

精神障害者の休職から復職へ

大西 康代（株式会社ダイキンサンライズ摂津 企画部総務課 カウンセリング担当）

1 はじめに

ダイキンサンライズ摂津は、大阪府、摂津市、ダイキン工業の特例子会社である。

2 設立の動機

- 1) ダイキン工業の社会的貢献のひとつ
- 2) 大阪府、摂津市の施策に対する協力
- 3) 障害者法定雇用率の達成

設立時の雇用率 1.34%
(当時の法定雇用率 1.6%)
現在の雇用率 2.32%
(現在法定雇用率 1.8%)
(グループ適用関係会社 13社)

3 沿革

‘92年 ダイキン工業の取締役会にて設立承認
大阪府、摂津市と設立協定書調印
‘93年 5月 会社設立
‘94年 6月 肢体不自由者16名採用し操業開始
‘98年 4月 聴覚障害者雇用開始
‘00年 4月 知的障害者雇用開始
‘06年 4月 精神障害者雇用開始
‘07年 9月 関係会社13社グループ適用
‘09年 6月 新工場完成
‘11年 12月 障害者雇用100人達成

4 設立当時の経営トップの想い

- 1) これからの時代には、高齢者、障害者、男女問わずあらゆる人が自分の責任を担って、命を得た全ての人達が、閉塞感に満ちるのではなく、公道を堂々と歩いて、皆で明るい人生を送る時代が来るであろう。そのような社会に会社として参画したい。
- 2) 会社を設立した以上、社会的、道義的責任上、またそこで働く人達の為にも、途中で止めたり、倒産させるわけには行かない。
- 3) 会社が存続できるように、社員自らの力で利益を上げられる会社であること。

4) 会社として自立のための必要な支援は行うが、甘やかすことは一切しない。

5 現在の当社に対する親会社の評価

(2010年9月 井上会長講演より)

現在当社の障害者雇用率は2.27%と既に法定雇用率(1.8%)を超えていますが、障害を持った人達が1人でも多く生きる喜びが持てるよう更なる努力をし、また雇用拡大だけでなく、実習の受入や先進モデルとしての社外啓発活動などあらゆる場面で今まで以上に会社貢献するよう期待しております。

行政に要請されてスタートしたのですが、今考えれば「やってよかったな」という気がします。「やってよかった」は、「やってみなければ分らない」ということだと思います。当社がやらせて頂いた恩恵を広くお伝えする義務があるのではないかと、という気が致します。

6 出資者との関係

資本金	249,555千円
出資比率	ダイキン工業 50.9%
	大阪府 38.4%
	摂津市 4.4%
	グループ会社 6.3%

ダイキン工業

役員派遣	常勤取締役 3名
	非常勤取締役 1名
	非常勤監査役 1名

スタッフ出向 6名

大阪府・摂津市

非常勤取締役 各1名

1回/月 取締役会にて経営状況を報告

仕事は100%ダイキン工業及び関係会から受注している。

7 業務内容

- ・ グリース潤滑装置用部品機械加工・組立
- ・ 電気電子部品組立
 - 空気清浄機電気集塵エレメント組立
 - 業務用エアコンスイッチボックス組立
 - 医療用酸素ボンベ呼吸同調器
- ・ 業務用エアコン付属品袋詰め
- ・ 廃却エアコンフロンガス回収、解体、分別
- ・ 住宅用空気清浄機修理の受付及び修理作業
- ・ 化学品製造
 - 高温用・長寿命フッ素グリス製造、小分け充填
 - 防汚コーティング剤小分け充填
 - 防汚コーティング剤蒸着サンプル製造
- ・ CAD、名刺印刷、セキュリティカード作成、書類のデジタルデータ化、各種インプット作業

8 会社の基本方針

- ・ 自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す
- ・ 生産活動を通じて自らの成長と社会的貢献を目指す
- ・ 社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す

9 特徴

- ・ 障害者が主役の会社
- ・ 作業方法の改善
良好な人間関係
社員の能力アップ
- ・ 活発な地域への社会貢献活動

[社員数]

障害者	
肢体不自由者	31名
聴覚障害者	30名
知的障害者	21名
視覚障害者	1名
<u>精神障害者</u>	<u>17名</u>
	100名

[当社の配属の決定について]

障害区別によって作業内容を決めることはしていない。本人の個性に応じて配属先を決めている。

休職から復職への取組み

事例1) Aさん

44才 男性 体幹機能障害 身体1級

2003年3月入社

車椅子マラソンにも参加する程の体力はある男性。

2007年7月に自律神経失調症により1か月欠勤し、1ヶ月後に復帰したが、9月には、めまいがあるとのことで又欠勤した。その後抑うつ状態とのことで休職となった。

じょくそうの手術後、仕事が忙しく残業が続き、車いすマラソンとの両立がしんどくなり、体調を崩したと思われる。主治医から、欠勤開始後の1年7ヶ月でリワーク可能との診断があり、本人と主治医と会社で相談した結果、大阪障害者職業センターに、リワークプログラムの訓練をお願いした。2009年6月より11月迄リワークプログラムを利用することになり、大阪障害者職業センターにて、1週間に1、2回の講習受講や、職業カウンセラーとの面談、PCによる自主作業などを行なった。又、体力を戻すためには、自主トレーニングを行った。復職2カ月前には、ほぼ毎日、職業センターの帰りや、体力トレーニングの帰りに、会社に立ち寄り、面談を行った。このような取組みを行なった結果、2009年12月1日より復職した。

復職後は、以前の製造ラインでの機械部品組立から、化学品製造へ異動し、主に防汚コーティング剤小分け充填作業を行った。

その後、住宅用空気清浄機サービス部門受付に異動したが、PCが得意ではないことでしんどくなった時期もあった。しかし、自分でPCの基礎講座に通うなど努力した。同僚のサポートもあり、PCの操作については、問題なく出来るようになった。復職から3年経過したが、困った時には上司に相談するなどして、現在問題なく勤務している。又私生活では、車いすマラソンだけでなくアクセスディンギー（ヨット）にもチャレンジしている。



フロント作業(伝票作業)に取り組むAさん

事例2) Bさん
40才 男性 うつ

2009年6月からJ S N門真(就労支援移行事業所)からの紹介で委託訓練事業を4ヶ月行い、10月トライアル雇用3ヶ月を経て、2010年1月本採用となった。

実習時は、総務で簡単な事務作業をしていたが、トライアル雇用からは、技術部にて古い設計図をプリンターで読み込みPDF化する作業を担当した。

2010年9月に風邪が長引いて、体力がなくなっていたこともあり、突然欠勤した。その後の相談で、作業量が多すぎるとのことであったため、作業量を軽減した。

しかしその後も、「仕事量が多い」「緊張の糸が切れた」「みんなが忙しいので言いにくい」「日誌には悩みを書いていない」「悩みは聞いてもらう方がいい」「あれもこれもしないといけないうのがしんどい」等々で悩んでいた。

