

人の成長と可能性を信じ、 働き続けたいと感じる職場作りを目指したチーム運営

○小林 勲（ボッシュ株式会社 人事部門業務サポートセンター マネージャー）
○江口 浩（ボッシュ株式会社 人事部門業務サポートセンター）

1 はじめに

(1) 業務サポートセンターの組織について

ボッシュ株式会社は、主に自動車の様々な部品とシステムを開発・製造している会社である。その中で我々業務サポートセンター（以下「BSC」という。）は、2017年に人事部門のひとつの課として設立された障害者雇用専任チームである。採用は発達障害を含む精神障害者に特化しており、現在は埼玉県と神奈川県に4チーム、計38名の障害者が働いている。仕事は社内の色々な部署から委託された業務を行っている。私、小林は家族の精神疾患をきっかけに2019年、ブレーキ開発部門からBSCへ異動、2021年からマネージャーとしてBSCのマネジメントを行っている。

基本理念：「職業リハビリテーションによる自己実現」

- 特別扱いおよび診断名等による偏見の排除
- コミュニケーション・チームワークの重視
- 権限・裁量の委譲、自立・自律促進
- 強みを活かした人材育成

図1 BSCの理念と方針

(2) 課題と働くことの意味

BSCで働く従業員は年齢もバックグラウンドも様々であるが、ある割合の人たちに似ている部分があることを感じていた。「自己肯定感が低い」「ミスを怖がるあまり完璧を追求する」「会社での自分の居場所を常に探す」。真面目に仕事をしているので「良く出来たね、ありがとう」と伝えても、「自分はまだダメだ」「周りに認めてもらえるような成果が出せていない」「自分はBSCにいないほうがいいのか」というネガティブな思考に陥る人がある。仕事とは収入を得ることだけでなく社会に貢献することであり、周りの人たちとお互いの存在を認め合い共に生きる力を共有する活動である。

仲間と一緒に達成感を味わってほしい、働くことに対してやりがいを感じてほしい、そして共に成長してほしい、とBSCに来た当初から考えていた。そんな時、ITスキルとリーダーシップを持っている江口と出会い、江口と組めば実現できるかもしれないと考えた。本日の発表は江口と小林が実践の場でチャレンジしているチーム運営の発表である。

2 Automation業務チームでの育成実践

(1) 自主勉強会からスタート

Automation業務チームの出発点は2022年に立ち上げた「Automation自主勉強会」である。BSC内でITスキルを身に着けたい有志を募り、月1回のペースで開催している。内容はExcel関数・マクロ・RPA（Robotic Process Automation）などを取り上げている。近年は生成AIも対象としたことで、参加者のすそ野が広がり、リスキリング・アップスキリングの場として活性化している。この自主勉強会では先生・生徒という関係を作らず、参加者同士が対等な立場で知識や学んだ事を共有し合う場とした。それぞれの得意分野や経験を持ちより、リスペクトしながら学ぶ関係性を意識して運営している。約2年が経過し、参加メンバーのスキルが確実に向上してきたことを受け、継続的な学びの成果をBSC内外の業務効率化や業務品質向上に貢献すべく「Automation業務チーム」を正式に立ち上げることにした。

(2) チームの育成方針と運用

Automation業務チームの目的のひとつはチームメンバーの人材育成である。メンバー一人ひとりが組織の中で戦力として成長することを目指した人材育成に取り組んでいる。

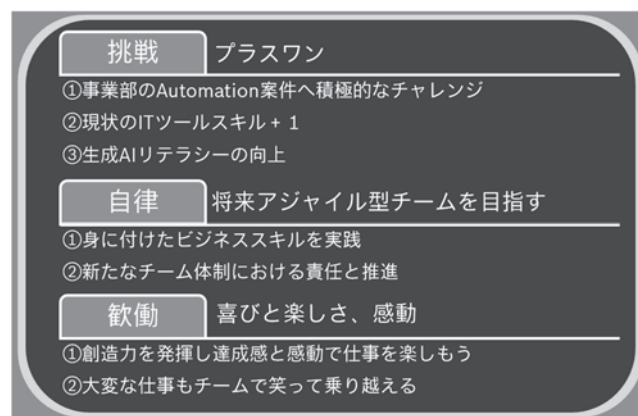


図2 チームの目標

図2に示す通り、キーワードは「挑戦」「自律」「歓働（かんどう）」の3つである。「挑戦」は新たな技術や難易度の高いタスクへの前向きな姿勢、「自律」は主体的に考えて動く力、「歓働」は「働くことで感動と喜びを得る」という価値観を表したBSCの造語である。

この育成方針は、1年単位のPDCAサイクルで構成している。年初に各メンバーは具体的な年間目標を自主的に設定し、6月に中間見直し、11月に成果の発表と振り返りを行う。目標は個々の関心や強みに合わせて自由に設定でき、必要に応じて支援を行いながら、自律的な行動を尊重している。11月に開催するAutomation業務チーム成果発表会では、各自が取り組んだ開発や活動、学びの成果を15分程度で発表する。発表を通して自己の成長を振り返るとともに、チームメンバー同士の理解や、チームワークを再認識する機会にもなっている。

