

ジョブコーチ事業を活用した 地域就労支援モデルの実践に向けた課題と展望

○金川 善衛（医療法人清風会 就労支援センターオンワーク ジョブコーチ）
細田 勝世（医療法人清風会 就労支援センターオンワーク）

1 はじめに

就労移行支援事業所などは、利用終了した就職者に対し継続的に支援を実施する事例は多く存在するが、地域には就職後支援を受けていないケースも一定数存在しており、離職をする事例も散見される。今回、地域の就労継続支援事業所より就労されたケースを訪問型職場適応援助者（以下「JC」という。）事業で継続的に支援する機会を得たが、結果として離職に至った。本事例を振り返り、当センターに所属しない地域ケースを支援する上での課題や本モデルを発展させていく上での方策を検討し、システム（仕組み）として反映したいと考えた。その内容を報告する。

2 事業所の概要

当センターは、大阪府茨木市という人口28万人の都市に所在があり、大阪市と京都市の間に位置するベッドタウンとしての特性を持つ。

精神科単科の病院施設を持つ医療法人を母体として就労移行支援事業、就労定着支援事業、JC事業、就労継続支援事業を運営しており、多様な事業を用いて、長期的に就労支援を行える仕組みを構築している。2007年に開所し、これまでに117名の就職者（2021.8時点）を出している。「茨木市における、あらゆる就労ニーズに応える事業づくり」という方針を掲げ、当センターが有している事業を通じて、茨木市内を中心に地域における就労支援ニーズに応じていく体制づくりを目指しており、地域の医療機関や相談支援機関、特別支援学校などからの利用紹介が多く、自立支援協議会や事業所連絡会といった地域ネットワークにも参画するなど地域との連携を重視している。

3 本モデルに取り組んだ経緯

当センターの利用を経た就職者が年々増加する背景の中で就職後0-6ヶ月、就労定着支援事業終了後という福祉サービスの利用ができない期間の支援に対応するため、JC事業を2020.11より認可を受け稼働することになった。2名体制（専任・兼任）で行い、途切れのない支援体制の構築を目指している。

一方、地域と連携していく中で、就労継続支援事業所や特別支援学校から就労されている方の多くは就職後支援を受けておらず、離職につながるケースも一定数存在するこ

とがわかった。就職後支援を実施したケースの方が支援なしケースよりも、1年定着率が高いという報告¹⁾もあり、当センターのサービスを届けることで地域の課題へ対応することができるのではないかとこの思いから、地域の事業所からの就職者に対しJC支援を実施する地域就労支援モデル（仮称）をスタートすることになった。

4 事例の概要と経過

(1) 事例のプロフィール（表1）

表1 プロフィール

氏 名	A氏
年 齢	40代
性 別	女性
手 帳	精神3級
診断名	不安障害、非心因性てんかん
ニーズ	フルタイムで就労。お金を稼ぎたい。

様々な職業で就労（障害非開示）するも、人間関係がうまく築けず過呼吸発作などを頻発し、就職と離職を繰り返す。就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という。）より、ビルメンテナンスの会社に障害を開示して就職に至る。会社の意向としては、短時間からのスタートを提案したが本人の強い希望により週5日フルタイムでのスタートとなった。

繋がりのあるA型事業所へ当センターの構想を説明したところ、A氏の就職後支援の相談を受ける。雇用開始日が直前に迫っており、A氏との事前面談を1回行いJC支援を開始することになった。

