

ひきこもり精神障害者の 一般事業所内職場への受け入れと定着支援の必要性について

野村 忠良（府中市精神障害者を守る家族会 相談員）

1 ひきこもり状態になっている精神障害者にと もないがちな困難

(1) 苦しい精神症状

さまざまな精神疾患にともなう症状は本人の努力に関わりなく発生し、本人に影響を与えて障害がない人と同じ行動がとれないようにする。社会参加を阻害する。他の人には理解が難しい。

(2) 薬の作用による困難

薬により症状が軽減される例が多いが、同時に意欲や注意力等の減退を引き起こし、活動を緩慢にすることがある。すぐに疲れ、集中力を欠き仕事や生活に支障を来す。感情や体の動きが抑えつけられるような不快感等により、薬を飲みたくなくなる。断薬により症状が悪化する。

また、人によっては副作用で耐え難い経験をしたり、稀に元に戻れない損傷を受けたりすることもある。長年の服用で内臓に異変が生じ、突然亡くなる例もある。

(3) 自己否定的な心理状態

幼少の頃からの経験や精神疾患による症状が原因で、自己否定のイメージが強く、自分自身を受容できず、自信や自尊心が失われていることがよくある。劣等感のため尊大な態度になることもある。自分自身を信頼したり好きになったりすることが難しい。怒りに心を占有されることもある。

(4) 人間関係の行き詰まり

自分自身を受け入れられない心理状態にあると、不満を家族にぶついたり、人が怖かったりして、人間関係に支障が生じる。

2 社会参加を支援する社会資源の現状

(1) 医療機関

本来、精神科医療では患者が自分自身を受容できるようになるための支援や、人間として社会で生きていけるようになるための精神的成熟を促す

カウンセリングなどを含む治療を行うものと考えられるが、実態は数分間の面接で患者の訴えを聴き、薬の処方調整をするだけの診療が多い。

先に述べた患者の困難を解決するにはほど遠く、せいぜい薬による症状の軽減がなされれば良い方である。

しかも生活上で起きてくる症状の急速な悪化に対応するための体制がなく、本人が受診を拒否するときには家族が自費で業者を呼び、都内の空いた病床がある救急精神科病院に強制的に搬送してもらうこともしばしばである。

多くの医師が、就労については消極的である。ストレスをかかえないようにして再発させないことが重要と考えている。

(2) 相談支援事業所

就労について相談に行くと、症状が重ければまず精神科病院のデイケアを、やや軽ければ地域の自立支援事業所への通所を勧められる。生活上の経済的問題等の相談では既存の制度が紹介され利用を勧められるが、ニーズに合わず、利用できないこともしばしばである。さらに自分の精神的悩みや心理状態の相談に対応できる専門家は配置されていないことが多い。ひきこもりの方々は、その状況から抜け出せず、年齢を重ねてゆく。

(3) 自律支援事業所

現行の障害者総合支援法では、自律支援事業所での福祉的就労とそこからの一般就労への移行を重視している。一般就労への移行では最近はかなりの成果があがっており、一般事業所でも精神障害者を雇用するところが増えつつある。一方の福祉的就労では、時給100円から300円くらいにしかならない内職などの単純作業を毎日繰り返させるだけの事業所が大半であり、一般就労を目指すための本格的な訓練とは言い難い。将来の見通しもなく、何年も通いつけている利用者が多い。履歴書に障害者自立支援事業所通所と書いても一般事

業所ではキャリアと看做されない。毎日働いても1ヶ月1～2万円の工賃にしかならず、一般事業所では「虐待」となる賃金である。過去に日本はILOから福祉的就労の制度を改善するよう改善勧告がなされたことがある。

(4) ハローワーク

このところ、ハローワークを通しての軽度の精神障害者の一般就労は目を見張るほど活発である。いっそうの発展が期待される。障害者総合支援法のプラスの面が遺憾なく発揮されている。

(5) 一般事業所

精神障害者を受け入れている地域の企業は僅かであり、精神障害者の雇用を義務化するための昨年の障害者雇用促進法改正時には経団連が極めて慎重な意見を述べたこともあり、正式に法定雇用率が決まるのは今から9年後になった。受け入れを実施しているのは零細企業が多く、しかもほとんどはアルバイトによる単純作業である。

自治体によっては身体障害以外の障害がある人は雇用しない規定が、いまなお残っている。自立支援事業所等の支援により一般就労が果たせても、職場での定着支援が弱く地域で日常的に支える体制も不十分なために長続きしない例が多々ある。

3 支援のあり方の根本的改革の必要性とその具体策

すでに記したように、支援事業所は一般事業所への就労支援において多少の成果をあげてきた。しかし、心理的な支援のレベルが専門的な水準にまで達していないことやプログラムの内容が単純すぎて個人個人の精神的成長及び能力の向上への貢献が少ないこと、何より工賃が低すぎて生活の見通しがたたず、自分の価値を低く感じて意欲のある利用者は途中で辞めてしまうことが課題となっている。

精神障害者が市民としての自信や自尊心を回復し、ストレスを克服して生きがいを感じられるような社会参加を実現するには、誰でもが一般事業所で働くことができ、ふつうに生活できるだけの所得が保障される必要がある。その際に、個人

人の能力を最大限に発揮できるように、それぞれの個性に合った仕事に就くことができ、本人の希望があれば仕事に慣れるに従い徐々に高度な役割に移行し、やりがいを感じられるようにするなど配慮が、障害の無い人と同じように必要である。障害があることを理由に差別をしてはならないことから、身分も非常勤だけではなく、正規職員としての雇用が広がることが望まれる。このことは障害者雇用促進法に明記されるべきである。

精神障害者と言われる人々の市民としての権利が守られるためには上記の改革が必要であり、それを可能にするためには一般事業所でのいっそうの受け入れ拡大と障害者総合支援法の支援事業所等での支援方法や地域社会の社会資源のあり方について、以下に述べる改革が必要とされる。

(1) 就業の場の拡充

自治体も含めて、すべての企業等が精神障害者を積極的に受け入れられるようにするための国策が必要である。精神障害があることを理由に職場から排除することは、障害者差別解消法で禁じられている。精神障害者を雇用するためには職場での合理的配慮も必要である。従業員同士がお互いを認め合い理解し助け合う職場の精神的環境は、障害の無い従業員にとっても働きやすく人間としての権利が守られやすい。企業の業績にもプラスになるはずである。

公的支援については当事者だけでなく企業の側も必要としている。どのような公的支援があれば職場に受け入れられるのか、今後、国をあげての検討を要する課題である。

精神障害者の雇用を拡大するときに、当事者の側から見れば次のような配慮が望まれる。

① 職場見学、実習、短時間就業の機会をさらに拡大してほしい。

見学では、どのような仕事が合っているのかわからない精神障害者が、ジョブコーチ等とともになるべく多くのさまざまな職種の職場を見学し、最終的に自分で選んだ業種の職場で働けることを目的に実施する。

実習では、本格的に就労する前に、試しに仕事に参加してみる。

就業時間であるが、現在、東京都においては週

10時間の雇用から順次、時間を長くするトライアル雇用の制度がある。しかし職探しの時点でそれほどの体力・精神力が無い人は就労が難しくなっている。週3時間くらいからの制度はできないだろうか。