(3) 業務改善プロジェクトにおける育成

Automation業務チームのもう一つの柱は「BSC業務改善プロジェクトの推進」である。これはAutomation勉強会で向上したスキルを活用し、マクロ・VBA・Power Automateなどで自動化ツールを開発し、BSC全体の業務品質と業務効率の向上を狙った活動である。下の図3はBSC内の業務に対するツール開発件数とBSC以外の部署（事業部）から依頼されたツール開発件数である。



図3 ツール開発実績

このプロジェクト活動においても人材育成的な観点を重視して活動している。プロジェクト開始時に「チームワーク」「達成感」「プロジェクト経験」「コミュニケーション」「自己発信」などの期待効果を明確にしてメンバーに共有した。そして各開発工程で、期待効果を意識した声掛けとサポートを継続した。その結果、BSCの通常業務では得がたい「チームで1つの目的に向けて協働すること」や「それぞれの役割を果たしながらプロジェクトを推進すること」の経験になり、仕事としての目的意識をしっかり持ちながら、自らの成長をも実感できる活動となった。

このように業務改善という実務的な問題解決と、メンバーの人材育成を両立させるチーム設計は、企業における職業リハビリテーション実践のひとつであると考えている。

(4) 活動成果 内面的変化が大切

ツール開発や業務支援依頼がBSCの内外から寄せられるようになり、チームの信頼感と存在感が高まってきている。更に注目すべきはメンバーの内面的な変化である。以下はメンバーの声である。

- 自分の作ったツールが実際に使われているのが嬉しい
- わからないことを素直に相談できる環境が安心
- 仲間と支え合いながら取り組むことにやりがいと達成感を感じる
- 最初は不安だったが、日々の業務を通じて技術やマネジメント、対人面でも成長を実感する
- 人前で話すのは苦手だったが、初めて自分の言葉で成果を伝えられた

これらの声は、育成と支援の取り組みがメンバーの実感を伴う形で成果に繋がっていることを示しており、業務経験を通じた多面的な変化がうかがえる。自分の仕事に対し誇りや自信を感じる機会が増え、自分の仕事が役に立っているという実感を持ち、チームの一員としての所属感や働く意義への理解が深まっている。

単にスキルを伸ばすだけでなく、自身の存在価値を意識し、キャリア意識を育てていくことにもつながっている。これはまさに、職業リハビリテーションの本質「働きながら育ち、活躍の場を広げていく」ことに通じると考えている。

3 まとめと今後の課題

私たちの取り組みは、障害のある従業員を戦力として育成し、活躍の場を広げていくという職業リハビリテーションの実践の一例だと考えている。従業員一人ひとりの強みや可能性を活かす仕組みを整えることで、仕事への意欲や働きがい生まれてくる。自ら目標を設定し、学んだことを業務に活かし、その成果を発信できるようなプロセスを積み重ねることで、結果的に自らの力で居場所を作り、自己効力感を育て、就労の安定にもつながると感じている。

今後の課題は、ITが苦手な人たち、IT以外の仕事をしている多様な人たちにチーム活動でのやりがいと達成感を感じてもらえるような横展、新たな仕組み作りである。支援者として手を差し伸べるだけでなく、共に並んで進むという関係性を大切にしながらこれからも取り組みを続けていきたい。

就労移行支援事業所における当事者研究の実践 ～ワクワク当事者研究プレゼン大会～

○池田 貴弥（一般社団法人キャリアカ 職業指導員）

○田中 庸介（一般社団法人キャリアカ）

松岡 広樹（一般社団法人キャリアカ）

1 背景と目的

当事者研究は、精神障害がありながら暮らす中での生きづらさや体験（いわゆる問題や苦労、成功体験）を持ち寄り、それを当事者自身が研究テーマにする。生きづらさの背景にある経験、意味等を再構成し、ユニークな発想で、仲間や関係者と一緒になってその人に合った自分の助け方や理解を見出していこうとする研究活動としてはじまった¹⁾。当事者である熊谷²⁾はその当事者研究を「人に理解されない病気の苦労を長年抱えてきた仲間」「専門家による描写や言説をいったん脇に置き、他者にわかるように自分の体験を内側から語る作業を続けている仲間」と表現している。

令和6年障害者雇用状況の集計結果³⁾によると民間企業における雇用障害者数は過去最高の約67.7万人と報告されており、全ての障害区分における雇用率が増加している。この背景には、就労系福祉サービスから一般企業への就職者数の年々増加がある。平成15年度は1,288人が福祉サービスを経て一般就労しており、令和5年度にはその20.6倍である約2.7万人が一般就労への移行を実現している。

しかしながら、多くの障害者が一般就労を果たす一方で、精神障害者の離職率の高さが報告されている。主な離職理由としては「労働条件があわない」「業務遂行上の課題あり」「障害・病気のため」が上位に挙がっている⁴⁾。

このような現状においてキャリア草加（以下「当事業所」という。）では、離職の要因が障害受容とリカバリーが関係していると想定し、当事者研究を導入している。利用者が一般就労を目指すという共通目的のもとで当事者研究に参加し、取り組む過程の中でリカバリー、障害受容が促進されることで、自分らしい働き方、生き方を模索できるよう支援している。なおリカバリーとは回復と訳されるが、ここでは精神障害者が以下を回復するプロセスを意味する⁵⁾。①他者とのつながり、②将来への希望と楽観、③気づき・自分らしさ、④生活の意義・人生の意味、⑤エンパワメント。

