

口頭発表 第Ⅱ部

笑顔・安心・はたらける♪

○加藤宏昭（ハートピアきつれ川入所授産施設）
 小林一成（ハートピアきつれ川通所授産施設）

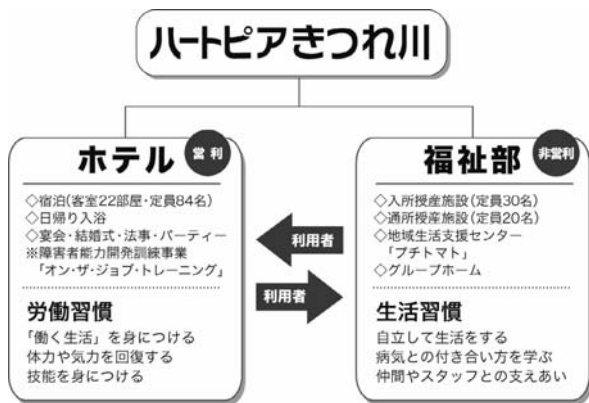
1 はじめに

精神障害者のなかには、同じ世代の人々の大半が働き、生活の糧を得、活躍する中で、みなと同じように「働きたい」と願う人々がたくさんいます。病気にならないければ今ごろ家族を持ち、家を建てていたかもしれない。親からの援助もいつまでもあてにできるものではない。だからと言って生計を立てるほど働けるとも思えない。結局いつも、将来への不安が先立ってしまって安心できず、働くことができなくなってしまう。

ハートピアきつれ川に「働きたい」という切実な願いを持ってやって来たメンバーが、安心しながら希望を取り戻し、笑顔が生まれ、就労支援というツールを使っただけで「働く生活」を実現していったかをご紹介します。

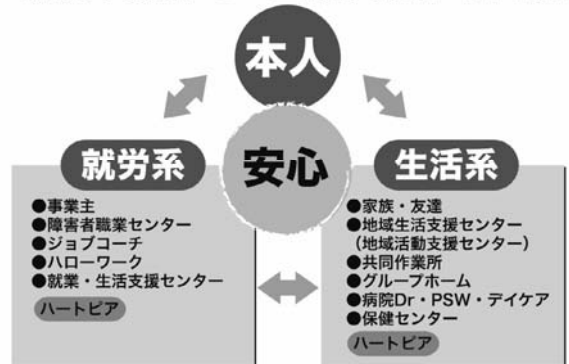
2 ハートピアきつれ川の就労支援

ハートピアきつれ川は今年で開設10年目を迎えました。開設以来、ホテル訓練(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)と入所授産施設・通所授産施設・地域生活支援センターの活動を展開しています(図1)。重ねてきた時間の中でノウハウが蓄積され、約2年前から「就労支援と生活支援は車の両輪」を合言葉に、就労支援と生活支援の両面から最低2人のスタッフで、本人の「働く生活」をマネジメントしています。就労支援はハートピアきつれ川入所・通所授産施設利用者、地域生活支援センター登録者に適用し、ハローワークや障害者職業センターなどのさまざまな機関との適宜連携をとりながら進めていきます(図2)。



【図1】

「就労支援」と「生活支援」の両輪



【図2】

【S氏の場合＝遠隔地就労者への支援】

[プロフィール]

28歳・男性

H15年入所授産施設入所

障害者能力開発訓練受講

H18年4月東京都内特例子会社に就労

[入所時の悩み]

○退所後の住む場所

Ex. 東京に住んで働きたいんだけど…

○年金と収入のバランス

Ex. 年金がいくら入るから、あといくら位稼げば暮らせるかな？

○親との関係

Ex. 親が厳しくて、認めてもらってない気が…

○自分にあった仕事が見つかるか

Ex. パソコンを使う事務職なんかいいかなあ

○働ける自信があまりない

Ex. 社会とも離れているしなんとなく自信がないなあ。

○連続勤務に耐える自身がない

Ex. 体力がなくなって…

こういった悩みに対して、内容別に相談の受け手を分けながら就労・生活の両面からサポートし、適宜情報を共有しながら、サポートの方向性を考えていきます(図3)。

《注》はじめて話す相談や、緊急の内容、インテークについては相談者を限定せず、相談終了後情報共有の

形を取っています。

就労班及びホテルスタッフは「安心して働ける」をテーマとし、

- ① 安心して働ける業種選び
- ② コンスタントに働ける時間
- ③ 安心して通勤できる範囲
- ④ 安心して働ける支援体制

などを中心に、本人が持つ「働く生活」に対するイメージを中心に、サポートをするスタッフ、障害者職業センターでの職業評価などの客観的な判断などをあわせながら、就労場面における「安心」を探していきます。

他方、福祉部(入所授産施設)担当は「くらしの安心」をテーマとし、

- ① 安心してSOSが出せる環境について
 - ② 安心してくらすための社会資源探し
 - ③ どんな相談内容でも受け止める
 - ④ 入所期間の気づきを他機関へ徹底した申し送り
- などを中心に、本人の考えるくらしの「安心」を中心に、家族、ハートピアスタッフ、他機関との調整なども含めて、ゆっくり時間をかけて考えていきました。

さらに両輪共通のテーマとして、

- ⑤ いつも一緒にいる姿勢(決して見放さない)
- ⑥ あきらめないように励ましつづける

の上記2点を大切に、どんなに厳しい状況でも本人に不安感を与えないサポートをすることにより、自然と「笑顔」がうまれるような支援を心がけました。

た部分に安心を感じ「働く生活」をつづけているかを下記3点にまとめます。

- ① 働くことにより社会的責任を感じ、「必要とされている」と思うことができる
- ② 周囲のたえまない見まもり(サポート)に気づき、安心することができる
- ③ 就労したことにより、徐々に家族関係も改善し、本人も安心することができる

ハートピアきつれ川の支援の今後の方向は、本人との相談でつくっていった両輪のサポートを中心とし、

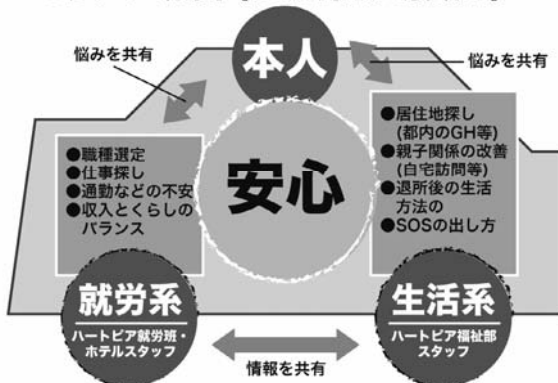
- ① 事業主が本人の様子の変化で戸惑った際、訓練期間中の様子などもふまえながらメールなどでのアドバイス
- ② グループホームの世話人へ、以前のかかわりをとおして感じたことをアドバイス
- ③ ゆるやかな家族支援(Ex.家族会・家族学習会への参加をうながす)
- ④ 関係性を切らないことを約束
- ⑤ 「何度でもやり直せる」を合言葉に、再チャレンジ支援を約束

など、退所後の居住地で「安心」して働き、くらせるようになるまでサポートを続けます。

《注》もちろん愚痴聞き電話もOKです。

S氏はいつも自分の取り巻く状況を憂い、「もう希望も持てないし、はたらけないと思えて仕方ないんです」と何度も話されていました。そんなときに「あきらめずに続けていれば大丈夫。自分の努力を無駄にはしてはいけない」と何度も励ましたことをいまだに覚えています。

S氏の場合(退所前支援例)



【図3】

S氏は特例子会社にて信頼の置ける上司、障害者職業センター、グループホーム世話人、家族の支援を受けながら、継続して働かれています。S氏がどういっ

【I氏の場合＝ハートピア近隣就労者への支援】

[プロフィール]

35歳・男性

H12年通所授産施設利用開始

客室清掃、園芸作業、陶芸作業等に参加

18年4月より園芸店にて社会適応訓練実施

[通所時の悩み]

○作業が長つづきしない

Ex.体力や集中力にあまり自信がないなあ

○甘えがでてしまう(親にたいして顕著)

Ex.親にいろいろ買ってもらっちゃうし…

○眠剤が残ってしまう

Ex.朝ボオーっとしていて起きられないし、起きてても体が動かないときがある

- お金を使いすぎてしまう
Ex.お金あるだけ使っちゃうかも
- 仕事をすぐに変えたくなくなってしまふ
Ex.別の仕事がよくみえるんだよね
- 工作中おしゃべりしすぎて手がとまる
Ex.人と話すのがほんと大好きなんだよね

I氏の6年間の利用期間は、作業への参加(客室清掃・陶芸・園芸etc)、生活態度への指導を中心とした日常生活支援が中心でした。就労意欲が高まると相談がないまま個人的に就労へチャレンジ(結果的に長期就労へは結びつかない)などの経験を経て、I氏の就労作戦ははじまりました。

サポート体制の基本的なラインは、入所授産施設での退所後支援となんら変わりなく、就労・生活の両面でのサポートを展開しました。本人・ハートピア・事業主・家族の5つのポイントに分けてサポートしました(図4)。

I氏の場合(就労移行時)



【図4】

[Point.1(本人と支援者)]

- ① 定期的な面接を持ち、緊張感と責任感を喚起
- ② ボランティア的な実習からスタート
- ③ 導入開始時は定期的なジョブコーチ支援
- ④ 定期的な振り返りを軸にいいところ探し
- ⑤ ハートピアに遊びに来たときには、お互いにガス抜きの雑談

本人の緊張をお互いに適度に感じながら、本人が気負わないペースからはじめることに重点をおきました。

[Point.2(本人と事業主)]

- ① 両者の精神的な負担を軽くするために、社会適応訓練からスタート
- ② 定期的な振り返りと、訪問記録でお互いに客観性を保ちつづける

- ③ 現場担当者の感じていることをよく聞く(特に本人が苦手と感じている人)
- ④ あいさつなどで反応を確かめる
事業主や現場担当者とともに、本人の「働きたい」という気持ちを感じ、サポートすることがもっとも大切なことです。

[Point.3(支援者と事業主)]

- ① 本人の現在を一緒に感じる
- ② 本人が見つけた課題を一緒に解析
- ③ 課題にばかり直視させず、本人の気づきの中で解決方法を一緒に考えていく
- ④ 自分で考えようとする姿勢を評価する
- ⑤ 仕事を始めてからの本人の変化を、施設利用時代からの様子も含めて伝える
一緒にやっていることを感じながら、最後に「笑顔」を交えたちょとした振り返りが重要です。(Ex.今日はいい顔してるなあ！)