②合理的配慮をしてほしい

精神障害により、注意力、集中力が十分に発揮できなくても、初めは緊張しないでできる仕事を事業所側が切り出して準備し、仕事を教え確認する人を予め決めて上手にアドバイスする訓練を受けておいてもらう。初めの仕事に慣れたら、やや難しい仕事にレベルアップする。

人が怖くて人数が多い場所に入れずコミュニケーションが苦手な人のために、他の人と頻繁にコミュニケーションしなくて済む位置に仕事場所を設ける。その際は「隔離」「孤立」の印象を与えないよう、なるべく全体に溶け込みやすい位置にするよう心がける。

疲れたら随時、人目につかないソファで横になることも認める。

仕事で分からなかったり精神的に苦しくなったりしたときに、社内ですぐに相談出来る人を決めておく。その人には精神保健と精神疾患の研修を受けてもらう。

勤務評価については、誠実に行動していても精神障害特有の理由による無断欠勤等がありうることを事業所の全ての職員に知っていてほしい。たとえば不眠時、睡眠薬を飲んで熟睡し、朝、目覚まし時計が鳴り終わっても目が覚めない場合もある。勤務中に心理的緊張からしばしば具合が悪くなり、早退を申し出ることもある。

③一般事業所への財政面での公的支援

精神障害者が期待された能力を発揮できず、最低賃金以上を支給すると事業所の経営にマイナスを生じさせる場合は、国が事業所の負担分を公的助成金として支払い、事業所に負担がかからないように配慮する。職場に十分に定着したら、その仕事を続ける限り最低限の生活費の心配をせずに暮らせるような国の所得上の社会保障制度が必要である。

(2) 福祉的就労の場の抜本的改革

先に述べたとおり、一昔前は「作業所」と言わ

れていた障害者支援事業所は、現在でもその多くが創設期の特徴を色濃く残しており、「行き場の無い障害者が日中通い、とりあえず小遣い金を稼ぐ場所」として運営されている。このような実情を変え、利用者にとって有意義な場所にするには次のような改革が必要である。

①一般事業所と繋がりがあつたことを前提とする

社会からの隔離をなくすために、一般事業所と密接なつながりを持つ事業を行い、利用者や一般事業所職員がお互いに行き来する。就労と訓練を明確に分けて、就労には最低賃金を支払う。支援事業所に登録してからは、さまざまな職種を見学し、本人の適性を評価し、本人が関心を持てる仕事の実習を一般事業所で行う。就労支援を一般事業所と一緒にやる。

支援事業所そのものを、社会的事業を行う場にしても良い。障害がある人と無い人が一緒に働き、同じ仕事では障害の有無で賃金に差をつけない。

②就労に必要な、人間としての精神的安定や成長を支援する

心理支援と精神保健の教育を受けたスタッフが勤務し、利用者の悩みや苦しみを十分に聴いて人間としての自己洞察やありのままの自分の受容、生活の目標や人生の夢を見つけることを助ける。病気への対応方法と生活の具体的調整の仕方を一緒に考え工夫する支援を行う。

対人関係の基礎となる自信や自尊心、自分の長所や強さの自覚、人の尊厳や善意を感じられる感性、感謝の気持等のプラス面の成長を支援する。同時に自他のありのままの状態を肯定的に受け入れる心構えが育つように支援する。

③キャリア蓄積のための能力向上や資格取得支援

努力を続ける間に職業の能力が向上するように、また、仕事に必要な資格が取れるように支援する。

④支援事業所の職員の誇りと満足を大切に

支援に係る職員が専門性を高め、支援が実効性のあるものになることで誇りがもて、社会との密接な関係の中で社会人としても磨かれて仕事に満足でき、報酬も専門家として十分な額になるよう設定すべきである。若い人々から求職する際に高く評価される職業になってほしい。

(3) 地域での生活支援体制の充実

① 日常の生活相談窓口

地域に一般市民がなんでも気軽に相談出来る相談窓口を設け、その一角に心の悩みや精神的問題の相談窓口を付設する。人と対話するだけで心が休まるような孤独な人の話し相手を務めるボランティアを配置しておくのと助かる人が多い。市民が緊急の救援を求めるときにも役に立つ。

就労している精神障害者を、地域で支える機能をもたせることができれば心強い。職場の愚痴など、誰かが聴いてくれば離職が避けられることもある。

自宅から窓口まで出かける元気がない人には、訪問相談を行う。

② 趣味の必要性和その支援

地域で暮らす精神障害者にとって、職場だけの活動では人間として狭い人生を送ることになる。生涯を通して楽しめる趣味に出会い、余暇を充実させ、趣味を通して自分を高めたり友人をつくったりできるような支援を地域に整えると、生活の中での障害による苦しみを軽減できる。

一般市民と同様に、生涯学習センターやカルチャー教室に精神障害者が安心して通い、活動できるような制度を設けるべきである。体力や精神力が強くない方々は、職場での就業時間を軽減するなどして余暇や休日に体力や精神力の余力が趣味に向けられるよう配慮がなされるべきである。その場合にも生活費の保障はもちろん、趣味にかかる費用の面でも助成する制度が必要である。

精神障害者に対するこのような配慮は、すべての市民が暮らしていて幸福を感じられる社会へとつながってゆく。市民の運動で是非とも実現したい。

当事者の希望する職業イメージと職業適性について

～精神障害、発達障害のある方の就労支援～

- 岡坂 哲也（医療法人尚生会（創）シー・エー・シー 就労支援員）
 北岡 祐子・松永 裕美・徳田 篤（医療法人尚生会（創）シー・エー・シー）
 橋本 健志（神戸大学大学院保健学研究科）

1 はじめに

当事業所は精神科に通院する精神障害および発達障害のある方を対象とした就労移行支援事業所である。利用者の就労支援を行う際、本人の希望を尊重し就労先を検討していくが、利用開始時の希望職種が変化し、別の職種で就職され働いている場合も多く見られる。利用者がある職業を希望する背景にはどのような理由があるのか、就労支援の過程の中で希望職種が変化することがあるのはなぜか、また当初の希望や抱いていたイメージと異なる職種を選択した者はどのような理由で働いているのだろうか。これら当事業所を利用し就職した者30名の職業イメージと就労経過について調査結果を報告し、職業適性について考察する。

2 （創）シー・エー・シーの事業所概要

当事業所は、平成15年に精神障害者通所授産施設として開設した後、平成21年10月に多機能型就労移行支援事業所となった。利用定員は15名で、精神障害（発達障害含む）に配慮した職業リハビリテーションおよび就労支援サービスを提供している。そのプログラム内容は①基本的労働習慣作りと職業適性を知る、②職場での対人技能や対処技能の習得、③疾病・障害管理のための心理教育、④社会人マナーの習得や社会体験の再構築、などの職業準備性を高めるものに加え、家族への支援や就職後の職場定着支援なども行っている。事業所は神戸市の中心部にあり、公共交通網なども多く利便性の高い場所に位置している。

