

私がスタッフに贈り続けていることばと、職場環境について

～よりよい就労支援を目指した経営者のお話～

○加藤 宏昭（特定非営利活動法人ネクステージ 理事長）

1 笑顔・安心・はたらける♪

弊社は創業の平成25年以来、「笑顔・安心・はたらける♪」の企業理念に基づき、従業員のはたらきやすい環境づくりを目指すことによって、ユーザーへのサービス向上を図ってまいりました。特に力を入れてきたことが、苦勞の多い業種なので従業員への勇気づけと、存分に力を発揮でき安心してはたらける職場環境づくりです。今回は、6年間で学んだことや研究したことから、いくつかご紹介できたらと思います。

2 現場を勇気づけることばたち

「現場でどんどん判断してください」
「必要と思うことは、全部やってください」
「上司の顔色など気にしないで全然かまいません」

現場では日々様々な変化が起こり、たくさんの判断を求められることもあります。困った方が目の前にいるときに、その場判断・決断し、責任をもってやり遂げることが、スタッフとしてのやりがいにつながると考えております。また、現場ですぐに相手の立場に立って考えることができるため、ユーザーとの信頼関係を築きやすいと考えています。

いわずもがなな気もしますが、現場で起こっていることは会議の場面では計り知れないので、「上司の顔色など気にしないで大いに結構。現場でベストを尽くしてください」と話しています。

3 判断を勇気づけることばたち

「相手の立場で考えてください」
「結果を問わずベスト尽くしてもらえたら十分です」
「うまく行かなかった場合の責任はこちらで取ります」

就職後に環境が変化することで、今までになかったあらたな悩みに遭遇することがあります。また、困っている方がいるときに、その場で判断し行動ができることが、定着やフォローアップには欠かせません。失敗など気にせず、存分に力を発揮してもらえ職場環境づくり。何かあった場合には、法人として受けていくことが、支援の最適化と、効率化、簡略化、現場の安心感の実現に貢献しています。

4 全体を勇気づけることばたち

「みなさんの活躍でこの事業所はここまで来ました」
「協力してことに当たっていきましょう」
「経験・知識ではなく、姿勢で評価します」

弊社では、就職活動だけでなく、アセスメントの一環として、対人関係形成や、作業の理解の仕方、手際、認知の仕方などを見ていくため、日中の作業を活用しています。フォローアップに関しては、「人件費をジャンジャンかけます」とも職場で話しているように、現場の裁量に任せて必要なサービスを必要なだけ提供してもらっています。その際に役立つのが、日中活動でえられた情報。そして、外に出ている職員の穴埋めをしてくれている、作業担当の職員たちです。すべてのスタッフの協力そのものを評価することで、作業担当の職員のモチベーションアップにもつながります。

また、弊社では創業以来新卒も含めて、私を除くすべてのスタッフは業界未経験者です。なれない業界で不安な面もあることは重々承知の上で、チームアプローチを強調することと、一生懸命やっている姿勢を評価していることをあえて言葉にすることで、安心して業務にはげめる環境づくりを目指しています。

5 なぜことばにこだわるのか？

私は社員時代にたくさんの方からはげましの言葉をいただき、支えられ、今日まで仕事をし続けることができました。中でも、代表者の一言は重く、力強い後押しになってきました。私も経営者になったのだから、法人理念「笑顔・安心・はたらける♪」の実現に向けて、従業員をはげましつづけられる経営者になろう、と思ったことがきっかけでした。

6 職場環境の工夫☆

就労支援をしていると、いろいろな職場におじゃまし、はたらいている方の労働条件や労働環境にも気を配ります。その場合、自分自身のはたらいている職場環境が本人にとって苦勞の多い環境ですと、相談を聞くたびに自分のことを自然と振り返ることや、同じく苦しい境遇の場合、ニーズに合った相談関係を結び最大の効果を発揮することは難しくなることでしょう。そういったことも踏まえ、弊社ではそもそもの職場環境をよい状態に整備することで、ユー

ザーに対して良質なサービスを提供できるように、工夫をしております。以下で、弊社の正社員の待遇に含まれる主に福利厚生面についてご紹介します。

- ・有給消化率100%
- ・残業は基本的にない
- ・MY休暇（理由を申告しなくてよい有給）
- ・土日出勤の場合は、時間数に関係なく翌週に振替休日
- ・育児休暇は就学前まで取得可能
- ・小学校卒業までは育児短時間勤務可能
- ・二階建て労災で、通院休業なども幅広く保障
- ・退職金積み立て型の養老保険加入
- ・医療保険加入（出産時の短期入院も対応）

他にもスタッフ間のコミュニケーションの促進と、育休社員とのコミュニケーションと安心づくりのため、勤務時間中に食事会（定食の美味しい福祉事業所さん）を実施（私は職場でお留守番です…笑）。気兼ねなく話せる時間の確保と、勤務時間外はゆっくり休めるように配慮しています。

7 なぜ職場環境に気を配るのか？

同じスタッフが関わり続けてくれることで、①久しぶりに訪ねてくれたユーザーが安心できる、②スタッフ同士の助け合いがどんどん良くなる、③事業所内の環境やサービスの品質が維持されるなどなど、相対的に見てよいことづくめです。