(2) A型事業所より特性と対応に関する情報提供

特性①：作業の途中で急に泣き出したり過呼吸になったりすることがある。

対応①：別の部屋で面談を行う。前向きなフィードバックを行う。

特性②：人間関係に不安があり、女性と話すことが苦手。

対応②：作業場所に配慮する。

特性③：作業速度はゆっくり。指示をする事で速度向上。

対応③：作業を自分で納得できることで速度を上げる。

(3) 職場アセスメント

ビルの室内やトイレなど設備の清掃を行う。女性従業員が大多数。基本1人で作業を行うが、指導系のスタッフと

ペアで行う場面もある。本人の特性と対処法については、上司や同僚とJCから説明し共有している。

(4) 就労後の経過

作業速度はゆっくりであるが現場評価としての許容範囲であり、工程は問題なくこなす。休憩中に同僚が話している内容から「自分もそのように言われているのでは」と感じるようになり、休憩室で過ごせないと相談。その後も、従業員の発言を被害的に受け取った内容の相談を度々受ける。職場上司とも共有し、正のフィードバックを中心にするなど対応した。また、A型事業所のスタッフにも相談の連絡をすることがあり、A型事業所とも連携し、関わり方の方針を統一する。A氏、上司、JCとで3者面談を行い、休憩時間を別の場所で過ごすことや業務の改善点、上司より正のフィードバックを受ける。その後、本人の業務スピードも改善され職場内でもコミュニケーションが取れることで休憩室でも過ごせるようになり、業務が安定する。清掃業務の経験のある新人（女性）が入社したことで、自身と本人を比較して被害的な相談が増える。勤務中に泣き出すなど情緒不安定な場面が度々出現し、早退が目立つようになる。職場での孤立感やストレスに耐えうることが難しいと訴え、就労後3ヶ月で退職となる。

5 仕組みとしての成果と課題

就職直後から情緒不安定になることが多く、周囲も関わり方に困惑する中で、JCは関わり方の助言やA氏の相談に対応するなど、一時は安定的に業務をできる状態になった。A氏に適した環境を構築する上で、JC支援の導入意義はあったと考える。A型事業所から作業特性など仕事上の関わり方のポイントを事前に情報収集することができたことも有益であった。

一方、課題も見えてきた。アセスメント情報の少なさや本人との関係性が浅い状態で助言を行っていくことの難しさ。勤務条件や職場環境など特性とのミスマッチングが起きているであろうという中で、支援を進めていくことの難しさという課題を感じた。

6 今後に向けた改善点

今回出てきた課題に対して、JCの介入をマッチング前段階で実施することが効果的であると考え。関係性構築や情報収集には時間を要するため、就労希望の段階で関わることが理想的である。一般就労への支援の方向性が見えた段階で連絡をもらい、スピーディーに訪問して面談の機会を得るような流れを作りたい。

一方、本モデルの限界として、連携機関先でアセスメントや求職活動など就労前段階の支援を行ってもらうことをお願いせざるを得ない。連携機関先にアセスメントやマッ

チングの意義を理解してもらい、その過程にJCも援助者の的に関わりを持つことで、有機的なシステムになるのではと考える。その前提として、連携機関とも先方の立場を理解した上で意見交換を重ね、アセスメントやマッチングなど一般就労に向けた概念の共通理解があると良い。また、雇用事業主の立場からしても採用後に突然現れるJCが支援介入することに違和感を感じることも想定されるため、その観点からもマッチング前段階でのJC介入が理想的であると考え。

7 まとめ

とても当たり前のことを述べた検討ではあるが、その当たり前を行うことに難しさを伴うことが連携の奥深いところである。発展に向けては、仕組みとしてハードを整備することに加えて、連携機関や本人との対話、JCとしてのスキルなどソフト面の両輪を充実させることが求められる。これからも、当センターが地域にとって必要とされる資源になることを目指していきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者の就業状況に関する調査研究』,「調査研究報告書No137」, (2017)

【連絡先】

医療法人清風会就労支援センターオンワーク
金川善衛
e-mail:kanagawa@seifukai.org

安定した継続勤務のポイントを整理・分析する 「研究型ジョブコーチ」について

○柳 恵太（山梨障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 はじめに・目的

ジョブコーチ（以下「JC」という。）支援の方法には①職務遂行支援型、②相談支援中心型、③協同支援型、等があるが、JC支援の目的は「障害者の職場適応を図ること」であり、そのためには障害者が行うセルフケア（対処）、事業主が行うラインケア（配慮）が重要となる。

調査研究報告書No. 140¹⁾では、これからの職業リハビリテーションについて「自己理解や障害受容をするための援助や支援を目指すのではなく、本人の職業生活や作業遂行上の困難について『なぜそのようなになっているのか』を本人の納得できるレベルで本人が導き出せるよう、そしてその困難との付き合い方を本人が見出せるように援助する、というアプローチが重要になるだろう」と示唆しているが、職場定着支援においては障害者だけでなく事業主へも同様のアプローチが重要であると考えます。また、合理的配慮指針²⁾には「合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき」とされている。

山梨障害者職業センターでは令和2年4月以降にJC支援を開始し、令和3年7月末までに終了した33名中27名に対し、職場定着に効果的なセルフケア・ラインケアを障害者・事業主とともに見出し、「安定した継続勤務のポイント」として整理・分析し、終了ケース会議で共有するJC支援を行った（令和3年7月末時点での職場定着率100%）。本稿ではこの方法を「研究型JC」とし、実施結果や方法、有用性、留意事項等を報告する。

