

障がい者による、健常者への復職支援

- 遠田 千穂（富士ソフト企画株式会社 人材開発グループ長/カウンセリング室長/秋葉原営業所長）
○槻田 理（富士ソフト企画株式会社人材開発グループ 主任）

1 はじめに

弊社では、親会社である富士ソフト株式会社から派遣された社員の復職支援を行っている。リワークという形で2週間、弊社に常駐する。平成23年10月から、平成24年8月末日現在で、11名の親会社社員を受け入れ、うち10名が復職している（残りの1名はリワークプログラムを実施中）。

リワークにやってくる親会社の社員は、心身に不調をきたし、休職中の身分である。弊社で2週間のリワークを実施後、産業医面談を経て復職となる。

弊社でリワークを完了した親会社の社員の復職ならびに勤務継続率は100%である。なぜそのような高率なのか？そこには弊社独自のリワークシステムにあると考える。ポイントは「障がい者による復職支援」。その取り組みを紹介したい。

2 会社紹介

弊社は、富士ソフトグループの特例子会社として、平成12年に認定を受けた。全社員160名のうち8割以上（131名）が障がいを持っている。障がいの種別も、身体、知的、精神、発達と様々である。パソコンを使用した業務が中心となる。名刺作成、データ入力、Web制作、印刷物全般、サーバ管理、親会社のサポート業務（イントラ管理、メール室など）障がい者就労支援事業等。

3 リワークの詳細

リワークを受けにきた親会社の社員（以下「リワーク生」という。）には以下の3つのことを行ってもらおう。①社内研修講師業務従事、②認知行動療法受講、③社長講話受講。

①の社内研修とは、弊社社員を対象とした技術向上訓練で、受講人数は10名～12名程度。受講社員は全員何かしらの障がいを持っており、障がいの種別は様々である。リワーク生はこの社内研修の講師

として、受講社員の前で講義を行う。講義内容はリワーク生によって様々である。本業の業務内容（技術等）に関するものを分かりやすく説明するもの、今社会で話題になっているキーワードをもとに、社内研修受講社員に議論をさせるものなど多岐に渡る。また、準備作業として、テキストの作成、講義内容の策定なども含まれる。

②の認知行動療法は、弊社のカウンセラーが中心となり講義を行う。講義の中では自己を分析して認知を確認し、どう行動に結びつけるかを考える。課題形式で演習も行う。

③の社長講話では、リワーク生が生い立ちから現在に至る経緯について話す。社長から、人格形成と精神疾患との関わりについての話を聞く。そして人は何のために仕事を行うかということについて話し合う。

リワークのカリキュラムは下図のとおり。

	10:00	12:00	13:00	16:00
1日目	①	②	昼食	③ ④ ⑤ ⑥
2日目～8日目	①	⑤	昼食	③ ⑤ ⑦ ⑥
9日目	①	⑤	昼食	③ ④ ⑦ ⑥
10日目	①	⑤	昼食	③ ⑦ ⑥

①朝礼	⑤講義、講義準備
②オリエンテーション	⑥ふりかえり
③ディスカッション	⑦認知行動療法
④社長講話	⑧壮行会

リワークカリキュラム

4 リワークでのポイント

このリワークでのポイントは2つ。①リワーク生にとってこのリワークで行うことが、技術・習慣に関する知識を受ける（Input）ことではなく、自分を出す（Output）ことが大半であること。②リワーク生が触れ合う相手が「障がいを持った人」であること。

①の社内研修について、リワーク生は時間の大半を社内研修の講義ならびに講義の準備にあてる。講義では自分の考え、準備してきたことを口で話さなければならぬ。一般的に行われているリワークのように、机に向かい復職に向けた対策講義を聞いていれば良いというものではない。与えられた「自分を出す時間」をいかに「有効」に、いかに「自分らしく」使えるかがリワーク生にとって重要となる。その時間の「形」は自分で創らなければならない。ゆえにリワーク生は必死となる。

②の認知行動療法は、①とは逆にリワーク生にとって安心と癒しを与える要因となる。社内研修を受ける社員は、皆障がいを持っているがゆえに、サポートが必要な人間である。障がいは1人1人皆違っている。社内研修会場では、皆がサポートを必要とし、皆がサポートをする場である。リワーク生は心身に変調をきたして休職となった。復職に向けての不安は大きい。

「以前と同じように働けるだろうか？」「周りはお互いのことをどう思っているのだろうか？否定的な感情を持っていないだろうか？」「今後の私の人生はどうなるのだろうか？」など様々なことを考える。

そんな想いを抱く頃、弊社のリワークへ参加することになる。リワークでふれあう人は障がい者しかいない。自分と同じように精神に障がいを持った人もいる。自分だけが特別でないことを、リワーク生はリワーク会場で知るのである。

弊社社内研修に参加している障がい者社員は、皆心が優しい。自分の思い・感情をうまく表現できない者もいる。こだわりが強く、あるキーワードに激しく反応してしまう者もいる。また、常時手を動か

していないと落ち着かない者もいる。しかし、そのような特性をもつ者、その他社内研修に参加している社員全員が心の優しい人たちであることは間違いない。

リワーク生は2週間、社内研修受講社員の優しさを受け続けることができる。そしてリワーク生は精神疾患を持ったからこそ、障がい者社員の優しさを素直に受け止められる。障がいを持った社員だからこそ、その優しさに深みが出るのである。

リワークで行う研修講義は、一般で行われる企業研修よりずっと難儀となる。受講社員に特性があるがゆえ、話を聞いてもらうだけでも一苦勞である。しかし日を進めていくにつれて、研修は大きく変遷する。まとまりがでてくる。それはリワーク生と研修受講社員との間に絆が生まれた証である。絆が形成しはじめると、社内研修受講社員たちは、研修の休憩時間であろうとリワーク生を逃がさない。彼ら研修受講社員はわれ先へとリワーク生の元へ行き、自分のことを話し、リワーク生についての話を訊く。内容は仕事に関することから、かなり深いプライベートな内容まで様々である。リワークの後半には濃密な人間関係が形成されることになる。

おそらく普段健常者に囲まれた世界では成しえない光景であろう。そしてリワークの最終日、リワーク生への壮行会が開かれる。

社内研修受講社員1人1人からリワーク生へメッセージを送り、詩吟と歌のプレゼントを行う。最後にリワーク生からお返しのメッセージを受け、終了となる。壮行会が終わる頃には、多くのリワーク生が涙を流している。リワーク生にとってこの2週間は、温かな、忘れられない思い出になったはずだ。

リワーク生はその後産業医面談を経て復職する。復職の際には、リワーク生の多くから一報をもらう。そこには、「リワークで私を迎え入れてくださった皆さんのためにも、頑張ります」と必ず記されている。

5 まとめ

リワークとは休職中の社員を復職させるための支

援である。従来のリワークプログラムは、復職しても潰れないための「体力」「精神力」を養うことに重点を置かれている。そのためリワーク期間を通じて作業を行い、その負荷を徐々に増やしていくことが通例である。しかし弊社はそれを行わない。弊社のリワークでの作業負荷はそれ程きついものではない。それよりも「人とのつながり」に重点が置かれている。人とのつながりを確立させることは、「人へ貢献すること」の喜びを認識させてくれる。「人へ貢献すること」とはまさに仕事そのものである。

弊社のリワークは自分を振り返る機会も与える。「人へ貢献すること」の喜びを認識することにより、「私にとって仕事とは何か？」という問いを持つことになる。「仕事をどのようにうまくやっていくか？」という考えではない。もっと根本的なことを考えさせられる。仕事について考える機会、弊社障がい者社員とつながることによって得られたものである。障がい者だからこそ、リワーク生の心を開かせ、整理させるのだ。