[Point.4(家族と支援者)]

- ① 家族の本人に対し感じている気持ちを否定せず、新たな「働く生活」にむけた支援への協力を依頼する
- ② 通所プログラム等に継続的に参加してもらい、関係性を維持していく
- ③ 本人の職場での様子を逐一報告し、一緒に応援してもらう
本人が新たなステージへ向かうためには、家族の見方が変化することも重要です。

[Point.5(本人と家族)]

- ① 以前との違いを本人と感ずることで、お互いに安心が生まれる。
- ② 変わらない部分もたいせつにする
本人の「働く生活」を家庭内で受けとめることで、結果的に家庭内の「笑顔」が増え元気になっていき、新しい発見とともに新たなステージへ向かうことができます。

[I氏とよく話したこと]

シーン①

「今までは自分で決めてがんばってきました」
「それもたいせつなことだけど、これからはどうしたら働きやすくなるかな？」
「やっぱり長く働くには人の助けも必要だと思います」
「そうそう♪」

シーン②

「加藤さんに知られると怒られると思ったから言わなかったけど、親に車を買ってもらったんです」

「ははは(笑)」

「だから今回は少しずつ親に返そうと思ってがんばっています。そういうのも張り合いになってがんばれます」

「そういうことに気づけたことってすばらしいじゃないですか！」

などなど、意識の変化をダイレクトにうながす言葉ではなく、本人が徐々によいところや、気づいていくことを一緒に感じながらひとコマひとコマを大切に、振り返りを進めます。

I氏の場合の最後に、この取りくみをとおして変わっていったことについて報告させていただきます。

- ① 今の自信を次の就労へつなげようとしている
- ② いいところ探しや、過去の経験・支援を振り返ることが、これからの力に変えられるようになった
- ③ 甘えるだけでなく、買ってもらった車のお金を親に返すことも考えられるようになった
- ④ 眠剤が減った
- ⑤ 生活のリズムがつき、昼夜逆転がなくなった

その他にも、マイナスの評価しか付かなかったおしゃべりがコミュニケーションの武器となることや、甘えの中からも責任感を感じられるようになったことなど、他人が付けたマイナス評価を本人の中でプラスに考えていくことができたときに、初めて新しいステージにいることを実感できます。変わりはじめた彼と、新しいステージとともに感じながら、そしてともに育てていくことが今後の支援目標となります。

3 結びにかえて

就労支援で大切だと言われているものは、諸機関との連携であったり、制度の利用であったり、それをいかに工夫して使うかであったり、という話をよく耳にします。それらは就労支援の重要な基盤であり、軽視するべきものではありません。ハートピアきつれ川では、それらを基礎におき、内面的な部分の振り返り、いいところ探しや過去の経験・支援の見つめ直しをおこない、結果的にそれらを本人の力に変えていくことを最も大切にしています。

私たちは、本人とともに「安心」を感じていくことの重要さを知りました。「安心」を感じることで結果的に「笑顔」がうまれることも知りました。これまで学び感じたこと、2人から学び感じたこと(主に下記5点)、これから出会

う人から学び感じたことを大切に、これからも就労支援をつづけていきたいと思います。

- ① 就労支援と生活支援は「車の両輪」が基本であること
- ② 失敗、問題、悩んだことを、「笑顔」と「安心」にかえる振り返りが重要であること
- ③ 本人の個性や気持ちをお互いに感じ、それを生かす就労支援でなければ長つづきしないこと
- ④ 働きつづけていくなかで、本人の変化を共感しながら、ともに歩んでいく

最後になりますが、人の苦悩と向きあうことは、自分と向きあうことにもつながります。だからこそ自分を大切にすることも忘れずに♪

自分にやさしく 人にもやさしい

「笑顔」と「安心」

就労支援でまず大切なのはこのふたつ♪

【参考資料】

ハートピアで重ねた1163日☆

NPO活動と企業の連携における精神障害者の就労支援

- 遠藤 真史 (NPO法人那須フロンティア 作業療法士)
野口 美樹 (NPO法人那須フロンティア 作業療法士)
郡司 祐一 ((株)関東農産 代表取締役社長)
荻原 喜茂 (国際医療福祉大学)

1 はじめに

NPO法人那須フロンティア(以下「那須フロンティア」という。)では平成16年度から企業との連携を通して精神障害者の就労支援を実施している。精神障害者の就労支援では当事者に対するリハビリテーションに加え、地域や職場等への精神障害に関する正しい知識等の啓発活動も重要な点である。

那須フロンティアの活動と企業の連携により継続的な就労支援に至った統合失調症患者の事例を通して、NPO活動、企業、当事者が『豊かなまちづくり』へ焦点を合わせ向かっていく過程(本報告では、この動きを“ベクトル”と表現した)そこで起きた様々な作用について考察し、NPO活動における就労支援の一例として報告する。

2 那須フロンティア

那須フロンティアは平成11年10月に設立され、『メンタルヘルスを中心とした豊かなまちづくりへの寄与』を目的に、精神障害者の地域生活支援に関する事業を行い、地域で生き生きと暮らせるような活動を提案していくとともに、地域におけるメンタルヘルスの問題にも取り組むことを試みてきた。その考え方に賛同した参加者・協力者は、近隣の関係機関に勤務するDr、OT、PSWなどの専門職、患者家族、企業(飲食店、農業関係、建築関係など)、市町村スタッフ、地域住民、ボランティア、学生ボランティア、約400名の後援会員の継続的な支援を受けて、以下の事業を運営している。

(1) 小規模通所授産施設喫茶店ホリデー(以下「ホリデー」という。)

喫茶店形式の授産施設で、職員(作業療法士2名、社会復帰指導員1名)・通所者・学生ボランティアでシフトを組み営業をしている。開設当初から居場所的な役割だけではなく、就労移行に向けた運営をしてきた。喫茶業務を通して、作業能力、対人技能、ストレスの対処方法などを身につけるための職業リハビリテーションの場としての役割や、街に自然に溶け込み、地域住

民にも気軽に利用していただくことにより、地域社会の精神障害者に対する理解を深める場所でもある。

(2) 地域生活支援センター(以下「ゆずり葉」という。)

地域生活をおくっているご本人やそのご家族の困っていることといった「生活のしづらさ」を一緒に考えていくとともに、障害の有無に拘らず、地域で暮らす人たちのメンタル・ヘルスに関する相談・支援を精神保健福祉士3名、作業療法士1名で行っている。

(3) 後援会運営

地域住民、協力者、後援会会員向けの広報誌の発行などの広報活動を行い、那須フロンティアの活動について情報を提供している。

(4) シンポジウム運営

毎年1回、様々なテーマについてのシンポジウムを開催し、障害の有無に拘らず地域での多様な生き方を知り、認め合うことを目的にメンタルヘルスの問題を自由に語る機会を持っている。

(5) ボランティア運営

県委託の精神保健福祉ボランティア講座の開催、ボランティアの育成、地域交流を行っている。

3 企業・事業所

(1) ㈱K農産

「農家さんと共に希望の持てる未来の農業へ(安心・安全・継承)」という会社理念のもとに、栃木県北の農業を支える企業としてN町に工場を持つ肥料製造を主とした会社である。水稻育苗培土製造、野菜・園芸用培土製造、有機質肥料製造や苗および作物の「根張り」の開発に主眼を置き、培土、および圃場での土づくりの為の有機肥料を研究・開発をしている。安全安心に役立つ製品を通じて、「良い土」を農家に供給できる会社を目指している。

(2) M農園

NS市内にて主にトマト、ほうれん草、レタス、米などの作物を中心に作る自営農家である。『安心・安全・おいしい』作物を作るために㈱K農産の有機肥料を用

い作付けを行っている。

4 NPOと企業とのリンケージ

両者それぞれの運営方針に『豊かなまちづくり』という視点があり、NPO活動では『豊かなメンタルヘルス』、㈱K農産では『希望の持てる農業—安心・安全・継承—』に向けて活動を行っていた。その中で偶然に出会い、これまで全く異なる分野で活動してきた者同士が、お互いがまちづくりのためにどのようなことが出来るのかを話し合いをしてきた。企業側は「より安心な野菜を作るために、壤土の研究用農地を開拓しようとしている。安心・安全な野菜栽培には人手がかかる。」、NPO側は「障害者雇用の場はないか」との思いを持ちそれぞれの課題について話を始めた。その結果、ホリデー、ゆずり葉の利用者が研究用農地の開墾・管理することに加え、㈱K農産の有機肥料を用い有機栽培をする農家での仕事を担うことで、お互いの課題を解決するための方法として共有することとなった。そこに労働の「需要と供給」が発生し、今回の障害者雇用をスタートさせるきっかけとなった。

NPOとしては、当事者を含む自らの利益のみではなく、企業側の利益も見出せるよう、そして各々のベクトルが『まちづくり』に向いていくことに注意を払い、当事者と企業に対する支援を行うように心がけた。また当事者や企業側から発信される提案や情報について一緒に考えていくために、就労現場での直接的な支援体制や定例ミーティングでの情報共有を行い顔の見える場で話し合いを持つようにした。定例のミーティングでは月に一度、会社社長、社員、当事者、那須フロンティアスタッフが参加し、仕事の振り返りや体調の管理、目標設定、労働感情の共有、お互いの持つ方向性について確認を行った。

(1) 事例：Aさん、37歳男性、統合失調症

現在両親と本人の3人暮らし。性格は生真面目で頑固。高卒後、失恋をきっかけに人に会うことを嫌うようになった。「俺の女に手を出すな」「今近くに来ているから来て欲しい。」等の幻聴あり、それに支配され行動するようになった。B精神科へ受診となるも受診、服薬は不定期であった。そのような状態のためにいくつかのアルバイトをするも長続きせず定職には就けなかった。

イ 医療機関との関わり(31歳～33歳)

20歳時に発病後、6回の入院歴があり、怠薬による症状悪化が再発のパターン。31歳時に自殺企図による入院を機に、服薬の管理や生活のリズムの改善に向けて治療が始まった。作業療法(以下、OT)に参加し自己の過大評価と現状との折り合いをつけていく事

