

職場におけるトラブルを想定した準備性

－ 精神障がい者が職場で定着するためのツール －

○北野 容子(社会福祉法人親愛の里 名古屋支援事業所就労支援課ジョブサポートフォルテ 就労支援専門員)

○近藤 周子(社会福祉法人親愛の里 名古屋支援事業所就労支援課ジョブサポートフォルテ 職業指導員)

1 はじめに

(1) 施設紹介

社会福祉法人親愛の里は平成13年4月に小規模作業所を開所し、その後利用者数の増加と利用目的の多様化のため「就労支援」と「日中活動の場」の機能分化をはかり第二作業所を開所した。障害者自立支援法の施行に伴い、平成18年10月に2つの作業所を合併させ『就労移行支援』『就労継続支援B型』『自立訓練(生活訓練)』の多機能型事業所(定員30名)へ移行をし、現在3年目に入っている。対象者は精神障がい者が大半であり、高次脳機能障害、発達障害、知的障害の利用もある。

就労支援は作業活動を中心に行っている。作業は5社から請負い、単純作業から複数の工程になるものまであり、それぞれのペースや能力に応じて自分たちで選択できるようにしている。一般就労へのステップとしてグループ就労にも積極的に取り組んでおり、現在リサイクルステーションでの資源ごみの回収、飲食店の食器洗いや店舗清掃、マンション清掃など6社で行っている。平成18年の移行後、2年間で6名が一般企業に就労をし、現在も安定した職業生活を送っている。施設の利用希望者は多く定員30名に対して利用は35名、待機者は6名となっている。このことから分かるように地域の精神障がい者の就労に対するニーズは強く、施設に寄せられる期待は高い。

(2) 就労支援に対する考え方の変換

就労支援開始当初はどうすれば就労できるか、どうして就労できないのかの視点から課題を拾い上げ、優先順位をつけ訓練を行っていた。その結果「〇〇が出来たら次は△△」という様に次から次に課題をたて就労に対するハードルを高くしていた感がある。利用者は「いったいいつになったら就職できるのか」という就労までの長い道のりにあきらめたり意欲をなくしたりしていた。同時に私達はどの時点で就職に進めればいいのか分からなくなっていた。時代はフリーターや派遣とい

う新しい働き方で就労する人も増え、「働く」イメージは随分変わってきた。障害を持っている人だからといって本当にこれだけの準備や訓練がいるのだろうかという素朴な疑問が、今回の取り組みのスタートである。就労支援のどこにポイントを置き効果的に進めるのかを考えプログラムの見直しを行った。具体的なイメージ作り、就労までのロードマップの作成(個別支援計画)、グループ就労や実習での体験など様々な取り組みの中で、今回はツールを活用した支援について発表したい。

2 働くイメージを具体化するツール

(1) イメージを具体化するために

就労を希望する対象者は自分たちに合った働き方が曖昧な人が多い。例えば、本人たちが持ってくる求人票や求人雑誌の切り抜きが本人の能力や実生活とかけ離れていたり、内容を理解出来ないことがよくある。また、就職に向けての不安や心配を尋ねても「人間関係」「コミュニケーション」という言葉だけで表され具体性に乏しい。そのため、ロールプレイやSSTを行うにもテーマの設定が難しく、よって効果も薄い。そこで自分がどのように働きたいかを具体的にイメージし、そのために何を訓練するか、どの制度を活用するかなどを考え、日々の職業準備訓練(以下「準備訓練」という)に活かす必要があると考えた。そこで、視野や考え方を広げ具体化することに有効なツールが何かないかを探し、N2法を取り入れることにした。

(2) N2法について

物事を論理的に考えていくための技術であり、抽象的なものを具体的に作る訓練の方法として考えをまとめる思考法である。多くの企業や講義でも取り入れられている技法であり、一枚のシート上に展開していくため、今何のどんなテーマに対して話し、考え合われているのかといった全体像を一目でつかむことができる。そのため、考えが

あちこちになってしまう特徴のある人も非常に分かりやすい方法である。

まず中心の六角形にテーマ（課題や整理すべき事等）を書き込む。そのテーマに対しキーワードを6つ周囲に記入する。さらにキーワードを実施するための6つの要素を考え埋めていく技法である。

(3) N2法の実施

就労を希望する対象者5名でグループを作り週一回行なった。テーマは就労に向けての不安や課題を取り上げ実施した。その中で「求人票の見方」「働くために必要なこと」「コミュニケーション」について紹介をする。図1、図2に実際に実施したシートをあげている。

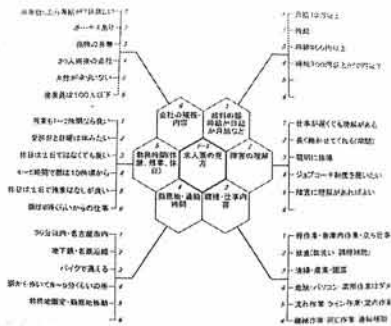


図1 テーマ:「求人票の見方」

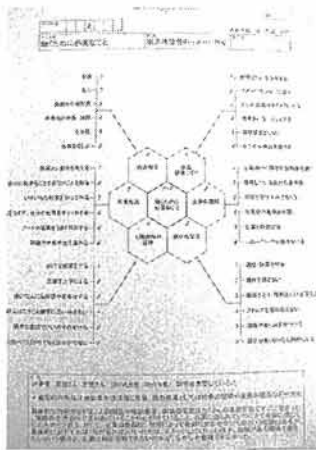


図2 テーマ:「働くために必要なこと」

(4) 結果とグループワークの利点

N2法を用いたグループワークにより、①自分の持つ自己のイメージと現実とずれがあること
②「やりたいこと」「やれること」ではなく、「やらなければいけないこと」を重要視した就労を組み立てようとしているという2点に気付くことができた。また、「コミュニケーション方法」からは思っていることを人に伝える、表現するということが苦手意識が強く、不安を抱えていることも強

