

# 口頭発表 第 I 部

# 精神障害者に対する職場再適応支援プログラムについて

## — 気分障害(うつ病)者に対するキャリアプラン再構築の支援を中心に —

○守谷 公美 (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)  
 中村 志美・野中 由彦 (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(以下「センター」という。)では、平成14年度から在職精神障害者に対する職場復帰支援に取り組んでいる。平成14年度から15年度にかけては、復職へのウォーミングアップを目的としたプログラム(以下「リワークプログラム」という。)を実施してきた。その結果は、休職前の職務に復職したものは19事例中4例にとどまり、職務内容が休職前と全く同一であった事例は皆無であった。また、受講者全員が復職時点で職務内容、労働時間等を調整していた。残業制限に加え、一定期間の短時間勤務を行った事例は10例あった。この結果から、復職に際してのキャリアの再構築、職務再設計への支援が課題であると指摘されていた。これを受け、平成16年度からは、キャリアの再構築、職務再設計および新たな職務・環境への適応促進等への支援技法の開発を目的としたジョブデザイン・サポートプログラム(以下「JDSP」という。)を実施している。

プログラムでは、意欲、体力、生活リズム、集中力、持続力等、基本的な労働習慣の再構築についての段階的支援をベースとして、復職後の再燃・再発の予防を重視し、仕事の進め方を検討すること、段階的に職務を拡大する場合の検討方法を調整すること、また配置転換を含めてキャリアをデザインすること等の視点で支援を行ってきた。

本発表では、これまでのセンターにおける実践例を報告し、JDSPの有効性や今後の課題について考察することとした。

### 2 プログラムの概要と職務再構築への取り組み

#### (1) プログラムの概要

JDSPの概要は、図1のとおりである。JDSPでは、ウォーミングアップを目的とした支援を職場復帰の基本事項とし、加えて休職前とは異なる職場や職務への対応力の向上を目的とした支援を行っている。その職務再構築のため、①生活面、②対人・認知面、③職務面の3つの側面からアプローチしている。

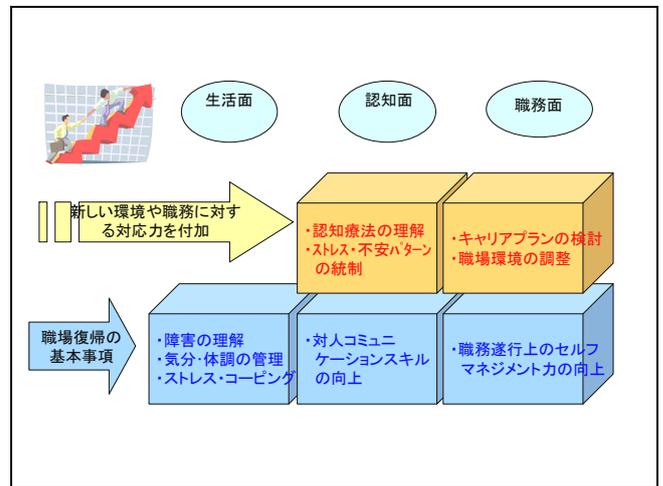


図1 JDSPの概要

JDSPにおけるカリキュラムの内容と目的は、表1のとおりである。

表1 JDSPのカリキュラム

プログラム	具体的内容・目的
SST	対人関係での柔軟なスキルの獲得 アサーティブな思考の習慣化
グループミーティング	疾病体験の共有化による対処法の検討 キャリアデザインに関連する検討 ディスカッションを通じた思考回復
作業課題	集中力、持続力、注意力の回復 疲労に対するマネジメント力の向上
リワークノート	抑うつを引き起こす考え方のクセに気づく 抑うつを防ぐ適応思考に切り替える習慣の獲得
運動	基礎体力の向上
ストレスコーピング	ストレス対処法の獲得
自律訓練法	リラクゼーション法の修得
個別相談	目標設定および確認

#### (2) 職務再構築への取り組み

JDSPにおける職務再構築に対する取り組みのポイントは、①各種アセスメントに基づく自己理解・受容の促進、②①に基づく現実検討の結果としてのキャリアプランの策定、③事業所におけるプレゼンテーションの

3点に整理される。この中で、①および②については、グループミーティングという集団カリキュラムを中心に取組んでいる。その理由は、うつからの回復期とはいえキャリアについて総合的に考えること自体の大きなストレスを軽減し、また受講者相互の意見交換を促すことで受講者自身が柔軟な考え方を回復する機会を提供できると考えているからである。グループミーティングで取り上げるキャリアに関連するテーマや目的は、表2のとおりである。

表2 キャリアに関するテーマ、内容と目的

テーマ	内容・目的
ワークライフバランス検討	ストレスマネジメントを意識した復職後の職業生活を考える
職業生活の振り返り	キャリアチャートを作成し、過去の職業生活を振り返ることにより、自分の認知、行動パターンや価値観に関して気づく
成功体験の振り返り	これまでの成功体験に着目し、強みとなる職務のスキルを整理し失われていた自信を回復する
キャリア・アンカーの確認	幅広い意味で人生における役割や価値を問いながら今後の生き方について考える
過去の経験の整理	影響を受けた人や出来事を確認し、学齢期にあらがれた職業やそれらの活動タイプを分析することで自己理解を深める
職務と役割の棚卸し	復職後に期待される役割や行動の内容について整理することで、復職後の環境変化に適応する
役割期待への対応策	復職後に期待される役割と個々人の現状に差が認められた内容について対応策を検討し、復職後の環境変化に備える

休職前とは異なる職務に復職する際には、新たな職務・環境への適応が求められることとなるが、復職後に担当する職務は質量共に軽減された内容であることが多い。ここで求められることは、本人が与えられた職務に対して納得し、それなりのモチベーションを持ち、一定のペースを保って取り組み続けることである。しかし、このような環境は復職者にとって、不安や抑うつと深く関係する不適応感や自己効力感の低下を招きやすい一面がある。

そこでJDSPでは、認知面からのアプローチとして、認知行動療法の手法を援用した支援を行っている。その内容は、抑うつ、不安、怒りなどの気分を引き起こす認知の特性を理解するところから始まり、復職前に受講者自身がどのように変化したいのかといった目標を設定し、課題に取り組むというものである。その方策として、集団によるリワークノートの作成を導入とし、関係書籍の読書により認知行動療法について一定程度の理解を促した上で、希望者に対して個別に取り組んでいる。JDSPで認知面からのアプローチに取り組んだ

一例は、表3のとおりである。

表3 認知面からのアプローチの一例

実施体制	実施方法	内容
集団	リワークノート	とても忙しいとき、重要ではないことを上司に頼まれ、引き受けてしまった
個別	リワークノート	復職時のことを考えると、漠然とした不安感を覚える
個別	リワークノート	自社の店舗で買い物をするときに知っている人に会わないか気になる
個別	リワークノート	前の復職時、元部署の人間と気軽に話ができず、目も合わせにくかった
個別	任意	これまでに挙げた「行動計画」の整理①
個別	任意	これまでに挙げた「行動計画」の整理②

### 3 支援の実際

JDSP を通じて職務再構築へ向けた取り組みを行った2事例について報告する。

#### (1) 事例 1

～キャリアの振り返りや認知面からのアプローチにより自己理解を深め気持ちの折り合いがついた事例～

##### ① 対象者の状況

昇進に伴う職責に対する負担感と職務量の増加からうつ病を発症。1年間の休務の後に一般職として復帰するが、管理職に戻るとそのプレッシャーから休職へ。1年弱の休職後には事務職での復職を果たしたが、在籍中に職務内容の変更はなく、2年後の前部署への異動を機に再発、再休職。主治医から JDSP を紹介される。

##### ② 支援の経過

プログラム前半では、自宅に閉じこもりがちであった生活を、徐々に日中の活動性を高めることと、生活リズムの安定維持を図ることを支援目標とした。本人は「〇〇すべき」といった考え方の持ち主で、部下に任せることが苦手で仕事を抱え込む傾向があることを確認していたため、プログラムの中半～後半には自身の認知・思考の特徴への気づきを促し、その幅を広げることを支援目標とした。キャリアに関するグループミーティングへの参加を通じて、これまでのキャリアを整理し、一度目の復職から再発・再休職に至った原因を振り返り、次の復職に向けて自身の病気に向き合うこと、そして復職後は段階的に職務を拡大することの必要性について確認することができた。

認知面へのアプローチとして、主にリワークノートの作成に取り組んだ(表3、表4)。ノートの作成を通じて、気分の落ち込みが改善されることを確認し、さらに個別相談やキャリアに関する検討を踏まえ、復職にあ

たっては再燃・再発の防止を念頭におき、10年単位で「できた」と思える仕事に取り組みたい、との希望を持つようになった。さらに、リワークノートにおける「行動計画」を整理することで、復職後の再発防止対策案をまとめることができた。

表4 リワークノートの一例

状況	前回の復職後、元の部署の人間と気軽に話ができず、目も合わせにくかった。
気分	罪悪感(100%)、憂うつ(100%)、おびえ(60%)、怖い(60%)、後ろめたい(100%)、恥ずかしい(100%)
自動思考	◎自分のことをダメな人間だと思っているのではないかと ◎自分に迷惑をかけられたと思っているのではないかと
適応思考	* 病気への対処方法や考え方はセンターで学習した * 困ったことがあったら上司や同僚に相談すればいい * 充分慣れるまでは、上司の指示で仕事をこなせばよい * 自分の体調を考えたと上で、できるだけ気軽に話をする
行動計画	* センターでの経験を生かす ・生活記録の継続 ・進んで挨拶をする ・考え方の歪みを見直す * 段階を踏んだ負荷をかけていく ・自分が思う習得レベルと上司が見たレベルの確認(定期的な相談をしてゆく)
気分	罪悪感(60%)、憂うつ(50%)、おびえ(20%)、怖い(20%)、後ろめたい(60%)、恥ずかしい(30%)

\* リワークノートは上記項目に「根拠」「反証」を加えた8項目で成り立つ

### ③ 復職後

復職は、これまでの経験業務と関連があり、量的負担の比較的緩やかな新部署への復帰であった。復職後は短時間勤務から徐々に適応したが、繁忙期をきっかけに再発防止策としてまとめた記録や相談は減少してしまった。時折出現する「周囲の同僚(以前の自分)との働き方に差があり、これでいいのか?」「現部門を拡大したのだと思えたときが本当の復職だ」といった不安やこうあるべきという考えを引き金に、しばしば体調不良、休暇取得(1~2週間程度)となっている。センターではフォローアップとしての相談を月1回程度行っている。

#### (2) 事例2

~復職を前にライフキャリアの検討を試みた事例~

##### ① 対象者の状況

短期間で頻繁な異動があり、職務内容に対する不適応感の増大と職務要件に対する自信の喪失からうつ病を発症し休職。当初早期の回復が見込まれたが、通院の中断や生活リズムの乱れが認められ、産業医からJDSPを紹介される。

##### ② 支援の経過

まずは単身生活で乱れやすい生活リズムの安定を図ることを支援目標とし、次にストレスや行動傾向に関する知識の習得を経て、重点目標であった復職後の職務を検討する方向で支援を行った。併せて、一つのきっかけからネガティブな思考や結論を引き出してしまいう傾向があることを確認していたため、早い段階から自身の認知・思考の特徴への気づきを促し、自尊心の低さの改善や自己のポジティブな側面に注目するような支援を行うことで、新しい部署での適応力の向上を図る取り組みを行った。

職務問題に触れると感情の動揺が見られたが、これまでの実績のあるキャリアを中心に振り返ることで一定の整理ができ、会社との面談では将来的なライフキャリアも含めたキャリアプランを説明することができた。また、キャリアに関するグループミーティングへの参加当初は、「自分が指向する具体的な仕事がイメージできない」「自分の傾向を突きつけられた」「環境変化に左右されない考え方にになりたい」等のマイナス面の感情が誘発される状況であったが、認知面へのアプローチを並行していたため、ネガティブな思考や感情は徐々にコントロール可能となった。プログラムの最終には、「自分で自分を認めるために」というテーマで、読書感想文、およびそれに関連した自身の課題と対応策を発表するまでになった。

