

# デイケア単独型就労支援 ～シームレスな就労支援の実現のために～

○清澤 康伸（医療法人社団欣助会 吉祥寺病院 Employment Specialist）

関谷 俊幸・八木 悠・森山 亜希子・新野 敦子・山室 京子（医療法人社団欣助会 吉祥寺病院）

## 1 はじめに

内閣府、厚生労働省が、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を平成19年に提言。

その流れを汲み現在、内閣府、厚生労働省は、

- ・医療から雇用への流れを一層促進する（平成25年9月27日閣議決定、障害者基本計画 III-4-（3）-2）
- ・生活支援と就労支援、医療の支援のモデルを一体化する（平成26年3月31日厚生労働省告示第137号、障害者雇用対策基本方針第2-4-2、第4-5-2）
- ・医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデルを構築する（平成26年3月31日厚生労働省告示第137号、障害者雇用対策基本方針 第4-5-4）

このような一連の法律群により精神障害者の就労支援について医療機関によるその重要性が指摘されている。

また、厚生労働省が提言する「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」の中において精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業が施策として実施、重要視されている。

さらに、厚生労働省障害者雇用対策課や労働政策審議会障害者雇用分科会において、精神障害者の就労支援については、これまでの「就労（雇用）」から、「雇用継続」に重きを置いたものへと政策の検討が始まっており、医療機関における就労支援、職場定着支援への期待は大きなものとなっている。

そうした中、就労支援を実施する医療機関が増え、様々な実践やその治療効果に関する報告が見られる様になり、精神障害者の就労においては移行率や定着率だけでなく、社会機能や精神症状の改善についてもその効果が注目されるようになってきているが、医療機関で就労支援を実施するにあたっては制度・体制面での限界や実践上の課題があり、医療機関における精神障害者の就労支援モデルは標準化されていない。

精神障害者の就労者数は年々上がっている（厚生労働省障害者雇用状況報告書）が、「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017, 障害者職業総合センター）によると精神障害者の就業後1年後の定着率は49.3%であり就業後1年以内に半数以上の精神障害者が離職していることがわかる。

3カ月以降1年未満で離職した人では、「障害・病気のため」が17.4%と最も多く、精神障害者の雇用継続には医

療的な支援も必要となってくるのがわかる。

精神障害者の就業者数は増加していくことが考えられるため、医療から雇用への流れは今後の精神障害者の就業継続にとって重要なファクターとなる。

## 2 吉祥寺病院における就労支援

吉祥寺病院デイケア・ナイトケア室（以下「DC」という。）では、2019年に就労支援の専門家であるEmployment Specialist（以下「ES」という。）をDCに配属し医療機関が単独で就労支援を行うシステムの提供を開始した。併せて就労支援スタッフの育成も同時に行っている。

DCでは医療機関の強みを活かした独自の就労支援のトレーニングや支援方法について検討、実行し『就労ができる』だけではなく本人が自己実現のために『働き続けることができる』土壌を作っている。

そのために就労後に必要とされるセルフケアやセルフモニタリング、働くことの意味など就労するためではなく就労してから必要となってくる事柄についてプログラム化し提供している。

また、プログラム提供だけでなく、ESとCase Manager（以下「CM」）と呼ばれる生活支援担当者がチームを組み精神科医師・看護師・心理士・作業療法士・精神保健福祉士の5職種とESから構成される専門的多職種チーム（Multi Disciplinary Team：以下「MDT」という。）が、プログラム提供、職場開拓、マッチング、職場定着支援、企業支援、就労前後の生活支援、就労後のキャリア開発といった就労前から就労後のキャリア支援までの一連の就労支援と医療的側面からの支援をワンストップで行い、医・職・住それぞれの支援を一つの機関で実施している点である。

### (1) 就労に向けたプログラム

#### ア 就労プログラム

就労支援の肝となるプログラムであり、就労してから働き続けるための土台作りである就労準備性を養うための講義+ワーク型プログラム。

#### イ ロジカルシンキング

論理的思考を養うための講義型プログラム。

#### ウ 企業研究

パワーポイントを用いたプレゼンスキルやマーケティングのスキルを養うためのワーク型プログラム。

## エ 認知機能リハビリテーション

陰性症状の一つである認知機能障害の改善を目的としたプログラム。

## オ WRAP

自身のセルフマネジメント・セルフケアを身に着けるためのプログラム。

### (2) 定着支援の方法

#### ア 本人支援

診察日の定期的なMDTとES、CMへの電話やメールでの定期報告。

#### イ 企業支援

精神障害者雇用についてのノウハウの提供とリスクマネジメント、リスクヘッジの説明と運用。キャリアアップについての調整など。

## 3 得られている結果

2019年7月～2022年6月までの就労者37名（延べ39名）

（特例、A型を除く一般企業の障害者枠）

- ・ 就労率 86.0%
- ・ 1年後の定着率 97.3%
- ・ 平均年齢 37.9歳（25～60歳）
- ・ 就労支援プログラム参加から就労までの日数 平均6.2ヶ月
- ・ DCの平均利用期間 2年7ヶ月、最長12年7ヶ月
- ・ 就労経験がほぼなく就労した人 8名
- ・ 1社で決まった人 22名

