

就労支援機関における 精神障がい者への支援について ～当センター卒業生への評価をもとにした一考察～

○古野 智也 就労支援センター「緑の里」
（サービス管理責任者・作業療法士）

就労支援センター「緑の里」の紹介

◆所在地：福岡県福津市。

運営法人は医療法人恵愛会で、同法人グループの
福間病院（精神科）が協力医療機関である。

◆就労継続支援B型（定員28名）、就労移行支援（定員10名）、
就労定着支援を行なっている多機能型の事業所。

◆作業は「農園」「食堂」「軽作業」の3種類を中心に提供している。

◆バスハイク等の余暇活動に加え、地域の就労部会の取り組み、
関連施設の行事等にも参加している。

ホームページ <https://fukuma-hp.or.jp/midorinosato/>

1. 今回の研究のきっかけ

当センター(以下「緑の里」)での作業評価が良好であった1名の利用者が、就職後に不調となり退職まで至ったという出来事があった。これを機にアセスメントや支援の方法を振り返る事とし、その一環として「緑の里」の卒業生の協力を得て精神障がいのある方への支援について考える事とした。

<倫理的配慮およびCOI開示>

- ・今回の発表にあたり、対象者への倫理的配慮については、医療法人恵愛会福間病院の倫理委員会の承認を得ている。
- ・また、今回の発表において利益相反関係にある企業はない。

2. 対象

今回対象としたのは、令和2年度～令和4年度の3年の間に「緑の里」を卒業して就職した10名のうち、本人および主治医に研究の同意を得られた方。

⇒ 8名の同意を得る事ができた。

<対象者の基本情報>

性別 男性:7名 女性:1名

平均年齢 40.25 ± 11.06歳

利用期間 平均 1299.50 ± 723.63日(3.56年)

就労継続期間 平均 531.33 ± 296.91日(1.46年)

診断名 統合失調症:5名、双極性障がい:1名、
うつ病:1名、発達障がい:1名

3. 方法

- 対象者に対して、3つの評価とアンケートを実施した。そのうち1つは、「緑の里」在籍時における作業能力評価を使用した。
- 対象者8名を、
『現在も就労を継続している群（継続群）』と、
『現在は退職している群（非継続群）』の2群に分け、
それぞれの評価結果を比較検討した。

* 統計処理には統計ソフトSTAT FLEX(Ver.4.1)を使用した。



評価①精神障害者就労支援尺度：JSM-ICF

- ◆東北大学の森谷らが作成(2014年)。
- ◆就労支援担当者が精神障害者の生活機能を評価し就労の予測を行なう尺度で、ICFの項目をもとに構成されている。
- ◆評価尺度は
 - ・「全般的精神機能」(10 項目)
 - ・「一般的な課題と要求」(7 項目)
 - ・「コミュニケーション」(3 項目) ・「運動・移動」(1 項目)
 - ・「セルフケア」(2 項目) ・「家庭生活」(2 項目)
 - ・「対人関係」(13 項目) ・「主要な生活領域」(1 項目)計 39 項目から構成されている。
- ◆それぞれを、困難なし(1点)、軽度困難(2点)、中等度困難(3点)、重度困難(4点)の4段階で評価する。

評価②統合失調症認知機能評価尺度日本語版 : SCoRS-J

- ◆統合失調症者の日常生活技能に直結した認知機能を問診により評価することを目的に、Keefe ら (2006) によって開発された。
 - ◆質問項目は、日常生活で体験している、「記憶」「学習」「注意」「ワーキングメモリ」「問題解決」「処理／運動速度」「社会認知」「言語」の8つの障害領域を評価する20項目と、それら20項目の認知機能障害が生活へ与える影響の程度を測定する全般的評価から構成されている。
 - ◆それぞれの質問に対しての困難さを、問題なし(1点)、軽度(2点)、中等度(3点)、重度(4点)の4段階で評価する。
- ※この評価は、患者用、介護者用、評価者用の3部で構成され、対象者とその介護者へ評価し、評価者も採点を行う手順で行なうものであるが、今回は患者用の評価(本人の困り感)のみ実施した。