### ③ 復職後

復職部署は本人の希望した職務を反映したものはなかったものの、復職時の職務内容は質量共に軽減したものであった。また、ラインケアを受けやすい環境でもあった。その後、業務に関する知識の低さに「非常に落ち込む」ことがあるが、「勉強すれば知識もついてなんとかなる」と考え直せる自分自身への気づきや「徐々に業務を拡大しようと検討中」など、適応的な思考力の回復や新たな環境への適応力の向上が認められた。

## 4 考察と課題

### (1) キャリア関連のグループミーティング

#### ① ライフキャリアに関する自己理解

JDSPでは、支援の頻度としては多くないが、「価値観を考える」「自身の役割を考える」「幸せについて考える」といったテーマに取り組んでいる。これらの話題提供をきっかけに、受講者自身にとってのこれからの生き方について理解を深める事例も多い。報告した事例について整理してみると、事例1は「5年後10年後の目標」について検討しており、事例2は自身の役割が職業場面に限定されているとの気づきから、家庭人と

しての展望を検討する、趣味分野の活動を新たに開始するなどの行動に至っている。

キャリアカウンセリングの分野におけるキャリアの概念は、単なる職業や一つの会社における仕事などに限定するのではなく、家庭内や地域内での仕事、趣味の活動等を含む幅の広い概念に広がっている。キャリアについては「人生・生き方・個人の生活」といったより広範な視点でのアプローチが重要とされていることをとってみても、キャリアの転換期を過ごす受講者がライフキャリアについて自己理解を進めやすい環境や状況をつくることは必要と考える。

## ②グループミーティング活用の効果

プログラム受講者のグループは、休職中というキャリアの転換期であるという同質性と個々人の属する会社や立場、疾病の特性や復職予定時期が違うといった異質性が混在しているグループである。キャリアに関するテーマに沿った話し合いは、その同質性と異質性を確認することとなるが、多くの受講者が修了者アンケートで「他の人の意見を聞くことができて参考になった」「自分一人では思いつかない考えを聞くことができた」とプラスの評価をしていることや、カリキュラムで提供する時間以外(昼食時や休み時間)においても受講者間で話し合いが行われ、互いに抱える問題を相談しあう様子が窺えることから、グループの持つ多様性を有効に活用できていると考えている。

また、受講者自身がそれぞれ聞き役・話し役の立場、また援助する・援助される立場を相互に交換する経験は、対人コミュニケーション力の向上や復職後の社会的サポートの必要性を確認する上でも良い経験となると考えられる。

## ③支援者の資質向上の必要性

グループミーティングに対する修了者アンケートでは、参加人数やメンバー構成により議論の内容が浅かったり偏ったりするとの指摘がある。グループで行うことの有効性を、効率の面だけではなく受講者自身の問題解決力の向上に向けてするためには、サブグループを柔軟に構成する、支援者自身がリーダー的アプローチから徐々にメンバー自身の主体性に任せる役割へと変化するなどの柔軟な対応が必要である。支援者の、グループを活用した対人援助のためのスキル向上が大切であり、またこれまでキャリアを歩んできた受講者に対して「自分のことは自分で決める」という自己決定を尊重する姿勢で臨むことは言うまでもない。

## (2) 認知面へのアプローチについて

### ①復職後の再燃・再発の防止

修了者アンケート(平成16年度～19年度受講修了

者に対してプログラムに対するアンケート調査を平成19年1月に実施。以降プログラム修了時点で継続実施している。平成19年9月時点の実施対象者数は計15名)では、リワークノートへの取り組みについて7割が「役に立っている」と回答し、また9割弱の者が復職後も認知療法の考えを用いて気分のコントロールを行っている、との結果であった。このことから、認知面への取り組みは、ストレスの発生が予想される復職後の再燃・再発の防止策の一つになっていると考えられる。

一方で、リワークノートなど何らかの形で思考記録表を作成している者は1割にとどまった。また、事例1のように「不安な時にはリワークノートを活用する」と行動計画を立てたとしても、実際の取り組みが困難であることを考えると、復職後に継続可能なスキルとして習得する支援技法の検討を要するところである。

## ②アプローチ方法の検討と支援者のスキル向上

認知面へのアプローチの際に主治医の治療方針に沿ったものであることの確認は当然であるが、昨今指摘されているうつ病の疾病としての変化や病態の多様化、また気質の分類に応じて介入方法を変えることの有効性を考えると、本人との間で了解された範囲での主治医の診断をもとに疾病特性を把握している状況下での認知面へのアプローチに限界を感じるころである。今後は、職業リハビリテーション分野における医療関係者からの助言を踏まえながら取り組む認知面へのアプローチの方針および留意点の確認・整理、支援者の種々の技法に係るスキルの拡大が重要であると考えられる。

## 5 おわりに

円滑な復職に向けた取り組みとして、プログラム中にライフキャリアに向き合う支援や認知面へのアプローチは効果的である。しかし、気分障害が再燃・再発率の高い疾病特性を持つこと、事例にもあるように復職後の状況によっては習得したスキルを活用しにくい場合も認められる。今後は、予防的な関わりとしてのプログラム後の支援について、検討する必要があると考えている。

## 【引用文献・参考文献】

- 1)宮城まり子:キャリアカウンセリング,駿河台出版社,2002
- 2)気分障害(うつ病)への支援-ジョブデザイン・サポートプログラム-職リハネットワークNo. 58 pp 34-37,2006
- 3)精神障害者の職場再適応支援プログラム実践集(2)～気分障害者に対する復職支援の実際～,障害者職業総合センター職業センター実践報告書,No.20,2007

# 職場復帰支援を効果的に進めるための諸条件に関する考察

—福岡障害者職業センターでのリワーク支援の実践から—

○岡田 雅人 (福岡障害者職業センター 障害者職業カウンセラー)

福岡 摩里子・窪井 かおり・藤原 尚子・宮本 浩子・森土 一世 (福岡障害者職業センター)

吉光 清 (九州看護福祉大学)

## 1 はじめに

福岡障害者職業センター(以下「センター」という。)では、平成16年度下半期より、精神障害者の職場復帰支援(以下「リワーク支援」という。)を実施している。リワーク支援とは、うつ病等で休職中の者に対し、職業生活のウォーミングアップ、仕事のウォーミングアップ、不安・緊張・ストレスの軽減のためのウォーミングアップ、対人場面のウォーミングアップ、復職に対するカウンセリングなどを実施し、事業主に対しては、復帰の受け入れ体制整備などに対する助言・援助などを行うことで円滑な職場復帰を果たすことを目的とした支援である。

センターでは、支援開始以来これまでに55名に支援を実施し、支援中の者を除いて、46名が終了、37名が職場復帰を果たしている(平成19年9月28日現在)。今後は、これまでの成果に基づき、ノウハウを蓄積していくことも必要とされよう。

## 2 目的

これまでの支援事例を振り返ると、本人の状態や事業所の対応は様々で、それによって支援期間の長短や支援経過にも違いが出ていた。そして、支援終了時の職場復帰の状況も様々であった。

したがって、事例ごとの条件の差と支援内容、支援のタイミングなどが相互に輻輳して、リワーク支援の効果や復職の成否に影響を与えていたと考えられる。

そこで、これまでの事例について、職場復帰に向けて協働体制が必要とされる三者(本人側、事業所側、主治医側)の諸条件と支援内容などを整理し、支援経過や支援結果との関連について検討することを目的とした。

## 3 方法

本人側、事業所側、主治医側、それぞれについての属性的特徴、支援の進行とともに現れた意識や行動の変化などについて項目を設定し(表1)、H16年度の対象者を除く42名の終了者(中止者含む)について記入を行った。

表1 整理項目

	属性・事例の特徴	評価段階				
		▲	△	○	◎	◎
属性	性別	男				女
	年齢	10~20歳	20~30歳	30~40歳	40~50歳	50~60歳
	病名	うつ	双極性	統合障害	不安	その他
	支援期間	5ヶ月以上	4~5ヶ月	3~4ヶ月	2~3ヶ月	1~2ヶ月
	休職期間	2年以上	2年以内	1.5年以内	1年以内	6ヶ月以内
	休職回数	5回以上	4回	3回	2回	1回
	休職原因	業務	家族人間関係	家庭	内因性	
	事業所規模	~100	100~	300~	500~	1000人以上
	事業所の有無	なし	利用無関係	非営業	営業	
	事業所の業種	なし	利用無関係	非営業	営業	
支援初期の特徴	事業所の窓口	同僚	上司	人事	従業員	関係者
	事業主との関係	なし	上	同社他事業所	当該事業所	当該事業所で複数あり
	医療機関	クリニック	クリニック	クリニック	クリニック	病院
	診療科目	精神科	精神科	心療内科	内科	その他
	リワーク利用回数	はじめて		過去1回	2回以上	
	病理解釈	理解なし	理解・理解不足	自己理解不足	自己理解あり	自己理解十分あり
	コミュニケーション	苦手	やや苦手	普通	やや得意	得意
	生活リズム	未確立		確立		確立
	気分落ち	80~100	50~60	50~40	40~20	20~0
	自主的な働きかけ(対センター)	なし	少ない			足りない
自主的な働きかけ(対事業所)	なし	少ない			足りない	
復職に対する熱意	強い	やや強い		少ない	ない	
インフォーマルな支援	なし		多少ある		十分	
支援中期の特徴	家族の理解	理解なし	理解・支援不足	支援はあるが理解不足	理解はあるが支援不足	理解・支援あり
	家族の安定度	不安定		やや不安定		安定
	事業への影響	理解なし	理解不足	やや不足	ややあり	理解十分あり
	自主的な働きかけ(対本人)	なし	少ない			足りない
	自主的な働きかけ(対D)	なし	少ない			足りない
	自主的な働きかけ(対センター)	なし	少ない			足りない
	復職支援への理解	理解なし	理解不足	やや不足	ややあり	理解十分あり
	Dの主眼性(対センター)	なし	少ない			足りない
	D(対本人)	なし	少ない			足りない
	D(対事業所)	なし	少ない			足りない
支援後期の特徴	復職支援への理解	理解なし	理解不足	やや不足	ややあり	理解十分あり
	Dの主眼性(対センター)	なし	少ない			足りない
	D(対本人)	なし	少ない			足りない
	D(対事業所)	なし	少ない			足りない
	復職支援への理解	理解なし	理解不足	やや不足	ややあり	理解十分あり
	Dの主眼性(対センター)	なし	少ない			足りない
	D(対本人)	なし	少ない			足りない
	D(対事業所)	なし	少ない			足りない
	復職支援への理解	理解なし	理解不足	やや不足	ややあり	理解十分あり
	Dの主眼性(対センター)	なし	少ない			足りない
終了時	別日出勤	なし				あり
	経費助成	なし				あり
	復職成功	復職せず				復職
	終了時点印象	不安				安心
	フォローアップ	なし	不定期実施	定期的実施	定期的実施	定期的実施

支援初期、中期、終期の各段階においては、支援を担当した障害者職業カウンセラーとリワークアシ

スタントが協議して記入し、事例ごとの整理を行った。

それらを基に、対象事例の全体概要を確かめ、次に、①職場復帰を果たし、その時点で支援者の評価も高かったケース（Ⅰ群：10名）、②職場復帰を果たし、その時点で大きな課題が見当たらないケース（Ⅱ群：16名）、③職場復帰は果たしたが、課題を有していたケース（Ⅲ群：7名）、④職場復帰が実現しなかったケース（Ⅳ群：9名）、の4群に分類し、各群における項目の状況を確認した。支援段階における各項目についても同様にして整理した。