く結果として表れた。そのことが就労への一步を躊躇したり、職種や職場を選ぶ基準の中で大きな障がいになり選択の幅が狭くなっていたということを確認した人もいる。

一つの情報を読み取る視野が狭いといわれる対象者が、一人で6つのカテゴリを埋めることは難しい。重要なことは、グループで色々と考えて、6つを埋めるために違う視点から考えたり、発想の逆転を行いイメージを広げていくことである。イメージを広げ膨らませることでより具体化させることができると思う。

中には「具体化させるという意味では、ロールプレイやSSTでも同じなのではないか？」という考え方を持つ人もいるであろう。実際にその場を想定して場面を作り、グループでプラスの評価を出し合い実演することはイメージを広げにくい精神障がい者にも有効であると思う。しかし、テーマに上げた課題を実演し、考えることは解決方法の一つではあるが、対象者が何を不安に思い、出来ないと思っているのかという部分まで踏み込むことは難しいのである。そのため、ロールプレイやSSTを行う前にN2法を取り入れるとより具体性が増すと考えられる。さらに、課題に対して具体的な行動指針を出した後、すぐに日々の準備訓練に導入し実践できるため効果が期待できる。一人では明確にすることが難しかった就労に対するイメージを図式化し、全体像をグループで整理していくことで、具体化されたイメージになる。支援者が「〇〇してみたらどうだろう」「△△をした方がいい」と言うのではなく、自分たちで“何がどうしてもできないのか”“どうしたらできるのか”をグループで話し合うことで、自分には無かった発想の展開に気づくことに意義があると考えている。

発病前に経験した仕事に固執し現実とかけ離れた就労希望を持つ人、反対に「何もできなくなってしまった今の状態では就職なんてできない」と思っている人が多い。また、発病したため就労経験がなく、「働く」そのもののイメージが無い人も多くいるのが現状である。「やれること」を伸ばし、広げながら「やりたいこと」に近づけていくために具体的な取り組みを明確にできるため、職業準備性の“仕事のマッチング”に必要なツールとして非常に有効であると思う。

3 定着に必要なツール

(1) 精神障がい者はなぜ職場定着が難しいのか

仕事のマッチングがうまくいけば就職をし、次は安定した就労を目指すことになる。しかし精神障がい者雇用の実績を見ると、定着率が低いのが現状である。そこで私たちは、なぜ精神障がい者の職場定着が進まないのかを考えてみた。

その理由の一つとして、障がい特性による不適応を考えた。人間関係の難しさ、能力の不安定さ、段取りの悪さなど、多くの事があげられる。そこで今回は、仕事を行う上でよく見られる対象者の、①仕事を全部覚えようとして、何度も同じ事を確認する、②注意力が散漫になり手順や決められたチェックポイントが抜ける、③いろいろな人から複数指示を受けて混乱する、といったところに注目をして考えた。

(2) 定着するためには何が必要か

前述した行動に対して事業主からは、「さっきも言ったのに。」「何度言っても分らんやつだ。」「昨日できたことが何でできないんだ」などと言われてしまい、対象者は働くことに対して不安になる。結果、マッチングがうまくいったとしても継続して働くことが困難となり、定着に結びつかないことが多い。障がい者が安定して就労するためには、安心して働くということが、何よりも必要なのではないだろうか。そこから私たちは、対象者が自信をもって仕事に取り組める支援を考えた。その一つが、職場で定着するために必要なツールの作成である。

身体障がい者には、機能を補うための様々な福祉器具が発達してきた。知的障がい者には、絵や記号を使った作業指示や仕事の簡素化が有効であると言われてきている。精神障がい者が働く上で活用できる補助具として、作業手順書が有効であると私たちは実践の中から感じている。実際に対象者から、「仕事を覚えなくても仕事ができるようになった」「仕事の仕上がりを自分で確認できるようになった」「誰からの指示でも同じ指示で統一されるようになった」といった声があがっている。

(3) 実際の作業手順書

私たちが作成している作業手順書とは、作業工程を分析しチェックポイントなどを整理した、指示書である。一連の流れ作業を記載したもの、写

真や実物を利用したもの、必要な工程部分だけを取り上げて詳しく記載したものなど、様々である。曖昧さが苦手であったり、手順を省いてしまったり、チェックポイントが分からなくなるなどといった、対象者が苦手とする部分を本人と考えた上で作成している。準備訓練の中だからこそできる重要な過程である。図3、図4、図5に実際に利用しているものをあげている。



