

ワークショップ I

地域で支える精神障害者の 職業リハビリテーション

【コーディネーター】

相澤 欽一

(障害者職業総合センター 主任研究員)

【コメンテーター】

中原 さとみ

(社会福祉法人桜ヶ丘社会事業協会桜ヶ丘記念病院 精神保健福祉士)

北岡 祐子

(医療法人尚生会社会就労センター (創) C.A.C 精神保健福祉士)

北山 守典

(社会福祉法人やおき福祉会紀南障害者就業・生活支援センター 所長)

倉知 延章

(九州産業大学国際文化学部臨床心理科 教授)

地域で支える精神障害者の職業リハビリテーション

— 一人ひとりのリカバリーを目指した地域密着連携型の就労支援 —

社会福祉法人桜ヶ丘社会事業協会桜ヶ丘記念病院 精神保健福祉士 中原さとみ

今日、就労支援の効果的な方法として最も注目されているのが個別職業紹介とサポート(Individual placement and support:IPS)である。IPSは、1990年代前半にアメリカで開発された就労支援モデルであり、これまでに多くの無作為化比較対象試験により、その有効性が報告されてきた。その結果、現在では、エビデンスに基づいた実践(Evidence-Based Practice :EBP)の一つとされ、北アメリカ、EUや我が国においても重症精神障害者に対する有効性が報告されている。

IPSは、自分のリカバリーを追及できる方法の一つである。自立度が高まるにしたがって、自己効力感が高まり、症状への対処術が向上し、生活全般に満足感を覚えるようになる。また、地域社会とつながることで精神保健機関が提供するサービスへの依存が少なくなり、一般の方と一緒に職場で共に働くことでスティグマを軽減できるとされている。

本発表では、桜ヶ丘記念病院における就労支援IPSモデルの実践、そして、医療と就労の統合、継続的なサポートを中心に地域で効果的なサービスを提供していくため工夫を紹介する。

医療と就労支援の統合ならびに連携

IPSの支援では医療との統合が重要であるが、当院では、就労支援担当者が主治医やデイケアスタッフ、PSW等チームメンバーと小まめにコミュニケーションを取り、支援内容をカルテに記載することで情報共有がスムーズになり、結果として、例えば就労状況に合わせたより良い薬物療法が可能となっている。ケースによっては個人情報保護法や拡大守秘義務の規定に配慮しながらハローワークや地域の関係機関と連携していく。地域にはそれぞれのネットワークと人脈があり、それらがIPSによる支援をサポートしてくれる。リカバリーやIPSの原則を共通言語とすることでアイデアを共有しながら柔軟な発想を持って支援していくことができ、また常に当事者の目指すものは何かという原点に立ち戻り、方針を修正していくことが可能となる。

継続的なサポート

就労支援担当者はご本人、ご家族、企業スタッフに対して、精神的なサポート、対人関係、症状/薬の自己管理、生活習慣、ストレス対処法、元気回復行動プラン、認知機能障害への対処法に関する支援を面接、訪問、電話対応により行っている。時間の経過とともに支援の形と量は変化するが、一般従業員によるナチュラルサポートが形成された後も、必要に応じて長期的なフォローアップとサポートは欠かせない。また、就労のための勉強やスキルアップにもサポートを与える。

IPSモデルの基本原則

- 1 就労支援対象について除外基準なし
- 2 就労支援と医療保健の専門家が統合
- 3 職探しは本人の強みや興味に基づく
- 4 短期間・短時間でも一般就労を目指す
- 5 経済的側面の支援を提供する
- 6 迅速に職場開拓を実施する
- 7 就職後のサポートは継続的に行う

地域で支える精神障害者の職業リハビリテーション

－ 職業生活を継続するための支援 －

医療法人尚生会社会就労センター（創）C.A.C 精神保健福祉士 北岡 祐子

1. 施設概要

当施設は平成15年に設立された精神障害者通所授産施設である（将来的には障害者自立支援法の就労移行支援事業に移行予定）。活動内容は、一般就労を希望する精神障害のある方を対象に、職業リハビリテーションサービスを提供している。施設は神戸市の中心部に位置し、JRや市営地下鉄、私鉄の各駅から徒歩10分圏内、ハローワークも徒歩圏内にあるため利便性も高く、就労支援に適した立地条件となっている。

2. 施設における職業リハビリテーションサービス

当施設が提供している職業リハビリテーションプログラムの内容は①基本的な労働習慣作りと職業適性を知る（施設内実習・事業所実習）、②職場での対人技能及び対処技能の習得（SST・ビジネスマナー等就労セミナー）、③疾病障害管理のための心理教育（障害や服薬についての学習会・ストレス対処）、④社会人マナーの習得と社会体験の再構築（食事会やレクリエーションを通して）、⑤仕事探しのプログラム（就職面接の仕方や履歴書の書き方、オープン、クローズの働き方）など職業準備性を高める内容が中心となっている。各プログラムでは、就労への意欲や動機付けを高め維持したり、ピアサポートの力を促進する要素（グループワーク）を取り入れている。メンバーの家族には定期的に家族の会を開催し、心理教育や情報交換、相談支援を行っている。

以上のプログラム参加を経て、職業準備性が向上したメンバーから就職活動に入り、ハローワークや障害者職業センターと連携し、就労支援制度等を利用しながら就職をめざしていく。そしてメンバーが就職した後も、相談や職場介入などを含めた就労継続支援を行っている。

3. 就職実績

平成15年1月から平成20年3月末までに退所したメンバーの就職率は約54%となっている。オープンで就職した方は就職者全体の約61%、クローズで就職した方は約39%となっている。離職者は就職者全体の19%である。職種は様々であり、製造業からサービス業、事務等多岐に渡っている。