#### 4 対象事例の全体概要（属性的特徴）

##### (1) 本人側の状況

対象とした42事例、42名についての属性的特徴は表2のようであった。

表2 本人の状況

男女比	男	女			
	36	6			
診断名	うつ病	躁うつ病	適応障害	その他	
	32	5	2	3	
家族	単身	配偶者	配偶者+子	親(兄弟)	
	7	3	24	8	
支援期間	5ヶ月以上	4～5ヶ月	3～4ヶ月	2～3ヶ月	1～2ヶ月
	12	7	11	5	7
休職期間	2年以上	2年以内	1.5年以内	1年以内	0.5年以内
	7	3	6	19	7
休職回数	5回	4回	3回	2回	1回
	1	1	4	12	24
休職理由	業務	人間関係	家庭	その他	
	17	6	2	16	
帰趨	復職	復職せず			
	33	9			

「支援期間」はⅠ群が比較的短く、概ね4ヶ月以内、Ⅱ群は短期と長期の割合が均衡していた。Ⅲ群、Ⅳ群は長期化している傾向がある。「休職期間」は1年以内がどの群においても多く、1.5年以上はⅡ群、Ⅲ群、Ⅳ群に多かった。休職回数は2回以内が多く、3回以上はⅡ群、Ⅲ群に分布している。休職理由ではⅠ群は業務が多く、その他の群では特定の原因がなく、性格傾向や能力のアンバランスなどを内包しており、ストレス脆弱性と相まって発症にいたった（「その他」に分類）者も多く見られた。

##### (2) 事業所側の状況(42名に対する延べ数)

対象とした42事例に関する事業所（延べ数）側についての属性的特徴は表3のようであった。

「事業所規模」「窓口の種別」「職場復帰支援経験の有無」では各群での違いは見られなかった。「保健師の有無」ではⅢ群において保健師「あり」が「なし」を上回っていた。

表3 事業所の状況

規模(人)	～100	100～	300～	500～	1000～
		4	6	3	6
産業医有無	なし	あり			
	21	21			
保健師有無	なし	あり			
	27	15			
窓口	同僚	上司	人事	産業医	保健師
	1	11	18	2	10
復職支援経験	なし	同他事業所 であり	当該事業所で 複数		
	16	10	16		

##### (3) 主治医の状況(42名に対する延べ数)

42事例に関する主治医（延べ数）側についての属性的特徴は表4のようであった。

表4 医療機関の状況

規模	病院	クリニック(Dr1名)	クリニック(Dr複数)		
		14	16	12	
診療科目	精神科	神経科	心療内科		
	25	9	8		
Dr以外のスタッフの関与	精神保健福祉士	看護師	臨床心理士	Drのみ	
	4	3	6	29	
リワーク利用回数	はじめて	2回目	3回以上		
	17	13	12		

「病院規模」における各群の差異はなかった。「診療科目」はⅠ群、Ⅱ群では広く分布していたが、Ⅲ群、Ⅳ群では精神科が多かった。「Dr以外のスタッフの関与」はどの群もそれほど多くないが、特にⅢ群において少ないことが見られた。

#### 5 支援の各段階における分析

支援の各段階における各項目についても、本人側、事業所側、主治医側の状況を4群に関して整理した。

##### (1) 本人側に関する項目

「疾病理解」についてはⅠ群、Ⅱ群で初期段階から比較的評価が高く、各群において中期から終期にかけて良化がみられた。「コミュニケーション」についても、各群で向上が見られたが、初期段階での評価はⅠ群が他の群より高くなっていた。「生活リズム」では初期段階からⅠ群においては概ね確立されていたが、Ⅳ群では未確立に分類される者が多かった。その後、全般的に良化の傾向が見られたが、Ⅳ群においては、悪化したケースも見られた。「気分指数（ターゲットとなるネガティブな気分の数値がどの程度高いかを示す自己評価の数値）」はⅠ群で20～60、Ⅱ群、Ⅲ群、Ⅳ群で40～100の数値を示していた。支援中期から終期にかけて、Ⅰ群、Ⅱ群において良化の傾向が見られたが、Ⅲ群、Ⅳ群においては、支援過程での良化は少なく、逆に悪化するケースもあった。「センターに対する自主的な動き」、「主治医に対する自主的な動き」においては、いず

れもⅠ群では支援開始当初から、センター、主治医に対する自発的な働きかけが見られ、Ⅱ群においても支援過程で向上が見られた。Ⅲ群、Ⅳ群においては初期から働きかけは少なく、良化もあまり見られなかった。「事業所に対する自主的な動き」においては、Ⅰ群で動きの程度が高く、Ⅱ群で高い者と低い者が約半数ずつ、Ⅲ群、Ⅳ群は低いことが見られ、Ⅱ群の一部とⅢ群については支援途中での良化が見られた。「復職に対する焦り」は支援初期にどの群でも強く、Ⅰ群、Ⅱ群において支援の経過と共に良化する傾向があった。一方Ⅲ群、Ⅳ群では悪化するケースも見られた。職場の同僚や友人などによる「インフォーマルな支援」は、Ⅰ群では比較的存在し、Ⅱ群も支援の過程で増えていたのに対し、Ⅲ群、Ⅳ群ではあまり見られなかった。「家族の理解」「家族の安定度」においてはⅠ群、Ⅱ群では疾病・休職に対する理解が比較的高く、生活面での支援も得られているケースが多かったが、Ⅲ群、Ⅳ群では疾病や休職を“さぼり”と捉え、本人の態度を非難するケースや配偶者も精神科に通院しているケース、別居・離婚に移行するケースなども見られた。「家族」の項目に関しては、特定のケースにおいて主治医の適切な介入や本人の状態の良化に伴い安定するケースも見られるが、リワーク支援による明らかな良化が見られたケースは多くなかった。

## (2) 事業所側に関する項目

「復職への姿勢」とは本人の職場復帰に当たって事業所が設定している基準や考え方で、例えば“病気を完全に治して”の復帰を課す考え方、復職後は徐々に慣れながら適応可能とする考え方、本人の要望や主治医の「要配慮事項」の受け入れ姿勢などを段階づけた。初期段階では各群において、「理解無し」～「十分理解あり」まで広がっており、特徴が見られなかったが、支援中期でⅠ群、Ⅱ群、支援終期でⅢ群と徐々に理解が得られていく傾向が見られた。「本人への自主的な働きかけ」はⅠ群において、支援当初から行われていることが多く、以後Ⅰ群、Ⅱ群、Ⅲ群において良化がみられた。「主治医への自主的な働きかけ」は、どの群においても比較的少ない傾向があり、支援が進むにつれて、復帰支援担当者の活動により、一部事業所において良化した。「センターへの自主的な働きかけ」は支援初期には各群で少なかったが、中期以降Ⅰ群、Ⅱ群、Ⅲ群で良化した。

「リハビリ出勤(休職中の試験入社)」はⅠ群の実施が最も多く(5割)、「緩和勤務(復帰後の勤務時間や

業務負荷の緩和)」はⅠ群で5割、Ⅱ群で8割以上、Ⅲ群で7割が実施していた。

## (3) 主治医側に関する項目

「復職支援への理解」はどの群においても比較的高く、その後も良化する傾向が見られた。「割いてくれる時間」とは診察場面動向や電話での対応による情報交換・共有の密度などを表すが、支援が進むにつれて各群で良化する傾向があった。

「センターに対する主導性」はⅣ群の一部で少ないがその他の群は大きな差異はみられず、支援の経過に伴い良化した。「本人に対する主導性」はどの群においても比較的高く、その後も良化する傾向があった。「事業所に対する主導性」はセンターが事業所とのやり取りを主体的に行うケースが多いこともあり、支援初期から中期かけて各群で少なく、終期にⅡ群、Ⅲ群で良化が見られた。

## 6 考察

### (1) 職場復帰が円滑に進む条件

#### i) 本人側の条件

本人からセンター、主治医、事業所へ自発的に働きかけていくことができるケースは職場復帰達成率、復帰時の安定度共に高い傾向がみられるため、復職意欲の醸成と共に具体的行動を自主的に行っていくことができるかどうか重要な条件であると考えられる。また、こうした働きかけを行う際に、一定以上のコミュニケーションスキルを持っていることも重要であるといえる。自身の疾病に対する理解も職場復帰に向けた取り組みへの姿勢、復帰時の安定感に大きく影響していると思われる。

#### ii) 事業所側の条件

職場復帰そのものに対する意欲は有しているものの、疾病への理解や環境配慮への認識などが支援初期には不足している事業所も少なくなかった。本人の(能力面を含めた)状況を理解し、無理の無い職場環境を設定できるか否かが復帰時点での安定度を左右すると考えられる。

事業所から「本人への自主的な働きかけ」を行うことは重要で、“復帰に向けての、あるいは復帰後の具体的イメージができた”“事業所が待っていてくれることがわかり、励みになった”などの感想が示すように、本人が安心して復帰の準備を行う環境を整える上で非常に重要な要素であるといえる。

産業保健スタッフの存在は、本人の疾病理解やコミュニケーション能力が不足している場合や事業所のライン、人事担当者の職場復帰に対する認識が高

くない場合に有効に機能する状況が窺え、事業所と本人をつなぐ役割として期待される。

リハビリ出勤・緩和勤務は何らかの形で実施されていることが多い。リハビリ出勤は復帰にあたっての不安・緊張の軽減、緩和勤務は復帰後の負荷の軽減に効果があると考えられる。

### iii) 主治医の条件

主治医の採るアプローチは様々だが、必要に応じて本人やセンター(またはセンターを介して事業所)に対し、主導的に関わる傾向が見られた方が、職場復帰がスムーズに行われる傾向があった。特に、Ⅱ群、Ⅲ群において支援終期で事業所に対する主治医の主導性が増すケースが多かったが、復帰の段階で本人の状況等から、職場環境や職務内容、緩和勤務等を調整することが必要な場合、主治医も含めて事業所に復帰の際の留意事項・要配慮事項を伝える等のアプローチを行うことで、円滑な復帰及びその後の安定につながるものと思われる。

## (2) リワーク支援の効果

### i) 支援効果のまとめ

支援初期から中期、終期に向けて良化が見られた項目からリワーク支援の効果をまとめてみる。

本人側の項目として、どの群の者にも比較的向上が見られるものに「疾病の理解」「コミュニケーション」「自主的な動き」があった。認知行動療法の手法を活用した行動の振り返りや同じ立場の他者との交流・意見交換などにより自己理解を深めたり、親和的な雰囲気でのコミュニケーションの機会を持つことが自信の回復につながっていると考えられる。また、「復職に対する焦り」は、大部分で良化が見られたが、これはグループミーティングや個別相談等による気持ちの整理が効果を上げているものと思われる。一方、Ⅲ群、Ⅳ群では一部低下も見られたが、これは病状の変化という要素に左右された部分も大きいと考えられる。

「生活リズム」については、リワークへの通所や週間活動記録票の作成と振り返りにより、大部分で良化が見られたが、Ⅲ群、Ⅳ群の者では一部低下もみられた。これには、病状の変化以外にも、日常生活の管理という点で、家族の存在(さらにはその理解や支援)、家族がいない場合には生活面での支援者(インフォーマルな支援を含む)の有無が大きく影響していると考えられる。この点に関しては、リワーク支援のみでの対応は難しく、現状では関わりが少ない主治医以外のコメディカルスタッフや生活支援機関との連携も模索していくことが望まれる。

本人、事業所、主治医それぞれに見られた効果としては、職場復帰に向けた協働体制の構築や自発性・主体性の向上が挙げられる。例えば、本人にとって、休職中の職場は敷居(不安、緊張、ストレス)の高い場所であることが多いが、リワーク支援の一環として定期的に支援者と共に事業所を訪問することで徐々に不安、緊張を軽減させ、自ら積極的に連絡を取ったり要望を伝えたりする様子が見られた。また、事業所にとっても、センターという第三者が介入することで現状を客観的に捉えたり、本人や主治医への働きかけがスムーズに進むことにもなる。