2010年12月に眼に充血が見られ、上司の勧めもあり眼科を受診した。眼科の医師の診断はストレス性の充血とのこと、本人は大きなストレスを抱えていると思い、精神科を受診した。精神科の主治医から、うつ状態なので、しばらく休養するように言われた。とりあえず1カ月の休養の診断であったので、この間は連絡をとらずに見守っていた。その後も休養との診断であったため、1ヶ月後の本人と相談の結果、2週間に一度、電話連絡をしてもらうようにした。Aさんのケースもあり、大阪障害者職業センターへの相談も検討した

が、相談先が変わるため入社前から支援してもらっている、J S N門真に支援を依頼する。J S N門真も採用になった社員のリワークは、初めてのことであったが、快諾していただいた。

J S N門真でのリワークの内容は次の通りであった。

2011年3月

J S N門真の朝礼に参加する訓練を始めた。

2011年5月

家に閉じ込まないように、朝礼参加した後は、マクドナルドでの読書することを日課とした。

2011年10月

1週間に3日、午前中のみの実習をJ S N門真で開始した。

2011年11月

実習日数を週3日から5日に延ばした。

2012年2月

実習時間を9時から12時を9時から15時に延長した。

2012年2月後半

J S N門真の協力会社である倉庫会社で、1週間に5日、午前中検品作業の実習を開始した。

2012年4月

倉庫での実習を週2日は9時から12時、週3日は9時から16時までに延長した。

2012年5月

体調も回復して来たので以下のように積極的に復職に取り組むことになった。

2012年5月、復職に向けたケース会議で、体力をつけるために、毎日歩いてはどうかと弊社の工場長が提案する。1日1万歩を目標として毎日記録することにした。

実習しては歩数が伸びないということから、本人からの申し出で、倉庫会社での実習を中止して、歩くことに集中することにした。

週5日は、朝6時に起床し新聞を読み、朝食後少し休憩した後に、夕方まで自宅外で活動するという、会社に出勤する際と同じ生活リズムを続けた。一時期は、急に歩数を増やしたこともあり、足首を痛めて、整形外科医よりしばらく歩かない

ようにとの指示があったので、歩けない間は自転車で体力をつけた。この頃には、決めた事をやり遂げたことから、表情も明るくなり、今までにない自信が芽生えたと思われる。

この夏は猛暑で、歩いている途中に、突然の雷雨などもあり、大変だったと聞いている。Bさんの根気強さも次第に感じられるようになった。

7月中旬に、体力に自信もついたということから、J S N門真と本人との希望で8月に復職したいとの申し出があった。しかし、産業医からのアドバイスもあり、万全を期すため、復職までの1ヶ月で次の取組みを行った。

1. 会社の朝礼に毎日参加
2. 体力維持のための適度なウォーキング
3. 脳のトレーニングのために、ラジオを聴き、覚えている内容を毎日記録する

8月24日のダイキン盆踊り大会には、元気な顔を見せ、夜10時過ぎの片づけまで行なった。さすがに疲れたと話していたが、満足そうであった。

このような取組みを行なった結果、2012年9月3日復職した。復職後の所属は、以前での技術部のPDF作成ではなく、製造ラインで油圧部品の組立を担当することになった。

復職後も毎朝のラジオを聞いてから元気に出勤している。

を設定して、関係者が連携してフォローできたことが、大きな要因と思う。又、精神障害者17名を雇用していることから色々な支援先と連携がスムーズに出来るようになり、復職の際にはこれらのネットワークを有効に活用できるようになった。

何よりも本人が「働きたい」と思うことが、大事であり、会社に復帰したいと強く望むのであれば、その人にあった復職の計画を立て、本人、会社、医療機関、支援機関、行政機関、産業医などと連携し、復職できるように取組んでいきたい。



作業に取り組むBさん

10 まとめ

上記2例で、復職できた要因としては、医師からの復職可能との診断がでてから、生活のリズムを立て直し、体力強化、脳のトレーニングやメンタル面の強化など、具体的なスケジュールと目標

リワーク支援終了者の復職状況とその要因分析

○木村 綾子（東京障害者職業センター リワークカウンセラー）
小林 正子（東京障害者職業センター）

1 はじめに

現在では職業や医療リハビリテーション領域に限らず広く社会一般に根付いた感のあるうつ病等の精神障害による休職者の職場復帰のための支援「リワーク」*注 1)は、平成 14 年度から取り組み始めた障害者職業総合センター職業センターの技法開発において造られた言葉である。

2 年以上かけて開発された技法「リワーク」は、その後平成 17 年の改正障害者雇用促進法において精神障害者に対する雇用支援施策の充実のための「精神障害者総合雇用支援」の中に盛り込まれ、平成 17 年 10 月から全国の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において実施されている。

この「地域センターにおけるリワーク支援」（以下「リワーク支援」という。）の過去 3 年間の実施状況は表 1 のとおりである。

バブル崩壊以降の厳しい経済情勢や雇用形態の変化はうつ病等による休職者を相当数発生させた。それに端を発したリワーク支援には、その後も長引く厳しい雇用失業情勢の中で引き続き高いニーズが見られる。利用者は年々増加しており、東京障害者職業センター（以下「東京センター」という。）においても同様の傾向があり、近年のその利用者像は表 2、表 3 のとおりとなっている。

このような経過の中でのリワーク支援終了者の職場復帰率（以下「復職率」という。）は 80%超を維持している（表 4）。

本報告はこうした状況の中で高い復職率を維持しているリワーク支援の要因について分析を行い、その結果から地域センターにおけるリワーク支援のさらなる効果を高めるための方策及び他機関で取り組むリワーク支援の参考情報となることを期して行うものである。

2 調査分析の概要

(1) 目的

リワーク支援後の復職可否に関する要因を探る。

(2) 方法

上記目的について、①リワーク支援利用者に係る事項、②リワーク支援の実施内容の 2 方向から検討することとし、以下の調査分析を行った。

イ 復職に至った者の群（「復職可群」）と復職に至らなかった者の群（「復職不可群」）の比較検討

(イ) 比較検討する群の抽出

平成 24 年 2 月 17 日までにプログラムを終了した者から遡り復職可群（平成 23 年 9 月 5 日～平成 24 年 1 月 5 日の支援開始者）及び復職不可群（平成 23 年 4 月 7 日～平成 24 年 1 月 27 日の支援開始者）としてそれぞれ 25 名を抽出した。