リワーク生は皆仕事についての答えが出せたであろう。それが復職後の定着率 100%という数字に表れているのだと感じる。

【連絡先】

遠田 千穂

富士ソフト企画株式会社 人材開発グループ

TEL : 0467-47-5944 E-Mail : todachi@fsk-inc.co.jp



リワーク風景

就労系サービスを活用した金融機関在職者へのリワーク支援について

－福祉事業所と企業との連携を通して－

安河内 功（社会福祉法人福岡市社会福祉事業団 福岡市立ももち福祉プラザ 支援第1係長）

1 はじめに

当事業所は、主に障害児・者にかかる福祉と労働系のサービスを提供する社会福祉法人福岡市社会福祉事業団が経営している。

その事業範囲は、医療的配慮が必要な重複障害児・者の療育や三障害にわたる企業就労をマネジメントする福岡市単独設置の福岡市障がい者就労支援センターなど、幼児期から成人期までの地域生活系と就労系のサービスにわたっている。

筆者は知的障害、発達障害を主な利用者とする就労系の障害者福祉サービス事業所2カ所で、福岡市に本店のある大手地方銀行と連携しボランティア活動としての場を提供することで、その求職者の職場復帰の一側面からの支援をしてきた。その取組と効果、そして課題について考察するもの。

2 現状

企業でのメンタル面での休職者は増加し、当事業団でも昨今の事業変更や制度改革等のなか、病休等は増加の兆しがある。

地域障害者職業センターでは、平成17年度から職場復帰支援（リワーク支援）に取り組んでいるところであるが、その利用者の復帰等の状態は様々であるとも聞く。

今回連携した地方銀行の産業医と健康管理室の保健師からは、リワーク事業終了からの復職までの期間が長くかかる場合もあり、その間の生活リズムづくりや方策の充実が必要であるとの声がある。また、リワーク支援終了後の復職が困難な方々への支援の充実や、その対策が課題であるとも聞くところである。

3 経緯

当法人の職員の知人なかに、地域障害者職業センターのリワーク事業を活用した地方銀行の職員がいた。ボランティアに興味があったこととその復職に向けたリズムづくりのため、復職まで障害者施設でのボランティアをしたいとの申し出を受けた。

在職する当該地方銀行の健康管理室と協議し、その受入方法等を検討。自己決定による復職を鑑みた

ボランティア活動として受け入れをした。

しかしながら、その人事管理の主体が銀行であることから連携することを前提の上で、受け入れたのがその経緯である。

4 流れと連携

その申し出から活動に至る流れと、金融機関との連携等の方法は次のとおりである。

(1) 流れ

当該地方銀行の健康管理室の保健師と協議し、流れを次のとおりとした。

- ・チラシを作成し、健康管理室でボランティアを募る
- ・そのボランティア活動については、復職に向けての一つのステップであることを確認する
- ・本人了承のもと、福祉サービス事業所と情報を共有することの承諾を得る
- ・福祉サービス事業所との開始時期等の連絡調整、ボランティア保険の加入などについては、自律的に行うこととする
- ・ボランティアの目標を設定し、その状況については定期的に面談をして確認する

(2) 地方銀行との連携

上記の流れに沿って、ボランティア活動に関する下記の趣旨と方法を共有し、経過確認とサポートを双方から行った。

- ・復職に資するため、働き続けることとその働き方の多様性を体験することから就労継続支援B型事業での受入とした
- ・受入前の段階では、健康管理室からその目標決定と状況の共有について確認をした
- ・面談の段階で再度、本人とともに、定期的に状況を健康管理室に報告をすることを確認した
- ・週に1度は健康管理室での面談のためボランティア活動は休止し状況報告等、同じく週に1度程度、福祉サービス事業所でも目標に沿った現状を健康管理室と共有することとした
- ・初回と不定期に、必要に応じ健康管理室から訪問することとした

5 結果

平成22年度から平成24年度までのこのボランティア活動の希望者は5名であった。うち男性が4名、女性が1名。その年代は20歳代から40歳代であった。

その診断名は、てんかん性障害、適応障害、双極性気分障害、適応障害。ボランティア活動前の休職回数は2回から3回までと複数回にわたる。

活動期間は1ヶ月を標準としたが、その方の復職時期等の状況により2週間から2ヶ月と個人により差があった。

4名のうち休職なく復職に至ったものが2名。その復職継続期間は平成24年9月15日現在で、約2年8ヶ月、約1年8ヶ月と現在でも就労を継続している。

1名は短期間のボランティア活動終了後にすぐに復職するが、その後すぐ休職で現在に至る。また、1名はこのボランティア活動も契機として自己の働き方を見直し、離職に至る。

女性1名については、家族の不幸により面談後にボランティア活動を保留し、その後は別の方法により復職へとチャレンジした。

結果、そのボランティア活動を利用して復職し継続している人は50%となる。

地域障害者職業センターの職場復帰支援利用者は、女性を除く4名全員で、すべてボランティア活動前の利用であった。

6 成果

このボランティア活動を経た結果、ケース数は過小であるが、50%が復職とその継続へとつながった。また、中間の情報交換や終了時の目的の振り返りの際に、聞き取った状況を整理しまとめるとともに、受け入れた福祉サービス事業所側での成果について述べる。

(1)本人の側面

ひとつは、平日の朝から夕刻まで働き活動するということにより、寝る時間と起きる時間、働く時間の基本的な部分での働くためのリズム作りが行えることがあげられる。全力で走るという労働のペースから、精神面等にあわせ適切な配分の方法もあることを体感できたという声もあった。

多様な状況の利用者との関係のなか、その

コミュニケーションのあり方や方法については、人それぞれの適した方法があるのが体感できること。それはその人が上司の場合は、今後へとつながるものでもある。

また、縦社会のなかでは得難い人間関係から、自己否定感から肯定感につながったという言葉ができた人も多かった。

活動の終了に際して利用者からは寂しい、続けてくれといわれたのはほとんどの人が経験することであった。

その自己肯定感は皆が言及することで、この事業効果は復職率のみならず、その側面での効果も高いと考える。

(2)スタッフの側面

障害者自立支援法では、スタッフ数は状態像にかかわらず定数が定められている。

高工賃を目標とする事業所では、マンパワーの確保もそれにつながるものである。この連携は、そのみならず人の変化を短期間で実感できるものである。主たる対象ではない人と働くことが、人の変化への再認識へとつながったこともあった。

また、メンターの知識、経験の向上とともに支援方法の再考、自らの働くことの意義の確認とそれを高めることにもつながっている。

7 課題

わずか数件の事例ではあるが、利用を断念とした人を含め、復職とボランティアとしての意義との復職との関係理解がその効果につながると考える。それが不十分な場合は、産業医との約束による復職の一過程にとどまった例もあった。

今後は、その目的をしっかりと確認と共有をし、情報交換のあり方を有効化することでその効果が固まることにつながると思われる。

地域障害者職業センターとの連携も、その効果を上げることと、復職の方法を広げることにつながるものと考えられる。

【連絡先】

安河内 功

福岡市立もち福祉プラザ

Tel:092-847-2762

e-mail:i.yasukouti01@fc-jigyoudan.org

リカバリーが支援者に与える影響

－WRAPクラスの参加経験から－

- 大川 浩子 (NPO法人コミュネット楽創理事/北海道文教大学人間科学部作業療法学科 講師)
本多 俊紀 (NPO法人コミュネット楽創/就労移行支援事業所コンポステラ)
熊本 浩之 (NPO法人コミュネット楽創/就業・生活相談室からびな)
山本 創 (NPO法人コミュネット楽創/医療法人北仁会石橋病院)