や対人関係によるストレスの対処方法の習得などに取組んでいく中、幻聴・妄想も減退し症状の安定が見られたため、32歳時に退院し、外来OTへ通うことになった。

外来OTを一日の生活のリズムの軸として利用し、対人場面でも現実的な対応が一応可能となってきたため、アルバイト面接を幾つか受けることになったが、結果はすべて不採用であった。その結果、就労に必要な対人関係の取り方、その他の就労準備を目的に33歳時に外来OTからホリデーへ移行することになった。

ロ ホリデーとの関わり(33歳～35歳)

通所当初から、出勤時間の30分前に来所するなど仕事に対して勤勉さが見られた。比較的対人交流の少ない食器洗い、庭掃除などから開始したが、洗い残しや、食器を割るなど一つ一つの仕事に粗雑さが見られていた。徐々に現実的な対人交流のある場面を設定し食器洗い、庭掃除などを他者へ教える作業や共同作業、接客作業を行う中での他者への指導では落ちついて対処する様子が見られた。しかし、疲労の蓄積による体調悪化時には幻聴や妄想を行動化することもみられた。

本人の“強さ”と“課題”は表裏一体の形をなしている。「仕事に取り組む姿勢がまじめ。一生懸命。反面、頑張りすぎてしまう。一人で抱え込みすぎてしまう。ペース配分が難しい。NOといえない。」、「接客よりも、対人交流の少ない作業が得意。単一作業の仕事は覚えるのが早い。反面、作業中に妄想、幻聴があり、現実との区別がつかない時がある。仕事が粗雑になることがある。」という状況の均衡を図る支援が必要であった。

(2) リンケージ開始当初の各々のベクトル

イ 当事者のベクトル

「本当に仕事をやっていけるのだろうか？病気や障害のことを理解してくれるだろうか？」など、働きたいという気持ちとその不安が入り混じる相談が主であった。

ロ 企業のベクトル

NPOには、障害者雇用の提案、NPO経営に関するアイデアの提案、農業の今後の動向についての情報提供など、当事者には雇用の具体化を提示してきた。

ハ 那須フロンティアのベクトル

当事者に対しては、職業評価、定期面談、訪問支援、家族のフォロー、関係機関の連絡調整、作業療法士による援助付き就労などを通して、実際の就労場面やミーティング時に「働く」という事について考え、労働感情を共有することを目指した。

企業に対しては、敢えて精神疾患や障害に関する

事前の情報提供はせず、症状や行動特性などわからないことについてはその都度の説明と情報の交換、那須フロンティアの活動状況や精神保健福祉分野に関する情報の提供、安心、安全農業の普及を試みる会社のPRに協力すること、などを目指した。

(3) リンケージの経過 (35歳～現在)

週4日勤務(午前9時～午後3時までの1日6時間)で時給680円。(株)K農産では研究用農地の開墾や管理、苗の管理、雑草とりなどに従事し、週2日はM農園に派遣されて、ほうれん草、トマト、レタスなど、出荷に至るまでの一連の農作業に従事し、より実践的な作業を体験することになった。この体験は、(株)K農産で習得した基本作業が実践へ結びつくことの実感と明確な役割獲得の実感につながり、仕事を軸とした生活が定着し始めた。現実的な場面と妄想の世界を使い分けることが増え、職場での対人関係においても問題は発生せず、自分のためだけではなく、「社長のためにがんばる。皆さんに安全でおいしい野菜食べて欲しい。」と気持ちを語るようになる。頑張りすぎてペース配分に関して周囲が見えなくなることもあったが、本人との話し合いや現場での声かけなどによって乗り越えることが可能となっていた。

本人の勤勉さや行動特性(単純反復作業が得意、黙々と作業する)は一連の農作業に適し、企業側も本人の働きぶりや病状の改善に対して、成果を感じるようになった。

その後、本人の働きが認められ、M農園社長の誘いで週5日(1日4時間～6時間労働、時給750円)農作業における一連の流れの補助(スーパーへの配達、作付け、収穫など)に従事することになった。これに伴い、作業療法士の付き添い頻度も徐々に減らし、必要時のみの支援へと移行した。

5 NPOと企業とのリンケージで得られた現時点での結果

(1) 本人のベクトルの変化

「自分が育てた野菜が売れていく姿やおいしいという評判を聞くとうれしい。」「社長さんにも色々仕事を教えてもらってうれしい。」との発言から、直接自分自身で働くことの楽しさを体感できたことや、農園自体の収益もあがり、仕事を任されることが多くなった。お客様にも企業側にも存在を認められることで企業の考えと同じように「もっと安心でおいしい野菜を作りたい。」との言葉もあり、開始当初にはみられなかった『まちづくり』へのベクトルが見られるようになった。

得られた結果としては、那須フロンティア側に対して

の相談、指示を仰ぐ等の言動や居場所が企業側に移行し始めたこと、病状の安定(仕事を中心とした生活となりリズムが安定。現実と妄想の使い分けが明確になる。服薬管理が安定する。)、収入の安定(年金65,000+給与85,000=約150,000円)、余暇時間の過ごし方の幅の広がり、などが挙げられる。

(2) 企業のベクトルの変化

他の社員から「あんなに丁寧にまじめで楽しそうに仕事ができる。自分たちも見習わなければ。」「仕事をしているときはいい顔だ。」などの言葉を聞くこととなり、社員教育にもつながるという実感を伝えてくるようになった。また那須フロンティアでの新たな事業への展開や質を上げるための提言や、「障害者のこれからの生活はどうなっていくのか?どのような現状があるのか?」と精神保健福祉分野への関心のベクトルを向けるようになった。

得られた結果としては、精神障害者の行動特性を肯定的に捉え、心の病気や障害は誰でもなりうるものであると認識し始めたこと、障害者ではなく一人の労働者として捉えるようになったこと、NPOとの新しい協力関係や事業の提案や地域企業の紹介、などが挙げられる。

(3) NPOのベクトルの変化

企業の経営理念、農業業界の動向、安心・安全の農業や食品について情報交換を行う中で、企業のもつ事業経営のベクトルを見習い、NPOとしての経営体制を検討するきっかけとなった。

得られた結果としては、障害者の継続的な就労に向けた協力関係だけでなくNPO活動の運営・経営方針の新たな視点が挙げられる。

6 考察

(1) まちづくりの視点を持ち、同じ方向性を点検し続けるということ。

それぞれが顔の見える関係を持つ協力体制のなかで、Aさんへの支援のみ考えるのではなく、自分の住む町ではどのようなこと(医療、福祉、教育、経済、観光、産業など)が起き、どのようにより良いまちにしていけるかを考え話し合うことは、NPOと企業それぞれ違った方向のベクトルが一致する(合成される)瞬間であり、そのことが障害者雇用へ大きな作用をもたらした。当事者自身も就労をきっかけに自分たちの作るおいしい、安全な野菜がまちづくりにつながることに気づき始め、『まちづくり』へベクトルを向けるようになった。三者のベクトルの一致は常に相互点検を必要とし、定期的に顔を合わせ話し合えた事でより同じ方向を向くことが出

来たのではないかと考える。

(2) Aさんの存在が新たな価値観を創出し、『WIN&WIN』の関係の成立

当事者は、働けることによる生活の広がりや症状の改善を、企業は社会的貢献や社員教育や自社への理解を、NPOは障害者就労や障害者理解へ向けた啓発や法人活動への理解をそれぞれに得ることができた。

当初、企業側には当事者への対応に関する不安はあったが、仕事という同じ体験を共有して精神障害の行動特性を自然に理解する過程は、精神保健福祉に関する啓発活動のひとつといえる。心の病気は誰でもなりうるもので、統合失調症患者との労働経験は今までにない経験となり、その経験が会社の経営・運営・社員教育にも活用できる事に気づいたのではないかと考える。それはAさん自身の存在が企業にとって新たな価値観を創出したことであり、Aさんもまちづくりに参加し、『まち』に目を向け生活を始めた瞬間でもあったと言えるのではないか。この時点で、お互いが得する『WIN&WIN』の関係が成立したと言えるのだが、その関係を保つためには、企業側の経営状況や産業の動向などにも十分な配慮が求められると考える。

(3) さまざまなベクトルの発信と感受

『まち』はこちら側の対応次第で様々な形を示し、そのベクトルの向きを変化させる。那須フロンティアのようなNPO活動は地域に向けたベクトルを発信すると同時に、外部からの様々なベクトルに対して柔軟に対応することなしには成立し得ないのではないかと考える。現に筆者も企業スタッフとのやり取りの中で、一番に気にかけた点はお互いが得するための柔軟な動きを保つことであった。定期的に事業所を訪ねることやミーティングでの話し合いはもちろんであるが、業務の合間を見てふと立ち寄り、話し合いを行うことから得られた情報で当事者の症状悪化の様子を把握できたことや、那須フロンティアに対する提言、要望など、より有意義な情報を得られることがしばしばあった。今回のように様々なベクトルが一致する(合成される)瞬間には、次のベクトルの動きが始まり更なる動きを見せていく。逆に、これらの関係は相互点検を怠ると一瞬にして消滅する可能性も孕んでいると考える。そのような事態に陥らないためにも、地域の住民や企業が発信するそれぞれのベクトルを感受し、それらのベクトルを『まちづくり』に収斂させていくことによって、継続的な協力関係やお互いが得する関係を築いていくことに繋がるのではないかと考える。那須フロンティア、関係機関、地域住民、企業のお互いが新たな必要素を自在に取り入れ、

組み合わせて、柔軟に、フットワーク良く『まちづくり』に参画していくことが障害者雇用への基盤づくりにもなると考える。

<参考文献>

- 1) 荻原喜茂：精神障害者の地域生活支援－特定非営利活動法人「那須フロンティア」の試み（その1）, 精神認知とOT, vol11, pp. 76 - 79, (2004)
- 2) 荻原喜茂：精神障害者の地域生活支援－特定非営利活動法人「那須フロンティア」の試み（その2）, 精神認知とOT vol13, pp236 - 240, (2004)
- 3) 奥林康司：NPOと経営学 中央経済社 (2002)
- 4) 河本英夫：オートポイエーシス－第三世代システム－、青土社(1995)

精神障害者に対する訪問型個別就労支援の実践とその効果

○山内洋治((財)正光会 地域生活支援センター柿の木 精神保健福祉士)