就労先は従業員数5名から2万人規模の企業まで幅広い

## 4 考察と課題

医療機関において就労支援を行うにあたり、

- ① 就労継続を前提としたプログラム
- ② MDT
- ③ ES
- ④ CMのかかわり

の4つが必要であり、その4つが機能した上で、医・職・住の支援を専門的多職種チームでワンストップで行うことで就労支援に一定の効果が出ると考えられる。

このように医療機関での就労支援に一定の効果がみられると考えるが、精神科医療機関で就労支援が促進されない理由としては、主に、

- ① 報酬がつかない
- ② 就労支援を担う人材が少ない
- ③ すでに既存の障害福祉サービスがある

の3点が挙げられる。

精神障害者の雇用定着には、医療的な支援も重要となってくる。それは精神障害が障害と疾病が共存しており、症

状の不安定さがあるためである。その部分に対しての介入は障害福祉サービスでは対応しきれず、医療機関での対応となる。であれば、医療機関が就労支援を行う方が合理的である。しかし、医療単独型の就労支援が全てかというところでもない。それは医療単独型の就労支援を行ったとしても現行の法律では報酬化がされていないからである。現状では手弁当で就労支援を行っている医療機関がほとんどである。それでは医療機関での就労支援は促進されない。また、医療単独で就労できる層と、職業準備性が必要な層があり、後者では医療機関単独の就労支援では対応できない。そして精神障害者の雇用定着でのリスクが障害・病気のためであるのであれば障害福祉サービスでの就労支援機関は、職場定着支援時により医療機関との連携が重要となる。つまり、①医療単独型の就労支援、②従来の障害福祉サービスでの就労支援③医福連携型の就労支援の3種類の支援スタイルが精神障害者の支援では必要となるのではないだろうか。

そのためには精神科医療機関において、

- ① 就労支援の報酬化もしくは加算
- ② 就労支援専門スタッフの配置

の2点が必要であると考える。

精神科医療機関が就労支援にコミットできる体制を作ることでは我が国の精神障害者雇用はより推進されるものと考ええる。

### 【引用・参考文献】

- 1) 障害者雇用状況報告書 厚生労働省
- 2) 第126回社会保障審議会障害者部会「障害者の就労支援について③」, 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課（令和4年4月8日）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000926610.pdf>
- 3) 障害者雇用分科会（第103回～106回）関係資料, P86, 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（令和3年6月29日）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000798597.pdf>
- 4) 障害者職業総合センター「精神障害者への職業リハビリテーションの国際的動向」, 世界の職業リハビリテーション研究会 第4回障害属性別の効果的な職業リハビリテーション（令和2年8月24日）  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/p8ocur000009cox-att/sekai04-2.pdf>
- 5) 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」, 調査研究報告書№137（平成29年4月）  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html>

### 【連絡先】

清澤 康伸  
医療法人社団欣助会 吉祥寺病院  
e-mail : yasanobu.kiyosawa@gmail.com

# キャリアのある方の就労支援 一年の差のある対象者との関係構築

○菅野 未沙樹 (NPO法人コミュネット楽創 就労移行支援事業所コンポステラ)  
本多 俊紀 (NPO法人コミュネット楽創)

## 1 はじめに

精神障がい者には、社会で職業生活を営みキャリアを築いてきた中で発症し、それまでのキャリアを中断せざるを得ず、迷いながら障がい者手帳の取得や再就職を目指す方もいる。キャリアを積み上げ活躍してきた方にとってそこからの職業の再選択は、中高年者一般の再就職の難しさとも重なって、様々な葛藤があると思われる。

「ワーカーとクライアントの関係性が根本であり、本質である」とラップ<sup>1)</sup>らが述べるように、支援者との関係性は重要であるが、年齢を重ねるほど、より若く職業キャリアの少ない支援者と関わる場合もあり、担当との信頼関係を築くことが難しく感じることもある。

今回、キャリアを築く中で病気を発症し、転職活動の経験が少ないAさんへの再就職を、20歳ほど若い担当支援者(以下「担当」という。)が支援した事例について考察し、報告する。

なお、本報告はNPO法人コミュネット楽創の倫理審査(2022-03-2)を受け、承認を受けている。

## 2 事業所と事例の紹介

### (1) 就労移行支援事業所コンポステラ

2010年に開設し、IPS (Individual Placement and Support) モデルに基づいた支援を行っている。毎年20-40件ほどの就職がある。障がいの軽重にかかわらず、一人一人に合わせた個別支援を展開し、職業前訓練に重きを置かず、迅速な一般就労を目指した支援と、就労後の面談や訪問などの充実した支援を行うという特徴を持つ。

### (2) Aさん：双極性障がい 50代男性 既婚 (子は独立)

20年以上ホテルや飲食店の接客業としてキャリアを構築していたが、精神疾患を発症し、離職。失業保険が切れる数週間前にB病院の心理士より就労移行支援事業所コンポステラ(以下「事業所」という。)を紹介された。

今回の就職では、前職とは違う事務職への転職を希望され、パソコン教室に通いながら、事業所を利用した。

## 3 支援の経過

### (1) 利用開始当初のAさんと担当の関係変化

利用開始当初、事業所の年配スタッフより「歳の数だけ頑張る必要があるよ」と聞き、Aさんは短期間に7-8社応募した。しかし、不採用が続いたことから体調

を崩して事業所を2週間休み、再来所するも10分程で帰宅するという出来事があった。当時、担当は、年の差のある年長者への支援経験がなく、どう励ましたらよいかかわからず積極的に声かけができなかった。

そこで、Aさんと担当に、事業所長を交えた面談を行った。その際、Aさんより、障がいを開示した就職活動は初めてで、以前の転職も知人の仲介だったため経験が乏しいこと、改めて志望動機の書き方、病気や欲しい配慮の伝え方について知りたいことが語られた。この面談の結果、気持ちを立て直して週3日から通所を再開することとなった。

担当は関係の再構築を図り、1日1回はAさんと接点を持ち、生活のことや就活のことについて話す時間をつくるよう心がけた。悩みながらもたわいないことを話したりや、担当のプライベートな話を自己開示したりする中でAさんの雰囲気も変化していき、話が続くようになっていった。

