

就労移行支援事業所利用開始から一般就労定着支援までの ACT を活用した実践発表

○森島 貴子（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）

竹谷 知比呂・和泉 宣也・鈴木 浩江（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）

勿田 文記（株式会社スタートライン）

1 はじめに

社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センターでは、平成29年度より株式会社スタートライン（以下「SL」という。）の協力を得て、精神障害や発達障害のある利用者に対して、Startline Support System にて、アクセプタンス&コミットメント・セラピー（以下「ACT」という。）を活用した心理的柔軟性の向上を促進するサポートに取り組んでいる。

本発表では、就労移行支援事業所利用開始から一般就労定着支援までの ACT を活用した2事例を発表する。

2 事例1

(1) 本人の概要

A氏【47歳の男性、躁うつ病（精神3級）】

地元の高校卒業後就職。11年勤務するも人間関係を理由に退職。その後も離転職を繰り返している。平成24年12月に子どもの誕生と仕事のストレスが重なり発病。

(2) 就労移行支援事業所利用開始時の様子

週3回、午前利用から通所を開始し、ACT 開始当初は、苦手意識が強く、『～しなければならぬ』という気持ちを持ち続けると生活が成り立たない。自分はしなければならぬことができていない。」との発言も多く、自分ルールを持つのは当たり前と捉えていた。Q スケールを見ると、ライフ・イベントにより体調が不安定になりやすいことや、自分ルールに支配されすぎて自分を大切にできていないという課題が見えてきた。

(3) ライフ・イベント

図1の①の頃、A氏の父親の病気が判明し、それに前後してA氏の子どもがいじめにあうなど、家族や自分自身の問題が噴出し、精神的に落ち着かない日々が続いた。家にいると落ち込みが出てくる様子なので、毎日通所していただくようにし、生活リズムを整えることを優先してもらった。

また、エクササイズの実践に苦しんでいたため、支援員がご本人の実体験に基づいてかみ砕いて説明するなどの支援を行った。

図1の②の頃、SL 研究員に来釧していただき、より深くACT を理解してもらえよう個別面談を実施した。その頃より、支援員との面談でも ACT への理解が垣間見えるようになってきた。エクササイズについても、A氏の知って

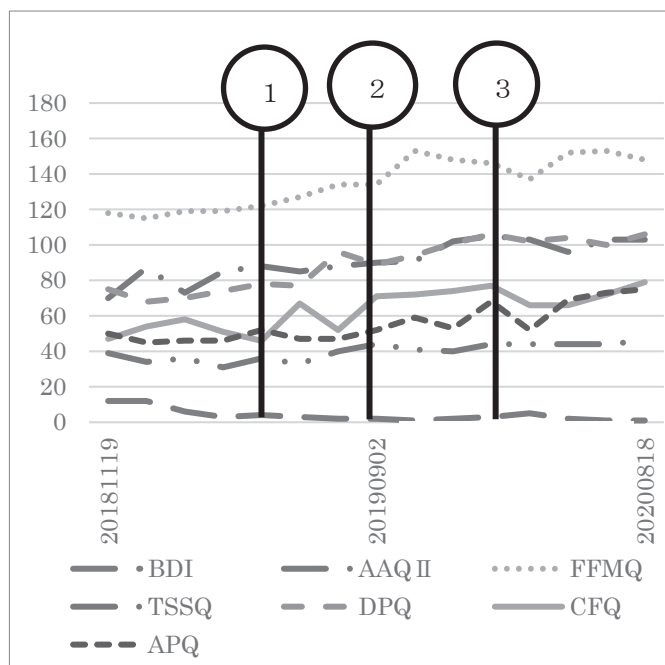


図1 Qスケール推移表

いるアニメに置き換えてイメージすることができるようになった。

図1の③の頃、父親が逝去し深く落ち込むことがあった。

毎日、ACT のエクササイズを実施し、その都度感想を聞き、A氏の感情を整理していくことに努めた。

本人もこの時期には、「マインドフルネスを聞くとリラックスする。」と話し、自ら積極的にACT のエクササイズに取り組むようになっていく。

(4) セルフ・コンパッション

自発的に ACT に取り組むことができるようになった頃より、セルフ・コンパッションに取り組んでもらうようにした。A氏の「価値」は『家族に愛情を注ぐこと』だったので、家族を思いやる気持ちと同じように自分を大切にすることを助言。自分を抱きしめる行為を促すと、利用当初は抵抗を示したものの、徐々に涙を流し受け入れることができるようになった。