長岡大文・野口睦月・小川泉・増本志保・井上宏美((財)正光会 地域生活支援センター柿の木)・
梶山朋恵(同会生活訓練施設曙荘)・内山和志(同会訪問看護ステーション)・大山哲(同会宇和島病院)・
立石宏昭(広島文教女子大学)・松為信雄(東京福祉大学)・倉知延章(九州ルーテル学院大学)

1 目的

(財)正光会では、平成16年4月より独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から精神障害者に対する訪問型個別就労支援の研究を受託しており、地域生活支援センター柿の木がその活動の拠点になっている。

米国で精神障害者支援を地域生活中心へ移行させることの原動力となった「ACT」というシステムがあるが、本研究では、ACTモデルによる就労支援にスポットをあて、相談からフォローアップまでの訪問型個別就労支援方法について実践的に研究し、効果的な支援の方法及びシステムの開発に資することを目的としている。

2 訪問型個別就労支援チームの特徴

訪問型個別就労支援チームは、地域生活支援センターより精神保健福祉士3名及び看護師2名、生活訓練施設から精神保健福祉士1名、訪問看護ステーションから看護師1名(兼任)によって構成され、7名体制で支援を行っている。就労支援経験者はまったくおらず、地域生活支援の経験者も3名であり、それも3年以内の経験であった。そのため、外部の雇用支援専門家をスーパーバイザーとしてチームに加えたが、月に2日程度の参加が限度であった。

支援は月～土曜日、昼間の時間帯に実施することを原則とした。毎日ミーティングを実施し、支援状況の共通理解、支援方法の検討を行っているが、これにより、スタッフの孤立感、燃え尽きを防ぎ、全員で支え合う環境を作っている。支援は担当制をとっており、一人一人の利用者に対し主担当と副担当を決め、関わっていく。また、1人のスタッフがもつ利用者の数は10～15人としている。

3 支援内容

(ア) 支援方法

支援は、すべて訪問(アウトリーチ)で行うことを原則とした。「その人の生活の場での相談支

援」をモットーとした。就労相談(インテーク、アセスメント、支援計画作成(ケア会議)等)も自宅及び日中過ごす場(デイケア、外来診察、作業所等)で実施することとした。

アセスメントは職場を活用し、そこにスタッフが訪問して実施することとした。アセスメントの場も、利用者本人が「働きたい職場」「働きたい職種」で実施することを原則とした。そのため、アセスメントの場を開拓する必要性に迫られた。支援計画作成は本人参加のケア会議で行い、出席者が集まりやすい場所で実施することとした。

就業準備は利用者本人が「働きたい職場」で実施し、スタッフはそこに出向いて支援することとした。そのため、職場開拓にかなりの労力を費やすことを意識した。支援技法は未熟であったが、「そばにいることによる安心感」でも支援であるという認識で実施することとした。フォローアップは企業主と利用者本人とに分け、企業主には職場訪問による相談支援、利用者本人には自宅訪問による相談支援を実施することとした。

以上のように、「個別支援」と「訪問による支援」を徹底し、集団による支援、事務所に来所してもらった支援を極力実施しない方法をとることとした。

地域生活支援については担当スタッフが実施することとした。チーム内に医師をおいていないので、主治医との連携を密にとることとした。また、伝統的医療モデルの歴史的反省から、最終的な判断は本人が行う「自己決定等の保障」、本人の能力ではなく「ニーズに基づく支援」、支援者等の関係者主導ではなく「本人主導の支援」、「エンパワメントの促進」等を徹底することとした。

(イ) スタッフのスケジュール

支援は月曜日から金曜日、昼間の時間帯に支援することを原則とした。ただし、利用者本人及び関係機関・企業主の都合により適宜対応することとした。

スタッフミーティングを毎日実施し、スタッフ全員による利用者支援状況の共通理解、支援方法

の検討を行うこととした。このことで、スタッフの孤立感及び燃え尽きを防ぎ、全員で支え合う環境を作ることとした。

スタッフは利用者を個別に担当し、スタッフミーティングで担当を決定することとした。また、サブ担当を決めることとした。さらに、スタッフがもつ利用者の数は、ひとりのスタッフにつき 10～15 人とした。

(ウ) スーパーバイザーの活用

毎月 1 回、スーパーバイザーによる個別スーパービジョン及びグループカンファレンスを実施した。個別スーパービジョンはスタッフ一人当たり 30 分行い、支援の振り返りと新たな気づき、燃え尽きの防止などに効果があり、支援技術及び意識の向上に役立った。グループカンファレンスは、全員で意見を出し合うことと、それに対する助言等を得ることで、スタッフ集団に自信が生まれた。また、スタッフ一人ひとりに、自分で考え、行動する積極性が出てきた。また、いつでも相談できるという安心感が、さらに試行錯誤するエネルギーを増大させたといえる。

ただ闇雲に支援するのでは燃え尽きてしまうが、スーパーバイザーのサポートを受けることで、スタッフはある程度の方向性を理解して支援することができ、燃え尽き防止、自信及び積極性の向上など、効果は大きいものがあった。

4 支援結果

2004 年 7 月から 2006 年 3 月までに 55 名の精神障害者に対して訪問型個別就労支援を実施した。このうち 2006 年 3 月時点で就職しているのは 16 名（うち復職 1 名、福祉工場 2 名）である。職場実習を行った者は 21 名で、実習企業は 17 社であった。

訪問支援件数は 2004 年度（7 月～3 月）530 件、2005 年度 1006 件、合計で 1536 件であった。

1 ヶ月平均 81 件の訪問件数であった。

訪問先企業数は 2004 年度 43 企業、2005 年度は 78 企業で、合計 121 企業であった。

5 訪問型個別就労支援の効果

(ア) 訪問型個別就労支援プログラムの効果

訪問の効果として、スタッフが企業訪問を行うことにより、たとえ働く場の開拓ができなくとも地域の人に精神障害について知ってもらい、正しい知識を啓発できる。また、企業を活用することにより実際の作業場面にみられる障害特性の把

握や、どのような配慮が必要か知ることができる。また、生活支援も同時に行うことで就労の安定につながった。

チームで支援する効果として、毎日ミーティングを行うことや情報交換を密に行うことで機会を逃さず支援を行うことができた。また、他機関、他部署と連携することで就労支援チームが単独で支援を行うよりも効率的に課題解決を行うことができた。

(イ) 利用者への個別的な効果

本人の希望に沿った支援を行うことで、本人が主体的に考え行動できる。不安については一緒に考え、見通しを立てることで解消を図る。また、常に肯定的な評価をすることで自信の回復につながっていった。精神障害者は一般に不安や焦りが先行しがちだが、現実的な不安に焦点をあて、フォローするように心がけた。

状態が悪化した場合、頻繁に訪問することで再発や就労継続への不安を軽減し、企業に対しては状況の説明を継続、また、主治医と密な連携を取り再発の予防を図った。

企業における精神障害者の雇用事例

萩原 義文（有限会社トモニー 取締役）

1 はじめに

当社の業務は小売店、食堂、喫茶店の経営と環境整備、室内清掃、洗濯などのサービス業である。

創業から20年を経た平成18年8月1日現在、従業員61名、うち障害者31名であり、「身体障害」は車椅子1名を含む4名、「知的障害」は26名（重度24名、自閉症5名を含む）、「精神障害」は1名となっている。

「精神障害者」については「精神障害回復者」として平成6年から洗濯、配達、室内清掃に3名を雇用したが、いずれも3年未満での退職となり職場定着の困難を実感した。このことも踏まえ、その後においては、地域障害者職業センターによる職務試行法の受け入れや岡山県による社会適応訓練事業を経験し、徐々に精神障害者の雇用管理や職場定着についてのノウハウ等を蓄積してきたところである。

本稿では、精神障害者の雇用事例として昨年5月に健常者として雇用した58歳、男性について報告する。

2 かかわり

平成17年5月にハローワークより応募紹介があり本人と面接した。高学歴と転職数が気掛かりであったが、労働意欲の高さと誠実な対応や温厚な人柄から判断して常勤社員として採用し、2日間のオリエンテーションの後に室内清掃部門に配置した。業務内容は班編成（4～5人）による重度心身障害児者施設の清掃であった。

3週目頃からであったが、経験のなさを割り引いても他の職員に比べて半分程度の作業能力と清潔感の欠如が気に掛かったため、本人との面談と一緒に働く職員も含めての研修を行い、一旦は改善したかと思われた。

しかしながら、平成17年7月頃から

- ・協調性がなく、頑固になる。
- ・行動がふらふらして危ない。
- ・呂律がまわらず、言葉が聞き取りにくい。
- ・同僚の注意に切れて怒鳴り出す。
- ・上司に対して時間に関係なく、繰り返し電話で

苦情を訴えてくる。

- ・勤務日を間違い欠勤する。
- 等の問題行動が目立ちはじめた。

頃合いを見て、昼食を挟みながら半日かけて面談をしたところ、38歳の時の失業をきっかけに「うつ」を発病し、以後再発を繰り返していることが判明した。また、以前から薬を服用しており、その特徴として次のような症状が時として起きるとのことであった。

- ・胸がむかむかして肺から空気がどンドン出て来る感じがあり、水を飲んでもすぐ吐いてしまう。
- ・記憶力が希薄になり出先からの帰り道に迷ったり、その後どのように帰ったか思い出せない、新聞の同じ記事を何度も読み返すが記憶出来ない。
- ・毎日午前4時30分頃決まって目が覚めその後眠れない。
- ・言いたい言葉がなかなか出ない。
- ・眼科では異常はなかったが原因不明で目の視野が狭くなった。

加えて、平成12年から「てんかん発作」が起き、10日間入院治療し現在も薬の服用を続けているが、治まっていた発作が最近頻繁に起きだし、薬を変えてみたが落ち着いていないとのことであった。

20年の間に「うつ」の再発を繰り返し、本人はその度に転職してきた。収入が不安定で家庭では居場所がない状態であり、今回も勤務先を解雇になると覚悟しているが本当はここで働きたいと本人から訴えがあった。

本来の性格は真面目で正直である。今後の職場、生活、医療について話し合い、精神障害者保健福祉手帳（以下「精神障害者手帳」という。）の取得、障害基礎年金の受給、職場環境改善について共同で取り組んでいくことを、本人と約束した。