就職者が職場定着している大きな要因のひとつにマッチングがある。本人の職業準備性が身につけている、あるいは非常に就職への強い意欲を持続していたことを前提としながらも、オープンクローズにかかわらず、仕事内容や労働条件及び環境が本人に合っていたことが継続につながっている。そして、就労継続のもうひとつの要因はソーシャルサポートにある。仕事について相談したり気軽に話せる人間関係をもっていること（施設のスタッフ、友人、その他）が精神的支えになると同時に、相談しながら対処スキルを身につけ、般化ができていると考えられる。

4. 就職後の支援内容

就職はゴールではなく新たなスタートである。障害の有無にかかわらず、就業生活を維持するにはさまざまな工夫と努力が必要である。さらに精神障害をもちながら働くには、精神障害の特性に合わせた対処技能が要求される。特に就職したばかりの頃は、緊張や不安により感受性が敏感になっているので、職場導入期の支援は特に重要であろう。また就業生活を送る中では、職場での課題（人間関係や仕事内容）も当然出てくるが、同時に各年代にみられるライフイベントやさまざまな日常の出来事など、生活面での課題も生じる。

当施設では、メンバーが就職した後も継続して支援を行ってきた。表1は就職者からよくある相談内容の例と、それらに対する支援内容である。

表1. 就職後（オープン、クローズ双方）の相談内容の例と、それに対する支援

相談項目	相談内容	支援内容
職場の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事のことで注意をされ落ち込んだ ・上司から冗談を言われたがうまく返せなかった ・他の社員と気軽に雑談したいがうまくできない ・人によって指示の内容が違う、どうしたらいいか ・上司が替わったが自分を理解してくれるか心配 	電話相談・個別 SST 来所相談・職場訪問 必要に応じてハローワーク・障害者 職業センター・医療機関と連携
作業遂行等	<ul style="list-style-type: none"> ・もっと速くしてと言われたがどうしたらいいか ・仕事で失敗してしまった ・手順がなかなか覚えられない ・新しい仕事が増え、緊張している ・時間内に担当の仕事が終わらない 	来所及び電話相談・個別 SST 職場訪問・ジョブコーチ支援 仕事のマニュアル作成 必要に応じてハローワーク・障害者 職業センター・医療機関と連携
社会保険等	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険がついたが、障害年金はどうなるのか ・所得税控除の手続きはどうするのか 	来所相談・電話相談
情報交換・交流	<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害をもちながら働いている人と話したい ・仕事を続ける秘訣について知りたい ・他の人のいろいろな対処法を知りたい 	就職者の茶話会を月1回開催 →（関係機関支援者も参加）
転職相談	<ul style="list-style-type: none"> ・職場を変わりたい ・職場が移転することになったが遠くて通えない 	転職支援・ハローワークと連携 障害者職業センターと連携
生活・その他	<ul style="list-style-type: none"> ・家族が病気で入院し、不安 ・休日の過ごし方 ・体調について主治医にうまく伝えられない ・友人との関係で悩んでいる 	電話相談・来所相談 個別 SST・施設行事に参加 受診に同行・医療機関と連携

5. まとめ

表1にある相談内容の一例をみてわかるように、職業生活を維持するためには、様々な出来事や不安、悩みに対しての迅速な支援と対処が求められる。支援者は、個々の障害特性や生活、労働条件、職場の特徴をよくアセスメントし、諸事情を把握した上での介入が必要である。それには単に本人の話を聴くだけではなく、内容に応じた支援技術（SSTや心理教育、ストレス対処法、作業工程及び作業動作分析による評価等）が求められている。ただ支援者はややもすると、本人の障害や能力、対処法の改善ばかりに注目してしまいがちだが、実際には労働条件や医療サービスが合っていない、支援者の介入方法が間違っている、家族に問題を抱えているなど、本人をとりまく環境の見直しが必要なことも多い。相談内容によっては、相談を受けた機関だけで解決しようとするのではなく、事業所やハローワーク、医療機関等とも連携しながら改善点を検討し、本人がより前向きに取り組めるような環境調整も大切であると考える。

地域で支える精神障害者の職業リハビリテーション

社会福祉法人やおき福祉会紀南障害者就業・生活支援センター 所長 北山 守典

◎福祉圏域における精神障害者の就労支援の取り組み

平成10年、法人自主事業として精神障害者雇用支援センター設立(以下「雇用センター」という。)。当時、精神障害者の就労は社会的に認知されておらず、啓発・啓蒙を中心とした時代であった。社会福祉施設についても小規模作業所が比較的多く、地域の事業所から内職的に仕事を回して貰っている程度で、作業と言えるものではなかった。

また、精神障害者の就労支援についての支援ノウハウもなく、研修会・就労支援施設など学ぶところも極端に少ない状況であった。あるのは医療機関・保健所のデイケア一位でとても就労支援の参考になるものではなかった。

雇用センターでは、就労支援ノウハウを少しでも身に着けていくため、既に精神障害者を雇用されている数社の企業に飛び込み、職場担当者から直接指導を受けることから始めた。

こうして、一歩ずつ基盤をつくり企業との接点を大事にしながら、精神障害者の支援のあり方を企業現場の中で着実に取得することができた。

◎施設内作業訓練の重要性

障害の開示について

障害特性と生活背景の把握

服薬状況と家族関係について

作業能力と継続性

◎職場実習について

体験型職場実習の組み立て

職場実習における能力評価

施設外請負い事業について

◎職場定着支援について

就労・生活支援の一体化した支援

ペア・グループ就労の推進

点から線への組織的支援

支援員・ジョブコーチのタイムリーな支援

地域で支える精神障害者の職業リハビリテーション

九州産業大学国際文化学部臨床心理学科 教授 倉知 延章

地域で支える精神障害者の 職業リハビリテーション

倉知 延章
(九州産業大学)

