

精神障害者のステップアップのための転職支援

～より豊かな生活のための就労へ～

石井 和子

1 はじめに

発表者が就労支援を始めたころ、精神障害者は身体障害や知的障害に比べなかなか採用されないといわれていた。しかし、現在は、ハローワークを通じた障害者の就職件数で精神障害者が身体・知的を上回り、4割以上を占める時代になってきた。次の課題として定着があげられているが、その課題も乗り越えて働き続けた障害者は、さらなる壁にぶつかっている。時給が最低賃金からあがらない、成果をあげても雇用形態が変わらないなどの問題である。発表者は2年前就労支援の現場から離れたが、個人として過去に就職支援をした障害者のステップアップのための転職を支援している。その中から3人の事例について発表する。

2 『ステップアップのための転職』

今回の演題の中では『ステップアップのための転職』を2つの条件で考えた。

- ・転職により本人の望む条件に近づいている
 - ・転職先が決定してから、その時の勤務先に退職の意向を伝える
- である。

正社員として働いていた人が転職により契約社員に変わった場合、一般的にはステップアップと捉えがたいが、正社員から契約社員になったとしてもその他の条件が本人の望む条件に変わっていればステップアップと考える。ステップアップは一度でゴールに向かう必要はないので、まずは本人が望む条件を達成し、その後、正社員になりたいと考えた場合に希望する条件を維持した状態で正社員への道をさらに目指すと考えた。

転職先を決めてから退職の意向を伝えることを条件にしたのは、その時の職場環境から離れたいために退職し、その後の就職活動の結果、よりよい条件に就職できたことを本当にステップアップが目的といえるか疑問だったからである。働きながらの転職活動はいろいろ苦勞もあるが、おかれている環境に満足できないこともありながらも、働いていることを武器に確実に良い条件を手に入れる転職活動を『ステップアップのための転職』と考えた。

3 事例1

30代、女性、統合失調症、精神保健福祉手帳2級、複数回入院経験あり。転職前は、飲食店に6年間勤務。初めての就職で障害を開示して初めはアルバイトとして勤務。そ

の後、本人の真面目な性格が評価され正社員となり、あとから入ってきた障害者のリーダー的役割を求められた。元々、控えめな性格で、人と関わる仕事より、コツコツと自分で作業するような業務が向いていると思っていたが、周囲の期待通りにできないことに自己肯定感が下がっていった。

発表者は当初、飲食店の業務の中で自己肯定感を下げずに働けるよう支援していったが、本人との面談を繰り返す中で、事務職への転職を検討していくようになった。

問題は、本人が一人暮らしをしていたこと。就職当初は、障害基礎年金2級を受給していたが、途中から受給が停止されたため、一人暮らしを維持できるだけの収入が見込める事務職の障害者雇用枠の転職先を探すことになった。飲食店での勤務のプレッシャーで体調が崩れることが増えるが、障害者雇用で一人暮らしを維持できる事務職の求人はなかなかなく、探し始めてから2年をかけて転職先を探し出した。週40時間勤務の契約社員で、業務は顧客データの入力。通勤時間は15分程度だったものが、転職により1時間10分になった。通勤だけでも大変だと思うが、転職して1年が経ち、以前の職場では消えていた笑顔が戻ってきた。

4 事例2

40代、男性、統合失調症、精神保健福祉手帳2級。転職前は、障害を開示して障害者の支援の業務を2年。さらに以前は、統合失調症を患いながらもプログラマーとして障害を非開示で働いており、障害者雇用枠で働くのは初めて。病気がちの高齢の両親と3人暮らしのため、土日は休みの職場を探していたが、土日のいずれかが勤務であること、イベントがある時には土日両方が勤務になること、健常者とはほぼ同様な業務をしているのに、時給が最低賃金程度であることが転職を希望する理由だった。両親のことを考え、何かあった時にはすぐ対応できるよう、自宅からの通勤時間30分が限度で、業務内容は支援の業務を続けることが本人の希望だった。

転職を考え始めて半年後、発表者のもとに障害者枠で採用した障害者を社内で支援する人を募集している企業の情報が入ってきた。企業側は健常者を想定しての募集だったが、業務内容も通勤時間も休日にも本人の希望条件を満たしており、当時の職場で健常者と変わらない評価での勤務をしていたこともあり、企業に障害を持っているが応募したい旨を伝え、面接を受けることになり、採用となった。

5 事例3

40代、女性、非定型精神病、精神保健福祉手帳2級、複数回入院経験あり。転職前は、障害者合同面接会で採用された小売業に嘱託職員として5年間勤務。その企業での採用当時は、多くの障害者が配属された部署での勤務だったが、接客態度等が評価され、それまで障害者が配属されたことのない売り場に一般の販売員と同様な立場で配属。ポイントカードの紹介件数では、健常者を含めた中でも上位の成績をあげて社内で表彰されるなど会社に貢献する結果を出してきた。

将来のことを考え、更新のたびに安定した雇用形態（正社員とまでいなくても、労働組合に入れる契約社員への登用）を希望したが、なかなか実現せず、転職を視野に入れるようになっていった。業種も、販売から経験・知識を積みことで長く雇用される可能性の高い経理事務へ希望を変更した。

所属先に障害を開示せずとも何も問題がなかったこと、精神疾患には必要な通院が週末で済むことから、一般求人も含めた未経験者も対象になる経理事務の求人を探すこととなった。1年半の時間をかけ、一般求人です社員の経理事務で採用が決まった。