2 実施結果

(1)「安定した継続勤務のポイント」の形式

本形式として、①セルフケアのポイント、②ラインケア

のポイント、③勤務継続や雇用管理で留意すべきターニングポイント、④支援機関の連絡窓口、で構成した。

その他、ストレス対処整理シートの形式で作成したり、絵を描くことが得意な障害者は絵入りで作成するケースもあった。また、高次脳機能障害においては「山梨県高次脳機能障害支援ガイドブック」を引用・改訂して障害特性の説明を加えたり、定期相談を実施するケースでは「相談時の聞き取りポイント」を加えたり、一人暮らしを予定しているケースでは生活面でのポイント（例：金銭管理、生活リズム）を踏まえて作成する等、形式は様々である。

(2) 各障害のセルフケア・ラインケアのポイント

各障害のポイントの項目を内容で分類・整理した（表）。

(3) ターニングポイント

障害に関わらず、①担当業務を追加・変更したり、勤務時間を延長する等、業務負担が増えるとき、②事業所担当者が異動するとき、③生活面で変化が生じるとき（例：一人暮らしを始める、育児等）、④繁忙期・閑散期、⑤障害者特有の体調不良時（例：夜眠れない等）、が挙げられた。

(4) 支援機関の連絡窓口

フォローアップ期間、担当機関・者、連絡先等を明記した。精神障害においては、通院する精神科病院の連絡窓口（外来ワーカーが担当することが多い）も追加記載した。

3 考察

(1)「研究型JC」実施の経緯

当初はJC支援終了後における事業主のナチュラルサポートの維持のためと、事業主・関係機関から「支援機関の担当がわかりにくい」という意見が挙げられたため、ラインケアのポイント・ターニングポイント・支援機関の連

表 各障害のセルフケア・ラインケアのポイント

分類	項目の詳細	知的 7名	精神 10名	発達 8名	高次脳 2名
セルフケア		13項目	38項目	27項目	5項目
業務遂行	【共通】繰り返し作業する、指示書・手順書や作業結果を確認する、メモを取る、作業場所を整理整頓する 【高次脳】視覚化して注意喚起する、置き場所を決める等ルーティン化する、ひとつずつ対応する等して気持ちを落ち着ける	46%	21%	41%	100%
報告・連絡・相談	【共通】わからないことをすぐに質問する、困りごと・悩みごとを事業所担当者や支援者・家族へ相談する 【精神】自身の希望・不安なこと・負担を感じたとき・体調不良のときに事業所担当者や支援者・主治医へ相談する	31%	29%	33%	—
体調面や生活面でのケア	【共通】健康的な生活（食事・睡眠等）を心がける、動機疲労（腰痛等）の対策をする、休日にリフレッシュする 【精神】生活記録表を活用しセルフモニタリングする、疲労やストレスをため込まない 体調不良時は早めに服薬・通院する、生活面（家事等）で負担がかかりすぎないようにする 【発達】特有の疲労しやすさ（例：悪天候時）に対処する	23%	29%	26%	—
負担の緩和	【精神】適時休憩・ストレッチ・深呼吸・水分補給等を行い焦らず無理をしない	—	21%	—	—
ラインケア		29項目	35項目	31項目	8項目
業務遂行	【共通】見本や手本を示す、優先順位やポイントを明確化する、簡単な言葉で伝える、指示後に作業状況や理解度を確認する 【精神】本人の希望や負担を踏まえて業務担当を段階的に設定する 【発達】イレギュラー時の対応を具体的に助言する	38%	40%	45%	64%
状態把握	【知的・精神・発達】声かけや日誌等で業務面や体調面を確認する 【精神】生活記録表・定期相談等で業務面・体調面・生活面・困りごと・悩みごとを確認する	24%	34%	29%	—
雇用管理体制	【知的・精神・発達】現場の指導体制を継続する、積極的に声かけし随時質問を受け付け質問・相談しやすい環境を作る	21%	9%	16%	—
事業所の評価や取組方針	【共通】できていることを褒める、作業スピードより丁寧さや正確さを重視する 【精神】体調不良時の対応を決める、「障害があるから」と気を遣わずに職場の従業員の一人として関わる 【発達】メモを取り整理する時間を与える 【高次脳】刺激の少ない環境を調整する	17%	17%	10%	16%

絡窓口を記載した「安定した継続勤務のポイント」を作成していた。しかし、職場定着のためにはセルフケアも重要であり、追加記載するなかで、各ポイントのより良い見出し方を検討し、実践に移した経緯がある。