(ロ) 比較検討項目の設定

比較検討する項目領域として、①利用者情報、②事業所情報、③リワーク支援実施状況の 3 つに焦点をあてて具体的には以下の 11 項目とした。

①利用者情報

- ・属性（年齢、性別）、休職の状況（休職回数、リワーク支援利用直近の休職期間）

②事業所情報

- ・業種、規模、復職に係る制度の有無

③リワーク支援の実施状況

- ・利用経緯（紹介者）、支援課題（支援開始時と支援終了時）、支援期間（コーディネートからリワーク支援終了まで）、支援結果（修了*注 2）と中止）

(ハ) 比較検討の実施

設定した比較検討項目について復職可群と復職不可群の割合等を算出し比較した。

ロ リワーク支援利用者アンケート

(イ) 目的

リワークプログラムについて内容のさらなる充実のために、リワーク支援において実施をしている各プログラムの効果等を把握する。

(ロ) 対象

平成 23 年 11 月 18 日～平成 24 年 2 月 17 日までの 3 か月間にリワーク支援を終了した者 37 名。

（回答者 36 名、回答率 97.3%）。

(ハ) 期間

平成 23 年 11 月 18 日～平成 24 年 2 月 17 日

(ニ) 方法

手渡しまたは郵送による質問紙による調査

(ホ) 項目

リワーク支援における全体の満足度、各プログラムの効果度等について項目を設定した。

3 結果と考察

(1) 復職可群と復職不可群の比較検討

設定した比較検討項目における復職可群と復職不可群を対比し、その内容の違いの程度について復職との関連性を①あり、②ややあり、③なしの三分区に整理した結果が表 5 のとおりである。

3 領域 11 項目中、復職の関連性が「ある」と考えられる 3 項目「リワーク支援利用直近の休職期間」「支援課題」「支援結果」を中心に考察する。

イ リワーク支援利用直近の休職期間の関連性(図 1)

リワーク支援の利用までの休職期間が 1 年超の場合は復職不可の傾向が、逆に休職期間が 3～6 か月の場合は復職可の傾向が強くなっている。但し、3 か月以下及び 6～12 か月の場合には、復職の可否に大きな差は見られない。

このことからリワーク支援は休職期間が長期になる前に利用することが望ましいものの、医療的な治療の安定的効果が得られている状態で利用することがより有効であり、必ずしも“早期”のみがポイントとなるものではないと言えそうである。

ロ 支援課題における関連性(表 6)

リワーク支援利用者の支援前及び支援終了時の課題の関係性について検討する。

リワーク支援利用者の復職可否の判断は多くの場合本人が出席(時としてセンター職員が同席)しての事業所が開催する復職判定会議に係る報告会によって方向性を見出すこととなるが、この時事業所側が着目する点として支援課題①～④が中心となっているものと考えられる。

一方復職した後に改善の状況が具体的に現れてくる支援課題⑤～⑧については復職可否の判断時に改善の精度がそれ程影響していないことが考えられる。

このことからリワーク支援においては復職する

ための職務遂行の前提となる一般的日常生活レベルの準備が重要になるものと思われる。

また、改善が図られてもなお復職不可となる場合もあり、いわゆる改善の「質や程度」を高める支援の重要性を感じる。

ハ 支援結果における関連性(図 2)

復職可群においては設定した支援期間を前倒しして復職した 2 名の中止者がいるが、当然のことながらリワーク支援を修了することが復職の可能性を高めることになる。

しかしながら復職不可群における中止の多くが「病状の悪化」をその理由としていることを除き、修了したものの復職できなかった理由として事業所から「回復不十分」と判断されており、支援課題の改善を図るためのプログラムの内容や支援期間の設定等、何らかの工夫や改善が必要であることを表していると考えられる。

二 その他の事項における関係性

(イ) 年齢(図 3)

復職可群では年齢による復職率に大きな差はないが、復職不可群では 30～40 歳代が 8 割弱を占めている。

全数調査でないため、あくまでも推測となるが、当該年代における事業所側のハードル、裏返せば期待感等が影響している可能性もある。

(ロ) 休職回数(図 4)

休職回数が 3 回目の利用者において、復職可群の実数が極端に低くなっていることに着目すると、一般的に休職を繰り返す前のリワーク支援利用が復職の可能性を高めることになると考えられる。

しかしながら、4 回目以上であっても復職可群が復職不可群を上回っておりその理由について事例を十分に検討することが必須となる。

(2) リワーク支援利用者アンケート結果

回答者 36 名の内訳は復職可 28 名、復職不可 4 名、無記名による不明 4 名(復職率 77.8%)。

イ 受講満足度

受講したリワーク支援全体に対する利用者満足度は「満足」「ほぼ満足」を合わせて 97.0%である。

ロ 利用者がリワーク支援受講によって復職準備に効果があったと感じた事項(図 5)

上記3の(1)の口の結果と比較してみると、支援者側が捉える課題の改善状況と利用者自身が実感する効果があった項目には高い相関が考えられる。

一方具体的な講座の内容については、①「認知療法」と「ストレスマネジメント」が66.7%、②「アサーション」と「職場復帰について考える」が50.0%、③「職業ストレス検査」と「テーマ討論」が44.4%で上位となっている。

リワーク支援では項目①以外の②～⑦に直接結びつくテーマでの講座を実施しているが、具体的な講座を設定していない「生活リズム・体調の自己管理」が最も効果のあった項目となっていることにリワーク支援の基本があると思われる。

4 まとめ

地域センターでリワーク支援を開始して以降丸7年がすぎた。この間の復職率は80%を超えておりリワーク支援の効果については一定程度証明されているものとする。

今回このリワーク支援の復職率の要因について具体的な事柄を明らかにすることができれば効果性をより高められるのではないかと考え、その第一歩としての調査分析を行った。

結果として当初復職可否に大きく影響するものとして考えていた事業所に係る事項(例えば業種、規模、復職制度の有無)や支援期間の長短は関係性が薄く、休職期間中におけるリワーク支援の利用時期や課題の設定、リワーク支援の実施状況との関係性が強いという傾向がみられた。

