

就労移行支援の勘所

～職場実習開始のためのアセスメントについて～

○森 克彦 (公益財団法人浅香山病院 アンダンテ就労ステーション 所長)
谷奥 大地・郷田 絢子・藤村 ゆかり・小塚 裕喜・川端 達哉・東 麻衣・影山 絵美・
鑑光 さおり (公益財団法人浅香山病院 アンダンテ就労ステーション)

1 当事業所の概要と本発表の趣旨

(1) アンダンテ就労ステーション

① 事業の構成

イ 枠組み

アンダンテ就労ステーションは、公益財団法人浅香山病院が運営主体となり、就労移行支援事業（以下「移行」という。）と就労継続支援A型及びB型事業（以下「継続B」という。）を実施する多機能型事業所として2008年4月1日に開所した。精神障害者に対象を限定しているというところが特徴である。開所当時、法人には病院デイケアが2単位、地域生活支援センターと生活訓練施設等があり、周辺には作業所が2カ所（現在は就労継続支援B型）と、半径1キロ圏内に精神障害者の地域生活をサポートする社会資源が比較的充実した地域であった。そんな中で就労支援に特化した関わりが必要とされたため、本事業が企画された。就労支援に特化する事業でありながらあえて多機能型を選択したのは、就労への思いはあるものの「2年間という標準利用期間」の設定が敷居の高さとなって、利用を躊躇するケースが想定されたためであり、集中的な支援を行う就労移行支援と合わせて、じっくり時間をかけて就労を目指すいわば「移行的継続B」として位置づけた。なお、2012年より就労機会の提供のために就労継続支援A型も開始し、他の2事業とは別に、院内の日常清掃の受託業務を中心に取り組んでいる。

ロ 支援のプログラム

アンダンテ就労ステーションでは、模擬職場として「雑貨と惣菜の100円ショップ；てくてく商會」を運営しており、その活動を日常の準備訓練の場としながら、企業実習や委託訓練等の施設外支援を取り入れ、就職活動支援、職場定着支援へとつなげる流れを基本としている。準備訓練は①参与観察の機会、②信頼関係の構築、③課題の共有を目的としており、また、セルフエフィカシー

（自己効力感）の向上を支援の理念としている。

② 利用者の実績

2013年3月末までに計132名の利用（移行79名、継続B53名）があり、75名が解約（移行49名、継続B26名）、うち31名が就職（移行25名、継続B6名）となっている。

(2) 本発表の趣旨

就労支援における準備訓練において、職場実習は重要な手段である。特に2年という標準利用期間が定まっている就労移行支援事業所では、所内で実施する基礎訓練から施設外の職場実習へ、あるいは具体の就職活動へ、と進めるタイミングをどう図るのかということが、支援のノウハウの柱でもあると考えられる。本発表では、職場実習に焦点を絞り、その導入に関するアセスメントのあり方について議論を深めたい。

2 調査の手法と経過

(1) 調査票の作成

これまでに職場実習を行った利用者のうち、状況が確認可能な42例（一人で複数回の実習を行った者も含む）について、それぞれ担当者が行ったアセスメントの視点や手段等について調査票を作成し、集計した。3例は就職せずに終了、2例は現在訓練継続中である。調査項目としては①年齢②性別③サービス種別④実習開始時点での1週あたりの活動日数及び1日当たりの活動時間⑤活動への参加状況⑥利用契約から実習までの期間⑦実習期間⑧実習頻度⑨実習目的⑩実習開始に当たった判断基準⑪アセスメントの手段⑫実習の効果である。⑤以降の項目については自由記述の形をとった。

(2) 調査結果の要素分類

次に回答の中から実習目的、開始に当たっての

判断基準、アセスメントの手段、実習の効果の4項目について、それぞれ要素を引き出して分類した。分類の結果は次の通りである。

① 実習目的

イ 雇用前実習

雇用を前提に、実際の職場を体験することで、適性があるか否かを見極めようとする実習。

ロ 職場体験

就労経験が乏しく、イメージが持てていないなどの理由から、実際の職場を体験してみるという目的で実施する実習。

ハ 職種体験

希望職種について、適性を見極め、その後の準備訓練や就職活動の方向性を決めていくための実習。

ニ ストレス耐性を見極め

デリケートな部分があるため、現場の中で起こってくるストレス等に対して、どの程度業務や体調管理等への影響が表れるのか等を確認するための実習。

ホ モチベーションの維持・向上

授産場面だけでは「飽き」や「甘え」があり、モチベーションが保ちにくくなっていたり、他メンバーを見て、焦りやあきらめになってしまっていたりするメンバーのモチベーションの維持・向上を目指した実習。

ヘ 新たな展開

授産場面だけではなかなか先に進むことができず、停滞気味になってしまっている場合などに、現場体験をすることによってモチベーションや新たな課題の発見等を目指す実習。

ト 課題の見極め・すり合わせ

本人の思いと、支援者の観察したところが一致しない、もしくは授産場面だけでは課題が共有しにくいいため、現場を体験することによって、客観的な意見も含めて課題を再確認・共有するための実習。

チ 就職活動開始の見極め

就職活動を開始するにあたり、準備性を最終確認するための実習

② 実習開始にあたっての判断基準

実習開始にあたっての判断の基準については、出席率が安定、実習開始のために設定した目標を

達成、たまたま希望・条件のあった実習先が見つかった、模擬職場では課題が見当たらない（問題なく経過）、基礎訓練等のモチベーションが低下、本人の意欲もしくは希望の6項目になった。

③ アセスメント手段

アセスメントの手段については、授産場面での参与観察、グループワーク場面での参与観察、雑談場面での参与観察、面接、関係機関からの情報、実習場面の6項目であった。

④ 実習の効果

実習の効果については、課題の発見、課題のすり合わせ、自信がついた、意欲が向上した、適性の確認ができた、労働条件が見えた、就労のイメージが持てた、支援の手法が見えた、支援者との関係が深まった、病状・体調が悪化した、雇用になった、その他となった。

3 集計の結果

ケースごとに、分類した要素をそれぞれどのくらい含んでいるかについて比較した。

(1) 単純集計

① 目的別単純集計

実習目的については移行と継続Bに大きな差はなかった。ただ、「新たな展開」という項目は移行にはなかった。「ストレス耐性等の見極め」は継続Bの方が多く、「就職活動開始の見極め」は継続Bでは少なかった。

② 判断基準別単純集計

実習開始の判断基準については、「出席率の安定」が移行では28%であったのに比べ継続Bは17%とやや低く、「本人の意欲もしくは希望」が移行の25%に対し継続Bは35%であった。また、「実習開始の為に設定した目標を達成した」という項目は移行では7%に対し、継続Bにはなかった。

③ アセスメント手段別単純集計

42例中34例が「面接」を選択しているが、逆に「面接」のみ選択というケースは14例、「授産場面」のみ2例、「グループワーク」のみ1例。「面接」を除くアセスメント手段を比較すると、移行・継続Bともに約半数が「授産場面での参与観察」であった。