当事業所の当事者研究では、生活上の困りごとや繰り返しがちなパターンに対して、「研究」の視点から仲間とともに見つめ直し、時には専門職と連携しながら自己理解と対処法の発見に取り組む。特徴として、「苦労の分かち合い」を大切にしながら、ユニークな自己表現をするスタイルを重視している。個別の課題を「いつも繰り返してしま

うパターン」と捉え、参加者同士がチームを組んで演劇や朗読、手拍子などを通して表現する。そうすることで参加者一人一人が主人公として自らの経験を他者と共有し、共感と笑いの中で障害受容とリカバリーの実感が育まれていく。

また、当事者研究で重要とされる「ひと」と「こと」の切り離しや、「自己病名」を付ける手法も取り入れている。自己病名をキャラクター化することで、それを自分の一部と外在化し共存しつつも、少し距離を取って冷静に見つめ直すことが可能となる。

本実践では成果よりも過程に注目しており、当事者同士の経験の共有から生まれる小さな「わかってもらえた」「繋がれた」というリカバリーの実感やユニークな対処法や意味づけを重視している。このような分かち合いを通してひとりひとりの前向きな変化となる。

本発表の目的は、当事業所における「当事者研究」の実践で得られた気づきや学びを調査し、就労移行支援事業所で実施する当事者研究の可能性を提案する。

2 方法

(1) 研究対象について

本研究対象者は当事業所を利用している自立訓練利用者7名、就労移行支援利用者9名、計16名を対象とした。

年齢層は20～30代 8名、30～40代 0名、40～50代 4名、50～60代 4名。障害種別は精神疾患10名、発達障害4名、知的障害2名。調査時期は2025年6月～現在進行中となっている。

(2) 当事者研究のグループ分けについて

グループ分けについては、診断名、本人が持つ困り感を基に支援者間で検討し、1グループあたり5名程度の構成とした。

(3) 当事者研究プログラムについて

当事者研究のプログラムでは、参加者の心理的安全性を高めることから始める。毎講座開始時には緊張をほぐし参加者が打ち解けるきっかけを作ることを目的とし、軽い気持ちで参加でき自己表現を行いやすくする意図のもとアイスブレイクを30分程度実施している（表1）。

プログラムでは、べてるの家の当事者研究の理念を毎講座にて1つずつ事例を基に紹介し、理念、概要を深めたの

ちに当事者研究ワークシートを通して自身の経験を振り返り、整理する時間を設ける。

毎回のプログラムは個別ワーク→ペアワーク→グループワークの流れで実施され、最終的には共に地域に暮らす人たちも参加可能なワクワク当事者研究プレゼン大会を開催し、「人づくり」だけでなく「地域づくり」も意図した構成となっている。

表 1 実践記録・内容

講座	議題	内容	目的
第 1 回 (2 時間)	当事者研究とは何かを知ろう	・アイスブレイク ・理念紹介 ・ワークシート	当事者研究の理解促進
第 2 回 (2 時間)	苦労エピソードを分かち合おう	・アイスブレイク ・理念紹介 ・苦労エピソードの分かち合い ・気持ちの外在化	他者が困りごとや苦労の解決のヒントを持っている事を知る
第 3 回 (2 時間)	苦労エピソードを分かち合おう 苦労を外在化してみよう	・アイスブレイク ・理念紹介 ・苦労の年表作成 ・苦労のイラスト化	繰り返してしまう失敗パターンの「物」「事」を切り離し、自身を見つめ直す
第 4 回 (2 時間)	苦労の年表を完成させよう	・アイスブレイク ・理念紹介 ・苦労の年表作成 ・研究アンケート実施	自身の経験の外在化と整理し分かち合う



図 1 地域コミュニティセンターでのワクワク当事者研究プレゼン大会発表の様子



図 2 事業所内における当事者研究風景

3 プログラムの評価方法・尺度

本研究では、回復の主観的側面を評価するために、RAS (Recovery Assessment Scale) の日本語版24項目版⁶⁾を使用した。回答は5段階リッカート尺度（1＝まったくそう思わない ～ 5＝とてもそう思う）。また、当事者研究参加者へのインタビューやアンケート調査も実施している。

4 今後について

本原稿作成時は調査結果が出ていない状況であるが、発表当日には一定の成果が出ている。当日の発表では当事者研究参加者のリカバリー、障害受容における変化を質的、量的に報告し、就労移行支援事業所で実施する当事者研究の可能性を提案したい。

【参考文献】

1) 綾屋紗月, 熊谷晋一郎『つながりの作法』, NHK出版生活人白書 (2010)

2) 熊谷晋一郎, 綾屋紗月, 上岡陽江, 松崎丈『当事者研究をはじめよう(臨床心理学 増刊第11号)』, 金剛出版 (2019)

3) 厚生労働省『令和 6 年 障害者雇用状況の集計結果』 (2024)

4) 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 NO. 137」 (2017) p. 34

5) 国立精神・神経医療研究センター『地域精神保健・法認定研究部リカバリー (Recovery) 第 4 回改訂版』 (2021)

6) 千葉理恵, 宮本有紀, 川上憲人『地域で生活する精神疾患をもつ人の, ピアサポート経験の有無によるリカバリーの比較』「精神科看護 38(2)」 (2011) p. 48-54

【連絡先】

池田 貴弥
一般社団法人キャリカ キャリカ草加
ikeda@careco.or.jp

特例子会社で働く精神障がい者が語る“働き続けたい職場”