図3 一連の流れ作業を記載した手順書

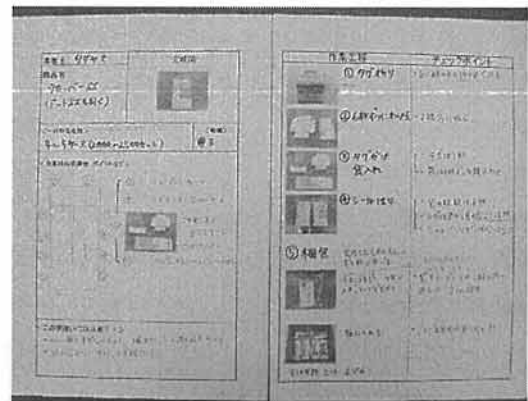


図4 写真を利用した手順書



図5 最後の工程だけを詳しく取り上げた手順書

(4) 作業手順書を活用した準備訓練の実際とその効果

準備訓練において、普段の支援の中で作業手順

書をどのように使っているか、またそれが対象者にとってどのような効果を出しているのかをあげ

- ① 作業説明は普段から手順書を使う
→ 手順書を使って仕事をするということに慣れる。
- ② 誰が指示をするときも手順書を使い指示を統一する
→ 手順の指示や間違いの指摘を受けるときも手順書を使うことで、複数指示の混乱を避ける。
- ③ セルフチェックのために手順書を利用する
→ 仕事に分からなくなったときに、手順書で確認をして何度も聞くということ避ける。
→ 完成または終了したとき、正しく仕上がっているかを自分で確認できる。
→ 指示された仕事を達成することにより自信につながる。

といった効果が現れている。

(5) 準備訓練の段階から取り組む必要性

準備訓練の段階から上記のように、取り組んできた理由の一つに、以前現場でよく起こっていたことがあげられる。雇用開始の段階で仕事の手順やチェックポイントを本人が把握できるよう、支援者が事業主の許可を得て手順書を作成し仕事場に掲示したのだが、本人がどのような時に手順書を見ていいのかがわからなかったり、手順書を見ることを忘れて何度も事業主に確認に行ったということがあった。つまり、支援としてツールを作成したのだが本人が使いこなせなかったことである。高次脳機能障がい者の支援でも、メモをとるといった手段はよく使われているが、実際に仕事中に分からなくなったとき、そのメモを見て確認することができなければ意味がないということと同じである。

手順書を活用しながら仕事をするということは、現場に入って急に出来るということではなく、習慣化されていないとできない、またツールはあっても使いこなせない可能性があるという現実を受けて、当施設では準備訓練の段階から取り組むことの必要性を感じた。

(6) 現場における作業手順書の有効性

手順書を利用することにより、応用が利

くなくなったり、マニュアル通りにしか出来なくなるといった不安や心配が出てくることは予想できる。たしかに、臨機応変さが苦手な精神障がい者が、手順書以外のことを言われると、混乱してしまうということもあると思う。

ジョブコーチ支援でいう集中支援期は、対象者が職場に慣れて自分の仕事を確保する大事な時期である。その時期に手順書を活用してセルフチェックをすることが、本人の安心と自信につながる。さらに手順書を使う目的として、周囲へ安心感を与えるということもあげられる。現場支援に入ったとき、「どのように接したらいいのか。」「間違いをどのように注意したらよいか。」といった現場からの不安の声もあがってくるのではないだろうか。そういった声に対し支援者が、手順書を利用して支援をするというモデルを見せることは、周囲も対象者への指示方法を統一できる有効な手段であると考えられる。いずれ支援に入らなくなることを見越して、周囲に対しても安心感を与えることは重要な過程である。

また、対象者は自信や安心を得ることにより、徐々に手順書がなくても応用が利くようになってくるのである。その為、導入期の最初の定着をする部分には非常に有効であると考えられる。

4 まとめ

現在の職業リハビリテーションにおいて、施設内での職業準備訓練に重きを置くよりも、実際の企業での実習を通して雇用に結び付けていくほうが効果的であるといった声をよく聞く。その背景は、就労支援に対する考え方が、レディネスモデルからジョブコーチモデルへと変遷してきたという事実である。その為当施設でも施設外就労といった形で、企業により近い場所での就労の機会をつくる事にも力を入れてきた。しかし今回、精神障がい者の職場定着の難しさを考えたときに、改めて職業準備訓練の必要性と方向性を確認できた。それは、次々と順番に課題を遂行していくといったゴールのなかなか見えない準備訓練ではなく、職場定着を見越したより実効性のある準備訓練だからこそ、必要であると考えられる。

札幌市こぶし館の2年間 —授産施設においてどこまでIPSモデルに準拠できるのか—

○本多 俊紀 (NPO 法人コミュニティ楽創 札幌市こぶし館 主任指導員)
大川 浩子 (北海道文教大学人間科学部作業療法学科)

1 はじめに

札幌市こぶし館(以下「こぶし館」という。)は、平成8年に札幌市により精神障害者通所授産施設として設置され、平成18年4月より札幌市の指定管理制度導入に伴い、NPO 法人コミュニティ楽創が運営を行っている。当法人で運営を行うにあたってIPS(Individual Place and Support)モデルに準拠した就労支援を計画し、導入した。この経緯と経過(授産施設という枠組みにおいてどこまでIPSモデルに準拠し、また、異なる形で実施しているか)に、この2年間の結果を加えて報告する。

表2 IPSの基本原則²⁾

- | |
|--|
| ① 症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない |
| ② 就労支援の専門家と医療保健の専門家でチームをつくる |
| ③ 施設内でのトレーニングやアセスメントは最小限とし、実際の職場の中で行う |
| ④ 短期間・短時間でも一般就労を目指す |
| ⑤ 職探しはスタッフや事業所の都合ではなく、本人の技能や興味に基づく |
| ⑥ ジョブコーチ(労働環境調整・精神的サポート・スキルトレーニング)や職業継続に関する支援は継続的に行う |

