意欲を持てるようになった。

(2) 個別支援計画

「職業準備性ピラミッド¹⁾」(図1)に基づいて個別支援計画を作成。在宅生活が長かった事から就労移行支援利用での負荷を勘案して主治医へ事前確認、6ヶ月で週5日の終日通所を目標に掲げ達成できた。

資格取得・作業を行いながら就労スキルや基本的労働習慣の構築、イベントプログラムにてSocial Skills Trainingやグループワークへ参加し対人技能を身につける。

障害や症状の自己理解は、負荷がかかり初めて理解につながると考えて、通所や実習で見極めながら「自己理解シート」を用いて共に整理を行った。

課題受け入れが難しい事も、実習では「振り返り→受容」が行えるようになった。ご本人の可能性を広げる為に事務系や作業系と異なる実習先へ行き、状態の安定を考えた働き方、職場環境、配慮事項まで整理が行えた。

結果、就労の準備は整ったが「職業準備性ピラミッド」の頂点となる職業適性が課題として残った。就労時の負荷があったとしても、ご本人は希望の「クローズで正社員、難関資格を活かした仕事」は諦めたくないとの思いを強く持っていた。

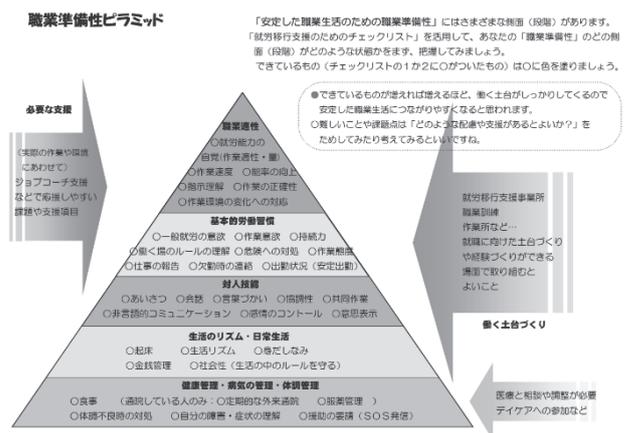


図1 職業準備性ピラミッド

(3) 就職活動

「利用者様が進みたい道がゴール」との支援方針から、主治医に助言を得た上で、まずは希望条件による就職活動を開始した。

在宅期間のブランク、年齢、経験値から書類選考にて不

採用が続き面接へ繋がらず。通勤可能な範囲で応募したい求人が枯渇して難航する。その後も雇用形態や希望条件等を変更するも状況はかわらず。

サービス利用期間内での就労を目指し、毎月の応募件数を共に決め、残り期間が半年となっても決まらなければ職種を変更すると自ら目標を変更。

その後、希望職種の事務ではないが、就労したいと思える企業へ作業系の非常勤職員として就職することが叶った。

(4) 就職後の支援

本来クローズでの就労を目指しており、自己完結したい思いが強かったが、長期就労・状態の安定の為に定着支援が必要と受容し納得の上で、企業訪問や情報共有を受け入れることが出来た。

移行定着から定着支援切り替え時に「将来的に定着支援を卒業し、自立を目指したい」とのご本人の思いや企業の意向にあわせて、状態・業務の安定が行えている際は個別面談を主とし、企業訪問は随時対応へ。

就労して1年間は時短勤務をされていたが、自らフルタイム勤務を希望され、変更。

現在は業務や対人関係の対処法を面談にて検討し、約1年半の就労継続となっている。今後もご本人の自立を目指し、ナチュラルサポートへの移行が実現できるように支援していきたい。

4 考察

職業適性の課題を乗り越えられた要因を障害者職業総合センター(2016) 2) より図を用いて考察する(図2)。

まずは「社会経験の不足と自我の未熟性」として、実習にて「自己像と周囲の要求との折り合い」をつけ、希望条件での就職活動を継続する中で「自分自身の経験不足やブランクという課題」を客観的にとらえる事が出来た。

認知面の課題としてあげられる「障害自覚・病識理解の困難性」についても実習・就職活動の中で「客観的障害評

価と齟齬なく前向きに受け止めることが出来た」と思われる。

また、障害を発症する以前からの夢というご本人の思いに各支援機関が寄り添い、ご本人希望の就職活動を全力で支援した事とご本人も応募したい求人が枯渇する程、全力で就職活動を行った結果、自ら異業種への目標変更を決意できたと考えられる。

5 まとめ

長期就労には、自分自身が障害や自身の現状をどれだけ受容できるかが大きく関係する。

支援者はその「受容」に向けての支援をどれだけ最短で行えるか技量が問われるため、今後も追求し続けたい。

また、長期就労＝定着となるが、就労移行支援では毎年「就労者数」が実績として公表され、現状「定着」よりも「就労者数」に力を入れてしまわざるを得ない傾向にある。

障害者職業総合センター(2008) 3) においても、『就職支援ではなく、就職を通過「点」と捉え「線」として就労適応を目指す就労支援こそ重要である。』と述べている(「就労適応」がラ・レコルト茨木の考える「定着」である)。

今後もラ・レコルト茨木では障害の受容に着目して、長期就労が目指せる職場環境や働き方の選定を行い、ご本人主体の支援を目指していきたい。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)ホームページ「職業準備性ピラミッド」
- 2) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 資料シリーズNo.91『精神障害者に対する「自己理解の支援」における介入行動に関する基礎調査』, 2016, p51
- 3) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 資料シリーズNo.39「就職困難な若年者の就業支援の課題に関する研究」, 2008, p30

【連絡先】

真喜志 未夢
就労移行支援事業所 ラ・レコルト茨木
e-mail : ibaraki@larecolte.co.jp

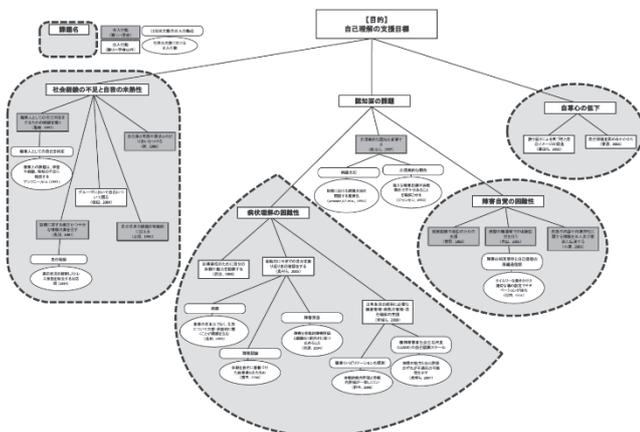


図2 精神障害者への自己理解の支援目標に関する内容マップ