6 支援の方法と内容

発表者と障害者間は、メールやお互いの勤務時間後に喫茶店等で面談をした。内容は、本人の将来のビジョンの確認、求人情報や履歴書・職務経歴書のアドバイス。

企業とのやりとりは基本的に障害者本人がひとりで行ったが、必要場合は発表者がメールでやり取りをした。

転職後は、企業・本人ともに必要としない場合を除き、障害者就業・生活支援センターにお願いした。

7 考察

長く勤めた障害者が転職することは、転職活動をする障害者に負担であるだけではなく、雇用していた企業も仕事を覚えた障害者を流出するという負担が発生する。本来ならば、雇用された企業内でのステップアップが双方に望ましいと考え、発表者もそれぞれの企業への働きかけをしたがなかなかよい結果が得られず、転職という結果になった。これは、企業が障害者を法律で定める必要数を採用することに重きを置き、障害者の能力を充分活用するところまでは至っていないためと思われる。

3事例とも働きながらの就職活動で、有給休暇を利用したり、勤務時間後の時間に面接をしてもらったり、活動への工夫が必要だった。採用が決まっても、勤務開始日を当時勤めていた会社の退職のタイミングに合わせてもらうなど一見採用には不利に思える配慮を求めざるを得なかった

が、働き続けていたことが応募する企業に「きちんと働ける人である」という安心感を与えた。収入があり続けたことで、不採用になっても焦ることなく、自分が希望する条件の会社を根気よく探すことができた。

8 まとめ

精神障害者が法定雇用率にカウントできるようになって10年以上が経つ。来年度からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わる。精神障害者が働くことが当たり前になりつつある中で、このようなステップアップを目的とした転職を希望する障害者は増えると思われる。

しかし、転職の支援をする支援機関は少ない。どうしても一からの就職支援が主になり、転職支援は二の次になってしまう。発表者が支援の現場から離れたのに、個人的に相談を受けざるを得なかったのも、支援してくれる機関が見つからなかったという背景があった。

はじめの就職活動の時にきちんと就職活動のやり方を習得すれば、転職活動は一人でもできるはずと言う支援者もいる。しかし、障害者の能力を充分に活用しようという企業がまだまだ少ない中で、一人で転職活動はなかなか難しい。今回の事例も求人情報については基本的に本人が探してきたものについてアドバイスをする方法をとっていたが、結果的には事例1、事例2は発表者が就労支援者時代に関わった企業からの情報、事例3は、障害者本人が勤めていた職場で能力を評価していた上司からの情報がきっかけで採用に繋がった。

より豊かな生活をしたいというのは誰でも持つ自然な願望である。それを支える転職支援は今後一層必要になると思われる。

【連絡先】

石井 和子

e-mail : CQE10106@gmail.com

精神障害者への認知行動療法的アプローチによる支援 ～臨床心理士の役割～

○工藤 創（障害者就業・生活支援センターみなと 就業支援担当者）

工藤 玲子・大関 将人・高村 綾子・力石 ゆう子・木村 圭佑（障害者就業・生活支援センターみなと）

1 背景

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わる事などによって障害者雇用率も2.2%へと引き上げられることとなる。そのため、今後精神障害者の雇用が促進されると考えられるが、事業所による支援のみでは多くの困難が生じる事が予想される。精神障害者が安定した就業を継続するために、事業所は業務調整や多様な症状への対応、心理的支援、セルフケア指導など、障害を抱える従業員に対して様々な理解と配慮の提供が必要となってくる。

このような状況において、障害者就業・生活支援センターみなと（以下「当センター」という。）は医療機関やハローワークを含む各関係機関と連携しながら、精神障害者や事業所に対する直接的・間接的支援を行ってきた。支援には精神科医療に従事した経験を持つ各スタッフの利点を生かし、医療従事者およびデイケアなどと情報共有しながら個別面談や事業所訪問などを行う事で就業継続に寄与してきた。平成28年度からは厚労省の施策である精神科医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業への協力も行っており、精神障害者に対する支援の拡充に努めてきた。また同年には臨床心理士が配属され、従来のアセスメントや面談に加えて心理検査や心理的面談を行い心理的支援の強化が図られた。精神障害者が安定して就業を継続するためには、事業所訪問や面談、電話相談などの就業支援に加えて、就業と生活全般にわたる心理的支援が必須と考えられており^{1), 2)}、今後も更なるニーズが予測される。

当センターの就業支援において、臨床心理士が心理的支援を実践するためには、他職種のスタッフと役割分担しながら情報を共有し、本人を中心とした総合的な支援を行う必要がある。そのためには、ニーズに合わせた的確な支援方法と、他職種との情報共有が容易な数値化されたデータが重要であり、心理的支援には認知行動療法的アプローチが有効と考えられた。しかしながら、精神障害者の就業支援における認知行動療法的アプローチの有効性については、まだあまり検討されていない。

2 目的

本研究では、当センターにおいて支援した2事例について、臨床心理士による認知行動療法的アプローチの効果を検討した。

3 方法

(1) 対象

一般企業に就職した2名の精神障害者（以下「Aさん」「Bさん」とする。）を対象とした。

(2) 調査期間

認知行動療法的アプローチを行った期間のうち、AさんはX-1年12月～X年7月まで、BさんはX-1年9月～X年8月までを調査した。

(3) 方法と分析

それぞれから「今一番困っている事」を聴き取り、対処方法について検討した。対処方法は各々に合わせた認知行動療法的アプローチを選択し、その効果を検討した。

① Aさん(20代男性、双極性障害・発達障害の診断)