弊社の場合、創業時に雇用した4名のうち、6年目に寿退社で地元に戻ったスタッフ以外は全員在職中です。そのうち一人は2回の出産を経験し、現在は育児休業期間に入っており、（現在待機児童のため）来年4月復職を目標に調整をしております。

育産休等をしっかりと保証することは、時代の要請的にも少子化時代を目の当たりに見て重要という考え方もありますが、弊社の場合はこの先も続いていく組織として「人を大切にする（ネクステージフィロソフィー2015 より抜粋）」ことから始めてほしいという、願いを込めてこれを実施しています。また、これから出産育児を迎えるスタッフにとっては、安心材料という側面もあります。

8 1000年先も人のくらしに役立ち続ける組織のDNA作り

最後にお話させていただくのは、未来についてです。私は日頃から、先の世も人のくらしに役立てる組織として存在してほしいと願っており、それこそが創業者だからできる、創業者にはできない、創業者としての責任、このように考えているからです。たくさんの事業所が世にあふれる中で、志をもって、人のくらしを支えるフロントランナ

ーとして、今と変わらずやさしい笑顔でユーザーの前に立っていてほしい。そのためには、よりよいサービスに結びつくような、職場環境づくりの研究は創業期からしっかりやっておきたいと考えております。

福祉の仕事は「人を助けたい！役に立ちたい！」そう願う志の高い方が、選ばれる場合が多いと思います。一人でも多くの方が「志に沿い、自己実現を果たし、退職後にこの仕事を選んでよかった」そう思ってもらえる職場であり続けられるよう、これからも精進してまいります。

9 結びにかえて

これからも末永いみなさんのご発展とご活躍をお祈り申し上げます。

ストーリーを開所してからの242日

お仕事をしはじめてからの7919日

出会ってくださったすべての方に、この場を借りて感謝申し上げます orz



合言葉は“笑顔・安心・はたらける♪”
令和元年11月吉日 さつき

夢を希望にするために 企業と就労移行支援の立場から専門職として働くための提案

○高橋 和子（有限会社芯和 企業在籍型職場適応援助者）
柿沼 直人（Cocowa：就労移行支援事業所）

1 目的

有限会社芯和では、「仕事を用意してもらう人材」から「責任を持って貢献する人財」へ利用者本人が変革を遂げることを目的に、就労移行支援事業所を運営してきた。

障がいの有無にかかわらず企業で一人ひとりが主役として活躍できる人財育成をするため、就労移行支援として専門性を高め、これまでデザイナーを目指した様々な取り組みを行ってきた。その中で、社会で働いていくために重要な要素の一つとして、様々な経験をするについての取り組みを紹介する。

さらに、就労移行支援として専門職への就職者を輩出してきた経験を活かし、自社での障害者雇用を開始した。企業で必要とされる人財を育成するためには、自社でも主役になることができる人財を育て、就労移行支援の利用者に対しても、将来像を描きやすくすることも可能になる。また、昨今の人口減少の中で人材の確保は厳しさを増している。障害者雇用に新たな可能性を見出すことを目的とする取り組みも紹介したい。

2 栃木県の人口状況

社会的に2030年問題が挙げられているが、栃木県内も同様に人口減少が存在する（図1）。生活習慣・家族の環境・IoT・AI・ビッグデータの進化等で生まれる働き方の変化は、障害者雇用をとりまく環境でも起きると考えられる。

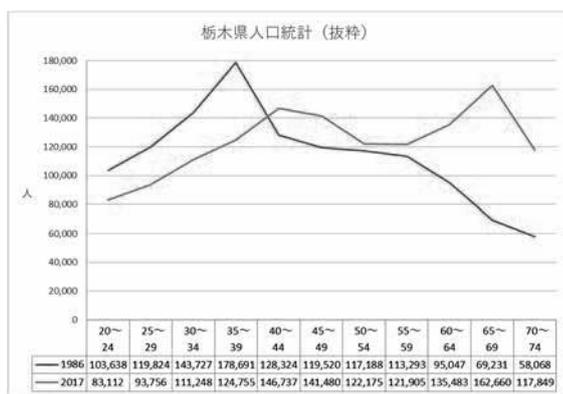


図1 引用元：2019年7月30日公表栃木県人口統計調査結果

障害を多様性の一つと捉え、個々を尊重し合い成長していく企業としての取り組みを実施した。

とちぎ障害者プラン21のアンケート調査結果（図2）では「現在仕事をしている」と回答した方は20.3%となっている。残りの79.7%の方の中には、社会に出て働きたいと

いう思いはあるが、健康状態・職場の理解・働くための支援等さまざまな事情で働くことが難しい環境があると考察することができる。

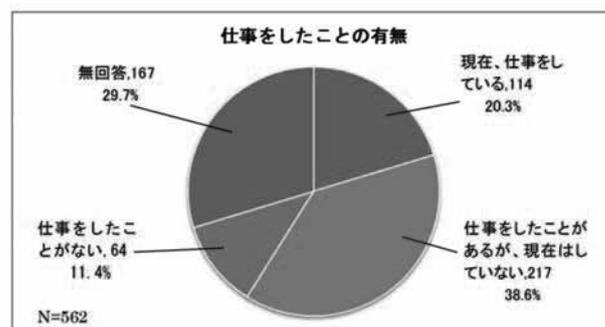


図2 引用元：とちぎ障害者プラン21（2015～2020）P30

3 栃木県内の障害者の雇用状況

平成31年4月発表の栃木労働局の調査では、平成30年障害者雇用状況の集計結果 法定雇用率達成企業割合は54.9%で全国23位となっている。

4 働くことを自ら「選択」することに「障害」は関係ない

働くことを決めた理由として、収入を得る・社会貢献・自己の能力アップ等さまざまな理由がある。

5 企業在籍型職場適応援助者としての役割

(1) 多様性の尊重

通院などの状況で勤務日数の調整、障害の程度によって時間数の調整、その他コミュニケーションの調整等個々に合わせてさまざまな調整が必要になるが、これらの配慮は、障害者に限ったことではなく、個々の多様性の尊重の面から誰にでも必要なことであると考えることができる。