④ 期間の比較

契約から実習までの期間は移行の場合、ほぼ1

年以内に開始している例がほとんどであるのに対し、継続Bの場合は2年を超えてからの開始が増えている。また、実習そのものの期間に関しては、移行・継続Bともに1ヶ月以上が半数を超えていた。

⑤ 効果の比較

当初の目的に対して多様であり、顕著な傾向や偏りは見られなかった。

(2) クロス集計

① 実習までの期間別比較

契約から実習までの期間別に目的を比較したが顕著な傾向は見られなかった。

契約から実習までの期間別に判断基準を比較したが、「出席率が安定」の項目については期間が長くなるにつれて少なくなっていた。逆に、「本人の意欲もしくは希望」の項目が増えていった。

アセスメントの手段に関しても、契約からの期間が長くなるにつれ、「授産場面での参与観察」は少なくなり、逆に「面接」による判断が増えていった。

効果に関しては、実習までの期間による顕著な傾向は見られなかった。

② 実習期間別比較

実習期間別に目的を見ると、1ヶ月を超えてくると「雇用前実習」は減ってくる。「課題の見極め」、「職種体験」は期間の長さに関わらず同じくらいの割合、「ストレス耐性見極め」は長期になるほど、やや増えていく傾向にあった。

「就職活動開始の見極め」は2週間未満と3カ月以上に集中している。

実習期間別の実習開始の判断基準は、短期間の場合には半数あった「本人の意欲・希望」の項目は長期になるほど減ってきて、「出席率の安定」による割合が増えてくる。実習期間別に手段を比較したが、顕著な傾向は見られなかった。実習期間別効果については実習までの期間が長くなるほど「就労のイメージが持てた」の割合が少なくなっていく、多様化している。

③ 出席状況別比較

判断基準では4分の1内外であった出席率であるが、実習開始時の活動への参加状況は42名中33

名がほぼ皆勤であり、月数回休みがあったり、遅刻等があるメンバーは9名だけであった。

出席状況が良好な群と不良な群を比較してみたが、実習目的・アセスメント手段・実習効果ともに顕著な傾向はなかった。

④ その他の比較

目的別・判断基準別・アセスメント手段別にそれぞれ比較してみたが、いずれも顕著な傾向等は特に見られなかった。

4 考察と今後の課題

(1) 考察

集計にとりかかるまでは、基礎訓練での出席率が上がってくれば実習開始、という漠然としたイメージを持っていた。実際に、実習を開始したメンバーの8割は出席率が良好であったが、そうでないメンバーとの目的やアセスメント手段、効果等に大きな違いが見られなかったことや、そもそも出席率の安定が実習開始の判断基準の2割～3割に過ぎなかったことなどから、必ずしも出席の安定が全てではないということが分かった。

さらに、実習までの期間が短く、反対に実習期間が長くなるほど、出席率が重視されており、逆も同様であったこと、判断基準に関する他の項目についても、実習までの期間と実習期間の長さで比較するとほぼ反比例している項目が多かったということなどから、利用者の授産訓練への取り組みを一緒にどう評価していくのかということが重要なポイントではないかと考えられる。

つまり、参与観察が意識されている中での授産訓練は、実習開始等就労支援の過程の中で有効に作用するといえるが、逆に、参与観察が意識されておらず、漫然と授産訓練が行われているだけではタイミングが失われてしまうということではないかと改めて考えさせられる。

また、要素を比較すると、実習目的よりも実習効果の方がより多様になっており、我々の想定以上の効果が生まれていることを示している。このことは実習効果と他の様々な要素とのクロス集計をとってみても、それぞれにばらつきがあって、特定の偏りが見られなかった、ということからもうかがえる。企業の場合での実習が支援者の予想を超えた効果を生むことに違いはないと言える。

(2) 反省点と今後の課題

人事異動や退職等で当該担当者がいなくなっていて記録以外では振り返りにくいケースについては今回調査対象から外した。しかし、担当者が現任として残っていても、2年、3年と経過してくると、当時の判断基準等について、記録を読み返してみてもなかなか思い出すことができなかつた。一方で、当事業所での勤務経験が短いスタッフはなかなか議論に参加することができなかつた。そもそも、ノウハウの蓄積を目的として本発表に取り組もうとしたのだが、エビデンスに結び付けて継承していくことの重要性を再度痛感したというところである。そういう意味では、議論しながら要素をいくつか抜き出したことがまずは成果であると思われるが、さらにエビデンスを高めていくために実践をどう積み上げていくべきなのかという課題を感じさせられた。また、今回は実習の導入にあたっての判断にポイントをしぼったが、実習の形態等を判断するための判断の要素は何だったのかという点や、さらに就職活動の開始にあたっての判断などについても今後検証していければと考えている。

挑戦し続ける力を育む就労移行支援プログラムの有効性

～個人別の継続的な学習指導が自己肯定感や人生を拓くための基盤へとつながる～

○小澤 啓洋（社会福祉法人光明会 障害福祉サービス事業所就職するなら明朗アカデミー）
須知 良正・島田 利精・高井 恵里香（日本公文教育研究会 事業開発本部施設サポート部）

1 はじめに

全国の就労移行支援事業所の概況は以下のとおりであり、多くの事業所では生産活動や企業実習等を通じて就職に向けた支援を行っている。

全国事業所数 (平成 23 年度社会福祉施設等調査)	1557 ヶ所
うち過去3～4年間の就労定着数(※) が0の事業所数	110 ヶ所
平成 23 年度の事業所の平均就職者数 (平成 24 年度厚生労働省調査)	4名

(※)採用後6ヶ月間定着した就職者の数である。

「就職するなら明朗アカデミー（以下「当事業所」という。）」は、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業を提供する障害福祉サービス事業所（平成 22 年 4 月 1 日開設）である。平成 25 年 8 月 1 日現在の概要は以下のとおりである。

定員	20 名
利用契約者数(発達障害を含む)	45 名
うち療育手帳	25 名
うち精神障害者保健福祉手帳	18 名
うち身体障害者手帳	2 名
開設からの利用顧客数	135 名
うち就職に至った利用顧客数(※)	90 名
うち現在までの継続就職者数	61 名

(※)過去3年間における1年あたりの平均就職者数は 26 名であり、全国平均の6倍以上となる。

就職先の業種は以下のとおりである。

業種(日本標準産業分類)	就職者数
運輸業、郵便業	23 名
医療、福祉	19 名
卸売・小売業	14 名
サービス業(廃棄物処理、清掃等)	7名
金融業・保険業、飲食サービス業	各6名

その他に、製造業、地方公務などがある。

当事業所における就労移行支援プログラムは、主に

公文式学習、SST（社会生活技能訓練）、社会貢献活動の3つで構成する。生産活動等を通じて就職を目指す就労移行支援とは異なり、学習指導を中心とした就労移行支援プログラムを提供しているところが特長的であり、当事業所の上記実績にも寄与していると考えられる。