### (2) 就職活動

就活開始当初、Aさんは、自身の希望する配慮事項を書いたプロフィールシートを作成し、ハローワークの障害者専用求人事務職に絞って就職活動をした。その中で、病気や配慮事項の伝え方をハローワークの相談員に助言してもらうなど、応募の仕方にも変化していった。しかし障害者専用求人だけでは希望に合うものが少なく、一般求人にも視野を広げ、障がいを開示して応募をするようになった。一般求人への応募が増えたことで、担当からも多くの求人情報を提供し、希望する条件調整のため、職場開拓にも一緒に取り組んだ。また、Aさんは、書類添削について担当に声をかけてくれるようになり、一緒に経歴や仕事への思いを伝えられる応募書類を作成するようになった。

時々、気持ちが折れそうになることもあったが「歳の数」を目指して応募を続け、その数は多い時で1日3社にも及び、利用5ヶ月目に目標であった歳の数ほど応募したところで、障害者専用求人事務職に就職が決まった。

Aさんは子どもの結婚で相手親族に会う前に就職することが出来たと話し、ほっとした表情を見せた。

### (3) 就職後の支援

Aさんは就職に際し、以前の不調の経験から、慎重に勤務調整し短時間勤務から開始し1ヶ月かけてフルタイムへ移行するという方法を選択した。この間は、週1回対面で会い、Aさんから上司や同僚への声かけ、職場の人との関係を築いていくこと、仕事を増やしていく工夫などを一緒

に整理した。

2ヶ月目からはフルタイム勤務となったため、通院日に合わせた月2回の来所による面談に切り替えた。Aさんからは、職場の同僚とも関係を築き、徐々に話せるようになっていく様子が語られ、相談を苦手としていたAさんと職場の人間関係が、変化していく様子が伺えた。またAさんからも、家族との関係などプライベートを語られる機会が増えていった。

また同じころ、Aさんの希望により職場訪問を行い、上司に、Aさんの仕事の状況や、継続して事業所で顔を合わせて面談のサポートをしていることを伝えた。

職場内でコミュニケーションが取りにくくなった時期には、調子を崩すことも危惧されたが、担当は本人と職場の力を信じ、Aさんから上司に相談するなどといった、自身が行き届くことを応援することと、職場への介入は控えた。

そうしているうちに、来所時には事業所の他の職員や利用者との話に加わり、質問にも応える姿が見られるようになった。3ヶ月経過したころ、Aさんから「自分の経験を他の利用者に伝えたい」という提案を受け、初めて触るパワーポイントを駆使し、経験を語ってくれた。その姿から後輩への貢献とともに失われつつあった人間関係をとりもどす姿が垣間見られた。

Aさんと就職活動を振り返った際に、担当から、20年というキャリアの中で事務職を選択することは何かを諦めたのではないかと思い、視野を広げ、様々な求人情報を提供していたと伝えたところ、Aさんは、体力や趣味を充実できる就業時間や勤務を固定する働き方をしたく事務職を選んできたこと、今が充実していることを語っていた。

## 4 考察

### (1) 担当との関係の変化

担当は、Aさんとの年齢差により「キャリアも経験もある人」というAさん像を作り上げてしまった。そしてAさんのキャリアを尊重し、尊敬していたがゆえに声かけがうまく行かず、就職活動のアドバイスをしきれなかった。

しかし、関係改善に至るきっかけとなった担当の「自己開示」は、双方の信頼を醸成し「Aさん像」という思いこみを取り去って、年の差を超えた等身大のAさんと担当の関係へ変化するきっかけになったのではないかと考える。この信頼関係の変化は、事業所の他の職員からの協力もあつたことから、事業所の他の職員とAさんのつながりの強化にも発展していった。それが担当への大きな援護になっていたとも思われる。

ラップら<sup>1)</sup>は「伴侶的關係が示すのは、クライアントが課題に取り組んでいく際に、ワーカーがその人と協働して課題解決のために行動することである」と述べている。本

報告では、当初すれ違っていたAさんと担当が、日々の小さな声掛けから、お互いが相手の頑張る姿をみて励ましあう関係になり、目標を共有する伴侶的關係に少しずつ変化していったと考えられ、さらに周囲の協力も得られるように変化したのではないかと考えられた。

### (2) Aさん自身の変化

Aさんは、担当との関係の変化とともに就職活動も変化していった。これは、何を相談していいかもわからず一人で不安を抱え込んでいたAさんが、担当はその不安を開示することを許せる関係であると認識し、そのことが周りの助言や励ましに耳を傾けられる余裕となり、担当との強固な協力関係による就職活動ができるようになったのではないかとと思われる。

また、これらの変化はAさんのコミュニケーションや事業所内の人間関係の広がりとして、従来より持っていた「他者の役に立ちたい」、「役に立てるかも」という思いを呼び覚ましたのではないかとと思われる。ベッカーら<sup>2)</sup>は「援助システムは、隔離されあるいは施設化された環境から、結合されノーマライズされた地域環境に焦点を移すことによって、リカバリーを促進できるのである」と述べている。Aさんの実際の就職活動と就職は、まさに、支援者のみならず当事者にとっても、結合された環境に焦点を移すことになり、より希望に向けたリカバリーをもたらしたのではないかと考える。

## 5 まとめ

キャリアを築いてきた中で、異業種へのキャリアチェンジは、年齢を重ねるごとに難しさを感じさせる。そのような中では支援者も当事者も、思い込みが先行し、ストレスに目が向きにくくなったりするかもしれない。

しかし、実際にはその一人一人に、生かされるストレスが存在する。それを探すのは一人では難しいかもしれないが、双方が協働し、またチームの協力を得ることで、可能性を模索することができるのではないかと。

Aさんのようにキャリアを築く中で障がいを得る方は少なくない。そのような方に支援者ができることは、信頼関係を築き、励まし、希望を持つことを応援し続けることではないかと思う。

### 【参考文献】

- 1) C.A ラップら「ストレスモデル第3版」金剛出版、(2014) p.67-127
- 2) D.R ベッカーら「ワーキングライフ」金剛出版、(2004) p.35-38