1 はじめに

働くことはリカバリーにとって最も重要な要因と考えられており¹⁾、リカバリーのどの段階でも重要な役割を果たすことが知られている²⁾。就労支援においても、支援者がリカバリーの視点を持つことで、医療や福祉の否定的側面である疾病や障害に対する過剰な保護という課題が解決される可能性が考えられている³⁾。しかし、後藤⁴⁾は、リカバリー概念は障害当事者(以下「当事者」という。)との共通目標を設定しやすくするが、そのためには当事者の希望の実現や自分自身の専門家としてのあり方について自問自答が必要であると述べている。このようにリカバリーは就労支援において重要な概念の1つであると思われるが、支援者が支援に活かすためにはいくつかの課題が考えられる。

今回、我々はリカバリーに役立つツールであるWRAP(Wellness Recovery Action Plan)について学ぶWRAPクラスが、支援者にとってリカバリーを学ぶ機会を提供できる可能性⁵⁾に注目した。そこで、当法人におけるWRAPに関する実践を振り返り、さらに、WRAPクラスに参加した経験のある支援者を対象にインタビューを行った。その中で、リカバリーを学ぶ機会が支援者の価値観や就労支援への視点に与える影響について検討し、報告する。

2 WRAP(Wellness Recovery Action Plan)

WRAPは、アメリカのMary Ellen Copeland氏を中心に精神症状を経験した人たちによって考案され、今なお発展しつづけている、リカバリーに役立つプログラムである⁶⁾。

具体的には、毎日を元気に過ごすために、あるいは、気分がすぐれない時に元気になるために、自分自身でプラン(=WRAP)をつくり、活用していくものである。Copeland氏の実施した調査から「リカバリーに大切な5つのキーコンセプト」と

「元気に役立つ道具箱」が生まれ、それらが発展して、WRAPと呼ばれる6つのプランが作成されている。

WRAPをつくる方法としては、まず、「元気に役立つ道具箱」という毎日元気で健康に生活するためにできることのリストをつくり、このリストを使ってプランを作成していく。なお、WRAPを構成している6つのプランについて、表1に示した。プランの作成はひとり、あるいはサポーターと共に作ることもできるが、WRAPクラスに参加し、アイデアや経験をお互いに学びあい作成することも可能である。

表1 WRAPの6つのプラン⁶⁾

- | |
|----------------------|
| 1.日常生活管理プラン |
| 2.引き金になる出来事に対処するプラン |
| 3.注意サインに対処するプラン |
| 4.調子が悪くなってきているときのプラン |
| 5.緊急状況への対応 |
| 6.緊急状況を脱した時のプラン |

このWRAPクラスとは、20人以下の参加者が集まり、参加者がキーコンセプトやプランに対するアイデアをお互いに出しあい学ぶ場である。運営はWRAPファシリテーターが進行役となつて行われ、参加者が安心してクラスに参加し、各自のWRAPをつくるためのサポートが提供される。なお、WRAPファシリテーターになるためには、研修会を受講する必要がある、そのための研修会がWRAPファシリテーター養成研修と呼ばれている。

現在、全国で20カ所のWRAPに関する活動を行っている団体があり⁷⁾、北海道から沖縄に至るまで、各地でWRAPクラスの開催やWRAPに関する普及啓発を行っている。

3 NPOコミュネット楽創におけるWRAPの実践

NPO法人コミュネット楽創は、2003年11月に札

幌市で発足した団体であり、現在では、就労支援に関する三施設の運営と就労支援に関する研究や地域福祉に関する実践を行っている。

当法人では、2007年に開催したWRAPに関するワークショップを皮切りに、現在まで多岐にわたるWRAP関連事業を実施している。2011年度末までに実施した主な事業は以下の通りである。

(1) 施設プログラムとしてのWRAPクラス

主に法人で運営する施設(授産施設、就労移行支援事業所、就業生活相談室支援事業、就労者支援型地域活動支援センター)の利用者・登録者に対するWRAPクラスである。WRAPクラスの進行は演者が主に行っており、希望者が参加する形をとっている。参加者は、実施施設や時間帯により求職中、就労継続中と就労状況は異なっている。また、他の施設からの見学者も受け入れている。

(2) 一般にも開放しているWRAPクラス

参加者は自分のWRAPを作りたい方とし、そのことに同意ができる方であれば参加できるWRAPクラスである。多くの場合は1日のみの単発開催であり、内容が立て込みやすいという課題がある。しかし、まとまった時間がとりにくい方や平日の参加が難しい就労者が参加しやすいという利点がある。昨年度からは、特定のニーズ(子育て)がある方向けのWRAPクラスも実施している。

(3) WRAPの普及啓発を目的とした事業

全国各地のWRAP活動を行っている団体と協力し、WRAPの普及啓発を目的とした事業に取り組んでいる。実施内容としては、短時間でWRAPを紹介するワークショップやWRAPクラスを運営するWRAPファシリテーター養成研修の運営である。また、助成制度を利用し、WRAPの普及啓発のためにリーフレット⁶⁾作成も行っている。

4 本研究の手順

(1) 研究協力者

本研究の協力者は、本法人が運営するWRAPクラスに参加した経験があり、研究への協力をした時点で就労支援に携わっている精神保健福祉士2名である。研究協力者の属性は、表2に示したとおりである。なお、研究への協力に際して、本研究

の目的を説明し、同意書による承諾をもらった上で研究を実施した。

表2 協力者の属性

神田さん(仮名)	氏名	小川さん(仮名)
多機能型事業所(移行・B型) 地域活動支援センター	所属	多機能型事業所(移行・B型)
30代 男性	年齢と性別	20代 女性
1年4か月	経験年数	3年5か月
精神障害	経験障害領域	身体障害 高次脳機能障害 精神障害 知的障害 発達障害
3年0か月	WRAPを知ってからの年数	3年6か月
クラス参加者・運営者	WRAPの経験	クラス参加者
2回/12回	クラス参加/運営回数	5回/0回

(2) 手順

最初に、インタビューガイド(表3)を作成した。このインタビューガイドに基づき、集団による90分程度の面接を実施した。面接内容はICレコーダーに記録し、逐語録を作成した。分析方法は作成した逐語録より、WRAPクラスへの参加に関する事、現在の就労支援に関係がある発言を抜き出し、金山⁸⁾らの方法を参考にカテゴリーを作成した。まず、意図が変わらない範囲で文章を最小単位にし、ラベルとして転記した。その後、全ラベルから内容が類似しているラベルをまとめてカテゴリーを作成し、カテゴリー内のラベル内容からカテゴリーの内容を示すタイトルをつけた。更に、内容が類似しているタイトルをまとめて上位カテゴリーを作成し、タイトルをつけた。

結果の妥当性を確保するために、分析内容は研究協力者に開示し、ラベルに変換した際の意味の取り違えがないかを確認した。また、共同演者によるカテゴリー生成の確認を実施した。

表3 インタビューガイド

1.目的	WRAPクラスに参加による変化や得られたことから、支援者の価値観への影響や就労支援への課題について検討する。
2.対象	WRAPクラスに参加した経験があり現在就労支援に携わっている支援者
3.インタビュー内容	①WRAPクラスに参加に関する事: 参加理由、印象、参加後の変化 ②日頃の支援に関する事: WRAPクラスによる支援への影響や変化 ③WRAPクラスに期待すること: 支援者の参加や就労支援に関して、自身が感じるWRAPクラスの可能性