3 当事業所の就労状況

当事業所開設時平成15年1月から平成26年8月末現在の就職者数は、102名となっている（表1）。

表1 平成15年1月から平成26年8月末までの総利用者数と就労実績

総利用者数	171名	
平成26年8月末現在の利用者数	14名	
就職者数	102名	
<内訳>	オープン	83名
	クローズ	19名

今回の発表は、特に平成24年4月から平成26年8月末（現在）までの期間に当事業所を利用し就労した30名の状況について取り上げる。就職者30名のうち、25名は職場実習を体験し、また障害者職業センターの職業準備支援を並行して利用した方は3名であった（表2）。

表2 年度ごとの就職者数と、就職者の中で職場実習体験や障害者職業センターを利用した人数

年度	就職者数	職場実習体験	障害者職業センター職業準備支援利用
H24	10	8	1
H25	12	9	0
H26.8	8	8	2
合計	30	25	3

4 希望する職業イメージ

(1) 利用当初の希望職種と実際の就職先

次に平成24年4月から平成26年8月末までの就職者30名の希望職種と実際の就職先について表に示す（表3）。

表3 利用当初の希望職種と実際の就職先の職種

年度	就職者数	希望職種に就職	希望職種と違う職種で就職	特に希望なし
H24	10	6	3	1
H25	12	4	7	1
H26.8	8	3	4	1
合計	30	13	14	3

就職者30名のうち、14名が事業所利用時の希望職種と異なる職種に就職し、働いている。希

望職種に就職した人は13名であり、ほとんどが前職と同じ職種を希望されていた。特に希望がなかった3名は自分に何が合っているかわからないので、できる仕事をしたい、と希望されていた。

(2) 希望していた職種イメージの背景

なぜその職種を希望したのか、その理由について「前職がそうだったから」「経験があるから」「特定の資格を取得したから」「その職業で働いた時に周りとの人間関係がよかったから」と、過去の仕事のできた経験をもとに希望する人は85%の26人であり、多数を占めた。一方、前職についているときに発病しもう一度と、その職種を希望する人、過去複数の仕事の経験があっても自分に仕事のできたという感覚がなく「何ができるかわからない」と希望職種のない人、「人に言われたから」「身近な人がその職種だったから」と仕事のできた経験からでなく周囲から強く影響されてその職種を希望する人もいた。

5 職場実習による職種イメージの変化

(1) 職場実習の特徴

当事業所では、ある程度労働習慣がついている人を対象に、職場実習を通し働く経験をしていただいている(表2)。本人の希望職種を優先して実習を行うが、本人の実習希望のタイミングや企業の実習受け入れのタイミングなどもあり、必ずしも希望職種で実習ができるわけではない。また実習期間については、職場によって2週間～数か月にわたって職場実習を実施する。これは単に実習のみか、雇用前実習かによって異なってくる。頻度としては週1日から3日である。また職場実習を数社行う場合もある。その実習を通して、何を練習したいのかは、例えば、職場実習に合わせた生活リズムづくり、体調管理、実習先での人間関係づくり、作業遂行など、人によって練習課題は様々である。そのため企業での職場実習だけでなく、障害者職業センターの職業準備支援も練習の場の選択肢として利用する。職場実習を始める際には実習の意味を本人とよく話し合いながら進めている。

(2) 希望していた職種での職場実習の場合

希望をしていた職種の職場実習を経験して感想を聞くと「職場実習を経験してよかった」という人がほとんどで「よくなかった」という人はいなかった。その理由として、「働くイメージを作ることができた」「事業所の中でする作業とは違い、仕事の経験ができた」「仕事の感覚が取り戻せた」「やってみて自分に合わない事が分かった」などの感想があった。いずれもその職種で就職するか、他の職種も検討するにしろ、体験により働く方向性が見えてきた、との感想が多かった。

(3) 希望と異なる職種での職場実習の場合

タイミングによって、希望していた職種以外の職場実習を体験していただく場合もある(14/30、46%)。本人がこれまで経験したことのない分野での実習をして、新しい発見をされる人もいる。その感想として「この職種の方が自分に合っていると感じられた」「体力の無さを実感できた」「これまで経験したことのない職業だったが、仕事のイメージを新しく作ることができた」との感想があった。このように未経験の職種でも経験のひとつとして前向きに実習に取り組んだ人は、新しい発見や実感したことを就職への検討材料として取り込み、可能性を広げることができた。しかし職場実習を経験しても容易には自分の状態とすり合わせることが出来ず、仕事の達成感が持てない場合もあった。

6 希望と異なる職種での就職

(1) 業務内容と勤務条件

事務職希望から職場実習を経てベッドメイクの仕事で働くAさんは「身体を使うことがよかった。整理整頓が好きなのでそれも合っていた」と、業務内容や勤務時間も短時間から徐々に伸ばしたことで無理なく働くことができています。同じく事務職希望から高齢者施設で働くBさんは「実際に働いてみると活気がある職場で、毎日の業務が決まっているので仕事がしやすい」と話されていた。当初の希望職種ではなかったが、本人の求めている

た環境や労働条件が合った例である。その他にも職場実習で経験し、最初はうまくできるか不安だったが、会社から配慮で、仕事も遂行することができ、勤務時間や通勤時間も本人の希望に合い、そのまま雇用となった例も多かった。

(2) 職場環境

希望職種と違う職種で働いている人は14名いるが(47%) (表3)、全員が障害者雇用となっている。そのうちの10名は障害者雇用で働くことは初めての経験であった。「職場の人が皆優しいので助かった。気になることは上司に相談ができた」「仕事がしやすいよう配慮してもらった」などの意見も多かった。障害をオープンにすることにより仕事の慣れ具合や障害などの配慮があり、優しく対応されたことで、人間関係の不安が軽減され安心感を得た人が多かった。職場に受け入れられ仕事をするのができたということ、そこからやりがいや達成感を得られる、それが職場の人に喜ばれる、という相乗効果を生んでいる。また「(創)シー・エー・シーや障害者職業センターのジョブコーチの支援があったからよかった。話を聞いてもらったり、配慮してもらったりすることで気持ちが楽になった」と支援者も職場に入りサポートできたことで安心して仕事に取り組めたことも、現在の職場を選択したひとつの要因となっている。

(3) 自己効力感と自己肯定感

Bさんは「職員の方も『助かりました』と喜んでくれる。自分でも役に立っていると思い、嬉しかった」と話されていた。就労した他の人たちも職場の人から「助かった」「ありがとう」「この職場に来てくれてよかった」などの声かけで、それがやりがいを感じるなどの感想が多く聞かれた。このことから、自分が役に立っている、仕事ができているという自己効力感を得ることができ、それが安心感につながっているのではないかと考えられる。精神障害や発達障害があることで、罪悪感や自己否定感をもつ方が多い。仕事においては、

できているという実感をもてないと自己肯定感を得ることができない。また職場実習においても、できていると感じられる業務内容であり、円滑な人間関係であるという条件がそろわなければ、継続して仕事をするのができなかつた。障害を持つ人が、働き続けるためには、仕事ができているという自己効力感、そして職場に自分が受け入れられている、という自己肯定感の二つの要因が重要と思われる。