組織を形成する、そして社会を形成していくために、一方通行ではどちらかが疲れてしまうため、採用時には、主体性・協調性・会社と共に成長していく意識の発揮意欲を最も重視した。「障害だから」がスタートではなく「会社に責任をもって貢献」するがスタートである。

(2) 採用時から始めるPDCAの人づくり

採用時に働きたいスタイル・働く目的・業務遂行スキル実技試験を実施。

勤務開始後に、実際に働くことで気づく苦手な部分、やりたい業務を確認し、将来的に目指すスキルを取得するためにはどのようにしていくかのヒアリングを実施、会社と

して習得してほしいスキルを伝え両者の一致する部分で会社と本人・お客様が共に成長するための展開を話合っていく。本人の好き、得意を重視する。苦手なことについては、他のスタッフの得意にも配慮し、定期的に業務再編を行っている。



(3) 会社を支える事務職の専門家として成長を共に

PDCAの一例として、当初電話対応を受けることは苦手だと話があったため、段階を踏んで実施した。

Step1 配送の連絡

Step2 連絡内容が決まっている得意先へ連絡

Step3 得意先の状況によっては電話対応が分かれる連絡

Step4 電話を受けて取次（別のスタッフに引継ぎ）

Step5 電話を受けて、内容に対して担当に確認し返答

↓ 段階を踏んでこの先に目指す方

商品知識・取引先状況に慣れてきたら担当者不在時の対応

表1 事務職の専門家として採用（精神障害手帳3級）

採用月	月数	主な業務内容(3月以降は追加業務)	勤務時間
2019/3	0	請求業務補助・お茶出し等	6H/日
2019/5	2	出退勤管理・売上集計(現金計算)等	6H/日
2019/6	4	電話をかける・イベントの準備/参加	7H/日
2019/7	5	イベントの準備のみへ変更	6H/日

※2019/6月時点で本人からの申し出もあり、1日の勤務時間を7Hへ変更するが、イベント時の車中の移動が負担になると本人からの連絡を受け、業務を再編する。

6 移行支援事業所の現場の取組と考察

就労後長く働いていくためには、デザイナー等として「人とつながっていく力」と「この仕事をやりたいという明確な意思」をもつ事を支援の方針として位置付けしている。この2つの事を身につけ・定着させる手段として、「エクシェア」を実施してきている。

日々の支援の現場からスタッフが新たにプログラムとして必要な事を構成し時代・メンバー・障害種別等にあつた内容になるように改善し運用している。

取組みの一つとして、グループで一つの目的に対して、複数あるカードの情報を出し合いながら、目的を達成して

いく。求める力としては、ルールを守れる・適切なタイミングでカードの情報を話ができる力・最後までやり遂げる力等一つのワークから本人たちに得て欲しいスキルをワークから経験し、日々の作業に取り入れていくことで、本人が安心して就労やその取り巻く環境に一步踏み出す際の背中を押すような内容になっている。

表2 主なプログラム

プログラム名	内容
PDCAの繰り返し	PDCAサイクルの考えと日頃の実践
仕事に求められる能力	就労のための基礎能力を整理する
聴いて聴いての話の構成	きき方の工夫を改善する
基礎体力から始まる就活	安定した就労に向けて体力をつける

エクシェアとは

Experience（経験）Sharing（共有）の略から、弊社独自に開発したプログラムです。様々な人と関わる中で、視野を広げ、他人を認めることが目的です。

事業所名:Cocowa

分野:就労移行支援

定員:20名

過去利用者計:33名

就職者計:18名

デザイン系専門職を目指す、就労専門サービス機関として8年目になる。全国職リハでも高次脳機能障害、デザイン等について毎年発表を行っている。



写真：Exshareプログラムの様子

7 支援されて働くから、自分で決めて働くを（まとめ）

働きたいという思いには人それぞれ違いがあり、働き出した後、芽生えてくる社会的欲求がある。その欲求が満たされない時、孤独感や社会的不安などを感じ、先に進めなくなってしまう。自己実現を目指すには、本人自身が、壁にぶつかったときに自ら選択して実行していける力を身につけ、環境としては、企業と就労支援が早い段階から協力して取り組むことで、より主体的に活躍できる人材育成に繋がると考えている。