必要なこと (概要)

- 職業、生活、医療が包括的に提供されること、またはケースマネジメントされていること(包括型支援か地域支援ネットワークの構築)
- 機関の役割範囲を厳密にしないこと(複数の機関の重複支援があること、機関同士のケースの受け渡しは非現実的であること)
- 利用者の主体性を大切にすること
- 職業生活の維持に重点を置くこと
- 支援の場を施設から地域に

職業、生活、医療の包括的支援かケースマネジメントされていること

- 包括的支援は医療機関、ACTチームのみ可能
- 福祉事業所および雇用支援機関は連携によるケースマネジメントによる支援。そのためには地域支援ネットワークの構築が重要
- 連携による支援は所属機関のような縦型組織およびヒエラルキーを排除しなければならない
- 連携の多くは主導権争いと権威主義で失敗している

機関の役割範囲を厳密にしないこと

- 多くは自分の機関の役割範囲に他の機関が入ることを嫌う。排除しようとする
- 役割分担はケースバイケースで、硬直化、形骸化させないことがうまくやるコツ
- 機関同士のケースの受け渡しは非現実的である。利用者には選択権があることと、新たな援助関係の構築に時間がかかるため。

利用者の主体性を大切にする

- 援助者が評価し・決定し・促すこと(援助者主体の支援)は、利用者のエンパワメント機会を奪い、自信と自尊心の取り戻しができない。
- IPS(精神障害型ジョブコーチモデル)のフィロソフィーは大切にしたい。
- これは職業生活の維持に重点を置くことにも共通している。

フォローアップに重点を置く

- 企業と利用者の双方を支援する
- 企業は個別訪問とセルフヘルプグループ(企業主会)の組織化
- 利用者は半セルフヘルプグループの組織化と個別相談支援(職場における再集中支援を含む)

支援の場を施設から地域へ

- 「来てもらう」から「出前する」へ
- 相手の安心できる場、相手の陣地で支援することを当たり前
- 住んでいる場、働いている場、治療している場などの生活の場で支援する
- 私見ではあるが、支援機関はACTのように事務所さえあればよいと考える。

各機関ができること

- 医療機関
医療、生活相談支援、職業（相談、就業準備、職場探し、移行支援、フォローアップ）
- 就労移行支援事業所等
職業（相談、就業準備、職場探し、移行支援、フォローアップ(6ヵ月間)）
- 就業・生活支援センター等
生活相談支援、職業（相談、就業準備(作業以外)、職場探し、移行支援、フォローアップ）

職業支援と生活支援は重なる、しかし足りない支援も…

- 重なる支援をどのように役割分担・調整するか（利用者の視点から）
- 不十分な支援をさらに別の機関と連携して支援するという発想がもてるか、実際に連携できるか
- さらにいえば、医・衣食・職・住・友・遊がバランスよく確保されているか目を配れるか

ワークショップⅡ

ジョブコーチの現状と課題

【コーディネーター】

松為 信雄

(神奈川県立保健福祉大学社会福祉学科 教授)

【コメンテーター】

小川 浩

(大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科 教授)

／NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク 代表)

黒田 紀子

(有限会社トモニー 統括主任／第2号職場適応援助者)

中村 正子

(障害者職業総合センター職業リハビリテーション部 次長)

依田 隆男

(障害者職業総合センター 研究員)

2つのタイプ

お気軽ジョブコーチ

・役割の範囲は職場での仕事の支援が中心。
 ・事前支援のアセスメント、事業所との調整業務等は得意ではない。
 ・生活支援は得意な反面、企業文化の理解、労働関係制度の理解等は十分ではなく、時々、「企業のことを分かっていない福祉の人」という評価をされてしまうことがある。

本格派ジョブコーチ

・常時支援を行って助成金での稼働をしていないと採算が取れないため、次はどの利用者の支援を行うか、フォローアップはどのタイミングでどの程度行うか等、ジョブコーチ支援全体のマネジメント意識がある。
 ・アセスメント、インフォームドコンセント、職場における集中支援、フォローアップに至るすべてのプロセスを自分で実行できる。
 ・企業との調整能力がある。
 ・ナカボツ、ハローワーク、職業センター、生活支援、学校教育などとの連携と調整を行うことができる。

第1号の方向性を考える

- ・求められている「本格派ジョブコーチ」
 - 協力機関型から第1号ジョブコーチへの移行による業務、役割の変化。
 - 障害者自立支援法と関連した福祉施設における就労支援機能の強化。
 - 企業における障害者雇用進展による就労支援ニーズの増加。
 - 障害者就業・生活支援センターを中心とした地域就労支援ネットワークの構築。

就労移行支援事業もいろいろである

先行安定タイプ

実績十分、既にネットワーク有り。障害者就業・生活支援センター、第1号ジョブコーチ等を有しているところも・・・

これから追い上げタイプ

十分な実績はないが、第1号ジョブコーチ、グループ就労訓練など、追い上げるための具体的準備が進んでいるところ

のんびりおっとりタイプ

就労移行支援事業を取ったけれど、中身はほとんど変わっておらず、やたらに研修に出かけているようなところ

もともとやる気ないタイプ

最初から就労支援を真面目にはやる気はない。高単価のみが目当ての確信犯

就労移行支援事業の現状

都道府県	就労移行支援事業所数	人口
北海道	88	557万0千人
鳥取	2	59万9千人
大阪府	93	881万2千人
東京	78	1275万8千人
福岡	37	503万9千人
長野	21	218万2千人
石川	13	116万8千人
沖縄	21	142万8千人