5 結果

カテゴリー化の作業の結果は、「WRAPへの印象」「参加による変化」「支援での変化」「参加の課題」「他の支援者との関係」「今後への期待」の5つのカテゴリーに分類された(表4)。

表4 WRAPクラスへの参加による影響

カテゴリー	サブカテゴリー	ラベル内容
WRAPの印象	参加前の印象	最初はよくわからない
		ゆるくて安心して参加できる
		消極的に参加する
	自身への効果	自分のことを語ると心地よい
		自分のカウンセリング
		他の人の話を聞いて役に立つ
		自分や他者の発言から学びがしみる
場	自分のことを話す不思議な空間	
	当事者、健常者の枠がなくて居心地がよい	
参加による変化	自分の希望	希望をあげるのは難しかった
		希望やニーズをシンプルに考えられるようになる
		今の仕事へのきっかけになった
	言葉にしにくい	自分の変化を言葉にするのは難しい
		WRAPクラスで得たものは言語化しにくい
	元気になる	WRAPクラスは語れなかったことが語れて元気になる
		自分を語ることは相談よりもパワーがもらえる
WRAPに助けられて爽やかな気持ちになる		
WRAPへの理解の変化	各自が変わるもの	
関係性の変化	WRAPがある人とは付き合いやすい	
参加の動機の変化	参加してみると良くて続けて参加した	
支援での変化	視点の変化	自分事で考える癖ができる
	関係性の変化	WRAPを通して対象者と健康な関係になる
	自分への気付き	支援者を演じていることに気づく
	自分に立ち返る	WRAPクラスで自分らしさを再認識する
参加への課題	職場の人の参加	職場の人がいるとWRAPクラス自己開示できない
	職場のしがらみ	職場のしがらみのないWRAPクラスは面白い
		職場でWRAPクラスはやりたくない
他の支援者との関係	違いに気付く	WRAPで希望志向の支援をするが、周囲の支援者と違うことに気づいた
	どちらが正しいか分からなくなる	他の支援者に可能性に注目しすぎと指摘され分からなくなる
	輪から外れる恐さ	医療モデルの支援者の輪から外れるのは怖い
	距離をとる	医療モデルの支援者と否定も肯定もしない距離を取る
今後への期待	いつでも参加できる	思い立ったら何時でも参加できるWRAPクラスのシステムがあるとよい
	一步を踏み出す	WRAPクラスで経験者の語りを聞けると未経験者も踏み出せる
	自分の希望	WRAPの可能性について考えていたことに気付く 当事者と支援者の枠をなくす
	就労者のWRAPクラスの可能性	就労者のWRAPクラスは支援者が変化を感じると思う
		就労者のWRAPクラスは支援者が当事者との共通性を感じる可能性がある
	対象の広がり	WRAPは人生のどの時期にでも使える
	支援者が変わる	利用者と距離を置いている職員がWRAPクラスで自己開示していた

「WRAPへの印象」は「参加前の印象」「地震への効果」「場」のサブカテゴリーに分類された。「参加による変化」は「自分の希望」「言葉にしにくい」「元気になる」「WRAPへの理解の変化」「関係性の変化」「参加動機の変化」のサブカテ

ゴリーに分類された。「支援での変化」は「視点の変化」「関係性の変化」「自分への気付き」「自分に立ち返る」のサブカテゴリーに分類された。「参加の課題」は「職場の人の参加」「職場のしがらみ」のサブカテゴリーに分類された。「他の支援者との関係」は「違いに気付く」「どちらが正しいか分からない」「輪から外れる恐さ」「距離をとる」のカテゴリーに分類された。「今後への期待」は「いつでも参加できる」「一步を踏み出す」「自分の希望」「就労者のWRAPクラスの可能性」「対象の広がり」「支援者が変わる」のサブカテゴリーに分類された。

6 考察

(1) WRAPクラスへの参加が支援者に与える影響

本研究の結果から、WRAPクラスに参加することで支援者は「自分の希望」に目をむけ、自分自身が「元気になる」経験をしている。また支援においても「視点の変化」や「関係性の変化」という支援対象者に直接関る部分での変化や、「自分への気付き」「自分に立ち返る」という自分をふり返ることが起きていること話された。その一方で、他の支援者との「違いに気付く」ことがあり、「どちらが正しいか分からなくなる」という迷いや医療モデルである他の支援者からの「輪から外れる恐さ」を感じながら、自身でも「距離をとる」という行動をとることが示されていた。

これらの点から、WRAPクラスに支援者が参加することで自分自身のことを考え、当事者としての視点を得ることが期待できるが、周囲の支援者と違いを感じ同僚との関係において困難を感じる可能性が考えられた。

(2) リカバリーを学ぶ上での課題

リカバリー概念により当事者と共通目標を設定しやすくするためには、支援者自身の専門家としてのあり方について自問自答する必要性⁴⁾が知られている。本研究の結果から、WRAPクラスは支援者が自分の希望や自分らしさ、支援者としてのあり方について考える機会になっていることが示された。つまり、WRAPクラスに支援者が参加することは、リカバリーを支援に活用することに向けた支援者側の準備に貢献できることが考えられる。し

かし、課題としてWRAPクラスによる参加で得たものは「言葉にしにくい」部分があることや、WRAPクラスの参加に関して「職場の人の参加」があると自己開示ができないことや「職場のしがらみ」がない方がWRAPクラスは面白いということがあげられる。特に職場に関する課題については、WRAPクラスへの参加が職場と無縁な形で参加できることが望ましいと思われる。そのためには、WRAPクラスが各地で開催され、「いつでも参加できる」環境整備が必要であると思われる。

(3) 就労支援実践者を養成に向けた示唆

本研究からの示唆として、WRAPクラスへの参加によって支援者側に得るものがあったとしても、周囲の支援者との違いを感じ、得たものを十分に発揮できない、あるいは他の支援者との連携が難しくなることが示されていると思われる。松為は、職業リハビリテーションにおける人材育成の課題として、①専門従事者ではない人の育成、②人的ネットワークの形成、③キャリア形成をふまえた育成、④高等教育機関における職業リハビリテーション講座の導入、⑤処遇等のあり方、⑥公的な資格制度の導入をあげている⁹⁾。しかし、人材を育成するために重要なこととして、人材を育成する側の質や育成された人材を支える環境の重要性があると思われる。松為の③キャリア形成をふまえた育成や⑥高等教育機関における職業リハビリテーション講座の導入とも関係があるが、先に述べた、WRAPクラスに参加することで周囲の支援者と違いを感じ関係を持ちにくくなることもある。これは、新しい視点や知識を得たとしても、その視点が他の支援者(あるいは同僚)と違いを感じるものであれば、実際に学んだものが活用されない可能性がある。特に、今回の研究協力者は若く、支援職としての経験も5年未満である。そのため、なおさらに周囲の支援者と「違いに気付く」と「輪から外れる恐さ」や他の支援者から「距離をとる」ということが生じたことも考えられる。

従って、就労支援実践者の養成に関する課題は、養成する側の質や養成後の職場環境も考えたシステム作りが重要であると言えるのではないだろうか。つまり、養成する側の人間や現場でけん引していく立場にある人間が、新しい知識を積極的に

学んでいくことが重要であり、それを支えるシステム作りが必要であると思われる。

7 まとめ

本研究は協力者が少数であり、結果に関しても限界性がある。しかし、支援者がリカバリーを学ぶ機会を経験することで支援者側がリカバリーを支援に用いる準備になること、その上での課題を示唆していたと思われる。さらには、就労支援実践者の養成に向けて、養成する側や長年就労支援を行っている実践者が積極的に新しい知識を得ていくことが、若手就労支援者の実践を支えるために重要になることが考えられた。