7 考察

(1) 職業へのイメージ

人はどのように働きたい職業を選択するのだろうか。すべて職種を体験し、比較検討することは不可能である。自分の生活の中で目についた仕事、印象的だった仕事、身近だった仕事など片手で数えるくらいの選択肢から実際できるかどうかかわからないまま就職しているのではないだろうか。そのような中で、誰もが、生活や働いた経験から、「〇〇をして楽しかった」「〇〇ができた」という感覚により、こんな職種に就きたい、こんな職業で働きたいというイメージにつながっている。加えて過去の職歴の中でよかった面が働きたい職業としてイメージ化されている。在職中に病気になった場合は、その職種を選択肢から外したり、あるいは自分に合う職種がわからないと言われたりする人もいる。

また、職種のイメージが先行してしまう場合があり、例えば『事務職』は、パソコンだけをしていたらいい、座って仕事ができると考え、『清掃業』は肉体労働で、汚れた場所を掃除する仕事というイメージを持つ場合がある。実際は勤務先により職場環境も業務内容も千差万別である。障害特性の影響として、特定の職種にこだわり、現実検討ができず思い込みでイメージを決めつけてしまう場合もある。

そこで就労準備期間や就労時に希望職種のイメージを修正できないと失敗を繰り返してしまう傾向がある。例えば、就職活動しても不採用が続く、就職しても長続きできないなどの傾向もみら

れた（2/30、6％）。

(2) 職場実習の意義

精神障害、発達障害のある方は、これまでの家庭環境や学校、職場など社会生活の中で病気、障害により辛い体験をしている。周りの人とコミュニケーションがうまく取れないことから、自分の存在価値を見失ったりする人もいる。自分や周りの人に対する不信感を持つ方も少なくない。働くために職場という組織や人間関係に慣れるために、グループや集団に入る経験、人への信頼を再構築するという過程が必要と思われる。グループで経験しながらお互いの思いを共有したり、グループで一つの事に取り組み、できる感覚を味わったり、周囲に認められる経験を作ることが役立つと感じる。

職場実習を経験するなかで、業務遂行の適性や新たな視点、新しい仕事のイメージを作ることができる。これらのことを試行錯誤する期間が必要である。また本人だけでなく、支援者も、職場実習を通して利用者の職業適性について新たな発見をする場合も多い。

障害をもつ人がある職種を希望する場合には、なぜその仕事なのかという希望する背景をご本人自身が理解する必要があると思われる。例えば、事務職を希望する場合にはコツコツと自分の仕事だけしたい、人と関わりたい、人から注目されたいなど、職種イメージの背景にあるご本人の仕事への思いを理解すると、希望をしていた職種でなくても要素は共通しており、「やりがい」を感じながら働くことができる。

(3) 「希望」と「できること」

過去の経験を通して、希望職種のイメージを持っている方もいるし、持っていない方もいる。そのイメージをきっかけとして、就労支援プログラムのなかで、その職業観を様々な視点から検討し、再構築できる働きかけが必要と考える。まずできることに目を向け、経験しながら自分に対しての自信を改めて作っていく。そのなかで、また

別の希望が出てくる場合もある。その繰り返しで、できることが明確化されていくのである。それは人によって妥協と考えるかもしれないが、新たな適性が見つかり、長く職業生活を維持する場合もある。しかしその反面、仕事内容はよかったが給与面や待遇面などで葛藤が生じる場合もある。葛藤を持ち続ける方もいれば、今の自分に目を向け、できることを伸ばす努力をする人もいる。その結果新たな目標が出てくれば、転職支援も必要であろう。

(4) 「役に立っている」という感覚

仕事をしていく中で周りの人から「ありがとう」「助かった」と声をかけてもらうことが多い。そのことで「こんな自分でも人の役に立てる」「目標の仕事ができた」と、実感できるのである。障害の有無に関わらず、周りの人から認められた経験は必要である。誰でもそのように言われるとうれしく感じる。特にそれは障害者雇用の場合、周りの方がその方に配慮をしているからこそできる部分もある。逆に就職初期に必ずしも十分に仕事ができなくても周りの方に理解があれば、前向きに考えることができ、長く働くことができる。そのような経験を通し、自分自身のやりがいを自ら見出し、働き続けることができるのである。

(5) 職業適性とは

人はこれまでの経験の中で誰しも少なからず、希望の職種や職業へのイメージを持っている。様々な経験をする中で、そのイメージを明確化し、自分の現状とすり合わせをしていく取り組みが必要である。そのことで本人の持つ職業イメージを再構築していくのである。仕事は多くの職種に広がっている。これが職業適性と思い、仕事を始めるためのきっかけになっても、いろいろな経験をしていくなかで適性は試行錯誤しながら変わっていく。職業適性だけを見ると、本人だけの問題だが、仕事を長く続けるという視点で見ると職場環境も含まれる。職場の人から認められ声をかけてもらうことで、仕事はやりがいになっていく。

「精神障害者雇用の推進における課題と対応」 取り組みⅠ

○笹川 俊雄（埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長）
今野 雅彦（MCSハートフル(株)）

1 埼玉県障害者雇用サポートセンターの概要

埼玉県障害者雇用サポートセンター（以下「サポートセンター」という。）は、平成19年5月に、全国初の障害者雇用の企業支援に特化して設立された埼玉県独自の組織であり、平成26年で8年目を迎えている。

設置主体は埼玉県産業労働部就業支援課であり、民間企業の障害者雇用を推進するため、障害者に適した仕事の創出方法、雇用管理や各種援助制度などに関する提案や助言を行い、円滑に障害者雇用が出来るように支援することを目的としている（事業所：さいたま市浦和区）。

スタッフは、企業出身者を中心に、現在センター長を含めて19名が従事しており、企業の障害者雇用や支援等に携わった経験と高い専門性を活かした活動を展開している。

事業は、4つの柱で展開しており、内容は、①「雇用の場の創出事業」、②「就労のコーディネート事業」、③「企業ネットワークの構築と運営」、④企業・就労支援機関・障害者等からの「相談事業」である。

①については、障害者雇用についての専門的な提案や助言を行い、円滑に雇用が出来るように支援、また、②については、各地域の就労支援センター等に登録している障害者が就労に結びつくように支援機関や障害者への側面的支援を行っている。

③については、障害者雇用に理解のある企業ネットワークの推進と拡大をねらいとして、企業等を対象とした障害者雇用サポートセミナーや埼玉県を5地域に分けた地域別障害者雇用企業情報交換会の開催、企業見学のコーディネート等を行っている。

また、企業ニーズを受けて、埼玉県内における特例子会社連絡会の開催や企業内での研修会による勉強会等の支援も行っている。

平成23年度からは、特例子会社を対象に障害者雇用に関する研究会を開催している。



年2回開催の障害者雇用サポートセミナー



地域別障害者雇用企業見学会及び情報交換会



年2回開催の特例子会社連絡会



平成23年度から開催の特例子会社を中心とした障害者雇用に関する研究会

2 研究会の概要と目的

埼玉県に本社を構える特例子会社は、平成26年9月現在、20社あり、社数としては全国順位4位までに拡大してきている。

サポートセンターでは、年2回の特例子会社連絡会と共に特例子会社を対象とした研究会を開催しており、各企業が現在抱えている問題や、今後予想される課題と対応について情報の共有化と次世代のスタッフ育成等を行っている。