いくつかの都道府県をサンプルに見ても、就労移行支援事業の立ち上がり方は様々である。明らかにニーズを上回って就労移行支援事業が立ち上がっているところもある。

第1号の方向性を考える

- ・「お気軽」と「本格派」のバランス
 - しばらくは続く就労移行支援事業の混乱。
 - すべてがナカボツや本格派の就労移行支援事業になれるわけではない。
 - また、すべての就労支援をナカボツや本格派の就労移行支援事業に集約できるわけでもない。
 - 自立した「本格派第1号」と、職業センターとの連携の中で機能する「お気軽ジョブコーチ」とのバランスが必要である。

現場からの声・・・①

- ・アセスメントからフォローアップに至るプロセス全体について、ナカボツ、就労移行支援事業、ハローワーク、職業センター等を含めたチームで支援する時代であり、そのチームの一員としてジョブコーチは機能しなければならない。職場における支援だけをポツンと切り離して担当するようなジョブコーチの時代ではない。
- ・第1号ジョブコーチの経験を踏まえてナカボツの就労支援ワーカーをやっているが、ジョブコーチの経験は不可欠であると思う。広義のジョブ、狭義のジョブに関わらず、福祉施設職員が就労支援の仕事をする時に欠かせないステップである。

現場からの声・・・②

- 謝金システムの改善を望む声が多い
 - 14200円×稼働日数では専従職員を確保することが難しい。
 - 事務処理、支援に関わる準備、その他の周辺業務を含めると14200円が妥当な額とは思えない。
- フォローアップが課題である。ジョブコーチの助成金の範囲でなくても良いから、福祉と労働でフォローアップをどのような財源に基づいて、どこが実施していくか、検討が必要である。

第2号職場適応援助者について

- 障害者雇用を担当するための実務研修、基礎研修として第2号職場適応援助者を選んでいる人が多い。
- 第2号職場適応援助者助成金を活用する割合は非常にすくなく、助成金としては「職業コンサルタント」を選ぶ事業所が多い。
- 第2号職場適応援助者の受講者は、特例子会社の管理職、現場の指導員と2つの層がある。研修ニーズの重点は異なるため、今後徐々に整理が必要かもしれない。

ジョブコーチの現状と課題

－ 重度障害者多数雇用事業所におけるジョブコーチの現状と課題 －

有限会社トモニー 統括主任/第2号職場適応援助者 黒田 紀子

1 はじめに

当社は、従業員 74 名のうち 30 名の障害者を雇用している。30 名の障害者の内訳は、知的 25 名、身体 4 名、精神障害が 1 名、男女の比率は、2 対 1、うち、25 名(83%)が重度障害者である。他に関連会社として、自立支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所 株式会社トモニー・きずながあり 13 名(知的 11 名 身体 1 名 精神 1 名)の障害者が働いている。

筆者は会社創業時より勤務し 22 年になり有限会社トモニーでは、第 2 号職場適応援助者（以下「2 号ジョブコーチ」という。）として、株式会社トモニー・きずなでは、障害者職業生活相談員を兼務している。これらの経験野中から、以下に 4 事例を報告する。

2 ケース①：重度の知的障害者の加齢に伴う能力低下についての取り組み(ジョブコーチ支援から)

(1) 属性

45 歳 女性 知的障害(重度)

(2) 経緯

長年清掃と飲食サービス業務の補助をおこなう。清掃については能力の低下が著しくなり、業務に支障が出始める。また同僚との人間関係がうまく取れなくなり、そのことが本来の飲食サービス業務にも影響がでてトラブルが多くなる。生活においては、グループホームで利用者同士のトラブルが多発する。

(3) 対応

様々な支援（グループホーム世話人との面談や施設職員とのケース会議）を重ねることで、①グループホームでは相性の悪い人と同室だったこと、②家族関係において父親の病気と退職など本人の意思では解決できない悩みを抱えていたことがわかる。

家族、施設の支援機関とのケース会議の結果、家族とすべての機関が雇用継続を希望し、本人は飲食業務の食堂だけの仕事を強く望んだため、管理者や現場指導者と職場定着会議を持ち、①業務の見直し、②本人の意思を尊重し、業務を 1 部分にしぼること、③誇りを取り戻す業務にすることの確認をする。

「料理の源はお出汁から」を合言葉に出汁をとる業務を確実に教え、今では同僚や後輩の障害者、指導者からも信頼され、自信をもって生き生きと働いている。

(4) 所感等

加齢により作業能力は低下したが、職場環境を変え、職務内容を単純化し責任を持たせたことにより、誇りを持って仕事ができるようになる。生活支援者との連携をとり問題を共有化したことで、職場定着が図られたケースと考える。様々な角度から見直すこと、誇りと自信を持たせることによって人はまた成長することを教えられ、支援をする者にとっても初心に戻ることでできた事例である。

3 ケース②：統合失調症者のトラブル解決と就労

(1) 属性

31 歳 男性 精神障害(統合失調症)

(2) 経緯

精神病院のグループホームより委託訓練の希望があり面談をする。平成 18 年 3 月から精神障害者社会適応訓練事業を 1 年半実施し、その後、障害者委託訓練を経て、トライアル雇用で平成 19 年 12 月から採用する。

18 歳で精神病院に入院。その後病院内のグループホームに在籍するが、家族との連携連絡はなし。雇用に至るまでに、男性指導者に対しての暴力、同僚知的障害者への暴力等がある。特徴として、トラブ

ル発生後、落ち込み、出勤できなくなるが、担当の精神保健福祉士が彼の代弁をしにくる。職場復帰できるようにグループホーム内での支援を約束して帰るといふことの繰り返しが何度もある。