不眠や就業中の眠気についての主訴があり、睡眠認知行動療法³⁾（以下「CBT-I」という。）を実施した。CBT-Iにより、「長く眠りたい」という考え方を「効率良く眠る」という考え方に变化させ本人の主訴に対処する事とした。

効果の測定にあたり、睡眠効率(%)を独立変数として熟眠感(10件法)と日中活動の支障(10件法)を従属変数として、単回帰分析による検定を行った。また、質的分析ツールであるNVIVOのテキスト検索クエリを実行し、面談場面の本人の発言を踏まえた不眠の主観的变化についても検討を行った。

② Bさん(20代男性、気分変調症の診断)

就職にあたり、対人ストレスが予測されたため、気分評価の質問紙であるPOMSを定期的の実施した。POMSはその時点での本人の気分の状態を「緊張-不安」「抑うつ-落ち込み」「怒り-敵意」「活気」「疲労」「混乱」の6つの尺度に分類し、その得点によって気分を可視化するものである。本研究では各々の気分に合わせて対処方法を、本人と一緒に検討するために活用した。分析ではストレスイベントの有無によってスコアを振り分け、各々に対して自己関心・偏自己関心による系列依存性を検討した後、有意差検定を行った。また、NVIVOのテキスト検索クエリを実行し、面談場面の本人の発言を踏まえた気分に対する認知の変化についても検討を行った。

4 結果

(1) Aさん

CBT-Iを実施した結果、各変数の記述統計は下表のようになった。

表 CBT-Iの各変数における記述統計

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
熟眠感 (1-10)	208	3	8	6.15	1.003
日中活動 の支障 (1-10)	208	1	10	4.27	1.851
睡眠効率 (%)	208	52	97.6	81.49	7.182

睡眠効率を独立変数とし、熟眠感を従属変数とした単回帰分析の結果、調整済み決定係数は0.113となり、1%水準で有意な結果が得られた($\beta=0.342$)。また睡眠効率を独立変数とし、日中活動の支障を従属変数とした単回帰分析の結果、調整済み決定係数は0.097となり、1%水準で有意な結果が得られた($\beta=-0.318$)。従って、睡眠効率が向上するほど熟眠感が増加し、日中活動の支障は減少する事が予測された。

NVIVOによる質的検討では、CBT-I導入前はイライラや不安など、不眠の原因について発言していたが、CBT-I導入後は睡眠効率や熟眠感など、CBT-Iによる結果や効果についての言及が増えた。また、不眠を含めた心理的問題に起因する出来事についても言及し、不眠以外の症状が軽快するといった様子も見られた。

(2) Bさん

POMSの6尺度について自己相関・偏自己相関を検討したところ、6尺度全てにおいて有意差は見られなかった。そこで、各々の尺度に対してt検定を行ったところ、「抑うつ-落ち込み」「怒り-敵意」「活気」「疲労」の間に有意差があった($p<0.01$)。従って、ストレスイベント発生時には上記4尺度に着目して対処する事が必要であると考えられた。

NVIVOによる質的検討では、POMS導入前は怒りや抑うつ、緊張、疲労に類するエピソードはあるものの、様々な表現で表されており特定の言葉で感情をまとめる事が出来なかった。POMS導入後は緊張や抑うつ、怒り、疲労、混乱など、POMSに記載された言葉を用いた表現が増えており、感情の説明における共通言語が生まれている事が推察された。また、ストレスイベントと感情の関連性から、特定対象への緊張が減少している事や混乱が生じる場面は限定されている事など、新たな気づきが生じていた。

5 考察

本研究の結果から、精神障害者への認知行動療法的アプローチは本人の主訴を可視化して問題を共有し、支援者と共に明確な目標を持って対処するために有効である事が示された。

Aさんの事例では、主訴であった睡眠の質が改善した事で、熟眠感が得られて日中活動の支障が低下した。また、不眠に起因している過去の経験に関しても、言語化して人に説明する事で症状が軽快するといった発言が見られ、問題の原因よりも結果に着目するという視点の変化が一般化していると考えられた。Bさんの事例では、対人ストレスに対してPOMSを用いる事で共通言語を作り、ストレスイベント発生時の感情について自他の理解が可能となった。また、類型化された感情は感じるものから見て認識するものへと変化していると考えられた。

2事例は共に言語能力が高く、医療機関との連携が取れ、心理療法に対するモチベーションが高いという条件の下ではあったが、認知行動療法的アプローチは本人の主訴や安定した就業に寄与する事となった。

また、本研究では臨床心理士の役割として心理的支援を行ったが、医療との連携や企業との業務調整、制度の活用などがなければ、心理的支援の効果は非常に限定的になっていたと考えられる。より質の高い就業支援を目的とした心理的支援として、本研究の様な認知行動療法的アプローチは、数値化されたデータを用いて多職種と情報共有が円滑に行えるため、非常に有効であった。

今後、今回用いたCBT-IやPOMSの更なる有効性の検討に加え、他の認知行動療法的アプローチを模索する事が必要であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 田中伸晃・川端啓之：若年者の就労支援における臨床心理士の役割-若年者就労支援相談室における実践を通して-，「福井県立大学論集Vol. 31」(2008)
- 2) 菊地尊：ハローワークにおける臨床心理士の役割と課題，「臨床心理学Vol. 4 No. 1」，p. 24-29，金剛出版 (2004)
- 3) 岡島義：不眠の認知行動療法実践マニュアル-治療者ガイド「不眠の科学」付録2，朝倉書店 (2012)