過年度の取組状況は、平成23年度は、「障害者雇用における加齢現象と事業所の対応」、平成24年度は、「発達障害者の雇用管理について」、平成25年度は、「SST研修を活用した人材育成」を各テーマに取り上げて実施してきている。

平成26年度は、平成25年の障害者雇用促進法の一部改正に伴い、平成30年度より精神障害者の雇用の義務化が決定したこともあり、アンケート結果では精神障害者雇用への関心度が高く、「精神障害者の雇用促進における課題と対応」というテーマで実施することとした。

また、この研究会の活動状況やサポートセンターの新規業務及び先進企業の取組事例の発表を通して実践報告とすることとした。

参加企業18社の事前アンケート（平成26年4月現在）では、精神障害者の雇用企業数は、11社と全体の約6割であった。しかしながら、0人企業に1人企業を加えると6割強もあり、雇用促進の視点では、これからという状況にある。これは特例子会社が身体及び知的障害者を中心として運営してきた背景や親会社の方針・施策との関係によるものもあると思われる（表1）。

また、雇用障害者数は合計で704名、障害種別構成比では、身体が68%、知的が23%、精神障害者は63名で9%の状況であり、雇用数でもこれからの課題とみることが出来る（表2）。

また、参加者に対して、精神障害者雇用を推進していく上で、採用から職場定着に至るまでの項目やリワーク対応及びメンタルヘルス対策等の項目を含めて、合計で13項目を提示し、不安や課題の難易度アンケートを実施したところ、表3に表記した順位で難易度の高さを感じていることが参考として挙げられる。

表1 参加企業の精神障害者雇用状況

精神障害者雇用数	社数	構成比
0人	7社	39%
1人	4社	22%
2人以上	2社	11%
5人以上	4社	22%
10人以上	1社	6%
合計	18社	100%

表2 参加企業の障害者の障害種別状況

障害種別	人数	構成比
知的障害者	482名	68%
身体障害者	159名	23%
精神障害者	63名	9%
合計	704名	100%

表3 アンケートによる不安や課題の難易度順位

順位	項目	順位	項目
1	職域開拓	8	障害特性の理解
2	健康管理	9	コミュニケーションの取り方
2	目標管理・評価制度	9	メンタルヘルス対策
2	リワーク対応	11	採用時の留意事項
5	職場定着	12	就業時間の対応
6	社内の理解・協力体制	12	支援機関等との連携
6	仕事のやり方・指導		

※アンケート項目：13項目 アンケート回収数：27名

3 研究会の進め方

研究会の進め方は、サポートセンターが事務局となり、精神障害の知識面については、専門分野の講師を招き基礎知識の理解を図ると共に、各社で現在抱えている問題や課題を持ち寄り、対応の在り方について、講師からのアドバイス等を通して、情報の共有化を図ることとした。また先進企業の取組事例について学ぶことで、今後各企業が推進していくうえでの参考とした。

あわせて、サポートセンターにおける平成26年度の新規事業である、「精神障害者就業促進業務」について、概要と進捗状況を研究会で説明し、支援体制の実践報告とした。

開催数は5回、平成26年6月から10月の期間、表記スケジュールで実施した（表4）。

参加企業は、埼玉県内の特例子会社中心に合計で18社となり、参加者も38名の参加となった（表5）。

第1回及び第2回の基礎知識の理解については、障害者職業総合センターの事業支援部門主任研究員の野中由彦氏に講師を依頼し、講義と討議におけるアドバイスを依頼した。

表4 研究会における各回の討議テーマ

回数	テーマ
第1回	基礎知識と初めての雇用における留意点
第2回	雇用管理上の課題と対応
第3回	他社事例に学ぶ①
第4回	他社事例に学ぶ②
第5回	サポートセンターの取組事例

表5 研究会に参加した特例子会社と参加者名

企業名（順不同・株は株式会社の略）	参加者名（敬称略）	
1 株アドバンス	寺井重徳	
2 株ハロー	大沢幸男	猪俣竜一
3 株西友サービス	高橋人志	今村 達
4 株エム・エル・エス	宮腰智裕	島宗 徹
5 株マルイキットセンター	堀口武夫	堀 充
6 あげぼの123株	岡田久留美	内田玲子
7 株アドバンテストグリーン	荒木 武	秋山圭一
	成田正則	栗又悠輔
8 株UACJグリーンネット	山崎誠三	滝日 繁
9 株シンフォニア東武	山本幸一	井山博司
10 株西武パレット	高橋堅助	井上武夫
11 株富士薬品ユニバーサルネット	犬童伸平	
12 株JR東日本グリーンパートナーズ	丹羽 健	有賀正俊
13 MCSハートフル株	今野雅彦	石川幸一
	水井出裕司	岡田祐子
	千葉裕明	
14 ウエルシアオアシス(株)	平 悟	
15 SAPハピネス株	林 善宏	原田文夫
	尾上正明	
16 株栄光アース	川野公孝	濱本与志生
17 株マーノ	清水久美子	塚本葉子
18 株沖ワークウェル	石川英美	

4 知識面の理解と先進企業の取組事例

第1回では、精神障害者雇用の基礎知識として、雇用制度と雇用・就業状況、また精神障害者の特性及び精神障害者の理解の仕方や就労支援に必要な視点、初めての雇用における留意点を学んだ。

また、第2回では、雇用管理上の課題と対応として、コミュニケーションの取り方、雇用管理の指針やノウハウ、接し方等について学ぶと共に、参加各社の中で、現在雇用管理上、苦慮している事例や対応の在り方についての課題等を発表していただき、野中由彦氏の専門的アドバイスを通して対応のヒントとした。

第3回と第4回については、県内外を含めて先進的に取り組んでいる2社から報告をいただき各社の今後の取り組みの参考にすることとした。

埼玉県については、MCSハートフル株の今野雅彦氏及び水井出裕司氏、千葉裕明氏に、他県では、東京都の大東コーポレートサービス株の村田洋司氏及び田中淳子氏に依頼した。

(1) MCSハートフル株の取り組み

MCSハートフル株は、メディカルケアサービ

ス株の特例子会社で、平成22年に設立。主な事業内容は、①事務系業務、②清掃業務、③厨房補助業務、④印刷業務、⑤広告宣伝等で、上尾・岐阜・川崎の3事業所で運営している。

平成26年8月現在で、合計従業員数は85名、内障害者数は54名（内訳：身体障害者6名、知的障害者40名、精神障害者8名）が在籍している。

同社は、平成26年度、厚生労働省が行っている「精神障害者等雇用促進モデル事業」に参加しており、従来からの雇用と合わせて現在進めている取り組みについて発表していただいた。具体的には、会社設立の背景から現在までの運営状況と、雇用推進及び定着支援チームの編成による仕事の切り出しから採用までの対応、職場定着支援に至るまで、改善方法について説明していただいた。

(2) 大東コーポレートサービス株の取り組み

大東コーポレートサービス株は、大東建託株の特例子会社で、平成17年に設立。主な事業内容は、①親会社からの事務作業等の受託業務、機密文書の処理、社内メール・郵便宅配小荷物の受渡、名刺製作、書類のスキャニング・データベースの作成、ペーパークラフト製作他、②お客様向け冊子の印刷・製本・発送、③オフセット印刷、シルクスクリーン印刷等を品川本社・北九州・浦安の3事業所で運営している。