(3) 対応

設立 50 年来の精神病院において、初めての社会自立者となる夢が本人はもちろん関係者に強くあったため、関係機関（保健所、就業・生活支援センター、病院のケースワーカー）と連携して、ケース会議を持ち就労の支援を行った。特に、指導者に対する暴力のときには、職場復帰の整備に困難をきたし、指導者に対する統合失調症の特徴の周知理解を図るため、何回もケース会議をおこなったが、約 3～4 か月ごとに暴力問題は繰り返された。

衛生面に対する指導も困難を極めたが、就労するためには乗り越えなければならないことを、根気強く指導した結果、本人の努力もあり約 6 カ月で課題は改善されてきた。このことにより、職場における人間関係のトラブルが減少した。

献身的な精神保健福祉士の職場訪問があり、常に連携をとりながら問題解決にあたってきた。このことにより本人が、自分がだれよりも大事にされているという感情が芽生えたと考える。どうしても会社で働きたい希望が強く、ハローワーク、グループホーム世話人、精神保健福祉士、保健師、就業・生活支援センターワーカーで職場就労会議を開き、雇用を決定した。ちなみに、保健所の担当保健師にとっては、初めての就労支援であった。

(4) 所感等

以降 10 か月の間、多少の不安定さはあるが特に大きな問題はなく、引き続き勤務している。家族関係においては、10 年以上の空白が埋まりつつある。初めての社会生活における戸惑いや働くことの厳しさを乗り越えられたのは、彼を支える全ての人の思いがひとつだったことにほかならない。

4 ケース③：重度知的障害者(自閉症)の就労継続、生活支援について

(1) 属性

男性 35 歳 知的障害(重度)・自閉症・てんかん

(2) 経緯

平成 8 年通所授産施設を経て 23 歳で入社する。入社 3 年目あたりからてんかん発作が頻発する。言葉はオウム返しであり、本人に病気や症状の理解は無理であった。家族は精神障害の父親と祖父母であったが支援は高齢の祖父が行っている。

(3) 対応

近所の精神病院では、症状が安定しなかったため、当社が専門医療機関を紹介した。平成 13 年からは数カ月に 1 回の発作に減少し平成 18 年頃からは安定している。

職場では職務内容の変更を行い、直接関わる人たちには自閉症の特徴やてんかん発作時の対応についてのケース会議を行った。その後職場内でも彼の特性の理解が進み、良好な職場環境が構築され、現在に至っている。

(4) 所感等

現在は理解者である高齢の祖父と定期的に連絡をとることで、生活面、体調面での安定がはかられているが、てんかん発作や今後の家族からの支援等将来に不安を残す。

現在している洗濯物の運搬助手以外での仕事は無理と思われるので、現在の業務を続けることを職員に周知徹底し理解を求める。医療においては日々注意深く観察し医療機関との連携をとり、生活においての新たな支援者を模索する場合は福祉機関との連携をとる必要があると思われる。

5 ケース④：健常者として入社した精神障害者への就労支援

(1) 属性

男性 59 歳 精神障害(躁うつ病・てんかん)

(2) 経緯及び対応

平成 17 年 5 月、57 歳で健常者として入社。当初は周囲も健常者として対応しており、仕事上と対人

関係のトラブルが頻発した。平成 18 年 4 月精神保健福祉手帳 2 級を取得、同年 8 月、障害者基礎年金 2 級を取得する。

手帳を取得したことにより、同僚からの理解も得られ、なおかつ 1 人で出来る部署に配属したためトラブルは減ってきた。

平成 18 年に家族から離れ一人暮らしをはじめ、1 年前より将来を不安視し自宅の鍵を会社に預けるようになる。

今年 7 月頃より暑さと発作のため体調を崩し欠勤状態が続いた。その間度々医療機関や本人と連絡をとり病状を確認する。本人によると体調もかなりもどり 1、2 週間後ぐらいには職場復帰したいとの申し出があったが、1 週間後突然の訃報を聞くこととなる。

(3) 所感等

葬儀の後、遺族から「会社に勤められて大変ありがたかった」との言葉に少しは役にたったのかと感じている。働くことが生きがいであり、また誇りでもあったことを強く教えられた。この経験をより一層活かすべく、精神障害者の雇用と職場定着を図っていきたい。

上司からはこの経験を糧にして同じ環境にある人をあと 2～3 人は雇用しようと慰められたが、大変複雑な心境である。

6 おわりに

企業における 2 号ジョブコーチはまだまだ少ないと聞く。2 号ジョブコーチが企業の中でどのような支援をしているのか意見交換をする機会があればと思う。障害者の就労支援について、まだまだ勉強しなければならないことが沢山あると感じている。

ジョブコーチの現状と課題

— 高齢・障害者雇用支援機構における職場適応援助者（ジョブコーチ） による支援事業の現状と課題、今後の展望 —

障害者職業総合センター職業リハビリテーション部 次長 中村 正子

1. ジョブコーチ支援の状況

- (1) 地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援の状況
 - ・ 就職等の困難性の高い障害者に対する支援への積極的対応
 - ・ 事業主支援としての位置付けの定着：事業主ニーズに基づく支援
- (2) ジョブコーチの人材育成
 - ・ 第1号、第2号ジョブコーチの養成：障害者職業総合センターでの集合研修、各地域障害者職業センターでの実習等による地域密着型の研修
 - ・ 第1号、第2号ジョブコーチへのフォローアップ：①ペア支援を通じた支援スキルの移転、②ケーススタディ、新しい知識、技能等の付与のための講習の実施（ジョブコーチ支援事業推進協議会）