(2)「研究型JC」の方法

「研究型JC」の方法をまとめると、以下の要素が挙がる。

- ① 就職前にセルフケア・ラインケアをまとめた資料（例：ナビゲーションブック（以下「NB」という。））、就労パスポート、独自に作成された資料等）があれば参考にする。資料がない場合は、事前情報を踏まえ、障害者との個別相談や事業所担当者も含めたケース会議でセルフケア・ラインケアを整理・共有し、JC支援に臨む。
- ② JC支援において、障害者へ勤務継続するなかで役に立ったセルフケアや取り組んでもらい助かったラインケアを確認し、事業所担当者へ共有する。同様に、事業所担当者へも雇用管理するなかで取り組んでもらい助かったセルフケアや役に立ったラインケアを確認し、障害者へ共有する。その間、障害者・事業所担当者へ双方の意見に対する感想やフィードバックをもらう。
- ③ 上記②は障害者と事業所担当者との相談場面のなかで実施する場合もあるが、自身の意見を表現しにくい障害者や相談を実施しないケースでは、JCが職務遂行場面において障害者・事業所担当者へ双方の効果的なケアの状況や意見を確認し、感想やフィードバックを促す。
- ④ 上記②③で、JCは「なぜそのようになっているのか」を障害者・事業所担当者へ問いかけ、JCが主導にならないよう、NBを参考にしたり、事業所の状況を踏まえ、検討する。職場定着に課題がある場合は「どのようにしたらいいか」を同様に検討し、実践する。
- ⑤ 上記②～④で得られた知見を「安定した継続勤務のポイント」として整理・分析し、終了ケース会議で共有する。作成者は障害者・事業所担当者・支援者を問わない。

(3)「研究型JC」の有用性

調査研究報告書No. 157³⁾には「働きやすい職場作りとは、企業と障害者がいかに話し合うことができる関係を構築するかがとても重要」とあり、合理的配慮の提供にあたり社員への障害理解の取組を進めるプロセスを支える社内外の専門家の一人としてJCを挙げている。そのため合理的配慮に係る障害者・事業所担当者の対話を促進し、関係構築を図る「研究型JC」は有用であると考ええる。

また、池淵⁴⁾は「合理的配慮はどうあるべきだろうか」という問いに対し「多くの関係者の共同創造（co-production）から生まれるだろう」と答えている。障害者と事業所担当者が互いの経験や意見を尊重し、職場定着に

向けて主体的に協力する「研究型JC」は、職業リハビリテーションにおける「共同創造」のひとつの形だと考える。

(4)「NBの更新」と留意事項

NBの特徴⁵⁾には、①障害者自身が主体的に作成する、②一度作成したら終わりではなく更新する、③固定化された枠にとらわれない、がある。「研究型JC」ではNBの内容は参考になったが、一方でNBの更新に難しさを感じた。

その理由は主にNBの特徴①で、障害者が勤務しながらのNB更新やそのためのJC支援に物理的・時間的な制約があることや、職場定着のためには障害者だけでなく事業主の主体性も重要であり、特徴①に捉われると、合理的配慮指針²⁾の「事業主は、必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認する」「相互理解の中で提供すべき」を阻害する可能性を感じたためである。

筆者は「主体性を発揮するには、その取組の先に希望を感じられるか」だと考えており、障害者と事業所担当者が対話の中で相互理解し、職場定着へ希望を見出す「研究型JCの過程」は主体的であり、今後は「職場定着場面で望ましいNBの作り方や更新の仕方」が求められると考える。

また、合理的配慮について障害者を感じている課題³⁾には「どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない」等がある。同様に事業主からは「どの程度まで障害について聞いていいのかわからない」等と聞くことがある。支援者は障害者と事業主が持つ各々の当事者性（例：雇用関係、障害の知識・経験、プライバシーの開示・配慮等）の背景を踏まえつつ、支援者も当事者の一人として、どちらに偏ることなく支援に臨まなければならないと考える。

4 おわりに

本稿の内容を踏まえると「研究型JC」は「合理的配慮型」「対話型」「共同創造型」等と言い換えても差し支えない。むしろ「〇〇型」と言わずとも、JC支援には本稿で報告した要素が本来備わっているのではないかと考える。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究』、「調査研究報告書No.140」,(2018),p.95-100
- 2) 厚生労働省『合理的配慮指針』,(2015)
- 3) 障害者職業総合センター『プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究』,「調査研究報告書No.157」,(2021),p.151-159
- 4) 池淵恵美『統合失調症の人の生きがいのある生活をめざして社会モデルと合理的配慮』,「精神障害とリハビリテーションvol.25 No.1」,金剛出版(2021),p.105-118
- 5) 障害者職業総合センター職業センター『発達障害者のワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用』,「支援マニュアルNo.13」,(2016),p.9-10