本論文では、当事業所の『就労移行支援における学習指導の有効性』について検証を試みた。

表 1 就労移行支援プログラム（工賃の支給はない）

時間	プログラム	内容
9:00 ～9:30	笑顔ミーティング	バイタルチェック、 ビジネスマナーチェック等
～9:50	清掃	施設内外清掃
～10:00	休憩	
～10:40	学習/国語	公文式学習
～10:50	成績記録	
～11:00	休憩	
～11:50	学習/算数・数学	
～12:00	成績記録	
～13:00	昼食	
～14:30	SST(※)	
～14:40	休憩	
～15:20	学習/選択科目	パソコン、読書、 英語ドリル
～15:30	終礼	アドバンスシート作成
～16:00	個別相談	

(※)他にも以下の内容を適宜実践している。

- ①ネイティブスピーカー講師による英会話、画家講師による絵画等、外部講師を効果的に活用
- ②求人票検索、履歴書作成、面接の受け方等の講座やクーリングオフ等の消費生活の講座
- ③障害者を雇用する企業の見学、企業実習、就職時や就職した後も大切なプレシャススクール等

2 仮説の前提—就職支援の理念、方針

当事業所では、就労移行支援の使命や成果を検討した上で、以下の理念、方針を設定した。

(1) 就労移行支援の理念

- ①勤労を重んじる態度やあらゆる職業の意義を敬う態度を育てる。
- ②社会適応能力（素直さ、プラス発想、学び好き）を高める。これらが就職時とその後の社会での安定し充実した豊かな人生につながる。
- ③利他の心を育み、社会のために貢献し、社会に必要とされる人材を育成する。

(2) 企業の求める能力やスキルを正しく理解する

企業が障害のある労働者に求める能力やスキルと実践的な態度を以下のように想定している。

- ①第一に、良好なチームワークを形成するために必要な社会人としてのビジネスマナーやコミュニケーションスキルである。
- ②第二に、目に見える作業力の応用や、他業務への汎用性が期待できる潜在的能力である。
- ③第三に、①、②を身につけるだけではなく、行動として発揮する態度である。

(3) 企業と良好な協力関係を構築する

- ①企業の創業理念や、その企業の製品・サービスが社会貢献において価値あるものであることを理解し、利用顧客と共有する。
- ②上記2.のような企業が労働者に求める能力やスキルと実践的な態度を利用顧客が習得できる就労移行支援プログラムを提供する。

(4) ジョブマッチングなしで就職を支援する

就職支援は、公共職業安定所、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等との連携は欠かすことのできない点であり、特に重視している。企業開拓は、職員体制やその機能や役割からも、障害者雇用の動機のない企業の掘り起こしから行うことは困難であるため、障害者求人の申込みを行っている企業に対してのアプローチを行っている。就職支援を進める着眼点を以下のとおり整理している。

- ①ジョブマッチング手法は、入社前ではなく入社をしてから実施することを前提に事前に求人情報に合う利用顧客の選択は行わない。
- ②求人票の記載内容を鵜呑みにしない。働く能力は異なり、職場の状況に応じて決まる。
- ③企業に対して、できるだけ多くの求職者を紹介し、

企業の選択権を尊重し保証する。

- ④訓練を実習・面接・就職の前提条件とせず「企業と求職者の出会いの場」を創造する。
- ⑤職員がまず礼儀正しいビジネスマナーを身につけ、企業から信頼を得る。
- ⑥就職支援ではタイミングが重要であり、役割分担を明確にし、チーム支援を推進する。

(5) 計画的な支援とピアサポートで定着を図る

就職後の支援は、企業、就職者や保護者の依頼があつてから応じるのではなく、就職者毎に、企業名・連絡先・担当者名・就労関係機関の担当者・当事業所の担当者、支援方法とその頻度等の計画を作成し、計画的な支援を行っている。

また、就職者で組織する「えだまめの会」により、毎月イベントを開催しピアサポートの体制を追求している。さらに、プレシヤスクールには就職後も参加することができる。

職場定着の有効な支援手法は未開拓であり、いまだ確立していないと考えて、従来の支援方法にとられない方法を追求する。

3 仮説およびその論拠—なぜ就労移行支援プログラムの中核が学習指導なのか

(1) 仮説

学ぶ喜びが自己肯定感を育み、目標意識を高め、自発的な行動につながる。

(2) 仮説の論拠

「学習」により、できることが増していくことが「喜び」となり、就職という目標に対し、思考する力、集中する力と持続する力を身につけていく推進力となる。

このことは、当事業所の名称を「就職するなら明朗アカデミー」とし、障害者の就職支援の専門教育機関を標榜する所以である。

また、上記の力は生産活動の作業指導等を継続的に実施する延長線上ではなく、「個人別の継続的な学習指導」によって育まれるものである。

(3) なぜ公文式学習なのか

公文式学習のプログラムの概要は図1のとおりである。

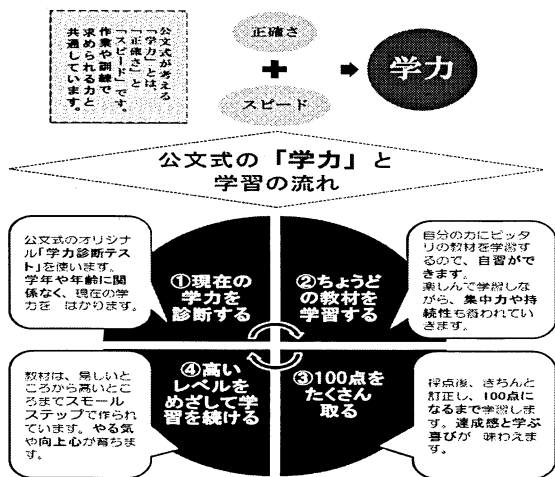


図1 公文式学習のプログラム

当事業所では、以下の理由から公文式学習を就労移行支援プログラムに取り入れている。

- ①自己肯定感を育むために不可欠な正確さとスピードを併せた「確かな学力」が身に付く。
- ②就職に向けて学習指導の目標の設定および実行管理が容易である。
- ③公文式の学習の流れ、学習環境（場）を活用して「模擬職場空間（図2参照）」を創出できる。

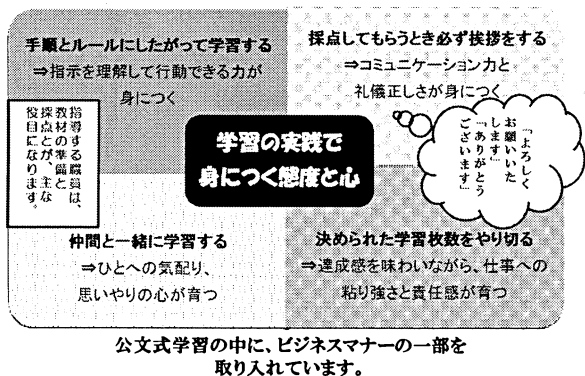


図2 模擬職場空間イメージ

何よりも「自ら学ぶ喜び、自分の力で進んでいける喜びを体験できることで、就職後も自ら学びながら成長し、物事に積極的に取り組んでいける人間に育ってほしい」という公文式の願いと、当事業所の就労移行支援プログラムの目的とが、根源的なところでつながっていることが公文式学習を取り入れている根本的な理由である。