平成26年8月現在で、合計従業員数は101名、内障害者数は63名（内訳：身体障害者19名、知的障害者32名、精神障害者12名）が在籍している。

同社は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の平成21年度「精神障害者のための職場改善好事例」で優秀賞を受賞している企業である。障害特性に応じたきめ細かな支援により安定した就労環境を構築しており、その後の状況を含めた取り組みについて発表していただいた。

5 サポートセンターの取組事例

(1) 埼玉県における障害者雇用の現状

埼玉県における障害者雇用推進のキーワードは、中小企業への支援強化と精神障害者雇用の促進を挙げることができる。

特に精神障害者雇用に関連する資料として、表6の埼玉県の「平成25年度の障害者職業紹介状況」では、精神障害者の紹介件数が、身体障害者

の件数を抜いており、前年比も124%と2桁増の伸長を見せている。しかしながら、表7の「平成25年6月1日付け障害者雇用状況」では、精神障害者の雇用数は662人と身体障害者の1割程度であり、全体に占める構成比でも6%と低く、これから促進していくべき課題を抱えているといえる。

また、表8の「ハローワークにおける精神障害者の実態調査」では、3ヶ月以内に約35%が離職しており、採用後の職場定着も同様に課題となっている。

平成27年4月から、障害者納付金制度における対象企業が、企業規模100人超へ拡大されることとなっており、中小企業への支援の強化が求められているが、職域開発による業務の切り出しや、精神障害者の職業準備性を見極め及び職場定着支援等は、後押しのきっかけ作りとなると考える。

表6 平成25年度障害者職業紹介状況

単位：件・%	埼玉県			全国		
	件数	前年比	構成比	件数	前年比	構成比
身体障害者	914	99	34	28307	107	36
知的障害者	796	107	28	17649	110	23
精神障害者	1263	124	38	29404	123	38
合計	2973	111	100	77883	114	100

資料出所：厚生労働省及び埼玉労働局報道発表資料より作成
※その他は合計に含む

表7 平成25年6月1日付け障害者雇用状況

単位：人・%	埼玉県			全国		
	人数	前年比	構成比	人数	前年比	構成比
身体障害者	6536	108	63	303798.5	104	74
知的障害者	3174	121	31	82930.5	111	20
精神障害者	662	132	6	22218.5	134	6
合計	10372	113	100	408947.5	107	100

資料出所：厚生労働省及び埼玉労働局報道発表資料より作成

表8 ハローワークにおける精神障害者の実態調査

就職者の在職期間	件数(件)	構成比(%)
1週間未満	116	12
1週間～1ヶ月未満	111	12
1ヶ月～3ヶ月未満	103	11
3ヶ月～6ヶ月未満	62	6
6ヶ月～1年未満	73	8
1年以上	399	41
不明	98	10
合計	962	100

資料出所：障害者職業総合センター調査研究報告書No. 95より作成
※(n=962)

(2) 平成26年度の新規事業概要と進捗状況

サポートセンターでは、企業における障害者雇用の支援と障害者の離職防止の取組を進め、障害者の雇用機会拡大と職場定着を図ることを目的とし、埼玉県の独自組織や社会資源をサポートセン

ター運営を核に、有機的に連携することで、企業支援を加速、「埼玉モデル」を構築・推進していくことを目指している。

特に平成26年度は、課題対応として「精神障害者就業促進業務」を新規事業として立上げ、精神障害者雇用アドバイザー及び精神保健福祉士を配置、2チーム(計5名)による支援で、企業の理解を進めると共に、障害者本人に対しても働くことの実感と職業選びの支援を進めることとした。

進め方としては、サポートセンタースタッフによる日々の企業支援の中で、精神障害者雇用に関する案件が発生した場合、連携して、精神障害者雇用アドバイザーと精神保健福祉士のペアによるチーム支援を展開しており、具体的には、採用に向けた準備、実習、企業と障害者とのマッチング、採用・継続雇用に向けた支援等、どの段階からでも対応していく形で運営している。

支援事例としては、①新規案件としての実習や採用に向けての支援、②受入れ時の研修会による職場の理解促進、③既に雇用されている障害者も含めた職場定着支援、④Eメールによる障害者本人からの相談等が挙げられるが、企業が抱えている不安や悩みに対して一つ一つの事例を積み上げ、「埼玉モデル」として好事例を発信していきたい。

6 おわりに

精神障害者の雇用は、まだ緒についたばかりで、促進のためには、企業の担当者における基礎知識の理解と共に実践が求められていると考える。また、障害者差別禁止条約の批准や障害者差別解消法、精神障害者の義務化等の法律の動向を踏まえた対応も今から進めていくことが急務である。

参加企業を代表して、MCSハートフル(株)の先進事例について、今野雅彦氏に「精神障害者の雇用促進の課題と対応」取り組みⅡとして、業務上の工夫や、配慮への取り組みについて具体的に本発表会で発表することとした。

【参考文献】

1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No. 95「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」、p. 38、(2010)

【備考】

1) 本資料では、障害者の「害」は、法律用語に準じて「害」の字で表記。

「精神障害者雇用の推進における課題と対応」 取り組みⅡ

○今野 雅彦 (MCSハートフル株式会社 代表取締役社長)
水井手 裕司・岡田 祐子・千葉 裕明・石川 幸一 (MCSハートフル株式会社)
笹川 俊雄 (埼玉県障害者雇用サポートセンター)

1 MCSハートフル株式会社の概要

(1) 設立の経緯

① 親会社(メディカル・ケア・サービス)のこと イ 概要

設立：平成11年11月、資本金：1億円、本社：さいたま市大宮区大成町2-212-3、社員数：5,000名(子会社含む、内障害者15名)、事業所数：グループホーム222棟、有料老人ホーム8棟、小規模多機能型居宅介護9棟、デイサービスセンター1棟、都市型軽費老人ホーム1棟、訪問介護事業所8事業所、居宅介護支援事業所5事業所、等(以上、子会社含む：27都道府県)

ロ グループ企業

MCS：2,300名、MCS北海道：160名、MCS東北：110名、MCS新潟：120名、MCS東海：570名、MCS関西：190名、MCS三重：130名、グリーンフード：330名、その他5社で320名。現在、MCSのほか、東海、グリーンフード、北海道、関西とハートフルの6社にて、関係会社特例を適用しており、来年4月に、東北、新潟、三重を加える予定。

ハ MCSグループの障害者雇用

グループホーム数の増加に伴う社員数増加に障害者雇用が追いつかず、2005年から始まったMCSの障害者雇用率は1%に満たない状態が続いていたが、MCSハートフルを設立することにより、障害者雇用率は劇的に改善した。平成26年8月1日現在、関係会社特例の関係会社に15名、MCSハートフルに54名、計69名(102P)の障害者が在籍しており、雇用率は2.78%を維持している。

② MCSハートフルの取り組み

イ 概要

設立：平成22年9月1日、創業：平成22年10月1日、特例認定：平成22年10月12日、資本金：1,500万円(MCS100%)、本社：さいたま市大宮区大成町2-212-3、社員数：82名(内障害者54名：身体6名、知的40名、精神8名：26年8月1日現在)

