

「働きたい」から「働き続ける」へ ～就労移行支援と自立訓練（生活訓練）事業の一体的運営の変遷を振り返る～

○長野 志保（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 ピアス 就労支援相談員）
スタッフ一同（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 ピアス）

1 はじめに

当法人は、1987年国立市を拠点にし、精神障害のある人の共同作業所として活動を開始した。精神科病院の長期在院に昨今ほど目が向けられることがない当時、おいしい食事、温かい仲間、楽しい時間を地域で共にすることで、当事者の方々はどんどん元気になっていった。精神障害のある人が地域で生活を送ることに力を尽くしてきた。その後、元気になった当事者の「働きたい」という思いに応え、手探りでやってきたことが現在の就労支援の礎となり、活動開始から10年経った1997年には「社会就労センターピアス」を開設した。それからさらに26年。精神障害のある人が働くことは当たり前ようになり、地域には就労移行支援事業所が多く設立され、また様々な状況の方が働くことを望むようになったなかで、私達の取り組みも変化をしてきた。ここで現在のピアスの就労支援の一部である自立訓練（生活訓練）事業（以下「自立訓練」という。）を立ち上げた経緯と就労移行支援（以下「移行」という。）との一体的運営とその変遷について振り返ってみたい。

2 ピアスの就労支援の特徴

病気をもつ特有の疲れやすさや症状の揺れ、そしてストレスへの脆弱性に対応するため、ピアスでは働く技術そのものよりも、その土台となる「体づくり」や「病気のコントロール」、そして「対人関係に対応するコミュニケーションの力」を高めていくことを「職業準備性」と考え大切にしている。『就労トレーニング』では、体を使った実践的な作業に取り組むことで体力をつけたり、病気のコントロールを経験したりする。また『就労プログラム』を始めとするグループワークを繰り返し経験することで、苦手だったコミュニケーションへの抵抗感などが払拭されていく。これらを『就労相談（個別担当制）』にて利用者に合わせてオーダーメイドに取り組むことで、本人の「働きたい」という思いの実現を応援したいと考えている。

3 通所訓練の必要性

ピアスは開設当初から統合失調症や気分障害など精神疾患を抱える人の利用が多かったが、2010年頃から発達障害のある人の利用が増え、2012年にはコミュニケーションプログラムを導入した。同じ時期、通所が不安定な人の利用も増えていて、障害のある人の地域移行が進んできた当時、

多様な状況、障害のある方々が就労を望むようになった。また、地域では福祉とは毛色の異なる就労支援が行われている影響か、就労の土台づくりへの取り組みがより一層必要である、と私達は考えるようになった。病状が不安定である、生活リズムが整っていない、対人緊張が高い、などが理由で定期的に通所することが不安な人向けの訓練について検討を始め、より多くの方の「働きたい」に応えるため、2014年、移行の利用前に通所訓練を行う目的として自立訓練を立ち上げた。

4 立ち上げから3年間

(1) 立ち上げ時の事業想定

事業立ち上げ当初、自立訓練は利用を開始して、ある程度生活リズムが整い、新しい環境や集団に慣れてきたら、3ヶ月～半年間の利用で移行に移籍をする、という想定であった。なので「通所をすること」に重きを置くため、日中に取り組む作業についてはなるべく負荷の少ない簡易作業（軽作業）とし、スタッフや利用者同士のコミュニケーションを促すなど、移行よりも緩やかな場面を設定した。この事業想定の大枠は現在も変わらない。次年度には、自立訓練の利用希望者が増え盛況となり、早々に定員を6名から10名に変更をした。

(2) 自立訓練利用者の中断が増える

ところが、自立訓練から移行への移籍が進まない、もしくはほとんどの利用者が中断をしてしまうという事態になった。移行への足掛かりとして、単純に作業負荷を減らすだけでは移籍が出来ない利用者が現れており、自立訓練の作業内容に変更の必要性が生じた。簡易作業だけでなく、移行で取り組んでいるワークサンプルにも取り組むことで、就労へのモチベーションを保ちつつ作業遂行の基礎を含めた就労の土台づくりに取り組んだ。

(3) 移行利用者の中断が増える

ピアスの利用を始めるには、通所前に行われる体験利用で、移行もしくは自立訓練のどちらを選択するか決めていた。入口は2つあり、当時は移行を選ぶ人が多かった。しかし、移行から選択したほとんどの人が、通所が不安定となって利用中断、もしくは就労に結びつかない事態となった。入口を決める際、本人の意向は聞きながらも、その方の状況や課題によっては、移行だけの2年間で就労に辿りつけるのか、を本人と紹介元である支援機関とで、より丁