4 実践結果－公文式学習の有効性

日本公文教育研究会施設サポート部が、平成25年

5月から6月にかけて就労移行支援プログラムに公文式学習を取り入れている5つの施設で実施した「就労移行支援施設で学習している利用者へのアンケート調査」(対象者93名)の結果は以下のとおりである。

(1) アンケート項目

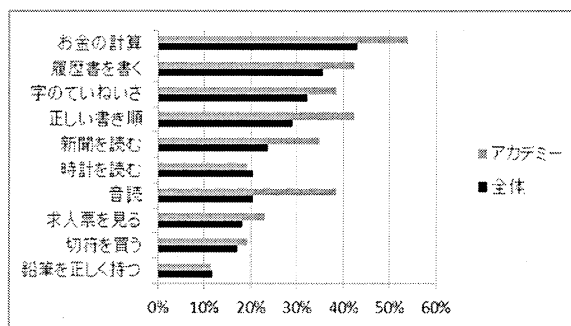
①公文式学習で身に付く学力、②公文式学習で身に付く応用力、③公文式学習で身に付く態度や心、④公文式学習で自信がつくか、⑤公文式学習は就職に結びつくか

(2) アンケート結果

①公文式学習で身に付く学力

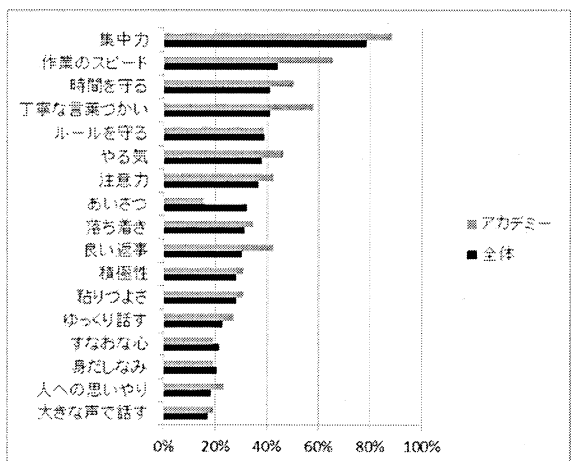
4割以上の利用者が、たし算・ひき算の暗算、漢字や文法等、日常生活においても、働く上でも、基本となる力が身に付いたと回答している。

②公文式学習で身に付く「応用力」



「お金の計算」「履歴書を書く」「字のていねいさ」「新聞を読む」等、(1)の身に付いた学力が、応用面での力につながるという評価が観てとれる。実学としても公文式学習が役立つことが評価されたと思われる。

③公文式学習で身に付く「態度や心」



「集中力・作業のスピード」という職業に結びつく力に加えて、「言葉づかい」や「時間」「返事」等、ビジネスマナーにつながる態度を公文式学習の運営スタイルで養えることが示されたと思われる。特に、運営スタイルでは、「模擬職場空間」を創出することに最も注力している。

④公文式学習で自信がつくか

全体では「自信がつく」との回答は64%（当事業所単独では69%）であった。①～③で身に付いた「態度や心」が「自信」へとつながっていることが観てとれる。

⑤公文式学習は就職に結びつくか

全体では「就職に結びつく」との回答は69%（当事業所単独では73%）であった。④での「自信」が「就職への期待度」を高めているように思われる。

（参考）

当事業所の就職者61名のうち26名に対し、アンケート結果で得られている「自信」や「就職への期待度」につながっていることを、さらに検証するためのアンケートをとったところ、項目④、⑤の回答結果は同様のものとなった。

また、就労移行支援および就労継続支援B型の事業で公文式学習に携わっている職員38名に対し、日本公文教育研究会施設サポート部が「職員から見て、利用者に身に付く能力」という視点からのアンケートを併行してとったところ、項目①～③の回答結果はほぼ同様のものとなった。

5 公文式学習の有効性についての考察

(1) 利用顧客にとって

利用顧客にとっては、確かな学力⇒学ぶ喜び⇒できることの広がり・深まり⇒心の変化、自信⇒自己肯定感、を経て、目標を達成する意識の向上へと進化し、挑戦する行動につながっていくプロセスが観えてきた。その考察は以下のとおりである。

①自己肯定感が育まれる

できなかったことが楽にできるようになる達成感が学ぶ喜びとなり、「頑張った自分に出会う」ことが自己肯定感へとつながっていく。

②就職に向けた意欲が向上する

自らの力で無理なく「できることが増していく」ことで自らの可能性を信じ、就職に対する意欲が高ま

る。

③社会人としての態度が身に付く

公文式の学習指導手順を活用して「模擬職場空間」を作ることが、時間やルールを守る、丁寧な言葉づかいをする等の社会人としての習慣化された態度を身につけることを補完している。

(2) 就労移行支援事業所にとって

個人別・能力別の公文式学習をツールの一つとして、利用顧客が変化・成長していくプロセスを支援する当事業所の職員には、以下のようなスキルの向上がもたらされている。

①社会人としての模範的な態度が身に付く

②観察眼が磨かれる

③ほめ上手になる

職員は利用顧客の可能性を信じ、成長を心から喜ぶ愛情をもって学習指導を行う。例えば、採点した教材は、職員から利用顧客へ両手で丁寧に返却し、一人ひとりの成長に焦点を当てて、笑顔と一緒に結果を伝える。可能性を信じ、愛情をもって成長を心から喜ぶことこそが最良のコミュニケーションである、と考える職員にとって、公文式はその思いが実践できるツールでもある。

6 まとめ

当事業所では、公文式学習を就労移行支援プログラムに取り入れることで、利用顧客の挑戦する行動を引き出すことにつながっているため、就職実績が向上するとの実感を得ている。また、公文式学習は、利用顧客のみならず、当事業所の職員の支援スキル向上及び強固なチームワーク作りに寄与し、企業から信頼の得られる職員の育成につながる可能性が観えてきた。

一方で、公文式学習プログラムはあくまでツールであり、使うのは「人」である。その意味では障害のある方の雇用についての思いがどこにあるのかが常に問われる。また、その思いは福祉側と企業側でしっかりと共有されることが望まれる。社会人としての態度をさらに育てていくために、企業側との理念の共有を深めていく活動の中で、さらに研鑽を積んでいきたい。

【連絡先】

社会福祉法人光明会 就職するなら明朗アカデミー
e-mail: a-ozawa@meiroh.com

東京都大田福祉工場の「ともに働く工場」 (障害従業員も管理職を含む基幹労働者に) をめざす実践と課題

○三澤 以知郎 (社会福祉法人東京コロニー 東京都大田福祉工場 第一製造課第一製造係 係長)
鶴田 雅英 (社会福祉法人東京コロニー 東京都大田福祉工場)