### 【連絡先】

菅野 未沙樹  
就労移行支援事業所コンポステラ  
e-mail : compostela@ia8.itkeeper.ne.jp

# 精神障がい者の組織適応を促進する要因

## －プロアクティブ行動の視点から－

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

### 1 はじめに

精神障がい者の現在の所属組織に転職する直前の職場を離職した理由として、「職場の雰囲気・人間関係」（33.8%）、「賃金、労働条件に不満」（29.7%）、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」（28.4%）、「仕事内容が合わない」（28.4%）といった項目が上位に並んでいる<sup>1)</sup>。障害者職業総合センター<sup>2)</sup>によると、精神障がい者が働き続けるためにきわめて重要な項目として、「職場の人間関係」（58.2%）、「仕事の内容」（52.5%）、「仕事のやりがい」（43.2%）という結果が示されている。これらの結果から、精神障がい者の職場不適応の理由の上位は、「職場の人間関係」であることがわかる。

民間企業に雇用されている精神障がい者の雇用者数は増加しているものの、採用されても人間関係で悩み、辞めてしまう人が多い。精神障がい者の職場適応を促すためには、組織からの働きかけだけでなく、学習者である精神障がい者自身が必要な知識や技術を習得しようとする主体的な行動が必要であろう。

このような組織へ適応した人材を育成することについては、組織社会化の概念を用いた研究が行われている。組織社会化 (organizational socialization) とは、「個人が組織の役割を想定するのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていくプロセス」と定義される<sup>3)</sup>。新規参加者が組織で有効なメンバーとなるためには、組織の価値観や規範を身につけ、仕事の進め方、知識やスキルを習得し、職場の人間関係やコミュニケーションの取り方などを学習する必要がある。精神障がい者の人材育成過程の研究においても、このような組織社会化の概念を援用することは有効であるといえよう。

組織社会化研究では多くの概念が提唱されているが、本研究では、プロアクティブ行動に焦点を当てる。プロアクティブ行動 (proactive behavior) とは、「個人が率先して現状を改善する、あるいは新しい状況を作り出す行動」と定義される<sup>4)</sup>。組織社会化研究では、組織へ新しく加入した新規参加者がプロアクティブ行動を行うことが組織に関する学習を促進するとされている<sup>5)</sup>。

そこで本研究は、プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響を分析することによって、精神障がい者が主体的に行う職場適応行動の特徴を明らかにすることを目的とする。組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにすることは、精神障がい者が組織適応に向けてどのよう

な主体的・能動的行動をとっているのかを解明することになる。その結果、組織は精神障がい者にどのような行動を喚起すれば円滑な組織適応を促進することができるのかを把握することが可能になり、教育訓練に援用することができるであろう。

### 2 調査対象・方法

本研究は、上記の研究目的を達成するため、プロアクティブ行動、組織社会化、情緒的コミットメント、職務満足、および離職意思測定尺度を用いて、民間企業の精神障がい者を対象にインターネット調査を行った。最初に、組織適応、プロアクティブ行動の因子構造を確認するため、探索的因子分析および確認的因子分析を行った。つぎに、各変数間の相関分析を行った。続いて、プロアクティブ行動が組織適応に与える影響を調べるため、重回帰分析を行った。

### 3 結果

分析の結果、つぎのような発見事実が得られた。

- ①革新行動は、職業的社会的、文化的社会的、職務満足に正の影響を及ぼす。
- ②ネットワーク活用行動は、情緒的コミットメントに正の影響を及ぼす。
- ③フィードバック探索行動は、文化的社会的と情緒的コミットメントに正の影響を与え、離職意思に負の影響を及ぼす。
- ④ポジティブフレーミング行動は、情緒的コミットメントと職務満足に正の影響を及ぼす。

### 4 考察

分析の結果、プロアクティブ行動は広範な領域で効果が見られた。革新行動は、職業的社会的、文化的社会的、職務満足に影響を及ぼしていた。このことから、革新行動は主に仕事面に影響を及ぼしていることがわかる。新たなアイデアを積極的に試したり、問題解決に際し自ら新しい提案をしたりすることで、組織に必要な技能の習得につながり、それが職業的社会的を促進していると考えられる。また、自ら積極的に新しいことを実践することで多くの知識や技術を獲得することができるので、職務満足につながっていると解釈できる。

ネットワーク活用行動は、情緒的コミットメントに影響

を及ぼしていた。組織内の他者とコミュニケーションをとり良質な関係性を構築し、それを上手く活用することで、社内の人間関係や会社全体の仕組みに関する情報を得ることができる。それが情緒的コミットメントに影響を及ぼしていると言える。Morrison<sup>6)</sup>によると、組織内の他者との間に良好な関係を構築することにより、組織内に広く知れ渡り、伝わっている情報にアクセスすることが容易になるとともに、他者の振る舞いからその組織でとるべき行動を学ぶことができると述べている。組織内における他者との間で関係構築を進めることにより、組織に関する学習が深まり、情緒的コミットメントが高まると解釈することができる。

フィードバック探索行動は、文化的社会化と情緒的コミットメント、離職意思に影響を及ぼしていた。特に、プロアクティブ行動の中で唯一離職意思に有意な影響を及ぼす行動であった。Millerら<sup>7)</sup>は、不確実な状況に置かれた新規参加者は、自ら情報を探索することで、自分の役割の曖昧さや矛盾を解決するプロセスをモデル化している。情報探索を行うことは、新規参加者にとって不確実性を減らし、自分を取り巻く環境について理解し、予測することにつながる指摘されている<sup>8)</sup>。

精神障がい者は、フィードバックの機会で行われる他者とのコミュニケーションを通じて自分自身の役割を把握していく側面があると考えられる。尾形<sup>9)</sup>によると、「フィードバックには、仕事の知識やスキルを習得させる効果だけではなく、会社への長期的な関わり合いや仕事上での自己の確立にも有意義な役割を果たす可能性がある」と述べている。以上より、フィードバック探索行動を積極的に行うことで、自分を取り巻く環境から不確実性を取り除き、自分にとって必要な情報を得ていくことで、組織に関する学習が進展し、離職意思が抑制されると推測することができる。