【参考文献】

- 1) 構成労働省職業安定局：平成30年障害者雇用状況の集計結果
- 2) とちぎ障害者プラン21（2015～2020）

【連絡先】

有限会社芯和
栃木県河内郡上三川町上蒲生2186-1

精神・発達障害者を対象とした就労支援者の育成

○清澤 康伸（一般社団法人精神・発達障害者就労支援専門職育成協会 代表理事）

関根 理絵（一般社団法人精神・発達障害者就労支援専門職育成協会）

松為 信雄（一般社団法人精神・発達障害者就労支援専門職育成協会）

1 はじめに

「平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえ、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、就労支援及び定着支援の更なる充実を図ることや、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図りつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。特に、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、これらの関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、一般雇用へ移行できるようにしていく必要がある（以上、障害者雇用対策基本方針；平成30年3月30日厚生労働省告知、第4次障害者基本計画）」とあり、精神障害者の雇用の促進や就労支援者の人材育成の必要性が方針の中に記載されている。

また、「精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である（以上、障害者雇用対策基本方針；平成30年3月30日厚生労働省告知、第4次障害者基本計画）」とあるように専門障害種別の就労支援者の育成が必要とされている。

2 現状

上述のように現在の我が国における障害者雇用では、精神・発達障害者の雇用がより重要視されている。

しかし、我が国において障害者の就労支援の公的資格は職場適応援助者しかなく、職場適応援助者の研修はあくまで3障害の支援を目的として構成されており、専門障害種別に特化した形ではまだない。職場適応援助者はジョブコーチとも呼ばれるが、この研修を受けていなくてもジョブコーチとして名乗ることができる。そして精神・発達障害者への就労支援、支援者の育成が体系化されていないのが現状である。そのため精神・発達障害者の就労支援は、

それぞれの支援機関や支援者が独自に考え就労支援を行っている。基準がないためその支援が果たして良いのかどうかについての評価がしづらくなってしまっている。また、企業においても支援者の質の担保ができなくなってしまっている。

3 一般社団法人精神・発達障害者就労支援専門職育成協会設立の経緯

我が国におけるジョブコーチが提供する支援は、「実際の職場環境内において提供されること」を特徴としている。そして、支援機関側のジョブコーチである訪問型職場適応援助者の支援への予算は主に就労した後の職場適応支援に降りようになっている。しかし、障害のある人の就労生活は「職場での支援」だけで支えきれものではない。

また、精神・発達障害者は支援者や支援機関が変わることによって不安が増大したり、症状がでたりする障害者も多いため、切れ目のない一貫した就労支援（以下「ワンストップ」という。）を行う必要があるのではないかと考える。清澤がこれまでヒアリングしてきた2000社以上の企業担当者からも支援機関が変わることへの不安が多く聞かれている。

清澤がこれまで就労支援を行ってきた中で、就労後の職場適応を主としたジョブコーチではなく、本人の特性に応じたカスタマイズした勤務内容の提案ができる、就労前から就労後の職場定着、その後のキャリア構築までをワンストップで行うEnployment Specialist（エンプロイメントスペシャリスト、以下「ES」という。）の必要性と精神障害・発達障害者の体系的な就労支援の考え方と支援の具体的なノウハウ、そのための知識を学ぶための研修の必要性を強く感じた。職場適応援助者の資格化に向けて、育成研修の構築に尽力された松為信雄教授を名誉会長に迎え、清澤モデル（①職業リハビリテーション学を基盤にして10年間で300名以上の精神・発達障害者を特例子会社、A型事業所は除いた一般就労へつなげている②就労率と勤務開始1年以上の職場定着率がともに9割を超える③企業開拓から就労後のキャリア支援、企業への精神・発達障害者雇用のノウハウ構築のアドバイザー、戦略コンサルタント）の具体的なノウハウを伝える場として一般社団法人精神・発達障害者就労支援専門職育成協会（以下「ES協会」という。）を設立した。

4 具体的な事業内容

ES協会が実施する就労支援士 (Employment Specialist ; 以下「ES」という。) の認定研修 (プロフェッショナル研修)

- ① 認定研修を受講するための基礎研修
- ② 精神・発達障害者の就労支援に必要とされる研修を業務の範囲から1級～3級までに区分けして実施
- ③ 支部ごとに実施する支部研修
- ④ その他、就労支援に必要な情報提供

5 ES認定について

受講対象者は精神・発達障害者の基本的知識を有している必要があるため、主に精神保健福祉系の資格を取得している、もしくは精神・発達障害者の就労支援を現在行なっている者とした。