1 はじめに

東京都大田福祉工場(以下「大田福祉工場」という。)は2012年4月の東京都立から民立への設置主体の変更と障害者自立支援法(現 障害者総合支援法)制度への変更、非雇用型の「利用者」を受け入れる新規事業の開始という激動の1年を乗り越え、次に向けた模索を続けている。

この発表概要に「不本意な選択として就労継続支援A型となった東京都大田福祉工場」と書いた。なぜ、不本意な選択だったのかを説明することが私たちの置かれた状況を理解するのに役立つ。福祉工場制度のもとで、私たちは障害者従業員と非障害者従業員がともに同じ従業員として働いていた。車いすを使用する部長が在任する期間も長かった。しかし、自立支援法の施行と同時に制度としての「福祉工場」は廃止され、福祉工場に対応する制度として、就労継続支援A型という制度ができた。この法律では継続就労支援A型とB型があり、その違いは労働法が適用される雇用としてのAとそうではないBという区分けになる。この制度で従来の障害者従業員はサービスを受ける人間として、原則1割の利用料が請求される(工場が肩代わりできる仕組みはある)。他の制度の利用も検討したが、他の制度では経済的に不十分で、事業の継続に困難をきたすのでA型という類型を選ばざるを得ず、そういう意味で、「不本意な選択」だった。

しかしそのような制度の下でも、実態としては、障害のある従業員とない従業員が「ともに働く工場」であるという歴史は引き継いでいる。以下で障害者が普通に、非障害者とともに働き続け、処遇を一般企業に近づけるための現状と課題を報告する。

2 東京都大田福祉工場の沿革と現状

(1) 沿革

東京都大田福祉工場の設立は1975年。葛飾に次いで二つめの都立の福祉工場として、板橋福祉工場と同時に開設された。福祉工場制度は、本来通過施設

として制度設計された授産施設での「滞留」問題の解決の一助として誕生した。通過のはずが、そこからほとんど誰も外で就職することができないという70年代初頭までの現実の中、ゼンコロなどの運動によって作られた制度であり、1972年に施行された。

2012年に都立から東京コロニーに経営移譲(民営化)され、自立支援法体系への移行となった。A型だけで従来の福祉工場の50人という定員が維持できない状況だったので都からの指導もあり、14名定員のB型と6名定員の就労移行を新設した。この制度を併設することの矛盾については後述する。

(2) 福祉工場と継続就労支援A型

前述したように福祉工場制度とA型継続就労という制度は、似て非なる制度である。雇用の制度でありながら、障害福祉サービスの制度であるという矛盾について伊藤¹⁾は以下のように書く。「自立支援法上の制度であり、B型事業等と同じ制度が機械的に適用されることによる矛盾は大きい。例えば、雇用契約に基づく労働をするのに、利用料負担が原則として発生することは、その矛盾の最たるものである」という。B型の利用料を肯定しているようにも読める点に疑問は残るが、A型事業所の抱えるいくつかの矛盾は整理されている。また、継続就労支援A型では有給休暇を計画的に取得しても支援費は支給されない。雇用であるにもかかわらず、有給休暇の取得を考慮されていない制度であるというところに、矛盾が象徴的に表現されている。その福祉工場からA型への移行にあたって、大田福祉工場では障害者従業員に以下のような説明・協力依頼を行った。

- ・事業を存続するためにやむを得ない選択であるが、形の上ではサービス利用という形になること。
- ・そのため、居住区での障害福祉サービス受給者証を申請しなければならないこと。
- ・経済的に不利にならないようにすること。

(3) B型と就労移行を併設することの矛盾

2012年に福祉工場部分がA型になっただけでなく、B型と就労移行を開始したことの問題にも触れる。前述したようにB型と就労移行の部門を新設することになり、A型30名、B型14名、就労移行6名という定員で自立支援法体系に移行した。B型では働きに来ているにもかかわらず、働くものとしての権利が保障されないという大きな問題がある。労働災害の問題など課題も多い。しかし、最低賃金を稼ぐだけの仕事を見つけにくいという現実と、比較的拘束力が弱い仕事の場合を求める障害者が存在するのも事実だ。また、障害者年金制度は最低賃金までのギャップを埋める制度として設計されていない。同じ工場の中に雇用の従業員とB型の「利用者」がいることで、ヒエラルキー（階級）が生まれる。現状で解決策はないが、まず、そこに矛盾があると認識することが必要だろう。以下ではA型の場所での働き方について報告する。

3 どのように働いているか

私が所属している「第一製造課」について紹介する。「第一製造課」は印刷を基幹とする当工場、原稿を印刷用プレートにしていく作業をパソコン上で行うDTPを受け持つ部署である。総勢24名の人員で、うち18名が何らかの障害を持つ。下肢障害、聴覚障害、内部障害などその種類はさまざまである。1日の業務の流れは一般の会社と変わらない。出勤状況は比較的安定しているが、突発的な体調の不良で休みの連絡が入り、その日の業務完遂を図るうえで苦慮することもある。朝礼、進行打ち合わせの後、各自が受け持つ作業に入る。DTP作業者は50分間の昼休みと休憩を除きほぼ終日、パソコンと向き合う。5時20分が終業であるが1～2時間の残業は珍しくない。

現在、私はこの部署で係長を務めている。係長であり同時にDTPオペレーターでもある。入所して13年が経過したが、以前はおなじDTPを業務とする民間の会社に勤務していた。入った当初は民間とは異なる、規律の甘さや、人によっては意識の低さを感じた。しかし、この工場は、健常者の管理者が仕事を細かくおぜん立てして障害者従業員にあてがって進行させているわけではないことに驚かされた。事実当時の課長は頸椎損傷の車いす使用者であり、

同様に部長は脊椎損傷だった。この二人は印刷や組版の広範で高度な知識を持っていて、彼らから多くのことを日々の業務の中で学んだ。

また、さまざまな障害を持つ者同士が支え合って仕事をこなしていくことはごく普通のことである。後で知ることになる「ピアサポート」がごく自然に体现されていた。もちろん健常者もいるが、作業する内容に隔たりはなく、障害の有無を問わず従業員が「ともに働く」職場。その処遇も与えられた役割に応じた同一水準である。

実は「ナチュラルサポート¹⁾」という言葉も知らなかったのだが、それは長年の伝統であり日常的な習慣でもあった。たとえば、自分で車いすの上げ下げをするのが苦手な自動車通勤の従業員への手伝い、コピー機への用紙の補給、発達障害を持つ人が不得手とする事柄へのていねいな説明や作業のチェックなど、内容に応じて周囲の者が自然に行う。