2. ジョブコーチ支援をめぐる課題

- (1) 支援対象者像の変化への対応
 - ・ 支援スキルの向上の必要性
- (2) 人材育成に関する要請の高まり
 - ・ 人材育成ニーズの多様化

3. 今後の展望

- (1) ジョブコーチ支援について
 - ・ 支援対象の重点化
- (2) 人材育成について：障害者雇用促進法改正法案による地域障害者職業センターの業務の追加
 - ・ さまざまなニーズに応える研修機会の提供
 - ・ 連携等を通じて、支援に関する助言、援助を随時提供

ジョブコーチの現状と課題

障害者職業総合センター 研究員 依田 隆男

企業調査

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

<調査対象=3つの企業群>

- ① 常用労働者30人以上の全ての企業から規模別・産業別に層化無作為抽出した約5千社に対して実施した平成17年度調査で、障害社員に対する企業内の支援や企業外の支援サービスに関心を示した640社(うち44%が回答)
- ② 常用労働者が300人を超える全ての非営利・公益法人等668団体(うち34%が回答)
- ③ 障害者法定雇用率制度における除外率設定業種に該当し、常用労働者数が300人を超える全ての事業所1,741社(うち27%が回答)

①+②+③=3,049社中、988社=32%が回答

回答企業における労働者の過不足判断

	今回の調査			同時期の厚生省調査
	「人的支援に関心を有する企業」群	「非営利・公益法人」群	「除外率設定業種」群	
労働者不足	45%	64%	55%	37%
労働者過剰	6%	1%	5%	7%
不足・過剰	39	63	50	30

労働者を不足と捉える傾向が比較的強い企業が今回の調査対象

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

厚生労働省「労働経済動向調査」(平成19年11月)

配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援の認知度・利用経験

調査に回答した988社のうち...

- 「除外率設定業種」群で特に多かった(60%)
- 3つの企業群の間に差は無かった

知っていた: 56%
利用したことがある: 11%

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

第2号職場適応援助者助成金制度の認知度・利用経験

調査に回答した988社のうち...

- 「除外率設定業種」群で特に多かった(40%)
- 3つの企業群の間に差は無かった

知っていた: 33%
利用したことがある: 0.8%

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

職場適応援助者の支援・助成金を利用したことがない理由

3企業群ともこの選択肢がトップ

複数選択回答のうち比較的多くの企業から選ばれた項目!

	配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援を利用したことがない企業 847社のうち...	第2号職場適応援助者助成金制度を利用したことがない企業 950社のうち...
現在雇用している障害者には特別な配慮は必要なく、一般の社員(職員)と同様の人事管理で十分だから	57%	57%
障害のある社員・職員の人事管理については既に取り組んでいるから	26%	
制度について知らなかったから	25%	38%
利用を勧められたことがなかったから		16%
人事管理を社外(組織外)の第三者に任せることは難しいから	15%	
ジョブコーチとして選任できる人材がいないから		14%

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

職場適応援助者の支援・助成金を利用したことがない企業が持つ支援・助成金への関心

それぞれ利用したことがない企業のうち...

配置型・第1号の支援についてより詳しく知りたい: 22%

第2号助成金制度についてより詳しく知りたい: 26%

両方とも、3つの企業群の間に差は無かった

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援で企業が受けた支援の内容(5つの支援事項別)

利用したことがある企業111社のうち・・・	
仕事や職場を分析し、障害があっても有意な仕事ができるような仕事の発見や開発を行うこと	52社
通勤や健康管理について障害社員へ指導すること	50社
他の社員・職員との協調、顧客への態度、マナーなどについて障害社員に指導すること	75社
障害への配慮の仕方、仕事の教え方、育成の仕方などについて、企業へ伝えること	82社
担当する仕事へ障害社員を適応させたり、職務遂行力を向上させたりすること	93社

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援で効果があった(と企業が思った)支援内容(満たされたニーズ)

各支援事項についてそれぞれ支援を受けた企業のうち・・・	
仕事や職場を分析し、障害があっても有意な仕事ができるような仕事の発見や開発を行うこと	83%
通勤や健康管理について障害社員へ指導すること	84%
他の社員・職員との協調、顧客への態度、マナーなどについて障害社員に指導すること	80%
障害への配慮の仕方、仕事の教え方、育成の仕方などについて、企業へ伝えること	84%
担当する仕事へ障害社員を適応させたり、職務遂行力を向上させたりすること	84%

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援で行われなかったが必要だった(と企業が思った)支援内容(満たされなかったニーズ)

利用したことがある企業111社のうち・・・	
仕事や職場を分析し、障害があっても有意な仕事ができるような仕事の発見や開発を行うこと	11社
通勤や健康管理について障害社員へ指導すること	8社
他の社員・職員との協調、顧客への態度、マナーなどについて障害社員に指導すること	5社
障害への配慮の仕方、仕事の教え方、育成の仕方などについて、企業へ伝えること	5社
担当する仕事へ障害社員を適応させたり、職務遂行力を向上させたりすること	0社

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援で実施の有無がわからなかった(と企業が思った)支援内容

利用したことがある企業111社のうち・・・	
仕事や職場を分析し、障害があっても有意な仕事ができるような仕事の発見や開発を行うこと	14社
通勤や健康管理について障害社員へ指導すること	31社
他の社員・職員との協調、顧客への態度、マナーなどについて障害社員に指導すること	17社
障害への配慮の仕方、仕事の教え方、育成の仕方などについて、企業へ伝えること	9社
担当する仕事へ障害社員を適応させたり、職務遂行力を向上させたりすること	11社

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

配置型職場的応援助者、第1号職場適応援助者による支援で改善すべきと思われる点(複数回答、上位5件)