委託相談支援事業所による生活支援と就労支援の切れ目のない支援

○諏佐 友香（社会福祉法人桐友学園 サポートセンター沼南 訪問型職場適応援助者/相談支援専門員）

1 はじめに

社会福祉法人桐友学園は、昭和39年知的障害児施設桐友学園の入所施設からスタートし、知的障害者更生施設沼南育成園を開設。平成14年知的障害者生活支援事業を開設、翌年4月より職場適応援助者を配置し、軽度知的障害者の就労支援・生活のサポートを担ってきた。平成18年4月委託相談支援事業受託。平成30年4月より地域生活支援拠点受託¹⁾「地域生活支援拠点しょうなん（以下「S事業所」という。）」。訪問型職場適応援助者（以下「訪問型JC」という。）は、千葉障害者職業センターとのペア支援、柏市と松戸市のジョブコーチ派遣事業を受託。

2 地域生活支援拠点について

(1) 概要

障害者の重度化・高齢化や「親亡き後」を見据え、居住支援のための機能を、地域の事情に応じた創意工夫により整備し、障害者の生活を地域全体で支えるサービス提供体制を構築する（図1）。

具体的な支援内容としては、①相談、②緊急時の受け入れ・対応、③体験の機会・場、④専門的人材の確保・養成、⑤地域の体制づくりが挙げられる。

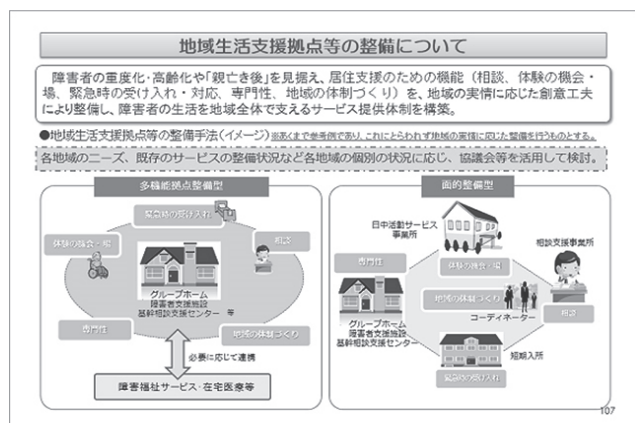


図1 地域生活支援拠点等の整備手法（イメージ）

(2) 柏市地域生活拠点支援事業におけるS事業所の役割

柏市は4つの地域生活支援拠点がある。S事業所は東部地区を担当しており、旧沼南町のエリアで緑が多く農業も盛んである。我孫子市や印西市が隣接する地域でもあり、足りない社会資源については連携して対応することも多い。S事業所周辺は、古民家や団地と新築一戸建てが混在している。障害者手帳を取得していないが疑いがある方（障害受容していない方も含む）等の相談がある。また地域生活支援拠点事業を受託する以前より、千葉県東葛地区の特別

支援学校と繋がりをもっており、高校3年卒業前に行う個別移行支援会議に参加して、在籍中の様子や今後予想される課題、家庭環境について情報共有する機会にも積極的に参加している。卒業後の支援において、仕事面、金銭面を中心に妊娠、出産、結婚、離婚、成年後見人制度といったライフステージごとに起こりうる課題に対して一緒に考え、ご本人の希望する生活に近づけるような支援を心がけている。また相談支援機関だけでなく、他機関と顔の見える関係作りを構築し、お互いに相談し合えるようなネットワーク作りをしている。訪問型JCとしては、障害者就労・生活支援センターが主催する地域意見交換会に参加し、地域で活動する福祉サービス事業所や医療機関、教育機関と情報共有して地域の特徴を把握するようにしている。

次に、S事業所での支援事例を紹介する。

3 事例

(1) 支援対象者

大学構内の整備職員（障害名：知的障害）

(2) 支援前の状態

2020年3月に特別支援学校卒業。4月より就職するも緊急事態宣言があり、2カ月間の自宅待機を経て、6月よりフルタイムの勤務が開始する。7月当初は特別支援学校進路指導教職員（以下「進路担当者」という。）が訪問し、現状を確認していた。企業担当者より「実習に来た時のように真面目で一生懸命であり、周囲と上手く協力して仕事ができている。」ということであった。進路担当者が後日、高校3年時の担任に聞き取りすると「父親は自営業で母親はパートをしている。キーパーソンは母親であり、手続きや難しい内容の理解は難しい。父親は子育てに関して協力的ではなかった。姉は高校卒業後、在宅で過ごしている。」とのこと。