ロ 創業時の雇用人員

創業時は身体障害者4名、知的障害者5名、精神障害者3名の12名でスタート。業務は本社管理部門から、名刺印刷、IDカードの作成、PCセットアップやヘルプデスク等を切り出し、本社・運営部門からは、グループホームの清掃や営業チラシの作成、入居促進ツールなどの作成業務等を切り出した。

その中で、グループホームの清掃は主に知的障害者、印刷、PC関係は身体障害者と精神障害者のメンバーの担当とした。身体障害者(内部障害)の1名は印刷・PCチームの指導員として、精神障害者(うつ)の1名は清掃チームの指導員として従事してもらうこととした。

ハ 精神障害者雇用の経緯

当初、地元の就労支援センターには、名簿打ち込みなどの作業を想定して、精神障害者の紹介を依頼していたが、その仕事はなかなか立ち上がらず、そのため、要員の2名はやむを得ずIDカードの作成(統合失調症)やPCセットアップ、ヘルプデスク(てんかん)を担当させた。しかし、当初想定していた仕事と違うことから、不安と不満がたまり、パフォーマンスが落ち込み、電話対応はしないことにするなど、就労支援センターと協議のうえ、業務の見直しを再三にわたり行うなどして、定着を図った。

ニ 配置転換

精神障害2級で、てんかんの社員は、PCグループのヘルプデスクのうち、主に受付業務を行っていたが、次第にパフォーマンスの低下がみられた。支援センターと相談している中で、改めて検査の結果、軽度の知的障害がある事が判明した。本人、家族とも相談のうえ、清掃グループへの異動を行ったところ、見事に適応し、現在は清掃グループ特定施設チームの一員として、特定有料老人ホームの清掃を担当している。

ホ 業務拡大と雇用拡大

親会社グループが運営するグループホームが増加するのに伴い、当社の業務量も増加の一途をたどり、同時に人員も増加することになる。特に、印刷関係とPCのセットアップ等については、国立障害者リハビリテーションセンター等を通じて、身体障害者と精神障害者を増員した。その中で、自然と身体障害者がリーダー的存在となり、精神障害者がサブ的な立場に収斂されていく傾向が見られた。

ヘ 精神保健福祉士の採用

会社設立から1年半が経過したころに、清掃グループの指導員をしていた精神保健福祉士の資格を持つ指導員（精神障害者：うつ）を印刷、PCグループに異動し、精神障害者社員のケアにあたらせた。しかし、本人も当事者であり、出勤も月の半分程度となかなか安定しないことから、新たに男性の精神保健福祉士を採用した。この者は、SST（ソーシャル・スキルズ・トレーニング）の認定講師の有資格者であり、その後の業務に役立てている。

ト モデル事業の受託

精神障害者の雇用継続や採用拡大に対する新たな局面を迎えていた平成24年2月下旬、埼玉労働局から精神障害者等雇用促進モデル事業の公募があるとの知らせを受けて、これまでの問題点を整理し、今後取り組むべき課題を列挙した申請書を提出したところ、幸いにも受託することとなった。新たに採用した精神保健福祉士は臨床心理士の試験にも合格したため、これを十分活用する仕組みを作り、産業医を精神科医にするなどの工夫も試みた。また、平成21年度から22年度にかけて実施されたモデル事業参加企業への訪問を重ね、当社の目指す方向性を確認、修正する中で、雇用推進チームと定着支援チームを設けて、精神障害者の新たな雇用と定着に取り組むこととした。

2 精神障害者雇用に対する仕事の切り出しから採用まで

(1) 雇用推進チームの役割について

当社では、精神障害者が安定して長く働くために、雇用推進チームと定着支援チームの2チームでサポートを分担することとした。具体的には、

採用から安定就労までを「①仕事」、「②準備」、「③募集」、「④実習」、「⑤採用」、「⑥安定就労」の6ステップに分けた。そして、①～③までを雇用推進チームが、④、⑤を両チームが、⑥を定着支援チームが担当することとした。

雇用推進チームの担当する各ステップにおいては、職域開発、業務の明確化、必要とするスキルの洗い出し、就労支援機関への依頼、および業務アセスメントを実施している。

① 仕事

イ 精神障害者の業務

当社では、精神障害者はPCグループ、印刷グループ、総務グループに所属し、親会社からの依頼業務の内、パソコンのセットアップやヘルプデスク、名刺作成など、パソコンを使用した仕事を担当している。また、原則的に親会社からの依頼に合わせて、人員を補充している。

ロ 職域の開発について

既存の業務で人員が充足しているため、2014年4月からのモデル事業受託に伴い、新たな職域を開発することとした。

当該モデル事業における職域開発は、精神障害者が所属していない清掃グループ（図1）を対象とし、「①定期的にある」、「②量が一定」、「③単純化できる」、「④判断が必要ない」、「⑤納期が長い」、「⑥気分転換になる単純作業を間に入れる」という点をポイントとし、業務の切り出しを行った。切り出したい業務が、上記ポイントに沿わない場合でも、指導者のサポートで、ポイントに近付けることができれば、担当業務として捉えることができる。

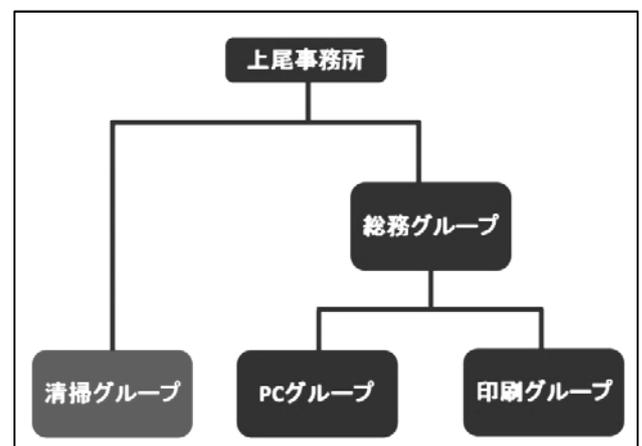


図1 上尾事務所内組織図

② 準備

イ 業務を行いやすくするための工夫

業務を分割・単純化することによって、判断業務から解放し、フォーマットの見直し・マニュアルの整備によって、業務の「見える化」を進めた。

③ 募集

イ 採用に向けた求人・紹介元

当社では、就労支援機関からの紹介を通じて採用を行っている。就労支援機関から採用を行う理由は2点ある。1点目は、症状が安定し、生活リズムが整っており、就労後も長く勤務可能かどうかを予め判断したうえで、当社の業務との適性を考慮してもらえとの信頼感からである。2点目は、採用後の定着のために家庭や医療との連携を分担してもらうことを期待するからである。

モデル事業に合わせて、約10ヶ所の機関に紹介を求めたところ、紹介数は合計3名であり、そのうち採用に至ったのは1名であった。したがって、当社への紹介数をさらに増やすため、今後は紹介元となる資源をさらに開拓する必要がある。

ロ 依頼するポイント

紹介された求職者と業務内容とがうまくマッチできるように、就労支援機関へは、マニュアルを見せながら、具体的に業務内容の説明を行う。ただし、求める人材については、支援機関が紹介しやすいように、最重要ポイント1点のみを伝える。