障害者雇用導入期の広告代理業における職場定着の工夫

～統合失調症を患っている私の視点から～

○赤井 健一郎 (DAC グループ 人事部 人材開発課)
小田部 彩香 (DAC グループ 人事部 人材開発課)

私は、2017年3月中旬より、DACグループの人事部人材開発課で、障がい者枠を利用してアルバイト社員として働いている。DACグループは、全13法人で構成されている広告会社である。私は、現在10:00～16:30の週4日、実労働時間で週21時間働いている。

私は14年前より統合失調症を患っており、現在精神障害者保健福祉手帳を持っている。二回の入院経験があるが、今は寛解状態である。現在は、病気の陰性症状と処方薬の副作用による身体のだるさ・眠気、体力・集中力の低下などがあり、疲労とストレスによる影響が大きい。就職前は、就労継続支援B型事業所を2年3か月利用した後、クラブハウスで1年の過渡的雇用を経験し、就労移行支援事業所を1年5か月利用した。

私は、社員向けの研修を計画・実施する業務がメインの人材開発課で、小田部課長の下で働いている。業務内容は、主にPCを使った事務作業と軽作業である。具体的には、研修参加者の情報入力、研修テキストの確認・出力、研修時アンケートの集約、履歴書のスキャン、領収書の整理、研修会場費の支払い、研修用弁当の注文、懇親会会場の予約などがある。

1 障がい特性の理解と職場メンバーへの発信の工夫

私から見て実習は順調に進んだが、トライアル雇用が始まって数日後、仕事内容を困難に感じ、体調の不良もあり、一日欠勤した。実習時から業務内容のレベルの高さを感じていたが、それが積み重なってプレッシャーを感じてしまった。その翌日、小田部さんと人事部のK部長、支援者二人に面談を開いていただき、当分はよりシンプルな仕事を任せていただけることになった。それ以来、日報や直接の会話を通して、小田部さんに仕事内容を検討していただきながら、欠勤することなく勤務を続けている。

以前、二回目の実習が終了した日に、私の病気に関する文献を一部印刷して、小田部さんに渡した。私の病気は周囲にとって非常に理解しづらいと認識しているので、分かりやすい説明が必要だと感じたからだ。後で知ったのだが、小田部さんはその文献を人事部の他の方々にも回してくれていた。それがきっかけになったかどうかは分からないが、私は時折、小田部さんと自分の病気について話すことがある。業務のことだけでなく、自分の病気について話せる機会はありがたく、安心感にもつながっている。私の病気は

周りとのコミュニケーションが上手くいかなくなることもあるので、それを理解していただくことも大切だと感じている。

2 チームで取り組む職場定着（職場メンバー2名、支援センター職員2名）

現在、私が働く上で主に支援頂いているのは、小田部さん、人事部のK部長、就業・生活支援センターの職員Wさん、就労移行支援事業所の職員Hさんの4人である。実習終了時、トライアル雇用開始時、そして現在も定期的に面談を開いていただき、今の状況や今後の私、会社の希望などについて話している。

WさんとHさんには3年以上お世話になっていて、私の傾向（頑張り過ぎる、疲れやすい、悩みを話せないなど）を把握していただいている。特に前述の欠勤した時に関しては、私としてはかなり落ち込んでしまい、もう働けない気分になっていたのだが、「仕事のレベル・量を下げてもらおう」というアドバイスをいただき、結果それによって問題が解決され、会社に行けるようになった。

以来、自分の中で悩みがあったら、なるべく早く周りの人たちに話すようにしている。それでも話しづらいことや話すタイミングを損ねることはあるので、それは引き続き今後の課題だと思っている。

3 日報共有の徹底による上長との信頼関係の構築

終業前の15分間で、私は日報を付けて専用のファイルに挟んでから帰る。日報には、当日の出勤時・退勤時の体調、業務内容、業務にかかった時間、その日良かったこと、困ったこと、伝えたいことを記入している。小田部さんはそれを読み、コメントを返してくれる。

この日報はなくてはならないものになっていて、業務をこなす上での報告・連絡・相談はもちろん、自分のメンタル上の調子や、ちょっとした困りごとを吐き出すのにも役に立っている。日ごろ言いづらいことでも、これに書けば伝えることができる。日報を書くことによって、体調が苦しくなっている時の自己認識にもなっている。小田部さんからの励ましのコメントもモチベーションに繋がっていると自分で感じるし、意思の伝達ができているという実感がある。