【文献】

- 1)野中猛:IPS(Individual Placement and Support),「図説リカバリー 医療保健福祉のキーワード」, p.74-75, 中央法規(2011)
- 2)Ragins M(前田ケイ訳):第4段階:生活の中の有意義な役割,「ビレッジから学ぶリカバリーへの道 精神の病から立ち直ることを支援する」, p.74-95, 金剛出版(2005)
- 3)大川浩子・他:就労に関する障害当事者と支援者の意識の比較～グループインタビューを用いて,「北海道文教大学紀要第34号」, p.93-102, (2010)
- 4)後藤雅博:<リカバリー>と<リカバリー概念>,「精神科臨床サービス第10巻」, p.440-445, (2010)
- 5)大川浩子・他:リカバリーを学べる場-1dayWRAPワークショップの実践から-,「日本作業療法学会抄録集 第43巻」, p.366-366, (2009)
- 6)NPO法人コミュニティ楽創:WRAP 元気回復行動プランリーフレット, (2009)
- 7)WRAPを始めたいと思ったら!,「こころの元気+第6巻9号」, p.20-21, (2012)
- 8)金山祐里・他:作業療法士が求めるADL評価法の検討,「作業行動研究第14巻」, p.256-262, (2011)
- 9)松為信雄:国内の動向 特集:職業リハビリテーションにおける人材育成,「職業リハビリテーション第23巻」, p.34-41, (2009)

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学人間科学部作業療法学科
FAX:0123-34-0057
E-mail:ohkawa@do-bunkyo.ac.jp

求職活動支援時における罪を犯した障害者の 犯罪歴の取扱いに関する研究

○相田 孝正（筑波大学大学院人間総合科学研究科 前期課程）
八重田 淳（筑波大学大学院人間総合科学研究科）

1 問題の所在

近年法務省と厚生労働省が罪を犯した障害者に対する再犯防止施策を開始しており、筆者が勤務する障害者職業センターにもわずかではあるが罪を犯した知的障害者や精神障害者が来所している。

支援における問題点として求職活動支援時に事業所に犯罪歴を伝達するか否か、ということが挙げられる。伝達した場合、罪を犯した障害者の就職の可能性は低くなることが予想される。一方、伝達しない場合、採用された後に再犯してしまった時、事業所に不利益を与えてしまう。また、就労支援者と事業所の信頼関係が失われてしまうことも考えられる。このように本人と事業所の相反する利益に挟まれて、就労支援者には葛藤が生じる。文献を調べたが、この問題について明確に示したものは見当たらなかった。

2 研究の目的

求職活動支援時に犯罪歴を事業所に伝達することについて、就労支援者と事業所の考えを明らかにすることを本研究の目的とする。

3 用語の操作的定義

本研究における「罪を犯した障害者」とは、①逮捕されたが軽微な犯罪で釈放された者②検察に送致されたが起訴猶予となった者③裁判で刑が確定し執行猶予となった者④裁判で刑が確定し実刑処分となった者⑤家庭裁判所に送致され保護観察処分となった者⑥少年院送致となった者⑦少年刑務所での実刑判決となった者、とする。

4 調査 1 求職活動支援時における罪を犯した障害者の犯罪歴の取扱いに関する就労支援者の意識調査

(1) 方法

①調査方法

郵送による無記名自記式質問紙調査

②対象

全国の障害者就業・生活支援センター282カ所、地

方自治体が運営する就労支援機関102カ所、就労移行支援事業所は1879カ所を母集団とし、572カ所を系統抽出法により無作為抽出した。

③質問項目

罪を犯した障害者に対する支援経験の有無、求職活動支援時に犯罪歴を事業所に伝えたか否か、伝達した場合としない場合のデメリットの発生状況、架空事例に対する犯罪歴の伝達意向、ガイドライン作成の必要性、基本属性等。なお、架空事例は酒井⁶⁾と社会福祉法人南高愛隣会⁷⁾の文献を参考とし、下記の事例を提示した(次頁参照)。

④分析方法

各質問項目について度数分布表を作成し、回答傾向を把握する。また、就労支援機関種別による犯罪歴伝達意向の差異を把握するため χ^2 検定を行う。

⑤倫理的配慮

本研究は、筑波大学大学院人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て行なった。

(2) 結果

①回収状況

郵送できた945カ所のうち409カ所(回収率43.3%)から調査票が回収された。

②罪を犯した障害者に対する求職活動支援経験の有無
「ある」が120カ所(29.3%)、「ない」が287カ所(70.2%)、無回答が2カ所(0.5%)であった。

③求職活動支援を行なった罪を犯した障害者の人数と就職者数

就労支援機関120カ所において199名の罪を犯した障害者が求職活動の支援を受けており、そのうち130名が就職に至っていた。

④犯罪歴の伝達状況

支援をした199名の罪を犯した障害者について、犯罪歴を採用前に事業所へ伝えたか質問した。「面接を受けたすべての事業所で伝えた」が61名(30.7%)、「面接を受けたすべての事業所で伝えなかった」が85名(42.7%)、「面接を受けた事業所により、伝えた場合と伝えなかった場合がある」が53名(26.6%)であった。

提示した架空の事例

Aさん(年齢:20代後半)は軽度の知的障害のある方です。両親は支援の必要性を感じておらず、障害者手帳の取得や福祉サービスの利用はしていませんでした。また、両親には教育力や経済力がなく、家庭環境には恵まれない中で育ちました。普通高校卒業後就職しましたが、適応できず短期間で離職を繰り返し、お金がなくなったため食料を盗んだり無銭飲食を繰り返したりしてしまい、刑務所に2回入りました。

刑務所を出所し保護観察を受けながら、地域生活を送ることになりました。また、障害者手帳の取得や、グループホームや通所施設の利用に繋がり、生活が安定しました。犯罪をしたことに対して本人は反省の姿勢を示しています。就労意欲や作業能力が高いため、就労移行支援事業所や就業・生活支援センターを利用し、就職活動の支援を受けることになりました。犯罪歴を事業所に伝えるか、本人の意向を確認したところ「伝えてほしくない」とのことでした。

支援者が求人検索をしていると、Aさんに対応できそうな求人がありました。特例子会社で、身体障害者と知的障害者を雇用しています。職種は本社ビル内や外周りの清掃業務です。今までに支援したことはない事業所です。ハローワークから問い合わせたところ、面接してもらえることになりました。ただし、この時点では犯罪歴は伝えていません。

⑤就労支援者は事業所に犯罪歴を伝達すべきだと思うか？

「伝えるべきだと思う」が166カ所(40.6%)、「伝えるべきだと思う」が15カ所(3.7%)、「ケースバイケースで判断すべきだと思う」が219カ所(53.5%)、無回答が9カ所(2.2%)であった。

⑥架空の事例について犯罪歴を事業所に伝えるか？

「伝える」が140カ所(34.2%)、「どちらかといえば伝える」が127カ所(31.1%)、「どちらかといえば伝えない」が76カ所(18.6%)、「伝えない」が59カ所(14.4%)、無回答が7カ所(1.7%)であった。

⑦架空の事例における犯罪歴伝達意向は就労支援機関種別により異なるか？

就業・生活支援センターと地方自治体が運営する就労支援センター群と、就労移行支援事業所群の2群に分けて χ^2 検定を行なった。その結果、就労移行支援事業所群が有意に「伝える」と回答した割合が高かった(表1)。