8月下旬に企業担当者から進路担当者へ「遅刻が増え、様子がおかしい。」と連絡が入る。寝坊して遅れる、作業場へ移動しようとするも数歩前進して後ろ向きで戻ってしまう行動、行動停止、自分の身体が思うように動かないと頭を叩く、大声を出す、幻聴が出てきた、というようなエピソードがあり、進路担当者よりS事業所へ相談が入る。

(3) 具体的なかかわり

ア 企業訪問による支援

8月下旬に進路担当者と訪問型JCで企業訪問する。支援対象者の状況を確認する。当日は膝を曲げ上げたまま停止する、首を片方に繰り返し傾げる行為が見受けられた。

支援対象者と面談する中で、深夜まで動画を見ていることと眠りが浅く、夜中に何度も起きてしまっているということが分かる。また行動停止や首を傾げる行為についても含めて、医療機関を受診することを提案する。企業担当者より今の状態で勤務することが困難な為、病院からの診断があると良いとの意見がある。訪問型JCが医療機関の調整を行う。9月下旬に初診の予約がとれる。その間企業訪問し企業担当者から状況確認をして、支援対象者が作業している場面を考察する。母親に電話し、通院同行の依頼や家庭での様子について聞き取りを行う。

イ 通院同行による支援

初診日は支援対象者、母親の他に企業担当者、進路担当者、訪問型JCが付き添いをする。通院するきっかけとなった職場でのエピソードを企業担当者から医師へ説明してもらう。家庭での様子について母親に医師が質問すると、慣れない場所での緊張と医師の質問内容に対する意図を理解することが難しかった。初診時より精神安定剤の服薬を開始する。

初回通院後には、①家庭での様子の把握が困難であり、母親が支援対象者の病状について上手く話せないこと。診察時に支援対象者へ医師が質問すると「答えられません」と言うこと。②経済的な面で診療費が払えず、滞納してしまうことが課題である。①については、訪問型JCが付き添いを行うこととなる。事前に企業担当者から職場での状況、母親からは家庭での言動を聞き取り、通院時に医師に説明できるようにした。②については、病院の相談員に経済的な状況を説明し、分割して払えるようにした。また同時に自立支援医療の申請を行うことや、のちに診断書を書いてもらい傷病手当がもらえるように手続きを進めていった。

ウ 休職中の支援

10月中旬頃の受診時には、企業担当者から「病院受診前の状態よりも言動が悪化し職場に行っても仕事にならない。」という状況であることを伝え、医師より仕事を休む提案がでる。進路担当者からの助言もあり通院して体調を整えることになり、適応障害の診断で2カ月休職する。訪問型JCが母親へ聞き取りをしていく中で、家庭で支援対象者と父親の関係が休職期間中に悪化してきたことが分かった。父親は支援対象者の言動の失敗に対して、強く叱責することがあり、またそのような父親の叱責に反応した支援対象者が大声を上げ、頭を叩く自傷行為が激しくなってしまうことがあった。訪問型JCは居住環境についても整える必要性を感じていたが経済的に余裕がなかった為状況を見て、入院や世帯分離も視野に入れていた。しかし現時点では行動には至らず。

12月中旬、支援対象者より「働きたい。」との話がある。症状が改善されていないが経済的理由から復職を強く希望

した為、企業担当者より「本人が希望するのであれば受け入れる。ただし作業ができるような状態でない場合は声をかけさせてもらう。」との話があり、本人も了承した。

エ 復職後の支援

1月より復職。しかし数日後、仕事ができる状態ではないということで訪問型JCへ企業担当者から連絡が入る。また併せて「2月末までに来年の契約更新についての判断を下さなくてはならず、現状は契約更新するのは難しい。本人、保護者へどのように伝えたらよいか分からない。」と相談がある。1月末に訪問型JCが通院同行し、医師へ職場と家庭での状況を現状について伝え、再度1月末から3週間の休職をする。休職期間中を利用して、医師より今の環境を整える目的で『任意入院』の話がでる。しかし経済的な理由で、支援対象者と母親から拒否される。3週間の休職期間を経て、支援対象者より「働きたい。」との希望があったが、契約更新時期が近づいていた為支援対象者には「次に遅刻や仕事ができない症状が出た場合には、契約更新は難しい。」と伝える。職場復帰するも仕事中に頭を叩く行為や行動停止することがあり、3月末まで休職し雇用契約が終了することになる。今後の生活のことを含めて支援対象者、母親、企業担当者、進路担当者との話し合いする機会を設ける。今後は訪問型JCが相談支援員の立場でサポートを担っていくこととなる。