これらはいわば、利用段階＝的確な医学的診断、課題の設定＝目標とすべき仕上がり像、リワーク支援の実施状況＝根拠に基づく計画と提供可能なプログラムといった言葉に言い換えることができるものであり、まさしくリワーク支援における利用者、事業所、主治医三者の合意のためのコーディネート機能の重要性を浮かびあがらせる結果に

なったものとする。

また、体調面を含む安定した生活リズムの構築は復職可否に強く関わっていることも確認できた。具体的な講座としては成立しない当該課題を達成するには、計画した支援期間内センターへの通所を継続しうるかが重要であり、その継続の推進力となる各種講座について質と量の充実を図る必要性が求められる。

しかしながら、復職可群が優位であっても同一の状況や結果が復職不可群に存在していることもまた事実であり、復職可否の決定要因とはなりえないことも明らかになった。

今回の調査分析は極めて標本数を限定したこと、検定等の統計処理を行っていないこと、加えて事業所側の考えや評価について検討していないこと等、スクリーニング的な結果に留まっており、今後この点を踏まえながらリワーク支援の効果、精度を上げるために「コーディネート機能の充実」をキーワードにデータの蓄積、具体的事例の検討を行いながら引き続き要因について探っていこうと考えている。

【注】

- 1)「リワーク」は「リターン トゥ ワーク(Return to Work)」の造語
- 2)「修了」は支援計画を策定し、予定通りに支援を終えたもの、「終了」は上記「修了」に計画途中での「中止」を加えたものをいう。

【参考文献】

- 1) 特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究(第2分冊復職・職場適応支援編)、第1章 職場復帰支援に関する課題とニーズ、障害者職業総合センター 調査研究報告書No. 93の2、p.15-49(2010)
- 2) 精神障害の職場再適応支援プログラムにおける対人コミュニケーションスキルの向上を目指した支援について:宇内千恵他、第17回職業リハビリテーション研究発表会、p. 66-85(2009)
- 3) 職場復帰支援における復職者と企業のニーズに配慮したコーディネートのあり方について(1)(2)(3)(4):中村美奈子他、第19回職業リハビリテーション研究発表会、p. 119-134(2011)

個別支援が必要とされる長期休職者への復職支援

中村 美奈子（千葉障害者職業センター リワークカウンセラー）

副題：アスペルガー障害が疑われる事例について

1 問題と目的

メンタル疾患による休職者への復職支援（リワーク）が広く行われているが、これらうつ病への支援を基本にプログラム構築されてきた。しかし実際の復職支援対象者はうつ病に限られない。そのため一般化されたプログラムでは対応が難しく、個別性に配慮した支援が求められる。

個別性とはその人がもつ心身の特徴であり、疾患や認知特性なども含まれる。軽度発達障害の場合、本人も生き辛さを感じながらも一般的なライフコースをたどり、適切な対処スキルを身につけるチャンスがないまま就労に至ることが多い。マルチタスクや曖昧な事象への対応を主体的に行うことが求められる職場場面では、不適応が生じる可能性が高く、復職支援においてはそれへの支援が必要である。職場での不適応が認知や対人パターンから発生すると考えれば、支援者には対象者の個別性を適切に査定し、それへの支援計画を立て実施することが求められる。

本報告では、アスペルガー障害が疑われるケースの個別性に対する復職支援過程で求められる支援者の視点を考察する。

2 事例

（「 」：クライアント、〈 〉：カウンセラー（以下「C o」という。）の発言）

(1) クライアントA氏

男性、30歳代、単身。理系大学卒業後、現在の会社に就職、製造現場での機械設計業務を担当。X-2年、転勤先での「先輩の言動や嫌がらせ、上司からの叱責」や「成果主義」、慣れない土地柄への不適応などから体調を崩し、うつ病と診断され休職に至る。X年、千葉障害者職業センターで14週間のリワークに参加した。

(2) 支援経過

①第1期 1～3週

（個別性の把握）表情は硬く飄々とした様子で

「リワークに来ることが決まって気持ちが落ち着いていた」。リワーク仲間を誘って週末に出かけるなどしたため慎重に人間関係をもつよう促すと「確かにそうですね。会社でも人との距離が難しかった」と振り返った。

「主治医に、アスペルガー障害の傾向がある、と言われた」。「計画性がない、並行作業ができない」「空気が読めない。相手が考えていることがわからないから人と違うことをやってしまう」と職場や日常場面での困難さを語った。リワークでは「そういうところがよくなるといいですね」と言うが切迫感は伝わらず、自分が事態をマネジメントするという主体性が感じられなかった。

コミュニケーションについて「相手があるし難しい」と自己効力感の低さがあり、自己中心的認知がみられた。これを指摘すると理解を示したことから、因果関係に基づいた論理的思考が可能であり他者の意見を受け止める素直さがあることがうかがわれた。「C oはリワークでは自分で考えて行動できるようになれと言ったので厳しいと思った。でも言われてみればそうですね」と目的的に行動することを肯定的にとらえている様子がうかがわれた。

他者を意識することで自分の特徴が明らかとなり自己肯定感や自己効力感を低下させていることがうかがわれたが、「みんなと同じになりたい。うまくコミュニケーションとれるようになりたい。心の理論はある程度分かる」と対人希求性の強さも伺われ、これは適切なコミュニケーションが求められる職場生活でのコンピテンシーとして活用できるのではないかとC oは考えた。作業プログラムでは「集中力を付ける必要はあるのは分かる。でも会社を思い出して精神的に疲れるからやりたくない」と自己中心的な表現であるため、作業への意欲や合理的判断があることが伝わりにくかった。

アスペルガー障害について「主治医にはマイナスになるから会社には言わない方がいいと言われたが、どうなのかな」と相談があり、〈自分の特徴を情報共有することで、会社に協力してもら

ことと自分で努力することが明確になるとよいのでは」と言うと、これまでは一人で問題を抱えていたことを改め、他者とコミュニケーションを取りながら協働することを意識し始めた。

（コンピテンシーへの気づきと動機付け）計画性向上の課題に取り組んでいるBさんに練習方法を相談すると手帳を使うことを提案された。しかし「やるが増えてどうしていいかわからない」と並行作業への苦手意識だけでなく、全般的な自信のなさが積極的行動を阻害している様子だった。「書類の書き方が難しい」ことを分析すると、作業に対する不安や焦りが大きいため困難さを強く感じてしまうことを理解し、「目的が達成できればそれでいい」と体裁を整えることなく、情報を伝えるという目的を達成すればよいという認知へ修正できた。必要な情報をピックアップすることは業務上必要なため訓練を続けた。自分の特徴に合わせた具体的な訓練や対策を考えることで「自分にもできることはある。前より自分をダメだと思わなくなってきた」と自己効力感や主体性が増した。