表1 自立訓練（生活訓練）退所者 内訳

退所者		92名	全期間 割合	退所者 内訳		
				2014～16年度	2017～19年度	2020～22年度
退所 状況 内訳	リワーク/転職活動	8名	8.7%	2名	1名	5名
	就職	26名	28.5%	12名	11名	3名 (在籍中27名)
	生訓中に中断、 もしくは移行移籍しなかった	46名	50%	12名	24名	10名
	就労移行利用中の 前半に不安定通所となり退所	6名	6.5%	3名	2名	1名
	就労移行利用中の 後半、実習などにも進んだが就職には繋がらず	6名	6.5%	5名	1名	0名

寧に共有した。自立訓練を利用することのメリットを積極的に伝え、その活用を促した。

5 立ち上げから5年前後

(1) 移行への移籍が進まない

自立訓練から移行へ、ときには移行から自立訓練へ、と利用者の状況により双方向の移籍を検討し、作業内容についても柔軟な運用をしたところ、移行の中断者は減った。また移行からの利用希望が減るなかで、移行の新規利用の大半が自立訓練からの移籍者となっていた。だが一方で、自立訓練の利用期間が長くなる方が増えていて、どのタイミングで移行へ移籍をするのか、これは事業所運営にも関わる判断であり、個別担当者は苦慮をしていた。

(2) 移行へ移籍のタイミング

自立訓練の利用中に、その方の就労への課題が見えてくるが、それをどこまで取り組むのか、は個別担当者的見立て次第で利用期間に長短が出てきていた。また他の就労移行支援事業所を利用したことで、利用期間の残りが少ない方もいて、自立訓練利用中に就労への課題にどれだけ取り組むか、も難しい判断だった。基本的な基準を「安定通所」「環境への慣れ」などとしていたが、その方が「移行で取り組んでいけそうだ」という自信や安心感を持っているか、移行での取り組み課題の共有が出来ているか、など漠然ともしていた。なので、移籍の前に職員全体でケース共有会議を行って判断することとした。そして、自立訓練から移行へ移籍をする『循環』を意識するようになった。

6 立ち上げから10年 コロナ対応の試行錯誤を経て

2019年度末、未曾有の新型コロナウイルス感染症への対応に私達は苦慮をした。約1ヶ月の事業所閉鎖を経て再開し、訓練とコロナ対応を同時に確立するなかで、

① 密にならないために場の変更

→通所に慣れてきたら、別の場所にて作業に取り組む

② 作業量の確保

→簡易作業に慣れてきたら、外注作業に取り組む

③ 移行の新規利用者受け入れストップにより、定員減

→移行での就労トレーニング体験に積極的参加

というしくみを作った。先述のワークサンプルを含め、これらをオーダーメイドで組み合わせると、自分は今どのステップにいるのか、が分かりやすくなった。そして、このしくみのなかで、私達も利用者と一緒に作業に取り組む、話題に興じる・・・日々のあらゆる関わりを通して、私達はその方を知ることが出来る。また利用者も、その過程で客観的な視点が入りやすくなり、『自分を知っていくこと』に繋がっている。その結果、後に行われる本格的な移行の訓練が、よりの確に効果的になっていくのである。現在は、法人内の生活支援事業所と共催のプログラムで、生活面への支援にも取り組み、その方の『豊かな生活』を考えていくことも大事にしている。

7 まとめ 「働きたい」から「働き続ける」へ

私達の自立訓練は、単に就労への土台づくりだけでなく、利用者と私達が時間を共にすることを通して、その方の生活状況や価値観、将来の希望なども含めた全体像を知ることが出来る期間と考えている。作業遂行を中心とした狭義のアセスメントではなく、これが私達の考えるアセスメントである。「自立訓練があってよかった。ここから始められたから安心して就労移行の訓練に取り組めた」という声を多く聞く。現在、両事業を経て就職をしたメンバーの平均利用期間や就労定着率についても振り返りをしているところであり、当日の公表としたい。

【参考文献】

- 1) 多摩棕櫚亭協会『精神障害のある人の就労定着支援 当事者の希望から生まれた技法』中央法規（2019）

【連絡先】

ピラス（就労移行支援事業所/自立訓練（生活訓練）事業/就労定着支援事業）
e-mail : piasu@shuro.jp