(4) 今後予想される支援

通院して治療と障害基礎年金の診断書作成依頼ができるようにし、経済面の安定を図れるようにする。退職後は福祉サービス利用の申請手続きを行う。そして退職後の書類や手続きについては、企業担当者とやり取りを行う。生活面では同年3月末、父親と母親が離婚し母親と姉、本人の三人暮らしとなり、生活保護の申請をサポートする。母親の代わりに生活保護担当のケースワーカーとも連絡調整を行う。障害者雇用と比較して就労継続支援B型事業所は収入が減る為、継続的に関わり就労に向けての目標を確認し、再度障害者雇用に結びつくようなアプローチをできるようにする。

4 おわりに

雇用継続が困難な場合、企業から離れた後も継続的に支援対象者を支援できるようにする体制は必要不可欠である。また支援対象者が退職することによって、企業の障害者雇用に対するイメージが失敗体験で終わるのではなく、客観的なフィードバックを行い、今後も障害者雇用を取り組んでももらえるような企業との関係づくりや地域づくりをすることも訪問型JCの役割ではないかと感じる。

【参考文献】

1) 地域生活支援拠点等 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

就労定着におけるメタ認知トレーニングの効果について

○小笠原 晴子（就労移行支援事業所Conoiro 就労支援員）
明井 和美（就労移行支援事業所Conoiro）

1 はじめに

(1) 事業所概要

就労移行支援事業所Conoiro（以下「Conoiro」という。）は2018年の開所後以来、知的障害・発達障害・精神障害・身体障害のある方を対象に就労移行支援・就労定着支援を行ってきた。

就職先は医療機関、スーパーマーケット、カフェ、教育機関、物流倉庫、自動車販売店など多岐に渡っている。職種も事務補助、清掃、食品製造、接客業など多様である。

Conoiroでは、就労者に対して月一度以上の面談を含めた就労定着支援を実施しているほか、日中の通常プログラム参加を推奨したり、夜間に就労者を対象としたメタ認知トレーニングを実施したりするなど、様々な就労者対応を実施している。

(2) Conoiroの特色

Conoiroの就労支援を特徴づけるタームとしては、第一に「レジリエンス」が挙げられる。レジリエンスとは、「ストレッサーに暴露されても心理的な健康状態を維持する力、あるいは一時的に不適応状態に陥ったとしても、それを乗り越え健康な状態へ回復していく力」のことである¹⁾。Conoiroでは、利用者自身が自らの長所や課題に気づき、さまざまな状況乗り越えながら社会で活躍していくことを目指し、レジリエンス力を身に付けるための支援を行っている。

Conoiroで行われるプログラムや日中活動は、ほとんどが集団的なアプローチである。その内容は、利用者の社会性や協調性の向上、ストレス対処方略やセルフケア、ソーシャルスキルの習得など多岐にわたる。これらのスキルはレジリエンスとの関連が報告されており²⁾、就労支援から就労定着までを見据えたConoiroの支援の骨子となっている。

(3) メタ認知トレーニングとは

プログラムの中でも最も力を入れているのがメタ認知トレーニング（以下「MCT」という。）である。三宮³⁾によると、メタ認知とは「自分自身や他者の行う認知活動を意識化して、もう一段上からとらえること」であり、自分の意思を相手に伝え、相手の理解を確認するコミュニケーションという認知活動において、メタ認知を働かせることが重要である⁴⁾。Conoiroでは、メタ認知はレジリエンスを高めるための方略の一つとしてとらえ、開設当初から毎週実施している。現在では就労移行の利用者のみならず、

就労後の利用者も参加を希望することが多い人気のあるプログラムとなっている。プログラムの進行には「MCT日本語版（モジュールA・B）」⁵⁾、「うつ病のためのメタ認知トレーニング（D-MCT）」⁶⁾を使用し、必要に応じて説明を捕捉したり話し合いの時間を設けたりしながら進めている。MCTの目的は、「自らの認知バイアスを理解する→モニターする→コントロールする」⁷⁾ことである。MCTのセッションを通して自分の認知のクセに気づき、そのクセが人間関係や症状の維持に及ぼす影響を考えたり、他に役立つ考え方はないかを参加者同士で話し合ったりする。誰かが認知のクセを修正するのではなく、自ら認知のクセに気づき考えることを目指している。