2 IPSモデルとは

IPSとは、日本語で「個別職業紹介とサポート」と訳される、重度の精神障害者に対する就労支援の手法である。アメリカでは10前後の無作為化比較試験研究で、対照群に比べて有意に就労率を高めることや、就労期間を延長させることが実証されている、科学的根拠に基づく実践プログラムのひとつである¹⁾。IPSモデルでは従来の職業支援サービスと異なり、リカバリーモデルに依拠し、希望する当事者が全て就労支援の対象となる。IPSの特徴と基本原則について表1、2に示した。

3 NPO 法人コミュニティ楽創と札幌市こぶし館

NPO 法人コミュニティ楽創は、平成15年に設立された障害者福祉を中心に活動している団体である。現在こぶし館以外に地域活動支援センターホワイトストーンの運営、生活支援・就労支援・地域ネットワーク委員会の事業所をもたない活動も行っている。

こぶし館は、平成8年に札幌市が精神障害者の通所授産施設として設置し、財団法人北海道精神保健推進協会が平成18年3月まで運営を行っていた。札幌市の指定管理制度導入に伴い、平成18年4月から当法人にて運営することとなり現在に至っている。こぶし館の定員は現在30名で、職員体制は常勤指導員5名、非常勤職員2名の体制であり、授産活動(下請けの軽作業が主)以外に、求職活動、トレーニングプログラム(SST、パソコン教室など)、継続就労支援を行っている。また、平成20年4月より職場適応援助者事業を2名(現在3名)のジョブコーチで実施している。

表1 IPSモデルの従来モデルと異なる特徴²⁾

	IPSモデル
<u>依拠するモデル</u>	リカバリーモデル
<u>一般就労への見方</u>	リカバリーの重要な要素
<u>成果への期待</u>	楽観主義的(きつとうまくいく……)
<u>対象者の除外基準</u>	除外基準はない(希望すればすべて対象となる)
<u>アセスメント</u>	職場で必要とされるスキルのアセスメント
<u>アセスメントの視点</u>	「できること」に着目
<u>トレーニング</u>	Place-then-Train(就労してからの訓練)モデル
<u>職場開拓</u>	利用者の好みに合わせたオーダーメイド

4 なぜIPSモデルを導入したのか

当法人が札幌市の指定管理者募集に応募するにあたり、こぶし館の管理業務計画について法人内で数回の話し合いをもった。その際、基本方針として据えたのは「当事者の希望に基づいた就労支援」であった。そこで、着目したのがIPSモデルである。既に、当法人では障害者の就労支援を研究する「就労支援委員会」において障害当事者の意見を反映した

就労支援の研究を平成 17 年より始めており、その活動の中で IPS モデルの考え方に出会っていた。管理業務計画の策定委員からも「たとえ短時間や限られた期間の仕事であっても、できるだけ速やかに、一般就労の機会を提供する」という IPS モデルの内容に多くの者が感銘を受けたことが導入のきっかけとなった。

しかし、厳密な意味での IPS モデルを導入するためには他の精神保健・医療的な基盤整備が整わないことや、授産施設という形態などの限界があった。そこで、IPS モデルが依拠するリカバリーモデルを尊重した、IPS 的支援の導入を検討し、計画した。

こぶし館において、IPS モデルに準拠していない点を表 3 に示す。

表 3 IPS モデルとの違い

IPS モデル	こぶし館
準備訓練なしに速やかな一般就労を目指す Place-then-Train	授産作業(就労前訓練)と同時進行
就労支援・医療保健それぞれの専門家による多職種チーム	医療機関を持たないため、医療と連携を図るが、多職種チームとはいえない
ケースマネージャー(CM)と就労支援スペシャリスト(ES)が役割分担し、それぞれを担当	ケースマネージャー(CM)と就労支援スペシャリスト(ES)の役割分担ができないので、スタッフが就労支援のみに専念できない
精神障害者の就労支援モデル	知的障害者の支援も行われている
IPS コーディネーターが IPS ユニットにいる	IPS コーディネーターはおかれていない
訪問(アウトリーチ)による支援を提供し、就労支援以外については、他のサービスを利用	授産施設という場があるため、ドロップイン機能を独自に持ち、利用者同士のピアの力を自然に利用できるが、施設の運営に人員をさかれてしまう

5 こぶし館における就労支援

こぶし館では IPS モデル同様に利用者本人の職業選択、好みを重視して、それぞれの可能性を信じた支援を大切にしている。それらを達成するために工夫している具体的な支援方法について以下に示す。

(1) 支援体制

常勤スタッフ 5 名が、各々の利用者 1 名につき主担当と副担当を兼任しあい、支援を行っている。利

用者個別の状況については毎朝の打ち合わせや記録、毎週の職員会議などで共有化され、個別ケースの把握のほか全体の支援の質の均一化と向上がはかられている。

(2) アセスメントと個別支援計画

現状と将来の目標について具体的にし、実際の行動計画を立てている。このとき中長期の目標を具体的にすることを心がけている。中長期の目標が具体的にすることで、今行うことをはっきりさせることができる。この時点で、まだ自分の就きたい仕事のイメージをもてない利用者には、将来の仕事がイメージしていけるように情報提供や職場実習の提案、他のプログラムの利用などを勧め支援を行っている。