業務については単独作業のベントリー（おしめの便落とし処理）に配置換えを行い、また、通院に支障が無いように休暇の希望を聞いた。また、職場環境の改善にあたっては、早速翌日に環境整備部門で働く職員を対象に研修会を行った。内容としては、

この病は本人の意思とは関係なく怠慢に見え偏見を受けること、誰にも発病の可能性があり、心当たりの人は早期に診察を受けること、その上で会社としては、彼の雇用を守ることを説明したものであった。

3 精神障害者手帳取得と障害基礎年金、障害厚生年金について

本人は昭和61年から「うつ」の治療のため総合病院の心療内科に、平成12年からは「てんかん発作」の治療のため同病院の神経内科に通院していた。

平成17年10月に「てんかん発作」が頻発したため、本人と主治医である神経内科医師を訪問し、労働意欲、労働時間、病状、精神障害者手帳取得について相談してみたが、障害については驚くほど無理解であったため、その2日後にかねてより職場適応訓練事業で繋がりがあった保健師を訪問したところ、専門病院とケースワーカーを紹介された。数回の診察の結果、精神障害者手帳の発給が可能と見込まれたことから、医療費の減免を含め精神障害者手帳の申請を行うこととした。また、同時に障害基礎年金、障害厚生年金の申請を併せて行なうこととした。

○平成18年1月

- ・精神障害者手帳申請する。

○平成18年4月初旬

- ・有効期限平成20年4月までの精神障害者手帳の発給を受ける。障害等級2級。

○平成18年4月中旬

- ・手帳発給を受け職場定着研修会を行う。
- ・障害基礎年金申請について市役所国民年金課に相談する（うつ発病当時国民年金加入）。
- ・障害厚生年金申請について社会保険事務所に相談する（てんかん発病時厚生年金加入）。

○平成18年4月下旬

- ・必要書類を整え市役所国民年金課へ障害基礎年金申請と社会保険事務所へ厚生年金の申請を行う。

○平成18年8月下旬

- ・障害基礎年金決定通知がある（支給開始は平成18年7月より）。
- ・障害厚生年金決定通知がある（支給開始は平成18年7月より）
- ・精神障害者手帳所持により65歳までの雇用を約束した。

本人は給与と年金収入により生活の不安が解消されたことで「感謝して働きたい」と発言するなど、今までとは見違える程に明るく皆に接するようになった。他の障害者に対しても心使いを持って接しており、従業員同士でのトラブルは起きていない。また、30分早く出勤してくるなど、仕事への意欲も増しており、欠勤は全く無くなった。月1～2回同僚と居酒屋に行くのを楽しみにしており余暇は充実していると見受けられる。そして以降は「てんかん発作」が起きていない状況である。

4 おわりに

本人は当社で70歳まで頑張りたいと望んでいる。仕事と収入が安定したことは病状をも安定させ、更には「労働」、「生活」、「医療」、「余暇」に連動していると思われる。

当社はこの経験を生かし、行政や医療機関等と連携しながら精神障害者を1人でも多く雇用するよう努力していく。

統合失調症 A 氏の雇用、再発、休職、そして職場復帰

有本和歳（株式会社かんでんエルハート 企画業務部長）

1 株式会社かんでんエルハートの概要

当社は、大阪府（24.5%）、大阪市（24.5%）、関西電力株式会社（51%）の共同出資により平成5年12月9日（障害者の日）に設立した特例子会社で、特に雇用の遅れている重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を積極的に雇用している。現在の従業員数は137名。知的障害者48名、肢体不自由者22名、聴覚障害者8名、視覚障害者11名、内部障害者4名、精神障害者2名、健常者42名（うち関西電力出向者19人）で、花卉栽培・花壇保守、グラフィックデザイン・印刷、IT関連業務、商品箱詰め・包装、メールサービス（郵便物・社内連絡便の受発信業務）、ヘルスマッサージ、厚生施設受付業務にそれぞれ従事している。平成17年度の売上は1,559百万円である。

2 精神障害者の雇用に向けて

当社では平成7年の開業当初から将来的な精神障害者の雇用を視野に入れ職域開拓を行ってきた。具体的には、平成12年から大阪障害者職業センターを通じて職務試行法による職場実習の受け入れを開始、同時に役職者と障害者職業生活相談員（現在41名、内障害者4名）を中心に、精神障害者の雇用に向けた研修を実施している。平成12年から平成17年までの5年間で23名の精神障害者を実習受け入れし、また内部教育・外部研修を含め延べ150名の従業員教育を行ってきた。

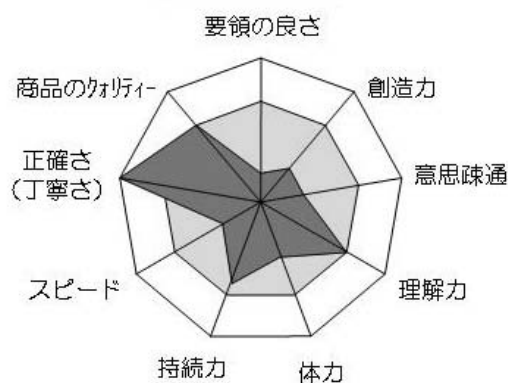
実際に雇用にいたったのは平成17年8月。2週間の職務施行法、3ヶ月間のトライアル雇用を経て、統合失調症の方1名とてんかんの方1名を雇用している。この時、実際には3名の精神障害者を職務施行法とトライアル雇用で受け入れていたが、統合失調症である他の1名は業務遂行能力が著しく低かったため、残念ながら雇用が叶わず、トライアル雇用満了となっている。

3 精神障害者の作業能力の特徴

23名の精神障害者を、雇用もしくは職場実習を受け入れてきた経験から、作業能力に関して、図1のような特徴を感じている。

統合失調症の方の場合、理解力は平均的な健常者と遜色なく、職業適性は決して低くない。しかし作業に慣れてきても自分なりに工夫するといったことは見られず、要領が悪いように感じる。

統合失調症の方の作業能力の特徴



てんかんの方の作業能力の特徴

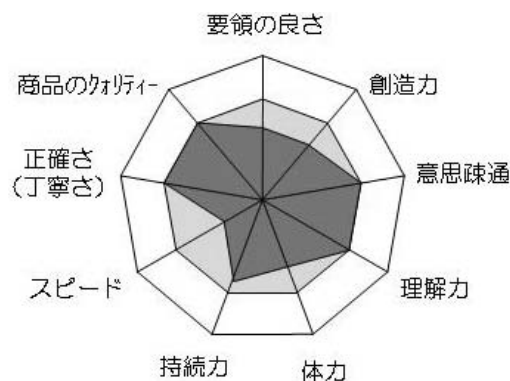


図1 精神障害者の作業能力の特徴

そして、最も特徴的なのは、作業が正確で丁寧ということ。しかしあまりに丁寧すぎるため、結果して作業スピードが遅くなってしまい、商業ベースには乗りにくいという特徴がある。具体的に言うと、100鉢ある花苗に灌水する際、一般的には高い位置から全体にかかるように行うが、統合失調症の方の場合は、1鉢ずつ手に取って湿り具合を確認しながらじょうろで水をやるといった具合である。

また、てんかんの方については、投薬に伴う手の痺れを訴える場合があり、作業スピードが遅いという特徴があるが、その他の部分に関しては平均的な健常者とほぼ遜色なく、それほど業務遂行能力にもなやみを感じることではない。ちなみに知的障害者と比較してみると、知的障害者の方は、図2のような特徴がある。これらのレーダーチャートを棒グラフにして見た時（図3）、知的障害者に比べ精神

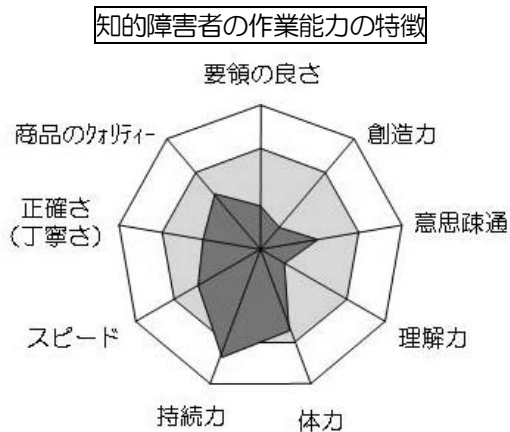


図2 知的障害者の作業能力の特徴

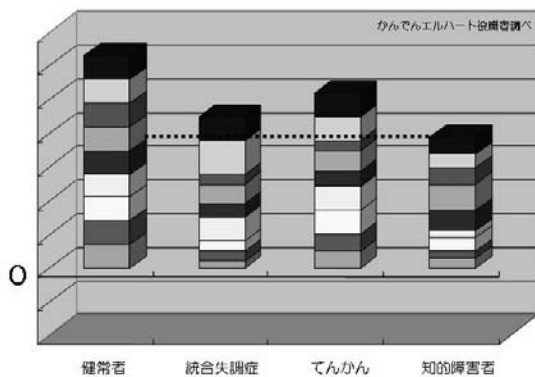


図3 障害別に見る作業能力の総合評価(1)

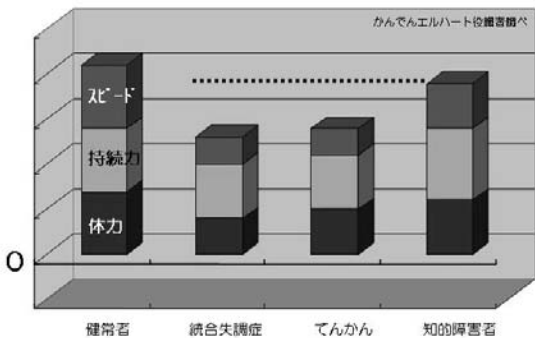


図4 障害別に見る作業能力の総合評価(2)

障害者の方が作業能力が高いと言える。

しかし、軽作業（花卉栽培・花壇保守、商品箱詰め・包装、DM封入・封緘作業）に限定した場合、特に期待したい「スピード」、「持続性」、「体力」だけを見ると（図4）、必ずしも精神障害者は知的障害者よりも労働生産性が高いとは言えない。とは言うものの、知的障害者の場合、対人関係や環境変化に弱者が多く、感情コントロールができずにパニックを起こす者もいる。そうすると仕事が手につかなくなり、会社に出て来られなくなる場合もある。ま