業務日報

氏名	赤井 健一郎		日付	2017年 7月24日(月)	
出勤時間	10:00	退勤時間	16:30	休憩時間	1時間 15分
出勤時の体調	不良		経過	やや良好	良好
本日の目標					
夜勤	頑張って最後まで仕事をす。				
業務	作業が密にならずにすぎないように気をつける。				
本日の業務					
業務内容	所要時間 (実際に業務にかかった時間)		進捗状況		
日報システムの問い合わせ	1時間30分 いーかん やいーとんがーいー たーいー たーいー		一件(株式会社 ... 様)に説明依頼のメール を送りました。返信が来ています。		
シューター物品の整理と管理票の更新	2時間 おまーくさーさー おまーくさーさー おまーくさーさー		途中です。更新された現時点の物品管理票は印刷して小田部さんのデスクに置きました。置らなそうな物等はデスクの横の箱に入っています。		
Woman's College 徴収書まとめとコンビニ支払い	30分 おまーくさーさー おまーくさーさー		完了しました。コンビニ支払いの控えはクリアファイルに入っています。		
休憩	30分(11:20~11:30) 13:30~13:40 14:30~14:40				
退勤時の体調	不良		経過	やや良好	良好
上手くいったこと	朝は体調が悪くはなかったですが、少し持ち直しました。ふーいーん				
困ったこと・相談したいこと	日報の件でメールをして、返信が来ましたが、それに対する返信が出来ない状態で、です。恐れは、明日小田部さんと少し話し合い、了承を取って返信したいと思っています。3解				
感想・伝えたいこと	タバコの量がなくなってしまい、寂しい味な一日でした。家でゆっくり休むようにしたいと思います。				
担当者コメント	おまーくさーさー 原因はバキッとしたら、おまーくさーさー バキッとしたら、また明日から使えます。おまーくさーさー、おまーくさーさー、おまーくさーさー おまーくさーさー、おまーくさーさー、おまーくさーさー、おまーくさーさー、おまーくさーさー				

4 休憩時間創出の工夫

私は、元々の体力の制限に加え、長時間仕事に取り組むことで緊張状態が続くと、辛い状態（特に胸が重くなった、動悸がしたり）になることがある。そのため、一時間に5～10分ほどの休憩を頂きたいと、面接時に会社へお伝えした。それは、実習が始まった時から今に至るまで、ずっと配慮して頂いている点である。その時間で、私はトイレに行ったり、下の階のロビーに行ったりして、極力くつろぐようにしている。それによって疲れが全面的になくなるということはないが、休憩を取らずにずっと集中している状態よりは辛さが和らぐ。これはとても大きなことだ。

最初は、休憩のタイミングや長さで試行錯誤が続いたが、最近では慣れもあり、そこまで固く考えず、仕事になんとか行き詰った時に休憩を取るようにしている。また、全社員共通で毎日 15 時から 15 分間休憩があり、それも午後リラックスして働く上で大きな利点である。

今後検討していただきたいのは休憩室の設置である。デスク以外に、快適でくつろげる場所があれば、効率的に休憩を取る上でさらに理想的だと思っている。

5 雑談やランチ懇親会開催による職場メンバーへの自己認知活動及び信頼関係の構築

障がい者雇用を利用して働いている社員間の親睦を深める一環として、上司にランチ会を開いて頂いたことがある。

また、その社員同士でオフィス内の一緒にテーブルで昼食をとったり、独自にランチ会を開くこともある。そこで話されることには、「ここが DAC グループの良いところだ」というものもあれば、「もっと会社にこうしてほしい」という内容もある。

特にみんな言っているのは、会社の雰囲気がとても明るく、オープンでフレンドリーである一方、会社全体の障がいに対する理解・知識がまだ足りないのでは、ということである。様々な配慮をしていただく上で、また、私たちが安心して働く上で、そういった知識は必須だと思う。そして、万が一体調が悪化し、症状が出た時の対応も可能になると思う。それに関しては、今後社員向けの勉強会を開いていただくことになっているので、そういった機会を利用して、私たちが主体になって障がいに対する認知を徐々に広めていければと思っている。

6 研修参加による“働く”意識の再確認

現時点で、私は人材開発課の一員として研修を三回見学している。普段のオフィス以外での業務にも参加できることは、私にとって良い経験である。特に4月に新入社員向けのビジネスマナー研修を見学した時は、緊張したが、新卒入社の社員を見て非常に勉強になった。そこで学んだことは自分にとってすぐに実行できるものばかりではなかったが、社会人としてのマナーを知ることによって、自分の理想や将来像への意識が高まったことは確かである。

7 今後の活動予定

私にとって、会社で長期間働くということは初めてである。働く前は、会社という場に対する先入観（冷たい、厳しい、人間関係が大変など）があったが、少なくともDACグループに関しては、社員同士の距離が適度に近いので、他人行儀ということはない。もちろん働く場なので、厳しいことやしっかりしないといけなことはあるが、以前私が抱いていた、働くことに対する不安は大分解消された。

DAC グループでの障がい者雇用は初めてと聞いているが、それは良い方向に向かっていると思う。「障がい者雇用はこうあるべき」という固定観念がなく、障がい者雇用で働いている個人のことを一から考えていただいていると感じるからである。

小田部さんたちとの連携で仕事を頑張ってこなすうちに、私は業務に関するだけでなく、人間としても成長していると感じている。あとは、自分のやるべきことを一日単位でこなし、何よりも無理しない、先のことを見過ぎない、そして困ったことや悩みごとがあれば早く周りに相談することが大切だと思っている。

障害者雇用導入期の広告代理業における 職場定着とキャリア開発の為の工夫

～統合失調症のメンバーと働いている課長の視点から～

○小田部 彩香（DACグループ 人事部 人材開発課 課長）
赤井 健一郎（DACグループ 人事部 人材開発課）

DACグループは、9社の広告会社と、3社の農業法人、1社の一般社団法人の全13法人で構成されている広告会社である。総合広告事業、人材ソリューション事業、観光ソリューション事業、グローバル広告事業の4領域で、全国にわたり事業展開している。本業である広告事業領域の拡大に取り組むと同時に、様々なCSR活動や自社内での人材育成にも力を注いでいる。社員数も705名となり、2017年10月1日には設立55周年を迎える。現在は、グループ内企業の㈱デイリー・インフォメーションにて5名の障がい者メンバーが活躍してくれている。