(3) 迅速な就労支援

就労へのモチベーションの高まりを敏感にキャッチし、希望の就労にむけた、迅速な就職活動の支援を行っている。就労準備訓練については Train-then-Place として授産活動を利用する方もいるが、基本的には Place-then-Train を大切にし、必要なスキルは、その職業に就いてから手に入れることが効率的かつ現実的と考え、授産などの訓練よりも就職活動を優先し実施している。就職活動では主にハローワークを利用し、個々人の希望を重視した仕事を探している。就職活動に伴い書類作成や面接練習、他の支援機関などとの調整も行っている。

(4) その他

就職前後では労働環境や生活支援機関との調整などの就労後のサポート体制の確立、職場訪問、就労者の会などを行っている。平成 20 年度より第一号職場適応援助者による職場定着支援も行っている。

6 こぶし館における IPS 的支援導入の経過

従来のかぶし館では、木工や下請け作業などを中心とした生産活動を主とした授産を行い、一般就労への移行支援については少数であった。

しかし、平成 18 年 4 月の運営法人の交代により IPS の理念を基本とした就労支援を行う授産施設として大きく方向転換した。職員が全員入れ替わったこともあり、多少なりとも利用者にも混乱が生じる場面も見られ、その配慮として、旧プログラムから IPS 的支援への移行には 2 ヶ月間をかけ、平成 18 年 6 月から本格的に開始された。

移行当初は以前の授産活動中心の支援から一般就労を目的とした支援への変化に対応できなかった利用者も多数いたが、当法人による運営開始以降に利用を始めた方には、明確に「就労」という目標を持って利用開始した方が多く、その中から就職者が

出たことをきっかけに、多くの利用者が就職へのモチベーションを高めていった。

現在までのこぶし館の就労支援の実績としては、平成18年4月～平成20年9月末までの約30ヶ月間で、利用者の就職件数は51件となり、その間に利用者が得た給与所得の総計は概算で約3700万円となっている。

7 こぶし館におけるIPS的支援の例

市原さん(仮名)はコンピューターエンジニアの経験がある抑うつ症を有する40代の男性である。大学卒業後より機械開発の仕事を経験し、こぶし館の利用を開始する7年前に仕事上のストレスから発症し退職。その後、いくつかの企業・業種に就職するも憂鬱感と孤独感などの感覚や自己否定感が強くなり、数日で退社するということを繰り返していた。家族構成は妻と小学生の息子であり、利用開始当初の経済的基盤は、貯金と妻のパート収入であった。

(1) こぶし館利用開始当初の経過

市原さん自身に自己否定感が強く、すぐに求職活動を開始しても過去の職歴(自己否定感が強くなり数日で退職)と同じように繰り返し離職するのではないかという不安が市原さん自身に強くあり、自分の希望する仕事であることよりも職種を問わず「できる(就職し続けられる)」仕事に就きたいと話していた。その一方で、就く職種について一緒に考える手伝いをしてほしいとも話していた。

担当指導員のかかわり：まず、自身に対する認知を肯定的方向に変えていくかかわりを行った。また、平行して、自分の希望する仕事を見つけるために、日中活動の様子、過去の職歴や経験、興味・嗜好を含めた仕事に関する話し合いを2週に1回程度行うこととした。

結果：話し合いの中で、福祉職、配送運転手、コンピューターのスキルをいかせる事務職が希望職種としてあげられるようになったため、利用開始3ヵ月後より、求職活動を開始した。

(2) 求職活動の経過

主に事務職で、障害を開示し、家族と生活することが可能な程度の収入確保という条件に絞って求職活動を行った。求職活動は約7ヶ月間にわたり、応募した企業は20社にのぼった。求職活動が長期化する中で、落ち込むことも多く、こぶし館の活動にも集中できず悩む一方、他の利用者との互いの求職活動について話し、励ましあう姿も見られた。

担当指導員のかかわり：倍率の高い求人への応募が多かったため、採否が確定する前から次の求人を探し、モチベーションを維持したまま継続的に求職活動ができるようにかかわった。

現在：障害者雇用で一般(事務職)に採用され、現在まで10ヶ月間就労を継続している。また、こぶし館は仕事の休日に息抜きや仲間と話をするために利用し、最近では、担当指導員とともに、他施設で自分の仕事の体験を話すチャレンジも行っている。

8 こぶし館における今後の展望と課題

(1) 就労継続支援

現在、第一号職場適応援助者事業を行ってはいるが、いまだ就労開始期の方・継続中の方への支援が十分とはいえず、職場定着・継続就労にむけた支援に多くの改善が必要である。また、就労している当事者への精神的支援として職員主導で「就労者の会」をもっているが、今後はピアサポートやセルフヘルプグループにつなげていきたいと考えている。

これらの就職後の支援については今後、障害者自立支援法下でどのように行っていくかも大きな課題である。

(2) 職場開拓

職場開拓は、現在のこぶし館ではほとんど行っておらず、求人情報の大半をハローワークに頼っている。利用者の多様な希望にこたえるためにも新たな雇用の掘起こしや、企業への雇用提案などの必要性も考えている。