これまでいろいろな障害上の傾向を持つ人と仕事をし、さまざまな経験をしてきた。たとえば精神障害の方を受け入れた時、ジョブコーチに付き添われて求人面接に来た彼は、温厚でデータベースの取り扱いに秀でていた。採用され私の部署に配属された。彼の得意な分野の仕事を少しずつ任せ、3カ月が過ぎた。そこまでは非常に順調だった。慣れてきたのを見計らって部数の多い大学の学位記のデータ作成を任せた。その量の多さに彼は無理だと言った。他の人もサポートに入るからと論じ仕事を促した結果、出勤が途絶えてしまう。その後話し合いがもたれ休職期間において復職したが拒否感情は消えず退職となった。対処を間違えたのかもしれないが自分たちには手立てがなかった。「ともに働く」ということが単純ではないと突き付けられた。

また部下として初めて「聴覚障害」の方を持った時のこと。従業員に聴覚障害者はいたが、自分の直接の部下にする準備や心構えが不足していたことは事実だった。指文字すらできるものもいなかったもので、筆談と口話で仕事の手順や内容を説明し、時間をかけ育成した。覚えもよく勤めも鋭かったので1年もすると基本的なことはこなせるようになった。DTPという仕事はどちらかといえば個人による作業である。仕事を覚えるにつれ接する機会は減った。当初は朝礼で手話の勉強もしたが立ち消えになった。日常のコミュニケーションの機会も減っていった。

彼があまり他の人と話ができていないことに私が気付いたところ、彼はやめる決意を固めていた。原因ははっきりしていた。それが今でも悔やまれる。

今年度より2名の聴覚障害者の従業員を新たにむかえ、その教訓を生かすべくコミュニケーションの機会を意識してとっている。仕事の説明は主に筆談で、複数でのミーティングはパソコンのチャットソフトを用いる。そして仕事に限らず、ニュースや趣味等あたりさわりのない話題のやりとりも心がけている。手話のできるものはいないが、重要な会議には有償の手話通訳派遣をうけている。やがては手話を交えたやりとりを行えるようにしたい。

仕事を円滑に進めるためには、風通しのよい人間関係、さらに職場の活性化には適度なコミュニケーションが欠かせない。巡回による進捗確認のほかにも、問題があればすぐにミーティングの機会を持ち、タイミング良く声かけをすることを心がけている。また仕事でのミスを未然に防止し再発を防ぐための対策として、定期的にグループに分かれて、みんなが意見を出し合い共通の認識を持って作業にあたるようにしている。

実際の業務では営業担当者が客先から持ち帰った原稿が入稿され、私が内容に応じて各オペレーターに仕事を割り振る。仕事の品目は報告書・論文集・事業案内・パンフレット、さらに伝票類、チラシ、封筒、名刺などとさまざまである。オペレーターにもそれぞれ得意不得意な分野があり、デザイン能力に秀でたものにはパンフレット、作業を早くこなせるものにはボリュームのある報告書、データベースの加工が得意なものには名簿作成といった具合に割り振る。いろいろな傾向のものを幅広く取り組むとの目標もあるが、その人の強みを生かせる分野のものをさらに極めてもらうため、現在はそうしている。

福祉工場から多機能型施設への移行に伴い「個別支援計画」の策定が義務付けられた。「個別支援計画」は個人の生活全体のプランではなく、業務上での達成目標とその方法を示すものとして作成している。個別に相談し内容を決めるが、非障害者従業員についても全く同じプロセスで管理を行い計画は半年ごとに見直す。「個別支援計画」に盛り込まれる要素の一つとして「トレーナー制度」がある。オペレーター2名がトレーナー・トレーニーのペアを組み、得意とする分野を教授する。たとえば写真の色

調を明るくしたり、輪郭を際立たせたりする「画像補正」の技術、クライアントの要望にこたえ印象的に要素を構成していく「レイアウト」の能力など。その組み合わせは障害の有無を問わない。これを「ピアサポート」と呼ぶことができるだろう。それは技術を身につけるだけでなく、オペレーター同士のコミュニケーションの深まり、部署の連帯感、絆が強くなることにつながる。さらに教えることで教える側の理解も深まる。それらを含め「トレーナー制度」の価値を高めていきたい。能力の幅をさらに加えていくことは職業人として必要なことだろう。

私が当初感じた規律の甘さや意識の低さは、生産性の向上やミスの低減を図るための方策を緊密なコミュニケーションで浸透させることや、世代交代により薄らいできた。今後はさらに職業人としてのスキルを磨くと同時に、クロスメディアの一環としてのデータ加工等、新たな領域の取り込みも必要となる。福祉工場からの移行という経緯もあり、就労継続支援A型としてサービス利用をしていると意識している者はほとんどいない。従業員はみな集中して、仕事に取り組んでいる。各自にあるのは障害の有無に関係なく自分の能力でいかに仕事をこなし生活の糧を得ていくかという目的である。設立より38年間培われてきた「ともに働く」という理念はごく自然に受け継がれている。

4 課題

(1) 事業の維持と処遇の向上

A型の事業として、私たちの役割は、一人ひとりの力を発揮できるようにし、就労の場を持続的に提供することだ。それは同時に職業人としてのスキルを高めることでもある。さらに、その中で得られた「ともに働く」ということの中身を社会に還元することも視野に入れたい。さまざまに困難を抱えた障害者を受け入れるチャレンジが求められている。将来的には手帳の有無にかかわらず、一般に雇用されることが困難な人を受け入れるソーシャル・ファームや社会的事業所のような役割も担いたい。

しかし、その基盤として「稼ぐこと」言い換えれば、安定したビジネスを構築することが必要となる。そのために現在、障害者優先調達推進法（以下「優先調達法」という。）のプロモーションに力を入れ、大田区での障害者施設の共同受注の窓口も担ってい

る。また、プロボノ・コンサルティング・ネットワークというプロボノ団体の力を借りて、営業戦略を練るワークショップも行っている。

「企業性」「民間性」というのは法人としての東京コロニーがめざすものでもある。時代に即した営業・経営戦略の模索のために、最大限の努力をし続けなければ、生き残っていくことが困難な市場環境が存在する。ここで働く者の処遇を安定的に維持していくために何が必要なのかということを常に敏感にキャッチするアンテナが求められている。

現状では優先調達法に頼って仕事を求めなければならぬ状態ではあるが、将来的にはこの法律がなくても選ばれる製品やサービスを提供できる体制を作っていきたい。また、紙にインキをのせるという印刷業のマーケットが年々縮小しているのも現実であり、縮小したマーケットの中での生き残りを図りながら、それを軸にしながら次の事業展開に向けた長期的な計画の策定も必要になっている。その際のキーワードとして、「国内でのフェアトレード（公正な取引）」とか「エシカルな（倫理的）ビジネス」で「社会的に有用なものを生産」などを検討している。障害のある人となない人もともに働くという視点でのフェアネスが問われている。それはエシカル購入と呼ばれるものとも親和性をもつ話でもある。そして、そこで生産されるものが社会的に有用なものであるという視点が働くもののモチベーションを生み出す原動力になる。