—働きやすさを支える職場環境の要因とは—

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

1 はじめに

2024年6月1日現在、精神障がい者の雇用者数は前年対比15.7%増と伸び、特例子会社も614社・雇用者50、290人に拡大している¹⁾。就労機会は広がる一方、精神障がいのある従業員については勤続の短さや離職のしやすさが指摘されており、依然として重要な課題である。

離職の背景には、健康状態、対人関係、業務遂行、労働条件など複数要因が絡み合っている²⁾。雇用継続には合理的配慮に加え、ナチュラルサポート（職場の同僚や上司が日常的に行う自然な援助や配慮）が欠かせない³⁾。さらに、上司の支援は従業員の組織コミットメントを媒介して定着を促すとされる⁴⁾。

本稿では組織コミットメント（organizational commitment）を個人と特定組織との継続的關係に関わる心理的狀態と定義する。三成分は、情緒的コミットメント（Affective Commitment; AC）＝「組織にいたい」、存続的コミットメント（Continuance Commitment; CC）＝「いなければならない」、規範的コミットメント（Normative Commitment; NC）＝「いるべきだ」と捉える⁵⁾。

本研究の目的は、特例子会社で働く精神障がいのある従業員が職場経験や人間関係をどう意味づけ、三成分の組織コミットメントを形成・変容させるかを質的インタビューで明らかにすることである。特に定着と関連の強いACに焦点を置き、三成分（AC/CC/NC）の相互推移や併存も検討する。研究課題（RQ）は以下のとおりである。

RQ1 職場支援および職務経験は、当事者の意味づけにどのようなパターンをもたらすか。

RQ2 その意味づけは、ACの醸成・変容にどのように寄与するか。

RQ3 三成分（AC/CC/NC）は、どのような職場環境・関係性・出来事のもとで相互に推移・共存するか。

本研究の意義は三点である。第一に、三成分モデルに基づく語り指標を整理し、従業員が職場をどのように受け止め、定着につながる気持ち（組織コミットメント）をどのように変化させていくのかを理解する手がかりを示す。第二に、特例子会社という制度・文化的背景の中で、配慮や人間関係が、働き続けたいという気持ちにどう影響するかを当事者の声から明らかにする。第三に、オンボーディング（入社初期の導入支援）、メンタリング（先輩や上司による継続的な支援）、柔軟勤務といった施策と三成分の関係を整理し、現場でその

まま活用できる実務的示唆を提示する。

2 調査対象・方法

対象は特例子会社5社に勤務する精神障がいのある従業員8名である。全員が精神保健福祉手帳を所持し、診断名・等級・職歴・雇用形態・年齢は多様であった（20～50代、勤続1～9年）。

企業選定は「障害者雇用事例リファレンスサービス」掲載事例を基盤に意図的サンプリングを行った。所在地、事業内容、障がい者数や精神障がい者比率、親会社の業種が分散するよう配慮した。これにより、組織文化や職務特性の違いがコミットメント形成に及ぼす影響を多面的に捉える構成とした。

調査は2018年3～6月、各社応接室等で実施した。手法は半構造化インタビューで、1回40～60分、研究代表者が対面で行った。質問領域は①個人属性、②就業継続、③離転職、④組織コミットメントである。④では、勤続年数とACの関係をタイムライン図（横軸＝入社から現在、縦軸＝AC 0-10）に記入してもらい、各転換点の出来事・関与者・配慮／制度／職務要因を深掘りした。加えてCCは犠牲感（損得勘定）と選択肢の少なさ、NCは義務感・責任感を確認した。本研究は高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：社研倫17-72号）。

3 結果

本研究で明らかになったACの時系列的変化は、五つの型に整理された。すなわち、①Uカーブ型（初期に高水準→中期に低下→後期に再上昇）、②Jカーブ型＝上昇型（初期に低水準→継続的に上昇）、③逆Jカーブ型（初期に高水準→低下）、④下降型（L型）（高水準で開始→持続的に低下）、⑤上昇安定型（初期に低水準→上昇→高位で安定）である。

対象8名の内訳は以下のとおりである。

- ・Jカーブ型（4名：B、C、D、H）：役割の拡大、対人関係の充実、適所への配属を契機にACが上昇した。
- ・Uカーブ型（1名：A）：自己受容の進展や生活基盤の安定がACの再上昇を支えた。
- ・逆Jカーブ型（1名：E）：承認経験により高まったACが、評価基準の不透明さや契約更新への不安で揺らいだ。
- ・下降型（1名：F）：業務ミスマッチや負荷の増大により、ACは持続的に低下した。

・上昇安定型（1名：G）：正社員化や承認経験の蓄積によって、ACは上昇し安定した。

さらに、ACだけでなく三成分（AC/CC/NC）は多くのケースで同時に作用していた。ACが上昇する局面では、CC（雇用の安定・転職コスト認知）やNC（役割遂行・恩義意識）が補完的に強化され、就業継続を後押しした。一方、Fの事例のようにAC・NCが弱まりCCのみが残る場合には、防衛的な就業継続にとどまる傾向が確認された。