(3) マンパワー

先の課題を取り組むにも、従来の授産施設の機能にIPS的的就労支援を上乗せしているため、慢性的なマンパワー不足がある。また、職員配置からも多職種チームの形成が難しく、職員が就労支援のみを担当することが難しい状況である。さらには、施設内でIPSコーディネーターが配置されていないため、就労支援に関するスーパーバイズを受ける環境が現在保障されておらず、宇和島における実践³⁾のようにスーパーバイザーを活用していくことも今後の課題であるといえる。

9 考察：IPSモデルに準拠しないことを強みに変える工夫と限界

授産施設という建物を有し、且つ、NPO法人という医療ではない背景を持つ団体が運営するというメリットとデメリットを持つ中で、こぶし館はIPS的支援の導入をはかった。その結果、約30ヶ月間で、利用者の就職件数は51件という実績を出している。これは、「リカバリー」という基本理念を中心に据え、その現場の実情に合わせた工夫をしていくことでIPS的支援の構築の可能性を示しているのではないかと考える。

既に表3で示したとおり、こぶし館でIPS的支援

を導入するにあたり、多くの点で IPS モデルに準拠できていない部分がある。しかし、そこで IPS モデルの導入をあきらめるのではなく、IPS モデルが依拠するリカバリーモデルを尊重した、IPS 的支援のあり方を検討し、現在も模索し続けている。そして、我々の工夫として準拠できない部分をデメリットからストレングスとして活用する発想の転換が生まれた。たとえば、授産施設というドロップイン機能を有する施設を持つことで、利用者は同じような苦労をもつ仲間と出会い、語れる場を得ることができたということである。こぶし館を利用することで、利用者同士が互いに励ましあうだけではなく、就労に関する経験や情報の交換、就労者としてのモデルの構築など、ピアの力を自然に利用できる場を提供できていたと思われる。事例で紹介した市原さんの求職活動においても、求職活動を継続するために仲間の果たした役割は大きい。リカバリーにはピアサポートの存在が欠かせないといわれており⁴⁾、結果としてこぶし館は IPS モデルに準拠していない点も利用してリカバリーを大切にしたい支援を行うことができていたと考えられる。

一方、限界としては、まず、先に述べた3点の課題がある。ひとつは ACT という包括的な地域生活支援と医療というサポートシステムも、多職種・超職種のチームもないという部分は非常に大きいと感じている。また、障害者自立支援法などの現行制度における課題でもあるが、就職後の継続的なサポートについて現状では限界がある。ジョブコーチや就業・生活支援センターなどの支援制度はあるものの、就労前から就労後までの継続的な一貫した支援ということを考えると、それだけでは不足という感もある。そして、こぶし館が授産施設という形態での運営をすることが可能な期間はわずかしか残っていない。これらを勘案すると、今後のシステム作りも大きな課題であるといえる。

10 まとめ

IPS 的支援を導入する中で痛感したことは、利用者の可能性を「信じる」ということである。仮にリカバリーが、「その人らしいより良い人生を目指すプロセス」であるならば、対象となる人の可能性を信じ、その方の希望を大切にしていけることが、支援者にとって一番重要な原則であろう。

IPS を導入するということは、どこまでその人の未来や希望を信じられるか、そして、信じ続けられるか、ということを私たち支援者が試されるとことではないかと思う。

<文献>

- 1) Becker DR, et al (大島巖, 他訳) : 精神障害をもつ人たちのワーキングライフ. 金剛出版, 2004
- 2) 香田真希子 : ACT と IPS. 松為信雄, 他編, 職業リハビリテーション学—キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系. 協同医書出版, 2006
- 3) 山内洋治, 他 : 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. 第 14 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. 2006
- 4) 野中猛 : 病や障害からのリカバリー. OT ジャーナル 33 : 594-600, 1999

就労移行支援施設における、「作業支援プログラム」の有効性の検討

— 知的障害者を中心に —

○後藤 英樹 (足立区障害福祉センターあしすと 就労促進訓練室 作業療法士)

山田 彌須子・西藤 美恵子・大内 梨江子・小川 利奈(足立区障害福祉センターあしすと 就労促進訓練室)

1 はじめに

足立区障害福祉センター就労促進訓練室は、障害者自立支援法による就労移行支援施設である。

当施設の支援は、「就職」「作業」「生活」「健康」の4つを柱としている。

その中でも、「作業支援」の訓練プログラムについては、平成15年度に開設してからの5年間、特に力を入れ、試行錯誤を繰り返してきた。

今回は、その「作業支援プログラム」の有効性について、検討をする。

2 方法

新規利用者が通所を開始する前に、「プログラムの興味・関心チェックリスト」の記入を行っている(表1)。

このチェックリストを、9月1日現在登録している利用者に、再度行ってもらった。

訓練前の印象と、実際に訓練を行った後でのそれぞれのプログラムへの興味・関心の変化をみることにした。

このチェックリストの問いは、「とてもやりたい」「少しやりたい」「ふつう」「あまりやりたくない」「やりたくない」「わからない」の6項目になっている。

表2のように、訓練後のチェックが、「やりたい」の方へ一段階でも移っていれば、それを興味・関心が「向上」したととらえることにした。

逆に「やりたくない」の方向へ移っていれば、実際にやってみて興味・関心が「低下」したととらえることにした。

また、訓練の前、後にかかわらず、「わからない」を選択した場合には、評価はしないで、そのまま「わからない」としてカウントすることにした。

実際に訓練を行った後の興味・関心の変化を、「向上」「変化なし」「低下」の3段階で評価した。

作業支援プログラムを行う目的は、利用者それぞれ異なるが、「働くことの意味がよく理解できていない」「意欲がない」という人が多い中、仕事と同じような作業への興味・関心を向上していくことは、ひとつの大きな目標となる。