㈱デイリー・インフォメーション社員数（2017年8月23日現在）

男性	59名（うち障がい者3名）
女性	73名（うち障がい者1名）
合計	132名（うち障がい者4名）

DACグループの社員育成方針は、「世界で通用するリーダーを育成する」だ。「人の役に立つ人材を育成する」ことを目的に、各階層別の教育を行っている。そういったグループ全体の教育施策を検討・実施していくのが、赤井さんと私が所属する人事部人材開発課だ。

1 障がい特性の理解と職場メンバーとの共有

障がい者雇用の開始から間もないころ、私も周囲のメンバーも障がい者メンバーにどう接すれば良いか、正直分からずにいた。障がいの有無に関わらず、人は「分からないこと」には不安になるので、これは仕方のないことだと思う。そんな折、赤井さんが自身の障がいに関する文献を一部印刷し、自分が特に知ってほしい所にラインマーカーを引いて私に渡してくれた。「統合失調症」と一口にいつても、病状も、障がいに対する考え方・捉え方も人それぞれである。この資料により赤井さんが自身の障がいをどう捉えているか、知ることができた。また、周囲のメンバーにも本資料を回覧することで、赤井さんが配慮してほしいことを認知し、そもそも周囲のメンバーが障がいについての向き合っていくべきかの土台をつくる良い機会になったと感じている。

2 ライフプランの共有とキャリアプランの設計

終身雇用・年功序列から、転職市場の活発化・実力主義といった労働スタイルに変わってきた昨今、権力者だけが意思決定し、社員一人ひとりが駒のように動く時代は終わった。一人ひとりの主体的な意思決定や成果にコミットした働き方が求められている中、「障がい者は配慮され、与えられた仕事を誠実にこなす」といった働き方をしている本人が時代から取り残されてしまうと感じている。仕事という経験を通じて、最終的に自立して生活できるだけの能力や経済力を身につけなければ、ビジネスマンとして『本当の意味での力』はついていかない。それは、障がい者も健常者も関係なく、向き合っていかなければならない点である。そのために、赤井さんが今後どうしていきたいか、どんなことに興味があるのか、どんな考え方をする人なのか、注意深く観察し、対話するように心掛けている。そして、やりたいこととやるべきことを整理し、キャリアと繋げていくための支援をすることが上長としての私の役目であると考えている。現在は、日報や会話を通じて赤井さん自身の“人生観”を捉えているが、今後はライフラインチャート等を活用し、お互いの人生観とキャリアのすり合わせを行っていく必要があると考えている。

3 チームで取り組む職場定着

現在赤井さんの職場定着に向けて、弊グループ人事部部長のK、就業・生活支援センターの職員Wさん、就労移行支援事業所の職員Hさん、そして私の4人で支援を続けている。赤井さんのアセスメントを進めていく上で「職務遂行」と「社会生活の遂行」の二つの側面で考えていく必要があるが、全員が「赤井さんの職場定着」というミッションに向けて動くことで、場当たりのにならない一貫した支援が出来ていると感じている（Wさん、Hさんのコマメなフォローの賜物なので、感謝してもしきれません）。また、職場では発見しきれない赤井さんの精神や体の変調も、人事部長KまたはWさん、Hさんがキャッチアップしてくださるので、スピーディに手を打つことが出来ていると感じている。

4 日報による信頼関係構築と体調・リクエストの把握

赤井さんとの日報のやり取りにおいて、上長である私が行っていることはただ一点、「日報をしっかりと読み込み、日報上に文字でレスポンスする」それだけである。どのようなところを努力し、工夫を凝らしたのか、前よりどうスキルアップしたのかをしっかりと確認し、具体的に承認のメッセージを添えるようにしている。これは、赤井さんを承認するという目的だけではなく、具体的に「何が」「どのように」成長したかを正確にフィードバックするという目的で記入している。赤井さんにも、業務報告には、具体的な数字や時間を記入してもらうようお願いしている。障がい者も健常者も関係なく、「なんとなく出来ている」から脱し、「具体的に、どう出来ているか」を可視化し自信に繋げてもらうことが重要であると考えているからだ。

本人の承認欲求を満たすだけのフィードバックはいつまでも続かないと思う。古賀史健・岸見一郎著「嫌われる勇氣」にて「承認欲求は不自由だ」と紹介されているように、活動・モチベーションの源泉を「承認」にしてしまうと、他者からの承認を求め、他者からの評価ばかりを気にし、最終的には他者の人生を生きるようになってしまう。ゆくゆくは、赤井さんが自分で自分の業務日報を振り返り、自分の「出来ている」を具体的に読み取り、主体的に自信をつけていけるようになって欲しいと考えている。他にも、日報には、出退勤時の体調や、その日の上手くいったこと、困ったこと、感想を記載する欄があり、赤井さんの体調やリクエストを把握し、早め早めに対応するためのツールとしても役立てている。何においても、スピードがひときわ重視される昨今、日報を通じたこのやりとりは、一見じれったくも映るが、赤井さんと私にとっては「自分の状態を報告し、互いを知り、信頼関係を構築する」ための非常に重要なツールになっている。

5 業務の体系化・タスクの細分化と依頼方法の工夫

私はどんな雇用形態・職種であろうと、「雑務を処理する」という役割の人は職場にいないと考えている。障がい者の雇用に伴い、仕事の切り出しと細分化が各社で行われているが、それが雇用されている障がい者の「職域を制限」してしまうことにつながってはいないか、懸念している。現在の仕事が「プロジェクト全体から切り出した一部である」といった意識で仕事をし、戦力となってもらうことが重要であるとする。そのためには、業務の体系化、タスクの細分化が不可欠である。赤井さんは多くの情報を一気にお伝えすると混乱し、疲れてしまう障がい上の特性がある。そのため、仕事の全体像とタスクを一気にお伝えしないように、週別のタスク共有のためのミーティング機会を定期的に作っている。1週間という小単位で、タスクと仕