(1) ES 1級の範囲

ゼロからの職場開拓から求人作成、職場定着支援、その後のキャリア支援、離職支援などをワンストップで行うことができ、他のESへスーパーバイズができる。

(2) ES 2級の範囲

主にハローワークと協働しながら職場開拓を行い、就労後の定着支援ができる。

(3) ES 3級の範囲

主に所属機関内で就労支援ができる。就労支援のためのプログラム実施、履歴書添削、他機関とのネットワークの構築ができる。

なお、ES研修は上記①の認定研修 (松為名誉会長による職業リハビリテーション論) を受講した上で3級から順に受講していく。

研修受講後に筆記試験と口頭試験を行い認定が決まる。

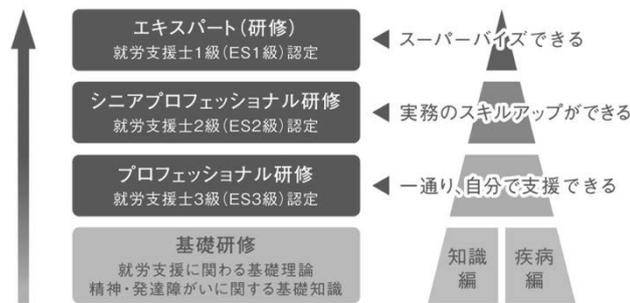


図1 ESの範囲の説明

就労支援士3級 (ES3級) 認定 プロフェッショナル研修カリキュラム紹介

日程	項目	内容	到達目標(研修内容)
1日目	1	導入ガイダンス	就労支援士3級講座の流れについて説明する
	2	就労支援士(ES)の役割	就労支援士の役割と3級の範囲について理解する ジョブコーチと就労支援士の違いについて理解する ESの成り立ちについて学ぶ
	3	就労支援の流れ	就労支援の一般的な流れを理解する 主に施設内で活動する就労支援の流れ(インテークから就労まで)を理解する 就労支援の流れを踏まえた地域資源の使いこなし方を理解する
2日目	4	就労準備性	就労準備性と職業準備性についての違いを理解する 就労準備性の必要性について理解する
	5	支援プログラム	就労とその後効果的なプログラムの策定について学ぶ 支援プログラムの種類について理解する 支援プログラムを実際に体験する
	6	セルフケア①	セルフケアのためのモニタリング・コーピングについて理解する モニタリングから自己理解を深めるための支援方法とその流れを理解する モニタリングシートを作成し、到達目標を説明することができる
3日目	6	セルフケア②	作成したセルフモニタリングシートのフィードバックやグループワークを行う
	7	ハローワーク登録方法	ハローワークの使い方を理解する ハローワーク職員の役割を理解する 求人票について理解する
	8	人事労務(就労まで)	障がい者雇用で実務に必要な労務の知識を学ぶ
4日目	9	地域社会資源の活用	地域ネットワークの必要性について理解する 就労支援に関わる地域の社会資源について理解する グループワーク
	10	履歴書・職務経歴書の書き方	ハローワークの使い方、求人票の理解を深める 当事者の自己理解と企業に対するアピール力について理解する 履歴書、職務経歴書の戦略的な活用方法、採用面接の受け方を理解する
	11	グループワーク	各企業の求人に採用されるための就労支援プランが作り出せる 自ら作成した就労支援プランのポイントを説明できる
	12	確認テスト	ES3級にふさわしい知識を獲得したかの確認を行う

図2 カリキュラム

6 時期

- ES 1級 現在調整中
- ES 2級 年1回 4日間 (1日6時間)
- ES 3級 年3回 4日間 (1日6時間)
- 基礎研修 年3回 1日 (6時間)

7 結果

- 2018年度、2019年度
- 3級受講者 35名
- うち認定者 33名 (2期生は2019年度実施予定)

8 今後の課題・目標

ESを精神・発達障害者の就労支援の専門職として国の認可を受けられるように行動していく。そのためにESをさらに周知し、認定者を増やす。

また、企業内で精神・発達障害者が雇用定着できるように企業内ESについても研修を検討していく。

【参考文献】

- 1) 障害者雇用対策基本方針 厚生労働省 (2018年)

【連絡先】

清澤 康伸
一般社団法人 精神・発達障害者就労支援専門職育成協会
e-mail : yasunobu.kiyosawa@gmail.com

就労移行支援事業所における集団認知行動療法に基づいたプログラム効果

～一般職員実施による効果検証～

○垣内 花奈（ウェルビー株式会社 福祉サービス部 スーパーバイザー）
田中 庸介（ウェルビー株式会社 福祉サービス部）

1 問題と目的

厚生労働省の平成30年度障害者雇用状況の集計結果¹⁾によると、昨年度と同様に精神障害者雇用数の伸びが著しく前年比の34.7%増となっている。平成30年度の障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されたことにより、精神障害者の雇用数が今後さらに伸びていくことが推察される。

精神障害者の雇用数が伸びている一方で職場定着については課題が残されており、特に精神障害者の離職率の高さが指摘されている^{2) 3)}。精神障害者の離職要因はこれまで多くの報告がなされているが^{4) 5)}、同様の要因が就労移行支援事業所における訓練継続にも影響を与えている⁶⁾。当社ではこの課題を訓練段階で解決することが長期的な職場定着に結びつくと考え、自身の考え方や行動の癖に気づき、対処するスキルを身に付ける集団認知行動療法に基づいたプログラムの有効性を示唆してきた^{7) 8)}。しかし、これまでの報告は臨床心理士資格保有者が実施した結果であり、プログラムの実施範囲が限定されることが課題として挙げられてきた。

そこで、本研究では一般職員が同様のプログラムを実施した効果を検討することを目的とした。

2 方法

(1) 調査対象

当社A事業所に在席している精神障害者16名を対象とした。その中からプログラム途中での就労者、ドロップアウトを除外し、計12名を有効データとした。平均年齢は36.17歳（SD=9.61）であった。

(2) 実施時期

調査は2018年11月～2019年1月に実施。

(3) 手続き

一般職員によって週に1回60分のプログラムを計9回実施し、初回と第9回、2ヶ月後のフォローアップ時に質問紙調査を実施した。その際、個人情報管理方法、質問紙への回答は自由意志であること、質問紙に回答しないことによる不利益はないことを説明し、同意を得ている。