作業への興味・関心の変化を見ることにより、そのプログラムが有効であったかどうかを評価することとし、当施設の「作業支援プログラム」の有効性について、考察する。

表1 チェックリスト

プログラム名	内容	やりたい とても	やりたい 少し	ふつう	やりたくない あまり	やりたくない	わからない
オフィス	……						
ストア	……						
OA	……						
調理補助	……						
アパレル	……						
清掃	……						
印刷	……						
……	……						
……	……						

表2 「向上」の例

プログラム名	内容	やりたい とても	やりたい 少し	ふつう	やりたくない あまり	やりたくない	わからない
オフィス	……	● ←			○		
ストア	……	● ←	○				
OA	……				● ←	○	

3 対象

平成20年9月1日現在、登録している利用者のうち、長期欠席や企業実習中の利用者などを除いた、知的障害者14名(男性9名、女性は5名)とした。

平均通所期間は7ヶ月であり、最長は1年3ヶ月、最短は1ヶ月であった。

平均年齢は31歳であり、最高は53歳、最低は19歳であった。

4 結果

訓練後の興味・関心の変化は、図1のとおりである。

訓練後、興味・関心が向上した人の割合は、作

業支援プログラムの方が、その他の支援プログラムよりも多かった。

訓練後、興味・関心が低下した人の割合は、作業支援プログラムの方が、その他の支援プログラムよりも少なかった。

各プログラムごとの結果は、図2、図3のとおりである。

プログラムによって、興味・関心の変化に差があった。ミーティング方式でプログラムごとの感想を聞いたが、利用者の声からは、特別な理由が見出せなかった。

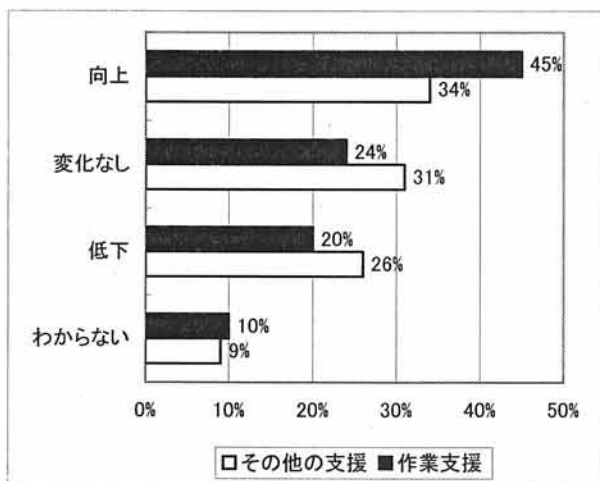


図1 訓練後の興味・関心の変化

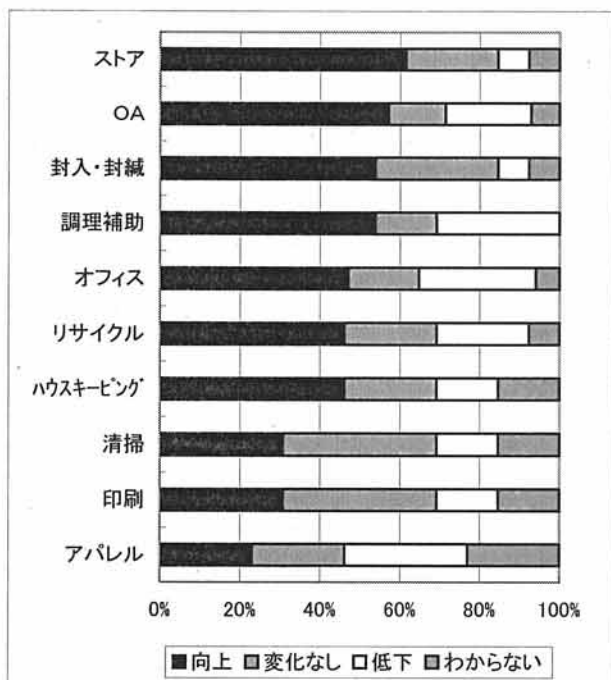


図2 作業支援プログラム内訳

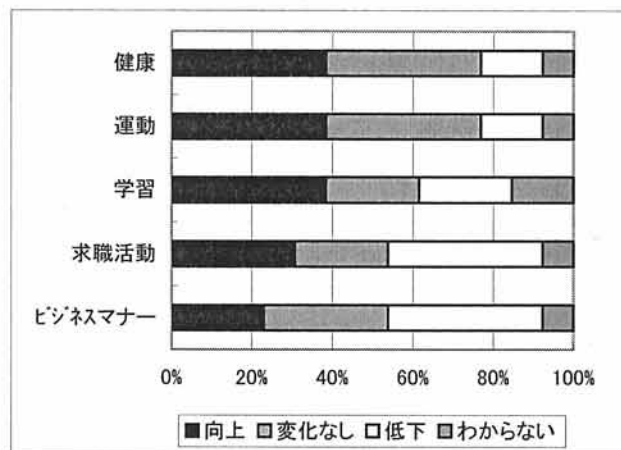


図3 その他の支援プログラム内訳

5 考察

訓練後に興味・関心が向上する割合が高く、低下する割合が低かった「作業支援プログラム」は、他のプログラムと比べれば、実際に訓練を行う効果は大きいと言える。

このことから、表3のような取り組みに力を入れ、試行錯誤を繰り返してきた当施設の現在の「作業支援プログラム」は、就労を目指す知的障害者にとっては有効である、と言えるであろう。