事の繋がりを伝えることで、赤井さんも混乱せず、作業としてではなく、「何のための仕事なのか?」「次にこの仕事を引き継いでくれる人は誰なのか?」という事を意識して業務にあたる事が出来ていると感じている。

6 定期的なミーティングによる慣れ度の把握

既述のように、日報だけではやり取りがしきれない点を補う、対面のコミュニケーション機会として、赤井さんと私は定期的にミーティングを行っている。その他にも、赤井さん自身の職場、仕事に対する「慣れ具合」を確認する機会にもしている。「慣れ」は効率的に業務を遂行するためのパターンの習得であると思う。障がい者の職場定着において「慣れ」を強要することはタブーとされているが、少なくとも赤井さんにとって「慣れ」の力は大きいと感じる。定期ミーティングでは、担当している業務の理解度・進捗スピードの把握以外に、周囲メンバーの内線・外線対応による音の刺激、接客・面談対応による立ったり走ったり歩いたりといった視覚上の刺激、職場のメンバーとのコミュニケーションなどにおいて、違和感や居心地の悪さがないかをコミュニケーションの中からキャッチしている。キャッチした情報を、外部環境の変化により改善できるもの、本人の考え方や行動の変化で改善できるものに整理し、改善のための手を打ちながら、赤井さんの「慣れ」の範囲を拡大していくことが、赤井さんにとっても会社にとっても良いことだと感じている。

7 今後の活動予定

「障がい者だから」というように、病気や障がいに当てはめて対話をしていたら一生前には進まない。赤井さんの生い立ち、家庭環境、興味がある分野、周囲との関わり方から、赤井さんという人格を捉える。そして、赤井さんの人生を豊かにしていくためのキャリア設計を支援し、赤井さんと会社・周囲メンバーとが相互理解出来るよう対話を続けていくことが上長としての私の責任であると考えている。今後は、赤井さんのご家族を職場に招待しての「仕事参観」開催、同時期に入社した障がい者メンバーとの振り返り研修実施、共に働く職場メンバーの障がい理解促進に向けた勉強会実施などを予定している。

【参考文献】

- 1) 著：岸見一郎、古賀史健「嫌われる勇氣」ダイヤモンド社（2013）
- 2) 統合失調症ナビ
<http://www.mental-navi.net/togoshicchoshoh/>

【連絡先】

小田部 彩香 DACグループ 人事部 人材開発課
TEL: 03-6895-1601 e-mail: kotabe@prdaily.jp

入社後、3年を経過した精神障害等を有する社員への定着支援について ～個別支援とグループ支援の取り組み～

高坂 美幸（MC S ハートフル株式会社 精神保健福祉士）

1 はじめに

当社は、特例子会社として設立当初から、精神障害者社員（以下「当事者社員」という。）を雇用している。

平成30年からは障害者の法定雇用率に精神障害者も含まれることになり、社会全体での精神障害者の就職件数は右肩上がりには上昇しているなかで、どの場面でも聞くのが「定着支援」の必要性である。

当社においても、当事者社員の定着支援においてはこれまで試行錯誤してきた。就労支援センター等の専門機関等に相談しながら形作ってきた結果、現在は社内に定着支援専門の専門職を配置する形に落ち着いている。

定着支援担当は、定期的な面談やグループワーク、臨時面談等を実施し、生活面や健康面でのサポートを通じて、当事者社員の定着支援をおこなう。

そういった状況のなかで私が定着支援担当として感じるのが、入社直後の「導入」段階だけでなく、一定期間を経たあとでも「継続」「発展」としての定着支援は必要ではないかということである。

支援の回数や頻度は減ったとしても、経験を積んだからこそその葛藤や課題も生まれるため、長期的なスパンでの定着支援は求められるのではないだろうか。

そこで今回は、「3年」を軸として、勤続3年を超えた当事者社員の事例を振り返り、改めて企業内に在籍する専門職の定着支援のあり方と今後の課題について、検討、考察をしたいと思う。

2 調査方法

対象者：当事者社員2名（男性1名、女性1名）

※平成29年7月時点で、勤続年数が3年を超えた社員

対象期間：平成28年1月1日～6月30日までの6ヶ月間と平成29年1月1日～6月30日までの6ヶ月間の面接記録

分析方法：それぞれの事例において、上記の期間を2ヶ月ごとに分け、面接回数の集計をおこなう。また、それぞれの面接期間でのトピックと支援内容を検証する。

3 事例紹介

(1) ケースA

① ケース概要

40歳代男性、不安障害、もやもや病、精神障害者保健福祉手帳3級。睡眠習慣は概ね安定、職場の対人交流が勤怠に大きな影響を与える。PC業務を担当。

② 面接回数

表1 ケースA 面接回数

	1月～2月	3月～4月	5月～6月	計
2016年	10	7	10	27
2017年	3	3	5	11

③ 面接記録の概要

2016年【1月～2月】腕がだるい、痺れもありギターが弾けない（#2）／朝早く目が覚める、頭痛の頻度が高い（#4）／自宅で発作が起き、救急搬送される（#6）／職場の人に自分の気持ちを伝えられない（#9）／家族ともめた（#10）