評価③『就労移行支援事業所による就労アセスメント』

- ◆「緑の里」での作業能力評価として、平成27年に厚生労働省により作成された『就労移行支援事業所による就労アセスメント』を使用している。
- ◆就労移行支援事業所において、利用者の支援状況を整理する目的で、「基本的ルール(5項目)」「社会生活(5項目)」「作業態度(7項目)」「作業遂行(7項目)」の24項目が評価される。これに独自に「作業時間」を加えて25項目として使用している。
- ◆対象者の卒業直前の評価結果を使用した。

対象者へのアンケート

＜就労継続群の方への質問＞

仕事を続けていく上で、大切にしている事は何ですか？

＜就労非継続群の方への質問＞

仕事をしていて何が一番大変でしたか？

⇒ それぞれ回答された内容を集計した。

4. 結果

1) 評価①～③の2群間比較の結果

『評価①JSM-ICF』でのみ、マン・ホイットニー検定の結果統計学的な差の傾向($P<0.10$)が見られた。

<差の傾向が見られた項目>

自分の判断で物事を決定する
単純なトラブルへ対処する
複雑なトラブルへ対処する ……☆
グループで協力する ……☆
グループの中で会話する ……☆
グループで討議や討論する ……☆
電話やメールを使用する
公共交通機関を利用する
相手の行動を理解する ……☆
適切に人間関係を保つ
適切な近所付き合いをする

☆印…先行研究で“就労継続に影響する”とされたもの。

2) アンケート(仕事で大切だ、大変だと感じる事)の集計結果

出されたコメントをキーワードに振り分けて集計した。

＜キーワード整理＞	集計 (延べ人数)	内 容 (重複しているものあり)
職業適性	4	・新しい仕事を早く覚える。 ・自分の能力を把握しておく。 ・頭の中でイメージしてから仕事に臨む。
基本的労働習慣	2	・礼儀とマナーを大切にしていける。 ・遅刻や欠勤をしない。
対人技能	5	・コミュニケーションをとっていくこと。 (上司だけでなく、他の従業員とも) ・あいさつ、気遣いを大切にする。 ・人との距離の取り方。 ・わからなくなったら聞く。
生活のリズム 日常生活	2	・睡眠時間の確保。
健康管理 病気の管理 体調管理	4	・生活習慣を自分で作っていくこと。 ・体調が悪かったら早めに休む。 ・体調を維持すること。 (週末は珈琲店でゆっくりする時間をもつ)

5. 考察

考察①各評価結果から

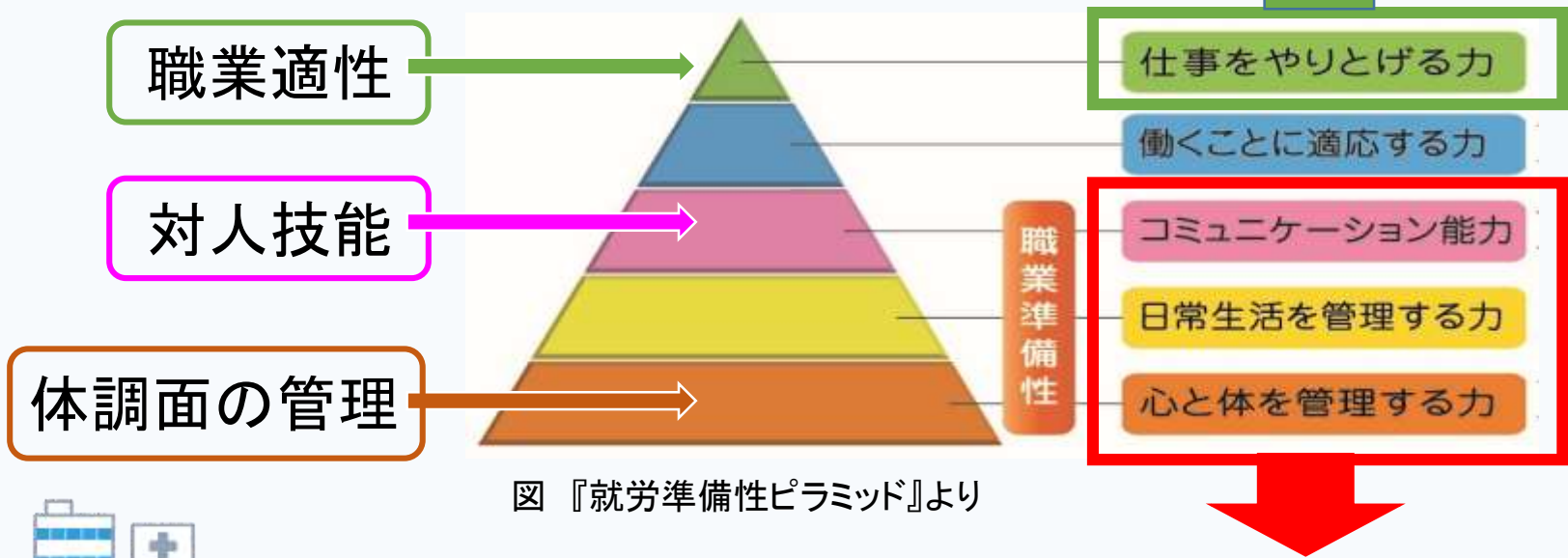
- ◆就労アセスメントでもSCoRSでも差が見られず。
⇒ 研究のきっかけとなったケースのように、支援機関での作業状況や就労前の実習での様子だけでは就労継続を予測しにくい面があるという事がデータに出たと考える。
- ◆“本人の困り感”という視点は、就労継続に関連するスクリーニング項目の1つと言えるかもしれない。
しかし、中には“困り感”を感じる事ができない人もいる。
⇒ 可能ならばじっくり時間をかけた支援が大切である。
- ◆継続群と非継続群の間には『社会認知』の差が関係しているようだ。
根本らの報告で、“統合失調症患者には、対人関係の基礎となる社会認知の低下があり、社会生活への困難に繋がっている”とある。
⇒ 作業場面での支援者の関わりはとても大切。
小さな成功を積み重ねて、自己効力感へ繋げる。
(頑張ってきたこれまでの人生への共感も)
それが社会認知の訓練の第一歩。