利用したことがある企業111社のうち・・・	
改善すべき点は特になし	51社
支援の期間終了後も、支援を再び必要とするときに気軽に連絡できるよう、継続的に意思疎通を図ってほしい	26社
福祉や教育の目的ではなく企業・団体が置かれた立場をもっと理解した上で支援してほしい	18社
ジョブコーチ同士の知識・技術・資質などのばらつきを改善してほしい	11社
支援の期間中は、企業・団体の人事担当者または経営者との意思疎通を、より積極的に図ってほしい	11社

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

<まとめ その1>

- 障害者雇用の可能性、支援ニーズが比較的高そうな企業を対象に調査を実施した。
- 職場適応援助者による支援サービスは、知名度も満足度も高かった。その一方で、知らない企業も多かった。
- 職場適応援助者による支援サービスの利用経験のある企業はごくわずか。その一方で、利用経験のない企業の20%以上がこの支援サービスに関心を示した。

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

<まとめ その2>

- 配置型・第1号の支援内容で最も多かったのは「担当する仕事へ障害社員を適応させたり、職務遂行力を向上させたりすること」、少なかったのは「仕事や職場を分析し、障害があっても有意な仕事ができるような仕事の発見や開発を行うこと」と「通勤や健康管理について障害社員へ指導すること」。
- 少なかった2つのうち「仕事や職場を分析し、障害があっても有意な仕事ができるような仕事の発見や開発を行うこと」は、「満たされなかったニーズ」として注目された。
- もう1つの「通勤や健康管理について障害社員へ指導すること」は、「実施の有無がわからなかった支援」として注目された。

障害者職業総合センター「障害者雇用を支援するジョブコーチ制度の利用に関する調査」(平成19年10～12月)

<まとめ その3>

- 人的支援に関心を示す企業が存在する一方で、職場適応援助者の支援・助成金を利用したことがない理由として半数以上の企業が「現在雇用している障害者には特別な配慮は必要なく、一般の社員(職員)と同様の人事管理で十分だから」と選択した。

(参考)

- 郵送調査を補うために実施した企業への個別訪問ヒアリングでは、「知的障害や精神障害への対応のための人的支援の重要性について、採用担当者には理解できても、配置先の上司や同僚に理解を求める際に苦慮することがある」との意見が聴かれた。
- 平成17年度調査では、一般企業において障害者雇用のための配慮というと、人的配慮よりも、運動機能・聴覚・視覚障害へ配慮するための段差の解消、手すりの設置、ドアの改良といった、職場の物理的環境を改善するイメージの方が強いこと等がうかがわれた。

支援機関調査

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」(平成19年10～12月)

<調査対象=調査時点で以下の6機能のうちのいずれかを有するすべての機関>

- ① 障害者就業・生活支援センター(135センター、うち90センター=67%が回答)
 - ② 障害者雇用支援センター(14センター、うち13センター=93%が回答)
 - ③ 第1号職場適応援助者による援助の実施施設(438ヶ所、うち129ヶ所=29%が回答)
 - ④ 就労移行支援事業所(268ヶ所、うち219ヶ所=82%が回答)
 - ⑤ 就労継続支援A型事業所(78ヶ所、うち48ヶ所=62%が回答)
 - ⑥ 就労継続支援B型事業所(599ヶ所、うち354ヶ所=59%が回答)
- ①～⑥の重複を除く1,484機関中、637機関=43%が回答

結果1→

少数のスタッフで高いパフォーマンスを発揮する支援機関も多数存在(人数とパフォーマンスが必ずしも相関しなかった)

【調査項目】

- スタッフの人数・構成(従事者、常勤者、専従者、職場適応援助者)
- 過去1年間の一般企業への就職者数(パフォーマンス)
- 就労(就業)支援の業務内容(32項目)
- その他

結果2→

業務内容から、就労(就業)支援におけるベスト・プラクティス(目標のひとつとなり得る実践の姿)を描けるのではないかと

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」(平成19年10～12月)

★ハイパーフォーマー支援機関の特徴を調べる

【方法】

① 障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター、地域障害者職業センター、就労移行支援事業等の業務内容を元に、複数の障害者職業カウンセラー、職業リハビリテーション研究者等の意見により、就労(就業)支援業務32項目を精選。

② 今回調査の回答者がこの32業務について「よく行う」「行うことがある」「ほとんど行わない」の3件法で回答、「よく行う」と答えた支援機関の過去1年間の就職達成者数の平均値と、それ以外の支援機関の就職達成者数の平均値との差が最も大きいものから順に上位10業務を析出。

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」(平成19年10～12月)

就労(就業)支援業務32項目

1. 利用者(障害者)や家族を対象とする業務 (9項目)

(1)利用者のアセスメント
(2)就労(就業)についての支援計画の策定
(3)施設内の作業場面の指導や訓練
(4)利用者の就職先事業所での作業指導や職場集団への適応の支援
(5)就職面接の練習、求職活動への同行 ★
(6)家族に協力を求めたり、家族の問題解決を個別に支援したりすること
(7)家族のグループワークや家族教室
(8)職場でのコミュニケーション、個人の金銭管理、服薬管理、生活管理等のグループワークによる指導や訓練
(9)休日に利用者を集めて行う余暇活動の支援

★…ハイパーフォーマー支援機関が行う上位10項目

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」(平成19年10～12月)

就労(就業)支援業務32項目

2. 事業主、事業所を対象とする業務 (8項目)