リワーク支援においては、本人側、事業所側、主治医側の3者の協働体制構築のための働きかけを「コーディネート」と呼んでいるが、このコーディネート機能が果たす役割も非常に大きいといえよう。

### ii) 支援終了時のアンケートのまとめ

支援終了時に行ったアンケート調査等では、本人からは、週間活動記録の振り返りによるリズムの確立、他者の意見・考えに触れることによる自己理解の深化や同じ境遇のグループである安心感、支援者の介入による事業所・主治医とのやり取りにおける安心感などの声が、事業所からは第三者による客観的な情報収集ができたことによる安心感、主治医からは、薬物治療と複合的に行うことでの効果や復帰可否の判断材料としての有用性などの声が聞かれた。

こうした声からも、今回分析したリワーク支援の効果が認められる。

## 7 おわりに

センターのリワーク支援は3年を経過したところだが、この間にも、いわゆる「気分障害」とは特徴の異なる者への支援やリワーク支援後に職場復帰し、その後再度休職した者への支援などニーズも多様化してきている。

そうした中で行った今回の整理、分析はあくまで支援担当者の実感に基づいて行ったもので、仮説的なものである。したがって今後の実践の中で客観的な形で検証することが必要な部分も残されている。しかし、これまでの経験を踏まえて整理したということで、支援担当者の皆様にわずかでも参考になればと考えている。

# 精神障害者の職業訓練における就職支援の実際について

## －国立職業リハビリテーションセンターの実践報告－

○山森 恵美（国立職業リハビリテーションセンター 障害者職業カウンセラー）

大元 郁子・野村 隆幸・杉本 理恵子・市川 典子・岡田 尚子（国立職業リハビリテーションセンター）

### 1 はじめに

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成18年4月1日から雇率の算定対象に精神障害者が加えられる等、精神障害者に対する雇用対策の強化が図られたこと等から、職業能力開発の分野においても精神障害者に対する職業訓練の充実が求められている。

国立職業リハビリテーションセンター（以下「当センター」という。）においては、平成14年から精神障害者の職業訓練を実施してきたが、受け入れを開始して約5年が過ぎ、徐々に指導・支援の実践を積み上げており、既に「職業訓練における適応支援」や「効果的な職業能力開発」については発表の機会を得た。これらに加え今回は当センターが取り組んだ就職支援を中心として、現時点での知見や成果を紹介する。今後の精神障害者の職業訓練の普及・拡充に繋がれば幸いである。

### 2 就職支援の現状

#### （1）訓練生の就職状況

表1 就職者の推移 ※就職者数/修了者数 (人)

訓練系	入所者	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
メカトロ系		0/1	—	2/3	4/4	1/4
デザイン系		0/1	1/1	0/2	1/1	—
ビジネス情報系		0/2	—	1/3	3/3	2/3
職域開発系		—	1/2	2/3	1/2	3/3
合計		0/4	2/3	5/11	9/10	6/10

表1に入所年度毎の訓練系別修了者と就職者の推移を示した。17年度入所生までは修了年度末現在の就職状況である。18年度入所者は平成19年8月6日に修了しており、9月末現在で就職者が6名となっている。就職活動中の者が4名（うち内定者が2名）であり、19年度末では8割以上の就職が見込める。

就職者の推移は、17年度入所生以降就職者の割合が増えている。平成18年4月より精神障害者が雇率算定の対象となり企業側の受け入れの間口が広がったことが影響していると思われる。

#### （2）就職先の状況

表2に入所年度別修了生の就職先職種を示した。職種別に見ると、製造系5名、事務系10名となっている。この結果は対象者が訓練コースに近い職種で就職していること、事務系や製造系の職種の求人が多いことを反映している。

雇用形態は契約社員8名、パート14名で、正社員で就職した者はいない。フルタイム勤務（週5日で1日7時間程度）は5名、短時間勤務（週3、4日で1日6時間程度）は17名である。修了生の多くは、短時間勤務で就職しているが、就職後、数ヶ月単位で時間をかけ、勤務時間を段階的に延ばしている修了生もいる。

表2 年度別修了生の就職先職種 (人)

業種	職種	15年度	16年度	17年度	18年度	
製造業	検査・検品	1	1	1	0	
	部品加工	0	1	2	0	
	事務	0	0	1	1	
	その他	0	0	1	0	
情報通 信業	CADオペレータ	0	0	1	0	
	郵便物仕分配送	0	0	0	1	
運輸業	事務	0	1	0	1	
小売業	食品販売補助	0	0	0	1	
金融業	事務	0	0	1	0	
サービス業	CADオペレータ	1	0	1	0	
	事務	0	2	1	2	
合計		2	5	9	6	
製造系合計		5		事務系合計		10

### 3 就職支援の流れ

#### （1）職業準備性の向上

精神障害者は就職のために、十分な自己理解ができていないこと、疲労やストレスに対するセルフコントロールができること等の職業準備性が整っていることが必要である。

当センターでは、①グループワークや②個別相談を通して、障害特性の理解を促し、自分にあった働き方について整理できるよう支援している。

#### ①グループワーク

20あまりのテーマで順次実施している。以下に具体的テーマの例を示す。

- ・「健康管理」:自分のストレスの特徴を整理し、その対処方法を考える
- ・「働くために必要なこと」:自分の職業能力や働く準備性について考える
- ・「働き方について考える」:障害の開示のメリットやデメリットについて意見交換を行い、自分にあった働き方について考える

## ②個別相談

グループワークの内容を受けて、自分にあった働き方について、より具体的に考えていくよう、個々の状況に応じて相談、支援を行っている。

### (2) 職業準備活動支援

#### イ 事業所面接準備

事業所面接の事前準備として、企業研究や面接対策等の就職ガイダンスを実施している。また個別に応募書類の作成への支援や面接対策として模擬面接を行っている。

模擬面接では、面接のマナーについて助言している。それに加え、事業所の理解を得るため自分の言葉で伝えるべきこと(障害特性、配慮事項、自己PR等)を適切に伝えるための練習を行っている。自分の言葉で適切に伝えるためには、十分な自己理解ができていて、自分にあった働き方が整理されていることが前提となる。

#### ロ 体験的職場実習

精神障害者の中で若年で発症し、就労経験がほとんどない訓練生を対象に、体験的職場実習を実施している。実際の職場と職務を体験することで、働くイメージを構築したり、働く上での課題の自覚を促し、自己理解の向上を図る。

### (3) 就職活動支援

#### イ 職業相談

精神障害者の職業相談ではまず障害の開示・非開示について整理を行う。その上でこれまでの経緯、訓練状況を振り返ったり、また具体的な就職活動や職場実習をとおり、障害特性等の自己理解を促し、自分にあった働き方について整理を行う。

#### ロ 職場開拓

職場開拓の方法は、各労働局主催の障害者就職相談会への参加、公共職業安定所(以下「安定所」という。)の利用、当センター見学企業へのアプローチ等が挙げられる。

精神障害者の職場開拓として、当センターでは、事業所と本人相互に無理のないマッチングを図るこ

とに重点を置いている。

その進め方は、①本人の障害特性を事業所に伝える、②具体的にどのような配慮が必要か、その配慮によりどのような仕事ができるのかを明確にする、③本人が適応し能力を発揮できる環境を事業所が設定できる可能性を検討する、④本人の特性に応じた環境を設定することが、事業所のデメリットとならないかを確認する、としている。

## ハ 事業所への同行面接

事業所面接の機会を得た時は、多くの場合、面接に同行している。その時は、前述の職場開拓の流れで、事業所と相談を行っている。

## ニ 就職を前提とした職場実習

精神障害は、見た目には分かりにくい障害であるため、面接だけではその障害特性が十分伝わらないことが多い。このため多くの訓練生が職場実習を実施し、事業所が考える職務内容とその環境が本人の条件と一致するかどうかを体験的に確認している。一致しないことがあれば、事業所の対応が可能な範囲で、訓練生にとって適応しやすい環境を整える等、環境調整を行う。

職場実習は2週間前後の期間で設定し、その間に本人の緊張緩和、適応状況確認、環境調整のための相談等で4回程度事業所訪問を行っている。

## ハ フォローアップ

### (イ)フォローアップの考え方

精神障害者は新しい環境への適応に時間を要すること、そして病状の不安定さを抱えている場合が多い。また多くの事業所が雇用継続を不安に思っている。こうしたことから、本人支援、事業主支援として就職後のフォローアップは必要不可欠と言える。

当センターは就職の際、訓練状況や職場実習の状況から課題を整理し、対処方法を具体的に示すフォローアップ計画を策定し、その計画に沿って、フォローアップを実施している。その時、当センターのみでの支援では、本人を支えることは困難なため、医療機関、生活支援機関や就労支援機関との連携を重視している。

### (ロ)関係機関との連携

精神障害者の職業生活を支えるためには医療機関、生活支援機関、就労支援機関の連携が重要である。このため当センターでは、そうした支援機関の利用がない場合は、訓練期間中から本人に働きかけ、その利用を促している。このように就職後の安定した生活のための支援ネットワーク作りに努めている。

#### (4) 事業所への支援

事業主支援の中では、雇用管理上必要なこと、どのような配慮をすれば、職場定着が可能となるかを教えて欲しいとの要望が寄せられることが多い。そのため事業所面接時や職場実習期間中に、以下のような情報をより具体的に伝えている。

表3 事業所に伝える内容と具体例

内 容	具 体 例
具体的な症状 (不調のサイン)	不眠、イライラ感、被害的思考、衝動的行動等
対処方法	頓服を飲む、適度な休憩を入れる等
配慮事項	こまめに休憩を入れさせて欲しい、口が渇くので水分補給をさせてほしい等

表3に事業所に伝える内容と具体例を示した。これらの内容を文書にまとめ、本人の了解のうえ事業所に情報提供を行うこともある。

#### 4 事例

##### (1) 事例1：技能を身につけるとともに自分にあった働き方を学び就職したケース

<属性>

経歴：高卒後、郵便局アルバイト、電話オペレータ等5社程度の勤務経験あり

障害状況：精神保健福祉手帳2級(統合失調症)入所の8年前、内科検査入院のストレスで発症し、ひきこもり、抑うつ状態となった。ストレスがかかると頭痛・腰痛等の身体症状が出現した。頑張りすぎて無理すぎる傾向があった。

本人の希望：電子CADの技能を身につけ、正社員での就職を希望していた。

<訓練状況>

電子機器科電子CADコースに入所した。

入所当初は、フルタイムの訓練受講が困難(風邪、腰痛、不安発作等で遅刻、欠席)であった。このため、訓練開始時間を遅くしたり、週半ばに休みを入れるなどで対処した。入所3ヶ月頃には、徐々に慣れて、訓練受講は安定していった。

半年経過後就職活動を開始し、安定所で情報収集し、正社員の求人に応募したが、2、3社不採用が続いた。就職活動のストレスから訓練受講が不安定となり、欠席が増えた。こうした経過から、無理しすぎることで不調となることを自覚し、勤務の条件をパート(短時間労働)に切り替え、就職活動を再開した。安定所の一般求人に応募し、事業所の理解を得て、職

場実習後採用となった。

<就職状況>

A社(ソフトウェア開発業・従業員数32人)

仕事内容:CADオペレータ

勤務時間:週3日(月・水・金曜日)

1日6時間 (10時~17時)

処遇等:パート 雇用・労災加入

環境調整:環境に慣れるまではフルタイム勤務では負担が大きいため、短時間勤務とした。朝が弱いので出勤時間を遅くした。頑張りすぎて無理して続かなくなるので、当面残業は避けることとした。本人は適度に休憩を取るようセルフコントロールするが、周囲からの声かけ等もお願いした。