ポジティブフレーミング行動は、情緒的コミットメントと職務満足に影響を及ぼしていた。精神障がい者の職場での課題は、主に仕事や人間関係によるものが多い<sup>10)</sup>。ポジティブフレーミングは、個人が状況や問題をコントロールできるという自信や自己効力感を高めることで、組織の状況を改善しようとする行動を喚起させるものである<sup>11)</sup>。したがって、ポジティブフレーミング行動が促進されるほど、職務遂行過程において問題を発見し解決していく傾向が強くなるだろう。職場での課題をポジティブに捉え直した結果、情緒的コミットメントと職務満足の双方に効果を示したと考えられる。

以上より、プロアクティブ行動から得られる効果はその行動の種類によって異なり、それが組織適応の異なる側面に影響を及ぼしていることが明らかになった。組織に関す

る学習に関連するネットワーク活用行動とフィードバック探索行動は、情緒的コミットメントを高めることが示された。したがって、組織に関する学習を進める上で、組織に関する情報を探索するように組織として促すことや、組織内の他者と関係を構築できる機会を設け、その機会を利用するように促すことが重要であると示唆される。組織は精神障がい者に事前の心構えを提示し、先を見越した行動が自身の状況の改善につながることに気づかせることで、組織適応を効率的に促進することが可能になるだろう。

本研究の実践的含意は、教育訓練に関するものである。具体的には、プロアクティブ行動がとれる個人に育成することである。そのためには、小さな目標を設定し成功体験を積み重ねさせることである。はじめから高い目標を設定し、難しい仕事を与えても荷重な負担となり、努力しても自分の力では乗り越えることができなければストレスを感じるようになる。これを何度も繰り返すうちに学習性無力感を覚え、自発的に行動できなくなる。小さな成功は実際の仕事で体験することができ、それはOJT (On the Job Training) の役割である。OJTで指導できない部分は、Off-JT (Off the Job Training) で補う。それゆえ、OJTとOff-JTを円滑に機能させることが重要であろう。

## 付記

本研究はJSPS 科研費 18K12999 および JSPS 科研費 22K02010 の助成を受けたものである。

## 【参考文献】

- 1) 厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』,(2014), p.39
- 2) 障害者職業総合センター『精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査：雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として』,「調査研究報告書№161」,(2022), p.291-292
- 3) Van Maanen, J. and Schein, E.H., Toward a theory of organizational socialization, In Staw, B.M.(ed.), Research in Organizational Behavior, JAI Press, (1979), p.209-264
- 4) Crant, J.M., Proactive behavior in organizations, Journal of Management, 26(3),(2000), p.435-462
- 5) 尾形真実哉『若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する分析』「経営行動科学」29(2・3),(2016), p.77-102
- 6) Morrison, E.W., Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization, Academy of Management Journal, 45(6),(2002), p.1149-1160
- 7) Miller, V.D. and Jablin, F.M., Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process, The Academy of Management Review, 16(1),(1991), p.92-120.
- 8) Morrison, E.W., Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes, Academy of Management Journal, 36(3),(1993), p.557-589
- 9) 前掲書5), p.95
- 10) 前掲書1), p.39
- 11) Ashford, S.J. and Black, J.S., Proactivity during organizational entry: The role of desire for control, Journal of Applied Psychology, 81(2),(1996), p.199-214

# 精神障害・発達障害がある LGBTQ の福祉サービス利用と、 就労支援について考える

○薬師 実芳（認定 NPO 法人 ReBit 代表理事）  
中島 潤・石倉 摩巳（認定 NPO 法人 ReBit）

## 1 はじめに

LGBTQ とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人）とクエスチョニング（性別をあえて決めない、または決められない人）の頭文字からなる言葉だ。LGBTQ は約 3～10%<sup>1)</sup> いるとの国内調査もあり、身近なマイノリティだ。

LGBTQ であることは障害ではないが、社会の状況等からメンタルヘルスが悪化しやすく、LGB の 25%、T の 35% がうつを経験する<sup>2)</sup> 等、精神障害におけるハイリスク層だ。

精神・発達障害がある LGBTQ は、障害福祉サービスの利用対象である。しかし、支援者の無理解等から、精神・発達障害がある LGBTQ の 76% が行政・福祉サービスの利用時に、ハラスメントや困難を経験<sup>3)</sup> し、安全網であるはずの福祉を安全に利用できていない状況が指摘されている。

このような状況は、LGBTQ の自死におけるハイリスク（トランスジェンダーの 58.6% が自殺念慮を抱く<sup>4)</sup>）にも繋がり、まさに喫緊の状況だ。なお、LGBTQ の自殺・うつによる社会的損失の試算値（暫定）は 1,988～5,521 億円との調査<sup>5)</sup> もあり、LGBTQ の人たちにはもちろん、社会的にも大きな損失につながっている。

本稿では、障害がある LGBTQ という複合的マイノリティに焦点をあて、インターセクショナルリティ（交差性）の観点から、誰もが安心して利用できる福祉サービスを考える。

## 2 障害がある LGBTQ の求職や福祉利用における困難

認定特定非営利活動法人 ReBit（以下「ReBit」という。）が 2021 年に実施した「LGBTQ や性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関する調査」より、精神・発達障害がある LGBTQ の求職や福祉利用における現状を整理する。

### (1) 求職における困難

求職時、精神・発達障害がある LGBTQ の 92.5% が、求職活動やキャリア形成について、性のあり方や障害に由来した不安や困難を経験している。理由の上位項目としては「各企業に性のあり方や障害への理解や、安全に働ける環境があるか分からず不安（54.5%）」、「性のあり方と障害の両方を開示し、相談できる人・場がない/少ない（50.8%）」、「性的マイノリティかつ障害があるため、差別的言動やハラスメントを受けるかもしれないと不安（43.9%）」等が挙げられた。LGBTQ であること、精神・発達障害があるこ