⑧架空の事例について犯罪歴を伝える理由

「伝えることで再犯を防ぐための配慮が得られるため」が186カ所(69.9%)、続いて「事業所との信頼関係を重視するため」が172カ所(64.7%)と、多く選択された。

⑨本人の同意が得られない場合の対応

「Aさんの意向に沿って事業所に伝えないで支援する」が11カ所(4.6%)、「Aさんの同意を得ずに事業所に伝えて支援する」が13カ所(5.4%)、「Aさんに、事業所に

表1 就労支援機関種別による犯罪歴伝達意向の差異

	伝える	伝えない	計
就業・生活支援センター、就労支援センター群	111 ↓ (60.0%)	74 ↑ (40.0%)	185
就労移行支援事業所群	153 ↑ (72.9%)	57 ↓ (27.1%)	210

$$\chi^2(1)=7.335, p<.01$$

伝えずに支援することは難しいと伝え、支援しない」が92カ所(38.5%)、「その他」が112カ所(46.9%)、無回答が11カ所(4.6%)であった。「その他」の回答内容は、ほとんどが「犯罪歴を伝達することをAさんが納得するように、話し合いを続ける」というものであった。

⑩犯罪歴の伝達を判断するためにガイドラインの作成が必要だと思うか？

「必要だと思う」が187カ所(45.7%)、「どちらかといえば必要だと思う」が113カ所(27.6%)、「どちらかといえば必要ないと思う」が41カ所(11.0%)、「必要ないと思う」が44カ所(10.8%)、無回答が24カ所(5.9%)であった。

⑪犯罪歴を伝達したために従業員との人間関係でストレスを感じたことはあるか？

「犯罪歴を伝達して採用になった」と回答した46カ所の就労支援機関に質問した。「ある」「ある場合とない

場合がある」を合わせると17ヵ所(36.9%)であった。

⑫犯罪歴を伝達したことによるストレスから、自己退職に至ったことはあるか？

「ある」「ある場合とない場合がある」を合わせると10ヵ所(21.7%)であった。

5 調査2 求職活動支援時における罪を犯した障害者の犯罪歴の取扱いに関する事業所の意識調査

(1) 方法

①調査方法

郵送による無記名自記式質問紙調査

②対象

全国の特例子会社286社

③質問項目

罪を犯した障害者の雇用経験の有無、犯罪歴の伝達に対する考え、架空の事例における罪を犯した障害者の採用意向、個人情報伝達に関する議論の必要性、基本属性等。

④分析方法

各質問項目について度数分布表を作成し、事業所の回答傾向を把握する。

(2) 結果

①回収状況

郵送することができた276社のうち100社から調査票が回収された(回収率36.2%)。

②罪を犯した障害者の雇用経験の有無

「ある」が2社(2.0%)、「ない」が98社(98.0%)であった。

③就労支援者は犯罪歴を伝達すべきだと思うか？

「そう思う」が78社(78.0%)、「そう思わない」が2社(2.0%)、「どちらともいえない」が20社(20.0%)であった。

④架空の事例における事業所の採用意向

「採用する」が5社(5.0%)、「どちらかといえば採用する」が31社(31.0%)、「どちらかといえば採用しない」が40社(40.0%)、「採用しない」が18社(18.0%)、無回答が6社(6.0%)であった。

⑤架空の事例について採用する理由

「福祉サービスを利用後安定して過ごしており、再犯の可能性が低い」が27社(75.0%)と、最も多く選択されていた。

⑥架空の事例について採用しない理由

「再犯により従業員へ損害を与える可能性がある」が24社(41.4%)と、最も多く選択されていた。

⑦障害者の個人情報伝達のあり方について、就労支

援者と話し合う必要があると思うか？

「そう思う」が67社(67.0%)、「どちらかといえばそう思う」が25社(25.0%)、「どちらかといえばそう思わない」が2社(2.0%)、「そう思わない」が4社(4.0%)、無回答が2社(2.0%)であった。

6 考察

(1) 犯罪歴伝達に対する就労支援機関の考えについて

調査1で就労支援者に架空の事例を提示し犯罪歴を伝達するか否か質問した結果、犯罪歴を伝達すると回答した割合が高かった。また、その理由は「伝えることで事業所から再犯を防ぐための配慮が得られるため」「事業所との信頼関係を重視するため」が多く選択されていた。

倉知⁴⁾は精神障害者の就労支援のポイントとして、障害特性を事業所に伝達する時に本人の不利になる点も正確に、正直に伝えることを勧めている。それにより事業所は就労支援者を信頼し、採用につながる要因になると述べている。また、小澤・吉光⁵⁾は盗癖等の問題行動は、ある程度事業所に伝えることが、本人の雇用の継続や事業所と就労支援機関の長期的な関係の維持には重要であると述べている。今回の結果は、事業所との信頼関係を重視する点で、先行研究を支持するものと言える。

調査結果から、就労支援者は事業所を「共に再犯を防ぐ支援者」として認識し、同じ支援者だからこそ「信頼関係を重視」して、犯罪歴を伝えると回答したのではないだろうか。もし、就労支援者が罪を犯した障害者の支援を他支援機関に依頼する場合、ほとんどが犯罪歴を伝達した上で依頼するであろう。それと同様の感覚を就労支援者は事業所に対して持っているのではないだろうか。

(2) 伝達する場合の留意事項について

ただし、伝えた場合に従業員との人間関係において、罪を犯した障害者がストレスを感じる事が調査結果から報告された。濱近³⁾は、一般の犯罪者支援において、正直に伝達したところ職場全体に犯罪歴が伝わってしまうのではないかと不安に感じたり、同僚から犯罪歴を揶揄されたために本人がストレスを感じたりした事例を紹介している。罪を犯した障害者の場合にも、同様のことが生じている可能性がある。伝達する場合には、犯罪歴の情報を人事部のみで情報を管理した

り、従業員に伝える場合にはその範囲を慎重に検討したりすることが必要ではないだろうか。

(3) 就労支援機関種別による犯罪歴伝達意向の差について

架空の事例において、就労移行支援事業所群の方が、就業・生活支援センター、自治体の就労支援センター群よりも、犯罪歴を伝えると回答した割合が有意に高かった。事業所から障害者雇用の相談を直接受ける就業・生活支援センターや就労支援センター群の方が、事業所に不利益を与えられないと考え、犯罪歴を伝達すると回答する割合が高いのではないかと想定していたが、異なる結果となった。本研究からはこの差が生じた理由を説明することはできないため、今後の検討課題である。

(4) 罪を犯した障害者の採用意向について

架空の事例において、罪を犯した障害者を採用しないという意見が58%と多数を占めたが、採用するという意見も36%あった。また、採用する理由として最も多く選択されたのが「再犯の可能性が低いため」であり、採用しない理由は「再犯時の従業員への損害を懸念するため」が最も多く選択された。

この結果から、再犯の可能性が高いか低いか、事業所がどう捉えるかによって、採否に影響することが示唆された。そうであれば、就労支援者は犯罪歴を伝達して事業所に採用を依頼する場合、再犯の可能性が低いと考える根拠を説明し、事業所に安心感を抱かせることがポイントとなる。説得力のある根拠を提示するためには、犯罪者支援の専門家である保護観察官との連携や、独立行政法人のぞみの園が平成22年度に実施した「福祉の支援を必要とする矯正施設等を退所した知的障害者等を対象とする支援に関する研修」²⁾等を受講し、再犯リスクのアセスメント方法を学ぶことも有効と考える。