<フォローアップ>

就職後、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という)のジョブコーチ支援事業を活用した。2週に1回事業所を訪問して適応状況を確認し、2週に1回地域センターで相談を行った。頑張りすぎないようにセルフコントロールができるよう支援した。休憩も取らずにのめり込んでいないか、残業、仕事の持ち帰りをしようとしていないか等をジョブコーチ、事業所と共に確認した。

現在は就職後1年3ヶ月経過して、段階的に勤務時間を延ばし、週5日、10時~18時の勤務となり、近々正社員となる予定である。

##### (2) 事例2：新たな技能修得よりも自分にあった働き方を学ぶことを優先して就職したケース

<属性>

経歴:短大卒後、営業アシスト、データ入力等事務職中心に6社程度勤務経験あり。

障害状況:精神保健福祉手帳3級(統合失調症)

入所の8年前、3カ所目の事業所を退社後発症した。不眠等の症状があった。頑張りすぎる傾向や対人関係に過敏になる傾向があった。

本人の希望:訓練で簿記1級やエクセル2級等の資格を取得し、金融機関等の事務職でフルタイム勤務(できれば正社員)を希望していた。

<訓練状況>

OA事務科OAビジネスコースに入所した。

既に簿記2級の資格取得済みではあったが、訓練早期に実力テストを行った結果、3級の復習から行った方がよいということになった。技能は復習中心に行い、訓練を、無理しない、頑張りすぎないことを学ぶ場として位置づけた。訓練受講は受診以外ほとんど休むことはなく安定していた。訓練の進め方、就職活動の方針等、主治医、家族と確認し、本人が訓練

の物足りなさを訴えた時、焦らないように、無理しないように諭す等同一の対応をするようにした。

入所後5ヶ月で就職活動を開始した。主治医との相談で短時間勤務から始めることとなった。その頃から資格への拘りがなくなり、就職活動と訓練のバランスが取れるようになった。障害者の面接会に参加し、職場実習を経て採用となった。

<就職状況>

B社(サービス業・従業員数260人)

仕事内容:一般事務(庶務的業務を担当)

勤務時間:週4日(月・火・水・金曜日)

1日6時間(10時~17時)

処遇等:パート 雇用・労災・健康保険、厚生

年金加入

環境調整:環境に慣れるまで時間を要するので、負荷を軽くするため、難しい判断を要する仕事、短納期の仕事等を避けるよう調整した。対人関係に過敏であるため、当センターが本人の話を聞く等で支援することとした。

<フォローアップ>

就職後、地域センターのジョブコーチ支援事業を活用した。2週に1回事業所を訪問し、本人の不安や悩みを聞き助言する等精神的支援を中心に行った。また、悩みを相談できるところを増やした方がよいと判断し、生活支援センターの利用を勧め、就職後活用している。

現在は就職して半年経過し、勤務状態が安定しており、事業所、主治医、生活支援センター、ジョブコーチと相談し、勤務時間を段階的に延ばす予定である。

### (3) 考察

両事例の共通点は、訓練をとおし、自分にあった働き方を学び、事業所の理解を得て、採用となったところである。その後も無理のない働き方であるため、不応状態になることなく、定着している。

両事例とも入所当初は正社員を強く希望していたが、相談や就職活動を通し、自己理解を深め、障害のことと働くことについて現実的に考えられるようになっていく。

ここで紹介した事例は、就職し定着しているが、必ずしも全ての修了生が安定して働いているわけではない。継続困難なケースは通勤、勤務時間等どこかに無理がある場合が多い。

精神障害者の職業訓練は、技能付与だけではなく、並行して、どのような働き方を選んでいくのかというのを整理することが非常に重要である。これらの

事例は、職業訓練という枠組みが、自分に合った働き方を知る場として、また支援者が事業所に伝える情報を整理する場として、有効であることを示唆している。

## 5 まとめ

雇用率算定の対象となったことは、精神障害者にとって、就職活動の追い風となっている。しかし、求職者、事業所、支援者にとって、目指すところは単に就職することではなく、職場定着である。職場定着のために当センターが課題とするところは以下の2点である。

### ①事業主支援のノウハウの蓄積

ここで言う事業主支援とは、個々人の雇用管理の方法をより分かりやすく、具体的に事業所に伝えることである。即ち、訓練をとおして得た本人の障害特性等を的確に伝えること、個人的条件に合わせた環境を作るために、事業所に助言することである。こうしたノウハウは、支援者個人の中では蓄積されているが、当センター全体のノウハウとしての整備はこれからの課題である。

表3で示した内容等について一定の様式化を図るなどにより、事例毎に情報を蓄積し、新たな支援場面で具体例として事業所に示すものとしていきたい。

### ②フォローアップの拡充

現状の体制の中ではどうしても訓練生への支援が主体となり、修了生への手厚いフォローアップが実施しにくい状況である。一方で精神障害者にとっては特に職場定着のための支援は必要である。このため、地域の支援機関と連携を密にし、状況に応じた支援体制作り努めているが、フォローアップの必要な修了生は今後増えていくため、地域の支援機関との更なる連携を図りつつ、フォローアップを拡充していく必要がある。

### <参考文献>

- 1) 「精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究—技能訓練と職業生活支援—」障害者職業総合センター (2006年3月)
- 2) 「精神障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために~指導・支援者のためのQ&A~」障害者職業総合センター (2006年3月)
- 3) 「精神障害者に対する職業訓練・指導技法実践報告」障害者職業総合センター (2007年3月)

# 能力開発訓練施設における精神障害者就労

## －就職後の定着支援について－

○山崎 真里（精神障害者能力開発訓練施設ジョブサポートえひめ サポートスタッフ）

東 寛子・河野 聡子・村田 暁宏・谷口 学・西宮 由貴子・高岡 淳子

（精神障害者能力開発訓練施設ジョブサポートえひめ）

### 1 はじめに

当施設は、社団法人 愛媛県精神障害者福祉会連合会の運営する精神障害者能力開発訓練施設である。愛媛県から委託を受け、2005年6月からスタートした。昼食弁当の配食サービスやパソコン基礎技術習得などを主な訓練内容とし、2年間の訓練期間を経て、一般就労を目標とし訓練している。年間定員10名、昨年度初めて1期生が修了した。修了時点では10名中9名の就職率であった。

継続が難しいといわれる精神障害者の就職後の状況とその支援について整理し報告したい。

### 2 修了生の状況

#### （1）修了生の就職状況

当施設の就職の流れとして、まずは職場実習を行い双方でマッチングをし、就職となる。2007年9月末現在の就職状況は以下の通りである。

- ◆ ハウス農業 農作業 3名
- ◆ ホテル 食器洗浄 1名
- ◆ スーパー 青果部門軽作業 1名  
惣菜部門軽作業 1名
- ◆ 郵便局 郵便物仕分作業 1名  
事務 1名
- ◆ 老人ホーム 館内清掃 1名
- ◆ 旧授産施設 訓練継続 1名

上記中、離職者 3名

上記の通り、半年経過した時点で3名の離職者が出た。この両方の結果（継続、離職）の原因として何があったか、また何が考えられるかを考察し報告としたい。

#### （2）就職後の支援内容

先ほども述べたように、継続が難しいといわれる精神障害者就労において、どのような支援がよいのか、今も試行錯誤中である。その中で現在行っている支援が以下の通りである。

- ◆ 定期のOB会  
月に1度修了生が集まり談話する会
- ◆ 定期的な職場訪問  
月に1回程度就職先を訪問し現在の状況を双方と相談・調整
- ◆ 緊急時の職場訪問  
体調不良時や離職時など訪問し調整
- ◆ 日々のフォロー  
メールや電話にて相談支援

### 3 継続事例と離職事例

2の状況の中でこの半年にあった事例をいくつか挙げたい。

#### （1）継続事例

①Aさん：女性40代、郵便局 事務作業

表1 Aさんの支援経過表

主訴： 体力がないため、仕事を続けられるか不安		
年月	項目	内容
4 ～ 5 月	本人の訴え	「さびしい」、「コピーのとり方がわからない」、「しんどい」 電話がほとんどでほぼ毎日。

	支援内容	施設スタッフ： 「大丈夫」「できている」「支える」ということを伝え続けた。また多少の体調不良時でも頑張っていくこと、そうでないと給料にも響くことを伝えた。
	支援の評価	「そうですか」「そうですね」と納得することがほとんど。初日の次の日はしんどかったので休んだ以外は毎日出勤できている。ただこの時期は不眠も時折あったので薬の調整を主治医と相談しながらしていた。
6月～7月	本人の訴え	少しずつ連絡の頻度が減る。毎日だったのが、時々連絡のない日も増える。また電話代のこともありメールによる連絡がほとんどとなる。 しんどいという体調の訴えはあるが、以前の内容に加えて「挨拶してくれなかったように思えた」とか「何度も聞いて悪い」等の職員さんとのコミュニケーションのとり方についてが多くなった。 また最初は絶対無理と言っていた電話対応に挑戦する余裕が出てその相談が増えた。
	支援内容	以前と同じ。コミュニケーションについてはAさんから声をかけることを提案していた。まずは自分から気持ち伝えるようにすること、そしてそのように言えば大丈夫と伝えた。
	支援の評価	薬に頼ることなく眠れるようになる。毎日出勤できている。 電話対応も時間を区切るなどをして、少しずつできるようになった。
8～9月	本人の訴え	大抵訴えは一緒であったが、大分不安も落ち着く。メールの頻度も週に1～2回程度となる。 ただ民営化についてはこの先どうなるか不安であった。

	支援内容	以前と同じ。ただ半年を過ぎようとしている節目と民営化のこともあるため、一度本人・職場の上司・施設スタッフで話し合いを持った。今まで本人と行ってきた経過を3者お互いに話した。また民営化については不安をそのまま話し、「支える」ということを言っていた。
	支援の評価	業務の中では自分の思っていることを話す機会が取りにくいいため、話し合いについてはよかったとのこと。その後はあまり民営化にあたり不安が大きくなることもなく、業務に追われて充実した日を送っている。

②Bさん：男性40代、老人ホーム 館内清掃

表2 Bさんの支援経過表

主訴： 体力がないため、仕事を続けられるか不安		
年月	項目	内容
4～5月	本人の訴え	「しんどい」「体力がもたん」等の訴え。 月・水・金の仕事終わりに施設におかずを買いに来所。まちまちだが長いときは1時間強休んだり話したりしている。
	支援内容	施設スタッフ： 常に訴えを「そうですね、大変ですね」と聞き続けた。ただ最後に多少の体調不良時でも頑張っていくこと、そうでないと給料にも響くこと、そして職場の対応のありがたさを伝え続けた。

	支援の評価	「無理やわい」と言いながらも最後には「頑張ろうわい」「あんなに優しいとこはないよなあ」と話して帰られた。また「初めてゆっくり休めたわい。ありがとう」と帰ることが多かった。特に職場の方の「優しい」という訴えが常に変わることなく、大きな支えになっていた。
6月～7月	本人の訴え	「しんどい」という訴えが少し様相が変わり、特に「腰が痛い」と強く訴えるようになった。体調不良を訴え、仕事を休むことがあった。車検が迫っていてお金の心配が大きく、それにより症状が出ていた。
	支援内容	仕事を休んだ日に連絡を取り合い、病院ワーカーさんに自宅訪問に行ってもらい、話を聞いてもらった。その後職場とも話し合い、体調をみるということではしばらく午前中だけの仕事とした。
	支援の評価	車検の支払が済み、また腰痛の整形治療もだいぶ落ち着いたため、症状は落ち着き、仕事を自分なりにこなすようになった。
8～9月	本人の訴え	「しんどい」という訴えは変わらずではあるが、落ち着いてきた。ただ暑さのため体力の消耗は激しいとのこと。
	支援内容	病院ワーカーさんの勧めで午前のみからそろそろ元に戻してはどうか、と言われたと訴えがあった。本人もしんどいけど頑張れそうとのことであるが、自分からは中々言い出せないようであったので、施設スタッフが職場に連絡を取りその旨を伝えた。その後本人と職場の話し合い、現在は休前日のみ早めであるが、基本的には元の勤務時間に戻した。