【3月～4月】寝る時間が遅くなった（#11）／家族とのめごとで業務中もふと集中力が途切れることがある（#14）／もやもや病の手術でどのくらい良くなるのか不安（#15）

【5月～6月】社内で発作が起き、救急搬送される（#18）／早朝に目が覚めて眠れなくなる（#19）／会社に来るのもなんとか来ている状態（#21）／入院の日程が変更になりいらいら（#23）／父親が亡くなり、手術の日程を再度調整した（#26）

2017年【1月～2月】安定した睡眠を意識している、電話対応は大変だが勉強になる（#2）／ギターやベースの技術をもっと高めたい（#3）

【3月～4月】同じ部署の社員の退職による不安は今はない（#4）／10数年ぶりに行きつけのギターショップに行った（#5）

【5月～6月】自分の業務をもっと周りに評価してほしい（#6）／仕事はもっと負荷がかかっても大丈夫（#8）／新しい同僚には雑談も交えながら、コミュニケーションを深めている（#10）

(2) ケースB

① ケース概要

40歳代女性、うつ病、精神障害者保健福祉手帳3級。睡眠習慣にばらつきあり。対人交流が体調に大きな影響を与える。突発的な仕事に焦りが出る。印刷業務を担当。

② 面接回数

表2 ケースB 面接回数

	1月～2月	3月～4月	5月～6月	計
2016年	4	6	5	15
2017年	3	3	3	9

③ 面接記録の概要

2016年【1月～2月】新しい業務を任せられ不安（＃1）／休日は自宅で過ごすことが多い（＃3）／母親が体調を崩したので心配している（＃4）

【3月～4月】入眠はスムーズだが起床に時間がかかる、周りから見えている自分が違う（＃5）／職場の対人関係で困っている、自分の気持ちを伝えられない（＃6）／集中力が続かず、心配で確認の回数が増えている（＃9）／人の話を聞きながら、自分の意見を言うことが苦手（＃10）

【5月～6月】会議がストレスで、それ以外の時間は耳栓を使って対処した（＃11）／バス通勤が負担なため、自転車通勤に通勤方法を変更した（＃13）／寝る前の過ごし方を変えたら少し目覚めが良くなった（＃15）

2017年【1月～2月】年末にひいた風邪が治らず脇腹が痛む（＃1）／社内外問わず、交友関係を広げていきたい（＃3）

【3月～4月】ずっと歯医者に行っていなかったので歯医者でメンテナンスをすることにした、就労移行主催の茶話会に参加した（＃4）／業務の内容が変わったが、新しい業務を早く覚えたい、母親の腕の痛みはしばらく続きそうな様子（＃5）

【5月～6月】昼休憩に短時間の昼寝をするとすっきりする（＃7）／身体を少し動かしたくて、ジムに通うことにした（＃8）／半休を使ってジムに行ったりして充実している（＃9）

4 支援まとめ

(1) 個別支援

当事者社員自身の自信に繋がる支援

- ・既存のモニタリングシートを活用した支援
- ・アウトプットできていることを評価
- ・物事への受け止め方の整理、認知の修正
- ・新しいストレス対処法の案出

(2) グループワーク

- ・アサーションを使ったコミュニケーション能力向上
- ・安心できる場所でのアウトプットの練習
- ・自己理解を深める

5 考察

ケースA、Bともに、勤続「3年」の前後では面談回数が大きく減っていることが表1、2からわかる。これは、臨時の面談が減ったことを示し、当事者社員の生活状況が安定したことを示唆している。

また、前半部分では、周りの言動や状況により、当事者社員自身の気分の乱れや落ち込みがみられたが、後半では他者と自分自身を切り替えているような発言がみられるよ

うになった。これは、イレギュラーが生じたときにその都度、①相手に起きていること②自分に起きていることを整理したために、他者の感情に巻き込まれなかったからと推測できる。

また、前半では体調や不安の訴えが多くみられたが、後半では仕事以外の趣味や生活の充実に対する意欲がみられる発言が多く増えた。これは、業務面や生活面で変化があっても①睡眠状態に大きな乱れがないこと②安定した勤怠が維持できていることを定期的な面談で繰り返し、確認したことによる自信の表れだと考えられる。

6 まとめ

今回の振り返りをおこなう経過で、当事者社員におきた変化はまず自身の努力があつてこそであるが、それと共に社内に定着支援担当者を配置していることのメリットも感じた。それは、①同僚としての関わりが日常的にあるため、面談が緊張する場面でない②その日の体調や表情、言動を見て、必要時にはすぐに面談を実施することができる③当事者社員以外の社員にもより具体的に障害特性について伝えることができ必要な配慮をもらえること、である。

また、ケースA、Bに限らず、自信を喪失している当事者社員に対し、定期的実施するグループワークの中で徹底的にアウトプットする練習ができることも大きなメリットだと感じている。

今後の課題としては、「3年」の壁を越えると当事者社員も余裕が出てくるため、自分の置かれている環境や周りに視点がいくようになり、勤務時間の延長や待遇面での改善を求める話が出てきやすい。

そういった状況を障害者雇用の現状として留めず、それ以外の部分でのモチベーションを上げる目標立てへの支援や上長への提言、支援センターとの連携を通じて、当事者社員の今後の「自立」「働き方」ということを見直していくことが求められるであろう。

【連絡先】

高坂 美幸（MC Sハートフル株式会社）
e-mail:miyuki.kosaka@mcsg.co.jp