考察②アンケート結果から(仕事で大切だ、大変だと感じる事)

★就労支援機関が支援しやすい

<多く挙げられた意見>



図『就労準備性ピラミッド』より



★医療機関、特に精神科病院において支援がしやすい領域である。(リハビリのプロの仕事)

⇒ 両機関で支援が行なわれる事が利用者にとって有利となる。ここでの情報共有が大切。

考察③精神障がい者を支援する機関として

◆精神疾患には、我々が風邪を引くようにどうしても調子の波がある。症状再燃による生活面への影響も様々。

⇒ 支援機関を利用している間の出来事は、良きも悪きも全て、利用者の就労時に役立つ貴重な情報である。

⇒ 支援者側にもそのような視点が必要である。

◆長く支援機関を利用すれば見えてくる事も多いが、自身の調子を自己モニタリングできる方もいればそうでない方もいる。今回取り上げた“困り感”も同様。

⇒ その人を支援している他の支援者との連携により、その人の就労を、ひいてはその人の生活を支えていく。

(いずれは地域包括ケアシステムの中で連携していく)

これらの基軸となるのは、利用者との「語らい」である。



6. おわりに

- ・今回は対象者の少なさから、評価結果の十分な統計処理が出来なかった。
 今後はサンプル数を増やして継続的にデータを集積し、さらに検討を深めていくことが必要である。
- ・今回の発表が、我々支援者にとっての日々の支援の見つめ直しや新たな気づきに繋がり、少しでも利用者さん達へのより良い支援の展開に繋がれば幸いである。

参考文献

- 1) 森谷就慶ら『国際生活機能分類を用いた精神障害者の就労支援に関する研究』,「日本職業・災害医学会会誌Vol.62, No.4」,(2014),p.226—232
- 2) 公益社団法人 日本リハビリテーション医学会(監修)『ICFコアセット 臨床実践のためのマニュアル』, 医歯薬出版,(2015)
- 3) 根本隆洋ら『統合失調症患者における社会認知に関する認識度や主観的困難感を明らかに～統合失調症治療におけるunmet medical needs～』,「Psychiatry and Clinical Neurosciences」プレリリースNo.1218(2022)
- 4) 障害者職業総合センター『就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究』,「調査研究報告書No.168」,(2023),p.44
- 5) 障害者職業総合センター『効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究』,「調査研究報告書No.146」,(2020)