	支援の評価	その後も大きく体調崩すことなく、頑張っている。またやはり常に「周りの人が優しい」ということが変わりなく言っている。時間変更の際、以前にはあまり見られなかった「仕事が残っている」「汚いところがある」「あの時間ではこなせない」等話すようになった。
--	-------	---

## (2) 離職事例

Cさん：男性40代、スーパー 惣菜部門軽作業

表3 Cさんの支援経過表

主訴： 体力がないため、仕事を続けられるか不安		
年月	項目	内容
4～5月	本人の訴え	「朝がしんどい、吐く」と訴えある。月に2～3回は休んでいたが、スタッフに相談はなく後日OB会にて話す。
	支援内容	施設スタッフ：訓練期間中にも同様の訴えがあり、その都度毎日通うことを指導してきた。朝の吐き気は精神的なものであり、家を出さえすれば仕事をするのが可能なため、朝電話をかけて出勤を促した。
6月～7月	支援の評価	「そうですか」「そうですね、頑張ります」と言うが、どこか人ごとのようであった。また2、3週間すれば同じことの繰り返しであった。朝電話をし出勤を促しても5分後に欠勤の電話をしていた。
	本人の訴え	3～4日連続して欠勤し、話を聞くと「幻聴がある」と言う。(幻聴があったという訴えは今まで一度もなかった)

	支援内容	<p>受診を勧め支援者である市保健師と連絡を取り、対応を協議する。受診日に市保健師及びスタッフが同行して、本人と話すとともに、主治医と対応について協議する。病状は決して悪くないが「辞めたい」という意思が強い。しかし辞めることの重大性が理解できていないようにみえたため、2週間の療養期間を勧め、自分がどうしたいのかを考えてもらうこととした。病休の間は本人が以前利用していた作業所の通所を勧め本人も納得する。</p> <p>病休明けにどうしたいかをスタッフと市保健師とで本人に聞く。辞めたい気持ちが強いが、辞めたいと言えず最終的には「頑張ります」と言い、職場復帰する。しかし4～5日後に行けなくなり、スタッフから退職を勧める。本人すぐに納得、退職にいたる。</p>
	支援の評価	<p>2週間の病休の間に思い直すことを期待したが、しんどいことから回避したいことしか考えられないことは変わらなかった。仕事への責任感を理解してもらうことは難しかった。</p>
離職後	本人の訴え	<p>OB 会にて「休んでいても朝はしんどい」と訴える。</p>
	支援内容	<p>しばらく自宅にてどういう生活をしたいのかを考えてもらう。</p>
	支援の評価	<p>母親は焦っているが本人にはその気はない。母親の勧めによりパソコン検定を受検し合格するも、仕事に就きたいと話すことはない。本人が焦るまで、もう少し様子を見たいと思う。</p>

#### 4 まとめ

継続事例も離職事例も、またその他の修了生をとってみても就労で最も不安なのは「体力がない」ため続けられるかどうか、であった。また修了生全員と言っていいほど、この半年で体調不良や人間関係で「しんどい」ことを経験した。そこで持ちこたえられた人、持ちこたえられなかった人を考えると、“就労のモチベーションをどこに持てるか”であった。

Aさんにとって「しんどいときに何故仕事に行くのか」の答えは「生活」であった。Bさんにとっても「生活」であった。また他の人は「役に立てる人になりたい」など「社会参加・自立」であった。それらが支えになり良い循環を生んだ。「生活を支える」ため就労が必要だから、「相談」も「調整」もできた。また人間関係の悩みもそれがあるから、素直に受け止め、乗り越えられる。

離職者にとってみると、仕事に対するモチベーションが低く、しんどさに直面したときに乗り越えられなかった。

また就労は“関係性”であることも大きかった。Aさん、Bさんは障害がありながらも頑張る姿を見せることで、職場の方も本人の努力を評価し多少体調が崩れたときも対応してくださった。Cさんについても職場は最大限受け入れようとしていたように思うが、本人は休むことで周りに迷惑をかけることを説明しても結果的には、欠勤を繰り返し、周囲の理解や協力を得ることも難しくなった。

精神障害者就労において、成功の鍵になるものは本人のモチベーションをいかに維持させるか、それに対し支援ができるかであった。今回就労を支援するにあたり、当施設スタッフのみの支援ではなく、病院ワーカーなどの複数の支援者での支援を心掛けた。Aさん、Bさんは複数の支援者を上手に活用することでモチベーションを維持し、就労継続できている。Cさんも支援者があるもののモチベーションが低いためか本人の訴えが少なく、本人のモチベーションを維持するための支えは難しかった。

# 笑顔・安心・はたらける♪ ver2.0

—自分の気持ちで☆自分のペースで—

加藤 宏昭（リワークあっぷる 就業支援スタッフ）

## 1 はじめに

とあるドラッグストアの面接が終わった後の帰りのバス車内で、「面接中作業所のことも聞かれて、今まで作業所に通って何の意味があるのかって思ってたけど、話している最中にリハビリの過程とかも自分で分かってきて、今日始めて作業所に通っていて良かったと思いましたよ。」と話してくださった方がいます。Aさんと出会ってから4ヶ月目の出来事でしたが、思い起こせば「今すぐはたらきたい、このままでは怠けてしまう」と、いつも焦燥感に満ちた雰囲気切実に訴えられていた方が、「今日の面接は良いに付け、悪いに付け5分5分ですね。受かってるといいな」と笑顔で話す日がこんなに早くやってくるとは想像ができませんでした（Aさんには失礼かもしれませんが）。残念ながらこのドラッグストアの面接は落ちてしまいましたが、その後面接中に感じた次回までに修正しておきたいことや、学びなどを踏まえてリワークあっぷるを利用されています。

この4ヶ月の間を簡単に振り返ると、気持ちの表現の仕方が大きく変化したように思われます。そして新しい出会いの中で自分に気づき、成長していったように近くで感じていました。現場へのマッチングや、制度の使い方、企業へのプレゼンテーションのあり方、アフターフォロー、地域連携などが重要事項として挙げられます。それらとは別に現場の感覚としては、①本人が自分を感じ、②気持ちを表現していくことによって、③本人自身が自分のこととしてはたらく生活を考え、④本人にとって一番良いはたらく生活を志向できるのではないかと考えられます。本研究ではその期間を振り返り、途中で出会った専門職との関わりの中で共に育てて行ったカスタマイズの支援と、就労移行支援の本質とは一体どういうものなのかを考察としていきたいと思えます。

## 2 リワークあっぷるのご紹介

平成19年4月に開設された就労移行支援事業所（6名定員）です。

自分の気持ちで  
自分のペースで  
こころとからだにやさしい  
あなただけのはたらく生活を♪

をテーマに、シンプルにはたらきたいという希望をお持ちの方が、はたらくことで自然と向き合うそれぞれが抱える本質的な問題点を本人の気づきに沿いながら見つめなおしていくことで、それぞれにあったはたらく生活を見つけていくことを支援しています。

## 3 Aさんと過ごした日々(回想録)

### 【Aさんプロフィール】

34歳 男性 統合失調症

これまでの就業体験

半年間 スーパー鮮魚部門

8年半 百貨店デイリー部門（6年目に発病）

その後作業所を3年半利用の後、この4月からリワークあっぷる利用となる。

以前利用していた作業所の方から、他者への攻撃的発言が目立ち、それがAさんのはたらくことを難しくしているように思われるという申し送りがあり、最初の面接では特に注意をしながらこれまでの就業について話を伺いました。会社の事情によりリストラが激しい中、利益を生み出すことと、仕事に対して楽しさや充実感も見つけていたため、Aさんは文字通り上司ともぶつかり合いながら必死で仕事をこなされていたようでした。そんな中疲れがたまってしまう、発病されたそうです。さて申し送りにあった攻撃的発言ですが、仕事を必死でこなしていた頃聞き届けられなかった献策を話していたころのように、今日の前で起こっている下請け作業内での他メンバーのやりづらそうな場面を見て、献策と思い自然と口をついて出てきているようです。よくよく聞いてみると言葉は少々荒い部分があるものの、相手を思う気持ちの中からこぼれている言葉であることが分かりました。そしてその気持ちがつのってしまうことや、そのことを思うことがきっかけで過去起こった出来事を思い出し、必要以上に疲れている様子でした。また日常生活場面でも同じように、相手のことを思うあまり強い口調で話しかけてしまい、関係性を悪化させることが多いとのことでした。そのため利用に当たっては、今後の作業面での改善など就業全般についての目標ではなく、Aさんが生活場面でも苦しい場面を引き起こしてしまう本質的な問題点について、少しずつ考えていくこ

とを目標としました。

利用を開始してからしばらくは他メンバーの様子を見て感じたことでの気持ちの整理の相談や、作業中に出てしまっていた他メンバーへの言葉のことについて振り返る日々が続き、普段から自分の起こしたことと向き合いながら過ごしていたAさんであっても、苦しい日々だったのではないかと感じています。2月ほど時間が経過したときに、今の状態で就職が決まったとしても、最初のときに一人で現場に出て行くことに不安を感じるということで、ジョブコーチ制度を利用したいという話があり、障害者職業センターの門を叩くこととなりました。また数少ない関係性の中で、Aさんのことを見続けているとあたらしいアイデアも浮かばないこともあり、私自身も別の視点が欲しいと感じていた時期でもありました。

当日は利用のためのガイダンスを受け、その後個人面談となりました。個人面談の際にこれまでやってきた仕事や、退職理由等について深く突っ込んだ質問等があり、それについて答えていくと、自分自身に負のベクトルを向けなければならない質問も数多くありましたが、よく整理された気持ちで最後まで答えられていました。障害者職業カウンセラーの方から、「今すぐ仕事が見つかったとして、Aさんははたらけるとお思いますか？」という質問があったときに、それまで力みながら真正面を向いて答えていたAさんが、「うわぁ～どうしよう。もうちょっと時間がほしいかなあ。加藤さんはどう思いますか？」と聞かれたので、「Aさんが思う気持ちで答えてください。」と返したところ、少し照れた笑顔で「今は少し早いような気がします。」と答えられたことは、Aさんとの関わりの中での忘れることのできない一場面となっています。この面接以降、様々な場面で以前より力の抜けた言葉や、気持ちの表現が出てくるようになりました。この日に立てたプランは職業評価を受けつつ適正を把握しながら少し落ち着ける時間を作り、その後ハローワークでAさんの条件にあう仕事をゆっくり探していくというものでした。

障害者職業センターを利用していく上で医師の診断書が必要となるため、これまでは体調面の変化が大きな方だったということもあり、就労移行へ向けた取り組みをしていくのでその上での注意事項などを仰ぐ意味合いで受診同行をしました。医師からは、「これまでの治療の経過を見ても、今が一番落ち着いているように思うので、やってみないことには分からないけれども、病院としてもAさんの体調には気をつけていきます。」

という言葉いただきました。とても協力的な言葉だったため少々驚きもありましたが、一番驚いたのは当日本人が受診を忘れていたことでした。当時はまだはたらいていくことや生計を立てていくことと、健康管理が結びついていなかったのかもしれませんが。後日再度同行したさいに、それまでは受診自体まちまちだったAさんですが、受診間隔が開きすぎて薬が利かない状態になってしまっただけでなく、はたらくことが難しくなってしまうこともあり、また、血中濃度の変化に気をつける必要もあるので、定期受診と定期検査を実施することを確認しました。大好きなお酒についても、水分を多く取ることによって血中濃度の下がりが早くなってしまうので、飲むなどは言わないものの、量についてはほどほどにとの指導もありました(Aさん！お酒飲み過ぎてませんよね?)。