(4) 方法

ア プログラムについて

田中⁸⁾が使用したプログラムを基に当社支援員7名で内容を見直し（表1）、専門用語などをより平易な言葉に改編した（表2）。加えて、一般職員が対応できるよう

プログラム実施の流れやどのような関わりが必要なのかマニュアルを作成し、実施前に有資格者によってレクチャーをしている。

表1 プログラム内容

セッション回	内容
オリエンテーション	自分自身の特徴を知ろう
第1回	日常生活の記録から 自分を知るきっかけを作ろう
第2回	ストレスモデルに 当てはめてみよう！
第3回	心のつぶやきを しなやかにしていこう
第4回	みんなで心のつぶやきを しなやかに！
第5回	生活リズム記録表を振り返ろう
第6回	問題解決の方法を知ろう
第7回	アクションプランの立て方を知ろう
第8回	これまでの振り返り

表2 プログラムで使用する言葉の改編例

<改編前>	<改編後>
認知	心のつぶやき
過度の一般化	どうせこうなる思考
認知行動ストレスモデル	ストレスモデル
反証	違う見方(視点)
適応思考	納得できる考え方・見方

イ 課題への取り組み状況について

毎回の課題への取り組みをプログラム冒頭に確認をした。

ウ うつ状態評価について

日本語版BDI-IIバック抑うつ質問票を用いた。

3 結果

(1) 課題への取り組み状況について

毎回プログラムに参加し、課題に取り組んだ群（以下「実施群」という。）とそうでない群（以下「非実施群」という。）に分類し、集計を行った。今回は実施群83.3%（n=10）、非実施群16.7%（n=2）であり、田中⁸⁾

の実施群69.2% (n = 9)、非実施群30.8% (n = 3) と比較して実施群の割合が高い (図1)。

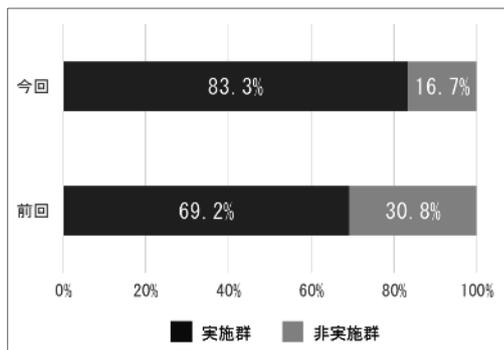


図1 課題への取り組みについて

(2) うつ状態評価について

初回から最終回で軽度のうつ状態の得点圏から正常範囲内へと抑うつ程度の減少が見られ、2ヶ月後も維持されていた (図2)。

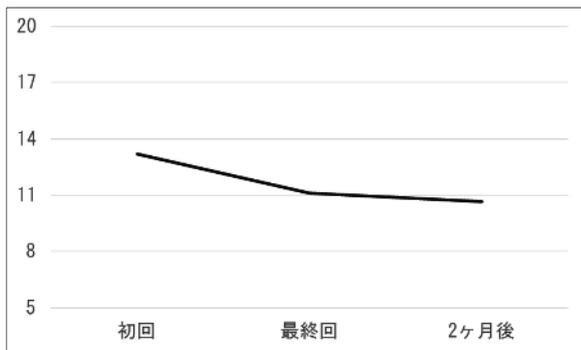


図2 BDI-II 得点について

4 考察

本研究は、就労移行支援事業所の一般職員によって集団認知行動療法に基づいたプログラムを実施した効果を検証することを目的とした。

結果より、有資格者が実施した報告と同等の結果が得られていることから一般職員による実施の有効性が示唆された。特に課題への取り組みの割合が高かった。これはプログラム内容の精査を行い、平易な言葉でプログラムを実施したことによって参加意義や課題に取り組むことの意味が参加者により良く伝わった可能性が考えられる。また、これまでの報告と同様に本プログラムが抑うつ改善の一助となることが示唆された。

今回実施した一般職員からは、プログラム内容を見直したことにより進行・説明は問題なく実施できたが、個人ワーク時にいくつか挙げた自動思考のうち、その時の気分を最もよく説明する思考の選択が難しいケースや、グループワーク時に参加者全員が共感できる思考が話題に挙げた際に異なる視点からの意見や考えを引き出すことが難しかったという感想が得られた。集団認知行動療法では参加

者同士のモデリングや相互フィードバックなど参加者間での助け合いを促すことで個人では得られない効果が期待できるとされている⁹⁾ことから、各種ワークをより円滑に運営することで更なる効果が期待できる可能性がある。プログラム実施に関する支援者の基本的な関わり方や運営に必要な支援者数のマニュアル化、1つの事柄に対してより多角的なアイデアを出しやすくするために説明内に具体例を多く含めることで一定の水準でより広く実施できるよう対応すると共に、困難なケースはQ&Aを作成することで様々な事象に対応できる仕組みを作っていくことが必要だと考えている。

本プログラムでは日常生活の記録や各種ワークシートへの記入、参加者との意見交換を通して自身を知り、出来事をより柔軟に捉え、対処する力を身に付けることから職業準備性ピラミッドの健康管理、日常生活管理といった就労の土台を固める役割を担うことが考えられる。就労支援における課題として、エビデンス (科学的知見) に基づく支援プログラムが確立されていないことが指摘されている¹⁰⁾ことから、今後も専門的な知識のある有資格者だけでなく、広く一般の支援者が実践できるよう、医療、教育、心理などの近接領域を参考にした根拠のある支援を目指して知見を蓄積していきたい。