- | |
|--|
| (1)職務や作業の分析、または職場環境の調査、または職場の人間関係の調査 |
| (2)事業主を対象とした支援計画の策定 |
| (3)事業所へ職場実習を依頼すること ★ |
| (4)障害者の仕事や求人の開拓 |
| (5)職場の人たちに障害を理解してもらい、人間関係を調整すること ★ |
| (6)障害者へ仕事を教えるためのノウハウを提供すること |
| (7)障害者の給与や昇格等に関する事業主からの相談に応じること ★ |
| (8)事業主と協力し、障害者が従事する仕事を作り変えたり作り出したりすること ★ |

★…ハイパーフォーマー支援機関が行う上位10項目

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」
(平成19年10～12月)

就労(就業)支援業務32項目

3. 地域を対象とする業務 (4項目)

- | |
|--|
| (1)電車、駅、バス等、通勤などで利用者が関わる公共交通機関へ協力を求めること |
| (2)利用者の居住地の近隣や通勤圏内にあるスーパー、コンビニ等の小売店等へ協力を求めること |
| (3)利用者の居住地の近隣や通勤圏内にある一般の社会資源(公民館、図書館)へ協力を求めること |
| (4)利用者が関わるアパートの家主等へ支援の協力を求めること |

★…ハイパーフォーマー支援機関が行う上位10項目

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」
(平成19年10～12月)

就労(就業)支援業務32項目

4. 自組織内の活動/人材育成 (6項目)

- | |
|--|
| (1)支援経過等に関するスタッフ同士の情報共有 |
| (2)ケース検討会(ケースカンファレンス)の開催 |
| (3)自組織内のスーパービジョン |
| (4)他機関のスタッフから受けるスーパービジョン |
| (5)組織内の研修・勉強会 |
| (6)他の機関が主催する研修・研究会への参加(個人的な参加ではなく機関・組織の人材としての参加) |

★…ハイパーフォーマー支援機関が行う上位10項目

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」
(平成19年10～12月)

就労(就業)支援業務32項目

5. 他機関との連携/他機関への支援 (5項目)

- | |
|---|
| (1)他機関が主催するケース会議への出席 ★ |
| (2)他機関を招いてのケース会議の主催 ★ |
| (3)複数の機関の役割分担の調整やマネジメント、複数の機関の利用計画の策定 ★ |
| (4)他機関のスタッフへのスーパービジョンまたはコンサルテーション ★ |
| (5)他機関の参加を募っての、就労(就業)支援に関するセミナー・勉強会・研修会等の開催 ★ |

★…ハイパーフォーマー支援機関が行う上位10項目

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」
(平成19年10～12月)

★ ハイパーフォーマーの特徴 (ベスト・プラクティス)

- 他機関との個別ケース連携(ケース会議、ケースマネジメント、複数の機関の利用計画の策定)
- 情報発信(勉強会の開催、スーパービジョンの実施)
- 事業所への果敢なコミットメント(職場実習依頼、障害理解、人間関係調整、仕事の作り変え、作り出し)
- 障害者ご本人への実際的な就職スキルトレーニング(就職面接練習、求職活動同行)

障害者職業総合センター「障害者雇用のためのジョブコーチ等の人的支援に関する調査」
(平成19年10～12月)

2つの調査のまとめ(今後の課題)

- 採用担当者や、事業所の現場の方々との間の相互コミュニケーション(支援内容の理解を促す働きかけ、人事担当者と現場との円滑な合意形成の促進、その後の気軽な相談相手になるための支援機関のあり方)
→支援スケジュール、支援体制の見直し
- 事業所への果敢なコミットメント(職場実習依頼、障害理解、人間関係調整、仕事の作り変え、作り出し)
→支援技術の向上
- 他機関の支援従事者を孤立させない(個別ケース連携を越えた支援者支援、支援機関支援のための研修ネットワーク、スーパービジョン・ネットワークの形成・充実)
→圏域単位の研修ネットワークの形成・育成

ワークショップⅢ

トータルパッケージの活用 (MWSの演習を中心に)

担当：障害者職業総合センター障害者支援部門

トータルパッケージの活用（MWSの演習を中心に）

担当：障害者職業総合センター障害者支援部門

1 趣旨

特別支援学校等の教育機関、医療機関、福祉及び就労支援機関における訓練・指導、企業における雇用管理等の内にトータルパッケージが体系的に取り入れられ、発達障害を有する生徒の職業的発達や、精神障害者、高次脳機能障害者の職業準備性が効果的に促進されている事例が蓄積されつつある。

そこで、今後、トータルパッケージの導入を予定しているか、もしくは導入して間もない各機関や企業の担当者に対し、今回は主に幕張ワークサンプル(MWS)の具体的な活用方法に関し、実際の演習を通じて伝達することにより、円滑な訓練・指導、雇用管理に資することを目的とする。

2 演習の構成

(1) オリエンテーション

(2) MWS 課題別演習

- ・OA作業（数値入力、文書入力、コピー&ペースト、検索修正、ファイル整理）
- ・事務作業（数値チェック、物品請求書作成、作業日報集計、ラベル作成）
- ・実務作業（ナプキン折り、ピッキング、重さ計測、プラグ・タップ組立）

(3) 演習の進め方

参加者を3グループに分け、MWSの各課題に関する具体的な実施法について演習を行う。実施方法の詳細に関する質問は、参加者が演習中に担当研究員に対し、適宜行うことができる。

各課題の演習及び質疑終了後、順次、解散。

* Aグループ

OA作業（5階大集団検査室）⇒事務作業（5階プロジェクト研究室1班）⇒実務作業（5階プロジェクト研究室2班）

* Bグループ

事務作業（5階プロジェクト研究室1班）⇒実務作業（5階プロジェクト研究室2班）⇒OA作業（5階大集団検査室）

* Cグループ

実務作業（5階プロジェクト研究室2班）⇒OA作業（5階大集団検査室）⇒事務作業（5階プロジェクト研究室1班）