(2) 結語

私たちは「ともに働く」ことにこだわり続けたい。そこから見えてくる地平にわたしたちがめざすものがある。確かに制度としては、サービス利用＝提供という関係ではあるが、それ以上に大切なことがある。それが「ともに働くということ」であり、そこから見えてくるものをこそ、大切にしたい。

そこから見えてくるものとは何か。ともに働く中で、お互いのいやなところ、いいところが見えてくる。そして、それは障害の有無という話ではなく、それぞれの「個」性からくるものが多いこと、また、本人が変えられないものは受け入れるしかないこと、なども見えてくる。しかし、こんな風に例示してしまうと、その広がりがなかなかうまく表現できない。だから、「そこから見えてくるもの」としか表現で

きないのだが。

今後、私たちを待ち受けているのは、平たんな道ではない。しかし、障害のある人となない人がともに働く職場であるということが、わたしたちの底力にもつながっている。そして、全国的な障害者雇用・就労というシーンのなかで私たちが果たすべき役割があるはず。そして、その役割は障害者雇用全体の進展との関係の中で常に変化していくだろう。私たちが自らの役割を果たすことが可能であるという希望を失わない限り、きっとなんとかなるはずだと考えている。

【参考文献】

- 1) 伊藤修毅：〔調査報告〕A市における就労継続支援事業（A型）の現状と課題「立命館産業社会論集第46巻第2号」、p.109-122, (2010)
<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/cg/ss/sansharonshu/462pdf/04-01.pdf>
- i 「職場の従業員が障害のある人に代わって、障害のある人の就労継続に必要なさまざまな支援を、自然にまたは計画的に提供すること」がナチュラルサポートの一般的な定義

精神障害・発達障害者の雇用における配慮の推進

—地域障害者職業センターと障害者就労移行支援事業所との連携事例を中心に—

○石川 球子（障害者職業総合センター 特別研究員）
 布施 薫（障害者職業総合センター）

1 はじめに

平成28年4月1日より「障害者の権利に関する条約」の批准に向けた対応の1つとして、合理的配慮の提供義務が定められたところである。

また、職場における配慮の推進は、障害を有する従業員の願望、能力、自信からなるストレングスモデルの視点からも以下の理由で重要である。

ストレングスモデルにおける環境のストレングスには、資源、社会関係、機会が含まれ¹⁾、これらの環境要因は相互に作用する。例えば、雇用により精神障害を有する方が他の仕事では得られない特定の交流関係と機会を得るなどが挙げられる。

また、精神保健は達成感、所属感、自身に価値があると認識する感覚、選択肢があると思えることである。このため、個人の精神保健は、個人が地域から切り離されることなく、こうしたストレングスモデルに基づくケースマネジメントにより精神障害を有する人を地域から隔離する壁を壊し地域統合を図る¹⁾。職場における配慮の推進は、こうした観点からも重要となる。

2 目的

本報告では、前述のような背景を踏まえ、精神障害、発達障害などの見えにくい障害を有する従業員を対象とした「配慮推進事例と課題に関する調査」²⁾の結果に見られた事業主が推進する配慮内容を概観しつつ、その効果及び配慮推進事例の内、就労移行支援事業所と地域障害者職業センターとが連携し配慮推進のための事業主支援を行った事例に焦点をあて、機関間の連携による事業主支援の効果についても併せて考察することを目的とした。

3 方法

精神障害又は発達障害（それぞれについて、併存する障害のある場合を含む）を有する従業員の就職や復職による職業的自立の達成にあたり、事

業主が実施した配慮推進事例を蓄積・共有し、事業主の配慮推進への事業主支援に資することを目的とした「配慮推進事例と課題に関する調査」²⁾（就労移行支援事業所に回答を依頼する郵送調査）を実施した。

本調査の項目は、一般就労事業所における配慮による就労移行支援事業所利用者の就職・復職事例における配慮の具体的内容、配慮全般についての事業主からの相談事項、さらに配慮推進上の課題の3つに大別された。

調査票の送付先は、就労移行支援事業所100箇所であった。これらの送付先は各都道府県の県庁の所在地にある就労移行支援事業所2事業所を基本とし、該当事業所がない場合は人口最多都市から順に独立行政法人福祉医療機構の障害福祉サービス事業者検索により選定した。

4 結果

(1) 従業員の有する障害

回答事業所数は59所であった。精神障害を有する従業員に関する事例25件、発達障害を有する従業員に関する事例16件、重複障害を有する従業員に関する事例6件であった。また、これら以外の障害を有する従業員に関する事例は8件であった。

(2) 配慮の目的と手法

配慮の目的は、人的支援（30件）、勤務時間の調整・休暇（27件）、職務再設計（22件）、通勤支援（10件）、その他（6件）であった（表1）。

表1 配慮の目的（複数回答）

	職務再設計	勤務時間の調整・休暇	通勤支援	人的支援	その他
精神	8	15	4	17	3
発達	8	7	6	8	1
重複	6	5	0	5	2
総計	22	27	10	30	6

また表2に示すとおり配慮の手法には、リラクゼーション、TEACCHの考え方に基づく構造化、SST、その他が含まれた。

表2 配慮の手法 (複数回答)

	構造化	S S T	リラクゼーション	その他	無回答
精神	6	9	18	12	1
発達	12	6	8	2	0
重複	4	2	2	4	0
総計	22	17	28	18	1

(3) 事業主の配慮推進への支援を行ったきっかけ

事業主の配慮推進への支援を行ったきっかけは、障害を有する従業員からの要望があった(27件)、事業主からの要望があった(18件)、特に要望はなかったが就労移行支援事業所が提案(10件)その他(7件)であった(表3)。

表3 配慮推進への支援を行ったきっかけ

(複数回答)

	事業主からの要望	障害者からの要望	事業所からの提案注)	その他
精神	11	18	3	5
発達	5	6	6	1
重複	2	3	1	1
総計	18	27	10	7

注) 就労移行支援事業所からの提案

(4) 配慮を推進する上で行った支援

配慮を推進する上で、障害を有する従業員への支援(45件)、事業主への支援(35件)、医療機関等との連携による支援(29件)、その他の支援(4件)を行った(表4)。

表4 配慮に関して行った支援 (複数回答)

	事業主への支援	障害をもつ従業員への支援	医療機関等の他機関との連携による支援	その他	無回答
精神	19	23	20	3	1
発達	11	16	5	1	0
重複	5	6	4	0	0
総計	35	45	29	4	1

(5) 配慮のもたらした効果

「配慮推進事例と課題に関する調査」全体結果

にみられた配慮のもたらした効果をまとめておく。

イ 事業主に対する効果

最多は従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のより良い業務を展開(22件)で、次に採用における課題を克服(13件)、障害特性を活かした職域の開発(9件)、復職にあたっての課題を克服(3件)、その他(8件)であった。

ロ 障害を有する従業員に対する効果

仕事の効率の向上(20件)が最多で、次にモチベーションの向上(17件)、無理のない仕事内容難易度の段階的設定(15件)、再発予防の観点から優れている(8件)、ひきこもり期間が長い方への効果(2件)、その他(14件)であった。