た社会ルールや金銭等に起因するトラブルも多く、ひどい場合には会社側が強引な救済措置を取らざるを得ない場合もあるなど、サポートに相当の労力・コストがかかるのである。そのように知的障害者の職場不適応行動が外罰的なのに対し、精神障害者の場合は内罰的である。精神が不安定で常にゆれている状態ではあるが、不調サインを把握できると、少しのサポートがあれば本人自身がセルフコントロールできるようになり、過大なサポートが必要にはならないのである。

4 統合失調症A氏の雇用、再発、休職そして職場復帰

(1) 統合失調症A氏の入社と再発

A氏は統合失調症である。支援機関の助けを得て、平成17年8月に社員採用した。花卉栽培・花壇保守の業務を行う園芸課に配属している。

A氏は、以前勤めていた職場で緻密な仕事を要求され、寝る間も惜しんで仕事をした。また厳しい上司との出会いが「心の病」の発病につながったという。発病後、医師や支援機関などの専門家の力を得て、当社に再就職するのに7年の歳月を要している。

A氏の当社での再出発は非常に順調であった。以前から植物が好きであったA氏にとって、毎日をいっぱいの花に囲まれその世話をする仕事は、この上ない喜びでもあった。当初、A氏の勤務時間を8：50～15：00までの短時間としていたが、本人の希望もあり、主治医や支援機関の職業カウンセラーとも相談した結果、1ヶ月半後には16：00にまで延長し、またさらに1ヶ月半後には17：30のフルタイムにまで引き上げた。投薬の関係から主治医にダイエットを進められていたA氏はダイエットにも努力し健康管理にも最新の注意をはらっていた。当社にとって初めての精神障害者の雇用に、若干の不安はあったが、あまりに順調な滑り出しに誰もがほっとしていた。

A氏の様子がおかしくなってきたのはそんな矢先のことである。投薬のためにはじめたダイエットではあるが、入社当時80kgあった体重が3ヶ月の間に60kgにまで減ったのである。「ちょっとやりすぎでは」と周囲は心配したが、本人は笑っている。またやめていた煙草を吸うようにもなった。そしてあるときは、灌水作業をしていたA氏に、上司が「ちょっと水をやりすぎやね。このくらいいいねんで」と簡単に助言しただけにも拘わらず、終礼時には自発的に「始末書」を提出してくるなどの変化が現れ始めた。

平成17年9月下旬ごろから、急に遅刻や休暇が目立つようになり、フルタイム勤務となってちょうど2ヶ月後の平成17年10月、とうとう出勤がで

きない状態になってしまったのである。

(2)再発の要因

A氏の病の再発は、A氏を支援してきた社内外の多くの者にとってショッキングな出来事であった。再発を防げなかった反省から、代表取締役と園芸課の役職者が中心となり、「何が再発の要因となったのか」、「職場復帰に向けて会社側はどんな準備をすべきか」を徹底的に分析した。

これは後追いでわかったことだが、A氏のタイムカードに見落としてしまっていた不調サインがはっきりと刻まれていた。A氏は入社当初8：30分前後に出社していたが、その出社時間が8：00になり、7：30になりと徐々に早くなっていたのだ。そして再発の1ヶ月前程からは6：40には出社していたことがわかった。遅刻については当然誰もが気付くが、そんなに早くに出社していたとは誰も気付かなかったのである。十分な睡眠が取れていなかったことがわかる決定的な不調サインを見落としてしまっていたのだ。

さて、職業カウンセラーや主治医の協力を得て分析したA氏の再発の原因は次の通りである。

①「念願の再就職が果たせた喜びから躁状態にあった」のではないか。そのため②「セルフコントロールができなくなってしまい、無理をしていることに気付かなかった」。そして③「その無理がたたり鬱状態に入ってしまった」。と考えている。さらに①3ヶ月間で5時間から7時間半のフルタイム勤務へもっていったことや、②業務日誌に反省文が増えるなどの変化に気付きながらも適切な助言ができなかったこと。③同じ職場で働く知的障害者の中には、口が悪く思った事は何でも口に出す者が若干名いるが、彼らにA氏との関わり方を上手く伝えられていなかったことなどもその要因と考えるべきであろう。

(3)職場復帰と再発防止策

障害者職業カウンセラーや主治医の助けを得て、4ヶ月間の休職の後、平成18年2月にA氏は職場に戻ってきた。統合失調症の場合、再発するたびに作業能力が低下すると言われている。なんとしても更なる再発を防がなければいけない。そのため職場復帰にあたり次のような対応策を挙げた。

- ① 職歴、性格、家族、病歴、支援者等の社会資源、仕事上の長所、会社に配慮して欲しいこと等のヒヤリングを行い、本人のバックグラウンドを共有する。
- ② より専門的かつ戦略的な支援を行うため、第2号職場適応援助者を養成し、ジョブコーチ支援を行う。

- ③ 第2号職場適応援助者が毎日10分程度の面談を行い、就寝時間、起床時間、睡眠の質、食事の量、気分、人間関係等で現在困っていること、心配なこと、体調全般についてを聞いて、お互いに変化を見逃さないようにする。
- ④ 会社は味方であり、可能な配慮は何でもすることを説明し、「ちょっと休憩させてください」と言いやすい「安心感」のある職場づくりをするなど関係性の向上をはかる。
- ⑤ 勤務時間を10時から15時まで、水曜日を指定休日とし、短時間勤務で再スタートする。
- ⑥ 同じ職場の知的障害者に対し、「心の病」についてをわかりやすく説明し、理解を促進する。

(4)みまもり型サポート(応援方サポート)

知的障害者の場合、常に特別な直接的支援・指導を必要とするケースが多い。当社ではこれを「継続介入指導型サポート(指導型サポート)」と呼んでいる。それに対し精神障害者の場合、自らの病と上手につき合いながら、本人が自分の限界を認識し、自ら無理しないようにセルフコントロールすることが重要であり、会社側は、「安心感」のある職場環境づくりを目指すと同時に、密なコミュニケーションを持ち、不調サインに気づくと助言するなどのサポートが必要であると考えている。そしてこれを「みまもり型サポート(応援型サポート)」と呼んでいる。これを車の運転に例えると、①ハンドルの操作、アクセルとブレーキの操作はあくまでも本人が行い、②会社側は、運転しやすいように道幅を広げる工事をしたり、標識や信号を設置するなど道路整備を行う。また、③第2号職場適応援助者や役職者が助手席に乗って、主治医や障害者職業カウンセラーの支援も得ながら、「スピードが出すぎていますよ」、「左折時はしっかり目視をしましょうね」というように助言を行うのである。精神障害者の職場定着・適応を目指すには、あくまでも本人が主人公となり、指導者は監視・監督するのではなく、見守る姿勢であることが必要であると考えている。

(5)A氏の職場復帰後の様子

A氏の職場復帰後、第2号職場適応援助者が中心となり、A氏本人と本人の両親、障害者職業カウンセラー、代表取締役、企画業務部長・副部長、園芸課長らで組織したケース会議を定期的で開催している。また主治医の元へもA氏と同行して、第2号職場適応援助者と代表取締役が相談に行っている。このケース会議と主治医の意見を参考に、A氏の勤務形態を考えることとした。

A氏は職場復帰を果たすも、慢性的に不安定な状

態が続いていた。特に月曜日や木曜日など休暇の翌日に遅刻や欠勤が目立っている。しかし徐々に第2号職場適応援助者との関係性も向上していき、何か不安なことがあっても気軽に相談できる関係が築けるようになっていった。また第2号職場適応援助者も、A氏の様態をつかめるようになり、「今日は一人作業をしてもらおう」、「今日は誰それとペアで作業をしてもらおう」、「今日は気分転換に他部門へ応援に行ってもらおう」というように、その日その日の状態に合わせて仕事を用意できるようになった。

職場復帰から3ヶ月後の5月。まだ遅刻や欠勤は無くなっていないが、セルフコントロールができるようになってきたことから、10:00の出勤時間を8:50の定時とする勤務時間の延長を行った。またさらにその3ヶ月後の8月。水曜日の指定休を無くし、月曜日から金曜日までの勤務形態にしている。現在（平成18年9月末）でも月に2～3日の遅刻や欠勤は出ている。しかしA氏本人の努力と、第2号職場適応援助者のみまもり型サポートの甲斐あって、安定的な職業生活が送れるようになってきている。以前なら知的障害者の他愛無いちょっとしたことを気にし過ぎて不安定になったりしていたが、それも今では上手く対応できるようになってきた。電車が好きな知的障害者らとJR乗り放題のチケットを利用し、1日中電車であちこちに行くような企画にも自ら参加するなど、逆に知的障害者との関係を楽しむ余裕すら出てきている。

5 まとめ

図5は、障害の有無に拘わらず人が就労する上で必要とされる事柄をその優先順位で並べたピラミッドである。企業人として就業生活をおくる上では、それら5項目を必要とするが、そのいずれかが崩れると、それを基盤としている上の部分も崩れ、就労が困難になると考えている。身体障害者の場合、**impairment**が問題となり、「⑤職業適性」の範囲が狭くなる場合があるが、これは設備改善を図ることによって解消し能力を発揮できる職場環境を築くことができる。しかし知的障害者の場合、対人関係や環境変化に弱い者が多く、「④基本的労働習慣」、「③社会生活能力・対人技能」、「②日常生活管理・基本的な生活リズム」に対するきめ細かなサポートが必要になる。このように身体障害者はピラミッド上部、知的障害者はピラミッド中部の支援が必要になるが、精神障害者においてはピラミッド下部であり根元となる「①心と身体の健康管理（病状管理）」に不安を抱える者が多い。しかし企業内では医療分野に関して専門的な支援を行うことは困難である。そのため本人が医療機関や福祉機関などの支援者と密な関係

を築けるようにし、会社はそうした支援者と連携を図れる関係作りを行うべきである。また本人自身は、「自分の病と上手く付き合いながらセルフコントロールする」ことが重要となるが、自らの不調を自覚することはなかなか困難なため、第2号職場適応援助者や役職者との関係性を向上させ、お互いに不調サインを見逃さないようにし、また不調に気づけば「少し休憩させてください」と言える“安心感のある職場づくり”ができれば精神障害者の雇用はより進むのではないかと考えている。