④ 実習

イ 実習中に確認を行うポイント

実習は、1日あたり6時間の約10日間行う。

実習中は、「①仕事を行いたいと思っている」、「②今の自分の仕事のペースをわかっている」、「③会社の雰囲気合う」、「④予定している仕事を問題なくできる」というポイントを確認する。

確認する項目を数値化し、一定の基準を明確化できるように、さらに検討を行う必要がある。

ロ 実習の意義

実習は、支援センターから紹介された精神障害者が、当社で長く働くことができるのかを確認する場である。また、「切り出した業務」や「受け入れ準備」の課題点を見つけることもできる。見つかった課題点を1つ1つクリアすることにより、安定就労に向け、よりよい業務を提供することができると思われる。

3 定着支援

(1) 問題と目的

精神障害者の継続就労に関しては、雇用1年以内の離職率が高いことが知られている¹⁾。また、職場定着に影響をおよぼす要因は定着期間によって異なり、定着期間が長くなるにしたがい、持続的で個別的な支援が重要性を増すことが示唆されている²⁾。これらのことから、精神障害者の個別性に基づく状態像の理解は、定着支援において中核的な課題のひとつであると考えられる。

そこで、当社における精神障害者社員（以下「当事者」という。）の職場定着を促進するために、当事者の個別性を理解するアセスメント方略を検討することを目的とした。

(2) 方法

①アセスメント次元の再定義

当事者の就労可能性をアセスメントするためのツールとして、「職業準備性チェックリスト」が開発されている³⁾。当リストは3次元11領域から構成されている。当リストを定着支援に援用するために、当リストの3次元のうち、疾患管理行動をはじめとした個人の健康維持関連行動を含めた「基本的職業生活」次元を、「健康」次元と再定義した。また、作業能力やコミュニケーション能力など、業務関連行動を含む残りの2次元は、「業務」次元と再定義した。この2次元を直交させたモデル図（図2）によって、当社の当事者においては、「健康」次元が職場定着に影響すると考えられた。したがって当該次元のアセスメントが、当事者の定着支援においては特に重要になることが想定された。

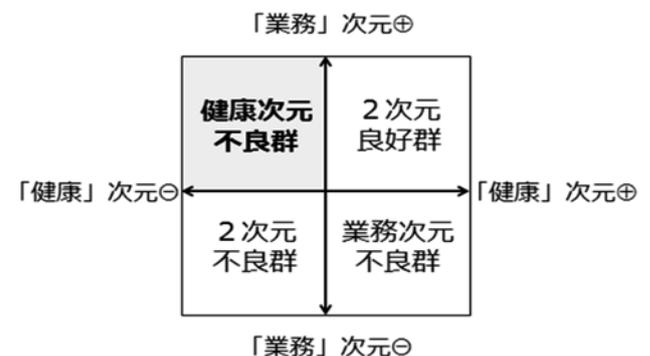


図2 2次元アセスメントに基づく当事者の状態像分類のモデル図

②アセスメント対象者

既雇用の5名、および2014年度精神障害者等雇用促進モデル事業受託期間（2014年4月～2015年3月）に新規雇用した1名の合計6名とした。

③アセスメント担当者

「健康」次元は、精神保健福祉士および臨床心理士資格を有する当社の定着支援チーム社員が担当した。また、「業務」次元は、当社の雇用推進チーム社員が担当した。

④「健康」次元のアセスメント手続き

新規雇用者に対しては、入社後1週間以内に開始した。睡眠や食事といった生活習慣関連項目、および処方薬変更や服薬実績といった疾患関連項目を含んだ記録用紙（図3）を作成し、当事者に記録してもらうよう依頼した。この記録を用いて、担当者との定期的な振り返りが行われた。

【氏名】		2014										
【平均勤続時間】		0～2年：3		3～5年：2		6年以上：1						
【健康の達成度】		満足：5		やや満足：4		ふつう：3		やや不満足：2		不満足：1		
【生活習慣の達成度】		満足：5		目と心で満足：4		どちらでもない：3		少し満足：2		満足：1		
【服薬の実績】		満足：5		やや満足：4		ふつう：3		やや不満足：2		不満足：1		
【服薬の実績】		満足：5		やや満足：4		ふつう：3		やや不満足：2		不満足：1		
項目	達成度	服薬実績(数人から)					生活習慣					メモ
		朝	昼	夕	夜間	睡眠	起床時間	起床時間	起床時間	起床時間	起床時間	
月	✓											
火	✓											
水	✓											
木	✓											
金	✓											
土	✓											
日	✓											
月	✓											
火	✓											
水	✓											
木	✓											
金	✓											
土	✓											
日	✓											

図3 「健康」次元のアセスメント記録用紙(例)

また、「体調不良」といった、あいまいな表現で気分や身体の不調を訴える一方、標的症狀そのものは明確にならない当事者に対しては、身体症状や生活習慣関連の項目を含んだうつ症状自己評価質問紙³⁾を継続的に用いた。当該質問紙の各項目の変化に基づき、不調時に変化の見られる症状を担当者と協働して絞り込んでいった。

(3) 結果

①記録用紙を用いたアセスメントと振り返り

「業務」次元の勤怠実績を結果変数に用いて、記録用紙の各項目を個別に振り返った。その結果、当事者によって勤怠実績と関連のある項目が異なることが示された。また、勤怠実績に影響をおよぼす精神症状の増悪は、当該記録用紙の項目にお

ける変化とは必ずしも関連が見られない当事者が認められた。

②うつ症状自己評価質問紙を用いたアセスメントと振り返り

各項目の継続的变化を共有することによって、「体調不良」という言葉が表現している症状に対する言語化が促進された。その一方、主観的な不調が勤怠実績に影響をおよぼす時にも、変化のない項目のあることが明らかとなった。

(4) 考察

職場定着に大きな影響をおよぼすと想定される「健康」次元をアセスメントするために記録用紙を作成し、勤怠実績と対応させながら定期的に振り返ったところ、当事者のセルフ・モニタリング機能によってその有用性が異なることが示唆された。すなわち、勤怠実績が安定している者に対しては、安定状態を維持するための要因を確認するために有用であると考えられた。その一方、勤怠実績が不安定な者に対しては、当該次元のアセスメントに有用な標的項目を当事者の生活全般からさらに模索するとともに、低下したモニタリング機能を支援する必要があることが示唆された。

(5) 今後の課題

勤務実績の不安定な当事者の定着支援において、勤怠実績に影響をおよぼす要因をアセスメントするためには、余暇の過ごし方といった、勤務時間帯以外の時間の過ごし方や、処方薬の変更といった、治療状況の共有が必要となる。そのため、紹介元の就労支援機関や、受診先の医療機関との間において、何をどのように連携するかを明確化し、情報の共有化を促進する必要があると考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」調査研究報告書No.95 (2010)
- 2) 障害者職業総合センター：「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研修」調査研究報告書No.117 (2014)
- 3) Beck, A. T., Steer, R. A., and Brown, G. K. (小嶋雅代・古川壽亮(訳))：「Beck Depression Inventory-Second Edition 日本語版BDI-IIーベック抑うつ質問票ー」日本文化科学社(2003)