Aさんが貸してくれたアスペルガーの本を読みく大変なこともあるが、できることをやれば何とかかなりそうだと書いてありましたね」と言うと「そうなんですよ。希望がある」とCさんが自分と同様の感想を持ったことを嬉しく感じた様子だった。

「人が怖い」ことについて「相手が何を考えているかわからないから怖い。それで不安になり話しかけられず、自分が嫌になる」ことに気づき、相手の言動に合わせてようとして振り回され疲弊するパターンが繰り返されていたことを理解した。ここでも目的的に行動することを提案したが「相手の求めと違うことをやって怒られるかもしれないと思うと、身動きが取れなくなり落ち込む」と消極的だった。＜相手の考えを本当にわかるためには話し合わなくてはいけない＞とするとAさんは「これまでは相手を想像することで振り回されていた。無駄なことをしていた」と気づいた。

「心の理論が分かっていない」ことに対し、状況に合った冗談を言えることから＜心の理論はあるが、まだらな感じなのでは＞とすると「あるけど空振りも多いって感じなんだな」と納得した。

（主体的問題解決行動の促進と認知修正）自分

で目標を設定し主体的に問題解決することを提案すると、「結局“自分”なんですね。これまでは相手がどう思っているかばかり考えていた。自分らしく、というのができるようになればいいのかな」と気づいた。相手との距離感や信頼感が安定しないため不安になるが、「不安を感じてもいい。それはそれとして、目標達成のために論理的に考えて行動をする」と自分の感情を受け止め、認知を修正する意欲を示し、職場での失敗や不安を過去のものとして整理できることを示した。

「これまでの思考パターンは無駄だから違うことをやる」ということはすっかり理解しているが「具体的に何をしたらいいか思いつかない」。＜復職に向けて課題設定から対処実践までを自分で出来る必要がある＞とすると、作業スキルの訓練を継続する計画をたて「自分で出来るようにならないとね」と前向きに取り組む意欲を示した。問題解決への取り組みは見通しがついたが、「普通になりたい。みんなと同じようになりたい」「心の理論が中途半端にあるから大変」と他者への共感的態度への憧れは根強かった。

②第2期 4～7週

（認知修正の定着化と自己成長の促進）「マイナス思考を止めたらストレスが無くなって楽になった」と、「無駄なことはしない」ことの効果を実感した。この考え方は多くの場面で行動変容に貢献し、「みんなと同じことが出来なければいけないが、できない」という理想と現実のギャップのために自分を追い込みストレスを溜めることにも気づいた。改めて二次障害について考えく結果としてやるべきことは出来ている。ゴールまでの道筋が人と違うことで自分を責め、自信をなくすことが問題では」と言うと、「結果として出来ているんだからいいのか」と「リワークに来てよかった。考え方が変わってきたのが自分でもわかる。成長してますよね」と嬉しそうに笑い、作業面での目的的行動を肯定的に捉え、それへの意欲や自信がもてたことを示した。

以前から課題であった議事録作成の訓練を、グループワークを傍聴しながら行った。初めての議事録は「誰に何を伝えるか考えていなかった」ため5W1Hに沿った情報が不十分であったが、意欲的に訓練を続けた。計画の立て方も「苦手ではあるがそれなりに出来ていた」と現実的な見方

ができた。集団での作業プログラムでリーダーを務めた際、詳細にこだわり全体の目標を設定していないことをメンバーに指摘されると素直に反省し、コミュニケーションを取りながら協力的に進めるなど、臨機応変に課題をこなした。

③第3期 8～14週

（個性化の促進）復職面談資料は、リワークでの取り組みや今後の課題などを時系列で要領よく書けた。議事録作成でも必要な情報をピックアップし記載出来るようになった。新しい作業や苦手な事柄にはしり込みすることがあったが、「Cさんに、すぐにできないって言わないように注意された。やってみたら出来ることがあると分かる」と自ら行動することで自信をつけられることを実感した。

大勢を相手にした会話でも出来事と感情を交えた安定的なコミュニケーションが取れ「人の感情が分かるようになって嬉しい」と感じた。しかし議事録作成の訓練をした際「それを快く思わない人がいた。自分が悪いことをして気分を害したのではないかと不安になった」と、相手の感情を想像し自己関連付けを行うことで自責と不安が出現した。＜相手の気持ちを分かりたいと思うあまり、相手の感情を想像し自分もその気持ちを同時に感じてしまったのではないか。自他を同一視せず、相手の感情と自分の感情を混同しないこと、感情的な混乱と合理的な思考を区別すること、目的的行動を優先することが大事＞であると話す中、「相手を分かりたいと思うと自分の感情が相手と同じになってしまう。共感するには自分の感情がはっきりしていないといけない。同一視ではなく、共感できるようにしたい」と気づいた。

（主体的行動と自己受容の促進）リハビリ出勤の計画は手つかずの部分もあるが「その場で考えてもなんとかなるという自信がついてきた」と先の見通しを持つことや曖昧な状況への対応に自信をもつようになった。議論に参加しながら議事録を作成するというマルチタスク訓練では情報収集に漏れもあるが「参加しながら全体を見て書くのは難しい。先は長いなあ」と現実に即したコメントをし、今後も努力を続ける意欲を示した。加えて「いろいろ出来てますよね。もともと出来てたんでしょね」とこれまでの悲観的認知から合理的認知に変化し、自己効力感が向上した。

復職面談では「リワークでコミュニケーションの取り方や自分に対する考え方が変わり自信がついた、と説明した。産業医にはもう大丈夫だねと言われた」と言い「復職してもいろいろあると思うけど、大丈夫でしょう」と自ら課題を乗り越えていこうという見通しと自信を表し、現実的自己認知ができることを示した。

リワーク修了プレゼンでは“成長記録”と題して情報が整理された見やすいレイアウトの資料を作成し発表した。発達障害や二次障害の説明をし、自身の特徴を客観的に把握し対処できるようになったことを示した。また同一視と共感の違いを説明し「今まで受け身で行動していたことに気づいた。自分の意志で動いていいんだと認識した」、「失敗してもやり直せばいい、とりあえずやってみようと思える」など、自分らしさを受容しながら合理的目的的に行動していく見通しを示した。そしてまだ成長します」と職場や今後の人生を主体的に過ごしていく意欲を語った。