との個別の困難に加え、インターセクショナルリティにより求職活動における不安・困難が多層化し、より深刻化している様子が窺える。

<自由回答>

精神疾患が悪化して自宅療養中。LGBTQ であるだけでも仕事を探するのが困難ななか、精神疾患もあるとなるとさらに困難（20代・FtX トランスジェンダー/パンセクシュアル、精神障害）。

### (2) 行政・障害福祉サービス利用における困難

困難が多い一方で、障害や就労に関する行政・福祉サービスを安心して利用できていない状況がある。該当サービスの利用経験がある LGBTQ のうち 76.8% が、利用における不安や困難を経験している。困難の詳細として、「性のあり方に関連し、どこだったら安心して利用できるかわからなかった」（48.4%）、「性のあり方を伝えたら、利用を断られたり、不利な対応やハラスメントを受けるかもしれないと思った」（30.5%）、「支援者・職員が、性のあり方に関する知識や理解がなくて困った」（29.0%）等が挙げられた。安心して利用できる行政・福祉サービスがない/アクセスできないという課題、支援者の無理解やそこから生じるハラスメントの課題が窺える。

<自由回答>

就労移行支援事業所で、セクシュアリティを開示して相談したことはない。支援員の自分を見る目や態度が変わったり理解のない言動をされるのではないかと不安だった（20代、バイセクシュアル、精神障害/発達障害）。

なお、利用しやすい行政・福祉サービスの条件として、「支援者や職員が、性のあり方と障害への理解や配慮がある」（74.5%）、「ダイバーシティ（多様性）へ理解や配慮があることを明言している」（70.3%）などが挙げられた。

### (3) 考察

精神・発達障害がある LGBTQ は、求職時における不安・困難を経験する割合が高く、インターセクショナルリティにより、その不安・困難がより多層化している様子が窺える。一方で、差別等を恐れ、精神・発達障害がある LGBTQ の多くが、相談先につながっていない。精神・発達障害がある LGBTQ が自身の存在や困りごとを「言えないこと」が社会的に「いないこと」とならないよう、調査等を通じ支援ニーズや現状を継続的に可視化していく必要があると考

えられる。また、障害や就労に関する行政・福祉サービスの利用における困難経験が高い現状は、LGBTQ が社会のセーフティーネットからこぼれ落ちてしまい、社会資源を頼れていないことを浮き彫りにしている。行政・支援職の理解促進や連携を通じ、LGBTQ も行政・福祉サービスを安心して利用できる体制構築が急がれている。

### 3 実践と今後の展望

#### (1) 実践：LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所

これらの困難の現状と支援を求める声に応え、ReBit は2021年12月に渋谷区にて、日本初となるLGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所「ダイバーシティキャリアセンター」(以下「DCC」という。)を開所した。精神・発達障害があるLGBTQ のキャリア支援を行う国内唯一の専門機関であることから、開所から1年でのべ3500件のご相談をいただく等、必要性の高さが浮き彫りになっている。

以下、実践を通じて可視化した、障害福祉サービスがLGBTQ も安心して利用できるための重要な点を整理する。

1点目に、支援者のダイバーシティに関する理解/意識。障害や疾患名によってラベリングすることなく、個々のニーズを理解することが重要であると同様に、性のあり方も一人一人が多様であり、誰もが多様な価値観があることを前提とした関係性づくりが、信頼して福祉サービスを利用できる根幹となっている。また、障害やマイノリティ性について、福祉専門職として知ろうとする姿勢と想像力を忘れないことが重要だ。

2点目に、自分らしさを自ら選択できる制度と風土の構築。DCCは、服装・髪型等は自由で、通所後に更衣する方もいる。利用者が自分らしさを自ら選択し、他者からそれを認められる経験は、ありのままの自分で社会に出る際の精神的支柱になり得る。また、DCCは戸籍上と異なる名前や、戸籍上とは異なる性別でのサービス利用ができる。行政提出書類等の戸籍名や戸籍性の記載が必須となる場面以外は全て、本人の希望を尊重している。多様性が尊重される風土を醸成することで、LGBTQに限らずどの利用者も、自分らしさについて考え、自身の希望を伝え合い、認め合う機会となり得る。

3点目に、支援のなかでのアンコンシャスバイアス(無意識に生じるバイアス)の自覚と積極的なダイバーシティ尊重の表明だ。例えば、「就活講座」の際には、イラストで男女にわけられたスーツを着ている人たちだけでなく、多様な服装やスタイルの人たちのイラストを利用することも、バイアスの軽減と多様性尊重のメッセージになりうる。バイアスを自覚し軽減するための支援者への研修の実施や、利用者本人が意見を出し易い環境づくりを行うことが有効だ。

4点目に、自分らしい生き方や働き方を考え、自己認知

をするための機会の提供だ。DCCでは「自己受容」というプログラムを設け、複合的マイノリティの社会人やダイバーシティに取り組む企業担当者の話を聞き交流する機会を創っている。さらに、訓練の中で得た気づきを深める丁寧な個別面談を行っている。面談では、性のあり方や精神障害や発達障害について自己受容を進め、本人の意向や課題を整理、言語化していく。その人を構成する複合的なマイノリティ性や生きづらさに着目したアプローチが重要だ。

#### <DCC 利用者の声>

- ・以前利用していた就労移行では、性のあり方に由来したハラスメントを受けていたから、「きちんと福祉を利用できている」と感じられるのは初めて。安心してこういうことか、と感じています。
- ・初めて、セクシュアリティの相談ができた。初めて呼ばれたい名前で呼ばれ、初めて着たい服を着たいと言えた。スタッフや講座でいろんなロールモデルと出会えて、自分のままで生きて働いていいんだって思えました。