(5) まとめと今後の展望

A氏が真摯に自分と向き合いACT を継続してきたことで、理解度が増し精神的にも前向きに考えられるようになってきている。

オリンピック開催時期までには就職したいと話されてい

たが、オリンピックが延期になり、支援員は落ち込むことを予想していた。しかし、家族からも「ゆっくり探せるね。」と言われ、「今、就職を焦るより、来年までじっくり自分と向き合いながら就職を探していきたい。」と意欲を持ち話してくれている。

また、ライフ・イベントによって、精神的に不安定になることがあるが、毎日 ACT に取り組むことで本来の症状が悪化することはなくなったため、今後、就職活動を本格化していく予定である。

3 事例2

(1) 本人の概要

B氏【48歳の男性、統合失調症（精神2級）】

地元の進学高卒業後、本州の大学に進学。卒業後同大学の大学院に進学したが、不眠から幻聴幻覚が現れ、統合失調症を発病、大学院を中退し帰郷する。自殺未遂等で入院をくり返す。

平成25年より就労継続支援B型事業所の利用を開始し、常に幻聴幻覚はあるが、症状が安定していたため、平成28年2月より釧路のみ協会の自立センター（以下「当センター」という。）で運営する就労移行支援事業所の利用を開始した。

就職を前提とした実習を経て、平成30年10月、市内のスーパーに一般就労し、就労当初はジョブコーチ支援を、現在は就労定着支援事業のサービスを受けながら就労している。

(2) 本支援の概要

トライアル雇用期間を半年に定め、就労開始から1年間はジョブコーチ支援を、その後就労定着支援に切り替えになった。就労定着支援の主な支援方法は、当センターで行う本人との面談が中心だが、必要に応じて事業主にコンタクトを取る。面談だけでは把握できない本人の状況を本人や支援者が理解するために、文字による相互交信が可能なツールを使っている。Qスケールと呼ぶ7つの尺度による心理状態アセスメントを月一回実施・自動集計、ヘルスログと呼ぶフリーワード入力形式の相談やり取りを通じて、本人の状態をより正確にアセスメントし、実支援に活かしていった。以下、注意を要する情報を記載し、分析していく。

(3) 注意を要するアセスメント

指導役リーダーの転勤、減薬の実施、圧の強い先輩の復帰など、就労継続を脅かすいくつかのトピックがあったが、そのたび本人からは「気持ちは前向きです」という返答が多かった。よって、図2および表が示す内容も正確なアセスメントのために必要であった。

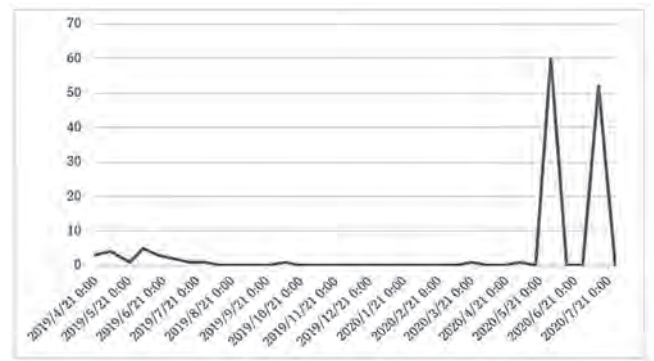


図2 BDI ベック抑うつ評価尺度

表 ヘルスログ上の恐怖・不安に関する相談内容と件数

		2018年		2019年					2020年		
		5~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~8月	
		就職前	就職後	←	←	←	←	←	←	←	
解決の手立て	恐怖や不安の訴え回数	0回	16回	9回	17回	4回	3回	9回	14回	9回	
	趣味	0	3	1	0	1	0	0	0	0	
	睡眠・休息	0	6	6	13	1	2	8	13	7	
	原因が分かって安心	0	3	0	0	1	1	0	0	0	
	手立て取っていないが自然に改善	0	4	2	4	1	0	1	1	2	

図2では、本人が感じていない、もしくは言葉では表現し切れない抑うつ傾向を知るために、月一回本人が自宅で入力し、抑うつの度合いを自他が客観的に知るものだが、自身が調子良いと感じた時のみ入力する習慣になっており、必ずしも本人の状態を客観的に表す結果にならなかった。

次に、本人が支援者に対して自由にメッセージを書いたり相談したりできるヘルスログの内容を表に記載、アセスメントの参考にした。職場で起こった恐怖や不安につながるものが予想されるトピックと、実際の不安出現には、強い関連性が見られている。

(4) 今後に向けて

統合失調症の陽性症状こそ以前とは変わっていないが、「職場に行くのは自殺です」というメッセージが本人から入るなど、頑張りすぎている本人に対して、支援者として「何か手立てを取らなければいけない」と感じ、事業所訪問している。支援者から、事業主へ期待されすぎている要求水準を低めてもらう働きかけを行い、その効果を検証している最中である。これが功を奏するか、今後もヘルスログ等で確認し、支援に活かしていく。