以上より、職場支援や役割経験に基づく肯定的な意味づけが、ACの醸成・変容に直接的に関与し、その過程で三成分が状況に応じて推移・共存することが明らかになった。

4 考察

本研究では、ACの推移型ごとに、効果的な施策と関連理論、期待される効果を整理した。以下に各型の特徴と対応を示す。

U型（回復型）

初期の不安を和らげるためには、同僚との共通点の共有、非形式的な交流機会の設計、対話可能な上司関係の構築が有効である。これらは、心理的安全性（psychological safety：誰に対しても安心して意見や考えを発言できる状態）やLeader-Member Exchange（LMX：上司と部下の双方向的な信頼関係の質）を高め、早期にACの基盤を形成する。

J型（上昇型）

業務ミスマッチを早期に発見し、Job Crafting（従業員が主体的にタスクや人間関係を再設計する取り組み）やP-J Fit（個人の能力と職務要件の適合度）を踏まえた再設計・再配置を行うことが重要である。これにより、適合性が回復し、低下したACの再構築が可能となる。

逆J型（上昇後下降型）

初期の成功や承認でACは上昇するが、役割拡大や評価の不透明さによって資源不足に陥りやすい。この場合、計画的オンボーディングを軸に、JD-Rモデル（仕事要求と資源のバランス枠組み）、自己効力感（self-efficacy：自ら行動を遂行できるという確信）、Perceived Organizational Support（POS：組織からの評価・配慮の認知）に基づき、学習機会や裁量の付与など資源を補充することで、離職リスクを低減できる。

L型（下降持続型）

持続的なAC低下を防ぐためには、評価基準の明確化と一貫したフィードバック、および社内外の相談資源の活用が求められる。ここでは、組織的公正（organizational justice：資源配分・意思決定プロセス・対人関係での敬意・情報提供の公正さに関する認知）や社会的支援（social support：困難時に得られる情緒的・実践的支援）の観点が重要であり、CC依存の消極的定着からAC主導の

主体的定着への転換を促す。

上昇安定型

サブリーダーといった役割付与や、定期的な承認メッセージの発信が有効である。これにより、自己決定理論（Self-Determination Theory：自律性・有能感・関係性という基本的欲求の充足が内発的動機づけを高める）に基づき、ACの長期的維持とNCによる貢献志向の強化が期待できる。

5 結論

本研究は、特例子会社に勤務する精神障がいのある従業員の語りから、組織コミットメントの推移型を明らかにした。実務的には以下の点が重要である。

- ・ **オンボーディング**：入社初期に不安を軽減し、早期に安心感と適応を確立するため、計画的導入と継続的な伴走支援が有効である。
- ・ **メンタリング**：評価権限を持たない先輩社員等によるキャリア・心理的サポートを制度化し、職場内で信頼できる相談手を確保することが推奨される。
- ・ **職務適合と柔軟な再配置**：業務ミスマッチを早期に把握し、Job Craftingや適所再配置を通じて、やりがいと成長感を回復させることが定着に直結する。
- ・ **評価運用の透明化**：評価基準や契約更新プロセスを明示し、公正で予見可能な制度運用を徹底することが、消極的継続から主体的定着への転換を促す。

付記

本研究は、JSPS科研費（課題番号：18K12999）の助成を受けて実施した。なお、本研究に関連して、開示すべき利益相反（COI）は存在しない。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『令和6年 障害者雇用状況の集計結果』, (2024)
- 2) 障害者職業総合センター『障害のある求職者の実態等に関する調査研究』, 「調査研究報告書No.153」, (2020).
- 3) Corbière, M., Villotti, P., Lecomte, T., Bond, G.R., Lesage, A., & Goldner, E.M., Work accommodations and natural supports for maintaining employment, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), (2020), p. 90-98.
- 4) Cakir, F.S., Kucukoglu, I., & Adiguzel, Z., Examination of the relationship of depression and leader support within organizational commitment and culture, *International Journal of Organizational Analysis*, 32(9), (2023), p. 1597-1614.
- 5) Meyer, J.P., & Allen, N.J., A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), (1991), p. 61-89.

精神疾患や高次脳機能障害により休職し、 職場復帰支援を利用し復職した社員のキャリアに対する考え方の変化

○八木 繁美（障害者職業総合センター 上席研究員）

齋藤 友美枝（元障害者職業総合センター）

知名 青子・近藤 光徳・宮澤 史穂・浅賀 英彦・堂井康宏（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者職業総合センターでは、令和5年度より「職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究」を実施している。

企業や事業所、支援機関によるキャリア形成を支える取組を、当事者のニーズに合った実効性を伴うものにするためには、当該当事者が、自身のキャリアについてどのように考え、また、企業や事業所、支援機関による取組について、どのように感じたかを明らかにすることが重要である。

そこで、以下の3点を明らかにすることを目的とし、復職した社員へのインタビュー調査を実施した。

①精神疾患あるいは高次脳機能障害により休職し、職場復帰支援を経て復職した社員のキャリアに対する考え方はどのように変化したか。②どのような要因が復職した社員のキャリアに対する考え方に影響を与えたか。③企業や事業所、支援機関によるキャリア形成を支える取組について、復職した社員はどのように受け止めているか。

本発表では、①②について得られた結果を報告する。

2 方法

(1) 対象者の選定

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）及び高次脳機能障害者に対する復職支援を実施している支援機関（以下「支援機関」という。）に協力を依頼し、以下の3つの要件を充たす社員が勤務する企業の紹介を依頼した。

- ・精神疾患または高次脳機能障害により休職した方
- ・当該機関の復職支援を活用し復職した方
- ・復職後一定期間安定して就労している方（業務遂行可能で、突発的な欠勤や早退、遅刻が1か月間に複数回ない方）