(5) 個人情報の提供の在り方について

事業所の多数が就労支援者に対して犯罪歴の伝達を望んだり、個人情報伝達のあり方を議論したりする必要性を感じていた。朝日¹⁾は、経営者協会の方が「就労支援者が客観的に障害者本人の適性・能力・留意事項を把握し、事業所と共有することが必要である」と述べていることを紹介しており、就労支援者に対して障害者の個人情報を提供するように求めていることが窺える。今回の結果は、雇用管理上必要な個人情報を提供してもらえず、就労支援者に対して不満を

抱いている事業所が多いことを示しているのではないだろうか。一方、八重田⁸⁾は「過去に金銭を盗んだり、従業員を殴ったりするケースの情報を事業所にどこまで開示するか悩む」という就労支援者の意見を紹介し、障害者と事業所の相反する利益に挟まれた倫理的葛藤の状態に就労支援者が陥ると述べている。個人情報提供の採否に影響するため、慎重にならざるを得ないという就労支援者の意見もあるだろう。個人情報の提供のあり方については、就労支援者と事業所で議論し、現状の課題や改善方法について検討することが必要であろう。

【参考文献】

- 1) 朝日雅也：多様な雇用・就労への意向-地域の実践からノウハウを共有化する-，職業リハビリテーション，20(2)，pp. 26-33(2007)
- 2) 独立行政法人のぞみの園：福祉の支援を必要とする矯正施設等を退所した知的障害者等を対象とする支援に関する研修，<http://www.nozomi.go.jp/seminar/kouenkai/'22/gazo/22_OpenKensyu_yotei.pdf>，<アクセス日：2011年12月1日>，2010
- 3) 濱近羊子：保護観察所における就労支援の実践について—きめ細やかな就労支援を目指して—，犯罪と非行，159,112-125.(2009)
- 4) 倉知延章：仕事探し支援の実際，精神障害者のための就労支援ガイドブック，野中猛・松為信雄編，pp. 144-152. 金剛出版 1998
- 5) 小澤昭彦・吉光清：職業リハビリテーション過程における情報伝達の方法に関する研究，障害者職業総合センター調査研究報告書No.47 2002
- 6) 酒井龍彦：現行制度における真犯・触法等の障害者の就労と地域生活の現状と課題，厚生労働科学研究 罪を犯した障がい者の地域生活支援に関する研究，pp. 265-335. 2009
- 7) 社会福祉法人南高愛隣会：罪を犯した人達への福祉サービス提供のあり方について—地域の中で包み込む—，平成21年度厚生労働省社会福祉推進事業「都道府県地域生活定着支援センターの円滑な運営に関する実践的研究」2009
- 8) 八重田淳：専門職の倫理，障害者職業カウンセラー厚生労働大臣指定講習テキストⅦ，高齢・障害者雇用支援機構 2008

ピアサポートによる障害者の就労支援

山下 浩志（特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会 事務局長）

1 本研究の目的

特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会（以下「当会」という。）が地元K市からK市障害者就労支援センター（以下「就労支援センター」という。）の運営を受託したことに合わせて独自事業として開設したピアサポート活動の有効性を検証する。

2 本研究の方法

本研究では、「当会」が設置した「職場参加ビューロー・世一緒」（よいしょ）（以下「世一緒」という。）における、ピアサポートによる障害者の就労支援活動の6年5ヶ月の記録を基礎資料とする。この資料をもとに複数回利用した障害者100名の特性、活動内容、支援体制、移行について分析し、「世一緒」におけるピアサポートの特質、それを生かす環境、有効性の内容について検証する。

3 研究内容

(1) ピアサポートによる就労支援の諸活動

「世一緒」は「就労支援センター」やハローワークが入っている市産業雇用支援センターから道路を隔ててはす向かいの至近距離に位置する。



図1 就労支援センター、ハローワークとの位置関係

ピアサポートによる就労支援の利用に際しては登録は不要であり、どの活動にも参加可能である。「世一緒」で試みているピアサポートによる就労支援の具体的な活動は図2の通りである。参加者の障害はさまざまだが、共通点として地域のつながりが乏しく、コミュニケーションが不得手である。ここでは主な4つの活動について述べる。



図2 ピアサポートによる就労支援活動の体系

なお、以下の4つの活動を複数回利用した障害者の数は下記の通りである。

表1 世一緒の4つの活動を複数回利用した者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	15	50	33	2	100

(2005年4月～2012年8月)

① 「世一緒」の当番

当番に参加した障害者の数は以下の通りである。

表2 世一緒の当番に参加した者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	6	8	1	0	15

(2005年4月～2012年8月)

「世一緒」の財政基盤がぜい弱という事情もあり、日常管理は現在就労していない障害者がペアを組むことにより日替わりで担われている。月～金の10:00～16:00。鍵の開け閉め、電話番、清掃、来所者や見学者、来客へのお茶出しや用件聞き取り・活動説明、文書入力、印刷・製本・発送などを行う。「世一緒」の顔」といってもよい。

2007年度から障害者のみの当番体制を整え、2008年度からは交通費、弁当代の実費弁済として謝金を支給し、月1回全員出席による当番会議を行っている。

② 仕事発見ミッション（障害者がペアを組み事業所に飛び込み訪問）

障害者がペアを組み、商店街や産業団地等で軒並み飛び込み訪問し、短時間の職場見学や職場体験の機会

の提供を打診する。飛び込み訪問には非常勤のサポーターが同行するが、外で待機し記録に徹する。



写真1 仕事発見ミッションの飛び込み訪問

好意的な応答や電話連絡があった場合には、サポーターが電話で日程や内容を調整し、数名の障害者にサポーターが付いて1時間半程度の職場見学・体験を実施する。件数は下記の通りである。

表3 飛び込み訪問件数と職場見学・体験件数

事業所訪問件数	職場見学・体験件数
4935	127

(2007年10月～2012年8月)

当初数回でめげると予想したが、40件中39件断られるにもかかわらず参加が途絶えず、結果的にロングランの活動になった。

目的がセールスでも求職でもない上に、参加者の大半がコミュニケーションが不得手なため、対応する従業員や店主が意図をはかりかね、それなりに話を聞き、まともに断ってくれることが、参加者の達成感をもたらしていると考えられる。

複数回参加した者は以下の通り4割弱である。

表4 仕事発見ミッションに複数回参加した者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	5	22	9	0	36

(2007年10月～2012年8月)

一度参加した者の多くはその後参加し続ける場合が多い。しかし、事前説明を聞いただけで自分には無理と思ってしまう者も少なくない。

職場見学・体験は希望者4、5名にサポーター1名

で約1時間半。スーパーで品出し、ファーストフードで調理、花屋でブーケ制作、料亭で会席準備など多彩である。

③グループワーク

初期には「当会」が事業主・個人からチラシのポスティングや清掃等の業務を請け負い、「世一緒」を利用する障害者たちから希望者を募り、ボランティアが同行して助言等を行いながら共同で業務を遂行し、少額の管理費を控除した残額を参加者が出来高や時間数に応じて受け取るという形で実施していた。

2007年からは県立の公園を管理する財団法人と福祉施設の保護者会からそれぞれ年間を通した花壇管理や除草管理の業務の委託を受けることができ、「世一緒」の利用者だけでなく「就労支援センター」を通じて障害者施設や精神科デイケアの利用者が職員の支援を受けてグループで参加できるように情報提供や業務の調整を行ってきた。



写真2 超満員のプールでの花壇整備グループワーク

したがって、2007年以後は「世一緒」利用者だけで行うグループワークと福祉施設等の利用者等と共同で行うグループワークを実施してきた。

複数回参加した者は以下の通り5割強である。

表5 グループワークに複数回参加した者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	2	34	17	2	55