初めて所属する部署での復職であったが「周りの人と会話しながら楽しく仕事ができるようになった」と安定的に就労を継続している。

3 考察

本事例では、アスペルガー障害が疑われるクライアントの個別性への具体的な支援と、そこから派生する二次障害への心理学的アプローチの二つの側面が必要であった。

（1）個別性への支援

「計画性がない、並行作業ができない、空気が読めない、コミュニケーションが苦手」という本人の自覚のある特徴への意識を改善した。当初クライアントは受動的であったが、対人希求性を活用してコミュニケーションを活発化し、作業プログラムのリーダーができるまでになった。興味のあることには真摯に取り組むという特性を活用し、議事録や資料作成やリハビリ出勤の計画などを訓練し、合理的思考や問題解決思考を身に付けた。積極的な試行錯誤が出来るようになったことは自己効力感や自己肯定感の向上につながり、自信が持てないという二次障害へのアプローチとしても奏功した。

しかし自他意識に関する二次障害の解消には至らなかった。クライアントの対人希求性は、他者

の感情や要求を理解しそれに適応することとして表された。他者の存在を意識することで自分の特徴が明らかとなり自己肯定感や自己効力感の低さの原因となっていた。この部分への支援は作業スキルの訓練では十分な効果が得られず、心理学的側面からの理解と支援が必要であった。

(2) 二次障害への支援

DSM-IV-TRによるアスペルガー障害の診断基準のひとつとして“対人的相互反応の障害”が挙げられ、心の理論を理解することの困難さが指摘される。本事例における対人関係の特徴は他者意識への強い反応としての同一視、あるいは視点取得という切り口から理解された。「みんなと同じになりたい」「人の感情がわかるようになりたい」ため他者の心理を想像し行動するが、主観性の強さから現実には即した共感性を発揮することが難しかった。そのことで不安や動揺が起り「普通の人は分かるはずだ。分からなくてはいけない」と考え、他者意識への傾倒が増し、自身の思考や感情がもてなくなるほどに相手への同一視をし、視点取得するようになった。これを繰り返すことで「相手が分からない」「自分が分からない」「人が怖い」という感情がクローズアップされ、コミュニケーションにおける二次障害が定着したと考えられる。

他者意識への傾倒が自己意識を曖昧にさせ、自身の判断基準をもつこと、つまり自分らしさやアイデンティティを自己受容しそれに従って行動することを阻害し、自己効力感や自己肯定感の醸成ができなくなると考えられる。「人の感情が分かるようになりたい」ことがクライアントのニーズとして繰り返し表現されていたが、筆者は上記のようなクライアントの心の仕組みを想定し、クライアントが自他の区別をつけ、自分らしさやアイデンティティの再構築と再受容をすることが必要であると考えた。

C oとクライアントは、これに対しあらゆる場面において事実と相手の感情、自分の感情を区別できるようになることを目標とした。また相手の感情を想像すると同時に、それが自分の主観によるものでないか、合理的であるかを検討することと、相手の感情を主観的に認知することが「無駄ではないか」を検討した。これにより相手への無

条件の傾倒が減り「自分の意志で行動していいんだ」ということに気づいた。

これらの心理的支援により、クライアントは自分らしさを受容し自己肯定感を得、二次障害への不安を和らげ、復職への意欲を高めたと考える。

4 まとめ

発達障害に対しては、ソーシャルスキルや作業スキルへの支援が中心となりがちであるが、発達障害に伴う二次障害が解消されないまま問題の反復や長期化を招くことも多い。本事例では労働者としてのスキルへの支援と同時に、二次障害に焦点をあてた心理的支援を行った。そのためにはクライアントが訴える問題を障害の側面から理解するだけでなく、クライアントの認知や感情の側面からその個別性を理解する必要がある。個別性を改善対象とだけとらえるのではなく、その一部分でもコンピテンシーとして活用することは、クライアントにとっても自らの能力を再発見することにつながる。さらに自己効力感や自己肯定感の向上、アイデンティティの再構築にもつながり、主体的行動が促進される。これは長期的な人生設計にとっても必要な生涯発達の過程である。

復職後に求められる復職者の主体的行動の増進を実現するためには、その個別性を理解し様々な能力を積極的に評価し活用することが必要である。これをクライアント自らが意識し実践できるようにすることが、復職支援の目標の一つである。

【参考文献】

- 小嶋佳子:感情経験と自己意識・他者意識の関係-感情の複雑性と意識化が自己意識・他者意識に及ぼす影響-、「愛知教育大学研究報告56(教育科学編)」,pp147-154(2007)
- デイヴィスMH. 菊池章夫(訳):共感の社会心理学-人間関係の基礎-,川島書店(1999) Davis MH: Empathy: A Social Psychological Approach, Westview Press(1994)
- 中村美奈子:うつ病と診断された長期休職者に対する復職支援-クライアントの個性性に注目した関わりについて-,「心理臨床学研究30(2)」,pp183-193(2012)
- 宮田恭子 上村恵津子:二次障害のあるアスペルガー障害生が自己理解を深めるための支援-本人の気持ちに寄り添う相談を通して-,「信州大学教育学部附属教育実践総合センター紀要 教育実践研究9」,pp51-60(2008)

MWS(幕張ワークサンプル)を利用したプロジェクト・プログラムの考案

ーリワーク・プログラムにおける新たな試みー

○神部 まなみ (千葉障害者職業センター リワークカウンセラー)
 齋藤 良子・鳴石 洋子 (千葉障害者職業センター)

1 はじめに

千葉障害者職業センター(以下「当センター」という。)リワーク支援の対象者は、首都圏を中心にいわゆる大企業の社員が多い。うつ病・双極性障害・身体表現性障害など診断名は多岐にわたる。リワーク支援を利用するにあたり、組織の中での働き方やコミュニケーション方法を課題とする受講者は多い。組織で働き続ける以上、それは重要な課題であるが、その状況をシュミレーションし、課題克服のための体験を積む場は少ない。リワーク・プログラムの中で行われているSST(Social Skills Training「社会生活技能訓練」。以下「SST」という。)などで部分的に取り扱うことは出来ても、継続的に取り組む場を提供する機会はこれまでなかった。

今般、当センターでは、リワークスタッフによる作業プログラム推進チームを編成し「組織を意識した働き方」をテーマとしたプロジェクト形式のプログラムを考案し、二度に亘り実施した。その際、幕張ワークサンプル(以下「MWS」という。)の「数値チェック」を作業ツールとして使用した。