ハ 他の従業員に対する効果・その他の効果

他の従業員の障害の理解が進み、障害に対する偏見が減った。障害者雇用の担当者が選任された。

(6) 地域障害者職業センターと就労移行支援事業所との連携による配慮の推進

地域障害者職業センターと就労移行支援事業所との連携による事業主支援事例を以下にまとめた。なお、文中のジョブコーチは、地域障害者職業センターのジョブコーチを指す。

イ 統合失調症を有する従業員の症状等への配慮

(事例1) 疲労蓄積回避のための配慮

従業員自身のがんばり過ぎる傾向と休憩時間が無い(当初5時間の短時間勤務のため)中で、疲労蓄積を避けるために15分の休憩時間を確保した。

(事例2) 症状が妨げとならないための配慮

地域障害者センターと連携をとり、幻聴を避けて従業員が集中できる時間帯で勤務できるよう従業員と事業所との調整を図った。

(事例3) メンタル面へのサポート

統合失調症を有する従業員が自身に対する周囲の従業員の評価に不安を抱くようになった。この背景には、障害の状況について人事担当者

以外の現場担当者が知らないことがあった。そこで、会社との面談の場にジョブコーチを交える事で従業員が安心して他者評価を聞き、不安が解消された。

ロ 作業内容に関する配慮

(事例4) うつ病を有する従業員の作業による身体的負担の均等化

障害を明かしてはじめて就職したうつ病を有する従業員の体調に配慮し、ジョブコーチ（事業主が依頼）と就労移行支援事業所支援員が連携し、屋内作業の職務分析結果をもとに、従業員の身体的負担を均等化するため、屋内作業を提案し（事業主が提案した屋外作業の他に）、実施した。

(事例5) 統合失調症を有する従業員への職場環境とコミュニケーションへの配慮

ジョブコーチによる障害を有する従業員の清掃業務への定着支援（定期的訪問、作業の指示と確認、作業指示方法の提案）を行った結果、定着が図られ、他のスタッフも本来業務に集中できた。

(事例6) ワークシェアリング・職務再設計—発達障害を有する従業員—

知的障害者2名に加え、新たに発達障害者1名を採用（ガラス拭きの仕事）し、職務再設計と従業員の勤務時間数を増やすためのシフト作成を行う事業主に協力をした。また、発達障害を有する従業員の作業の進め方をジョブコーチから提案した。こうした支援により障害を有する従業員の作業効率及びモチベーションが高まった。

(事例7) 自閉症を有する従業員への構造化による支援

自閉症を有する従業員の梱包・段ボールの組立ての作業手順を明確化し、仕事の効率やモチベーションを高めた。就職後1ヶ月半定着のためのジョブコーチ支援も行った。

混乱などの負荷が極力かからない、本人の強みに即した作業となり、従業員への評価も上がった。

この他、チーム支援（障害者生活・就業支援センターの職場実習やケアホームとの連携等）によ

り、事業主のみが抱え込まずに課題を解決できた。

(事例8) 自閉症を有する従業員を始めて雇用する事業主へのチーム支援

チーム支援により採用に関する課題（仕事内容の見極めと一日の業務の組立）を克服した。

チーム支援では、人事担当者及び現場担当者と就労移行支援事業所の支援者との会議に、地域障害者職業センターのカウンセラーとジョブコーチが参加し、遂行可能業務を見極める意見交換を行った。

トライアル雇用期間ではこのチーム支援構成メンバーでの会議を1か月毎に設け、企業側の意見とジョブコーチの見解を共有した。

また、週に1回程度事業所を訪問し、従業員の状況の把握と他の現場従業員からの聞き取りを心がけ、必要に応じその意見を人事担当者に伝えた。

(7) 重複する障害を有する従業員への配慮

本調査の重複する障害を有する従業員への配慮による仕事の効率化事例6件の内3件の事例の併存症と配慮内容をまとめたものが表5である。

表5 併存する障害を有する従業員への配慮

併存症	配慮
発達障害 軽度知的障害 抑うつ	・障害特性を活かす職域開発 ・仕事の難易度を段階的に高める
うつ病 アスペルガー 症候群	・事業主への障害特性の説明 ・スタッフルームの構造化 ・日報・報告の流れのシステム化 ・業務タスク分析と業務内容の選定
統合失調症 他の精神疾患	・病状や課題について最初から正確に伝えた ・補助的な仕事を担当する

5 考察

事業主の配慮推進について、障害者雇用促進、メンタルヘルスケアと予防の推進、リスク管理の観点から考察する。

(1) 配慮推進による障害者雇用促進

事業主に対する効果として、職場全体として効率のよい業務展開ができ、また採用・復職におけ

る課題を克服した事例が多く見られたこと、障害特性を活かした職域を開発できたことが挙げられ、配慮推進が結果的に障害者雇用促進となっている様子が窺える。

また、障害を有する従業員に対する効果として、仕事の効率とモチベーションの向上が見られた事例が多く、配慮が障害者雇用促進となっていると考えられる。

他の従業員についても、社内における配慮の実施に伴い、障害への理解が進み、障害に対する偏見が減ったことは更なる障害者雇用の可能性となると考えられる。

併存する障害を有する従業員についても表5に示す配慮が雇用促進となっていると考えられる。

(2) 配慮推進によるメンタルヘルスケアと予防の推進 —リスク管理の観点から—

地域障害者職業センターと就労移行支援事業所との連携による事業主支援事例をもとに、表6に示す予防と活動の目的と対象³⁾に照らして、リスク管理の視点から配慮推進について以下で考察する。

表6 予防と活動の目的・活動対象

予防	活動目的	活動対象
一次予防	健康の維持・増進	健康者
二次予防	早期発見 早期治療による重症化防止	発症疑い者 ハイリスク者
三次予防	合併症の防止 再発防止 機能低下防止	疾病者

イ 一次予防の推進

配慮推進により職場全体として効率のよい業務展開ができたことは、社員の健康の維持・増進という一次予防の推進となっていると考えられる。

ロ 二次予防の推進

チーム支援により、採用時（早期）から障害を有する従業員を支援し、配慮を施すことにより、重症化というリスクを防止しており、配慮が二次予防の推進ともなっていると考えられる。

ハ 三次予防の推進

配慮が再発防止、機能低下防止・モチベーションの向上となっている結果が事例に見られており、これらの事例では配慮が三次予防の推進ともなっていると考えられる。

【文献】

- 1) チャールズ・A・ラップ, リチャード・J・ゴスチャー: 「ストレングスモデル-精神障害者のためのケースマネジメント-」 田中英樹訳 金剛出版 (2006)
- 2) 石川球子: 「精神障害者発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究」資料シリーズNo.76 障害者職業総合センター (2013)
- 3) (独)労働者健康福祉機構: 「職場のメンタルヘルス対策 一段階的予防の観点から」 (独)労働者健康福祉機構 (2011)