#### (2) 今後の展望：LGBTQ も安心して利用できる福祉サービスを全国に広げるために

障害があるLGBTQ の支援をReBitのみで担うことは不可能であり、LGBTQ も安心して利用できる福祉サービスが全国に広がるのが急がれている。ReBitでは、オンラインでの支援者向け講座の実施や、LGBTQ も安心して利用できる障害福祉サービスの一覧化を進める予定だ。

ぜひ、全国の支援者のみなさまに、LGBTQを知って頂き、LGBTQを含めた誰もが安心して利用できる安全網を共に構築いただけるアライ(理解者)であって頂くことを願う。

#### 【参考文献】

- 1) LGBTQ の推計は様々な国内調査がある。「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(2019)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」、日本労働組合総連合会(2016)「LGBTに関する職場の意識調査」ではLGBT等(性的マイノリティ)、株式会社LGBT総合研究所(2016)「LGBTに関する意識調査」、電通ダイバーシティ・ラボ(2018)「LGBT調査2018」、日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンドみえ」(2018)「多様な性と生活についてのアンケート調査」(有効回答数10,063)、岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会(2013)「高校生のと性に関する調査」より
- 2) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター(2015)「LGBTに関する職場環境アンケート」
- 3) 認定NPO法人ReBit(2021)「LGBTや性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関する調査」
- 4) 中塚幹也(2010)「学校保健における性同一性障害:学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64
- 5) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2019)「性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ」



# 「仕事の取り組み方と働き方のセルフマネジメント支援」の開発について

○森田 愛（障害者職業総合センター職業センター開発課 障害者職業カウンセラー）  
井上 恭子（障害者職業総合センター職業センター開発課）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、気分障害等による休職者に対して職場への再適応を支援し、離職の防止と雇用の安定を図るためのジョブデザイン・サポートプログラム（以下「JDSP」という。）を実施している。また、JDSPにおける実践を通じて、休職者が復職後に健康的で安定した職業生活を送ることを目的とした技法の開発・改良に取り組んでいる。

休職者が復職後に職場での再適応と継続を実現するためには職業上の課題に気づき、自らのキャリアを振り返りながら復職後の働き方を見つめ直すことが有効であるとの考えにもとづき、2017年度に「気分障害等で休職中の方のためのワーク基礎力形成支援」<sup>1)</sup>（以下「ワーク基礎力形成支援」という。）を開発した。ワーク基礎力形成支援は全国の地域障害者職業センター及び多摩支所（以下「地域センター」という。）の職場復帰支援においてキャリア講習として実施されている。職場復帰支援においては、近年、若年層の利用者の増加や新しい働き方であるテレワークで復職する事例が増えており、利用者層の変化や働き方の変化に対応した技法開発が求められている。

また、ワーク基礎力形成支援の開発から5年が経過していることから、2021年4月に地域センター及び広域障害者職業センター計50所に対してワーク基礎力形成支援の改良にかかるアンケート調査を行ったところ、複数のセンターから次の要望や開発ニーズが挙げられた。

- ・キャリア講習の内容やワークシートが難しいと感じる受講者がいるため、内容を改良してほしい。
- ・就労のイメージが希薄な若年者が多い。働くために求められる対応力や基礎知識の講座があるとよい。
- ・新しい働き方（テレワーク）における安定した継続勤務のための支援技法を開発してほしい。

そこで上記を踏まえ、2021年度下期からワーク基礎力形成支援の改良に着手するとともに、若年層の利用者に対応するため社会人基礎力講習を、また復職後の新しい働き方に対応するためテレワーク講習の開発に新たに着手し、2022年度に「仕事の取り組み方と働き方のセルフマネジメント支援」として成果物を取りまとめることとした。

## 2 改良及び開発のポイント

前述した地域センターからの要望や開発ニーズに加え、JDSPを実施している支援スタッフの意見や専門家からの

助言を参考に以下の改良・開発を行った。

### (1) キャリア講習の改良

ワーク基礎力形成支援は、オリエンテーションと4回の「キャリア講習」「個別ワーク」で構成されているが、改良後は、オリエンテーションの内容を第1回講習として位置づけ、全5回のキャリア講習として整理した（図1）。

改良後のキャリア講習は、キャリアデザインの考え方を軸として、下記の改良前の基本コンセプトを踏襲している。

- ① 自らのキャリアに関する価値観等の自己理解の深化
- ② 職場や社会生活で担う役割の正確な理解
- ③ 自分が望む働き方と周囲の期待する役割のバランスの理解
- ④ 職場復帰後の働き方のイメージをつくり、実現するための対策を検討する

第1回「キャリアを理解しよう」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリアについての基礎知識を学ぶ。</li> <li>・ 休職中にキャリアについて考える意義を学ぶ。</li> <li>・ 「キャリア講習」の目的や進め方を理解する。</li> <li>・ キャリアについて考える気持ちの準備をする。</li> </ul>
第2回「価値観を確認しよう」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリアに対する自分の価値観を確認する。</li> <li>・ 色々な価値観があることを知る。</li> <li>・ 再発・再休職防止の観点と今後の自分の価値観との付き合い方を考える。</li> </ul>
第3回「強みを確認しよう」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 成功体験を振り返り、自分自身の強みや価値を確認する。</li> <li>・ 復職後に活用できる自分の資源を確認する。</li> <li>・ 自分の強みや価値観、仕事のやりがい等に改めて気づく。</li> </ul>
第4回「役割について整理しよう」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役割を棚卸しする。</li> <li>・ 期待されている役割から生じる葛藤やストレスへの対処策について検討する。</li> </ul>
第5回「今後の働き方を考えよう」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 再発・再休職防止の視点を取り入れた今後の働き方、生き方について検討する。</li> </ul>