次いで、地域センター等より紹介された企業に対し、調査担当者より、「企業アンケート調査」への協力及びインタビュー調査に協力いただける社員の紹介を依頼した。

(2) 調査期間

2024年9月から2025年2月にかけて実施した。

(3) データ収集方法

インタビュー開始前に、対象者に対し、研究の目的と方法、調査への協力の任意性、データの匿名化について文書と口頭で説明し、書面による同意を得た。調査方法は訪問

またはオンラインによる個別面接で、面接回数は一人1回、1時間とした。インタビュー方法は半構造化面接法とし、調査者用にインタビューガイドを作成した。質問項目には、直接的にキャリアに対する考え方や影響を受けた事柄について尋ねる質問のほか、キャリアに対する考え方に影響すると考えられた項目（例、職歴、転職や休職に至った経緯）を加えた。インタビューの内容はICレコーダーで録音し、逐語録を作成した。その際に、名前や場所などの固有名詞を匿名化した。

(4) 分析方法

事例として報告することとし、逐語録の中から、目的に掲げた3つの視点に結び付く記述を抽出し、可能な限り発言者の言葉を残しながら、事例ごとに項目別にまとめた。

3 結果

(1) 対象者の概要

精神疾患により休職した人が9名、高次脳機能障害により休職した人が3名だった。インタビュー時点での対象者の年齢は、精神疾患が20代1名、30代1名、40代4名、50代3名、高次脳機能障害が30代2名、50代1名だった。精神疾患により休職した人9名のうち4名は、休職回数が2回以上だった。直近の休職までの勤続年数の平均は、精神疾患が19.8年、高次脳機能障害が14.2年だった。復職からインタビュー時点までの勤務月数の平均は、精神疾患が34.0か月、高次脳機能障害が14.7か月だった。

(2) 事例のまとめ

ア キャリアに対する考え方の変化

キャリアに対する考え方の変化を問う質問に対し、仕事上のキャリアについて語った人、生き方を含めたキャリアについて語った人など様々であったが、それぞれが変化について語っていた。

(7) 精神疾患による休職者

人間関係・コミュニケーションを重視した働き方・生き方への変化に言及した人が4名、健康を優先する働き方への変化に言及した人が3名、等身大の自分の受け入れに言及した人が2名であった。1名（20代の事例）は、「お金を稼ぐためには仕方がないというやらされ感」から、「仕事に関する知識や技術を身につけたい」という考えへ変化をしていた。

9名のうち7名は、キャリアに対する考え方について変わらない側面があった。それは、入社のも動機や仕事のやりがいにつながっていた価値観、仕事に対する責任感であった。

(イ) 高次脳機能障害による休職者

3名ともに、退院後、すぐに復職することを考えていたが、休職期間を経て仕事から健康や家族を優先する価値観に変化していた。一方、会社に貢献したいという思いは変化をしていなかった。

イ キャリアに対する考え方の変化に影響を与えたもの

(ア) 精神疾患による休職者

9名のうち6名がリワーク支援による影響を挙げている。影響を受けた支援内容について言及していた人は4名（重複あり）であり、キャリア講習が3名、アサーションが2名であった。9名のうち2名は、休職期間中の、リワーク支援を含めた様々な経験や人との関わりを挙げている。

9名のうち1名（20代の事例）は、部署の異動と上司等による助言やフィードバックが影響を与えていた。

(イ) 高次脳機能障害による休職者

3名ともに、疾病をきっかけに自身が考えたことや家族の言葉が影響していた。また1名は、リハビリを受けていたメンバーとの交流により、自社以外の「自分の知らない世界に気づいたこと」を挙げている。

4 考察

(1) 精神疾患による休職者

気分障害等の精神疾患は、その再発率の高さ等から、症状を抱えながら生きることを学ぶ必要があり^{1) 2)}、働き続けるには、健康な自分から、病気と共に働き生活をする自分へとアイデンティティを再構築することが必要だと言われている²⁾

事例の語りからは、リワーク支援における様々なプログラムを通じて、それぞれが休職に至る経過を振り返り、疾病に対する知識や自身に対する気づきを得、再発防止策を検討する中で、自分がどう働き、生きていきたいかという考えが影響を受けたのではないかと推察された。

また、9名のうち3名は、リワーク支援での経験を活かし、後輩をサポートするという役割を担っていた。3名のうち1名は、講習で学び、かつメンバーの考えを聞いたことで「昇進だけがすべてではないと思うようになった」と述べていた。これらの語りからは、リワーク支援でのメンバーとの関わりにより気づきを得た体験が「同じ疾患を持つ人の助けとなるような行動」につながっているのではないかと考えられた。

一方、本調査における複数の事例が、価値観の変化を語りつつも、変化をしていない側面に言及をしていた。

野田³⁾は、精神疾患により休職し復職をした個人が、病を通して自身の職業との関わり方を見直し、多様な自己を抱えながら、キャリア再構築の過程で自問を繰り返す様子を明らかにしている。

事例において「変わっていない」と語られていた内容は、入社のも動機や仕事のやりがいにつながっていた価値観、仕事に対する責任感であり、思いの強さは変わっても中核にある考え方は容易に変わらないのではないかと推察された。