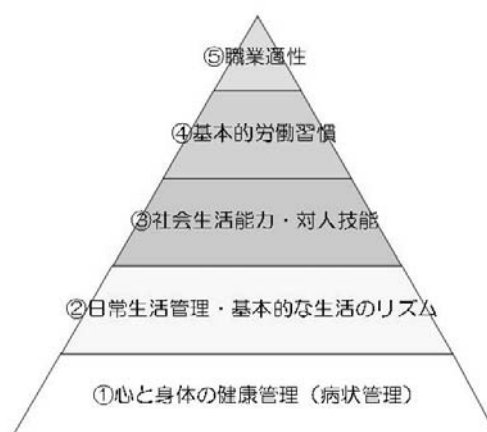


図5 就労準備性ピラミッド(相澤, 高齢・障害者雇用支援機構)

精神障害者の職業環境への適応支援に関する研究

—30数名の当事者が就労している職業現場における実践と研究—

佐織 壽雄（富士ソフト企画株式会社 カウンセラー）

（Keywords：精神障害者、職業リハビリテーションカウンセリング、職業環境、心理的サポート、被就業レディネス）

1 はじめに

筆者の所属する富士ソフトグループ特例子会社富士ソフト企画（以下「FSK」という。）は、2003年度より精神障害者の実習と採用を開始し、現在までに30名以上の精神疾患をもつ社員が継続して就業している。これまでの当事者の総採用件数は40件近くになると思われるが、そのうちトライアル雇用中の失調等の理由による辞退者が3名、健常者同様の待遇の他企業への積極的転職が2名、一般の職業技術訓練校入学のために退職したものが1名が含まれている。従ってそれ以外の社員はFSKで安定して就業を継続している事になる。彼らの職種はPCを用いた事務作業、情報処理業務、システム管理業務、Web製作及び保守、PC技術講師等である。

FSKにおいてこのような結果が得られている背景には何があるのか、そして現在の日本ではまだ確立されていない“精神障害者の職業環境への適応支援”とは具体的にどうすればいいのか、ということについてこれまで筆者が行ってきた職業現場における支援の実践と研究を紹介しながら具体的な方法を提示したい。

2 研究とカウンセリングの実践

筆者は2003年より精神障害をもつ方々の就労をテーマに活動するにあたり、“就職が精神疾患をもつ方々のQOL（人生の質、満足度）に与える影響”ということを多角的に認識しておく必要があると考え、筑波大学大学院カウンセリング専攻にて、修士論文「精神障害者の就労に対する意識とQOLの比較研究（佐織・笠井・渡辺、2005）」を行った。この研究から得られた結果の一部を紹介したい。

【精神障害者の就労がQOLにもたらす影響とは】

既就労者46名（疾病開示）と未就労者45名に対しWHO-QOL26及び筆者が開発した調査票（就労肯定感、就労働機）による調査を行った。後者の調査票の回答結果を主因子法プロマックス回転によって因子分析する事により7つの因子が抽出されたが、そのうち次に挙げる2つの因子が興味深い結果を示していた。

◆抽出因子〔ポジティブ因子〕より

就労に対し「積極的で肯定的な傾向」をもつ人は、

就労しているか、していないかで両者のQOL（人生の質、満足度）に最も著しい差があることがわかった（ $F(1.81)=8.99, p<.01$ ）。「就労に対し肯定的であって、現在就労している人」は最もQOLが高く、「就労に対し肯定的だが現在就労していない人」のQOLは最も低かった。これは就労に対し肯定的である人が就労を達成できれば最も高いQOLを獲得する一方で、就労できていない場合は現状への強い不満感からQOLは著しく低下することを意味している。別の言い方をすればこの結果は就労を目指す精神障害者の達成動機（就労意欲）の高さを示していると考えられる。つまり今後、就労意欲があるこれらの人々が就労を達成できたとき、彼らのQOLは一転して最も高い群へ移行する可能性を示唆しているともいえるのである。

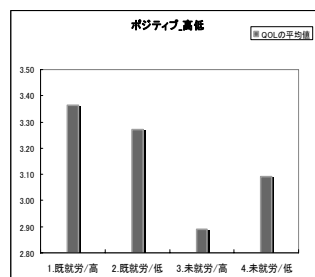


図1 ポジティブ因子とQOL

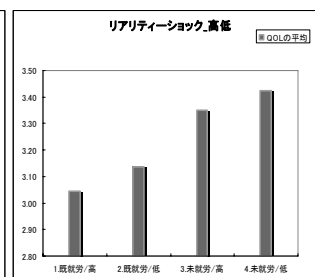


図2 リアリティショック因子とQOL

◆抽出因子〔リアリティショック因子〕より

就労に対し「現実に起こりうる様々な困難と問題を重視する傾向」については未就労者の方が、既就労者より心配していることがわかった（ $t(87)=-3.39, p<.01$ ）。このことは「実際に就職してみると、心配するほどでもなかった」ということを示しているようである。しかし、就労によって実際に直面する様々な問題について最もダメージを受けていたのは、実際に就労してそれらの問題を重視せざるを得なかった（直面した）人たちであった。彼らのQOLは因子得点別に分類した4つのカテゴリーの中でもっとも低いQOLの平均値を示したのである（ $F(1.78)=6.23, p<.05$ ）。そして皮肉な事に未就労でこのような現実の問題を重視していない人のQOLは最も高かった。これらのことは精神に障害をもちながら働くということは危機的な状況を伴うという事実を反映しているように思われる。またこの結果は「無理をして就労することに意味があるのかどうか」という問いを投げかけているかのようにも感じられるのである。

◆ まとめ

既就労者のQOLと未就労者のQOLを比べた場合、当たり前だが既就労者の方が圧倒的に就労に対する意識がQOLに大きな影響を与えていることがわかった。

先ほどのポジティブ因子とリアリティーショック因子の両者の結果を考えると就労の両価性が改めて統計的に示されたともいえる。しかしではどうすれば精神疾患をもつ人々が失調から免れ、職業生活を継続していけるのだろうか。研究を行ってみてこの問題を解決する事が次の課題となったのである。

※精神障害者の就労に対する意識とQOLの比較研究
筑波大学大学院教育研究科カウンセリング専攻修士
論文抄録集pp13-14(2005)より抜粋

上述の研究を行っている頃筆者は「ではどうすればいいのか・・・」という職場適応の問題の解決を図るため、精神に障害をもつ社員を対象として職業リハビリテーションカウンセリングをFSK社内で開始した。この模様については2004年の第12回本研究発表会にて発表を行い「精神障害者の就労における職業リハビリテーションカウンセリングの事例研究(佐織,2004)」に詳細を記した。具体的な精神障害者の職場適応支援策ともいえる職業リハビリテーションカウンセリングを活用したこのシステムは、現在のFSKの精神疾患を持つ社員の心配や失調を予防して職業生活の継続を支えるための最も効果的な対策になっているといえる。当時から現在まで精神に障害をもつ人々への具体的な支援策となるこのカウンセリングを行ってきて筆者が経験的に感じている事は、精神疾患をもつ社員の症状が最も変動(再燃)しやすいのは就業してからの3ヶ月間、そして引き続き油断できないのがもう3ヶ月間であり、概ね就職してから6ヶ月経過するとほぼ安定し、その後の部署の異動などがない限り小さな変動はあったとしても大きな問題とはならず安定しているということである。

また、他の特例子会社等で「精神障害者を採用した雇用管理等がうまくいかないのどうしたらよいか」、というような質問を受ける事があるが、このような場合筆者はFSKのように社内にカウンセリングの担当者を位置づける事を勧めている。ところが支援者であるカウンセラー自体のメンタル面の心配もあり、また知識、技術面の水準を高める事も必要であるため、現在精神障害者の就労を支援する支援者に対する職業リハビリテーションカウンセリングの勉強会の開催を企図している。この種のカウンセリングでは臨床心理学や精神医学の知識と技術を修得していく必要があるため、少な

くとも支援者が定期的に集まりスーパービジョン等を行う必要性を感じている(問合せ先 hisao_saori@ybb.ne.jp)。

3 現在の精神障害者の支援策

現在の日本では知的障害者、そして発達障害者の方々への職場適応支援についてはジョブコーチングという作業や生活への教育的なサポートが有効であることがわかっており、この方法を利用する制度も整っていて効果を上げている。これに対し精神に障害をもった人々への職場適応支援にはカウンセリング等による人間関係や職務内容を含む、職業環境に対する心理的サポートが必要であり、このような介入こそが支援の中心になる。

筆者は最近年間を通して精神障害者の就職促進のためのシンポジウムや講演、そして大学における講義に招いていただく機会に恵まれ多くの方々に深く感謝している次第だが、その中で当事者との座談会を催して頂く機会も多く彼らのこれまでの就労での失敗談や今後の不安などを聞く度に、その内容のほとんどが職業リハビリテーションカウンセリングが行われていれば解決しているであろう事柄であるために、改めてその必要性を痛感している。

しかしながら精神に障害をもった人々の職場適応支援にはどのような方法が有効なのかということについては事例が少ないために、国の専門機関等にもまだ認識がなされていないのが現状なのであろう。精神の障害をもつ人々の職業環境への適応にはカウンセリング等による“心理的サポート”が必須であるということをも本発表会の論文をもって改めて強く主張したいと思う。

4 心理・社会・職業的スキルトレーニングの実施

筆者は職業リハビリテーションカウンセリングがキャリア発達の概念や職種等を含めた精神障害者の職業環境への適応支援策として有効ではあるとしても、多くの当事者と接しているうちに職業環境に移行する前に、彼らが事前に準備しておいた方が合理的であると思われるいくつかの事柄があることが判ってきた。例えば就労における職業環境への適応というハイリスクな局面に際して、事前に必要な技術(PC等)を獲得し、職場環境への実践的な予行演習(リハーサル)を行う事により、現実でのリスクを軽減し合理的に就業継続への効果を高める方法が考えられた。具体的にこれは模擬的な職業環境下でのPC等のスキルと社会的スキルの獲得を企図したトレーニングの開発を意味していたが、偶然ではあるが2004年度に「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」事業が開始され、この企画に参画

することによって構想していたプログラムを具現化することができたのである。このプログラムについては2005年の第13回の本研究発表会において「精神障害者の職業レディネスに関する考察(佐織,2005)」として発表したが、その後関連する文献を調べていたら次のようなものがあった。