(4) 本研究の目的

令和元年現在、本邦における障害者雇用者数は56.1万人に達し、16年連続で過去最高を更新している⁸⁾。一方で精神障害者は就労定着率が低く、離職の理由として職場の雰囲気・人間関係をあげる者が多い⁹⁾。発達障害者では離職理由に人間関係をあげるものが6割以上に上る¹⁰⁾。障害者雇用においては、就労の継続に人間関係の困難を抱える場合が多いと考えられる。

Conoiroの利用者においても、職場の同僚や上司の発言をどう捉えたらいいのか困っている、同僚に苦手な人がいるといったコミュニケーションや人間関係に端を発する悩み事やストレスを訴える者が多い。その際は支援員とともに、メタ認知トレーニングで学んだ内容に基づいて出来事や感情を整理することもあれば、利用者自らメタ認知トレーニングについて言及することもある。支援者からみると、メタ認知トレーニングが就労定着支援に役立てられていると感じることが多い一方で、利用者がどのようにメタ認知トレーニングを捉え、どのように就労場面で生かしているのかについては調査してこなかった。

本研究では、Conoiroでメタ認知トレーニングを実施して就職した利用者に対しインタビューを行い、就労の場面におけるメタ認知トレーニングの効果やその有用性を検討する。

2 方法

(1) 対象者

Conoiroを利用し就職した者で、令和3年8月現在就労継続中の者のうち、研究参加の同意が得られる者。

(2) 手順

Conoiroの支援者が面談を行い、研究参加の意思を確認して同意を得たうえでインタビューを実施。質問項目は以下の表の通りである。

表 利用者に対する質問項目

質問 1	メタ認知とはどんなことだと思いますか。
質問 2	コノイロにいた時、メタ認知トレーニングにはどんなイメージがありましたか
質問 3	その理由も教えてください（好きでも・そうでなくても）。
質問 4	メタ認知トレーニングの内容で印象的な（覚えている）部分はどこですか
質問 5	メタ認知トレーニングを学んで、自分が変わったなと感じるところはありますか。
質問 6	コノイロにいた当時、メタ認知トレーニングの効果は感じていましたか。
質問 7	メタ認知トレーニングは今現在の生活で役立っていますか
質問 8	仕事は今、〇年あるいは〇ヵ月続いていますか、そこにメタ認知は関係していると思いますか
質問 9	他のプログラムで役に立ったものはありますか？

(3) 倫理的配慮

研究参加者には研究の目的を明らかにし、発言はメモや録音によって記録され分析されること、個人が特定される恐れのある情報は抹消することを説明したうえで同意を得る。本研究は、Conoiroでの倫理基準に適合していると判断された。

【参考文献】

- 1) 齋藤和貴・岡安孝弘『最近のレジリエンス研究の同行と課題』, 「明治大学心理社会学研究, 第4号」(2009), p.72-84.
- 2) 齋藤和貴・岡安孝弘『大学生のソーシャルスキルと自尊感情がレジリエンスにおよぼす影響』「健康心理学研究, 第27号1巻」, (2014), p.12-19.
- 3) 三宮真智子『メタ認知で〈学ぶ力〉を高める』, 北大路書房(2018), p.14.
- 4) 三宮真智子『思考・感情を表現する力を育てるコミュニケーション教育の提案: メタ認知の観点から』「鳴門教育大学学校教育実践センター紀要 第19号」, (2004), p.151-161.
- 5) 石垣琢磨『メタ認知トレーニング(Metacognitive Training: MCT) 日本語版の開発』「精神医学第54号9巻」, (2012), p.939-947.
- 6) レナ・イエリネク, マリット・ハウシルト, シュテフェン・モリッツ『うつ病のためのメタ認知トレーニング』, 金子書房(2019).
- 7) 石垣琢磨『メタ認知トレーニング(MCT)の理論と実践』「花園大学心理カウンセリングセンター研究紀要第10号」, (2016), p.5-10.
- 8) 厚生労働省『障害者雇用の促進について 関係資料』「<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000674638.pdf>」, (2020).
- 9) 厚生労働省『平成30年版厚生労働白書』, (2019), p.56-57.

- 10) 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『発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究』「<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur0000000ol3-att/houkoku125.pdf>」, (2015)