利用開始から2ヶ月以上が経過したころ、はじめてハローワークへ顔合わせに行くこととなりました。ハローワーク自体は以前の作業所時代から利用していたこともあり、Aさんのことも良く覚えてくださっていました。これまでの支援機関等について利用の経過や、現在の気持ちで過去の就業体験をどのように捉えられているかなどの質問があり、障害者職業センターで話した時よりも整理された言葉で、面接終了後に「前よりも自分の気持ちが話せたような気がする。」と感想を述べられていたのは印象的でした。Aさんからも少し気長に就職先を探して行きたいという話もあり、ゆっくり探していきますよということを確認しました。

ところが求人というものはタイミングが命ということもあり、なかなか思惑どおりにはいかないもので、一月も経たないうちにAさんに合いそうな求人が出たので、Aさんに確認したところ、「ぜひ受けたい」とのことでした。履歴書作成や面接練習などをハローワークの担当者とともに進めることとなりました。大手チェーン展開の薬局での品出し、バックヤード整理等の仕事で、小売経験が豊富なAさんにとっては作業面だけでいえばそれほど高いハードルではないということだったため、面接に向けてAさんは「鏡文」と、履歴書の志望動機になにを書いていくかなどを中心に考えて行くこととなりました。静かな場所を選び、遠くまでAさん自身の使いやすい履歴書用紙を買い求め、出来上がる度に筆者や、ハローワーク担当者と付け合わせをしながら書き上げられていました。その頃はAさん自身の思いを話すこともできたため、志望動機作成においても「Aさんの今の気持ちを率直に表現してみてください」と伝えると、いつも話されていた気持ちが良く表現できている志望動

機になり、3人で「良い履歴書ができたね」と言い合ったことは心に残る場面となりました。

面接前に面接会場や近隣のお店を自主的に見学され、面接当日を迎えました。面接中は、「鏡文」や履歴書に基づいて質問がありましたが、受け答えでつまることなく、質問に対してご自身の気持ちを率直に答えられていました。面接場面に同席させていただいたのですが、後見人というよりは、推薦人という立場が適切な表現と思えるほどで、ご本人が話してくださった内容の補足はあまりなく、制度の使い方や、ハローワーク・障害者職業センター・リワークあっぷるが本人のはたらく生活をどのようにサポートしていくかの簡単な説明で終わったことを覚えています。

面接が終わった後のバスの中、面接場面で話した内容を振り返りながら、「今日は自分の気持ちが出せたと思うから、五分五分だけど受かって欲しいなあ」と話されていました。そしてバスの中でAさんが話してくださった次の一言が、今回の発表の原点であり、原動力にもなったのでご紹介させていただきたいと思います。

“面接中、はじめて作業所に通って良かったと思いました。”

以前からそう感じていたのかと面接現場では思っていたのですが、どうやら面接がきっかけで考えるところがあったようです。1週間後残念な結果が届いてしまいましたが、「次は職務経歴書を書いてみたい」というAさんからの申し出がありましたが、そのときにはじめて結果が重要とはいっても、成長や進化を自分自身のこととして感じていくプロセスがどれ程か大事なことであって、それがあからこそ前に進む勇気がわいてくるのではないかと感じました。

#### 4 学び篇

ここからは、これまでの関わりの中で学んだこと等を、それぞれの立場毎にキーワードとしてまとめて行きたいと思います。

本人にとってキーワードと思えること

- ① 自分の気持ちを感じる
- ② 自分のペースを感じる
- ③ 自分のこととしてはたらくことを考える

- ④ 過去の経験を(自分のこととして)客観的に振り返ること
- ⑤ 過去の経験の中での自分のがんばりを認めていくこと
- ⑥ 自分の気持ちを必要な相手に伝えていくこと

自分のはたらく生活ですし、暮らしのこと、将来のことだからこそ、いつもスタートラインは自分から。もちろん単純明快な業ではありませんから、ゆっくり時間をかけて自分の気持ちやペース、体調などを自分のものとしてつかんでいくことが重要となります。前述のことを踏まえながら、過去の経験を振り返り、その中ですべてが正しかったとはさすがにいけないまでも、自分としての努力をできていたと思える時に、マイナスだった出来事がプラスに変化していきます。

そして忘れてはいけないのは・・・

自分のがんばりを自分が認めていくこと  
自分の頑張りを見捨てないこと  
そのころのことを大切に思うこと

そしてこれからも自分として生きていくこと

障害者として暮らし始めてから、人格を否定される発言を数多く受けてきた方。発病後自分自身でなんとかがんばろうとして努力をしたものの、現在のところ本人が当時望んでいた結果に結び付かなかった方にとっては、自分の気持ちを伝えることや、自分で良いと思うこと自体が言葉にならないほど難しいことです。まずは今日まで暮らしてきたことを、自分の歩みとして大切に思うことが、なにもものにも代えがたい重要なことと言えます。はたらく生活を考慮に入れながらこれからを暮らしていく中で、安心感を持つことだったり、家族や仲間と笑い合いながら、これまでの自分の頑張りをおおしく思いながら流していくことも、就労移行支援の欠かせないファクターであると思えます。

そういったことを踏まえて・・・

就労支援のキーワードと思えること

- ① 本人の気持ちを感じる
- ② 本人の本質的な問題の見極め(悲しみや苦しみの源)
- ③ 本人の笑顔や安心材料と一緒に感じる

- ④ 本人の過去の経験を、今後の支援の最高の材料と思う
- ⑤ 本人の気づきを共に育てていく

リワークあつぷるではAさんのようにはたらきたいとシンプルに思う方にサービスを提供させていただいております。インタビューでは必ず過去の話伺います。それ自体が苦渋に満ちた内容であることが往々にしてあり、そういったことと向き合いながら話をしてくださっていることもあり、こちらとしても相当の気構えが必要と感じております。話を進めていく中で悲しみの発端に出逢うとき、相談してくださる人が涙を流されることもあります。その方の奥底にある遠い記憶がよみがえる時に、はたらく生活を困難にしている場合が多くあります。本人が抱える本質的な問題点を、“はたらく”ことだけに集中することによって忘れて行こう！とはさすがに言えません。もっとも憂うべきは、はたらくことだけに向かいすぎ、本質的な問題点と向き合っていることを、本人だけでなく支援者も見過ごしてしまい、体調を崩してしまうことです。過去と将来を考える大切な時だからこそ、マイペースで、今できることから始めて行くことが欠かせません。Aさんのように①今の自分に気がつき、②今に安心を感じ、③今をくらししていくことの気づきに応じて考えていくことが重要なのではないかと思います。上記5点をキーワードとして挙げさせていただきました。

私自身が就労支援というものを生業とさせていただいてから、3年近い日々が経過しました。数多くの方から「死んだ方がまだ」、「生きていく意味がない」、「ダメ人間です」、「この世に存在している必要がないんじゃないか」というような悲痛の言葉を幾度となく聞きました。就労支援をはじめて間もない頃は、日常生活相談のように文字通り必死で受け止めようとしていました。しかしながら日々を重ね、たくさんの方のお話を聞かせていただいているうちに、こころのうちに潜む、現場のみならず日常でも出逢う可能性のある、一瞬にしてその方のこころを真っ黒にしてしまう場面(状況)や言葉を、今の気持ちでどう捉えていくかが重要なのだと感じました。そんな思いを込めて、就労移行支援の本質だと考えている言葉を書き留めておきます。

本人の気持ちに沿いながら  
ゆっくり時間を取りながら  
こころとからだを落ち着けながら

## 5 終わりに

Aさんは平成19年10月3日現在、小売業で別事業所の面接が終わり結果を待っているところです。これまでの就業におけるご自身の活躍ぶりをいかに表現された職務経歴書を作成し、自分の気持ちを自分の言葉で話された面接を終え、「受かるといいなあ」と話されています。4月にはじめてお会いしたときには、ここまで落ち着いて就職活動をされる姿は想像もつきませんでした。緊張の高い表情で過ごされてばかりいた頃とは違い、笑顔でいることが多い今のAさんを見ると、「よかったね」といつもこころの中でつぶやきながら幸せな気持ちにひたっております。今後のこととしては、笑顔のAさんとともに、数知れない思いと、たくさんの方の手を差し伸べてこられた方と共に、Aさんの幸せを分かち合うことができれば素晴らしいなと思っています♪

自分の気持ちを知り  
自分でいいと思える自分に気がつき  
はたらいっていくことや  
くらしを楽しめる日が来るようにと☆

こんなことを思いながら、これからもリワークあつぷるに来てくださる方と共にその方にあった就労支援を創って行きながら、のんびりと毎日のことを楽しんで行こうと思っています。

最後になりますが、長い文章や資料になってしまいましたが、最後まで読んでくださってありがとうございました。

また、Aさんと過ごした250日と精神保健福祉に携わってから今日までの3537日に感謝します☆

# 「働きたい！」を応援します

## －精神障害のある方へのOJTを主体とした「就労支援」－

○渡邊 秀子（ハートピアきつれ川 能力開発訓練マネージャー）  
小林 一成・小野 さゆり・五味渕 律子（ハートピアきつれ川）

### 1 概要

精神保健福祉施設ハートピアきつれ川は、精神障害者の授産施設（福祉部）と保養施設（ホテル）が併設されている世界でもめずらしい施設である。

開設は1996（平成8）6月。ホテルは宿泊、宴会、日帰り温泉利用、研修会等の場として多種多様なお客様に利用されている一方、授産施設と協同して精神障害者の就労等に関するさまざまな事業に取り組み、試行錯誤を重ねながら就労支援活動を展開してきた。

そして開設以来、最も力を入れてきた活動が、ホテルで実施する障害者能力開発訓練事業（以下「能開事業」という。）である。

### 2 ホテルでの「働く生活」

#### （1）ハートピアきつれ川のOJT

ハートピアきつれ川の訓練の最大の特徴は、実際にお客様が利用しているホテルでのサービスを通して学ぶ、オン・ザ・ジョブ・トレーニング（以下「OJT」という。）である。ホテルには清掃から接客までさまざまな仕事があり、不特定多数の人々が来館するため、対人関係に苦手意識のある訓練生にとっては、ほどよい緊張を感じながら実際の社会を学ぶことができる貴重な訓練の場となっている。

ホテルでの訓練期間は2年間で、入校期は各年4月と10月。各期間に5名～6名が入校及び修了し、通年で見ると22名が在籍している状態となる。

最初の6か月間は集団作業による清掃業務や園芸作業等を中心とした基本訓練を行う。その後、1年半は専門コースに分かれ、実技を中心とした職場での個別実地訓練が実施される（表1参照）。

専門コースは、清掃環境整備科・ホテル科・調理配膳科の3コースが設定されており、これらの現場で職業的規律・労働習慣・専門技術を学び、体力と自信の回復や適性と能力に応じた就労をめざす。

各専門コースの内容は次のとおりである。

#### ① 清掃環境整備科

ホテル内の清掃、施設の維持管理、植栽・環境保全・周辺清掃等、施設周辺環境での実地指導により技能の習得、さらには体力の向上が図られる。

#### ② ホテル科

フロント・サービス・売店・喫茶店での清掃、受付案内、販売、精算業務を行い、一般のお客様とのコミュニケーションを通して、ホテル業における基本的な技術を学ぶ。

#### ③ 調理配膳科

食器や調理器具の洗浄、メンテナンス、さらに収納など厨房内の基本作業全般を学びながら、段階的に料理の下ごしらえ、盛りつけなどを行う。

【表1】 訓練期間（2年間）のカリキュラム

目的	第1期(0～6ヶ月)				第2期(6ヶ月～1年)				第3期(1年～2年)															
	職業意識を高める期間				責任を持った上での訓練期間				より高度な訓練期間				就労準備期間											
訓練内容	挨拶手帳作法 チームワークの取り方 接客の求め方 病気にに対する付き合い方 労働習慣の定着 ※朝礼・夜礼による現状の自己認識				実際の作業への参加 職業人・社会人としての自覚 職業規律の認識 保養施設業務の理解 ※状況判断(場の空気を読む)				高度専門科目の認識 高度専門科目の技術の習得 就労自立への導入				現場実習 就労自立への移行 研修											
ホテル科	AM 接客清掃 ベットのクリーニング PM				フロント・売店 の接客 サービス・洗い場 の接客 フロント・売店 の接客				各部署での希望と能力に応じたより専門的なプログラム 職場実習・就労活動															
清掃環境整備科	環境整備				環境整備																			
4月入校生	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10月入校生	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月