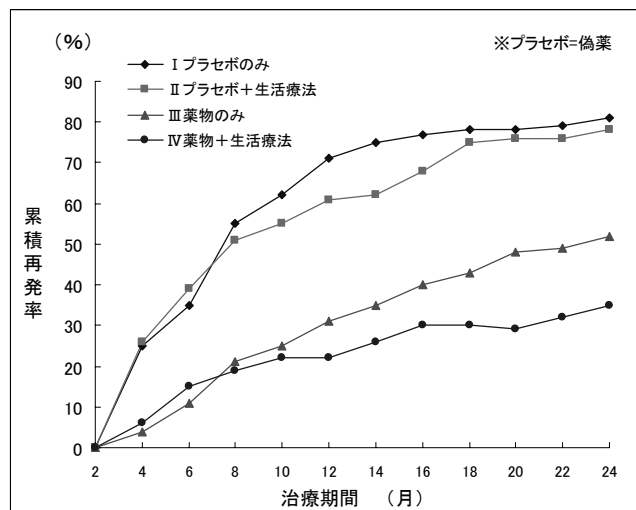


図3 統合失調症に対する各種治療法と再発率

統合失調症に対する各種治療法と再発率 (Hogarty, G.E.ら: Arch. Gen. Psychiatry 31:606, 1974)

【薬物】

- ・クロルプロマジン

【生活療法】

- ・社会的指導
- ・職業的リハビリテーション・カウンセリング

1974年に行われたこの研究は、薬物療法に社会的指導と職業的リハビリテーション・カウンセリングを併用させると、通常60~70%である症状の再燃を30%前後に抑えることができたという報告である。

私がこの研究結果を知ったのは委託訓練事業を始めて間もなくの事であり、従って筆者はこの結果を知って委託訓練と職業リハビリテーション・カウンセリングを併用したのではなかったが、その2つの組み合わせの効果は既に実証されていたのである。

そこで2006年7月初頭から9月末日にかけてFSK大船本社にて行われた委託訓練の最終日に受講者が委託訓練を評価するアンケートを試みたが、その中で特に興味深い結果を紹介したい。今回は14項目の質問を4段階評価法で実施した。棒グラフのタイトルは質問事項である。評価は 1.まったくそう思わない、2.あまりそう思わない、3.ややそう思う、4.とてもそう思う、で回答された。(n=11)

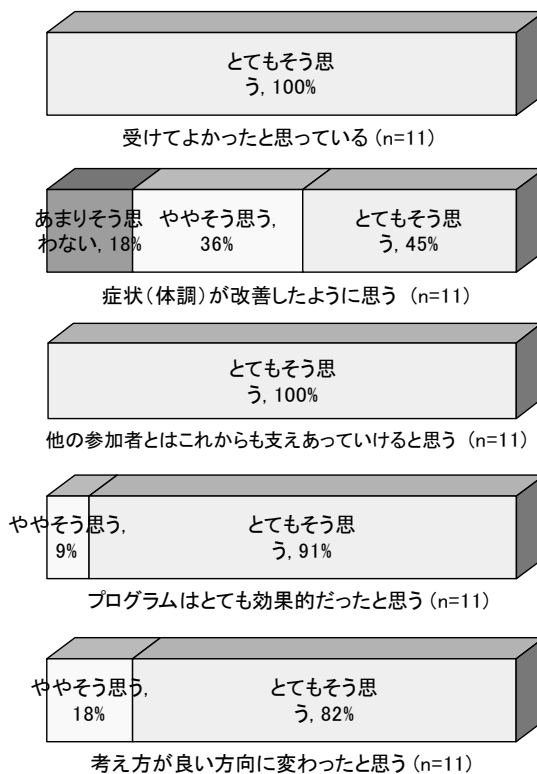


図4 受講者の委託訓練評価

この結果の中で最も注目になるのは“症状(体調)が改善したように思う”という質問項目の答えである。訓練参加者の疾病別内訳は11人中、統合失調症8名、気分感情障害2名、てんかん1名であった。訓練は11名中10名が規定の単位(80%)を取得して終了したが、統合失調症の参加者1名が訓練半ばで失調し後に復帰するという経過を辿った。この問いに対し“あまりそう思わない”と回答したのはその途中で失調してしまった1名と、てんかんの参加者が1名であった。てんかんの1名を除けば90%の参加者が主観的な症状の改善を経験したことになる。

次にこの委託訓練で特徴的なことは“他の参加者とはこれからも支えあっていけると思う”という質問に対する回答が表しているようにピアサポート関係が構築されることにある。これまでに5回の訓練を経験してきたが、このような趣旨の訓練の本当の効用とは仲間同士の深い絆によるピアサポート関係が構築されそれが継続につながることにあるのではないかと思う。この訓練のタームは3ヶ月間であるため、多様な社会・心理的トレーニングと職業技術についてSST(Social Skill Training)を活用しながら行い、職業リハビリテーション・カウンセリングを効果的に組み込んであるため、この訓練を受けたものは既に職場適応期のハイリスクな局面である就業してからの3ヶ月間を無事に通過したかのような効果があるように感じられるのである。

5 精神障害者の被就労レディネスとは

さて、最後にこれまで述べてきたように弊社で30名を超える精神疾患を持つ社員を雇用するにあたり社員の職場環境が何より大切なのは言うまでもなく、また精神障害者にとって職場環境というのは職場の“心理的な環境”である事も自明であろうと思う。そしてその心理的環境をつくるのはその職場にいる上長であることに先ず間違いはないと思う。そこで筆者は最近シンポジウムや講演会で精神に障害をもつ社員を受け容れるサイドの職場環境の準備について言及する事が多くなった。その内容とは次のようなものである。

【精神疾患の部下をもつ上司が配慮するポイント】

● 恫喝しない

上司が感情的になり職場で恫喝するのは彼らの症状を悪化させる原因になることがあります。

● 感情的にならない

士気を上げるためであっても上司が「・・・出来ない大変な事になる」などといって必要以上に緊迫して仕事をしているようなデモンストレーションをしないようにしましょう。

● 人前で部下を傷つけない

弛んでしまった職場の雰囲気調整のためであっても、本人でなくとも怒りやすい1人の社員に対して人前で厳しく注意(怒ったり)することによって他の社員の見せしめにするようなことをしないようにしましょう。

● 責任の所在を明確に

「責任は自分がとるので、」ということを常に明確にして必要以上のストレスを部下に与えないようにしましょう。

● ダブルバインド(二重拘束)に注意する

「今日残業できる人はできるだけ、お願いしたいんだけどね」と上司が部下全員に言った場合、部下のAさんは「いいですよ」と答えた。精神に障害をもつ社員のBさんは生活リズムが崩れることを恐れ、残業だけは出来るだけ避けたいと思っていた、とします。そこで上司がBさんに、「B君はどう？」と声をかけたとします。B君が葛藤していると、上司が「B君には出て欲しいけど、A君が出られるから、自分とA君だけでやっても終電には間に合うと思うからダメならダメでいいよ。」といったとします。B君は断ったら上司の信頼関係を損なうかも知れず、無理をして断らなければ症状が悪化して長く会社に勤められなくなる可能性もある、答えずにいるのはもつとまずい。つまりどちらをとっても困難な状況に追い込まれるこのような状況をダブルバインド(二重拘束)といいます。このような状況に追い込むことがないように注意が必要です。

● SOSが届くところにいること

何か不測の事態が起こった場合、上司がそばにいて対処できるような環境をつくっておくことが大切。外出時などは連絡が取れるようにしておきましょう。

● 他者の指導を命ずる時は慎重に

仕事上、部下をつけたり他者の指導を依頼する時には、本人の負担にならないかどうかを考え本人とも相談して、慎重に行ってください。役職をつけ管理者として働いてもらう場

合も同様です。

● 部下の心理状況を気遣う

「上(上役)を見て仕事をする人」、といいますが実際は部下が余計な心配や負担がなく仕事ができている職場こそがよい職場ですので部下の心理状況がどうなっているかを気にかけて、時々声をかけたり、相談に乗ったりする暖かい雰囲気をつくりましょう。

● あいまいな指示を与えない

「適当に考えてやっておいてくれればいいよ。」などというようなあいまいな指示は避けましょう。

● 環境の変化が失調の契機

入社後(おおむね6ヶ月間)、部所異動時、上司交代時等、環境に変化があるときに最も失調を引き起こしやすい時期であることを念頭においてください。※カウンセラーがいる場合はカウンセリングを必ず行ってください。

● 仕事がない時等

繁忙期とは逆に閑散期など、仕事がない状況で周囲の目が気になりだしてしまうといったこともありますのでそのような時は様子を気にかけて課題を出したりする事も必要です。また休み時間等の過ごし方が苦手な人もおります。

● 勤務時間の調整

勤務時間については本人はやる気があり「長くても大丈夫」と言っているとしても、永く続けるために、最初は短くして様子を見て少しずつ延長するようにしましょう。

● 時間外労働について

人にもよりますが、時間外労働は原則的にないようにしましょう。やむをえない場合は次の日を休みにするなどの配慮があるとよいでしょう。

● 誤解と曲解について

このようなことをいうと必ず甘えだとか、精神に障害をもった社員だけを特別扱いして甘やかす云々・・・ということをする人もいます。仕事に厳しさというのはあるのは当然ですが精神に障害をもった社員は仕事の厳しさでは傷つきません。人を傷つけても平気な職場の雰囲気や、業績のみを重視するような殺気立った雰囲気等を彼らは苦手とします。仕事が厳しくても人間的で暖かい職場であれば問題はありません。彼らは元々非常に生真面目である場合が多く、さらに疾病という仕事の厳しさの何倍も苦しく厳しい局面を通り抜けてきた人たちですので、彼らに対する配慮が彼らを甘やかすという事はまずありません。実際に仕事に対する真剣さでは健常者を上回っている場合が多くみられます。

これらはすべてFSKにおいて実際に起こったことであり、2回以上の再現性を確認している事柄である。勤務時間等いくつかを除けば上述の項目はおそらく一般的にもいえることであろう。現在筆者はFSKにおいて採用後精神疾患の社員の復職支援にこれらの経験を生かすとともに、職場での精神疾患発症の予防にも取り組んでいきたいと考えている。[参考文献:中根允文(監)2002精神疾患とQOLメディカル・サイエンス・インターナショナル 梶田叡一(編)2002 自己意識研究の現在 ナカニシヤ出版他略]