(2) 精神疾患により休職した若年者

20代の事例では、部署の異動により、職務への興味・関心が醸成されていた。本人が「自分にあっていたのだと思う」と述べたように、生産に追われる部署から、焦らず落ちついて作業ができる部署に異動したことが、本人の特性にあっていたものと考えられた。また、事例の語りからは、面談時の上司や課長のフィードバックが、本人に「間違っていなかったんだ」という自信を与え、「資格を取りたい」「貢献したい」というモチベーションに繋がったことがうかがわれた。

(3) 高次脳機能障害による休職者

脳損傷者を対象とし、働くことの意味の変化に焦点をあてた先行研究⁴⁾では、新たな働き方や生き方を模索する中で、働くことの意味や価値が変化することや、それらの変化は、働くこと以外の人生にも影響を与えていることが報告されている。また、そのような変化が生じた理由として、仕事と脳損傷の発症の関係、再発のリスク、人生の意味を再考し、よい人生を送るには仕事以外に重要なことがあることに気づいたこと等が報告されている。本調査の結果は、この先行研究の結果と一致するものであった。

なお、事例の語りからは、それぞれが支援機関での様々な取組を通じて、自身の疾病や障害について理解を深めており、そのことも復職後の働き方・生き方を考える上でのきっかけの一つになったのではないかと推察された。

【参考文献】

- 1) Camille Roberge, et al. 『The Role of Work in Recovery from Anxiety or Mood Disorders: An Integrative Model Based on Empirical Data』, 『Journal of Psychosocial Rehabilitation Mental Health 9』, p.263-273(2022)
- 2) Hideaki Arima, et al. 『Resilience building for mood disorders: Theoretical introduction and the achievements of the Re-Work program in Japan』, 『Asian Journal of Psychiatry vol.58』, (2021)
- 3) 野田実希『「働くわたし」を失うとき―病休の語りを聴く臨床心理学』, 京都大学学術出版会(2021)
- 4) Ulla Johansson, Kerstin Tham 『The Meaning of Work After Acquired Brain Injury』, 『American Journal of Occupational Therapy vol.60(1)』, p.60-69(2006)

日本と諸外国の雇用支援の対象となる障害者の範囲等の整理・比較

○下條 今日子（障害者職業総合センター 上席研究員）

武澤 友広・堀 宏隆・藤本 優・小林 五雄・佐藤 雅文（障害者職業総合センター）

春名 由一郎（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

日本の障害者雇用施策は、20世紀から21世紀にかけて継続的に発展してきた。支援の対象となる障害の範囲が身体障害から知的障害、精神障害へと広がり、雇用される障害者数も増加している。そして、障害者の権利に関する条約の批准に伴い、障害者は労働・雇用の権利の主体として位置づけられ、合理的配慮提供や差別禁止等の人権保障の対象とすることとなった。

障害者職業総合センター（以下「当センター」という。）では、諸外国の障害者雇用施策に関する状況を比較し、日本の強みを明確にするとともに、諸外国に共通する制度等の情報を把握することを目的に、令和6～7年度の2年計画で「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究」を進めている。本発表では、日本と諸外国では、障害の定義や範囲等が異なることに留意しつつ、整理と比較を行うとともに、諸外国の職業リハビリテーション（以下「職業リハ」という。）の地域体制についても紹介する。

2 方法

日本のほか、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスについて、各国の公的機関のWebサイト、日本国内の先行研究、当センターにおける過去の調査研究報告書及び資料などの文献から情報収集を行う。その際は、当センターの研究担当者だけではなく、本研究のため、諸外国の障害者関連施策の有識者で構成する研究委員会を設置し、委員にも情報収集活動を依頼したほか、いただいた助言を踏まえて、とりまとめを行った。

3 結果

文献を元に、各国における雇用支援の対象となる障害者の範囲および、諸外国における職業リハの地域体制について以下にまとめる。

(1) 日本

障害者雇用促進法第2条において、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」とされている。雇用支援の対象となる者であることの把握・確認は、身体障害者、知的障害者、精神障害者は、原則、障害者手帳により、障害者手帳を所持してい

ない発達障害者、高次脳機能障害者、難病患者は、主治医の意見書により行われている。手帳所持者を対象とした雇用率制度や納付金制度のほか、助成制度や就労支援機関などにより、手帳所持者以外の障害者も含めて、比較的手厚い支援を実施しているほか、一般就業が困難な障害者については、福祉的就労の場が整備されている。

(2) アメリカ

障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act）第3条によると、障害者とは「①主要な生活活動の一つまたは複数を実質的に制約する身体的又は精神的機能障害を有する者、②そのような機能障害の記録を有する者、及び③そのような機能障害を有すると見なされる者」とされ、そのうち、障害者差別禁止や合理的配慮提供の対象となる障害者は、就労等に相当の支障のある者とされている。合理的配慮を必要とする場合は、障害者本人が勤務先に自己申告する形となる。広範な障害者を対象に差別禁止と合理的配慮の提供を基本としており、労働契約のない福祉的就労は存在せず、政府が主導して障害者が自己申告をしやすくするための環境を整えたり、税制を優遇したりするなど、一般就業を基本とする政策が推進されている¹⁾。

アメリカの職業リハの地域体制は、アメリカンジョブセンターが公共職業紹介での障害者と事業主双方への支援と多様な制度・サービスの連携等の中核となっている。また、州職業リハビリテーション局も専門性を活かした障害者と事業主双方への支援を展開している。