本発表では、その実施状況とともに、今後の課題と活用の可能性について報告してみたい。

2 プロジェクト・プログラムの概要

(1) 状況設定

リワーク受講者から構成されるプロジェクト・チームと作業プログラム推進チームは、「それぞれ会社という立場で取引関係があり、作業プログラム推進チームが顧客としてプロジェクト・チームに仕事を依頼する」という設定とした。

(2) 対象者

希望者を最優先としたが、応募多数ということもなく、希望者全員が参加となった。実際は、応募者の多くが担当リワークカウンセラーと事前相談の上、希望を出した。

(3) 目的について

1回目のプログラム・プロジェクト(以下「プロジェクト」という。)は、復職後の現場により近い状況設定を考え、「成果」を目的とした。2回目は、1回目の実施結果を踏まえ、設定に工夫や変更を加えた。この他基本項目として、集中力や持続力・疲労のマネジメント、対人コミュニケーション、スケジュール管理・調整・判断、リスク管理能力の向上など、仕事をする上で必要とされる基本的なスキルを目的として位置づけた。

表1 設定内容

	1回目プロジェクト・プログラム	2回目プロジェクト・プログラム
期 間	2週間 初日：ガイダンス／キックオフ会議 7日目：中間報告 最終日：振り返り	
対象者(実際の参加数)	4週目以降のリワーク受講者(7名)	カウンセラーと相談の上(10名)
役 割	プロジェクト・マネージャー リーダー	サブ・リーダー チーム・メンバー
作 業 内 容	MWS 数値チェック(請求書の記載ミスを計算し訂正する)	
目 的	基本項目及び成果	基本項目及び対人関係に関する気づき
振り返り方法	発表会形式	グループ・ワーク形式
終了後のフォロー	メンバーによるグループ・ワーク	無し

表2 顧客の依頼内容

作業目的	顧客（当センター作業プロジェクト推進チーム）から提示された請求書の記載ミス を訂正し、目標金額を達成する。	
目標金額	700万円	
作業工賃	レベル1・・5万円 レベル3・・15万円 レベル5・・25万円	レベル2・・10万円 レベル4・・20万円 レベル6・・30万円
その他の条件	<p>レベル1～6を2セット納品する。その他の設定は自由。</p> <p>【例】</p> <p>①レベル1～6 105万円×2セット 210万円</p> <p>②残り490万は</p> <p>レベル2 1セット 10万円</p> <p>レベル3 2セット 30万円</p> <p>レベル4 10セット 200万円</p> <p>レベル5 10セット 250万円</p> <p>*1 請求書あたり2回誤チェックのものがあれば作業工賃は半額となる。</p>	

(4) 依頼内容

MWS数値チェック作業のレベルごとに作業工賃を設定し、顧客から提示された金額を達成するという内容である。（詳細は表2参照）目標金額を700万円としたのは、当センター1年間の作業プログラム実績の中から考慮して決定した。

(5) 作業手順

請求書の記載ミスを発見し、計算して正しい答えを記載し、プロジェクト・リーダーやサブ・リーダーが正誤を確認するという手順で行った。ミスがあればやり直しを行い、再提出をする。その際、ミスの内容は伝えず、作業担当者自身が探す。ミスが2回以上続けば作業工賃は減額（半額）となる条件とした。

3 実施状況

作業終了後に提出する振り返りシートや、スタッフの記録をもとに、実施状況を分析した。

(1) 1回目プロジェクト・プログラム実施状況

①メンバー構成

【年齢層】20代3名/30代2名/40代2名

【職 域】システムエンジニア/営業（IT関連）
事務（商業施設の運営・管理）

②スタッフの視点から

当センター初の試行プロジェクト・プログラムということもあり、スタッフ・メンバー共に緊張感の強い雰囲気スタートした。プロジェクトのリーダー陣であるマネージャー・リーダー・サブリーダーも、早い段階で集まりの場を設けるなど、与えられた役割を果たそうとする責任感で張り詰めた表情をしていた。チームの運営を担うプロジェクト・マネージャーが、朝のプログラム開始前に若手のチームメンバーに声をかけ談笑するなど、積極的にコミュニケーションをとる姿が度々見られ、プロジェクトを成功させようとする雰囲気も高まっていた。2週間目には作業遂行のペースも整い、中間報告の時点で金額達成への目処もつき始めていた。チームとしてのまとまりが作業遂行へのモチベーション向上につながっている様子が伝わってきた。

最終日の振り返りは、発表会形式で行った。メンバーが一人ずつ感想を述べたり、プロジェクト・チーム、顧客役の当センター作業プログラム推進チームそれぞれがプレゼンテーション形式で振り返りを発表したりした。目標を上回る金額を達成したことや2週間を共に乗り越えたことで、チームの結束力は高まっていた。

③振り返りシートから

1回目プロジェクトでは、自分自身へ向けた気づきよりも、プロジェクトという組織を評価する視点の振り返り内容が目立った。(図1) IT企業のSE職に従事する人が多かったこともあり、プロジェクトという概念に対する認識に誤差が少なかったことも影響していると思われる。

具体的な内容は、指揮命令系統の明確性・役割意識の重要性・作業ルールの明文化・達成度進捗状況の情報共有化・会議等コミュニケーションの必要性についての記載が多かった。特に「組織があるべき姿」で機能したことを表現する内容が目立った。

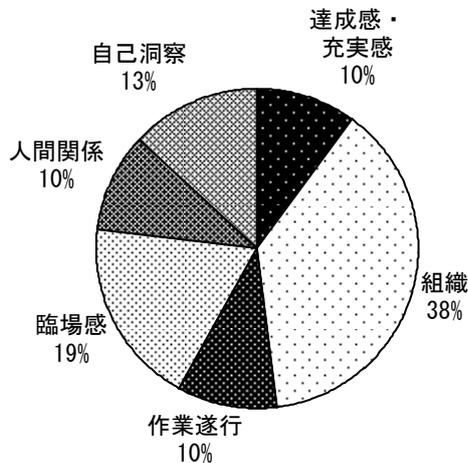


図1 振り返りシートの傾向(1回目)

次に多かったのは臨場感であった。「久しぶりに会社にいる感覚を思い出した」「何度も会社でのことを想起した」との記載があった。3番目に多かった自己洞察の内容は、このプロジェクトを評価し肯定する感情が反映されたものが多かった。それはメンバーの達成感や充実感、自己効力感を高め、自信を取り戻す体験となった様子ではあるが、復職後の現場においてこのような感覚を体験することはあまり期待できない。従って、これを一つの成功体験や自信回復ととらえ完結させるとともに、その後の体調や病状の変化を見過ぎさないよう、慎重に向きあう必要性があることを感じた。