【引用文献】

- 厚生労働省：平成30年 障害者雇用状況の集計結果 (2018)
- 障害者職業総合センター：障害者の就業状況等に関する調査研究，調査研究報告書 No. 137 (2017)
- 倉知延章：精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望，日本労働研究雑誌No. 646, p. 27-36 (2014)
- 中川正俊：統合失調症の就労継続能力に関する研究，臨床精神医学vol. 33, p193-200 (2004)
- MacDonald-Wilson KL, Revell WG, Nguyen N, Peterson ME : Supported employment outcomes for people with psychiatric disability, A comparative analysis, Journal of Vocational Rehabilitation vol. 1, p. 30-44 (1991)
- 橋本菊次郎：精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の消極的態度についての研究 (第一報) —就労移行支援事業所のPSWのインタビュー調査から—, 北翔大学北方圏学術情報センター年報 vol. 4, p. 45-57 (2012)
- 田中庸介：就労移行支援事業所における集団認知行動療法に基づいたプログラム効果～症状の安定、訓練のモチベーション維持に向けて～ (2016)
- 田中庸介：就労移行支援事業所における集団認知行動療法に基づいたプログラム効果～プログラムへの動機付けを高める～ (2017)
- Tucker, M. & Oei, T. P. S. Is group more cost effective than individual cognitive behavior therapy? The evidence is not solid yet. Behavioral and Cognitive Psychotherapy, 35, p77-91 (2007)
- 山岡由美：精神障害のある人たちの就労移行における支援事業所の機能と課題—支援事業所へのヒアリング調査を通して—, 岩手県立大学社会福祉学部紀要 vol. 16, p. 35-41 (2014)

セルフ・コンパッションに注目したセルフケア研修プログラムの開発 — 研修参加前後のアンケート結果から —

○大川 浩子（北海道文教大学 教授/NPO法人コミュニティ楽創）
本多 俊紀（NPO法人コミュニティ楽創）
宮本 有紀（東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野）

1 はじめに

セルフ・コンパッションとは自分に向けたコンパッションであり、他の人を慈しむように自分のことを慈しむというものである¹⁾。昨年、我々は若年就労支援従事者に対するセルフケア研修プログラムの開発を目的に試行プログラムを実施した²⁾。このプログラムは対話型アプローチ（インテンショナル・ピアサポート）を学ぶ形式であり、内容にコンパッションを含めた。その結果、受講者の研修プログラムの満足度は高かったが、研修受講前後での尺度の有意な変化は認められなかった。

そこで、今回、試行プログラムの内容を改定し、新たに実施したので報告する。なお、本研究は本学の倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：30013）。

2 方法

(1) 本研修プログラムの内容と試行時からの変更点

昨年度の試行プログラムは「マインドフルネス」「コンパッション」「関係性」に注目しており、アンケート結果で自分自身の感情や気持ちに注目した記載が多かったことから、「自分や他者の感情に気づく」という効果を得ることができていたと思われた²⁾。この点は、医療従事者のレジリエンスを高めバーンアウト等の改善に焦点を当てたMHALOプログラム³⁾におけるプログラムの柱や効果とも共通していた。一方、MHALOプログラムに比べ、試行プログラムにはフォローアップが含まれていなかった。そこで、受講後のセルフケア実践を意識させるためリーフレット（図1）を作成し、研修内容もセルフケアを明確に含めた形に変更（表1）した。

表1 本研修プログラムの主な内容

<ul style="list-style-type: none"> ・マインドフルネス(室内) ・セルフ・コンパッションについて ・セルフケアについて ・関係性について ・生活の振り返り(困難や緊急度と重要度) (経験や感じたことのシェアを交えながら実施)
--

(2) 対象と実施手順

本研修プログラムは2019年3月に実施した。対象は支援職とし、本研究プログラムへの参加を呼びかけ同意した者とした。実施期間は2日間であるが平日を含める形での実施となったため、1日のみの参加も受け入れた。運営方法はワークショップ形式とし、定員は12名程度とした。プログラムの進行はピアサポートに関係する研修等に習熟したトレーナーを海外から招聘し、演者らがサポートする形で実施した。

研修プログラムの妥当性と効果を検討するため、受講者に対し、研修プログラム受講前後、受講から3ヵ月後にアンケートを実施した。アンケート内容は、基本情報とプログラムに対する満足度等に加え、ワーク・エンゲイジメント（日本語版UWES）、感情労働測定尺度、日本版バーンアウト尺度、日本語版セルフコンパッション反応尺度（SCRI-J）を含めた。

なお、研修受講前後の尺度の値についてウィルコクソン符号付順位和検定を行った（3ヵ月後のデータは最終人数が6名のため検定の対象から外した）。

3 結果

(1) 研究協力者の属性

研修前後のアンケートに協力し、記載の不備がなかった者は8名であった。研究協力者の属性について表2に示す。

表2 研究協力者の属性

性別	男性1名 女性7名
年齢	20代2名 30代3名 40代1名 50代2名
現在の勤務	福祉関係5名 他3名
現在の領域での継続年数	1～3年未満6名 5～10年未満1名 10年以上1名
役職	あり2名 なし6名
就労支援の経験	今携わっている3名 以前携わっていた1名 経験なし3名 無記入1名
参加日数	1日のみ3名 2日間5名