図1 キャリア講習の内容（改良後）

改良後の第1回講習では、キャリアの基本知識に関する内容を充実させるために、内的・外的キャリアや転機（トランジション）、キャリアとストレスの関連についての解説を加えた。また、キャリア講習で得た気づきや検討事項は、JDSPの他の講習において確認や実践ができる仕組みとしており、多面的にキャリアの振り返りを行うことについて意識づけを図っている。なお、改良前はライフライン（自分の人生や経験を振り返るために作成する図表）を、キャリア講習の事前準備として受講者が作成することとしていたが、過去の出来事を振り返ることによって陰性感情や精神的不調が生じた事例があったことから、第1回講習から外し、キャリアについて自己理解が深まった後の第5回講習に移した。

第2回講習で取り扱うキャリア・アンカー<sup>2)</sup>（職業上の重要な選択や意思決定の拠り所）は、長い就労経験の後に形成されると言われており、就労経験の少ない若年の受講者にとってイメージしづらい状況だった。そこで改良後は「価値観リスト」から自分が大切にしている価値観を選び、大切にしている理由や仕事や生活に影響を与えている事について意見交換を行うこととした。職業生活においてゆずれない価値観について話し合うことを通じて、その後のキャリア・アンカーについて検討しやすくなった。

第5回講習では、新たにワークシートを作成し、就職後から現在までのライフラインの作成を通じて、好調又は不調だった際の出来事や自己の状態、気持ち等について、JDSPの4つの視点（①生活習慣・体調管理、②ストレス対処、③コミュニケーション、④仕事の取り組み方・働き方）で多角的に職業生活を振り返ることができるようにした。

これにより、好調又は不調だった時の自らの生活習慣や体調の変化、コミュニケーションの取り方や人間関係の変化、ストレスパターンや仕事の取り組み方等を振り返り、整理するとともに、不調時の乗り越え方や再就職予防策に関する検討を深めることができるようになった。

受講者からは、「休職前には考えたこともなかった自分の価値観や強みに気づくことができた。それらを大切にしていきたい。」等の声が聞かれている。

## (2) 社会人基礎力講習の開発

社会人基礎力<sup>3)</sup>とは、2006年に経済産業省が主に大学教育、就職相談、新入社員研修の対象者等の若年層に対して「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくための基礎的な力」として提唱したものであり、3つの能力と12の能力要素で構成される。なお、2017年に若年からシニアまで、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる共通する力として、再定義されている。

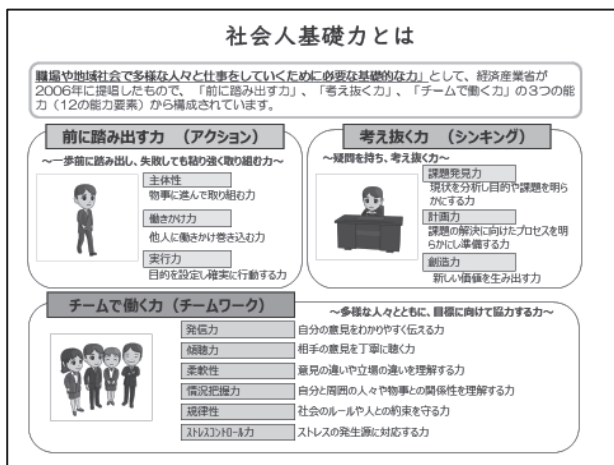


図2 社会人基礎力を構成する12の能力要素

現在、開発している社会人基礎力講習では、12の能力要素を具体的に解説するとともに、事例検討を通じて能力要

素に関する理解を深めてもらう。また、受講者はワークシートの記入を通じて、12の能力要素のうち自らに備わっている又は不足している能力要素を確認し、今後どのように職場で発揮していくのかについて検討する。

若年の受講者からは「職場の環境は整っていたが自分の“主体性”が足りなかったのかもしれない。」、管理職の受講者からは「職場では全てが必要な要素だが、自分は“ストレスコントロール力”を高めることを目標にした」といった感想が聞かれている。

## (3) テレワーク講習の開発

テレワーク講習は、テレワークにおいて重要とされるセルフマネジメント力について、JDSPの4つの視点（①体調管理・生活習慣、②ストレス対処、③コミュニケーション、④仕事の取り組み方・働き方）で、事例検討や意見交換を行い、復職後にテレワークによる働き方が求められた場合を想定し、どのような対処策を講じておく必要があるのかを検討する内容としている。

開発にあたり、障害のあるテレワーカーの方々にはインタビューを実施したところ、①病状の自己管理の方法、②生活習慣の整え方、③ストレス対処の方法、④上司や同僚に体調等を発信する際のポイント、⑤長時間パソコン作業を行うための環境整備の仕方等、テレワークにおけるセルフマネジメントの重要性について体験にもとづいた助言が得られた。また、現在、復職後にテレワークを経験しているJDSP終了者にアンケート調査を実施し、テレワークの課題や対処方法を収集している。今後、これらを講習に盛り込んでいく予定にしている。

## 3 今後の開発の方向性

現在、JDSPにおいてキャリア講習、社会人基礎力講習及びテレワーク講習の実践を重ね、さらなる改良に取り組んでいるところである。今後専門家からの助言やアンケート調査結果等を盛り込み、概要や実施方法、留意事項、支援事例等を取りまとめて2023年3月に支援マニュアルとして発行、ホームページへの掲載を予定している。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター『気分障害等の精神疾患で休職中の方のためのワーク基礎力形成支援』（2018）
- 2) エドガー・H. シャイン『セルフアセスメント キャリアマネジメント 変わり続ける仕事とキャリア』白桃書房（2015）
- 3) 経済産業省ホームページ「社会人基礎力」  
<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

### 【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター開発課  
e-mail : cjgrp@jeed.go.jp Tel:043-297-9112