#### （2）その他のプログラム

訓練期間中は、ホテル業務に携わるだけでなく、地域交流や生活技能訓練などの要素を取り入れたプログラムにも参加してもらう。

#### ○マナー講習

ホテルの支配人が講師となり、挨拶や話し方、接客マナーなど、社会人として身につけておかなければならない基本を学ぶ（1回/月）。

#### ○パソコン講習

地元のボランティアが講師となり、ワードやエクセルなどパソコンの基本操作を学び、ハートピアきつれ川で開催されるイベントの資料・チラシの作成なども行う（2回/月）。

【表2】 一般就労者の内訳

就 職 先	人 数
特例子会社	1名
スーパーセンターA	1名
スーパーセンターB	1名
スーパーセンターC	1名
ホームセンターA	2名
ホームセンターB	1名
アパレル関係	1名
ゴルフ場	1名
建設関係	1名
食 堂	1名

H15年4月～H19年9月現在

### ○能開ミーティング（ピア・カウンセリング）

障害を抱えながら働くという同じ立場の能開生が集まり、職場や生活での困ったことや悩みなどを仲間同士で話し合う（1回/月）。

### ○イベントや研修会等

ホテルで開催されるさまざまなイベントや研修会などに参加し、その準備や片付けなどを行う。年に数回は訓練生主催のイベントも開催し、地域交流を図りながら、精神障害者の理解と啓発活動を行っている。また、家族向けのSST研修会には訓練生の家族にも受講を促し、家族調整につなげる。

### ○ABCプログラム

ハートピアきつれ川の顧問医が講師となり、ホテルスタッフと授産スタッフ、訓練生がともにグループ形式で話しあう。病気や障害についての理解、睡眠についてなど、毎回テーマを変えて行う。スタッフも参加しているため、日常の関わりの中でもプログラム内容を生かすことができ、スタッフのスキルアップにもつながる（1回/月）。

### ○外部事業所での現場実習

本人のニーズと能力を基に、近隣の事業所で1週間～10日間の現場実習を行い、実際の職場を体験し、訓練の習熟度を計る。慣れないスタッフと環境の中で、ホテル内部での訓練では気づかなかった新たな課題に気づき、その課題を基に改めてホテルでの訓練に取り組む。

### （3）これまでの実績

ハートピアきつれ川が能開事業をスタートしてから今年で11年になる。これまでに延べ94名が入校し、77名が卒業している。当初は、訓練修了生にホテルでの雇用を中心とした内部での就労支援を行っていたが、雇用人数や就労機会創設に限界を感じ、平成15年度から外部への就労支援を本格的に実施している。

外部での就労支援に移行してから過去4年間の卒業生は20名、内一般就労したものは11名、社会適応訓練4名、他の福祉施設利用者3名、その他（自宅療養等）2名である（表2参照）。

### （4）精神に障害のある方へのOJTのポイント

オープン当初、ホテルスタッフは精神障害のある方へのOJTに、多くのノウハウを持っていたわけではない。当事者とともに仕事をして経験を積み重ね、多くの関わりをもつことで、徐々にOJTのノウハウが蓄積され、それをスタッフ間で共有してきた。そのノウハウはまさに、精神障害のある方への特有の支援方法であり、他事業所で雇用される際にも実践・応用できる支援方法となっている。実際、ハートピアきつれ川では平成15年度から、これらの支援ノウハウを活かしながら外部への就労支援を展開している。

### ○一緒に働く

訓練開始時は、本人の不安が強く、口頭で指示するだけではうまく要領が掴めないことが多い。そのような時はホテルスタッフが不安を感じた訓練生とできるだけ一緒に働き、徐々に距離をとっていく。

### ○環境づくり

訓練生は慣れない環境や人間関係に緊張とストレスを抱える。表情や言動から緊張やストレスを察知したスタッフは、「職場」という場の緊張感をなくさない程度のコミュニケーションをこころみる。場の空気を和ませ、訓練生に「ここに居てもよい」という安心感を与える。

### ○SOS

訓練中に何か不測の事態が起こった場合、いつでもSOSを出せるような環境づくりをする。物理的距離を近く保つのはもちろんだが、普段から心

理的距離を近く保つことで「安心」を与え、緊急時に早急にSOSをだせる環境づくりをこころみる。

### ○睡眠と服薬の調整

睡眠や服薬など生活面がある程度安定していなければ、職場での訓練効果は上がらない。主治医と意見交換を図りながら、働くリズムに合わせた睡眠と服薬の調整を行う。月に1回、顧問医との面接を持ち、睡眠と服薬管理を行っている。

### ○仕事量が少ないとき

仕事量が少ないときは、周囲の目が気になったり変なことを考えてしまうことがあるため、何か課題を出したり、体を動かす仕事を依頼する。

### ○指示の出し方

きちんと理解出来ているか、様子を見ながら指示を出す。特に環境に慣れるまでは、状況が把握できずに混乱してしまうことが多いため、状況説明をしながら丁寧に指示を出す。

### ○シフトと勤務時間

シフトや勤務時間を自分の希望だけではなく、職場の状況に合わせてられることも1つの課題であると位置づけ、職場で必要とされる時間帯で働けるように、本人の体調と睡眠状態などを確認しながら調整している。

### ○企業的な視点をもつ

スタッフが訓練生の病気や障害について理解することは必要だが、あまり福祉的感覚に偏ってしまったり、逆に能力発揮の妨げになる。本人のスキルや状態を考慮の上、職業訓練として生産性や効率性を高めることを心がける。

### ○いいとこさがし

障害の特性からか他者の評価と自己の評価に差異がある場合が多々ある。そのためスタッフは訓練生のできる仕事とできない仕事、能力と適性がある程度見極める必要がある。スタッフは訓練生の「いいとこさがし」を繰り返し、それを伸ばしていくスタンスをとる。病気の部分をなくしていくのではなく、本来の本人がもっている「長所」をたくさん発見することが重要である。

### ○振り返り

訓練生は退社時に一日の仕事内容と出来事を振り返るための日誌を記入する。スタッフは日誌を見ることで、現場では気づけなかった訓練生の心理状態や課題を確認することが出来る。また、月末には本人、能開スタッフ、ホテルスタッフ、授産スタッフの4者で振り返りを実施し、評価（生活面・作業面）→課題設定→訓練内容の確認→就労意欲の確認などを行う。それぞれのスタッフが共通の課題意識を持ち、生活と訓練の両面から繰り返し本人に意識づけを行う。振り返りは、日誌や月末に行うものだけに留まらず、何かトラブルがあった時や悩み・相談がある時に、その時々に応じて行う（表3、4参照）。

【表3】 ○月振り返り表

○月振り返り表

氏名	チェック内容	できる 2 まあま 1 できない 0					
		本人評価		スタッフ評価			
体調管理	定期的に受診し主治医と相談ができる	2	1	0	2	1	0
	処方通りに毎日服薬ができる	2	1	0	2	1	0
	調子が悪い時や自分の症状に対処の工夫ができる	2	1	0	2	1	0
	休日や余暇の時間を利用してうまく気分転換できる	2	1	0	2	1	0
生活	からだのリズムがつかめている	2	1	0	2	1	0
	髭剃り・化粧・服装などの身だしなみが適切にできる	2	1	0	2	1	0
	規則正しく食事をとり十分な睡眠がとれている	2	1	0	2	1	0
	掃除、洗濯、整理整頓ができる	2	1	0	2	1	0
社会性	金銭管理ができる	2	1	0	2	1	0
	悩みや不安に思っていることを身近な人に相談できる	2	1	0	2	1	0
	挨拶、返事が適切にできる	2	1	0	2	1	0
	指導や助言を受け入れることができる	2	1	0	2	1	0
作業力	規則や規約を守ることができる	2	1	0	2	1	0
	遅刻、欠勤の場合に自分で連絡ができる	2	1	0	2	1	0
	場面に応じて行動ができる	2	1	0	2	1	0
	備品、用具の取り扱いが適切にできる	2	1	0	2	1	0
対人関係	作業内容を理解し自主的に作業を進められる	2	1	0	2	1	0
	適切な速さで一定の作業量をこなすことができる	2	1	0	2	1	0
	気分がムラなく作業を継続することができる	2	1	0	2	1	0
	作業能率、進行具合を考えながら作業ができる	2	1	0	2	1	0
その他	適切な言葉遣いで会話ができる	2	1	0	2	1	0
	上司やスタッフに報告、連絡、相談ができる	2	1	0	2	1	0
	休憩時に雑談などその場の人と交流ができる	2	1	0	2	1	0
	授産での集団生活において仲間とのやりとりができる	2	1	0	2	1	0
	自分の意見や要求などをうまく相手に伝えられる	2	1	0	2	1	0

気づいたこと、問題点、課題、訓練内容、今の希望(職種・住居)etc

月末に本人、能開スタッフ、ホテルスタッフ、授産スタッフの4者で振り返り、評価しながら記入する。

【表4】 振り返り記録表

振り返り記録表

氏名		月分	
実施日 月 日 :		参加者	
本人の希望	職種 就職先		
	住居		
現在の状況	生活		
	作業		
	就労活動		
来月の課題			
訓練内容			
スタアアップより	能開		
	授産		
	現場		
アドバイザー	～ABC・マナー講座・パソコン講座など～		

振り返りの評価を基に今後の課題、取り組む作業内容をスタッフがまとめ、訓練生も参照できる。

### ○トライ&エラー

訓練生には、失敗を恐れずさまざまなことにチャレンジしてもらおう。万が一失敗してもその場でスタッフと一緒に振り返り、気づき、学び、また再チャレンジする。このトライ&エラーを繰り返すことにより、訓練生の社会的スキルがみがかれ、自己肯定感が高まり、精神的に強くなっていく。そして、スタッフは常に訓練生の力を信じて見守り、ともに気づき、学ぶことでスタッフ自身も支援者としてトライ&エラーを繰り返し、ホテルでOJTをすすめる上でのスキルアップにつなげる。

### 3 おわりに

精神障害のある方は、環境変化やストレスに弱く、対人関係が苦手と言われることが多い。ホテルという多種多様な人たちが出入りする、臨機応変な対応が必要となる現場は、訓練生にとってまさにストレスフルであるだろう。ハートピアきつ

れ川の訓練生はそのような環境におかれ「負荷」がかかることが多々あるが、スタッフが「安心」を提供することにより、「働く生活」を継続することができている。

精神障害のある方が「働く生活」を実現するためには、その「負荷」自体に本人が徐々に慣れていき、課題を表面化し、スタッフ側が「安心」を中心とした支援をする必要がある。スタッフのほどよい見守りの中でトライ&エラーを繰り返し、振り返りを行い、そして着実にステップアップできる環境づくりが今、求められている。さまざまな現場で「安心」を中心とした支援環境を構築していくことができれば、精神に障害のある方の雇用環境は改善されていくだろう。

ハートピアきつれ川の就労支援は、「働きたい！」と願う当事者と、恵まれた自然、あたたかい温泉、そして地域の方々の支えと見守りの中で成長しつづけてきた。精神障害のある方を支援する上でお客様の胸をかり、OJTを実践することにより、さまざまなことを学び、そのノウハウを習得する機会を与えてもらってきた。このような豊かな経験が、これまでのハートピアきつれ川をつくり、育んできたのである。

ハートピアきつれ川は、地域の方々のたくさんの励ましと見守りに支えられ、これからも精神障害のある方の「働きたい！」を応援しつづける。