図1 本研修プログラムのリーフレット（三つ折り内側）

(2) 本プログラムの満足度

受講後の本研修プログラムに対する満足度（5件法）は「満足」が7名、「やや満足」が1名であった。理由としてあげられたものは表3の通りである。

表3 研修プログラムの満足度の理由

<ul style="list-style-type: none"> ・期待していたとおりでもあり、期待していなかったところも（いい意味で）あって、とてもよかった ・深くじっくり考えられる時間となった ・自分自身を見つめる素晴らしい研修となりました ・セルフケアについてここまで深く考えることがなかった。 目からウロコだった ・いい場、時間だったから。初めて、トレーナーにもお会い出来ました ・気づきがたくさんありました。希望の感覚に似たものでした ・内容はとても良かったが、自分自身の体調が不十分で、マインドフルになれない時があった
--

(3) 本プログラムの内容・時間について

内容（5件法）は「よい」が8名で、「グループであることで、ファシリテーターや参加者の発信された内容から、考え、気づきを得られる機会となったので」等が理由にあげられた。また、時間の長さは「丁度良い」が5名、「やや短い」「短い」が3名であり、「やや短い」「短い」と回答した内2名が1日のみの受講者であった。

(4) 3ヵ月後の変化

3ヵ月後にプログラムの影響を感じていると回答した者は6名中5名であった。具体例として、「自分自身に目を向けることの大切さを改めて感じ、物事の優先順位をつけるようになった」「自分の感情にふたをせず、そのまま感じていいんだと思えるようになった」等があげられた。

(5) 各尺度の変化

受講者の研修受講前後の各尺度の平均値は表4の通りである。なお、いずれの指標についても、受講前後の値について有意差は認められなかった。

表4 研修プログラム受講前後の各指標

尺度	項目	受講前	受講後
日本語版UWES	WE	3.5±0.7	3.3±0.6
感情労働測定尺度	表層演技	9.1±1.5	8.9±1.6
	深層演技	7.9±1.7	9.3±1.9
	頻度	9.3±2.7	9.3±1.9
	種類	9.5±3.4	10.4±2.9
	強度	3.4±1.1	3.6±1.4
日本版バーンアウト尺度	情緒的消耗感	2.7±0.8	2.8±1.1
	脱人格化	3.2±0.6	3.0±0.7
	個人的達成感の低下	4.0±0.6	3.9±0.8
SCRI-J	セルフコンパッション	9.1±4.1	9.9±4.3

4 考察

今回、本研修プログラムの運営の枠組みの一つである時間の長さは「短い」「やや短い」と感じている者は、1日のみの受講者に多かった。また、プログラム内容は全受講者が「よい」と回答し、その理由としてグループによる相互のやり取りが気付きに結び付いたことがあげられていた。従って、本研修プログラムの内容、及び、運営方法は受講者にとって適切であると思われた。

また、プログラム満足度も全受講者が「満足」「やや満足」と回答しており、その理由にセルフケアについて考えたことをあげた者がいたこと、加えて、3ヵ月後の変化についても自分自身を大切に思うことや自分の感情を感じてもよいということがあげられていた。これらは受講者のセルフ・コンパッションの表れと考えることも可能であると思われた。介護職員を対象とした調査では、従来のバーンアウトの予防的介入にセルフ・コンパッションの向上を加えることで、ストレスフルな状況でも適切なコーピングを選択できるようになる効果が期待されている⁴⁾。本研修プログラムの受講者がセルフ・コンパッションに目が向くことで、セルフケアに向かう可能性が考えられた。

一方、昨年度と同様、本研修プログラムも受講前後の各尺度に有意な変化は認められなかった。その背景に、セルフ・コンパッションには複数の尺度があること、MHOLOPROプログラムの効果検討³⁾で使用されている気分の尺度を用いてないことが考えられ、改めて、尺度の検討が必要と思われた。今後も研究協力者数を増やし、検討していきたい。

5 結語

就労支援も含めた対人援助職が働き続けるために、セルフ・コンパッションは大切な概念であるが、自分自身にコンパッションを向けることは難しい。そのような機会の提供方法について、継続的な検討が必要であると思われる。なお、本研究はJSPS科研費JP16K13438の助成を受けている。

【参考文献】

- 1) 岸本早苗：医療者にこそ届けたい、マインドフルネス&セルフ・コンパッション、「看護教育」、p.430-437、医学書院、(2019)
- 2) 大川浩子・他：若年就労支援従事者に対するセルフケア研修プログラムの開発—試行プログラムのアンケート結果から—、「第26回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」、p.84-85、(2018)
- 3) 佐藤寧子：実践を学ぶ 看護師の燃え尽き症候群を予防するためのマインドフルネスの実践、「Cancer Board Square4巻1号」、p.54-60、医学書院、(2018)
- 4) 今北哲平・他：介護職におけるセルフ・コンパッション、コーピング、バーンアウトの関連、「心理学研究第89巻第5号」、p.449-458、(2018)

【連絡先】

大川 浩子（北海道文教大学）
e-mail : ohkawa@do-bunkyo.ac.jp