(2005年4月～2012年8月)

グループワークの参加者の顔ぶれは、仕事発見ミッションの場合と同様に就職や施設利用への移行などにより徐々に入れ替わって行く。

④その他の活動

毎月第3水曜日午前10時から12時まで「職場参加を語る会」を開いている。自己紹介を兼ねて近況を語

り合う場であり、企業就労中の者の参加も比較的多い。スーパーなどで水曜定休だったり、あらかじめシフトに休みを組み込んで参加する者もいる。精神病院のデイケアからも利用メンバーと職員がよく参加する。「就労支援センター」から「世一緒」を紹介された者のガイダンスの場にもなる。

不定形な活動として、立ち寄り場、居場所としての機能がある。前述したように市のメインストリートにあるため関係機関に出かけたついでとか会社の帰りに立ち寄る者も少なくない。

当番、仕事発見ミッション、グループワークには参加せず、その他の活動にだけ複数回以上参加した者は以下の通り3割余である。

表6 「その他の活動」だけ参加した者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	6	12	14	0	32

(2005年4月～2012年8月)

(2) ピアサポートの利用者、支援体制、移行

①ピアサポートに来る者、来なくなる者

利用者の中には仕事はできるが社会経験が乏しく人間関係でつまづきやすい者、これまでひきこもっていて初めて社会に出ようとする入口で「就労支援センター」に来所した者なども少なくない。

「世一緒」を見学した者の約60%がその後先に述べたピアサポートによる就労支援の諸活動に複数回以上参加している。コミュニケーションが不得手だからこそ、外へ出て共に動きながら伝え合ってゆく楽しさを感じとりやすい。

しかし、マンツーマンやクローズなグループによるピアカウンセリングを望む者やグループワークでしっかり稼げると思って来た者は来なくなる。「世一緒」では利用者の障害の状況を限定してはいないが、結果として実際の活動にふれることによりふるいにかけられてくる。

②ボランティアと非常勤による支援体制

基本はボランティアで、障害者の親である主婦や関係機関OBなどが可能な範囲で日替わり当番体制のつなぎ役を果たしたり、「当会」全体の活動や「就労支援センター」との関係調整をしている。

ほかには、仕事発見ミッションのある月曜と水曜に非常勤で雇用されたサポーターが飛び込み訪問の記録や職場との調整を行ったり、利用者の中からミーテ

ィング等のファシリテーターを非常勤として雇用している。

このように常勤職員がいいため外部からの連絡に迅速に対応できないことも多い。利用者宅に電話連絡した当番の言葉が要領を得ないということで、電話口に出た家族から叱り飛ばされた当番もいた。ただ、親や教員や職員ではない普通の相手だからこそ、素直に受け止められるともいえる。

③利用者の多様な来歴と活動を経ての移行先

【就労経験と活動参加後の就労】

「世一緒」に来る前の就労経験があった者の数は下記の通り約6割である。

表7 世一緒に来る前に就労経験があった者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	7	29	23	0	59

(2005年4月～2012年8月)

「世一緒」のピアサポート活動に参加したのち就労した者の数は下記の通り4割弱である。

表8 世一緒に来た後に就労した者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	3	21	12	0	36

(2005年4月～2012年8月)

会社帰りや休日にふらりと「世一緒」の活動に立ち寄ったり、離職後また「世一緒」の活動に復帰する。悩みながら働き続けたり、離職後も暮らし続ける者も少なくない。

【福祉施設等の利用経験と活動参加後の福祉利用】

福祉施設や精神科デイケアを利用して世一緒の活動に参加した者の数は2割弱である。

表9 世一緒に来る前に福祉施設等を利用していた者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	8	3	8	0	19

(2005年4月～2012年8月)

ピアサポートによる就労支援を通して、就労よりも社会参加や人とのつながりや生活リズムを優先し、就労はその次の段階で検討しようと福祉施設や精神科デ

イケアの利用に移行した者もいる。それらの者の数は下記の通りである。

表 10 世一緒の利用後福祉施設等利用者となった者

障害種別	身体	知的	精神	その他	計
利用者数	1	6	7	0	14

(2005年4月～2012年8月)

4 考察

6年5ヶ月のピアサポート活動は必ずしも体系的とはいえないものだが、その記録を分析すると、就労支援において一定の効果をあげていることが確認できた。

(1) 「世一緒」におけるピアサポートの特質

常勤職員がいない「世一緒」におけるピアサポートの特質は、周りの人々と一緒に行動しながら伝え合うことを主眼にしたサポートである。

つまり地域や職場に向かい合い、出かけて行きながら、互いにピアとなって行くことをめざしている。ピアサポートの先行事例^(注)である精神障害者分野でのピアカウンセリングを柱とした当事者主権という言葉にふさわしいサポートのありかたとも異なることを強調しておく。

(2) 「就労支援センター」利用者に対するピアサポート

「就労支援センター」の利用者が「世一緒」のピアサポートを利用する場合は、「就労支援センター」や同ビルに同居している「Kハローワーク」の支援と連動するので、就労支援上で効果が大きい。前述したように地の利（ハローワーク、「就労支援センター」、「世一緒」が近接している）を活かすことができている。「就労支援センター」でも利用者同士のつどい（たとえば「働く仲間のつどい」、セミナー、ガイダンスなど）や情報交換の場を恒常的に展開している。しかし、すぐに就職準備に移るのが困難な者もいて、そういう場合は「世一緒」のピアサポートを体験してもらっている。「世一緒」の活動はゆるやかでハードルが低いので、「就労支援センター」の支援前のプログラムとして効果的である。

(3) ピアサポートによる就労支援の有効性

「世一緒」利用者によるピアサポート研究会では、利用者たちの多くが「就労支援センター」に関して、①強い味方、②常識を備えた大人、③就労の道具というイメージを抱いていることが浮き彫りになった。ま

た、その半面では利用者たちが ①弱者、②子ども、③自分の目的があいまいだと他人に相談できない といった自己イメージを抱いていることも見えてきた。このことは「就労支援センター」の存在意義と同時に、支援一被支援関係が内包する矛盾をも示している。

多様な来歴を有する利用者が、地域・職場におおざと出てゆき、周りと一緒に動きながら伝え合うことにより、支援一被支援関係を相対化する契機が生まれる。特に3(2)で示したように就労準備から就労後の生活、福祉施設等の利用まで、さまざまな人々の経験にふれ視野を広げながら手探りする機会となる。コミュニケーションが不得手な人々にとって、きわめて有効であると考えられる。

5 まとめ

「当会」におけるピアサポートによる障害者就労支援の諸活動を分析し、参加者100名の障害別内訳やピアサポートの内容に関し検証した。障害の種別をこえて、コミュニケーションの不得手な者、就労というより社会参加を探っている者、職場での悩みを他者に伝えられない者、就労の土台となる生活上の困難を抱えている者などが、「就労支援センター」の紹介を経て自ら選択して参加している。ピアカウンセリングのような言葉を通したサポートでなく、地域・職場の人々を巻き込んで共に動きながら伝え合うサポートが特徴である。

本研究を通し、「当会」のように就労支援機関等との密接な連携の下にピアサポートを行なうことにより、多様な働き方や生き方を本人が自らつかみとってゆける可能性が示唆された。

【参考文献】

注) 廣江仁: 精神障害者の一般就労支援-授産モデルからエンパワーメントモデルを、「精神障害とリハビリテーション」第7巻第2号、p.159-163、金剛出版(2003)

【連絡先】

山下浩志 世一緒(よしよ) Tel/Fax:048-964-1819
e-mail:shokuba@deluxe.ocn.ne.jp