本プロジェクトの終結後も「プロジェクトが終結して達成感はあるものの、これからどんな課題に取り組めば良いのかわからない。」「燃え尽きた感じがして寂しい」という訴えがあった。

(2) 2回目プロジェクト・プログラム実施状況

①メンバー構成

【年齢層】20代3名/30代3名/40代2名/50代2名

【職域】システムエンジニア/製造技術/事務/研究(食品)

②スタッフの視点から

2回目の目的は、1回目で経験した高揚感と疲労のバランスに考慮し「対人関係に関する気づき」という視点を設定した。異業種どうしであったり、プロジェクト形式やリーダー役に戸惑いを感じる等、開始当初はまとまりにくい要素が見られた。途中、メンバーから不満混じりの訴えや、スタッフも会議に入って様子を見て欲しいという要望もあったが、あえて入らず状況を見守った。中間報告以降は、メンバー全員が作業の進捗状況も把握でき、落ち着いた雰囲気になっていた。自主的にこのチームの傾向を分析し、誰がどのレベルをどれだけ取り組むと最短時間で終了するという分析データを作成するメンバーもおり、作業効率を上げる貢献をしていた。

③振り返りシートから

振り返り内容には組織に対する不満を記載したものが目立ったが、その不満を休職前の職場環境や自分になぞらえて、休職に至った原因と照らし合わせる自己洞察へと進む思考パターンが多く見られた。

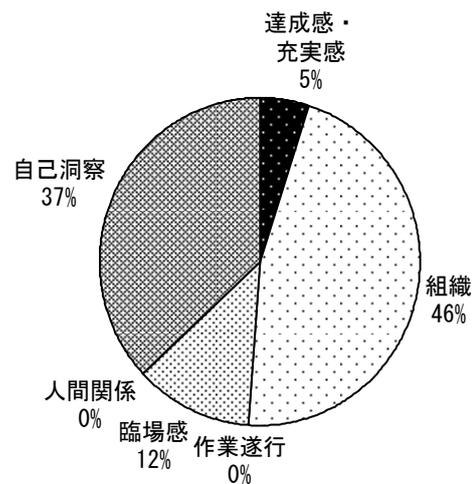


図2 振り返りシートの傾向(2回目)

具体的な内容は「やりにくさを常に感じながらプロジェクトに参加できたことから、自分の足りない点を

再認識する上で良い経験ができた。」「自分は仕事に対して不真面目なのかと疑問に思っていたが、作業改善・効率化を考えられるのは楽しく、自主的に取り組めたので、仕事へのモチベーションは低くないと再認識できた」「プロジェクトの打ち合わせでも、どこか他人事のような気がして座っているだけであった。よく考えてみると、会社での仕事もどこか他人事のような気がして座っているだけであった。今回のプロジェクトに参加した気づきであった。今後は仕事の取り組みについて考えたいと思う。」というものであった。

表面的には「盛り上がらない」といった印象のプロジェクト活動であったが、復職後の厳しい現実を想定したプログラムとしての設定であれば、より現実に近い設定のプログラムとして、有意義な内容であると思われる。

4 考察

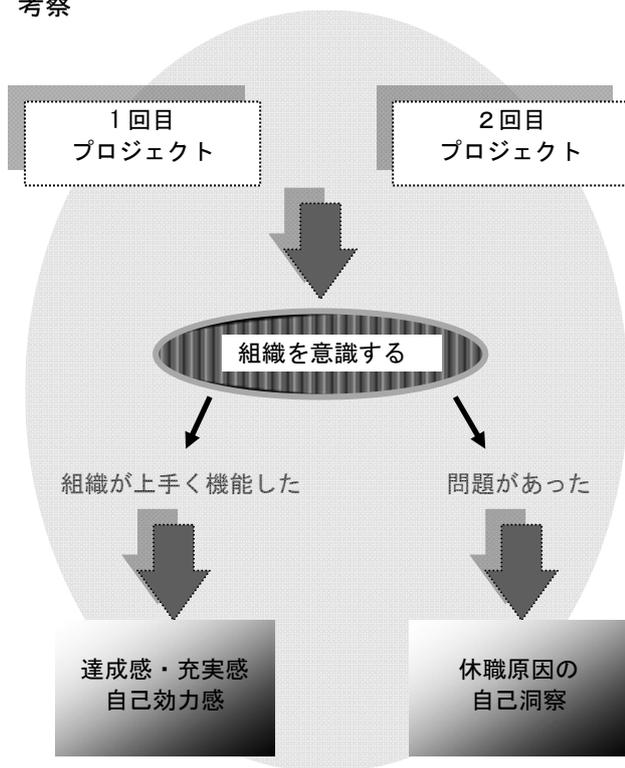


図3 プロジェクト終了後の心理的变化

職場復帰支援プログラムを考える際「やりにくさ」を想定するという発想は、ネガティブな感覚を伴うことから敬遠しがちになる。しかし、やりにくさの中こそ休職の原因究明や、復職後の厳しい状況を乗り切るヒントが含まれていると感じた。図3にも示した通

り、組織に問題があると捉えた2回目プロジェクトの参加者の多くが自己洞察の方向性に向かうという、開始当初には想定していなかった結果となった。復職支援において、自己洞察の重要性は言うまでもないことである。

今後は、対象者や実施時期、目的を吟味することにより、両プロジェクトの結果とも、有意義なプログラムとして運用・発展することが可能であるという考察に至った。

5 まとめ

本試行プログラム実施の結果を踏まえ、今後の課題としたいことは、個別フォローの充実である。本試行プログラムの人数設定やスケジュールでは、作業遂行や結果が第一優先の傾向となり、スケジュールに追われがちとなった。より現場に近い状況設定を考えれば、そういった傾向になるのは当然という考え方もある。しかし、参加者が自分自身の心の動きを感じ、検証しながら実施できる態勢は、多くの気づきを生む可能性が予想できる。

今後、このプログラムを実施するにあたっては、復職に向けて必要な視点を見失わないよう、目的に応じたバランスを考えたい。

本プログラムの試みは、MWSという作業ツールを集団プログラムに特化したものであった。今後も、集団作業としての構造化を確立するために試行を重ね、より現実的な復職支援プログラムの提供を継続していきたい。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「ワークサンプル幕張版 MWS の活用のために」(2010)
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター実践報告書 N0.93 の2「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究(第2分冊 復職・職場適応支援編)」(2010)