表3 当施設の作業支援プログラムの特徴

特徴	例
個別性の重視	・希望職種、適正職種のプログラムを開発 ・個別スケジュール
マンネリ化防止	・実際の仕事と訓練の混合 ・施設外での訓練
実際の仕事に近い	・施設内業務の受託 ・道具や材料の開発

6 まとめ

今回は、「実際に訓練を体験した後の意欲の変化」を基準に検討したが、今後は、さらに違う視点からの検討や、作業ごとの分析も必要である。

また、作業支援プログラム以外のその他のプログラムについても、同じような工夫が必要であると感じた。

少ない人数ではあったが、アンケート形式で「利用者の声」を検討の材料にできたことは、大きな意味があったと考える。

結果そのものよりも、このような試みをしていくことが、利用者主体の支援に大きな影響を与えていくのではないかと考える。

障害者雇用支援センターが残したもの

－雇用の安定、継続雇用を目指して－

○吉川 隆義（福岡県障害者雇用支援センター 事務長）
浜田 奈留美（福岡障害者職業センター）

1 定着支援の重要性と継続性

平成7年度「障害者雇用促進法」の改正により設置された障害者雇用支援センターは、全国で14箇所が指定され、その後あっせん型の雇用支援センターへ変わり、更に改正され現在厚生労働省が進めている「障害者就業・生活支援センター」全国400箇所設置目標へと変遷してきた。そして、障害者雇用支援センターの運営も、平成23年度末を目処に、自立支援法の規定による「福祉サービス事業者」から「就労移行支援事業者」等への移行が検討されていて、当雇用支援センターにおいても、平成21年4月を目標に就労移行支援事業者への移行の準備をしているところである。

さて、平成8年度に開設し、第1期生から平成19年度・12期生まで、12年間で259名を訓練生として受け入れ、200名が就職することができた。

平成20年3月末現在では116名が在職中、いわゆる定着率は58%で、最近3年間の定着率をみると78%となっている。

最近のマスコミや出版物における障害者の方々に関する言葉の使い方で、個人的な感想であるが、かつては、「バリアフリー」、「ノーマライゼーション」、「社会参加の推進」などの言葉が数多く使用されていたが、最近に至るところで「福祉的就労から一般雇用へ」・「就業支援」に始まって「職場実習支援」から「定着支援」「ジョブコーチ」支援等々「〇〇支援」という言葉が目立っているところである。当雇用支援センターでは、これまで障害者の雇用対策の一環である職業準備訓練を業務として取り組み、公平・公正そして訓練生の目標達成を目指してきた。

一般就労を希望される障害のある方達の目標を実現する上で、就職することがゴールではなく、就職してからがスタートと位置づけて、雇用の安定と継続雇用へ向けての定着支援に最大限の努力を傾けてきた。もちろん雇用の安定のためには、当事者の努力も必要であるし、準備訓練の段階から数多くの職場実習を経験したうえで、本人の仕事に対する適応力、関心度、事業主から人材としての期待や理解等を総合して就職の実現を目指し

てきた。

したがって、就職後の定着支援に関わる活動は、在籍する当年度訓練生の準備訓練や実習支援と日程調整を行ないながら進めてきた。

定着支援は就職後一定期間実施すれば目的が達成されるというものではないし、極論すると大部分の人が就職後、長期間にわたって支援の継続が必要であると言えるのではないだろうか。

また、当雇用支援センターによる定着支援だけで解決できるものではなく、福岡障害者職業センターのカウンセラーやジョブコーチの指導や助言を受けながら、試行錯誤しながら進める定着支援もある。これまで取り組んできた経過から、必然的または長期的な定着支援を必要とするいくつか特徴的な事例を挙げてみる。

・遅刻が続いたり、無断欠勤がある。

遅刻の原因を把握する事から始め、家庭でのメールのやり取り、長時間にわたるテレビ・パソコンへの熱中等が原因であれば生活改善を指導する。

・職場の上司の指示が聞けない、伝わらない。

・仕事の進め方が指示された方法と異なる。

上司の職場の意向と本人の現状を出来る限り把握して、日常の対応(本人と現場の上司との間でのチェックリスト等の導入を検討)の中で修正を加えていく事で改善を図る。

・新しい仕事の分担に対応が出来ない。

・担当する仕事の成果が低下している。

職業センターと相談して、ジョブコーチの導入等により職場環境や作業手順の改善について事業主と相談する。

・感情の起伏が大きい人は支援が長期化しやすい。

一方、定着支援を特に必要としないケースでの共通事項を挙げてみる。

・仕事以外に、休みの時間を自分で過ごすことができる。

・職場内で困った時に、相談できる上司・同僚がいる。

・困った時に、保護者・支援者へ相談できる。

2 おわりに

就業支援という言葉には、準備訓練を通して当事者の個性を知る事から始まり、就職に向けた職場実習の開拓と実習先での支援により、職種毎の適性や個性・特徴を見つけ、安定的な雇用を目指して就職支援を行うことが必要である。

そして、雇用の継続を図るためには、長期的な視野の下に幅広い定着支援が必要であることを痛切に感じている。