(3) イギリス

2010年平等法（Equality Act）第6条1項によると、障害者は「身体的又は精神的な障害、または長期的な健康不調状態のために、通常の日常生活を営む能力に実質的かつ長期的（12ヶ月以上）に悪影響を及ぼしている者」とされている。雇用主は、同法に基づき、障害のある社員の自己申告に基づいて合理的調整（Reasonable adjustments、合理的配慮に相当）を提供する必要がある。雇用支援を受けるためには、障害者本人がジョブセンター・プラス（日本のハローワークに相当）に相談し、必要な助成金や雇用支援プログラムにアクセスする。障害のある従業員の仕事の継続のために行う雇用主が行う調整に係る費用への助成金や障害者向けの各種就業プログラムを施策の柱として、一般就業を促進している。

イギリスの職業リハの地域体制は、ジョブセンター・プ

ラスが公共職業紹介と給付金受給者の支援を担い、障害者雇用アドバイザー(DEA)やワーク・コーチなどのアドバイザーが「Access to Work」プログラム(労働年金省(DWP)によって管理される)など、障害者就業支援プログラムのガイダンスと紹介(リファー)を行う。これらプログラムの多くは専門請負業者に外注されている。

(4) ドイツ

社会法典(Sozialgesetzbuch)第9篇第2条によると、障害者は、「身体的、知的、精神的あるいは感覚的な機能障害があり、態度や環境による障壁との間の相互作用により、他の者と同等の社会参加が6か月を超えて妨げられる高度の蓋然性がある者」とされている。また、雇用支援の対象となる障害者については、社会法典第9篇第3部に定められており、具体的には、①障害度50以上の者および、②援護局(戦争被害者の援護に関する法律である「連邦援護法」の実施を担う行政機関)が認定した障害度30-40の者のうち、雇用エージェンシー(日本のハローワークに相当)が就職又は就業継続のために支援が必要であると判断し、障害度50以上と同等の障害であると認定(同等認定)した者が該当する。支援を受ける場合は本人からの申請に基づき、援護局が医学的基準により認定しており、労働能力も含めた社会生活への影響(外出困難など)も考慮されている²⁾。雇用率制度や納付金・助成金制度、就労支援機関による支援のほか、比較的軽度である障害者も「同等認定」により支援を受けることが可能であるなど、幅広い層に対する支援が実施されている。

ドイツの職業リハの地域体制は、雇用エージェンシーが公共職業紹介と職業リハサービスを担っている。また、主に統合局の委託に基づき、統合専門サービスが、障害者と事業主双方に対して、就職及び定着に向けた支援を行っている。

(5) フランス

社会福祉・家族法典(Code de l'action sociale et des familles)に「障害」の定義があるほか、労働法典(Code du Travail) L.5213-1条にて、「障害労働者」とは、「身体、感覚器官、知能、精神の機能の一つ又は複数の変化により、雇用を得る又は維持する可能性が実質的に縮小されている全ての人」とされている。障害や疾病により支援が必要な者は、県障害者センター(MDPH)に申請し、医師と就労支援者等の共同作業により、医学的な障害の確認と、就職や就業継続の困難性のアセスメントを行う。この結果を踏まえて、MDPH内に設置された障害者権利自立委員会により障害労働者認定(RQTH)が行われており、軽度障害であっても就労支援ニーズがあれば認定される。雇用率制度や納付金・助成金制度のほか、福祉的就労でも一般就業でも障害者が一定の所得が確保できるように、工

賃・給与、賃金補填等が総合的に調整される制度があるなど、幅広い層に手厚い支援が実施されている。

フランスの職業リハの地域体制は、公共職業紹介はフランス・トラヴァイユ(France travail、一般職業紹介機関)とキャップ・アンプロワ(障害者の雇用に向けた準備、支援、継続的なフォローアップを専門的に担う職業斡旋機関)の連携が進められている。キャップ・アンプロワは、障害者の就職支援だけでなく、雇用維持を担ってきたSamethと業務統合されている。キャップ・アンプロワは事業主支援等も行う。

4 考察

諸外国の障害者認定に関して、障害認定制度を有するドイツ、フランスでは、個人の機能障害の程度などの医学的な基準による判定を基本としつつも、それに加えて、就職及び就業困難度などの個人の状況に応じた障害認定が行われていることが確認された。一方、アメリカやイギリスのように障害者雇用率制度がない国では、支援ニーズがある障害者による自己申告が起点となり雇用支援が運用されていた。アメリカにおいては、多くの場合、合理的配慮があれば障害者は問題なく働けるという基本的認識があると考えられ、合理的配慮提供を推進するような制度がみられる。また、イギリスにおいては、合理的配慮があれば他の人と遜色なく働ける人が、働けなくならないようにするという考え方にに基づき、助成金が活用されている。

諸外国においても、「職業場面での障害」には、単に「個人の機能障害」だけでなく、「個別の仕事内容」や「合理的配慮の確保状況も踏まえた就職や就業継続の困難状況」が関係するものとして、社会モデルになっていることが確認された。

また、職業リハの地域体制について、関係機関の連携や業務の統合等により、障害者や事業主の多様な支援ニーズに対応する能力を高めている。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究』、「調査研究報告書No. 169」
- 2) 高橋賢司, 小澤真, 大曾根寛「ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と福祉」, 大阪公立大学出版会(2025)